

तुनियां को बदलने के लिए मजदूरों को खुद को बदलना होगा

नई सीरीज नम्बर 86

## इस अंक में

- यादवाशत में सामुहिक कदम: बाटा
- केल्विनेटर छेंटनी
- ईस्ट इंडिया कॉटन मिल तालाबन्दी
- लेबर डिपार्टमेंट
- कैजुअल वरकर
- एस्कोट्स में भौत

अगस्त 1995

## अनिवार्य को, रुटीन को एक्सीडैन्ट कहते हैं (2)

सिर पर कफन बाँध कर आगे आने वाले कफन चोर होते हैं, कफन चोर बनते हैं

एक्सीडैन्ट शब्द अनहोनी, असामान्य की गूंज लिये है जबकि फैक्ट्रियों में मजदूरों के चोट लगाना, वरकरों का घायल होना रुटीन है।

★ हरियाणा राज्य बिजली बोर्ड में 25 साल से सर्विस कर रहे एक वरकर के मुताबिक 80 परसैन्ट एक्सीडैन्ट दिल दहलाने वाले होते हैं – पूरा शरीर जल जाता है, 36-42 फुट ऊँचे से वरकर बिजली द्वारा फेंक दिया जाता है, रीड की हड्डी टूट जाती है, हाथ-पैर काटना पड़ता है। इस एक साल में ही उनके सामने 6-7 एक्सीडैन्ट हुये हैं। अनुभवी बिजली बोर्ड वरकर के अनुसार ज्यादा फाल्ट और एक्सीडैन्टों के मुख्य कारण हैं:- लाइनों का पुरानी होना तथा कैपेसिटी से दुगना लोड उन पर होना; कहीं अर्थिंग नहीं है तो कहीं यह कम्पलीट नहीं है; कड़म और अधूरे औजारों से काम करना पड़ता है; चालू लाइन पर काम होता है; वरकरों का कम होना फिर भी बोर्ड मैनेजमेंट कहती है कि लोग सरप्लस हैं; फैक्ट्री मैनेजमेंट खर्च बचाने के लिये अफसरों को रिश्वत देकर गलत चेन्जओवर तक रखती है जिसकी वजह से जनरेटरों द्वारा बैक मारना; फाल्ट रिपेयर के वक्त अधिकारियों का कार्यस्थल पर नहीं रहना। अनुभवी वरकर के मुताबिक इन हालात में जितने एक्सीडैन्ट होने चाहिये उनसे काफी कम होते हैं क्योंकि बिजली बोर्ड में ज्यादातर मजदूर पुराने व तजुर्बेकार हैं।

★ रेलवे मेनेजेन्स का टून्डला जंक्शन एक प्रमुख केन्द्र है। वहाँ के मेनेजेन्स वरकर कहते हैं कि मैट्रियल की अत्यधिक कमी रहती है और जैसी भी हों जल्दी से जल्दी अधिक से अधिक गाड़ियों को ओके करार देने के लिये अधिकारी बहुत दबाव डालते हैं। इससे स्वयं रेलवे बोर्ड द्वारा निर्धारित सुरक्षा उपायों का रोज ही बड़े पैमाने पर खुला उल्लंघन होता है। गाड़ियों कुछ ज्यादा ही भगवान भरोसे चलती हैं... बल्कि, अत्यधिक वर्क लोड से दबे जा रहे यम के दूत कहीं हड़ताल न कर दें इस डर से अल्लाह अक्सर रात-दिन जाग कर गाड़ियों को लाइन पर रखने की कोशिश में पसीने से तर रहता है। पता भी जिसकी मर्जी के बिना नहीं हिल सकता खुद वह खुदा इतना ज्यादा ओवर टाइम काम करने से दुबला हुआ जा रहा है फिर भी बढ़ती संख्या में ट्रेनें पटरी से उतर रही हैं। जिन की नहीं आई है वे भी चपेट में आ रहे हैं, जन्म के समय किस्मत में बेमाता जो लिखती है वह अर्थहीन हो गया है... वर्तमान परिस्थितियों में एक्सीडैन्ट अनिवार्य हो गये हैं।

★ फैक्ट्री डिसिल्विन कारखाने की चारदीवारी के बाहर भी धातक असर लिये है। टाइम पर इयटी - समय पर स्कूल पहुँचने की हड्डबड़ी पति-पली-बच्चों-पड़ोसियों के बीच रोज चिक-चिक की फसल तो उगाती ही है, फैक्ट्री गेट पर पहुँचने के लिये मिनटों को ध्यान में रख कर होती भागमभाग सड़क और रेल लाइनों पर जान भी गिरवी रखती है। पहर की जगह घन्टा... घन्टे की जगह मिनट... मिनट की जगह सैकेन्ड - न्यू टाउन से सात चौंतीस पर ट्रेन... चार बज कर चवालिस मिनट तीस सैकेन्ड पर गाड़ी... जर्मनी-जापान में इसके रुटीन बन जाने का गुणगान और यहाँ आई एस ओ 9000-9002 के लिये झुँझलाहट भरे प्रयास। ई एस आई लोकल आफिस में दस साल अनुभव वाली एक कर्मचारी कहती है, “फरीदाबाद में फैक्ट्रियों में काम करते समय मरने वाले वरकरों से चौगुने मजदूर फैक्ट्रियों को आते-जाते समय सड़कों और रेल लाइनों पर मरते हैं। हाथों को चोट आमतौर पर फैक्ट्रियों में लगती हैं और पैर ज्यादातर फैक्ट्रियों के बाहर टूटते-कटते हैं। तकलीफ इस बात से और भी ज्यादा होती है कि एक्सीडैन्ट में मरने वाले मजदूर के दाहसंस्कार के लिये ई एस आई लोकल आफिसों से एक हजार रुपये देने का जो प्रावधान है उस पैसे को लीडर लोग ले कर अपनी जेब में रख लेते हैं। नेता कफन चोर होते हैं।”

★ “लीडर ही सब ऐसे हो गये हैं ऐसे में वरकर कर ही क्या सकते हैं?” कोई-न-कोई तो आगे होना ही चाहिये को हम मान कर चलते रहे हैं। और, इस राह पर हम जितना चले हैं उतना ही ज्यादा हमारा जीवन बदलते रहे हैं। अधिकाधिक सिकुड़े हैं। नतीजतन हमने एक के बाद दूसरे लीडर को बदला है, कइयों को ढुकरा कर फिर उन्हें ही अगुआई सौंप कर भी देखा है परन्तु रिजल्ट पहले से भी बुरा। भाषणबाजी इस कड़वी हकीकत को ढकने की लाख कोशिशें करती है पर तथ्य हमारे लिये यह जरूरी बना देते हैं कि हम जो मान कर चलते रहे हैं उसे जाँचें।

वीर, विद्वान, बलवान, त्यागी, सिर पर कफन बाँध कर चलना नेतृत्व के लिये, असल लीडरों के लिये हमने आवश्यक गुण निर्धारित किये दुये हैं। कइयों को हमने सही नेता मान कर बागडोर सौंपी है और फिर उनमें इस-उस या सब गुणों की कमी पाई है तथा अपने फूटे सिरों पर आँसू बहाये हैं। कई बार सब इनसानों के बौने हो जाने को हम कलयुग की विशेषता भी कह बैठते हैं। जो हो, यह हकीकत है कि प्रकृति की शक्तियों की लगाम तो मनुष्यों ने काफी-कुछ अपने हाथों में ले ली है परन्तु समाज में जिन ताकतों से इनसानों का आज वास्ता पड़ रहा है उनके मुकाबले पुरुषोत्तम हों चाहे स्त्रियोत्तम, सब लोग वजनहीन-औकातहीन साबित हो रहे हैं। लीडर-लीडरी का मसला चूँकि सामाजिक क्षेत्र से अधिक जुड़ा है इसलिये इस दौर की सामाजिक हकीकत के उस पहलू को देखते हैं जिसका सरोकार नेतृत्व के प्रश्न से है।

परम्परा की पूँजी वाले छूटते ही कहते हैं, “संघे शक्ति कलियुगे”। यह सही है कि समूह में बल होता है और यह भी सही है कि यह कोई कलियुग की विशेषता नहीं है फिर भी आज व्यक्ति और संस्था के बीच सम्बन्धों को कुरेद कर देखने की आवश्यकता आन पड़ी है। यह इसलिये ही नहीं कि बोटों के अखाड़े में समूह बल को भुना कर ऊँच-नीच वाली सीढ़ी के डंके चढ़ना बाजीगरी के शिल्प-नुमा हाथ की सफाई को बाबा आदम के जमाने की वस्तु बनाने वाली झूँठ-फरेब-तिकड़म के प्रोडक्शन के लिये पार्टी-रूपी फैक्ट्रियों निर्मित हो गई हैं, बल्कि इसलिये भी कि इस व्यवस्था के बाम व दक्षिण खेमों की उल्लेखनीय संख्या वर्तमान में समाज के संकट को “नेतृत्व का संकट” घोषित करती है तथा राम अथवा लेनिन के पुनःआगमन को सामाजिक समस्याओं का समाधान प्रचारित करती हैं और, हमारी एक बड़ी संख्या बार-बार लग रही ठोकरों की वजह से उनकी इस बात की हामी भरने का झुकाव लिये है।

हममें से एक परसैन्ट वीर, विद्वान, बलवान, त्यागी, सिर पर कफन बाँध कर चलने वालों और 99 परसैन्ट हम कमजोर, डरपोक, बेवकूफों में कितना फर्क होता है? एक और दस का या एक और बीस का, चलिये मान लेते हैं कि एक और सौ का फर्क हो सकता है। यह फर्क अपने आप में बहुत हैं और जब दो व्यक्तियों में टकराव होता है तो यह निर्णायक महत्व के होते हैं। इतना ही नहीं, दीर्घकाल तक व्यक्ति-विशेष किस कैटेगरी में है यह बहुत महत्वपूर्ण रहा है। विगत में दमन-शोषण करने वाले तथा दमन-शोषण का विरोध करने वाले तबकों के बीर-विद्वान-बलवान-त्यागी स्त्रियों-पुरुषों के किस्सों की विरासत हमे इसके एवज में मिली है। आज से ढाई-तीन सौ साल घले तक भी शारिरिक बल, दक्षता-निपुणता, बुद्धि कौशल अपने-आप में वजन रखते थे हालाँकि तब व्यक्ति के मुकाबले राजा-बादशाह रूपी संस्था के रूप में विकसित होता आया पीछियों का संचित श्रम खड़ा होता था। शिकार, पशुपालन, किसानी रूप में खेती और दस्तकारी, तीर-तलवार-गदा-भालों से युद्ध, गुरु से 25 साल शिक्षा

(बाकी पेज तीन पर)

## कैजुअल वरकर

मैं एस्कोर्ट्स प्लान्ट थर्ड में एक कैजुअल की हैसियत से कार्य करता था। वहाँ मुझे कभी भी एक इनसान नहीं समझा गया। मैंने अपने कार्य के साथ-साथ उन मजदूरों का भी कार्य किया जो कि वहाँ पर पक्षा मजदूर की हैसियत से कार्य करते हैं। अगर इनके साथ इनकी हैत्यन करो तो यह लोग गाली-गलौज करते हैं। मैं तो अपना कुछ समय बिताने हेतु वहाँ गया था क्योंकि मैं एक छात्र हूँ और मैंने ट्रॉफ्लथ के एग्जाम दिये थे। लेकिन जब मैं उहाँ देखता हूँ जो कि मजबूरी के कारण नौकरी कर रहे हैं तो बड़ा दुख होता है। कई-कई बार तो कम्पनी जाने पर हाजरी भी नहीं लगती। हाजरी न लगने पर भाटिया के पीछे-पीछे घूमना पड़ता है और अन्त में निराश हो कर घर आना पड़ता है परन्तु तब अगर हाजरी लग गई तो दूसरे विभाग में कार्य करना पड़ता है। और फिर वही गाली-गलौज का सिलसिला आरम्भ हो जाता है। अगर इन लोगों को गाली-गलौज के लिये मना करो तो यह कहते हैं, “कम्पनी में काम नहीं करना क्या”... जिसके कारण कैजुअल वरकरों को घुप होना पड़ता है।

आखिर ऐसा कब तक चलेगा? मुझे इसका जवाब इन्हीं लोगों से चाहिये।

17.7.95

- एक कैजुअल वरकर

## याददाश्त में सामुहिक कदम..... (पेज चार का शेष)

हुई। परन्तु बाटा मैनेजमेन्ट ने वरकरों को पेन्सिल देनी बन्द कर दी जिसके जवाब में पैकरों ने पर्ची बनाने से इनकार कर दिया और मैनेजमेन्ट को मजबूर हो कर पेन्सिल फिर से देनी पड़ी।

★ 1982 में बाटा मैनेजमेन्ट ने आटोमेशन बढ़ाने के लिये यूनियन के साथ ट्रायल की एग्रीमेन्ट की ओर ट्रायल को सफल घोषित कर सीकान व सिकारो मशीनों की योजना पर अमल शुरू किया। ट्रायल की कामयाबी के लिये मैनेजमेन्ट ने ओवर टाइम पर डबल पैसे देने से ले कर अन्य डिपार्टमेन्टों का प्रोडक्शन तक सीकान के खाते में डाला था। फैक्ट्री में चल रही एक सेमी-आटोमैटिक कनवेयर पर एक मिनट में जहाँ 7 जूते बनने थे वहाँ उतने ही वरकरों से लगातार रनिंग वाली सीकान पर एक मिनट में 16 जूते बनाने का प्रावधान था। इसी प्रकार एक सिकारो मशीन पर ही एक शिफ्ट और 5 घन्टे ओवर टाइम में 9 सेमी-आटोमैटिक कनवेयरों की पूर्ति लायक अपर की सिलाई हो जाती थी। सिकारो पर 40 वरकरों का काम था जबकि स्टिचिंग डिपार्टमेन्ट में तब 300 थे। सीकान-सिकारो मजदूरों की बड़े पैमाने पर छंटनी लिये हैं की बात बाटा वरकरों को समझ में आ गई। इसलिये मजदूरों ने मैनेजमेन्ट के लाख दबावों के बावजूद सीकान पर सेमी-आटोमैटिक से भी कम प्रोडक्शन निकाला। लगातार रनिंग से चक्र और उल्टी आने तथा अत्यधिक वर्क लोड की शिकायतें वरकरों ने पलट कर मैनेजमेन्ट से की। डेढ़ साल तक सामुहिक कदम उठा कर बाटा मजदूरों ने मैनेजमेन्ट - यूनियन एग्रीमेन्ट को फेल कर दिया और मैनेजमेन्ट को सीकान-सिकारो उखाइने को मजबूर किया।

★ 1952 में फरीदाबाद में बाटा फैक्ट्री शुरू होने के समय से मजदूर अपनी साइकिलें फैक्ट्री के अन्दर रखते थे। शुक्रवार को वरकरों को पश्चिमें साफ करनी पड़ती थी। उस समय मजदूर अपनी साइकिलें भी साफ कर लेते थे। 1963 में एक दिन मैनेजमेन्ट ने मजदूरों से साइकिलें फैक्ट्री के बाहर रखने को कहा। इस पर वरकरों ने साइकिल स्टैन्ड की डिमान्ड की पर मैनेजमेन्ट ने कहा कि यह उसका काम नहीं है और स्टैन्ड बनाने से मना कर दिया। अगले दिन बाटा मैनेजमेन्ट ने वरकरों को साइकिलें फैक्ट्री में ले जाने से रोका तब मजदूर समूह गेट को धकेल कर साइकिलों के साथ फैक्ट्री में गया और मशीनों के बगल में साइकिलें खड़ी करके वरकर काम करने लगे। तब मैनेजमेन्ट ने साइकिल स्टैन्ड बनवाने का आश्वासन दिया और स्टैन्ड बन जाने तक मजदूरों ने साइकिलें फैक्ट्री के अन्दर पार्क में खड़ी की। ■

## एस्कोर्ट्स में मौत

3 जून को एस्कोर्ट्स फस्ट प्लान्ट में विस्फोट और आग लगने से मरे सुरेन्द्र तथा देवेन्द्र को एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट ने अपनी मौतों के लिये जिम्मेदार ठहराया है। मैनेजमेन्ट ने ई एस आई को भेजी एक्सीडेन्ट रिपोर्ट में सुरेन्द्र और देवेन्द्र को एस्कोर्ट्स प्लान्ट में ठेकेदारों के वरकर बताया है और कहा है कि वे फस्ट प्लान्ट में बिना किसी काम के छेड़छाड़ कर रहे थे। एस्कोर्ट्स फस्ट प्लान्ट और थर्ड प्लान्ट के बीच दो किलोमीटर की दूरी है – 15 सैकिटर की कोठियाँ और सिटी सैन्टर की शान-शौकत इनके बीच की जगह को धंरे हैं। हर फैक्ट्री के गेट पर सेक्युरिटी गार्ड होते हैं, एस्कोर्ट्स के प्लान्टों के गेटों पर भी हैं। जिन्हें मैनेजमेन्ट इजाजत देती है उन्हें ही गार्ड फैक्ट्री में दाखिल होने देते हैं... लेकिन मैनेजमेन्टों के मुताबिक मजदूर कभी बन्दर होते हैं तो कभी भेड़। इसलिये अपने को पाक-साफ थोपित करते हुये एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट ने ई एस आई को ऐसी एक्सीडेन्ट रिपोर्ट बना कर भेजी है कि वह रिपोर्ट सुरेन्द्र और देवेन्द्र के परिजनों को ई एस आई से पेन्शन दिये जाने पर भी रोक लगाती है। ■

दस हजार की बजाय इस बार हम पाँच हजार प्रतियाँ ही फ्री बैंट रहे हैं। दो हजार मजदूर अगर हर महीने दो-दो रुपये दें तो पहले की तरह दस हजार प्रतियाँ फ्री बैंट सकेंगी।

## लेबर डिपार्टमेन्ट

मैं, उमाशंकर, 3/4 कि.मी. सोहना रोड, गाँव गौंछी, फरीदाबाद स्थित मैसर्स सेठी संरामिक्स फैक्ट्री में 17.4.85 को सेक्युरिटी गार्ड के पद पर भर्ती हुआ था। उस समय प्रबन्धक किसी भी कर्मचारी को किसी दिन न तो छुट्टी देते थे न अन्य कानूनी सहुलियतें ही देते थे। इस कारण गुप्त रूप से प्रबन्धकों के खिलाफ हरियाणा सरकार लेबर डिपार्टमेन्ट को चण्डीगढ़ रिपोर्ट की। कानूनी सहुलियतें माँगने से तंग हो कर प्रबन्धकों ने 23.7.88 को मौखिक रूप में मुझे इयूटी आने से मना कर दिया। फिर भी मैं इयूटी गया पर प्रबन्धकों ने इयूटी पर नहीं लिया तो मैंने लेबर डिपार्टमेन्ट में 29.7.88 को केस किया। समझौता अधिकारी केस का फैसला नहीं कर पा रहे थे तो मैंने केस को डी एल सी को भेजने को कहा। तब प्रबन्धक ने झूठ आरोप-पत्र क्वार्टर पर भेजा कि आप बिना सूचना, बिना अनुमति के गैर-हाजिर हो रहे हो, जल्द से जल्द इयूटी पर आओ नहीं तो अनुशासनात्मक कार्रवाई की जायेगी। मैं फिर इयूटी के लिये उपस्थित हुआ परन्तु फिर प्रबन्धक ने इयूटी पर नहीं लिया। इसकी रिपोर्ट मैंने लेबर डिपार्टमेन्ट में जगह-जगह की पर मुझे इयूटी पर नहीं लिया गया। मेरा केस डी एल सी के पास पहुँचा तब प्रबन्धक डी एल सी के सामने फिर झूठ-मूठ मुझे इयूटी लेने को तैयार हो गये। डी एल सी ने मुझे लैटर दिया कि आप जल्द से जल्द इयूटी पर जाओ, प्रबन्धक इयूटी पर लेने को तैयार हैं। डी एल सी प्रबन्धकों के पास भी लैटर भेजा कि उमाशंकर इयूटी पर आयेगा इसे इयूटी पर रख लेना। मैं उस पत्र को ले कर कम्पनी गया परन्तु प्रबन्धक ने इयूटी पर नहीं लिया। इसकी रिपोर्ट मैंने चारों तरफ लेबर डिपार्टमेन्ट में की परन्तु सुनवाई नहीं हुई। तब डी एल सी ने केस चण्डीगढ़ लेबर कमिश्नर के पास भेज दिया। ज्याइन्ट लेबर कमिश्नर श्री धर्मन्द ने पत्र द्वारा मुझे सूचित किया कि वो समझौता अधिकारी के आफिस में फैसला करने आ रहे हैं। आये भी परन्तु न तो प्रबन्धक और न ही उनका प्रतिनिधि हाजिर हुये। मेरे बयान के आधार पर ज्याइन्ट लेबर कमिश्नर ने मुझे आश्वासन दिया कि वे केस को लेबर कोर्ट में भेज देंगे। लेकिन ज्याइन्ट लेबर कमिश्नर ने वैसा नहीं किया बल्कि मेरे पास पत्र भेजा कि आपने फैक्ट्री अपने आप छोड़ी है, फैक्ट्री ने नहीं निकाला है इसलिये केस लेबर कोर्ट में भेजने लायक नहीं है। मैं अपील करता रहा हूँ कि नौकरी मैंने छोड़ी नहीं है, प्रबन्धकों ने मुझे इयूटी से निकाला है। उस समय मेरा ओवर टाइम का केस जाकर लेबर कोर्ट में चल रहा था। जज के सामने भी प्रबन्धक प्रतिनिधि ने कहा कि इयूटी पर ले लेंगे। जज साहब ने मौखिक रूप से ही इयूटी के लिये भेजा। मैं इयूटी के लिये गया परन्तु प्रबन्धक श्री कुलदीप सेठी ने इयूटी पर नहीं लिया। इसकी मौखिक रिपोर्ट जज को दी तो जज ने प्रबन्धक कुलदीप सेठी को बुलाया। श्री कुलदीप सेठी ने इयूटी लेने से साफ मना कर दिया। ओवर टाइम का सही सबूत, गवाही देने के बाद भी जज ने प्रबन्धक के बयान के आधार पर फैसला दिया। केस खारिज कर दिया। इसके बाद सही सबूत कागज तथा सिविल कोर्ट से एफिडेविट भी बनवा कर दिये फिर भी प्रबन्धक के कहने के अनुसार ही पत्र दिया। फिर भी अपील करता रहा हूँ। ज्याइन्ट लेबर कमिश्नर ने पुनः केस समझौता अधिकारी के पास 3.1.94 को भेजा। समझौता अधिकारी के पास प्रबन्धक हाजिर नहीं हुये इसलिये उन्होंने केस चण्डीगढ़ भेज दिया। ज्याइन्ट लेबर कमिश्नर ने प्रबन्धक के बयान के आधार पर ही पत्र मुझे भेजा कि जॉच-पड़ताल की, सरकार जो फैसला कर चुकी है उसमें फेर-बदल की कोई गुंजाइश नहीं है। इस पर फिर भेजी मेरी अपील अभी तक ज्याइन्ट लेबर कमिश्नर के पास रुकी हुई है।

ऐसी परिस्थिति में ऐसी सरकार गरीब मजदूरों की भलाई क्या कर सकती है। 19.7.95 – उमाशंकर

## रुटीन को एक्सीडेन्ट कहते हैं....कफन चोर ..... (पेज एक का शेष)

ग्रहण कर हासिल किये जाते बुद्धिमत्ता के दौरां में व्यक्ति-व्यक्ति का समाज में बजूद होता था। उस दौर में विद्यमान ऊँच-नीच वाली व्यवस्थाओं के अलम्बनदार अपने कन्नोल को बनाये रखने के लिये जिन्दा खाल खींच लेने, आरों से बोटी-बोटी कटवाने, खौलते तेल के कढ़ाओं में डालने, जिन्दा दीवारों में चिनवाने जैसे तरीके अपनाते थे। नियंत्रण के लिये तब हालाँकि धर्म भी इस्तेमाल होता था पर तब शरीर पर कन्नोल और उसके लिये यातना को प्रमुख स्थान दिया जाता था। फिर भी, दमन-शोषण खत्म करने, ऊँच-नीच मिटाने, मिल कर कमायें व बॉट कर खायें वाले समता समाजों के निर्माण के वास्ते इस या उस बागी के नेतृत्व में बगवतों का एक अनन्त सिलसिला रहा है जिनमें से कुछ वीर त्यागियों की शैर्यगाथायें आज भी हमारी यादों में सुरक्षित हैं। भाप और कोयले ने इस सब में क्यालिटी का फर्क ला दिया। बिजली और इलेक्ट्रोनिक्स की छलांगों ने क्यालिटी में आये फर्क को दिन के उजाले की तरह स्पष्ट कर दिया है। समाज में व्यक्ति की स्थिति में आये क्यालिटी के इस फर्क पर कुछ विस्तार उपरोक्त सन्दर्भ में जरूरी है।

जो मेहनत मनुष्य करते हैं उसके सब फलों-रिजल्टों का उपभोग करने की बजाय उनके एक हिस्से का संचय, भण्डारण सम्भव है। सुधारी जमीन-पालतू पशु-औजारों-मशीनों और जानकारी-ज्ञान-कौशल रूपों में हमारे संचित श्रम में यह क्षमता है, कैपेसिटी है कि वह हमारे बाद के श्रम को उत्पादक ही नहीं बल्कि अधिक उत्पादक बना सकता है। चूंकि यह की जा चुकी मेहनत होती है इसलिये संचित श्रम को मृत श्रम भी कहते हैं। वर्तमान में किये जाते समय की मेहनत को सजीव श्रम कहते हैं। हमारी यादों से परे की हमारी पीढ़ियों ने अपनी मेहनत के एक हिस्से के भण्डारण, संचय की प्रक्रिया आरम्भ की थी। इससे पीढ़ी दर पीढ़ी मानव श्रम की उत्पादकता बढ़ती आई है, लेवर प्रोडक्टिविटी बढ़ती आई है। एक रिजल्ट के बातौर सब मनुष्यों का जीवन बेहतर हुआ परन्तु यह तभी तक चला जब तक हमारे द्वारा की जा चुकी मेहनत के औजार - ज्ञान रूपी अवशेषों और हमारे द्वारा की जा रही मेहनत के बीच सम्बन्ध एक-दूसरे के सहयोगी रहे, यानी मृत श्रम और सजीव श्रम के बीच रिश्ते जब तक दोस्ताना रहे। संचित श्रम द्वारा सजीव श्रम को उत्पादक - अधिक उत्पादक बनाने की उसकी कैपेसिटी एक अन्य सम्भावना भी लिये है : दूसरों की मेहनत पर भी लोग पल सकते हैं। शोषण की इस सम्भावना ने मूर्त रूप ग्रहण किया और फैलते-फैलते पूरी पृथ्वी के मानवों को अपनी जकड़ में ले लिया। पालतू पशुओं, सुधारी जमीन, औजारों-मशीनों और ज्ञान-कौशल रूपी मृत श्रम पर नियन्त्रण सजीव श्रम के शोषण तथा उससे अनिवार्य रूप से जुड़े दमन का आधार बना। समता के स्थान पर ऊँच-नीच वाली सीढ़ीनुमा सामाजिक व्यवस्थाओं का उदय हुआ। मृत श्रम और सजीव श्रम के बीच रिश्ते शत्रुतापूर्ण बने - स्वामियों की गायें, जागीरदारों की जमीनें, मैनेजमेंटों की फैक्ट्रियाँ मेहनतकशों की दुश्मन बनी।

मृत श्रम और सजीव श्रम के शत्रुतापूर्ण रिश्तों में भाप-कोयले से चलती मशीनें मील का पत्थर बनी। विज्ञान और इंजिनियरिंग का बढ़ते पैमाने पर इस्तेमाल कर मृत श्रम ने शोषण को नई ऊँचाइयों पर पहुँचाया है। संचय-संचय-संचय, संचित श्रम का बढ़ता पहाड़ मानव समाज की धूरी बना है। और यह पहाड़ लदा है सजीव श्रम के प्रमुख वर्तमान रूप, मजदूरों के सिर पर। साइन्स और टैक्नोलॉजी छोटे से कमरे में बैठे अपनी धुन में रात-दिन एक करते

वैज्ञानिक - आविष्कारक के शिल्प-रूप को त्याग कर रिसर्च संस्थानों - अनुसन्धान फैक्ट्रियों के रूप में आई हैं जहाँ रिसर्च वरकर शोषण और दमन बढ़ाने के औजारों-तरीकों को तराशने के लिये शिफ्टों में ध्याँची पर काम करते हैं। भाप-कोयले को किनारे कर बिजली, इलेक्ट्रोनिक्स आदि-आदि-आदि संचित श्रम को मैट्रियल और ज्ञान रूप में नित नई ऊँचाइयों पर पहुँचा रहे हैं। मृत श्रम ने एवरेस्ट को बौना कर पृथ्वी की परिक्रमा करती सैटेलाइटों को सामान्य चीजें बना दिया है।

अपनी बद से बदतर होती हालत के खिलाफ मजदूरों के विरोध से निपटने के लिये जहाँ थानों व स्टेनगनधारियों से लदी पुलिस जिप्सियों और कम्प्यूट्रीकृत खुफिया तन्त्रों के जाल चप्पे-चप्पे को गिरफ्त में लिये हैं वहाँ राजे-रजवाड़ों द्वारा कन्नोल के लिये शरीर को कष्ट देने के कूर से कूर तरीकों को फालतू का करार दे कर वर्तमान स्तर के शोषण के लिये मृत श्रम के सिद्धान्तकारों ने पारदर्शिता-ट्रान्सपरेन्सी के दर्शन का आविष्कार किया है। अब मन-विवेक-आत्मा पर नियन्त्रण को अपने पुखा कन्नोल के लिये मृत श्रम के निर्देशक - नुमाइन्ड एक अनिवार्य आवश्यकता मानने लगे हैं। इस प्रकार के नियन्त्रण का सार यह है कि जो आँखों के सामने है वह दिखाई न दे। शिक्षा-दीक्षा मन पर कन्नोल का एक जरिया है तो खानदानी की बजाय प्रतिनिधि-नुमाइन्ड-लीडर चुनने की पद्धति इसकी पूरक है।

अब उपरोक्त मूल प्रश्न पर लौटें। सजीव श्रम के मूर्तरूप दास व भूदास और मृत श्रम के मूर्तरूप स्वामियों व जागीरदारों-राजाओं के बीच फर्क हजार-लाख के दायरों में था। ऐसे में संस्थागत - खानदानी रूप में मृत श्रम और व्यक्ति के रूप में सजीव श्रम के बीच चौड़ी खाई होते हुये भी उस खाई के ओर-छोर दिखाई देते थे। इतना ही नहीं, व्यक्ति - व्यक्ति में एक और दस-पचास का जो फर्क हो सकता है वह उन हालात में उल्लेखनीय बनता था। अब आज की स्थिति देखिये। संस्थागत रूप धारण किये मृत श्रम और व्यक्ति रूप में सजीव श्रम के बीच इस पैमाने की दूरी है कि मनुष्य की नजर को छोर दिखाई तक नहीं देता। मूर्तरूप में मृत श्रम और व्यक्ति की शक्ति में सजीव श्रम के बीच फर्क अरबों-खरबों की संख्याओं को पार कर गया है। ऐसे में व्यक्ति - व्यक्ति के बीच जो एक और सौ का फर्क हो सकता है उसका महत्व मृत श्रम से मुकाबलों के वक्त गैरि हो जाता है। मैनेजमेंटों से मुकाबले के लिये वीर-विद्वान-त्यागी लीडर नाकारा हो जाते हैं। मानव आज बौना हो गया है का यही अर्थ है। वीरता - ज्ञान का अपनी जगह महत्व है परन्तु सिर पर कफन बाँध कर लीडरी करने वाले वीर-विद्वान-बलवान-त्यागी मजदूरों के लिये बेमतलब के हो गये हैं। ऐसे में भाषणबाजों की चर्चा करना ही फिजूल है। किसी का इक्कीस होना आज आमतौर पर ऊँच-नीच की सीढ़ी के डंके चढ़ने के ही काम आता है, काम आ सकता है। संस्थागत रूप धारण किये मृत श्रम और व्यक्ति के रूप में सजीव श्रम की ताकतों में यह विशाल - प्रचण्ड फर्क ही है कि नुमाइन्ड-प्रतिनिधि-लीडर कफन चोर होते हैं तथा लीडरी कफन चोर ही बनाती है। और, संस्थागत रूप धारण किये मृत श्रम के विरोध के लिये सजीव श्रम द्वारा लीडरों के नेतृत्व में संस्थागत रूप धारण करने के प्रयास ऊँच-नीच वाली सीढ़ीनुमा व्यवस्था को दोहराने का काम ही करते हैं। समता के लिये सामुहिकता पर चर्चा अगले अंक में करेंगे। ■ (जारी रहेगा)

### जबरन माने राजी से

कर्ज से ज्यादा दब जाने, लगातार बीमारी द्वारा बहुत अधिक परेशान करने, लड़की के व्याह के लिये पैसों का जुगाड़ नहीं हो पाने जैसी स्थितियों में ही आमतौर पर यहाँ कोई वरकर नौकरी से इस्तीफा देते हैं ताकि जो हिसाब भिलता है उससे कुछ फैरी राहत हाली के बाद जाने, लगातार रिटायरमेंट स्कीमों के मैनेजमेंटों और उनके भान्डों द्वारा किये जाते गुणगान की मजदूर आमतौर पर अनदेखी करते हैं। जब तक हो सके ध्याँची पर काम करना आज एक आम मजबूरी बन गई है। बुढ़ापे में रिटायर होने के बाद दूसरी

जगह काम करना बढ़ता जा रहा है। कम्प्लासरी रिटायरमेंट की उप्र से पहले जिन मजदूरों की स्थिति स्वयं फैक्ट्री नहीं पहुँच पाने की हो जाती है उन्हें साइकिल पर परिजनों द्वारा फैक्ट्री छोड़ जाना फरीदाबाद में एक सामान्य बात हो गई है। इन हालात में भी मैनेजमेंट यह प्रचार करने में अक्सर कामयाब होती है कि बढ़िया हिसाब की वजह से लोग राजी से रिजाइन करके गये हैं। इस कुचक्र में हाल ही में केल्विनेटर का स्टाफ में वैज्ञानिकों के बीच व्यक्ति - व्यक्ति में एक और सौ का फर्क हो सकता है वह उन हालात में संस्थागत रूप धारण करने के प्रयास ऊँच-नीच वाली सीढ़ीनुमा व्यवस्था को दोहराने का काम ही करते हैं। समता के लिये सामुहिकता पर चर्चा अगले अंक में करेंगे। ■ (जारी रहेगा)

किया कि केल्विनेटर के एक हजार से ज्यादा स्टाफ के हर सदस्य से इस्तीफा ने राजी से रिजाइन प्रचारित किया है। केल्विनेटर ही नहीं बल्कि फरीदाबाद की अन्य फैक्ट्रियों में भी केल्विनेटर प्रेजेनेट का बढ़िया हिसाब देने का प्रांगण्ड गैंज रहा है। जिन्हें धक्के से केल्विनेटर में काम कर चुके अनुभवी मजदूरों में से जो स्टाफ में लिये गये थे उन्हें मैनेजमेंट प्रोजेक्टों ने अनपढ़ रखे गए थे और अक्षम प्रचारित किया। फिर मैनेजमेंट ने एक-एक करके रहे हैं वहाँ मुख पर काबिलियत का "सामुहिक इस्तीफों" पर तलबार चला भाव ओढ़े हैं। स्वामीभक्ति स्वर्ग कर स्टाफ के 500 सदस्यों को नौकरी सिधार गई है, मैनेजमेंट किसी की नहीं से निकाल दिया है। और, दहशत के होती। ■

## एक तालाबन्दी की थोड़ी चीर-फाड़

अलग-अलग गहराई तक सुई चुभा कर वरकरों के रियेक्शन को आँकना मैनेजमेन्टों की सामान्य पालिसी है। किसी समय मजदूरों को कितना दबाना है इसका हिसाब लगाने का मैनेजमेन्टों का यह एक तरीका है। जिस गहराई पर सुई पहुँचते ही वरकर बिदकने लगते हैं उससे थोड़ी-सी कम चोट, थोड़ा-सा कम बोझ तब मजदूरों पर मैनेजमेन्ट आमतौर पर डालती हैं। किसी मैनेजमेन्ट को मजदूरों पर जब कोई बड़ा हमला करना होता है तब आँकने का यह सिलसिला बढ़ जाता है और मुख्य हमले से ध्यान हटाने के लिये “अचानक” पैदा होते मसले मैनेजमेन्टों की शतरंजी चालों के अंग होते हैं।

ईस्ट इंडिया कॉटन मिल में जून की तनखा देने से ऐन पहले जुलाई के आरम्भ में मैनेजमेन्ट द्वारा की गई “अचानक” तालाबन्दी और दस दिन बाद “अचानक” लॉक आउट उठा लेना मजदूरों पर बड़े हमले के ताने-बाने का हिस्सा लगता है।

टेबल प्रिन्टिंग के स्थान पर टैक्सप्रिन्ट मशीनों से कपड़े की छपाई की ईस्ट इंडिया मैनेजमेन्ट की स्कीम काफी दिन से है। पॉच टैक्सप्रिन्ट मशीनें चल रही हैं तथा इधर तीन और टैक्सप्रिन्ट मशीनें लगाने का कार्य चालू हो गया है। पॉच टैक्सप्रिन्ट मशीनों से ही खींच कर काम लेने पर टेबल प्रिन्टिंग की कोई खास जरूरत नहीं रहती। इसलिये गर्मियों में कपड़ा छपाई का काम जब कुछ मन्दा रहता है तब ईस्ट इंडिया मैनेजमेन्ट ने अजन्ता खाते में पिछले साल भी टेबल प्रिन्टिंग वरकरों की ले आफ की थी और इस साल भी ले आफ की है।

नई टैक्सप्रिन्ट मशीनें लगाने के लिये मैनेजमेन्ट ने 17 जून को प्रिन्टिंग टेबल तोड़ने शुरू किये तब अजन्ता मजदूरों ने विरोध करके टेबल नहीं तोड़ने दिये। सन्दे की छुट्टी में चिमनी सफाई के नाम पर मन्डे को छुट्टी जोड़ कर मशीनें बैठाने की जगह के लिये मैनेजमेन्ट ने तीन टेबल तोड़ दिये। इसे देख मंगलवार, 20 जून को इयूटी पहुँचे अजन्ता मजदूरों का गुस्सा भड़का। 21 जून को सुबह मैनेजमेन्ट ने 5 वरकरों का गेट रोक दिया पर अजन्ता मजदूरों द्वारा चक्का जाम करने पर उसी दिन उन्हें इयूटी पर ले लिया। एक महीने के हिसाब पर रिटायरमेन्ट के निकट चार-पॉच को छोड़ कर कोई मजदूर नौकरी छोड़ने को तैयार नहीं हुआ।

और, 27 प्रिन्टिंग टेबल खत्म करने के बास्ते ईस्ट इंडिया मैनेजमेन्ट के लिये चार-पॉच सौ मजदूरों की छँटनी करना जरूरी है।

लगता है कि इन हालात में मैनेजमेन्ट ने छँटनी के मुख्य मुद्दे से ध्यान हटाने के लिये जाल बुना है। फरीदाबाद में अन्य बड़ी फैक्ट्रियों की तुलना में ईस्ट इंडिया में तनखा बहुत कम है – मजदूरों की इस दुखती रुग्ण पर हाथ रखा गया और इसके लिये नये ग्रेड जरिया बने। 1989 के 800 वाले की तुलना में जनवरी 95 में हरियाणा सरकार द्वारा घोषित नये ग्रेडों से कप-प्याली में भी तूफान नहीं आया क्योंकि पॉच साल से जुड़ रहे मैंहगाई आँकड़ों से जो न्यूनतम वेतन बन गया था उससे मिलता-जुलता ही 1325 वाला नया ग्रेड है। 1994 में परमानेन्ट हुये थोड़े से वरकरों को छोड़ कर वाकी ईस्ट इंडिया के मजदूरों की तनखा में नये ग्रेड से चर्चा करने लायक बद्दों तरी नहीं हुई है। द्वाक के तीन पात पर ईस्ट इंडिया के पुराने मजदूरों का गुस्सा जायज है। और, यह तथ्य भी अपनी जगह पर बरकरार है कि डेली वेज वरकरों को ईस्ट इंडिया मैनेजमेन्ट अब भी तीस रुपये रोज की रेट से पेमेन्ट कर रही है।■

मुख्य मुद्दे से ध्यान हटाने के लिये ईस्ट इंडिया मैनेजमेन्ट ने 1979 में भी ऐसा ही किया था। तब रोटरी प्रिन्टिंग मशीनों, दो की जगह एक वरकर से चार लूम चलवाने आदि की वजह से जरूरी हुई तीन हजार मजदूरों की छँटनी के लिये मैनेजमेन्ट ने बोनस के मसले पर हड्डताल को जरिया बनाया था। 1979 में सिर पर कफन बाँध कर आगे आये नेता की आवाज पर ईस्ट इंडिया मैनेजमेन्ट की वेदी पर तीन हजार मजदूर शहीद हुये थे। लगता है कि इस बार चार-पॉच सौ की छँटनी के लिये वैसा ही कुछ खेल रचा जा रहा है।■

“बखान : आप-बीती का, बातचीत में” में इस बार हम एक महिला वरकर की बातें देना चाहते थे। एक फैक्ट्री की महिला मजदूर अपनी कथा कहने को राजी थी। उनके ऐस्ट के दिन उनके घर पर बातचीत करने का तय हुआ। निर्धारित दिन महिला मजदूर के घर बातचीत के लिये दो साथी पहुँचे तब एक अन्य फैक्ट्री में काम कर रहा उस महिला का पति भी उस दिन छुट्टी किये घर पर ही मिला। पति-पत्नी ने बातचीत करने से इनकार कर दिया। बात करने गये दो साथियों की ध्याड़ी और समय भी पुरुषप्रधानता तथा दूसरों को अनावश्यक प्रेरणा करने की प्रवृत्ति के बलि चढ़े।■

## सतह के तले छिपी इबारत

### याददाश्त में सामुहिक कदम (3)

मजदूरों के लिये समूह और सामुहिकता का मेल अपने हितों की रक्षा करने तथा आगे बढ़ने के बास्ते जरूरी है। मैनेजमेन्टों की, सरकारों की कोशिश होती है कि समूह रूप में मजदूरों की कोई हलचल नहीं हो, और हो भी तो सामुहिकता उसमें नहीं हो बल्कि समूह की नकेल लीडरों के हाथों में हो। सामुहिकता की जगह यानि, वरकरों द्वारा स्वयं सोच-विचार कर फैसले लेने और कदम उठाने की जगह जब नेता लोग सोचने - निर्णय लेने - आदेश देने लगते हैं तब आमतौर पर मजदूरों का बेड़ा गरक हो जाता है और मैनेजमेन्ट ताकतवर बनती है।

सामुहिकता के अपहरण के लिये मैनेजमेन्ट - सरकार - नेता लोग मजदूरों द्वारा खुद मिल-जुल कर लगातार उठाये जाते कदमों के महत्व को छिपाने की कोशिशें करते हैं। इसके लिये अलग-अलग जगह मजदूरों द्वारा रोज ही उठाये जा रहे सामुहिक कदमों को चर्चा में नहीं आने देना और इस-उस चीज के लिए लीडरों के सेहरे बाँधना आम बात है। इसलिये जरूरी है कि मजदूर अपने छोटे से छोटे सामुहिक कदमों का भी महत्व समझें, अपने सामुहिक कदमों को अपनी यादों में जीवित रखें और अन्य मजदूरों को भी उनसे परिचित करायें।

यहाँ हम बाटा फैक्ट्री के मजदूरों की यादों में वसे कुछ सामुहिक कदमों को दे रहे हैं।

★ बाटा फैक्ट्री में बैठ कर काम करने के लिये स्टूल थे पर बहुत कम थे। 1974 में मजदूरों ने अधिक स्टूलों की डिमान्ड की। तब मैनेजमेन्ट ने क्यालिटी खराब होने की बात करके जो स्टूल थे वे भी हटा दिये। इस पर वरकरों ने टूल डाउन स्ट्राइक कर दी। तीन दिन चक्का जाम रहने पर मैनेजमेन्ट ने हटाये हुये स्टूल वप्स रखे और अतिरिक्त स्टूल भी उपलब्ध करवाये।

★ 1987 में अपर के लिये ऐसा मैटेरियल आया कि सिलाई के समय रोये बहुत उड़ते थे। मजदूरों ने मैटेरियल बदलने अथवा मास्क, गोगल और एपरन देने को कहा। 335 डिपार्टमेन्ट के मजदूरों को मैनेजमेन्ट ने इस बार में आरम्भ में साफ इनकार कर दिया। इस पर 335 के 15 वरकर इवटे हों कर हर दूसरे-तीसरे दिन बाटा मैनेजमेन्ट के पास जाने लगे। मजदूर पॉच-छह बार यह कर चुके थे तब मैनेजमेन्ट ने उन्हें मास्क और गोगल दिये।

★ बाटा फैक्ट्री में आज भी अर्थिकतर मजदूरों को बर्दी नहीं दी जाती। सोल कटरों ने 1978 से अनगिनत सामुहिक कदम उठा कर बर्दी हासिल की है। सोल कटरों ने सामुहिक विरोध के सिलसिले में बाटा के अन्तरारीय चेयरमैन के फरीदाबाद आगमन के समय कड़ाके की ठन्ड में कपड़े उतार कर सिर्फ कच्चे में भी काम किया। मैनेजमेन्ट को अपने सामुहिक कदमों से मजदूर कर 12 सोल कटरों ने पहले लायेटने के लिये कपड़ा, फिर गाउन, फिर एक बर्दी और अब साल में दो बर्दियाँ हासिल की हैं।

सोल कटरों की ही तरह बर्दी के लिये स्कैपिंग मैन, डिपिंग मैन, सोल पैट्रोलिंग वरकर, इन्टर्चेंजिंग वरकर, इनसोल सीमेंटिंग वरकर सामुहिक कदम उठा रहे हैं पर अभी वे मैनेजमेन्ट को गाउन देने तकही मजदूर कर पाये हैं। हाँ, सामुहिक कदमों द्वारा सोल कटरों की तरह इन वरकरों ने भी सादुन हासिल कर लिया है।

★ बाटा मजदूर लाखों लोगों को जूते पहनते हैं परन्तु मैनेजमेन्ट से अपने लिये जूते हासिल नहीं कर पाये हैं। वल्कनाइजिंग वायलर से रैक खींच कर लाने वाले शू ओपनरों के जूते खराब हो जाते हैं। इसलिये यह वरकर अपने जूते उतार कर फैक्ट्री में कट पेयर जूते पहन कर काम करते थे। कट पेयर इन खराब होते हैं कि इन्हें रिजेक्ट में भी नहीं बेचा जा सकता इसलिये मैनेजमेन्ट फैक्ट्री में ही जला देती है। एक दिन अचानक बाटा मैनेजमेन्ट ने शू ओपनरों को कट पेयर जूते पहनने से मना कर दिया। इस पर शू ओपनरों ने वायलर से रैक लाने से इनकार कर दिया। जिन्हें जलाना है उन कट पेयर जूतों को फैक्ट्री में शू ओपनरों को पहनने देने को भी बाटा मैनेजमेन्ट तब तैयार हुई।

★ बाटा फैक्ट्री में पैकर चालना भी बनाते हैं। 1983 में पैकरों ने पेन की डिमान्ड की पर मैनेजमेन्ट ने अनसुनी कर दी। इस पर सब पैकरों ने पेन्सिल से चालान बनाने शुरू कर दिये क्योंकि वरकरों को मैनेजमेन्ट पेन्सिल ही देती थी। मैनेजमेन्ट ने पैकरों को जॉब बदलने की धमकी दी पर इन मजदूरों ने सामुहिक तौर पर पेन्सिलों से चालान बनाना जारी रखा। तब मैनेजमेन्ट ने एक पैकर को महिने में एक रीफिल देनी शुरी की। रीफिल को सम्पाल कर रखना मुश्किल था, खो जाती थी। इसलिये पैकरों ने पेन की डिमान्ड करते हुये फिर पेन्सिल से चालान बनाने शुरू कर दिया। तब मैनेजमेन्ट पैकरों को साल में एक पेन देने को मजदूर

(बाकी पेज दो पर)