

मजदूर समाचार

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

नई सीरीज नम्बर 127

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

जनवरी 1999

अपनी-अपनी वास्तविकता बनाम दूसरों की उक्खतें

मजबूरी में ही कोई मजदूर बनता - बनती है। मजदूरी करने को मजबूर लोगों की आर्थिक तँगी व सामाजिक प्रभाव के अभाव जैसी सॉँड़ी स्थिति तो होती ही है परन्तु प्रत्येक वरकर की अपनी कुछ अलग - सी व अलग - अलग स्तर की मजबूरियाँ भी होती हैं। और फिर, मजबूरियों के संग - संग यूँ भी हर एक की अपनी कुछ विशेषतायें होती हैं जिनसे हम सब का अपना - अपना व्यक्तित्व बनता है। ऐसे में कार्यस्थल पर जब किसी नये वरकर की भर्ती होती है तब वहाँ पहले से कार्यरत मजदूर उसके बारे में बहुत विस्तार से जानकारियाँ एकत्र करते हैं। हर वरकर उससे सवाल पूछता - पूछती है। किसने लगाया ? किसी लीडर या मैनेजर का है क्या ? कहाँ से है ? यहाँ कहाँ रहता - रहती है ? पढ़ाई - लिखाई कितनी है ? बच्चे - परिवार ? पहले कहाँ काम किया ? यहाँ क्यों छोड़ा ? आदि - आदि - आदि। नये सहकर्मी के प्रति शंकायें होती हैं। उसकी आदतें व स्वभाव देखते हैं और इस सब के दौरान पहले - पहल झगड़े भी होते हैं। इतनी जाँच - परख हम इसलिये करते हैं क्योंकि उसने हमारी टीम में काम करना है, साथ उठना - बैठना है। अच्छी तरह जानने के बाद ही हम तय करते हैं कि उससे क्या बात कहनी है और क्या छिपानी है तथा कहाँ तक बात करनी है। किसी को जान कर हम उसके अनुसार व्यवहार करते हैं पर काम के दौरान आपस में जोड़ तो बनाने ही पड़ते हैं।

कार्यस्थल पर हर रोज, बल्कि हर क्षण हम दिक्कतों से जूझते हैं और आपसी तालमेल की हमें हर समय जरूरत रहती है। इसीलिये हम एक - दूसरे की आदतों - स्वभाव - व्यवहार के अनुसार आपस में व्यवहार करते हैं। ऐसे में कार्यस्थल पर पाँच - पाँच, छह - छह की टोलियाँ बन जाती हैं जिनके सदस्यों में काफी निकट के रिश्ते बन जाते हैं। अपनी - अपनी टोली में तो हम एक - दूसरे से तालमेल करते ही हैं, हमारी यह टोलियाँ आपस में भी तालमेल रखती हैं। और, हमारे यह तालमेल हैं जो मैनेजमेन्ट के लगाम लगाते हैं। सुपरवाइजर - फोरमैन - मैनेजर से हम में से किसी न किसी की रोज ही तू - तड़क हो जाती है पर फिर भी मैनेजमेन्ट कभी - कभार ही एक्शन ले पाती है क्योंकि उसे हमारे आपसी तालमेलों का पता है और जानती है कि हम अपने ढँग से मैनेजमेन्ट की नाक में दम कर देंगे।

हमारे विभिन्न प्रकार के तालमेल प्रत्येक वरकर की अपनी-अपनी वास्तविकता के अनुसार होते हैं। अपने-अपने ढँग से हर मजदूर अपना योगदान देता-देती है। यह सॉँझापन हम सब के लिये ढाल तो बनता ही है, इसका धुँधलापन मैनेजमेन्ट को निपटने के लिये कोई टारगेट भी नहीं देता।

तो फिर गड़बड़ कैमे ढूती है ?

आमतौर पर मैनेजमेन्ट द्वारा कोई बड़ा परिवर्तन करने अथवा हमारे द्वारा किसी बड़ी सहुलियत के लिये किसी नेता - यूनियन का पल्लू पकड़ने पर हमारे आपसी तालमेलों में खलल पड़ता है।

मैनेजमेन्ट अपने लीडरी विभाग के जरिये इस प्रकार से मरसले खड़े करती है कि उनसे निपटने के लिये तत्काल बड़े कदमों और बड़ी ताकत

की जरूरत का भ्रम उत्पन्न हो। साथ दो, पीछे चलो, एकता बनाओ का बवंडर पैदा किया जाता है।

हम किसी यूनियन का पल्लू पकड़ते हैं तब भी "अपने नेता चुनो, उनका साथ दो, हमारे पीछे चलो" का वातावरण बनाया जाता है और लीडरी विभाग के लिये नये उम्मीदवार पैदा होते हैं।

आधा ढो, आधा नहीं ढेते

साथ दो का मतलब होता है कि अपनी - अपनी वास्तविकता हम छोड़ दें और एक जैसे कदम उठायें। डर से अथवा शर्मा - शर्मी या दिखावे के लिये साथ खड़े हो कर कदमताल के प्रयास में हम अपनी - अपनी वास्तविकता से दूर होना बहुत तकलीफदायक है और हम में से अधिकतर लोग ज्यादा समय तक यह नहीं कर सकते। ऐसे में साथ नहीं देने के आरोपों की बौछार हम पर होती है।

हुमाने पीछे चलो, तुम्हाने पीछे हूँ

हम में से प्रत्येक अच्छी तरह जानता - जानती है कि अत्यन्त कमजोरी की वजह से ही हम मजदूरी करते हैं। ऐसे में लाठी - डन्डे वाले हमें अपने पीछे चलने को कहते हैं तब हम पहले - पहल डर की वजह से उनके आदेशों पर उठते - बैठते हैं। कभी - कभी हम किसी को आगे करके, उसके पीछे चलने का इरादा करके अपनी किसी बड़ी तकलीफ को दूर करने अथवा कोई बड़ी माँग हासिल करने की कोशिश करते हैं।

किसी के पीछे चलना भी किसी का साथ देने की ही तरह हर एक के लिये एक समय पर एक कदम उठाना लिये है। यहाँ भी हमारे द्वारा अपनी - अपनी वास्तविकता छोड़ने की बात है। ऐसे में बढ़ती तकलीफ हमें जल्दी ही किसी के पीछे चलना छोड़ने को मजबूर करती है। फिर हम पर आरोपों की बौछार होती है कि खुद कर नहीं सकते और दूसरे के पीछे चलेंगे नहीं।

एकता है, एकता नहीं है

सरकारों, मैनेजमेन्टों और हर प्रकार की लीडरी का मूल मन्त्र है : एकता बनाओ !

मजदूरों के लिये कोई पराये हैं, दूसरे हैं तो उनमें प्रमुख हैं सरकारें, मैनेजमेन्ट और रंग - बिरंगे लीडर। इन दूसरों का जाल मोहल्ले - डिपार्टमेन्ट तक इनके दुमछल्लों के जरिये फैला है। अपने - अपने अस्तित्व के लिये, यानि कि हम पर नियन्त्रण के वास्ते हर सरकार, हर मैनेजमेन्ट और हर लीडर को हमें बाँधने की जरूरत है और इस बाँधने का ही दूसरा नाम एकता है।

अपनी - अपनी वास्तविकता को प्रत्येक मजदूर छोड़े तभी एकता बन सकती है। यह हमें रसियाँ से जकड़ कर ही सम्भव है, फिर वे रसियाँ चाहे डर की हों या लालच की। परन्तु हमारे रियाँ पर बैठों के लगातार प्रयासों के बावजूद एकता छलनी होती रहती है और हम सॉस ले पा रहे हैं। इसके लिये प्रत्येक मजदूर की अपनी - अपनी वास्तविकता के हमें

(बाकी पेज तीन पर)

टूल डाउन के हैशन, टूल डाउन की क्षमापित पर एस्कोर्ट्स मजदूरों से बातचीत के अंश

★ बी.पी.आर. के जरिये मैनेजमेन्ट पूर्ण उत्पाद बनने तक की प्रक्रिया में मजदूरों को साँस लेने तक की गुंजाइश नहीं छोड़ना चाहती।

★ टूल डाउन एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट ने थोपी है।

★ एग्रीमेन्ट सुनने पहुँचे मजदूरों पर टूल डाउन थोपने का निर्णय बहुत सोच-समझ कर लिया गया लगता है। 15-18 मिनट में यह अचानक कर दिया गया। ऐसे में टूल डाउन नहीं करें तो मरें और करें तो मरें की स्थिति में सब वरकरों ने टूल डाउन करना ही बेहतर समझा है। टूल डाउन आई। ई. नोर्स वाली एग्रीमेन्ट थोपने के लिये है इसलिये मजदूरों को रियेक्ट करने का समय ही नहीं दिया गया। ट्रैक्टरों का ऑफ सीजन नवम्बर-दिसम्बर से फरवरी-मार्च...

★ प्रधान ने 5 बातें रखी। यह सब हर प्लान्ट के मजदूरों को नुकसान वाली थी। किसी पढ़े-लिखे आदमी ने ऐसे मीटिंग में बात रखना सिखाया होगा। दो बार पहले मजदूर टूल डाउन से इनकार कर चुके थे इसलिये इस बार ऐसे किया गया और टूल डाउन के लिये हाथ उठवा लिये।

★ कम्पनी में जब होते हैं तब हड़ताल का थोड़ा-बहुत सरुर रहता है पर अब घर में बैठ कर सोचते हैं तो घाटा ही घाटा नजर आता है। कुल मिला कर है तो गलत ही पर अब तो झेलना होगा।

★ कैन्टीनें और दिल्ली वाली बसें मैनेजमेन्ट ने बन्द कर दी हैं।

★ गेट मीटिंगों में लीडर 100-150 पट्टों को अपने इर्द-गिर्द रखते हैं जो कि ऐसा आतंक बनाये रखते हैं कि कोई वरकर चाह कर भी कुछ बोल नहीं पाते। धमकी देना आम बात है। जनरल बॉडी मीटिंग में 1000-1200 पट्टों को लीडर आगे बैठा लेते हैं जो कि उनकी बातों पर हाथ उठाते हैं और नारे लगाते हैं—पीछे खड़े 8-10 हजार वरकरों को प्रतिक्रिया करने का अवसर ही नहीं मिलता।

★ 26 नवम्बर को लीडरों ने मोटरसाइकिल स्टैन्ड पर लन्च में ताला लगा दिया ताकि वरकर घर न भाग सकें। 27 को वरकर थ्रीव्हीलरों में ड्युटी आये। लफड़ा यह है कि इनपुट नोर्स—फाइनल प्रोडक्ट पर तनखा बनेगी। कोई भी वरकर, कोई भी डिपार्टमेन्ट काम बन्द करेगी तो सब के पैसे कटेंगे। हम असंमजस में हैं। मैनेजर-सुपरवाइजर किसी वरकर को काम करने को नहीं कह रहे।

★ 5 बजे गया और साढ़े छह बजे वापस आ गया। प्लान्ट में गया तब लीडर भाषण दे रहा था: “बहुत बरदाश्त किया। आपकी गालियाँ सुनी। संघर्ष से दूर रहना चाहते थे। मजबूर हैं संघर्ष करने को। एकता को बरकरार रख कर माँग हासिल करेंगे। नारे लगाओ....” माँग क्या है यह भाषण में नहीं बताई।

ट्रैक्टर में ऑफ सीजन होता है या नहीं का पता नहीं। मार्केट की जानकारी नहीं है। हम तो साल-भर एक जैसा काम करते हैं—प्रोडक्शन कम-ज्यादा नहीं करते।

आम चर्चा है कि यह हड़ताल लम्बी जायेगी। टूल डाउन पर हम सहमत हैं—पहले करनी चाहिये थी।

सैकेन्ड शिफ्ट में लोग हाजरी लगाते हैं और निकल जाते हैं। 60 परसैन्ट के करीब आते हैं। “काम नहीं, वेतन नहीं” है इसलिये कई लोग आते ही नहीं। कई शक्ल दिखा कर चले जाते हैं।

★ मैनेजमेन्ट आई। ई. नोर्स की बात करती है। मैनेजमेन्ट चाहती है कि मजदूर 7 घन्टे लगातार अपनी मशीन पर खड़ा रहे। एक एस्कोर्ट्स के पीछे फरीदाबाद में बहुत मजदूर बेकार हो गये—इतनी कुत्ती मैनेजमेन्ट हमने नहीं देखी। मैनेजमेन्ट कुछ ऐसे एलीमेन्ट पाले हैं जो गड़बड़ कर रहे हैं। आज 20 दिन हो गये और हम अपने को फँसा हुआ महसूस कर रहे हैं। देखो क्या होता है।

★ मजदूरों को लीडरों और कम्पनी, दोनों ने फँसा दिया है।

★ कल रात 11 बजे तक डी.सी. के यहाँ मीटिंग चली। यह नहीं बता सकता कि क्या बात हुई पर इतना जरूर है कि कोई गम्भीर बात थी।

★ डी.सी. जलूस से घबराया है।

★ कई लीडरों से पूछा कि डिमान्ड क्या है जिनके लिये टूल डाउन किया है पर किसी ने भी साफ-साफ नहीं बताया। 16 दिसम्बर जितनी बड़ी रैली एस्कोर्ट्स वरकरों की पहले कभी नहीं निकली। मीटिंग में लीडर कह रहे थे: “टूल डाउन के दौरान ही एग्रीमेन्ट करनी होगी। एग्रीमेन्ट से पहले नोरमलसी नहीं।” मीटिंग में नन्दा मैनेजमेन्ट के एक जाने-माने दल्ले ने भी भाषण दिया पर ऐसे में मजदूर कर ही क्या सकते हैं।

★ हड़ताल वापस लेना अब सबसे बड़ी बेवकूफी होगी। चलने दो। 90 परसैन्ट एस्कोर्ट्स वरकरों के पास अपने मकान हैं। सामान मिलने की किसी को दिक्कत नहीं है।

★ सैल्फ लोडिंग, सैल्फ इन्सपैक्शन, सैल्फ सैटिंग आदि एस्कोर्ट्स में प्रैक्टिकल नहीं हैं। हम नस-नस जानते हैं इसलिये डरा-धमका कर, दबा कर हम से काम नहीं करवा सकते। एग्रीमेन्ट चाहे बीस कर लें, आई। ई. नोर्स लागू नहीं कर सकते हम पर।

★ जब तीन का काम एक वरकर को करना होगा तो लोग तो फालतू होंगे ही और छँटनी जरूर होगी। पर करें क्या? पाँच-पाँच, सात-सात में तो वरकर टूल डाउन के समय में कुछ कर नहीं सकते। अब तो लीडरों के पीछे चलने की मजबूरी है...

★ एस्कोर्ट्स में सब साहब लोग कट-कमीशन में लगे रहते हैं। मेन्टेनेन्स वाले बहुत पैसे बनाते हैं। प्लान्ट इंजिनियर तो बनाने-तोड़ने में करोड़ों बनाते हैं। परचेज वाले हर चीज पर 20 परसैन्ट लेते हैं।

★ पहले तो एच.एम.एस. के बड़े नेता पुरोहित ने हड़ताल करने पर कहा था कि तुम लोगों ने सही कदम उठाया है पर अब बोलता है कि तुम लोगों ने बहुत बड़ी गलती कर दी। अब लीडर कहने लगे हैं कि पहले नोरमलसी लाओ। जून वाली नोरमलसी में तो इतना घाटा हुआ। अब फिर पहले नोरमलसी ही लानी थी तो हड़ताल क्यों की थी? आज (22 दिसम्बर को) जनरल बॉडी मीटिंग का शोर था पर मीटिंग हुई नहीं।

★ शर्तों पर साइन करने के बाद अन्दर जाने देने का नोटिस लगाया है पर कोई वरकर अन्दर नहीं गया है। सुपरवाइजर और मैनेजर प्रोडक्शन करने लगे हैं। 28 दिसम्बर की रात ट्रक में भर कर नई भर्ती के नाम पर कुछ लोगों को काम करवाने के लिये मैनेजमेन्ट प्लान्ट के अन्दर ले गई। उनके खाने-पीने और सोने का प्रबन्ध मैनेजमेन्ट ने प्लान्ट के अन्दर ही किया है। पहले गेट पर एक-दो पुलिसवाले रहते थे पर अब काफी पुलिस प्लान्ट के अन्दर तैनात हैं।

★ फर्स्ट प्लान्ट में साइन करने पर अन्दर जाने देने की शर्त मैनेजमेन्ट ने नहीं लगाई है। सैकेन्ड, थर्ड और फार्मट्रैक में ही ऐसा करके मैनेजमेन्ट ने वहाँ वरकरों को प्लान्टों से बाहर कर दिया है। बाहर से ला कर लोगों को प्लान्टों में घुसाने की नाटकबाजी मैनेजमेन्ट भड़काने के लिये कर रही है। ऐसे प्लान्ट नहीं चल सकते पर झगड़े का माहौल बना कर मैनेजमेन्ट पुलिस का इस्तेमाल कर सकती है।

★ डी.सी. ने आश्वासन दिया है, दस दिन का समय माँगा है। दस दिन में सब ठीक होने की बात है। हम लोग यह कह रहे हैं कि लीडर पहले सामने आते और तब हम काम चालू करते पर लीडरों ने बस नोटिस लगवा दिया।

★ लीडरशिप अब कुछ नहीं है। यह तो मजदूरों की वजह से हड़ताल 40 दिन खिंची। लीडरों की मजदूरों के बीच इमेज अब जीरो क्या नेगेटिव है।

एस्कोर्ट्स मजदूरों से बातचीत के अंश

* फार्मट्रैक में मशीन शॉप फेज थी मेनेजमेन्ट ने कहा कि टूल डाउन स्ट्राइक से पहले जिस मशीन पर 2 मजदूर लगते थे वहाँ अब एक ही काम करेगा। दो जनवरी को नोरमलसी शुरू होने के बाद दोनों शिफ्टों में फेज थी में काम शुरू नहीं हुआ। आज, 4 को भी 12 बजे तक काम बन्द रहा और समझौते के बाद काम शुरू हुआ। एक लीडर और डिपार्टमेन्ट के 4-5 के साथ मैनेजमेन्ट ने समझौता किया कि उस मशीन पर परमानेन्ट तो दो ही लगेंगे पर मैनेजमेन्ट कैजुअल एक ही लगा सकती है। इसके बाद मैनेजमेन्ट ने क्या किया कि जिन मशीनों को एक-एक कैजुअल चलाते थे वहाँ तो एक-एक परमानेन्ट को लगा दिया और जिन मशीनों पर दो-दो परमानेन्ट लगते थे वहाँ एक-एक कैजुअल लगा दिया तथा उन कैजुअलों के साथ मदद के नाम पर मैनेजर खड़े हो गये। इससे कई परमानेन्ट मजदूरों के पास काम नहीं रहा और उन्हें मैनेजमेन्ट ने बैठा दिया। इससे पहले मैनेजमेन्ट ने शर्त रखी थी कि पहले मशीन शॉप फेज थी में काम शुरू करवाओ तब फार्मट्रैक के सर्पेन्ड और टरमिनेट के बारे में बात करेगी।

* सैकेन्ड प्लान्ट में 4 सर्पेन्ड को ड्युटी पर ले लिया है। फर्स्ट प्लान्ट में सर्पेन्ड वरकरों से गलती के लिये माफी लिखवा कर अन्दर ले रहे हैं पर किसी टरमिनेट को अभी नहीं लिया है। सूरजपुर के यामाहा प्लान्ट में आज (5 को) सुबह दस बजे तक काम शुरू नहीं हुआ था।

* इस संघर्ष से क्या मिला? 15-20 हजार का नुकसान हुआ। थोड़ा और खींचते तो मैनेजमेन्ट धूटने टेक देती। हड्डताल वापस नहीं लेनी थी। डी.सी. को रोज रात को बन्सी लाल के फोन आते थे।

* हड्डताल को हाई कोर्ट द्वारा लीगल ठहराने की खबर पता नहीं कहाँ से आई है। नेता लोग कोई प्लान्ट में नहीं हैं। हड्डताल वापस लेने पर गिने-चुने लोग ही नाराज हैं, ज्यादातर लोग कहते हैं कि पहले ही अगर वापस ले लेते तो इतना नुकसान नहीं होता।

* मजदूर न तो हारे हुये महसूस कर रहे हैं और न जीते हुये। लोग थके नहीं हैं। पहली जनवरी के बाद बड़े लीडर वरकरों के बीच नहीं आये हैं।

* न तो लड़ने में फायदा था और न अब नोरमलसी में फायदा है। अब तो हम सैटलमेन्ट के इन्तजार में हैं। लीडर तो देखने को नहीं मिल रहे, पता नहीं कहाँ छुप गये हैं। डी.सी. के आश्वासन की बदौलत नोरमलसी और आज सुनने में आया है कि डी.सी. का ट्रान्सफर हो रहा है।

* आज (6 जनवरी को) मैनेजमेन्ट ने 1994 की एग्रीमेन्ट की विभिन्न धाराओं के तहत नोटिस लगाया है जिसमें कार्ड पंचिंग, लन्च में 30 मिनट से ज्यादा होने पर अनुपस्थिति लगाना, ड्युटी की समाप्ति के बाद रिलीवर के आने पर उसे चार्ज सम्भलवा कर ही मशीन छोड़ना जैसी बातें हैं, अनुशासनात्मक कार्रवाइयों की धमकी के साथ। 1994 की एग्रीमेन्ट को समाप्त हुये दो साल हो गये और अब जा कर मैनेजमेन्ट उसकी शर्तें बता रही हैं! पहले क्यों नहीं बताई? जरूर दाल में कुछ काला है।

* अब जो भी काम हो रहे हैं वे सब बी.पी.आर. के तहत हो रहे हैं। मशीन शिफ्टिंग, प्लानिंग, आई.ई. नोर्स - सब बी.पी.आर. के तहत और आज चेयरमैन दौरे पर आया तब ज्यादा टाइम उसने बी.पी.आर. में ही लगाया। हमारे गलों के लिये बी.पी.आर. फन्दा है। ■

चलते-चलते और ठहर कर (पेज चार का शेष)

* इमको प्रेस मास्टर मजदूर : "हमने 100 ग्राम गुड़ माँगा तो मैनेजमेन्ट ने पहले 4 वरकर निलम्बित किये और फिर रजिस्ट्री द्वारा 6 अन्य को भी। हम 40 मजदूर हैं और 21 नवम्बर से सब फैक्ट्री गेट पर बैठे हैं।"

* कमला सिनटैक्स वरकर : "जो कम्पनियाँ हिसाब नहीं दे रही उनके बारे में चर्चा होनी चाहिये। बहुत ही मुसीबत में मजदूर पड़ गये हैं। लीडर लोग कहते हैं कि तारीख पड़ी है। पता नहीं कितने दिन तारीख पड़ती जायेगी। आखिर हो क्या गया है? कहीं भी कोई सुनवाई नहीं होती। सारी सरकारी मशीनरी बिकी बैठी है। उनको महीने में खाने-पीने को मिल जाता है।"

* आटोपिन मजदूर : "अक्टूबर की तनखा मैनेजमेन्ट ने 30 नवम्बर को दी। आज 14 दिसम्बर हो गया है पर नवम्बर माह के वेतन की बात तक मैनेजमेन्ट नहीं कर रही।"

* इनवेल ट्रान्समिशन वरकर : "एग्रीमेन्ट में 20 परसैन्ट वर्क लोड बढ़ा कर जो प्रोडक्शन निर्धारित किया था उससे ज्यादा प्रोडक्शन मैनेजमेन्ट माँगती है। आगे ही काम ज्यादा करना पड़ता है और ऊपर से धमकी देते हैं कि निर्धारित से बीस प्रतिशत अधिक उत्पादन दो नहीं तो सर्पेन्ड कर देंगे।"

* सुपर स्टील मजदूर : "मैनेजमेन्ट ने नवम्बर माह का वेतन हमें आज, 16 दिसम्बर तक नहीं दिया है।"

* व्हर्लपूल वरकर : "कोई मजदूर अनुपस्थित होता-होती है तो उसका काम भी सहकर्मियों को करना पड़ता है - रिप्लेसमेन्ट नहीं देती मैनेजमेन्ट।"

* झालानी टूल्स मजदूर : "गेट मीटिंगें, जनरल बॉडी मीटिंगें, साइड मीटिंगें मजदूरों के मुँह बन्द करने के माध्यम हैं। इनमें लीडर परिस्थिति अनुसार अपने को ढालने को स्वतंत्र रहते हैं और मजदूर किसी भी प्रकार से स्वयं को अभिव्यक्त नहीं कर सकते। तत्काल राय माँगना, तथ्यों की जानकारी नहीं देना - एकतरफा देना, भीड़ का होना, पट्टों का डर यह लीडरों के माध्यम हैं।" ■

अपनी-अपनी वार्स्टविक्ता (पेज एक का शेष)

शुक्रगुजार होना चाहिये जो कि एक नारा, एक नेता, एक कदम की उबाऊ जेल से निकलने के कोई न कोई रास्ते निकाल ही लेती है।

तालमेल-सॉझापन एक तरफ

आथा छेना - पीछे चलना - एकता दूननी तरफ
तालमेल और तालमेलों से उपजता सॉझापन प्रत्येक मजदूर के अस्तित्व व व्यक्तित्व के अनुरूप है। हमारी अपनी-अपनी वार्स्टविक्ता से मेल खाने की वजह से ही तालमेल विभिन्न रंग-रूप लिये होते हैं और सॉझापन सैकड़ों रंगों वाला, शतरंगी छटा वाला ही हो सकता है। डन्डों-बन्दूकों से हाँकने वालों की एकता-साथ देने-पीछे चलने के पूरी तरह उलट ही हो सकते हैं और होते हैं मजदूरों के अपने हितों में उठे कदम।

सरकारों-मैनेजमेन्टों-लीडरी की भाषा हावी भाषा है इसलिये अपरिचित मजदूरों को कई बार एक-दूसरे की बात समझने में दिक्कतें हो जाती हैं।

तालमेलों-सॉझेपन की जरूरतों, इनमें आड़े आती रुकावटों, तालमेलों को बढ़ाने के जरियों के बारे में आइये आपस में बातें करें। ■

'मजदूर समाचार' में आपको कोई बात गलत लगे तो हमें अवश्य बतायें, मजदूर लाइब्रेरी में आराम से बैठ कर बतायें।

अपनी बातें अन्य मजदूरों तक पहुँचाने के लिये 'मजदूर समाचार' में भी छपवाइये। आपका नाम किसी को नहीं बतायेंगे और आपके कोई पैसे खर्च नहीं होंगे।

महीने में एक बार ही 'मजदूर समाचार' छाप पाते हैं और 5000 प्रतियाँ ही फ्री बॉट पाते हैं। किसी वजह से सड़क पर आपको नहीं मिले तो 10 तारीख के बाद मजदूर लाइब्रेरी आकर ले सकते हैं - बोनस में कुछ गपशप भी हो जायेगी।

एस्कोर्ट्स में नया जाल

बी.पी.आर. – आई.ई. नोर्म्स, अर्थात् “कार्यसंस्कृति में मूलभूत सुधार” एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट का “केवल एक मुख्य मुद्दा है”। मैनेजमेन्टों की नई कार्यसंस्कृति का अर्थ है : 25 वर्ष आयु के अनुसार कार्य की तीव्रता और वर्क लोड निर्धारित करना। यह इस कदर मजदूरों को निचोड़ना है कि 35 वर्ष की आयु तक वे नाकारा हो जाते हैं। और, “तुमसे काम नहीं होता, हिसाब ले लो।”

नई कार्यसंस्कृति को बचपन से ही थोपने के लिये मैनेजमेन्ट वरकरों के बच्चों की शिक्षा व विकास में इस- उस सहायता का झुनझुना “माता- पिता” को पकड़ती हैं – आयशर मैनेजमेन्ट ने यह कर दिया है और एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट शीघ्र ही जोर- शोर से यह करेगी। नई कार्यसंस्कृति की यह तैयारी बच्चों के जीवन को इतना दर्दनाक बना देती है कि जापान में बढ़ती संख्या में बच्चे आत्महत्या करने लगे हैं।

तन व मन को तानने वाली नई कार्यसंस्कृति इतना भारी बोझ लिये है कि 25 से 35 वर्ष की आयु के स्वरथ व हट्टे- कट्टे मजदूर भी कार्यस्थल पर काम करते- करते अचानक मर जाते हैं। अत्यधिक कार्य से अचानक मृत्यु ने जापानी भाषा को एक नया शब्द दिया है : करोशी।

मजदूरों और मैनेजमेन्टों के हित एक- दूसरे के खिलाफ हैं। “कम्पनी और मजदूरों के साँझे हित हैं” के अनन्त प्रचार से बनते पर्दे हकीकत को अधिक समय तक ढक नहीं पाते। इसलिये एग्रीमेन्ट- सैटलमेन्ट- समझौते के जरिये मजदूरों के हितों पर चोट करना मैनेजमेन्टों की आम रिवाज है। एग्रीमेन्ट के जरिये अपने हितों को बढ़ाना मैनेजमेन्टों के लिये आसान और सस्ता भी है। इसीलिये एग्रीमेन्ट को मजदूरों के हित में बताने व दिखाने के लिये मैनेजमेन्ट और उनके लीडरी विभाग बहुत कसरतें करते हैं।

कभी 20 तो कभी 30 परसैन्ट वर्क लोड बढ़ाने वाली एग्रीमेन्टों के जरिये एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट ने 1983 से 1993 के बीच प्रोडक्शन 300 करोड़ से 2000 करोड़ रुपये किया। और फिर बहुत लम्बी छलाँग के लिये मैनेजमेन्ट ने तैयारी शुरू की।

1997 में नई एग्रीमेन्ट का वक्त होने पर एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट ने साल- भर टाल- मठोल कर नये नेतृत्व के लिये जमीन तैयार की और इस बीच अपने तात्कालिक हितों की पूर्ति के लिये यहाँ- यहाँ 20 परसैन्ट वर्क लोड बढ़ाने वाली मिनी एग्रीमेन्टों की। “इसके बस की बात नहीं है एग्रीमेन्ट करना, हम कर देंगे” की तर्ज पर एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट ने अपने लीडरी विभाग में कुछ परिवर्तन किये और एग्रीमेन्ट में मजदूरों की उत्सुकता बढ़ाई।

लेकिन ... लेकिन बी.पी.आर. – आई.ई. नोर्म्स के जरिये वर्क लोड में

भारी वृद्धि और बड़े पैमाने पर मजदूरों की छंटनी की भनक ने एस्कोर्ट्स मजदूरों को चौकन्ना कर दिया। मैनेजमेन्ट और लीडरी विभाग के लाख प्रयासों के बावजूद वरकर गरम नहीं हुये और टूल डाउन स्ट्राइक करने से तो मजदूरों ने साफ- साफ इनकार कर दिया। नई एग्रीमेन्ट से मजदूरों को भारी नुकसान की चर्चायें बड़े पैमाने पर होने लगी। बिना एग्रीमेन्ट ही ठीक हैं की समझने ने एस्कोर्ट्स मजदूरों में एग्रीमेन्ट के प्रति असुचि पैदा कर दी। एग्रीमेन्ट के बारे में चर्चायें तक बन्द हो गई – “एग्रीमेन्ट को वरकर भूल गये थे”।

एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट ने जून में नोरमलसी पर बी.पी.आर. – आई.ई. नोर्म्स के कुछ अंश अवश्य लागू किये पर एग्रीमेन्ट के प्रति मजदूरों की उदासीनता ने मैनेजमेन्ट के छक्के छुड़ा दिये। बिना एग्रीमेन्ट के “कार्यसंस्कृति में मूलभूत सुधार” कैसे हो सकता है? बिना एग्रीमेन्ट के बी.पी.आर. – आई.ई. नोर्म्स कैसे लागू होंगे? मैनेजमेन्ट फँस गई।

एग्रीमेन्ट को फोकस में लाना, एग्रीमेन्ट में मजदूरों की रुचि पैदा करना एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट के लिये जीवन- मरण का प्रश्न बन गया। और तब, “एग्रीमेन्ट के लिये चाहे जैसे भी हो हड़ताल करवाओ, हड़ताल को महीने- भर चलने दो और हड़ताल की वापसी पर एग्रीमेन्ट करो” का जुआ एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट खेलने को मजबूर हुई। मैनेजमेन्ट की महीने- भर की हड़ताल की इच्छा से हड़ताल अधिक खिंच गई तब नोटिस लगा कर हड़ताल वापस ले ली गई। हड़ताल के जरिये एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट एग्रीमेन्ट- सैटलमेन्ट को फोकस में ले आई है।

हड़ताल से काफी पहले एस्कोर्ट्स के एक वरकर ने कहा था कि बी.पी.आर. – आई.ई. नोर्म्स वाली एग्रीमेन्ट अगर करनी ही है तो अठारह- बीस हजार रुपये की वेतन में वृद्धि के बदले करो ताकि जो बचें वे कुछ खा- पी कर उतना काम कर सकें और नौकरी छोड़ने को मजबूर दो दिन चैन से बैठ सकें।

अब जल्दी ही एस्कोर्ट्स में एग्रीमेन्ट होगी। ऐसे में मैनेजमेन्ट के बी.पी.आर. – आई.ई. नोर्म्स वाले जाल को काटने के लिये एग्रीमेन्ट के फन्डे को पहचानना महत्वपूर्ण है। हर वरकर को और साथ- साथ उठते- बैठते मजदूरों की टोलियों को अपने- अपने ढँग से फन्दा काटने के उपाय करने होंगे। किसी को भी अपनी नकेल सौंपना अपने गले में डाले फन्दे को कसवाना होगा। बड़बोलेपन से बचना, आगे आने से परहेज करना नई कार्यसंस्कृति को पन्चर करने की प्राथमिक आवश्यकतायें हैं। मामला गम्भीर है इसलिये गम्भीर बन कर माथा पकड़ने की बजाय हल्के- फुल्के, ताजगी भरे और पुराने आजमाये हुये अनन्त कदम उठाने जरूरी हैं। ■

चलते-चलते और ठहर कर

● **सेक्युरिटी गार्ड :** “ठेकेदारी है और ठेकेदार साल के पूरे 365 दिन काम लेते हैं। साप्ताहिक छुट्टी तो दूर की बात, महीने में भी एक छुट्टी नहीं। कोई भी त्यौहार या दिवस हो, सेक्युरिटी गार्डों को छुट्टी नहीं मिलती। न तो ई.एस.आई. कार्ड देते हैं और न ही प्रोविडेन्ट फन्ड है। वर्दी जरूरी बना रखी है पर ठेकेदार वर्दी देते नहीं हैं। महीने के तीसों दिन काम करो परन्तु हरियाणा सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन भी नहीं दिया जाता – गार्ड को कहीं महीने के 1200 देते हैं तो कहीं 1500 रुपये।”

● **ईस्ट इंडिया कॉटन मिल वरकर :** “फैक्ट्री में तालाबन्दी के बाद मैं तीन बार पूरे हिन्दुस्तान में घूम लिया पर मुझे तो किसी भी शहर में नौकरी नहीं दिखाई दी। लौट कर फिर यहाँ धक्के खा रहा हूँ।”

● **हैदराबाद इन्डरस्ट्रीज मजदूर :** “अब परमानेन्ट की कोई कीमत नहीं है। जब दिल में आता है यहाँ से वहाँ लगा देते हैं। मजबूरी में नौकरी हो रही है। फरीदाबाद में और कम्पनियों की पोजीशन देख कर हम चुप हैं। मैनेजमेन्ट इसका पूरा फायदा उठा रही है। क्या किया जाये? लीडर मैनेजमेन्ट की हाँ में हाँ मिलाते रहते हैं। परमानेन्ट मजदूरों से इधर-

उधर काम लिया जाता है और ठेकेदारों के मजदूरों से मशीनें चलवाई जाती हैं। कम्पनी दो डिपार्टमेन्टों को धारुहेड़ा ले गई है और उन डिपार्टमेन्टों के वरकरों को मशीनों पर काम नहीं दे कर मैनेजमेन्ट उनसे रक्षपतोड़ने- उठाने और कटाई का काम करवाती है ताकि नौकरी छोड़ दें। हालात खराब हैं और कम्पनी ठेकेदारी बढ़ा रही है। मैनेजमेन्ट ने कम्पनी का नाम ही बदला है, हैदराबाद एस्बेस्टोस से हैदराबाद इन्डरस्ट्रीज कर दिया है परन्तु आज भी इस्तेमाल तो खतरनाक एस्बेस्टोस ही होता है। एस्बेस्टोस से होती बीमारियों का कोई इलाज नहीं है और कई बार दस- बीस- तीस साल बाद जा कर इनका पता चलता है। एस्बेस्टोस के खतरों की वजह से कई देशों में एस्बेस्टोस की चददरों के इस्तेमाल तक पर पाबन्दी लगा दी गई है पर हम तो फैक्ट्री में इन्हें थोक में बनाते हैं। एस्बेस्टोस के घातक परिणाम छिपाने और अपराध से अपनी जिम्मेदारी टालने के लिये मैनेजमेन्ट बढ़ती संख्या में ठेकेदारों के मजदूरों को काम पर लगा रही है।”

(बाकी पेज तीन पर)