

## সাধারণী-বিশেষজ্ঞ দ্বন্দের ঐতিহাসিক প্রেক্ষাপট : একটি তুলনামূলক পর্যালোচনা

কক্স জামিল খান

১.০. বাংলাদেশের প্রশাসনিক পরিমন্ডলে সাধারণী-বিশেষজ্ঞ (generalist-specialist) দ্বন্দ্ব একটি বহুল আলোচিত বিষয়। ব্রিটিশ সিভিল সার্ভিস এবং ব্রিটিশ পদ্ধতির অনুকরণে গঠিত প্রশাসন ব্যবস্থা ব্যতীত খুব কম দেশেই সাধারণী-বিশেষজ্ঞের অবিমিশ্র পৃথকীকরণ পরিলক্ষিত হয়। তবে অনুরূপ সমস্যা অন্যান্য প্রশাসনিক ব্যবস্থায়ও কম বেশী দেখা যায়।

১.১. প্রবন্ধের শুরুতেই সাধারণী ও বিশেষজ্ঞ শব্দ দুটির ব্যাখ্যা দেয়া প্রয়োজন। বিশেষজ্ঞ বলতে বিশেষ কোন বিষয়ে আনুষ্ঠানিক শিক্ষা প্রাপ্ত/অথবা পেশাদারী গুণ সম্পন্ন সে সব ব্যক্তিদের বুঝায় যারা তাদের বিশেষ দক্ষতার সাথে সংগতিপূর্ণ পদে নিয়োগ প্রাপ্ত হন। এ পর্যায়ে স্থপতি, আইনবিদ, চিকিৎসক, প্রকৌশলী, বৈজ্ঞানিক, হিসাব রক্ষক, অর্থনীতিবিদ, নকশাবিদ, যন্ত্রবিদ প্রভৃতি বিশেষজ্ঞের নাম উল্লেখ করা যায়। এদের মধ্যে কোন কোন বিশেষজ্ঞ যেমন ডাক্তার, প্রকৌশলী, বৈজ্ঞানিক কর্মজীবনে প্রবেশের পূর্বেই আনুষ্ঠানিক শিক্ষার মাধ্যমে কিছুটা দক্ষতা অর্জন করে থাকেন। আবার কোন কোন বিশেষজ্ঞ যেমন নকশাবিদ, যন্ত্রবিদ কর্মজীবনে প্রবেশের পর দক্ষতা অর্জন করতে পারেন।<sup>১</sup> সাধারণী শব্দটি মূলতঃ ব্রিটিশ সিভিল সার্ভিসের পরিপ্রেক্ষিতে গড়ে উঠেছে। সাধারণী বলতে তাদের বোঝায় যারা ব্যবস্থাপনার সাথে সম্পৃক্ত থাকেন এবং তাদের নিয়োগের সময় বিশেষ কোন বিষয় নয় -শ্রেষ্ঠত্বকে অধিক গুরুত্ব দেয়া হয়। যে কোন বিষয়ে শ্রেষ্ঠ ব্যক্তিদের নির্বাচন করে প্রশিক্ষণ ও অভিজ্ঞতার মাধ্যমে সাধারণী কর্মকর্তা হিসেবে গড়ে তোলা হয় যাতে প্রশাসনের যে কোন শাখায় তারা আদর্শ ব্যবস্থাপক হিসেবে কাজ করতে পারেন।<sup>২</sup>

১.২. যদিও সাধারণ ও বিশেষজ্ঞ উভয়ই নিজস্ব বৈশিষ্ট্য ও দক্ষতা বলে লোক প্রশাসনের বিভিন্ন অংশে অবদান রাখেন তথাপি ঐতিহাসিক কারণে বিভিন্ন প্রশাসনিক ব্যবস্থায় তারা ভিন্নতর মর্যাদা ও গুরুত্ব পেয়ে থাকেন। উদাহরণ স্বরূপ যুক্তরাজ্য, ফ্রান্স, যুক্তরাষ্ট্র ও অস্ট্রেলিয়ার কথা উল্লেখ করা যায়। যুক্তরাজ্যে প্রশাসনিক পুনর্গঠনের পূর্বে রাজনৈতিক পুনর্গঠন সাধিত হয় এবং সংসদীয় নেতৃবৃন্দ তাদের সচিব ও সহকারীদের মধ্যে নিজেদের ধ্যান ধারণার প্রতিফলন দেখতে চান। কাজেই তারা বিশেষজ্ঞদের চাইতে ব্যাপক দৃষ্টিভঙ্গি ও সাধারণ জ্ঞান সম্পন্ন ব্যক্তিদের উপর অধিক নির্ভর করতেন। অন্যদিকে ফ্রান্সের রাজা তার নীতি সমূহ বাস্তবায়নের জন্য আইনবিদ, প্রকৌশলী, বৈজ্ঞানিক প্রভৃতি সমন্বয়ে প্রশাসনিক যন্ত্র গঠন করেন এবং রাজনৈতিক পরামর্শের জন্য সরকারী কর্মকর্তাদের উপর নির্ভর না করে রাজনৈতিক বন্ধুদের উপর নির্ভর করতেন। তুলনামূলক ভাবে নতুন দেশ যুক্তরাষ্ট্র ও অস্ট্রেলিয়ার প্রশাসনিক ইতিহাসের প্রাথমিক পর্যায়ে রাজনৈতিক প্রশ্নের চাইতে প্রাকৃতিক সম্পদ আহরণ ও ব্যবহার অধিক গুরুত্বপূর্ণ ছিলো। কাজেই প্রথম থেকেই সে সব দেশে প্রাকৃতিক সম্পদ আহরণ ব্যবহারে দক্ষ ও প্রযুক্তিগত উন্নয়নে প্রত্যক্ষভাবে অবদান রাখতে সক্ষম বিশেষজ্ঞদের অধিক গুরুত্ব ও মর্যাদা দেয়া হয়েছে।<sup>৩</sup>

১.৩. সাধারণী- বিশেষজ্ঞ দ্বন্দের তুলনামূলক পর্যালোচনার জন্য প্রবন্ধটিকে পাঁচটি অংশে ভাগ করা হয়েছে। প্রথম অংশে বাংলাদেশ, দ্বিতীয় অংশে যুক্তরাজ্য, তৃতীয় অংশে যুক্তরাষ্ট্র, ও চতুর্থ অংশে ফ্রান্স এর সিভিল সার্ভিসের আলোকে সাধারণী-বিশেষজ্ঞ সমস্যাটি আলোচনা করা হয়েছে। পঞ্চম অংশে উপরোক্ত চারটি দেশে আলোচ্য সমস্যাটি দূর করার বিভিন্ন প্রয়াসের উপর ভিত্তি করে বাংলাদেশের প্রশাসন ব্যবস্থার জন্য কয়েকটি সুপারিশ উল্লেখ করা হয়েছে।

ক) বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসে সাধারণী-বিশেষজ্ঞ দীর্ঘকালীন দ্বন্দ্ব :

২.০. বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস ব্রিটিশ-ভারত সিভিল সার্ভিসের অনুকরণে গঠিত। যথাক্রমে নর্থকোট ট্রেভেলিয়ন রিপোর্ট ১৮৫৩ (North Cote Trevelyan Report) ও ম্যাকলে রিপোর্ট ১৮৫৪ (Maculay Report) এর মাধ্যমে যুক্তরাজ্য ও ব্রিটিশ-ভারত সিভিল সার্ভিস সাধারণী ধারণার গোড়াপত্তন হয় ও প্রাধান্য লাভ করে। উভয় রিপোর্টে অষ্টাদশ শতাব্দী থেকে উত্তরাধিকার সূত্রে প্রাপ্ত তদানীন্তন প্রশাসন ব্যবস্থার অদক্ষতা, স্বজনপ্রীতি ও অন্যান্য ত্রুটি সমূহের সমালোচনা করা হয় এবং প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষার মাধ্যমে সরকারী চাকুরীতে নিয়োগের প্রস্তাব রাখা হয়।<sup>৪</sup> রিপোর্ট দু'টি প্রশাসনের শীর্ষভাগের উপর গুরুত্ব দিয়েছে এবং উভয়ের আলোচনার কেন্দ্রবিন্দুতে ছিলো

স্নাতকধারী ব্রিটিশ নাগরিকগণ। রিপোর্টে প্রশাসকদের অধীনে কর্মরত বিশেষজ্ঞ ও অন্যান্য সহকারীদের প্রতি আলোকপাত করা হয়নি।<sup>৫</sup>

২.১. ম্যাকলে রিপোর্টের কয়েকটি উদ্ধৃতি দ্বারা প্রশাসনের উচ্চ পর্যায়ে নিয়োগের ক্ষেত্রে চরম উৎকর্ষ ও সাধারণ বিষয়ে শিক্ষা প্রাপ্তদের প্রতি সংস্কারকদের পক্ষপাতিত্ব প্রতীয়মান হয়। যেমন-রিপোর্টে বলা হয়েছে, -"the duties of a civil servant of the East India Company are so high a nature that in his case it is peculiarly desirable that an excellent general education, such as may enlarge and strengthen his understanding should precede the special education which must qualify him to despatch the business of his cutcherry."<sup>৬</sup> It is therefore desirable that a civil servant received the best, the liberal, the most finished education that his native country affords.<sup>৭</sup>

-উপরোক্ত উদ্ধৃতি থেকে বোঝা যায় প্রশাসক নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বশ্রেষ্ঠ শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান থেকে সাধারণ কলায় সর্বোচ্চ ডিগ্রীপ্রাপ্ত ছাত্ররা সর্বাধিক কাম্য ছিলো। সে কারণে রিপোর্টে যুক্তরাজ্যের শ্রেষ্ঠ দু'টি বিশ্ববিদ্যালয় অক্সফোর্ড ও কেমব্রিজ থেকে ডিগ্রীপ্রাপ্ত ছাত্রদের মেধার প্রশংসা করা হয়েছে ও তাদের নিয়োগের ব্যাপারে বিশেষ আগ্রহ ও পক্ষপাতিত্বদেখানো হয়েছে।<sup>৮</sup>

২.২. ব্রিটিশ ভারত সিভিল সার্ভিসে প্রবেশের সর্বোচ্চ বয়স সীমা ছিল ২৩ বছর এবং নির্বাচনী পরীক্ষায় ইংরেজী ভাষা ও সাহিত্য, অংক, সাধারণ ও নৈতিক বিজ্ঞান এবং প্রাচীন ও আধুনিক ভাষা মিলিয়ে আরও পাঁচটি বিষয় অন্তর্ভুক্ত ছিল। উক্ত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার পর শিক্ষানবীস কর্মকর্তা হিসাবে ইস্ট ইন্ডিয়া কোম্পানীর হেইলীবারী কলেজে (Haileybury College) প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে হতো। দুবছর মেয়াদী প্রশিক্ষণ কালে- ১) ভারতীয় ইতিহাস, ২) আইন, ৩) বাণিজ্য ও অর্থনীতি, এবং ৪) ভারতীয় ভাষার উপর প্রশিক্ষণ প্রদান করা হতো। উপরোক্ত চারটি বিষয়ের পরীক্ষায় কৃর্তকার্য শিক্ষানবীস কর্মকর্তাদের কোম্পানীর সিভিল সার্ভেন্ট হিসেবে ঘোষণা করা হতো। প্রশিক্ষণ শেষে তাদের ভারতের বিভিন্ন প্রদেশে প্রেরণ করা হতো। ভারতের বিভিন্ন প্রদেশে প্রশাসক হিসেবে দায়িত্ব পালন করে এ সকল কর্মকর্তার বয়স মধ্য চল্লিসের কোঠায় পৌঁছুলে তারা যুক্তরাজ্যে ফিরে গিয়ে ব্রিটিশ ভারত সিভিল সার্ভিসের গুরুত্বপূর্ণ নীতি নির্ধারণী পদে আসীন হতেন।

২.৩. পরবর্তীতে সার্ভিসে নতুন নতুন বিশেষজ্ঞ শ্রেণী অন্তর্ভুক্ত হয়েছে কিন্তু শীর্ষ স্থানীয় নীতি নির্ধারণী পদসমূহে সাধারণী প্রশাসকদের প্রাধান্য অক্ষুণ্ন থেকেছে।

২.৪. ব্রিটিশ শাসন থেকে স্বাধীনতা লাভের পর পাকিস্তান সিভিল সার্ভিসে ম্যাকলে প্রশাসন ব্যবস্থার প্রতিফলন দেখা যায়। পাকিস্তান আমলে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের সমন্বয়ে গঠিত কেন্দ্রীয় ও প্রাদেশিক সচিবালয় ছিল যথাক্রমে কেন্দ্রীয় ও প্রাদেশিক সরকারের প্রশাসনিক কেন্দ্র বিন্দু। কেন্দ্রীয় ও প্রাদেশিক সচিবালয়ের উচ্চ পর্যায়ে যথাক্রমে সি, এস, পি, এবং ই, পি, সি, এস, ক্যাডারের সাধারণী কর্মকর্তাগণ প্রাধান্য বিস্তার করে ছিলেন।<sup>৯</sup> অনুরূপভাবে বাংলাদেশ সরকারের প্রশাসনের কেন্দ্রবিন্দুতে আছে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের সমন্বয়ে গঠিত সচিবালয় এবং সচিবালয়ের উচ্চ পর্যায়ের পদ সমূহ পুরণে এখনও ব্রিটিশ-ভারত পদ্ধতি কম বেশী ব্যবহৃত হচ্ছে।

২.৫. ব্রিটিশ আমল থেকে সচিবালয়ের পদ সমূহ ক্ষণকালীন পদ (tenure post) হিসেবে বিবেচিত হচ্ছে। সচিবালয়ের উচ্চ পর্যায়ের পদ সমূহ পুরণের জন্য মাঠ প্রশাসনে অভিজ্ঞ কর্মকর্তাদের নির্দিষ্ট সময়ের জন্য দায়িত্ব প্রদান করা হয়। এ পদ্ধতির যৌক্তিকতা হিসেবে মনে করা হয় যেহেতু এ সকল কর্মকর্তা দেশের প্রত্যন্ত অঞ্চলে প্রশাসনিক দায়িত্ব পালন করেন সেহেতু স্থানীয় প্রশাসনিক পরিমন্ডল ও জনসাধারণের সামাজিক জীবন ও মূল্যবোধ সম্পর্কে তারা একটি ধারণা অর্জন করেন। কাজেই জনগণের কল্যাণে গৃহীত বিভিন্ন নীতি নির্ধারণে মন্ত্রীদের সচিব হিসেবে তারা অধিকতর ফলপ্রসূ ভূমিকা রাখতে পারেন দ্বিতীয়ত, পদ্ধতির মাধ্যমে দক্ষ প্রশাসকগণ নীতি নির্ধারণে অধিক হারে ভূমিকা রাখার সুযোগ পান। তাছাড়া কোন কর্মকর্তা সচিবালয়ের দায়িত্ব পালনে অনুপযুক্ত হলে তিনি তাঁর উপযুক্ত কোন পদে স্থানান্তরিত হওয়ার সুযোগ পান।<sup>১০</sup>

২.৬. একদিকে মন্ত্রণালয় সমূহ নীতিনির্ধারণী ভূমিকা পালন করে অন্যদিকে মন্ত্রণালয়ের অধীনে সৃষ্ট বিভিন্ন সংযুক্ত দপ্তর ( attached bodies ) নীতি বাস্তবায়ন করে। সাধারণত এ সকল দপ্তরে বিশেষজ্ঞরা কাজ করেন এবং তারা নিয়ন্ত্রণকারী মন্ত্রণালয়কে প্রায়োগিক ও বিষয় ভিত্তিক পরামর্শ দান করেন।

২.৭. পাকিস্তান আমলে সচিবালয় ও বিভাগগুলোর মধ্যে তিনটি বিষয়ে পার্থক্য বিদ্যমান ছিলো। প্রথমতঃ বিশেষজ্ঞগণ নীতি বাস্তবায়নের দায়িত্বে নিয়োজিত ছিলেন এবং নীতি নির্ধারণে তাদের প্রত্যক্ষ কোন ভূমিকা ছিলো না। দ্বিতীয়তঃ সংযুক্ত দপ্তরের প্রধানগণ মন্ত্রণালয়ের স্থায়ী প্রধান অর্থাৎ সচিবদের অপেক্ষা নিম্নতর প্রশাসনিক পদমর্যদা ভোগ করতেন। কোন বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেয়ার ক্ষমতা সচিবদের হাতে কেন্দ্রীভূত ছিলো। তৃতীয়তঃ আর্থিক দিক থেকে, সচিবালয়ের সাধারণী কর্মকর্তাগণ বিশেষজ্ঞদের অপেক্ষা উচ্চতর বেতন ক্রম ভোগ করতেন।<sup>১১</sup>

২.৪. ব্রিটিশ শাসন থেকে স্বাধীনতা লাভের পর পাকিস্তান সিভিল সার্ভিসে ম্যাকলে প্রশাসন ব্যবস্থার প্রতিফলন দেখা যায়। পাকিস্তান আমলে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের সমন্বয়ে গঠিত কেন্দ্রীয় ও প্রাদেশিক সচিবালয় ছিল যথাক্রমে কেন্দ্রীয় ও প্রাদেশিক সরকারের প্রশাসনিক কেন্দ্র বিন্দু। কেন্দ্রীয় ও প্রাদেশিক সচিবালয়ের উচ্চ পর্যায়ে যথাক্রমে সি, এস, পি, এবং ই, পি, সি, এস, ক্যাডারের সাধারণী কর্মকর্তাগণ প্রাধান্য বিস্তার করে ছিলেন।<sup>৯</sup> অনুরূপভাবে বাংলাদেশ সরকারের প্রশাসনের কেন্দ্রবিন্দুতে আছে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের সমন্বয়ে গঠিত সচিবালয় এবং সচিবালয়ের উচ্চ পর্যায়ের পদ সমূহ পুরণে এখনও ব্রিটিশ-ভারত পদ্ধতি কম বেশী ব্যবহৃত হচ্ছে।

২.৫. ব্রিটিশ আমল থেকে সচিবালয়ের পদ সমূহ ক্ষণকালীন পদ (tenure post) হিসেবে বিবেচিত হচ্ছে। সচিবালয়ের উচ্চ পর্যায়ের পদ সমূহ পুরণের জন্য মাঠ প্রশাসনে অভিজ্ঞ কর্মকর্তাদের নির্দিষ্ট সময়ের জন্য দায়িত্ব প্রদান করা হয়। এ পদ্ধতির যৌক্তিকতা হিসেবে মনে করা হয় যেহেতু এ সকল কর্মকর্তা দেশের প্রত্যন্ত অঞ্চলে প্রশাসনিক দায়িত্ব পালন করেন সেহেতু স্থানীয় প্রশাসনিক পরিমন্ডল ও জনসাধারণের সামাজিক জীবন ও মূল্যবোধ সম্পর্কে তারা একটি ধারণা অর্জন করেন। কাজেই জনগণের কল্যাণে গৃহীত বিভিন্ন নীতি নির্ধারণে মন্ত্রীদের সচিব হিসেবে তারা অধিকতর ফলপ্রসূ ভূমিকা রাখতে পারেন দ্বিতীয়ত, পদ্ধতির মাধ্যমে দক্ষ প্রশাসকগণ নীতি নির্ধারণে অধিক হারে ভূমিকা রাখার সুযোগ পান। তাছাড়া কোন কর্মকর্তা সচিবালয়ের দায়িত্ব পালনে অনুপযুক্ত হলে তিনি তাঁর উপযুক্ত কোন পদে স্থানান্তরিত হওয়ার সুযোগ পান।<sup>১০</sup>

২.৬. একদিকে মন্ত্রণালয় সমূহ নীতিনির্ধারণী ভূমিকা পালন করে অন্যদিকে মন্ত্রণালয়ের অধীনে সৃষ্ট বিভিন্ন সংযুক্ত দপ্তর (attached bodies) নীতি বাস্তবায়ন করে। সাধারণত এ সকল দপ্তরে বিশেষজ্ঞরা কাজ করেন এবং তারা নিয়ন্ত্রণকারী মন্ত্রণালয়কে প্রায়োগিক ও বিষয় ভিত্তিক পরামর্শ দান করেন।

২.৭. পাকিস্তান আমলে সচিবালয় ও বিভাগগুলোর মধ্যে তিনটি বিষয়ে পার্থক্য বিদ্যমান ছিলো। প্রথমতঃ বিশেষজ্ঞগণ নীতি বাস্তবায়নের দায়িত্বে নিয়োজিত ছিলেন এবং নীতি নির্ধারণে তাদের প্রত্যক্ষ কোন ভূমিকা ছিলো না। দ্বিতীয়তঃ সংযুক্ত দপ্তরের প্রধানগণ মন্ত্রণালয়ের স্থায়ী প্রধান অর্থাৎ সচিবদের অপেক্ষা নিম্নতর প্রশাসনিক পদমর্যদা ভোগ করতেন। কোন বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেয়ার ক্ষমতা সচিবদের হাতে কেন্দ্রীভূত ছিলো। তৃতীয়তঃ আর্থিক দিক থেকে, সচিবালয়ের সাধারণী কর্মকর্তাগণ বিশেষজ্ঞদের অপেক্ষা উচ্চতর বেতন ক্রম ভোগ করতেন।<sup>১১</sup>

২.৮. বাংলাদেশে ১৯৭৭ সালে সমরূপ বেতনক্রম কাঠামো (uniform pay grade structure) ও ১৯৮০ সালে একীভূত সিভিল সার্ভিস কাঠামো (Unified civil service structure) প্রবর্তনের মাধ্যমে সাধারণী ও বিশেষজ্ঞদের মধ্যে বিদ্যমান আর্থিক অসমতা দূর হয়েছে।

২.৯. মন্ত্রণালয়ের স্থায়ী প্রধান পদে বিশেষজ্ঞদের প্রবেশ না থাকায় পাকিস্তান আমল থেকে অদ্যাবধি তারা এ পদ্ধতির সমালোচনা ও বিরোধিতা করে আসছেন। তারা মনে করেন মন্ত্রণালয়ের সচিবের দায়িত্ব পালনে তাদের সুযোগ দেয়া উচিত। কারণ প্রযুক্তিগত উন্নয়নের ফলে বিভিন্ন কারিগরী ও সেবা মূলক মন্ত্রণালয়ের অধীনে বর্তমানে যে ধরনের কার্যক্রম ও প্রকল্প পরিচালিত হয় সে সম্পর্কে মন্ত্রীকে সহায়তা প্রদান করার দক্ষতা সাধারণী কর্মকর্তাদের থাকার কথা নয়। অন্যদিকে, সাধারণীরা বিশেষজ্ঞদের নীতি নির্ধারণী পদের জন্য অনুপযুক্ত মনে করেন। তাঁদের মতে বিশেষজ্ঞরা একটি বিষয়ে সম্যকভাবে ধারণা প্রাপ্ত হওয়ায় পেশাগত উৎকর্ষ সাধনে সচেতন ও মনোযোগী হন এবং এ ধরনের পেশাগত সংকীর্ণতা নীতি নির্ধারণের ক্ষেত্রে ইতিবাচক ভূমিকা রাখেনা।<sup>১২</sup> সাধারণী ও বিশেষজ্ঞ উভয়ের বক্তব্যে যৌক্তিকতা রয়েছে। এ কথা সত্য কোন কোন কারিগরী মন্ত্রণালয়ের সচিব পদে বিশেষজ্ঞরা অধিক উপযুক্ত হবেন। অন্যদিকে প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা ব্যতীত অনেক বিশেষজ্ঞ ব্যবস্থাপক ও নীতি নির্ধারক হিসেবে ব্যর্থও হতে পারেন।

২.১০. একটি দক্ষ ও অভিজ্ঞ ব্যবস্থাপনা গ্রুপ গঠন ও নীতি নির্ধারণের ক্ষেত্রে বিশেষজ্ঞদের সুযোগ প্রদানের জন্য ১৯৭৯ সালের মার্চ মাসে 'সিনিয়র পলিসি পুল' গঠন করা হয়। এ পুল সকল ক্যাডার সার্ভিসের শীর্ষে একটি ক্যাডার হিসেবে প্রতিষ্ঠিত হয় এবং সাধারণী ও বিশেষজ্ঞ উভয়ই এর সদস্য হিসেবে অন্তর্ভুক্ত হওয়ার সুযোগ পান। কয়েকটি ব্যতিক্রম ছাড়া সচিবালয়ের সকল উপ-সচিব, যুগ্ম সচিব, অতিরিক্ত সচিব ও সচিবের পদ পূলের সদস্যদের দ্বারা পূরণ করার ব্যবস্থা গৃহীত হয়।

২.১১. ১৯৭৯ সালের সিনিয়র পলিসি পুল অধ্যাদেশ অনুযায়ী পাবলিক সার্ভিস কমিশন কর্তৃক পরিচালিত নির্বাচনী পরীক্ষার জন্য নিম্নে বর্ণিত ৪৫ অনূর্ধ্ব কর্মকর্তাগণ যোগ্য বিবেচিত হন।<sup>১৩</sup>

অ) স্বাধীনতা পূর্ব নিয়মিত সার্ভিসে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসেবে সরাসরিভাবে নিযুক্ত ও বর্তমানে সিনিয়র স্কেল অথবা তদুর্ধ্ব বেতন ক্রমে অবস্থিত সে সকল কর্মকর্তা—যাদের চাকরীর মেয়াদ ১০ বছরের উর্ধ্বে ও ১৫ বছরের নিম্নে রয়েছে; (আ) জাতীয় বেতন ক্রমের ১৬৫০-৩০২০ স্কেলে নিযুক্ত সকল কর্মকর্তা যাদের চাকরীর মেয়াদ ১০ বছরের উর্ধ্বে ও ১৫ বছরের নিম্নে রয়েছে এবং যারা বর্তমানে সিনিয়র স্কেল অথবা তদুর্ধ্ব স্কেলে

অবস্থান করছেন; (ই) সে সকল কর্মকর্তা যারা (১) পদন্নোতির মাধ্যমে বর্তমান বেতনক্রমের ১৬৫০-৩০২০ স্কেল অর্জন করেছেন, (২) উক্ত পদোন্নতি প্রাপ্ত পদে ৫ বছরের অধিক সময় ধরে কাজ করছেন, (৩) বর্তমানে সিনিয়র স্কেল অথবা তদুর্ধ্ব স্কেলে অবস্থান করছেন, ও (৪) প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসেবে অন্তত ১০ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা রয়েছে।।

২.১২. পুলের সদস্য হওয়ার পর একজন কর্মকর্তা সচিবালয়ের উপ-সচিব পদে কাজ শুরু করবেন। পাবলিক সার্ভিস কমিশন কর্তৃক নিয়োগপ্রাপ্ত হওয়া ছাড়াও এককালীন নিয়োগের মাধ্যমে যে সকল কর্মকর্তা কোন এক সময় সচিবালয়ের উপ-সচিব বা তদুর্ধ্ব পদে, পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের মহাপরিচালক অথবা পরিচালক পদে দায়িত্ব পালন করেছেন তারা সদস্য হওয়ার যোগ্যতা অর্জন করেন। তাছাড়া সরকার ভূতপূর্ব নিয়মিত সার্ভিস ও প্রতিরক্ষা সার্ভিসের সদস্যদেরও পুলে অন্তর্ভুক্ত করেন।

২.১৩ সিনিয়র পলিসি পুলের মাধ্যমে পুলের ৫০ শতাংশ সদস্য নিজস্ব মন্ত্রণালয়ের দায়িত্ব পালন করতে পারবে বলে আশা করা হয়। অর্থাৎ এ ৫০ শতাংশ সদস্য সচিবালয় পর্যায়ে তাদের বিশেষজ্ঞ জ্ঞান ও অভিজ্ঞতা প্রয়োগ করার সুযোগ পাবে এবং বাকী ৫০ শতাংশ সদস্য সাধারণী কর্মকর্তা হিসেবে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের দায়িত্ব পালন করবে।

২.১৪. ১৯৮৯ সালে সিনিয়র পলিসি পুল বিলোপ করা হয়। পুল বিলুপ্ত হওয়ায় নীতি নির্ধারণে বিশেষজ্ঞদের সরাসরি ভূমিকা রাখার দাবী এখন পর্যন্ত অমীমাংসিত রয়েছে।

খ) ফুলটন প্রতিবেদন: ব্রিটিশ সিভিল সার্ভিসের বিশেষায়ন:

৩.০. ব্রিটিশ সিভিল সার্ভিসের কাঠামোগত ত্রুটি ও অনিয়ম সমূহ চিহ্নিত ও সংশোধন করার জন্য ১৯৬৬ সালে ফুলটন কমিটিকে দায়িত্ব দেয়া হয়। কমিটি প্রতিবেদনের প্রথম অনুচ্ছেদে উল্লেখ করে যে বিংশ শতাব্দীর দ্বিতীয়ার্ধের জটিল কর্ম ও দায়িত্ব পালন করা সত্ত্বেও ব্রিটিশ সিভিল সার্ভিস উনবিংশ শতাব্দীর নর্থকোট টেভেলিয়ন রিপোর্টের দর্শন ও কাঠামোকে অক্ষুর রেখেছে।<sup>১৪</sup> ফুলটন রিপোর্টে আরও বলা হয়, বর্তমান যুগে রাজনৈতিক, বৈজ্ঞানিক, সামাজিক, অর্থনৈতিক, কারিগরী বিভিন্ন ক্ষেত্রে জটিলতা বৃদ্ধি পেয়েছে। কাজেই সরকারী চাকুরীজীবীদের নিজস্ব ক্ষেত্রের দ্রুত উন্নয়নের সাথে তাল মিলিয়ে চলতে হবে ও নতুন কিছু সৃষ্টির প্রচেষ্টা চালাতে হবে। সংক্ষেপে বলা যায় বর্তমান যুগে সিভিল সার্ভিসে সর্ব-বিষয়জ্ঞ বলে কোন কথা থাকা উচিত নয়। বরং প্রকৃত পেশাদার ব্যক্তিদের সমন্বয়ে সিভিল সার্ভিস গঠিত হবে।<sup>১৫</sup>

৩.১. প্রতিবেদনে (অনুচ্ছেদ ৩৫ ও ৩৬) দুই ধরনের পেশাদারির কথা বলা হয়েছে। প্রথমতঃ বিশেষজ্ঞদের পেশাদারীর কথা বলা হয়েছে যারা নিজের শিক্ষাগত যোগ্যতা ও দক্ষতার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ পদে নিযুক্ত হন। দ্বিতীয়তঃ প্রশাসকদের পেশাদারীর কথা বলা হয়েছে এবং কমিটির মতে এ ধরনের পেশাদারী আনয়ন ব্রিটিশ সিভিল সার্ভিসের জন্য অধিক প্রয়োজনীয় ও গুরুত্বপূর্ণ হয়ে পড়েছে।

৩.২. প্রতিবেদনে (অনুঃ ৭৪ ও ৭৫) বুদ্ধিদীপ্ত ও শ্রেষ্ঠ স্বাতন্ত্র্যের সর্ব বিষয়জ্ঞ সাধারণী কর্মকর্তা হিসেবে নিয়োগ না করার পক্ষে প্রস্তাব রাখা হয়েছে। প্রশাসনিক কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে নির্দিষ্ট করার জন্য কমিটি প্রশাসনকে আর্থ ও সামাজিক দুটি প্রধান ভাগে ভাগ করেছে এবং এ দুই ক্ষেত্রে নিয়োগের সময় প্রাসঙ্গিক শিক্ষাগত যোগ্যতা, প্রবণতা প্রভৃতির উপর গুরুত্ব আরোপ করেছে। যদিও বিশ্ববিদ্যালয় থেকে সদ্য ডিগ্রীপ্রাপ্ত ছাত্ররা উপরোক্ত দুটি ক্ষেত্রের কোনটির দায়িত্ব সঠিক ভাবে পালন করার মত দক্ষ হবে না—তথাপি কমিটি মনে করে তাদের নিয়োগ বিশ্ববিদ্যালয় পর্যায়ে লেখা পড়া ও চাকুরীপূর্ব অন্যান্য যোগ্যতার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হতে হবে।

৩.৩. প্রতিবেদনে বিশেষজ্ঞদের নিয়োগের ব্যাপারে মৌলিক কোন পরিবর্তনের কথা বলা হয়নি। যেহেতু তারা নির্দিষ্ট ধরনের কাজ করার জন্য নিয়োগপ্রাপ্ত হন সেহেতু তাদের নিয়োগের সময় প্রাসঙ্গিক যোগ্যতা আবশ্যিকভাবে যাচাই করা হয়। প্রতিবেদনে (অনুঃ ৭২ ও ৭৩) নিয়োগকারী দপ্তর/সংস্থা দ্বারা বিশেষজ্ঞদের নিয়োগ করার প্রচলিত নিয়মকে সমর্থন করা হয়েছে। তবে উচ্চ প্রশাসনিক ও ব্যবস্থাপনা পদে বিশেষজ্ঞদের দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য প্রতিবেদনে তাদের জন্য ব্যবস্থাপনা ও প্রশাসন সম্পর্কিত প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সুপারিশ করা হয়েছে।

৩.৪. কমিটি মনে করে সকল কর্মকর্তার চাকুরী জীবনের প্রাথমিক পর্যায়ে একটি নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে কাজ করা উচিত। যারা নিজস্ব ক্ষেত্রে বিশিষ্টতা অর্জনে আগ্রহী তারা স্বাভাবিক ভাবে নিজস্ব গভির বাইরে যাবেন না। অন্যদিকে, যারা প্রশাসন ও নীতি নির্ধারণে আগ্রহী তারা নির্দিষ্ট সময়ের পর উচ্চতর প্রশাসনিক সার্ভিসে প্রবেশ করবেন। সে কারণে প্রতিবেদনে (অনুঃ ২২৪) উচ্চতর প্রশাসনিক সার্ভিস সকল পেশাজীবির জন্য উন্মুক্ত করার সুপারিশ রাখা হয়েছে।

৩.৫. প্রতিবেদনে (অনুঃ ১৪৯) মন্ত্রণালয়ের সার্বিক প্রশাসনিক ক্ষমতা সচিবের হাতে থাকা উচিত বলে উল্লেখ করা হয়েছে এবং কারিগরী মন্ত্রণালয়ের সচিব পদে একজন বিশেষজ্ঞ নিযুক্ত করার পক্ষে সুপারিশ রাখা হয়েছে। তাছাড়া কমিটি মন্ত্রীর জন্য এক বা একাধিক নীতি বিষয়ক উপদেষ্টা ও প্রয়োজন অনুসারে কারিগরী বিষয়ক উপদেষ্টা পদ সৃষ্টির সুপারিশ করেছে। ফ্রেঞ্চ পদ্ধতির ডিরেক্টর ডু ক্যাবিনেট (Director du

Cabinet) এর মত নীতি বিষয়ক উপদেষ্টা মন্ত্রীকে প্রাত্যহিক ও জটিল নীতি বিষয়ক কাজকর্মে সহযোগিতা প্রদান করবেন। নীতি ও কারিগরী বিষয়ক উপদেষ্টাদের মন্ত্রীদের সাথে প্রত্যক্ষ ও প্রাত্যহিক যোগাযোগ থাকবে।

৩.৬. ব্রিটিশ সিভিল সার্ভিস থেকে উচ্চ ও নিম্ন শ্রেণী পদ্ধতি অপসারণ করে যুক্তরাষ্ট্রের সিভিল সার্ভিসের অনুরূপ একটি শ্রেণীমুক্ত ও পেশা ভিত্তিক সিভিল সার্ভিস সৃষ্টি করার পক্ষে সুপারিশ রাখা হয় (অনু: ২১৫ ও ২১৮)। সে উদ্দেশ্যে কমিটি সার্ভিসের সকল পদের জন্য (উৎপাদন খাত ব্যতীত) একটি সমরূপ বেতনক্রম কাঠামো (uniform pay grade structure) সুপারিশ করে। উক্ত বেতনক্রম কাঠামোতে ২০টি গ্রেড বা ক্রম সুপারিশ করা হয়।

৩.৭. ব্রিটিশ সিভিল সার্ভিসে ফুলটন প্রতিবেদনের গুরুত্ব ও প্রভাব অনুধাবনের জন্য সার্ভিসের বর্তমান কাঠামো পর্যালোচনা করা প্রয়োজন। (অ) প্রতিবেদনের সুপারিশ অনুযায়ী সমরূপ বেতনক্রম কাঠামো গঠন করা হয়েছে। সার্ভিসকে ১। সাধারণ, ২। আর্থ, ৩। বৈজ্ঞানিক ও কারিগরী, এবং ৪। প্রশিক্ষণ — এই চারটি প্রধান শ্রেণীতে ভাগ করে সকল সরকারী চাকুরীজীবিকে (উৎপাদন খাত ব্যতীত) উপরোক্ত ৪টি শ্রেণীর বিভিন্ন পেশা ও বেতনক্রমে বিন্যাস করা হয়েছে। (আ) কারিগরী ও বিশেষজ্ঞ পদ ব্যতীত অন্যান্য পেশায় কর্মকর্তা নিয়োগের ক্ষেত্রে বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্থাৎ প্রাসঙ্গিক শিক্ষাগত যোগ্যতাকে খুব বেশী প্রাধান্য দেয়া হচ্ছে না। (ই) প্রশাসনের উচ্চতর পর্যায়ে সাধারণী ও বিশেষজ্ঞদের জন্য উন্মুক্ত একটি সার্ভিস গঠনের সুপারিশ আংশিকভাবে পূরণ হয়েছে। উন্মুক্ত কাঠামোর প্রায় ৪০% শতাংশ পদ বিশেষজ্ঞদের দ্বারা পূরণ করা হয়েছে এবং তাদের মধ্যে অধিকাংশই নিজস্ব দপ্তরে কাজ করছেন। কমিটির সুপারিশ সত্ত্বেও নীতি নির্ধারণের ক্ষেত্রে তেমন পরিবর্তন আসেনি। নীতি নির্ধারণী পদে এখনও সাধারণী কর্মকর্তারা প্রাধান্য বিস্তার করে আছেন।<sup>১৬</sup>

গ) যুক্তরাষ্ট্রের সিভিল সার্ভিসে সাধারণী ধারণার প্রবর্তন:

৪.০. যুক্তরাষ্ট্রে বিশেষজ্ঞ ও কারিগরী দক্ষতা সম্পন্ন ব্যক্তির অধিক মর্যদা ও আর্থিক সুবিধা ভোগ করে থাকেন। যুক্তরাষ্ট্রের বিপরীতে যুক্তরাষ্ট্রের আমলাগণ নিজেদের সরকারী চাকুরীজীবি অপেক্ষা পেশাজীবি অথবা বিশেষজ্ঞ হিসেবে পরিচয় দিতে অধিক স্বচ্ছন্দ বোধ করেন।<sup>১৭</sup> তাছাড়া যুক্তরাষ্ট্রে যেখানে অধিকাংশ সরকারী চাকুরীজীবি মানবিক ও আইন বিষয়ে শিক্ষাপ্রাপ্ত সেখানে যুক্তরাষ্ট্রের সিভিল সার্ভিসে বিজ্ঞান, সমাজ বিজ্ঞান ও কারিগরী বিষয়ে শিক্ষাপ্রাপ্তদের প্রাধান্য দেখা যায়।<sup>১৮</sup>

৪.১. যুক্তরাষ্ট্রে সরকারী চাকুরীতে নিয়োগ পদ্ধতি অনেকাংশে সিভিল সার্ভিসে বিশিষ্টতা আনয়নে সহায়তা করে। সেখানে সিভিল সার্ভিস কমিশন প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষার ব্যবস্থা গ্রহণ করে এবং এ পরীক্ষা প্রায়োগিক ও প্রাসঙ্গিক হয়ে থাকে। যুক্তরাষ্ট্রের নির্বাচনী পরীক্ষার ন্যায় এ পরীক্ষায় সাধারণ জ্ঞান ও যোগ্যতা নির্ণয় করা হয় না বরং আবেদনকারীদের প্রাসঙ্গিক বিষয়ে কারিগরী দক্ষতা ও বর্তমান উপযুক্ততা নির্ণয় করা হয়।

৪.২. যুক্তরাষ্ট্রে বিশিষ্টকরণের নেতিবাচক ফলস্বরূপ দেখা যায় নিজস্ব দপ্তরের উচ্চতর ব্যবস্থাপনা পদে অধিষ্ঠিত একজন বিশেষজ্ঞ কংগ্রেসের উপ-কমিটির নিকট রাজনৈতিক ভাষায় কিছু প্রকাশ করতে অস্বস্তি বোধ করেন ও কোন কোন ক্ষেত্রে অপারগ হন।<sup>১৯</sup> তিনি নিজস্ব পেশার সদস্যদের নিকট সহজবোধ্য হন বটে কিন্তু রাজনৈতিকদের কাছে তেমন গ্রহণযোগ্য হতে পারেন না।

৪.৩. প্রশাসনের উচ্চতর পর্যায়ে বিশেষজ্ঞদের সীমাবদ্ধতা দূর করার জন্যও প্রশাসনের উচ্চতর পর্যায়ে রাজনৈতিক নিয়োগ হাসকল্লে কাটার প্রশাসন ১৯৭৮ সালের প্রশাসনিক পুনর্গঠন আইন দ্বারা একটি উচ্চতর নির্বাহী সার্ভিস (Senior Executive Service) সংক্ষেপে এস, ই, এস, গঠন করে।<sup>২০</sup> এস, ই, এস, ব্রিটিশ সিভিল সার্ভিসের উচ্চতর প্রশাসনিক সার্ভিসের অনুরূপ একটি সাধারণী ব্যবস্থাপক শ্রেণী হিসেবে গঠিত হয়েছে। এস, ই, এস, এর সদস্যগণ কোন নির্দিষ্ট কার্যক্রম অথবা দপ্তরের প্রতি অনুগত না হয়ে সমগ্র সার্ভিস ও উন্নত ব্যবস্থাপনা কৌশলের প্রতি অনুগত থাকেন।

৪.৪. যুক্তরাষ্ট্রের সিভিল সার্ভিসের সাধারণ তালিকায় (general schedule) মোট ১৮টি গ্রেড রয়েছে। একটি নির্দিষ্ট গ্রেড বিভিন্ন পেশাজীবীদের নিয়ে গঠিত এবং তারা নিজস্ব পেশার বিভিন্ন বিভিন্ন পর্যায়ে অবস্থান করতে পারেন।<sup>২১</sup>

৪.৫. একজন স্নাতক ডিগ্রীধারী সাধারণতঃ সাধারণ তালিকার পঞ্চম অথবা সপ্তম গ্রেডে ও একজন স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী ৭ম অথবা ৯ম গ্রেডে প্রবেশ করেন। একজন ডক্টরেট ডিগ্রীধারী একাদশ গ্রেডের যোগ্যতা অর্জন করেন এবং গবেষণা ক্ষেত্রে অতিরিক্ত যোগ্যতা সম্পন্ন হলে তিনি দ্বাদশ গ্রেডের গবেষণা পদে প্রবেশ করতে পারেন। সাধারণতঃ বিশেষজ্ঞ ও ব্যবস্থাপকগণ একাদশ ও দ্বাদশ গ্রেডে প্রাথমিক ভাবে নিযুক্ত হন।<sup>২২</sup>

৪.৬. উপরোক্ত সাধারণ তালিকার (general schedule) উর্ধ্বে রয়েছে যুক্তরাষ্ট্রীয় নির্বাহী সার্ভিস (Federal Executive Service)। উক্ত সার্ভিসের পদসমূহকে পাঁচটি বেতন ক্রমে বিন্যাস করা হয়েছে।<sup>২৩</sup> ১৯৭৮ সালের পূর্ব সময় পর্যন্ত অধিকাংশ যুক্তরাষ্ট্রীয় নির্বাহী পদ রাজনৈতিক ভাবে পূরণকৃত হয়েছে। ১৯৭৮ সালে এ, ই, এস,

গঠনের মাধ্যমে এ সার্ভিসের কিছু অংশ প্রশাসনিকভাবে পূরণ করার ব্যবস্থা গৃহীত হয়েছে।

৪.৭. সাধারণ তালিকার ১৬ থেকে ১৮ গ্রেড ও যুক্তরাষ্ট্রীয় নির্বাহী সার্ভিসের চতুর্থ ও পঞ্চম গ্রেডের কর্মকর্তারা এস, ই, এস, এ প্রবেশ করতে পারেন। এস, ই, এস, এর ১০ শতাংশ পদ রাজনৈতিক নিয়োগের জন্য সংরক্ষিত আছে।

৪.৮. এস, ই, এস, -এ শিল্প ও ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের ন্যায় কার্য মূল্যায়ন পদ্ধতি (Performance appraisal system) ব্যবহৃত হচ্ছে। বাৎসরিক কার্য মূল্যায়নের উপর এস, ই, এস, সদস্যদের সুযোগ সুবিধা প্রাপ্তি সম্পূর্ণভাবে নির্ভর করে। দক্ষ ব্যবস্থাপকদের উৎসাহিত করার জন্য সম্মানজনক উপাধি ও আর্থিক সুবিধা প্রদান করা হয়। অন্য দিকে একজন কর্মকর্তার কাজের মূল্যায়ন সন্তোষজনক না হলে তিনি তার নিজস্ব পেশায় ফিরে যান।

৪.৯. একজন এস, ই, এস, সদস্য তার যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ বিভিন্ন এস, ই, এস, পদে বদলী হতে পারেন। এস, ই, এস, -এ ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের ন্যায় আর্থিক সুবিধা ও সামাজিক মর্যাদা অন্তর্ভুক্ত করে সরকারী পেশার প্রতি মেধাবী ও দক্ষ ব্যক্তিদের আগ্রহ সৃষ্টি ও সরকারী প্রতিষ্ঠানসমূহের দক্ষতা বৃদ্ধির প্রচেষ্টা চলছে।

(ঘ) ফ্রেঞ্চ সিভিল সার্ভিসে সাধারণী ও বিশেষজ্ঞদের মধ্যে সমতা রক্ষার প্রচেষ্টা:

৫.০. সাধারণী পক্ষপাত দৃষ্ট বিটিশ পদ্ধতি ও বিশেষজ্ঞ পক্ষপাত দৃষ্ট যুক্তরাষ্ট্রের বিপরীতে ফ্রেঞ্চ সিভিল সার্ভিসে এ দুইয়ের মধ্যে সমতা বিধানের চেষ্টা করা হয়েছে। ২৪ যেমন প্রশাসনিক দিকে সর্বাধিক মর্যাদাসম্পন্ন কয়েকটি কোর্স (corps) বা ক্যাডার রয়েছে। এ সকল কোর্স কে গ্র্যাডুস্ কোর্স বলা হয়। গ্র্যাডুস কোর্স প্রশাসনের সর্বোচ্চ পর্যায় এবং এর সদস্যগণ নিজস্ব কোরের বাইরে অন্যান্য প্রাসঙ্গিক কোরের উচ্চ প্রশাসনিক পদের দায়িত্ব পালন করে থাকে। অন্যদিকে সার্ভিসের কারিগরী দিকে অনুরূপ মর্যাদাসম্পন্ন কয়েকটি কোর্স রয়েছে। প্রশাসকদের ন্যায় এ সকল কোরের সদস্যরা নিজস্ব কোরের মধ্যে সীমাবদ্ধ না থেকে বিভিন্ন কারিগরী কোরের উচ্চ পদের দায়িত্ব পালন করেন।

৫.১. ফ্রেঞ্চ পদ্ধতিতে ব্রিটিশ পদ্ধতির ন্যায় বিশেষজ্ঞরা শুধু প্রশাসকদের কারিগরী পরামর্শ প্রদান করেন না বরং তারা নিজেরাই প্রশাসনের দায়িত্বে থাকেন। অধিকাংশ বিশেষজ্ঞ/কারিগরী মন্ত্রণালয়ে (যেমন: পূর্ত ও যোগাযোগ মন্ত্রণালয়, স্বাস্থ্য ও জনসংখ্যা

মন্ত্রণালয়, শিল্প মন্ত্রণালয় প্রভৃতি) কারিগরী কোরের সদস্যগণ প্রশাসনের নেতৃত্বে রয়েছে। ফ্রান্সে কারিগরী কোরের সদস্যরা যেহেতু অর্থনীতি ও ব্যবস্থাপনা বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত সেহেতু তাঁরা নীতি নির্ধারণ, প্রকল্প প্রণয়ন প্রভৃতির দায়িত্ব পালন করতে সক্ষম হন।<sup>২৫</sup>

৫.২. ফ্রেঞ্চ পদ্ধতিতে মন্ত্রণালয়ের দায়িত্বে থাকেন পরিচালকগণ। পরিচালকগণ স্ব-স্ব ক্ষেত্রের প্রশাসন ও ব্যবস্থাপনার দায়িত্বে থাকেন এবং ডিরেক্টর ডু কাবিনেট (Director du Cabinet) মন্ত্রণালয়ের রাজনৈতিক দিক নির্দেশনার দায়িত্বে নিয়োজিত থাকেন। ডিরেক্টর ডু কাবিনেট প্রশাসনের গ্র্যান্ডস্ কোরের উপ-পরিচালক পদমর্যাদার একজন সদস্য। তিনি মন্ত্রী দ্বারা উক্তপদে নিয়োজিত হন ও সকল প্রশাসনিক ও কারিগরী বিষয়ে মন্ত্রীকে সহযোগিতা করেন।

৫.৩. ফ্রান্সে অধিকাংশ প্রশাসকেরই আইন বিষয়ক ডিগ্রী রয়েছে তবে এ ডিগ্রী যুক্তরাজ্যের ন্যায় উচ্চতর ডিগ্রী নয়। তথাপি প্রত্যেক প্রশাসকের আইন বিষয়ে মৌলিক প্রশিক্ষণ থাকা প্রয়োজন কেন না সে দেশে প্রায় প্রতিটি প্রশাসনিক সিদ্ধান্ত প্রশাসনিক আদালতে উপস্থাপিত হতে পারে।

৫.৪. ফ্রান্সে কারিগরী ও প্রশাসন উভয় ক্ষেত্রে বিশিষ্টতা অর্জন ও প্রশাসনের উচ্চ পর্যায়ে অগ্রগতির জন্য প্রশিক্ষণের উপর অত্যধিক গুরুত্ব আরোপ করা হয়। বিশেষজ্ঞরা ইকোল্যে পলিটেকনিক (Ecole Polytechnique) ও অন্যান্য পেশাভিত্তিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের মাধ্যমে বিশিষ্টতা অর্জন করে। অন্যদিকে প্রশাসকগণ ইকোল্যে ন্যাশনাল ডি এডমিনিস্ট্রেশন (Ecole Nationale d' Administration ENA)-এর মাধ্যমে বিশিষ্টতা অর্জন করে।

৫.৫. ইকোল্যে পলিটেকনিক সাধারণভাবে বিজ্ঞান শাস্ত্র ও নির্দিষ্টভাবে অংক শাস্ত্রের উপর গুরুত্ব আরোপ করে থাকে। উক্ত স্কুলে দু বছর অধ্যয়নের পর পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হয় ও স্কুলের শ্রেষ্ঠ ২০ থেকে ২৫ শতাংশ ছাত্র সিভিল সার্ভিসের কারিগরী কোরে চাকরীর সুযোগ পান। কারিগরী কোরের সর্বাধিক মর্যাদা সম্পন্ন দু'টি কোর্স যেমন মাইনিং ইঞ্জিনিয়ার্স ও সিভিল ইঞ্জিনিয়ার্স কোরে সর্বশ্রেষ্ঠ ছাত্ররা সুযোগ পান। এর পর শিক্ষানবীশ প্রকৌশলী হিসেবে তারা দু'বছর মেয়াদী পেশা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন।

৫.৬. ইকোল্যে ন্যাশনাল ডি এডমিনিস্ট্রেশনে প্রবেশের জন্য আবেদনকারীরা প্রশাসনের চারটি ক্ষেত্র- ১। সাধারণ প্রশাসন, ২। পররাষ্ট্র সার্ভিস, ৩। আর্থ প্রশাসন, ও ৪। সামাজিক প্রশাসনের যে কোন একটির জন্য আবেদন করেন। নির্দিষ্ট ক্ষেত্রের জন্য লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হয় তবে এ সকল পরীক্ষার তিন-চতুর্থাংশ নম্বর

সাধারণ বিষয় যেমন ভূগোল, আইন, ইতিহাস, সমাজ বিজ্ঞান, সাধারণ জ্ঞান, মৌখিক পরীক্ষা, শারীরিক সুস্থতা প্রভৃতির জন্য সংরক্ষিত থাকে।

৫.৭. পরীক্ষায় কৃতকার্যদের তিন বছর মেয়াদী প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে হয়। প্রশিক্ষণের প্রথম বছরে শিক্ষানবীসদের প্রশাসন সম্পর্কে অভিজ্ঞতা অর্জনের জন্য প্রাদেশিক জেলায় (prefecture) পাঠানো হয়। দ্বিতীয় বছর ইকোল্যে ন্যাশনাল ডি এডমিনিস্ট্রেশনে প্রশাসন সম্পর্কিত বক্তৃতা ও সেমিনার আয়োজনের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ দান করা হয়। দ্বিতীয় বৎসরান্তে চূড়ান্ত পরীক্ষা অনুষ্ঠানের মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীদের কোর্স নির্দিষ্ট করা হয়। ১৫ থেকে ২০ শতাংশ শিক্ষানবীস কর্মকর্তা গ্র্যাডুস্ কোরসমুহে সুযোগ পান। অন্যরা প্রশাসনের অন্যান্য পদে অথবা সেসরকারী প্রতিষ্ঠানে যোগদান করেন। তৃতীয় বছর প্রশিক্ষণার্থীরা পেশা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন। প্রশিক্ষণ শেষে তারা নির্দিষ্ট দপ্তরে যোগদান করেন এবং এক থেকে দুই বছর শিক্ষানবীস কর্মকর্তা হিসেবে কাজ করেন।

৬) উপসংহার – বাংলাদেশে সাধারণী বিশেষজ্ঞ দ্বন্দ্ব নিরসনের লক্ষ্যে পদক্ষেপ গ্রহণ :

৬.০. বাংলাদেশ, যুক্তরাজ্য, যুক্তরাষ্ট্র ও ফ্রান্সের সিভিল সার্ভিসে কাঠামো পর্যালোচনার পর দেখা যায় সাধারণী – বিশেষজ্ঞ দ্বন্দ্ব নিরসনে দুইটি বিষয়ের উপর প্রাধান্য দেয়া হয়েছে। এক, প্রশাসক ও বিশেষজ্ঞ উভয়ের কর্মজীবনের প্রাথমিক পর্যায়ে একটি নির্দিষ্ট বিষয়ে দক্ষতা অর্জন ; দুই, প্রশাসক ও বিশেষজ্ঞদের সমন্বয়ে একটি গতিশীল ও উচ্চতর প্রশাসক/ব্যবস্থাপক শ্রেণী গঠন।

৬.১. বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসে বিশিষ্টতা আনয়ন ও নীতি নির্ধারণে বিশেষজ্ঞদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য নিম্নলিখিত পদক্ষেপ নেয়া যেতে পারেঃ—

১। বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসে “প্রাসঙ্গিক যোগ্যতার” উপর অধিক গুরুত্ব দেয়া প্রয়োজন। অর্থাৎ কর্মকর্তাদের নিয়োগ, প্রেরণ ও বদলীকালে শিক্ষাগত যোগ্যতা, প্রশিক্ষণ, অভিজ্ঞতা, প্রবণতা প্রভৃতির প্রাসঙ্গিকতার উপর যথা সম্ভব গুরুত্ব দেয়া প্রয়োজন।

২। সরকারী কর্মকর্তাদের দু’বছর মেয়াদী শিক্ষানবীস কালে পর্যায়ক্রমে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ (ছয় মাস ব্যাপী), পেশা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ (এক বছর মেয়াদী) ও কর্মকালীন প্রশিক্ষণ (৬ মাস ব্যাপী) অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে।

১৯৮০ সালে একীভূত ক্যাডার সার্ভিস (unified cadre service) গঠনের ফলে— বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ সকল ক্যাডার সার্ভিসের জন্য বাধ্যতামূলক করা হয়েছে। তাছাড়া ১৯৮২ সালের বিকেন্দ্রীকরণ নীতির কারণে সিভিল সার্ভিসে নিয়োগের হারও বৃদ্ধি পেয়েছে। বিভিন্ন ক্যাডারের সদস্য সংখ্যা ও সার্ভিসের নিয়োগ পদ্ধতির তুলনায়

প্রশিক্ষণ সুবিধা অপ্রতুল হওয়ায় অপ্রশিক্ষণের জের একটি সমস্যা হয়ে দাঁড়িয়েছে। অপ্রশিক্ষণের জের হাস করার জন্য ১৯৮৮ সাল থেকে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের মেয়াদ ৪ মাস থেকে ২ মাসে হাস করা হয়েছে এবং বাংলাদেশ লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের পাশাপাশি অন্যান্য প্রশিক্ষণ কেন্দ্র যেমন-কুমিল্লা পল্লী উন্নয়ন একাডেমী, বগুড়া পল্লী উন্নয়ন একাডেমী, ওটিআই প্রভৃতিকে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ প্রদানের দায়িত্ব দেয়া হয়েছে।

অপ্রশিক্ষণের জের থাকা সত্ত্বেও ১৯৯২ সাল থেকে নব নিযুক্ত কর্মকর্তাদের জন্য বাংলাদেশ লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে ৪ মাস মেয়াদী বুনিয়াদী কোর্স শুরু করার পরিকল্পনা আছে। অপ্রশিক্ষণের জের হাসের জন্য পাশাপাশি অন্যান্য প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে দু মাস মেয়াদী বুনিয়াদী কোর্স চলতে পারে। পরবর্তীতে নব নিযুক্তদের জন্য বুনিয়াদী কোর্স ৪ মাসে থেকে ৬ মাস উন্নীত করা যেতে পারে।

৩। সকল ক্যাডারের জন্য পেশাভিত্তিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্র স্থাপন করা যেতে পারে।

- ৪। কর্মকর্তাদের জৈষ্ঠতা তালিকা প্রণয়নে বুনিয়াদী ও পেশাভিত্তিক প্রশিক্ষণ কোর্স সমূহের ফলাফলকে গুরুত্ব দেয়া প্রয়োজন।
- ৫। বাৎসরিক গোপনীয় প্রতিবেদনে কর্মকর্তাদের চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য অপেক্ষা কাজের মানকে অধিক গুরুত্ব দেয়া যেতে পারে।
- ৬। সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাদের পদোন্নতি ও অন্যান্য পেশাভিত্তিক সুযোগ সুবিধা প্রদানে যথাসম্ভব সমতা আনয়নের প্রচেষ্টা নেয়া যেতে পারে।
- ৭। সিভিল সার্ভিসের বদলী নীতি জনগণ ও কর্মকর্তাদের কল্যাণে ব্যবহার করা প্রয়োজন। কর্মকর্তাদের অভিজ্ঞতা ও প্রবণতার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ পদে তিন থেকে পাঁচ বছর (কাজের বিভিন্নতার উপর নির্ভর করে) অন্তর বদলী করা যেতে পারে।
- ৮। প্রশাসনের উচ্চতর পর্যায়ে একটি দক্ষ ব্যবস্থাপক শ্রেণী তৈরী করার জন্য সাধারণী ও বিশেষজ্ঞদের সমন্বয়ে সিনিয়র পলিসি পুল গঠন করার বিষয়টি পুনর্বিবেচনা করা যেতে পারে।
- ৯। পুলের সদস্য নিয়োগের জন্য পাবলিক সার্ভিস কমিশন প্রধান ভূমিকা পালন করতে পারে। কমিশন নির্বাচনী পরীক্ষা/সাক্ষাৎকার/শিক্ষাগত যোগ্যতা কর্ম অভিজ্ঞতা প্রভৃতি যাচাইয়ের পর সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও নেতৃত্ব দানে সক্ষম ও প্রশাসনিক যোগাযোগে দক্ষতা সম্পন্ন কর্মকর্তাদের সদস্য হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করতে পারে।
- ১০। পুলের সদস্যদের শিক্ষাগত যোগ্যতা, প্রশিক্ষণ ও অভিজ্ঞতার সাথে যথা সম্ভব সংগতি পূর্ণ বিভিন্ন পদে নিয়োগ করা প্রয়োজন।
- ১১। পুলের যে সকল সদস্যের সচিবালয়ে চাকুরীর পূর্ব অভিজ্ঞতা নেই সে সকল সদস্যদের পুলে অন্তর্ভুক্ত হওয়ার সাথে সাথে প্রশাসন ও সচিবালয় সার্ভিস সম্পর্কে প্রশিক্ষণ দান করা প্রয়োজন।

১২। নিজস্ব ক্ষেত্রে বিশিষ্টতা অর্জনে আগ্রহী পুল বাহিভূর্ত কর্মকর্তাদের স্ব-স্ব ক্ষেত্রে উন্নয়নের জন্য গবেষণা ও প্রশিক্ষণের জন্য যথেষ্ট সুযোগ সুবিধা দেয়া প্রয়োজন। স্ব-স্ব ক্ষেত্রে কর্মকর্তাদের উন্নয়ন ও পদমোতির ক্ষেত্রে পুলের কোন নেতিবাচক ভূমিকা থাকা উচিত নয়।

৬.২. মনে রাখতে হবে সঠিক রাজনৈতিক নেতৃত্ব, অর্থনৈতিক ও প্রযুক্তিগত উন্নয়ন, কর্মসংস্থান বৃদ্ধি- প্রভৃতি ব্যতীত উপরোক্ত প্রশাসনিক পদক্ষেপ দ্বারা সিভিল সার্ভিসে প্রাসঙ্গিকতা ও বিশিষ্টতা আনয়ন সম্ভব না। আমাদের দেশে চাকরীর স্বল্পতা ও প্রযুক্তিগত অনুন্নয়নের ফলে দেখা যাচ্ছে উচ্চ শিক্ষা বিশেষতঃ বিজ্ঞান বিষয়ক উচ্চতর কারিগরী শিক্ষা কর্ম ক্ষেত্রে তেমন ভূমিকা রাখতে পারছে না। এ সমস্যা রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, প্রযুক্তিগত উন্নয়ন, কর্মক্ষেত্রে নতুন সুযোগ সৃষ্টি ও সঠিক প্রশাসনিক পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে হ্রাস করা সম্ভব।

### তথ্য নির্দেশিকা:

- ১) Great Britain, Fulton Report Vol.1 (London: H.M. Stationery Office, 1968), পৃ : ১৬, অনু: ৩।
- ২) Gavin Drewry and Tony Butcher, The Civil Service Today (Oxford: Basil Blackwell, 1988), পৃ : ২৫
- ৩) R.G.S. Brown, The Administrative Process in Britain (London: Methuen and Co. Ltd. 1971), পৃ : ৬৮
- ৪) Great Britain, পূর্বোক্ত, অনু: ৩ পৃ: ৯, লেখুন, Mohammad Mohabbat Khan, Bureaucratic Self Preservation (Dhaka, University of Dhaka, 1980).
- ৫) Great Britain, পূর্বোক্ত, অনু: ৪।
- ৬) ঐ, পৃ: ১২১।
- ৭) ঐ, পৃ: ১১৯।
- ৮) ঐ, পৃ: ৯ অনু: ৩।
- ৯) লেখুন, Ralph Braibanti, "The Higher Bureaucracy of Pakistan" in Asian Bureaucratic Systems Emergent from the British Imperial Tradition, ed. Ralph Braibanti (Durham: Duke University Press, 1966), পৃ: ২০৯-৩৫৩ ও Mohammad Mohabbat Khan, পূর্বোক্ত পৃ: ৯০-১১১।
- ১০) Ali Ahmed, Role of Higher Civil Servants in Pakistan (Dhaka: NIPA, 1968), পৃ: ১৩০-১৩৫।

- ১১) এ, পৃঃ ৩৬।
- ১২) লেখন, Ali Ahmed, Basic Principles and Practices of Administrative Organization: Bangladesh (Dhaka : NILG, 1981), পৃঃ ৩৬-৩৭।
- ১৩) Bangladesh, Personnel Manual (Dhaka: Ministry of Establishment, 1989), পৃঃ ২২-২৫
- ১৪) Great Britain, পূর্বোক্ত পৃঃ ৯ অনুঃ
- ১৫) এ, পৃঃ ১৬ অনুঃ
- ১৬) Drewry and Butcher, পূর্বোক্ত, পৃঃ ৫২ ও ১৪১-১৪৩।
- ১৭) Hugh Heclo, "In Search of a Role: America's Higher Civil Service", in Bureaucrats policy Making, ed. Ezra N. Sulciman (New York: Holmes and Meier, 1984), পৃঃ ১১।
- ১৮) এ, পৃঃ ১৫।
- ১৯) Great Britain, পূর্বোক্ত পৃঃ ১৪৫।
- ২০) লেখন, U.S. A. , " The Civil Service Reform Act of 1978 (Public Law 95-954)" in Legislating Bureaucratic Change : The Civil Service Reform Act of 1978 ed. Patricia W. Ingraham and Carolyn Ban (New York: state University of New York press, 1984), পৃঃ ২৮১-৩৯৭
- ২১) Great Britain, পূর্বোক্ত পৃঃ ১৪০-১৪৭।
- ২২) এ
- ২৩) এ
- ২৪) লেখন, Great Britain, পূর্বোক্ত। পৃঃ ১৩৩ ও Ridley and Blondel, Public Administration in France (London: Routledge and kegan Paul, 1969), পৃঃ ৩৬-৪১
- ২৫) Ridley and Blondel, এ, পৃঃ ৬১।