21. समय की पाबंदी

श्री एच.बी. वटिया, मुख्य शाखा कामिनी बैंक, केन्या के प्रबंधक सोच रहे थे कि वे उनकी शाखा में कर्मचारियों की समय की पाबंदी को (punctuality) पुनर्स्थापित (restoration) करने के लिए क्या करें । अधिकांश कर्मचारी दिन में कई बार काम से छुट्टी मार देते थे जिसके परिणामस्वरूप काम अधूरे रह जाते थे। इसके अलावा उसे पूरा करने के लिए ओवरटाइम का भुगतान भी करना पड़ता था।

आम तौर पर केन्या के अन्य बैंकों को इस समस्या का सामना नहीं करना पड़ रहा था, केन्या में एक अन्य भारतीय बैंक (भारत बैंक) की शाखाएं को छोड़कर। अन्य स्थानीय और ब्रिटिश बैंक अपने कर्मचारियों की उचित उपस्थिति सुनिश्चित करने के लिए पर्याप्त नियंत्रण रखने में सक्षम थे।

शुरू में श्री वटिया ने समय पर काम करने के लिए कर्मचारियों को मनाने की कोशिश की। उन्हें कई अवसरों पर उपदेश भी दिया था। इनमें से कोई भी समस्या को हल करने में मददगार नहीं हुआ । इन तरीकों पर असफल होने के बाद, उन्होंने अंततः न सुधरने वाले कर्मचारियों को कुछ सजा दी। इससे कुछ सुधार हुआ लेकिन वांछित नहीं ।श्री वटिया ने यह भी महसूस किया कि इस पद्धति का लंबे समय तक उपयोग करने से वास्तव में अधिक गंभीर समस्या हो सकती है। इसलिए, उन्होंने इस स्थिति का विश्लेषण करने और समस्या के मूल कारण की पहचान करने के लिए सोचा।

आदतों पर उनकी जांच से पता चला कि अनधिकृत "समय" व्यक्तिगत काम (जैसे खरीदारी, मित्रों से मिलना, कुछ अन्य व्यक्तिगत काम, कॉफी पीना आदि) के लिए जा रहा था। पकडे जाने पर सब काफी पीने जाने का बहाना करते थे। श्री वटिया ने देखा कि शाखा में कोई कैंटीन सुविधाएं उपलब्ध नहीं हैं और न ही वहां कोई जगह है जहां इसे स्थापित किया जा सकता है। ब्रिटिश और अन्य स्थानीय बैंकों ने इस उद्देश्य के लिए पर्याप्त प्रावधान कर रखा था।

एक स्वचालित कॉफी वेंडिंग मशीन लगवाई गई, लेकिन यह कदम सफल नहीं हुआ, क्योंकि कर्मचारियों ने शिकायत की कि कॉफी की गुणवत्ता (quality) मानक (standard) नहीं थी। कर्मचारियों ने विरोध किया और मशीन का इस्तेमाल करने से इनकार कर दिया।

श्री वटिया यह भी देखा कि शाखा के मस्टर रोल में किसी कर्मचारी को किसी कार्यवश बाहर जाना पड़े तो उसे चिन्हित करने का कोई प्रावधान नहीं था, न ही अनुपस्थिति अवधि को अंकित करने का।

इस स्थिति पर काबू पाने के लिए, उन्होंने 'अंदर और बाहर' ट्रे के साथ मुख्य द्वार पर एक "समय घड़ी" स्थापित करने का फैसला किया और कर्मचारियों को उनके आगमन, प्रस्थान और अनुपस्थिति अवधि अंकन के लिए उपस्थिति कार्ड का उपयोग करने को कहा गया। अधिकृत काम के लिए बाहर अधिकारी / पर्यवेक्षक द्वारा प्रमाणित करने पर ही जाया जा सकता था।

यह विचार शाखा के कर्मचारियों द्वारा यूनियन की नोटिस में ला दिया गया। इस विचार का विरोध शुरू हुआ। श्री वटिया ने, उनसे कहा कि यह तरीका उपस्थिति रिकॉर्ड करने की एक वैज्ञानिक पद्धति थी और इसे गलत साबित करना संभव नहीं था। कुछ ऐसा हुआ कि उसी अवधि के दौरान के तीन कर्मचारियों की सेवाओं को बेईमानी और धोखाधड़ी के लिए समाप्त कर दिया गया । उन्होंने उपस्तिथि रिकॉर्ड (muster roll) में प्रस्थान के चिह्नित समय को बदल दिया था, इस प्रकार काम न किये समय के लिए भी ओवरटाइम का दावा ठोंक दिया था । यह तथ्य मस्टर रोल के समय समय पर रिकॉर्ड की फोटोकॉपी से साबित हो गया जो श्री वटिया ने बिना किसी को बताये अक्सर रात में आकर कर ली थीं।

श्री वटिया ने यूनियन प्रतिनिधियों को बताया कि "समय घड़ी" की शुरूआत से कर्मचारियों के द्वारा समय को बदलने की गलत प्रथा समाप्त हो जाएगी और कैसे यह कर्मचारियों के लिए दीर्घकालिक भविष्य के लाभ में होगा। यूनियन वाले इस बात को स्वीकार करने के लिए लगभग तैयार हो गए, लेकिन अभी भी पूरी तरह से आश्वस्त नहीं थे ।

तब तक क्षेत्रीय प्रबंधक को स्टाफ यूनियन के अध्यक्ष से ‘‘समय घड़ी’’ के बारे में पता चल गया और उन्होंने श्री वटिया को सुझाव दिया गया कि चूँकि केन्या में किसी अन्य बैंक ने इस प्रक्रिया को अपनाया नहीं था, इस लिए श्री वटिया को यह योजना केन्या बैंकर्स एसोसिएशन के सचिव से स्वीकृत करा लेनी चाहिए।

सचिव के पास जाना बेकार साबित हुआ । वह पुरानी ब्रिटिश परंपराओं को मानने वाले व्यक्ति थे और वहां बैंकिंग उद्योग में एक ‘‘समय घड़ी’’ की शुरुआत के विचार से ही हैरान थे। उन्हें यह समझाने के सभी प्रयास विफल हुए कि इसमें कुछ भी गलत नहीं था और प्रमुख निगमों के अधिकांश कार्यालयों में यह व्यवस्था चल रही थी। व्यक्तिगत रूप से संपर्क करने पर कोई भी अन्य बैंक इस विचार सहमत नहीं हुआ।

क्षेत्रीय प्रबंधक अकेले इस कदम को लेने के लिए तैयार नहीं हुए और वटिया को इस विचार को त्याग देने को कहा।

श्री वटिया 30 साल बाद आज भी अपने दोस्तों को यह कहानी सुनाते समय सोचतें है आखिर उनसे गलती कहाँ हुई?