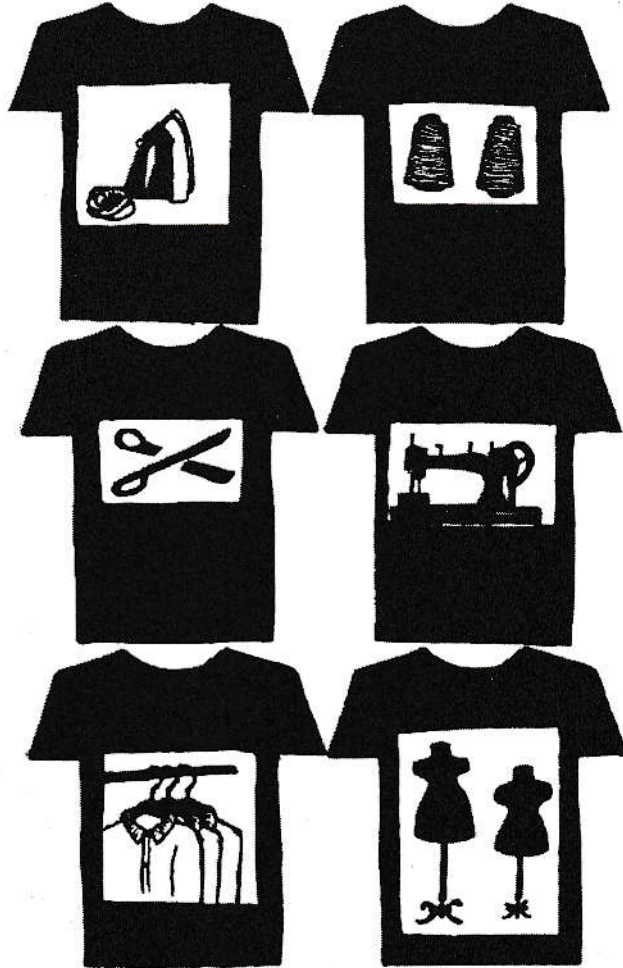


# धागों में उलझी जिंदगियाँ

(उद्योग विहार, गुड़गाँव के कपड़ा उद्योग के मजदूरों के बीच  
हादसों और असंतोष की दास्तान)



पर्सपेक्टिव्स और

पीपल्स यूनियन फॉर डेमोक्रेटिक राइट्स (पी.यू.डी.आर.)

दिल्ली, अगस्त 2015

# विषय सूची

1 घटना	4
दो एफ.आई.आर. एकमात्र हादसा नहीं	
2 एक ही दिन में	7
3 दिन भर की मेहनत के बाद	11
4 'मेड इन इण्डिया'	13
5 निष्कर्ष	14

## बॉक्स

1. श्रम कानूनों में लाये गए हालिया बदलावों के मायने 12
2. ओरियेंट क्राफ्ट में एक और हादसा 15

## तालिकाएं

1. उद्योग विहार की कपड़ा फैक्ट्रियों में घटित चुनिंदा घटनाओं की सूची 4
2. उद्योग विहार की कपड़ा फैक्ट्रियों में कुल मासिक वेतन (ओवरटाइम मिलाकर) 8
3. एक सैंपलिंग टेलर का मूल वेतन और खरीदने की क्षमता (क्रय शक्ति) (2007-2015) 8
4. हरियाणा में न्यूनतम मासिक वेतन और मजदूरी (जनवरी 2014 से मई 2015) (रुपये में) 16
5. हरियाणा, दिल्ली और एन.सी.आर. में तुलनात्मक न्यूनतम मासिक वेतन और मजदूरी 16

## चित्र और रेखाचित्र

- कपड़ा उद्योग की प्रक्रिया का बुनियादी ढांचा 7
- वेतन, कीमतें और खरीदने की क्षमता 9
- सैंपलिंग विभाग के एक टेलर की वेतन की स्लिप 10

12 फरवरी 2015 को उद्योग विहार, गुड़गाँव में कपड़ा फैक्ट्रियों के सैंकड़ों मज़दूर सड़कों पर उतर आए और कुछ फैक्ट्रियों की बिल्डिंगों पर पत्थर फेंकने लगे। उन्होंने अफवाह सुनी थी कि उनके एक साथी मज़दूर समी चंद की मौत हो गई है। बाद में पता चला कि समी चंद की मौत नहीं हुई थी, लेकिन दो दिन पहले उनके साथ बुरी तरह मार-पीट ज़रूर हुई थी। वे गौरव इंटरनेशनल (प्लॉट संख्या 236, उद्योग विहार, फेज़ 1) में काम करते थे और 10 फरवरी को काम पर देरी से पहुँचने पर कम्पनी के अफसरों और कर्मचारियों ने मिलकर उन्हें पीटा था।

हालांकि 12 फरवरी को सब कुछ अचानक हुआ, परंतु इस इलाके में इस तरह की घटनाएं पहले भी हो चुकी हैं। यहाँ मज़दूर कई बार गुस्से में सड़कों पर उतरे हैं। कभी इस वजह से कि उनके किसी साथी मज़दूर पर कम्पनी के स्टाफ ने हमला किया या फिर काम के दौरान कम्पनी की लापरवाही के कारण कोई हादसा हो गया था। बार-बार हो रही इन घटनाओं को देखते हुए, पी.यू.डी.आर. और पर्सपेक्टिव्स ने 10 से 12 फरवरी के बीच हुई घटनाओं की जाँच करने का निर्णय किया। टीम समी चंद, उनकी पत्नी और भाई से मिली। साथ ही टीम सूबे सिंह (एस.एच.ओ., उद्योग विहार थाना), अमरदीप डागर (जनरल मैनेजर – ह्यूमन रिसोर्सिस और एडमिनिस्ट्रेशन, रिचा एंड कंपनी), गिरफ्तार हुए मज़दूरों में से एक के वकील, और कापसहेड़ा में रह रहे कुछ मज़दूरों से भी मिली।

जाँच के दौरान, टीम को उद्योग विहार के कपड़ा उद्योग में काम कर रहे मज़दूरों की ज़िंदगियों के बारे में जानने का मौका मिला। टीम ने उनके काम और रहने के हालातों के बारे में जानकारी हासिल की और यह जानने की कोशिश की कि इस इलाके में बार-बार हो रहे हमलों और दुर्घटनाओं का इन परिस्थितियों से कोई नाता है या नहीं। प्रयास यह जानने का भी था कि बृहद अंतर्राष्ट्रीय सन्दर्भ में कपड़ा उद्योग आज किस तरह काम कर रहा है और इसके मज़दूरों के लिए क्या परिणाम हैं।

# 1 घटना

मंगलवार, 10 फरवरी 2015 को गुड़गाँव स्थित उद्योग विहार की एक कपड़ा फैक्ट्री में एक मजदूर की बुरी तरह पिटाई कर दी गई। पिटाई की वजह यह थी कि वह काम पर 15 मिनट देरी से पहुँचा था। कर्मचारी विभाग के मैनेजर ने फैक्ट्री के गार्डों के साथ मिलकर उस मजदूर को इस बुरी तरह से पीटा कि उसकी पसलियाँ टूट गईं।

32-वर्षीय समी चंद उत्तर प्रदेश के गोरखपुर जिले के रहने वाले हैं। वे प्लॉट नंबर 236, उद्योग विहार, फेज 1 में स्थित, गौरव इंटरनेशनल नामक कंपनी में बतौर 'क्वालिटी चेकिंग स्टाफ' काम करते हैं। घटना के दिन जब उन्होंने फैक्ट्री में घुसने के लिए गेट पर अपना बायोमेट्रिक कार्ड पंच करने की कोशिश की तो गार्डों ने उन्हें जबरन रोक दिया। इस बात पर जब तू-तू मैं-मैं होने लगी तो एक गार्ड ने मैनेजमेंट को फोन कर दिया। इसके बाद कर्मचारी विभाग के मैनेजर आर.एस. यादव और कंपनी के गार्ड अनिल और धर्मवीर व अन्य स्टाफ के सदस्यों ने समी चंद को गेट के पास बने सिव्क्यूरिटी केबिन में ले जाकर बुरी तरह पीटा।

पिटाई के बाद समी चंद को उनके कमरे पर ले जाकर छोड़ दिया गया। उनकी पत्नी को भी खबर दे दी गई। समी चंद की पत्नी भी उसी फैक्ट्री में धागा काटने का काम करती हैं। दोनों इलाज के लिए उस शाम और फिर अगली सुबह दिल्ली के सफदरजंग अस्पताल गए। इसके बाद समी चंद को गुड़गाँव स्थित ई.एस.आई. अस्पताल में भर्ती करवाना पड़ा।

गुरुवार, 12 फरवरी 2015 को इलाके में समी चंद की मौत की अफवाह जंगल की आग की तरह फैल गई। गौरव इंटरनेशनल, उसकी सहयोगी कंपनी रिचा एंड कंपनी और अन्य कपड़ा फैक्ट्रियों के मजदूर सड़कों पर उतर आये। सभी ने मिलकर फैक्ट्रियों पर पत्थरबाजी शुरू कर दी और कुछ गाड़ियों में आग लगा दी। इसके बाद स्थिति को काँबू में लाने के लिए पुलिस और फायर ब्रिगेड को बुलाया गया।

घटना की खबर मिलते ही पीपल्स यूनिशन फॉर डेमोक्रेटिक राइट्स (पी.यू.डी.आर.) और पर्सपेक्टिव्स की

एक टीम तुरंत छानबीन के लिए निकल पड़ी। जब टीम ने पिटाई के कारण मारे गए मजदूर के बारे में जाँच शुरू की तो कई किरम के तथ्य उसके सामने आने लगे। हम जितने लोगों से मिले, उनमें से अधिकतर ने हमें यही बताया की समी चंद की पिटाई से मौत हो गई है। इस बात का खुलासा बाद में हुआ कि हालांकि समी चंद पिटाई के कारण बुरी तरह घायल जरूर हुए थे और उनकी पसलियाँ भी टूटी थीं, लेकिन वे बच गये थे। हम जब समी चंद से उनके घर मिलने गए तो उन्होंने हमसे मिलने से इनकार कर दिया। उनके एक भाई, जो उन्हीं के साथ रहते हैं, भी बुरी तरह से डरे हुए थे। उन्होंने हमें बताया कि कंपनी उन्हें इलाज के लिए पैसा दे रही है पर उन्हें मुआवजे की कोई उम्मीद नहीं है। जिस मकान में वे रहते थे, उसकी मालकिन ने भी हमसे ठीक से बात नहीं की और मजदूरों के बारे में बुरी-भली बातें करती रहीं।

हमारी टीम ने रिचा एंड कंपनी के कर्मचारी विभाग और प्रशासन के जनरल मैनेजर डागर से भी मुलाकात की। डागर को यकीन था कि समी चंद की मौत की अफवाह कुछ शरारती तत्वों ने फैलाई थी। उनका मानना था कि 12 फरवरी को हुई तोड़फोड़ के पीछे कुछ बाहरी नकाबपोश लोगों का हाथ था और उन्होंने ही मजदूरों को भी उकसाया था। डागर ने माना कि समी चंद और फैक्ट्री के गार्डों के बीच 10 फरवरी की सुबह बहस हुई थी। उन्होंने यह भी स्वीकार किया कि समी चंद की पिटाई भी हुई थी। हालांकि डागर का यह भी कहना था कि समी चंद भी बहुत आक्रामक तेवर दिखा रहा था, जिसकी वजह से बात इस हद तक पहुँच गयी थी। उनके अनुसार कर्मचारी विभाग के मैनेजर ने समी चंद को अस्पताल ले जाना चाहा पर समी घर जाने की जिद पर अड़ा रहा। डागर ने बताया कि इस घटना से जुड़े सभी गार्ड और अन्य कर्मचारियों को बर्खास्त कर दिया गया है। समी चंद और उनकी पत्नी की नौकरी अभी भी सुरक्षित है। वे दोनों छुट्टी लेकर गाँव चले गए हैं।

## दो एफ.आई.आर.

उद्योग विहार थाने के एस.एच.ओ. सूबे सिंह ने टीम को हादसे के बारे में जानकारी दी। उनके अनुसार इस हादसे की दो एफ.आई.आर. दर्ज हुई थीं। एक समी

चंद द्वारा (एफ.आई.आर. संख्या 36/2015, दिनांक 12 फरवरी 2015) और दूसरी पीयूष सेनन, जनरल मैनेजर ऑपरेशनस, गौरव इंटरनेशनल द्वारा (एफ.आई.आर. संख्या 37/2015, दिनांक 12 फरवरी 2015)।

समी चंद द्वारा दर्ज की गई एफ.आई.आर. में कर्मचारी विभाग के मैनेजर आर.एस. यादव, गार्ड अनिल और धर्मवीर को नामजद किया गया था। इस मामले में जाँच पूरी हो चुकी है और आरोप-पत्र दाखिल किये जा चुके हैं। अभियुक्तों पर आई.पी.सी. की 341, 342, 323, 506, 147, 149 धाराएं लगाई गई हैं। ये सभी आरोप जमानती हैं। एफ.आई.आर. दर्ज होने के एक हफ्ते के भीतर नौ लोगों को कम्पनी से गिरफ्तार कर लिया गया था। वे सभी इस वक्त जमानत पर बाहर हैं।

कम्पनी द्वारा दर्ज की गई एफ.आई.आर. में समी चंद, उनके भाई और पत्नी को अफवाह फैलाने के जुर्म में नामजद किया गया था। इस एफ.आई.आर. के मुताबिक हादसे के लिए बाहरी तत्वों को जिम्मेवार ठहराया गया था। करीब 150-200 अज्ञात लोगों को भी इसमें आरोपित किया गया है। इनके खिलाफ लगी धाराओं में जमानती और गैरजमानती धाराएं शामिल हैं। जैसे आई.पी.सी. की धाराएं 147, 148, 149, 323, 506, 109, 436, 435, 427, 451, 452, 120, इत्यादि। इस मामले में सी.सी.टी.वी. की फुटेज के आधार पर चार मजदूरों को गिरफ्तार किया गया है। एक मजदूर के वकील के मुताबिक ये चारों अभी भी जेल में बंद हैं। इनमें से दो की जमानत की अर्जियाँ खारिज हो चुकी हैं। इस रिपोर्ट के लिखे जाने के वक्त इस मामले में आरोप-पत्र दाखिल हो चुका था, जिसमें इन्हीं चारों को आरोपित बनाया गया है।

एस.एच.ओ. का दावा था कि मामले की निष्पक्ष जाँच की गयी थी, परन्तु यह भी सच है कि जहाँ एक तरफ कम्पनी के नौ लोग जमानत पर बाहर हैं, वहीं दूसरी तरफ चार मजदूर अभी भी जेल में हैं, जिनमें से दो की जमानत की अर्जियाँ खारिज हो चुकी हैं। एस.एच.ओ. के मुताबिक 12 फरवरी की घटना के लिए कुछ उपद्रवी तत्व जिम्मेदार थे। कुछ ऐसा ही विचार डागर का भी था। यहाँ गौरतलब बात यह भी है की एस.एच.ओ. को तोड़-फोड़ से हुए कम्पनी के नुकसान के लिए तो बहुत दुख था, लेकिन उन्हें इस बात का कोई अफसोस नहीं था कि समी चंद को, जो कि पहले ही

ज्यादती झेल चुके थे, अपने भाई और पत्नी के साथ अफवाह फैलाने के लिए एफ.आई.आर.में नामजद किया गया था।

## एकमात्र हादसा नहीं

10 फरवरी को हुई मार-पीट इस इलाके में हुई कोई इकलौती घटना नहीं है। दिल्ली-गुडगाँव सीमा के इलाके में स्थित कपड़ा फैक्ट्रियों में इस तरह की घटनाएँ व हादसे पहले भी कई बार होते रहे हैं। इनमें से कइयों की तो खबर ही बाहर नहीं आ पाती। मजदूरों और स्थानीय कार्यकर्ताओं का कहना है कि मजदूरों को कम्पनियों में अक्सर मैनेजमेंट द्वारा अपने बाउंसर बने सुरक्षाकर्मियों की मदद से तरह तरह से परेशान किया जाता है, मारा-पीटा जाता है, तनखाहों में गड़बड़ियाँ की जाती हैं, उनके साथ बदतमीजी से पेश आया जाता है, इत्यादि। सुपरवाइजर, मैनेजमेंट या टेकेदार द्वारा मजदूरों को कैंची या अन्य औजारों से मारना भी आम बात है। महिला मजदूरों के साथ यौन-शोषण की घटनाओं की शिकायतें भी सुनने में आईं।

पी.यू.डी.आर. ने कुछ संगठनों के साथ मिलकर मार्च 2014 में ओरिएंटल क्राफ्ट नामक फैक्ट्री में हुए एक हादसे की जाँच की थी। जाँच की रिपोर्ट के अनुसार, 28 मार्च को सुबह 11.30 से 11.45 के बीच, सुनील पुष्कर नामक एक मजदूर, जो कि सिलाई विभाग में काम करते थे, अचानक अपनी सीट पर इलेक्ट्रॉनिक सिलाई मशीन के सामने बेहोश होकर लुढ़क गए। सुपरवाइजर, लाइन इन-चार्ज और दो साथी मजदूर उन्हें कम्पनी में स्थित डिसपेंसरी में ले गए, जहाँ उन्हें अस्पताल ले जाने की सलाह दी गई। जब तक कि उन्हें गुडगाँव के सरस्वती अस्पताल तक ले जाया गया, वे मर चुके थे। दो अन्य महिला मजदूर, सुनीता और मंजू इस हादसे को देखते ही फैक्ट्री के फर्श पर बेहोश होकर गिर पड़ीं। एक प्रत्यक्षदर्शी साथी मजदूर के अनुसार, सुनील कम्पनी के गेट से बाहर निकलने से पहले ही मर चुके थे। अधिक जानकारी के लिए देखें - (<http://èèsanhati.comèarticlesè9560è>)

2011 में घटित ऐसे ही एक और मामले में रब्बान नाम के मजदूर की मोडेलेमा एक्सपोर्ट्स में बिजली का झटका लगने से मौत हो गई थी। वे 15-16 जनवरी की रात को ओवरटाइम पर काम कर रहे थे। उस वक्त वह

21 घंटे की शिफ्ट पर थे। उन्होंने 17 घंटे का काम पूरा कर लिया था और पिछले ढाई घंटे से लगातार सिलाई कर रहे थे। स्कूल पर बिना किसी विश्राम के लगातार इतने घंटों बैठकर काम करने के कारण निढाल हो जाने से, सुबह करीब तीन बजे वे बिजली के तार के संपर्क में आ गए और उससे लगे झटके से उनकी घटनास्थल पर ही मौत हो गई। उनकी लाश को तुरंत वहाँ से हटा दिया गया और फिर वह कभी नहीं मिली। इलाके के मजदूर संगठनों के अनुसार उनके शव को निज़ामुद्दीन कब्रिस्तान में दफना दिया गया था। इसके बाद उनके

परिवार का कुछ पता नहीं चला। दो दिन तक विरोध-प्रदर्शन करने के बावजूद भी कुछ हासिल नहीं हुआ। कुछ लोगों के अनुसार, रब्बान की पत्नी को पाँच लाख रुपये का चेक दिया गया था, लेकिन उस पर किसी के दस्तखत नहीं थे। ■

तालिका 1 : उद्योग विहार की कपड़ा फैक्ट्रियों में घटित चुनिंदा घटनाओं की सूची

दिनांक	घटना	कम्पनी	स्रोत
13 मई 2010	नाईट शिट में काम करते हुए दो मजदूर बेहोश होकर गिर गए।	सरगम एक्सपोर्ट, प्लॉट संख्या 153, उद्योग विहार, फेज़ 1, गुडगाँव	<a href="https://gurgaonworkersnews.wordpress.com/gurgaonworkersnews-no-930/">https://gurgaonworkersnews.wordpress.com/gurgaonworkersnews-no-930/</a>
अगस्त 2010	हड़ताल, मैनेजमेंट और मजदूरों की बीच समझौता, लॉक-आउट, मजदूरों पर कम्पनी के गुंडों द्वारा हमला, कुछ मजदूरों का अपरहण और कुछ गुमशुदा।	वीवा ग्लोबल	<a href="http://sanhati.com/-excerpted/2757/#sthash.4tYmlrWa.dpuf">http://sanhati.com/-excerpted/2757/#sthash.4tYmlrWa.dpuf</a>
17 जनवरी 2011	बिजली के झटके से रब्बान नाम के एक मजदूर की मौत (रिपोर्ट में विस्तृत जानकारी)।	मोडेलेमा एक्सपोर्ट्स, प्लॉट संख्या 105-106, उद्योग विहार, फेज़ 1, गुडगाँव	<a href="https://gurgaonworkersnews.wordpress.com/gurgaonworkersnews-no-935/#fnref4">https://gurgaonworkersnews.wordpress.com/gurgaonworkersnews-no-935/#fnref4</a>
19 मार्च 2012	एक मजदूर पर उसके ठेकेदार द्वारा कैंची से हमले की खबर सुनकर 2,000 से ज्यादा मजदूरों ने फैक्ट्री बिल्डिंगों पर हमला किया, पत्थरबाजी की, और गाड़ियों में आग लगा दी।	ओरिएंट क्राफ्ट	<a href="http://kafila.org/20-12/04/09/gurgaon-workers-damned-if-they-do-damned-if-they-dont-anumcha-yadav/">http://kafila.org/20-12/04/09/gurgaon-workers-damned-if-they-do-damned-if-they-dont-anumcha-yadav/</a>
28 मार्च 2014	बिजली के झटके से सुनील नाम के एक मजदूर की मौत (रिपोर्ट में विस्तृत जानकारी)।	ओरिएंट क्राफ्ट	<a href="http://sanhati.com/articles/9560/">http://sanhati.com/articles/9560/</a>

## 2 एक ही दिन में

उद्योग विहार की कपड़ा फैक्ट्रियों में मजदूरों के लिए हादसे, हमले, मैनेजमेंट द्वारा अत्यधिक काम लेना, गाली-गलौज, लड़ाइयाँ, घायल होने की घटनाएँ, और यहाँ तक कि कभी-कभी मौतें आदि भी जैसे उस हर कपड़े पर कढ़ाई की तरह चस्पान हो गई हैं, जिन्हें वे सीते हैं और जो अन्तराष्ट्रीय बाज़ार में जाकर सैकड़ों डॉलर्स में बिकते हैं। मजदूरों में जो गुस्सा दिखता है, वह दरअसल उनमें हर रोज़ पनप रहे गहरे असंतोष की झलक है। पी.यू.डी.आर. और पर्सपेक्टिव्स की टीम ने मजदूरों के काम और जिंदगियों का जायज़ा लेने के लिए उनसे उनके घरों में जाकर मुलाकात की।

मोहम्मद अंसारी की उम्र लगभग 40 साल है। वे उत्तर प्रदेश के गोरखपुर ज़िले के रहने वाले हैं। वे एक कपड़ा फैक्ट्री के सैम्पलिंग विभाग में बतौर दर्जी काम करते हैं। वे कुशल कारीगर की श्रेणी में आते हैं। वर्ष 1990 में जब वे पहली बार दिल्ली आये तो उन्होंने गोविन्दपुरी में एक फ़ैब्रिकेटर यूनिट में काम करना शुरू किया। सात साल वहाँ काम करने के बाद वे मुंबई चले गए, जहाँ उन्होंने बतौर टेलर काम शुरू किया। ग्यारह साल पहले वे दिल्ली लौटे और तब से यहीं काम कर रहे हैं। ई.पी.एफ., मेडिकल, ई.एस.आई. और आने-जाने का खर्चा भत्ता, आदि मिलाकर उनकी कुल तनखाह 8,800 रुपये है। आमतौर पर वे हर महीने ओवरटाइम मिलाकर कुल 10,000 रुपये कमा लेते हैं। जाहिर है कि सात लोगों के परिवार को चलाने के लिए यह रकम नाकाफी है। इसलिए उन्हें अपने गाँव से राशन मंगवाना पड़ता है। रविवार के दिन जब टीम उनसे मिलने उनके घर पहुँची, तो वे उसी समय पुरानी दिल्ली के सदर बाज़ार से लौटे थे। अपनी चार बेटियों और एक बेटे के लिए उन्होंने वहाँ से तीस-तीस, पैंतीस-पैंतीस रुपये मात्र के कपड़े खरीदे थे। उनका पूरा परिवार करीब 8 से 10 फीट के कमरे में रहता है, जिसमें न तो कोई खिड़की है और न अलग से रसोई के लिए जगह। कमरे की छत के नाम पर एस्बेस्टस की एक चादर भर है। इनका कमरा एक परिसर में स्थित है, जहाँ इसी प्रकार के 17 और कमरे हैं। यह परिसर कापसहेड़ा की तंग

गलियों के बीच स्थित है। ऐसी गलियाँ जिसके दोनों ओर खुली गन्दी नालियाँ बहती दिखती हैं। अंसारी यहाँ के उन चंद कुशल और अनुभवी कारीगरों में से एक हैं, जो उद्योग विहार में आने से पहले से ही दर्जी का काम जानते थे, और जिनकी यहाँ की फैक्ट्रियों में बहुत मांग है।

सईदा, जो लगभग पैंतीस साल की हैं, 2001 में बिहार के छपरा ज़िले से अपने पति और बच्चों के साथ दिल्ली आई थीं। ये लोग पहले एक साल के लिए उत्तम नगर में रहे और फिर 2002 में कापसहेड़ा आ गए। उनके पति गाड़ियों के पेंटर हैं। आजकल सईदा घर से ही काम करती हैं। वे आस-पास के घरों के लिए कपड़े सिलकर पैसा कमाती हैं। उन्होंने पहले कुछ समय के लिए उद्योग विहार की कपड़ा फैक्ट्रियों में काम किया था। लेकिन फैक्ट्रियों में सुपरवाइज़रों के बुरे बर्ताव के कारण उन्होंने वह काम छोड़ दिया। एक बार एक फैक्ट्री में सुपरवाइज़र ने उन पर चिल्लाकर काम छोड़ने को कह दिया था। दूसरी फैक्ट्री में उन्हें काम के दौरान शौचालय जाने की इजाज़त भी नहीं थी। एक अन्य फैक्ट्री में उन्हें ठेकेदार 230 रुपये दिहाड़ी देता था, लेकिन अगर लक्ष्य पूरा न हो तो वह उन पर चिल्लाता था और मजदूरी भी काट लेता था। आमतौर पर सुबह 9 बजे से रात 8 बजे तक काम करना पड़ता था और ओवरटाइम भी नहीं दिया जाता था।

जोगेश्वर, जिनकी उम्र पैंतीस से चालीस के बीच होगी, बिहार के गोपालगंज ज़िले के रहने वाले हैं। वे दिल्ली में लगभग पिछले 22 से 25 सालों से हैं। वे अलग-अलग कम्पनियों में बतौर दर्जी काम कर चुके हैं। आज की तारीख में वे एक फैक्ट्री के सैम्पलिंग विभाग में बतौर दर्जी काम कर रहे हैं। वे एक 'फुल-पीस टेलर' हैं। यानी ऐसे कारीगर जो पूरी पोशाक अकेले बनाते हैं। जोगेश्वर को आमतौर पर दिन में दो पोशाकें बनानी होती हैं। कायदे से तो उनको सुबह 9 से शाम 5 बजे तक काम करना होता है, लेकिन आमतौर पर हर रोज़ वे 2.5 से 4 घंटे तक ओवरटाइम करते हैं। ओवरटाइम समेत वे महीने में लगभग 9,500 से 10,000 रुपये तक कमा लेते हैं। ओवरटाइम केवल सिंगल रेट पर दिया जाता है, जबकि कानून में दोगुना रेट देने का प्रावधान (मजदूरों की सुरक्षा को मद्देनज़र रखते हुए उनके नाम बदल दिए गए हैं।)

है। हर महीने उनकी तनखाह में से प्रोविडेंट फण्ड के लिए 175 रुपये काटे जाते हैं। उनके पास मेडिकल सेवाओं के लिए ई.एस.आई. कार्ड भी है। वे इस उद्योग में उन चंद मजदूरों में से हैं, जिनकी छुट्टी के पैसे नहीं कटते।

ये कहानियाँ यहाँ के कपड़ा फैक्ट्री मजदूरों के असल जीवन का सिर्फ एक संकेत भर हैं। भारत की अर्थव्यवस्था में एक महत्वपूर्ण जगह होने के बावजूद, कपड़ा उद्योग में काम कर रहे मजदूर असुरक्षित, अस्थिर और अमानवीय जिंदगियाँ जीने पर मजबूर हैं। अनुमान है कि भारत में हर छः घरों में से एक घर कपड़ा उद्योग पर किसी न किसी तरह से निर्भर है। कपड़ा उद्योग रोजगार देने में बहुत आगे है (कुछ अनुमानों की मानें तो कृषि के बाद दूसरे नम्बर पर)। इस सेक्टर का सकल घरेलू उत्पाद और निर्यात में भी महत्वपूर्ण योगदान है। हाल ही में सरकार की 'मेक इन इण्डिया' पहल की एक इकाई, इन्वेस्टर फैसिलिटेशन सेल, की मानें तो कपड़ा उद्योग कुल औद्योगिक उत्पादन में 14 प्रतिशत का योगदान करता है, देश के सकल घरेलू उत्पाद में 4 प्रतिशत का और देश के निर्यात से होने वाली आमदनी में 13 प्रतिशत का। इस सब के बावजूद, इस क्षेत्र के मजदूरों के काम और रहने की परिस्थितियाँ बिलकुल नामाकूल हैं।

हरियाणा का औद्योगिक परिसर जो कि उद्योग विहार के नाम से जाना जाता है, कापसहेड़ा से दिल्ली-हरियाणा बॉर्डर पार करते ही शुरू हो जाता है। इस इलाके में ज़्यादातर कपड़ा फैक्ट्रियाँ ही हैं। इसके अलावा यहाँ कंस्ट्रक्शन और गाड़ियों के पुर्जे बनाने वाली फैक्ट्रियाँ भी हैं। उद्योग विहार की स्थापना 1990 के दशक में निर्यात के लिए एक जगह पर कपड़ा बनाने के लिए हुई थी। उस समय दिल्ली से मैन्युफैक्चरिंग इकाइयों को टैक्स में भारी छूट देकर अनिवार्य रूप से हटने का आदेश दिया गया था। दिल्ली से इन इकाइयों को उद्योग विहार में पुनर्स्थापित किया गया था। आज फिर से इन्हें मानेसर या रेवाड़ी में पुनर्स्थापित करने का प्रयास किया जा रहा है। आज यह इलाका देश के चंद फैक्ट्री आधारित कपड़ा उद्योगों में से एक है। यह इलाका और भी महत्वपूर्ण हो जाता है क्योंकि यहाँ निर्यात के लिए कपड़ा बनाया जाता है। हर सुबह मजदूरों का एक सैलाब कापसहेड़ा से उद्योग विहार की

ओर काम के लिए बढ़ता हुआ दिखता है। ज़्यादातर मजदूर कापसहेड़ा में ही रहते हैं। यहाँ की फैक्ट्रियों में काम कर रहे अधिकतर मजदूर उत्तर प्रदेश या बिहार से हैं। इनमें कई मुसलमान हैं और उत्तर प्रदेश के अलग-अलग जिलों से जुलाहा समुदाय के हैं।

इस उद्योग में जुड़े ज़्यादातर (95 से 99 प्रतिशत) मजदूरों को टेकेदारों के ज़रिये काम मिलता है, न कि सीधा कंपनियों से। यहाँ टाइम रेट यानी मासिक (और कभी-कभी दैनिक) और पीस रेट (जहाँ उन्हें प्रति यूनिट के हिसाब से पैसा मिलता है) पर काम मिलता है। एक समय था जब बहुत सारे 'फुल पीस टेलर' हुआ करते थे। यानी कि पूरा कपड़ा वही तैयार करते थे, इसलिए यह ज़रूरी था कि वे कुशल कारीगर हों। लेकिन कम से कम 1990 के दशक से यह उद्योग 'चेन सिस्टम' या असेम्बली लाइन प्रणाली के अनुसार काम कर रहा है। इसमें बहुत सारे मजदूर लाइन से बैठते हैं और बारी-बारी एक ही कपड़े के अलग-अलग हिस्से सीते हैं - जैसे कॉलर, बाजू, इत्यादि। चेन सिस्टम में पहले की तरह कुशल कारीगरों की ज़रूरत नहीं पड़ती। इसके कारण अब मजदूरों से कम पैसे में काम करवाया जा सकता है।

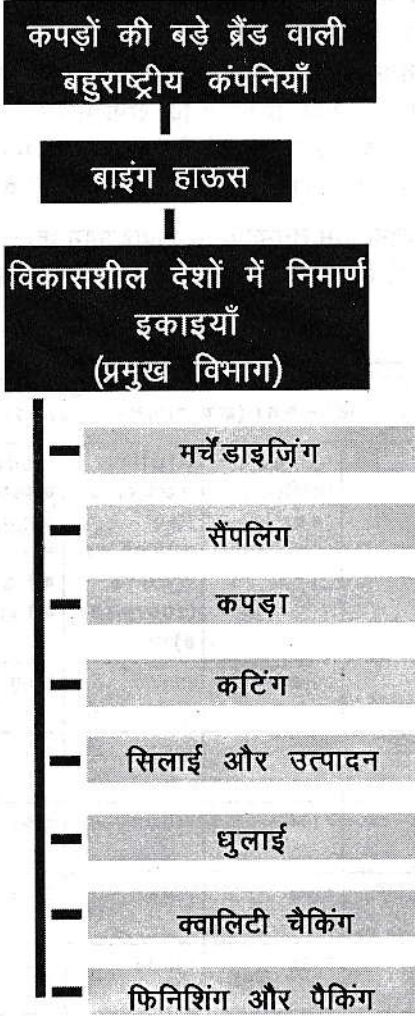
एक आम कपड़ा फैक्ट्री में कई विभाग होते हैं। जैसे कि सैंपलिंग डिपार्टमेंट (जो विश्व स्तर पर खरीद करने वाली कम्पनी की स्वीकृति के लिए सैंपल बनाता है), क्वालिटी चैकिंग डिपार्टमेंट, कटिंग विभाग (जहाँ कपड़ा कटता है), प्रोडक्शन डिपार्टमेंट (जहाँ कपड़ों की थोक में सिलाई होती है), तथा फिनिशिंग डिपार्टमेंट (जहाँ धागे काटने, तह लगाने, इस्त्री और पैकिंग करने का काम होता है) (पृष्ठ 7 पर बना फ्लोचार्ट देखें)। हर विभाग में मजदूरों के कई स्तर हैं। प्रबंधकों, विक्रेताओं और डिज़ाईनरों को छोड़ कर, बाकी सब मजदूरों में से सबसे अधिक तनखाह या तो सुपरवाइज़र को मिलती है या फिर मास्टर टेलर को।

सुपरवाइज़रों को प्रति माह 15 से 25 हजार रुपये के बीच तनखाह मिलती है। इसके अलावा अधिक उत्पादन के लिए इंसेंटिव भी दिया जाता है। इसलिए, सुपरवाइज़र हर वक़्त मजदूरों को तेज़ी से काम करने के लिए मजबूर करते रहते हैं। उद्योग विहार क्षेत्र में सभी सुपरवाइज़र पुरुष हैं और वे महिला मजदूरों पर धौंस जमाते रहते हैं। सुपरवाइज़र मजदूरों में से छांट कर बनाए जाते हैं, लेकिन वह कब तक इस दर्जे को



## पलोचार्ट

कपड़ा उद्योग की प्रक्रिया का बुनियादी ढांचा



जाते हैं। लेकिन ज्यादातर मजदूर बतौर टेलर या हेल्पर काम करते हैं। आमतौर पर ज्यादातर लोग हेल्पर की तरह काम करना शुरू करते हैं और फिर तरक्की होने पर टेलर बन जाते हैं। पहले एक हेल्पर को काम पर प्रशिक्षण दे दिया जाता था पर अब यह चलन बंद हो गया है इसलिए आजकल ज्यादातर लोग इस इलाके में खुले अनगिनत प्रशिक्षण केन्द्रों में पहले एक या दो महीने का प्रशिक्षण लेते हैं।

सैम्पलिंग विभाग एक ऐसा विभाग है जिसको अनुभवी टेलरों की ज़रूरत पड़ती है। ऐसा इसलिए क्योंकि यहाँ बनाए गए सैंपल, ब्राण्ड वाली बड़ी कंपनी को स्वीकृति के लिए भेजे जाते हैं और इसी के आधार पर फिर आगे थोक में उत्पादन होता है। सैम्पलिंग विभाग के टेलर या 'सैम्पलर' पूरी फैक्ट्री के टेलरों से बेहतर माने जाते हैं क्योंकि इन्हें मूल वेतन के अलावा अन्य भत्ते भी मिलते हैं। एक सैम्पलिंग टेलर का मूल वेतन प्रति माह 6,200 रुपये है (2015 में हुई आखिरी बढ़त के बाद)। सभी भत्ते, जैसे मकान का किराया, यात्रा, और महंगाई भत्ता जोड़कर मासिक वेतन लगभग 8,800 रुपये बन जाता है। ध्यान देना ज़रूरी है कि महंगाई भत्ता नहीं दिया जाता है (जैसा कि टेलर के वेतन की रसीद में देखा जा सकता है)। सैम्पलिंग विभाग में उच्च दर्जे के टेलर भी होते हैं – जैसे मास्टर टेलर, कटिंग टेलर और पैटर्न टेलर, जिन्हें 20,000 से 36,000 रुपये के बीच में वेतन मिलता है। दूसरी तरफ प्रोडक्शन विभाग के टेलरों को प्रति माह केवल 6,500 रुपये मिलते हैं। इसके अलावा कोई अन्य भत्ता नहीं मिलता (तालिका 2 देखें)। इस थोड़ी सी तनखाह में से भी किसी न किसी कारण से कटौती की जा सकती है। हमारी टीम को बताया गया कि काम पर पहुँचने में दस मिनट की देरी होने पर एक घंटे की तनखाह भी कट सकती है।

मजदूरों के वेतन को अगर गौर से देखें तो हमें उनके काम और रहने की परिस्थितियों का अंदाज़ा हो जाएगा। मासिक वेतन दिन में 8 घंटे के काम के हिसाब से दिए जाते हैं। कायदे से यह समय 9 से 5 या 5.30 बजे तक होता है, जिसमें आधे घंटे का लंच-ब्रेक होता है। मैनेजमेंट के अनुसार मजदूरों को दो 15-15 मिनट के चाय-ब्रेक भी दिए जाते हैं। लेकिन मजदूरों का कहना है कि दूसरा चाय-ब्रेक, ओवरटाइम शिफ्ट शुरू होने से पहले दिया जाता है। रेखाचित्र (पृष्ठ 9) और

बरकरार रख पाता है यह बहुत हद तक मालिक के साथ उसके रिश्ते पर निर्भर करता है। कुछ ऐसे उदाहरण भी टीम के सामने आये, जहाँ कुछ मजदूरों पर सुपरवाइज़री का अतिरिक्त भार यह आश्वासन देकर डाल दिया गया कि भविष्य में तरक्की होगी, लेकिन उससे पहले ही उन्हें नौकरी से निकाल-बाहर कर दिया गया।

उद्योग विहार में कुल मजदूरों में से 10 प्रतिशत बतौर 'सैम्पलर' काम करते हैं। ये लोग पहले सैंपल बनाते हैं जिसके आधार पर फिर थोक में कपड़े बनाए

तालिका 2 : उद्योग विहार की कपड़ा फैक्ट्रियों में कुल मासिक वेतन (ओवरटाइम मिलाकर) (जानकारी एक मजदूर के हवाले से)		
विभाग	पद	मासिक आय (रुपए)
सैम्पलिंग	हैल्पर	6500
	टेलर	9500-10500
	कटिंग मास्टर	15000
	पैटर्न मास्टर	35 - 46000
कटिंग	हैल्पर	6500
	कटिंग मास्टर	15000
	मास्टर टेलर (कटिंग मास्टरों में से एक)	15000
प्रोडक्शन	टेलर	250-270 प्रतिदिन
	सुपरवाइजर	15000
फिनिशिंग	हैल्पर	6500
	जनरल चेकर	7500-8000
	मेजरमेंट चेकर	7500-8000
	फाइनल चेकर	7500-8000
	सुपरवाइजर या फिनिशिंग इन्चार्ज	15000

तालिका 3 (पृष्ठ 8) को साथ रखकर देखें तो समझा जा सकता है कि मजदूरों के वेतन में प्रति वर्ष हुई बढ़त, बाजार में बढ़ती कीमतों की तुलना में पर्याप्त नहीं है। इतना वेतन आम मध्यमवर्गीय जीवन के लिए काफी नहीं है। हालांकि रुपयों के हिसाब से वेतन में बढ़ोतरी तो हुई है, लेकिन असल में मौजूदा वेतन से मजदूर के लिए अपने और अपने परिवार का पालन-पोषण ठीक से कर पाना संभव नहीं है। रेखाचित्र से साफ पता चलता है कि अगर मंहगाई या मुद्रास्फीति को मद्देनजर रखकर देखा जाए तो असल में मूल वेतन में इतने सालों में गिरावट ही हुई है, यानी कि वेतन मंहगाई के अनुपात में नहीं बढ़ा है। एक सैम्पलिंग टेलर को मकान के किराये और यात्रा के लिए जो भत्ता मिलता है, उससे कुछ मदद हो जाती है (हालांकि ये भत्ते भी पर्याप्त नहीं

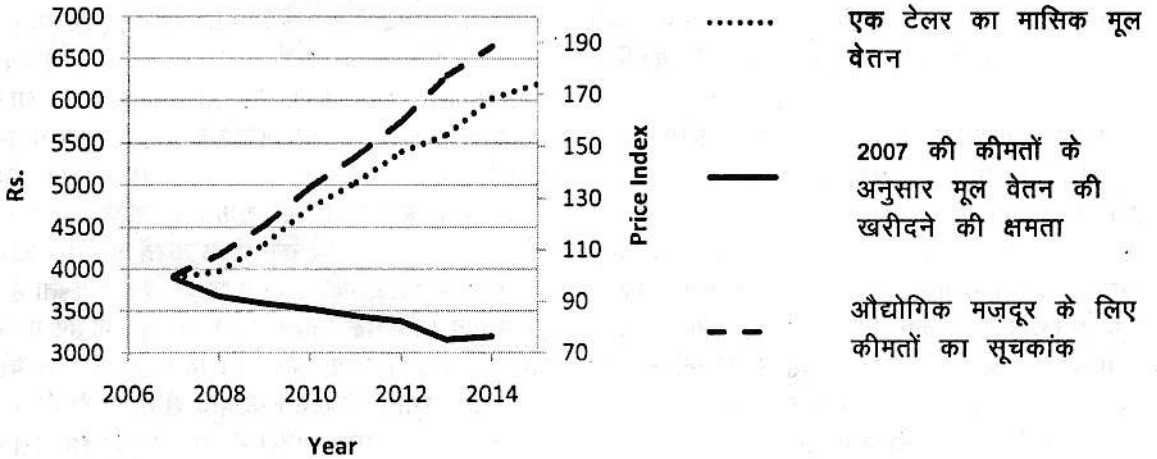
हैं), लेकिन ज्यादातर मजदूर जो कि अन्य विभागों में काम करते हैं, उन्हें तो मूल वेतन के अलावा कुछ भी नहीं मिलता। सैम्पलिंग टेलर की वेतन की रसीद को देखकर पता चलता है कि उन्हें तो मंहगाई भत्ता भी नहीं दिया जाता है (देखें पृष्ठ 10)। इसका मतलब सभी मजदूर अपने वेतन से अब पहले की तुलना में कम खरीददारी कर पाते हैं। यही कारण है कि सभी मजदूरों ने अपनी बचत में हुई गिरावट के बारे में बताया। कई मजदूर अब पहले की मुकाबले में कम पैसा भेज पा रहे हैं।

इतनी कम तनखाह पर ओवरटाइम करना तो इस उद्योग में आम बात हो गई है। हर रोज 3 से 4 घंटे

तालिका 3 : एक सैम्पलिंग टेलर का मूल वेतन और खरीदने की क्षमता (क्रय शक्ति) (2007-2015)			
वर्ष	मूल वेतन (मासिक) (रुपये)	औद्योगिक मजदूरों के लिए कीमतों का सूचकांक (2007=10.0)	2007 की कीमतों के अनुसार मूल वेतन की खरीदने की क्षमता
2007	3900	100.00	3900
2008	3976	108.09	3678
2009	4304	119.85	3591
2010	4739	134.27	3529
2011	5031	146.18	3442
2012	5400 (लगभग)	159.77	3380
2013	5600 (लगभग)	177.22	3160
2014	6030	188.47	3199
2015	6200		

स्रोत - 1. एक सैम्पलिंग टेलर की तनखाह की रसीदें  
2. लेबर ब्यूरो स्टैटिस्टिक्स

## वेतन, कीमतें और खरीदने की क्षमता



ओवरटाइम करने के बाद (रविवार को भी), मज़दूर महीने में 10 हजार रुपये कमा पाते हैं। कुछ मज़दूरों के अनुसार वे हर हफ्ते लगभग 100 घंटे ओवरटाइम करते हैं (कानून के अनुसार हर तीन महीने में सिर्फ 50 घंटे तक ओवरटाइम की अनुमति है)। उत्पादन के चरम समय पर रात को 2 बजे तक काम करना आम बात है। मज़दूरों को अपनी कमाई में इजाफ़ा करने के लिए खुद भी ओवरटाइम करने की ज़रूरत महसूस होती है। कभी-कभी ऐसी परिस्थिति भी होती है कि अगर मालिक के कहने पर भी मज़दूर ओवरटाइम न करे तो उसे काम से हाथ धोना पड़ सकता है। कानून के अनुसार ओवरटाइम के लिए दोहरे रेट पर मज़दूरी मिलनी चाहिए, लेकिन इस इलाके में ऐसा बहुत कम फ़ैक्ट्रियों में होता है। सिंगल रेट पर ओवरटाइम मज़दूरी देना अब यहाँ का कायदा बन चुका है।

कई मज़दूर मारिाक वेतन के अलावा पीस रेट सिस्टम पर भी काम करते हैं। इस सिस्टम में मज़दूर को पीस के अनुसार तनखाह मिलती है न कि समय के अनुसार। एक पूरी कमीज़ के पीस रेट में हुई बढ़त से पता चलता है कि यह बढ़त कितनी कम है। पिछले 14

सालों में पीस रेट ज़्यादा नहीं बढ़े हैं। सन 2000 में, 14 या 15 रुपये प्रति शर्ट से आज ये केवल 20 से 25 रुपये ही हुए हैं और कुछ जगहों पर 30 से 35 रुपये। आज पर-पीस का मतलब पूरी कमीज़ या कपड़ा नहीं, कमीज़ का एक हिस्सा माना जाता है – जैसे कॉलर, बाजू, इत्यादि। तनखाह भी कितने कॉलर या बाजू सिले, उसके अनुसार मिलती है। पीस रेट सिस्टम मज़दूरों को बहुत लम्बे समय तक काम करने के लिए मजबूर करता है, ताकि वे ज़्यादा से ज़्यादा पीस बना कर दिन में ज़्यादा कमा सकें। पीस रेट मज़दूरों में कुछ महिलाएं भी हैं जो घर से ही कई किस्म के महीन काम करती हैं, जैसे बटन या सितारे लगाना।

पंजीकृत फ़ैक्ट्रियों में काम करने के अलावा कई मज़दूर 'फ़ैब्रिकेटर यूनिट्स' में भी काम करते हैं। ये इकाइयाँ सीधे विश्व स्तर की खरीददार कम्पनियों से संपर्क नहीं करती हैं। आमतौर पर इनको पंजीकृत फ़ैक्ट्रियों से काम ठेके पर मिलता है। फ़ैब्रिकेटर यूनिट्स, टैक्स बचाने के लिए ज़्यादातर गैरकानूनी तौर पर काम करती हैं और बच्चों से भी काम करवाती हैं।

आमतौर पर देश के कपड़ा उद्योग में काम करने

वालों में महिलाओं का अनुपात ज्यादा होता है पर दिल्ली-एन.सी.आर. कपड़ा उद्योग इस मामले में एक अपवाद है। परन्तु अब महिला मजदूरों की संख्या यहाँ भी बढ़ रही है। आमतौर पर महिलाएँ 'फिनिशिंग' विभाग में काम करती हैं, जहाँ वे धागे काटने, बटन लगाने, कपड़े तह करने या पैक करने का काम करती हैं। इस तरह का काम 'हल्का' माना जाता है। इसलिए इन्हें कम तनखाह मिलती है। हालांकि ऐसा नहीं है कि पुरुषों और महिलाओं को समान काम के लिए समान तनखाह नहीं मिलती। परन्तु पुरुष-प्रधान समाज की इस सोच के चलते कि महिलाएँ हल्का काम ही कर सकती हैं या महिलाओं की तनखाह घर की कुल तनखाह का मुख्य भाग नहीं होता, महिलाओं को अक्सर कम तनखाह वाला काम दिया जाता है। लेकिन जिस काम को 'हल्का' कहा जाता है वह काफी कठिन और जटिल होता है और जिसे लगातार झुककर करना पड़ता है, जिसके कारण महिलाओं के स्वास्थ्य पर बुरा असर पड़ता है।

केवल असल वेतन में गिरावट मजदूरों में असंतुष्टि का कारण नहीं है। काम की तीव्रता भी लगातार बढ़ रही है। उत्पादन के टारगेट बेहद दुष्कर हो गए हैं। इसका पता इस बात से चलता है कि जब 2014 में ओरिएंट क्राफ्ट फैक्टरी में एक मजदूर अपनी ही सीट पर

बेहोश हो गया, तब बाकी मजदूरों को तुरंत इस बात का पता तक नहीं चल सका। ऐसा इसलिए हुआ क्योंकि काम में व्यस्त मजदूरों के पास अपना सिर ऊपर उठाने तक का समय नहीं होता। एक टीम की संयुक्त जाँच रिपोर्ट के अनुसार, "करीब 3-4 साल पहले, ओरिएंट क्राफ्ट ने हर एक टेलर के निरीक्षण के लिए स्टॉपवाच का प्रयोग शुरू किया था। इससे हर मजदूर द्वारा एक पीस सिलने में लगे समय का हिसाब लग जाता था। इस प्रक्रिया को और आगे बढ़ाते हुए 1-2 साल पहले चुम्बकीय कार्ड रीडर को प्रयोग में लाया गया। अब कपड़े के हर बण्डल के साथ एक कार्ड रीडर आता है। हर टेलर को बण्डल पर काम शुरू करने से पहले और अंत में कार्ड रीडिंग मशीन पर कार्ड पंच करना पड़ता है। इससे यह पता चल जाता है कि मजदूर ने हर काम कितने सेकंड में किया और प्रति दिन कितने पीस पूरे किये। इन मशीनों के लगने के बाद से काम की तीव्रता और बढ़ गई है। एक बण्डल में आमतौर पर 10 से 15 कपड़े होते हैं और एक मजदूर से उम्मीद की जाती है कि वह हर घंटे में 5 से 10 बण्डल पूरे कर दे।"

काम की गति बढ़ाने के लिए एक अन्य तरीका भी अपनाया जाता है। इसमें एक पीस रेट मजदूर और टाइम रेट मजदूर को एक ही असेम्बली लाइन में बिठा दिया जाता है। इससे यह सुनिश्चित हो जाता है कि

### सैंपलिंग विभाग के एक टेलर की वेतन की स्लिप

PAY SLIP / वेतन रसीद						FORM 11		
FOR THE MONTH OF / वेतन रसीद माह : APRIL, 2015						(See Rule 2)		
PAYCODE / प कोड : NAME / नाम : DESIG. / पद : TAILOR DEPT / विभाग : DESIGNING		FAT. / HUSB. NAME पिता / पति का नाम : PF No. / भविष्य निधि नं. : ESI No. / कर्मचारी राज्य बीमा नं. : D.O.J. / नियुक्ति की तिथि :		LOCATION : DIVISION : CADRE / Bank A/c No : Bank Name :		WORKER		
ATTENDANCE / दिन	SALARY RATE / दर	EARNINGS उपानम	ARREARS वकाय	TOTAL योग	DEDUCTIONS / कटौतियाँ	LEAVE STATUS छुट्टियों का विवरण		
PRESENT / उपस्थित : 23.50	BASIC / मूल वेतन : 6203.00	6100.00	0.00	6100.00	E.P.F./भविष्य निधि : 732.00	OPEN AVAIL BAL.		
W.OFF/अवकाश : 4.00	DA /	0.00	0.00	0.00	VPF/वैयक्तिक भविष्य निधि : 0.00	CL/मीमा : 8.0	0.0	8.0
HOLIDAY / अवकाश :	HRA / मकान भत्ता : 997.00	990.00	0.00	990.00	E.S.I./ कर्मचारी राज्य बीमा : 165.00	SL/एसएल : 7.0	2.0	9.0
LEAVE / छुट्टियाँ : 2.00	CONV यातायात मत्ता : 1000.00	1573.00	0.00	1573.00	LWF/कल्याणकारी फण्ड : 10.00	EL/ईएल : 8.0	0.0	8.0
ABSENT / अनुपस्थित : 0.50	CCA : 0.00	0.00	0.00	0.00	ADVANCE / अग्रिम : 0.00	LOAN / लोन : 1000.00	LWP/एलडब्ल्यूपी : 0.0	0.0
Paydays / कुल दिन : 29.5	MEDICAL : 0.00	0.00	0.00	0.00	LOAN / लोन : 1000.00	C-OFF : 0.0		
	OTHERS : 0.00	0.00	0.00	0.00	BUS + MISC : 0.00			
OT Hrs/अतिरिक्त कार्य : 9.00	OT AMT / अतिरिक्त कार्य : 761.00	761.00	0.00	761.00	T.D.S. / टी.डी.एस. : 0.00			
OT Rate : 84.61	TOTAL / कुल योग : 8800.00	9414.00	0.00	9414.00	P.F.R. TAX : 0.00			
					TOTAL / कुल योग : 1907.00			
								NET SALARY PAYABLE शुद्ध वेतन : रु. 7507.00

(EMPLOYEE'S SIGNATURE)  
(कर्मचारी के हस्ताक्षर)

(AUTHORISED SIGNATORY)

पीस रेट मजदूर खुद ही दूसरे मजदूरों पर जल्दी काम करने का दबाव डाले ताकि उसकी खुद की दैनिक आमदनी भी बढ़े। जाँच टीम को एक स्थानीय कार्यकर्ता ने बताया कि काम की गति आज तीन गुना बढ़ गई है।

मौजूदा तनखाह से बाजार में खरीददारी कर पाने की घटती क्षमता और काम की बढ़ती तीव्रता दोनों मिलकर मजदूरों में हताशा और असंतुष्टि पैदा कर रही हैं। आज मजदूरों की बेचैनी इतनी बढ़ गई है कि कोई भी हादसा होने पर वे गुस्से में सड़कों पर उतर आते हैं। हादसे भी आए दिन होने लगे हैं, जैसा कि पहले दी गई सूची से पता चलता है (देखें तालिका 1)। कठिन काम के अलावा एक अन्य चीज़ जो हादसों को बढ़ावा दे रही है वह यह है की सुरक्षा प्रावधानों के होने के बावजूद उनका प्रयोग मुश्किल से ही किया जाता है। उदाहरण के लिए, नीडल गार्ड जैसे उपकरण उपलब्ध होने के बावजूद इनका प्रयोग करने से रोका जाता है, क्योंकि ये काम की गति को धीमा करते हैं और उत्पादन के टारगेट पूरे करने में बाधा डालते हैं। मजदूर भी इन उपकरणों का प्रयोग करने से बचते हैं क्योंकि इनसे उनका काम धीमा हो जाता है। सुरक्षा प्रावधानों का प्रयोग केवल उस समय होता है जब अंतर्राष्ट्रीय खरीददार कम्पनियों से कोई निरीक्षण करने आता है। ■

### 3 दिन भर की मेहनत के बाद

अगर एक तरफ मजदूरों को कठिन परिस्थितियों में काम करना पड़ता है, तो वहीं दूसरी तरफ उनके रहने की परिस्थितियाँ भी काफी खराब हैं। फ़ैक्ट्रियों में दिन भर कमरतोड़ मेहनत करने के बाद, वे अपने दमघौंटू अंधेरे कमरों पर लौटते हैं, जहाँ वे अपने परिवारजनों या साथी मजदूरों के साथ रहते हैं। इन सीलन भरी इमारतों तक का रास्ता तंग गलियों से होकर गुज़रता है। इन गलियों के चारों तरफ गन्दी नालियाँ और कूड़े के ढेर देखे जा सकते हैं।

कापसहेड़ा में मजदूरों के रहने के लिए दो तरह की व्यवस्थाएँ उपलब्ध हैं। एक में एक खुले परिसर में

किनारों पर 10X8 फुट माप के लगभग 18 कमरे हैं। इस इलाके में ये सबसे सस्ते कमरे हैं, जिनका मासिक किराया लगभग 1,650 रुपये है। इसके अलावा हर महीने बिजली के लिए करीब 300-400 रुपये का खर्च पड़ता है। हर कमरे के बाहर एक बिजली का मीटर लगा है। इन सभी कमरों पर एस्बेस्टस की चादर वाली छत लगी है, जिससे गर्मियों में बेहद घुटन पैदा होती है। आम तौर पर पाँच से सात लोगों का एक परिवार एक कमरे में रहता है। इसी कमरे में एक स्टोव, गैस सिलिंडर, बर्तन, राशन, पानी से भरी बाल्टियाँ, कपड़े, एक छोटा पलंग या गद्दा, बच्चों के स्कूल के बस्ते, किताबें और एक सिलाई मशीन (जो वे नौकरी के अलावा, कपड़े सिलकर पैसा कमाने के लिए रखते हैं) भी रखी होती हैं। हर परिसर में तीन गुसलखाने और दो शौचालय हैं, जिन्हें सभी किराएदार बारी-बारी से इस्तेमाल करते हैं। गुसलखाने हर तीन से चार महीने में परिसर के मालिक द्वारा साफ़ करवाए जाते हैं। अगर मजदूर परिसर के मालिक से गुसलखाना साफ़ करवाने की बात कहे, तो मालिक दूसरा कमरा ढूँढ़ने को कह देता है।

दूसरे प्रकार के रिहाईशी मकान तीन से चार मंज़िला इमारतों में हैं। इन इमारतों के बीच में खुली जगह है और किनारों पर कमरे हैं। हर मंज़िल पर 16 कमरे और इनमें रहने वालों के लिए दो-तीन गुसलखाने हैं। इन कमरों का किराया 3,000 से 4000 रुपये है। बिजली का बिल अलग से। हर मंज़िल पर पानी पीने के लिए कतार में कुछ नल लगे हैं। इन कमरों का किराया इसलिए भी ज़्यादा है क्योंकि इनकी छतों पर लैंटर पड़े हैं।

मालिक या तो खुद किराया लेने आते हैं या उनके रखवाली करने वाले, जो कि आमतौर पर स्थानीय गुंडे होते हैं। मजदूरों को कभी-कभी मालिक या रखवाले अपनी किराने की दुकानों से महंगा सामान खरीदने के लिए भी मजबूर करते हैं। इससे बच भी जाएँ तो भी मजदूर को बाजार में ऊँची कीमतों पर सामान खरीदना ही पड़ता है, क्योंकि उनके पास वोटर या राशन कार्ड नहीं हैं। कई बार मालिक इस पर भी पाबंदी लगा देते हैं कि एक कमरे में कितने बच्चे रहेंगे। इसके कारण कई बार मजदूरों को अपने बच्चों को गाँव में छोड़कर आना पड़ता है, जहाँ वे अपने रिश्तेदारों के साथ रहते हैं।

कमरों से निकाले जाने का खतरा हमेशा उनके

## बॉक्स 1 : श्रम कानूनों में लाये गए हालिया बदलावों के मायने

पिछले साल मई-जून के महीने में नई सरकार के आते ही देश के श्रम कानूनों में बदलाव लाने की प्रक्रिया तेज हो गयी। प्रधानमंत्री नरेंद्र मोदी ने इन बदलावों की वकालत यह कहकर की कि इनसे 'व्यापार करने में आसानी' होगी। केन्द्र सरकार द्वारा लोक सभा में फ़ैक्ट्रीज एक्ट 1948 में संशोधन का प्रस्ताव रखा गया। हालांकि, वह अभी पारित नहीं हो पाया है। मार्च 2015 में श्रम और रोज़गार मंत्रालय ने मज़दूरी से संबंधित सभी कानूनों को लेबर कोड ऑन वेजिस में सम्मिलित करने का प्रस्ताव रख दिया। दूसरी तरफ, राज्य सरकारों ने भी अपने-अपने मज़दूर संबंधी कानूनों में संशोधन करने शुरू कर दिए। इस पहल में राजस्थान सबसे आगे रहा। अक्टूबर 2014 में, राजस्थान सरकार ने तीन मुख्य कानूनों में संशोधन किये - इंडस्ट्रियल डिस्प्यूट्स एक्ट 1947, कॉन्ट्रैक्ट लेबर (रेगुलेशन एंड अबोलिशन) एक्ट 1970, और फ़ैक्ट्रीज एक्ट 1948। इसके ठीक बाद, मध्य प्रदेश सरकार ने भी कुछ संशोधनों के प्रस्ताव रखे, जिन्हें पारित किया जाना अभी बाकी है। हरियाणा, हिमाचल प्रदेश और उत्तर प्रदेश ने भी इसी प्रकार के बदलाव लाने की मंशा ज़ाहिर कर दी है।

जैसा कि पहले बताया गया है कि केन्द्र सरकार ने लोक सभा में फ़ैक्ट्रीज एक्ट, 1948 में संशोधन का प्रस्ताव रखा है। इस विधेयक को उद्योग विहार के कपड़ा फ़ैक्ट्री मज़दूरों के संदर्भ में देखा जाए तो तीन बातें उभर कर सामने आती हैं - (1) प्रस्तावित बदलाव यहाँ की फ़ैक्ट्रियों पर लागू नहीं होते, या फिर (2) वे इस इलाके में हो रहे उल्लंघनों को संबोधित नहीं करते, या फिर (3) मौजूदा कानून और प्रस्तावित बदलाव दोनों ही यहाँ के मज़दूरों के असल और मुख्य मुद्दों को संबोधित नहीं करते। दूसरे शब्दों में कहें तो प्रस्तावित बदलाव या तो यहाँ के मज़दूरों के सरोकारों से वास्ता नहीं रखते, या वे मौजूदा उल्लंघनों को कानूनी जामा पहना देते हैं।

पहली स्थिति का उदाहरण है 'फ़ैक्ट्री' की परिभाषा में किया जा रहा बदलाव। मौजूदा कानून में किसी

इकाई को फ़ैक्ट्री कहलाने के लिए उसमें 10 (बिजली के इस्तेमाल वाली इकाई) या 20 (बिना बिजली के इस्तेमाल वाली इकाई) मज़दूरों का होना अनिवार्य है। प्रस्तावित बदलावों के बाद उसमें क्रमशः 20 या 40 मज़दूरों का होना अनिवार्य हो जाएगा (अनुच्छेद 2(एम) का संशोधन)। उद्योग विहार की किसी भी कपड़ा फ़ैक्ट्री में सामान्यतः एक हज़ार मज़दूर काम करते हैं। साफ़ है कि यह बदलाव यहाँ के मज़दूरों पर लागू नहीं होता।

जो बदलाव यहाँ के मज़दूरों पर लागू होते हैं, वे ओवरटाइम, सुरक्षा उपायों और कल्याणकारी सुविधाओं से सम्बंधित हैं। मौजूदा कानून के तहत ओवर टाइम के लिए सामान्य मज़दूरी से दुगुना रेट देना अनिवार्य है। इस इलाके में इस कानून का उल्लंघन धड़ल्ले से हो रहा है। अधिकतर मज़दूरों ने बताया कि उन्हें केवल सिंगल रेट पर ओवरटाइम मिलता है। प्रस्तावित बदलाव इनकी स्थिति को और बुरा कर सकते हैं। बदलाव के अनुसार ओवरटाइम रेट की गणना में मकान और आने-जाने का किराया भत्ता नहीं जोड़ा जाएगा (अनुच्छेद 59 का संशोधन)। एक अन्य बदलाव ओवरटाइम की अवधि को लेकर किया जा रहा है। मौजूदा कानून के तहत एक हफ्ते में ओवरटाइम समेत कुल कार्य की अवधि 60 घंटे से ज़्यादा नहीं हो सकती। साथ ही तीन महीने में कुल ओवरटाइम 50 घंटों से ज़्यादा नहीं हो सकता। इस उद्योग में एक दर्ज़ी आमतौर पर हर रोज़ तीन से चार घंटे ओवरटाइम काम करता है। सीज़न के समय पर तो रात-रात भर भी काम चल सकता है। इसका मतलब यहाँ हर मज़दूर आमतौर पर हर हफ्ते में, ओवरटाइम मिलाकर, कम से कम 66 से 72 घंटे काम करता है। अब इस कानूनी उल्लंघन पर रोक लगाने की बजाय, प्रस्तावित बदलाव इन्हें वैध बनाने का प्रयास कर रहा है। बदलावों के तहत, हर तीन महीने में अब 50 की जगह 100 घंटे का ओवरटाइम वैध होगा (अनुच्छेद 64 का संशोधन)। कुछ खास परिस्थितियों में इसे 125 घंटे भी किया जा सकता है (अनुच्छेद 65 का संशोधन)। इसका सीधा मतलब यह

है कि अब वैध तरीके से मजदूरों को ज्यादा घंटों के लिए काम करने के लिए मजबूर किया जा सकता है।

मजदूरों से संबंधित कुछ महत्वपूर्ण और बहुत जरूरी मुद्दे हैं जिन्हें मौजूदा कानून और उनमें प्रस्तावित बदलाव दोनों ही सम्बोधित करते नजर नहीं आते। उदाहरण के लिए, उद्योग विहार में मजदूरों को न्यूनतम मजदूरी या कुछ को उससे थोड़ी ज्यादा मजदूरी दी जा रही है। लेकिन इसके बावजूद बढ़ती कीमतों के सामने ये मजदूरी बिल्कुल पर्याप्त नहीं है। अगस्त 2014 में, हरियाणा सरकार के श्रम विभाग ने न्यूनतम मजदूरी/मासिक वेतन को बढ़ाने का प्रस्ताव जारी तो किया था (जिसके तहत एक अकुशल मजदूर को 7,400 रुपए मासिक वेतन दिए जाने का प्रावधान था), लेकिन उस पर अभी तक कोई अंतिम निर्णय नहीं लिया गया है। असल में, जनवरी 2014 से अब तक न्यूनतम मजदूरी में जो बढ़त हुई है वह बहुत ही कम है (तालिका 4 देखें)। हरियाणा और दिल्ली की न्यूनतम मजदूरी की दरों के बीच का फासला भी ध्यान देने योग्य है। गौरतलब है कि उद्योग विहार के मजदूर, जो की दिल्ली-हरियाणा बॉर्डर पर रहते हैं और संभवतः दिल्ली के बाजारों में खरीददारी करते हैं, उन्हें दिल्ली के मुकाबले लगभग आधी दरों पर मजदूरी मिलती है (तालिका 5 देखें)।

एक अन्य उदाहरण, सुरक्षा प्रावधानों को लेकर है। हालांकि, यहाँ कई फैक्ट्रियों में मजदूरों के लिए नियमानुसार सुरक्षा प्रसाधन उपलब्ध तो हैं लेकिन वे अक्सर प्रयोग में ही नहीं आ पाते क्योंकि वे काम की गति को धीमा करते हैं। इसके अलावा, कानूनी तौर पर मजदूरों को यूनियन बनाने का अधिकार है, लेकिन जैसा कि हमें रिचा एंड कंपनी के जनरल मैनेजर (प्रशासन और कर्मचारी विभाग) और स्थानीय कार्यकर्ताओं ने बताया कि इस इलाके में एक भी यूनियन नहीं है।

नतीजतन, मौजूदा कानून या तो मजदूरों के लिए बेमानी हैं या उनका खुलेआम उल्लंघन किया जाता है। और प्रस्तावित बदलाव मजदूरों की खराब स्थिति को केवल कानूनी जामा पहनाने का काम करेंगे।

सिरों पर मंडराता रहता है। मालिक छोटी से छोटी बात पर भी मजदूरों को कमरा छोड़ने को कह सकते हैं। जैसे शौचालयों की सफाई की मांग करना या फैक्ट्री में किसी मुसीबत में पड़ जाना, आदि। जब हमारी टीम समी चंद से मिलने उनके भाई के कमरे पर गई थी तो मालकिन ने बहुत हो-हल्ला मचाया था। उसने यह तक कहा कि समी चंद और उनका परिवार पूरे मामले में झूठ बोल रहे हैं।

जिस तरह के घरों में मजदूर रहते हैं उनका गुडगाँव के आलीशान फार्म हाउसों से दूर दूर तक मुकाबला नहीं है, ठीक उसी तरह जैसे उनकी जिंदगियाँ उन लोगों की जिंदगियों से कतई मेल नहीं खातीं जिनके लिए वे इतनी कमरतोड़ मेहनत करते हैं। विडम्बना यह है की गुडगाँव के फार्महाउस और पेंटहाउस आदि से बहुत नज़दीक होने के बावजूद भी, इन मजदूरों के घरों की दुर्दशा को आसानी से नज़रंदाज़ कर दिया जाता है। ■

## 4 'मेड इन इण्डिया'

राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र या एन.सी.आर. कहलाने वाला इलाका, देश भर में हो रहे कपड़ा उत्पादन केन्द्रों में से एक है। भारत उन कई देशों में से एक है, जो तैयार कपड़े बनाकर अन्य देशों को सप्लाई करते हैं। यह एक तरह की वैश्विक असेम्बली लाइन है। इस पायदान पर सबसे ऊपर अमरीका और यूरोप में स्थित बड़े मल्टी-नेशनल ब्रांड वाली कम्पनियाँ हैं और सबसे नीचे भारत जैसे देशों में स्थापित कपड़ा उद्योग फैक्ट्रियाँ हैं। (देखें फ्लोचार्ट, पृष्ठ संख्या 7)। अंतर्राष्ट्रीय ब्रांड जैसे बनेटन, गैप, जारा, ए. एंड एफ., वालमार्ट, आदि, विकासशील देशों में बन रहे कपड़ों की खरीददारी करते हैं। कभी-कभी ये ब्रांड 'बाइंग हाउस' कहलाने वाली कम्पनियों की मदद से इन देशों में खरीददारी करते हैं। सस्ते मजदूर मुहैया कराने वाले देश - जैसे भारत, बांग्लादेश, इंडोनेशिया, वियतनाम, आदि का एक दूसरे

के साथ कड़ा मुकाबला होता रहता है। हर देश कोशिश करता है कि वह कम से कम खर्च पर कपड़े बना सके ताकि वे सबसे ज्यादा ऑर्डर हथिया सके। इसी प्रतिस्पर्धा के चलते मजदूरों की मजदूरी इतनी कम हो जाती है। कुछ रिपोर्टों के अनुसार चीन के मजदूरों को प्रति घंटा केवल 1.66 अमरीकी डॉलर, पाकिस्तान में 56 सेंट, भारत में 51 सेंट, इंडोनेशिया में 44 सेंट, वियतनाम में 36 सेंट, और बांग्लादेश में केवल 31 सेंट ही मिल पाता है (एक अमरीकी डॉलर में 100 सेंट होते हैं, जून 2015 में 1 डॉलर, भारत के करीब 64 रुपए के बराबर था) (स्रोत जैरेमि सीब्रुक, द सोंग ऑफ़ द शर्ट, 2014)। उद्योग विहार में एक मजदूर संगठन के अनुसार, बाज़ार में 1500 रुपये में बिकने वाली एक कमीज़ का मजदूरी लागत केवल 10 रुपये है। और भारत में कच्चा माल समेत पूरी कमीज़ बनाने का खर्च 100 या 150 रुपये से ज्यादा नहीं पड़ता है (अर्चना अग्रवाल, पीस बाय पीस, हिमाल साउथ एशियन, मार्च 2015)।

यह असेम्बली लाइन, ब्रांड वाली कम्पनियों को अपना कपड़ा बनाने का खर्च कम करने में मदद करती है, क्योंकि ब्रांड कम्पनियाँ उन्हीं कपड़ा बनाने वाली फैक्ट्रियों से कपड़े खरीदती हैं जो सबसे कम खर्च पर तैयार कपड़े सप्लाई करती हैं। इसके कारण विश्व के बड़े पूंजीवादियों को बहुत ज्यादा मुनाफा होता है। साथ ही क्योंकि ये बड़े ब्रांड वाली कम्पनियाँ मजदूरों को खुद नौकरी पर नहीं रखती इसलिए कानूनन इनकी मजदूरों के प्रति कोई जवाबदेही या जिम्मेदारी भी नहीं बनती। वे केवल समय-समय पर खानापूर्ति के लिए दौरा कर के ये सुनिश्चित कर जाती हैं कि फैक्ट्री मालिक निर्धारित कार्य प्रणालियों का पालन कर रहे हैं या नहीं। इनमें से कई प्रणालियाँ तो केवल उस समय दिखावे के लिए चलाई जाती हैं, जब ऐसा कोई दौरा होने वाला होता है। इस प्रकार से उत्पादन करने में सबसे ज्यादा मुनाफा बड़े ब्रांड वाली कम्पनियों को ही होता है और इसका सबसे ज्यादा भार गरीब देशों के मजदूरों पर पड़ता है। विकासशील देशों में कपड़ा बनाने वाली फैक्ट्रियाँ भी मुनाफे में ही रहती हैं, हालांकि उनका मुनाफा बड़ी ब्रांड वाली कम्पनियों जितना नहीं होता। इन फैक्ट्रियों को होने वाले मुनाफे का अनुमान टीम को बताए गए इस तथ्य से लगाया जा सकता है – मोडेलेमा एक्सपोर्ट्स लिमिटेड 15 साल पहले तक मायापुरी में एक छोटी सी

कम्पनी थी (ये छोटी कम्पनियाँ बड़े ब्रांड वाली कम्पनियों से सीधा लेन-देन नहीं करती और इन्हें फैब्रिकेटर यूनिट कहा जाता है), जो बड़ी कम्पनियों से आर्डर लिया करती थी। 15 सालों के बाद आज इस कम्पनी की 16 फैक्ट्रियाँ हैं, जिनमें लगभग पाँच से आठ हजार मजदूर काम करते हैं। अब ये सीधा बड़े ब्रांड वाली कम्पनियों से लेन-देन करती है।

## 5 निष्कर्ष

विकासशील देशों में हो रही दुर्घटनाएं मजदूरों पर बढ़ते बोझ का नतीजा हैं। अप्रैल 2013 में बांग्लादेश में हुआ राना प्लाज़ा हादसा, जिसमें एक इमारत के गिरने से लगभग 1,000 कपड़ा मजदूरों की मौत हो गई थी, दुनिया के सबसे विनाशकारी औद्योगिक हादसों में से एक है। उद्योग विहार की कपड़ा फैक्ट्रियों में काम करने और रहने के हालात पर नज़र डालने से हमें हमारे खुद के देश में भी वर्तमान और भावी रोजगार की स्थिति की झलक मिल जाती है। कई मायनों में गारमेंट सेक्टर भारत के मैन्युफैक्चरिंग सेक्टर और इसमें कार्यरत मजदूर वर्ग के शोषित चेहरे को प्रतिबिंबित करता है। फरवरी 2015 की घटना महज़ एक छोटा सा उदाहरण है कि इस क्षेत्र में कार्यरत मजदूरों के साथ किस तरह का सुलूक किया जाता है।

मजदूरों के जीवन में नौकरी को लेकर असुरक्षा इस बात से ज़ाहिर हो जाती है कि सालों तक कड़ी मेहनत करने के बाद भी इन्हें कभी भी निकाल-बाहर किया जा सकता है और तालाबंदी की सूरत में बिना किसी मुआवजे के काम छोड़ने पर मजबूर किया जा सकता है। लगभग हर मजदूर को आमदनी के एक से ज्यादा स्रोतों पर निर्भर रहना पड़ता है। जैसे अपने गाँव से राशन मंगवाना। घर खर्च पूरा ना पड़ने की मजबूरी के कारण उन्हें कई बार अपने परिवार के लोगों को अपने से दूर गाँव में ही रखना पड़ता है।

जो वेतन इन मजदूरों को दिया जाता है, वह लगातार बढ़ती महंगाई के सामने पूरा नहीं पड़ता। इतनी कम



तनखाह के बावजूद वे खुले बाज़ार से रोजमर्रा की खरीदारी करने के लिए मजबूर होते हैं, क्योंकि 20-25 साल दिल्ली में रहने के बाद भी इनके राशन कार्ड नहीं बने हैं। अगर मकान मालिक अपनी दुकान से खरीदने की शर्त रख दे तो कई बार इन्हें बाज़ार की कीमतों से भी ज़्यादा मोल चुकाना पड़ता है। ऊपर से घर फ़ैक्ट्री से निकाले जाने का खतरा इनके सिरों पर रात-दिन मंडराता रहता है।

उत्पादन के कठिन टारगेट और सुरक्षा प्रावधानों के न के बराबर होने के कारण इन मजदूरों के जीवन में अस्थिरता और असुरक्षा लगातार बनी रहती है। इन सब से महत्वपूर्ण यह है कि इनके पास अपने बच्चों के जीवन को बेहतर

करने के कोई साधन नहीं हैं। जिन मजदूरों को बीमारी के वक़्त में भी खर्च के लिए रिश्तेदारों या ठेकेदारों से कर्ज़ लेना पड़ता है, वे मुश्किल से ही अपने बच्चों की पढ़ाई का खर्च जुटा पाते हैं।

ऐसी स्थिति में जहाँ साथ मिलकर संघर्ष करना मुमकिन नहीं हो पाता, हताशा अक्सर गुस्से का रूप ले लेती है। फरवरी 2015 की घटना इसी गुस्से को प्रतिबिंबित करती है। इस तरह की घटनाएं अक्सर भुला दी जाती हैं। लेकिन इन मजदूरों की असुरक्षित और अस्थिर परिस्थितियों को याद रखना बेहद ज़रूरी है, क्योंकि विकासशील और बढ़ते भारत का सपना इसी सच्चाई में लिप्त है।

## बॉक्स 2 : ओरियेंट क्राफ्ट में एक और हादसा

उद्योग विहार के गारमेंट सेक्टर में हो रहे हादसों पर जून के महीने में पी.यू.डी.आर. की अंग्रेज़ी रिपोर्ट 'टेलर-मेड लाइव्स' निकली थी। रिपोर्ट छपने के 20 दिनों के अंदर ही एक और हादसे की खबर आ गई।

20 जून 2015 को हज़ारों मजदूर, प्लॉट संख्या 9, सेक्टर 37, गुड़गाँव में स्थित ओरियेंट क्राफ्ट लिमिटेड की एक फ़ैक्ट्री के बाहर एकत्रित हो गए। उन्हें 'खबर' मिली थी कि इस फ़ैक्ट्री में कुछ मजदूर मारे गए हैं। गुस्से में मजदूरों ने कई गाड़ियों को आग लगा दी। इसके बाद अखबारों में 'तबाही' की बड़ी-बड़ी खबरें भी छपीं। बाद में पता चला कि फ़ैक्ट्री के फिनिशिंग विभाग में काम करने वाले एक मजदूर, पवन कुमार, को लिफ्ट का प्रयोग करते समय बिजली के झटके लगे थे और वह बुरी तरह से घायल हो गया था।

23 जून को पी.यू.डी.आर. की दो-सदस्यीय टीम इस घटना की जाँच करने निकली। टीम फ़ैक्ट्री के गेट पर गई, फ़ैक्ट्री गेट के बाहर डर और खौफ़ का माहौल साफ़ नज़र आ रहा था। मजदूर हमसे बात करने से हिचकिचा रहे थे। हालांकि वे आपस में फ़ैक्ट्री के अन्दर की बुरी परिस्थितियों के बारे में लगातार बात किये जा रहे थे। बाद में, टीम सनराइज़ अस्पताल भी गई, जहाँ घायल मजदूर को ले जाया गया था। हमें बताया गया कि कम से कम तीन मजदूरों की मौतें हुई हैं। कुछ लोगों का मानना था कि वे केवल घायल हुए हैं और कुछ ने कहा कि लाशों को गटर में फेंकने से बचा लिया गया था। उनका मानना था कि मैनेजमेंट कुछ भी कर सकती है। अस्पताल में दो मजदूर भर्ती थे। अस्पताल के मालिक डॉ. गौरव मेहता (जिन्होंने मजदूरों का इलाज भी किया था) का कहना था कि बिजली का झटका लगना तो आम बात है और किसी को भी लग सकता है। उनके अनुसार मजदूरों द्वारा किये गए 'दंगे' अनुचित थे।

गौर करने की बात है कि ओरिएंट क्राफ्ट की इसी फ़ैक्ट्री में 2012 में भी ऐसी ही एक घटना हुई थी। उस समय कंपनी के ठेकेदार ने एक मजदूर पर हमला किया था। इसके बाद लगभग दो हज़ार मजदूर सड़कों पर उतर आये थे। उन्होंने पुलिसवालों पर पत्थरबाजी की और कुछ गाड़ियाँ भी जला दीं थीं। जैसा कि इस रिपोर्ट में बताया गया है, ये हादसे मजदूरों के तनावपूर्ण हालातों की ओर संकेत करते हैं। चूंकि इस तरह के हादसे और हमले आम हो चुके हैं, इसलिए जब भी कोई ऐसा हादसा होता है तो तमाम किस्म की अफवाहें फैलने लगती हैं। मजदूर अपने काम को लेकर वैसे ही इतना असुरक्षित महसूस करते हैं कि किसी भी अफवाह को सच मानने में उन्हें देर नहीं लगती। मजदूरों के इस व्यवहार को समझने के लिए यह भी जानना होगा कि इस इलाके में मजदूरों की न तो कोई यूनियन है और न कोई संगठन। मजदूरों के पास मैनेजमेंट या सरकार के सामने अपनी माँगें रखने का कोई ज़रिया नहीं है। ऐसे में जब भी कोई हादसा या घटना होती है, तो उनमें पनपती निराशा और गुस्सा इस प्रकार के दंगों के रूप में फूटता है।

तालिका 4 : हरियाणा में न्यूनतम मासिक वेतन और मजदूरी (जनवरी 2014 से मई 2015 ) (रुपये में)

श्रेणी	जनवरी - जून 2014		जुलाई - दिसंबर 2014		जनवरी - मई 2015	
	मासिक वेतन	दैनिक मजदूरी	मासिक वेतन	दैनिक मजदूरी	मासिक वेतन	दैनिक मजदूरी
अकुशल	5,547.10	213.35	5,639.50	216.90	5,812.75	223.56
अर्धकुशल (ए)	5,677.10	218.35	5,769.50	221.90	5,942.75	228.56
अर्धकुशल (बी)	5,807.10	223.35	5,899.50	226.90	6,072.75	233.56
कुशल (ए)	5,937.10	228.35	6,029.50	231.90	6,202.75	238.56
कुशल (बी)	6,067.10	233.35	6,159.50	236.90	6,332.75	243.56
अति कुशल	6,197.10	238.35	6,289.50	241.90	6,462.75	248.56

स्रोत: <http://ehrylabour.gov.in>

तालिका 5 : हरियाणा, दिल्ली और एन.सी.आर. में तुलनात्मक न्यूनतम मासिक वेतन और मजदूरी (1 अप्रैल 2015 को, रुपये में)

श्रेणी	हरियाणा (1 अप्रैल 2015 को)		दिल्ली' (1 अप्रैल 2015 को)	
	मासिक वेतन	दैनिक मजदूरी	मासिक वेतन	दैनिक मजदूरी
अकुशल	5,812.75	223.56	9,048.00	348
अर्धकुशल (ए)	5,942.75	228.56	10,010.00	385
अर्धकुशल (बी)	6,072.75	233.56		
कुशल (ए)	6,202.75	238.56	10,998.00	423
कुशल (बी)	6,332.75	243.56		
अति कुशल	6,462.75	248.56	—	—

'ये दरें 'दुकानों और प्रतिष्ठानों' व 'क्लबों' के अलावा सभी अनुसूचित रोजगारों के लिए अकुशल, अर्ध कुशल और कुशल श्रेणियों के मजदूरों के लिए लागू होती हैं।

स्रोत: <http://www.delhi.gov.in/news/wcm/connect/doi/Labour/Home/Minimum+Wages>

## मजदूरों के मुद्दों पर पी.यू.डी.आर. की अन्य रिपोर्ट

- June 2013 शोषण का पहिया : मारुति सुजुकी इण्डिया लिमिटेड में मजदूर संघर्ष और अधिकारों का हनन
- May 2013 Driving Force: Labour Struggle and Violation of Rights in Maruti Suzuki India Ltd.
- Nov 2012 Working Against Odds: Conditions of Workers in the Cement Industry in Chhattisgarh
- May 2012 कड़वे बादाम : दिल्ली की बादाम इकाइयों में मजदूरों का शोषण
- April 2012 Bitter Aftertaste: Exploitation of Workers in Almond Enterprises in Delhi
- Aug 2011 बेमानी जिंदगियाँ : एक औद्योगिक दुर्घटना और उसके बाद के घटनाक्रम
- Aug 2011 Shocking Callousness and Neglect: A report on Industrial Accident and its Aftermath
- Jan 2011 खेल खतम पैसा हजम : राष्ट्रमंडल खेलों के निर्माण कार्य में मजदूरों के शोषण पर एक रिपोर्ट
- April 2009 In the Name of National Pride: Blatant Violation of Workers Rights at the Commonwealth Games sites
- 2009 In the name of 'Rescue': Report on the Arrest of 75 Sex Workers in Delhi in Jan 2008
- Sept 2008 Judicial Assault on Workers Rights
- Aug 2007 Freewheelin' Capital: Illegal Dismissals, Forced 'Voluntary' Retirement and Contractualisation of Workforce at Maruti Udyog Limited
- June 2007 Fettered Lives: Contract Labour at Jawahar Lal Nehru University
- Nov 2004 चमड़ा वस्त्र और कारीगरों की जिंदगी : दिल्ली की कहानी
- Oct 2004 Behind the Label: Condition of Leather Garment Workers in Delhi
- July 2001 Hard Drive: Working Conditions at Maruti Udyog Ltd.
- Oct 1999 Workers Death & Working Lives: Accident at Virgo Washing Co., Okhla Industrial Estate
- June 1999 Packaging Injustice: The Story of Flex Workers
- May 1998 Hand in Glove: Workers' Demands and Police Firing at Dharuhera
- Oct 1997 The Company They Keep: A Report on Workers of Jhilani Tools Ltd. Faridabad
- May 1997 Resources of Hope: Workers Struggle in Fashion Team
- Feb 1997 Voices of Protest: Workers' Struggle at Wazirpur
- Sept 1996 The Other Side of Success Story: Work Conditions, Accidents and Workers Rights at Hindalco
- Oct 1991 Reunsagar: A Report on Workers Struggle
- June 1991 Tall Chimneys and Dark Shadows: A Report on the Lives and Struggles of Workers in Bhilai
- June 1990 Appu Ghar
- Oct 1982 The Other Face of Asiad 82

## क्या मैं अब भी कसूरवार नहीं हूँ?

(बेर्नेस जॉनसन रीगन ने 1985 में इस गीत के बोल लिखे और संगीतबद्ध किया था।  
स्वीट हनी इन द रॉक नाम के एक बैंड ने पहली बार इसे मंच पर गाया।)

जो पोशाक मैं पहनती हूँ  
वह दुनिया भर के इंसानी हाथों की छुअन का एहसास लिए  
मुझ तक पहुँचती है  
पैंतीस फीसदी सूत, पैंसठ फीसदी पोलिएस्टर

इस सफर की शुरुआत मध्य अमरीका से होती है  
एल साल्वाडोर के कपास के खेतों में  
खून से सने एक प्रांत में कहीं  
जहाँ जहरीली दवाओं का छिड़काव किए हुए पौधों से  
कोई मजदूर औरत दो डॉलर की खातिर  
चिलचिलाती धूप में कपास चुन रही होती है

फिर हम एक अगले पड़ाव पर पहुँचते हैं

कारगिल  
फसलों का कारोबार करने वाली  
दुनिया की नामी-गिरामी कंपनी  
कपास को पनामा नहर और ईस्टर्न सीबोर्ड से ढोते हुए  
अमरीका में पहले कदम रखवाती है

साउथ कैरोलिना की बर्लिंगटन मिलों में  
उस कपास की पहली मुलाकात  
ड्रॉपट की न्यू जर्सी स्थित पेट्रोकेमिकल मिल्स से आए  
पोलिएस्टर के रेशों से होती है  
ड्रॉपट के इन रेशों की कहानी  
दक्षिण अमरीका के एक देश  
वेनेजुएला से शुरू हुई थी  
जहाँ तेल निकालने के काम में लगे मजदूर  
महज छः डॉलर के मेहनताने पर  
खतरों से खेलते हुए धरती के गर्भ से तेल निकालते हैं

फिर एक्सान नामक  
दुनिया की सबसे बड़ी तेल कंपनी  
त्रिनिदाद और टोबागो नाम के देश में  
उस कच्चे तेल को पोलिएस्टर में लगने वाले पेट्रोलियम में  
ढालती है  
अब एक बार फिर उसे ड्रॉपट के कारखानों के लिए

कैरेबियाई और अटलांटिक महासागरों की तरफ रवाना कर  
दिया जाता है  
साउथ कैरोलिना की बर्लिंगटन मिल्स में  
एल साल्वाडोर के खून से लथपथ खेतों में उपजे कपास से  
मिलने के लिए

साउथ कैरोलिना में  
बर्लिंगटन के कारखानों में कर्कश शोर गूँजने लगता है  
मशीनों मीलों लम्बे कपड़े के थान उगलने लगती हैं  
सीअर्स कंपनी का मालिक अब अपने इनाम को लेकर  
दोबारा कैरेबियाई समंदर का रुख करता है  
इस बार उसकी मंजिल है हैती

गुलामी की जंजीरों से आज़ाद होने के लिए छटपटाता एक  
देश!

उधर राजधानी  
पोर्ट औ प्रिंस के महल से बहुत दूर  
तीसरी दुनिया की औरतें  
सीअर्स कंपनी के निर्देश पर  
नए-नए डिज़ाइन और फैशन के कपड़े सीने के लिए  
रोज़ाना तीन डॉलर की दिहाड़ी के लालच में खटने लगती हैं

तैयारशुदा ब्लाउज़ अब आखिरी बार तीसरी दुनिया को अलविदा  
कह प्लास्टिक में लिपट कर  
मेरे जिस्म पर सजने के लिए समंदर में रवाना होता है

और तीसरी दुनिया की मेरी यह बहन  
अपने जिस्म पर अँधेरे की चादर लपेटे  
सूने आसमान में ना जाने क्या तकने लगती है

और मैं पहुँच जाती हूँ सीअर्स के शोरूम में  
जहाँ मैं अपना ब्लाउज़ खरीदती हूँ  
बीस परसेंट डिस्काउंट पर

क्या मैं अब भी यकीन से कह सकती हूँ कि मैं कसूरवार नहीं  
हूँ?

प्रकाशक – सचिव, पीपल्स यूनिनन फॉर डेमोक्रेटिक राइट्स (पी.यू.डी.आर.)

मुद्रक – प्रोग्रेसिव प्रिंटेर्स, ए-21, झिलमिल इंडस्ट्रियल एरिया, जी.टी. करनाल रोड, शाहदरा, दिल्ली – 110095

सहयोग राशि – 5 रुपये

ईमेल – pudrdelhi@gmail.com, pudr@pudr.org

वेबसाइट – www.pudr.org