মানবকণ্ঠ
আমাদের ভাষা গণমানুষের
www.manobkantha.com

১৬ হাজার প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণী কর্মকর্তা নিয়োগ আগামী ২ মাসে

Published : Tuesday, 16 August, 2016 at 12:00 AM

এম মামুন হোসেন

ক্যাডার, নন-ক্যাডার প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণী সব মিলিয়ে ১৬ হাজার কর্মকর্তার চাকরির সুপারিশ করতে যাচ্ছে পিএসসি। পরীক্ষায় দীর্ঘসূত্রতা কমিয়ে আনতে পরীক্ষা পদ্ধতি অটোমেশনের কাজ চলছে। আগামী ২৫ আগস্টের মধ্যে চূড়ান্ত ফলাফল প্রকাশের মাধ্যমে তাদের চাকরির সুপারিশ করা হবে। প্রতিটি বিসিএস পরীক্ষার জন্য রোডম্যাপ করা হয়েছে। এখন থেকে রোডম্যাপ অনুযায়ী পরীক্ষা গ্রহণ ও ফল প্রকাশ করা হবে। ৩৬তম বিসিএসের লিখিত পরীক্ষা আগামী ১ সেপ্টেম্বর থেকে শুরু হবে। আবশ্যিক বিষয়ের এই পরীক্ষা চলবে ৬ সেপ্টেম্বর পর্যন্ত। ৩০ সেপ্টেম্বর ৩৭তম বিসিএসের প্রিলিমিনারি পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হবে। তারপর আবার আগামী ৫ অক্টোবর থেকে ৩৬তম বিসিএসের ঐচ্ছিক বিষয়ের পরীক্ষা হবে। নন-ক্যাডার প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণী কর্মকর্তা নিয়োগের জন্য বিসিএসের মতো কেন্দ্রীয়ভাবে ১ম নন-ক্যাডার পরীক্ষা চালু করা হবে। এর মাধ্যমে বছরে একবার বা দুইবার একই স্কেল ও পদের পরীক্ষা একসঙ্গে অনুষ্ঠিত হবে। ইতিমধ্যেই সরকারি মাধ্যমিক স্কুলে ৪৫০ সহকারী শিক্ষক নিয়োগের সুপারিশ করা হয়েছে।

সরকারি কর্ম কমিশনের (পিএসসি) চেয়ারম্যান ড. মোহাম্মদ সাদিক তার দফতরে দৈনিক মানবকণ্ঠের সঙ্গে এক একান্ত সাক্ষাৎকারে এসব কথা বলেন।

চাকরিতে 'কোটা' প্রসঙ্গে সাংবিধানিক এই প্রতিষ্ঠানের চেয়ারম্যান বলেন, যারা মনে করেন কোটার কারণে মেধার গুরুত্ব দেয়া হচ্ছে না তাদের বক্তব্য সর্বাংশে সঠিক নয়। একজন প্রার্থী মুক্তিযোদ্ধা কোটা, মহিলা কোটা, ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী কোটা পাবেন কি-না তা নির্ধারণের পূর্বে তাকে প্রিলিমিনারি, লিখিত, মৌখিক এই তিনটি পরীক্ষা পাস করতে হবে। এই তিনটি পরীক্ষায় যে বা যারা পাস করে থাকেন, তারাই কোটার সুবিধা পেয়ে থাকেন। সেদিক থেকে বিচার করলে প্রকৃত অর্থে পিএসসির মাধ্যমে পরীক্ষায় মেধার প্রাধান্যই থাকছে।

পিএসসি নানা ক্ষেত্রে অবহেলিত হচ্ছে উল্লেখ করে ড. সাদিক বলেন, পিএসসির আর্থিক প্রণোদনা সামান্য। পরীক্ষা শেষে দুইশ' নম্বরের খাতা দেখার জন্য সম্মানী পঁচাত্তর টাকার স্থলে দেড়শ' টাকা করা হয়েছে। নির্দিষ্ট বাজেটের মধ্যে কোথায়, কাকে, কত সম্মানী দিতে হবে সেই স্বাধীনতাটুকু পিএসসির নেই। তিনি জানান, নিয়োগ বিধির পরামর্শ, নিয়োগ-পদোন্নতি, বিভাগীয় পরীক্ষা সিনিয়র স্কেল পরীক্ষা, মন্ত্রণালয়ে প্রতিনিধি প্রেরণের কাজটি নিয়মিত করে থাকে। কিন্তু উচ্চতর পদোন্নতির জন্য সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ডে (এসএসবি) পিএসসির কোনো প্রতিনিধি নেই। সচিব পর্যায়ে এটি থাকা সমীচীন বলে তিনি মনে করেন।

মানবকণ্ঠ: চাকরি প্রত্যাশীরা জানতে চান, ৩৫তম বিসিএসের চূড়ান্ত ফল কবে প্রকাশিত হবে?

ড. মোহাম্মদ সাদিক: আগামী ২৫ আগস্টের মধ্যে চূড়ান্ত ফলাফল প্রকাশের মাধ্যমে তাদের চাকরির সুপারিশ করা হবে। ৩৬তম বিসিএসের লিখিত পরীক্ষা আগামী ১ সেপ্টেম্বর থেকে শুরু হবে। আবশ্যিক বিষয়ের পরীক্ষা চলবে ৬ সেপ্টেম্বর পর্যন্ত। ৩০ সেপ্টেম্বর ৩৭তম বিসিএসের প্রিলিমিনারি পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হবে। তারপর আবার আগামী ৫ অক্টোবর থেকে ৩৬তম বিসিএসের ঐচ্ছিক বিষয়ের পরীক্ষা হবে।

মানবকণ্ঠ: একটি বিসিএস শেষ করতে দীর্ঘ সময়সাপেক্ষ বিষয় হয়ে দাঁড়িয়েছে। এর পেছনে কারণ কি? আদৌ কি সময় কমানো সম্ভব? একটি বিসিএসের চূড়ান্ত ফল প্রকাশের জন্য সর্বোচ্চ কত সময় নেয়া উচিত বলে আপনি মনে করেন। দীর্ঘসূত্রতা কমাতে আপনার ভবিষ্যৎ পরিকল্পনা কী?

ড. মোহাম্মদ সাদিক: বিসিএস পরীক্ষায় সময় বেশি লাগে, এটি নতুন বিষয় নয়। এ পর্যন্ত বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশনের যত পরীক্ষা হয়েছে; সময় বেশি লেগেছে। এই পরীক্ষায় অন্য যে কোনো পরীক্ষার তুলনায় পরীক্ষার্থী বেশি। বর্তমানে বিসিএস পরীক্ষায় দুই থেকে আড়াই লাখ প্রার্থী থাকে। এটি একটি বড় পরীক্ষা। যে কোনো নিয়মিত বিসিএস পরীক্ষার টাইটেল দেখে মনে হবে একটি পরীক্ষা। যেমন বিসিএস ৩৪, বিসিএস ৩৫, বিসিএস ৩৬ একটি পরীক্ষা। মনে হয় এগুলো একটি পরীক্ষা। কিন্তু এখানে ২৭টি ক্যাডারের পরীক্ষা হয়ে

থাকে। যদি ধরা যাক শুধু ম্যাজিস্ট্রেটের নিয়োগ করা কিংবা শুধু পুলিশ অফিসার নিয়োগ দেয়া হতো, তাহলে এগুলো এক ধরনের হতো। কিন্তু ২৭ ধরনের ক্যাডারের জন্যে পরীক্ষা হয়ে থাকে। শুধু বিসিএসের (সাধারণ শিক্ষা) জন্য বাংলা, অর্থনীতি, রাষ্ট্রবিজ্ঞান, ইংরেজি, হিসাববিজ্ঞান থেকে শুরু করে যত রকমের বিষয়ে প্রভাষক নিয়োগ করা হয় সব ধরনের পরীক্ষা নিতে হয়। কলা, বিজ্ঞান, বাণিজ্য সব বিষয়ের বিভিন্ন ক্যাটাগরির পরীক্ষা নিতে হয়। এ পরীক্ষাগুলো নেয়ার জন্য প্রশ্নপত্র প্রণয়ন, মডারেশন, মুদ্রণ থেকে শুরু করে পরীক্ষা গ্রহণ, খাতা পরীক্ষণ ও নিরীক্ষণ থেকে শুরু করে টেবুলেশন চূড়ান্ত করা হয়। অতঃপর ফলাফলের আলোকে মেধা ও কোটা বিবেচনায় ক্যাডার পদে সুপারিশ চূড়ান্ত করতে হয়। তারপর মন্ত্রণালয় বা বিভাগের চাহিদা মোতাবেক একইভাবে মেধা ও কোটা বিবেচনায় নন-ক্যাডার প্রথম শ্রেণী, দ্বিতীয় শ্রেণীর পদে ক্রমানুযায়ী নিয়োগের সুপারিশ করা হয়ে থাকে। এক্ষেত্রে কোনো বিসিএসের ফলাফল প্রকাশের পর পূর্ববর্তী বিসিএস পরীক্ষা থেকে আর সুপারিশ করার সুযোগ থাকে না। ৩৪তম বিসিএস থেকে ক্যাডার পদ ছাড়াও নন-ক্যাডার পদে পূর্ববর্তী যে কোনো বিসিএস পরীক্ষার তুলনায় সর্বোচ্চ সংখ্যক পদে নিয়োগের সুপারিশ করা হয়েছে। সংগত কারণেই ৩৫তম বিসিএস পরীক্ষার ফলাফল প্রকাশের সময় বেশি লেগেছে।

এছাড়া পিএসসিতে অন্য আরো অনেক পরীক্ষা থাকে। যেগুলো নন-ক্যাডার পরীক্ষা সেগুলো নিয়মিত চলছে। এছাড়াও নিয়োগ বিধি সংক্রান্ত মতামত দেয়া, পদোন্নতি, বিভাগীয় পরীক্ষা, সিনিয়র স্কেল পরীক্ষাসহ অনেক ধরনের পরীক্ষা কমিশনকে প্রতিনিয়ত পরিচালনা করতে হয়।

পরীক্ষা ব্যবস্থাপনা আর ফলাফল ব্যবস্থাপনা এই দুটি হচ্ছে পিএসসির অন্যতম প্রধান কাজ। পরীক্ষার ব্যবস্থাপনার মধ্যে আমার পিএসসির জন্য সবাই পরীক্ষার হল প্রস্তুত করে বসে নেই। পরীক্ষার হল বের করার জন্য স্কুল-কলেজের বার্ষিক পরীক্ষা, সরকারি ছুটি, নির্বাচনসহ অন্যান্য কাজে শিক্ষকদের দায়িত্ব সেগুলোর সঙ্গে মিলিয়ে পিএসসির পরীক্ষাসূচি নির্ধারণ করতে হয়। পরীক্ষা নিতে হয় তিনটি ধাপে। একটি প্রিলিমিনারি, তারপর লিখিত এবং সবশেষে মৌখিক পরীক্ষা। প্রিলিমিনারি পরীক্ষায় আড়াই লাখ পরীক্ষার্থীর জন্য আটটি বিভাগে পরীক্ষা নিতে হয়। যেসব জায়গায় পরীক্ষা হবে সেসব জায়গায় তাদের নিজস্ব সিডিউলের সঙ্গে মিলিয়ে পরীক্ষার হল ঠিক করতে হয়। লিখিত পরীক্ষাতেও একইভাবে তা করতে হয়। যদিও প্রিলিমিনারি পরীক্ষার পরে পরীক্ষার্থী কমিয়ে আনা হয়। এসব বিষয়ের পূর্বেই প্রশ্নকারকদের মাধ্যমে প্রশ্ন তৈরি করতে হয় এবং মডারেশন সম্পন্ন করতে হয়। প্রশ্নের নিরাপত্তা ও গোপনীয়তা বজার রাখার জন্য প্রশ্নপত্রের অনেকগুলো সেট প্রস্তুত করতে হয়। পরীক্ষার দিন সকাল বেলা লটারি করে প্রশ্ন সেট ঠিক করা হয়। এসব কারণে সময় বেশি লাগে।

মানবকণ্ঠ: এখানে আপনি একটি প্রসঙ্গ নিয়ে এসেছেন পরীক্ষা গ্রহণের জন্য পরীক্ষা হল ঠিক করা একটি চ্যালেঞ্জ। এক্ষেত্রে স্থায়ী পরীক্ষা হল করে এর সমাধান করা যায় কিনা?

ড. মোহাম্মদ সাদিক: সম্ভব নয়। আড়াই থেকে তিন লাখ পরীক্ষার্থীর জন্য স্থায়ী পরীক্ষার হল নির্মাণ করা যাবে না। ছোট পরীক্ষা নেয়ার জন্য পিএসসিতে পরীক্ষার হল আছে। চারশ' পরীক্ষার্থী পর্যন্ত এখানে পরীক্ষা নেয়া হয়। ছোট পরীক্ষায় নিজস্ব ব্যবস্থাপনায় পরীক্ষার দিন সকালে প্রশ্নমুদ্রণ করেও পরীক্ষা নেয়া হয়। বিসিএস লিখিত পরীক্ষায় সাধারণত ১৫-২০ হাজার চাকরি প্রার্থী পরীক্ষা দেয়। ২০ হাজার কিংবা আড়াই লাখ লোকের জন্য তো আমি স্থায়ী হল পাব না। এই বাস্তবতা আমাদের সঙ্গে সঙ্গে যায়। পরীক্ষাগুলোতে শিক্ষকদের নিয়োজিত করা হয়। এজন্য তাদের যে সম্মানী দেয়া হয় তা খুবই সামান্য। এজন্যে নির্বাচন কমিশনের দায়িত্ব পালনের সময় তারা যেমন উৎসাহের সঙ্গে কাজ করেন; সরকারি কর্ম কমিশনের পরীক্ষার দায়িত্ব পালনের সময় তাদের উৎসাহ থাকে না। আর্থিক প্রণোদনা খুবই কম। উৎসাহের সঙ্গে দায়িত্ব পালন করলে আমরা আরো দ্রুত কাজ সম্পন্ন করতে পারতাম। পরীক্ষা শেষে দুইশ' নম্বরের খাতা দেখার জন্য আমরা যেই অর্থ দেই আগে এটি ছিল পঁচাত্তর টাকা। আমরা তা সামান্য বাড়িয়েছি। এখন দেড়শ' টাকা দেই। ওই একই খাতা দেখার জন্য বিশ্ববিদ্যালয় পর্যায়ে আরো অনেক বেশি টাকা দেয়া হয়। পরীক্ষার খাতা আমরা বাইরে দেই। বিভিন্ন

বিষয়ভিত্তিক খাতা পরীক্ষকদের কাছে পাঠাই। প্রায় ৬শ' পরীক্ষক খাতা দেখে থাকেন। পরীক্ষকদের কাছে খাতা দেয়ার পর সময় বেঁধে দেয়া হলেও সবাই নির্দিষ্ট সময়ে খাতা দিতে পারেন না। পরীক্ষার খাতা নিরীক্ষণের দুটি ধাপ থাকে। সেখানে পরীক্ষার্থীর নাম থাকে না। পরীক্ষককে খাতার ওএমআর ফরম পূরণ করতে হয়। যা কষ্টসাধ্য ও সময়সাপেক্ষ। এটা না করলে গোপনীয়তা রাখা যাবে না। এ জন্যও সময় লাগে। একটি বিষয়েরও খাতা অবশিষ্ট থাকলে পুরো ফলাফল প্রকাশ সম্ভব হয় না।

যদি এমন হতো আমি তাদের ভালো আর্থিক প্রণোদনা দিতে পারতাম। তাহলে পিএসসিতে এসে তারা খাতা দেখতে পারতেন। পিএসসিতে খাতা রেখে যেতে পারতেন। ইভনিং শিফটে রাত ১০টা পর্যন্ত অফিস খোলা রাখতাম। পাঁচটার পর অফিস শেষে তারা এসে খাতা দেখতে পারতেন। যেভাবে সম্মানী আকর্ষণীয় করা দরকার, তা আমরা পারছি না। পিএসসির সঙ্গে যারা কাজ করেন তারা সম্মানীর জন্য নয়, সম্মানের জন্য করেন। সম্মানের ব্যাপারটি সৌজন্যের সঙ্গে সম্পর্কিত। আমি তাদের চাপ দিতে পারি না। বাধ্য করতেও পারি না। এগুলো পরীক্ষা ও ফলাফল ব্যবস্থাপনার সঙ্গে সম্পর্কিত। ফলাফল ব্যবস্থাপনার আরেকটি কাজ হচ্ছে মেধা তালিকা ধরে তা মেধা ও কোটায় ভাগ করা। এটি এখনো ম্যানুয়েলি করা হয়। আমরা এগুলো অটোমেশনে নিয়ে যাওয়ার চেষ্টা করছি। ফলাফল প্রসেসিং কক্ষে বিজ্ঞ সদস্যদের সরাসরি তদারকিতে কাজগুলো সম্পন্ন করা হয়। ফলাফল তৈরির সময় পরীক্ষার্থীর পরিচয় গোপন থাকে শুধু রেজিস্ট্রেশন নম্বর অনুযায়ী। যারা ফলাফল ব্যবস্থাপনা করছেন তারা বলতে পারবেন না কার ফলাফল তৈরি করছেন। চূড়ান্ত ফলাফলের পরেই শুধু প্রার্থীর পূর্ণ তথ্য জানা যায়। এই আয়োজন শেষ করে একটি পরীক্ষার ২৭টি ক্যাডারের ফল প্রকাশ করা হয়। যদি ফলাফল প্রকাশে দুই বছরও লাগে তাহলে প্রকারান্তরে গড়ে প্রতি মাসে একটি ক্যাডারের ফল হচ্ছে।

বিসিএস পরীক্ষায় ক্যাডারের ফলাফল দেয়ার পর ২০১০ সালে যেই আইনটি হয়েছে আমরা নন-ক্যাডার প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণী কর্মকর্তা নিয়োগের সুপারিশ করতে পারি। এসব ফলাফল প্রকাশেও আবার মেধা ও কোটা এগুলো বিবেচনায় নিতে হয়। সরকারের একটি নিয়মতান্ত্রিক পদ্ধতি আছে যার মাধ্যমে প্রথমে মেধা কোটা, মুক্তিযোদ্ধা কোটা, মহিলা কোটা, ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী কোটা, জনসংখ্যা বিবেচনায় জেলা কোটা ইত্যাদি বিবেচনায় রাখতে হয়। আবার কোনো কোনো ক্ষেত্রে কোটায় যখন উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া যায় না তখন তা সরকারি সিদ্ধান্ত মোতাবেক মেধা তালিকা থেকে নিয়োগের সুপারিশ করা হয়ে থাকে। এ কারণে পরীক্ষার ফলাফল পেতে কখনো কখনো সময় বেশি লাগে। এটি আমাদের জন্য আনন্দের নয়। ফলাফল যত বিলম্বিত হবে কমিশনের ওপর বোঝা আরো বাড়বে। কমিশনও চায় দ্রুত তা করতে। আমরা সর্বনি¤œ দেড় বছরে কমিয়ে এনেছি। ৩৪তম বিসিএসে সর্বোচ্চ বেশি সময় লেগেছে। ওই বিসিএসে মামলার জট ছিল।

এখন প্রতিটি পরীক্ষার জন্য রোডম্যাপ করা হয়েছে। রোডম্যাপ ধরে পরীক্ষা গ্রহণের পরিকল্পনা নেয়া হয়। এটি আগে ছিল না। রোডম্যাপ করার কারণে ৩৬তম বিসিএসের লিখিত পরীক্ষার মধ্যে ৩৭তম বিসিএসের প্রিলিমিনারি পরীক্ষা নিতে হচ্ছে। এতে আমাদের নিজেদের মধ্যেই তাড়াতাড়ির এখন একটি তাগিদ কাজ করছে। অফিস ছুটির পরও কমিশনের কর্মকর্তা, কর্মচারীরা অতিরিক্ত কাজ করছেন। এমনকি সাপ্তাহিক ছুটির দিনগুলোতে অনেক সময় কাজ করতে হচ্ছে।

মানবকণ্ঠ: প্রায়শই জনপ্রশাসনমন্ত্রী সংসদে জানান, সরকারে বিভিন্ন দফতরে এত লাখ কর্মকর্তা ও কর্মচারীর পদ শূন্য আছে। তাহলে পদ পূরণে সমস্যা কোথায়। এখানে কি সরকারের সদিচ্ছার অভাব না অন্য কোনো দুষ্টচক্রের ফাঁদে বিষয়টি আটকে পড়ে?

ড. মোহাম্মদ সাদিক: সরকারের কোথায় শূন্য পদ আছে সেটি সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় এবং বিভাগের জানা আছে। চাকরি বিধি অনুযায়ী পদ ও বেতন স্কেল উল্লেখ করে পদ পূরণের চাহিদা পিএসসিতে আসে। যতক্ষণ পর্যন্ত পিএসসিতে চাহিদাপত্র না আসবে শূন্যপদ পূরণ করতে পারবে না। তাছাড়া পাবলিক সার্ভিস কমিশন সব পদের নিয়োগে সুপারিশ করে না। যেমন তৃতীয় ও চতুর্থ শ্রেণীর সংখ্যা অনেক বেশি। সেসব পদ পূরণে সংশ্লিষ্ট বিভাগ বা মন্ত্রণালয় নিজে করে থাকে। কিন্তু কমিশন প্রতিদিন গড়ে ১০ জন কর্মকর্তাকে তাদের নিয়োগ

কমিটিতে প্রতিনিধি হিসেবে প্রেরণ করছে। আইন ও বিধিমতে নিয়োগ প্রক্রিয়া হচ্ছে কিনা তিনি তা তার দেখে মতামত দিয়ে থাকেন। তৃতীয় ও চতুর্থ শ্রেণী কর্মচারী পদ শূন্য থাকার দায়ভার পিএসসির নয়। সরকারের ক্যাডার পদ, নন-ক্যাডার প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণী নিয়োগের সুপারিশের কাজ সরকারি কর্ম কমিশন করে থাকে। সেখানেও বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও বিভাগ থেকে চাহিদাপত্র আসে। আগে ৫টি কিংবা ২টি এমনকি একটি পদের জন্যও বিজ্ঞাপন দেয়া হয়েছে। এখন কমিশন বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের একই শ্রেণীর কর্মকর্তার চাহিদা একত্রিত করে একসঙ্গে পরীক্ষা নেয়ার সিদ্ধান্ত নিয়েছে। এতে সময় এবং সম্পদের সুষ্ঠু ব্যবহার করা যাবে। যেমন সহকারী পরিচালক পদ পূরণে পাঁচটি মন্ত্রণালয় পাঁচ বার চাহিদা পাঠাল, এখন সেগুলো একত্রিত করে একসঙ্গে পরীক্ষা নেয়া হবে। আগে বারবার পরীক্ষা নেয়া হতো। বছরে একবার বা দুই বার প্রথম শ্রেণী কিংবা দ্বিতীয় শ্রেণী কর্মকর্তা নিয়োগ পরীক্ষা নেয়ার প্রক্রিয়া চলছে। একসময় কম সংখ্যক পরীক্ষার্থী হলে শুধু ভাইভা নেয়া হতো। এসব বিষয়ে পরিবর্তনের কথা বিবেচনা করা হচ্ছে।

সারা দেশের জন্য সরকারের দ্বিতীয় শ্রেণীর সিনিয়র স্টাফ নার্স নিয়োগের জন্য একটি বড় সংখ্যক প্রার্থীর মৌখিক পরীক্ষা এখন চলছে। সাড়ে ১১ হাজার নার্সের মৌখিক পরীক্ষা নেয়া হচ্ছে। প্রতিদিন ১০টি বোর্ডে ৪০০ প্রার্থীর মৌখিক পরীক্ষা চলছে। আগামী দুই মাসের মধ্যে ক্যাডার, নন-ক্যাডার প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণী সব মিলিয়ে প্রায় ১৬ হাজার চাকরিপ্রার্থীর চাকরির সুপারিশ করতে যাচ্ছে পিএসসি।

মানবকণ্ঠ: অভিযোগ আছে, মেধাবী কর্মকর্তা পাওয়ার প্রধান প্রতিবন্ধকতা কোটা পদ্ধতি। এই কোটা পদ্ধতিতে সংস্কার জরুরি কিনা? এই কোটার হার কত শতাংশ হওয়া উচিত। প্রিলিমিনারি থেকেই কি কোটা পদ্ধতি প্রয়োগ করা হয়?

ড. মোহাম্মদ সাদিক: এটি একটি মৌলিক প্রশ্ন। যারা মনে করেন কোটার কারণে মেধার গুরুত্ব দেয়া হচ্ছে না তাদের বক্তব্য সর্বাংশে সঠিক নয়। একজন প্রার্থী মুক্তিযোদ্ধা কোটা, মহিলা কোটা, ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী কোটা পাবেন কি-না তা নির্ধারণের পূর্বে তাকে প্রিলিমিনারি, লিখিত, মৌখিক এই তিনটি পরীক্ষা পাস করতে হবে। এই তিনটি পরীক্ষায় যে বা যারা পাস করে থাকেন, তারাই কোটার সুবিধা পেয়ে থাকেন। সেদিক থেকে বিচার করলে প্রকৃত অর্থে পিএসসির মাধ্যমে পরীক্ষায় মেধার প্রাধান্যই থাকছে। পৃথিবীর কোনো কোনো দেশে এসব পরীক্ষার শুরুতেই অর্থাৎ প্রিলিমিনারি পরীক্ষা থেকেই পৃথক কোটা রেখে দেয়া হয়। যার ফলে পরীক্ষার ফলাফলে কোটার আওতাভুক্ত কোনো পদ শূন্য থাকার সুযোগ থাকে না।

কোটার হার সরকারের নীতিগত সিদ্ধান্ত। সংবিধান, আইন ও বিধি পর্যালোচনা করে অনগ্রসর অংশের জন্য সরকার কোটানীতি প্রণয়ন করে থাকে। এটি শুধু বাংলাদেশে নয়, পৃথিবীর অন্যান্য উন্নত ও অনুন্নত দেশে তার নজির আছে। এ বিষয়ে সরকারের নীতি নির্ধারকরা আমাদের আর্থ-সামাজিক, সংস্কৃতির দিকগুলো বিবেচনায় রেখে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে থাকেন।

মানবকণ্ঠ: আপনি শিক্ষা সচিবের দায়িত্ব পালন করেছেন। বিসিএসের সর্ববৃহৎ এই শিক্ষা ক্যাডারের পদে পদোন্নতিসহ নানা বিষয় নিয়ে অসন্তোষ রয়েছে। তাদের একটি দাবি অন্যান্য ক্যাডারের মতো ব্যাচভিত্তিক পদোন্নতি দেয়া। এটা কেন সম্ভব হচ্ছে না? এর সঙ্গে এই শিক্ষা ক্যাডারের আরো একটি বিষয় যোগ করতে চাচ্ছি, সম্প্রতি শতাধিক কলেজ সরকারিকরণের উদ্যোগ নেয়া হয়েছে। এর ফলে সেখানকার শিক্ষকরা বিসিএস ক্যাডার কর্মকর্তার মর্যাদা পাচ্ছেন। বিসিএসের মতো সর্বাধিক প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হয়ে একজন বিসিএস ক্যাডার হচ্ছেন। অন্যদিকে সরকারের একটি সিদ্ধান্তে হঠাৎ ক্যাডার কর্মকর্তার মর্যাদা পেয়ে যাচ্ছেন। এতে করে ভারসাম্য কি ঠিক থাকছে বা এ ধরনের পদ্ধতিতে ক্যাডার কর্মকর্তার মর্যাদা দেয়া ঠিক কিনা?

ড. মোহাম্মদ সাদিক: যে কোনো সার্ভিসে পদোন্নতি হয়ে থাকে শূন্য পদের প্রাপ্যতার ভিত্তিতে। যে সার্ভিসে যত বেশি নিয়োগ হবে সংখ্যার বিচারে ওই সমানুপাতে পদোন্নতি হওয়া দরকার। কিন্তু লক্ষ্য করে থাকবেন, আমাদের চাহিদা যে পরিমাণে বাড়ছে; সে পরিমাণে পদ সৃষ্টি করা যাচ্ছে না। পদ সৃষ্টি করা ও পদোন্নতি বিধিমালা বাংলাদেশের প্রেক্ষাপটে জটিলতর একটি বিষয়। যে কোনো প্রতিষ্ঠান, বিভাগ বা মন্ত্রণালয় ভালো

করে জানে যে এটি কত কষ্টের কাজ। প্রয়োজনের নিরিখে সাংগঠনিক কাঠামো পরিবর্তন ও বিধিমালা করার দীর্ঘসূত্রতা থেকে বেরিয়ে আসতে না পারলে বাংলাদেশের কোনো সার্ভিসে যথাসময়ে যথাযথ পদোন্নতি নিশ্চিত করা যাবে না। যে সংখ্যক প্রভাষক নিয়োগ করা হচ্ছে, সে তুলনায় সমানুপাতিক উচ্চতর পদ সৃষ্টি করা যাচ্ছে না। যে সংখ্যক চিকিৎসক নিয়োগ করা হচ্ছে তারসঙ্গে সমানুপাতিক উচ্চতর পদ সৃষ্টি করা যাচ্ছে না। যার ফলে যথাসময়ে যথাযথ পদোন্নতির বিষয়টি কর্মকর্তাদের কাছে সোনার হরিণ হয়ে দাঁড়িয়েছে। একই পদে অনেক সময় বছরের পর বছর বেশিরভাগ ক্যাডার কর্মকর্তাদের কাজ করতে হচ্ছে। এমনকি প্রশাসন ক্যাডারও এর ব্যতিক্রম নয়। সুতরাং একটি বিষয় মনে রাখতে হবে বাংলাদেশের ১৯৭২ সালে বাজেট ছিল ৭৮৬ কোটি টাকা। আজ তা বেড়ে দাঁড়িয়েছে ৩ লাখ ৪০ হাজার কোটি টাকা। সময়ের সঙ্গে তাল মিলিয়ে কাজের পরিধি যে হারে বাড়ছে সে হারে সাংগঠনিক কাঠামোর সুষম সম্প্রসারণ হয়নি।

বাংলাদেশের মতো রাষ্ট্রের জন্য যেহেতু সরকার হচ্ছে সবচেয়ে বড় নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, সেখানে তৃতীয় ও চতুর্থ শ্রেণী কর্মচারীর সংখ্যা ধরে রাজস্ব খাতে লোকবলের সংখ্যা যাচাই করলে সেটি সবসময় সুবিচার করা হবে না। বাংলাদেশের বাস্তবতা বদলে গেছে। দারিদ্র্য বিমোচনে বাংলাদেশের অগ্রগতি, সহস্রাব্দ উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা বাস্তবায়নে বাংলাদেশের যে সাফল্য, খাদ্য উৎপাদনে বিশেষ করে কৃষি এবং শিক্ষায় বাংলাদেশের যে অর্জন এগুলো এ প্রজাতন্ত্রের সর্বশ্রেণীর জনগণের সঙ্গে পাবলিক সার্ভিসের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের ঘাম মিশে আছে। সুতরাং উচ্চতর পদে অধিকতর পদ সৃষ্টির প্রয়াসকে উৎসাহিত না করাটা সমীচীন হবে না।

সরকারিকরণের ফলে যেসব শিক্ষককে সরকারি চাকরিতে আত্তীকরণ করা হচ্ছে তাদের সবার যোগ্যতা নিয়ে প্রশ্ন তোলা ঠিক হবে না। বাংলাদেশের অনেক বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ঈর্ষণীয় ফলাফল করে থাকে। সেখানে বেসরকারি পর্যায়ে শিক্ষক হিসেবে যারা দায়িত্ব পালন করছেন তাদের কৃতিত্বকে ছোট করে দেখা সমীচীন নয়। পদ সংখ্যার স্বল্পতার কারণে হয়তো তারা সরকারি চাকরিতে আসতে পারেননি। কিন্তু দীর্ঘ শিক্ষকতার অভিজ্ঞতায় তারা অনেকে যোগ্যতার স্বাক্ষর রেখে থাকেন।

মানবকণ্ঠ: সরকারি প্রাথমিক স্কুলের প্রধান শিক্ষকদের পদ দ্বিতীয় শ্রেণীর মর্যাদা দেয়া হয়েছে। নিয়ম অনুযায়ী তাদের নিয়োগের জন্য প্রয়োজনীয় ধাপ সম্পন্ন করে নিয়োগের সুপারিশ করার দায়িত্ব পিএসসির। এই প্রক্রিয়াটি কোন অবস্থায় আছে?

ড. মোহাম্মদ সাদিক: প্রাথমিক ও গণশিক্ষা মন্ত্রণালয়ের চাহিদার পরিপ্রেক্ষিতে ৩৪তম বিসিএস পরীক্ষায় উত্তীর্ণদের মধ্য থেকে ইতিমধ্যে নন-ক্যাডার দ্বিতীয় শ্রেণীর সরকারি প্রাথমিক স্কুলের প্রধান শিক্ষক পদে ৮৯৮ জনকে সুপারিশ করেছে কমিশন এবং সরকারি মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের সহকারী শিক্ষক পদে আরো ৪৫০ জনকে নিয়োগের সুপারিশ করা হয়েছে।

মানবকণ্ঠ: প্রিলিমিনারি পরীক্ষার ধরন পরিবর্তন করা হয়েছে। লিখিত পরীক্ষার সিলেবাসে পরিবর্তন আনা হয়েছে। এতে মেধাবীদের সঠিক মূল্যায়ন কি সম্ভব? না মুখস্থ বিদ্যায় পারদর্শীরা সুযোগ পাচ্ছেন?

ড. মোহাম্মদ সাদিক: পরীক্ষা পদ্ধতিতে সংস্কার কোনো অবস্থাতেই সর্বশেষ সংস্কার নয়। আমরা মনে করি সিলেবাস যুগোপযোগী এবং সঠিক করার কাজটি ধারাবাহিক প্রক্রিয়া। বিশেষ করে মুক্তিযুদ্ধের ইতিহাস অংশটি সাম্প্রতিককালের সংযোজন। সিলেবাস আরো আধুনিক করা ও যুগের সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে নতুন বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা আবশ্যক। পরীক্ষা ব্যবস্থাপনা ও ফলাফল ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত বিষয় নিয়ে নীতি নির্ধারক, গণমাধ্যম, সুশীল সমাজের প্রতিনিধি, শিক্ষাবিদ এবং বিভিন্ন অংশীজনের সঙ্গে সময় সময় মতবিনিময় করে পদ্ধতিগত উন্নয়ন করা হয়ে থাকে। এটি সবসময়ই করতে হবে।

মানবকণ্ঠ: বিসিএসের পরীক্ষায় প্রশ্নপত্র ফাঁসের বিষয়টি ঘুরেফিরে আসে। এ নিয়ে বিভিন্ন সময়ে বিব্রতকর পরিস্থিতিতে পড়তে হয়েছে।

ড. মোহাম্মদ সাদিক: সাম্প্রতিকালে বিসিএসে প্রশ্ন ফাঁসের কোনো ঘটনা ঘটেনি। প্রশ্ন ফাঁস রোধে কমিশন অনেকগুলো ব্যবস্থা নিয়েছে। পরীক্ষায় সময় বেশি লাগার পেছনে এটিও একটি কারণ। পরীক্ষায় অনেকগুলো

প্রশ্নের সেট করতে হয়। এখন পর্যন্ত যেভাবে প্রশ্ন প্রণয়ন, মডারেশন, মুদ্রণ ব্যবস্থা রয়েছে তাতে কোনো অবস্থায়ই চূড়ান্ত প্রশ্ন কমিশনের কারও পক্ষে দেখার সুযোগ নেই।

প্রশ্ন মুদ্রণের ক্ষেত্রেও অধিকতর সতর্কতামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়ে থাকে। এছাড়া প্রশ্নকারক, মডারেটরসহ সংশ্লিষ্টদের পেশাগত দক্ষতা, সততা, নিষ্ঠা এক্ষেত্রে আমাদেরকে সহায়তা করছে।

মানবকণ্ঠ: আপনার ভবিষ্যৎ পরিকল্পনা কী?

ড. মোহাম্মদ সাদিক: পরিশেষে বলব, বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশন একটি সাংবিধানিক প্রতিষ্ঠান। কমিশন আইন, বিধি, সরকারি নীতি অনুসরণ করে কাজ করে থাকে। তবে বাংলাদেশে দুটি কমিশন সাংবিধানিক প্রতিষ্ঠান। একটি বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন, অন্যটি বাংলাদেশ নির্বাচন কমিশন। নির্দিষ্ট বাজেটের মধ্যে কোথায়, কাকে, কত সম্মানী দিতে হবে সেই স্বাধীনতাটুকু পিএসসির নেই, যা নির্বাচন কমিশনের আছে। আর্থিক এই স্বাধীনতা প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম সুষ্ঠুভাবে পরিচালনার জন্য গুরুত্বপূর্ণ। অর্থ মন্ত্রণালয়কে এ সহযোগিতার জন্যে অনুরোধ জানিয়েছি।

পরীক্ষার্থীর সংখ্যা অনেক বেড়ে গেছে। পরীক্ষার ফলাফল ও সুপারিশ প্রণয়নের পদ্ধতি অটোমেশনে করতে পারলে সময় কমিয়ে আনা সম্ভব হবে। এ লক্ষ্যে কাজ চলছে। নিয়োগ বিধির পরামর্শ, নিয়োগ-পদোন্নতি, বিভাগীয় পরীক্ষা সিনিয়র স্কেল পরীক্ষা, মন্ত্রণালয়ে প্রতিনিধি প্রেরণের কাজটি নিয়মিত করে থাকে। কিন্তু উচ্চতর পদোন্নতির জন্য সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ডে (এসএসবি) পিএসসির কোনো প্রতিনিধি নেই। সচিব পর্যায়ে এটি থাকা সমীচীন।

মানবকণ্ঠ: মানবকণ্ঠ পরিবারের পক্ষ থেকে আপনাকে আন্তরিক ধন্যবাদ।

ড. মোহাম্মদ সাদিক: ধন্যবাদ আপনাকেও।

(উল্লেখ্য, ড. মোহাম্মদ সাদিক ২০১৬ সালের ২ মে বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশনের চেয়ারম্যান হিসেবে যোগদান করেন। এর পূর্বে তিনি কমিশনের সদস্য হিসেবে দায়িত্বে ছিলেন। ড. সাদিক সরকারের শিক্ষা সচিব ও বাংলাদেশ নির্বাচন কমিশন সচিবালয়ের সচিব হিসেবে দায়িত্ব পালন করেন। ইতিপূর্বে তিনি বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ পদ যেমন- জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অতিরিক্ত সচিব, বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব অ্যাডমিনিস্ট্রেশন অ্যান্ড ম্যানেজমেন্ট (বিয়াম) ফাউন্ডেশনের মহাপরিচালক এবং বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশাসন একাডেমির পরিচালক ও ভারপ্রাপ্ত মহাপরিচালক, নজরুল ইনস্টিটিউটের প্রতিষ্ঠাতা সচিব পদে দায়িত্ব পালন করেন। এছাড়া শিল্প মন্ত্রণালয়, অর্থ মন্ত্রণালয়, তথ্য মন্ত্রণালয় এবং পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ে ভিন্ন ভিন্ন পদেও দায়িত্ব পালন করেছেন। তিনি সুইডেনস্থ বাংলাদেশ দূতাবাসের প্রথম সচিব এবং কাউন্সেলর হিসেবেও দায়িত্ব পালন করেন। ড. মোহাম্মদ সাদিক বিভিন্ন সামাজিক সাংস্কৃতিক সংগঠনের সঙ্গে সক্রিয় আছেন। তিনি বাংলা একাডেমি ও এশিয়াটিক সোসাইটি অব বাংলাদেশের জীবন-সদস্য। তিনি জাতীয় কবিতা পরিষদ ও বাংলাদেশ রাইটার্স ক্লাবের প্রতিষ্ঠাতা সদস্য। তার কয়েকটি সৃষ্টিশীল লেখা প্রকাশিত হয়েছে। তার পিএইচডি থিসিস পেপার এশিয়াটিক সোসাইটি অব বাংলাদেশ কর্তৃক প্রকাশিত হয়েছে।

বাংলা ভাষা ও সাহিত্যে ১৯৭৬ সালে বিএ (সম্মান) এবং ১৯৭৭ সালে এমএ ডিগ্রিধারী ড. মোহাম্মদ সাদিক যুক্তরাজ্যের ম্যানচেস্টার বিশ্ববিদ্যালয় থেকে ১৯৯৪-৯৫ সালে পারসোনাল ম্যানেজমেন্টের ওপর লেখাপড়া করেন এবং পরে বাংলাদেশের সাংস্কৃতিক ঐতিহ্য সিলেটি নাগরীলিপির ওপর তার গবেষণার জন্য ভারতের আসাম বিশ্ববিদ্যালয় থেকে পিএইচডি ডিগ্রি লাভ করেন। তার সহধর্মিণী বাংলাদেশ জুডিসিয়াল সার্ভিসের একজন সিনিয়র সদস্য। পুত্র মোহাম্মদ কাজিম ইবনে সাদিক এবং কন্যা মাসতুরা তাসনিম সুরমাকে নিয়ে তার সংসার।)

ভারপ্রাপ্ত সম্পাদক : আবু বকর চৌধুরী, প্রকাশক : জাকারিয়া চৌধুরী।
ফোনঃ +৮৮-০২-৯৮৯২৮৩২, +৮৮-০২-৯৮৯৩৯২৩, ই-মেইল : info@manobkantha.com