



खदानों में
कामगार
महिलाओं
की दशा



सी. आई. टी. यू. प्रकाशन

खदान कामगार महिलाओं की दशा

हमारे देश में सामाजिक नजरिये और परिवार के रूढ़ीवादी ढांचे के कारण महिलाएं शिक्षा प्राप्ति में हमेशा पुरुषों से काफी पीछे रहीं हैं। इसके नतीजतन महिलाओं का न तो स्वतंत्र व्यक्तित्व ही उभर पाया है और न ही उनकी आर्थिक हालत में कोई सुधार हुआ है। महिलाएं प्रायः पुरुषों के अधीन ही रहीं। जहां तक महिलाओं की एक परिवार में भागीदारी का सवाल है वे एक बहुत ही लम्बे अरसे से इसमें अपना पूरा योगदान देती रही हैं।

भारत में महिलाओं ने परिवारिक आर्थिक स्थिति के सुधार में जो भूमिका अदा की है उसकी समीक्षा से पता चलता है कि महिलाओं ने घरेलू काम काज के अलावा खेतीबाड़ी में या दस्तकारी उद्योगों में पुरुषों की सहायता की। वे बीज बोने या फसल काटने का काम करती थीं। बर्तनों के नए नए नमूने बनाती थीं। खिलौनों पर रंग चढ़ाती थीं। इस तरह के नाना प्रकार के काम करके महिलाएं परिवार की आर्थिक गतिविधियों में भाग लेती थीं। आमतौर पर उनका यह रोजगार अपने घरों तक या उनके खेतों तक ही सीमित था। लेकिन, वेतन पाकर घरेलू काम के अलावा कहीं और काम करने को सवर्ण जातियों द्वारा ठीक नहीं समझा जाता था।

देश में विकास के पूंजीवादी रास्ते के कारण छोटे छोटे उद्योग धंधे खत्म होते चले गए। गांवों के ज्यादा से ज्यादा लोग मजदूरी करने के लिए मजबूर होने लगे और वे शहर की तरफ दौड़ने लगे। दाम लगातार बढ़ने लगे। इन सब व अन्य कारणों से जनता पर आर्थिक दबाव लगातार बढ़ता गया और महिलाओं को रोजगार के लिए कतार में खड़ा होना पड़ा। और अब बढ़ती महंगाई और आर्थिक आवश्यकताओं के कारण यह जरूरी हो गया है कि परिवार के ज्यादा से ज्यादा सदस्य नौकरियां करें।

फैक्ट्रियों, खदानों और बागानों आदि में काम करना अब महिलाओं के लिए कोई नयी बात नहीं है। इन उद्योगों में ये एक शताब्दी से भी ज्यादा समय से काम कर रही हैं। इतने लम्बे समय के बाद भी कामगार महिलाओं को बहुत

अमानवीय हालात में काम करना पड़ता है। पहले तो उन्हें आवश्यक सुविधाएं दी ही नहीं जाती थीं और अब जो सुविधाएं दी जाती हैं वे केवल नाम के लिए और कागजों पर ही हैं। मालिकान ने महिलाओं की सौदेबाजी में कमजोरी का भरपूर फायदा उठाया है और हमेशा उन्हें पुरुषों की तुलना में काफी कम वेतन दिया है। यही कारण था जिसी वजह से मालिकान महिलाओं को ज्यादा नौकरियां देते थे ताकि अधिक पैसा बनाया जा सके।

कामगार महिलाओं के कार्य व निर्वाह की हालतों में सुधार, उनके आर्थिक शोषण को खत्म करने, उनको कल्याण सम्बन्धी सुविधाएं देने—जैसे प्रसूति काल में, तथा उनके स्वास्थ्य आदि के लिए 'व्यापक' कानूनी कदम आजादी के बाद ही उठाए गए। लेकिन इन कानूनों को सख्ती से लागू करने के लिए कोई कारगर कदम नहीं उठाए गए जिसका परिणाम यह है कि आज भी कानूनी प्रावधानों और जो सुविधाएं कामगार महिलाओं को दी जाती हैं उनमें बहुत जबरदस्त अन्तर है। इसके अलावा समय समय पर शिक्षा प्रसार के लिए जारी किए गए विशेष कार्यक्रम और कदम भी कारगर नहीं थे। और आजादी के तीस साल बाद भी कामगार महिलाओं के आर्थिक, सामाजिक व जीवनयापन के हालात में कोई सुधार नहीं हुआ है।

इन हालात को मध्येनजर रखते हुए भारत सरकार के श्रम मंत्रालय के लेबर ब्यूरो ने दिसंबर 1976 और अप्रैल 1977 के दौरान एक सर्वेक्षण किया। इस सर्वेक्षण का मुख्य उद्देश्य भारत की सभी प्रकार की खदानों में कामगार महिलाओं की कार्य व निर्वाह तथा आर्थिक स्थितियों की छानबीन करना था और साथ ही इसका इरादा यह पता लगाना भी था कि श्रम कानूनों के तहत कामगार महिलाओं को कल्याणकारी सुविधाएं किस हद तक दी जा रही हैं और उन्हें इस क्षेत्र में किस तरह की समस्याओं का सामना करना पड़ रहा है।

लेबर ब्यूरो के सर्वेक्षण की रिपोर्ट 'खदानों में कामगार महिलाओं की सामाजिक-आर्थिक दशा'* कुछ समय पहले प्रकाशित हुई है। इस रिपोर्ट से अनेक तथ्य सामने आए हैं जिनमें से कुछ महत्वपूर्ण तथ्यों को हम इस पुस्तिका में प्रस्तुत कर रहे हैं।

1. रोजगार

1946 में कोयला उद्योग में 77,800 कामगार महिलाएं कार्य करती थीं और यह कुल मजदूरों की संख्या का 24% थी यह घटते-घटते 1971 में

*Socio Economic Conditions of Women Workers in Mines, Labour Bureau, Pp 107, Rs. 7.35

20,100 या 5.3% हो गई. 1975 के आंकड़े इस संख्या को 8.7% बताते हैं. 1946 में कोयला, लोहा, मैंगनीज, चूना पत्थर, माइका, चाइना क्ले व ग्लाइट क्ले आदि, जिप्सम, मैग्नेसाइट, पत्थर, डोलोमाइट आदि सभी प्रकार की खदानों में कामगार महिलाओं की कुल संख्या सभी मजदूरों की कुल संख्या का लगभग 25% थी जो 1975 में केवल 12.7% रह गई. जहां 1946 में सभी खदानों में कुल मजदूर 4,12,700 थे व इनमें 1,01,800 महिलाएं थीं वहां 1975 में ये संख्याएं क्रमशः 7,66,900 तथा 97,400 हो गई. इन आंकड़ों से जाहिर है कि नौकरियों में बढ़ोतरी जरूर हुई है लेकिन महिलाओं को काम पर नहीं लिया गया बल्कि महिलाओं की संख्या घटी ही है.

भंडाफोड़

कामगार महिलाओं की संख्या में लगातार कमी के कारण जानने की भी ब्यूरो ने कोशिश की. इसकी रिपोर्ट के अनुसार "शुरु के दिनों में जब महिलाओं के वेतन पुरुषों की तुलना में कम थे, मजदूरों की नियुक्तियों के मामले में मालिकान प्रायः महिलाओं को प्राथमिकता (तरजीह) देते थे. लेकिन, समान काम के लिए पुरुषों व महिलाओं को समान वेतन देने की धारणा चालू होने के बाद कामगार महिलाएं मालिकान के लिए सस्ती मजदूरी का स्रोत नहीं रहीं. कुछ मालिकान यह समझते हैं कि महिलाएं पुरुषों के समान कारगर नहीं हैं और वे यह महसूस करते हैं कि महिलाओं को काम देने से महिलाओं से सम्बन्धित विभिन्न कानूनों के प्रावधानों के कारण अतिरिक्त खर्च होता है." लेकिन इसी रिपोर्ट के अध्ययन के मुताबिक ज्यादातर किस्म के कामों में महिलाएं उतनी ही कारगर हैं जितने कि पुरुष. कुछ कामों में तो वे पुरुषों से भी अच्छा काम करती हैं. यह रिपोर्ट मालिकान के दकियानूसी दृष्टिकोण का भंडाफोड़ करती है.

कामगार महिलाओं को दी जाने वाली सुविधाओं पर 1975-76 में कितना खर्च किया गया इससे सम्बन्धित आंकड़े यह बताते हैं कि यह खर्च कुल वेतन बिल के मुकाबले बिलकुल तुच्छ है. फिर भी मालिकान उन्हें लगातार रोजगार से वंचित कर रहे हैं. अधिकतर महिलाएं अकुशल प्रकृति के काम ही करती हैं. स्वचालन व मशीनीकरण से अकुशल काम कम होता जा रहा है जिसकी शिकार महिलाएं ही हुई हैं.

कार्य प्रकृति

खदान उद्योग में 1975 के आंकड़ों के मुताबिक काम कर रही महिलाओं का लगभग 47% अकेले कोयला खदानों में काम करती हैं. कुल महिला श्रमिकों का 38% बिहार, 15% मध्य प्रदेश और 13% उड़ीसा

की खदानों में काम करती हैं और बिहार, मध्य प्रदेश, उड़ीसा और पश्चिम बंगाल में खदान महिला कामगारों की संख्या समूचे देश के खदान महिला कामगारों की संख्या का तीन चौथाई है।

“करीब 95.5 से 99.2% कामगार महिलाएं प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप में उत्पादन कार्य से जुड़ी हैं जबकि बाकी 0.8 से 4.5 महिलाएं उत्पादन से सम्बन्धित न हो कर मुख्यता चिकित्सा, शिशुगृह और अध्यापन आदि का कार्य करती हैं।” यानि लगभग सभी महिलाएं भार लादने, उतारने, खोदकर निकालने आदि जैसे अकुशल कार्यों में नियुक्त हैं। केवल कुछेक महिलाएं ही अर्धकुशल कार्य करती पाई गईं और जिन कामों में महिलाएं काम करती हैं उनमें पुरुषों की तादाद बहुत ही कम है क्योंकि वे ज्यादातर कुशल या अर्ध-कुशल कार्य करते हैं और इन कार्यों में महिलाओं को नहीं लिया जाता।

परिवर्तन नहीं

लगभग सभी कामगार महिलाएं अनपढ़ हैं। उनको कुशल बनाने और व्यवसायिक योग्यता देने का कोई प्रबन्ध नहीं, और कार्य स्थल पर भी ट्रेनिंग का इन्तजाम नहीं है। इनके कारण और मौजूदा सामाजिक दृष्टिकोण महिलाओं के उच्च-उत्पादन स्तरों पर काम करने में अड़चने पैदा करता है। इस अध्ययन के मुताबिक महिलाओं के व्यवसाय में कोई “खास परिवर्तन नहीं” हुआ है। केवल कोयला खदानों की कुछ उदाहरणों को छोड़कर कामगार महिलाएं लगातार अकुशल कार्यों में ही लगी हैं। “सभी खदानों को मिलाकर उत्पादन से सम्बन्धित महिलाओं का 71% अकुशल कार्यों में लगी थीं जबकि बाकी केवल 29% अर्धकुशल कार्यों में लगी पाई गईं।” कोयला खदानों की अर्धकुशल कामगार महिलाएं प्रायः खोदने, वेगनों में लादने आदि का काम करती हैं। कुछ अर्धकुशल कामगार महिलाएं अभ्रक, चूना पत्थर व डोलोमाइट खदानों में भी पाई गईं। लेकिन कार्य को अर्धकुशल या अकुशल घोषित करने में भी सभी खदानों में समानता नहीं पाई गई। जिन खदानों का सर्वेक्षण किया गया “उनमें एक भी महिला कुशल प्रकृति का काम नहीं करती पाई गईं।” उत्पादन कार्य में सुपरवाइजर के तौर पर काम करने वाली महिलाओं की संख्या बराबरी ही है। डाक्टर, “शिशुगृह नर्सों”, अध्यापिकाएं आदि केवल 1% और आया व जनरल दफ्तर कर्मचारी केवल 4% मिलीं, जबकि “कोई भी महिला प्रशासनिक, एग्जीक्यूटिव या मैनेजरियल कार्य में नहीं पाई गईं।” ये आंकड़े महिलाओं के कार्य स्तर पर तीखा प्रकाश डालते हैं।

अस्थायी महिला कामगार

महिला कामगारों को आमतौर पर स्थायी नहीं किया जाता। ज्यादातर

मालिकान उन्हें अस्थायी रखना ही पसंद करते हैं, क्योंकि नहीं तो ये कामगार महिलाएं प्रसूति भत्ता, छंटनी मुआवजा, प्रोविडेंट फंड आदि सुविधाओं की हकदार होती हैं। रिपोर्ट के मुताबिक यह पाया गया है कि सभी खदानों को मिलाकर यदि देखा जाए तो 56% कामगार महिलाएं अस्थायी तौर पर काम करती हैं, और अस्थायी पुरुषों की संख्या केवल 21% ही है।

मैंगनीज व संगठित कोयला खदानों को छोड़कर जहां स्थायी कामगार महिलाओं की संख्या क्रमशः 64 और 71% है, बाकी सभी खदानों में स्थायी मजदूरों की संख्या बहुत ही कम है जो लगभग 20 से 33% है। सर्वेक्षण की गई कोयला के अलावा अनेक खदानों में “एक भी महिला ऐसी नहीं थी जो स्थायी हो” ये खदानें ज्यादातर मैंगनीज, पत्थर, चाइना वाले, फायर क्ले और जिप्सम आदि की हैं। चाइना क्ले, फायर क्ले और जिप्सम की खदानों में लगभग 46% कामगार महिलाएं केजुअल पाई गईं। कोयला खदानों में केजुअल महिला कामगारों की संख्या 27% है। इतनी बड़ी संख्या में इन महिलाओं को कोयला खदानों में वेगन लादने के काम और अन्य खदानों में भार ढोने व जनरल मजदूर आदि के रूप में रखा गया।

और भी चौंका देने वाली बात यह है कि लोहा खदान उद्योग में “लगभग 67 प्रतिशत कामगार महिलाएं ठेकेदारों के माध्यम से रखी गई हैं” इसकी तुलना में पुरुष कामगारों की ऐसी संख्या 28% है। ठेका कामगार महिलाओं की संख्या चूना पत्थर व डोलोमाइट, चाइना क्ले, फायर क्ले व मैंगनीज की खदानों में बहुत ही अधिक पाई गई। इनकी अनेक खदानों में सभी कामगार महिलाएं ठेकेदारों के तहत काम करती हैं। “लौह खनिज, चूना पत्थर व डोलोमाइट की ऐसी खदानों की संख्या, जिसमें सभी ठेका कामगार महिलाएं हैं, 40% है।” ये सब आंकड़े सारिणी-1 में दिए गए हैं।

शोषण की सीमा नहीं

कामगार महिलाओं का शोषण यहीं तक सीमित नहीं है। वरसों काम करने के बाद भी इन अस्थायी कामगारों को स्थायी नहीं किया जाता। “कोयला खदानों में कई महिलाओं को दस साल पहले केजुअल कामगार के रूप में रखा गया। और आज भी वे केजुअल ही हैं।” कोयला खदानों में अस्थायी महिला कामगारों की 83% महिलाएं एक से पांच साल कामकर चुकी हैं लेकिन उन्हें स्थायी नहीं किया गया, पत्थर और चूना पत्थर व डोलोमाइट खदानों में ऐसी कामगारों की संख्या क्रमशः 60 और 68% है। “स्थायी महिला कामगारों को मिलने वाली सुविधाओं को बचाने के लिए” मालिकान अस्थायी महिलाओं को स्थायी नहीं करते। अस्थायी कामगारों को कुछ समय बाद निकाल दिया जाता है। कुछ दिनों बाद उन्हें फिर रख लिया जाता है

सारिणी-1

रोजगार प्रकृति के आधार पर कामगार महिलाओं का प्रतिशत-वितरण

रोजगार प्रकृति के आधार पर कामगारों का वितरण (प्रतिशत में)

खनिज/ खनिज ग्रुप	स्थायी		अस्थायी		आकस्मिक (केजुअल)		बदली		ठेका मजदूर	
	पुरुष	महिलाएं	पुरुष	महिलाएं	पुरुष	महिलाएं	पुरुष	महिलाएं	पुरुष	महिलाएं
1. कोयला	89.8	71.1	0.0	0.2	5.7	28.6	4.4	0.1	0.1	—
2. मैंगनीज	71.6	63.8	11.9	21.2	16.4	15.0	—	—	0.1	—
3. लौह खनिज	60.8	19.9	1.5	0.1	9.7	13.3	—	—	28.0	66.7
4. पत्थर	54.1	31.8	45.9	68.2	—	—	—	—	—	—
5. चूना-पत्थर व डोलोमाइट	53.0	20.4	37.8	67.9	0.5	0.8	—	—	8.7	10.9
6. चाइनाक्ले, फायरक्ले और जिप्सम	24.5	32.7	2.4	5.8	67.2	46.3	—	—	5.9	15.2
7. अन्य खनिज	48.9	22.8	15.6	21.3	21.1	24.6	—	—	14.4	31.3
समस्त खनिज	78.5	43.6	5.1	23.2	8.8	18.4	3.0	X	4.6	14.8

X = नाम मात्र

सारणी-2

चुनी गई खदानों में सेवाकाल के आधार पर महिला कामगारों का प्रतिशत वितरण

संख्या	खनिज/ खनिज ग्रुप	रोजगार प्रकृति	सेवा काल के अनुसार कामगार महिलाओं का वितरण (प्रतिशत)				
			एक साल से कम	एक से 5 साल	5 से 10 साल	10 से 15 साल	15 से ज्यादा
1.	कोयला	स्थायी	0.6	46.5	28.5	12.2	12.2
		अस्थायी	7.1	82.7	3.6	6.6	—
		कुल	2.5	56.9	21.3	10.6	8.7
2.	मैंगनीज	स्थायी	4.5	41.8	37.7	16.0	—
		अस्थायी	81.6	18.4	—	—	—
		कुल	32.5	33.3	24.0	10.2	—
3.	लौह खनिज	स्थायी	0.5	37.2	26.4	2.9	33.0
		अस्थायी	85.7	14.3	—	—	—
		कुल	49.6	24.0	11.1	1.3	14.0
4.	पत्थर	स्थायी	5.1	26.0	29.9	18.2	20.8
		अस्थायी	38.8	60.0	1.2	—	—
		कुल	28.1	49.2	10.3	5.8	6.6
5.	चूना पत्थर व डोलोमाइट	स्थायी	1.1	31.6	21.1	8.9	56.3
		अस्थायी	29.1	68.0	1.5	1.4	—
		कुल	23.4	60.6	1.6	2.9	11.5
6.	चाइना क्ले, फायर क्ले व जिप्सम	स्थायी	0.7	10.0	9.3	37.1	42.9
		अस्थायी	74.5	25.2	—	—	0.3
		कुल	50.7	20.2	3.0	12.0	14.1
7.	अन्य खनिज	स्थायी	18.6	46.4	21.0	2.4	11.6
		अस्थायी	67.5	26.6	5.9	—	—
		कुल	47.5	34.7	12.1	1.0	4.7
समस्त खनिज		स्थायी	2.4	41.8	24.7	11.3	19.8
		अस्थायी	41.3	54.6	2.0	2.0	×
		कुल	22.6	48.5	12.9	6.5	9.5

× = नाम मात्र

ताकि उनकी नौकरी लगातार सिद्ध न हो सके. मालिकान का यह तर्क कि ये महिलाएं खुद नौकरी छोड़ देती हैं ताकि वे अपने खेतों में काम कर सकें. लेकिन रिपोर्ट के अनुसार ऐसी महिलाओं की संख्या 'ज्यादा नहीं है. "कई केसों में तो ठेकेदारों के साथ काम करने वाली कामगार महिलाओं को दूसरे राज्यों से लाया गया, क्योंकि वे तुलनात्मक रूप में वेतन की कम दरों पर उपलब्ध थी और वे सुझौल, हृष्टपुष्ट तथा सख्त मेहनत करने वाली थीं." अस्थायी महिला कामगारों का व्यौरा सारिणी 2 में दिया गया है.

रिपोर्ट में गैरहाजिर रहने पर भी ध्यान दिया गया है. इसके निष्कर्ष यह बताते हैं कि पुरुषों की तुलना में महिलाएं ज्यादा गैरहाजिर रहती हैं. इस संख्या का ज्यादा होना इसलिए है क्योंकि प्रसूति के दौरान महिलाओं को गैरहाजिर रहना पड़ता है. रिपोर्ट से यह पता चलता है कि पीस रेट पर काम करने वाली महिलाएं टाइम-रेट पर काम करने वाली महिलाओं की तुलना में कहीं ज्यादा गैरहाजिर रहती हैं. "पीस-रेट कामगारों में गैरहाजिरी की ऊंची दर का मुख्य कारण यह है कि उनका काम बहुत ही थका देने वाला है," उपलब्ध आंकड़ों के मुताबिक पत्थर खदान उद्योग में गैरहाजिरी की दर सबसे अधिक पाई गई है.

हालांकि महिलाएं एक लंबे अरसे से खदान उद्योग में काम कर रही हैं, लेकिन उनको अकुशल कार्यों के लिए ही नौकरी दी जाती है. फिर भी, "असलियत यह है कि इस उद्योग में कुछ कार्यों में महिलाएं पुरुषों से परम्परागत अधिक कुशल हैं और कुछ अन्य कार्यों में उनकी कुशलता पुरुषों से कम से कम बराबर जरूर है." केवल गिने-चुने कार्य ही हैं जिनमें वे पुरुषों से कम कुशल हैं

कार्य कुशलता के बावजूद जैसा कि रिपोर्ट से स्पष्ट है, महिलाओं को लगातार नौकरी से निकाला जा रहा है और उनकी संख्या दिन पर दिन कम होती जा रही है. मालिकान का कामगार महिलाओं के प्रति जब यह रवैया हो तो उनकी पदोन्नति की चर्चा करना तो बेकार ही है. रिपोर्ट का भी यही कहना है कि "महिलाओं की अकुशल कार्य से अर्धकुशल या सुपरवाइजरी कार्य में पदोन्नति के अवसर तो वस्तुतः हैं ही नहीं. अध्ययन की गई एक भी खदान संस्थान में महिला कामगारों की पदोन्नति का कोई भी नियमित जरिया मौजूद नहीं था." 1975 और 1976 के दौरान कामगार महिलाओं की पदोन्नति के बारे में भी आंकड़े इकट्ठे किए गए. जिन खदानों का अध्ययन किया गया उनमें से एक कोयला खदान में एक स्लेटी पत्थर चुगने वाली महिला की शिशुगृह की आया की नियमित जगह पर पदोन्नति की गई लेकिन यहां भी उसकी वेतन समान ही थे. इसके अलावा चूना पत्थर व डोलोमाइट की एक खदान में चार महिला खलासियों को वरीयता के मुताबिक 'सहायक' बना

दिया गया. इनके अलावा “चुनी हुई खदानों में एक भी महिला कामगार नहीं पाई गई जिसे पदोन्नति की ऐसी सुविधा प्राप्त हुई हो. पदोन्नति के अवसरों के न होने के कारण महिलाओं को, जिन्हें ज्यादातर अकुशल कामगारों के रूप में ही भर्ती किया जाता है, एक अकुशल काम से दूसरे अकुशल काम पर लगा दिया जाता है.” कामगार महिलाओं के लिए कार्यस्थल पर ट्रेनिंग की सुविधाएं भी प्राप्त नहीं हैं जिससे उन्हें पदोन्नति नहीं मिल पाती. ऐसी सुविधाएं अगर वहां मौजूद हों तो कामगार महिलाएं उनमें भाग लेने के लिए तैयार हैं.

जरा सा अतिरिक्त खर्च

खदान कानून, 1952; समान वेतन कानून, 1976; कर्मचारी राज्य बीमा कानून, 1948; प्रसूति सुविधा कानून 1961 आदि कानूनों के तहत महिलाओं को कुछ सुविधाएं दी गई हैं जो प्रसूति, भार उठाने पर रोक, रात को और भूगर्भ में काम करने की मनाही, समान वेतन, अलग शौचालय व स्नान घर, शिशुगृह आदि से संबंधित हैं, इन कानूनों की आड़ में मालिकान महिलाओं को काम पर नहीं रखते. इन कानूनों के तहत 1975-76 में महिलाओं को दी जाने वाली विभिन्न सुविधाओं पर खर्च सारिणी-3 में दिया गया है.

इस सारिणी से यह सिद्ध होता है कि “कामगार महिलाओं के लिए शिशुगृह, प्रसूति सुविधा, शौचालय और अन्य कल्याणकारी सुविधाओं पर होने वाला खर्च विभिन्न चुनी गई खदानों में समूचे वेतन बिल का केवल 0.02 से 1.80% भाग था. सभी खदानों को एक साथ लेने पर एक महिला कामगार के पीछे केवल 85 रुपये खर्च आया जो समूचे वेतन बिल का केवल 0.31% था...हालांकि यह जिम्मेदारी केवल नाममात्र थी, फिर भी ऐसा लगता है कि इसने महिला रोजगार के अवसरों पर असर डाला है. ज्यादातर मालिकान इस जरा से अतिरिक्त खर्च को भी करने से तब तक हिचकिचाते हैं जब तक वे महिलाओं की पुरुषों की तुलना में उपयुक्तता के बारे में संतुष्ट नहीं हो जाते.”

“केवल कल्याणकारी प्रावधानों पर खर्च से बचने के लिए महिला कामगारों को बहुत बड़ी संख्या में अस्थायी या आकस्मिक रखा जाता है. यह भी पाया गया है कि महिला रोजगार को कम करने के लिए कुछ बड़े संस्थान विभिन्न तरीके अपना रहे हैं. कामगार महिलाएं जो खुद-ब-खुद रिटायर होना चाहती हैं उन्हें विभिन्न प्रकार के प्रोत्साहन दिए जाते हैं जैसे उनके किसी पुरुष रिश्तेदार को नौकरी देना, अधिक ग्रेजुटी देना आदि. उदाहरण के लिए कोल इंडिया ने एक योजना तैयार की है जिसके तहत खुद-ब-खुद रिटायर होने

सारिणी-3

1975-76 के दौरान चुनी गई खदानों में कामगार महिलाओं के लिए अलग से कल्याणकारी कदमों पर किया गया औसत खर्च

संख्या	खनिज/खनिज ग्रुप	चुनी गई खदानों में प्रति महिला कामगार औसत खर्च (रु० 0.00)				कुल वेतन बिल का प्रतिशत भाग		
		प्रसूति भत्ता	शिशुगृह	अलग शोचालय सुविधा	कुल	प्रसूति भत्ता	शिशुगृह	अलग शोचालय सुविधा
1.	कोयला	137.75	22.88	58.77	219.40	0.25	0.04	0.11
2.	मैंगनीज	58.88	36.15	21.58	116.61	0.91	0.56	0.33
3.	लोह खनिज	17.47	3.92	51.33	72.72	0.08	0.02	0.25
4.	पत्थर	—	1.03	—	1.03	—	0.02	—
5.	चूना पत्थर व डोलोमाइट	19.55	19.00	3.54	42.09	0.26	0.25	0.05
6.	चाइना क्ले, फायर क्ले व जिप्सम	35.54	22.12	—	57.66	0.44	0.28	—
7.	अन्य खनिज	3.66	5.73	—	9.39	0.10	0.16	—
समस्त खनिज		66.49	18.00	0.31	84.80	0.24	0.07	0.31

× = नाम मात्र

वाली महिला कामगार को विभिन्न नकदी प्रोत्साहन के साथ-साथ उसके किसी पुरुष रिश्तेदार को नौकरी दी जा रही है। छोटी खदानों में तो इन रोक संबंधी प्रावधानों का तो कोई असर नहीं दीखता क्योंकि इन खदानों में महिला कामगारों को दी जाने वाली सुविधाएं न के बराबर हैं।”

बावेजा कमेटी की घृणात्मक सिफारिश

इससे पहले कि महिला खदान रोजगार पर इस अध्याय को हम खत्म करें कोयला खदान उद्योग के लिए बावेजा कमेटी की सिफारिशों पर ध्यान दें। इसने अपनी रिपोर्ट में कहा है कि “...कोल इंडिया में उपलब्ध श्रमशक्ति का कम से कम 9% भाग फालतू है यानि श्रमशक्ति में करीब 50,000 कामगार फालतू हैं” इसके विभिन्न कारण देते हुए बावेजा कमेटी ने कहा है कि “कोयला उद्योग में (सिगारेनी को छोड़कर) वेगनें लादने का काम प्रायः शारीरिक श्रम से ही होता, यहां एक परिवार के सदस्य, पुरुष और महिलाएं एक गिरोह-सा बनाकर काम करते हैं। भूमि पर खोदने और साफ करने, धूल साफ करने आदि के मिश्रित काम में भी महिला कामगारों को रोजगार दिया जाता है। उनकी कुल संख्या 50,000 बतायी जाती है। कई खदानों में ये कामगार महिलाएं फालतू हैं। कानून के तहत उन्हें भूगर्भ कार्य में या रात को भूमि पर भी नहीं लगाया जा सकता। कुछ बड़ी उम्र की महिला कामगार रिटायर होना पसंद करती हैं और अपनी जगह पर अपने किसी पुरुष आश्रित को लगवाती हैं जिन्हें भूगर्भ कार्य के लिए भेजा जा सकता है जहां विस्तार कार्य या नई खदानों के लिए आने वाले सालों में इनकी ज्यादा जरूरत होगी। कुछ खदानों के प्रबंधकों ने इस आधार पर कामगार महिलाओं को रिटायर करने की कोशिश की है। इस मामले में कमेटी प्रबंधकों की पहलकदमी की प्रशंसा करती है और यह सुझाव देती है कि इस दिशा में कोशिशों को और भी तेज किया जाए।”

इस तरह से बावेजा कमेटी कहती है कि कोयला उद्योग में 50,000 मजदूर फालतू हैं और महिला कामगारों की संख्या भी 50,000 है। इसका निशाना है ये कामगार महिलाएं जिन्हें निकालने की भरपूर कोशिशें की जा रही है। हम ऊपर पहले ही रिपोर्ट के मुताबिक यह बता चुके हैं कि कोल इंडिया लिमिटेड ने महिला कामगारों को निकालने की एक योजना बना रखी है जिसके तहत कई महिलाओं को निकाला भी गया है।

दरअसल बावेजा कमेटी की रिपोर्ट के पीछे वही दकियानूसी, व पूंजीवादी विचारधारा काम कर रही है जो महिलाओं को निम्नस्तर का मानती है। बावेजा कमेटी यह सोचती है कि महिलाओं की उतनी उपयुक्तता नहीं है जितनी की पुरुषों की। लेकिन लेबर ब्यूरो की रिपोर्ट बावेजा कमेटी के मुंह

पर यह कहकर तमाचा मारती है कि ज्यादातर कामों में महिलाएं पुरुषों के समान ही कार्य करती हैं और कुछ कार्यों में वे और भी अच्छा कार्य करती हैं.

विकास के पूंजीवादी रास्ते की महिलाओं के प्रति हमेशा नकारात्मक नीति रही है. और उसी का शिकार कोयला उद्योग की ये 50,000 कामगार महिलाएं होने जा रही हैं. और यह तीन-चार साल में क्रमानुसार पूरा किया जाएगा. कामगार महिलाओं और समूचे मजदूर आंदोलन को इसके प्रति सतर्क रहना होगा.

2. कामगार महिलाओं के वेतन

वेतन न केवल मजदूरों के निर्वाह के हालात पर असर डालते हैं बल्कि वे उनके सामाजिक आर्थिक जीवन पर भी प्रकाश डालते हैं. शुरू में महिलाओं को केवल इसीलिये नौकरी देने में प्राथमिकता दी जाती थी क्योंकि वे कम वेतन पर काम करना बढ़ते आर्थिक दबाव के कारण स्वीकार कर लेती थीं.

आजादी से पहले तो उनके वेतन पुरुषों से हर हालत में कम होते थे. लेकिन बाद में एक कमेटी ने कहा कि महिलाओं के वेतन पुरुषों के वेतन के 75% होने चाहिए. माजूमदार ट्रिब्युनल (1954) ने भी महिलाओं के लिए 75% वेतन ही तय किया. लेकिन लेबर अपेलेट ट्रिब्युनल ने इस फैसले को रद्द करके समान कार्य के लिए समान वेतन की अवधारणा को अपनाया. बाद में कोयला, लौह, चूना पत्थर व डोलोमाइट की खदानों के लिए वेतन आयोगों ने भी छठे दशक के शुरू में महिलाओं और पुरुषों में कोई फर्क नहीं किया. हालांकि पुरुषों और महिलाओं के वेतनों में फर्क कम हुआ है, लेकिन "अभी भी उनके औसत दैनिक वेतन में काफी अंतर है."

आई. एल. ओ. कनवेंशन के आधार पर समान कार्य के लिए समान वेतन का सिद्धांत सरकार ने सितंबर 1958 में माना था लेकिन ऐसा कानून 26 सितंबर 1975 को एक अध्यादेश द्वारा बना. लेकिन खदानों में इस कानून के प्रावधान एक मई 1977 से ही लागू किये गये. इस समान वेतन कानून के तहत महिलाओं को कम वेतन देने के अपराध में 5000 रुपये तक जुर्माना किया जा सकता है. लेकिन आज तक कोई भी ऐसा उदाहरण सामने नहीं आया है जब मालिकान को ऐसा जुर्माना अदा करना पड़ा हो जबकि महिलाओं के साथ भेदभाव आज भी बड़े पैमाने पर हो रहा है.

कथित रिपोर्ट का कहना यह है कि "उन खदानों में जिनमें अध्यादेश के बावजूद भी महिलाओं और पुरुषों के वेतनों में फर्क मौजूद था, महिलाओं के

रोजगार में घटोतरी के कुछ मामले रिपोर्ट किए गए हैं. एक क्वार्टर की खदान में, जिसका कि अध्ययन किया गया है, फील्ड स्टाफ के वहां आगमन से ठीक पहले मालिकान ने सभी केजुअल महिला कामगारों को जिन्हें पुरुषों से एक रुपया कम वेतन दिया जाता था, नौकरी से निकाल दिया”.

वेतन में अंतर

इस अध्ययन से पता चलता है कि महिला कामगारों को ज्यादातर पीस रेट पर लगाया जाता है. सभी खदानों के आंकड़े यह बताते हैं कि 37% महिलाएं टाइम रेट पर काम करती हैं और 63% पीस रेट पर. कोयला उद्योग में तो 73% महिलाएं पीस रेट पर काम करती हैं जबकि पुरुषों की यह संख्या मात्र 44% है.

“टाइम रेट मजदूरों के बारे में, कोयला उद्योग में ब्वायलर मजदूरों और खनिज के ‘अन्य’ ग्रुप में ओर ड्रेसर्स, जनरल व सतह मजदूरों तथा पानी ले जाने वाले मजदूरों जैसे कुछ वर्गों के मजदूरों के लिए पुरुषों व महिलाओं की वेतन दरों में काफी अंतर रिपोर्ट किया गया है. ऐसे मामलों में महिलाओं के न्यूनतम और अधिकतम वेतन दर भी पुरुषों के लिए वेतन दरों से काफी अंतर रिपोर्ट हुआ है.” इसके अलावा भट्टा मजदूर व कंस्ट्रक्शन व भार ढोने वाले मजदूरों जैसी अन्य श्रेणियों में भी वेतन फर्क पाया गया है. इसी तरह “पीस रेट मजदूरों के बारे में, ज्यादातर मामलों में महिला कामगारों की औसत न्यूनतम व अधिकतम आमदनी पुरुष मजदूरों से कम है.” कई खनिजों की खदानों में तो यह आमदनी “बहुत ही कम है.” पुरुष और महिला कामगारों को औसत वेतन दर सारिणी-4 में दिए गए हैं.

नीचे दी गई सारिणी-5 कामगारों के औसत साप्ताहिक वेतन दर्शाती है. इससे साफ जाहिर है कि “लगभग सभी खदान उद्यमों में महिलाओं और पुरुषों की औसत दैनिक आमदनी में अभी भी अंतर मौजूद था. कोयला उद्योग में ओपन कास्ट कार्य व भूमि के ऊपर, कार्य में लगी महिला कामगारों की कुल आय पुरुष मजदूरों से क्रमशः 6 और 7 प्रतिशत कम थीं. लेकिन यह अंतर कुछ गैर कोयला खदानों में काफी ज्यादा है. लौह खनिज, ग्रेफाइट व बाक्साइट में ओपन कास्ट कार्य में लगी, और एस्बेस्टस खदानों में भूमि के ऊपर कार्य में लगी महिला कामगारों की औसत साप्ताहिक आमदनी उसी तरह के पुरुष कामगारों की आमदनी के आधी से भी कम थी.”

पिछले अध्याय में दिए गए उद्धरण व यहां दिए गए वेतनों में अंतर से साफ जाहिर है कि मालिकान जो ज्यादा से ज्यादा धन बनाने में व्यस्त रहते हैं,

सारिणी-4

पुरुष और महिला कामगारों के अधिकतम व न्यूनतम औसत वेतन दर

संख्या	खनिज/खनिज ग्रुप	औसत दैनिक वेतन दर (रु. 0.00)			
		पुरुष		महिला	
		न्यूनतम	अधिकतम	न्यूनतम	अधिकतम
1.	कोयला	13.29	18.44	12.70	17.79
2.	लोह खनिज	5.26	10.57	4.68	10.01
3.	मैंगनीज	7.04	8.73	6.77	8.41
4.	पत्थर	4.42	5.17	4.07	6.86
5.	चूना पत्थर व डोलोमाइट	8.96	14.29	5.62	10.19
6.	चाइना क्ले, फायर क्ले व जिप्सम	6.22	6.69	6.08	7.18
7.	अन्य खनिज	5.26	8.40	3.97	4.82

सारिणी—5

दिसंबर 1975 में समाप्त होने वाली तिमाही में
कामगारों का औसत साप्ताहिक वेतन

संख्या	खनिज	फोरमैनो, खदान-मेटो, खनिको, ढोने वालो, क्लर्को व सुपरवाइजरी स्टाफ को छोड़कर पुरुषो व महिलाओं को दिया गया औसत साप्ताहिक वेतन (रु. 0.00)			
		ओपन कास्ट		भूतल से ऊपर	
		पुरुष	महिला	पुरुष	महिला
1.	कोयला	106.53	100 56	106.49	99.46
2.	मैंगनीज	38 48	33.62	49.64	32 73
3.	लौह खनिज	95.34	36.72	90.99	65.12
4.	पत्थर	27.47	22.67	28.89	21 83
5.	चूना पत्थर	87.85	65.99	112 03	69 43
6.	डोलोमाइट	102.43	96.00	95.74	85.17
7.	चाइना क्ले	23.21	18.74	28 26	17 08
8.	फायर क्ले	27.03	21.88	76.25	63.41
9.	जिप्सम	40.23	—	48.12	50.65
10.	अभ्रक (माइका)	31.72	24.00	31.45	19.92
11.	स्टीटाइट	30.11	18.14	34.71	21 81
12.	क्रोमाइट	58.39	55.19	50.17	41.95
13.	मैग्नेसाइट	58.74	54.28	56.23	46.56
14.	बेराइट्स	25.57	25.43	28 41	21.07
15.	ग्रेफाइट	25.95	12.00	23.39	14.13
16.	बाक्ससाइट	41.06	20.01	74.18	61 32
17.	क्वार्ट्ज	25.36	18 26	52 17	60.08
18.	सिलिका	26.61	21.58	30.15	18.08
19.	एस्वेस्टस	24.00	17.36	41.78	17.44
20.	सिलियामिनेट	42 64	34.55	48 34	65.50

इसके लिए काटबद्ध है कि समाज में महिलाओं के लिए निम्न स्तर का शोषण करते हुए उन्हें कम वेतन पर ही रखा जाए, जहां कहीं भी समान वेतन की मांग हुई है कामगार महिलाओं की प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप में छटनी कर दी गई है.

3. काम के हालात और कल्याणकारी सुविधाएं

खदान कानून, 1952 के तहत कामगार महिलाओं के स्वास्थ्य व बचाव की रक्षा करने तथा उनके कल्याण के लिए कई प्रावधान दिए गए हैं. इस कानून के अनुसार कामगार महिलाओं के लिए अलग शोचालय तथा खदान के मुहाने पर नहाने का प्रबंध करना जरूरी है. कामगार महिलाओं के छः साल से छोटे बच्चों के लिए दिए गए स्तर का शिशुगृह का प्रबंध भी जरूरी है. भूमि के नीचे और भूतल पर शाम सात बजे से सुबह 6 बजे तक काम करने पर प्रतिबंध है. इस कानून के तहत सरकार ऐसे नियम बना सकती है जो कामगार महिलाओं के जीवन, सुरक्षा व स्वास्थ्य को हानि पहुंचाने वाले कार्यों में उनको लगाने पर रोक लगाएं. लेकिन यह देखना जरूरी है कि क्या इन प्रावधानों का सख्ती से इस्तेमाल होता है और क्या वाकयी महिलाओं को सुविधाएं मिलती हैं.

लेबर ब्यूरो की इस रिपोर्ट के मुताबिक "कामगार महिलाओं के लिए 17% कोयला खदानों, 27% लौह खनिज और 10% चूना पत्थर व डोलोमाइट खदानों में बहु-पाली प्रणाली (दो या दो से ज्यादा शिफ्ट) पाई गई." इससे जाहिर है कि सुबह 6 बजे से शाम के 7 बजे के बीच काम करने के नियम का उल्लंघन होता है.

शोचालय: गंदी हालत

"अध्ययन की गई खदानों की केवल 55% खदानों में कामगार महिलाओं के लिए शोचालय का अलग प्रबंध था... महिलाओं के लिए अलग पेशाबघर के प्रबंध के भी कानूनी प्रावधान का पालन अधिकतम मालिकान द्वारा नहीं किया जा रहा था. जिन यूनिटों का अध्ययन किया गया उनकी केवल 28% खदानों में महिलाओं के लिए कार्यस्थल पर अलग पेशाबघर का प्रबंध पाया गया, और इनके लगभग आधे पेशाब घर दिए गए स्तर के मुताबिक नहीं थे और उन पर ठीक तरह से आड़ भी नहीं लगाई गई थी."

अध्ययन से पता चला है कि शोचालयों व पेशाबघरों का रख-रखाव बिलकुल भी संतोषजनक नहीं है. इनकी बहुत गंदी हालत पाई गई. अनेक स्थानों पर पानी का प्रबंध भी नहीं था. मालिक ये कहते हैं कि इनकी ऐसी हालत इसलिए है क्योंकि महिलाएं इनका इस्तेमाल न करके खुले मैदान का

इस्तेमाल करता हैं. लेकिन यह गलत है. "असलियत में शोचालयों को ठीक तरह से रखने के प्रति मालिकान उदासीन पाए गए और या तो ठीक सुविधाओं के न होने की वजह से या मौजूदा शोचालयों की गंदी हालत के कारण मजदूर खुले मैदान में या खदान के क्षेत्र के समीप मल त्याग करते हैं."

अध्ययन के अनुसार कामगार महिलाओं के लिए 70 खदानों में से केवल 9 में खदान के मुहाने पर नहाने का प्रबंध था. लेकिन पानी का ठीक प्रबंध नहीं पाया गया. "खदान मजदूरों को क्योंकि धूल और गर्मी के वातावरण में काम करना पड़ता है, इसलिए यह जरूरी लगता है कि घोने आदि का प्रावधान महिलाओं व पुरुषों के लिए अलग, सभी खदान उद्योगों के लिए कानूनी बना दिया जाय."

महिलाओं को 25 से 30 किलोग्राम वजन उठाना पड़ता है. कभी-कभी तो उनकी टोकरी में 35 किलोग्राम वजन भर दिया जाता है. भार की मात्रा को कम किया जाना चाहिए. "प्रसूति के दौरान महिलाओं को केवल हल्का काम दिए जाने के लिए कानून में जरूरी प्रावधान करने की भी आवश्यकता है."

शिशुगृह: नियमों का पालन नहीं

खदानों में कामगार महिलाओं चाहे उनकी संख्या कितनी भी क्यों न हो के 6 साल से छोटे बच्चों के लिए शिशु गृह का प्रबंध कानूनन जरूरी है. नियमों के तहत यह भी दिया गया है कि इन शिशुगृहों में क्या-क्या सुविधाएं होनी चाहिए. लेकिन ज्यादातर खदानों में यह पाया गया है कि "वे खदान शिशुगृह नियमों के कानूनी प्रावधानों का ठीक तरह से पालन नहीं करते हैं". लेबर व्यूरो ने कुल 70 खदानों का निरीक्षण किया जिनमें केवल 35 में शिशु-गृह पाए गए. ज्यादातर शिशुगृहों में किसी न किसी चीज की कमी पाई गई. बिजली का प्रबंध न होना, शिशुगृहों का गंदा होना, दूध की बहुत ही कम मात्रा में उपलब्धी, साबुन व तौलिये का न होना, व अन्य जरूरी साधनों की कमी आम बात है. बहुत से शिशुगृहों की इमारतें ही कच्ची हैं या केवल शेड है जो वातावरण के प्रभाव से बचाव नहीं कर सकते. नमूने की 57% गैर कोयला खदानों में अशिक्षित या उपयुक्त शिक्षा रहित आयाएं शिशुगृहों की देखरेख करती पाई गई हैं इसके अलावा 83% खदानों में अन्य स्टाफ भी काफी कम पाया गया.

ये शिशुगृह कोई लोकप्रिय नहीं हैं. सर्वेक्षण के दौरान दाखिल होने "योग्य बच्चों का केवल 7.2% ही असलियत में शिशुगृहों में भर्ती थे" आमतौर पर प्रति शिशुगृह 10 से 15 बच्चे पाए गए लेकिन कुछ में 5 से कम बच्चे भी

भर्ती थे. “उपयुक्त सुविधाओं की कमी, बच्चों की ठीक देखभाल न होना, अनुपयुक्त स्थान और मालिकान की तरफ से प्रोत्साहन की कमी शिशुगृहों के लोकप्रिय न होने के मुख्य कारण हैं.” लगभग 60% कामगार महिलाओं ने यह बताया है कि काम के दौरान उन्हें अपने बच्चों की देखभाल के लिए दिक्कत उठानी पड़ती है. मालिकान का इन असंतोषजनक हालत के बारे में कहना है कि वे इसलिए शिशुगृह का प्रबंध नहीं करते क्योंकि “अधिकतम कामगार महिलाएं अस्थायी या केजुअल हैं.” महिलाओं के अस्थायी या केजुअल होने के लिए कौन जिम्मेदार है ? ये महिला कामगार या मालिकान ? हम पहले ही यह जान चुके हैं कि दस-दस साल बाद करने के बाद भी वे इन्हें अस्थायी ही रहते हैं ताकि ये सुविधाएं न दी जा सकें. मालिकान कितनी बेशर्मी से ऐसे जवाब देते हैं. लेबर ब्यूरो का कहना है कि ऐसे “उदाहरणों की कमी नहीं जिनमें मालिकान ने शिशुगृह के प्रबंध की बजाए जुर्माना देना पसंद किया. इसलिए यह सुझाव दिया जाता है कि कानूनी प्रावधानों के उल्लंघन करने को और भी कठोरता से बरता जाए.”

इसके अलावा लेबर ब्यूरो ने सुझाव दिया है कि आसपास के इलाके की ही ट्रेड आयाएं रखी जाएं जो कामगार माताओं में अपना विश्वास भी प्रकट कर सकें. और ये शिशुगृह कार्यस्थल से ज्यादा दूर नहीं होने चाहिए. केंद्रीय शिशुगृह के साथ-साथ मां का दूध पीने वाले बच्चों के लिए कार्यस्थल के समीप ही कोई छोटा शिशुगृह होना चाहिए. इसके अलावा मालिकान उपयुक्त कानूनी सुविधाएं दें.

आराम घर : संतोषजनक नहीं

खदानों में आराम घरों का भी उचित प्रबंध नहीं है. “अध्ययन की गई ज्यादातर खदानों के आराम घरों में खाना खाने वाले मजदूरों के लिए पानी का संतोषजनक प्रबंध नहीं था.” लेबर ब्यूरो ने सुझाव दिया है कि यह कानूनी प्रावधान कर दिया जाए कि जिन खदानों में 100 या इससे अधिक महिलाएं काम करती हैं उनके लिए अलग आराम घर देना होगा, लेकिन हमारी समझ यह कहती है कि यह संख्या 100 की बजाए 25 होनी चाहिए.

प्रसूति भत्ता : किसके लिए ?

कोयला और मैंगनीज को छोड़कर बाकी सभी खदानों के केवल 2 से 8 कामगार महिलाओं को 1975-76 में प्रसूति भत्ता दिया गया. पत्थर की खदानों में तो एक भी महिला मजदूर को ऐसा भत्ता नहीं मिला. “इस भत्ते का दावा करने वाली कामगार महिलाओं की इतनी कम अनुपात का कारण महिला केजुअल व ठेका मजदूरों का अधिक होना है.” सभी खदानों को मिलाकर

1975-76 में केवल 11.3% महिलाओं को प्रसूति भत्ता मिला व प्रति महिला औसत भत्ता 66 रुपये साल था. यह भत्ता पाने वालों की संख्या भी गिर रही है. इसके कारण हैं कामगार महिलाओं की छंटनी, उनकी नई भर्ती न करना, और प्रसूति भत्ता कानून के तहत यह शर्त कि बच्चा होने से पूर्व 12 महिनों में महिला ने उस संस्थान में कम से कम 160 दिन काम किया हो. पांच-दस साल काम करने के बाद भी महिलाओं को अस्थायी रखा जाता है और बीच-बीच में उन्हें कुछ समय के लिए निकालकर फिर रख लिया जाता है ताकि वे स्थायी होने की मांग न रख सकें.

यही नहीं यह भत्ता महिलाओं को काफी देर बाद मिलता है, प्रसव से पहले व बाद में दवाओं के खर्च की पूर्ण अदायगी का कोई उचित प्रबंध नहीं है, और मेडिकल बोनस के नाम पर केवल 25 रुपये मिलते हैं. कानून के बनने के बाद दवाओं के दाम काफी बढ़े हैं. इसे मध्ये नजर रखते हुए ब्यूरो ने यह सुझाव दिया है कि मेडिकल बोनस 25 की बजाय 100 रुपये कर दिया जाए. हालांकि मंहगाई को देखते हुए 100 रुपये भी कुछ नहीं है लेकिन इस सुझाव के भी माने जाने की उम्मीद नहीं है. हम इनके इस सुझाव से बिलकुल सहमत हैं कि "उन सभी कामगार महिलाओं को, जिन्होंने संभावित प्रसव से ठीक पहले 30 या ज्यादा दिन काम किया है, इस भत्ते के लिए योग्य बनाया जाए. प्रसव से पहले और बाद में जरूरी दवाइयों को मुफ्त दिया जाए."

अन्य सुविधाएं : न के समान

चिकित्सा सुविधा : खदान कानून 1952 के तहत हालांकि मालिकान फर्स्ट-एड सुविधा के लिए बाध्य हैं लेकिन इसकी ओर कोई खास ध्यान नहीं दिया गया है. कोयला को छोड़कर कुछ खदानों में तो "फर्स्ट एड बाक्सों को केवल शो पीस की तरह रखा गया है" और उनमें दवाएं आदि नहीं थीं. केवल कुछ ही खदानों में पार्ट-टाइम डाक्टर का इंतजाम पाया गया. ब्यूरो ने 87 खदानों का अध्ययन किया जिसमें से 47 खदानों में चिकित्सा सुविधा नहीं थी. पत्थर की किसी भी खदान में चिकित्सा सुविधा नहीं पाई गई. कोयले को छोड़कर बाकी खदानों की केवल 16% खदानों में छोटी-छोटी डिस्पेंसरियां थीं जिनमें उपयुक्त दवाएं भी उपलब्ध नहीं थीं. "खदान मजदूरों का आम तौर पर और महिला कामगारों का खास तौर पर स्वास्थ्य अच्छा नहीं पाया गया." महिलाओं में कई तरह की बीमारियां पाई गई. ब्यूरो ने सुझाव दिया है कि महिलाओं के लिए महिला डाक्टर का प्रबंध होना चाहिए तथा नियमित रूप से उनका चिकित्सीय परीक्षण होना चाहिए.

आवास : खदान मजदूरों की आवास के मामले में कोई संतोषजनक हालत नहीं है. "खदान मजदूरों के ज्यादातर घर कच्चे और खेदजनक हालत

म. थ. यह तब कि अलग रसोई, स्नानघर और शौचालय जैसी बुनियादी सुविधाएं ज्यादातर नहीं थी और न ही पानी का कोई संतोषजनक प्रबंध मौजूद था. क्योंकि मकान एक बुनियादी जरूरत है इसलिए मजदूरों की आमतौर पर और कामगार महिलाओं की खास तौर पर आवास-दशा में सुधार के लिए तरीके और साधन जरूरी हैं.” कोयला खदानों में मजदूरों के लिए कल्याण योजनाओं की समीक्षा करते हुए श्रम मंत्रालय की मनमोहन सिंह कमेटी ने मजदूरों को आवास सुविधा देने के बारे में कहा है “यह उद्देश्य निकट भविष्य में भी पूरा होने की संभावना नहीं रखता.”

ट्रांसपोर्ट : ब्यूरो के इस अध्ययन के अनुसार ज्यादातर खदानों में मजदूर खदान से 3 किलोमीटर दूर रहते हैं और काफी मजदूर इससे भी दूर रहते हैं. इसलिए उनके लिए ट्रांसपोर्ट का प्रबंध होना चाहिए जो ज्यादातर मजदूरों को उपलब्ध नहीं है. “सायं सात बजे के बाद तक काम करने वाली कामगार महिलाओं के लिए ट्रांसपोर्ट का कोई प्रबंध नहीं पाया गया. कामगार महिलाओं के लिए जो कार्यस्थल से दो किलोमीटर दूर रहती हैं ट्रांसपोर्ट सुविधा का प्रावधान जरूरी लगता है और जिनसे शाम को देर तक काम कराया जाता है उनके लिए भी यह जरूरी है.”

4. शिक्षा-आदि व जिम्मेदारियां

उम्र के लिहाज से यदि देखा जाए तो सभी खदानों को मिलाकर कुल 24% कामगार महिलाएं 18 से 24 साल की आयु की हैं. कोयला खदानों में कामगार महिलाओं का केवल 9% ही 18 से 24 साल के बीच की हैं. ब्यूरो का कहना है कि “कोयला और माइका की खदानों में 25 साल से कम उम्र की कामगार महिलाओं की कम अनुपात का होना शायद इन खदानों में कामगार महिलाओं को भर्ती की दर का कम होने का सूचक है. यह पाया गया कि कामगार महिलाओं को रिटायरमेंट या मौत से हुए खाली स्थान भी इन खदानों में भरे नहीं गए.”

खदानों में लगभग सभी कामगार महिलाएं बिल्कुल अनपढ़ हैं. सभी खदानों को मिलाकर कुल 3% महिलाएं पढ़ी लिखी पाई गई जिसमें 24% सिर्फ क, ख, ग जानती हैं और प्राथमिक शिक्षा भी नहीं पाई है, 0.3% प्राथमिक शिक्षा प्राप्त और 0.3% मिडल पास हैं. कोयला, लौह और व अन्य खनिजों की खानों में शतप्रतिशत महिलाएं अनपढ़ हैं. इन महिलाओं के परिवारों के अन्य सदस्य भी आमतौर पर अनपढ़ हैं. इनकी संख्या विभिन्न खदानों में 68% से 92% है. स्कूल जाने वाले बच्चों की संख्या भी बहुत कम है. इन कामगार महिलाओं के 6-14 साल के बीच के लड़कों का

केवल 55% और लड़कियों का 23% भाग पढ़ने जाता है। जब मां-बाप खदानों में काम पर जाते हैं तो इन्हें छोटे भाई-बहिनों की देख-रेख करनी पड़ती है तथा घरेलू काम करने पड़ते हैं। जबरदस्त गरीबी उन्हें स्कूलों में जाने से रोकती है। इसके अलावा शिक्षा सुविधाओं का न होना या इनका बहुत दूर होना भी इसके कारण हैं।

कामगार महिलाओं के ऊपर आमतौर पर काम का भार बहुत अधिक होता है। “औसतन, एक महिला कामगार 4 से 6 घंटे अपनी विभिन्न पारिवारिक जिम्मेदारियों पर लगाती है। व आमतौर पर वह पांच बजे उठती है और खदानों में सख्त परिश्रम करने से पहले और बाद में घर का काम देखती है।” इसके अलावा उन्हें खदान तक और वापस पैदल आना जाना होता है। “इन सब कारणों से कामगार महिलाएं काम वाले दिनों में आराम के लिए मुश्किल से ही कुछ समय पाती हैं।”

“कामगार महिलाओं की जिम्मेदारियों में अधिक भागीदारी है जबकि घरेलू मामलों में उनके अधिकार उनके पतियों या घर के अन्य पुरुष सदस्यों की तुलना में कम हैं। . . जहां तक महत्वपूर्ण घरेलू मामलों पर फैसला लेने में कामगार महिलाओं की भागीदारी का संबंध है उनमें उनकी बहुत ही कम चलती है”।

5. आर्थिक व जीवनयापन के हालात

लेबर ब्यूरो ने कामगार महिलाओं के परिवारों की कुल आय की जानकारी लेने की भी कोशिश की। हालांकि इस संबंध में अध्ययन व्यापक नहीं हुआ है, फिर भी जो भी आंकड़े सामने आए हैं वे बहुत ही चिंताजनक हैं। औसतन परिवार के 5 सदस्य थे और 2 कमाते थे। सभी खदानों के आंकड़े एक साथ लेने से पता चलता है कि ऐसे परिवारों के औसतन 75% सदस्य खदानों में ही काम करते हैं, और समूचे परिवार की सभी कामों से अर्जित कुल औसत आय केवल 354 रुपये मासिक पाई गई। कम से कम आय लौह खनिज में 234.52 रुपये पाई गई, जबकि कोयला तथा चूना पत्थर व डोलोमाइट खदानों में यह क्रमशः 499 रुपये व 557 रुपये है। इसका कारण इन खदानों में ज्यादा वेतन है। औसतन 85% आमदनी खदान मजदूरी से ही आती है और बाकी खेत मजदूरी आदि से। समूची आय का लगभग दो-तिहाई भाग भोजन पर खर्च होता है। बाकी आय दवाओं, पान-आदि, कपड़ों जूतों-आदि व अन्य चीजों पर खर्च होती है।

अध्ययन की गई विभिन्न खदानों में 6 से 42% नमूने के परिवार कर्जदार हैं। कर्ज प्रति परिवार 200 रुपये से लेकर 1500 रुपये से भी

ज्यादा पाया गया। कोयला खदानों में प्रति परिवार कर्ज 520 रुपये, चूना पत्थर व डोलोमाइट में 1062 रुपये तथा अन्य खनिजों में 1521.25 रुपये पाया गया। इन परिवारों ने ये कर्ज घर की आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए थे। ज्यादातर परिवारों की बचत नाम की ही पाई गई। इन कर्जों पर बहुत अधिक ब्याज देना पड़ता है। आमतौर पर ये कामगार ब्याज ही चुकाते रहते हैं जबकि मूल ज्यों का त्यों रहता है। एक रिपोर्ट के अनुसार महाजन मजदूरों से 120% तक ब्याज लेते हैं।

ब्यूरो की इस पुस्तिका का कहना है कि अध्ययन की गई ज्यादातर खदानों में मजदूरों के परिवारों की मकानी हालत बहुत ही भयानक पाई गई। इन खदानों में केवल 33 प्रतिशत मजदूरों को किसी तरह का मकान दिया गया था। कुछ खदानों में तो केवल 6 प्रतिशत मजदूरों को मकान सुविधा दी गई है। नमूने के परिवारों का बहुमत अपने मकानों में रहता है और ये मकान ज्यादातर कच्चे हैं। इस अध्ययन से पता चलता है कि दो-तिहाई मजदूर अपने या किराये के मकानों में रहते हैं। अपने किराये के और प्रबंधकों द्वारा दिए गए मकानों के आंकड़े यदि एक साथ लें तो पता चलता है कि केवल 13% मकान पक्के हैं, 15% आधे पक्के और 72% मकान कच्चे हैं। “जिन मकानों में कामगार महिलाओं के परिवार रहते हैं वे ज्यादातर कच्चे थे और अच्छी हालत में नहीं थे। ऐसा लगता था कि काफी अरसे से इनकी मरम्मत नहीं की गई है और उनमें से कुछ टूटी-फूटी हालत में थे।”

“सभी खदानों को मिलाकर देखने से केवल 23% नमूने के घरों में अलग से एक रसोई थी। चुनी गई खदानों या खदान ग्रुपों में यह प्रतिशत 7 से 32% तक पाई गई। जिन घरों में अलग रसोई नहीं थी, खाना खुली जगह, वरांडे या रहने के कमरे में ही पकाया जाता था। अलग स्नानघर व शौचालय के बारे में हालत और भी खराब पाई गई। केवल 16% नमूने के घरों में स्नानघर व शौचालय का अलग प्रबंध पाया गया। प्रबंधकों द्वारा दिए गए मकानों में सामूहिक शौचालय/स्नानघर की ही सुविधा थी। लेकिन, उनकी गंदी हालत और पानी के उचित प्रबंध की कमी के कारण मजदूरों द्वारा ये कभी-कभी ही इस्तेमाल की जाती थी। इन कामों के लिए ज्यादातर मजदूर खदान क्षेत्र के चारों ओर खुली जगह या खेतों का इस्तेमाल करते थे।”

“अध्ययन से पता चलता है कि नमूने के केवल 12% घरों में ही पानी के लिए अलग नल लगे थे और बाकी 88% घरों को पानी के सामूहिक स्रोत पर ही निर्भर रहना पड़ता था। आधे घरों के लिए पानी के स्रोत थे कम्प्युनिटी कुएं। इनको औसतन 60 से 175 मीटर चलना पड़ता था। कुछ स्थानों में कुओं की भी कमी पाई गई। नमूने के परिवारों के लगभग

36% कम्युनिटी नलों से पानी लेते हैं...लेकिन अध्ययन किए गए ज्यादातर मामलों में सामुदायिक नल नमूने के घरों से 100 से 500 मीटर दूरी पर थे. नमूने के बाकी 14% परिवारों को पानी टैंकों, नहरों, तालाबों, खानपिटों या अन्य स्रोतों से लेना पड़ता था. पानी लेने के लिए, जिसे रखने लायक भी नहीं कहा जा सकता, उन्हें औसतन 100 से 1000 मीटर दूरी तय करनी पड़ती थी." खदान मजदूरों को आवास व पानी के लिए भारी समस्याओं का सामना करना पड़ रहा है.

6. कामगार महिलाओं की ट्रेड यूनियनों में भागीदारी

खदानों के लगभग दो-तिहाई मजदूर किसी न किसी ट्रेड यूनियन के सदस्य हैं. करीब 52% कामगार महिलाएं और करीब 69% पुरुष कामगार ट्रेड यूनियनों के सदस्य हैं. लेकिन ट्रेड यूनियनों में कामगार महिलाओं की सदस्यता कुल सदस्यता का केवल 13% है जबकि उनकी संख्या कुल मजदूरों की संख्या का 16% है. ट्रेड यूनियनों में महिला और पुरुष कामगारों का ब्यौरा सारिणी-6 में दिया गया है.

जो खदान कामगार महिलाएं ट्रेड यूनियनों की सदस्य नहीं थीं उनमें से ज्यादातर को यूनियन के असल फायदे व सुविधा के बारे में नहीं पता था. कुछ महिलाएं घर के काम-काज, सामाजिक दृष्टिकोण, व अन्य जिम्मेदारियों के कारण यूनियनों में भाग नहीं ले पाती. लेकिन जो यूनियनों की सदस्या थीं उनमें से भी केवल कुछ ही ट्रेड यूनियनों की भूमिका को समझती हैं. ज्यादातर महिलाएं यूनियनों की केवल सदस्या हैं लेकिन यूनियन की गति-विधियों में भाग नहीं लेती हैं. लेबर ब्यूरो के अनुसार कोई भी कामगार महिला ट्रेड यूनियनों में पदाधिकारी या ऊंचे पदों पर नहीं थीं. उनमें सामाजिक चेतना की कमी थी और उन्हें अपने हितों के बारे में जानकारी भी नहीं थी. उन्हें नहीं मालूम है कि प्रसूति कानून, खदान कानून या अन्य कानूनों के तहत उन्हें क्या-क्या सुविधाएं उपलब्ध हैं.

भेदभाव के खिलाफ संघर्ष जरूरी

"जब तक कामगार महिलाएं ट्रेड यूनियनों में सक्रियता के साथ भाग नहीं लेंगी, तब तक अपने हितों के लिए लड़ना शायद उनके लिए मुमकिन नहीं है. यदि ट्रेड यूनियनों में और अधिक कामगार महिलाओं को ऊंचे पद दिए जाते हैं तो अंततः यह उनमें वर्ग चेतना लाने में सहायक होगा."

खदानों में कामगार महिलाओं की ऐसी हालत अन्य उद्योगों में उनके

हालात पर भी प्रकाश डालती है। आमतौर पर यह देखा गया है कि हर उद्योग में महिला कामगारों का भरपूर शोषण होता है। यह केवल फैक्ट्रियों या खेतों या अन्य उद्योगों तक ही सीमित नहीं है बल्कि पढ़ी-लिखी महिलाएं जैसे डाक्टर, अध्यापिकाएं व नर्स आदि भी जबरदस्त शोषण की शिकार हैं।

ऐसे हालात कुछ हद तक उन सामाजिक अयोग्यताओं के कारण हैं जो भारतीय समाज में महिलाओं के साथ जबरन जोड़ दी गई हैं। यह सभी जानते हैं कि हिन्दुओं और मुसलमानों में महिलाओं को नीचा दर्जा दिया जाता है। यह भेदभाव कामगार महिलाओं के साथ भी जुड़ा है और ट्रेड यूनियनों का यह कर्तव्य है कि वे इसके खिलाफ संघर्ष करें। सभी पूंजीवादी देशों में महिलाओं के साथ भेदभाव किया जाता है। विकसित देशों में महिलाओं को समान काम के लिए समान वेतन के लिए लड़ना पड़ता है।

भारत में जिसका एक पांव पूंजीवादी युग में और दूसरा पिछड़े रूढ़ीवादी युग में है, महिलाओं को समानता के न मिलने में कोई आश्चर्य नहीं है। ट्रेड यूनियन आंदोलन को इसके खिलाफ मजदूर वर्ग संघर्ष के हिस्से के तौर पर लड़ना होगा।

सी. आई. टी. यू. की पहलकदमी

सी. आई. टी. यू. ने कामगार महिलाओं को संगठित करने के 1970 में अपनी स्थापना सम्मेलन से ही कदम उठाए थे। पिछले वर्ष अप्रैल 1979 में मद्रास में कामगार महिलाओं का एक विशेष सम्मेलन भी आयोजित किया। सी. आई. टी. यू. को ऐसे सम्मेलन का फैसला इसलिए लेना पड़ा क्योंकि कामगार महिलाओं की समस्याओं पर ध्यान नहीं दिया गया, सरकार उनके प्रति उदासीन थी, मालिकान का रवैया शत्रुतापूर्ण था, और ट्रेड यूनियन भी उनकी मांगों के प्रति कोई खास रुचिकर नहीं थीं। मजदूर वर्ग आंदोलन ने जितनी लड़ाइयां लड़ी हैं उनमें ऐसे बहुत ही कम उदाहरण हैं जिनमें कामगार महिलाओं की कुछ खास मांगों को उठाया गया हो।

ट्रेड यूनियन आंदोलन को कामगार महिलाओं को ज्यादा से ज्यादा तादाद में संगठित करना होगा। यूनियनों में उन्हें जो पद मिलने चाहिए वे उनको देने होंगे। ट्रेड यूनियन केवल पुरुषों की ही बनकर नहीं रहनी चाहिए लेकिन ट्रेड यूनियन आंदोलन की इस दिशा में कोई भी गतिविधि कारगर साबित नहीं होगी जब तक कामगार महिलाएं भी अपनी पहलकदमी से एकजुट होकर ट्रेड यूनियन आंदोलन में शामिल न हों। अपने हितों की रक्षा के लिए उन्हें एकजुट होकर सबके साथ कंधे से कंधा मिलकर ट्रेड यूनियन आंदोलन में भाग लेना होगा तथा अपना स्थान अर्जित करना होगा।

सारिणी—6

चुनिता खदानों में कामगारों की ट्रेड यूनियनों में सदस्यता

संख्या	खनिज/खनिज ग्रुप	अध्ययन की गई खदानों की संख्या	लिंगानुसार कामगारों का वितरण			ट्रेड यूनियनों के सदस्य कामगारों की प्रतिशत			लिंगानुसार कुल सदस्यता का प्रतिशत			
			पुरुष	महिला	कुल	पुरुष	महिला	कुल	पुरुष	महिला	कुल	
1.	कोयला	18	29,295	3,202	32,495	69.0	58.3	67.9	91.5	8.5	100.0	
2.	मैंगनीज	10	879	420	1,299	32.4	24.0	29.7	73.8	26.2	100.0	
3.	लौह खनिज	11	4,365	1,021	5,386	79.5	47.4	73.4	87.8	12.2	100.0	
4.	परथर	8	446	238	684	35.9	46.2	38.2	59.3	40.7	100.0	
5.	चूना परथर व डोलोमाइट	10	3,840	2,137	5,977	81.2	63.9	74.8	69.6	30.4	100.0	
6.	चाइना क्ले, फायर क्ले व जिप्सम	12	1,609	434	2,043	64.6	47.7	61.0	83.4	16.6	100.0	
7.	अन्य खनिज	18	1,684	712	2,396	81.0	45.0	37.9	63.6	36.4	100.0	
समस्त खनिज			87	42,118	8,164	50,282	68.5	52.1	65.8	87.2	12.8	100.0

सी. आई. टी. यू. प्रकाशन

कोयला खदानों में
मजदूरों के लिए
कल्याण योजनाओं का

चेहरा बेनकाब (हिंदी)

कीमत 40 पैसे

मिलने का पता :

सीटू केंद्र

6, तालकटोरा रोड,

नई दिल्ली-110001

व

नेशनल बुक एजेंसी (प्रा.) लि.

2, सूर्यसेन स्ट्रीट,

कलकत्ता-700012

अगस्त 1980

75 पैसे

एम. के. पंधे द्वारा सीटू के लिए 6, तालकटोरा रोड, नई दिल्ली से प्रकाशित
तथा सीटू 97-98 प्रोग्रेसिव प्रिंटर्स, ओखला फेस II, नई दिल्ली-20 से मुद्रित।