

एक जेवण चुकल्याची शक्ती - POWER OF A MISSED MEAL

“एखाद्या संस्थेमध्ये विविध हितधारक असतात. आमच्या संस्थेत ते म्हणजे शिक्षकवर्ग, अधिकारी, कर्मचारीवर्ग, विद्यार्थी, संचालक मंडळाचे सदस्य, MHRD चे प्रतिनिधी. प्रत्येकाची अपेक्षा वेगळी आणि जाणूनबुजून किंवा नकळत निर्माण होणाऱ्या समस्या — ज्यांना हाताळणे कठीण होत असे; सुदैवाने त्या सर्व समस्या एकाच वेळी घडल्या नाहीत,” असे संचालक म्हणाले.

“चार वर्षे संचालक पदावर राहिल्यानंतर मला आनंद होत होता; विविध अडचणी असूनही संस्था वाढली होती आणि सर्व हितधारक समाधानी होते, काही अधिकाऱ्यांशिवाय, जे अशा पदोन्नतीची मागणी करत होते ज्यांची पदे अस्तित्वातच नव्हती; आणि मंत्रालय विनंती असूनही पदनिर्मितीचा विचार करण्यास तयार नव्हते.

पण एके दिवशी अशी एक घटना घडली की आम्ही हादरलो. आम्ही सुरक्षा आणि हाऊसकीपिंग करारांसाठी जाहिरात दिली होती. सहा वर्षांपूर्वी दोन्ही सेवा स्वीकारलेल्या एजन्सीने तीन वर्षांपूर्वी नाममात्र वाढीसह करार नूतनीकरणास मान्यता दिली होती, पण आता ते पुढे सुरु ठेवण्यास तयार नव्हते कारण कामगार ५०% वाढीची मागणी करत होते — असे म्हणे स्थानिक चार प्रमुख राजकीय पक्षांच्या नेत्यांच्या आणि एखाद्या आतील व्यक्तीच्या सांगण्यावरून. संस्थेच्या कर्मचारी संघटनेतील एका पदाधिकाऱ्याने मला याआधीच सांगितले होते, ‘ते आम्हाला आंदोलन करण्यास प्रवृत्त करत आहेत.’ त्यामुळे आम्ही दोन्ही सेवांसाठी टेंडर काढले,” ते पुढे म्हणाले.

टेंडर आमंत्रित करण्यात आले आणि त्यांची पाहणी करून शिफारस करण्यासाठी समिती गठीत झाली. समितीने तपासणी करून दोन पक्षांना — S1 आणि S2 — बोलावले. सुरक्षा सेवेसाठी सर्वात कमी दर S1 चा आणि हाऊसकीपिंगसाठी S2 चा होता. हे शहर लहान — फक्त ५ लाख लोकसंख्या — असल्याने पूर्वीच्या एजन्सीकडे सर्व कामगार शेजारच्या भागातीलच होते. नवीन एजन्सींनाही त्यांच्यावर अवलंबून रहावे लागणार होते कारण बाहेरून सुरक्षा रक्षक किंवा हाऊसकीपिंग कर्मचारी आणणे शक्य नव्हते.

समस्या अशी होती की दोन्ही सेवा प्रदाते विद्यमान मनुष्यबळापेक्षा 2/3 ने घट करण्याची सूचना करत होते. कामगार, स्थानिक चार राष्ट्रीय पक्षांच्या नेत्यांच्या सांगण्यावरून, मासिक वेतनात ५०% वाढ मागत होते (जे किमान वेतन कायदानुसार नियंत्रित होते). केंद्र सरकारने खर्चात १०% कपात करण्याचे निर्देश दिले होते.

सुरक्षा सेवा प्रदात्यासोबतचा प्रश्न सोडवता आला — कारण त्यांच्याकडे माजी आर्मी कर्नल यांचे पर्यवेक्षण होते — परंतु हाऊसकीपिंग सेवा प्रदात्यासोबत तसे जमले नाही. त्यांच्याकडे स्थानिक स्तरावर मजबूत पर्यवेक्षक नव्हता. त्या कामासाठी आलेल्या एका तरुणाला बाहेरील युनियनच्या लोकांनी धमक्या दिल्या — ‘कॅम्पमध्ये पाय ठेवू नकोस, नाहीतर परिणाम गंभीर होतील.’ त्यामुळे प्रश्न सुटत नव्हता आणि १५ दिवस कामगार कामावर आलेच नाहीत. कॅम्पस मध्ये दुर्गंधी पसरू लागला; उपाय काही दिसत नव्हता.

दरम्यान, इतरत्र झालेल्या दहशतवादी हल्ल्यांमुळे केंद्र सरकारने कॅम्पमध्ये कोणत्याही अनधिकृत व्यक्तीला प्रवेश न देण्याचे निर्देश दिले होते. कारण कामगार S2 ने अजून औपचारिकरित्या नियुक्त केले नव्हते, संस्थेकडून त्यांना प्रवेशपत्र देणे शक्य नव्हते.

वातावरण तापले आणि एके सकाळी संबंधित अधिकारी घाईघाईने संचालकांना फोन करून म्हणाले की सर्व हाऊसकीपिंग कामगार मुख्य प्रवेशद्वारावर जमले आहेत आणि चार युनियन नेत्यांच्या (जे काहीसे आक्रमक म्हणून ओळखले जात) पाठिंब्याने बळजबरीने आत प्रवेश करण्याची योजना आहे. पुढे त्यांनी सांगितले की राग इतका वाढला आहे की गंभीर

कायदा आणि सुव्यवस्था बिघडू शकते आणि संस्थेची मालमत्ता धोक्यात येऊ शकते. परिस्थिती एका क्षणात गंभीर आणि भयावह झाली होती आणि नियंत्रणाबाहेर जात असल्यासारखी वाटत होती.

S1 चे कमांडर संचालकांसोबत बसले होते आणि त्यांनी सुचवले की संचालकांनी तात्काळ गृहमंत्रालयाला विनंती करावी की दिल्लीहून CISF पॅरा-ट्रूपर्सना एअर-लिफ्ट करून “काचेसारख्या नाजूक” कॅम्पसचे रक्षण करावे. आम्ही आमच्या मंत्रालयाशी संपर्क साधण्याचा प्रयत्न केला, पण त्या दिवशी एका महत्वाच्या कार्यक्रमांमुळे मंत्री आणि अधिकारी उपलब्ध नव्हते. मग आम्ही सचिव (गृह) यांना फॅक्स पाठवला. मंत्रालयाने CISF पॅरा-ट्रूपर्स पाठवले नाहीत, पण राज्य सरकारच्या DGP यांना तातडीने मदत देण्यास सांगितले.

दुपारपर्यंत त्या परिसराचे IGP कॅम्पसमध्ये पोहोचले आणि पूर्ण सुरक्षा देण्याचे आश्वासन दिले. त्यांनी पोलिस व्हॅन्स — ज्यावर बंदुका बसवलेल्या होत्या — त्या उंच नारळाच्या झाडांच्या सावलीत आणि परिसरातील झुडपांमध्ये लपवून ठेवण्याची व्यवस्था केली. यामुळे मला परिस्थितीचा सामना करण्यासाठी सुरक्षितता आणि आत्मविश्वास वाटला. परंतु ते एकटे उपाय नव्हते. गतिरोध तोडणे आवश्यक होते.

सुरक्षा प्रभारी अधिकारी संचालकांना विनंती करत होते की चार प्रमुख युनियन नेत्यांना भेटून तोडगा काढावा. संचालक अनिच्छुक होते कारण S2 च्या वतीने चर्चा करण्याचा त्यांना कोणताही कायदेशीर अधिकार नव्हता. मात्र, त्या भागातील नागरिक म्हणून ते भेटायला तयार होते. दुसऱ्या दिवशी सर्व ४ युनियन नेते भेटायला आले.

“आम्ही सकाळी ११ वाजता सुरुवात केली आणि ३ दुभाषे बदलले, कारण मला स्थानिक बोली येत नव्हती आणि त्यांना इंग्रजी किंवा हिंदी येत नव्हते,” संचालक म्हणाले. प्रश्न सुटत नव्हता कारण S2 च्या प्रमाणित प्रक्रियेनुसार प्रत्येक कामगाराने स्वतंत्र करारावर स्वाक्षरी करणे आवश्यक होते, पण युनियन नेत्यांना हे मान्य नव्हते. युनियनची मागणी होती की मी हमी द्यावी की कोणालाही कमी केले जाणार नाही — जे मी मान्य करू शकत नव्हतो. शिवाय, करारात दोन अटी होत्या — शिस्तभंग झाल्यास कामगार काढण्याची आणि आवश्यक असल्यास काही जादा कर्मचाऱ्यांना शहरातील S2 च्या इतर युनिटमध्ये बदली करण्याची. या दोन्ही अटी काढणे मला मान्य नव्हते, कारण यावर बोलण्याचा मला अधिकार नव्हता,” संचालकांनी सांगितले.

गतिरोध तीन तास चालला. दुपारी २ वाजता माझ्या कार्यालयातील सहाय्यकाने मला दुपारच्या जेवणाची वेळ संपत असल्याची आठवण करून दिली. मी त्याला थांबायला सांगितले. ३ वाजता त्याने पुन्हा विचारले आणि कार्यालयातच जेवण आणले. ४ वाजता युनियन नेत्यांनी मला जेवण करण्याची विनंती केली. ५ वाजता पुन्हा विनंती केली. मी विचारले, “तुम्ही जेवलात का?” त्यांनी “हो” असे उत्तर दिले. ५.३० वाजता त्यांनी पुन्हा आग्रह केला. मी रागावलो. “गेल्या ६ वर्षांपासून संस्थेची सेवा केलेले ते ४० कामगार उपाशी आहेत आणि तुम्ही — जे स्वतःला त्यांचे प्रतिनिधी म्हणता — तुम्ही मात्र जेवलात. मी ते जेवण गिळू कसा? मला ते शक्य नाही,” मी म्हटले.

संध्याकाळी ६ वाजता सर्व ४ नेते नरमले आणि म्हणाले, “आम्ही सर्व मान्य करतो. आम्हाला तुमच्यावर विश्वास आहे. पण एक विनंती आहे — कृपया कामगारांना भेटा आणि त्यांना सांगा की S2 ने मनुष्यबळ कमी करण्याचा प्रस्ताव आता राबवला जाणार नाही. ते सर्व स्वतंत्र करारावर स्वाक्षरी करतील. ५०% वाढीची मागणीही केली जाणार नाही. त्यांचा तुमच्यावर विश्वास आहे. कृपया हे प्रशासनातील इतर कोणालाही सांगू नका. आणि आता कृपया जेवण करा.”

मी कामगारांना भेटण्यास सहमती दिली, पण स्पष्ट केले की मी केवळ विनंती करू शकतो — आदेश देऊ शकत नाही,” संचालक म्हणाले.

दुसऱ्या दिवशी सकाळी ८ वाजता (कार्यालय ९ वाजता उघडण्यापूर्वी), सर्व जण नवीन डायनिंग हॉलच्या वरच्या मजल्यावर जमले. प्रत्येकाने करारावर स्वाक्षरी केली, सुरक्षा पास घेतला, एक कप चहा घेतला आणि ९ वाजता कार्यालये उघडताच कामावर रुजू झाले.

“एका जेवणाचे त्याग करून गोळीबार आणि शस्त्रांच्या जागी शांततापूर्ण समाधान मिळू शकते — हे मी कधीच कल्पनाही केली नव्हती. पण आता मला गांधीजींच्या ‘अनशन’ची ताकद समजली, जी भारताच्या स्वातंत्र्यात मोठे योगदान देऊन गेली,” तो निष्कर्ष काढला.

प्रश्न:

भारतीय संस्थांमध्ये हे कितपत आणि कोणत्या परिस्थितीत अजूनही प्रभावी ठरू शकते?