

हिसाब - किताब जितने
कम लगायेगे उतने ही ज्यादा
अच्छे सम्बन्ध बनायेगे।

दिसम्बर 2001

अनन्त दलदल है चालाकी

बचाव अथवा आक्रमण जीवन का एक पहलू रहा है। छल- कपट को इस सन्दर्भ में जीव- जगत की एक मजबूरी के तौर पर लिया जा सकता है।

लेकिन, जीव- जगत के एक अंश, हम मनुष्यों ने कुछ ऐसी राहें अपनाई कि कभी- कभार वाली चालाकी रोजमर्रा की जिन्दगी का सामान्य अंग बनती गई है। सार्विक बनती झूठ- फरेब, धोखाधड़ी, हेराफेरी, धूर्तता, कुटिलता, शातिरपना, ठगी, चालाकी, छल- कपट अब सम्पूर्ण जीवन को लीलने लगी हैं। मण्डी और चालाकी का तो एक ही अर्थ है, यह पर्यायवाची हैं।

धिरे हैं हम ...

आज कवि के शब्दों में, "धिरे हैं हम संवाल से"। और, बिजली बोर्ड मजदूर के शब्दों में, "मशीनरी का युग है। खतरे बहुत हैं। खतरे के काम से खुद बचने और दूसरे पर डालने के लिये चालाकी आज ज्यादा परसेन्ट लोगों में घुसी है।"

समस्यायें ही समस्यायें चारों तरफ हैं और तेजी से बढ़ रही हैं। हर कोई परेशानियों के चक्रव्यूह में फँसी- फँसा है। अपने बोझ को, दूसरे पर डालने, अपनी दिक्कतों को अन्य पर सरकाने का प्रचलन व्यापक हो गया है। चालाकी का आधार है दूसरे की कमजोरी ढूँढ़ कर उसका लाभ उठाना और इसका अर्थ अक्सर दूसरे की बची- खुची भलमनसी, मानवीयता, सहजता, सीधेपन का दोहन- शोषण करना है। व्यापक होने के संग- संग चालाकी महीन- दर- महीन होती आई है।

मूर्ख नहीं कह सकते चालाक को लेकिन मूर्खता छिपी है चालाकी में।

सिमट रहे हैं

चालाकी के लिये एक ही इन्सान को कई व्यक्तित्वधारण करने पड़ते हैं। जो मन में होता है उसके उलट व्यक्त करना पड़ता है। व्यक्ति में बाहरी और आन्तरिक के बीच यह विपरीतता नहीं हो तो वह चालाकी नहीं कर सकती- सकता। लेकिन यह विपरीतता, व्यक्ति के अन्दर और बाहर का यह दोहरापन व्यक्ति को तोड़ देता है। खुद के साथ इन्सान का चैन खत्म हो जाता है।

चालाक हमेशा चारों तरफ देखती रहेगी, कोई मार न दे, विश्वास ही नहीं होता किसी पर, चौबीस घण्टे चौकन्ना रहता है, अपने- आप में तसल्ली नहीं होती, हर समय डरती है। चालाकी वह दवा है जो खुद बीमारी है। शायर के लफजों, "मर्ज बढ़ता गया ज्यों- ज्यों दवा की", के रुहानी अर्थों के बारे में तो हम कुछ नहीं कह सकते पर हाँ, चालाकी के सन्दर्भ में इन लफजों का शब्दशः अर्थ सटीक है।

सिकुड़ने को

सफलता कहते हैं

आम फिकरा: कोई भी क्षेत्र हो, चालाकी से ही आगे बढ़ सकते हैं। आगे बढ़ने, ऊँचा उठने को सफलता कहते हैं। ऊँच- नीच की सीढ़ी चढ़ने- उतरने की प्रक्रिया ने, सफलता- असफलता के सिलसिले ने व्यापक स्तर पर लोगों को चालाक बना दिया है। और, चालाक से हर कोई चौकस रहती- रहता है। ऐसे में उपयोग- इस्तेमाल वाले, खरीद- बिक्री वाले, लेन- देन वाले, रस्म- रिवाज निभाने वाले रिश्तों की भरमार हो गई है। ऊपरी- ऊपरी सम्बन्ध और दिखावटी आदर- सत्कार लहलहाने लगे हैं।

जाहिर है, सफलता की सीढ़ी जितनी चढ़ते जाते हैं उतने ही सिकुड़ते जाते हैं। आज से 2300- 2400 वर्ष पूर्व साम- दाम- दण्ड- भेद वाले चाणक्य का शिष्य सप्राट चन्द्रगुप्त हर रात कमरा बदल कर सोता था, कमरे बदल- बदल कर सोने को बाध्य था। और आज ? अनन्त तात्कालिकता कहिये चाहे सतत तात्कालिकता का माहौल, हर एक के लिये - प्रत्येक के वास्ते अनिश्चितता ही निश्चित है। किसी व्यक्ति का होना अथवा न होना बराबर हो गये हैं। इन्सान के इस कदर गौण बना दिये जाने में ले आई है हमें सफलता के लिये प्रयासों की प्रक्रिया, सिर- माथों पर चढ़ने के लिये चालाक बनने की प्रक्रिया।

कुँजी है अपनत्व

हमारा गर्त में पहुँचना किसी साजिशा का परिणाम नहीं है। दीर्घकाल से, बेहतर जीवन के लिये अपने श्रम के एक अंश को संचित कर हम उसे औजार, कौशल, ज्ञान रूप देते रहे थे। हमारे द्वारा किये जा चुके श्रम, यानि मृत श्रम (औजार आदि) और हमारे द्वारा किये जाते श्रम, यानि सजीव श्रम (वर्तमान में श्रम) के बीच सामंजस्य था, दोनों एक- दूसरे के पूरक थे। लेकिन, हजारों वर्ष पूर्व एक ऐसी सम्भावना ने मृत रूप लिया जिससे आज भी हमारा सामना है। मृत श्रम और सजीव श्रम के बीच सामंजस्यपूर्ण के स्थान पर छिट- पुट स्थानों पर शत्रुतापूर्ण सम्बन्ध उभरे थे जिन्होंने आगे चल कर पूरी पृथ्वी को अपनी जकड़ में ले लिया। सजीव श्रम को मृत श्रम द्वारा रोधने की प्रक्रिया से हमारा सामना है।

व्यक्तियों से समाज बनता है।

लेकिन व्यक्ति और समाज के बीच शत्रुता का उदय हुआ क्योंकि समाज को मृत श्रम का और व्यक्ति को सजीव श्रम की अभिव्यक्ति के जरिये कह सकते हैं। समाज के प्रतीक के तौर पर जो व्यक्ति मृत श्रम के संचालक बनेवे स्वामी, राजा, व्यापारी, पूँजीपति, डायरेक्टर, ज्ञानी- पंडित- नेता- मंत्री बने हैं। इससे मृत श्रम और सजीव श्रम के बीच की शत्रुता, व्यक्ति और समाज के बीच की दुश्मनी ने स्वयं को स्वामी और दास, सामन्त और भूदास, व्यापारी और दस्तकार- किंसान, कारखानेदार और मजदूर, मैनेजमेन्ट और वरकर के बीच शत्रुता के रूप में अभिव्यक्त किया है। उलट कर भी यह कह सकते हैं।

समाज के प्रतीक बने, मृत श्रम की नुमाइन्दगी करने वाले व्यक्तियों के लिये अपने को अपने जैसे अन्य व्यक्तियों से अधिकाधिक भिन्न दिखाना एक अनिवार्यता बन जाती है। इस सिलसिले में विगत के छुट- पुट छल- कपट पीढ़ी- दर- पीढ़ी किस हद तक पहुँच गये हैं, उससे हम सब परिचित हैं।

मृत श्रम और सजीव श्रम के बीच सामंजस्य, व्यक्ति और समाज के बीच मित्रता वाली नई समाज रचना हमें चाहिये। इसके लिये हमारे अपने बीच सहज, आत्मीय, अपनत्व वाले तालमेलों को हरा करना प्राथमिक आवश्यकता है। खुले मन वाले सम्बन्ध अनेकानेक गाँठें खोलते हैं। और हाँ, मृत श्रम तथा सजीव श्रम के बीच मित्रतापूर्ण रिश्तों के लिये उपयुक्त तकनीलोंजी आदि- आदि के समाधान मन्थन से, व्यापक आदान- प्रदान से उभरेंगे।

चालाकी की दलदल को अपनत्व सुखाता है। ■

और याते यह भी

हैदराबाद इन्डस्ट्रीज मजदूर : “कम्पनी की वी.आर.एस.ठण्डे बस्ते में पहुँच गई लगती है। कोशिशें मैनेजमेन्ट ने बहुत की लेकिन हम वरकरों ने लीडरों की बजाय स्वयं पर भरोसा किया और नतीजतन वी.आर.एस. पैंचर हो गई। एक और बात भी है : फैक्ट्री में एस्बेसटोस कच्चे माल के तौर पर इस्तेमाल होती है जिससे घातक बीमारियाँ होती हैं। इधर मरने वालों और बीमार पड़ने वालों की संख्या में बढ़ोतरी देख कर मैनेजमेन्ट ने शायद परमानेन्ट वरकरों से छुटकारा पाने के लिये इसे जरिया स्वीकार कर लिया है।”

साधु फोरजिंग वरकर : “हर वर्ष दिवाली पर 500 रुपये के उपहार देने की परम्परा है। उपहार 500 के से कम के होने की चर्चायें हर साल होती हैं। इस बार तो लगता है हद ही करेंगे – चाँदी के 2 सिक्के दे कर 500 को 100 से भी कम करेंगे।”

सैन ल्यूब इन्डस्ट्रीज मजदूर : “प्लॉट 35 डी.एल.एफ. इन्डस्ट्रीयल एरिया स्थित फैक्ट्री में हड़ताल करवा कर मैनेजमेन्ट ने लीडरों और उनके ईर्द-गिर्द वालों को 55 दिन बाला हिसाब दिया। अब मैनेजमेन्ट हमें 17 दिन का हिसाब दे कर निकालने के लिये दबाव बढ़ा रही है। स्टाफ को भी धार पर धरा हुआ है – बंगलोर जाओ या इस्तीफा दो। कोई वैल्यू नहीं है परमानेन्टी की।”

टी.एस. किसान वरकर : “3 नवम्बर को बिना किसी सूचना के, बिना किसी नोटिस के मैनेजमेन्ट ने हम 21 मजदूरों में से 16 का गेट रोक दिया। श्रम विभाग में हम ने शिकायत की। तारीख पर मैनेजमेन्ट पुहुँची नहीं, अधिकारी ने फिर तारीख दे दी।”

इन्टरनेशनल पावर कारपोरेशन मजदूर : “29-30 कारखाना बाग स्थित कम्पनी में हम से बच्चों का फार्म भरवा कर एक माह के 100 रुपये दिये लेकिन अप्रैल से आज 20 नवम्बर तक फिर एक पैसा नहीं दिया है। जबरदस्ती रोक कर हम से ओवर टाइम करवाते हैं पर ओवर टाइम के पैसे नहीं देते। ओवर टाइम के लिये मना करने पर नौकरी से निकालने की धमकी देते हैं।”

आटो लेक वरकर : “प्लॉट 6 सैक्टर-24 स्थित फैक्ट्री में मैनेजमेन्ट कहती है कि दिवाली के उपहार के लिये 3 दिन अतिरिक्त काम करो, 3 एक्स्ट्रा दिहाड़ी करो।”

बाटा मजदूर : “कहते हैं कि मण्डी में माल नहीं बिक रहा, कम्पनी को घाटा हो रहा है। कम्पनी की सम्पत्ति बेचने का सिलसिला गति पकड़ रहा है। इसमें हमारे लिये और भी लफड़ा है क्योंकि हमारे प्रोविडेन्ट फण्ड के पैसे भी बाटा कम्पनी के पास जमा हैं, सरकार के पास नहीं। मजदूरों की ग्रेच्युटी की गारन्टी कम्पनी की सम्पत्ति होती है, बाटा में फण्ड और ग्रेच्युटी, दोनों की जमानत कम्पनी की सम्पत्ति द्वारा है। और, कम्पनियों की हेरा-फेरियों की, दुच्चेपन की

कोई सीमा नहीं होती। फैक्ट्री के बाकी सब मजदूरों को त्यौहार पर मिठाई का डिब्बा दिये लेकिन कम्पनी के खिलाफ 17 साल कोर्ट के स लड़ कर वापस डयुटी पर लौटे एक मजदूर को बाटा मैनेजमेन्ट ने त्यौहार पर मिठाई का डिब्बा नहीं दिया।”

झालानी टूल्स वरकर : “वर्तमान समाज व्यवस्था में जीवन इतना सिकुँड़ गया है कि जानते हुये अपना नुकसान करना सामान्य – सी बात बन गई है। अनजानेपन अथवा गुमराह कर दिये जाने के कारण नहीं बल्कि जानते हुये हमारे कई सहकर्मी इतना कुछ भुगतने के बाद भी अपने पैर खुद काटने में लगे हैं। ग्रेच्युटी, तनखाएं, सात साल का फण्ड आदि डुबा चुके झालानी टूल्स के काफी मजदूर अब जो फण्ड में पैसे जमा हैं उन्हें डुबोने में मदद कर रहे हैं। डूब रही कम्पनी के शेरर होल्डर बनाने के लिये की जा रही तैयारी में काफी वरकर सहयोग दे रहे हैं।”

सुपर सील मजदूर : “हम 20 प्रतिशत वार्षिक बोनस लेते थे लेकिन इस बार लीडरों ने लाइन लगा कर 8.33 प्रतिशत बोनस लिया और फिर लीडरों के लोगों ने भी। लीडरों ने कहा कि मैनेजमेन्ट - यूनियन समझौता हुआ है। मजबूरी मान कर फिर हम ने भी 8.33 ले लिया। कम्पनी ने दो लीडरों को मोटरसाइकिलें दी हैं – कहते हैं कम्पनी ने लोन पर दिलवाई हैं।”

“सुपर सील की एक फैक्ट्री सूरजपुर में भी है और वहाँ के मजदूरों ने 20 की जगह 8.33 प्रतिशत बोनस लेने से इनकार कर दिया है। इस पर मैनेजमेन्ट ने उन्हें अक्टूबर की तनखा नहीं दी है, दिवाली का उपहार नहीं दिया है, दिवाली की मिठाई तक नहीं दी और एक ही रट लगाये हैं कि 8.33 लो नहीं तो कम्पनी कुछ नहीं देगी।”

“सूरजपुर प्लान्ट वाले मजदूरों ने हमें बताया है कि बोनस 20 प्रतिशत के हिसाब से बना था लेकिन फिर कोई सौदेबाजी हुई और फरीदाबाद प्लान्ट के मजदूरों ने कमजोरी दिखाई। बात सच है। हमारी कमजोरी का ही नतीजा है कि आज 19 नवम्बर तक सितम्बर की तनखा भी कम्पनी ने आधे मजदूरों को नहीं दी है – अक्टूबर के वेतन की तो अभी चर्चा तक नहीं है।”

जगसन पाल फार्मस्युटिकल वरकर : “फैक्ट्री में हम 350 मजदूर काम करते हैं पर कैन्टीन नहीं है। फैक्ट्री में रोटी खाने को जगह तक नहीं है, भोजन के समय गन्दी जगह बैठना पड़ता है। दवाई फैक्ट्री है। कम्पनी मात्र दाल देती है और उसमें कीड़े तैरते रहते हैं। पर्सनल मैनेजर को दाल में कीड़े कई बार दिखाये और साहब हर बार यही कहता है कि बदल देंगे, बदल देंगे।” ■

डाक पता : मजदूर लाईब्रेरी,
आटोपिन झुग्गी,
एन.आई.टी. फरीदाबाद-121001

कानून-कानून....

असीम इस्पात मजदूर : “सैक्टर-25 स्थित फैक्ट्री में हम कैजुअलों और ठेकेदार के जरिये रखे वरकरों को महीने की तनखा 1200 रुपये ही देते हैं। हमें ई.एस.आई. कार्ड नहीं दिये हैं, हमारा प्रोविडेन्ट फण्ड भी नहीं है।”

शिवालिक ग्लोबल वरकर : “मथुरा रोड पर सराय के पास बड़ी फैक्ट्री है। कम्पनी में बहुत ठेकेदार हैं, बहुत घपला है, पता ही नहीं लगता कि कौन किसका मजदूर है। आधे मजदूरों को ई.एस.आई. कार्ड नहीं देते और एक्सीडेन्ट होते रहते हैं। चोट लगने पर कम्पनी किसी सहकर्मी के साथ फैक्ट्री से बाहर भेज देती है और इसके साथ ही कम्पनी की जिम्मेदारी खत्म। हमें अपने पैसों से इलाज करवाना पड़ता है और तनखा हमें 1200-1300 रुपये महीना ही देते हैं।”

वी.एन. इन्डस्ट्रीज मजदूर : “24 सैक्टर स्थित फैक्ट्री में 250 में से 16 वरकर ही परमानेन्ट हैं। ठेकेदार 17 हैं और उनके जरिये 125 वरकर फैक्ट्री में रखे हैं तथा 100 कैजुअल कम्पनी ने स्वयं रखे हैं। बफिंग जैसा गन्दा काम कम्पनी पीस रेट पर करवाती है। हम 225 मजदूरों के 1200 रुपये महीना तनखा देते हैं। ई.एस.आई. कार्ड नहीं, पी.एफ. नहीं।”

लाजरोन इन्डस्ट्रीज मजदूर : “40 डी.एल.एफ. इन्डस्ट्रीयल एरिया स्थित फैक्ट्री में उत्पादन कार्य धकाधक हो रहा है पर अगस्त, सितम्बर और अक्टूबर की तनखायें हमें आज 22 नवम्बर तक नहीं दी हैं। दिवाली पर हमें अगस्त के वेतन में से 500-500 रुपये दिये। हमारे फण्ड के 20 लाख रुपये भी कम्पनी ने जमा नहीं किये हैं।”

ए.जी.आई. वरकर : “24 सैक्टर वाले प्लॉट में दिवाली पर बोनस देना तो दूर रहा, हमें अक्टूबर की तनखा भी नहीं दी। हमारी अक्टूबर की तनखा में से एक – एक हजार रुपये दिये और कम्पनी ने इसे ‘वेतन एडवान्स’ कहा – अपनी देस्ती को भी कम्पनियाँ एडवान्स कहती हैं।”

फर आटो वरकर : “मथुरा रोड स्थित फैक्ट्री में बोनस 20 से 17 की राह इस बार 8.33 प्रतिशत कहा और दिवाली पर दिये मात्र 200 रुपये। कम्पनी ने सितम्बर और अक्टूबर की तनखायें हमें आज 22 नवम्बर तक नहीं दी हैं।”

महावीर डाइकास्टिंग वरकर : “प्लॉट 272 सैक्टर-24 स्थित फैक्ट्री में रिलायंस डिटेक्टिव ने ठेका लिया है। ठेकेदार हमारे वेतन में से प्रोविडेन्ट फण्ड के पैसे काटता है। हम ने भविष्य निधि कार्यालय से पता किया तो मालूम हुआ कि ठेकेदार ने हमारा प्रोविडेन्ट फण्ड जमा नहीं करवाया है।”

आटोपिन मजदूर : “इन्डस्ट्रीयल एरिया प्लॉट में दिवाली पर हमें सितम्बर की तनखा में से एक – एक हजार रुपये कम्पनी ने दिये। आज 30 नवम्बर तक हमें सितम्बर और अक्टूबर की तनखायें नहीं दी हैं। रोज 12 घण्टे काम करवाते हैं, 4 घण्टे ओवर टाइम के लिये जबरन रोकते हैं।”

दर्पण में जलक ठिरिद्वार-नोएडा-फरीदाबाद की

***बी एच ई एल मजदूर :** “बड़ी सरकारी कम्पनी है। भारत हैवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड की कई प्रान्तों में फैक्ट्रीयाँ हैं। मैं बी एच ई एल के हरिद्वार प्लान्ट में वरकर हूँ और हमारे यहाँ ज्यादातर मजदूरों ने अपने बच्चों को अच्छा-खासा पढ़ाया है। लेकिन पढ़ाने से होता क्या है! पढ़े-लिखे बच्चों को खाक छानते देख कर बहुत दुख होता है। बाप की कमाई पर आवारागर्दी करते बच्चों की सँख्या दिन-ब-दिन बढ़ रही है और इन्हें देख कर बहुत गुस्सा आता है। अक्सर हम इन बच्चों को कोसते हैं परं यह भी क्या करें। वी.आर.एस. पर वी.आर.एस. परमानेन्ट नौकरियाँ खत्म कर रही हैं और ठेकेदारी-प्रथा बढ़ाई जा रही है। हम लोग पैसों के लालच में नौकरी से इस्तीफे दे कर बच्चों को ठेकेदारी-प्रथा की दलदल विरासत में दे रहे हैं। बी एच ई एल हरिद्वार में ठेकेदारों की भरमार हो गई है और अब नौकरियाँ ठेकेदारों के जरिये ही लगती हैं। लेकिन हर ठेकेदार को कम्पनी के अफसरों की बात माननी पड़ती है और हर परमानेन्ट मजदूर ने अफसरों के साथ कोई-न-कोई जुगाड़ बैठा रखा है। अफसर लोग यूँ भी खूब हेरा-फेरी करते हैं। ऐसे में होता यह है कि 100 मजदूरों की जहाँ जरूरत पड़ती है वहाँ परमानेन्ट मजदूरों के 400 बच्चों की भीड़ होती है और अफसर किसी परमानेन्ट वरकर को नाराज नहीं करना चाहते। इसलिये ठेकेदारों को 100 की जगह 400 को भर्ती करना पड़ता है और बारी-बारी से ब्रेक कर हर बच्चे को महीने में हफ्ते-भर काम मिलता है। महीने की 2000 रुपये तनखा और महीने में 7 दिन की ड्युटी! हम परमानेन्ट मजदूर महीने के 15-20 हजार रुपये लेते हैं और सिफारिशों के बाद हमारे पढ़े-लिखे बच्चे 600-700 रुपये महीना पाते हैं। अपनी नाक तक ही देखना हमें और कितना गर्क में ले जायेगा?”

***नोएडा एक्सपोर्ट फैक्ट्री वरकर:** “फैक्ट्री गेट पर कोई बोर्ड नहीं है परं कम्पनी के दो नाम हैं—नोएडा में यह कपिल एक्सपोर्ट के

नाम से जानी जाती है और इसका माल जगदम्बा इन्टरनेशनल के नाम से एक्सपोर्ट होता है।

“फैक्ट्री में ड्युटी 9 से साढ़े पाँच है लेकिन ओवर टाइम अनिवार्य है, हर रोज रात 9 बजे तक तो रैकना ही पड़ता है। तनखा 1200, 1300, 1400 और 1500 रुपये महीना देते हैं जबकि उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन (अकुशल श्रमिक के लिये) 1906 रुपये है। ओवर टाइम के पैसे डबल की बजाय सिंगल रेट से देते हैं। दिवाली पर मिठाई का डिब्बा नहीं देना पड़े इसलिये पहली नवम्बर को ‘काम नहीं है’ कह कर कई अन्य मजदूरों के साथ मुझे भी निकाल दिया। पैसों के लिये कम्पनी चक्कर कटाव रही है—अक्टूबर का वेतन तथा अगस्त, सितम्बर और अक्टूबर में करवाये ओवर टाइम के पैसे मुझे आज 17 नवम्बर तक नहीं दिये हैं।

“फैक्ट्री में ऊनी स्वेटर बनाते हैं और बिल्डिंग तीन मंजिल की है। ऊपर वाली मंजिल पर स्वेटरों की बुनाई होती है और यहाँ कार्य करते सब वरकर ठेकेदार के जरिये रखे हैं। नीचे सिलाई, धुलाई, कढाई और कंटिंग की जाती है और यहाँ के ज्यादातर मजदूर कम्पनी ने स्वयं रखे हैं। बीच वाली मंजिल पर धागे काटने, प्रेस और पैकिंग होती है। फैक्ट्री में 350 मजदूर काम करते हैं परं कैन्टीन नहीं है। काफी काम फैक्ट्री से बाहर करवाते हैं—हाथ से कढाई के काम को 10-15 ठेकेदार ले जाते हैं और मशीन एम्ब्राइडरी के वास्ते 5-6 ठेकेदार हैं।

“धूल और रेशे बहुत उड़ते हैं—हम सिलाई करने वाले भी कई बार नाक पर कपड़ा बाँधते। स्वेटर की बुनाई करने वालों को तो हर समय मुँह पर कपड़ा बाँधना पड़ता है। फिनिशिंग में दाग छुड़ाने के लिये गन से रसायन फेंकना पड़ता है जिससे खाँसी बहुत आती है। अलग-अलग दागों के लिये अलग-अलग केमिकल इस्तेमाल होती है। कई बार इतनी तेज गन्द आती है कि वहाँ ठहरना मुश्किल हो जाता है, दस्ताने-चश्मा-नाक पर पट्टी जरूरी होते हैं। दाग छुड़ाने के लिये केमिकल इस्तेमाल करने वाली बात

हर एक्सपोर्ट फैक्ट्री में होती है।

“नोएडा में सैक्टर-11 में एफ-1 रिथत फैक्ट्री में किसी भी मजदूर को ई.एस.आई. कार्ड नहीं, प्रोविडेन्ट फण्ड की पर्ची नहीं।”

***दीप हीट ट्रीटमेंट मजदूर:** “प्लॉट 90 सैक्टर-6 रिथत फैक्ट्री में रोज 12 घण्टे काम करना पड़ता है—4 घण्टे ओवर टाइम के जिनकी सिंगल रेट से पेमेन्ट देते हैं। साप्ताहिक छुट्टी नहीं देते, रविवार को भी काम करना पड़ता है और छुट्टी कर लेने पर 5 दिन के पैसे काट लेते हैं। जो 15 वार्षिक छुट्टियाँ देते हैं उनमें घर जाते हैं और एक दिन भी अधिक हो जाने पर उन 15 छुट्टियों के भी पैसे काट लेते हैं। दो शिफ्टें हैं और 12 घण्टे ड्युटी के बाद दूसरी शिफ्ट का बन्दा नहीं आये तो उसके 12 घण्टे तथा फिर पुनः अपने 12 घण्टे काम करना पड़ता है—36 घण्टे लगातार काम करना पड़ता है। ठेकेदारों के जरिये रखे वरकरों को ई.एस.आई. कार्ड नहीं देते।”

***नौनिहाल इलेक्ट्रोप्लेटर्स मजदूर :** “रिहाइशी इलाकों में रिथत अन्य इलेक्ट्रोप्लेटिंग प्लान्टों की ही तरह 1 एफ 68 रिथत फैक्ट्री को पर्यावरण के नाम पर सैक्टर-58 शिफ्ट करने की तैयारी चल रही है। ‘नई जगह पर नये वरकर’ के वास्ते हम पुराने मजदूरों को निकालने के लिये साहब ताना-बानाबुनने में लगे हैं। इस सिलसिले में साहब ने ‘कम्पनी की हालत खराब है’ को अपना तकिया कलाम बना लिया है हालाँकि काम बराबर चल रहा है और सैक्टर-58 प्लॉट की किश्तें भी भरी जा रही हैं। एक साल से तनखा देरी से, 25 से 30 तारीख को जा कर देते हैं। ओवर टाइम करवाते हैं परं जुलाई से ओवर टाइम के पैसे नहीं दिये हैं—वैसे भी पेमेन्ट डबल की बजाय सवा की दर से करते हैं। दिवाली पर दी जाती बोनस इस साल नहीं दी और साहब कहते हैं कि बोनस को भूल जाओ। गन्दा काम है, रसायनों का प्रयोग होता है, मुँह-नाक पर बाँधने के लिये पुराना कपड़ा देते थे परं एक साल से वह भी नहीं दे रहे। हाथ धोने के लिये

साबुन देने तक में दो-दो, तीन-तीन महीने ले रहे हैं। हम लोगों ने श्रम विभाग में कई बार शिकायतें की हैं परं वहाँ कम्पनी हर बार तारीख बढ़वा लेती है। भविष्य निधि कार्यालय में पता किया तो मालूम हुआ कि कम्पनी ने 1999 से हमारा प्रोविडेन्ट फण्ड भी जमा नहीं करवाया है। इलेक्ट्रोप्लेटिंग में इस्तेमाल होती केमिकलों की वजह से हमें सॉस की तकलीफें बहुत होती हैं और खाँसी-जुकाम तो जाते ही नहीं लेकिन हम में तालमेल हैं, हम भाग-दौड़ में भी कमी नहीं छोड़ते, हम कम्पनी से निपट लेंगे।”

***बाकमैन इन्डस्ट्रीज वरकर:** “प्लॉट 10 सैक्टर-6 रिथत फैक्ट्री में 50-60 कम्पनी की तरफ से हैं जिनमें 10 लेथ मशीन चलाते हैं और बाकी लोग आफिस का काम करते हैं। वैल्डर, फिटर, गैस कटर तथा हैल्पर का काम करते हम 150 मजदूरों को कम्पनी ठेकेदार के वरकर कहती है।

“हैल्परों को 1400 रुपये महीना तनखा देते हैं। दो महीनों से ऊपर कर देते हैं वेतन देने में। तनखा कब मिलेगी? पूछने पर कहते हैं कि इसका कोई ठिकाना नहीं, काम करो। खर्च के लिये कुछ माँगते हैं तो झाड़ देते हैं।

“सुबह साढ़े आठ से रात 9 बजे तक, दोपहर 1 बजे से रात 1 बजे तक और शाम 5 बजे से रात 1 बजे तक की शिफ्ट हैं। ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से देते हैं। हम 150 में से किसी को भी ई.एस.आई. कार्ड नहीं दिया है। पी.एफ. की पर्ची भी नहीं। चोट लगने पर बाहर से दवा करवा देते हैं, बीमार पड़ने पर गैर-हाजरी लगा देते हैं।

“हिसाब माँगने पर हिसाब नहीं देते। गाँव छुट्टी पर जाते हैं तब भी पूरे पैसे नहीं देते और कहते हैं कि जा आओ, आ कर फिर काम करना। हम में 10 साल से ज्यादा समय से बाकमैन में काम करते वरकर हैं। हाँ, एक चमचा भी है जो रात को इस-उस हैल्पर से कहता है कि साइकिल साफ करो, कपड़े धोओ, पैर दवाओ। मना करने पर चुगली करके—‘सो रहाथा’—गैर-हाजरी लगवा देता है। (बाकी पेज चार पर)

जरूरी हैं नई राहें

***एस्कोर्ट्स मजदूर :** "...बहुत चालू निकला। पहले रोया था और फिर इतना गलत काम कर दिया। बहुत दुख हुआ। एक ईमानदार क्या करे जब बाकी सब लीडर बिक गये! ट्रैक्टर डिविजन के हर मजदूर को 30 हजार रुपये का नुकसान हुआ है। फस्ट प्लान्ट में एग्रीमेन्ट से सब वरकर बहुत नाराज हैं। लीडरों को वरकरों ने बहुत तँग किया, यही पूछा कि 'तूने कितना लिया?' लीडर अब डिपार्टमेन्टों में नहीं आते, पर्सनल में बैठ कर चले जाते हैं।

"गददारी, बिकने और ईमानदारी पर ही ज्यादातर चर्चायें हो रही हैं जबकि केन्द्र में 83 दिन की हड्डताल का मूल्यांकन होना चाहिये। सही अथवा गलत कदमों पर बात नहीं करेंगे तो सबक कैसे लेंगे। मरवा दिया कहने से कुछ नहीं होगा, प्रक्रिया को समझने की कोशिशें करनी होंगी। एक अच्छा परिणाम यह है कि आगे कभी ट्रैक्टर डिविजन में मैनेजमेन्ट इतनी आसानी से हड्डताल नहीं करवा पायेगी। और फिर, ट्रैक्टर डिविजन से 1200 मजदूरों की छँटनी कम्पनी झटके से भी नहीं कर पाई।

"हड्डताल ने एस्कोर्ट्स रेलवे डिविजन में मैनेजमेन्ट द्वारा किये जा रहे दम्भन को छिपा रखा था। जुलाई - अगस्त में 22 दिन फैक्ट्री से बाहर बैठने के बाद हम मैनेजमेन्ट - यूनियन समझौते के तहत ड्युटी पर गये। कार्यरत रहने के बावजूद अगस्त, सितम्बर और अक्टूबर की हमारी तनखायें कम्पनी ने नेगेटिव बनाई और संग - संग निलम्बन की तलवार चलाई। दिवाली पर हुये मैनेजमेन्ट - यूनियन समझौते के बाद कम्पनी ने रेलवे डिविजन में हालात बदतर ही किये हैं। एस्कोर्ट्स रेलवे डिविजन के सब वरकर 23 नवम्बर से फिर फैक्ट्री के बाहर हैं। लगता है कि एस्कोर्ट्स में 'मैनपावर कॉस्ट कम करने' उर्फ छँटनी व काम के बोझ में भारी वृद्धि के लिये कम्पनी कोई नई खिचड़ी पका रही है।"

***सुपर ऑयल सील वरकर :** "2 महीने 4 दिन की हड्डताल के बाद मैनेजमेन्ट - यूनियन समझौते के तहत 36 मजदूरों को नौकरी से निकाला गया। हिसाब में जो चेक दिये थे उनमें से 19 मजदूरों के चेक ही भुने, 12 वरकरों के चेक बैंक ने 'खाते में पैसे नहीं हैं' कह कर लौटा दिये, 5 मजदूर 1 दिसम्बर का इन्तजार कर रहे हैं।

"कार्यरत मजदूरों को 6 महीनों की तनखायें नहीं दी हैं। अप्रैल 2000 से किसी भी मजदूर की भविष्य निधि राशि कम्पनी ने जमा नहीं करवाई है। बिल जमा नहीं किये, 9 नवम्बर को फैक्ट्री की बिजली काट दी गई और जनरेटर के लिये कम्पनी डीजल नहीं मँगवा रही।

"सुपर ऑयल सील के मैनेजिंग डायरेक्टर अनिल तलवार की 10 नवम्बर को मृत्यु हो गई। उनके बेटे, कम्पनी के माकॉटिंग डायरेक्टर

सिद्धार्थ तलवार ने 21 नवम्बर को स्टाफ व मजदूरों की मीटिंग ले कर कहा: 'न तो कम्पनी चलाने के लिये पैसा है और न कम्पनी बन्द करने के लिये पैसा है। यदि चलाऊँगा तो 50 प्रतिशत वरकर कम करूँगा और तनखायें 20 प्रतिशत कम करूँगा। इस बारे में 15 दिन सोच लो, मैं भी 3 दिसम्बर तक सोचूँगा।' साहब की योजना को यूनियन का समर्थन है।"

***टालब्रोस इंजिनियरिंग में मैनेजमेन्ट** ने पैंगे पर पैंगे ले कर झगड़ा करवाया, मजदूरों पर पुलिस केस बनवाये और 46 को सस्पैण्ड किया। महीने - भर से, 27 अक्टूबर से फैक्ट्री बाहर बैठे टालब्रोस वरकरों के सम्बुद्ध एस्कोर्ट्स प्लान्ट - III और एस्कोर्ट्स फार्मट्रैक मजदूरों के फैक्ट्री बाहर बैठने का ताजा घटनाक्रम विचारणीय है।

***हिन्दुस्तान वायर मजदूर :** "45 दिन ले - ॉफ करने के बाद कम्पनी ने शर्तों पर हस्ताक्षर करने को फैक्ट्री में प्रवेश की शर्त बनाया। शर्तों पर दस्तखत करने को हाथ कटाना, सदा के लिये बन्धुआ बन जाना करार दे कर लीडरों ने हस्ताक्षर नहीं करने का फैसला सुनाया। इस प्रकार हम फैक्ट्री के बाहर हैं।"

***वी एक्स एल वरकर :** "मेरे पड़ोस में कई कटलर हैमर के मजदूर रहते हैं। मैं वी एक्स एल मजदूरों के कड़वे अनुभवों के बारे में उनसे विस्तार से बात करता हूँ। आज जैसे शर्तों पर हस्ताक्षर को कटलर हैमर वरकरों को फैक्ट्री से बाहर करने के लिये जाल रचा गया है वैसा ही जाल वी एक्स एल में रचा गया था। हमें भी कहा गया था कि शर्तों पर दस्तखत करने से हमारे हाथ कट जायेंगे और फिर मैनेजमेन्ट जो चाहेगी वही करेगी। इस डर के कारण हम 3 महीने फैक्ट्री से बाहर रहे और यही कम्पनी चाहती थी। थक - हार कर हम शर्तों पर हस्ताक्षर करके ड्युटी पर गये। लेकिन शर्तों - वर्तों से होता क्या है, जो करना होता है वह तो हमें करना होता है। हम पहले ही शर्तों पर हस्ताक्षर करके अन्दर चले जाते तो हमें कम नुकसान होता है। फैक्ट्री में रहते हुये हर वरकर अपने - अपने ढाँग से और आपसी तालमेलों द्वारा हम कम्पनी की नाक में दम कर सकते हैं।"

***फमस के अगस्त 2001 अंक में जी के एन ड्राइवशाफ्ट वरकर :** "'अन्दर जाना है तो शर्तों पर हस्ताक्षर करो' - 'कोई दस्तखत नहीं करेगा' की जुगलबन्दी में दो महीनों की तनखायें गईं। ३ सस्पैण्ड, वी आर एस के तहत दर्जनों नौकरी गईं, वर्क लोड में भारी वृद्धि और मैनेजमेन्ट की जकड़ मजबूत हुई। पलट कर देखते हैं तो लगता है कि तीन

वर्षीय एग्रीमेन्ट के फेर में हम जाने - अनजाने में शतरंज के मोहरों की तरह इस्तेमाल हुये हैं और कम्पनी की योजना लागू की गई है।"

***एक के बाद दूसरे लीडर के जरिये कटलर हैमर मैनेजमेन्ट फैक्ट्री में मजदूरों की सँख्या आधी से भी कम कर चुकी है पर कम्पनी का खप्पर भरा नहीं है। पैंगे पर पैंगे ले कर कम्पनी ने 5 नवम्बर को शर्तों पर हस्ताक्षर वाला जाल बिछाया और तब से कटलर हैमर वरकर फैक्ट्री से बाहर हैं।**

***साधु फोरजिंग मजदूर :** "छँटनी करने के लिये मैनेजमेन्ट बहुत निर्लज्ज हो जाती है। हमारे यहाँ मजदूरों को नौकरी से निकालने के लिये मैनेजमेन्ट ने सुपरवाइजरों द्वारा बिना किसी बात के ही मजदूरों को गालियाँ देने का तरीका अपनाया हुआ है। सुपरवाइजर के गाली देने पर कोई वरकर तैश में आ जाता है और सुपरवाइजर से उलझ जाता है तो मैनेजमेन्ट उस मजदूर को आरोप - पत्र दे कर सस्पैण्ड कर देती है। इस प्रकार निलम्बित कर के कम्पनी अब तक 5 मजदूरों से इस्तीफे लिखवा उन्हें नौकरी से निकाल चुकी है। मैनेजमेन्ट की इस हरकत से निपटने के लिये हम ने छेड़े जाने पर चुप्पी साधने का तय किया है और अपनी सहूलियत के लिहाज से समय चुन कर जवाब देने का मन बनाया है।"

दर्पण में....(पेज तीन का शेष)

"सितम्बर में श्रम विभाग का एक अधिकारी बाकमैन फैक्ट्री में आया था। तारीख ध्यान में नहीं है, समय लन्च से पहले का था। हम 150 मजदूरों को अचानक प्रोडक्शन मैनेजर ने कहा, 'बाहर प्याँच बाहर चलो।' हम बिल्डिंग से बाहर आ कर पार्क में एक पेड़ के पास खड़े हो गये तो साहब बोला, 'अरे यहाँ नहीं। सब फैक्ट्री से बाहर जाओ और एक घण्टे बाद आना।' सुपरवाइजर और हाजरी कलर्क समेत हमें दूसरे गेट से फैक्ट्री के बाहर निकाल दिया।"

मजदूर समाचार में साझेदारी के लिये :
*** अपने अनुभव व विचार इसमें छपवा कर चर्चाओं को कुछ और बढ़वाइये। नाम नहीं बताये जाते और अपनी बातें छपवाने के कोई पैसे नहीं लगते।**

*** बॉटने के लिये सड़क पर खड़ा होना जरूरी नहीं है। दोस्तों को पढ़वाने के लिये जितनी प्रतियाँ चाहियें उतनी मजदूर लाइब्रेरी से हर महीने 10 तारीख के बाद ले जाइये।**

*** बॉटने वाले प्री में यह करते हैं। सड़क पर मजदूर समाचार लेते समय इच्छा हो तो बेझिझक पैसे दे सकते हैं। रुपये - पैसे की दिक्कत है।**

महीने में एक बार छापते हैं, 5000 प्रतियाँ प्री बॉटते हैं। मजदूर समाचार में आपको कोई बात गलत लगे तो हमें अवश्य बतायें, अन्यथा भी चर्चाओं के लिए समय निकालें।