विकसित हो रहे उद्योग में बंधे हुए मज़दूर

सूरत के झींगा खेती में प्रवासी मज़दूर

सेंटर फॉर लेबर रिसर्च एंड एक्शन

रोज़ा लक्ज़मबर्ग स्तिफ्तुंग - द्वारा समर्थित

दिसंबर 2025

साभार

यह अध्ययन सूरत के झींगा खेती में काम करने वाले मजदूरों का हमारे ऊपर भरोसा करने और उनके द्वारा हमें समय देने के कारण संभव हो पाया। काम करने की कठोर स्थितियों और मालिकों द्वारा पलटवार करने के डर के बावजूद मजदूरों ने हमारे साथ अपने अनुभवों और जानकारियों को साझा किया। हम उनके योगदान के आभारी हैं तथा गहरे सम्मान और उनके साथ एकजुटता दिखाते हुए आभार प्रकट करते हैं।

हम मजूर अधिकार मंच के सदस्यों को झींगा खेती में काम करने वाले मजदूरों के बीच हमें पहुँचने में मदद करने, आंकड़े जुटाने और साक्षात्कार के काम में भागीदारी करने और अपनी महत्वपूर्ण अंतर्दृष्टि साझा करने के लिए धन्यवाद देते हैं। अब से ये लोग मजदूरों को संगठित करने की कोशिश में अहम भूमिका अदा करेंगे। हम विशेष रूप से डेनिस मकवान, हिरल परमार, जयेश गमित, मेघा गमित, राजू भाई और शांतिलाल मीणा को धन्यवाद देना चाहते हैं। हम अजीम प्रेमजी विश्वविद्यालय के प्रशिक्षु कौमुदी राऊत, राहुल पटेल और सुजीत भगत के प्रयासों की सराहना करते हैं जिन्होंने जमीनी और किताबी शोध से हमारी मदद की।

यह रिपोर्ट हमारे सहभागी रोज़ा लक्ज़मबर्ग स्तिफ्तुंग के मजबूत समर्थन के बगैर पूरी नहीं हो सकती थी। हम विशेष रूप से रोज़ा लक्ज़मबर्ग स्तिफ्तुंग, दक्षिण एशिया के ब्रिट्टा पेटेर्सेन और राजीव कुमार के इस शोध में निरंतर जुड़ाव के आभारी हैं जिन्होंने इसे अंजाम तक पहुंचाने के लिए अहम योगदान दिया है।

हम हमारे सहकर्मियों और शोध करने वालों के प्रति कृतज्ञ हैं जिन्होंने अध्ययन के अलग-अलग चरणों में महत्वपूर्ण योगदान दिया और रिपोर्ट के मसौदे पर टिप्पणी किया, विशेष रूप से हमारे सचिव सुधीर कटियार।

यह अध्ययन साझा परिश्रम और प्रयास का नतीजा है, हालांकि किसी तरह की गलती और चूक के लिए सिर्फ रिपोर्ट की लेखिका ज़िम्मेदार हैं

अनामिका सिंह
दिसंबर 2025

शोध टीम: अनामिका सिंह, डेनिस मकवान, हिरल परमार शांतिलाल मीणा

तसवीरें: अनामिका सिंह

लेखिका: अनामिका सिंह

अनुवाद: गोपाल मिश्रा

विकसित हो रहे उद्योग में बंधे हुए मज़दूर

सूरत के झींगा खेती में प्रवासी मज़दूर

अनामिका सिंह

सेंटर फॉर लेबर रिसर्च एंड एक्शन

रोज़ा लक्ज़मबर्ग स्तिफ्तुंग - द्वारा समर्थित

2025

24 X 7

विषय सूची

टेबल की सूचि 01

प्रस्तावना 02

सारांश 03

पृष्ठभूमि और भूमिका 05

शोध रूपरेखा और पद्धति 08

झींगा आपूर्ति शृंखला और खेती की प्रक्रिया 12

सर्वे में शामिल मजदूरों की सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि 14

प्रमुख अंतर्दृष्टियाँ 18
प्रवास स्वरूप और प्रमुख स्रोत 18
रोजगार शर्तें 23
मजदूरी और सामाजिक सुरक्षा 25
काम करने की स्थिति और व्यावसायिक सुरक्षा तथा खतरा 29
रहन-सहन की स्थिति 35
संगठित होने की स्वतन्त्रता 39

चर्चा और विश्लेषण 42
मजदूरों को झींगा खेती में लगाए रखने के लिए मजदूरी रोकने और अन्य तरीके 42
'काम' की अवधारणा और मजदूरों पर निगरानी और नियंत्रण 47
सामाजिक नियंत्रण के लिए शराब का उपयोग 49
कानून तथा नियमों का उल्लंघन 52

सिफ़ारिशें और आगे का रास्ता 54

परिशिष्ट 57
संदर्भ 61

टेबल की सूचि

टेबल 1: झींगा फार्म पर काम के स्वरूप 14
टेबल 2: सर्वे किये गये मजदूरों के उम्र और लिंग वार वितरण 16
टेबल 3: धर्म और जाति 16
टेबल 4: शैक्षणिक स्तर 16
टेबल 5 : आर्थिक रूप से निर्भर सदस्यों की संख्या 16
टेबल 6: वैवाहिक स्थिति और पलायन करने वाले परिवार सदस्य 17
टेबल 7:पति/पत्नी का व्यवसाय 17
टेबल 8: कितने साल के अनुभव 17
टेबल 9: हर साल प्रवास की औसत अवधि 18
टेबल 10: प्रमुख स्रोत क्षेत्र की मैपिंग 18
टेबल 11: जोत 23
टेबल 12: स्रोत में रोजगार 23
टेबल 13: प्रतिदिन काम के घंटे 24
टेबल 14: दिन और रात की ड्यूटी 25
टेबल 15: अनुबंध के स्वरूप/लिखित अनुबंध 25
टेबल 16: महीने की मजदूरी 28
टेबल 17: खाने पर खर्चा 28
टेबल 18: खर्च के भुगतान का तरीका 29
टेबल 19: पीपीई का प्रावधान 29
टेबल 20: स्वास्थ्य और सुरक्षा चुनौतियाँ 31
टेबल 21: स्वास्थ्य जांच 33
टेबल 22: स्वास्थ्य पर खर्चा 33
टेबल 23: काम के लिए प्रशिक्षण 33
टेबल 24: आवास का स्वरूप और ढांचा 37
टेबल 25: पीने के पानी के स्रोत 37
टेबल 26 : शौचालय होना/ नहीं होना 37
टेबल 27: गंतव्य में समूह, यूनियन और सांस्कृतिक समूह 41
टेबल 28: स्रोत में समूह/ यूनियन/ सांस्कृतिक समूह 41

प्रस्तावना

भारत में मौसमी पलायन धारा पर रोज़ा लक्ज़मबर्ग स्टीफतुंग द्वारा प्रायोजित अध्ययनों की शृंखला में दक्षिण गुजरात के झींगा खेती मजदूरों पर अध्ययन हालिया संयोजन है। इन अध्ययनों में भारत के मजदूर वर्ग के सबसे असुरक्षित मौसमी प्रवासी मजदूरों की स्थितियों का ब्यौरा प्रस्तुत किया गया है। मौसमी पलायन बढ़ रहा है लेकिन पलायन करने वाले मजदूरों की सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि और उनके काम करने तथा रहन-सहन की स्थिति के बारे में बहुत सीमित जानकारी है।

भारत झींगा खेती में दुनिया का प्रमुख उत्पादक और निर्यातक बन कर उभरा है जो मुख्यतः अमेरिका, यूरोप और पूर्वी एशिया के बाज़ारों में झींगा की पूर्ति करता है। झींगा प्रसंस्करण इकाईयों में मजदूरों के काम करने की स्थितियों के बारे में हाल में खोजबीन हुई है और पैरवी की गयी है। लेकिन झींगा की खेती जो पूर्ति शृंखला की पहली कड़ी है, का अध्ययन नहीं के बराबर हुआ है। यह अध्ययन इस कमी को पूरा करने की कोशिश है। पिछले दो दशकों में गुजरात और विशेष रूप से सूरत में मुख्यतः मौसमी प्रवासी मजदूरों की बदौलत झींगा की खेती तेजी से बढ़ी है जिससे तटीय खेती वैश्विक आपूर्ति शृंखला से जुड़ गयी है।

हम उम्मीद करते हैं कि यह अध्ययन झींगा आपूर्ति शृंखला से जुड़े लोगों के लिए उपयोगी होगा जिसमें झींगा मजदूर और उनके संगठन, नियोक्ता, मजदूरों के काम करने की स्थिति और रहन-सहन की स्थिति का नियमन करने वाले राज्य की संस्थाएं, आयातक और निर्यातक शामिल हैं।

राजीव कुमार, प्रोजेक्ट मैनेजर, रोज़ा लक्ज़मबर्ग स्तिफ्तुंग *(आरएलएस)*
सुधीर कटियार, सेंटर फॉर लेबर रिसर्च एंड एक्शन *(सीएलआरए)*

सारांश

भारत झींगा खेती में दुनिया का प्रमुख उत्पादक और निर्यातक देश बन कर उभरा है जो मुख्यतः अमेरिका, यूरोप और पूर्वी एशिया के बाज़ारों में झींगा की पूर्ति करता है। झींगा प्रसंस्करण इकाईयों में मजदूरों के काम करने की स्थितियों के बारे में हाल में खोजबीन हुई है और पैरवी की गयी है। लेकिन झींगा की खेती जो पूर्ति शृंखला की पहली कड़ी है, का अध्ययन नहीं के बराबर हुआ है। यह अध्ययन इस कमी को पूरा करने की कोशिश है। पिछले दो दशकों में गुजरात और विशेष रूप से सूरत में मुख्यतः मौसमी प्रवासी मजदूरों की बदौलत झींगा की खेती तेजी से बढ़ी है जिससे तटीय खेती वैश्विक आपूर्ति शृंखला से जुड़ गयी है।

सेंटर फॉर लेबर रिसर्च एंड एक्शन (सीएलआरए) ने कोविड-19 के तालाबंदी के समय सूरत में झींगा की खेती करने वाले प्रवासी मजदूरों को वहाँ फंसा हुआ पाया जिन्हे मजदूरी भी नहीं दी जा रही थी। सीएलआरए ने हस्तक्षेप किया और बाद में अध्ययन का काम शुरू किया गया। यह रिपोर्ट सूरत में झींगा खेती करने वाले मजदूरों के काम करने की स्थिति और रहन-सहन की स्थिति का वर्णन करता है। इसके साथ खेत के स्तर पर मजदूरों को काम के लिए नियुक्त करने की प्रक्रिया की जांच करता है और आंकलन करने की कोशिश करता है कि किस हद तक यह प्रक्रिया मजदूरों के लिए मजबूरी बन जाने या उन्हे बंदी-दशा की ओर ले जाती है। अध्ययन की दृष्टि से झींगा आपूर्ति शृंखला की सबसे उपेक्षित कड़ी पर ध्यान देने का उद्देश्य मजदूरों के लिए पैरवी और आपूर्ति-शृंखला को जवाबदेह बनाने के लिए तथ्य जुटाने में योगदान देना है।

इस अध्ययन में क्रियात्मक-अनुसंधान (कार्यवाही के लिए अध्ययन) की रूपरेखा अपनायी गयी है और इसमें मिश्रित पद्धति का सहारा लिया गया है। सूरत जिले के दो तहसील ओल्पड और चोरयासी जहां झींगा खेती का सबसे ज्यादा चलन है, के 355 झींगा मजदूरों का सर्वे किया गया। गुणात्मक जानकारी मजदूरों के साथ 19 विस्तृत साक्षात्कार के जरिये जुटाई गयी। साथ ही चार मालिक और तीन सुपरवाइजर का साक्षात्कार लिया गया और अनौपचारिक बातचीत तथा अध्ययन क्षेत्र के प्रत्यक्ष अनुभव से गुणात्मक तथ्य जुटाया गया। जमीनी आंकड़े और स्थिति के पूरक के रूप में सरकार की नीतियों के दस्तावेजों, आधिकारिक आंकड़े और मौजूदा साहित्य को खंगाला गया।

झींगा खेती वीरान जगहों पर होता है जहां मजदूरों को झींगा-उत्पादन के पूरे चक्र के दौरान रहना पड़ता है। यहाँ मुख्यत प्रवासी आदिवासी युवा मजदूर काम करते हैं। सर्वे में शामिल 90 %मजदूर मुख्यत उड़ीसा के सुंदरगढ़, झारखंड के सिमडेगा और पश्चिमी सिंहभूमि जिले की अनुसूचित जनजाति समाज से हैं। ये मौसमी प्रवासी हैं जो खेत पर 6-10 महीने लगातार रहते हैं। अधिकांश मजदूर बहुत कम पढे-लिखे हैं, उनके गृह-राज्य में उनके पास बहुत कम खेती की जमीन है और पूरा बड़ा परिवार उनकी कमाई पर निर्भर है। इसलिए यह पलायन परिवार का गुजर-बसर करने के लिए मजबूरी में उठाया गया कदम है न कि ऊंचे आर्थिक पायदान पर चढ़ने के लिए। मजदूरों को बगैर किसी लिखित अनुबंध, नियुक्ति पत्र या दस्तावेज के काम पर रखा जाता है। खेत के मालिक अनौपचारिक संपर्क के जरिये मजदूरों को सीधा काम पर रखते हैं। मजदूरों के साथ मालिकों का किसी तरह का औपचारिक करार नहीं रहने से मालिकों को मजदूरी, काम के घंटे और मजदूरों के आने-जाने पर एक-तरफा नियंत्रण हो जाता है। हकीकत में मजदूरों को सप्ताह में सातों दिन चौबीस घंटे लगातार तालाब पर निगरानी करना पड़ता है। साप्ताहिक अवकाश की कोई धारणा ही नहीं है। काम की जगह पर रहने के कारण आराम करने और काम करने के समय का अंतर धुंधला जाता है।

मजदूरों को आमतौर पर महीने में 8000-12000 रुपये मजदूरी मिलती है। साप्ताहिक अवकाश और ओवर-टाइम को जोड़ने पर यह रकम कानूनी रूप से बाध्यकारी न्यूनतम मजदूरी से कम है। अधिकांश समय मजदूरों को काम का सीजन खतम होने के बाद इकट्ठी मजदूरी दी जाती है और अक्सर यह उन्हें अपने घर वापस जाने के बाद मिलती है। बगैर किसी पारदर्शिता के मजदूरी से खाने का खर्चा काट लिया जाता है। देरी से मजदूरी देने की व्यवस्था के कारण मजदूरों को मालिकों पर निर्भर रहना पड़ता है और इसके चलते वह काम छोड़ने की स्थिति में नहीं होते। मजदूर तालाब के नजदीक अस्थाई रूप से बनायी गयी जगह पर रहते हैं जहां साफ-सफाई, बिजली, वेंटीलेशन या मौसम के प्रकोप से बचने का कोई साधन नहीं होता है या बहुत अपर्याप्त होता है। इस काम में जोखिम बहुत है जिसमें बिजली का झटका लगने, लू लगने और विशेष रूप से बारिश के मौसम में फिसलने का खतरा शामिल है।

80 प्रतिशत मजदूरों ने किसी तरह के निजी सुरक्षा उपकरण नहीं मिलने की बात कही। नियमित स्वास्थ्य-जांच नहीं होता है। झींगा खेती की जगह के अलग-थलग होने, कैमरा और निरीक्षण द्वारा लगातार निगरानी के कारण मजदूरों के आने-जाने की आजादी पर रोक लगता है। सीजन के समय मजदूर अपवाद ही तालाब से दूर जाता है। बाजार और अन्य जन सेवा तक उनकी पहुँच बहुत सीमित होती है और वे सामाजिक समर्थन के संपर्क–सूत्रों से कटे रहते हैं।

ऊपर दिये गए वर्णन व्यवस्थित रूप से मजदूरों के अधिकारों का उल्लंघन होने की ओर इशारा करता है। इसमें बगैर किसी लिखित अनुबंध, पंजीकरण के मजदूरों को काम पर रखना, कानूनी रूप से बाध्यकारी न्यूनतम मजदूरी से कम मजदूरी देना, मजदूरी रोक कर रखना और देरी से मजदूरी का भुगतान करना, ओवर-टाइम दिये बगैर मजदूरों से ज्यादा से ज्यादा घंटे काम करवाना, काम करने और रहने की असुरक्षित और अस्वास्थ्यकर स्थिति और सामाजिक सुरक्षा की अनुपस्थिति तथा मजदूर कल्याण योजनाओं के लाभ से वंचित रखना शामिल है। ये तमाम स्थितियाँ मजदूरों की बंदी-दशा की ओर मजबूती से इशारा करता है जहां मजदूरों की आर्थिक निर्भरता, मजदूरों का अलग-थलग रहना और विकल्प नहीं रहना उनके काम छोड़ने की आजादी को गंभीर रूप से बाधित करता है।

झींगा जलीय खेती में मज़दूरों के अधिकारों के उल्लंघन को रोकने के लिए कई स्तरों पर हस्तक्षेप की जरूरत है। राज्य स्तर पर श्रम विभाग को झींगा खेती की जगह को कार्यस्थल के रूप में मान्यता देना होगा जिसका निरीक्षण श्रम विभाग कर सके और जहां न्यूनतम मजदूरी लागू की जा सके। प्रवासी मजदूरों का पंजीकरण,पलायन गंतव्य पर मजदूर कार्ड जारी करना और सामाजिक सुरक्षा लाभ का विस्तार करना बहुत जरूरी है। आपूर्ति-शृंखला के स्तर पर प्रसंस्करण कंपनियों, निर्यातकों और अंतर्राष्ट्रीय ग्राहकों को फैक्ट्री से परे खेती की ओर देखना होगा और सुनिश्चित करना होगा कि उत्पादन की जगह पर श्रम मानकों का अनुपालन किया जा रहा है। प्रमाणीकरण और लेखा परीक्षा के तंत्र में सिर्फ मालिकों द्वारा प्रस्तुत किये गये दस्तावेजों पर भरोसा न करके मजदूरों के पक्ष को उचित तरह से शामिल करना होगा क्योंकि मालिकों का दस्तावेज छलावा होता है जिसका मकसद गुमराह करना और अपने ब्रांड के टिकाऊ होने का प्रचार करना होता है। और अंततः झींगा खेत मजदूरों के संगठनो को मजबूत करना और उनके सामूहिक मोल-भाव करने की ताकत को मजबूत करना जरूरी है। अध्ययन से निकली जानकारियों को पलायन–स्रोत और पलायन–गंतव्यों पर प्रसार करना, मजदूरी के दावे को कानूनी मदद देना और मजदूर संघों और नागरिक समाज के संगठनों के साथ साझेदारी मौजूदा समीकरण के झुकाव को मजदूरों के पक्ष में करने में मदद कर सकता है। इससे झींगा जलीय खेती में मजदूरों के काम करने की स्थिति को लोगों के सामने लाया जा सकता है, जवाबदेही तय की जा सकती है और काम करने की उचित स्थिति को सुनिश्चित किया जा सकता है।

पृष्ठभूमि और भूमिका

1960-1970 में अमेरिका, पश्चिमी यूरोप और जापान में झींगा की बढ़ती मांग के कारण झींगा की व्यापारिक खेती शुरू हुई। पश्चिमी देशों में, खासकर अमेरिकी ग्राहकों में झींगा पसंदीदा समुद्री भोजन के रूप में उभरा। अमेरिका में झींगा का प्रति व्यक्ति सालाना उपभोग लगभग 5 पाउंड है। जलीय खेती या समुद्री भोजन की खेती ने झींगा को किफ़ायती और आसानी से मिलने वाला बनाया (कैटमैन, 2023)। इंसान के भोजन के लिए नियंत्रित वातावरण में तालाब, टैंक और नहर में झींगा की खेती की जाती है। झींगा खेती के लिए खारा पानी आदर्श है जिसमें नमक की मात्रा समुद्री पानी से कम और मीठे पानी से ज्यादा होती है।

किसके कीमत पर झींगा मछली के किफ़ायती होने को सुनिश्चित किया जाता है और इसे किसके लिए किफ़ायती बनाया गया है? झींगा उत्पादन करने वाले देशों के अधिकार संगठनों के बीच ये सवाल ज्यादा से ज्यादा उठने लगे हैं। अमेरिका में झींगा उपभोग का 90 प्रतिशत आयातित है, मुख्यतः एशिया के देशों से (कैटमैन, 2023; द एसोसिएटेड प्रैस, 2015)। इक्काडोर, चीन, वियतनाम, भारत और इन्डोनेशिया में 74% झींगा उत्पादन होता है। यहाँ घोर असंतुलन दिखता है जहां उत्पादन मुख्यतः "वैश्विक दक्षिण" में होता है और उपभोग मुख्यतः "वैश्विक उत्तर" में होता है। झींगा की कुछ प्रजातियों का बाजार मूल्य ज्यादा होने के कारण उत्पादन मोटे तौर पर बाजार के लिए होता है। एक समय जो छोटा कारोबार था, आज वह वैश्विक उद्योग में बदल गया है और पूरी तरह से अंतर्राष्ट्रीय आपूर्ति शृंखला से एकीकृत हो गया है। झींगा की खेती एकल कृषि की तरह होती है। भारत में झींगा की मुख्यतः दो प्रजाति की खेती होती है: पैसिफिक व्हाइटलेग झींगा और इंडियन ब्लैक टाइगर झींगा।

भारत में मछुआरों ने बाजार के लिए झींगा पकड़ने का काम 1970 में इसका निर्यात मूल्य बढ़ने के कारण शुरू किया। हालांकि खारे पानी में समुद्री भोजन की खेती का काम बहुत बाद में शुरू हुआ। 1991-1994 में आंध्र प्रदेश और तमिलनाडु पहले राज्य थे जिसने खारे-पानी में खेती की व्यवस्था को आजमाया। आज आंध्र प्रदेश देश का सबसे बड़ा झींगा उत्पादक राज्य है और देश के कुल झींगा उत्पादन में 70% योगदान करता है। इसके बाद पश्चिम बंगाल और गुजरात आता है (तमिलनाडु कृषि विश्वविद्यालय, 2025; रजनी एंड बालासुब्रमन्यम, 2025)।

झींगा खेती में प्रवासी मजदूरों के काम करने के बारे में सीएलआरए को 2020 में कोविड-19 के तालाबंदी के समय पता चला जब कुछ मजदूरों को वापस अपने घर जाने से जबरन रोकने की शिकायत मिली। मजूर अधिकार मंच ने मजदूरों को रिहा करवाने में मदद की और मजदूरों का लगभग 9 लाख बकाया मजदूरी दिलायी। उस समय सूरत, भरूच, नवसारी और वलसाड के लगभग 800 किसान लगभग 7000 हेक्टेयर खारे पानी की जमीन पर झींगा की खेती कर रहे थे। इन किसानों ने 25000 से ज्यादा मजदूरों को झींगा खेती के काम पर नियुक्त किया था और 30000 से ज्यादा लोग अप्रत्यक्ष रूप से इस काम पर निर्भर थे। उस समय से आज यह संख्या ज्यादा है। भारत आज प्रमुख झींगा निर्यातक देश बन गया है और समुद्री भोजन के निर्यात में झींगा का बड़ा हिस्सा है (टाइम्स ऑफ इंडिया, 2020)। अमेरिका का कुल समुद्री भोजन आयात का 35 प्रतिशत भारत से होता है और इसी ने भारत को समुद्री भोजन के निर्यात बाजार में महत्वपूर्ण खिलाड़ी बना दिया है (गोरेजा, 2025)।

आंध्र प्रदेश के झींगा प्रसंस्करण कंपनियों में काम करने की अपमानजनक स्थितियों के बारे में हाल में अमेरिका के अधिकार संगठनो के आरोप लगाने के बाद शोषण पर टिके झींगा निर्यात उद्योग की ओर फिर से ध्यान गया है। गुलाम मजदूरों और मानव–तस्करी का इस तरह का आरोप पहले थाईलैंड और बांग्लादेश पर लग चुका है। यह मुद्दा अपारदर्शी माल के शृंखला के कारण उलझ जाता है जहां अक्सर उपभोक्ता और खेत की कड़ी को ढूंढ पाना मुश्किल हो जाता है(कैटमैन, 2023)। जांच करने वालों ने आंध्र के झींगा प्रसंस्करण प्लांट्स की लेखा परीक्षा प्रक्रिया में खामियों को इंगित किया है। इससे कॉर्पोरेट राज में जवाबदेही तय करने को लेकर उठाये जा रहे कदमों पर शंका पैदा हो रही है क्योंकि कॉर्पोरेट राज मजदूर आंदोलन को प्रतिस्थापित कर रहा है (गलविन, 2024; कॉर्पोरेट अकाउंटबिलिटी लैब, 2024)।

सुंदरबन जैसी जगहों पर जहां ऐतिहासिक रूप से पूर्व-पूंजीवादी संबंध मौजूद रहा है, वहाँ पूंजीवादी जलीय खेती के चलन से नये तरह की असमानता पैदा हुई है। खारे पानी में झींगा खेती से आबादी के एक हिस्से को लाभ पहुंचा है जिससे वे पूंजी संचयन कर पाये हैं। खारे पानी में जलीय खेती करने के पैरोकार तर्क देते हैं कि यह तटीय क्षेत्र के खारे पानी वाली जमीन का कुशल उपयोग है क्योंकि यह जमीन कृषि के लिए उपयोगी नहीं है। यह स्थानीय लोगों के लिए रोजगार पैदा करता है जिससे जलीय खेती का काम चलते रहता है (रॉय, 2012)। हालांकि अन्य सभी आर्थिक क्षेत्र की तरह जलीय खेती भी प्रवासी मजदूरों के विशेष तरह की असुरक्षा के कारण उनके श्रम को निचोड़ने पर अत्यधिक निर्भर है। कॉर्पोरेट व्यापारिक जलीय खेती का सामाजिक–आर्थिक प्रभाव और उसके साथ मैंग्रोब पारिस्थितिक तंत्र का नुकसान और जैव-विविधता का ह्रास का अच्छी तरह से दस्तावेजीकरण हुआ है (गलप्पथ्ठी और बेर्केस, 2015)। तटीय खारे पानी के क्षेत्र से स्थानीय लोगों, विशेष रूप से जाति-विशेष के छोटे मछुआरों के विस्थापन से गरीबी और खाद्य असुरक्षा बढ़ने की रिपोर्ट है (नायक एंड बेर्केस, 2010 को गलप्पथ्ठी और बेर्केस, 2015 में उद्धृत किया गया है)।

मौजूदा अध्ययनों में जलीय खेती से जुड़े कई तरह के खतरों पर प्रकाश डाला गया है, विशेषकर पानी में काम करने का समय और रात में काम करते समय। जानलेवा खतरों में पानी में डूब जाने, बिजली का झटका, हाईड्रोजन सल्फाइड़ जहरीली गैस, सिर पर चोट लगना, कुचले जाने के कारण लगने वाली चोट शामिल हैं। फिसलने ठोकर लगने, गिरने, मशीन से चोट, मोच, ज्यादा ज़ोर लगाने से खिंचाव, रासायनिक पदार्थ और आग से होने वाले गैर–जानलेवा खतरों को भी दर्ज किया गया है (रहमान, 2025; शर्मा, 2023; म्येर्स, 2010)।

हाल के अध्ययनों और जाँचों से प्रसंस्करण फैक्ट्रियों के मुद्दों का दस्तावेजीकरण हुआ है। खेतों में, विशेष रूप से सूरत क्षेत्र में मजदूरों की नियुक्ति प्रक्रिया और इंतजाम तथा उससे जुड़े पलायन के स्वरूप को समझने के लिए और जांच की जरूरत है। झींगा प्रसंस्करण क्षेत्र के अमेरिकी हितधारकों की रुचि लेने के कारण निगरानी बढ़ाने के लिए कार्य बल गठन करने की घोषणा हुई है लेकिन दूसरी जगहों पर बहुत कम बदलाव के साथ पहले की तरह ही चल रही है (शशिकला,एन.डी)। यह अध्ययन ऐसे ही एक क्षेत्र पर प्रकाश डाल रहा है। इस अध्ययन का उद्देश्य गुजरात के, विशेष रूप से सूरत जो झींगा खेती का प्रमुख क्षेत्र है, झींगा मजदूरों के काम करने की स्थिति और उनके रहने-सहने की स्थिति की जांच करना है। वैश्विक माल की शृंखला में मजदूरों की महत्वपूर्ण भूमिका होने के बावजूद इन मजदूरों के काम करने और रहने की स्थिति और इनके अधिकारों के उल्लंघन होने होने के खतरों के बारे में बहुत कम जानकारी दर्ज है।

अगला अध्याय अध्ययन उपयोग की गई रूपरेखा और पद्धति का आधार रखता है। तीसरा अध्याय झींगा आपूर्ति शृंखला और झींगा खेतों में होने वाले कामों का वर्णन करके अध्ययन का संदर्भ प्रस्तुत करता है। चौथा अध्याय सर्वे में हिस्सा लेने वाले मजदूरों की सामाजिक–आर्थिक पृष्ठभूमि प्रस्तुत करता है। पांचवा अध्याय अध्ययन के निष्कर्षो का विस्तार से वर्णन करता है जिसमें पलायन के स्वरूप, रोजगार की शर्तें, मजदूरी और सामाजिक सुरक्षा, काम करने की स्थिति और व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य, रहने की स्थिति और संगठित होने की स्वतन्त्रता शामिल है। छटा अध्याय इन निष्कर्षों पर चर्चा और विश्लेषण करता है। इसमें कानूनी और नियमक उल्लंघन शामिल है। रिपोर्ट के अंत में कुछ विचार और सिफ़ारिशें प्रस्तुत की गयी हैं।

A. पलायन के कारक

मजबूरी-आकर्षण, गरीबी, रोजगार की कमी, आदिवासियों को हाशिये पर धकेले जाना, अग्रिम मजदूरी, नेटवर्क्स

⇩

B. काम पर नियुक्ति और मध्यवर्ती संरचना

श्रमिक ठेकेदार, कर्ज के रूप में अग्रिम भुगतान, रिश्तेदारी के आधार पर भर्ती, पलायन का चक्राकार स्वरूप

⇩

C. अनौपचारिक जलीय खेती में रोजगार

कोई लिखित अनुबंध नहीं, बिना दस्तावेज़ वाला रोज़गार, लचीली श्रम आपूर्ति, नियोक्ता-नियंत्रित व्यवस्थाएँ

⇩

D. श्रम प्रक्रिया और काम करने की व्यवस्था

काम के लंबे घंटे, काम के लिए 24 घंटे उपलब्ध होना, काम का बंटवारा, निगरानी, नियोक्ता का नियंत्रण

⇩

E. खेतों पर काम करने और रहने की स्थिति

काम की जगह पर रहने का इंतजाम, भोजन के लिए निर्भरता, साफ-सफाई, स्वास्थ्य का जोखिम, अलगाव, गतिहीनता

⇩

F. नियंत्रण तंत्र/ श्रम के बंदी होने का खतरा

आने-जाने पर पाबंदी, देरी से मजदूरी का भुगतान, कर्जजाल में फंस कर गुलाम हो जाना, अलगाव, मोल-भाव करने की स्थिति में नहीं होना

⇩

G. नतीजा : झींगा जलीय खेती के असुरक्षित, अधिकार से वंचित मजदूर

रूपरेखा और पद्धति

इस अध्ययन की वैचारिक रूपरेखा तीन वैचारिक अवधारणा पर आधारित है:
(i) पलायन के स्वरूप;
(ii) औपचारिक निर्यात-उन्मुख आर्थिक क्षेत्रों के साथ एकीकृत होने के बावजूद बगैर नियमन के कार्यस्थल जैसे रोजगार की स्थिति;
(iii) श्रम को निचोड़ने वाली पूंजीवादी प्रक्रिया के तहत प्रतिकूल और शोषणमूलक काम करने की स्थिति में झींगा जलीय खेती का उभरना।

अध्ययन पलायन–स्रोत में उन कारकों की जांच करता है जो आदिवासियों को विस्थापित करती हैं और उन्हें पलायन के लिए मजबूर करती हैं। इसके साथ अध्ययन में पलायन को संभव करने वाले सामाजिक और रिश्तेदारी नेटवर्क की भी जांच की गयी है। मौसमी पलायन स्रोत और गंतव्य दोनों जगहों पर प्रवासियों का सरकारी योजना तक पहुँच को कमजोर करता है, दोनों जगहों के प्रशासन के लिए मौसमी प्रवासी अदृश्य हो जाते हैं।

अर्थव्यवस्था का औपचारिक क्षेत्र जो वैश्विक आपूर्ति शृंखला के साथ जुड़ा है, के अंदर अनौपचारिक व्यवस्था बनने की प्रक्रिया का अध्ययन किया गया है और श्रम का जबरन और बंदी-दशा में काम करने के नजरिये से काम करने की स्थिति का विश्लेषण किया गया है। श्रम पर नियंत्रण और अनुशासन अनौपचारिक कार्यस्थल की विशेषता है। झींगा खेतों में काम के हर दिन के रूटीन और वहाँ के सत्ता समीकरण को नियंत्रण और अनुशासन को लागू करने वाले तंत्र के द्वारा समझने की कोशिश की गई है।

अध्ययन में पूंजीवादी झींगा उत्पादन प्रक्रिया में सस्ते और लचीले श्रम की मांग बढ़ने और उसके कारण मजदूरों के मोल-भाव करने की ताकत का ह्रास होने और उनकी असुरक्षा बढ़ने पर विचार किया गया है। उत्पादन के ज्यादा जोखिम और ज्यादा मुनाफे के स्वरूप के कारण हर दिन 24 घंटे निगरानी की जरूरत होती है और इसके लिए मालिकों में हमेशा काम करने के लिए उपलब्ध होने वाले मजदूरों को तरजीह देने का रुझान है। मजदूरों का खेत मालिकों पर निर्भरता खेतों के अलग-थलग जगहों पर होने के कारण और बढ़ जाती है।

इस समझ से मजदूरी भुगतान की व्यवस्था, काम के घंटे, रहन–सहन की स्थिति, काम से जुड़े स्वास्थ्य के मुद्दे और सुरक्षा का खतरा, बुनियादी सेवाओं तक पहुँच, सामाजिक सुरक्षा, आने जाने की स्वतन्त्रता और संगठित होने की स्वतन्त्रता का विश्लेषण किया गया है।

अध्ययन का उद्देश्य

यह अध्ययन सूरत के खेतों में काम करने वाले झींगा मजदूरों के काम करने और उनके रहने की स्थिति पर केन्द्रित है। यहाँ काम करने वाले मजदूर मुख्यतः झारखंड और उड़ीसा के हैं और ये लोग तालाब बनाने और तैयार करने, फीडिंग करने और खेत का प्रबंधन करने का काम करते हैं। इस अध्ययन का उद्देश्य:

- सूरत के झींगा खेती में काम के अलग-अलग चरणो में काम करने वाले मजदूरों की सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि को समझना।
- मजदूरों के काम करने और रहने की स्थिति का आंकलन करना जिसमें मजदूरी और सामाजिक सुरक्षा, व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा, काम के घंटे, संगठन बनाने की स्वतन्त्रता और आवास की गुणवत्ता शामिल है।
- अध्ययन से प्राप्त जानकारियों को मजदूरों के अधिकारों के लिए पैरवी करने में उपयोग करना (अधिकारों का उल्लंघन होने की स्थिति में) और मजदूरों की लामबंदी को समर्थन देने के लिए बैठक आयोजित करना और अध्ययन के निष्कर्षों का प्रसार करना।.

अध्ययन पद्धति

अध्ययन में मात्रात्मक सर्वे और गुणात्मक साक्षात्कार और एफजीडी का उपयोग किया गया है। सीएलआरए क्रियात्मक अनुसंधान (कार्यवाही के लिए शोध) के नजरिये का अनुसरण करती है, अध्ययन से निकलने वाले तथ्य मजदूरों की लामबंदी और उनके अधिकारों की पैरवी करने के लिए उपयोगी होगी। क्रियात्मक अनुसंधान में मिश्रित पद्धति विशेष रूप से उपयोगी है क्योंकि मात्रात्मक आंकड़े ठोस सबूत पर आधारित पैरवी के लिए उपयोगी हैं और गुणात्मक अंतर्दृष्टि मजदूरों के जिये गये अनुभव को व्यक्त करता है।

- **मात्रात्मक पद्धति**: मजदूरों की सामाजिक–आर्थिक पृष्ठभूमि और उनके काम करने और रहने के स्थिति को समझने के लिए 335 मजदूरों का सर्वे किया गया। पहले से तैयार की गई प्रश्नावली के जरिये सर्वे किया गया। सर्वे फॉर्म की प्रति परिशिष्ट A.1 में संलग्न है।
- **गुणात्मक पद्धति**: 19 मजदूरों का गहन साक्षात्कार लिया गया। इसका मकसद मजदूरों के अनुभवों को बारीकी से समझने और संदर्भ विशेष का सूक्ष्म अंतर्दृष्टि हासिल करना था। इसलिए साक्षात्कारों के लिए पहले से तैयार किए गए सवालों और विषयों के बाहर तथा अन्य विषयों पर भी बातचीत हुई। आपूर्ति शृंखला के अन्य तत्वों के दबाव, मजदूरों पर उसके प्रभावों और नियोक्ता द्वारा व्यवसाय में सामना की जा रही चुनौतियों को समझने के लिए 4 खेत मालिक और 3 सुपरवाइजर का साक्षात्कार लिया गया। इन साक्षात्कारों की प्रश्नावली परिशिष्ट A.2 में संलग्न है।
- **फील्ड के अनुभव और अनौपचारिक बातचीत**: मजदूरों के रोज-मर्रा की हकीकत और फार्म के संचालन के बारे में अंतर्दृष्टि मिली।
- सर्वे और साक्षात्कारों से मिलने वाले तथ्यों को संदर्भ में समझने के लिए **सरकारी आंकड़े, नीति संबन्धित दस्तावेजों, संबन्धित साहित्य और मौजूदा अध्ययनों** की समीक्षा की गयी।

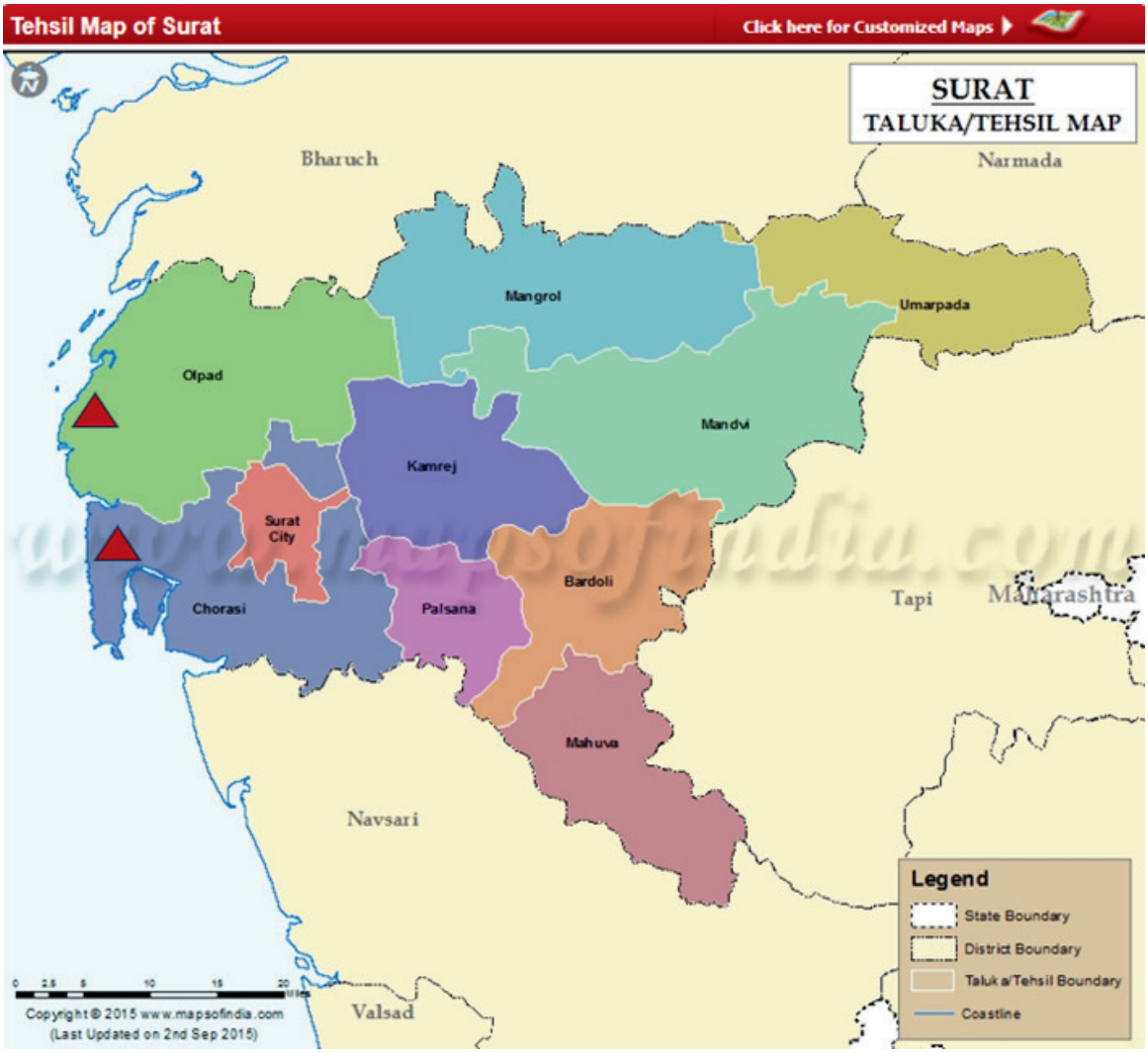
सैंपलिंग

अध्ययन के लिए सूरत जिले के 2 तहसील ओल्पड और चोरयाशी को चुना गया क्योंकि इन दोनों तहसीलों में बड़े पैमाने पर झींगा की खेती होती है। दोनों तहसीलों के 150-150 मजदूरों की पहले से तैयार की गई प्रश्नावली के साथ सर्वे करने की योजना थी। हालांकि सेंपल में पलायन-स्रोतों, धर्म, जाति के प्रतिनिधित्व को सुनिश्चित करने की कोशिश की गई। झींगा खेती में काम करने वाले मुख्यतः पुरुष मजदूर ही थे, इसलिए लिंग के प्रतिनिधित्व पर विचार करने का सवाल नहीं था। अध्ययन टीम ने सर्वे के दौरान चिन्हित किये गए 20 मजदूरों का और 5 खेत मालिकों गहन साक्षात्कार लेने की योजना बनायी।

टीम ने 335 मजदूरों को उनकी सामाजिक–आर्थिक स्थिति और पलायन के स्वरूप को समझने के लिए संरचित प्रश्नावली दिया। मजदूरों के अनुभवों को गहराई से समझने के लिए 19 मजदूरों के साथ समूह में या अकेले में अर्ध-संरचित साक्षात्कार लिया गया। श्रम संबन्धित चिंताओं और झींगा उद्योग की चुनौतियों के बारे में उनके दृष्टिकोण को समझने के लिए 4 खेत मालिक और 3 सुपरवाइजर का साक्षात्कार लिया गया। अनौपचारिक बातचीत और फील्ड के प्रत्यक्ष अनुभव ने भी मजदूर अधिकारों के उल्लंघन और जमीनी हकीकत को समझने में योगदान दिया।

झींगा उद्योग और विशेष रूप से मजदूरों से संबन्धित अध्ययनों को चिन्हित करने, सरकारी रिपोर्ट, झारखंड और उड़ीसा से हो रहे पलायन के स्वरूप के बारे में सूचना के लिए, विशेष रूप से आदिवासी समुदाय के पलायन पर अध्ययन किया गया।

अध्ययन क्षेत्र



सूरत के ओल्पड तहसील में 1343.9 हेक्टेयर जमीन और चोरयासी तहसील में 4039 हेक्टेयर जमीन पर झींगा खेती होती है। सूरत जिले के 80 प्रतिशत तालाब इन दोनों तहसीलों में हैं और इनकी कुल संख्या 5641 है। सूरत जिले में लगभग 7000 तालाब है। इन तहसीलों के बहुत सारे गाँवों में बड़े पैमाने पर झींगा की खेती होती है। इन गाँवों में डांडी, लवाचा, सरस, टेना, कुवद, डुमास, खजूर, भीमपोर, कपासी, बेलासा, बागवा, मोर, मंडोरी और करनाज शामिल हैं। सूरत के अलावा भावनगर, नवसारी, वलसाड, भरूच, खंभाट, गिर सोमनाथ और अमरेली जिले में भी झींगा की खेती होती है।

चुनौतियाँ और सीमाएं

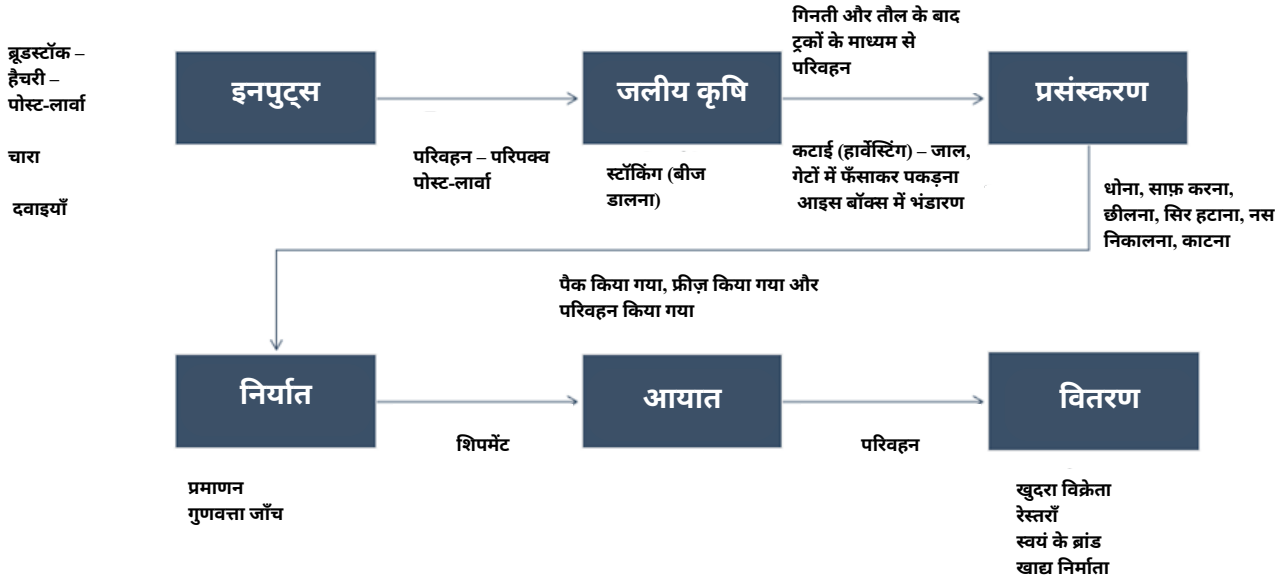
2025 के फरवरी-मार्च में टीम को क्षेत्र का दौरा करते समय सूचना मिली कि झींगा बीज को तालाब में डालने के बाद पानी में मिलावट, सफ़ेद-चमड़े की बीमारी और झींगा के चोरी होने के डर से किसी को भी झींगा खेती के आसपास जाने नहीं दिया जाता है। हालांकि टीम खेतों का दौरा कर पाई लेकिन प्रवासी मजदूरों के साथ बातचीत करने में हमें कई जगहों पर कठिनाइयों का सामना करना पड़ा। कुछ जगहों पर खेत मालिकों ने साफ तौर पर शोध टीम के वहाँ जाने का विरोध किया, शेष मालिकों ने टीम के साथ बातचीत करने में रुचि दिखाई और कुछ ने टीम सदस्यों को मजदूरों के साथ बातचीत करने की इजाजत दी। हालांकि कई जगहों पर मजदूरों का सर्वे करने के समय मालिकों के मौजूद रहने के कारण मजदूर खुलकर बात करने को लेकर सहज नहीं थे।

टीम को लगता है कि हमेशा मालिकों की निगरानी में रहने के डर के कारण खुल कर सूचना साझा करने में मजदूर हिचक रहे थे। खेतों में कैमरे लगे हुए थे और किसी बाहरी की मौजूदगी के बारे में मालिकों को तुरंत सूचना मिल जाती थी और वे मजदूरों को फोन करके उन्हें बातचीत करने के लिए मना कर देते थे, जबकि मजदूर शुरू में अपनी बात व्यक्त कर रहे थे।

अक्टूबर 2025 में टीम झारखंड के स्रोत क्षेत्र का दौरा करना चाहती थी लेकिन समय और संसाधन की कमी के कारण ऐसा नहीं हो पाया। पलायन-स्रोत पर मजदूर संभवतः खुल कर बात कर सकते थे और उस समय तक मजदूर झींगा खेती का काम पूरा करके अपने घर वापस आ गये होते। टीम को सीजन के काम के लिए मजदूरों को मजदूरी मिली है या नहीं का भी पता चलता। टीम का स्रोत-गाँवों का दौरा करने, मजदूरों के साथ संपर्क करने, उनके साथ बैठक करने और अध्ययन से निकलने वाली सूचनाओं को साझा करने की योजना है।

टीम ने क्षेत्र के प्रसंस्करण और निर्यात कंपनियों के साथ बात करने की योजना बनायी थी। शुरू में मयंक एक्वाकल्चर प्राइवेट लिमिटेड कंपनी के मालिक ने रेस्पोन्स किया लेकिन बाद में उन्होंने फोन या मेल का जवाब नहीं दिया। जील एक्वा लिमिटेड के साथ भी संपर्क किया गया लेकिन कोई उत्तर नहीं मिला।

झींगा आपूर्ति शृंखला और झींगा पालन की प्रक्रिया

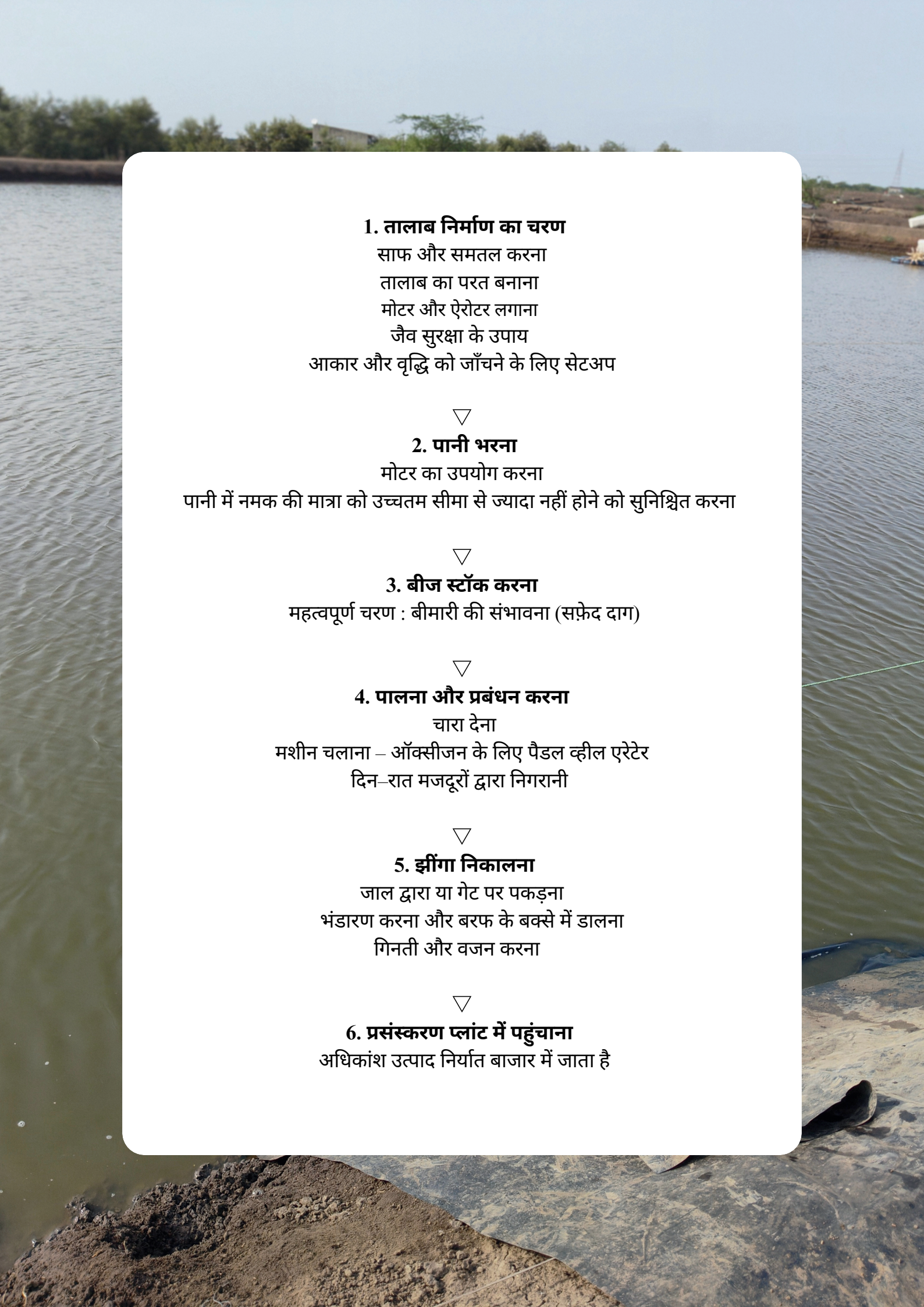


यह रिपोर्ट झींगा आपूर्ति शृंखला के जलीय खेती में काम करने की स्थिति पर केन्द्रित है। सभी फार्म में आमतौर पर तालाबो के झुंड होते हैं। हम लोगों ने जिन तालाबों को देखा वे 80x80 मीटर या 100x100 मीटर के थे। इन सभी तालाबों में 2-2.25 लाख झींगा के बीज डाले गये थे और इनमें लगभग 20% के मरने की संभावना रहती है। फार्म के मालिक तालाब पर 10-12 लाख रुपया निवेश करते हैं जिसमें मशीन, मजदूरी, मोटर, बिजली, किराया, चारा और अन्य खर्चे शामिल हैं। शुरुआत में तालाब तैयार करने में तालाब के आकार के अनुसार 50000-70000 रुपये खर्च होते हैं। इसके बाद तालाब में बिजली या डीजल जेनेरेटर से पानी भरने के लिए खर्च करना पड़ता है।

बीज का स्टॉक पूरा करने के बाद रोजाना मशीन और चारा पर खर्चा होता है। झींगा प्रति किलो 400-1000 रुपये भाव पर बिकता है, हालांकि ये झींगा की संख्या पर निर्भर है। एक किलो झींगा में झींगा की संख्या जितनी कम होगी उसकी कीमत उतनी ज्यादा होगी। हर तालाब से 5000-6000 किलो झींगा निकलता है। इस उत्पादन के हिसाब से फार्म के मालिक हर तालाब से 20-40 लाख रुपया आय कर सकते हैं। हालांकि बीमारी फैलने के कारण उत्पादन बहुत कम भी हो सकता है।

झींगा पालने के लिए उपयोग की गई जमीन सरकारी/ सहकारी मालिकाना/ लीज /उप-लीज पर 15-20 साल तक उपयोग के लिए दिया गया है। कुछ झींगा कंपनियों के पास अपने फार्म हैं। फार्म मालिकों में छोटे, मध्यम या बड़े मालिक हैं जिनके पास 100-200 तालाब होते हैं। ज़्यादातर उत्पाद को निर्यात किया जाता है।

झींगा का चारा और इनपुट बेचने वाले कुछ कम्पनियों का जिक्र किया गया है जिनमें अवन्ती फीड्स लिमिटेड, सीपी एक्वाकल्चर (इंडिया) प्राइवेट लिमिटेड, देवी फिशरीस लिमिटेड, वॉटरबेस लिमिटेड शामिल हैं। इस इलाके में 10 प्रमुख निर्यातक/ प्रसंस्करण कंपनियाँ काम करती हैं जिसमें जील एक्वा लिमिटेड, देवी फिशरीस लिमिटेड, सीपी एक्वाकल्चर(इंडिया) प्राइवेट लिमिटेड और अवन्ती फीड्स लिमिटेड शामिल हैं।



1. तालाब निर्माण का चरण

साफ और समतल करना

तालाब का परत बनाना

मोटर और ऐरोटर लगाना

जैव सुरक्षा के उपाय

आकार और वृद्धि को जाँचने के लिए सेटअप

▽

2. पानी भरना

मोटर का उपयोग करना

पानी में नमक की मात्रा को उच्चतम सीमा से ज्यादा नहीं होने को सुनिश्चित करना

▽

3. बीज स्टॉक करना

महत्वपूर्ण चरण : बीमारी की संभावना (सफ़ेद दाग)

▽

4. पालना और प्रबंधन करना

चारा देना

मशीन चलाना – ऑक्सीजन के लिए पैडल व्हील एरेटेर

दिन–रात मजदूरों द्वारा निगरानी

▽

5. झींगा निकालना

जाल द्वारा या गेट पर पकड़ना

भंडारण करना और बरफ के बक्से में डालना

गिनती और वजन करना

▽

6. प्रसंस्करण प्लांट में पहुंचाना

अधिकांश उत्पाद निर्यात बाजार में जाता है

सर्वे में शामिल मजदूरों की प्रोफाइल

सूरत के झींगा खेती में मोटे तौर पर दो तरह के मजदूर काम करते हैं। पहला समूह उन प्रवासी मजदूरों का है जो तालाब और पालने की प्रक्रिया का काम करते हैं। इसमें लगभग 6 महीने का समय लगता है। ये मजदूर उड़ीसा, झारखंड और पश्चिम बंगाल से आते हैं। वह फरवरी महीने में आते हैं और 8-9 महीने तक रहते हैं जब तक झींगा पूरी तरह से बढ़कर कटाई के लिए तैयार नहीं हो जाता है। ये मुख्यतः प्रवासी पुरुष मजदूर हैं। अधिकांश मजदूर उड़ीसा के सुंदरगढ़ और झारखंड के सिमडेगा जिले से आते हैं। ये दोनों जिले दोनों राज्यों की सीमा पर स्थित हैं। हमारी मुलाक़ात जिन मजदूरों से हुई वे सभी आदिवासी समुदाय से थे। इनमें कुछ ने हिन्दू और कुछ ने ईसाई के रूप में अपनी पहचान बताई।

दूसरी श्रेणी के मजदूर उत्तर-प्रदेश और बिहार राज्य से हैं और कुछ स्थानीय मजदूर हैं। स्थानीय मजदूरों में हलपति शामिल हैं जो झींगा को जाल से या तालाब से पानी निकलने के समय झींगा पकड़ते हैं। वे झींगा को स्टोर करने और उसे बरफ के बक्से में डालने में भी मदद करते हैं। उसके बाद झींगा की गिनती होती है और वजन किया जाता है। यह अध्ययन मुख्यतः पहली श्रेणी के प्रवासी मजदूरों के बारे में है। हमारे सर्वे के समय झींगा को तालाब से निकालने वाले मजदूर उपस्थित नहीं थे क्योंकि वे झींगा पकड़ने के समय 1 या 2 दिन ही काम करते हैं।

झींगा खेत पर काम	संख्या	%
तालाब तैयार करना और प्रबंधन करना	312	93.13%
तालाब तैयार करना, प्रबंधन करना और झींगा पकड़ना	14	4.18%
तालाब तैयार करना, प्रबंधन करना और झींगा पकड़ना + झींगा पकड़ने के बाद के काम (वजन करना, साफ करना, पैक करना आदि	1	0.30%
पुरुष मजदूरों के लिए खाना बनाना	3	0.90%
सुपरवाइजर	2	0.60%
झींगा पकड़ना+उसके बाद के (वजन करने, सफाई, पैक आदि काम)	2	0.60%
तालाब तैयार करना और प्रबंधन करना +बिजली का काम करने वाला-तकनीकी काम Electrician-technician	1	0.30%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 1: झींगा फार्म पर काम के स्वरूप

ओल्पड और चोरयासी में जिन 335 मजदूरों का सर्वे किया गया उनमें 56% (संख्या= 186) 25 या उससे कम उम्र के मजदूर थे। इनमें 97.25% (संख्या=326) पुरुष थे और 74.93% (संख्या=266) 35 साल से कम उम्र के पुरुष थे। खेतों पर हमारी मुलाक़ात सिर्फ 9 महिला मजदूरों से हुई, वे झींगा को चारा खिलाने के काम में मदद कर रही थीं जबकि उन्हें मुख्यतः खाना बनाने के लिए लाया गया था। एक फार्म पर उड़ीसा के एक मजदूर की पत्नी 23 लोगों के लिए खाना बना रही थी। ओल्पड में काम करने वाले उड़ीसा के एक मजदूर ने हमें समझाया " ये हमारे लिए अच्छा है। लड़का लोग, जो शादीशुदा हैं उनके लिये ये काम अच्छा नहीं है"।

सर्वे में शामिल 92.24% (संख्या= 309) मजदूरों ने अपनी पहचान आदिवासी के रूप में दी। इनमें 53.43% (संख्या=179) ने आदिवासी ईसाई और 38.82% (संख्या=130) ने आदिवासी हिन्दू के रूप में खुद को चिन्हित किया। हिन्दू अनुसूचित जाति और हिन्दू अन्य पिछड़ा वर्ग से क्रमशः 3.88% (संख्या=13) और 3.58% (संख्या=12) ने होने का दावा किया। सिर्फ एक मजदूर ने सामान्य वर्ग से होने का दावा किया।

लिंग	पुरुष		महिला		संख्या	%
आयु सीमा	संख्या	%	संख्या	%		
18या उससे कम	59	17.61%	1	0.29%	60	17.91%
19- 25	122	36.42%	4	1.19%	126	37.61%
26 -35	85	25.37%	3	0.89%	88	26.27%
35 -50	42	12.54%	1	0.29%	43	12.83%
50और उससे ज्यादा	18	5.37%		0.00%	18	5.37%
कुल योग	**326**	**97.31%**	**9**	**2.69%**	**335**	**100.00%**

टेबल 2: सर्वे किये गये मजदूरों के उम्र और लिंग वार वितरण

धर्म और जाती	संख्या	%
ईसाई	**179**	**53.43%**
अनुसूचित जनजाति	179	53.43%
हिन्दू	**156**	**46.57%**
अनुसूचित जनजाति	130	38.81%
अनुसूचित जाति	13	3.88%
अन्य पिछड़ा वर्ग	12	3.58%
सामान्य	1	0.30%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 3: धर्म और जाति

सर्वे मजदूरों में पर्याप्त औपचारिक स्कूली शिक्षा का अभाव की ओर इंगित करता है। कुल मजदूरों का 63.29% (संख्या=212) या तो किसी तरह के स्कूल में नहीं पढ़ा है या 8वीं कक्षा तक ही पढ़ाई किया है। 34.33% (संख्या =115) मजदूर माध्यमिक स्तर तक पढ़े हैं और सिर्फ 2.39% (संख्या=8) मजदूरों ने स्कूल से आगे की पढ़ाई की है। यह असंगठित क्षेत्र में काम करने वाले आदिवासी प्रवासी मजदूरों में शिक्षा के स्तर की सामान्य स्थिति के अनुरूप है।

शैक्षणिक स्तर	संख्या	%
किसी तरह के औपचारिक स्कूली शिक्षा न लेने वाले	55	16.42%
उच्च प्राथमिक स्कूल(8वी कक्षा तक)	157	46.87%
माध्यमिक स्कूल (9वी से 12वी तक)	115	34.33%
कुशल या व्यावसायिक प्रशिक्षण	2	0.60%
विश्वविद्यालय शिक्षा	6	1.79%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 4: शैक्षणिक स्तर

मजदूरों ने अपने घर पर उनकी कमाई पर परिवार के बहुत सारे लोगों के निर्भर होने की बात बतायी। 53.04% (संख्या=133) मजदूरों ने बताया कि 6-10 लोग आर्थिक रूप से उन पर निर्भर हैं, 43.38% (संख्या=197) मजदूरों पर 1-5 लोग आर्थिक रूप से निर्भर हैं। मजदूरों से जब उनकी पत्नी/पति के रोजगार के बारे में पूछा गया तो 79.12% (संख्या=125) ने बताया कि वे गाँव में अपनी जमीन पर खेती का काम करते हैं। इससे ऊपर 52.84% (संख्या= 195) मजदूर अविवाहित थे। अधिकांश मजदूर 56.41%, (संख्या=189) चाहे विवाहित या अविवाहित ने अकेले पलायन किया है। अविवाहित मजदूरों का 62.05 % और विवाहित मजदूरों का 48.92% अकेले पलायन किया है।

परिवार के सदस्यों की	संख्या	%
1-5	197	43.38%
6-10	133	53.04%
10 से अधिक	5	3.59%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 5 : आर्थिक रूप से निर्भर सदस्यों की संख्या

वैवाहिक स्थिति और पलायन करने वाले परिवार के सदस्य	संख्या	%
अविवाहित	195	58.21%
अकेले पलायन	121	36.12%
1-4 सदस्य	69	20.60%
5 और उससे ज्यादा सदस्य	5	1.49%
विवाहित	139	41.49%
अकेले पलायन	68	20.30%
1-4 सदस्य	66	19.70%
5 और उससे ज्यादा सदस्य	5	1.49%
विधवा	1	0.30%
अकेले पलायन	1	0.30%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 6: वैवाहिक स्थिति और पलायन करने वाले परिवार सदस्य

पति या पत्नी का व्यवसाय	संख्या	%
खेती- अपनी जमीन पर	122	77.22%
झींगा फार्म के मजदूर	14	8.86%
घर के काम	7	4.43%
खेतिहर मजदूर	4	2.53%
खेती-खुद की जमीन-मजदूरी	3	1.90%
निर्माण मजदूर	3	1.90%
घरेलू मजदूर	3	1.90%
आंगनवाड़ी कर्मचारी	1	0.63%
कंप्यूटर ऑपरेटर	1	0.63%
कुल योग	**158**	**100.00%**

टेबल 7:पति/पत्नी का व्यवसाय

यह गौर करने लायक है कि अधिकांश मजदूर इस काम में तुलनात्मक रूप से नये हैं। 82.69% (संख्या= 277) इस काम में 5 साल या उससे कम समय से हैं।

कितने साल के अनुभव	संख्या	%
5 या उससे कम	277	82.69%
6-10	42	12.54%
11-15	13	3.88%
15साल से ज्यादा	3	0.90%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 8: कितने साल के अनुभव

महत्वपूर्ण अंतर्दृष्टि

A. A. पलायन के स्वरूप और प्रमुख स्रोत क्षेत्र

झींगा उत्पादन के चक्र के अनुसार सभी मजदूर मौसमी पलायन करने वाले हैं। इनमें आधे से ज्यादा मजदूर 66.57% (संख्या=223) झींगा फार्म पर 7-10 महीने तक रहते हैं। यह समय तालाब को तैयार करने, उसका प्रबंधन करने से शुरू कर झींगा को तालाब से बाहर निकालने तक के चक्र को पूरा करता है। मजदूरों में 30.75% (संख्या=103) सिर्फ 4-6 महीने काम पर रहते हैं। झींगा खेतों में काम के अत्यधिक बोझ के कारण कई मजदूर पूरी तरह से घिस जाते हैं और मालिक उनकी जगह नये मजदूरों को काम पर रखते हैं जिससे कि झींगा खेती की प्रक्रिया बाधित न हो। खेत के मालिक और मजदूरों ने बताया कि स्थानीय लोग दिन-रात काम करने और खेतों में रुकना नहीं चाहते, इसलिए प्रवासी मजदूरों को काम पर रखा जाता है। प्रवासी समूह के रूप में ज्यादा असुरक्षित हैं और इसलिए स्थानीय मजदूरों की जगह मालिक उन्हें काम पर रखते हैं। प्रवासी मजदूरों का गंतव्य में कोई सामाजिक नेटवर्क और समर्थन नहीं रहने के कारण उन्हें बगैर किसी दस्तावेज या अनुबंध के हर दिन 24 घंटे खेत पर रहने के लिये मजबूर किया जा सकता है।

पिछले 12 महीनो में प्रवास अवधि	संख्या	%
4-6 महीना	103	30.75%
7-10 महीना	223	66.57%
10 महीने से ज्यादा	9	2.69%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 9: हर साल प्रवास की औसत अवधि

गंतव्य	भीमपोर		डांडी		कुदियाना		सारस		N	%
स्रोत	n	%	N	%	n	%	N	%		
ओड़ीसा	**79**	**23.58%**	**33**	**9.85%**	**38**	**11.34%**	**18**	**5.37%**	**168**	**50.15%**
सुंदरगढ़	68	20.30%	31	9.25%	33	9.85%	12	3.58%	144	42.99%
कुआरमुंडा	*27*	*8.06%*	*10*	*2.99%*	*9*	*2.69%*		*0.00%*	*46*	*13.73%*
सम्बलपुर	9	2.69%		0.00%	1	0.30%	5	1.49%	15	4.48%
अन्य *	2	0.60%	2	0.60%	4	1.20%	1	0.30%	9	2.69%
झारखंड	**94**	**28.06%**	**11**	**3.28%**	**11**	**3.28%**	**19**	**5.67%**	**135**	**40.30%**
सिमडेगा	72	21.49%	7	2.09%		0.00%	18	5.37%	97	28.96%
थईथंगर	*35*	*10.45%*		*0.00%*		*0.00%*	*8*	*2.39%*	*43*	*12.84%*
पश्चिम सिंहभूम	17	5.07%	4	1.19%	10	2.99%	1	0.30%	32	9.55%
अन्य **	5	1.49%		0.00%	1	0.30%		0.00%	6	1.79%
गुजरात	**19**	**5.67%**		**0.00%**	**1**	**0.30%**	**12**	**3.58%**	**32**	**9.55%**
अहमदाबाद	15	4.48%		0.00%		0.00%		0.00%	15	4.48%
अन्य	4	1.19%		0.00%	1	0.30%	12	3.58%	17	5.07%
कुल योग	**192**	**57.31%**	**44**	**13.13%**	**50**	**14.93%**	**49**	**14.63%**	**335**	**100.00%**

टेबल 10: प्रमुख स्रोत क्षेत्र की मैपिंग
*भद्रक, झर्सूगुड़ा, नयागढ़, राउरकेला
** पूर्व सिंहभूमि, खूंटी

मानचित्र 1: ओडिशा और झारखंड में सन्निहित स्रोत क्षेत्र

श्रीवास्तव के एक अध्ययन (2020) के अनुसार भारत में 6-6.5 करोड़ अस्थाई चक्राकार पलायन करने वाले मजदूर हैं जो मुख्यतः अनौपचारिक क्षेत्र में काम करते हैं। इनमें से अधिकांश सबसे कम मजदूरी मिलने वाले काम करते हैं जिसे अकुशल काम समझा जाता है। अक्सर ये परिवार के साथ पलायन करते हैं और परिवार के सदस्य भी गंतव्य पर किसी न किसी तरह का काम करते हैं। अधिकांश मजदूरों का कोई रिकॉर्ड नहीं रहता है। इस कारण से इनकी संख्या का और इनके पलायन स्वरूप का आंकलन करना मुश्किल होता है। अध्ययनों ने इन मौसमी प्रवासी मजदूरों के अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति समुदाय से होने की ओर इंगित किया है और इनका पलायन "जोखिम से बचने की रणनीति" है (देशिंगकार और फारिंगटन, 2009; ब्रेमन, 1994)।

झारखंड का सिमडेगा,पश्चिम सिंहभूमि और उड़ीसा का सुंदरगढ़ जिला आदिवासी बहुल क्षेत्र है और इन जिलों से भारी संख्या में लोग पलायन कर रहे हैं। खनिज सम्पदा से धनी ये तीन जिले और छत्तीसगढ़ का एक जिला एक समूह की तरह है(मिस्त्री और सरदार, 2023)। झारखंड जैसे संसाधन के धनी क्षेत्रों जहां खनन के लिये जमीन अधिग्रहण किया जा रहा है, से आदिवासियों का पलायन विकास के कारण विस्थापन की बानगी है। कृषि और वन उपज की घटती कीमत, महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी और राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन जैसी योजनाओं का कारगर तरह से लागू नहीं होना, कौशल विकास के प्रयास में कमी और स्रोत क्षेत्र में कम मजदूरी जैसे कारणों को पलायन के लिये लोगों को धकेलना या शहरों की ओर खींचे जाने का कारक समझा गया है। विस्थापन आदिवासी समुदाय को उनके गुजर-बसर के जरिये से उखाड़ देता है और स्थानीय स्तर पर रोजगार के अवसर नहीं रहने के कारण वे पलायन करने के लिये मजबूर होते हैं। (दिशा फाउंडेशन, 2018)

2011 के सेंसस के अनुसार उड़ीसा की 4.1 करोड़ आबादी का 22% अनुसूचित जनजाति और 16% अनुसूचित जाति है। आधिकारिक आंकड़ों के अनुसार उड़ीसा की 47% आबादी गरीबी सीमारेखा के नीचे रहती है, तेंदुलकर कमेटी के अनुसार यह 57.2% और एनसी सक्सेना कमिटी के अनुसार यह 84.5 प्रतिशत है। 2017 की एक रिपोर्ट के अनुसार 1950 और 1993 के बीच विकास परियोजनाओं के लिये उड़ीसा के 1446 गाँवों को विस्थापित कर दिया गया (थारु, 2018)। अनौपचारिक आंकलन के अनुसार हर साल उड़ीसा से 25 लाख लोग राज्य से बाहर पलायन करते हैं, विशेषकर सूरत जाते हैं। यूएनडीपी –एचडीआर की रिपोर्ट के अनुसार सूरत में 9 लाख उड़िया प्रवासी मजदूर रहते हैं। 1970 से यह पलायन मुख्यतः सूरत की टेक्सटाइल फैक्ट्रियों में काम करने के लिये किया गया है। इन मजदूरों के बड़े हिस्से ने उड़ीसा के गंजाम जिले से पलायन किया है। राज्य के कालाहांडी, बोलांगीर और कोरापुट (केबीके क्षेत्र) क्षेत्र के मजदूर दक्षिण भारत के ईंट-भट्टों में काम करने के लिये पलायन करते हैं। उड़ीसा में 62 आदिवासी समुदाय हैं और भारत के कुल आदिवासी आबादी का 9 प्रतिशत उड़ीसा का है। कंधमाल, कोरापुट, मलकानगिरी, मयूरभंज, नवरंगपुर, रायगड़ और सुंदरगढ़ जिले आदिवासी बहुल क्षेत्र हैं जिन्हें भारत सरकार ने पाँचवां अनुसूचित क्षेत्र घोषित किया है। इन आदिवासी जिलों में लोगों के गुजर-बसर का जरिया जंगल में भोजन और वन उपज की तलाश करने से जुड़ा है।

अध्ययनों ने झारखंड के आदिवासी क्षेत्रों से पिछले दशकों में पलायन बढ़ने की ओर इंगित किया है। ऐतिहासिक रूप से आदिवासी समुदाय वन-आधारित अर्थनीति और खेती से जुड़े रहे हैं, पलायन ने उन्हें मुख्यतः शहरों में अनिश्चित रोजगार की ओर धकेल दिया है (मिस्त्री एंड सरदार, 2023)। राज्य के गुमला, लोहारडागा और सिमडेगा जिले से प्रति परिवार का औसत 2.3 सदस्य रोजगार के लिये पलायन कर रहे हैं (देवघरीया,2012)। इंडीजेनौस नेवीगेटर कम्यूनिटी (सर्वे रिपोर्ट -2023), ने गुमला, सिमडेगा, सराईकेला-खरसावन, पश्चिम सिंहभूमि और खूंटी जिले में संथाल, हो, मुंडा, ओराव और खाडिया आदिवासी समुदाय के परिवारों का सर्वे किया और सर्वे के अनुसार 46 प्रतिशत सर्वे किये गये परिवार गरीबी सीमारेखा के नीचे गुजर-बसर कर रहे थे। सर्वे किये गये परिवारों के सिर्फ आधे परिवारों ने किसी तरह की सामाजिक सुरक्षा योजना पेंशन, प्रसूति लाभ और राशन मिलने की बात कही। पलायन दर काफी ज्यादा पाया गया जहां 42.3% पुरुष और 15-24 उम्र की लड़कियों का 50% अपना घर छोड़कर दूसरे राज्यों में पलायन कर गया था। जमीन पर कानूनी अधिकार (सिर्फ 8%) नहीं होने को इसका मूल कारण बताया गया और 81% ने जमीन को लेकर कानूनी विवाद में उलझने की बात कही, स्थानीय कार्यकर्ताओं ने जमीन का पट्टा देने, पेसा कानून लागू करने, व्यावसायिक प्रशिक्षण देने और समुदाय की अगुवाई में होने वाले विकास मॉडल की मांग की। साथ में मूलनिवासियों के अधिकारों की रक्षा के लिये किसी परियोजना के लिये समुदाय की इच्छा से पहले से ली गई सहमति के आधार पर उसे लागू करने पर विशेष ज़ोर दिया गया।

आदिवासियों का पलायन औपनिवेशिक समय में विस्थापन और मजदूरों की भर्ती का भी नतीजा है (सिंह एंड झा, 2004, कुमारी एंड सुब्राठा 2025, में उद्धृत)। पलायन का मूल कारण जो भी रहा हो, आज के समय में अक्सर लोग "बेहतर जिंदगी" की तलाश में और मुख्यतः कृषि संकट के कारण हो रही आर्थिक दुर्दशा से बचने के लिए पलायन करते हैं।

आदिवासियों के खेत बहुत छोटे होते हैं और वह भी कम उपजाऊ होते हैं। इससे उनका किसी तरह से गुजर-बसर ही हो पाता है। नई शास्त्रीय अर्थनीति पलायन को गरीबी, बेरोजगारी और बेहतर अवसर जैसे आर्थिक रूप से धकेलने और खींचने जैसे कारकों के साथ जोड़ती है। लेकिन इसमें आदिवासी अस्मिता से जुड़े सामाजिक-सांस्कृतिक पहलुओं पर कम ध्यान दिया जाता है (मिस्त्री एंड सरदार, 2023)। मध्य प्रदेश, झारखंड, उड़ीसा और छत्तीसगढ़ में अंतर-राज्यीय पलायन देखने को मिलता है जबकि महाराष्ट्र, तेलंगाना और गुजरात जैसे राज्यों में मुख्यतः अंतर्राज्यीय पलायन होता है (दिशा फ़ाउंडेशन, 2018)।

उड़ीसा के सुंदरगढ़ जिले के प्रवासी मजदूरों पर किए गए अध्ययन स्रोत क्षेत्र में आर्थिक-सामाजिक स्थिति के मद्देनजर मजबूरी के कारण पलायन करने की ओर इंगित करते हैं न कि उनकी इच्छा से किया जाता है। सूरत के साथ दिल्ली, मुंबई, चेन्नई, केरल, गोवा, भोपाल का जिक्र प्रमुख गंतव्य स्थल के रूप में किया गया। इस अध्ययन के सैंपल के 39% ने मछली की खेती और उससे जुड़े अन्य क्षेत्रों में काम करने के लिए पलायन किया।

जमीन से विस्थापित होने के कारण गरीबी, स्थानीय रोजगार का अभाव, कम मजदूरी, कर्ज में होने और भोजन की असुरक्षा जैसे कई कारकों का इसमें योगदान है। हालांकि पलायन उन्हें आर्थिक दुर्दशा से निपटने में मदद करता है, इससे वह पूंजी संचयन कर आर्थिक तरक्की नहीं कर पाते। ग्रामीण उड़ीसा में 67% आदिवासी गरीबी सीमारेखा के नीचे हैं और पिछले तीन दशकों में 50% आदिवासी जमीन गैर-आदिवासियों को गैर-कानूनी तरीके से हस्तांतरित हो गयी है (कुजूर एंड मींज, 2021)। 2011 में सुंदरगढ़ जिले के 50% से ज्यादा आबादी आदिम जनजाति समूह की है (थरू, 2018)।

सुंदरगढ़ में स्थानीय एजेंट आदिवासियों को अच्छी मजदूरी दिलाने का लालच देता है। जिला प्रशासन और श्रम विभाग ने पलायन–प्रवण तहसीलों में सुरक्षित पलायन और अंतर-राज्यीय प्रवासी मजदूर कानून 1979 के तहत मजदूरों को दिये गये अधिकारों के बारे में जागरूकता अभियान चलाया था। उपलब्ध दस्तावेज़ के अनुसार सुंदरगढ़ से गुजरात, महाराष्ट्र, गोवा और तमिलनाडु के मछली क्षेत्र में पलायन केन्द्रित हुआ है। हालांकि प्रवासन के आंकड़े को सही तरह से नहीं रखा जाता है और जिला श्रम विभाग के पास प्रवासी मजदूरों का कोई आधिकारिक रिकॉर्ड नहीं है (द न्यू इंडियन एक्सप्रेस, 2022)। 2014 में सामाजिक कार्यकर्ताओं ने बताया कि खेती और वन उपज से आमदनी कम होने के साथ खदानों और निजी क्षेत्र की इकाईयों के बंद होने के कारण भी पलायन बढ़ रहा है और मानव-तस्करी भी हो रही है। ऐसे भी कुछ पलायन हुए हैं जहां आदिवासियों ने गोवा में बेहतर संभावना की तलाश के लिए पलायन किया है न कि आर्थिक दुर्दशा के कारण (द पायोनीयर, 2014)। सुंदरगढ़ के आदिवासी समुदाय ने औद्योगिक निगमों की जमीन हड़पने का प्रतिरोध किया है लेकिन राज्य-निगमों का गठजोड़ जारी रहा (थारु, 2018)।

कुदियाना में काम कर रहे सुंदरगढ़ के मजदूर से जब पलायन करने का कारण पूछा गया तो उसने बताया कि सुंदरगढ़ में काम है लेकिन इतनी कम मजदूरी मिलती है कि कोई बचत नहीं हो पाती, सब खर्चा हो जाता है। झींगा फार्म के उड़िया प्रबन्धक के बारे में यह मजदूर कहता है "तालाब जब से है, तब से वह आया हुआ है। उसका भी अगर पेट न भरा हो तो हम को क्या भरायेगा वो। लेकिन अगर झींगा अच्छा निकला और कंपनी को फायदा हुआ तो उसको देगा, हम लोगों को नहीं। काम करने वाला हम लोग है और फायदा उठाने वाला वो। वह मकान में रहता है कहीं"।

मजदूरों को पता नहीं है कि उन्हें यहाँ काम पर लाने के लिए प्रबन्धक को मालिक से पैसा मिला है या नहीं। इस काम में आने से पहले वे अपनी जगह पर या दूसरे गंतव्यों पर अनियमित मजदूर के रूप में काम कर रहे थे। इन सभी मजदूरों का गाँव में जमीन का छोटा टुकड़ा है, लेकिन इससे उनके परिवार का गुजर बसर नहीं हो पाता। ओल्पड में काम करने वाले सुंदरगढ़ के एक मजदूर ने बताया कि गाँव में पूरी मजदूरी खर्च हो जाती थी। पश्चिम सिंहभूमि जिले के मजदूर ने कहा कि झारखंड में गुजर-बसर के लायक कोई काम नहीं रहने के कारण वे पलायन करते हैं। वहाँ कोई फैक्ट्री या कंपनी नहीं है जिसमें वह काम कर सकें।

भीमपोर, डूमास के फार्म के मालिक ने पिछले 20 सालों से झारखंड और उड़ीसा के एक ही क्षेत्र से काम के लिए मजदूरों के आने की बात साझा की। अब तो मालिकों को सिर्फ मजदूरों को फोन करने और उनके लिए यात्रा का टिकट भेजने की जरूरत होती है, मजदूर आ जाते हैं। उन्होंने कहा कि किसी मजदूर का लौटकर पहले मालिक या फार्म पर लौटने की संभावना कम होती है। मजदूर ओल्पड जा सकते हैं यहाँ तक कि गोवा भी जा सकते हैं। हालांकि मजदूरों का पुराना नेटवर्क अगले सीजन में नये मजदूरों को काम पर भेजने का बंदोबस्त करता है। उन्होंने और भी कहा कि जिन किसानों के पास ज्यादा तालाब हैं उनके लिए पर्याप्त मजदूरों का इंतजाम करना मुश्किल होता है लेकिन 10 से कम तालाब के मालिकों के लिए यह इतना मुश्किल नहीं है।

किसी मजदूर या सुपरवाइजर ने मजदूरों को काम पर रखने में ठेकेदार के शामिल होने की बात नहीं कही। मालिक सीधा मजदूरों से संपर्क करता है जो पिछले कई साल से काम के लिए पलायन करते आ रहे हैं। अक्सर 4-5 मजदूर एक साथ काम के लिए संपर्क करते हैं। मजदूर रहने की व्यवस्था और मजदूरी को लेकर बातचीत करते हैं। सुंदरगढ़ के एक मजदूर ने बताया कि मालिक अपने पुराने संपर्को से बात करता है और काम के लिए जरूरी मजदूरों की संख्या बताता है। मजदूर के शब्द में "मुझे 15 लड़के चाहिये, लड़का ले कर आ। वो लोग आने का पैसा भेज देते हैं"।

मालिक के लिए मजदूर का जुगाड़ करने में दिक्कत होने की स्थिति में मालिक मुख्य मजदूर को हर मजदूर को काम पर लगाने के एवज में पैसा देने का प्रस्ताव देता है और मुख्य मजदूर दूसरे मजदूरों को काम करने के लिए राजी करवाता है। झारखंड के सिमडेगा के मजदूर जो भीमपौर में काम करता है ने बताया कि उसके गाँव का कोई इस काम के लिए आता था और उसी ने उनलोगों को इस काम के बारे में बताया। इस तरह हर साल पहले से पलायन करते आ रहे मजदूरों के द्वारा नये मजदूरों को काम पर रखा जाता है। आमतौर पर मालिक किसी अनुभवी मजदूर से निश्चित संख्या के मजदूरों को काम पर ले आने के लिए कहता है। कुछ मालिक मजदूरों को अग्रिम देते हैं और कुछ नहीं भी देते हैं। अधिकांश मजदूर झारखंड में अपने गाँव में खेती का भी कुछ काम करते हैं। हालांकि अधिकांश मजदूर, 61.19% (संख्या =205) के पास 2 एकड़ से कम जमीन है और वे सीमांत किसान हैं। 84.48% (संख्या= 283) मजदूरों ने गाँव में अपने खेत पर काम करने का बात कही।

जाति वर्गीकरण	अनुसूचित जनजाति		अनुसूचित जाति		अन्य पिछड़ा वर्ग		सामान्य		संख्या	कुल %
स्रोत क्षेत्र में जमीन	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%		
2 एकड़ या उससे कम	188	56.12%	11	3.28%	6	1.79%		0.00%	205	61.19%
2.5 से 5 एकड़	88	26.27%		0.00%	3	0.90%		0.00%	91	27.16%
6 से 10 एकड़	27	8.06%	1	0.30%	2	0.60%		0.00%	30	8.96%
11 से 16 एकड़	4	1.19%		0.00%		0.00%		0.00%	4	1.19%
30 एकड़ या उससे ज्यादा	2	0.60%	1	0.30%	1	0.30%	1	0.30%	5	1.49%
कुल योग	**309**	**92.24%**	**13**	**3.88%**	**12**	**3.58%**	**1**	**0.30%**	**335**	**100.00%**

टेबल 11: स्रोत स्थान पर भूमि

जातिय वर्गीकरण	अनुसूचित जनजाति		अनुसूचित जाति		अन्य पिछड़ा वर्ग		सामान्य		संख्या	कुल %
स्रोत पर व्यवसाय	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%		
खेती अपने जमीन पर	265	79.10%	10	2.99%	7	2.09%	1	0.30%	283	84.48%
अनियमित दिहाड़ी	40	11.94%	3	0.90%	1	0.30%		0.00%	44	13.13%
क्लर्क , तकनीकी		0.00%		0.00%	2	0.60%		0.00%	2	0.60%
फैक्ट्री मजदूर	2	0.60%		0.00%		0.00%		0.00%	2	0.60%
ड्राईवर		0.00%		0.00%	1	0.30%		0.00%	1	0.30%
ड्राईवर, मछुआरा	1	0.30%		0.00%		0.00%		0.00%	1	0.30%
झींगा का खेती		0.00%		0.00%	1	0.30%		0.00%	1	0.30%
पढ़ाई	1	0.30%		0.00%		0.00%		0.00%	1	0.30%
कुल योग	**309**	**92.24%**	**13**	**3.88%**	**12**	**3.58%**	**1**	**0.30%**	**335**	**100.00%**

टेबल 12: स्रोत में रोजगार

B. रोजगार की शर्तें

झींगा खेती से जुड़े प्रवासी या स्थानीय दोनों तरह के मजदूरों को अनौपचारिक तरह से काम पर रखा गया है। इनकी नौकरी स्थायी नहीं है और ये बगैर किसी औपचारिक अनुबंध के काम कर रहे हैं। इस कारण से ये शोषण के आसान शिकार होते हैं। एक बार प्रवासी मजदूर काम करना शुरू करते हैं तो उन्हें विरले ही काम से फुर्सत मिलती है। प्रवासी मजदूर जनवरी-फरवरी में काम करने के लिए आते हैं और अक्टूबर–दिसम्बर में लौटना शुरू करते हैं। इस दौरान स्थानीय मजदूर झींगा कटाई का काम संभालते हैं।

झींगा पालने के लिए तालाब को तैयार करने में लगभग 2 महीने का समय लगता है। पहले तो ट्रैक्टर का उपयोग करके खुदाई होती है और तालाब को पानी (खारे और मीठे पानी का मिश्रण) से भरा जाता है जिससे कि पानी में नमक की मात्रा तय सीमा के अंदर हो, ब्लीचिंग की जाती है और दवाई डाली जाती है। इसके बाद पानी का खारापन, पीएच स्तर, पानी में कैल्शियम और मैग्नेशियम की मात्रा की लैब में जांच की जाती है और जैव-सुरक्षा के उपाय अपनाये जाते हैं। इसके बाद ही झींगा के बीज को पानी में डाला जाता है। खारे पानी को समुद्र से ड्रेन और मोटर के जरिये तालाब में पहुंचाया जाता है। झींगा के आकार और वृद्धि की लगातार निगरानी करने के लिए मजदूर बांस से टेस्टिंग सेट-अप तैयार करते है।

मजदूरों के अनुसार तैयारी का समय सबसे ज्यादा व्यस्त समय होता है जब मजदूरों को लगातार काम में लगे रहना पड़ता है। एक बार बीज डाले जाने के बाद चारा और दवाइयाँ नियमित रूप से देनी पड़ती हैं, ऑक्सीजन की पूर्ति बरकरार रखनी पड़ती है और पानी की गुणवत्ता को बनाए रखना पड़ता है। मजदूरों को दिन में 4-6 बार झींगा को चारा देना पड़ता है, तालाब के आसपास हमेशा सफाई करनी पड़ती है जिससे कि पानी में गंदगी और कूड़ा न गिर सके, उन्हें ऐरोटर चलाना पड़ता है जिससे कि तालाब में ऑक्सीजन घुल सके। पानी में ऑक्सीजन के स्तर की निगरानी करनी पड़ती है। कभी-कभी जरूरत के अनुसार उन्हें तालाब का पानी बदलना पड़ता है। हर तालाब की देखभाल के लिए आमतौर पर एक मजदूर को ज़िम्मेदारी दी जाती है। रात में एक फार्म पर स्थित तालाबों के झुंड की निगरानी के लिए एक मजदूर को तैनात किया जाता है। मालिक के पास 5 तालाब होने पर वह 6 मजदूरों को काम पर रखता है। स्थानीय मजदूर झींगा को तालाब से निकालने, पकड़ने, लोडिंग और अनलोडिंग का काम करते हैं। उन्हें एक दिन में एक तालाब के झींगा को जाल से पकड़ना होता है। तालाब से झींगा निकालने के बाद तालाब को सुखाया जाता है, साफ किया जाता है और अगले सीजन के लिए मरम्मत की जाती है।

मजदूरों को खेत के पास रहना पड़ता है और इसके कारण उन्हें 24 घंटे काम के लिए उपलब्ध रहना पड़ता है। 69.85% (संख्या=234) मजदूरों ने 12-14 घंटे की शिफ्ट होने की बात कही, लेकिन इन कार्यस्थलों का किसी तरह से नियमन नहीं होने और काम करने का कोई औपचारिक अनुबंध नहीं रहने के कारण इन मजदूरों से ओवर-टाईम के लिए अतिरिक्त पैसा दिये बगैर काम करवाया जा सकता है। हम लोग जिन फार्मो में गये, वहाँ रात में काम करने के लिए मजदूर थे। लेकिन 12 मजदूरों ने हमें बताया कि उन्हें दिन और रात दोनों समय काम करने के लिए उपलब्ध रहना पड़ता है। सर्वे में शामिल मजदूरों के 98.81% (संख्या=331) बगैर किसी अनुबंध के काम कर रहे थे और 98.21% (संख्या=329) को मालिक ने खुद काम पर रखा था।

काम की जगह पर रहने का मतलब साप्ताहिक अवकाश की गुंजाइश नहीं रहना। साप्ताहिक अवकाश तो बुनियादी श्रम अधिकार है जो सभी मजदूरों को मिलना चाहिये। मजदूरों को काम की जगह पर रखना और स्थानीय मजदूरों को काम पर नहीं रखना 24 घंटे मजदूरों को काम के लिए उपलब्ध होने को सुनिश्चित करने का तरीका है। इस तरह की स्थिति उन कामों में है जहां मुख्यतः मौसमी प्रवासी मजदूर काम करते हैं जैसे कि ईंट-भट्टा में काम करने वाले मजदूर या गन्ना कटाई का काम करने वाले खेतिहर मजदूर। सीएलआरए ने अपने काम के क्षेत्र में ऐसा होते हुए देखा है।

मजदूरों से जब पूछा गया तो उन्होंने माना कि उनकी शिफ्ट 12 घंटे की नहीं बल्कि 24 घंटे की है। झारखंड, सिमडेगा के एक मजदूर ने कहा "फ्री रहो लेकिन ड्यूटी पर रहो"। मजदूर यूनियन के कार्यकर्ता ने मजदूरों से सुरक्षा गार्ड की नौकरी के साथ उनके काम की तुलना करने के लिए कहा। सुरक्षा गार्ड को निगरानी करनी पड़ती है लेकिन उसकी ड्यूटी 8 घंटे की होती है और उसके बाद वह जा सकता है। लेकिन ये मजदूर नहीं जा सकते न ही उनके पास बाकी समय में कोई दूसरा काम करके आमदनी बढ़ाने का मौका है।

काम के घंटे	संख्या	%
12-14 घंटे	234	69.85%
9-11 घंटे	45	13.43%
8 घंटे या उससे कम	56	16.72%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 13: प्रतिदिन काम के घंटे

ड्यूटी	संख्या	%
दिन	292	87.16%
रात	31	9.25%
दिन और रात	12	3.58%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 14: दिन और रात की ड्यूटी

काम पर नियुक्ति	कोई अनुबंध नहीं		लिखित अनुबंध		योग	
	n	%	n	%	N	%
सीधा मालिक द्वारा	325	97.01%	4	1.19%	329	98.21%
अनुबंध	6	1.79%		0.00%	6	1.79%
कुल योग	**331**	**98.81%**	**4**	**1.19%**	**335**	**100.00%**

टेबल 15: अनुबंध के स्वरूप/लिखित अनुबंध

C. मजदूरी और सामाजिक सुरक्षा

मजदूरों को मोटे तौर पर महीने में 8000-12000 रुपये मजदूरी मिलती है। सर्वे में शामिल 98.50% (संख्या=330) मजदूरों ने महीने में 15000 रुपये से कम मजदूरी मिलने की बात बतायी। मालिक उन्हें राशन मुहैया करता है जिससे वह खाना खुद बनाते हैं। इसे सीजन के अंत में मजदूरों को मिलने वाली मजदूरी से काट लिया जाता है। अधिकांश मजदूरों ने 93.73% (संख्या=314) सीजन खतम होने के बाद मजदूरी मिलने या हिसाब होने की बात कही। 84.48% (संख्या=283) मजदूरों ने उनके घर पहुँचने के बाद बैंक खाते में पैसा आने की बात कही। वे भी पैसा लेकर यात्रा नहीं करना चाहते क्योंकि वे सभी जनरल क्लास में यात्रा करते हैं और ट्रेन या स्टेशन पर रुपया छीने जाने या चोरी होने का खतरा रहता है। मालिकों ने भी यही बात कही और इसी कारण से मजदूरों को उनके घर पहुँचने के बाद बैंक खाते के जरिये भुगतान किया जाता है। कुछ मजदूरों ने बताया कि पैसे की सख्त जरूरत होने पर वह कुछ कैश लेते हैं और उनकी बाकी रकम उनके बैंक खाते में डाल दी जाती है।

कुदियाना में काम करने वाले मजदूरों के एक समूह ने जो पहली बार काम करने आया है, बताया "तालाब के काम में एक रेट है। हम लोग जो बाहर सुनते हैं। खाना खा के अगर 10000 हमको देगा तो उसमें 2000 काट लेगा खाने का। खाने का भी कोई वैल्यूशन नहीं होता है। क्या लाएगा वो भी नहीं पता। यहाँ रेट भाव कैसा है हम लोगों को नहीं पता। मार्केट तो है नहीं तो कैसे मालूम चलेगा। तो हम लोगों को बचता है 8000 –जिसमें तेल, साबुन, खैनी, गुटका। आखिर सब हिसाब के बाद हम लोगों को बचेगा क्या। कुछ भी नहीं बचता। बीबी बच्चा लोग वाले आदमी हैं, 6-7 महीने बाद हम जब घर जायेंगे तो क्या निकलेगा, कुछ नहीं"।

मजदूरों ने अंदाजा लगाया कि उन्हें दिन में 250 रुपये से ज्यादा नहीं मिलेगा जब कि वे सबेरे 6 बजे से रात 8 बजे तक काम करते हैं और उन्हें 24 घंटा फार्म पर रहना पड़ता है। एक दूसरे फार्म पर सुंदरगढ़ के मजदूरों ने कहा कि उन्हें कम से कम 15000-18000 रुपये मिलने चाहिए। एक मजदूर जो पिछले 6-7 साल से एक ही फार्म पर काम करते आ रहा है, ने कहा उसकी मजदूरी बढ़कर 14000 रुपया हुई है जिसमें से खाने का खर्चा काट लिया जाता है। हम लोगों ने जब मजदूरों से झींगा के दाम के बारे में पूछा तो उन्होंने उन्हें नहीं बताए जाने की बात कही लेकिन उन्होंने झींगा कटाई के समय इसके बारे में बात करते हुए सुनने की बात कही। उन्होंने कहा कि एक तालाब पर मजदूरों पर 180000 रुपये खर्च होंगे जिसमें रात में काम करने वाले की मजदूरी भी शामिल है। यह रकम तालाब पर खर्च होने वाले 30 लाख रुपये का बहुत छोटा हिस्सा है।

पश्चिम बंगाल के एक सुपरवाइजर ने कहा कि ये कठिन काम नहीं है लेकिन फिर भी 12000 रुपये बहुत कम है। लेकिन वे लोग इसके बारे में कुछ नहीं कर सकते क्योंकि "यही नियम है"। सभी को लगता है कि मजदूरी बढ़नी चाहिए। उन्होंने आगे कहा कि यह रकम बहुत कम है और इस काम को कुशल काम मानना चाहिए क्योंकि काम में तकनीकी पहलू है। हालांकि तकनीशियन आते हैं लेकिन उन पर भरोसा नहीं किया जा सकता क्योंकि वे नियमित रूप से नहीं आते। झारखंड, सिमडेगा के मजदूर से जब पूछा गया कि क्या 11000 रुपये काफी हैं तो उसने कहा "कहाँ काफी है, पर उतना ही दे रहा है तो क्या करें, 15 से ज्यादा होना चाहिये"। झारखंड, सिमडेगा के मजदूरों के एक समूह ने बताया कि 11000 रुपये मजदूरी तय हुई है लेकिन मालिक उसमें से खाने का खर्चा काटेगा और अगर काटेगा तो कितना काटेगा पता नहीं। इसका पता हिसाब होने के समय ही चलेगा। उन्हें हर महीने मजदूरी नहीं मिलती, लेकिन अगर मालिक से वे घर पर भेजने के लिए पैसा मांगते हैं तो वह पैसा घर भेज देता है।

मंडोरी में दो सुपरवाइजर के साथ बातचीत से मजदूर और सुपरवाइजरों के वेतन की असमानता स्पष्ट हो गई। उन्हें 12 घंटे काम के लिए महीने में 20000 रुपये मिलते हैं और हर महीने पैसे मिलते हैं। मजदूरों को महीने में 10000 रुपये मिलते हैं जिसमें खाने का खर्चा भी शामिल है, लेकिन उन्हें महीने में मजदूरी नहीं मिलती।

मजदूरों को सीजन के अंत में काम खतम होने के बाद एक साथ पूरा भुगतान करने के पीछे बहुत सारे तर्क दिये जाते हैं जैसे कि : ये शराब पर पैसा उड़ा देंगे, पैसा इनके खाते में ट्रांसफर करना अच्छा है, घर जाते समय पैसा लूट लिए जाने का खतरा है, इसलिए इनके हाथ में कुछ नहीं रहना सुरक्षा के लिए अच्छा है और घर पहुँचने के बाद इनके खाते में पैसा डालना सही है। एक मजदूर ने शिकायत की कि यहाँ आने के बाद उसने पैसा देखा ही नहीं है। उसने कहा "हमें पता भी नहीं है कि यहाँ का पैसा कैसा दिखता है"। फार्म की जिंदगी में उन्हें पैसे ठोस शक्ल में नहीं दिखते। किसी तरह का लिखित अनुबंध नहीं रहने के कारण ऐसा संभव है कि उन्हें कोई पैसा ही न मिले। यहाँ तक कि उन्हें खर्ची भी नहीं दी जाती। मालिक सीधा राशन ला कर उन्हें देता है। बीमार होने पर भी उनके हाथ में पैसा नहीं दिया जाता है, मालिक सीधे डॉक्टर को पैसा देता है और दवाई लाता है। इसलिए उनके पास भुगतान का कोई रिकॉर्ड नहीं रहता। पैसा मिलने के पहले तक उन्हें पता नहीं रहता कि सारा खर्चा काट लेने के बाद उनके हाथ क्या लगेगा। यह उनके घर जाने के बाद ही पता चल पाता है।

इसका जिक्र करना जरूरी है कि 2020 में मजूर अधिकार मंच ने झारखंड के मजदूरों के एक समूह को ओल्पड के एक फार्म से रिहा करवाया था। इन मजदूरों को कोविड-19 आपदा के समय घर जाने से रोका जा रहा था। अध्ययन के दौरान दो मजदूर, एक भीमपोर फार्म के और दूसरा ओल्पड के, सामने आये जो मजदूरी का भुगतान नहीं करने को लेकर कानूनी कार्यवाही करना चाहते थे। हालांकि बाद में उन्होंने केस नहीं करने का फैसला लिया।

गुजरात के मछली क्षेत्र में अकुशल मजदूरों की न्यूनतम दैनिक मजदूरी 489.50–500.50 रुपये, अर्ध-कुशल मजदूरों की 500.50-510.50 रुपये और कुशल मजदूरों के लिए 510.50-522.50 रुपये है। यह मजदूरी 8 घंटे काम के लिए है। साप्ताहिक अवकाश के मद्देनजर महीने की मजदूरी 26 दिन के हिसाब से तय की जाती है। इसके बनिस्बत झींगा मजदूरों को 30 दिन रोजाना 12 घंटे काम के लिए 266-400 रुपये दिये जाते हैं। ऊपर से उन्हें 24 घंटे काम करने के लिए उपलब्ध रहना पड़ता है।

कुशलता स्तर	ज़ोन	कुल प्रतिदिन (रुपये)	कुल प्रति महीना (रुपये)
अकुशल	ज़ोन I	500.50	13,013
	ज़ोन II	489.50	12,727
अर्ध-कुशल	जोन I	510.50	13,273
	ज़ोन II	500.50	13,013
कुशल	ज़ोन I	522.50	13,585
	ज़ोन II	510.50	13,273

कुशल : सुपरवाइजर, प्रोसेसिंग सुपरवाइजर, प्रोसेसिंग सहायक, स्टोर बॉय, ग्रेडर, टाइपिस्ट, क्लर्क/ टाइपिस्ट

अर्ध-कुशल: सफाई करने वाला, छिलके उतारने वाला, पैक करने वाला

अकुशल :चपरासी, सुरक्षा गार्ड, मजदूर, हेल्पर

जोन I निगम क्षेत्र है। डुमास और भीमपोर सूरत नगर निगम के अधिकार क्षेत्र में आता है। ओल्पड इसके बाहर है और इसे जोन II में रखा गया है।

किसी भी मजदूर ने प्रोविडेंट फंड, ईएसआई, पेंशन, आयुष्मान कार्ड जैसे किसी सामाजिक सुरक्षा का लाभ मिलने की ओर इंगित नहीं किया। उड़ीसा के एक मजदूर ने कहा कि उन्हें स्थानीय श्रमिक कार्ड मिलना चाहिये। उसने कहा कि जब वे निर्माण के काम के लिए हिमाचल प्रदेश जाते हैं तो उन्हें सरकारी ऑफिस से श्रमिक कार्ड मिलता है जिसमें उनके रोजगार का सारा विवरण दर्ज होता है। यहाँ उनका कोई पंजीकरण नहीं होता और इसलिए उनके यहाँ काम करने का कोई रिकॉर्ड नहीं है। दूसरे मजदूर ने बताया कि उसने ई-श्रम में पंजीकरण किया है लेकिन उसे अब तक इसका कोई लाभ नहीं मिला है। भावनगर के एक मजदूर ने कहा कि कोई सरकारी अधिकारी झींगा फार्म का दौरा नहीं करता। उन लोगों के पास राशन कार्ड और आयुष्मान कार्ड है पर उन्हे यहाँ इसका कोई लाभ नहीं मिलता है। उसने कहा: "किसी कार्ड का कोई फायदा नहीं है। बस कमाया हुआ खाने का है। और कुछ नहीं है"।

महीने की मजदूरी	मजदूरों की संख्या	%
10,000 रुपये से कम	117	34.93%
10,000-14,000 रुपये	213	63.58%
15,000-20,000 रुपये	3	0.90%
20,000 रुपये से ज्यादा	2	0.60%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 16: महीने की मजदूरी

खाने का खर्चा	संख्या	%
1,500 रुपये से कम	27	8.06%
1,500-2,000 रुपये	262	78.21%
2,000 रुपये से ज्यादा	46	13.73%
कुल योग	**335**	**100.00%**

खर्चे	संख्या	%
राशन के रूप में दिया गया	303	90.45%
मासिक	30	8.96%
महीने में दो बार	2	0.60%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 18: खर्च के भुगतान का तरीका

D. काम करने की स्थिति और व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य

लगभग 80% (संख्या=269) मजदूरों ने काम करते समय किसी तरह के निजी सुरक्षा उपकरण (पीपीई) नहीं दिये जाने की ओर इंगित किया। शेष मजदूरों ने मुख्यतः बूट, रेनकोट और ग्लव्स मिलने के बारे में बताया। अधिकांश पीपीई का संबंध बारिश के समय से है। इसका मकसद मजदूरों को झींगा को चारा खिलाते समय बारिश से बचाना और कीचड़ में चलने को आसान बनाना है। दूसरे मौसम में और उनके काम से जुड़ी अन्य चीजों के लिए किसी तरह का निजी सुरक्षा उपकरण नहीं दिया जाता है। मजदूर नियमित रूप से ब्लीच, चारा और दवाइयों के संपर्क में आते हैं लेकिन उन्हें किसी तरह का सुरक्षा उपकरण नहीं दिया जाता है।

पीपीई का प्रावधान	संख्या	%
नहीं	269	80.30%
हाँ	66	19.70%
बूट	49	14.62%
रेनकोट	14	4.18%
ग्लव्स	32	9.55%
मास्क	6	1.79%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 19: पीपीई का प्रावधान

काम से जुड़े स्वास्थ्य चुनौतियों के बारे में पूछने पर 41.9% (संख्या=139) मजदूरों ने काम से संबंधित किसी ना किसी स्वास्थ्य समस्या या सुरक्षा की चुनौतियों का सामना करने के बारे में बताया। शुरू में मजदूर विशेष रूप से सर्वे के दौरान इन चुनौतियों के बारे में बताने से हिचकते थे और इन्हें समस्या के रूप में स्वीकार नहीं कर रहे थे। बाद में साक्षात्कार के समय उन्होंने खुलकर फार्म में काम करते समय उनके द्वारा सामना किये जा रहे पेशागत खतरों और अन्य दिक्कतों के बारे में बताया। चर्चा के समय बहुत सारे मजदूरों ने बारिश के मौसम में काम करते समय की चुनौतियों को साझा किया। कुदियाना के फार्म में काम करने वाले सुंदरगढ़ के मजदूर ने समझाया कि बारिश के समय उन्हें चारा लेकर कीचड़ में जाना पड़ता है। उन्होंने कहा- "घुसेगा पैर अंदर फिर भी आपको जाना ही पड़ेगा"।

मजदूरों से जब बूट जैसे सुरक्षा उपकरण के बारे में पूछा गया तो एक मजदूर ने कहा "कुछ नहीं दिया और क्या पहनेगा कीचड़ में? वो बूट देने से तो गिरेगा, कौन उठायेगा उसको? हाथी का पैर है, वैसे ही पकड़ता है मिट्टी, तो कौन उठायेगा"। एक अन्य मज़दूर ने बताया कि ऐसे इलाके के लिए उपयुक्त जूते हो सकते हैं, लेकिन वे उपलब्ध नहीं कराए जाते। झारसुगुड़ा के एक मज़दूर ने कहा कि रास्ते को समतल नहीं किया जा सकता, और न ही उस पर चलना आसान बनाने के लिए कुछ बिछाया जा सकता है, क्योंकि जनवरी में तालाब की मरम्मत के लिए वहाँ से ट्रैक्टर को गुजरना पड़ता है।

स्वास्थ्य और सुरक्षा चुनौतियाँ	संख्या	%
नहीं	196	58.51%
हाँ	139	41.49%
कुल योग	335	100.00%

टेबल 20: स्वास्थ्य और सुरक्षा चुनौतियाँ

विशेषकर बारिश के मौसम में बिजली का झटका लगना सबसे बड़ा खतरा है। फार्म पर बिजली की पूर्ति नहीं है, इसलिए लगातार जेनेरटर चलते रहता है और अधिकांश समय वायर खुले रहते हैं। मजदूरों को नियमित अंतराल में मोटर चलाना पड़ता है और उस समय बिजली का झटका लगने का डर होता है।

चर्चा के दौरान मजदूरों ने बिजली का झटका लगने से एक मजदूर की मौत होने के बारे में बताया जिसके बारे में उन्होंने सुना था। इस घटना ने मजदूरों को बहुत डरा दिया था। सुंदरगढ़ के एक मजदूर ने बताया कि डुमास में एक मजदूर डीजी सेट में चिपक कर मर गया "बारिश के टाइम में अगर पकड़ लिया तो फिर छूटा नहीं"। हालांकि इस तरह की कोई घटना उसके आस-पास नहीं हुई है। भावनगर, गुजरात के एक मजदूर ने बताया कि फार्म पर बिजली का झटका लगने के कारण मौत की घटना हुई है और मालिक ने मुआवजा दिया है। झरसुगुडा का एक मजदूर जो ओल्पड के फार्म में काम करता था, ने बताया कि उसके बगल के फार्म में एक मजदूर की हार्ट अटैक से मौत हो गई और यह मौत शराब के कारण हुई। मालिक ने मजदूर के शव को उसके गाँव भेज दिया और मजदूर को अस्पताल नहीं ले जाया गया।

मजदूरों ने बताया कि बचाव के लिए जहां तक संभव हो वो खुद सावधानियाँ बरत रहे हैं क्योंकि अपने स्वास्थ्य के लिए वे स्वयं जिम्मेदार हैं। काम की जगह पर होने वाले खतरों की ज़िम्मेदारी व्यक्ति पर डालने के कारण किसी भी अघटन के लिए "मजदूरों की लापरवाही" को कठघरे में खड़ा करना आम चलन है। इससे कार्यस्थल पर हादसों के लिए जिम्मेदार व्यवस्था संबन्धित कारकों पर सवाल उठाने से बचा जाता है। इस तरह के हादसों का पता लगाना कठिन है क्योंकि इनकी रिपोर्टिंग नहीं होती है और न ही किसी तरह का रिकॉर्ड रखा जाता है और अक्सर मजदूर फार्म छोड़कर चले जाते हैं। किसी तरह के नियमित स्वास्थ्य जांच नहीं होने के कारण स्वास्थ्य के खतरों का पता लगाना मुश्किल होता है।

अध्ययन टीम ने स्वास्थ्य संबन्धित कुछ खतरों को चिन्हित किया और मजदूरों के साथ चर्चा की। इनमें विशेष रूप से बारिश के समय कीचड़ होता है तो फिसलने और गिरने, बारिश में काम करने के कारण ठंड लगना, बुखार होना और मलेरिया होने का डर रहता है। मजदूरों ने गर्मी के समय टेंट के बाहर जा कर चारा देने और पंखे के बगैर सोने के कारण तबीयत खराब होने के बारे में बताया।

स्वास्थ्य संबन्धित आम समस्या/ जोखिम	मजदूरों की संख्या
नियमित बुखार /कफ	216
बदन दर्द	181
अक्सर सिर दर्द	98
त्वचा समस्या	71
बिजली का झटका लगना	40
शारीरिक चोट (कट जाने और गिरने)	24
धूप में झुलसना	17
सांस लेने में दिक्कत	6

हालांकि स्वास्थ्य समस्या के साथ काम का किसी तरह का संबंध जोड़ने के लिए नियमित स्वास्थ्य जांच और निगरानी करने की जरूरत है और यह इस अध्ययन का हिस्सा नहीं है।

स्वास्थ्य-जांच	N	%
कभी नहीं	210	62.69%
जरूरत होने पर	125	37.31%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 21: स्वास्थ्य जांच

स्वास्थ्य पर खर्चा	संख्या	%
हाँ, जांच और आपात स्थिति में मदद	242	72.24%
नहीं	93	27.76%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 22: स्वास्थ्य पर खर्च

मजदूरों से चर्चा में पता चला कि हर महीने औसत 250-300 रुपये स्वास्थ्य पर खर्च होतेहैं। हालांकि उन्होंने बताया कि उन्हें अपनी जेब से खर्चा नहीं करना पड़ता। 72% मजदूरों (संख्या=242) ने स्वास्थ्य संबन्धित आपात समय में या दवाई के लिए मालिक से मदद मिलने की बात साझा किया। हालांकि 27% (संख्या=93) ने कहा कि उन्हें कोई मदद नहीं मिली। इस बात पर प्रकाश डालना जरूरी है कि मजदूर किसी भी आपात स्वास्थ्य स्थिति में पूरी तरह से मालिकों पर निर्भर है।

मजदूरों को बुखार या सर्दी के कारण दवाई या डॉक्टर की मदद की जरूरत है या नहीं तय करने का अधिकार मालिकों का होने के कारण उनका मजदूरों पर एक तरह का पितृसत्तात्मक नियंत्रण स्थापित होता है। सरकार की किसी स्वास्थ्य योजना का अभाव और मजदूरों के पास नजदीकी अस्पताल के बारे में जानकारी नहीं होने के कारण मजदूर अपने स्वास्थ्य जरूरत को तय नहीं कर पाते। इसके कारण वे मालिकों पर ज्यादा से ज्यादा निर्भर हो जाते हैं। डॉक्टर की फीस और दवाई का इंतजाम भी मालिक खुद करता है। यह इस बात को भी दिखाता है कि फार्म में काम करने के पूरे सीजन तक मजदूरों के हाथ में कोई पैसा नहीं रहता है।

इसे ध्यान में रखना चाहिए कि किसी भी गंभीर स्वास्थ्य समस्या के लिए मजदूरों को स्थानीय स्तर पर कोई मदद नहीं मिलती और उन्हें इलाज करवाने के लिए वापस अपने घर जाना पड़ता है। हमारी मुलाक़ात सुंदरगढ़ के एक मजदूर से हुई जो प्रोस्ट्रेट समस्या से पीड़ित था। उसने बताया कि स्थानीय डॉक्टर समस्या को चिन्हित नहीं कर पा रहे हैं और इसलिए वह उपचार के लिए घर जाने के बारे में सोच रहा है। मालिक लोग भी बीमार मजदूरों को अनुत्पादक और फार्म पर काम के लिए अनुपयोगी समझते होंगे। इसलिए मालिकों की मदद बुखार, ठंड लगने, दर्द जैसे आम शिकायत को लेकर मजदूरों को अस्पताल ले जाने और दवाई दिलाने तक सीमित रहती है। नियमित स्वास्थ्य जांच का कोई विचार नहीं रहने के कारण मजदूरों के स्वास्थ्य और काम के बीच किसी तरह के संबंध स्थापित करना असंभव है। ओल्पड के एक मालिक ने कहा कि वे 18 साल से कम उम्र के किसी भी व्यक्ति को काम पर नहीं रखते और वे उम्रदराज और मिर्गी या अन्य बीमारियों से पीड़ित लोगों को काम पर नहीं रखना चाहते क्योंकि झींगा का काम पानी के आसपास होता है और तालाब में मजदूरों के गिरने का खतरा रहता है।

प्रशिक्षण	N	%
कभी नहीं	327	97.61%
एक बार	6	1.79%
हाँ, नियमित रूप से	2	0.60%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 23: काम के लिए प्रशिक्षण

यहउल्लेखनीय है कि काम करने के लिए मजदूरों को कोई प्रशिक्षण नहीं दिया गया है। 97.61% (संख्या=327) मजदूरों को किसी तरह का प्रशिक्षण नहीं मिला है। वे अनुभवी मजदूरों को काम करते हुए देखकर काम सीखते हैं। इसके कारण जोखिम और बढ़ जाता है क्योंकि झींगा पालन से जुड़े खतरों से निपटने के लिए उनके पास किसी तरह का नुस्खा नहीं है। यह देखना है कि फार्म के मालिक इस काम से जुड़ी स्वास्थ्य संबन्धित समस्याएँ और खतरों से वाकिफ हैं और वे मजदूरों को इन खतरों से बचाव सुनिश्चित करने में रुचि रखते हैं।

बातचीत के समय किसी भी मालिक ने इस काम से संबंधित किसी तरह के जोखिम का जिक्र तक नहीं किया बल्कि सभी ने इसे "आराम वाला काम" बताया और इस तरह से मजदूरों के स्वास्थ्य और सुरक्षा को अनदेखा या उपेक्षा किया।

मालिकों को गोदरेज ऐग्रोवेट और इस तरह की कंपनियों से तकनीकी पहलू जैसे चारा और दवाईयों के बारे में उनके एजेंटों के दौरों से मदद मिलती है। ये एजेंट झींगा के स्वास्थ्य की निगरानी करने में मदद करते हैं और जरूरत के अनुसार मालिकों को तकनीकी सलाह देते हैं। हालांकि मजदूरों को कोई विशेष तकनीकी प्रशिक्षण नहीं दिया जाता है।

E. रहन-सहन की स्थिति

प्रवासी मजदूर काम की जगह पर रहने के कारण ज्यादा शोषित और असुरक्षित हैं। फार्म पर रहने की स्थिति दयनीय है और वहाँ शौचालय जैसीबुनियादी सुविधा भी नहीं है। मजदूरों ने आमतौर पर बताया कि उनके रहने की जगह खुली होने के कारण फैक्ट्रियों कीतरह दमघोंटू नहीं है। लेकिन मालिकों ने रहने का जिस तरह से इंतजाम किया है उस पर गंभीर सवाल है।

मजदूरों के रहने के आवास को मोटे तौर पर तीन श्रेणी में बांटा जा सकता है: कच्चा, जिसका मतलब बांस और तिरपाल से बना ढांचा, पक्का मकान सीमेंट से बना उपयुक्त ढांचा है, आधा-पक्का जो तिरपाल के बनिस्बत मजबूत है लेकिन सीमेंट से बने मकान की तरह स्थायी ढांचा नहीं है। सर्वे में शामिल मजदूरों में 61.49% (संख्या=206) मजदूर कच्चेढांचे में रहते हैं, 28.06% (संख्या =94) आधा-पक्का ढांचे में और सिर्फ 10.15% (संख्या =34) मजदूर मकान में रहते हैं।

अधिकांश जगहों पर मजदूरों को पंखा नहीं दिया जाता है। मई और जून की प्रचंड गर्मी में हम लोगों ने जब फार्मो का दौरा किया तो कुछ जगहों पर ही टेंट या कमरे के अंदर पंखे थे। मजदूरों के लिए बिजली कनैक्शन का नहीं होना इसका मुख्य कारण था। कुछ फार्मो में सोलर पैनल था जिसका उपयोग मजदूर फोन चार्ज करने के लिए करते थे। पंखे बहुत कम फार्मो में ही दिये गये थे। मजदूर आमतौर पर इस स्थिति की तुलना तंग फैक्ट्रियों की स्थिति से कर रहे थे और इसके बनिस्बत उन्हें फार्म की स्थिति बेहतर लग रही थी। हम लोगों ने अक्सर रात में काम करने वाले मजदूरों को मालिकों द्वारा दी गई चारपाई पर मच्छरदानी के अंदर तंग कमरों में सोते हुए पाया जहां दिन की पाली में काम करने वाले मजदूर खाना बना रहे होते थे।

फार्म पर मजदूरों के रहने की जगह का इंतजाम करके मालिक न सिर्फ मजदूरों पर अपना नियंत्रण को सुनिशित करते हैं बल्कि अपनी लागत को कम भी करते हैं। यह व्यवस्था मजदूरों को बहुत कम मजदूरी देने और उन्हें नियमित मजदूरी नहीं देने को भी जायज ठहराने का बहाना भी था क्योंकि मजदूरों को रहने की जगह का किराया नहीं देना पड़ता है। इस तरह का इंतजाम युवा अविवाहित प्रवासी पुरुषों को दिक्कत नहीं होता, इसलिए मालिक सिर्फ उन्हें काम पर रखना पसंद करते हैं।

शौचालय की कमी खटकने वाली है लेकिन इसे स्वाभाविक स्थिति के रूप में स्वीकार कर लिया गया है। कुछ चुनिन्दा फार्मो में जहां पुरुषों के साथ महिलाएं थीं को छोड़कर किसी भी जगह पर शौचालय या नहाने के लिए अलग जगह नहीं थी। 94.63% (संख्या=317) के लिए शौचालय नहीं है। कुदियाना के एक फार्म में जहां उड़ीसा और झारखंड के 23 पुरुष मजदूर और 1 महिला हैं, शौचालय है लेकिन वह जाम है। यह विशेष रूप से महिला के लिए दिक्कत का सबब है लेकिन उसे मरम्मत करने को लेकर कोई बात नहीं हुई है। महिला, जो वहाँ खाना बनाने का काम करती है, ने बताया कि मासिक के समय उसे बहुत ज्यादा दिक्कत होती है। मालिक ने उसे शौचालय को ठीक करने का भरोसा दिया है लेकिन इस बात को हुए काफी समय हो गया है।

LUB
GREASE

डुमास के एक फार्म में जहां भावनगर, गुजरात के 2 परिवार रहते हैं, वहाँ एक संकरी जगह को घेरकर महिलाओं के लिए नहाने की जगह बनायी गयी है। यहाँ एक महिला ने बताया कि बाथरूम नहीं रहने के कारण उसे दिक्कत का सामना करना पड़ रहा है। उसके पति ने इस बात पर उसे टोकते हुए कहा कि मालिक ने कहा है कि अगर अच्छी कटाई होती है तो अगले सीजन में वह सौर बिजली के साथ बाथरूम बना देगा। अभी उन्हें बिजली सिर्फ सबेरे डीजल मोटर चलाने के समय ही मिलती है। इसी समय वे अपना फोन चार्ज करते हैं। अभी तक मालिक ने बिजली का कोई पुख्ता इंतजाम सरकारी महकमे द्वारा उसे तोड़ने के डर से नहीं किया है।

भीमपोर, डुमास के एक फार्म में काम करने वाले सिमडेगा, झारखंड के मजदूरों ने कहा कि संभव हो तो वे लोग निश्चित बेहतर सुविधाओं की मांग करेंगे। अभी उनके कमरे में बिजली नहीं है और इसलिए तपती गर्मी में भी उनके कमरे में पंखे नहीं हैं। कोई शौचालय नहीं है– "होना चाहिए लेकिन देगा तभी ना"।

इसके ऊपर पानी भी नियमित रूप से नहीं मिलता है। 99.10% (संख्या=332) मजदूरों के लिए टैंकर ही पानी का एकमात्र सहारा है और इससे प्लास्टिक कंटेनर में पानी भरा जाता है। मजदूर उस पानी को सभी कामों के लिए उपयोग करता है। कुदियाना के एक फार्म में काम करने वाले सुंदरगढ़ के एक मजदूर कहते हैं कि आसपास कोई स्कूल या आंगनबाड़ी नहीं रहने के कारण वे अपने साथ परिवार को नहीं ला सकते और यह काम सिर्फ अविवाहित पुरुष प्रवासियों के लिए उपयुक्त है। उसने कहा कि अगर वे किसी कंपनी के मजदूर होते तो शायद उन्हें इस तरह की कुछ सुविधा मिल सकती थी लेकिन यहाँ वे लोग किसी चीज की उम्मीद नहीं करते।

आवास के स्वरूप	कच्चा		पक्का		आधा-पक्का		संख्या	कुल %
	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%		
कार्यस्थल पर	206	61.49%	34	10.15%	94	28.06%	334	99.70%
खुद का		0.00%	1	0.30%		0.00%	1	0.30%
कुल योग	**206**	**61.49%**	**35**	**10.45%**	**94**	**28.06%**	**335**	**100.00%**

टेबल 24: आवास का स्वरूप और ढांचा

पानी के स्रोत	संख्या	%
टैंक	332	99.10%
कुआँ	2	0.60%
हैंडपंप	1	0.30%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 25: पीने के पानी के स्रोत

शौचालय	संख्या	%
नहीं	317	94.63%
हाँ	18	5.37%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 26 : शौचालय होना/ नहीं होना

Kuroline 3
Kuroline 3

F. संगठित होने की स्वतन्त्रता

मजदूरों की लामबंदी पारंपरिक ट्रेड यूनियनों से इतर तरीकों से भी की जा सकती है। ये बात प्रवासी आदिवासी मजदूरों के लिए और सच है। अक्सर ये लोग स्रोत क्षेत्र में सांस्कृतिक और धार्मिक संघों का हिस्सा होते हैं। पलायन के बाद इसी तरह के नेटवर्क का उपयोग गंतव्य में मजदूरों के अधिकारों को उठाने के लिए किया जा सकता है। आदिवासी प्रवासी मजदूरों को गंतव्य में किसी तरह के समर्थन नेटवर्क के अभाव के कारण बहुत ज्यादा असुरक्षा का सामना करना पड़ता है। यही असुरक्षा मालिकों को सीजन खतम होने तक मजदूरों को फार्म में रहने के लिए मजबूर करने, उन्हें महीनों और घंटों की मेहनत की उचित मजदूरी से वंचित करने और उन्हें बगैर किसी जवाबदेही के उपयुक्त आवास और सुविधा से महरूम रखने का आसान मौका देता है। स्रोत में सामाजिक नेटवर्क बरकरार रहता है लेकिन मजदूरों के पलायन के साथ मजबूत सांस्कृतिक जुड़ाव और एकजुटता गंतव्य तक नहीं पहुँचता। इसका कारण गंतव्य में कार्यस्थलों का दूर-दूर तक बिखरे रहना और रोजगार के असुरक्षित स्वरूप के कारण मालिकों के पलटवार के डर है।
सूरत जिले के ओल्पड और डुमास तालुका के झींगा खेतों में काम करने वाले मजदूरों के 98.21% (संख्या=312) ने किसी तरह के सांस्कृतिक या यूनियन का हिस्सा नहीं होने की बात कही। वे अगर यूनियन के सदस्य बन भी जाते हैं तो इकट्ठा होकर चर्चा करने और बाद में सामूहिक मांग उठाने की कोई जगह नहीं है। मजदूरों को अपने फार्म से बाहर जाने और दूसरे फार्म में जाने की अनुमति नहीं है और यहाँ तक कि वे उपासना स्थल भी नहीं जा सकते। यह स्पष्ट है कि, मालिकों ने मजदूरों के एकजुट होने की किसी भी संभावना को रोकने के लिए उनके आने जाने पर पूरा नियंत्रण स्थापित कर लिया है।

झारखंड, सिमडेगा के एक मजदूर ने नजदीक में चर्च होने की सूचना दी। उससे जब पूछा गया कि क्या वह वहाँ गया है? तो उसने कहा "इधर से छुट्टी कहाँ मिलती है, खतम होगा तभी जाना है"। एक फार्म में जहां मुख्यतः ईसाई आदिवासी प्रवासी काम कर रहे थे, वहाँ हमने दीवार पर ईसाई धर्म का क्रॉस चिन्ह देखा। मजदूरों के लिए इकट्ठा होने, प्रार्थना करने और अपनी सामूहिक कठिनाईयों को साझा करने वाले किसी तरह के स्थान से उन्हें पूरी तरह से वंचित किया गया है।

ईंट-भट्टा एक दूसरे से काफी दूर–दूर होते हैं। लेकिन झींगा फार्म में कई फार्म झुंड की तरह आस-पास होते हैं। मजदूरों को पता है कि झींगा फार्म में काम करने वाले मजदूर मुख्यतः सिमडेगा-पश्चिम सिंहभूमि-सुंदरगढ़ पट्टी के कुछ चुनिन्दा क्षेत्र से आते हैं। इस स्थिति में इन मजदूरों को अपने क्षेत्र में संगठित करना बहुत मुश्किल नहीं है लेकिन मजदूरी रोक कर रखने और पितृसत्तात्मक नियंत्रण के कारण काम से निकाले जाने के डर से मजदूरों के जेहन में संगठित होने का विचार नहीं आता। यह सच है कि मालिक मजदूरों को क्लीनिक में डॉक्टर के पास ले जाता है और उसका भुगतान करता है, लेकिन ऐसा होने से मजदूर मालिक से बंध जाता है। यही बात मालिकों द्वारा मजदूरों के लिये ग्रोसरी लाने पर भी लागू होता है। इस तरह से दयनीय हालत में रहने के बावजूद जिंदा रहने के लिये जरूरी सभी चीजों में मालिकों पर निर्भर हो जाता है। इसका मतलब मजदूर काम छोड़ भी नहीं सकता और ना ही अपने ऊपर हो रहे जुल्म के खिलाफ आवाज उठा सकता है।

मजदूरों से जब पूछा गया कि क्या वे मालिकों के सामने अपनी चिंताओं को रख सकते हैं तो कुदियाना में सुंदरगढ़ से पहली बार काम करने आए एक मजदूर ने कहा " पर वो इधर आता ही नहीं है, तो किसको बोलेंगे। इसको (मैनेजर) बोलो तो वो बस हाँ करेगा। तालाब कैसा है, क्या लेबर है, कैसा चल रहा है, उसको कोई फरक नहीं है, यहाँ नजर भी नहीं लगाता। एक बार आया था अपनी बीबी और बहन के साथ। बस। आने से भी बात करने के लिये कोई मौका ही नहीं देता"।

एक मजदूर को डर है कि सीजन खतम होने के बाद उसे तय की गई मजदूरी से कम पैसा मिलेगा। उसने पूछा कि क्या उसे मजदूरी नहीं मिलने की स्थिति में कोई मदद मिलेगी। उड़ीसा और झारखंड दोनों राज्यों के मजदूर अपने स्रोत क्षेत्र में मजदूरी बढ़ाने और बेहतर काम करने की स्थिति की सामूहिक मांग को लेकर बैठक आयोजित करने पर सहमत थे। वे किस तरह से गंतव्य में एकजुट और संगठित होना शुरू करेंगे जहां वे अलग-अलग जगहों पर काम करते हैं और जहां उनकी गतिविधि और आने-जाने को नियंत्रित और निगरानी की जाती है?

गंतव्य में समूह	संख्या	%
नहीं	329	98.21%
हाँ, सांस्कृतिक समूह	4	1.19%
हाँ, अन्य समूह	1	0.30%
हाँ, यूनियन	1	0.30%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 27: गंतव्य में समूह, यूनियन और सांस्कृतिक समूह

स्रोत में समूह	संख्या	%
नहीं	312	93.13%
हाँ (यूनियन या सांस्कृतिक समूह)	23	6.87%
कुल योग	**335**	**100.00%**

टेबल 28: स्रोत में समूह/ यूनियन/ सांस्कृतिक समूह

चर्चा और विश्लेषण

A. मजदूरों को झींगा खेती में लगाए रखने के लिए मजदूरी रोकने और अन्य तरीके

सूरत के झींगा फार्मों में मजदूरों को ठेकेदारों के माध्यम से काम पर नहीं रखा जाता है। अधिकांश मजदूरों को पलायन करने के पहले कोई अग्रिम राशि नहीं मिली है। इसके बावजूद इन मजदूरों के काम करने की शर्त इस तरह की है कि वे काम की जगह पर फंस जाने की स्थिति में आ जाते हैं। उनकी मजदूरी का भुगतान सीजन खतम होने तक रोके जाने के कारण वे किये गये कामों की मजदूरी खोने के डर से सीजन खतम होने के पहले काम छोड़कर नहीं जा सकते। यहाँ लिखित अनुबंध नहीं होता है और सभी व्यवस्था मौखिक होती है। इसलिए मालिक अगर मजदूर से किये गए वादे से मुकर जाता है तो मजदूर के लिये कोई कानूनी उपाय नहीं बचता। कानून की नजर से इसे बंधुवा मजदूरी नहीं कही जा सकती। लेकिन इसमें बंधुआ मजदूरी से मिलते–जुलते कई पहलू देखने को मिलते हैं जैसे कि मजदूरों के आने-जाने पर रोक, काम के लंबे घंटे, न्यूनतम मजदूरी से वंचित करना और नियमित मजदूरी का भुगतान नहीं करना। ये सभी कारक मजदूरों को काम की जगह पर जकड़ कर रखता है जबकि उसने कोई अग्रिम नहीं लिया है। यह स्थिति मजदूरों की बातों में झलकती है।

ओल्पड में काम करने वाले झरसगुडा के मजदूर कहते हैं " घर जाने के लिये टाइम नहीं मिलता है, कंपनी में जैसा छुट्टी मिलता है, वैसा नहीं रहता इधर"। भीमपोर, डुमास में काम करने वाले सिमडेगा के मजदूरों ने कहा कि वे कटाई का काम खतम होने के बाद भी मालिक की मर्जी से ही घर जा सकते हैं। उन्होंने कहा "अब मालूम नहीं हमारे आगे कोई आयेगा या नहीं। जिसको काम अच्छा लगेगा वो आयेगा, जिसको नहीं लगेगा वो नहीं आयेगा"। मजदूरों से अगले सीजन में काम के लिये आने के बारे में पूछने पर उन्होंने कहा कि घर जाने के बाद ही तय होगा। उन्होंने गाँव में अपने खेतों में पहले ही धान बो दिया है। इसलिए घर की हालत देखकर उन्हें आने की जरूरत है या नहीं तय किया जायेगा क्योंकि स्रोत में कोई रोजगार उपलब्ध नहीं है। मजदूरों से जब पूछा गया कि सीजन खतम होने के बाद मजदूरी भुगतान करने का फैसला किसने किया तो उन्होंने कहा "यह तो पहले से ही चलता आ रहा है"। मजदूरों से मजदूरी भुगतान करने के समय को लेकर कोई बातचीत या समझौता नहीं हुआ क्योंकि पहले से ही मजदूर समझते थे कि मजदूरी का भुगतान सीजन के अंत में ही किया जायेगा। इसका चलन पूरे तौर पर मालिकों ने किया था।

कुदियाना के फार्म में पहली बार काम करने आये सुंदरगढ़ के मजदूरों के एक समूह ने बताया कि मालिक ने अभी तक मिलने वाली अंतिम मजदूरी के बारे में नहीं बताया है जबकि कटाई का काम शुरू होने वाला है। वे कहते हैं "इससे तो हम लोगों का उड़ीसा में ही ठीक है। 500-600 में 8 घंटा काम करो और भागो"। यहाँ रात भर तुमको जागना ही पड़ेगा। चलो बोलने से जाना ही पड़ेगा। सोना हो, कीचड़ हो, कुछ भी हो, जाना पड़ेगा"। अपने घर पर तो "ड्यूटी करो, बस सीधे निकलो चलो मकान, आराम से नहाओ, खाओ"। यहाँ ना बाजार है, ना हाट, ना सिटी है, ना कहीं घूमने को है"। "कुछ टाइम नहीं मिलता। अभी 2 घंटा टाइम मिलेगा थोड़ा सा"। " बाहर जाना बिलकुल मना है, फिर भी छिप छाप के जाते ही हैं"। इन मजदूरों को काम पर लाने वाले मजदूरों ने शराब पीने की समस्या के कारण काम छोड़ दिया। इन लोगों ने ही मजदूरों को इस काम के बारे में बताया था और काम के लिये लाये थे। "इतना रेट देगा, उतना रेट देगा, ऐसे बात करके लाया था"।

"लाया तो ठीक है, लेकिन हम लोगों के पॉकेट में जो था, 2-4 रुपया वो भी 2 महीने के बाद खतम हो गया"। "आने के बाद रेट विचार हुआ, पैसे की पहले जो बात की थी वो काटा गया और बोला वो वाला रेट नहीं देगा"। "इतना दूर आ करके हम लोगों को क्या फायदा है"? दूसरे मजदूर ने कहा "यहाँ खाओ, पियो और सुबह शाम केवल तालाब को देखो"। "क्या टाइम पास होगा, ऐसे ही घूमते रहते हैं। जिसके पास मोबाइल है वो वैसे ही टाइम पास कर रहा है"।

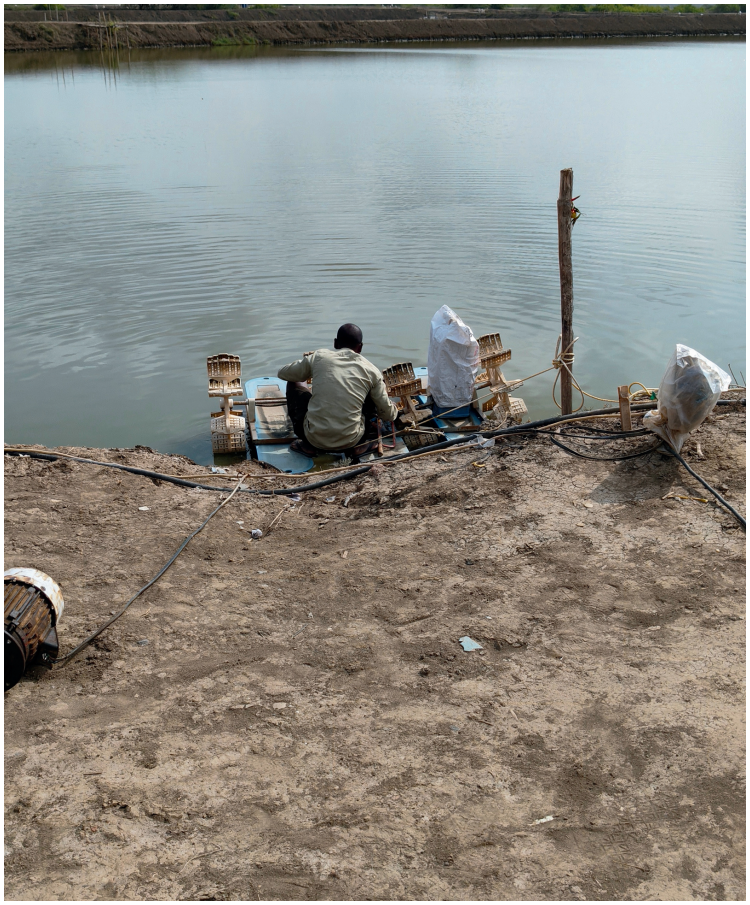
दूसरे फार्म पर काम करने वाला सुंदरगढ़ का मजदूर कहता है "हम कहीं जाते ही नहीं हैं। जो चाहिए उसको बोलने से से वो लेकर आ जाता है। लेकिन इधर उधर नहीं जाने का, ये पहले से ही बोला है। इसलिए हम नहीं जाते। जाएंगे भी तो कैसे, पैसा नहीं देगा। कमाया हुआ है वो पैसा भी गया और वापस जायेगा भी कैसे"। ये लोग झींगा कटाई खतम होने के बाद ही जा पायेंगे। उसके पहले ये लोग जाने के बारे सोच भी नहीं सकते क्योंकि ऐसा करने से पूरे सीजन की कमाई चली जायेगी। "बांध के रख दिया है, ये लाइन ही गलत है। ऐसा लगता है कि जब जायेंगे तो भूल जाओ पैसे को, वो सब गया, दिमाग में मत रखो। देता है कि नहीं देता है, कुछ पता नहीं। कैसे पता चलेगा। इतना दूर से आये हैं। वापस कैसे आयेंगे रिटर्न पैसा लेने। कितना आदमी छोड़कर भाग भी गया है। किस जगह में कैसा है, कैसे मालूम चलेगा हम लोगों को। हम लोग तो अंधेरे में अभी हैं। घर जाने से भी अंधेरा, इधर रहने से भी अंधेरा। फंसने के बाद अब कुछ उपाय नहीं दिख रहा है"। दूसरे मजदूर ने कहा "फंसाने वाला कुछ भी बोलकर फंसायेगा"।

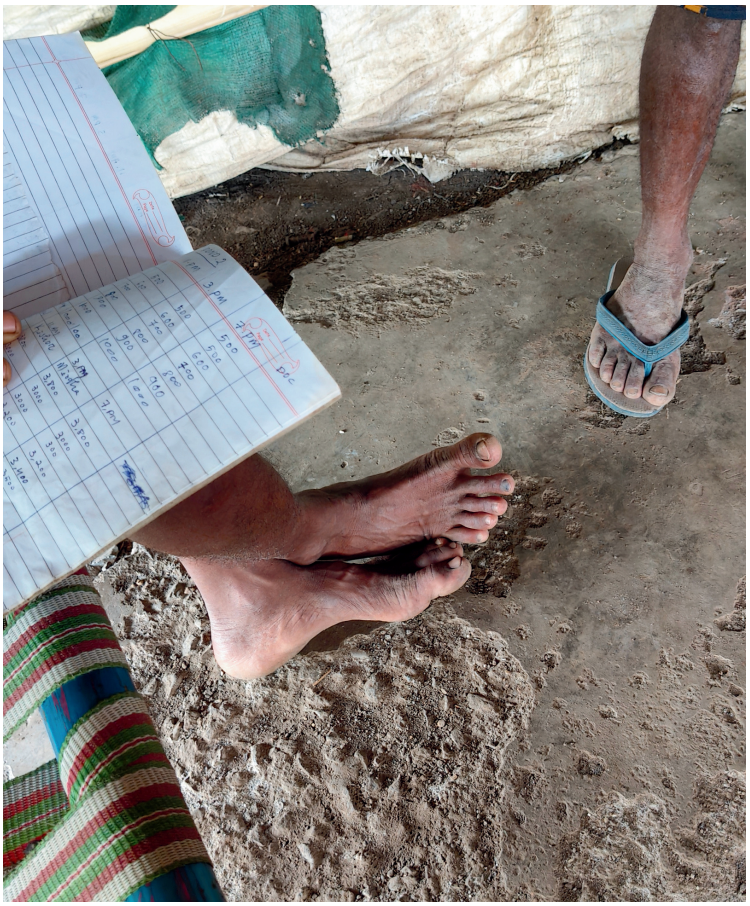
मजदूरों को पता नहीं कि मालिक को कितना मुनाफा होता है। "कुछ फायदा होगा तो हम लोगों को क्या देगा,चाकलेट खाने को भी नहीं मिलेगा"। मजदूरों ने कहा किउन्हें हर महीने मजदूरी मिलनी चाहिए ना कि सीजन पूरा होने के बाद। "अगर मेरे बच्चे को कुछ हो गया तो कहाँ ढूंढेगा पैसा? अगर घर पर बीबी बच्चे को कुछ हुआ तो यहाँ पर पैसा मांगने से मुश्किल है। घर पर हर चीज की तकलीफ है, लेकिन यहाँ भूल जाओ वो चीज"। उड़ीसा से पहली बार पलायन करने वाले मजदूर कहते हैं कि उन्हें हर महीने मजदूरी मिलनी चाहिए क्योंकि घर में पैसे की जरूरत है। वो कहते हैं "इधर तो हम लोग खा पी रहे हैं लेकिन घर वालों को भी जरूरत है"।

ओल्पड के दूसरे फार्म पर मजदूर ने कहा "महीना मिलना चाहिये लेकिन नहीं देते हैं। पैसे दे देंगे तो चला जायेगा बीच में"। सीजन के बीच में किसी मजदूर के काम छोड़ने की इच्छा के बारे में मजदूर ने कहा "कम पैसा रहता है तो जब जायेगा तो दे देगा। कोई एमरजेंसी में भी दे देगा। पर ज्यादा रहेगा तो आखिर में देगा"। मजदूरों के अनुसार ये नियम मालिकों ने बनाया है और इसमें मजदूरों की बात नहीं चलती है। सारस में एक फार्म पर काम करने वाले गुजरात के नवसारी और वलसाड के मजदूर कहते हैं- "अगर पेमेंट अकाउंट में डाल दिया तो कोई लड़का भाग जायेगा। इसलिए नहीं देता है"। जरूरत होने पर मालिक बीच में कुछ रुपया देता है। कुछ मालिक मजदूरों को घर पर कोई जरूरी काम रहने पर जाने देता है और कुछ मालिक घर जाने नहीं देते और कहते हैं कि काम छोड़ देने पर उन्हें पैसा नहीं मिलेगा।

मजदूरों से जब पूछा गया कि क्या वे फिर से यह काम करने के लिये वापस आयेंगे तो सुंदरगढ़ के एक मजदूर ने कहा "मेरे को मेरा उधर ही ठीक है"। दूसरे मजदूर ने बताया "और जगह फैसिलिटी है लेकिन तालाब लाइन में नहीं है।" इन मजदूरों ने बताया कि कुछ फार्मो में जल्दी कटाई हो गई है, तालाब में झींगा का बीज डाला जा चुका है और तीन महीने में, दिसम्बर में कटाई होगी। "डबल फायदा उठाना चाहते होंगे। लेबर है अभी तो चलाओ"। इन मजदूरों को स्थानीय मजदूरों के साथ कटाई का काम भी करने के लिये कहा गया है। दूसरे फार्म पर सुंदरगढ़ के मजदूर ने कहा "अब आ ही गये हैं तो एक साल तो रुकना ही पड़ेगा। अच्छा नहीं लगेगा तब भी"। मजदूरों ने बताया कि कुछ मालिक मजदूरों के काम पर आने के बाद उनके आधार कार्ड अपने पास रख लेता है। "कोई हरामी वाला सेठ होता है तो आधार रख लेता है"। झार्सुगुडा के एक मजदूर ने इसकी पुष्टि की और कहा कि उसके मालिक ने उसका कार्ड अपने पास रख लिया है। भीमपोर, डुमास के एक मालिक और ओल्पड के झींगा मालिक ने मजदूरों के आधार कार्ड रखने की पुष्टि की। ओल्पड के मालिक ने बताया "अगर कोई बाहर से क्राइम करके आया हो तो उनका आधार कार्ड हमारे पास होना जरूरी है'। हमारे साथ बातचीत के समय मालिक बार-बार मजदूरों का जिक्र बच्चे के रूप में कर रहे थे।

उड़ीसा के मजदूरों ने बताया कि उनके फार्म में सिर्फ 4 मजदूर हैं, जबकि 6 मजदूरों की जरूरत है। मालिक के बर्ताव के कारण कुछ मजदूरों ने काम छोड़ दिया। लेकिन मालिक ने उनकी जगह पर नये मजदूरों को भर्ती नहीं की है। बहुत सारे फार्मो में मजदूरों की कमी है और इसके कारण मजदूरों पर काम का बोझ बढ़ जाता है। मजदूरों ने बताया कि धीरे-धीरे लोग यहाँ काम करने आना बंद कर रहे हैं क्योंकि यहाँ कोई जिंदगी नहीं है। "कोई प्रोब्लम होता है तो जा नहीं सकते। कोई मर गया या कुछ हो गया"। कुछ मजदूरों को मालिक के नुकसान होने की स्थिति में मजदूरी नहीं मिलने का डर भी है। नजदीक के एक फार्म में घाटा हुआ तो मालिक ने मजदूरों को तय की गयी मजदूरी नहीं दी। इस घटना के 3-4 साल हो गये हैं और फार्म बंद पड़ा है। एक दूसरे फार्म में काम करने वाले उड़ीसा के मजदूर ने कहा कि मालिक को घाटा होने पर वे मजदूरी देने से मना करते हैं। वह मजदूरों को वापस उड़ीसा जाने भर का पैसा देते हैं और उन्हें काम छोड़कर चले जाने को कहते हैं और उनसे बाद में पैसा भेजने का वादा करते हैं। लेकिन वे पैसा नहीं भेजते। "हम उड़ीसा से तो आ नहीं सकते हैं। आज डालेंगे, कल डालेंगे बोलता रहता है। लेट कर देगा और कोई नहीं भी डालता है"।





पश्चिम सिंहभूमि के मजदूरों ने इस बात की पुष्टि की। बड़ी संख्या में पलायन के बावजूद मजदूरों की कमी हो जाती है क्योंकि तय की गयी मजदूरी नहीं मिलने के कारण बहुत सारे मजदूर उस मालिक के फार्म में काम करने के लिए आना नहीं चाहते। उसके बाद मालिक को ज्यादा रेट पर मजदूरों को रखना पड़ता है। सिमडेगा, झारखंड के मजदूरों ने बताया कि झींगा में संक्रमण से नुकसान होने पर मजदूरी नहीं मिलने की घटना उन लोगों के साथ कभी नहीं हुई। हालांकि मजदूरों ने दूसरे मजदूरों के साथ ऐसा होने के बारे में सुना है। मजदूरों को इसकी कोई जानकारी नहीं है कि कितना झींगा निकला, झींगा का रेट क्या है या मालिक को कितना मुनाफा हुआ। "हम नहीं जानना चाहते --- जान के भी क्या करेंगे?" हालांकि वे ये जानते हैं कि वही लोग काम करते हैं और उनके बगैर झींगा फार्म नहीं चलेगा। "लेकिन क्या बोलेंगे, वो देगा तो देगा, नहीं तो नहीं"।

ओल्पड के फार्म में काम रहे झारखंड, पश्चिम सिंहभूमि के मजदूरों ने बताया कि उन्होंने पहले झींगा प्रसंस्करण कंपनी जील एक्वा कंपनी में काम करने के लिए पलायन किया था। लेकिन कुछ कारणों से वे किसी झींगा फार्म के मालिक के यहाँ काम करने लगे। ठेकेदार 13-14 मजदूरों को कंपनी में काम करने के लिए लाया था लेकिन वो खुद भाग गया। मजदूरों ने बताया कि कंपनी और फार्म के काम में सिर्फ इतना फर्क है कि फार्म के मालिक उनके बैंक खाते में पैसा डालते हैं लेकिन कंपनी ठेकेदार के हाथ नगद देती थी। दोनों जगहों पर सीजन के अंत में ही मजदूरी मिलती है। "खा पीकर 9000 बोला है, पर देता है कि नहीं वो देखना पड़ेगा। लास्ट में ही पता चलेगा"। फार्म में मिलने वाले पैसे को देख कर वे कंपनी या फार्म में काम करने के बारे में निर्णय लेंगे। मजदूरों को पता नहीं है कि फार्म के मालिक को कितना मुनाफा होता है। कंपनी में तो उन्हें झींगा की बाजार कीमत का भी पता नहीं था, फार्म में उन्हें कम से कम इसका कुछ अंदाजा है। जब मजदूरों से पूछा गया कि क्या वे महीने में मजदूरी पाना चाहेंगे तो एक मजदूर ने कहा "अब जैसा रूल बना है वही करना होगा"। मालिक लोग नियम बनाते हैं। उसके पहली बार काम करने के पहले से ये व्यवस्था चल रही थी और इस पर सवाल उठाने की कोई गुंजाइश ही नहीं थी।

हालांकि ओल्पड के एक फार्म मालिक ने इसका ठीकरा मजदूरों पर फोड़ा: वर्कर हर महीने लेते ही नहीं हैं और लेंगे तो सारा खा पी के उड़ा देंगे"। ओल्पड के ही एक दूसरे मालिक ने बताया कि शुरू-शुरू में कुछ मालिक मजदूरों से ज्यादा रेट तय करके उन्हें काम पर बुलाते थे और मजदूरों के आने के बाद रेट घटा देते थे क्योंकि रेट को लेकर कोई लिखित समझौता नहीं हुआ था। उन्होंने बताया कि वह शुरू से ही रेट के बारे में मजदूरों को साफ-साफ बता देते हैं, ऐसा नहीं करने पर मजदूर भरोसा नहीं करेगा। उन्होंने कहा कि वे मजदूरों को बता देते हैं कि कोई विशेष जरूरत के बगैर मजदूरी का भुगतान सीजन खतम होने के बाद ही किया जायेगा और वे आपदा स्थिति में मजदूरों को पैसा देने के लिए उनकी दो महीने की मजदूरी को रिजर्व में रखते हैं। "इनको ज्यादा पैसा भी दो तो कोई मतलब नहीं है, ये लोग बचाते नहीं हैं। नाम के लिए बोलते हैं कि गाँव भेजना है पैसा पर गाँव नहीं भेजते"।

पश्चिम बंगाल के एक सुपरवाइजर जो 2004 से क्षेत्र में फैक्ट्री के काम से और 2006 से झींगा खेती के काम से इस क्षेत्र में पलायन करते आ रहे हैं, ने साझा किया कि सीजन के अंत में भुगतान करने की व्यवस्था झींगा खेती का काम शुरू होने से ही चली आ रही है। पहले मालिक मजदूरों को गाँव जाने के समय उन्हें नगद देते थे लेकिन सूरत स्टेशन पर कुछ मजदूरों के पैसा छीने जाने के बाद मालिकों ने बैंक के जरिये पैसा देना शुरू किया। उन्होंने कहा कि मजदूर बाजार नहीं जाते हैं क्योंकि मालिक उनके लिए सभी चीजों का इंतजाम करता है। वे जरूरत होने पर सारस गाँव के क्लीनिक में जाते हैं। मालिक की पत्नी डॉक्टर है और कोई भी स्वास्थ्य समस्या होने पर वे मजदूरों को मदद करती हैं। मजदूरों को दूसरे फार्म पर बीमारी फैलने के डर के कारण जाने नहीं दिया जाता है। वे दूर से ही एक दूसरे से बात कर सकते हैं। यहाँ तक कि मालिक भी फार्म के अंदर नहीं जाते—वे राशन और अन्य सामान गेट के बाहर ही छोड़कर जाते हैं। उन्होंने कहा कि मजदूर फोन पर टाइम पास करते हैं। "अकेलापन तो लगता ही है, क्या करेगा मजबूरी है ना"। उन्होंने कहा कि उनकी कोई निश्चित सेलरी नहीं है। सीजन खतम होने के बाद वे मालिक के साथ बैठते हैं और आमदनी के अनुसार मालिक उन्हें हिस्सा देते हैं। उन्होंने आगे बताया कि पिछले 2 सीजन का पैसा बकाया है। मालिक ने उन्हें बोला है "जब काम छोड़ेगा तेरा हिसाब हो जायेगा। जब मांगता है तो देता है। मुझे एक लाख चाहिए था घर बनाने का तो दे दिया"।

झरसुगुडा के एक मजदूर को इस काम में कोई भविष्य नहीं दिखता। उसने मालिक से बहन की शादी के लिए 50000 रुपया अग्रिम लिया है और इसलिए उसे इस साल काम करने के लिए वापस आना होगा, नहीं तो वह नहीं आता। पैसा देते समय मालिक ने कहा था कि इस साल तुम काम करने आओगे तो अच्छा रहेगा। अग्रिम की रकम इस सीजन की मजदूरी से काट ली जायेगी।

टीम ने कुदियाना के फार्म में काम करने वाली सुंदरगढ़ की महिला मजदूर से पूछा कि उन्हें यहाँ कैसा लग रहा है? उन्होंने बताया "कैसा ही लगेगा इधर। काम कर रहे हैं तो अच्छा लगेगा ही। गाँव में अच्छा लगता है। अकेला लगता है तो भी क्या करेंगे"। उन्हें भी पुरुष मजदूरों की तरह सीजन के अंत में 8000 रुपये महीना के हिसाब से पैसा मिलेगा, उन्होंने डांडी के फार्म में महीने में भुगतान होने की सुनी हुई बात का जिक्र किया।

मजदूर झींगा फार्मो में काम करना ज्यादा पसंद करते हैं क्योंकि इसमें मालिक सीधा काम पर नियुक्त करता है और अग्रिम लेने की मजबूरी भी नहीं रहती है जबकि फैक्ट्री और ईंट भट्टा के काम में ठेकेदार या उप-ठेकेदार के द्वारा उन्हें काम पर रखा जाता है और अग्रिम लेना पड़ता है। अग्रिम नहीं लेने के कारण झींगा मजदूर को काम करने की कठोर स्थिति से निकलने की कुछ संभावना रहती है। लेकिन फार्म में पहुँचने के बाद झींगा मजदूर बाहरी दुनिया से पूरी तरह से कट जाते हैं। ऊपर से मालिकों द्वारा उनके ऊपर गहन निगरानी (भौतिक और कैमरा) के कारण वे यूनियन की गतिविधि में शामिल होने की कल्पना भी नहीं कर पाते। यह उन्हें सर झुका के पूरे सीजन तक काम करने या कटाई के पहले काम छोड़ने पर पूरी मजदूरी गंवा देने को सुनिश्चित करता है।

इसे औपचारिक अर्थ में बंधुवा मजदूरी नहीं कहा जा सकती, क्योंकि मजदूर मालिक से कर्जा नहीं लेता है। लेकिन नियमित उचित मासिक मजदूरी का भुगतान नहीं होने के कारण जो स्थिति पैदा होती है वह मजदूरों के निर्णय और चयन करने के अधिकार पर बंदिश लगाती है। जबरन मजदूरी करवाने का मतलब अगर मजदूरों की गतिविधियों पर बंदिश लगाना है और न्यूनतम मजदूरी का भुगतान नहीं करना है तो सूरत के झींगा फार्मो की स्थिति में इसकी झलक दिखती है।

B. काम की अवधारणा और मजदूरों पर नियंत्रण व निगरानी

ऊपर से देखने पर झींगा खेती का काम ज्यादा मेहनत वाला काम नहीं लगता है। इस बात को सुपरवाइजर लोग अक्सर दोहराते रहते हैं। वे मजदूरों को दिखा कर कहते हैं कि मजदूर आराम कर रहे हैं। उनके अनुसार मजदूरों को दिन में सिर्फ 3-4 बार झींगा को फीड करने, तालाब में दवाई और केमिकल डालने का काम करना पड़ता है। मालिक के अनुसार इन कामों के समय को छोड़कर मजदूर चारपाई पर होता है या आराम से इधर-उधर कर रहा होता है। कठोर मेहनत करने के पुराने अनुभवों और सुपरवाइजर और मालिकों द्वारा इसे आराम का काम होने की जो धारणा मजदूरों के दिमाग में डाली गयी है उसके कारण मजदूर भी इसे आराम का काम समझने लगे हैं।

फार्म के बाहर और अंदर की गतिविधियों पर नजर रखने के लिए कैमरे लगाये गये हैं। इसका उद्देश्य मजदूरों पर नियंत्रण है क्योंकि कैमरा बाहर तालाब की ओर नहीं बल्कि अंदर मजदूरों की कुटिया या कमरों की ओर मुड़ा है। इन कैमरों से अध्ययन टीम की गतिविधियों की भी निगरानी की गई। किसी मजदूर ने मालिकों पर शारीरिक या मौखिक हिंसा का आरोप नहीं लगाया। लेकिन जब कुछ फार्मों में मजदूरों के साथ टीम ने बात करने की कोशिश की तो मजदूरों के पास मालिकों का फोन आया और फोन पर मालिक देरी से फोन उठाने या बाहरी लोगों के साथ बात करने को लेकर चिल्लाने लगे। उन्होंने मजदूरों को टीम के साथ बात करने से रोका और कुछ फार्म के मालिक ने खुद ही आकर टीम को बाहर जाने के लिए कहा। उनका रुख डरावना था और मजदूरों के बारे में उनकी बातों से लगता था कि मजदूर उनकी जागीर हैं। उनके मुंह से बार-बार निकलने वाली बातों का नमूना "ये मेरे मजदूर हैं""मैंने इन्हें पैसा दिया है","मैं इनका सेठ हूँ" और "मैं इनको यहाँ लाया हूँ"। इन बातों का मतलब था कि मजदूर मालिकों के हैं और इसलिए मजदूरों से मालिकों के अलावा किसी को बात करने का अधिकार नहीं है। मजदूरों के ऊपर किसी तरह से आंच नहीं आने देने के लिए टीम ने उन फार्मो के मजदूरों को सर्वे फॉर्म नहीं दिया और उनका साक्षात्कार भी नहीं लिया।

ओल्पड के एक मालिक ने कहा कि अधिकांश फार्मो में कैमरे लगे हुए हैं और मालिक उनसे मजदूरों की निगरानी करते हैं। फीडिंग के समय वे मजदूर के काम को देखने के लिए कैमरे देखते हैं। "मेडिसिन लगाया कि नहीं, वो चेक करेंगे और टाइम पे गया कि नहीं। बाहर से ज्यादा इधर में फोकस करते हैं"। ओल्पड के फार्म में काम करने वाले झर्सूगुडा के मजदूर ने बताया "झगड़ा होगा इसलिए देखते हैं रात में"।

अधिकांश मजदूर अपनी स्थिति को घुटन भरी तंग फैक्ट्रियों के फर्श पर लगातार काम करते रहने की स्थिति से भी बदतर मानते हैं। फैक्ट्रियों के काम से छुटकारा पाने के लिए उन्होंने इस काम को चुना था क्योंकि कम से कम काम की जगह तो खुले में है और दो महीने तालाब को तैयार करने के समय के अलावा फीड करने का काम उतनी ज्यादा मेहनत वाला काम नहीं है। हालांकि फैक्ट्री न्यूनतम मजदूरी का भुगतान करती थी। कुछ मजदूरों को सीजन के अंत में एक साथ मजदूरी देने को लेकर भी ऐतराज नहीं है क्योंकि इससे उनकी बचत होती है। सारस में काम करने वाले नवसारी के एक मजदूर ने कहा कि फैक्ट्रियों में 12 घंटे हाड़तोड़ मेहनत करनी पड़ती है। पहले कुछ मजदूर दमन और सिलवासा में मंदिर निर्माण का काम कर चुके हैं। वह भी कमर–तोड़ काम था जिसमें उन्हें 400 रुपये दिहाड़ी मिलती थी। पश्चिम सिंहभूमि के मजदूरों को फैक्ट्रियों के काम के बनिस्बत यह काम बेहतर लगता है क्योंकि फैक्ट्री का काम बहुत थका देने वाला काम है। यहाँ फीडिंग के काम के समय को छोड़कर बाकी समय आराम कर सकते हैं। लेकिन "इधर भी काम तो 24 घंटा है। रात में भी हम लोग ड्यूटी पर रहते हैं"।

कई मजदूरों ने बताया कि शुरू के दो महीने कठोर मेहनत करनी पड़ती है क्योंकि इस दौरान उन्हें तालाब की मरम्मत, जैव-सुरक्षा उपायों को सेट करना, पानी भरना, पानी में ब्लीच मिलाना और चारा देने का काम करना पड़ता है। झींगा को तालाब से निकालने और पकड़ने के काम में भी बहुत ज्यादा मेहनत लगती है क्योंकि मजदूरों को बड़े आकार के झींगों का वजन करने के लिए उठाना और ट्रक में डालना पड़ता है। इस काम में कुछ प्रवासी मजदूर भी स्थानीय मजदूरों के साथ काम करते हैं। इसके बाद काम छोड़ने से पहले वे पूरे सेट को तोड़ते हैं। ओल्पड के एक मालिक ने बताया कि कम मजदूर रहने से शुरुआती दिनों में एक मजदूर 2 या 3 तालाबो में चारा डालने का काम कर सकता है। लेकिन जैसे-जैसे झींगा का आकार बढ़ता जाता है ज्यादा बार चारा डालने की जरूरत होती है और हर तालाब के लिए प्रतिदिन लगभग 100 किलोग्राम चारे की जरूरत होती है। कम मजदूरों से ये काम नहीं चल सकता और इसलिए एक तालाब के लिए एक मजदूर की जरूरत होती है। 10 तालाब के लिए 12 मजदूरों को काम पर रखा जाता है जिससे कि 2 मजदूर रात में काम कर सकें। शुरू में कम मजदूरों की जरूरत पड़ती है और बाद में ज्यादा मजदूरों की जरूरत होती है। मालिक ने स्वीकार किया कि वे मजदूरी पर ज्यादा खर्चा नहीं करना चाहते, इसलिए वे पहले कम मजदूरों को काम पर रखते है और बाद में जरूरत के अनुसार संख्या बढ़ाते हैं।

उड़ीसा से पहली बार झींगा फार्म में काम करने आये एक मजदूर ने कहा कि तमिलनाडु में वेल्डिंग के काम में उसकी ज्यादा कमाई होती थी लेकिन वह बहुत ज्यादा मेहनत वाला काम था। यहाँ तुलनात्मक रूप से कम काम है और यहाँ हमारे इलाके के बहुत सारे मजदूर हैं। पश्चिम बंगाल के एक सुपरवाइजर कहते हैं "फैमिली के लिए ये काम करना पड़ता है। अच्छा तो नहीं लगता। वह कहते हैं कि अगर उन्हें अपनी जगह पर अच्छा काम मिलता तो वह घर का खाना खा सकते थे और अपने बच्चे की पढ़ाई का ध्यान रख सकते थे। क्या उन्हें इस काम में कोई भविष्य दिखता है- यह सवाल पूछने पर वह कहते हैं "जो आगे निकल गया वो निकल गया। बाकी तो कोई भविष्य है नहीं। फीड मारो, खाना खाओ और सो जाओ, हमारा तो उमर हो गया, ज्यादा से ज्यादा 2-4 साल खींचना है और फिर घर जाकर बैठ जाना है"।

भावनगर, गुजरात के मजदूरों को मालिक पसंद है और वे अगले सीजन में फिर से काम करने आयेंगे। "मालिक अच्छा है तो कोई तकलीफ नहीं है"। वे कहना चाहते थे कि उनकी भलाई मालिक की दया पर निर्भर है।

मजदूरों को कम मजदूरी देने को उचित ठहराने के लिए झींगा फार्म के कामों के बारे में एक धारणा फैलायी गयी है। इसे मजदूर भी दोहरने लगे हैं। लेकिन प्रवासी मजदूरों की जगह इस काम में स्थानीय मजदूरों को नहीं रखने का कारण पूछने पर जो जवाब आता है वह इस धारणा के विपरीत है। उस समय जवाब मिलता है कि ये कठिन काम है, इसमें भारी वजन उठाना पड़ता है और मालिकों के अनुसार स्थानीय मजदूर ये काम नहीं कर सकते क्योंकि वे उतने "उत्पादक" नहीं हैं। ओल्पड के एक मालिक कहते हैं कि स्थानीय मजदूरों को काम पर इसलिए नहीं रखा जाता है क्योंकि वे इतनी कठोर मेहनत नहीं कर सकते। भीमपोर, डूमास के मालिक भी प्रवासी मजदूरों को काम पर रखने के पीछे "मेहनत वाला काम" का हवाला देते हैं। भीमपोर के एक दूसरे मालिक कहते हैं कि मजदूरों को 100 किलोग्राम झींगा को टैंक से उठाकर तालाब में डालना और इस तरह की कठोर मेहनत वाला काम करना पड़ता है। ये मालिक खुद उनके द्वारा फैलाये गये "आराम के काम" के झूठ को उजागर करते हैं।

C. सामाजिक नियंत्रण का जरिया शराब

शराब के दुरुपयोग के सवाल को आदिवासी समुदाय को नियंत्रित करने के उपाय के रूप में देखने की जरूरत है। यह सवाल विशेष रूप से आदिवासी प्रवासी मजदूरों के संदर्भ में महत्वपूर्ण बन जाता है जहां शराब; नियंत्रण का वर्चस्वकारी औज़ार बन जाता है। झींगा फार्मो पर मालिक और मजदूरों के साथ बातचीत में शराब के दुरुपयोग का सवाल कई रूपों में उभर कर आता है। पहले तो मजदूरों को नियमित मासिक मजदूरी नहीं देने को मजदूरों द्वारा शराब पर पैसा उड़ाने के नाम पर उचित ठहराया जाता है। कुछ फार्मो के मजदूरों ने बताया कि मालिक उन्हें सप्ताह के अंत में शराब देता है और इसलिए वे महीने में मजदूरी नहीं देने को स्वीकार कर लेते हैं। अंत में मालिक स्थानीय मजदूरों को काम पर नहीं रखने के पीछे उनकी शराब पीने की आदत और उसके नतीजे में ठीक से काम नहीं कर पाने का हवाला देते हैं।

एक बड़े फार्म में 23 मजदूर काम करते थे। टीम ने इनमें से 4 मजदूरों से बात की। इस फार्म में सीजन के शुरुआत में काम करने वाले मजदूर 3-4 महीने के अंदर काम छोड़कर चले गये और उनकी जगह पर नये मजदूर आये। काम छोड़ कर जाने वाले मजदूर बहुत ज्यादा शराब पीते थे,"ये लोग नहीं मानता। पियो लेकिन काम भी देखो"। ये लोग रात 12-1 बजे तक पीते थे और ये मालिक को मंजूर नहीं था। 9 मजदूर काम छोड़कर चले गये। वहाँ काम करने वाली महिला ने इन लोगों के बारे में कहा " पी कर फिट हो जाते हैं। बहुत झगड़ा किया है"। उन्होंने बताया कि शराब पीने के बाद ये मजदूर ठीक से बात नहीं करते थे "बहुत खराब बोलते थे"। मैनेजर ने इन मजदूरों को मारा और तीन मजदूर को काम से निकाल दिया।

झारखंड, सिमडेगा के एक मजदूर कहते हैं " इधर पीता है ना बहुत, इसलिए महीना देता नहीं है। देगा तो काम करेगा भी नहीं। भाग भी जायेगा, झगड़ा भी करेगा"। सुंदरगढ़ का एक मजदूर कहता है "झारखंड में अगर हम जायेंगे साईकिलिंग करके ओल्पड जितना दूर, रास्ता में हांडिया, दारू सब लगा रहता है, और अगर रास्ते में कोई साथी मिल गया तो खर्चा बढ़ ही जाता है। खाते-पीते निकल जाता है पैसा। इधर का पैसा रहता है क्योंकि यहाँ घूमना वुमना कुछ नहीं है"। पश्चिम बंगाल का एक सुपरवाइजर कहता है कि मालिक उन्हें शराब से दूर रहने के लिए कहता है। वह कहता है कि महीने में वेतन नहीं मिलने के कारण बचत कर पा रहे हैं। नहीं तो वह शराब पर पैसा खर्चा करते और फार्म के आसपास शराब मिलना मुश्किल नहीं है।

ओल्पड के एक फार्म मालिक के साथ हमारी बातचीत के समय उसने एक मजदूर को बुलाकर हमारे सामने खड़ा कर दिया और मजदूरों के शराब पीने की घटनाओं का ब्यौरा देना शुरू किया। मालिक ने कहा कि उसने मजदूर को बैठने के लिए कहा और उसे समझाया- "बेटा ऐसे नहीं होता। हमारी ज़िम्मेदारी में इधर आये हो तो हमारे हिसाब से चलना पड़ेगा। तुम अपने हिसाब से चलोगे तो नहीं जमेगा'। मालिक ने कहा कि जब उसने समझाया तो मजदूर गिर गया और उसे चोट लगी।

ऐतिहासिक रूप से आदिवासी समाज के साथ शराब के संबंधो के संदर्भ में शराब पीने की हकीकत को समझना जरूरी है। पारंपरिक रूप से स्थानीय शराब आदिवासी समाज की संस्कृति का महत्वपूर्ण हिस्सा रहा है और महुआ, ताड़ी सामूहिक रूप से पीना सांस्कृतिक व्यवहार का हिस्सा रहा है। सामाजिक नियंत्रण के औज़ार के रूप में आदिवासी क्षेत्र में वाणिज्यिक शराब का प्रचलन शुरू किया गया। इसका नतीजा यह हुआ कि स्थानीय शराब पीने की परंपरा बाधित हुई, शराब की लत युवाओं में बढ़ गयी। इस कारण आदिवासियों में कर्जदारों की संख्या बढ़ी। महिलाओं पर इसका कई तरह का असर हुआ और अक्सर उन्हें ही शराब के दुरुपयोग की सबसे ज्यादा कीमत चुकानी पड़ती है।

भीमपोर, डूमास के एक मालिक ने बताया कि इस काम के लिए कठोर मेहनत करने की जरूरत है जो स्थानीय मजदूर नहीं कर सकते क्योंकि वे रात को शराब पी कर सो जाते हैं और उनके लिए 24 घंटे फार्म पर देख-रेख करना संभव नहीं है। वे लोग मोटर चला कर सो जायेंगे। उन्होंने बताया कि उनके फार्म के प्रवासी मजदूर शराब नहीं पीते, वे सिर्फ तंबाकू खाते हैं। स्थानीय मजदूरों के उत्पादक नहीं होने की धारणा को पश्चिम बंगाल के सुपरवाइजर ने नकारा और स्थानीय मजदूरों को काम पर नहीं रखने के पीछे के कारण को समझाया " परमानेंट में 24 घंटे रहना पड़ेगा, लोकल तो घर चला जायेगा। तो सेठ को रहना पड़ेगा"। स्थानीय गांवों में 20-25 लोग हैं जो झींगा कटाई का काम करते हैं। उन्हें झींगा को तालाब से निकालने, पकड़ने, वजन करने और उसे बरफ के बक्सा में डालने के लिए 600 रुपये दिहाड़ी मिलती है। उन्हें इस काम के लिए तालाब में उतरना पड़ता है। यह भी मेहनत वाला काम है। झींगा भारी होता है और उसे उठाना थका देने वाला काम है। उसके बाद झींगा को उठाकर बरफ के पानी से भरे टैंकर पर ले जाना पड़ता है। यहाँ उसका वजन किया जाता है और बेचा जाता है।

शराब का दुरुपयोग चिंता का कारण है लेकिन यह मजदूरों पर सामाजिक नियंत्रण का जरिया बन गया है और इसका उपयोग मजदूरों को नियमित रूप से हर महीने मजदूरी नहीं देने को जायज ठहराने के लिए किया जा रहा है और मजदूर भी इसे स्वीकार कर ले रहे हैं। कभी-कभी शराब की पूर्ति करने के साथ स्थानीय मजदूरों को शराब पीने के कारण अनुत्पादक होने का हवाला देकर काम पर नहीं रखने का बहाना भी शराब का दुरुपयोग रोकने की आड़ में किया जा रहा है। इससे मालिकों को उचित मजदूरी और सम्मानजनक काम करने की स्थिति मुहैया करने की ज़िम्मेदारी से आसानी से बचने का रास्ता मिलता है। मालिक मजदूरों का अमानवीयकरण करने के साथ उन्हें बच्चों की तरह समझते हुए रोजगार की शर्तों को अपने नियंत्रण में रखने में समर्थ हैं।

D. कानूनी और नियामक उल्लंघन

ओल्पड और कुदियाना के झींगा फार्मो में मजदूरों की स्थिति भारत के श्रम कानूनों, अंतर्राष्ट्रीय मानकों और वैश्विक जलीय खेती के प्रमाणीकरण मानकों के व्यापक उल्लंघन की ओर इशारा करती है। मजदूरों को बचाव के कुछ बाध्यकारी प्रावधानों से वंचित किया गया है जैसे कि मजदूरों के पंजीकरण और शिकायत निवारण तंत्र की मौजूदगी। मजदूरों का फार्म मालिकों पर गतिशीलता, बाजार तक पहुँच और यहाँ तक कि बुनियादी जरूरतों के लिए निर्भर रहने में ज़बर्दस्ती पर आधारित श्रम संरचना की झलक दिखती है।

इन मजदूरों को बेशक अनौपचारिक तरह से काम पर रखा गया है लेकिन फार्मों का तो पंजीकरण होना चाहिये था। इन फार्मो के संचालन का पैमाना (अक्सर 20-25 मजदूर काम करते हैं जिसमें लगातार बिजली/मोटर का उपयोग होता है) इन्हें कई तरह के कानूनी रूप से बाध्यकारी श्रम संरक्षण के प्रावधान को लागू करने के दायरे में लाता है। इन प्रावधानों को या तो अनदेखा किया गया या जानबूझकर दरकिनार किया गया।

मजदूरों को समय पर मजदूरी और न्यूनतम मजदूरी का भुगतान नहीं करना सबसे महत्वपूर्ण उल्लंघन है। मजदूरों को सीजन के अंत में मजदूरी दी जाती है और सीजन की अवधि 6-8 महीने होती है। यह मजदूरी भुगतान अधिनियम 1936 का सरासर उल्लंघन है। मजदूरी को रोक कर रखना मजदूरों पर नियंत्रण करने का उपाय है क्योंकि सीजन खतम होने के पहले काम छोड़कर जाने वाले को अपनी पूरी मजदूरी गंवानी पड़ती है। फार्म के मालिक इस व्यवस्था को मजदूरों की अपने कमाई शराब पर "उड़ाने" का हवाला देकर खुले तौर पर उचित ठहराते हैं और उनके कानूनी दायित्व की ज़िम्मेदारी से पल्ला झाड लेते हैं। मजदूरी रोक कर रखना, कुछ घटनाओं में मजदूरी से अग्रिम काटना (हालांकि यह आम चलन नहीं है) और मजदूरी का भुगतान नहीं करने की धमकी देना बंधुवा मजदूरी प्रथा (उन्मूलन) अधिनियम 1976 और अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आई एल ओ) के जबरन श्रम के संकेतक से जुड़ता है। इसके ऊपर कानूनी रूप से बाध्यकारी न्यूनतम मजदूरी का भुगतान नहीं करना न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 का उल्लंघन है जो सभी फार्मो में हो रहा है। साप्ताहिक छुट्टी नहीं देने की बात को ध्यान में रखने पर मजदूरों को न्यूनतम मजदूरी नहीं मिलने की बात स्पष्ट हो जाती है। सर्वे में शामिल 98.50% (संख्या=330) मजदूरों की आय 15000 रुपये से कम है। ओवर-टाइम के भुगतान को ध्यान में रखने पर यह न्यूनतम मजदूरी से कम है।

मजदूर अक्सर बिना रुके लगातार शिफ़्ट में काम करते हैं, विशेष रूप से रात के समय मोटर और तालाबों की निगरानी करते हैं। इसे कई मजदूर 24 घंटे की जिम्मेदारी बताते हैं। इस तरह के काम के घंटे फैक्ट्री अधिनियम, 1948 का उल्लंघन है। इन फार्मों पर काम करने वाले मजदूरों की संख्या और वहाँ पर बिजली संचालित कामों को देखते हुए ये कानून लागू होना चाहिये। बुनियादी व्यावसायिक सुरक्षा प्रावधान जैसे फ़र्स्ट-ऐड, साफ-सफाई, काम के अंतराल में आराम और बचाव के उपकरण नदारद हैं। फार्म के अंदर मजदूरों का अलगाव, तालाब के बाहर जाने पर रोक और निगरानी के लिए कैमरा लगाना मजदूरों की स्वायत्तता को संकुचित करता है और उन्हें जबरन श्रम के वातावरण का सामना करना पड़ता है। हालांकि अभी जलीय खेती के फार्मो का नियमन तटीय जलीय खेती प्राधिकरण अधिनियम, 2005, तटीय जलीय खेती प्राधिकरण अधिनियम और तटीय जलीय खेती प्राधिकरण (संशोधन) अधिनियम, 2023 के तहत तटीय जलीय खेती प्राधिकरण (सीएए) कर रहा है। सीएए को तटीय क्षेत्र के जलीय खेती के फार्मों का पंजीकरण करने, तटीय क्षेत्र में जलीय खेती के फार्मों के निर्माण और संचालन का नियमन करने और इनके अनुपालन को निगरानी करने का अधिकार है। लेकिन इसके अधिकार में पर्यावरण संबन्धित मुद्दे ही प्रमुख हैं और यह श्रम मानकों, मजदूरी, काम करने की स्थिति या जलीय खेती में काम करने वाले मजदूरों के विशेष अधिकार को सम्बोधित नहीं करता। निर्यात उन्मुख झींगा फार्मो को एमपीईडीए के तहत पंजीकरण करवाना पड़ता है जिससे फार्मों को यूनीक आईडी और किसानों को एनरोलमेंट कार्ड मिलता है।

ये स्थितियाँ आईएलओ कन्वेन्शन सी 188 (वर्क इन फिशिंग) और समुद्री भोजन प्रमाणीकरण बेस्ट एक्वाकल्चर प्रेक्टिसेस (बी ए पी) और एक्वाकल्चर स्टेवर्डशिप काउंसिल (ए एस सी) में अंतर्निहित वैश्विक मानकों से उल्लेखनीय रूप से कम है। लिखित अनुबंध का अभाव, मजदूरी रोक कर रखना, गतिशीलता पर पाबंदी, स्वास्थ्य और सुरक्षा व्यवस्था के अभाव के कारण किसी भी फार्म को विश्वसनीय पूर्ति योजना के लिए अयोग्य कर देगा। ओइसीडी ड्यू डेलिजेंस गाईडेन्स, संयुक्त राष्ट्र के गाइडिंग प्रिंसिपल ऑन बिजनेस एंड ह्यूमन राइट्स और यूरोपीय यूनियन के कॉर्पोरेट सस्टेनिबिलिटी ड्यू डिलीजेन्स डाइरेक्टिव और यूएस ट्रेफिकिंग वीकटिम्स प्रोटेक्शन जैसे नियमनों के मद्देनजर निर्यातकों के लिए दिक्कत पैदा करेगा।

झींगा फार्म के श्रम की संरचना जैसे मजदूरी रोकना, जबरन नियंत्रण, असुरक्षित स्थिति और अलगाव ऐसे वातावरण का निर्माण करता है जहां जबरन श्रम कोई अपवाद नहीं है बल्कि काम करवाने की संरचना में अंतर्निहित है। मजदूरों को अधिकारों से वंचित करना कोई असामान्य बात नहीं है बल्कि मजदूरों की मर्यादा और कानूनी बचाव की कीमत पर लागत कम करने के पूंजीवादी उत्पादन मॉडल का तरीका है।

सिफ़ारिशें और आगे का रास्ता

सूरत के झींगा फार्मो में काम करने वाले आदिवासी प्रवासी मज़दूरों के काम करने का अनुभव निर्माण, ईंट-भट्टा, कृषि, घरेलू काम और फैक्ट्रियों में काम करने वाले प्रवासी आदिवासी मजदूरों द्वारा सामना किए जा रहे व्यवस्थागत चुनौतियों का आईना है। इसलिए सिफ़ारिशों में विशेष आर्थिक क्षेत्र के लिए अपनाए जाने वाले उपायों को प्रवासी मजदूरों के अधिकारों के लिए हस्तक्षेप के व्यापक दायरे के साथ जोड़ा गया है और इसमें गंतव्य (सूरत के फार्म) और स्रोत (झारखंड और ओड़ीसा) दोनों जगहों पर हस्तक्षेप को शामिल किया गया है। किसी भी तरह के संरचनात्मक बदलाव के लिए शासकीय तालमेल, नियामक प्रवर्तन, सामुदायिक लामबंदी और सरकारी विभाग, नियामकों, प्रमाणीकरण संस्थाओं और नागरिक समाज के साझा प्रयास की जरूरत होती है।

गंतव्य में हस्तक्षेप

1. **फार्मो में मजदूरों का अनिवार्य पंजीकरण :** सभी झींगा फार्मों को मजदूरों का रजिस्टर, रोजगार के अनुबंध, मजदूरों के पहचान का विवरण और मजदूरी का रिकॉर्ड रखना होगा। पंचायतों या नगरपालिकाओं को सभी नये प्रवासी मजदूरों के समूह के पहुँचने को अधिसूचित करना होगा। पंजीकरण मजदूरी हड़पने को रोकेगा, मजदूरों के आने-जाने का पता लगायेगा, गंतव्य के सरकारी योजनाओं में उनका पंजीकरण करेगा, फार्म की सुरक्षा और निगरानी में सुधार करेगा।
2. **मासिक मजदूरी देना शुरू करना :** मासिक मजदूरी को अनिवार्य करना होगा और उसके अनुपालन पर नियमित निगरानी करनी होगी। मजदूरों को मजदूरी उनके निजी खाते में भेजनी होगी। मजदूरी स्लिप और डिजिटल भुगतान रसीद रखना होगा। इससे जबरन श्रम की मजदूरी रोकने और आने जाने पर प्रतिबंध जैसे सूचकों पर अंकुश लगेगा।
3. **जदूरों के लिए सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के लाभ को सुनिश्चित करना :** मौसमी प्रवासी मजदूर, जैसा कि अध्ययन ने दिखाया है, स्रोत और गंतव्य दोनों जगहों पर श्रम कानूनों और नियमनों में दर्ज बुनियादी सामाजिक सुरक्षा से वंचित हैं। स्थानीय, राज्य और देश के स्तर पर मजदूरों को चिन्हित कर उन्हें प्रोविडेंट फंड और ईएसआई का लाभ देने को सुनिश्चित करने की कोशिश करनी चाहिये।
4. **काम की जगह पर स्वास्थ्य सेवा, मोबाइल चिकित्सकीय इकाई :** जिला स्वास्थ्य विभाग को बड़े झींगा फार्मो के झुंड के लिए स्वास्थ्य जांच के वैन तैनात करने चाहिये। जिसमें बीमारी की पहचान, प्राथमिक उपचार, काम के दौरान होने वाली चोट का इलाज, शराब पीने के बारे में काउन्सलिंग, मानसिक स्वास्थ्य, अलगाव और महिला मजदूरों के लिये प्रसूति स्वास्थ्य की व्यवस्था रहनी चाहिए। यह स्वास्थ्य जरूरतों के लिये मजदूरों का मालिकों पर निर्भरता को कम करेगा और अलग-थलग फार्मो के स्वास्थ्य जरूरतों को पूरा करेगा। इससे काम से जुड़े चोट और स्वास्थ्य चुनौतियों के बारे में पता चलेगा और कार्यस्थलों पर जरूरी बदलाव की ओर कदम बढ़ाया जा सकेगा।
5. **श्रम विभाग की निगरानी :** श्रम विभाग को बीच-बीच में फार्मो का निरीक्षण करने के लिये जाना चाहिए और उन्हें प्रमुख रूप से न्यूनतम मजदूरी का भुगतान, रहने और साफ-सफाई की स्थिति, काम के घंटे, सुरक्षा और आपातकालीन व्यवस्था पर विशेष ध्यान देना चाहिये। श्रम विभाग को जुर्माना लगाने, सुनवाई के लिये बुलाने और नियमों का अनुपालन नहीं करने वाले फार्मो के झींगा बेचने पर रोक लगाने का अधिकार होना चाहिये।
6. **खाद्य सुरक्षा के लिये एक देश-एक राशन कार्ड को लागू करना :** मजदूरों को इस योजना के तहत राशन मिलना चाहिये जिससे कि उन्हें मालिक से राशन लेने की जरूरत न पड़े और मालिकों को 2000-3000 रुपया देना न पड़े। वायरस संक्रमण के खतरे के कारण अगर मजदूरों के आने-जाने में समस्या हो तो राशन फार्म में भेजा जा सकता है।
7. **सम्मानजनक जीवन स्तर:** फार्मो में हवादार सुरक्षित आवास, पीने लायक पानी, बिजली, खाना बनाने के लिए साफ जगह, कूड़ा फेंकने, मच्छर नियंत्रण और चलने का रास्ता होना चाहिये।

8. **एमपीइडी के साथ सहभागिता :** एमपीइडी को फार्मों के लेखा-परीक्षा में श्रम मानकों को शामिल करना चाहिये, सुरक्षा, स्वच्छता और जैव-सुरक्षा के लिये प्रशिक्षण को समर्थन देना चाहिये, निर्यातको को पूर्ति करने वाले फार्मो को चिन्हित करना चाहिये और अनुपालन नहीं करने वाले फार्मो को निर्यात नहीं करने देना चाहिये।
9. **शिकायत निवारण और मजदूरों के लिए हेल्पलाइन** : स्थानीय प्रशासन सूरत में जलीय खेती के मजदूरों के लिये हेल्पलाइन शुरू कर सकता है। पंचायत स्तर की समिति में मजदूरों के प्रतिनिधि को शामिल करना चाहिये और एनजीओ तथा मजदूर यूनियनों को फार्म के मजदूरों से मिलने देना चाहिये।
10. **अंतर्राष्ट्रीय मानकों का अनुपालन :** झींगा उद्योग में कई तरह के मानक का चलन है जैसे ग्लोबल एक्वाकल्चर एलाइंस, बेस्ट एक्वाकलचर प्रेक्टिस (बीएपी) और एक्वाकल्चर स्टेवार्डशिप काउंसिल प्रमाणीकरण। प्रसंस्करण कंपनियों को इन मानकों के अनुपालन करना सुनिश्चित करना चाहिये। अनुपालन नहीं करने पर पर कंपनियों को निर्यात पूर्ति शृंखला से बाहर कर देना चाहिये, ब्रेण्ड्स की मदद से पुनर्मध्यस्थता योजना और स्वतंत्र लेखा-परीक्षकों द्वारा निगरानी होनी चाहिये।

स्रोत में हस्तक्षेप

1. **स्रोत में पंजीकरण :** ग्राम पंचायत स्तर पर पलायन का पता लगाना : पलायन करने वाले मजदूरों का ग्राम पंचायत स्तर पर पंजीकरण होना चाहिये। इस पंजीकरण में गंतव्य, ठेकेदार का विस्तृत ब्यौरा, प्रवास की अनुमानित अवधि और आपात स्थिति में संपर्क का जरिया। इससे मानव-तस्करी, गायब हो जाना और शोषण पर रोक लगेगी। कर्ज लेकर काम करने के लिये पलायन को रोकने और लिखित अनुबंध के साथ काम करने को सुनिश्चित करने की कोशिश होनी चाहिये।
2. **स्थानीय रोजगार के अवसर को मजबूत करना :** आर्थिक दुर्दशा के कारण हो रहे पलायन को रोकने के लिये पलायन प्रवण तहसीलों में मनरेगा का आवंटन बढ़ाना और समय पर मनरेगा मजदूरी भुगतान को सुनिश्चित करना। स्थानीय सरकार को इन क्षेत्रों में सिंचाई और जमीन विकास को बढ़ावा देकर कृषि क्षेत्र को मजबूत करना चाहिये।
3. **कौशल निर्माण और आजीविका में विविधता :** राज्य से बाहर उच्च पलायन वाले जिलों में वेल्डिंग, मशीन चलाने, आतिथ्य और सेवा क्षेत्र में कौशल आधारित प्रशिक्षण दिये जा सकते हैं।
4. **सुरक्षित पलायन के लिये प्रशिक्षण :** सीएलआरए का ईंट-भट्टों और निर्माण क्षेत्र में काम करने के पलायन स्रोत के गांवों में सुरक्षित पलायन पर प्रशिक्षण का अनुभव है। इन प्रशिक्षणों में कानूनी अधिकार, एनजीओ और यूनियनों का टोल फ्री नंबर और एनजीओ के संपर्क नंबर शामिल हैं।
5. **जमीन वापसी और सुरक्षित पट्टा के लिये पहल :** हालांकि बहुत सारे आदिवासी परिवार विस्थापित हुए हैं और उनके पास बहुत कम जमीन है। यह स्थिति जमीन चोरी का नतीजा है, राजनीतिक महकमे में जमीन वापसी के मुद्दे को मजबूती से नहीं उठाया गया है। स्थानीय सरकारों पर वन अधिकार कानून को लागू करने, जमीन का पट्टा देने, जमीन के रिकॉर्ड को मजबूत करने, अतिक्रमण से बचाव और सामुदायिक खेती के मॉडल के लिये दबाव बनाना चाहिये।
6. **स्रोत क्षेत्र में मजदूरों के संगठन :** काम की जगह पर अलग-थलग रहने और लगातार निगरानी में रहने के कारण यूनियन बनाना कठिन है, इसलिए स्रोत में मजदूरों के समूह बनाने की कोशिश होनी चाहिये। यह समूह गंतव्य में मजदूरों के साथ संपर्क में रहेगा और उन्हें गंतव्य में काम कर रहे यूनियनों के साथ उनका संपर्क स्थापित करेगा और कानूनी मदद करेगा। व्हाट्सएप ग्रुप को नागरिक समाज संभाल सकता है। इसके द्वारा किसी हादसे के बारे में आपात रिपोर्टिंग, मजदूरी संबन्धित शिकायतों का प्रसार किया जा सकता है और मजदूरों को नेटवर्क और समर्थन मुहैया किया जा सकता है ।

परिशिष्ट

A.1 सर्वेक्षण अनुसूची

जनसांख्यिकीय एवं सामाजिक-आर्थिक जानकारी

नाम
आयु
लिंग – पुरुष / महिला / अन्य
धर्म – हिंदू / मुस्लिम / ईसाई / सिख / बौद्ध / जैन / आदिवासी / अन्य _____
जाति – एससी / एसटी / ओबीसी / सामान्य
वैवाहिक स्थिति – विवाहित / अविवाहित / विधवा / तलाकशुदा / अलग रह रहे
जीवनसाथी का व्यवसाय (यदि लागू हो) – _____
आश्रितों की संख्या _____
शिक्षा स्तर – कोई औपचारिक शिक्षा नहीं / प्राथमिक शिक्षा / माध्यमिक शिक्षा / विश्वविद्यालय शिक्षा / कौशल-आधारित या व्यावसायिक प्रशिक्षण
कार्य अनुभव के वर्ष _____
प्रवासन स्थिति – स्थानीय / प्रवासी
प्रवासन का स्रोत (जिला) _____
प्रवासन का स्रोत (राज्य) _____
कब से प्रवासन कर रहे हैं (वर्षों की संख्या) _____
प्रवासन का स्वरूप – परिवार सहित / अकेला पुरुष / अकेली महिला
गंतव्य पर रहने के महीनों की संख्या _____
स्रोत स्थान पर भूमि – नहीं / हाँ (विवरण _____)
स्रोत स्थान पर आजीविका के अवसर – नहीं / हाँ (विवरण _____)

रोज़गार विवरण

कार्य का स्वरूप – तालाब की तैयारी एवं प्रबंधन / कटाई / कटाई के बाद का कार्य / अन्य _____
अनुभव के वर्ष – _____
मज़दूरी _____
मज़दूरी संरचना – मासिक / दैनिक / टुकड़ा-दर / अन्य _____
अनुबंध का स्वरूप – स्थायी / संविदात्मक
क्या लिखित अनुबंध है – हाँ / नहीं
भुगतान का माध्यम – नकद / चेक / बैंक ट्रांसफर / अन्य _____
क्या भुगतान में देरी होती है? – नहीं / हाँ (सबसे लंबी देरी बताएं)

स्वास्थ्य एवं सुरक्षा

क्या पीपीई उपलब्ध कराए जाते हैं – हाँ / नहीं
यदि हाँ, तो विवरण – दस्ताने, जूते, मास्क, अन्य _____
आवृत्ति – केवल एक बार, मासिक, त्रैमासिक, वार्षिक, आवश्यकता अनुसार
क्या कार्यस्थल पर स्वास्थ्य एवं सुरक्षा से जुड़ी चुनौतियाँ हैं – हाँ / नहीं
स्वास्थ्य एवं सुरक्षा चुनौतियों का स्वरूप – कटने व गिरने से शारीरिक चोट / बिजली का झटका / धूप से जलन / बार-बार सिरदर्द / रासायनिक चोट / त्वचा संक्रमण / सांस संबंधी समस्याएँ / शरीर दर्द / बुखार और खांसी / अन्य _____
नियमित स्वास्थ्य जांच – हाँ / नहीं
स्वास्थ्य लाभ / बीमा – हाँ / नहीं
स्वास्थ्य पर मासिक खर्च _____
सामाजिक सुरक्षा – हाँ-पीएफ / हाँ-ईएसआईसी / नहीं
प्रशिक्षण – हाँ / नहीं

परिशिष्ट

रहने की स्थिति

आवास का प्रकार – कार्यस्थल पर / किराए का / स्वामित्व वाला
संरचना – कच्चा / पक्का / अर्ध-पक्का
पीने के पानी का स्रोत – टंकी / भूजल / नल / अन्य _____
शौचालय की सुविधा – हाँ / नहीं

श्रमिक संगठन

क्या गंतव्य पर किसी यूनियन/सामूहिक/सांस्कृतिक समूह का हिस्सा हैं? – हाँ / नहीं
क्या स्रोत स्थान पर किसी यूनियन/सामूहिक/सांस्कृतिक समूह का हिस्सा हैं? – हाँ / नहीं

A.2 साक्षात्कार अनुसूचियाँ

I. श्रमिकों के साथ गहन साक्षात्कार

1. नाम:
2. आयु:
3. लिंग:
4. जाति श्रेणी:
5. धर्म:
6. झींगा पालन में अनुभव के वर्ष:
7. प्रवासन श्रेणी: अकेला पुरुष / परिवार (बच्चों सहित) / परिवार (बच्चों के बिना) / गैर-प्रवासी
8. स्रोत गाँव:
9. फार्म का स्थान:

प्रश्न

प्र. आपका दिन कैसा होता है—झींगा फार्म पर आप कौन-कौन से काम/गतिविधियाँ करते हैं?
प्र. इस काम के बारे में आपको पहली बार कैसे पता चला? प्रवासन में किसने मदद की? आपने यह काम क्यों चुना?
प्र. क्या आप प्रवासन करना पसंद करते हैं? क्या आपके गाँव में अवसरों की कमी है? यदि विकल्प मिले तो क्या आप गाँव में ही काम करना पसंद करेंगे?
प्र. आपके पास इनमें से कौन-कौन से दस्तावेज़ हैं—आधार, राशन कार्ड, आयुष्मान कार्ड? क्या गंतव्य पर इनके कोई लाभ मिलते हैं, जैसे ONORC जैसी सरकारी योजनाओं या स्वास्थ्य सेवाओं के माध्यम से?
प्र. क्या आप ई-श्रम पोर्टल के बारे में जानते हैं? क्या आप उसमें पंजीकृत हैं? यदि हाँ, तो क्या कोई लाभ मिला है?
प्र. झींगा पालन शुरू करने से पहले आप कौन-सा काम करते थे? अपने पहले के काम की तुलना में इस काम के बारे में आप क्या सोचते हैं? क्या यह कठिन है? क्यों?
प्र. आप यह कैसे सीखते हैं कि कितना चारा और दवा डालनी है, और झींगों व तालाब के स्वास्थ्य से संबंधित किन बातों की जांच करनी है?
प्र. हमें पता चला है कि झींगा फार्म के श्रमिकों को सीज़न के अंत में भुगतान मिलता है। क्या आप इसे पसंद करते हैं या मासिक भुगतान चाहेंगे? क्यों?
प्र. यदि आप चाहें तो क्या नौकरी छोड़ने के लिए स्वतंत्र हैं? क्या आपके किए गए काम के समय का भुगतान मिलेगा? क्या ऐसे मामले हुए हैं जहाँ कोई छोड़ना चाहता था लेकिन छोड़ नहीं पाया?
प्र. क्या कभी ऐसा हुआ है कि कम उत्पादन या झींगों में बीमारी के कारण मालिक को हुए नुकसान की वजह से आपको तय रकम से कम भुगतान मिला हो? क्या वे इसके लिए आपको जिम्मेदार ठहराते हैं?
प्र. क्या प्रवासन के समय आपको कोई अग्रिम राशि मिलती है? यहाँ अपने खर्च कैसे संभालते हैं—मालिक द्वारा दिए जाने वाले राशन के अलावा? किसी आपात स्थिति या अन्य आवश्यकता के लिए पैसे की ज़रूरत होने पर आप क्या करते हैं?

परिशिष्ट

प्र. क्या आपको लगता है कि आपको मिलने वाला पारिश्रमिक पर्याप्त है? आपके अनुसार आदर्श रूप से आपको कितना मिलना चाहिए?
प्र. क्या आपको पता है कि झींगे एजेंटों और कंपनियों को किस कीमत पर बेचे जाते हैं?
प्र. क्या आपको लगता है कि यहाँ स्वास्थ्य और सुरक्षा से जुड़ी कोई समस्याएँ हैं? लोगों ने हमें बिजली का झटका लगने का डर, बारिश में फिसलने का जोखिम, और गर्मियों में तेज़ गर्मी के कारण अत्यधिक थकान के बारे में बताया है। क्या आप इससे सहमत हैं?
प्र. ऐसी चुनौतियों से निपटने के आपके तरीके क्या हैं?
प्र. यदि आपको कोई समस्या होती है, तो क्या आप सीधे मालिक से शिकायत करते हैं? क्या आप अपनी समस्याएँ उठाने में सहज महसूस करते हैं? उनके साथ आपका संबंध कैसा है?
प्र. जब आप कोई समस्या उठाते हैं तो क्या मालिक/पर्यवेक्षक मददगार होते हैं? क्या शिकायत करने पर मालिक की ओर से किसी प्रकार की प्रताड़ना (बदला लेने) का डर रहता है?
प्र. क्या आपको अपनी पहचान के आधार पर किसी प्रकार का भेदभाव झेलना पड़ता है—जैसे गाली-गलौज, अपशब्द, डाँट-फटकार या डराना-धमकाना (शारीरिक या मौखिक), या छुआछूत?
प्र. क्या हाल ही में आपको काम के दौरान किसी स्वास्थ्य संबंधी समस्या का सामना करना पड़ा है? क्या इससे कोई बड़ा आर्थिक बोझ पड़ा? कंपनी की ओर से क्या प्रतिक्रिया/सहायता मिली?
प्र. क्या आप अन्य फार्मों के मज़दूरों से मिल पाते हैं, विशेषकर उन लोगों से जो उसी गाँव से आए हों? आप आमतौर पर कहाँ मिलते हैं? यदि नहीं, तो क्या आपको अकेलेपन या अलगाव की भावना महसूस होती है?
प्र. क्या आपको इच्छा होने पर चर्च या मंदिर जाने का अवसर मिलता है? आप कितनी बार जाते हैं?
प्र. आप फुर्सत में क्या करते हैं? क्या आपको लगता है कि आपको इसकी ज़रूरत है?
प्र. क्या आपको लगता है कि बेहतर मज़दूरी और कार्य स्थितियों की माँग के लिए समूह बनाना या संगठित होना उचित होगा? क्या पहले ऐसा करने का प्रयास हुआ है?
प्र. क्या आपकी पहचान, भाषा या मूल स्थान के कारण भेदभाव के मामले हुए हैं?
प्र. कार्यस्थल पर रहना कैसा लगता है? क्या आपको लगता है कि आपकी रहने की स्थितियाँ पर्याप्त हैं? यहाँ रहते हुए आपको किन चुनौतियों का सामना करना पड़ता है?
प्र. हम देखते हैं कि अधिकांश फार्मों में शौचालय नहीं हैं। आपके अनुसार ऐसा क्यों है? शौचालय की सुविधा न होने के कारण आपको किन समस्याओं का सामना करना पड़ता है?
प्र. यदि आप परिवार के साथ प्रवासन करते हैं, तो क्या बच्चों के लिए स्कूलिंग या चाइल्डकेयर की कोई सुविधा उपलब्ध है?
प्र. (यदि महिला मज़दूर) क्या आप फार्मों पर सुरक्षित महसूस करती हैं? क्या कभी ऐसी कोई घटना हुई है जब आपको डर लगा हो?
प्र. आपके अनुसार यहाँ क्या बदलाव होने चाहिए ताकि आपके लिए बेहतर कार्य और रहने का माहौल बन सके? क्या आप यह काम जारी रखना चाहते हैं या छोड़ना चाहते हैं?

II. फार्म मालिकों के साथ गहन साक्षात्कार

1. नाम:
2. आयु:
3. लिंग:
4. जाति श्रेणी:
5. धर्म:
6. झींगा पालन में अनुभव के वर्ष:
7. प्रवासन श्रेणी: स्थानीय / अकेला पुरुष / परिवार (बच्चों सहित) / परिवार (बच्चों के बिना)
8. फार्म का स्थान:
9. फार्म का आकार:
10. तालाबों की संख्या:
11. मज़दूरों की संख्या:
12. भूमि स्वामित्व की स्थिति:

परिशिष्ट

प्र. आपने झींगा पालन में आने का निर्णय क्यों लिया? क्या आप इसे आपके क्षेत्र में पहली बार शुरू होने के समय से कर रहे हैं या बाद में इसमें आए? इससे पहले आप क्या करते थे?
प्र. इस क्षेत्र में झींगा पालन के इतिहास के बारे में कुछ बताइए। यह व्यवसाय किन-किन तरीकों से किया जाता है (प्रोसेसिंग कंपनियों द्वारा कैप्टिव फार्मों से सीधी खरीद / एजेंटों के माध्यम से खरीद / खुले बाज़ार में बिक्री / अन्य तरीके)?
प्र. संचालन शुरू करने की प्रक्रिया क्या थी? क्या भूमि पहले से आपकी थी या आपको इसे प्राप्त करना पड़ा? वह प्रक्रिया कैसी थी?
प्र. संचालन के लिए लाइसेंस प्राप्त करने में आपको किन चुनौतियों का सामना करना पड़ा? वर्तमान में कौन-सी नौकरशाही बाधाएँ हैं?
प्र. आपने मज़दूरों की भर्ती कैसे की? क्या सीधे या एजेंटों के माध्यम से?
प्र. मज़दूरों को नियुक्त करने और बनाए रखने में किन चुनौतियों का सामना करना पड़ता है? स्थानीय मज़दूरों को क्यों नहीं रखा जाता?
प्र. आपके फार्म पर प्रवासी मज़दूरों की स्थिति के बारे में आपकी क्या राय है? क्या उन्होंने कोई माँगें उठाई हैं? या कोई विवाद हुए हैं?
प्र. क्या आपको लगता है कि उन्हें वर्तमान से अधिक कमाना चाहिए? क्या आप उन्हें सीज़न के अंत में भुगतान करते हैं? मासिक भुगतान क्यों नहीं करते?
प्र. आप उन्हें कौन-कौन सी सुविधाएँ प्रदान कर पाते हैं? क्या इसके लिए आप उनके पारिश्रमिक से कुछ कटौती करते हैं?
प्र. आपको किन प्रमुख समस्याओं का सामना करना पड़ता है? क्या कभी बड़े नुकसान हुए हैं? ऐसे मामलों में क्या मज़दूरों को तय राशि का भुगतान फिर भी किया जाता है?
प्र. क्या आपको लगता है कि सरकार इस व्यवसाय को सब्सिडी/क्रेडिट जैसी सहायता के माध्यम से समर्थन देती है? आदर्श रूप से सरकार को क्या सहायता प्रदान करनी चाहिए?
प्र. संचालन चलाने के लिए आवश्यक तकनीकी ज्ञान आप कैसे प्राप्त करते हैं?
प्र. बड़ी प्रोसेसिंग और निर्यात कंपनियों के साथ आपके संबंध कैसे हैं? क्या वे बाज़ार पर हावी हैं? क्या कीमतें पहले से तय होती हैं या कटाई के समय भी बातचीत से तय की जाती हैं?
प्र. आप कितना मुनाफ़ा कमा पाते हैं? क्या आपको लगता है कि निर्यात के माध्यम से कंपनियाँ जो मुनाफ़ा कमाती हैं, उसमें से आपको उचित हिस्सा मिलता है? इस व्यापार की अर्थव्यवस्था के बारे में कुछ बताइए।
प्र. क्या आपको लगता है कि इस व्यापार के कारण आसपास के क्षेत्रों में भूमि, जल और कृषि से जुड़े पहलुओं में कोई बदलाव आया है? क्या स्थानीय समुदाय के सभी लोग इससे संतुष्ट हैं?
प्र. क्या आप झींगा किसानों की किसी सहकारी संस्था या संघ से जुड़े हैं? इसके क्या लाभ हैं?
प्र. इस व्यापार को बेहतर बनाने के लिए आपके क्या सुझाव हैं? क्या यह दीर्घकालिक रूप से टिकाऊ व्यवसाय है? क्या आपको लगता है कि समुदाय के युवा इसमें आना चाहेंगे?

संदर्भ

Chandrasekar , S., Nagarajan , J., & Suresh, A. V. (2020, February 13). Shrimp culture in India: Hatchery, farm, industry issues - Responsible Seafood Advocate. Global Seafood Alliance. https://www.globalseafood.org/advocate/shrimp-culture-in-india-hatchery-farm-industry-issues/

Corporate Accountability Lab. (2024). HIDDEN HARVEST: Human Rights and Environmental Abuses in India's Shrimp Industry. https://static1.squarespace.com/static/5810dda3e3df28ce37b58357/t/662fdc4aebe0a96a43f7e29e/1714412623492/Hidden+Harvest.pdf

Express News Service. (2022, November 11). Drive launched to control rampant migration in Sundargarh. The New Indian Express. https://www.newindianexpress.com/states/odisha/2022/Nov/11/drive-launched-to-control-rampant-migration-in-sundargarh-2517207.html

Galvin, J., Ryan, S., & Brush, A. (2024, March 20). Researchers Point to Flaws in Audit Industry | India Shrimp: A Growing Goliath | The Outlaw Ocean Project. Theoutlawocean.com. https://theoutlawocean.com/investigations/india-shrimp-a-growing-goliath/researchers-point-to-flaws-in-audit-industry/

Goreja, R. (2025, September 15). US tariffs cause ₹25,000 cr loss to Andhra's shrimp industry: CM Naidu. @Bsindia; Business Standard. https://www.business-standard.com/industry/news/andhra-pradesh-shrimp-exports-us-tariffs-chandrababu-naidu-125091500693_1.html

Gupta, S. (2025, March 6). This Man Turned Gujarat's Salt-Affected Lands into a Shrimp Business. The Better India. https://thebetterindia.com/410591/dr-manoj-sharma-shrimp-farming-gujarat-reforms-agriculture-brackish-water-surat/

International Collective in Support of Fishworkers. (2024, June 19). West Bengal: Caught in the net: Unchecked shrimp farming transforms India's Sundarbans - ICSF. ICSF. https://icsf.net/newss/west-bengal-caught-in-the-net-unchecked-shrimp-farming-transforms-indias-sundarbans

International Labour Organization . (2014, April 9). The shrimp supply chain | International Labour Organization. Www.ilo.org. https://www.ilo.org/resource/shrimp-supply-chain

Kateman, B. (2023, January 12). You don't want to know where your shrimp comes from. Fast Company. https://www.fastcompany.com/90833406/shrimp-farming-unethical-vegan-alternative

Kujur, R., & Minz, S. K. (2021). Proliferation of Tribal Migrants and Repercussion: Case Study from the Tribal Areas of Sundargarh District, Odisha (India). Journalofsocialsciences.org. https://journalofsocialsciences.org/vol4no1/proliferation-of-tribal-migrants-and-repercussion--case-study-from-the-tribal-areas-of-sundargarh-district--odisha--india-/

संदर्भ

Kumar, A. (2025, January 24). Status of Tribal Migration for Employment in Jharkhand. Impact and Policy Research Review (IPRR). https://iprr.impriindia.com/status-of-tribal-migration-for-employment-in-jharkhand/

Mistri, A., & Sardar, S. S. (2023). Tribal Migration in Indian Censuses: A Neglected and Litigated Area. MIGRATION LETTERS, 20(2), 123–135. https://doi.org/10.33182/ml.v20i2.2828

Myers, M. L. (2010). Review of Occupational Hazards Associated With Aquaculture. Journal of Agromedicine, 15(4), 412–426. https://doi.org/10.1080/1059924x.2010.512854

Rahman, M. M., Shohag, Md. K. R., Islam, Md. R., Hasan, M. S., Nasrin, J. A., Khatun, Mst. M., Debnath, S., Rahman, Md. M., Alam, E., Hattawi, K. S. A., Islam, M. K., & Islam, A. R. Md. T. (2025). Occupational health safety in aquaculture: A case study on semi-intensive shrimp farmers of Bangladesh. PLOS ONE, 20(2), e0315075. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0315075

Sashikala , V. (2025). These women say they are being exploited by India's booming seafood industry. Much of the shrimp they process ends up on American plates. Cnn.com; CNN. https://edition.cnn.com/interactive/asequals/indian-seafood-industry-women-exploitation-as-equals-intl-cmd/

Sharma, A., Suchismita Prusty, Rathod, R. K., R. Arthi, Watterson, A., & Lissandra Souto Cavalli. (2023). Occupational hazards of Indian shrimp farm workers. All Life, 16(1). https://doi.org/10.1080/26895293.2023.2225762

Shrimp Welfare Project . (n.d.). The Shrimp Supply Chain. ShrimpWelfareProject. https://www.shrimpwelfareproject.org/the-shrimp-supply-chain

Suresh, A. V. (2020). How India became the world's top shrimp producer - Responsible Seafood Advocate. Global Seafood Alliance. https://www.globalseafood.org/advocate/how-india-became-the-worlds-top-shrimp-producer/

Tamil Nadu Agricultural University . (2025). TNAU Agritech Portal :: Sustainable Agriculture. Tnau.ac.in. https://agritech.tnau.ac.in/farm_enterprises/Farm%20enterprises_shrimps.html

Tharu, P. S. (2018). Indigenous peoples struggle for communal lands in Sundargarh, India. Experience Capitalization . https://www.academia.edu/64072298/Indigenous_peoples_struggle_for_communal_lands_in_Sundargarh_India

The Associated Press. (2015, December 14). Global supermarkets selling shrimp peeled by slaves | The Associated Press. The Associated Press. https://www.ap.org/news-highlights/uncategorized/2015/global-supermarkets-selling-shrimp-peeled-by-slaves/

संदर्भ

The Pioneer . (2014). Distress migration major concern in Sundargarh. https://www.dailypioneer.com/2014/state-editions/distress-migration-major-concern-in-sundargarh.html

Times of India. (2020, February 20). South Gujarat revs up shrimp output to 45,000 MT in 10 years. The Times of India; Times Of India. https://timesofindia.indiatimes.com/city/surat/south-gujarat-revs-up-shrimp-output-to-45k-mt-in-10-years/articleshow/74233001.cms

Times of India. (2025, May 28). Over 46% of state tribals face economic hardship: Survey. The Times of India; Times of India. https://timesofindia.indiatimes.com/city/ranchi/over-46-of-state-tribals-face-economic-hardship-survey/articleshow/121470246.cms

Vadher , K. H., & Manoj, K. (2010). Present Status of Shrimp Farming in Gujarat State. https://www.researchgate.net/profile/K-Vadher/publication/344457372_Present_status_of_shrimp_farming_in_Gujarat_state/links/5f78208a92851c14bca9eb70/Present-status-of-shrimp-farming-in-Gujarat-state.pdf

सेंटर फॉर लेबर रिसर्च एंड एक्शन (सीएलआरए) भारत के विशाल अनौपचारिक आर्थिक क्षेत्र में मजदूरों के अधिकारों को बढ़ावा देता है। यह अनौपचारिक आर्थिक क्षेत्र में मजदूरों के काम करने और रहने-सहने की स्थिति को समझने के लिए शोध करता है। इस समझ के आधार पर मजदूरोंको उनके अधिकार दिलाने के लिए राज्य के साथ पैरवी करता है। साथ ही, कृषि, ईंट-भट्टे, भवन और निर्माण जैसे श्रम प्रधान क्षेत्रों में मजदूर आपूर्ति करने वाली मौसमी पलायन धाराओं का दस्तावेज़ बनाने में पथ-प्रदर्शक काम किया है। सीएलआरए के काम ने मजदूरों को संगठित करने की दिशा में वैकल्पिक प्रतिमान स्थापित करने की राह का सृजन किया है। इस प्रतिमान को मजदूरों के काम की जगहों और काम की अस्थायी प्रकृति, ठेकेदारों की अहम भूमिका, उत्पादन प्रक्रिया की प्रकृति और मजदूरों की सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि को ध्यान में रखकर विकसित किया गया है।

रोजा लक्ज़मबर्ग स्तिफ्तुंग (आरएलएस) एक जर्मन संस्था है जो महत्त्वपूर्ण सामाजिक विश्लेषण और नागरिक शिक्षा पर दक्षिण एशिया और दुनिया के अन्य हिस्सो में काम करती है। आरएलएस संप्रभु, समाजवाद, धर्मनिरपेक्षता और लोकतान्त्रिक सामाजिक व्यवस्था को बढ़ावा देती है, और इसका उद्देश्य ऐसी व्यवस्था के लिए वैकल्पिक दृष्टिकोण वाले समाज के सदस्य और निर्णयकर्ताओं को प्रस्तुत करना है। शोध संस्थानों,सामाजिक आंदोलनों के लिए काम करने वाले समूहों और सामाजिक कार्यकर्ताओं को उन मोडेल के विकास के लिए जो की सामाजिक और आर्थिक न्याय देने की क्षमता रखते हैं पहलकदमी में उनकी मदद करती है।

अस्वीकृति: जर्मन संघीय गणराज्य के 'आर्थिक सहयोग और विकास के संघीय मंत्रालय' के फंड से "रोजा लक्ज़मबर्ग स्तिफ्तुंग (आरएलएस ने इस अध्ययन को प्रायोजित किया है। मूल प्रकाशन का उचित संदर्भ प्रदान करके इस प्रकाशन या उसके किसी हिस्से का स्वतंत्र उपयोग किया जा सकता है। इस प्रकाशन की सामग्री की ज़िम्मेदारी पूरी तरह से सेंटर फॉर लेबर रिसर्च एंड एक्शन की है और यह जरूरी नहीं कि वह आरएलएस के दृष्टिकोण को प्रतिबिंबित करे।

ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG
SOUTH ASIA

CLRA