ISSN-1605-7023

বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন পত্রিকা
চতুর্দশ বর্ষ সংখ্যা
কার্তিক ১৪২০/নভেম্বর-২০১৩

Report of the Administrative and Services Reorganization Committee, 1973 — একটি পর্যালোচনা

মুঃ আবদুল হাকিম*

Abstract

Report of the Administrative and Services Reorganization Committee, 1973 is a fundamental report in shaping the very structure of civil service in Bangladesh. This report is very significant on many grounds. The review of this kind of report not only will reveal some basic information and knowledge of civil service but also will sharpen our insight and intellectual quality. Moreover this sort of practice is very much essential to restructure our civil service on solid footing. This is an endeavor of indepth analysis of various aspects of administrative reforms along with the status of implementation. Some points of this review have been translated in my own Bengali language to make it vivid and understandable.The report has put more emphasis on specialization in civil service according to the spirit of Fulton Report (1968). It is evident from the tone of the report that committee has a bias for the socialistic pattern of civil administration contemporaneous with the trend of time and politics.

প্রশাসনিক সংস্কার ব্যতীত জনবান্ধব প্রশাসন প্রতিষ্ঠা করা প্রায় অসম্ভব একটি কাজ। আবার জনবান্ধব বা নাগরিকবান্ধব প্রশাসন ছাড়াও সুশাসন নিশ্চিত করা প্রায় অসম্ভব। সারা পৃথিবী বর্তমানে একটা গ্লোবাল ভিলেজের মতো। ফলে পৃথিবীর কোনো দেশ এখন আর একা চলতে পারে না। বস্তুত শোষণ, দুর্নীতি এবং দারিদ্র মুক্ত একটি স্বনির্ভর বাংলাদেশ গঠন করা সুশাসনের মূল লক্ষ্য– যেখানে প্রত্যেক নাগরিকের আয় ও ব্যয় চিত্র স্বচ্ছভাবে প্রদর্শিত হতে হবে; যেখানে স্বল্পতম সময়ে ন্যায্য সেবা এবং ন্যায়বিচার পাওয়া যাবে; থাকবে স্বাভাবিক জন্ম ও মৃত্যুর গ্যারান্টি; যেখানে প্রত্যেক কর্মক্ষম নাগরিক যোগ্যতানুযায়ী উপযুক্ত কর্মসংস্থানের নিশ্চয়তা পাবে। নাগরিক জীবন হবে দুশ্চিন্তামুক্ত, সুস্থ, উৎকণ্ঠারহিত, রোগ ও দুর্ভোগমুক্ত; যেখানে অল্প কিছু মানুষ বিপুল অর্থ-বিত্ত-সম্পদের লোভে সব কিছু লুটে-পুটে খেতে গিয়ে নাগরিক জীবনকে নারকীয় করে তুলবে না। স্মর্তব্য, সুশাসন আকাশ-কুসুম কোনো কল্পনা বা বিষয় নয়। সুশাসনের বিভিন্ন নমুনা গ্লোবাল ভিলেজ থেকে পাওয়া সম্ভব। তবে জনবান্ধব প্রশাসনের ফর্মুলাটা হতে হবে অবশ্যই বাংলাদেশের নিজস্ব।

---

*গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের একজন যুগ্ম সচিব। বর্তমানে বাংলাদেশ লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র, সাভার, ঢাকায় পরিচালক পদে কর্মরত।

আমরা জানি, আর কয়েকটা বছর পার হলে স্বাধীনতার পঞ্চাশ বছর পূর্তি হবে এবং সেজন্য ঘটা করে পূর্তি-উৎসব পালন করা হবে। এসময় বাংলাদেশের প্রত্যেক নাগরিক পঞ্চাশ বছরের জাবেদাখাতা নিয়ে ডেবিট-ক্রেডিট মিলাতে ব্যস্ত হবে। কী পেল- না পেল এবং কেন পেল না- অবশ্যই তার চুলচেরা বিশ্লেষণ হবে। এখানে এ কথা বলার কোনো অবকাশ নেই যে, পঞ্চাশ বছর একটা জাতির জীবনে খুব বড় একটা সময় নয়। বরং তা যদি বলা হয়, তবে তা হবে প্রকৃত দায়িত্ব এড়ানো এবং স্বাধীনতার জন্য যাঁরা জীবনোৎসর্গ করেছেন তাঁদের আত্মত্যাগকে খাটো করে দেখা।

প্রসঙ্গত বাংলাদেশের প্রশাসনিক সংস্কারের গতিপ্রকৃতি উপলব্ধির জন্য তথা প্রশাসনিক সংস্কারের উদ্দেশ্যে এ যাবৎ প্রণীত সকল রিপোর্ট এবং সেগুলোর সম্পূর্ণ (অধিকাংশ ক্ষেত্রেই এগুলোর সম্পূর্ণ বাস্তবায়ন কখনই হয়নি) বা আংশিক বাস্তবায়ন নিয়ে গভীরভাবে পর্যালোচনা করা দরকার। বস্তুত রিপোর্টগুলো কেন বাস্তবায়িত হলো না–সেটাও এই পর্যালোচনায় আসা উচিৎ। এতে করে প্রশাসনিক সংস্কারের গতিধারার সঙ্গে জনগণ সম্পৃক্ত হতে পারবে। কেননা সংস্কার জনগণের ভাগ্য বদলের জন্য খুবই দরকার।

যাই হোক, আমাদের বর্তমান নিবন্ধে আমরা দেশ স্বাধীন হওয়ার পরে বঙ্গবন্ধু সরকার কর্তৃক ১৯৭২ সনের ১৫ই মার্চ তারিখে গঠিত প্রথম প্রশাসনিক সংস্কারবিষয়ক কমিটি, যেটি মূলত কমিটি-প্রধান তথা সভাপতি ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের তৎকালীন ভাইস চ্যান্সেলর 'অধ্যাপক মুজাফ্ফর আহ্মেদ চৌধুরী কমিটি' নামে পরিচিত–এটি নিয়ে প্রাসঙ্গিক কিছু বিষয় আলোচনার চেষ্টা করব। এ কমিটির অন্য সদস্যরা ছিলেন–প্লানিং কমিশনের তৎকালীন সদস্য অধ্যাপক জনাব আনিসুর রহমান এবং তৎকালীন এম.সি.এ. (মেম্বার অভ কনস্টিটিউয়েন্ট অ্যাসেম্বলী) জনাব আব্দুল মুন্তাকীম চৌধুরী। অন্যদিকে কমিটির সদস্যসচিব হিসেবে সার্বিক সহযোগিতাপ্রদান ও আনুষঙ্গিক দায়িত্বপালন করেছিলেন মন্ত্রিপরিষদ মন্ত্রণালয়ের সংস্থাপন বিভাগের তৎকালীন সচিব জনাব মোঃ মহবুবুজ্জামান।

আগেই জানিয়ে রাখি, এসংক্রান্ত অধিকাংশ রিপোর্টের মতো এই কমিটির রিপোর্টটিও প্রণীত হয়েছিল ইংরেজিতে। এর প্রথম খণ্ডে চাকরির পুনর্বিন্যাস সম্পর্কে আলোচনা ও সুপারিশ করা হয়েছে।

এখানে কমিটির প্রতিবেদনের বিষয়ে বলবার আগে প্রসঙ্গত কমিটি-প্রধান জনাব মুজাফ্ফর আহ্মেদ চৌধুরী (নামটি তিনি 'চৌধুরী মুজাফ্ফর আহ্মেদ' রূপেও লিখেছেন) সম্বন্ধে দু-চারটি কথা বলা যেতে পারে। একদা 'প্রাচ্যের অক্সফোর্ড' নামে খ্যাত ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের তিনি রাজনীতিবিজ্ঞান বিভাগের প্রথিতযশা অধ্যাপক এবং ভাইস-চ্যান্সেলর-ই শুধু ছিলেন না, বলা যেতে পারে এই তিনি প্রশাসনিক সংস্কারবিষয়ক একজন তাত্ত্বিক-পণ্ডিত ও বিশেষজ্ঞও ছিলেন। প্রসঙ্গত লন্ডন

বিশ্ববিদ্যালয়ে পিএইচ. ডি. উপাধির জন্য তিনি যে থিসিস দাখিল করেছিলেন এবং পরে তা পানও, সেটির নাম থেকেই বোঝা যাবে তাঁর বিশেষজ্ঞ জ্ঞানের ক্ষেত্রটি; থিসিসটির নাম–The Civil Service in Pakistan. তিনি ছিলেন বাংলাদেশের স্বায়ত্তশাসন আন্দোলনের অন্যতম থিংক ট্যাংক। অন্যতম এক্সপার্ট হিসেবে তিনি বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমানের সঙ্গে ৬-দফার পক্ষে রাওয়ালপিন্ডির রাউন্ড টেবিল কনফারেন্সেও যোগ দিয়েছিলেন। তাঁর রচিত প্রভিন্সিয়াল অটোনমির রূপরেখা এবং বাংলাদেশের নতুন সরকারের রূপরেখা কী হবে–তা পরবর্তীকালে প্রণীত স্বাধীনতা যুদ্ধের দলিলপত্রে (একটি খণ্ডে) বিধৃত আছে। এককথায় বলতে পারি, তিনি ছিলেন বাংলাদেশের প্রশাসনিক সংস্কারের পথিকৃৎ।

যাই হোক, তাঁর কমিটি স্বাধীন বাংলাদেশের প্রথম পে কমিশন হিসেবে কাজ করে। তাঁর রিপোর্টটিকে কেন্দ্র করে প্রশাসনের ভিত্তিভূমি রচিত হয়েছিল। কিন্তু এ রিপোর্টটি নানা কারণে পুরোপুরি বাস্তবায়িত হয়নি, তা বলাইবাহুল্য। বিশেষ করে তৎকালীন প্রশাসনের উপর মহলের অনেকের নিকট এটি বিশেষ মনঃপূত হয়নি। তাছাড়া ১৯৭৫ সালের ১৫ই আগস্টে সপরিবারে বঙ্গবন্ধুর মর্মান্তিক মৃত্যুর পরবর্তীকালে কেউ আর এটির ব্যাপারে তেমন উৎসাহও দেখাননি। কাজেই বলা চলে, অনেকটা অজ্ঞাতসারেই রয়ে গেছে এটি। তবে এটাও ঠিক, মূলত সময়ের অভাবে সমাজবিজ্ঞানের অনেক জটিল বিষয় রিপোর্টে ব্যাপকভাবে আলোচিত হয়নি। হয়তো তার প্রয়োজনও ছিল না। অন্যদিকে গণতন্ত্র ও সমাজতন্ত্রের প্রতি সমর্থন কমিটি প্রচ্ছন্ন রাখার চেষ্টা করেনি। কমিটি তাদের ডকট্রিনকে পর্যাপ্ত তথ্য-উপাত্ত দিয়ে ব্যাখ্যা-বিশ্লেষণ করেছে। যদিও এটাও ঠিক যে, যথেষ্ট সময়াভাবে সমাজের অনেক স্টেকহোল্ডারের মতামত রিপোর্ট প্রণয়নকালে গ্রহণ করা সম্ভব হয়নি। অন্যকথায় জনপ্রত্যাশার পর্যাপ্ত সার্ভে করা হয়নি। জনগণ কেমন প্রশাসন দেখতে চায়–ব্যাপকভাবে তা পরীক্ষা-নিরীক্ষা করা হয়নি। তাছাড়া এজাতীয় রিপোর্ট প্রণয়নকালে জনমনস্তত্ত্বকে নির্মোহদৃষ্টিতে ও বৈজ্ঞানিকভাবে বিশ্লেষণ করা দরকার, সেটিও হয়েছে বলে মনে হয় না। অথচ এধরনের একটি রিপোর্ট প্রণয়নকালে প্রশাসনে যারা সততা ও নিষ্ঠার সঙ্গে দায়িত্ব পালন করেন, তাদের তিক্ত ও প্রত্যক্ষ অভিজ্ঞতালব্ধ জ্ঞানকেও এক্ষেত্রে বিবেচনায় নেয়ার আবশ্যকতা উড়িয়ে দেওয়া যায় না। কেননা এই জাতীয় অভিজ্ঞতা থেকে বিদ্যমান সিস্টেম ডিজঅর্ডার হওয়ার কারণগুলো শনাক্ত করা সম্ভব হয়।

অন্যদিকে কমিটি তৎকালীন সমাজতান্ত্রিক দুনিয়ার মোড়ল সোভিয়েত রাশিয়াকে রোল মডেল ধরে এগিয়ে যেতে চেয়েছিল। কিন্তু তৎকালে এবং এখনও রাশিয়া সুশাসনের জন্য কোনো রোল মডেলের মর্যাদা অর্জন করতে পারেনি। তবে সমাজতান্ত্রিক দেশ হিসেবে তখন রাশিয়া ছিল অদ্বিতীয়। সেসময় চীন, ভারত, দক্ষিণ কোরিয়া,

মালয়েশিয়া, থাইল্যান্ড এবং সিঙ্গাপুর আজকের মতো এতটা উন্নত ছিল না এবং প্রতিপক্ষে পশ্চিমা দেশগুলো ছিল ধনতন্ত্রের প্রতীক। তখন দক্ষিণ- দক্ষিণ সহযোগিতা এবং বাজার অর্থনীতির এত প্রচার বা প্রসার ছিল না। তাই কমিটি এশিয়ার উন্নত দেশসহ পাশ্চাত্যের অনেক দেশভ্রমণ করে রিপোর্ট প্রস্তুত করার প্রয়োজন বোধ করেনি। বরং রিপোর্টটি প্রণয়ন করা হয়েছিল সমাজতান্ত্রিক সমাজ বিনির্মাণের লক্ষ্যকে সামনে রেখে। বর্তমানে বিশ্ব প্রেক্ষাপট বদলে গেছে। তবে একথাও অনস্বীকার্য যে, রিপোর্টিতে দেশপ্রেম, সঠিক দৃষ্টিভঙ্গি এবং সদিচ্ছার যথেষ্ট প্রতিফলন ঘটেছিল। এজন্য রিপোর্টটি বিভিন্ন দৃষ্টিকোণ থেকে পর্যালোচনার দাবি রাখে।

মূলত সরকারি চাকুরিতে নবনিয়োগ পলিসি নির্ধারণের জন্য উক্ত কমিটি গঠন করা হয়েছিল। পরবর্তীকালে কমিটির কর্মপরিধি সম্প্রসারিত করা হয়। নানা কারণে কমিটির গুরুত্ব অপরিসীম। প্রথমত স্বাধীনতার পর প্রশাসনিক সংস্কারের জন্য এটাই প্রথম কমিটি ছিল। দ্বিতীয়ত কমিটি বঙ্গবন্ধুর নিজ হাতে গড়া। জনাব আব্দুল মুস্তাকীমকে রাজনৈতিক প্রতিনিধি হিসেবে তিনিই মনোনয়ন দিয়েছিলেন। তৃতীয়ত কমিটিতে অ্যাকাডেমিকদের প্রাধান্য ছিল। চতুর্থত কমিটিতে আমলা ছিলেন মাত্র একজন। পঞ্চমত কমিটিতে প্ল্যানিং কমিশনেরও একজন প্রতিনিধি ছিল।

কমিটির সম্প্রসারিত কর্মপরিধি নিম্নরূপঃ

ক. কারিগরি এবং সাধারণ চাকরির গঠন কাঠামো পর্যালোচনা করে কাজের স্বার্থে এবং সরকারের প্রয়োজনের নিরিখে চাকরির ভবিষ্যৎ কাঠামো নির্ণয় করা।

খ. সিভিল সার্ভিসকে একীভূত করা (ডিফেন্স সার্ভিসসমূহ ব্যতিরেকে)।

গ. নতুন কাঠামোতে বিভিন্ন চাকরির জনবলকে সম্পৃক্ত ও সমন্বয় করার নীতিমালা প্রণয়ন এবং তাদের জ্যেষ্ঠতার নীতিমালা প্রস্তুত করা। উল্লেখ্য, যদি চাকরির গঠনগত কোনো পরিবর্তন আনা হয় তাহলে জ্যেষ্ঠতার নীতিমালা প্রণয়নের ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা এবং অভিজ্ঞতা বিবেচনায় রাখা।

ঘ. শিক্ষাগত যোগ্যতা ও কর্মের চাহিদার নিরিখে সরকারি চাকুরিতে ভবিষ্যৎ রিক্রুটমেন্ট পলিসি নির্ধারণ করা।

ঙ. প্রশাসনিক পুনর্গঠনের জন্য একটি পূর্ণাঙ্গ রূপরেখা প্রণয়ন করা এবং তার জন্য সুপারিশ পেশ করা।

দায়িত্ব পালনকালে কমিটি ১৮৩টি সার্ভিস সমিতির বক্তব্য শুনেছিল। ১৩জন মন্ত্রীর সঙ্গে এবং ৫৫জন উচ্চপদস্থ সরকারি কর্মকর্তার সঙ্গে আলোচনা করে। শেষোক্তদের মধ্যে ছিলেন যেমন–সরকারের সচিববৃন্দ, স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানসমূহের প্রধানগণ,

সরকারি নীতিমালাধীন সেক্টর কর্পোরেশনের প্রধানগণ, ব্যাংক, বীমা প্রভৃতি প্রতিষ্ঠানের প্রধানগণ এবং অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ ব্যক্তিবর্গ। কমিটির সদস্যবৃন্দ চট্টগ্রাম ও রাজশাহী পরিদর্শন করেন এবং সেখানকার জেলাপর্যায়ের কর্মকর্তাদের সঙ্গে সাক্ষাৎ করেন। সোভিয়েত রাশিয়ার সরকারের আমন্ত্রণে কমিটি রাশিয়াও ভ্রমণ করে। সেখানকার প্রশাসনিক কাঠামো সম্পর্কে বাস্তব জ্ঞান অর্জনের জন্য জাতীয় বেতন কমিশনের সঙ্গে কয়েকটি যৌথ সভার আয়োজন করা হয়। সেসব সভার একটিতে প্রধানমন্ত্রী হিসেবে বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান নিজে সভাপতিত্ব করেন।

যাই হোক, সকল পরীক্ষা-নিরীক্ষান্তে কমিটি লক্ষ করে যে, বিভিন্ন ধরন ও স্তরের চাকরিজীবীদের মধ্যে একটি কৃত্রিম দেয়াল তৈরি করা হয়েছে। চাকরিজীবীদের মধ্যে পদোন্নতিজনিত বৈষম্য ও পেশাদারিত্বের অভাব আছে। চাকরিগুলো বিভিন্ন শ্রেণি ও পদমর্যাদায় বিভক্ত। তবে নিম্নপদস্থ কর্মচারীদের পদোন্নতির সম্ভাবনা খুবই ক্ষীণ। বস্তুত প্রচলিত চাকরি কাঠামো সৃষ্টি করা হয়েছিল ঔপনিবেশিক শাসকদের পুঁজিবাদী স্বার্থ সংরক্ষণের তাগিদে, যা গণতান্ত্রিক ও সমাজতান্ত্রিক গণ-আকাঙ্ক্ষার সঙ্গে মোটেও সামঞ্জস্যপূর্ণ ছিল না। সুতরাং এজাতীয় প্রশাসনযন্ত্র দিয়ে দ্রুত উন্নয়ন এবং সমাজতান্ত্রিক পুনর্গঠন সম্পন্ন হচ্ছিল না। এপরিস্থিতিতে কমিটি চাকুরি কাঠামোকে নতুন করে ঢেলে সাজানোর প্রয়োজন অনুভব করেছিল। কমিটি এ কারণে সিভিল সার্ভিসের জন্য একটি শ্রেণিহীন সমন্বিত গ্রেড কাঠামোর চিন্তা করেছিল, যেখানে কারো জন্য কোনো পদ রিজার্ভ বা সংরক্ষিত রাখার নিয়ম থাকবে না। অনিবার্য কারিগরি প্রয়োজন ব্যতিরেকে সিভিল সার্ভিসের সদস্যবর্গ তাদের নির্বাচিত গ্রেডে থেকে উপযুক্ত পেশাদারিত্ব অর্জন নিশ্চিত করবে; সেখানে অপেক্ষাকৃত উচ্চ মেধাবীদের জন্যদ্রুত পদোন্নতির ব্যবস্থা থাকবে। পদোন্নতির ক্ষেত্রে মেধা, জ্যেষ্ঠতা এবং কর্মতৎপরতাকে বিবেচনায় নেয়ার সুপারিশ করা হয়। লিখিত পরীক্ষার মাধ্যমে মেধা যাচাই করার পরামর্শও দেওয়া হয়। এছাড়া পাবলিক সার্ভিস কমিশনের চেয়ারম্যানের নেতৃত্বে এসএসবি গঠন করার সুপারিশ করা হয়।

কমিটি তৎকালীন চাকরি কাঠামোকে পুরোনো এবং সেকেলে অভিহিত করে। কেননা সেটা ছিল জনগণের প্রতি অ-দায়বদ্ধ বা অসংবেদনশীল ও ঢিলেঢালা প্রকৃতির। সেজন্য কমিটি এমন একটি চাকরি কাঠামোর জন্য সুপারিশ করেছিল যেখানে যুক্তিসঙ্গত কর্মবণ্টন হবে। দ্রুত কর্ম সম্পাদনের একটা বিল্ট ইন মেকানিজম থাকবে। সেই প্রশাসন জনগণের প্রতি সংবেদনশীল থাকবে। চাকুরি পূনর্গঠন জাতীয় বেতন কমিশনের বেতন নির্ধারণকে সহায়তা প্রদান করবে। কমিটি আশা প্রকাশ করে যে, প্রস্তাবগুলো সরকার পুরোপুরিভাবে দ্রুত বাস্তবায়ন করবে, তা না হলে কাঙ্ক্ষিত লক্ষ্য অর্জিত হবে না এবং নতুন নতুন দ্বিধা-দ্বন্দ্ব ও জটিলতার সৃষ্টি হবে।

রিপোর্টটির প্রথম অধ্যায়ে সিভিল সার্ভিসের কর্মসম্পাদন সম্পর্কে আলোকপাত করা

হয়েছে। তৎকালীন যুদ্ধবিধ্বস্ত দেশকে পুনর্গঠনের জন্যে অগ্রাধিকারভিত্তিতে যে কাজগুলো করা দরকার তার সংক্ষিপ্ত বর্ণনা লিপিবদ্ধ করা হয়েছে। যেমন–প্রকিউরমেন্ট, খাদ্য বিতরণ, শরণার্থী পুনর্বাসন, গৃহায়ন, যাতায়াত, শিল্পকারখানায় পর্যাপ্ত উৎপাদন, শিল্প কারখানাগুলোর পুনর্গঠন, উৎপাদন, বিধ্বস্ত শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোর পুনর্গঠন, আইন-শৃংখলা প্রতিষ্ঠা, ব্যবসা-বাণিজ্য সম্প্রসারণ, ব্যাংকিং খাতকে সুবিন্যস্ত করা, যুদ্ধে ক্ষতিগ্রস্ত পরিবারসমূহকে পুনর্বাসন, কেন্দ্রীয় ও প্রাদেশিক সরকারের অফিসগুলোকে সমন্বিত করা, প্রশাসনকে পুনর্গঠন করা, ভিন্ন ভিন্ন রাষ্ট্রের সঙ্গে সম্পর্ক স্থাপন করা এবং মুক্তিযোদ্ধাদের কর্মসংস্থানের মাধ্যমে সমাজে প্রতিষ্ঠিত করা ইত্যাদি কাজের জন্য যুগোপযোগী প্রশাসন গঠন করা কমিটির উদ্দেশ্যে ছিল বলে আলোচ্য রিপোর্টে মতামত ব্যক্ত করা হয়। স্মর্তব্য, তৎকালীন ক্ষমতাসীন সরকারের মতাদর্শ ছিল গণতন্ত্র এবং সমাজতন্ত্র। এজন্য সামাজিক এবং অর্থনৈতিক ক্ষেত্রে বড় বড় প্রকল্প গ্রহণের আবশ্যকতা ছিল। আমরা জানি, তৎকালীন সরকার সমাজতন্ত্রের পথ অনুসরণ করতে গিয়ে বড় বড় শিল্প কারখানাগুলো ক্রমশ জাতীয়করণ করছিল/করেছিল। সে সকল কারখানার ব্যবস্থাপনা সমাজতান্ত্রিক ব্যবস্থাপনায়-অভিজ্ঞ আমলা শ্রেণির হাতে ন্যস্ত করার প্রয়োজন ছিল। আর এজাতীয় ব্যবস্থাপনার সহায়ক শক্তি হিসেবে ব্যাংক ব্যবস্থাপনায় যুগান্তকারী পরিবর্তনের আবশ্যকতা ছিল। বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি আধুনিক ব্যবস্থাপনাকে নতুন করে সাজিয়ে দিয়েছে। ক্রমাগত গবেষণা ছাড়া যুগোপযোগী প্রশাসন সৃষ্টি করা সম্ভব নয়। তাই প্রতিবেদনটিতে বিজ্ঞানের সঙ্গে সঙ্গে সমাজ বিজ্ঞানের গুরুত্বও তুলে ধরা হয়েছিল।

"Besides these and other specializations like economics, political science, public administration and the social sciences have also an immense bearing on government decisions and policies." (Report of the Administrative and Services Reorganization Committee, Part 1 : The Srvices, 1973, p. 2)

বলাবাহুল্য রিপোর্ট প্রণেতৃগণের প্রশাসনে অর্থনীতির গুরুত্ব সম্পর্কে সম্যক উপলব্ধি ছিল। তাঁদের ভাষ্য: "In the field of economics many civil servants require a thorough knowledge of economic process. The management of the nationalized sectors of the economy which will be in a state of continuous expansion calls for a thorough knowledge of this sector of economy on the part of civil servants. The country needs industrial administrators and managers of the right and high caliber." (Report of the Administrative and Services Reorganization Committee, Part 1 : The Services, 1973, p. 2)

রিপোর্ট প্রণেতাগণ সংসদীয় সরকার ব্যবস্থায় কাজ করার উপযোগী একটি প্রশাসন ব্যবস্থা তৈরি করার অভিপ্রায়ে রিপোর্টটি প্রণয়ন করেছিলেন। এতে বলা হয়েছেঃ "Moreover the top civil servants are the confidential advisers of the Ministers who alone shall be answerable to the Parliament for policy." (Report of the Administrative and Services Reorganization Committee, Part 1 : The Services, 1973, p. 3)

তাঁরা নিছক কোনো Regulatory প্রশাসন গড়ে তুলতে চাননি। তাঁদের মতে– "It is directly involved in the formulation of policies and implementation of tasks relating to social welfare and economic growth." (Report of the Administrative and Services Reorganization Committee, Part 1 : The Services, 1973, p. 3)

তাঁরা সাধারণ ও উন্নয়ন প্রশাসনের রূপরেখা বাস্তবায়নের জন্য সুপারিশ প্রণয়ন করতে চেয়েছিলেন। সাধারণ প্রশাসনিক কাজ বলতে তাঁরা বুঝিয়েছিলেন–বিচার প্রশাসন, আইনশৃংখলা রক্ষা, অর্থ, রাজস্ব ও আয়কর সংগ্রহ, প্রতিরক্ষা, পররাষ্ট্র, ভূমিব্যবস্থাপনা, ত্রাণ ও পুনর্বাসন, প্রচার ও জন-তথ্য ব্যবস্থাপনা ইত্যাদি। উন্নয়নপ্রশাসন বলতে তাঁরা বুঝিয়েছিলেন– দৈনন্দিন সেবা সরবরাহ, যাতায়াত ও পরিবহন, ব্যবসা-বাণিজ্য, ব্যাংকিং, ঋণ ও বীমা, বহুমুখী উন্নয়ন প্রকল্প, মৌলিক শিল্প, কৃষি, সমবায়, শিক্ষা, পানি ও বিদ্যুৎ সরবরাহ, সেচ এবং বন্যানিয়ন্ত্রণ, স্বাস্থ্য ও পরিবার-পরিকল্পনা, শ্রম ও সমাজ কল্যাণ, পল্লী উন্নয়ন ইত্যাদি।

তাঁদের মতে, প্রশাসনের মূল কাজ হবে বিরাজমান সমস্যাগুলোর চমৎকার সমাধান খুঁজে বের করা। সমস্যাগুলো হতে পারে রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক, বৈজ্ঞানিক এবং প্রযুক্তিগত। রিপোর্টের ভাষায়ঃ "Meet the political, economic, social, scientific and technological problems of today. They should be attuned to the hopes and aspirations of the country and the people and should be ready to grasp new ideas from abroad and make their correct evaluation." (Report of the Administrative and Services Reorganization Committee, Part 1 : The Services, 1973, p. 4)

দশ নম্বর অনুচ্ছেদে প্রশাসনিক কাজের একটি নতুন মাত্রা সংযোজন করতে চেয়েছিলেন তাঁরাঃ "In carrying out the responsibilities, the civil servants are expected to create a kind of living fellowship with the common men and a firm dedication to democracy and socialism."

(Report of the Administrative and Services Reorganization Committee, Part 1 : The Services, 1973, p. 4)

বস্তুত কমিটির সদস্যদের এ জাতীয় চিন্তা-ভাবনা প্রকাশের মধ্য দিয়ে বোঝা যায়, তাঁরা গতানুগতিক এবং আত্মম্ভরী প্রশাসন গড়ার ঘোরবিরোধী ছিলেন। বরং একটি সুবিধাবাদী প্রশাসনের পরিবর্তে একটি সেবামুখী প্রশাসন গড়বার স্বপ্ন দেখেছিলেন। এ মর্মে তাঁদের একটি সুনির্দিষ্ট প্রস্তাবনাও ছিল। কৃষির সঙ্গে সংশ্লিষ্ট প্রশাসন বীজবপন এবং ফসল তোলার মৌসুমের কোনো এক সুবিধাজনক সময়ে তারা কৃষকের সঙ্গে মাঠে হাতে-নাতে কাজ করবে–যেমনটি আমরা দেখতে পাই *শাইখ সিরাজের "হৃদয়ে মাটি ও মানুষ" অনুষ্ঠানে*। অনুরূপভাবে জাতিগঠনমূলক কাজের সঙ্গে সম্পৃক্ত কর্মকর্তাগণ তাদের নিজ নিজ সুবিধাজনক সময়ে প্রশিক্ষণের সঙ্গে মাঠে হাতে-নাতে কাজ করবে। এতে করে তাদের কর্মের মাধ্যমে মেহনতি মানুষের সঙ্গে সখ্যতা তৈরি হবে, ফলত এটি একটি উন্নত জাতি গঠনে বীজমন্ত্রের মতো কাজ করবে। আমলা হচ্ছে রাষ্টের শ্রমিক। প্রকৃত কৃষক-শ্রমিক বা মেহনতি মানুষের সঙ্গে আমলাদের হৃদ্যতা সমাজের চেহারা বদলে দিতে পারে। অথচ এতে আমলাতন্ত্র গণবিচ্ছিন্ন হবে না এবং আমলাতন্ত্রের একটি কোটারি রাষ্ট্রীয় সম্পদ লুটপাটে অংশ নিতে পারবে না। উপরন্তু এ জাতীয় কাজে সম্পৃক্ততার মাধ্যমে আমলাদের বাস্তব দেশ গঠনমূলক কাজের তথা দেশপ্রেমের স্ফুরণ ঘটার সম্ভাবনাও প্রচুর।

সঙ্গত কারণে আলোচ্য রিপোর্টে আইসিটির উল্লেখ নেই। কেননা আজকের মতো সেসময় আইসিটির তেমন বিকাশ ঘটেনি। বর্তমানে আইসিটি ব্যবস্থাপনায় আমূল পরিবর্তন এনে দিয়েছে। এমতাবস্থায় আইসিটিতে একটি ন্যূনতম যোগ্যতা এখন সিভিল সার্ভিসে বাধ্যতামূলক করার সময় এসেছে। আলাদা আইসিটি এক্সপার্ট না রেখে প্রত্যেক সিভিল সার্ভেন্টকে এখন আইসিটি এক্সপার্ট হিসেবে গড়ে তুলতে হবে; তা না হলে ই-গভর্ন্যান্স বাস্তবায়ন পদে-পদে বাধাগ্রস্ত হবে। উন্নত প্রযুক্তির সঙ্গে সেবাধর্মী প্রশাসন গড়ে তুলতে পারলে বাংলাদেশের অর্থনৈতিক উন্নয়ন বিপুল গতি লাভ করতে সক্ষম হবে, তা নিঃসন্দেহে বলা চলে।

মনে রাখতে হবে, কমিটি নতুন একীভূত সার্ভিস হিসেবে বিসিএস বা বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের প্রস্তাব পেশ করেছিল, যা ইতিমধ্যে অনেকখানি বাস্তবায়িত হয়েছে। তাদের প্রস্তাব ছিল, যে সকল কাজের প্রকৃতি একই রকম কিংবা একই ধরনের যোগ্যতা যে সকল সেবা বা কাজে প্রয়োজন হয়, অথবা যে সকল কাজে ঝুঁকির ধরন একই রকম–সেগুলো একটি গ্রেডভুক্ত হবে। আর এজন্য নিম্নলিখিত বিষয়গুলোর ভিত্তিতে সতর্ক জব অ্যানালিসিস করার কথা তাঁরা বলেছিলেন:

ক. কাজের শেষ ফলাফল এবং বাস্তবায়নযোগ্য বিশেষ লক্ষ্যসমূহ;

খ. কাজের গুরুত্ব;

গ. ফলাফল অর্জনের জন্য প্রয়োজনীয় শিক্ষাগত যোগ্যতা এবং কর্ম-অভিজ্ঞতা;

ঘ. কাজের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির দায়-দায়িত্বের সংযোগ ও

ঙ. কাজের প্রকৃতি ও উপযুক্ততা তথা প্রয়োজনীয়তা।

কমিটি সিভিল সার্ভিসের জন্য দশটি গ্রেড নির্ধারণের সুপারিশ প্রণয়ন করেছিল। এই দশটি গ্রেড নির্বাচন করা হয়েছিল সিভিল সার্ভিস অব পাকিস্তান অর্থাৎ সিএসপি, পুলিশ সার্ভিস অব পাকিস্তান বা পিএসপি, সেন্ট্রাল সুপিরিয়র সার্ভিস, তদানীন্তন ইস্ট পাকিস্তান সিভিল সার্ভিস বা ইপিসিএস, জেনারেল সার্ভিস এবং টেকনিক্যাল সার্ভিসকে ভিত্তি করে। এক্ষেত্রে কমিটির দৃষ্টিভঙ্গি ছিল এ রকম: "The civil servants have dual functions. They have to provide expert service to the Ministers on laws and policy decisions and at the same time, execute those laws and policy decisions." (Report of the Administrative and Services Reorganization Committee, Part 1 : The Services, 1973, p. 30)

কমিটির প্রস্তাবিত দশটি গ্রেড ছিল নিম্নরূপ:

i. Senior Administrative/Top Specialist Grade
ii. Administrative/Chief Executive Grade
iii. Junior Administrative/Higher Executive /Higher Professional Grade
iv. Senior Executive/Senior Professional Grade
v. Junior Executive/Junior Professional Grade
vi. Lower Executive/Lower Professional Grade
vii. Lower Supervisory/Higher Ministerial/Higher Technical Grade
viii. Lower Ministerial/Lower Technical Grade
ix. Sub-Ministerial/Sub-Technical Grade (Semi-skilled Staff)
x. Sub-Ministerial/Sub-Technical Grade (Unskilled Staff)

(See, Report of the Administrative and Services Reorganization Committee, Part 1 : The Services, 1973, p. 30,31)

উল্লেখ্য, আলোচ্য রিপোর্টটির Appendix-1-তে যে সমস্ত পদ উচ্চ গ্রেডভুক্ত হবে তার বিস্তারিত বিবরণ দেখানো হয়েছে। তবে বেতন স্কেলের গ্রেডের সঙ্গে উক্ত গ্রেডগুলোর অভিন্নতা থাকবে না।

কমিটি দশম গ্রেডে অন্তর্ভুক্তির ন্যূনতম যোগ্যতা পঞ্চম শ্রেণি পর্যন্ত সুপারিশ করেছিল। একটু উচ্চতর স্কেলে বেতন দিয়ে কমিটি পদটি আপগ্রেড করার পক্ষপাতী ছিল। সেক্ষেত্রে পদটির নাম Messenger বা তথ্যবাহক বা পত্রবাহক করার পক্ষে মত পেশ করেছিল। প্রসঙ্গত রিপোর্ট সূত্রে জানা যায়, এসময় অষ্টম ও নবম গ্রেডে মোট তিন লক্ষ কর্মচারী ছিল। কমিটি পরিকল্পিত উপায়ে দীর্ঘমেয়াদি ছক তৈরি করে এই সংখ্যা এক লাখে নামিয়ে আনার সুপারিশ করে। রিপোর্টের ২য় খণ্ডে কমিটি টাইপিস্ট/স্টেনো টাইপিস্ট এবং স্টেনোগ্রাফার পদগুলোতে পুলভিত্তিতে কাজ করানোর পক্ষে মত ব্যক্ত করে। এ জাতীয় পদগুলোর এক চতুর্থাংশ অফিসারদের দিয়ে পূরণ করার অনুকূলেও মত প্রদান করে। এতে করে সরকারি কাজে গতি সঞ্চার হবে বলে তাঁদের অভিমত। এর ফলে অফিসারদের সংখ্যা বাড়বে এবং অফিসার ও জনগণের অনুপাতও যুক্তিসঙ্গত পর্যায়ে আনা সম্ভব হবে। সে সময় এক্ষেত্রে একটা গ্যাপ বিদ্যমান ছিল। অফিস কাজে মন্থরতার তাও একটা অন্যতম কারণ ছিল।

কমিটি অফিসারদের ব্যক্তিগত স্টাফ না রাখার পক্ষেও মত ব্যক্ত করেছিল। কেননা এটা ঔপনিবেশিক ব্যাপার। রাখাটা অপরিহার্য হলে ভিন্ন নামে রাখার পক্ষে মত দেয়া হয়। কমিটি তথ্য বাহকদের প্রতি মাসে পরিবর্তনের পক্ষে মত ব্যক্ত করে।

Superior-Subordinate Relationship স্থাপিত হবে স্কেলার প্রসেসভিত্তিক। কাজ এবং বেতন বিবেচনা করে গ্রেড নির্ধারণ করতে হবে। চেইন অব কমান্ড হবে অনেকটা পিরামিডের মতো। মিড লেভেলে বেশি কর্মকর্তা নিয়োজিত থাকলে সরকারি কাজের গতিবেগ বাড়বে বলে কমিটি মনে করেছিল। তবে ক্ষমতা বিকেন্দ্রীকরণ করতে হবে–এটাও তাঁদের মত।

সিভিল সার্ভিসে পেশাদারিত্ব সৃষ্টি করতে হলে পদগুলোকে দুইভাগে ভাগ করতে হবে বলে কমিটি মনে করেছিল। এগুলোর একটি হবে Functional Posts এবং অন্যটি Area Group Posts.

ফাংশনাল পদ (Functional Posts)

এই গ্রুপের অন্তর্ভুক্তির জন্য টেকনিকেল ডিগ্রী জরুরি। টেকনিক্যাল অভিজ্ঞতা থাকলেও এ গ্রুপের অন্তর্ভুক্ত হওয়া সম্ভব। প্রকৌশলী, চিকিৎসক, বিজ্ঞানী, স্থপতি, টেকনিশিয়ান, মেকানিক, নকশাবিদ, হিসাবরক্ষক, ইনকাম ট্যাক্স কর্মকর্তা, আইনজীবী প্রভৃতি পেশাজীবীরা এ গ্রুপের অন্তর্ভুক্ত। যেমন–

(১) ইনকাম ট্যাক্স কর্মকর্তা;

(২) রাজস্ব বোর্ডের সদস্য;

(৩) অ্যাসিস্ট্যান্ট অ্যাকাউন্ট্যান্ট জেনারেল, ডেপুটি অ্যাকাউন্ট্যান্ট জেনারেল, অ্যাকাউন্ট্যান্ট জেনারেল ইত্যাদি;

(৪) অ্যাসিস্ট্যান্ট কালেক্টর, ডেপুটি কালেক্টর, কালেক্টর (কাস্টমস) ইত্যাদি;

(৫) অ্যাসিস্ট্যান্ট সার্জন, সিভিল সার্জন ইত্যাদি;

(৬) অ্যাসিস্ট্যান্ট ইঞ্জিনীয়ার, চীফ ইঞ্জিনীয়ার ইত্যাদি;

(৭) কৃষি, বন, মৎস্য, প্রাণিসম্পদ দপ্তরে কর্মরত কর্মকর্তাগণ;

(৮) ডিপ্লোম্যাটিক পদসমূহ;

(৯) এসপি, ডিআইজি, আইজি ইত্যাদি;

(১০) ডাক ও টেলিযোগাযোগ বিভাগীয় কর্মকর্তাগণ;

(১১) জুডিশিয়াল কর্মকর্তাগণ।

এরিয়া পদসমূহ (Area Group Posts)

এসব পদে পদায়নের জন্য কোনো বিশেষ ধরনের যোগ্যতার প্রয়োজন নেই। নিম্নলিখিত বিভিন্ন গ্রুপে এদের পদায়ন করা যেতে পারে বলে কমিটি মনে করেছিল:

(1) Economic Administration;

(2) Financial Administration;

(3) Industrial Administration;

(4) Commercial Administration;

(5) Social Administration;

(6) Education Administration;

(7) Personnel Administration;

(8) General Administration.

(Report of the Administrative and Services Reorganization Committee, Part 1 : The Services, 1973, pp. 35-6)

বর্ণিত ৮টি Cluster-এ এরিয়া গ্রুপের অন্তর্ভুক্ত কর্মকর্তাদের পদায়ন সীমাবদ্ধ থাকবে।

ফাংশনাল গ্রুপের বাইরের কর্মকর্তাদের যে কোনো একটি এরিয়া গ্রুপে বিশেষজ্ঞ হওয়ার পরামর্শ দেওয়া হয়েছিল রিপোর্টে এবং সে অনুযায়ী তাদের পদায়নের সিদ্ধান্ত

নেয়ার কথা বলা হয়েছিল। স্মর্তব্য, একটি এরিয়া গ্রুপ অর্থ কোনো নির্দিষ্ট মন্ত্রণালয় নয়। কার্যত বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ে কর্মকর্তাদের বদলির ব্যবস্থা রাখতে হবে। ফাংশনাল গ্রুপের কর্মকর্তাগণের সচিবালয়ে তাদের ফাংশনাল এরিয়াতে পদায়ন হতে পারে। তবে উল্লিখিত এরিয়া গ্রুপগুলোতে নয়। এব্যাপারে সংস্থাপন/ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় একটি পদায়ন ও বদলি নীতিমালার আওতায় তা করবে বলে কমিটি মত প্রকাশ করে। তবে এ নীতিমালা কার্যকর করার সুপারিশ করা হয় পঞ্চম গ্রেড থেকে।

ষষ্ঠ অধ্যায়ে একীভূত সার্ভিসের ব্যবস্থাপনার জন্য কমিটি নতুন পার্সোনেল ডিভিশন সৃষ্টির প্রস্তাব করেছিল, যা সরাসরি মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর নিয়ন্ত্রণে কাজ করবে। সকল সার্ভিসের ক্যারিয়ার ম্যানেজমেন্টের আল্টিমেট অথরিটি থাকবে এই ডিভিশনের হাতে। কমিটি প্রতি মন্ত্রণালয়ে একটি করে পার্সোনেল সেল খোলারও পরামর্শ প্রদান করে, যার সঙ্গে এ ডিভিশনের লিঙ্ক থাকবে। কমিটি পার্সোনেল ডিভিশনের অধীনে প্রশিক্ষণ অনুবিভাগ এবং প্রত্যেক বিভাগে একটি করে প্রশিক্ষণ সেল খোলার পরামর্শ দিয়েছিল। বলাবাহুল্য এসব সুপারিশ ১৯৭৩ সনের। বর্তমানে অনেক ব্যবস্থাপনা বিশেষজ্ঞ সংস্থাপন/জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে তিনটি স্বতন্ত্র বিভাগ খোলার পরামর্শ দিয়ে থাকেন। বিদ্যমান এপিডি অনুবিভাগের গুরুত্ব অপরিসীম। তাই এটিকে আপগ্রেড করে বিভাগে উন্নীত করা যায়। গুরুত্ব বিবেচনায় এর নতুন নাম দেওয়া যায়– Strategic Human Resource Management Division (SHRMD)। বর্তমানে প্রশিক্ষণের আধুনিক নাম Human Resource Development Division (HRDD)। কাজেই গুরুত্ব বিবেচনায় প্রশিক্ষণ বা ট্রেনিং অনুবিভাগকে আপগ্রেড করে এর নাম দেওয়া যায়– Human Resource Development Division (HRDD)। অনুরূপভাবে সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা অনুবিভাগকে আপগ্রেড করে এর নাম রাখা যায় Change Management Division (CMD), যার কাজ হবে সরকারি প্রতিষ্ঠানের জন্য নতুন নতুন অর্গানোগ্রাম তৈরি করা।

প্রসঙ্গত ইউরোপের বহু দেশে সিভিল সার্ভেন্টগণকে ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার দেওয়া হয়েছে। যেমন থাইল্যান্ডে সিভিল সার্ভিস লেবার ইউনিয়ন আছে। কোটারি থেকে আমলাতন্ত্রকে সুরক্ষা দেওয়ার জন্য সিভিল সার্ভিস কমিশন এবং সাব-কমিশনে তাদের প্রতিনিধিত্ব আছে। প্রতিনিধি নির্ধারণ করা হয় অফিসারদের নির্বাচনের মাধ্যমে। থাইল্যান্ডে সিভিল সার্ভিস কমিশনের প্রধান দেশের প্রধানমন্ত্রী। আবার সিভিল সার্ভিস সাব-কমিশনের সভাপতি মন্ত্রী। ফলে যে কোনো প্রশাসনিক সংস্কারে রাজনৈতিক অনুমোদন পেতে সেখানে কাউকে বেগ পেতে হয় না।

যাই হোক, পরিশেষে আমাদের পর্যালোচ্য কমিটি-প্রধান অধ্যাপক জনাব চৌধুরী মুজাফ্ফর আহ্মেদ-এর পূর্বোক্ত The Civil Service in Pakistan গ্রন্থের সপ্তম অধ্যায়ে Staff Relation in the Civil Service in Britain and Pakistan

শিরোনামভুক্ত অংশে সিভিল সার্ভেন্টদের ট্রেড ইউনিয়ন করার বিষয়ে যে অগ্রসর চিন্তার ছাপ রেখেছিলেন, যা বলাবাহুল্য গ্রন্থটি প্রকাশের আজ প্রায় পঞ্চাশ বছর পরও প্রাসঙ্গিক ও চিন্তার উদ্রেক সৃষ্টিকারী, তার কিছু অংশ উল্লেখ করে এ আলোচনা শেষ করব।

"There is considerable substance in the words of Professor Stahl when he says, "The progressive administrator will find employee organizations of value not only as the instruments for the collective presentation and settlement of grievances, but also as the channels of communication with the staff, as important factor in building moral, and as instruments for energizing the creative potentialities of the employees. Moreover such an association is a necessary preliminary to the democratization of the administrative process./…In England, the civil service staff associations may be registered as trade unions. In Britain and elsewhere the civil servants enjoy the right to strike."(Chaudhuri Muzaffar Ahmed, The Civil Service in Pakistan, NIPA, Dacca, 1969, pp. 353-55)

উপসংহারে বলা যায় যে, জনপ্রশাসন হলো নাগরিক সেবাদানের প্রথম কেন্দ্র এবং বিচারবিভাগ হলো তার দ্বিতীয় কেন্দ্র। নাগরিক সেবার সূচনা প্রথম কেন্দ্রে এবং দ্বিতীয় কেন্দ্রে সেটি চরম আকার ধারণ করে। এজন্য লক্ষ লক্ষ মামলার স্তূপ জমা হয় আদালতে। জনগণ হয় মামলাবন্দি। প্রথম কেন্দ্র থেকে জনগণ চায় সেবা এবং দ্বিতীয় কেন্দ্র থেকে বিচার। এ সেবা ও বিচার জনগণ ঠিক ঠিক পাচ্ছে কি-না, তা মাঝে-মধ্যে জরিপ হওয়া দরকার। আদালতকে মামলা দিয়ে ভর্তি করা প্রশাসনের কাজ নয় এবং তা প্রশাসনিক দক্ষতাও নয়। আইনবিভাগ যুগোপযোগী আইন তৈরি করে প্রশাসন ও বিচার বিভাগের মধ্যে ভারসাম্য সৃষ্টি করে। উদ্দেশ্য–নাগরিক দুর্ভোগ বাড়ানো নয়, কমানো। তবে আইনের খসড়ার জন্ম প্রশাসনের অলিন্দে। প্রশাসনকে যদি সঠিক পথে পরিচালিত করা যায়, তাহলে বিচারিক কাজ অনেক সহজ হয়ে যেতে পারে। এ বিষয়ে বিতর্কের কোনো সুযোগ নেই যে, বর্তমান প্রশাসনের দক্ষতা জনগণকে আশাবাদী করছে না। কেননা তা গণপ্রত্যাশা পূরণ করতে পারছে না। তবে কী করলে জনগণ আশাবাদী হবে, সেটাও খুব জটিল ও কঠিন প্রশ্ন। ফলত বিগত প্রায় পঞ্চাশ বছরের প্রশাসনিক দক্ষতার যদি মোটামুটি একটি পোস্টমর্টেম করা হয়, তাহলে হয়তো এর কিছু কারণ এবং সেঅনুযায়ী প্রতিকার খুঁজে পাওয়া যেতে পারে। এর সঙ্গে চলতে পারে সমসাময়িক পৃথিবীর অনুরূপ বিষয়াবলির তুলনামূলক পর্যালোচনা। বলাবাহুল্য আমাদের আগামীর যাত্রাপথ ও গন্তব্য সুচিহ্নিত করার জন্য এসব খুবই জরুরি।

সহায়ক গ্রন্থ

1. Report of the Administrative and Services Reorganization Committee Part 1: The Services, April, 1973, Dacca.
2. The Civil Service in Pakistan, Chaudhuri Muzaffar Ahmed, NIPA, Dacca, 1969.
3. Government and Politics in Pakistan, Chaudhuri Muzaffar Ahmed, 1968.
4. An Examination of the Criticisms Against Bureaucracy, Chaudhuri Muzaffar Ahmed, 1964.
5. The Civil Servant in Pakistan, Muneer Ahmad, 1964.
6. বাংলাদেশের স্বাধীনতা যুদ্ধ, দলিলপত্র, ২য় এবং ৩য় খণ্ড, সম্পাদনা: হাসান হাফিজুর রহমান, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, তথ্য মন্ত্রণালয়।
7. Public Personnel Administration, O. G. Stahl, 4th edition, New York, 1956.
8. বাংলাদেশের স্বাধীনতা যুদ্ধ, দলিলপত্র, ২য় এবং ৩য় খণ্ড, সম্পাদনা: হাসান হাফিজুর রহমান, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, তথ্য মন্ত্রণালয়।
9. Public Personnel Administration, O. G. Stahl, 4th edition, New York, 1956.