

मजदूर समाचार

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

नई सीरीज नम्बर 124

New Publication

Self Activity of
Wage-Workers
Towards a Critique of
Representation & Delegation
Free

अक्टूबर 1998

खट्टे-खट्टे हुई घातें

३ सिकन्द लिमिटेड मजदूर : "तनखा कभी भी टाइम पर नहीं देते — 7 से पहले की बजाय 20 तारीख तक देते हैं। कम्पनी में खारा पानी है। पीने के पानी का टैंकर मँगाते हैं। टैंकर बहुत लेट से आता है और हमें घासे रहना पड़ता है।"

४ इनवेल ट्रान्समिशन मजदूर : "20 प्रतिशत वर्क लोड बढ़ाने की तीन-साला एग्रीमेन्ट के बाद मैनेजमेन्ट बोल रही है कि मैनपावर अधिक है। सौ के जुलाल वरकरों को हटाने के बाद मैनेजमेन्ट ने परमानेन्ट मजदूरों को धार पर धरा है। स्टाफ के लिये वी.आर.एस. लगाई है। कहने को वी.आर.एस. है पर वास्तव में सी.आर.एस. है, वालेन्टरी नहीं कप्पलसरी है। 10-12 स्टाफ के लोगों को मैनेजमेन्ट ने जबरन हिसाब दे दिया है।"

५ हिसाब ले चुका वरकर : "अब एक वर्कशॉप में काम करता हूँ। पहले 24 सैक्टर की आर.के. फैक्ट्री में काम करता था। हम 35 थे। हमारी कुछ माँगों के लिये दो साल लेबर डिपार्टमेन्ट में कार्रवाई चलती रही और हम फैक्ट्री में काम करते रहे। तैंग हो कर हम सब ने हिसाब ले लिया। हिसाब ले कर गलती की क्योंकि अब कहीं नौकरी मिलती नहीं।"

६ भारत मशीन टूल्स मजदूर : "हम 83-84 परमानेन्ट मजदूर थे। पिछले दो साल में एक के बाद दूसरे को निकाल कर मैनेजमेन्ट ने हमें 42 बना दिया। चार-पाँच महीने पहले मैनेजमेन्ट ने इन्सैन्टिव देना बन्द कर दिया और उसके बाद ओवर टाइम भी रोक दिया। फिर गाली, गलौच और छोटी-छोटी बातों के लिये वार्निंग-चार्जशीट से मजदूरों को तँग करना शुरू कर दिया। परेशान हो कर हमने एक यूनियन का झण्डा लगवाया। अगस्त माह का वेतन मैनेजमेन्ट ने 7 सितम्बर तक नहीं दिया। हम वेतन माँगने गये पर मैनेजमेन्ट ने वेतन देने की बजाय 9 सितम्बर को फैक्ट्री गेट पर ताला लगा दिया। अब हम गेट पर बैठे रहते हैं। और लेबर डिपार्टमेन्ट में तारीखों का इन्तजार करते रहते हैं। मैनेजमेन्ट ने नोटिस लगाया है कि 6 महीने से कम्पनी की हालत खराब है और दिवाली के एक दिन बाद मजदूरों का हिसाब दे देगी।"

७ एस.पी. थेड्स मजदूर : "1995 में यूनियन ने डिमान्ड नोटिस दिया और हड्डताल करवाई। हड्डताल 4 महीने रही और उसके दौरान मैनेजमेन्ट ने दूसरी यूनियन भी बनवाई तथा दोनों यूनियनों के बीच जम कर लड़ाई करवाई। मैनेजमेन्ट ने 100 के करीब लोगों को फैक्ट्री में घुसा लिया। 25-26 दिन उन्हें चौबिसों घन्टे अन्दर रखा — काम करवाती रही और खिलाती-पिलाती रही। फिर मैनेजमेन्ट ने वर्क्स कमेटी बनाई और उसके जरिये लेबर डिपार्टमेन्ट में डिमान्ड नोटिस दिलवाया। श्रम विभाग ने दो डिमान्ड नोटिसों की बात करके बहुमत का सवाल उछाला। वर्क्स कमेटी का बहुमत दिखा कर मैनेजमेन्ट 90 मजदूरों की नौकरी डकार गई। एस.पी. थेड्स में अब 250 के करीब परमानेन्ट और 450 के लगभग ठेकेदारों के मजदूर हैं।"

८ ड्युरेबल मजदूर : "7 महीनों से तनखा नहीं दी है। सात साल का बोनस नहीं दिया है। 1990 से हमारा प्रोविडेन्ट फन्ड का पैसा जमा नहीं किया है। 1992 का डी.ए. का एरियर अभी तक नहीं दिया है। पैसे

कम पड़ने से फरवरी माह की तनखा से भी कुछ मजदूर रह गये तो मैनेजमेन्ट ने पैंखे और कूलर किट उन्हें वेतन में दिये। लेकिन जो पैंखा मैनेजमेन्ट मार्केट में 650 रुपये में बेचती है वह मजदूरों को 675 का लगाया और जो कूलर किट मंडी में 850 रुपये में बेचती है वह 900 का लगाया। यह पूछने पर कि हमें मार्केट रेट से मँहगा क्यों लगाते हैं, मैनेजमेन्ट बोलती है कि कोई नकद ले रहे हो जो तुम्हें सस्ता दें। हमारा 7 महीने का बकाया वेतन मैनेजमेन्ट पर हमारा कर्ज है यह मैनेजमेन्ट देखने से इनकार करती है।

"इन चार महीनों के दौरान तनखा माँगने पर मैनेजमेन्ट ने दो-दो करके दस मजदूर निकाल दिये हैं। एक मजदूर खेड़ी कलौं के प्यारे लाल को मरे दो साल हो गये हैं पर उनका हिसाब अब तक नहीं दिया है। मित्रोल गाँव के एक मजदूर, हरिशंकर से पहले रिजाइन लिखवाया और फिर उन्हें हिसाब नहीं दिया — इस सदमे में हरिशंकर की मृत्यु हो गई।"

९ दिल्ली काम करता वरकर : "काम करवाते समय मैनेजमेन्ट हमारे साथ दुश्मन की तरह व्यवहार करती है और पैसे देने का समय आता है तो सालों की फटती है।" ■

एग्रीमेन्ट में दराएं

एग्रीमेन्ट से पहले कुछ मिलने के सपने सँजोना। आशायें बाँध कर बिचौलियों को अपनी नकेल थमाना। आशंका आशा भरे इन्तजार करना। एग्रीमेन्ट के बाद रोना, लीडरों को गालियाँ देना। हर तीन चार साल बाद इस चक्र का दोहराया जाना।

इस चक्रव्यूह के उदाहरण अनगिनत हैं। कटलर हैमर, उषा टेलिहोइस्ट, बाटा, इनवेल ट्रान्समिशन सामने हैं।

खुशी की बात है कि इस चक्रव्यूह में दरारें नजर आने लगी हैं।

एस्कोर्ट्स के सब प्लान्टों के मजदूर एग्रीमेन्ट करने से इनकार कर रहे हैं। मजदूरों के एग्रीमेन्ट के झाँसे में नहीं आने ने एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट की छंटनी करने व वर्क लोड बढ़ाने की स्कीम को गड़बड़ा दिया है। एग्रीमेन्ट में रुचि पैदा करने के प्रयासों को एस्कोर्ट्स मजदूर नाटकबाजी का दर्जा दे रहे हैं।

उल्टन केबल्स के मजदूर कह रहे हैं: "हमारे यहाँ जनवरी में एग्रीमेन्ट होनी थी। साल गुजरने को है और लीडर कहते रहे कि मीटिंग चल रही है, मीटिंग चल रही है। अब लीडर कह रहे हैं कि मैनेजमेन्ट बोलती है कि एफीसियेन्सी पर एग्रीमेन्ट करेगी। हम मजदूरों ने एफीसियेन्सी पर एग्रीमेन्ट से मना कर दिया है क्योंकि बहुत सी फैक्ट्रियों में इस प्रकार की एग्रीमेन्टों से वेतन में कटौतियाँ हो रही हैं।"

लार्सन एण्ड टूब्रो, फ्रिक इंडिया, अमेटीप मशीन टूल्स के मजदूरों को भी एग्रीमेन्टों की हकीकत जानने के लिये थोड़ा कुरेद कर देखना चाहिए। ■

श्रम मन्त्री हिंदियाणा छो

झालानी टूल्स मजदूरों का खत

महोदय, हम झालानी टूल्स लिमिटेड, फरीदाबाद के मजदूर हैं। एक बार फिर हम आपको अपनी समस्याओं के बारे में बता रहे हैं:

1. हम 2183 मजदूरों को झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट ने मार्च 1996 से 20 नवम्बर 1997 तक की, यानि 20 महीने 20 दिन की तनखा नहीं दी है। 20 नवम्बर 97 के बाद मैनेजमेन्ट भारी कटौतियाँ करके वेतन दे रही है जिससे महीने में तीसों दिन काम करने पर भी 50 रुपये से 1200 रुपये तनखा के नाम पर बड़ी संख्या में दिये जा रहे हैं। वेतन में दो-ढाई हजार रुपये की कटौती आम बात है।

2. हमारा चार साल का बोनस, चार साल का एल.टी.ए., छह साल की वर्दी-जूते-साबुन झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट ने नहीं दिये हैं।

3. प्रोविडेन्ट फन्ड के 2 करोड़ 34 लाख रुपये मैनेजमेन्ट ने मार्च 1996 तक जमा नहीं करवाये थे और हमारी फन्ड की बकाया राशि इस दौरान बढ़ती गई है।

4. छह साल से ई.एस.आई. के पैसे मैनेजमेन्ट ने जमा नहीं करवाये हैं जिसकी वजह से बीमार पड़ने पर हमें अतिरिक्त परेशानियाँ होती हैं।

5. दो साल पहले रिटायर हुये झालानी टूल्स मजदूरों को सर्विस-ग्रेचुटी तक के पैसे मैनेजमेन्ट नहीं दे रही।

श्रीमान, हम 2183 मजदूरों का 40 करोड़ रुपयों से अधिक झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट पर बकाया है और इन पैसों को हड्डपने के लिये –

6. मैनेजमेन्ट ने 6.6.97 को यूनियन के साथ एक एग्रीमेन्ट की जिसका हम मजदूरों द्वारा व्यापक विरोध देख कर श्रीमान डी.एल.सी., फरीदाबाद ने 30.7.97 को अपने पत्र क्रमांक 2839-41 में झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट को लिखा:

“इस समझौते पर जब मेरे द्वारा हस्ताक्षर किये जा रहे थे तो यूनियन पदाधिकारियों से समझौते बारे समस्त श्रमिकों का अधिकार पत्र माँगा गया। यूनियन द्वारा श्रमिकों का अधिकार पत्र प्रस्तुत किया, जो कि नियमानुसार निर्धारित फार्म में नहीं था। यूनियन की कमेटी के पदाधिकारियों ने इस बारे पूछने पर बताया कि यह वह अगले दिन अर्थात् दिनांक 7.6.97 को सही फार्म में अधिकार पत्र दे देंगे, किन्तु उन द्वारा आज तक यह प्रस्तुत नहीं किया गया। यह अधिकार पत्र समझौते के साथ रिकार्ड पर प्रस्तुत होना कानूनन आवश्यक है। इसके पश्चात् कारखाने में कार्यरत श्रमिकों की अत्यधिक शिकायतें लिखित में इस कार्यालय में प्राप्त हुई जिसमें उन्होंने इस समझौते पर विरोध प्रकट किया और अब लगभग 1600 श्रमिकों ने लिखित रूप में विरोध प्रकट किया है कि यह समझौता उन्हें मान्य नहीं है। उपरोक्त

परिस्थिति में दिनांक 6.6.97 को प्रस्तुत किया गया समझौता कानूनन कोई अस्तित्व नहीं रखता और इसे इस कार्यालय द्वारा मान्यता नहीं दी जा सकती।”

श्रीमान डी.एल.सी. फरीदाबाद द्वारा 30.7.97 के पत्र क्रमांक 2839-41 द्वारा 6.6.97 की एग्रीमेन्ट अमान्य व गैर-कानूनी करार दिये जाने के पश्चात वह एग्रीमेन्ट विवाद का विषय नहीं है।

7. हम मजदूरों का मुँह बन्द करने के लिये जुलाई 1997 में मैनेजमेन्ट ने घरेलू जॉच तक किये बिना सौ के करीब मजदूरों को डिसमिस कर दिया था जिनमें से कुछ अब भी मैनेजमेन्ट की इस सरासर गैर-कानूनी कार्रवाई की वजह से फैकट्री से बाहर हैं।

8. अपने पैसे माँगने से हम मजदूरों को रोकने के लिये कई हथकर्णे अपनाने के बाद झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट ने जून 98 में दो कमेटियाँ बना कर फैकट्री के अन्दर मजदूरों की पिटाई शुरू करवा रखी है। फैकट्री के अन्दर मजदूरों की पिटाई की अनेक शिकायतें डी.सी., एस.एस.पी. और डी.एल.सी., फरीदाबाद को की गई हैं।

9. दो-ढाई हजार रुपये काट कर भी मैनेजमेन्ट तनखायें दस तारीख से पहले नहीं देती बल्कि 28-30 तारीख को वेतन देना शुरू करती है। मजदूरों को वेतन रजिस्टर में तारीख नहीं डालने दी जाती और कोई मजदूर तारीख डाल देता है तो उसकी तनखा देने से मैनेजमेन्ट मना कर देती है।

10. मैनेजमेन्ट हर मजदूर के वेतन में से दस रुपये जबरन चन्दे के तौर पर काट लेती है।

11. कार्यरत मजदूर की मृत्यु पर हम में से प्रत्येक दस रुपये सहायता के देते हैं जो कि हमारी पे-स्लिप में दर्ज होते थे। पाँच महीनों से मैनेजमेन्ट ने पे-स्लिप में डेथ फन्ड कॉलम में जीरो राशि दर्ज करनी शुरू की है और लिफाफे पर लिख कर 30-40-50 रुपये काटने शुरू कर दिये हैं। इस गबन के खिलाफ शिकायतें करने पर मैनेजमेन्ट ने जुलाई 98 की पे-स्लिप में से डेथ फन्ड कॉलम ही हटा दिया लेकिन लिफाफे पर लिख कर 30 रुपये प्रत्येक मजदूर के वेतन में से गबन कर लिये। अगस्त 98 का वेतन हमें आज, 24 सितम्बर तक नहीं दिया गया है।

अपनी समस्याओं के बारे में हम राज्य व केन्द्र सरकार को विभिन्न स्तरों पर अनेकों बार बता चुके हैं। श्रीमान आपको भी हम कई बार इस बारे में अवगत करा चुके हैं। श्रीमान से पुनः अनुरोध करते हैं कि हमारी समस्याओं के समाधान के लिये समुचित कार्रवाई करें तथा झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट द्वारा की जा रही गैर-कानूनी हरकतों पर रोक लगायें।

24.9.98 - झालानी टूल्स के मजदूर

प्रिसीजन टूल्स

मैं, जीतेन्द्र सिंह, प्रिसीजन टूल्स एण्ड नाइज्ज, के. के. कम्पलेक्स, तिग्गाँव रोड, बल्लभगढ़ स्थित कम्पनी में पाँच साल छह महीनों से काम करते आ रहा हूँ। दिनांक 30.9.98, दिन बुधवार, समय 12 बज कर 15 मिनट पर हमारे कम्पनी मालिक विनोद गोयल मेरी मशीन के पास आये और बोले कि जीतेन्द्र तुम ओवर टाइम में रुक कर काम करो नहीं किये। मैं बोला कि साहब तीन महीने से आप रोटी के पैसे नहीं दिये जो कि एक महीने का 120 रुपये, दूसरे का 90, तीसरे का 210 एवं इस महीने के 190 रुपये हुये ओवर टाइम की रोटी के। पिछले महीने के वेतन की पेमेन्ट का भी मेरा 1000 रुपया बाकी है। अब मेरे पास पैसा नहीं है कि मैं दोनों टाइम होटल में खाना खा कर मशीन पर 24 घन्टे काम करता रहूँ। इतने में वे गाली देने लगे। मैंने गाली का विरोध किया और बोला कि साहब मैं आपके पास काम करता हूँ, आप मुझे बोल सकते हैं, मेरी माँ-बहन को गाली देने का आपका कोई अधिकार नहीं बनता। इतने में वे मेरा गला पकड़ कर दबाने लगे तथा बोले कि साले जुबान लड़ाता है, वरकर को भड़काता है, तुझे जान से मार दूँगा। मैंने किसी तरह झटका दे कर गला छुड़ाया। इसके बाद वे चिल्लाने लगे कि लड़ाई कर रहा है और अपने छोटे भाई टिंचू को बुला लिया तथा दोनों भाइयों ने मुझे बहुत पीटा। किसी तरह से जान बचा कर पुलिस स्टेशन, सिटी थाना बल्लभगढ़ में मैं अपनी अर्जी ले कर गया तो वहाँ मेरी अर्जी स्वीकार नहीं की गई। मैंने बोला कि साहब आप लोग देख रहे हैं कि मुझे कितना मारा गया है – मेरे कपड़े खून से सने हुये थे और आँखें सूजी हुई थीं। लेकिन पुलिस महोदय ने मुझे झूठा साबित करके लोक अप में डाल दिया। मैंने बोला कि साहब मुझे बहुत दर्द हो रहा है तो वो बोले कि सब ठीक हो जायेगा लेकिन कोई दवा का प्रबन्ध नहीं किया गया। दिनांक 1.10.98 को मैं जमानत करा कर छूटा तब डॉ. प्रकाश विहारी दूबे के अस्पताल में एडमिट हुआ तथा मेरी दवा वहीं की चल रही है।

इस कम्पनी में 30 आदमी काम करते हैं। किसी को भी परमानेन्ट नहीं किया गया है। केवल 6 का ई.एस.आई. कार्ड है, बाकि किसी भी आदमी को कुछ भी नहीं दिया गया है। ठीक आज से सवा साल पहले कम्पनी मालिक ने ई.एस.आई. कार्ड बनवाने के बहाने सब वरकर से कोरे कागजों पर हस्ताक्षर करा लिये थे।

5.10.98 - जीतेन्द्र सिंह

फरीदाबाद मजदूर समाचार

वी.आर.एस. - सी.आर.एस. का फ़ैला

स्वेच्छा से नौकरी छोड़ने वाली वी.आर.एस. वारत्तव में जबरन नौकरी से निकालने वाली सी.आर.एस. स्कीम होती है। डर और दहशत के माहौल मैनेजमेन्ट बनाती है। कम्पनी बन्द होने और हिसाब ढूबने की अफवाहें फैलाई जाती हैं। हव्वा खड़ा करने के लिये छुट्ट्युट मार-पीट करवा कर उसे बढ़ा-चढ़ा कर प्रचारित किया जाता है। मैनेजर, सुपरवाइजर, जीते व हारे लीडर, इन सब के लगुओं-भगुओं वाला मैनेजमेन्ट का तन्त्र व जाल डर और दहशत का माहौल बनाने में अग्रणी भूमिका निभाते हैं। एस्कोर्ट्स, के.जी. खोसला कम्प्रेसर, इनवेल ट्रान्समिशन के संग-संग स्टील अथोरिटी ऑफ इंडिया, रिलायन्स इन्डस्ट्रीज, हिन्दुस्तान लीवर में वी.आर.एस. के नोटिस टॅग हैं जबकि कर्लपूल, एयर इंडिया में टॅगने वाले हैं।

जिन लोगों ने डरअथवा भूल से वी.आर.एस. के चक्कर में मुम्बई-बम्बई में नौकरी छोड़ी है उनके बारे में एक रिपोर्ट मनिबेन कारा इन्स्टीट्युट ने 1994 में छापी है। वी.आर.एस. ले चुके मजदूरों की दर्द-भरी दारतानों से भरी पड़ी है यह रिपोर्ट। जिन मजदूरों ने वी.आर.एस. ली उनमें से ज्यादातर की फिर नौकरी नहीं लगी और जो लगे भी हैं तो बहुत कम वेतन पर ठेकेदारों के मजदूर के तौर पर। हिसाब में मिले पैसों से जिन्होंने छोटे-मोटे धन्धे शुरू किये उनमें से ज्यादातर तबाह हो गये और सड़कों पर धकेल दिये गये हैं। कइयों ने आत्महत्या तक कर ली है।

गर्त में गई दो जिन्दगियाँ:

अरविन्द तम्बोली हिन्दुस्तान लीवर में एक उच्च कुशल मजदूर थे। 1989 में तालाबन्दी के दौरान वी.आर.एस. में 80,000 रुपये नकद मिले तथा 1600 रुपये महीना पेशन। नौकरी छोड़ने के बाद अरविन्द ने कुछ पैरों कमाने के लिये कई धन्धे किये पर हर जगह ठोकर खाई। आखिरी प्रयास हिन्दुस्तान लीवर में ही ठेकेदारी का किया पर कम्पनी द्वारा एडवान्स नहीं देने के कारण दिवाला पिट गया। अरविन्द ने आत्महत्या कर ली। अगर वी.आर.एस. नहीं ली होती तो अरविन्द आज 12 हजार रुपये वेतन ले रहे होते।

कैलाश चन्द ने 1996 में दिल्ली ट्रान्सपोर्ट कारपोरेशन (डी.टी.सी.) से वी.आर.एस. लिया। डी.टी.सी. के प्रायवेटकरण अथवा बन्द किये जाने की अफवाहें थी। एक लड़के की शादी सिर पर थी और परिवार की आर्थिक स्थिति ठीक नहीं थी। वी.आर.एस. लेना ठीक ज़ंचा। सब मिला कर साढ़े तीन लाख रुपये मिले। जेवरात की एक छोटी दुकान खोली पर चल नहीं रही। कैलाश चन्द चुरत-दुरुस्त हैं और फिर नौकरी करना चाहते हैं पर मिल नहीं रही। (जानकारियाँ हमने टाइम्स ऑफ इंडिया के 27 सितम्बर अंक से ली हैं।)

इन तथ्यों के दृष्टिगत एस्कोर्ट्स के एक युवा वरकर का यह कहना कि बूटे मजदूरों को वी.आर.एस. ले लेनी चाहिये ताकि नौजवान मजदूरों को भौका मिले, अत्यन्त चिन्तनीय है। तीन तथ्य :

- किसी के वी.आर.एस. ले लेने पर उसकी जगह नई भर्ती नहीं की जाती बल्कि जो कार्यरत रह जाते हैं उन पर वर्क लोड बढ़ा दिया जाता है।

- एक दिन सब ने बूटे होना है। बूटों की दुर्गत का मतलब हम सब की दुर्गत होना है।

- बढ़ता वर्क लोड और तेज होती कार्य की रफ्तार बूढ़ा-बूटी होने की आयु को लगातार कम कर रहे हैं। मैनेजमेन्टों ने 25 वर्ष की आयु के अनुसार वर्क लोड व कार्य तीव्रता निर्धारित की है। कम्प्युटर उद्योग तक में इस वजह से मजदूर 35 वर्ष की आयु तक नाकारा हो जाते हैं और इसलिये कई कम्पनियों ने तो रिटायरमेन्ट रकीम तक नहीं बनाई है। कई उद्योगों में तो 28-30 की आयु में ही मजदूर बूढ़े हो रहे हैं।

यह बातें होने पर एस्कोर्ट्स के उस युवा वरकर ने माना कि युवा व बुजुर्ग मजदूरों में भेद कर वी.आर.एस. का समर्थन करना सब मजदूरों के लिये नुकसानदायक है। इस बारे में अधिक सोच-विचार तथा चर्चाओं की जरूरत लगती है। ■

ओरियंटल पावर केबल्स, कोटा

400 एकड़ जमीन। मशीनरी, बिल्डिंगें। 1986 से ठप्प। कर्ज, देनदारियाँ। गिर्दों के लिये सुनहरी भौका।

ओरियंटल पावर केबल्स, कोटा के कर्जों का बैंकों के साथ औने-पौने में सौदा करने के बाद नई ठेकेदार, इमोफिन कम्पनी ने 800 मजदूरों को भूँड़ने की एग्रीमेन्ट की है।

कम्पनी पर मजदूरों के 32 करोड़ रुपये बकाया हैं। “पौने दो करोड़ ले लो और हमें कम्पनी लेने दो.... फैक्ट्री चलने पर कुछ लोगों को तो कुछ मिलेगा” : यह सार है 18.7.98 को इमोफिन और यूनियन के बीच संयुक्त श्रमायुक्त, राजस्थान के सहयोग से हुई एग्रीमेन्ट का।

एग्रीमेन्ट करने वालों व उनकी सरपरस्त सरकार के बीच पहली सहमति है : “सिंगल मोस्ट इम्पोर्ट्स” बात है फैक्ट्री चालू हो। इसके लिये मजदूरों की बलि आशयक है और बलि ली जाये की एग्रीमेन्ट है।

साहबों और नेताओं में दूसरी सहमति है : एक-दूसरे को मान्यता देना। 1986 से ठप्प फैक्ट्री के सब मजदूरों की नुमाइन्दगी का सेहरा एग्रीमेन्ट कर रही यूनियन के सिर बँधा गया है।

तीसरी सहमति हुई 13 साल का, यानि 1986 से 1998 का कोई पैसा मजदूरों को नहीं देना। जनवरी से अप्रैल 1986 का बकाया वेतन और सवा साल का बकाया बोनस न्यूनतम सम्भव दर से ही दिये जायेंगे। प्रोविडेन्ट फन्ड और सर्विस-ग्रेच्युटी के पैसे भी अप्रैल 86 तक के ही दिये जायेंगे।

चौथी सहमति सब मजदूरों की नौकरी समाप्त करने की हुई है। जिन्हें काम पर रखा जायेगा उनकी नई भर्ती होगी। आठ सौ में से 130 को ही नौकरी दी जायेगी।

आशंका एक यह भी है कि जिन्हें नये सिरे से नौकरी पर नहीं रखा जायेगा उनसे कॉलोनी के मकान भी खाली करवा लिये जायेंगे।

और, एग्रीमेन्ट करने वाले लोग मजदूरों को धमकी दे रहे हैं कि इस एग्रीमेन्ट को नहीं मानोगे तो कुछ भी नहीं मिलेगा, बैठे रहो।

ऐसे में, हमारे विचार से, ओरियंटल पावर केबल्स की कॉलोनी के मकानों में रहना, बिल्डिंगों का इरतेमाल करना और खाली पड़ी जमीन पर खेती करना भी 18.7.98 की एग्रीमेन्ट से बेहतर है। इस प्रकार 32 करोड़ रुपये तो शायद नहीं मिलें पर बलि के बकरे बनने से मजदूर अवश्य बच जायेंगे।

यह तो दूर बैठे हम कुछ लोगों का एक विचार है, 800 मजदूर और उनके प्रियजन सैकड़ों किरम के हजारों कदम सोच व उठा सकते हैं। पाँच-पाँच, सात-सात की टोलियों में मजदूरों के खुद के कई प्रकार के अनंगिनत छोटे-छोटे कदम नई ठेकेदार इमोफिन कम्पनी, यूनियन और प्रशासन की एग्रीमेन्ट को फेल कर सकते हैं।

(एक रिपोर्ट व 18.7.98 की एग्रीमेन्ट की प्रति श्री कन्हैया लाल जैन ने केबलनगर, कोटा से हमें भेजी हैं जिनके आधार पर हमने उपरोक्त लिखा है।) ■

नेक्सले घटक

नेस्ले सेल्स डिपार्टमेन्ट वरकर : “4 साल से काम कर रहा था। वर्क लोड इतना रहता है कि आमतौर पर हफ्ते के सातों दिन काम करना पड़ता है। साप्ताहिक छुट्टी के दिन काम करने के बदले में छुट्टी भी नहीं दी जाती। अपने माता-पिता से मिलने जाने के लिये अपनी 25 वार्षिक छुट्टियाँ माँगी तो 15 ही दी। घर से लौटा तो आते ही सेल्स टारगेट पूरा नहीं करने के नाम पर झाड़ पड़ी। मैंने नौकरी छोड़ दी।” ■

महीने में एक बार ही ‘मजदूर समाचार’ छाप पाते हैं और 5000 प्रतियाँ ही फ्री बैंट पाते हैं। किसी वजह से सड़क पर आपको नहीं मिले तो 10 तारीख के बाद मजदूर लाइब्रेरी आ कर ले सकते हैं – बोनस में कुछ गपशप भी हो जायेगी।

थिरकरनों में ही है अथाह सम्भावनायें

क्या हम मात्र मोहरे हैं ?

क्या हम मात्र प्रतिक्रिया करने वाले जीव हैं ?

क्या हाँके जाना ही हमारी नियति है ?

यह प्रश्न हर मजदूर को मर्थते रहते हैं। बातों में आमतौर पर "कर ही क्या सकते हैं!" की ध्वनि में इन सवालों के जवाब "हाँ" में देने के संग-संग व्यवहार में हम में से प्रत्येक हर समय ऐसे कदम सोचते व उठाते रहते हैं जो इन प्रश्नों के उत्तर "नहीं" में देने के प्रयासों के अंग होते हैं। कथनी और करनी में इतना भेद — कुरेद कर देखना हमें अपने वर्तमान व भविष्य के लिये बहुत महत्वपूर्ण लगता है।

मजबूरियों की विभिन्न जकड़ें तो हम में से प्रत्येक को कुछ न कुछ भिन्नता प्रदान करती ही हैं, अलग-अलग रुचियाँ भी हर एक को कोई न कोई विशेषता देती हैं। हम में प्रत्येक की कुछ अपनी खासियत होती है, अपना एक व्यक्तित्व होता है।

हर रोज हमारा कई तरह के सम्बन्धों — रिश्तों — व्यवहारों से आमना-सामना होता है। कुछ हालात में हमें खुद को सिकोड़ना पड़ता है तो कुछ में हम खुल पाते हैं, बेझिझक अपनी बातें कह पाते हैं, अपने मन माफिक कर पाते हैं।

मजाक उड़ाये जाने का भय न हो, दुत्कारे जाने का डर न हो, बेइज्जत किये जाने का खतरा न हो और सुनने-समझने-मिल कर कदम उठाने का भरोसा हो वहाँ खुलने का सिलसिला आरम्भ होता है। हमारे अनुभव अनुसार ऐसे रिश्तों के आधार में "गैर-बराबरी नहीं" वाली बात होती है। हम में से प्रत्येक साथ उठ-बैठ के लिये ऐसे लोगों को तलाशते हैं तथा उनसे जुड़ते हैं जो एक दूसरे के होने को, आपसी भिन्नता को स्वीकार करते हैं। यह रिहाइशी बरितयों व कार्यस्थलों पर साथ उठ-बैठ वाली पाँच-सात लोगों की छोटी-छोटी टोलियों में तो नजर आता ही है।

लगभग प्रत्येक मजदूर अधिक नहीं तो कम से कम एक ऐसी टोली का सदस्य होता होती है जहाँ "गैर-बराबरी नहीं" की बात होती है। और ऐसी टोलियों में बेझिझक सोच-विचार व बिना दबाव के आम सहमति से तय करके मिल जुल कर कदम उठाने की प्रवृत्ति होती है। इसलिये ऐसी टोलियों द्वारा उठाये जाते कदम मजदूरों के खुद के कदम होते हैं।

अकेले-अकेले ही नहीं बल्कि अपनी "गैर-बराबरी नहीं" वाली टोलियों के साथ उठाये जाते मजदूरों के स्वयं के कदमों के अनेकानेक स्तर देखने में आते हैं जो कि जीवन के विभिन्न पहलुओं को समेटे हुये होते हैं। हर रोज, और हर स्थान पर मजदूरों के खुद के कदम हल्की-हल्की हलचलें उत्पन्न करते हैं, थिरकरनें पैदा करते हैं। अनगिनत और अनेकों प्रकार की यह थिरकरनें हमारे होने की, हमारी जिन्दगियों की परिचायक हैं। और, जोड़-गुणा ही नहीं बल्कि घटा-भाग भी लिये हैं हमारे द्वारा पैदा की जाती थिरकरनें।

ऐसे में कोई कदम उठाने से पहले उसे आँकने का प्रश्न, यह देखने का सवाल कि वह कदम हमारे हित में है या अहित में, सर्वोपरि महत्व का बन जाता है। कैसे आँकें? कैसे परखें?

एक सूत्र में कहें तो : ऐसे कदम जो हमारे खुलने की सम्भावना बढ़ाते हैं वे हमारे हित में होते हैं और जो कदम आगे-पीछे सिकोड़ना लिये होते हैं वे हमारे अहित में होते हैं।

दादागिरी में कोई हमारे सहकर्मी अथवा पड़ोसी की पिटाई कर देते हैं और हम हमदर्दी तक जाहिर करने से बचते हैं यह सोच कर कि कहीं ऐसा करने पर हमारी भी पिटाई न हो जाये: नाक तक ही देखने वाले हमारे ऐसे व्यवहार क्या खुद हमारे पर ही कसती जकड़ लिये नहीं होते? हमारे अपने अहित में नहीं होते क्या? जबकि, ऐसे मौकों पर हमदर्दी जाहिर करना भी ऐसी थिरकरनें लिये हैं कि दादाओं की सिट्टी-पिट्टी गुम होने लगती है और हमारे अपने ऊपर कसा जाता धेरा ढीला पड़ता है, हमारे अपने लिये जगह बढ़ती है। चार्जशीट-सस्पेण्ड किये गये वरकर से

मिलने-जुलने अथवा उससे कटने के भी ऐसे ही परिणाम नहीं होते क्या? बीमारी में किसी का हाल-चाल पूछना अथवा उसे अनदेखा करना ऐसे ही नतीजे लिये नहीं होता क्या?

जाने-अनजाने में हव्वा खड़ा करने में योगदान देना : "घर से मत निकलो, आँधी उड़ा ले जायेगी!" की प्रवृत्ति किसके हित में है? अपनी व अपने यार-&दोस्तों की डर से धिग्गी बन्धाना किसके हित में है? खुद कदम उठाने से बचना और अन्य लोगों को करने से रोकना किसके हित में है? सिकुड़ने में राहत देखना क्या आत्मघाती नहीं है?

निजी मामलों में किसी को कुछ कहने की आवश्यकता नहीं होती, हर एक अपने लिये बहुत किस्म के कदम उठाते हैं। लेकिन जहाँ सॉझे हित होते हैं, जहाँ हमारे निजी हित अन्य लोगों के निजी हितों के साथ जुड़े होते हैं वहाँ "कोई करदे क्योंकि अपने पास पुरस्त नहीं है" का भारी पत्थर अपने गले में बाँध लेने की प्रवृत्ति काफी व्यापक है। "अपने तो कंकड़ भी नहीं उठायेंगे पर चाहेंगे कि कोई उँगली पर हिमालय उठा कर हमारे कष्ट दूर कर दे" का तौर-तरीका किसके हित में है? पिछलगु बनना किसके हित में है? बार-बार नेताओं को नमक की बजाय पूरा आटा हड्डपने में शामिल देखना क्या सबक लिये है?

खुद ही कदम उठाने होंगे की सोच और स्वयं कदम उठाने का सिलसिला मजदूरों में गति पकड़ रहे हैं। ऐसे में बाधाओं में एक बड़ी बाधा है: "इहें मिलेगा तो अपने भी मिल ही जायेगा। सब का डूबेगा तो अपना भी सही" की प्रवृत्ति स्वयं कुछ सोचने व कदम उठाने की आवश्यकता को नकारती है, अपने व अन्य के हितों को चोट पहुँचाती है।

अपनी नकेल किसी को थमाने से इनकार। किसी को भी अपने नकेल डालने देना अस्वीकार करना। यह एक इनकार, यह एक अस्वीकार हमारे लिये अनगिनत राहें और स्वयं उठाने के लिये असंख्या कदम सम्भव बनाता है। अपनी क्षमता, अपनी रुचि, अपनी परिस्थिति अनुसार हर एक कई किस्म के कई कदम स्वयं उठा सकते हैं, अपनी टोली के साथ उठा सकते हैं, अन्य टोलियों के साथ तालमेल से उठा सकते हैं। हमारे यह कदम कई स्तरों और कई पहलुओं को अपने में समेट सकते हैं। हमारे इन कदमों से कई प्रकार की अनगिनत व बिखरी थिरकरनें पैदा हो सकती हैं जो कि अनन्त कम्पन्य लिये होती हैं। और, अनन्त कम्पन्य में हर प्रकार की जेल में दरारें डाल उनमुक्त समाज की रचना की क्षमता है।

लेकिन, विगत से विरासत में मिली आदतें व प्रवृत्तियाँ आसानी से हमारा पीछा नहीं छोड़ती। खुद कदम उठाने शुरू करने के बाद भी हम ढेरों किस्म के अलग-अलग कदम उठाने और उनमें तालमेलों की बजाय सब को एक ही कदम उठाने की तरफ धकेलने की कोशिशें करते हैं। हम एक सूत्र में पिरोने और एक मन्त्र व एक बाण में ब्रह्मास्त्र की आशा बाँधे रखते हैं। यह आशा और इसकी पूर्ति के लिये प्रयास हमें बन्द गली में धकेलना लिये हैं।

एठ थिरकरन

एक मिस्त्री : "मैं गुड्डीयर में ठेकेदार के वरकर के तौर पर काम करता था। मैंने अपने भाँजे को भी वहाँ लगवा दिया। वह पटां लिखा है। मैंनेजेमेन्ट ने उसे निकाला तो उसने केस कर दिया। वह फेस जीत गया और उसे 50 हजार रुपये मिले पर उस दौरान मुझे तथा ठेकेदारों के अन्य वरकरों को हिसाब दे कर निकाल दिया गया। मेरे भाँजे को अपने प्रोविडेन्ट फन्ड का नम्बर नहीं मालुम और गुड्डीयर मैंनेजेमेन्ट कहती है कि बहुत परेशान किया है इसलिये बतायेगी नहीं।"

नाइट ड्युटी से छूट कर आया गुड्डीयर का एक परमानेन्ट मजदूर बातचीत में शामिल हुआ। परमानेन्ट वरकर ने फन्ड नम्बर नहीं बताने के बारे में पता करने की बात कही और अगले दिन बताया कि कलकर ने फैक्ट्री आ कर फन्ड नम्बर ले जाने की बात कही है। ■