

کیا چھوٹا خوبصورت ہوتا ہے (ای)؟

Is Small Beautiful(E)?

”تعمیراتی کاموں کے مکمل ہونے میں دیر اور کم افرادی قوت کے ساتھ انتظام چلانے کے دوہرے مسائل نے میرے دورِ نظامت میں مجھے سب سے زیادہ پریشان کیا خاص طور پر ماتحت غیر تدریسی عملے سے متعلق مسئلہ نے۔ یہ دونوں مسائل ایک طرح سے آپس میں جڑے ہوئے تھے لیکن جہاں پہلا مسئلہ ابتدائی ایک سال میں زیادہ تشویش کا باعث بنا وہیں دوسرا مسئلہ حل ہونے میں تقریباً چار سال لے گیا۔ آخر کار اگرچہ ہم ان مسائل کو مکمل طور پر حل نہ کر سکے لیکن ایک طرح سے ہم کامیاب رہے۔ یہ کہنا تھا آئی آئی ایم کے سابق ڈائریکٹر کا جب وہ ادارے میں اپنے پانچ سالہ دور کو یاد کر رہے تھے۔ تعمیراتی کاموں کی تکمیل میں پیش آنے والی مشکلات پر کیس ISB(A-D) میں بحث کی گئی ہے جبکہ یہ کیس ماتحت غیر تدریسی عملے کے انتظام کے چیلنج کو بیان کرتا ہے۔

غیر تدریسی عملے کے مسائل

مارچ ۲۰۰۴ میں عہدہ سنبھالنے کے ایک ماہ کے اندر ہی ڈائریکٹر کو ماتحت غیر تدریسی عملہ ایسوسی ایشن کی جانب سے ایک یادداشت موصول ہوئی جس میں مختلف مطالبات پیش کیے گئے تھے۔ ان مطالبات میں تنخواہوں پر نظر ثانی میں پائی جانے والی بے ضابطگیوں کا خاتمہ، پراویڈنٹ فنڈ کے نوٹیفکیشن، عملے کے بچوں کے لیے کینڈرل اسکول، اور چھ سالہ سروس مکمل ہونے پر ترقی جیسے امور شامل تھے۔ ہر مسئلہ اپنی نوعیت میں پیچیدہ تھا اور ڈائریکٹر کو یہ اندازہ نہیں تھا کہ ان مسائل کے حل کے لیے کہاں سے آغاز کیا جائے۔ چیف ایڈمنسٹریٹو آفیسر نے انہیں مشورہ دیا کہ وہ غیر تدریسی عملہ ایسوسی ایشن کے عہدیداروں کو اہمیت نہ دیں۔ ڈائریکٹر نے اس مشورے سے اتفاق نہیں کیا۔ اگرچہ یہ ایسوسی ایشن تسلیم شدہ یونین نہیں تھی اور اس کے صرف ۱۱ ارکان تھے لیکن انہوں نے اسے نظر انداز کرنے کے بجائے تمام غیر تدریسی

عملے کو اپنے دفتر میں کھلی گفتگو کے لیے دعوت کی تجویز پیش کی تاکہ اگر وہ ان کے مسائل کو جامع انداز میں نہ سنیں تاکہ ”رابطے کی خلا“ پیدا نہ ہو۔

غیر تدریسی عملہ کے بیشتر ارکان نے ۱۹۹۷-۹۸ میں ادارے میں شمولیت اختیار کی تھی۔ چونکہ ادارے کی EFC منظوری صرف ۲۰۰۳ کے اوائل میں ملی تھی اس لیے مستقل نوکریوں کی توثیق ممکن نہیں ہو سکی تھی۔ ۲۰۰۳ تک ادارے میں غیر تدریسی عملہ کے ۳۰ ملازمین تھے (جن میں ۲۰ عملہ اور ۱۰ افسران بھی شامل تھے)۔ اگرچہ EFC کی منظوری ۲۰۰۳ کے اوائل میں مل گئی تھی لیکن صرف ۱۴ غیر تدریسی عملے کی آسامیوں کی منظوری دی گئی کیونکہ یہ منظوری پوسٹ گریجویٹ پروگرام کے طلبہ کی تعداد کی بنیاد پر دی جاتی تھی جس کا تناسب ہر ۱۰ طلبہ پر ۱ غیر تدریسی عملہ تھا۔ چونکہ داخلہ صرف ۶۰ طلبہ تک محدود تھا اس لیے طلبہ کی مجموعی تعداد تقریباً ۱۳۰ تھی جبکہ پہلے سے موجود غیر تدریسی عملے کی تعداد اس سے دو گنی تھی۔ اسی وجہ سے ادارے کو طلبہ کی تعداد بڑھا کر ۱۲۰ کرنا پڑی حالانکہ اضافی طلبہ کے لیے درکار کلاس رومز اور ہاسٹل ابھی تیار نہیں ہوئے تھے۔ اضافی غیر تدریسی عملے کی منظوری اکتوبر ۲۰۰۳ میں دی گئی اور تمام غیر تدریسی عملہ ملازمین کی مستقل تقرری کی توثیق نئے ڈائریکٹر کے ۲۷ فروری ۲۰۰۴ کو عہدہ سنبھالنے سے تقریباً دو ہفتے قبل ہی ممکن ہو سکی۔ اس وقت تک تقریباً تمام غیر تدریسی ملازمین ۶ سے ۷ سال کی سروس مکمل کر چکے تھے۔ ان میں سے بہت سے لوگ دیگر مشابہ اداروں سے آئے تھے جہاں ان کے سابق ساتھی کم از کم ایک ترقی حاصل کر چکے تھے۔ دوسرے اداروں میں غیر تدریسی عملے کی تعداد اس ادارے کے مقابلے میں ۵ سے ۱۰ گنا زیادہ تھی۔ اس لیے اس ادارے کے غیر تدریسی ملازمین کو وزارتِ انسانی وسائل و ترقی (MHRD) کے تحت دیگر اداروں کے مقابلے میں یکساں پی جی پی داخلے کے باوجود تقریباً ۲ سے ۳ گنا زیادہ کام کا بوجھ اٹھانا پڑتا تھا۔ مستقل تقرری ملنے کے بعد ترقی کے مطالبے کا سامنے آنا غیر متوقع نہیں تھا۔ مسئلہ اس حقیقت کی وجہ سے مزید پیچیدہ ہو گیا تھا کہ ان تمام ملازمین کی تنخواہیں

صرف دوپے اسکیلز تک محدود تھیں جن میں سے ۱۳ ملازمین ۵۰۰۰ تا ۸۰۰۰ روپے کے اسکیل میں تھے (دیکھیے: ضمیمہ ۱)۔ ایسی صورت میں یہ توقع نہیں کی جاسکتی تھی کہ وزارتِ انسانی وسائل و ترقی (MHRD) ان تمام ملازمین کی ترقی کی اجازت دے گی کیونکہ اس سے ادارے میں کل ۳۰ غیر تدریسی ملازمین میں سے ۲۳ افسران بن جاتے۔ ڈائریکٹر کے لیے کسی بامعنی اور اطمینان بخش اقدام کے بغیر اس سطح کی کارکردگی کو برقرار رکھنا آسان نہیں تھا۔ ابتدائی دنوں میں انہیں یہ اندیشہ بھی لاحق تھا کہ کہیں ایسا نہ ہو کہ کسی دن یہ ملازمین ادارے کی تعلیمی سرگرمیوں کو مفلوج کر دیں کیونکہ ادارہ ایک ایسی ریاست میں واقع تھا جو بار بار ہڑتالوں اور مزدوروں کے ہنگاموں کے لیے جانا جاتا تھا۔ ہر تعلیمی سرگرمی (سوائے ایک کے) صرف ایک فرد کے ذریعے سنبھالی جاتی تھی۔ اگر وہ ہڑتال پر چلے جاتے تو متعلقہ سرگرمی مکمل طور پر بند ہو جاتی اور اگر تمام ملازمین ایک ساتھ ہڑتال کرتے تو پورا تعلیمی نظام اپنا ہیچ ہو جاتا۔

غیر تدریسی عملہ کی احتجاجی تحریک

اگلے تین ماہ تک چند یاد دہانیوں اور کبھی کبھار ہونے والی ملاقاتوں کے علاوہ خاص پیش رفت نہ ہو سکی۔ جولائی کے آخر میں جب ڈائریکٹر اپنے آبائی شہر سے، جو ادارے سے تقریباً ۲۶۰۰ کلومیٹر دور تھا واپس آ رہے تھے تو انہیں پوسٹ گریجویٹ پروگرام (PGP) کے چیئرمین کی ایک نہایت تشویش ناک ای میل موصول ہوئی جس میں بتایا گیا تھا کہ عملہ پی جی پی امتحانات کے بائیکاٹ کی دھمکی دے رہا ہے۔ ادارے پہنچتے ہی انہوں نے تمام عملے کا ایک اجلاس طلب کیا۔ اجلاس میں مباحثہ کے دوران مطالبات کی ایک لمبی فہرست سامنے آئی (جو آنے والے کئی برسوں تک عملے کے مسائل کے حل کے لیے ایک منشور کی حیثیت اختیار کر گئی)۔ یہ مطالبات درج ذیل تھے:

۱۔ غیر تدریسی عملہ کے لیے واضح ترقیاتی پالیسی کے تحت ترقی۔

۲۔ جونیئر انجینئرز (۳) اور سینئر لائبریری اسسٹنٹس (۲) کی تنخواہوں کے تعین میں موجود بے ضابطگیوں کا خاتمہ۔

۳۔ پنشن اسکیم سی پی ایف اور جی پی ایف کا نفاذ۔

۴۔ بچوں کے لیے ادارے میں مرکزی اسکول کا قیام۔

۵۔ عارضی اور دیگر عملے سے ادارے کی بس کے استعمال (دفتر آنے جانے) کے لیے فیس وصول کرنا۔

ڈائریکٹر نے ان سے درخواست کی کہ وہ اس فہرست میں مزید مطالبات شامل نہ کریں اور وعدہ کیا کہ وہ اپنی پوری کوشش کریں گے کہ ان مسائل کو حل کیا جاسکے۔ انہوں نے یہ بھی فیصلہ کیا کہ جب تک وہ عملے کو ان کا جائز حق دلانے میں کامیاب نہیں ہو جاتے تب تک وہ اپنی کچھ سرکاری آسائشیں استعمال نہیں کریں گے۔ بطور علامت انہوں نے اکانومی کلاس کے علاوہ کسی اور کلاس میں سفر کرنا بند کر دیا اے سی فرسٹ کلاس سے گریز کیا، گھر پر مہمانوں کی ضیافت سے اجتناب برتا، اور سرکاری آسائشوں کے اخراجات کی واپسی بھی طلب نہ کی جن کے وہ حق دار تھے تاکہ لوگ ان کی نیت پر شک نہ کریں۔

یہ کیس ابتدائی تین مسائل کی تفصیل بیان کرتا ہے جنہیں حل ہونے میں چار سال سے زیادہ کا عرصہ لگا۔ چوتھا اور پانچواں مسئلہ اگرچہ حساس نوعیت کا تھا لیکن انہیں ۶ سے ۱۲ ماہ کے اندر حل کر لیا گیا۔

ڈائریکٹر یہ سوچنے پر مجبور تھے کہ وہ ماضی سے کتنے زیر غور مسائل ورثے میں لے چکے ہیں۔ منصوبہ جاتی انتظام میں تاخیر بذاتِ خود ایک پیچیدہ مسئلہ تھا (ملاحظہ ہو ISBC&D) اس کے علاوہ PGP کے لیے سالانہ صرف ایک لاکھ روپے فیس وصول کی جا رہی تھی جبکہ وزارتِ انسانی وسائل و ترقی کے تحت دیگر برادر ادارے ڈیڑھ لاکھ سے ایک لاکھ کچھتر ہزار روپے تک فیس لے رہے تھے۔

ڈائریکٹر نے فیصلہ کیا کہ وہ پہلے دوسرے مسئلے کو حل کرنے کی کوشش کریں گے۔ اس موضوع پر سابقہ خط و

کتابت کا جائزہ لینے سے انہوں نے محسوس کیا کہ وزارتِ انسانی وسائل و ترقی کو بھیجے گئے خطوط میں دوسرے اور تیسرے مسئلے کے علاوہ چند دیگر امور بھی شامل کیے گئے تھے مثلاً چیف ایڈمنسٹریٹو آفیسر اور لائبریرین کے عہدوں کی اپ گریڈیشن، اور ”منیجر، کمپیوٹر سینٹر“ کے عہدے کا نام بدل کر ”سسٹمز منیجر“ کرنا۔ انہوں نے فیصلہ کیا کہ مختلف مسائل کو ایک ہی خط میں شامل کرنے کے بجائے ہر مسئلے پر الگ الگ خط لکھا جائے۔ پہلے خط میں انہوں نے ”منیجر، کمپیوٹر سینٹر“ کے عہدے کا نام تبدیل کرنے کی درخواست کی، جس کو چند ہی ماہ میں وزارت نے منظور کر لیا۔

اگلے خط میں انہوں نے تنخواہوں کے تعین میں پائی جانے والی بے ضابطگیوں کا مسئلہ اٹھایا۔ وزارتِ انسانی وسائل و ترقی نے جونیئر انجینئرز کی تنخواہوں کے تعین پر نظر ثانی کرتے ہوئے یہ مسئلہ حل کر دیا لیکن سینئر لائبریری اسسٹنٹس کی تنخواہوں پر نظر ثانی سے انکار کر دیا اور وضاحت کی کہ پانچویں پے کمیشن کے تحت تنخواہوں کے تعین میں کوئی بے ضابطگی موجود نہیں ہے۔

تیسرا مسئلہ نسبتاً زیادہ پیچیدہ تھا۔ حکومتِ ہند نے جنوری ۲۰۰۱ سے سرکاری ملازمین کے لیے جنرل پراویڈنٹ فنڈ (GPF) بمعہ پنشن اسکیم ختم کر دی تھی۔ یہ فیصلہ مرکزی حکومت کے خود مختار اداروں پر بھی لاگو ہوتا تھا، جیسے ہمارا ادارہ۔ مرکزی حکومت کے تمام ملازمین کو اب Contributory Provident Fund یا (CPF) Fund Employees Provident Fund (EPF) کے تحت لایا جانا تھا۔ چونکہ ادارے کی EFC منظوری صرف ۲۰۰۳ کے اوائل میں ملی تھی اس لیے تدریسی اور غیر تدریسی دونوں طرح کی آسامیوں کی منظوری مارچ/اکتوبر ۲۰۰۳ میں دی گئی۔ نتیجتاً وہ ملازمین جو براہِ راست ادارے میں شامل ہوئے تھے اور اپنے سابق ادارے سے سروس کی منتقلی کی منظوری حاصل نہیں کر سکے تھے انہیں GPF بمعہ پنشن اسکیم کا فائدہ نہیں مل سکا۔ ۱۹۹۸ سے ۲۰۰۲ کے عرصے میں یہ مسئلہ زیادہ اہم نہیں تھا کیونکہ اُس وقت معاشی حالات خراب نہیں ہوئے تھے اور زیادہ تر لوگوں نے خود ہی CPF اسکیم

اختیار کر لی تھی۔ تاہم، ۲۰۰۲-۰۳ کے بعد جب سود کی شرح میں کمی آنا شروع ہوئی تو ملازمین نے GPF بمعہ پنشن اسکیم کا مطالبہ کرنا شروع کر دیا۔

سب سے زیادہ پریشانی کی بات یہ تھی کہ CPF سے متعلق اطلاع ابھی تک جاری نہیں ہوئی تھی۔ عملے کو یہ شبہ ہو رہا تھا کہ اگرچہ وہ CPF میں اپنی شراکت پر انکم ٹیکس میں رعایت حاصل کر رہے تھے لیکن اگر محکمہ انکم ٹیکس کسی تکنیکی بنیاد مثلاً اطلاع نہ ہونے کی وجہ سے اس رعایت کو مسترد کر دیتا تو انہیں بھاری نقصان اٹھانا پڑتا۔

ڈائریکٹر نے عملے سے کہا کہ وہ اس بات پر واضح موقف اختیار کریں کہ آیا وہ CPF اسکیم کے تحت آنا چاہتے ہیں یا EPF اسکیم کے تحت۔ اگرچہ EPF اسکیم مالی اعتبار سے زیادہ فائدہ مند تھی کیونکہ اس میں آجر کی جانب سے ۱۲ فیصد شراکت دی جاتی تھی جبکہ CPF میں یہ شرح ۱۰ فیصد تھی لیکن EPF کے تحت قرض یا رقم نکلوانے کی درخواستوں کی کارروائی بہت وقت لیتی تھی۔ اس کے علاوہ یہ خدشہ بھی تھا کہ EPF کمشنر ہر ملازم سے اُس دن سے اضافی ۲ فیصد شراکت جمع کرانے کا مطالبہ کر سکتا ہے جس دن اس نے CPF اسکیم اختیار کی تھی۔ مزید یہ کہ بہت سے ملازمین مختلف مقاصد کے لیے قرض یا رقم نکال چکے تھے اور انہیں یہ فکر لاحق تھی کہ EPF دفتر ان معاملات کو کس طرح مرتب کرے گا۔ چنانچہ ملازمین نے بالآخر EPF کے بجائے CPF اسکیم کے حق میں اتفاق کیا حالانکہ ڈائریکٹر کے لیے EPF اسکیم نافذ کروانا نسبتاً آسان تھا۔

جس بات نے ڈائریکٹر کو سب سے زیادہ پریشان کیا وہ یہ تھی کہ تقریباً چھ سال گزر جانے کے باوجود وزارتِ انسانی وسائل و ترقی کی جانب سے CPF اسکیم کی منظوری کے حوالے سے کوئی جواب نہیں ملا تھا۔ ایک اچانک ملاقات کے دوران ڈائریکٹر نے وزارت کے جوائنٹ سیکریٹری سے اس مسئلے پر گفتگو کی اور درخواست کی کہ معاملے کو جلد نمٹایا جائے۔ وہ یہ جان کر حیران رہ گئے کہ منظوری کے لیے بھیجی گئی

تجویز میں ایک بنیادی خامی موجود تھی۔ تجویز میں آجر کی شراکت ۱۲ فیصد درج کی گئی تھی جو EPF اسکیم کے تحت لاگو ہوتی تھی جبکہ CPF اسکیم میں صرف ۱۰ فیصد شراکت کی اجازت تھی۔

اس سنگین غلطی کو جانے کے بعد وہ شدید مایوسی کے ساتھ واپس آئے اور چیف ایڈمنسٹریٹو آفیسر کو ہدایت دی کہ اصل اسکیم کی نقل وزارتِ انسانی وسائل و ترقی کو دوبارہ بھیجی جائے۔ لیکن وہ یہ جان کر مزید حیران ہوئے کہ انتظامیہ اس سلسلے میں وزارتِ انسانی وسائل و ترقی کو بھیجے گئے خطوط اور دستاویزات کا سراغ ہی نہیں لگا پا رہی تھی۔ اس کے بعد انہوں نے وزارتِ انسانی وسائل و ترقی سے اسکیم کے فارمیٹ کی نقل حاصل کرنے میں مدد طلب کی اس سے دوبارہ پُر کیا اور ایک نئی تجویز وزارت کو ارسال کی۔ وزارتِ انسانی وسائل و ترقی اس کے انیگریٹڈ فائننس ڈویژن، وزارتِ خزانہ اور محکمہ عملہ کے متعدد چکروں کے بعد دو سال سے زائد عرصے میں وہ بالآخر CPF اسکیم کا نوٹیفکیشن جاری کروانے میں کامیاب ہو گئے۔ اگرچہ یہ نوٹیفکیشن (۲۰۰۷) جاری ہونے میں تقریباً دس سال لگ گئے لیکن پھر بھی یہ دیگر مشابہ اداروں کے مقابلے میں نسبتاً تیز پیش رفت تھی۔ اس سے عملے نے راحت کی سانس لی۔

عملے کی ترقی کا مسئلہ

عملے کی ترقی کا معاملہ ہرگز آسان نہیں تھا۔ وزارتِ انسانی وسائل و ترقی اس بات پر آمادہ نہیں تھی کہ ملازمین کو اسکیل میں ۱۲ سال کی سروس مکمل ہونے سے پہلے ترقی دی جائے۔ عملہ اس صورتحال پر سخت بے چینی کا شکار تھا۔ اگر پی جی پی میں داخلے کی تعداد بڑھادی جاتی تو منظور شدہ آسامیوں میں اضافہ ممکن ہو سکتا تھا اور غیر تدریسی عملے کو اگلے درجے میں ترقی مل سکتی تھی۔

تاہم پی جی پی میں مزید اضافہ آسان نہ تھا۔ صرف پچھلے سال یعنی ۲۰۰۳ میں داخلے کی تعداد ۶۰ سے بڑھا کر ۱۲۰ کی گئی تھی۔ اس کے لیے اضافی کلاس رومز، قیام گاہ اور اساتذہ سمیت کئی انتظامات درکار

تھے۔ کلاس رومز کا مسئلہ کسی حد تک اُس دوسرے کلاس روم کمپلیکس کے ڈیزائن میں تبدیلیوں کے ذریعے حل کیا گیا جو زیرِ تعمیر تھا۔ دو ۶۰ نشستوں والے کلاس رومز کو ۷۹ نشستوں والے کمروں میں اور دو ۳۶ نشستوں والے کمروں کو ۶۰ نشستوں والے کلاس رومز میں تبدیل کر دیا گیا۔ اس طرح کلاس روم کمپلیکس II کی تکمیل کے بعد ۶۰ نشستوں والے کلاس رومز کی تعداد اصل ڈیزائن کے مطابق ۴ کے بجائے ۶ ہو گئی۔ ڈائریکٹر کے بقول ”میرے ذہن میں یہ خیال آیا کہ اگر ہم نئی قیام گاہیں تعمیر کر لیں اور کچھ اضافی اساتذہ بھرتی کر لیں تو ہم ۲۰۰۲ میں ۶۰ طلبہ سے بڑھا کر صرف ایک سال قبل ۲۰۰۳ میں ۱۲۰ تک پہنچنے کے بعد اب بیچ سائز کو ۸۰ تک لے جاسکتے ہیں۔“

ایک دن چیف ایڈمنسٹریٹو آفیسر قیام گاہوں کے لیے سکیورٹی گارڈز کی تعداد بڑھانے کی تجویز لے کر آئے جو ۱۲۰ طلبہ کے بیچ کے لیے تقریباً تیار ہو چکے تھے۔ مالی وسائل کی شدید کمی کے باعث ڈائریکٹر نے فوراً اس درخواست کو مسترد کر دیا۔

ڈائریکٹر کے مطابق ”جب CAO نے سکیورٹی گارڈز کی تعداد بڑھانے پر اصرار کیا تو میں نے پوچھا کہ مزید کتنے گارڈز درکار ہیں۔ مجھے حیرت ہوئی جب انہوں نے بتایا کہ کچھ قیام گاہوں کے لیے ایک اور بعض کے لیے دو اضافی گارڈز چاہیں۔ میں نے پوچھا کہ کیا قیام گاہوں کے رقبے مختلف ہیں؟ انہوں نے جواب دیا کہ ہاں کیونکہ وہ مختلف جغرافیائی سطحوں پر تعمیر کیے گئے ہیں۔ جب میں نے ساتویں قیام گاہ میں کمروں کی تفصیل دیکھی تو معلوم ہوا کہ اگرچہ کمروں کی تعداد ۴۴ سے ۵۴ کے درمیان مختلف تھی لیکن ہر ہاسٹل میں ۴۰ سے زائد کمرے موجود تھے یعنی مجموعی طور پر ۲۸۰ سے زیادہ کمرے تھے۔“ یہ تعداد دراصل ۳۱ بنتی تھی۔ میں حیرت زدہ ہوا کہ اگرچہ فیر II کی تعمیرات ۱۲۰ طلبہ (دوسیکشنز) کے پی جی پی بیچ کے لیے کی گئی تھیں لیکن پہاڑی جغرافیے کے مطابق مختلف طرزِ تعمیر کی وجہ سے ۶۰ سے زائد اضافی کمرے موجود تھے۔ میرے ذہن میں خیال آیا کہ اگر ہم کچھ مزید اساتذہ بھرتی کر لیں تو جون ۲۰۰۵ میں

بیچ سائز کو ۱۸۰ تک بڑھایا جاسکتا ہے۔ اس کے لیے صرف ایک مزید ۶۰ نشستوں والا ہاسٹل درکار ہوگا جو ایک سال کے اندر یعنی جون ۲۰۰۶ تک مکمل کیا جاسکتا ہے جب ۱۸۰ طلبہ پر مشتمل بیچ دوسرے سال میں داخل ہوگا۔ ڈائریکٹر نے اضافی سکیورٹی گارڈ کی منظوری دے دی لیکن اس حقیقت کو ظاہر نہیں کیا کہ اگر جون ۲۰۰۵ تک بھی طلباء کی تعداد کو ۱۸۰ تک بڑھانے کا فیصلہ کیا جاتا تو فوری طور پر ہاسٹل کا کوئی بحران پیدا نہیں ہوتا۔

دسمبر 2004 میں جب کلاس رومز کے تعداد میں تبدیلی کا کام تکمیل کے قریب تھا ڈائریکٹر نے ماہر تعمیرات (Architect) کو ایک بڑے ہاسٹل کی تعمیر شروع کرنے کی ہدایت دی۔ مارچ ۲۰۰۵ میں جب ماہر تعمیرات نے ابتدائی ڈیزائن اور لاگت کا تخمینہ پیش کیا تو ڈائریکٹر نے اسے ”اصولی منظوری“ کے لیے بورڈ کے سامنے پیش کیا۔ بورڈ کی جانب سے سوال اٹھایا گیا کہ اس منصوبے کی لاگت اتنی زیادہ کیوں ہے۔

بورڈ کو دی گئی ڈائریکٹر کی وضاحت کے چند اقتباسات درج ذیل ہیں:

”ہمیں تربیتی پروگراموں کے لیے کم لاگت والی رہائش گاہ کی شدید ضرورت ہے۔ ادارے کے پاس تربیتی پروگراموں خصوصاً فیکلٹی ڈیولپمنٹ پروگرامز (FDP) کے انعقاد کے لیے کوئی مستقل ہاسٹل موجود نہیں۔ مزید یہ کہ فیز ۱۱ کی تعمیرات صرف ۱۲۰ طلبہ کی تعداد کے لیے ڈیزائن کی گئی ہیں۔ اگر ادارہ ۱۸۰ طلبہ کے داخلے کا فیصلہ کرتا ہے تو مزید دو ہاسٹلز درکار ہوں گے جن میں سے ایک کو فوری طور پر تعمیر کرنا ہوگا۔ یہ ہاسٹل ایک بڑی عمارت کے طور پر ایک تجربہ ہے۔ اس وقت مختلف اداروں میں پی جی پی طلبہ کے ہاسٹلز صرف سال کے ۹ ماہ استعمال ہوتے ہیں اور وہ بھی ایک طالب علم کے لیے ایک کمرے کی بنیاد پر۔ نیا ہاسٹل ۱۲ ماہ استعمال کیا جائے گا، ۹ ماہ پی جی پی طلبہ کے لیے اور باقی ۳ ماہ تربیتی پروگراموں (خصوصاً FDPs، کانفرنسز وغیرہ) کے انعقاد کے لیے۔ اس شہر میں گرمی ملک کے دیگر حصوں کی طرح

شدید نہیں ہے۔ اگرچہ اس کی لاگت ۲۵ فیصد زیادہ ہے لیکن اس کی افادیت ۳۳ فیصد زیادہ ہوگی۔“ بورڈ نے اس نئے اور انوکھے خیال کو بے حد سراہا (بڑے ہاسٹل کی معاشی افادیت کے لیے ملاحظہ ہو: کیس (ISB)۔

فیکلٹی کے مسئلے کا حل

اساتذہ کی کمی تمام انتظامی تعلیمی اداروں میں ایک سنگین مسئلہ تسلیم کیا جا رہا تھا۔ مارچ ۲۰۰۵ میں جب ڈائریکٹر نے فیکلٹی کونسل کے سامنے پی جی پی میں داخلے کی تعداد ۱۲۰ سے بڑھا کر ۱۸۰ کرنے کی تجویز پیش کی تو فیکلٹی اراکین سخت بے چینی کا شکار ہو گئے خاص کر اس لیے کہ صرف ۲۰۰۳ میں ہی داخلے کی تعداد ۶۰ سے بڑھا کر ۱۲۰ کی گئی تھی مگر فیکلٹی کی تعداد میں خاطر خواہ اضافہ نہیں ہوا۔ کل وقتی فیکلٹی کی تعداد تقریباً ۱۸ سے بڑھ کر صرف ۲۳ تک پہنچی تھی۔ اکتوبر ۲۰۰۴ کے آس پاس پی جی پی چیئرمین کی ایک پیشکش میں اشارہ کیا گیا تھا کہ تیسرے سیکشن کے آغاز کے لیے 40 فیکلٹی ممبران درکار ہوں گے۔ منظور شدہ فیکلٹی اسامیوں کی تعداد ۲۷ تھی لیکن حقیقت میں صرف ۲۳ اساتذہ موجود تھے۔ اس طرح ۱۷ فیکلٹی ممبران کی کمی کو پورا کرنا ایک نہایت مشکل کام تھا۔ ڈائریکٹر نے موقف اختیار کیا۔

”اس وقت ادارے میں ۱۲۰ طلبہ کی تعداد موجود ہے۔ اگر ۶۰ طلبہ کا ایک مزید سیکشن شامل کیا جائے تو پہلے سال میں صرف ۶ مزید اساتذہ درکار ہوں گے۔ اگر ہم اپریل سے جولائی کے درمیان ۶ یا ۷ اساتذہ بھرتی کر لیں تو فیکلٹی کو اس پر کوئی اعتراض نہیں ہونا چاہیے۔“ فیکلٹی کونسل نے اس تجویز سے اتفاق کیا لیکن اس شرط کے ساتھ کہ جب تک ۶ سے ۷ نئے اساتذہ شامل نہ ہو جائیں داخلے میں اضافہ نہیں کیا جائے گا۔ ڈائریکٹر نے اس شرط کو قبول کر لیا۔

اس کے بعد ڈائریکٹر نے وزارتِ انسانی وسائل و ترقی (MHRD) سے ۱۲ اضافی فیکلٹی اسامیوں اور ۱۳ اضافی غیر تدریسی عملے کی منظوری کی درخواست کی۔

عملے کی ترقی کے مطالبے کے علاوہ داخلے کی تعداد ۱۲۰ سے بڑھا کر ۱۸۰ کرنے کے کئی دیگر اہم اسباب بھی تھے۔ اول، فیکٹی کی صرف ۱۴ سامیاں خالی تھیں (۲۷-۳۲)۔ اگر یہ بھی پُر ہو جاتیں تو مزید اساتذہ بھرتی کرنے کی کوئی گنجائش باقی نہ رہتی چاہے قابل امیدوار دستیاب ہی کیوں نہ ہوں۔ دوم، موجودہ فیکٹی کو اعلیٰ عہدوں پر ترقی دینا مشکل ہو جاتا جس کی وجہ سے موجودہ اساتذہ کو بھی دیگر اداروں میں جانے سے روکنا دشوار ہو سکتا تھا۔ سوم، ڈائریکٹر اس بات سے آگاہ تھے کہ وزارتِ انسانی وسائل و ترقی بلاک گرانٹ اسکیم متعارف کرانے پر غور کر رہی ہے۔ اس اسکیم کے تحت وزارتِ انسانی وسائل آئندہ پانچ برسوں کے لیے ادارے کو سالانہ ایک مقررہ رقم فراہم کرتی تاکہ جاری اخراجات پورے کیے جاسکیں۔ اس کے بعد وزارت جاری اخراجات کے لیے مزید کوئی فنڈ فراہم نہیں کرتی۔ بلاک گرانٹ کی مقدار پی جی پی میں داخلے کی تعداد کی بنیاد پر طے کی جانی تھی۔ مزید یہ کہ اگر ادارہ بلاک گرانٹ اور ادارے کی دیگر آمدنیوں (فیس وغیرہ) سے تمام جاری اخراجات پورے کرنے کے بعد کچھ رقم بچا کر اسے کارپس فنڈ میں منتقل کرتا تو وزارتِ انسانی وسائل و ترقی (MHRD) بھی اتنی ہی رقم بطور میچنگ گرانٹ فراہم کرتی جسے کارپس فنڈ میں شامل کیا جانا تھا یہاں تک کہ یہ فنڈ ۵۰۰ ملین روپے تک پہنچ جاتا۔ پی جی پی میں داخلے کی تعداد میں اضافہ فیس، بلاک گرانٹ اور میچنگ گرانٹ تینوں ذرائع سے آمدنی بڑھا سکتا تھا اس شرط پر کہ اخراجات کو قابو میں رکھا جائے۔ یہ تمام اقدامات ادارے کو مالی اعتبار سے خود کفیل بنانے میں نہایت اہم ثابت ہو سکتے تھے تاکہ ادارہ تعمیراتی کمپنیوں اور دیگر واجبات کی بروقت ادائیگی کے لیے ہر وقت وزارتِ انسانی وسائل و ترقی کی منظوری اور گرانٹس کے اجرا کا محتاج نہ رہے۔ یہ پہلو خاص طور پر اس لیے اہم تھا کیونکہ فیر II کی عمارتوں کی تعمیر ایک معروف لیکن خسارے میں چلنے والی تعمیراتی کمپنی کے ذریعے ہو رہی تھی اور تعمیراتی کام کی جلد تکمیل بروقت ادائیگیوں پر منحصر تھی (ملاحظہ ہو ISB Case)۔ سب سے تشویش ناک حقیقت یہ تھی جس کا اندازہ ڈائریکٹر کو فیکٹی کے تدریسی بوجھ کے تجزیے کے

دوران ہوا جب وہ اُن شعبوں کی نشاندہی کر رہے تھے جہاں اساتذہ کی شدید کمی تھی۔ ادارے نے فی طالب علم لاگت کے تعین کے لیے پی جی پی پر مجموعی اضافی اخراجات کا ۶۰ فیصد لاگو کیا تھا۔ وزارتِ انسانی وسائل و ترقی اسی بنیاد پر فیس میں اضافے کی منظوری دیتی تھی تاکہ فی طالب علم لاگت کا ۵۰ فیصد وصول کیا جاسکے۔ یہ اندازہ اس مفروضے پر مبنی تھا کہ فیکلٹی ممبران اوسطاً اپنے وقت کا ۵۰ فیصد پی جی پی کورسز کی تدریس پر صرف کرتے ہیں (جہاں ۳۰ کلاسز پر مشتمل ایک سیکشن کو ایک مکمل کریڈٹ لوڈ تصور کیا جاتا تھا) جبکہ باقی نصف کریڈٹ لوڈ پی جی پی انتظامی امور پر صرف ہوتا ہے۔ اس طرح ایک سال میں مجموعی ۶ کورس ورک لوڈ میں سے ۵-۳ کریڈٹ لوڈ (یعنی ۶۰ فیصد) کو پی جی پی سے متعلق کام قرار دیا گیا اور اسی لیے مجموعی اضافی اخراجات کا ۶۰ فیصد پی جی پی کی فی طالب علم لاگت میں شامل کیا گیا۔ اگرچہ اسی بنیاد پر ۲۷ فیکلٹی اسامیوں کی منظوری دی گئی تھی اور حقیقت میں صرف ۲۳ اساتذہ موجود تھے بظاہر ایسا محسوس ہوتا تھا کہ فیکلٹی پر حد سے زیادہ بوجھ ہے۔ لیکن حقیقت اس کے برعکس تھی۔ کل وقتی فیکلٹی کا تدریسی بوجھ ۵-۳ کریڈٹ لوڈ کے بجائے صرف ۶-۱ کریڈٹ لوڈ تھا۔ تقریباً ۵۵ فیصد تدریسی کام وزٹنگ یا عارضی فیکلٹی انجام دے رہی تھی جبکہ مستقل فیکلٹی صرف ۴۵ فیصد تدریسی ذمہ داریاں نبھا رہی تھی۔ اگر اس حقیقت کو پی جی پی کی لاگت کے حساب میں شامل کیا جاتا تو پی جی پی پر لاگو ہونے والے اضافی اخراجات ۶۰ فیصد (۵/۶-۳) کے بجائے صرف (۲۵ فیصد ۶/۶-۱) بنتے۔ اس صورت میں فی طالب علم لاگت ۲۸-۱۰ ملین روپے سے کم ہو کر ۲۱-۱۰ ملین روپے رہ جاتی اور ادارہ پی جی پی فیس کو ۱۰-۱۰ ملین سے بڑھا کر تقریباً ۱۵-۱۰ ملین روپے کرنے کے بجائے صرف ۱۰۵-۱۰ ملین روپے تک برقرار رکھنے پر مجبور ہوتا۔ (یعنی فیس میں تقریباً کسی اضافے کا جواز باقی نہ رہتا)۔ یہ صورتحال اس وقت مزید خوفناک محسوس ہوتی تھی جب ادارہ جنوری ۲۰۰۳ میں اپنے عارضی کیمپس سے مستقل کیمپس میں منتقل ہوا اور بجلی، سکیورٹی، ہاؤس کیپنگ اور باغبانی کے اخراجات غیر معمولی حد تک بڑھنے لگے۔ مثال کے طور پر

بجلی کا بل ۲۰۰۲-۰۳ میں تقریباً ۱ ملین روپے تھا جو ۲۰۰۳-۰۴ میں بڑھ کر ۸ ملین روپے سے تجاوز کر گیا۔ ۲۰۰۷-۰۸ تک یہ اخراجات ۵-۷ ملین روپے سے بھی بڑھ گئے جو ۲۰۰۳-۰۴ میں حاصل ہونے والی مجموعی پی جی پی فیس کے برابر تھے۔ ان اخراجات کا بڑا حصہ مستقل نوعیت کا تھا، جسے فیس اور پی جی پی داخلے کی تعداد میں اضافے کے بغیر پورا کرنا ممکن نہیں تھا۔ اس طرح ادارے کے پورے معاشی ڈھانچے کا انحصار پی جی پی داخلے کی تعداد پر آ گیا تھا۔

عظیم مایوسی اور انخلا

جب ڈائریکٹر نے داخلے کی تعداد بڑھانے کی تجویز دی وزارتِ انسانی وسائل و ترقی سے اضافی تدریسی اور غیر تدریسی اسامیوں کی منظوری کی درخواست کی فیکلٹی بھرتی مہم منظم کی اور انٹرویو کے دوران طے شدہ شرائط کے مطابق ۷ نئے اساتذہ کو تقرری کی پیشکش کی تو دو غیر متوقع واقعات پیش آئے۔ پہلا ایک شدید مایوسی کا سبب بنا جن تمام اساتذہ نے تقرری قبول کرنے پر آمادگی ظاہر کی تھی ان میں سے کوئی بھی مختلف بہانوں کی بنا پر ادارے میں شامل نہ ہوا۔ دوسرا یہ کہ موجودہ فیکلٹی کے ۶ ارکان نے استعفیٰ دے دیا کیونکہ انہیں ملک کے دیگر انتظامی تعلیمی اداروں نے ملازمت کی پیشکش کر دی تھی۔ ڈائریکٹر کو یہ یقین تھا کہ ادارہ اس صورتِ حال کا مقابلہ کرنے کی صلاحیت رکھتا ہے۔ نہ صرف یہ بلکہ انہیں یہ بھی یقین تھا کہ یہ صورتحال مستقل فیکلٹی اراکین کی پوشیدہ صلاحیتوں کو اجاگر کرنے کے لیے ایک مثبت عنصر ثابت ہو سکتی ہے۔

داخلے کی تعداد بڑھانے کی تجویز پر فیکلٹی اراکین نے مخالفت کی۔ یہ فیصلہ یکم جون کو موسمِ گرما کی تعطیلات ختم ہونے اور ادارہ ۵ جون کو دوبارہ کھلنے سے ذرا پہلے کیا گیا تھا۔ بہت سے اساتذہ نے اس فیصلے پر اعتراض کیا کیونکہ نئے اساتذہ ابھی شامل نہیں ہوئے تھے اور ۶ اساتذہ استعفیٰ دے چکے تھے۔ یہ تجویز بھی

دی گئی کہ اس منصوبے کو اگلے سال تک ملتوی کر دیا جائے۔ ڈائریکٹر نے صاف گوئی سے موقوف اختیار کیا کہ وہ وزارتِ انسانی وسائل و ترقی (MHRD) سے اضافی اسامیوں کی منظوری صرف اس وعدے پر حاصل کر سکے ہیں کہ ان اسامیوں کی ضرورت پی جی پی میں داخلے کی تعداد بڑھانے کے لیے ہے اور اس کے بغیر داخلے میں اضافہ ممکن نہیں ہوگا۔ وزارتِ انسانی وسائل و ترقی نے بھی غالباً اسی بنیاد پر منظوری دی کیونکہ چھ آئی آئی ایمرز میں سے یہ واحد ادارہ تھا جو اپنے آٹھویں سال میں پی جی پی داخلے کی تعداد ۸۰ تک لے جا رہا تھا جبکہ دیگر اداروں کو اس سطح تک پہنچنے میں ۱۰ سے ۲۰ سال لگے تھے۔ ڈائریکٹر نے یہ بھی واضح کیا کہ اگر وعدے کے مطابق داخلے میں اضافہ نہ کیا گیا تو منظور شدہ اسامیوں کی واپسی کا امکان مسترد نہیں کیا جاسکتا۔ اگرچہ فیکلٹی کونسل نے داخلے میں اضافے کی منظوری دے دی تھی لیکن بہت سے اساتذہ اس فیصلے کے سخت مخالف تھے۔ وہ اس بات کو پوری طرح نہیں سمجھ رہے تھے کہ داخلے میں اضافہ نہ ہونے کے کتنے بڑے اثرات پڑ سکتے ہیں خصوصاً جو نیر فیکلٹی اراکین کی ترقی کے مواقع بند ہو جانے کے حوالے سے۔ وہ اس حقیقت کی بھی سمجھ نہیں رکھتے تھے کہ ایک ایسے ادارے میں جو جگہ کے اعتبار سے شدید مشکلات کا شکار ہو (ملاحظہ ہو ISB A&B) نئے اساتذہ کی بھرتی اور موجودہ اساتذہ کو برقرار رکھنا کتنا دشوار تھا۔ بہت سے اساتذہ اپنی تدریسی سہولت اور کام کے بوجھ کو مد نظر رکھ رہے تھے اور انہیں اس بات کی زیادہ فکر نہیں تھی کہ ادارہ بنیادی ڈھانچے اور سہولیات کی تعمیر کے دوران کن چیلنجز سے گزر رہا ہے۔ نہ ہی وہ ادارے کے معاشی نظام یا حکومت پر ضرورت سے زیادہ انحصار کے ممکنہ مسائل پر زیادہ فکر مند تھے۔

ڈائریکٹر کا اعتماد بے بنیاد ثابت نہیں ہوا۔ نئی ترغیبی اسکیم متعارف کرانے کے بعد فیکلٹی نے اپنے تدریسی بوجھ میں اضافہ کیا۔ اوسط تدریسی بوجھ ۶-۱ کریڈٹ سے بڑھ کر تقریباً ۳ کریڈٹ تک پہنچ گیا۔ صنعت سے وابستہ ماہرین، آزاد مشیران اور (بھارت و بیرون ملک کے ممتاز تعلیمی اداروں) سے وابستہ ماہرین

پر مشتمل بڑی تعداد میں پُر عزم عارضی فیکٹی نے تدریسی معاونت فراہم کی جس کے باعث تعلیم کے معیار پر کوئی منفی اثر نہیں پڑا۔ اس کا اثر سمراترن شپ اور ملازمتوں کی فراہمی میں بھی ظاہر ہوا۔ داخلے کی تعداد میں مسلسل اضافے کے باوجود ادارے کی جاب پلیسمنٹ رینٹنگ برقرار رہی بلکہ (معمولی طور پر بہتر بھی ہوئی)۔ ۲۰۰۷-۰۸ تک ادارے کا کارپس فنڈ ۵۰۰ ملین روپے سے تجاوز کر چکا تھا (یعنی پانچ سالہ بلاک گرانٹ مدت کے تیسرے ہی سال میں)۔ تیسرے سال کے اختتام تک یہ فنڈ ۶۵۰ ملین روپے سے بڑھ گیا اور ۲۰۰۸-۰۹ تک ۸۵۰ ملین روپے سے بھی تجاوز کر گیا۔ توقع کی جا رہی تھی کہ پانچ سالہ بلاک گرانٹ مدت کے اختتام تک یہ فنڈ ۱۰۰۰ ملین روپے سے تجاوز کر جائے گا۔ ۲۰۰۶-۰۷ میں پی جی پی کی سالانہ فیس ۵۰۰۰۰ روپے اور داخلے کی تعداد ۱۸۰ ہونے (یعنی پہلے اور دوسرے سال کو ملا کر ۳۶۰ طلبہ) کے باعث پی جی پی فیس سے حاصل ہونے والی آمدنی ۵۴۰ ملین روپے تک پہنچ گئی جبکہ ۲۰۰۳-۰۴ میں یہ آمدنی تقریباً ۷۵ ملین روپے تھی۔ اس تبدیلی نے ادارے کے معاشی ڈھانچے کو یکسر بدل دیا۔ اس آمدنی نے ادارے کو تمام جاری اخراجات پورے کرنے میں مدد دی۔ اس کے نتیجے میں ادارہ ۶۸ ملین روپے کی مکمل بلاک گرانٹ محفوظ رکھنے کے قابل ہو گیا۔ اس کے علاوہ پی جی پی داخلوں سے تقریباً ۲۰ ملین روپے کی اضافی آمدنی بھی حاصل ہوئی۔ اگر پی جی پی داخلے کی تعداد صرف ۱۲۰ رہتی اور فیس ۱۰۰۰۰۰ روپے ہی برقرار رہتی تو فیس سے حاصل ہونے والی آمدنی صرف ۲۴۰ ملین روپے ہوتی جو ادارے کے ۲۴۰ ملین روپے کے جاری اخراجات پورے کرنے کے لیے ناکافی تھی۔ مزید یہ کہ ادارے کی بلاک گرانٹ بھی تقریباً ۴۵ ملین روپے تک محدود رہتی جس کے نتیجے میں پانچ سالوں کے دوران تقریباً ۱۰۰ ملین روپے کم بلاک گرانٹ حاصل ہوتی۔ ان تمام عوامل نے ۲۰۰۶-۰۷ میں ادارے کو تقریباً ۱۰۰ ملین روپے کا کارپس فنڈ میں منتقل کرنے اور اتنی ہی رقم بطور میچنگ گرانٹ حاصل کرنے کے قابل بنایا۔ اسی نوعیت کی بچتوں کے باعث ادارہ تیسرے سال تک ۵۰۰ ملین روپے کا کارپس فنڈ جمع

کرنے میں کامیاب ہو گیا۔ اس فنڈ سے حاصل ہونے والی سودی آمدنی نے ادارے کو میچنگ گرانٹ بند ہو جانے کے باوجود جو ۵۰۰ ملین روپے کی حد عبور کرنے پر بند ہو گئی تھی کارپس فنڈ کو ۶۵۰ ملین روپے تک پہنچانے میں مدد دی۔ یقیناً اس میں ۲۰۰۷-۰۷ میں پی جی پی فیس کو ۲۰۰۷-۰۷ ملین روپے سالانہ تک بڑھانے سے حاصل ہونے والی اضافی ۱۸۰ ملین روپے آمدنی نے بھی اہم کردار ادا کیا کیونکہ دیگر اداروں نے بھی اپنی فیسوں میں اضافہ کر دیا تھا۔

غیر تدریسی عملے کی احتجاجی تحریک کو قابو میں رکھنا

اگرچہ پی جی پی میں داخلے کی تعداد بڑھا کر ۱۸۰ کر دی گئی تھی لیکن غیر تدریسی عملے کا مسئلہ بدستور برقرار رہا۔ وہ اس لیے کیونکہ اگرچہ وزارت انسانی وسائل و ترقی (MHRD) نے اضافی تدریسی اسامیوں کی منظوری دے دی تھی لیکن غیر تدریسی اسامیوں کی منظوری کا باضابطہ اعلان جاری نہیں کیا گیا تھا۔ اس بات نے غیر تدریسی عملے کو شدید بے چین کر دیا اور وہ ڈائریکٹر پر سے اعتماد کھونے لگے کیونکہ اس معاملے کو وزارت خزانہ سے بھی منظوری درکار تھی جس کے باعث پورا عمل نہایت پیچیدہ اور وقت طلب بن گیا تھا۔

جونیر انجینئرز کی تنخواہوں کے تعین میں پائی جانے والی بے ضابطگیوں کے خاتمے، عہدوں کے ناموں میں تبدیلی، مرکزی اسکول سے متعلق مسائل کے حل، فیزا کی تعمیراتی سرگرمیوں کی تیز تکمیل، اضافی فیکلٹی اسامیوں کی منظوری اور اس کے نتیجے میں پی جی پی داخلے کی تعداد میں اضافے جیسے اقدامات کے باعث اگرچہ ملازمین ادارے میں تبدیلی کی ایک نئی لہر محسوس کر رہے تھے لیکن ان کی اپنی ترقی کا خواب ابھی تک شرمندہ تعبیر نہیں ہوا تھا۔ غیر تدریسی عملہ کسی صورت ڈائریکٹر کو معاف کرنے کے موڈ میں نہیں تھا۔ ان میں بے چینی بڑھ رہی تھی اور ڈائریکٹر کو کسی شدید احتجاجی تحریک کا خدشہ لاحق تھا۔

چنانچہ انہوں نے ایک اجلاس طلب کیا اور عملے کو یہ وضاحت دی کہ غیر تدریسی اسامیوں کی منظوری صرف ادارے کی وزارتِ انسانی وسائل و ترقی ہی نہیں بلکہ وزارتِ خزانہ سے بھی منظوری کی متقاضی ہے اس لیے اس میں مزید وقت لگ سکتا ہے۔ اس وضاحت سے عملہ مزید مشتعل ہو گیا۔ ڈائریکٹر نے انہیں سمجھانے کی کوشش کی کہ یہ معاملات ان کے اختیار سے باہر ہیں تاہم جو کچھ ان کے اختیار میں ہوگا وہ اسے کرنے سے دیر نہیں کریں گے۔ عملے نے شکایت کی کہ اس ترقیاتی اسکیم پر کوئی پیش رفت نظر نہیں آ رہی جو انہوں نے خود تیار کر کے غور کے لیے پیش کی تھی۔ ڈائریکٹر نے ان سے پوچھا کہ اگر ترقی کے لیے اسامیاں ہی موجود نہیں تو وہ کس قسم کی کارروائی کی توقع رکھتے ہیں۔ اس کے بعد انہوں نے عملے سے دریافت کیا کہ ترقی ملنے کی صورت میں انہیں کیا فوائد حاصل ہوں گے۔ عملے نے درج ذیل نکات پیش کیے:

- ۱۔ کام میں تبدیلی (کیونکہ بہت سے افراد کئی برسوں سے ایک ہی عہدے پر کام کر رہے تھے اور انہیں ذمہ داریوں میں تبدیلی درکار تھی)۔
- ۲۔ سماجی و ادارہ جاتی حیثیت میں تبدیلی۔
- ۳۔ مالی مراعات میں اضافہ۔
- ۴۔ سبکدوشی کے بعد حاصل ہونے والے فوائد میں اضافہ۔

ڈائریکٹر نے یقین دہانی کرائی کہ وہ نکات نمبر ۱، ۲ اور ۳ پر غور کریں گے اور جتنا ہو سکے انہیں نافذ کرنے کی کوشش کریں گے۔ اسی سلسلے میں انہوں نے ایک ملازم کے سوا تمام عملے کی جاب روٹیشن شروع کی کیونکہ وہ ملازم صرف پچھلے سال ہی منتقل کیا گیا تھا۔ یکم جولائی ۲۰۰۵ کو تمام ملازمین کو نئی ذمہ داریاں سنبھالنی تھیں۔ بعض افراد کو اس پر اعتراضات تھے لیکن ڈائریکٹر اپنے موقف پر قائم رہے کہ یا تو سبھی منتقل ہوں گے یا کوئی بھی نہیں۔ بالآخر تمام ملازمین راضی ہو گئے اور ایک کے سوا سب نے نئی ذمہ

داریاں قبول کر لیں۔

ڈائریکٹر کے بقول ”اس اقدام سے مجھے مختلف ذمہ داریوں کے لیے موزوں افراد تعینات کرنے میں مدد ملی۔ مثال کے طور پر میرے خیال میں پی جی پی دفتر میں موجود اسسٹنٹ ان اصلاحات کو نافذ کرنے کی صلاحیت نہیں رکھتا تھا جو پی جی پی داخلے کو ۱۸۰ تک بڑھانے کے چیلنج سے نمٹنے کے لیے ضروری تھیں۔ ہمیں داخلہ (Admission) اور IDL دفتر میں بھی ایک باصلاحیت آدمی درکار تھا۔ اسی طرح تربیتی پروگراموں کی تیزی سے بڑھتی ہوئی سرگرمیوں کے لیے بھی ایک قابل شخص کی ضرورت تھی۔ اس اقدام نے یہ پیغام بھی دیا کہ غیر اہم ذمہ داریوں سے بچنے کے لیے ہر شخص کو اپنی صلاحیت ثابت کرنا ہوگی۔ سب سے بڑھ کر ہمیں ہر شعبے کے اسسٹنٹ کے لیے ایک بیک اپ کی شدید ضرورت تھی کیونکہ ہر شعبے میں صرف ایک مستقل ملازم تھا اور وہ بھی اسسٹنٹ سطح کا۔ غیر تدریسی عملے میں صرف ۱۰ افراد اسسٹنٹ سے اوپر (افسرانہ) سطح پر تھے اکاؤنٹس شعبے میں ۴، کمپیوٹر سینٹر میں ۲، لائبریری اور پراجیکٹ مینجمنٹ میں ایک ایک، ایک چیف ایڈمنسٹریٹو آفیسر، اور ایک ڈائریکٹر کا پرسنل سیکریٹری۔“

”ایوارڈ اسکیم“ کا آغاز

تیسرے نکتے کے سلسلے میں ڈائریکٹر سوچنے لگے کہ آیا اس حوالے سے کچھ کیا جاسکتا ہے یا نہیں۔ انہوں نے حساب لگایا کہ ترقی ملنے کی صورت میں ملازمین کو سابقہ اسکیل میں ایک انکریمنٹ ملتی اور پھر نئے اسکیل میں اگلے بنیادی تنخواہی درجے پر ان کی تنخواہ مقرر کی جاتی۔ اس کے ساتھ گرانٹ الاؤنس میں بھی متناسب اضافہ ہوتا۔ چونکہ انکریمنٹ صرف ۱۵۰ روپے تھی اس لیے انہوں نے اندازہ لگایا کہ ہر ملازم کو ماہانہ تقریباً ۳۰۰ روپے اضافی ملیں گے یعنی سالانہ تقریباً ۳۶۰۰ روپے فی فرد۔ انہوں نے غیر تدریسی عملے سے بات کی کہ آیا یہ اضافہ ان کے لیے قابل قبول ہوگا جس پر عملے نے رضامندی ظاہر

کی۔ ڈائریکٹر نے سوچا ”چونکہ ایسے افراد کی تعداد صرف ۷ اٹھی اس لیے اس پر ادارے کو تقریباً ۶۰۰۰۰ روپے خرچ کرنے پڑتے جو اس حقیقت کے مقابلے میں نہایت معمولی رقم تھی کہ طلباء کی تعداد میں ۶۰ طلبہ کے اضافے سے صرف پی جی پی فیس کی مد میں تقریباً ۵۶ لاکھ روپے کی اضافی آمدنی ہو رہی تھی۔“

تاہم، اب بھی ایک رکاوٹ موجود تھی۔ ڈائریکٹر نے غیر رسمی طور پر وزارتِ انسانی وسائل و ترقی کے In IFD سے دریافت کیا کہ آیا یہ اقدام قابلِ قبول ہوگا یا نہیں۔ انہیں وضاحت دی گئی کہ اگرچہ عملے کی شاندار کارکردگی کے اعتراف میں یکمشت انعامات Lump Sum Awards دینے پر کوئی اعتراض نہیں ہوگا خاص طور پر اس عملے کو جس کا کام کا بوجھ گزشتہ تین برسوں میں تین گنا بڑھ چکا تھا لیکن ان انعامات سے کسی قسم کے خصوصی انکریمنٹ کا تاثر پیدا نہیں ہونا چاہیے۔

اس کے بعد ڈائریکٹر نے ان تمام ملازمین کے حقیقی مالی استحقاق کا حساب لگایا جنہوں نے سات سالہ سروس مکمل کر لی تھی۔ پھر انہوں نے دو مختلف ایوارڈز متعارف کرائے ایک ۴۰۰۰ تا ۶۰۰۰ روپے کے اسکیل والے ملازمین کے لیے ۵۰۰۰ تا ۸۰۰۰ روپے کا ایوارڈ۔ ۵۰۰۰ روپے کے اسکیل والے ملازمین کے لیے ۶۰۰۰ روپے کا ایوارڈ۔ یہ کام اُن جزوی فرقوں کو جمع کر کے کیا گیا تھا جن کے ملازمین حقدار ہوتے اگر انہیں ترقی دے کر تنخواہ میں اضافہ کیا جاتا۔ مثال کے طور پر ایک ملازم جو ۵۰۰۰ تا ۸۰۰۰ روپے کے اسکیل میں تھا اور مفروضہ ترقی کے بعد تنخواہ کے تعین کے حساب سے تقریباً ۶۵۰۰ روپے کا حقدار بنتا اسے صرف ۶۰۰۰ روپے بطور ایوارڈ دیے گئے جبکہ ایک دوسرا ملازم جو ۵۹۰۰ روپے کا حقدار بنتا تھا اسے بھی یکمشت ۶۰۰۰ روپے کا ایوارڈ دیا گیا۔ اس طرح پہلے ملازم کو ۵۰۰ روپے کم ملے جبکہ دوسرے کو ۱۰۰ روپے زیادہ حاصل ہوئے۔ سب سے نمایاں مثال اُس ملازم کی تھی جو ۴۰۰۰ تا ۶۰۰۰ روپے کے اسکیل میں تھا اور حساب کے مطابق صرف ۲۹۰۰ روپے کا مستحق بنتا تھا لیکن اُسے بھی اسی اسکیل کے دیگر تین ملازمین کی طرح ۵۰۰۰ روپے کا ایوارڈ دیا گیا۔ یہ واضح کر دیا گیا کہ یہ ایوارڈ

صرف سال ۲۰۰۵ کے لیے ہے اور صرف اُن افراد کے لیے ہے جنہوں نے اپنے اسکیل میں سات سالہ سروس مکمل کی ہے اور اچھی کارکردگی دکھائی ہے لیکن اسامیاں موجود نہ ہونے کے باعث ترقی حاصل نہیں کر سکے۔ اگر مستقبل میں اسامیاں دستیاب ہو جائیں اور ترقی دے دی جاتی تو پھر یہ ایوارڈ قابل اطلاق نہیں رہتا۔

ڈائریکٹر کو خدشہ تھا کہ جب غیر تدریسی عملے کے سامنے ایوارڈ اسکیم کا اعلان کیا جائے گا تو مسائل پیدا ہوں گے کیونکہ عملے نے اپنے اپنے حساب سے متوقع مالی استحقاق کا اندازہ لگا رکھا تھا جو بعض افراد کے لیے ایوارڈ کی رقم سے زیادہ بنتا تھا۔ لیکن ڈائریکٹر خوشی اور حیرت میں مبتلا ہو گئے جب عملے نے اس نئے خیال کو سراہا خصوصاً اس بات کو کہ اُس ملازم کو جسے ان کے حساب کے مطابق صرف ۲۹۰۰ روپے ملنے چاہیے تھے لیکن جسے ۵۰۰۰ روپے دیے گئے اور خصوصی طور پر نوازا گیا (کیونکہ تمام ملازمین اُس کی دیانت داری اور محنت کے بے حد معترف تھے)۔ حالانکہ بعض افراد نے وہ اضافی رقم قربان کر دی جو انہیں انفرادی حساب کے مطابق زیادہ مل سکتی تھی پھر بھی انہوں نے اجتماعی انصاف کو ترجیح دی۔ ڈائریکٹر اُن کے احساسِ انصاف سے بے حد متاثر ہوئے خصوصاً اس لیے کہ انہوں نے ذاتی نقصان کے باوجود انصاف پسندی کا مظاہرہ کیا۔ اگلے سال (۲۰۰۶) سے یہ ایوارڈ اسکیم افسران پر بھی لاگو کر دی گئی کیونکہ وہ بھی بڑھتے ہوئے کام کے بوجھ کو سنبھالنے کے لیے خود کو حد سے زیادہ مصروف رکھے ہوئے تھے اور حکومت دیگر آئی آئی ایم اداروں کی طرح یہاں بھی اعلیٰ گریڈز کی منظوری نہیں دے رہی تھی جس کے باعث انہیں ترقی کے مواقع حاصل نہیں ہو رہے تھے۔ اس اقدام سے ڈائریکٹر کو کچھ اطمینان حاصل ہوا کیونکہ عملے میں کسی حد تک سکون واپس آ گیا اور انہیں یہ یقین ہونے لگا کہ ڈائریکٹر بالآخر ان کی ترقی کے مسئلے کو حل کرنے کی کوشش جاری رکھیں گے۔

ترقی پر مبنی پالیسی کی جانب

چونکہ ۷۱ میں سے ۱۱۳ افراد ۵۰۰۰ تا ۸۰۰۰ روپے کے اسکیل میں تھے اور سبھی ۶۵۰۰ تا ۹۰۰۰ روپے کے اسکیل کی توقع رکھتے تھے جبکہ پہلے ہی ۱۰ افسران اعلیٰ گریڈز پر موجود تھے اس لیے ڈائریکٹر کو محسوس ہوا کہ اگر وہ ۲۳ افسران اور صرف ۱۴ سسٹنٹس کی تجویز بھی پیش کریں تو شاید یہ غیر عملی ثابت ہو۔ انہیں یہ بھی احساس تھا کہ اگر نئے تنخواہی اسکیل متعارف نہ کروائے گئے تو مستقبل میں بحران مزید سنگین ہو جائے گا۔ اسی لیے انہوں نے اضافی غیر تدریسی اسامیوں کے لیے موجودہ دو اور نئے پانچ تنخواہی اسکیلز میں درج ذیل عہدوں کی تجویز پیش کی:

۱۔ ۸۰۰۰ تا ۱۰۰۰۰ روپے	۱۲ اسامیاں A.O.
۲۔ ۶۵۰۰ تا ۹۰۰۰ روپے	۱۴ اسامیاں AAO
۳۔ ۵۵۰۰ تا ۸۵۰۰ روپے	۱۲ اسامیاں سینئر اسسٹنٹس
۴۔ ۵۰۰۰ تا ۸۰۰۰ روپے	۱۰ اسسٹنٹس
۵۔ ۴۵۰۰ تا ۷۵۰۰ روپے	۱۲ اسامیاں جونیئر لیب اسسٹنٹس
۶۔ ۴۰۰۰ تا ۶۰۰۰ روپے	۱۰ یوڈی سی
۷۔ ۳۰۵۰ تا ۴۵۹۰ روپے	۱۴ اسامیاں Multi-skilled Assistants

اس منصوبے کے ذریعے ۷۱ میں سے ۱۱۲ افراد کو ترقی کے مواقع مل سکتے تھے جبکہ ۶ نئی بھرتیوں کی گنجائش بھی پیدا ہوتی یوں مجموعی طور پر ۱۱۸ افراد مستفید ہوتے۔ ڈائریکٹر کا یہ بھی خیال تھا کہ اوپر کی سطح پر دو نئی اسامیوں کی تخلیق سے مستقبل میں مزید ۱۴ افراد کو ترقی دی جاسکتی ہے۔ البتہ ۶ افراد ایسے رہ جاتے جنہیں

فوری طور پر ترقی نہیں ملتی لیکن وقت کے ساتھ نئی اسامیوں کی منظوری کے بعد انہیں بھی ترقی حاصل ہو جاتی۔ اس منصوبے کا سب سے بڑا فائدہ یہ تھا کہ صرف دو تنخواہی اسکیلز میں بڑی تعداد میں ملازمین کو محدود رکھنے کی وہ خامی ختم ہو جاتی جس کے باعث اجتماعی مایوسی اور بے چینی پیدا ہوتی رہتی تھی۔ اس کا ایک طویل المدتی فائدہ یہ بھی تھا کہ اگر ہر پانچ سال میں ایک یا دو نئی اسامیاں تخلیق کی جاتیں تو موجودہ تمام ملازمین کو آئندہ مسلسل پانچ برسوں میں مرحلہ وار ترقی دی جاسکتی تھی۔

تاہم یہ کام ہرگز آسان نہیں تھا۔ اس مقصد کے لیے وزارتِ انسانی وسائل و ترقی اس کے انگریڈ فائننس ڈویژن (IFD) اور وزارتِ خزانہ کے محکمہ عملہ کے ساتھ کئی دور کی بات چیت کرنا پڑی۔ خصوصاً ساتویں درجے کی اسامیوں کے حوالے سے حکام شدید ہچکچاہٹ کا شکار تھے لیکن بالآخر وہ ڈائریکٹر کی اس دلیل سے متفق ہو گئے کہ کبھی مہارت رکھنے والے عملے کا تجربہ مفید ثابت ہو سکتا ہے۔ وزارت نے نمبر ۱ اور ۲ میں طلب کی گئی اسامیوں کی منظوری دے دی لیکن نمبر ۳ اور ۵ کی منظوری نہیں دی۔ مجموعی طور پر ۱۱ اسامیوں کی منظوری دی گئی جس سے ۱۰ اترقیوں کی راہ ہموار ہوئی جبکہ ۳ کبھی مہارت رکھنے والے عملے کم ڈرائیور کی اسامیاں بھی منظور ہوئیں جو بعد میں نہایت مفید ثابت ہوئی کیونکہ وہ بیک وقت متعدد ذمہ داریاں سنبھال سکتے تھے۔ اس تمام عمل میں تقریباً ۱۰ ماہ لگے لیکن بالآخر اکتوبر ۲۰۰۶ سے عملے کو نئی ترقی پر مبنی پالیسی کے تحت ترقی دی جاسکی۔

جب ۲۰۰۸ میں پی جی پی داخلے کی تعداد مزید بڑھا کر ۲۶۰ کی گئی تو وزارتِ انسانی وسائل و ترقی (MHRD) نے صرف دو ماہ کے اندر درج ذیل اضافی اسامیوں کی منظوری دے دی:

۵۵۰۰ تا ۸۵۰۰ روپے

۲

۳۰۵۰ تا ۴۰۵۰ روپے

۱

چونکہ ۸۰۰۰ تا ۱۰۵۰۰ روپے کے اسکیل کے لیے کوئی موزوں امیدوار دستیاب نہیں تھے اور ۱۰۰۰۰ تا ۱۴۵۰۰ روپے تک کی اسامیوں کو اندرونی ترقی کے ذریعے پُر کیا جانا تھا اس لیے بعض اسامیوں کو نچلے گریڈ میں تبدیل کر دیا گیا۔ بعد میں جب اہل افراد دستیاب ہو جاتے تو ان اسامیوں کو اصل گریڈ میں پُر کیا جاسکتا تھا۔ ترقی کا دوسرا مرحلہ اکتوبر ۲۰۰۸ میں نئی ترقیاتی پالیسی کے مطابق مکمل کیا گیا۔ اس دوران دو افراد ناراض تھے کیونکہ انہیں ۶۵۰۰ تا ۱۰۵۰۰ روپے کے اسکیل میں ترقی نہیں مل سکی وہ اس لیے کہ (سلیکشن کمیٹی نے انہیں اس کے لیے موزوں نہیں سمجھا)۔ تاہم انہیں ۵۵۰۰ تا ۸۵۰۰ روپے کے اسکیل میں ترقی ملے گئی۔

مجموعی طور پر تین برسوں کے اندر تمام غیر تدریسی عملے کو ترقی دے دی گئی جو ایک غیر معمولی امر تھا اور کسی دوسرے ادارے کے لیے قابل تصور بھی نہیں تھا۔ اس سے بھی زیادہ اہم بات یہ تھی کہ مستقبل میں ادارے کو دوبارہ کبھی اس مسئلے کا سامنا نہیں کرنا پڑا کہ بڑی تعداد میں ملازمین ایک ہی اسکیل میں محدود ہو جائیں جس کے باعث ان کی ترقی کی راہیں رک جاتی تھیں۔ اس نئی پالیسی نے ترقی کے عمل میں میرٹ کو بھی بنیادی معیار بنا دیا۔

اپنے اس تجربے کی تلخیوں اور خوشیوں کو بیان کرتے ہوئے ڈائریکٹر نے کہا ”میں نے کبھی تصور بھی نہیں کیا تھا کہ میں اتنے مشکل کاموں سے نمٹ سکوں گا۔ لیکن منصوبہ جاتی انتظام اور ترغیبی پالیسیوں میں کچھ تخلیقی سوچ جو ایک ایسا مضمون تھا جسے پڑھانا مجھے بے حد پسند تھا نے یہ سب ممکن بنایا۔ اس نے فیکلٹی اور عملے کے حوصلے بلند کیے جس کے نتیجے میں ادارہ کئی غیر معمولی کامیابیاں حاصل کرنے میں کامیاب ہوا۔“

ان کامیابیوں میں سے چند درج ذیل ہیں (ملاحظہ ہو: ضمیمہ ۲)

۱۔ تیز ترین ترقی کرنے والا آئی آئی ایم: ادارے نے اپنے ۱۲ویں سال میں پی جی پی داخلے کی تعداد ۲۶۰ اور ۱۳ویں سال میں ۳۰۰ تک پہنچادی، جبکہ سینئر اداروں کو اس سطح تک پہنچنے میں چار دہائیوں سے زیادہ عرصہ لگا اور یہ سب پی جی پی کے معیار کو متاثر کیے بغیر ممکن ہوا جیسا کہ ملازمتوں اور سمر پلیسمنٹ کے ریکارڈ سے ظاہر ہوتا ہے۔

۲۔ او بی سی کوٹے سے متعلق داخلوں میں سبقت ادارے نے او بی سی کوٹے کے تحت داخلے بڑھانے کے حکومتی ہدف کو دوسرے ہی سال حاصل کر لیا جبکہ دیگر ادارے تین سال گزرنے کے باوجود اس جدوجہد میں مصروف تھے۔

۳۔ فیکلٹی ڈیولپمنٹ پروگرامز میں قیادت۔

۴۔ ادارہ فیکلٹی ڈیولپمنٹ پروگرامز کے میدان میں قائدانہ حیثیت اختیار کرنے میں کامیاب ہوا۔ آن لائن تعلیم میں قائدانہ کردار برقرار رکھنا۔ PGP Executive کو آن لائن شروع کرنے والا پہلا ادارہ بنا اور آن لائن تعلیم میں اپنی ابتدائی قائدانہ حیثیت برقرار رکھنے میں کامیاب رہا۔

۵۔ کارپس فنڈ میں غیر معمولی اضافہ بلاک گرانٹ اسکیم کے تیسرے ہی سال ادارے کا کارپس فنڈ ۵۰۰ ملین روپے سے تجاوز کر گیا اور توقع تھی کہ پانچویں سال تک یہ ۱۰۰۰ ملین روپے سے بھی بڑھ جائے گا حالانکہ تیسرے سال کے بعد میچنگ گرانٹ بند ہو چکی تھی۔

۶۔ تقریباً ہر تعلیمی سرگرمی میں سب سے کم فیس لینے کے باوجود ادارہ اتنا مالی surplus پیدا کرنے لگا کہ ۲۰۱۰ میں حکومت کی جانب سے مجوزہ ایک یا دو نئے اداروں کے اخراجات بھی اس surplus سے پورے کیے جاسکتے تھے۔

۷۔ ادارہ زیادہ تعداد میں تحقیقی سیمینارز اور کانفرنسز منعقد کرنے لگا۔

ڈائریکٹر نے مزید کہا ”میرے لیے تمام غیر تدریسی عملے کی ترقی ایک خواب کی تعبیر تھی۔ درحقیقت جنوری ۲۰۰۸ میں ایک وقت ایسا بھی آیا جب میں نے ڈائریکٹر کا عہدہ چھوڑ کر واپس لکھنؤ جانے کا فیصلہ کر لیا تھا کیونکہ میری اہلیہ بہت بیمار تھی اور انہیں میری موجودگی کی سخت ضرورت تھی۔ خوش قسمتی سے ان کی طبیعت بہتر ہو گئی لیکن اس کے باوجود میں تذبذب کا شکار تھا۔ ان کی حوصلہ افزائی اور ابی سی کوٹے کے تحت داخلوں میں اضافے کے مسئلے کے حوالے سے میری تشویش جو کسی نئے ڈائریکٹر کے لیے فوری طور پر بنیادی ڈھانچے اور فیکٹری کی شدید کمی کے مسائل پیدا کر سکتی تھی اور اسے مزید جرات مندانہ فیصلے لینے سے روک سکتی تھی نے مجھے اپنی پانچ سالہ مدت مکمل کرنے پر آمادہ کیا۔ ۲۰۰۸ میں ہم پی جی پی داخلے کی تعداد مزید بڑھا کر ۲۶۰ کرنے میں کامیاب ہوئے۔ اگر یہ اضافہ نہ کیا جاتا تو وزارتِ انسانی وسائل و ترقی سے اضافی فیکٹری اور غیر تدریسی عملے کی اسامیوں کی منظوری جو صرف دو ماہ میں حاصل ہو گئی تھی اور جس نے تمام ملازمین کی ترقی کو ممکن بنایا کبھی حاصل نہ ہو پاتی۔

میں اپنے اصل ادارے میں ایک تعبیر شدہ خواب کے ساتھ واپس لوٹا۔ البتہ میں افسران کے لیے زیادہ کچھ نہ کر سکا کیونکہ وہ پہلے ہی اعلیٰ ترین گریڈز میں بھرتی کیے جا چکے تھے اور وزارتِ انسانی وسائل و ترقی کسی بھی ادارے کو مزید اعلیٰ اسکیلز کی منظوری نہیں دے رہی تھی سوائے اُن اداروں کے جہاں یہ اسکیلز کئی دہائیاں پہلے سے منظور شدہ تھے۔ تاہم میں نے افسران کے لیے بھی ایوارڈ اسکیم متعارف کروائی جبکہ دیگر اداروں میں ایسی کوئی اسکیم موجود نہیں تھی۔

جب میں نے آئی ایم پی میں شمولیت اختیار کی تو میں نے کبھی تصور بھی نہیں کیا تھا کہ ایک چھوٹے ادارے میں ذمہ داریوں کا دائرہ اتنا وسیع اور پیچیدہ ہو گا نہ ہی مجھے یقین تھا کہ میں ان چیلنجز سے کامیابی کے ساتھ نمٹ سکوں گا۔ لیکن خدا کے فضل اور یہاں کے لوگوں کو بہتر طور پر سمجھنے کے ساتھ ہم ایسی کامیابیاں حاصل کرنے میں کامیاب ہوئے جنہیں کسی حد تک غیر معمولی کارنامے کہا جا سکتا

ہے۔ میرے بعد آنے والوں نے بھی اسی جذبے کو برقرار رکھا اور ادارے میں تعلیمی ترقی کی رفتار کو تقریباً ایک عالمی ریکارڈ کی سطح تک پہنچا دیا۔ انہوں نے پی جی پی داخلے کی تعداد مزید بڑھا کر ۳۰۰ نشستوں تک پہنچا دیا۔ (اس طرح نہ صرف حکومت کی جانب سے تین برسوں میں داخلے میں ۵۴ فیصد اضافے کی شرط پوری کی گئی بلکہ دوسرے ہی سال اسے ۱۰ فیصد سے بھی زیادہ بڑھا دیا گیا) جبکہ دیگر آئی ایم ادارے نسبتاً کم مسائل کے باوجود اس بارے میں سوچنے میں بھی دشواری محسوس کر رہے تھے۔ اپنی پانچ سالہ مدتِ نظامت مکمل ہونے پر سابق ڈائریکٹر آئی ایم پی نے اپنے جذبات کا اظہار کرتے ہوئے کہا:

”جب میں ۲۰۰۴ میں یہاں آیا تو مجھے طرح طرح کے مسائل اور رکاوٹوں کا سامنا تھا۔ اس وقت میں سوچنے لگا تھا کیا چھوٹا ہونا واقعی خوبصورت ہے؟ اور آج میں سوچ رہا ہوں کیا چھوٹا ہونا خوبصورت نہیں ہے؟

وزارتِ انسانی وسائل و ترقی سے خود مختاری

کچھ دلچسپ تجربات ایسے بھی تھے جو ترقی و نمو کے حوالے سے خصوصاً حکومت کی جانب سے نتائج پر مبنی تعاون کے تصور کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں جب دیگر اداروں کو فیس کم کرنے کے لیے کہا جا رہا تھا، آئی ایم پی کو فیس بڑھانے کی اجازت دی گئی۔

۱۔ جب دوسرے اداروں کو عملے اور فیکلٹی میں اضافہ کرنے کی اجازت نہیں دی جا رہی تھی، آئی ایم پی کو اضافی عملہ اور فیکلٹی رکھنے کی منظوری ملی۔

۲۔ آئی ایم پی کو ایک ہی مرحلے میں ۲۰۰ بستروں پر مشتمل ایم ڈی پی کمپلیکس تعمیر کرنے کی اجازت دی گئی جبکہ دیگر اداروں کو ابتدا میں ایسی اجازت نہیں دی گئی تھی۔

۴۔ آئی ایم پی کو سالانہ ۶۸ ملین روپے کی بلاک گرانٹ دی گئی جبکہ اسی عمر کے ایک دوسرے آئی آئی ایم کو صرف ۴۵ ملین روپے دیے گئے۔

۵۔ آئی ایم پی کو ۳۰۵۰ تا ۴۰۵۰ روپے کے اسکیل میں اسامیاں تخلیق کرنے کی اجازت دی گئی حالانکہ حالیہ پالیسی کے تحت ایسا کسی دوسرے ادارے کے لیے نہیں کیا گیا تھا۔

۶۔ اُوبی سی کوٹے کے تحت توسیع کی ضروریات پوری کرنے خصوصاً واٹر ہارویسٹنگ پلانٹ قائم کرنے کے لیے زمین خریدنے کی اجازت دی گئی کیونکہ پانی کی فراہمی کا کوئی متبادل ذریعہ موجود نہیں تھا۔

جب سے میں نے ادارے میں شمولیت اختیار کی آئی آئی ایم اداروں اور وزارتِ انسانی وسائل و ترقی کے درمیان اکثر کشیدگی اور اختلافات دیکھنے میں آئے۔ لیکن میں نے کبھی ان مسائل کی شدت کو اس طرح محسوس نہیں کیا جیسے دوسرے اداروں نے کیا۔ ممکن ہے ان کے حالات اور دباؤ مختلف ہوں۔ مگر میں نے وزارتِ انسانی وسائل و ترقی کو کافی حد تک تعاون کرنے والا پایا۔ البتہ میں نے ہمیشہ چند بنیادی اصولوں کو ذہن میں رکھا جو مجھے میرے مادرِ علمی میں سکھائے گئے تھے۔

۱۔ کسی ادارے کی کامیابی کے لیے ضروری ہے کہ وہ تمام متعلقہ فریقوں کے مفادات کا تحفظ کرے۔
۲۔ عموماً ادارہ مستحکم ہونے کے بعد ہم صرف مستقل ملازمین کے مفادات کا خیال رکھنے لگتے ہیں۔ حکومت نے ادارے کو مختلف تعلیمی سرگرمیوں کے ایک بڑے منشور کے ساتھ قائم کیا ہے اس لیے ان سرگرمیوں کو متوازن انداز میں آگے بڑھانا ضروری ہے نہ کہ یک رخ انداز میں۔

۳۔ ادارے کو معاشرے کے مختلف اور وسیع طبقات کی ضروریات پوری کرنے کے لیے مسلسل ترقی اور تنوع پیدا کرنا چاہیے کیونکہ یہی ادارے کے منشور کا تقاضا ہے۔

۴۔ اخراجات کو ایسی قیمت کے ذریعے پورا کیا جانا چاہیے جو خدمات استعمال کرنے والوں کے لیے قابلِ برداشت ہو۔