ഒബിസി ക്വാട്ടയുടെ ആദ്യ ഗുണഭോക്താവ്

"ഞങ്ങളുടെ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾ തനിയെ വന്നുകൊണ്ടിരുന്നു, മികവ് പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതിനായി ഒരാൾക്ക് അധികം കഷ്ടപ്പെടേണ്ടി വരുന്നില്ല. ഒരു പരിധിക്കപ്പുറം മികവ് കാട്ടാൻ ശ്രമിച്ചാൽ പിഴ ഈടാക്കിയേക്കാം", ഫാക്കൽറ്റി ടീ ക്ലബ്ബിൽ കാപ്പി കുടിക്കുമ്പോൾ ഡോ. നരേന്ദ്ര മോഹൻ തമാശയായി പറഞ്ഞു.

ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടും അദ്ദേഹത്തിന്റെ തൊഴിലുടമയും തമ്മിലുള്ള കരാറനുസരിച്ച് ഡെപ്യൂട്ടേഷനിലാണ് ഡോ. മോഹൻ ഐഎംഎക്സിൽ എത്തിയത്. വർഷത്തിൽ മൂന്ന് മാസം വരെ തൊഴിലുടമയുടെ ജോലികൾ നിർവഹിക്കാൻ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് അദ്ദേഹത്തെ അനുവദിക്കണം. പകരം, തൊഴിലുടമ ശമ്പളത്തിലെ വ്യത്യാസവും (ഏകദേശം 1/3) ഡെപ്യൂട്ടേഷൻ അലവൻസും വഹിക്കുകയും ചെയ്തു. മറ്റുള്ളവരെ അപേക്ഷിച്ച് അദ്ദേഹം കൂടുതൽ കോഴ്സുകൾ പഠിപ്പിച്ചു. തൊഴിലുടമ ഏൽപ്പിക്കുന്ന ജോലികൾക്കു പുറമേ അക്കാദമിക് അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ, ഗവേഷണം, എംഡിപി മുതലായ ചുമതലകളും നിർവഹിച്ചു.

എന്നാൽ, ഡെപ്യൂട്ടേഷൻ അവസാനിച്ചപ്പോൾ, ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് അദ്ദേഹത്തിന് വിടുതലോ സ്ഥിരം നിയമനമോ നൽകിയില്ല. അതിനാൽ അവധി ശമ്പളം, ഗ്രാറ്റുവിറ്റി, പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് തുടങ്ങിയ ആനുകൂല്യങ്ങളൊന്നും തൊഴിലുടമയിൽനിന്ന് ലഭിച്ചില്ല. ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് പ്രൊഫസർ സ്ഥാനം വാഗ്ദാനം ചെയ്തെങ്കിലും ഇൻക്രിമെന്റ് 9 മാസം വൈകുന്ന തരത്തിലാണ് ഉത്തരവ് നൽകിയത്. ഡെപ്യൂട്ടേഷനിൽ ലഭിച്ചതിനേക്കാൾ കുറഞ്ഞ ശമ്പളമാണ് നിശ്ചയിച്ചതും.

അദ്ദേഹം എംബിഎ ചെയർമാന്റെ ചുമതല വഹിച്ചപ്പോൾ പ്രവേശനം മൂന്നിരട്ടിയായി. അതേ സമയത്താണ്, നാലാമത്തെ ശമ്പള പരിഷ്കരണം വന്നത്. എന്നാൽ, ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തിന് മുമ്പ് തന്നേക്കാൾ 2 ഇൻക്രിമെന്റ് കുറവായിരുന്ന ഒരു പ്രൊഫസറേക്കാൾ 3 ഇൻക്രിമെന്റുകൾ കുറച്ചാണ് അദ്ദേഹത്തിന് ലഭിച്ചത്. ഇത്തരം നിരവധി അന്യായങ്ങൾ അദ്ദേഹത്തിന് നേരിടേണ്ടിവന്നു.

"എന്നിരുന്നാലും, അവസാനത്തേത് മാസ്റ്റർ സ്ട്രോക്ക് ആയിരുന്നു. ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റ് ഒരു HAG സ്കെയിൽ അവതരിപ്പിച്ചു. അപ്പോഴേക്കും ഞാൻ കരിയറിന്റെ അവസാന ഘട്ടത്തിലെത്തിയിരുന്നു. അന്ന് എനിക്ക് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിൽ 25 വർഷത്തിലധികം സർവ്വീസുണ്ടായിരുന്നു, ഈ നേട്ടത്തിലെത്തുന്ന ആദ്യത്തെ ഫാക്കൽറ്റി. എന്നാൽ, ഗവൺമെന്റ് മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾക്കും ഉത്തരവുകൾക്കും വിരുദ്ധമായി പ്രവർത്തന മികവ് സംബന്ധിച്ച് പ്രത്യേക മാനദണ്ഡങ്ങൾ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് നിശ്ചയിച്ചു. പ്രവർത്തനമികവ് വിലയിരുത്തുന്ന സമിതിയിലെ അംഗങ്ങൾക്ക് കള്ളം പറയേണ്ടിവന്നു. എന്നിട്ടും ഞാൻ യോഗ്യത നേടി. അവസാന ശ്രമമെന്ന നിലയിൽ, ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് തീരുമാനം നടപ്പാക്കുന്നത് 3 വർഷം നീട്ടിവച്ചു, അങ്ങനെ ഞാൻ വിരമിച്ചു. ബോർഡിന്റെ അംഗീകാരത്തിനായി വിഷയം എത്തിയപ്പോൾ ചില അംഗങ്ങൾ മറ്റു താൽപ്പര്യങ്ങൾ കാരണം തുല്യത, ന്യായം എന്നിവക്കുനേരെ കണ്ണടച്ചു. രസകരമെന്നു പറയട്ടെ, ഒരു സൂപ്പർആനുവേഷൻ പ്രൊഫസർക്ക് പൂർണ്ണ പ്രൊഫസറായി ആറ് വർഷം സർവ്വീസുണ്ടെങ്കിൽ, പ്രവർത്തന മികവ് പരിഗണിക്കാതെ HAG സ്കെയിൽ നൽകാമെന്ന് ബോർഡ് തീരുമാനിച്ചു", ഡോ. മോഹൻ പറഞ്ഞു. അങ്ങനെ, മൂല്യനിർണ്ണയ സമിതി പ്രവർത്തന മികവില്ലാത്തവരെന്ന് വിലയിരുത്തിയവർ ഉൾപ്പെടെ എല്ലാ പ്രൊഫസർമാർക്കും HAG സ്കെയിൽ ലഭിച്ചു. 25 വർഷത്തെ വിശിഷ്ട സേവനമുള്ള ഡോ. മോഹന് ഒഴികെ.

"അപ്പോൾ നിങ്ങൾക്ക് ഒരു പ്രയോജനവും ലഭിച്ചില്ലേ"? ചില യുവ ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ ചോദിച്ചു.
"ഇല്ല, ഇല്ല. എനിക്ക് ഒരിക്കൽ ലഭിച്ചു, പക്ഷേ ഒബിസി ക്വാട്ട അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള സംവരണം കാരണം. ഞാൻ ഒബിസി വിഭാഗത്തിൽ പെടുന്നില്ലെങ്കിലും" –- ഡോ. മോഹൻ പറഞ്ഞു.
"എങ്ങനെ?" ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾക്ക് കൂടുതൽ ജിജ്ഞാസ തോന്നി.
"യഥാർത്ഥത്തിൽ, ഇവിടെ ചേരുമ്പോൾ എനിക്ക് കുറച്ച് പ്രായമുണ്ടായിരുന്നു, ഏകദേശം 40 വയസ്സ്. 20 വർഷത്തെ സർവീസ് മാത്രമേ ബാക്കിയുള്ളൂ. പിന്നീട് സർക്കാർ വിരമിക്കൽ പ്രായം 62 വർഷമായി വർദ്ധിപ്പിച്ചു, എനിക്ക് അപ്പോഴും പൂർണ്ണ പെൻഷന് അർഹതയുണ്ടായിരുന്നില്ല, ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് എന്റെ സർവീസ് ട്രാൻസ്ഫർ ശരിയായി കൈകാര്യം ചെയ്തിരുന്നെങ്കിൽ അത് സാധിക്കുമായിരുന്നു. 2007 ൽ കേന്ദ്ര സർക്കാർ ഒബിസി ക്വാട്ട കൊണ്ടുവരികയും പിജിപി ഇൻടേക്ക് 54% വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടുകയും ചെയ്തു. അതൊരു മികച്ച അവസരമായിരുന്നു. എന്നാൽ ഫാക്കൽറ്റിയുടെ കടുത്ത ക്ഷാമം ഉണ്ടായിരുന്നതിനാൽ പല ഐഐഎമ്മുകളും എതിർത്തു. അതിനെ പ്രതിരോധിക്കാൻ കേന്ദ്ര സർക്കാർ 15/3/2007 ലെ കണക്കനുസരിച്ച് റോളുകളിൽ ഉണ്ടായിരുന്നവരുടെ വിരമിക്കൽ തീയതി 62 ൽ നിന്ന് 65 വർഷമായി വർദ്ധിപ്പിച്ചു. 2008 ജൂൺ 6 ന് ഞാൻ വിരമിക്കേണ്ടതായിരുന്നു. ഒബിസി ക്വാട്ടയ്ക്കെതിരെ സുപ്രീം കോടതിയിലും കൊൽക്കത്ത ഹൈക്കോടതിയിലും കേസ് ഉണ്ടായി. പക്ഷേ കോടതികൾ ഹർജി തള്ളി. ഞങ്ങൾക്ക് ഒബിസി ക്വാട്ട അംഗീകരിക്കേണ്ടിവന്നു. അത് എനിക്ക് ഐഎംപിയിൽ പിജിപി ഇൻടേക്ക് ആദ്യ വർഷം 85% വർദ്ധിപ്പിക്കാനും അടുത്ത വർഷം അത് 10% മറികടക്കാനും അവസരം നൽകി".

“ഒന്നാമതായി, എനിക്ക് മൂന്ന് വർഷത്തെ അധിക സേവനം മുഴുവൻ ശമ്പളത്തോടെ ലഭിച്ചു. പിന്നീട് 20 വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയായപ്പോൾ മുഴുവൻ പെൻഷൻ ആനുകൂല്യവും നൽകി. അതും പുതുക്കിയ ശമ്പളത്തിൽ. ഗ്രാറ്റുവിറ്റി, ലീവ് എൻക്യാഷ്മെന്റ്, മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങൾ എന്നിവയും അങ്ങനെ തന്നെയായിരുന്നു. ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് നിരസിച്ചതിനെ അത് നികത്തി. അങ്ങനെ ഒബിസി ക്വാട്ടയുടെ യഥാർത്ഥ ഗുണഭോക്താവാണ് ഞാൻ. ഒബിസി വിദ്യാർത്ഥികൾ ജൂൺ 22 ന് ചേർന്നു, പക്ഷേ 2008 ജൂൺ 6 ന് വിരമിക്കൽ ഒഴിവാക്കി, ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിലെ ഒബിസി ക്വാട്ടയുടെ ആദ്യ ഗുണഭോക്താവായി ഞാൻ മാറി. നിങ്ങൾക്കറിയാമോ, മനുഷ്യൻ ഇച്ഛിക്കുന്നത് ദൈവം സാധിക്കുന്നു” ഡോ. മോഹൻ പുഞ്ചിരിച്ചു.

“ഓ. വേറെ എന്തെങ്കിലും?” ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ കൂട്ടത്തോടെ ചിരിച്ചു.

"‘എന്റെ കാലത്ത് മറ്റൊരു ഫാക്കൽറ്റി അംഗത്തിനും ചെയ്യാൻ കഴിയാത്ത എല്ലാത്തരം അക്കാദമിക് പ്രവർത്തനങ്ങളിലും അക്കാദമിക് അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ ജോലികളിലും ഏർപ്പെടാൻ എനിക്ക് അവസരം ലഭിച്ചു. മാത്രമല്ല, ഐഎംഎക്സിലെ ആദ്യത്തെ ഡീൻമാരിൽ ഒരാളായി എന്നെ നിയമിച്ചു. ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിൽ നിന്ന് കേന്ദ്ര സർക്കാർ സ്ഥാപനമായ ഐഎംപിയിലെ ആദ്യത്തെ ഡയറക്ടറായി എന്നെ നിയമിക്കുകയും ചെയ്തു. ഏതാനും മാസങ്ങൾക്ക് മുമ്പ്, 5 വർഷത്തെ അവധി അനുവദിക്കുന്നതിനായി പുതിയ നിയമങ്ങൾ കൊണ്ടുവന്നു. ഐഎംഎക്സിനെക്കുറിച്ച് എനിക്കുണ്ടായിരുന്ന എല്ലാ സ്വപ്നങ്ങളും നിറവേറ്റാൻ ഇത് എന്നെ സഹായിച്ചു. സമഗ്രമായ വളർച്ചയ്ക്കും സാമ്പത്തിക ഭദ്രതയ്ക്കും എനിക്ക് സംഭാവന നൽകാൻ കഴിയും. ഞാൻ ഐഎംപിയിൽ ചേർന്നപ്പോൾ, 60 പിജിപി വിദ്യാർത്ഥികളുടെ അവസാന ബാച്ച് പാസായിരുന്നു, 5 വർഷത്തിനുശേഷം ഞാൻ തിരിച്ചെത്തിയപ്പോൾ, 300 വിദ്യാർത്ഥികളുടെ ആദ്യ ബാച്ച് പ്രവേശനം നേടി. 7 വർഷത്തിനുള്ളിൽ 5 മടങ്ങ് വർദ്ധന. ഇവിടെ ആദ്യ കോൺഫറൻസ് നടത്താൻ ഞാൻ പാടുപെട്ടു, പക്ഷേ ഐഎംപിയിൽ 5 വർഷത്തിനുള്ളിൽ 17 കോൺഫറൻസുകൾ സംഘടിപ്പിക്കാൻ എനിക്ക് കഴിഞ്ഞു. ഐഎംപിയിൽ 11-ാം വർഷം ഡോക്ടറൽ പ്രോഗ്രാം ആരംഭിച്ചപ്പോൾ ഞങ്ങൾ ഇവിടെ 15 വർഷം എടുത്തു. വർഷത്തിൽ ഒരു എഫ്ഡിപി നടത്താൻ ഞങ്ങൾ പാടുപെട്ടു, അവിടെ ഞങ്ങൾക്ക് 5 വർഷത്തിനുള്ളിൽ 50 പ്രോഗ്രാമുകൾ സംഘടിപ്പിക്കാൻ കഴിഞ്ഞു. എല്ലാത്തിനും മേലെ നഗരങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന എക്സിക്യൂട്ടീവുകളിലേക്ക് ഓൺലൈൻ പ്രോഗ്രാം വഴി പിജിപി വ്യാപിപ്പിക്കാൻ ഞങ്ങൾക്ക് കഴിയും. 5 വർഷത്തിനുള്ളിൽ നമുക്ക് 85 കോടി രൂപയുടെ കോർപ്പസ് ഫണ്ട് വളർത്തിയെടുക്കാനും സാധിക്കും. ഞാൻ വേറെ എന്താണ് ആഗ്രഹിക്കേണ്ടത്. ‘ ബിൻ മാംഗെ ഹീ ഭഗവാൻ നെ കുച്ച് ദേ ദിയാ ഇത്നാ, കി മാംഗെ മേ ആനെ ലഗി ഹേ ശരം മുഝ്കോ‘ –- ഡോ. മോഹൻ പറഞ്ഞു.

യുവ ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ അത്ഭുതപ്പെട്ടു. ഇതിനുവേണ്ടിയാണോ MHRD HAG സ്കെയിൽ അവതരിപ്പിച്ചത്? എന്നാൽ, പ്രവർത്തന മികവിനെക്കുറിച്ച് ഒരാശങ്കയുമില്ലാതെ ജീവിതത്തിൽ ഏറ്റവും ഉയർന്ന സ്കെയിൽ ലഭിക്കുമെന്ന് അവർ സന്തോഷത്തോടെ പറഞ്ഞു. ഈ രീതിയിൽ ഇന്ത്യയിൽ മികച്ചതും ലോകോത്തരവുമായ മാനേജ്മെന്റ് സ്ഥാപനം സൃഷ്ടിക്കാൻ കഴിയുമോ എന്നും അവർ ആലോചിച്ചു.

ഈ കഥ രസകരമായ ഒരു കേസ് പഠനത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ്. ഇതിന് ഒരു സമാന്തരമുണ്ട്. ക്രിക്കറ്റ് താരം ക്രിസ് ഗെയ്‌ലിന്റെ പ്രവർത്തന മികവ് അളക്കുന്ന അഭിമുഖം:

ഗെയ്ൽ:- സർ, ഞാൻ 118 പന്തിൽ നിന്ന് 211 റൺസ് നേടി. നിർണായക മത്സരത്തിൽ ടീമിനെ വിജയിപ്പിച്ചത് ഞാനാണ്. എനിക്ക് "എ" റേറ്റിംഗ് ലഭിക്കണം. മാനേജ്മെന്റ്:- നിങ്ങൾ 17 സിക്സറുകളും 23 ഫോറുകളും അടിച്ചു. അത് നല്ലതാണ്, പക്ഷേ നിങ്ങൾ ചെയ്തത് പുതിയ കാര്യമല്ല. അതിനാണ് ഞങ്ങൾ നിങ്ങളെ ടീമിലെടുത്തത്. ഇത് പുതിയ കാര്യമല്ലാത്തതിനാൽ, ഞാൻ അതിനെ "ഇന്നൊവേഷൻ ലാക്കിംഗ്" എന്ന് അടയാളപ്പെടുത്തും.
ഗെയ്ൽ:- പക്ഷേ സർ, ഞാൻ സാഹചര്യത്തിനനുസരിച്ച് കളിച്ചു. ഞാൻ 21 സിംഗിൾ എടുത്തു.
മാനേജ്മെന്റ്:- കൃത്യമായി പറഞ്ഞാൽ, നിങ്ങളുടെ പ്രകടനം സ്ഥിരതയുള്ളതല്ല. നിങ്ങൾ 15 ഡോട്ട് ബോളുകളും കളിച്ചു. ഇതിനർത്ഥം, നിങ്ങൾ വിഭവങ്ങൾ ഒപ്റ്റിമൈസ് ചെയ്യുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടു എന്നാണ്.
ഗെയ്ൽ:- പക്ഷേ...
മാനേജ്മെന്റ്:- കൂടാതെ, നിങ്ങൾ ഒരു ടീം കളിക്കാരനല്ലെന്ന് സൂചിപ്പിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നു. മറ്റ് ടീമംഗങ്ങൾ 112 റൺസ് നേടി, നിങ്ങൾ മാത്രം 211 റൺസ് എടുത്തു.
ഗെയ്ൽ:- എന്ത്??
മാനേജ്മെന്റ്:- അതെ. അപ്പോൾ, മൊത്തത്തിൽ, നിങ്ങൾക്ക് ഈ വർഷം "C" റേറ്റിംഗ് ലഭിക്കുന്നു. സ്ഥിരത, നവീകരണം, ഉപയോഗം, ടീം വർക്ക് എന്നിവ മെച്ചപ്പെടുത്തുക.