Is Small Beautiful (E)?

ചെറുത് മനോഹരമാണോ?

"നിർമ്മാണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ പൂർത്തിയാക്കുന്നതിലെ കാലതാമസം, പരിമിതമായ മനുഷ്യശക്തിയിലൂടെ കൈകാര്യം ചെയ്യൽ തുടങ്ങിയ ഇരട്ട പ്രശ്നങ്ങൾ എന്റെ ഭരണകാലത്ത് എന്നെ ഏറ്റവും വിഷമിപ്പിച്ചു, പ്രത്യേകിച്ച് കീഴുദ്യോഗസ്ഥരായ അനധ്യാപക ജീവനക്കാരുടെ (എസ്എൻടിഎസ്) കാര്യത്തിൽ. രണ്ടും ഒരു തരത്തിൽ പരസ്പരബന്ധിതമായിരുന്നു, എന്നാൽ ആദ്യത്തേത് ആദ്യ വർഷത്തിൽ എന്നെ കൂടുതൽ വിഷമിപ്പിച്ചപ്പോൾ, രണ്ടാമത്തേത് പരിഹരിക്കാൻ ഏകദേശം നാല് വർഷമെടുത്തു. എന്നാൽ അവസാനം, ഞങ്ങൾക്ക് പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കാൻ കഴിഞ്ഞില്ല, പക്ഷേ ഒരു തരത്തിൽ ഞങ്ങൾ വിജയിച്ചു, ഐഐഎംകെ മുൻ ഡയറക്ടർ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിലെ തന്റെ അഞ്ച് വർഷത്തെ കാലാവധി അനുസ്മരിച്ചു. നിർമ്മാണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ പൂർത്തിയാക്കുന്നതിൽ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ ഐഎസ്ബി (എ-ഡി) കേസിൽ ചർച്ചചെയ്യുന്നു. ഈ കേസ് എസ്. എൻ. ടി. എസ് കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിലെ വെല്ലുവിളിയെ വിവരിക്കുന്നു.

അനധ്യാപക ജീവനക്കാരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ

2004 മാർച്ചിൽ, ചേർന്ന് ഒരു മാസത്തിനുള്ളിൽ, ഡയറക്ടർക്ക് നോൺ-ടീച്ചിംഗ് സ്റ്റാഫിൽ (എസ്എൻടിഎസ്) നിന്ന് ഒരു മെമ്മോറാണ്ടം ലഭിച്ചിരുന്നു, അതിൽ പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ടിന്റെ ശമ്പള പരിഷ്കരണ വിജ്ഞാപനത്തിലെ അപാകതകൾ നീക്കം ചെയ്യുക, വാർഡുകൾക്കുള്ള സെൻട്രൽ സ്കൂൾ, 6 വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കുമ്പോൾ സ്ഥാനക്കയറ്റം മുതലായ വിവിധ ആവശ്യങ്ങളെക്കുറിച്ച് അടങ്ങിയിരിക്കുന്നു. ഓരോന്നും സങ്കീർണ്ണമായ ഒരു പ്രശ്നമായിരുന്നു, പ്രശ്നങ്ങൾ എങ്ങനെ പരിഹരിക്കാമെന്ന് ഡയറക്ടർക്ക് ഒരു സൂചനയും ഉണ്ടായിരുന്നില്ല. എസ്. എൻ. ടി. എസ് അസോസിയേഷൻ ഭാരവാഹികളെ സ്വീകരിക്കരുതെന്ന് ചീഫ് അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ഓഫീസർ അദ്ദേഹത്തോട് നിർദ്ദേശിച്ചു. അദ്ദേഹം അത് സമ്മതിച്ചു. 17 അംഗങ്ങൾ മാത്രമുള്ള അസോസിയേഷൻ അംഗീകൃത യൂണിയനായിരുന്നില്ല. അവരെ അവഗണിക്കണമെന്ന നിർദ്ദേശം അദ്ദേഹം ചെവിക്കൊണ്ടില്ല. പകരം, എല്ലാ എസ്എൻടിഎസുകളെയും സ്വന്തം ഓഫീസിൽ ഒരുമിച്ച് കാണാനും എല്ലാവരുമായും തുറന്ന ചർച്ച നടത്താനും അവരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ സമഗ്രമായി ശ്രദ്ധിച്ചില്ലെങ്കിൽ സംഭവിക്കാവുന്ന "ആശയവിനിമയ വിടവുകൾ" ഒഴിവാക്കാനും അദ്ദേഹം നിർദ്ദേശിച്ചു.

എസ്എൻടിഎസ് അംഗങ്ങളിൽ ഭൂരിഭാഗവും 1997-98 ൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിൽ ചേർന്നിരുന്നു. ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ ഇ. എഫ്. സി. ക്ക് 2003 ന്റെ തുടക്കത്തിൽ മാത്രമേ അനുമതി ലഭിച്ചിരുന്നുള്ളൂ എന്നതിനാൽ, സ്ഥിരമായ ജോലിയുടെ സ്ഥിരീകരണമൊന്നും നടത്താൻ കഴിഞ്ഞില്ല. 2003 ആയപ്പോഴേക്കും 30 എസ്എൻടിഎസ് സ്റ്റാഫ് അംഗങ്ങൾ (20 ഉം 10 ഉം ഓഫീസർമാർ ഉൾപ്പെടെ) ഉണ്ടായിരുന്നു. 2003 ന്റെ തുടക്കത്തിൽ ഇ. എഫ്. സി ക്ലിയർ ചെയ്തെങ്കിലും, 14 എസ്എൻടിഎസ് തസ്തികകൾ മാത്രമാണ് അനുവദിച്ചത്, കാരണം പോസ്റ്റ് ഗ്രാജ്വേറ്റ് പ്രോഗ്രാം (പിജിപി) ജനസംഖ്യയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ 10 വിദ്യാർത്ഥികൾക്ക് 1.1 എസ്എൻടിഎസ് എന്ന അനുപാതത്തിലാണ് തസ്തികകൾ അനുവദിച്ചത്. പ്രവേശനം 60 വിദ്യാർത്ഥികൾ മാത്രമായതിനാൽ വിദ്യാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം ഏകദേശം 130 ആയിരുന്നു. എസ്. എൻ. ടി. എസ് ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം അതിനേക്കാൾ ഇരട്ടിയായിരുന്നു. അതിനാൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്

കേസ് സെന്ററിൽ രജിസ്റ്റർ ചെയ്തത് 314-194-1
http://www.thecasecentre.org/educators/products/view?id=122274

വർദ്ധിച്ച പ്രവേശനത്തിനുള്ള ക്ലാസ് മുറികളും ഹോസ്റ്റലുകളും തയ്യാറായില്ലെങ്കിലും പ്രവേശനം 120 ആയി വർദ്ധിപ്പിക്കേണ്ടിവന്നു. 2003 ഒക്ടോബറിൽ അധിക എസ്എൻടിഎസ് സ്റ്റാഫുകൾക്ക് അനുമതി നൽകി, 2004 ഫെബ്രുവരി 27 ന് പുതിയ ഡയറക്ടർ ചേരുന്നതിന് ഏകദേശം രണ്ടാഴ്ച മുമ്പ് മാത്രമേ എല്ലാ എസ്എൻടിഎസ് സ്റ്റാഫുകളുടെയും സ്ഥിരീകരണം നടത്താൻ കഴിഞ്ഞുള്ളൂ. അപ്പോഴേക്കും മിക്കവാറും എല്ലാ

എസ്എൻടിഎസ് ജീവനക്കാരും 6-7 വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയിരുന്നു. പലരും സമാനമായ മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്നാണ് വന്നത്, അവിടെ അവരുടെ മുൻ സഹപ്രവർത്തകരിൽ ചിലർക്ക് കുറഞ്ഞത് ഒരു സ്ഥാനക്കയറ്റമെങ്കിലും ലഭിച്ചു. മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങളിൽ എസ്. എൻ. ടി. എസിന്റെ 5-10 ഇരട്ടി ജീവനക്കാരുണ്ടായിരുന്നു. മാനവ വിഭവശേഷി മന്ത്രാലയത്തിന് (എംഎച്ച്ആർഡി) കീഴിലുള്ള മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങളിലെ എസ്എൻടിഎസ് ജീവനക്കാരുടെ ജോലിഭാരത്തിന്റെ ഏകദേശം 2-3 മടങ്ങ് പിജിപി ഉപഭോഗത്തിന്റെ അതേ തലത്തിൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ എസ്എൻടിഎസ് വഹിക്കേണ്ടിവന്നു. അതിനാൽ അവർ സ്ഥിരീകരിക്കപ്പെട്ട ജീവനക്കാർ ആയപ്പോൾ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുള്ള ആവശ്യം അപ്രതീക്ഷിതമായിരുന്നില്ല. അവരെല്ലാം രണ്ട് ശമ്പള സ്കെയിലുകളിൽ മാത്രമായിരുന്നു എന്ന വസ്തുത പ്രശ്നം കൂടുതൽ വഷളാക്കി, അവരിൽ 13 പേർ പതിനായിരം രൂപ സ്കെയിലിലായിരുന്നു. 5000-8000 (എക്സിബിറ്റ് 1 കാണുക) മൊത്തം 30 എസ്എൻടിഎസുകളിൽ 23 ഓഫീസർമാരുള്ള എല്ലാ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടുകൾക്കും എംഎച്ച്ആർഡി സ്ഥാനക്കയറ്റം അനുവദിക്കുമെന്ന് ആർക്കും പ്രതീക്ഷിക്കാനാവില്ല. അർത്ഥവത്തായതും തൃപ്തികരവുമായ ചില പ്രവർത്തനങ്ങളില്ലാതെ ഈ തലത്തിലുള്ള കാര്യക്ഷമത നിലനിർത്തുക ഡയറക്ടർക്ക് എളുപ്പമായിരുന്നില്ല. ഇടയ്ക്കിടെയുള്ള പണിമുടക്കിനും തൊഴിലാളി അസ്വസ്ഥതയ്ക്കും പേരുകേട്ട ഒരു സംസ്ഥാനത്താണ് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് സ്ഥിതിചെയ്യുന്നത് എന്നതിനാൽ ഒരു ദിവസം അവർ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിലെ അക്കാദമിക് വിദഗ്ധരെ നിശ്ചലമാക്കുമെന്ന് പ്രാരംഭ കാലയളവിൽ ഡയറക്ടർ ആശങ്കപ്പെട്ടിരുന്നു. ഓരോ അക്കാദമിക് പ്രവർത്തനവും (ഒന്ന് ഒഴികെ) ഒരു വ്യക്തിയാണ് കൈകാര്യം ചെയ്യുത്. അവർ പണിമുടക്കുകയായാണെങ്കിൽ, മുഴുവൻ പ്രവർത്തനങ്ങളും അടച്ചുപൂട്ടുകയും അവർ എല്ലാവരും ഒരുമിച്ച് പോയാൽ അക്കാദമിക് പ്രവർത്തനങ്ങൾ നിലയ്ക്കുകയും ചെയ്യും.

എസ്എൻടിഎസ് പ്രക്ഷോഭം

കുറച്ച് ഓർമ്മപ്പെടുത്തലുകളും ഇടയ്ക്കിടെയുള്ള മീറ്റിംഗുകളും ഒഴികെ അടുത്ത മൂന്ന് മാസത്തേക്ക് യഥാർത്ഥത്തിൽ ഒന്നും സംഭവിച്ചില്ല. ജൂലൈ അവസാനം, 2600 കിലോമീറ്റർ അകലെയുള്ള സ്വന്തം പട്ടണത്തിൽ നിന്ന് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിലേക്ക് മടങ്ങുമ്പോൾ, പിജിപി പരീക്ഷ ബഹിഷ്കരിക്കുമെന്ന് ജീവനക്കാർ ഭീഷണിപ്പെടുത്തുന്ന പോസ്റ്റ് ഗ്രാജ്വേറ്റ് പ്രോഗ്രാം (പിജിപി) ചെയർമാന്റെ ഒരു പ്രകോപനപരമായ ഇമെയിൽ ഡയറക്ടർ കണ്ടു. ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിലേക്ക് മടങ്ങിയെത്തിയ ഉടൻ തന്നെ അദ്ദേഹം എല്ലാ ജീവനക്കാരുമായും ഒരു യോഗം വിളിച്ചു. യോഗത്തിൽ അദ്ദേഹത്തിന്റെ ഓഫീസിന്റെ ചർച്ചാ ബോർഡിൽ (അടുത്ത കുറച്ച് വർഷത്തേക്ക് ജീവനക്കാരുടെ പ്രശ്നം പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു ചാർട്ടറായി ഇത് മാറി) താഴെപ്പറയുന്ന ആവശ്യങ്ങളുടെ ഒരു നീണ്ട ലിസ്റ്റ് പ്രത്യക്ഷപ്പെട്ടു:

1. എസ്എൻടിഎസിനായുള്ള വ്യക്തമായ പ്രമോഷൻ നയത്തിന് കീഴിൽ പ്രമോഷൻ.
2. ജൂനിയർ എഞ്ചിനീയർമാരുടെയും സീനിയർ ലൈബ്രറി അസിസ്റ്റന്റുമാരുടെയും ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കുന്നതിലെ വൈരുദ്ധ്യങ്ങൾ നീക്കം ചെയ്യുക (3)
3. സി. പി. എഫ്/ജി. പി. എഫ്-കം-പെൻഷൻ പദ്ധതി നടപ്പാക്കൽ.
4. കുട്ടികൾക്കായി ക്യാമ്പസിൽ സെൻട്രൽ സ്കൂൾ ആരംഭിക്കുന്നു
5. ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ബസ് ഉപയോഗത്തിന് കരാർ പ്രകാരമുള്ളതും മറ്റ് ജീവനക്കാരും (ഓഫീസിൽ നിന്ന് വരുന്നതിനും പോകുന്നതിനും) പണം ഈടാക്കുന്നത്.

പട്ടികയിൽ കൂടുതൽ ഇനങ്ങൾ ചേർക്കരുതെന്ന് ഡയറക്ടർ അവരോട് അഭ്യർത്ഥിക്കുകയും അവയെ അഭിസംബോധന ചെയ്യാൻ പരമാവധി ശ്രമിക്കുമെന്ന് വാഗ്ദാനം ചെയ്യുകയും ചെയ്തു. അവർക്ക് അർഹമായത് നൽകാൻ കഴിയുന്നതുവരെ തന്റെ ചില അവകാശങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കരുതെന്നും അദ്ദേഹം തീരുമാനിച്ചു. ഒരു അടയാളമായി, അദ്ദേഹം ഇക്കോണമി ക്ലാസ് ഒഴികെയുള്ള യാത്രകൾ നിർത്തി, എസി-1 ക്ലാസ് ഒഴിവാക്കുകയും വീട്ടിൽ അതിഥികളെ താമസിപ്പിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് വിട്ടുനിൽക്കുകയും തനിക്ക് അർഹതയുള്ള പ്രതിഫലം തേടുകയും ചെയ്തു, അങ്ങനെ ആളുകൾ അദ്ദേഹത്തെ വിശ്വസിച്ചു.

പരിഹരിക്കാൻ 4 വർഷത്തിലധികം എടുത്ത ആദ്യത്തെ 3 പ്രശ്നങ്ങൾ ഈ കേസ് വിവരിക്കുന്നു. നാലാമത്തെയും അഞ്ചാമത്തെയും പ്രശ്നങ്ങൾ സെൻസിറ്റീവ് ആണെങ്കിലും 6-12 മാസത്തിനുള്ളിൽ വേഗത്തിൽ പരിഹരിക്കാനാകും.

കാലങ്ങളായി എത്ര കാര്യങ്ങൾ കെട്ടിക്കിടക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ഡയറക്ടർ ചിന്തിച്ചു. പദ്ധതി മാനേജ്മെന്റിലെ കാലതാമസം തന്നെ സങ്കീർണ്ണമായ (ഐ എസ് ബി സി & ഡി കാണുക) ഒരു പ്രശ്നമായിരുന്നു, കൂടാതെ എംഎച്ച്ആർഡിയുടെ കീഴിലുള്ള മറ്റ് സ്ഥാപിത സഹോദര സ്ഥാപനങ്ങൾ പ്രതിവർഷം 1,50,000 രൂപ അല്ലെങ്കിൽ 1,75,000 രൂപ ഈടാക്കുന്ന PGP-ക്ക് പ്രതിവർഷം 1,00,000 ലക്ഷം രൂപ എന്ന കുറഞ്ഞ ഫീസ് ഈടാക്കുകയും ചെയ്തു.

രണ്ടാമത്തെ പ്രശ്നത്തെ ആദ്യം പരിഹരിക്കാൻ ഡയറക്ടർ തീരുമാനിച്ചു. ഈ വിഷയത്തെക്കുറിച്ചുള്ള മുൻ കത്തിടപാടുകളിൽ നിന്ന്, എംഎച്ച്ആർഡിക്ക് അയച്ച കത്തുകളിൽ, ഇഷ്യൂ നമ്പർ 2,3 എന്നിവയ്ക്ക് പുറമെ, ചീഫ് അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ഓഫീസർ, ലൈബ്രേറിയൻ തസ്തികകളുടെ അപ്ഗ്രേഡേഷൻ, "മാനേജർ, കമ്പ്യൂട്ടർ സെന്റർ" എന്ന പദവിയിൽ മാറ്റം എന്നിവ ഉൾപ്പെടുന്ന മറ്റ് ചില പ്രശ്നങ്ങളും ഉണ്ടെന്ന് അദ്ദേഹം നിരീക്ഷിച്ചു. വിവിധ വിഷയങ്ങൾ ഒരൊറ്റ കത്തിൽ കൂട്ടിച്ചേർക്കുന്നതിനുപകരം എംഎച്ച്ആർഡിക്ക് എഴുതുന്നതിനുള്ള പ്രശ്നങ്ങൾ വേർതിരിക്കാൻ അദ്ദേഹം തീരുമാനിച്ചു. ആദ്യത്തെ കത്തിൽ അദ്ദേഹം മാനേജർ, കമ്പ്യൂട്ടർ സെന്ററിന്റെ പദവിയിൽ മാറ്റം വരുത്താൻ അഭ്യർത്ഥിച്ചു, അത് ഏതാനും മാസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ എംഎച്ച്ആർഡി അംഗീകരിച്ചു.

അടുത്ത കത്തിൽ അദ്ദേഹം ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കുന്നതിലെ അപാകതകൾ പരാമർശിച്ചു. ജൂനിയർ എഞ്ചിനീയർമാരുടെ പുതുക്കിയ ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിലൂടെ എംഎച്ച്ആർഡി ഈ പ്രശ്നം പരിഹരിച്ചു, ഇത് അംഗീകരിച്ചില്ല, എന്നിരുന്നാലും സീനിയർ ലൈബ്രറി അസിസ്റ്റന്റുമാരുടെ പുതുക്കിയ ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിനായി, അഞ്ചാം ശമ്പള കമ്മീഷന് കീഴിൽ ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കുന്നതിൽ അപാകതകളൊന്നുമില്ലെന്ന് വിശദീകരിച്ചു.

പ്രശ്നം നമ്പർ 3 കൂടുതൽ ഉൾപ്പെട്ടതായിരുന്നു. സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്കുള്ള ജനറൽ പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് (ജിപിഎഫ്)-കം-പെൻഷൻ പദ്ധതി 2001 ജനുവരി മുതൽ ഇന്ത്യൻ സർക്കാർ നിർത്തിവച്ചിരുന്നു. ഈ സ്ഥാപനം പോലെ കേന്ദ്ര സർക്കാരിന്റെ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനത്തിനും ഇത് ബാധകമായിരുന്നു. കേന്ദ്ര സർക്കാരിലെ എല്ലാ സ്റ്റാഫ് അംഗങ്ങളും കോൺട്രിബ്യൂട്ടറി പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് (സി. പി. എഫ്) അല്ലെങ്കിൽ എംപ്ലോയീസ് പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് (ഇ. പി. എഫ്)-ന്റെ പരിധിയിൽ വരും. ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ ഇ.എഫ്.സി * 2003 ന്റെ തുടക്കത്തിൽ മാത്രം ക്ലിയർ ചെയ്തതിനാൽ, അധ്യാപന, അനധ്യാപക തസ്തികകൾ 2003 മാർച്ച്/ഒക്ടോബർ മാസങ്ങളിൽ അനുവദിച്ചു, അതിനാൽ മുൻ ജീവനക്കാരന്റെ സമ്മതത്തോടെ സർവീസ് ട്രാൻസ്ഫർ തേടാതെ നേരിട്ട് ചേർന്ന ജീവനക്കാർക്ക് ജിപിഎഫ്-കം-പെൻഷൻ പദ്ധതിയുടെ ആനുകൂല്യം ലഭിച്ചില്ല. 1998-2002 കാലഘട്ടത്തിൽ ഇത് പ്രശ്നമായിരുന്നില്ല, കാരണം സാമ്പത്തിക മാന്ദ്യം നടന്നിട്ടില്ല, മിക്ക ആളുകളും സ്വമേധയാ സി. പി. എഫ് പദ്ധതി തിരഞ്ഞെടുത്തിരുന്നു. 2002-03 മുതൽ പലിശ നിരക്ക് കുറയാൻ തുടങ്ങിയപ്പോൾ അവർ ജിപിഎഫ്-കം-പെൻഷൻ പദ്ധതിക്കായി അപേക്ഷിക്കാൻ തുടങ്ങി.

സി. പി. എഫ് വിജ്ഞാപനം വരാത്തതാണ് കൂടുതൽ ആശങ്കയ്ക്ക് കാരണം. സി. പി. എഫ് സംഭാവനയ്ക്ക് നികുതി ഇളവ് ലഭിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, സാങ്കേതിക കാരണങ്ങളാൽ (വിജ്ഞാപനം ഇല്ല) ആദായനികുതി അധികാരികൾ നികുതി ഇളവ് നിരസിക്കുകയാണെങ്കിൽ അവർക്ക് കനത്ത നഷ്ടം സംഭവിക്കുമെന്ന് ജീവനക്കാർ ഭയപ്പെട്ടു.

സി. പി. എഫ്. അല്ലെങ്കിൽ ഇ. പി. എഫ്. പദ്ധതിയിൽ ഉൾപ്പെടുത്താൻ താൽപ്പര്യമുണ്ടോ എന്ന് വ്യക്തമാക്കാൻ ഡയറക്ടർ ജീവനക്കാരോട് ആവശ്യപ്പെട്ടു. ഇപിഎഫ് പദ്ധതി സാമ്പത്തികമായി കൂടുതൽ പ്രയോജനകരമാണെങ്കിലും (സിപിഎഫിന് കീഴിൽ 10% നേക്കാൾ തൊഴിലുടമയിൽ നിന്ന് 12% സംഭാവന നൽകുന്നതിനാൽ) വായ്പ/പിൻവലിക്കൽ അഭ്യർത്ഥനകൾ സമയബന്ധിതമായി തീർപ്പാക്കേണ്ടതുണ്ട്. സി. പി. എഫ് പദ്ധതിയിൽ ചേർന്ന ആദ്യ ദിവസം മുതൽ ഓരോ ജീവനക്കാരനിൽ നിന്നും 2% അധിക സംഭാവന നിക്ഷേപിക്കാൻ ഇപിഎഫ് കമ്മീഷണർക്ക് ആവശ്യപ്പെടാമെന്നതിനാൽ ഇത് ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ സൃഷ്ടിക്കും. നിരവധി ആളുകൾ വിവിധ ആവശ്യങ്ങൾക്കായി വായ്പകൾ/പിൻവലിക്കലുകൾ എടുത്തിരുന്നു. അത് എങ്ങനെ ഇപിഎഫ് ഓഫീസ് ക്രമീകരിക്കുമെന്ന് പലരും ആശങ്കപ്പെട്ടു. അതിനാൽ, ജീവനക്കാർ

ഇപിഎഫ് സ്കീമിന് കീഴിൽ കവറേജ് തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിനുപകരം സി. പി. എഫ് സ്കീമിന്റെ ഓപ്ഷനിലേക്ക് മാറി (ഇത് ഡയറക്ടർക്ക് നടപ്പാക്കാൻ ബുദ്ധിമുട്ടില്ല)

സി. പി. എഫ് പദ്ധതിക്കുള്ള നിർദ്ദേശം എം. എച്ച്. ആർ. ഡിക്ക് അയച്ച് ഏകദേശം ആറ് വർഷം കഴിഞ്ഞിട്ടും എം. എച്ച്. ആർ. ഡിയിൽ നിന്ന് പ്രതികരണമൊന്നും ഉണ്ടായില്ല എന്നതാണ് ഡയറക്ടറെ അസ്വസ്ഥനാക്കിയത്. എംഎച്ച്ആർഡിയിലെ ജോയിന്റ് സെക്രട്ടറിയുമായി ആകസ്മിക കൂടിക്കാഴ്ച നടത്തിയ ഡയറക്ടർ ജെഎസുമായി വിഷയം ഉന്നയിച്ചു, വിഷയം വേഗത്തിലാക്കാൻ അഭ്യർത്ഥിച്ചു. പദ്ധതിയുടെ അംഗീകാരത്തിനായി അയച്ച നിർദ്ദേശത്തിൽ വലിയ തകരാറുണ്ടെന്ന് അറിഞ്ഞപ്പോൾ അദ്ദേഹം ഞെട്ടിപ്പോയി. നിർദ്ദേശത്തിൽ തൊഴിലുടമയുടെ സംഭാവന സിപിഎഫ് സ്കീമിന് കീഴിൽ അനുവദനീയമായ 10% ന് പകരം 12% (ഇപിഎഫ് സ്കീമിന് കീഴിൽ ബാധകമാണ്) എന്ന് പരാമർശിച്ചിരുന്നു.

ഈ വിസ്മൃതിത്തെക്കുറിച്ച് അറിഞ്ഞപ്പോൾ നിരാശനായ അദ്ദേഹം സിഎഒയോട് യഥാർത്ഥ പദ്ധതി എംഎച്ച്ആർഡിക്ക് അയയ്ക്കാൻ ആവശ്യപ്പെട്ടു. ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് എംഎച്ച്ആർഡിക്ക് അയച്ച കത്തുകളും എൻക്ലോഷറുകളും കണ്ടെത്താൻ ഭരണകൂടത്തിന് കഴിഞ്ഞില്ലെന്ന് അറിഞ്ഞപ്പോൾ അദ്ദേഹം ആശ്ചര്യപ്പെട്ടു. തുടർന്ന് പദ്ധതിയുടെ ഫോർമാറ്റിന്റെ ഒരു പകർപ്പ് ലഭിക്കാൻ അദ്ദേഹം എംഎച്ച്ആർഡിയുടെ സഹായം തേടുകയും അത് പൂരിപ്പിക്കുകയും എംഎച്ച്ആർഡിക്ക് ഒരു പുതിയ നിർദ്ദേശം അയക്കുകയും ചെയ്തു. എംഎച്ച്ആർഡി, അതിന്റെ ഇന്റഗ്രേറ്റഡ് ഫിനാൻസ് ഡിവിഷൻ, എംഎച്ച്ആർഡി ഓഫ് ഫിനാൻസ്, പേഴ്സണൽ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് എന്നിവയിലേക്ക് നിരവധി റൗണ്ടുകൾക്ക് ശേഷം, രണ്ട് വർഷത്തിലേറെയായി അദ്ദേഹം ഒടുവിൽ സി. പി. എഫ് പദ്ധതി വിജ്ഞാപനം ചെയ്തു. വിജ്ഞാപനം (2007) ഏകദേശം 10 വർഷമെടുത്തെങ്കിലും സമാനമായ മറ്റേതെങ്കിലും സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ലഭിച്ച സി. പി. എഫ് അറിയിപ്പുകളേക്കാൾ വേഗത്തിലായിരുന്നു ഇത്. ഇത് ജീവനക്കാർക്ക് ആശ്വാസം പകർന്നു.

ജീവനക്കാരുടെ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലെ പ്രശ്നം

ജീവനക്കാരുടെ സ്ഥാനക്കയറ്റം ഒട്ടും എളുപ്പമുള്ള കാര്യമായിരുന്നില്ല. സ്കെയിലിൽ 12 വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കുകയല്ലാതെ സ്ഥാനക്കയറ്റം അനുവദിക്കാൻ എംഎച്ച്ആർഡി ചായ്വുള്ളവരായിരുന്നില്ല. ജീവനക്കാർ പരിഭ്രാന്തരായി. പി. ജി. പി. യുടെ എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിച്ചാൽ അനുവദനീയമായ എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിക്കാനും എസ്. എൻ. ടി. എസ് ജീവനക്കാരെ അടുത്ത ഘട്ടത്തിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകാനും കഴിയും.

എന്നിരുന്നാലും പി. ജി. പിയുടെ ഉപഭോഗം കൂടുതൽ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നത് എളുപ്പമായിരുന്നില്ല. കഴിഞ്ഞ വർഷം, അതായത് 2003ൽ മാത്രമാണ് ഉപഭോഗം 60ൽ നിന്ന് 120 ആയി വർദ്ധിപ്പിച്ചത്. അധിക ക്ലാസ് മുറികൾ, ഹോസ്റ്റലുകൾ, അധ്യാപകർ തുടങ്ങി നിരവധി കാര്യങ്ങൾ ഇതിന് ആവശ്യമായിരുന്നു. നിർമ്മാണത്തിലിരുന്ന ഒരു തനിപ്പകർപ്പ് ക്ലാസ് റൂം കോംപ്ലക്സിന്റെ രൂപകൽപ്പനയിൽ വരുത്തിയ പരിഷ്കരണങ്ങളിലൂടെ ക്ലാസ് മുറികളുടെ പ്രശ്നം ഒരു പരിധിവരെ പരിഹരിച്ചു. 60 സീറ്റുകളുള്ള രണ്ട് ക്ലാസ് മുറികളെ 79 സീറ്റുകളുള്ള ക്ലാസ് മുറികളായും രണ്ട് 36 സീറ്റുകളുള്ള ക്ലാസ് മുറികളെ 60 സീറ്റുകളുള്ളവയായും പരിവർത്തനം ചെയ്തതോടെ ക്ലാസ് റൂം കോംപ്ലക്സ് II പൂർത്തിയാകുമ്പോൾ 60 സീറ്റുകളുള്ള ക്ലാസ് മുറികളുടെ എണ്ണം യഥാർത്ഥ രൂപകൽപ്പനയിൽ വിഭാവനം ചെയ്തതുപോലെ 4 ന് പകരം 6 ആയി വർദ്ധിച്ചു. "നമുക്ക് പുതിയ ഹോസ്റ്റലുകൾ നിർമ്മിക്കാനും കുറച്ച് അധിക അധ്യാപകരെ നിയമിക്കാനും കഴിയുമെങ്കിൽ, ബാച്ച് വലുപ്പം 2002 ൽ 60 ൽ നിന്ന് ഒരു വർഷം മുമ്പ് 2003 ൽ 120 ആയി ഉയർത്താമെന്ന ആശയം എന്റെ മനസ്സിൽ കടന്നുപോയി", ഡയറക്ടർ പറഞ്ഞു.

ഒരു ദിവസം സിഎഒ 120 വിദ്യാർത്ഥികളെ ഉൾക്കൊള്ളുന്ന ഹോസ്റ്റലുകളുടെ സുരക്ഷാ ഗാർഡുകളുടെ എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിക്കാനുള്ള നിർദ്ദേശം കൊണ്ടുവന്നു. പണത്തിനായി കഠിനമായി സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തിയതിനാൽ ഡയറക്ടർ ആ അഭ്യർത്ഥന നിരസിച്ചു.

"സെക്യൂരിറ്റി ഗാർഡുകളുടെ എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ അനുവദിക്കണമെന്ന് സിഎഒ നിർബന്ധിച്ചപ്പോൾ, എത്ര പേർ കൂടി വേണമെന്ന് ഞാൻ ചോദിച്ചു. ചില ഹോസ്റ്റലുകൾക്ക് ഒരെണ്ണവും മറ്റുള്ളവയ്ക്ക് രണ്ടെണ്ണവും വേണമെന്ന് അദ്ദേഹം ആഗ്രഹിച്ചുവെന്ന് അറിഞ്ഞപ്പോൾ ഞാൻ അത്ഭുതപ്പെട്ടു. ഹോസ്റ്റലുകൾ വ്യത്യസ്ത വലുപ്പത്തിലാണോ എന്ന് ഞാൻ ചോദിച്ചു, അവ നിർമ്മിച്ച ഭൂപ്രദേശം കാരണം അദ്ദേഹം അതെ എന്ന് പറഞ്ഞു. 7 ഹോസ്റ്റലുകളിലെ മുറികളുടെ വിശദാംശങ്ങൾ ചോദിച്ചപ്പോൾ, മുറികളുടെ എണ്ണം 44 മുതൽ 54 വരെ വ്യത്യാസപ്പെട്ടിരുന്നുവെങ്കിലും ഓരോ ഹോസ്റ്റലിലും 40 ലധികം മുറികളുണ്ടായിരുന്നു, അതായത് 280 ലധികം മുറികളുണ്ടായിരുന്നു. ഇത് യഥാർത്ഥത്തിൽ 318 ആയി. രണ്ടാം ഘട്ട നിർമ്മാണം 120 (2 വിഭാഗങ്ങൾ) പി. ജി. പി ഇൻടേക്കിന്റെ ഒരു ബാച്ച് വലുപ്പത്തിന് വേണ്ടിയായിരുന്നുവെങ്കിലും മലയോര ഭൂപ്രദേശത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള വ്യത്യസ്ത രൂപകൽപ്പന കാരണം 60-ലധികം മുറികൾ അധികമായി ഉണ്ടായിരുന്നതിൽ ഞാൻ ആശ്ചര്യപ്പെട്ടു. ഞങ്ങൾക്ക് കുറച്ച് ഫാക്കൽറ്റികൾ കൂടി ലഭിക്കുകയാണെങ്കിൽ, 2005 ജൂണിൽ ബാച്ച് വലുപ്പം 180 ആയി ഉയർത്താമെന്ന് എനിക്ക് തോന്നി. 180 വിദ്യാർത്ഥികളുടെ ബാച്ച് രണ്ടാം വർഷത്തിലെത്തുമ്പോൾ ഒരു വർഷത്തിനുള്ളിൽ (അതായത് 2006 ജൂണോടെ) പൂർത്തിയാക്കാൻ കഴിയുന്ന ഒരു 60 സീറ്റർ ഹോസ്റ്റൽ കൂടി ആവശ്യമാണ്. ഡയറക്ടർ അധിക സെക്യൂരിറ്റി ഗാർഡിന് അനുമതി നൽകിയെങ്കിലും 2005 ജൂൺ വരെ ബാച്ചിന്റെ വലുപ്പം 180 ആയി ഉയർത്താൻ തീരുമാനിച്ചാൽ പോലും ഹോസ്റ്റലിന്റെ പ്രതിസന്ധി ഉടൻ ഉണ്ടാകില്ലെന്ന വസ്തുത പരസ്യമാക്കിയില്ല ", അദ്ദേഹം പറഞ്ഞു.

2004 ഡിസംബറിൽ, ക്ലാസ് മുറികളുടെ വലിപ്പ പരിവർത്തനം പൂർത്തിയാകുമ്പോൾ, ഒരു മൾട്ടി യൂട്ടിലിറ്റി ഹോസ്റ്റൽ നിർമ്മിക്കാൻ ഡയറക്ടർ ആർക്കിടെക്റ്റിന് നിർദ്ദേശം നൽകി. 2005 മാർച്ചിൽ, ആർക്കിടെക്റ്റ് പ്രാഥമിക രൂപകൽപ്പനയും ചെലവ് എസ്റ്റിമേറ്റുകളും നൽകിയപ്പോൾ, ഡയറക്ടർ ബോർഡിന്റെ "തത്വത്തിൽ" അംഗീകാരത്തിനായി അത് സമർപ്പിച്ചു. എന്തുകൊണ്ടാണ് വില ഉയർന്നതെന്ന് ചോദ്യങ്ങൾ ഉയർന്നു.

ഡയറക്ടർ ബോർഡിന് നൽകിയ വിശദീകരണത്തിന്റെ ഭാഗങ്ങൾ-

"പരിശീലന പരിപാടികൾക്കായി ഞങ്ങൾക്ക് കുറഞ്ഞ ചെലവിൽ താമസസൌകര്യം ആവശ്യമാണ്. പരിശീലനത്തിനായി, പ്രത്യേകിച്ച് ഫാക്കൽറ്റി വികസന പരിപാടികൾ (എഫ്. ഡി. പി) നടത്തുന്നതിന്, ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന് ഒരു സ്ഥിരം ഹോസ്റ്റൽ ഇല്ല. കൂടാതെ, രണ്ടാം ഘട്ട നിർമ്മാണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ 120 ബാച്ച് വലുപ്പത്തിൽ മാത്രമാണ് രൂപകൽപ്പന ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. 180 വിദ്യാർത്ഥികളെ പ്രവേശിപ്പിക്കാൻ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടുകൾ തീരുമാനിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അതിന് രണ്ട് ഹോസ്റ്റലുകൾ കൂടി ആവശ്യമാണ്, ഒന്ന് ഉടൻ നിർമ്മിക്കണം. മൾട്ടി യൂട്ടിലിറ്റി കെട്ടിടത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ഒരു പരീക്ഷണമാണ് ഹോസ്റ്റൽ. നിലവിൽ വിവിധ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ എല്ലാ പിജിപി വിദ്യാർത്ഥി ഹോസ്റ്റലുകളും വർഷത്തിൽ 9 മാസം മാത്രമേ സിംഗിൾ ഒക്യുപൻസി അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഉപയോഗിക്കുന്നുള്ളൂ. പുതിയ ഹോസ്റ്റൽ 12 മാസത്തേക്ക് ഉപയോഗിക്കാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്നു; 9 മാസം പിജിപി വിദ്യാർത്ഥികൾക്കും മൂന്ന് മാസം പരിശീലന പരിപാടികൾ നടത്തുന്നതിനും (പ്രത്യേകിച്ച് എഫ്ഡിപികൾ, കോൺഫറൻസ് മുതലായവ). രാജ്യത്തിന്റെ മറ്റ് ഭാഗങ്ങളെപ്പോലെ വേനൽക്കാലത്ത് നഗര കാലാവസ്ഥ കഠിനമല്ല. ചെലവ് 25% കൂടുതലാണ്, എന്നാൽ യൂട്ടിലിറ്റി 33% കൂടുതലാണ്. ബോർഡ് ഈ പുതിയ ആശയത്തെ വളരെയധികം അഭിനന്ദിച്ചു (മൾട്ടി യൂട്ടിലിറ്റി ഹോസ്റ്റലിന്റെ സാമ്പത്തികശാസ്ത്രത്തിന്-കേസ് ഐ. എസ്. ബി കാണുക)

ഫാക്കൽറ്റി പ്രശ്നം പരിഹരിക്കൽ

എല്ലാ മാനേജ്മെന്റ് സ്ഥാപനങ്ങളിലും അംഗീകരിച്ച ഗുരുതരമായ പ്രശ്നമാണ് അധ്യാപകരുടെ കുറവ്. 2005 മാർച്ചിൽ ഡയറക്ടർ ഫാക്കൽറ്റി കൌൺസിലിനോട് പി. ജി. പി. യിൽ പ്രവേശനം 120 ൽ നിന്ന് 180 ആയി ഉയർത്താൻ നിർദ്ദേശിച്ചപ്പോൾ, ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ വളരെ പ്രകോപിതരായി; പ്രത്യേകിച്ചും 2003 ജൂലൈയിൽ മാത്രം പിജിപി ഉപഭോഗം 60 ൽ നിന്ന് 120 ആയി വർദ്ധിപ്പിച്ചതിനാൽ, ഫാക്കൽറ്റി വലുപ്പത്തിൽ ആനുപാതികമായ വർദ്ധനവ് ഉണ്ടായില്ല. മുഴുവൻ സമയ അധ്യാപകരുടെ എണ്ണം ഏകദേശം 18 ൽ നിന്ന് 23 ആയി ഉയർന്നു. 2004 ഒക്ടോബറിൽ പിജിപി ചെയർമാൻ നടത്തിയ ഒരു അവതരണത്തിൽ

മൂന്നാം വിഭാഗത്തിലേക്ക് പോകാൻ 40 ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളുടെ ആവശ്യകത സൂചിപ്പിച്ചിരുന്നു. അംഗീകൃത ഫാക്കൽറ്റി ശക്തി 27 ആയിരുന്നു, എന്നാൽ യഥാർത്ഥത്തിൽ 23 എണ്ണം മാത്രമേ ഉണ്ടായിരുന്നുള്ളൂ. 17 ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളുടെ വിടവ് നികത്തുക എന്നത് ബുദ്ധിമുട്ടേറിയ ഒരു ജോലിയായിരുന്നു. ഡയറക്ടർ അഭ്യർത്ഥിച്ചു

"ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിൽ 120 വിദ്യാർത്ഥികളുടെ ബാച്ച് വലുപ്പമുണ്ട്. 60 വിദ്യാർത്ഥികളിൽ ഒരു വിഭാഗത്തെ ചേർക്കുന്നതിന്, ആദ്യ വർഷത്തിൽ 6 ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ മാത്രമേ ആവശ്യമുള്ളൂ. ഏപ്രിൽ മുതൽ ജൂലൈ വരെ 6-7 ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യാൻ കഴിയുമെങ്കിൽ, ഫാക്കൽറ്റികൾക്ക് ഒരു സംവരണവും ഉണ്ടാകരുത്. ഫാക്കൽറ്റി കൗൺസിൽ അതിന് സമ്മതിച്ചു, പക്ഷേ 6-7 പുതിയ ഫാക്കൽറ്റികൾ ചേരുന്നതുവരെ വർദ്ധനവിനെ ബാധിക്കരുതെന്ന് വാദിച്ചു, ഡയറക്ടർ അത് അംഗീകരിച്ചു.

12 അധിക ഫാക്കൽറ്റികളുടെയും 13 അധിക അനധ്യാപക ജീവനക്കാരുടെയും അംഗീകാരത്തിനായി ഡയറക്ടർ എംഎച്ച്ആർഡിയെ സമീപിച്ചു.

സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനായുള്ള ജീവനക്കാരുടെ ആവശ്യത്തിനുപുറമെ, പ്രവേശനം 120 ൽ നിന്ന് 180 വിദ്യാർത്ഥികളായി വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള മറ്റ് നിരവധി പ്രധാന പരിഗണനകളും ഉണ്ടായിരുന്നു. ഒന്ന്, 4 ഫാക്കൽറ്റി തസ്തികകൾ മാത്രമാണ് ഒഴിഞ്ഞുകിടക്കുന്നത് (27-23). അവ പൂരിപ്പിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ, നല്ല ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ലഭ്യമാണെങ്കിൽപ്പോലും ഒരു ഫാക്കൽറ്റിയെ നിയമിക്കാൻ സാധ്യതയില്ല. രണ്ടാമതായി, നിലവിലുള്ള അധ്യാപകരെ ഉയർന്ന തസ്തികകളിലേക്ക് ഉയർത്തുന്നത് ബുദ്ധിമുട്ടായിരിക്കും, ഇത് നിലവിലുള്ള അധ്യാപകരെ പോലും മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങളിലേക്ക് മാറ്റുന്നത് ബുദ്ധിമുട്ടാക്കും. മൂന്നാമതായി, എം. എച്ച്. ആർ. ഡി ബ്ലോക്ക് ഗ്രാന്റ് പദ്ധതി അവതരിപ്പിക്കുന്നത് പരിഗണിക്കുകയാണെന്ന് ഡയറക്ടർക്ക് അറിയാമായിരുന്നു, അതായത്, അടുത്ത 5 വർഷത്തേക്ക് ആവർത്തിച്ചുള്ള ചെലവുകൾക്കായി എംഎച്ച്ആർഡി എല്ലാ വർഷവും ഒരു നിശ്ചിത തുക ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന് നൽകും. അതിനുശേഷം ആവർത്തിച്ചുള്ള ചെലവുകൾക്കായി എംഎച്ച്ആർഡി ഒരു ഫണ്ടും നൽകില്ല. ബ്ലോക്ക് ഗ്രാന്റിന്റെ തുക പിജിപി ഇൻടേക്കിന്റെ വലുപ്പത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതായിരിക്കും. കൂടാതെ, എല്ലാ ആവർത്തിച്ചുള്ള ചെലവുകളും നിറവേറ്റിയതിനുശേഷം ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ മൊത്തം ബ്ലോക്ക് ഗ്രാന്റിൽ നിന്നും മറ്റ് വരുമാനത്തിൽ നിന്നും (ഫീസ് മുതലായവ) ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് കുറച്ച് പണം ലാഭിക്കുകയും അത് ഒരു കോർപ്പസ് ഫണ്ടിലേക്ക് മാറ്റുകയും ചെയ്താൽ, കോർപ്പസ് ഫണ്ട് 500 ദശലക്ഷം രൂപയിലെത്തുന്നതുവരെ എംഎച്ച്ആർഡി മാച്ചിംഗ് ഗ്രാന്റായി തുല്യ തുക നൽകും. പിജിപി ഇൻടേക്കിലെ വർദ്ധനവ് ചെലവ് നിയന്ത്രിക്കുകയാണെങ്കിൽ ഫീസ്, ബ്ലോക്ക് ഗ്രാന്റ്, മാച്ചിംഗ് ഗ്രാന്റ് എന്നിവയിൽ നിന്നുള്ള വരുമാനം വർദ്ധിപ്പിക്കും. നിർമ്മാതാക്കളുടെയും മറ്റുള്ളവരുടെയും ബില്ലുകൾ സമയബന്ധിതമായി അടയ്ക്കാൻ കഴിയുന്ന തരത്തിൽ ഗ്രാന്റുകൾ അനുവദിക്കുന്നതിനും സമയബന്ധിതമായി നൽകുന്നതിനും എംഎച്ച്ആർഡിയെ ആശ്രയിക്കുന്നതിനുപകരം ഇവയെല്ലാം ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ പക്കലുള്ള മതിയായ ഫണ്ടുകൾ കൈവരിക്കുന്നതിന് വളരെയധികം മുന്നോട്ട് പോകും-രണ്ടാം ഘട്ട കെട്ടിടങ്ങളുടെ പൂർത്തീകരണം വേഗത്തിലാക്കുന്നതിന് ആദ്യത്തേത് നിർണായകമാണ്, പ്രശസ്തവും എന്നാൽ നഷ്ടമുണ്ടാക്കുന്നതുമായ ഒരു നിർമ്മാതാവാണ് ഇത് നിർമ്മിക്കുന്നത് (ഐഎസ്ബി കേസ് കാണുക)

അവസാനത്തേത്, ഫാക്കൽറ്റി ക്ഷാമമുള്ള മേഖലകൾ തിരിച്ചറിയുന്നതിനായി ഫാക്കൽറ്റി ജോലിഭാരം വിശകലനം ചെയ്തപ്പോൾ ഡയറക്ടർ മനസ്സിലാക്കിയ ഒരു ഭയാനകമായ വസ്തുതയായിരുന്നു. ഓരോ വിദ്യാർത്ഥിയുടെയും ചെലവ് കണക്കാക്കാൻ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് പിജിപിക്ക് 60% ഓവർഹെഡ് ചെലവുകൾ പ്രയോഗിച്ചിരുന്നു, ഇത് ഒരു വിദ്യാർത്ഥിക്ക് 50% ചെലവ് വീണ്ടെടുക്കാൻ അനുവദിക്കുന്ന ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിനായി ഫീസ് വർദ്ധനവ് അംഗീകരിക്കാൻ എംഎച്ച്ആർഡി ഉപയോഗിച്ചു. ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ അവരുടെ ശരാശരി 50% സമയം പിജിപി കോഴ്സ് ക്രെഡിറ്റുകളിൽ (ഒരു 30 ക്ലാസ് കോൺടാക്റ്റ് കോഴ്സ്, ഒരു സെക്ഷൻ ഒരു ഫുൾ ക്രെഡിറ്റ് ലോഡായി) അദ്ധ്യാപനത്തിനായി ചെലവഴിക്കുന്നു എന്ന അനുമാനത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ് ഇത്. അങ്ങനെ ഒരു വർഷത്തിലെ ആകെ 6 കോഴ്സ് വർക്ക്ലോഡുകളിൽ 3.5 ശതമാനം (അതായത് 60%) പിജിപി അനുബന്ധ ജോലികൾക്കായി നീക്കിവച്ചിരുന്നു, അതിനാൽ ഓരോ വിദ്യാർത്ഥിക്കും പിജിപി ചെലവിലേക്ക് 60$ ഓവർഹെഡ് ചെലവ് നിയോഗിക്കാം. ഈ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അംഗീകരിച്ച ഫാക്കൽറ്റിയുടെ വലുപ്പം 27 ആയിരുന്നു. 23

ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ മാത്രമേ ഉണ്ടായിരുന്നുള്ളൂവെങ്കിലും അവർ ഓവർലോഡഡ് ആയിരുന്നു. വാസ്തവത്തിൽ, മുഴുവൻ സമയ അധ്യാപകർക്ക് 3.5 ന് പകരം 1.6 കോഴ്സ് ക്രെഡിറ്റ് ലോഡ് മാത്രമേ ഉണ്ടായിരുന്നുള്ളൂ. അനുബന്ധ ഫാക്കൽറ്റി 55% അദ്ധ്യാപന ഭാരവും കോർ (മുഴുവൻ സമയ ഫാക്കൽറ്റി) 45% മാത്രം വഹിക്കുന്നു. ഈ വസ്തുത പിജിപിചെലവ് കണക്കുകൂട്ടലുകളിൽ പ്രതിഫലിച്ചിരുന്നെങ്കിൽ, പിജിപി-യിൽ പ്രയോഗിക്കുന്ന ഓവർഹെഡ് ചെലവുകൾ 60% (3.5/6) ന് പകരം 25% (1.6/6) മാത്രമാകുമായിരുന്നു, അപ്പോൾ ഒരു വിദ്യാർത്ഥിയുടെ ചെലവ് 0.28 മില്യൺ രൂപയിൽ നിന്ന് 0.21 മില്യൺ രൂപയായി കുറയുമായിരുന്നു. പിജിപി ഫീസ് 0.10 മില്യൺ രൂപയിൽ നിന്ന് ഏകദേശം 0.15 മില്യൺ രൂപയായി ഉയർത്താൻ ആവശ്യപ്പെടുന്നതിനുപകരം ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് അത് 0.105 മില്യൺ രൂപയായി നിലനിർത്താൻ തൃപ്തിപ്പെടേണ്ടി വരും (അതായത്, ഫീസ് വർദ്ധനവ് മിക്കവാറും ന്യായീകരിക്കാനാവില്ല). 2003 ജനുവരിയിൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് അതിന്റെ താൽക്കാലിക പരിസരത്ത് നിന്ന് സ്വന്തം കാമ്പസിലേക്ക് മാറിയപ്പോൾ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ വൈദ്യുതി, സുരക്ഷ, വീട്ടുജോലികൾ, ഹോർട്ടികൾച്ചർ ബില്ലുകൾ എന്നിവ ജ്യോതിശാസ്ത്രപരമായി കുതിച്ചുയരുമ്പോൾ ഇതും ഒരു ഭയാനകമായ സാഹചര്യമായിരുന്നു. ഉദാഹരണത്തിന്, 2002-03 ൽ ഏകദേശം 1 മില്യൺ രൂപയായിരുന്ന വൈദ്യുതി ബിൽ 2003-04 ൽ 8.0 മില്യൺ രൂപയിലധികമായി ഉയർന്നു. 2007-08 ആയപ്പോഴേക്കും ഈ ചെലവുകൾ 17.5 മില്യൺ രൂപയിലധികമായി, ഇത് 2003-04 ൽ ശേഖരിച്ച മൊത്തം പിജിപി ഫീസായിരുന്നു. ഈ ചെലവുകളിൽ ഭൂരിഭാഗവും നിശ്ചയിച്ചിരുന്നു, കൂടാതെ ഫീസ് വർദ്ധനവും പിജിപി ഇൻടേക്കും കൂടാതെ ഇത് നികത്താൻ കഴിയില്ല. അങ്ങനെ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് നടത്തുന്നതിന്റെ മുഴുവൻ സാമ്പത്തികവും പിജിപി ഇൻടേക്കിന്റെ വലുപ്പത്തെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു.

ദ ഗ്രേറ്റ് ലെറ്റ് ഡൌൺ & എക്സോഡസ്

ഡയറക്ടർ പ്രവേശനം വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുകയും അധിക അധ്യാപന, അനധ്യാപക സ്റ്റാഫ് സ്ഥാനങ്ങൾക്ക് അംഗീകാരം നൽകണമെന്ന് എംഎച്ച്ആർഡിയോട് അഭ്യർത്ഥിക്കുകയും ഫാക്കൽറ്റി റിക്രൂട്ട്മെന്റ് വ്യായാമം സംഘടിപ്പിക്കുകയും 7 പുതിയ ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾക്ക് (അഭിമുഖ സമയത്ത് അവർ അംഗീകരിച്ച നിബന്ധനകൾക്കനുസരിച്ച്) നിയമനം വാഗ്ദാനം ചെയ്യുകയും ചെയ്തപ്പോൾ രണ്ട് കാര്യങ്ങൾ സംഭവിച്ചു. അതിലൊന്ന് ഗ്രേറ്റ് ലെറ്റ് ഡൌൺ ആയിരുന്നു-അങ്ങനെ ചെയ്യാൻ സമ്മതിച്ചതിന് ശേഷം അവരാരും ചേർന്നില്ല. രണ്ടാമതായി, രാജ്യത്തെ മറ്റ് മാനേജ്മെന്റ് സ്ഥാപനങ്ങൾ നിയമിച്ച 6 നിലവിലുള്ള ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ രാജിവച്ചു. ഈ വികസനത്തെ അതിജീവിക്കാൻ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന് ദൃഢതയുണ്ടെന്ന് ഡയറക്ടർക്ക് വിശ്വാസമുണ്ടായിരുന്നു. അത് മാത്രമല്ല, പ്രധാന ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളുടെ ഒളിഞ്ഞിരിക്കുന്ന കാര്യക്ഷമത കൊണ്ടുവരുന്നതിന് ഇത് ഒരു നല്ല ഘടകമായി പ്രവർത്തിക്കുമെന്നും അദ്ദേഹം വിശ്വസിച്ചു.

പ്രവേശനത്തിലെ വർദ്ധനവിനെ ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ എതിർത്തു. വേനൽക്കാല അവധി അവസാനിക്കുന്നതിന് തൊട്ടുമുമ്പ് ജൂൺ 1 ന് അങ്ങനെ ചെയ്യാനുള്ള തീരുമാനം എടുക്കുകയും ജൂൺ 5 ന് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് വീണ്ടും തുറക്കുകയും ചെയ്തു. പുതിയ ഫാക്കൽറ്റികൾ ചേരാത്തതിനാലും 6 പേർ രാജി സമർപ്പിച്ചതിനാലും നിരവധി ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ ഇതിനെതിരെ എതിർപ്പ് പ്രകടിപ്പിച്ചിരുന്നു. ഇത് അടുത്ത വർഷത്തേക്ക് മാറ്റിവയ്ക്കാനും നിർദ്ദേശമുണ്ടായിരുന്നു. ഡയറക്ടർ സത്യസന്ധത പുലർത്തിയിരുന്നു, എന്നാൽ എംഎച്ച്ആർഡിയിൽ നിന്ന് അധിക തസ്തികകൾ അനുവദിച്ചു കിട്ടാൻ കഴിഞ്ഞത് ഉപഭോഗം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് ഇത് ആവശ്യമാണെന്നും അതില്ലാതെ പിജിപി ഉപഭോഗത്തിൽ വർദ്ധനവ് വരുത്താൻ കഴിയില്ലെന്നും വാഗ്ദാനം ചെയ്തതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രമാണെന്നും അദ്ദേഹം വ്യക്തമാക്കി. ആറ് ഐഐഎമ്മുകളിൽ എട്ടാം വർഷത്തിൽ 180 പേരെ പിജിപിയിലേക്ക് ക്ഷണിച്ചിരുന്ന ഒരേയൊരു സ്ഥാപനം ഇതായതുകൊണ്ടാകാം എംഎച്ച്ആർഡി അങ്ങനെ ചെയ്യാൻ സമ്മതിച്ചത്, മറ്റുള്ളവ 10-20 വർഷം ഇതിനായി എടുത്തു. വാഗ്ദാനം ചെയ്ത വർദ്ധനവ് പ്രവേശനത്തെ ബാധിച്ചില്ലെങ്കിൽ അനുവദിച്ച തസ്തിക പിൻവലിക്കുന്നത് തള്ളിക്കളയാനാവില്ലെന്നും ഡയറക്ടർ വ്യക്തമാക്കി. ഫാക്കൽറ്റി കൌൺസിൽ പ്രവേശനം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് അംഗീകാരം നൽകിയിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, ജൂനിയർ ഫാക്കൽറ്റി സഹപ്രവർത്തകരുടെ സ്ഥാനക്കയറ്റ അവസരങ്ങൾ തടയുന്നത് ഉൾപ്പെടെ, വർദ്ധനവ് വർദ്ധിക്കാത്തതിന്റെ വിശാലമായ പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കാതെ പലരും ഈ ആശയത്തോട് ശക്തമായ എതിർപ്പ് പ്രകടിപ്പിച്ചു. ഗുരുതരമായ ലൊക്കേഷണൽ പോരായ്മകളുള്ള ഒരു സ്ഥാപനത്തിൽ അധ്യാപകരെ നിലനിർത്താനും പുതിയ അധ്യാപകരെ നിയമിക്കാനും ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന് എത്ര

ബുദ്ധിമുട്ടാണെന്ന് അവർ മനസ്സിലാക്കിയില്ല (കേസ് ഐഎസ്ബി എ & ബി കാണുക) പലരും അവരുടെ സ്വന്തം ജോലിഭാരവും സൌകര്യവും പരിഗണിക്കുകയും അടിസ്ഥാന സൌകര്യങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുന്നതിൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന വെല്ലുവിളികളെക്കുറിച്ച് ശ്രദ്ധിക്കാതിരിക്കുകയും ചെയ്തു. ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് നടത്തുന്നതിന്റെ സാമ്പത്തികശാസ്ത്രത്തെക്കുറിച്ചോ സർക്കാരിനെ വളരെയധികം ആശ്രയിക്കുന്നത് മൂലം പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങളെക്കുറിച്ചോ അവർക്ക് ആശങ്കയില്ലായിരുന്നു.

അദ്ദേഹത്തിന്റെ വിശ്വാസം അടിസ്ഥാനരഹിതമായിരുന്നില്ല. പുതിയ പ്രോത്സാഹന പദ്ധതി അവതരിപ്പിച്ചതോടെ ഫാക്കൽറ്റികളുടെ കൂട്ടം ജോലിഭാരം വർദ്ധിപ്പിച്ചു. ശരാശരി അദ്ധ്യാപന ലോഡ് നേരത്തെ 1.6 ൽ നിന്ന് ഏകദേശം 3 ക്രെഡിറ്റുകളായി ഉയർന്നു. വ്യവസായ വിദഗ്ധർ മുതൽ സ്വതന്ത്ര ഉപദേശകർ, അക്കാദമിക് വിദഗ്ധർ (ഇന്ത്യയിലെയും വിദേശത്തെയും പ്രമുഖ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്നുള്ളവർ) തുടങ്ങി നിരവധി പ്രതിബദ്ധതയുള്ള അനുബന്ധ ഫാക്കൽറ്റികൾ ഇത് വിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെ ഗുണനിലവാരത്തെ ബാധിക്കുന്നില്ലെന്ന് അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. വേനൽക്കാലത്തും ജോലിസ്ഥലങ്ങളിലും ഇത് പ്രതിഫലിച്ചു. ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണത്തിൽ ക്രമാനുഗതമായ വർദ്ധനവുണ്ടായിട്ടും ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ജോബ് പ്ലെയ്സ്മെന്റ് റാങ്കിംഗ് അതേപടി (തീർച്ചയായും നേരിയ തോതിൽ മെച്ചപ്പെട്ടു) തുടർന്നു.

2007-08 ആയപ്പോഴേക്കും ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ കോർപ്പസ് ഫണ്ട് 200 കോടി രൂപ കവിഞ്ഞു. 500 ദശലക്ഷം (അതായത്, 5 വർഷത്തെ ബ്ലോക്ക് ഗ്രാന്റ് കാലയളവിന്റെ മൂന്നാം വർഷത്തിൽ) മൂന്നാം വർഷാവസാനത്തോടെ ഇത് 650 ദശലക്ഷം രൂപ കടക്കുകയും 2008-09 ആയപ്പോഴേക്കും 850 ദശലക്ഷം രൂപ കടക്കുകയും ചെയ്തു. 5 വർഷത്തെ ബ്ലോക്ക് ഗ്രാന്റ് കാലയളവ് അവസാനിക്കുമ്പോഴേക്കും ഇത് 1000 ദശലക്ഷം രൂപ കടക്കുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിച്ചിരുന്നു.

2006-07-ൽ പിജിപി-ക്ക് 1,50,000 രൂപ ഫീസും 180 പേരുടെ പ്രവേശനവും (ഒന്നും രണ്ടും വർഷങ്ങളിൽ ഒരുമിച്ച് 360 വിദ്യാർത്ഥികൾ) കൂടിയായപ്പോൾ പിജിപി ഫീസിൽ നിന്നുള്ള വരുമാനം 2003-04-ൽ ഏകദേശം 175 മില്യൺ രൂപയിൽ നിന്ന് 540 മില്യൺ രൂപയായി ഉയർന്നു, ഇത് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ നടത്തിപ്പിന്റെ മുഴുവൻ സാമ്പത്തികശാസ്ത്രത്തെയും മാറ്റിമറിച്ചു. ഇത് മുഴുവൻ ആവർത്തന ചെലവുകളും നികത്താൻ സഹായിച്ചു. ഇത് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന് 68 മില്യൺ രൂപയുടെ മുഴുവൻ ബ്ലോക്ക് ഗ്രാന്റും ലാഭിക്കാൻ അനുവദിച്ചു. കൂടാതെ പിജിപി പ്രവേശനങ്ങളിൽ നിന്ന് ഏകദേശം 20 മില്യൺ രൂപയുടെ അധിക വരുമാനവും കൂടി ലഭിച്ചു. പിജിപി ഇൻടേക്ക് 120 രൂപയും പിജിപി ഫീസ് 100,000 രൂപയുമാണെങ്കിൽ, ഫീസിൽ നിന്നുള്ള വരുമാനം 240 മില്യൺ രൂപ മാത്രമാകുമായിരുന്നു, ഇത് 45 മില്യൺ രൂപയുടെ മുഴുവൻ നടത്തിപ്പ് ചെലവും വഹിക്കാൻ പര്യാപ്തമാകുമായിരുന്നില്ല. കൂടാതെ, ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ ബ്ലോക്ക് ഗ്രാന്റിന് ഏകദേശം 45 മില്യൺ രൂപ മാത്രമേ ലഭിക്കുമായിരുന്നുള്ളൂ, ഇത് 5 വർഷത്തിനുള്ളിൽ ബ്ലോക്ക് ഗ്രാന്റായി ഏകദേശം 100 മില്യൺ രൂപ കുറയ്ക്കുമായിരുന്നു. ഇതെല്ലാം 2006-07 ൽ ഏകദേശം 100 മില്യൺ രൂപ കോർപ്പസ് ഫണ്ടിലേക്ക് മാറ്റുന്നതിനും 100 മില്യൺ രൂപ മാച്ചിംഗ് ഗ്രാന്റ് നേടുന്നതിനും സഹായിച്ചു. സമാനമായ സമ്പാദ്യം ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് മൂന്നാം വർഷത്തോടെ 500 മില്യൺ രൂപയുടെ കോർപ്പസ് ഫണ്ട് സമാഹരിക്കുന്നതിന് സഹായിച്ചു. ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് 500 മില്യൺ രൂപ കടന്നപ്പോൾ മാച്ചിംഗ് ഗ്രാന്റ് നിർത്തിവച്ചിട്ടും, അതിന്റെ പലിശ വരുമാനം ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിനെ 650 മില്യൺ രൂപയുടെ കോർപ്പസ് ഫണ്ടിലേക്ക് എത്തിക്കാൻ സഹായിച്ചു. തീർച്ചയായും, 2007-08 ൽ പിജിപി ഫീസ് പ്രതിവർഷം 0.2 മില്യൺ രൂപയായി വർദ്ധിപ്പിച്ചപ്പോൾ 180 മില്യൺ രൂപയുടെ അധിക വരുമാനം ഇത് സാധ്യമാക്കി, മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങൾ അവരുടെ ഫീസ് വർദ്ധിപ്പിച്ചതിനാൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന് ഇത് ചെയ്യേണ്ടിവന്നു.

എസ്എൻടിഎസ് പ്രക്ഷോഭം ഉൾക്കൊള്ളുന്നു

പിജിപി ഇൻടേക്ക് 180 ആയി ഉയർത്തിയെങ്കിലും എസ്എൻടിഎസ് പ്രശ്നം തുടർന്നു. എംഎച്ച്ആർഡി അധിക അധ്യാപന തസ്തികകൾക്ക് അംഗീകാരം നൽകിയെങ്കിലും അനധ്യാപക തസ്തികകൾക്ക് അനുമതി നൽകാത്തതിനാലാണിത്. ഇത് അനധ്യാപക ജീവനക്കാരെ വളരെയധികം പ്രകോപിപ്പിക്കുകയും ഈ വിഷയം ധനകാര്യ എംഎച്ച്ആർഡി റഫർ ചെയ്യുകയും അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതിനാൽ അവർക്ക്

ഡയറക്ടറിലുള്ള വിശ്വാസം നഷ്ടപ്പെടുകയും ചെയ്തു, ഇത് മുഴുവൻ പ്രശ്നത്തെയും വളരെ സങ്കീർണ്ണവും സമയമെടുക്കുന്നതുമായി മാറ്റി.

ജൂനിയർ എഞ്ചിനീയർമാരുടെ ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കുന്നതിലെ അപാകതകൾ നീക്കം ചെയ്യൽ, പദവിയിൽ മാറ്റം, സെൻട്രൽ സ്കൂളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കൽ, രണ്ടാം ഘട്ട നിർമ്മാണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ വേഗത്തിലാക്കൽ, അധിക ഫാക്കൽറ്റി തസ്തികകൾക്ക് അംഗീകാരം നൽകൽ, പിജിപി പ്രവേശനം വർദ്ധിപ്പിക്കൽ എന്നിവയിലൂടെ, ജീവനക്കാരൻ മാറ്റത്തിന്റെ കാറ്റ് അംഗീകരിച്ചു, സ്വന്തം സ്ഥാനക്കയറ്റത്തെക്കുറിച്ചുള്ള സ്വപ്നം ഇതുവരെ സാക്ഷാത്കരിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല. ഡയറക്ടറോട് ക്ഷമിക്കാനുള്ള മാനസികാവസ്ഥയിലായിരുന്നില്ല എസ്. എൻ. ടി. എസ്. അവർ ആശ്വസിച്ചു കൊണ്ടിരുന്നു. ഗുരുതരമായ ഒരു പ്രക്ഷോഭത്തെക്കുറിച്ച് ഡയറക്ടർക്ക് ആശങ്കയുണ്ടായിരുന്നു.

തുടർന്ന് അദ്ദേഹം ഒരു യോഗം വിളിച്ച് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ സ്വന്തം എംഎച്ച്ആർഡിയിൽ നിന്ന് മാത്രമല്ല, ധനകാര്യ എംഎച്ച്ആർഡിയിൽ നിന്നും അനധ്യാപക അംഗീകാരത്തിന് അനുമതി നൽകേണ്ടതിന്റെ കാരണം വിശദീകരിച്ചു, അതിന് കൂടുതൽ സമയമെടുക്കും. ജീവനക്കാർ കൂടുതൽ പ്രകോപിതരായി. ഈ കാര്യങ്ങൾ തന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലല്ലെന്നും തന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ളത് ചെയ്യാൻ താൻ മടിക്കില്ലെന്നും ഡയറക്ടർ അവരോട് വിശദീകരിച്ചു. തങ്ങൾ തയ്യാറാക്കി പരിഗണനയ്ക്ക് സമർപ്പിച്ച പ്രമോഷൻ പദ്ധതിയിൽ ഒരു നടപടിയും കണ്ടില്ലെന്ന് ജീവനക്കാർ പരാതിപ്പെട്ടു. സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുള്ള തസ്തികകൾ ഇല്ലെങ്കിൽ എന്താണ് പ്രതീക്ഷിക്കുന്നതെന്ന് ഡയറക്ടർ അവരോട് ചോദിച്ചു. സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ചാൽ അവർക്ക് എന്ത് ലഭിക്കുമെന്ന് അദ്ദേഹം ചോദിച്ചു. ജീവനക്കാർ താഴെപ്പറയുന്നവ പട്ടികപ്പെടുത്തി:

1. അവരുടെ ജോലിയിലെ മാറ്റം (നിരവധി ആളുകൾ വർഷങ്ങളോളം ഒരേ തസ്തികയിൽ ഉണ്ടായിരുന്നതിനാൽ ജോലിയിൽ മാറ്റം ആവശ്യമാണ്)
2. അവരുടെ അവസ്ഥയിലെ മാറ്റം.
3. ശമ്പളത്തിൽ വർദ്ധന വരുത്തുക.
4. അന്തിമ ആനുകൂല്യങ്ങൾ വർദ്ധിപ്പിക്കുക.

1, 2, 3 എന്നീ ഇനങ്ങൾക്കായി പരമാവധി ശ്രമിക്കാൻ ഡയറക്ടർ സമ്മതിച്ചു. ഇതിന്റെ ഭാഗമായി, കഴിഞ്ഞ വർഷം മാത്രം സ്ഥലം മാറ്റിയ ഒരാൾ ഒഴികെയുള്ള എല്ലാ സ്റ്റാഫുകളുടെയും ജോലി റൊട്ടേഷൻ അദ്ദേഹം ആരംഭിച്ചു. 2005 ജൂലൈ ഒന്നിന് എല്ലാ സ്റ്റാഫ് അംഗങ്ങളും പുതിയ സ്ഥാനങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കേണ്ടതായിരുന്നു. ചിലർക്ക് റിസർവേഷൻ ഉണ്ടായിരുന്നു. എന്നാൽ ഡയറക്ടർ തന്റെ വാക്കുകളിൽ ഉറച്ചുനിന്നു, ഒന്നുകിൽ എല്ലാം അല്ലെങ്കിൽ ഒന്നുമില്ല. ഒടുവിൽ എല്ലാ ജീവനക്കാരും സമ്മതിക്കുകയും ഒരു ജീവനക്കാരനൊഴികെ എല്ലാവരും പുതിയ സ്ഥാനങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കുകയും ചെയ്തു.

"അതത് ജോലികൾക്ക് ശരിയായ ആളുകളെ നിയമിക്കാൻ ഇത് എന്നെ സഹായിച്ചു. ഉദാഹരണത്തിന്, പിജിപി ഓഫീസിലെ നിലവിലുള്ള അസിസ്റ്റന്റ്, അദ്ദേഹത്തിന് എന്റെ കാഴ്ചപ്പാടിൽ, പിജിപി പ്രവേശനത്തിലെ വർദ്ധനവ് 180 ആയി എന്ന വെല്ലുവിളികളെ നേരിടാൻ പിജിപി ഓഫീസിൽ ആവശ്യമായ പരിഷ്കാരങ്ങൾ കൊണ്ടുവരാൻ കഴിയുമായിരുന്നില്ല. അഡ്മിഷൻ, ഐഡിഎൽ ഓഫീസിൽ തുല്യ വൈദഗ്ധ്യമുള്ള ഒരാളെ ഞങ്ങൾക്ക് ആവശ്യമായിരുന്നു. ലീപ് ഫ്രോഗിംഗ് ചെയ്യുന്ന പരിശീലന പരിപാടികളുടെ ചുമതല ഒരു യോഗ്യനായ വ്യക്തി ഏറ്റെടുക്കണമെന്നും ഞങ്ങൾ ആഗ്രഹിച്ചു. നിസ്സാരമായ പോസ്റ്റുകൾ ഒഴിവാക്കാൻ ഒരാൾ സ്വയം തെളിയിക്കണം എന്ന സന്ദേശവും അത് അയച്ചു. അവസാനമായി, ഓരോ വകുപ്പിലും ഒരു സ്ഥിരം ജീവനക്കാരൻ മാത്രമേ ഉള്ളൂ എന്നതിനാൽ ഞങ്ങൾക്ക് ഓരോ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റൽ അസിസ്റ്റന്റിനും ബാക്കപ്പ് ആവശ്യമായിരുന്നു, അതും അസിസ്റ്റന്റ് തലത്തിൽ. അനധ്യാപക ജീവനക്കാരിൽ 10 പേർ അസിസ്റ്റന്റ് (ഓഫീസർ) തലത്തിന് മുകളിലും 4 പേർ അക്കൌണ്ട്സ് വകുപ്പിലും 2 പേർ കമ്പ്യൂട്ടർ സെന്ററിലും 1 ആൾ ലൈബ്രറിയിലും പ്രോജക്ട് മാനേജ്മെന്റിലും 1 ആൾ ചീഫ് അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ഓഫീസറായും 1 ആൾ ഡയറക്ടറുടെ പേഴ്സണൽ സെക്രട്ടറിയായും സേവനമനുഷ്ഠിച്ചു.

"അവാർഡ് പദ്ധതി" യുടെ ആമുഖം

മൂന്നാമത്തെ ഇനത്തിൽ എന്തെങ്കിലും ചെയ്യാൻ കഴിയുമോ എന്ന് ഡയറക്ടർ ചിന്തിച്ചു. സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് ശേഷം അവർക്ക് മുമ്പത്തെ സ്കെയിലിൽ ഒരു ഇൻക്രിമെന്റ് ലഭിക്കുമെന്നും തുടർന്ന് അടുത്ത ഉയർന്ന അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിൽ പുതിയ സ്കെയിലിൽ നിശ്ചയിക്കുമെന്നും അദ്ദേഹം കണക്കാക്കി. അവർക്ക് ക്ഷാമബത്തയിൽ സമാനമായ വർദ്ധനവും ലഭിക്കും. വർദ്ധനവ് 150 രൂപ മാത്രമായതിനാൽ, അവർക്ക് പ്രതിമാസം ഏകദേശം 300 രൂപ അധികമായി ലഭിക്കുമെന്ന് അദ്ദേഹം കരുതി, അതായത് പ്രതിവർഷം ഒരാൾക്ക് ഏകദേശം 3600 രൂപ. ഇത് അവർക്ക് നല്ലതാണോ എന്ന് അദ്ദേഹം എസ്. എൻ. ടി. എസുമായി സംസാരിക്കുകയും അവർ സമ്മതിക്കുകയും ചെയ്തു. "17 പേർ മാത്രമുള്ളതിനാൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന് ഏകദേശം 60,000 രൂപ ചിലവാകും, ഇത് ഒരു ചെറിയ തുകയാണ്, ബാച്ച് വലുപ്പം 60 വിദ്യാർത്ഥികളെ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിലൂടെ പിജിപിയിൽ നിന്ന് മാത്രം 56 ലക്ഷം രൂപ അധിക ഫീസായി ലഭിക്കും" അദ്ദേഹം കരുതി.

എന്നിരുന്നാലും, ഒരു തടസ്സം അപ്പോഴും ഉണ്ടായിരുന്നു. ഇത് അനുവദനീയമാണോ എന്ന് ഡയറക്ടർ അനൗപചാരികമായി എംഎച്ച്ആർഡിയുടെ ഐ. എഫ്. ഡിയുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ തേടി. കഴിഞ്ഞ മൂന്ന് വർഷത്തിനിടയിൽ ജോലിഭാരം മൂന്നിരട്ടിയായി വർദ്ധിപ്പിച്ച ജീവനക്കാരുടെ മികച്ച പ്രകടനത്തിന് ലമ്പ് സം അവാർഡുകൾ നൽകുന്നതിൽ എതിർപ്പില്ലെന്ന് അവർ വ്യക്തമാക്കി.

തുടർന്ന് ഏഴ് വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയ എല്ലാ ജീവനക്കാരുടെയും യഥാർത്ഥ അവകാശം ഡയറക്ടർ തയ്യാറാക്കി. തുടർന്ന് അദ്ദേഹം രണ്ട് അവാർഡുകൾ ഏർപ്പെടുത്തി-ഒന്ന് 4000-6000 രൂപ സ്കെയിലിൽ ഉള്ളവർക്ക് 5000/- രൂപയും രണ്ടാമത്തേത് 5000-8000 സ്കെയിലിൽ ഉള്ളവർക്ക് 6000 രൂപയും. വർദ്ധനവ് നൽകിയാൽ ആളുകൾക്ക് അർഹതയുള്ള ഫ്രാക്ഷനുകൾ ശേഖരിച്ചാണ് ഇത് ചെയ്തത്. ഉദാഹരണത്തിന്, 5000-8000 രൂപ സ്കെയിലിൽ ഉള്ള ഒരു വ്യക്തിക്ക് 6500 രൂപയ്ക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരുന്നു, അദ്ദേഹം കണക്കാക്കിയ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സാധ്യമായ ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കണക്കാക്കിയാൽ, 6000 രൂപ മാത്രമേ ലഭിച്ചുള്ളൂ, 5900 രൂപയ്ക്ക് അർഹതയുള്ള വ്യക്തിക്ക് 6000 രൂപയും ലഭിച്ചു. ആദ്യത്തെയാൾക്ക് 500 രൂപയും മറ്റൊരാൾക്ക് 100 രൂപയും നഷ്ടമായി. 4000-6000 രൂപ സ്കെയിലിൽ ഉള്ള ഒരാൾക്ക് 2900 രൂപയ്ക്ക് മാത്രം അവകാശം ലഭിക്കുകയും സ്കെയിലിൽ മറ്റ് 3 പേരെപ്പോലെ 5000 രൂപ നൽകുകയും ചെയ്തു. ഈ അവാർഡ് 2005 വർഷത്തേയ്ക്ക് മാത്രമുള്ളതാണെന്നും 7 വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കി മികച്ച പ്രകടനം കാഴ്ചവെച്ചവർക്ക് തസ്തികകളൊന്നും ലഭ്യമല്ലാത്തതിനാൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകാൻ കഴിയില്ലെന്നും വ്യക്തമാക്കിയിരുന്നു. ഭാവിയിൽ തസ്തികകൾ ലഭ്യമാകുകയും സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുകയും ചെയ്തിരുന്നെങ്കിൽ അവാർഡ് ലഭിക്കില്ലായിരുന്നു.

എസ്. എൻ. ടി. എസിന് അവാർഡ് പദ്ധതി പ്രഖ്യാപിക്കുമ്പോൾ ഡയറക്ടർ പ്രശ്നം മുൻകൂട്ടി കണ്ടിരുന്നു, ഏത് അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് അവാർഡുകൾ നൽകിയതെന്ന് അവർ ചോദിച്ചു. അവർ അവരുടെ വ്യക്തിഗത അവകാശ കണക്കുകൂട്ടലുകൾ നടത്തിയിരുന്നു, അത് ചിലർക്ക് അവാർഡ് മൂല്യത്തേക്കാൾ കൂടുതലായിരുന്നു. പുതിയ ആശയത്തിന് സ്റ്റാഫ് അദ്ദേഹത്തെ പ്രശംസിച്ചപ്പോൾ അദ്ദേഹം ആശ്ചര്യപ്പെട്ടു, പ്രത്യേകിച്ച് ആ വ്യക്തിക്ക് പ്രതിഫലം നൽകിയതിന്, 2900 ന് പകരം 5000 രൂപ നൽകി, (അവരെല്ലാം അദ്ദേഹത്തിന്റെ ആത്മാർത്ഥതയ്ക്കും കഠിനാധ്വാനത്തിനും ഉയർന്ന ബഹുമാനം പുലർത്തിയിരുന്നു, എന്നാൽ അവരുടെ കണക്കുകൂട്ടലുകൾ അനുസരിച്ച് ഏറ്റവും കുറവ് ലഭിക്കാൻ പോകുന്നവർ) വർദ്ധനവ് അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള അവകാശങ്ങൾ കണക്കാക്കിക്കൊണ്ട് അവാർഡുകൾ നൽകിയാൽ അവർക്ക് ലഭിക്കാവുന്ന അധിക പണം പലരും ത്യജിച്ചു. അവരുടെ വ്യക്തിപരമായ ചെലവിൽപ്പോലും അവരുടെ നീതിബോധം ഡയറക്ടറെ ആകർഷിച്ചു. വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന ജോലിഭാരത്തെ നേരിടാനും മറ്റ് ഐഐഎമ്മുകളിൽ പോലും ഉയർന്ന ഗ്രേഡുകൾ സർക്കാർ അനുവദിക്കാത്തതിനാൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് അവസരമില്ലാത്തതിനുമായി അടുത്ത വർഷം (2006) മുതൽ ഓഫീസർമാർക്കും അവാർഡ് പദ്ധതി ബാധകമായിരുന്നു. ജീവനക്കാർക്കിടയിൽ ഒരു പരിധിവരെ സമാധാനമായതിനാൽ ഇത് ഡയറക്ടർക്ക് ആശ്വാസം നൽകി, ഒടുവിൽ അവരുടെ സ്ഥാനക്കയറ്റം ഉറപ്പാക്കുന്നതിൽ അവർക്ക് ഡയറക്ടറിൽ കൂടുതൽ വിശ്വാസമുണ്ടായിരുന്നു.

വളർച്ച അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നയത്തിലേക്ക്

5000-8000 രൂപ സ്കെയിലിൽ 17 പേരിൽ 13 പേർ, എല്ലാവരും 6500-9000 രൂപ സ്കെയിൽ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു, പത്ത് ഓഫീസർമാർ ഇതിനകം തന്നെ ഉയർന്ന ഗ്രേഡുകളിൽ ഉള്ളതിനാൽ, 23 ഓഫീസർമാരെയും 4 അസിസ്റ്റന്റുമാരെയും പ്രതീക്ഷിക്കുന്നത് വ്യർത്ഥമാണെന്ന് ഡയറക്ടർ അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. പുതിയ സ്കെയിലുകൾ കൊണ്ടുവന്നില്ലെങ്കിൽ ഭാവിയിൽ പ്രതിസന്ധി കൂടുതൽ ഗുരുതരമാകുമെന്ന് അദ്ദേഹത്തിന് തോന്നി. അതിനാൽ, അധിക അനധ്യാപക തസ്തികകൾക്കായി നിലവിലുള്ള 2 പുതിയ ശമ്പള സ്കെയിലുകളിലും 5 പുതിയ ശമ്പള സ്കെയിലുകളിലും താഴെപ്പറയുന്ന തസ്തികകൾ അദ്ദേഹം നിർദ്ദേശിച്ചിരുന്നു.

1. 8000 – 10,000*രൂപ 2 തസ്തികകൾ എ.ഒ.	
2. 6500 – 9000 രൂപ	4 തസ്തികകൾ എഎഒ
3. 5500- 8500 രൂപ	2 തസ്തികകൾ സീനിയർ അസിസ്റ്റന്റ്സ്
4. 5000-8000* രൂപ	0 അസിസ്റ്റന്റ്സ്
5. 4500-7500 രൂപ	2 തസ്തികകൾ ജൂനിയർ ലിബ്. അസിസ്റ്റന്റ്സ്
6. 4000-6000 രൂപ	0 യുഡിസി
7. 3050-4040 രൂപ	4 തസ്തികകൾ മൾട്ടി സ്കിൽഡ് അസിസ്റ്റന്റ്

ഇത് 17 പേരിൽ 12 പേർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനും 6 പേരെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യാനുമുള്ള അവസരങ്ങൾ നൽകുകയും 18 പേരെ സന്തോഷിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യും. രണ്ട് തസ്തികകൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിലൂടെ ഭാവിയിൽ മികച്ച 14 പേർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകാമെന്നും അദ്ദേഹം അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. ഉടൻ സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കാത്ത 6 പേർ ബാക്കിയുണ്ടാകും. കാലക്രമേണ പുതിയ തസ്തികകൾ അനുവദിക്കുമ്പോൾ അവർക്കും അത് ലഭിക്കും. എന്നാൽ എല്ലായ്പ്പോഴും കൂട്ട നിരാശയുടെ പ്രശ്നം അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന ആളുകളെ രണ്ട് സ്കെയിലുകളിൽ മാത്രം കൂട്ടിയിണക്കുന്ന വിഡ്ഢിത്തം ഇല്ലാതാകും എന്നതാണ് നേട്ടം. ദീർഘകാലാടിസ്ഥാനത്തിൽ ഓരോ 5 വർഷത്തിലും ഒന്നോ രണ്ടോ സ്ഥാനങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുകയാണെങ്കിൽ, നിലവിലുള്ള എല്ലാ ആളുകൾക്കും തുടർച്ചയായി 5 വർഷത്തിനുള്ളിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകാമെന്നും ഇത് അർത്ഥമാക്കുന്നു.

അത് ഒട്ടും എളുപ്പമുള്ള കാര്യമായിരുന്നില്ല. എംഎച്ച്ആർഡി, ഐഎഫ്ഡി, ധനകാര്യ എംഎച്ച്ആർഡിയിലെ പേഴ്സണൽ വകുപ്പ് എന്നിവയെ അനുനയിപ്പിക്കുന്നതിന് നിരവധി തവണ ചർച്ചകൾ നടത്തി. ഏഴാം നമ്പറിൽ പോസ്റ്റുചെയ്യാൻ അവർ അങ്ങേയറ്റം വിമുഖത കാണിച്ചിരുന്നുവെങ്കിലും മൾട്ടി-സ്കിൽഡ് സ്റ്റാഫുകളുമായി പരീക്ഷണം നടത്താനുള്ള ഡയറക്ടറുടെ യുക്തിയോട് അവർ യോജിച്ചു. നമ്പർ 1, 2-ൽ അഭ്യർത്ഥിച്ച സ്ഥാനങ്ങൾ അവർ അംഗീകരിച്ചു, പക്ഷേ 3, 5 എന്നിവയിൽ ഇല്ല. മൊത്തത്തിൽ അവർ 11 സ്ഥാനങ്ങൾ നേടി, അങ്ങനെ 10 സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങൾക്കും 3 മൾട്ടി-സ്കിൽഡ് സ്റ്റാഫ് കം ഡ്രൈവർമാർക്കും വഴിയൊരുക്കി, അവർക്ക് ഒന്നിലധികം ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കാൻ കഴിയുമെന്നതിനാൽ വലിയ അനുഗ്രഹമാണെന്ന് തെളിഞ്ഞു. ഏകദേശം 10 മാസമെടുത്തെങ്കിലും 2006 ഒക്ടോബർ മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന പുതിയ വളർച്ച അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള പ്രമോഷൻ നയത്തിന് കീഴിൽ ജീവനക്കാർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകാൻ കഴിഞ്ഞു.

2008ൽ പിജിപി പ്രവേശനം 260 ആയി വർദ്ധിപ്പിച്ചപ്പോൾ, താഴെപ്പറയുന്ന അധിക തസ്തികകൾക്ക് 2 മാസത്തിനുള്ളിൽ എംഎച്ച്ആർഡി അംഗീകാരം നൽകി.

10,000-14500 രൂപ	2
6500-9000 രൂപ	2
5500-8500 രൂപ	2
3050-4050 രൂപ	1

8000 മുതൽ 10500 രൂപ വരെയുള്ള സ്കെയിലിന് യോഗ്യരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഇല്ലാത്തതിനാലും 10,000 മുതൽ 14,500 രൂപ വരെയുള്ള സ്കെയിൽ വരെയുള്ള തസ്തികകൾ ആന്തരികമായി നികത്തേണ്ടതിനാലും ചില തസ്തികകൾ താഴ്ന്നി. യോഗ്യത നേടിയവർ പിന്നീട് നിയമിക്കപ്പെടാം. 2008 ഒക്ടോബറിൽ പ്രമോഷൻ നയമനുസരിച്ച് രണ്ടാമത്തെ പ്രമോഷൻ നടത്തി, 6500 മുതൽ 10500 രൂപ വരെ ശമ്പളം ലഭിക്കാത്തതിൽ രണ്ട് പേർ അസ്വസ്ഥരായി (സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റി അവരെ അനുയോജ്യരായി കണ്ടെത്തിയില്ല). എന്നിരുന്നാലും, അവർക്ക് 5500 മുതൽ 8500 രൂപ വരെയുള്ള സ്കെയിലിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ചു.

മൊത്തത്തിൽ, മൂന്ന് വർഷത്തിനുള്ളിൽ എല്ലാ അനധ്യാപക ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കും സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ചു, ഇത് ഒരു സ്ഥാപനത്തിനും ചിന്തിക്കാൻ കഴിയാത്ത ഒരു അസാധാരണ വസ്തുതയാണ്. ഏറ്റവും പ്രധാനമായി, ഭാവിയിൽ ഒരിക്കലും ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന് ഒറ്റ സ്കെയിലിൽ ജീവനക്കാരെ കുഴപ്പത്തിലാക്കുന്ന പ്രശ്നം നേരിടേണ്ടിവരില്ല, കാരണം ഇത് അവരുടെ കരിയർ പുരോഗതിയെ തടസ്സപ്പെടുത്തുകയും സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് യോഗ്യത മാനദണ്ഡമായി അവതരിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു.

വേദനയുടെയും ആനന്ദത്തിന്റെയും അനുഭവം പങ്കുവെച്ചുകൊണ്ട് സംവിധായകൻ പറഞ്ഞു- "ഇത്രയും വെല്ലുവിളി നിറഞ്ഞ ജോലികളിൽ പങ്കെടുക്കാൻ കഴിയുമെന്ന് ഞാൻ ഒരിക്കലും സങ്കൽപ്പിച്ചിട്ടില്ല. "പക്ഷേ, അധ്യാപനത്തിൽ എനിക്ക് വളരെ ഇഷ്ടപ്പെട്ടിരുന്ന ഒരു വിഷയമായ പ്രോജക്ട് മാനേജ്മെന്റിലും പ്രചോദന നയങ്ങളിലും ചിന്തയിൽ ചെറിയ നവീകരണങ്ങൾ മാത്രമേ ഉണ്ടായിട്ടുള്ളൂ, അത് ഫാക്കൽറ്റിയുടെയും സ്റ്റാഫിന്റെയും മനോവീര്യം വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ സഹായിച്ചു, ഇത് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിനെ നിരവധി അസാധാരണ നേട്ടങ്ങൾ കൈവരിക്കാൻ സഹായിച്ചു.". ഇവയിൽ ചിലത് ചുവടെ പരാമർശിക്കുന്നു (എക്സിബിറ്റ് 2 കാണുക)

i) ഏറ്റവും വേഗത്തിൽ വളരുന്ന ഐഐഎം: ജോലി/വേനൽക്കാല പ്ലേസ്മെന്റ് രേഖകളിൽ പ്രതിഫലിക്കുന്നതുപോലെ, പിജിപിയുടെ ഗുണനിലവാരം കുറയ്ക്കാതെ, സീനിയർ സ്ഥാപനത്തിലേക്ക് എത്താൻ 4 പതിറ്റാണ്ടിലേറെ സമയമെടുത്ത, 12-ാം വർഷത്തിൽ 260 ഉം 13-ാം വർഷത്തിൽ 300 ഉം എന്ന പിജിപി പ്രവേശനത്തിൽ എത്തി.
ii) പിജിപി പ്രവേശനത്തിലെ ഒബിസി ക്വാട്ടയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വർദ്ധനവ് രണ്ടാം വർഷം മറികടക്കുമ്പോൾ മറ്റുള്ളവർ 3 വർഷത്തിനുള്ളിൽ പോലും അത് നിറവേറ്റാൻ പാടുപെടുന്നു.
iii) ഫാക്കൽറ്റി വികസന പരിപാടിയിൽ നേതാക്കളാകുക.
iv) എക്സിക്യൂട്ടീവ് പിജിപി ഓൺലൈനിന്റെ ആദ്യ സ്ഥാപനമെന്ന നിലയിൽ ഓൺലൈൻ പഠനത്തിൽ പയനിയറിംഗ്, നേതൃത്വപരമായ പങ്ക് എന്നിവ നിലനിർത്തുക.
v) ബ്ലോക്ക് ഗ്രാന്റ് പദ്ധതിയുടെ മൂന്നാം വർഷത്തിൽ 500 ദശലക്ഷം രൂപ കടക്കുകയും മൂന്നാം വർഷത്തിൽ മാച്ചിംഗ് ഗ്രാന്റ് നിർത്തിയെങ്കിലും അഞ്ചാം വർഷത്തിൽ 1000 ദശലക്ഷം രൂപ കടക്കുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.
vi) മിക്കവാറും എല്ലാ അക്കാദമിക് പ്രവർത്തനങ്ങളിലും ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ഫീസ് ഈടാക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, 2010 ൽ സർക്കാർ നിർദ്ദേശിച്ച ഒന്നോ രണ്ടോ പുതിയ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ധനസഹായം നൽകാൻ കഴിയുന്ന മതിയായ മിച്ചം ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് സൃഷ്ടിക്കുന്നു.
vii) കൂടുതൽ ഗവേഷണ സെമിനാറുകളും കോൺഫറൻസുകളും നടത്തുന്നു.

"എന്നെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം എല്ലാ എസ്. എൻ. ടി. എസുകളുടെയും പ്രമോഷൻ എന്നത് ഒരു സാക്ഷാത്കരിക്കപ്പെട്ട സ്വപ്നമായിരുന്നു. 2008 ജനുവരിയിൽ എന്റെ ഭാര്യ ഗുരുതരാവസ്ഥയിലായിരുന്നതിനാൽ ഡയറക്ടർഷിപ്പ് ഉപേക്ഷിച്ച് ലക്നൗവിലേക്ക് മടങ്ങാൻ തീരുമാനിച്ച ഒരു ദിവസം വന്നു. ഭാഗ്യവശാൽ അവളുടെ അവസ്ഥ മെച്ചപ്പെട്ടു. അപ്പോഴും ഞാൻ ഇരട്ടമനസ്സിലായിരുന്നു.

അവരുടെ പ്രോത്സാഹനവും ഒബിസി ക്വാട്ടയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വർദ്ധനവ് കാണാനുള്ള എന്റെ ആശങ്കയും ചേർന്നാലുടൻ തന്നെ ഒരു പുതിയ ഡയറക്ടർക്ക് ഗുരുതരമായ അടിസ്ഥാന സൌകര്യങ്ങളും ഫാക്കൽറ്റി ക്ഷാമവും സൃഷ്ടിക്കുമായിരുന്നു, അങ്ങനെ ഉടൻ തന്നെ പ്രവേശനം വർദ്ധിപ്പിക്കാനുള്ള ധീരമായ തീരുമാനത്തിൽ നിന്ന് അദ്ദേഹത്തെ പിന്തിരിപ്പിച്ചു, എന്റെ 5 വർഷത്തെ കാലാവധി പൂർത്തിയാക്കാൻ

എന്നെ പ്രേരിപ്പിച്ചു. 2008ൽ പിജിപി ഉപഭോഗം 260 ആയി വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ ഞങ്ങൾക്ക് കഴിഞ്ഞു. ആ വർദ്ധനവ് ഇല്ലായിരുന്നുവെങ്കിൽ, എംഎച്ച്ആർഡിയിൽ നിന്നുള്ള അധിക ഫാക്കൽറ്റി, എസ്എൻടിഎസ് തസ്തികകളുടെ അനുമതി, പ്രവേശനം വർദ്ധിപ്പിച്ച് 2 മാസത്തിനുള്ളിൽ വന്ന, എല്ലാവരുടെയും സ്ഥാനക്കയറ്റം പ്രാപ്തമാക്കി, ഞാൻ നൽകിയ വാഗ്ദാനവും ദൃഢനിശ്ചയവും പാലിക്കാൻ എന്നെ സഹായിച്ച, അത് സംഭവിക്കില്ലായിരുന്നു.

ഒരു സ്വപ്നം സാക്ഷാത്കരിച്ചുകൊണ്ട് ഞാൻ എന്റെ മാതൃസംഘടനയിലേക്ക് മടങ്ങി. ഉയർന്ന സ്കെയിലുകളിൽ നിയമനം ലഭിച്ചിരുന്നതിനാലും, പതിറ്റാണ്ടുകൾക്ക് മുമ്പ് അംഗീകാരം ലഭിച്ച സ്ഥാപനങ്ങൾ ഒഴികെ, മറ്റൊരു സ്ഥാപനത്തിനും എംഎച്ച്ആർഡി ഉയർന്ന സ്കെയിലുകൾ അനുവദിക്കാത്തതിനാലും, പ്രത്യേകിച്ച് ഓഫീസർമാർക്ക് വേണ്ടി എനിക്ക് കാര്യമായൊന്നും ചെയ്യാൻ കഴിഞ്ഞില്ല. എന്നിരുന്നാലും, മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ഇല്ലാത്ത അവാർഡ് പദ്ധതി ഞാൻ അവർക്കായി അവതരിപ്പിച്ചു.

ഐ. എം. പി പോലുള്ള ഒരു ചെറിയ സംഘടനയിൽ ജോലിയുടെ ആവശ്യങ്ങൾ ഞാൻ ഒരിക്കലും വിഭാവനം ചെയ്തിട്ടില്ല, ഇവിടെ ചേർന്നപ്പോൾ അവ നിറവേറ്റാൻ കഴിയുമെന്ന് എനിക്ക് തോന്നിയിട്ടില്ല. എന്നാൽ ദൈവകൃപയാലും ഇവിടുത്തെ ജനങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന ധാരണയിലൂടെയും ഞങ്ങൾ ഒരു പരിധിവരെ അസാധാരണമായ നേട്ടം കൈവരിച്ചു. എന്റെ പിൻഗാമിയും ഈ മനോഭാവം തുടരുകയും അവിടത്തെ അക്കാദമിക് വളർച്ചയിൽ ഏതാണ്ട് ഒരു ലോക റെക്കോർഡ് സ്ഥാപിക്കുകയും ചെയ്തു, എന്റെ പിൻഗാമിയും അതേ മനോഭാവം തുടർന്നു, അവിടത്തെ അക്കാദമിക് വളർച്ചയിൽ ഏതാണ്ട് ഒരു ലോക റെക്കോർഡ് സ്ഥാപിച്ചു, പിജിപി പ്രവേശനം 300 സീറ്റായി വർദ്ധിപ്പിച്ചു (അങ്ങനെ 3 വർഷത്തിനുള്ളിൽ 54% വർദ്ധനവ് എന്ന സർക്കാർ നിബന്ധന പാലിക്കുക മാത്രമല്ല, രണ്ടാം വർഷം തന്നെ 10% മറികടക്കുകയും ചെയ്തു), മറ്റ് ഐഐഎമ്മുകൾ കുറഞ്ഞ നിയന്ത്രണങ്ങൾ ഉള്ളപ്പോൾ ചിന്തിക്കാൻ പ്രയാസമായിരുന്നു", അഞ്ച് വർഷത്തെ കാലാവധി പൂർത്തിയാക്കിയതിനെക്കുറിച്ചുള്ള തന്റെ വികാരങ്ങൾ പങ്കുവെച്ചുകൊണ്ട് ഐഎംപിയുടെ മുൻ ഡയറക്ടർ പറഞ്ഞു.

"2004ൽ ഞാൻ ചേർന്നപ്പോൾ വൈവിധ്യമാർന്ന പ്രശ്നങ്ങളും പരിമിതികളും നേരിട്ടു. ചെറുതാണോ സുന്ദരമെന്ന് ഞാൻ ചിന്തിക്കാൻ തുടങ്ങി. ഇന്ന് ഞാൻ ചിന്തിക്കുന്നത് ചെറിയത് സുന്ദരമല്ലേ എന്നാണ് ", അദ്ദേഹം പരിഹസിച്ചു.

എംഎച്ച്ആർഡിയിൽ നിന്നുള്ള സ്വയംഭരണം

വളർച്ചയ്ക്കും വികസനത്തിനും ചില ആശയങ്ങൾ നൽകാൻ കഴിയുന്ന രസകരമായ ചില അനുഭവങ്ങൾ ഉണ്ടായിരുന്നു, പ്രത്യേകിച്ച് സർക്കാരിന്റെ ഫലത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള പിന്തുണ.

1. മറ്റുള്ളവരോട് ഫീസ് കുറയ്ക്കാൻ ആവശ്യപ്പെട്ടപ്പോൾ, ഫീസ് വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ ഐഎംപിയെ അനുവദിച്ചു.
2. മറ്റുള്ളവരെ അത് വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ അനുവദിക്കാത്തപ്പോൾ ജീവനക്കാരുടെയും അധ്യാപകരുടെയും വർദ്ധനവ് അനുവദിച്ചു.
3. 200 കിടക്കകളുള്ള എംഡിപി സമുച്ചയം ഒറ്റയടിക്ക് നിർമ്മിക്കാൻ അനുമതി നൽകിയപ്പോൾ ആദ്യഘട്ടത്തിൽ മറ്റൊരു സ്ഥാപനത്തിനും അങ്ങനെ ചെയ്യാൻ അനുവാദമുണ്ടായിരുന്നില്ല.
4. 4. ഐഐഎമ്മിന് 45 മില്യൺ രൂപ നൽകുമ്പോൾ, വർഷം തോറും 68 മില്യൺ രൂപ ബ്ലോക്ക് ഗ്രാന്റ് നൽകി.
5. പോളിസിയായി സമീപകാലത്ത് മറ്റാർക്കും ചെയ്യാത്ത 3050-4050 രൂപ സ്കെയിലിൽ പോസ്റ്റുകൾ അനുവദിച്ചു.
6. ജലവിതരണത്തിന് ബദൽ സ്രോതസ്സുകളൊന്നും ലഭ്യമല്ലാത്തതിനാൽ, പ്രത്യേകിച്ച് ജലസംഭരണ പ്ലാന്റ് നിർമ്മിക്കുന്നതിനുള്ള ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിനായി ഒബിസി ക്വാട്ടയ്ക്ക് കീഴിൽ വിപുലീകരണത്തിനായി ഭൂമി വാങ്ങാൻ അനുവദിച്ചു.

ഞാൻ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിൽ ചേർന്നതുമുതൽ, ഐഐഎമ്മുകൾ എംഎച്ച്ആർഡിയുമായി ഇടയ്ക്കിടെ ഏറ്റുമുട്ടലുണ്ടായിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ മറ്റുള്ളവർക്ക് അനുഭവപ്പെടുന്നത്ര ഗൌരവമായി എനിക്ക് ഒരിക്കലും തോന്നിയിട്ടില്ല. അവരുടെ സാഹചര്യവും സമ്മർദ്ദങ്ങളും വ്യത്യസ്തമായിരുന്നിരിക്കാം. എന്നാൽ എംഎച്ച്ആർഡി വളരെ സൌകര്യപ്രദമാണെന്ന് ഞാൻ കണ്ടെത്തി. എന്നിരുന്നാലും, എന്റെ അൽമാ-മേറ്ററിൽ നിന്ന് എന്നെ പഠിപ്പിച്ച ചില അടിസ്ഥാനകാര്യങ്ങൾ ഞാൻ മനസ്സിൽ സൂക്ഷിച്ചു.

1. വിജയിക്കണമെങ്കിൽ, ഒരു സംഘടന എല്ലാ പങ്കാളികളുടെയും താൽപ്പര്യം സംരക്ഷിക്കേണ്ടതുണ്ട്.
2. സംഘടന വിജയകരമായി സ്ഥിരത കൈവരിക്കുന്നതിനാൽ ഞങ്ങൾ മുഴുവൻ സമയ ജീവനക്കാരെ മാത്രമേ പരിപാലിക്കുന്നുള്ളൂ.
3. അക്കാദമിക പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഒരു പോർട്ട്ഫോളിയോയുടെ ചാർട്ടറോടെയാണ് സർക്കാർ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് സൃഷ്ടിച്ചത്. ഏകപക്ഷീയമായ രീതിയിനേക്കാൾ സന്തുലിതമായ രീതിയിലാണ് ഇവ പിന്തുടരേണ്ടത്.
4. സമൂഹത്തിന്റെ ചാർട്ടറിൽ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന സമൂഹത്തിലെ വലുതും വൈവിധ്യപൂർണ്ണവുമായ വിഭാഗങ്ങളുടെ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിനായി ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് സ്ഥിരമായി വളരുകയും വൈവിധ്യവൽക്കരിക്കുകയും വേണം.
5. സേവനത്തിന്റെ ഉപയോക്താക്കൾക്ക് താങ്ങാവുന്ന വിലയിലൂടെയാണ് ചെലവ് വഹിക്കേണ്ടത്. സ്ഥിരമായ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഉപയോക്താക്കളെ ആകർഷിക്കുന്നതിന് പണത്തിന് മൂല്യം നൽകുക.
6. നൂതന രീതികളിലൂടെ ചെലവ് നിയന്ത്രിക്കുകയും കുറയ്ക്കുകയും വേണം. വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന ചെലവ് യഥാർത്ഥ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഉപയോക്താക്കൾക്ക് കൈമാറുന്നതിൽ നിന്ന് വിട്ടുനിൽക്കുക (അങ്ങനെ വിദ്യാഭ്യാസം പോലുള്ള സാമൂഹിക നന്മയുടെ ദുർബലരായ ഉപയോക്താക്കളെ ചൂഷണം ചെയ്യുക)
7. ഗുണനിലവാരം ആശങ്കാജനകമാണെങ്കിൽ ചെലവ് കുറയ്ക്കുക എന്നതിനർത്ഥം ഗുണനിലവാരം കുറയുക എന്നല്ല.
8. സംഘടനാപരമായ അവസരവാദം ദീർഘകാലാടിസ്ഥാനത്തിൽ നാശത്തിന് കാരണമാകും.
9. വിഭവങ്ങൾ ഒരിക്കലും ഒരു പരിമിതിയല്ല. അത് നിങ്ങൾ അതിനെ എങ്ങനെ കാണുന്നു എന്നതിനെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു. വിഭവങ്ങൾ റെഡിമെയ്ഡ് അല്ലെങ്കിൽ സെമി-ഫിനിഷ്ഡ് രൂപത്തിലാണ് കിടക്കുന്നത് (അവ ബഹുമാനിക്കേണ്ടതുണ്ട്)
10. സ്വയംഭരണാധികാരം യാചിക്കാനോ കൊള്ളയടിക്കാനോ കഴിയില്ല, അത് വിവിധ പങ്കാളികളിൽ നിന്ന് നേടണം.

ഈ വിശ്വാസങ്ങളിൽ പ്രവർത്തിക്കുമ്പോൾ ഞാൻ എല്ലായ്പ്പോഴും ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ ചാർട്ടറിൽ ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിച്ചു, അത് ഒരു പ്രധാന പങ്കാളിയും വിഭവങ്ങളുടെ വിതരണക്കാരനുമെന്ന നിലയിൽ ഗവൺമെന്റിന്റെ ആശങ്കകളും സ്ഥിരമായ വളർച്ചയ്ക്കും അതിന് ആവശ്യമായ അടിസ്ഥാന സൌകര്യങ്ങൾക്കുമുള്ള പദ്ധതികളും വികസിപ്പിച്ചെടുത്തിട്ടുണ്ട്. പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഉയരുകയും സാമ്പത്തിക വലുപ്പത്തിലെത്തുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ മെച്ചപ്പെട്ട അടിസ്ഥാന സൌകര്യങ്ങളിൽ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആരംഭിക്കുകയും അടിസ്ഥാന സൌകര്യങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ട് ഞാൻ ഇൻപുട്ട് അധിഷ്ഠിത വളർച്ചാ മാതൃക ഔട്ട്പുട്ട് അധിഷ്ഠിത വളർച്ചാ മാതൃകയിലേക്ക് മാറ്റി.

ചോദ്യങ്ങൾ

1. ജീവനക്കാരുടെ അസംതൃപ്തിയുടെ വെല്ലുവിളി നേരിടുന്നതിൽ ഡയറക്ടർ അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന പ്രശ്നം വിവരിക്കുക.
2. ആ വെല്ലുവിളിയെ അദ്ദേഹം എങ്ങനെയാണ് നേരിട്ടത്?
3. അങ്ങനെ ചെയ്യാൻ ഒരുപാട് സമയമെടുക്കണമായിരുന്നോ?
4. എന്തുകൊണ്ടാണ് ഡയറക്ടർ ഒരു ഘട്ടത്തിൽ "ചെറുത് മനോഹരമാണോ?" എന്ന് ചിന്തിക്കുകയും തികച്ചും വിപരീതമായ കാഴ്ചപ്പാട് പുലർത്തുകയും ചെയ്തത്?