C85

THE MESS

বিশৃঙ্খলা

"হায় ঈশ্বর! অবসরের সাত বছর পরেও আইএমএক্স (আমার প্রাক্তন প্রতিষ্ঠান) আমাকে যন্ত্রণা দেওয়া বন্ধ করল না," ডঃ নরেন্দ্র মোহন মনে মনে ভাবলেন। তিনি চব্বিশ বছর আগের সেই দিনটির কথা মনে করলেন, যখন আসন্ন ধর্মঘটের মুখে, 'বোর্ড অফ গভর্নর' তাঁকে এমন কোনো পরামর্শ দিতে অনুরোধ করেছিল, যা আইএমএক্স-এর ডিরেক্টরের বিরুদ্ধে অধ্যাপক ও অ-শিক্ষক কর্মীদের যুগ্ম ক্ষোভ কমাতে পারে। তিনি পরামর্শ দিয়েছিলেন যে, ডিরেক্টরের কাজের চাপ ও ক্ষমতা ভাগ করে নেওয়ার লক্ষ্যে দুজন 'ডিন' (Dean) নিয়োগ করা হোক এবং সেই সঙ্গে উপযুক্ত কার্যপদ্ধতি ও নিয়মাবলি প্রবর্তন করা হোক। তাঁর মতে, এই ব্যবস্থাগুলোর অভাবেই ডিরেক্টরকে কর্মীদের আন্দোলনের কেন্দ্রবিন্দু করেছিল এবং আইএমএক্স-এর সামগ্রিক উন্নয়নকে আটকে রাখছিল। এই অচলাবস্থার শুরু হয়েছিল ডিরেক্টরের পাঠানো একটি ইমেলের জন্য, যেখানে একজন অধ্যাপকের চিকিৎসার খরচ বাবদ (medical reimbursement) টাকা চাওয়াকে 'অন্যায় দাবি' বলে উল্লেখ করা হয়েছিল **(সংযোজনী ১ দেখুন)**।

Background of the Case

ঘটনার প্রেক্ষাপট

এই ইমেলটি ছিল ডঃ নরেন্দ্র মোহনরেই একটি প্রশ্নের পরিপ্রক্ষিতে, যেখানে তিনি জানতে চেয়েছিলেন যে, তাঁর পেনশন পুনর্মূল্যায়ন এবং বকেয়া টাকা পেতে নএত দেরিন কেন হচ্ছে **(সংযোজনী ১ক-এর শেষ অনুচ্ছেদ দেখুন)**।

ডঃ মোহন এবং আইএমএক্স-এর ডিরেক্টর দুজনেই ভাল বন্ধু ছিলেন। ডিরেক্টর তাঁকে একজন বয়োজ্যেষ্ঠ সহকর্মী হিসেবে খুব সম্মান করতেন; আর ডঃ মোহনও সর্বদা তাঁর সমস্ত অনুরোধ রাখার যথাসাধ্য চেষ্টা করতেন। তিনি তাঁর ডিরেক্টরের কেবল শহরের বাইরে ভ্রমণের যাওয়ার অনুরোধগুলো রাখতে তাঁর অনীহা জানাতের কারণ গত পাঁচ বছর ধরে তিনি অসুস্থ ছিলেন এবং এমনকি সড়কপথে গাড়িতে ভ্রমণ করাও তাঁর জন্য কষ্টসাধ্য ছিল। অবসরের দুই বছর পর, তিনি বাইরের কোনো ধরনের দায়িত্ব বা কাজ নেওয়া বন্ধ করে দিয়েছিলেন এবং নিজেকে কেবল গবেষণা ও সাহিত্য রচনার কাজেই মগ্ন রেখেছিলেন, কারণ এই কাজগুলি তিনি বিছানায় শুয়েই করতে পারতেন।

একটি দুর্ভাগ্যজনক ঘটনার জন্য আকস্মিকভাবেই এই বিষয়টি প্রকাশ্যে আসে। আইএমএক্স-এর দু'টি ক্যাম্পাস ছিল, যাদের পারস্পরিক দূরত্ব ছিল প্রায় ৫০০ কিলোমিটার; প্রায় ২০ বছর পর প্রতিষ্ঠিত দ্বিতীয় ক্যাম্পাসটি ছিল জাতীয় রাজধানী অঞ্চলে, এনসিআর-এ (National Capital Region – Delhi), আর মূল ও পুরোনো ক্যাম্পাসটি ছিল একটি 'এ' শ্রেণীর শহুরে এলাকায়। আগের ডিরেক্টর ২০১০ সালে একজন অধ্যাপককে NCR ক্যাম্পাসে নিয়োগ করেছিলেন। বর্তমান ডিরেক্টর ব্যবস্থাকে যুক্তিযুক্ত করার প্রয়াসে NCR ক্যাম্পাস থেকে একজন অধ্যাপককে পুরোনো ক্যাম্পাসে বদলি করেন। ওই অধ্যাপক নিজের এক নির্ভরশীল সদস্যকে নিয়ে সমস্যার কারণে ওই

তাঁর বদলির আদেশের উপর স্থগিতাদেশ চেয়ে আদালতের দ্বারস্থ হন। আদালত যদিও স্থগিতাদেশ দেয়নি, তবে এর সূত্র ধরে ওই অধ্যাপকের নিজ শহর ও নির্ভরশীলদের সংক্রান্ত দাখিল করা তথ্যের অসংগতিটি দেখা যায়, কারণ তথ্যে সঠিকভাবে পূরণ করা হয়নি। অধ্যাপক এবং অ-শিক্ষক কর্মীদের NCR থেকে পুরোনো ক্যাম্পাসে এবং পুরোনো ক্যাম্পাস থেকে NCR-এ বদলি করা নিয়ে বর্তমান ডিরেক্টর এমনিতেই সবার কাছ থেকে তীব্র প্রতিরোধের মুখে পড়ছিলেন। একইভাবে, আগের ডিরেক্টরের মেয়াদে কিছু 'ভুল পেমেন্ট' সংক্রান্ত সমস্যা নিয়েও তিনি বর্তমানে জটিলতার মুখোমুখি হচ্ছিলেন। এই আর্থিক অসঙ্গতিগুলি সম্প্রতি সরকারি নিরীক্ষকেরা তুলে ধরেছেন।

Probing

তদন্ত

ডিরেক্টরের কাছ থেকে ইমেলটি পাওয়ার পর, তিনি মনে মনে ভাবছিলেন, অবসরে যাওয়ার ঠিক আগে, একাডেমিক অ্যাফেয়ার্স-AA) -এর 'ডিন' হিসেবে নিজের দায়িত্ব পালনে তিনি ঠিক কী ভুল করে থাকতে পারেন। ২৫ বছরেরও আগে তিনিই অধ্যাপক ও অ-শিক্ষক কর্মচারী এবং ডিরেক্টরের মধ্যে অপ্রীতিকর সংঘাত এড়াতে 'ডিন' পদ প্রবর্তনের প্রস্তাব করেছিলেন। তবুও 'বোর্ড অফ গভর্নর' যখন ডিন পদটি অনুমোদন করে, তখন কাজের ক্ষমতা যথাযথভাবে ভাগ করা এবং ডিরেক্টর, ডিন ও প্রশাসনিক প্রধানদের মতো বিভিন্ন পদাধিকারীদের মধ্যে দায়িত্বের সীমানা নির্ধারণের লক্ষ্যে, তাঁর সুপারিশগুলো *(সংযোজনী-২ দেখুন)* সম্পূর্ণ উপেক্ষা করা হয়েছিল নতুবা সেগুলোর গুরুত্ব ব্যাপকভাবে কমিয়ে দেওয়া হয়েছিল (*সংযোজনী-৩*)। অথচ প্রায় বিশ বছর আগে যখন তিনি প্রথম 'ডিনের (AA)' দায়িত্ব নিয়েছিলেন, ঠিক সেই সময়েই তিনি এই বিষয়টি স্পষ্টভাবে উল্লেখ করেছিলেন (*সংযোজনী-৩ক*)।

তবে নানা কারণে ডিরেক্টরেরা বিষয়টি উপেক্ষা করেন। ফলে প্রশাসনিক দায়িত্ব তাঁর সুপারিশ অনুযায়ী ভাগ না করে, কার্যত সিস্টেম ও কার্যপদ্ধতি প্রণয়নের দায়ভার তাঁদের কাঁধেই রয়ে যায়. যদিও তারা বিষয়টি খুব একটা বুঝতে পারেননি। এই দায়ভারের বিভাজন বা শিথিলতার ফলে পরিকল্পনা ও উন্নয়নের বিষয়টিও উপেক্ষিত থেকে যায়। যদিও 'উন্নয়ন' (Development) শব্দটি একজন ডিনের পদের সাথে যুক্ত ছিল (যিনি 'উন্নয়ন ও সম্পদ আহরণ'-এর দায়িত্বে ছিলেন) - (Development and Resource Mobilisation)। কিন্তু প্রাতিষ্ঠানিক পরিকল্পনা ও উন্নয়নের ক্ষেত্রে তাঁর কোনো অভিজ্ঞতা ছিল না, কোনো আগ্রহও ছিল না! এর ফলে, ১৯৯৩ সালে বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত 'প্রেক্ষিত পরিকল্পনা'-র (Perspective Plan) কোনো লক্ষ্যমাত্রাই শেষ পর্যন্ত অর্জিত হয়নি (*সংযোজনী- ৪ দেখুন*)।

প্রথম ডিন (Academic Affairs -AA) হিসেবে ডঃ মোহন বেশ কয়েকটি ব্যবস্থা প্রবর্তন বা সুবিন্যস্ত করার চেষ্টা করেছিলেন, যেমন: অধ্যাপক নিয়োগ প্রক্রিয়া, কাজের চাপের (workload) মানদণ্ড কঠোরভাবে অনুসরণ, কাজের কৃতিত্ব বা 'ওয়ার্ক ক্রেডিট' ব্যবস্থা ইত্যাদি। এর পাশাপাশি তিনি প্রতিষ্ঠানের প্রবৃদ্ধি (বিশেষত PGP প্রোগ্রামে শিক্ষার্থী সংখ্যা বৃদ্ধি) এবং আন্তর্জাতিকীকরণের দিকেও নজর দিয়েছিলেন। কিন্তু তাঁর পরবর্তী ডিরেক্টর কার্যত সেই প্রচেষ্টাগুলো নস্যাৎ করে দেন এবং ক্ষমতা পুনরায় নিজের হাতে কুক্ষিগত করেন। অভিযোগ রয়েছে যে, তিনি অন্যদের তুলনায় নির্দিষ্ট কিছু ব্যক্তিকে বিশেষ সুবিধা পাইয়ে দেওয়ার উদ্দেশ্যেই এমনটি করেছিলেন। ডঃ মোহন বলেন, "এরপর ঠিক কী ঘটেছিল, তা একমাত্র ঈশ্বরই জানেন; কারণ সেই সময় আমি অন্য

একটি সহযোগী প্রতিষ্ঠানের পরিচালকের দায়িত্ব পালনের উদ্দেশ্যে পাঁচ বছরের জন্য (secondment) ছুটিতে ছিলাম।” তিনি আরও বলেন, “তবে একটি কথা আমি নিশ্চিতভাবেই বলতে পারি যে, পরবর্তী ডিরেক্টর প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ম-কানুন বা ব্যবস্থাকে তোয়াক্কা না করা এবং বিধিভঙ্গ করার ক্ষেত্রে বিন্দুমাত্র পিছিয়ে ছিলেন না। বর্তমান ডিরেক্টরের জন্য তিনি ঠিক কী ধরনের বিশৃঙ্খল পরিস্থিতি বা 'জঞ্জাল' রেখে গেছেন, যা এখন তাঁকে এসে সামলাতে হচ্ছে, তা বর্ণনা করা সত্যিই কঠিন (*সংযোজনী- ৫ দেখুন*)। তাছাড়া, এই পরিস্থিতির জন্য পরিচালনা পর্ষদও সমানভাবে, কিংবা বলা যায় তারা আরও বেশি মাত্রায়, দায়ী। শিক্ষাগত উৎকর্ষ বা অগ্রগতির ক্ষেত্রে পর্ষদ তাদের প্রত্যাশিত ভূমিকা পালন করতে ব্যর্থ হয়েছে। বরং তারা অপেক্ষাকৃত কম বুদ্ধিবৃত্তিক কার্যক্রম আয়োজন করে সেগুলির মাধ্যমে অর্জিত রাজস্ব ও মুনাফা নিয়েই বেশ সন্তুষ্ট ছিল (*সংযোজনী- ৬ দেখুন*)। ডিরেক্টর যখনই কোনো ভুল করেছেন, পর্ষদ কখনোই তাঁকে নিয়ন্ত্রণ বা শুধরে দেওয়ার জন্য কিছুই করে নি (*সংযোজনী- ৭ দেখুন*)।“ ডঃ মোহন বললেন।

ডঃ মোহন শুরু থেকেই একাডেমিক প্রশাসনের বিভিন্ন দায়িত্বে নিয়োজিত অধ্যাপকদের (তা বিভাগীয় প্রধান বা প্রোগ্রাম চেয়ারম্যান হোন কিংবা ডিন) দক্ষতা উন্নয়নের লক্ষ্যে নিরবচ্ছিন্ন প্রচেষ্টা চালিয়ে যাওয়া সুপারিশ করেছিলেন। তাঁর মতে জ্ঞানের সীমাবদ্ধতার কারণে ডিরেক্টর ও ডিনসহ সংশ্লিষ্ট সকলেরই ভুল করার আশঙ্কা থেকে যায়।

Surprise

বিস্ময়

তবে, ইমেলটি তাঁকে কাছে কিছুটা অবাকও করেছিল। এই চিঠির অর্থ কি এই যে, তাঁর পেনশনের ওপর কোনো প্রভাব পড়তে পারে? (কারণ চিঠিটি এসেছিল পেনশন পুনর্বিন্যাসের প্রেক্ষাপটে (*সংযোজনী-১-এর শেষ অনুচ্ছেদ দেখুন*)। ডিরেক্টর কি জানতেন না যে, ডা. মোহন সাত বছর আগেই অবসর গ্রহণ করেছেন? এবং CCS বিধিমালা ১৯৬৪ (CCS Rules 1964) অনুযায়ী বিধি ৮ ও ৯-এর আওতায় (*সংযোজনী-৮ দেখুন*) তাঁর পেনশনের ওপর কেবল তখনই প্রভাব পড়তে পারে, যদি তিনি অবসর-পরবর্তী সময়ে কোনো গুরুতর অসদাচরণ করে থাকেন?

তাঁর এই সন্দেহের সূত্রপাত হয়েছিল মূলত তাঁর সংশোধিত পেনশন নির্ধারণে অকারণ দেরি হওয়ার জন্য। এর মূলে ছিল ডিরেক্টরের ভুল ধারণা যে, পেনশনের 'কমিউটেড ভ্যালু' বা এককালীন রূপান্তরের অর্থটি সংশোধিত পেনশন থেকেই কেটে নেওয়া হবে (*সংযোজনী-২-এর শেষ অনুচ্ছেদ দেখুন*)। অথচ প্রধান নির্বাহী এবং প্রথম অনুমোদিত স্বাক্ষরকারী (অর্থাৎ, প্রথম স্তরের 'ড্রয়িং অ্যান্ড ডিসবার্সিং অফিসার' বা টাকা তোলা ও বিতরণকারী কর্মকর্তা) হিসেবে ডিরেক্টরের এই বিষয়টি জানার কথা ছিল। সম্ভবত দীর্ঘ সময় ধরে সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোনো সংস্থায় কাজ না করার কারণে তিনি কেন্দ্রীয় সিভিল সার্ভিস বিধিমালা সম্পর্কে খুব একটা ওয়াকিবহাল নন।

“আমার উচিত ডিরেক্টরকে এই সমস্যাটির সুরাহা করতে সহায়তা করা,” তিনি ভাবলেন এবং সমস্যাটির বিস্তারিত তথ্য চাইলেন (*সংযোজনী-৯ দেখুন*)।

The Declaration

হলপনামা বা ঘোষণাপত্র

ডিরেক্টরের পাঠানো (*সংযোজনী-১০ দেখুন*) দলিল দেখে তিনি মনে মনে ভাবলেন, "ওহ, এটি তো ছিল অধ্যাপক ববিতার 'নিজ শহর ও নির্ভরশীলতা' বিষয়ক হলপনামা, যার প্রতিলিপিও জমা দেওয়া হয়েছিল এবং দাবি নিষ্পত্তির উদ্দেশ্যে হিসাব বিভাগে পাঠিয়ে দেওয়া হতো।" এখানে 'যথাযথ যাচাই' (due diligence) বা সতর্কতামূলক নিরীক্ষার বিষয় ছিল না. যার দায়িত্ব ছিল 'এফএ-কাম-সিএও' (FA-cum-CAO)-এর ওপর। তিনি ডিরেক্টরের যথাযথ অনুমোদন সাপেক্ষে চিকিৎসা ও এলটিসি (LTC)-সংক্রান্ত দাবিগুলো মিটিয়ে দিতেন। ডিনকে (Dean AA) কোনো সময়েই এইগুলি যাচাই করতে নির্দেশ দেওয়া হয়নি। এমনকি যদি কোনো ত্রুটি-বিচ্যুতি ঘটেও থাকে, তবুও হিসাব বিভাগের কাজ ছিল কেবল তথ্যের অসম্পূর্ণতার কারণে সংশ্লিষ্ট দাবিটি প্রত্যাখ্যান করা কিংবা ফেরত পাঠিয়ে দেওয়া। এমনকি ২০১৮ সালের মে মাসেও, যখন নতুন করে হলপনামা বা ঘোষণাপত্র জমা দেওয়ার বিষয়ে বিজ্ঞপ্তি (*সংযোজনী-১১ দেখুন*) জারি করা হয়েছিল, তখনও সেই বিজ্ঞপ্তিটি জারি ডিরেক্টরই জারি করেছিলেনই, ডিন (এএ)' নন (*সংযোজনী-১১ দেখুন*) এবং সেই বিজ্ঞপ্তিতেই উল্লেখ করা হয়েছিল যে, নির্ভরশীল আত্মীয়র বিষয়টি 'সিসিএস বিধিমালা ১৯৬৪' (CCS Rules 1964) অনুযায়ী নির্ধারিত হবে।

তাই ডঃ মোহন ডিরেক্টরকে উত্তরে জানালেন যে, এটি ছিল কেবল একটি ঘোষণাপত্র, কোনো আর্থিক দাবি নয় (*সংযোজনী-১২ দেখুন*) ; এবং এর সত্যতা যাচাইয়ের দায়িত্বটি হিসাব বিভাগেরই ছিল। তবুও, ডিরেক্টর তাঁর এই যুক্তিতে সন্তুষ্ট হলেন না।

সংশ্লিষ্ট হলপনামায় দুজন আত্মীয়কে নির্ভরশীল বলে দেখানো হয়েছিলেন—একজন ৬৯ বছর বয়সী বিধবা মা এবং অন্যজন ১১ বছর বয়সী এক ভাইঝি, যে অধ্যাপিকা ববিতার সাথেই বসবাস করত। তিনি জানিয়েছিলেন যে, যেহেতু তাঁর ভাইঝি তাঁর বাবা-মা উভয়কেই হারিয়েছে, তাই সে তাঁর কাছেই 'আশ্রিতা' (ward) হিসাবে থাকত। যেহেতু CGHS-এর নিয়মাবলি অনুযায়ী, শিশুদের 'আশ্রিতা' হিসেবে গণ্য করে নির্ভরশীলদের তালিকায় অন্তর্ভুক্ত করার বিধান রয়েছে (*সংযোজনী-১৩ দেখুন*)। তাই এই নির্ভরশীলতার বিষয়টি নিয়ে ডঃ মোহনের কাছে সন্দেহ করার কোনো কারণ ছিল না। অধ্যাপিকা ববিতার মা-ও তাঁর সাথেই বসবাস করতেন; কিন্তু পরে জানা যায় যে, তিনি একজন আয়করদাতা ছিলেন। অধ্যাপক মোহন এ বিষয়ে জানতে চাইলে অধ্যাপিকা ববিতা ব্যাখ্যা করেন যে, যেহেতু তাঁর মা তাঁর সাথেই থাকতেন এবং যাবতীয় দেখভালের জন্য সম্পূর্ণভাবে তাঁর ওপরই নির্ভরশীল ছিলেন, তাই তিনি তাঁকে নির্ভরশীল হিসেবে উল্লেখ করেছিলেন। তিনি বুঝতে পারেননি যে, নির্ভরশীলতার বিষয়টি মূলত আয়ের ওপর ভিত্তি করেই নির্ধারিত হয়। এই বিষয়টি তাঁকে কেউ বুঝিয়েও বলেননি। তিনি অধ্যাপক মোহনকে এ-ও জানান যে, এই অনিচ্ছাকৃত ভুলের কারণে প্রতিষ্ঠানের যে আর্থিক ক্ষতি হয়েছে, তা পুষিয়ে দিতে বা ক্ষতিপূরণ দিতে তিনি প্রস্তুত। তবে প্রতিষ্ঠানের ডিরেক্টরকে এ বিষয়ে খুব একটা সন্তুষ্ট বলে মনে হলো না।

The Dependency Status

নির্ভরশীলতার অবস্থা

২০১০ সালে ব্যবহৃত ঘোষণাপত্রে (যা শুরু থেকেই প্রচলিত ছিল) এমন কোনো উল্লেখ ছিল না যে, নির্ভরশীলদের বিষয়টি ১৯৬৪ সালের CCS বিধিমালা অনুযায়ী বিবেচনা করতে হবে। মহার্ঘ ভাতার (DA) হারের পরিবর্তন, বেতন পুনর্নির্ধারণ ইত্যাদির কারণে নির্ভরশীলতার অবস্থায় কোনো পরিবর্তন সংক্রান্ত সরকারি বিজ্ঞপ্তি ডিন (AA)-এর দপ্তরে কখনোই এসে পৌঁছায়নি। ডিন (AA)-এর দপ্তর কেবল ঘোষণাপত্রগুলো (দুই কপি করে) সংগ্রহ করত এবং সময় সময় ব্যবহারের জন্য FA-cum-CAO-এর দপ্তরে পাঠিয়ে দিত, ঠিক যখনই অধ্যাপকেরা ডিন-এর দপ্তরে কাজে যোগ দিতে আসতেন। এই অবস্থায়, নির্ভরশীলতার যোগ্যতার মাপকাঠি হিসেবে আয়ের সীমাটি মাঝে মাঝে যাচাই না করার জন্য ডিন (AA)-এর দপ্তরকে কোনোভাবেই দায়ী করা যেতে পারে না; কারণ এ বিষয়ে তাদের কাছে কোনো নির্দেশ বা তথ্যই ছিল না। তাছাড়া, ডিন (AA)-কে একজন অধ্যাপক হিসাবে মূলত শিক্ষাসংক্রান্ত বিষয়াবলির প্রধান দায়িত্বই পালন করতে হতো। তাই FA-cum-CAO এবং ডিরেক্টরের মতো, যাঁদের মূল দায়িত্বই ছিল প্রশাসনিক বিষয়াবলি সামলানো, তাঁর পক্ষেও যে তাঁদের সমতুল্যভাবে চাকরি সংক্রান্ত বিধিবিধান বা বিষয়াবলি সম্পর্কে সব জানা সম্ভব, এমনটা ধরে নেওয়া যায় না।

এ ক্ষেত্রে আরেকটি মজাদার মোড় ছিল। ১৯৬৪ সালের CCS বিধিমালা অনুযায়ী, নির্ভরশীল আত্মীয়র বিষয়টি নির্ধারণ করা হতো আয়ের সমস্ত উৎস থেকে প্রাপ্ত মোট আয়ের ভিত্তিতে। বিধবা এবং প্রবীণ নাগরিকদের ক্ষেত্রে এটি বেশ জটিল ও স্পর্শকাতর বিষয় হয়ে দাঁড়িয়েছিল। যেমন, যদি কোনো ব্যক্তি তাঁর টাকা সঞ্চয়ী ব্যাঙ্কে (Savings Bank) জমা রাখতেন, তবে তিনি নির্ভরশীল হিসেবে গণ্য হওয়ার যোগ্যতা অর্জন করতে পারতেন; কারণ সেক্ষেত্রে তাঁর আয় নির্ধারিত সীমার (cut-off) নিচে থাকত। পক্ষান্তরে, যদি তিনি সেই অর্থ অধিক সুদের কোনো স্থায়ী আমানতে (Fixed Deposit) জমা রাখতেন, তবে তিনি নির্ভরশীল হিসেবে গণ্য হওয়ার যোগ্যতা হারাতেন। এমনকি, শুধুমাত্র মহার্ঘ ভাতা (DA) বৃদ্ধি পাওয়ার ফলেও কোনো ব্যক্তি নির্ভরশীল হিসেবে গণ্য হওয়ার যোগ্যতা হারাতে পারতেন। ফলে, নির্ভরশীলতার এই অবস্থাটি এক বছর থেকে আরেক বছরে পরিবর্তিত হতে পারত, অথচ নির্ভরশীলতার ঘোষণাটি গ্রহণ করা হতো কেবল যোগদানের সময়েই। তাছাড়া, বেতন পুনর্নির্ধারণের পর আয়ের নির্ধারিত মানদণ্ডটিও পরিবর্তিত হয়ে যায়। তাই, যে ব্যক্তি আগে (ধরুন, ২০১৭ সালের অক্টোবরের আগে) নির্ভরশীল হিসেবে গণ্য হওয়ার যোগ্যতা হারিয়েছিলেন, তিনি হয়তো পরবর্তীতে (যেমন, নভেম্বর মাসে) পুনরায় সেই যোগ্যতা অর্জন করতে পারতেন; কারণ সপ্তম বেতন কমিশনের (7th CPC) সুপারিশ অনুযায়ী আয়ের মানদণ্ডটি পরিবর্তিত হয়ে গিয়েছিল। কিন্তু বাস্তবে, নির্ভরশীলতার এই ঘোষণাটি গ্রহণ করা হতো কেবল যোগদানের সময়েই। পরে এই অবস্থার পরিবর্তন বা হালনাগাদ করার মতো কোনো ব্যবস্থাই আইএমএক্স-এ ছিল না।

ডঃ মোহন বিষয়টি বুঝতে পারলেন যখন তিনি ইন্টারনেটে একটি সরকারি সংস্থার ফর্ম খুঁজে পেলেন। সেই ফর্মে নির্দেশ দেওয়া ছিল যে, প্রতি বছর কীভাবে নির্ভরশীলতার ঘোষণাপত্র গ্রহণ করতে হবে। তিনি সেটি ডিরেক্টরকে পাঠিয়ে দিলেন (*সংযোজনী-১৪ দেখুন*)। "যদি প্রতি বছরই এই ঘোষণাপত্রগুলো গ্রহণ করা হতো, তবে হয়তো বর্তমান পরিস্থিতিটি এড়ানো সম্ভব হতো। ডঃ মোহনের পরামর্শ অনুযায়ী আইএমএক্স পরিচালনা পর্ষদ যদি দূরদৃষ্টিসম্পন্ন পরিকল্পনা

প্রণয়ন ও তা বাস্তবায়নের ব্যাপারে আন্তরিক হতো, তবে হয়তো এমন সব 'পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা' মূলক কর্মকাণ্ডে সময়ের অপব্যয় না করে, এই প্রতিষ্ঠানটি আজ সম্পূর্ণ ভিন্ন এক উচ্চতায় পৌঁছাতো।

ডঃ মোহন সিদ্ধান্ত নিলেন যে, বর্তমান সমস্যাটির সুরাহা না হওয়া পর্যন্ত তিনি আর কোনো নতুন পরামর্শ দেওয়ার প্রক্রিয়ায় নিজেকে জড়াবেন না।

প্রশ্ন:

Q.1 সমস্যাটি কীভাবে সমাধান করা যেতে পারে?

Q.2 আর কোনো পদক্ষেপ গ্রহণের প্রয়োজন আছে কি?

সংযোজনী – ১

ডিরেক্টর, আইএমএক্স – IMX

প্রিয় ডঃ মোহন, ২৩ জুলাই, ২০১৮

অন্য একটি বিষয়ে সামান্য জটিলতা দেখা দিয়েছে।

২৩ জুলাই, ২০১৮–তে আপনি ববিতা ঝুনঝুনওয়ালার সুবিধা প্রাপ্তির দাবিটি মেনে নিয়েছেন যে, তাঁর ভাইঝি এবং আয়কর প্রদানকারী মা তাঁর আয়ের উপর নির্ভরশীল ছিলেন।

আপনি কি এ বিষয়ে যথাযথ যাচাই (diligence check) করেছিলেন? সুবিধা সংক্রান্ত প্রতারণার দায়ে তিনি দোষী সাব্যস্ত হতে পারেন। এর ফলে আপনিও গুরুতরভাবে জড়িয়ে পড়তে পারেন।
....

সংযোজনী – ৫

প্রিয় ডঃ বিনোদ, ২৪ জুলাই, ২০১৮

এখন সময় এসেছে 'টাস্ক হেড' (Task Head) বা 'ডিন' (Dean) ইত্যাদি পদের দায়িত্ব পালনের জন্য প্রশিক্ষণ শুরু করার। আমি নব্বইয়ের দশকের শুরু থেকেই বোর্ডের কাছে এই ব্যাপারে অনুরোধ জানিয়ে আসছিলাম। অজ্ঞতার কারণে হয়তো অনেক ত্রুটি–বিচ্যুতি ঘটে যাচ্ছে, যা আইএমএক্স–এর সংশ্লিষ্ট দায়িত্বপ্রাপ্তদের এবং ডিরেক্টরকে ঝুঁকিতে ফেলে দিচ্ছে। 'HAG' (উচ্চতর বেতনক্রম) পদমর্যাদা দেওয়া এমনই একটি বিষয়, যা নিয়ে আমি বোর্ডের পাশাপাশি মানব সম্পদ উন্নয়ন মন্ত্রলায় MHRD-এর কাছেও এই বিষয়ে বারে বারে আবেদন জানিয়েছি।

সকল 'টাস্ক হেড', 'ডিন' এবং সংশ্লিষ্ট দায়িত্বপ্রাপ্তদের জন্য রইল আমার শুভকামনা।

মোহন
....

ডাইরেক্টর আইএমএক্স –IMX ২৪ জুলাই, ২০১৮

আমি কখনোই ঠিক বুঝে উঠতে পারিনি যে, কেন আপনাকে 'HAG' (উচ্চতর বেতনক্রম) দেওয়া হলো না!

বিনোদ

....

এটি ছিল এক অসাধারণ, আজীবন স্মরণীয় অভিজ্ঞতা। এর এক ঝলক পেতে 'Tales of Grandfather' বইয়ের ৬ নম্বর গল্পটি পড়ুন—smgi.in/tales.pdf।

মোহন

....

সংযোজনী – ৯

প্রিয় ডঃ বিনোদ, ২৫ জুলাই, ২০১৮

এটি কখন হয়েছিল? ঘটনাগুলো পুনরায় মনে করার সুবিধার্থে আমি কি ইমেইলে অর্থের দাবিটির একটি স্ক্যান করা কপি পেতে পারি?

মোহন

পরিচালক, IMX

কপি সংযুক্ত করা হলো।

বিনোদ

....

সংযোজনী – ১১

প্রিয় অধ্যাপক বিনোদ, ২৭ জুলাই, ২০১৮

মে ২০১৮-তে আপনার জারি করা নীচের বিজ্ঞপ্তিটি আপনার গোচরে আনলাম।

প্রেরক: পরিচালক, IMX
তারিখ: মঙ্গলবার, ১৫ মে, ২০১৮ সকাল ৯:৩৩
বিষয়: ফরোয়ার্ড: স্বামীর বিধি (Swamy's rule)
প্রাপক: অনুষদ সদস্য, কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণ
অনুলিপি: "Prof.SDM" <sdmisra@imx.ac.in>

আইএমএক্স পরিবারের সকল সদস্যকে অনুরোধ করা হচ্ছে, তাঁরা যেন CCS ১৯৬৪ বিধিমালার (*এখানে সংযুক্ত করা হলো*) বিধানাবলির কথা স্মরণে রেখে—চিকিৎসা/LTC (ছুটি ভ্রমণ ভাতা) সংক্রান্ত প্রয়োজনে—তাঁদের নির্ধারিত 'নিজ শহর' (hometown) এবং নির্ভরশীলদের তালিকাটি, নিশ্চিত হওয়ার জন্য, পুনরায় যাচাই করেন।

প্রয়োজনে কোনো সংশোধন করতে হলে, তা ১৮ মে ২০১৮-এর মধ্যে ডিনের কার্যালয়ে নির্ধারিত ফর্মে (*এখানে সংযুক্ত করা হলো*) জমা দিয়ে তা করতে পারেন।

অনুগ্রহ করে মনে রাখবেন যে, মিথ্যা ঘোষণা আর্থিক অসদাচরণ হিসেবে গণ্য হবে এবং এর ফলে কর্তৃপক্ষকে কঠোর শাস্তিমূলক ব্যবস্থা (Major Penalties) নিতে হতে পারে।

………

ডিরেক্টর আইএমএক্স –IMX ২৭ জুলাই, ২০১৮

যদিও এটি একটি প্রশংসনীয় উদ্যোগ, যা প্রতিষ্ঠানের কার্যপ্রণালীকে সুশৃঙ্খল করার লক্ষ্যে পূর্ববর্তী কোনো ডিরেক্টরই নেন নি, তবুও আমার মনে হচ্ছে এতে কিছু ঘাটতি বা উন্নতির সুযোগ এখনও আছে। বিশেষ করে, ভুল বা অসত্য ঘোষণার ঘটনাগুলোর পুনরাবৃত্তি বন্ধ করার ক্ষেত্রে। প্রয়োজনীয় পরিবর্তনগুলো আনার লক্ষ্যে আপনি হয়তো এই ক্ষেত্রের কোনো বিশেষজ্ঞের মতামত নেওয়ার কথা ভেবে দেখতে পারেন।

মোহন

………

ডিরেক্টর আইএমএক্স –IMX

হ্যাঁ, কিন্তু তা সত্ত্বেও, খুব কম সংখ্যক অধ্যাপকেরা তাঁদের উপর নির্ভরশীলদের তালিকা সংশোধন করেছেন!

বিনোদ

………

সংযোজনী – ১২

স্যার,

২৮ জুলাই, ২০১৮-এর বিষয়টি ছিল একটি ঘোষণা মাত্র, কোনো LTC বা চিকিৎসা খরচের জন্য অর্থ ফেরতের দাবি ছিল না। দাবির সত্যতা যাচাই করা DDO-এর দায়িত্ব; এক্ষেত্রে সেই দায়িত্বপ্রাপ্ত হলেন FACAO অথবা ডিরেক্টর।

মোহন

………………………………………………………………………………

ডিরেক্টর আইএমএক্স –IMX ২৯ জুলাই, ২০১৮

দুঃখিত, কোনো কারিগরি যুক্তির দোহাই দিয়ে আপনি এ থেকে নিষ্কৃতি পেতে পারেন না। কেউ যদি 'ভাইজী' বা 'ভাগ্নিকে' (niece) নির্ভরশীলদের তালিকা দেখান, তবে আপনি প্রশ্ন তোলেন।

....

সংযোজনী – ১৪

প্রিয় অধ্যাপক বিনোদ,

মনে হচ্ছে, এই ঘোষণাপত্রটি প্রতি বছরই জমা দিতে হবে। আমি এর সাথে FCI-এর একটি সার্কুলারের অনুলিপি সংযুক্ত করছি। আপনি চাইলে এটি যাচাই করে নিতে পারেন। যদি আইএমএক্স–এর ব্যবস্থায় কোনো সংশোধন বা পরিবর্তনের প্রয়োজন হয়, তবে এটি সার্কুলারটি কাদে দেবে।

অনুগ্রহ করে লক্ষ্য করবেন যে, এটি কেবল ভবিষ্যতের কথা মাথায় রেখে একটি পরামর্শ মাত্র।

মোহন

....

অ্যালান গ্রিনস্প্যানের একটি পুরনো উক্তি:

"নিয়মকানুন কখনোই চরিত্রের বিকল্প হতে পারে না!"

— বিনোদ

....

চমৎকার বলেছেন, ডাক্তার সাহেব।

১৯৯০–এর দশকের শুরু থেকেই আমার গবেষণাকর্ম ও লেখালেখিতেও আমাদের দেশের প্রেক্ষাপটে এটিকে একটি একক ও প্রধান কারণ বলা হয়েছে।

আপাতত আমি আর কোনো পরামর্শ দেব না; পাছে আমাকে ভুল বোঝা হয়, এই আশঙ্কায়।

তবে আমার গত ইমেইলে আমি ডিসেম্বর মাস পর্যন্ত আমার অবস্থানের সময়সূচি এবং যোগাযোগের জন্য দরকারি আমার ফোন নম্বরগুলো দিয়েছি।

মোহন

....

প্রিয় অধ্যাপক মোহন,

না, না… আপনাকে বিষয়টি বুঝতেই হবে। দয়া করে আমাকে আপনার পরামর্শগুলো সবসময় দেবেন, কারণ সেগুলো অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

আমার পর্যবেক্ষণ হলো, আগের ডিরেক্টরের ১০ বছরের মেয়াদে যাদের নিয়োগ দেওয়া হয়েছিল, তাদের আইএমএক্স –এর ব্যবস্থায় কোনো স্থান পাওয়ার যোগ্যতা নেই। আমি দেখছি যে, প্রতিষ্ঠান গড়ে তোলার পরিবর্তে কেবল নিজেদের প্রাপ্য অধিকার বা 'এনটাইটেলমেন্ট'-এর ওপর অত্যধিক গুরুত্ব দেওয়ায় সামগ্রিক আচরণ ও কর্মসংস্কৃতির মান অনেকটাই ক্ষুণ্ণ হচ্ছে।

আমাদের এমন কিছু ব্যবস্থা গড়ে তুলতে হবে, যাতে 'টাইপ ২' (Type 2 errors) ভুল গুলি স্বয়ংক্রিয়ভাবেই বাতিল হয়ে যায়। একমাত্র এভাবেই আইএমএক্স –এর দীর্ঘস্থায়িত্ব নিশ্চিত করা সম্ভব।

বিনোদ

…………………………………………………………………………………………

মহাশয়,

আমি শুধু রায় সাহেবের (যিনি অযাচিত উপদেশ দিতে ভালোবাসেন) পোশাক পরিহার করছি, অন্তত এই মামলার নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত।
মোহন

(বন্ধুদের শহরে ঘৃণার তীরে রক্তাক্ত হয়ে কতজনকে না আর্তভাবে ডেকেছি। সে গল্প না হয় অন্য সময়ে হবে)।

……

ডিরেক্টর আইএমএক্স

মহোদয়, ২২ আগস্ট, ২০১৮

আপনার নীচের ইমেলটি পাওয়ার পর আমি অনেক ঘাবড়ে গিয়েছি। কীভাবে একজনের বেতন সংশোধনের (revision) পর সর্বমোট পেনশন কমে যেতে পারে?

আমি দেরিতে বোঝার কারণে এর পেছনের অন্তর্নিহিত যুক্তিটি বুঝতে এবং কেন সরকার এমনটি অনুমোদন করে না, তা বুঝে উঠতে আমার কিছুটা সময় লেগেছে; এর সঙ্গে আমি নিশ্চিত হয়েছি যে আমার হিসাবটিই সঠিক।

সংশোধিত বেতন নির্ধারণ এবং বকেয়া টাকা শীঘ্র মেটাতে সহায়তা করার উদ্দেশ্যে, আমি সংযুক্ত পৃষ্ঠায় এর একটি উদাহরণ দিয়েছি; এর সাথে DoPT-এর পেনশন পোর্টালের রেফারেন্সও দিয়েছি। আমি আশা করি, এখন বকেয়া অর্থ দেওয়ার বিষয়ে দ্রুত পদক্ষেপ নেওয়া হবে।
শুভেচ্ছান্তে,

মোহন

অনুলিপি: শ্রী ধর, শ্রী বসু

……………………………………………………………………………………………………

মহোদয়, ২২ আগস্ট, ২০১৮

আমরা ব্যাখ্যার জন্য এমএইচআরডি (MHRD) আর সিএজি-কে (CAG) পাঠিয়েছি।

আমি ব্যক্তিগতভাবে তাঁদের সাথে কথা বলেছি। আমরা খুব শীঘ্রই উত্তরের আশা করছি।

বাসু

অনুলিপি: ডিরেক্টর

....

প্রিয় বসু মহাশয়, ২৩ আগস্ট, ২০১৮

আপনি কি জানেন যে, বিচারক এবং সিএজি-এর নিরীক্ষকদের আনুষ্ঠানিকভাবে অগ্রিম কোনো মতামত দেওয়ার নিয়ম নেই? কারণ, এটিকে 'পরামর্শ প্রদান' (consulting) হিসেবে ধরা হতে পারে।

মোহন

....

মহোদয়, ২৪শে আগস্ট, ২০১৮

আমি এমএইচআরডি-তেও (MHRD) পাঠিয়েছি। সেকশন অফিসার* বলেছেন, তিনি বিষয়টার স্পষ্ট জবাব পাঠিয়ে দেবেন।
বসু** *

পে স্কেল পিবি ২ (PB 2)
** পে স্কেল পিবি ৪ (PB 4)
ডিরেক্টর, পে স্কেল এইচএজি+ (HAG+)

আলোচ্য বিষয়টির উপর সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং পরবর্তী পদক্ষেপের জন্য বিবেচ্য বিষয়গুলি:

১. ভুল এবং প্রতারণার মধ্যে পার্থক্য। – *ভুল*

২. অসত্য এবং মিথ্যার মধ্যে পার্থক্য। – *অসত্য*

৩. স্বচ্ছতার অভাবে ভুল করা এবং একজনের অজ্ঞতার কারণে হওয়া ভুলের মধ্যে পার্থক্য।
 – *স্বচ্ছতার অভাব*

৪. যিনি সিস্টেম, নীতি, পদ্ধতি তৈরি করেন এবং তা জানান, তার দ্বারা হওয়া ভুল এবং যিনি স্বচ্ছতার অভাবে এটি ভুলভাবে ব্যবহার করেন, তার মধ্যে পার্থক্য।

- *যিনি এটি তৈরি করেন*

৫. সিস্টেম, নীতি, পদ্ধতির উপর ফর্মগুলি সময়ানুযায়ী সঠিকভাবে আপডেট বা পরিবর্তন করা হয়নি অথবা এর জন্য কাউকে দায়িত্ব দেওয়া হয়নি।

- *এই দুইয়ের মধ্যে পার্থক্য হলো কাউকে এইজন্য দায়িত্ব দেওয়া হয়নি।*

৬. ৪ এবং ৫-এর মধ্যে পার্থক্য - অসাবধানতাবশত ঘটেনি অথবা উল্লেখ করা সত্ত্বেও করা হয়নি। - *উল্লেখ করা সত্ত্বেও তা হয়নি।*

৭. কে অর্থ দাবি (claims) গ্রহণ করে এবং কে তা যাচাই করে, তার মধ্যে পার্থক্য। কে এটা যাচাই করবে?