

मजदूर समाचार

दुनिया को बदलने के लिए मजदूरों को खुद को बदलना होगा

नई सीरीज नम्बर 92

इस अंक में

- पेन्शन स्कीम
- मैनेजमेन्ट रिसर्च
- एस्कोर्ट्स
- हयोड़ों की गर्जन

फरवरी 1996

क्या मजदूर ही मजदूर के दुश्मन हैं?

मुजेसर फाटक पर अखबार का जनवरी अंक लेते समय एक मजदूर ने कहा, “आप मानोगे नहीं पर हकीकत यह है कि मजदूर ही मजदूर के दुश्मन हैं।” कुछ दिन बाद, दस साल से यहाँ फैक्ट्री में काम कर रहे नेपाल में जम्मे एक परिचित मजदूर ने चाय पीते समय अपने अनुभव बताते हुये कहा, “मैं एक छोटी फैक्ट्री में हूँ। वहाँ हम 60 वरकर काम करते हैं। नौकरी की सुरक्षा और तनखा बढ़वाने के लिये कदम उठाने से पहले हमें अपने बीच होती खट-पट और छुट-पुट मनमुटावों के ढेर से पार पाना पड़ा। बिना किसी फूँ-फॉ के हमने आपस में एकता बनाई और नौकरी पक्की करने व तनखा बढ़वाने में कामयाबी हासिल की है। परन्तु अपनी एकता बनाने व बनाये रखने में भी और मैनेजमेन्ट के खिलाफ कदम उठाते समय भी बहुत दिक्कतें आती हैं। चमचागिरी बहुत अखरती है पर कुछ लोग मानते ही नहीं। काफी समय हमें इसे कम करने में लगा। दो-तीन लोग फिर भी नहीं माने और फूट डालने की कोशिश करते रहे। नौकरी पक्की करवाने और तनखा बढ़वाने में जब हम सफल हो गये तब वे दो-तीन वरकर नौकरी छोड़ कर चले गये। मजदूर-मजदूर का आपस में क्या रिश्ता है यह समझना सबसे जरूरी है।”

फरीदाबाद ही नहीं, दुनियाँ-भर में मजदूरों की हालत बद से बदतर हो रही है। इसके खिलाफ मजदूरों के अधिकतर चर्चित विरोध पुराने ढेर पर, यानि किसी न किसी की लीडरी में हो रहे हैं। लीडर फैक्ट्री के वरकर हों चाहे बाहर के, सफल लीडरों की मौज है और पिटे लीडरों को कोई नहीं पूछता। परन्तु लीडर सफल हों चाहे असफल, मजदूरों की परेशानियाँ बढ़ती ही हैं। ऐसे में जो वरकर कहते हैं कि मजदूर ही मजदूर के दुश्मन हैं वह असल में पुराने ढेर की हकीकत की, लीडरी के फन्दे की दुख-भरी भावनात्मक अभिव्यक्ति हैं। असल सवाल मजदूर-मजदूर के रिश्तों को समझने और धैर्य से अपने बीच के छोटे-टुच्चे कॉटे निकालते हुये मजदूर एकता की राह पर बढ़ने का है।

इस बारे में थोड़े से मजदूरों से चर्चायें करके कुछ बातें हम यहाँ रख रहे हैं और उम्मीद करते हैं कि अधिक वरकर इस विचार-विमर्श में हिस्सा लेंगे।

★ चमचागिरी एक व्यापक रोग है। हल्के काम की जगह; जहाँ इनसैन्टिव के पैसे ज्यादा बनते हैं वह स्थान; ओवर टाइम के लिये; प्रमोशन के वास्ते; सालाना तरक्की में अधिक पैसे के लिये; एडवान्स के लिये; चाय-पानी आदि में अन्य वरकरों से अधिक टाइम लेने के वास्ते; अपनी पहचान के को नौकरी लगवाने आदि-आदि आधार हैं मैनेजमेन्ट और

लीडरों की चमचागिरी के। इस सिलसिले में अपने साथी वरकरों की शिकायत करना; प्रोडक्शन ज्यादा निकालना; टूल खराब होने व सेफटी के औजार नहीं होने पर भी काम करना; साथी वरकर जब विरोध कर रहे हों तब भी काम करना; साथ काम कर रहे मजदूर जब एकता बनाने लगते हैं तब चुगली करना आदि चमचागिरी के वे कॉटे हैं जो मजदूरों को आपस में लहुलुहान करते हैं।

★ कैजुअल वरकर व ठेकेदारों के मजदूर फरीदाबाद में काम कर रहे तीन लाख मजदूरों में आधे से काफी ज्यादा हैं। अगल-बगल में काम कर रहे कैजुअलों व ठेकेदारों के वरकरों की द्वुर्गत को परमानेन्ट मजदूरों द्वारा अनदेखा करना तो कष्टदायक है ही, इन मजदूरों पर अपना भी काम धोप देना और हड़काना व गाली-गलौज करना मजदूर एकता के लिये कोढ़ में खुजली के समान है। परमानेन्ट वरकरों का कैजुअलों व ठेकेदारों के मजदूरों के प्रति व्यवहार बहुत बुरा है। इस व्यवहार को पशुवत कहना पशुओं का अपमान करना है क्योंकि पशु एक-दूसरे के प्रति इतना खराब सलूक नहीं करते। जबकि हकीकत में यह परमानेन्ट मजदूरों के पैरों तले की जमीन को खोखली करना है। मैनेजमेन्ट जब कोई काम 800 में करवा सकेंगी तो 2000 क्यों खर्च करेंगी। कैजुअलों व ठेकेदारों के वरकरों की संख्या मैनेजमेन्ट इसलिये बढ़ा रही है। परमानेन्ट मजदूरों का कैजुअलों व ठेकेदारों के वरकरों के प्रति व्यवहार मैनेजमेन्ट के इस काम को आसान करता है। और, इससे परमानेन्ट मजदूरों की नौकरी पर खतरा बढ़ता है। इसलिये परमानेन्ट वरकरों के अपने हित डिमान्ड करते हैं कि कैजुअलों व ठेकेदारों के मजदूरों के प्रति अपना व्यवहार बदलें।

★ लीडरी की मौजमस्ती के लिये हम में से जो तेज-तरार होते हैं वे डिपार्ट-शिप्प-क्षेत्र-जाति-भाषा के नाम पर अपने-अपने गुट खड़े करके काफी ज्यादा नुकसान पड़ुचाते हैं। कौन काम नहीं करे और उसके हिस्से का भी हमें करना पड़े तथा कौन हमें बेचने का कमीशन खाये यही लीडर-लीडरी का सार है। लीडरों के लिये मजदूरों द्वारा आपस में दुश्मनी करना घट रहा है और यह एक शुभ लक्षण है।

इस सन्दर्भ में भी हमारे विचार से दो बातों को खासतौर से ध्यान में रखने की जरूरत है : (1) हर वरकर की कई-कई परेशानियाँ-मजदूरियाँ हैं। इसलिये मजदूरों द्वारा एक-दूसरे पर अपनी भड़ास निकालने की कोई तुक नहीं है क्योंकि इससे हमारे कष्ट बढ़ते ही हैं। (2.) हर मैनेजमेन्ट कम से कम लागत पर अधिक से अधिक प्रोडक्शन करवाने की

कोशिश करती है। इसलिये मजदूरों की तनखा व सहलियतों पर खर्च कम करना और वरकरों पर काम का बोझ बढ़ाना मैनेजमेन्टों की पालिसियों का सार है, निचोड़ है। इसके लिये चमचागिरी, लीडरी और वरकरों द्वारा अपने से कमजोर वरकरों से दादागिरी आदि से मजदूरों में पड़ती व डाली जाती फूट मैनेजमेन्टों के बहुत काम की है। सब पर 80 पीस ज्यादा बनाना धोप कर कुछ को 10 पीस “कम” बनाने की छूट देना; सब वरकरों की तनखा व सहलियतों में 100 रुपये की कटौती करके कुछ को 15 रुपये “अधिक” देने आदि-आदि का यह सिलसिला स्पष्ट तौर पर सामुहिक नुकसान लिये है। लेकिन यह फिर भी व्यापक है क्योंकि यह निजी लाभ का भ्रम भी लिये है। मैदान में खड़ा हो कर जैसे कोई धरती के चपटी होने की प्रत्यक्ष दलील देता रहता है उसी प्रकार की डायरेक्ट दलीलें हैं चमचागिरी आदि के निजी फायदों की बातें। 100 से बढ़ा कर 160 पीस का प्रोडक्शन मैनेजमेन्ट ने निर्धारित कर दिया वाली मुख्य हकीकत बक-बक में छिप जाती है और “अपने तो मौज हैं, 155 पीस ही बनाने पड़ते हैं” जैसी गौण हकीकतें दहाड़ती हैं। सब को 100 रुपये का नुकसान और “अपने तो 15 रुपये का फायदा हुआ” दीखते हैं पर वास्तव में इन “अपने” को हुये 85 रुपयों का नुकसान नजर नहीं आता। वास्तव में, सामुहिक नुकसान कर निजी लाभ उठाने की तिकड़में आमतौर पर सामुहिक व निजी नुकसान, दोनों नुकसान लिये होती हैं।

वरकरों द्वारा एक-दूसरे की कमजोरियों-कमियों का ढोल पीटने और किकड़ पहलवान कह कर मेरी-तेरी खिल्ली उड़ाने की बजाय हम किकड़ों को जुड़ने की जरूरत है। इसके लिये हमें एक-दूसरे के खान-पान, बोली-भाषा, रैंग-रूप, इलाका-जाति पर छीटाकशी करके मनमुटाव पैदा करने की बजाय उन छोटी-बड़ी समस्याओं से निपटने के लिये कदमों पर विचार करना चाहिये जो हम सब को परेशान कर रही हैं। वे कदम, बहुत ही छोटे-छोटे कदम जिन्हें हम में से हर कोई उठा सकता है, वे कदम हमारी असली ताकत हैं। बिना किन्हीं बिचौलियों के हमारे द्वारा अपने बल पर उठाये जाते बहुत-ही छोटे-छोटे सामुहिक कदमों की श्रृंखलायें आपस में जुड़ कर दुनियाँ को बदलने की क्षमता लिये हैं। किसी ने कभी गोवर्धन उठाया था या नहीं यह तो हम पक्के तौर पर नहीं कह सकते पर यह निश्चित है कि दुनियाँ के मजदूर मिल कर अपनी उंगलियों पर हिमालय को उठा सकते हैं। मजदूरों की “हँसी उड़ाना मैनेजमेन्टों और लीडरों का काम है और यह उन्हीं के लिये छोड़ दें।■

पेन्शन स्कीम : स्पष्टीकरण का स्पष्टीकरण

मजदूरों के पैसे हड्डपने के लिये प्रोविडेन्ट फन्ड के केन्द्रीय न्यासी बोर्ड ने पेन्शन स्कीम 1991 में पास की थी। 1993 में इसे लागू करने की कोशिश पर आरम्भ हुये वरकरों के विरोध की वजह से यह लटकी रही है। 16.11.95 तक फन्ड में जमा हुये पैसे वापस करने जैसी चिन्दियाँ लगा कर सरकार ने सोचा कि मजदूरों का विरोध काफी कम हो जायेगा इसलिये राष्ट्रपति ने अध्यादेश द्वारा 16.11.95 से पेन्शन स्कीम जबरन मजदूरों पर लागू कर दी है। परन्तु रेडियो - टी वी पर प्रचार के बावजूद सरकार की इस डैकैती के खिलाफ मजदूरों में गुस्सा भड़कता देख पी एफ बोर्ड ने लाखों रुपये खर्च करके अखबारों में “स्पष्टीकरण” नाम से पूरे पन्ने की एडवरटाइजमेन्ट दी हैं। यहाँ हम 10 जनवरी की ‘जनसत्ता’ में छपे फुल पेज के सरकारी विज्ञापन पर थोड़ी चर्चा करेंगे।

★ मजदूरों का वेतन इतना कम है कि जब भी कोई थोड़ा अधिक खर्च का मामला आता है तब वरकर बिचौलियों व फन्ड आफिस वालों को रिश्वत दे कर वहाँ से अपने पैसे निकलवाते हैं। अपने ही पैसों के लिये रिश्वत देने की मजबूरी वाली बात छिपा कर सरकारी स्पष्टीकरण कहता है, “यदि कोई यह समझे कि सेवानिवृत्ति के बाद पूरी राशि निवेश के लिये बचती है तो ऐसा समझना भ्रामक है। अधिकांश मामलों में पूरी राशि बचती ही नहीं और अग्रिम आंदि के रूप में राशि निकाल ली जाती है जिससे खाते में बहुत कम ही राशि शेष रह जाती है।” और, इसके आधार पर लिया गया निर्णय सरकारी है, यानि मजदूर-विरोधी है। सरकार माई-बाप कहती है कि मजदूर अपने जरूरी खर्चों के लिये प्रोविडेन्ट फन्ड से अपने पैसे निकाल लेते हैं जबकि अच्छे बच्चों की तरह उह्यें बचत करनी चाहिये। इसलिये सरकार ने डन्डे के बल पर “बचत” की आड़ में डैकैती डाली है और उसे पेन्शन स्कीम का नाम दिया है।

मजदूरों के वेतन कम रहेंगे, गिनती में रुपये बढ़ेंगे परन्तु उनकी असल कीमत घटेगी इसलिये मजदूरों को जरूरी खर्चों के लिये पैसों की बढ़ती कमी अधिक तकलीफ देगी। ऊपर से सरकार ने पेन्शन स्कीम के जरिये प्रोविडेन्ट फन्ड में जमा आधी रकम अपनी जेबों में डाल ली है। इसलिये आगे-आगे वरकरों को व्याज पर पैसे उधार लेने की अधिक मजबूरी होगी। रिश्वत दे कर पी एफ से अपने पैसे निकालने की एक खिड़की खुली होने के समय भी हमें व्याह-शादी, हारी-बीमारी के मौकों पर 5 से 10 रुपये सैकड़ा पर प्रतिमाह, यानि 60 से 120 परसैन्ट प्रतिवर्ष की व्याज दर से कई बार पैसे उधार लेने पड़ते हैं। पेन्शन स्कीम के नाम पर इस खिड़की के आधी बन्द कर दिये जाने पर आगे वाले दिनों में हमें अत्यन्त

जरूरी खर्चों में और काट-छाँट करते हुये भी 5 से 10 रुपये सैकड़ा प्रतिमाह पर ज्यादा पैसे उधार लेने होंगे। पेन्शन स्कीम मजदूरों पर व्याज का बोझ बढ़ायेगी।

★ मजदूरों की दुर्गत बढ़ाने वाली इस स्कीम की हकीकत को देखने से जान-बूझ कर इनकार कर स्पष्टीकरण देना जारी रखते हुये सरकार कहती है, “सेवानिवृत्ति होने पर मिलने वाली राशि बहुधा भिन्न-भिन्न उपयोगी वस्तुओं की खरीद करने में खर्च हो जाती है और परिवार के लिये एक लम्बी अवधी के लिये आर्थिक निर्वाह के लिये बहुत कम राशि बच पाती है।” शुक्र है कि सरकार माई-बाप ने यहाँ भलेमाणसों की तरह यह नहीं कहा कि मजदूर पैसे उड़ा देते हैं। खैर, यह तथ्य है कि वरकर आमतौर पर पैसों को अपने लिये उपयोगी वस्तुओं की खरीद पर खर्च करते हैं पर मजदूरों के पास पैसे इतने कम होते हैं कि उनकी अधिकतर अत्यन्त आवश्यक जरूरतें भी पूरी नहीं होती। और, यह भी तथ्य है कि पेन्शन स्कीम के नाम से मजदूरों से हर साल हड्डपे जाने वाले डेढ़-दो-तीन हजार करोड़ रुपये भी सरकार अग्नि मिसाइलों - बोफोर्स तोपों जैसी सब जीवों व पर्यावरण के लिये अनावश्यक, अनुपयोगी व धातक वस्तुओं पर ही खर्च करेगी। विदूषक होता तो इस पर यही कहता, “हवाला से ही सही पर पैसों का कोई स्रोत तो चाहिये ही।”

★ प्रवचन देना जारी रखते हुये सरकारी स्पष्टीकरण कहता है, “उचित रूप से निवेश करने और उसके बाद उसी काम में लगे रहने का कौशल और जानकारी होने की आशा प्रत्येक जन सामान्य से नहीं की जा सकती है।” सरकार का यह हिटलरी रामबाण है : आम मजदूर अपने पैसे की देखभाल नहीं कर सकता इसलिये सरकार ने मजदूरों से उनके प्रोविडेन्ट फन्ड के पैसे छीन कर पेन्शन स्कीम शुरू की है ! खैर, सरकारें पैसे की कितनी बढ़िया देखभाल करती हैं इसके बैहतरीन उदाहरणों में है अमरीका सरकार जिस पर कर्ज अब करोड़ों-अरबों-खरबों में नहीं रहा है बल्कि नील-पद्म-शंख की संख्याओं को भी पार कर गया है। सरकारी कर्मचारियों को वेतन देने के लिये भी सरकारों को बढ़ती मात्रा में कर्ज लेना पड़ रहा है।

★ सरकारी स्पष्टीकरण के अन्त में “स्वतः स्पष्ट सारणी” दी गई है। सरकार के आँकड़ों के मुताबिक 1000 रुपये मासिक वेतन और 1.0 प्रतिशत सालाना वेतन वृद्धि के हिसाब से 10 साल की सर्विस पर आगे-आगे सरकार मजदूर के प्रोविडेन्ट फन्ड में से 25,605 रुपये ले लेगी और इनके बदले में 58 साल का होने पर 371 रुपये मासिक पेन्शन देगी। 25 हजार 605 रुपये कोई मजदूर आज

उधार लेता है तो उसे 5 से 10 रुपये सैकड़ा के हिसाब से व्याज देना होता है। 5 रुपये सैकड़ा के हिसाब से ही मजदूर के 25,605 रुपये का व्याज 1280 रुपये बनता है जबकि सरकार 371 रुपये की उमर को पार कर जायेगा ! और ... और मजदूर के 25 हजार 605 रुपये सरकार माई-बाप द्वारा हजम!! सरकार एक रुपया सैकड़ा व्याज की बात करती है परन्तु जहाँ मूलधन ही हड्डप लिया जायेगा वहाँ व्याज 30 पैसे सैकड़ा भी कहना बड़बोलापन है। सरकार के उन्हीं आँकड़ों के अनुसार 20 साल की सर्विस वाले वरकर के प्रोविडेन्ट फन्ड में से अब आगे से सरकार 1,45,940 रुपये ले लेगी और उनके बदले में 2,114 रुपये पेन्शन देगी... वह भी वरकर के 58 वर्ष का होने के बाद। एक लाख 45 हजार 940 रुपयों का 5 रुपये प्रति सैकड़ा प्रतिमाह की दर से ही एक महीने का व्याज बनता है 7,295 रुपये। इस प्रकार पेन्शन स्कीम से सरकार वरकर के 1,45,940 के मूलधन को तो खा ही जायेगी, व्याज के तौर पर भी मजदूर के कम से कम 6,181 रुपये प्रतिमाह डकारेगी। सरकारी स्पष्टीकरण की “स्वतः स्पष्ट सारणी” सरकार की डैकैती की स्वतः स्पष्ट हकीकत दर्शाती है।

इसीलिये जिसे मजदूरों की भलाई की बढ़िया स्कीम प्रचारित किया जा रहा है उसे सरकार कम्पलसरी लागू कर रही है। पेन्शन स्कीम को स्वीकार करना अथवा रिजेक्ट करना मजदूरों की इच्छा पर इसीलिये नहीं छोड़ा जा रहा। और हाँ, पेन्शन स्कीम से मजदूरों के हर साल डेढ़-दो-तीन-चार-... हजार करोड़ रुपये हड्डप कर सरकार उह्यें गोला-बारूद, धानों और फाइव स्टार होटलों वाले अपने बढ़ते खर्चों पर व्यय करेगी।■

अरजेन्टीना सरकार के पास सरकारी कर्मचारियों को वेतन देने के लिये पैसे नहीं हैं। इसलिये अरजेन्टीना सरकार ने कर्मचारियों को तीन महीनों, जून-जुलाई-अगस्त 95 का वेतन देने से इनकार कर दिया। इसके खिलाफ सितम्बर 95 में अरजेन्टीना के विभिन्न शहरों में सरकारी कर्मचारियों ने विरोध प्रदर्शन किये जिन्हें दौँगा पुलिस ने भूँग किया। इसके बाद अरजेन्टीना की केन्द्र सरकार ने प्रान्तीय सरकारों से वह फन्ड मैंगवाया जिससे पेन्शन दी जाती है। इस पर 5 अक्टूबर 95 को रिटायर कर्मचारियों ने विरोध प्रदर्शन किया। बुजुर्गों के जलूस को तितर-बितर करने के लिये दौँगा पुलिस ने आँसू गैस के गोले दागे और बन्दूकों से रबड़ की गोलियाँ चलाई।■

हथौड़ों की गर्जन

को और निचोड़ने की योजना के खिलाफ था। बोइंग मजदूरों द्वारा कारखानों के अन्दर जलूस निकालने और हजारों हथौड़ों की एक साथ चोट की अवधी बढ़ाने से मैनेजमेन्ट व यूनियन लीडर दोनों परेशान हो गये। अमरीका स्थित बोइंग मजदूरों द्वारा फ्रान्स स्थित हवाई जहाज बनाने वाली एयरबस इन्डस्ट्रीज के वरकरों से सम्पर्क करके मजदूरों के बीच अन्तरराष्ट्रीय होड़ खत्म करने के लिये कदमों ने मैनेजमेन्ट व यूनियन लीडरों के संग-संग अमरीका व फ्रान्स की सरकारों को भी चौका दिया। बोइंग मजदूरों पर कन्ट्रोल पुनः स्थापित करने के लिये यूनियन ने मतदान करवाया और 78 प्रतिशत वरकरों द्वारा हड्डताल के पक्ष में चोट देने के कारण न चाहते हुये भी लीडरों ने हड्डताल की घोषणा की बाती केव दे पर

मैनेजमेन्ट रिसर्च

मजदूरों के तन को खींचने के लिये सुपरवाइजरों-मैनेजरों-वाइडियो कैमरों-चार्जशीटों के डन्डों के संग-संग प्रमोशनों-इनसैन्टिवों की गाजरें मैनेजमेन्टों की सामान्य हरकतें रही हैं। कुछ समय से उत्पादन के कुछ क्षेत्रों में इन तरीकों से वरकरों के तन पूरी तरह खींच दिये गये हैं। परन्तु मृत श्रम और सजीव श्रम के बीच शत्रुतापूर्ण सम्बन्ध कायम है। यानि, औजार व ज्ञान रूपों में संचित श्रम उर्फ मृत श्रम की नुमाइन्दगी करती मैनेजमेन्ट तथा मजदूरों के रूप में सजीव श्रम मौजूद है। इतना ही नहीं, वरकरों द्वारा की जाती मेहनत का एक हिस्सा संचित हो रहा है, यानि औजार-कौशल-ज्ञान रूपों में मृत श्रम बढ़ रहा है। मृत श्रम के नुमाइन्दों, मैनेजमेन्टों की शक्ति में यह वृद्धि मजदूरों पर बोझ बढ़ाने का सशक्त आधार है। मैनेजमेन्ट रिसर्च वरकरों पर इस बोझ को बढ़ाने के कारण तरीके ढूँढ़ने का ही नाम है।

मजदूरों के तन को पूरा खींचने के लिये नये-नये तरीके ढूँढ़ने की सामान्य गतिविधि के साथ इधर वरकरों के मन का कचूमर निकालने के तरीके इजाद करना मैनेजमेन्ट रिसर्च का नया क्षेत्र है।

नये रिसर्च एरिया का एक फोकस महिलाओं पर है। बढ़ते दबाव के खिलाफ भड़कते मजदूरों के असन्तोष पर नियन्त्रण के लिये मैनेजमेन्ट रिसर्च मातृत्व भाव - मधरली इन्स्टिन्क्ट की चीर-फाड़ कर रही है। और, कुछ नारीवादी इस सिलसिले में महिलाओं को मैनेजमेन्ट में प्रमुख स्थान देने की वकालत करने लगी हैं। वैसे, महिला धानेदारों के बाद महिला लड़ाकू हवाई जहाज पायलेट अब अखबारों की खबरें बनने लगी हैं परन्तु यहाँ हम चूँहे की चाकरी से जुड़ी महिलाओं की दुर्गति से फायदा उठाने की मैनेजमेन्ट स्कीम की चर्चा करेंगे।

परिवार रूपी संस्था में नारी के तन और मन का लगातार शोषण होता है फिर भी स्थियों का असन्तोष ज्यादा मुखर क्यों नहीं है? रूप बेशक बदलते रहे हैं पर तन-मन को लहुलुहान करता परिवार दीर्घकाल से कायम कैसे है? मैनेजमेन्ट रिसर्च ने इस पर ध्यान केन्द्रित किया।

पैर की जूती वाली जलालत झेलती स्त्री साल के पूरे 365 दिन परिवार के सदस्यों को भोजन पका कर खिलाती है। कोई ब्रेक नहीं। कोई ब्रेकडाउन नहीं। कोई मेटेनेंस शटडाउन नहीं। कैसे? विद्वानों ने दुर्बाबीन और खुर्दबीबीन से आँखें फाड़-फाड़ कर देखा। मैनेजमेन्ट रिसर्च ने पाया कि भोजन बनाने के पहले व पश्चात महिला बर्टन-भॉडों-औजारों व रसोई की सफाई भी करती है और रसोई में सामान को सम्भाल कर, जचा कर रखती भी है। इस प्रकार कार्य के संग-संग निरीक्षण भी होता रहता है। इसलिये महिला को आटा-नमक-मिर्च-दाल-तेल-धनिया के कम-बेशी होने और स्टोव के बर्नर-निष्पल-पम्प तथा कुकर की रबड़ की कन्डीशन का पता चलता रहता है। कोई सामान निबटने से पहले, किसी चीज के खराब होने से पहले महिला उनका प्रबन्ध कर लेती है। नतीजा है साल के 365 दिन परिवार को भोजन, विदाउट फेल। महिला नौकरी करने लगती है तब भी रसोई में काम का उसका यह सिलसिला जारी रहता है।

मैनेजमेन्ट रिसर्च ने महिलाओं की इस पारिवारिक गुलामी की जाँच-पड़ताल से प्राप्त ज्ञान से मजदूरों के लिये बुना टी पी एम, यानि टोटल प्रोडक्टिव मैनेजमेन्ट का जाल। जापान में चुपचाप मैनेजमेन्टों ने 1971 से टी पी एम बाकायदा लागू करना आरम्भ किया।

टोयोटा ग्रुप की निष्पन डेनरो कम्पनी टी पी एम शुरू करने वाली कम्पनियों में थी। नतीजे इतने चौंकाने वाले निकले कि इसे प्रोत्साहन देने के लिये जापान में प्लान्ट मेनेजमेन्ट इन्स्टिट्यूट ने इनाम देने शुरू, किये। 1982 तक 51 फैक्ट्रियों की मैनेजमेन्टों को यह पुरस्कार दिया जा चुका था। जापान स्थित फैक्ट्रियों के होड़ में आगे निकलने पर तेज हुई खोज-बीन से अमेरिका में कार्यरत विद्वानों को 1987 में टी पी एम का पता चला और सेइकी निकाजिमा की पुस्तकों के अंग्रेजी में अनुवाद प्रकाशित किये गये। और, घर-परिवार में नारी की अपनत्व की भावना के शोषण की तरह फैक्ट्रियों में, दफ्तरों में स्त्री व पुरुष मजदूरों के तन और मन के शोषण को बढ़ाने की जुगत में दुनियाँ-भर में मैनेजमेन्ट जुट गई हैं।

टोटल प्रोडक्टिव मैनेजमेन्ट, टी पी एम क्या है? रसोई में महिलायें जो करती हैं उसे फैक्ट्रियों और दफ्तरों में स्त्री व पुरुष मजदूरों पर लागू करना ही टी पी एम है। फैक्ट्री प्रोडक्शन के विकास के साथ मशीन आपरेशन और मशीन मेनेजमेन्ट का कार्य विभाजन हुआ है जिससे मजदूरों को थोड़ा-बहुत सुस्ताने को मिल जाता है। वरकरों के इस सॉस लेने पर मैनेजमेन्ट खूब दाँत किंदिकिटाती रही हैं पर कुछ कर नहीं पाती थी। अब टी पी एम के जरिये मैनेजमेन्ट परम्परागत बने इस कार्य विभाजन को खत्म कर रही हैं। परिवार के रसोईघर की महिला की तरह कार्य आरम्भ करने से पहले तथा कार्य समाप्त करने के पश्चात मशीन व कार्यस्थल की सफाई के काम के संग-संग मशीन की मेनेजमेन्ट का कार्य भी टी पी एम स्कीम में मशीन आपरेटरों से ही करवाया जाता है।

अपने बच्चों को स्वस्थ रखने के लिये माँ का ध्यान रात-दिन बच्चे पर केन्द्रित रहता है। माँ अपनी तकलीफों पर ध्यान नहीं देती, माँ का तन और मन बच्चे पर बलिहारी होता है। बच्चे को नहलाने-धुलाने-मालिश करने-खिलाने के कार्य बच्चे का परीक्षण-इन्सपैक्शन भी हैं। इससे माँ को बच्चे के स्वास्थ्य की अच्छी जानकारी रहती है जिससे बच्चे को स्वस्थ रखने में माँ को बहुत मदद मिलती है। और, मैनेजमेन्ट रिसर्च के लिये बच्चे पर कुर्बान होती माँ एक भॉडल है। स्त्री व पुरुष मजदूरों से कम्पनी पर उनके तन-मन और रात-दिन न्यौछावर करवाने की स्कीम है टी पी एम। मैनेजमेन्ट रिसर्च क्या है और विद्वान क्या करते हैं इसका भी एक अच्छा उदाहरण है यह स्कीम।

फैक्ट्रियों में, दफ्तरों में टी पी एम लागू करने से बेशक ब्रेकडाउन अब होने वालों के सौंवे हिस्से से भी कम होने लगते हैं। बेशक इससे नुक्स 90 प्रतिशत कम हो जाते हैं। बेशक इससे प्रति मजदूर 60 प्रतिशत अधिक उत्पादन होने लगता है। और बेशक, मैनेजमेन्टों को इतने से ही भत्तलब है।

परन्तु ... परन्तु ... अपने दादा से हम वैसे ही सौ गुण अधिक काम कर रहे हैं, फुरसत हमारे लिये मृगमरीचिका बन गई है और अब मैनेजमेन्टों की टी पी एम कहती है कि अपने जैसे पाँच मजदूरों का काम एक वरकर करे। यह काम हम कर सकें इसके लिये लगातार प्रशिक्षण लेना होगा - मैनेजमेन्ट गुरु इशिकावा के अनुसार जीवनपर्यन्त प्रशिक्षण चलेगा, जिन्दगी भर मानव संसाधन विकास विभाग - हुमन रिसोर्स डेवलेपमेन्ट डिपार्टमेन्ट की क्लासों में बैठना होगा, मन को लगातार कुचलना होगा। टी पी एम (इसे बी पी आर, बिजनेस प्रोसेस रीइंजिनियरिंग भी कहते हैं) बड़े पैमाने पर छँटनी तो लिये ही है, मैनेजमेन्ट रिसर्च का यह रोड़ रोलर इतना ज्यादा शारिरिक व मानसिक कार्य का बोझ लिये है कि तन्दरुस्त नजर आते मजदूर कार्य करते-करते अचानक मर जाते हैं। जापान में टी पी एम - बी पी आर के प्रोत्साहन के लिये जब इनाम दिये जा रहे थे तब ही स्वस्थ नजर आते 1500 मजदूर मशीन चलाते-चलाते अचानक मर गये थे। तन के संग मन के चीथड़े-चीथड़े करने का ही नतीजा है कि जापान में बच्चों द्वारा आत्महत्या की घटनायें बढ़ रही हैं। इस सब पर विचार करना और समुचित कदम उठाना मजदूरों का काम है।

(कुछ जानकारी हमने 10 जनवरी 96 के टाइम्स ऑफ इंडिया में प्रोफेसर गोन्धालेकर के लेख से ली है।) ■

मैनेजमेन्ट रिसर्च और मैनेजमेन्ट पालिसियों के बारे में छुट-पुट जानकारियाँ और वह भी जब-तब हमें पढ़ने को मिलते इकॉनोमिक टाइम्स, फाइनैन्सियल एक्सप्रेस, टाइम्स ऑफ इंडिया, बिजनेस इंडिया, इकॉनोमिस्ट, वॉल स्ट्रीट जरनल, मैनेजमेन्टों की जनरल बॉडी मीटिंगों की रिपोर्ट आदि पत्र-पत्रिकाओं-प्रकाशनों से हम प्राप्त करते हैं। यह पत्र-पत्रिकायें-प्रकाशन मैनेजमेन्टों - साहबों की डेली की खुराक हैं। इस प्रकार हम मैनेजमेन्टों को जानकारियाँ देते नहीं हैं बल्कि उनके विशाल भण्डार में से थोड़ी-सी जानकारियाँ लेते हैं। बेशक, मैनेजमेन्टों की रोजमर्ग की खुराक मजदूरों के लिये नई बातें होती हैं। और हाँ, मैनेजमेन्ट रिसर्च व मैनेजमेन्ट पालिसियाँ आमतौर पर यहाँ अंग्रेजी में छपी होती हैं तथा गूढ़ व भारी-भरकम शब्दों में लिपटी होती हैं जबकि इस अखबार में हम उनका सीधी-सरल भाषा में विश्लेषण करने की कोशिश करते हैं।

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

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

एस्कोर्ट्स में हलचल

अपनी रीइंजिनियरिंग स्कीम के जरिये बड़े पैमाने पर छेंटनी करने, वर्क लोड बढ़ाने और ग्रुप इनसैन्टिव खल करने की जुगत में लगी एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट और उसके सहयोगियों को दिसम्बर व जनवरी में मजदूरों के विरोध ने ठिका दिया, उलझन में डाल दिया। एस्कोर्ट्स मजदूरों द्वारा इस दौरान बिना बिचौलियों के उठाये कुछ सामुहिक कदमों की एक झलक -

★ एस्कोर्ट्स सैकेन्ड प्लान्ट में पी पी सी, पेन्ट शॉप व स्टोर के मजदूरों ने सामुहिक कदम उठा कर गर्म जैकेट हासिल कर ती तब 1994 की सर्दियों में राजदूत मोटरसाइकिल और टोरो मोपेड के इन्जन रूम के वरकरों ने जैकेट डिमान्ड की। यह वरकर कम्प्रेसर गन से नट-बोल्ट टाइट करते हैं जिससे सर्दियों के दौरान इन्हें अधिक ठन्ड झेलनी पड़ती है। मैनेजमेन्ट द्वारा जैकेट देने में टालमटोल करने पर इन्जन रूम मजदूरों ने कम्प्रेसर गन से नट-बोल्ट कसना बन्द कर हैन्ड टूल्स से यह काम करना शुरू कर दिया। इससे प्रोडक्शन आधा होने लगा - मैनेजमेन्ट के नट-बोल्ट टाइट होने लगे व माथा कम्प्रेस होने लगा। तब मैनेजर ने 26 दिसम्बर को जैकेट देने का आश्वासन दे कर वरकरों को मनाया और फिर मैनेजमेन्ट ने उस मैनेजर का ट्रान्सफर करके इन्जन रूम मजदूरों के जैकेट लटका दिये थे। 1995 के दिसम्बर में इन मजदूरों ने फिर गर्म जैकेट डिमान्ड की और मैनेजमेन्ट द्वारा फिर टालमटोल करने पर 15 दिसम्बर को कम्प्रेसर गन की बजाय हैन्ड टूल्स से नट-बोल्ट कसने शुरू कर दिये। इससे मैनेजमेन्ट और यूनियन लीडरों के नट-बोल्ट फिर टाइट होने लगे तो उन्होंने 28 दिसम्बर तक जैकेट देने का आश्वासन दे कर कम्प्रेसर गनों से काम पुनः शुरू करवाया। 1994 के 26 दिसम्बर की तरह 1995 का 28 दिसम्बर भी बिना जैकेटों के निकल गया तब इस साल 2 जनवरी से इन्जन रूम वरकरों ने फिर हैन्ड टूल्स से नट-बोल्ट कसने शुरू कर दिये। इस प्रकार मैनेजमेन्ट के नट-बोल्ट टाइट करते मजदूरों को तीन दिन हो गये तब लीडरों ने इन्जन रूम में आ कर वरकरों को गर्म जैकेट खिरीदने के आईर की रसीदें दिखाई और तब मजदूरों ने प्रेशर में ढील दी।

★ दस दिन बाद ही, 18 जनवरी को एस्कोर्ट्स सैकेन्ड प्लान्ट के ही दूल रूम व प्लेटिंग डिपार्टमेन्टों के मजदूरों ने गुड और दूध के पैसे मारकेट रेट से दिये जाने की डिमान्ड करते हुये काम बन्द कर दिया। एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट 100 ग्राम गुड के नाम पर मजदूर को दस पैसे देती है!! सैकेन्ड प्लान्ट के दूल रूम और प्लेटिंग मजदूरों द्वारा काम बन्द किये दो दिन हो गये तब मैनेजमेन्ट ने 100 ग्राम गुड और पाव भर दूध प्रतिदिन के पैसे मारकेट रेट से देने का आश्वासन दे कर काम शुरू करवाया।

★ 18 जनवरी को ही एस्कोर्ट्स फस्ट प्लान्ट की शॉकर डिवीजन में हाई क्रोम और फोस्फेटिंग डिपार्ट के वरकरों ने 100 ग्राम गुड के दस पैसे की जगह 100 ग्राम गुड डिमान्ड करते हुये काम बन्द कर दिया। 19 को भी काम बन्द। 19 को नाइट में सी शिफ्ट में मैनेजर ने सुपरवाइजरों को ले कर फोस्फेटिंग डिपार्टमेंट चलाई। 20 जनवरी को सुबह की शिफ्ट में पहुँचे पूरी शॉकर डिवीजन के मजदूरों

ने मैनेजर को इसके लिये धेर लिया। मैनेजर ने माफी माँगी फिर भी सम्पूर्ण शॉकर डिवीजन में मजदूरों ने चक्का जाम कर दिया। मजदूरों ने गुड की डिमान्ड में इनसैन्टिव के स्टैप कम करने की डिमान्ड जोड़ दी। 20 जनवरी को सैकेन्ड शिफ्ट में गुड देने की बात मान कर और इनसैन्टिव के पैसे बढ़ाने का आश्वासन दे कर मैनेजमेन्ट ने शॉकर डिवीजन में काम शुरू करवाया।

फस्ट और थर्ड प्लान्ट में ट्रैक्टर डिवीजन के मजदूरों के वेतन काटे जाने पर दिसम्बर 95 में ही मजदूरों में सामुहिक विचार-विमर्श आरम्भ हो गया था। लन्च ब्रेक में वरकरों में काफी चर्चायें हुई और मजदूरों ने यह सामुहिक कदम उठाये हैं -

★ 18 दिसम्बर को फस्ट प्लान्ट की ट्रैक्टर डिवीजन के मजदूर इकट्ठे हो कर यूनियन दफ्तर पहुँचे। इसकी भनक लगते ही यूनियन प्रधान वहाँ से एस्कोर्ट्स मेडिकल सेन्टर खिसक गया। इस पर मजदूर यूनियन दफ्तर से मेडिकल सेन्टर गये पर प्रधान वहाँ से भी खिसक गया।

2 जनवरी को इकट्ठे हो कर मजदूर फिर यूनियन दफ्तर गये और प्रधान को पकड़ लिया। “बीमार हूँ” कह कर यूनियन प्रेसीडेन्ट ने बात करने से इनकार कर दिया। परन्तु मजदूरों के गुस्से को देख कर जनरल सैक्रेटरी ने दो-तीन दिन बाद साइड मीटिंग तय की। 5 जनवरी को साइड मीटिंग में लीडरों ने कहा कि नॉर्म के नाम पर आगे से वेतन में से 300 रुपये नहीं काटे जायेंगे और घन्टे कम के नाम से जिन मजदूरों के अलग से पैसे काटे गये हैं वे वापस कर दिये जायेंगे।

★ ट्रैक्टर डिवीजन के नये बॉस ने हर वरकर को नव वर्ष कार्ड भेजा। किसी मजदूर ने कार्ड नहीं लिया और प्रत्येक वरकर ने कार्ड क्लर्क को वापस दे दिया। सुपरवाइजर और मैनेजर मजदूरों के पास गये और कहा कि नव वर्ष कार्ड ले लो। वरकरों ने वेतन में से काटे 300 रुपये लौटाने की बात की। मैनेजर और सुपरवाइजर चुप हो कर चले गये।

★ टी आई ए मशीन शॉप में मजदूरों ने वेतन काटने के विरोध में मैनेजर से बात करनी बन्द कर रखी है। इससे साहब अब अकेला धूमता है, चुपचाप बैठा रहता है और छुट्टी भी ज्यादा करने लगा है।

★ ट्रैक्टर डिवीजन का नया खागड़ 74 ट्रैक्टर का प्रोडक्शन माँगने 10 जनवरी को गियर बॉक्स डिपार्टमेन्ट में गया तब 300 रुपये वेतन से काटने के लिये मजदूरों ने साहब को हूट किया। प्लान्ट में बॉस कहाँ हैं इसका पता आजकल वहाँ से आती हूटिंग की आवाज से लग जाता है।

★ मर्ज के इलाज के लिये विद्वानों ने सर्वे करना तय किया। मानव संसाधन विकास के मुख्य प्रबन्धक ने “मानव संसाधन वातावरण सर्वेक्षण 1996” के फार्म प्लान्टों में बॉटवाये। ट्रैक्टर डिवीजन के मजदूरों ने सर्वे फार्म भर कर देने से इनकार कर दिया और उन फार्मों को फाड़ कर फेंक दिया।

★ एस्कोर्ट्स थर्ड प्लान्ट में आपस में विचार-विमर्श कर मजदूरों ने तय किया कि जब तक वेतन में से काटे 300 रुपये वापस नहीं दिये जायेंगे तब तक 25 ट्रैक्टर प्रतिदिन से अधिक ट्रैक्टर नहीं बनायेंगे जबकि आमतौर पर 33-34 ट्रैक्टर डेली

बनाते थे। 7 दिसम्बर को तनखा काटे जाने के बाद थर्ड प्लान्ट के मजदूरों ने यह सिलसिला 6 जनवरी तक जारी रखा और इस दौरान वरकरों ने ओवरस्टेट ऑवर टाइम काम करने से भी इनकार किया। आगे से पैसे नहीं काटने के आश्वासन के बाद मजदूरों ने पुराने पैमाने से प्रोडक्शन देना आरम्भ किया है।

★ थर्ड प्लान्ट में मैनपावर की कमी आदि कारणों से नाइट में 4 घन्टे ओवरस्टेट पर 10 ट्रैक्टर और 8 घन्टे की ओवरस्टेट पर वरकर 30 ट्रैक्टर बनाते रहे हैं। अब मैनेजमेन्ट कहती है कि इन दौरान 18 और 38 ट्रैक्टर बनाओ। इस पर थर्ड प्लान्ट वरकरों ने ओवरस्टेट पर रुकने से इनकार जारी रखा हुआ है। एस्कोर्ट्स थर्ड प्लान्ट के मजदूर ओवरस्टेट के शब्दावल में ढके ओवर टाइम का कानून देय डबल रेट से पैमेन्ट भी डिमान्ड कर रहे हैं।

इन विरोधों का ही नतीजा है कि एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट को वेतन काटना बन्द करना पड़ा है।

परन्तु ... परन्तु रीइंजिनियरिंग की स्कीम, आपरेटरों को ही सैटिंग-मेनेजमेन्ट-सफाई भी करनी पड़ेंगी की मैनेजमेन्ट योजना पर काम जारी है। इनसैन्टिव के पुनर्मूल्यांकन के लिये नेशनल प्रोडक्टिविटी काउंसिल को भाड़े पर लेने की बात हो चाहे सुपरवाइजरों की मीटिंग पर मीटिंग लेना, ताना-बाना एस्कोर्ट्स मजदूरों पर बड़े हमले का बुना जा रहा है।

फैक्ट्री में काम करते समय द्राली पलटने से रीढ़ की हड्डी में लगी चोट से परेशान मजदूर जैसे वरकरों को मेमो-वार्निंग दे कर; सुपरवाइजरों को मजदूरों से भिड़ा कर; टाइम स्टॉप वालों को बार-बार सिर पर खड़ा करके; तनखा काट कर; बॉस की दादागिरी; मैनेजमेन्ट के माफिक कानून-कायदों को तूल दे कर एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट ने फस्ट और थर्ड प्लान्टों से 66 की जगह 74 ट्रैक्टर डेली का प्रोडक्शन लेना आरम्भ कर दिया है। पर यह तो रिहर्सल मात्र है। ट्रैक्टर डिवीजन में ही फस्ट-थर्ड-फोर्ड के वर्तमान के 140 के लगभग ट्रैक्टर प्रतिदिन के प्रोडक्शन की जगह 215 ट्रैक्टर डेली का उत्पादन लेने की मैनेजमेन्ट की योजना है। और, एस्कोर्ट्स ग्रुप के 24,000 परमानेन्ट वरकरों में से 10,000 को नौकरी से निकालना भी मैनेजमेन्ट की योजना का पार्ट है।

ऐसे में एस्कोर्ट्स मजदूरों के यह सामुहिक कदम वरकरों के रिहर्सल बने तो एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट के मुख्य हमले का मजदूर मुँहतोड़ जवाब दे सकेंगे।

हथौड़ों की गत्तन ... (फेज दो का शेष)

क्योंकि मजदूर पहले ही फैक्ट्रीयों में चक्का जाम कर चुके थे। अमरीका में जनतन्त्र है इसलिये अदालतों और पुलिस ने हड़ताली बोइंग मजदूरों के एकत्र होने पर रोक लगाई व यूनियन लीडरों की मदद की। फिर भी ढाई महीने लगे वरकरों को थोड़ा ज्ञाकाने में और इसके लिये बोइंग मैनेजमेन्ट को अपनी योजना से कुछ पीछे भी हटना पड़ा।

स्पेन में एक डिपार्टमेन्टल स्टोर श्रृंखला के दिवालिये होने पर तीन यूनियनों ने स्पेन सरकार के साथ समझौता किया। मजदूर उस समझौते से इतने खफा हुये हैं कि इस 3 जनवरी को वरकरों ने यूनियनों के लीडरों का अपहरण किया और जिन 1,841 मजदूरों को नौकरी नहीं मिली है उन्होंने लीडरों का धेराव किया।