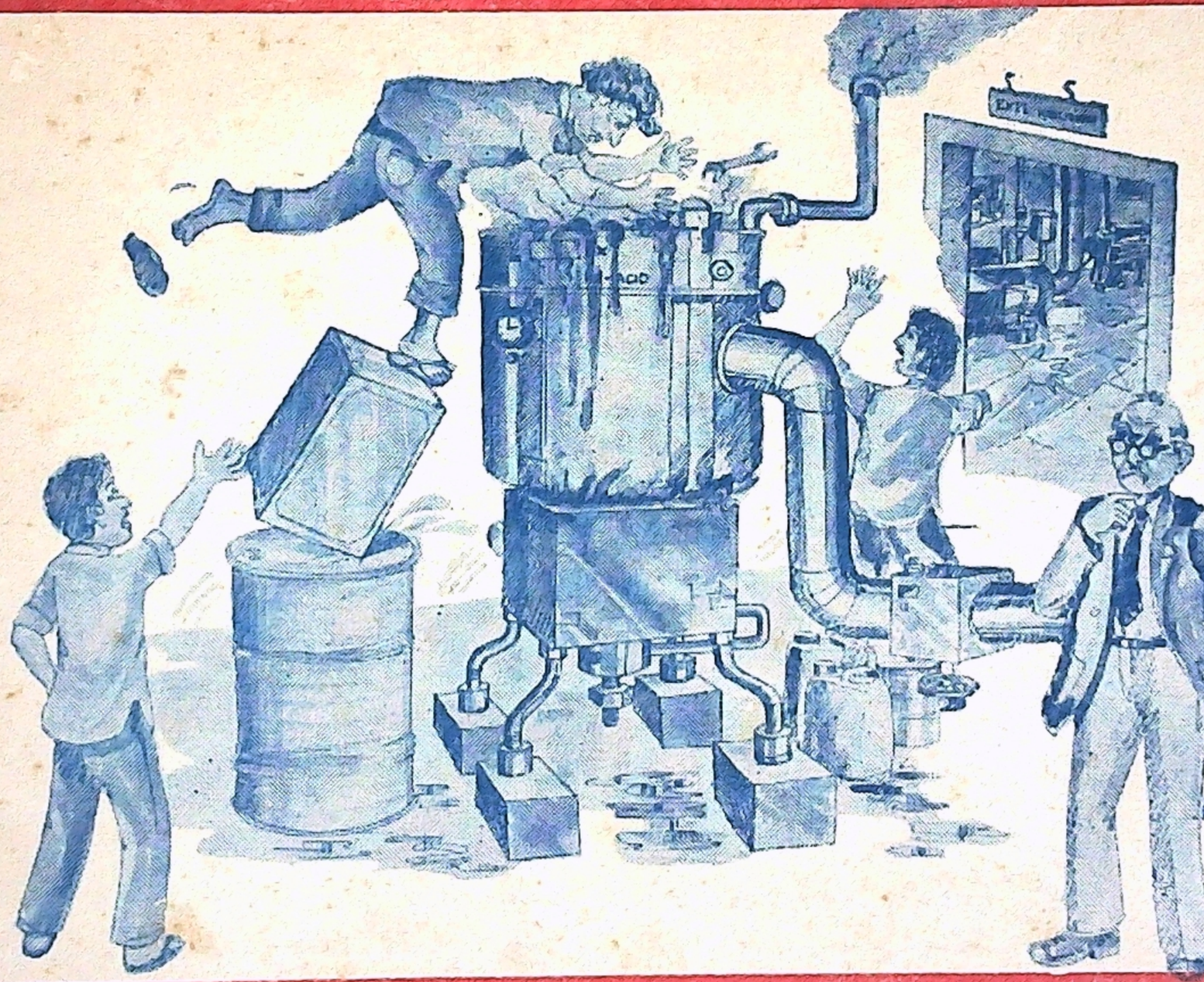


કારખાનામાં
સ્વાસ્થ્ય અને સલામતીઃ
એક અંધારો ખૂણો

આભાર....

એ તમામ કામદાર સાથીઓનો જેમણે અમૂલ્ય એવી માહિતી દ્વારા આ પ્રકાશનને શક્ય બનાવ્યું.

શોધ : અંધારા ખૂણાઓની

સેન્ટ્રલ લેબર ઈન્સ્ટીટ્યુટે અજાણતાં એને માટે આફત સરજી. એને તો એવી કોઈ સંસ્થાની કે તેના દ્વારા થતાં સર્વેની અથવા તે સર્વેનાં મહત્વ, એમાંના કશા વિશે ખબર ન હતી. એને તો, કામ પર ચાલુ હતો ત્યારે અન્ય કામદારો સાથે ડોકટર પાસે પેશ કરવામાં આવ્યો. 'દમ' જેવું હતું એટલે તપાસ થાય ને સારવાર મળે, તે સારું જ લાગેલું પણ એને તો ડોકટરના રીપોર્ટને આધારે સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યો. તેને ઈ એસ આઈ હોસ્પીટલમાં જવાનું કહેવાયું. ત્યાં એક અઠવાડિયું રાખ્યા બાદ ફીટનેસનું સર્ટીફિકેટ અપાતાં હરખાતો હરખાતો પાછો નોકરીએ ચડયો પણ એને ખબર ન હતી કે ઈ. એસ. આઈ. હોસ્પીટલ પાસે 'એસ્બેસ્ટોસીસ' નામનો વ્યવસાયિક રોગ તેને લાગુ પડયો છે કે કેમ તે નકકી કરવાનાં સાધનો ન હતાં તેથી રોગમુક્ત જાહેર કરાએલો ! અમદાવાદની એક એસ્બેસ્ટોસ સીમેન્ટ શીટ્સ બનાવતી એક કંપનીના કામદારની આ વાત છે.

ઈ. એસ. આઈ. હોસ્પીટલની ઓ. પી. ડી. માં અથવા મેડિકલ બોર્ડમાં વ્યવસાયિક આરોગ્યનો એક પણ નિષ્ણાત નથી એ વાત વ્યવસાયિક રોગના વિષયને કેટલી હળવાશથી લેવાય છે તેનો નિર્દેશ કરે છે.

કારખાનામાં કામદારોના આરોગ્ય અને સલામતી જાળવવાની જવાબદારી ફેકટરી ઈન્સ્પેકટરની હોય છે. આ કચેરી દ્વારા તેમની કામગીરીનો વાર્ષિક અહેવાલ પ્રકાશિત થતો હોય છે. અમદાવાદના સરકારી પ્રકાશનોના વેચાણ કેન્દ્ર પર જ્યારે હું ગયો ત્યારે ૧૯૭૪ ની સાલનો. ૧૭ વર્ષ જૂનો અહેવાલ 'લેટેસ્ટ' તરીકે મારા હાથમાં મૂકાય છે. આ અહેવાલમાંથી નીચે મુજબના આંકડા મળે છે. ગુજરાતભરનાં કારખાનાંઓને તેમના ઉત્પાદનના પ્રકારને આધારે ૯૯ વર્ગ જૂથોમાં વહેંચી દેવાયાં છે.

તેમનું ૩૧ નંબરનું જૂથ છે "રસાયણો અને (પેટ્રોલીઅમ અને કોલસાની બનાવટો સિવાયની) રસાયણી બનાવટો" છે.

આ જૂથ અંગેના આંકડા :

જૂ. નં.	કુલ કારખાનાં	કુલ કામદારો	પ્રાણઘાતક અકસ્માત	રાજ્યમાં થએલા કુલ પ્રાણઘાતક અકસ્માત	વ્યવસાયિક રોગ
૩૧	૫૦૯	૭૧,૨૨૯	૧૪	૬૨	—

આ આંકડા જોવાથી ખ્યાલ આવશે કે આ જૂથ સિવાયના બીજા ૯૮ વર્ગ જૂથોના ૭૫૯૭ કારખાનાંમાં માત્ર ૪૮ કામદારો મૃત્યુ પામ્યા. જ્યારે માત્ર આ એક જ જૂથમાં જો કુલ અકસ્માતના ૨૨.૫૮ ટકા મૃત્યુ થાય તે બાબત આ કારખાનાંની અસલામત પરિસ્થિતિને ઉઘાડી પાડે છે. પણ છેલ્લું કોલમ જોતાં આશ્ચર્ય થયા વગર ન રહે કે આટલી અસલામત પરિસ્થિતિ હોવા છતાં એક પણ કામદારને સીલીકોસીસ, લેડ કોલીક કે કંઈ નહિ તો ડર્મેટાઈટીસ જેવા ચામડીના રોગ કામ કરતાં નહિ થયા હોય ! એક વાત સ્પષ્ટ છે : એ બાબતને ધ્યાનમાં લેવા જેવી ગણાઈ જ નથી.

ગાંધી લેબર ઈન્સ્ટીટયુટ દ્વારા વાપી ઉદ્યોગક્ષેત્રના કરાએલા સર્વેક્ષણના અહેવાલની વિગતો આ બેદરકારીને વધુ છતી કરે છે. વાપીનાં ૮૦૦ જેટલાં કારખાનાંમાં ૫૪ જેટલાં કાર્સીનોજનીક રસાયણો વપરાતાં હોવા છતાં ૯૦ ટકા કારખાનાંમાં સેફ્ટી ઓડીટ થતું નથી. ૮૩ ટકા કારખાનાંઓમાં સલામતી સમિતિ નથી અને ૮૪ ટકા કારખાનાંઓમાં અકસ્માતના રીપોર્ટીંગ કે રેકોર્ડીંગ માટે કોઈ પદ્ધતિ નથી.

વડોદરામાં એક કારખાનામાં સીલીકા દળાય છે, ત્યાં ધૂળનું પ્રમાણ એટલું ઊંચું કે રૂમમાંની ટયુબલાઈટ પણ જોઈ ન શકાય. અહીં કેટલાય કામદારો સીલીકોસીસનો ભોગ બન્યા છે. અન્ય એક કારખાનામાં તો તમે અંદર પગ પણ મૂકી ન શકો. રસાયણના સતત છાંટા ઉડે, મીકસર ખુલ્લું હોય, મીકસીંગ માટેનું હેન્ડલ હાથ થી ફેરવવાનું હોય, તે જ વખતે બીજો કામદાર ગરમ રસાયણ ડોલ વડે અંદર ઉમેરતો

હોય, ધુમાડી નીકળતી હોય, ફ્લોર આખો એ રસાયણથી છવાઈ ગયો હોય—એ આખું દૃશ્ય તમને હિન્દી 'કલ્યાણ'ના 'નર્ક'ના કાલ્પનિક દૃશ્યોની યાદ આપી જાય! આ કારખાનામાં પણ કામદારો વ્યવસાયિક રોગનો ભોગ બન્યા છે. અન્ય એક કારખાનામાં ક્લોરોસલ્ફોનીક એસીડ જેવા દાહક, જલદ, ફ્યુમીંગ એસીડને ખુલ્લી ડોલમાં છેક ત્રીજા માળ સુધી લઈ જવાય પણ લગભગ દર વર્ષે કાર બદલી શકતો માલિક એક પંપ અને પાઈપનો ખર્ચ કરતો નથી! નંદેસરીના એક કારખાનામાં આ લખનારે જે બે મહિના કામ કર્યું ત્યાં, જરાય અતિશયોક્તિ વગર કહેવું હોય તો સરેરાશ દરરોજ એક કામદાર બેભાન થતો. ડાયક્લોરો એની-લીન અને અન્ય ઈન્ટરમીડીએટ્સ બનાવતા આ કારખાનામાં આવું કામ કરવા માટે વડોદરા સ્ટેશન પર કામની શોધમાં ઊભેલા પંચમહાલના આદિવાસીઓને લઈ અવાય, સાંજે 'રોજ' આપે એટલે છૂટ્ટા! ને બેભાન થાય, તો એ માણસ ઊભો થઈ ચાલતો થાય, ત્યાં સુધીની જવાબદારી જ એમની! આવા અનેક દાખલા નોંધી શકાય.

ગુજરાતમાં મીલ ઉદ્યોગ, રસાયણ ઉદ્યોગ, ખાણ ઉદ્યોગ, કાચ તેમજ પેટરીઝ ઉદ્યોગનો વિકાસ થયો છે. સામે બીસ્સીનોસીસ, સીલીકોસીસ જેવા અનેક જીવલેણ વ્યવસાયિક રોગોનો હજારો કામદારો ભોગ બને છે. આ અંગે કોઈ અધિકૃત કહી શકાય એવા આંકડા ઉપલબ્ધ નથી કારણ રૂપે અંગે ખાસ કશું કામ જ થયું નથી. વ્ય. સ્વા. સુરક્ષા મંડળે એ દિશામાં નાનકડી શરૂઆત કરી છે. આવનારા દિવસોમાં કામદારો માટે કાર્યસ્થળ વધુ સલામત બને તેમાં મંડળ નિમિત્ત રૂપ બન્યું હશે તો અમારા માટે આનંદની વાત હશે.

મંડળની અનેકવિધ પ્રવૃત્તિઓમાં 'પ્રિયા' સંસ્થાની સતત હુંફ મળતી રહી છે. શરૂઆતથી જ વિજય કાન્હેરેની પ્રેરણા અને માર્ગદર્શન મળતાં રહ્યાં છે તેની નોંધ લેવી જ રહી. 'પ્રિયા' એ આ ભાષાંતર પ્રગટ કરવાનો નિર્ણય કર્યો તેને કામદારો, કાર્યકરો અને આ ક્ષેત્રે મથામણ કરી રહેલા તમામ આવકારશે એવી શ્રદ્ધા છે.

—જગદીશ પટેલ

પ્રસ્તાવના

"કાપડ ઉદ્યોગ વર્ષોથી ચાલે છે....અંગ્રેજ પ્રજાની ત્રણ પેઢીથી તેનું અસ્તિત્વ છે અને એ દરમ્યાન કામદારોની નવ પેઢીઓ તેણે ખતમ કરી છે તેમ કહું તો અતિશયોક્તિ નહિ ગણાય." (કેપીટલ ભા. ૧)

આ વાત છેક ૧૮૬૩ માં ઇંગ્લેન્ડમાં હાઉસ ઓફ કોમન્સમાં કહેવાએલી. (કેપીટલ ભા. ૧)

"હું જ્યારે ત્યાં ગયો ત્યારે બેન્ઝીનને લીધે મારા હાથ ચચર્યા. મારા હાથ સૂજી ગયા. ફૂલીને ટેટો થઈ ગયા. તેમણે મને ત્યાંથી કાઢ્યો અને એક ટેલીફોન આગળ બેસાડ્યો. મને ટેલીફોનના જવાબ આપવાનું કહેવાયું.....લગભગ પંદર દિવસ સુધી મને આ કામ સોપાયું, જેથી અકસ્માતની નોંધણી કરાવવામાંથી કંપની બચી જાય."

આ વાત હમણાં ૧૯૭૦ માં, અમેરિકામાં એક કામદાર દ્વારા કહેવાઈ. ("ડેથ ઓન જોબ")

આ કામદાર જે કારખાના સંદર્ભે વાત કરે છે તે કારખાનું રોમ એન્ડ હાસનો દાવો છે કે તેમની કંપનીમાં સતત ૪૫૮ દિવસ લગી (લગભગ સવા વર્ષ દરમ્યાન) એક પણ નોંધણી લાયક અકસ્માત થયો નથી !

ઇંગ્લેન્ડ કે અમેરિકા કરતાં ભારત જુદું નથી. કદાચ પરિસ્થિતિ વધુ ખરાબ હશે. કામદારો કાયદા દ્વારા રક્ષિત છે. પણ, કાયદા બનાવનારને ફરજ પડાય ત્યારે જ કાયદા ઘડાય છે. ભારતમાં કામદારના આરોગ્યનું રક્ષણ કરવા કેટલાક કાયદા બનાવાયા છે ખરા પણ તે પૂરતા અસરકારક નથી.

ઇંગ્લેન્ડ અને અમેરિકામાં આ અંગે કેટલાક સારા કાયદા થવાનું મહત્વનું કારણ એ હતું કે અમુક સમય-ગાળામાં ઝાઝા મજૂરો કામ કરવા મળતા ન હતા. તે ઉપરાંત કામદારો અને આરોગ્ય વિષયક કામ કરનારાં જૂથોનું સતત

દબાણ હતું. ભારતમાં મજૂરો ઘણા મોટા પ્રમાણમાં મળી રહે છે. નીચા પગારવાળા કામદાર જો મૃત્યુ પામે અથવા અપંગ થાય તેની જગ્યા લેવા ઝાંપે લાંબી લંગાર લાગી હોય.

ઓપરેટર, ટ્રેઈની, કેજ્યુઅલ, મેન્યુઅલ, સ્કીલ્ડ વર્કર, એમ જાત જાતની શ્રેણીઓ અને પગાર ધોરણોમાં કામદારો વહેંચાએલા છે. આ માત્ર ભાગલા નથી પણ વારસાગત ભાગલા છે. આ ભાગલા અને બેકારોની મોટી ફોજને કારણે મેનેજમેન્ટ કામદારો સાથે ફાવે તેવું વર્તન કરવાની હિંમત કરી શકે છે. ખાસ કરી આરોગ્યના પ્રશ્ને.

વ્યવસાયિક આરોગ્યનો પ્રશ્ન આમ તો વૈશ્વીક છે પણ આપણે દરેક જુદાં જુદાં કાર્યસ્થળો અને કારખાનાની ખાસ પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખવી પડે. જે કામદારો અને સંગઠનો સલામત અને આરોગ્યપ્રદ કાર્યસ્થળ મેળવવા પ્રયત્નશીલ છે તે સૌને આ પુસ્તિકા ઉપયોગી થઈ પડશે. તેમનાં પોતાનાં કારખાનામાં મેનેજમેન્ટની રીતભાતથી તેઓ અજાણ્યા નથી જ. કામદારના આરોગ્યને જોખમમાં મૂકનારી ખાસ કરીને રસાયણ ઉદ્યોગમાંની, મેનેજમેન્ટની કેટલીક નીતિરીતિઓનાં કેટલાંક પાસાંઓને અહીં એક સાથે મૂકવાનો પ્રયાસ છે.

પરિચય

"દસ વ્યકિતઓ માર્ગ અકસ્માતમાં જાન ગુમાવે છે" અખબારો મોટા અક્ષરોમાં આ સમાચાર ચમકાવે છે. કોમી રમખાણોમાં કેટલાયના જાન જાય છે. ભોપાલના અકસ્માતમાં હજારો મરે છે : આવું કંઈક થાય છે ત્યારે આપણને સૌને આઘાત લાગે છે કારણ આપણે એમ માનીએ છીએ કે આ મૃત્યુ થવા જોઈતાં ન હતાં એટલે કે નિવારી શકાય એવા હતા. પણ આપણા ધ્યાન બહાર કેટલાંય મૃત્યુ રહી જાય છે જે એટલા જ ચોંકાવનારા, આઘાતજનકને નિવારી શકાય એવાં હોય છે. કારખાનામાં કામ કરતાં થયેલ મૃત્યુની નોંધ લેવાતી નથી. સમાજ એને નિવાર્ય મૃત્યુ માનતું નથી, જે સાથેના કોઠા પરથી સ્પષ્ટ થાય છે.

અન્ય હજારોનાં શરીર ધીમે ધીમે રસાયણથી ઘસાતાં જાય છે અને તેઓ મોતને નજીક બોલાવે છે. અને આને ઉકેલવા જેવી સમસ્યા પણ કોઈ ગણતું નથી. કેમ જાણે કેમીકલ કારખાનાના પ્રત્યેક કામદારને કહેવાયું હોય, "તમે નોકરી સ્વીકારો છો એ સાથે જ સીસાના ઝેરથી લકવાગ્રસ્ત

૧. કારખાનામાં થયેલા મૃત્યુના નોંધાએલા આંકડા :

(જેમાં રેલ્વે, બંદર કે ખાણમાં થયેલ અકસ્માતના મૃત્યુના આંકડા સામેલ નથી.)

૧૯૮૦ : ૯૬૦

૧૯૮૧ : ૧૧૫૬

એક વર્ષ દરમ્યાન વધારો : ૨૦%

૨. કારખાનામાં થયેલા નોંધણીલાયક અકસ્માતમાં ઈજા પામનારનો આંકડો :

૧૯૮૦ : ૪,૫૮,૧૧૦

૧૯૮૧ : ૫,૫૩,૨૯૪

એક વર્ષ દરમ્યાન વધારો : ૨૦%

૩. એક વર્ષ દરમિયાન વધેલી રોજગારીનો આંકડો : ૩%

થવાનું જોખમ સ્વીકારે છે.”

અથવા કેન્સર કે એસ્બેસ્ટોસીસના ભોગ બનવાનું કામદાર સ્વીકારે છે! આ નોકરીની વણલખી શરત હોય છે. આ વાતનો કયાંય પ્રગટપણે ઉલ્લેખ ન થાય અને ઉલ્લેખ ન થાય એ બાબત તો ઉત્પાદન પર જેમનું આધિપત્ય છે તેમના હિતમાં હોય છે.

ભારતમાં વ્યવસાયિક આરોગ્યને હજુ તાજેતરમાં જ મહત્વ મળવા માંડયું છે. લૂલા કાયદા લાંબા સમયથી અસ્તિત્વમાં છે, આજે પણ અમલમાં છે. કામદાર કારખાનામાં જાય છે ત્યારે કાયદો બનાવનાર સત્તા તો ત્યાં ગેરહાજર હોય છે. ત્યાં તો કામદારોને માથે બેદરકાર મેનેજમેન્ટ અને કારખાના નિરીક્ષકો (ફેકટરી ઈન્સ્પેકટરો) ની નિષ્કાળજી માથે ઠોકાય છે.

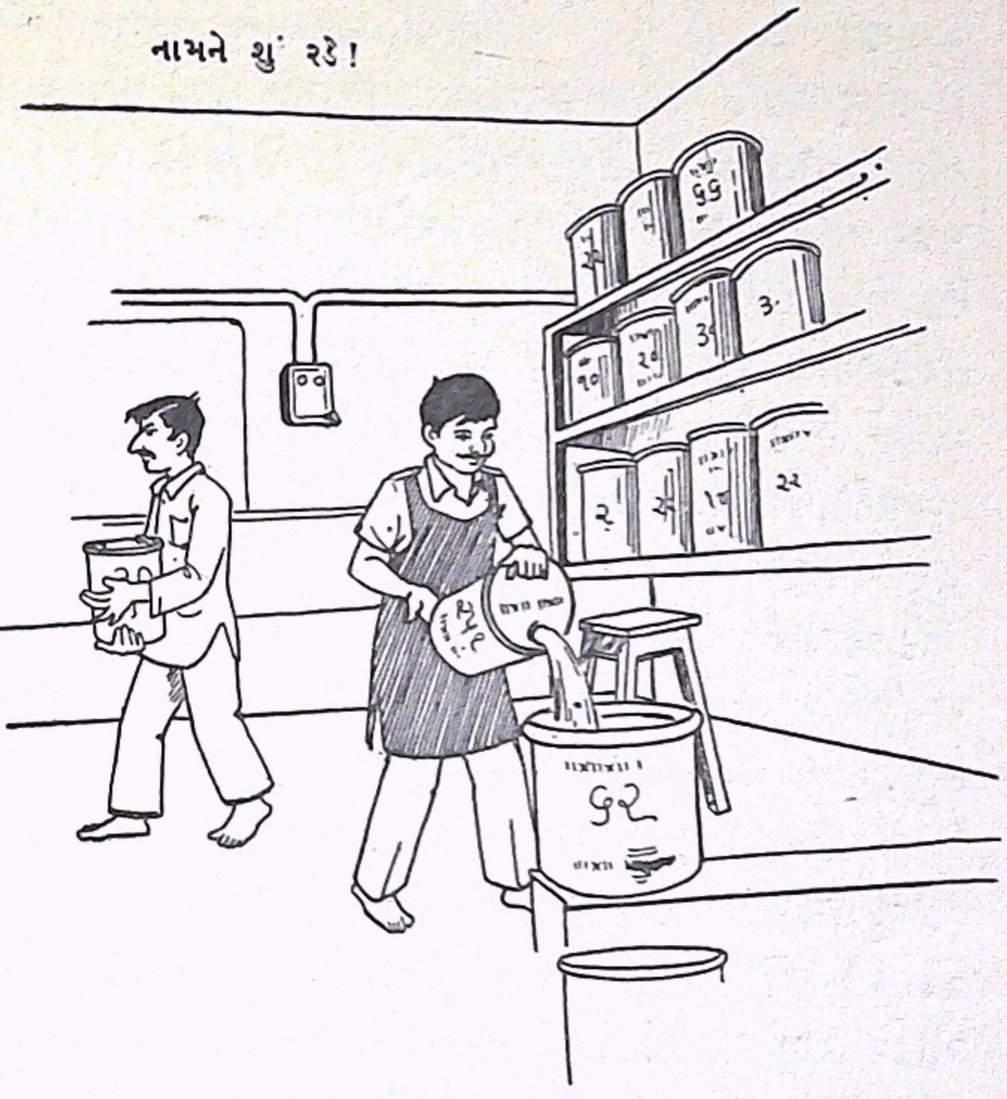
છેલ્લાં કેટલાંક વર્ષો દરમિયાન કામદાર કાર્યકરો સાથે વ્યવસાયિક આરોગ્ય અને સલામતી અંગે શૈક્ષણિક કામ કરતાં અમને આ બાબત બધી જગ્યાએ મેનેજમેન્ટની લગભગ એકસરખી વર્તુણુંક જોવા મળી. આ રીતભાત બધાં જ કારખાનામાં જોવા મળે છે. નાનાં કે મોટાં, બાનગીક્ષેત્રના કે જાહેરક્ષેત્રના કામદારો અને તેમના સંગઠનોને વ્યવસાયિક આરોગ્ય અને સલામતીના પ્રશ્નો અસરકારક રીતે ઉકેલવામાં આ રીતભાત અવરોધક બને છે. અમને લાગે છે કે આવી કેટલીક રીતભાતની ટૂંકી માહિતી આપતી આ પુસ્તિકા આ પ્રશ્ને જાગૃતિ કેળવવામાં અને કાર્યસ્થળને સલામત તેમ જ આરોગ્યપ્રદ બનાવવામાં મદદરૂપ થશે.

આ પુસ્તિકા વિજય કાન્હેરેએ તૈયાર કરી છે.

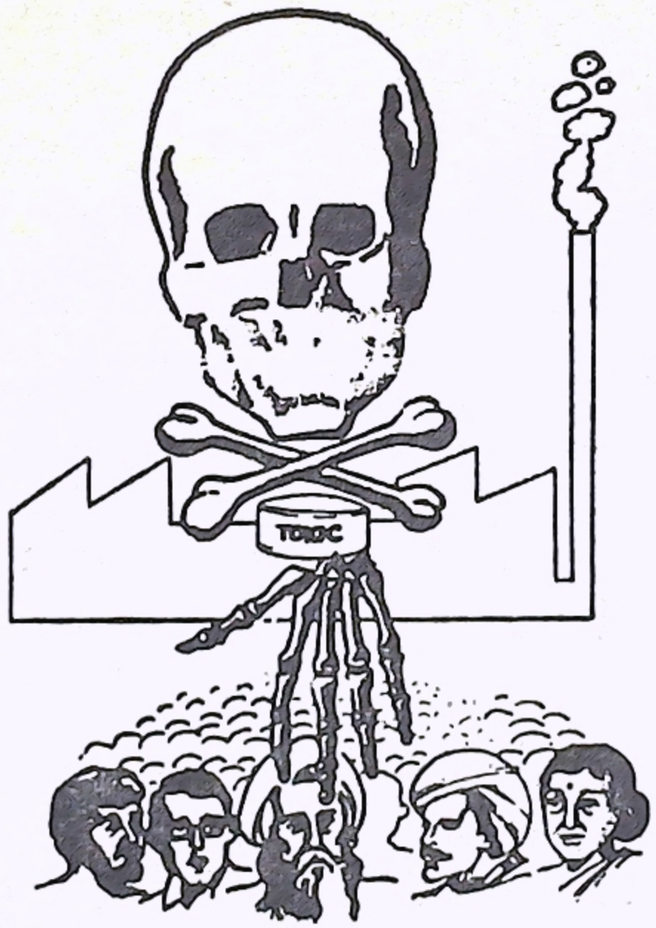
માહિતીને વાંકે

"અમારા ચાર કામદારોને લકવા થયો એટલે એમને રાજીનામું આપવાનું કહેવામાં આવ્યું" મુંબઈની ડાઈઝ બનાવતી કંપનીના કામદાર આગેવાને કહ્યું. આ કામદારો કે તેમના યુનિયનને કયારેય એમ જણાવવામાં આવ્યું ન હતું કે સીસાના ઝેરથી લકવા થઈ શકે છે. માહિતી અને જ્ઞાનનો ઈજારો એ મેનેજમેન્ટની શક્તિનું મહત્વનું અંગ છે.

ઘણી મેનેજમેન્ટ અશિક્ષિત કે અર્ધશિક્ષિત કામદારોને રસાયણના ઉત્પાદનમાં રોકે છે. તેઓને પૂરતી અથવા જરૂરી તાલીમ પણ અપાતી નથી. યુનિયન કાર્બાઈડ, ભોપાલમાં બન્યું તેમ ઘણીવાર ઉતાવળી, ઓન-ધ-જોબ (કામ પર અપાતી) ફારસરૂપ તાલીમ જોખમી પ્રક્રિયાઓ ધરાવતાં કારખાનાંમાં અપાય છે. થાણાની એક પીગમેન્ટ (રંગ) ફેકટરીમાં **રસાયણના ડબ્બાઓને નામથી નહિ, માત્ર નંબરથી ઓળખવામાં આવે છે.**



"અમને ૨૫૧ નંબરના ડબ્બામાંથી અમુક કિલો રસાયણ લઈને ૬૨ નંબરના ડબ્બાના અમુક કિલો રસાયણ સાથે મીકસ કરવાનું કહેવામાં આવે છે. અમને ખબર નથી હોતી કે ડબ્બાઓમાં શું હોય છે. હું છેલ્લાં પંદર વર્ષથી કામ કરું છું. મને ખબર છે કે કેટલાંક તો એસીડ છે પણ તેની અસર વિશે મને કંઈ ખબર નથી–ખાસ કરીને શરીર પર લાંબે ગાળે થતી અસર." આ જ ફેકટરીના એક કામદાર શીર્કેએ જણાવ્યું, "અમુક ડબ્બાઓ તો લેડના ઝેરી સંયોજનો હોય છે." પણ કામદાર જેટલું ઓછું જાણતો હોય એટલું સારું એમ મોટાભાગની મેનેજમેન્ટો માનતી હોય છે. એક બહુરાષ્ટ્રીય કંપનીના કેમીકલ ડીવીઝનના એક કામદાર દુબેએ કહ્યું, "હું સૂચનાઓ વાંચી શકું છું. એ લોકો કહે છે કે રીએકશન ૬ કલાક ચાલવું જોઈએ, ટેમ્પરેચર (ઉષ્ણતામાન) અને પ્રેશર (દબાણ) અમુક-તમુક હોવાં જોઈએ એ બધું લખેલું હોય છે. તે માટેનાં જરૂરી મીટર પણ મૂકયાં હોય એટલે એ મુજબ અમે પ્રક્રિયાનું સંચાલન (રીએકશન કન્ટ્રોલ) કરીએ. ફોસ્જીનની સંભવિત અસરો વાંચીને દુબે આભો બની ગયો. ખાસ કરીને જ્યારે તેણે જાણ્યું કે, નાઝીઓએ યહૂદીઓને ખતમ કરવા ગેસચેમ્બરમાં ગેસ તરીકે ફોસ્જીનનો ઉપયોગ કર્યો હતો. "અમારા મેનેજર કહે છે કે સલામતી એ અગત્યની બાબત છે. તે અમને આગ પ્રતિકારની તાલીમ લેવા મોકલે છે." આ જ કંપનીના અન્ય કામદાર સાલ્વેએ કહ્યું. ફોસ્જીન હવા કરતાં ભારે છે અને લીક થાય ત્યારે એ નીચે બેસે છે. કામદારોને ઓછામાં ઓછું એટલું તો જણાવવું જ જોઈએ કે ફોસ્જીન લીક થાય તો સામાન્ય રીતે બને છે તેમ નીચેની તરફ ન દોડતાં ઉપર જવું જોઈએ. નીચેની તરફ જવું જીવલેણ બની શકે. આટલી સાદી પણ મહત્ત્વની માહિતી પણ કામદારોથી છુપાવી રખાય છે. આવી માહિતી આપવામાં રહેલા ગર્ભિત જોખમનો ડર મેનેજમેન્ટને લાગતો હશે–રખેને કામદારો વધુ માહિતી માગે અને સલામતી બાબત વધુ ચોક્કસ બને.



જુઠ્ઠાણાં

મેનેજમેન્ટ જ્યારે સત્યને મચડવાનો પ્રયત્ન કરે છે ત્યારે તેમનો આ ડર છતો થાય છે. હુએ અને અન્ય કામદારો એ ઘણા પ્રયત્નો પછી ફેકટરીમાં વપરાતાં રસાયણોની યાદી મેળવી અને અમે આઈ. એલ. ઓ. (વિશ્વ મજૂર સંસ્થા) પ્રકાશિત જ્ઞાનકોશ અને અન્ય આંતરરાષ્ટ્રીય ખ્યાતિ પ્રાપ્ત પુસ્તકોના આધારે તે રસાયણોની શરીર પર થતી અસર અંગે નોંધ તૈયાર કરી. આ નોંધ વાંચીને મેનેજરે કહ્યું, "ફોસ્જીન, સલ્ફર ડાયોકસાઈડ વિગેરે અંગેની આ માહિતી ખોટી અને ગેરરસ્તે દોરનારી છે." વિશ્વ મજૂર સંસ્થા દ્વારા પ્રકાશિત વ્યવસાયિક આરોગ્યના જ્ઞાનકોશમાં આપેલી માહિતી પણ સાચી છે તે પૂરવાર કરવા પણ ઝઝૂમવું પડશે એવો કામદારોને સ્વપ્નેય ખ્યાલ ન હતો.

થોડા સમય અગાઉ એક સરકારી વૈજ્ઞાનિકે કરેલી જાહેરાત "ઓલીઅમ જોખમી રસાયણ નથી" યાદ આવે છે?



અકસ્માત જેવી ઘટના વખતે સામાન્ય રીતે મેનેજમેન્ટ નિર્દોષ 'વ્યક્તિ'ને જવાબદાર ઠેરવે છે, પણ જેવી રસાયણો,–નિર્જીવની, ઉત્પાદનની ખર્ચાળ બાબતની વાત આવે છે કે તરત તેઓ પલ્ટી મારે છે. "દોષિત" રસાયણો "નિર્દોષ" હોવાનું જાહેર કરાય છે. માહિતી જુઠ્ઠી ઠેરવાય છે, સત્યને દબાવાય છે.

એન્જીના નામની હૃદય રોગના દર્દીઓ માટેની દવા સાથે જોડેલા લીફ્લેટમાં લખાય છે. "આ દવાની કોઈ આડઅસર નથી." કેટલાક વિદ્વાનોને ટાંકીને જણાવાય છે કે આ દવા તદ્દન "નિર્દોષ" છે. પણ આ દવા બનાવતી કંપનીમાં ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં કામ કરતી સ્ત્રી કામદારોએ અમને જણાવ્યું, "ઉત્પાદનમાં અમે સતત બે કલાક સુધી કામ કરીએ તો અમારામાંથી ઘણાને માથાનો દુઃખાવો થાય છે અથવા ચહેરા સૂજી જાય છે, માસિક ચક્રમાં અનિયમીતતા થાય છે. આ બાતામાં કામ કરતાં એક બહેનને તો કસુવાવડ થઈ. અમને લાગે છે કે રસાયણોમાં કામ કરવાને કારણે તે બહેનને તકલીફ થઈ

હશે.” મેનેજમેન્ટે જાહેર કર્યું કે કામદારોની માહિતી ખોટી છે. પરંતુ એક તબીબી વિદ્વાને ચોખ્ખું જણાવ્યું કે આ દવા ગર્ભાશયને લોહી પહોંચાડવાની ક્રિયા પર અસર કરે છે.

સ્ત્રી હોર્મોનના ઉત્પાદનમાં કામ કરતા ઘણા પુરૂષ કામદારો નપુંસકતા અનુભવવા માંડયા અને તેમના સ્તનપ્રદેશનો પણ વિકાસ થયો. એક કામદાર છેલ્લાં ૨૦ વર્ષથી નપુંસક છે. વ્યવસાય અને આરોગ્ય વચ્ચેનું સંધાન આટલું ઉજાગર હોવા છતાં મેનેજમેન્ટે એ વિશે કામદારોને કયારેય કશું જણાવ્યું ન હતું. પછીથી મેનેજમેન્ટે નપુંસકતા ત્યાં કામ કરવાને કારણે છે તે વાત નકારી કાઢી. અમુક કામદારને ઉત્પાદનમાંથી સમયસર દૂર કરવાથી અને પુરૂષ હોર્મોનના થોડા વધુ ડોઝ આપવાથી એ કામદારોની તમામ ફરીયાદો દૂર થઈ અને પુનઃ સ્વસ્થ થયા. મેનેજમેન્ટે એ વાત સ્વીકારી નહિ.

માપવાનું ટાળે છે

ઉપરનું લખાણ પુસ્તકોમાં પ્રાપ્ત માહિતીના સંદર્ભમાં છે. પણ કેટલીક મહત્વની માહિતી માત્ર કામના સ્થળેથી જ મળી શકે. દા. ત. કામ કરવાના વાતાવરણમાં જોખમી રસાયણોની હાજરી.

ઘણી ઓછી સંખ્યામાં, છતાં ૫૦૦ જેટલાં રસાયણોની ટીએલવી તો નક્કી થઈ જ છે. કામદારો સંભવતઃ સલામતપણે રસાયણના સરેરાશ જથ્થાને ખમી શકે તે આંકને થ્રેશોલ્ડ લીમીટ વેલ્યુ અથવા ટૂંકમાં ટીએલવી કહે છે.

ભારતમાં આ ટીએલવી જાળવવી કાયદેસરનું બંધન નથી. પરંતુ કાયદો હોય કે ન હોય, ખતરનાક માત્રામાં રસાયણ હોય તો તે ખતરનાક જ રહે છે. (ફેકટરી એકટમાં ૮૭માં કરાએલા સુધારા મુજબ કેટલાંક રસાયણોની ટીએલવી નકકી થઈ છે.)

હવે અમુક રસાયણનું હવામાં કેટલું પ્રમાણ છે તે યંત્રો વડે ન મપાય તો કામદાર કેટલા જોખમમાં કામ કરી રહ્યો છે તે ક્યારેય ખબર ન પડે. અને મેનેજમેન્ટ બરાબર એવું જ કરે છે. એવાં યંત્રો પૂરાં પાડતા નથી. સલામત કાર્યસ્થળ માટેની માગણી કરવા માટે વસ્તુલક્ષી પાયાની દલીલ કરવા જરૂરી એવી અગત્યની માહિતી આ રીતે યંત્રો ન આપીને નકારવામાં આવે છે.

"યંત્રો નહોય તો પણ અમને હવામાં નાઈટ્રોજન ઓકસાઈડનું પ્રમાણ વધી જાય ત્યારે ખ્યાલ આવી જ જાય અને અમે લીકેજ બંધ કરવાની માગણી કરીએ જ છીએ." એક કામદારે જણાવ્યું.

એક મેનેજરે કહ્યું, "કામદારોને શું લાગે છે તે બહુ મહત્વનું નથી. બરાબ ગંધ આવતી હોય એનો અર્થ એ નહિ કે રસાયણનું હવામાં વધુ પ્રમાણ છે."

યંત્ર હોય તો જ સાચું માપ નીકળે. અમુક ઝેરી રસાયણોને ગંધ હોતી જ નથી.

હાઈડ્રોજન સલ્ફાઈડને તીવ્ર દુર્ગંધ હોય છે. સડેલા ઈંડા જેવી વાસ આવે છે. પણ ચેતવણી તરીકે આ વાસ વિશ્વાસપાત્ર ન ગણાય કારણ હવામાં ૧૫૦ પીપીએમ જેટલું પ્રમાણ હોય ત્યારે નાકની સુંઘવાની શક્તિ ક્ષીણ થાય છે. તેથી જ્યારે ખરેખર આ રસાયણની માત્રા ભયજનક હદ વટાવે ત્યારે આપણને ખબર પણ પડતી નથી. ત્યાં યંત્ર જ તમારી મદદે આવે છે.

યંત્રો સિવાય બીજા કશાથી વાતાવરણમાં રસાયણનું પ્રમાણ કેટલું છે તે જાણી ન શકાય. અને મેનેજમેન્ટ આવાં યંત્રો બેસાડતી નથી. કારણ આ યંત્રો શું કરી શકે એ તેઓ બરાબર જાણતા હોય છે.

કારખાનામાં વપરાતાં રસાયણો, પાકો માલ, (તેની રાસાયણિક રચના), આડપેદાશ, ઈન્ટરમીડીએટ પેદાશ –બધામાં જોખમની શક્યતાઓ રહેલી છે. પણ એ જોખમો કયાં છે? કામદારો માટે આ માહિતી મેળવવાનું અઘરું છે. માત્ર "જાણકારીનો અધિકાર" (રાઈટ ટુ નો) જ કામદારને કાયદેસરનો હક્ક આપશે અને મેનેજમેન્ટને

માહિતી આપવાની ફરજ પાડશે. કામદારો અને કારખાનાની આસપાસના રહીશો આજે તો તેમને અસર કરતાં રાસાયણો વિશે સંપૂર્ણપણે અજાણ છે.

રસાયણીક કારખાનાઓમાં કામ કરતાં થએલ મૃત્યુનો નોંધાએલ આંકડો

૧૯૮૦	૧૩૬
૧૯૮૧	૧૩૯

રસાયણ કારખાનામાં નોંધણી લાયક અકસ્માતમાં ઈજા પામેલા કામદારોનો આંકડો

૧૯૮૦	–	૧૪,૭૩૭
૧૯૮૧	–	૧૭,૬૪૦

સલામતીનાં સાધનો

ગોગલ્સ, હાથમોજાં, માસ્ક જેવાં સલામતીનાં સાધનો રસાયણ ઉત્પાદનમાં જરૂર પડયે વાપરી શકાય. પણ જરૂરી સાધનો ભાગ્યે જ અપાય છે. અપાય તો પણ ખાસ પ્રસંગો માટે જ એ વાપરવામાં આવે છે. દા. ત. ફેકટરી ઇન્સપેકટરનું ઈન્સ્પેકશન હોય અથવા ખાસ મહેમાનની મુલાકાત હોય ત્યારે. કામદારોએ આ સાધનો શા માટે વાપરવાં જોઈએ તેની સાચી માહિતી કોઈ આપતું નથી.

"તમે તો કાયમ એવી દલીલ કરો છો કે જાણે મેનેજમેન્ટનો જ હંમેશા વાંક હોય. પણ, સત્યને અવગણશો નહિ. ઘણીવાર કામદાર બેદરકાર રહે છે, ઉતાવળમાં હોય છે અને અકસ્માત કરી બેસે છે." એક યુનિયન આગેવાને કહ્યું. એ ફેકટરીમાં ફીનોલ વપરાય છે. ઓછી સાંદ્રતાએ (કોન્સનટ્રેશન) પણ ફીનોલની વેપર્સ ચામડી વાટે શોષાઈ શકે, જેની તુરત જ દેખી શકાય એવી અસર થતી નથી પણ આખરે તેનાથી આઘાત, કોમા,



તાણ અને મૃત્યુ જેવાં ગંભીર પરિણામ આવી શકે.

મેનેજમેન્ટે યુનિયન આગેવાન યા કામદારને આ માહિતી આપી નથી અને આજે તેમની પાસે આ માહિતી માગવાનો કાયદેસર અધિકાર પણ નથી. જ્યારે કામદારને લાંબા ગાળે આવનારા પરિણામની કશી ખબર જ ન હોય તો એ શા માટે સલામતીનાં સાધન વાપરે?

ઘણીવાર ટ્રેનના છાપરા પર બેસી મુસાફરી કરવા જેવું દેખીતી રીતે જ અત્યંત જોખમવાળું હોવા છતાં લોકો એમ કરતા જોવા મળે છે. પણ ડબ્બાની અંદર 'સલામતપણે' મુસાફરી કરતા મુસાફરોના પ્રમાણમાં ડબ્બા પર બેસી મુસાફરી કરનારાઓની સંખ્યા નહીવત્ હોય છે.

કયારેક મેનેજમેન્ટ સલામતી અંગે પોસ્ટર અથવા પુસ્તિકા પ્રકાશિત કરે છે. મોટાભાગે એ પુસ્તિકાઓ, કામમાં રહેલાં જોખમને કયારેય પૂરેપૂરાં ઉઘાડું કરતી નથી.

કયારેક તેઓ તુરત થનારી અસરો વિશે કહે છે અને લાંબા ગાળાની અસરો વિષે ચૂપ રહે છે. કેટલાંક રસાયણોની લાંબા ગાળાની અસરો ખૂબ જોખમી હોય છે. કયારેક કેન્સર પણ થતાં હોય છે. એસ્બેસ્ટોસની ધૂળ કે ફાઈબર (તાંતણા) એક જ વાર શ્વાસમાં જવાથી કેન્સર થાય પણ ખરું અને ન પણ થાય. પણ લાંબા ગાળા સુધી એસ્બેસ્ટોસ ધૂળનું ખૂબ ઓછું પ્રમાણ હોય તેવા સ્થળે કામ કરવાથી કેન્સર થવાની શકયતા અનેકગણી વધી જાય છે. આ જાતની માહિતી કામદારોને અપાતી નથી. લાંબા ગાળાની અસર વિશેની જાણકારી હોય તો સલામતીનાં સાધનો વાપરવાનો આગ્રહ વધે પણ ખરો.

જાણકાર કામદારોથી સાવધાન!

બધી જાતની મુશ્કેલીઓ હોવા છતાં કામદારો માહિતી મેળવવાના પ્રયત્નો ચાલુ રાખે છે અને કામ કરવાની જગ્યા વધુ સલામત થાય તે માટે સંઘર્ષ કરે છે. મેનેજમેન્ટ ધમકીઓ દ્વારા જવાબ વાળે છે. ડોમ્બીવલીની એક સ્મોલ સ્કેલ કંપનીમાં સલામત કાર્યસ્થળની માગણી કરવા બદલ કામદારોને સસ્પેન્ડ કરાયા. જ્યાં યુનિયન મજબૂત હોય ત્યાં કામદારોને સસ્પેન્ડ કે ડીસમીસ કરી શકાતા નથી. પણ, એમની ટ્રાન્સફર કરાય અથવા ખાતું બદલાય. એક ખાતર કારખાનામાં સલામતીના પ્રશ્ને સૌને સંગઠિત કરતા કામદારની ટ્રાન્સફર થઈ. પ્લાન્ટના બધા કામદારોએ સલામતીની ખામીઓ અંગે તે પછી એક અવાજ કર્યો ત્યારે જ પેલા ભાઈની ટ્રાન્સફર અટકી. હૃદય રોગની દવા બનાવતી પેલી કંપનીમાં જ્યારે બહેનોએ અસલામત પ્રક્રિયાને પડકારી ત્યારે તેમને જવાબમાં ધમકી મળી કે આખું કારખાનું જ અમે ટ્રાન્સફર કરી દઈશું. તમે સૌ નોકરી ગુમાવશો અને અમે જાણીએ છીએ કે આજે બીજી નોકરી મેળવવાની કેટલી મુશ્કેલી છે."

સલામતી અંગે સજાગ કામદારોને દબાવતો મેનેજમેન્ટનો કિસ્સો એકલ દોકલ નથી પણ ઉત્પાદનની આખી પ્રક્રિયામાં એવી વર્તણુંક નિહીત છે. ઉત્પાદનનો એકમાત્ર આશય નફો રળવાનો છે. કારખાનું ઓછામાં ઓછા માણસો દ્વારા ઓછામાં ઓછા પગારે, ઓછામાં ઓછું રોકાણ કરીને વધુમાં વધુ ઉત્પાદન અને નફો કરે એ મેનેજરો જુએ છે. આ સમગ્ર પ્રક્રિયામાં કામદારો એક ચોક્કસ 'રકમ' છે, ફરતી મૂડી છે અને જેનો ઉપયોગ કરીને ફેંકી દઈ શકાય એવું અંગ માને છે. ખરેખર તો એ લોકો એક પણ માણસને નોકરીએ રાખ્યા વગર જ નફો રળવાનું શક્ય હોય તો કોઈને નોકરીએ જ ન રાખે. પણ આજે તેમને અમુક સ્ત્રી કે પુરુષોને નોકરીએ રાખવા જ પડે છે. એમનો પ્રયત્ન એવો હોય છે કે શક્ય હોય એટલા ઓછા માણસોને રાખવા, શક્ય હોય એટલા ચૂપ (મૂંગા) રાખવા–અને તો મશીન જેટલા મૂંગા.

ભોપાલના યુનિયન કાર્બાઈડના એક કામદારે કહ્યું, "પ્લાન્ટમાં ઓપરેટરોનું પ્રમાણ એટલું ઘટાડી દીધું કે અમારાથી બધે જ પહોંચી વળાતું નહોતું, જેથી પ્રક્રિયાનું સરળ સંચાલન થઈ શકે." મેનેજમેન્ટ દ્વારા કરકસરની શરૂ કરાએલી ઝુંબેશને પરિણામે ઓપરેટરોની સંખ્યા ઓછી કરાએલી. બધી જગ્યાએ નિવૃત્તિને કારણે ખાલી થયેલી જગ્યાઓ ભરાતી નથી. એટલી જ અથવા વધુ સંકુલ પ્રક્રિયાઓ ઓછી સંખ્યાના કામદારો દ્વારા સંચાલિત થાય છે. આમ થવાને કારણે આમેય સલામતી માટે અપાતું ઓછું ધ્યાન વળી પાછું તેથીય ઓછું થાય છે.

"અમારી ફેકટરીમાં ધાતુ ઓગાળવા માટે ઇંગ્લેન્ડથી ફરનેસ મંગાવવામાં આવી હતી. આ પાર્ટ્સ વીસ વર્ષ અગાઉ જ 'આઉટડેટેડ' થઈ ગયા હતા. અમારા કામદારો હજુ એ જ જૂના, ફરનેસના ધ્રૂજતા, પ્લેટફોર્મ પર કામ કરે છે." એક કામદારે માહિતી આપી. આઉટડેટેડ સાધનો વાપરવાથી લીકેજ, ધ્રૂજારી ને અસલામતી –બધું વધે છે.

જાળવણી (મેઈન્ટેનન્સ) ખર્ચાળ છે

સામાન્ય રીતે સ્ટીમ અથવા અન્ય કેમીકલનું લીકેજ થાય તો મોંઘી ચીજો વેડફાઈ જતી લાગે. મેનેજરોએ તો ખરી રીતે ઘણા શ્રમ અને મૂડી દ્વારા ઉત્પાદીત ચીજો વેડફાઈ ન જાય એની કાળજી રાખવી જોઈએ. વર્ષો વર્ષ રસાયણો, ઝેરી પ્રદુષકો શાથી વેડફાતા હશે?

ગળતર બંધ કરવા માટે આખી પ્રક્રિયાને ઝીણવટપૂર્વક તપાસવી પડે અને સમારકામ કરવા તો આખું કારખાનું (પ્રક્રિયા) જ બંધ કરવું પડે. મેનેજમેન્ટ માટે અગાઉથી નક્કી થયું ન હોય તેવું શટ ડાઉન ખર્ચાળ હોય છે. નિયમિત અમુક સમયગાળે કરવું પડતું મેઈન્ટેનન્સ પણ જેમ તેમ કરી જલદી જલદી પતાવાય છે જેથી ઉત્પાદન ઝડપથી પુનઃ શરૂ થઈ શકે. લીકેજ પર તુરત જ લેવાવાં જોઈતાં પગલાં મોકૂફ રખાય છે અથવા કયારેય થતું નથી.

ગ્રાઈન્ડર સાથે ડસ્ટ કલેકટર જેવાં સાધનો જોડેલાં હોય

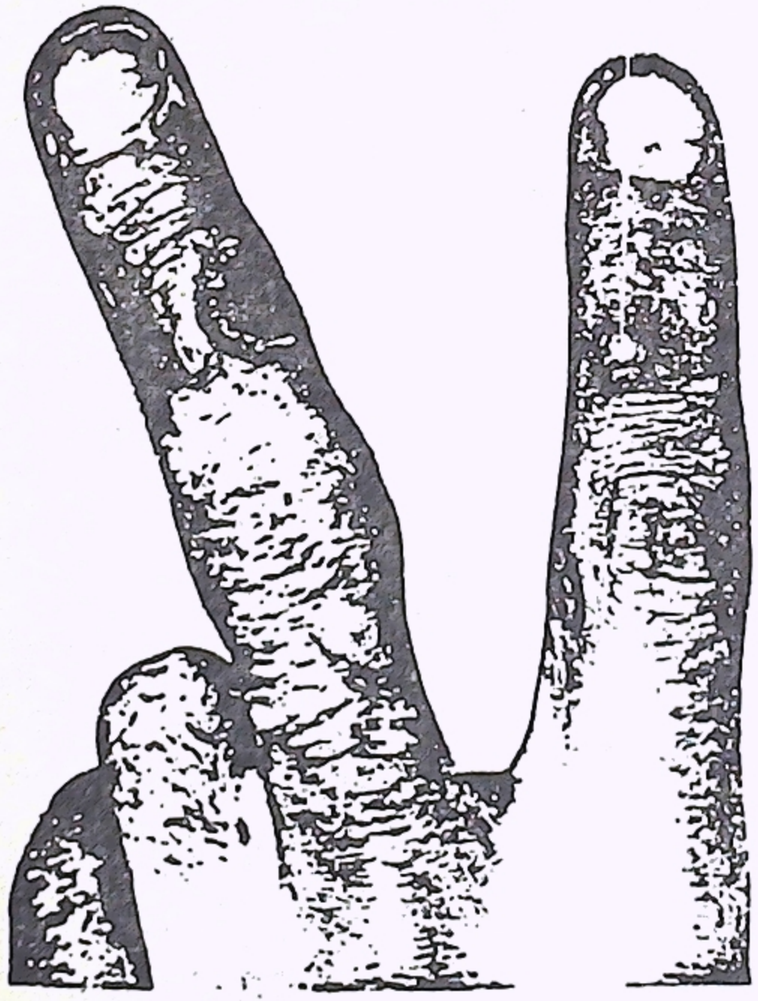
છે. તેને કારણે ધૂળ હવામાં ઉડતી નથી અને એ રીતે બાસ્સો પાવડર બચી જાય છે જેને પ્રક્રિયામાં ફરીથી પ્રોસેસ કરી શકાય, વાપરી શકાય. આવાં સાધનો 'બર્ચાળ' હોય છે. વળી, લાભ-ગેરલાભની ગણતરીઓ મંડાય છે અને અનિવાર્યપણે સલામતીનો ભોગ લેવાય છે. બર્ચના બહાના ઉપરાંત મેનેજમેન્ટનો કામદારો પ્રત્યે જોવાનો દૃષ્ટિકોણ જ એવો છે કે આવું રોકાણ તેમને નકામું લાગે–સિવાય કે કામદારો ખુદ મેનેજમેન્ટને એવું રોકાણ કરવા ફરજ પાડે.

ઘણાં વર્ષોથી એક મોટી કેમીકલ કંપનીમાં કામ કરતા એક કેમીકલ એન્જીનીયરે સમજાવ્યું, "જો કામદારો ધૂળરહિત વાતાવરણમાં કામ કરવા ટેવાઈ જાય તો જ્યારે પણ ડસ્ટ કલેકટર બરાબર કામ કરતું ન હોય ત્યારે કામદારો તેને તાત્કાલિક સમારકામ કરવાની માગણી કરે. વળી, તેને કારણે મેઈન્ટેનન્સ માટે વધુ સમય જોઈએ અને વધુ કામદારોની પણ જરૂર પડે. ડસ્ટ કલેકટરથી પાવડર ઉડતો બંધ થઈ શકે એ વાત સાચી પણ એ ઉત્પાદનનું અનિવાર્ય અંગ નથી જ. આવા ભાગ માટે ઉત્પાદન અટકાવી દેવાનું બિલકુલ 'નકારાત્મક' ગણાતું નથી. વળી, મેનેજમેન્ટ તેથી પડનારી બીજી કમીક અસરોથી ચિંતીત હોય છે. એકવાર કામદાર ઝેરી રસાયણોને તેના મૂળમાંથી લીક ન થાય તેવી વ્યવસ્થા જુએ એટલે કારખાનામાં દરેક સ્થળે એવી વ્યવસ્થા ઊભી કરવાની માગણી કરે." એક સ્થળે તંદુરસ્ત વાતાવરણ ઊભું કરવા જતાં દરેક સ્થળે એવું જ વાતાવરણ ઊભું કરવા માટેનું દબાણ વધે તેની મેનેજમેન્ટને ચિંતા હોય છે. આવી સંભવિત કમિક અસરથી બચવા ધૂળને એના સ્રોતમાંથી જ ઉડતી ડામવાના કોઈ ઉપાય યોજતી નથી. ઉત્પાદન પ્રક્રિયા જેમ ચાલે છે તેમ ચાલવા દેવા કરતાં સલામતીને વધુ મહત્વ આપનાર અથવા તે અંગે માગણીઓ કરનાર કામદાર તરફ સરળ ચાલતી ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં અવરોધ ઊભો કરનાર 'બલનાયક' તરીકે જોવાય છે.

જો ઉત્પાદન પ્રક્રિયા સરળપણે ચલાવ્યે રાખવી હોય તો કામદારોને કહેવું પડે, "તમને આ પૈસા મળે છે

તેને જ તમે લાયક છો. અમે જે રીતે ઉત્પાદન કરીએ છીએ એની સાથે તમે સહમત થતા ન હો તો તમને ગમે ત્યાં જવાની છૂટ છે. બહુ બહુ તો તમે પગાર માગો પણ કેવી રીતે અને શાનું ઉત્પાદન કરવું તે બાબતે તમે ચૂપ મરો." આવું કંઈ મોઢામોઢ કહેવાતું નથી પણ લીકેજ બાબતમાં બેધ્યાન રહી અને કામદારોને ટ્રાન્સફર, ડીસમીસ કરી આ સંદેશો આપવામાં આવે છે.

આંગળી પર થએલ કામ
અલ્સરનો કેસ



મેનેજમેન્ટના વિશેષાધિકાર

ઉત્પાદનને લગતા નિર્ણયો લેવાનો વિશેષાધિકાર મેનેજમેન્ટનો હોય એમ મનાયું છે. પોતાની સત્તાના આ કિલ્લાને અભેદ્ય રાખવા તેઓ એટલી હદ સુધી જાય છે કે સલામતીના સાચા પ્રશ્નોથી કામદારોનું ધ્યાન બીજી તરફ વાળવા, અસલામત કામ સામે, દૂધ આપવા અથવા વીટામીનની ગોળીઓ આપવા અથવા તે માટે ખાસ ભથ્થાં આપવા તૈયાર થાય છે. દૂધ કોઈપણ રીતે ઝેરી રસાયણના જોખમને ઓછું કરતું નથી પણ દૂધ પેટે અમુક રકમ ચોપડામાં ચીતરી શકાય છે! ઉત્પાદન પ્રક્રિયાને લગતા નિર્ણયોમાં કામદારોએ આથી વધુ કશી ભૂમિકા ભજવવાની નથી એવી સામાન્ય વર્તણુંક હોય છે.

મુંબઈના એક મોટા ખાતર કારખાનામાં જાણીતા ડૉકટર એસ. આર. કામતે પોતાના અહેવાલમાંલખ્યું હતું : "આ કામદારોનાં ફેફસાંને અસર થઈ છે. કદાચ નાઈટ્રોજન ઓકસાઈડને કારણે." મેનેજમેન્ટ આનાથી ભિન્ન અહેવાલ મેળવવા અન્ય નિષ્ણાતની નિમણુંક કરે છે. અને નવો અહેવાલ કહે છે, "કામદારોનાં ફેફસાંને ખાસ કંઈ અસર થઈ નથી અને જે અસર થઈ છે તેને નાઈટ્રોજન ઓકસાઈડ સાથે કોઈ સંબંધ નથી." પોતાને ત્યાં સલામતીનાં ધોરણો સુધારવામાં ખર્ચ કરવાને બદલે બાતર કારખાનાની મેનેજમેન્ટને આક્ષેપો નકારવા માટે એક નિષ્ણાત પાછળ નાણાં ખર્ચવાનું વધુ નફાકારક લાગ્યું. તો, મેનેજમેન્ટની આ વર્તણુંક છે. ખાસ કરીને ઉત્પાદન અંગેની બાબતોમાં કામદારો નિર્ણાયક અસર ઊભી કરે ત્યારે.

કામદારોને પ્રવર્તમાન અસલામત વાતાવરણમાં જ જકડી રાખવા કયારેક આગવી યોજનાઓ ઘડી કઢાય છે. થાણાના એક દવાના કારખાનામાં સલામતીની રસપ્રદ યોજના અમલમાં છે. રીપોર્ટેબલ અકસ્માતની ઘટનાઓના દરને લક્ષમાં રાખી કારખાનાને જુદા જુદા ભાગમાં વહેંચી નખાય છે. રીપોર્ટેબલ અકસ્માત એટલે એવા અકસ્માત જેને કારણે થએલી ઈજાથી કામદાર ૪૮ કલાકથી વધુ સમય સુધી નોકરી પર આવી શકયો ન હોય. ઘણે ભાગે ઈજાગ્રસ્ત કામદારને હલકું કામ આપીને ૪૮ કલાક પહેલાં

જ નોકરી પર ચડાવી દઈ રીપોર્ટેબલ અકસ્માતની સંખ્યા સીમીત રખાય છે.

યોજના કંઈક આવી છે : લેબોરેટરીમાં (જ્યાં અકસ્માત ભાગ્યે જ થતા હોય છે.) સતત ૨૪૦ દિવસ સુધી એકપણ રીપોર્ટેબલ અકસ્માત ન થાય તો આ ખાતાના દરેક કામદારને રૂા. ૫૦/– મળે. બલ્ક કેમીકલ્સના ખાતામાં સતત ૧૮૦ દિવસ સુધી એક પણ અકસ્માત ન થાય તો ખાતાના દરેક જણને રૂા. ૫૦/– મળે. જો કોઈ ડીપાર્ટમેન્ટના કામદારો સતત બે વાર ૧૮૦ દિવસની મુદત (એટલે કે એક વર્ષ) અકસ્માત વગર ખેંચી કાઢે તો રૂા. ૭૫/– મળે.

"આ યોજનાને કારણે અમારામાં રીપોર્ટેબલ અકસ્માતોને દબાવવાનો અથવા રીપોર્ટેબલ અકસ્માતને સામાન્ય અકસ્માતમાં ફેરવી નાખવાનો રસ જાગૃત થાય છે." એક કામદારે કહ્યું. આને સલામતીમાં કામદારની "ભાગીદારી" કહેવામાં આવે છે.

પણ, કામદારો પોતે થઈને આ રીતે થોડા પૈસા માટે અકસ્માતની સંખ્યા કૃત્રિમપણે ઘટાડવાની વાતમાં સહમત શી રીતે થાય છે?

"જો કોઈ કામદાર અકસ્માતનો રીપોર્ટ થાય તેવો આગ્રહ રાખે તો તેના તરફ બધા કામદારો દુશ્મન જેવું વર્તન કરે છે. એ કામદાર અકસ્માતનો રીપોર્ટ થાય તે માટે આગ્રહ રાખીને જાણે કે તમામ કામદારોને મળનાર લાભથી વંચિત રાખવા માગતો હોય! ખરેખર મોટા અકસ્માતને તો જો કે કોઈ પણ કામદાર છાવરવાનું પસંદ ન કરે, પણ સામાન્ય અકસ્માતનું મૂલ્ય ઓછું આંકવા માટે આ રકમ પ્રોત્સાહન પૂરું પાડે છે." કામદારે સમજાવ્યું. સામાન્ય અકસ્માતની જો પૂરતી તપાસ થાય અને પૂરી કાળજી લઈ જરૂરી પગલાં લેવાય તો ભવિષ્યમાં થનાર ગંભીર અકસ્માતની શકયતાઓને ઓછી કરી શકાય છે.

એ સિવાય બીજું કોઈ કારણ બરું? આજે દેશમાં નોકરીની તકો વધતી નથી. નોકરી મળવી મુશ્કેલ બનતી જાય છે. યુનિયનો હાલના વેતન ધોરણોને જાળવી રાખ-

વાની સતત ચિંતામાં હોય છે. મેનેજમેન્ટ વધુને વધુ યાંત્રીકરણ કરે છે અને સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિની યોજનાઓ મૂકયે જાય છે. આમ કામદાર માટે જીવન વધુને વધુ અસલામત બનતું જાય છે. ઘણા કામદારો માટે સલામતી, અકસ્માતો, અકસ્માત ઘટાડવાની યોજના વગેરે તો ઘણી દૂરની વાત જેવું લાગે છે. મેનેજમેન્ટ બધી બાબતો પૈસા વડે થાળે પાડવા આતુર હોય છે. કામદાર વળતર ધારો અને ઈએસઆઈ એકટમાં કામદારના દરેક અંગ માટેની કિંમત નકકી કરાએલી હોય છે. કામદારોને તેમણે ગુમાવેલાં અંગો માટે વળતર આપવું જ જોઈએ પણ જ્યાં સુધી મેનેજરો દ્વારા ગુનાઈત બેદરકારીની સજા આપતો કોઈ કાયદો નહિ હોય ત્યાં સુધી જોખમી પ્રકિયાઓ અને જીવને જોખમમાં મૂકતી મેનેજરીયલ પ્રેકટીસ ચાલુ જ રહેવાની.

કામદારોનો સંઘર્ષ

કામદારોને ઉત્પાદન માટેના માત્ર સાધન તરીકે ઉપયોગ કરવાના તમામ પ્રયાસો છતાં કામદારો એક જીવંત, વિચારશીલ અસ્તિત્વ છે. ઘણી જગ્યાએ નોકરી ગુમાવવાનો ભય હોવા છતાં સલામત કાર્યસ્થળ માટેની લડત ચાલુ રાખી. મેનેજમેન્ટ તો કામદારોને જેવી છે તેવી પરિસ્થિતિને અનુકૂળ થઈ જવા કહે છે પણ કામદારો સ્વાસ્થ્ય અને સલામતીને ધ્યાનમાં લઈ પ્રક્રિયામાં ફેરફાર કરવાની માગણી કરતા રહ્યા છે તેના ઘણા દાખલા મોજૂદ છે :

એક જંતુનાશક દવાના કારખાનામાં કામદારોએ હાઇડ્રોજન સલ્ફાઇડની હવાને બહાર ફેંકવા એકઝોસ્ટ ફેનની માગણી માટે ટુલડાઉન સ્ટ્રાઈક કરી અને તેમને ફેન મળ્યો. એક એન્જીનીયરીંગ કંપનીમાં કામદારો જલદ તેજાબ ડોલ દ્વારા લઈ જવાની પરંપરા બંધ કરાવી શક્યા.



મોટા ભાગની એન્જીનીયરીંગ કંપનીઓમાં કટીંગ

ઓઇલની ફ્યુમ્સ ઓછી કરવા સારા વેન્ટીલેશનની માગણી સાધારણ રીતે બધે કરાતી હોય છે અને ઘણા પ્રયત્નો પછી ઘણી જગ્યાએ કામદારોની માગણી સંતોષાય છે.

આ બધા પ્રયત્નોમાં યુનિયન ખાસ કાર્યરત ન હતું. યુનિયનમાં કાર્યરત એવા ઘણા કામદારો સલામતી માટે કામ કરે છે પણ યુનિયન સીધી રીતે ઘણે ભાગે આ કામમાં સામેલ હોતું નથી.

એક યુનિયન આગેવાને કહ્યું, "અમારે અગત્યનાં બીજા ઘણાં કામ હોય છે. ઘણાં ખાતામાં કામદારોની સંખ્યા ઘટાડવાની વાત મેનેજમેન્ટ કરે છે. ભાવો ફૂદકે ને ભૂસકે વધી રહ્યા છે. બબર નહિ, હવે પછીના કરારમાં અમે કેવા લાભ મેળવી શકીશું." બીજાએ કહ્યું, "મેનેજમેન્ટ દ્વારા ચાલ્યા કરતી ચીલાચાલુ તપાસો (ઈન્કવાયરી) માં જ અમે વ્યસ્ત હોઈએ છીએ. મેનેજમેન્ટ હંમેશા અમને ઊંચાને ઊંચા રાખે છે તો પછી સલામતી માટે હું કયારે ધ્યાન આપું?"

હવે જો કે એમ જણાય છે કે હવે યુનિયન કાર્યકરોમાં સલામતી અંગે સભાનતા વધી રહી છે. થોડા દાયકા અગાઉ તો માત્ર સંગઠિત થવું એ જ કામદારો માટે પડકારરૂપ હતું. મૂળભૂત વેતનનું ધોરણ જાળવી રાખવું અને મોંઘવારી ભથ્થું મેળવવું એ થોડાં વર્ષો પહેલાં મહત્વનું ગણાતું. એ પણ શક્ય છે કે જે તે સમયની જરૂરિયાત મુજબ યુનિયન માગણીઓ રજૂ કરતું હશે. હવે પ્લાન્ટ મોટાં શહેરથી નાના શહેરોમાં અને અવિકસિત પ્રદેશોમાં બસેડાઈ રહ્યા છે. અવિકસિત પ્રદેશોમાં કારખાનું બસેડવાથી સરકારી લાભો મળે છે અને પગાર ઓછા ચૂકવવા પડે છે. આમ, આજે નોકરી જાળવવાનું જ ઘણું અગત્યનું બન્યું છે.

નાગરિકોની પ્રદૂષણ અંગે વધતી જતી જાગૃતિ મેનેજમેન્ટ અને સરકાર પર દબાણ ઊભું કરે છે. ગયા વર્ષે દિલ્હીમાં શ્રીરામ ફુડસ એન્ડ ફર્ટીલાઈઝરમાંથી એમોનીઆનું ગળતર થયા પછી નાગરિકોએ પ્લાન્ટ બસેડવાની માગણી કરી હતી. તે જ રીતે મુંબઈમાં કેલીકોમાંથી કલોરીનનું ગળતર થયું ત્યારે નાગરિકોએ એ પ્લાન્ટ પણ

ખસેડવાની માગણી કરી હતી.

મેનેજમેન્ટ આ 'જાગૃતિ'નો પોતાના લાભ માટે ઉપયોગ કરે છે. મોટા ઔદ્યોગિક કેન્દ્રોમાંથી નાનાં શહેરો અને ગ્રામ્ય પ્રદેશોમાં પ્લાન્ટ ખસેડાય તો સરકાર તરફથી ઘણી જાતની રાહત અને લાભ મળે છે અને સસ્તો મજૂર મળે તે છોગામાં! આમ વધુ નફો રળવાની લાલચે પ્લાન્ટ બંધ કરવો હોય તો સલામતીનું બહાનું આગળ ધરાય છે. કામદારોની કાર્યસ્થળને વધુ સલામત બનાવવાની માગણી મેનેજમેન્ટ માટે 'જોઈતું'તું ને વૈદે કર્યું" એ ન્યાયે કારખાનાં બંધ કરવાના વલણમાં ઉમેરો કરે છે. કામદારો આ પ્રશ્ને કદાચ એકલા પડી જાય અને મેનેજમેન્ટ પોતાની કાર્યશૈલીમાં પરિવર્તન કર્યા વગર, સલામતીનાં ધોરણોમાં કોઇ જાતનો ફેરફાર કર્યા વગર નવાં સ્વર્ગો તરફ ગતિ કરે છે.

કામદાર શું કરી શકે?

મેનેજમેન્ટની આવી નીતિના સંદર્ભમાં કામદારો શું કરી શકે? કામદારો અને તેમના સંગઠનોએ કરવા જેવું તો ઘણું છે.

* કારખાનામાં સ્વાસ્થ્ય અને સલામતી માટે કાર્યરત કામદારોને સાથ આપવો.
* કામનાં જોખમો, ધોરણો (સ્ટાન્ડર્ડ), આરોગ્ય પર પડતી અસરો અને કન્ટ્રોલ મિકેનીઝમ વિશે પૂરી જાણકારી મેનેજમેન્ટ પાસેથી મેળવવી.
* આરોગ્ય અને સલામતીનાં સર્વેક્ષણ, ઓડીટ, ચોક્કસ સમયાંતરે જોખમોનું મોનીટરીંગ વિગેરે કામો કામદારો અને અન્ય નિષ્ણાતોની મદદથી હાથ પર લેવું.
* આરોગ્ય અને સલામતીના પ્રશ્ને વધુ જાગૃતિ માટે પ્રયત્ન કરવો. કામદાર કાર્યકરોને જ આરોગ્ય–સલામતીના સમાંતર–નિષ્ણાતો તરીકે તાલીમ આપવી

જેથી તેઓ પોતાના આરોગ્યની કાળજી લેતા થાય.

* માગણીઓના ખતપત્રમાં (ચાર્ટર ઓફ ડીમાન્ડ) આરોગ્ય અને સલામતીના મુદ્દાના ઉમેરો કરવો.
* આસપાસના રહીશો અને નાગરિક જૂથો સાથે સંપર્ક સ્થાપિત કરો જેથી જોખમો સામે સંયુક્ત લડાઈ આપી શકાય. (કામદાર અને રહીશોને હેરાન કરનાર મૂળ સ્રોત એક જ છે એ ધ્યાનમાં લેવું.)
* કાયદાઓનું પાલન થાય તે માટે કામદારો સાથે મળી સંયુક્ત માગણી કરો.

'૭૦ના દાયકામાં ફ્રાન્સમાં કામદારોનું આરોગ્ય બગાડવા બદલ મેનેજરોને અંગત રીતે અને ફોજદારી ગુન્હાને પાત્ર ગણ્યા હતા. એ પછી અકસ્માતો અને ગળતરના બનાવોમાં નોંધપાત્ર ઘટાડો જોવા મળ્યો હતો.

આવાં પગલાં દ્વારા તાળાબંધી જેવા કિસ્સાઓમાં યુનિયન એકલાં થઈ જતાં હોય છે તેમાં બચાવ થઈ શકે એ સાથે જ કામદારો અને રહીશો માટે આરોગ્યપ્રદ વાતાવરણ સર્જી શકે.

યુનિયનના પ્રયત્નોને કારણે પેલા લકવાગ્રસ્ત ચાર કામદારોને વળતર તો મળશે પણ અન્ય કામદારો સીસાના સંયોજનોથી લકવાનો ભોગ ન બને તે માટે શું થઈ શકે?

મેનેજરોના કાવાદાવા છતાં કામદારો ભલે સતત નહિ તો પણ કયારેક કયારેક એકલદોકલ પ્રયાસો કરે છે અને અનેક વિઘ્નો છતાં સલામત કાર્યસ્થિતિ માટે કામ કરે છે. સલામતી નફા માટે નહિ, માનવો માટે.

ભોપાલ અકસ્માત પહેલાં મેનેજમેન્ટે કામદારોને આરોગ્ય અથવા નોકરી – બે માંથી એકની પસંદગી કરી લેવા જણાવેલું. હવે ભોપાલકાંડ પછી, મેનેજમેન્ટે આવી પસંદગી કરી લેવા માટે કામદારોને કહેવાની જરૂર રહી નથી. પહેલાં એ લોકો કામદારોના, અને આસપાસના રહીશોના આરોગ્યને બલાસ કરે છે અને પછી એ લોકો કારખાનું બંધ કરે છે અને કામદારોને બેકાર બનાવે છે.

ઝેરી રસાયણો અને જોખમી કાર્યપદ્ધતિ વિશે યુનિયનો અને કામદારોએ ચોકકસ નીતિ ઘડી કાઢવાનો સમય પાકી ગયો છે અને એ વાત મહત્વની બની છે તેનું કારણ એવું છે કે હવે કામદારોને નોકરી પરથી દૂર કરવાનું મેનેજમેન્ટ માટે સહેલું થઈ ગયું છે. થોડો ઝેરી વાયુ હવામાં છોડો એટલે એમનું કામ પત્યું. એમણે વિધિવત્ તાળાબંધી જાહેર પણ કરવી પડતી નથી. એમના વતી એ કામ સરકાર કરી નાખે છે અને આસપાસના રહીશોને તો કોઈ પસંદગી કરવાની જ નથી હોતી. તેઓ કામદારોથી અળગા હોય છે અને તેમનું અસ્તિત્વ જ દાવ પર લગાવેલું હોય છે.

આજે નોકરી માત્ર જીવનધોરણ સુધારવા માટે જ નહિ પણ નોકરીની સલામતી માટે પણ કામદારો અને સંગઠનોએ વ્યવસાયિક આરોગ્ય અને સલામતીના પ્રશ્નનો ગંભીરતાપૂર્વક સામનો કરવો પડશે અને એ માટે નીતિ ઘડી કાઢવી પડશે.

અમારા વિશે

સોસાયટી ફોર પાર્ટીસીપેટરી રીસર્ચ ઈન એશિયા (પ્રીઆ) એ બીન નફાકારક સ્વૈચ્છિક સંસ્થા છે, જે ઈન્ડીઅન સોસાયટીઝ એકટ હેઠળ રજીસ્ટર થએલ છે.

અમે ગરીબ અને કચડાએલા વર્ગ માટે પ્રવૃત્તિ કરનાર સ્થાનિક જૂથો સાથે કામ કરીએ છીએ. પ્રાથમિક આરોગ્ય સેવાઓ, અનૌપચારિક પ્રૌઢ શિક્ષણ, જંગલ વિનાશ, જમીન હસ્તાંતરણ, સ્ત્રીઓની આવક ઊભી કરવાના કાર્યક્રમ અને વ્યવસાયિક આરોગ્ય અને સલામતી તથા કામદાર શિક્ષણના ક્ષેત્રમાં અમે વિશેષ લક્ષ આપીએ છીએ.

અમારા વ્યવસાયિક આરોગ્ય અને સલામતીના કાર્યક્રમમાં બળ પૂરવા આ પુસ્તિકા તૈયાર કરી છે. વિજય કાન્હેરે એ તેનું લખાણ તૈયાર કર્યું છે અને જગદીશ પટેલે ગુજરાતી અનુવાદનું કામ કર્યું છે.

વ્યવસાયીક સ્વાસ્થ્ય સુરક્ષા મંડળ

વ્ય. સ્વા. સુ. મંડળ અનૌપચારિક રીતે કામ કરતી એક સ્વૈચ્છિક સંસ્થા છે. ટ્રેડ યુનિયન સાથે સંકળાએલા અને સલામતી બાબત જાગૃત એવા કેટલાક મિત્રો દ્વારા આ પ્રવૃત્તિ શરૂ થઇ છે. વિવિધ કામદાર સંગઠનો સાથે મળીને કામદારોમાં જાગૃતિ લાવવાના ઉદ્દેશથી તાલીમ કાર્યક્રમો, કાર્યશિબિરો, બુલેટીન, પુસ્તિકા, પ્રદર્શન, વીડીઓ શો વિગેરે અનેક કાર્યક્રમો થાય છે. સ્થાનિક જરૂરિયાતોને એ માટે લક્ષમાં રખાય છે વ્યવસાયીક સ્વાસ્થ્યના ઉપેક્ષિત રહેલા આ પ્રશ્નને વિવિધ સ્તરે રજૂ કરવાનો તેમ જ એ અંગેની કાનૂની જોગવાઇઓને વ્યાપક પ્રસિદ્ધિ આપવાના પણ પ્રયત્નો થાય છે ઔદ્યોગિક અકસ્માતોનું દસ્તાવેજીકરણ પૃથક્કરણ કરવું, કામદારોએ પોતાની જાતે સલામતી માટે કરેલા પ્રયત્નોનું દસ્તાવેજીકરણ કરવું, કામદારોએ માગેલી માહિતી પૂરી પાડવી, સલામતી માટે કામ કરતાં અન્ય જૂથો સાથે સંપર્કો રાખવા જેવી પ્રવૃત્તિઓ પણ ચાલે છે. કામદાર મિત્રોને રસાયણોની શરીર પર થતી અસર અંગે અથવા આ અંગે જરૂરી કાર્યવાહી કરવા જ્યાં પણ માહિતીની જરૂર પડે તે માહિતી મેળવવા માટે, પોતે કરેલા પ્રયત્નો અંગે, પુસ્તિકા/બુલેટીન મેળવવા માટે, અકસ્માતોની માહિતી આપવા માટે મંડળના કાર્યાલય પર સંપર્ક કરવા વિનંતી છે.

વ્યવસાયીક સ્વાસ્થ્ય સુરક્ષા મંડળ
૨૦૧, શિવ એપાર્ટમેન્ટ,
શાસ્ત્રી પોળ, કોઠી ચાર રસ્તા
વડોદરા - ૩૯૦ ૦૦૧
ફોન : ૫૫૧૩૮૪

સોસાયટી ફોર પાર્ટીસીપેટરી રીસર્ચ ઈન એશિયા
૪૫, સૈનિક ફાર્મ, ખાનપુર
નવી દિલ્હી ૧૧૦૦૬૨