



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

**Government of the People's Republic of Bangladesh
Finance Division, Ministry of Finance
Skills for Employment Investment Program (SEIP)**

**Concept Paper for the Establishment
of
National Human Resource Development Fund (NHRDF)**

Skilled Workforce for Accelerated Growth

February, 2016



**Government of the People's Republic of Bangladesh
Finance Division, Ministry of Finance
Skills for Employment Investment Program (SEIP)**

**Concept Paper for the Establishment
of
National Human Resource Development Fund (NHRDF)**

Skilled Workforce for Accelerated Growth

February, 2016

Introduction

1. Development of skilled workforce is essential for social and economic wellbeing of a nation. Countries at all development levels find that adequate education and skills increase the ability to innovate and adopt new technologies. A workforce that has been appropriately trained and is able to continue learning boosts investor confidence and thus job growth.

2. One of the effective ways to breaking the cycle of poverty involves full employment and decent work. Since independence, formation of human capital for sustaining economic growth and poverty alleviation has been a pivotal developmental instrument in Bangladesh. The 7th Five Year Plan (FYP) aims at accelerating growth which is inclusive in the sense that the benefits of growth are both sustainable and broad-based in terms of employment opportunities. The 7th Plan recognizes that the ultimate goal of an effective human development strategy is to instill in people the ability to realize their full potential while ensuring a safe, healthy, and nourishing environment, all leading to sustained economic growth and poverty alleviation.

3. Bangladesh is now well placed to enjoy the demographic dividend. According to the Population Census 2011, 18.8 per cent of the country's population now belongs to age group 15-24 years and 37.6 per cent to age group 25-54 years. With a population of 160 million and average median age of 26 years, Bangladesh may enjoy the benefits of demographic dividend probably for next 30-40 years. The economy of Bangladesh is growing steadily benefiting from various reforms and increasing openness. However, to accelerate economic growth to a higher trajectory, Bangladesh needs to convert its large working age population into productive human resources through enhancing their skills level. In this context, the Government has decided in principle to establish a National Human Resources Development Fund (NHRDF) in the FY 2015-16 budget speech. The Honorable Finance Minister has proposed to set up NHRDF and allocated Tk. 100 crore for this purpose.

4. There is increasing demand for resources on government budget to meet the growing skill development needs of various countries in the world. One way of dealing with this issue is to create a Human Resource Development Fund like other countries such as India, Malaysia, Singapore, etc. This type of the 'Fund' works as a dedicated and continuous source of financing, in addition to normal government budgetary channels, and has become a common means and vehicle towards supporting skill development activities in those countries.

পটভূমি

১. একটি জাতির সামাজিক ও অর্থনৈতিক অগ্রগতির অন্যতম অপরিহার্য উপাদান জনশক্তির দক্ষতা উন্নয়ন। বিভিন্ন দেশের উন্নয়ন প্রয়াসে লক্ষ্য করা গেছে নিত্য নতুন প্রযুক্তি উদ্ভাবন ও তা প্রয়োগে জনগণের সামর্থ্য বৃদ্ধিতে শিক্ষা এবং দক্ষতা উন্নয়ন কার্যকর প্রভাব রেখেছে। জনশক্তির যথাপযুক্ত ও ধারাবাহিক প্রশিক্ষণ বিনিয়োগকারীদের আস্থা অর্জন এবং কর্মসংস্থানের প্রবৃদ্ধিতে তাৎপর্যপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

২. কর্মসংস্থানের পরিপূর্ণ সুযোগ এবং উন্নত কাজের ব্যবস্থা দারিদ্র্যের চক্র থেকে উত্তরণের অন্যতম প্রধান হাতিয়ার। স্বাধীনতার অব্যবহিত পর থেকেই টেকসই অর্থনৈতিক উন্নয়ন এবং দ্রুত দারিদ্র্য বিমোচনের লক্ষ্যে মানবসম্পদের কার্যকরী ব্যবহারের উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়েছে। সরকার কর্তৃক গৃহীত ৭ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনার অন্যতম লক্ষ্য হচ্ছে দ্রুততর হারে অন্তর্ভুক্তিমূলক প্রবৃদ্ধি অর্জন যা কর্মসংস্থানের সুযোগ অব্যাহত করবে। ৭ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা অনুযায়ী কার্যকর মানবসম্পদ উন্নয়ন কৌশলের চূড়ান্ত লক্ষ্য হলো জনগণের মধ্যে যে অমিত সম্ভাবনা রয়েছে তা জাগিয়ে তুলে তাদের পূর্ণ কর্মক্ষমতা প্রয়োগে নিরাপদ ও উন্নত কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করা, যা টেকসই অর্থনৈতিক উন্নয়ন ও দারিদ্র্য বিমোচনে কার্যকর ভূমিকা পালন করবে।

৩. সাম্প্রতিককালে বাংলাদেশ কর্মক্ষম জনসংখ্যার সুবিধা প্রদায়ী সময়ে (Demographic Dividend) প্রবেশ করেছে। ২০১১ সালের আদমশুমারী অনুযায়ী দেশের মোট জনগোষ্ঠীর ১৮.৮% এর বয়স ১৫-২৪ বৎসর এবং ৩৭.৬% মানুষের বয়স ২৫-৫৪ বৎসর। বর্তমানে বাংলাদেশের জনসংখ্যা প্রায় ১৬ কোটি। বিপুল এই জনগোষ্ঠীর বয়সের মধ্যমা সূচক (Median) মাত্র ২৬ বছর। জনসংখ্যার সুবিধা প্রদায়ী এ সময় আগামী ৩০-৪০ বছরের মধ্যে শেষ হওয়ার সম্ভাবনা বিবেচনায় কর্মক্ষম এ জনগোষ্ঠীর দক্ষতা উন্নয়নে কার্যকর উদ্যোগ গ্রহণ জরুরি হয়ে পড়েছে। ইতোমধ্যে সরকার কর্তৃক গৃহীত বিভিন্ন সংস্কার কার্যক্রম এবং বাজার উন্মুক্তকরণের ফলে বিগত কয়েক বছর ধরে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জনের ধারাবাহিকতা বজায় রয়েছে। সরকার প্রবৃদ্ধির এ ধারাকে আরো বেগবান করে উচ্চতর প্রবৃদ্ধির পথে উত্তরণের জন্য দেশের বিপুল জনগোষ্ঠীকে উৎপাদনশীল জনশক্তিতে রূপান্তর করার নিরন্তর প্রচেষ্টা চালিয়ে যাচ্ছে। এ প্রেক্ষাপটে সরকার ইতোমধ্যে মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল গঠনের নীতিগত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছে। মাননীয় অর্থমন্ত্রী ২০১৫-১৬ অর্থবছরের বাজেট বক্তৃতায় এ তহবিলের জন্য ১০০ কোটি টাকা বরাদ্দের প্রস্তাব করেছেন।

৪. বিশ্বের বিভিন্ন দেশে মানবসম্পদ উন্নয়নের অন্যতম লক্ষ্য হচ্ছে দক্ষ জনশক্তি গড়ে তোলা। দক্ষতা উন্নয়নের ক্রমবর্ধমান প্রয়োজন মেটাতে জাতীয় বাজেট হতে সম্পদের যোগান নিশ্চিত করার চাহিদা বিগত বছরগুলোতে ধারাবাহিকভাবে বৃদ্ধি পাচ্ছে। এ চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় ইতোমধ্যে ভারত, মালয়েশিয়া এবং সিংগাপুর মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল গঠন করেছে। এ তহবিল বার্ষিক বাজেট বরাদ্দের বাইরে দক্ষতা উন্নয়ন সংক্রান্ত প্রশিক্ষণের ব্যয় নির্বাহের প্রচলিত ও সুনির্দিষ্ট উৎস হিসেবে ব্যবহৃত হচ্ছে।

5. Experience from different countries show that financial support is needed for mainly four kinds of activities in skill development. First, for the segment of the people that do not have the ability to pay for skills training. Grant-based schemes have to be introduced and continued. Second, for advancement and popularization of different elements of skills training such as advocacy, certification and assessments. Third, for initial support to create sustainable models of skill development; and fourth, for establishment of a contingent fund for mitigation of potential risks.

6. It is necessary to have a coordinated funding arrangements in order to introduce sector wide approach (SWAp) in the skills development training activities. Presently, skills training projects and programs are being implemented by 22 Ministries/Divisions in a segregated manner without proper coordination by a single ministry/authority. In addition to this, private sector is also imparting skills trainings which are mostly underfunded. That is why initiative has been taken to establish a Fund to ensure coordinated activities and uninterrupted funding for human resources development.

7. National Skills Development Council Secretariat (NSDC-S) in collaboration with International Labor Organization (ILO) has prepared a number of background papers relating to the proposed Human Resource Development Fund. While preparing this concept paper those documents were consulted thoroughly and valuable inputs were obtained. In addition, experiences were also drawn from other well performing national funds like Bangladesh Infrastructure Finance Fund Limited (BIFFL), Municipal Development Fund (MDF), etc. and from similar funds working in India (NSDF) and Malaysia (HRDF).

Title

8. The proposed Fund may be titled as “National Human Resource Development Fund (NHRDF)”. This name is very much consistent with the one mentioned in the National Skill Development Policy 2011 [Para-17.3(e) and Para-19.4].

Establishment of the Fund

9. The Fund will be a ‘limited company’ (owned by the Government) to be registered under the Companies Act, 1994 as an entity ‘not for profit’ after getting approval from the Cabinet. The Fund will be operated by an independent Board of Directors under the administrative purview of Finance Division, Ministry of Finance. The Memorandum of Association (MoA) and the Articles of Association (AoA) will describe the objectives, management, etc. of the Fund.

Administration of the Fund

10. The Fund will be placed under the administrative purview of Finance Division, Ministry of Finance. Finance Division will appoint the Board of Directors and also will have right to terminate them as per MoA and AoA. Finance Division will make an interim arrangement to manage and operate this Fund before the operational set up is well in place.

৫. বিভিন্ন দেশের অভিজ্ঞতায় দেখা গেছে প্রধানত চারটি ক্ষেত্রে আর্থিক প্রণোদনা দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেছে। প্রথমত, দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের ব্যয় নির্বাহের সামর্থ্য নেই এমন জনগোষ্ঠীর জন্য অনুদানভিত্তিক কর্মসূচি চালু এবং তা অব্যাহত রাখা। দ্বিতীয়ত, দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের বিভিন্ন বিষয় যেমন এ্যাডভোকেসি, প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও সনদ প্রদানকে উচ্চতর মাত্রায় নিয়ে যাওয়া ও এগুলোকে জনপ্রিয় করে তোলা। তৃতীয়ত, দক্ষতা উন্নয়নে টেকসই মডেল উদ্ভাবনে প্রারম্ভিক সহায়তা প্রদান। চতুর্থত, সম্ভাব্য ঝুঁকি হ্রাসের লক্ষ্যে কন্টিনজেন্ট ফান্ড প্রতিষ্ঠা।

৬. বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে সেক্টর ওয়াইড এপ্রোচ (SWAp) চালুর লক্ষ্যে একটি সমন্বিত অর্থায়ন ব্যবস্থাপনার গুরুত্ব অনস্বীকার্য। বর্তমানে ২২টি মন্ত্রণালয় ও বিভাগ কর্তৃক দক্ষতা উন্নয়ন সংক্রান্ত কার্যক্রম পৃথক পৃথক ভাবে বাস্তবায়িত হচ্ছে। তবে একক মন্ত্রণালয় বা কর্তৃপক্ষের তত্ত্বাবধানে পরিচালিত না হওয়ায় এ কার্যক্রমসমূহের যথাযথ সমন্বয় সাধন সম্ভব হচ্ছে না। এ ছাড়াও বেসরকারি খাত কর্তৃক গৃহীত দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমে সম্পদের সীমাবদ্ধতাও রয়েছে। তাই দক্ষতা উন্নয়নে সমন্বিত কার্যক্রম গ্রহণ এবং নিরবিচ্ছিন্ন অর্থায়ন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল গঠনের উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়েছে।

৭. জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কাউন্সিল (NSDC) সচিবালয় ও আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (ILO) যৌথভাবে মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল গঠন বিষয়ে কয়েকটি প্রাথমিক দলিল প্রস্তুত করেছে। প্রস্তাবিত NHRDF-এর কাঠামো প্রণয়নের কাজে উল্লিখিত দলিলসমূহে বর্ণিত তথ্যাদি প্রয়োজন অনুযায়ী ব্যবহার করা হয়েছে। এ ছাড়াও Bangladesh Infrastructure Finance Fund Limited (BIFFL), Municipal Development Fund (MDF) এবং ভারতের National Skill Development Fund (NSDF) ও মালয়েশিয়ার Human Resource Development Fund (HRDF) এর অভিজ্ঞতাকে এ ধারণাপত্র প্রণয়নে ব্যবহার করা হয়েছে।

শিরোনাম

৮. প্রস্তাবিত তহবিল ‘জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল’ (National Human Resource Development Fund, NHRDF) নামে অভিহিত হবে, যা ‘জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০১১’ (National Skill Development Policy, 2011) এর সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ।

তহবিল গঠন

৯. মন্ত্রিসভার অনুমোদনক্রমে কোম্পানি অ্যাক্ট, ১৯৯৪ এর আওতায় একটি পাবলিক লিমিটেড কোম্পানি হিসেবে (অলাভজনক ও রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন) বাংলাদেশ মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল নিবন্ধিত হবে। তহবিল সংক্রান্ত বিধি-বিধানের উৎস হবে সংঘ স্মারক (Memorandum of Association) এবং সংঘ বিধি (Articles of Association)।

ব্যবস্থাপনা কাঠামো

১০. অর্থবিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয় এ তহবিল পরিচালনার দায়িত্ব পালন করবে। পরিচালনা পর্ষদ নিয়োগ এবং সংঘ স্মারক ও সংঘ বিধির ভিত্তিতে পর্ষদ বাতিলের ক্ষমতা অর্থ বিভাগের নিকট ন্যস্ত থাকবে। একটি স্থায়ী ব্যবস্থাপনা কাঠামো গঠন করার পূর্ব পর্যন্ত তহবিল পরিচালনায় অর্থ বিভাগ অন্তর্বর্তীকালীন ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

Objectives of the NHRDF

11. NHRDF will be used to raise the productivity, competitiveness and incomes of individuals and enterprises by providing them with required skills. The purposes may include pooling of income from various sources, mobilizing resources, building training capacities, expanding the volume of enterprise training, providing access for disadvantaged group to training, improving relevance and quality of training, using resources efficiently and developing appropriateness of training programs.

12. NHRDF will be commonly used for pre-employment training, up-skill training for existing workers, and training for women, disadvantaged people, and unemployed ones. The Fund will be an institutional framework for collecting and allocating resources to training providers with a view to strengthening training programs, diversify financing, achieve closer integration of skills training with work, and to reach out to underserved population.

13. Main objective of the proposed Fund will be to ensure uninterrupted funding for the creation of a skilled workforce in line with the demand for domestic and international markets. With a view to proceeding towards establishing NHRDF some or all of the following objectives may be considered:

- (a) Unify and coordinate various sources of finance;
- (b) Mobilize resources from diversified sources;
- (c) Finance pre-employment and up-skilling training systems and capacities;
- (d) Facilitate access to training to the disadvantaged groups;
- (e) Enhance quality of training through setting criteria for selection of training providers and performance conditions;
- (f) Develop competitive training market and reduce cost of training;
- (g) Build co-operation among employers and training providers.

Sources of Resources

14. Resources for the fund may be generated in various ways which include government contribution, financial support from development partners, levy fund contributions including grant, cost reimbursement and exception or rebate schemes. Common practice is to combine revenue from different sources into a single Fund that is distributed in varying amounts to different stakeholders, based on perceived priorities and needs. NHRDF may receive funds from one or more of the following sources:

- (a) Government budgetary contribution;
- (b) Contribution from the Development Partners;
- (c) Contribution of business entities from their CSR (Corporate Social Responsibility) fund;
- (d) Levy from the Industries (Levy will be the major source as the Industries are the prime beneficiaries of the Fund. However, it may commence at a later stage, perhaps 5-10 years after the introduction of the Fund. An act of the parliament will be required to this effect);
- (e) Subscription from the recruiting agencies for overseas employment at a nominal rate per person;
- (f) Donations by private enterprises/individuals;
- (g) Income from investment of surplus fund;

জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল এর উদ্দেশ্য

১১. জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিলের উদ্দেশ্য হচ্ছে দক্ষতা উন্নয়নের মাধ্যমে উৎপাদনশীলতা, প্রতিযোগিতা, প্রাতিষ্ঠানিক এবং ব্যক্তি পর্যায়ে আয় বৃদ্ধি করা। সে সাথে সম্পদের সর্বোত্তম ব্যবহার নিশ্চিত করা এবং যথাযথভাবে প্রশিক্ষণ কর্মসূচি প্রণয়ন করা জাতীয় মানব সম্পদ উন্নয়ন তহবিলের অন্যতম উদ্দেশ্য। এ উদ্দেশ্য অর্জনে এ তহবিলে বিভিন্ন উৎস থেকে অর্থ সংগ্রহ করা হবে, বিভিন্ন খাত থেকে প্রাপ্ত সম্পদ একীভূত করা হবে এবং প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষমতা (Capacity) সৃষ্টি করা হবে। এ তহবিলের মাধ্যমে কর্মমুখি প্রশিক্ষণ বৃদ্ধি করা হবে, পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠীকে প্রশিক্ষণ কর্মসূচির আওতায় আনা হবে এবং চাহিদা ভিত্তিক মানসম্মত প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হবে।

১২. এ তহবিল মূলত প্রাক-নিয়োগ ও কর্মকালীন প্রশিক্ষণ এবং নারী, সুবিধাবঞ্চিত ও বেকার জনগোষ্ঠীর প্রশিক্ষণে ব্যবহার করা হবে। এ ছাড়াও প্রশিক্ষণ প্রদানকারীদের অর্থায়নের জন্য অর্থ সংগ্রহ ও বিতরণের একটি প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো হিসেবে এ তহবিল কাজ করবে। ফলে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম শক্তিশালী হবে, বিভিন্ন উৎস থেকে অর্থায়নের সুযোগ সৃষ্টি হবে, শিক্ষা ও কর্মমুখি প্রশিক্ষণের সঙ্গে যোগসূত্র প্রতিষ্ঠিত হবে এবং সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠীর কাছে প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত সেবা পৌঁছে দেয়া সম্ভব হবে।

১৩. প্রস্তাবিত তহবিলের লক্ষ্য হবে দেশীয় ও আন্তর্জাতিক শ্রম বাজারের চাহিদা অনুযায়ী দক্ষ জনশক্তি গড়ে তোলার জন্য নিরবচ্ছিন্ন অর্থায়ন নিশ্চিত করা। সার্বিক বিবেচনায় বিবেচ্য তহবিলের মূল লক্ষ্যগুলো হচ্ছে:

- (ক) অর্থায়নের বিভিন্ন উৎসের সমন্বয় সাধন ও একীভূতকরণ;
- (খ) বিভিন্ন উৎস হতে সম্পদের যোগান নিশ্চিতকরণ;
- (গ) প্রাক-নিয়োগ এবং কর্মকালীন প্রশিক্ষণে অর্থায়ন;
- (ঘ) মহিলা, শারীরিক প্রতিবন্ধী ও সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠীর জন্য প্রশিক্ষণের সুযোগ সৃষ্টি;
- (ঙ) প্রশিক্ষণ প্রদানকারী নির্বাচনে সুনির্দিষ্ট মানদণ্ড এবং তাদের দক্ষতা পরিমাপের জন্য কর্মকৃতি নির্দেশক নির্ধারণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের মানোন্নয়ন;
- (চ) প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত প্রতিযোগিতামূলক বাজার সৃষ্টি এবং প্রশিক্ষণ ব্যয় হ্রাস;
- (ছ) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ও প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের মেলবন্ধন সৃষ্টি।

তহবিলের উৎস

১৪. বিভিন্ন উৎস থেকে এ তহবিলের জন্য প্রয়োজনীয় সম্পদ সংগ্রহ করা হবে, যেমন-সরকার কর্তৃক প্রদত্ত অর্থ, উন্নয়ন সহযোগীদের নিকট থেকে প্রাপ্ত সহায়তা, লেভী, অনুদান, প্রশিক্ষণ ব্যয় পুনর্ভরণ এবং রিবেট স্কিম। সাধারণভাবে বিভিন্ন উৎস থেকে প্রাপ্ত অর্থ এ তহবিলে জমা করা হবে। প্রয়োজন ও অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে প্রশিক্ষণ দানকারী প্রতিষ্ঠানকে এ তহবিল থেকে আর্থিক সহায়তা প্রদান করা হবে। NHRDF এর সম্পদ সংগ্রহের উৎস হবে নিম্নরূপ:

- (ক) সরকারের বাজেট বরাদ্দ
- (খ) উন্নয়ন সহযোগীদের নিকট থেকে প্রাপ্ত সহায়তা
- (গ) ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের কর্পোরেট সামাজিক দায়বদ্ধতা (CSR) ফান্ড থেকে প্রাপ্ত অর্থ
- (ঘ) শিল্প প্রতিষ্ঠান থেকে প্রাপ্ত লেভী (এ ধরনের প্রতিষ্ঠানসমূহই দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের প্রধান সুবিধাভোগী। NHRDF কার্যকর হওয়ার ৫-১০ বছর পরে প্রস্তাবিত লেভী বলবৎ করা যেতে পারে। তবে সংসদ কর্তৃক প্রণীত আইনের আওতায় লেভী নির্ধারিত হবে);
- (ঙ) বৈদেশিক চাকরিতে নিয়োগে সংশ্লিষ্ট রিক্রুটিং এজেন্সি কর্তৃক প্রদত্ত প্রতীকী অনুদান;
- (চ) ব্যক্তি ও বেসরকারি খাতের প্রতিষ্ঠান থেকে প্রাপ্ত অনুদান;
- (ছ) ফান্ডের উদ্বৃত্ত অর্থ বিনিয়োগ থেকে প্রাপ্ত আয়;

- (h) Interest earnings from lending;
- (i) Any other sources.

Board of Directors

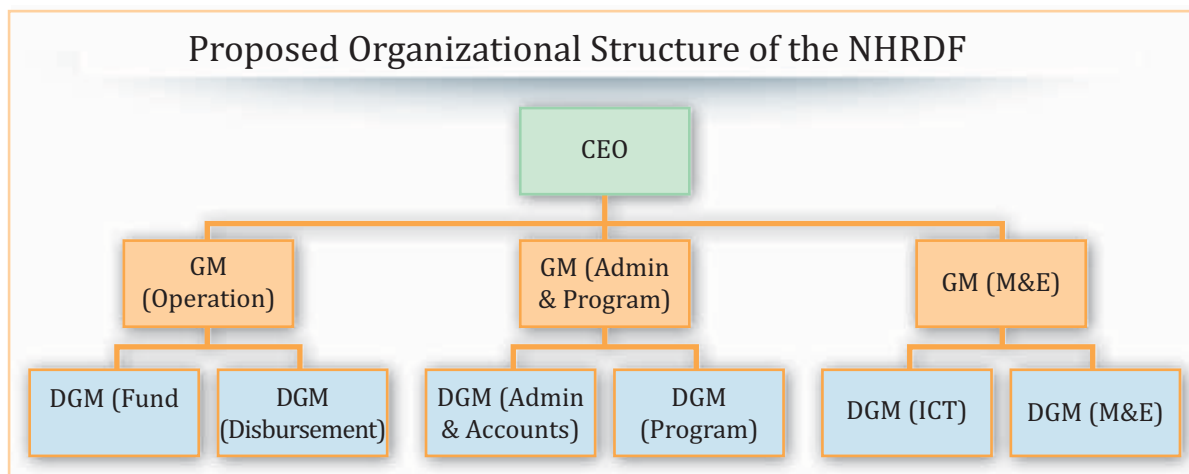
15. There shall be a Board of Directors of the NHRDF members of which will be appointed by the Finance Division, Ministry of Finance. However, any member, before the termination of his/her tenure, may resign from the Board in writing addressed to the Finance Secretary.

16. The Board of Directors will be constituted by members from both the public and private sectors. Five members will be from the public sector (Representative of the Ministries of Education, Expatriates Welfare and Overseas Employment, Industries, Youth & Sports, and Labor & Employment) and five from the private sector (President of FBCCI and four eminent persons of the private sector). Finance Secretary will be the ex-officio Chairman of the Board. Therefore, it will be an 11 (eleven) member Board of Directors including the Chairman. Chief Executive Officer will be the Member Secretary of the Board without voting power.

17. The management of the Fund will be vested with the Board of Directors. Major responsibility of the Board will be to frame policy guidelines, approve proposals for augmentation of the Fund, approve annual budget and ensure effective fund management. Regulatory role of the Board will include formulation of fund disbursement strategy and monitoring of the implementation of skills development activities.

Management Team

18. The Board will appoint/recruit the Chief Executive Officer (CEO) of the NHRDF for a period of four years. The CEO will be responsible for overall operation and management of the Fund. To support the CEO, required number of executives and managers will also be recruited by the Board as and when necessary. As per the standing instructions, the executives/managers will manage and operate day to day affairs of the Fund. Their authority, responsibility and job description will be determined from time to time by the Board. The CEO, executives and managers will be employed on market based salary/compensation package. Proposed organizational structure (incorporating senior level executives only) of the NHRDF is given below.



- (জ) ঋণের সুদ বাবদ প্রাপ্ত আয়;
(ছ) অন্য যে কোন উৎস।

পরিচালনা পর্ষদ

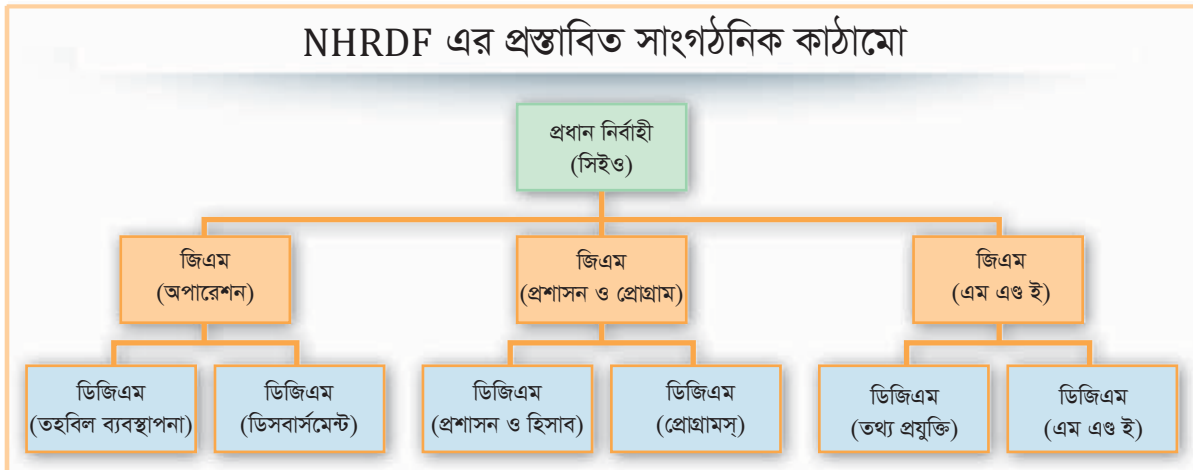
১৫. NHRDF এর একটি পরিচালনা পর্ষদ থাকবে যা অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক নিয়োগকৃত হবে। তবে যে কোন সদস্য অর্থ সচিব বরাবরে লিখিতভাবে অবহিত করে তার মেয়াদ পূর্তির পূর্বে পদত্যাগ করতে পারবেন।

১৬. পরিচালনা পর্ষদ সরকারি ও বেসরকারি সদস্যদের সমন্বয়ে গঠিত হবে। সরকারি খাত হতে পাঁচ সদস্য (শিক্ষা মন্ত্রণালয়, প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, শিল্প, যুব ও ক্রীড়া মন্ত্রণালয় এবং শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের প্রতিনিধি) এবং বেসরকারি খাত হতে পাঁচ (এফবিসিসিআই এর প্রেসিডেন্ট এবং বেসরকারি খাতের সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন চারজন ব্যক্তি) সদস্য নিয়োগ করা যেতে পারে। অর্থসচিব পদাধিকার বলে পরিচালনা পর্ষদের চেয়ারম্যান নিযুক্ত হবেন অর্থাৎ চেয়ারম্যানসহ ১১ সদস্য সমন্বয়ে পরিচালনা পর্ষদ গঠিত হবে। প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা পরিচালনা পর্ষদের সদস্য সচিবের দায়িত্ব পালন করবেন তবে তার কোন ভোটাধিকার থাকবে না।

১৭. তহবিল ব্যবস্থাপনার দায়িত্ব পরিচালনা পর্ষদের উপর ন্যস্ত থাকবে। পর্ষদের অন্যতম দায়িত্ব হবে তহবিল ব্যবস্থাপনায় নীতি নির্ধারণ, তহবিল বৃদ্ধির জন্য বিনিয়োগ প্রস্তাব অনুমোদন, বার্ষিক বাজেট অনুমোদন এবং কার্যকর তহবিল ব্যবস্থাপনা নিশ্চিতকরণ। এ ছাড়াও পর্ষদের দায়িত্ব হবে তহবিল হতে অর্থ বরাদ্দের কৌশল প্রণয়ন এবং দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমের বাস্তবায়ন পরিবীক্ষণ।

ব্যবস্থাপনা টিম

১৮. NHRDF এর দৈনন্দিন কার্যক্রম পরিচালনার জন্য একজন প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা দায়িত্ব পালন করবেন। তিনি চার বছর মেয়াদের জন্য নিযুক্ত হবেন। প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তার কাজে সহযোগিতা করার জন্য পর্ষদ প্রয়োজনীয় সংখ্যক নির্বাহী কর্মকর্তা ও ব্যবস্থাপক নিয়োগ করবে। পর্ষদ কর্তৃক প্রণীত দায়িত্ব এবং কার্যবন্টন অনুযায়ী কর্মকর্তা/ব্যবস্থাপকগণ তহবিলের দৈনন্দিন কাজ সম্পাদন করবেন। প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা, ব্যবস্থাপক ও অন্যান্য কর্মকর্তার মাসিক বেতন-ভাতাদি বাজারভিত্তিতে নির্ধারিত হবে। NHRDF এর প্রস্তাবিত সাংগঠনিক কাঠামো নিম্নে উল্লেখ করা হলো:



19. The Chief Executive Officer will appoint/recruit required non-executive support staff with prior approval of the Board. They will be recruited to help the executives/managers in day to day operation of the Fund. The support staff will also be recruited on the basis of market based salary/remuneration.

Fund Management

20. Annual budget of the NHRDF, including expected total receipts, total disbursement and expenditure related to operations of the Fund, will be placed before the Board for approval prior to each fiscal year. Surplus resources may be invested for augmentation of the Fund. Subject to the approval of the Board, surplus resources may be invested in the following manner:

- (a) Treasury bonds and bills;
- (b) Fixed Deposit Receipts at any scheduled bank; and
- (c) Investment in any other public or PPP fund (financial assets).

Scope of Operation

21. Resources of the Fund will be used for market responsive skills development related activities in conformity with the National Skills Development Policy (NSDP) 2011. However, major scope of operation of the Fund will be as follows:

- (a) The Fund will support pre-employment and up-skilling in line with national labor laws, skills training of particular groups like female, physically challenged people, disadvantaged groups, etc.
- (b) The Fund will be disbursed to training providers of different sectors based on their priorities determined by the Government, skill needs and outcome based performance.
- (c) A framework will be developed by the government to finance the skills development training activities to be imparted by skills training providers both in public and private sectors to achieve the goal of skills development as determined by the NSDP 2011.
- (d) The Fund may finance initiatives relating to twinning arrangement with international organizations to ensure international standard and recognition.
- (e) The Fund will facilitate the recipient institution/organization in terms of technical and financial operability;
- (f) The Fund may finance various studies for exploring skills requirements in the domestic and overseas markets;
- (g) Any other suitable financing proposal may be considered by the Government on the basis of the merit and appropriateness of the case.

Financing of the Training Activity

22. The Fund will finance skills development training activities both for new entrants in the job market and for up-skilling of existing workforce. However, at least two-third of the resources will be earmarked for new entrants. Disbursement of the Fund will be linked to the performance of the training providers. Resource of the Fund may be distributed in the following manner:

- (a) Grants for skills development of new entrants which will be linked with at least two thirds employment;
- (b) Cost sharing for up-skilling program;

১৯. পরিচালনা পর্ষদের পূর্ব অনুমোদনক্রমে প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা প্রয়োজনীয় সংখ্যক সহায়ক কর্মচারী নিয়োগ করবেন। সহায়ক কর্মচারী তহবিলের দৈনন্দিন কার্যক্রম সম্পাদনে নির্বাহী কর্মকর্তা/ব্যবস্থাপকদের সহায়তা করবেন। বাজারভিত্তিক বেতন-ভাতার ভিত্তিতে সহায়ক কর্মচারী নিয়োগ করা হবে।

তহবিল ব্যবস্থাপনা

২০. প্রতি অর্থবছরের শুরুর পূর্বে NHRDF এর বার্ষিক বাজেট অনুমোদনের জন্য পর্ষদে উপস্থাপন করা হবে। এতে তহবিলের প্রত্যাশিত মোট প্রাপ্তি এবং তহবিল পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় মোট প্রাক্কলিত ব্যয় অন্তর্ভুক্ত থাকবে। উদ্বৃত্ত অর্থ তহবিলের আয় বৃদ্ধির জন্য বিনিয়োগ করা যাবে। পর্ষদের অনুমোদন সাপেক্ষে তহবিলের উদ্বৃত্ত অর্থ নিম্নে-বর্ণিত খাতসমূহে বিনিয়োগ করা যাবে:

- (ক) ট্রেজারি বন্ড ও বিল ক্রয়;
- (খ) যে কোন তফসিলি ব্যাংকে স্থায়ী আমানত (এফডিআর) খোলা;
- (গ) অন্য কোন সরকারি বা পিপিপি তহবিলে বিনিয়োগ।

তহবিলের কার্যপরিধি

২১. জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন তহবিল, ২০১১ এর সাথে সামঞ্জস্য রেখে বাজারভিত্তিক চাহিদার নিরিখে দক্ষতা উন্নয়নে তহবিলের অর্থ ব্যবহার করা হবে। তহবিলের প্রধান কার্যক্রম হবে নিম্নরূপ:

- (ক) জাতীয় শ্রম আইনের সাথে সামঞ্জস্য রেখে প্রাক-কর্মসংস্থান এবং দক্ষতা উন্নয়নে সহায়তা প্রদান। বিশেষ করে, নারী, শারিরীক প্রতিবন্ধী, সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠীর দক্ষতা উন্নয়নে প্রশিক্ষণ সহায়তা প্রদান;
- (খ) সরকার কর্তৃক নির্ধারিত অগ্রাধিকার খাত, দক্ষতা উন্নয়নের চাহিদা এবং সম্পাদিত কাজের ফলাফলের ভিত্তিতে বিভিন্ন খাতের প্রশিক্ষণ প্রদানকারীদের অনুকূলে অর্থ সহায়তা প্রদান;
- (গ) জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০১১ -এর লক্ষ্য অর্জনের জন্য সরকারি ও বেসরকারি খাতের প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে অর্থায়নের জন্য একটি প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো প্রণয়ন;
- (ঘ) আন্তর্জাতিক মান এবং স্বীকৃতি অর্জন নিশ্চিত করার জন্য আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানের সাথে সহযোগিতা বৃদ্ধির উদ্যোগে সহায়তা প্রদান;
- (ঙ) অর্থ সহায়তাপ্রাপ্ত প্রতিষ্ঠানের কারিগরি ও আর্থিক সক্ষমতা বৃদ্ধিতে সহযোগিতা প্রদান;
- (চ) অভ্যন্তরীণ এবং আন্তর্জাতিক শ্রমবাজারে দক্ষ জনবলের চাহিদা নিরূপণে বিভিন্ন সমীক্ষা-গবেষণায় অর্থ সহায়তা প্রদান;
- (ছ) যোগ্যতা ও উপযুক্ততা বিচারে সরকার কর্তৃক বিবেচিত অন্য যে কোন উপযুক্ত খাতে অর্থ সহায়তা প্রদান।

প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের অর্থায়ন

২২. শ্রম বাজারে নতুন প্রবেশকারী এবং বিদ্যমান কর্মীর দক্ষতা বৃদ্ধিতে এ তহবিল অর্থায়ন করবে। তবে তহবিলের মোট অর্থের দুই-তৃতীয়াংশ শ্রম বাজারে নতুন প্রবেশকারীদের জন্য নির্দিষ্ট থাকবে। সামগ্রিকভাবে অর্থ ছাড়করণের বিষয়টি প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের সফলতার ওপর নির্ভর করবে। তহবিলের অর্থ বরাদ্দে নিম্নরূপ ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে:

- (ক) শ্রম বাজারে নতুন প্রবেশকারীর দুই-তৃতীয়াংশের চাকুরী বা কর্মসংস্থানের ওপর অনুদান প্রদান নির্ভর করবে;
- (খ) কর্মরত কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধি (Up-skilling) কার্যক্রমের আংশিক ব্যয়ভার বহন;

- (c) Loans to training providers to facilitate gainful jobs at home and abroad;
- (d) Special stipend for socially disadvantaged groups and physically challenged persons.

Recipients of Fund from NHRDF

23. Financial assistance from NHRDF may be channelized for training through different windows like:

- (a) Public sector training providers;
- (b) Industry Associations;
- (c) Center of Excellences;
- (d) Industry Skills Councils;
- (e) Private sector training providers including NGOs with proven track record;
- (f) Any other institution recommended by the Government (proposed NSDA).

Monitoring and Evaluation (M&E)

24. Continuous monitoring and supervision will be ensured for efficient and effective use of resources of the NHRDF in the targeted sectors. NHRDF will:

- (a) develop a system-based monitoring and evaluation (M&E) mechanism to ensure efficient and effective use of the proceeds of the Fund received by various training providers and other entities;
- (b) engage professional firm(s) for tracer studies and third party evaluation to ensure quality of trainings;
- (c) build robust and broad-based MIS for real time monitoring.

NHRDF Manual

25. An NHRDF Manual will be prepared which will include guidelines and procedures in respect of fund raising, disbursement procedures, registration system, application process, evaluation criteria, monitoring system etc. and record them in writing in the form of a Standard Operating Procedures. This Manual is essential with a view to bringing efficiency, transparency, clarity and uniformity in operations within management on one hand and in relation to fund recipients on the other hand. Manual would be necessary after establishment of NHRDF for its operationalization. However, it would require to be developed before launching of the NHRDF. Contents of the Manual will include but not limited to the following:

- (a) Criteria for allocation to different priority sectors and trades;
- (b) Details of priority sectors and sub-sectors of training needs;
- (c) Training Windows for NHRDF;
- (d) Types of financial assistance to Training Providers and trainees;
- (e) Eligibility for receiving funds;
- (f) Registration with the Fund;
- (g) Training provider selection procedures;
- (h) Criteria for providing stipends;
- (i) Identifying socially disadvantaged group and ensuring gender equity;
- (j) MOU between NHRDF Management and fund recipients;
- (k) Financial Management;
- (l) Monitoring & Evaluation mechanism;

- (গ) দেশে-বিদেশে আকর্ষণীয় চাকুরী প্রাপ্তিতে সহায়তার জন্য প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানকে ঋণ প্রদান;
- (ঘ) সামাজিক সুবিধাবঞ্চিত এবং শারিরীক প্রতিবন্ধীদের জন্য বিশেষ উপবৃত্তি প্রদান।

জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল হতে অর্থ প্রাপ্তির যোগ্য প্রতিষ্ঠান

২৩. NHRDF এর আর্থিক সহায়তা প্রাপ্তির ক্ষেত্রে নিম্নবর্ণিত প্রতিষ্ঠান সমূহ যোগ্য হিসেবে বিবেচিত হবে;

- (ক) সরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান;
- (খ) শিল্প সংগঠন;
- (গ) সেন্টার অব এক্সিলেন্স;
- (ঘ) ইন্ডাস্ট্রি স্কিলস্ কাউন্সিল (ISC);
- (ঙ) NGO সহ স্বনামধন্য বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান;
- (চ) সরকার কর্তৃক সুপারিশকৃত অন্য যে কোন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান।

পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন

২৪. নির্ধারিত সেক্টরে দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমে NHRDF কর্তৃক প্রদত্ত অর্থের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করতে নিয়মিত পরিবীক্ষণ ও তত্ত্বাবধান নিশ্চিত করা হবে, যা নিম্নরূপ:

- (ক) প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানগুলো কর্তৃক প্রাপ্ত অর্থের সর্বোত্তম ও কার্যকর ব্যবহার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে পদ্ধতিগত পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন ব্যবস্থা প্রবর্তন করা;
- (খ) যথাযথ প্রশিক্ষণ মান নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে ট্রেসার স্টাডি ও তৃতীয় পক্ষ দ্বারা মূল্যায়নের জন্য যোগ্য ও পেশাদারী প্রতিষ্ঠানকে নিয়োগ করা;
- (গ) সময়নিষ্ঠ পরিবীক্ষণের (Real time monitoring) লক্ষ্যে ব্যাপকভিত্তিক ও নির্ভরযোগ্য MIS প্রতিষ্ঠা করা।

জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল ম্যানুয়েল

২৫. এ তহবিলের জন্য অর্থ সংগ্রহ, তহবিল হতে অর্থ ছাড়, রেজিস্ট্রেশন, আবেদনপত্র জমা দেয়া, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন পদ্ধতি এবং তথ্য যথাযথভাবে রেকর্ড করার নির্দেশনা সম্বলিত একটি NHRDF ম্যানুয়াল প্রণয়ন করা হবে। এ ম্যানুয়াল NHRDF প্রতিষ্ঠার পর একে কার্যকরী করার জন্য প্রয়োজন হবে। সে কারণে NHRDF এর প্রকৃত কার্যক্রম শুরুর পূর্বে এ ম্যানুয়াল প্রণয়ন করা হবে। ম্যানুয়ালে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত থাকবে:

- (ক) বিভিন্ন অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত খাত ও পেশায় অর্থ বরাদ্দের শর্তাবলি;
- (খ) প্রশিক্ষণের চাহিদা আছে এমন অগ্রাধিকার খাত ও উপখাতের বিস্তারিত বিবরণ;
- (গ) NHRDF এর আওতায় প্রদেয় সহায়তার ক্ষেত্রসমূহ;
- (ঘ) প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান ও প্রশিক্ষণার্থীদের আর্থিক সহায়তার ধরন;
- (ঙ) আর্থিক সহায়তা প্রাপ্তির যোগ্যতা;
- (চ) তহবিল প্রাপ্তির নিবন্ধন পদ্ধতি;
- (ছ) প্রশিক্ষণ প্রদানকারীদের নির্বাচন প্রক্রিয়া;
- (জ) উপবৃত্তি প্রদানের মানদণ্ড;
- (ঝ) সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠীকে চিহ্নিতকরণ এবং জেডার সাম্য নিশ্চিতকরণ;
- (ঞ) তহবিলগ্রহীতা ও NHRDF এর মধ্যে সমঝোতা স্মারকের নমুনা;
- (ট) আর্থিক ব্যবস্থাপনা;
- (ঠ) পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন পদ্ধতি;

- (m) Reporting;
- (n) Accountability and due diligence.

Internal Control and Audit

26. The Fund will ensure effective and well-organized internal control mechanism. Internal auditor will report to the CEO directly. Accounts of the Fund are subject to C&AG audit and in addition to that external auditor may be appointed by the Board to conduct annual audit of the Fund.

Experience of Similar Funds

27. SEIP team has drawn experiences of similar funds from home and abroad while developing this concept paper. Bangladesh Infrastructure Finance Fund Limited (BIFFL) was established to provide predominantly long-term financing for implementing infrastructure projects through issuance of bonds and other debt instruments and equity offerings, whereas Municipal Development Fund (MDF) was created to bring about qualitative improvement of urban livelihood through financing infrastructure development and environment improvement projects by the Urban Local Government Bodies. A comparative picture may be seen at Annex-‘A’.

28. Besides, similar fund like the proposed NHRDF exists in many countries including India, Malaysia, Singapore, etc. For example, the National Skill Development Fund (NSDF) of India was set up in 2009 by the Government of India for raising funds both from Government and non-Government sectors for skill development. The Fund is contributed by various Government sources, and other donors/contributors to enhance, stimulate and develop the skills of Indian youth by various sector specific programs. Gist about Indian NSDF may be seen at Annex-‘B’.

29. Malaysia is another example where Human Resource Development Fund (HRDF) is administered under one authority named Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) which started as a company in 1992. The PSMB has been created for the purpose of promoting training of employees. More idea about Malaysia HRDF may be perused at Annex-‘C’.

Conclusion

30. NHRDF will contribute to the skilling and up-skilling of workforce creating a competitive environment leading to capacity building of training providers and resulting in cost-efficient training delivery particularly in the formal sector. Establishment of NHRDF will be an effective step in the structural reform initiatives in skill development system and help achieve the objectives of NSDP 2011 and contribute to training new entrants into skilled work force, up skilling industry workers & employees and thereby raising productivity and competitiveness of the economy.

- (ড) প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি;
- (ঢ) জবাবদিহিতা ও পদ্ধতি প্রতিপালন।

অভ্যন্তরীণ নিয়ন্ত্রণ ও নিরীক্ষা

২৬. এ তহবিল সুসংগঠিত ও সরাসরি কার্যকরি অভ্যন্তরীণ নিয়ন্ত্রণ পদ্ধতি নিশ্চিত করবে। অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষক সরাসরি প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তার কাছে নিরীক্ষা সংক্রান্ত বিষয় অবহিত করবেন। এ তহবিলের হিসাব সিএন্ডএজি এর নিরীক্ষার আওতায় থাকবে। এ ছাড়াও পর্যদ তহবিলের বার্ষিক নিরীক্ষা কার্যক্রম সম্পাদনের জন্য বহিঃ নিরীক্ষক নিয়োগ করতে পারবে।

দেশি ও বিদেশি তহবিলের অভিজ্ঞতা

২৭. NHRDF -এর ধারণাপত্র প্রণয়ন কালে দেশি ও বিদেশি অনুরূপ তহবিলের অভিজ্ঞতা গ্রহণ করা হয়েছে। বন্ড বা ঋণ বিষয়ক উপকরণের (Debt Instrument) মাধ্যমে ভৌত অবকাঠামো সংক্রান্ত প্রকল্পে দীর্ঘমেয়াদি ঋণ বা অর্থের যোগান দেয়ার উদ্দেশ্যে BIFFL (Bangladesh Infrastructure Finance Fund Limited) প্রতিষ্ঠা করা হয়। এছাড়া পৌরবাসীদের জীবনযাত্রার মান উন্নয়নকল্পে অবকাঠামো ও পরিবেশ উন্নয়ন সংক্রান্ত প্রকল্পে অর্থায়নের জন্য পৌরসভা উন্নয়ন তহবিল (Municipal Development Fund, MDF) গঠন করা হয়। এ দু'টি তহবিলসহ প্রস্তাবিত তহবিলের তুলনামূলক বিবরণী সংযুক্তি-‘ক’-তে দেয়া হয়েছে।

২৮. ভারত, মালয়েশিয়া, সিঙ্গাপুরসহ বিভিন্ন দেশে NHRDF -এর মত তহবিল কার্যকর রয়েছে। ভারত সরকার কর্তৃক ২০০৯ সনে National Skill Development Fund (NSDF) প্রতিষ্ঠা করা হয়, যার মাধ্যমে দক্ষতা উন্নয়নের জন্য সরকারি ও বেসরকারি খাত থেকে অর্থ সংগ্রহ করা হয়। এ তহবিলে যেমন বিভিন্ন সরকারি সংস্থা অংশগ্রহণ করে তেমনি দাতা সংস্থা ও ব্যক্তি মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানও এতে অংশগ্রহণ করে, যা ব্যবহার করে ভারতীয় যুব গোষ্ঠীর দক্ষতা উন্নয়নে সেক্টরভিত্তিক বিভিন্ন কার্যক্রম গ্রহণ করা হয়। এ তহবিলের একটি সংক্ষিপ্ত বর্ণনা সংযুক্তি-‘খ’ এ দেয়া হয়েছে।

২৯. মালয়েশিয়া সরকার ১৯৯২ সালে কোম্পানির আদলে পেমবাঙ্গুনান সাম্ভার মানুসিয়া বেরহাদ (Penbangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) নামে অনুরূপ একটি মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল প্রতিষ্ঠা করে। প্রতিষ্ঠার লক্ষ্য ছিল কর্মরত ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ প্রদান করা। মালয়েশিয়ার আলোচ্য তহবিল বিষয়ে আরো তথ্য সংযুক্তি-‘গ’ এ সন্নিবেশ করা হয়েছে।

উপসংহার

৩০. প্রতিযোগিতামূলক পরিবেশ সৃষ্টির মাধ্যমে NHRDF দক্ষতা উন্নয়ন ও দক্ষতা স্তর বৃদ্ধিতে অবদান রাখবে, যা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানগুলোর সক্ষমতা উন্নয়নে সহায়ক হবে। ফলে আনুষ্ঠানিক খাতে ব্যয় সাশ্রয়ী প্রশিক্ষণ প্রদান সম্ভব হবে। NHRDF এর প্রতিষ্ঠা দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার কাঠামোগত সংস্কার উদ্যোগগুলোর মধ্যে একটি কার্যকর পদক্ষেপ, যা জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি, ২০১১ এর উদ্দেশ্যসমূহ অর্জনের ক্ষেত্রে সহায়ক হবে এবং নতুন শ্রমিকদের দক্ষতা উন্নয়ন ও কর্মরত শিল্প শ্রমিকদের দক্ষতা স্তর বৃদ্ধিতে অবদান রাখবে। ফলে অর্থনীতিতে উৎপাদনশীলতা ও প্রতিযোগিতা বৃদ্ধি পাবে।

Annex

Annex A

Comparative picture between similar Funds and NHRDF

SL	Parameters	Bangladesh Infrastructure Finance Fund Ltd. (BIFFL)	Municipal Development Fund (MDF)	National Human Resources Development Fund (NHRDF)
1	Objective	To provide predominantly long-term financing for PPP projects through issuance of bonds and debt instruments and equity offerings. BIFFL envisages attracting private investments from local & foreign investors and to invest in companies that are implementing infrastructure projects in Bangladesh.	To bring about qualitative improvement of urban livelihood through infrastructure development and environment improvement. The eventual target of BMDF is to assist the Urban Local Government Bodies (ULBs) becoming self-sufficient and independent.	To ensure uninterrupted and timely financing to develop an adequately skilled workforce in Bangladesh. This would meet the domestic as well as international demand for manpower in the growing sectors/ industries. The enhanced productivity due to skills development training activity will contribute to higher economic growth, enhanced per capita income and rapid poverty reduction in Bangladesh.
2	Establishment of the Fund	BIFFL is a public limited company registered under Companies Act, 1994 (ACT XVIII of 1994) and incorporated on 21 March 2011. Certificate of Incorporation was issued by the Registrar of Joint Stock Companies and Firms. BIFFL received license from Bangladesh Bank on 16 October 2011 to operate as a non-bank financial institution under the Financial Institutions Act, 1993.	BMDF is a company formed under the Ministry of Finance of the Government of Bangladesh in 1999. The administrative authority of BMDF is now vested with the Bank and Financial Institutions Division created recently under the Ministry of Finance. The BMDF was registered in 2002 under the Companies Act, 1994. BMDF is a non-profit, non-banking, financial organization. It is managed by its Board of Directors.	The proposed Fund, NHRDF, will be a 'limited company' registered under the Companies Act (Bangladesh), 1994 after getting approval from the Cabinet. The Fund will operate under the administrative purview of Finance Division, Ministry of Finance.

সংযোজনীসমূহ

সংযোজনী ক

বিদ্যমান তহবিল সমূহের সাথে প্রস্তাবিত NHRDF এর তুলনামূলক বিবরণী

ক্রম	মানদণ্ড	বাংলাদেশ অবকাঠামো অর্থায়ন তহবিল লিমিটেড (বিআইএফএফএল)	পৌরসভা উন্নয়ন তহবিল	প্রস্তাবিত জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল
১	লক্ষ্য	এ তহবিল বড়, ঋণ ইস্যুয়েন্ট ও ইকুইটি ইস্যুর মাধ্যমে পিপিপি প্রকল্পে দীর্ঘ মেয়াদে অর্থায়ন করে থাকে। BIFFL বাংলাদেশে অবকাঠামো নির্মাণে নিয়োজিত কোম্পানিসমূহে অর্থায়নে বেসরকারি পর্যায়ে দেশী ও বিদেশী বিনিয়োগকারীদের আকৃষ্ট করার চেষ্টা করে।	এ তহবিলের লক্ষ্য হল অবকাঠামো ও পরিবেশ উন্নয়নের মাধ্যমে নগরসমূহে জীবনমানের উন্নয়ন সাধন। প্রকৃত প্রস্তাবে স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানসমূহকে সহায়তা করার মাধ্যমে এ প্রতিষ্ঠান সমূহকে স্বাধীন ও আত্মনির্ভরশীল করে গড়ে তোলাই MDF এর মূল উদ্দেশ্যে।	এ তহবিলের লক্ষ্য বাংলাদেশে পর্যাপ্ত সংখ্যায় দক্ষ জনশক্তি গড়ে তোলার জন্য নিরবচ্ছিন্ন অর্থায়ন নিশ্চিত করা। এ তহবিল দেশের পাশাপাশি আন্তর্জাতিক পর্যায়ে বিকাশমান সেক্টর ও শিল্প কারখানার চাহিদা মেটাতে। দক্ষতা উন্নয়নের ফলে শ্রমিকের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পাবে, যা প্রকারান্তরে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি, মাথাপিছু আয় বৃদ্ধি ও দারিদ্র্য বিমোচনে ভূমিকা রাখবে।
২	তহবিল গঠন	BIFFL কোম্পানি অ্যাক্ট ১৯৯৪ এর আওতায় নিবন্ধিত একটি পাবলিক লিমিটেড কোম্পানি, এটি ২০১১ সালের ২১ মার্চ কর্পোরেটভুক্ত হয়। রেজিস্টার, জয়েন্ট স্টক কোম্পানিজ ও ফার্মস কর্পোরেটভুক্তির স্বপক্ষে সার্টিফিকেট ইস্যু করেছেন। ২০১১ সালের ১৬ই অক্টোবর প্রতিষ্ঠানটি আর্থিক প্রতিষ্ঠান অ্যাক্ট, ১৯৯৩ (Financial Institutions Act, 1993) অনুযায়ী নন-ব্যাংক আর্থিক প্রতিষ্ঠান হিসেবে কার্যক্রম পরিচালনার জন্য বাংলাদেশ ব্যাংকের অনুমোদন (লাইসেন্স প্রাপ্তি) লাভ করে।	MDF অর্থ মন্ত্রণালয়ের অধীনস্থ একটি কোম্পানি, যা ১৯৯৯ সালে প্রতিষ্ঠিত হয়। ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগের প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রণে MDF এর কার্যক্রম পরিচালিত হয়। MDF কোম্পানি অ্যাক্ট, ১৯৯৪ অনুযায়ী ২০০২ সালে নিবন্ধিত হয়। এটি একটি অলাভজনক নন-ব্যাংক আর্থিক প্রতিষ্ঠান। পরিচালনা পর্ষদ কোম্পানি ব্যবস্থাপনার কাজে নিয়োজিত রয়েছে।	প্রস্তাবিত NHRDF কোম্পানি অ্যাক্ট ১৯৯৪ এর আওতায় একটি লিমিটেড কোম্পানি হিসেবে নিবন্ধিত হবে। এ তহবিলের কার্যক্রম অর্থ মন্ত্রণালয়ের অধীন অর্থ বিভাগের প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রণে সম্পন্ন হবে।

SL	Parameters	Bangladesh Infrastructure Finance Fund Ltd. (BIFFL)	Municipal Development Fund (MDF)	National Human Resources Development Fund (NHRDF)
3	Sources of the Fund	<p>(a) Government has invested BDT 1,600 crore in the form of equity. Government owns the entire share.</p> <p>(b) BIFFL is exploring other sources too, like contribution from the development partners.</p>	<p>(a) Loans, aid, grants, and donations from any lawful source including multilateral and bilateral development partners.</p> <p>(b) Contribution made by the Urban Local Government Bodies (ULBs).</p> <p>(c) BMDF signs Subsidiary Loan and Grant Agreement with the Bank and Financial Institutions Division of the Ministry of Finance through which it receives Fund.</p>	<p>(a) Government budgetary contribution;</p> <p>(b) Contribution from the Development Partners;</p> <p>(c) Various entities of the Industry and private sector may contribute to the NHRDF from their Corporate Social Responsibility (CSR) fund;</p> <p>(d) Levy from the Industry will be another source which may commence at a later stage, say 5-10 years later. However, Levy can be imposed only after enactment of law by the Parliament</p> <p>(e) Subscription by the overseas recruiting agencies at a nominal rate per person;</p> <p>(f) Contribution from any other source.</p>
4	Management of the Fund	<p>(a) The Board of Directors of BIFFL comprises 7 Senior Government Officials and a full-time Executive Director & CEO appointed from Private Sector. Finance Secretary is the Chairman of the Board.</p> <p>(b) Company executives manage and operate BIFFL.</p>	<p>(a) BMDF functions under the administrative control of a Board of Directors composed of 11 members. Secretary, Local Government Division is the Chairperson of the Board of Directors.</p> <p>(b) BMDF has 28 staff with the Managing Director as its Chief Executive Officer. He is armed with Program Manager, Finance Manager and Company Secretary catering responsibilities of engineering, finance and administrative respectively.</p>	<p>(a) There will be a Board of Directors comprising members from public and private sectors. Finance Secretary will be the ex-officio Chairman of the Board.</p> <p>(b) Board of Directors will frame policy guidelines, approve financing proposals of skills training, and supervise the fund management.</p> <p>(c) Professionals/Managers will manage and operationalize the Fund. They will be employed on market based salary/compensation package.</p> <p>(d) Support Staff will be recruited to help the Professionals/Managers in</p>

ক্রম	মানদণ্ড	বাংলাদেশ অবকাঠামো অর্থায়ন তহবিল লিমিটেড (বিআইএফএফএল)	পৌরসভা উন্নয়ন তহবিল	প্রস্তাবিত জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল
৩	তহবিলের উৎস	(ক) সরকার ইকুইটি হিসেবে ১৬০০ কোটি টাকা বিনিয়োগ করেছে। এর সম্পূর্ণ মালিকানাই সরকারের। (খ) BIFFL উন্নয়ন সহযোগীসহ অন্যান্য উৎস থেকেও সম্পদ সংগ্রহের চেষ্টা করে।	(ক) বহুপাক্ষিক ও দ্বিপাক্ষিক উন্নয়ন সহযোগীদের নিকট থেকে প্রাপ্ত ঋণ, সহায়তা ও অনুদানসহ যেকোন আইনানুগ উৎস। (খ) নগরভিত্তিক স্থানীয় সরকারের নিকট থেকে প্রাপ্ত আর্থিক সহায়তা (গ) MDF ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগের সাথে সাবসিডিয়ারি লোন ও গ্রান্ট এগ্রিমেন্ট স্বাক্ষরের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় অর্থ পেয়ে থাকে।	(ক) সরকারের বাজেট সহায়তা, (খ) উন্নয়ন সহযোগীদের নিকট থেকে প্রাপ্ত সহায়তা (গ) বিভিন্ন শিল্প প্রতিষ্ঠান ও ব্যক্তিগত সামাজিক দায়বদ্ধতা থেকে NHRDF এ আর্থিক সহায়তা করতে পারে। (ঘ) জাতীয় সংসদের অনুমোদনক্রমে শিল্প প্রতিষ্ঠানের উপর ধার্যকৃত লেভী আগামী ৫-১০ বছর পর থেকে এ তহবিল অর্থ যোগান দেবে। (ঙ) বৈদেশিক কর্মসংস্থানে যুক্ত এজেন্সিসমূহ থেকে শ্রমিক প্রতি প্রাপ্ত চাঁদা (চ) যে কোন উৎস থেকে প্রাপ্ত সহায়তা।
৪	তহবিল ব্যবস্থাপনা	(ক) পরিচালনা পর্ষদ ৭জন উর্ধ্বতন সরকারি কর্মকর্তা এবং একজন নিয়মিত নির্বাহী পরিচালক ও প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা সমন্বয়ে গঠিত। অর্থ সচিব পদাধিকারবলে পরিচালনা পর্ষদের প্রধান হবেন। (খ) কোম্পানির নির্বাহীগণ বিআইএফএফএল এর ব্যবস্থাপনা ও কার্যক্রম পরিচালনা করেন।	(ক) MDF ১১ সদস্য বিশিষ্ট পরিচালনা পর্ষদের প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রণে পরিচালিত হয়। স্থানীয় সরকার বিভাগের সচিব পরিচালনা পর্ষদের সভাপতি হবেন। (খ) ব্যবস্থাপনা পরিচালক MDF এর প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা এবং এর লোকবল ২৮ জন। প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তাকে প্রকৌশল সংক্রান্ত বিষয়ে প্রোগ্রাম ম্যানেজার, আর্থিক বিষয়ে, ফিনান্স ম্যানেজার ও কোম্পানি সচিব প্রশাসনিক কাজে সহায়তা করেন।	(ক) সরকারি ও বেসরকারিখাতের ব্যক্তিদের সমন্বয়ে একটি পরিচালনা পর্ষদ গঠন করা হবে। অর্থ সচিব পদাধিকারবলে পরিচালনা পর্ষদের সভাপতি হবেন। (খ) পরিচালনা পর্ষদ নীতি- নির্দেশনা প্রণয়ন, দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে অর্থায়ন ও তহবিল দেখাশুনার কাজ করবে। (গ) পেশাজীবী, ব্যবস্থাপকগণ তহবিল ব্যবস্থাপনা ও এর কার্যক্রম পরিচালনা করবে। এরা বাজারমূল্যে বেতন/ভাতা পাবেন।

SL	Parameters	Bangladesh Infrastructure Finance Fund Ltd. (BIFFL)	Municipal Development Fund (MDF)	National Human Resources Development Fund (NHRDF)
			(c) BMDF hires third party consultants from outsources under appropriate terms of reference.	day to day operation of the Fund. The support staff will also be recruited on the basis of market based salary/remuneration.
5	Scope of Operation	<p>(a) Environmental, industrial and solid waste management projects.</p> <p>(b) Railway systems, rolling stock, equipment and facilities.</p> <p>(c) Economic zone, industrial estates and parks, city and property development, including services to support commercial and non-commercial activities.</p> <p>(d) Social infrastructure e.g. health, education, human resource development, research and development, and cultural facilities.</p> <p>(e) e-Service delivery to citizens.</p>	<p>(a) Financial support to the City Corporations and Pourashavas with a view to strengthen their institutional and financial capacity.</p> <p>(b) Economic and technical assistance to ULBs seeking to develop infrastructure investment projects on a self-selecting basis.</p>	<p>(a) Fund will be used for skill development related activities according to the National Technical and Vocational Qualifications Framework (NTVQF) and in conformity with the National Skills Development Policy (NSDP) 2011.</p> <p>(b) A framework will be developed to finance the skills development training activities to be imparted by skills training providers both in public and private sectors.</p> <p>(c) Initiatives relating to the twinning arrangement with international organizations will also be financed from this Fund.</p> <p>(d) Any other suitable financing proposal will also be considered on the basis of the merit and appropriateness of the case.</p>
6	Mode of financing	Long-term financing for PPP projects through issuance of (i) bonds, (ii) debt instruments, and (iii) equity offerings.	BMDF reviews the project proposals of the ULBs and then allocates fund taking into consideration the amount of grant and the demand of the ULB. The financial packages constitute a blend of grants, loans, and municipalities' own	<p>(a) Generally to be given as Grant which will be linked with employment; however Loan option will remain open.</p> <p>(b) It is necessary to prioritize the sectors before disbursement from the Fund.</p> <p>(c) Cost sharing will be another option.</p>

ক্রম	মানদণ্ড	বাংলাদেশ অবকাঠামো অর্থায়ন তহবিল লিমিটেড (বিআইএফএফএল)	পৌরসভা উন্নয়ন তহবিল	প্রস্তাবিত জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল
			(গ) MDF যথোপযুক্ত শর্তে (টিওআর) প্রতিষ্ঠানের বাইরে থেকে পরামর্শক নিয়োগ করে।	(ঘ) পেশাজীবী/ব্যবস্থাপকদের দৈনন্দিন কাজে সহায়তার জন্য সহযোগী কর্মচারী নিয়োগ করা হবে। এঁদেরও বাজারমূল্যে বেতন/ভাতা প্রদান করা হবে।
৫	কার্যক্রমের ব্যাপ্তি	(ক) পরিবেশ সংক্রান্ত, শিল্প কারখানা ও কঠিন বর্জ্য ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত প্রকল্প (খ) রেলওয়ে সিস্টেম, রোলিং স্টক, যন্ত্রপাতি ও অন্যান্য সুবিধাদি (গ) অর্থনৈতিক জোন (Economic Zone) শিল্প কাজে ব্যবহৃত সম্পত্তি ও পার্ক, নগর এবং ভূমি উন্নয়নসহ বাণিজ্যিক ও বাণিজ্য বহির্ভূত কর্মকাণ্ড (ঘ) সামাজিক অবকাঠামো, যেমন স্বাস্থ্য, শিক্ষা, মানবসম্পদ উন্নয়ন, গবেষণা ও উন্নয়ন ও সাংস্কৃতিক কর্মকাণ্ড (ঙ) নাগরিকদের ই-সেবা প্রদান সংক্রান্ত কর্মকাণ্ড।	(ক) সিটি কর্পোরেশন ও পৌরসভাসমূহের প্রাতিষ্ঠানিক ও আর্থিক সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য আর্থিক সহায়তা প্রদান। (খ) শহরভিত্তিক স্থানীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের (ইউএলবিএস) নিজ উদ্যোগে নেয়া অবকাঠামো খাতে বিনিয়োগ সংক্রান্ত প্রকল্পে আর্থিক ও কারিগরি সহায়তা প্রদান।	(ক) জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি- ২০১১ (National Skills Development policy) ও জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক দক্ষতা কাঠামো এর (National Technical and Vocational Qualifications Framework (NTVQF) এর আলোকে এ তহবিল দক্ষতা উন্নয়ন সংক্রান্ত কাজে ব্যবহৃত হবে। (খ) সরকারি ও বেসরকারিখাতে প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহে অর্থায়নের জন্য একটি কাঠামো তৈরী করা হবে। (গ) আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে নেয়া যৌথ উদ্যোগে এ তহবিল থেকে অর্থায়ন করা হবে। (ঘ) গুরুত্ব ও উপযুক্ততার ভিত্তিতে দক্ষতা সংক্রান্ত অন্যান্য ধরনের প্রকল্পে অর্থায়নের প্রস্তাবিত ও তহবিলের আওতায় বিবেচনা করা হবে।
৬	অর্থায়নের প্রক্রিয়া	BIFFL (ক) বন্ড (খ) ডেট ইন্সট্রুমেন্ট ও (গ) ইকুইটি অফার ইস্যুর মাধ্যমে পিপিপি প্রকল্পে দীর্ঘমেয়াদে অর্থায়ন করে থাকে।	MDF নগরভিত্তিক স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের প্রস্তাব ও অর্থায়নের চাহিদা বিবেচনা করে প্রয়োজনীয় অর্থ প্রদান করে। অনুদান, ঋণ ও পৌরসভার নিজস্ব অর্থের সমন্বয়ে মিশ্র আর্থিক প্যাকেজ তৈরি করা হয়। উপকারভোগী সরকার ও	(ক) সাধারণভাবে কর্মসংস্থানের সঙ্গে যুক্ত উদ্যোগে অনুদান প্রদান করা হবে। তবে ঋণ প্রদানের সুযোগও বহাল রাখা হবে। (খ) অর্থায়নের পূর্বে খাতসমূহের অগ্রাধিকার নির্ধারণ করা হবে। (গ) প্রশিক্ষণ কাজের ব্যয় নির্বাহে অংশিদারিত্বের সুযোগ থাকবে।

SL	Parameters	Bangladesh Infrastructure Finance Fund Ltd. (BIFFL)	Municipal Development Fund (MDF)	National Human Resources Development Fund (NHRDF)
6			contribution for a project. It follows a participatory approach of funding to the ULBs, thereby combining the participation of the beneficiary, the GoB and the donors.	(d) Disbursement of the Fund will be linked to the performance of the training providers.
7	Monitoring and Evaluation (M&E)	(a) Like Bank and other corporate body there is internal and external audit mechanism. (b) Loan monitoring department. (c) Credit recovering department.	Internal and external audit mechanism is there to ensure accountability and due diligence.	(a) Continuous monitoring will be ensured for efficient use of the Fund. (b) A system-based M&E mechanism will be developed to ensure that the proceeds of the Fund received by various training providers and other entities are used effectively. (c) A professional firm will be engaged for third party monitoring and evaluation of the activities.
8	Process (Steps to go through to establish the Fund)	The formation of Bangladesh Infrastructure Finance Fund Limited (BIFFL) was approved by the Cabinet meeting held on 29 July 2010. Cabinet in the same meeting approved BIFFL's 'Memorandum of Association' and 'Articles of Association'. Accordingly, BIFFL was established. Bangladesh Infrastructure Finance Fund Ltd. (BIFFL) Bangladesh Infrastructure Finance Fund Ltd. (BIFFL) Bangladesh Infrastructure Finance Fund Ltd. (BIFFL)	Bangladesh Municipal Development Fund (BMDF) is a government-owned company under the Banks and Financial Institutions Division of the Ministry of Finance. After Cabinet approval, it was created in 1999 and was registered under the Company Act, 1994, in 2002. Municipal Development Fund (MDF) Municipal Development Fund (MDF) Municipal Development Fund (MDF)	(a) On the basis of the outcome of the seminar/workshop on the Concept Paper, a proposal for the establishment of the Fund will be submitted to Finance Division, Ministry of Finance for inter-ministerial consultation by mid-February 2016. (b) The final proposal of the Fund will be submitted for Cabinet approval by March 2016. (c) Subject to approval by the Cabinet, the NHRDF will be registered under the Companies Act (Bangladesh), 1994.

ক্রম	মানদণ্ড	বাংলাদেশ অবকাঠামো অর্থায়ন তহবিল লিমিটেড (বিআইএফএফএল)	পৌরসভা উন্নয়ন তহবিল	প্রস্তাবিত জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল
			দাতা সংস্থার অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে অর্থায়নের ক্ষেত্রে অংশগ্রহণমূলক উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়।	(ডি) প্রশিক্ষণ প্রদানকারীদের কর্মকৃতির ওপর ভিত্তি করে তহবিল থেকে অর্থছাড় করা হবে।
৭	পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন	(ক) ব্যাংক ও অন্যান্য কর্পোরেট প্রতিষ্ঠানের মত অভ্যন্তরীণ ও বহিঃনিরীক্ষার ব্যবস্থা আছে। (খ) ঋণ পরিবীক্ষণ ডিপার্টমেন্ট (গ) ঋণ আদায়কারী ডিপার্টমেন্ট	জবাবদিহিতা নিশ্চিতকরণে অভ্যন্তরীণ ও বহিঃনিরীক্ষা কার্যক্রম গ্রহণ করা হয়।	(ক) তহবিলের সুষ্ঠু ব্যবস্থাপনা নিশ্চিতকল্পে নিয়মিত পরিবীক্ষণ কার্যক্রম চালান হবে। (খ) প্রশিক্ষণ প্রদানকারীগণ অর্থের যথার্থ ব্যবহার নিশ্চিত করার জন্য একটি পরিবীক্ষণ মূল্যায়ন কাঠামো তৈরী করা হবে। (গ) নিরপেক্ষ পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নের জন্য একটি অভিজ্ঞ ফার্ম নিয়োগ করা হবে।
৮	প্রক্রিয়া (তহবিল প্রতিষ্ঠার ধাপসমূহ)	২০১০ সালের ২৯ জুলাই মন্ত্রিসভা বাংলাদেশ অবকাঠামো উন্নয়ন তহবিল লিমিটেড গঠনের অনুমোদন দেয়। একই সভায় এ তহবিলের মেমোরেণ্ডাম অব এ্যাসোসিয়েশন অনুমোদন করা হয়। ফলশ্রুতিতে বিআইএফএফএল গঠিত হয়।	MDF ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগের নিয়ন্ত্রণাধীন একটি সরকারি কোম্পানি। ১৯৯৯ সালে তৎকালীন মন্ত্রিসভার অনুমোদনক্রমে কোম্পানি অ্যাক্ট, ১৯৯৪ অনুযায়ী ২০০২ সালে এ তহবিল গঠিত হয়।	(ক) এ সংক্রান্ত ধারণাপত্রের ওপর আয়োজিত সেমিনার ও ওয়ার্কশপের ভিত্তিতে এ তহবিল গঠনের ওপর প্রস্তুতকৃত প্রস্তাব অর্থ বিভাগে আন্তঃমন্ত্রণালয় মতবিনিময়ের জন্য মার্চ ২০১৫ এর মধ্যে প্রেরণ করা হবে। (খ) অতি শীঘ্র চূড়ান্ত প্রস্তাব অনুমোদনের জন্য মন্ত্রিসভায় জমা দেয়া হবে। (গ) মন্ত্রিসভার অনুমোদনক্রমে NHRDF কোম্পানি অ্যাক্ট (বাংলাদেশ) ১৯৯৪ এর আওতায় নিবন্ধন করা হবে।

Annex B

National Skill Development Fund (NSDF) India

Title

Title of the skills development fund in India is “National Skill Development Fund (NSDF)”.

Objective

Objective of NSDF is to raise funds both from Government and Non-Government sectors for skill development in the country with contribution by various Government sources, and other donors/contributors to enhance, stimulate and develop the skills of Indian youth by various sector specific programs.

Establishment

The National Skill Development Fund of India was set up in 2009 by the Government of India.

Source of resources

- Donations
- Contributions
 - In cash
 - In kind

Management

A Public Trust set up by the Government of India is the custodian of the Fund. The Trust accepts donation, contribution in cash or kind from the Contributors for furtherance of objectives of the Fund. The Fund is operated and managed by the Board of Trustees. The Chief Executive Officer of the Trust is responsible for day-to-day administration and management of the Trust.

Scope of Operation

The NSDF meets its objectives through National Skill Development Corporation (NSDC) which is an industry led ‘Not For Profit Company’ set up for building skill development capacity and forging strong linkages with the market. NSDC acts as a catalyst in skill development by providing funding to enterprises, companies and organizations that provide skill training. It also develops appropriate models to enhance, support and coordinate private sector initiatives.

NSDC in India promotes and runs skill development activities. NSDC was first established as limited company under Companies Act under Ministry of Finance on 31 July 2008 and later converted into a private limited company on 8 June 2011 as an entity not for profit. It has an Authorized Share Capital of Rs.10crores having equity shares of Rs.10 each. It is administered by a Board of Directors having minimum 3 and maximum 15 Directors. Though it is a government sponsored company majority Directors come from private sector. NSDC, among other activities, mobilizes fund for skill development for meeting the required expenses needed by the initiators/actors for skills related activities in various sectors.

National Skill Development Fund (NSDF) India

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন তহবিল (এনএসডিএফ) ভারত

শিরোনাম

ভারতের দক্ষতা উন্নয়ন সংক্রান্ত তহবিলের নাম "National Skill Development Fund (NSDF)"

উদ্দেশ্য

সুনির্দিষ্ট বিষয়ভিত্তিক কার্যক্রমের মাধ্যমে ভারতীয় যুবসমাজের দক্ষতা উন্নয়নে সরকারি উৎসের পাশাপাশি বিভিন্ন দাতাগোষ্ঠীর নিকট থেকে অর্থ সংগ্রহের উদ্দেশ্যে এ তহবিল গঠন করা হয়। সরকার কর্তৃক গঠিত একটি পাবলিক ট্রাস্ট এ তহবিলের কার্যক্রম নিয়ন্ত্রণ করে। এ তহবিলের লক্ষ্য অনুযায়ী কাজিত উন্নতি সাধনের উদ্দেশ্যে এ ট্রাস্ট দাতাদের নিকট থেকে আর্থিক বা বস্তুগত দান গ্রহণ করে থাকে। ট্রাস্টি বোর্ড এ তহবিলের পরিচালনা ও ব্যবস্থাপনা করে থাকে। প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা ট্রাস্টের দৈনন্দিন প্রশাসনিক ও ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত কর্মকাণ্ড পরিচালনার দায়িত্বে নিয়োজিত রয়েছেন।

তহবিল প্রতিষ্ঠা

সরকারি ও বেসরকারি উভয় খাতে দক্ষতা উন্নয়নের লক্ষ্যে ২০০৯ সালে ভারত সরকার কর্তৃক জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন তহবিল গঠন করা হয়।

অর্থায়নের উৎস

- অনুদান
- চাঁদা

তহবিল ব্যবস্থাপনা

সরকার কর্তৃক গঠিত একটি পাবলিক ট্রাস্ট এ তহবিলের কার্যক্রম নিয়ন্ত্রণ করে। এ তহবিলের লক্ষ্য অনুযায়ী কাজিত উন্নতি সাধনের উদ্দেশ্যে এ ট্রাস্ট দাতাদের নিকট থেকে আর্থিক বা অন্য যে কোন দান গ্রহণ করে থাকে। ট্রাস্টি বোর্ড এ তহবিলের পরিচালনা ও ব্যবস্থাপনা করে থাকে। প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা ট্রাস্টের দৈনন্দিন প্রশাসনিক ও ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত কর্মকাণ্ড পরিচালনার দায়িত্বে নিয়োজিত রয়েছেন।

কার্যপরিধি

ভারতের জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্পোরেশন (NSDC) দক্ষতা উন্নয়ন সংক্রান্ত কার্যক্রমকে উৎসাহিতকরণে কার্যক্রম পরিচালনা করে। প্রথম পর্যায়ে ৩১ জুলাই ২০০৮ সালের কোম্পানি অ্যাক্ট অনুযায়ী NSDC অর্থ মন্ত্রণালয়ের অধীনে একটি লিমিটেড কোম্পানি হিসেবে প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল, পরবর্তীকালে ৩১ জুলাই ২০১১ সালে এটি একটি অলাভজনক প্রাইভেট লিমিটেড কোম্পানিতে রূপান্তরিত হয়। এর অনুমোদিত মূলধন ১০ কোটি টাকা এবং প্রতিটি ইকুইটি শেয়ারের মূল্য ১০ টাকা। এটি ৩ থেকে ১৫ সদস্য বিশিষ্ট পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক পরিচালিত হয়। যদিও এ তহবিল সরকারি উদ্যোগে প্রতিষ্ঠিত একটি কোম্পানি তবে এর বেশীর ভাগ পরিচালক বেসরকারি খাত থেকে নেয়া হয়েছে। পরিচালনা পর্ষদ কোম্পানি আইন অনুযায়ী সব ধরনের ক্ষমতা প্রয়োগের পাশাপাশি পদ সৃষ্টি, কর্মকর্তা নিয়োগ ও তাঁদের বেতন নির্ধারণ করার কাজ করতে পারে।

Mode of Financing

The fund is used for skill development activities, and supports financial incentives to select private sector initiatives to improve financial viability through tax breaks etc. The financing initiatives provide funding through:

- Loan
- Equity
- Grants

Due diligence

The NSDC follows a phased and detailed due diligence process to select proposals for funding to provide funds for vocational training. Detailed evaluation is done across six sets of criteria:

- Employer's view of demand for the specific skills
- Alignment with the NSDC's mission
- Robustness of overall plan and operating model
- Ability to leverage partnerships
- Ability to leverage financial requirements
- Ability to leverage management capability

Monitoring and Evaluation

Accounts of the Trust are subject to CAG Audit and are also audited by a Chartered Accountant for every financial year and in such manner as may be directed by the Government of India. The Trust has engaged IL&FS Trust Company Ltd (ITCL), one of the largest Corporate Trustees in India, for providing micro prudential oversight on the implementing partner and monitoring the interests of Trust.

অর্থায়ন প্রক্রিয়া

NSDC ঋণ অথবা ইকুইটি এবং কর বিরতি (Tax break) প্রদানের মাধ্যমে সুনির্দিষ্ট ব্যক্তি খাতকে অর্থনৈতিকভাবে লাভজনক করে তোলার সাহায্য করার মাধ্যমে দক্ষতা উন্নয়নে অর্থায়ন করে থাকে। NSDC এর অর্থায়ন প্রক্রিয়াসমূহ নিম্নরূপ:

- ঋণ
- ইকুইটি
- অনুদান

প্রস্তাব বাছাই এর মানদণ্ড

NSDC বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণে অর্থায়নের প্রস্তাবসমূহ বাছাই এর ক্ষেত্রে পর্যায়ক্রমিকভাবে বিস্তারিত মূল্যায়ন করে থাকে। পূর্ণাঙ্গ মূল্যায়নের ক্ষেত্রে ছ'টি মানদণ্ড ব্যবহার করা হয়:

- কোন নির্দিষ্ট দক্ষতার চাহিদা উত্থাপনের ক্ষেত্রে নিয়োগ কর্তার দৃষ্টিভঙ্গি
- NSDC এর লক্ষ্যের সঙ্গে সামঞ্জস্যতা;
- পরিকল্পনা ও কার্যক্রমের সুদৃঢ় ভিত্তি;
- অংশীদারিত্ব গড়ে তোলার সক্ষমতা;
- আর্থিক চাহিদা পূরণের সক্ষমতা;
- ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা।

পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন

প্রতি অর্থ বছরে তহবিলের হিসাব ভারতের কম্পট্রোলার জেনারেল অব অডিট এবং চার্টার্ড একাউন্টেন্ট কর্তৃক নিরীক্ষা করা হয়। ভারতের অন্যতম বৃহৎ কর্পোরেট ট্রাস্টি IL&FS ট্রাস্ট কোম্পানি লিঃ কে বাস্তবায়ন অংশীদার প্রতিষ্ঠানসমূহের বিষয়ে সুচারু পর্যবেক্ষণ ও ট্রাস্টের স্বার্থ রক্ষার বিষয় পর্যালোচনার কাজে নিয়োজিত করেছে।

Annex C

Human Resources Development Fund in Malaysia

Title

Title of the skills related fund in Malaysia is Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB), the English translation of which is Human Resources Development Fund (HRDF).

Vision, Mission and Objective

Vision of PSMB is to be the human capital development authority in strengthening the economic development of Malaysia. Their Mission is to spearhead the human capital learning and development through strategic interventions that fulfil the current and future needs of the industry. The Objective of the HRDF is to encourage employers covered under the Pembangunan Sumber Manusia Berhad Act, 2001 to retrain and upgrade the skills of their employees, apprentices and trainees in line with their business needs and the development strategy of the country. The PSMB is to promote training of employees by way of assessing the required type and extent of employers' training and up-skilling needs in keeping with the demand of human resources by the industries. This will be done through determining the terms and conditions of the financial assistance or other benefits that are to be given to the stakeholders.

Establishment

Human Resource Development Fund (HRDF) in Malaysia was established as a company in 1992 having Memorandum & Articles of Association under Companies Act 1965. The PSMB was given additional powers including raising levy through PSMB Act 2001. Now it enjoys powers entitled under Companies Act 1965 as well as powers vested by the PSMB Act 2001 with provisions overriding the provisions of MoA and AoA in case of conflict between the two. PSMB is placed under Ministry of Human Resources.

Jurisdiction of HRDF

PSMB collects levy and determines procedures regarding skill training as well as establishment of training facilities. The powers of PSMB include:

- (i) To collect levy from registered companies those are required to be registered under PSMB Act;
- (ii) To organize, establish and maintain or to assist in organizing and establishing training facilities;
- (iii) To organize and supervise or assist in organizing implementation of training programs and courses;
- (iv) To provide loans and grants to training providers and employers' to training providers and employers' associations for human resource development.

Source of resources

- Main source of HRDF is 'Levy' which is realized from employers who are bound to be registered with PSMB. Levy is realized at one percent of the monthly wages from large employers who are compulsorily required to register and at 0.5 percent of monthly wages

সংযোজনী গ

মানব সম্পদ উন্নয়ন তহবিল মালয়েশিয়া

শিরোনাম

মালয়েশিয়ার প্রশিক্ষণ তহবিল ‘মানব সম্পদ উন্নয়ন তহবিল’ (Human Resource Development Fund, HRDF) নামে পরিচিত, যা পিএসএমবি (PSMB) নামক কর্তৃপক্ষ দ্বারা পরিচালিত হয়।

রূপকল্প, মিশন এবং উদ্দেশ্য

রূপকল্প: মালয়েশিয়ার অর্থনৈতিক উন্নয়ন ত্বরান্বিতকরণে মানব সম্পদ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ হিসেবে PSMB কে প্রতিষ্ঠিত করা।

মিশন: শিল্প কারখানার বর্তমান ও ভবিষ্যৎ প্রয়োজন বিবেচনায় সুনির্দিষ্ট কৌশলগত পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে মানবসম্পদ উন্নয়ন কার্যক্রম বাস্তবায়ন।

উদ্দেশ্য: HRDF এর অন্যতম উদ্দেশ্য হচ্ছে জাতীয় উন্নয়নের সাথে সংগতি রেখে শিল্প প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনীয়তার নিরিখে কর্মরত জনবলের দক্ষতার মানোন্নয়ন ও নবীণ প্রশিক্ষণার্থীদের দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ পরিচালনা। অর্থাৎ মানব সম্পদ উন্নয়নে বিভিন্ন শিল্প প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকারীদের কাজের ক্ষেত্র নির্ধারণ এবং শিল্প প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজন অনুযায়ী নবীণ জনবলের দক্ষতা উন্নয়ন এবং কর্মরত জনবলের দক্ষতার মানোন্নয়ন HRDF এর অন্যতম উদ্দেশ্য।

তহবিল প্রতিষ্ঠা

মানব সম্পদ উন্নয়ন তহবিল কোম্পানিজ অ্যাক্ট ১৯৬৫ এর অধীনে মেমোরেন্ডাম ও আর্টিকেল অব অ্যাসোসিয়েশন অনুযায়ী ১৯৯২ সালে কোম্পানি হিসেবে গঠিত PSMB নামক কর্তৃপক্ষ দ্বারা পরিচালিত হয়। PSMB অ্যাক্ট ২০০১ এর মাধ্যমে একে লেভী সংগ্রহ করার অতিরিক্ত দায়িত্ব প্রদান করা হয়। এর ফলে PSMB যুগপৎ কোম্পানি অ্যাক্ট, ১৯৬৫ ও পিএসএমবি অ্যাক্ট ২০০১ বলে প্রাপ্ত ক্ষমতা অনুযায়ী পরিচালিত হয়। PSMB কে মানব সম্পদ মন্ত্রণালয়ের আওতাভুক্ত করা হয়েছে। শ্রমিক কর্মচারীদের প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে উৎসাহিত করার জন্য PSMB গঠন করা হয়। মানব সম্পদ উন্নয়নে বিভিন্ন শিল্প প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকারীদের কাজের ক্ষেত্র নির্ধারণ এবং শিল্প প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজন অনুযায়ী নবীণ জনবলের দক্ষতা উন্নয়ন এবং কর্মরত জনবলের দক্ষতার মানোন্নয়ন PSMB এর অন্যতম উদ্দেশ্য।

HRDF এর কার্যপরিধি

PSMB লেভী সংগ্রহ করে এবং প্রশিক্ষণ সুবিধা সৃষ্টিসহ দক্ষতা বিষয়ক প্রশিক্ষণের সব ধরনের পদ্ধতি নির্ধারণ করে। পিএসএমবি এর ক্ষমতা নিম্নরূপ:

- (ক) PSMB অ্যাক্টের অধীনে নিবন্ধিত কোম্পানির নিকট থেকে লেভী সংগ্রহ করা;
- (খ) প্রশিক্ষণ আয়োজন ও পৃষ্ঠপোষকতা করা অথবা এ ধরনের কাজে সহায়তা করা;
- (গ) প্রশিক্ষণ কর্মসূচি ও কোর্স আয়োজন অথবা এ ধরনের কাজে সহায়তা করা;
- (ঘ) প্রশিক্ষণ প্রদানকারী বা তাদের নিয়োগকর্তা ও মানব সম্পদ উন্নয়নে নিয়োজিত নিয়োগকর্তাদের এসোসিয়েশনে ঋণ ও অনুদান প্রদান।

অর্থায়নের উৎস

- PSMB এর অধীনে নিবন্ধিত হওয়া নিয়োগকারীদের নিকট থেকে লেভী সংগ্রহ করা হয়। PSMB এর আওতায় বাধ্যতামূলকভাবে নিবন্ধিত হতে হয় এমন নিয়োগ কর্তাদের নিকট থেকে মাসিক মোট প্রদেয় বেতনের শতকরা ১

from employers who volunteered to be registered. For the payment of HRD levy, PSMB has appointed two banks, namely Public Bank Berhad and RHB Bank Berhad as its collection agents throughout the country.

- Other minor sources include gift, donation, contribution or any other sum received from any source by PSMB Malaysia.

When HRDF came into operation on 1 Jan 1993 the Act only covered employers with 50 employees and above in the manufacturing sector. It was extended to employers with 10 to 49 employees and a paid up capital of RM2.5 million and above from 1 Jan 1995. The HRDF was further extended to other industries like hotel industry, tour operators, advertising industries, courier services with effect from 1 Jan 1995. Private sector higher education and training providers were under levy from 17 Feb 2000. Eight industries under service sector like security services, hospital services, supermarkets and departmental stores were required to register with PSMB and pay levy from 1 January 2005.

Management

A Board of Directors is responsible for managing HRDF which is appointed by the Minister of Human Resource Development of Malaysia. The Board consists of the following members:

- (i) 10 persons representing employers – Chairman shall be from the employers;
- (ii) 3 persons representing government and public sector agencies responsible for manpower development;
- (iii) 1 person from the Ministry of Human Resources;
- (iv) 1 person from the Ministry of Finance;
- (v) And the Chief Executive.

Eligibility for Training Grant from HRDF

Employers incorporated in Malaysia who have registered with PSMB and pay the HRD levy immediately upon registration are eligible to apply for training grants (financial assistance) to defray all or a major portion of the "allowable costs" of training their employees. Training must be in the area of direct benefit to their business operations. Financial assistance is, therefore, not given to individuals who enroll and finance their own training programs, whether partially or fully, and subsequently requested for reimbursement from their employers. Neither is financial assistance given to employers who bear the cost of training after the successful completion of training by their employees.

ভাগ এবং ঐচ্ছিকভাবে নিবন্ধিত নিয়োগকারীদের নিকট থেকে শতকরা ০.৫ ভাগ লেভী আদায় করা হয়। বারহাদ পাবলিক ব্যাংক এবং RHB ব্যাংক-কে সারাদেশ থেকে লেভী আদায়ের দায়িত্ব দেয়া হয়েছে।

- এ ছাড়া তহবিল গঠনের জন্য PSMB কর্তৃক লেভী, উপহার, অনুদান, চাঁদাসহ অন্যান্য প্রকারে সংগৃহীত অর্থ নেয়া হয়েছে।

১লা জানুয়ারি ১৯৯৩ সালে প্রতিষ্ঠিত হওয়ার পর HRDF শুধুমাত্র ম্যানুফ্যাকচারিং খাতে ৫০ জনের অধিক কর্মী রয়েছে এমন নিয়োগকর্তাদের নিয়ে কাজ করত। ১ জানুয়ারি ১৯৯৫ সালে ১০-৪৯ জন কর্মী রয়েছে এবং পেইড আপ ক্যাপিটাল ২.৫ মিলিয়ন রিজিত বা তার বেশী এমন নিয়োগ কর্তাদের এর অন্তর্ভুক্ত করা হয়। তদুপরি ১ জানুয়ারি ১৯৯৫ সালে HRDF এর অধিক্ষেত্র সম্প্রসারণ করে অন্যান্য শিল্প কারখানা যেমন- হোটেল ব্যবসা, ট্যুর অপারেটরস, বিজ্ঞাপন সংস্থা, কুরিয়ার সার্ভিসকে এর আওতায় আনা হয়। ১৭ ফেব্রুয়ারি ২০০০ সাল থেকে ব্যক্তিখাতের শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রদানকারীগণকে লেভীর আওতায় আনা হয়। নিরাপত্তা সেবা, হাসপাতাল সেবা, সুপার মার্কেট ও ডিপার্টমেন্টাল স্টোরের মত ৮টি সেবার জন্য ১লা জানুয়ারি ২০০৫ থেকে পিএসএমবি নিবন্ধন বাধ্যতামূলক করে লেভী আরোপ করা হয়।

তহবিল ব্যবস্থাপনা

তহবিল ব্যবস্থাপনার দায়িত্ব পরিচালনা পর্ষদের উপর ন্যস্ত। এ পর্ষদ মন্ত্রী কর্তৃক নিয়োগ প্রাপ্ত হয়। পরিচালনা পর্ষদ নিম্নোক্তদের নিয়ে গঠিত:

- (ক) নিয়োগকর্তাদের প্রতিনিধিত্বকারী ১০ জন - চেয়ারম্যান নিয়োগ কর্তাদের মধ্য থেকে নির্বাচিত হবেন;
- (খ) সরকার ও সরকারি খাতে জনশক্তি উন্নয়নে নিয়োজিত সংস্থাসমূহের প্রতিনিধিত্বকারী ৩ জন;
- (গ) মানবসম্পদ উন্নয়ন মন্ত্রণালয় থেকে ১ জন
- (ঘ) অর্থ মন্ত্রণালয় থেকে ১ জন এবং
- (ঙ) ১ জন প্রধান নির্বাহী।

আর্থিক সহায়তা পাওয়ার যোগ্যতা

মালয়েশিয়ার যে সকল প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকর্তা PSMB নিবন্ধিত এবং HRDF এর লেভী প্রদান করেছে সে সকল প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকর্তা দক্ষতা উন্নয়নে সম্পূর্ণ বা অধিকাংশ ব্যয় নির্বাহে আর্থিক সহায়তা পাওয়ার যোগ্য মর্মে বিবেচিত হয়ে থাকে। কোন ব্যক্তি উদ্যোগে পরিচালিত প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে এ তহবিল থেকে অর্থায়ন করা হয় না। এ ছাড়া প্রশিক্ষণার্থী কর্তৃক প্রশিক্ষণ ব্যয় নির্বাহে সক্ষম প্রতিষ্ঠানকে এ ফান্ড থেকে অর্থায়ন করার সুযোগ নেই।



Skills for Employment Investment Program (SEIP)
UCEP Cheyne Tower (2nd floor), 25 Segunbagicha, Dhaka 1000
Phone: +88 02 8392463-5, Fax: +88 02 8392462, Web: www.seip-fd.gov.bd