

फरीदाबाद

# मजदूर समाचार

दुनियाँ को बदलने के लिए मजदूरों को खुद को बदलना होगा

नई सीरीज नम्बर 94

इस अंक की हम पाँच हजार प्रतियाँ ही फ्री बॉट पारहे हैं। दो हजार मजदूर अगर हर महीने दो-दो रुपये दें तो दस हजार प्रतियाँ फ्री बॉट सकेंगी।

अप्रैल 1996

## पंज प्यारों से नहीं पाँच लाख से बातचीत

यहाँ हम मार्च महीने में फरीदाबाद स्थित इनवैल टान्समिशन, प्रताप स्टील, नूकेम प्लास्टिक, ईस्ट इंडिया कॉटन मिल, हाई पोलिमर्स लैब्स, आयशर ट्रैक्टर्स, लखानी शूज, चन्दा इन्टरप्राइजेज, झालानी टूल्स, केल्विनेटर, बाटा, एस्कोर्ट्स, इलेक्ट्रोनिक्स लिमिटेड, एक वर्कशॉप, प्लास्टिक पैक व मितासो; नागपुर स्थित लोक भारतीय सेविंग; दिल्ली स्थित ॲल इंडिया मैडिकल इन्स्टीट्यूट और नोयडा स्थित एन-टैक्स एक्सपोर्ट्स के आम मजदूरों से छुट-पुट हुई बातचीत का जिक्र करेंगे।

किसी फैक्ट्री में झामेले की स्थिति में जब वहाँ के वरकरों से हम बात करते हैं तो अक्सर हमें कहा जाता है कि लीडरों से बात करो। हम आम मजदूरों से बात करने पर जोर देते हैं। क्यों?

गुरु गोविन्द सिंह का दौर मसीहाओं और पंज प्यारों का आखिरी दौर था। चमत्कारिक व्यक्तित्व और शीश देने को तत्पर पंज प्यारों को महत्व देने वाले हालात को बीते तीन सौ साल हो रहे हैं। निजी वीरता, बन्दा बहादुरों, एक सिख बराबर सवा लाख का दौर भी तभी बीत गया था। पंज प्यारे—एकटीविस्ट कार्यक्रमों में प्रतीक मात्र रह गये हैं और मसीहा ठगी व धोखाधड़ी के पर्याय बन गये हैं। उसके बाद कारखानों और उनके मालिकों, यानि पूँजीपतियों के दौर में लीडरों की चतुराई व इमानदारी का मजदूरों के लिये जो थोड़ा—सा महत्व था वह भी मालिकों के दौर के साथ ही सौ साल पहले खत्म हो गया। मालिकों की जगह मैनेजमेन्टों द्वारा लेने के साथ जो हालात बने हैं उनसे हमारा वारता है। मैनेजमेन्टों का दौर लीडरों की गदारी का अनन्त सिलसिला लिये है, लीडरी और दल्लागिरी का अब एक ही अर्थ है।

हालाँकि पृथ्वी धूमती है फिर भी सूरज निकला—सूरज छबा कहने के रिवाज की ही तरह चेयरमैन—मैनेजिंग डायरेक्टर को मालिक कहने को रिवाज के तौर पर लिया जा सकता है परन्तु मजदूरों के लिये इसमें घातक खतरे छिपे हैं जिनकी कुछ चर्चा हम पहले के अंकों में कर चुके हैं। खैर। मैनेजमेन्टों के दबदबे के दौर में व्यक्ति—विशेष के बल, ज्ञान, वीरता, कुर्बानी का मजदूरों के लिये कोई महत्व नहीं रह जाता क्योंकि एक तो संरथा व्यक्ति से हर क्षेत्र में कई गुणा ताकतवर व तेज होती है और दूसरी बात यह कि संरथा के किसी पुर्जे—कारिन्दे—मैनेजर की कमजोरी जाहिर होने पर उसे आसानी से बदल दिया जाता है। यह इसीलिये है कि मजदूर अपने बीच से जिन बेहतरीन लोगों को आगे करते हैं, जिन्हें लीडर बनाते हैं वे मैनेजमेन्टों की झोलियों में चले जाते हैं या फिर निकाल दिये जाते हैं, ठिकाने लगा दिये जाते हैं। मैनेजमेन्टों से मुकाबला करने की, संरथाओं से निपटने की क्षमता आम मजदूरों में ही है। मजबूर—डरपोक—बेवकूफ मजदूर जब अपनी नकेल किसी को थमाये बिना मैनेजमेन्टों से मुकाबले करते हैं तब मैनेजमेन्टों पीछे हटती हैं। बिना किन्हीं को लीडर बनाये मजदूर जब मिल कर कदम उठाते हैं तब केनेजमेन्ट कॉप जाती है। डरते—झिझकते मजबूरों द्वारा हजार हिसाब लगा कर रोज ही भिलजुल कर उठाये जाते छोटे—से—छोटे कदम इसीलिये महत्वपूर्ण हैं और इसीलिये आम मजदूरों की पाँच मिनट में दस लाख की उल्टी—पुल्टी बातों का महत्व है।

★ 26 मार्च को एक वर्कशॉप के बरकर ने थोड़ा झिझकते हुये बात शुरू

की और फिर खुलता गया, "वर्कशॉप में हम 30 मजदूर हैं पर 5 को ही इस आई कार्ड दिये गये हैं। चार बोर्ड टॉग कर वर्कशॉपवाले ने अलग—अलग कम्पनियों के नाम पर 7—7 वरकर दिखा रखे हैं। हमने इस आई वालों से शिकायत की है और एक मैडम दो अफसरों के साथ आकर वर्कशॉपवाले से एक कम्पनी के इस आई कार्ड बनवाने को कह गई है। दिवाली पर हमें मिठाई के साथ 50—100—150 रुपल्ली पकड़ा देता था। इस बार हमने ज्यादा पैसे माँगने का आपस में तय किया। वर्कशॉपवाले को कहने में गया। पहले वह गरम हुआ और फिर बोला कि एक तुम ही कह रहे हो और तो कोई नहीं बोलता। मेरे यह कहने पर कि यह हम सब की डिमान्ड है उसने कहा कि सबको बुलाता हूँ देख लेना कोई नहीं बोलेगा। उसने सब को इकट्ठा किया और वारस्तव में तब कोई नहीं बोला। बाद में वर्कशॉपवाले ने मुझे बुलाया और 1500 रुपये दे कर बोला कि तुम बोले हो इसलिये यह तुम्हें दे रहा हूँ। बहुत चालाक है! मुझे तोड़ने के लिये उसने यह किया पर हम 30 वरकरों ने आपस में बातचीत करके अपनी एकता बनाये रखी है। क्या करें के बारे में बात करने ही यहाँ आया था।"

★ एक युवा वरकर 9 मार्च को लिखे खत में कहता है, "इन दिनों में नोयडा में रह रहा हूँ। काम की तलाश में एक दिन चलते—चलते थकान और भूख से मन इतना बेचैन हो गया कि आत्मबल टूटने लगा। किसी तरह कमरे तक की दूरी तय करने की हिम्मत कर मैं सैक्टर दो से सैक्टर पाँच में पहुँचा तो वहाँ एक फैक्ट्री के गेट पर आवश्यकता का बोर्ड देखा। निवास जाने की बजाय मैं फैक्ट्री के अन्दर चला गया और उन्होंने मुझे नौकरी पर रख लिया तब बिना कुछ खाये ही दम बना। लेकिन अन्दर घुसते ही फैक्ट्री के पत्थर से सख्त नियम मुझ पर सीधे लागू कर दिये गये। पाँच मिनट से ज्यादा कोई गुसलखाने में नहीं रुकेगा, पीने का पानी साथ लाना होगा, छुट्टी का कोई टाइम तय नहीं, अफसरों की बात कोई काटेगा नहीं, चार वरकर आपस में एक साथ बात नहीं करेंगे आदि—आदि। मैं भी इन नियमों को मजबूरीवश मानने लगा। नोयडा में सैक्टर 5 में ए—103 नम्बर पर एन-टैक्स एक्सपोर्ट्स में कटिंग, फिनिशिंग, वाशिंग से पैकिंग तक का काम होता है। इसमें 400 वरकर काम करते हैं जिनमें 150 महिलायें हैं। और हम सब वरकरों के बीच सिर्फ एक लैट्रिन है। डेढ़ और दो बजे करके लच्चा टाइम है—दोनों समय इस लैट्रिन के सामने महिलाओं व पुरुषों की लम्बी लाइन लगी रहती है, पेशाब करने की भी यही जगह है। फैक्ट्री में कैन्टीन नहीं है और कोई चाय ब्रेक भी नहीं दिया जाता। जब कभी बिजली चली जाती है तब उसका टाइम काट लेते हैं। सब डिपार्टमेन्टों में ठेकेदारी है। इस फैक्ट्री में लोगों की भर्ती और निकासी का कार्य रोज होता है।"

## मजदूरों का अपना कोई देश नहीं होता।

★ अखबार लेते समय इनवैल ट्रान्समिशन का एक वरकर पैसे देने लगा तो चेन्ज की दिक्कत सामने आई। हमारे द्वारा प्री की बात दोहराने पर मजदूर बोला, "मैं पैसे इसलिये दे रहा हूँ क्योंकि मैं चाहता हूँ कि अखबार ज्यादा संख्या में छपे।" इस बीच एक अन्य इनवैल वरकर वहाँ आया और पैसे उसने दिये। अखबार प्री बॉटने का अपना प्रमुख कारण यहाँ बता दें। हम ही प्रोडक्शन करते हैं और हम ही इस्तेमाल—उपभोग करते हैं परन्तु बीच में खरीद—बिक्री, मंडी—मार्केट है। और, मंडी—मार्केट अपने साथ, उसका साया कहलो चाहे उसका दिल कहलो, झूठ—फरेब—तिकड़म—हिंसा लिये है। मनुष्यों को जलील करती मंडी, इन्सानियत के रिश्तों के लिये जगह सिकोड़ती जाती है। मार्केट को मिटाने के लिये मार्केट के मानवदोही चरित्र का उजागर होना ही पर्याप्त नहीं है, विकल्प की झलकें भी आवश्यक हैं। चीजों का प्री में उपलब्ध होना मंडी में दरारें डालने का काम करता है।

★ दूसरी बार आने पर मितासो एप्लायेन्सेज के वरकर से मुलाकात हुई तो प्लाट न. 102 सैक्टर 24 और प्लाट न. 63 सैक्टर 6 रित्थ मितासो फैक्ट्रियों में मजदूरों की दुर्गत पर वह धाराप्रवाह बोलता रहा। मितासो के दोनों प्लान्टों में सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन भी नहीं दिया जाता। दौरों पर आने वाले सरकारी अफसरों की मैनेजमेन्ट दफ्तर में आवभगत करती है और उस दौरान कैजुअलों व ठेकेदारों के वरकरों को फैक्ट्री से बाहर निकाल देती है। दौरे वाले कागजी खानापूर्ति कर और जेबें भर कर चल देते हैं। मितासो में कुल 175 परमानेन्ट और 250 कैजुअल व ठेकेदारों के वरकर हैं। कैजुअलों को 900 से 1000 तो ठेकेदारों के वरकरों को 650 से 850 रुपये महीना दिये जाते हैं। और, कैजुअलों को परमानेन्ट करने के आश्वासन दे कर 6—7 साल खूब रगड़ने के बाद मैनेजमेन्ट निकाल देती है। गैस चूल्हे, गीजर और एस्कोर्ट्स व मारुति के पार्ट्स बनाते वरकर पावर प्रेस, शेरिंग, स्पॉट वैल्डिंग आदि की मशीनें इस्तेमाल करते हैं परन्तु 250 वरकरों को ई एस आई कार्ड तक नहीं दिये जाते — चोट लगने पर अपने पैसों से वरकरों को इलाज कराना पड़ता है। कभी पॉच मिनट लेट हो जायें तो फैक्ट्री गेट से वापस कर दिया जाता है और कोई मिलने आता है तो मितासो में घन्टे—भर उसे गेट पर खड़ा रखा जाता है।

★ अखबार लेते समय प्रताप स्टील के एक वरकर की घुटन फूट पड़ी: "हमारी फैक्ट्री का मालिक (असल में चेयरमैन—मैनेजिंग डायरेक्टर) बड़ा बदमाश है। उससे गन्दा कोई नहीं है। कोई जूता मारने वाला हो तभी वह सुधर सकता है।" कोई दूसरा, कोई महाबलि—महाज्ञानी ही परेशानी दूर कर सकता है की सोच मजदूरों में काफी फैली है। थोड़ा टोकने पर कि कोई दूसरा क्यों यह करेगा, वह वरकर बोला, "प्रताप स्टील में मजदूर बहुत डरते हैं। आपस में हम में एकता नहीं है। कुछ करने पर नौकरी से निकाले जाने का डर रहता है।" प्रताप स्टील के वरकर की यह बातें भी 100 परसैन्ट तो नहीं पर 99 प्रतिशत वरकरों से अक्सर सुनने को मिल जाती हैं। यह तथ्य है कि किसी भी महाबली से अधिक बल मजदूरों की सामुहिकता में है और महाज्ञानियों के ज्ञान से अधिक रौशनी मजदूरों की सॉझी समझ में है। और, एकता के लिये जरुरी है आपस में बातचीत तथा ऐसे कदम तय करना जो सबसे कमज़ोर वरकर भी उठा सकें।

★ 23 मार्च को एक वरकर ने प्लास्टिक पैक इन्डस्ट्रीज, 56 सी/3 इन्डरस्ट्रीयल एरिया के एक निकाले हुये मजदूर से हुई बातें हम लेख कर दी: "प्लास्टिक पैक में केवल 18—20 मजदूर काम करते हैं। मुझे वहाँ काम करते 11 महीने सा गये तब हटा दिया गया। उस फैक्ट्री में फन्ड—बोनस सभी चालू हैं परन्तु तन दो रजिस्टरों में लिखते हैं — एक में हरियाणा ग्रेड के हिसाब से जार दूसरे में 1000 रुपये व 50 हाउस अलाउन्स के। मजदूर के हाथ में लोटल 1050 भी नहीं दिया जाता क्योंकि उसी में से ई एस आई तथा फांड के पैसे काट लिये जाते हैं। वहाँ 7 मजदूर थोड़े पुराने हैं लेकिन वे चमचागिरी करते रहते हैं। वफादार बनने की उनकी कोशिशों का मालिक फायदा उठाता रहता है। वहाँ मजदूर ही मजदूर की जड़

काटते हैं इसलिये हम जितने नये मजदूर थे सबसे दोनों रजिस्टरों पर साइन कराये जाते थे। मेरे साथ दो और मजदूरों को हटाया तो हमने मिल कर कैस करने का तय किया था लेकिन दो ने हिसाब ले लिया — 10—11 महीने में बनी छहटी आदि के पैसे लगा कर उन्हें 12—14 सौ रुपये दिये गये। मैं एक हफ्ते तक रुका रहा तो मुझे बुला कर 3000 रुपये दिये।"

★ पहली फरवरी से मैनेजमेन्ट फैक्ट्री में नहीं आ रही और इलेक्ट्रोनिक्स लिमिटेड के मजदूर दिन—रात फैक्ट्री के अन्दर व बाहर रहते हैं। 28 मार्च को फैक्ट्री गेट जा कर हमने इलेक्ट्रोनिक्स वरकरों से अखबार में अपनी बात कहने को कहा तो उन्होंने कहा कि लीडर बतायेंगे। और एक लीडर ने आ कर कहा कि हमने फैक्ट्री से सामान निकालने के खिलाफ कोर्ट से स्टे ले लिया है। बस।

इलेक्ट्रोनिक्स मजदूरों को यह ध्यान में रखने की जरूरत है कि इस स्थिति में अन्य कम्पनियों की तरह उनकी कम्पनी की देनदारी भी कम्पनी की सम्पत्ति से काफी ज्यादा होगी। लेनदारों में बैंकों ने तो अपने गार्ड भी लगा दिये हैं। ऐसे में इलेक्ट्रोनिक्स वरकर सिर्फ कागजी कार्रवाई, अदालतों के चक्कर में रहे तो ईस्ट इंडिया की जूट मिल के 900 मजदूरों की तरह उनके वेतन—सर्विस—फन्ड का पैसा भी ढूब सकता है। फैक्ट्री गेट पर इन्तजार में बैठे रहने की बजाय सार्वजनिक हँगामे करके इलेक्ट्रोनिक्स वरकर अपने पैसों को प्राप्त करना सुनिश्चित कर सकते हैं। और, सिरदर्द बनने के लिये चुनावों का टाइम वैसे भी काफी उपयुक्त होता है।

★ 11 मार्च को ईस्ट इंडिया कॉटन मिल के गेट पर ढाई बजे की शिफ्ट के वरकरों के लिये अखबार का डिस्ट्रीब्यूशन चल रहा था तब एक वरकर अपने साथी मजदूरों को कोसने लगा: "आप लोग इतने दिन से अखबार बॉट रहे हैं पर इन पर कोई असर नहीं पड़ता। आप बेकार में यह कर रहे हैं। मुफ्त में इन्हें जहर दो तो वह भी यह ले लेंगे।"

13 मार्च तक ईस्ट इंडिया मैनेजमेन्ट ने फरवरी का वेतन नहीं दिया तो वरकर इकट्ठे हो कर तनखा मॉगने मैनेजर के पास गये और एक लीडर से तू—तड़क पर उसकी धुनाई भी कर दी। मैनेजमेन्ट ने दो मजदूर सर्पैन्ड कर दिये। 14 को सुबह नाइट शिफ्ट वाले वरकर ड्युटी के बाद फैक्ट्री गेट पर रुक गये और सुबह की शिफ्ट वाले मजदूर चक्का जाम करने को तैयार हो गये। सर्पैन्ड वरकरों को ड्युटी पर लो और वेतन दो की डिमांड़। पुलिस आ गई। सर्पैन्ड मजदूर ड्युटी पर ले कर और ढाई बजे से वेतन देने का आश्वासन दे कर मैनेजमेन्ट ने मामला टाला।

परन्तु ईस्ट इंडिया में 7—8 महीनों से मैनेजमेन्ट के एजेन्डे में टेबल प्रिन्टिंग की जगह टैक्स प्रिन्ट मशीनें लगा कर अजन्ता खाते के 500 मजदूरों की छंटनी करना एक नम्बर पर है। इसलिये शीघ्र ही ले—आफ तथा गेट रोकने का सिलसिला मैनेजमेन्ट ने शुरू कर दिया और फिर 8—10 साल से लगातार काम कर रहे 500 बदली कैजुअलों को ड्युटी पर लेने से मना कर दिया। इस पर उभरे मजदूरों के सामुहिक विरोध को बिखेरने के लिये मैनेजमेन्ट कोर्ट से 100 गज दूर वाला स्टे ले आई परन्तु मजदूरों के विरोध प्रदर्शन ने डी री को मजबूर किया कि चुनाव के दौरान मामले पर लीपापोती करे। पुराने लीडर हटा दिये गये।

8 महीने पहले ईस्ट इंडिया मजदूरों ने मुक्तिदाता के तौर पर अन्तिम लीडर चुना था पर शीघ्र ही उसकी गद्दारी भी चख ली थी। इस बार मजदूरों ने किसी को लीडर नहीं बनाया है पर कुछ लोग लीडरी की फिराक में अवश्य हैं। खरीदने के लिये इस बार बने बनाये लीडर नहीं हैं इसलिये मैनेजमेन्ट को पहले लीडर पैदा करने की कसरत करनी होगी। इस सन्दर्भ में बात होने पर ईस्ट इंडिया के एक मजदूर ने कहा, "पहले वाला ढर्मा अब हम चलने नहीं देंगे। एक पुराने लीडर की धुनाई कर हमने चेतावनी दे दी है। चन्दा लेने वाले केस में भाग—दौड़ करें पर हमारे साथ मशीनों पर काम नहीं करेंगे तो इन्हें भी हम ठिकाने लगा देंगे। वरकरों को अब कोई हँक नहीं सकता।" और, ईस्ट इंडिया के एक अन्य वरकर ने

कहा कि पुरानी एग्रीमेन्टों के मुताबिक ही मजदूरों के वेतन में 500 रुपये की वृद्धि कानूनी तौर पर जरूरी है।

जो हो, यह ध्यान में रखने की जरूरत है कि ईस्ट इंडिया मैनेजमेन्ट के निशाने पर 500–600 मजदूरों की छँटनी है।

★ अखबार लेते ही नूकैम प्लास्टिक्स का एक मजदूर बोल पड़ा, “आप यह अखबार बॉटते तो हैं पर इससे होता—जाता तो कुछ है नहीं। बेकार है इसे बॉटना।” इस पर हमारे यह कहने कि कोई बात नहीं, अखबार वापस दे दीजिये, नूकैम का वह वरकर बोला, “नहीं—नहीं, मैं इसे पढ़ता हूँ। हम कई लोग मिल कर पढ़ते हैं। मेरा कहना है कि इससे कोई फायदा नहीं हो रहा है।” अखबार तो अनुभवों व विचारों के आदान—प्रदान के जरिये हैं। कदम तय करने में इनसे मदद मिलती है। करना तो मजदूरोंने खुद ही है। हमारे इतना कहते ही उस नूकैम वरकर की लीडरों के खिलाफ भड़ास फूट पड़ी, “सब लीडर चोर होते हैं। हमारी फैक्ट्री में एक मजदूर को टी बी हो गई तो लीडरों ने उसका हिसाब करवा दिया।”

एक अन्य नूकैम वरकर जब अखबार लेता है तब पैसे देता है और उसे शिकायत है कि हम हर किसी को मँगने पर अखबार दे देते हैं। उसने कुछ वरकरों को अखबार का दुरुपयोग करते देखा है और इससे उसे तकलीफ होती है।

कोई मजदूर अखबार पढ़ने की बजाय इसमें रोटी लपेट कर लाता है तो उसे यही उपयुक्त लगता है। इस बारे में हम तो यही कर सकते हैं कि अखबार को मजदूरों के पढ़ने लायक बनाने के लिये और प्रयास करें। जहाँ तक इच्छा जाहिर करने वालों के लिये अखबारों की प्री उपलब्धता का सवाल है, हमें इसका कोई विकल्प नजर नहीं आता। ऐसे कम अखबारों का छपना और उनकी सीमित संख्यायें मजबूरी हैं — मिल कर मजदूरों के ज्यादा व बेहतर अखबारों को छापना आलटरेटिव है।

★ तीन महीने नागपुर रह कर लौटा एक नौजवान वहाँ लोक भारतीय सेविंग एन्ड इनवेस्टमेन्ट लिमिटेड में हालात से बहुत खार खाये हैं। उसने बताया कि गेट पर खड़े गार्ड को वहाँ 600 रुपये महीने में 12 घन्टे ड्युटी करनी पड़ती है और जब कभी थोड़ा बैठ जाता है तो मैनेजर जोर-जोर से डॉटने लगता है।

★ एक सन्दे शाम को थोड़ी मौज—मरती कर रहे एस्कोर्ट्स मजदूरों ने बताया कि शिफ्ट के दौरान तेज रफ्तार से काम करके इनसैन्टिव बनाने, 8 घन्टे की शिफ्ट के बाद महीने में 15 दिन ओवर रटे काम करने और रैस्ट के दिन फैक्ट्री में काम करने पर महीने में दो दिन आपस में बैठ कर थोड़ी पीलेते हैं। एस्कोर्ट्स में प्रोडक्शन का काम पुरुष मजदूर करते हैं। “पत्नी और बच्चों के साथ महीने में कितने दिन घर से बाहर होटल में खाना खाते हैं?” के जवाब में झिङ्क कर एस्कोर्ट्स वरकरों ने कहा, “एक बार भी नहीं। बजट इसकी इजाजत नहीं देता।” पत्नियाँ जो नौकरी करती हैं वे भी साल के 365 दिन खाना बनाती हैं।

इधर एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट 25 परसैन्ट वर्कलोड बढ़ाने का जाल बुन रही है। मिनी एग्रीमेन्ट के नाम पर मजदूरों से कहा जा रहा है कि 8 घन्टे की शिफ्ट में 10 घन्टे का प्रोडक्शन दो और... और उसके बदले में कुछ पैसे ले कर ओवर रटे (यानि सिंगल रेट पर ओवर टाइम) के झँझट से बचो! वारतव में अपने झँझट कम करने और मजदूरों के झँझट बढ़ाने के लिये मैनेजमेन्ट चुग्गे डाल रही है। और फिर, मिनी एग्रीमेन्टों तो रिहर्सल मात्र हैं। एस्कोर्ट्स मजदूरों ने समन्वित विरोध नहीं किया तो यह आयशर और केल्विनेटर की तरह मैनेजमेन्ट को बड़े हमले के लिये प्रोत्साहित करना होगा। यूँ भी, 24,000 में से दस हजार की छँटनी और बाकी बचे मजदूरों पर तीन गुने वर्क लोड की रकीम एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट के एजेन्डे में ऊपर है।

★ चाकरी अधम है फिर भी नौकरी के लिये आज क्या पापड़ बेलने पड़ते हैं! 23 मार्च को राह में टकराते ही एक केल्विनेटर वरकर मैनेजमेन्ट की नौकरी से निकालने की रकीम पर शुरू हो गया। अपनी बात ठीक से

समझाने के लिये उसने पास ही रह रहे एक अन्य केल्विनेटर मजदूर से ला कर हमें मैनेजमेन्ट का 9 पन्ने का छँटनी प्रपंच दिया। वह केल्विनेटर वरकर चाहता था कि हम भी इस बारे में कुछ कहें। बात करने पर अन्य केल्विनेटर मजदूरों ने बताया कि लिखित में मैनेजमेन्ट जहाँ छँटनी योजना को दुखद पर पूर्णतः स्वैच्छिक कह रही है वहीं कम्पनी का कार्यकारी निदेशक मजदूरों से कह रहा है कि 40 साल और उससे ऊपर वालों को तो जाना ही होगा, 30 परसैन्ट वरकरों को तो जाना ही होगा। दरअसल केल्विनेटर मैनेजमेन्ट की रकीम 50 परसैन्ट वरकरों को निकालने और बाकी बचते आधे मजदूरों पर 300 परसैन्ट काम का बोझा बढ़ाने की है। अक्टूबर 95 की शानदार एग्रीमेन्ट से पहले केल्विनेटर के जितने वरकर 2100 फ्रिज प्रतिदिन बनाते थे अब मैनेजमेन्ट चाहती है कि उनसे आधे मजदूर 3150 फ्रिज प्रतिदिन बनायें। चाहती तो मैनेजमेन्ट पता नहीं क्या—क्या हैं पर मजदूरों के विरोध उन पर रोक लगाये रहते हैं। केल्विनेटर मैनेजमेन्ट के आकर्षक कूड़े पर विचार करते समय ध्यान में रखने योग्य कुछ बातें —

1. छोटे धन्धों की बेहद परेशानियों के कारण ही लोग घर बेच कर या दो बीघा जमीन बेच कर यह धन्धे नहीं करते। इन धन्धों में नयों के ढूबने की तो और भी ज्यादा सम्भावना रहती है। इसीलिये मोटी रिश्वतें दे कर परमानेन्ट नौकरी ढूँढ़ना आस होता जा रहा है।

2. रिटायरमेन्ट पर डेढ़—दो लाख के हिसाब के बाद केल्विनेटर के ही 400 बुजुर्ग वरकर केल्विनेटर में कैजुअलों के तौर पर काम करते हैं।

3. 50,000—75,000—लाख—डेढ़ लाख एकस्ट्रा का जो झुनझुना केल्विनेटर मैनेजमेन्ट बजा रही है उसके थोथे होने का उसे पता है इसीलिये “परेशान करेगी, निकालेगी ही” का प्रचार मैनेजमेन्ट ने संग—संग चला रखा है।

बता दें कि बाटा में 1983 में केल्विनेटर जैसी ही शानदार एग्रीमेन्ट की गई थी। सेमी आटोमैटिक की जगह फुल्ली आटोमैटिक लाइनों में बड़े पैमाने पर छँटनी को देख कर बाटा मजदूरों ने डेढ़ साल तक वह विरोध। किया कि लीडरों के सहयोग के बावजूद मैनेजमेन्ट को आटोमैटिक लाइनों को उखाड़ कर फिर सेमी आटोमैटिक लाइनें लगानी पड़ी।

केल्विनेटर में जिन 100—150 मजदूरों को दो पैसे का लाभ है वे मौके का फायदा अवश्य उठायें पर बाकी 5000 स्त्री व पुरुष मजदूरों के हित डिमान्ड करते हैं कि वे एकजुट हो कर इस छँटनी और वर्क लोड वृद्धि का विरोध करें। मजदूरों के साँझे विरोध में केल्विनेटर में नये बॉस व्हर्लपूल कारपोरेशन को ही व्हर्लपूल, यानि भैंवर में धकेलने की क्षमता है।

★ नौकरी की समस्या से परेशान दिल्ली में ऑल इंडिया मेडिकल इन्स्टीट्यूट में काम कर रहा एक नौजवान काफी समय बाद 24 मार्च को मिला तब प्रसन्नचित्त था। उसकी तरह 2200 लोग बरसों से डेली वेज वरकर के तौर पर मेडिकल मैनेजमेन्ट के काम करते हैं। हर तीन महीने बाद हटा दिये जाने, नाम बदल कर लगने, अफसरों द्वारा रिश्वत लेने, चमचागिरी की मजबूरी और हर समय धमकियाँ झेलते यह वरकर घुटने-घुटने कर जलालत भरी जिन्दगी जीते हैं। 22 मार्च को एक बजे लांच के समय एक यूनियन ने आमसभा रखी थी। लीडरों ने मेडिकल मैनेजमेन्ट के ब्रष्टाचार, गुन्डागर्दी आदि पर खब भाषण झाड़े। 8—9 हजार परमानेन्ट में से मीटिंग में एक हजार थे तो डेली वेज वाले 800 से ऊपर थे। माझक से लीडरों ने डेली वेज वालों में से एक—दो को आपनो बात कहने को न्यौता। डेली वेज वालों द्वारा अपनी बात कहना शुरू करते ही मीटिंग का माहौल बदल गया। डेली वेज वरकरों की घुटने फूट पड़ी। यूनियन लीडरों को मुँह ताकते छोड़ कर 800 डेली वेज वरकर उठ खड़े हुये और झन्डों को उठा कर नारे लगाते हुये मेडिकल मैनेजमेन्ट के लालूस के रूप में निकल पड़े। इधर—उधर काम में लगे डेली वेज वाले भी काम छोड़ कर जलूस में शामिल हो गये। दो हजार मजदूरों का वह जोशील हज़्रूम उन अफसरों

के दफ्तरों पर खास करके गया जो उन्हें कुछ ज्यादा ही परेशान करते रहे हैं। साहब लोग दुबक गये — बस एक ही मजदूरों के हाथ आया। उसे सदक सिखाते हुये वरकर डायरेक्टर के दफ्तर गये पर बड़े साहब नदारद। डायरेक्टर मीटिंग में है की सूचना पर नारे लगाते दो हजार डेली वेज वरकर कान्फ्रेन्स हॉल पहुँचे लेकिन डायरेक्टर वहाँ भी नहीं मिला। कान्फ्रेन्स हॉल में तथा उसके ईर्द-गिर्द की गैलेरियों व लॉन में वरकर इकड़े हो गये और डिमान्ड रखी कि डायरेक्टर वहाँ आ कर बात करे। मजदूरों को कान्फ्रेन्स हॉल में डटे दो घन्टे हो गये तब यूनियन लीडर आये और डायरेक्टर के बात करने को तैयार होने की सूचना दी तथा कहा कि बातचीत के लिए पाँच डेली वेज वरकरों को बुलाया है। “सब मजदूरों के बीच आ कर डायरेक्टर बात करे” की आवाजें वरकरों के बीच से उठी पर लीडरों ने लीपापोती कर अपनी बात मनवा ली और वरकर बिखर गये। उसके बाद डायरेक्टर से क्या बातें हुई इसका हम से बात कर रहे वरकर को पता नहीं था और उन बातों से उसे कोई खास आशा भी नहीं थी क्योंकि लीडर लोग यूँ भी परमानेन्ट करवाने का केस लड़ने के नाम पर डेली वेज वरकरों से काफी पैसे वसूलते रहते हैं।

★ लीडर आमतौर पर बदबू फैलाते हैं पर झालानी टूल्स में एक भूतपूर्व लीडर ने खुशबू बिखरते हुये कहा, “मैनेजर ने मुझे कह रखा था कि तुम्हारा कोई भी काम हो मुझे बता देना मैं कर दूँगा लेकिन मजदूरों की भीड़ को मेरे दफ्तर में मत आने दिया करो। भीड़ में मेरी साँस घुटने लगती है।”

झालानी टूल्स में मैनेजमेन्ट ने दिसम्बर 95, जनवरी और फरवरी की तनखायें 29 मार्च तक नहीं दी थी पर फैक्ट्री में बड़े-बड़े अक्षरों वाले पढ़े टाँग रखे हैं जिनमें एक पर लिखा था, “खुशहाली के लिये अधिक काम कीजिये”। फरवरी प्लान्ट की ग्राइन्डिंग डिपार्टमेन्ट के वरकरों ने क का द बना कर इसे “खुशहाली के लिये अधिक दाम दीजिये” बना दिया।

★ क्लोरिन-डी-लमोनिया गैस की लीकिंग प्लाट न. 8 सैक्टर 25 रिथ्ट हाई पोलिमर्स लैब्स के मजदूरों के लिये एक्स्ट्रा सिरदर्द है। यह बात “अपना अखबार” लेने आये एक मजदूर ने कही— कुछ दिन पहले उसने एक दूधिये से अखबार मँगवाया था और सन्डे का पेपर मँगने पर हमने 17 मार्च का “जनसत्ता” दे दिया था।

हाई पोलिमर्स लैब्स में रबड़ और प्लास्टिक की केमिकल्स बनती है। 20 साल से चल रही फैक्ट्री में 500 से ऊपर वरकर काम करते हैं पर 175 ही परमानेन्ट हैं — 325 ठेकेदारों के हैं और बरसों ठेकेदारी कोटा में काम कर चुके वरकरों में से 25–30 को कैजुअल बना रखा है। डेढ़ साल से ऊपर ऐसे कैजुअल के तौर पर भी काम कर चुके वरकरों में से 10–12 को हर साल मैनेजमेन्ट परमानेन्ट करती है।

हाई पोलिमर्स के वरकर ने उत्साहपूर्वक एक ठेकेदार के 35 मजदूरों के कदमों के बारे में बताया। बोझ ढोने का काम करते इन वरकरों को फैक्ट्री में काम करते दस साल से ऊपर हो गये हैं। मैनेजमेन्ट इन्हें 12 घन्टे की ड्युटी के लिये महीने में मात्र 1200–1400 रुपये देती थी। एक शिफ्ट में बर्फ की 300 सिल्लियाँ और खाद की बोरियाँ कमर पर लाद कर यह मजदूर ऊपर की मंजिल पर चढ़ते हैं। दिवाली पर परमानेन्ट वरकरों को मिठाई के साथ कम्बल—बर्तन देना पर ठेकेदारों के वरकरों को सिर्फ मिठाई का डिब्बा पकड़ाने का नियम मैनेजमेन्ट ने बना रखा है पर फिर भी इन 35 मजदूरों को मिठाई के साथ कम्बल—बर्तन भी दिये जाते थे। अचानक इस दिवाली पर इन्हें सिर्फ मिठाई के डिब्बे पकड़ा दिये गये। मजदूरों ने विरोध किया। अनसुना कर दिया गया। इस पर दिसम्बर 95 में एक दिन यह 35 वरकर काम बन्द करके बैठ गये। मैनेजमेन्ट ने अन्य वरकरों पर बर्फ की सिल्लियाँ लाद कर ऊपर पहुँचाने की कोशिश की पर परेशान हो गई। 35 मजदूरों को काम बन्द किये 2 घन्टे ही हुये थे कि उनकी डिमान्ड मानने का आश्वासन दे कर मैनेजमेन्ट ने काम शुरू करवाया। लीडरों और मैनेजमेन्ट के आश्वासन व कर्म में एक ही कैटगरी की होती है। बात आई—गई करने की मैनेजमेन्ट की कोशिश को झटका देने के लिये इन 35

वरकरों ने एक दिन सामुहिक छुट्टी कर ली। फैक्ट्री में अफरा—तफरी मच गई। बर्फ की सिल्लियाँ आधी—आधी करके मैनेजमेन्ट ने ऊपर पहुँचाने की कोशिश की। खाद की बोरियाँ . . . उस दिन फैक्ट्री में एक चौथाई प्रोडक्शन ही हुआ। तब मैनेजमेन्ट इन वरकरों को 8 घन्टे की शिफ्ट के लिये 1325 वाला न्यूनतम वेतन और 4 घन्टे का सिंगल रेट से ओवर टाइम देने को तैयार हुई। कानून बेशक ओवर टाइम के लिये डबल रेट का है पर हाई पोलिमर्स मैनेजमेन्ट परमानेन्ट वरकरों को भी डेढ़ के रेट से देती है। साथ ही, मैनेजमेन्ट इन 35 मजदूरों में से 2 वरकरों को हर साल परमानेन्ट करना मानी है।

★ मुजेसर रिथ्ट चन्दा इन्टरप्राइजेज के एक कैजुअल वरकर ने भड़ास निकालते हुये कहा, “आपरेटरों को पता नहीं क्या हुआ है कि सन्डे की छुट्टी के दिन भी जुट जाते हैं। कैजुअलों को रेस्ट के दिन ड्युटी पर आने को आपरेटर मजबूर करते हैं। उस दिन काम का बोझ भी खूब बढ़ जाता है क्योंकि काम करने वाले कम होते हैं। रोज 12 घन्टे की ड्युटी करने को मजबूर कैजुअल वरकरों से चन्दा में रेस्ट के दिन 16 से 20 घन्टे की ड्युटी करवाई जाती है।”

★ एक दिन आयशर ट्रैक्टर्स में मजदूरों को अपने हाथ बहुत तेज चलाने पड़े। वरकरों ने आपस में बात कर पूछताछ की तो पता चला कि मैनेजमेन्ट ने लाइन की रफ्तार बढ़ा दी थी और मजदूरों को 10 मिनट की बजाय 7 मिनट में एक ट्रैक्टर असेम्बल करना पड़ा था। वरकरों के विरोध पर मैनेजमेन्ट को पहले वाली रफ्तार पर लौटना पड़ा। कुछ दिन बाद आयशर मैनेजमेन्ट ने कोल्ड ड्रिन्क्स बॉट कर व सुपरवाइजरों को भी लाइन पर लगा कर 7 मिनट में एक ट्रैक्टर वाली रफ्तार कर दी। परन्तु मैनेजमेन्ट द्वारा ढेरों क्लासें लेने के बावजूद आयशर वरकर मजदूर ही हैं इसलिये वरकरों ने फिर विरोध किया और मैनेजमेन्ट को लाइन की रफ्तार 10 मिनट में एक ट्रैक्टर करनी पड़ी। अब आयशर मजदूरों को चिन्ता एग्रीमेन्ट की है ज़िसके द्वारा मैनेजमेन्ट उन पर 7 मिनट में एक ट्रैक्टर बनाना थोपने की तैयारी कर रही है। यह सब बातें बताते हुये आयशर के कुछ मजदूरों ने कहा कि ज्यादा दिन नहीं हुये इसी आयशर में 15 मिनट में एक ट्रैक्टर बनाने पर वरकरों को इनाम दिये गये थे।

लाइन सिरटम पर आयशर वरकरों को टोक कर लखानी शूज के एक मजदूर ने कहा, “आप लोगों को लाइन पर काम करते तीन—चार साल ही हुये हैं इसलिये आप लोग अभी इसकी असलियत समझते नहीं हो। मुझे लाइन पर काम करते दस साल हो गये हैं और देखो 28 साल की उमर में ही मैं बूढ़ा हो गया हूँ।”

आयशर मजदूरों ने मैनेजमेन्ट द्वारा पढ़ाये जाते पाठ हमें दिखाये। महान मैनेजमेन्टों के महान आदर्श हैं। आयशर मैनेजमेन्ट द्वारा दी गई एक फाइल में पेज 17 पर महान गाँधी और पेज 41 पर ग्रेट हिटलर मजदूरों को पढ़े—लिखे बेवकूफ बनाने के लिए कसरत कर रहे हैं।

★ एक दिन बाटा और एस्कोर्ट्स के मजदूरों से बातचीत में जब यह जिक्र आया कि लाखों को जूते पहनाने वाले बाटा मजदूरों को साल में एक जोड़ी जूते मैनेजमेन्ट नहीं देती तब एस्कोर्ट्स का एक वरकर बोल पड़ा, “बाटा मजदूरों को मैनेजमेन्ट जूते इसलिये नहीं देती कि कहीं एस्कोर्ट्स मजदूर ट्रैक्टर न मॉग बैठे।”

**आटोपिन मैनेजमेन्ट ने भट्टियों की पोजिशन बदल कर और नीची-नीची चिमिनियाँ लगा कर बगल की बरती के निवासियों के फेफड़े खराब करने का पुख्ता इन्तजार कर दिया है। थोड़ी साँस लेते रहने के लिये आटोपिन झुगियों के बाशिन्दे हिलना-डुलना कब शुरू करेंगे ?**

**19 अप्रैल को सुबह दस बजे, 20 को शाम 5 बजे और 21 अप्रैल को रात 8 बजे इस अखबार के अप्रैल अंक पर मजदूर लाइब्रेरी, आटोपिन झुगियी में चर्चा होगी। हर कोई इसमें भाग ले सकता है।**