10. தவறவிட்ட உணவின் சக்தி

“எந்தவொரு நிறுவனத்திலும் பல்வேறு பங்குதாரர்கள் இருப்பர். எங்கள் நிறுவனத்தில் அவர்கள் ஆசிரிய உறுப்பினர்கள், அதிகாரிகள், பணியாளர்கள், மாணவர்கள், வாரிய உறுப்பினர்கள், MHRD பிரதிநிதிகள் என ஒவ்வொருவருக்கும் வெவ்வேறு எதிர்பார்ப்புகள் இருந்தன. அநேகத் தருணங்களில் இவை நிர்வாகச் சிக்கல்களை உருவாக்கின, அவற்றை நான் கையாளக் கடினமாக இருந்தது; அதிர்ஷ்டவசமாக அவை அனைத்தும் ஒரே நேரத்தில் நடக்கவில்லை” என்றார் இயக்குனர்.

“நான்கு வருடங்கள் இயக்குநர் பதவியில் இருந்த பொழுது நான் மகிழ்ச்சியாக இருந்ததாக உணர்ந்தேன்; பல்வேறு தடைகள் இருந்தபோதிலும் நிறுவனம் வளர்ச்சியடைந்துள்ளது, மேலும் சில அதிகாரிகளைத் தவிர அனைத்துப் பங்குதாரர்களையும் நாங்கள் மகிழ்ச்சியடையச் செய்தோம், அவர்கள் இல்லாத மற்றும் தவறவிட்ட பதவிகளுக்கு உயர்த்த வேண்டும் என்று கோருகிறார்கள், பல்வேறு நிறுவனங்களின் இயக்குநர்கள் கோரிக்கை விடுத்த போதிலும் உயர்மட்டம் பதவியை உருவாக்குவது குறித்துப் பரிசீலிக்கத் தயாராக இல்லை.

இருப்பினும், ஒருநாள் காலை வேளையில் நாங்கள் முற்றிலும் எதிர்பாராத ஒரு சம்பவத்தை எதிர்கொண்டோம், அது எங்களை அதிர்ச்சிக்குள்ளாக்கியது. பாதுகாப்பு மற்றும் வீட்டுப் பராமரிப்பு ஒப்பந்தங்களுக்கான விளம்பரம் கொடுத்திருந்தோம். ஆறு ஆண்டுகளுக்கு முன்பு இரண்டு சேவைகளுக்கும் பொறுப்பேற்ற ஏஜென்சி, மூன்று ஆண்டுகளுக்கு முன்பு பெயரளவு அதிகரிப்பில் புதுப்பித்தலுக்கு ஒப்புக்கொண்டது, ஆனால் தற்பொழுது தயக்கம் காட்டியது.

நான்கு முக்கியத் தேசியக் கட்சிகளின் உள்ளூர் அரசியல் தலைவர்கள் மற்றும் சில ஊழியர்களின் தூண்டுதலின் பேரில், ஊழியர்கள் மாதாந்திரச் சம்பளத்தை 50% உயர்த்தக் கோரி போராட்டத்தில் ஈடுபட்டுள்ளனர். இன்ஸ்டிட்யூட் ஊழியர் சங்கத்தின் அலுவலகப் பொறுப்பாளர் முன்பு என்னிடம் கூறியது, "அவர்கள் எங்களைப் போராட்டத்திற்குச் செல்லத் தூண்டுகிறார்கள்" எனவே நாங்கள் இரண்டு சேவைகளுக்கும் டெண்டர்களை கோரி உள்ளோம்.”

ஒப்பந்தப்புள்ளிகள் அழைக்கப்பட்டு, அவற்றை ஆய்வு செய்து ஒப்பந்தங்களை வழங்குவதற்கான பரிந்துரைகளை வழங்க ஒரு குழு அமைக்கப்பட்டது. கமிட்டி முடிவு செய்து பேச்சுவார்த்தைக்கு அழைப்பு விடுத்தது, S1 மற்றும் S 2 ஆகிய இரு தரப்பினரும் முறையே பாதுகாப்பு மற்றும் பராமரிப்புக்கு மிகக் குறைந்த டெண்டர்களைச் சமர்ப்பித்திருந்தனர். ஐந்து லட்சம் மக்கள்தொகை கொண்ட சிறிய நகரமாக இருந்ததால், முந்தைய ஏஜென்சியில் அண்டைப் பகுதியைச் சேர்ந்த தொழிலாளர்கள் அனைவரும் இருந்தனர். புதிய ஏஜென்சிகளும் நகருக்கு வெளியில் இருந்து செக்யூரிட்டிகள் மற்றும் வீட்டுப் பராமரிப்புப் பணியாளர்களைக் கொண்டு வர இயலாது என்பதால் முன்புப் பணியில் இருந்த தொழிலாளர்களையே மீண்டும் பணியமர்த்தும் சூழ்நிலைக்குத் தள்ளப்பட்டது.

பிரச்சனை என்னவென்றால், பாதுகாப்பு மற்றும் வீட்டுப் பராமரிப்புச் சேவை ஆகிய துறைகளில் தற்போதுள்ள மனிதவளத்தில் மூன்றில் இரண்டு நபர்களின் எண்ணிக்கையைக் குறைக்க யோசனை தெரிவிக்கப்பட்டது. மத்திய அரசு நிதியுதவி பெறும் நிறுவனங்களுக்குப் பொருளாதார நடவடிக்கையாக செலவைக் குறைக்க வேண்டும் என்று சுற்றறிக்கை அனுப்பி இருந்தது.

ஊழியர்கள், நான்கு வெவ்வேறு தேசிய அரசியல் கட்சிகளைச் சேர்ந்த உள்ளூர் அரசியல்வாதிகள் மற்றும் தொழிலாளர்களின் தூண்டுதலின் பேரில் மாதாந்திர ஊதியத்தில் 50% உயர்வு (குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டத்தின் கீழ்) கோரினர். முன்னாள் இராணுவ கர்னலின் மேற்பார்வையில் இருந்த பாதுகாப்புச் சேவை வழங்குநருடன் பிரச்சினையைச் சுமுகமாகத் தீர்த்துக் கொள்ள முடியும் என்றாலும், வலுவான மேற்பார்வையாளர் இல்லாத காரணத்தால் பராமரிப்புச் சேவை துறையின் பிரச்சனையைத் தீர்க்க முடியவில்லை. இந்த நோக்கத்திற்காக நியமிக்கப்பட்ட ஓர் இளைஞன், வளாகத்திற்குள் நுழைந்தால், (உயிர் அச்சுறுத்தல்கள்) வெளித் தொழிற்சங்கங்களால் அச்சுறுத்தப்பட்டார். பிரச்சனை தீர்க்கப்படாததால் 15 நாள்களாகியும் ஊழியர்கள் யாவரும் பணிக்குத் திரும்பவில்லை. வளாகம் துர்நாற்றம் வீசத் தொடங்கியது; பிரச்சனையும் தீர்வு காணப்படாமலே இருந்தது.

இதற்கிடையில், வேறு இடங்களில் நடந்த சில பயங்கரவாதத் தாக்குதல்கள் காரணமாக, எந்த ஓர் அங்கீகாரமற்ற நபர்களையும் வளாகத்திற்குள் அனுமதிக்க வேண்டாம் என்று மத்திய அரசு அறிவுறுத்தியது, பணியாளர் இன்னும் முறையாக சேவை வழங்கு '2' (S2) மூலம் ஈடுபடாததால், கல்வி நிறுவனத்தால் அவர்களுக்கு நுழைவு அனுமதிச் சீட்டு வழங்க முடியவில்லை.

ஒரு நாள் காலையில் விஷயம் சூடுபிடித்தது, விஷயத்தைக் கையாளும் அதிகாரியிடமிருந்து ஓர் அவசர அழைப்பு வந்தது அனைத்துப் பராமரிப்புப் பணியாளர்களும் பிரதான வாயிலில் கூடி, நான்கு தொழிற்சங்கத் தலைவர்களின் ஆதரவுடன் வலுக்கட்டாயமாக நிறுவனத்தின் உள்ளே நுழையத் திட்டமிட்டுள்ளதாக இயக்குநருக்குத் தெரிவிக்கப்பட்டது. இதனால் கடுமையான சட்டம்-ஒழுங்கு பிரச்சனை ஏற்படக்கூடும், மற்றும் நிறுவனத்தின் சொத்துகள் சேதமடையலாம் என்றும், கோபம் அதிகமாக உள்ளது என்றும் அவர் தெரிவித்தார். திடீரென்று நிலைமை மிகவும் மோசமாகவும், பயமுறுத்துவதாகவும் மாறியது, மேலும் நிலைமை கட்டுப்பாட்டை மீறுவதாகத் தோன்றியது.

'S1'இன் தளபதி, இயக்குநருடன் அமர்ந்து, "கண்ணாடி" வளாகத்தைக் காப்பாற்ற டெல்லியில் இருந்து CISF **வான்குடை மிதவை படை வீரர்களை** விமானத்தில் அனுப்புமாறு உள்துறை அமைச்சகத்திடம் உடனடியாகக் கோர வேண்டும் என்று பரிந்துரைத்தார். நாங்கள் எங்கள் அமைச்சகத்தை தொடர்பு கொள்ள முடிவெடுத்தோம் ஆனால் அன்றைய தினம் சில முக்கிய செயல்பாடுகள் காரணமாக அமைச்சர் மற்றும் அதிகாரிகளைத் தொடர்பு கொள்ள முடியவில்லை. நாங்கள் செயலாளருக்குத் (ஹோம்) தொலைநகல் அனுப்பினோம். அமைச்சகம் சிஐஎஸ்எஃப் **வான்குடை மிதவை படை வீரர்களை** அனுப்பவில்லை, ஆனால் அவசரமாக உதவி செய்யுமாறு மாநில அரசின் டிஜிபி-யிடம் கோரியது. பிற்பகலில் அப்பகுதியின் ஐ.ஜி.பி. வளாகத்தை அடைந்து, வளாகம் முழுவதும் பரவியிருந்த உயரமான தென்னை மரங்கள் மற்றும் புதர்களுக்கு அடியில் மறைத்து வைக்கப்பட்டிருந்த துப்பாக்கிகள் பொருத்தப்பட்ட போலீஸ் வேன்களை நிலை நிறுத்துவது உட்பட முழுப் பாதுகாப்பை உறுதி செய்தார். அது எனக்கு ஒரு பாதுகாப்பு உணர்வையும், சூழ்நிலையை எதிர்கொள்ள நம்பிக்கையையும் கொடுத்தது. ஆனால் அது மட்டும் தீர்வாக அமையவில்லை. அங்கு நிலவிய இக்கட்டான சூழ்நிலையை மாற்ற வேண்டி இருந்தது.

பாதுகாப்புப் பொறுப்பதிகாரி, நான்கு முக்கிய தொழிற்சங்கத் தலைவர்களின் வெளியிலுள்ள தொழிற்சங்கத் தலைவர்களைச் சந்தித்துப் பேச்சுவார்த்தை நடத்துமாறு இயக்குநரைக் கேட்டுக் கொண்டிருந்தார். இயக்குனர் 'S2' சார்பாகப் பேச்சுவார்த்தை நடத்துவதற்குத் தயக்கம் காட்டினார். எவ்வாறாயினும், தீர்வை உருவாக்குவதற்காக

அப்பகுதியின் குடிமகன் என்ற முறையில் அவர்களைச் சந்திக்க அவர் தயாராக இருந்தார். மறுநாள் நான்கு தொழிற்சங்கத் தலைவர்களும் சந்திக்க வந்தனர்.

"நாங்கள் காலை 11 மணிக்குத் தொடங்கி, மூன்று மொழிபெயர்ப்பாளர்களை மாற்றினோம், ஏனென்றால் எனக்கு உள்ளூர், வட்டார மொழி தெரியாது மற்றும் எனக்குத் தெரிந்த ஆங்கிலம் அல்லது இந்தி அவர்களுக்குத் தெரியவில்லை. 'S2' நிறுவனத்தின் நிலையான நடைமுறையான தனிப்பட்ட ஒப்பந்தங்களில் கையெழுத்திடுவதைத் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் ஏற்கத் தயாராக இல்லை. யாரும் நீக்கப்பட மாட்டார்கள் என்று நான் உத்தரவாதம் அளிக்க வேண்டும் என்று தொழிற்சங்கங்கள் விரும்பின, அதை என்னால் ஏற்றுக்கொள்ள முடியவில்லை. தவிர, ஒப்பந்தத்தில் இரண்டு நிபந்தனைகள் இருந்தன, ஒன்று ஒழுங்கீனத்தின் அடிப்படையில் ஊழியர்களை அகற்றுவது தொடர்பானது. மற்றொன்று உபரி ஊழியர்களில் சிலரைத் தேவைப்பட்டால், நகரத்தில் உள்ள 'S2'-இன் பிற நிறுவனத்திற்கு மாற்ற வழி வகுத்தது. இந்தப் பிரச்சினையில் எனக்கு எந்த நிலைப்பாடும் இல்லாததால், அவற்றில் எதனையும் நான் நீக்க ஒப்புக் கொள்ளவில்லை" என்று இயக்குநர் கூறினார்.

இக்கட்டான நிலை மூன்று மணி நேரம் தொடர்ந்தது, மதியம் இரண்டு மணிக்கு எனது அலுவலக உதவியாளர் மதிய உணவு நேரம் முடிந்ததை நினைவூட்டினார். காத்திருக்கச் சொன்னேன். மாலை மூன்று மணிக்கு மீண்டும் கேட்டு அலுவலகத்தில் மதிய உணவு ஏற்பாடு செய்தார். மாலை நான்கு மணியளவில் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் என்னை மதிய உணவு உண்ணும்படி கேட்டுக் கொண்டனர். மாலை ஐந்து மணிக்கு மீண்டும் கேட்டார்கள். அவர்கள் அனைவரும் உணவு எடுத்தார்களா? ஏன் என்னை மட்டும் உணவு அருந்தும் படி மீண்டும் கோரிக்கை விடுத்தார்கள்? என்று விசாரித்தேன். அவர்கள் உறுதிமொழியாக பதிலளித்தனர். 5.30க்கு மீண்டும் என்னை உணவு உண்ணும்படி கோரிக்கை விடுத்தார்கள். நான் வருத்தப்பட்டேன்." இன்ஸ்டிடியூட்டில் ஆறு ஆண்டுகளாக சேவையாற்றிய 40 தொழிலாளர்கள் மதிய உணவை உட்கொள்ளவில்லை, அவர்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவது போல் நடிக்கும் நீங்கள் அனைவரும் மதிய உணவை எடுத்துக் கொண்டீர்கள். நான் எப்படி உணவை விழுங்க முடியும்? என்னால் முடியாது" என்றார் இயக்குநர்.

மாலை **6** மணியளவில் **4** தலைவர்களும் மனம் தளர்ந்து, "நாங்கள் எல்லாவற்றையும் ஒப்புக்கொள்கிறோம். நாங்கள் உங்களை நம்புகிறோம், ஆனால் ஒரு கோரிக்கையை வைக்க விரும்புகிறோம். தயவு செய்து தொழிலாளர்களைச் சந்தித்து, '**S2** '-ஆல் முன்மொழியப்பட்ட மனிதவளத்தைக் குறைப்பதற்காக அவர்கள் இப்போது பணி நீக்கம் செய்யப்பட மாட்டார்கள் என்று சொல்லுங்கள். அவர்கள் அனைவரும் தனிப்பட்ட ஒப்பந்தங்களிலும் கையெழுத்திடுவார்கள். இழப்பீட்டுத் தொகையை 50% உயர்த்த வேண்டும் என்ற கோரிக்கையும் ஏற்கப்படாது. அவர்கள் அனைவரும் உங்கள் மீது நம்பிக்கை வைத்துள்ளனர். தயவு செய்து நிர்வாக ஊழியர்களிடம் சொல்லாதீர்கள். மற்றும் தயவு செய்து மதிய உணவை எடுத்துக் கொள்ளுங்கள்". நான் தொழிலாளர்களைச் சந்திக்க ஒப்புக்கொண்டேன், ஆனால் அவ்வாறு செய்ய வேண்டாம் என்று சேவை வழங்குநரிடம் கேட்டுக்-கொள்கிறேன் என்று மட்டுமே தெளிவாகக் கூறினேன்" என்றார் இயக்குநர்.

மறுநாள் காலை எட்டு மணி (காலை 9 மணிக்கு அலுவலகம் திறக்கப்படுவதற்கு முன்பு), அனைத்துப் பணியாளர்களும் இன்ஸ்டிடியூட் அருகில் உள்ள புதிய டைனிங் ஹாலின் மேல் தளத்தில் கூடியிருந்தனர். ஒவ்வொருவரும் பாதுகாப்பு அனுமதிச் சீட்டில் கையொப்பமிட்டு, ஒரு கோப்பைத் தேநீர் அருந்திவிட்டு, இன்ஸ்டிட்யூட் அலுவலகங்கள் திறக்கப்பட்டதும் காலை ஒன்பது மணிக்குப் பணியைத் தொடர்ந்தனர்.

புல்லட்டுகள் மற்றும் துப்பாக்கிகளுக்கு மாற்றாக உணவைத் தவறவிடுவதன் சக்தியை அதற்கு முன்பு ஒருபோதும் நான் உணரவில்லையா? ஆனால் காந்திஜியின் "உண்ணாவிரதப் போராட்டம்" இந்தியாவின் சுதந்திரத்திற்குப் பங்களித்த சக்தியை இப்போது கற்பனை செய்து பார்க்க முடிகிறது" என்று அவர் முடித்தார்.

கேள்வி:- இந்திய நிறுவனங்களில் எவ்வளவு தூரம் மற்றும் எந்தச் சூழ்நிலையில் “உண்ணாவிரதப் போராட்டம்” இன்னும் வேலை செய்ய முடியும்?