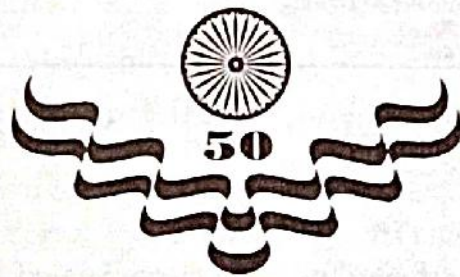


KERALA PRIVATE
COLLEGE TEACHERS'



APCTA

THE ALL KERALA PRIVATE COLLEGE TEACHERS' ASSOCIATION

NO. 140

AUGUST 1997

128

പ്രൊഫ. ഇർഷാദ് ഹുസൈന്റെ നിര്യാണത്തിൽ അനുശോചനം

കൊല്ലം റ്റി.കെ.എം. കോളേജിലെ കോമേഴ്സ് വിഭാഗം അധ്യാപകനും എ.കെ.പി.സി.ടി.എയുടെ സജീവ പ്രവർത്തകനുമായിരുന്ന പ്രൊഫ. ഇർഷാദ് ഹുസൈന്റെ അകാലനിര്യാണത്തിൽ 26.6.1997 വൈകിട്ട് കൊല്ലം ശ്രീനാരായണ കോളേജിൽ വെച്ചു കൂടിയ എ.കെ.പി.സി.ടി.എ ജില്ലാ കൗൺസിൽ യോഗം അനുശോചനം രേഖപ്പെടുത്തി. അദ്ദേഹത്തിന്റെ വേർപാട് എ.കെ.പി.സി.ടി.എക്ക് ഒരു കനത്ത നഷ്ടമാണ് കൂടുംബാംഗങ്ങളുടെ ദുഃഖത്തിൽ എ.കെ.പി.സി.ടി.എ കൊല്ലം ജില്ലാ കൗൺസിലും പങ്കുചേരുന്നു.



പ്രൊഫ. ജി. ശിവരാജൻ അന്തരിച്ചു

പുനലൂർ ശ്രീനാരായണ കോളേജിലെ ഇംഗ്ലീഷ് വിഭാഗം അധ്യാപകനായിരുന്ന പ്രൊഫ. ജി. ശിവരാജൻ (43) 13.5.1997ന് ഹൃദയാഘാതം മൂലം അന്തരിച്ചു. സർവ്വീസിൽ പ്രവേശിച്ച നാൾ മുതൽ സംഘടനയുടെ സജീവ പ്രവർത്തകനായിരുന്നു. ശാസ്ത്രീയ സംഗീതത്തിൽ അവഗാഹം നേടിയിരുന്ന അദ്ദേഹം ആകാശവാണിയിലും ദൂരദർശനിലും നിരവധി പരിപാടികൾ അവതരിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. അദ്ദേഹത്തിന്റെ വേർപാടിൽ എ.കെ.പി.സി.ടി.എ പുനലൂർ എസ്.എൻ കോളേജ് ബ്രാഞ്ച് അശ്വാശയായ ദുഃഖം രേഖപ്പെടുത്തുന്നു.

പ്രൊഫ. എം. സലീമും പ്രൊഫ. എ.എം. കുറുപ്പനും

കോഴിക്കോട് സർവകലാശാലാ സിൻഡിക്കേറ്റിൽ

കണ്ണൂർ സർവകലാശാലയുടെ ആവിർഭാവത്തോടനുബന്ധിച്ച് പുനഃസംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ട കോഴിക്കോട് സർവകലാശാല സിൻഡിക്കേറ്റിലേക്ക് എ.കെ.പി.സി.ടി.എ നേതാക്കളായ പ്രൊഫ. എം. സലീം, പ്രൊഫ. എ.എം. കുറുപ്പൻ എന്നിവരെ സർക്കാർ നോമിനേറ്റ് ചെയ്തു.

എം.ജി. സർവകലാശാലയിൽ സംഘടനയ്ക്ക് മൂന്ന് സിൻഡിക്കേറ്റംഗങ്ങൾ

മഹാത്മഗാന്ധി സർവകലാശാലാ സിൻഡിക്കേറ്റിലേക്ക് എ.കെ.പി.സി.ടി.എയുടെ സജീവ പ്രവർത്തകരായ പ്രൊഫ. കെ. സദാശിവൻനായർ (എസ്.വി.ആർ.എൻ.എസ് എസ്. കോളേജ്, വാഴൂർ), പ്രൊഫ. ഇ.പി. മാത്യു (സെന്റ് സ്റ്റീഫൻസ് കോളേജ്, ഉഴവൂർ), പ്രൊഫ. ജോസഫ് അഗസ്റ്റിൻ (ന്യൂമാൻസ് കോളേജ്, തൊടുപുഴ) എന്നിവരെ കേരള സർക്കാർ നോമിനേറ്റ് ചെയ്തു.

കേരള സർവകലാശാല സിൻഡിക്കേറ്റിൽ എസ്.എസ്. പോറ്റിയും ഹരിശങ്കരും

സംസ്ഥാന നിയമസഭാസ്പീക്കറായി തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടതിനെ തുടർന്ന് സിൻഡിക്കേറ്റംഗത്വം രാജിവച്ച സ: എം. വിജയകുമാറിന്റെ ഒഴിവിൽ എസ്.എസ്. പോറ്റി വൻ ഭൂരിപക്ഷത്തിൽ വിജയിച്ചു. വിദ്യാർത്ഥി മണ്ഡലത്തിൽനിന്നും ഹരിശങ്കർ (എസ്.എഫ്.ഐ) തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടു. രണ്ടുപേർക്കും എ.കെ.പി.സി.ടി.എ പൂർണ്ണ പിന്തുണ നൽകിയിരുന്നു.

എഡിറ്റോറിയൽ



ഇന്ത്യൻസ്വാതന്ത്ര്യത്തിന് അമ്പത്വയസ്സ്

ഇന്ത്യയ്ക്ക് വൈദേശികാധിപത്യത്തിൽ നിന്നും സ്വാതന്ത്ര്യം ലഭിച്ചിട്ട് അമ്പതുവർഷം തികഞ്ഞിരിക്കുന്നു. വെറുതെ നാടുകാണാനും വാണിയ്യാവശ്യങ്ങൾക്കുമായിവന്ന പാശ്ചാത്യർ കബളിപ്പിച്ചും തമ്മിലടിപ്പിച്ചും ഇന്ത്യക്കാരെ അവരുടെ ഭരണനുകത്തിന് കീഴിലാക്കുകയായിരുന്നുവെന്ന് ചരിത്രം. നൂറ്റാണ്ടുകളുടെ ചതിക്കും കൊള്ളയ്ക്കും സാംസ്കാരികാടിമത്തത്തിനും വിധേയരായ ഭാരതീയർ ബ്രിട്ടീഷ് കൊളോണിയൽ ഭരണത്തിൽ നിന്നും ഒരൊത്തുതീർപ്പിലൂടെ, പലതും നഷ്ടപ്പെടുത്തിയാണെങ്കിലും, രക്ഷപ്പെട്ടതിന്റേയും സ്വാതന്ത്ര്യം പ്രാപിച്ചതിന്റേയും സുവർണ്ണജൂബിലി ആഘോഷിക്കുകയാണിന്ന്. 1947 ആഗസ്റ്റ് 14 അർദ്ധരാത്രി പന്ത്രണ്ടുമണിയടിച്ചപ്പോൾ, 'രാഷ്ട്രം ജീവിതത്തിലേക്കും സ്വാതന്ത്ര്യത്തിലേക്കും ഉണരുന്നു' എന്ന പ്രഖ്യാപനമുണ്ടായപ്പോൾ, മഹാത്മജി ചേരിപ്രദേശത്ത് പാവങ്ങളുടെ നനഞ്ഞകണ്ണുകൾ ഒപ്പുകയായിരുന്നുവെന്ന് നാം ഓർക്കുന്നു. ഗാന്ധിജി 'ദൈവത്തിന്റെമക്കൾ' എന്നു വിളിച്ചിരുന്ന ഹരിജനവിഭാഗത്തിൽ നിന്നും ഒരാൾ ഇന്ത്യൻ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിന്റെ

50-ാം വാർഷികം ഉദ്ഘാടനം ചെയ്യുവെന്ന് 'സുവർണ്ണസമരോഹ്'ന്റെ മാറ്റ് വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നു. രാഷ്ട്രത്തിന്റെ പരമോന്നത പദവിയിലേക്ക്, രാഷ്ട്രപതിയായി കേരളീയനായ ശ്രീ. കെ.ആർ. നാരായണനെ തിരഞ്ഞെടുത്തപ്പോഴും അദ്ദേഹം 1997 ആഗസ്റ്റ് 14 അർദ്ധരാത്രി ഇന്ത്യൻപാർലമെന്റ് ഹാളിൽ സുവർണ്ണജൂബിലി ആഘോഷങ്ങൾ ഉദ്ഘാടനം ചെയ്തപ്പോഴും അഭിമാനപൂരിതമാകാത്ത മലയാളമനസ്സുകളുണ്ടാകില്ല. ജാതിമതവർഗീയഭേദങ്ങളും പ്രാദേശികവിപ്ലവവാദങ്ങളും ഉച്ചനീചത്വങ്ങളൊന്നുമില്ലാത്ത ജനകീയജനാധിപത്യ ഇന്ത്യയുടെ പുരോഗതിക്കുവേണ്ടി പ്രവർത്തിക്കാമെന്ന് മറ്റേതൊരു ഭാരതീയനുമൊപ്പം നമുക്കും പ്രതീജ്ഞയെടുക്കാം.

ബ്രിട്ടീഷ് ഇന്ത്യയിലെ വിദ്യാഭ്യാസരീതിക്ക് അന്നത്തെ ഭരണാധിപന്മാരുടെ ഉദ്ദേശലക്ഷ്യങ്ങൾ ഉണ്ടായിരുന്നു. സ്വാതന്ത്ര്യത്തിന്റെ അമ്പത് വർഷങ്ങൾകഴിഞ്ഞിട്ടും മെക്കാളെസായിപ്പ് തുടങ്ങിവച്ച വിദ്യാഭ്യാസപദ്ധതിയെ ഉടച്ചുവാർക്കാനുള്ള നമ്മുടെ പ്രയത്നങ്ങൾ പൂർണ്ണമായും സഫലീകൃതമാകാത്തതൊന്നുകൊണ്ടെന്ന ചോദ്യം അവശേഷിക്കുന്നു. ഗാന്ധിജിയുടെ പ്രസിദ്ധമായ അടിസ്ഥാനവിദ്യാഭ്യാസപദ്ധതിപോലും ഇന്ത്യൻ സാഹചര്യത്തിന്റെ പ്രയോഗികതലത്തിൽ പരാജയപ്പെട്ടത് കണ്ടവരാണെന്നും. സ്വാതന്ത്ര്യഭാരതത്തിൽ മാറമാറി വന്ന ഭരണാധികാരികളുടെ വർഗ്ഗതാല്പര്യങ്ങളും വികലമായ കാഴ്ചപ്പാടും അഴിമതിയും സാമൂഹ്യരാഷ്ട്രീയ സാമ്പത്തിക രംഗത്തെയെന്നപോലെ വിദ്യാഭ്യാസരംഗത്തെയും അവതാളത്തിലാക്കി. രാഷ്ട്രപുരോഗതിയുടെ അടിസ്ഥാനഘടകമായ മനുഷ്യവികസനത്തിന്റെ വികാസത്തെയും വിനിയോഗത്തെയും സംബന്ധിച്ച ദേശീയ കാഴ്ചപ്പാട് ഉണരേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. വിദ്യാഭ്യാസത്തിനായി കേന്ദ്രബജറ്റിൽ നിക്ഷിപ്തമാക്കുന്ന തുക തുലോം തുച്ഛമാണെന്ന് പലപ്രധാനമന്ത്രിമാരും ആവർത്തിച്ച് പ്രസംഗിച്ചി

KERALA PRIVATE COLLEGE TEACHER
(monthly journal of AKPCTA)

Editorial Board

- A. Prathapachandran Nair (Chief Editor)
- T.N. Manoharan (Managing Editor)
- S. Viswanathan • Joy Job Kulavelil
- K.P. Divakaran Nair • M. Salim
- S. Jayarajkumar • K.C. Kuttappan Nair
- Mathew J. Muttath • D. Thomas
- M.S. Vasanthakumar • G.S. Suresh
- Shahul Hameed • U. Hemanthakumar
- Leni • Dr. R.B. Rajalekshmi

ട്ടുള്ളതാണ്. പക്ഷേ ഫലം നാസ്തി ഇന്ത്യൻ ജനതയെയാകെ സാക്ഷരരാക്കുവാനുള്ള ശ്രമവും പൂർണ്ണമാകാതെ നില്ക്കുന്നു. ആഗോളവൽക്കരണത്തിന്റേയും കമ്പോളവൽക്കരണത്തിന്റേയും മറ്റും പേരിൽ ഇന്ത്യൻ വിദ്യാഭ്യാസരംഗത്തേയാകെ സ്വകാര്യവൽക്കരിക്കാനും കച്ചവടവൽക്കരിക്കാനുമുള്ള തല്ലരകക്ഷികളുടെ ശ്രമത്തെ ഒരുപരിധിവരെയെങ്കിലും തടഞ്ഞുനിറുത്താൻ കഴിഞ്ഞത് പുരോഗമനഭ്രമപ്രസ്ഥാനങ്ങൾക്കൊപ്പം 'ഐഫക്ടോ'യുടെ ആഭിമുഖ്യത്തിൽ നാമും നടത്തിയ പ്രവർത്തനങ്ങൾ കൊണ്ടാണെന്ന് നമുക്ക് അഭിമാനിക്കാം.

കാർഷികപരിഷ്കാരം, ജനകീയാരോഗ്യം, വിദ്യാഭ്യാസവ്യാപനം, സാമൂഹ്യക്ഷേമം തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങളിൽ കേരളം സ്വതന്ത്ര ഇന്ത്യയ്ക്ക് മാതൃകയായിരിക്കുകയാണ്. കാർഷിക-വ്യാവസായിക-സാമ്പത്തിക രംഗങ്ങളിൽ പുതിയൊരു മാതൃക ഒരുക്കാനുള്ള തീവ്രശ്രമത്തിലാണ് നമ്മുടെ സംസ്ഥാനം. 1172 ചിങ്ങം 1 ന് സ. ഇ.എം.എസ്. തിരികൊളുത്തിയ ജനകീയാസൂത്രണപ്രസ്ഥാനം ഈ മാസം അതിന്റെ ഫലപ്രദമായ പ്രവർത്തനങ്ങളുമായി 2-ാം വയസ്സിലേക്ക് പ്രവേശിച്ചിരിക്കുന്നു. സംസ്ഥാനമാർഗനിർദ്ദേശകസമിതി, സംസ്ഥാന പ്ലാനിംഗ് ബോർഡ്, കെ.ആർ.പി., ഡി.ആർ.പി., വി.ടി.സി., കർമ്മസമിതി തുടങ്ങിയ നിരവധി മേഖലകളിലായി എകെ പി സി ടി എ അംഗങ്ങൾ സജീവമായിരംഗത്തുണ്ടെന്നത് സന്തോഷപൂർവ്വം ചൂണ്ടിക്കാണിക്കട്ടെ! കേരളത്തിലെ കോളേജധ്യാപകർ അവരുടെ സാമൂഹ്യബാധ്യത നിറവേറ്റുന്നതിൽ മറ്റാരുടേയും പിന്നി

ലായിരുന്നിട്ടില്ല. 1958-ൽ എ.കെ.പി.സി.ടി.എ രൂപീകൃതമായപ്പോൾ സ്വകാര്യമാനേജരുടെ ന്യൂനതകൾ കീഴിൽ അടിമയായിരുന്നു കോളേജധ്യാപകർ. എ.കെ.പി.സി.ടി.എയുടെ നേതൃത്വത്തിൽ നടത്തിയ ധീരമായ സമരങ്ങളിലൂടെ ഉണ്ടായ നേട്ടങ്ങൾ നിരവധിയാണ്. സർവ്വകലാശാലാനിയമങ്ങളാൽ സംരക്ഷിക്കപ്പെടുന്ന സേവനഭദ്രത, തൃപ്തികരമായ പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ, സർക്കാരിൽനിന്നും നേരിട്ടുള്ള ശമ്പളം, കേന്ദ്രനിരക്കിലുള്ള യു.ജി.സി. ശമ്പളം, അന്തർസർവ്വകലാശാലാസ്ഥലംമാറ്റ നിയമങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ. ഇപ്പോൾ കേരളസർവ്വകലാശാല പരിധിക്കകത്തുള്ള സ്ഥലംമാറ്റങ്ങൾക്കും നിയമമുണ്ടായിരിക്കുന്നു. കേരളത്തിലെ സ്വകാര്യകോളേജധ്യാപകർക്ക് സർക്കാർ നേരിട്ട് ശമ്പളം നൽകാനുള്ള ഉത്തരവുണ്ടായതിന്റെ 25-ാം വർഷം തികയുകയാണ്. ഈ അവസരത്തിൽ, ധീരവും ത്യാഗധനനുമായ മുൻകാലനേതാക്കളേയും പ്രവർത്തകരേയും നമുക്ക് ഓർമ്മിക്കാം. എത്രയോ പ്രവർത്തകരെ മാനേജർമാർ പിരിച്ചുവിട്ടു; എത്രയോ പേർക്ക് സ്വയം പിരിഞ്ഞുപോകേണ്ടിവന്നു; എത്രയോപേരുടെ കുടുംബം തകർന്നു; എത്രയോപേർ സ്വയം തകർന്നു. നാമുണ്ടാക്കിയ നേട്ടങ്ങൾ കോളേജധ്യാപകരുടെ ഒറ്റപ്പെട്ട സമരംകൊണ്ടുമാത്രമുണ്ടായതല്ലായെന്ന് നം സ്മരിക്കുന്നു. അതുകൊണ്ട് തന്നെ സമൂഹത്തോടുള്ള നമ്മുടെ കടപ്പാടും ഉത്തരവാദിത്തവും നാം തിരിച്ചറിയുന്നു. നമ്മുടെയും സമൂഹത്തിന്റെയും രാഷ്ട്രത്തിന്റെയും പുരോഗതിയ്ക്കായി ദത്തെടുക്കുമയോടെ നമുക്ക് പ്രയത്നിക്കാം. □

എകെപിസിടിഎ പ്രവർത്തകക്യാമ്പ്
ചരൽകുന്ന്, 1997 ആഗസ്റ്റ് 30,31

ഈ വർഷത്തെ സംസ്ഥാന പ്രവർത്തകക്യാമ്പ് ചരൽകുന്നിൽ വച്ച് 1997 ആഗസ്റ്റ് 30,31 തീയതികളിൽ നടത്തുന്നതാണ്. കൊച്ചിൻ യൂണിവേഴ്സിറ്റി വൈസ്ചാൻസലർ ഡോ. ബാബു ജോസഫ് ക്യാമ്പ് ഉദ്ഘാടനം ചെയ്യുന്നു. സ. എൻ. പത്മലോചനൻ (സെക്രട്ടറി, സി.ഐ.ടി.യു സംസ്ഥാനകമ്മിറ്റി) സ. സി.പി നാരായണൻ (എഡിറ്റർ, ചിന്ത വാരിക) എന്നിവരും ക്യാമ്പിൽ സംബന്ധിക്കുന്നുണ്ട്. ജനറൽ സെക്രട്ടറി പ്രവർത്തനരേഖയും അക്കാദമിക് കമ്മിറ്റി കൺവീനർ ഡോ പി.ജെ. ഫിലിപ്പ് അക്കാദമിക് കമ്മിറ്റി രേഖയും അവതരിപ്പിക്കും.

സംഘടനാ പ്രവർത്തനങ്ങളെക്കുറിച്ചും ഉന്നതവിദ്യാഭ്യാസരംഗത്തെ പുനഃസംഘടനത്തെക്കുറിച്ചും നടക്കുന്ന ഗൗരവതരമായ ചർച്ചകളിൽ ബ്രാഞ്ചുകളുടെ സജീവസാന്നിധ്യം ഉണ്ടാകണം. സംഘടനയുടെ സെനറ്റ്, സിൻഡി കേറ്റ്, അക്കാദമിക് കൗൺസിൽ, ഫാക്കൽറ്റി, ബോർഡ് ഓഫ് സ്റ്റുഡീസ് അംഗങ്ങൾ ക്യാമ്പിൽ നിർബന്ധമായും പങ്കെടുക്കണമെന്നും ജനറൽ സെക്രട്ടറി അറിയിക്കുന്നു.

Rustogi Committee Report : A Critical Review

Prof. S. Viswanathan, Secretary, AIFUCTO

At last the Rustogi Committee has submitted its report to the UGC. The report speaks highly of the teaching profession as the mother of all professions and stresses the need to attract and retain talents in to the teaching profession. The report expects teachers to have the highest formal qualification at the time of entry into service and the teachers are continuously required to upgrade and update their knowledge and professional skills. Naturally the teachers were tempted to believe that the committee which holds such high opinion about the teaching profession would recommend pay scales and service conditions comparable, if not better than those in IIT's and IAS. Teachers naturally expected that the committee would concede their demand for upgrading their pay scales in compensation for their higher qualification and consequent late entry into service. But to the utter shock and disappointment of the entire teaching community the committee which consists mostly of teachers has failed to recommend anything by way of solving the crisis in the field of Higher Education. Instead of attracting and retaining talent, it has downgraded the status of the teachers and brought down their pay scales to the level of group-B officers of the central Government. The AKPCTA, therefore, strongly condemns this move and declares its solidarity with all the steps of AIFUCTO in restoring the dignity of the profession. It is equally

objectionable that no pay fixation formula appropriate to the longer spans of teachers' grades has been recommended. Thus we find that many are the ways by which the Rustogi Committee reduces the pay benefits accruing to teachers.

Promotion Scheme: A calculated move to delay and deny promotions.

Advancement for Readers

- a) *Sanctioned position of Professors must remain to be filled in through direct recruitment.*
- b) *For appointment of a Reader as Professor on the basis of assessment of performance and level of academic excellence achieved, the following parameters are to be weighed.*
 - (i) *A minimum of 10 years' service as Reader.*
 - (ii) *Publications of research papers or standard text books, since appointment as Reader.*
 - (iii) *Annual performance-appraisal forms for the entire period of service as Reader.*
 - (iv) *Student-evaluation record for each year.*
 - (v) *Contribution made by the individual for institutional development.*

The personal file of the candidate shall be sent to the UGC for placing the same before a panel of Referees to be specially constituted by the UGC for each subject. Negative findings by the UGC Referees may normally disqualify the candidate for promotion for two years after which he/she may offer himself/herself again for promotion. The observations of the Referees will form an important input to be considered by the duly constituted selection committee of the university concerned.

Career Advancement Scheme

Lecturers: *A teacher may offer himself/herself for review after four years if holding a Ph.D. degree; after six years if holding an M.Phil degree; after seven years if not holding M.Phil/Ph.D. A lecturer (senior scale) can offer himself/herself for review after six years of experience as senior lecture for placement in the selection grade.*

Another negative recommendation of the Rustogi Committee relates to promotion of teachers. Whereas the central pay commission has recommended not less than 3 time bound grade promotions for the central government employees, the Rustogi Committee tries to abolish the very concept of time bound promotions to teachers. For all promotions the teachers have to go through very stringent evaluation procedures such as self appraisal, student assessment, reports thro' two outside experts, then interview by the selection committee etc. In addition, the teachers have to successfully take two refereshers which we all know, and not readily available to teachers. Thus we see that the promotion scheme recommended by the committee, if implemented, would only delay and deny the promotional prospects of the teachers at large. We can't but oppose this move tooth and nail as these hard conditions would make teachers retire at the lowest level.

Disparity between DPEs/Librarians and teachers

It was the Mehrothra Committee which delinked the issue of DPEs/Librarians from its report. Consequently in Kerala the issue of the DPEs has not been settled yet. Though we had represented their case to the Rustogi Committee, it does not seem to have applied its mind on this issue right in earnest. According to the R.C recommendations while the

Facilities for Women Teachers

Flexitime approach : A women teacher may be allowed to work halftime for a maximum period six years in her career when the children are young and family commitments are at the maximum. She may be given half of the pay plus half the allowances during this flexitime period.

Day-care centres: Quality day care centres may be opened in universities and colleges with adequate equipment and staff to take care of the children of working parents.

Interrupted career : A women teacher may have sometimes to interrupt her career for child-caring. There should be a provision for allowing women teachers to come back to the profession after an interruption of maximum of five years and this period should not be considered as causing breaking service.

Leave-sharing arrangement: Where both husband and wife are teachers in the same institution, the creation of an earned leave bank to be availed of by women teachers may be considered only for the period of rearing of very young children (such period should not exceed six years in all), provided that a women teacher has exhausted the earned leave at her credit and there is earned leave lying at the credit of her husband.

Accommodation : While providing for residential accommodation in the Universities and Colleges, some rooms may be earmarked for women teachers. Also construction of hostels and quarters should be undertaken specially for single-woman teachers.

Lecturer becomes eligible for senior scale after 7 years if he has neither Ph.D nor M.Phil, a DPE becomes eligible for promotions to senior scale only after 8 years and the report is silent about the selection grade for physical Education teachers. This disparity has to go. We strongly demand the removal of this disparity.

Irrational condition to restrict academic freedom

Where as Mehrothra Committee recognises the University as a "Spring board for intellectual adventure not to be fettered by unnecessary restrictions", the Rustogi Committee seems to have conducted a lot of research in finding ways and means of imposing anti academic and unreasonable restrictions on the teaching community. Though few in number, the top bureaucrats in the committee seems to have prevailed upon the academic members who far outnumber them. That is why such unreasonable conditions are imposed upon the teachers. Self-appraisal and students assessment are good in themselves as a

means of self improvements both individual and institutional. But the committee's recommendations that "non submission of self appraisal - reports would invite disciplinary action" and that students evaluation should be linked with the promotion of teachers. Again the stipulation that every teacher would have to maintain and submit a register of his daily activity and submit the same to the principal

Pay Scales of Teachers and other Officers

Category	Existing	Revised
Lecturer	22000-75-28000-100-40000	80000-275-135000
Lecturer (Sr. Scale)	30000-100-35000-125-50000	100000-325-152000
Lecturer (Selection Gr. / Reader)	37000-125-49500-150-57000	120000-375-180000
Professor	45000-150-57000-200-73000	143000-450-224000
College Director Physical Education	22000-75-28000-100-40000	80000-275-135000
College Director Physical Education (Senior Scale)	30000-100-35000-125-50000	100000-325-152000
College Librarian	22000-75-28000-100-40000	80000-275-135000
College Librarian (Senior Scale)	30000-100-35000-125-50000	100000-325-152000
Principals : Three categories of Principals		
Group I : Multifaculty colleges having post-graduate programmes and strength of students above 2000.		
	Pay scale Rs. 143000-450-224000 starting with a basic pay of Rs. 152000	
Group II : Multifaculty undergraduate or professional colleges with strength of students between 1000 and 2000. Pay scale Rs. 143000-450-224000.		
Group III : Undergraduate Colleges : General Colleges with strength of students less than 1000. Pay scale Rs. 120000-375-180000 starting with a basic pay of Rs. 127500.		
Pay Fixation: The formula governing pay fixation as suggested by the central pay commission may be made applicable here.		

smells of bad taste and authoritarianism. Similarly the committee recommends that the under graduate

Teaching Days

The UGC regulations provide for universities and colleges to have minimum of 180 teaching days. Ensuring adequate teaching days would require vacations to be reduced by about a fortnight. This would encourage a university to change over to a two-semester academic calendar with each semester being of 90 days. A six day working week in institutions, may be enforced.

teachers should spend at least 55% of the total workload of 40 hours on teaching. This recommendation cuts at the very root of effective teaching because with only the 18 hours left who can do adequate preparation, research, extension work and co-curricular activities? The above

mentioned negative conditions truly reflects the mind - set of the people who are totally ignorant at the teaching - learning process.

Period of probation for teachers

The Rustogi committee feels that one year is too short a period for observing the performance of a teacher and therefore it recommends that probation should normally be for a period of 24 months which, if found unsatisfactory, should be extended for a further period of 12 months. To the private college teachers of Kerala, this comes as a bolt from the blue. It was as a result of prolonged agitation that a teacher got the right to get his services automatically confirmed on completion of one year of service. There are relevant provisions in the Acts of the

various Universities in the state to this effect. The recommendation of the Rustogi Committee in this

Accountability

self appraisal by teachers, assessment by students in an appropriate form, periodical performance appraisal having regard to teaching days, workload and code of professional ethics-all these should form part of a strategy in the interest of higher education. The evaluation ought to be open, participative and data based.

Self-appraisal of teachers: *The self-appraisal proforma should be made an annual feature of the review of the teachers' performance as also an essential component for the grant of any type of incentive or upward movement in the career of a teacher.*
Students' assessment of teachers: *Students' assessment be made a part of the evaluation procedures in all colleges and universities.*

Maintenance of Attendance Registers:
Every teacher should maintain a register in which he/she records his/her activities for each working day. Registers may be submitted to the Principal's office, preferably at the end of the day, but certainly on every Saturday.

Implementation : *Performance appraisal and students' assessment of teachers should be treated as an integral part of the package of recommendations on pay scales and service conditions and should not be viewed as detachable anyway.*

regard if implemented would not only be an infringement on right hitherto enjoyed by the teachers but also would be direct onslaught on the autonomy of these Universities. We therefore, take

Workload

The workload of a teacher in full employment should not be less than 40 hours a week for 30 working weeks in an academic year. Workload of a lecturer on promotion to the post of Reader under the career advancement scheme will remain unchanged. Colleges are being advised to include job-oriented programmes which involve fieldwork/project work. It is being recommended that three hours per week be allocated to such activities and counted towards the workload of a teacher.

strong exception to this more and request the UGC that the rules relating to the probation of teachers to be left to be decided by the concerned Universities themselves.

Selection committee for appointment of Lecturers in private colleges.

Rustogi committee recommends a selection committee for the appointment of private college teachers. It consists of (1) Chairman of the Governing body of the college (2) Principal (3) One senior teacher / HOD with not less than 10 years of service (4) a nominee of the VC (5) Three subject experts,

not connected with the college to be nominated by the chairman of the governing body out of a panel of names approved by the VC.

The quorum for the committee is at least 2 of the subject experts. The very composition of the selection committee which has overwhelming majority on the managements side, clearly suggests

Age of Superannuation

The age of superannuation be uniformly 60 years in all colleges and universities.

what can be expected of it. The set up would surely pave the way for corruption and nepotism. This provision would lead to the appointment of mediocre persons instead of talented ones in the field of higher education.

Incentives for Professional Development

The faculty should be encouraged to become members of a maximum of two professional national associations and the cost of the membership should be subsidised by the university/college to the extent of 50%. Every teacher should get a subsidy to the extent of 50% of the cost of the journal subscribed, subject to the maximum of Rs. 500/- per year. The expenditure incurred on installation of e-mail facilities and annual charges excluding actual usage charges may be subsidised to the extent of 50%. Computer advance of Rs. one lakh may be given to the teachers.

What causes greater concern to the teaching community at large is the fact that very same selection committee has been recommended as the screening committee for promotion of teachers to higher grades. No wonder there is wide-spread apprehension among the teachers regarding their timely promotional prospects.

The screening process for the promotion of teachers, being a purely academic affair, we request that the same may be entrusted with the concerned Universities. □

യു.ജി.സി. ശമ്പളകമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ടുകൾ ഉയർത്തുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ

ഡോ: വി.ആർ. പ്രകാശം, ഫാത്തിമ കോളേജ്, കൊല്ലം

കേരളത്തിൽ നടപ്പാക്കാതെപോയ 1973-ലെ യു.ജി.സി. ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തിനു ശേഷം യു.ജി.സി. നിയമിച്ചത് മറ്റ് രാജ്യ കമ്മീഷനെ ആയിരുന്നു. 1986 മുതൽ പ്രാബല്യം നൽകിയ ഈ കമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ട് 1987 ജൂൺ മാസത്തിൽ കേന്ദ്രസർക്കാർ ഉത്തരവാക്കുകയും തുടർന്ന് AIFUCTO നടത്തിയ സമരത്തിനുശേഷം വിണ്ടും ദേശഗതികളോടെ 1988 ജൂലായിൽ പുറത്തിറക്കുകയും ചെയ്തു. 1990-ൽ ഇത് കേരളസർക്കാർ അംഗീകരിച്ച് ഭാഗികമായി നടപ്പാക്കുകയും ചെയ്തു. വിണ്ടും പത്ത് വർഷത്തിനുശേഷം 1996 മുതൽ ശമ്പളം പുതുക്കുന്നതിനുവേണ്ടി നിയമിക്കപ്പെട്ട രസ്റ്റോഗികമ്മീഷൻ യു.ജി.സി.ക്ക് ശുപാർശകൾ നൽകിക്കഴിഞ്ഞു. ഈ രണ്ട് കമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ടുകളിൽ സ്പർശിച്ചിട്ടുള്ള ചില കാര്യങ്ങൾ വിശകലനം ചെയ്യുകയും, ആദ്യത്തേത് കേരളത്തിൽ നടപ്പാക്കിയപ്പോൾ വന്നുകൂടിയ പാളിച്ചകളും പുതിയ റിപ്പോർട്ടിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ ചില നിർദ്ദേശങ്ങളും അടങ്ങുന്നതാണ് ഈ ലേഖനം.

1986-ലെ റിപ്പോർട്ടിലുണ്ടായിരുന്ന ഒരു പ്രധാന നിർദ്ദേശം കോളേജ് അദ്ധ്യാപകനിയമനത്തിനുള്ള അടിസ്ഥാന യോഗ്യത ബിരുദാനന്തരപരിക്ഷയിൽ 55% മാർക്ക് നേടിയിരിക്കണമെന്നും ദേശീയതലത്തിലുള്ള NET പാസ്സായിരിക്കണമെന്നുമായിരുന്നു. എന്നാൽ ഗവേഷണ ഡിഗ്രികൾ ഉള്ളവരെ ടെസ്റ്റ് പാസ്സാക്കുന്നതിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കി ഇത്തനുസരിച്ച് 1993-നുമുമ്പ് M.Phil എടുത്തവരും 1993-നു മുമ്പ് Ph.D തിസിസ് സമർപ്പിച്ചവരും കാലക്രമേണ ടെസ്റ്റ് പാസ്സാക്കുന്നതിൽനിന്ന് ഒഴിവാക്കപ്പെട്ടു. M.philഉം Ph.Dയും ഒരേ നിലവാരത്തിലുള്ള ഡിഗ്രികളായി കണക്കാക്കിക്കൊണ്ടുള്ള ഒരു സമീപനമാണ് കമ്മീഷൻ ഇക്കാര്യത്തിൽ സ്വീകരിച്ചത്. ഇതൊരു ന്യായമായ നടപടിയായി കണക്കാക്കാനാവില്ല. കാരണം M.Phil പൂർത്തിയാക്കുന്നതിന് ഒരുവർഷം മതിയെങ്കിൽ Ph.D എടുക്കുന്നതിന് ചുരുങ്ങിയത് മൂന്നുവർഷത്തെ സമയമെങ്കിലും വേണം. മാത്രവുമല്ല Ph.D ഡിഗ്രി NET-ന് തുല്യമല്ലെന്ന ഒരു സൂചനയും ഇതിലുണ്ട്. ഗവേഷണത്തിൽ ഘർഷപ്പെട്ടിരിക്കുന്നവർക്ക് ഇതൊരു പ്രഹരമായി തോന്നിയിരിക്കണം. 1996-ലെ രസ്റ്റോഗി റിപ്പോർട്ടനുസരിച്ച് 55% മാർക്കും ടെസ്റ്റും പാസ്സാകണമെന്ന് തന്നെയാണ്. എന്നാൽ Ph.D എടുക്കുന്നവരെ സമയപരിധിയില്ലാതെ ടെസ്റ്റിൽ നിന്ന്

ഒഴിവാക്കുന്നു. M.Phil-കാരെ ഒഴിവാക്കിയിട്ടില്ല. ടെസ്റ്റിന്റെ കാര്യത്തിലും ഒരു പ്രധാന മാറ്റം നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഇത്തനുസരിച്ച് ടെസ്റ്റ് ദേശീയതലത്തിലോ (NET) സംസ്ഥാനതലത്തിലോ (SLET) നടത്തുന്നതായാൽ മതിയെന്നതാണ്. 1986-ലെ ആദ്യത്തെ ഉത്തരവിൽ നിലവിലിരിക്കുന്ന അദ്ധ്യാപകർ ഗവേഷണഡിഗ്രി നിർബ്ബന്ധമായും എടുത്തിരിക്കണമെന്ന് നിബന്ധനയുണ്ടായിരുന്നു. 3400 രൂപ കഴിഞ്ഞാൽ ഇൻക്രിമെന്റ് തടയാനും (EB) വ്യവസ്ഥയുണ്ടായിരുന്നു. എന്നാൽ പിന്നീട് ഇത് നീക്കം ചെയ്യുകയാണുണ്ടായത്. 1996-ലെ റിപ്പോർട്ടിലും ഗവേഷണബിരുദം നിർബ്ബന്ധമാക്കിയിട്ടില്ലെങ്കിലും റീഡറോ പ്രൊഫസറോ ആകാൻ ഇത് വേണ്ടിവരുമെന്ന് മനസ്സിലാക്കാവുന്നതാണ്. ഒരർത്ഥത്തിൽ ഗവേഷണബിരുദം വേണമെന്ന് പരോക്ഷമായി നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുകയാണ്. 1986-ലെ റിപ്പോർട്ടിലുണ്ടായിരുന്ന മറ്റൊരു നിർദ്ദേശം യൂണിവേഴ്സിറ്റി അദ്ധ്യാപകർക്ക് റീഡർ തസ്തികയും അതിനു പ്രത്യേക സ്കെയിലുമായിരുന്നു. എന്നാൽ പിന്നീട് യു.ജി.സി അംഗീകരിച്ചപ്പോൾ റീഡർക്കുള്ള പ്രത്യേകസ്കെയിൽ വെട്ടിച്ചുരുക്കി സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ലക്ചററുടെതിനു തുല്യമാക്കി. അങ്ങനെ ഗവേഷണബിരുദങ്ങൾ നിർബ്ബന്ധമല്ലാതാക്കിയപ്പോഴും റീഡർക്ക് പ്രത്യേകസ്കെയിൽ എന്ന നിർദ്ദേശം വേണ്ടുന്നു വച്ചപ്പോഴും യു.ജി.സി കൈക്കൊണ്ട മറ്റൊരു നടപടി M.Phil/Ph.D ഉള്ളവർ നിയമിതരാകുമ്പോൾ യഥാക്രമം ഒന്നും മൂന്നും ഇൻക്രിമെന്റ് നൽകാൻ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുകൊണ്ടാണ്. ഈ ആനുകൂല്യം കിട്ടുന്നതിന് നിയമിക്കപ്പെടുമ്പോൾ ഡിഗ്രി വേണമെന്ന നിർബ്ബന്ധമുണ്ടായിരുന്നു. അതുകൊണ്ടുതന്നെ തിസിസ് സമർപ്പിച്ചുകഴിഞ്ഞവർക്കു പോലും ഇതിന് അർഹത കിട്ടിയില്ല. അതുപോലെതന്നെ നിലവിലിരുന്ന Ph.Dയുള്ള അദ്ധ്യാപകർക്കും ഇത് ബാധകമല്ലായിരുന്നു. മറ്റൊരു അനുബന്ധ നിർദ്ദേശം സീനിയർ സ്കെയിലിലേക്കോ സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡിലേക്കോ പ്ലെയ്സ്മെന്റ് നൽകുന്ന സമയത്ത് M.Phil/Ph.D ഉള്ളവർക്ക് യഥാക്രമം ഒന്നും മൂന്നും വർഷത്തെ ഇളവ് ബാധകമാക്കിയിരുന്നു. അതുപോലെതന്നെ AIFUCTO നടത്തിയ സമരത്തിന്റെ മറ്റൊരു നേട്ടം യൂണിവേഴ്സിറ്റി അദ്ധ്യാപകർക്ക് മാത്രമായി നീക്കിവച്ചിരുന്ന റീഡർ തസ്തിക കോളേജ് അദ്ധ്യാപകർക്കുകൂടി ബാധ

കമ്മലൈനെന്നതാണ്. റിഡർത്സ്സിക് ഒരു പ്രമോഷൻ ഫോസ്റ്റ് ആണെന്നും നിലവിലുള്ള ഫോസ്റ്റുകൾ അപ്ഗ്രേഡ് ചെയ്തു കൊണ്ടായിരിക്കും ഇപ്രകാരം ചെയ്യുകയെന്നുകൂടി എഴുതിപ്പേർത്തിരിക്കുന്നു. അതുപോലെ തന്നെ ഗവേഷണത്തിൽ ഏർപ്പെട്ടിരുന്ന സിനിയറായ റിഡറുടെ ജോലിഭാരത്തിൽ ആഴ്ചയിൽ മൂന്നുമണിക്കൂർ എന്നകണക്കിന് ഇളവും നിർദ്ദേശിച്ചിരുന്നു.

1996-ലെ ശുപാർശകളിൽ റിഡർത്സ്സിക് സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ലക്ചററുടേതിനു തുല്യമായിത്തന്നെ നിലനിർത്തിയിട്ടുണ്ട്. ഒന്നുമുന്നും വർഷത്തെ ഇളവ് സിനിയർ സ്കെയിലിലെ ഷെയ്സ്മെന്റിന് പരിഗണിക്കുമെന്ന് പാഞ്ഞിരിക്കുമ്പോൾ മറ്റ് ഗ്രെയ്ഡുകൾക്ക് ഇത് ബാധകമാക്കിയിട്ടില്ല. ഇത് തികച്ചും അസാധാരണമായ നിർദ്ദേശമാണ്. സർവ്വീസിൽ പ്രവേശിച്ചുകഴിഞ്ഞവരെ നിരന്തരപ്പെടുത്തുന്ന നടപടിയാണിത്. ഇതുപോലെ തന്നെ ഡിഗ്രി കോഴ്സ് മാത്രം നടത്തുന്ന ഒരു ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റിൽ ഒരു റിഡർ എന്നൊരു സ്വഭാവവും ഇതിൽ കടന്നുകൂടിയിട്ടുണ്ട്. 86-ലെ വ്യവസ്ഥനനുസരിച്ച് യോഗ്യതയുള്ള ആർക്കും റിഡറാകാമായിരുന്നെങ്കിൽ 96-ലെ നിർദ്ദേശാനുസരിച്ച് ഒരു വകുപ്പിൽ ഒരാൾക്കുമാത്രമേ റിഡറാകാൻ കഴിയുകയുള്ളൂ. മാത്രവുമല്ല ഭാവിയിൽ പ്രൊഫസറാകാൻ ഒരാൾക്ക് മാത്രമേ യോഗ്യതയുണ്ടാവുകയുള്ളൂ എന്നത് ഒരു ന്യൂനതയാണ്. മറ്റുള്ളവർക്ക് മത്സരിക്കാൻ അർഹതയില്ലാതെവരും.

ഒരു പി.ജി. വകുപ്പിലാണെങ്കിൽ ഒരു പ്രൊഫസർ തസ്തികകൂടി (ഒരു റിഡറെ കൂടാതെ) കമ്മീഷൻ നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്നുവെന്ന് കോളേജ് അഡ്വൈസറുടെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ആഹ്ലാദിക്കാവുന്ന ഒരു കാര്യമാണ്. തുറന്ന നിയമനത്തിലൂടെ നികത്തേണ്ട ഒരു ഫോസ്റ്റാണിത്. എന്നാൽ പ്രൊഫസർക്ക് ഒന്നിലധികം തസ്തികകൾ നിർദ്ദേശിച്ചു കാണുന്നില്ല. ഇങ്ങനെ വരുമ്പോൾ 13 വർഷം സർവ്വീസ് പിന്നിട്ട റെഗുലർക്ക് തുടർന്നുള്ള സേവനകാലത്ത് മറ്റ് ഗ്രെയ്ഡ്കളൊന്നും ലഭ്യമാകുന്നില്ല. (1986-ലെ റിപ്പോർട്ടനുസരിച്ച് റെഗുലർക്ക് 16 വർഷം കഴിയുമ്പോഴാണ് സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ലക്ചർ ആകുന്നതെങ്കിൽ 96-ലെ തനതുസരിച്ച് 13 വർഷം മതിയാകും.) പ്രൊഫസറാകണമെങ്കിൽ 10 വർഷം റിഡറായി പ്രവർത്തിച്ചു പരിചയം വേണം. മാത്രമല്ല റിഡറായിരിക്കുന്ന സമയത്ത് നടത്തിയ സംഭാവന (ഗവേഷണം, തുടങ്ങിയവ) UGC നിർദ്ദേശിക്കുന്ന വിദഗ്ദ്ധരുടെ പാനലിന് സമർപ്പിച്ച് അവരുടെ അനുകൂലമായ ശുപാർശയും ഉണ്ടാവണം. പരിശോധനയിൽ തള്ളപ്പെട്ടാൽ തുടർന്നുള്ള രണ്ടു വർഷത്തേക്ക് വീണ്ടും അപേക്ഷിക്കാനാവില്ലെന്നതാണ് നിബന്ധന. ഒരു സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ലക്ചററോ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം എത്രവർഷത്തെ സർവ്വീസ് ഉണ്ടായാലും പ്രൊഫസറാകാൻ പറ്റില്ലെന്നാണ് ഇത് വ്യക്തമാക്കുന്നത്. പ്രൊഫസറുടെ സ്കെയിലിൽ അത്ര ഉയർന്നതല്ല എന്ന

താണ് മറ്റൊരു രസകരമായ സത്യം. റിഡറുടേത് 12000-375-18000 ആണെങ്കിൽ പ്രൊഫസറുടേത് 14300-450-22400 ആകുന്നു. കേവലം ആറുവർഷം സർവ്വീസാകുമ്പോൾ റിഡർ ഈ സ്കെയിലിന്റെ തുടക്കത്തിലെത്തും.

കേരളത്തിൽ നടപ്പാക്കിയപ്പോൾ

1990 മുതൽ കേരളത്തിൽ 86-ലെ UGC സ്കീം നടപ്പാക്കി തുടങ്ങി. അഡ്വൈസറിയന്മാരുടെ UGC നിർദ്ദേശിക്കുന്ന യോഗ്യതകൾ ബാധകമാക്കി ഈ നടപടി സർക്കാർ-പ്രൈവറ്റ് കോളേജുകളിൽ കഴിഞ്ഞുള്ള അഡ്വൈസറുടെ നിയമിക്കുന്നതിന് വഴിതെളിച്ചു. പുതുതായി നിയമിക്കപ്പെട്ടവർ പലരും M.Phil/Ph.D ബിരുദമുള്ളവരായിരുന്നു. പക്ഷെ സ്റ്റേറ്റ് സ്കെയിലിന്റെ പരിധിയിൽ പെടുന്നവരായതുകൊണ്ട് UGC സ്കീമിന്റെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഇവർക്ക് കിട്ടിയില്ല. ഇത് അവരെ നിരാശരാക്കി. എന്നാൽ ഇവർക്ക് പ്രതീക്ഷയ്ക്ക് വകനല്കുന്ന ഒരു കാര്യം പ്രീഡിഗ്രി വേർപെടുത്തുമ്പോൾ ഇവരെല്ലാം കോളേജിൽ തന്നെ നിലനിർത്തുമെന്ന സർക്കാർ നിലപാടും UGC സ്കീമിന്റെ പരിധിയിൽ കൊണ്ടുവരണമെന്ന നമ്മുടെ സംഘടനയുടെ ആവശ്യവുമാണ്.

എന്നാൽ പല വിഷയങ്ങളിലും യോഗ്യതയുള്ളവരെ കിട്ടാതെ വന്ന സാഹചര്യത്തിൽ സംസ്ഥാനതലത്തിൽ ചില വിഷയങ്ങളിൽ ക്വാളിഫൈയിംഗ് പരീക്ഷ സർക്കാർ നടത്തി. ഇത് നിലവാരത്തകർച്ചക്ക് ഇടനല്കുമെന്ന ആരോപണമുണ്ടായി. തുടർന്ന് പ്രശ്നം കോടതിയിൽ എത്തുകയും ഒരു പ്രാവശ്യംകൊണ്ട് ഈ സംരംഭം അവസാനിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. എന്നാൽ റെസ്റ്റോസി കമ്മീഷൻ സംസ്ഥാനതലത്തിൽ ടെസ്റ്റ് നടത്തുന്നതിനെ അനുകൂലിച്ചിരിക്കുന്നു. ഇത് നമുക്ക് അംഗീകരിക്കാവുന്നതാണ്. ടെസ്റ്റ് കുറ്റമറ്റതാക്കി മാറ്റാൻ നാം ശ്രമിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

കേരളത്തിലെ 1986-ൽ നിലവിലിരുന്ന അഡ്വൈസറീയർമാർക്കും തന്നെ നിബന്ധനപ്രകാരം അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് നൽകേണ്ടിവന്നില്ല. 1986-നുശേഷം നിയമിക്കപ്പെട്ടവർ UGC സ്കെയിലിന്റെ പരിധിയിൽ പെട്ടവരായതുകൊണ്ട് ഇവർക്കും ഇത് കൊടുക്കേണ്ടിവന്നില്ല. എന്തായാലും പിന്നീട് പ്രീഡിഗ്രിക്ക് പഠിപ്പിക്കാത്ത വിഷയങ്ങളായ Polymer Chemistry, Statistics തുടങ്ങിയ വിഷയങ്ങളിൽ പുതുതായി നിയമിക്കപ്പെട്ട ലക്ചർമാർക്ക് അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് നൽകിവരുന്നു. ഒരേ പരസ്യത്തിലൂടെ തുല്യ യോഗ്യതകളുള്ള (Ph.D) രണ്ടുപേരെ തിരഞ്ഞെടുത്ത് ഒരാളെ സ്കീമിലും മറ്റൊരാളെ സ്റ്റേറ്റ് സ്കെയിലിലും നിയമിച്ച നടപടികളും ചില കോളേജുകളിൽ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. (രണ്ടു വേക്കർസികളിൽ ആദ്യത്തേത് സ്കീമും അടുത്തത് സ്കെയിലും) രണ്ടു സ്കെയിലുകളിലുള്ള അന്തരം കൂടാതെ സ്കീമിൽ ഉൾപ്പെട്ടയാൾക്ക് അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് കൂടി ലഭിക്കുന്നു.

UGC സ്കീം നടപ്പിലാക്കിയപ്പോൾ അർഹതയുള്ള എല്ലാ ഗവേഷണ ബിരുദധാരികൾക്കും ഒരു കൊല്ലത്തേയോ മൂന്നു കൊല്ലത്തേയോ ഇളവ് നൽകുകയുണ്ടായി എന്നാൽ 86-ൽ 16 വർഷം പൂർത്തിയാക്കിയ ആർക്കും തന്നെ അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റിന്റേയോ സർവ്വീസ് ഇളവിന്റേയോ ആനുകൂല്യം ലഭിച്ചില്ലെന്നാൽ സീനിയറായിട്ടുള്ള ഗവേഷണബിരുദധാരികളിൽ അസംതൃപ്തി സൃഷ്ടിച്ചു.

റീഡർ തസ്തിക

1986 മുതൽ മുൻകാല പ്രബല്യത്തോടെ UGC സ്കീം കേരളത്തിൽ നടപ്പാക്കിയെങ്കിലും റീഡർ തസ്തിക നടപ്പാക്കിത്തുടങ്ങിയത് 1990 മുതലാണ്. UGC ഉത്തരവനുസരിച്ച് 13 വർഷം കഴിഞ്ഞവർക്ക് റീഡർ തസ്തിക കിട്ടാൻ അർഹതയുള്ളപ്പോൾ സ്കീമിൽ പെടുന്ന 16 വർഷം തികഞ്ഞ സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ലക്ചറർമാരെയാണ് റീഡർ ആയി പുനഃനാമനിർദ്ദേശം (redesignation) ചെയ്തത്. അതുപോലെ സബ്സ്റ്റാൻറ്റീവ് വേക്കൻസിയിൽ തുടർച്ചയായ 16 വർഷത്തെ സർവ്വീസ് മാത്രമെ പരിഗണനക്ക് എടുത്തുള്ളൂ. സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ആകാനും മുമ്പ് പ്രൊഫസറാകാനും ക്വാളിഫൈഡിംഗ് സർവ്വീസായി പരിഗണിച്ച പരിചയം പോലും റീഡറാകുന്നതിന് സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി പരിഗണിച്ചില്ല. ഇതോടനുബന്ധിച്ച് ചിലർ കോടതി കയറിയപ്പോൾ അക്സെട്ടർക്ക് 16 വർഷം തികയാതെതന്നെ റീഡർ നൽകാമെന്നായി. ഇന്റർവ്യൂ നടത്തി ചിലരെ തിരഞ്ഞെടുത്തു. മറ്റുചിലരെ ഒഴിവാക്കി. റീഡർമാരെ തിരഞ്ഞെടുത്തതും തള്ളിയതും പുതെങ്കിലും മാനദണ്ഡങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണോയെന്ന് വ്യക്തമാക്കിയിട്ടില്ല. അതുപോലെതന്നെ UGC സ്കെയിലിലുള്ളവരെ റീഡർ തസ്തികക്ക് പരിഗണിച്ചതേയില്ല. സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ വിവേചനപരമായ ഈ തിരുമാനങ്ങൾ അദ്ധ്യാപകർക്ക് വളരെയധികം ദോഷം ചെയ്തു. റീഡർ സെലക്ഷൻ നടത്തിയ സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ രൂപീകരണം (സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയിലെ ചില അംഗങ്ങൾ : DCE, Higher Edn. Secretary and Registrar of Respective University) നിയമവിരുദ്ധമാണെന്നാണ് ഇപ്പോൾ കോടതി അഭിപ്രായപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത്. സബ്ജക്ട് എക്സ്പേർട്ടുകൾ ഇല്ലാത്ത ഈ സമിതിയാണ് വിവിധ വിഷയങ്ങളിലെ അദ്ധ്യാപകരെ ഇന്റർവ്യൂ നടത്തിയത്. ഇത് തീർച്ചയായും നിതിക്ക് നിരക്കാത്ത കാര്യമാണ്.

1986 മുതൽ മുൻകാല പ്രബല്യത്തോടെ 13 വർഷം കഴിഞ്ഞവരെ റീഡർമാരായി നിയമിച്ചിരുന്നുവെങ്കിൽ 1996 ആയപ്പോഴേക്കും റെസ്റ്റോറി കമ്മീഷൻ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള യോഗ്യത (10 വർഷം റീഡറായുള്ള സർവ്വീസ്) പല അദ്ധ്യാപകരും നേടുമായിരുന്നു. സാമ്പത്തികബാധ്യത ഇല്ലാത്ത ഒരു കാര്യമായിരുന്നു ഇത്. അതുപോലെ തന്നെ റീഡർമാരായിരുന്നത് ഗവേഷണം തുടർന്നവർക്ക് UGC

ഉത്തരവുകൾക്കാരും അർഹതയുണ്ടായിരുന്ന ജോലിഭാരത്തിലുള്ള ക്യാമ്പ് കൊടുത്തിരുന്നുവെങ്കിൽ അവർക്ക് ഒരു പ്രൊഫസറെന്നുമായിരുന്നു. മാത്രമല്ല സ്കെയിലിൽ നിന്ന് സ്കീമിലേക്ക് കയറിച്ചുറ്റാൻ ചില അദ്ധ്യാപകർക്കെങ്കിലും ഇത് അവസരം നൽകുമായിരുന്നു.

സാമ്പത്തിക കോട്ടം

86-ലെ സ്കീം അനുസരിച്ച് യഥാക്രമം 13 വർഷവും 15 വർഷവും തികയുമ്പോൾ Ph.D/M.Phil ബിരുദക്കാർക്ക് സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ലക്ചററുടെ ശമ്പളം കിട്ടാൻ അർഹതയുണ്ട്. എന്നാൽ 16 വർഷം തികയുമ്പോൾ ഇക്സെട്ടർ ഗവേഷണബിരുദം ഇല്ലാത്ത അദ്ധ്യാപകരുടെ ശമ്പളസ്കെയിലിന് തുല്യമായി മാറുന്ന സ്ഥിതിയുണ്ടായി KSR-ലെ 28A അനുസരിച്ചുള്ള പേ ഫിറ്റേഷൻ ആനുകൂല്യം ഗവേഷണബിരുദധാരികളല്ലാത്ത അദ്ധ്യാപകർക്ക് സന്നിദേശക്കാർ കിട്ടിയതുകൊണ്ടാണ് ഇങ്ങനെ സംഭവിച്ചത്. ഈ ഒരവസ്ഥ ഗവേഷണഡിഗ്രി കൊണ്ടൊരു പ്രയോജനവുമില്ലെന്ന ചിന്ത അവരിൽ ജനിപ്പിക്കാനിടയായി എന്നാൽ സീനിയർ സ്കെയിലിൽ വെച്ച് തന്നെ മുന്നൂറുവർഷത്തെ ഇളവ് ലഭിച്ചവർ ഇൻക്രിമെന്റിന്റെ കാര്യത്തിൽ മുൻപന്തിയിൽ തന്നെ നിന്നു. എന്നാലും ചുരുക്കിച്ചാഞ്ഞാൽ നിലവിലിരുന്ന Ph.D ക്കാർക്ക് ആർക്കും തന്നെ സാമ്പത്തികമായി കാര്യമായ ഒരു നേട്ടം ഉണ്ടാക്കാനായില്ല.

അസംതൃപ്തി

പുതിയ നിർദ്ദേശമനുസരിച്ച് (റെസ് തോറി) സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ലക്ചറർ ആകാൻ 16 വർഷം വേണ്ടിടത്ത് 13 മതിയെന്നായപ്പോൾ Ph.D ബിരുദധാരിക്ക് കഴിഞ്ഞ കമ്മീഷനിലൂടെ കിട്ടിയ ആനുകൂല്യം 96 മുതൽ Ph.D ബിരുദം ഇല്ലാത്തവർക്കും ലഭ്യമാക്കാൻ പോകുന്നു. 1.1.96നു ശേഷം 10 വർഷം പൂർത്തിയാക്കിയ Ph.D ക്കാരും 1.1.96നു തൊട്ടുമുമ്പ് 13 വർഷം പൂർത്തിയാക്കിയ Ph.D ക്കാരും അതേ തീയതിക്കുമുമ്പ് 16 വർഷം പൂർത്തിയാക്കിയ മാസ്റ്റേഴ്സ് ബിരുദധാരിയും ഇതോടെ ഒരേതട്ടിലാകും. അതുപോലെ തന്നെ ഏറ്റവും സീനിയറായ റെസ്യൂപകൻ പരമാവധി മൂന്ന് bunching ഇൻക്രിമെന്റിന്റെ (Rs. 1125) ആനുകൂല്യം മാത്രമാണ് 1.1.96-ൽ ലഭ്യമാനുക. അങ്ങനെ അദ്ധ്യാപകർ തമ്മിലുള്ള അന്തരം കുറക്കാൻ ഇത് ഇടയാക്കുന്നു.

കേരളത്തിലെ Ph.D ബിരുദധാരികളായ കോളേജ് അദ്ധ്യാപകർ ഏഴ് വിഭാഗങ്ങളാണുള്ളത് (1) 1986-നു മുമ്പ് Ph.D. സമ്പാദിച്ചവർ (2) Ph.D. തിസിസ് സമർപ്പിച്ചതിനുശേഷം സർവ്വീസിൽ പ്രവേശിക്കുകയും തുടർന്ന് ലഭ്യമാക്കുകയും ചെയ്തവർ (3) ജോലിയിൽ കയറിയതിനുശേഷം പാർട്ട് ടൈം ആയി Ph.D. എടുത്തവർ (4) FIP വഴി Ph.D എടുത്തവർ (5) UGC സ്കീമിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുള്ളവർ (6) UGC

സംകെയിലിൽ പെടുന്നവർ (7) State സംകെയിലിൽ പെടുന്നവർ. ഈ വിഭാഗക്കാർക്കും തന്നെ മുൻ പറഞ്ഞ ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ അസംതൃപ്തരാണ്

സീനിയോറിറ്റി തർക്കം

ഭരണസമയത്ത് സർവ്വീസിൽ കയറിയവരിൽ ഒരാൾ Ph.D.യുടെ ഇളവ് നേടി മൂന്നുവർഷം മുമ്പ് സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ലക്ചർ ആയപ്പോൾ ഇതിൽ ആരാണ് സീനിയർ എന്ന തർക്കം ഉടലെടുത്തു. സർക്കാർ കോളേജ് അദ്ധ്യാപകരുടെ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റിൽ ആദ്യം സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ആയവർ മൂന്നിലെത്തി ഇതും കൂടാതെ Reader ആണോ സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ലക്ചർ ആണോ സീനിയറാണ് മറ്റൊരു ചോദ്യവും ഉയർന്നു. സീനിയർ ആകുന്നയാൾ വകുപ്പ്തലവനാകാൻ ഇടയുണ്ട്. ഈ പ്രശ്നം ഏതായാലും ഇപ്പോൾ കോടതിയിൽ എത്തിനിൽക്കുകയാണ്. ഗവേഷണത്തിൽ താല്പര്യമുള്ള ഒരു റീഡർ ഭരണാചാര്യതലമേറ്റുടുത്ത് സമയം നഷ്ടപ്പെടുത്തുമെന്ന് കരുതുന്നില്ല.

പ്രൊഫസർ തസ്തിക അപ്രാപ്യം

ഇന്നത്തെ സാഹചര്യത്തിൽ റീഡർമാരായവർക്കും ഇപ്പോൾ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള പ്രൊഫസർ തസ്തികയുടെ ശൃംഗം അനുഭവിക്കാൻ വിഷമാണെന്ന് താഴെ പറയുന്ന വസ്തുതകളിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാകും. 29-ാം വയസ്സിലും 27-ാം വയസ്സിലും Ph.D. എടുത്ത് ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചതും 22-ാം വയസ്സിൽ ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചതിനുശേഷം ഫർട്ട് ടൈം ആയി Ph.D. എടുത്തവരുമായ മൂന്നുവിഭാഗക്കാരുടെ നില പരിശോധിക്കാം. വിശദാംശങ്ങൾ താഴെ പട്ടികയിൽ കൊടുത്തിരിക്കുന്നു.

പട്ടിക

വിഭാഗം	സർവ്വീസിൽ ചേരുന്ന ഡയം	റീഡർമാർ വേണ്ട സർവ്വീസ്	പ്രൊഫസർമാർ വേണ്ട പദവികൾ	പ്രൊഫസർമാർ വേണ്ടുന്ന ഡയം
1	29 വയസ്	16 വർഷം	10 വർഷം	55
2	27 വയസ്	"	"	53
3	22 വയസ്	"	"	48

ഇതിൽ ഒന്നാംവിഭാഗക്കാരന് റീഡറാകാൻ അർഹത കിട്ടുന്നില്ല. രണ്ടാംവിഭാഗക്കാരന് 2 വർഷം പ്രൊഫസറായി തുടരാം. (തസ്തിക ലഭിക്കാനുള്ള കാലതാമസം കണക്കിലെടുക്കാതെ) കേവലം രണ്ടുവർഷം മാത്രം ലഭിക്കേണ്ട പോസ്റ്റിന് മറ്റ് പല യോഗ്യതകളും വേണം. മൂന്നാമത്തെ വിഭാഗക്കാരന് 7 വർഷം പ്രൊഫസറായി തുടരാം. എന്നാൽ ഈ വിഭാഗത്തിൽപെട്ട എത്ര അദ്ധ്യാപകർ കേരളത്തിൽ ഉണ്ടാകും. വിരലിൽ എണ്ണാവുന്നവർ മാത്രം. ഈ വിഭാഗക്കാരിൽ പലരും പ്രോത്സാഹനമൊന്നും കിട്ടാതെ ഇടയ്ക്കുവെച്ച് ഗവേഷണം നിറുത്തിയവരാണ്. അങ്ങനെ വരുമ്പോൾ UGC നിയോഗിക്കുന്ന വിദഗ്ദ്ധരുടെ മുന്നിൽ ഇവർ പിന്നള്ളപ്പെടാനാണ് സാദ്ധ്യത. ചുരുക്കിപ്പറഞ്ഞാൽ നിശ്ചി

തസർവ്വീസുള്ള റീഡർമാർക്കുമേലും പ്രൊഫസർമാർക്കുമേലും കിട്ടാൻ പോകുന്നില്ല

തൊഴിലില്ലായ്മ രൂക്ഷമായ കേരളത്തിൽ 30-35 വയസാകുമ്പോൾ ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുന്ന ഒരു വ്യക്തിക്ക് ലഭിക്കുന്നത് 25 വർഷത്തെ സർവ്വീസ് മാത്രമാണ് ഈ സാഹചര്യത്തിലും പ്രൊഫസർമാർക്കും ലഭിക്കാതെ പോകാനുള്ള സാദ്ധ്യത വർദ്ധിക്കുന്നു. റിട്ടയർമെന്റ് ശമ്പളം 60 ആയി നിജപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത് (കേരളത്തിലല്ല) മുന്നിൽ കണ്ടുകൊണ്ടാണ് കമ്മീഷൻ നിർദ്ദേശങ്ങൾ സമർപ്പിക്കുന്നതെന്ന് ഇവിടെ വിസ്മരിക്കാനാവില്ല

പ്രൊഫസറാകാൻ 10 വർഷത്തെ സർവ്വീസ് വേണമെന്ന് യുക്തിക്ക് നിരക്കാത്ത ഒരു കാര്യമാണ് പുതിയ നിർദ്ദേശമനുസരിച്ച് സീനിയർ ലക്ചററാകാൻ 7 വർഷത്തെ സർവ്വീസ് മതി (1986-ൽ 8 വർഷം) അതുപോലെതന്നെ സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ലക്ചർ ആകാൻ 6 വർഷത്തെ സർവ്വീസ് മതി (1986-ൽ 8 വർഷം) അടുത്ത ഗ്രെയ്ഡായ പ്രൊഫസറാകാൻ സാമാന്യ യുക്തിയനുസരിച്ച് 5 വർഷത്തെ സർവ്വീസ് ആണല്ലോ വേണ്ടത് (ഇഥാകമാ 7+6+5 വർഷം).

പ്രൊഫസർ പോസ്റ്റ് ഓപ്പൺ റിക്രൂട്ട്മെന്റ് വഴി നീക്കം തന്നെയാണ് നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്നത്. ഈ പോസ്റ്റിലേക്ക് മത്സരിക്കാൻ കേരളത്തിലെ കോളേജാദ്ധ്യാപകന് 26 വർഷത്തെ പരിചയം വേണ്ടിവരും. മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളിൽപ്പെട്ടവർക്ക് 23 വർഷവും. ഓപ്പൺപോസ്റ്റിന് സാധാരണ കുറഞ്ഞ സർവ്വീസാണ് ആവശ്യപ്പെടാറ്. ഉദാഹരണത്തിന് 15 വർഷത്തെ സർവ്വീസും മറ്റ് യോഗ്യതകളും.

ഇതിനേക്കാൾ രസകരമായ ഒരു സത്യം ഈ കമ്മീഷന്റെ റിപ്പോർട്ടനുസരിച്ച് 1.1.96ൽ റിഡറാകുന്ന ഒരാൾ പ്രൊഫസറാകാൻ (10 വർഷം കഴിഞ്ഞ്) അർഹത നേടുമ്പോഴേക്കും ഈ കമ്മീഷന്റെതന്നെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ബാധകമാകേണ്ട കാലാവധി കഴിഞ്ഞിരിക്കുമെന്നതാണ്. 1.1.2006 മുതൽ പുതിയ കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകളാണല്ലോ ബാധകം.

ചില നിർദ്ദേശങ്ങൾ

- (1) 1996-ലെ കമ്മീഷന്റെ പരിധി 1.1.2006നു മുമ്പ് അവസാനിക്കുന്നു. ഈ പരിധിക്ക് മുമ്പ് പ്രൊഫസർ ലഭിക്കുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റം നടപ്പാക്കണമെങ്കിൽ സർവ്വീസ് റെറ്റാലൂം 18 ആയി ചുരുക്കണം. (1996-ൽ Ph.D.യുടെ ഇളവ് നേടി ഒരാൾ സെലക്ഷൻ ഗ്രെയ്ഡ് ലക്ചർ ആയി എന്നിരിക്കട്ടെ. ഇതോടുകൂടി 8 വർഷം സർവ്വീസ് കൂടി ചേരുമ്പോൾ 18 വർഷമാകുന്നു. അപ്പോൾ 1.1.2004 മുതൽ സ്ഥാനം കിട്ടിത്തുടങ്ങുന്നു.) 30 വർഷത്തിനു മുകളിൽ സർവ്വീസുള്ളവർ ഇന്ന് കോളേജിൽ ജോലിചെയ്യുന്നുണ്ട്.

13 വർഷം കഴിഞ്ഞാൽ മറ്റൊരു ഗ്രേഡ് ഇല്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ ആകെ 18 വർഷം കഴിഞ്ഞ എല്ലാ വർക്കും പ്രൊഫസർ ഗ്രേഡ് കൊടുക്കണം. പ്രൊഫസർ designation കൊടുക്കാൻ ബുദ്ധിമുട്ടാണെങ്കിൽ തത്തുല്യമായ ശമ്പളസ്കെയിലുള്ള മറ്റൊരു ഗ്രേഡ് നൽകണം. ഉദാ: സീനിയർ സെലക്ഷൻ ഗ്രേഡ് ലക്ചറർ എന്ന പേരുകൊണ്ട് ഇക്കാര്യത്തിൽ യു.ജി.സി ചെയർമാനായിരുന്ന പ്രൊഫ. യു.പി.എസ് 1987-ലെ അഭിപ്രായം അംഗീകരിക്കാവുന്നതാണ്. 1986-ൽ സെലക്ഷൻ ഗ്രേഡ് ലക്ചററുടേയും റീഡറുടേയും സ്കെയിലിൽ ഏകീകരിച്ചപ്പോൾ Ph.Dയും മറ്റ് യോഗ്യതകളും ഉള്ളവരെ റീഡറായി നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യണമെന്ന് അദ്ദേഹം നിർദ്ദേശിക്കുകയുണ്ടായി.

- (2) സീനിയർ ലക്ചറർ ആകാൻ മാത്രമല്ല, മറ്റ് ഗ്രേഡുകളിലേക്കുമുള്ള പ്രൊഫസർമാർക്കും Ph.D.യുടെ മൂന്നു വർഷത്തെ ഇളവ് അനുവദിക്കണം.
- (3) 86-ൽ നിർദ്ദേശിച്ചതുപോലെ റീഡർമാർക്കും പ്രൊഫസർമാർക്കും ജോലിദാരത്തിലുള്ള കുറവ് തുടർന്നും നൽകണം. ലക്ചർമാർക്കും ഇത് ബാധകമാക്കുന്ന കാര്യം പരിഗണിക്കണം.
- (4) നിലവിലുള്ള പോസ്റ്റുകൾ upgrade ചെയ്ത് യോഗ്യതയുള്ള എല്ലാവരേയും റീഡർമാരാക്കണം.

- (5) 1.1.86-ൽ 12 വർഷത്തിൽ കുറയാത്ത സർവ്വീസും മറ്റ് യോഗ്യതകളുമുള്ളവർക്ക് മുൻകാല പ്രൊഫസർമാരുടെ 1.1.86 മുതൽ റീഡർ തസ്തിക അനുവദിച്ചുകൊടുക്കണം.
- (6) റെറ്റയർഡ് പോസ്റ്റിലേക്കുള്ള പ്രൊഫസർമാരുടെ പരിചയം 20 വർഷത്തിൽ നിന്ന് 15 ആയി കുറവ് ചെയ്യണം.
- (7) റെറ്റയർഡ് കമ്മീഷൻ ഗുഹർശകൾ 1.1.2006-നു മുമ്പ് അനുഭവിച്ചിട്ടില്ലാത്തവർക്ക് റീട്ടയർഡ് ചെയ്യണം.
- (8) റിട്ടയർമെന്റ് പ്രായം UGC നിർദ്ദേശിക്കുന്നതുപോലെ ഉയർത്തണം.
- (9) സർവ്വീസ് റെറ്റയർഡ് കണക്കാക്കുന്നത് കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ സർവ്വീസ് മുഴുവനും ചേർത്തുകൊണ്ടാകണം.
- (10) SLETന്റെ നിലവാരം തകരാരിരിക്കാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാർ അതിവേഗം പരിശോധിക്കണം.
- (11) സർവ്വീസിലിരിക്കുന്ന അധ്യാപകരെ Ph.Dയ്ക്ക് റെറ്റയർഡ് ചെയ്യുന്നതിനുള്ള കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ ടെസ്റ്റിംഗ് നിന്ന് പൂർണ്ണമായും ഒഴിവാക്കണം.
- (12) KSR 28(A) അനുസരിച്ചുള്ള പെ ഫിറ്റേഷൻ പരിധി നിശ്ചയിക്കാതെ എല്ലാ ശമ്പളസ്കെയിലുകാർക്കും ബാധകമാക്കണം.



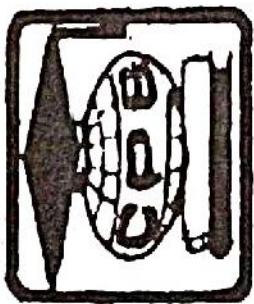
ടി.കെ.എം. എഞ്ചിനീയറിംഗ് കോളേജിൽ എ.കെ.പി.സി.ടി.എ.യ്ക്ക് വമ്പിച്ച വിജയം

കൊല്ലം ടി.കെ.എം. എഞ്ചിനീയറിംഗ് കോളേജ് കൗൺസിലിലേക്ക് നടന്ന വാശിയേറിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ പി.സി.ടി.എ. സ്ഥാനാർത്ഥികളെ പരാജയപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് രണ്ടുസീറ്റും എ.കെ.പി.സി.ടി.എ നേടി. സംഘടനയുടെ സജീവ പ്രവർത്തകരായ ശ്രീ. കെ.എ. മീതിയാനും ശ്രീ. കെ. മധുസൂദനൻപിള്ളയും വിജയിച്ചു.

കോഴിക്കോട് സർവകലാശാല അക്കാദമിക് കൗൺസിൽ

കോഴിക്കോട് സർവകലാശാല അക്കാദമിക് കൗൺസിലിലേക്ക് മത്സരിച്ച എ.കെ.പി.സി.ടി.എ, എ.കെ.ജി.സി.ടി.എ, പി.സി.ടി.എ. സംയുക്ത സ്ഥാനാർത്ഥികൾ ഭൂരിപക്ഷം സ്ഥാനങ്ങളും കരസ്ഥമാക്കി. വിജയിച്ച എ.കെ.പി.സി.ടി.എ സ്ഥാനാർത്ഥികൾ:

ഇംഗ്ലീഷ്	എ.ബി. അബ്ബാസ്	പി.എസ്.എം. കോളേജ്, തിരുരങ്ങാടി
മലയാളം	കെ.യു. അരുണൻ	ശ്രീനാരായണകോളേജ്, നാട്ടിക
മാതൃഭാഷാ	എം. താഹിർ	ഫറൂഖ് കോളേജ്, ഫറോക്ക്
ഫിസിക്സ്	എം. ഷൗക്കത്തലി	എം.ഇ.എസ്. കോളേജ്, മമ്പാട്
ഹിസ്റ്ററി	ഇ. രാജൻ	ശ്രീ. കേരളവർമ്മകോളേജ്, തൃശൂർ
പൊളിറ്റിക്കൽ സയൻസ്	സി.എം. ജയിസ്	സെന്റ് മേരീസ് കോളേജ്, സുൽത്താൻബത്തേരി
സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ്	കെ.എസ്. ജയചന്ദ്രൻ	ശ്രീ കേരളവർമ്മ കോളേജ്, തൃശൂർ
സോഷ്യോളജി	ഡി. ദാമോദരൻനമ്പൂതിരി	ഗുരുവായൂരപ്പൻകോളേജ്, കോഴിക്കോട്
യൂറോപ്യൻ ലാംഗ്വേജസ്	പി. രാജലക്ഷ്മി	മലബാർ ക്യൂസ്റ്റോഡിയൻ കോളേജ്, കോഴിക്കോട്
കോമേഴ്സ്	എ. ശിവരാമൻ	എൻ.എസ്.എസ്. കോളേജ്, മഞ്ചേരി



ചെർതല കോളേജ് ഓഫ് ആർട്ട്സ് & സയൻസ്

CHERTHALA - FAX : 0478 - 81 2098

© : 0478 814222 Resi: 04829-75222, 75412

A new Era in Information Super Highway

ചെർതല കോളേജ് ഓഫ് ആർട്ട്സ് & സയൻസ്

(Fully Air Conditioned)

- ✿ P.G.D.C.A
- ✿ D.C.A
- ✿ GULFPACKAGE

- ✿ B.Com. + D.C.A.
- ✿ P.D.C. + C.C.A.

◀ Courses Offered ▶

“INTERNET MANAGEMENT”

The most advanced course in global communication network
Qualification D.C.A. and above

Special Offer: Computer classes on Sundays, closed holidays and evenings for employees and regular college students. Short - term courses in D. T.P., Autocad, Office Automation

ചെർതല കോളേജ് ഓഫ് ആർട്ട്സ് & സയൻസ്

The technical wing of

ചെർതല കോളേജ് ഓഫ് ഹോസ്റ്റ് ഗ്രാജുവേറ്റ്സ്

- M.A.(Eng)
- M.A.(Mal)
- M.A. (Hist.)
- M.A.(Eco.)
- M.Com.(Finance)

- B.Com. (Electronics & Computer)
- B.Com. (Tourism & Hotel Management)
- B.Com. (Co.op.)
- B.A.(Eco.)
- P.D.C. (III & IV)

◀ Courses in full swing ▶

Replenished LIBRARY with copious collection of advanced and authentic books.

Principal

കേരളം വീണ്ടും മാതൃകയാവുന്നു

ഡോ: വി. രാജേന്ദ്രൻനായർ, വി.ടി.എം.എൻ.എസ്.എസ്. കോളേജ്, യന്മുവച്ചപ്പുരം

നമ്മുടെ രാജ്യത്ത് ഇതേവരെ അനുവർത്തിച്ചുവന്ന തൃപ്തികരമായ ഭരണസംവിധാനത്തിന്റെ സഭാ വാവിശേഷങ്ങൾ പലതാണ്. നയരൂപീകരണത്തിലും നിർവ്വഹണത്തിലും നിലനിൽക്കുന്ന അമിതമായ കേന്ദ്രീകരണം, നിലവിലുള്ള ജനപ്രതിനിധ്യ വ്യവസ്ഥയുടെ പരിമിതികൾ, ഉദ്യോഗസ്ഥഭരണത്തിന്റെ ദൃഢമായ സൂക്ഷ്മിതയും ഔദ്യോഗികതകളും, നൂലാമാലകളും അധികാര കേന്ദ്രീകരണത്തിന്റെ സന്തതസാഹചര്യമായ അഴിമതിയും സാമൂഹികപാതവും, വികസനപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ നേട്ടകോട്ടങ്ങൾ വിലയിരുത്തുവാനോ കോട്ടങ്ങൾ തക്ക സമയത്ത് പരിഹരിക്കുവാനോ ഉള്ള കാര്യക്ഷമമായ സംവിധാനത്തിന്റെ അപര്യാപ്തി, ആസൂത്രണത്തിലും നടത്തിപ്പിലും ജനപങ്കാളിത്തകുറവ്, നിതിപൂർവ്വകമായ മുൻഗണനാ ക്രമമില്ലായ്മ, ദുർവ്യയം തുടങ്ങി പോരായ്മകളുടെ പട്ടിക നീണ്ടുപോകുന്നു.

ഈ പോരായ്മകളും അവ സൃഷ്ടിക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങളും പരിഹരിക്കുന്നതിനായി വികേന്ദ്രീകൃത ആസൂത്രണവും തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ശക്തിപ്പെടുത്തലും ഉണ്ടായേ മതിയാവൂ എന്ന് പറഞ്ഞുതുടങ്ങിയിട്ട് നാലു പതിറ്റാണ്ടുകൾ പിന്നിട്ടിരിക്കുന്നു. പഞ്ചായത്തീരാജ് സംവിധാനം ശക്തമാക്കുന്നതിൽ കൂടി മാത്രമേ ഭരണരംഗത്ത് നീതിയും സുതാര്യതയും ഉറപ്പുവരുത്താനാവൂ. നാടിന്റെ പ്രശ്നങ്ങളെ നേരിൽകണ്ടുകൊണ്ടുള്ള വികസനസമീപനം ഉൾക്കൊള്ളുവാനും വികസനപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ നീതിപൂർവ്വകമായ മുൻഗണനാ ക്രമവും ജനകീയപങ്കാളിത്തവും ഉറപ്പുവരുത്തുവാനും അത് കൂടിയേതീരു. പദ്ധതി നടത്തിപ്പിലും ഭരണരംഗത്തുമുള്ള അമിതമായ ചെലവ് ഒഴിവാക്കുവാനും കാര്യശേഷി വർദ്ധിപ്പിക്കുവാനുമെല്ലാം പ്രാദേശിക സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ ശക്തമാക്കേണ്ടതാണ് എന്നതിൽ ആർക്കും എതിരഭിപ്രായമുണ്ടാവില്ല. ഇത്രയേറെ സാധ്യതകളുള്ള വികേന്ദ്രീകരണപരമായ ജനങ്ങൾ ആഗ്രഹിക്കുന്ന രീതിയിൽ ഇതുവരെ നടപ്പിലാക്കാൻ സാധിക്കാതെ പോയതെന്തെങ്കിലും കാരണമെന്ന ചോദ്യം ഈ ഘട്ടത്തിൽ ഉയർന്നുവന്നേക്കാം. കഴിഞ്ഞ നാല്പത്തിയഞ്ചിലധികം വർഷങ്ങൾക്കിടയിൽ ഭാരതത്തിലും, കേരളത്തിലും നിരവധി ശ്രമങ്ങൾ ഈ രംഗത്തുണ്ടായിട്ടുണ്ട്. അശോക്മേത്ത കമ്മിറ്റി മുതൽ ഒരു ഡസ്റ്റനിൽപരം കമ്മിറ്റികൾ വിവിധ ഘട്ടങ്ങളിൽ പഠനം നടത്തുകയും പരിഹാരങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാൻ ശ്രമിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഈ ശ്രമങ്ങൾക്കൊന്നും വിജയം കാണുവാനായില്ല. അതിനു മുഖ്യകാരണം ഭരണഘടനാപരമായി പഞ്ചായത്തീരാജ് സംവിധാനത്തിന് ഉണ്ടാകേണ്ട പിൻബലം നൽകുവാ

നോ, ദേശവ്യാപകമായ ഒരു ഘടന രൂപപ്പെടുത്തുവാനോ അവർക്ക് കഴിഞ്ഞിരുന്നില്ല എന്നതാണ്.

എന്നാൽ 73, 74 ഭരണഘടനാഭേദഗതി രാജ്യത്തെ പഞ്ചായത്തീരാജ് സംവിധാനത്തിൽ അടിസ്ഥാനപരമായ പല മാറ്റങ്ങളും സൃഷ്ടിച്ചിരിക്കുകയാണ്. ഈ മാറ്റങ്ങളിൽ ഏറ്റവും മുഖ്യമായവ:-

- (1) കേവലം മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശകരണങ്ങൾ എന്ന നിലയിൽ നിന്നും പഞ്ചായത്ത് രാജ് നഗരപാലികവ്യവസ്ഥ ഭരണഘടനാപരമായി അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടു. അത് ഭരണഘടനാ പിൻബലമുള്ള ഒരു സ്ഥിര സംവിധാനമായി മാറി. തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലേയ്ക്കായുള്ള തെരഞ്ഞെടുപ്പ് നിർബന്ധിതവും ഭരണഘടനാനുസൃതവുമായിത്തീർന്നു.
- (2) പഞ്ചായത്തീരാജ് സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ദേശവ്യാപകമായ ഐക്യരൂപവും ഘടനയും (ശ്രീതല പഞ്ചായത്തീരാജ്) നിലവിൽവന്നു.
- (3) പദ്ധതി നിർദ്ദേശിക്കുന്നതിനും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനും പ്രാദേശികഭരണകൂടങ്ങൾക്കുള്ള അധികാരവും, പൊതുജനങ്ങൾക്കുള്ള അവകാശവും ഉറപ്പാക്കുന്ന തരത്തിൽ ശ്രാമസഭകൾ/വാർഡ്സഭകൾ നിലവിൽവന്നു.

ഭരണഘടനാ ഭേദഗതികളെ തുടർന്ന് കേരളത്തിലും പുതിയ പഞ്ചായത്തീരാജ് - നഗരപാലികാ നിയമങ്ങൾ നിലവിൽവന്നു. 1995 - ഒക്ടോബറോടെ തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട സമിതികൾ അധികാരത്തിൽ വരികയുമുണ്ടായി.

പുതിയ വികസന മാതൃക

എന്നാൽ പഞ്ചായത്തീരാജ് നിയമഭേദഗതിയിൽ കൂടി ഭരണഘടനാ ഭേദഗതികൾക്ക് നൽകുന്ന അധികാരങ്ങളും അവകാശങ്ങളും കൈയാളുവാനുമുള്ള അവസരം പുഷ്പം സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ടില്ല. ജനാധിപത്യവ്യവസ്ഥയുടെ വേരുകളുറപ്പിക്കുവാനുമുള്ള നിയമപിൻബലം സംഭാവനയെങ്കിലും അവ വിനിയോഗിക്കുവാൻ ഒരു സംസ്ഥാനവും തയ്യാറായില്ല. നമ്മുടെ സംസ്ഥാനം ജനകീയാസൂത്രണ പ്രസ്ഥാനത്തിലൂടെ ഈ ശ്രമത്തിന് തുടക്കം കുറിച്ചിരിക്കുകയാണ്. ശ്രമപഞ്ചായത്തുകൾക്ക് ഭരണഘടന വിഭാവനം ചെയ്യുന്ന പദ്ധതി നിർവ്വഹണാധികാരം പ്രയോഗിക്കുന്നതിന് മുമ്പു സംസ്ഥാനങ്ങൾ ഇനിയും നമ്മുടെ മാതൃക പിൻതുടരണം. ഭൂപരിഷ്കരണരംഗത്തും വിദ്യാഭ്യാസ വ്യവസ്ഥയിലും സാക്ഷരതയിലും ആരോഗ്യപരിപാലനരംഗത്തുമൊക്കെ മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങൾക്ക് മാതൃകയായ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനം

അധികാര വികേന്ദ്രീകരണ രംഗത്തു, മാതൃകയാകുകയാണ് നൂറ്റുളള ജനകീയ മുന്നേറ്റമാണ് ജനകീയാസൂത്രണത്തിലൂടെ വിഭാവനം ചെയ്യുന്നത്. തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സമിതികളുടെ നേതൃത്വത്തിൽ ബഹുജനപ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെയും സന്നദ്ധ സഹവകാശികളുടെയും ഒത്തുചേരലിൽ കൂടി സൃഷ്ടിക്കാവുന്ന മനുഷ്യശക്തിയുടെയും, വിഭവങ്ങളുടെയും ക്രിയായത്മകമായ വിനിയോഗം ഉറപ്പുവരുത്തുവാനാകുമെന്ന് ഇതിനിടെ തെളിയിച്ചുകഴിഞ്ഞിരിക്കുന്നു.

ശ്രാമസഭയ്ക്കുതൽ ശ്രാമസഭവരെ

1996 ഓഗസ്റ്റ് 17ന് ഔപചാരികമായി ഉദ്ഘാടനം ചെയ്യപ്പെട്ട ജനകീയാസൂത്രണ പ്രസ്ഥാനം ഒരുവർഷം പിന്നിട്ടിരിക്കുന്നു. ഇതിന്റെ ഒന്നാംഘട്ട പ്രവർത്തനം ശ്രാമസഭകളുടെ സംഘടനത്തോടുകൂടിയാണ് ആരംഭിച്ചത്. പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ഭാഗമായി വിശേഷാൽ ശ്രാമസഭകളും/വാർഡുസഭകളും സമ്മേളിക്കുന്നതിന് പുതാനും മാസങ്ങൾക്കു മുമ്പ് പഞ്ചായത്ത് രാജ് നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളനുസരിച്ചുള്ള ശ്രാമസഭകളും, വാർഡുസഭകളും എല്ലായിടത്തും നടത്തിയിരുന്നു. അവ പേരിനുവേണ്ടി മാത്രമുള്ള യോഗങ്ങളായിരുന്നു. നിയമവ്യവസ്ഥ പാലിക്കുന്നതിനു മാത്രമുള്ള യാദൃച്ഛികമായ കൂടിചേരൽ എന്ന നിലയ്ക്കപ്പറ്റം ജനപങ്കാളിത്തം ഉറപ്പിക്കുവാനോ ശ്രാമതല വികസനം ചർച്ചചെയ്യുവാനോ ഉള്ള ശ്രമം അവിടെ ഉണ്ടായില്ല. എന്നാൽ ജനകീയാസൂത്രണ പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ഭാഗമായി 96 ഒക്ടോബർ-ഡിസംബർ മാസങ്ങളിലായി ശ്രാമസഭകൾ "അധികാരം ജനങ്ങളിലേയ്ക്ക്" എന്ന സന്ദേശവും പ്രസക്തിയും വിളിച്ചോതുന്ന തരത്തിലായിരുന്നു. 14147-ശ്രാമസഭകളിലായി 27-ലക്ഷത്തിൽപരം ജനങ്ങൾ കേരളത്തിലുടനീളം പങ്കെടുത്തു. ശരാശരി 230-പേർ ഓരോ ശ്രാമസഭയിലും പങ്കെടുത്തു. ശ്രാമസഭകളിൽ ജനങ്ങൾ തങ്ങളുടെ പ്രദേശങ്ങളുടെ വികസനപ്രശ്നങ്ങൾ ഉന്നയിക്കുകയും ദീർഘനാളായി പരിഹരിക്കപ്പെടാതെ കിടന്നിരുന്നതും അടിയന്തിര സഭാവുമുള്ളതുമായ അനേകപ്രശ്നങ്ങൾക്ക് സ്ഥായിയായ പരിഹാരം സംബന്ധിച്ച് വിവിധ വിഷയങ്ങൾ ഗ്രൂപ്പുകളിൽ ചർച്ചചെയ്യുകയും ചെയ്തു. എന്നാൽ ഒരു പഞ്ചവത്സരപദ്ധതിക്കാലം കൊണ്ടുമാത്രം പരിഹരിക്കാൻ ആകാത്ത എണ്ണം പ്രശ്നങ്ങളാണ് അവിടെ ഉയർന്നുവന്നത്. ഇവയ്ക്കൊക്കെ പരിഹാരം കാണുവാൻ ജനകീയ ആസൂത്രണ പ്രസ്ഥാനത്തിലൂടെ കഴിയുമെന്ന തരത്തിലുള്ള അമിത പ്രതീക്ഷ ഒന്നാംഘട്ടത്തിൽ ശ്രാമസഭകളിൽ ഉയർന്നുവന്നിരുന്നു എന്നത് വാസ്തവമാണ്. ഇവ സാക്ഷാത്കരിക്കാൻ കഴിഞ്ഞില്ലെങ്കിൽ ഉണ്ടാകാവുന്ന ഭവിഷ്യത്തിനെ സംബന്ധിച്ച് പലരും ഉത്കണ്ഠപ്പെടുകയും ചെയ്തിരുന്നു. വികസനം എന്നാൽ റോഡുനിർമ്മാണവും, കലക്ട്രിക്കൽ കെട്ടലും മറ്റുമാണെന്ന മാതൃൽ സങ്കല്പത്തിനെ തിരുത്തിക്കുറിയ്ക്കുവാൻ ഒന്നാംഘട്ട പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായില്ല. അതിനാൽ തന്നെ ശ്രാമസഭയിൽ ഉയർന്നുവന്ന ആവശ്യങ്ങളിൽ ബഹുഭൂരിപക്ഷവും റോഡുകൾക്കും, തോടു

കൾക്കും, കെട്ടിടുകൾക്കും, പൈപ്പുരമ്പുകൾക്കും വേണ്ടിയുള്ളതു മാത്രമായിരുന്നു. ശ്രാമസഭയിലെ വിവിധ ഗ്രൂപ്പുകളിൽ ഉയർന്നുവന്ന പ്രശ്നങ്ങളും നിർദ്ദേശങ്ങളും പഞ്ചായത്ത് മുനിസിപ്പൽ തലത്തിൽ ക്രോഡീകരിച്ചും ശ്രാമപഞ്ചായത്തുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ദൃഢീയ വിവരങ്ങൾ സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകരുടെയും ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെയും സഹായത്തോടെ ശേഖരിച്ചുകൊണ്ട് ശ്രാമത്തിന്റെ ഭൂമിശാസ്ത്രവും അനുബന്ധ വിവരങ്ങളും വേഗത്തിൽ പഠിക്കുന്നതിനായുള്ള ശ്രമപരന പര്യടനങ്ങളും (transect-walk), ചരിത്രസെമിനാറുകളും സംഘടിപ്പിച്ചതു കൊണ്ടും നേടിയ വിവരങ്ങളെ ഒരു പൊതുഘടനയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി വികസന റിപ്പോർട്ടുകൾ തയ്യാറാക്കി. 1048 വികസനറിപ്പോർട്ടുകൾ ഈ രീതിയിൽ സംസ്ഥാനത്തു രൂപംകൊണ്ടു. അവ ഓരോന്നും നമ്മുടെ നാടിന്റെ ഓരോ ശ്രാമത്തിന്റെയും, നഗരത്തിന്റെയും ഏറ്റവും നൂതനമായ 'വിവര ബാങ്കുകളായി' മാറി.

പഞ്ചായത്തിന്റെ വികസനറിപ്പോർട്ടിൽ പറഞ്ഞ കാര്യങ്ങൾ വികസന സെമിനാറുകളിൽ ചർച്ചചെയ്യപ്പെട്ടു. വിവിധ വാർഡുകളിൽ നിന്നുള്ള പ്രതിനിധികളും ജനപ്രതിനിധികളും റിപ്പോർട്ടിൽ സൂചിപ്പിച്ചിരുന്ന അസംഖ്യം വികസന പ്രശ്നങ്ങൾ ചർച്ചചെയ്യുകയും അവയ്ക്ക് മുൻഗണനാക്രമം നിശ്ചയിക്കുകയും ചെയ്തു. മുൻഗണനാക്രമം സംബന്ധിച്ച മാനദണ്ഡങ്ങൾ അവിടെ ഉരുത്തിരിഞ്ഞുവന്നു.

മുൻഗണന നിശ്ചയിക്കപ്പെട്ട പരിഹാര നിർദ്ദേശങ്ങളെ പ്രോജക്ടുകളായി മാറ്റുവാനുള്ള കർമ്മസമിതികളെ സെമിനാറിൽ പങ്കെടുത്തവരിൽ നിന്നും തിരഞ്ഞെടുക്കുകയുണ്ടായി. രണ്ടോ മൂന്നോ ദിവസത്തെ പരിശീലനം കൊണ്ട് പകർന്നുനൽകുവാൻ കഴിയുന്നതിലേറെ വൈദഗ്ദ്ധ്യം ആവശ്യമുള്ള ഒരു ജോലിയായിരുന്നു പ്രോജക്ട് തയ്യാറാക്കൽ. ആയിരക്കണക്കിനു സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരുടെ രാപകവില്ലാതെയുള്ള അധാനത്തിന്റെ ഫലമായി കേരളത്തിലൊട്ടാകെ ഒന്നരലക്ഷത്തിലേറെ പ്രോജക്ടുകളാണ് എഴുതി തയ്യാറാക്കപ്പെട്ടത്.

ഓരോ പഞ്ചായത്തിന്റെയും നഗരസഭയുടെയും പദ്ധതിരേഖ തയ്യാറാക്കുക എന്നതായിരുന്നു അടുത്തഘട്ടം. നാലാംഘട്ട പരിശീലനത്തിൽ വച്ച് പദ്ധതിരേഖ തയ്യാറാക്കുന്നതിനുള്ള പരിശീലനം നൽകി. സംസ്ഥാനത്തിന്റെ ഓരോ മേഖലകളിലേയും ധനവിനിയോഗം സംബന്ധിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങളും പരിശീലനത്തിൽ നൽകുകയുണ്ടായി. അതോടൊപ്പം സർക്കാരും പ്ലാനിംഗ് ബോർഡും പ്രഖ്യാപിച്ചതുപോലെ പദ്ധതി അടങ്കലിന്റെ 40% തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് അനുവദിച്ചുകൊണ്ടുള്ള വിശദവിവരങ്ങളും പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ടു. മൊത്തം ജനസംഖ്യയും പട്ടികജാതി/പട്ടികവർഗ്ഗ ജനസംഖ്യയും അടിസ്ഥാനമായി സീക്രീച്ചുകൊണ്ട് ഓരോ തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനത്തിനും പദ്ധതി വിഹിതമായി ആദ്യവർഷം ലഭിക്കാൻ പോകുന്നതു കണക്കാക്കിയിരുന്നു. മുൻകാലത്തൊരിക്കലും ഒരു തദ്ദേശ സ്വയംഭരണസ്ഥാപനത്തിനും ലഭ്യമായിട്ടില്ലാത്തത്രയുകയാണ് - ഈ രീതിയിൽ ഓരോ പഞ്ചായത്തിനും

മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലും അനുവദിച്ചുകിട്ടിയത് എന്നാൽ മുൻപു
 നന്നായിട്ട് തയ്യാറാക്കിയ പ്രോജക്ടുകളുടെ ബാഹുല്യം
 സൃഷ്ടിച്ച ഡിമാന്റിനെയും അനുവദിച്ചുകിട്ടിയ തുകയേയും
 തമ്മിൽ പൊരുത്തപ്പെടുത്തുവാൻ പല പ്രാദേശിക ഭരണ
 സ്ഥിതിക്കും കഴിഞ്ഞില്ല. കോടിക്കണക്കിനു രൂപയുടെ
 പ്രോജക്ടുകളും, ഏതാനും ലക്ഷങ്ങൾ മാത്രമുള്ള പദ്ധതി
 വിഹിതവും എന്ന അസന്തുലിതമാണുണ്ടായത്. ഈ അവ
 സ്ഥയിൽ യുക്തിസഹമായ ചില തിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾക്ക്,
 പ്രോജക്ടുകളുടെ കാര്യത്തിൽ, ഓരോ തദ്ദേശസ്വയംഭരണ
 സ്ഥാപനവും നിർബന്ധിതമായി ഈ തിരഞ്ഞെടുപ്പ്
 ശാസ്ത്രീയവും ജനാഭിമാന്ദ്യപ്രകാരവുമായിരിക്കണമെന്ന് ഉറപ്പു
 വരുത്തുവാനായി ഓരോ പഞ്ചായത്തിന്റെ /
 മുനിസിപ്പാലിറ്റിയുടെയും വികസനതന്ത്രത്തെ രൂപപ്പെടുത്തി
 പ്രമേയമായി അംഗീകരിക്കുവാനും നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടു.

തദ്ദേശ സ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങൾ പ്രാഥമികാംഗീകാരം
 നൽകിയ പദ്ധതി രേഖകളും പ്രോജക്ടുകളും വിശദമായി
 പരിശോധിച്ച് ഭരണപരവും ധനപരവുമായ അംഗീകാര
 തിനർഹമാക്കിത്തീർക്കുക എന്ന സുപ്രധാനമായ ചുമത
 ലയാണ് അടുത്തതായി ജനകീയാസൂത്രണ പ്രസ്ഥാനത്തിന്
 നിർവഹിക്കാനുണ്ടായിരുന്നത്. പ്രാദേശിക കർമ്മസമിതി
 കളുടെ വൈദഗ്ദ്ധ്യക്യാമ്പ് കൊണ്ടുണ്ടായ സാങ്കേതിക
 പോരായ്മകളെ കണ്ടെത്തി പരിഹരിക്കുവാൻ കഴിവുള്ള
 സന്നദ്ധ സാങ്കേതിക സമിതികളെ (VTC) ഓരോ ബ്ലോക്കി
 ലും മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലും നിയമിക്കേണ്ടിവന്നത് ഈ
 സാഹചര്യത്തിലാണ്. കേരളത്തിലെ ഓരോ ഗ്രാമത്തിലും
 ലഭ്യമായ വളരെ സമ്പന്നമായ മനുഷ്യവിഭവശേഷിയെ കാര്യ
 ക്ഷമമായി വിനിയോഗിക്കാൻ പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ആദ്യഘ
 ങ്ങത്തിൽ കഴിഞ്ഞില്ല. ആ ക്യാമ്പ് നികത്തുന്നതരത്തിലാണ്
 സന്നദ്ധസാങ്കേതിക സമിതി രൂപീകരിച്ചത്. (VTC)
 പദ്ധതിരേഖകളും, പ്രോജക്ടുകളും തിരുത്തലുകൾ നിർദ്ദേ
 ശിച്ച് അവയെ പ്രവർത്തനയോഗ്യമാക്കുവാനുള്ള ഉത്തര
 വാദിത്വമാണ് VTC അംഗങ്ങളിൽ നിക്ഷിപ്തമായത്. ഈ
 ദ്യാഗിക ജീവിതത്തിൽ നിന്നും വിടപാട് തങ്ങളുടെ
 കൃത്യബാധകളിൽ മാത്രം ഒരുങ്ങിക്കഴിഞ്ഞിരുന്ന ആയിര
 കണക്കിന് കർമ്മധനരെ സന്നദ്ധപ്രവർത്തന രംഗത്തേക്ക്
 കൊണ്ടുവരുവാൻ ഇതിലൂടെ സാധിച്ചിട്ടുണ്ട്.

സംസ്ഥാനത്തെ ത്രിതല പഞ്ചായത്തുകളിൽ ബഹുഭൂ
 രീപക്ഷവും ഇതിനിടെ പദ്ധതിരേഖകൾ തയ്യാറാക്കി
 സമർപ്പിക്കുകയും പദ്ധതി വിഹിതത്തിന്റെ ഒന്നാംഘട്ട
 തുക സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.

1996-ന്റെ ബാക്കിപത്രം

കേരളത്തിന്റെ ഭാവി ആകെ മാറ്റിതീർക്കുവാൻ കഴി
 വുള്ള കർമ്മ ചൈതന്യത്തിന്റെ അക്ഷയഖനികൾ വെട്ടി
 ത്യാക്കുവാൻ ജനകീയാസൂത്രണ പ്രസ്ഥാനത്തിന് ഇതി
 നകം സാധിച്ചിട്ടുണ്ട്. കല്ലാശ്ശേരിയിൽ തുടങ്ങിയ ജന
 കീയ മുന്നേറ്റം കുറമ്പൻ മുഴിയിലും, മീൻവല്ലത്തും കൂട്ടക്ക

ടവിലവും, വാണിയത്തമ്പലത്തും, കൊടകരയിലും അങ്ങനെ
 100-കണക്കിന് ഗ്രാമങ്ങളിൽ സാധ്യമായി വർഷങ്ങളായി
 ജനങ്ങൾ പ്രതിക്ഷേപിച്ചിരുന്ന വികസന പ്രവർത്തനങ്ങൾ,
 പതിറ്റാണ്ടുകളായി മുടങ്ങിക്കിടന്നിരുന്നവ, ഉദ്യോഗസ്ഥ അല
 സതയുടെ മാറാവുകൾ കെട്ടിക്കിടന്നിരുന്ന കർമ്മ പദ്ധതി
 കൾ പലതും ഏതാനും നാളുകൾ കൊണ്ട് യാഥാർത്ഥ്യമാ
 ക്കുവാൻ ഈ ജനകീയ മുന്നേറ്റത്തിന് കഴിഞ്ഞു എന്ന
 തിന്റെ റിപ്പോർട്ടുകൾ ദിനംപ്രതി വന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു.
 മൂന്നുദിവസം 3600 - മനുഷ്യ അധ്വാനനം, 30,000
 മണൽചാക്കുകൾ, 30 kg - പ്ലാസ്റ്റിക് നൂൽ, കിടയറ്റ സാങ്കേ
 തിക സംഘാടന നേതൃത്വം എന്നിവ ഒത്തുചേർന്നപ്പോൾ
 വാണിയംകുളം പഞ്ചായത്തിലെ ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് ഫാട്രേ
 ലരം പ്രയോജനക്ഷമമായി മാറി. വള്ളിക്കുന്നിൽ രണ്ടര
 സഹസ്രം പേർ കൈകോർത്തപ്പോൾ നൂറ് ഏക്കർ വരുന്ന
 കൃഷിസ്ഥലത്ത് വെള്ളം എത്തിക്കുവാൻ അര ദിവസം
 കൊണ്ടു കഴിഞ്ഞു വെറും രണ്ടരദിവസം കൊണ്ട് ഭാരത
 പുഴയിൽ കൂട്ടക്കടവുകാർ തടയണ പണിതു. 2500-പേരുടെ
 20-മണിക്കൂർ നേരത്തെ അദ്ധ്വാനംകൊണ്ടാണ് 300
 മീറ്ററിലേറെ വരുന്ന തടയണ കെട്ടിയത്. കയ്യൂർ-
 ചീമേനിയിൽ 596 സ്കൂൾകുട്ടികളും, 17-അധ്യാപകരും
 ഒത്തുചേർന്നപ്പോൾ കുട്ടികൾക്ക് ഇരുന്ന് പഠിക്കുവാനുള്ള
 4 പ്ലാസ്കൂളുകളായി. ഈ രീതിയിൽ നാടിനു ഉണർവു
 ന്ദാകുന്ന തരത്തിൽ ജനകീയ കൂട്ടായ്മയുടെ വിജയഗാഥ
 കൾ ഉയർന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു. അങ്ങനെ നമ്മുടെ ജന
 അളിൽ വർഷങ്ങളായി ഉറച്ചുപോയ വികസനബോധം
 റോഡിനും, തോടിനും, കല്ലുതിനും വേണ്ടി മാത്രമുള്ളതാ
 യിരുന്നുവെങ്കിൽ ആ സ്ഥാനത്ത് സ്ഥായിയായ വികസന
 മെന്നാൽ ഗ്രാമത്തിന്റെ തനിമയിൽ ഊന്നിക്കൊണ്ടുള്ള
 കർമ്മപരിപാടികളാണെന്ന പുതിയ സംസ്കാരം ഉയർന്നു
 വന്നിരിക്കുന്നു.

ഒരു മഹത്തായ ജനകീയ വിദ്യാഭ്യാസപരിപാടിയായി
 ഈ പ്രസ്ഥാനം മാറിക്കഴിഞ്ഞു. നിരവധി പരിശീലനങ്ങ
 ളിലൂടെയും, സംഘാടനത്തിലൂടെയും സൃഷ്ടിപരമായ
 പ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെയും സ്വന്തം കഴിവുകളെ മാറ്റുരച്ചു
 നോക്കിയാൽ നൂറുകണക്കിന് ഉദ്യോഗസ്ഥരും, വിദഗ്ധ
 രും സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകരും അടങ്ങുന്ന ഒരു പ്രസ്ഥാന
 ത്തിന് രൂപംകൊടുത്തുകഴിഞ്ഞു. അതിനെ വളർത്തുവാ
 നും, നാടിന്റെ പുനഃസംഘാടനത്തിനായി വിനിയോഗിക്കു
 വാനുമുള്ള ജനശക്തി ഉണർന്നുകഴിഞ്ഞു. എന്നാൽ ഇനി
 യും ഉണരാത്തത് നമ്മുടെ നാട്ടിലെ രാഷ്ട്രീയ ഇച്ഛാശക്തി
 മാത്രമാണ്. സംസ്ഥാനത്തെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപ
 നങ്ങളിലെ ആയിരക്കണക്കിനുള്ള ജനപ്രതിനിധികളിൽ
 ബഹുഭൂരിപക്ഷംപേരും ഈ പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ പ്രസക്തി
 യും ദർശനവും ഇനിയും ഉൾക്കൊണ്ടിട്ടില്ല. ഈ വികസ
 നസമരത്തിന്റെ അമരത്തു നിൽക്കേണ്ട ഇവർ ഇനിയും
 അതിന് ഒരുവിടാത്തതെന്തെ എന്ന ഉൾകണ്ഠ മാത്രം
 അവശേഷിപ്പിക്കുന്നു. □

ജനകീയാസൂത്രണപ്രസ്ഥാനം രണ്ടാംവയസിലേക്ക്...
ഈ തീവ്രയജ്ഞത്തിൽ നമുക്കും പങ്കാളികളാകാം.

തുരുത്തിക്കാട് കോളേജിൽ എകെപിസിടിഎയ്ക്ക് പൂർണ്ണവിജയം

തുരുത്തിക്കാട് ബി.എ.എ. കോളേജ് കൗൺസിലിൽ ഉള്ള രണ്ടുസ്ഥാനങ്ങളിലേക്ക് നടന്ന വാശിയേറിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ എകെപിസിടിഎ സ്ഥാനാർത്ഥികളായ പ്രൊഫ. ജേക്കബ് എ. എബ്രഹാം, പ്രൊഫ. തോമസ് പി. ജേക്കബ് എന്നിവർ വൻ ഭൂരിപക്ഷത്തോടെ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടു. പിസിടിഎ സ്ഥാനാർത്ഥികളെയാണ് അവർ പരാജയപ്പെടുത്തിയത്.

ശാസ്ത്രകോട്ട കോളേജിൽ എല്ലാസീറ്റുകളും എകെപിസിടിഎയ്ക്ക്

ശാസ്ത്രകോട്ട ദേവസ്വംബോർഡ് കോളേജ് കൗൺസിലിലേക്ക് നടന്ന തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ ആകെയുള്ള നാല് സീറ്റുകളിലും എകെപിസിടിഎ സ്ഥാനാർത്ഥികൾ വൻ ഭൂരിപക്ഷത്തിൽ വിജയിച്ചു. ആർ.എസ്. രാജീവ്, ഡി. ശശിധരൻ, കെ.ആർ. ശങ്കരനാരായണൻ, പി. ദേവനന്ദ എന്നിവരാണ് തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട എകെപിസിടിഎ നേതാക്കൾ.

ഡയറക്ട് പേയ്മെന്റ് - കാൽനൂറ്റാണ് - തികയുന്നു

എകെപിസിടിഎയുടെ സമുച്ചയല നേട്ടങ്ങളിലൊന്നാണ് ഡയറക്ട് പേയ്മെന്റ് 1972ൽ എകെപിസിടിഎ നടത്തിയ മാസങ്ങളിലും നിങ്ങളുടേതല്ലാത്ത ചെറിയൊരു സമാരംഭത്തിലൂടെയാണ് കേരളത്തിലെ സർക്കാർകോളേജുകൾക്ക് ഈ അവകാശം നേടിയെടുക്കാൻ കഴിഞ്ഞത്. മാനേജർമാരുടെ ദയാദക്ഷിണമായി കിട്ടിയെന്നു ശമ്പളം സർക്കാർ നേരിട്ട് നൽകുവാനുള്ള ഉത്തരവ് 1972-ലാണ് പുറപ്പെടുവിച്ചത്. അറിയപ്പെട്ട വേതനം വിചേരിച്ചു തോന്നുന്നപോലെ സ്ഥലമാറ്റിയും പിരിച്ചുവിട്ടും അധ്യാപകരെ പിരിച്ചുവിട്ടിരുന്ന മാനേജർമാർക്കെതിരെ എകെപിസിടിഎയുടെ നേതൃത്വത്തിൽ നടത്തിയ സംഘടിത പോരാട്ടത്തിന്റെ ഫലമാണ് ഡയറക്ട് പേയ്മെന്റ് വ്യവസ്ഥ എന്നത് ഇന്നത്തെ തലമുറയ്ക്ക് ഒരുപക്ഷേ പുതിയ അറിവായിരിക്കാം.

ഡയറക്ട് പേയ്മെന്റ് നിലവിലുണ്ടാകാൻ നൂറ്റാണ് തികയുകയാണ്. ഈ അസൂയ നേട്ടത്തിനു വേണ്ടി സംഘടനാനേതാക്കളും പ്രവർത്തകരും നടത്തിയ രോഗാശ്വാസമായ സമാരംഭം സ്മരണകൾ ഇന്നും നമ്മെ ആവേശഭരിതരാക്കുന്നു.

Ever thought of buying LATEX?

Be it CONCENTRATED LATEX with ISI Specifications

or

LOW - AMMONIATED LATEX (LATZ):

Perhaps, you may also be on the look-out for CRUMB RUBBER (ISNR)!

Make sure you buy RPL brand - renowned for its

- * Unmatched and Consistent Quality
- * Regular supply
- * Reasonable price

Contact our Registered Office

THE REHABILITATION PLANTATIONS LIMITED

(Fully owned by the Govts of India & Kerala)

PUNALUR - 691 305

KERALA

Phone: 222971, 222972, & 222973 Grams: 'REHAB, PUNALUR'.



ശാസ്ത്രജാലകം



ഡോ. എ.ആർ. സുദർശനകുമാർ, രസതന്ത്ര വിഭാഗം, എ.ജി. കോളേജ്, തിരുവനന്തപുരം

ശാസ്ത്രത്തിലെ പുതിയ അറിവുകൾ തേടിയുള്ള യാത്ര രസകരമാണ് ജേർണലുകളിലും, ശാസ്ത്ര മാസികകളിലും, ആനുക്രാമിക പ്രസിദ്ധീകരണങ്ങളിലും കണ്ടെത്തിയ ചില ശാസ്ത്രവിവരങ്ങൾ വായനക്കാരുമായി പങ്കുവെയ്ക്കാനുള്ള ശ്രമമാണ് ഈ പംക്തി ഇലക്ട്രോണിന്റെ ഘടന¹

ഋണവൈദ്യുതചാർജുള്ള മാറ്റിക കണങ്ങളായണമോ ഇലക്ട്രോണുകളെ നാമാകുന്നത് എന്നാൽ, അമേരിക്കൻ ശാസ്ത്രജ്ഞരുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, ഇലക്ട്രോണിനും സന്തമായ ഘടനയുണ്ട്. അവയ്ക്ക് നെഗറ്റീവ് ചാർജുള്ള കേന്ദ്രഭാഗവും, അതിനെ വലയം ചെയ്ത് ജോഡികളായ കണികകളുടെ മേഘവുമുണ്ട്. ജോഡികളിലൊന്നിന് നെഗറ്റീവ് ചാർജും, മറ്റൊന്നിന് പോസിറ്റീവ് ചാർജും ആയതിനാൽ, ഇലക്ട്രോണിന്റെ ചാർജിന് ഈ കണികകൾ സംഭാവന നൽകുന്നു.

കൊല്ലാതെ കൊല്ലുന്ന ആയുധങ്ങൾ²

ആരോഗ്യ രംഗത്തെ പുത്തൻ കണ്ടുപിടിത്തങ്ങൾ തന്നെ യുദ്ധരംഗത്ത് പ്രയോഗിച്ചാലോ? കേന്ദ്ര നാഡീവ്യൂഹത്തെ ബാധിക്കുന്നവയും, അന്ധരാക്കുന്നവയുമായ പുതിയ ആയുധങ്ങൾ 'കൊല്ലില്ല' എങ്കിലും, യുദ്ധരംഗത്ത് നിയന്ത്രണമില്ലാതെ അവ ഉപയോഗിക്കുമ്പോഴുണ്ടാകുന്ന വിനാശങ്ങൾ ഭയാനകമായിരിക്കും. ഭാവിയിൽ യുദ്ധങ്ങളിൽ നിന്നും തിരിച്ചെത്തുന്ന ഭടന്മാർ, പഴയകാലത്തെ പോലെ മുറിവേറ്റുവരുന്നില്ല, മറിച്ച് പുതിയ ആയുധങ്ങൾ അവരിൽ മനഃപൂർവ്വം സൃഷ്ടിച്ച മാനസിക വിഭ്രാന്തി, അപസ്തംഭം (epilepsy), അന്ധത തുടങ്ങിയവയുമായിട്ടായിരിക്കും തിരിച്ചെത്തുക. അന്ധരാകാൻ ശാസ്ത്രസമൂഹം, പ്രത്യേകിച്ചും ആരോഗ്യശാസ്ത്രരംഗത്ത് പ്രവർത്തിക്കുന്നവർ, ആരോഗ്യരംഗത്തെ പുത്തൻ അറിവുകൾ യുദ്ധരംഗത്ത് പ്രയോഗിക്കുന്നതിനെതിരെ ജാഗ്രതകരകേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

കൃത്രിമ ആന്റിബോഡികൾ³

നമ്മുടെ ശരീരത്തിലെ പ്രതിരോധ സംവിധാനത്തിൽ 'Y' ആകൃതിയുള്ള കാവാർക്കാരാണ് ആന്റിബോഡികൾ. അസാധാരണകോശങ്ങളേയും, രോഗ പരത്തുന്നവയേയും തിരിച്ചറിയുകയാണ് അവയുടെ കർത്തവ്യം. അവയുടെ ഒറ്റത്തുള്ള നഖങ്ങൾ രോഗ പരത്തുന്ന കോശങ്ങളെ പിടികൂടുന്നതിനും, പിന്നാലുള്ള 'വാൽ' പ്രതിരോധനിരയിലെ മറ്റംഗങ്ങൾക്ക് മുന്നറിയിപ്പ് നൽകുന്നതിനും ഉപയോഗിക്കുന്നു. കാൻസർപോലെയുള്ള രോഗങ്ങളുടെ ചികിത്സയ്ക്കായി കൃത്രിമ ആന്റിബോഡികൾ നിർമ്മിക്കാനുള്ള ശാസ്ത്രജ്ഞന്മാരുടെ വർഷങ്ങളായുള്ള ശ്രമം പൂർണ്ണമായി വിജയിച്ചിരുന്നില്ല. ഇതിനുള്ള പ്രധാന കാരണം, മിക്കവാറുമുള്ള കൃത്രിമ ആന്റിബോഡികളിലും, ഇരയെ പിടികൂടാനുള്ള നഖങ്ങളുണ്ടായിരുന്നില്ലെങ്കിലും പ്രതിരോധസംവിധാനത്തെ ഉണർത്താൻ കെല്ലുള്ള 'വാൽ' ഇല്ലെന്നതായിരുന്നു. അതുകൊണ്ടുതന്നെ, ബ്രിട്ടീഷ് മെഡി

ക്കൽ റിസേർച്ച് കൗൺസിലിലെ ശാസ്ത്രജ്ഞർ, ഇരയെ പിടികൂടാനുള്ള നഖങ്ങളും, പ്രതിരോധ സംവിധാനത്തെ ഉണർത്താൻ കെല്ലുള്ള വാല്യുള്ള കൃത്രിമ ആന്റിബോഡികൾ ജനിതക സാങ്കേതിക വിദ്യകൊണ്ട് ആദ്യമായി ഉണ്ടാക്കിയത് വളരെയേറെ പ്രതീക്ഷകൾക്ക് വകനൽകുന്നു. രോഗങ്ങൾക്കെതിരായ യുദ്ധത്തിലും വലിയൊരു സംഭാവനയായിരിക്കും, ഇതെന്നതിന് സംശയമില്ല.

ചെറു ഗാലക്സികളെ വിഴുങ്ങുന്ന 'മിൽക്കിവേ'⁴

മിൽക്കിവേ (Milkyway) എന്ന നമ്മുടെ ഗാലക്സി മറ്റു ചെറു ഗാലക്സികളെ വിഴുങ്ങാനുണ്ടോ? 1994ലാണ് കോംബ്രിഡ്ജിലെ വാന നിരീക്ഷകരായ റോഡ്രിഗോ ഇബാറ്റ (Rodrigo Ibaeta), ജെറാർഡ് ഗിൽമോർ (Gerard Gilmore), മൈക് ഐർവിൻ (Mike Irwin) എന്നിവർ നക്ഷത്രങ്ങളുടെ ഒരു കൂട്ടം, ഒരേ വേഗതയിൽ, ഒരേ ദിശയിൽ മിൽക്കിവേയിൽ പതിക്കുന്നത് നിരീക്ഷിച്ചത്. ഇങ്ങനെ മിൽക്കി വേ തന്റെ ആകർഷണത്താൽ ചെറു നക്ഷത്രസമൂഹങ്ങളെ വിഴുങ്ങാനുണ്ടെന്നതിന് കൂടുതൽ കൂടുതൽ തെളിവുകൾ ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണ് ഒരു പക്ഷേ നമ്മുടെ ഗാലക്സിയുടെ അതിരുകളിൽ മറ്റു നക്ഷത്രസമൂഹങ്ങൾക്കായി ഇങ്ങനെയൊരു പരസ്യവാചകം കണ്ടെക്കാം: 'മിൽക്കി വേയിലേക്കു സാഗതം'!

ഈ മാസത്തെ പുസ്തകം⁵

രണ്ടു പ്രശസ്തരായ ഭൗതിക ശാസ്ത്രജ്ഞരാണ് സ്റ്റീഫൻ ഹാക്കിംഗും (Stephen Hawking), റോജർ പെൻറോസും (Roger Penrose) സ്റ്റീഫൻ ഹാക്കിംഗിന്റെ 'A brief History of Time' ഉം റോജർ പെൻറോസിന്റെ 'The Emperor's New Mind' ഉം പ്രശസ്തമായ പുസ്തകങ്ങളാണ്. ഐൻസ്റ്റീന്റെ ആപേക്ഷികസിദ്ധാന്തവും, കാണ്ടാതിയറിയും സംയോജിപ്പിക്കാനാവുമോ? ഈ വിഷയത്തിൽ അവർ വിയോജിക്കുന്നു. അവരുടെ വാദഗതികൾ പ്രകടിപ്പിച്ച ആദ്യ പ്രഭാഷണങ്ങളും, അവസാനമിങ്ങും 'ദ നേച്ചർ ഓഫ് സ്പേസ് ആന്റ് ടൈം' (The nature of Space and Time) എന്ന പുസ്തകത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു. കാണ്ടാ മെക്കാ നിക്സിന്റെ അടിത്തറപാകിയ സമയത്ത് ഐൻസ്റ്റീനും, ബോറും നടത്തിയ വാദപ്രതിവാദം (പുസ്തകം തിരുവനന്തപുരം ബ്രിട്ടീഷ് ലൈബ്രറിയിൽ ലഭ്യമാണ്)

References

1. The Hindu, Science and Technology Supplement, 24 July 1997.
2. British Medical Journal, Vol. 315, p. 72.
3. New Scientist, 12 July 1997, P. 8.
4. New Scientist, 12 July 1997, p. 38.
5. 'The nature of space and Time', Princeton University press, Princeton, New Jersey (1995). □



ഡോക്ടറേറ്റ് ലഭിച്ചു

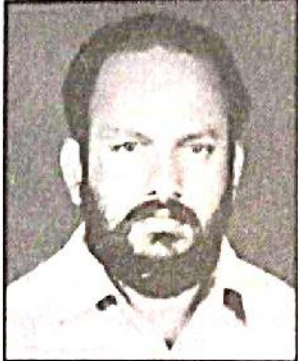


ശ്രീമതി ലീനാ ജോർജ്ജ്

കോതമംഗലം എം.എ. കോളേജിലെ എ.കെ.പി.സി.ടി.എ ബ്രാഞ്ച് ജോയിന്റ് സെക്രട്ടറിയും ധനതത്വശാസ്ത്രവിഭാഗത്തിൽ അധ്യാപികയുമായ ശ്രീമതി ലീനാ ജോർജ്ജിന് കൊച്ചി സർവകലാശാലയിൽ നിന്നും പി.എച്ച്.ഡി. ബിരുദം ലഭിച്ചു. 'The Ginger Economy of Kerala' എന്നതായിരുന്നു ഗവേഷണവിഷയം. CUSATലെ ഡോ. സി.എ. ഫ്രാൻസിസ് മേൽനോട്ടംവഹിച്ചു. എ.കെ.പി.സി.ടി.എയുടെ സജീവ പ്രവർത്തകനും എം.എ. കോളേജിലെ കോമേഴ്സ് വിഭാഗം അധ്യാപകനുമായ ശ്രീ. ജേക്കബ് കെ. മാത്യുവിന്റെ പത്നിയാണ് ഡോ. ലീനാജോർജ്ജ്.

ശ്രീ. കെ.സി. അജിത് പ്രസാദ്

നിലമേൽ എൻ.എസ്.എസ്. കോളേജിൽ ഊർജ്ജതന്ത്രവിഭാഗം അധ്യാപകനായ ശ്രീ. കെ.സി. അജിത് പ്രസാദിന് കൊച്ചി സർവകലാശാലയുടെ International School of Photonicsൽ Laser Induced Photoemission Optogalvanic Phenomena and Nonlinear Dynamics in Discharge Plasma' എന്ന വിഷയത്തിൽ നടത്തിയ പഠനത്തിന് പി.എച്ച്.ഡി ബിരുദം ലഭിച്ചു. ഗവേഷണത്തിന് പ്രൊഫ. വി.പി.എൻ. നമ്പൂരി മേൽനോട്ടം വഹിച്ചു. എ.കെ.പി.സി.ടി.എ സംസ്ഥാന കൗൺസിൽ അംഗമാണ് ഡോ. അജിത് പ്രസാദ്.



ശ്രീ. കെ. വിജയകൃഷ്ണൻ

ചങ്ങനാശ്ശേരി എൻ.എസ്.എസ്. ഹിന്ദു കോളേജ് ചരിത്രവിഭാഗം അധ്യാപകൻ ശ്രീ. കെ. വിജയകൃഷ്ണന് മഹാത്മാഗാന്ധി സർവകലാശാലയിൽ നിന്നും 'ഇന്ദ്രനാഷണൽ റിലേഷൻസിൽ' പി.എച്ച്.ഡി. ബിരുദം ലഭിച്ചു. ഡോ. സി.വി. ചെറിയാന്റെ മേൽനോട്ടത്തിൽ "ദക്ഷിണേഷ്യൻ സുരക്ഷിതത്വ പ്രശ്നങ്ങളോടുള്ള മുൻ സോവിയറ്റ് യൂണിയന്റെ നയസമീപനങ്ങൾ" എന്ന വിഷയത്തിൽ നടത്തിയ ഗവേഷണത്തിനാണ് ഡോക്ടറേറ്റ്. കായംകുളം എം.എസ്.എം. കോളേജിലെ രസതന്ത്രവിഭാഗം അധ്യാപിക ശ്രീമതി. വസന്തകുമാരിയമ്മ ഡോ. വിജയകൃഷ്ണന്റെ പത്നിയാണ്.

ഡോ. ലീനാജോർജ്ജ്, ഡോ. അജിത് പ്രസാദ്,
ഡോ. വിജയകൃഷ്ണൻ എന്നിവർക്ക്
എ.കെ.പി.സി.ടി.എയുടെ അഭിനന്ദനങ്ങൾ.

ABSTRACT OF Ph.D. THESIS

The Ginger Economy of Kerala

Leena George, *Dept. of Economics*
M.A. College, Kothamangalam

Guide: *Dr. C.A. Francis, Reader*
School of Management Studies, CUSAT

Ginger, the rhizome or the underground modified stem of the plant 'Zingiber Officinale Roscoe' of 'Zingiberaceae' family is an important commercial spice crop grown from every ancient times in India, especially in Kerala. It is one of the earliest oriental spices known to Europe and is still in large demand. India, the largest producer of ginger in the world, accounts for nearly a half of the world's output. The area and production for the year 1993-94 were 59890 hectares and 199390 tonnes. Other important producers are China, Jamaica, Indonesia and Nigeria.

Kerala is the leading producing state in India followed by Meghalaya, Orissa and west Bengal respectively. Till 1977-78, Kerala contributed nearly 60 percent of the country's production. But with the development of ginger cultivation in other states, Kerala's share came down to about 25 percent in 1993-94. However, the area, production and yield per hectare in Kerala has shown an increasing trend during 1957-58 to 1993-94.

Ginger is a traditional item of the foreign trade of India, 'The Home of Spices'. The export of ginger during 1995-96 is 18190 tonnes valued Rs. 38.29 crores compared to 5577 tonnes valued Rs. 0.83 crores in 1960-61. Indian ginger is popular in importing countries. About 70 percent of ginger exported from India is produced in Kerala. The export potential of gingers produced in other states is very limited because of their higher fiber and moisture content.

The district-wise area, production and productivity of ginger in Kerala during 1993-94 shows that Wynad district which is the leading producer accounts for about 50 percent of state output and about 39 percent of area. Ernakulam ranks second with a share of about 12 percent of state output and about 15 percent of area. Wynad also stands first in maintaining higher level of productivity.

Objectives of the Study

The major objectives of the study are:

- (1) To analyse the trends in area, production and productivity of ginger in Kerala and compare it with other major producing states of India.
- (2) To estimate the cost and profitability of ginger cultivation in major producing districts of Kerala.
- (3) To analyse the extent of acreage response of ginger farmers to price and other related variables.
- (4) To examine the relationship between domestic and international prices of ginger.
- (5) To examine the marketing and price spread of ginger and compare it with the price spread of substitute crops.
- (6) To study the factors determining the ginger export from India.
- (7) To identify the problems of ginger cultivation.

Methodology

Both primary and secondary data were used for the study. The sources of secondary data were Spices Board, Kochi, Dept. of Economics and Statistics, Trivandrum, Directorate of Cocoa, arecanut and Spices, Calicut and published literature. The main sources of primary data were farmers, traders and exporters. A sample survey was conducted to elicit information from the above sources.

Data collected from various sources were analysed by means of statistical techniques such as averages, percentages, compound growth rate, regression and correlation.

Conclusions

The major findings of the study are the following:

- (1) The compound growth rates of area, production and yield per hectare of ginger in

Kerala have shown an increasing trend during 1977-78 to 1993-94. However, the growth rates of Kerala are not impressive in comparison with that of all India growth rates and of other major producing states like Meghalaya, Orissa and W.Bengal.

- (2) Nerlovian model is used to analyse the acreage response by considering the lagged values of price, area, yield, price of substitute crop and current year rainfall as the explanatory variables. Among the variables used for the analysis lagged values of price and area are significantly related with current area under ginger in all the four estimated equations. A relatively good R² value of 0.67 to 0.69 also supports this validation.
- (3) The cost of cultivation of farmers in Wynad are substantially higher than the cost incurred by the respective categories of farmers in Ernakulam district. In case of high yielding varieties grown in Wynad larger quantities of seed, manures and fertilizers are required for better results. Higher yield and net profit per hectare also are found higher in Wynad.
- (4) About 90 percent of marketable surplus of ginger in Ernakulam district is marketed as dry ginger while in Wynad the crop is marketed

mostly in fresh form. The price spread is found higher for fresh ginger. Price spread of two substitute crops of ginger, viz., turmeric and pineapple reveal that farmer's share in terminal market price is higher in turmeric and lower in pineapple in comparison with that of ginger.

- (5) Price movements are in the same direction for both domestic and international prices of ginger.
- (6) Macbean Indices of instability is estimated for production, volume of export and export earnings of ginger. However instability is found only in export earnings.
- (7) Multiple regression model is used to analyse the determinants of ginger export from India with the output, ratio of Indian ginger price to Chinese price and the ratio of international price to domestic price as the independent variables, among them the ratio of Indian ginger price to Chinese price is significantly related with volume of ginger export from India. R², the coefficient of determination is 0.68.
- (8) Although majority of the farmers face a wide range of problems, plant diseases, price fluctuations, non-availability of fertile land and lack of extension activity are identified as the major problem of ginger cultivation. □

കോളേജധ്യാപകർ അവകാശാനുമതിയ്ക്കായി

രസൂഫി കമ്മിറ്റി റിപ്പോർട്ടിലെ അപകടകൾ പരിഹരിച്ച് പ്രസിദ്ധീകരിക്കുക, ശമ്പളപരിഷ്കരണം, എല്ലാ സംസ്ഥാനങ്ങളിലും ഒരേസമയത്തും ഒരേരീതിയിലും നടപ്പാക്കുക, ഐ.എ.എസ്/ഐ.ഐ.ടി. പാരിറ്റി പുനഃസ്ഥാപിക്കുക തുടങ്ങിയ ആവശ്യങ്ങൾ ഉന്നയിച്ചുകൊണ്ട് ഐ.എ.എസ്.യുടെ ആഭിമുഖ്യത്തിൽ 1997 ആഗസ്റ്റ് 5ന് അഖിലേന്ത്യാടിസ്ഥാനത്തിൽ സർവകലാശാലകളിലേയും കോളേജുകളിലേയും അധ്യാപകർ ബാഡ്ജ് ധരിച്ച് അവകാശാനുമതിയ്ക്കായി കേരളത്തിൽ ദിനാചരണത്തിന് നേതൃത്വം നൽകിയത് കോളേജധ്യാപക സയൂക്കൽ സമരസമിതി (എ.കെ.പി.സി.ടി.എ-എ.കെ.ജി.സി.ടി) യാണ്. ദിനാചരണം വിജയിപ്പിച്ച എല്ലാ അധ്യാപകരെയും എ.കെ.പി.സി.ടി.എ ജനറൽസെക്രട്ടറി അഭിവാദ്യം ചെയ്യും.

കോഴിക്കോട് സർവകലാശാല രസൂഫികമ്മിറ്റി റിപ്പോർട്ട് ചർച്ചചെയ്യും

ആഗസ്റ്റ് 19, 20 തീയതികളിലായി യു.ജി.സി നടത്തുന്ന വൈസ്ചാൻസിലാരുടെ യോഗത്തിൽ അവതരിപ്പിക്കുകയും ചർച്ചചെയ്യപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്ന രസൂഫി കമ്മിറ്റി റിപ്പോർട്ട് സംബന്ധിച്ച് ആശയവിനിമയം നടത്തുന്നതിനായി അധ്യാപകസംഘടനകളുടെയും സിൻഡിക്കേറ്റ് സ്റ്റാൻഡിംഗ് കമ്മിറ്റി കൗൺസിലാരുടെയും ഒരു സയൂക്കൽ യോഗം 12.8.97ന് കോഴിക്കോട് സർവകലാശാലയിൽ ചേർന്നു. കമ്മിറ്റി റിപ്പോർട്ടിനെ സംബന്ധിച്ച എ.കെ.പി.സി.ടി.എ നിലപാട് നമ്മുടെ പ്രതിനിധികൾ വിശദീകരിച്ചു. എ.കെ.പി.സി.ടി.എ ജനറൽസെക്രട്ടറി ഡോ. കെ. പി. ദിവാകരൻനായർ, സെക്രട്ടറി ഡോ. വി. രാജഗോപാലൻ, ജില്ലാസെക്രട്ടറി ഡോ. കെ. ശശിധരൻ എന്നിവർ പങ്കെടുത്തു.

സ്ഥലംമാറ്റങ്ങൾക്ക് നിയമം

കേരള യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു

അധ്യാപകരെ പേടിപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടു നിലനിന്നിരുന്ന സ്ഥലംമാറ്റങ്ങൾക്ക് കേരള യൂണിവേഴ്സിറ്റി മോചനവിധി വ്യവസ്ഥകൾ നിലവിലുവന്നു. ഇതിനായി കേരള യൂണിവേഴ്സിറ്റി സെനറ്റ് അംഗീകരിച്ച സ്റ്റാഫ് ടേബിൾ ഓഫീസിലായി ചാൻസലറായ ഗവർണറുടെ അനുമതി ലഭിച്ച് ഉത്തരവായി. (നിയമത്തിന്റെ പൂർണ്ണരൂപം താഴെ കൊടുക്കുന്നു). എ.കെ.പി.സി.എയ്ക്ക് ഏറെ അഭിമാനിക്കാവുന്ന സന്ദർഭമാണിത്. എത്രയോ അധ്യാപകരുടെ ത്യാഗനിർഭരമായ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഫലമായിട്ടാണ് ഒരു വിധി ഈ നിയമം അംഗീകരിച്ചിരിക്കാൻ കഴിഞ്ഞത്.

അധ്യാപകരെ തലങ്ങും വിലങ്ങും സ്ഥലംമാറ്റി രസിപ്പിച്ചിരുന്ന മാനേജ്മെന്റുകളുടെ ക്രൂരമൂലം ഇപ്പോൾ നമ്മുടെ മുന്നിൽ തെളിയുന്നുണ്ട്. ഇനിയതു നടപ്പില്ല. തിണ്ടുതിന്ന സമരങ്ങൾക്കും നിയമയുദ്ധങ്ങൾക്കും ശേഷം അന്തർസർവകലാശാല സ്ഥലംമാറ്റങ്ങൾക്കുള്ള നിയമം നടപ്പിലാക്കിയെടുക്കാൻ എ.കെ.പി.സി.എയ്ക്കു കഴിഞ്ഞു. സംഘടനാപ്രവർത്തനത്തിലെ ചരിത്രമുഹൂർത്തമായിരുന്നു അത്. സുപ്രീംകോടതിവരെ കേസ്സുപറഞ്ഞിട്ടാണ് എ.കെ.പി.സി.എയ്ക്ക് അതു നേടാൻ കഴിഞ്ഞത്. ഇന്ന് എല്ലാ അധ്യാപകരും ആശ്രമസപ്തർവം കാണുന്ന ആ നിയമത്തിനായി എ.കെ.പി.സി.എ പൊരുതുമ്പോൾ മാനേജ്മെന്റോടൊത്തുനിന്ന് നിയമത്തെ അട്ടിമറിക്കാൻ പരിശ്രമിച്ച സംഘടനകളുമുണ്ട്. മാനേജ്മെന്റുടെ ബിനാമിയായി നിന്ന്

കോടതിയിൽ കേസ്സുപറഞ്ഞവരുമുണ്ട്. അന്നൊക്കെ അധ്യാപകരെ രക്ഷിക്കാൻ അന്തർസർവകലാശാല സ്ഥലംമാറ്റങ്ങൾ അവസാനിപ്പിക്കാൻ അധ്യാപകർക്ക് തുണയായത് ഇടതുപക്ഷസർക്കാറാണെന്നത് ഞങ്ങൾ പ്രത്യേകം ഓർക്കുന്നു.

അന്തർ സർവകലാശാല സ്ഥലംമാറ്റം നടപ്പിലായ അന്നു മുതൽ ഓരോ യൂണിവേഴ്സിറ്റിക്കകത്തും സ്ഥലംമാറ്റങ്ങൾക്ക് നിയമമുണ്ടാക്കാൻ സംഘടന പരിശ്രമിക്കുകയായിരുന്നു. കഴിഞ്ഞ നായനാർ സർക്കാരിന്റെ കാലത്ത് ഇതിനായി നിയമം കൊണ്ടുവന്നതാണ്. എന്നാൽ ആ നിയമത്തെ മാനേജ്മെന്റ് കോടതിയിൽ ചോദ്യം ചെയ്തു. ഗവണ്മെന്റ് യൂണിവേഴ്സിറ്റിയാണ് ഈ നിയമം കൊണ്ടുവരേണ്ടതെന്ന് കോടതി അഭിപ്രായപ്പെട്ടതിനാൽ അന്നത് നടപ്പിലായില്ല. ആ കോടതിവിധിയുടെ പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് കേരള യൂണിവേഴ്സിറ്റി സെനറ്റ് ഇതിനായി സ്റ്റാഫ് ടേബിൾ ഓഫീസിലായി കൊണ്ടുവന്നത്. ഇപ്പോഴത്തെ ഗവണ്മെന്റ് അത് അംഗീകരിക്കുകയും തുടർന്ന് ഗവർണറുടെ അംഗീകാരം ലഭിക്കുകയും ചെയ്തു.

ഇടതുപക്ഷ ജനാധിപത്യമുന്നണി സർക്കാർ അധ്യാപകരുടെ മോചനത്തിനു നൽകുന്ന പ്രാധാന്യം അഭിനന്ദനീയമാണ്. ഈ അവസരത്തിൽ കേരള യൂണിവേഴ്സിറ്റി സെനറ്റംഗങ്ങൾ, സിൻഡിക്കേറ്റംഗങ്ങൾ എന്നിവരെയെല്ലാം എ.കെ.പി.സി.എ പ്രത്യേകം അഭിനന്ദിക്കുന്നു.

UNIVERSITY OF KERALA NOTIFICATION

NO: Acad. L/3254/CSS/96

6-8-'97

Amendment to the Kerala University First Statutes, 1979.

The Senate at its meeting held on 12-6-1997 has passed the following amendment to the Kerala University (conditions of service of Teachers and Members of Non-teaching Staff) First Statutes, 1979.

AMENDMENT NO: 27

That, in Chapter 3 of the Kerala University (Conditions of service of teachers and members of Non-teaching Staff) First Statutes, 1979, the following shall be added as statute 67 A, after statute 67-Eligibility for promotion, increment etc. in certain cases, namely -

"67A - Intra University transfer-

The provisions in these statute relating to the Intra University Transfer of Teachers of Colleges under corporate Managements shall mutatis mutandis apply to the members of the non-teaching staff of colleges under Corporate Managements."

AMENDMENT NO: 28

That, the following new Chapter be inserted as chapter 4A Intra University transfer of teachers of colleges under Corporate Managements having colleges affiliated to the University' after 'Chapter 4 - Disciplinary action against Teachers of Private Colleges' in the Kerala University (Conditions of service of Teachers and members of Non-teaching Staff) First Statutes, 1979.

CHAPTER 4-A

Intra University transfer of teachers of colleges under corporate Managements having colleges affiliated to the University.

72 A. (1) The provisions of this Chapter shall apply to all teachers in Private colleges under Corporate Managements within the jurisdiction of the Kerala University.

- (2) (a) A teacher working in a college under the corporate management as defined under section 51 (a) of the Kerala University Act, 1974 shall specify the college where he/she desires to get a posting - this college shall hereinafter be referred to as his/her "home College".
- (b) The teacher shall also specify a college as the college of least inconvenience to him/her.
- (c) A teacher will be allowed to change his/her home college for a maximum number of two times in his/her entire period of service.
- (3) A teacher shall be transferred and posted in his/her home college in accordance with the provisions herein after prescribed.
- (4) A Corporate Management shall obtain option declaring his/her home College from all teachers of colleges under it affiliated to the Kerala University in the prescribed form given in Appendix within a period of one month from the date of commencement of these amendment statutes. The option statement shall be pasted in the service book of the teachers after counter signature by the principal and any subsequent change of home college shall be recorded in the service book in the same way.
- (5) A teacher who has put in a period of three years', out side service in colleges in the state under the same Corporate Management shall be eligible for transfer to his/her home college.
- (6) The entire period of service put in by a teacher in a college, or colleges other than his/her home college under the same corporate Management within the state shall be treated as outside service. The length of outside service shall be calculated in the following manner:
 - (a) Service put in by a teacher in colleges situated within a distance of fifteen kilometers from the home college shall not be treated as outside service:
 - (b) One year of service in a college or colleges situated in a place beyond fifteen kilometers but less than thirty five kilometres from his/her home college is equal to one year of outside service:
 - (c) one year of service in a college or colleges situated in a place beyond thirty five kilometers but less than eighty kilometers is equal to one and a half years of outside service.
 - (d) One Year of service in a college or colleges situated in a place beyond eighty kilometers but less than two hundred kilometers is equal to two years of outside service.
 - (e) One year of service in a college or colleges situated in a place beyond two hundred kilometers is equal to two and half years of outside service:

Note:- Length of service of a teacher shall be calculated as on the 31st May of every year. Outside service shall not include leave exceeding three months in a spell (leave for the purpose of this sub clause includes half pay leave, leave on medical ground, commuted leave, earned leave, study leave under Teacher fellowship or otherwise, leave without allowances, leave for seeking employment elsewhere, deputation or assignment of any kind in any institution or leave for joining spouse). Total outside service of a teacher shall be calculated on the basis of the above provisions

- (f) The above weightage in calculation shall be given in proportion to the actual period of service in that college:

- (g) The service put in by a teacher in college/colleges situated within fifteen kilometers of his/her residential address as entered in the service book prior to the commencement of these statutes shall be treated as home college service.
 - (h) When a teacher makes his/her first declaration of home college as per sub clause (4) the service put in by him/her in the same college prior to his/her declaration shall be treated as his/her home college service.
 - (i) When a teacher changes his/her home college as per clause (2) (c) the service put in by him/her in the newly opted home college prior to the declaration of the change of home college shall be treated as his/her home college service; and
 - (j) Even after a teacher declares a change in his/her home college, the service put in by him/her in his/her previous home college shall also be treated as his/her home college service
- (7) When transfers are effected by the corporate management they shall be made as per the provisions laid down below:
- (i) Open vacancies shall be filled up by transferring teachers who have put in the longest period of outside service
 - (ii) If the number of vacancies are insufficient to accommodate all eligible applicants, the teachers having longest period of service in that college but no outside service shall be transferred first and the teachers having shorter outside service shall be transferred next in an orderly manner;
 - (iii) Applicants with the longest outside service get first and applicants with the shortest outside service get last, shall be the criterion for making transfer to home colleges;
 - (iv) When home college service as well as outside service of two applicants happen to be the same the total period of teaching service put in by him/her in colleges under the corporate Management shall be the criterion for effecting the transfer on request;
 - (v) In the case of an applicant who does not get a transfer to his/her home college even after observing the guide lines laid down in this statute, he/she shall be transferred to his/her college of least inconvenience, if he/she has put in longer period of outside service than any teacher in that college;
 - (vi) When the outside service of two teachers is the same, the teacher with longer period home college service shall be transferred out first to accommodate an applicant for a transfer to his/her home college;
 - (vii) In the case of a college where all the teachers in a department have already completed three years of outside service, to provide an eligible teacher who has three or more years of outside service, the following criteria shall be adhered to;
 - (a) If the applicant has only less outside service than any teacher working in that college, no transfer shall be effected,
 - (b) If the applicant has longer outside service than any teacher working at that college the person with shortest period of outside service shall be transferred first, provided that he/she shall be disturbed only if the incoming teacher has a minimum of nine months longer outside service than the teacher who is to be transferred out;
 - (c) Other things being equal among the teachers who have to be transferred to accommodate a teacher who has requested for a transfer to his/her home college, the teacher with the longest period of service in that college shall be transferred first; and
 - (d) While transferring teachers as provided in sub clause 7 (vii) above those who have served at farther colleges will be transferred to nearer colleges, when required to be transferred out.
 - (viii) A teacher who has only two years left for retirement shall be transferred to his/her home college giving preference over those who are due to retire later;
 - (ix) The State President and General Secretary of a recognised Teachers' organisation shall be posted in college at the head quarters of that organisation as per their request.

(x) In the case of inter-caste married persons, where one of the partners belongs to scheduled Caste/Scheduled Tribe both shall be accommodated in the same college of their choice, provided that this benefit shall be allowed only once through out the entire period of service.

(xi) Physically handicapped persons with forty percent or more of disability shall be given posting in a college of his/her choice provided a certificate proving such disability from the Medical Board constituted by the Director of Health Services is produced.

Provided further that this benefit shall be allowed only once in the entire period of service; and

(xii) A teacher who is the father or mother of a mentally retarded or physically handicapped child with forty percent or more disability shall be given posting in a College of his/her choice, provided a certificate to this effect from the Medical Board is produced:

Provided further that this benefit shall be allowed only once in the entire period of service.

(8) Transfer to facilitate husband and wife to serve in the same college will be allowed to the extent possible, against open vacancies after effecting transfers in accordance with the above provisions without prejudice to the claim of those teachers who have exercised option as per Sub clause (4) above.

(9) No application for mutual transfer shall be entertained by the Corporate Management.

(10) General transfers shall be effected only once in a year and they shall be ordered by the first week of May every year. The Corporate Management shall obtain applications for transfers from the teachers till 15th of March every year, provided that transfers shall be effected on the commencement of this amendment statute within one month after the last date prescribed for the receipt of option from the teachers. Applications for transfer shall be given along with the form of option.

(11) Those incumbents who are undergoing teaching fellowships and are due to rejoin duty on or before 1st July of every year will also be included in the transfer proposals in the presumption that they will rejoin duty on or before 1st day of July.

(12) Appeals against transfers made in violation of this amendment statute shall be made to the Vice-Chancellor by the teacher aggrieved within a period of three months from the date of issue of the transfer order and the Vice-Chancellor shall dispose of the appeal within one month from the date of receipt of the same and the decision of the Vice-Chancellor shall be final and shall be binding on both the Corporate Management and the teacher.

APPENDIX OPTION FORM

1. I do hereby opt the
..... College as my home college.
2. I do hereby opt to change my
Home College, from College to.....
..... College.
3. I do also hereby opt the
..... College as the College of least
inconvenience to me.

Signature :
Name :
Designation :
Subject :
College :
Counter Sided by :

Place:
Date :

PRINCIPAL

The above amendment to the Kerala University First Statutes, 1979 was assented to by the Chancellor on 28-7-1997 and shall come into force with effect from that date.

University Buildings,
Thiruvananthapuram.

K.N.Gopalakrishnan Nair
Joint Registrar - in - charge.

UGC meets AIFUCTO Secretariat

The UGC has published the Report of the committee to Review the pay scales of University and College Teachers.

As it is, the report contains a number of negative conditions for teachers. As a positive response to AIFUCTO's protests the UGC held on 14-8-1997 a meeting with the AIFUCTO secretariat to sort out the issues. Prof. S. Viswanathan, President, AKPCTA participated in the discussion in his capacity as the national secretary of AIFUCTO.

The UGC agreed to consider favourably the following points.

1. Granting three time bound grades to all teachers.
2. To end the desparity between DPEs/Librarians and teachers
3. To reduce the period of probation to one year.
4. The retain the present vacation period in full.
5. To simplify the procedures of promotion to various grades.
6. To retain the present workload
7. To do away with the recommendation for student evaluation as a condition for career advancement.
8. Not to insist on service agreement
9. Not to insist on the maintainance of attendance register.

CASINO LODGE

Casino Lodge is ideally situated in the heart of the Queen of Hill Stations, away from the hustle and bustle of the town, connected by a good road. It is very close to the main market and shopping centres, walkable distance to Botanical Garden and the lake. A veiw from the lodge gives a panoramic view of Ootty town.

OTHER FACILITIES ARE:

- ◆ Safe car parking facility
- ◆ 24 hours room service
- ◆ Attached modern toilets with hot and cold water
- ◆ Dormitories for groups
- ◆ Multi cuisine restaurant with room service
- ◆ Doctor at call
- ◆ Travel Desk for Sight Seeing

For Bookings Contact:

**C.C. KOSHY
KOSHY'S TOWER**

State Bank Lane, Ootacamund - 643 001, Phone: 0423 - 41524, 42932.



അസംബിമാർച്ചും കൂട്ടധർമ്മയും നടത്തി

സംസ്ഥാന കോളേജ് അധ്യാപകർ ദീർഘകാലമായി ഉന്നയിച്ചിട്ടുള്ള ആവശ്യങ്ങളെപ്പറ്റി സർക്കാരുമായി പലതവണ ചർച്ച നടത്തിയിട്ടും പ്രശ്നപരിഹാരമുണ്ടാകാത്തതിൽ പ്രതിഷേധിച്ചും അധ്യാപകരുടെ ആവശ്യങ്ങൾ ഉടനടി അംഗീകരിച്ച് നടപ്പാക്കണമെന്നുവശ്യപ്പെട്ടും എ.കെ.പി.സി.സി.എ.യുടെ ആഭിമുഖ്യത്തിൽ കോളേജ് അധ്യാപകർ 21.7.1997ന് അസംബിമാർച്ചും കൂട്ടധർമ്മയും നടത്തി.

അന്യായമായി അധ്യാപകരുടെ ശമ്പളം തടഞ്ഞുവയ്ക്കുന്ന നടപടി അവസാനിപ്പിക്കുക, ശമ്പളബില്ലുകളും കൂടിശ്ശി ബില്ലുകളും പാസ്സാക്കുന്നതിലെ കാലതാമസം ഒഴിവാക്കുക, പ്രൈവറ്റ് കോളേജ് അധ്യാപകർക്ക് 'സെൻഫ് ഡ്രോയിംഗ്' അവകാശം നൽകുക, അർഹതപ്പെട്ട ഫ്രോയോഷൻ ഇനിയും വെച്ച് താമസിപ്പിക്കാതിരിക്കുക, പി.എഫ്. ഡോൺ അനുവദിക്കുന്നതിലെ കാലതാമസം ഒഴിവാക്കുക, പി.എഫ്. ക്രഡിറ്റ് കാർഡ് ഉടൻ നൽകുക, കണ്ണൂർ യൂണിവേഴ്സിറ്റി സ്റ്റാറ്റൂട്ട് പുറപ്പെടുവിക്കുക തുടങ്ങിയ ആവശ്യങ്ങൾ ഉന്നയിച്ചുകൊണ്ടാണ് അധ്യാപകർ ധർമ്മനടത്തിയത്.

എൻ.ജി.ഒ. യൂണിയൻ സംസ്ഥാനപ്രസിഡന്റ് സ. കെ. വരദാജൻ ധർമ്മസമരം ഉദ്ഘാടനം ചെയ്തു. കടകംപള്ളി സുരേന്ദ്രൻ എ.എൽ.എ. ധർമ്മയെ അഭിസംബോധന ചെയ്തു. എൻ.ജി.ഒ. യൂണിയൻ, കെ.ജി.ഒ.എ, കെ.എം.സി.എസ്.യു, എ.കെ.സി.സി.സി. തുടങ്ങിയ സർവീസ് സംഘടനകൾ പ്രകടനമായെത്തി ധർമ്മയ്ക്ക് അഭിവാദ്യങ്ങൾ നേർന്നു.

എ.കെ.പി.സി.സി.എ ജനറൽ സെക്രട്ടറി പ്രൊഫ. കെ.പി. ദിവാകരൻനായർ, പ്രസിഡന്റ് ഫ്രോഫ. എസ്. വിശ്വനാഥൻ, ട്രഷറർ പ്രൊഫ. എം. സലീം, സിന്റഡിക്കോംഗ് ഫ്രോഫ. ടി.എൻ. രാമൻപിള്ള, സെക്രട്ടറി പ്രൊഫ. മോഹൻകുമാർ എന്നിവർ പ്രസംഗിച്ചു.

