మార్పు

దమయంతి మరింత గట్టిగా అరుస్తోంది -
"మా కనీస అవసరాలు తీర్చాలి... యాజమాన్యం దిగిరావాలి...

దిగి రావాలి... శ్రామిక స్త్రీలు వర్థిల్లాలి... వర్థిల్లాలి..." అంటూ రకరకాల నినాదాలు వినవస్తున్నాయి. దమయంతి వెనక ఇంకా పదిహేను మంది దాకా మహిళలున్నారు. పాతిక మంది దాకా మగవాళ్ళున్నారు వారి పక్కలా, ముందూ, వెనకా. ఆ రోజు నుంచీ 'రిలేనిరాహార దీక్ష' సాగిస్తామని ముందుగానే నోటీసు ఇచ్చింది స్టాఫ్ యూనియన్.

నెల రోజుల నుంచీ సాగుతోంది ఈ వ్యవహారం. ముందు 'బ్లాక్ బాడ్జెస్' కట్టుకుని పనిచేయడం, తరవాత రెండు రోజులు 'పెన్‌డౌన్ స్ట్రైక్' చేయడం జరిగింది. అయినా యాజమాన్యం స్టాఫ్ కోరికలను పట్టించుకోలేదు. ఒక రోజు పూర్తిగా స్ట్రైక్ చేశారు. అయినా సంప్రదింపులు కూడా జరగలేదు. ఇప్పుడు నిరాహారదీక్ష మొదలైంది.

అడిగిన వెంటనే వారి కోరికలన్నిటికీ దాసోహమంటే ఇంకా నెత్తికెక్కుతారు, వాళ్ల కోరికలకు అంతుండదు అని యాజమాన్యం ఆలోచన. యూనియన్ వాళ్లిచ్చిన నోటీసులనూ, బెదిరింపులనూ లెక్క చెయ్యలేదు. 'డెయిలీ వేజ్ వర్కర్స్'తో పనికొనసాగిస్తున్నారు.

"ఎప్పటికప్పుడు వీళ్లు ఏదో ఒక కొత్త పేచీ పెడుతూనే ఉంటారు. వీళ్ళకసలు పని మీద శ్రద్ధ లేదు. ఎంతసేపూ జీతాలూ, భత్యాలూ, సౌకర్యాలూ పెంచమనడం తప్ప మరోధ్యాస లేదు. సంస్థ పురోభివృద్ధి కించిత్తైనా పట్టదు వీళ్లకి. ఉద్యోగం వచ్చేదాకా కాళ్లావేళ్లా పడతారు. ఉద్యోగం సుస్థిరమైన మర్నాటి నుంచీ కళ్లు నెత్తికెక్కుతాయి.." అంటూ సాధిస్తున్నాడు మా డైరెక్టర్ రివాల్వింగ్ ఛైర్‌లో కూర్చుని.

నేను ఎదురుగా ఉన్న మామూలు కుర్చీలో (కుషన్ ఉన్నదే) ముళ్ల మీద కూర్చున్నట్లు కూర్చున్నాను.

ఇప్పుడు వాళ్లని ఒప్పించే బాధ్యత నాపైన పెట్టాడు. ఇంకా, నాతోటి డెప్యూటీలూ,

అసిస్టెంట్లూ లేకపోలేదు. నేను నా కింది వాళ్లపై సానుభూతి చూపిస్తూ ఉంటాననీ, వాళ్లతో స్నేహంగా మసలుతూ ఉంటాననీ మా డైరెక్టరుకి కొంచెం గుర్రు. చాటుగా వాళ్లమీద కచ్చగా మాట్లాడుతూ, ఎదురుగా ఏమీ అనడు! తన ఆదేశాలను అందించడానికి డెప్యూటీలనూ, అసిస్టెంట్లనూ వాడుకుంటాడు. ఎవరైనా మమ్మల్ని కాదని డైరెక్టరు దగ్గరికి నేరుగా వెళ్లి మాట్లాడితే మెత్తబడిపోతాడు. తన కరకుతనం కరిగిపోకుండా ఉండాలని, కరిగిపోతే ఎక్కడ క్రమశిక్షణ దెబ్బ తింటుందోనని ఎవరూ తనతో నేరుగా వచ్చి మాట్లాడే పరిస్థితి లేకుండా చూసుకుంటాడు వీలైనంత వరకు. ఎప్పుడో స్టాఫ్ పార్టీలలోనూ, సమావేశాల్లోనూ తప్ప అందరికీ అందుబాటులో ఉండడు. మూల విరాట్టులా తన ఛాంబర్‌లో కూర్చుంటాడు. కనీసం వారానికి ఒకసారి డెప్యూటీలనో, అసిస్టెంట్లనో తన గదిలో సమావేశపరచి సాంకేతిక విషయాలనూ, ఇతర వ్యవహారాలనూ చర్చించి ఇవ్వాల్సిన సూచనలూ, ఆదేశాలూ, ఇస్తూంటాడు. మా సీనియర్ ఉద్యోగులం ఎవరి మట్టుకు వారు ఎప్పటికప్పుడు వ్యక్తిగతంగా మా బాధ్యతా నిర్వహణ గురించీ, రేకెత్తుతున్న సమస్యల గురించీ రిపోర్టు ఇస్తూనే ఉండాలి. మధ్య మధ్య నలుగురి ముందూ డైరెక్టరు పెట్టే చివాట్లు తింటూండటం, అప్పుడప్పుడు చాటుగా ప్రశంసలు అందుకోవడమూను!

సీనియర్ టెక్నికల్ అసిస్టెంట్‌గా చేరి కష్టపడి పనిచేస్తూ, క్రమంగా అసిస్టెంట్ డైరెక్టర్‌నై, ఇప్పుడు డెప్యూటీ డైరెక్టర్ పోస్టుకి చేరుకున్నాను. కానీ, సీనియర్ టెక్నికల్ అసిస్టెంట్‌గా పనిచేస్తున్నప్పుడు జీతం తక్కువైనా, నాకు పని వల్ల కలిగే ఆనందం, తృప్తి ఇప్పుడు ఉండటం లేదు. ఇది వరకు చాలా మటుకు నేను చేసిన పనికి మాత్రమే నేను బాధ్యత వహించవలసి వచ్చేది. నాతోపాటూ, నా కిందా పనిచేసే కొద్దిమందితోనూ కలిసి మెలిసి ఉంటూ, నేను నిజాయితీగా కష్టపడి పనిచేసి పేరు తెచ్చుకునే అవకాశం ఉండేది. ఇప్పుడలా కాదు - ఎంత వద్దనుకున్నా 'సూర్యకాంతం' పాత్ర! "హాయ్ హాయ్.. డౌన్ డౌన్" నినాదాలు వినవలసి రాకుండా, నా కింది ఉద్యోగులందరి చేతా పనిచేయించే బాధ్యతనాది. ఈ యూనియన్ ఏర్పడ్డాక, ఆఫీసులో పనులు కుంటుపడడం సామాన్యమై పోయింది. మీటింగుల పేరు చెప్పి కొందరు లీడర్స్ పనిచేయకపోయినా నిలదీసి అడగడానికి వీల్లేదు. అది వాళ్ళ హక్కు. పని చేయని రకం అయినా సరే, చర్య తీసుకోవడానికి వీల్లేదు. కాన్ఫిడెన్షియల్ రిపోర్ట్‌లో ఎవరి గురించీ వ్యతిరేకంగా ఒక్క ముక్క రాయడానికి సాహసించలేం. అడకత్తెరలో పోకలా ఉంటుంది నా పరిస్థితి. అటువంటి వాళ్లందరి చేతా పని చేయించడాన్ని బట్టీ, నాతోటి అధికారులతో ఘర్షణ పడకుండా మసలుకోవడాన్ని బట్టీ నా నైపుణ్యం నిర్ణయింపబడుతోంది. అందుకే కదా నా కింత జీతం ఇస్తోందిప్పుడు!

మా డైరెక్టరుకి నా కన్న ఎంతో ఎక్కువ జీతం వస్తుంది. మా అందరి చేతా సవ్యంగా పని చేయించడం, సంస్థని అభివృద్ధి పరచడం, ప్రభుత్వ ధనం దుర్వినియోగం కాకుండా చూడటం ఆయన బాధ్యత. అది రివాల్వింగ్ ఛైర్‌లో కూర్చున్నంత సులభం, సుఖం కాదు. ఎంత చెట్టుకంత గాలి అన్నట్లు ఎవరి బాధ వాళ్లది.

"వీళ్లకి మతిపోయింది" ...."వీళ్లు ఒట్టి మూర్ఖులు.." అంటూ నిశ్శబ్దాన్ని ఛేదిస్తున్నాడు మా డైరెక్టరు.

ఈసారి యూనియన్ చేసిన 'డిమాండ్ల'లో ఒకటి కొంత మంది ఉద్యోగులకు అయిష్టత కలిగించేదీ, మరొకటి యాజమాన్యాన్ని ఇరుకులో పెట్టేదీనూ. మొదటిది - విద్యకి సంబంధించిన 'క్వాలిఫికేషన్' లేని వాళ్లకి అనుభవాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకుని ప్రమోషన్ పోస్టుల్లో కొంత శాతం రిజర్వు చేయాలన్నది. చచ్చి చెడి చదువుకుని క్వాలిఫికేషన్స్ సంపాదించిన వాళ్లకే ప్రమోషన్లు వచ్చే అవకాశాలు అంతగా లేవు. ఫస్టు క్లాసులు తెచ్చుకున్న వాళ్లూ, గోల్డ్ మెడల్స్ తెచ్చుకున్న వాళ్లూ అభ్యంతర పెడుతున్నారు. "ఎంత అనుభవం ఉంటే మాత్రం గాడిదా, గుర్రం ఒకటవుతాయా, మా చదువుకీ, పడిన కష్టానికీ విలువ లేదా"- అని వాళ్ల వాదన. "ఇన్నేళ్ల నుంచీ సాంకేతికమైన పనులు కూడా నేర్చుకుని కష్టపడి పనిచేస్తూ సంస్థ అభివృద్ధికి తోడ్పడ్డాం, జీతాలూ హోదాలూ చూస్తే ఎక్కడ వేసిన గొంగళీ అక్కడే అన్నట్లుగా ఉంటే, మాకు ఉద్యోగంలోనూ జీవితంలోనూ అభివృద్ధి అనేది శూన్యం కదా, మాకు కష్టపడి పనిచేయాలనే స్ఫూర్తి ఎక్కణ్ణించి వస్తుంది, సంస్థ ఎలా బాగుపడుతుంది" - అని క్వాలిఫికేషన్స్ లేని వాళ్ల వాదన. రూల్స్ ఒప్పుకోవు అంటే, రూల్స్ మార్చమని వాళ్ల పట్టు. వీళ్లంతా ఉన్నత స్థానాల్లో కొస్తే సంస్థ నైపుణ్యం దెబ్బతింటుందేమోనని మా భయం.

రెండవ 'డిమాండ్' 'క్రెష్' ఏర్పాటు గురించి. ఇప్పుడు మా సంస్థలో పనిచేస్తున్న వాళ్లలో స్త్రీలు పాతిక మంది దాకా ఉన్నారు. వాళ్లలో చంటి పిల్లలు, ఇంకా స్కూలుకి వెళ్లని చిన్న పిల్లలున్న వాళ్లున్నారు. వాళ్లకి సౌకర్యంగా ఉండేందుకు సంస్థ ఆవరణలోనే ఒక 'క్రెష్' ఏర్పాటు చేయాలని వాళ్ల అభ్యర్థన. 'అటువంటి సదుపాయం ఏర్పరచడానికి చాలా ఖర్చవుతుందనీ, అందుకు అనుకూలమైన రూలుగాని, వనరులుగానీ లేవనీ, పిల్లల్ని పరిరక్షించే బాధ్యత మా సంస్థది కాదనీ, అది ఆయా స్టాఫ్ మెంబర్ల వ్యక్తిగత సమస్య' అనీ యాజమాన్యం వాదన.

"రూల్సు లేవనడం కేవలం తప్పించుకునే మార్గమే. లేకపోతే తయారు చేసుకోవాలి. అంతకు ముందు స్త్రీలు ఉద్యోగాలు చేయడం అరుదుగా ఉండేది. అంచేత అటువంటి విషయమై ఆలోచించే అవసరంగానీ, అందుకు కావలసిన రూలు ఏర్పరచే అగత్యం గానీ

లేకపోయింది. ఇప్పుడు ఏ ఆఫీసులో చూసినా ఉద్యోగాలు చేసే స్త్రీల సంఖ్య పెరిగింది. కనీసం పాతిక మంది స్త్రీలు పనిచేసే చోట పది మందికైనా చంటీ వెంటా ఉంటారు. ఆఫీసు సమయంలో వారి పిల్లల సంరక్షణ కోసం 'క్రెష్' ఎంతైనా అవసరం. అందరి ఇళ్లలోనూ పిల్లల్ని చూసుకునేందుకు అమ్మలూ, అత్తలూ, ఆయాలూ ఉండరు. అటువంటి వారు ఎక్కడో ఇళ్ల దగ్గర క్రెష్‌లో పిల్లల్ని వదిలేసి వస్తే, కొన్ని మైళ్లదూరంలో ఉద్యోగం చేసే తల్లులకి ఎంత క్షోభ కలుగుతుంది! తల్లీ పిల్లల ఆరోగ్యాలు శారీరకంగానూ, మానసికంగానూ బావుండాలంటే, తల్లి పని చేసే సంస్థలో క్రెష్ ఏర్పాటు ఉండటం చాలా అవసరం. ఈ అవసరం నగరాల్లో రోజు రోజుకీ పెరుగుతోంది. ఒక్క ఫ్యాక్టరీల్లోనే కాదు, ఉద్యోగ స్థలాల్లో క్రెష్‌లుండాలి'' అని యూనియన్ వాదన.

యూనియన్‌లో క్లాస్ ఫోర్ కేడర్ లీడర్ దమయంతితో విపులంగా చర్చించిన తరవాత మా డైరెక్టర్‌కి వారి వాదన అంతా వినిపించాను. ఆ చెప్పడంలో వాళ్ల పట్ల కొంత సానుభూతి ధ్వనించడంతో ముందు నా మీద మండిపడ్డాడు మా డైరెక్టరు.

"మొదటి నుంచీ ఆ దమయంతిని వెనకేసుకొచ్చి చెడగొట్టింది నువ్వే'' అన్నాడు. అతని కంఠంలోని కాఠిన్యాన్ని బట్టి 'నువ్వు' అన్నాడనే అనిపించింది. తోటి వాళ్లతోనూ, కింది వాళ్లతోనూ ఇంగ్లీషులో మాట్లాడుతున్నప్పుడు 'మీరు' అంటున్నారో, 'నువ్వు' అంటున్నారో తెలియదు కదా. మాట్లాడే ధోరణి బట్టి గ్రహించాలి గౌరవం చూపిస్తున్నారో లేదో. ఇంతకీ, ఇప్పుడు మా డైరెక్టరు నన్ను 'మీరు' అన్నా నా కొరిగింది లేదు. నిష్ఠురం ఎలాగూ వేశాడు.

ఆ క్షణంలో నాకు గతం కళ్లముందు నిలిచినట్లయింది.

సరిగ్గా అయిదేళ్ల క్రితం - ఒక రోజు నేను పొద్దున్నే ఆఫీసుకొచ్చి సీటులో కూర్చున్న రెండు నిమిషాలకే డైరెక్టరుగారు పిలుస్తున్నారని కబురొచ్చింది.

అప్పుడు వెంటనే డైరెక్టరు గదిలోకి వెళ్లాను. అక్కడ, ఆయన ఎదురుగా ఉన్న కుర్చీలకు దూరంగా, ఒక పక్కన నేలమీద ముడుచుకుని కూర్చుని ఉంది ఒక స్త్రీ. నెత్తినిండా ముసుగు జీర్ణాడుతోంది. వెలిసిపోయిన, ముతక చీర కట్టుకుని ఉంది. నేను తెల్లబోతూ చూశాను డైరెక్టరు వైపు. ఆఫీసు పరిసరాల్లో అటువంటి దృశ్యాన్ని చూడటం అదే.

నా చూపుల్లోని ప్రశ్నకి సమాధానంగా డైరెక్టరు చెప్పడం మొదలు పెట్టాడు. అక్కడ కూర్చున్నామె మా ఆఫీసులో పనిచేసిన అటెండెంట్ రామ్‌సింగ్ భార్యట. రామ్‌సింగ్ పోయి నెల రోజులవుతోంది. అతని కుటుంబానికి రావలసిన డబ్బు విషయమై వ్యవహారం నడుస్తోంది. అది కనుక్కోవడానికి కాదు ఆమె ఇక్కడికి వచ్చింది. ఆమె ఎవరి చేతో రాయించి పట్టుకొచ్చిన దరఖాస్తు కాగితాన్ని నా చేతికిచ్చాడు డైరెక్టరు.

"రామ్‌సింగ్ పోస్టులో బలరామ్‌ని ప్రమోట్ చేస్తున్నాం కదా రూలు ప్రకారం" అన్నాను కాగితం తీసుకున్నాక.

"అవును తెలుసు. ఆ బలరామ్ వెకేట్ చేసే ప్యూన్ పోస్ట్‌లో ఒక స్వీపర్ వస్తాడు. ఆ స్వీపర్ ఖాళీలో రోజు వారీ వేతనానికి ఈమెని తాత్కాలికంగా తీసుకోవాలి ప్రస్తుతానికి. ఆ విషయమై 'నోట్' తయారు చేసి పట్టుకొస్తే సంతకం చేస్తాను. ఇది రోజు వారీ వేతనం అన్న సంగతీ, డ్యూటీ వేళల గురించీ, అన్నీ చెప్పండి ఆమెకి" అన్నాడాయన.

'నీ పేరేమిటి' అని ఆమెని అడగబోయి, ఆమె ఇచ్చిన దరఖాస్తులో పేరు చూసి, 'దమయంతీ, రా నాతో' అన్నాను ఆమెతో హిందీలో. ఆమె లేచి ముసుగుని మరింత ముందుకి లాక్కుని, డైరెక్టరుకి నమస్కారం చేసి నా వెంట వచ్చింది.

నెలా పదిహేను రోజుల తరవాత దమయంతి స్వీపర్‌గా చేరింది మా సంస్థలో. చేరిన రోజున రాగానే ముందు నా కాళ్లకు దణ్ణం పెట్టింది. నేను సిగ్గుపడి, 'ఛీఛీ, అదేమిటి, అలాంటి పనులు చెయ్యకు" అన్నాను.

"మీరు కలగజేసుకుని అంత శ్రద్ధ తీసుకోకపోతే నాకీ కొలువు దొరికేది కాదు" అంది.

"ఇందులో నేను చేసినదేమీ లేదు. రూలు ప్రకారం నీ హక్కుగానే నీకొచ్చింది" అన్నాను.

"అట్లా అనడం మీ మంచితనమమ్మా... అమ్మా, ఆ దొడ్డ మనసుతోనే ఇంకాస్త పుణ్యం కట్టుకోమ్మా, ఇంకో చిన్న విషయంలో కూడా దయ చూపించు తల్లీ" అంది.

ఏమైనా డబ్బు కావాలంటుందేమోనన్న అనుమానం వేసింది. "ఏమిటది?" అన్నాను బింకంగా.

"నా బిడ్డకి రెండేళ్ల వయస్సమ్మా. నన్ను విడిచి పెట్టి ఉండదు ఎవళ్ల దగ్గరా. మా ఊర్లో అయితే మా అత్తా, అమ్మా వాళ్లూ ఉంటారు. ఈ పట్నంలో నేనొక్కర్తినీ, మా ఊరి వాడొకాయన ఇక్కడుంటే వాళ్లింట్లో ఉంటున్నా. అక్కడ నా బిడ్డని ప్రేమగా చూసే వాళ్లెవరూ లేరు. ఉన్నా, కొత్త వాళ్ల దగ్గర ఉండదది. ఆఫీసులో ఇక్కడే ఓ మూల కూర్చోబెట్టుకుంటాను. మీరు ఒప్పుకోవాలమ్మా - లేకుంటే నా బిడ్డ బెంగతో చచ్చిపోతుందమ్మా" అంటూ చేతులతో మొక్కుతూ దీనంగా చూసింది నా వైపు.

ఇటువంటి సమస్యని నేనెప్పుడూ ఎదుర్కోలేదు ఆఫీసులో. ఇంట్లో ఒకసారి ఒక పని మనిషి అలాగే చంటి పిల్లాణ్ణి తీసుకొచ్చేది. వాడు ఇంట్లో ఏడవడం, ఉచ్చపోసి, దొడ్డికెళ్లి ఇల్లు పాడుచేయడం చూస్తే నాకు చిరాకేసేది. కానీ, పిల్లవాణ్ణి తీసుకురావద్దంటే పనిలోకి రావడం ఎక్కడ మానేస్తుందోనని భయపడి సహించేదాన్ని. ఇక్కడ అలా ఎలా కుదురుతుంది? ఇది

ఆఫీసు. ఆ చంటి పిల్లని - నడకొచ్చిన పిల్లని ఓ మూల కూర్చోమంటే కూర్చుంటుందా? అదే అన్నాను.

"అదంతా నేను చూసుకుంటానమ్మా, అది మారాం చేసే పిల్లకాదు. నేను మధ్య మధ్య కనిపిస్తూంటే చాలు దానికి. కాదనకమ్మా" అంటూ మళ్లీ నా కాళ్లు పట్టుకోబోయింది.

వారిస్తూ, "అయినా, ఈ ఏర్పాటు ఎన్నాళ్లో సాగదు. మీ వాళ్లనెవరినైనా పిలిపించుకోవాలి ఎప్పటికైనా, పిల్లతో ఇక్కడ గొడవైతే నీ ఉద్యోగానికే ముప్పొస్తుంది" అన్నాను.

వెంటనే కళ్లమ్మట నీళ్లు పెట్టేసుకుంది. "నాకు లేక లేక పుట్టిన బిడ్డమ్మా, దాని దురదృష్టం, నా కర్మ, అచ్చటా ముచ్చటా తీరకుండానే పోయాడు నా మగడు. నేనెట్లా వదిలేసేదమ్మా బిడ్డని? ఎవళ్లు చూస్తారు? కొలువు లేకపోతే మా బతుకెట్లా?" అంటూ ఏడ్చింది.

అనుమతి కోసం మా డైరెక్టర్ని అడిగి లాభం ఉండదని తెలుసు. ఏమైతే అవుతుంది లెమ్మని -

"సరేలే, నాకు మాట రాకుండా చూసుకో" అన్నాను - ఈలోగా తక్కిన క్లాస్ ఫోర్ స్టాఫ్‌లో కొందరితో చెప్పి ఉంచవచ్చులే అనుకుంటూ.

కాసేపటికి పక్కనున్న స్టోర్ రూమ్ లోంచి చంటి పిల్ల ఏడుపు వినిపిస్తే తెల్లబోయాను. మొదటి రోజునే, చేరేటప్పుడే పిల్లని వెంట తీసుకొచ్చేసి, తరవాత నా దగ్గర కొచ్చి మొరపెట్టుకుందన్న మాట! దాని గడుసుతనానికీ, చొరవకీ ఆశ్చర్యపోయాను. అప్పుడింకేం చెయ్యగలను?

నేననుకున్నట్లుగానే ఆ పిల్ల ఓ మూలకూర్చుని ఉండేది కాదు. తల్లికొంగు పట్టుకుని కూడా కూడా తిరిగేది. బొద్దుగా ముద్దుగా ఉండేది. అంచేత స్టాఫ్‌లో ఎవరికీ చిరాకనిపించలేదు. కానీ మా డైరెక్టరు కంట పడిన వెంటనే, ఆ పిల్లకేసి చురచుర చూసి, తక్షణం నన్ను పిలిపించాడు.

"ఏమిటిదంతా?" అన్నాడు తీక్షణంగా చూస్తూ, నేను సమాధానం చెప్పేలోపునే.

"ఇది ఇల్లా, ఆఫీసా? ఎవరిచ్చారు పర్మిషను?" అన్నాడు కఠినంగా.

"పర్మిషన్ ఇవ్వడం కాదండి. చేరిన రోజునే తీసుకొచ్చింది ఇంట్లో చూసేదిక్కెవరూ లేరని. ఏం చెయ్యాలో తెలియక జాలిపడి ఊరుకున్నాను" అని, తప్పు చేసిన దానిలా తలవంచుకున్నాను.

"ఎవరూ లేకపోతే మన నెత్తికెక్కిస్తుందా? ఆఫీసులో క్రమశిక్షణ అంటూ ఉండక్కర్లేదా?

రేపొద్దున్న ప్రతివాళ్లూ తమ పిల్లల్ని వెంట బెట్టుకొస్తే ఏమవుతుంది? ఫైల్స్ చూడ్డం మానేసి ఉయ్యాల లూపుతూ కూర్చుంటారా?" అన్నాడు వెటకారంగా. నాకు నవ్వొచ్చింది. నవ్వితే పుండు మీద కారం చల్లినట్టు ఉంటుందని, ఎంతో దిగాలుగా ముఖం పెట్టి -

"సారీ, ఆ పిల్లతో ఏమీ గొడవ కాకుండా చూస్తాను. ఇంకెప్పుడూ ఇలాంటివి జరక్కుండా చూస్తాను" అన్నాను.

"నో, వారం రోజులు గడువిస్తున్నాను. ఆ పిల్లకి కావలసిన ఏర్పాట్లేవో వేరే చేసుకోమనండి. ఎట్టి పరిస్థితుల్లోనూ ఇక్కడ ఉంచడానికి వీల్లేదు" అన్నాడు. సరేనని ఇవతలికి వచ్చేశాను.

వారం రోజులు కాదు, మొదటి నెల జీతం అందిన వారం రోజుల తరవాత వాళ్ల ఊరి నుంచి ఎవరినో పిలిపించుకుని ఎలాగో తంటాలు పడింది దమయంతి.

అటువంటిది ఇవ్వాళ ఎంత ఎదిగిపోయింది? చేరాక, ఏడాది తిరక్కుండానే దమయంతిలో మార్పు కొట్టొచ్చినట్లు కనిపించింది. మొదట్లో అంచులేని, వెలిసి పోయిన పాత ముతక చీర కట్టుకుని నెత్తినిండా ముసుగు వేసుకుని వచ్చేది. క్రమంగా ముసుగు కొద్దిగా నెత్తి మీదికి వచ్చేలా సవరించుకుంది. మరి కొన్నాళ్లకి ముసుగు వేసుకోవడం మానేసింది. మంచి మంచి రంగు చీరలు - వాయిల్ చీరలు కట్టడం మొదలు పెట్టింది. ఒదిగి ఒదిగి ఉండటం ఏనాడో మరచిపోయింది. వెన్ను విరుచుకు నడవటం అలవాటయింది. కొత్తలో 'రామ్ రామ్, మేమ్ సాబ్' అనేది. తరవాత ఉద్యోగంలో స్థిరపడ్డాక, 'నమస్తే మేడమ్' అనడం నేర్చుకుంది. వాదించడం, ఉపన్యాసాలివ్వడం నేర్చుకుంది నలుగురినీ చూసి. అంతేకాదు, యూనియన్‌లో 'కేడర్ లీడర్'గా ఎన్నుకోబడింది.

ఈమె ఒకనాడు తన బిడ్డని ఆఫీసుకు తీసుకొచ్చి దీనంగా వేడుకుంది. ఈనాడు స్టాఫ్‌లోని స్త్రీలందరికీ ఆ అవకాశం ఉండాలనీ, అందుకు తగిన సదుపాయాలు కల్పించమనీ 'డిమాండ్' చేస్తోంది!

మా స్టాఫ్‌లో స్త్రీలు పడే ఇబ్బందుల సంగతి నాకు తెలియక కాదు. వాళ్ల ఇబ్బందులతోపాటు, వాళ్ల మూలాన్న - లేటుగా రావడం, షార్ట్‌లీవ్ తీసుకోవడం మొదలైన వాటి వల్ల - ఆఫీసులో పని సరిగ్గా సాగక ఇబ్బందులు ఏర్పడడం నాకు తెలుసు. అందుకే నేనెప్పుడూ అనుకుంటూ ఉండేదాన్ని - రిటైరయ్యాక, ఒక 'క్రెష్' నడపాలని.

కాలక్షేపానికి కాలక్షేపం, ధనార్జనకి ధనార్జన, 'సోషల్ సర్వీస్' చేసినట్లూ ఉంటుంది అనుకునే దాన్ని. నా కాలక్షేపం కోసం, ధనార్జన కోసం, కీర్తి కోసం, 'క్రెష్' నడిపితే బావుంటుందని ఆలోచించానే తప్ప, మా ఇన్‌స్టిట్యూషన్ ఆధ్వర్యంలోనే, మా ఆవరణలోనే

'క్రెష్' తెరిపించాలన్న ఆలోచన నాకెందుకు తోచలేదు? చదువురాని దమయంతి కున్నపాటి ఆలోచన ఇంత చదువుకున్న దాన్ని, అనుభవజ్ఞురాల్ని నాకెందుకు రాలేదు?

తలుచుకుంటే అది అసాధ్యమైన విషయమేమీ కాదు కదా. ప్రతి ఆఫీసులోనూ 'క్లోక్ రూమ్స్', 'కేంటీను', 'కాన్ఫరెన్స్ హాలు' మొదలైనవి అత్యవసరమైనవిగా ఏర్పాటు చేస్తున్నప్పుడు, అధిక సంఖ్యలో స్త్రీలు ఉద్యోగాలు చేయడం పరిపాటి అవుతున్నప్పుడు ప్రతి పెద్ద ఆఫీసులోనూ 'క్రెష్' నడిపే ఏర్పాటును విధిగా ఎందుకు చేయకూడదు? ఆఫీసు ఆవరణలో కేంటీనుకి కొంత స్థలం కేటాయించి, కేంటీను నడిపే బాధ్యతని ప్రైవేటు వ్యక్తులకు అప్పగించినట్లుగా, 'క్రెష్'కి కూడా కొంత స్థలాన్ని కేటాయించి, క్రెష్ని నడిపే బాధ్యతని ఎవరికైనా అప్పజెప్పవచ్చు కదా. దీని వల్ల ఎంత మంది స్త్రీలు సంతోషంగా, బాధ్యతాయుతంగా ఉద్యోగాలు చేసుకోగలుగుతారు! ఎంత మంది పిల్లల ఆరోగ్యాలు బాగుపడతాయి! ఎన్ని కుటుంబాలు కలతలు లేకుండా, ఆనందంగా కొనసాగుతాయి!

అధికార వర్గంలోకి చేరే సరికి, అధికారులకు ఉపయోగకరంగానూ లాభదాయకంగానూ ఉండాలనే తప్ప, కింది ఉద్యోగుల సదుపాయాల గురించీ, వర్కర్స్ అవసరాల గురించీ ఆలోచనలు రావేమో. కష్టాలు అనుభవించే వాళ్లకే తెలుస్తాయి.

అడిగితే గాని అమ్మయినా పెట్టదని సామెత! నాకు ఆఫీసులో టిఏ, డిఏలు పెరిగినప్పుడల్లా ఇంట్లో పని మనిషికి నా అంతట నేను జీతం పెంచుతానా? అది నా వెంటపడి దేవుళ్లాడితే గాని పెంచబుద్ధి కాదు కదా! అలాంటిది, యజమానులు ఉదారంగా ఎలా ఆలోచించగలరు? క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులు యూనియన్లు ఏర్పరచడం అందుకే కదా! ప్రమోషన్ వచ్చి పై వర్గానికి చేరినందుకు మొదటి సారిగా సిగ్గుపడ్డాను.

ఇన్నాళ్లూ అవలంబించిన "కర్ర విరక్కుండా, పాము చావకుండా" అన్న పద్ధతి ప్రకారం కాకుండా, ధైర్యంగా దమయంతీ వాళ్ల పక్షం వహించాను వాదనలో. మా డైరెక్టర్ తెల్లబోయాడు నా వైఖరికి.

భూమిక, జనవరి - మార్చి '95