ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল বাংলাদেশ
দুর্নীতিবিরোধী সামাজিক আন্দোলন

জনপ্রশাসনে শুদ্ধাচারঃ নীতি এবং চর্চা

মহুয়া রউফ

২৩ জুন ২০১৯

প্রেক্ষাপট ও যৌক্তিকতা

- জনপ্রশাসনে শুদ্ধাচার চর্চা সরকার, রাজনীতি, সরকারি-বেসরকারি খাতসহ সমাজের সকল স্তরে সুশাসন প্রতিষ্ঠায় গুরুত্বপূর্ণ
- সরকারের নির্বাহী বিভাগের বেসামরিক কর্মকর্তা-কর্মচারী নিয়ে জনপ্রশাসন গঠিত। বিভিন্ন মন্ত্রণালয় বিভাজন ও তাদের অধঃস্তন দপ্তর/ সংস্থার পদ সৃজন ও বিলোপ, সাংগঠনিক কাঠামো অনুমোদন, নিয়োগ, পদোন্নতি, প্রশিক্ষণ, পদায়ন, বিধিমালা প্রণয়ন, অনুমোদন ও সংশোধনসহ কর্মকর্তাদের আচরণ ও শৃঙ্খলা সম্পর্কিত কার্যক্রম পরিচালনা করে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
- জনপ্রশাসনের কর্মকর্তা-কর্মচারী চারটি শ্রেণিতে বিভক্ত - ১ম, ২য়, ৩য় ও ৪র্থ শ্রেণি; জনপ্রশাসনে কর্মরত কর্মকর্তা-কর্মচারীর (১ম-৪র্থ শ্রেণি) সংখ্যা ১৩,৬২,২৯৮ (২০১৭ সাল পর্যন্ত প্রাপ্ত তথ্য অনুযায়ী)
- রাষ্ট্র ও সমাজে ন্যায়পরায়ণভিত্তিক ব্যবস্থা তৈরির প্রত্যাশায় ২০১২ সালে জাতীয় শুদ্ধাচার কৌশল প্রণীত; সার্বিকভাবে ১০টি রাষ্ট্রীয় ও ছয়টি অরাষ্ট্রীয় প্রতিষ্ঠানে শুদ্ধাচার চর্চার বিষয়ে গুরুত্বারোপ করা হয়, যার মধ্যে জনপ্রশাসন উল্লেখযোগ্য

প্রেক্ষাপট ও যৌক্তিকতা...

- মূলত জনপ্রশাসনের মাধ্যমেই জাতীয় শুদ্ধাচার কৌশল বাস্তবায়ন করা হচ্ছে - জনপ্রশাসন সরকারের বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে কারিগরি সহায়তা ও সম্পদ সরবরাহ করছে; প্রতিটি মন্ত্রণালয়ে 'নৈতিকতা কমিটি' ও 'শুদ্ধাচার ফোকাল পয়েন্ট' গঠিত
- সব মন্ত্রণালয়/ বিভাগ, দপ্তর/ সংস্থার জন্য 'শুদ্ধাচার কৌশল কর্মপরিকল্পনা এবং বাস্তবায়ন অগ্রগতি পরিবীক্ষণ কাঠামো' ও এ বিষয়ক নির্দেশিকা প্রণীত। এ বিষয়ক প্রতিবেদন প্রতি তিনমাস পর পর মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ
- ২০৩০ সালের মধ্যে টেকসই উন্নয়ন অভীষ্ট (এসডিজি) অর্জনে দক্ষ, দুর্নীতিমুক্ত, সেবামুখী, জবাবদিহিমূলক জনপ্রশাসন গড়ে তুলতে মেধাসম্পন্ন জনবল নিয়োগ ও তাদের প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধি গুরুত্বপূর্ণ
  - "সকল প্রকার দুর্নীতি ও ঘুষ উল্লেখযোগ্য পরিমাণে হ্রাস করা" (লক্ষ্য ১৬.৫)
  - "সকল স্তরে কার্যকর, জবাবদিহিমূলক ও স্বচ্ছ প্রতিষ্ঠানের বিকাশ" (লক্ষ্য ১৬.৬)
- এছাড়া জনপ্রশাসনে সততার চর্চা গুরুত্বপূর্ণ হিসেবে আখ্যায়িত (৭ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা, ২০১৬-২০)
- তবে জাতীয় শুদ্ধাচার কৌশল ২০১২ প্রণীত হওয়ার পর ছয়বছর অতিবাহিত হলেও জনপ্রশাসনে শুদ্ধাচার চর্চায় এটি কিভাবে এবং কতটুকু বাস্তবায়িত হলো তার কোনো সার্বিক পর্যালোচনা এখনো হয় নি

গবেষণার উদ্দেশ্য ও আওতা

গবেষণার উদ্দেশ্য

জনপ্রশাসনে শুদ্ধাচার বাস্তবায়নে কার্যক্রম পরিচালনায় বিদ্যমান আইনি কাঠামো ও চর্চা পর্যালোচনা করা

গবেষণার আওতা

- **শুদ্ধাচারের সংজ্ঞা**
  - "নৈতিকতা ও সততা দ্বারা প্রভাবিত আচরণগত উৎকর্ষ" (জাতীয় শুদ্ধাচার কৌশল ২০১২)
  - "এমন একটি নৈতিক মানদণ্ড যা নীতি আদর্শের ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠিত ও প্রতিষ্ঠানের প্রচলিত আইনি কাঠামোর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত, প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তারা সে নীতি এবং আদর্শের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণভাবে কাজ করার মাধ্যমে দুর্নীতিতে বাধা সৃষ্টি করে" (ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল ২০১২)
- জাতীয় শুদ্ধাচার কৌশলে জনপ্রশাসন সম্পর্কিত ১১টি কৌশল বাস্তবায়ন যেসব নীতি কাঠামো দ্বারা পরিচালিত সেগুলোর পর্যালোচনা এবং সেসব নীতি জনপ্রশাসনের কার্যক্রমে প্রয়োগের চর্চা এ গবেষণার প্রধান বিবেচ্য
- সরকারের সকল মন্ত্রণালয়/ বিভাগ, দপ্তর, বিভাগীয়, জেলা ও উপজেলা পর্যায়ের প্রথম শ্রেণীর সরকারি কর্মকর্তা যাদের নিয়োগ, পদায়ন ও পদোন্নতি, শৃঙ্খলাজনিত বিষয়, মূল্যায়ন, প্রণোদনা ইত্যাদি জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের মাধ্যমে সম্পন্ন হয় তারা এ গবেষণার অন্তর্ভুক্ত

গবেষণা পদ্ধতি

- এটি একটি গুণগত গবেষণা; গুণগত গবেষণা পদ্ধতি ব্যবহার করে প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ তথ্য সংগৃহীত
- প্রত্যক্ষ তথ্যের উৎস - জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের কর্মকর্তা, বিশেষজ্ঞ, সাংবাদিক, দুদক কর্মকর্তা, কর্মরত ও অবসরপ্রাপ্ত সরকারী কর্মকর্তা
- পরোক্ষ তথ্যের উৎস - সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি, গবেষণা প্রতিবেদন, প্রাতিষ্ঠানিক প্রতিবেদন, গণমাধ্যমে প্রকাশিত প্রতিবেদন, ওয়েবসাইট

গবেষণার সময়

২০১৮ সালের জুন হতে মার্চ ২০১৯ পর্যন্ত সময়ে গবেষণার তথ্য সংগ্রহ, বিশ্লেষণ এবং প্রতিবেদন প্রণয়ন

তথ্য বিশ্লেষণ কাঠামো

মেয়াদ	জাতীয় শুদ্ধাচার কৌশলে জনপ্রশাসন সম্পর্কিত কৌশল	নীতি	চর্চা
স্বল্পমেয়াদি	১. প্রতি বছর সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সম্পদ-বিবরণী প্রদান	১১টি কৌশল বাস্তবায়নে বিদ্যমান আইনি প্রস্তুতি	জনপ্রশাসনের কার্যক্রমে এসব কৌশল সম্পর্কিত আইন, বিধি, নির্দেশনাগুলির প্রতিপালন ও চর্চা
	২. জনস্বার্থ সংশ্লিষ্ট তথ্য প্রদান (সুরক্ষা) আইন বাস্তবায়ন		
	৩. পাবলিক সার্ভিসে অভিযোগ ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি প্রবর্তন		
	৪. বার্ষিক কর্ম-মূল্যায়ন পদ্ধতি, প্রণোদনা ও পারিতোষিক ব্যবস্থা প্রবর্তন		
	৫. প্রতিবছর নিয়মিতভাবে শূন্য পদে কর্মকর্তা-কর্মচারী নিয়োগ নিশ্চিত করা		
মধ্য ও দীর্ঘমেয়াদি	৬. সিভিল সার্ভিস আইন প্রণয়ন		
	৭. কর্মকর্তা-কর্মচারীদের ‘কর্মজীবন উন্নয়ন পরিকল্পনা’ প্রণয়ন		
	৮. কর্মকালীন প্রশিক্ষণ ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের সক্ষমতা বৃদ্ধি		
	৯. জ্যেষ্ঠতা, কৃতি, জ্ঞান ও দক্ষতার ভিত্তিতে প্রতিযোগিতামূলক পদোন্নতি		
	১০. সরকারি সেবায় ই-গভর্নেন্স প্রবর্তন		
	১১. যৌক্তিক বেতন কাঠামো ও জীবনযাত্রার ব্যয়ের সঙ্গে সামঞ্জস্য বিধান		

১. প্রতি বছর সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সম্পদ-বিবরণী প্রদান

সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি

- **সরকারি কর্মচারী (আচরণ) বিধিমালা, ১৯৭৯ - দুইভাবে সম্পদের হিসাব প্রদানের উল্লেখ আছে**
  - চাকরিতে প্রবেশের সময়: যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্মকর্তার ও তাঁর পরিবারের সদস্যদের মালিকানা বা দখলে থাকা শেয়ার, সার্টিফিকেট, সিকিউরিটি, বীমা পলিসি এবং ৫০,০০০ টাকার বেশি মূল্যের অলংকারসহ সকল স্থাবর এবং অস্থাবর সম্পত্তির ঘোষণা; নগদ টাকায় সহজে পরিবর্তনীয় সম্পদের হিসাব প্রকাশ
  - প্রতি ৫ বছর অন্তর অন্তর ডিসেম্বর মাসে সম্পত্তির হ্রাস বৃদ্ধির হিসাব প্রদান
- **সরকারি কর্মচারী (আচরণ) বিধিমালা, ১৯৭৯** - আবেদনের মাধ্যমে সরকারের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে ব্যবসা বা আবাসিক ব্যবহারের অভিপ্রায়ে নিজে বা ডেভেলপারের দ্বারা কোনো **ভবন** বা **ফ্ল্যাট** নির্মাণ বা **ক্রয়** করতে পারবে না
- **জাতীয় শুদ্ধাচার কৌশল** - প্রতি বছর সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সম্পদ-বিবরণী কর্তৃপক্ষের নিকট প্রদান

১. প্রতি বছর সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সম্পদ-বিবরণী প্রদান...

চর্চা

- ২০০৮ সালে সম্পদের হিসাব প্রদানের উদ্যোগ গ্রহণ; প্রায় সকল সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারী কর্তৃক সেসময় জনপ্রশাসন সচিব বরাবর সম্পদের বিবরণী প্রদান
- ২০১০ সাল হতে নিয়োগপ্রাপ্ত সরকারি কর্মকর্তারা শুধুমাত্র চাকরিতে যোগদানের সময় নিজেদের এবং পরিবারের সদস্যদের স্থাবর এবং অস্থাবর সম্পদের হিসাব প্রদান করে আসছেন
- কিন্তু প্রতি ৫ বছর অন্তর অন্তর ডিসেম্বর মাসে সম্পত্তির হ্রাস বৃদ্ধির হিসাব প্রদানের চর্চার দৃষ্টান্ত নেই
- অতি সম্প্রতি ভূমি মন্ত্রণালয় ১৭ হাজারেরও অধিক কর্মচারীদের (৩য় ও ৪র্থ) সম্পদের হিসাব নিয়ে দৃষ্টান্ত স্থাপন করেছে; কিন্তু এ কার্যক্রমে ১ম ও ২য় শ্রেণির কর্মকর্তারা সম্পদের হিসাব প্রদান করেন নি
- শুদ্ধাচার কৌশলে উল্লিখিত প্রতিবছর সম্পদের বিবরণী প্রদানের উদ্যোগ নেওয়া হয়নি
- সরকারের পূর্বানুমোদন না নিয়ে কর্মকর্তাদের একাংশ বাড়ি নির্মাণ করছেন বা ফ্ল্যাট কিনছেন; এসব সম্পত্তি স্ত্রী ও সন্তানের নামে কেনার প্রবণতা বিদ্যমান

১. প্রতি বছর সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সম্পদ-বিবরণী প্রদান...

চ্যালেঞ্জ

- সরকারি কর্মচারী (আচরণ) বিধিমালা, ১৯৭৯-কে শুদ্ধাচার কৌশলে উল্লিখিত প্রতিবছর সম্পদের বিবরণী প্রদানের নিয়ম অনুসরণ করে প্রয়োজনীয় সংশোধন করা হয়নি
- জাতীয় শুদ্ধাচার কৌশলে উল্লিখিত প্রতি বছর সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সম্পদ-বিবরণী কর্তৃপক্ষের নিকট প্রদান করার কোনো উদ্যোগ নেওয়া হয় নি
- প্রতি ৫ বছর অন্তর সম্পদের হিসাব প্রদান কার্যক্রমটি যে দীর্ঘদিন চলমান নেই তা তদারকির প্রক্রিয়াও অনুপস্থিত
- সরকারি কর্মচারী (আচরণ) বিধিমালা, ১৯৭৯ কতটা সময়োপযোগী তা নিয়ে প্রশ্ন উঠেছে। বিধিমালায় ঘোষিত সম্পদের যে ন্যূনতম মূল্য (৫০,০০০ টাকা) নির্ধারণ করা হয়েছিল তা বর্তমান বাস্তবতার সঙ্গে সংগতিপূর্ণ কিনা তা আলোচনার বিষয়
- বর্তমানে কর্মরত সরকারি কর্মকর্তাদের মতে তাঁরা জাতীয় রাজস্ব বোর্ডে আয়কর প্রদানের সময় সম্পদের বিবরণী দিয়ে থাকেন তাই তাদের জন্য এটি প্রযোজ্য নয়; অন্যদিকে বিশেষজ্ঞদের মতে এনবিআর-এ আয়কর দাখিল এবং সম্পদের হিসাব প্রদান আলাদা বিষয়; এছাড়া এনবিআর-এ দাখিল করা তথ্য জানার অধিকার জনপ্রশাসনসহ অন্য কোনো সরকারি প্রতিষ্ঠানের নেই

২. জনস্বার্থ-সংশ্লিষ্ট তথ্য প্রদান (সুরক্ষা) আইন বাস্তবায়ন

সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি

- জনস্বার্থ-সংশ্লিষ্ট তথ্য প্রকাশ (সুরক্ষা) আইন, ২০১১ বাস্তবায়নের লক্ষ্যে জনস্বার্থ-সংশ্লিষ্ট তথ্য প্রকাশ (সুরক্ষা) বিধিমালা, ২০১৭ প্রণীত
- আইনের উদ্দেশ্য কোনো ব্যক্তি সরকারি-বেসরকারি সংস্থার কোনো কর্মকর্তার অনিয়ম ও দুর্নীতির তথ্য প্রকাশ করলে তাঁকে সুরক্ষা প্রদান; তথ্য প্রদানকারীর পরিচয় গোপন রাখার বিধান
- তথ্য প্রকাশকারীর বিরুদ্ধে ফৌজদারি, দেওয়ানি, বিভাগীয় মামলা দায়ের বা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোনো শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারবে না। তবে উদ্দেশ্যপ্রণোদিতভাবে অসত্য তথ্য প্রকাশ করলে শাস্তির বিধান

চর্চা

- এই আইনটি ব্যবহার করে কোনো অভিযোগ প্রকাশের তথ্য এ পর্যন্ত পাওয়া যায় নি

চ্যালেঞ্জ

- সরকারি কর্মকর্তাদের একাংশের মধ্যে এ আইন সম্পর্কে জ্ঞানের/ সচেতনতার অভাব
- এ আইন বাস্তবায়নে অন্যতম বাধা সহায়ক পরিবেশের অভাব - আস্থার ঘাটতি, বিপদে পড়ার আশংকা

৩. পাবলিক সার্ভিসে অভিযোগ ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি প্রবর্তন

সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি

- অভিযোগ প্রতিকার ব্যবস্থাপনা দুটি প্রতিষ্ঠান দ্বারা পরিচালিত হয় - জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় ও মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ
    - জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে কার্যরত জিআরএস (Grievance Redress System) পদ্ধতিতে সকল সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের শৃঙ্খলাভঙ্গ/আচরণজনিত অভিযোগ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে প্রদান করা হয়
    - এছাড়া সরকারি সেবা নিতে গিয়ে নাগরিক, সরকারি কর্মকর্তা, বা কোনো সরকারি দপ্তর অসন্তুষ্ট হলে অভিযোগ মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ কর্তৃক গঠিত অভিন্ন জিআরএস এ (www.grs.gov.bd) করতে হয়
- মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ কর্তৃক 'অভিযোগ প্রতিকার ব্যবস্থা সংক্রান্ত নির্দেশিকা, ২০১৫' (পরিমার্জিত ২০১৮) প্রণীত
- এছাড়া সরকারি কর্মকর্তার অনিয়ম, দুর্নীতি ও শৃঙ্খলাজনিত বিষয়ে দুদকেও সরাসরি অভিযোগ করার ব্যবস্থা - ২০১৮ সালে হটলাইন চালু

৩. পাবলিক সার্ভিসে অভিযোগ ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি প্রবর্তন ...

চর্চা (জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়)

বিভিন্ন সরকারি প্রতিষ্ঠান হতে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে অভিযোগ করা হয়, এবং এ প্রেক্ষিতে বিভাগীয় মামলা হয়

সকল সরকারি প্রতিষ্ঠান হতে ২০০৯ থেকে ২০১৭ পর্যন্ত জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে গৃহীত অভিযোগের চিত্র

অভিযোগ		অভিযোগের কারণ	গৃহীত পদক্ষেপ ও ফলাফল	
মোট অভিযোগ	২,৩১৩ টি	ঘুষ, দুর্নীতি, অনিয়ম, স্বেচ্ছাচারিতা, অবৈধ কার্যকলাপ, বিধি-বহির্ভূত সম্মানী ভাতা উত্তোলন, সরকারি বাসার ভাড়া পরিশোধ না করা	বিভাগীয় মামলা	৪১৫ টি
অভিযোগ নিষ্পত্তি	২৩০৯ টি		লঘুদন্ড	১১৭ জন
			গুরুদন্ড	৬৩ জন
			মামলা হতে অব্যাহতি	১৮৮ জন
			অনিষ্পত্তিকৃত মামলা	৪৭ টি

৩. পাবলিক সার্ভিসে অভিযোগ ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি প্রবর্তন ...

চর্চা (মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ)

- ২০০৭ সালে অভিন্ন জিআরএস প্রবর্তন; সকল মন্ত্রণালয়/ বিভাগ/ দপ্তর এ প্রক্রিয়ায় অন্তর্ভুক্ত; ফোকাল পয়েন্ট নির্ধারণ
- ২০১১ সালে সকল মন্ত্রণালয়ে এ বিষয়ক অভিন্ন ওয়েব-ভিত্তিক সাইট প্রবর্তন
- সচিবালয়ের ৫ নম্বর গেইটে কেন্দ্রীয়ভাবে জনসাধারণের অভিযোগ গ্রহণ কেন্দ্র চালু

বছর	পূর্ববর্তী বছরের অভিযোগ	বর্তমান বছরের অভিযোগ	মোট অভিযোগ	নিষ্পত্তিকৃত অভিযোগ
২০১৪-১৫	-	১০,২৮২	১০,২৮২	৪,৯৫২
২০১৫-১৬	৫,৩৩০	৪২৫০	৯,৫৮০	৪,৫২৪
২০১৬-১৭	৫,০৫৬	৭৬৭	৫,৮২৩	৩,৮৭৫
২০১৭-১৮	১,৯৪৮	১০২৪৩	১২,১৯১	৮,৪৪৬

চ্যালেঞ্জ

- অভিযোগ তদন্তে ধীরগতি - বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/ সংস্থা বিভাগীয় তদন্ত করে ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য প্রতিবেদন জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে পাঠানোর পর তা নিরসনে সময়ক্ষেপণ

৪. বার্ষিক কর্ম-মূল্যায়ন পদ্ধতি, প্রণোদনা ও পারিতোষিক ব্যবস্থা প্রবর্তন

বার্ষিক কর্ম-মূল্যায়ন পদ্ধতি

সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি

- কৃতিভিত্তিক কর্ম-মূল্যায়ন পদ্ধতির (Performance Based Evaluation System-PBES) খসড়া প্রণয়ন ২০১৮ সালে

চর্চা

- পিবিইএস প্রক্রিয়াটি জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় কর্তৃক পাইলটিং কেবল সম্পন্ন হয়েছে। সরকারি কর্মকর্তাদের সম্পাদিত কাজের মূল্যায়নের জন্য এখন পর্যন্ত পূর্বের এসিআর (Annual Confidential Report - ACR) প্রচলিত রয়েছে

চ্যালেঞ্জ

- সময়ক্ষেপণ - এটি একটি স্বল্পমেয়াদী কৌশল যা সম্পন্নের সময়সীমা ছিল একবছর; তবে ছয়বছর পেরিয়ে গেলেও তা এখনো চূড়ান্ত হয় নি

৪. বার্ষিক কর্ম-মূল্যায়ন পদ্ধতি, প্রণোদনা ও পারিতোষিক ব্যবস্থা প্রবর্তন...

প্রণোদনা ও পারিতোষিক ব্যবস্থার প্রবর্তন

সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি

- জনপ্রশাসন পদক নীতিমালা ২০১৫ (সংশোধিত ২০১৬) প্রণয়ন
- শুদ্ধাচার পুরস্কার প্রদান নীতিমালা ২০১৭ প্রণয়ন; পদক প্রদানের পদ্ধতি নির্ধারণ; শুদ্ধাচারের ১৮টি সূচকের ভিত্তিতে পদক প্রদানের জন্য কর্মকর্তা-কর্মচারী নির্বাচন
- জাতীয় পে-কমিশন ২০১৫ ঘোষণা

চর্চা

- **জনপ্রশাসন পদক:** ২৩ জুলাই ২০১৬ প্রথমবারের মতো ৩০ জন কর্মকর্তার, ২০১৭ সালে ২৬ জন, ২০১৮ সালে ৩৯ জন কর্মকর্তা ও তিনটি প্রতিষ্ঠানের জনপ্রশাসন পদক লাভ
- **শুদ্ধাচার পুরস্কার:** মাঠ পর্যায় থেকে সচিব পর্যন্ত ২০১৭-২০১৮ সালে প্রথমবারের মতো এ পদক প্রদান
- **বেতন বৃদ্ধি:** সরকারি চাকরিকে আকর্ষণীয় করার উদ্যোগ; ২০১৫ সালে পে-কমিশনে বেতন-ভাতা দ্বিগুণ
- **উপসচিবদের গাড়ি কেনা বাবদ ঋণ সুবিধা:**
  - ➢ উপসচিব থেকে শুরু করে এর উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের গাড়ি কেনার জন্য এককালীন ৩০ লাখ টাকা সুদবিহীন ঋণ
  - ➢ গাড়ির রক্ষণাবেক্ষণ, তেল ও চালকের বেতনবাবদ মাসে ৫০ হাজার টাকা ভাতা
  - ➢ উপসচিবদের গাড়ি ব্যবহারের দিক থেকে প্রাধিকারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা ঘোষণা ১১ জুন ২০১৭

৪. বার্ষিক কর্ম-মূল্যায়ন পদ্ধতি, প্রণোদনা ও পারিতোষিক ব্যবস্থা প্রবর্তন...

চর্চা (চলমান)

- **বাংলা নববর্ষ ভাতাঃ** ২০১৬ (বাংলা ১৪২৩) হতে বাংলা নববর্ষ ভাতা প্রদান; প্রতিবছর মার্চ মাসের মূল বেতনের ২০ শতাংশ হারে
- **পেনশনঃ**
  - ➢ পেনশনের হার সর্বশেষ মূল বেতনের শতকরা ৮০ ভাগের স্থলে ৯০ ভাগ নির্ধারণ; বেতনের ৩.৭৫% থেকে ৫% হারে ক্রমপুঞ্জিভূতভাবে বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি
  - ➢ পেনশনযোগ্য চাকরিকাল ১০ থেকে ২৫ বছরের স্থলে ৫ থেকে ২৫ বছরে নির্ধারণ
  - ➢ পেনশনের সর্বোচ্চ মাসিক ৪০ হাজার ৫০০ টাকার স্থলে ৭০ হাজার ২০০ টাকা
- **অবসর গ্রহণের বয়সঃ** ৫৭ বছর থেকে ৫৯ বছরে উন্নীত
- **অন্যান্য প্রণোদনাঃ**
  - ➢ অবসরকালে অর্জিত ছুটি-পাওনা সাপেক্ষে ১২ মাসের ছুটির স্থলে ১৮ মাসের ছুটি নগদায়ন
  - ➢ আনুতোষিক হার প্রতি ১ টাকার বিপরীতে ২০০ টাকার স্থলে ২৩০ টাকা
  - ➢ গৃহঋণে ভর্তুকি ৫ শতাংশ

৪. বার্ষিক কর্ম-মূল্যায়ন পদ্ধতি, প্রণোদনা ও পারিতোষিক ব্যবস্থা প্রবর্তন...

চ্যালেঞ্জ

- বিভিন্ন প্রণোদনায় শুদ্ধাচার বৃদ্ধির পথে বাস্তব কোনো অগ্রগতি পরিলক্ষিত হচ্ছে না
- বেতন বৃদ্ধির ফলে দুর্নীতি কমেছে তার কোনো সুনির্দিষ্ট উদাহরণ নেই (খানা জরিপ-টিআইবি, সিপিআই-টিআই)
- সরকারি কর্মকর্তাদের জন্য গাড়ির সুবিধা বাড়লেও এখনো গাড়ি সুবিধাপ্রাপ্তদের একাংশ পরিবহণ পুল হতে নিয়মিত গাড়ি ব্যবহার করছেন; ফলে সরকারি পুলের ওপর চাপ কমছে না
- প্রশাসন ক্যাডার ব্যতীত অন্যান্য ক্যাডারের উপসচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তারা সরকারের নীতি, উন্নয়ন পরিকল্পনা, প্রকল্প প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে সমানভাবে জড়িত থাকলেও গাড়ি ঋণ সুবিধা না পাওয়ায় অন্যান্য ক্যাডারের উপপ্রধান পদে কর্মরতদের মধ্যে হতাশা বিরাজমান

> *“আমরা বেতন-ভাতা, সুযোগ-সুবিধা এতো বেশি বৃদ্ধি করে দিয়েছি, তাহলে দুর্নীতি কেন হবে?”*
>
> - প্রধানমন্ত্রী শেখ হাসিনা,
> ১৭ জানুয়ারি, ২০১৯, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের কর্মকর্তাদের সঙ্গে মতবিনিময়কালে

৫. প্রতিবছর নিয়মিতভাবে শূন্য পদে কর্মকর্তা-কর্মচারী নিয়োগ নিশ্চিত করা

সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি

- বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস নিয়োগ বিধিমালা, ১৯৮১ প্রণয়ন
  - সরকারি নিয়োগ দুই ধরনের - সরাসরি মনোনয়ন ও পদোন্নতি; পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ডের সুপারিশের ওপর নির্ভর করে
- সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮ - "রাষ্ট্রপতি, জনস্বার্থে, কোনো কর্মচারীকে, চাকরি হইতে অবসর গ্রহণের পর, সরকারি চাকরিতে চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ করিতে পারিবেন" [ধারা ৪৯(১)]

চর্চা

- বর্তমানে পদ শূন্য ২৩ শতাংশ
- গত ছয়বছরে শূন্যপদের হার ছিল ১৮ থেকে ২৩ শতাংশ

সাল	মোট পদ	কর্মরত	শূন্যপদ
২০১২	১৪,০৫,৫২৪	১১,২৯,৫৬০	২০%
২০১৩	১৪,৭১,০৩৬	১১,৯৪,৪৪৯	১৯%
২০১৪	১৬,৭৮,৩৪২	১৩,৭৫,৪৩৮	১৮%
২০১৫	১৭,১০,৭০৪	১৩,৮২,৩৯৩	১৯%
২০১৬	১৭,০১,৭১৪	১৩,৪২,৪৫৩	২১%
২০১৭	১৭,৬২,১৯৫	১৩,৬২,২৯৮	২৩%

৫. প্রতিবছর নিয়মিতভাবে শূন্যপদে কর্মকর্তা-কর্মচারী নিয়োগ নিশ্চিত করা...

চর্চা (চলমান)

- প্রক্রিয়াগত দীর্ঘসূত্রতার কারণে সিনিয়র সহকারী সচিব ও সমপর্যায় পদে ২৭% ও সহকারী সচিব ও সমপর্যায় পদে ২৯% পদ শূন্য
- অন্যদিকে উর্ধ্বতন পদসমূহে (উপসচিব হতে অতিরিক্ত সচিব) অপরিকল্পিতভাবে অধিক নিয়োগ
  - উপসচিব, যুগ্ম সচিব, অতিরিক্ত সচিব পদে ১০০% এর অধিক নিয়োগ

পদ	মোট পদ সংখ্যা	কর্মরত (১৬ জুন ২০১৯ পর্যন্ত)
উপসচিব	১,০০৬	১,৬৯৭
যুগ্ম সচিব	৪১১	৮৬২
অতিরিক্ত সচিব	১২১	৪৯৬

চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ

- সাম্প্রতিক বছরগুলোতে চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের প্রবণতা বৃদ্ধি
- বেশিরভাগ ক্ষেত্রে চুক্তিভিত্তিক নিয়োগে শুধু যোগ্যতা নয়, বরং ক্ষমতাসীনদের পছন্দ প্রাধান্য পাচ্ছে

সাল	চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ (সংখ্যা)
২০১২	৫
২০১৩	৩১
২০১৪	৪০
২০১৫	৪৫
২০১৬	৪০
২০১৭	৫১

৫. প্রতিবছর নিয়মিতভাবে শূন্য পদে কর্মকর্তা-কর্মচারী নিয়োগ নিশ্চিত করা...

চ্যালেঞ্জ

নিয়োগ পরীক্ষা ও নিয়োগে সময়ক্ষেপণ

- বিজ্ঞপ্তি, পরীক্ষায় অংশগ্রহণ ও ফলাফল মিলিয়ে গড়ে আড়াই বছর সময় লাগছে
- কর্মকর্তা নির্বাচনে একাধিক আইন-শৃঙ্খলা বাহিনী কর্তৃক তদন্তের (পুলিশি তদন্ত, এনএসআই তদন্ত, ডিজিএফআই) সংস্কৃতি বিদ্যমান
- এসব তদন্তে প্রার্থীর পরিবারের সদস্যদেরও রাজনৈতিক আনুগত্যসহ বিভিন্ন বিষয়ে তল্লাশি হচ্ছে

ডিসি পদায়ন

- নির্বাচনের আগে পছন্দের কর্মকর্তাকে জেলা প্রশাসক হিসেবে পদায়নের প্রবণতা
  - ➢ ১১তম জাতীয় সংসদ নির্বাচনের আগে ৫৫ জেলায় নতুন ডিসি নিয়োগ - বিশেষজ্ঞদের মতে ক্ষমতাসীনদের নির্বাচনী প্রস্তুতির অংশ
- ডিসি পদায়নে গোয়েন্দা রিপোর্ট একটি কৌশল হিসেবে ব্যবহৃত; রিপোর্টে কর্মকর্তারা ক্ষমতাসীন দলবিরোধী কোনো রাজনৈতিক সংগঠনের সাথে সম্পৃক্ত ছিলেন কিনা তা বিবেচনায় আনা হচ্ছে

বিসিএস	বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ হতে চূড়ান্ত সুপারিশ পর্যন্ত সময়
৩৬ তম	৩ বছর ১ মাস
৩৫ তম	১ বছর ৬ মাস
৩৪ তম	২ বছর ৬ মাস
৩৩ তম	১ বছর ৮ মাস
৩২ তম	১ বছর ২ মাস
৩১ তম	১ বছর ৫ মাস
৩০ তম	১ বছর ৭ মাস
২৯ তম	২ বছর ১ মাস
২৮ তম	২ বছর ৪ মাস
২৭ তম	৩ বছর ২ মাস

৫. প্রতিবছর নিয়মিতভাবে শূন্য পদে কর্মকর্তা-কর্মচারী নিয়োগ নিশ্চিত করা...

চ্যালেঞ্জ (চলমান)

- **চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ**
  - ➢ নিয়মিত যোগ্য কর্মকর্তা থাকার পরও চুক্তিতে নিয়োগ সরকারের আর্থিক খরচ বাড়ায়
  - ➢ সচিব পদে চুক্তিতে নিয়োগে দক্ষ ও যোগ্য অতিরিক্ত সচিবদের পদোন্নতির সুযোগ সংকুচিত হয়
  - ➢ ক্ষোভ, অসন্তোষ, হতাশা ও কর্মদক্ষতার ঘাটতির সৃষ্টি; অনুপ্রেরণার ঘাটতি; প্রশাসনিক কাজের গতি ব্যাহত
- **প্রশাসন ক্যাডার থেকে অন্যান্য ক্যাডারে প্রেষণে নিয়োগ**
  - ➢ বিশেষায়িত (টেকনিক্যাল) প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ পদে প্রশাসন ক্যাডার হতে নিয়োগের ফলে অসন্তোষ সৃষ্টি
  - ➢ কর্মক্ষমতা কাজে লাগাতে না পারার কারণে বিশেষায়িত প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তাদের মধ্যে হতাশার সৃষ্টি

৬. সিভিল সার্ভিস আইন প্রণয়ন

সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি

- ‘সরকারি চাকরি আইন ২০১৮’ প্রণয়ন
- উল্লেখযোগ্য বিতর্কিত ধারা
  - ‘সরকারি কর্মচারীদের ওপর সরকারের, এবং সরকারের নিয়ন্ত্রণ সাপেক্ষে, তাঁহার উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের আইনানুগ কর্তৃত্ব ও নিয়ন্ত্রণ থাকবে’ [ধারা ৬(১)]
  - ‘কোনো সরকারি কর্মচারীর দায়িত্ব পালনের সহিত সম্পর্কিত অভিযোগে দায়েরকৃত ফৌজদারি মামলায় আদালত কর্তৃক অভিযোগপত্র গৃহীত হইবার পূর্বে তাহাকে গ্রেফতার করিতে হইলে, সরকার বা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি গ্রহণ করিতে হইবে’ [ধারা ৪১(১)]
  - ‘কোনো সরকারি কর্মচারীর চাকরির মেয়াদ ২৫ বৎসর পূর্ণ হইবার পর যে কোনো সময় সরকার, জনস্বার্থে, প্রয়োজনীয় মনে করিলে, কোনোরূপ কারণ না দর্শাইয়া তাহাকে চাকরি হইতে অবসর প্রদান করিতে পারিবে’ [ধারা ৪৫]

চর্চা

- অতি সম্প্রতি প্রণীত - এখনো পর্যালোচনার সময় আসেনি

৬. সিভিল সার্ভিস আইন প্রণয়ন...

চ্যালেঞ্জ

- ধারা ৬(১) অপপ্রয়োগের মাধ্যমে অপব্যবহারের সুযোগ সৃষ্টি হবে এবং সরকারের নিয়ন্ত্রণ বৃদ্ধির সুযোগ থাকবে
- ধারা ৪১(১) সংক্রান্ত চ্যালেঞ্জ
  - ‘আইন সকল নাগরিকের জন্য সমান’ - এই সাংবিধানিক বিধানের লঙ্ঘন
  - ফৌজদারি কার্যবিধির ১৯৭ (১) ধারা বলবৎ থাকা সত্ত্বেও কর্মকর্তা-কর্মচারীদের গ্রেফতার করতে সরকারের অনুমতি রাখার বিধান বৈষম্যমূলক
  - দুদকের ক্ষমতা ক্ষুণ্ন হওয়ার আশংকা। বিদ্যমান আইন অনুযায়ী দুদক অনুসন্ধান ও তদন্ত পর্যায়ে যে কাউকে গ্রেপ্তার করতে পারে [দুর্নীতি প্রতিরোধ আইন ১৯৬৭, ধারা ৫(২); দুর্নীতি দমন কমিশন আইন, ২০০৪, ধারা ৫]
  - দুদকের কার্যক্রম ব্যর্থ হওয়ার ঝুঁকি - দুর্নীতির দায়ে হাতে-নাতে গ্রেপ্তার অসম্ভব হয়ে পড়ার আশংকা। এছাড়া মামলা বা অনুসন্ধানের প্রয়োজনে যাঁদের গ্রেপ্তার করা হয়, তাঁরা বাইরে থাকলে অভিযোগের আলামত নষ্ট, অনুসন্ধানে প্রভাব বিস্তারসহ নানা কর্মকাণ্ডে যুক্ত হতে পারেন
- ঝুঁকিপূর্ণ এবং রাজনৈতিক পক্ষপাতদুষ্ট বলে বিবেচিত [ধারা ৪৫]
- এ আইনে ‘প্রজাতন্ত্রের’ পরিবর্তে ‘সরকারি’ শব্দটি ব্যবহার সাংবিধানিক চেতনার পরিপন্থী

৭. কর্মকর্তা-কর্মচারীদের 'কর্মজীবন উন্নয়ন পরিকল্পনা' প্রণয়ন

সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি

- সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮ - "সরকারি সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানসমূহের লক্ষ্য অর্জন এবং সুষ্ঠু জনবল ব্যবস্থাপনার উদ্দেশ্যে, সরকার বা, ক্ষেত্রমত, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, সরকারের অনুমোদন সাপেক্ষে, প্রজাতন্ত্রের বিভিন্ন কর্ম বা কর্ম বিভাগের উপযোগী করিয়া কর্মজীবন পরিকল্পনা প্রণয়ন করিবে।" [ধারা ১৮]

চর্চা

- 'কর্মজীবন উন্নয়ন পরিকল্পনা (Career Development Plan)' এর একটি খসড়া প্রণীত হয়েছে ২০১৮ সালে। প্রণীত খসড়াটি প্রধানমন্ত্রীর অনুমোদনের জন্য অপেক্ষমান

চ্যালেঞ্জ

- সময়ক্ষেপণ - ২০১২ সালে জাতীয় শুদ্ধাচার কৌশলে কর্মকর্তা-কর্মচারীদের 'কর্মজীবন উন্নয়ন পরিকল্পনা' প্রণয়নের উল্লেখ থাকলেও ইতোমধ্যে শুধু 'কর্মজীবন উন্নয়ন পরিকল্পনা' এর খসড়া প্রণীত হয়েছে মাত্র

৮. কর্মকালীন প্রশিক্ষণ ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের সক্ষমতা বৃদ্ধি

সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি

- জনপ্রশাসন প্রশিক্ষণ নীতি, ২০০৩ প্রণীত; নীতিমালায় উল্লেখ আছে
    - পদোন্নতির সময়ে প্রশিক্ষণে দুর্বল কর্মদক্ষতা নেতিবাচক দিক হিসেবে বিবেচিত হবে
    - দুই বছরের শিক্ষানবিশকালের মধ্যে ‘বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ’ ও ‘ডিপার্টমেন্টাল কোর্স’ সম্পন্ন করতে হবে
    - বিদেশে প্রশিক্ষণ সম্পন্নের পর একবছর প্রশিক্ষণের সাথে সম্পর্কিত কার্যক্রমে কর্মকর্তাদের পদায়ন করতে হবে

চর্চা

- বর্তমানে মোট ৩২৫টি সরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান বিদ্যমান, বিপিএটিসি প্রধান প্রশিক্ষণ কেন্দ্র
- প্রশিক্ষণ দু-ধরনের - মৌলিক (বুনিয়াদি, প্রশাসন এবং উন্নয়ন, সিনিয়র স্টাফ প্রশিক্ষণ, নীতি, পরিকল্পনা ও ব্যবস্থাপনা) ও সংক্ষিপ্ত কোর্স
- শুদ্ধাচার বিষয়ক - দুর্নীতি প্রতিরোধ সহায়ক কোর্স (৩৬৮ জন) ও গভার্নেন্স ইনোভেশন কোর্স (১২০ জন)
- বছরে ৫০ জন কর্মকর্তার বিদেশে এমএস ও ২০ জন কর্মকর্তার বিদেশে ডিপ্লোমা - *২০০৯-২০১৮ সময়ে, বিদেশে মাস্টার্স ৫৭৭ জন, ডিপ্লোমা ১৫৭ ও সংক্ষিপ্ত কোর্স ১৭১৭ জন; দশ বছরে ব্যয় ৩০৫ কোটি ১৯ লাখ টাকা)*
- প্রধান প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের অবকাঠামোগত সম্পদ ও সক্ষমতার ঘাটতি নেই

৮. কর্মকালীন প্রশিক্ষণ ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের সক্ষমতা বৃদ্ধি...

চ্যালেঞ্জ

- প্রশিক্ষণ নীতিমালায় উল্লেখ থাকা সত্ত্বেও শিক্ষানবিশকাল দুই বছরের মধ্যে কয়েকটি ক্যাডারের 'ডিপার্টমেন্টাল কোর্স' প্রশিক্ষণ সম্পন্ন হয় না, যেমন পুলিশ, কৃষি, মৎস্য ও পানিসম্পদ, প্রশাসন (সার্ভে ও সেটেলমেন্ট প্রশিক্ষণ)
- নীতিমালায় বাধ্যবাধকতা থাকা সত্ত্বেও অনেক ক্ষেত্রে বিদেশে প্রশিক্ষণ সম্পন্নের পর এক বছর প্রশিক্ষণের সাথে সম্পর্কিত কার্যক্রমে কর্মকর্তাদের পদায়ন করা হয় না
- প্রশিক্ষণে প্রত্যাশিত ফলাফল প্রাপ্তিতে ঘাটতি থাকলে তা নেতিবাচক দিক হিসেবে পদোন্নতিতে প্রভাব ফেলবে বলে নীতিমালায় উল্লেখ থাকলেও বাস্তবে তা মানা হয় না - প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ ও প্রশিক্ষণে প্রাপ্ত নম্বরের সাথে পদোন্নতির কোনো সম্পর্ক নেই

৯. জ্যেষ্ঠতা, কৃতি, জ্ঞান ও দক্ষতার ভিত্তিতে প্রতিযোগিতামূলক পদোন্নতি

সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি

- উপসচিব, যুগ্ম-সচিব, অতিরিক্ত সচিব ও সচিব পদে পদোন্নতি বিধিমালা, ২০০২ - উপসচিব পদে পদোন্নতিতে ৭৫ শতাংশ প্রশাসন ক্যাডারের ও ২৫ শতাংশ অন্যান্য ক্যাডারের কর্মকর্তাদের বিবেচনায় নিতে হবে
- বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস (পদোন্নতির জন্য পরীক্ষা) বিধিমালা, ২০১৭ - পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা হচ্ছে সিনিয়র স্কেল পরীক্ষায় উত্তীর্ণ, চাকরিতে স্থায়ী ও চাকরি সন্তোষজনক হওয়া
- সরকারি চাকরি আইন ২০১৮ - "কোন স্থায়ী সরকারি কর্মচারীকে সততা, মেধা, দক্ষতা, জ্যেষ্ঠতা, প্রশিক্ষণ ও সন্তোষজনক চাকরি বিবেচনাক্রমে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে" [ধারা ৮(১)]

চর্চা

- জ্যেষ্ঠতা, কৃতি, জ্ঞান ও দক্ষতার ভিত্তিতে প্রতিযোগিতামূলক পদোন্নতি প্রক্রিয়ার চর্চা এখনো প্রতিষ্ঠিত নয়
  - সরকারি কর্মকর্তাদের চাকরি স্থায়ীকরণ ও সিনিয়র স্কেল পদে পদোন্নতির জন্য পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার নিয়ম থাকলেও উপসচিব থেকে সচিব পর্যন্ত পদোন্নতি পরীক্ষা নেই; ফলে পদোন্নতি প্রক্রিয়ায় মেধা, যোগ্যতা, প্রতিযোগিতা উপেক্ষিত
- মুখ্য তথ্যদাতাদের মতে, রাজনৈতিক বিবেচনাকে প্রাধান্য দিয়ে প্রশাসনের উপসচিব ও তদূর্ধ্ব পদে শূন্যপদের অতিরিক্ত কর্মকর্তাকে পদোন্নতি দেওয়া হয়; রাজনৈতিক বিবেচনায় পদোন্নতির ক্ষেত্রে জ্যেষ্ঠতার লঙ্ঘনও হয়

৯. জ্যেষ্ঠতা, কৃতি, জ্ঞান ও দক্ষতার ভিত্তিতে প্রতিযোগিতামূলক পদোন্নতি...

চর্চা (চলমান)

- পদোন্নতি বিধিমালার নির্ধারিত নম্বর ছাড়াও যুগ্ম সচিব থেকে তদূর্ধ্ব পর্যায়ে 'সার্বিক বিবেচনায় উপযুক্ত' বিবেচিত হতে হবে সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ডের কাছে, অনেকক্ষেত্রে এ বিধানটির অপব্যবহার হচ্ছে
- পদোন্নতিতে গোয়েন্দা রিপোর্টের ভূমিকা
    - ➢ পদোন্নতি বিধিমালায় উল্লেখ না থাকা সত্ত্বেও বর্তমানে প্রশাসনে পদোন্নতিতে 'গোয়েন্দা রিপোর্ট'কে অধিকতর প্রাধান্য দেয়া হচ্ছে
    - ➢ কোন গোয়েন্দা সংস্থা কী বিষয়ে কখন কী রিপোর্ট দিচ্ছেন তা সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার জানার সুযোগ নেই; রিপোর্টের ওপর কর্মকর্তাদের বক্তব্য নেওয়া হয় না ফলে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার আত্মপক্ষ সমর্থনেরও কোনো সুযোগ থাকে না
- উল্লেখযোগ্যসংখ্যক কর্মকর্তাকে ওএসডি করার প্রবণতা-
    - ➢ নিয়মিত পদের বাইরে অনেক কর্মকর্তাকে পদোন্নতি প্রদানের পর পদায়নের জন্য সুযোগ না থাকায় ওএসডি করা
    - ➢ বিভিন্ন সরকারের সময়ে ক্ষমতাসীন দলের ভাবাদর্শে বিশ্বাসী নয়, এমন কর্মকর্তাদের ওএসডি করা

সরকারি তথ্যমতে ওএসডি'র সংখ্যা (২৪ জুলাই ২০১৮)		মোট
সচিব	১	১৫৯
অতিরিক্ত সচিব	১২	
যুগ্ম সচিব	৩৪	
উপসচিব	৬০	
অন্যান্য	৫২	

৯. জ্যেষ্ঠতা, কৃতি, জ্ঞান ও দক্ষতার ভিত্তিতে প্রতিযোগিতামূলক পদোন্নতি...

চ্যালেঞ্জ

- নিয়মবহির্ভূত পদোন্নতি জনপ্রশাসন কাঠামোর পিরামিড আকৃতির ব্যত্যয় ঘটাচ্ছে
- একই পদে একাধিক কর্মকর্তা থাকায় কাজের ভাগাভাগি নিয়ে সমস্যা হচ্ছে। যেমন রুলস আব বিজনেস অনুযায়ী -
  - ➢ অনুবিভাগের প্রধান থাকবেন অতিরিক্ত/যুগ্ম সচিব, কিন্তু অতিরিক্ত সচিবদের সংখ্যা বেড়ে যাওয়ার কারণে সচিবালয়ে প্রায় সব অনুবিভাগই তাদের নিয়ন্ত্রণে। তাতেও পদের সংকুলান হচ্ছে না
  - ➢ অধিশাখার দায়িত্বে উপসচিব থাকার কথা থাকলেও কোনো কোনো অধিশাখায় যুগ্ম সচিব/ অতিরিক্ত সচিব দায়িত্বে
  - ➢ শাখার প্রধান সহকারী/ সিনিয়র সহকারী সচিবের পরিবর্তে বাস্তবে অনেক ক্ষেত্রে উপসচিবদের এ দায়িত্ব পালন
- বিভিন্ন সরকার ক্ষমতা গ্রহণের পর নিজেদের লোককে প্রশাসনের গুরুত্বপূর্ণ পদগুলোতে পদোন্নতি দিতে গিয়ে প্রায়ই জ্যেষ্ঠতা, যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা, মেধাকে অগ্রাহ্য করেন আবার কর্মকর্তারা পদোন্নতির আশায় রাজনৈতিক আনুগত্য প্রদর্শনের দিকে ঝুঁকে পড়েন
- পদোন্নতির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ গ্রহণ ও প্রশিক্ষণে প্রাপ্ত স্কোরকে যোগ্যতা হিসেবে বিবেচনায় নেওয়া হয় না

৯. জ্যেষ্ঠতা, কৃতি, জ্ঞান ও দক্ষতার ভিত্তিতে প্রতিযোগিতামূলক পদোন্নতি...

চ্যালেঞ্জ (চলমান)

- ‘ওএসডি’ সম্পর্কিত চ্যালেঞ্জ
  - পূর্বে ওএসডিকে সম্মানজনক মনে করা হলেও সাম্প্রতিক সময়ে ওএসডি শব্দটি একটি অসম্মানজনক বিষয়ে পরিণত
  - ক্ষমতাসীন দলের ভাবাদর্শে বিশ্বাসী নয় এমন কর্মকর্তাদের ওএসডি করার প্রবণতা বৃদ্ধি
  - সরকারি ব্যয় বৃদ্ধি; কর্মকর্তাদের কর্মদক্ষতাকে কাজে লাগানো যায় না; অভিজ্ঞতার সুফল রাষ্ট্র পায় না; কর্মকর্তাদের মধ্যে হতাশা ও অসন্তোষ
- পদোন্নতিতে বৈষম্য
  - শুধুমাত্র প্রশাসন ক্যাডারে উপসচিব ও তদূর্ধ্ব পদে সুপারনিউমারারি পদ সৃষ্টি করে পদোন্নতি দেওয়া হয়, অন্য ক্যাডারদের এ ধরনের পদোন্নতি দেওয়া হয় না
  - পদোন্নতির সুযোগের ক্ষেত্রে বিভিন্ন ক্যাডারে (যেমন সাধারণ শিক্ষা, স্বাস্থ্য, কৃষি ইত্যাদি) বৈষম্য; একই ব্যাচের কর্মকর্তাদের একই সময়ে পদোন্নতি পাওয়ার সম্ভাবনা ক্ষীণ এবং সময়সাপেক্ষ; ফলে হতাশার সৃষ্টি

১০. সরকারি সেবায় ই-গভর্নেন্স প্রবর্তন

সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি

- ‘তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি নীতিমালা ২০১৮’ নীতিমালা প্রণয়ন

চর্চা

- ন্যাশনাল ই-সার্ভিস সিস্টেম (‘নেস’): সকল অধিদপ্তর, জেলা ও উপজেলার সরকারি অফিস থেকে সেবাসমূহকে ই-সেবায় রূপান্তরের লক্ষ্যে সমন্বিত ‘নেস’ তৈরি
- জেলা ই-সেবাকেন্দ্র: এর মাধ্যমে জনগণ সরাসরি/ডাকযোগে/অনলাইনে সেবার জন্য আবেদন করতে পারছে। এ পর্যন্ত ৯ লাখের বেশি নাগরিকের আবেদন অনলাইনে নিষ্পত্তি করা হয়েছে
- ই-পর্চা: অনলাইন আবেদনের মাধ্যমে জেলা প্রশাসকের কার্যালয় থেকে জমির বিভিন্ন রেকর্ডের সার্টিফাইড কপি প্রদান
- ৬৪ জেলার রেকর্ডরুমের সব রেকর্ড ডিজিটাইজ করা প্রক্রিয়াধীন
- সকল ইউনিয়ন, উপজেলা, জেলা, বিভাগ, অধিদপ্তর, মন্ত্রণালয়সহ সকল সরকারি দপ্তরের জন্য প্রায় ২৫ হাজার পোর্টাল (তথ্য বাতায়ন) নির্মাণের কাজ প্রায় শেষ

চ্যালেঞ্জ

- এখনো বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ে সনাতন পদ্ধতিতে ফাইল আদান-প্রদান বিদ্যমান
- বিভিন্ন দপ্তরের মধ্যে ই-সেবা প্রদানের ক্ষেত্রে সমন্বিত কার্যক্রমের ঘাটতি
- এখনো সরকারি কর্মকর্তাদের একাংশের ই-গভর্নেন্স সংক্রান্ত কারিগরি জ্ঞানের ও দক্ষতার ঘাটতি

১১. যৌক্তিক বেতন কাঠামো নির্ধারণ ও জীবনযাত্রার ব্যয়ের সঙ্গে সমন্বয়

সংশ্লিষ্ট আইন ও নীতি

- সর্বশেষ অষ্টম জাতীয় বেতন স্কেল, ২০১৫ ঘোষণা

চর্চা

- এখন পর্যন্ত মোট আটটি জাতীয় পে-স্কেল গঠিত - ১৯৭২, ১৯৭৬, ১৯৮৪, ১৯৮৯, ১৯৯৬, ২০০৪, ২০০৯ ও ২০১৫ সালে
- অষ্টম পে-স্কেল অনুযায়ী কর্মকর্তারা মূল বেতন পাচ্ছেন ১ জুলাই ২০১৫ থেকে। ১ জুলাই ২০১৬ থেকে ভাতা কার্যকর
- প্রাক্তন অর্থমন্ত্রীর ঘোষণা অনুযায়ী, প্রতি বছর মূল্যস্ফীতির সাথে সমন্বয় করে বেতন সমন্বয় করা হবে (মার্চ ২০১৭); মূল্যস্ফীতি ৫ শতাংশের কম হলে বেতন বাড়বে না। মূল্যস্ফীতির ৫ শতাংশে বেশি হলেই বেতন সমন্বয় করা হবে
- জাতীয় বাজেটের ১৪.২৬ শতাংশ জনপ্রশাসনের বেতন-ভাতায় ব্যয়িত

চ্যালেঞ্জ

- বেতন বৃদ্ধির ফলে দুর্নীতি হ্রাসের দৃশ্যমান কোনো অগ্রগতি পরিলক্ষিত হচ্ছে না

অর্থবছর	বাজেট থেকে বেতন-ভাতায় বরাদ্দ (কোটি টাকা)	জাতীয় বাজেটের %
২০১৪-১৫	২৮,৮৪০	১১.০
২০১৫-১৬	৩৯,৯৬১	১৩.৫৪
২০১৬-১৭	৪৯,৭৪৬	১৪.৬
২০১৭-১৮	৫৬,৪৩৯	১৪.১০
২০১৮-১৯	৬৬,২২৪	১৪.২৬

“বেতন বাড়িয়েও সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের দুর্নীতি কমেনি”

- প্রাক্তন অর্থমন্ত্রী, ২৯ মার্চ, দুর্নীতি প্রতিরোধ সপ্তাহ ২০১৮

সার্বিক পর্যবেক্ষণ

- শুদ্ধাচার কৌশলে জনপ্রশাসন সম্পর্কিত ১১টি কৌশলের মধ্যে পাঁচটি কৌশলের চর্চা সন্তোষজনক, যেমন প্রণোদনা ও পারিতোষিক, প্রশিক্ষণ, সরকারি চাকরি আইন প্রণয়ন, যৌক্তিক বেতন কাঠামো ও ই-গভর্নেন্স
- তিনটি কৌশলের চর্চা এখনো শুরু হয় নি - 'বার্ষিক কর্ম-মূল্যায়ন পদ্ধতি', 'জনস্বার্থ সংশ্লিষ্ট তথ্য প্রদান (সুরক্ষা) আইন' বাস্তবায়ন (স্বল্পমেয়াদী), এবং কর্মকর্তা-কর্মচারীদের 'কর্মজীবন উন্নয়ন পরিকল্পনা' (দীর্ঘমেয়াদী)
- 'জনস্বার্থ সংশ্লিষ্ট তথ্য প্রদান (সুরক্ষা) আইন' বাস্তবায়ন না হওয়ার ফলে জনপ্রশাসনে সরকারি কর্মকর্তাদের শুদ্ধাচার গুরুত্ব পাচ্ছে না
- নিয়োগ প্রক্রিয়ায় (নিয়োগ পরীক্ষা ও নিয়োগের পূর্বে একাধিক আইন শৃঙ্খলা সংস্থা কর্তৃক তদন্ত) সময়ক্ষেপণের কারণে জনপ্রশাসনে প্রায় প্রতি বছরই গড়ে ২০ শতাংশ পদ খালি থাকে
- রাজনৈতিক ও অন্যান্য প্রভাবের কারণে কোনো কোনো কৌশলের চর্চা ফলপ্রসূ হচ্ছে না এবং প্রশাসনের ওপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলছে (যেমন প্রতিযোগিতামূলক পদোন্নতি)
- পদোন্নতিপ্রাপ্তদের পদায়নের জন্য উপযুক্ত পদ না থাকার ফলে পদোন্নতিপ্রাপ্তদের অভিজ্ঞতা ও দক্ষতার সুফল রাষ্ট্র পাচ্ছে না; এছাড়া প্রশাসনিক ধাপ ক্রমশ বাড়ায় প্রশাসনিক অদক্ষতা সৃষ্টি হচ্ছে
- প্রশাসনের রাজনীতিকরণের উদ্বেগজনক বৃদ্ধি; ফলে পেশাগত উৎকর্ষে ঘাটতির ব্যাপক ঝুঁকি সৃষ্টি

সুপারিশ

সরকারি কর্মচারী (আচরণ) বিধি, ১৯৭৯

১. ‘সরকারি কর্মচারী (আচরণ) বিধি, ১৯৭৯’-কে শুদ্ধাচার কৌশলের আলোকে হালনাগাদ করতে হবে। আয়কর প্রদানের বাইরে সরকারি কর্মকর্তা কর্তৃক সম্পদের হিসাব প্রদানের জন্য সুনির্দিষ্ট ডিজিটাল কাঠামো তৈরি করতে হবে, এবং সে অনুযায়ী সম্পদের হিসাব প্রতিবছর প্রদান নিশ্চিত করতে হবে

সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮

২. ‘সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮’-তে সরকারি কর্মচারীদের গ্রেফতার করতে সরকারের অনুমতি রাখার বিধান বাতিল করতে হবে এবং অন্যান্য ঝুঁকিপূর্ণ ধারা, যেমন ৬(১) ও ৪৫ সংশোধন করতে হবে

৩. ‘সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮’-তে ‘সরকারি’ শব্দটির পরিবর্তে ‘প্রজাতন্ত্র’ শব্দটি ব্যবহার করে আইনের সংশোধন করতে হবে

নিয়োগ

৪. জনপ্রশাসনের ওপরের পদগুলোতে শূন্যপদের বিপরীতে অতিরিক্ত নিয়োগ না দিয়ে নিচের দিকের শূন্যপদগুলো পূরণ করতে হবে, যেন প্রশাসনের পিরামিড কাঠামো ঠিক থাকে

সুপারিশ

পদোন্নতি

৫. পদোন্নতির ক্ষেত্রে সব ক্যাডারের সমান সুযোগ সৃষ্টি ও সকল ক্যাডারের জন্য পদ ভেদে অভিন্ন সুযোগ-সুবিধা নির্ধারণ করে আন্তঃক্যাডার বৈষম্য নিরসনের উদ্যোগ নিতে হবে

৬. প্রশাসন ক্যাডার হতে টেকনিক্যাল বিভাগের উচ্চপদে পদায়ন না করে টেকনিক্যাল ক্যাডার থেকে পদোন্নতি দিতে হবে

৭. প্রজাতন্ত্রের কর্মচারীদের প্রশিক্ষণে প্রাপ্ত স্কোর এবং দক্ষতার মূল্যায়ন-পূর্বক পদোন্নতি নিশ্চিতের বিধান রাখতে হবে

কর্মজীবন উন্নয়ন পরিকল্পনা

৮. জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে সরকারের বিভিন্ন কর্ম ও কর্মবিভাগের উপযোগী করে 'কর্মজীবন উন্নয়ন পরিকল্পনা **(Career Development Plan)**' চূড়ান্ত করে তা কার্যকর করার পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে

তথ্য প্রকাশ (সুরক্ষা প্রদান) আইন, ২০১১

৯. 'তথ্য প্রকাশ (সুরক্ষা প্রদান) আইন, ২০১১' বাস্তবায়নের জন্য একটি সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টির লক্ষ্যে এ আইন সম্পর্কে সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্যে সচেতনতা বাড়ানোর বিভিন্ন কর্মসূচি নিতে হবে

ধন্যবাদ