

The First OBC Beneficiary

“आमच्या संस्थेत लाभ तर आपोआप मिळायचे; परफॉर्मन्ससाठी फार कष्ट करण्याची गरज नव्हती. उलट, एखाद्याने जरा जास्त परफॉर्म करायचा प्रयत्न केला, तर त्यालाच शिक्षा मिळायची,” असे कॉफी पीत हसत-हसत फॅकल्टी टी क्लबमध्ये डॉ. नरेंद्र मोहन म्हणाले.

डॉ. मोहन IMX ला डेप्युटेशनवर आले होते. संस्थेचा आणि त्यांच्या एम्प्लॉयरचा एक करार होता, ज्यामध्ये संस्थेला त्यांना वर्षातून तीन महिने एम्प्लॉयरच्या कामासाठी रजा द्यायची होती. बदल्यात एम्प्लॉयर त्यांचा पगाराचा फरक (सुमारे 1/3) भरत असे आणि डेप्युटेशन भत्ता देत असे. ते इतरांपेक्षा जास्त कोर्स शिकवत, अकादमिक प्रशासन, संशोधन, MDP इ. करत आणि त्यासोबत एम्प्लॉयरची कामेही पाहत.

परंतु डेप्युटेशन संपल्यानंतर, संस्थेने ना त्यांना रिलिव्ह केले, ना पर्मनंट अब्सॉर्प्शनची प्रक्रिया पूर्ण केली. परिणामी, एम्प्लॉयरने त्यांना लीव्ह सॅलरी, ग्रॅज्युइटी, अगदी प्रोव्हिडंट फंडसुद्धा ट्रान्सफर केला नाही. त्यांची प्रोफेसरपदी निवड झाली आणि ऑफरही मिळाली, पण त्यांचा पगार अशा प्रकारे निश्चित केला की नियमित इन्क्रिमेंट 9 महिन्यांनी पुढे ढकलली गेली. इतकेच नव्हे, त्यांना डेप्युटेशनवर असताना मिळत होता त्यापेक्षा कमी पगारावर फिक्स केले गेले.

MBA चेअरमन झाल्यावर त्यांनी MBA ची इनटेक 3 पट वाढवली. त्याच काळात चौथा वेतन आयोग लागू झाला. पण नवीन वेतन निर्धारण अशा रीतीने केले गेले की, जे प्रोफेसर पूर्वी त्यांच्यापेक्षा दोन इन्क्रिमेंटने कमी होते, ते आता त्यांच्यापेक्षा तीन इन्क्रिमेंटने जास्त झाले. अशी अनेक विचित्र प्रकरणे घडली.

“पण शेवटचा प्रकार तर कमाल होता,” डॉ. मोहन पुढे म्हणाले. “भारत सरकारने HAG स्केल लागू केला. तेव्हा माझ्या करिअरचा शेवटचा टप्पा होता. संस्थेत मला 25 वर्षांपेक्षा जास्त झाले होते — हा टप्पा गाठणारा पहिलाच फॅकल्टी. हे टाळण्यासाठी काही ‘युनिक’ परफॉर्मन्स निकष ठरवले गेले, जे सरकारच्या मार्गदर्शक सूचनांच्या पूर्ण विरुद्ध होते. परफॉर्मन्स मूल्यांकन समितीच्या सदस्यांना सरळ खोटे बोलावे लागले. तरीही मी पात्र ठरत होतो. शेवटचा प्रयत्न म्हणून, संस्थेने HAG स्केल लागू करण्याची तारीख तीन वर्षांनी पुढे ढकलली — म्हणजे मी रिटायर होईपर्यंत. बोर्डातही काही सदस्यांनी ‘मोठ्या’ हितासाठी डोळेझाक केली.”

“मजेशीर म्हणजे,” ते म्हणाले, “त्याच वेळी बोर्डांनी धोरण म्हणून ठरवले की ज्या सुपरअॅन्युएटेड प्रोफेसरने फक्त सहा वर्षे फुल प्रोफेसर म्हणून सेवा केली असेल, त्याला परफॉर्मन्स काहीही असो — HAG स्केल दिलाच जाईल.” अशाप्रकारे, मूल्यांकन समितीने **नॉन-परफॉर्मर** ठरवलेल्या प्रोफेसरसह सगळ्यांनाच HAG स्केल मिळाला — **फक्त डॉ. मोहन वगळता**, ज्यांची 25 वर्षांची उल्लेखनीय सेवा होती.

“म्हणजे तुम्हाला कधीच कोणताही लाभ मिळाला नाही?” काही तरुण फॅकल्टी सदस्यांनी कुतूहलाने विचारले.

“नाही नाही... मिळाला ना! एकदा मिळाला,” डॉ. मोहन हसून म्हणाले. “पण OBC कोटा-आरक्षणामुळे... जरी मी OBC कॅटेगरीतला नाही!”

“काय? कसं काय?”

फॅकल्टी सदस्य आता आणखीच उत्सुक झाले.

“**खरं तर**, मी जेव्हा इथे जॉइन केलं तेव्हा माझं वय बरंच झालेलं होतं — म्हणजे सुमारे 40. त्यामुळे फक्त 20 वर्षांची सर्व्हिस बाकी होती. नंतर सरकारने निवृत्तीचे वय 62 वर्षे केले, पण तरीही मला फुल पेन्शन मिळाली नसती, कारण माझ्या सर्व्हिस ट्रान्सफरची प्रक्रिया संस्थेने योग्य प्रकारे हाताळली नव्हती.

2007 मध्ये केंद्र सरकारने OBC कोटा लागू केला आणि PGP इनटेक 54% ने वाढवण्यास सांगितले. ही प्रचंड संधी होती. पण अनेक IIMs ने विरोध केला, कारण फॅकल्टीची मोठी कमतरता होती. हे रोखण्यासाठी सरकारने 15.3.2007 पर्यंत ‘ऑन रोल’ असलेल्या प्राध्यापकांचे निवृत्तीचे वय 62 वरून 65 वर्षे केले. माझी रिटायरमेंट 6 जून 2008 ला होणार होती.

OBC कोटाविरुद्ध सर्वोच्च न्यायालयात आणि नंतर कलकत्ता हायकोर्टात खटले होते. पण दोन्ही न्यायालयांनी याचिका फेटाळली. आम्हाला OBC कोटा लागू करावा लागला. आणि त्यामुळेच मला IMP मध्ये PGP इनटेक पहिल्या वर्षी 85% ने वाढवण्याची आणि पुढच्या वर्षी त्यात अजून 10% वाढ करण्याची संधी मिळाली.”

“पण तुम्हाला नेमका काय फायदा झाला?” — फॅकल्टी सदस्यांनी विचारले.

“सर्वप्रथम — मला तीन वर्षांची अतिरिक्त सेवा, तेही पूर्ण पगारासह मिळाली. नंतर फुल पेन्शनचा लाभ 20 वर्षे सेवा पूर्ण झाल्यावर देण्यात आला — आणि तोही सुधारित पगारावर. ग्रॅज्युइटी, लीव्ह एन्क्शमेंट आणि इतर सर्व फायदेही मिळाले.

संस्थेने जे काही वर्षानुवर्षे रोखून धरले होते, ते सगळे यात भरून निघाले.

म्हणूनच मी OBC कोटाचा खरा लाभार्थी आहे.

OBC विद्यार्थ्यांचे अॅडमिशन 22 जूनला झाले, पण मी 6 जून 2008 च्या रिटायरमेंटपासून वाचलो — ज्यामुळे आमच्या संस्थेतला **पहिला OBC फायदा घेणारा** मीच ठरलो.

जाणता का? मॅन प्रपोजेस, गॉड डिस्पोजेस!” — डॉ. मोहन हसत म्हणाले.

“ओह! अजून काही?” — फॅकल्टी सदस्यांनी एकसुरात हसत विचारले.

“खूप काही! मला जवळजवळ प्रत्येक प्रकारच्या अकादमिक क्रियाकलापांमध्ये आणि प्रशासनिक कामांमध्ये सहभागी होण्याची संधी मिळाली — जी माझ्या काळात इतर कोणालाच मिळाली नाही. मला IMX चा पहिल्या डीनपैकी एक बनवले, आणि केंद्र सरकारच्या IMP संस्थेत नियुक्त होणारा IMX मधील **पहिलाच डायरेक्टर** ठरलो.

काही महिन्यांपूर्वीच नवीन नियम बनले, ज्यामुळे 5 वर्षांची रजा घेणे शक्य झाले. त्याचा फायदा घेऊन मी IMX साठी माझी सगळी स्वप्ने पूर्ण करू शकलो. सर्वांगीण विकास, आर्थिक स्थैर्य — हे सर्व घडवू शकलो.

मी IMP मध्ये जेव्हा गेलो तेव्हा शेवटची बॅच 60 विद्यार्थ्यांची होती. आणि 5 वर्षांनी परत आलो तेव्हा पहिली 300 विद्यार्थ्यांची बॅच सुरु होत होती — फक्त 7 वर्षांत 5 पट वाढ!

इथे मी एक कॉन्फरन्स घेण्यासाठी झगडत होतो, तिथे 5 वर्षांत 17 कॉन्फरन्सेस केल्या. डॉक्टरल प्रोग्राम तिथे 11 व्या वर्षी सुरु झाला, इथे 15 वर्षांनी. इथे एक FDP घेण्यासाठी संघर्ष, तिथे 5 वर्षांत 50 FDPs.

शेवटी — आम्ही PGP वर्किंग एक्झिक्युटिव्हसाठी त्यांच्या शहरातून ऑनलाइन मोडमध्ये पोहोचवू शकलो. आर्थिक बाबतीत — 5 वर्षांत **85 कोटींचा कॉर्पस** तयार केला.

मग अजून काय हवं?

‘बिन मागता भगवानांनी इतकं दिलं की आता मागताना लाज वाटते!’” — असे म्हणून डॉ. मोहन शांत झाले.

तरुण फॅकल्टी सदस्य थक्क झाले.

म्हणजे हा HAG स्केल लागू करण्याचा MHRD चा खरा उद्देश होता का?

पण त्यांना आनंदही झाला — की परफॉर्मन्सची पर्वा न करता त्यांनाही एक दिवस सर्वोच्च स्केल मिळणार.

तरीही, त्यांच्या मनात एक प्रश्न घोळत राहिला —

या मार्गाने MHRD खरंच भारतात जागतिक दर्जाची व्यवस्थापन संस्था निर्माण करू शकेल का?

ही घटना खालील प्रसंगाशी साधर्म्य दाखवते

Gayle चे Appraisal Interview:

Gayle:

सर, मी 118 चेंडूत 211 धावा केल्या. मी टीमला महत्वाचा सामना जिंकून दिला. मला “A” रेटिंग मिळायला हवे.

Management:

तुम्ही 17 षटकार आणि 23 चौकार मारले. हो, ते चांगले आहे, पण यात नवीन असे काहीच नाही. ह्याचसाठी आम्ही तुम्हाला घेतले आहे. नवीन काही केले नाही, म्हणून मी हे “*Innovation Lacking*” असे मार्क करीन.

Gayle:

पण सर, मी परिस्थितीनुसार खेळलो. मी 21 सिंगल्सही घेतले.

Management:

बरोबर! म्हणजेच तुमची परफॉर्मन्स *consistent* नाही. तुम्ही 15 *dot balls*ही खेळल्या. याचा अर्थ तुम्ही संसाधनांचे योग्य रीतीने *optimize* करण्यात अपयशी ठरलात.

Gayle:

पण...

Management:

आणखी एक सांगतो — तुम्ही *team player* नाही. संपूर्ण टीमने 112 धावा केल्या आणि तुम्ही एकटेच 211 धावा केल्या.

Gayle:

काय??!

Management:

हो. त्यामुळे एकूणात तुम्हाला या वर्षासाठी “C” रेटिंग मिळते.

Consistency, Innovation, Utilization आणि Team Work — हे सुधारा.