

फरीदाबाद

मजदूर समाचार

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

नई सीरीज नम्बर 140

काम कम ।

बातें ज्यादा ॥

डाक पता : मजदूर लाईब्रेरी,

आटोपिन झुग्गी,

एन.आई.टी. फरीदाबाद-121001

फरवरी 2000

माहौल ऐसा ही है इसलिये (6)

रोज मैनेजमेन्ट के साथ मधुर सम्बन्ध के राग अलापने वाले जब संघर्ष की बातें करते हैं तब मजदूरों का चौंकना खाभाविक होता है। मजदूरों पर बड़े हमलों के लिये मजदूरों को फँसाने के बास्ते “मैनेजमेन्ट का अड़ियलपन दूर करने, मैनेजमेन्ट की अकल ठिकाने लगाने, मैनेजमेन्ट को सबक सिखाने” के लिये लीडरों द्वारा मीटिंगों - गरमागरम बातों का सिलसिला तथा जुगलबन्दी में साहबों द्वारा भड़काने वाली हरकतें कर लीडरों को मसाला प्रदान करना जाल के ताने - बाने हैं। छोट खाने के बाद लीडरों द्वारा फँसा देने, नेताओं की गददारी, लीडरों के बिक जाने, नेताओं द्वारा बेच खाने की बातें इतनी आम हो गई हैं कि इन्हें दोहराना छाती पीटने जैसा होगा। इतना कहना ही काफी होना चाहिये कि मैनेजमेन्टों का लीडरी विभाग थोड़ा रँग - रूप में भिन्न होता है पर अन्य विभागों की ही तरह मैनेजमेन्टों के कार्य करता है।

मैनेजमेन्टों के जाल में फँसने से कैसे बचें? लीडरी तन्त्र द्वारा जाल में धकेल दिये जाने से कैसे बचें? इनके जाल को कैसे काटें? इन प्रश्नों पर व्यापक चर्चायें आवश्यक हैं।

बन्द दरवाजे, लाड़बी तैयारी

योजनायें विभिन्न प्रकार के विशेषज्ञ बनाते हैं। इन्हें गोपनीय रखा जाता है। योजनाओं पर अमल की तैयारियाँ भी गुप्त रूप से होती हैं। कभी - कभार थोड़ी - बहुत भनक बेशक लग जाये पर आमतौर पर मजदूरों को मैनेजमेन्टों की योजनाओं व तैयारियों की जानकारी नहीं मिलती। माहौल ऐसा ही है।

खुलना पिटारे का

मजदूरी करने में निहित पीड़ा - अपमान के खिलाफ हर मजदूर रोज कई तरह से विरोध करती है, करता है। कदम - कदम पर होते इन टकरावों द्वारा रोज अस्थाई सन्तुलन पैदा होते हैं। इन्हें नजरअन्दाज कर सुपरवाइजर - मैनेजर जब सामान्य बातों को तूल देने लगते हैं तब समझो मामला गड़बड़ है। नये - पुराने लीडरों और उनके दादाओं - चमचों का गरमागरम सक्रिय हो जाना मैनेजमेन्टों द्वारा आक्रमण आरम्भ करना होता है।

कसना जाल का

मैनेजर किसी को स्पेन्ड या ट्रान्सफर कर ताने - बाने को खींचना आरम्भ करते हैं अथवा नये - पुराने लीडर किसी नये - पुराने मुददे को तूल दे कर खिलवाड़ शुरू करते हैं। आरम्भ चाहे जिस भी ढँग से किया जाता हो, जकड़ को कसने की प्रक्रिया कुछ इस प्रकार की रहती है:

एक पर की गई छोट हो चाहे वेतन में कटौती/वेतन में देरी, मामला सब का बना कर एकता को सर्वोपरि आवश्यकता पेश किया जाता है। साथ देने अथवा साथ रहने के नाम पर सब मजदूरों द्वारा एक समय पर एक ही कदम उठाने को अनिवार्यता जैसा दिखाने में नये - पुराने लीडर और उनके दादा - चमचे जुट जाते हैं। इनकी संख्या भी अच्छी - खासी हो गई है क्योंकि मजदूरों के बढ़ते स्वयं के कदमों की वजह से मैनेजमेन्टों को अपने लीडरी विभाग का आकार बहुत बढ़ाना पड़ा है, मजदूरों में से दस प्रतिशत के करीब को दल्ले बनाना पड़ा है। सब रस्तों डाउन करेंगे, सब टूल डाउन करेंगे, फैक्ट्री में प्रवेश के लिये शर्तों पर हस्ताक्षर कोई नहीं करेगी - करेगा, सब बाहर बैठेंगे आदि को मैनेजमेन्टों पर दबाव डालने के जरियों के तौर पर प्रस्तुत करने में मैनेजमेन्टों के लीडरी विभाग जुट जाते हैं। जबकि, दरअसल में यह मजदूरों को टारगेटों में बदलने के तरीके हैं।

पूरी तरह फँसा देने के बाद :

एक - दो की नौकरी बचाने के लिये सब वर्क लोड में भारी वृद्धि स्वीकार करें; लम्बी तालाबन्दी - हड़ताल में फँस गये हैं इसलिये छुटकारे के लिये कुछ मजदूरों की छँटनी स्वीकार करें; अपने ताने - बाने की जुगलबन्दी से हाँक कर, धकेल कर मजदूरों को ऐसी फिसलन में मैनेजमेन्ट ला खड़ा करती हैं कि गिरना और छोट खाना नियति - सी लगने लगती है। माहौल ऐसा ही है इसलिये

जाल में छेद

गुप्त तैयारी के बाद मैनेजमेन्ट जब हमारे किसी सहकर्मी को स्पेन्ड करती है तब उसकी डिपार्टमेन्ट के सब लोगों द्वारा टूल डाउन करना

मैनेजमेन्ट के जाल में फँसने की निश्चित राह है - इसे हम जगह - जगह भुगत चुके हैं। तनखा में देरी अथवा अन्य मसले पर एक दिन की हड़ताल आठ महीने के तालाबन्दी जाल में धकेलने की पक्की राह है। और, कोई बात मैनेजमेन्ट की गोपनीय योजना का हिस्सा है अथवा नहीं, इसकी जानकारी मजदूरों को होना मुश्किल है।

इसलिये, जब हमारे किसी सहकर्मी को मैनेजमेन्ट स्पेन्ड करती है तब डिपार्टमेन्ट स्तर पर भी एक की बजाय अनेक कदम उठाना बनता है। कई प्रकार के व भिन्न - भिन्न कदमों द्वारा हम मैनेजमेन्ट की नाक में दम कर सकते हैं। इस प्रकार बिना ज्यादा खतरे उठाये हम अपने सहकर्मी के पक्ष में भारी व दीर्घकालीन दबाव बना कर मैनेजमेन्ट को पीछे हटने को मजबूर कर सकते हैं। यही तरीका वेतन में देरी आदि के लिये भी उचित लगता है। विभिन्न कदम हम एक ही समय उठाते हैं तब एक तो हम टारगेट नहीं बनते और दूसरी बात यह कि मैनेजमेन्ट पर दबाव ऐसे - ऐसे तरीकों से पड़ता है कि उसके लीडरी विभाग व परसनल विभाग नाकारा - से हो जाते हैं।

बन्द दरवाजों के पीछे विशेषज्ञों द्वारा कितनी ही धूर्तता से जाल क्यों न बुने जाते हैं, मजदूर टारगेट बनने वाली राहों से बचने की कोशिशें करते हैं और स्वयं विभिन्न कदम उठाते हैं तो महीन से महीन जालों में भी बड़े - बड़े छेद कर सकते हैं।

दुल्टितर्याँ

नाम बड़ा, बिलिंग बड़ी, आगे सुन्दर लान। पीछे फैक्ट्री नरक है, आग फँसाओ जान। पहले ही से बुरा था, कुछ तो अपना हाल। और अधिक मरवा दिया, चल लीडर ने चाल। ई.एस.आई. जाय कै, पड़ै और बीमार। चार गोलिअन के लयें, कैउ जगै कतार। पन्द्रह सौ पे दस्तखत, दें बारह सौ तीस। उसमें ही इनसैटिव, दस्त पैसा पर पीस। आखिर बाबा चल वसे, घर से आया तार। इक कौड़ी ना जेब में, बच्चे पड़े बीमार। घरकर को तनखा नहीं, महीने बीते चार। पर साढे नौ लाख की, ले ली हुण्डा कार।

- जसवन्त

जाल के ताने-बाने

मितासो डोमेस्टिक मजदूर : "16.11.99 को लन्च के ऐन वक्त एक डायरेक्टर दनदनाता आया और एक मिनट पहले काम बन्द क्यों किया कह कर तीन वरकरों को कॉलर पकड़ कर गेट टो बाहर कर दिया। लीडरों ने अगले दिन हमें गेट पर बैठा दिया और मितासो एपलायेन्सेज के मजदूर उसी गेट से अन्दर जा कर फैक्ट्री में काम करते रहे। श्रमविभाग में तारीखें पड़ी और हमारी एक महीने की तनखा मारी गई। पहले हम 40 थे और 70 मिक्सी बनाते थे। 1997 की मैनेजमेन्ट-यूनियन एग्रीमेन्ट ने 100 मिक्सी प्रतिदिन का उत्पादन निर्धारित किया। फिर 10-10 करके 20 वरकर निकाल दिये और बचे 20 मजदूरों से 100 मिक्सी प्रतिदिन उत्पादन के लिये मैनेजमेन्ट जोर देने लगी। इसी सिलसिले में डायरेक्टर ने जान-बूझ कर बदतमीजी की। 18.12.99 को किया गया समझौता भी इसी कड़ी का हिस्सा है।"

एक वरकर : "कम्पनी का नाम तो मुझे पता नहीं पर मैं सैक्टर 59 में प्लाट N0 107 में काम करता हूँ। पता नहीं किस बात पर मैनेजमेन्ट ने पहले वाले सब मजदूरों को निकाल दिया पर हाँ, निकालने के लिये मैनेजमेन्ट ने हड़ताल करवाई थी। दीवारों पर अब भी मुर्दाबाद लिखा है। अब मशीनें चलाने वाले भी ठेकेदारों के वरकर हैं।"

फरीदाबाद फोरजिंग मजदूर : "काम नहीं है कह कर ड्युटी पर होने के बावजूद मैनेजमेन्ट ने 2 रात अनुपस्थिति लगादी। 1998 की दिवाली पर लफड़ा करा कर मैनेजमेन्ट ने 23-24 परमानेन्ट वरकरों को निकाल दिया था। अब मैनेजमेन्ट फिर पैंगे ले रही है। ओवर टाइम काम के पैसे तनखा के साथ देती थी, इस बार नहीं दिये। जिन्होंने हर रोज 4 घन्टे ओवर टाइम किया उन्होंने विरोध किया तो उन्हें आज 18 जनवरी तक दिसम्बर की तनखा नहीं दी है और एक का गेट रोक दिया है।"

डी एल एफ इन्डस्ट्रीज वरकर : "यहाँ पर फैक्ट्री बन्द कर गुडगाँव शिफ्ट कर रही है पर मैनेजमेन्ट हमें ट्रान्सफर लैटर बिहार के दे रही है – हमें इस्तीफे देने को मजबूर करने को।"

रोलाटेनस मजदूर : "बड़ी संख्या में सीएन सी मशीनें लगा कर मैनेजमेन्ट ने वेतन में देरी करनी शुरू कर दी है। कहती है कि माल देरी से गया है, पैसा देरी से आयेगा। हमारे कुछ अन्य ड्युज भी रोक रखे हैं। मैनेजमेन्ट हमें भड़का कर छंटनी करने की फिराक में है।"

जे.एम.ए. इन्डस्ट्रीज वरकर : "लगता है कि कम्पनी फिर कोई बावेला करेगी। बड़ी पोस्टों पर दो अँग्रेज आये हैं और उत्पादन बहुत कम कर दिया है। काम बहुत कम देने लगे हैं, हमें बैठाकर

(बाकी पेज तीन पर)

और बाते यह भी

के.के. कोहली डाइंग मजदूर : "सीवर जाम है, फैक्ट्री में पानी भरा रहता है और इस सर्दी में भी हमें पानी में खड़े हो कर काम करना पड़ रहा है। इस गन्दे पानी में कार्सिक, तेजाब, साबुन, सोडा और रँग मिले होते हैं जिससे तरह-तरह के चर्म रोग मजदूरों को हो रहे हैं। फैक्ट्री में जगह कम है और मशीनें बहुत ज्यादा – इससे एक्सीडेन्ट ज्यादा होते हैं। मोटर में फँस कर एक मजदूर का हाथ टूट गया तो मैनेजमेन्ट ने उसे निकाल दिया। सौ परमानेन्ट वरकर हैं और 400 ठेकेदारों के मजदूर हैं। तनखा कभी भी 7 तारीख से पहले नहीं देते – दिसम्बर का वेतन आज 13 जनवरी तक नहीं दिया है। कई मजदूरों के फण्ड व ई.एस.आई. के पैसे भी खा जाते हैं।"

हिन्दुस्तान वायर वरकर : "वायर डिविजन में अब 25 प्रतिशत मजदूर ही रह गये हैं। मैनेजमेन्ट ने दिसम्बर की जो पे-स्लिप दी है उनमें हमारे प्रोविडेन्ट फण्ड नम्बर नहीं लिखे। पता नहीं क्या लफड़ा है।"

सपना-सोभाग टैक्सटाइल मजदूर : "फैक्ट्री 4 साल से बन्द पड़ी है और हम जगह-जगह धक्के खा रहे हैं। हमारे कुछ साथी 13/3 मथुरा रोड पर एक कपड़ा मिल में काम कर रहे हैं। वहाँ अचानक सपना-सोभाग की एक मशीन

देख कर वे चौंके। मैनेजमेन्ट चोरी से मशीनें बेच रही है। हमारे हिसाब का क्या होगा?"

एस्कोर्ट्स वरकर : "हम 14 साल से एस्कोर्ट्स एन्सीलरी में काम कर रहे हैं। फण्ड है, ई.एस.आई. है। सितम्बर 99 तक ठेकेदार हमें वेतन देता था। सितम्बर में मैनेजमेन्ट ने ठेकेदार को हटा दिया और कम्पनी स्वयं मैटेरियल दे कर हम से वैलिंग व पेन्टिंग करवाने लगी। लेकिन सितम्बर 99 का वेतन मैनेजमेन्ट ने हमें नहीं दिया। अक्टूबर 99 का वेतन भी नहीं दिया। नवम्बर 99 से मैनेजमेन्ट ने हमें मैटेरियल देना बन्द कर दिया है। हम लगातार फैक्ट्री में ड्युटी जा रहे हैं। हम चन्दा देते हैं, यूनियन के मेम्बर हैं। लीडर कई दिन से कह रहे हैं कि बात करेंगे।"

इन्डो-ब्रिटिश गारमेन्ट्स मजदूर : "13.11.99 को फैक्ट्री बन्द कर 20.11.99 को खोली तब मुझे ड्युटी पर नहीं लिया। मैं अकेला ही फैक्ट्री में 132 मजदूरों तथा स्टाफ वालों को चाय-पकोड़े बना कर देता था। लेकिन मैनेजमेन्ट ने 20.11.99 से कैन्टीन ही बन्द कर दी। श्रमविभाग में मेरी तारीख पर तारीख पड़ रही है। आज 30.12.99 तक मुझे अक्टूबर माह की तथा नवम्बर के 12 दिन की तनखा भी मैनेजमेन्ट ने नहीं दी है।"

कानून-कानून-कानून

वर्कशॉप मजदूर : "लगातार नाइट ड्युटी करनी पड़ती है। आठ घन्टे के 1200 देते हैं और रोज सिंगल रेट पर 4 घन्टे ओवर टाइम काम करना पड़ता है।"

जुपिटर वरकर : "हैल्परों को 1500 और ऑपरेटरों को 1800 रुपये वेतन ही देते हैं। नफण्ड है और न ई.एस.आई.।"

पोलर फैन मजदूर : "बरसों से लगातार काम कर रहे वरकरों को मैनेजमेन्ट परमानेन्ट नहीं करती।"

जे.पी.इन्डस्ट्रीज वरकर : "तनखा 1400-1500 रुपये महीना ही देते हैं।"

एम.एस.टैक्सटाइल्स मजदूर : "12 घन्टे ड्युटी पर 1800 रुपये महीना ही देते हैं। जब चैकिंग के लिये कोई अधिकारी आजाते हैं तो उन्हें 8 घन्टे का वेतन 1800 दिखाते हैं। ठेकेदारों के 150 वरकरों को तो 12 घन्टे रोज के 1800 भी नहीं देते – इतवारों के पैसे काट लेते हैं। ई.एस.आई. कार्ड नहीं दिये हैं और न फण्ड की स्लिप मिली है। बोनस नहीं, अर्नड लीव भी नहीं।"

इंडियन हार्डवेयर इन्डस्ट्रीज वरकर : "ओवर टाइम काम की पेमेन्ट सिंगल रेट से देते हैं पर हम से हस्ताक्षर डबल रेट पर करवाते हैं।"

कन्डोर पावर प्रोडक्ट्स मजदूर : "आज 18 जनवरी तक मैनेजमेन्ट ने हमें दिसम्बर का वेतन नहीं दिया है। ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से देते हैं और तीन महीने के ओवर टाइम के पैसे भी मैनेजमेन्ट ने रोके हुये हैं।"

चॉद इन्डस्ट्रीज वरकर : "हम 125 मजदूर हैं पर हमारी ड्युटी का कोई टाइम नहीं है – जब चाहें वापस कर देते हैं और जब चाहें बुला लेते हैं। तनखा 7 से पहले देने की बजाय 25 तारीख को देते हैं। ई.एस.आई. है पर न प्रोविडेन्ट फण्ड है और न ही हमें बोनस देते।"

मजदूर समाचार में साझेदारी के लिये :

★ अपने अनुभव व विचार इसमें छपवा कर चर्चाओं को कुछ और बढ़ावाइये। नाम नहीं बताये जाते और अपनी बातें छपवाने के कोई पैसे नहीं लगते।

★ बाँटने 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।

★ बाँटने वाले फ्री में यह करते हैं। सड़क पर मजदूर समाचार लेते समय इच्छा हो तो बेझिङ्क पैसे दे सकते हैं। रुपये-पैसे की दिक्कत है।

महीने में एक बार ही छाप पाते हैं और 5000 प्रतियाँ ही फ्री बाँट पाते हैं। मजदूर समाचार में आपको कोई बात गलत लगे तो हमें अवश्य बतायें।

जाल के ताने-बाने...(पेज दो का शेष)

रख रहे हैं।"

एस्कोर्ट्स मजदूर : "एस्कोर्ट्स एन्सीलरी में मोरिक को बन्द करने का हव्वा दिखा कर मैनेजमेन्ट ने एग्रीमेन्ट द्वारा उत्पादन चार गुणा बढ़ा दिया। हम पर इतना ज्यादा बोझा लादने के बाद भी मैनेजमेन्ट घाटा बता कर कम्पनी बन्द करने के सुरु छोड़ रही है ताकि वरकर डरे रहें।"

फरीदाबाद टूल्स वरकर : "दिवाली से पहले फैक्ट्री गेट पर यूनियन ने झण्डा टाँगा और मैनेजमेन्ट ने एक-दो करके 50 में से 35 मजदूरों को निकाल दिया। हम 5 ने इस्तीफे लिखने से मना कर दिया तो 24.11.99 को हमारा गेट रोक दिया। हम ने श्रम विभाग में शिकायत की। एक तारीख पर मैनेजमेन्ट हमें ड्युटी पर लेने को तैयार होती है और दूसरी तारीख पर मना कर देती है। किसी तारीख पर मैनेजमेन्ट हाजिर नहीं होती और श्रम निरीक्षक हमें दफतर में बैठने को कह कर मैनेजमेन्ट से मिलने फैक्ट्री चला जाता है। हमें सुपर अलॉय कास्ट में ट्रान्सफर की बातें एक तारीख पर की और एक तारीख पर हफ्ते-भर का समय मैनेजमेन्ट ने माँगा। किसी तारीख पर मैनेजमेन्ट हिसाब देने की बात करती है तो किसी पर समझौते के लिये हमें फैक्ट्री बुलाती है और इस-उस बहाने पूरे दिन गेट पर बैठा कर रखती है। इधर 28 जनवरी की तारीख पर न तो लेबर इन्स्पैक्टर और न ही उसका कलर्क दफतर पहुँचे।"

सेवा इन्टरनेशनल मजदूर : "10 जनवरी से फैक्ट्री में मैनेजमेन्ट मैटेरियल नहीं दे रही है। हमारी दिसम्बर की तनखा भी आज 15 जनवरी तक नहीं दी है।"

साहनी सिल्क वरकर : "पहली जनवरी से ले-ऑफ चल रहा है। आज 13 जनवरी तक हमें दिसम्बर की तनखा नहीं दी है। मैनेजमेन्ट ने हमारा तीन साल का प्रोविडेन्ट फण्ड भी जमा नहीं करवाया है। छह महीनों से बिजली कटी हुई है और एक्साइज के 60 लाख रुपये मैनेजमेन्ट ने जमा नहीं किये हैं। बन्द करने की बातें हैं— हमारे सामने अपने सर्विस-ग्रेचुटी तथा फण्ड के पैसों को वसूल करने के प्रश्न मुँह बाये खड़े हैं।"

झालानी टूल्स मजदूर : "31 जनवरी हो गई है और मैनेजमेन्ट ने नवम्बर 99 व दिसम्बर 99 की तनखायें हमें नहीं दी हैं। इनके अलावा 21 महीनों की तनखायें तो बकाया पड़ी ही हैं। करोड़ों रुपये हमारे प्रोविडेन्ट फण्ड के भी मैनेजमेन्ट ने जमा नहीं करवाये हैं। जनरेटर चलाते हैं क्योंकि दो साल से ऊपर हो गये बिजली कटे। प्लान्टों के अन्दर मैनेजमेन्ट की गुणागर्दी भी प्रशासन की छत्रछाया में जारी है।"

"स्टाफ की 1996-97 के 14 महीनों की तनखायें मैनेजमेन्ट ने नहीं दी हैं। 1999 के सिर्फ जनवरी माह का वेतन हमें दिया है, बाकी 11 महीनों का वेतन नहीं दिया है। इस प्रकार झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट ने स्टाफ की 25 महीनों की तनखायें नहीं दी हैं।"

ठोकर बार-बार

हेमला होजरी मजदूर : "फरवरी 99 के ओवर टाइम काम के पैसों में देरों को मुद्रदा बना कर फैक्ट्री गेट पर एक यूनियन का झण्डा लगा। लीडरों के दहाड़ने के साथ ही हम 125 मजदूरों पर आफतों के पहाड़ आन पड़े। पहले 5 पर और फिर 15-16 पर पुलिस केस बने। विना वेतन दिये 3 मई को फैक्ट्री पर ताला लगा दिया गया। तब से तारीखों की भूलभुलैया... कहते हैं कि चण्डीगढ़ से केस फरीदाबाद आ गया है।"

पहले उँगली, फिर पहुँचा

कलच आटो मजदूर : "पहले फाइव एस, फिर क्यू एस और अब टी पी एम द्वारा मैनेजमेन्ट ने पानी-पेशाब भी हराम कर दिया है। इधर मजदूरों को निकालने के लिये मैनेजमेन्ट ने एक-एक करके गुपचुप बुलाना शुरू किया। चार-पाँच मैनेजरों के सामने अकेला मजदूर अचानक धकेल दिये जाने पर घबरा जाता। पुचकार कर और हड़का कर साहब लोग नौकरी छोड़ने को कहते। पोल-पट्टी खुलने से पहले मैनेजमेन्ट ने 15-20 को इस प्रकार निकाल दिया। हम सजग हो गये। मैनेजमेन्ट द्वारा मजदूरों को एक-एक कर साहबों के पास बुलाना अब भी जारी है पर अब हम तैयार हो कर जाते हैं— किसी झाँसे में नहीं आते, नौकरी छोड़ने से भना कर देते हैं।"

बाटा वरकर : "आठ महीने की तालाबन्दी के कारण सामने आ गये हैं। 25.10.99 की सेंटलमेन्ट के तहत फैक्ट्री खोलने के तत्काल बाद मैनेजमेन्ट ने इनसोल स्टैम्पिंग, बैन्डिंग, गत्ता प्रिन्टिंग और अपर सिलाई के एक भाग को फैक्ट्री से बाहर भेज दिया। सेमी-आटोमैटिक लाइनों की रफ्तार बढ़ा कर मैनेजमेन्ट ने हर डिपार्ट के मजदूरों पर वर्क लोड बढ़ा दिया। और, कदम-कदम पर सख्ती कर दी। यह सब छँटनी का पूर्वाभ्यास था। मैनेजमेन्ट ने वालेन्टरी रिटायरमेन्ट स्कीम का कोई नोटिस नहीं लगाया। अचानक 20 जनवरी को मैनेजमेन्ट के तन्त्र ने अफवाह फैलाई कि 250 मजदूरों ने वालेन्टरी रिटायरमेन्ट स्कीम के तहत अर्जियाँ दी हैं जबकि 40-45 अर्जियाँ ही थीं और इनमें भी न मालूम क्लिवनेटर वालों की तरह कितनी फर्जी अर्जियाँ थीं। डर-दबाव के जरिये दसेक दिन में असली-नकली अर्जियाँ की संख्या मैनेजमेन्ट ने 100 तक पहुँचा दी। इस बीच बाटा मैनेजमेन्ट ने अर्जियाँ देने वालों से एक फार्म अँग्रेजी में भरवाया जिस पर लिखा है कि वालेन्टरी रिटायरमेन्ट स्कीम को पढ़ा है और समझा है जबकि फार्म भरने वालों ने स्कीम के दर्शन तक नहीं किये हैं— यह भी नहीं पता कि यह अरबी में लिखी है या फारसी में। मार्क की बात यह भी है कि फार्म स्वीकार होने पर 300 रुपये टैक्स लगेगा।"

एस्कोर्ट्स मजदूर : "मैनेजमेन्ट-यूनियन एग्रीमेन्ट के जरिये मजदूरों को तन-मन-धन का इतना भारी नुकसान किया गया है कि अप्रेल-दिसम्बर 99 के 9 महीनों में एस्कोर्ट्स लिमिटेड का मुनाफा 233 प्रतिशत बढ़ गया—दस-बीस प्रतिशत नहीं बल्कि दो सौ तैतीस प्रतिशत।"

"ऊपरी तौर पर शान्ति है पर उत्पादन के ढेर लग गये हैं। बी.पी.आर. के तहत तोड़-फोड़ और शिपिटंग जारी है। दो-दो करोड़ रुपये की भारी-भरकम सी.एन.सी. मशीनें आ रही हैं, लग रही हैं। मल्टी मशीनिंग और मल्टी परपज मशीनें अपने संग बड़ी संख्या में मजदूरों को फालतू बनाना लिये हैं।"

"मजदूरों ने छँटनी की एक योजना को फैल कर दिया। सुपरवाइजर-मैनेजर भी पहला हल्ला झेल गये। इधर मैनेजमेन्ट ने पहली बिजली सुपरवाइजरों पर गिराने के लिये फिर कमर करी है—फार्मट्रैक में 43-44 की लिस्ट, राजदूत में भी। फिर मजदूरों को धार पर धरने की कोशिश करेंगे।"

"कम्पनी की स्थिति बिगड़ेगी सोच कर जो नौकरी छोड़ गये वे बरबाद हो गये हैं।"

"यामाहा राजदूत में ओवर टाइम भी शुरू करवा दिया है पर यह चार दिन की चाँदनी वाली बात है। सूरजपुर से दो स्ट्रोक को यहाँ शिफ्ट कर रहे हैं और चार स्ट्रोक मोटरसाइकिल यहाँ नहीं बल्कि सूरजपुर ही बनेंगे। 2000 के अन्त में दो स्ट्रोक को पर्यावरण नियम बन्द कर देंगे।"

कटलर हैमर वरकर : "लीडरों के कहने पर उत्पादन बढ़ाया—मैनेजमेन्ट पर कोई असर नहीं। इस पर अपने-अपने ढंग से अनेकों कदमों द्वारा मैनेजमेन्ट की नाक में दम करने की बजाय फिर लीडरों के चक्कर में आ कर हम सब एक ही कदम उठा रहे हैं। इस बार हमें वेतन कटौती अथवा अन्य चोट मारने के लिये निशाना भी बना दिया गया है। हर फैक्ट्री में लीडर ऐसे ही करते हैं।"

एस.पी.एल. मजदूर : "4 जनवरी को सौँय 7 बजे पेन्ट सैक्षण में एक मजदूर की मृत्यु हो गई। नाम बृजेश था और वह इटावा का रहने वाला था। सुबह 8 बजे से वह ड्युटी पर था—फैक्ट्री में 12 घन्टे की ड्युटी है। मौत होते ही बृजेश की लाश को मैनेजमेन्ट तुरन्त 11 सैक्टर में अग्रवाल अस्पताल ले गई और वहाँ से दिल्ली। पाँच दिन रुपये और कुछ आश्वासन दे कर बृजेश की लाश को दिल्ली से ही इटावा भेज दिया। पूरा मामला कम्पनी ने चुपचाप फटाफट रफा-दफा कर दिया।"

जड़ों में मट्टा

मुम्बई से नौजवान मजदूर का पत्र : “.... मजदूरों में मेरी जो विशेषता है वो ये कि मैं एक चालक हूँ। इसके बावजूद हालत ये है कि काम ढूँढते - ढूँढते मैं गाड़ी चलाना लगभग - लगभग भूल गया। अब तक मैं भारत के तीन महानगरों - दिल्ली, मुम्बई, कलकत्ता - में काम की तलाश में जा चुका हूँ। इन तीनों महानगरों में मैं दो वक्त की 'रोटी' तथा एक 'छत' की व्यवस्था करने में असमर्थ रहा क्योंकि मेरा जो पारिश्रमिक था वो सिर्फ भाड़े में चला जाता था। फिर मैंने एक दिन गहन अध्ययन किया कि क्या भाड़ा भरना उचित है तो मैंने पाया कि यह बिल्कुल अनुचित है। आखिर मेरी अपनी भी जिन्दगी है। वैसे अब मैं काफी स्थिर हूँ और सन्तुष्ट भी क्योंकि मेरे 'जैसों' की संख्या काफी तेजी से बढ़ रही है जो कि शायद हमारे लक्ष्य की तरफ एक सार्थक कदम है। वैसे मैंने इस समस्या पर काफी लोगों से चर्चा की जिनमें से अधिकांश लोग इस वर्तमान से पूरी तरह ऊब चुके हैं। पर काफी लोग ऐसे भी हैं जो इसी मशीनरी को सुधारने की बात करते हैं। लेकिन उनकी भी संख्या कम नहीं जो इस व्यवस्था को चाहते हीं नहीं, खासकरके मैं तो बिल्कुल नहीं। मैं समझता हूँ कि इस व्यवस्था को हटाने के लिये जो भी तरीका प्रयोग में लाया जायेगा वह निश्चय ही मानवीय और नैतिक होगा।”

आड़ी-तिरछी हैं रहें

नूकेम वरकर : “4 महीने की तनखा बकाया हो जाने पर यूनियन भंग कर नूकेम मशीन टूल्स में हमने स्वयं कदम उठाने शुरू किये तब नये सिरे से लीडरों को हमारे ऊपर लादने के लिये मैनेजमेन्ट ने हरकतें आरम्भ की। मैनेजमेन्ट ने अदालत से 10 मजदूरों को फैक्ट्री गेट से 100 गज दूर रखने का आदेश इस आधार पर माँगा कि वरकर बीस प्रतिशत बोनस के लिये कानून व व्यवस्था की समस्या पैदा कर रहे हैं। समन मिलने पर अदालत को मैनेजमेन्ट की सफेद झूठ साफ - साफ दिखाने तथा 4 महीने के बकाया वेतन की बात बताने पर अदालती फॉस टली। इसके बाद मैनेजमेन्ट ने शर्तों वाले कागज पर हस्ताक्षर करने को फैक्ट्री में प्रवेश की शर्त बनाया और हम इसके छाँसे में आ गये। बगल में वीएक्स एल फैक्ट्री के मजदूरों को इसी प्रकार तीन महीने फैक्ट्री से बाहर रख कर मैनेजमेन्ट द्वारा अपनी शर्तें थोपने की बात हमारे ध्यान में नहीं रही। कागज पर दरत्खत कर फैक्ट्री में जाने की बजाय हस्ताक्षर करने से मना कर हम फॉस से गये और ऐसे में लीडरों की फिर गुड़ी चढ़ गई। पुराने लीडर मैनेजमेन्ट से बातचीत करने गये। दो हजार रुपये एडवान्स देने तथा एक करोड़ की बना रखी मशीन के बिकने पर दो महीने की बकाया तनखा देने की एग्रीमेन्ट की है।”

सतही है भ्रम

फील्ड वरकर : “नया... नया लगा तब नौकरी करना अच्छा लगा। पढ़ाई के दिनों से ही नौकरी की खाहिस्थी थी। जेब में पैसे होने लगे, इधर-उधर घूमने लगा। हम 6 लोग यहाँ फील्ड में थे। बाहर यहाँ - वहाँ काम होने की वजह से हम पर मैनेजमेन्ट पाबन्दी कम ही रख पाती थी, हम थोड़ी मस्ती कर लेते थे। कम्युनिकेशन में नये - नये तरीकों के दृष्टिंगत मैनेजमेन्ट ने एक सर्वे टीम भेजी। सर्वे टीम की रिपोर्ट पर मैनेजमेन्ट ने हम में से दो को नोटिस दे कर निकाल दिया और दो को वैसे ही नौकरी छोड़ने को बोल दिया। हम दो को अब छह का काम करना है। रेट बढ़ा कर मैनेजमेन्ट ने हमारा सिरदर्द और बढ़ा दिया है - उपभोक्ता कम्पनियों को बढ़े रेट समझाने में माथा - पच्ची करो! अब नौकरी करना मुझे बेकार लगता है। शादी के बाद जेब भी खाली रहने लगी। नौकरी कभी भी जा सकती है। जिन्दगी भारी और सिकुड़ी - सिकुड़ी लगती है।”

घाट-घाट का पानी पीया : “मैं गेडोर, एस्कोर्ट्स, केलिवेनेटर में काम कर चुका हूँ। फिर मैंने वर्कशॉप चलाया पर वहाँ भी पिट गया - जो पीस 118 रुपये में बनवाते थे उसे 50 रुपये में बनाने को मुझे दिया था। अब जो बनाता है उसे 11 रुपये प्रति पीस देते हैं - वह खुद नौकरी करता है, उसके बीची - बच्चे पाइप काट देते हैं और ड्युटी के बाद वह ड्रिल का काम कर देता है। यह है धन्धों का हाल। फुरसत एक मिनट की नहीं, हाय - हाय मची रहती है। हर काम में होड़ ही होड़ है। पिताजी ने छोटी - सी नौकरी में हम छह को पाला पर हम से तो दो बच्चों के परिवार की गुजर मुश्किल हो रही है - हमारे 6 होते तो अब तक हम दस फुट जमीन के नीचे होते। आगे विकास क्या करेगा यह तो सोचने का विषय है।”

झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट के गुण्डों ने 14.1.2000 को बाटा रेलवे क्रासिंग पर 'मजदूर समाचार' के जनवरी अंक के वितरण के समय हम पर फिर हमला किया। इस मैनेजमेन्ट के गुण्डों ने 16.4.99 को भी अखबार के वितरण के समय हमला किया था। कदम - कदम पर साहब लोगों की गुण्डागर्दी से निपटने का प्रश्न मजदूरों के सम्मुख रहता है। इस सवाल पर व्यापक चर्चायें जरूरी हैं।

नाइट शिफ्ट

गजियाबाद काम करता सुपरवाइजर : “जिस सोमवार से नाइट शिफ्ट आरम्भ होती है उस सोमवार को शाम 6 बजे से ही टैन्शन शुरू हो जाता है। भूख मारी जाती है - जागना ही है, क्या करेंगे खा कर।

“यह जानते हैं कि रात को फैक्ट्री में झपकी तो आनी ही है। सोते पकड़े नहीं जायें इसका बहुत ध्यान रहता है। पहले से ही ऐसी जगह ढूँढते हैं जहाँ सेक्युरिटी वाले नहीं आयें - सॉप - बिच्छू बेशक वहाँ हों। कई बार तो झपकी लेने के लिये लैट्रीन में भी बैठना पड़ता है।

“रात 10 से सुबह 6 की ड्युटी में 6 बजने का इन्तजार रहता है - कई - कई बार घड़ी देखते हैं। दूसरा इन्तजार शनिवार के आने का रहता है। नाइट शिफ्ट वाले हफ्ते में मैनेजमेन्ट छह दो दिनों ही नहीं।

“नाइट शिफ्ट के बाद इतवार को दिन में यह करके सोते नहीं कि रात को सोना ही है। फिर भी रविवार रुखा - रुखा लगता है। सोमवार भी खराब हो जाता है क्योंकि 2 बजे ड्युटी पहुँचना होता है - सोमवार को 2 से 10 की शिफ्ट में जाने को मन बिल्कुल नहीं करता।

“सर्दी के मौसम में तो रात में और बुरा हाल होता है। हीटर होते हैं तो भी मैनेजमेन्ट उन्हें हटवा देती है - लोग हाथ सेकेंगे, काम नहीं करेंगे। कितनी भी सर्दी हो, चाय का समय फिक्स है: 2 बजे। यह भी नहीं कि ज्यादा सर्दी को देखते हुये बीच में एक - दो बार चाय पीने दें। कैन्टीन वाले को सख्त हिदायत है कि 2 बजे ही चाय देनी है, बाकी समय कैन्टीन खोलनी ही नहीं है।

“टारगेट से बन्धे होते हैं - प्रोडक्शन देना ही है। दिन जितना ही रात के लिये - यह नहीं कि रात के लिये कुछ कम कर दें। मशीन खराब की स्थिति में भी सोने की इजाजत नहीं है। रात को सुपरवाइजरों को इतनी परेशानी होती है, मजदूरों को कितनी ज्यादा होती होगी!

“सोने को मैनेजमेन्ट ने गम्भीर दुराचरण करार दिया हुआ है। सोने का मतलब आराम से सोना नहीं है। सोने की परिभाषा बना रखी है: बैठे - बैठे या खड़े - खड़े झपकी लेना। सबूत के तौर पर सेक्युरिटी वाले टिफिन, निकाला हुआ जूता/चप्पल उठा ले जाते हैं। कई बार इन्हें मैनेजमेन्ट कैमरा भी देती है।

“सेक्युरिटी वालों के लिये केस पकड़ने जरूरी हैं। हफ्ते में एक भी केस नहीं पकड़ा माने सेक्युरिटी वाले सो रहे थे। मैनेजमेन्ट यह मानती ही नहीं कि रात को कोई भी सो नहीं रहा था। 100 वरकर और 25 स्टाफ में ऐसा हो ही नहीं सकता कि छह रात कोई झपकी नहीं ले

“किसी कारणवश जो लोग मड़ीने - भर लगातार नाइट ड्युटी करवा लेते हैं उन्हें कोई - न - कोई बीमारी लग ही जाती है - सिरदर्द, कमरदर्द, पेट खराब।”