

The First Beneficiary of OBC Reservation

ওবিসি (OBC) সংরক্ষণের প্রথম স্বত্বভোগী

ডঃ নরেন্দ্র মোহন অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের ক্যান্টিনে বসে কফিতে চুমুক দিতে দিতে বেশ আমেজ করে বললেন, “আমাদের প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধাগুলো যেন আপনা-আপনিই আমাদের কাছে ধরা দিত; নিজেদের কাজের দক্ষতা বা কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন নিয়ে খুব একটা মাথা ঘামানোর দরকার ছিল না। বরং কেউ যদি আগ বাড়িয়ে বেশি ভালো কাজ দেখানোর চেষ্টা করত, তবে উল্টো তাঁকে শাস্তির মুখে পড়তে হতো।”

ডঃ মোহন আইএমএক্স-এ (IMX) ডেপুটেশনে বা প্রতিনিধি হিসাবে এসেছিলেন। আইএমএক্স ও তাঁর মূল নিয়োগকর্তার মধ্যে একটি চুক্তি হয়েছিল। এই চুক্তি অনুযায়ী প্রতি বছর আইএমএক্স ডঃ মোহনকে বছরে সর্বোচ্চ তিন মাস তাঁর মূল নিয়োগকর্তা সংস্থার প্রয়োজনীয় কাজগুলো করার অনুমতি দিতে বাধ্য ছিল। এর বিনিময়ে, নিয়োগকর্তা তাঁর বেতনের পার্থক্যটুকু (যা ছিল মোট বেতনের প্রায় এক-তৃতীয়াংশ) মিটিয়ে দিতেন এবং পাশাপাশি তাঁর ডেপুটেশন ভাতাও বহন করতেন। তিনি অন্য অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের তুলনায় বেশি সংখ্যক কোর্সের ক্লাস নিতেন এবং তাঁর মূল নিয়োগকর্তার দেওয়া দায়িত্বগুলো পালনের পাশাপাশি একাডেমিক প্রশাসন, গবেষণা ও ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন কর্মসূচি - এমডিপি (MDP) ইত্যাদি দায়িত্বগুলিও সামলাতেন। এমডিপি হলো ভবিষ্যৎ পদগুলোর ব্যবস্থাপনা করার জন্য যে জ্ঞান ও দক্ষতার প্রয়োজন সেগুলোকে উন্নত করার এবং শিক্ষা দেওয়ার প্রক্রিয়া।

কিন্তু ডঃ মোহনের ডেপুটেশনের মেয়াদ শেষ হয়ে যাওয়ার পর আইএমএক্স তাঁকে তাঁর মূল নিয়োগকর্তার কাছে ফেরতও পাঠাল না, আবার তাঁকে আইএমএক্স-এ স্থায়ী করার (permanent absorption) জন্য নিয়মানুযায়ী কোনও ব্যবস্থাও করল না। এর ফলে, তাঁর মূল নিয়োগকর্তা তাঁর প্রাপ্য কোনো সুবিধাই, যেমন ছুটিতে থাকাকালীন বেতন, গ্র্যাচুইটি কিংবা প্রভিডেন্ট ফান্ডের অর্থ, এর কোনওটাই তাঁর বেতনের অ্যাকাউন্টে জমা করলেন না। আইএমএক্স তাঁকে অধ্যাপক পদের জন্য প্রস্তাব দিল; কিন্তু তাঁর বেতন এমনভাবে ঠিক করা হলো যে, তাঁর বার্ষিক বেতন-বৃদ্ধি বা ‘ইনক্রিমেন্ট’ নয় মাস পিছিয়ে গেল। এমনকি ডেপুটেশনে থাকাকালীন তিনি যে পরিমাণ বেতন পেতেন, স্থায়ীভাবে নিয়োগের পর তাঁর বেতন তার চেয়েও কম ধার্য করা হলো।

তিনি যখন এমবিএর (MBA) চেয়ারম্যান হলেন এবং এমবিএ-তে শিক্ষার্থী ভর্তির সংখ্যা তিনগুণ বাড়ালেন, ঠিক তখনই চতুর্থ বেতন কমিশন অনুযায়ী তাঁর বেতনের পুনর্নির্ধারণ কার্যকর হলো। কিন্তু দেখা গেল এই পুনর্নির্ধারণের ফলে তাঁর বেতন এমনভাবে ঠিক হলো যে, তিনি একজন অধ্যাপকের তুলনায় তিনটি ‘ইনক্রিমেন্ট’ (বেতন বৃদ্ধি) কম পেতে শুরু করলেন। পুনর্নির্ধারণের আগে সেই অধ্যাপক তাঁর চেয়ে মাত্র দুটি ইনক্রিমেন্ট কম পেতেন। এই ভাবে ডঃ মোহনের নতুন বেতনে অনেক অসংগতি বা বিচ্যুতি দেখা গেল।

তবে, বেতন-ঘটিত শেষ বিষয়টি ছিল এক মোক্ষম আঘাত। ভারত সরকার তথাকথিত উচ্চতর প্রশাসনিক গ্রেড Higher Administrative Grade (HAG) চালু করল। ততদিনে ডঃ মোহন তাঁর কর্মজীবনের একেবারে শেষ দিকে এসে পৌঁছেছিলেন এবং আইএমএক্স-এ পঁচিশ বছরেরও বেশি সময় কাটিয়ে ফেলেছিলেন। আইএমএক্স-এর ইতিহাসে তিনিই প্রথম অধ্যাপক যিনি এই কৃতিত্ব অর্জন করেছিলেন। এই সময় কিছু অনন্য কর্মদক্ষতা মূল্যায়নের মাপকাঠি বেছে নেওয়া হলো, যা সরকারি নির্দেশিকা ও আদেশের সম্পূর্ণ পরিপন্থী এবং সেইসঙ্গে লঙ্ঘনও ছিল। কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন কমিটির সদস্যদেরও এ ক্ষেত্রে মিথ্যা বলতে হয়েছিল। তবুও, ডঃ মোহন সেই মানদণ্ড অনুযায়ী উচ্চতর প্রশাসনিক স্কেলে মাইনে পাওয়ার যোগ্য ছিলেন। শেষে, আইএমএক্স এই স্কেলটি কার্যকর করার তারিখ তিন বছর পিছিয়ে দিল, যাতে এর আগেই তিনি অবসর নেন। বিষয়টি যখন বোর্ডের অনুমোদনের জন্য পেশ করা হলো, তখন বৃহত্তর স্বার্থ, ন্যায়পরায়ণতা ও নিরপেক্ষতার কথা ভুলে গিয়ে বোর্ডের কয়েকজন সদস্যও এ বিষয়ে চোখ বন্ধ করে রইলেন। ডঃ মোহন বললেন, “কৌতূহলের বিষয় হলো, এর পাশাপাশি বোর্ড একটি নীতিগত সিদ্ধান্তও নিল যা হলো কোনো অধ্যাপক যদি পূর্ণ অধ্যাপক (Full Professor) হিসাবে মাত্র ছয় বছরের চাকরিও করে থাকেন, তবে তাঁর কর্মদক্ষতা যেমনই হোক না কেন, তাঁকে উচ্চতর প্রশাসনিক স্কেলে মাইনে (HAG) স্কেল অনুযায়ী মাইনে দেওয়া হবে। এভাবেই, মূল্যায়ন কমিটি যাকে ‘অদক্ষ’ বা ‘অকর্মণ্য’ হিসাবে চিহ্নিত করেছিল, সেই অধ্যাপকসহ অন্য সব অধ্যাপক-অধ্যাপিকরা এইচএজি (HAG) স্কেল পেলেন!” একমাত্র ডঃ মোহনই – যাঁর ঝুলিতে ছিল ২৫ বছরের এক গৌরবোজ্জ্বল ও বিশিষ্ট কর্মজীবনের অভিজ্ঞতা – এই উচ্চতর প্রশাসনিক স্কেলে মাইনে পাওয়া থেকে বাদ গেলেন।

“তার মানে, আপনি কি কখনোই কোনো সুবিধা পাননি?” কয়েকজন কৌতূহলী তরুণ অধ্যাপকেরা ডঃ মোহনের কাছে জানতে চাইলেন।

“না, না। একবার পেয়েছিলাম – তবে সেটা ওবিসি (OBC) কোটা-ভিত্তিক সংরক্ষণের সুবাদে; যদিও আমি আসলে ওবিসি সম্প্রদায়ের মধ্যে পড়ি না,” ডঃ মোহন তাঁর জবাবে বললেন।

“সে কী করে সম্ভব?” অধ্যাপকদের কৌতূহল এবার আরও বেড়ে গেল।

“আসলে, আমি যখন এখানে যোগ দিই, তখন আমার বেশ বয়স হয়ে গিয়েছিল, ধরুন প্রায় চল্লিশ বছর; তার মানে আমার হাতে চাকরির মাত্র কুড়ি বছর মেয়াদ বাকি ছিল। পরে সরকার অবসরের বয়সসীমা বাড়িয়ে ৬২ বছর করলেও, আমি পূর্ণাঙ্গ পেনশন সুবিধা থেকে বঞ্চিতই থেকে যাই, কারণ আইএমএক্স আমার চাকরির বদলি সংক্রান্ত বিষয়টি যথাযথভাবে নিষ্পত্তি করে নি। ২০০৭ সালে কেন্দ্রীয় সরকার ‘ওবিসি’ (OBC) কোটা চালু করে এবং পিজিপি (PGP) কোর্সে শিক্ষার্থী ভর্তির সংখ্যা ৫৪ শতাংশ বাড়ানোর নির্দেশ দেয়। এটি ছিল একটি সুবর্ণ সুযোগ। কিন্তু অনেক ‘আইআইএম’ (IIM) কর্তৃপক্ষই এর বিরোধিতা করেছিল, কারণ তখন তাদের প্রতিষ্ঠানে যথেষ্ট অধ্যাপক ছিল না। এই পরিস্থিতি মোকাবিলার লক্ষ্যে কেন্দ্রীয় সরকার ১৫ মার্চ ২০০৭ তারিখ পর্যন্ত যারা চাকরিরত ছিলেন, তাদের ক্ষেত্রে অবসরের বয়সসীমা ৬২ বছর থেকে বাড়িয়ে ৬৫ বছর করে দেয়। আমার অবশ্য ২০০৮ সালের ৬ জুন অবসর গ্রহণের কথা ছিল। এই কোটা-ব্যবস্থার বিরুদ্ধে প্রথমে মাননীয় সুপ্রিম কোর্টে এবং তার পরে কলকাতা হাইকোর্টে

একটি মামলা দায়ের করা হয়েছিল; কিন্তু উভয় আদালতই সেই আবেদন খারিজ করে দেয়। ফলে আমাদের ওবিসি কোটাতে শিক্ষার্থী ভর্তি কার্যকর করতেই হয়। আর ঠিক এই সুযোগটিকেই কাজে লাগিয়ে আমি প্রথম বছরেই ‘আইএমপি’ (IMP)-তে পিজিপি শিক্ষার্থী ভর্তির সংখ্যা ৮৫ শতাংশ বাড়িয়ে দিই এবং পরের বছরে সেই লক্ষ্যমাত্রা আরও ১০ শতাংশ বাড়াই।”

“কিন্তু এতে আপনার লাভটা কী হলো?” আমার ফ্যাকাল্টির সদস্যরা জানতে চাইলেন।

“প্রথমত, আমি পূর্ণ বেতনে অতিরিক্ত তিন বছর চাকরির সুযোগ পেলাম। এরপর, ২০ বছরের চাকরি পূর্ণ হওয়ার পর আমাকে পুরো পেনশন দেওয়া হলো। তাও আবার সংশোধিত বেতনের ভিত্তিতে। গ্র্যাচুইটি, ছুটির টাকা নগদায়ন (encashment) এবং অন্যান্য সুবিধাও একইভাবে পেলাম। আইএমএক্স-এর পক্ষ থেকে আমাকে যেসব সুবিধা থেকে বঞ্চিত করা হয়েছিল, এই প্রাপ্তিগুলো তার চেয়েও অনেক বেশি ক্ষতিপূরণ হিসেবে কাজ করেছে। তাই বলা যায়, ওবিসি (OBC) কোটার সুবাদে আমিই হলাম প্রকৃত সুবিধাপ্রাপ্ত ব্যক্তি। ওবিসি শিক্ষার্থীরা ইনস্টিটিউটে যোগ দিয়েছিল ২২শে জুন; অথচ আমি ৬ই জুন ২০০৮-এই অবসর নেওয়া থেকে রক্ষা পেয়েছিলাম। এর ফলে আমিই হলাম আইএমএক্স-এ ওবিসি কোটার প্রথম সুবিধাভোগী। আপনারা তো সকলেই জানেন, মানুষ ভাবে এক, আর বিধাতা করেন ঠিক তার বিপরীত,” স্মিত হেসে ডঃ মোহন বললেন।

“ওহ! আর কিছু?” ডঃ মোহনের ফ্যাকাল্টির সদস্যরা একসাথে হেসে উঠলেন।

ডঃ মোহন বললেন, “আমি প্রায় সব ধরনের শিক্ষাগত কার্যক্রম এবং প্রশাসনিক কাজ করার সুযোগ পেয়েছিলাম। এটা এমন এক সুযোগ ছিল, যা আমার সমসাময়িক অন্য কোনো অধ্যাপক পাননি। শুধু তাই নয়, আমাকে আইএমএক্স-এর প্রথম ‘ডিন’ হিসাবে নিয়োগ দেওয়া হয়েছিল এবং এই প্রতিষ্ঠান থেকে কেন্দ্রীয় সরকারের অধীনে আইএমপি-তে (IMP) যাওয়া প্রথম অধিকর্তা হওয়ার গৌরব আমারই ছিল। এ মাত্র কয়েক মাস আগেই এমন একটা নতুন নিয়ম করা হয়েছিল, যার ফলে ৫ বছরের জন্য ছুটি নেওয়ার সুযোগ তৈরি হয়। এই সুযোগটিই আমাকে আইএমএক্স নিয়ে আমার সমস্ত স্বপ্ন পূরণ করতে সহায়তা করেছিল - আমি আইএমএক্স-এর সার্বিক বিকাশ এবং আর্থিক স্থিতিশীলতা আনায় গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখতে পেরেছিলাম। আমি যখন আইএমপি-তে যোগ দিই, তখন সেখানে পিজিপি (PGP) কোর্সের ৬০ জন শিক্ষার্থীর সর্বশেষ ব্যাচটি সদ্য পাস করে বের হচ্ছিল; আর ঠিক ৫ বছর পর যখন আমি ফিরে আসি, তখন ৩০০ জন পিজিপি শিক্ষার্থীর প্রথম ব্যাচটি সেখানে ভর্তি হচ্ছিল। অর্থাৎ, মাত্র ৭ বছরের ব্যবধানে শিক্ষার্থীর সংখ্যা পাঁচ গুণ বেড়ে গিয়েছিল। এখানে (আইএমএক্স-এ) একটিমাত্র সম্মেলন আয়োজন করতেই আমাদের হিমশিম খেতে হতো; অথচ আইএমপি-তে থাকাকালীন মাত্র ৫ বছরের মধ্যে আমরা ১৭টি সম্মেলন সফল ভাবে করতে পেরেছিলাম। আইএমপি-তে ১১তম বছরেই ডক্টরাল বা পিএইচডি কার্যক্রম চালু করা হয়েছিল, অথচ আমাদের আইএমএক্স-এ সেই কার্যক্রম শুরু করতে ১৫ বছর সময় লেগেছিল। এখানে বছরে একটিমাত্র এইডিপি (অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের উৎকর্ষ বাড়ানোর কর্মসূচি) আয়োজন করতেই আমাদের রীতিমতো নাভিশ্বাস উঠত। আইএমপি-তে আমরা ৫ বছরের মধ্যে ৫০টি এমন কর্মসূচি আয়োজন করেছিলাম।

সবকিছুর ওপর মুকুটে পালক হিসাবে যুক্ত হয়েছিল সেই সাফল্য, যার মাধ্যমে আমরা অনলাইন কর্মসূচির সহায়তায় কর্মরত কার্যনির্বাহী কর্তাদের নিজ নিজ শহরে বসেই পিজিপি কোর্সে পড়ার সুযোগ করে দিতে পেরেছিলাম। আর্থিকভাবেও আমরা প্রচুর উন্নতি করেছিলাম; মাত্র ৫ বছরের মধ্যে ৮৫ কোটি টাকার একটি ‘কর্পাস ফান্ড’ বা সংরক্ষিত মূলধন গড়ে তুলতে পেরেছিলাম। এর চেয়ে বেশি আর কী-ই বা আমি চাইতে পারতাম! ‘না চাইতেই ঈশ্বর আমাকে এত কিছু দিয়েছেন যে, এখন তাঁর কাছে আর কিছু চাইতে আমার লজ্জা হয়,’ এইভাবেই ডঃ মোহন তাঁর বক্তব্য শেষ করলেন।

তরুণ অধ্যাপকরা ডঃ মোহনের অভিজ্ঞতা শুনে মন্ত্রমুগ্ধ হয়ে পড়েছিলেন। এমএইচআরডি (Ministry of Human Resource Development – MHRD) যে উদ্দেশ্যে ‘HAG স্কেল’ চালু করেছিল, এটাই কি তবে তার লক্ষ্য ছিল? তবে একটি বিষয় ভেবে তাঁরা খুশিই হয়েছিলেন যে, কর্মদক্ষতা নিয়ে কোনো দৃষ্টিভঙ্গি ছাড়াই তাঁরা তাঁদের কর্মজীবনে অন্তত সর্বোচ্চ বেতনক্রমটি উপভোগ করতে পারবেন।

তবে একই সাথে অধ্যাপকদের মনে এই প্রশ্নও উঁকি দিচ্ছিল যে, এই পদ্ধতিতে এমএইচআরডি কি সত্যিই ভারতে বিশ্বমানের ম্যানেজমেন্ট প্রতিষ্ঠান গড়ে তুলতে পারবে?

এই গল্পটির নীতিকথা জানার জন্য এখানে ক্লিক করুন—> kabhi kisi ko mukammil jahan nahin milta

উপরের গল্পটি একটি কৌতূহলোদ্দীপক কেস স্টাডির ওপর ভিত্তি করে লেখা হয়েছে।

নীচে একটি একই ধরনের উদাহরণ তুলে ধরা হলো:

গেইলের কর্মক্ষমতা (Performance Appraisal) মূল্যায়নের সাক্ষাৎকার:

গেইল: স্যার, আমি ১১৮ বলে ২১১ রান করেছি। আমি দলকে একটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ম্যাচে জিতিয়েছি। আমাকে "A" গ্রেড দেওয়া উচিত।

পরিচালন সমিতি: আপনি ১৭টি ছক্কা এবং ২৩টি চার মেরেছেন। যদিও এটি বেশ ভালো, কিন্তু আপনি এমন নতুন কিছু করেননি যা আগে করেননি।

ঠিক এই কারণেই আমরা আপনাকে দলে নিয়েছিলাম। যেহেতু আপনি নতুন কিছু করেন নি, তাই আমরা আপনার ব্যাটিকে “উদ্ভাবনী শক্তির অভাব” বলে বিবেচনা করব।

গেইল: কিন্তু স্যার, আমি তো পরিস্থিতি অনুযায়ী খেলেছি। আমি দৌড়ে ২১টি ‘এক রান’ও নিয়েছি।

পরিচালন সমিতি: ঠিক তাই; আপনার খেলা ধারাবাহিক নয়। আপনি ১৫টি বলে কোনও রান নেন নি। এর অর্থ হলো, আপনি আপনার দক্ষতার সর্বোত্তম ব্যবহার করতে ব্যর্থ হয়েছেন।

গেইল: কিন্তু...

পরিচালন সমিতি: তাছাড়া, আমরা এটাও উল্লেখ করতে চাই যে আপনি একজন 'টিম প্লেয়ার' নন। আপনার দলের হয়ে খেলার মানসিকতার অভাব আছে। পুরো দল মিলে যেখানে ১১২ রান করেছে, সেখানে আপনি একাই করেছেন ২১১ রান।

গেইল: কী বলছেন??

পরিচালন সমিতি: হ্যাঁ। তাই সব মিলিয়ে, এই বছরের জন্য আপনাকে আমরা "C" গ্রেড দেব। আপনার ধারাবাহিকতা, উদ্ভাবনী ক্ষমতা, আপনার সম্পদের সদ্যবহার এবং দলগত বোঝাপড়ার (Teamwork) ক্ষেত্রে আরও উন্নতি করার দরকার।