

मजदूर समाचार

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

नई सीरीज नम्बर 126

धीरे चलो
आराम से काम करो
तेजी तन और मन
दोनों के लिये
नुकसानदायक है।

दिसम्बर 1998

पात-पात की थिवकल में है मूल तत्व की बात

हर रोज हम डिपार्टमेंट स्तर पर मैनेजमेंट से जूझते हैं और वर्क लोड बढ़ाने - सहुलियतें घटाने की उसकी स्कीमों पर लगाम लगाते हैं। हमारी सफलताओं का आधार है प्रत्येक मजदूर द्वारा स्वयं एवं अपनी - अपनी पाँच - सात की टोली में सक्रिय रहना - सोच - विचार, निर्णय और कदम उठाने में हर वरकर का सँझा रहना। किन्तु - परन्तु इस व अन्य कारणों से मैनेजमेंटों के लिये समय - असमय हम पर बड़े हमले करने आवश्यक हो जाते हैं। वर्क लोड में भारी वृद्धि - बड़े पैमाने पर छँटनी जैसे वक्तों पर हर मजदूर द्वारा अलग - अलग एवं पाँच - पाँच, सात - सात की टोलियों में खुद उठाये जाते कदमों को रोकना मैनेजमेंटों के लिये निर्णायक महत्व का बन जाता है।

एक कहानी बान-बान

* वी एक्स एल में कम बोनस के नाम पर लीडरों द्वारा टूल डाउन - मैनेजमेंट द्वारा कुछ लोगों को सस्पैण्ड करना और शर्तों पर साइन करने को फैक्ट्री में प्रवेश के लिये जरूरी बनाना - दिवाली के बाद फैक्ट्री गेट के बाहर बैठने को मजबूर मजदूरों का ताश खेलना।

* क्लर्पूल में 16 नवम्बर को लीडरों द्वारा एग्रीमेंट के कुछ अंश सुनाना - 17 नवम्बर को दो शिफ्टों के मजदूरों द्वारा लीडरों को फैक्ट्री के अन्दर घेर कर सवाल - जवाब करना और भला - बुरा कहना - 18 नवम्बर को एक विपक्षी लीडर को सस्पैण्ड करना और 9 वरकरों के नाम लैटर तैयार की अफवाह द्वारा मजदूरों के मुँह बन्द करना - 600 मजदूरों की छँटनी को एग्रीमेंट में छिपाना - डर की जकड़ में मजदूर।

* एस्कोर्ट्स में आई.ई. नोर्स के नाम से वर्क लोड में भारी वृद्धि और बड़े पैमाने पर मजदूरों की छँटनी के लिये मैनेजमेंट द्वारा चार साल की तैयारी - एग्रीमेंट के जरिये इस पर अमल के लिये 20 महीनों से मजदूरों को भड़काने के प्रयास : कुछ प्लान्टों - डिविजनों में भिन्नी एग्रीमेंट, डिविजन अनुसार नये ढांग से यूनियन के चुनाव, ट्रान्सफरों का चक्कर, टूल डाउन की कोशिशें, प्रत्येक परमानेन्ट मजदूर द्वारा निर्धारित कार्य करने के बावजूद हर एक के बेतन में से चार हजार रुपये काटना, लीडरों की क्रमिक भूख हड़ताल, बोनस पर पैंगा - 23 नवम्बर से सब प्लान्टों में टूल डाउन - असमंजस और डर के ताने - बाने में उलझे मजदूर।

* झालानी टूल्स में मजदूरों की 21 महीनों की बकाया तनखा, 25-30 साल की सर्विस - ग्रेच्युटी आदि - आदि के 40 करोड़ रुपये हड़पने के लिये मैनेजमेंट ने कई लीडरों और तीन यूनियनों का इस्तेमाल किया, बिना डोमेस्टिक इनक्वायरी का नाटक तक किये 100 मजदूरों को हफ्ते - भर में डिसमिस किया, कई एग्रीमेंटों की... पर इस सब के बावजूद मजदूरों के पैसे डकारने में विफल रही तब जून 1998 में मैनेजमेंट ने अपनी कमेटियाँ बना कर प्लान्टों के अन्दर मजदूरों की पिटाई का ताँड़व मचा रखा है - दहशत के माहौल में राहें तलाशते मजदूर।

* इस्ट इंडिया कॉटन मिल में 1979 में तीन हजार मजदूरों की छँटनी और वर्क लोड में भारी वृद्धि के लिये मैनेजमेंट ने बोनस में एक

परसैन्ट वृद्धि को मुद्दा बनवा कर हड़ताल करवाई थी। हघर कार्यरत 2200 मजदूरों में से 991 की छँटनी की कोशिशें कर रही मैनेजमेंट को सरकार से 500 की छँटनी की इजाजत मिली और वह आंशिक तालाबन्दी तथा लीडरों से तालमेल के जरिये 296 वरकरों को ही नौकरी से निकाल पाई। बाकी 695 की छँटनी के लिये मैनेजमेंट ने सितम्बर 1996 से फैक्ट्री में तालाबन्दी कर रखी है। अफसर, मंत्री, कोर्ट - कच्छरी, चन्दा भुगत रहे मजदूर हताश - निराश हैं।

इन कहानियों की धुनी

खुद कदम उठाने से मजदूरों को रोकने के लिये मैनेजमेंटों के पास सुपरवाइजर - मैनेजर, वार्निंग - चार्जशीट - डिसमिसल, इनक्रीमेंट - ग्रेड प्रमोशन के तन्त्र के संग - संग चमचों - गुण्डों - लीडरों का जाल भी है। परन्तु फिर भी, रोजमरा में मजदूर अकेले - अकेले व पाँच - पाँच, सात - सात की टोलियों में इस प्रकार के अनगिनत रंग - बिरंगे कदम उठाते हैं कि मैनेजमेंटों का यह तन्त्र व जाल कोई खास रोक नहीं लगा पाता। इसलिये अपने तन्त्र व जाल को प्रभावी बनाने के लिये मैनेजमेंटों के लिये ऐसे विशेष अवसरों और मंचों - अखाड़ों की रचना करना जरूरी बन जाता है जहाँ चित भी उनकी हो और पट भी उनकी हो। मैनेजमेंटों द्वारा निर्भित ऐसे कुछ मंच - अखाड़े - विशेष अवसर हैं : तालाबन्दी, हड़ताल, एग्रीमेंट, जनरल बॉडी मीटिंग, गेट मीटिंग, साइड मीटिंग, जलूस, भूख हड़ताल, कोर्ट केस।

मैनेजमेंटों द्वारा निर्भित इन विशेष अवसरों - मंचों - अखाड़ों में सक्रिय होने के लिये अनिवार्य आवश्यकताएँ हैं :

— व्यक्ति का भाषणबाज होना ; पट्टे रखना और - अथवा किसी का पट्टा बनाना ; लाठी - दारू - वकील के लिये पैसों का जुगाड़ होना ; किसी पार्टी, मैनेजमेंट अथवा पुलिस - प्रशासन का पीठ पर हाथ होना। यह भारी जरूरतें नब्बे प्रतिशत मजदूरों की पहुँच से बाहर हैं।

— इन मंचों - अखाड़ों से एक नेता, एक नारा, एक आवाज, एक कदम की गूँज उठती है और यह अखाड़े सुर में सुर मिलाने अथवा चुप रहने की ही इजाजत देते हैं। लीडरों और उनके चमचों - गुण्डों के एकता - एकता - एकता के शोर में नब्बे प्रतिशत मजदूरों के भिन्न - भिन्न स्वरों को डरा - धमका व गुमराह करके दबाने का माहौल यह विशेष अवसर प्रदान करते हैं। मजदूरों द्वारा अपने - अपने विचार व्यक्त करने को, हर मजदूर द्वारा स्वयं तथा अपनी पाँच - सात की टोली के साथ कदम उठाने को यह अखाड़े फूट दर्शाना और फूट डालना करार देते हैं। प्रत्येक मजदूर की सक्रियता वाले सतरंगी सँझेपन को एकता दबा देती है। एकता नेताओं की जकड़ बढ़ाती है।

— भीड़ और भेड़ बन कर मुँह ताकने तथा आदेश अनुसार उठाने - बैठने - घर चले जाने वाली सक्रियता की ही इजाजत मैनेजमेंटों द्वारा रचे यह विशेष अवसर - मंच - अखाड़े देते हैं। भीड़ - भेड़ बना कर

(बाकी पेज तीन पर)

दिल्ली आटोमोबाइल्स

12/5 मथुरा रोड स्थित दिल्ली आटोमोबाइल्स लिमिटेड के वे शायद तीछर थे जिन्होंने बातचीत के दौरान बताया :

“फैक्ट्री में जहाँ मशीनें लगी हैं वह जगह मैनेजमेन्ट ने गुपचुप 5 अगस्त को अशोक लेलैन्ड को बेच दी। जगह खाली करवाने की 9 अगस्त को कोशिश की तब मजदूरों को पता चला और एतराज किया। मैनेजमेन्ट तब श्रम एवं समझौता अधिकारी के पास गई और यूनियन के साथ 26 अगस्त को धारा 12 (3) के तहत समझौता किया कि पीछे की जमीन में कार्य की व्यवस्था करेगी और तब तक वर्तमान स्थान पर मजदूर कार्य करेंगे। मैनेजमेन्ट ने समझौते का पालन नहीं किया और 28-29 अगस्त को फैक्ट्री के बिजली व पानी की सप्लाई भी कटवा दी। ठेकेदारों के 125 वरकर हटा दिये।

135 परमानेन्ट वरकर व स्टाफ के लोग फैक्ट्री में 8 घन्टे रहते हैं, हाजरी लगती है और चार-पाँच दिन में फाइनैन्स मैनेजर चक्कर लगा जाता है। मैनेजमेन्ट ने अगस्त की पे-स्लिप दी पर वेतन नहीं दिया। सितम्बर और अक्टूबर की पे-स्लिपें भी मैनेजमेन्ट ने दी हैं पर तनखायें नहीं दी हैं।

12 (3) का समझौता तोड़ने पर दिल्ली आटोमोबाइल्स मैनेजमेन्ट के खिलाफ कार्रवाई करने की बजाय श्रम अधिकारी मैनेजमेन्ट का सलाहकार बना हुआ है। मैनेजमेन्ट तथा श्रम अधिकारी, दोनों कहते हैं कि नई सैटलमेन्ट कर लो और सब मजदूर नौकरी छोड़ हिसाब ले लें।

मार्च 97 से मैनेजमेन्ट ने प्रोविडेन्ट फन्ड जमा नहीं किया है और फरवरी 98 से ई.एस.आई. के पैसे जमा नहीं किये हैं।

दिल्ली आटोमोबाइल्स के चेयरमैन - एम.डी. सागर सूरी ने सागर एस्टेट नाम की कम्पनी खड़ी कर 1996 में प्रत्येक मजदूर के वेतन में से जबरन चार-चार हजार रुपये काट कर शेयर दिये थे - एक पैसा भी मजदूरों को उन शेयरों पर नहीं मिला है।

1994 में 21 दिन की हड्डतालं करवा कर एच एम एस ने दिल्ली आटोमोबाइल्स मजदूरों को मरवाया था। इस समय कमान इन्टक के हाथों में है।”

हाइटेक इंजिनियरिंग

मेसर्स हाइटेक इंजिनियरिंग, प्लाट नं. 51/35 इन्डरेन्ट्रीयल एरिया के प्रबन्धक मजदूरों से कार्य करा कर पैसे नहीं देते हैं। कहते हैं कि अगले महीने वेतन देंगे, मगर जब दो या तीन माह हो जाते हैं तो वेतन न दे कर निकाल देते हैं। काफी दूर से आया मजदूर क्या करे? दौड़ते-दौड़ते परेशान हो जाता है। हरियाणा सरकार द्वारा निश्चित न्यूनतम वेतन भी फैक्ट्री में नहीं देते। प्रबन्ध निदेशक अपने दो-तीन स्टाफ के चमचों द्वारा धमकी भी दिलवाता है कि जाओ जो सर्जी हो कर लेना, हमने श्रम विभाग को खरीद रखा है। मैं, जय शंकर सिंह पुत्र स्व. श्री महावीर सिंह, एक गरीब लड़का हूँ और मैंने इस कम्पनी में कार्य किया। मुझे मार्च व अप्रैल (1998) का वेतन नहीं दिया तथा जब मैंने अपना वेतन व हरियाणा सरकार द्वारा निश्चित न्यूनतम वेतन की माँग की तो मुझे यह कह कर निकाल दिया कि अभी काम नहीं है, जब काम होगा तो बुला लेंगे। फिर मैंने अपने वेतन की माँग की जिस पर आज-कल करके टालते रहे और अभी तक पैसे नहीं दिये हैं। मेरे जैसे तमाम मजदूर हैं जिनका पैसा इस कम्पनी ने नहीं दिया है।

20.11.98

- जय शंकर सिंह

चौतरफा मुँह बाये खड़ी समस्याओं से हम अपने-अपने ढैंग से जूझते हैं। हम क्या-क्या कदम उठाते हैं, हमारे कौनसे कदम असरदार हैं और कौनसे हमें ही चोट पहुँचाते हैं इन सब की जानकारियाँ हम आपस में ज्यादा नहीं बाँटते। एक-दूसरे से तो खूब बातचीत करें ही, अपनी कुछ बातें मजदूर लाइब्रेरी आ कर अथवा खत डाल कर हमारे साथ भी साँझा करें।

सिनप्लैक्स इंजिनियरिंग

प्लाट नं. 127 सैकटर - 6 स्थित सिनप्लैक्स मजदूरों ने बातचीत के दौरान बताया :

“39 मजदूरों को 5 से 18 साल काम करते हो गये पर कोई भी परमानेन्ट नहीं है। न हाजरी कार्ड है, न ई.एस.आई. और न फन्ड। फैक्ट्रीवाला और उसके लड़के गालियाँ देते हैं, डन्डा उठा लेते हैं और थप्पड़ मार देते हैं। 15-16 सौ वेतन है और बोनस देते ही नहीं।

अपनी समस्याओं से पार पाने के लिये हमने दो साल पहले एक यूनियन का पल्लू पकड़ा। केस डालने के नाम पर हम से चन्दा लिया और मैनेजमेन्ट के साथ एक - एक बहुत साबुन और 15 को वर्दी तथा 6 महीने - एक साल का लैटर देने का फैसला कर लिया जबकि 18 साल से काम कर रहे हैं। मैनेजमेन्ट ने साबुन देने में भी पहले तो देरी करनी शुरू की और फिर देना ही बन्द कर दिया। तब हमने दूसरी यूनियन का पल्लू पकड़ा। दूसरी यूनियन ने मैनेजमेन्ट के साथ एक किलो साबुन और एक किलो गुड़ तथा वर्दी का समझौता किया पर 6 महीने बाद मैनेजमेन्ट ने वे देने बन्द कर दिये। अब सितम्बर में हमने तीसरी यूनियन का पल्लू पकड़ा है और श्रम विभाग में दो महीनों से तारीखें पड़ रही हैं पर अभी तक कोई सुनवाई नहीं हुई है। इस दौरान अक्टूबर में पाँच मजदूरों को नौकरी से निकाल दिया गया है और दिवाली पर इस साल गिफ्ट व मिठाई भी नहीं दी।”

झालानी टूल्स रिटायर

गुजारिश है कि मैंने 32 साल गेडोर प्लान्ट फस्ट (झालानी टूल्स) में काम किया है। रिटायर हुये दो साल हो गये, मेरे को आज तक 21,000 रुपये मिले हैं। मैं परेशान हूँ। मैं के डी.सिंह (चीफ परसनल एजेक्युटिव) के पास गया तो वो कहते हैं 20,000 रुपया माफ कर दो और 6 माह की तनखा भी माफ कर दो।

मैं गरीब घर का हूँ। मेरी टॉग फैक्ट्री में टूट गई थी। आपको दरखास्त दी, आप गौर करें।

मेरा कुल 60,000 रुपया हिसाब का बकाया है और 6 माह पूरा काम किया उसकी तनखा नहीं मिली है। मैं खिलाफ नहीं करूँगा पर लीडर बोलते हैं कि 6 माह की तनखा छोड़ दो।

1.12.98

- राधा कृष्ण, टोकन नं. 345,

झालानी टूल्स का रिटायर्ड मजदूर

Available

- * Reflections on Marx's Critique of Political Economy
- * a ballad against work
- * Self Activity of Wage-Workers Towards a Critique of Representation & Delegation

The books are free.

पात-पात की धिनकन में है मूल तत्व की बात (पेज एक का शेष)

चन्द लोग मजदूरों को कन्ट्रोल कर सकते हैं। भीड़ - भेड़ों को गुमराह करना भी आसान है और मैनेजमेन्टों द्वारा निर्मित मंच - अखाड़े - अवसर मजदूरों पर भीड़ - भेड़ रूप थोपते हैं। इस रूप में मजदूर आसान टारगेट भी बनते हैं। आवश्यकता पड़ने पर भीड़ - भेड़ों को भड़का कर पुलिस द्वारा मजदूरों पर लाठी - गोली चलवाई जाती है।

मैनेजमेन्टों के विशेष अवसरों और भारी - भरकम मंचों - अखाड़ों वाले खेल नब्बे प्रतिशत मजदूरों को श्रोता - दर्शक - अनुयायी की श्रेणियों में धकेल कर निष्क्रिय करने के प्रपञ्च हैं। यह अखाड़े लीडरों, चमचों और गुण्डों को अत्यधिक सक्रिय करने के माध्यम भी हैं।

लीडरी : मैनेजमेन्टों का एक औन विभाग

150 साल पहले मालिक और मजदूर में अगर एक और पचास हजार का फर्क था तो आज मजदूर और कम्पनी में एक और दस करोड़ का फर्क है। मालिक से कम्पनी बनने की प्रक्रिया में हालात यह बनी है कि कम्पनी की ताकत की तुलना में व्यक्ति की शक्ति नगण्य बन गई है। ऐसे में हर लीडर के सामने विकना अथवा कुछल दिया जाना ही दो विकल्प हैं। यही वजह है कि इक्के - दुक्के बेशक आज भी कुछले जाते हैं परन्तु आमतौर पर लीडर लोग मैनेजमेन्टों से छिले रहते हैं। लीडरी मैनेजमेन्टों का एक विभाग बन गई है।

मैनेजमेन्ट के लीडरी विभाग में हारे व जीते हुये लीडर, पुराने व वर्तमान लीडर तथा इन सब के लगुये - भगुये तो होते ही हैं, मैनेजमेन्ट वैकल्पिक - आलटरनेटिव लीडरों को भी उभारती व पालती हैं। इसके लिये मैनेजमेन्ट वर्तमान लीडरों को मजदूरों के बेतन में से काट कर घन्दा एकत्र करके देती हैं, एग्रीमेन्टों के वक्त थेलियाँ देती हैं, कैन्टीन ठेकेदार - स्कैप डीलरों - पार्ट्स सप्लायरों से रकम बन्धवाती हैं, मिठाई - जूते - वर्दी - कम्बल - अटैची - बर्तनों पर कट - कमीशन दिलवाती हैं। हारे - जीते, नये - पुराने - वैकल्पिक लीडरों के पट्टों को काम करने से छूट, मुफ्त में खाना, गेट पास, एडवान्स, लोन आदि - आदि - आदि मैनेजमेन्ट देती हैं। पुराने, नये तथा आलटरनेटिव लीडर और उनके चमचे - गुण्डे कम्पनी के कुल मजदूरों में दस प्रतिशत के करीब होते हैं।

लीडरी के कन्म

लीडरी जाल का ताना - बाना बनते - बुनते दस परसैन्ट लोग हालाँकि आमतौर पर स्वयं मजदूर ही होते हैं परन्तु वे लोग मजदूरों के बीच मैनेजमेन्टों की इन्द्रियों का काम करते हैं। मैनेजमेन्ट का प्रचार करना, मजदूरों के मन की बातें मैनेजमेन्ट तक पहुँचाना, मैनेजमेन्ट की आवश्यकता अनुसार माहौल को ठन्डा अथवा गरम करने के लिये अफवाहें फैलाना, डराने - धमकाने से ले कर मजदूरों की पिटाई तक करना लीडरी विभाग की करतूतें हैं।

प्रतिदिन तो लीडरी ताने - बाने वाले दस परसैन्ट लोग हमारी चमड़ी उत्तरवाने में सहायक बनते ही हैं, मैनेजमेन्टों द्वारा बड़े हमलों के दौरान तो यह लोग अत्यधिक घातक बन जाते हैं। ऐसे वक्तों पर मैनेजमेन्ट अपने इस विभाग का बजट भी काफी बढ़ा देती है। एग्रीमेन्ट, तालाबन्दी, हड़ताल, क्लोजर के द्वारा होते बड़े हमलों के दौरान लीडरी विभाग कोर्ट - कचहरी की भाग - दौड़, इस - उस मंत्री - अफसर से मुलाकात, कभी - कभार मीटिंग - जलूस, चन्दा इकट्ठा करना आदि के जरिये संघर्ष के नाम पर नब्बे प्रतिशत मजदूरों को निष्क्रिय करता है। इतना ही नहीं, कोई मजदूर सवाल उठाये नहीं, कोई पाँच - सात मजदूरों की टोली स्वयं विचार व निर्णय कर करके उठाये नहीं इसका पुख्ता प्रबन्ध करने के लिये लीडरी विभाग के लोग चुन - चुन कर मजदूरों पर हमले करते हैं।

लीडरी का मैनेजमेन्टों का एक विभाग होने की हकीकत को देख कर यह समझना आसान है कि इनके अखाड़ों में नब्बे प्रतिशत मजदूरों का भीड़ - भेड़ बनना अनिवार्य है। इसलिये इनके अखाड़ों में प्रवेश ही अपने आप में आत्मघाती है।

वो डाल-डाल, हम पात-पात

हड़ताल, जलूस, जनरल बॉडी मीटिंग, गेट मीटिंग, साइड मीटिंग, भूख हड़ताल, एकता और एग्रीमेन्ट को मजदूरों के हथियार - औजार प्रचारित किया जाता है। इस प्रचार - प्रोप्रेगेण्डा का हम पर असर और हमारे व्यवहारिक अनुभव इतने बेमेल हैं कि विचारों में हम में से कई मैनेजमेन्टों द्वारा रचे जाते इन अखाड़ों - मंचों को बेशक न नकार पायें परन्तु प्रैक्टिस में हम में से अधिकतर लोग अब इनके चक्कर में नहीं आते। यही वजह है कि मीटिंग - जलूस खयुटी के समय और साइकिल स्टैन्ड के ताला लगा कर हम पर थोपे जाते हैं - फैक्ट्री के अन्दर मीटिंगों का प्रचलन बढ़ रहा है। यही वजह है कि एकता के प्रदर्शनों के प्रति हमारी बेरुखी इस कदर बढ़ रही है कि लीडरी विभागों को समझ में नहीं आ रहा कि क्या करें। यही वजह है कि सरासर धोखाधड़ी और खुली गुण्डागर्दी हड़तालें करवाने के लिये अधिकाधिक जरूरी बनती जा रही हैं। लीडरी विभागों के प्रलाप कि मजदूर संघर्ष करना नहीं आहते की यही वजह है।

मजदूरों द्वारा भीड़ - भेड़ बनने से बढ़ता इनकार और स्वयं कदम उठाने का बढ़ता सिलसिला मैनेजमेन्टों के संघर्ष के अखाड़ों को सूना कर रहा है। लीडरी विभाग पर यह भारी दबाव लीडरी को गुण्डा रूप में सामने ला रहा है। लीडरी विभाग की बढ़ती गुण्डागर्दी का उत्तर मजदूरों ने लीडरी विभाग से दूरी बना कर, दूरी बढ़ा कर देना भी शुरू कर दिया है। लीडरों को अपने मन की बातें अब कम ही मजदूर बताते हैं। गुण्डागर्दी के शिकार मजदूरों का घटता अनादर और बढ़ता आदर भी गुण्डागर्दी पर लगाम लिये हैं। गुण्डागर्दी की घटनाओं की जानकारी तेजी से फैलने लगी है और जगह - जगह होती थू - थू लीडरी विभाग की गुण्डागर्दी पर सामाजिक बहिष्कार की लगाम है।

मैनेजमेन्टों के लीडरी विभाग में मजदूरों के घटते भ्रम का सीधा - सीधा परिणाम है लीडरी विभाग द्वारा बढ़ते पैमाने पर गुण्डागर्दी करना। संग ही संग मजदूरों द्वारा स्वयं कदम उठाने का सिलसिला बढ़ रहा है। मैनेजमेन्टों की बड़े हमले करने की ज़रूरतें भी बढ़ रही हैं।

इसलिये मैनेजमेन्ट अन्य प्रकार की गुण्डागर्दी भी बढ़ायेंगी - बाहरी गुण्डों और पुलिस आदि की गुण्डागर्दी बढ़ेगी। अतः गुण्डागर्दी पर रोक के लिये उठाये जा रहे कदमों को बढ़ाने की तो ज़रूरत है ही, अन्य कदमों को ढूँढ़ने की भी ज़रूरत है।

बड़े हमलों के बचने, उनको घेल करने

दो बातें बिलकुल साफ हैं: बिल्ली को देख कर कबूतर द्वारा आँखें मूँद लेने से बिल्ली गायब नहीं हो जाती और ना ही बिल्ली को कबूतर कहने - मानने से बिल्ली कबूतर बनेगी।

भीड़ - भेड़ बनने से इनकार करके हम मैनेजमेन्टों द्वारा निर्मित विशेष अवसरों - मंचों - अखाड़ों के अस्तित्व पर प्रश्नचिन्ह लगा देते हैं। लीडरी विभाग और उसकी गतिविधियों से मजदूरों द्वारा दूरी बनाये रखना मैनेजमेन्टों द्वारा बड़े हमले करने को कठिन बनाता है। किसी मैनेजमेन्ट द्वारा बड़ा हमला बोल देने की स्थिति में लीडरी विभाग से मजदूरों द्वारा दूरी बनाये रखना हमले को सफल नहीं होने देता क्योंकि मजदूरों पर असली चोट तो उन समझौतों - एग्रीमेन्टों के द्वारा की जाती है जो इन - उन रोनों - धोनों की आड़ में हमारे गले उतारे जाते हैं। काम मजदूरों ने ही करना है इसलिये हमारे गैर - राजी रहने से मैनेजमेन्टों की गाड़ी नहीं चल सकती।

और, लगता है कि प्रत्येक मजदूर तथा पाँच - पाँच, सात - सात मजदूरों की टोलियों द्वारा खूद सोच - विचार व निर्णय कर उठाये जाते अनगिनत रंग - बिरंगे कदमों से पैदा होती कम्पनों से मैनेजमेन्टों के हर चक्रव्यूह को मजदूर छितरा सकते हैं, भेद सकते हैं।

नोट : - भेड़ का अनादर करने की हमारी तानिक भी मन्त्रा नहीं है - मुहावरे के इस्तेमाल ने हम से ऐसा करवाया है।

इयुटी के लिये दौड़ते, इयुटी के बाद सॉस लेते

* गुडईर मजदूर : "कई साल हो गये काम करते। अब बहुत थक जाता हूँ। मजदूरी है नहीं तो मन तो कहता है कि इस नौकरी से जान छूटे। काम इतना करना पड़ता है कि एक मिनट की फुर्सत नहीं मिलती। थोड़ी देर के लिये भी काम बन्द कर दो तो पूरी लाइन बन्द हो जाती है – अफरा-तफरी भव्य जाती है। एक शिफ्ट में 60 टायर तो बनाने ही होते हैं, उससे ऊपर इनसैन्टिव से खींचते हैं। 61 पर 4 रुपये, 62 पर बीस रुपये, 70 पर 70 रुपये – पर यह निचोड़ देता है हमें। नाइट ड्युटी में औंख झपका तक नहीं पाते। एक नाइट का 8 रुपये नाइट अलाउन्स है पर हफ्ते में एक नाइट भी नहीं गये तो पूरे हफ्ते का नाइट अलाउन्स काट लेते हैं। जितने दिन छुट्टी करते हैं उतने दिन का वाशिंग अलाउन्स तक गुडईर मैनेजमेन्ट काट लेती है। बीस साल पहले मुझे 750 तनखा मिलती थी तब मैं सुखी था और आज 7500 मिलने पर भी मैं दुखी हूँ। पहले 1900 मजदूर 1400 टायर बनाते थे पर अब 900 मजदूर 1800 टायर बनाते हैं।"

* सुपर प्लास्टिक (मुजेसर) वरकर : "जनवरी-जून 98 के डी.ए. के 88 रुपये 14 पैसे आये हैं पर हमें 35 रुपये ही दिये हैं – कहते हैं कि दे देंगे, दे देंगे।"

* साहनी सिल्क मजदूर : "350 परमानेन्ट मजदूर थे। एच एम एस यूनियन थी। कम्पनी बन्द हो जायेगी और हिसाब भी नहीं मिलेगा का डर दिखा कर यूनियन ने 250 मजदूरों का हिसाब करवा दिया। मैनेजमेन्ट ने 100 कैजुअल भी निकाल दिये। अब 100 परमानेन्ट और 25 कैजुअल बचे हैं। हमने एच एम एस का झण्डा उतार दिया है और एच एम के पी का झण्डा टाँगा है।"

* अतुल ग्लास वरकर : "13 नवम्बर हो गई और अब तक अक्टूबर का वेतन नहीं दिया है।"

* आयशर ट्रैक्टर मजदूर : "आधी मिनट और खा गये हैं – अब हमें साढ़े आठ मिनट में ट्रैक्टर बनाना पड़ता है। कल का छोकरा सुपरवाइजर बन कर आता है और बुजुर्ग मजदूरों पर डॉट मारता है। आदमी जीये चाहे मरे, पूरा प्रोडक्शन देना है। सब कुछ उल्टा हो रहा है – उमर के साथ काम घटना चाहिये पर यहाँ बढ़ा रहे हैं। आयशर में 14 लीडर हैं – कोई काम नहीं करता, उनका काम दूसरे वरकर करते हैं।"

* प्लासर इंडिया वरकर : "पूरे साल हर रोज 4 घन्टे ओवर टाइम काम करवाती है पर मैनेजमेन्ट उसे कागजों पर दिखाती नहीं है – वैसे ही अलग से पैसे दे देती है।"

* चसाकी मजदूर : "35 वरकर, चार कम्पनियाँ। एक कम्पनी बहन के नाम। वह कोर्ट-वोर्ट भाग-दौड़ नहीं कर सकती का बहाना कर बन्द करने लगे तो हम सब ने विरोध किया और उन मजदूरों को नौकरी से निकालने नहीं दिया। इसके बाद अपनी मदद के लिये हमने एक यूनियन का पल्लू पकड़ा। लीडर ने चन्दा हम से लिया और थैली वर्कशॉप वाले से – चारों कम्पनियों से छाँट कर 15 मजदूर निकाल दिये गये।"

* कॉमेट इंजिनियरिंग मजदूर : "150 मजदूरों में 10 ही परमानेन्ट हैं। आठ-दस साल से काम कर रहे लोग कैजुअल हैं। परमानेन्ट करने की माँग करने पर मैनेजमेन्ट ने 25 को निकाल दिया। पहले बी एम एस का झण्डा था, अब एल एम एस का है। पुराने कैजुअलों को 1700 और नये कैजुअलों को 1250 रुपये वेतन दिया जाता है। आई एस ओ 9001 का बड़ा बोर्ड लगा रखा है और कम्पनी के बाहर सड़क पर आते – जाते लोगों को भी गैस लगती है।"

* जयको स्टील फासनर्स वरकर : "कानून है कि प्रोविडेन्ट फन्ड का एक हिस्सा मैनेजमेन्टों को देना होगा और एक हिस्सा मजदूरों को परन्तु जयको मैनेजमेन्ट तो कैजुअल वरकरों के वेतन में से ही 24 परसैन्ट प्रोविडेन्ट फन्ड के नाम पर काट रही है।"

* एस्कोर्ट्स यामाहा (सुरजपुर) मजदूर : "पहले 7000 मोटरसाइकिल प्रतिमाह बनाते थे पर अब नवम्बर का टारगेट 14500 है। दो की जगह तीन लाइनें लगा दी हैं पर परमानेन्ट अब भी 600 ही हैं। 650 कैजुअल हैं, नई भर्ती नहीं की है। पहले अप्रेन्टिस ना के बराबर थे, अब बहुत ज्यादा अप्रेन्टिस रखते हैं। एक मिनट 40 सैकेन्ड में एक मोटर साइकिल असेम्बल करते हैं हम।"

* विकटोरा टूल्स वरकर : "मारुति में आजकल काम बहुत ढीला है इसलिये हमारे यहाँ ओवर टाइम बन्द हो गया है। मैनेजमेन्ट फैक्ट्री बन्द करने की बातें कर रही हैं।"

* ओरियन्ट स्टील मजदूर : "पिछले साल के 18 की जगह 8.33 परसैन्ट बोनस मैनेजमेन्ट देने लगी तो हमने नहीं लिया और न ही मिठाई का डिब्बा लिया। दो नवम्बर को लीडरों ने टूल डाउन स्ट्राइक करवाई। मैनेजमेन्ट ने 150 कैजुअलों को हटा दिया और फैक्ट्री में हमें 70 परमानेन्ट वरकर ही रह गये। सोमवार, 9 नवम्बर को मैनेजमेन्ट ने शर्तों पर साइन करने को कहा तो हमने मना कर दिया और इस पर मैनेजमेन्ट ने हमें फैक्ट्री के अन्दर नहीं जाने दिया। अब हम जाते हैं और फैक्ट्री गेट पर बैठ कर वापस आ जाते हैं।"

* एवरी इंडिया वरकर : "कम्पनी ने माल बाहर बनवाना शुरू किया है। एक प्लान्ट यहाँ बन्द करके कम्पनी नोयडा में प्लान्ट लगा रही है। लीडर कम्पनी की हाँ में हाँ में मिला रहे हैं।"

* कमला सिन्दौर्क्स मजदूर : "फैक्ट्री बन्द पड़ी है। केस-केस करके लीडर बेवकूफ बना रहे हैं। कभी कोई प्रचार तो कभी कोई प्रचार करते हैं। मजदूर क्या करें? कहाँ जायें? सब मजदूर निराश हो रहे हैं। बुढ़ापा खराब हो गया।"

* खेतान फैन वरकर : "बन्द फैक्ट्रियों के बारे में चर्चा होनी चाहिये। प्याली, ईस्ट इंडिया... 6 सैकटर में भी कई बन्द हैं। जिन्हें बन्द कर देते हैं वे खुलती ही नहीं।"

* सिकन्द लिमिटेड मजदूर : "जनवरी से अब तक के ओवर टाइम के पैसे मैनेजमेन्ट ने नहीं दिये हैं। तनखा 7 से पहले देने की बजाय 17 के आस-पास देते हैं।"

* बत्रा एसोसियेट्स मजदूर : "दिवाली पर चार साल से कम्बल दे रहे हैं और वह भी घटिया। इस बार कहते हैं कि 187 रुपये का कम्बल है पर वास्तव में 100 का है।"

* स्टार वायर वरकर : "फैक्ट्री में 100 ही मजदूर परमानेन्ट हैं – 350 कैजुअल और 400 टेकेदारों के वरकर हैं।"

* सैनब्रो फार्मास्युटिकल्स मजदूर : "50 में से 11 ही परमानेन्ट हैं और बाकी 7-8-12-15 साल से काम कर रहे कैजुअल हैं। अक्टूबर की तनखा आज 22 नवम्बर तक नहीं दी है। हरियाणा ग्रेड भी नहीं देते – 12-13 सौ वेतन देते हैं। नई एस.आई. है और न फन्ड है।"

* झालानी टूल्स वरकर : "अपनी कमेटियों की दारू-मुर्गों के लिये मैनेजमेन्ट 10 रुपये तो हर महीने मजदूरों के वेतन में से काट ही रही है, 31 अक्टूबर से मैनेजमेन्ट ने अपने ही खिलाफ केस करवाने के लिये अपनी कमेटियों को देने के वास्ते हर वरकर के वेतन में से 50 रुपये अलग से काटने शुरू किये। संग ही संग मैनेजमेन्ट की कमेटियों ने फिर कोरे रजिस्टरों पर मजदूरों को दस्तखत करने को कहा। सैकेन्ड प्लान्ट के एक वरकर हरिलाल ने कम्पनी के कैशियर से अपने 50 व 10 रुपये वापस ले लिये और कोरे रजिस्टर पर दस्तखत करने से मना कर दिया। फैक्ट्री के अन्दर मजदूरों की पिटाई के जरिये झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट ने दहशत का माहौल बना रखा है। डर-भय-दहशत के बायां रखने के लिये मैनेजमेन्ट की कमेटियों ने 17 नवम्बर को फैक्ट्री के अन्दर हरिलाल की पिटाई की।"