

जिंदगी

मुहाल

है!!



ग्रेटर नोएडा स्थित एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स कंपनी में काम के हालात और यूनियन बनाने की कोशिश

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

अक्टूबर, 2016

“मैं ऐसे ही खड़े खड़े सो जाता हूँ” (2011)

मेरे सामने पड़ा कागज़ पीला पड़ जाता है
इसकी ऊबड़ खाबड़ काली सतह पर मैं अपने स्टील के पैर से तराशता हूँ
काम के शब्द

वर्कशॉप, असेंबली लाइन, मशीन, वर्क कार्ड, ओवर टाइम, मजदूरी...

उन्होंने मुझ अधीन रहना सिखा दिया है

मैं नहीं जानता कैसे चिल्लाते हैं और कैसे विद्रोह करते हैं

मैं नहीं जानता कैसे शिकायत करते हैं या कैसे धमकाते हैं

मैं सिर्फ यह जानता हूँ कि थकावट को चुपचाप कैसे सहते हैं

जब मैंने अपना पहला कदम यहाँ रखा था

तो मैंने केवल हर महीने की 10वीं तारीख को एक सलेटी वेतन पर्ची की उम्मीद की थी

मैंने उम्मीद की थी एक सांत्वना की जो कि बहुत समय बाद मिलने वाली थी

पर इसके लिए मुझे अपने शरीर को घिसना पड़ा, अपने शब्दों को घिसना पड़ा
काम में ढील की मनाही है, बीमार होने पर छुट्टी की मनाही है, निजी कारणों से छुट्टी लेने की मनाही है,

देर से आने की और जल्दी वापस जाने की मनाही है

असेंबली लाइन पर मैं लोहे जैसे सीधा खड़ा रहता हूँ और मेरे हाथ चलते रहते हैं

कितने और दिन, कितनी और रातें

क्या मैं – ऐसे ही – खड़े खड़े सो जाऊँगा?

झु लिज़्ही, फॉक्सकॉन के एक श्रमिक की कविता जिसने 2014 में आत्महत्या कर ली थी।

प्रस्तावना

जुलाई के आखिरी हफ्ते में पी.यू.डी.आर. को गौतम बुद्ध नगर की एक स्थानीय ट्रेड यूनियन के एक सदस्य से एक मेल मिली, जिसमें एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स इंडिया लिमिटेड फैक्टरी में जारी विरोध प्रदर्शन के बारे में बताया गया था। हमें इस विरोध प्रदर्शन के बारे में विभिन्न अखबारों और सोशल मीडिया की रिपोर्टों से भी पता चला था।

पी.यू.डी.आर. की एक टीम ने 24 जुलाई को इन मजदूरों से मिलने के लिए ग्रेटर नोएडा का दौरा किया। टीम ने मजदूरों से लंबी बातचीत की और इस विरोध के कारणों का पता लगाने की कोशिश की। हमने मैनेजमेंट (प्रबंधन) से मिलने की भी कोशिश की, पर उनकी तरफ से हमें कोई जवाब नहीं मिला।

स्थिति को पूरी तरह से समझने के लिए हमने डिस्ट्रिक्ट लेबर कमिशनर (डी.एल.सी.) के आदेश, इलाहाबाद उच्च न्यायालय के आदेश, रजिस्ट्रेशन के लिए यूनियन द्वारा दी गई अर्जी और रजिस्ट्रार ट्रेड यूनियनस द्वारा इसे अस्वीकार करने वाले आदेश और मजदूरों और मैनेजमेंट के बीच 20 जुलाई और 12 अगस्त को हुए समझौतों के दस्तावेज भी हासिल किए और उनका अध्ययन किया।

हमारी रिपोर्ट इन सभी पर आधारित है।

एल.जी. पर कब्जा

एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स इंडिया लिमिटेड की उद्योग विहार ग्रेटर नोएडा स्थित फैक्टरी पर 11 जुलाई से 20 जुलाई 2016 तक करीब 650 मजदूरों ने कब्जा किया था। एल.जी. के मजदूरों के परिवारों के सदस्यों और आसपास की फैक्टरियों के मजदूर भी फैक्टरी के गेट पर मजदूरों के समर्थन में इकट्ठा होते रहे थे। वहाँ बड़ी संख्या में पुलिस वाले और निजी सुरक्षा कर्मी तैनात कर दिए गए थे।

अपनी यूनियन बनाने के प्रयास को मैनेजमेंट द्वारा विफल कर दिए जाने का विरोध करते हुए मजदूरों द्वारा यह कब्जा किया गया था। 1998 में शुरू होने के बाद से अब तक 19 सालों में, इस फैक्टरी में मजदूरों की कोई यूनियन नहीं थी। जनवरी 2016 में मजदूरों ने 'एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स एप्लायंसिस यूनियन' नाम से यूनियन बनाने का फैसला किया। 10 अप्रैल को एल.जी. के स्थाई और ठेका मजदूरों की एक जनरल बॉडी मीटिंग हुई, जिसमें 11 प्रतिनिधि चुने गए और यूनियन के रजिस्टर होने तक मजदूरों की ओर से काम करने के लिए अधिकृत किये गये। हाल ही में बनी मजदूरों की यूनियन द्वारा, मैनेजमेंट के साथ उस समय के कुछ विशिष्ट मुद्दों पर समझौते की बातचीत

के लिए पाँच प्रतिनिधि भी चुने गए। इसके बाद 11 मई को 21 मांगों का एक मांग पत्र भी बनाया गया और मैनेजमेंट को भेजा गया। इन मांगों में वेतन में बढ़ोतरी, साप्ताहिक छुट्टी से लेकर खाने की गुणवत्ता से संबंधित मांगें थीं। यूनियन के रजिस्ट्रेशन के लिए एक आवेदन डिप्युटी रजिस्ट्रार ट्रेड यूनियनस को 3 जून को दिया गया।

मजदूरों के अनुसार मैनेजमेंट शुरू से ही यूनियन बनाए जाने के खिलाफ थी। मार्च में मैनेजमेंट ने अपने आप ही करीब 150 मजदूरों को 'सुपरवाइज़री एलाउंस' देना (उनका ग्रेड और बेसिक वेतन बदले बिना) शुरू कर दिया। इन में वे तीन मजदूर भी शामिल थे जो यूनियन के गठन की प्रक्रिया में सक्रिय थे। 11 मई को मैनेजमेंट ने मांग पत्र स्वीकार करने से भी मना कर दिया था। और मजदूरों का कहना है कि इस कारण उन्हें यह मांग पत्र रजिस्ट्री से भेजना पड़ा था। मांग पत्र की एक प्रति क्योंकि डी.एल.सी. को भी भेजी गई थी, इसलिए डी.एल.सी. ने इसका संज्ञान लेते हुए दोनों पक्षों को नोटिस भेजे और सुनवाई के लिए 13 जून का दिन नियत किया। डी.एल.सी. समक्ष सुनवाई के समय मैनेजमेंट ने कहा कि उन्हें मांग पत्र नहीं मिला था और उन्होंने उस समय मांग पत्र की प्रति मांगी। सुनवाई के शुरू में ही मैनेजमेंट ने मजदूरों की मांगें इस आधार पर खारिज कर दीं कि जिन पाँच निर्वाचित प्रतिनिधियों ने मजदूरों की ओर से हस्ताक्षर किए थे वे उत्तर प्रदेश इंडस्ट्रियल डिस्प्यूट ऐक्ट 1947 के सैक्शन 2 (जेड) के अनुसार 'श्रमिक' ही नहीं थे। उन्होंने दलील दी कि ये तीनों तो सुपरवाइज़री (निरीक्षात्मक) जिम्मेदारियाँ जैसे कि उत्पादन लाइन का निरीक्षण और उसे चलाना, मजदूरों की छुट्टियाँ मंजूर करना और गेट पास जारी करना आदि काम संभाल रहे थे। इन्हें सुपरवाज़र के ग्रेड का वेतन मिल रहा था। दूसरे शब्दों में मैनेजमेंट का कहना था कि इन तीनों को मजदूरों का 'प्रतिनिधित्व' करने का कोई अधिकार नहीं था। डी.एल.सी. ने 25 जून को मैनेजमेंट के पक्ष में निर्णय दिया। और 5 जुलाई को डी.एल.सी. के आदेश के अनुसार यूनियन के रजिस्ट्रेशन के लिए दिए गए मजदूरों के आवेदन को भी अस्वीकृत कर दिया गया।

यहाँ यह ध्यान देना चाहिए कि एल.जी. फ़ैक्टरी के मजदूर या तो 'डब्लू' (वर्कमैन या कामगार) वर्ग में आते हैं और 'एस' (सुपरवाइज़र) वर्ग में। शॉप फ्लोर पर काम करने वाले मजदूर 'डब्लू' वर्ग के होते हैं। इनकी 16 अलग अलग श्रेणियाँ हैं और एक मजदूर को एक श्रेणी से अगली श्रेणी में पहुँचने में सामान्यतः 2 से 3 साल लगते हैं। जब कोई मजदूर एक श्रेणी से ऊपर की

श्रेणी में पहुँचता है तो उसका ओहदा बदल जाता है पर काम वही रहता है और शॉप फ्लोर का ही होता है। सुपरवाज़र वर्ग यानी 'एस' वर्ग के मजदूरों का वेतन अधिक होता है। पदोन्नति द्वारा 'एस' वर्ग में पहुँचने की भी एक निर्धारित प्रक्रिया है। 'एस' वर्ग में जगह होने पर नोटिस बोर्ड पर विज्ञापन लगाया जाता है, उसके बाद लिखित परीक्षा होती है और फिर साक्षात्कार। इस तरह से यह एक लंबी प्रक्रिया होती है। परन्तु 'एस' वर्ग के मजदूर की स्थिति अधिक असुरक्षित होती है क्योंकि अगर वह ठीक से काम न कर पाए (यानी कि उनके 'की परफॉर्मंस इंडेक्स' के हिसाब से काम न कर पाए) तो उसे बर्खास्त भी किया जा सकता है।

मौजूदा मामले में मैनेजमेंट का तर्क सही नहीं बैठता क्योंकि मजदूरों के मूल वेतन या ग्रेड वेतन में कोई बदलाव नहीं आया था। पर मैनेजमेंट ने बाद में 9 जुलाई को मनमाने ढंग से 11 मजदूरों को पदोन्नत करके उनका ट्रांसफर कर दिया। इन 11 मजदूरों में ये तीन मजदूर भी शामिल थे। जिस तरह से इस पदोन्नति की घोषणा हुई उससे साफ पता चलता है कि इसके पीछे उद्देश्य यूनियन का गठन रोकना था।

11 जुलाई को जब मजदूर फ़ैक्टरी पहुँचे तो उनका सामना बड़ी तादाद में वहाँ तैनात पुलिस वालों और निजी सुरक्षाकर्मियों से हुआ। जब वे फ़ैक्टरी में घुसने लगे तो उनके पहचान पत्र चैक किए गए। 11 निर्वाचित यूनियन लीडरों को फ़ैक्टरी के गेट से इस बहाने अंदर नहीं आने दिया गया कि उन्हें पदोन्नत करके सुपरवाइज़र बना दिया गया है और उनके ट्रांसफर दूसरी जगहों पर हो गए हैं। कुछ अन्य मजदूरों को पुलिस और मैनेजमेंट द्वारा तैनात किए गए निजी सुरक्षा कर्मियों द्वारा प्रताड़ित किया गया और फ़ैक्टरी में घुसने से रोका गया। जब फ़ैक्टरी में घुस चुके मजदूरों ने इसके बारे में सुना तो उन्होंने इसका विरोध किया। वे फ़ैक्टरी के अंदर स्थित टेनिस कोर्ट में इकट्ठा हो गए और उन्होंने तय किया कि जब तक मामला सुलट नहीं जाता वे उत्पादन रोके रखेंगे। उन्होंने 10 दिनों तक टेनिस कोर्ट पर कब्ज़ा बनाए रखा और इस समय में महिलाओं सहित 650 मजदूर फ़ैक्टरी परिसर में ही रहे। उनके परिवार और अन्य मजदूर उन्हें बाहर से सहयोग देते रहे।

इस विरोध प्रदर्शन के दसवें दिन 20 जुलाई को फ़ैक्टरी के बाहर अगुवाई कर रहे कुछ मजदूरों पर एक स्थानीय यातायात एजेंसी से लाए गए बाउंसरों द्वारा हमला किया गया। गुंडों ने मजदूरों पर यह दबाव डाला कि वे अपनी हड़ताल खतम कर दें। इसी समय में मैनेजमेंट ने भी मजदूरों के साथ एक समझौता कर लिया। समझौते की शर्तें थीं (1) मजदूरों को उनकी पसंद की जगह पर स्थानांतरित कर दिया जाएगा, (2) नई जगह पर कार्यभार संभालने के लिए एक हफ्ते का समय दिया जाएगा, (3) जिन मजदूरों का ट्रांसफर

¹जिन मजदूरों को प्रतिनिधियों के रूप में चुना गया वे थे, प्रदीप सिंह, रविन्द्र कुमार, प्रदीप शर्मा, विकास शर्मा, गिरीश चंद्रा, चंद्रबली सिंह यादव, महिपाल सिंह, संजय कुमार सैनी, इंद्रपाल, मनोज कुमार चौबे और यशपाल सिंह

²नार सिंह, रविन्द्र कुमार, मनोज कुमार चौबे, हरवीर सिंह और विकास शर्मा

किया जाएगा उनके खिलाफ कोई दमनकारी कार्यवाही नहीं की जाएगी, (4) मज़दूर तुरंत अपना प्रदर्शन खतम कर देंगे और 21 जुलाई की सुबह से उत्पादन शुरू कर दिया जाएगा और (5) दोनों पक्ष एक दूसरे के समक्ष मर्यादा से पेश आएं और कंपनी के हित में काम करेंगे। उसके बाद से काम शुरू हो गया। जिन मज़दूरों को स्थानांतरित किया गया उनमें से 8 ने अपनी आपत्ती दर्ज करके ट्रांसफर ऑर्डर स्वीकार कर लिया, जबकि 3 अन्य ने कार्यभार संभालने से मना कर दिया।

इस बीच इलाहबाद उच्च न्यायालय से मज़दूरों को कुछ राहत मिली, जिसने डी.एल.सी. के ऑर्डर के खिलाफ मज़दूरों की अपील सुनते हुए इस ऑर्डर को उलट दिया। कोर्ट ने 26 जुलाई को कहा कि डी.एल.सी. के समक्ष हुई कार्यवाही को क्योंकि औद्योगिक विवाद नहीं माना जा सकता इसलिए ऐसी कार्यवाही के दौरान कही गई कोई भी बात अमलीय नहीं है।

बाद में 12 अगस्त को मैनेजमेंट ने वर्कस कमिटी, जिसमें मैनेजमेंट और मज़दूरों के एक जितने प्रतिनिधि शामिल थे, के माध्यम से एक समझौता किया। मज़दूरों का कहना है कि मज़दूरों के प्रतिनिधि मैनेजमेंट ने अपनी मन मर्जी से चुने थे। समझौते से हालांकि मज़दूरों को कुछ फायदे हुए हैं जैसे कि सुबह रिपोर्ट करने के समय में 10 मिनट की छूट, पर इसमें पहले हुई हड़ताल को गैरकानूनी घोषित कर दिया गया और इस तरह से भविष्य में किसी भी तरह के विरोध की स्थिति में अनुशासनात्मक कार्यवाही की संभावना बना दी।

असन्तोष की सुगबुगाहट...

इस घटना को, इलैक्ट्रॉनिक्स उद्योगों में और विशेष तौर पर एल.जी. प्लांट में काम करने की स्थितियों के संदर्भ में देखने की ज़रूरत है। ग्रेटर नोएडा का प्लांट, भारत में एल.जी. का सबसे पुराना प्लांट है और यह 1998 में स्थापित हुआ था। यह ध्यान देने योग्य है कि 1997 के दक्षिण एशिया के वित्तीय संकट के पश्चात् एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स कोरिया, ने उत्पादन और असेंबली का काम, भारत में स्थानांतरित कर दिया था। एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स इंडिया प्राइवेट लिमिटेड, एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स कोरिया की पूर्णघटक (सब्सिडियरी) है। भारत में एल.जी. कम्पनी का केवल एक ही अन्य उत्पादन प्लांट है और वह पुणे में है। इसके अलावा जलंधर, राँची तथा भारत के अन्य शहरों में एल.जी. के ऑफिस हैं।

ग्रेटर नोएडा की फ़ैक्टरी में कई उत्पाद बनते हैं और इसमें उपभोक्ता इलैक्ट्रॉनिक उत्पादों की कुल 12 असेंबली लाइनें हैं। दो लाइनें फ्रिज बनाने के लिए हैं, एक माइक्रोवेव, दो कपड़े धोने की मशीनें और तीन एअर कंडीशनर बनाने के लिए हैं आदि। हर लाइन पर 100 से ज़्यादा मज़दूर काम करते हैं

जिनमें स्थाई और ठेका मज़दूर दोनों शामिल होते हैं। काम पर रखे जाने के लिए न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता 12वीं है। पर यहाँ आई.टी.आई. से कोर्स किए हुए कुछ मज़दूर भी हैं।

उत्पादन कार्य में तकरीबन 2000 मज़दूर हैं जिनमें से केवल 850 स्थाई हैं। स्थाई मज़दूरों में करीब 100-150 महिलायें हैं और मात्र 50-60 मज़दूर स्थानीय हैं जबकि बाकी, राजस्थान, हिमाचल प्रदेश, असम तथा छत्तीसगढ़ व अन्य राज्यों से आये हुए प्रवासी हैं। 2001-02 में प्लांट में हुई एक हड़ताल के बाद, कम्पनी ने सोच समझ कर स्थानीय मज़दूरों के स्थान पर बाहरी राज्यों के मज़दूरों को रखना शुरू कर दिया था। स्थाई मज़दूरों के अलावा 1200 मज़दूर ठेके पर हैं जिनमें से कई शुरुआत से ही कम्पनी के साथ हैं और ये मज़दूर ठीक वही काम करते हैं जो कि स्थाई मज़दूर करते हैं। स्थाई एवं ठेका मज़दूरों का शुरुआती वेतन समान है परन्तु ठेका मज़दूरों को बढ़ौतरी (इन्क्रीमेंट) नहीं मिलती है। ठेका मज़दूरों को वेतन श्रम ठेकेदारों के माध्यम से मिलता है जो कि मज़दूरों के वेतन का एक हिस्सा अपने पास रख लेते हैं। ठेका मज़दूर, आमतौर पर स्थानीय हैं या आस-पास के इलाकों के निवासी हैं। स्थाई व ठेका मज़दूरों के अलावा, कम्पनी ज़रूरत पड़ने पर, अक्सर, अस्थायी (कैज्युल) मज़दूर भी रखती है।

जो मज़दूर 1998 से कार्यरत हैं तथा सबसे सीनियर व अनुभवी हैं, उनको महीने का करीब 30,000 रु. मिलते हैं, जिसमें 1800 रु. (मूल या बेसिक) आय है। मज़दूरों को 1500-2000 रु. की सालाना बढ़ौतरी (इन्क्रीमेंट) मिलता है (कुछ साल पूर्व यह बढ़ौतरी 1000 रु. थी)। कुछ सालों पूर्व, मज़दूरों को उत्पादन से जोड़कर सालाना बोनस दिया जाता था पर अब इसे वेतन में ही सम्मिलित कर दिया गया है। मूल आय, हाऊस रेंट अलाउंस और मासिक इंसेंटिव के अतिरिक्त और किसी भी प्रकार का भत्ता नहीं दिया जाता है। ओवर टाइम कार्य के लिए, कानूनी रूप से तयशुदा दोगुना वेतन दिया जाता है।

स्थायी मज़दूरों को एक वर्ष में 11 दिन का आकस्मिक (कैजुअल) अवकाश तथा 24 दिन का अर्जित (अर्नड) अवकाश मिलता है। तीन माह की मातृत्व अवकाश का प्रावधान है परन्तु कोई बीमारी की छुट्टी (मेडिकल लीव) नहीं दी जाती है। यदि काम के दौरान कोई दुर्घटना हो जाती है, तो आमतौर पर कम्पनी इलाज के लिए पैसा और एक महीने की छुट्टी दे देती है। यदि दुर्घटना के बाद, मज़दूर फिर से काम पर आ जाता है, तो उसे दुर्घटना के लिए, अलग से मुआवज़ा नहीं दिया जाता है। मज़दूरों को दोपहर के भोजन एवं बसों की सुविधायें उपलब्ध हैं। तकरीबन 15-20 बसों, आज़ादपुर मंडी, जैसे दूर के स्थानों से मज़दूरों को लेकर आती हैं। हालांकि पिछले कुछ समय से, बसों के 'पिक अप' पाइंट कम हो गये हैं जिस कारण से अपने घर से 'पिक

अप पाइंट' तक मज़दूरों को स्वयं आना पड़ता है।

वर्तमान असन्तोष का आधार समझने की ज़रूरत है और तभी यह समझ में आयेगा कि मज़दूरों ने 10 दिनों तक फ़ैक्टरी पर कब्ज़ा क्यों किया था। इसके लिए, मज़दूरों की काम की परिस्थितियों व दिनचर्या को देखने की ज़रूरत है।

मज़दूरों की 9 घंटों की शिफ्ट होती जो कि सुबह 9 बजे से शाम 6 बजे तक चलती है और इसमें खाने के लिए आधे-घंटे की छुट्टी मिलती है तथा 15-15 मिनट के दो चाय के ब्रेक मिलते हैं। शाम 6 बजे नियमित शिफ्ट के 10 मिनट बाद, ओवर टाइम शुरू होता है। मज़दूरों ने हमें बताया कि उन्हें सवेरे 8.30 बजे फ़ैक्टरी में पहुँचना पड़ता है, कुछ व्यायाम करना होता है, काम के निर्देश लेने होते हैं और काम के स्थान की सफ़ाई करनी होती है। लगभग रोज़ाना, उत्पादन की लाइन नियमित समय से 15 मिनट पहले शुरू हो जाती है और 6 बजकर 10 मिनट तक चलती रहती है। ऊपर से, ओवरटाइम शिफ्ट के पहले वाले चाय के ब्रेक के 10 मिनटों की पूर्ति के लिए, चाय के ब्रेक 15 मिनट के स्थान पर 10 मिनट कर दिये गये हैं। परिणामस्वरूप, यदि कोई मज़दूर ओवरटाइम के लिए नहीं रुकता है, (जैसे महिलायें) तो उन्हें दिन भर में एक घंटे के स्थान पर केवल 50 मिनट का अवकाश मिलता है। इसका अर्थ यह है कि हर मज़दूर, हर दिन 25-40 मिनट तक अतिरिक्त काम करता है। यह ध्यान देने योग्य है कि मज़दूरों को इस अतिरिक्त काम के लिए पैसे नहीं मिलते हैं। चौंकाने वाली बात यह है कि मज़दूर पेशाब करने भी तभी जा सकते हैं जब उनका स्थान लेने के लिए कोई रिलीवर हो।

शिफ्ट के समय यदि कोई मज़दूर बीमार भी हो तो उसे स्टूल पर बैठकर काम करने की इजाज़त नहीं है। यह पांबंदी बहुराष्ट्रीय कम्पनियों की 'संस्कृति' के कारण है। यह अलग बात है कि दक्षिण कोरिया के प्लांट में यह प्रथा लागू नहीं है। 'बहुराष्ट्रीय संस्कृति' के कारण ही मज़दूरों को व्यायाम कराया जाता है और उन्हें अपने काम की जगह की सफ़ाई करनी पड़ती है। कई घंटों तक लगातार खड़े रहने के कारण कई मज़दूरों (विशेषकर महिलाओं) को कमर दर्द तथा सर्वाइकल की शिकायत हो गई है।

मज़दूरों ने बताया कि उनकी मैनेजमेंट के साथ अक्सर बैठकें होती हैं। ऐसे तो यह कहा जाता है कि इन बैठकों में मज़दूर अपनी समस्यायें रख सकते हैं परन्तु असलियत में ये बैठकें मज़दूरों को निर्देश देने व अनुशासित करने के लिए इस्तेमाल होती हैं। यदि कोई मज़दूर कोई समस्या उठाता है तो उसे दंड मिलने का डर रहता है; हो सकता है कि ऐसे मज़दूर को मुश्किल या असम्भव काम दिया जाये, छुट्टियाँ नहीं दी जायें या ब्रेक नहीं दिया जाये। कभी-कभार, मज़दूरों को काम से निकाल दिए जाने की घटनायें भी हुई हैं।

हमें यह भी बताया गया कि हर वर्ष 30-40 के समूह में मज़दूरों को

एल.जी.

एल.जी. कारपोरेशन एक नियंत्रक कंपनी है जो कि दुनिया भर में इलैक्ट्रॉनिक्स, रसायनों और टैलीकॉम के क्षेत्रों में 30 से ज़्यादा कंपनियाँ चलाती है। इसकी इलैक्ट्रॉनिक्स पूर्णघटक कंपनियाँ इलैक्ट्रॉनिक उत्पादों से लेकर डिजिटल घरलू सामान, टैलिविज़न और मोबाइल फोन, थिन फिल्म ट्रांसिस्टर, एल.सी.डी से सुरक्षा उपकरण तक बनाती और बेचती हैं। दक्षिण कोरिया में एल.जी. की कोका कोला बॉटलिंग की कंपनी भी है। यह अचल संपत्ति (रियल एस्टेट) भी संभालती है, प्रबंधन परामर्शी सेवाएं भी देती है और व्यावसायिक खेल क्लब भी चलाती है।

एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स इंक दक्षिण कोरिया की एक कंपनी है जिसका मुख्यालय सीयोल में है और यह एल.जी. समूह की एक सदस्य कंपनी है। इस कंपनी के 4 व्यापारिक हिस्से हैं – होम एंटरटेनमेंट, मोबाइल कम्यूनिकेशनस, होम एपलाइन्सिस एण्ड एअर सोल्यूशनस और वहिकल कंपोनेंटस, इसके विश्व भर में 128 संचालन हैं जिनमें 1,37,000 देशी और 85,000 बाहर के लोग काम करते हैं। 2014 में इसकी 55.91 अरब अमरीकी डॉलरों की अंतराष्ट्रीय बिक्री हुई थी।

एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स की स्थापना 1958 में गोल्ड स्टार कंपनी के रूप में हुई थी। 1983 में लकी ग्रुप के साथ विलयन के बाद यह लकी गोल्ड स्टार बन गई। 1995 में लकी गोल्ड स्टार का नाम बदल कर एल.जी. कर दिया गया। 1982 ने इसने अपनी विदेशी इकाई अमरीका में खोली। 1994 में गोल्ड स्टार ने आधिकारिक रूप से एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स ब्रैंड को अपना लिया और एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स के रूप में यह कंपनी वैश्विक उपभोक्ता इलैक्ट्रॉनिक्स उद्योग एक बड़े खिलाड़ी के रूप में उभर कर आयी।

1997 के एशिया के वित्तीय संकट के बाद, अन्य कई कोरियाई कंपनियों की तरह एल.जी. ने भी अपनी उत्पादन इकाइयाँ उन देशों में फ़ैलाई जहाँ सस्ता श्रम उपलब्ध था। एल.जी. की उत्पादन पूर्णघटक इकाइयाँ भारत, चीन, थाइलैंड, इंडोनेशिया, वियतनाम, ब्राज़ील, मैक्सिको, पोलैंड, इजिप्ट, दक्षिण अफ्रीका, कज़ाकिस्तान और रूस में हैं। इसके अलावा बिक्री के लिए इसकी इकाइयाँ दुनिया के लगभग हर देश में हैं। ग्रेटर नोएडा की एल.जी. की इकाई 1998 में अस्तित्व में आई और यह दक्षिण कोरिया समूह की भारत में स्थापित पहली फ़ैक्टरी थी। इसके बाद के 19 सालों में यह फ़ैक्टरी एल.जी. के लिए अत्यंत लाभकारी इकाई बनी हुई है। इसमें नई असेम्बली लाइनें जुड़ गई हैं, तरह तरह

के उत्पादक खंड बना दिए गए हैं। कोरियाई प्रबंधकों ने हाल में ग्रेटर नोएडा की फ़ैक्टरी में मोबाइल फ़ोन बनाने का भी फ़ैसला किया था।

एल.जी. की इस विकास यात्रा की दूसरी तस्वीर धोखाधड़ी और मज़दूरों के साथ दुर्व्यवहार और उनके शोषण की है। 5 दिसम्बर 2012 को यूरोपियन यूनियन के अविश्वास नियामकों ने एल.जी. इलेक्ट्रॉनिक्स और कई और कंपनियों के दो उत्पादन संघों पर टेलिविज़न कैथोड रे ट्यूब के दाम को लेकर जुर्माना लगाया था। यह लगभग एक दशक तक चला।

2015 में एल.जी. इलेक्ट्रॉनिक्स एक बार फिर मानव अधिकार संबंधी विवाद में फंसी, जब एल.जी. टेलिविज़न असेंबली फ़ैक्टरी की एक पूर्व कर्मचारी रोसा मोरेनो का एक लेख गॉर्डियन में प्रकाशित हुआ। छ: बच्चों की एकल अभिभावक रोसा मोरेनो मैक्सिको की एल.जी. कंपनी की एक पूर्णघटक इकाई में काम करती थीं। मोरेनो को 5200 पीसो (करीब 400 अमरीकी डॉलर प्रतिमाह) मिलते थे जो कि उनके लिए किसी तरह अपने परिवार का पेट भरने के लिए पूरे पड़ते थे। 11 फरवरी 2011 को रात की शिफ्ट में वे प्लैट स्क्रीन टेलिविज़न में लगने वाले धातु के टुकड़े काटने वाली असेंबली लाइन में काम कर रही थीं तभी उन्हें एक और मशीन पर काम करने के लिए भेज दिया गया, जो कि भारी थी और जिस पर काम करने के लिए उन्हें अपने दोनों हाथों का इस्तेमाल करने की ज़रूरत थी। ऐसा किसी अति आवश्यक मांग को पूरा करने के लिए किया गया था। रात के करीब 2.30 बजे मशीन उनके हाथों पर गिर गई और अंततः उनके दोनों हाथ काटने पड़े।

यह दुर्घटना होने के बाद पहले तो एल.जी. ने उन्हें 50,000 पीसोस (करीब 3,800 अमरीकी डॉलर) देने की पेशकश की, पर बाद में मैक्सिकन कानून के अनुसार 14,400 अमरीकी डॉलर दिए जो कि प्रत्येक हाथ के लिए दो साल के वेतन का 75 प्रतिशत था। जाहिर है यह राशि उनके लिए अपने परिवार का पेट पालने के लिए काफी नहीं थी। इसके बाद एक लंबी कानूनी लड़ाई चली और चार साल बाद एल.जी. को माफी मांगनी पड़ी। मोरेनो के शब्दों में, “हम इन कंपनियों के अरबों के लाभ में से एक छोटा सा हिस्सा भी नहीं मांगते। हम सिर्फ इतना भर मांगते हैं जिससे हम अपने परिवार की और ज़ख्मी हो जाने पर अपनी ज़रूरतें पूरी कर सकें।”

प्रशिक्षण के लिए एक वर्ष के लिए दक्षिण कोरिया भेजा जाता है। इस अवधि के दौरान, मज़दूरों को उनके नियमित वेतन के अलावा, मासिक 100 डॉलर का भत्ता दिया जाता है। खाने व ठहरने का इन्तज़ाम भी कम्पनी करती है। परन्तु ‘प्रशिक्षण’ के नाम पर उनसे ठीक वही काम कराया जाता है जो कि वे भारत में करते हैं। एल.जी. की भारतीय कम्पनी ‘परीक्षण’ का सारा खर्च उठाती है। एल.जी. इलेक्ट्रॉनिक्स के भारतीय मज़दूरों व दक्षिण कोरिया के मज़दूरों की काम की परिस्थितियों में काफी अन्तर है। कोरियन मज़दूरों को ठीक इतने काम के लिए भारतीय मुद्रा के हिसाब से 1.5 लाख रुपये मासिक वेतन मिलता है, सप्ताह में पाँच दिन काम करना पड़ता है और ‘पारिवारिक दिवस’ मिलते हैं। असेंबली लाइन पर काम करने के दौरान उन्हें स्टूल अथवा कुर्सी पर बैठने की इज़ाजत भी है।

इन समस्याओं के अलावा, मज़दूरों ने काम की रफ्तार में लगातार वृद्धि की भी शिकायत की। इसके लिए कई तरीके अपनाये जाते हैं। सर्वप्रथम, कम्पनी उत्पादन बढ़ाने के लिए लगातार मशीनीकरण करती रही है जिस कारण से मज़दूरों को जबरन तेज़ गति से काम करना पड़ता है। उदाहरण के तौर पर, कुछ वर्ष पूर्व, फ्रिज के कम्प्रेसर को असेंबल करने में 5 सेकेंड लगते थे परन्तु इस अवधि में लगातार गिरावट आई है और आज ‘टैक्ट टाइम’ मात्र 3 सेकेंड है। इसका परिणाम यह है कि काम के दौरान मज़दूरों को अपने शरीर से मक्खी उड़ाने की भी फुरसत नहीं मिलती है। मशीनीकरण के लिए कोरिया से मशीनें आती हैं। मशीनें लगाने के साथ साथ, इन मशीनों को तेज़ गति से चलाया जाता है जिसका परिणाम यह होता है कि जिस मशीन का जीवन 10 वर्ष है, वह 5 वर्षों में ही खत्म हो जाती है परन्तु इन 5 वर्षों में ये मशीनें बहुत तेजी से चलती हैं। आखिर में, मज़दूरों से ज्यादा काम लेने का एक महत्वपूर्ण तरीका, उनसे असेंबली लाइन में अतिरिक्त समय के लिए काम करवाना है। मज़दूरों के अनुसार, 1 मिनट में 5-6 फ्रिज असेंबल हो जाते हैं जिसका अर्थ यह है कि हर मज़दूर से प्रत्येक दिन जो 25-40 मिनट अतिरिक्त काम लिया जाता है, उस समय में ही इतने फ्रिज बन जाते हैं जिनकी बिक्री से ही सभी ‘डब्लू’ श्रेणी के मज़दूरों का वेतन निकल सकता है। यानी कि, काम के नियमित समय में जो भी उत्पादन होता है, उसका मुनाफ़ा पूरी तरह से कम्पनी को जाता है। काम की गति और दबाव में वृद्धि का आकलन इस तथ्य से लगाया जा सकता है कि 2003-05 में करीब 300 मज़दूर, हर रोज़, 1,000 इकाइयों का उत्पादन करते थे इसके मुकाबले आज यह उत्पादन बढ़कर 2,500 इकाइयाँ हो गया है परन्तु इनको बनाने वाले मज़दूरों की संख्या मात्र 180 रह गई है।

एल.जी. की स्थिति कोई अपवाद नहीं है। पूरे विश्व में इलेक्ट्रॉनिक्स के

उत्पादन में, लगभग ठहरा हुआ वेतन, काम की विषम परिस्थियाँ और बढ़ती हुई गति, आम बात हो गई है। शायद इसका सबसे कुख्यात उदाहरण आई-फोन बनाने वाली ताइवान की इलैक्ट्रॉनिक्स सामान बनाने वाली कम्पनी फॉक्सकॉन का है। फॉक्सकॉन के मजदूर, झु लिज़्ही, जिसने 24 वर्ष की उम्र में, 30 सितंबर 2014 को चीन के शेनज़ान में आत्महत्या कर ली थी, ने कहा था कि कम्पनी ने उसे “केवल चुपचाप थकान बर्दाश्त करना सिखाया है” (फॉक्सकॉन पर बॉक्स देखें)। इलैक्ट्रॉनिक्स सामान का उत्पादन ज़्यादातर ‘ग्लोबल वैल्यू चेन’ (जी.वी.सी.) के अनुसार होता है जिसमें विभिन्न देशों में स्थापित विभिन्न फैक्ट्रियाँ उत्पादन प्रक्रिया के अलग-अलग हिस्सों में लगी हुई हैं।

ग्लोबल इलैक्ट्रॉनिक चेन

इलैक्ट्रॉनिक हार्डवेयर उद्योग विश्व का एक महत्वपूर्ण उद्योग है। रोज़गार तथा आय देने के अलावा यह उद्योग, कई अन्य उद्योगों की उत्पादकता बढ़ाने में मदद करता है। दर्जनों देशों में स्थित हज़ारों कम्पनियाँ इस उद्योग में योगदान करती हैं। अक्सर एक ही उत्पाद में कई देशों की दर्जनों कम्पनियों का काम शामिल रहता है। अन्य तकनीक-प्रधान उद्योगों की तुलना में, इलैक्ट्रॉनिक्स कम्पनियों के लिए ‘आउटसोर्स’ (काम का एक हिस्सा किसी अन्य कंपनी से कराना) करना, तथा ऑफ़शोर (काम का एक हिस्सा किसी अन्य देश में कराना) करना, तुलनात्मक रूप से आसान है। फैक्ट्रियों को एक स्थान से दूसरे स्थान पर ले जाना आसान है तथा इंजीनियरों के एक-साथ होने की ज़रूरत कम है। इससे इलैक्ट्रॉनिक्स उद्योग में गतिशील ‘ग्लोबल वैल्यू चेन’ का आधार बन जाता है। इस चेन के तहत, विभिन्न देश, वैल्यू एडिशन (मूल्य पैदा करना) के अलग-अलग स्तरों पर स्थित हैं। उदाहरण के तौर पर, चीन में स्थित ऐपल फोन का एक असेंबली प्लांट 500 डॉलर में बिकने वाले फोन में मात्र 7 डॉलर का मूल्य का योगदान करता है। यदि हम यह मान कर चलें कि कच्चे माल इत्यादि की कीमत 100 डॉलर है, तब भी चीनी कम्पनी 7 डॉलर का मूल्य पैदा करती है (जिससे वहाँ वेतन और मुनाफा दिया जायेगा) और अमरीकी कम्पनी 393 डॉलर पैदा करती है (500 घटा 100 घटा 7)! आमतौर पर विकसित देशों में स्थित ब्रैंड कम्पनियाँ जी.वी.सी. से उच्चतर स्तर पर होती हैं। इनको ‘लीड फर्म’ भी कहा जाता है। इन कम्पनियों के ब्रैंड होते हैं और ये कम्पनियाँ, अंतिम बाज़ार में उपभोक्ताओं, अन्य उद्योगों अथवा सरकारी एजेंसियों को ब्रैंडिड उत्पाद बेचती हैं। ये कम्पनियाँ जी.वी.सी. के कार्यों की शुरुआत करती हैं यानी कि पूरी प्रक्रिया को ‘लीड’ करती हैं। इलैक्ट्रॉनिक्स उद्योग में ज़्यादातर महत्वपूर्ण

फॉक्सकॉन

जिस तरह से विश्व भर में श्रमिकों का शोषण करके वैश्विक इलैक्ट्रॉनिक्स कंपनियों मुनाफ़ा कमा रही हैं फॉक्सकॉन उसका एक कुख्यात उदाहरण है। सन् 2010 में इसके 18 श्रमिकों द्वारा आत्महत्या की कोशिश की गई, जिसमें 14 श्रमिक जान से हाथ धो बैठे थे। इस के बाद इस कंपनी की काफी बदनामी हुई। ऐसी सूचना है कि उसके बाद से आत्महत्याओं की आवृत्ति तो कम हो गई (जो कि मुख्यतः कंपनी द्वारा जालियाँ लगा देने से हुआ ताकि श्रमिक अपने सोने के कमरों से न कूद सकें और साथ ही श्रमिकों के सामूहिक प्रतिरोध के परिणाम स्वरूप हुआ), पर ये अभी भी जारी हैं।

फॉक्सकॉन पर श्रमिकों के गंभीर शोषण और काम के भयावह हालातों के आरोप हैं। इस पर कम उम्र के बच्चों (केवल 14 साल तक के) को इंटर्नस की तरह से रखने, श्रमिकों को तंग जेल नुमा गलियारों में सुलाने, जगह बचाने के लिए तीन मंज़िले बंक बिस्तरों के इस्तेमाल और बिछाने के लिए सादी बांस की चटाइयाँ देने के आरोप हैं। हृद से ज़्यादा भारी हुई सोने की जगहों को मिलिट्री जैसे सुरक्षा बल चलाते हैं। श्रमिकों को अक्सर प्रति माह 80-100 घंटे ओवर टाइम करना पड़ता है, जबकि कानूनन ओवर टाइम करवाने की सीमा 36 घंटों की है। श्रमिक यह शिकायत भी करते रहे हैं कि असेम्बली लाइन बहुत तेज़ चलती है और उन्हें हर प्रक्रिया कुल 2 सैकंड में पूरी करनी होती है। एक रिपोर्ट के अनुसार – ‘श्रमिकों को अपने लंबे काम के घंटों के दौरान, जिनमें उन्हें 20,000 उत्पाद बनाने होते हैं, बात नहीं करने दिया जाता, मुस्कुराने नहीं दिया जाता, बैठने नहीं दिया जाता, इधर उधर या बिना ज़रूरत के चलने फिरने नहीं दिया जाता।’ 2010 की आत्महत्याओं की बाढ़ के बाद फॉक्सकॉन के सभी कर्मचारियों को एक कानूनी रूप से बाध्य दस्तावेज़ पर हस्ताक्षर करने पड़ते हैं, जिसमें उन्हें यह वादा करना होता है कि वे अपने को मारेंगे नहीं। इसमें आगे कहा गया है कि सभी कर्मचारी (या उनके आश्रित) ये वादा करें कि किसी भी अप्रत्याशित मौत या आघात, जिसमें आत्महत्या या ‘खुद का प्रताड़न’ भी शामिल है, की स्थिति में वे कंपनी पर मुकदमा नहीं करेंगे।

‘एक स्क्रू ज़मीन पर गिर गया’ (2014)

एक स्क्रू ज़मीन पर गिर गया
ओवर टाइम की काली रात में
नीचे को डूबता हुआ, धीरे से बजता हुआ
इस पर किसी का ध्यान नहीं जाएगा
ठीक वैसे ही जैसे
एक और ऐसी ही काली रात में
कोई नीचे डूब गया था

झु लिज़्ही

‘लीड फर्म’, औद्योगिक देशों, खासकर अमेरिका, पश्चिमी यूरोप तथा जापान में स्थित हैं। नये दौर के औद्योगिक देशों में कोरिया, महत्वपूर्ण ‘लीड फर्मों’ का आधार है, विशेषकर सैमसंग व एल.जी. का।

‘लीड फर्म’, अन्य देशों में उत्पादन के लिए स्वयं अपनी कंपनियाँ स्थापित करती है (जैसे कि एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स इण्डिया प्राइवेट लिमिटेड) जो उनके लिए उत्पाद बनाती हैं (ऑफशोरिंग) या फिर अन्य फर्मों को उत्पादन/असेंबली का काम दे देती हैं (आउटसोर्सिंग)। इन फर्मों को ‘कॉन्ट्रैक्ट मैन्युफैक्चरर’ (टेका उत्पादक) कहा जाता है। कॉन्ट्रैक्ट मैन्युफैक्चरर, ‘लीड फर्म’ के लिए उत्पादन करते हैं और कभी-कभी डिजाइन सेवायें भी प्रदान करते हैं। उत्पादन की सेवाओं को – कौम्पोनेंट खरीदना, सर्किट बोर्ड असेंबली, अंतिम असेंबली और टेस्टिंग – ‘इलैक्ट्रॉनिक्स मैन्युफैक्चरिंग सर्विसेस’ (इ.एम.एस.) कहा जाता है। हाल के कुछ वर्षों में ताईवान में स्थित फॉक्सकॉन (इसकी चीन, वियतनाम तथा चेक रिपब्लिक में काफी बड़ी उत्पादन इकाइयाँ हैं) उद्योग के सबसे बड़े खिलाड़ियों में से एक के रूप में उभरा है। इसका एक कारण आइ फोन तथा आई पॉड के उत्पादन लिए ‘ऐपल’ से मिले बड़े आर्डर हैं (फॉक्सकॉन पर बॉक्स देखें)। ये फर्म, सस्ते दामों पर उत्पादन करने तथा उभरते बाजारों के नज़दीक रहने के लिए, विदेशों में उत्पादन इकाइयाँ रखती हैं। भारत भी ऐसा ही एक देश है। एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स, वर्ल्डपूल, सैमसंग जैसी लीड फर्मों ने सस्ते श्रम व बढ़ते बाज़ार का फायदा उठाने के लिए, भारत में निवेश किया है।

विश्व इलैक्ट्रॉनिक्स व्यापार में भारत और मेक इन इण्डिया कार्यक्रम

विश्व इलैक्ट्रॉनिक्स व्यापार में भारत अपनी जगह बनाने की कोशिश में है। आज सकल घरेलु उत्पाद में इलैक्ट्रॉनिक्स उद्योग का हिस्सा 1.7 प्रतिशत है, और कुल इलैक्ट्रॉनिक्स उत्पादन में से 28 प्रतिशत हिस्सा उपभोक्ता इलैक्ट्रॉनिक्स सामान का है (मेक इन इण्डिया कार्यक्रम में इलैक्ट्रॉनिक्स उद्योग के लिए नीति का मसौदा देखें)।

लेकिन फिर भी वैश्विक मूल्य श्रृंखला (ग्लोबल वैल्यु चेन, जी.वी.सी.) में भारत सबसे निचले स्तर पर है। इलैक्ट्रॉनिक्स उद्योग के क्षेत्र को बढ़ावा देने के लिए सरकार कई तरीकों के प्रोत्साहन दे रही है और मौजूदा सरकार ने मेक इन इण्डिया कार्यक्रम के तहत कई अतिरिक्त कदम उठाये हैं ताकि विश्व की बड़ी-बड़ी कंपनियों को भारत में निवेश करना आकर्षक लगे। केन्द्रीय और राज्य सरकारों द्वारा न सिर्फ आर्थिक और वित्तीय फायदे दिए जा रहे हैं, साथ ही सस्ते संसाधन उपलब्ध करवाने के उद्देश्य से सस्ती ज़मीन और

श्रम कानूनों में बदलाव भी किया जा रहा है।

आर्थिक प्रोत्साहन

इलैक्ट्रॉनिक उत्पादन और निर्यात के लिए पहले ही टैक्स में छूट, सब्सिडी, भत्तों आदि के रूप में प्रोत्साहन उपलब्ध हैं। एक्सपोर्ट प्रमोशन कैपिटल गुड्स पर कोई सीमा शुल्क नहीं लगता। पूंजी निवेश को आकर्षित करने के लिए मॉडिफाइड स्पेशल इंसेंटिव पैकेज स्कीम भी बनाई गई है जिसके तहत विशेष एस.ई.जेड. क्षेत्रों में 20 प्रतिशत और गैर – एस.ई.जेड. क्षेत्रों में 25 प्रतिशत प्रोत्साहन दिए जाएंगे। इलैक्ट्रॉनिक निर्माण समूह बनाए जा रहे हैं जिनके लिए 50 प्रतिशत तक की आर्थिक सहायता दी जा रही है ताकि इलैक्ट्रॉनिक्स उद्योग के लिए विश्व स्तरीय ढांचा और व्यवस्था खड़ी की जा सके। 31 मार्च 2017 तक 15 प्रतिशत अतिरिक्त मूल्यहास हासिल करने का प्रावधान भी उपलब्ध है। कुछ देशों के साथ व्यापार को बढ़ावा देने के लिए मरकेंडाइस एक्सपोर्ट फ़्रोम इंडिया योजना के तहत सरकार निर्यात पर 2 प्रतिशत छूट भी दे रही है।

मेक इन इण्डिया योजना का उद्देश्य यह भी है कि इस क्षेत्र में विदेशी निवेश (फॉरेन डायरेक्ट इनवेसमेंट) बढ़े। उत्पादन और निर्यात को बढ़ावा देने के लिए इस योजना के तहत सरकार ने नीतियों में कई नए बदलाव प्रस्तावित किये हैं और टैक्स छूट दी हैं। जैसे कि रोलआऊट ऑफ़ गुड्स एंड सर्विसेस टैक्स, जिसके जरिए टैक्स व्यवस्था को सरल करने और टैक्स के मामले में अनिश्चितता को खतम करने के उद्देश्य से सभी तरह के निर्यात पर ऐक्सिट पाइंट पर सभी घरेलू टैक्स में छूट दी जाएगी। ‘तटीय आर्थिक क्षेत्र’ बनाने का प्रस्ताव भी है ताकि देश की सीमाओं पर आसानी और अच्छी व्यवस्था से व्यापार हो सके। बड़ी कंपनियों (20,000 कर्मचारी, और 10 करोड़ अमरीकी डॉलर से ज्यादा निवेश करने वाली कंपनियों) के लिए 10 साल की टैक्स छुट्टी की घोषणा भी की गई है।

उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा प्रोत्साहन

खास तौर पर उत्तर प्रदेश सरकार ग्रेटर नॉएडा को एक औद्योगिक केंद्र की तरह विकसित करने के लिए प्रयासरत है। पिछले कुछ सालों में भारत सरकार के फ्लैगशिप मेक इन इंडिया कार्यक्रम के तहत निर्माण को बढ़ावा देने के लिए कई एक पहल की गई हैं। उत्तर प्रदेश सरकार ने कई ऐसी योजनाएं बनाई हैं जो निर्माण क्षेत्र और खासकर इलैक्ट्रॉनिक निर्माण क्षेत्र के लिए अनुकूल साबित होंगी। ऐसी बहुत सी योजनाएं बनाई गई हैं और इनमें बहुत से वित्तीय और अन्य प्रयास सम्मिलित हैं। और इन नीतियों का मकसद है कि राज्य में इलैक्ट्रॉनिक उद्योग समूह बनें। इन समूहों में काम करने वाली

कंपनियों को जमीन के आबंटन में वरियता दी जाएगी और 25 प्रतिशत की छूट भी दी जाएगी। सिर्फ स्थायी सम्पत्ति पर ही नहीं बल्कि ब्याज की दरों में भी छूट दी जा रही है। इन उद्योगों को स्टाम्प ड्यूटी पर 100 प्रतिशत छूट दी जाएगी और कुछ शर्तों पर केन्द्रीय विक्रीय टैक्स (सी.एस.टी.) एवं वैट की पूरी भरपाई भी होगी। इसके अलावा हर मामले में अलग अलग प्रावधान भी उपलब्ध होंगे। इन उद्योगों को बिना रुकावट बिजली का भी आश्वासन दिया जा रहा है।

पिछले कुछ सालों में इन फायदों के कारण कई विदेशी बड़ी कंपनियाँ और फोन बनाने वाली इलेक्ट्रॉनिक कंपनियाँ निवेश के लिए आकर्षित हुई हैं। लावा, इंटेक्स, कार्बन, विवो जैसी मोबाइल बनाने वाली कंपनियों की पहले ही नोएडा में शाखाएं खोल ली हैं। कोरिया की बड़ी कंपनियाँ सैमसंग और एल.जी. सबसे पहले इस क्षेत्र में आये थे। सैमसंग कम्पनी आज लगभग 4 करोड़ फोन प्रति वर्ष नोएडा में बनाती है। एल.जी. कंपनी ने भी घोषणा की है कि अपने खास कर सस्ते वाले मोबाइल फोन नोएडा में ही बनाएगी।

श्रम कानूनों में प्रस्तावित बदलाव

आर्थिक प्रोत्साहनों के अलावा सरकार श्रम कानूनों में भी बदलाव कर रही है ताकि बड़ी नामी कंपनियों के लिए भारत में काम करना और मजदूरों का फायदा उठाना और भी आसान हो जाए। श्रम कानूनों में ये बदलाव एन.डी.ए. सरकार के मेक इन इण्डिया, स्किल इण्डिया और डिजिटल इण्डिया कार्यक्रमों को आगे बढ़ाने के लिए भी किये जा रहे हैं। उदाहरण के लिए फैक्टरीज ऐक्ट, 1948 में संशोधन करने के लिए लोक सभा में एक बिल अगस्त 2014 से लंबित है। फैक्टरीज ऐक्ट, 1948 फैक्ट्रियों में हो रहे काम को नियंत्रित करने और इनमें काम कर रहे मजदूरों के हितों की रक्षा के लिए एक कानून है। क्योंकि इस बिल के पारित होने में देर हो रही है इसलिए 10 अगस्त 2016 को श्रम राज्य मंत्री (स्वतंत्र प्रभार), लेबर एंड एम्प्लॉयमेंट बंदारू दत्तात्रेय द्वारा जल्दबाजी में फैक्टरीज ऐक्ट में एक संशोधन लोक सभा में प्रस्तावित किया गया जो की उसी दिन पारित भी हो गया। यह संशोधन अभी राज्य सभा द्वारा पारित नहीं किया गया है। इस संशोधन में दो बातें प्रमुख हैं। पहला, इसमें वैध ओवरटाइम की अवधि की सीमा को बढ़ाने की कोशिश है। दूसरा, इसमें राज्य सरकारों के साथ साथ केन्द्रीय सरकार को भी ओवर टाइम के घंटों की सीमा में छूट देने के संबंध में नियम और आदेश पारित करने का अधिकार होगा। इस संशोधन के घोषित कारण हैं 'व्यापार करना आसान बनाना, ताकि रोजगार बढ़े और निर्माण क्षेत्र को बढ़ावा देना'। यह भी घोषणा की गई है कि ओवरटाइम का वैध समय बढ़ाने की ज़रूरत इसलिए थी क्योंकि 'उद्योगों की मांग थी की इससे फैक्ट्रियों में अविलम्ब काम हो सके'।

यहाँ इस विरोधाभास को नज़र अंदाज़ नहीं किया जा सकता कि फैक्टरीज ऐक्ट असल में मजदूरों के हितों की रक्षा के लिए बना एक कानून है जबकि ये संशोधन मजदूरों की कीमत पर कंपनियों को फायदा पहुँचाने के लिए किये जा रहे हैं।

फैक्टरीज अमेंडमेंट बिल 2016 से पहले दी गई इस तरह की कोई भी छूट पाँच साल से ज़्यादा के लिए उपलब्ध नहीं रहेगी। इस संशोधन के बाद कुछ कारखानों में हर तीन महीने पर कुल वैध ओवरटाइम की समय सीमा अब 50 घंटों से बढ़ाकर 100 घंटे करने की छूट होगी। इसी प्रकार कारखानों को अत्याधिक काम से जूझने में मदद करने के लिए अब सरकारों के पास वैध ओवरटाइम समय सीमा को 75 से 115 घंटे करने की छूट है और 'जनहित' में इसे 125 घंटे करने की छूट है। इन संशोधनों के बारे में दत्तात्रेय ने कहा कि ओवरटाइम मजदूरों के लिए 'एक अवसर है' ताकि वे 'ज़्यादा काम करके' 'ज़्यादा कमा' सकें। पर मंत्री जी ने यह नहीं बताया कि प्रस्तावित बदलाव के चलते मजदूरों को अब वैध तरीके से ज़्यादा काम करवाया जा सकता है जो इनसे अभी भी कई कारखानों में अवैध तरीके से करवाया जाता है। और बदले में उन्हें कम्पनी के मुनाफों के मुकाबले न के बराबर ओवरटाइम भत्ता मिलेगा।

इसके अलावा श्रम और रोजगार मंत्रालय ने 43 श्रम सम्बन्धी कानूनों को एकत्रित करके इन्हें 4 बड़े कानूनों में तब्दील करने का फैसला लिया है। ये हैं वेतन श्रम संहिता, औद्योगिक संबंध श्रम संहिता, सामाजिक सुरक्षा और कल्याण श्रम संहिता, सुरक्षा और कार्य परिस्थितियाँ श्रम संहिता। छोटे कारखानों, जहाँ 40 से कम लोग काम करते हैं, से सम्बंधित 6 कानूनों को भी इकट्ठा करके एक ड्राफ्ट स्मॉल फैक्टरीज बिल लाया जा रहा है। इन प्रस्तावित 'सुधारों' के कुछ प्रावधान स्पष्ट तौर से मजदूरों के हितों के खिलाफ जाते हैं। उदाहरण के लिए प्रस्तावित औद्योगिक संबंध संहिता में तीन बुनियादी कानूनों ट्रेड यूनियन ऐक्ट 1926, द इंडस्ट्रियल एम्प्लॉयमेंट (स्टेंडिंग ऑर्डर) ऐक्ट 1946 और द इंडस्ट्रियल डिस्प्यूट्स ऐक्ट 1947 को इकट्ठा कर दिया गया है। औद्योगिक विवाद अधिनियम के अध्याय V की के अनुसार किसी मजदूर को काम से निकालने, छंटनी करने या उद्योग बंद करने से पहले उचित सरकार से अनुमति लेना ज़रूरी है। यह अध्याय फिलहाल उन औद्योगिक संस्थानों पर लागू होता है जहाँ पिछले 12 महीनों से कम से कम 100 मजदूर काम करते हों। प्रस्तावित बदलावों के बाद यह उन औद्योगिक संस्थानों पर लागू होगा जहाँ कम से कम 300 मजदूर काम करते हैं। इसका सीधा मतलब यह है कि संशोधन के बाद उन सभी औद्योगिक संस्थानों के मजदूर, जहाँ 300 से कम मजदूरों कार्यरत हैं, इस थोड़ी सी सुरक्षा से भी वंचित हो जाएंगे क्योंकि ये संस्थान अब बिना किसी रोक टोक के मजदूरों

को बरखास्त कर सकेंगे या संस्थान बंद कर सकेंगे।

निष्कर्ष और मांग

एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स परिसर पर मज़दूरों का काबिज होना, उसके बाद पुलिस द्वारा शिकंजा कसा जाना और फिर मैनेजमेंट द्वारा मज़दूरों के आंदोलन को खतम कर देना एक बहुत ही जाना पहचाना पैटर्न है। बाज़ार और श्रम के पुनर्गठन के नवउदारवादी संदर्भ में, भारत जैसे देश जिस तरह से विदेशी कंपनियों को आकर्षित करने के उद्देश्य से 'मेक इन इंडिया' के लिए दिल खोल कर जो ढेरों प्रोत्साहन प्रदान कर रहे हैं, सस्ता और अधिशेष श्रम उन प्रोत्साहनों में से एक है। और इसी संदर्भ में सभी शासक पूंजी के साथ मिल कर श्रमिक वर्ग का शोषण कर रहे हैं। श्रम कानूनों में 'सुधार' ने पूंजी को सुरक्षा देने की इस प्रक्रिया को और भी विकट बना दिया है और श्रमिकों के शोषण की संभावना को और अधिक बढ़ा दिया है। ऐसा इसलिए हुआ है क्योंकि इन सुधारों से असल में श्रमिकों के हित वाले प्रावधानों से छूट दे दी गई है या उन्हें हल्का बना दिया गया है। एल.जी. ही नहीं बल्कि सभी ऐसी कंपनियों में यूनियन बनाने के अधिकार पर रोक लगाई जा रही है ऐसा या तो मज़दूरों पर सख्त कार्यवाहियों और झूठे पुलिस केंसों में उन्हें फंसा कर किया जा रहा है, या फिर मज़दूरों की किसी भी ऐसी कार्यवाही को जो कि किसी भी तरह से एक सामूहिक कार्यवाही जैसी दिखे, सख्ती से रोक कर। ऐसा करना मज़दूरों के संगठित होने और यूनियन बनाने के राजनैतिक और संवैधानिक अधिकार का हनन है। चीन के फॉक्सकॉन में मज़दूरों की स्थिति बेहद दुखद है परन्तु अगर भारत में इसी तरह से कंपनियों को बिना किसी रोक टोक के चलते रहने दिया गया तो यहाँ के मज़दूर भी उसी हालत में पहुँच जाएंगे।

यह महत्वपूर्ण है कि मज़दूरों के संगठित होने और अपने काम के हालातों को बेहतर बना पाने की उनकी क्षमता को संरक्षित रखा जाए। मज़दूर उससे अधिक कुछ नहीं मांग रहे जिसके वे भारत के संविधान के तहत पहले से ही हकदार हैं और कोई भी कंपनी और सरकार संविधान का उल्लंघन करने के आरोप का सामना किए बिना उन्हें इस अधिकार से वंचित नहीं कर सकती।

हम मांग करते हैं कि

- 1) मज़दूरों द्वारा बनाई गई यूनियन को मान्यता दी जाए और तुरंत रजिस्टर किया जाए।
- 2) मैनेजमेंट द्वारा मनमाने ढंग से किए गए ट्रांसफर वापस लिए जाएं।
- 3) मैनेजमेंट मज़दूरों द्वारा गठित यूनियन से मज़दूरों की लंबित मांगों के संबंध में बातचीत शुरू करे।

एल.जी. के एक प्रताड़ित मज़दूर का पत्र

संदीप शर्मा एल.जी. इलैक्ट्रॉनिक्स का एक मज़दूर है जो कि यूनियन बनाने के प्रयास और 2 सितम्बर के विरोध में अपनी भूमिका के कारण मैनेजमेंट की ओर से अत्यधिक दबाव में है। शर्मा विरोध प्रदर्शन के कुछ ही समय बाद गायब हो गया और उसने अपनी पत्नी को फोन पर यह संदेश दिया:

प्यारी बबिता,

वैसे तो किसी कीमत पर तुम्हें छोड़कर नहीं जाऊंगा परंतु अगर मेरे साथ कुछ होता है या फिर परेशान होकर या ज़्यादा दबाव में आकर सहन न करने के कारण कुछ कदम उठा लेता हूँ तो इस का ज़िम्मेदार राकेश शर्मा जो कि LG factory में RI line का manager है उसे तथा LG company के management को माना जाये तथा मेरे दोनों बच्चों के 25 वर्ष उम्र हो जाने तक पूरे परिवार (माँ, बाप, बीवी और बच्चे सहित) का खर्च 50,000₹ महीना + 20% के हिसाब से राकेश शर्मा या उस के परिवार से वसूल किया जाये।

संदीप शर्मा

एंपलॉयी कोड जी00400 (एल जी इलैक्ट्रॉनिक्स इंडिया प्राइवेट लिमिटेड)
(संदीप शर्मा सितम्बर के तीसरे हफ्ते में वापस आ गए, पर वे अभी भी दबाव में हैं)

प्रकाशक : सचिव, पीपल्स यूनियन फॉर डेमोक्रेटिक राइट्स (पी.यू.डी.आर.)

मुद्रक :

प्रतियों के लिए : डॉ. मौशुमी बासु, ए 6/1, अदिति अपार्टमेंट्स, पॉकेट डी, जनकपुरी, नई दिल्ली 110058

ई मेल : pudrdelhi@gmail.com, pudr@pudr.org

वेब साइट : www.pudr.org

सहयोग राशि :