

ISSN 1605-2021

লোক-প্রশাসন সাময়িকী
পঞ্চত্রিংশতম সংখ্যা
জুন ২০০৫/জ্যৈষ্ঠ ১৪১২

লোক প্রশাসন সাময়িকী



বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র
সাভার, ঢাকা

লোক-প্রশাসন সাময়িকী

পঞ্চত্রিংশত্তম সংখ্যা, জুন ২০০৫/জ্যৈষ্ঠ ১৪১২

সম্পাদনা পরিষদ

মোঃ মনোয়ার হোসেন সরকার

সৈয়দ শামসুল আলম

মোঃ সিরাজুল ইসলাম

কঙ্কা জামিল

মোঃ শফিকুল হক

কাজী নুরুন্নাহার

সম্পাদক

কাজী হাসান ইমাম

লোক-প্রশাসন সাময়িকী

(বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ত্রৈমাসিক জার্নাল)

পঞ্চত্রিংশতম সংখ্যা, জুন ২০০৫/জ্যৈষ্ঠ ১৪১২

প্রকৃত প্রকাশকাল : জুন ২০০৮/আষাঢ় ১৪১৫

সম্পাদক : কাজী হাসান ইমাম

টেলিফোন : ৭৭১০০১০-১৬ (পিএবিএক্স)
ফ্যাক্স : ৭৭১০০২৯
সম্পাদকের ই-মেইল : kazihasanimam@yahoo.com
ওয়েবসাইট : <http://www.bpatc.org.bd>
বিপিএটিসি গ্রন্থাগার : ৩৫১.০০০৫
প্রচ্ছদ : নারায়ন সরকার
মূল্য : ১৮০ টাকা
US \$ 10

মুদ্রণ : তিথী প্রিন্টিং এন্ড প্যাকেজিং

২৮/সি-এ, টয়েনবি সার্কুলার রোড, ঢাকা-১০০০

ফোন : ৯৫৫০৪১২, ৯৫৫৩৩০৩

LOK PROSHASON SAMOEKY

(Quarterly Journal of Bangladesh Public Administration Training Centre)

Vol. 35, June 2005/Jaisthya 1412

Actual Time of Publication : June 2008/Ashadh 1415

Editor : Kazi Hasan Imam

Telephone : 7710010-16 (PABX)
Fax : 7710029
Editor's e-mail : kazihasanimam@yahoo.com
Website : <http://www.bpatc.org.bd>
BPATC Library : 351.0005
Price : Tk. 180
US \$ 10

লোক-প্রশাসন সাময়িকীর প্রবন্ধসমূহে প্রকাশিত মতামত প্রবন্ধকারদের একান্ত নিজস্ব, এর জন্য সম্পাদনা পরিষদ কোন দায়িত্ব বহন করে না।

সূচিপত্র

Managing Changes in Organisations

১

Md. Sharif Hasan

Orthodox & Radical Critique of Performance Appraisal and Recent Innovations in Performance Management

১৯

Mohammad Rezaul Karim

Impacts of Riverbank Erosion: A Study on Mizanpur Union

৩৩

Shyamal Kanti Ghosh

Delivery of Services in Government Department : A Study on Health Services in Some Selected Upazilas

৫৩

Md. Didarul Alam

S M Zobayer Enamul Karim

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদের রাজনৈতিক পরিমন্ডল (১৯৮৬-১৯৯৫) : একটি পর্যালোচনা

৭৫

ড. মো. রুহুল আমিন

প্রবীণদের নিরাপত্তা বিধানে বয়স্কভাতার প্রভাব

১০৯

(সিলেট সদর থানার টুকের বাজার ইউনিয়নে বসবাসরত ভাতাভোগী বয়স্কদের উপর পরিচালিত মূল্যায়ন সমীক্ষা)

মোঃ ফয়সল আহম্মদ

শফিকুর রহমান চৌধুরী

Managing Changes in Organisations

Md. Sharif Hasan*

Abstract : *Change is a certain as well as constant phenomenon at all spheres of the environment. Organisations operate in the environment and they are subject to continuous change. Survival of organisations is not possible in this competitive environment without responding to the need for change. A number of internal and external forces influence change. But introducing, managing and sustaining changes in the organisations are not an easy. A large section of employees tend to resist change. Because it is perceived that people by nature like to maintain the status quo. A number of metaphors are used for making organisational change process a success. In this article, attempts are made to explain change and change management; how to enact changes; leadership model for change management; and metaphors for introducing, implementing and sustaining organisational changes.*

1.0 Introduction

Change Management is relatively a new phenomenon in the field of organisational thought. In order to survive in the highly competitive and continuously evolving business environment, successful management of change is crucial to any organisation, irrespective of size, structure and function (By, 2005). As business environments are becoming increasingly competitive and complex, organisations must be alert and flexible to remain competitive. Complacency within an organisation can lead to inertia that will have a negative impact on the productivity of the organisation in the long run. Organisations that do not remain competitive will often begin a gradual downward trend in financial performance and must be revitalised (through changes) for continued survival (Landrum, et al., 2000). It is evident in the relevant literature that the only certainty in this world is the fact that nothing is certain (Plant, 1987). Change is all around, in every aspect of life. It is unavoidable and increasing at an ever-rapid rate (Cornell, 1996). The entire environment as well as the organisations working within it are subject to continuous change. The plants, animals and organisations have to adapt themselves to the changed environment. Failure to adapt properly to the changed scenario has been severely punished with the death or demise of the individual or species (Martin, 2001). It is argued that contemporary organisations are immersed in a virtual cyclone of change as they need to adapt to the ever

* Assistant Director, Bangladesh Public Administration Training Centre, Savar, Dhaka.

increasing demands of both domestic and global markets. It is not possible for the organisations to avoid or ignore that cyclone of change (Siegal et al. 1996). According to the laws of the nature, every organisation will succumb to the entropic process. By introducing change management, they can arrest the entropic process and thus prolong their existence in the society. It is argued that change is a normal and continuous event in the lives of people and organisations. The concept of 'stability' in management seems unattainable. A variety of internal and external influences cause, trigger and drive change (Morden 1996). Change has been termed as an ever-present feature of organisational life, both at operational and strategic levels. Thus there is no doubt regarding the importance to any organisation of its capability of identification where it needs to be in the future, and how to manage the changes required reaching that target. It is also argued that organisational change and strategy are inseparable (Burnes, 2004; Rieley and Clarkson, 2001). It is observed that change is prevalent all around, in every aspect of life. It is unavoidable and increasing at an ever rapid rate. It has always been there but has generally been much more gradual. Within five decades, the rapid pace of change has been seen in various forms (e.g. changes in the mode of travel from horse drawn carriage to space ship). Such a rapid pace of change causes conflicts and disruption at organisational and considerable stress for the people involved at personnel levels respectively (Cornell, 1996). Management of now-a-days requires high managerial skill due to the importance of Change Management (Senior, 2002).

2.0 What is Change Management?

Change management has been defined as 'the process of continually renewing the direction, structure, and capabilities of an organisation to serve the ever-changing needs of both the external and internal customers (Moran & Brightman, 2001). It is stated that western economies have suffered severely by a series of economic shocks (Stewart, 1993) and crises (Iacocca, 1986) over the last few decades. Therefore, managers and the field of management have suffered some degree of dislocation (Huczynski, 1993). Responding to such dislocation, managers have turned to consultants and business school academics for advice and for solving those problems which threaten to swamp them. The managers, consultants and many business school academics share the notion that business success requires management attention to the "soft", cultural and humanistic aspects of organisation (Deal and Kennedy, 1982). The

cultural management of organisations requires a new paradigm of management to research the management of change and the management of organisations more generally (Collins 1996). Successful managers in continuously changing organisations have to provide clear responsibility and priorities with extensive communication and freedom to improvise the activities of their respective organisations (Brown & Eisenhardt 1997).

3.0 Transformational Leadership and Organisational Changes

A significant proportion of leadership experts consider transformational leadership style most conducive to make organisational change a success. The four major components of transformational leadership are idealized influence, individualised consideration, inspirational motivation and intellectual stimulation (Hall, et al., 2002). Literature reveals that Transformational leadership is associated with a more flexible leader-follower relationship. It is rather based on trust and commitment than contractual agreements (Jung & Avolio, 1999). It emphasizes organisational changes through new values and alternative visions for the future (Gellis, 2001). Moreover, the necessary behaviours and traits of the transformational leader include empathy, need for power, good rhetorical skills, intelligence, and consideration for others. This type of leadership style inspires or motivates followers, gains commitment followers' commitment, changes attitudes, beliefs, and/or goals of individuals, changes organisational norms, makes subordinates feel they are being treated as individuals, enables them see problems in new ways, communicates and transmits a vision of the organisation (Landrum, et al., 2000). The mentioned behaviours and traits are necessary for initiating and implementing organisational changes. These are much similar to those of charismatic leader (Bass, 1985). Therefore, it is argued that a transformational leader would be a good facilitator of the change management process by promoting the creation of a culture that encourages team-decision making and behavioural control. Moreover, by nurturing followers' personal capacities and abilities, transformational leaders have strong positive influences on followers' motivation and ability to achieve or even surpass goals (Barbuto, 2005). Instead of emphasizing short term rewards i.e. monetary incentives, transformational leaders place much importance on long term rewards such as personal development, advancement, promotion which in the long term will bring about positive changes in the organisations (Eisenbach, et al., 1999).

However, it is argued that charismatic/transformational leaders can fail to implement changes in the organisations. It is believed that charismatic leadership is necessary but not sufficient for strategic change. Such leadership must be accompanied by instrumental leadership (leader behaviours which are instrumental in implementing the change), without which the leader will fail (Nadler and Tushman, 1989). It is true that charismatic leaders may have the qualities necessary for turning around organisations. But it has been shown that charismatic leaders can be damaging to organisations and followers (Hogan et al., 1990). For example, it is noted that charismatic leaders can lead followers into groupthink and cites as an example John F. Kennedy and the Cuban missile crisis (Jenis, 1989). Charismatic/transformational leaders have also been accused of being narcissistic (Hogan et al., 1990).

Despite the drawbacks mentioned above, transformational leadership is still considered the most effective style of leadership in making organisational change a success due to its dynamic nature and emphasis on long term development of the concerned organisation (s).

4.0 Types of Change

It is argued that now-a-days, organisations undergo the following types of changes:

4.1 Adaptive Change

Adaptive changes are relatively small in scales and can be accommodated without causing major disruption and danger to the organisation. They consist of the thousands of small adaptive movements which absorb and respond to day-to-day events. They balance and integrate operations with the environment where they take place. Such changes may be small in terms of scale but their impact will not necessarily be small for employees or managers. They play a vital role in bringing about and retaining long term changes in the organisations (Martin, 2001).

4.2 Fracturing Change

Such changes occur within the scale of all organisations. They can cause serious damage to or even destroy the organisation. In fact, they have the strength to fracture or break the organisation (Ibid).

4.3 Planned Change

They occur with the direction of the change agent. Planned changes include those events that management intends to introduce and can provide a predetermined response for those. They include organisation's strategic move to capture a major share of the market (Ibid).

4.4 Unplanned Change

Such changes are spontaneous in nature. They occur without the direction of the change agent. They represent the unexpected events that arise and the complete elimination of those events from the organisation's environment is not possible (Ibid).

5.0 Forces of Change

Forces influencing changes in organisations have been categorised into two groups— internal and external. The internal forces include:

- Need for improving operational cost and efficiency;
- Implementing benchmarking; and
- Changing cultural attitudes and values (Morden, 1996).

The following factors have also been identified as the internal forces of change:

- Efficiency (minimising production cost);
- Fashion (change for the sake of change);
- Control (preferred work practices by the managers); and
- Internal pressure which comes from the stakeholders groups i.e. employees, shareholders, management, consumers etc (Martin, 2001).

External forces include:

- Market competition;
- Technological innovation;
- Re-engineering to implement the changes in the perception of best, most cost- effective, or most appropriate practice;
- Internationalisation, globalisation (changes in the global economy i.e. decline of manufacturing sector in countries like the UK, Germany etc.) and cultural differences;

- Need to manage diversity (in terms of ethnicity, religion and gender);
- Managing in a responsible and ethical manner;
- For managing strategically;
- Changes in competition;
- Changes in demography;
- Changes in consumers' tastes and social attitudes (specially fashion industries);
- Changing attitudes regarding environment; changes in legislation (Morden 1996).
- Besides, the following issues also influence changes in organisation:
- Rapid product obsolescence (change due to technological development and changing fashion);
- Knowledge Explosion (internet); and
- Demographical features (Hellriegel, et al 1989).

6.0 Response to Change

It is argued that all the employees do not respond to the change process in the same manner. The response of the employees to change or the mere possibility of change may be categorised into four different forms namely:

6.1 Withdrawal

One option is to behave as though the change were not happening and to continue in the same way as one has always done. This is possible to a certain extent. Complete withdrawal from change process is not possible. However, efforts aimed to ignore change in fact necessitate making one's own changes for avoiding the effects that may be happening all around (Cornell, 1996). Such a negative response to change may bring about the existence of organisations where the nature of the business is volatile (e.g. fashion industries and entertainment).

6.2 Resistance

Direct opposition to the change may be expressed in the forms of sabotage of the change by delaying its implementation, refusal to co-

operate etc. It may also take place in the form of direct action (agitation), forming pressure groups or lobbying parliament (Ibid). In fact resistance to change is almost impossible if it happens in the form of introducing new technology.

6.3 Acceptance

Such response takes place in the form of bowing to the inevitable in a passive manner. Employees accept the organisational change positively but do not perceive the prevailing situation as good as old days. Therefore, such a feeling does result in co-operation with the introduction and implementation of the new system (Ibid). Dynamic organisations have no other alternatives than to accept changes for their own development and sustainability in this competitive global village.

6.4 Embrace

This is an eagerness to be involved in the implementation of the new system, a welcome for change and a positive looking forward to the newly created opportunities in a real sense. It guarantees the successful introduction and smooth functioning of the new system i.e. organisational change (Cornell, 1996).

7.0 Why Do People Resist Change?

Literature reveals that human being by nature prefer to maintain the status quo. It has been argued that the reasons behind people's resistance to change are: Inertia; Preference for stability; Custom and practice; habit and conformity; Inflexible attitudes, structures and practices; Inappropriate organisation culture; Inappropriate leadership or management; Refusal to admit the need for change; Opposition through lobbying, removing persons linked with the proposed change; Using countervailing power; Using ritualised behaviour; Protecting own interest; Perceiving change as a threat to interests like economic, job security, status, prestige; Fearing the unknown; Misunderstanding; Conflicting perceptions regarding changes; and Lack of trust (Morden 1996). Some other reasons behind resistance to change include installed base of thinking; unquestioned and unchallenged conventions and precedents and conventions; and inappropriate identification of opportunities and threats (Hamel & Prahalad, 1994).

8.0 Enacting Organisational Change

Organisational change is a pre-condition to the survival of any organisation. But it is not easy to enact change in an organisation. It is argued that understanding of organisation change varies depending on the logic that is deployed (Ford & Ford 1994). The logic of dialectics identifies conflict or struggle as the basis for change. The conflict between the forces supporting or opposing change are two opposing actions that 'work at each other' until one dominates and the resulting outcome is a synthesis that is distinct but contains elements of the forces for and against change. It is assumed that dissatisfaction with the status quo is necessary before change can occur. In contrast, the logic of trialectics proposes that change occurs through attraction. Changes do not result from 'pushes or pressure to move away from the present situation, but instead result from being 'pulled toward or attracted to different possibilities'. In fact the change package should be presented in such a way and contain such elements so that the employees accept this spontaneously (Eisenbach, et al., 1999).

It is argued that successful managers should possess a number of characteristics that are conducive to organisational change. If given clear responsibility, they can ensure more intensive communication with much liberty in a limited structure with their ability to improvise and thus facilitate learning about future. And finally, the ability to link current projects to the future with predictable intervals and choreographed transition procedures (Brown and Eisenhardt, 1997). It is suggested that performance is further enhanced if the rhythm created by the transition process becomes synchronized with the rhythm of change in the environment (Gersick, 1991). Even without dissatisfaction or crisis, it is critical that the leader be a change champion who can assemble and motivate a group with enough power to lead the change effort (Kotter, 1995). It is argued that one considerable strategic advantage available to organisational managers expecting a greater level of success in their efforts in organisational transitions need reliance on a more well-rounded and integrated conception of the general nature of system-wide change within organisations (Siegel, et al., 1995).

It is suggested that changes in organisations should be implemented in the following manner: taking risks; recognising the politics involved; paying attention to detail; staying close to the heart; creating an impression; creating awareness of the crisis; building a new identity, particularly in

the case of mergers; demonstrating the need for change; communicating in a clear and timely manner; developing a vision, charting the roadmap and winning everybody's commitment to it; establishing common shared goals; being visible, credible and responsible as a leader of change; being clear about sanctions, both collective and individual (EMCC, 2004).

9.0 Role of Change Agents: Internal and External

It is argued that the urgency of the role of the change agent role for paving the way for organisational development and transformation has been an important and recurring theme within the change management literature (Doyle, 2002). But the role of the change agent is rather changing than constant. Literature reveals that discontinuous and radical organisational change is extending the notion of the change agents' role beyond the singular, full-time, mandated individual (usually a seconded manager or external consultant) to encompass a more diverse, multi-functional, mixed status "cast of characters" who are now accommodating change responsibilities within their existing operational, professional or technical roles (Buchanan and Storey, 1997). Through the introduction of new structures, cultures and working practices (eg those engaged in total quality management and business process re-engineering) managers and employees are encouraged to "make a difference". Individuals are now being presented with opportunities to innovate and implement change processes in their area of responsibility aimed to increase the levels of productivity, quality and customer service, etc. (Mabey et al., 1998).

There is a difference of opinions among the experts regarding the effectiveness of changes through internal and external change agents. Introducing changes through someone inside the organisation and through external consultants have advantages and disadvantages. A section of writers including Lippitt have supported changes through external change agents. Where as the notion of changes through internal change agents is favoured by Le Compte and others (Scurrah et al., 1971).

It is argued that external change agents are more effective because he/she frees personnel in the organisation to participate in the training process, serves as a stimulus for redefining the situation, provides initiatives in exploring difficult or unknown problem areas, provides continuous support as the change process starts, helps for diagnosing the problems continuously, and provides helpful information, procedures and resources. In brief the arguments for and against organisational changes through internal and external change agents are as follows:

It is stated by a number of writers that significant change depends on the impetus generated by an external agent. Only a skilled external consultant can provide the perspective, detachment and energy needed to effect a true alteration of the existing patterns. On the other hand the advocates for internal change agents argue that the insider (internal change agent) possesses the intimate knowledge of the client system. The external consultants do not have such advantage. Moreover, the insider does not generate suspicion or mistrust like the outsider. The acceptance and credibility of the internal change agent is guaranteed by his/her status in the organisation (Ibid). However, the personal liking and disliking of the internal change agent may be reflected on the change process because he/she has some sort of relation (good or bad) with the concerned personnel, units and machinery of the organisation.

10.0 Use of Metaphors for Organisational Change

The use of metaphors in teaching, coaching and even in the development of organisation studies as a discipline is now well documented (Morgan, 1980; Putman et al., 1996). There is widespread consensus among these authors that metaphors are far more than mere rhetorical devices that embellish speech and writing. Metaphors may reach people in ways unknown to literal language and their use seems to trigger the behavioural changes that a consultant may want in organisations. Further, its use in the organisational development literature has been particularly well recognised through the work of Gareth Morgan (Richardson, 2000). However, despite the considerable popularity, metaphor has also been criticised for providing only partial insight and fostering misrepresentation and misunderstanding (Palmer and Dunford, 1996). Even Morgan, a longstanding supporter of using metaphor concedes that whilst very persuasive, metaphor can block our ability to gain an overall view any organisation or issue (Morgan, 1997). It is also argued that metaphors are instructive and they conceal as well as reveal (Manning, 1992). Despite these shortcomings, the importance of metaphors in bringing about organisational changes cannot be denied.

10.1 Lewin's Forcefield Model or Calm Water Metaphor

According to this model, any situation existing is the outcome of balance between the forces which are acting in the organisation. Some forces drive the organisation towards change and the others try to resist change (Martin 2001). Lewin presents a comprehensive description of change

incorporated into many organisational consultants' and managers' emergent models of organisations in their attempts to understand and direct the process of systemic change. This model elaborates three basic steps needed for making any change process a success. It has been stated that successful change can be planned and requires unfreezing the status quo, changing to a new state, refreezing (strengthening) to make the change permanent (Robbins & Coulter, 2005). The first step involves unfreezing the present level of behaviour. For instance, there may be a series of management training sessions through which the need for change is unanimously revealed. The second step is called movement and involves taking action to change the organisation's social system from its existing level of behaviour or operation to a new level. Finally, the third step is called refreezing. This involves establishing a process that ensures that the new levels of behaviour will remain relatively secure against reversion to prior modes of operation (Siegel, et al 1996). Moreover, this model of change involves consolidation of changes in a new stage of balance. Otherwise, the balance will not be fixed and the organisation may slip back to its earlier position. It is implied that the newly introduced and consolidated change will be the new culture of the organisation (Martin, 2001). A visionary, dynamic, participatory and innovative leadership along with a corps of enthusiastic, skilled and motivated employees are needed for the implementation and sustainability of the change model.

It is often claimed that the stability and predictability of this metaphor can not be sustained. Moreover, disruptions in the status quo (equilibrium) are not temporary and they are not followed by a return to calm waters (Robbins & Coulter, 2005).

10.2 McKinsey's 'Seven S Framework'

The model was originally developed by 'McKinsey Consulting Firm' in 1979. The persons involved were Richard Pascale, Anthony Athos, Robert Waterman and Tom Peters (Martin 2001). The seven Ss are Strategy, Structure, Systems, Staff, Style, Skills, and Shared values and culture. All the seven elements are interrelated as well as inter-dependant. These factors are the determinants of organisational success. The organisational structure, irrespective of organic or mechanistic, must fit the style of management (directive or democratic), the shared values of organisation members (toward collaboration and innovation) and the staff (people's ability). The organisation's strategy (market focus) must be

congruent with the skills of the organisation (unique organisational abilities) in order to achieve success. The systems introduced by the organisation (reward, control) must take into consideration the type and characteristics of the people as well as being compatible with the way people are grouped together by the structure of the organisation. Any change in any of these seven Ss will have impact and affect on the rest six Ss (Tosi, et al. 1994). In order to make such a change programme a success, a responsive, dynamic, visionary leadership and a group of motivated employees who welcome change is a must.

10.3 White Water Metaphor

The 'White Water Metaphor' Model of Change Management was developed by P. Vail. It consists of seven interrelated and inter dependant stages to bring about changes in the organisations. The stages are recognition to the need of change; establishment of goals for the change; diagnoses of relevant variables; selection of appropriate change techniques; planning for implementation of change; actual implementation; evaluation and follow up. It is consistent with an ever changing world that is increasingly dominated by information, ideas and knowledge (Hamel, 2001). Successful implementation of this model needs continuous manoeuvring in uninterrupted and uncertain rapids. Responding quickly to the changing conditions and incredible flexibility is a must for making this model a success. Overly structured and less responsive organisations are not likely to survive. In this era of highly competitive industry, companies need to be prepared for any possibility. Any organisation, treating change as the occasional disturbance in an otherwise calm and stable world runs a great risk. Organisation's ability to respond to the needs for change is one of the decisive factors for its survival. The business world is undergoing rapid changes now-a-days. Managers must be ready to manage the changes facing their organisations or work areas efficiently and effectively (Robbins & Coulter, 2005).

11.0 Conclusion

Managing organisational changes consist of a set of complex as well as interrelated activities. Both the change agent and the employees have to remain vigilant to implement and sustain changes in the organisation. The change agent has to reconfigure the roles, responsibilities, structures, outputs, processes, systems, technology or other resources of the concerned organisation (Buchanan and Badham, 1999). The change

processes have to combat a number of negative features. It is argued that the mostly accepted change management models are inadequate to describe the diversity of approaches actually used by organisations (Dunphy & Stace, 1993).

It is stated that managers feel frustrated when the organisation do not respond to elaborately organised plans for changes, where there is a gap between decision and action (Tichy, 1983). In order to overcome resistance to change, the manager should come close to the workers. Liberal exchange of knowledge, building trust and recognition of the diversity in values, preferences and interests play a vital role to make change process a success (Saka, 2003). But in practice, most of the managers ignore the complex and diverse nature of reality (Ackoff, 1993). Moreover, they do not pretend to be objective and try to justify their conclusions by citing lack of time, information and complex nature of the situation (Senge et al., 1999). On the other hand, the role of employees is not beyond question. A significant proportion of the employees allegedly remain reluctant to change process and perceive it as the sole responsibility of the manager.

Compared with the past, organisations have become much more complex now-a-days. Effective management of change can arrest the entropic process (extinction) and thus prolong the existence of organisations in this era of competition. None of the theories are absolutely right or wrong. The effectiveness of theories largely depends upon the nature of the organisations and the capability of the managers to implement change successfully. The willingness of the employees to accept organisational change plays a vital role in this regard. The existing and emerging management techniques and technological innovations have made the development even existence of organisations much tougher than ever. Therefore, all the forward looking organisations should strive for implementing sustainable changes for the sake of survival and excellence in this global village of tough competition.

References

- Ackoff, R.L. (1993), 'The Art and Science of Mess Management', in Mabey, C., Mayon-White, B. (Eds), *Managing Change*, Paul Chapman Publishing, London, pp.47-54.
- Anon (2003) 'Internal Change Agents' View of the Management of Change Problem', *Journal of Organisational Change Management*, Volume 16, No. 5.
- Barbuto, J.R. (Jnr) (2005), 'Motivation and Transactional, Charismatic Transformational Leadership: A Test of Antecedents'. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11 (4), pp. 26-40.
- Bass, B.M. (1985), *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York, The Free Press.
- Brown, S.L., Eisenhardt, K.M. (1997), "The Art of Continuous Change: Linking Complexity Theory and Time-paced Evolution in Relentlessly Shifting Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 42 No.1, pp.1-34.
- Buchanan, D.A, and Badham R. (1999) 'Politics and Organisational Change: The Lived Experience', *Human Relations*, Vol. 52 No.5, pp.609-29.
- Buchanan, D. and Storey, J. (1997), 'Role Taking and Role Switching in Organisational Change: the Four Pluralities', in McLoughlin, I., Harris, M. (Eds), *Innovation, Organisational Change and Technology*, London, International Thomson Business Press.
- Burnes, B. (2004) *Managing Change: A Strategic Approach to Organisational Dynamics*(4th edition), Harlow: Prentice Hall.
- By, R.T. (2005) 'Organisational Change Management: A Critical Review'. *Journal of Change Management*. Vol. 5, No. 4, 369-380.
- Collins, D. (1996) 'New Paradigms for Change? Theories of Organization and the Organization of Theories'. *Journal of Organizational Change Management*. Volume 9 Number 4, pp. 9-23.
- Cornell, J. (1996), 'Aspects of the Management of Change', *Journal of Management in Medicine*, Volume 10 Number 2, pp. 23-30.
- Deal, T., and Kennedy, A. (1982), *Corporate Cultures. The Rites and Rituals of Corporate Life*, Penguin, Harmondsworth.
- Doyle, M. (2002), ' From Change Novice to Change Expert: Issues of Learning, Development and Support', *Personnel Review*, Volume 31 Number 4 pp. 465-481.

- Dunphy, D.C., and Stace, D.A. (1993), 'The Strategic Management of Corporate Change', *Human Relations*, Vol. 46 No.8, pp.905-20.
- Eisenbach R., Watson K., and Rajnandini Pillai R. (1999) 'Transformational Leadership in the Context of Organizational Change' *Journal of Organizational Change Management*. Volume 12 Number 2. pp. 80-89.
- European Monitoring Centre on Change (2004), 'Transforming Organisations - the Importance of Leadership and Culture in Managing Change'. Available at www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu04006a.html?p1=reports&p2 (Accessed on 23/10/2007)
- Ford, J.D., and Ford, L.W. (1994), 'Logics of Identity, Contradiction, and Attraction in Change', *Academy of Management Review*, Vol. 19 No.4, pp.756.
- Gellis, Z.D. (2001), 'Social Work Perceptions of Transformational and Transactional Leadership in Healthcare', *Social Work Research*, Vol. 25 No.1, pp.17-25.
- Gersick, C.J.G. (1991), 'Revolutionary Change Theories: a Multi-level Exploration of the Punctuated Equilibrium Paradigm', *Academy of Management Review*, Volume 16 pp.10-36.
- Hall, J., Johnson, S., Wysocki, A., and Kepner, K. (2002), 'Transformational Leadership: the Transformation of Managers and Associates'. <http://edis.ifas.ufl.edu> (accessed on November 21, 2006).
- Hamel, G. (2001) 'Take it Higher', *Fortune*, February 5, pp 169-70.
- Hamel, G., and Prahalad, C.K. (1994), *Competing for the Future*, Boston, MA, Harvard Business School Press.
- Hellriegel, D, Slocum, J.W. and Woodman, R.W. (1989), *Organizational Behaviour*, (5th edition), West Publication, St. Paul.
- Hogan, R., Raskin, R., and Fazzini, D. (1990), 'The Dark Side of Charisma', in Clark, K.E, Clark, M.B (Eds), *Measures of Leadership*, West Orange, NJ Leadership Library of America, pp.343-54.
- Huczynski, A.A. (1993), *Management Gurus: What Makes Them and How to Become One*, London, Routledge.
- Iacocca, L. (with Novak, W.) (1986), 'Iacocca. An Autobiography', London, Bantam Books.
- Janis, I. (1989), *Crucial Decisions: Leadership in Policymaking and Crisis Management*, New York, Free Press.

- Jung, D.I. and Avolio, B.J. (1999), 'Effects of Leadership Style and Followers' Cultural Orientation on Performance in Group and Individual Task Conditions'. *Academy of Management Journal*, 41 (2): 208-219.
- Landrum, N.E., Howell, J.P. and Paris, L. (2000), 'Leadership for Strategic Change' *Leadership & Organization Development Journal*, Volume 21 Number 3, pp. 150-156.
- Kotter, J.P. (1995), 'Leading Change: Why Transformational Efforts Fail', *Harvard Business Review*, pp.59-67.
- Manning, P.K. (1992), *Organizational Communication*, New York, NY, Aldine De Gruyter.
- Martin, John (2001), *Organizational Behaviour*, Second Edition, Thomson Learning, Hull.
- Mabey, C., Skinner, D., and Clark, T. (1998), *Experiencing Human Resource Management*, London, Sage.
- Moran, J.W. and Brightman, B.K. (2001) 'Leading Organizational Change', *Career Development International*, Volume 6 Number 2, pp. 111-118.
- Ms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory', *Administrative Science Quarterly*, Vol. 25 pp.605-22.
- Morgan, G. (1997), *Images of Organization*, London and New Delhi, Sage.
- Morden, T. (1996), *Principles of Management*, McGraw-Hill Company, Berkshire.
- Nadler, D.A, and Tushman, M.L. (1989), 'Beyond the Charismatic Leader: Leadership and Organizational Change', in Steers, R.M, Porter, L.W, Bigley, G.A (Eds), *Motivation and Leadership at Work*, 6th ed., New York McGraw-Hill, pp.689-706.
- Nelson, L. (2003) 'A Case Study in Organizational Change: Implications for Theory', *The Learning Organization, of Change on Performance*', *Journal of Change Management*, Volume 2 Number 2, pp. 160-172.
- Palmer, I., and Dunford, D. (1996), 'Understanding Organizations Through Metaphor', in Oswick, C., and Grant, D. (Eds), *Organization Development: Metaphorical Explorations*, London, Pitman Publishing, pp.7-19.
- Plant, R. (1987), *Managing Change and Making It Stick*, London, Fontana.

- Putman, L., Phillips, N., and Chapman, P. (1997), 'Metaphors of Communication and Organization', in Clegg, S.R., Handy, C., Nord, W.R. (Eds), Handbook of Organization Studies, London, Sage Publications.
- Richardson, J. (2000), 'Metaphorical "Types" and Human Resource Management: Self-selecting Expatriates' Industrial and Commercial Training, Volume 32 Number 6, pp. 209-219.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2005), Management (Eighth Edition), New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Saka, A. (2003) 'Internal Change Agents' View of the Management of Change Problem', Journal of Organisational Change Management, Volume 16, No 5, pp. 480-496.
- Scurrah, M.J., Shani, M. and Zipfel, C. (1971), 'Influence of Internal and External Change Agents in a Simulated Educational Organization', Administrative Science Quarterly, Volume 16 No 1, pp. 113-120.
- Siegal, W., Church, A.H, Javitch, M., Waclawski, J., Burd, S., Bazigos, M., Yang, T.F. Rudolph, K.A., and Burke, W.W. (1996), 'Understanding the management of change'. An Overview of Managers' Perspectives and Assumptions in the 1990s' Journal of Organizational Change Management. Volume 9 Number 6, pp. 54-80.
- Tichy, N.M. (1983), Managing Strategic Change, New York, John Wiley & Sons.
- Senge, P., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., Roth, G., and Smith, B. (1999), The Dance of Change: The Challenges of Sustaining Momentum in Learning Organisations, New York, NY, Doubleday.
- Senior, B. (2002) Organisational Change, (2nd edition) London: Prentice Hall.
- Stewart, M. (1993), Keynes in the 1990s: A Return to Economic Sanity, Harmondsworth, Penguin.
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R., and Carroll S.J. (1994), Managing Organizational Behavior (3rd edition), Cambridge, Blackwell Publishers.
- Tichy, N.M. (1983), Managing Strategic Change, New York, John Wiley & Sons.

Orthodox & Radical Critique of Performance Appraisal and Recent Innovations in Performance Management

Mohammad Rezaul Karim*

Abstract : Performance appraisal (PA) is a process of setting some targets for the individuals which they are required to achieve. Performance of individuals is evaluated with the process and good performance is acknowledged by rewarding them which may be financial rise in pay, popularly known as increment or upward movement in the hierarchy i.e. promotion. Traditionally PA is a straightforward process where the manager can only review the performance of his subordinates annually. However, in order to meet the increased expectations of employers, customer demand and better output, PA plays a crucial role for which it has become a part of a wider HRM strategy called performance management (PM). Traditional PA has some limitations that can be minimised by following multi-rater PA system. 360-degree feedback and balanced scorecard are playing important role as recent innovations in the PM system. These two tools are being widely used in both public and private organisations of developed countries like UK, USA, Germany, France; even in the public sectors in Bangladesh, Non-Government Organisations (NGOs) in particular. This paper aims at discussing the traditional PA system experienced with several problems which the new innovations such as 360 degree feedback and balanced scorecard have attempted to overcome.

1.0 Introduction

Human resource management practitioners and academics have tried to establish a relationship between human resource management (HRM) and organisational performance (Bach, 2005). This seems to be happening with the increase in competition worldwide. Due to the globalisation, organisations are under pressure to increase productivity and curtail costs. This has placed HRM in a strategic position, as to increase productivity better performance of individuals becomes essential. In order to measure the performance of individuals, organisations make use of performance appraisal making it an integral part of human resource management practices. Traditionally performance appraisal was a straightforward process in which a line manager would review the performance of his subordinates annually (Bach, 2005). It was more of an annual ritual and its results were not utilized much over the course of the year. However, with the increase in employers' expectations of greater employee performance, performance appraisal plays a crucial role. A performance appraisal is supposed to provide guidance to

* Assistant Director, Bangladesh Public Administration Training Centre, Savar, Dhaka.

individuals on how they can best apply their resources to achieve the organisational goals (Brown and Benson, 2003; Townley, 1993).

An appraisal usually involves setting of targets for the individual which he is required to achieve and then in the next appraisal feedback is given on the progress (Brown and Benson, 2003). Performance appraisal was initially used to describe the process where a line manager would review on an annual basis on subordinates' performance and then he usually would discuss the results with the concerned employee (Fletcher, 2001).

It has now become a part of a wider human resource strategy called performance management (Fletcher, 2001). Under traditional performance appraisal system it was mostly the managerial staff, professional workers and the sales staff that they were being appraised. Appraisals of board level directors were limited as they were almost half of the number comparing with other managers (Long, 1986:9, cited by Bach, 2005). Performance appraisals are used to evaluate individual performance and acknowledge good performance by rewarding it, though with the advent of 360 degree the use has widened to identifying development needs. In the traditional performance appraisal it was mostly the personality traits of the individual that were rated. It was believed that some traits and characteristics such as leadership and loyalty contribute immensely to the performance of an individual therefore making it essential to measure the same (Bach, 2005). The problem with such an appraisal lay in the fact that it was difficult to measure such traits, and to point out the exact trait responsible for better or worse performance. Assessing of personality trait of an employee is subjective to the opinion of the appraiser which may be biased by his liking or disliking for the concerned person which is also called 'rater bias' (Boxall and Purcell, 2003).

2.0 Purposes & Functions of Performance Appraisal

Traditionally performance appraisal schemes are influenced by the dominant issues of personnel management. However, these tools have become 'the best practice' in the public and private sector in order to enhance managerial authority and increase efficiency (Bach, 2005). From the traditional viewpoint performance appraisal does the following things (Randell, 1989).

- 1) **Evaluation:** to enable the organisation to share out the money, promotions a perquisites apparently fairly;

- 2) **Auditing:** to discover the work potential both present and future or individual or departmental;
- 3) **Successful planning:** to construct plans for manpower, dept and corporate planning;
- 4) **Training:** to discover learning needs by exposing inadequacies and deficiencies that could be remedied;
- 5) **Controlling:** to ensure employee reach organisational standard and objectives;
- 6) **Development:** to develop individual by advice, information and through shaping their behaviour by praise or punishment;
- 7) **Motivation:** to add employee's job satisfaction through understanding their needs;
- 8) **Validation:** to check the effectiveness of personnel procedures and practices.

3.0 Discussion

Performance appraisal, as the process of evaluating performance of individuals working in the organisation, indicates some strengths and weaknesses of concerned individual as well as organisational needs which should immediately be needed to address. For the development of employee performance and quality service and output, organisations need to know the problems of traditional PA system so that organisations can take initiatives where the orthodox and radical critique can show the way out.

3.1 Orthodox Critique

The orthodox critique of the traditional appraisal system discusses the problems with the procedure of appraisal systems. Appraisals are used to assess the need for training, to motivate individuals to perform better and to distribute performance based rewards.

The problem arises when the appraiser is required to play multiple conflicting roles that of a monitor, judge and counsellor (Strebler et al., 2001; Wilson, 2002). These conflicting roles are organisation vs. organisation, organisation vs. individual and individual vs. individual (Figure:1)

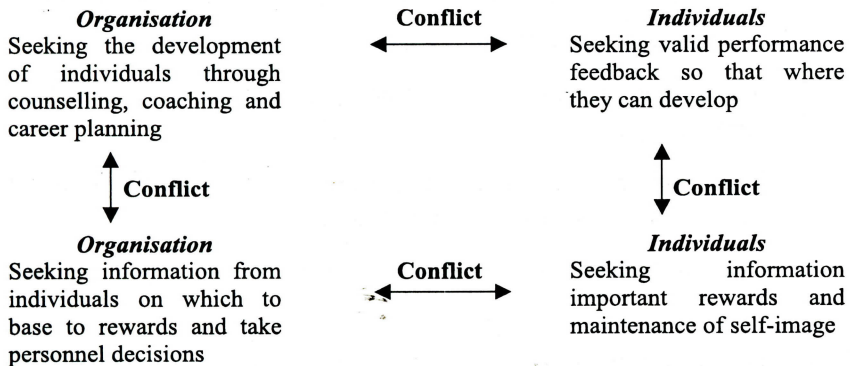


Fig.-1: Conflicts in Performance appraisal

Source : Beer (1981) adapted from Porter, Lawler and Hachman (1975)

As a counsellor, the appraiser is required to provide coaching and help with career planning but the problem with this is the existence of trust issues at the employee end. Employees are not willing to discuss the issues that may be hindering their performance with the appraiser as they fear it affecting their chance of promotion along with rise in pay as several organisations use appraisal to determine performance related pay (Bach, 2005). On the other hand appraisers or the managers is reluctant to give poor grades as they are uncomfortable 'playing God' (McGregor, 1957; Rowe, 1964 cited by Bach, 2005; Brown and Benson, 2003). This is because the managers feel that assigning of poor grades may have a demotivating effect on the individual, or because the poor performance may resulted from the lack of guidance by the manager himself or simply just to avoid conflict (Longenecker et al. , 1987). In most cases managers view performance appraisal as just a chore, whereas to employees it implies getting their efforts rewarded (Boxall and Purcell, 2003). Therefore, if not carried out properly and fairly it may de-motivate an employee otherwise is a good performer.

There are several problems related to the appraisal interviews as well. The 'Halo effect' distortion refers to when one single positive attribute of the individual which may or may not be relevant to his job influences the assessment of overall performance, this is because the appraiser tends to us that positive attribute as the basis while rating and therefore may over rate an individual then what he actually deserves (Bach, 2005; Fletcher, 2001). 'Horn effect' is when a negative attribute dominates the assessment of performance for an individual. Another problem is that the managers usually do not maintain a record of the individuals performance and behaviours over the year that they are meant to judge. Therefore their

judgement is usually based on more recent past, this is known as the 'regency bias'. The third problem that arises is when the appraiser is reluctant to be too harsh or overly lenient; this can lead to error of central tendency. The appraisal interview is not free from gender and ethnicity influence (Geddes and Konard, 2003; Alimo-Metcalf, 1998). Cohen and DiTomasco (1996) remark that women are rated better when they are being evaluated in 'women's job' and performance appraisal is biased by values of ethnicity. A study was carried out by Brown and Benson (2003) on the level of emotional exhaustion among employees in a large Australian public sector research institution and their associations with three aspects of performance appraisal system- procedural justice, distributive justice and the supervisors rating of the employee's performance. Procedural justice is measured by the ability of an employee to influence the performance appraisal system in terms of target setting and it also involves provision of unbiased feedback irrespective whether it's positive or negative. Distributive justice here implies pay and promotion satisfaction. Supervisor's ratings can also influence the level of emotional exhaustion as he may allocate the highest rewards to his favourites. "Emotional exhaustion is the lack of energy and a feeling that one's emotional resource are used up" (Brown and Benson, 2003). As a result they reported that procedural justice and distributive justice were negatively related to emotional exhaustion, and that higher ratings were positively related to emotional exhaustion. This can be explained as individuals who score better actually work harder which leads to emotional exhaustion.

3.2 Radical Critique

The radical critique describes the problems of management control and the contribution of performance appraisal towards ensuring that employees adhere to management objectives (Townley, 1993). Performance appraisal is viewed to be a tool used for increasing management control and also reward and promote managers favourites. This critique utilises Foucault's discussion of the concept of Bentham's 'Panopticon', it refers to a model prison where prisoners can always be observed by prison guards, but the prisoners are unable to see the guards. (Townley, 1993; Bach, 2005) According to Townley, 1993 appraisal acts as form of 'Panopticon' as it leads to a continuous watch over the performance of the individual, but they are unaware of when they are being watched and when not. With the changing times the work pressure is on the rise and organisations have devised several methods to control the production of employees. According to White et al. (2004) employers

through HRM practices of job rotations, training and communication are trying to develop their employees in order to meet the requirements of the increasing competition. They further suggest that this does not imply that management control has decreased, in fact in several ways it is on the rise, example the use of information and communication technology in call centre, where the employer through the computer can record the number of hours worked by an employee etc. However performance appraisal still seems to play a dominant role in controlling the employees. As the pressure on individuals to better their performance is backed by rewards such as incentive pays, since the appraisal is done by the manager this incentive pay is to great extent on his mercy therefore a visible form of control. White et al (2004) also discuss the fact that employers prefer to recruit for top positions internally; this indirectly exerts greater pressure on individuals to perform better. This, therefore, establishes a link between promotion and performance appraisal. Another technique that employers seem to make use of group level pay for performance, which indirectly ensures greater level of performance by all team members in a team effort. As an individual who may be under performing will be under pressure from his peers to work harder.

3.3 Recent Innovations

Recent innovations such as 360 degree feedback and balanced score card try to correct the limitations of the traditional system making it a fair system where not only the employer and the management benefit but also the employees. These new innovation are used not only to measure the performance of the individual but to more effectively identify the need for training and development. Appraisals are no longer limited to the managers and their employees. 360 degree feedback is multi-source feedback it involves receiving information from self appraisal, subordinate appraisal, peer appraisal and also feedback from internal and external customers and suppliers may be used (London and Smither, 1995; Payne, 1998; Rowson, 1998).

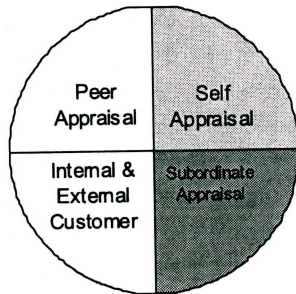


Fig.-2: 360-degree Performance Appraisal

Source : Karim (2007) (The figure has been developed with the help of personal tutor Dr. Steve Vincent, Senior Lecturer of HRM of the University of Leeds, UK)

It also provides for confidentiality of the feedback provided by various sources to ensure there are no conflicts and thus may also include negative feedback (Bach, 2005; Luthans and Peterson, 2003). Such an appraisal can help overcome the limitation of the traditional performance appraisal system as the results obtained are from the feedback are not of one but many individuals therefore decreasing the chances of rater bias or bias based on gender and ethnicity. Also the feedback provides more information since it is done by more than one person, and therefore is less likely to be ignored (Bach, 2005).

It is increasingly becoming popular among companies worldwide. Nearly all of the Fortune 500 companies now make use of 360 degree feedback to assess developmental needs as well some to simply appraise and the number of UK firms using 360 degree feedback is also rising (Mabey, 2001; London and Smither, 1995). With the arrival of globalisation the company structures have undergone changes and several units are located in a greater geographical spread making the implementation of top-down appraisal system difficult (Fletcher, 2001). In a study by Mabey, 2001 at the Open University it was noted that the 360 degree feedback is most useful to managers however it is value to employees for the purpose self development activities. Another important finding was that the "participant managers were of the opinion that the different aspects of training and development provided on the basis 360 degree feedback was consistently better than a group of non-participant managers" (Mabey, 2001), as it was able to accurately recognise the need for development and also enhance motivation. Luthans and Peterson (2003) conducted a study in small manufacturing unit to understand the effect of 360 degree feedback in combination with coaching on the managers self awareness.

First the discrepancy in the self evaluation and other's evaluation was used to understand the level of self awareness of managers. The evaluation was then followed by coaching in which one to one session was held to discuss the feedback and suggestions were made how to make improvements. This was then followed by 'follow up' session in which the progress of the managers on the discussed issues was checked. Managers were assessed on their ability to plan and control as well as their interpersonal activities; in order to maintain confidentiality an aggregate average of others rating was provided. At the end of the study the coaching session along with the use 360 degree feedback had led to improve self awareness and attitude which indirectly lead to improved employee attitude due to better communication and improved behaviour of managers. As a result there was greater job satisfaction and organisational commitment which lead to overall improvement in organisational performance. Performance appraisals are now being increasingly used across different occupations such as the service sector as in case of 360 degree feedback it helps provide customer feedback which is essentially influences the sector. In a study Townley (1999) discovered that performance appraisal is now being used at universities also after the initial shyness to do so. This is done in order to ensure accountability.

The concept of balanced scorecard was first introduced in the 1990s by Robert Kaplan and David Norton as a measure of performance appraisal. More recently, it has taken the form of a "Strategic Management System" whereby its use is directed towards achieving an organisation's strategic purpose. By combining financial and non-financial measures in a single report, the Balanced Scorecard aims to provide managers with richer, more relevant information regarding employee performance than financial results alone. Kaplan and Norton 1992 described the balanced scorecard as a fourfold approach towards performance appraisal (Cobble and Lawrie, 2002). While traditional methods of performance appraisal would focus largely on financial results, the balanced scorecard would incorporate three other "perspectives" of business - Learning and development, Internal business process and the Customer, each chosen as a representation as the major stakeholders in a business.

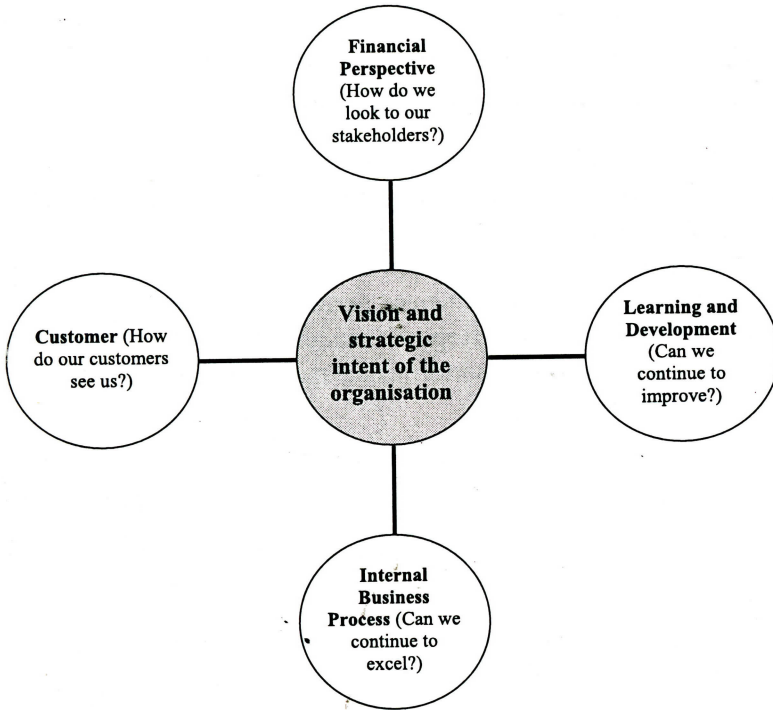


Fig.-3: A Depiction of the "four-fold" Approach used in the Balanced Score Card (Kaplan and Norton, 1992)

The above figure best depicts Kaplan and Norton's concept of the balanced scorecard. The four "perspectives" are each measured individually against specific goals while keeping in mind the core vision and strategic direction of an organisation (Cobble and Lawrie, 2002).

Both 360 degree feedback and balanced score card aim to provide a more rounded feedback. Though 360 degree feedback was initially considered a tool for developmental purposes it is becoming a part of the formal appraisal system has continued the play of the traditional performance system of measuring employee performance to reward them accordingly. Management still is in control as it in the first place decides whether to use 360 degree feedback or not (Bach, 2000). Balanced scorecard is another tool used by manager to extend there control by gathering more information and then accordingly exercising control. The use of 360 degree feedback is also influenced by the cultural dimension of country, organisation with high power distance cultures are less likely to use it (Fletcher, 2001). In addition to that the huge amounts of information provided are difficult to deal with and process. It is also difficult to bridge

the gap between self evaluation and others rating and can require external help, which may lead to cost increase (Luthans and Peterson, 2003).

4.0 From Performance Appraisal to Performance Management

There has been a shift from the performance appraisal to performance management (PM) due to the increased recognition of problems created in the organisational appraisal schemes (Bach, 2005). Traditionally performance appraisal is a tool to appraise employees for maintaining the discipline in the organisation whereas performance management has the additional different view and purpose. Academics and HRM practitioners suggest the main value of performance management (Armstrong and Baron, 2005; Bach, 2005).

- 1) PM communicates a shared vision of the purpose and values of the organisation;
- 2) PM characterises expectations of what must be delivered and the way of delivery how it should be conveyed;
- 3) It enables employees to monitor their own performance and encourage reciprocal needs to be done to improve performance;
- 4) It ensures the awareness of high performance and way how employees can achieve it;
- 5) PM enhances and ensures motivation, involvement and commitment by providing a means of recognising endeavour and achievement through feedback process.

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) conducted a research where found that organisations have changed their appraisal system and way of appraising the employees working in the organisation, even the rate of using formal process of PM has been increasing over the years (CIPD, 2005). There has been a shift from exclusive emphasis on reward driven systems, based on individual performance related pay and qualifying objectives, towards rounded systems of PM emphasising the development focus (Bach, 2005). However, recent innovations are less used by the organisation though organisations get more benefit from these systems (Table-1).

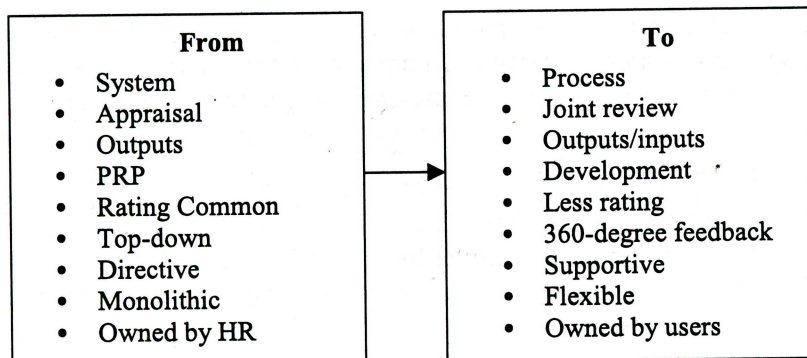
Table-1: Features of performance management

SI No.	PM tools	
•	Objective setting and review	Widely used ↑
•	Annual appraisal	
•	Personnel Development Plans (PDPs)	
•	Self-appraisal	
•	Performance-related pay (PRP)	
•	Coaching/mentoring	
•	Career management	
•	Competence assessment	
•	Twice-yearly appraisal	
•	180 degree feedback (Subordinate appraisal)	
•	Continuous assessment	
•	Rolling appraisal	
•	360-degree feedback	
•	Peer appraisal	
•	Balanced scorecard	Less used

Source : Bach (2005)

The table describes the top tools are widely used and lower ones is less used. There are more than fifteen performance management tools used in organisations. Though some tools have more pragmatic value such as 360-degree feedback, balanced scorecards are less used for evaluating performance. However, traditional tools like Annual appraisal, Objectives setting and review of performance appraisals are widely used (Armstrong and Baron, 1998).

Now organisations are very much aware of limitations of traditional performance appraisal systems and emphasise on PM as it is more rounded form, trend is also important indicator to development which has been summarised below.



Source : Armstrong and Baron (1998).

5.0 Conclusion

It can be inferred that the traditional performance appraisal system experienced several problems which the new innovations such as 360 degree feedback and balanced score card have attempted to overcome. With the feedback coming from more than one person it has added to the level of fairness and increased its validity. It has to certain extent freed the appraisal system from bias which resulted from the single appraiser. 360 degree feedback does have its own limitation of excess amounts data and the fact that it has not been of much worth for empowerment of employees. Upward feedback may have provided employees with the opportunity to give feedback about there seniors but the existence of management control can not be denied. Many a times it is still used to appraise and used not only for determining development needs.

Mapping the performance of employees has always been justifiably thought to be essential. However, as literature from this text suggests, the intent and use of the outcome has seen a paradigm shift from that of highlighting the vices (or otherwise) of employees to moulding an employee's skill sets towards achieving larger, predetermined organisational objectives. Methods such as 360 degree feedback promises to be more comprehensive and extensive while the balanced scorecard identifies human resource as a key element of the organisational arsenal of resources and aims to leverage the maximum benefits of its human resource towards achieving strategic aims and objectives. We thus see that developments such as those mentioned in this text show promise towards a more complete form of performance appraisal. However, the success or failure of such concepts would hinge largely on the execution, fairness and clarity with which they are carried out.

Reference

- Alimo-Metcalfe, B. (1998) 360 Degree Feedback and Leadership Development International Journal of Selection and Assessment 6(1), 35-44
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998) Performance Management: The New Realities, London: Institute of Personnel and Development.
- Armstrong, M. and Baron, A. (2005) Managing Performance: Performance Management in Action, , London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Bach, S. (2005) 'New Directions in Performance Management', in Bach, S. (ed) Managing Human Resources: Personnel Management in Transition, Oxford: Blackwell.
- Beer, M (1981) ' Performance appraisal: Dilemmas and possibilities' Organizational Dynamics, 9 (4), 24-37
- Boxall, P. and Purcell, J. (2003) Strategy and Human Resource Management, London: Palgrave.
- Brown, M and Benson, J. (2003) 'Rated to exhaustion? Reactions to performance appraisal processes' Industrial Relations Journal, 34(1): 67-81
- CIPD (2005) (Chartered Institute of Personnel and Development), London.
- Cobbold, L. and Lawrie, G. (2002) The Development of the Balanced Scorecard as a Strategic Management Tool Performance Measurement Association 2002
- Cohen, C. and DiTomasco, N. (1996) ' Performance appraisal and demographic diversity' in E. Kossek and S. Label (eds.), Managing Diversity, Oxford: Blackwell.
- Fletcher, C. (2001) 'Performance appraisal and management: The developing research agenda' Journal of Occupational and Organisational Psychology, 74(4) 473-487.
- Geddes, D. and Konard, A. (2003) 'Demographic differences and reactions to performance feedback' Human Relations, 56(12), 1485-513.
- Karim, M. R. (2007) Recent Innovations in Performance Management (unpublished), University of Leeds. (This assignment was submitted to the Department of Human Resource Management of the University of Leeds, UK as a partial fulfilment of the degree).

- London, M. and Smither, J. W. (1995) Can Multi-source Feedback Change Perceptions of Goal Accomplishment, Self-evaluations, and Performance related Outcomes? Theory-based Applications and Directions for Research Personnel Psychology; Winter 1995; 48 (4)
- Longenecker, C., Sims, H. and Gioia, D. (1987) 'Behind the mask: The politics of employee appraisal' *Academy of Management Review*, 14, 961-9
- Lufhans, F. and Peterson, S. (2003) '360-degree feedback with systematic coaching: empirical analysis suggests a winning combination' *Human Resource Management*, 42(3): 243-256.
- Mabey, C. (2001) 'Closing the Circle: Participant views of a 360 degree Feedback Programme' *Human Resource Management Journal*, 11(1): 44-51.
- Marchington, M. and Wilkinson, A. (2000) 'Performance Management', in M. Marchington and A. Wilkinson (eds.) *Human Resource Management at Work*, London: CIPD
- McGregor, D. (1957) 'An uneasy look at performance appraisals' *Harvard Business Review*, 35(3), 89-95.
- Payne, T. (1998) 360 Degree Assessment and Feedback (Editorial) *International Journal of Selection and Assessment* 6(1), 16-18
- Randell, G. (1989) 'Employee Appraisal' in K. Sisson (ed) *Personnel Management in Britain*, Oxford: Basic Blackwell.
- Rowson, A. M. (1998) Using 360 Degree Feedback Up, Down and Around the World: Implications of Global Implementation and Use of Multi-Rater Feedback *International Journal of Selection and Assessment* 6(1)
- Townley, B. (1993) 'Performance Appraisal and the Emergence of Management', *Journal of Management Studies*, 30(2)
- Townley, B. (1999) 'Practical reason and performance appraisal', *Journal of Management Studies*, 36(3): 287-306.
- Strelbler, M., Robinson, D. and Bevan, S. (2001) *Performance Review: Balancing Objectives and Content*, IES Report 370, Brighton: Institute of Employment Studies.
- Wilson, F (2002) 'Dilemmas of appraisal' *European Management Journal*, 20 (6), 620-9
- White, M. et al (2004) *Managing to Change: British workplaces and the Future of Work*. London: Palgrave

Impacts of Riverbank Erosion: A Study on Mizanpur Union

Shyamal Kanti Ghosh*

Abstract: Riverbank erosion is a widespread and recurrent natural hazard in Bangladesh. Every year millions of people are affected by sudden shifts in the river courses that imperil standing crops, farmland and homestead land. It is estimated that about five percent of the total floodplain area of Bangladesh is directly affected by riverbank erosion. It is often looked upon as a by-product of flood, without realizing the fact that its after effects are more severe than that of more commonly known disasters such as floods, storms and cyclones. It increases landlessness, which adversely affects the employment and income generating opportunities of the rural population. Riverbank erosion has disastrous socio-economic impact too. The impact of land loss involves primarily the loss of homestead land, housing structures, crops, cattle, trees and households, leaving little scope for immediate recovery for marginal households. Loss of homesteads forces people to move to a new place without any option and puts them in terrible situations. The degree of economic loss and vulnerability of the people due to riverbank erosion has dramatically increased in recent years. - How long will the majority of the population be left vulnerable to river erosion? With the modern stock of knowledge and technology such a situation should not be their fate for an indefinite period. So, it must not be unrealistic and irrational to try to make a little focus on riverbank erosion that deterring very much to achieve our national goals. Considering the issue of high importance the topic of this paper has been selected to - i) highlight the impact and effects of riverbank erosion along with the responses frequently taken to mitigate the problem highlighting the study area's sufferings and put forward some suggestive measures.

1.0 Introduction

Bangladesh is largely a flat country. Except the hilly regions in the north-east and the south-west, and some areas of high lands in the north and north-western part, the country consists of low, flat, and fertile land. A network of river and their tributaries is covering the country flat down to the Bay of Bengal. The alluvial soil thus, continuously being enriched by heavy silts deposited by rivers during the rainy season. Bangladesh is commonly divided into six physiographic regions- as - 1) Alluvial plains:

* Director (Joint Secretary), Labour, Directorate of Labour, Dhaka

The piedmont alluvial plain includes the north-western and part of central districts. The region has limited rainfall and low domes of undulating terrain. 2) Central valley flat: This composed of most of the central Bangladesh. This region is intersected by a network of rivers. 3) South-west moribund region: This region forms into a moribund delta and the rivers flowing through this regions are either dead or dying. 4) Coastal areas: These are the islands in the south of the country. A number of major rivers flow through these areas and land is generally fertile but often affected by saline water intrusion. 5) Northern depression zone: This is a low depressed area, commonly known a 'haor', through which rivers pass sluggishly. This region is flanked by hills on the north and the east. 6) Hilly region: This region consists of the eastern and north-eastern part of the country.

Riverbank erosion is a widespread and recurrent natural hazard in Bangladesh. Every year millions of people are affected by sudden shifts in the river courses that imperil standing crops, farmland and homestead land. It is estimated that about five percent of the total floodplain area of Bangladesh is directly affected by riverbank erosion (Mamun and Amin 1999). Although the area affected appears negligible in absolute terms - by our standards, where a meagre 0.5 hectare is available to each farmer (Khan and Hossain 1989). The rivers cause erosion in Bangladesh to large scale and high frequency due to their unstable character. The rivers assume a braided pattern consisting of several channels separated by small islands in their course. During the last 200 years or so, the channels have been swinging between the main valley walls. As a result, during monsoons, extensive over-bank spills, bank erosion and bank-line shifts have become typical (Adnan 1991). The gradual migration or shifting of channels of the major rivers in Bangladesh may be anywhere between 60 meters to 1,600 meters annually. In a typical year about 2,400 km of the bank-line would experience major erosion. The unpredictable shifting behavior of the rivers and their encroachments not only affect the rural flood plain population but also the urban growth centers and infrastructures.

There is no systematic pattern yet observed for the erosion hazards because of the involvement of a large number of variables in the process. Many hydrological studies have recorded both dramatic and gradual shifts of river channels. Mamun and Amin (1999) shows that the variation of erosion-prone region with a long and short-term perspective. Even in shorter time frame the erosion trend can shift from one direction to

another. He reports further, citing Elahi (1991), bank erosion is taking place in about 94 thanas out of 489 thanas of the country. More than 150 thanas spread over 50 districts featured in erosion related newspaper reports; at present, bank erosion and flood hazards in nearly 100 thanas have become almost a regular feature, of which 35 get severely affected.

Riverbank erosion may not have been the most serious disaster in our country, but it is a regular phenomenon and the people are struggling for years to find a solution for this without much success. Indeed, it is often looked upon as a byproduct of flood, without realizing the fact that it's after effects are more severe than the more commonly known disasters such as floods, storms and cyclones. It increases landlessness, which adversely affects the employment and income generating opportunities of the rural population, especially those without education or skills. On the other hand, most extensive floods and cyclones cause death, create miseries, destroy crops and infrastructure, and disrupt communication. These consequences are of a short range as economic recovery is possible within a predictable time. But the socio-economic impacts due to riverbank erosion are mostly permanent. Floods, though directly linked with riverbank erosion, do not directly cause landlessness and migration as riverbank erosion does. It is only riverbank erosion that contributes directly to landlessness by reducing the physical stock of land, resulting into impoverishment and marginalization.

Bangladesh is located in the delta of some of the world's largest rivers - the Ganges, the Brahmaputra, and the Meghna. This river system shapes the daily life of her people. These rivers also bring the perennial threat of floods and riverbank erosion; some degree of which is beneficial for agriculture and fisheries but major floods play havoc with crops, property and people's lives, undermining national confidence in and progress for development. The unpredictable occurrences of rapid river encroachment are devastating for the population, particularly for those who build settlements in the vulnerable areas. This in particular, affects the marginal peasants with a meager 0.048 hector of land, who lose their last parcels of land due to erosion; the rich people can also become paupers overnight.

2.0 Objectives : The main objectives of the study are to -

- identify measure and analyse the socio-economic impacts/consequences of riverbank erosion in the study area;
- analyse the responses so far made at different levels to address the problems of riverbank erosion; and
- suggest required policy measures considering both the people's and national perspectives.

3.0 Methodology

Both primary and secondary sources of information have been used in this paper. For primary data, a detailed questionnaire was developed which included the following components - basic demographic characteristics of the members of the sample households; economic and social structure of household, landholding, land uses, income and expenditures; people's perception of flood and riverbank erosion hazards, perception about understanding of these hazards, and displacement history, migration aspects etc. Moreover, outside the sample households, officials working at the local level have been interviewed and some books and articles on the issue published in the newspapers also been consulted to develop a conceptual framework.

4.0 Scope and Limitation

The havoc created by natural hazards has become a concern for academics, policy makers and development planners. The disaster events like erosion causes enormous resource losses, population displacement and landlessness is no new phenomenon for Bangladesh, but until recently, little attention had been given to it from an effective point of view, and no long-term measures were undertaken. How long will the majority of the population be left open to river erosion? With the modern stock of knowledge and technology such should not be their fate for an indefinite period. So, it must not be unrealistic and irrational to try to make a little focus on riverbank erosion that deterring very much to achieve the national goals.

5.0 The Study Area and Location

5.1 An Overview of Mizanpur

The study area, Mizanpur Union is located on the south bank of the mighty river Padma at Rajbari Sadar Upazilla which is the biggest union in the upazila. This union consists of 27 villages now but once it was of

35 villages. Total population of the union is 31528, out of this, 16429 are males and the rest 15149 are females as per 1991 census. A new para is developed in Charsonakandor by the migrants from some eroded villages.

Table-1 : Age-Sex Distribution of the People of the Sample Households

Age Group	1 – 10	11 – 16	17 – 30	30 +	Total	%
Male	41	32	20	38	131	57
Female	29	10	24	34	97	43

The table indicates that the age distribution (male-female ratio) in the locality is not conforming to the national average age distribution of the country. The difference between the first age group i.e. 1 - 10 depicts that there is a strong son-preference in the locality as it exists any other rural areas in our country; further, there may have been carelessness to the female childs. Especially, the 11 - 16 age group shows big difference between male and female which might have been one of the causes of child-marriage of the girls in the locality.

Table-2 : Educational Status of the People of the Sample Households

Level of Education	Age-Group	Non schooling	I – V	V – III	IX - above
Male	1 – 10	23 (Under school-age)	18	0	0
	11 – 16	14	12	6	0
	17 – 30	9	7	4	0
	30 +	29	7	2	0
	Total	75	44	12	0
Female	1 – 10	15 (Under school-age)	14	0	0
	11 – 16	2	6	2	0
	17 – 30	13	6	3	2
	30 +	32	2	0	0
	Total	62	28	5	2

Source: Authors Survey

The table points out that rate of literacy in the locality is low (%) in comparison to our national rate (62%). The schooling rate amongst the girls at the similar age groups is higher than that of the boys possibly because of the female scholarship schemes; since females of 30+ age group are totally illiterate when the scholarship scheme was not introduced.

5.2. Trend of Erosion Over the Years

Table-3: Characteristics of erosion in the study area

Name of mouza	Number of <i>Khana</i>		
	1989-90	1993-94	2001-2002
Ambaria	332	317	00
Char-Ambaria	294	00	00
Char Sonakandor	302	252	128
Kathuria	191	130	50
Malikanda	181	80	85
Moukuri	394	403	00
Total	1649	1182	253

Source: Mizanpur Union Parishad

The statistics furnished in the above table show that from 1989-90 to 1993-94 each and every year 7.08 percent of household was eroded; whereas, during 1993-94 to 2001-2002 the rate of eroded household is 9.82. That is, out of 35 villages, 8 villages have been disappeared from the map almost within two decades. Mizanpur is one of the union of Rajbari Sadar upazila

5.3 Rajbari Sadar Upazila

Administration -Rajbari thana was established in 1888 and was turned into an upazila in 1984. The upazila consists of one municipality, 12 union parishads, 203 villages and 228 mouzas. Population 263555; male 51.46%, female 48.54%; Muslim 88.75%, Hindu 11.15% and others 0.10%.

Religious institutions- Mosque 257, temple 132, church 1, graveyard 16, cremation site 4, tomb 15.

Literacy and educational institutions - Average literacy 31%; male 32%, female 30%. Government college 1, private college 3, government women's college 1, madrasa 15, secondary school 21, lower secondary school 6, primary school 97, mass education centre 3, homeopathic college 1, vocational training institute 1. Noted educational institutions: Rajbari Government High School (1892), Government Girl's High School (1961), Raja Suryakumar Institute (1888), Yasin High School (1950).

Main occupations - Agriculture 38.83%, fishing 1.28%, agricultural labourer 19.49%, wage labourer 3.22%, industry 1.07%, transport 3.42%, construction 1.5%, commerce 14.04%, service 9.58%, others 7.57%.

Land use - Cultivable land 24538 hectare, fallow land 499 hectare; single crop 5%, double crop 71% and triple crop land 22%; land under irrigation 37%.

Value of land Market - value land of first grade is approximately per 0.01 hectare Tk. 5000 per 0.01 hectare.

Main crops - Paddy, jute, sugarcane, onion, linseed, groundnut, catechu.

Extinct and nearly extinct crops - White jute, watermelon, and cotton.

Main fruits Mango, black berry, jackfruit, litchi.

NGOs activities - BRAC, ASA, BRDB, Grameen Bank, JAS, Satatai Unnati, Sangjog, KKS, VPKA, VFDA.

Health centres - Upazila health complex 1, union health centre 9, family planning centre 6, sadar hospital 1, child hospital 1, and a homeopathy hospital. There are a few private clinics also.

6.0 Findings

Out of 35 villages, 8 have already been washed out by erosion. Some of the existing villages may be eliminated at any moment.

Riverbank erosion in Mizanpur is mainly caused by seasonal flooding though it is being happened a little bit, now and then round the year.

Most of the people of Mizanpur have to take a new profession due to elimination of their homestead, agricultural land and other properties and plunged into deep miseries.

Most of the inhabitants of the locality have experienced displacement of households in their life many a times; and the people on the very near of the riverbank informed, they are awaiting for another displacement in the next flooding season.

Most of the people (70%) of this area (study area) are living on lease agreement, 12 people have only a little piece of land amount of which combindly would have been 2.96 acre; and some people are there who do not have any ability to come any lease agreement are living on charity with constant threat of dislodgement.

Most of the people of the locality are unhappy with government and local responses, they are always at danger and are ready to establish in a safer place rather relying on temporary lease agreements or on emergency relief provided by government and non-governmental agencies.

All the affected people of the study area believe that more embankments, groynes and dams should be built, and that there be more strengthening and concreting of existing embankments.

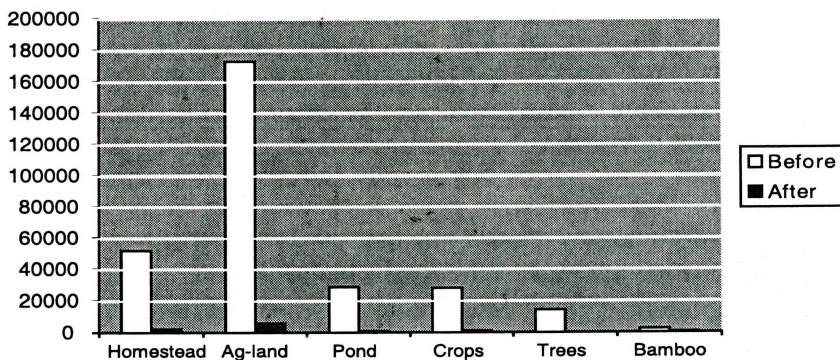
6.1 Loss of Assets

Table -4 : Average Amount of Lost Assets (Immovable Property) per Household

Item		Before erosion			After erosion		
Name	Unit	Quantity	Price/ Unit (Tk)	Total	Quantity	Price/ Unit (Tk)	Total
Homestead	Deci mal	26	200000	52000	0.015	15000	2250
Agri-land	do	1.44	120000	172800	0.074	80000	5920
Ponds	do	0.16	180000	28800	0.005	150000	750
Standing Crops	kg	2556.69	11	28120	90	12	1080
Trees	Nos.	9	1600	14400	0.25	500	125
Bamboo	Nos.	24	100	2400	4	150	600
Grand Total				298520			10725

Source: Field Visit

Chart-1 Average Loss of Asset in Taka per Household



The sample survey was conducted on 40 households; out of these households, the table depicts that about all of them have lost almost all of their immovable properties. Only 12 households have a little belongings but the rest have nothing to their credit. The table also indicates that the people of erosion-prone area constantly lose their land, homestead, crops and other assets and becomes landless, economically weak and the situation leads to marginalization.

6.2 Occupational Change

Table –5: Occupational Status of the People of the Sample Households

Occupation	Before Erosion	After Erosion
Male		
Agricultural Farming	24	6
Sharecropper	9	4
Labour	19	9
Fishing	11	3
Boat man	3	0
Small trader	6	0
Tailoring	0	3
Rickshaw/van puller	0	12
Brickfield worker	0	15
Others	3	20
Female		
House wife	56	15
House Maid	7	6
Brickfield labour	0	6
Other Labourer	9	29

Source: Field Visit

Most of the people of this area were engaged in agriculture before erosion, some in fishing, small trading and boating. But after erosion most of them have lost almost all of their landed property and ultimately compelled to change their trade and profession; compelled to move to suitable places with whatever way of life they could manage. Before erosion there was no people engaged in rickshaw/van pulling, tailoring, and in the brickfields. The brickfield, as emerged newly and interestingly the workers falls within our study, a good number of them are child. The small traders are now also in troubles, they do not minimum access to any sources of viable means that could help stand on their own feet firmly. The people covers in the 'others' group do not have any specific way of life, rather, they have to do whatever the situation allows; though a small number amongst them have expertise in specific field but they rarely get the opportunity and ultimately remain unemployed or employed with any other business they could manage.

6.3 Nutritional Status

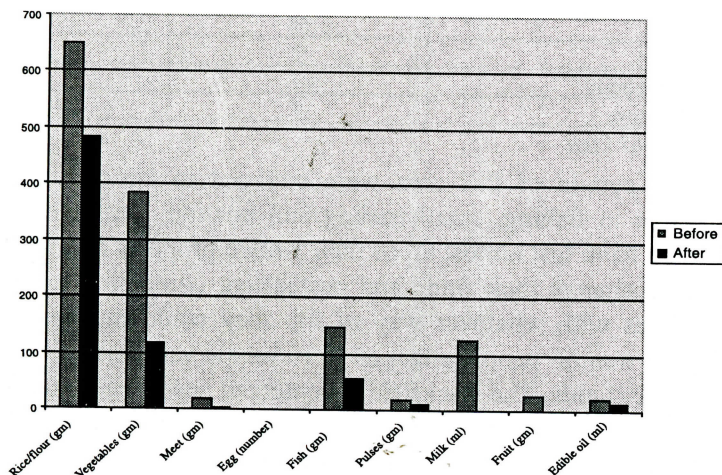
Riverbank erosion has negative effects on food and nutrition as appeared in the study area. We found a significant difference in food intake between two periods - after erosion and before, which is shown below.

Table – 6 : Nutritional Status of the Sample Households
(Average Food Intake before and after Erosion Person/per day)

Food Item	Before Erosion	After Erosion	Difference
Rice/flour (gm)	649.78	484.85	154.93
Vegetables (gm)	385.66	116.65	269.01
Meat (gm)	17.45	2.29	15.16
Egg (number)	0.19	0.05	0.14
Fish (gm)	146.66	56.60	90.06
Pulses (gm)	19.69	10.89	8.80
Milk (ml)	125.62	0.56	125.06
Fruit (gm)	25.56	0.96	24.60
Edible oil (ml)	21.52	12.45	9.07

Source: Field Visit

Chart-2 Food Intake Before and After Erosion



The table shows that the incidence of erosion severely affected their daily food intake, which has great implication on the overall life pattern. The disaster leads to malnutrition, which in turn leads to susceptibility to disease, decrease in work capacity etc.

7.0 Socio-economic Impacts of Riverbank Erosion

The shifting of major rivers in Bangladesh has long been a dominated environmental problem affecting a sizeable population. Erosion by river is mainly hydro geologic and when it is associated with a widespread flood, the magnitude of destruction is enormous. In Bangladesh, the rivers, particularly the Jamuna, cause erosion due to their unstable character.

Riverbank erosion phenomenon has a direct bearing on differential population change and on related human occupancy and bank line settlements of the affected people. A striking aspect of human occupancy in the erosion-prone areas is the development of rural slums inhabited by these people, that is, the victims of riverbank erosion. The following paragraphs portray a few situations that riverbank erosion is creating, which hamper the development efforts of the country.

7.1 Social Impact

Riverbank erosion has disastrous socio-economic impact. The impact of land loss involves primarily the loss of homestead land, housing structures, crops, cattle, trees and household utensils (Mamun & Amin 1999), leaving little scope for immediate recovery for marginal households. Loss of homesteads forces people to move to a new place without any option and puts them in terrible situations. The degree of economic loss and vulnerability of the people due to riverbank erosion has dramatically increased in recent years. A study conducted by Islam & Rahman (1987) found that about one million people are directly affected each year by riverbank erosion in the Bangladesh. They estimated a total monetary loss of approximately \$500 million a year. In particular the demographic and socio-economic impacts as a result of riverbank erosion significantly affect the condition of the household size, educational attainment, labour force participation and occupational status, land holding and income at both individual and household levels.

It affects the people irrespective of their farm size. Big and medium farmers were the most severely affected groups since they own more land. Small and landless farmers are less affected and on occasions make net gains of farmlands through household mobility (Hossain 1993). Riverbank erosion causes setback for village agriculture along with homestead settlements; it erodes farmland, infrastructure and communication system. The affected people lose their assets and are forced to draw on past savings and often fall into further debt. land loss, economic deprivation, social isolation and administrative or institutional negligence worsen the continuing poverty of the displaced and prevent them achieving socio-economic success.

7.2 Economic Impact

Riverbank erosion reduces income, wealth, and assets of households resulting into a decline in their food security status. The big and medium

farmers, unlike to the landless groups, have no income originating from agricultural wages (Hossain 1993). Crop income, the main source of economic well-beings of big and medium farmers, drops from land erosion. This drop in income thus adversely affects the food consumption of even the large house holding farms. On the other hand, hunger and inadequacy in calorie intake, among the marginal population, relates more to inability to pay rather than inadequacy of supply. Hence, even after good harvests, the poor simply do not have adequate purchasing power with which to meet their needs. The landowners' fall in income decreases their capacity to hire laborers and the demand for agricultural laborers decreases drastically. Coupled with the steady increase in seasonal price of food grain and related commodities, the poor peasants and wage laborers become increasingly prone to starvation over time.

Riverbank erosion is traced as one of the major causes for national poverty. Rogge (1991) studied the responses to the annual flood problem and the perennial loss of land by erosion both at individual and national level and developed a model to show the factor contributing to impoverishment and marginalization. Wiest (1991) observes that riverbank erosion has not received much attention either by social scientists or by government, despite the fact that it is one of the major disasters in our country. His findings include that there are historical conditions that have given rise to the emerging household pattern in rural Bangladesh, which is nuclear. He noted another major point that the demise of joint and extended family households is related to the fracturing of estates and the loss of corporate kin control over landed resources. He goes, further, a significant number of households increasingly, especially in vulnerable areas, are found to be headed by females.

7.2.1 Migration, Occupation and Adjustments

As riverbank erosion erodes the land and habitation pervasively; so displacement is its immediate impact. Displaces are forced to leave the affected areas, resulting into involuntary migration. The immediate move is usually to some nearby areas but migration to some distant places is not also uncommon. The decision of relocation to a nearby site or migration to an urban centre depends on factors like individual attitudes, economic condition, social relationship, education, etc. In the erosion-prone areas, most of the families have witnessed a displacement in their lifetime. This involuntary movement can go up to 10 times or even more (Rogge 1991).

The human response strategies to disasters require focus on the adjustment network at two major levels: institutional and individual. The institutional responses to cope with riverbank erosion are usually confined to large-scale structural engineering works. It is evident that countryside does not undergo any major institutional structural responses. As a result, the inhabitants of the floodplain become more dependent on indigenous strategies for generations. Again, most of the local adjustment strategies are incidental rather than purposeful. In most cases shifting of movable housing materials are by using country boat or bullock carts. It appears that the common adjustment strategies of the displaces are to accept the loss through abandoning land; reduce the loss by salvage of houses and selling livestock; and moving family from the hazard affected area. The options for the land eroded displaces are essentially limited to - i) remaining in the immediate rural areas as cultivators by buying new lands; ii) remaining in the immediate rural area as leaseholders or sharecroppers; iii) remaining in the immediate rural area as day laborers; iv) remaining in the immediate rural area by becoming dependent upon kinfolk; v) moving to other rural areas where land is available; vi) moving to one of the government resettlement areas on emergent coastal islands; vii) moving to neighborhood towns and taking up employment as day laborer, hawkers, rickshaw pullers, or becoming beggars; viii) moving to Dhaka where few viable prospect exist and most have to lead a life in abject poverty.

Mahbub and Islam (1991) focused on urban adjustment by erosion induced migrants. His observation reveals that migrants mostly originated from districts of Faridpur, Barisal, Comilla and from greater Dhaka district. A closer examination of this distribution further reveals that most of the migrants have come from a smaller area consisting of few thanas mostly located around the rivers Ganges-Padma and the Meghna and their combined estuaries. The displacement caused by riverbank erosion, mostly involve the displacement of the whole family rather than individual separation. It has also been observed that permanent relocation due to riverbank erosion is an involuntary type of migration as the victims do not have any option or assistance from any source for economic recovery in the place of origin. This displaces' formal education level is found to be very low. They were landless at the time of migration. It is observed that a household on an average experienced riverbank erosion effects 2.33 times in their life. Some of them experienced displacement 4-5 time or more. Some socio-economic characteristics of the migrant household heads and their other members showed that most of these

migrants turn mainly into laborers or rickshaw pullers. Only five percent of them are skilled workers or craftsman. A large proportion was found to be unemployed due to lack of opportunity for work. Most of the families did not want to back to their place of origin; rather they would like to stay permanently in the suburbs or closer to it.

Haque and Zaman (1989) reports that displaces do not usually opt for changes in resource use or location during their initial experiences. They suggest that it is mainly because of financial constraints and the hope of getting back their land soon, which is, often, proves to be delusory. Assistance from government for rehabilitation program is found to be non-existent. Among the limited assistance received by displacees, most was provided by relatives and friends. The adjustment patterns of displacees are also conditioned by wider social, economic and political relationship. The marginal groups of the displaced households, who cannot expect any material assistance from their equally poor relatives, have very little choices. Majority of this group remains in the floodplain as dependents of the village leaders who provide land and necessary support in exchange of their cheap labor and support to strengthen their power base.

7.3 Riverbank Erosion and Boundary Dispute

River erosion also has always been great socio-political implications, as the incidence frequently touches our international relations along with territorial disputes within the district boundaries. Bangladesh's territorial boundaries with India are facing increasing threats of erosion by seven transboundary rivers due to stoppage of riverbank protection work for over a year now due to objections from India (The Daily Star, 25.08.2005). Due to rising erosion of river banks inside Bangladesh territory on various border points, the government made numerous efforts for revetment work at 15 points on seven cross-border rivers over the last one year but failed to do so as the Indian authorities opposed that. These 15 points include Gilabri and Poladanga, two bordering areas in Chapainawabganj district that witnessed the most fierce skirmishes between the border guards of India and Bangladesh Rifles in the recent past. The two sides traded hundreds of gunshots over a typical common river erosion dispute.

Bangladesh is now risking losing its bordering lands on the banks of those seven - Mohananda, Atrai, Nagar, Punarbhaba, Korotoa, Muhuri and Feni

- out of 54 common rivers with India. Experts pointed out that on numerous occasions both India and Bangladesh had agreed to allow each other do revetment work, build embankments on their respective sides to contain erosion of rivers and stable their course. But they also agreed that none should go for building spurs and groynes in the cross-boundary rivers that might divert their course adversely affecting other's territory. Though due to lack of clarity of the critical cross-border river management issues at local levels and due to differences of opinion over exact 'zero line' at the porous Indo-Bangladesh border, tension prompts the border guards to go for unnecessary exchange of fire.

Like the same, though not having exchange of fire, cross-district disputes in the country due to riverbank erosion are always in existence; as the people of our study area experienced bitterly many a times. Once they owned landed property within the boundary of Rajbari district, those land now disappeared to water and newly emerged chars yet to be identified in which region those would be fallen - Rajbari or Pabna?

8.0 Responses to the Problem

The Government of Bangladesh has begun to put more emphasis on ways and means of reducing human, economic and environmental costs of riverbank erosion in Bangladesh. Measures to face riverbank erosion can be structural or non-structural. Usually structural measures are taken in the form of constructing hard structures such as pavements, spurs, and groyn etc. Cost of construction and maintenance of these structures is huge. Particularly for very dynamic rivers like the Jamuna, Meghna and Padma the cost of such structures is even more.

In order to reduce Disaster Risk of all kinds of natural Disaster including River Erosion, the Government of Bangladesh has initiated a Project named "Reducing Disaster Risks of the Poorest through Sustainable Livelihood Development". Reducing Disaster Risks of the Poorest through Sustainable Livelihood Development is a new initiative of the Government of Bangladesh that demonstrates national political commitment to support the poorest households at-risk living in the most disaster prone areas in the country to develop capacity to manage livelihoods and thereby address disaster risks. The ministry of Food and Disaster Management (MoFDM) is implementing this project of Tk. 500 million from government's own resources. The project will operate for five years, commencing from March 2004 to February 2009. The project

will be piloted in selected locations in the most vulnerable and natural disaster flood, cyclone and river erosion affected areas of Bangladesh.

Responses to this problem at local, regional, and national levels has been limited to date, although there has developed an increasing awareness of the severity of the problem in recent years. Most government sponsored interventions have been structural, i.e. engineering solutions in the form of embankments, barrages, etc. and very little attention has been paid to developing more effective non-structural and self-help strategies (Elahi & Rogge 1990). The human response strategies to disasters require focus on the adjustment network at two major levels: institutional and individual. The institutional responses to cope with riverbank erosion are usually confined to large-scale structural engineering works. It is evident that countryside does not undergo any major institutional structural responses. As a result, the inhabitants of the floodplain become more dependent on indigenous strategies for generations. Three levels of responses are common: at the individual or household level, at the local village and local government level, and at the national level.

8.1 Individual Level

Given the scarce economic resource base most of the affected people can draw upon, there are only limited ways in which they can reconstruct their livelihoods without external help. On being affected they usually remain as a family unit, and if moving as group, also remain together with their kindred. New neighborhoods are generally established without too much difficulty at resettlement locations on embankments or elsewhere. The re-establishment of homesteads is the major priority for the people affected by riverbank erosion, if only because of the acute necessity for shelter during the monsoon. The dismantling of houses, or at least the salvaging of roofs, is one of the few loss-reduction strategies widely practiced (as it has been found in the study area). For many, however, the re-establishment of homesteads is delayed while they recover in local government flood shelters, or become dependent upon accommodation offered by known or kind people elsewhere. Moreover, as land and livestock are the sole sources of their livelihood prior to being affected.

8.2 Local Level

Relatives and friends are seen as a major source of help in the event of displacement by river erosion. Relief agencies are also regarded as potential sources of help. Aside from friends and relatives, from whom

assistance was expected and is received, few other anticipated sources of help appear to materialize in time of need. The greatest expectation for assistance is from the national government as it having the responsibility for providing relief. Though local leaders and officials as well as relief agencies provide only minimal help to the affected people. There always exists distrust amongst the affected people of the local administration on the one hand, and a detachment, and perhaps even indifference among the local administration to the problems of the affected people, on the other. The entrenched hierarchical administrative machinery as well as the urban middle or even upper-class origins of most officials, leave little scope for inputs to decision-making from illiterate local people; nor does it foster a climate where local officials can develop respect for and confidence in the ideas and concerns expressed by the affected people.

The type of local level assistance received by the affected people is limited. Moreover, the limited levels of material assistance can be explained in terms of overall scarcity of resources in rural Bangladesh.

8.3 National Level

The national governments response has been limited, especially with regard to the provision of direct material assistance. However, the predominant response by government has changed little from that traditionally adopted, namely, the focus on structural (engineering) solutions, such as, higher and bigger embankments or cross dams, or the provision of temporary relief facilities, such as, flood and cyclone shelters and emergency food rations. The emphasis government institutions place on structural solutions is shared by most local inhabitants. A highly visible form of assistance in most affected areas is food relief. In some areas, such assistance is being sought by the rural population in general as local food stocks decline. Food relief is, therefore, becoming a permanent institution in some regions of the country. Apart from these direct interventions by the government, there are many possible areas of indirect intervention.

9.0 Recommendation and Conclusion

9.1 Recommendations

- ✓ Better preparedness should be ensured which will increase the scale and effectiveness of loss-reduction measures undertaken by individuals and communities;

- ✓ Effective remedial measures should be adopted that improve the affected people's socio-economic conditions and allow them to progress from survival to full recovery;
- ✓ Proper distribution of accreted land among landless people, displaced and marginal farmers should be taken as a strategy for poverty alleviation; and if possible, the rules regarding alluviation and delluviation should be ammended;
- ✓ Government flood policy should be changed from flood prevention to flood adaptation, that is, there should be options to encourage the vulnerable group to identify best ways to protect their property by developing improved measures of flood management;
- ✓ There should be schemes that will address alternative spatial strategies for the distribution of socio-economic activities and human settlement through regional settlement and growth centre planning, together with assessments of implications for regional and local planning as basis for decision making within government's legal and administrative framework;
- ✓ Special credit programme exclusively for the erosion-affected people should be introduced;
- ✓ Extensive training schemes will be formulated immediately for these hapless people that could help them with suitable employment opportunities;
- ✓ More embankments, groynes and dams should be built, and that there be more strengthening and concreting of existing embankments; and
- ✓ A better meaning should be identified of appropriate resettlement strategies for the affected people who cannot be locally accommodated.

9.2 Conclusion

The widely known incidence of riverbank erosion disaster, especially its physical and settlement aspect has not so far received necessary importance in the planning process. Although a highly desirable National Physical Plan (NPP) project has been underway since 1978; it appears that it is also taking a direction in which the climatic and physiographic factors will not receive the required focus (Mamun & Amin 1999). A lack

of climatic consideration in physical planning and an absence of specific public policy on vulnerable settlements that often entail a permanent loss of land and property and even total dislodgement.

Riverbank erosion is a problem that reaches out to the delicate issues of the economy, ecology, society, demography, settlement pattern, transportation and even of politics and culture. Strategies are needed for retaining the known benefits of annual flooding. The general problem of impoverishment is not a direct product of floods in the floodplain, but due to loss of land, income, assets, and increased debt burden. The formulation of policies towards income diversification is needed to address such problems.

References

- Elahi, K. Maudud & Rogge, John R. (1990) Riverbank Erosion, Flood and Population Displacement in Bangladesh- A Report on the Riverbank Erosion Impact Study, Jahangirnagar University, Savar, Dhaka;
- Hossain, Moazzem (1993) Economic Effects of Riverbank Erosion: Some Evidence from Bangladesh, Disasters, Vol. 17, No. 1, 1993;
- Hossain, Mosharraf, Islam, ATM Aminul and Saha, Sanat Kumar (1987), Floods in Bangladesh: Recurrent Disaster and People's Survival, University Research Centre, Dhaka;
- Mamun, Muhammad Z & Amin, ATM Nurul (1999) Densification - A Strategic Plan to Mitigate Riverbank Erosion Disaster in Bangladesh, The University Press Ltd. Dhaka;
- Roy, Proshanta Kumar (2003) River Erosion Nexus, published in Right - A Journal for Development and Research Activities Vol. 5, December 2003.

Delivery of Services in Government Department : A Study on Health Services in Some Selected Upazilas

Md. Didarul Alam*
S M Zobayer Enamul Karim**

Abstract: This article is an attempt to focus on the extent of "health service delivery" of Bangladesh with special reference to four Upazila Health Complex(UHC). The article is an outcome of a case study undertaken under the third phase project of BPATC. Existing health service delivery system at upazila level has been highlighted in this study. Meaning of services, attributes of services, basic information about sample Upazila, demographic characteristics of the respondents, information about sample Upazila Health Complexes, opinion of the respondents (client/patients), member of the Civil Society and physicians about delivery of services and problems and suggestions identified by the respondents to improve the delivery system of services have mentioned and analyzed in this article. To improve the delivery of service, recommendations have also been made in this article. The mentionable problems identified by the respondents and stakeholders are: Lack of trained/skilled professional manpower, lack of required physical health infrastructure, scarcity of medicine, absence of bill-board mentioning the service available in hospital, lack of accountability of doctors/nurses & other employees of the hospital, excessive frequency of middle-men, lack of supervision by local representatives, insufficient allocation of money, lack of rapid promotional scope of officers, discrimination and lack of proper adjustment & coordination regarding training, career planning and promotion, facility relating services, working environment among the members of different cadre, ignorance of the people, lack of working environment of doctors in the Upazila. On the basis of the findings and suggestions provided by the stakeholders, recommendations have also been made in this article.

Introduction

In our country, citizens are to communicate often with the officers and staff working at different levels in various Ministries/Divisions situated in and outside the Secretariat and also with their Departments, Directorates, Corporations, Autonomous bodies and other offices situated in different parts of Bangladesh. Public service is the only logic for existence of these organizations. But it is an undeniable fact that instead of public service in many cases people experience undesirable sufferings and harassment. In many cases there is no arrangement for accountability of these service-

* Former Director, BPATC, Savar, Dhaka, Bangladesh.

** Deputy Director, BPATC, Savar, Dhaka, Bangladesh.

providing agencies. Lack of accountability in public service is gradually becoming a common practice beginning from the Secretariat -- the highest level to Upazila, Union or Ward the lowest level. The number of manpower and the expenditure of different public service organizations are enhanced with the simple logic of developing their standards and widening their extent of work. But in reality, in many cases, the situation is rather worsening (PARC Report, Vol. 2 p-1). Public agencies have been generally characterized as being rigid, unresponsive inefficient and ineffective pre-occupied with process rather than results, driven by outdated rules and regulations. They are regarded as insensitive to the changing demands of the people. Also in general, public servants have not acted as "servant" of the people, but rather as their "masters"; they are sometimes politically influenced and almost immune from the requirement of accountability and transparency. The concepts of "efficiency", "effectiveness", and "dynamism" seem to be quite remote from their actual practices. Some public officials may be personally cognizant of the changes that have replaced in modern public management, but the environment in which they function has not yet allowed these changes to filter into their administrative behavior and impact on the conduct of public duties in the service of the people. It is therefore necessary to analyze the root causes that have led to the present situation (PARC Report, Vol-1). The general perception is that the members of the public are harassed and humiliated by public officials at different levels of administration. The relationship between public officials and the members of the public has taken the shape of benefactor and beneficiary, although the public servants were meant to provide service to public. People are unaware of how and where to obtain specific services and often fall prey to middlemen and corrupt practices. Cumbersome procedures and slow pace of decisions and service delivery cause suffering to the people and waste public resources and time. It is, therefore, necessary to introduce a citizen's/client's charter to protect their rights. A citizen's charter is basically a document where provisions are made indicating the services available along, with the commitments of the service delivery organizations to provide such services efficiently and accountably, which ensure value for money paid for the services. Past efforts for encouraging public agencies to define the reasons for their very existence and therefore, their mission and functions, required inputs, and expected outputs -- did not lead to positive results. The introduction of citizen's charters will create and nurture the culture of providing services and improve service delivery to clients. (PARC Report, Vol.-1). Considering the above statements this article aims to highlight the present

situation of delivery of services of Upazila health department and to find-out the ways & means to improve the existing situation in this concern. For better understanding of the study, the term service has been defined below:

Meaning of Service

The term service has different dimensions. Most related meaning to the study is as follows :

Service can be denoted as "an act of help or assistance", "work done by one person or group that benefits another" and "a agency or company that performs a public service, subject to government regulations."

In economics and marketing, a service is the non-material equivalent of a good. Service provision has been defined as an economic activity that does not result in ownership, and this is what differentiates it from providing physical goods. It is claimed to be a process that creates benefits to the clientele by the service providers.

Key Attributes of Service

Service can be described in terms of their main attributes.

Intangibility - They cannot be seen, handled, smelled etc. There is no need for storage. Because they are difficult to conceptualize, service marketing requires creative visualizations to effectively make the intangible more concrete. From the customer's point of view, this makes it difficult to evaluate or compare services prior to experiencing the service.

Perishability - Unsold service time is "lost", that is, it cannot be regained. It is a lost economic opportunity. For example a doctor that is booked for only two hours a day cannot later work those hours - she has lost her economic opportunity. Other service examples are airplane seats (once the plane departs, those empty seats cannot be sold) and other seats (sales end at a certain point).

Lack of transportability - Service must be consumed at the point of "production".

Lack of homogeneity - Service are typically modified for each client or each new situation (customized). Mass production of service is very

difficult. This can be seen as a problem of inconsistent quality. Both inputs and outputs to the processes involved providing service are highly variable, as are the relationships between these processes, making it difficult to maintain consistent quality.

Human intensity - Services usually involve considerable human activity, rather than precisely determined process. Human resource management is important. The human factors is often the key success factor in service delivery.

Demand Fluctuations - It is very difficult to estimate demand. Demand can vary by season, time of day, business cycle, etc.

Service Delivery

The delivery of a service typically involves five factors:

- * The service providers;
- * Equipment used to provide the service (e.g. vehicles, machine, cash registers);
- * The physical facilities (e.g. building, parking, waiting rooms etc.)
- * The client;
- * Other customers at the service delivery location.

Objectives of the Study

This study highlights the following objectives: (i) to examine the organizational structure, manpower situation and service delivery system of health department of Upazila level, (ii) to identify the existing provisions and problems/constraints of service delivery of Upazila health department and (iii) to make some specific recommendations to improve the existing service delivery system.

Methodology

This is an evaluative as well as case study type of research. This study was undertaken in selected four Upazila Health Complex-viz. Hathazari of Chittagong, Savar of Dhaka, Rampal of Bagerhat and Paba of Rajshahi district of Bangladesh. Thirty Physicians, one hundred client (patient) who visited the UHC for treatment, forty members of the civil society-who knew about the status of service delivery of the Upazila Health Complex (UHC) were the respondents of the study. Random & purposive sampling was followed to collect data from different levels of

respondents. Three sets of interview schedule were administered for collection of primary data. Information not covered in the schedules had been collected with the help of suitably prepared checklist to reach the aims of the study. Apart from interview schedules and checklist, the researchers in respect of service delivery of the sample areas had made observations. Data were collected from January to February 2005. Details about the location of sample area and number of respondents may be seen in table-1.

Table-1 : Location of the Sample Area and Corresponding Respondents

Sample Area			Number of Respondents			
Division	District	Upazila	Concerned Physicians/Doctors of UHC	Clientele (Patients) /guardian of Patients	Members of Civil Society	Total
Dhaka	Dhaka	Savar	9	25	10	44(25.88)
Chittagonj	Chittagonj	Hathazari	8	25	10	43(25.29)
Rajshahi	Rajshahi	Paba	6	25	10	41(24.12)
Khulna	Bagerhat	Rampal	7	25	10	42(24.71)
Total			30	100	40	170(100.00)

Basic Information about the Sample Upazilas

It is revealed that Savar thana is the biggest Upazila in terms of population having 5.80 lakhs population of which 52.51 percent are male and 47.49 percent are female followed by 51.99% and 48.01% male and female respectively in Hathazari Upazila comprising about 4.0 lakhs population. Among the sample Upazila Rampal Upazila of Bagerhat is the smaller one having 1,73,660 population. The male and female distribution rate of the four Upazilas is almost uniform in nature. It is noticed that density of population is highest in Savar (2055). Where as in Rampal Upazila this figure is the lowest per sq. kilometer (548). The number of Union, average family size, literacy rate, health and sanitation facility and per capita income may be shown in Table-2.

Table-2 : Basic Information about the Sample Upazila

Basic Information	Upazila			
	Hathazari	Paba	Rampal	Savar
Population:	3,99,635(100.00)	2,65,160(100.00)	1,73,660(100.00)	5,80,516
a. Male	2,07,772(51.99)	1,35,231(51.00)	88,275(50.83)	3,04,812(52.51)
b. Female	1,91,863(47.01)	1,29,929(49.00)	85,385(49.17)	2,75,704(47.49)
Density of Population (per sq.km.)	1,474	1,145	548	2,055
Average family size	6.10	4.90	5.10	5.40
No. of Union	15	09	10	12
Literacy rate	63%	58%	47.5%	62.5%
Distance from District head quarter (in km.)	20	10	22	25
Health Facility:				
a. No. of Govt. hospital	01	01	01	01
b. Union sub-centre	05	02	01	02
c. Private hospital/clinic	02	07	04	28
Sanitation & drinking water:				
a. No. of household having drinking water facility	51,798	34,487	13,714	58,890
b. No. of tubewell	3,952	2,746	1,091	4,875
c. No. of Sanitary latrine	6,343	4,345	3,857	8,545
d. Kacha latrine	22,136	13,998	8,560	20,455
Yearly household income (In Tk.)	4,930(102.70)	4,780(99.58)	5,640(17.50)	5,058(105.37)

(N.B.: Figures in the parenthesis indicate per capita monthly income of the patient)

Data Analysis

Demographic Characteristics

In this section an attempt has been made to highlight the demographic characteristics- age, education and occupation etc. of the respondents (the client/patients) and the members of the civil society.

In respect of age distribution it was found that the highest percentage (35.00%) of the respondents belonged to the age group of 40-49 years followed by the 30-39 and 50-59 years age group (17.86% & 12.14%).

The Table-3 shows that 84.29% of the respondents belonged to the active age group of 15 to 59 years and remaining 15.71% belonged to the age group of 60 and above years. The table also indicates that most of the patients (83%) belonged to the age group of 30 to 69 years. Detailed are shown in Table-3.

Table-3: Age Distribution of the Respondent (Client/patients) and Member of the Civil Society

Age (in year)	Client (patients)		Member of the Civil Society		Total	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
15 - 19	06	6.00	2	5.00	08	5.71
20 - 29	07	7.00	4	10.00	11	7.86
30 - 39	13	13.00	12	30.00	25	17.86
40 - 49	32	32.00	17	42.50	49	35.00
50 - 59	22	22.00	3	7.50	25	17.86
60 - 69	16	16.00	1	2.50	17	12.14
70+	4	4.00	1	2.00	5	3.57
Total	100	100.00	40	100.00	140	100.00

Levels of education of the respondents (patients and members of the Civil Society) have been presented in table-4. The table shows that 17.14% respondents could sign only. It is showed that majority of the client (52%) respondents belonged to the illiterate to primary level of education followed by 17% junior high school and 14% secondary level and only 5% of the patients were bachelor degree holder. On the other hand, 27.50% of the members of the civil society have higher secondary school certificate followed by 17.50% and 15.00% secondary and junior high and bachelor level of education respectively.

Table-4: Distribution of the Respondents (Patients & Members of the Civil Society) by Education

Level of Education	Client (patients)		Member of the Civil Society		Total	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
Illiterate	18	18.00	-	-	18	12.86
Can sing only	21	21.00	3	7.50	24	17.14
Primary	13	13.00	5	12.50	18	12.86
Junior High School	17	17.00	6	15.00	23	16.43
Secondary	14	14.00	7	17.50	21	15.00
Higher Secondary	10	10.00	11	27.50	21	15.00
Bachelor	5	5.00	6	15.00	11	7.86
Master	2	2.00	2	5.00	4	2.85
Total	100	100.00	40	100.00	140	100.00

In respect to occupation of the client (patient) it is observed that 19% and 16% of them had the agriculture day-labour and agriculture farming as the principal occupation, i.e. 35% patients was directly related to agriculture followed by small business (24%). On the other hand, it is noticed that 22.50% of the members of the civil society had the small business as principal occupation followed by social worker (20.00%). Third (17.50%), fourth (15.00%) and fifth (12.50%) largest occupation are teaching, service and agriculture farming respectively (Table-5).

Table-5: Distribution of the Respondents (Client and Member of the Civil Society) by Occupation

Occupation	Clientele (Patient)		Members of the Civil Society	
	Number	Percent	Number	Percent
Agriculture day-labour	19	19.00	1	2.50
Agriculture Farming	16	16.00	5	12.50
Rickshaw/Van Pulling	7	7.00	-	-
Fishing	3	3.00	2	5.00
Small Business	24	24.00	9	22.50
Service	6	6.00	6	15.00
Teaching	9	9.00	7	17.50
Social Worker	6	6.00	8	20.00
House Work	7	7.00	1	2.50
Lawyer	-	-	1	2.50
Disability	3	3.00	-	-
Total	100	100.00	40	100.00

Information about Sample Upazila Health Complexes

For this study a checklist was prepared and administered to know about the existing manpower, physical infrastructure, medicine available and other logistics of Upazila Health Complexes which are required to render services for the people. These have been reflected in Table-6,7,8 and 9. For realizing the actual problems, the concerned Upazila Health and Family Planning Officers (UH&FPO) and Residential Medical Officer (RMO) were asked to inform the problems and opinions in these aspects.

Table-6 : Statement of Manpower (Human Resource) of the Sample Upazila Health Complex

Level of Manpower	Sanctioned Post					Actual Manpower (upto 31-12-2004)				
	Hathazari	Paba	Rampal	Savar	Total	Hathazari	Paba	Rampal	Savar	Total
Class-I (doctor)	09	09	09	09	36	07	08	06	09	30 (16.67)
Class-II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Class-III	101	77	85	113	376	84	74	67	96	321 (14.63)
Class-IV	21	20	21	22	84	8	17	17	21	73 (13.09)

N.B.: Figures in the parenthesis indicate the percentage of the vacant post.

As for physical infrastructures of UHCs, 100% respondents informed that office room & furniture and residential accommodation for staffs were insufficient (table-7). 50% of the respondents viewed operation theatre and bed for patients were sufficient.

Table-7 : Information about Physical Infrastructure of Sample Upazila Health Complex

Item	Response	
	Sufficient	Insufficient
General Office Room	-	4(100.00)
Operation Theater	2(50.00)	2(50.00)
Bed of Patients	2(50.00)	2(50.00)
Residential accommodation for Officers	1(25.00)	3(75.00)
Residential accommodation for staffs	-	4(100.00)
Office Furniture	-	4(100.00)

The UH&FPOs were asked to inform about the availability of medicine and logistics against requirement. These may be seen in table-8. It is noticed that as percentage of total annual requirement, only 38.75% of the medicine was available in each UHC. In respect of the availability logistics, the response was quite same (38.75%). The authority of UHCs informed that annual allocation was only 40% out of the total requirements in respect to medicine and other logistics they required.

Table-8 : Information about the Medicine Receives and other Logistics Available at he UHCs

Item	In percentage
Medicine received as percentage of total annual requirement	38.75
Availability of logistics to serve the general patients	38.75
Annual allocation out of total requirement	40.00

A gloomy picture was revealed about the average value of medicine distributed among the patients attended at the studied hospitals. It is revealed from the table-9 that average cost incurred per patient attended at the hospital over the years was only Tk. 7.72. And for the year 2001-

02, 2002-03 and 2003-04, this figure was Tk. 6.92, 7.90 and 8.35 respectively. An important finding of the study was, the total number of population in four selected upazila was 14, 18,971 and in 2003-04 total value of the distributed medicine of four upazila HC was Tk. 19,11,154; hence it was revealed that average expenditure per person in four upazila was only tk. 1.35 per annum.

Table-9 : Information about the Number of Patient Received Treatment and Corresponding Value of Medicine in the four sample UHCs.

Year	No. of patient received treatment (out door & indoor)	Value of Medicine (in Tk.)	Average cost incurred per patient attended (in Tk.)	Total No. of population in 4 Upazilas	Average cost budgeted per person (in Tk.)
2003-2004	2,28,758	19,11,154	8.35	14,18,971 Savar	1.35
2002-2003	2,43,563	19,23,525	7.90	-	-
2001-2002	2,76,344	19,12,541	6.92	-	-
	Average expenditure per patient		7.72	-	-

Opinion of the Respondents (Clients/Patients), Members of the Civil Society and Physicians about the Delivery of Services

The clients (patients) were asked to provide their opinion about the expected services and satisfaction they received from the hospital. Table-10 showed that the client received 27.20% services and satisfaction out of their total expectations. And they received only 10.25% medicine out of their total requirements.

Table-10 : Opinion of the Client (Patient) about the Expected Service and Satisfaction Received from the Hospital

(n=100)

Area	Responses in percentage
Rate of the services received out of the expectation	27.20
Medicine received out of the total requirements	10.25

Table-11 shows the service available and the development of quality service delivery system in Upazila Health Complex. 58% respondents opined that they did not receive proper treatment while 42% opined that they received proper treatment. On the other hand 88% respondents expressed their dissatisfaction on the fact that they did not receive required medicine, which indicates that supply of necessary medicine in Upazila Health Complex is not sufficient. Although 57% respondents have no allegation against Medicare services but 60% respondents have

allegation about harassment by middlemen. It is observed that only 40% respondents were deprived of the service due to complex procedures on the other hand 55% respondents could not avail of the service as to their expectation. Due to lack of logistic support, anesthesia and medicine day to day business of 67% respondents was disrupted. In order to activate the service delivery system to the expectation of the clientele 67% respondents opined that the public representatives should be involved in day to day monitoring of the health service.

Table-11 : Opinion of the Respondents (patient/clientele) about the Existing Service Available & Development of Quality Service Delivery
(n=100)

Opinion	Response (in %)	
	Yes	No
Receives proper treatment	38	58
Receives required medicine	12	88
Have allegation about Medicare service	43	57
Services are disposed within stipulated time	63	37
Harasses by middlemen	60	40
Received necessary medicine as well as treatment	30	70
Service are delayed	50	50
Deprived on account of complex procedures	40	60
Avail the opportunity into hospital, as and when expected	45	55
Disruption of day to day business due to lack of logistic support (OT, anesthesia, medicine etc.)	67	33
Day to day monitoring should be made by public representatives	58	42

Table-12 shows the opinion of the respondents regarding availability of medicine along with the satisfaction level of the respondents. The rate of medicine received by the patients according to the respondents was 24.23% in average while the patients' satisfaction was 34.79%. On the other hand, the satisfaction level of the doctors regarding their own performance is 48%. It is evident that satisfaction level of the entire respondents group is comparatively low.

Table-12: Opinion about the Availability of Medicine & the Rate of Satisfaction of the Respondents (Physicians & Members of Civil Society)

Opinion	Responses (in %)		
	Physicians (doctor) (n=30)	Members of the Civil Society (n=40)	Average
Patients receive necessary medicine	32.50	15.95	24.23
Patients are satisfied with the service	51.25	18.32	34.79
Physicians are satisfied with their service performance	48.00		48.00

Table-13 shows the opinion of the respondents about the promotion of service delivery on different aspects. The respondents were the physicians and members of the Civil Society. 90% of the physicians and 92.5% of the members of the Civil Society opined in favour of the proposal to display the bill-board in the health complex showing the various services offered by the concerned health complex. It indicates that no such bill-board is displayed in the health complex. It is observed that 60% of the physicians and 87.50% of the members of Civil Society feel that there should be a mechanism to inform the clientele about the process and methods of service delivery although 40% of the physicians do not feel the necessity to inform about the process. It is observed that the bulk of the clientele of the Upazila Health Complex, mostly illiterate and rural people are not aware of the system and methods of the service delivery system. 93% of the physicians and 95% of the members of Civil Society opined that there should be a system to accept the allegation although no complaint book was found in the respective health complex. 76.5% of the physicians and 67% of the members of the Civil Society think that the patients are given proper treatment as per the ability of the hospital. In general the facilities in these health complexes were found to be insufficient.

In the health service delivery system the middlemen harass the recipient of the service. 66.67% of the physicians and 62.50% of the members of the Civil Society recognize the negative role played by the middlemen. When the clientele were asked as to whether they get the necessary medicine along with proper treatment 53.33% and 57.50% of the physicians and members of Civil Society respectively gave their negative opinion. The physicians as well as the members of Civil Society did not agree that service were delayed. They even did not agree that patients were deprived of the service delivery due to complex process. But the opinion seems to be value oriented. 51.25% of doctors consider that patients are 100% satisfied with the service delivery while 70% of the members of Civil Society did not endorse the view. Again 51.33% physicians are satisfied with the service they provide to the clientele. The opinion of the members of Civil Society was not available in this respect. 86.67% doctors consider patients could avail of the opportunity to admit themselves in the hospital as and when necessary while 60% of the members of the Civil Society endorsed the view of the doctors. Fact remains that the facility to give treatment to the critical patients were limited in the Upazila Hospital. 63.33% of the physicians and 82.50% of the members of the Civil Society consider that the day to day business of

the hospitals are disrupted in the absence of necessary logistic support but 83.33% doctors did not agree that it was due to dearth of trained or skilled professionals. 80% of the doctors did not want supervision of public representatives while 82.50% of the members of the Civil Society wanted supervision of the health service delivery system by the public representatives. Maximum doctors and members of the Civil Society consider that the existing administrative system of the hospital negatively affect the service delivery system. It is evident from the above analysis that the opinions are not value-free although the physicians as well as the members of the Civil Society agree on the fact that the resources are limited, process is complex and satisfaction level of the clientele is low.

Table-13: Opinion of the Respondents (concerned Physicians and Members of the Civil Society) about the Existing System/Pattern for Promoting Service Delivery

Opinion	Responses (in %)			
	Physicians (doctor) n=30		Member of the Civil Society n=40	
	Yes	No	Yes	No
Existence of Bill-Board indicating the availability of offering various services should be displayed in the public/open places	90.00	10.00	92.50	07.50
Mechanism to inform about the process of rendering service to the patient-so that they may follow the specific process & methods to avail services from hospital	60.00	40.00	87.50	12.50
The authority should honour and accept the allegation of the clientele about services offers	93.33	06.67	95.00	05.00
Patients are given proper treatment as per ability of hospital	76.67	23.33	67.50	32.50
Clientele are being harassed by middlemen	66.67	33.33	62.50	37.50
Clientele are receiving necessary medicine as well as proper treatment	46.67	53.33	42.50	57.50
Service are delayed	13.33	86.67	35.00	65.00
Patients are being deprived due to complexity of the process for service	16.67	83.33	27.50	72.50
Patients are 100% satisfied with the service received	51.25	48.75	30.00	70.00
The physicians are 100% satisfied with the services they rendered	51.33	48.67	-	-
Patients avail the opportunity of admitting themselves in the hospital, as and when expected	86.67	13.33	60.00	40.00
The day to day business of hospital are disrupted on account of required logistic support (OT, medicine, anesthesia etc.)	63.33	36.67	82.50	17.50
Services are disrupted due to trained/skilled/professional person	16.67	83.33	50.00	50.00
Day to day supervision should be made by public representatives	20.00	80.00	82.50	17.50
Existing administrative system of hospital negatively affect the public service	13.33	86.67	15.00	85.00

Problems and Suggestions Identified by the Respondents for Improvement of the Service Delivery System

Table-14 shows the problems identified by the three groups of respondents physicians, the members of the Civil Society and the clientele who are recipient of service delivery. When asked whether the poor service delivery was due to lack of trained or skilled professional manpower only 13.33% of the physicians considered it to be a cause of poor service delivery while 37.50% of the members of Civil Society and 47% of the clientele gave their opinion in favour. So it appears from the response that it is not the dearth of professional manpower which stands on the way of speedy delivery of service. The average 67.05% respondents considered that lack of physical infrastructure were one of the major causes which hindered the speedy service delivery system. The most common problem identified by the respondents is the scarcity of medicine supply. 90.33% respondents in average told about the insufficient medicine supply from the Upazila Health Complex. About 50% respondents opined that poor service delivery was due to insufficient ambulance service. Only 40.44% respondents considered the complex rules and procedures to be responsible to speed up health service delivery system while 71.83% respondents in average opined that absence of billboard mentioning the service facilities was one of the many causes of poor health service delivery. 67% of the clientele who are the stakeholders of service delivery system made the accountability of doctors, nurses and other employees of the hospitals directly responsible for poor service delivery, which has only been agreed by 30% doctors. The maximum number of clientele from respective clientele group told about the administrative complexity and lack of coordination at local level. According to 59.55% respondents from three groups agreed that existence of middle-men stands on the way to speed-up delivery system. 77.50% of the members of the Civil Society are in favour of supervision by local representatives while only 23.33% of the physicians think that lack of supervision by local representatives is the cause of poor delivery system. Apparently it seems that the doctors are not in favour of any supervision to be made by local representatives. 49% of the clientele consider that the absence of remedial measures of the allegation of the clientele is one of the causes of poor service delivery system. In fact no established system of making allegation was found in Upazila Health Complex. 25% of the respondents in average considered the absence of individual responsibility of the officials as one of the barriers to speeding up service delivery. In fact no such individual accountability was found in Upazila Health Complex which might be conducive to speed up

delivery of health services. The members of all respondents group unanimously agreed on the fact that insufficient allocation of money hinders smooth delivery of health services in upazila. It is no denying the fact that sufficient budgetary allocation is a prerequisite for ensuring and enhancing the quality of service to the rural clientele group. 57% of respondents from clientele group thought that procedural lacking of ensuring the standard of service quality reduced the speedy delivery service while only 16.67% doctors endorsed the view. Average 79.83% of the respondents in general and 100% of the doctors in particular opined that lack of rapid promotion scope of doctors adversely affected the service delivery system. In fact the scope of higher mobility in the health service is comparatively limited which tells upon overall service delivery system. 100% of the doctors and 86.17% of the respondents in general opined that discrimination among the members of different cadres as well as absence of career planning had negative impact on service delivery. Lack of availability of computer had been identified by 100% doctors to be the cause of poor quality of service. While 74.44% of respondents in general made the ignorance of the people responsible for not being able to speed up delivery of health services. Among other factors 86.67% of the doctors opined that lack of working environment in upazila adversely affected the speedy service delivery.

Table-14: Problems/Limitations Detected by the Respondents to Speed-up Delivery of Health Services

Problems/Flaws	Responses			
	Physicians (n=30)	Members of the Civil Society (n=40)	Clientele (n=100)	Average
Lack of trained/skilled professional manpower	13.33	37.50	47.00	32.61
Lack of required physical health infrastructure	86.67	62.50	52.00	67.05
Scarcity of medicine	80.00	95.00	96.00	90.33
Insufficient ambulance	50.00	47.50	50.00	49.17
Complex Govt. rules/procedures	43.33	30.00	48.00	40.44
Absence of bill-board mentioning the service available in hospital	60.00	77.50	78.00	71.83
Lack of accountability of doctors/nurses & other employees of hospital	30.00	57.50	67.00	51.50
Administrative complexity and lack of coordination at local level	56.67	65.00	63.00	61.55
Excessive frequency of middle-men	56.67	60.00	62.00	59.55
Lack of supervision by local representative	23.33	77.50	65.00	54.94
Absence of remedial measures of the allegation of the clientele	16.67	37.50	49.00	34.39
Absence of individual responsibility of the officials	10.00	30.00	35.00	25.00
Insufficient allocation of money	100.00	100.00	100.00	100.00

Problems/Flaws	Responses			
	Physicians (n=30)	Members of the Civil Society (n=40)	Clientele (n=100)	Average
Procedural Lacking of ensuring the standard of quality of the service	16.67	32.50	57.00	35.39
Lack of rapid promotional scope of officers	100.00	72.50	67.00	79.83
Discrimination and lack of proper adjustment & coordination regarding training, career planning promotion, facility relating services, working environment among the members of different cadres	100.00	87.50	71.00	86.17
Lack of availability of computer & IT	100.00	100.00	90.00	96.67
Ignorance of the people	93.33	70.00	60.00	74.44
Negative attitude of officers & staffs	23.33	77.50	74.00	58.28
Lack of necessary supervision & monitoring of the activities	20.00	65.00	52.00	45.67
Lack of opportunity having final decision making	56.67	52.50	50.00	53.06
Lack of working environment of doctors in the Upazila	86.67	57.50	63.00	69.06
Out dated rules and regulations	53.33	50.00	48.00	50.44

Table-15 shows the suggestions given by the respondents. The respondents were the doctors, the members of the civil society and the general public, the recipient of health services. Although the employment of professional manpower has not been suggested by the respondents but 62.50% of the respondents suggested ensuring necessary physical infrastructure in Upazila health complex. In order to improve health services in Upazila health complex 75.83% of respondents suggested increasing supply of medicine. On the other hand, display of bill-board showing the services available in the hospital have been suggested by 58.55% of the respondents. 55.11% of the respondents suggested to device mechanism of coordination at local level. The clientele are the worst sufferers of the evil role played by the middlemen. So 55.11% of the respondents suggested to punish the middle-men. 62% of the respondents from clientele group suggested making provision of supervision by local representatives. 77.50% of the respondents from the members of civil society also endorsed the view. But only 23.33% of the doctors want supervision by the local representatives, which means maximum physicians do not want any external control. 95.88% of the respondents suggested to enhance monetary allocation. 81.17% of the respondents in general and 100% of the doctors suggested rapid promotion scope to be undertaken which they believed to have positive effect on improvement of quality service. On the other hand 80.50% of the respondents suggested to formulate appropriate policy, regarding

training, career planning, promotion, working environment, etc. 82.67% of the respondents suggested to introduce IT facilities and 73.83% of the respondents proposed to improve working environment at the Upazila level.

Table-15: Suggestions given by the Respondents to speed-up Delivery of Health Services

Suggestions	Responses			
	Physicians (n=30)	Members of the Civil Society (n=40)	Clientele (n=100)	Average
Provision of trained/skilled professional manpower	10.00	30.00	49.00	29.67
Ensure required physical health infrastructure	80.00	57.50	50.00	62.50
Available Supply of medicine	60.00	77.50	90.00	75.83
Ensure ambulance service	30.00	60.00	67.00	52.53
Simplify Govt. rules/procedures	23.33	30.00	45.00	32.78
Display of bill-board mentioning the service available in hospital	56.67	60.00	59.00	58.55
Ensure accountability of doctors/nurses & other employees of hospital	23.33	47.50	63.00	44.61
Device mechanism of coordination at local level	43.33	60.00	62.00	55.11
Middle-men should be punished	50.00	62.50	61.00	57.83
Provision of supervision by local representatives	23.33	77.50	62.00	54.27
Allegation of the client should be treated appropriately	13.33	30.00	52.00	31.78
Individual responsibility of the officials should be ensured	10.00	37.50	38.00	28.50
Sufficient allocation of money/medicine should be ensured/given	83.33	95.00	95.00	95.88
Standar of quality of the service should be ensured	20.00	32.50	50.00	34.17
Rapid promotional scope of officers should be well taken	100.00	72.50	71.00	81.17
Proper policy launch for adjustment & coordination regarding training, career planning promotion, facility relating services, working environment among the members of different cadre	90.00	77.50	74.00	80.50
Introduction computer & IT	90.00	70.00	88.00	82.67
People should realize the actual problems	93.33	65.00	63.00	73.78
Positive attitude of officers & staffs	23.33	65.00	73.00	53.77
Frequent supervision & monitoring of the activities	20.00	57.50	50.00	42.50
Improve working environment of doctors at the Upazila	86.67	72.50	63.00	73.83

Findings of the Study

The following findings have been summarized upon the basis of the data analysis :

1. It was found that density of population per sq.km. in Rampal Upazila of Bagerhat District is the lowest (548) among the four sample upazila. This may be due to scarce of homestead land due to shrimp cultivation (table-2).
2. It was evident that per capita monthly income of the clientele (patient) of Hathazari, Paba, Rampal and Savar upazila was only Tk. 102.70, 99.58, 117.50 and 105.37 respectively. This amount reflects the inability of purchasing medicine by the patients (table-2).
3. It was found that about 17% of the class-I sanctioned post in sample UHCs was lying vacant. And this figure for class-III & IV employees was 14.63 and 13.09 percent respectively. These shortages of manpower caused the low speed of service delivery (table-6).
4. Patients are not receiving expected services from the UHCs. They opined that 27.20% of their expectation was fulfilled (table-10).
5. It was opined by 58% patients that they did not receive proper treatment from the doctor (table-11). However, doctors opined that they themselves are satisfied to their service performance at the rate of 48% (table-12).
6. The doctors assigned to financial administration at the Upazila Health Complexes opined that only 40% of the total requirement of budget allocation was received by them.
7. Majority of the physicians responded that staff accommodation as well as office room shortage were prevailing in the premises of UHCs.
8. From data and information and analysis thereon it is observed that the patients in Upazila Health Complex do not get medicine as per their requirement. It is evident that supply of medicine in Upazila Health Complex is meager which does not fulfill the requirement of general patients.
9. There is existence of middle-men in Upazila Health Complex who disrupt the normal service delivery system. Although the nature of harassment has not been depicted it is generally believed that the patients are diverted by the middle-men to physicians of own choice

and thereby the patients are deprived of the facilities provided by the Government.

10. There is strong opinion to display the bill-board showing the services, given procedure to be followed and facilities available in respective Upazila Health Complex. It will ensure transparency and accountability in upazila health service delivery system.
11. There is neither established system of receiving allegation from the patients, nor any formal system to resolve the patients allegations. Hence the patients are helpless in case where they have definite allegation against the actions and performance of the concerned officials.
12. The physical facilities as well as the logistic support are poor. Operation theatre equipped with modern facilities, necessary ambulance service, transport facilities are not available in most upazilas which hinders the day to day service facility.
13. Budgetary allocation is insufficient in Upazila Health Complexes which adversely affect the smooth service delivery system. The authority cannot meet contingency expenditure out of the poor allocation at upazila level. The average annual expenditure per patient is Tk. 7.72 only, and per person average expenditure counted for Tk. 1.35 only (Table-9).
14. There is problem of coordination at local level. The public representatives have no assignment to coordinate or control the local health service delivery system. The physicians employed in Upazila Health Complex denounce any such coordination or control. There is no effective monitoring system at upazila which encourages the physicians to develop a self-styled rotatory system of attendance in their job duty.
15. The career prospect in the health service is limited. The prospect of higher mobility is low in comparison with other services. Hence the members of the service are frustrated and they suggest to create sufficient room for promotional facility.
16. It has been reported by some of the patients that the physicians during their duty period gives prescription in their own pad and receives money in lieu of. The private practice during duty period is highly objectionable and tantamount to bribery.

Recommendations and Conclusion

Recommendations

On the basis of the analysis and findings, the following recommendations have been made to achieve the objectives of the study:

1. In order to speed up delivery of service of the Upazila Health Complexes the Government should recruit personnel against to sanctioned posts. The vacant posts may be filled up immediately so that shortage of manpower may not hamper the service delivery system.
2. The satisfaction level of the patients is low in Upazila Health Complex. The general patients think that they do not get proper treatment from the doctor. Hence an evaluation and monitoring system may be developed by the concerned authority to meet the expectation of general patients.
3. Government may undertake special measure to increase supply of medicine at upazila hospitals. It should also be ensured that the medicine supplied at present is rendered to the rural poor patients. Any linkage may strictly be monitored.
4. Extreme measure may be taken against harassment by the middlemen. Legal and administrative actions may be taken against the middle-men who are engaged in unholy practices.
5. An established system of grievance handling may be introduced in Upazila Health Complex. There should be a complaint book in the office of the UHFPO so that the recipient of Medicare Services may lodge their complaints in a formal procedure.
6. The physical facilities specially the logistic facilities may be improved. Operation theatre equipped with modern facilities, ambulance service, transport facilities, pathological facilities may be provided to enhance capacity of quality service delivery.
7. Any implementation strategy to ensure better service quality depends on the amount of money allocated in Upazila Health Complex Office. So allocation of budget may be increased to meet minimum requirement of the Upazila Health Complex.
8. In order to improve the service delivery system public representatives may be involved in the process. A strong committee represented by public representatives, local elites, govt. officials may be formed to monitor the functioning of Upazila Health Complex.

9. There should be an inspectorial service under the administrative control of the Directorate of Health, which will ensure regular attendance of the physicians at the working place. Punitive action may be initiated against the shirkers.
10. Appropriate measures may be taken regarding career prospect. A study group may be formed by the Ministry of Health to formulate career planning of the doctors and necessary financial and promotional prospects may be created for the members of Health Service.
11. Private practice on duty may be strictly prohibited. Special measure may be taken so that the doctors cannot take money from the patients at the time when they are on duty. Any allegation received in this respect may be severely dealt with under existing rules.
12. The data management system in Upazila Health Complex may be computerized. So in order to develop MIS in upazila health service delivery system a project may be undertaken to supply computers in Upazila Health Complex.

Conclusion

The aftermath of newly independent countries of Afro-Asian region is termed as period of mass-disillusionment. People, in general, in these countries expect more effective service from govt. agencies. But the service given by these agencies are neither effective nor transparent and accountable. Consequently people are frustrated, develop a sense of deprivation and no confidence on the public service. In order to extinguish the sense of 'social exclusion' of general people it is therefore necessary to build up a pro-people and pro-active public service delivery system.

Bibliography

- Government of the People's Republic of Bangladesh, Report of the Public Administration Refform Commission - Volume-I,II&III, June 2000."
- Centre for Policy Dialogue, Crisis in Governance, Dhaka: UPL, 1997.
- Government of Bangladesh, Constitution of the People's Republic of Bangladesh, 1972.
- Government of Bangladesh, Matin Committee Report, Dhaka, 1989.
- Government of Bangladesh, Oli Ahmed Committee Report, Dhaka, 1995.
- Government of Bangladesh, Pay and Services Commission, Dhaka, 1976.
- Government of Bangladesh, Public Administration Efficiency Study, Ministry of Establishment, Dhaka, 1989.
- Government of Bangladesh, Report of Administrative Reorganization Committee Letter of Transmittal, Dhaka, 1996.
- Government of Bangladesh, Report of the Administrative and Service Reorganization Committee, Dhaka, 1973.
- Government of Bangladesh, Towards Better Government in Bangladesh, Dhaka, 1993.
- Khan M.M., Administrative Reform in Bangladesh, Dhaka, UPL, 1998.
- Ministry of Establishment, Public Administration Efficiency Study, (funded by the USAID), Dhaka, 1989.
- The World Bank, Government that Works: Reforming the Public Sector, Dhaka, UPL, 1996.
- UNDP, Reform on the Public Administration Sector Study in Bangladesh, 1993.

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদের রাজনৈতিক পরিমণ্ডল (১৯৮৬-১৯৯৫) একটি পর্যালোচনা

ড. মো. রুহুল আমিন *

Abstract: The Legislature is the bottom of heart of democracy. The importance of Legislature is more significant as a superior organization for establishing transparency and accountability in the state management. For the functioning of the Legislature constitutional law with political tradition of the member of Parliament, personal qualification, experienced, total political environment of the state, objectives of the functioning political parties, programme, devise and participation of the opposition political association/union in the Parliament which can doing intent role-are the discussing matter of this article.

ভূমিকা

আধুনিক যুগে আইনসভা হলো গণতান্ত্রিক শাসন ব্যবস্থার প্রাণকেন্দ্র। আইনসভা একটি প্রতিনিধিত্বমূলক সংগঠন। আইনসভা দেশের বিভিন্ন স্বার্থের প্রতিনিধিত্বকারী প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত একটি প্রতিনিধিত্বমূলক প্রতিষ্ঠান। গণতান্ত্রিক রাজনীতির মূল কেন্দ্র হিসেবে এবং রাষ্ট্র পরিচালনায় স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা প্রতিষ্ঠার শ্রেষ্ঠতম প্রতিষ্ঠান হিসেবে আইনসভার কার্যাবলী নিঃসন্দেহে অতীব গুরুত্বপূর্ণ। তাই অধ্যাপক গিলক্রাইস্ট (Gilchrist) বলেন, “The Legislative authority forms the major Premises; the Judiciary the minor ; and the Executive, the conclusion... As the major Premise in more important than the minor and conclusion, so the Legislature is more important than the Executive or Judiciary.” অধ্যাপক গার্নার (Garner) যথার্থই বলেন “of all the organs of Government the Legislature undoubtely occupies the paramount Place.” Peter Pyne বলেন, “উন্নয়নশীল দেশসমূহে আইনসভা সিদ্ধান্তমূলক (Decisional) এবং বৈধকরণমূলক (Legitimation) কাজের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে থাকে।”

পৃথিবীর সব দেশের আইনসভার কাজ এক নয়। আইনসভার কাজ সম্পর্কে কোন সর্বজন স্বীকৃত সুনির্দিষ্ট তালিকা নেই। আসলে আধুনিক যুগে বিভিন্ন গণতান্ত্রিক রাষ্ট্রের সরকার পদ্ধতি অর্থাৎ রাজনৈতিক প্রক্রিয়া বিভিন্ন রকম বলে আইনসভার কাজ ও ক্ষমতার মধ্যেও পার্থক্য দেখা যায়।

তাত্ত্বিকভাবে পৃথিবীর বিভিন্ন দেশের আইনসভা নিজ নিজ সংবিধান অনুযায়ী ক্ষমতা ও মর্যাদা ভোগ করলেও বাস্তব ভিত্তিতে তার কার্যকারিতা অনেকাংশে নির্ভর করে সাংসদদের রাজনৈতিক ঐতিহ্য, ব্যক্তিগত যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা, দেশের সামগ্রিক রাজনৈতিক পরিমণ্ডল, ক্রিয়াশীল রাজনৈতিক দল বা গোষ্ঠীসমূহের উদ্দেশ্য, কর্মসূচি,

* সহযোগী অধ্যাপক, রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগ, রাজশাহী বিশ্ববিদ্যালয়

কৌশল এবং সংসদে বিরোধী রাজনৈতিক গোষ্ঠীসমূহের প্রতিনিধিত্বের উপর। বাংলাদেশে একটি এক কক্ষ বিশিষ্ট আইনসভা রয়েছে, যার সাংবিধানিক নাম 'বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ'। এ প্রবন্ধে ১৯৮৬-১৯৯৫ সময়ে বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ সদস্যদের আর্থ-সামাজিক-রাজনৈতিক পটভূমি এবং সে সাথে বিদ্যমান রাজনৈতিক দলসমূহের কর্মকৌশল ও রাজনৈতিক দৃষ্টিভঙ্গি সম্পর্কে আলোচনা করা হবে এবং উক্ত সময়ে সংসদের কার্যকলাপের উপর সাংসদদের প্রভাব কতটুকু ছিল তা মূল্যায়নের চেষ্টা করা হবে।

এ প্রবন্ধ মূলত একটি পর্যবেক্ষণমূলক গবেষণা। এখানে ১৯৮৬-১৯৯৫ সময়ে বাংলাদেশ তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টে সাংসদদের রাজনৈতিক ঐতিহ্য, ব্যক্তিগত যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা, দেশের সামগ্রিক রাজনৈতিক পরিমণ্ডল, ক্রিয়াশীল রাজনৈতিক দল বা গোষ্ঠীসমূহের উদ্দেশ্য, কর্মসূচি, কৌশল এবং সংসদে বিরোধী রাজনৈতিক গোষ্ঠীসমূহের প্রতিনিধিত্ব ইত্যাদি বিষয়গুলো সংসদকে কার্যকর করার ক্ষেত্রে কতটুকু প্রভাব ফেলেছে তা মূল্যায়নের চেষ্টা করাই এই গবেষণার মূল লক্ষ্য। এ গবেষণা কার্যক্ষেত্রে ব্যবহৃত উল্লেখযোগ্য দলিল-পত্রগুলোর মধ্যে রয়েছে— গেজেট বিবরণী, নির্বাচন কমিশনের রিপোর্ট, সংসদ সদস্যদের জীবনবৃত্তান্ত, বিভিন্ন রাজনৈতিক দলের গঠনতন্ত্র, প্রকাশিত ঘোষণাপত্র, নির্বাচনী ইস্তেহার, সংবাদ-বিবৃতি, প্রচারপত্র, দৈনিক পত্রিকা, সাপ্তাহিক পত্রিকা, সাময়িক পত্রিকা ও প্রকাশিত গ্রন্থাবলী।

১. সংসদে দলীয় অবস্থান

(ক) তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচন, ১৯৮৬

গণভোট ও উপজেলা নির্বাচনের সাফল্য জেনারেল এরশাদকে 'বেসামরিকীকরণ' প্রক্রিয়া বাস্তবায়নে উৎসাহিত করলে ২ মার্চ, ১৯৮৬ তিনি ঘোষণা করেন যে, ২৬ এপ্রিল জাতীয় সংসদ নির্বাচন অনুষ্ঠিত হবে। ইতোমধ্যে তিনি জাতীয় পার্টি নামে নিজস্ব রাজনৈতিক দল গঠন করে নির্বাচনের প্রস্তুতিও গ্রহণ করেন।^৪ বিরোধী জোট ও দলসমূহ সামরিক আইন প্রত্যাহারের দাবি অব্যাহত রেখে ২২ মার্চ (মনোনয়ন পত্র দাখিলের দিন) দেশব্যাপী হরতালের ডাক দিলে ২১ মার্চ, ১৯৮৬ সন্ধ্যায় জেনারেল এরশাদ বেতার ও টেলিভিশনে জাতির উদ্দেশে দেয়া এক ভাষণে বিরোধী দলকে সতর্ক করে দিয়ে বলেন যে, আজ রাতের মধ্যে তারা নির্বাচনে অংশ গ্রহণের ঘোষণা দিলে নির্বাচনের তারিখ ও তফসীল পুনর্বিবেচনা করা হবে, নতুবা ২২ মার্চে বিরোধী দলগুলোর সকল কর্মকাণ্ড ও তৎপরতা নিষিদ্ধ করা হবে এবং পূর্বঘোষিত ২৬ এপ্রিল তারিখেই সংসদ নির্বাচন অনুষ্ঠিত হবে।^৫ আওয়ামী লীগসহ ১৫-দলীয় জোটের প্রধান অংশ ও জামায়াতে ইসলাম তাৎক্ষণিকভাবে নির্বাচনে অংশগ্রহণের সিদ্ধান্ত নিলেও ৭-দলীয় জোট ও ১৫-দলীয় জোটের অন্তর্ভুক্ত পাঁচটি ছোট বামপন্থী দল (যারা পরবর্তীতে এক পৃথক ৫-দলীয় জোট গঠন করে) উক্ত নির্বাচন বর্জনের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে। নির্বাচনে অংশগ্রহণের সুবিধার্থে (বিরোধী দলগুলোর) মনোনয়ন পত্র

দাখিলের শেষ তারিখ বর্ধিত করে পূর্বঘোষিত ২৬ এপ্রিলের পরিবর্তে ৭ মে, ১৯৮৬ তারিখে ভোট গ্রহণ করা হয়।^৬ নির্বাচনে মোট অংশগ্রহণকারী ২৮টি দলের (৪৫৩ জন স্বতন্ত্র প্রার্থীসহ) ১৫২৭ জন প্রার্থী প্রতিদ্বন্দ্বিতায় অবতীর্ণ হন।^৭

সারণি-১*

সংসদ নির্বাচনের ফলাফল ৭ মে, ১৯৮৬

দল	প্রার্থী সংখ্যা	প্রাপ্ত আসন সংখ্যা	প্রাপ্ত আসনের শতকরা হার	প্রাপ্ত ভোট শতকরা হার
জাতীয় পার্টি	৩০০	১৫৩	৫১.০০	৪২.৩৪
বাংলাদেশ আওয়ামী লীগ	২৫৬	৭৬	২৫.৩৩	২৬.১৬
জামায়াতে ইসলাম	৭৬	১০	৩.৩৩	৪.৬১
ন্যাপ (এক্য)	১০	৫	১.৬৬	১.২৯
বাংলাদেশ কমিউনিস্ট পার্টি	৯	৫	১.৬৬	০.৯১
জাসদ (রব)	১৩৮	৪	১.৩৩	২.৫৪
মুসলিম লীগ	১০৩	৪	১.৩৩	১.৪৫
জাসদ (সিরাজ)	১৪	৩	১.০০	০.৮৭
বাকশাল	৬	৩	১.০০	০.৬৭
বাংলাদেশ ওয়ার্কার্স পার্টি	৪	৩	১.০০	০.৫৩
ন্যাপ (মোজাফফর)	১০	২	০.৬৬	০.৭১
অন্যান্য দল	২৪	-	-	১.৭৩
নির্দলীয় প্রার্থী	৪৫৩	৩২	১০.৬৬	১৬.১৯

সংসদে ৩০০টি সাধারণ আসনের মধ্যে জাতীয় পার্টি-১৫৩ টি, আওয়ামী লীগ-৭৬, জামায়াতে ইসলামী-১০, বাংলাদেশ কমিউনিস্ট পার্টি-৫, ন্যাপ (এক্য)-৫, জাসদ (রব)-৪, মুসলিম লীগ-৪, জাসদ (সিরাজ)-৩, বাকশাল-৩, বাংলাদেশ ওয়ার্কার্স পার্টি-৩, ন্যাপ (মোজাফফর)-২, নির্দলীয় প্রার্থী- ৩২টি আসন লাভ করে।

তবে এ নির্বাচনের বৈধতা সম্পর্কে জনমনে প্রচুর সন্দেহ থেকে যায়। দেশি-বিদেশি পর্যবেক্ষকগণ নির্বাচনে ব্যাপক সন্ত্রাস ও কারচুপির অভিযোগ করেন এবং এজন্য প্রধানত সরকারি দলকেই দায়ী করা হয়।^৮

আওয়ামী লীগ সভানেত্রী শেখ হাসিনা বলেন, এ নির্বাচনে কারচুপি হয়েছে বললে খুব কম বলা হবে, জাতীয় পার্টি ‘ভোট ডাকাতি’ করেছে। তিনি আরও অভিযোগ করেন, এ নির্বাচন ছিল ‘মিডিয়া কু’ সরকার নিয়ন্ত্রিত বেতার টেলিভিশনে বানোয়াট ফলাফল প্রচারের মাধ্যমে বিরোধী দলীয় অনেক প্রার্থীকে পরাজিত ঘোষণা করে জাতীয় পার্টির প্রার্থীকে বিজয়ী ঘোষণা করা হয়।^৯

(খ) চতুর্থ জাতীয় সংসদ নির্বাচন, ১৯৮৮

প্রধান বিরোধী দলসমূহ এরশাদ সরকারকে বৈধ সরকার হিসেবে গ্রহণ করতে অস্বীকার করে এরশাদের আদ্যোগ ও নিরপেক্ষ সরকারের অধীনে নির্বাচন অনুষ্ঠানের দাবিতে ৮-দল, ৭-দল ও ৫-দল আন্দোলন অব্যাহত রেখে ১০ নভেম্বর, ১৯৮৭ ‘ঢাকা অবরোধ’ কর্মসূচি গ্রহণ করলে আইন-শৃঙ্খলা পরিস্থিতির দ্রুত অবনতি ঘটে।

এ অবস্থায় জেনারেল এরশাদ ২৭ নভেম্বর, ১৯৮৭ সারা দেশে জরুরি অবস্থা ঘোষণা ও মৌলিক অধিকারসমূহ স্থগিত রেখে ৬ ডিসেম্বর তারিখে সংসদ ভেঙ্গে দিয়ে ৩ মার্চ, ১৯৮৮ তারিখে নতুন নির্বাচন অনুষ্ঠান করলে প্রধান বিরোধী দলসমূহ এ নির্বাচনে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকে।^{১১} তবে নির্বাচনে পরিচিত রাজনৈতিক দলগুলোর মধ্যে কেবল জাসদের দু'টি উপদল জাসদ (রব) ও জাসদ (সিরাজ) অংশ গ্রহণ করলেও নির্বাচনে খুব কম সংখ্যক ভোটার ভোটদান করেন এবং সরকারও ব্যাপক কারচুপি়র আশ্রয় গ্রহণ করে।

সারণি-২^{১২}

সংসদ নির্বাচনের ফলাফল ৩ মার্চ, ১৯৮৮

দল	প্রার্থী সংখ্যা	প্রাপ্ত আসন সংখ্যা	প্রাপ্ত আসনের শতকরা হার	প্রাপ্ত ভোট শতকরা হার
জাতীয় পার্টি	২৯৯	২৫১	৮৩.৬৬	৬৮.৪৪
সম্মিলিত বিরোধী দল	২৬৯	১৯	৬.৩৩	১২.৬৩
জাসদ (সিরাজ)	২৫	০৩	১.০০	১.২০
ফ্রিডম পার্টি	১১২	০২	০.৬৬	৩.২৯
২৩-দলীয় জোট	৩৩	-	-	০.৪০
বাংলাদেশ খেলাফত আন্দোলন	১৩	-	-	০.৪১
জন দল	১২	-	-	০.১১
গণতন্ত্র বাস্তবায়ন পার্টি	১	-	-	০.০২
নির্দলীয় প্রার্থী	২১৪	২৫	৮.৩৩	১৩.৫০

সংসদে ৩০০ টি সাধারণ আসনের মধ্যে জাতীয় পার্টি-২৫১ টি, সম্মিলিত বিরোধী দল-১৯, জাসদ (সিরাজ)-৩, ফ্রিডম পার্টি-২, এবং নির্দলীয় প্রার্থী-২৫ টি আসন লাভ করে।

প্রধান বিরোধী দলসমূহ এ নির্বাচন বর্জন করলে নির্বাচন গুরুত্বহীন হয়ে পড়ে। শেখ হাসিনা, বেগম খালেদা জিয়া ও অন্যান্য বিরোধী দলীয় নেতা ১৯৮৮ সালের সংসদ নির্বাচনকে 'প্রতারণা' বলে আখ্যায়িত করেন এবং তাদের আহবানে সাধারণ ভোটারগণ এ নির্বাচন বর্জন করে।^{১৩}

(গ) পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচন, ১৯৯১

৬ ডিসেম্বর, ১৯৯০ এক সফল গণ-অভ্যুত্থানের মাধ্যমে জেনারেল এরশাদের দীর্ঘ ৯ বছরের স্বৈরশাসনের পরিসমাপ্তি ঘটে এবং ঐ দিনই তিন জোটের যৌথ রূপরেখা অনুযায়ী এরশাদ বিচারপতি শাহাবুদ্দিনকে উপ-রাষ্ট্রপতি নিয়োগ করেন, সংসদ ভেঙ্গে দেন এবং নিজে পদত্যাগ করে শাহাবুদ্দিনের নিকট ক্ষমতা হস্তান্তর করেন।^{১৪} জাতীয় সংসদ ভেঙ্গে যাবার ৯০ দিনের মধ্যে (সাংবিধানিক বিধান অনুসারে) নির্বাচন অনুষ্ঠান বাধ্যতামূলক বিধায় উক্ত বিধান মোতাবেক ২৭ ফেব্রুয়ারি, ১৯৯১ পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচন অনুষ্ঠিত হয়।^{১৫} এ নির্বাচনে অংশগ্রহণকারী ৭৫ টি দলের মধ্যে ৬৩ টি দল সংসদে একটি আসনও পায়নি।

সারণি-৩^{১৬}
সংসদ নির্বাচনের ফলাফল ২৭ ফেব্রুয়ারি, ১৯৯১

দল	প্রার্থী সংখ্যা	প্রাপ্ত আসন সংখ্যা	প্রাপ্ত আসনের শতকরা হার	প্রাপ্ত ভোট/শতকরা হার
বাংলাদেশ জাতীয়তাবাদী দল	৩০০	১৪০	৪৬.৬৬	৩০.৮১
বাংলাদেশ আওয়ামী লীগ	২৬৪	৮৮	২৯.৩৩	৩০.০৮
জাতীয় পার্টি	২৭২	৩৫	১১.৬৬	১১.৯২
জামায়াতে ইসলাম	২২২	১৮	৬.০০	১২.১৩
বাকশাল	৬৮	৫	১.৬৬	১.৮১
বাংলাদেশের কমিউনিষ্ট পার্টি	৪৯	৫	১.৬৬	১.১৯
ইসলামী ঐক্য জোট	৫৯	১	০.৩৩	০.৭৯
ন্যাশনাল আওয়ামী পার্টি (ন্যাপ)	৩১	১	০.৩৩	০.৭৬
গণতন্ত্রী পার্টি	১৬	১	০.৩৩	০.৪৫
ন্যাশনাল ডেমোক্রেটিক পার্টি	২০	১	০.৩৩	০.৩৬
জাসদ (সিরাজ)	৩১	১	০.৩৩	০.২৫
ওয়ার্কাস পার্টি	৩৫	১	০.৩৩	০.১৯
নির্দলীয়	৪২৪	৩	১.০০	৪.৩৯

সংসদে ৩০০ টি সাধারণ আসনের মধ্যে বাংলাদেশ জাতীয়তাবাদী দল-১৪০ টি, আওয়ামী লীগ-৮৮, জাতীয় পার্টি-৩৫, জামায়াতে ইসলামী-১৮, বাকশাল-৫, বাংলাদেশের কমিউনিষ্ট পার্টি-৫, ইসলামী ঐক্যজোট, ন্যাপ, গণতন্ত্রী দল, জাসদ (সিরাজ), ওয়ার্কাস পার্টি ও ন্যাশনাল ডেমোক্রেটিক পার্টি ১টি করে এবং নির্দলীয়-৩টি আসন লাভ করে। ৭৫ টি অংশগ্রহণকারী দলের ৬৩টি দল সংসদে ১টি আসনও পায়নি। ২৬ টি দল সর্বমোট এক হাজারেরও কম ভোট পায় এবং একটি দলের প্রাপ্ত মোট ভোটের সর্বনিম্ন সংখ্যা ছিল ২৫।

বাংলাদেশের ইতিহাসে এ নির্বাচন ছিল সর্বাপেক্ষা অবাধ, নিরপেক্ষ, সুষ্ঠু ও সর্বজন স্বীকৃত। ইংল্যান্ড, আমেরিকা, জাপান ও সার্কভুক্ত দেশগুলো হতে আগত পর্যবেক্ষকগণ এ নির্বাচনকে অনন্য, অত্যন্ত সফল ও চমৎকার বলে বর্ণনা করেন।^{১৭}

২. সাংসদদের আর্থ-সামাজিক-রাজনৈতিক পটভূমি

(ক) সাংসদদের শিক্ষার মান

বাংলাদেশের তৃতীয় পার্লামেন্টে (১৯৮৬ সালে অনুষ্ঠিত নির্বাচন) নির্বাচিত ৩৩০ জন সংসদ সদস্যদের মধ্যে ৭৫ (২২.৭২%) জন পোস্ট-গ্রাজুয়েট, ১১৬ (৩৫.১৫%) জন গ্রাজুয়েট, ১৯ (৫.৭৫%) উচ্চ মাধ্যমিক, ১৩ (৩.৯৩%) জন মাধ্যমিক, ৩ (০.৯০%) জন মাধ্যমিকের নিচে এবং ২ (০.৬০%) জন ছিলেন মাদ্রাসা ডিগ্রীধারী। উক্ত সংসদে নির্বাচিত ১০২ (৩০.৯০%) জন সংসদ সদস্যের শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পর্কে কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

সারণি-৪^{১৮}

সাংসদদের শিাগত মান (তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টের তুলনামূলক চিত্র)

শিক্ষাগত যোগ্যতা	তৃতীয় পার্লামেন্ট	চতুর্থ পার্লামেন্ট	পঞ্চম পার্লামেন্ট
পোস্ট গ্রাজুয়েট	৭৫ (২২.৭২%)	৬৩ (১৯.০৯%)	১০৬ (৩২.১২%)
গ্রাজুয়েট	১১৬ (৩৫.১৫%)	৮০ (২৪.২৪%)	১৬২ (৪৯.০৯%)
উচ্চ মাধ্যমিক	১৯ (৫.৭৫%)	২২ (৬.৬৬%)	৩২ (৯.৬৯%)
মাধ্যমিক	১৩ (৩.৯৩%)	১২ (৩.৬৩%)	১১ (৩.৩৩%)
মাধ্যমিকের নিচে	৩ (০.৯০%)	৫ (১.৫১%)	৪ (১.২১%)
মাদ্রাসা	২ (০.৬০%)	-	১০ (৩.০৩%)
অন্যান্য	-	-	-
অজানা	১০২ (৩০.৯০%)	১৪৮ (৪৪.৮৪%)	৫ (১.৫১%)

চতুর্থ পার্লামেন্টে (১৯৮৮ সালে অনুষ্ঠিত নির্বাচন) নির্বাচিত ৩৩০ জন সদস্যের মধ্যে ৬৩ (১৯.০৯%) জন পোস্ট-গ্রাজুয়েট, ৮০ (২৪.২৪%) জন গ্রাজুয়েট, ২২ (৬.৬৬%) জন উচ্চ মাধ্যমিক, ১২ (৩.৬৩%) জন মাধ্যমিক, ৫ (১.৫১%) জন মাধ্যমিকের নিচে এবং অবশিষ্ট ১৪৮ (৪৪.৮৪%) জনের শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পর্কে কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

পঞ্চম পার্লামেন্টে (১৯৯১ সালে অনুষ্ঠিত নির্বাচন) নির্বাচিত সংসদ সদস্যদের মধ্যে ১০৬ (৩২.১২%) জন পোস্ট-গ্রাজুয়েট, ১৬২ (৪৯.০৯%) জন গ্রাজুয়েট, ৩২ (৯.৬৯%) জন উচ্চ মাধ্যমিক, ১১ (৩.৩৩%) জন মাধ্যমিক, ৪ (১.২১%) জন মাধ্যমিকের নিচে এবং ১০ (৩.০৩%) জন মাদ্রাসা ডিগ্রীধারী। তবে উক্ত সংসদে নির্বাচিত ৫ (১.৫১%) জন সদস্যের শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পর্কে কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টে নির্বাচিত সংসদ সদস্যদের শিক্ষাগত যোগ্যতার তুলনামূলক চিত্র পর্যালোচনা করলে দেখা যায় যে, তিনটি পার্লামেন্টেই সদস্যদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ক্ষেত্রে বিশেষ করে পোস্ট-গ্রাজুয়েট, গ্রাজুয়েট ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ব্যাপক তারতম্য পরিলক্ষিত হয়।

(খ) সাংসদদের পেশা

যে কোন পার্লামেন্টে বিভিন্ন পেশা ও স্বার্থ-গোষ্ঠীর লোকেরা সংসদ সদস্য নির্বাচিত হয়ে সংসদে নিজ নিজ গ্রুপের স্বার্থ সংরক্ষণের প্রচেষ্টায় নিয়োজিত থেকে সংসদকে প্রাণবন্ত ও প্রভাবিত করতে পারেন। এ লক্ষ্যে তাঁদের পেশা, গোষ্ঠী ইত্যাদি সম্পর্কে অনুসন্ধান করা অতীব জরুরি।

১৯৮৬, ১৯৮৮ ও ১৯৯১ সালে অনুষ্ঠিত তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্ট নির্বাচনে দেশের বিভিন্ন পেশা ও স্বার্থ-গোষ্ঠীর লোক নির্বাচিত হন। ১৯৮৬ সালে নির্বাচিত সংসদ সদস্যদের মধ্যে ৩১ (৯.৩৯%) জন আইনজীবী, ৯১ (২৭.৫৭%) জন ব্যবসায়ী, ৩১ (৯.৩৯%) জন কৃষিজীবী, ২৬ (৭.৮৭%) জন শিক্ষক, ৬ (১.৮১%) জন চিকিৎসক, ৬ (১.৮১%) জন সাংবাদিক, ১ (০.৩০%) জন ট্রেড ইউনিয়নিস্ট, ৬

৪ (১.২১%) জন জোতদার, ২ (০.৬০%) জন গৃহস্থালী, ৯ (২.৭২%) জন অন্যান্য পেশায় নিয়োজিত ছিলেন। নির্বাচিত অবশিষ্ট ১০১ (৩০.৬০%) জন সদস্যের পেশা সম্পর্কে কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

সারণি-৫^{১১}

সাংসদদের পেশাগত অবস্থান (তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টের তুলনামূলক চিত্র)

সদস্যদের পেশা	তৃতীয় পার্লামেন্ট	চতুর্থ পার্লামেন্ট	পঞ্চম পার্লামেন্ট
আইনজীবী	৩১(৯.৩৯%)	৩০(৯.০৯%)	৪৬(১৩.৯৩%)
ব্যবসায়ী	৯১(২৭.৫৭%)	৮৭(২৬.৩৬%)	২৮(৮.৪৮%)
কৃষিজীবী	৩১(৯.৩৯%)	১৯(৫.৭৫%)	৪(১.২১%)
শিক্ষক	২৬(৭.৮৭%)	৮(২.৪২%)	৩৭(১১.২১%)
চিকিৎসক	৬(১.৮১%)	৩(০.৯০%)	৮(২.৪২%)
সাংবাদিক	৬(১.৮১%)	৮(২.৪২%)	৪(১.২১%)
ট্রেড ইউনিয়নিস্ট	১(০.৩০%)	১(০.৩০%)	-
সমাজসেবক	৬(১.৮১%)	২(০.৬০%)	১৫২(৪৬.০৬%)
চাকুরী (অবসরপ্রাপ্ত)	-	২(০.৬০%)	২৯(৮.৭৮%)
ইঞ্জিনিয়ার	৩(০.৯০%)	-	৩(০.৯০%)
শিল্পপতি	১৩(৩.৯৩%)	৫(১.৫১%)	১০(৩.০৩%)
জোতদার	৪(১.২১%)	৪(১.২১%)	-
লেখক	-	-	২(০.৬০%)
গৃহস্থালী (মহিলা সদস্য)	২(০.৬০%)	-	-
অন্যান্য	৯(২.৭২%)	৮(২.৪২%)	১(০.৩০%)
অজানা	১০১(৩০.৬০%)	১৫৩(৪৬.৩৬%)	৬(১.৮১%)

চতুর্থ সংসদ নির্বাচনে নির্বাচিত সংসদ সদস্যদের মধ্যে ৩০ (৯.০৯%) জন আইনজীবী, ৮৭ (২৬.৩৬%) জন ব্যবসায়ী, ১৯ (৫.৭৫%) জন কৃষিজীবী, ৮ (২.৪২%) জন শিক্ষক, ৩ (০.৯০%) জন চিকিৎসক, ৮ (২.৪২%) জন সাংবাদিক, ১ (০.৩০%) জন ট্রেড ইউনিয়নিস্ট, ২ (০.৬০%) জন সমাজসেবক, ২ (০.৬০%) জন চাকুরীজীবী (অবসরপ্রাপ্ত), ৫ (১.৫১%) জন শিল্পপতি, ৪ (১.২১%) জন জোতদার এবং ৮ (২.৪২%) জন অন্যান্য পেশার সদস্য ছিলেন। তবে উক্ত নির্বাচনে নির্বাচিত অবশিষ্ট ১৫৩ জন সদস্যের পেশা সম্পর্কে কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

পঞ্চম সংসদে নির্বাচিত ৩৩০ জন সদস্যের মধ্যে ৪৬ (১৩.৯৩%) জন আইনজীবী, ২৮ (৮.৪৮%) জন ব্যবসায়ী, ৪ (১.২১%) জন কৃষিজীবী, ৩৭ (১১.২১%) জন শিক্ষক, ৮ (২.৪২%) জন চিকিৎসক, ৪ (১.২১%) জন সাংবাদিক, ১৫২ (৪৬.০৬%) জন সমাজসেবক, ২৯ (৮.৭৮%) জন চাকুরীজীবী (অবসরপ্রাপ্ত), ৩ (০.৯০%) জন ইঞ্জিনিয়ার, ১০ (৩.০৩%) জন শিল্পপতি, ২ (০.৬০%) জন লেখক এবং ১ (০.৩০%) জন অন্য পেশায় নিয়োজিত ছিলেন। ৬ (১.৮১%) জন সদস্যের পেশা সম্পর্কে কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টের সদস্যদের পেশার তুলনামূলক চিত্র পর্যালোচনা করলে দেখা যায় যে, আইনজীবী পেশায় নিয়োজিত তৃতীয় ও চতুর্থ পার্লামেন্টের সদস্যদের মধ্যে সংখ্যার সামঞ্জস্য পরিলক্ষিত হলেও পঞ্চম পার্লামেন্টের আইনজীবী

পেশায় নিয়োজিত সদস্যদের সঙ্গে ব্যাপক পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়। অনুরূপভাবে ব্যবসায়ী, কৃষিজীবী, শিক্ষক, চিকিৎসক, সাংবাদিক, সমাজসেবক, চাকুরে (অবসর প্রাপ্ত) এসব পেশার সদস্যদের মধ্যে সংখ্যাধিক্যে বেশ পার্থক্য পরিলক্ষিত হলেও অন্যান্য পেশার সদস্যদের মধ্যে তেমন পার্থক্য পরিলক্ষিত হয় না।

(গ) সাংসদদের বয়স

১৯৮৬ সালে অনুষ্ঠিত তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে নির্বাচিত ৩৩০ জন সদস্যের মধ্যে ৫ (১.৫১%) জন ২৫-৩০, ৯৫ (২৮.৭৮%) জন ৩১-৪০, ৭৪ (২২.৪২%) জন ৪১-৫০, ৪৫ (১৩.৬৩%) জন ৫১-৬০, ৮ (২.৪২%) জন ৬১-৭০ বয়স-গ্রুপের অন্তর্ভুক্ত এবং ৫ (১.৫১%) জন সদস্য ৭১-উর্ধ্ব বয়সের অন্তর্ভুক্ত ছিলেন। অবশিষ্ট ৯৮ (২৯.৬৯%) জন সদস্যের বয়সের কোন তথ্যই পাওয়া যায়নি।

সারণি-৬^{৩০}

সাংসদদের বয়স

(তৃতীয় চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টের তুলনামূলক চিত্র)

সদস্যদের বয়স	তৃতীয় পার্লামেন্ট	চতুর্থ পার্লামেন্ট	পঞ্চম পার্লামেন্ট
২৫-৩০	৫ (১.৫১%)	৪ (১.২১%)	৪ (১.২১%)
৩১-৪০	৯৫ (২৮.৭৮%)	৭২ (২১.৮১%)	৬৫ (১৯.৬৯%)
৪১-৫০	৭৪ (২২.৪২%)	৬৮ (২০.৬০%)	১৩২ (৪০%)
৫১-৬০	৪৫ (১৩.৬৩%)	২৩ (৬.৯৬%)	৮৬ (২৬.০৬%)
৬১-৭০	৮ (২.৪২%)	৭ (২.১২%)	৩৪ (১০.৩০%)
৭১-উর্ধ্ব	৫ (১.৫১%)	-	২ (০.৬০%)
অজানা	৯৮ (২৯.৬৯%)	১৫৬ (৪৭.২৭%)	৭ (২.১২%)

চতুর্থ সংসদে নির্বাচিত সংসদ সদস্যদের ৪ (১.২১%) জন ২৫-৩০, ৭২ (২১.৮১%) জন ৩১-৪০, ৬৮ (২০.৬০%) জন ৪১-৫০, ২৩ (৬.৯৬%) জন ৫১-৬০, ৭ (২.১২%) জন ৬১-৭০ গ্রুপের অন্তর্ভুক্ত ছিলেন। এবং অবশিষ্ট ১৫৬ (৪৭.২৭%) জন সদস্যের বয়সের কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

১৯৯১ সালে অনুষ্ঠিত পঞ্চম সংসদ নির্বাচনে নির্বাচিত সংসদ সদস্যদের ৪ (১.২১%) জন ২৫-৩০, ৬৫ (১৯.৬৯%) জন ৩১-৪০, ১৩২ (৪০%) জন ৪১-৫০, ৮৬ (২৬.০৬%) জন ৫১-৬০ এবং ৩৪ (১০.৩০%) জন ৬১-৭০ গ্রুপের অন্তর্ভুক্ত ছিলেন। ২ (০.৬০%) জনের ৭১-উর্ধ্ব বয়স ছিল। এবং ৭ (২.১২%) জনের বয়সের কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টের সদস্যদের বয়সের তুলনামূলক চিত্র থেকে লক্ষ্য করা যায়, ২৫-৩০ বয়সের গ্রুপে অন্তর্ভুক্ত তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টের সদস্যদের সংখ্যাধিক্যের তেমন কোন পার্থক্য পরিলক্ষিত না হলেও ৩১-৪০, ৪১-৫০, ৫১-৬০, ৬১-৭০ বয়সের গ্রুপের সদস্যদের মধ্যে সংখ্যাধিক্যের তারতম্য পরিলক্ষিত হয়।

(ঘ) সাংসদদের রাজনৈতিক অভিজ্ঞতা

রাজনৈতিকভাবে অভিজ্ঞ ব্যক্তির দেশের আর্থ-সামাজিক-রাজনৈতিক পরিবেশের সাথে ঘনিষ্ঠভাবে জড়িত থাকায় তাদের মধ্যে মহান অস্বীকার বোধের উদ্ভব হয় এবং তারা সাংসদ হিসেবে নির্বাচিত হলে তাদের দ্বারা সুষ্ঠুভাবে পার্লামেন্টের কার্যকলাপ পরিচালনা করা সম্ভব হয়।

তৃতীয় সংসদে নির্বাচিত সংসদ সদস্যদের ৩৩ (১০%) জন ১৯৬৫ সালের পূর্বে, ৫২ (১৫.৭৫%) জন ১৯৬৫-১৯৭০, ৩০ (৯.০৯%) জন ১৯৭১-১৯৭৫, ১৬ (৪.৮৪%) জন ১৯৭৬-১৯৭৯, ৪৬ (১৩.৯৩%) জন ১৯৮০-১৯৮৫, ৪ (১.২১%) জন ১৯৮৬-১৯৮৭ এর মধ্যে রাজনীতিতে অংশগ্রহণ করেন। উক্ত সংসদে নির্বাচিত অবশিষ্ট ১৪৯ (৪৫.১৫%) জনের রাজনীতিতে অংশগ্রহণের সময় সম্পর্কিত কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

সারণি-৭^২

সাংসদদের রাজনীতিক অভিজ্ঞতা (তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টের তুলনামূলক চিত্র)

সদস্যদের বয়স	তৃতীয় পার্লামেন্ট	চতুর্থ পার্লামেন্ট	পঞ্চম পার্লামেন্ট
১৯৬৫ সালের পূর্বে	৩৩(১০%)	৩০(৯.০৯%)	১৩৭(৪১.৫১%)
১৯৬৫-১৯৭০	৫২(১৫.৭৫%)	৩৫(১০.৬০%)	৯০(২৭.২৭%)
১৯৭১-১৯৭৫	৩০(৯.০৯%)	৩৫(১০.৬০%)	১১(৩.৩৩%)
১৯৭৬-১৯৭৯	১৬(৪.৮৪%)	১৮(৫.৪৫%)	৫৪(১৬.৩৬%)
১৯৮০-১৯৮৫	৪৬(১৩.৯৩%)	১৮(৫.৪৫%)	১২(৩.৬৩%)
১৯৮৬-১৯৮৭	৪(১.২১%)	-	-
১৯৮৮-১৯৯০	-	৬(১.৮১%)	-
১৯৮৬-১৯৯০	-	-	১৬(৪.৮৪%)
১৯৯১-১৯৯৫	-	-	৩(০.৯০%)
অন্যান্য (স্বতন্ত্র)	-	-	১(০.৩০%)
অজানা	১৪৯(৪৫.১৫%)	১৮৮(৫৬.৯৬%)	৬(১.৮১%)

চতুর্থ সংসদ সদস্যদের মধ্যে ৩০ (৯.০৯%) জন ১৯৬৫ সালের পূর্বে, ৩৫ (১০.৬০%) জন ১৯৬৫-১৯৭০, ৩৫ (১০.৬০%) জন ১৯৭১-১৯৭৫, ১৮ (৫.৪৫%) জন ১৯৭৬-১৯৭৯, ১৮ (৫.৪৫%) জন ১৯৮০-১৯৮৫ এবং ৬ (১.৮১%) জন ১৯৮৮-১৯৯০ এর মধ্যে রাজনীতিতে অংশগ্রহণ করেন। উক্ত সংসদে নির্বাচিত অবশিষ্ট ১৮৮ (৫৬.৯৬%) জনের রাজনীতিতে অংশগ্রহণের সময় সম্পর্কিত কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

১৯৯১ সালে নির্বাচিত পঞ্চম সংসদ সদস্যদের ১৩৭ (৪১.৫১%) জন ১৯৬৫ সালের পূর্বে, ৯০ (২৭.২৭%) জন ১৯৬৫-১৯৭০, ১১ (৩.৩৩%) জন ১৯৭১-১৯৭৫, ৫৪ (১৬.৩৬%) জন ১৯৭৬-১৯৭৯, ১২ (৩.৬৩%) জন ১৯৮০-১৯৮৫, ১৬ (৪.৮৪%) জন ১৯৮৬-১৯৯০, ৩ (০.৯০%) জন ১৯৯১-১৯৯৫ এর মধ্যে রাজনীতিতে অংশগ্রহণ করেন। ১ (০.৩০%) জন স্বতন্ত্র সদস্য ছিলেন এবং উক্ত সংসদের ৬ (১.৮১%) জনের রাজনীতিতে অংশগ্রহণের সময় সম্পর্কিত কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টের সদস্যদের রাজনীতিতে অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে ব্যাপক পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়। তৃতীয় ও চতুর্থ পার্লামেন্টের যে সকল সদস্য ১৯৬৫ সালের পূর্বে রাজনীতিতে অংশগ্রহণ করেন তাদের মধ্যে সংখ্যাধিক্যে তেমন পার্থক্য পরিলক্ষিত না হলেও পঞ্চম পার্লামেন্টের সদস্যদের সঙ্গে সংখ্যাধিক্যের ক্ষেত্রে তাদের ব্যাপক পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়। অনুরূপভাবে ১৯৬৫-১৯৭০, ১৯৭১-১৯৭৫ এর মধ্যে যারা রাজনীতিতে অংশগ্রহণ করেন তাদের মধ্যে তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টে নির্বাচিত সদস্যদের সংখ্যাধিক্যের ক্ষেত্রে ব্যাপক পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়। ১৯৭৬-১৯৭৯ এর মধ্যে রাজনীতিতে অংশগ্রহণকারী তৃতীয় ও চতুর্থ পার্লামেন্টের সদস্যদের মধ্যে সংখ্যাধিক্যের ক্ষেত্রে তেমন পার্থক্য পরিলক্ষিত না হলেও পঞ্চম পার্লামেন্টের সদস্যদের সঙ্গে সংখ্যাধিক্যের ক্ষেত্রে ব্যাপক পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়।

(ঙ) পার্লামেন্টারিয়ান হিসেবে সাংসদদের অভিজ্ঞতা

প্রতিটি রাজনৈতিক ব্যবস্থায় অভিজ্ঞ পার্লামেন্টারিয়ানরা সংসদকে কার্যকর করার ক্ষেত্রে তাৎপর্যপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে।

সারণি-৮^{২২}

পার্লামেন্টারিয়ান হিসেবে সাংসদদের অভিজ্ঞতা (তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টের তুলনামূলক চিত্র)

সদস্যদের বয়স	তৃতীয় পার্লামেন্ট	চতুর্থ পার্লামেন্ট	পঞ্চম পার্লামেন্ট
স্নায়	১৭২(৫২.১২%)	১১৫(৩৪.৮৪%)	২১৯(৬৬.৩৬%)
৫ বছর	৫৬(১৬.৯৬%)	৬৪(১৯.৩৯%)	৯৮(২৯.৬৯%)
১০ বছর	৬(১.৮১%)	২(০.৬০%)	৯(২.৭২%)
১৫ বছর	-	-	-
২০ বছর	-	-	-
২৫ বছর	-	-	-
অজানা	৯৬(২৯.০৯%)	১৪৯(৪৫.১৫%)	৪(১.২১%)

বাংলাদেশ তৃতীয় জাতীয় সংসদের ১৭২ (৫২.১২%) জন সদস্যের পার্লামেন্টারিয়ান হিসেবে কোন পূর্ব অভিজ্ঞতা ছিল না। ৫৬ (১৬.৯৬%) জনের ৫ বছর এবং মাত্র ৬ (১.৮১%) জনের ১০ বছরের অভিজ্ঞতা ছিল। অবশিষ্ট ৯৬ (২৯.০৯%) জন সদস্যের পার্লামেন্টারিয়ান হিসেবে অভিজ্ঞতার কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

চতুর্থ সংসদে নির্বাচিত সংসদ সদস্যদের মধ্যে ১১৫ (৩৪.৮৪%) জনের পার্লামেন্টারিয়ান হিসেবে কোন অতীত অভিজ্ঞতা ছিল না। ৬৪ (১৯.৩৯%) জনের ৫ বছরের এবং ২ (০.৬০%) জনের ১০ বছরের অভিজ্ঞতা ছিল। নির্বাচিত সদস্যদের মধ্যে ১৪৯ (৪৫.১৫%) জনের পার্লামেন্টারিয়ান হিসেবে অভিজ্ঞতার কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

পঞ্চম পার্লামেন্টে নির্বাচিত সংসদ সদস্যদের মধ্যে ২১৯ (৬৬.৩৬%) জনের পার্লামেন্টারিয়ান হিসেবে কোন অভিজ্ঞতা ছিল না। ৯৮ (২৯.৬৯%) জন ৫ বছর এবং ৯ (২.৭২%) জন ১০ বছরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ছিলেন। অবশিষ্ট ৪ (১.২১%) জনের পার্লামেন্টারিয়ান হিসেবে অভিজ্ঞতার কোন তথ্য পাওয়া যায়নি।

তিনটি পার্লামেন্টের সদস্যদের রাজনৈতিক অতীতের তুলনামূলক চিত্র বিশ্লেষণ করলে লক্ষ্য করা যায়, পঞ্চম পার্লামেন্টের সদস্যরা প্রতিটি পর্যায়েই তৃতীয় ও চতুর্থ পার্লামেন্টের সদস্যদের চেয়ে বেশি অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ছিলেন।

৩. রাজনৈতিক দলসমূহের দৃষ্টিভঙ্গি ও কর্মকৌশল

একটি রাজনৈতিক ব্যবস্থার সাফল্য বা ব্যর্থতা অনেকাংশে নির্ভর করে সেই ব্যবস্থার প্রতি রাজনৈতিক দল বা গোষ্ঠীসমূহের অঙ্গীকারের উপর। নিম্নে তৃতীয়, চতুর্থ ও পঞ্চম পার্লামেন্টের শাসনামলে সক্রিয় রাজনৈতিক দলসমূহের দৃষ্টিভঙ্গি, কর্ম-কৌশল এবং ক্ষমতাসীন ও প্রধান বিরোধী দলসমূহের মধ্যে পারস্পরিক সম্পর্ক নিয়ে আলোচনা করা হলো।

(ক) জাতীয় পার্টি

২৪ মার্চ, ১৯৮২ রক্তপাতহীন এক সামরিক অভ্যুত্থানের মাধ্যমে সেনা প্রধান জেনারেল এরশাদ নির্বাচিত বি.এন.পি সরকারকে ক্ষমতাচ্যুত করে^{২৩} সারা দেশে সামরিক আইন জারি করে সকল রাজনৈতিক কার্যকলাপ বন্ধ করে দেন। পরে ক্ষমতায় টিকে থাকার নিমিত্তে এবং বিরোধী দলকে মোকাবেলার লক্ষ্যে এরশাদ রাজনৈতিক দলগঠনের প্রক্রিয়া শুরু করেন। এর মধ্যে রাজনৈতিক দলগুলোর তৎপরতার উপর থেকে বিধি নিষেধ তুলে নেয়া হয়।^{২৪} এ প্রক্রিয়ার অংশ হিসেবে এরশাদ নভেম্বর, ১৯৮৩ তাঁর মনোনীত রাষ্ট্রপতি বিচারপতি আহসান উদ্দিন চৌধুরীর নেতৃত্বে ‘জনদল’ নামে একটি সরকার সমর্থক দল গঠনের ব্যবস্থা করেন।^{২৫} জনদলে যোগদানকারী দলগুলোর মধ্যে উল্লেখযোগ্য ছিল আওয়ামী লীগ (মিজান), বিএনপির একাংশ, জাতীয় লীগ, ডেমোক্র্যাটিক লীগ (শাহ মোয়াজ্জেম), ন্যাশনাল আওয়ামী পার্টি (নাসের), ইউ.পি.পি. (কাজী জাফর), গণতান্ত্রিক পার্টি (জাহিদ), মুসলিম লীগ (সিদ্দিকী)^{২৬}। এ জোটভুক্ত দলগুলোকে একত্রিত করে ১ জানুয়ারি, ১৯৮৬ এরশাদ ‘জাতীয় পার্টি’ নামে একটি নতুন দল গঠন করেন^{২৭} এবং দলের চেয়ারম্যান নিযুক্ত হন এরশাদ নিজেই। জাতীয় পার্টি রাষ্ট্রপতি শাসিত সরকার ব্যবস্থার সমর্থক। দলটি পুঁজিবাদী পথে অর্থনৈতিক অগ্রগতি অর্জনের নীতিতে বিশ্বাসী এবং বিরাস্ত্রীয়করণ নীতিকে উৎসাহ প্রদান করে। ক্ষমতালিপ্সু ব্যক্তিবর্গের সমন্বয়ে গড়ে উঠা ‘জাতীয় পার্টি’ ৭মে, ১৯৮৬ অনুষ্ঠিত তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে মোট ৩০০ টি আসনের মধ্যে ১৫৩ টি আসন দখল করে সংখ্যাগরিষ্ঠতা অর্জন করে^{২৮} এবং ৩ মার্চ, ১৯৮৮ সালে অনুষ্ঠিত চতুর্থ জাতীয় সংসদ নির্বাচনে সংসদের মোট ৩০০টি আসনের মধ্যে ২৫১ টি আসন লাভে সমর্থ হয়। কিন্তু দলটি তাদের সংগঠনকে দৃঢ় ভিত্তির উপর প্রতিষ্ঠিত করতে এবং সরকার বিরোধী আন্দোলনের মুখে বিকল্প কর্মসূচি প্রদানে ব্যর্থ হওয়ায় ১৯৯০-এ এক সফল গণ-অভ্যুত্থানের মুখে এরশাদ ক্ষমতাচ্যুত হলে জাতীয় পার্টিও দেশের ক্ষমতার মঞ্চ থেকে অপসারিত হয়। বহু কাজিত তত্ত্বাবধায়ক সরকারের অধীনে ২৭ ফেব্রুয়ারি, ১৯৯১ অনুষ্ঠিত পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচনে জাতীয় পার্টি ৩৫ টি আসন লাভ করে সংসদে তৃতীয় বৃহত্তম দল হিসেবে আত্মপ্রকাশ করে।^{২৯}

(খ) বাংলাদেশ আওয়ামী লীগ

১৪ আগষ্ট, ১৯৪৭ পাকিস্তান নামক নতুন রাষ্ট্র প্রতিষ্ঠার পর রাষ্ট্র পরিচালনার দায়িত্ব মুসলিম লীগের উপর ন্যস্ত হলে পূর্ব পাকিস্তানের জনগণের প্রতি ৩০ মুসলিম লীগ সরকারের বিমাতাসুলভ আচরণের ফলে মুসলিম লীগের প্রগতিবাদী অংশের কতিপয় নেতা ও কর্মী জুন, ১৯৪৯ ঢাকায় মিলিত হয়ে 'আওয়ামী মুসলিম লীগ' নামে একটি নতুন রাজনৈতিক দল গঠন করেন, যার সভাপতি মাওলানা আবদুল হামিদ খান ভাষানী, সাধারণ সম্পাদক শামসুল হক এবং যুগ্ম সম্পাদক হিসেবে শেখ মুজিবুর রহমান নির্বাচিত হন। ৩১ অক্টোবর ১৯৫৫ আওয়ামী মুসলিম লীগের কাউন্সিল অধিবেশনে অসাম্প্রদায়িকতার লক্ষ্যে দলটির নাম থেকে 'মুসলিম' শব্দটি বাদ দিয়ে আওয়ামী লীগ নামে একটি অসাম্প্রদায়িক দল হিসেবে প্রতিষ্ঠা করা হয়। ৩২

আওয়ামী লীগ প্রতিষ্ঠা লগ্ন থেকেই সংসদীয় গণতন্ত্রের প্রতি অঙ্গীকার ব্যক্ত করে শক্তিশালী পার্লামেন্ট প্রতিষ্ঠার দাবি অব্যাহত রাখে। মার্চ, ১৯৫৪ অনুষ্ঠিত পূর্ব-বাংলা আইন সভার নির্বাচনে ক্ষমতাসীন মুসলিম লীগের বিরুদ্ধে যুক্তফ্রন্টের প্রধান শরীক দল হিসেবে জয়যুক্ত হয়ে সংসদীয় গণতন্ত্রের পক্ষে স্পষ্ট ম্যান্ডেট লাভ করে। ১৯৫৫ সালে যুক্তফ্রন্ট ভেঙ্গে গেলে পাকিস্তান কেন্দ্রীয় আইন সভায় আওয়ামী লীগ বিরোধী দলের আসন লাভ করে এবং ১৯৫৬ সালের পাকিস্তান সংবিধানে সংসদীয় গণতন্ত্র পদ্ধতি সন্নিবেশনের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। ৩৩

আওয়ামী লীগ নেতা হোসেন শহীদ সোহরাওয়ার্দী ১৯৫৬-৫৭ সালে পাকিস্তানের প্রধানমন্ত্রী পদে অধিষ্ঠিত ছিলেন এবং ১৯৫৬-১৯৫৮ সাল পর্যন্ত আওয়ামী লীগের নেতৃত্বাধীন সরকার পূর্ব বাংলায়ও ক্ষমতাসীন ছিল। ১৯৫৮ সালে জেনারেল আইয়ুব খান সারা দেশে সামরিক শাসন প্রতিষ্ঠা করে সমস্ত রাজনৈতিক তৎপরতা বন্ধ করে দিয়ে রাজনৈতিক দলসমূহ নিষিদ্ধ ঘোষণা করেন। ৩৪ ১৯৬২ সালে পুনরায় রাজনৈতিক কার্যকলাপ শুরু হলে দেশে গণতন্ত্র প্রতিষ্ঠার জন্য সমস্ত বিরোধী দলের সমন্বয়ে National Democratic Front গঠনের মাধ্যমে হোসেন শহীদ সোহরাওয়ার্দী সংবিধানে গণতন্ত্রায়ণের আন্দোলন শুরু করেন। ৩৫ ৫ ডিসেম্বর, ১৯৬৩ হোসেন শহীদ সোহরাওয়ার্দী বৈরুতের এক হোটেল কক্ষে হৃদরোগে আক্রান্ত হয়ে মৃত্যু বরণ করলে ফ্রন্ট ভেঙ্গে যায়।

শেখ মুজিবুর রহমান ১৯৬৪ সালে আওয়ামী লীগকে পুনরুজ্জীবিত করে আপোষহীন সংগ্রামে অবতীর্ণ হয়ে ৬-দফা দাবি উত্থাপনের মাধ্যমে রাজনৈতিকভাবে বঞ্চিত ও অর্থনৈতিকভাবে হতাশাগ্রস্ত পূর্ব বাংলার জনগণকে পশ্চিমা শাসক চক্রের কবল থেকে মুক্তির প্রত্যাশায় জাতীয়তাবাদী সংগ্রামে ঝাঁপিয়ে পড়েন। ৩৬

৭ ও ১৭ ডিসেম্বর, ১৯৭০ পাকিস্তানের জাতীয় ও প্রাদেশিক পরিষদের নির্বাচন অনুষ্ঠিত হয়। জাতীয় পরিষদে পূর্ব-পাকিস্তানের জন্য নির্ধারিত ১৬৯ টি আসনের মধ্যে ১৬৭ টি এবং প্রাদেশিক পরিষদে নির্ধারিত ৩০০ টি আসনের মধ্যে ২৮৮ টি আসনেই আওয়ামী লীগ বিজয়ী হয়। ৩৭

১৯৭০ সালের নির্বাচনে নির্বাচিত জাতীয় পরিষদকে সংবিধান প্রণয়নের সুযোগ না দেয়ার

প্রেক্ষাপটে বাংলাদেশে যে গণ-আন্দোলনের শুরু হয় আওয়ামী লীগ এই আন্দোলনে নেতৃত্ব দান করে। এ আন্দোলনের চূড়ান্ত পর্যায়ে দলটি ছাত্র-শ্রমিক-কৃষক-জনসাধারণের সহযোগিতায় একটি বিপ্লবী সরকার গঠন করতে সক্ষম হয় এবং এক রক্তক্ষয়ী যুদ্ধের পর স্বাধীন সার্বভৌম বাংলাদেশের অভ্যুদয় ঘটলে দেশ পরিচালনার দায়িত্ব আওয়ামী লীগের উপর ন্যস্ত হওয়ার প্রেক্ষাপটে আওয়ামী লীগ সরকার মাত্র ১১ মাসের মধ্যে এক গণতান্ত্রিক সংবিধান প্রণয়ন ও প্রবর্তন করতে সমর্থ হয়। এই নতুন সংবিধানের অধীনে ৭ মার্চ, ১৯৭৩ যে সাধারণ নির্বাচন অনুষ্ঠিত হয় তাতে আওয়ামী লীগ ৭৩% ভোট পেয়ে ৩০০টি আসনের মধ্যে ২৯৩টি আসন লাভ করে সরকার গঠনে সমর্থ হয়^{৮০}। কিন্তু যুদ্ধোত্তর বাংলাদেশের রাজনীতি, অর্থনীতি এবং আইন-শৃঙ্খলা পরিস্থিতি সম্পূর্ণরূপে সরকারি নিয়ন্ত্রণের বাইরে চলে গেলে^{৮১} আওয়ামী লীগ সরকারের জনপ্রিয়তা দ্রুত হ্রাস পেতে থাকে। অপর দিকে কিছু সংখ্যক চরম বামপন্থি দল আওয়ামী লীগ সরকারকে উৎখাতের লক্ষ্যে সশস্ত্র তৎপরতা অব্যাহত রাখার প্রেক্ষাপটে জানুয়ারি, ১৯৭৫ আওয়ামী লীগ সরকার চতুর্থ সংশোধনীর মাধ্যমে এক দলীয় ব্যবস্থা (বাকশাল) প্রবর্তন করে।^{৮২}

১৫ আগস্ট, ১৯৭৫ সামরিক অভ্যুত্থানের পর বাকশাল ভেঙ্গে দেয়া হয়^{৮৩} এবং ১৯৭৬ সালের রাজনৈতিক দল বিধির অধীনে আওয়ামী লীগ পুনরুজ্জীবিত হয়। তবে দলীয় অন্তর্দ্বন্দ্বের ফলে ১৯৭৯ সালের সংসদ নির্বাচনে আওয়ামী লীগের দু'টি গ্রুপ আওয়ামী লীগ (মালেক) ও আওয়ামী লীগ (মিজান) যথাক্রমে ২৪.৫৬% ভোট ও ৩৯ টি আসন এবং ২.৭৮% ভোট ও দু'টি আসন লাভে সক্ষম হয়।^{৮৪}

দলের মধ্যে অন্তর্দ্বন্দ্বের এমন এক চূড়ান্ত পর্যায়ে ১৯৮১ সালে অনুষ্ঠিত আওয়ামী লীগ কাউন্সিল অধিবেশনে আপোষ ফর্মুলা হিসেবে বঙ্গবন্ধুর কন্যা শেখ হাসিনাকে আওয়ামী লীগের সভানেত্রী নির্বাচিত করা হলেও দলের মধ্যে অন্তর্দ্বন্দ্ব অব্যাহত থাকে।^{৮৫}

১৯৮৩ সালে গঠিত ১৫-দলীয় জোটের প্রধান দল হিসেবে আওয়ামী লীগ এরশাদ বিরোধী আন্দোলনে নেতৃত্ব দিয়ে নিজের অবস্থানকে সুসংহত করে^{৮৬} মে, ১৯৮৬ অনুষ্ঠিত তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে ২৬.১৬% ভোট ও ৭৬ টি আসন লাভ করে সংসদে বিরোধী দলের মর্যাদা লাভ করে^{৮৭}। তবে আওয়ামী লীগ নির্বাচনে কারচুপি ও ভোট ডাকাতির অভিযোগ উত্থাপন করলেও সংসদে বসে এবং 'যুগপৎ সংসদের ভেতর ও বাইরে থেকে' সামরিক শাসন বিরোধী আন্দোলনে অংশগ্রহণ করে ১৯৮৬ সালের রাষ্ট্রপতি নির্বাচন ও ১৯৮৮ সালে অনুষ্ঠিত চতুর্থ জাতীয় সংসদ নির্বাচন বর্জন করে এরশাদ বিরোধী আন্দোলনের অন্যতম নিয়ামক শক্তি হিসেবে আবির্ভূত হয়। গণ-অভ্যুত্থানের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠিত ১৯৯১ সালের সংসদ নির্বাচনে আওয়ামী লীগ ৩০% ভোট ও ৮৮টি আসন পেয়ে বিরোধী দলের মর্যাদা লাভ করে।^{৮৮}

(গ) বাংলাদেশের কমিউনিষ্ট পার্টি (মনি সিং)

বাংলাদেশের কমিউনিষ্ট পার্টির ইতিহাস ভারতীয় কমিউনিষ্ট পার্টির ইতিহাসের সঙ্গে বিজড়িত। সমগ্র ভারতে যে একটি মাত্র কমিউনিষ্ট পার্টি ছিল (ভারত বিভক্তির পূর্বে) যা ভারতের স্বাধীনতা আন্দোলনে ব্রিটিশ সরকারের বিরুদ্ধে ভারতীয় কংগ্রেসের সঙ্গে

প্রত্যক্ষভাবে অংশ গ্রহণ করে। ভারত বিভাগের পর ১৯৪৮ সালে ভারতীয় কমিউনিষ্ট পার্টির কলকাতা সম্মেলনে পাকিস্তানে একটি স্বতন্ত্র কমিউনিষ্ট পার্টি গঠন করার সিদ্ধান্ত গৃহীত হলে কেন্দ্রীয় কমিটির প্রাক্তন সদস্য সাজ্জাদ জহিরকে সাধারণ সম্পাদক করে পাকিস্তান কমিউনিষ্ট পার্টি গঠিত হয়। তবে পার্টি সহিংস সামাজিক বিপ্লবের নীতি গ্রহণ করলে পাকিস্তানের উভয় অংশে এর অস্তিত্ব বিপন্ন হয়ে পড়ে। ১৯৫১ সালের পর হতে পূর্ব-বাংলার কমিউনিষ্ট পার্টি সহিংস সংগ্রামের পথ পরিহার করে সকল সাম্রাজ্যবাদ ও সামন্তবাদ বিরোধী শক্তির ঐক্যবদ্ধ আন্দোলনের মাধ্যমে ‘জনগণতন্ত্র’ প্রতিষ্ঠার আহ্বান জানায়। ১৯৫১-৫২ সালে কমিউনিষ্ট পার্টি আওয়ামী লীগ ও অন্যান্য জনপ্রিয় সংগঠনের মাধ্যমে কাজ করার নীতি গ্রহণ করলে জুলাই, ১৯৫৪ পাকিস্তান সরকার কমিউনিষ্ট পার্টিকে নিষিদ্ধ ঘোষণা করলে দলের নেতা ও কর্মীগণ আত্মগোপন করে স্বাধীনতা লাভের পূর্ব পর্যন্ত আত্মগোপনকারী দল হিসেবে পূর্ব-পাকিস্তানে এর অস্তিত্ব বজায় রাখে।^{৪৭}

ষাটের দশকে সোভিয়েট কমিউনিষ্ট পার্টি ও চীনা কমিউনিষ্ট পার্টির মধ্যে আদর্শগত বিরোধ দেখা দিলে এর প্রভাবে পূর্ব পাকিস্তান কমিউনিষ্ট পার্টি বিভক্ত হয়ে পড়ে। চীনপন্থী কমিউনিষ্ট কর্মীগণ ১৯৬৬ সালে মূল দল ত্যাগ করে কমরেড সুখেন্দু দস্তিদারের নেতৃত্বে পূর্ব পাকিস্তান কমিউনিষ্ট পার্টি (মার্কসবাদী-লেনিনবাদী) নামে একটি নতুন দল গঠন করে। অপরদিকে কমরেড মনি সিং-এর নেতৃত্বে আদি পূর্ব পাকিস্তান কমিউনিষ্ট পার্টি সোভিয়েত পন্থাকে বাস্তবধর্মী ও যুগোপযোগী বলে মনে করে। বর্তমানে এটিই বাংলাদেশের কমিউনিষ্ট পার্টি (মনি সিং) নামে পরিচিত^{৪৮}। স্বাধীনতা সংগ্রামকালে তিনি রাজশাহী জেল হতে পালিয়ে বিপ্লবী সরকারের উপদেষ্টা পরিষদের অন্যতম সদস্য হিসেবে যোগদান করেন।^{৪৯}

এই দল সহিংস বিপ্লবের নীতিতে বিশ্বাস করে না এবং সোভিয়েট কমিউনিষ্ট পার্টির ২০তম কংগ্রেসে গৃহীত মূলনীতিতে বিশ্বাসী। গণতান্ত্রিক পদ্ধতিতে শান্তিপূর্ণ উপায়ে সমাজতন্ত্র প্রতিষ্ঠা করতে এ দল আগ্রহী^{৫০}। “বন্দুকের নল হতে ক্ষমতা আসে না, ইহা আসে মেহনতী জনগণের বৈপ্লবিক চেতনা ও ঐক্য হতে”- এই ধারণায় বাংলাদেশের কমিউনিষ্ট পার্টি বিশ্বাসী। নির্বাচনী প্রচারণা ও সংসদীয় রাজনীতির মাধ্যমে জনগণের এই চেতনা জাগ্রত করা যেতে পারে। একটি সাম্রাজ্যবাদ বিরোধী জাতীয় গণতান্ত্রিক সরকার হচ্ছে সমাজতন্ত্রে উত্তরণের পূর্বশর্ত।^{৫১}

১৯৭৩ সালে অনুষ্ঠিত প্রথম জাতীয় সংসদ নির্বাচনে কমিউনিষ্ট পার্টি (মনি সিং) ৪টি আসনে প্রার্থী মনোনীত করলেও কোন আসন লাভে সক্ষম হয়নি। সেপ্টেম্বর, ১৯৭৩ দলটি আওয়ামী লীগের নেতৃত্বে গঠিত ‘ত্রিদলীয় ঐক্যজোট’ এবং ১৯৭৫ সালে বাকশালে যোগদান করে।

১৯৭৬ সালে রাজনৈতিক দল বিধির অধীনে কমিউনিষ্ট পার্টি (মনি সিং) পুনরুজ্জীবিত হয়ে ‘১০ দলীয় ঐক্য জোটের’ অঙ্গ সংগঠন হিসেবে জিয়া বিরোধী আন্দোলনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। ১৯৭৯ সালে অনুষ্ঠিত দ্বিতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে দলটি ১১টি আসনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে কোন আসনেই জয় লাভ করতে সক্ষম হয়নি। ১৯৮৩ সালে জে. এরশাদের সামরিক শাসন বিরোধী ১৫ দলীয় ঐক্য জোটের শরিক দল হিসেবে আন্দোলনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। ১৯৮৬ সালে অনুষ্ঠিত তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে দলটি ৫টি আসন

লাভ করে। এ দল সংসদে সপ্তম সংশোধনী বিলের চরম বিরোধিতা করে এবং ১৯৮৬ সালে অনুষ্ঠিত রাষ্ট্রপতি নির্বাচন বর্জন করে। ১৯৯১ সালের পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচনেও দলটি ৫টি আসন লাভ করে^{৫৩}। কিন্তু সোভিয়েত রাশিয়ার কমিউনিষ্ট বিপর্যয়ের পর দলটি দ্বিধাবিভক্ত হয়ে এর বৃহত্তম অংশ ডঃ কামাল হোসেনের ‘গণ ফোরামে’ যোগদান করে।^{৫৪}

(ঘ) জাসদ (সিরাজ)

এরশাদ বিরোধী আন্দোলনে ১৫-দলীয় জোটের শরীক দল হিসেবে জাসদের একটি অংশ জাসদ (সিরাজ) জাতীয় গণতান্ত্রিক সরকার, প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে আন্দোলন অব্যাহত রাখে। ১৯৮৬ সালে অনুষ্ঠিত তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণের প্রস্তুতি কেন্দ্র করে দলের মধ্যে যে ভাঙ্গনের সৃষ্টি হয় তাতে শাহজাহান সিরাজের নেতৃত্বে একটি অংশ ১৫-দলীয় জোটের একাংশের সঙ্গে (আওয়ামী লীগ, ন্যাপ, বাংলাদেশের কমিউনিষ্ট পার্টিসহ) সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে।^{৫৫}

৭ মে, ১৯৮৬ অনুষ্ঠিত তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে জাসদ (সিরাজ) ১৪টি আসনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে ০.৮৭% ভোট ও ৩টি আসন লাভে সক্ষম হয়^{৫৬}। এ নির্বাচনে সংসদীয় প্রার্থী বন্টনকে কেন্দ্র করে ১৫-দলীয় জোটের শরীক দলগুলোর মধ্যে জাসদ (সিরাজ) ও আওয়ামী লীগের মধ্যে দ্বন্দ্বের সৃষ্টি হয় এবং নির্বাচনের পর জাসদ (সিরাজ) ১৫-দলীয় জোট ত্যাগ করে পৃথক অবস্থান গ্রহণ করে সপ্তম সংশোধনীর পক্ষে ভোট দিলেও দলটি জেনারেল এরশাদকে প্রকাশ্যে সমর্থনদানে বিরত থাকে। ২৭ ফেব্রুয়ারি, ১৯৯১ অনুষ্ঠিত পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচনে ৩১ টি আসনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে ০.২৫% ভোট ও ১ টি আসন লাভে সক্ষম হয়।^{৫৭}

(ঙ) বাংলাদেশ কৃষক শ্রমিক আওয়ামী লীগ (বাকশাল)

বাংলাদেশের ১৯৭২ সালের সংবিধানের চতুর্থ সংশোধনীর মাধ্যমে ১১৭ (ক) অনুচ্ছেদে রাষ্ট্রপতিকে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশের রাষ্ট্রপতি শেখ মুজিবুর রহমান কতিপয় আদেশ^{৫৮} জারির মাধ্যমে ২৪ ফেব্রুয়ারি, ১৯৭৫ ‘বাংলাদেশ কৃষক শ্রমিক আওয়ামী লীগ (বাকশাল)’ নামে একটি একক ‘জাতীয়’ রাজনৈতিক দল গঠন করেন^{৫৯}। সংগঠনের জন্য প্রয়োজনীয় সকল ব্যবস্থা তিনিই গ্রহণ করেন এবং তা পরিচালনা করার সকল ক্ষমতাও তাঁর থাকে^{৬০}। ‘বাকশাল’ গঠিত হওয়ার সঙ্গে সঙ্গে দেশের অন্যান্য রাজনৈতিক দলের বিলুপ্তি ঘটে এবং সকল দলের সদস্যদের জন্য বাকশালে প্রবেশের পথ উন্মুক্ত করা হলে আওয়ামী লীগ, ন্যাপ (মোজাফফর) ও বাংলাদেশের কমিউনিষ্ট পার্টি এ দলের (বাকশাল) সঙ্গে একীভূত হয়ে যায়। জাতীয় ঐক্য ও ‘শোষিতের গণতন্ত্র’ তথা সমাজতন্ত্র প্রতিষ্ঠা করাই ছিল বাকশালের ঘোষিত লক্ষ্য। এ লক্ষ্যে বাকশাল সরকার যে সকল পদক্ষেপ গ্রহণ করে তা আর বাস্তবায়িত হয়নি। আগষ্ট, ১৯৭৫ সংঘটিত সামরিক অভ্যুত্থানের ফলে বাকশাল সরকারের পতনের মধ্য দিয়ে এবং সেসঙ্গে অন্যান্য দলের সঙ্গে বাকশালকে নিষিদ্ধ ঘোষণা করে একদলীয় ব্যবস্থা রহিত করা হয়।^{৬১}

রাজনৈতিক দল বিধির অধীনে (১৯৭৬) আওয়ামী লীগ, ন্যাপ (মোজাফফর) ও বাংলাদেশের কমিউনিষ্ট পার্টি পৃথক পৃথক সংগঠন হিসেবে পুনরুজ্জীবিত হয়। আওয়ামী লীগ অক্টোবর, ১৯৮৩ দ্বিধাবিভক্ত হয়ে পড়ে অপেক্ষাকৃত বামপন্থি একটি গ্রুপ দল হতে বের হয়ে 'বাংলাদেশ কৃষক-শ্রমিক আওয়ামী লীগ' নামে পৃথক সংগঠন প্রতিষ্ঠা করে দলের প্রেসিডিয়াম সদস্য মহিউদ্দিন আহমদ এবং সাধারণ সম্পাদক আবদুর রাজ্জাককে যথাক্রমে পুনর্গঠিত বাকশালের সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদক নির্বাচিত করা হয়। ৬২

১৫-দলীয় জোটের অন্যতম অঙ্গদল হিসেবে বাকশাল জেনারেল এরশাদের সামরিক শাসন বিরোধী আন্দোলনে অংশগ্রহণ করে তাৎপর্য ভূমিকা রাখতে সক্ষম হয়। তবে ৭ মে, ১৯৮৬ অনুষ্ঠিত তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণের প্রশ্নে এ দল দ্বিধাবিভক্ত হয়ে সরদার আমজাদ হোসেনের নেতৃত্বে দলের একটি অংশ ৮ দলের সঙ্গে উক্ত নির্বাচনে অংশগ্রহণ করে ৬টি আসনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে ০.৬৭% ভোট ও ৩টি আসন লাভ করে। তবে মহিউদ্দিন-রাজ্জাকের নেতৃত্বে দলের মূল অংশটি ১৯৮৬ সালের সংসদ বা রাষ্ট্রপতি কোন নির্বাচনেই অংশগ্রহণ করেনি। এটি আওয়ামী লীগ নেতৃত্বাধীন ৮ দলীয় জোটের শরিক দল হিসেবে এরশাদ বিরোধী আন্দোলনে অংশ নেয়। ২৭ ফেব্রুয়ারি, ১৯৯১ অনুষ্ঠিত পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচনে বাকশাল ৬৮ টি আসনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে ১.৮১% ভোট ও ৫টি আসন লাভে সক্ষম হয়। নির্বাচনের পর আগষ্ট, ১৯৯১ বাকশাল বিলুপ্ত করে এর নেতাগণ আবার আওয়ামী লীগে একীভূত হয়ে যায়। ৬৩

(চ) বাংলাদেশ ওয়ার্কার্স পার্টি

১৯৭৮ সালে ইউ.পি.পি.-র একটি অংশ আবুল হালিম চৌধুরী ও কাজী জাফর আহম্মদের নেতৃত্বে জেনারেল জিয়ার জাতীয়তাবাদী ফ্রন্টে যোগদান করে ৬৪। এ প্রেক্ষাপটে জনাব নজরুল ইসলাম, রাশেদ খান মেনন প্রমুখের নেতৃত্বে 'গণতান্ত্রিক আন্দোলন' নামে একটি পৃথক রাজনৈতিক দল গঠিত হয়। নভেম্বর, ১৯৭৮ অনুষ্ঠিত লেলিনবাদী কমিউনিষ্ট পার্টির দ্বিতীয় কংগ্রেসে দলের নাম পরিবর্তন করে 'বাংলাদেশ ওয়ার্কার্স পার্টি' নামকরণ করা হয় এবং এ সম্মেলনেই 'গণতান্ত্রিক আন্দোলন' নামক সম্মুখ সংগঠনটি বিলুপ্ত করে 'বাংলাদেশ ওয়ার্কার্স পার্টি' নামেই প্রকাশ্য রাজনীতি করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে। তবে 'গণতান্ত্রিক আন্দোলন' নামেই দলটি ১৯৭৯ সালে অনুষ্ঠিত দ্বিতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করে ১৮টি আসনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে ০.১৭% ভোট ও ১টি আসন লাভ করে ৬৫। ১৯৮৩-৮৪ সালে দলে উপ-দলীয় কোন্দল দেখা দেয়ার প্রেক্ষাপটে জুলাই, ১৯৮৪ নজরুল ইসলাম হায়দার-আকবর খান রনোকে অপসারণ করে পার্টির সম্পাদক নির্বাচিত হন। জুলাই, ১৯৮৫ দলের সংখ্যাগরিষ্ঠ অংশটি রনো-মেননের নেতৃত্বে মজদুর পার্টির (আবুল বাশারের নেতৃত্বাধীন) সঙ্গে মিলিত হয়ে বাংলাদেশ ওয়ার্কার্স পার্টি নামেই একটি পৃথক সংগঠনের জন্ম দিলে এরশাদ বিরোধী আন্দোলনে ৫-দলীয় জোটের অঙ্গ দল হিসেবে সক্রিয় ভূমিকা রাখে এবং ২৭ ফেব্রুয়ারি, ১৯৯১ অনুষ্ঠিত পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচনে ৩৫ টি আসনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে ০.১৯% ভোট ও ১টি আসন লাভ করে। ৬৬

(ছ) জামায়াতে ইসলামী বাংলাদেশ

আগষ্ট, ১৯৪১ মরহুম মাওলানা সাইয়েদ আবুল আলা মওদুদীর নেতৃত্বে 'জামায়াতে ইসলামী হিন্দ' নামে ধর্মভিত্তিক একটি সংগঠন প্রতিষ্ঠা করে অথও ইসলামী জাতীয়তাবাদের ভিত্তিতে ভারত বিভাগের বিরোধিতা করলেও ১৯৪৭ সালে ভারত স্বাধীনতা আইনের ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠিত পাকিস্তানকে সহসাই মেনে নিয়ে ১৯৪৮ সালে জামায়াত 'কোরান ও সুন্নাহর ভিত্তিতে শাসনতন্ত্র' প্রণয়নের দাবিকে কেন্দ্র করে পাকিস্তানী রাজনীতিতে অবতীর্ণ হয়।^{৬৭}

উপমহাদেশ বিভক্তির পর জামায়াত পাকিস্তান ও ভারতে পৃথকভাবে কাজ শুরু করে। মাওলানা আব্দুর রহিমের নেতৃত্বে ১৯৫১ সালে তৎকালীন পূর্ব পাকিস্তানে জামায়াতের প্রাদেশিক শাখা গঠিত হয় এবং অধ্যাপক গোলাম আজম ১৯৫৬ সালে জামায়াতের প্রাদেশিক সম্পাদক নিযুক্ত হন।^{৬৮}

১৯৬৫ সালে সম্মিলিত বিরোধী দলের অঙ্গ হিসেবে রাষ্ট্রপতি নির্বাচনে আইয়ুবের বিরুদ্ধে ফাতেমা জিন্নাহকে সমর্থন, ১৯৬৮-৬৯ সালের গণ-আন্দোলনে আইয়ুব বিরোধী ভূমিকা, ১৯৬৯-৭০ সালে বাঙালির স্বায়ত্তশাসন ও সমাজতন্ত্রের বিরুদ্ধে আক্রমণাত্মক ভূমিকা, ১৯৭০ সালে পাকিস্তানের অখণ্ডতা রক্ষার্থে নির্বাচনে অংশগ্রহণ, ১৯৭১ সালে মুক্তিযুদ্ধ বিরোধী শাস্তি কমিটি এবং রাজাকার ও আলবদর বাহিনী গঠনে অগ্রণী ভূমিকা পালনসহ অসংখ্য প্রগতিশীল বাঙ্গালী বুদ্ধিজীবীকে হত্যার সমস্ত নীলনক্সা প্রস্তুত করে।^{৬৯}

স্বাধীনতার পর অন্যান্য স্বাধীনতা বিরোধী দলের সঙ্গে জামায়াতে ইসলামীকে নিষিদ্ধ ঘোষণা করা হলেও পরবর্তীতে বিভিন্ন কণ্টাকাকীর্ণ পথ অতিক্রম করে বাংলাদেশের রাজনীতিতে অনুপ্রবেশের সুযোগ লাভ করে বাংলাদেশে ইসলামী রাষ্ট্র ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠার জন্য জামায়াতের কাজ চলতে থাকে।^{৭০}

কোরান-সুন্নাহর আলোকে বাংলাদেশ তথা সারা বিশ্বে শান্তি প্রতিষ্ঠা ও মানব জাতির কল্যাণই জামায়াতের লক্ষ্য। জামায়াত শান্তিপূর্ণ, গণতান্ত্রিক ও নিয়মতান্ত্রিক উপায়ে নিজস্ব দৃষ্টিভঙ্গির পক্ষে রাষ্ট্র ব্যবস্থা পরিবর্তনের পক্ষপাতী। সেই পরিবর্তন কোরান ও সুন্নাহর প্রতি পূর্ণ আনুগত্য ও খেলাফতে রাশেদার আদর্শের অনুযায়ী হবে।^{৭১}

১৯৭৭ সালের গণভোট ও ১৯৭৮ সালের রাষ্ট্রপতি নির্বাচনে জিয়াকে সমর্থন, ১৯৭৯ সালের সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ, ১৯৮১ সালের রাষ্ট্রপতি নির্বাচনে সান্তারকে সমর্থন, ১৯৮৬ ও ১৯৯১ সালের সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণসহ বাংলাদেশের রাজনীতিতে একটা তাৎপর্যপূর্ণ ভূমিকা রাখছে।^{৭২}

(জ) জাসদ (রব)

২৪ মার্চ, ১৯৮২ জেনারেল এরশাদ সারা দেশে সামরিক আইন জারি করে রাষ্ট্রীয় ক্ষমতা কুক্ষিগত করলে দেশের রাজনৈতিক দলগুলো সামরিক শাসন বিরোধী দু'টি ঐক্যজোট গঠন করে। আওয়ামী লীগের নেতৃত্বে গঠিত ১৫-দলীয় জোটের মধ্যে জাসদ ছিল অন্যতম^{৭৩}। কিন্তু এরশাদকে সমর্থনের প্রশ্নে অল্প দিনের মধ্যে দলটি দ্বিধাবিভক্ত হয়ে দলের একটি অংশ

আ.স.ম. আবদুর রবের নেতৃত্বে এরশাদ সরকারকে সমর্থনের নীতি গ্রহণ করে এবং এপ্রিল, ১৯৮৪ জাতীয় সমাজতান্ত্রিক দল নামেই পৃথকভাবে সংগঠিত হয়, যা জাসদ (রব) নামে পরিচিতি লাভ করে। এ দল জেনারেল এরশাদের শাসনামলে প্রবর্তিত সকল কর্মসূচির প্রতি পূর্ণ সমর্থন জ্ঞাপন করে।^{৭৪}

জাসদ (রব) ১৯৮৬ সালে অনুষ্ঠিত তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে ১৩৮ টি আসনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে ২.৫৪% ভোট ও ৪টি আসন লাভে সক্ষম হয়। এই দলটি সংসদে জাতীয় পার্টি কর্তৃক আনীত সপ্তম সংশোধনী বিলের পক্ষে ভোট প্রদান এবং ১৯৮৬ সালে অনুষ্ঠিত রাষ্ট্রপতি নির্বাচনেও জেনারেল এরশাদকে সক্রিয়ভাবে সমর্থন প্রদান করে। এমন কি সংসদীয় ঐতিহ্য ভঙ্গ করে আ.স.ম. আবদুর রব সংসদে রাষ্ট্রপতির ভাষণের উপর ধন্যবাদসূচক প্রস্তাব উত্থাপন করেন^{৭৫}। এ দল 'অনুগত বিরোধী দল' হিসেবে জাতীয় সরকার গঠনের দাবি উত্থাপন করার প্রেক্ষাপটে জেনারেল এরশাদ এ দলের একজন সদস্যকে মন্ত্রিসভায় অন্তর্ভুক্ত করেন। ১৯৯০-এর গণ-অভ্যুত্থানের মাধ্যমে স্বৈরাচারি এরশাদ সরকারের পতন ঘটলে এ দল (জাসদ রব) নিক্রিয় হয়ে পড়ে। জাসদ (রব) ২৭ ফেব্রুয়ারি, ১৯৯১ অনুষ্ঠিত পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচনে ১৬১ টি আসনে প্রার্থী মনোনীত করেও কোন আসনে জয়ী হতে পারেনি।^{৭৬}

(ঝ) বাংলাদেশ মুসলিম লীগ

১৯০৫ সালে বঙ্গভঙ্গের পর মুসলমান জনগণ নিজেদের রাজনৈতিক স্বার্থ সংরক্ষণের জন্য একটি স্বতন্ত্র রাজনৈতিক সংগঠন প্রতিষ্ঠার প্রয়োজন অনুভব করে ১৯০৬ সালে ঢাকায় 'সর্বভারতীয় মুসলিম লীগ' প্রতিষ্ঠা করে^{৭৭}। মুসলিম লীগের নেতৃত্বে ১৯৪৭ সালে পাকিস্তান প্রতিষ্ঠার পর মুসলিম লীগের শাসনামলেই বাংলা ভাষা ও সংস্কৃতির উপর গভীর ষড়যন্ত্র শুরু হয়। যার ফলশ্রুতি হিসেবে ১৯৫৪ সালে পূর্ব বাংলার আইন পরিষদের নির্বাচনে ক্ষমতাসীন মুসলিম লীগের বিরুদ্ধে আওয়ামী লীগের নেতৃত্বে গঠিত যুক্তফ্রন্টের একক সংখ্যাগরিষ্ঠতা অর্জনের মধ্য দিয়ে পূর্ব বাংলার মাটি থেকে মুসলিম লীগ সম্পূর্ণরূপে উৎখাত হয়ে যায়।^{৭৮}

১৯৫৮ সালে আইয়ুব খান সামরিক অভ্যুত্থানের মাধ্যমে রাষ্ট্র ক্ষমতা হস্তগত করেন এবং ১৯৬২ সালে সামরিক আইন প্রত্যাহারের পর রাজনৈতিক শক্তির বাহন হিসেবে মুসলিম লীগকে বেছে নিয়ে একে 'কনভেনশন মুসলিম লীগ' নাম দিয়ে তিনি এর সভাপতি নির্বাচিত হন। অপরপক্ষে খাজা নাজিম উদ্দিনের নেতৃত্বে মুসলিম লীগের একটি অংশ 'কাউন্সিল মুসলিম লীগ' নামে পুনর্গঠিত হয়। আইয়ুবের পতনের পর কনভেনশন মুসলিম লীগ দ্বিখণ্ডিত হয়ে পড়ে। এভাবে মুসলিম লীগের তিনটি উপদল ১৯৭০ সালের নির্বাচনে পৃথকভাবে অংশগ্রহণ করে পশ্চিম পাকিস্তানে কাউন্সিল মুসলিম লীগ ৭টি, কনভেনশন মুসলিম লীগ ২টি এবং কাইউম মুসলিম লীগ ৯টি আসন লাভ করলেও পূর্ব পাকিস্তানের কোন আসনেও তারা জয়ী হতে পারেনি। ১৯৭১ সালের স্বাধীনতা সংগ্রামে বিরোধিতা করার দায়ে মুসলিম লীগের ৩টি উপদলকেই নিষিদ্ধ ঘোষণা করা হয় এবং ১৯৭২ সালে গৃহীত সংবিধানে ধর্মভিত্তিক দল গঠনের উপর নিষেধাজ্ঞা আরোপ করা হয়।^{৭৯}

১৯৭৫ সালে রাজনৈতিক পট পরিবর্তনের পর জিয়া সরকার সংবিধানের পঞ্চম সংশোধনীর মাধ্যমে সাম্প্রদায়িক এবং ধর্মভিত্তিক রাজনীতি ও সংগঠনের বিরুদ্ধে নিষেধাজ্ঞা প্রত্যাহার করে ডানপন্থী ইসলামী দলগুলোকে পুনরুজ্জীবিত করার সুযোগ দেয়া হলে তিন মুসলিম লীগের সমন্বয়ে (১৯৭৬ সালের দল বিধির অধীনে) 'বাংলাদেশ মুসলিম লীগ' নামে একটি দল গঠন করা হয়।^{৮০}

সংবিধানের ইসলামী সংশোধনী এবং আওয়ামী লীগ বিরোধী মনোভাবের কারণেই ১৯৭৭ সালে অনুষ্ঠিত গণভোটে ইসলামী দলগুলো জিয়াকে পূর্ণ সমর্থন দান করে। ১৯৭৮ সালে গঠিত জিয়ার জাতীয়তাবাদী ফ্রন্টে যোগদানকে কেন্দ্র করে মুসলিম লীগ দ্বিধাবিভক্ত হয়ে একটি অংশ শাহ আজিজের নেতৃত্বে প্রথমে যুক্তফ্রন্ট ও পরে বিএনপিতে যোগদান করে। অপর অংশ সবুর খানের নেতৃত্বে মুসলিম লীগের অস্তিত্ব বজায় থাকে।^{৮১}

১৯৭৯ সালে অনুষ্ঠিত দ্বিতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে মুসলিম লীগ ইসলামিক ডেমোক্র্যাটিক লীগের সঙ্গে যৌথভাবে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে ১০% ভোট ও ২০টি (যার মধ্যে ১৪টি মুসলিম লীগ) আসন লাভে সক্ষম হয়। নির্বাচিত মুসলিম লীগের উক্ত সদস্যগণ জাতীয় সংসদে বাংলাদেশ সংবিধানের পঞ্চম সংশোধনীর পক্ষে ভোট প্রদান করে।^{৮২}

১৯৮০ সাল থেকে মুসলিম লীগের মধ্যে যে নেতৃত্বের কোন্দল ও ভাঙ্গন শুরু হয় তা পর পর পাঁচটি উপদলে রূপান্তরিত হয়। ১৯৮৫ সালে বি.এ. সিদ্দিকীর নেতৃত্বাধীন উপদলটি জেনারেল এরশাদের জাতীয় ফ্রন্টে যোগদান করে এবং পরে এটি এরশাদের নবগঠিত জাতীয় পার্টিতে একীভূত হয়ে ক্ষমতার অংশীদার হয়। ১৯৮৬ সালে কাজী আবদুল কাদেরের নেতৃত্বে বাংলাদেশ মুসলিম লীগের উপদলসমূহ পুনরায় একত্রিত হয়ে ১৯৮৬ সালে অনুষ্ঠিত তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে ১০৩ টি আসনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে ১.৪৫% ভোট ও ৪টি আসন লাভ করতে সক্ষম হয়।^{৮৩} ১৯৯১ সালে অনুষ্ঠিত পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচনে বাংলাদেশ মুসলিম লীগ - মুসলিম লীগ (আয়েন উদ্দিন), বাংলাদেশ মুসলিম লীগ (কাদের), বাংলাদেশ মুসলিম লীগ (মতিন) এবং বাংলাদেশ মুসলিম লীগ (ইউসুফ) নামে ভিন্ন ভিন্নভাবে নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করলেও কোন আসন লাভেই সক্ষম হয়নি।^{৮৪}

(ঞ) ন্যাশনাল আওয়ামী পার্টি (মোজাফফর)

আন্তর্জাতিক সমাজতান্ত্রিক আন্দোলনের পদ্ধতি, আইয়ুব সরকারের বৈদেশিক নীতি এবং স্বায়ত্তশাসনের প্রবন্ধে ডিসেম্বর, ১৯৬৭ অধ্যাপক মোজাফফর আহমদের নেতৃত্বে আওয়ামী লীগকে দ্বিধাবিভক্ত করে একটি স্বতন্ত্র দল গঠন করেন। পরবর্তীতে এ দল ন্যাপ (মোজাফফর) বা 'মস্কোপন্থী ন্যাপ' নামে পরিচিতি অর্জন করে।^{৮৫}

ন্যাপ (মোজাফফর) ১৯৬৮-৬৯ সালের গণ-আন্দোলনের সময় 'গণতান্ত্রিক সংগ্রাম পরিষদের' অন্যতম শক্তিশালী দল হিসেবে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন, ১৯৭০ সালের প্রাদেশিক পরিষদের নির্বাচনে ১০৭ টি আসনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে ৩.২% ভোট ও ১টি আসনে জয় লাভ, ১৯৭১ সালের মুক্তিযুদ্ধে ন্যাপ (মোজাফফর) সক্রিয় ভূমিকা পালন করে এবং মুক্তিযুদ্ধের সময় দলীয় প্রধান অধ্যাপক মোজাফফর আহমদ 'বিপ্লবী মুজিব নগর সরকারের' উপদেষ্টা পরিষদের অন্যতম সদস্য হিসেবে দায়িত্ব পালন করেন।^{৮৬}

ন্যাপ (মোজাফফর) সংসদীয় গণতন্ত্রের মাধ্যমে নিয়মতান্ত্রিক পথে বৈজ্ঞানিক সমাজতন্ত্র প্রতিষ্ঠা করতে চায়^{৮৭}। সেপ্টেম্বর, ১৯৭৩ ন্যাপ, আওয়ামী লীগ এবং কমিউনিষ্ট পার্টি 'ত্রি দলীয় ঐক্য জোট' গঠন, ১৯৭৫ সালে বাকশালে যোগদান করে। ১৯৭৭ সালের 'গণভোটে' ন্যাপ অংশগ্রহণ করে জিয়ার ১৯-দফা কর্মসূচির প্রতি সমর্থন প্রদানের পাশাপাশি 'ধর্ম-কর্ম সমাজতন্ত্র' নামক কর্মসূচি ঘোষণা করলে দলের মধ্যে যে বিতর্ক ও বিরোধের সৃষ্টি হয়, এ বিরোধকে কেন্দ্র করেই সৈয়দ আলতাফ হোসেন ও সুরঞ্জিৎ সেনগুপ্তের নেতৃত্বে ন্যাপের (মোজাফফর) একটি অংশ ডিসেম্বর, ১৯৭৮ 'জাতীয় একতা পার্টি' নামে একটি নতুন দল গঠন করে। জুলাই, ১৯৭৯ চৌধুরী হারুন-অর-রশীদ ও পংকজ ভট্টাচার্যের নেতৃত্বে (অধ্যাপক মোজাফফর আহমদের সাথে মতের মিল না হওয়ায়) একটি পৃথক 'ন্যাপ' গঠিত হয়। ১৯৮১ সালের রাষ্ট্রপতি নির্বাচনে বাংলাদেশের কমিউনিষ্ট পার্টি, ন্যাপ (মোজাফফর) ও ন্যাপ (হারুন-পঙ্কজ) যৌথভাবে অধ্যাপক মোজাফফর আহমদকে প্রার্থী মনোনীত করে।^{৮৮}

১৯৮১ সালে এরশাদ বিরোধী যে ১৫-দলীয় ঐক্য জোট গঠিত হয় তাতে জাতীয় একতা পার্টি, ন্যাপ (হারুন-পংকজ), ন্যাপ (মোজাফফর) যোগদান করে সহ-অবস্থান ও সামরিক শাসন বিরোধী ৭ দফা আন্দোলনে ঘনিষ্ঠভাবে মেলামেশার ফলে ন্যাপের বিভিন্ন অংশের নেতাদের মধ্যে সম্প্রীতির ভাব গড়ে উঠে। ফলে জানুয়ারি, ১৯৮৬ এ তিন দলের ঐক্য সম্মেলনে 'এন.এ.পি.' নামে একটি নতুন দল গঠিত হয়। ৭ মে, ১৯৮৬ তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে 'এন.এ.পি.' ১.৬৬% ভোট ও ৫টি আসন এবং ন্যাপ (মোজাফফর) ০.৬৬% ভোট ও ২টি আসন লাভ করে।^{৮৯}

(চ) বাংলাদেশ জাতীয়তাবাদী দল

১৫ আগস্ট, ১৯৭৫ রাষ্ট্রপতি শেখ মুজিবুর রহমানকে হত্যার মাধ্যমে বাংলাদেশে সামরিক শাসনের সূচনা হয়^{৯০}। ৭ নভেম্বর, ১৯৭৫ সিপাহী অভ্যুত্থানের মাধ্যমে জেনারেল জিয়াউর রহমান রাষ্ট্র ক্ষমতায় অধিষ্ঠিত হন। এপ্রিল, ১৯৭৭ রাষ্ট্রপতি হিসেবে আনুষ্ঠানিকভাবে সরকারের নেতৃত্ব গ্রহণ করে সরকারের বৈধতা প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে প্রথমে গণভোট এবং পরে রাষ্ট্রপতি ও সংসদ নির্বাচন অনুষ্ঠান করেন।^{৯১}

রাজনৈতিক সমর্থন ভিত্তি গঠনের অন্যতম পদক্ষেপ হিসেবে জিয়া তাঁর নিযুক্ত উপ-রাষ্ট্রপতির নেতৃত্বে ফেব্রুয়ারি, ১৯৭৮ জাতীয়তাবাদী গণতান্ত্রিক দল (জাগদল) নামে একটি দল গঠন করেন। কিন্তু জাগদল প্রভাবালী রাজনীতিকদের আকর্ষণ করতে ব্যর্থ হওয়ায় তিনি মে, ১৯৭৮ জাগদলের সঙ্গে ন্যাপ (ভাষানী), মুসলিম লীগ (শাহ আজিজ), ইউপিপি (কাজী জাফর), লেবার পার্টি ও তফশীল জাতি ফেডারেশন (নিম্ন শ্রেণীর হিন্দুদের একটি ক্ষুদ্র সংগঠন) একত্রিত করে 'জাতীয়তাবাদী ফ্রন্ট' নামে একটি জোট গঠন করেন এবং এ জোটের প্রার্থী হিসেবে জুন, ১৯৭৮ অনুষ্ঠিত নির্বাচনে বিপুল ভোটাধিক্যে রাষ্ট্রপতি নির্বাচিত হন^{৯২}। রাষ্ট্রপতি নির্বাচনের পর জিয়া যুক্তফ্রন্ট ভেঙ্গে দেন এবং বাংলাদেশ জাতীয়তাবাদী দল (বিএনপি) নামে একটি নিজস্ব দল গঠন করেন।^{৯৩}

বাংলাদেশ জাতীয়তাবাদী দল প্রেসিডেন্ট পদ্ধতির সরকার গঠন এবং সে সঙ্গে জাতীয় সংসদের সার্বভৌমত্ব রক্ষার কথাও স্বীকার করে। দলটি অর্থনৈতিক মুক্তি ও প্রগতি অর্জন,

অর্থনৈতিক স্বয়ম্ভরতা অর্জন এবং সাম্রাজ্যবাদ, সম্প্রসারণবাদ, নব্য উপনিবেশিকতাবাদ ও সর্ব প্রকার আধিপত্যবাদের বিরোধিতা করে।^{৯৪}

১৮ ফেব্রুয়ারি, ১৯৭৯ অনুষ্ঠিত দ্বিতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে জিয়ার বিএনপি ৪১% ভোট পেয়ে ৩০০টি সাধারণ আসনের মধ্যে ২০৭ টি আসন লাভ করে^{৯৫}। বিএনপি বিভিন্ন দল, মত ও আদর্শের অনুসারীদের সমন্বয়ে গঠিত একটি মিশ্র সংগঠন। ফলে তিনি (জিয়া) তাদের মধ্যে ভারসাম্য রক্ষার নীতি অনুসরণ করেও ব্যর্থতার পরিচয় দেন^{৯৬}। অপর দিকে দ্রব্যমূল্যের উর্ধ্বগতি, আইন-শৃঙ্খলা পরিস্থিতির দ্রুত অবনতি, প্রশাসনিক বিশৃঙ্খলা ও ব্যাপক দুর্নীতির অভিযোগ এক দারুন রাজনৈতিক অনিশ্চয়তা সৃষ্টির এমনি এক সময় ৩০ মে, ১৯৮১ জিয়া এক ব্যর্থ অভ্যুত্থানে নিহত হলে ভাইস প্রেসিডেন্ট বিচারপতি আবদুস সাত্তার দলের চেয়ারম্যান নিযুক্ত হন^{৯৭}। পরবর্তীতে বিচারপতি সাত্তার দেশের প্রেসিডেন্ট হিসেবে নির্বাচিত হন এবং ২৪ মার্চ, ১৯৮২ রক্তপাতহীন এক সামরিক অভ্যুত্থানে বিচারপতি সাত্তার তথা বিএনপি সরকার ক্ষমতাচ্যুত হয়।^{৯৮}

সামরিক শাসন বিরোধী আন্দোলনে নেতৃত্ব দেয়ার জন্য আওয়ামী লীগ ১৯৮৩ সালে ১৫-দলীয় ঐক্যজোট গঠন করে। বিএনপিও কয়েকটি অপেক্ষাকৃত ডানপন্থী দলের সঙ্গে ঐক্যবদ্ধ হয়ে ৭ দলীয় জোট গঠন করে এরশাদ বিরোধী আন্দোলনে অংশগ্রহণ করে^{৯৯}। ১৯৮৬ সালে অনুষ্ঠিত তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচন, রাষ্ট্রপতি নির্বাচন এবং ১৯৮৮ সালে অনুষ্ঠিত চতুর্থ জাতীয় সংসদ নির্বাচন বর্জন করে^{১০০}। বিরোধী দলের আন্দোলনের মুখে ডিসেম্বর, ১৯৯০ গণ-অভ্যুত্থানের মুখে এরশাদ তিন জোটের যৌথ রূপ-রেখার আলোকে প্রধান বিচারপতি সাহাবুদ্দিন আহমদের নিকট ক্ষমতা ছেড়ে দিতে বাধ্য হন। এর পর গঠিত তত্ত্বাবধায়ক সরকারের অধীনে পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচনে বিএনপি ৩০.৮১% ভোট ও ১৪০ টি আসন লাভ করে একক সংখ্যাগরিষ্ঠতা অর্জন করে।^{১০১}

৪. প্রধান দলসমূহের রাজনৈতিক অবস্থান ও পারস্পরিক সম্পর্ক

দেখা যাচ্ছে যে, লেঃ জেনারেল হুসেইন মুহাম্মদ এরশাদ আওয়ামী লীগ (মিজান), বি.এন.পির একাংশ, জাতীয় লীগ, ডেমোক্রেটিক লীগ (শাহ মোয়াজ্জেম), ন্যাশনাল আওয়ামী পার্টি (নাসের), ইউ.পি.পি. (কাজী জাফর), গণতান্ত্রিক পার্টি (জাহিদ), মুসলিম লীগ (সিদ্দিকী) নিয়ে জাতীয় পার্টি গঠন করে রাষ্ট্রপতি শাসিত সরকার ব্যবস্থার প্রতি শ্রদ্ধা রেখে পুঁজিবাদী পথে অর্থনৈতিক অগ্রগতি অর্জন ও বিকেন্দ্রীয়করণ নীতি উৎসাহিত করলেও বিরোধী জোট ও দলসমূহ তার এই নীতিকে প্রত্যাখ্যান করে এবং অবিলম্বে সামরিক আইন প্রত্যাহার ও একটি নিরপেক্ষ ও নির্দলীয় সরকারের তত্ত্বাবধানে সংসদ নির্বাচনের দাবি অব্যাহত রাখে। তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে ১৫-দলীয় জোটের বৃহত্তর অংশ ও জামায়াতে ইসলামী এরশাদের আহবানে সাড়া দিয়ে নির্বাচনে অংশগ্রহণ করলেও ৭-দলীয় জোট নির্বাচন বর্জন করে। চতুর্থ জাতীয় সংসদ নির্বাচনে ৮-দল, ৭-দল ও ৫-দল এরশাদকে বৈধ সরকার হিসেবে গ্রহণ না করে নির্বাচন বর্জনসহ সরকারের বৈধতা অস্বীকার করে। তবে পরিচিত দলগুলোর মধ্যে শুধুমাত্র জাসদের দু'টি উপ-দল জাসদ (রব) ও জাসদ (সিরাজ) এরশাদ সরকারকে সমর্থন প্রদান করে।

বাংলাদেশ কমিউনিষ্ট পার্টি (মনি সিং) সামরিক শাসন-বিরোধী ১৫-দলীয় ঐক্যজোটের শরিক দল হিসেবে আন্দোলনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে এবং তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করে এরশাদকে সমর্থন প্রদান করলেও সপ্তম সংশোধনীর বিরোধিতা করে, রাষ্ট্রপতি নির্বাচন বর্জন করে এবং গণঅভ্যুত্থানে তাৎপর্যপূর্ণ ভূমিকা রাখে। পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করে ৫টি আসন লাভ করে। কিন্তু সোভিয়েত ইউনিয়নের কমিউনিষ্ট বিপর্যয়ের পর দলটি দ্বিধাবিভক্ত হয়ে ডঃ কামাল হোসেনের নেতৃত্বে গণ ফোরামে যোগদান করে।

দেখা গেছে, বাংলাদেশ আওয়ামী লীগ ১৫-দলীয় জোটের প্রধান দল হিসেবে এরশাদ বিরোধী আন্দোলনে নেতৃত্ব দিয়ে নিজের অবস্থানকে সুসংহত করে তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করে বিরোধী দলের মর্যাদা লাভ করলেও নির্বাচনে কারচুপি ও ভোট ডাকাতির অভিযোগ করে সংসদে বসে সংসদের ভিতরে-বাইরে যুগপৎ সামরিক শাসন বিরোধী আন্দোলনে অংশগ্রহণ করে। চতুর্থ জাতীয় সংসদ নির্বাচন বর্জন করে এরশাদ বিরোধী আন্দোলনের অন্যতম নিয়ামক শক্তি হিসেবে আবির্ভূত হয়ে গণ অভ্যুত্থানের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠিত পঞ্চম জাতীয় সংসদে বিরোধী দলের মর্যাদা প্রাপ্ত হয়। ১৯৯৪ সালে তত্ত্বাবধায়ক সরকারের ইস্যু প্রাসঙ্গিক হয়ে উঠলে আওয়ামী লীগের পক্ষ থেকে সংসদে একটি বিল জমা দিয়ে সংসদে ১৩তম অধিবেশন চলাকালে সংসদ থেকে ওয়াক আউটের পথ ধরে মাগুরা নির্বাচনের উত্তেজনা সংসদ বর্জন করে।

১৫-দলীয় জোটের অঙ্গ দল হিসেবে বাকশাল তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণের প্রশ্নে দ্বিধাবিভক্ত হয়ে সরদার আমজাদ হোসেনের নেতৃত্বে দলের একটি অংশ উক্ত নির্বাচনে অংশগ্রহণ করলেও রাষ্ট্রপতি নির্বাচনে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকে। দলটি ১৯৯০ এর গণ-অভ্যুত্থানে এরশাদ বিরোধী আন্দোলনে অংশগ্রহণ করে বলিষ্ঠ ভূমিকা রাখে। পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করে ৫টি আসন লাভ করে এবং নির্বাচনের পর বাকশাল বিলুপ্ত করে আওয়ামী লীগে একীভূত হয়ে যায়। তত্ত্বাবধায়ক সরকারের প্রশ্নে বি.এন.পি সরকারের বিরুদ্ধাচরণ করে সংসদ বর্জনে সামিল হয়।

সামরিক শাসন বিরোধী আন্দোলনে ১৫-দলীয় জোটের অন্যতম শরিক দল হওয়া সত্ত্বেও জাসদ (রব) এরশাদের শাসনামলে প্রবর্তিত সকল কর্মসূচির প্রতি পূর্ণ সমর্থন জ্ঞাপন করে এবং তৃতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করে ৪টি আসন লাভ করে। সপ্তম সংশোধনীর বিলের পক্ষে ভোট প্রদানসহ রাষ্ট্রপতি নির্বাচনে এরশাদকে পূর্ণ সমর্থন প্রদান করলেও এরশাদ সরকারের পতনের পর জাসদ (রব) নিষ্ক্রিয় হয়ে পড়ে।

বাংলাদেশ মুসলিম লীগের উপদলসমূহ সামরিক সরকারের আহবানে সাড়া দিয়ে একত্রিত হয়ে তৃতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করে ৪টি আসন লাভে সক্ষম হয় এবং চতুর্থ সংসদ নির্বাচন বর্জনসহ গণ-অভ্যুত্থানে সামিল হয়। কিন্তু পরবর্তীতে তত্ত্বাবধায়ক সরকারের অধীনে পঞ্চম সংসদ নির্বাচনে বাংলাদেশ মুসলিম লীগ (আয়েন উদ্দিন), বাংলাদেশ মুসলিম লীগ (কাদের), বাংলাদেশ মুসলিম লীগ (মতিন) এবং বাংলাদেশ মুসলিম লীগ (ইউসুফ) নামে ভিন্ন ভিন্ন ভাবে নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করলেও কোন আসন লাভে সক্ষম হয়নি।

জাসদ (সিরাজ) তৃতীয় জাতীয় সংসদ নির্বাচনে সংসদীয় প্রার্থী বন্টনকে কেন্দ্র করে আওয়ামী লীগের সঙ্গে দ্বন্দ্বের সৃষ্টি হলে ১৫-দলীয় জোট ত্যাগ করে পৃথক অবস্থান গ্রহণ করে এবং সপ্তম সংসোধনীর পক্ষে ভোট প্রদান করলেও জেনারেল এরশাদকে প্রকাশ্য সমর্থনদানে বিরত থাকে। ১৯৯০ এর গণ-অভ্যুত্থানে এরশাদ বিরোধী আন্দোলনে সক্রিয় ভূমিকা পালন করে। পঞ্চম সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করে ১টি আসন লাভে সক্ষম হয় এবং তত্ত্বাবধায়ক সরকারের ইস্যুকে কেন্দ্র করে বি.এন.পি.র শাসনামলে সংসদ বর্জন করে।

কয়েকটি অপেক্ষাকৃত ডানপন্থি দলের (ইউ.পি.পি., গণতান্ত্রিক পার্টি ও কমিউনিষ্ট লীগের মত বামপন্থি ও জাতীয় লীগ ও কৃষক শ্রমিক পার্টির মত ডান ইসলামী পন্থি দল) সঙ্গে একীভূত হয়ে ৭-দলীয় জোট গঠন করে বি.এন.পি এরশাদ বিরোধী আন্দোলনে অংশ নেয়। তৃতীয় সংসদ, রাষ্ট্রপতি নির্বাচন ও চতুর্থ সংসদ নির্বাচন বর্জন করে এরশাদের পদত্যাগ, সংসদ বাতিল ও নির্দলীয় তত্ত্বাবধায়ক সরকারের অধীনে নির্বাচন অনুষ্ঠানের দাবি অব্যাহত রেখে গণ-অভ্যুত্থানের মাধ্যমে এরশাদ সরকারের পদত্যাগের সমস্ত নীলনকশা প্রস্তুত করে এরশাদকে পদত্যাগে বাধ্য করে। নির্দলীয় তত্ত্বাবধায়ক সরকারের অধীনে অনুষ্ঠিত পঞ্চম সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করে সংখ্যাগরিষ্ঠ দল হিসেবে প্রতিষ্ঠিত হয়ে সরকার গঠনে সমর্থ হয়। সংসদ চলাকালে বিরোধী দলগুলোর চাপের মুখে বি.এন.পি সরকার তত্ত্বাবধায়ক সরকারের ধারণা সংবিধানে প্রতিষ্ঠিত করতে বাধ্য হয়।

সি.পি.বি. ১৫-দলীয় জোটের অংশ হিসেবে নির্বাচনে অংশগ্রহণের জন্য জোটের মধ্যে চাপ প্রয়োগ করতে থাকে এবং শান্তিপূর্ণ উপায়ে সামরিক আইন প্রত্যাহার ও ন্যূনতম গণতান্ত্রিক অধিকার অর্জনের উপর গুরুত্ব আরোপ করে। কেননা তাতে বিপ-বী আন্দোলন ও শ্রেণী সংগ্রাম অগ্রসর করার সুযোগ বৃদ্ধি পাবে। অপরদিকে জাসদ (একাংশ), বাসদের দু'উপ-দল, ওয়ার্কার্স পার্টি (একাংশ) ও শ্রমিক-কৃষক সমাজবাদী দল সংসদীয় রাজনীতিতে পূর্ণ আস্থাশীল না থেকে বিপ্লবের মাধ্যমে সমাজতন্ত্র প্রতিষ্ঠা করতে চায়। কারণ দলগুলো ছিল অপেক্ষাকৃত নতুন ও ছোট সূত্রাং তারা নির্বাচনে না গিয়ে গণ-আন্দোলনের মাধ্যমে নিজ নিজ সংগঠনকে জনগণের মধ্যে প্রসারিত করে বিপ্লবী পরিস্থিতি সৃষ্টি করার প্রয়াস পায়।

লক্ষণীয় যে, তৃতীয় ও চতুর্থ পার্লামেন্টের সময়ে এরশাদ বিরোধী আন্দোলনে যারা বিভিন্ন ঐক্যজোট গঠন করে তাদের মধ্য থেকে বিভিন্ন সময় বিভিন্ন কৌশলে এরশাদকে সমর্থন প্রদান করলেও তা টিকে থাকেনি, কারণ দেশের ক্ষুদ্র ক্ষুদ্র দল ও স্বার্থলোভী ব্যক্তিরাই উক্ত কাজের সঙ্গে জড়িত থাকলেও দেশের বৃহৎ রাজনৈতিক দলগুলো এরশাদ সরকারকে কোনভাবেই বৈধ সরকার হিসেবে গ্রহণ করেনি এবং গণ-অভ্যুত্থানের মাধ্যমে তাকে পদত্যাগে বাধ্য করানো হয়। নির্দলীয় তত্ত্বাবধায়ক সরকারের অধীনে প্রতিষ্ঠিত পঞ্চম জাতীয় সংসদ নির্বাচনে বি.এন.পি. ক্ষমতায় প্রতিষ্ঠিত হলেও আবারও তত্ত্বাবধায়ক সরকারের ইস্যুকে কেন্দ্র করে বিরোধী দলগুলো সংসদ বর্জনের মধ্য দিয়ে সংসদকে অকার্যকর করে তোলে।

উপর্যুক্ত আলোচনা থেকে দেখা যায় যে, এরশাদের শাসনামলে অনুষ্ঠিত তৃতীয় ও চতুর্থ জাতীয় সংসদ নির্বাচনে বৃহৎ রাজনৈতিক দলগুলো অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকে এবং তারা

সংসদের বৈধতা অস্বীকার করে। এরশাদের শাসনামলে সংসদীয় কার্যক্রমে বিরোধী দলের অংশগ্রহণ ছিল খুবই সীমিত। বিশেষ করে চতুর্থ সংসদে বৃহৎ বিরোধী দলসমূহের অনুপস্থিতির ফলে সংসদ কোন দিনই বৈধতা অর্জন করতে পারেনি। সংসদে তথাকথিত বিরোধী দলের কোন কার্যকর ভূমিকা ছিল না বরং তা 'গৃহপালিত বিরোধী দল' হিসেবে আখ্যায়িত হয়। সংসদ সরকারের নীতি বা কর্মসূচিকে কোনভাবেই প্রভাবিত করতে পারেনি। খুব কম সংখ্যক বিল সংসদে সংশোধিত আকারে গৃহীত হয় এবং অধিকাংশ বিল বিনা আলোচনায় গৃহীত হয়। সুতরাং তৃতীয় ও চতুর্থ জাতীয় সংসদকে জনপ্রতিনিধিত্বশীল সংস্থা হিসেবে গণ্য করা যায় না। অপরদিকে তৃতীয় বা চতুর্থ সংসদ অপেক্ষাই শুধু নয়, বাংলাদেশের রাজনৈতিক ইতিহাসে অতীতের সকল সংসদ থেকে পঞ্চম সংসদ যথেষ্ট কার্যকর ছিল।

সুতরাং সার্বিক মূল্যায়নে বলা যায়, তৃতীয় বা চতুর্থ সংসদ অপেক্ষা পঞ্চম সংসদ যথেষ্ট কার্যকর থাকলেও প্রকৃতপক্ষে কোন সংসদই তার আশানুরূপ সফলতা দেখাতে পারেনি। সেক্ষেত্রে সাংসদদের আর্থ-সামাজিক-রাজনৈতিক পটভূমি-সাংসদদের শিক্ষার মান, পেশা, বয়স, রাজনৈতিক অভিজ্ঞতা, পার্লামেন্টারিয়ান হিসেবে সাংসদদের অভিজ্ঞতা, বিভিন্ন দলসমূহের দৃষ্টিভঙ্গি ও কর্মশৈলী, প্রধান রাজনৈতিক দলসমূহের রাজনৈতিক অবস্থান ও পারস্পরিক সম্পর্ক ইত্যাদি বিষয়গুলোর পাশাপাশি নিম্নলিখিত বিষয়গুলোকে চিহ্নিত করা যায়।

কমিটি-অব্যবস্থাপনা

সরকারের উপর সংসদের নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা করার অন্যতম সহায়ক উপায় ও পদ্ধতি হল সংসদীয় কমিটিসমূহ এবং তাদের কর্ম-তৎপরতার উপর জোর দেয়া। কমিটিসমূহের মাধ্যমে সরকার কর্তৃক উত্থাপিত বিল, মন্ত্রী ও মন্ত্রণালয়ের কার্যকলাপের উপর সংসদের প্রত্যক্ষ নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা করা সম্ভব। কিন্তু লক্ষণীয় যে, বাংলাদেশের সংসদ এখনও কার্যকর কমিটি ব্যবস্থা প্রবর্তন করতে পারেনি। কমিটি ব্যবস্থার ক্ষেত্রে বিভিন্ন ধরনের সমস্যা বিদ্যমান রয়েছে, যেমন - কমিটি গঠনে বিলম্ব, কমিটি গঠিত হলেও কমিটির সদস্যপদ ও সভাপতি নিয়ে জটিলতা, স্থায়ী কমিটির সভাপতির পদে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রীর বদলে অন্য একজন এম.পি.কে সভাপতি করার সিদ্ধান্ত হলেও বিরোধী দলকে কোন কমিটির সভাপতির পদ না দেয়া, কমিটি কর্তৃক রিপোর্ট প্রদানে বিলম্ব, রিপোর্ট প্রণয়ন ও উপস্থাপিত হলেও সেই রিপোর্ট বাস্তবায়ন না করা, কমিটিগুলোকে পর্যাপ্ত ও উপযুক্ত জনশক্তি ও ভৌত সুবিধা না দেয়া ইত্যাদি। ফলে অনেক কমিটির পক্ষে বিশেষ করে তদারকি সম্পর্কিত কাজ করা সম্ভব হয়নি। সরকারও এ ব্যাপারে কোন উদ্যোগ গ্রহণ করেনি।

সংসদ সচিবালয়ের স্বাধীনতা

সংসদীয় গণতান্ত্রিক ব্যবস্থা কার্যকর করা কষ্টসাধ্য ও সময় সাপেক্ষ হলেও আধুনিক বিশ্বে এটি অধিকতর গ্রহণযোগ্য সরকার পদ্ধতি। এই ব্যবস্থা কার্যকর করার ক্ষেত্রে স্বাধীন সংসদ সচিবালয় অধিকতর প্রয়োজন। কিন্তু লক্ষণীয় যে, বাংলাদেশে কোন দলীয় সরকারই এই প্রতিষ্ঠানটিকে স্বাধীন প্রতিষ্ঠান হিসেবে কাজ করার সুযোগ সৃষ্টি করেনি।

দক্ষ ও অভিজ্ঞতা সম্পন্ন সাংসদের অভাব

বাংলাদেশের সংসদগুলোতে কিছু অভিজ্ঞ ও প্রতিশ্রুতিবান সদস্য এলেও অনেক নতুন সদস্য নির্বাচিত হন এবং তাঁদের যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা, আগ্রহ ও সংসদীয় রাজনীতির প্রতি প্রতিশ্রুতি যথেষ্ট গুরুত্ব দিয়ে কাজে লাগানো হয় না। দক্ষ ও যোগ্য সাংসদ হওয়া একটি দীর্ঘকালীন প্রচেষ্টা ও অনুশীলনের বিষয়। বাংলাদেশের তরুণ সদস্যদের অনেকের মধ্যে দ্রুত ও কম পরিশ্রমে সংসদীয় রাজনীতি তথা রাজনৈতিক জীবনে সাফল্য লাভের প্রবণতা যেমন বিদ্যমান তেমনি রাজনৈতিক নেতৃত্বের পক্ষ থেকে আগ্রহ ও যোগ্যতা বিবেচনা করে তাদের সংসদীয় রাজনীতিতে প্রশিক্ষিত করে তোলার চেষ্টাও অনুপস্থিত। তরুণ ও নবগত সদস্যদের প্রশিক্ষণ দিয়ে যোগ্য করে তোলার কোন চেষ্টা দল ও সংসদ সচিবালয় কোন পক্ষ থেকেই নেয়া হয়নি। অতীতে প্রার্থী মনোনয়নের ক্ষেত্রে যোগ্য নেতৃত্বের পরিবর্তে কালো টাকার মালিক, পেশী-শক্তির প্রভাব অর্থাৎ রাজনৈতিক দুর্বৃত্তদের প্রবণতা লক্ষ্য করা গেছে। শীর্ষ নেতৃত্বের মধ্যে তাত্ক্ষণিক দলীয় ও উপ-দলীয় স্বার্থ প্রাধান্য পাওয়ার কারণে যোগ্য, আগ্রহী ও প্রতিশ্রুতিবান ব্যক্তিদের দলীয় মনোনয়নদান, নির্বাচিত করে নিয়ে আসা এবং উপযুক্ত সংসদীয় নেতৃত্ব দেয়ার সুদূরপ্রসারী পরিকল্পনা ও চিন্তা লক্ষ্য করা যায়নি। ফলে স্বাভাবিকভাবেই সংসদীয় রাজনীতির মান ও প্রভাব কমে এসেছে।

রাষ্ট্রপতি ও স্পিকারের নিরপেক্ষতা

সংসদীয় গণতন্ত্রে রাষ্ট্রপতি ও স্পিকারের পদটি অত্যন্ত মর্যাদাপূর্ণ। এগুলোকে জাতীয় ঐক্যের প্রতীক হিসেবে বিবেচনা করা হয়ে থাকে। এমন পদে সাধারণত সংখ্যাগরিষ্ঠ দলের প্রার্থীই নির্বাচিত হয়ে থাকেন। নির্বাচনের পর তিনি দলীয় স্বার্থের উর্ধ্বে উঠে গোটা জাতির প্রতিনিধিত্ব করবেন এই থাকে সাধারণের প্রত্যাশা। তাই ক্ষমতাশীন দল বিরোধী দলের সঙ্গে আলাপ-আলোচনা করে সকল পক্ষের নিকট গ্রহণযোগ্য ব্যক্তিকে স্পিকার ও রাষ্ট্রপতি পদে মনোনয়ন দেবে এটাই গণতান্ত্রিক ঐতিহ্য। কিন্তু বাংলাদেশে এই ঐতিহ্য রক্ষিত হয়নি। স্পিকার ও রাষ্ট্রপতি পদ-দুটিও ঐ ভূমিকায় অবতীর্ণ হতে পারেনি।

সংবিধানের ৭০ নং অনুচ্ছেদের প্রয়োগ

প্রাণবন্ত বিতর্ক ও আলোচনা সকল সংসদেরই সবচেয়ে বেশি আকর্ষণীয় বিষয়। কিন্তু বাংলাদেশের সংসদে এরূপ পরিবেশ বিরল। সংসদের সকল সদস্যই দল নির্ধারিত ও দলীয় নেতা-নেত্রীর মনোযোগ আকর্ষণ ও সন্তুষ্টি অর্জনের লক্ষ্যে সংসদে বক্তব্য প্রদান করে থাকেন। সংসদের নিকট তাঁদের বিবেক ও চিন্তা অনুযায়ী উপযুক্ত বক্তব্য মানুষ আশা করলেও কার্যত সদস্যরা দলীয় সংকীর্ণতার উর্ধ্বে উঠতে পারেন না। অতিরিক্ত দল প্রীতির কারণে সংসদ বৈচিত্র্যপূর্ণ ও সৃষ্টিশীল সংসদীয় ভাষণ ও বিতর্ক থেকে বঞ্চিত হয়। দলের নীতি মানার বাইরে না যাওয়ার পেছনে একটি প্রধান কারণ সংবিধানের ৭০ নং অনুচ্ছেদ। এই বিধান থাকার ফলে সংসদ সরকারকে নিয়ন্ত্রণ করার বদলে সরকার সংসদকে নিয়ন্ত্রণ করেছে, যা গণতন্ত্রের বিকাশের পথে অন্তরায় হিসেবে বিবেচিত।

নির্বাচন কমিশনের স্বাধীনতা

গণতন্ত্রের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ প্রতিষ্ঠান নির্বাচন কমিশন। দলীয় সরকারের হস্তক্ষেপের কারণে বাংলাদেশে এই প্রতিষ্ঠানটি গড়ে ওঠার সুষ্ঠু পরিবেশ কোন দিনই পায়নি। তাই নির্বাচনকে সুষ্ঠু ও নিরপেক্ষ করার প্রত্যয়ে নির্বাচন কমিশনকে অবশ্যই সরকারের নিয়ন্ত্রণ মুক্ত করে নিরপেক্ষতার আবরণে আবৃত করতে হবে।

গণমাধ্যমের নিরপেক্ষতা

গণতান্ত্রিক মূল্যবোধের মারাত্মক অভাব দেখা যায় সরকারি গণমাধ্যম পরিচালনার ক্ষেত্রে। অতীতের কোন সরকারই সরকারি গণমাধ্যমকে নিরপেক্ষ ও স্বাধীন প্রতিষ্ঠানে পরিণত করার মত উদারতার পরিচয় দিতে পারেনি।

রাজনৈতিক অঙ্গীকারের বাস্তবায়নহীনতা

গণতান্ত্রিক রীতি-নীতি ও তার ঐতিহ্যের প্রতি রাজনৈতিক নেতৃত্বের আস্থা ও অঙ্গীকার থাকা যেমন প্রয়োজন; তেমনি প্রয়োজন সুস্থ রাজনৈতিক প্রতিযোগিতার বিকাশ। কিন্তু বাংলাদেশে এই পরিবেশ কোন দিনই পরিলক্ষিত হয়নি।

সরকার ও বিরোধী উভয়পক্ষের অগণতান্ত্রিক আচরণ ও অসহিষ্ণু মনোভাব

সংসদীয় রীতি অনুযায়ী সংখ্যাগরিষ্ঠ আসন প্রাপ্ত দল সংসদ পরিচালনায় তুলনামূলকভাবে অতিরিক্ত সুবিধা ভোগ করে। কিন্তু তার অর্থ এই নয় যে, বিরোধী দলের কণ্ঠরোধ হবে। বাংলাদেশে নির্বাচিত সকল সংসদে বিরোধী দলকে উপযুক্ত সময় ও সুযোগ না দেয়ার অভিযোগ পরিলক্ষিত হয়। সরকারি দলের বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগে কোন কোন ক্ষেত্রে অতিরঞ্জন থাকলেও সরকারি দল বিরোধী দলের প্রতি যে যথেষ্ট সহনশীলতা ও উদারতা দেখায়নি এটাও সত্য। সংখ্যাগরিষ্ঠতার জোরে সরকারি দল সময় ও সুযোগের অতিরিক্ত সুবিধা নিয়ে তাৎক্ষণিক রাজনৈতিক সুবিধা নিলেও চূড়ান্ত অর্থে বিরোধী দলের সহযোগিতা থেকে বঞ্চিত হয়েছে। সংসদে প্রায়শই বিরোধী দলের অসহিষ্ণু আচরণ পরিলক্ষিত হয় - ঘন ঘন ওয়াক আউট, সংসদ বর্জন, সংসদ থেকে পদত্যাগ ইত্যাদির ফলে বিরোধী দল তাৎক্ষণিক সুবিধা লাভ করলেও সংসদ বিরোধী দলের সক্রিয় ও প্রাণবন্ত সংসদীয় আচরণ থেকে বঞ্চিত হয়েছে। উদাহরণস্বরূপ পঞ্চম সংসদে বিরোধী দল ৭০ বার ওয়াক আউট করে। পঞ্চম সংসদের ৪০০ টি কার্য দিবসের মধ্যে ১১৮ দিন বিরোধী দল বিহীন সংসদ চলেছে। বিরোধী দল বিহীন সংসদের পূর্ণ মেয়াদ যেমন সরকারি দলকে বিব্রত করেছে, তেমনি বিরোধী দলের অনুপস্থিতি সত্ত্বেও সংসদের পূর্ণ মেয়াদপূর্তি বিরোধী দলকে যন্ত্রণাবিদ্ধ করেছে। এভাবে সরকারি-বিরোধী দলের মধ্যে পারস্পরিক সহযোগিতা ও শ্রদ্ধাপূর্ণ সম্পর্ক প্রতিষ্ঠিত না হওয়ায় সামগ্রিকভাবে বাংলাদেশে গণতান্ত্রিক শাসন ব্যবস্থা বিকাশ লাভ করতে পারেনি।

বিচার বিভাগের স্বাধীনতা

সংবিধানের ১১৬ অনুচ্ছেদে বিচার বিভাগকে প্রশাসন থেকে পৃথক করার কথা বলা হলেও

বিগত সরকারগুলো নির্বাচনে শাসন বিভাগ থেকে বিচার বিভাগকে পৃথক করার অঙ্গীকার ব্যক্ত করলেও নির্বাচনের পর কোন সরকারই তার অঙ্গীকার রক্ষা করতে পারেনি। বরং বিচার বিভাগের উপর অযাচিত হস্তক্ষেপসহ (প্রধান বিচারপতিসহ অন্যান্য বিচারপতি নিযুক্ত হন রাষ্ট্রপতি ও সরকারের ইচ্ছানুযায়ী, অধস্তন আদালতগুলো সম্পূর্ণভাবেই সরকারের নিয়ন্ত্রণে, নিয়োগ ও বদলীর ক্ষেত্রে সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শের কথা থাকলেও তা মানা হয়নি, ম্যাজিস্ট্রেট আদালতের অবস্থা আরও করুণ। ফলে বিচার বিভাগ তার যথাযথ দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে চরমভাবে ব্যর্থতার পরিচয় দেয়।

উপসংহার

উপর্যুক্ত আলোচনার পরিপ্রেক্ষিতে বলা যায়, বাংলাদেশ জাতীয় সংসদের কার্যাবলীকে সুসংহত করে তাকে প্রাতিষ্ঠানিক রূপদানের জন্য প্রয়োজন দলের মধ্যে ব্যাপক গণতন্ত্র চর্চা, সরকারি ও বিরোধী উভয় পক্ষের মধ্যে সহিষ্ণু ও সহর্মিতার মনোভাব, আত্মসমালোচনার মনোভাব সৃষ্টি, সং ও যোগ্য নেতৃত্ব, আইনের অনুশাসন, গণতান্ত্রিক ঐতিহ্য, সুসংগঠিত রাজনৈতিক দল ইত্যাদি কাঠামোর মধ্য দিয়ে অগ্রসর হওয়া।

সূত্র নির্দেশিকা ও টীকা

- ^১ A. C. Kapur, Principles of Political Science, New Delhi, 1993, p. 479.
- ^২ J. W. Garner, Political Science and Government, Calcutta, 1951, p. 539.
- ^৩ Dr. Aminur Rahman, Bangladesh Parliament : Its working 1973-1982, Unpublished Ph. D. thesis, Rajshahi University, Rajshahi. 1996. p. 5.
- ^৪ Al Masud Hassanuzzaman, Role of Opposition in Bangladesh Politics: An Assessment (Unpublished Ph.D. Thesis), Dhaka University, Dhaka, 1995, P. 156; Muhammad A. Hakim, Bangladesh Politics: The Shahabuddin Interregnum, Dhaka, 1993, P.23.
- ^৫ Al Masud Hassanuzzaman, Op. cit., PP. 156-157; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা ও রাজনীতি, রংপুর, ১৯৯৮, পৃ. ১৯৪; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের রাজনীতি সংঘাত ও পরিবর্তন (১৯৭১-১৯৯২), রাজশাহী বিশ্ববিদ্যালয় পাঠ্যপুস্তক প্রকাশনা বোর্ড, রাজশাহী, ১৯৯৪, পৃ. ৩১১-৩১৩।
- ^৬ In addition to 300 general Seats, There Were 30 reserved seats for women who were to be elected by 300 directly elected members; Muhammad A. Hakim, Op.cit., PP. 24-25; Al Masud Hassanuzzaman, Op. cit., P. 158.
- ^৭ Ibid., PP. 157.
- ^৮ Government of the People's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1986.
- ^৯ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা -, প্রাগুক্ত, পৃ. ৩১৩; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের রাজনীতি-, প্রাগুক্ত, পৃ. ১৯৫; দৈনিক সংবাদ, ৮ মে; বিচিত্রা, ১৬ মে, ১৯৮৬।
- ^{১০} দৈনিক সংবাদ, ৮মে; বিচিত্রা, ১৬ মে, ১৯৮৬।
- ^{১১} ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসনব্যবস্থা ..., প্রাগুক্ত, পৃ. ৩১৬।
- ^{১২} Government of the People's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1988.
- ^{১৩} Al Masud Hassanuzzaman, Op.cit., P. 171.
- ^{১৪} Muhammad A. Hakim, Op. cit., PP. 31-34; Al Masud Hassanuzzaman, Op.cit., P. 180.
- ^{১৫} Al Masud Hassanuzzaman, Ibid., P. 189; Muhammad A. Hakim, Op. cit., P. 46.
- ^{১৬} Government of the Poeole's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1991.

- ১৭ দৈনিক সংবাদ, ১মার্চ, ১৯৯১; Al Masud Hassanuzzaman, Op. cit.
- ১৮ তৃতীয় ও চতুর্থ জাতীয় সংসদ নির্বাচনে নির্বাচিত সংসদ সদস্যগণ কর্তৃক জাতীয় সংসদে দাখিলকৃত জীবন বৃত্তান্ত থেকে; আহমাদ উল্লাহ (সম্পাদিত), পঞ্চম জাতীয় সংসদ সদস্য প্রামাণ্য গ্রন্থ, ঢাকা, ১৯৯২; Khalada Habib, Bangladesh Elections, Parliament and the Cabinet 1970-1991, Dhaka, 1991.
- ১৯ ঐ ।
- ২০ ঐ ।
- ২১ ঐ ।
- ২২ ঐ ।
- ২৩ Muhammad A. Hakim, Op. cit., P. 11.
- ২৪ তারেক শামসুর রেহমান (সম্পাদিত), বাংলাদেশ রাজনীতির ২৫ বছর, ঢাকা, ১৯৯৮, পৃঃ ৭৭ ।
- ২৫ আবুল ফজল হক (সম্পাদিত), রাষ্ট্রবিজ্ঞান সমিতি পত্রিকা, ১৯৮৮, পৃঃ ৬১; Muhammad A. Hakim, Op.cit., P. 20.
- ২৬ তারেক শামসুর রেহমান (সম্পাদিত), প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৭৭; আবুল ফজল হক (সম্পাদিত), প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৬১ ।
- ২৭ ঐ ।
- ২৮ Muhammad A. Hakim, Op.cit., P. 25; তারেক শামসুর রেহমান (সম্পাদিত), প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৭৭ ।
- ২৯ Muhammad A. Hakim, Op.cit., P.55; মোঃ মোজাম্মেল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা ও রাজনীতি, রাজশাহী, ১৯৯৮, পৃঃ ৪৬১; আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা- প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ২১১ ।
- ৩০ কে. এম. শামসুল আলম, বাংলাদেশের ছাত্র রাজনীতি, ঢাকা, ১৯৯১, পৃঃ ১৮ ।
- ৩১ Lawrence Ziring, Bangladesh From Mujib to Ershad-An Interpretive Study, Dhaka, 1992, P. 18; Rounaq Jahan, Pakistan Failure in National Integration, Dhaka, 1973, PP. 41-42.
- ৩২ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৩৮১ ।
- ৩৩ Dr. Aminur Rahman, "Bangladesh Parliament: Its Wroking 1973-1982" (Unpublished Ph. D. Thesis), Rajshahi University, Rajshahi, 1996, P. 117.
- ৩৪ Tariq Ali, Pakistan Military Rule or People's Power, Delhi, 1970, PP. 87-155; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাণ্ডক্ত ।

- ৩৫ S.A. Akanda, "Was Parliamentary System of Government Failure in Pakistan? A Case Study of a Constitutional Debate in Pakistan During Martial Law, 1958-62;" The Journal of the institute of Bangladesh studies, vol.3, 1978, PP. 90-91; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা---, প্রাপ্ত।
- ৩৬ ঐ, পৃঃ ১৮২; S.M. Noor Mohammed, Op.cit., P.27.
- ৩৭ S.M. Noor Mohammed, Ibid., P. 27; Ataur Rahman Khan, India, Pakistan and Bangladesh, Dhaka, 1976, p. 64; The Pakistan observer, 20 January, 1970.
- ৩৮ Government of the People's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1973.
- ৩৯ S.M. Noor Mohammed, Op.cit., P. 132.
- ৪০ Ibid., P.132-141; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাপ্ত, পৃঃ ৩৮৩।
- ৪১ S.M. Noor Mohammed, Op.cit., P. 151.
- ৪২ Muhammad A. Hakim, Op.cit., Appendix-iv.
- ৪৩ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা --, প্রাপ্ত, পৃ. ৩৮৪।
- ৪৪ ঐ।
- ৪৫ Government of the people's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1986.
- ৪৬ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাপ্ত, পৃঃ ৩৮৪; Muhammad A. Hakim, Op.cit., pp. 27-28; Government of the People's Republic of Bangladesh, Press Information Department, A Background Paper on Bangladesh Fifth Parliament Election, Handout No. 429, 20 February, 1991, P. 25.
- ৪৭ ডঃ মোহাম্মদ আবদুল ওদুদ ভূঁইয়া, বাংলাদেশের দলীয় ব্যবস্থাঃ একটি রাজনৈতিক বিশ্লেষণ, ঢাকা, ১৯৮৫, পৃঃ ৭৫-৮৭।
- ৪৮ ঐ।
- ৪৯ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাপ্ত, পৃ. ৪০৮।
- ৫০ ডঃ মোহাম্মদ আবদুল ওদুদ ভূঁইয়া, প্রাপ্ত, পৃঃ ৭৫-৮৭।
- ৫১ ঐ; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাপ্ত, পৃঃ ৪০৮।
- ৫২ মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাপ্ত, পৃঃ ৪৪২-৪৪৩।

- ৫৩ ঐ; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৪১০।
- ৫৪ ঐ।
- ৫৫ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৩৯৫; মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৪৫৪।
- ৫৬ Government of the people's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1986.
- ৫৭ Government of the people's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1991.
- ৫৮ বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত সংখ্যা, ২৪ ফেব্রুয়ারি, ১৯৭৫, পৃঃ ৬২১-৬২২।
- ৫৯ Kirit Bhaumik, "Transition to one Party System Smooth in Bangladesh", The Times of India, 11 March, 1975.
- ৬০ Kirit Bhaumik, "National Party is Supreme Bangladesh Mnolith", The Times of India, 17 June, 1975.
- ৬১ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৩৯৫; মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৩৮৭-৩৮৮।
- ৬২ ঐ, পৃঃ ৩৮৮।
- ৬৩ Government of the People's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Elections, 1986; Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1991.
- ৬৪ আবুল ফজল হক (সম্পাদিত), রাষ্ট্রবিজ্ঞান সমিতি-, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৫৬; মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৪৪৪।
- ৬৫ ঐ; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৪১৩; মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৩৯৫; Government of the People's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1979.
- ৬৬ বাংলাদেশ ওয়ার্কাস পার্টি, তৃতীয় কংগ্রেসঃ কেন্দ্রীয় কমিটির খসড়া রাজনৈতিক ও সাংগঠনিক রিপোর্ট, ১৯৮৫; Government of the People's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1991.
- ৬৭ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৪৩০; মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৩৯৫; তারেক শামসুর রেহমান (সম্পাদিত), প্রাগুক্ত, পৃঃ ৭৯; হাসান মোহাম্মদ, জামায়াতে ইসলামী বাংলাদেশ নেতৃত্ব, সংগঠন ও আদর্শ, ঢাকা, ১৯৯৩, পৃঃ ৭; Shamsul I. Khan, S. Aminul Islam & M. Imdadul Haque, Political Culture, Political Parties and the Democratic Transition in Bangladesh, Dhaka, 1996.
- ৬৮ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৪৩০; মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাগুক্ত, পৃঃ ৩৯৫; তারেক শামসুর রেহমান (সম্পাদিত), প্রাগুক্ত, পৃঃ ৭৯; হাসান মোহাম্মদ,

- প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৭; Shamsul I. Khan, S. Aminul Islam & M. Imdadul Haque, Op.cit.; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪৩০; মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৩৯৫।
- ৬৯ ঐ, পৃঃ ৪৩১।
- ৭০ হাসান মোহাম্মদ, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৭।
- ৭১ তারেক শামসুর রেহমান (সম্পাদিত), প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৮০।
- ৭২ Al Masud Hassanuzzaman, Op. cit., PP. 110-121, 137-139, 156-160, 184-192.
- ৭৩ আবুল ফজল হক (সম্পাদিত), রাষ্ট্রবিজ্ঞান সমিতি-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৫৯-৬০।
- ৭৪ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৩৯৪।
- ৭৫ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের রাজনীতিঃ সংঘাত-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৩৩৪।
- ৭৬ Government of the People's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Elections, 1991.
- ৭৭ মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪৩১।
- ৭৮ ঐ; S.M. Noor Mohammed, Op.cit., P. 15.
- ৭৯ মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪৩২; আবুল ফজল হক, (সম্পাদিত), রাষ্ট্রবিজ্ঞান সমিতি-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৫৫।
- ৮০ সংবিধান সংশোধন, পঞ্চম সংশোধন; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪২৮।
- ৮১ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা ..., প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪২৬-৪৩০।
- ৮২ Government of the People's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1979.
- ৮৩ Government of the People's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1986.
- ৮৪ Government of the People's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1991.
- ৮৫ মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪৪৮।
- ৮৬ ঐ; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৯৪-৯৫, ১০৬-১১০; ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের রাজনীতি সংঘাত-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪৪-৫৩।
- ৮৭ ডঃ মোহাম্মদ আবদুল ওদুদ ভূঁইয়া, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪৭।
- ৮৮ মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪৪৮-৪৪৯।

- ৮৯ ঐ; Government of the People's Republic of Bangladesh, Election Commission, Report: Jatiya Sangsad Election, 1986.
- ৯০ আবুল ফজল হক (সম্পাদিত), রাষ্ট্রবিজ্ঞান সমিতি-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৫২।
- ৯১ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪২২-৪২৩।
- ৯২ আবুল ফজল হক (সম্পাদিত), রাষ্ট্রবিজ্ঞান সমিতি-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৫৬।
- ৯৩ ঐ।
- ৯৪ ডঃ মোহাম্মদ আবদুল ওদুদ ভূঁইয়া, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৯-১০; মোঃ মোজাম্মেল হক, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪৫৯।
- ৯৫ আবুল ফজল হক (সম্পাদিত), রাষ্ট্রবিজ্ঞান সমিতি-, প্রাণ্ডক্ত, পৃ. ৫৭; S.R. Chakravarty, Bangladesh: The Nineteen Seventy Nine Election, New Delhi, 1988, P. 73.
- ৯৬ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪২৫।
- ৯৭ দৈনিক সংবাদ, ১ জুন, ১৯৮১।
- ৯৮ Muhammad A. Hakim, Op. cit., P. 11.
- ৯৯ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের শাসন ব্যবস্থা-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৪২৬।
- ১০০ ডঃ আবুল ফজল হক, বাংলাদেশের রাজনীতি-, প্রাণ্ডক্ত, পৃঃ ৩১১-৩১৮; Lawrence Ziring, Op. cit., P. 173-199.
- ১০১ Muhammad A. Hakim, Op. cit., PP. 1-41.

প্রবীণদের নিরাপত্তা বিধানে বয়স্কভাতার প্রভাব

(সিলেট সদর থানার টুকের বাজার ইউনিয়নে বসবাসরত ভাতাভোগী বয়স্কদের উপর পরিচালিত মূল্যায়ন সমীক্ষা)

মোঃ ফয়সল আহম্মদ

শফিকুর রহমান চৌধুরী

Abstract: In the coming decades, many Asian countries including Bangladesh will experience aging of their population and the size of their population will increase substantially. Today people 60 years and older make up 6 per cent of the total population of Bangladesh. Now their number is 7.8 million (IDB U.S. Census Bureau, 2006). This number will increase to 16.5 million (about nine percent of the total population) by the year of 2025 (IDB U.S. Census Bureau, 2006). Bangladesh is an agricultural based country where more than seventy five percent of the total population lives in rural areas (U.S. Department of State, 2002). Therefore, it can be estimated that, most of the older people of Bangladesh live in rural areas. The old age dependency ratio (person 60 years and over divided by person 15-59 years) is projected to increase from 8 per cent in 1995 to 16.2 percent in 2025 (Kabir, 1994). Although there is no age specific statistics on old age poverty, observation suggests that poverty is more widespread among the older people in Bangladesh. Yearly natural disasters affect older persons due to then reduced physical mobility (Ritchie and others, 2000). While emotional ties and mutual support among family members remains strong in Bangladesh, it is clear that demographic change is increasingly affecting the capacity of the family to continue its care-giving role. However, with industrialization, a decrease in land availability, an increase in women's participation in the labor market, migration of children to urban centers, and the overall impact of pervasive poverty, it has been generally acknowledged that traditional family value system, i.e., filial duty and family care for older people is gradually disappearing. A weakening support system combined with a higher dependency ratio has the potential to increase the existing vulnerability of older people to poverty conditions. Given this reality a non-contributory pension scheme (Bayaska Bhata) was started in 1998 for the poor rural older people of Bangladesh. Now the scheme covers both urban and rural disadvantaged vulnerable older people. Though the amount and coverage of the pension is not adequate to meet basic needs, it has been considered as welcoming initiative. Despite having few limitations Bayaska Bhata's contribution is remarkable in the welfare of the poor and disadvantaged older people of Bangladesh. Present article explains the prospects and problems of the scheme on the basis of first hand data collected from the Bayaska Bhata recipients from Tokerbazar Union of Sylhet district.

* সহকারী অধ্যাপক, সমাজকর্ম বিভাগ, শাহজালাল বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয়, সিলেট।

** সহকারী অধ্যাপক, সমাজকর্ম বিভাগ, শাহজালাল বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয়, সিলেট।

ভূমিকা

মানব জীবনে এক দুঃসহ এবং অযাচিত অথচ অবশ্যম্ভাবী এবং অলংঘনীয় পরিণতি হলো বার্ধক্য। বস্তুত সমাজ জীবনের অন্যান্য প্রকট এবং প্রভাব বিস্তারকারী সমস্যার ন্যায় এটিও একটি সামাজিক সমস্যা হিসেবে পরিগণিত। বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মানুষের জীবনে অনেক ইতিবাচক পরির্তন বয়ে আনলেও জীবনের অমোঘ পরিণতি বার্ধক্যকে রুখতে পারেনি। তাই বার্ধক্য আজ একটি সর্বজনীন ও বিশ্বজনীন সমস্যা (Moody, 1998)। বাংলাদেশের মোট জনসংখ্যার আকার, ঘনত্ব, বয়স কাঠামো, সম্পদ সুযোগ ও সেবা কার্যক্রমের অসম বণ্টন, নিরাপত্তাহীনতা, প্রচলিত সামাজিক মূল্যবোধে সৃষ্ট অবক্ষয় সমাজের যে অংশগুলোকে বেশি মাত্রায় আহত ও ক্ষতিগ্রস্ত করেছে প্রবীণ জনগোষ্ঠী তার অন্যতম (রহমান, ১৯৯৯)। চিকিৎসা বিজ্ঞানের অগ্রযাত্রায় বিভিন্ন ধরনের প্রতিরোধক ও প্রতিষেধক ঔষধের আবিষ্কারের ফলে মানুষের মৃত্যুহার হ্রাস ও গড় আয়ু বৃদ্ধি পেয়েছে এবং বিশ্ব সমাজে বয়স্কদের সংখ্যা ক্রমশ বৃদ্ধি পাচ্ছে যা থেকে বাংলাদেশও মুক্ত নয়। বাংলাদেশ বিশ্বের যেমন দরিদ্র একটি দেশ তেমনি জনবহুলও বটে। জনসংখ্যার ঘনত্ব, গতি-প্রকৃতি ইত্যাদি প্রেক্ষাপটে প্রবীণ জনসংখ্যা বৃদ্ধির হার কম হলেও মোট প্রবীণের সংখ্যা অব্যাহতভাবে বেড়ে চলছে (Kabir, 1991)। এ প্রসঙ্গে নিচের সারণিটি লক্ষণীয় (Rabbani and Hossain, 1981):

সারণি-১ঃ বয়স্ক জনসংখ্যা সম্পর্কিত ভবিষ্যদ্বাণী (১৯৯০-২০২৫ পর্যন্ত)

বৎসর	মোট জনসংখ্যা			বয়স্ক জনসংখ্যা (৬০ +)			বয়স্কদের শতকরা হার (৬০ +)		
	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট
১৯৯০	৫৫৭৬৩	৫২৭৬৩	১০৮৫২৬	২৭০৬	২৬৯৫	৫৪০১	৪.৮৫	৫.১১	৪.৯৮
১৯৯৫	৬০৭৪৫	৫৭৫৭৬	১১৮৩২১	৩০৬৮	৩১৫০	৬২১৮	৫.০৫	৪.৪৭	৫.২৬
২০০০	৬৫৬০৮	৬২৩০১	১২৭৯০৯	৩৫৪৪	৩৭০৩	৭২৪৭	৫.৪০	৫.৯৪	৫.৬৭
২০০৫	৭০৬৬২	৬৭২০৩	১৩৭৮৬৫	৪১৪৪	৪৩৭৫	৮৫১৯	৫.৮৬	৬.৫১	৬.১৮
২০১০	৭৫৫৫১	৭২০১২	১৪৭৫৬৩	৪৯০১	৫২৩২	১০১৩৩	৬.৪৯	৬.৮১	৬.৮৭
২০১৫	৮০৫২৬	৭৬৮০৭	১৫৭৩৩৫	৫৮৩৯	৬২১২	১২০৫১	৭.২৫	৮.০৯	৭.৬৬
২০২০	৮৫৫৭৬	৮১১৭৯	১৬৬৭৫৫	৬৯৯৮	৭৪৫২	১৪৪৫০	৮.১৮	৯.১৮	৮.৬৭
২০২৫	৯০৪০৬	৮৩৩৭৩	১৭৭৭৭৬	৮৫৬২	৯০৫৯	১৭৬২১	৯.৪৭	১০.৩৭	১০.০৯

বর্তমানে বাংলাদেশের প্রবীণ কল্যাণ ব্যবস্থা, রীতি-নীতি ও কর্মসূচিগুলো পর্যালোচনা করলে দেখা যায় এখনও সনাতনী দেশজ সেবা ব্যবস্থা বা প্রথা বয়স্কদের কল্যাণে বিরাট ভূমিকা পালন করে যাচ্ছে (রহমান, ২০০০)। আজও বয়স্কদের সিংহভাগ চাহিদা ও প্রয়োজন পরিবর্তন থেকেই পরিপূরণ হয়ে থাকে। তবে পরিবারের সদস্যদের মধ্যকার ক্রমবর্ধমান জটিল সম্পর্কের পাশাপাশি ক্রমবর্ধমান হারে শ্রমশক্তিতে মেয়েদের অন্তর্ভুক্তির কারণে সনাতন প্রথা ও প্রতিষ্ঠানগুলো পূর্বের ন্যায় ভূমিকা পালন করতে পারছে না। পরিবারের কাঠামোর পরিবর্তন ঘটছে, যৌথ পরিবারের পরিবর্তে একক পরিবারের সংখ্যা বৃদ্ধির প্রবণতা ক্রমান্বয়ে সুস্পষ্ট হয়ে উঠছে এবং পারিবারিক সংহতি বিনষ্ট হচ্ছে। শুধু পরিবার কাঠামোর পরিবর্তন ঘটছে তা নয়, উপরন্তু পরিবারের সদস্যদের মানসিকতা ও মূল্যবোধের ও পরিবর্তন ঘটছে (রহমান, ১৯৯৮)। আধুনিকীকরণের প্রভাবে শহরায়ন ও কর্মসংস্থানের নতুন নতুন ক্ষেত্র বিস্তৃত হওয়ায় সন্তান-সন্ততি এখন আর গ্রামে বৃদ্ধ পিতা-মাতার সঙ্গে থাকতে চাইছে না। বর্তমানে পরিবারে বয়োবৃদ্ধদের গুরুত্ব কমে এসেছে। সামাজিক বিবর্তন ও মূল্যবোধের

দ্রুত পরিবর্তনের ফলে বয়োজ্যেষ্ঠদের রক্ষণাবেক্ষণ ও পরিচর্যা করার ঐতিহ্য ক্রমশ দুর্বল হয়ে আসছে (Ministry of Welfare, 1987)। ফলে বার্ধক্য সমস্যা ক্রমান্বয়ে প্রকট আকার ধারণ করছে। এ বাস্তবতায় বয়স্কদের কল্যাণে দরকার হয়ে পড়েছে পৃথক প্রাতিষ্ঠানিক উদ্যোগ। উন্নত ও উন্নয়নশীল সব দেশেই প্রবীণদের কল্যাণে নানাবিধ সমাজ কল্যাণমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়। কিন্তু ইউরোপ, আমেরিকা ও কিছু সংখ্যক উন্নত দেশ ছাড়া সারা বিশ্বে প্রবীণদের জন্যে গৃহীত ব্যবস্থাগুলো খুবই অপ্রতুল (আহম্মদ, ১৯৯৯)। বাংলাদেশে অবসরপ্রাপ্ত সরকারি কর্মচারীদের জন্যে যেসব সেবা কার্যক্রম পরিচালিত হচ্ছে (পেনশন, কল্যাণ তহবিল, যৌথ বীমা, ভবিষ্য তহবিল, আবাসিক সুবিধা ইত্যাদি) তার পরিধি খুবই সীমিত। বেসরকারি পর্যায়ে প্রবীণ হিতৈষী সংঘ ও জরী বিজ্ঞান প্রতিষ্ঠান, বাংলাদেশ অবসর প্রাপ্ত সরকারি কল্যাণ সমিতি, বয়স্ক ও শিশু পুনর্বাসন কেন্দ্র, সেনা কল্যাণ সংস্থা ইত্যাদি প্রতিষ্ঠান মূলত শহরের বয়স্কদের জন্য কিছু কার্যক্রম পরিচালনা করছে। বাংলাদেশের ন্যায় গ্রাম প্রধান দেশের সিংহভাগ গ্রামীণ বয়স্কদের কল্যাণে বেসরকারি কার্যক্রম প্রচলিত হয়নি। এ দিকটি বিবেচনা করে সরকার গ্রামীণ বয়স্কদের কল্যাণে বয়স্ক ভাতা কার্যক্রম চালু করেছে। চালুকৃত নতুন এ কার্যক্রমকে আরও অর্থবহ করে তোলার জন্যে এর ভূমিকা অনুসন্ধানের প্রয়োজনীয়তা অপরিহার্য বিবেচনা করে বর্তমান সমীক্ষা কার্যের উদ্যোগ গৃহীত হয়। বয়স্কভাতা প্রদানের যে নীতিমালা তার বাস্তব প্রয়োগ ও সীমাবদ্ধতা অনুসন্ধানের মাধ্যমে ভাতা কার্যক্রমকে আরও অধিকতর কার্যকর ও অর্থবহ করা যেতে পারে বিধায় বর্তমান সমীক্ষায় এসব দিক বিশেষ বিবেচনায় এনে তথ্য অনুসন্ধান ও পর্যালোচনা করা হয়েছে।

বাংলাদেশে বয়স্কভাতা কার্যক্রমের সংক্ষিপ্ত পরিচিতি

বয়স্কভাতা সমাজ কল্যাণ মন্ত্রণালয়ের অধীনে পরিচালিত একটি কল্যাণমূলক কার্যক্রম। বাংলাদেশের দুর্দশাগ্রস্ত, অবহেলিত, আর্থিক দৈন্যে জর্জরিত বয়স্ক জনগোষ্ঠীর আর্থ-সামাজিক অবস্থা বিবেচনায় এনে পৃথিবীর অপরাপর কল্যাণ রাষ্ট্রের ন্যায় এ কার্যক্রমের মাধ্যমে সরকার তাদের জন্যে আর্থিক অনুদান প্রদানের ব্যবস্থা করেছে। বাংলাদেশ সরকার দুঃস্থ ও বার্ধক্যের কারণে যারা দৈহিক পরিশ্রমে অক্ষম ব্যক্তি হিসাবে জীবনের সায়াহ্নকাল অতিবাহিত করছেন তাদের মনোবল জোরদার ও নিরাপত্তাবোধ ফিরিয়ে আনার লক্ষ্যে মূলত বয়স্কভাতা কার্যক্রম প্রবর্তন করে। ১৯৯৮ সালে সর্বপ্রথম ৫০ কোটি টাকা বরাদ্দ দানের মধ্য দিয়ে এ কার্যক্রমের যাত্রা। দেশের সকল ইউনিয়ন পরিষদের প্রতিটি ওয়ার্ডে ১০ জন সর্বাপেক্ষা বয়োজ্যেষ্ঠ দুঃস্থ ব্যক্তিকে মাসে ১০০ টাকা হারে ভাতা প্রদানের ব্যবস্থা গৃহীত হয়। এ সকল বয়োবৃদ্ধদের মধ্যে অর্ধেক মহিলা নির্ধারণ করা হয় এবং সর্বমোট ভাতা-ভোগীর সংখ্যা ছিল ৪১৫১৭০ জন (সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়, ১৯৯৯)। পরবর্তী সরকার ক্ষমতায় এসে বয়োবৃদ্ধ ব্যক্তিদের কল্যাণ এবং তাদের সুযোগ সুবিধার প্রতি অধিক মনোযোগ প্রদান করে। ২০০২-২০০৩ অর্থ বছরে বরাদ্দ বৃদ্ধি করে ৫০ কোটি টাকার স্থলে ৭৫ কোটি টাকায় উন্নীত করা হয় এবং মাথাপিছু ভাতার পরিমাণ ১০০ টাকার স্থলে ১২৫ টাকা প্রদান করা হয়। খ শ্রেণী এবং গ শ্রেণীর পৌরসভার আওতাভুক্ত বয়োবৃদ্ধদেরও এ কর্মসূচির আওতায় নিয়ে আসা হয়। এর ফলে মোট ভাতা-ভোগীর সংখ্যা দাঁড়ায় প্রায় ৫ লক্ষ। বিগত

২০০৩-২০০৪ অর্থ বছরে সরকার বয়স্কভাতার পরিমাণ, বরাদ্দ এবং ভাতা-ভোগীদের সংখ্যা আরও বৃদ্ধি করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে। এ সময় ভাতার পরিমাণ ১২৫ টাকার স্থলে মাথাপিছু ১৫০ টাকায় উন্নীত করা হয় এবং ভাতা-ভোগীর সংখ্যা ৫ লক্ষের স্থলে ১০ লক্ষে উন্নীত করা হয়। এজন্যে বার্ষিক বরাদ্দ রাখা হয় ১৮০ কোটি টাকা। সরকার সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচিকে অধিক গুরুত্ব প্রদান করে ২০০৪-২০০৫ অর্থবছরের প্রস্তাবিত বাজেটে ২৬০ কোটি ৩৭ লক্ষ টাকা বরাদ্দ করে এ ভাতার পরিমাণ ১৫০ টাকার স্থলে ১৬৫ টাকায় উন্নীতকরণের পাশাপাশি ভাতা-ভোগীর সংখ্যা ১০ লক্ষের স্থলে ১৩ লক্ষ ১৫ হাজার করেছে। ২০০৫-২০০৬ সালে ভাতা কার্যক্রমের পরিধি আরো বৃদ্ধি করা হয়। ভাতার পরিমাণ মাসিক ১৮০ টাকা এবং ভাতা-ভোগীর সংখ্যা ১৫ লক্ষ জনে উন্নীত করা হয় এবং এজন্যে বরাদ্দ রাখা হয় ৩২৪ কোটি টাকা। ২০০৬-০৭ অর্থ-বছরে ভাতার হার ২০০ টাকায় নির্ধারণ করা হয় এবং উপকারভোগীর সংখ্যা ১৬ লক্ষ জনে উন্নীত করা হয়। বর্তমানে প্রতিটি ওয়ার্ডে ১০ জনের স্থলে ১২ জনকে বয়স্কভাতা প্রদান করা হচ্ছে। সকল ইউনিয়ন এবং ২৮৫ টি ক, খ ও গ শ্রেণীর পৌরসভার আওতাধীন বয়োবৃদ্ধ ব্যক্তিগণ এ ভাতা ভোগ করছেন, যার মধ্যে অর্ধেক মহিলা। পত্র-পত্রিকার রিপোর্ট ও সমাজসেবা অধিদপ্তর থেকে সংগৃহীত তথ্যের ভিত্তিতে নিম্নে বয়স্কভাতা-ভোগীদের সংখ্যা ও আর্থিক বরাদ্দ সংক্রান্ত তথ্য সারণি আকারে উপস্থাপিত হলো :

সারণি-২ : বয়স্ক ভাতা-ভোগীদের সংখ্যা ও আর্থিক বরাদ্দ সংক্রান্ত তথ্য

অর্থ-বছর	আর্থিক বরাদ্দ (টাকা)	উপকৃতের সংখ্যা
২০০১-২০০২	৪ কোটি ৯৯ লক্ষ ২০ হাজার	৪ লক্ষ ১৫ হাজার ১৭০ জন
২০০২-২০০৩	৭৫ কোটি	৫ লক্ষ জন
২০০৩-২০০৪	১৮০ কোটি	১০ লক্ষ জন
২০০৪-২০০৫	২৬০ কোটি ৩৭ লক্ষ	১৩ লক্ষ ১৫ হাজার জন
২০০৫-২০০৬	৩২৪ কোটি	১৫ লক্ষ জন
২০০৬-২০০৭	-	১৬ লক্ষ জন

সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়াদীন সমাজসেবা অধিদপ্তর বয়স্কভাতা প্রদান কর্মসূচি বাস্তবায়নকারী কর্তৃপক্ষ হিসেবে কাজ করে। প্রার্থী নির্বাচনে সর্বনিম্ন ৬৫ বছর বয়স নির্ধারিত থাকলেও সর্বোচ্চ বয়স্ক ব্যক্তি যিনি শারীরিকভাবে অক্ষম অর্থাৎ সম্পূর্ণরূপে কর্মক্ষমতাহীন ও যার বার্ষিক গড় আয় অনূর্ধ্ব তিন হাজার টাকা তাকে ভাতা প্রদানে অগ্রাধিকার প্রদান করা হয়ে থাকে। শারীরিকভাবে অসুস্থ, মানসিকভাবে অপ্রকৃতিস্থ, প্রতিবন্ধী ও আংশিক কর্মক্ষমতাহীন ব্যক্তিগণকে ক্রমানুসারে অগ্রাধিকার দেয়া হয়ে থাকে। ভাতা কার্যক্রমের নিয়মানুসারে শারীরিক ও মানসিক প্রতিবন্ধীগণও কর্মক্ষমতাহীন বলে গণ্য হয়ে থাকেন। নিঃস্ব, উদ্বাস্ত ও ভূমিহীন, বিধবা, তালাকপ্রাপ্ত, বিপত্রিক, নিঃসন্তান পরিবার থেকে বিচ্ছিন্ন ব্যক্তিগণকে ভাতা প্রাপ্তির জন্যে ক্রমানুসারে অগ্রাধিকার প্রদান করার বিধান রাখা হয়েছে। সর্বোপরি দরিদ্র বয়স্ক মুক্তিযোদ্ধাকে ভাতা প্রাপ্তিতে সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার প্রদান করার নীতিমালা রয়েছে। তবে কোন ব্যক্তি সরকারি কর্মচারি/পরিবারের পেনশন ভোগী সদস্য হলে, দুঃস্থ মহিলা হিসেবে ভিজিডি কার্ডধারী হলে, অন্য কোন ভাবে নিয়মিত সরকারি অনুদান প্রাপ্ত হলে, কোন বেসরকারি সংস্থা/সমাজকল্যাণমূলক প্রতিষ্ঠান হতে আর্থিক অনুদান প্রাপ্ত হলে কিংবা ভবঘুরে হলে বয়স্ক ভাতা প্রাপ্তির জন্যে অযোগ্য বলে বিবেচিত হন।

বয়স্কভাতা প্রদানের জন্যে দরখাস্ত আহবান করে গণমাধ্যম, দৈনিক পত্রিকা ও স্থানীয়ভাবে সর্ব সাধারণকে অবহিত করা হয়। অতঃপর বয়স্কভাতা গ্রহণে আগ্রহীগণ নির্ধারিত ছকে থানা সমাজসেবা কর্মকর্তা বরাবরে আবেদনপত্র পেশ করেন। আবেদনপত্র অনুযায়ী প্রার্থী বাছাইয়ের জন্য থানা পর্যায়ে একটি এবং ইউনিয়নে ওয়ার্ড পর্যায়ে একটি কমিটি রয়েছে। ওয়ার্ড পর্যায়ের কমিটি বয়স্কভাতা প্রদানের জন্যে প্রণীত নীতিমালার আলোকে প্রাথমিকভাবে প্রার্থী বাছাই করে তালিকা প্রণয়ন করে থাকে।

ইউনিয়ন পর্যায়ে ওয়ার্ড কমিটি কর্তৃক বাছাইকৃত বয়স্কভাতা প্রার্থীদের তালিকা থানা কমিটি চূড়ান্ত করে। নির্বাচিত ইউনিয়ন পরিষদ প্রতিনিধি, স্থানীয় গণ্যমান্য ব্যক্তি, মুক্তিযোদ্ধা থানা কমান্ডের প্রতিনিধি, ইউনিয়ন সমাজকর্মী, থানা সমাজসেবা কর্মকর্তা এবং থানা নির্বাহী অফিসার এসব কমিটির সাথে সংযুক্ত।

থানা সমাজসেবা কর্মকর্তা নির্বাচিত ভাতা প্রাপকদের প্রাথমিক তালিকা সংরক্ষণ করেন। কোন বয়স্ক ভাতা প্রাপকের মৃত্যু হলে তার স্থলে একই ওয়ার্ডের অপেক্ষমান তালিকা থেকে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে প্রার্থী নির্বাচিত হয়ে ভাতা গ্রহণের জন্যে তালিকাভুক্ত হয়ে থাকে। প্রতি ওয়ার্ডে তিনজন পুরুষ ও তিনজন মহিলার অপেক্ষমান তালিকা অগ্রাধিকারক্রম অনুযায়ী প্রস্তুত রাখা হয়। প্রার্থী তালিকা চূড়ান্তভাবে অনুমোদিত হওয়ার পর থানা হিসাবরক্ষণ অফিসার সংশ্লিষ্ট ভাতা প্রাপকের নামে পেনশনারদের পিপিও-এর ন্যায় বয়স্কভাতা পরিশোধের বই (পাশ বই) নামে একটি বই ইস্যু করেন যাতে সংশ্লিষ্ট ওয়ার্ড মেম্বর/প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা/থানা নির্বাহী কর্মকর্তা কর্তৃক বয়স্কভাতা প্রাপকের সত্যায়িত ছবি সংযুক্ত থাকে। থানা হেড কোয়ার্টারে অবস্থিত সোনালী ব্যাংক অথবা অন্য কোন তফসিলি ব্যাংকের মাধ্যমে পেনশনের ন্যায় প্রতি মাসে বয়স্কভাতা পরিশোধ করা হয়। তবে কোন ব্যক্তি এককালীন ভাতা উত্তোলন করতে চাইলে তিনি নির্ধারিত সময়ের শেষে তা করতে পারেন। শারিরীক অক্ষমতাজনিত কারণে কিংবা পর্দানশীন হবার কারণে কোন ব্যক্তি ভাতা গ্রহণের জন্যে সশরীরে উপস্থিত হতে না পারলে তিনি অন্য কোন ব্যক্তিকে তাঁর পক্ষে ভাতা গ্রহণের জন্যে মনোনীত করতে পারেন।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক বয়স্কদের কল্যাণে বাস্তবায়নাধীন বয়স্কভাতা কার্যক্রমের কিছু ত্রুটি বিচ্যুতি ও সীমাবদ্ধতা থাকলেও একে সরকারি বয়স্ক সেবা কার্যক্রমের শুভ সূচনা হিসেবে বিবেচনা করা হয়েছে। মূলত এ কার্যক্রমের মাধ্যমেই বাংলাদেশে বার্ষিক সমস্যাকে সরকারিভাবে স্বীকৃতি দেয়া হয়েছে; পাশাপাশি বয়স্কদের অতীত জীবনের কর্মময় অবদানের স্বীকৃতি আনুষ্ঠানিকভাবে দেয়া হয়েছে।

গবেষণার উদ্দেশ্য

বর্তমান গবেষণায় সাধারণ লক্ষ্য ছিল সিলেট জেলার সদর থানার টুকের বাজার ইউনিয়নের ৪টি ওয়ার্ডের বয়স্কদের নিরাপত্তা বিধানে বয়স্কভাতা কতটুকু ভূমিকা পালন করছে তার সঠিক চিত্র তুলে ধরা। এ লক্ষ্যে নিম্নলিখিত সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যাবলী সামনে রেখে গবেষণা কাজটি পরিচালিত হয়েছে :

১. পারিবারিক ও সামাজিক মর্যাদার ক্ষেত্রে বয়স্কভাতা কতটুকু প্রভাব ফেলেছে তা অনুসন্ধান করা
২. ভাতার অর্থনৈতিক গুরুত্ব উদ্ঘাটন করা
৩. ভাতা প্রাপ্তির প্রক্রিয়া বাস্তব ক্ষেত্রে কতটুকু অনুসরণ করা; হচ্ছে তা উদ্ঘাটন করা ও ভাতা প্রাপ্তির ক্ষেত্রে অনুভূত সমস্যা নির্ধারণ করা
৪. এবং ভাতা কর্মসূচিকে অধিকতর সফল করার উপায় উদ্ঘাটন করা।

গবেষণায় ব্যবহৃত পদ্ধতি

গুণাত্মক ও সংখ্যাত্মক গবেষণা নকশার আলোকে বর্তমান গবেষণা কর্মটি পরিচালিত হয়েছে। গুণাত্মক পদ্ধতির মাধ্যমে বাস্তবায়নাবলী বয়স্কভাতা কার্যক্রমের সাফল্য ও সীমাবদ্ধতা চিহ্নিতকরণপূর্বক তার মানোন্নয়নের কার্যকর পস্থা উদ্ঘাটনের নিমিত্তে ভাতা প্রাপ্তদের নিকট থেকে প্রয়োজনীয় মতামত ও সুপারিশ উদ্ঘাটনের বিষয়টি অধিকতর কার্যকর হবে এ বিশ্বাস থেকে বর্তমান সমীক্ষায় গুণাত্মক পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়েছে। প্রত্যক্ষ পরিমাপযোগ্য তথ্যাবলীকে উপস্থাপন ও বিশ্লেষণের উপায় হিসেবে বর্তমান গবেষণায় সংখ্যাত্মক পদ্ধতিও অনুসৃত হয়েছে। উদ্দেশ্যমূলক নমুনায়নের মাধ্যমে সিলেট জেলাবীন সদর থানার টুকের বাজার ইউনিয়নের ১, ২, ৩ ও ৫ নম্বর ওয়ার্ড এর সকল ভাতাপ্রাপ্ত বয়স্ককে গবেষণায় অংশগ্রহণকারী হিসেবে নির্বাচন করে প্রত্যক্ষ সাক্ষাৎকার, পর্যবেক্ষণ ও দলীয় আলাপ আলোচনার (আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক) মাধ্যমে প্রয়োজনীয় তথ্য সংগ্রহ করে বর্তমান গবেষণা কর্মটি সম্পন্ন হয়েছে। সাক্ষাৎকার গ্রহণের পূর্বে গবেষণা এলাকায় নিয়মিত যাতায়াতের মাধ্যমে স্থানীয় গণপ্রতিনিধি, গ্রামের সাধারণ জনগণ ও সর্বোপরি গবেষণায় অংশগ্রহণকারী ভাতা প্রাপ্ত বয়স্কদের সাথে যোগাযোগ স্থাপন করে তাদের সহযোগিতা ও অংশগ্রহণের বিষয়টি নিশ্চিত করা হয়। সাক্ষাৎকার গ্রহণ কালে গবেষণা এলাকায় দীর্ঘদিন (তিন মাস) সকাল-সন্ধ্যা অবস্থান করে প্রত্যক্ষ পর্যবেক্ষণ, আলাপ-আলোচনা ও গল্প-গুজবের মধ্য দিয়ে অংশগ্রহণমূলক নৃতাত্ত্বিক প্রক্রিয়ায় গবেষণার প্রয়োজনীয় তথ্য সংগৃহীত হয়েছে। গবেষকগণ সরাসরি তথ্য সংগ্রহ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করে তাদের পেশাগত দক্ষতা ও পদ্ধতিগত জ্ঞানের যথাযথ প্রয়োগের মাধ্যমে বস্তুনিষ্ঠ তথ্য সংগ্রহের সর্বোত্তম প্রচেষ্টা চালিয়েছেন। দীর্ঘক্ষণ সমীক্ষা এলাকায় অবস্থান এবং এলাকার সাধারণ মানুষ ও উত্তরদাতাদের সাথে আন্তরিক সম্পর্ক স্থাপনের মাধ্যমে অনেক অব্যক্ত তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে।

গবেষণায় প্রবীণ বয়সী কারা ?

প্রবীণ বয়সের নিম্নসীমা নিয়ে বিশ্বের বিভিন্ন দেশের মধ্যে পার্থক্য রয়েছে। এমন কি একই দেশে বিভিন্ন ব্যক্তি ও প্রতিষ্ঠানের মধ্যেও এ বিষয়ে মতপার্থক্য বিরাজমান। বাংলাদেশেও প্রবীণ বয়সের নিম্নসীমা নির্ধারণে ভিন্নতা রয়েছে। বাংলাদেশ প্রবীণ হিতৈষী সংঘ ও জরা বিজ্ঞান প্রতিষ্ঠান ৫৫ বছরকে প্রবীণ বয়সের নিম্নসীমা বিবেচনা করে। বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর বিভিন্ন তথ্য প্রদানের ক্ষেত্রে ৬০ বছরকে প্রবীণ বা বয়স্ক জনসংখ্যার বয়সের নিম্নসীমা ধরা হয়েছে। এছাড়া বাংলাদেশে চাকুরি থেকে অবসর গ্রহণের যে বয়স নির্ধারণ করা হয়েছে তা থেকেও প্রবীণ বয়সের নিম্নসীমার একটা স্বীকৃতি মিলে, যদিও তা সুনির্দিষ্ট নয়।

বাংলাদেশে সরকারি চাকরি থেকে অবসর গ্রহণের বয়স ৫৭ বছর হলেও কোন কোন সরকারি প্রতিষ্ঠানে এ বয়স ৬০ বছর। আবার সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক ও বিচারপতিদের ক্ষেত্রে এ বয়সসীমা ৬৫ বছর। বাংলাদেশের মানুষের গড় আয়ু বৃদ্ধি পেয়েছে বিধায় এ দিকটি মাথায় রেখে চাকরির বয়সসীমা পুনর্নির্ধারণের বিষয়টিও বর্তমানে আলোচিত হয়ে থাকে। আবার বর্তমানে বয়স্কভাতা দানের নীতিমালায় ৬৫ বছর বা তদূর্ধ্ব বয়সীদেরকে বয়স্ক হিসেবে বিবেচনা করা হয়েছে (সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়, ২০০৫)। বর্তমান গবেষণা কর্মটি যেহেতু ভাতা প্রাপ্তবয়স্কদের নিয়ে, সঙ্গত কারণেই এখানে ৬৫ বছর বা তদূর্ধ্ব বয়সী ব্যক্তিবর্গ বয়স্ক হিসেবে বিবেচিত হয়েছেন।

গবেষণায় অংশগ্রহণকারী ভাতাভোগী বয়স্কদের সাধারণ বৈশিষ্ট্য

সমীক্ষাধীন চারটি ওয়ার্ডে যে ৪২ জন দরিদ্র বয়স্ক ব্যক্তি ভাতা কার্যক্রমের অন্তর্ভুক্ত হবার সুযোগ পেয়েছেন তাঁদের মধ্যে পুরুষের সংখ্যা বেশি ছিল (পুরুষ ২৩ জন, মহিলা ১৯ জন)। অংশগ্রহণকারীদের বয়সের বিন্যাসে দেখা যায় যদিও তাদের একটি ক্ষুদ্র অংশ ৮০ বছর অতিক্রম করেছেন, অধিকাংশই (৫৪.৭৬ শতাংশ) ছিলেন ৬১-৭০ বছর বয়সের মধ্যে এবং তাঁদের গড় বয়স ছিল ৭০.২৬ বছর। অংশগ্রহণকারী বয়স্কদের মধ্যে এমন কাউকে পাওয়া যায়নি যিনি প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষা গ্রহণ করেছেন। মহিলাদের সকলেই নিরক্ষর ছিলেন এবং পুরুষদের মধ্যে মাত্র একজন লিখতে-পড়তে পারেন বলে জানিয়েছেন। নাজুক আর্থ-সামাজিক পরিস্থিতি ও শিক্ষা সম্পর্কে তাদের পূর্ব-পুরুষদের অসচেতনতা এরূপ স্বল্প শিক্ষার জন্য দায়ী বলে আলাপ-আলোচনা ও সামগ্রিক পর্যবেক্ষণে মনে হয়েছে। ভাতাপ্রাপ্ত বয়স্ক মহিলাদের ৮৪.২২ শতাংশ বিধবা হলেও পুরুষদের ক্ষেত্রে বিপত্তীকের সংখ্যা তুলনামূলকভাবে কম (৪৭.৮২ শতাংশ)। কাজেই দাম্পত্য জীবন-কালের ক্ষেত্রে পুরুষরা মহিলাদের তুলনায় সুবিধাভোগী গোষ্ঠী বলে প্রতীয়মান হয়েছে। বিয়ের সময় বাংলাদেশে সাধারণত মহিলাদের বয়স পুরুষদের তুলনায় অনেক কম থাকে বলে স্বাভাবিকভাবেই বার্ষিক্যে মহিলারা অধিক সংখ্যায় বৈধব্য বরণ করে থাকেন। অবশ্য উন্নত বিশ্বে মহিলাদের গড় আয়ু পুরুষের তুলনায় বেশি হয় বলে বিভিন্ন সমীক্ষার ফলাফল থেকে জানা যায় (International Federation on Ageing, 1985)। আজীবন খাদ্য বৈষম্য, চিকিৎসা সুবিধার অপ্রতুলতা, অবহেলা ও বঞ্চনার পাশাপাশি অধিক সন্তান জন্মদানের মত নানাবিধ কারণ বাংলাদেশে মহিলাদের গড় আয়ু পুরুষের তুলনায় কম হওয়ার পেছনে মুখ্য ভূমিকা পালন করে। সমীক্ষাধীন ভাতাভোগী বয়স্ক মহিলাদের প্রায় অধিকাংশই জানান যে, তাদের জীবিত সন্তান সংখ্যা ৫ জনের অধিক। সন্তান-সন্ততি, নাতি-নাতনি নিয়ে যৌথ পরিবারেই গ্রামীণ বয়স্কদের একটি বড় অংশ বসবাস করে থাকেন।

উল্লেখযোগ্য ফলাফল বিশ্লেষণ

সমীক্ষাধীন ভাতাভোগীদের ৫৪ শতাংশই যৌথ পরিবারে বসবাস করছেন বলে জানা যায়। যৌথ পরিবারে বয়স্কদের প্রয়োজন ও চাহিদা পরিপূরণ হবার সুযোগ একক পরিবারের তুলনায় অপেক্ষাকৃত বেশি হলেও সমীক্ষাধীন ভাতাভোগী বয়স্করা দরিদ্র পরিবারের সদস্য বিধায় পরিবারে তাদের সকল চাহিদা পূরণ হয় না। আন্তরিকতা থাকলেও তাদের সন্তান-সন্ততিরা তাদের সকল প্রয়োজন কেবলমাত্র দারিদ্র্যের কারণে পূরণ করতে পারে না বলে

শারীরিক নানা জটিলতা সত্ত্বেও ভাতাভোগী বয়স্কদের এক চতুর্থাংশেরও বেশি একরকম বাধ্য হয়ে নানা ধরনের কায়িক শ্রমের সাথে নিয়োজিত ছিলেন বলে জানা যায়। প্রায় এক তৃতীয়াংশ ভাতাভোগী বয়স্ক নিজের আয় উপার্জনের উপর সম্পূর্ণ নির্ভরশীল থেকে জীবিকা নির্বাহ করছেন বলে জানিয়েছেন। ছেলে-মেয়ে, আত্মীয়স্বজন, পাড়া-প্রতিবেশী ইত্যাদি উৎস থেকে বাকী বয়স্করা সাহায্য-সহযোগিতা পেয়ে থাকলেও স্বাভাবিক জীবন যাপনের জন্য তা যথেষ্ট নয় বলে তারা জানিয়েছেন। নিচের সারণিতে বয়স্কদের ব্যক্তিগত চাহিদা পূরণের উৎসসমূহ প্রদর্শিত হয়েছে।

সারণি-৩ উত্তরদাতাদের ব্যক্তিগত চাহিদা পূরণের উৎস সম্পর্কিত তথ্যের বিন্যাস

চাহিদা পূরণের উৎস	উত্তরদাতার সংখ্যা		মোট
	পুরুষ	মহিলা	
নিজের উপার্জন	০৭(৩০.৪৩%)	০৫(২৬.৩২%)	১২(২৮.৫৭%)
ছেলের উপার্জন	১০(৪৩.৪৮%)	০৮(৪২.১০%)	১৮(৪২.৮৬%)
নিজের উপার্জন ও মেয়ের সাহায্য	০১(৪.৩৫%)	০১(৫.২৬%)	০২(৪.৭৬%)
অন্যান্য (আত্মীয়স্বজন, প্রতিবেশী)	০৫(২১.৭৪%)	০৫(২৬.৩২%)	১০(২৩.৮১%)
মোট	২৩(১০০%)	১৯(১০০%)	৪২(১০০%)

বি. দ্র. : বন্ধনীর মধ্যে উপস্থাপিত সংখ্যা শতাংশ নির্দেশক।

অংশগ্রহণকারী ভাতাভোগীদের কারোই চাষযোগ্য ভূমি না থাকার কারণে কায়িক পরিশ্রমই তাদের একমাত্র ব্যক্তিগত উপার্জনের উৎস বলে জানা যায়, যা বয়স বাড়ার সাথে সাথে প্রচণ্ড ঝুঁকির মধ্যে নিপতিত হয়। এ বাস্তবতায় সরকার কর্তৃক প্রদত্ত বয়স্কভাতা তাদের জন্যে এক অসাধারণ সহযোগিতা ও ভাতা-ভোগীদের সকলেই ভাতা প্রাপ্তির বিষয়টিকে তাদের জন্যে পরম সৌভাগ্যের বলে বর্ণনা করেছেন। তাদের প্রায় ৮৬ শতাংশই জানিয়েছেন যে, বয়স্কভাতা পাবার ফলে তাদের জীবন মানের ইতিবাচক পরিবর্তন হয়েছে। এ প্রসঙ্গে নিচের সারণিটি লক্ষণীয় :

সারণি-৩ উত্তরদাতাদের ব্যক্তিগত চাহিদা পূরণের উৎস সম্পর্কিত তথ্যের বিন্যাস

বয়স্কভাতা পাবার পরবর্তী জীবনমান	উত্তরদাতাদের সংখ্যা		মোট
	পুরুষ	মহিলা	
পরিবর্তন হয়েছে	২১(৯১.৩০%)	১৫(৭৮.৯৫%)	৩৬(৮৫.৭১%)
পরিবর্তন হয়নি	০২(৮.৭০%)	০৪(২১.০৫%)	০৬(১৪.২৯%)
মোট	২৩(১০০%)	১৯(১০০%)	৪২(১০০%)

ভাতা প্রাপ্তি তাদেরকে কিছুটা হলেও পরনির্ভরশীলতার হাত থেকে রক্ষা করেছে বলে সকল ভাতাভোগী অভিমত ব্যক্ত করেছেন। ভাতা পাবার পূর্বে ছোটখাট প্রয়োজনে তাদের পরিবারের অন্য সদস্যদের বিশেষ করে ছেলেদের কাছে হাত পাততে হত। এ প্রসঙ্গে একজন ভাতাভোগী মহিলা বলেন,

“আমার শরীর দুর্বল, কাজকর্ম করতে পারি না। ছেলের সংসারে থাকি। অসুস্থতা আমার নিত্য সঙ্গী। আমার স্বামীর নিজস্ব ভূমিজমা না থাকার কারণে তিনি যেমন অন্যের ও মতে দিনমজুরী দিয়ে জীবিকা নির্বাহ করতেন আমার

ছেলেও একইভাবে জীবিকা নির্বাহ করে। তার স্ত্রী সন্তানদের নিয়ে সংসার চালাতে অনেক কষ্ট হয়। উপরন্তু আমার মত একজন নির্ভরশীল ও অসুস্থ মানুষ তার সংসারের বোঝাকে আরো বাড়িয়ে তুলেছে। এ কারণে নিজেকে সংসারের বোঝা মনে হতো। বয়স্কভাতা পাবার পর থেকে আমার অবস্থার অনেক পরিবর্তন হয়েছে। ভাতার অর্থ দিয়ে এখন আমি ঔষধ পথ্য নিজেই কিনতে পারি। ছোটোখাট প্রয়োজনীয় জিনিস যেমন তেল, সাবান, পান, সুপারি ইত্যাদি কিনতে এখন আর ছেলের কাছে হাত পাততে হয় না। ভাতার টাকার সামান্য অংশ ছেলের হাতে তুলে দিতে পারি যা সামান্য হলেও কাজে লাগে। আমি এখন আগের চাইতে অনেক ভাল আছি।”

বাংলাদেশে প্রচলিত সমাজকাঠামো ও ভূমি উত্তরাধিকার আইনের দুর্বলতার কারণে বার্ষিক্যে পুরুষের তুলনায় মহিলারা আর্থিকভাবে খুব খারাপ অবস্থায় থাকেন। বার্ষিক্যে পুরুষের কিছু সম্পত্তির মালিকানা থাকার সম্ভাবনা ও সামর্থ্য অনুযায়ী কাজকর্ম করে কিছু উপার্জনের সুযোগ থাকলেও মহিলাদের ক্ষেত্রে মূলত সন্তানদের উপর নির্ভরশীল হওয়া ছাড়া আর কোন উপায় থাকে না। এ কারণে বয়স্ক ভাতা দ্বারা মহিলারা বেশি মাত্রায় উপকৃত হয়েছেন বলে সামগ্রিক পর্যবেক্ষণে লক্ষ্য করা যায়। ভাতার অর্থ খরচের নিজস্ব স্বাধীনতার ক্ষেত্রে মহিলারা পুরুষের তুলনায় বেশি সুবিধাভোগী বলে গবেষণার ফলাফলে লক্ষ্য করা যায়। গ্রামাঞ্চলের পরিবারগুলোতে পুরুষের উপার্জন ও সংসারের আর্থিক সহযোগিতা দানের বিষয়টি বাধ্যতামূলক হলেও মহিলাদের ক্ষেত্রে তা নয়। সে জন্যে হয়তবা বার্ষিক্যে যে কোন উৎস থেকে একজন মহিলা অর্থ সংস্থান করতে পারলেও পরিবার তার উপর জোরালো কোন প্রত্যাশা পোষণ করে না। বস্তুত এ কারণে ভাতাভোগী মহিলারা ভাতার অর্থ পুরুষের তুলনায় স্বাধীনভাবে নিজের হাতে খরচ করতে পারেন বলে পর্যবেক্ষণ থেকে ধারণা করা যায়।

ভাতার অর্থ বয়স্কদের কিছুটা আর্থিক নিরাপত্তা বিধান করতে পারলেও বয়স্কদের সম্মান ও মর্যাদা বৃদ্ধিতে খুব বেশি কার্যকর ভূমিকা পালন করতে পেরেছে বলে সমীক্ষার ফলাফলে প্রতীয়মান হয়নি। ভাতাভোগী সমীক্ষাধীন বয়স্কদের প্রায় তিন-চতুর্থাংশ (৭৩.৮১ শতাংশ) জানিয়েছেন যে, বয়স্কভাতা পাওয়ার পর তাদের মর্যাদাগত অবস্থানের কোন পরিবর্তন ঘটেনি। এ প্রসঙ্গে নিচের সারণিটি লক্ষণীয় :

সারণি-৫ উত্তরদাতাদের মর্যাদা বৃদ্ধিতে বয়স্কভাতার প্রভাব

মর্যাদা বৃদ্ধিতে বয়স্কভাতার প্রভাব	উত্তরদাতার সংখ্যা		মোট
	পুরুষ	মহিলা	
মর্যাদা বৃদ্ধি পেয়েছে	০৮(৩৪.৭৮%)	০৩(১৫.৭৯%)	১১(২৬.১৯%)
পূর্বের অবস্থা	১৫(৬৫.২২%)	১৬(৮৪.২১%)	৩১(৭৩.৮১%)
মোট	২৩(১০০%)	১৯(১০০%)	৪২(১০০%)

বাংলাদেশের পারিবারিক পরিমণ্ডলে বয়স্করা এমনিতেই সম্মান ও মর্যাদা পেয়ে থাকেন যদিও বর্তমানে তা ক্ষয়িষ্ণু। এ কারণে বাড়তি আয় দিয়ে মর্যাদা বৃদ্ধির বিষয়টি বেশিরভাগ বয়স্কদের ক্ষেত্রে কার্যকর না হওয়ার বিষয়টি অস্বাভাবিক নয়। এ প্রসঙ্গে একজন ভাতাভোগী পুরুষের মন্তব্য উল্লেখযোগ্য:

“পরিবারে ও সমাজে বয়স্কদের এমনিতেই প্রায় প্রত্যেকে মান মর্যাদা দেয়। মুরব্বীদের সবাই মায়ার চোখে দেখে, বিপদে পড়লে সাহায্য করে। ছেলে-মেয়েরা বাবার আয় না থাকলেও রুগ্ণ বাবার উপর রাগ করে না। খারাপ ব্যবহার করে না। তাই ভাতা পেলেই কি, না পেলেই কি! মুরব্বীদের মান-মর্যাদা এমনিতেই ভালো আছে। তবে ভাতা পেলে তার নিজের কিছু সুবিধা হয়, অভাবের সংসারের উপর থেকে কিছুটা চাপ কমে।”

ভাতার পরিমাণ তাঁদের প্রয়োজনের তুলনায় কতটুকু যথাযথ সে সম্পর্কে জানতে চাইলে গবেষণায় অংশগ্রহণকারীদের অর্ধাংশের ও বেশি (৫২.৩৮ শতাংশ) ভাতার পরিমাণ ঠিক আছে বলে মতামত ব্যক্ত করেছেন। অবশ্য লিঙ্গভেদে এ মতামতের ব্যাপক তারতম্য পরিলক্ষিত হয়। পুরুষদের ক্ষেত্রে এ সংখ্যা ছিল এক-তৃতীয়াংশ এবং মহিলাদের ক্ষেত্রে তা প্রায় তিন-চতুর্থাংশ। পুরুষরা মহিলাদের তুলনায় বহির্মুখী এবং খরচের হাতও বেশি, একারণে তাদের চাহিদাও বেশি। তাই ভাতার সামান্য অর্থ তাদের কাছে অপ্রতুল অনুভূত হওয়া স্বাভাবিক। ভাতার অপ্রতুলতার কথা পুরুষ বয়স্করা অধিক সংখ্যায় বললেও নারী-পুরুষ নির্বিশেষে প্রায় সকলেই ভাতা পেয়ে সন্তুষ্ট বলে জানিয়েছেন। এ প্রসঙ্গে নিচের সারণিটি লক্ষণীয়:

সারণি-৬ : ভাতার অর্থ কতটুকু যথাযথ সে সম্পর্কে উত্তরদাতাদের মূল্যায়ন

মূল্যায়ন	উত্তরদাতার সংখ্যা		মোট
	পুরুষ	মহিলা	
পরিমাণ ঠিক আছে	০৮(৩৪.৭৮%)	১৪(৭৩.৬৮%)	২২(৫২.৩৮%)
পরিমাণ চাহিদার তুলনায় কম	১৫(৬৫.২২%)	০৫(২৬.৩২%)	২০(৪৭.৬২%)
মোট	২৩(১০০%)	১৯(১০০%)	৪২(১০০%)

ভাতাভোগীদের প্রায় ৬৭ শতাংশের কোন আয়মূলক কাজকর্ম না থাকায় ও ব্যক্তিগত আয় না থাকায় ভাতার অর্থ প্রাপ্তির বিষয়টি তাঁদের আয়ের একটি উৎস হিসেবে কাজ করে এবং এ অর্থ তাঁদের ত্রাণিকালীন প্রয়োজন কিছুটা হলেও পরিপূরণ করতে পারছে বলেই মূলত তাঁরা এরূপ সন্তোষ প্রকাশ করেছেন বলে পর্যবেক্ষণে মনে হয়। তাঁরা মতামত দেন যে, ভাতার টাকা তাঁরা নিজের হাতে খরচ করতে পারেন, এখন আর কারও উপর নির্ভর করতে হয় না এবং সংসারেরও কিছুটা সহায়তা করে থাকেন। এ প্রসঙ্গে একজন ভাতাভোগী পুরুষের মন্তব্য ছিল এরকম :

“ভাতা পাবার আগে আমার কোন আয় ছিল না। আমার শরীর অসুস্থ ও দুর্বল বলে কাজকর্ম করতে পারি না। সংসারের কেউ কিছু না বললেও কাজ-কর্ম না করার কারণে আমার খুব খারাপ লাগে। আমার ছেলে অন্যের জমিতে কাজ করে সংসার চালায়। তারা খুব কষ্টে চলে। এজন্যে আমি দরকারেও কোন সময় তার কাছে হাত পাততাম না, কষ্টের কথা বলতাম না। ভাতা পাবার পর আমার কষ্ট কমেছে। আমি আমার দরকার পূরণ করতে পারছি। সংসারের জন্যেও কিছু খরচ করতে পারছি। নাতী-নাতনীদের দু'এক টাকা উপহারও দিতে পারছি। এতে আমার খুব ভাল লাগে, ভাতা পেয়ে আমি খুব সন্তুষ্ট।”

ভাতার অর্থের সামান্য একটি অংশ সংসারের কাজে ব্যয় হলেও ভাতাভোগীরা তাদের ব্যক্তিগত প্রয়োজন পরিপূরণেই মূলত তাদের এ অর্থ ব্যয় করে থাকেন। ভাতার অর্থ দিয়ে তারা তাদের অপরিহার্য জীবন উপকরণ ও চিকিৎসা ব্যয়ের একটা অংশ পরিপূরণ করতে পারছেন বলে জানা যায়। অবশ্য এক্ষেত্রে কিছু ব্যতিক্রম পরিলক্ষিত হয়। প্রকট দারিদ্র্য ও সংসারে উপার্জনের কাজে নিয়োজিত ব্যক্তির অসুস্থতা এবং বিশেষ আপদকালীন প্রয়োজনে কখনও কখনও বয়স্ক ব্যক্তির ভাতার অর্থ দিয়ে সংসারের ব্যয় মেটাতে হয়। একজন ভাতাভোগী বয়স্ক জানান ভাতা পাবার পর তার সেই অর্থ দিয়ে পরিবারের সব সদস্যদের নিয়ে তিনি একমাস ভালভাবে খরচ করেন। তার পর আর তার কাছে কোন অর্থ অবশিষ্ট থাকে না। তার একান্ত ব্যক্তিগত এ বাস্তবতায় তিনি ভাতার অর্থকে অপব্যর্থ বলে বর্ণনা করেছেন। নিচে সারণির মাধ্যমে ভাতার অর্থ খরচের খাতসমূহ বর্ণিত হয়েছে।

সারণি-৭: প্রাপ্ত ভাতার অর্থের খাতভিত্তিক খরচের বিন্যাস*

খরচের খাতসমূহ	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
চিকিৎসা ও ঔষধ পথ্য বাবদ	২৯	৬৯.০৫
পান, সুপারি, চা, সিগারেট ও ফলমূল বাবদ	৩৫	৮৩.৩৩
সংসার বাবদ	৩১	৭৩.৮১
নাতি-নাতনিদের কিছু কিনে দেয়া বাবদ	১৩	৩০.৯৫

*একাধিক উত্তর

বয়স্কভাতা কার্যক্রমের কতিপয় সীমাবদ্ধতা

বর্তমান সমীক্ষায় বয়স্কভাতা কার্যক্রমের নানা সীমাবদ্ধতার বিষয় উদঘাটিত হয়েছে। বয়স্কভাতা কার্যক্রমের নীতিমালা মূল্যায়নে গবেষণায় অংশগ্রহণকারীরা প্রত্যক্ষভাবে মতামত ব্যক্ত করতে না পারলেও তাদের সামগ্রিক বক্তব্য থেকে নীতিমালা ও প্রায়োগিক উভয় ক্ষেত্রের কিছু গুরুত্বপূর্ণ সীমাবদ্ধতা চিহ্নিত করা যেতে পারে। দ্রব্যমূল্যের ক্রমবর্ধমান হারের সাথে বয়স্কভাতার অর্থ যে অপ্রতুল এ বিষয়টি সুস্পষ্ট। অবশ্য এ বিষয়টি অনুধাবন করে সরকার বয়স্কভাতার পরিমাণ এ যাবত ছয় বার পুনর্নির্ধারণ করেছে। সর্বশেষ নির্ধারিত ভাতার পরিমাণকে বিবেচনা করে বর্তমান সমীক্ষাটি পরিচালিত হয়েছে। এতে ভাতাভোগীদের অধিকাংশই তাদের প্রাপ্ত ভাতার পরিমাণকে চাহিদার তুলনায় যৎসামান্য বলে মতামত ব্যক্ত করেছেন। এ প্রসঙ্গে একজন ভাতাভোগী মহিলা বলেন:

“আমার শরীর অসুস্থ, নিয়মিত ডাক্তারের কাছে যেতে হয়। ভাতার সব টাকা ডাক্তারকে দিয়ে দেই। সরকার যদি আরও কিছু সাহায্য করত তাহলে তা দিয়ে ঔষধপত্র কিনতে পারতাম। টাকার অভাবে শাড়ী কিনতে পারি না কত দিন! ভাল কিছু খেতে মন চায়, পয়সা নেই বলে তা আর জোগাড় হয় না।”

তাদের সমপর্যায়ের অনেকেই ভাতা কার্যক্রমের আওতার বাইরে থেকে যাচ্ছেন বলে ভাতাভোগীরা ভাতা কার্যক্রমের পরিধিগত সীমাবদ্ধতা চিহ্নিত করেছেন। কোন কোন ক্ষেত্রে ভাতা নির্বাচনে নিরপেক্ষতার বিষয়টি উপেক্ষিত হচ্ছে বলে জানা যায়। স্থানীয় প্রতিনিধিদের নিকটজন ও আত্মীয়-স্বজন এক্ষেত্রে প্রাধান্য পেয়ে থাকেন বলেও অভিযোগ পাওয়া গিয়েছে। বয়স্কভাতা প্রাপ্তির জন্যে নির্ধারিত বয়সের নীতিমালা অনুসরণের ক্ষেত্রে কিছুটা দুর্বলতা লক্ষ্য

করা যায়। কিছু ক্ষেত্রে দেখা যায় বয়স ৬৫ না হওয়া সত্ত্বেও জনপ্রতিনিধিদের সুনজরের কারণে কোন ব্যক্তি ভাতা পাবার জন্যে নির্বাচিত হয়েছেন। জনসংক্রান্ত নির্ভরযোগ্য তথ্যের সীমাবদ্ধতা থাকলেও সঠিক পর্যবেক্ষণের মাধ্যমে ভাতাপ্রার্থীদের মোটামুটি গ্রহণযোগ্য বয়স নির্ধারণ কঠিন নয়। একই কারণে আর্থ-সামাজিক অবস্থা ভাল থাকা সত্ত্বেও ভাতা প্রক্রিয়ায় অন্তর্ভুক্ত হয়েছেন এমন কয়েকজন বয়স্ক ব্যক্তির সন্ধান মিলেছে গবেষণা এলাকায়। নারী-পুরুষের সমানুপাতিক হার নিশ্চিত করার প্রমাণও পাওয়া যায়নি। মাঠ পর্যায়ে ভাতাভোগী নির্বাচনে সরকারি তদারকির অভাবকে তাঁরা এজন্যে দায়ী করেছেন। গবেষণায় অংশগ্রহণকারী সকল বয়স্ক ব্যক্তি ভাতার অর্থ পাওয়ার নিয়মাবলীকে জটিল, ঝামেলাযুক্ত এবং শারীরিকভাবে অক্ষম ব্যক্তির জন্য অতিকষ্টের বিষয় হিসেবে বর্ণনা করেছেন। ভাতার অর্থ তুলতে একাকী শহরে যেতে বেশির ভাগের সমস্যা বিধায় একজন সঙ্গীসহ তার যাতায়াত খরচ ভাতার একটি অংশকে অনর্থক অথচ অপরিহার্যভাবে কমিয়ে ফেলে বলে তারা হতাশা ব্যক্ত করেছেন। এক্ষেত্রে বয়স্ক ব্যক্তিটি যদি চলাচলে অক্ষম কিংবা খুব বেশি মাত্রায় অসুস্থ থাকেন তাহলে তার বিড়ম্বনার মাত্রা আরো অনেক বেশি হয় বলে তারা জানান। ভাতা গ্রহণের জন্য ব্যক্তি মনোনয়নের বিকল্প ব্যবস্থা থাকলেও বয়স্কদের পক্ষে নির্ভরযোগ্য ব্যক্তি নির্বাচন করা কষ্টসাধ্য বলে তারা এ প্রক্রিয়াকে তাদের জন্যে ফলদায়ক বিবেচনা করেন না।

বয়স্কভাতা কার্যক্রমের মানোন্মুখনে কতিপয় সুপারিশ

বর্তমান সমীক্ষায় অংশগ্রহণকারী ভাতাভোগী বয়স্কদের নিজস্ব অভিজ্ঞতার আলোকে ভাতা সংক্রান্ত সমস্যা মোকাবেলায় সম্ভাব্য করণীয় সম্পর্কে তাদের মতামত ও পরামর্শ উদ্ঘাটন করা হয়। সমীক্ষায় অংশগ্রহণকারীরা বয়স্কভাতাকে কিভাবে অধিকতর কার্যকর ও অর্থবহ করা যায় সে সম্পর্কে গুরুত্বপূর্ণ মতামত এবং সুপারিশ তুলে ধরেন। এ প্রসঙ্গে নিচের সারণিটি লক্ষণীয় :

সারণি-৮ঃ বয়স্ক ভাতা কার্যক্রমকে আরও অর্থবহ ও কার্যকর করার জন্য উত্তরদাতাদের মতামত ও সুপারিশের বিন্যাস

মতামত ও সুপারিশ	উত্তরদাতাদের সংখ্যা	শতকরা
ভাতার পরিমাণ বৃদ্ধি	৪০	৯৫.২৪
ভাতা প্রাপ্তদের সংখ্যা বৃদ্ধি	২৩	৫৪.৭৬
বাড়িতে ভাতা প্রাপ্তির নিশ্চয়তা	১১	২৬.১৯
ভাতা প্রাপ্তির সময়সীমা কমিয়ে আনা	৩৮	৯০.৪৮
বয়স্ক ভাতা প্রাপ্তিতে জনপ্রতিনিধিদের স্বজন প্রীতি বদ্ধ করা	০৩	৭.১৪

*একাধিক উত্তর

সীমাবদ্ধতাসমূহকে অতিক্রম করে বয়স্কভাতার মতো একটি অত্যাবশ্যকীয় কার্যক্রমকে অধিকতর বাস্তবমুখী ও কার্যকর করার জন্যে বর্তমান গবেষণার সামগ্রিক তথ্য পর্যালোচনা করে এবং ভাতাভোগী বয়স্কদের মতামতের ভিত্তিতে কতিপয় ভবিষ্যত কর্মপন্থা চিহ্নিত করা হয়েছে। পর্যায়ক্রমিক ভাবে এগুলো উল্লেখ করা হলো :

ভাতার অর্থের পরিমাণ বর্তমান বাজার মূল্যে সাথে যাতে ন্যূনতম সামঞ্জস্যপূর্ণ হয়, সরকারের সামর্থ্য অনুযায়ী সে দিকটি পুনর্বিবেচনা করার পাশাপাশি ভাতাভোগীর সংখ্যা এমনভাবে বৃদ্ধি

করা দরকার যাতে দেশের সকল অসহায় ও দরিদ্র বয়স্ক ব্যক্তি ভাতা কার্যক্রমের আওতাভুক্ত হতে পারেন। এ লক্ষ্যে বিশেষ তহবিল গঠনের নানাবিধ উদ্যোগ গ্রহণ করা জরুরী। পাশাপাশি সম্ভাব্য ভাতাভোগীর নির্বাচন প্রক্রিয়ায় স্থানীয় গণপ্রতিনিধিদের সাথে সরকারি কর্মচারীদের যৌথ অংশগ্রহণ ও তদারকির মাধ্যমে স্বচ্ছতা ও নিরপেক্ষতা নিশ্চিত করা দরকার যাতে প্রকৃত অসহায় ও দরিদ্র বয়স্করা এ কার্যক্রমের সুফল ভোগ করতে পারে। গবেষণা এলাকায় বয়স্কভাতা ও বিধবাভাতা কার্যক্রমের দ্বৈততা পরিলক্ষিত হয়েছে। কোন ক্ষেত্রে একই ব্যক্তি দু'ধরনের ভাতা কার্যক্রমের আওতাভুক্ত হয়েছেন। অন্যদিকে প্রকৃত অভাবী বয়স্কটি বাদ পড়ে গিয়েছেন। এজন্যে সুষ্ঠু সমন্বয় ও তদারকির বিষয়টি বিশেষত মাঠ পর্যায়ে নিশ্চিত করা দরকার যাতে দ্বৈততা প্রতিরোধের পাশাপাশি প্রকৃত অভাবী বয়স্ক ব্যক্তিটিকে নির্বাচন করা যায়। এক্ষেত্রে স্থানীয় গণপ্রতিনিধিদের পাশাপাশি স্থানীয় সম্মানিত ব্যক্তিবর্গ ও বয়স্কদের সমন্বয়ে একটি আলাদা যাচাই-বাছাই কমিটি গঠন করা যেতে পারে যারা সরকারি কর্মচারীদের সাথে সমন্বিতভাবে কাজ করবেন। অর্থাৎ স্থানীয় নেতৃত্ব, বয়স্ক ব্যক্তিবর্গ ও সরকারি কর্মচারির সাথে এমন একটি কার্যকর সমন্বয় গড়ে তোলা দরকার যাতে জনগণের সক্রিয় অংশগ্রহণে কার্যক্রমটি অধিকতর ফলপ্রসূ হতে পারে।

ভাতাভোগী বয়স্কদের বিশেষ দুর্যোগকালে যেমন অতিমাত্রায় অসুস্থতা, পরিবারের উপার্জনকারী ব্যক্তির আকস্মিক মৃত্যু ইত্যাদি ক্ষেত্রে ভাতার পাশাপাশি এককালীন বিশেষ সহায়তার ব্যবস্থা এবং উৎসবে তাদের সামান্য হলেও উৎসব ভাতা দেবার ব্যবস্থা করা সম্ভব হলে হতদরিদ্র বয়স্করা অধিকতর আর্থিক ও মানসিক তৃপ্তি লাভ করতে পারতেন। ভাতার অর্থ স্থানীয় প্রতিনিধিদের উপস্থিতিতে সরকারি কর্মচারি বাড়িতে গিয়ে বয়স্ক ব্যক্তির হাতে তুলে দিলে ভাতা উত্তোলন ব্যয় ও শারীরিক কষ্টের হাত থেকে বয়স্করা মুক্তি লাভ করতে পারতেন। সমন্বয় ও তদারকির মাধ্যমে বর্তমান জনবল কাঠামোতেই সরকার এ বিষয়টি সহজেই বাস্তবায়ন করতে পারে।

বয়স্কভাতার অর্থ দিয়ে কর্মক্ষম কোন ভাতাভোগী উপার্জনমূলক কাজ করতে আগ্রহ প্রকাশ করলে তাকে প্রয়োজনীয় সহযোগিতা দানের ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে পারলে ভাতাভোগীদের অনেকেই উদ্বুদ্ধ হবেন ও বার্ষিক্যকে কিছুটা হলেও কর্মময় ও সচ্ছল করে তুলতে পারবেন। সর্বোপরি দেশের সকল জনগণের অর্থনৈতিক অবস্থা পরিবর্তনের কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করা অত্যাवশ্যক। দরিদ্র পরিবারগুলোর আর্থিক অবস্থা পরিবর্তনের মাধ্যমে এমন পরিবেশ সৃষ্টি করা দরকার যাতে পরিবারেই বয়স্ক ব্যক্তিটির যাবতীয় চাহিদা পরিপূরণ ও সেবা লাভের বিষয়টি নিশ্চিত হয়। অন্যথায় ক্রমবর্ধমান বয়স্ক জনগোষ্ঠী ভাতাপ্রাপ্তির যোগ্য ব্যক্তিদের তালিকায় যুক্ত হবেন এবং এক পর্যায়ে এ কার্যক্রম নিয়মিতভাবে চালিয়ে নিয়ে যাওয়া ও চাহিদার সাথে কার্যক্রমের সামঞ্জস্য বিধান করা রাষ্ট্রের পক্ষে বিশাল এক চ্যালেঞ্জ হয়ে পড়বে। সাথে সাথে সচ্ছল পরিবারে বয়স্ক ব্যক্তি অবহেলিত হলে তার প্রতিকারে রাষ্ট্রীয় বিধি-বিধানের প্রচলন করা প্রয়োজন। সচ্ছল পরিবারগুলোতে ক্রমবর্ধমান বয়স্ক সেবা সংক্রান্ত শৈথিল্যের অভিজ্ঞতা থেকে এ ধরনের আইনী পূর্বপ্রস্তুতির যৌক্তিকতা রয়েছে।

যে কোন কার্যক্রমের মনোন্নয়নে নিয়মিত গবেষণা ও মূল্যায়নের মাধ্যমে তার সীমাবদ্ধতা, সাফল্য, সম্ভাবনা ইত্যাদি দিক সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ অপরিহার্য। দুর্ভাগ্যজনক সত্য হলো

বয়স্কভাতা কার্যক্রমের মনোন্নয়নে এধরনের ব্যবস্থা নেই। যার কারণে বাস্তবায়নকারী প্রতিষ্ঠান কার্যক্রমের সীমাবদ্ধতাগুলো চিহ্নিত করে তা মোকাবেলা করার প্রয়োজনীয় কলাকৌশল নির্ধারণ ও বাস্তবায়নে তথ্যের অপরিপূর্ণতা সংক্রান্ত সংকটে আক্রান্ত। এমনকি ভাতা লাভের যোগ্য বয়স্কদের সংখ্যা নিরূপণ করা এখন পর্যন্ত সম্ভব হয়নি (Salam and Kabir, 2003)। এ সীমাবদ্ধতা অতিক্রমের জন্যে পৃথক গবেষণা ও মূল্যায়ন সেল গঠন করা যেতে পারে অথবা কোন স্বনামধন্য গবেষণা প্রতিষ্ঠানের হাতে দায়িত্ব অর্পণ করা যেতে পারে, যাতে তারা কার্যক্রম সম্পর্কে নিয়মিত বাস্তবভিত্তিক তথ্য সরবরাহ করে কার্যক্রমকে যুগোপযোগী ও বাস্তবমুখী করার দিক নির্দেশনা দিতে পারেন। পাশাপাশি প্রকল্প পরিচালনার একটি জাতীয় উচ্চ ক্ষমতাসম্পন্ন কমিটি গঠন করা যেতে পারে, যার সদস্য থাকবেন বয়স্ক সমস্যা বিষয়ে বিশেষজ্ঞ ব্যক্তিবর্গ। এ কমিটি প্রচলিত কার্যক্রম মূল্যায়ন ও কার্যক্রমের মানোন্নয়নে নিয়মিত কার্যকর কর্মপন্থা নির্ধারণে সহযোগিতা করতে পারে।

উপসংহার

বয়স্কদের কল্যাণে বয়স্কভাতা কার্যক্রম এক যুগান্তকারী শুভ সূচনা। ইতোমধ্যে এ কার্যক্রম দেশে-বিদেশে সংশ্লিষ্টজনদের কাছে ব্যাপকভাবে প্রশংসিত হয়েছে। কার্যক্রমের অপরিহার্যতার প্রমাণও ইতোমধ্যে সুস্পষ্ট হয়েছে। কিছু সীমাবদ্ধতার বিষয় অস্বীকার করার উপায় না থাকলেও গ্রামীণ হতদরিদ্র পরিবারের অসহায় বয়স্কদের কল্যাণে এ কার্যক্রম ইতিবাচক ভূমিকা পালন করছে। কাজেই এ কার্যক্রমের সুফল সিংহভাগ দরিদ্র বয়স্ক জনগণের কাছে পৌঁছে দেয়া জরুরী। স্বল্পোন্নত দেশের একটি সরকারের পক্ষে বৃহত্তর জনগোষ্ঠীর সকলকে অন্তর্ভুক্ত করা অতীব কঠিন বিধায় এ কার্যক্রমের সহায়ক শক্তি হিসেবে দেশের বেসরকারি উন্নয়ন সংগঠনগুলো কার্যকর ভূমিকা পালন করতে পারে। যৌবনে যে বয়স্ক জনগোষ্ঠী তাদের শ্রম দিয়ে দেশের অর্থনীতিতে অবদান রেখেছেন বার্ষিক্যের অসহায়ত্বে তাদের পাশে এসে দাঁড়ানো সরকারি-বেসরকারি উভয় ধরনের প্রতিষ্ঠানসমূহের নৈতিক দায়িত্ব। বার্ষিক্যে নিরাপত্তা লাভের বিষয়টি প্রতিটি নাগরিকের সাংবিধানিক অধিকার। যৌবনের কর্মময় জীবনের স্বীকৃতির অনন্য নিদর্শন হিসেবে পৃথিবীর প্রায় প্রতিটি দেশেই বয়স্কদের নিরাপত্তা বিধানে নানা উদ্যোগ গৃহীত হয়ে থাকে যেখানে সরকারি-বেসরকারি উভয়ের সক্রিয় অংশগ্রহণ পরিলক্ষিত হয়ে থাকে। সামাজিক দায়বদ্ধতার দিকটি বিবেচনা করে বেসরকারি উন্নয়ন সংগঠনগুলো বয়স্কদের কল্যাণে সরকারের পাশাপাশি কাজ করবে এটি একটি যৌক্তিক প্রত্যাশা। প্রচলিত বয়স্কভাতা কার্যক্রমের দুর্বলতাসমূহ দূর করে কঠোর তদারকি ও নিয়মানুবর্তিতার মাধ্যমে এ কার্যক্রম বাস্তবায়ন করা সম্ভব হলে দরিদ্র বয়স্ক জনগোষ্ঠী অধিকতর সুফল ভোগ করতে পারবে বলে আশা করা যায়।

তথ্য নির্দেশিকা

- সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয় (২০০৫). চার বছরে সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার. বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।
- সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয় (প্রতিষ্ঠান শাখা) (১৯৯৯). বয়স্কভাতা কার্যক্রম এবং বিধবা ও স্বামী পরিত্যক্তা দুস্থ মহিলাদের ভাতা প্রদান কার্যক্রম (প্রার্থী বাছাইয়ের নীতিমালা ও অর্থ পরিশোধের পদ্ধতি). গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার. বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।
- রহমান, এ. এস. এম. আতীকুর (২০০০). বাংলাদেশে বার্ধক্যের বিভিন্ন দিক. প্রবীণ হিতৈষী পত্রিকা. ৩৭ বর্ষ ১ম ও ২য় সংখ্যা. বাংলাদেশ প্রবীণ হিতৈষী সংঘ জরা বিজ্ঞান প্রতিষ্ঠান, ঢাকা
- রহমান, এ. এস. এম. আতীকুর (১৯৯৮). ১৯৯৯-আন্তর্জাতিক প্রবীণ বর্ষ এবং বাংলাদেশ. প্রবীণ হিতৈষী পত্রিকা. ৩৫ বর্ষ ২য় সংখ্যা অক্টোবর, ৯৮।
- রহমান, এ. এস. এম. আতীকুর (১৯৯৯). প্রবীণদের কল্যাণ বিধানে সমাজের নৈতিক দায়িত্ব. প্রবীণ হিতৈষী পত্রিকা. ৩৬ বর্ষ ১ম ও ২য় সংখ্যা, নভেম্বর, ৯৮-অক্টোবর, ৯৯।
- আহম্মদ, মোঃ ফয়সল (১৯৯৯). দেশে দেশে বয়স্ক নাগরিক এবং তাঁদের জন্যে রাষ্ট্রীয় ও সামাজিক ভাবনা. প্রবীণ হিতৈষী পত্রিকা. ৩৬ বর্ষ ১ম ও ২য় সংখ্যা, নভেম্বর, ৯৮-অক্টোবর, ৯৯।
- International Federation on Ageing (1985). *Women and Ageing Around the world*. Publication division. Washington, USA
- Kabir, M. (1991). "Ageing in Bangladesh: Its Social, Economic and Health consequence" Unpublished paper presented at the workshop an Dissemination of Current Statistics Organized by Bangladesh Bureau of Statistics (BBS), UNDP and CIDA. Dhaka. Bangladesh.
- Kabir, Dr. Md. Humayun (1994). "Demographic and Socio-economic Aspect of Ageing in Bangladesh". Ageing of Asian population: 52-57.
- Moody, H. R. (1998). *Aging concepts and Controversies (2nd edition)*. Pine Forge Press. California. USA.
- Ministry of Welfare (1987). *Encyclopedia of Social Work in India(Volume-iii)*, Government of India. New Delhi.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods (2nd edition)*. Sage Publications. California. USA.
- Rabbani, G. and Hossain (1981). *Population projection of Bangladesh (1995-2025)*. Bangladesh Bureau of Statistics, PP-38.

- Rahman, A.S.M Atiqur (2004). Ageing sitation in Bangladesh. *Bangladesh Journal of Geriatrics*. Vol. 40 No. 1&2, October-2004
- Ritchie, Mark A. and Ms. Kathleen Bowling Tiffay (eds.) (2000). *"Uncertainty Rules Our Lives: The Situation of older people in Bangladesh"*. Help Age International. Asia/pacific Regional Development Center. Chiang My. Thailand.
- Salam, M.A. and M. Kabir (2003). *Boisko Bhata* Scheme for Elderly Population: What are the Lessons learned from it. In Kabir, M. (ed.) (2003). *The Elderly Contemporary Issue (2003)*. Bangladesh Association of Gerontology. Dhaka, Bangladesh.
- Scobie, Jane and Graham S. (eds.) (2002). *State of the World's Older People 2002*. Help Age International. London.
- Sobhan, Rahman (ed.) (2000). *"Ageing in Bangladesh: Issues and Challenges"*. Report No. 23. Center for Policy Dialogue. Dhaka. Bangladesh.
- United Nations (1994). *"The Elderly and Family in Developing Countries"*. Occasional Papers Series. No. 13, United Nations. Vienna.
- U.S. Census Bureau (2006). IDB Summary Demographic Data for Bangladesh. In <http://www.census.gov/cgi-bin/ipc/idbsum.pl?cty=BG> as viewed on September 16, 2006
- U.S. Department of State (2002). Bangladesh Country Report on Human Rights Practices-2000. In <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2000/sa/692.htm> as viewed on September 27, 2002.