

फरीदाबाद

# मजदूर समाचार

मजदूरों के अनुभवों व विचारों के आदान-प्रदान के जरियों में एक जरिया

नई सीरीज नम्बर 106

अपने बारे में, इस अरटबार के बारे में बात करने आप किसी भी दिन मजदूर लाइब्रेरी आ सकते / सकती हैं।

अप्रैल 1997

क्यों जानें ? क्या-क्या जानें ? कैसे जानें ? क्या-क्या कर सकते हैं ? (4)

## सिट के बल बहादुरी और कुर्बानी

ज्ञान की जुड़वाँ बहादुरी और कुर्बानी भी हम पर दो-मुँहा वार करती हैं। हाँकने वालों को प्रतिष्ठा प्रदान कर वीरता और त्याग उन्हें हमारे सिर-माथों पर बैठाते हैं। साथ ही साथ कम्पनी, देश, जाति, धर्म, परिवार, पार्टी के वास्ते मरने-मारने को वीरता व त्याग हमें उकसाते हैं। यह तो हमें नहीं मालूम कि कुर्बानी अल्लाह को प्यारी है या नहीं, पर हाँ, हाँकने वालों को बहादुरी और कुर्बानी अतिप्रिय हैं। आइये कुछ चर्चा करें।

विगत में न जाते हुये हम बातचीत को वर्तमान पर केन्द्रित करेंगे। इससे बहादुरी और कुर्बानी के सार को आसानी से देख सकेंगे। शिक्षा-दीक्षा-संस्कार-प्रचार ने रंग-बिरंगे अनगिनत वीरों और त्यागियों के भूत हम में से हर एक के सिर पर लाद रखे हैं तथा लाद रहे हैं। इसलिये हम में से प्रत्येक द्वारा अपने-अपने स्तर पर अनेकों बहादुरों और शहीदों के गुब्बारों से हवा निकाल कर उन्हें हमारी तरह मानव बनाना है।

वीर के दो मायने हैं: डरता नहीं है; डर पैदा करता है। कोई भी राजी से मजदूर नहीं बनता/बनती। हम मजबूरी में मजदूर बनते हैं। मजबूरी अपने साथ डर लिये होती है। इसलिये प्रत्येक मजदूर डरता/डरती है। हम बहादुर नहीं हैं बल्कि डरपोक हैं। हम में से जब कोई कहते हैं कि उन्हें नौकरी की चिन्ता नहीं है, वह डरते नहीं हैं तब खुद के साथ-साथ अपने सहकर्मियों को भी धोखा देते हैं। अक्सर यह डर होता है जो “डरते नहीं हैं” कहने के रूप में प्रकट होता है। “नौकरी की चिन्ता नहीं, डरते नहीं” की बोली बोलने वाले बात आगे बढ़ने पर या तो निकाल दिये जाते हैं या फिर मैनेजमेन्टों की गोद में बैठ कर लीडरों के रूप में हमें हाँकने लगते हैं। दोनों ही सूरत में बहादुरी हमारे लिये नुकसानदायक है। और फिर, मैनेजमेन्टों की ही तरह लीडरों से भी मजदूर डरते हैं। मजदूरों में लीडर डर पैदा करते हैं इसलिये नेता वीर हैं।

कोई भी व्यक्ति नहीं है जो आज डरता/डरती नहीं है। व्यक्ति कोई भी हो, प्रत्येक का वारता अब प्रत्यक्षतः विशाल संस्थाओं से पड़ता है। बलशाली से बलशाली व्यक्ति और संस्थाओं की शक्ति में फर्क उन्नीस-बीस का नहीं है, एक और सौ का भी नहीं है, बल्कि फर्क अब एक और करोड़ के दायरे में है तथा तेजी से बढ़ता जा रहा है। इसलिये व्यक्ति और व्यक्तित्व अधिकाधिक महत्वहीन हो रहे हैं। सिर-माथों के पिरामिडों पर बैठने वालों के टोनों-टोटकों में विश्वास का आधार यह है। खैर।

लीडरों, मैनेजमेन्टों और उनके फुटकर गुण्डों से ज्यादा डर पुलिस और फौज पैदा करती हैं। इसलिये पुलिस और फौज बड़े बहादुर हैं। मारने से तो यह बड़े वीर ज्यादा नहीं हिचकिचाते परन्तु मरने के लिये बड़े बहादुरों को भी उकसाना पड़ता है और फौजों में दारु उत्तेजक के तौर पर दी जाती है। खैर।

बहादुर का डर हमें मुँह बन्द करने को मजबूर करता है तो कुर्बानी का अहसान हमारी समझ, हमारे विवेक को गिरवी रख लेता है। कुर्बानी अन्धभक्ति पैदा करती है।

त्याग को थोड़ा पलट कर देखें तो हम पाते हैं कि चौतरफा संकटों के दृष्टिगत हम से ही लगातार कुर्बानियाँ माँगी जा रही हैं। मजदूरों द्वारा किये जाते उत्पादन का 99 प्रतिशत हड्डप लिया जाता है और मुश्किल से एक प्रतिशत मजदूरों के पल्ले पड़ता है। इस एक परसैन्ट में से भी देश के संकट से पार पाने के लिये कुर्बानी माँगी व ली जाती है; कम्पनी को संकट में फँसने से बचाने व संकट से उबारने के लिये बलिदान माँगा व लिया जाता है; डॉवाडोल धर्म-जाति-परिवार के लिये त्याग..... इन्ही कुर्बानियों का नतीजा है हमारे द्वारा आठ घन्टे की शिफ्ट के बाद ओवर टाइम - पार्ट टाइम काम करना; पुरुष के संग-संग स्त्री का नौकरी करना; बच्चों व बड़े-बूढ़ों का बढ़ते बोझ में तब्दील होना और उनसे पिन्ड छुड़ाने के लिये बढ़ती क्रूरता।

माहौल ऐसा बना है कि हम असली और नकली वीरता, वास्तविक और फर्जी त्याग के चक्करों में उलझ जाते हैं। दरअसल, हर प्रकार की बहादुरी और हर तरह की कुर्बानी मजदूरों के लिये नुकसानदायक है।

संस्थाओं-संगठनों की भूल-भुलैया है वर्तमान। संस्था-संगठन विभिन्न आकार के पिरामिड हैं जो एक वृहत पिरामिड की आकृति में समाहित हैं। प्रत्येक पिरामिड की निचली कतार बोझे से झुके मजबूरों से बनी है। हमारे सिर-माथों पर पिरामिडों की सीढ़ियाँ हैं जो पदों से बनी हैं – छोटे-बड़े, ऊँचे-नीचे पोस्ट। बहादुरी और कुर्बानी ऊँचे पदों पर पहुँचने के जरिये हैं। अन्य कई चीजों के संग-संग पोर्ट्टों-पदों के लिये बचपना और जवानी कुर्बान करना आम बात है।

ऊँच-नीच में, पिरामिड रूपी गठनों में बहुसंख्यक का कच्चमर निकलता है। इसलिये मजदूरों के सम्मुख, मजबूरों के सामने मसला ऊँच-नीच मिटाने का है, पिरामिडों को ध्वस्त करने का है। इसीलिये बहादुरी और कुर्बानी हमारे लिये नाकारा व नुकसानदायक हैं। डर-भय-विवशता-मजबूरी-असहायता से घिरे हम 98-99 प्रतिशत को वीरता व त्याग को काटती राह चाहिये। मजदूरों को अपनी बातचीत के लिये नई भाषा चाहिये। (जारी)

इस अंक की हम पाँच हजार प्रतियाँ ही फ्री बॉट पा रहे हैं। पाँच हजार मजदूर अगर हर महीने एक-एक रुपया दें तो दस हजार प्रतियाँ फ्री बॉट सकेंगी।

## नंजम्

गरीबों की बरती में क्यों ढूँढते हो ?  
तबस्सुम, हँसी, कहकहे, जिन्दगानी  
यहाँ पर मिलेंगे तुम्हे भूखे इन्साँ  
जो गुरबत से लड़ते हैं हरदम बेचारे  
ये सिलवट भरे पेट, पैरों में लगजिश  
ये आँखों से हरदम टपकते शरारे  
हैं टूटे हुये घर सभी के यहाँ पर  
हर इक शख्स है गमज़दा—गमज़दा सा  
जो पानी को तरसे है, तड़पे बहुत है  
हर इक आदमी मुद्दतों से है प्यासा  
अँधेरा—अँधेरा है इनका मुकदर  
दिया तक जलाने को पैसा नहीं है  
करे तन्ज इनपे अमीरों की दुनिया  
कि तन तक छुपाने को कपड़ा नहीं है  
नहीं ख्वाहिश—जिन्दगानी किसी को  
ये मर—मरके जीते हैं कैसा सितम है  
बिलखते हैं रोटी की हसरत में बच्चे  
कि गुरबत के साथे में चीखों का गम है

—मनु भारद्वाज “मनु”, गाजियाबाद

## — एक युवा मजदूर का व्यंत —

फरीदाबाद शहर के अन्दर बड़े-बड़े कल-कारखानों से ले कर छोटे-छोटे लघु एवं कुटीर उद्योगों में काम करने वाले मजदूरों की हालत दिनानुदिन खराब होती जा रही है। प्रत्येक कम्पनी में ठेकेदारी प्रथा चल रही है जिससे मजदूरों की हालत बदतर होती जा रही है। न तो उचित मजदूरी दी जाती है और न ही काम करने का समय उचित है। कम-से-कम मजदूरी दे कर अधिक-से-अधिक काम लिया जा रहा है। यह कानूनी अन्याय है। मात्र 25 प्रतिशत कम्पनियों में मजदूर कुछ संख्या में मालिक की तरफ से रखे जाते हैं और उन्हें 29, 39, 59 अथवा 89 दिनों के पहले ही काम से वंचित कर दिया जाता है। गरीब, असहाय एवं लाचार मजदूर इस घोर अन्याय को मोहताज बन कर देखते रह जाते हैं और पुनः किसी दूसरी कम्पनी में काम की तलाश में सुबह-शाम ठेकेदारों एवं दलालों के पीछे-पीछे चक्कर लगाने को मजबूर हो जाते हैं। मजदूर की हालत एक फकीर से भी बदतर हो गई है। हरियाणा सरकार ने जो न्यूनतम मजदूरी देने का ऐलान कर रखा है वह प्रायः केवल कागज और संविधान के पवित्र पन्नों में ही छुपा रह जाता है। उद्योगपतियों और अमीरों की चापलुसियों से अधिकारी लोग भी आम जनता की अन्तरात्मा से इमानदारीपूर्वक सेवा नहीं करते हैं। इसके कारण जनता अत्याचारों की चक्की में पिसे जा रही है। अन्याय को न्याय में बदलने के लिये हम मजदूरों को एक संगठन बनाना चाहिये। एक आवाज लगानी चाहिए। तभी हमें भी अपना अधिकार मिलेगा। एक कहावत भी चरितार्थ है: “बिना माँगे भी खा भी नहीं मिलती; अकेले चना भाड़ नहीं फोड़ता।” हम लोगों को कुछ पाने के लिये कुछ खोना पड़ेगा। कुछ समय दे कर एक-दूसरे को मदद देनी और लेनी होगी। हम लोग आपस में विचार-विमर्श करें। एक-दूसरे से मिलें और एक-दूसरे को सहायता, सहयोग देने की कोशिश करें। उन कर्मचारियों और अधिकारियों के अत्याचारों का खुल कर विरोध करें जो उद्योगपतियों एवं अमीरों के हाथ की कठपुतली बने हुये हैं।.....

सैक्टर-6 प्लाट नं. 21, एस.पी.एल. में कार्यरत एक महिला ने बताया कि ठेकेदार एवं कम्पनी के ऑफिसर लोग हम लोगों को दिनांक 26.3.97 को कम्पनी में आये सरकारी ऑफिसर, जो कि मजदूरों के वेतन सम्बन्धी चैकर थे, उनके सामने हरियाणा की न्यूनतम मजदूरी 1440 रुपये तथा मासिक छुट्टियाँ एवं सारी सुविधायें मिलती हैं की झूठ बोलने के लिये बाध्य कर दिये। लेकिन हम महिलाओं को केवल 900 रुपये मासिक वेतन दिया जाता है।.....

29.3.97

—एक युवा मजदूर

## अखबार का मार्च अंक लेते समय आयशर

ट्रैक्टर के एक बुजुर्ग मजदूर ने आयशर मैनेजमेन्ट द्वारा अप्रेन्टिस वरकरों के अत्याधिक शोषण पर सख्त एतराज जाहिर किया और चाहते थे कि इसके बारे में हम लिखें। एस्कोर्ट्स फार्मट्रैक का एक मजदूर वरकर वैलफेयर फन्ड में धौंधली से उत्तेजित था और चाहता था कि धौंधली के बारे में हम लिखें....

फिर दोहरा दें: इस अखबार में हर मजदूर अपनी बात बेझिङ्क कह सकता/सकती है। वरकर का नाम हम नहीं छापेंगे और किसी को बतायेंगे भी नहीं। अपनी बात छपवाने के लिये आपके कोई पैसे खर्च नहीं होंगे। हाँ, इस अखबार के कोई संवाददाता-पत्रकार-रिपोर्टर नहीं हैं इसलिये अपनी बातें खुद लिख कर अथवा किसी मित्र से लिखवा कर हमें दें। खत भी डाल सकते हैं। डाक से पता है—

**मजदूर लाइब्रेरी,**

**आटोपिन झुग्गी, फरीदाबाद-121001**

किसी विषय पर या फिर यूँ ही बातचीत करनी हो तो किसी भी दिन मजदूर लाइब्रेरी आ सकते हैं। बाटा चौक और मुजेसर के बीच गन्दे नाले की बगल में झुग्गियों में दाखिल होते ही मजदूर लाइब्रेरी है।

अखबार प्री है इसलिये जो पढ़ना चाहते हैं वे बेझिङ्क लें। अखबार बॉटने वाले प्री में यह करते हैं। जो वरकर अखबार के लिये पैसे देना चाहते हैं वे सड़क पर अखबार लेते समय किसी भी बॉटने वाले को बेझिङ्क पैसे दे सकते हैं।

## — महिला मजदूर और महिला अधिकारी —

**गौरीशंकर स्टील बाल्स प्रा.लि.,** प्लाट नं. 197 हृदयकुंड इन्डरस्ट्रीयल एरिया, मुजेसर में मैं 18. 11.96 से कार्यरत थी। इस फैक्ट्री में स्टील की छोटी-बड़ी गोलियाँ बनाई जाती हैं। फैक्ट्री में छह महिला और आठ पुरुष मजदूर कार्यरत थे। हम छह महिला मजदूरों में से दो छंटाई का काम करती थीं और चार पैकिंग करती थीं। पुरुष मजदूरों को मशीनों और भट्टी पर काम करना पड़ता है। पैकिंग करने वाली हम में से चार महिलाओं को महीने में 750 रुपये और छंटाई करने वाली दो को 900 रुपये दिये जाते थे। पुरुष मजदूरों को 750 से 1500 रुपये दिये जाते थे। हरियाणा ग्रेड किसी वरकर को नहीं दिया जाता। मैनेजमेन्ट ने सिफर एक पुरुष मजदूर को ई.एस.आई. कार्ड दे रखी थी। अन्य किसी भी मजदूर को न तो हाजरी कार्ड, न ई.एस.आई. कार्ड, न पे-स्लिप और न ही पी.एफ. स्लिप दी जाती है। मैनेजमेन्ट आठ घन्टे की डियुटी के बाद जबरन दो घन्टे ओवर टाइम करने के लिये बाध्य करती थी। वेतन देते समय कोरे कागज पर दस्तखत करवाती या अँगूठा लगवाती थी।

कुछ पुरुष मजदूर दबाव डाल कर अपना वेतन बढ़वाने में सफल हुये। मैनेजमेन्ट ने महिला मजदूरों का वेतन तब भी नहीं बढ़ाया। हम महिला मजदूरों ने मालिक को वेतन बढ़ाने के लिये कहा। 10 जनवरी को 750 रुपये के हिसाब से मुझे वेतन दी तो मैंने फिर वेतन बढ़ाने के लिये कहा। लेकिन वेतन बढ़ाने के बदले 14.1.97 को 10 बजे काम करते समय एक पार्टनर ने मुझे हाथ पकड़ कर फैक्ट्री से बाहर कर दिया।

मैंने 15.1.97 को सात सैक्टर में श्रम अधिकारी (महिला) से शिकायत की। श्रम अधिकारी (महिला) द्वारा जनवरी, फरवरी और मार्च में दी गई विभिन्न तारीखों पर मैं जाती रही लेकिन मालिक मात्र दो बार उपरिथित हुआ। मालिक ने पहले तो श्रम अधिकारी के सामने मुझे अपनी मजदूर मानने से साफ इनकार कर दिया लेकिन बाद में फोरमैन को झूठा गवाह खड़ा कर आठ दिन काम की है, ऐसा कहलवाया। जबकि मैं 18.11.96 से 14.1.97 तक डियुटी करती रही थी।

मालिक तारीखों पर उपरिथित होने से बचते थे। चन्दीगढ़ गये होने का बहाना किया तब मैंने दूसरे पार्टनर की बात बताई तो श्रम अधिकारी बोली कि वह बिजली बोर्ड में अधिकारी है इसलिये नहीं आयेगा। श्रम अधिकारी द्वारा माँगने पर भी रिकार्ड पेश नहीं किया गया तब भी मैडम ने कोई कार्रवाई नहीं की। मेरे बार-बार अनुरोध करने पर भी मैडम ने फैक्ट्री जा कर जाँच नहीं की और उल्टे मुझ से सबूत माँगती रही। मालिक के दुर्व्यवहार की शिकायत करने पर श्रम अधिकारी बोली, “बुजुर्ग मालिक है। डॉट भी दिया तो बुरा नहीं मानना चाहिए।” मैंने कानून के मुताबिक पैसे दिलवाने और नौकरी पर रखवाने को कहा तो श्रम अधिकारी बोली कि सरकारी रेट से किसी भी फैक्ट्री में पैसे नहीं दिये जाते। पाँच सौ रुपये ले लो कह कर मामला रफा-दफा करने के लिये श्रम अधिकारी ने मुझ पर दबाव डाला पर मैं नहीं मानी।

30.3.97

-एक महिला मजदूर

# मैनेजमेन्टों के तरीके

## धीमी छँटनी

कई वर्षों से अब हर रूप-रंग की मैनेजमेन्ट कोशिश करती है कि रिटायर होने वाले वरकरों की जगह नई भर्ती नहीं करे। मैनेजमेन्टों का यह तरीका सब मजदूरों के लिये धीमा जहर है।

### हल्दी लगे न फिट कड़ी

अक्सर देखने में आया है कि मजदूरों से अफसरों के निजी सम्बन्धों को मैनेजमेन्ट धीमी छँटनी के लिये भुनाती हैं। रिटायर वरकर की जगह नई भर्ती नहीं करने पर भी प्रोडक्शन नहीं रुके इसके लिये सुपरवाइजर-फोरमैन-मैनेजर बन्धुत्व की, भाईचारे की दुहाई देते हैं और कार्यरत मजदूरों को रफ्तार बढ़ाने के लिये मनाते हैं। यह पैने चाकू चलाते समय साहब लोग इक्के-दुक्के वरकर को गुप-चुप कुछ दे भी देते हैं। आरम्भ में साहब आश्वासन भी टके सेर बॉटते हैं और मैनेजमेन्टों की कोशिश होती है कि ढर्हा शुरू हो जाये। समय बीतने के साथ मैनेजमेन्ट टाल-मटोल के जरिये मामले को आया-गया कर देती हैं। इस सिलसिले में झूठ-फरेब के जरिये जो अफसर अपने को जितना ज्यादा जलील करते हैं, उतना ही अधिक वे मैनेजमेन्टों को प्रिय होते हैं। कई बार एक टका भी खर्च किये बिना मैनेजमेन्टों ने रिटायर होने वालों की जगह नई भर्ती नहीं करके, धीमी छँटनी के जरिये 40 प्रतिशत तक मजदूर कम कर दिये हैं।

### चीनी चढ़ाया जहर

पुचकारने, पीठ थपथपाने से मजदूर जब चक्कर में नहीं आते और प्रोडक्शन बन्द होने या कम होने की नौबत आ जाती है तब मैनेजमेन्ट रिटायर वरकर का काम भी कार्यरत मजदूरों द्वारा शिफ्ट के दौरान ही करने पर बदले में कुछ देने की पेशकश करती हैं। वार्ताओं के दौर चलते हैं। बातचीत में शीघ्र ही मजदूरों का स्थान नेगोसियेशन एक्सपर्ट, यानि लीडर ले लेते हैं। साहब और लीडर दोनों ही टेबल टॉक विशेषज्ञ हैं। नूरा कुश्ती होती है। रिटायर वरकर को जिस काम के लिये 200 रुपये मिलते थे वही काम कार्यरत मजदूरों से 10 रुपये में करवाने वाले समझौते होते हैं। “चलो भागते भूत की लँगोटी ही सही”— धीमी छँटनी ऐसी रिथियों में वह चीनी चढाया जहर बन जाता है जो मजदूरों को 28-30 साल की उमर में बूढ़ा करने में योगदान देता है।

### चीली पड़ती नई चीटी

पीठ थपथपाने या चाशनी चाटने के चक्करों में कार्यरत मजदूर नहीं पड़ते अथवा काम ही ऐसा होता है कि उसके लिये अलग से वरकर चाहिये ही, तो भी मैनेजमेन्ट रिटायर वरकर की जगह भरने के लिये नई भर्ती नहीं करती। मैनेजमेन्ट रिटायर मजदूरों के पद-पोस्ट-डेजिगेशन को खत्म करने की फिराक में रहती है, यानि परमानेन्ट नौकरियाँ खत्म करने के चक्कर में रहती हैं। रिटायर वरकरों का काम मैनेजमेन्ट कैजुअल अथवा ठेकेदारों के मजदूरों से करवाने लगती है।

**रिटायर मजदूर जिस काम के लिये 200 रुपये लेते थे वही काम कैजुअल वरकरों से मैनेजमेन्ट 50 रुपये में करवाने लगती है।** जिनके कहने पर कैजुअल भर्ती किये जाते हैं उन पर अहसान मैनेजमेन्टों को बोनस में मिलता है। कैजुअलों से अधिक डर कर, ज्यादा झुक कर काम करने की उम्मीदें तो मैनेजमेन्टों को यूँ भी होती ही हैं।

जिनकी सिफारिश नहीं होती उनकी कैजुअल के तौर पर भर्ती करने के लिये रिश्वत लेना आम होता जा रहा है परन्तु **साहबों के लिये नई सोने की खान ठेकेदारी प्रथा है।** रिटायर होने वाले मजदूरों की जगह हों अथवा नई फैक्ट्री या फैक्ट्री विस्तार से उत्पन्न हुये स्थाई

## मैनेजमेन्टों के लक्ष्य

- ◀ काम की रप्तार बढ़ाना
- ◀ कम मजदूरों के ज्यादा काम कराना
- ◀ कम के कम देना
- ◀ नीक्स को रंगिन दिखाना
- ◀ मजदूरों की मेल-जोल, पहलकाइमियों को बिखेना
- ◀ दृष्टान्त का माहौल बनाना
- ◀ उक्ताओं की रचना द्वारा मजदूरों में स्किर-फुटेवल
- ◀ डिस्ट्रिब्यूटर-मजदूरों पर जकड़ को मजबूत करना
- ◀ बिना नागा, हर पल काम कराना, और बेशक अपना-अपना कट-कमीशन सुनिश्चित करना

काम हों, मैनेजमेन्ट ठेकेदारी प्रथा अपना रही है। ठेकेदारी प्रथा कम्पनियों के लिये कैजुअल सिस्टम से ज्यादा सस्ती नहीं पड़ती, महँगी ही रहती है। तो फिर तेजी से फैल रही ठेकेदारी प्रथा का कारण क्या है? इस गुर्थी को खोलने के लिये कम्पनी, मैनेजमेन्ट और अधिकारियों के मेल व भेद पर गौर करना जरूरी है। थोड़े में: कम्पनियों का आज कोई मालिक नहीं है। मैनेजमेन्ट कम्पनियों का संचालन करती है। कट-कमीशन हासिल करना मैनेजमेन्टों का मुख्य आकर्षण होता है। यह कट-कमीशन कम्पनियों को नुकसान पहुँचाते हैं परन्तु यह लगातार तभी मिल सकते हैं जब कम्पनियाँ चलती रहें। इसलिये मैनेजमेन्टों की कोशिशें होती हैं कि कम्पनियाँ चलती रहें। कम्पनियों के चेयरमैन और मैनेजिंग डायरेक्टर करोड़ों में कट-कमीशन डकारते हैं। कम्पनी की फैक्ट्रीयों का संचालन करते मैनेजर और अन्य अधिकारी लाखों में कट-कमीशन लेते हैं। ठेकेदारों के मजदूरों को 25-30-40 रुपये रोज दिये जाते हैं पर बिल सरकारी रेट में ठेकेदार का शुल्क जोड़ कर बनाये जाते हैं और कम्पनियों से उसी दर से भुगतान लिये जाते हैं।

हर प्रकार की कम्पनियों के अधिकारियों के लिये ठेकेदारी प्रथा में चाँदी ही चाँदी है। फरीदाबाद में फैक्ट्रीयों में 40 परमानेन्ट, 15 कैजुअल और 200 ठेकेदारों के वरकर जैसी रिथिति होना एक सामान्य बात है। ठेकेदारों के मजदूरों द्वारा मशीनें चलाना आम है। कई फैक्ट्रीयों में मैनेजर लोग ठेकेदारों के वरकरों की आड़ में ही दो-तीन लाख रुपये महीने में बना रहे हैं। कई जगह तो फैक्ट्री मैनेजर ही बेनामी ठेकेदार हैं।

**स्थाई मजदूर नहीं रखना और धीमी छँटनी वे अतिरिक्त जहर हैं** जिनकी वजह से परमानेन्ट वरकर 28-30 साल की उमर में बूढ़े हो रहे हैं तथा कैजुअल व ठेकेदारों के मजदूरों की 22-23 वर्ष की आयु में हड्डियाँ निकल आती हैं, आँखें धूँस जाती हैं, चेहरे पीले पड़ रहे हैं।

**Published**

## a ballad against Work

Write to us if you want to read this book.

The book is free.

Majdoor Library  
Autopin Jhuggi  
Faridabad---121001

# विद्योध और बदलाव के तरीके

## 😊 आम कदम जो सब मजदूर हर रोज उठा सकते हैं 😊

अनेक बिन्दुओं पर

भिन्न-भिन्न क्षणों में

पाँच-पाँच दस-दस

मजदूरों की टोलियों द्वारा

विभिन्न मुद्दों पर

भिन्न-भिन्न रूपों में

उठाये जाते कदम

अनुशासन-नियन्त्रण-शोषण की

चौखटों को

दीमक की तरह चाट जाते हैं।

इसलिये

मजदूरों के लिये यह

सर्वोपरि महत्व के हैं

और इसीलिये

मजदूरों द्वारा खुद उठाये जाते

छोटे-छोटे कदमों को

शिक्षा, दीक्षा और संस्कार

महत्वहीन पेश करते हैं।

एक बड़ी फैक्ट्री में एक डिपार्टमेन्ट की एक शिफ्ट को उस डिपार्टमेन्ट की अन्य शिफ्टों के वरकर चमचा शिफ्ट कहते थे। चमचा शिफ्ट के 18 मजदूरों पर झुक कर और ज्यादा काम करने का आरोप अन्य वरकर लगाते थे। मैनेजमेन्ट ने प्रोडक्शन कम होने पर मजदूरों के संग-संग स्टाफ की तनखा काटना शुरू किया। इस पर फोरमैन हर समय चमचा शिफ्ट के मजदूरों के सिर पर खड़ा हो कर हड़काने लगा। आगे ही तंग और बोझ से लदे मजदूरों ने आपस में बात-चीत की और फोरमैन से बोल-चाल बन्द करने का फैसला किया। चमचा शिफ्ट के 18 मजदूरों द्वारा फोरमैन से बोल-चाल बन्द को पाँच दिन ही हुये थे कि फोरमैन ने हाथ जोड़ कर वरकरों से माफी माँगी। फोरमैन ने मजदूरों पर हुक्म चलाना बन्द कर दिया और कुर्सी पर बैठा रहने लगा।

### हुवा में कट

एक छोटी फैक्ट्री में लेथ मशीन पर काम कर रहे एक युवा वरकर को मैनेजमेन्ट 1500 रुपये ही देती है। तनखा बढ़ाने की मजदूर की डिमान्ड को फोरमैन के स्तर पर ही टाल दिया जाता है। मजदूर मशीन पर खड़ा रहता है और मशीन को चालू रखता है पर हवा में कट लगाता है।

### टेबल टैनिस

एक दफ्तर में लन्च के समय कर्मचारी टेबल टैनिस खेलते हैं। आधे घन्टे का लन्च इस प्रकार फैल कर डेढ़ घन्टे का हो जाता है। एक दिन टेबल टैनिस के दौर के दौरान बड़े साहब दनदनाते हुये वहाँ पहुँचे। पल-भर को सकपका गये कर्मचारियों ने मुस्कुरा कर कहा, “आइये साहब, आइये! आप भी टेबल टैनिस खेलिये।” टी टी बैट को अपनी तरफ बढ़ाये जाता देख कर साहब ने कहा, “नहीं-नहीं। आप लोग खेलिये।”, और साहब मुस्कुराते हुये चले गये।

### फुटबाल

एक विशाल कम्पनी की आधुनिक मैनेजमेन्ट हर बुधवार साँय बड़े साहबों और छोटे साहबों के बीच खेल के बाद बीयर के दौर चलाती है। पार्टी-नुमा माहौल में कम्पनी की तरकीकी के लिये सूत्र ढूँढ़ने वाली माथा-पच्ची करवाई जाती है। मजदूरों को अधिक कैसे निचोड़ें के तरीके मैनेजमेन्ट सुझाव आदि के रूप में मजदूरों से भी पूछती हैं। चर्चित कम्पनी में छोटे साहब दरअसल वरकर हैं, टैकिनकल वरकर। एक बुधवार साँय फुटबाल खेलने के बाद बीयर का दौर शुरू ही हुआ था कि एक टैकिनकल वरकर ने एक बड़े साहब से कहा, “सर, आपकी पासिंग बताती है कि आप बढ़िया फुटबाल खेलते हैं। स्कूल में फुटबाल खेलते थे क्या? ” इस पर बड़े साहब शुरू हो गये और बीयर के दौरों के बीच तीन घन्टे फुटबाल की चर्चा हुई। सब ने बहुत राहत महसूस की।

### चमचा शिफ्ट

### वाशिंग अलाउन्स भी और साबुन भी

एक बड़ी फैक्ट्री में एक छोटी डिपार्टमेन्ट के वरकरों ने बरसों के दॉव-पेच के बाद वर्दी और उसे धोने के लिये साबुन हासिल किया। उन मजदूरों को कई साल साबुन लेते हो गये थे तब मैनेजमेन्ट-यूनियन एग्रीमेन्ट में कुछ अन्य वरकरों के साथ उन्हें भी वाशिंग अलाउन्स देने की घोषणा की गई। उसके बाद के महीने की पहली तारीख को मजदूर जब साबुन लेने गये तब मैनेजमेन्ट ने उन 12 मजदूरों को साबुन दे दिये। वाशिंग अलाउन्स भी और साबुन भी! यह बताते समय एक वरकर ने कहा, “साहब सीधे गुड़ न दें, मुक्का मारे भेली दें।”

### टाइमर फेल

प्रोडक्शन बढ़ाने के लिये मैनेजमेन्टों ने मोलिंडंग मशीनों पर टाइमर लगा रखे हैं। टाइमर में लगी घन्टी खनकते ही डाई खोलने और टाइमर बन्द करने का नियम है। इस आफत से निपटने के लिये मजदूर घन्टी बजती रहने देते हैं, टाइमर बन्द नहीं करते। जल्दी ही टाइमर में लगी घन्टी जल जाती है और मजदूर प्रत्येक डाई पर अपने लिये पाँच-सात मिनट निकाल सकते हैं।

### स्टार्टर जाम

छोटी फैक्ट्रीयों में वरकरों को 37 दिन काम करते हो जाते हैं तब भी मैनेजमेन्ट वेतन नहीं देती। इसे तनखा लेट देना कहा जाता है। रबड़ लाइन की फैक्ट्रीयों में तनखा में ऐसी देरी पर वरकर रोला में रबड़ की शीटें एक फोल्ड की बजाय दो फोल्ड करके डालने लगते हैं। इससे मोटर पर ज्यादा लोड पड़ता है और स्टार्टर जाम होने लगते हैं। वैसे, जब-तब सुस्ताने के लिये भी वरकर यह कर सकते हैं।

“पिंडोष परिक्रियातियाँ” --- यह भाषा सरकारों, मैनेजमेन्टों, लीडरों की है। खास परिस्थितियाँ कुछ नहीं होती। बद से बदतर होती हालात मजदूरों के लिये आम बात है।