प्रकरण 5

कारखान्यातील परिस्थिती विशेषतः संघटन, उत्पादन, कामगारभरती, कामगारसंबंध, कामगार समस्या इ.

5·1 कारखान्यातील संघटनव्यवस्था

5·1·1 कारखान्यातील संचालक मंडळ

5·1·2 संचालक मंडळाची कामे

5·1·3 संचालक मंडळ सभा

5·1·4 कारखान्यातील प्रमुख अधिकारी वर्ग

5·1·5 कारखान्यातील खातेनिहाय कामगार संख्या

5·2 उत्पादन

5·3 कामगारभरती, कामगारसंबंध व कामगारसमस्या

5·3·1 कारखाना व कामगारसंबंध

5·3·2 ऊसतोडणी व कंत्राटी कामगार

5·3·3 कामगारभरती व निवडपध्दती

5·3·4 कामगार प्रशिक्षण

5·3·5 बदल्या

5·3·6 बढती

5·3·7 वैयक्तिक नोंद

5·3·8 औद्योगिक शिस्त आणि तक्रारपध्दती

5·3·9 वेतन

5·3·10 सामाजीक सुरक्षा सोयी

5·3·11 कामगार कल्याण योजना (बिगर वैधानिक)

5·3·12 कारखान्यातील सन 1990-91 या वर्षातील सार्वजनिक सुट्टया

5·4 संख्याशास्त्रीय तवते आणि त्याचे स्पष्टीकरण

प्रकरण 5

कारखान्यातील परीस्थिती विशेषतः संघटन, उत्पादन, कामगारभरती, कामगारसमस्या इ.

5.1 कारखान्यातील संघटनव्यवस्था –

कारखान्याचा कारभार संचालक मंडळामार्फत चालविला जातो. या संचालक मंडळामध्ये पुढीलप्रमाणे सभासद असतात.

अ) उत्पादक सभासदांनी निवडलेले अकरा सभासद – संचालक मंडळाचे निवडणुकीसाठी कारखान्याचे कार्यक्षेत्रातील सर्व गावांचा मतदारसंघ राहील व त्यात साधारण सभेने मंजूर केलेल्या गावांचे 9 विभाग असतील व प्रत्येक विभागातून निवडून द्यावयाच्या संचालकांची संख्या उपविधी क्र. 31 (क) पुढीलप्रमाणे राहील.

	निवडून द्यावयाच्या संचालकांची संख्या
विभाग क्रमांक 1 मधील गावे	
1) मसूचीवाडी	1
विभाग क्रमांक 2 मधील गावे	
2) जुनेखेड	1
विभाग क्रमांक 3 मधील गावे	
3) नवेखेड	1
विभाग क्रमांक 4 मधील गावे	
4) वाळवे	3
विभाग क्रमांक 5 मधील गावे	
5) अहिरवाडी 6) पडवळवाडी	1
7) गाताडवाडी 8) लोणारवाडी	

विभाग कमांक 6 मधील गावे

9§ गोटखिंडी   ।

विभाग कमांक 7 मधील गावे

10§ पुणदी   11§ पुणदीवाडी   ।

विभाग कमांक 8 मधील गावे

12§ नागराळे   13§ शिरगांव   ।

विभाग कमांक 9 मधील गावे

14§ नागठाणे   15§ खोलेवाडी   ।

ब§ कारखान्याच्या कार्यक्षेत्रातील संस्था सभासदांनी निवडलेला सहकारी संस्थांचा एक प्रतिनिधी·

क§ कार्यकारी संचालक - पदसिध्द सभासद

ड§ प्रतिनिधी म्हणून यापुढे उल्लेख केलेले खालील सभासद -

1§ उपविधीत सी·एफ·ए· म्हणून उल्लेख केलेल्या संस्थेस पैसा पुरविणा-या सहकारी वित्तसंस्थेचा §जर त्या संस्थेने दीर्घ मुदतीचे भांडवली खर्चासाठी कर्ज दिलेले नसेल तर तिचा§ एक प्रतिनिधी·

2§ इंडस्ट्रिअल फायनान्स कार्पोरेशन ऑफ इंडिया, लाईफ इन्शुरन्स कार्पोरेशन ऑफ इंडिया, इंडस्ट्रिअल डेव्हलपमेंट बँक, महाराष्ट्र राज्य सहकारी बँक लि, अगर भांडवली खर्चासाठी ज्या संस्थेकडून दीर्घ मुदतीचे कर्ज घेतले असेल तिच्या कर्जाची संपूर्ण परतफेड होईपर्यंत सदर संस्थेचे दोनपेक्षा अधिक नाही इतके प्रतिनिधी आणि

3§ दि इंडस्ट्रिअल क्रेडिट अँड इन्व्हेसमेंट कार्पोरेशन ऑफ इंडिया लि, या संस्थेच्या संचालक मंडळावर संचालक म्हणून एक प्रतिनिधी §ज्याचा उल्लेख आय्·सी·आय्·सी·आय्· संचालक असा केला जाईल§ नेमणेचा अधिकार राहील· संस्थेने घेतलेल्या कर्जाची आणि/अथवा आर्थिक मदतीची परतफेड झाल्यानंतर त्यांचे संचालकत्व संपुष्टात येईल·

4§ राज्य शासनाचा प्रतिनिधी म्हणून मा· साखर संचालक व अप्पर निबंधक सहकारी संस्था, महाराष्ट्र राज्य, पुणे अगर त्यांनी नियुक्त केलेला एक प्रतिनिधी·

इ§ संचालक मंडळ एखाद्या तज्ञ माणसास मंडळावर नेमून घेऊ शकेल·

इतर कारखान्यामध्ये मागासलेल्या घटकांमधील । संचालक असतो तर येथे 2 संचालक मागासलेल्या घटकामधील आहेत हे लक्षणीय आहे.

5.1.1 हुतात्मा किसन अहिर सहकारी साखर कारखाना लि वाळवे, ता.वाळवे,जि.सांगली येथील

संचालक मंडळ 29-6-1986 पासून

अ.क्र.	संचालकाचे नांव	पदाचे नांव	गाव
1}	सर्वश्री तातोबा भाऊ वाजे	चेअरमन	वाळवे
2}	भानुदास पांडुरंग पाटोळे	व्हा.चेअरमन	नागठाणे
3}	भिमराव कृष्णा खोत	संचालक	मसुचीवाडी
4}	शंकर विठू पाटील	-"-	जुनेखेड
5}	तानाजी नामदेव चव्हाण	-"-	नवेखेड
6}	तानाजी हरी खोत	-"-	वाळवे
7}	आकाराम सोमा येवले	-"-	वाळवे
8}	नामदेव सखाराम खोत	-"-	पडवळवाडी
9}	गजानन बळवंत पाटील	-"-	गोटखिंडी
10}	बाबासो बापूसो जाधव	-"-	पुणदी
11}	आत्माराम सिदू पाटील	-"-	शिरगांव
12}	शहाजी रामचंद्र सूर्यवंशी	-"-	खोलेवाडी
13}	तानाजी हरी कांबळे	-"-	पुणदी
14}	दिनकर धोंडी परीट	-"-	नागराळे
15}	एम.जी.जोशी	प्रतिनिधी,आय्.एफ्.सी.आय्. {31-5-1989 पर्यंत}	मुंबई
16}	ना.पां. धांडे	प्रतिनिधी, महा.राज्य सह.बँक लि., {30-6-1989 पर्यंत}	मुंबई

17)	कृ.ल. वानखडे	प्रतिनिधी, महा.राज्य.सह.बँक लि, (1-7-1989 पासून 30-10-1989 पर्यंत)	मुंबई
18)	पी.एस्. शिंदे	प्रादेशिक उपसंचालक (साखर)	कोल्हापूर
19)	सुधाकर श्रीधर सुमंत	प्र.कार्यकारी संचालक (5-10-1989 पर्यंत)	सोलापूर
20)	शिवाजीराव दादासो वावरे	प्र.कार्यकारी संचालक (5-10-1989 पासून 17-10-1990 पर्यंत)	पाडेगांव
21)	कृष्णा दत्तात्रय पाटील	प्र.कार्यकारी संचालक (17-10-1990 पासून)	शेळेवाडी

वरील संचालक मंडळाची मुदत पूर्ण झाली होती म्हणून 1-11-1991 पासून नवीन संचालक मंडळ नियुक्त करण्यात आले आहे. विशेष म्हणजे येथील संचालक मंडळाची पंचवार्षिक निवडणूक अविरोध होऊन एकूण 14 जागांपैकी सर्वच जागी बिनविरोध निवडणूक झाली असून कारखान्याच्या चेअरमनपदी महादेव शिवाप्पा कांबळे या दलिताची निवड झाली आहे. एक दलित व्यक्ती सहकारी साखर कारखान्याचा चेअरमन होण्याची महाराष्ट्रातील नव्हे तर भारतातील ही पहिलीच घटना असावी असे मानले जाते. नवीन संचालक मंडळ पुढीलप्रमाणे -

अ.क्र	संचालकाचे नांव	पदाचे नाव	गांव
1)	सर्वश्री, महादेव शिवाप्पा कांबळे	चेअरमन	वाळवे
2)	भगवान चंद्रू खोत	संचालक	मसूचीवाडी
3)	बाळासाहेब निवृत्ती पाटील	-"-	जुनेखेड
4)	अशोक सदाशिव जाधव	-"-	नवेखेड
5)	महादेव भीमराव पाटील	-"-	वाळवे
6)	सावकर ज्ञानू कदम	-"-	वाळवे

7§	शंकर नाना यादव	संचालक	अहिरवाडी
8§	भगवान शंकर पाटील	-"-	गोटखिंडी
9§	मनोहर तुकाराम जाधव	-"-	पुणदीवाडी
10§	यशवंत रामचंद्र बाबर	-"-	नागराळे
11§	सदाशिव दत्तू जाधव	-"-	नागठाणे
12§	मधुकर केशव पाटील	-"-	नागराळे
13§	गजानन पांडुरंग खैरमोडे	-"-	गाताडवाडी

5·1·2· संचालक मंडळाची कामे -

संचालक मंडळाला खालील अधिकार राहतील -

1§ सभासदत्वासाठी आलेल्या अर्जावर निर्णय घेणे, भाग मंजूर करणे अथवा तबदील करणे, सभासदत्वाचा अर्ज अथवा भागाची मंजूरी अथवा तबदील काही कारण न देता नाकारणे·

2§ कार्यकारी संचालकाच्या नेमणुकीबाबत त्यांचे वेतन ठरविणे, तसेच त्यास तात्पुरते दूर करणे, काढून टाकणे अथवा बडतर्फ करणे अगर त्यांचा राजिनामा स्विकारणे इत्यादी गोष्टी आय्·एफ्·सी· चे कर्ज मध्यवर्ती सहकारी बँकेचे भांडवली स्वरूपाचे कर्ज व महाराष्ट्र सरकारचे भागभांडवल संपूर्ण फेडीपर्यंत सरकारच्या पूर्वसंमतीने करणे, तसेच संस्थेच्या साखर कारखान्याची उभारणी होईपर्यंतच्या काळात संस्थेचे कार्यकारी संचालक म्हणून शासकीय अधिका-यांची नियुक्ती करणेचा अधिकार साखर संचालक व अप्पर निबंधक, सहकारी संस्था महाराष्ट्र राज्य, पुणे यांना राहतील·

3§ वार्षिक अहवाल, नफातोटा पत्रक, ताळेबंद, नफा वाटणीपत्रक, अंदाजपत्रक व संस्थेच्या कामाचा आराखडा मंजूर करून त्याबाबत वार्षिक सभेस शिफारस करणे·

4§ रु· 50,000/- §रु· पन्नास हजार फक्त§ किंवा त्यापेक्षा जास्त किंमतीच्या भांडवली खर्चास मान्यता देणे, तसेच पगार मंजुरी, माल वापर व तूट इ· कलमाचे भांडवली खर्चात रूपांतर करणे·

5§ पैसे कर्जाऊ घेणे, देणे व गुंतविणे आणि देण्याघेण्याबाबत व त्याकरिता करावयाचे करारनामे,

कर्जरोखे करून देणे अगर घेणे·

6) हिशोब तपासणीस तसेच मा· साखर संचालक व अप्पर निबंधक, सहकारी संस्था, पुणे यांचे तपासणी अहवालात निघालेले दोष दुरूस्त करणे·

7) उपविधीतील तरतूदीप्रमाणे सभासदांच्या ऊसाचा मोबदला ठरविणे, बिगर सभासदांच्या ऊसाची किंमत ठरविणे, वार्षिक जमाखर्च करणे, बिनपरतीच्या व इतर मुदत ठेवीचे प्रमाण ठरविणे, नोकरवर्गास द्यावयाचा कमाल बोनस ठरविणे, निव्वळ नफा वाटणेची व भांडवलावर लाभांश देण्याबाबत साधारण सभेस शिफारस करणे·

8) कायम व हंगामी नोकरवर्गाची संख्या व त्यांचे वेतनमान ठरविणे

9) स्टँडींग ऑडर्स तयार करणे, पगारी सुटयांचे व रजेचे नियम तयार करणे, स्टँडींग ऑडर्स व्यतिरिक्त नोकरांच्या वर्तणूकीचे नियम तयार करणे, प्रॉव्हीडंड फंडाचे व ग्रॅच्युईटीचे नियम तयार करणे, नोकर प्रवास व रोजभत्त्याचे नियम तयार करणे, संस्थेच्या घराचा वापर आणि वाटपाचे नियम, संस्थेच्या अधितीगृहाच्या वापराबद्दलचे नियम, संस्थेच्या वाहनाचा वापर करणेबद्दलचे नियम तयार करणे इत्यादीबाबत परंतू या नियमामध्ये मा· साखर संचालक व अप्पर निबंधक, सहकारी संस्था पुणे यांनी वेळोवेळी दिलेल्या आदेशानूसार जरूर ते फेरफार केले जातील·

10) चीफ इंजिनिअर, चीफ केमिस्ट, मुख्य शेतकी अधिकारी, चिटणीस (सेक्रेटरी) चीफ अकौंटंट, मुख्य स्टोअरचे अधिकारी, सिव्हील इंजिनिअर, वैद्यकीय अधिकारी आणि सुरक्षा अधिकारी (सिक्युरीटी ऑफीसर), लिफट इरिगेशन इंजिनिअर यांच्या नेमणुकीबाबत त्यांचे वेतन ठरविणे, त्यांना तात्पुरते दूर करणे, काढून टाकणे अगर बडतर्फ करणे अगर त्यांचे राजीनामे स्वीकारणे·

11) कार्यकारी संचालका व्यतिरिक्त इतर नोकरांच्या बाबतीत वेतनश्रेणीपेक्षा जास्त पगारवाढ देणे व आवश्यकता भासल्यास वेतनश्रेणी बदलणे·

12) औद्योगिक तंटे-बखेडे यांचा समेट करणे व तडजोड घडवून आणणे·

13) 100 हून अधिक तात्पुरत्या स्वरूपाच्या जागा निर्माण करणे·

14) संस्थेचे सभासदत्व व भाग आणि संस्थेचे व सभासदामधील तंटे सामोपचाराने मिटविणे·

15) रू· 1,00,000/- (रूपये एक लाख) या किंमतीपेक्षा जास्त किंमतीची कामे, सौदे, ठेक्याने देणे आणि त्यासाठी आगाऊ रक्कम देणे व त्याबाबतचे करारनामे करणे·

16) जमिनीची खरेदी आणि भाडेपट्टयाच्या प्रकरणाबाबत तसेच रू· 1,00,000/- (रूपये

एक लाख§ वरील खरेदी करणे तसेच त्यावर आगाऊ रक्कम आदा देणे व त्याबाबतचे करारनामे करणे·

17§ कोणतेही कर्ज अथवा याबाबत तडजोड करणे किंवा ते लवादाकडे सोपविणे अगर अर्जदारास त्याच्या कर्जफेडीची मुदत देणे·

18§ जिंदगीची किंमत रद्दबातल करणे·

19§ स्थावर मालमत्तेची विक्री करणे·

20§ बँकर्स नेमणे, तसेच कायदेविषयक सल्लागार, हिशोब तपासणीस §ऑडिटर्स§ आणि इतर सल्लागारांच्या नेमणुका करणे व त्यांचा मेहनताना ठरविणे·

21§ संस्थेच्या कामकाजाच्या सोईच्या दृष्टीने व सभासदांच्या हितासाठी कोणत्याही मालाची एजन्सी घेणे·

22§ कारखान्याच्या गळितशक्तीच्या वाढीच्या योजना मंजूर करणे व इतर पुरक उत्पादनासाठी योजना मंजूर करणे·

23§ उपविधी 2 मध्ये दिलेल्या हेतू व उदिष्टांच्या पूर्ततेसाठी व कारखान्याचा व्यवहार सुरळीत चालण्यासाठी आवश्यक त्या सर्व गोष्टी करणे·

24§ पाण्याचे दर, खर्चाचे वाटप, कालवा आणि जलसिंचन योजनेखाली पाण्याचे वाटप व देखरेख व्यवस्था याबाबत नियमावली तयार करणे·

25§ शेती विकासाचा कार्यक्रम तयार करणे व त्यासाठी खर्च मंजूर करणे, जलसिंचन योजना, भूविकास आदींच्या यशस्वी अंमलबजावणीसाठी नियमावली तयार करणे·

26§ संस्थेचे आजीमाजी सेवक, त्यांचेवर अवलंबून व्यक्ती ह्यांच्या हिताचे दृष्टीने निधी उभारणे, निधीस मदत करणे, निधीत भर घालणे·

27§ संस्थेचे उदिष्ट साध्य होण्यासाठी आणि साधारणतः संस्थेचे व्यवहार पार पाडण्यासाठी जरूर त्या सर्व बाबींचे नियम तयार करणे·

28§ महाराष्ट्र सहकारी संस्था अधिनियम 1960 कलम 69 मध्ये नमूद केलेल्या तरतुदीस अनुसरून शैक्षणिक वगैरे सार्वजनिक कार्यासाठी देणगी देणे·

29§ संस्थेच्या हिताच्या दृष्टीने सभासदांचा दर हंगामात नोंदलेला ऊस, तसेच बिगर सभासदांचा करार करून घेतलेला सर्व ऊस गाळण्याच्या दृष्टीने योग्य ती व्यवस्था करणे, तसेच नैसर्गीक आपत्तीमुळे कारखान्याच्या मशिनरीमध्ये अचानक बिघाड होणे इ· सारख्या संस्थेच्या आवाक्या-बाहेरील विशिष्ठ

परिस्थितीत संस्थेचे हितसंबंध सुरक्षित ठेवणेचे दृष्टीने वरील सर्व ऊसाचा अगर त्यातील काही भागाचा संचालक मंडळाला योग्य वाटेल त्या पध्दतीने विनीयोग करणे.

30) कामकाजाच्या सोयीसाठी संचालक मंडळातून संचालक मंडळ उपसमित्या नेमू शकेल व त्यांचे कामाचे स्वरूप ठरवू शकेल. अशा उपसमितीमध्ये जर चेअरमन नसतील तर उपसमित्या आपल्या सभासदातून उपसमितीचे अध्यक्ष निवडतील. तसेच या उपसमित्यांच्या सभांचे वृत्तांत संचालक मंडळापुढे पाठविले जातील. कार्यकारी संचालक हे अशा उपसमित्यांचे पदसिध्द सभासद राहतील. उपसमित्यांचे तीन सभासदांची मिळून गणपूर्ती (कोरम) होईल. अशाप्रकारे नेमलेल्या उपसमित्या बरखास्त करण्याचा अधिकार संचालक मंडळास राहील.

31) ऊस तोडणी वाहतुकीची जरूर ती व्यवस्था करणे व दर ठरविणे.

5.1.3 संचालक मंडळ सभा –

संचालक मंडळाचे कामकाज पाहण्यासाठी तसेच त्यामध्ये सहभागी होण्यासाठी कारखान्याच्या सभासदांना नेहमी मुभा असते. संचालक मंडळाचे कामकाज खुल्या पध्दतीने चालते. संचालक मंडळाची वर्षातून 5 ते 6 वेळा जाहीर सभा होते. मोठी खरेदी सभासदांच्या मान्यतेनुसार केली जाते.

5.1.4 हुतात्मा किसन अहिर सहकारी साखर कारखाना येथील **प्रमुख अधिकारी वर्ग सन 1990-91** मध्ये पुढीलप्रमाणे आहे.

अ.क्र.	नांव	हुद्दा	पासून/पर्यंत
	सर्वश्री		
1)	एम.एस. सुमंत (चिफ अकौंटंट)	प्र.कार्यकारी संचालक	05-10-1989 पर्यंत

अ.क्र.	नांव	हुद्दा	पासून/पर्यंत
2)	एस.डी.वावरे (वर्क्स मॅनेजर)	प्र.कार्यकारी संचालक	17-10-1990 पर्यंत
3)	के.डी. पाटील (चिफ इंजिनिअर)	प्र.कार्यकारी संचालक	17-10-1990 पासून
4)	के.अे. बिरनाळे	सेक्रेटरी	31-03-1990 पर्यंत
5)	ए.आर. चाऊस	सेक्रेटरी	01-04-1990 पासून
6)	अे.बी. सावंत	चिफ् अकौंटंट	25-10-1989 पासून
7)	आर.के. मगदूम	मुख्य शेतकी अधिकारी	15-05-1989 पर्यंत
8)	सी.डी. पाटील	मुख्य शेतकी अधिकारी	15-05-1989 पासून
9)	बी.एन्. किर्णीगे	सिव्हिल इंजिनिअर	06-02-1988 पासून
10)	के.एम्. बिडकर	स्टोअर किपर	08-09-1988 पासून
11)	एस् एन्. बल्लोळ	इरिगेशन इंजिनिअर	08-05-1988 पासून
12)	सी.डी. पाटील	उप ऊस विकास अधिकारी	22-12-1983 पासून
13)	टी.एस्. पाटील	डेप्यु.चिफ इंजिनिअर	29-08-1988 पासून
14)	एम.जी. भांगारे	अकौंटंट	08-09-1988 पासून
15)	आय्.ए. मोमीन	हेड टाईम किपर	17-10-1990 पर्यंत
16)	एस्.एम्. मुळीक	हेड टाईम किपर	17-10-1990 पासून

5.1.5 हुतात्मा किसन अहिर सहकारी साखर कारखाना लि, वाळवे येथील दि. 5-4-1991 रोजीची

खातेनिहाय कामगार संख्या

अ.क्र.	विभागाचे नांव	कायम	हंगामी	ट्रेनी	इतर	एकूण
1)	सामान्य प्रशासन	35	1	--	1	37
2)	टाईम ऑफिस	06	1	--	--	07

अ.क्र.	विभागाचे नांव	कायम	हंगामी	ट्रेनी	इतर	एकूण
3)	अर्कौंट/केन अर्कौंट	43	9	--	--	52
4)	सिव्हील "अ"	30	3	--	--	33
5)	सिव्हील "ब"	31	--	--	--	31
6)	शेती	45	14	--	--	59
7)	एस.आर.डी.	08	--	--	--	08
8)	केनयार्ड	04	56	--	--	60
9)	सुरक्षा	36	--	--	--	36
10)	स्टोअर/पेट्रोलपंप	24	1	--	--	25
11)	उत्पादन	46	90	5	--	141
12)	इंजिनिअरींग	167	64	--	--	231
	एकूण ...	475	239	5	1	720

कायम कामगार : 475

हंगामी कामगार : 239

ट्रेनीज : 005

इतर : 001

एकूण कामगार : 720 आहेत.

5.2 उत्पादन -

साखर उत्पादनाच्या तंत्रामध्ये ऊसाच्या पुरवठयापासून ते साखर साठविण्यापर्यंत अनेक बाबींचा समावेश आहे. ऊसाचा दर्जा खाली गेल्यास उत्पादनप्रक्रियेवर त्याचा अनिष्ट परिणाम होतो. तसेच

कारखान्यात ऊस आल्यानंतर त्याच्या प्रक्रियेतील महत्वाचे टप्पे म्हणजे 1) क्रशिंग म्हणजे रस काढणे 2) रसाचे क्लॅरिफिकेशन म्हणजे शुध्दीकरण 3) इव्हॅपरेशन किंवा घट्ट करण्याची क्रिया अथवा रसातील पाणी काढण्याची क्रिया 4) क्रिस्टलायझेशन ज्यात साखर बाहेर स्फटिक स्वरूपात दिसू लागते व वेगळी केली जाते हे होत. ऊसापासून साखर काढण्याची प्रक्रिया ही सातत्याने चालू असते व त्यातील एकाही विभागातील कार्यात खंड पडल्यास त्याचा सर्व कारखान्याच्या कामावर व विशेषतः उत्पादनावर अनिष्ट परिणाम होतो. तसेच एका विभागातील काम खराब झाले तर संपूर्ण उत्पादकतेवर अनिष्ट परिणाम होतो. या सर्व गोष्टी लक्षात घेऊन या कारखान्यामध्ये उत्पादन प्रक्रियेचा साकल्याने विचार करून प्रत्येक टप्प्याकडे जाणीवपूर्वक लक्ष दिले जाते. तसेच या कारखान्यामध्ये बगॅसमधून वाया जाणारे साखरेचे प्रमाण कमी करून कारखान्याची कार्यक्षमता वाढविण्यासाठी इम्बीबिशनचा वापर केला आहे. इम्बीबिशन म्हणजे ऊसातील रस चरकाद्वारे अधिक प्रमाणात मिळावा म्हणून ऊसाच्या चिपाडावर गरम पाण्याची फवारणी करण्याची पध्दत आहे0 या फवारणीमुळे साखरयुक्त रस ऊसातील ज्या पेशीत असतो (सेल) त्या सेलमध्ये हे फवारलेले पाणी शिरून सेल फुगतो व जेव्हा चरकातून दाबला जातो तेंव्हा तो फुटुन त्यातील साखरयुक्त रस बाहेर पडतो. पाणी फवारणीमुळे हे काम सोपे व कार्यक्षम होते. अशी पाणी फवारणी "सिंपल इम्बीबिशन" अथवा "कम्पौंड इम्बीबिशन" करण्याची पध्दत आहे. यापैकी पहिली पध्दत हल्ली वापरणेत येत नाही. दुस-या पध्दतीत सुमारे 60 - 70 अंश सेंटीग्रेड तापमानाचे आधी वजन केलेले पाणी तिस-या चरकातून चिपाड बाहेर पडल्या पडल्या फवारले जाते. फवारणी परिणामी व्हावी म्हणून संपूर्ण रोलरच्या लांबीवर नोझलद्वारे केली जाते. अशाच पध्दतीने 4 थ्या मिलमधून बाहेर पडणारा अतिपातळ रस हा दुस-या चरकातून बाहेर पडणा-या भुशावर व 3 -या चरकातून बाहेर पडणारा रस पहिल्या चरकातून बाहेर पडणा-या चिपाडावर आकृतीमध्ये दाखविल्याप्रमाणे (आकृती पान क्र 103 वर) फवारला जातो. पाणी अथवा पातळ रस आधीचे चरकातून बाहेर पडणा-या जास्त विद्राव्य घटक असलेल्या चिपाडावर, तसेच अधिक तापमानाचे पाणी अथवा रस कमी तापमानाच्या चिपाडावर फवारणे व हे पाणी पुढील चरकातून चिपाड बाहेर पडेपर्यंत जास्त काळ चिपाडाच्या संपर्कात राहील अशी दक्षता घेतली जाते. कारण विकिरण (डिफयूजन प्रिन्सिपल) तत्वानुसार परिणामी विकिरण क्रिया खालील गोष्टीवर अवलंबून असते.

1) तापमानातील फरक

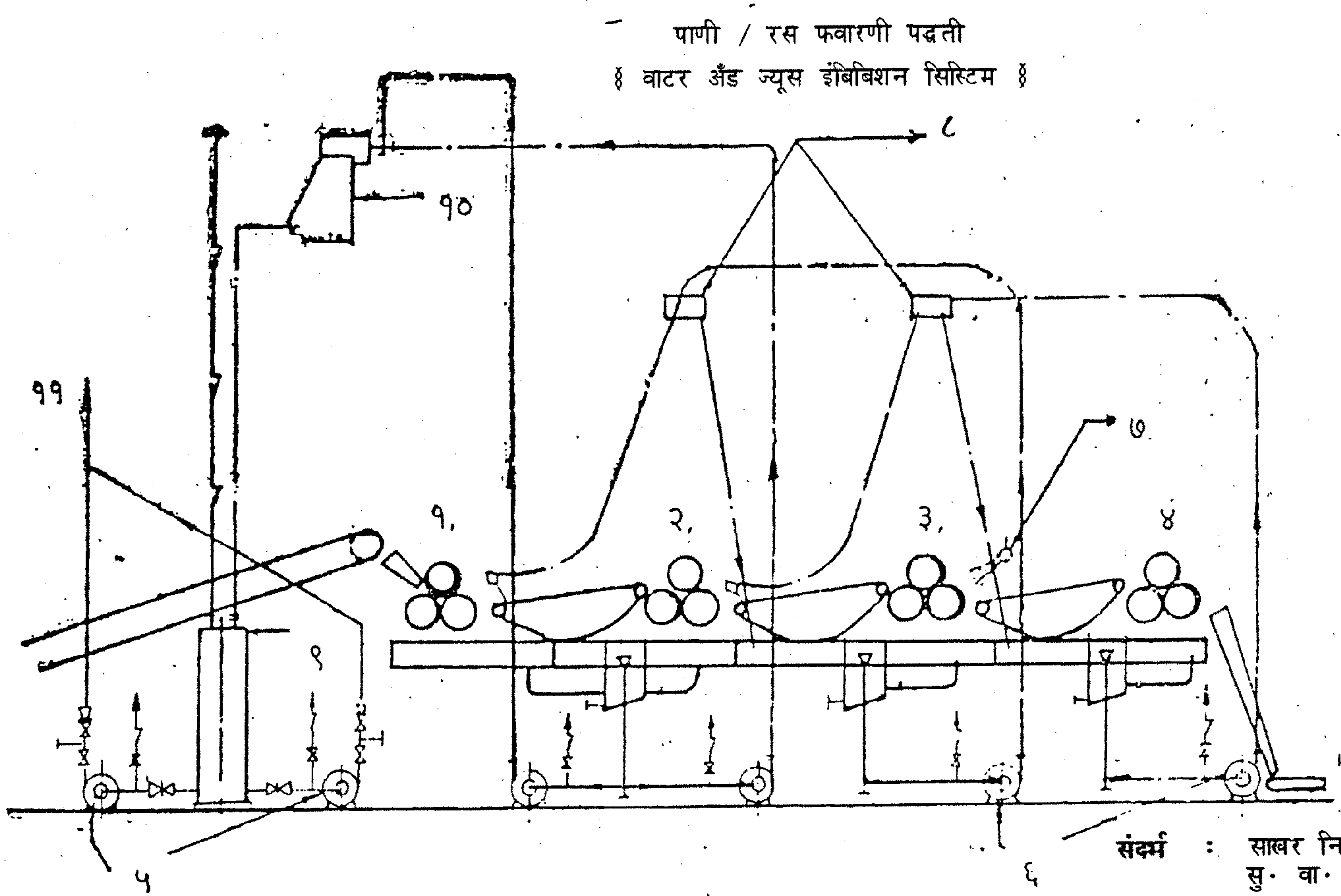
2) विद्राव्य घटकांच्या प्रमाणातील फरक

3) फवारणी करण्यात येणारा द्रव व ज्यावर फवारणी होणार आहे तो पदार्थ यांच्यातील संपर्क काळ.

वरील तीनही घटकातील फरक जेवढा मोठा तेवढी विकिरण क्रिया परिणामी होते. म्हणून वर सांगितल्याप्रमाणे फवारणी योजना केलेली असते. ही फवारणी परिणामी झाल्यास चरकाच्या कार्यक्षमतेला मदत होऊन जास्तीत जास्त साखरेचे प्रमाण रसात मिळते. साधारणपणे ही पाणी फवारणी 20 ते 25 टक्के ऊस एवढी असते. ऊसातील काष्ठांशावर हे प्रमाण अवलंबून असल्यामुळे साधारण 200 टक्के काष्ठांश या प्रमाणात पाण्याची फवारणी केली जाते. हल्ली हे प्रमाण 300 टक्के पर्यंत न्यावे व तापमानही 80 ते 85 अंश ठेवावे असे काही तज्ञांचे मत आहे. साऊथ अफ्रिकेमध्ये हे प्रमाण 350 ते 400 टक्के काष्ठांश इतके ठेवल्याने चरकाची कार्यक्षमता 96.89 टक्के आल्याचे अनुभवास आले आहे. म्हणून पाणी फवारणीचे प्रमाण जास्तीतजास्त ठेवण्याकडे कल वाढला आहे. काही ठिकाणी या पाण्याच्या जोडीला कमी दाबाची वाफ फवारणीसाठी वापरण्याकडे कल आहे. या कारखान्यामध्ये इम्बीबिशनचा वापर करून 200 टक्के काष्ठांश या प्रमाणात पाण्याची फवारणी केली जाते त्यामुळे या कारखान्याचा साखर उतारा वाढला असून भारतामध्ये सलग 5 वर्षे हा कारखाना साखर उता-याच्या बाबतीत प्रथम क्रमांकावर राहिला आहे.

पाणी / रस फवारणी पद्धती

(वाटर अँड ज्यूस इंबिबिशन सिस्टिम)



संदर्भ : साखर निर्मिती
सु. वा. करमरकर

क्र. १, २, ३, ४ चरक	८ रस फवारणी विभाजक पेटी
५ मिश्र रस पंप	९ मिश्र रस रिसीव्हिंग टँक
६ रस फवारणी पंप	१० डी. सी. एम्. स्क्रीन
७ गरम पाणी ६०° सें. ते ८०° सें.	११ मिश्र रस वजन टाकीकडे

5.3 कामगारभारती, कामगार संबंध व कामगारसमस्या

5.3.1 कारखाना व कामगारसंबंध -

या कारखान्यात व्यवस्थापन व कामगार यांचे संबंध प्रथमपासून सलोख्याचे असून ते कारखाना विकासास पोषक असेच आहेत. कामगारांच्या पतसंस्थेला वेळोवेळी येणा-या अडचणींचा विचार करून त्या सोडविण्याचा प्रयत्न केला जातो. कामगारांच्या आर्थिक गरजा भागविणेचे दृष्टीने कामगारांच्या पतसंस्थेकडे कारखान्याने रु. 40,000/- मुदत ठेव ठेवली आहे. कामगारांच्या पतसंस्थेस येणा-या अडीअडचणीचे वेळी शक्य तेवढी मदत कारखाना करतो. तसेच कामगारांच्याकडून कारखान्याच्या कामकाजा-विषयी मांडल्या जाणा-या (विधायक) सूचनांचा विचार करून वेळोवेळी त्या अंमलात आणण्याचा कारखान्याचा प्रयत्न आहे. ऊसतोडणीसाठी आलेले बैलगाडीवान व तोडणी मजूर यांची सुमारे 500 कुटूंबे हंगामात कारखाना परिसरावरच असतात. त्या कुटूंबातील 5 ते 12 वर्षे वयाचे मुलांमुलीसाठी त्यांचे शिक्षण चालू रहावे म्हणून कारखान्याने 1986-87 हंगामापासून साखरशाळा चालू केली आहे. कारखान्याच्या एकूणच प्रगतीसाठी व यशासाठी सर्व कामगार अतिशय दक्षतेने व काळजीपूर्वक काम करतात. त्याचबरोबर जास्तीतजास्त उतारा मिळविणे, उत्तम प्रतीची साखर निर्माण करणे व कमीत कमी नासाडी व्हावी यासाठी ते सतत दक्ष असतात. तसेच सहकारी साखर कारखाना हा प्रामुख्याने शेतकरी सभासदांच्या मालकीचा असतो परंतू या कारखान्यात शेतकरी व कामगार एकजुटीने कारखान्यास प्रगतीपथावर राखण्यासाठी वेळोवेळी बैठका घेऊन योग्य निर्णय घेत असतात.

5.3.2 ऊस तोडणी व कंत्राटी कामगार

ऊस तोडणी कामगार, गाडीवान व कंत्राटी कामगार हा साखर धंद्यातील एक महत्वाचा घटक आहे. ऊस तोडणी व वाहतूक कामगार कामावर येताना आपल्या कुटुंबासोबत येतात. ऊसतोडणी गाडीवान कामगारांचा प्रश्न म्हणजे आतापर्यंत त्यांच्या दरवाढीचा प्रश्न असेच मानले गेले. आता मात्र या कामगारांचा प्रश्न कायमस्वरूपी सोडविण्याचा निर्धार कामगार चळवळीने केला आहे. याबाबत या ऊसतोडणी वाहतूक कामगारात जागृती होणे गरजेचे आहे. स्वतःचे वेतन, बोनस व इतर हक्कासाठी झगडणारी साखर कारखान्यातील कामगारांची चळवळ या प्रश्नात किती लक्ष घालते यावरही या प्रश्नाची सोडवणूक अवलंबून आहे.

हुतात्मा किसान अहिर साखर कारखान्याचे उदाहरण

या कामगारांच्या प्रश्नाबाबत सामाजिक जबाबदारीची जाण ठेऊन कारखाना चालविणारे काय करू शकतात याचा एक आदर्श हुतात्मा किसन अहिर साखर कारखान्याने घालून दिला आहे. या कारखान्यावर ऊसतोडणी कामगारांना कारखान्याच्या कँटीनमध्ये दोन रुपयामध्ये पोटभर जेवण देण्यात येते. सर्व गाडीवान तोडणी कामगारांना व त्यांच्या कुटूंबियांना प्रत्येक हंगामामध्ये थंडीपासून संरक्षणासाठी मोफत स्वेटर व मफलर दिला जातो. कामगारांच्या एक वर्षाखालील मुलांना रोज अर्धा ते 1 लीटर दूध कारखान्यामार्फत मोफत देण्यात येते. कारखान्यावर या कामगारांच्या मुलांसाठी बालवाडी व साखरशाळा चालविली जाते. त्या मुलांना दररोज शिरा, पोहे, केळी, सफरचंद, दूध इत्यादी वेगवेगळा खाऊ देतात. बाळंतपणासाठी प्रत्येक स्त्री कामगाराला 200 रु.मदत दिली जाते. स्त्रियांना हंगामात सुमारे 10 वेळा नहाण्यासाठी मोफत शिकेकाई देण्यात येते. हंगामात येणा-या सणाचे दिवशी प्रत्येक कुटूंबास अर्धा किलो साखर देण्यात येते. दर महिन्याला वाढीव उता-याचा (रिकव्हरीचा) वाटा म्हणून बैलगाडीस 130 रुपये व तोडणी मजुरांना कोयत्यामागे म्हणजे 2 मजूरामागे 65 रुपये याप्रमाणे रक्कम देण्यात येते. याशिवाय ऊस तोडणी गाडीवानांना राहण्यासाठी 450 पक्की घरे बांधण्याचे काम कारखान्याने हाती घेतले असून या (1991-92) हंगामात हे काम पूर्ण होणार आहे. यापैकी 300 घरे तयार झाली आहेत, यापैकी एकही सवलत महाराष्ट्रातील इतर एकाही सहकारी साखर कारखान्यावर दिली जात नाही. या कारखान्यातील मजुरांचा कारखान्याने काम नाही म्हणून जर खाडा केला तर बैलगाडी-मागे 68 रु. प्रतिदिवस याप्रमाणे नुकसानभरपाई दिली जाते. बैलाच्या अजारीपणाचा संपूर्ण खर्च कारखाना करतो. जळीत झाले तर कोपीची व आतील वस्तूंची संपूर्ण नुकसानभरपाई दिली जाते. रात्रपाळीत काम करणा-यांना टनामागे 6.50 रु जादा दिले जातात. या कामगारांच्या व त्यांच्या कुटूंबियांच्या आजारीपणात येणारा संपूर्ण खर्च, हॉस्पिटलचा खर्च, हॉस्पिटलमध्ये बरोबर जाणा-या कुटूंबातील इसमाचा राहण्याचा, जेवणाचा खर्च व याकरिता येणारा प्रवास खर्च संपूर्णपणे कारखाना करतो व जरूरीप्रमाणे खास वाहनांची मोफत व्यवस्था करतो. माजी आमदार क्रांतीवीर नागनाथ नाकयवडी यांच्या नेतृत्वाखाली तेथील सर्व ऊस उत्पादकांच्या सहभागाने वरील योजना या कारखान्यावर सुरु झालेल्या आहेत. इतके करुनही देशात ऊसाला सर्वाधिक दर या भागातील तुलनेने अगदी अलिकडचा हा साखर कारखाना देतो, ही सामाजिक जाण सहकारी साखर कारखाना चळवळीने दाखविली तर सर्वच साखर कारखान्यातील कामगारांचे जिणे काही प्रमाणात तरी सुसह्य होईल.

SHIVAJI UNIVERSITY LIBRARY KOLHAPUR

5·3·3 कामगारभरती व निवडपध्दती

कामगारांची भरती करणे हे नेहमीच एक महत्वाचे कार्य असते· या कारखान्यात कामगारभरती गावनिवड पध्दतीने केली जाते· कारखान्याचे धोरणानुसार गावागावात गावसभा घेऊन व गावातील लोकांचे मतानुसार कामगारभरती करण्यात आलेली आहे· कारखान्यामध्ये कामगारभरती करत असतांना कारखान्याच्या कार्यक्षेत्रातील लोकांना प्राधान्य देण्यात येते· यामुळे बहुतांशी कामगारवर्ग स्थानिक व कार्यक्षेत्रातील गावांमधील आहे· तसेच कारखान्यासाठी ज्यांच्या जमिनी घेण्यात आलेल्या आहेत त्यांना पर्यायी जमिनी तर दिलेल्या आहेतच पण त्याव्यतिरिक्त कुटूंबातील एका व्यक्तीला कारखान्यात नोकरी दिली आहे· गावपातळीवर 100 शेअर्सला 1 कामगार याप्रमाणेही कामगारभरती करण्यात आलेली आहे· तसेच अर्जाद्वारेही कामगार भरती केली आहे· कामगारभरती करतांना कामगारांची मुलाखत व चाचणी घेण्यात आली असून वैद्यकीय तपासणीही करण्यात आलेली आहे·

5·3·4 कामगार प्रशिक्षण

कोणत्याही उद्योगाची कार्यक्षमता वाढविण्यासाठी योग्य तंत्राची निवड व ते तंत्र वापरण्यासाठी योग्य ज्ञान असणे आवश्यक आहे· म्हणून साखर कारखाना चालविण्याचे दृष्टीकोनातून जे जे घटक महत्वाचे आहेत उदा· व्यवस्थापन, कर्मचारी, शेतकरी वगैरे या सर्वांना योग्य प्रकारचे प्रशिक्षण देणे महत्वाचे आहे· शिक्षणामुळे सर्वसाधारणपणे कामगारांच्या ज्ञान व समजशक्तीमध्ये सुधारणा होते· त्यामुळे प्रशिक्षणाचा उद्देश कामगारांचे कौशल्य, योग्यता व विशिष्ठ काम सफाईदारपणे करणे शक्य होण्यासाठी आहे· कामगारांस योग्य पध्दतीने प्रशिक्षण दिल्याशिवाय तो चांगल्या प्रकारे काम करू शकत नाही· कारखान्यातील विशिष्ठ कामासाठी नेमलेले जे कामगार प्रशिक्षित नसतात, त्यांना योग्य प्रकारे प्रशिक्षण देऊन कारखान्यांनी उत्पादकता वाढविणे ही सुध्दा निकडीची गरज असते· यादृष्टीने हा कारखानाही आपल्या कामगारांना नेहमीच निरनिराळ्या प्रशिक्षणासाठी पाठवितो· येथील कामगारांना शेतीविषयक शिक्षण डेक्कन एज्युकेशन सोसायटी मांजरी येथे व सांगली व कोल्हापूर येथील औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थात §I T I§ शासकीय हिश्श्यानुसार §कोटयाप्रमाणे§ दिले जाते· तसेच या कारखान्याने

आपल्या कामगारांना इतर कारखान्यामध्ये §शेतकरी सहकारी साखर कारखाना सांगली, भोगावती कारखाना, परिते इ.§ प्रशिक्षणासाठी पाठविलेले होते. तसेच सहकार प्रशिक्षण वर्ग सांगली यांचे अल्पमुदत प्रशिक्षणवर्ग ठेऊन प्रशिक्षण दिले आहे. अशारितीने कारखान्यामध्ये कामगारांच्या प्रशिक्षणासाठी सुविधा उपलब्ध असून कामाच्या स्वरूपानुसार व आवश्यकतेनुसार ज्या त्या विभागातील कर्मचा-यास प्रशिक्षण दिले जाते.

5.3.5 ब द ल्या

कारखान्यामध्ये कामगारांची विविध विभागात बदली करण्यात येते. ही बदली आवश्यकतेप्रमाणे व कामाच्या गरजेनुसार एका विभागातून दुस-या विभागात केली जाते.

5.3.6 ब ढ ती

कारखान्यामध्ये कामगारांना बढती दिली जाते. ही बढती कामगारांचा अनुभव, कार्यक्षमता, पात्रता या आधारावर दिली जाते. बढतीमुळे कामगारांच्या दर्जामध्ये वाढ होते व आर्थिक फायदाही होतो.

5.3.7 वैयक्तिक नोंद

कारखान्यामध्ये प्रत्येक कामगाराची वेगळी फाईल आहे. कामगाराची प्रगती, रजेचे रेकॉर्ड इ. सर्वांचीच नोंद त्यामध्ये केली जाते.

5.3.8 औद्योगिक शिस्त आणि तक्रारपध्दती

कारखान्यातील शिस्तीच्या नियमासंदर्भात कामगारांना माहिती देण्यासाठी नोटीस बोर्ड, निवेदन, पुस्तिका, परिपत्रक, वरिष्ठ अधिकारी इत्यादी विविध माध्यमांचा वापर केला जातो. एखाद्या कामगाराची

चूक झाल्यास कामगारास तोंडी सूचना, लेखी सूचना, चौकशीअंती कारवाई इत्यादी कारवाईला तोंड द्यावे लागते.

तक्रारपध्दती म्हणजे ज्या पध्दतीद्वारे कामगार आपल्या तक्रारी व्यवस्थापनासमोर स्पष्ट करतो ती पध्दत होय. या कारखान्यामध्ये जवळजवळ 93.62 टक्के कामगारांच्या कोणत्याही तक्रारी नाहीत. ज्या काहीजणांच्या तक्रारी आहेत त्या कामाचे तास, कामाची पाळी इत्यादी संबंधीच्याच प्रामुख्याने असतात. कारखान्यातील कामगार आपली एखादी तक्रार असेल तर ती तक्रार व्यवस्थापनासमोर मांडण्यासाठी वैयक्तिक संपर्क साधतात, तसेच लेखी स्वरूपातही तक्रारी मांडल्या जातात. अशा तक्रारींचा समेट व्यवस्थापन (खातेप्रमुख किंवा कार्यकारी संचालक) व संबंधीत तक्रार करणारा/करणारे कामगार यांची एकत्र बैठक घेऊन, समक्ष चर्चा करून, एकमेकांच्या सहकार्याने केला जातो.

5.3.9 वे त न

तिस-या वेतन मंडळाने 31 जानेवारी 1989 रोजी आपला अहवाल केंद्र शासनास सादर केला आहे. या वेतन मंडळाच्या शिफारशीनुसार या कारखान्यामध्ये कायम कामगारांचे व शिकाऊ कामगारांचे वेतन दिले जाते.

5.3.10 सामाजिक सुरक्षा सोयी

1) कामाचे तास -

कारखान्यातील कामकाज 3 शिफट्मध्ये चालते. प्रत्येक शिफट् 8 तासांची आहे.

पहिली शिफट् सकाळी 8=00 ते दुपारी 4=00
दुसरी शिफट् दुपारी 4=00 ते रात्री 12=00
तिसरी शिफट् रात्री 12=00 ते सकाळी 8=00

2§ रजेच्या सोयी

कारखान्यामध्ये कामगारांना पुढीलप्रमाणे रजा मिळण्याची सोय आहे.

किरकोळ रजा	10 दिवस
आजारीपणासाठी रजा	10 दिवस
हक्काची रजा	24 दिवस

3§ भविष्यनिर्वाह निधी

1952 चा प्रॉव्हिडंट फंड कायदा 5 वर्षे अस्तित्वात असलेल्या व 20 किंवा त्यापेक्षा अधिक कामगार नेमणा-या आणि 3 वर्षापासून अस्तित्वात असलेल्या व 50 किंवा त्यापेक्षा अधिक काम करीत असलेल्या कारखान्यांना लागू होतो. पूर्वी कामगाराला त्याच्या वेतनाच्या शेकडा 6 1/4 - रक्कम भविष्यनिर्वाह निधीत जमा करावी लागत असे. मालकालाही तेवढीच रक्कम निधीत जमा करावी लागत असे. यामध्ये 1960 मध्ये सुधारणा करण्यात येऊन वर्गणीचा दर 8 टक्के वाढविण्यात आला. सध्या या कारखान्यात भविष्यनिर्वाहनिधीमध्ये पगाराच्या 10 टक्के रक्कम जमा केली जाते.

4§ उपदान § Gratuity §

1972 च्या ग्रॅच्युईटी कायद्यानुसार कारखान्यात काम करणा-या कामगारांना प्रत्येक वर्षाच्या सेवेबद्दल 15 दिवसांचे वेतन ग्रॅच्युईटी म्हणून देण्याची तरतूद करण्यात आली आहे. या कारखान्यामध्ये ही योजना सुरु आहे. एखाद्या कामगाराने सलग 5 वर्षे काम केले असल्यास ग्रॅच्युईटी दिली जाते.

5§ कुटूंबासाठी निवृत्ती वेतन

औद्योगिक कामगाराचा अकाली मृत्यू झाल्यास त्याच्या कुटूंबियांना दीर्घकालीन सुरक्षीतता लाभावी यासाठी कुटूंबासाठी निवृत्ती वेतनाची §फॅमिली पेन्शन§ योजना 1 मार्च 1971 पासून सुरु करण्यात आली आहे. मात्र या कारखान्यामध्ये कुटूंबासाठी निवृत्ती वेतन ही योजना लागू करण्यात आलेली नाही.

6§ **कामगारांचे आरोग्य व वैद्यकीय व्यवस्था**

आरोग्य व वैद्यकीय व्यवस्थेसंबंधी साखर कारखान्यात एक निवासी डॉक्टर असणे कारखाना कायद्यानुसार § Factory Act § आवश्यक असते. कायद्यानुसार आरोग्य केंद्रात शुश्रुषा सेवाही आवश्यक आहे. पण येथे निवासी डॉक्टर अजून नेमण्यात आलेला नाही. येथे कामगारास अपघात झाल्यास कारखान्याचे वाहनातून त्वरित दवाखान्यात नेण्याची व्यवस्था केली जाते. वैद्यकीय खर्च कारखान्याकडून केला जातो. तसेच कामगार कामावर असताना आजारी पडल्यास त्यास पगारी रजा व मोफत वैद्यकीय सेवा पुरविली जाते. तसेच कामगारांच्यासाठी विमा योजना आहे व कारखान्याने कामगारांचा विमा उतरविला असलेने कामावर असताना अपघात झाल्यास विमा कंपनीकडूनही बरीच मोठी रक्कम मिळते.

7§ **बो न स**

ज्या धंद्यात कामगार गुंतलेले आहेत त्या धंद्याच्या भरभराटीतील कामगारांचा हिस्सा म्हणजे बोनस. 1980 च्या सुधारित बोनस कायद्यानुसार वार्षिक मिळकतीच्या 8.33 टक्के किंवा 100 रु. यापैकी जास्त असलेली रक्कम किमान बोनस म्हणून देण्याची तरतूद करण्यात आली. परंतु या कारखान्यामध्ये कायद्यातील बोनसच्या रक्कमेपेक्षा कितीतरी पटीने जास्त रक्कम कामगारांना बोनस म्हणून देण्यात आलेली आहे. 8.5 टक्के, 18 टक्के, 33.36 टक्के, 36 टक्के तर एकावर्षी देण्यात आलेल्या बोनसची कमाल टक्केवारी 40 टक्के इतकी आहे. थोडक्यात या कारखान्याने कामगारांना बोनस म्हणून उत्तरोत्तर चढत्या क्रमाने भरीव रक्कम दिलेली आहे.

8§ **नफ्यातील भागीदारी**

मालकाला होणा-या नफ्यातील ठरावीक टक्के इतका भाग कामगारांना नेहमीच्या वेतनापेक्षा अधिक मिळावा म्हणून काहीवेळा मालक कामगारांशी करार करतात. यालाच नफ्यातील भागीदारी असे म्हटले जाते. कामगारांचे पूर्ण व मनःपूर्वक सहकार्य मिळावे, कामगार व मालक यात समजुतीचे व सलोख्याचे वातावरण निर्माण व्हावे व परिणामतः औद्योगीक अशांतता नष्ट होऊन उत्पादनात वाढ व्हावी अशा उद्देशाने कामगारांना नफ्यात सहभाग दिला जातो. कामगारांना नफ्यामध्ये भागीदारी दिल्यामुळे पुढील सुपरिणाम घडून येण्याची अपेक्षा असते 1§ संपाना प्रतिबंध 2§ सातत्याने काम

3) अधिक उत्पादनास चालना 4) उत्पादनपरिव्ययात घट 5) अंतिम आर्थिक लाभ व विपणी समतोल.

आधिक उत्पादन व औद्योगीक शांतता प्रस्थापित व्हावी या दोन कारणासाठी ही योजना सुरू करावी असे 1948 च्या औद्योगिक धोरण ठरावात म्हटले होते. एखाद दुस-या कारखान्याचा अपवाद वगळता)तोही ऐच्छिक स्वरूपात) ही योजना कुठेही लागू करण्यात आलेली नाही.

मात्र हुतात्मा किसन अहिर कारखान्याने नफ्यातील भागिदारी ही पध्दत काहीशा वेगळ्या पध्दतीने अंगिकारिली आहे. या कारखान्यामध्ये साखरेच्या वाढीव उता-या)रिकव्हरी) मध्ये म्हणजेच एकाअर्थाने कारखान्याच्या जादा नफ्यामध्ये कारखान्यातील कामगार, सभासद शेतकरी व ऊसतोडणी वाहतूक मजूर यांना वाटा दिला जातो. या जादा नफ्याचे 4 हिस्से करून ते पुढीलप्रमाणे वाटले जातात.

1) कामगार
2) सभासद शेतकरी
3) ऊसतोडणी वाहतूक मजूर
4) भावी विकास योजना

अशारितीने कामगारांना जादा नफ्यामध्ये वाटा तर दिला जातोच त्याशिवाय सभासद शेतकरी व ऊसतोडणी वाहतूक मजूरांनाही जादा नफ्यामध्ये वाटा दिला जातो. यावर्षी)1990-91) वाढीव साखर उता-यातील कामगारांचा हिस्सा म्हणून प्रत्येक कामगारास रु 1800/- दिलेले आहेत.

9) कारखान्यातील कामगारांचे सांस्कृतिक जीवन

मनुष्य हा संवेदनशील प्राणी आहे. कला, साहित्य व क्रीडा इत्यादी क्षेत्रांचा स्वाद घेता येणे महत्वाचे असते. कारण त्यातून तो रोजच्या रोज त्याच त्या प्रकारच्या कामापासून मुक्त होऊ शकतो व जीवनाचा आनंद रसिकतेने उपभोगू शकतो. त्यातूनच त्याचे व्यक्तिमत्व फुलत असते. तो आपल्या कुटूंबात, मित्रमंडळीत व एकूणच समाजात मुक्तपणे वावरू शकतो. या सर्व गोष्टी शक्य होण्यासाठी तशी साधने उपलब्ध व्हावी लागतात. कामगारांचा वैयक्तिक विकास व्हावा म्हणून

या कारखान्यामध्ये खेळांच्या सोयी उपलब्ध केलेल्या असून खेळासाठी कारखान्यामध्ये व्हॉलीबॉल, टेबलटेनिस, खो खो इ. खेळांची तरतूद आहे. मैदानही उपलब्ध आहे. कार्यक्षेत्रातील किशोरवयीन मुलांना व तरूणांना कुस्तीसाठी प्रोत्साहन मिळावे, यासाठी दरवर्षी कारखाना परिसरात मैदान भरविण्यात येते व विजेत्या स्पर्धकांना मानधनही देण्यात येते. कामगारांना सर्वसामान्य ज्ञान व अद्यावत माहिती उपलब्ध करून देण्यासाठी रेडिओ, दूरदर्शन, वर्तमानपत्रे इत्यादी गोष्टीही उपलब्ध आहेत. कामगारांसाठी उत्साहवर्धक व आनंददायी वातावरण निर्माण होण्यासाठी बागेची सोयही उपलब्ध आहे. तसेच कामगारांसाठी वाचनालयही उपलब्ध आहे.

5.3.1। कामगार कल्याण योजना (बिगर वैधानिक)

कामगारांचा शारीरिक व मानसिक विकास होऊन त्यांना कार्यक्षमतेने काम करण्यासाठी उत्तेजन मिळावे या हेतूने कामगारांना ज्या सवलती व सेवा पुरविल्या जातात त्या सर्वांना कल्याणकारी योजना म्हणतात. यात कामगारांसाठी उपहारगृहे, मुले सांभाळण्यासाठी शिशुगृहे, विश्रांतीच्या जागा, पिण्याचे पाणी व औषधोपचार इत्यादींची सोय यांचा अंतर्भाव होतो.

सहकारी साखर कारखान्यांनी आपल्या कामगारांना कुटुंबाचा घटक समजून त्यांच्यासाठी आणि कारखाना परिसरातील ग्रामीण जनतेसाठी अनेक कल्याणकारी योजना राबविल्या आहेत. सभासद सहकारी साखर कारखान्यांनी आपल्या ऊस उत्पादक सभासदांकडून जमविलेल्या निधीतून व कारखाना निधीतून कारखाना परिसरात सामाजिक, आर्थिक, शैक्षणिक, सांस्कृतिक आणि आरोग्यविषयक सुविधा निर्माण करून प्रत्येक सहकारी साखर कारखाना हा त्या त्या परिसरातील ग्रामीण सर्वांगीण विकासाचा केंद्रबिंदू आहे हे सिध्द करण्याचा प्रामाणिक प्रयत्न केला आहे. हुतात्मा किसन अहिर सहकारी साखर कारखाना हा या सर्व गोष्टीत अग्रेसर आहे हे पुढील तपशिलावरून कळेल.

1) उपहारगृहे -

या करखान्यामध्ये उपहारगृहाची सोय उपलब्ध आहे. ऊसतोडणी कामगारांना या उपहारगृहामध्ये 2 रूपयांमध्ये पोटभर जेवण देण्यात येते.

2) कामगारांची निवास व्यवस्था -

सुसंस्कृत मानवी जीवनाची निवास ही प्राथमिक गरज आहे. व्यक्तीच्या आरोग्यावर व मानसिक स्थितीवर निवा-याचा सातत्याने परिणाम होत असतो. सुखकारक निवारा, विविध सोयी, उत्साहकारक वातावरण की ज्यामुळे कामगार वर्षभर कार्यक्षम राहू शकेल अशा गोष्टींची तरतूद करणे म्हणजे निवास व्यवस्था होय.

साखर धंद्याचे स्वरूप लक्षात घेता गरजू कामगारांच्या राहण्याची सोय करणे ही कारखान्याची जबाबदारी मानली जाते. या कारखान्याने ही जबाबदारी ओळखून जे कामगार 15 गावांच्या बाहेरील (कार्यक्षेत्राबाहेरील) आहेत अशा कामगारांसाठी घरांची सोय केली आहे. त्यांच्यासाठी 125 घरे बांधली आहेत. शिवाय ऊसतोडणी कामगारांच्यासाठी 400 खोल्या बांधल्या आहेत. येथे काम करणा-या कामगारापैकी काही कामगार कारखान्याने पुरविलेल्या घरामध्ये राहतात. काही कामगारांचे स्वतःचे घर आहे तर काही कामगार भाड्याच्या घरात राहतात. जर कारखाना काही कामगारांना घराची सोय उपलब्ध करून देणार असेल तर काही कामगार ही सोय स्वीकारण्यास तयार आहेत असे अभ्यासाअंती आढळून आले.

3) वाहतूक -

कारखान्यातील काही कामगार कारखान्याच्या जवळच राहतात, त्यामुळे त्यांना वाहतूक प्रश्नांना तोंड द्यावे लागत नाही. ते पायी कारखान्यांमध्ये येतात व जे कामगार कारखान्यापासून दूर राहतात ते कारखान्यात येण्यासाठी सायकल,एस.टी. बस, स्कूटर, लूना, मोटरसायकल इत्यादी साधनापैकी जे सोईचे असेल त्याचा वापर करून वेळेवर कारखान्यात कामासाठी हजर राहतात.

4) कामगारांची सहकारी पतसंस्था -

हुतात्मा किसन अहिर सहकारी साखर कारखान्यातील कामगारांची सहकारी पतसंस्था स्थापन झालेली असून एकूण 720 कामगारांपैकी 706 कामगार या संस्थेचे सभासद आहेत. ही सहकारी पतसंस्था 16 टक्के व्याजदराने कामगारांना कर्जपुरवठा करत असून कामगारांच्या विविध कर्जविषयक

गरजा पूर्ण करते. कामगारांच्या आर्थिक गरजा भागविणेचेदृष्टीने कारखान्याने या पतसंस्थेकडे रूपये 40,000/- मुदत ठेव ठेवली आहे.

5.3.12 हुतात्मा किसन अहिर सहकारी साखर कारखान्यातील सन 1991 वर्षातील सार्वजनिक सुट्टया

अ.क्र.	तपशील	महिना	दिनांक	वार
1	प्रजासत्ताक दिन	जानेवारी	26-01-1991	शनिवार
2	महात्मा गांधी पुण्यतिथी (हुतात्मा दिन)	जानेवारी	30-01-1991	बुधवार
3	हुतात्मा किसन अहिर स्मृतीदिन	फेब्रुवारी	25-01-1991	सोमवार
4	धुलीवंदन वेळी दुसरा दिवस	मार्च	02-03-1991	शनिवार
5	गुडी पाडवा	मार्च	17-03-1991	रविवार
6	रमजान ईद	एप्रिल	17-04-1991	बुधवार
7	महाराष्ट्र दिन (कामगार दिन)	मे	01-05-1991	बुधवार
8	छत्रपती शिवाजी महाराज जयंती	मे	15-05-1991	बुधवार
9	बकरी ईद	जुन	23-06-1991	रविवार
10	मोहरम	जुलै	23-07-1991	मंगळवार
11	भारतीय स्वातंत्र्य दिन	ऑगस्ट	15-08-1991	गुरूवार
12	गणेश चतुर्थी	सप्टेंबर	11-09-1991	बुधवार
13	विजया दशमी (दसरा)	आक्टोबर	17-10-1991	गुरूवार
14	दिपावली लक्ष्मीपूजन	नोव्हेंबर	05-11-1991	मंगळवार
15	दिपावली बलीप्रतीपदा	नोव्हेंबर	07-11-1991	गुरूवार
16	सीझन बंद सुट्टी : गळीत हंगाम संपलेनंतर एक दिवस जाहीर करणेत येईल.			

सन 1991 या वर्षात वरील तपशिलाप्रमाणे पगारी सार्वजनिक सुट्टया राहतील. उपरीनिर्दिष्ट सुट्टयांपैकी अनु. क्र. 5 व 9 या सुट्टया कारखान्याच्या साप्ताहिक सुट्टीच्या दिवशी येत असलेने कामगार त्यांना वंचित झालेले आहेत.

5.4 संख्याशास्त्रीय तक्ते आणि त्याचे स्पष्टीकरण

खाली दिलेले तक्ते हे अभ्यासासाठी नमुना म्हणून निवडण्यात आलेल्या 47 कामगारांच्याकडून जमा केलेल्या माहितीवर आधारीत आहेत. नमुन्याची निवड काळजीपूर्वक केलेली असल्यामुळे निघणारे निष्कर्ष हे खरे आहेत असे मानावयास हरकत नाही.

तक्ता क्र 1 - कामगारभरतीच्या पध्दती -

अ.क्र.	कामगारभरतीच्या पध्दती	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	अर्जाद्वारे	1	2.13
2	मुलाखतीद्वारे	2	4.25
3	चाचणीद्वारे	1	2.13
4	मुलाखत व चाचणीद्वारे	5	10.64
5	मित्र/नातलग यांच्या मदतीने	-	--
6	मध्यस्तामार्फत	-	--
7	रोजगार विनीमय केंद्राद्वारे	-	--
8	इतर माध्यम व इतर पध्दतीने		
	अ) गावनिवडीतून	28	59.57
	ब) स्वतः भेटून	1	2.13
	क) जमीन गेल्याबद्दल	3	6.38
	ड) ऊसतोडणी	6	12.77
	एकूण ...	47	100 टक्के

वरील तक्त्यावरून हे स्पष्ट होते की, बहुसंख्य कामगार उदा. 59.57 टक्के कामगार हे कारखान्याच्या गावनिवड पध्दतीतून भरले जातात, 12.77 टक्के कामगार ऊसतोडणी कामातून, 10.64 टक्के कामगार मुलाखत व चाचणीद्वारे, 6.38 टक्के कामगार कारखान्यासाठी जमीन गेल्याबद्दल,

4·25 टक्के कामगार मुलाखतीद्वारे, 2·13 टक्के कामगार अर्जाद्वारे, 2·13 टक्के कामगार चाचणीद्वारे व 2·13 टक्के कामगार स्वतः भेटून त्यातून भरले जातात· कामगारांच्या भरतीसाठी वरील विविध पध्दती वापरण्यात येत असल्या तरी व्यवस्थापन योग्य व्यक्तीची योग्य जागी निवड करण्याबाबतीत दक्ष असते·

तक्ता क्रमांक 2

कामगारांच्या राहण्याच्या ठिकाणावरून त्यांचे वर्गीकरण

अ·क्र·	राहण्याचे ठिकाण	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1)	स्थानिक	20	42·55
2)	बाहेरील	27	57·45
	एकूण ···	47	100 टक्के

कारखान्यातील 42·55 टक्के कामगार हे वाळवा येथे राहणारे असून 57·45 टक्के कामगार बाहेरून येणारे आहेत·

कारखाना व्यवस्थापनाने स्थानिक व कार्यक्षेत्रातील कामगारांनाच नियुक्त करण्याला महत्व दिले आहे· यामुळे खूप फायदेही झाले आहेत· स्थानिक कामगारामुळे गैरहजेरीचे प्रमाण कमी होते· कामगारांचे मानसिक स्वास्थ्य राहते, तसेच कामगारांच्या कार्यक्षमतेचा पुरेपूर फायदा करून घेता येतो·

तक्ता क्रमांक 3

कारखान्यात येण्यासाठी कामगार वापरत असलेल्या पध्दतीनुसार वर्गवारी

अ·क्र	पध्दती	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	पायी	12	25·53
2	सायकल	14	29·79
3	लूना/स्कूटर/मोटरसायकल	15	31·91
4	एस्·टी	6	12·77
	एकूण ····	47	100 टक्के

वरील तक्त्यावरून असे दिसून येते की, 25·53 टक्के कामगार चालत येणे जाणे शक्य असलेल्या अंतरावर राहतात· 29·79 टक्के कामगार कारखान्याला येण्यासाठी सायकलींचा वापर करतात तर 31·91 टक्के कामगार लूना, मोटरसायकल, स्कूटर अशा वाहनांचा वापर करतात तर केवळ 12·77 टक्के कामगार एस्·टी· बसचा वापर कारखान्यात येण्यासाठी करतात·

जवळपास सर्वच कामगार कारखान्याच्या सान्निध्यात राहणारे आहेत· त्यामुळे कार्यक्षमता आणि उत्साह टिकवून आपल्या कामावर वेळेवर जाण्यात त्यांना कसलीच अडचण भासत नाही·

तक्ता क्रमांक 4

कामगारांच्या राहण्याच्या सुविधा

अ.क्र.	सुविधा	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	कारखान्याकडून सोय उपलब्ध	4	8.51
2	भाड्याच्या घरात	7	14.89
3	स्वतःच्या मालकीचे	36	76.60
	एकूण	47	100 टक्के

या तक्त्यावरून असे दिसून येते की, केवळ 8.51 टक्के कामगारांनाच कारखान्याने घरे पुरवून त्यांच्या राहण्याची सोय केली आहे. तर 14.89 टक्के कामगार भाड्याच्या घरात राहतात तर 76.60 टक्के कामगार आपल्या स्वतःच्या मालकीच्या घरात राहतात.

कारखान्यातील बहुसंख्य कामगार हे स्वतःच्या घरी राहतात, तथापि भाड्याच्या घरात राहणा-या कामगारांना व्यवस्थापनाने राहण्याची सोय उपलब्ध करून दिल्यास ते ही सोय स्वीकारण्यास तयार आहेत. कामगारांची आर्थिक परिस्थिती सुधारण्यासाठी त्यांच्यातील कार्यक्षमता वाढविण्यासाठी आणि गैरहजेरीचे प्रमाण कमी करण्यासाठी कामगारांना घरांची सोय उपलब्ध करून देणे गरजेचे आहे.

तक्ता क्रमांक 5

कामगारांनी पूर्ण केलेल्या सेवेचा कालावधी

अ.क्र.	सेवेचा कालावधी (वर्षे)	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	0 ते 5 वर्षे	16	34.04
2	5 वर्षाहुन अधिक	31	65.96
	एकूण	47	100 टक्के

या तक्त्यावरून असे दिसून येते की, या कारखान्यातील 65.96 टक्के कामगार 5 वर्षापेक्षा जास्त अनुभवी आहेत, त्यामुळे नुकसानीचे व अपघाताचे प्रमाण कमी आहे. त्याचबरोबर अनुभवी कामगारांमुळे उत्पादनखर्चात कपात होऊन उत्पादित मालाला चांगली किंमत मिळण्यास मदत होते. व्यवस्थापनाशी असलेल्या जवळीकीमुळे औद्योगीक संबंध चांगले ठेवण्यासही मदत होते.

तक्ता क्रमांक 6

कामगारावर अवलंबून असलेल्या व्यक्तींची संख्या

		उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	कुटूंबात मिळवत्या व्यक्तीपेक्षा अवलंबून असलेल्यांची संख्या जास्त आहे असे कामगार	46	97·87
2	कुटूंबातील मिळवत्या व्यक्ती व अवलंबून असलेल्या व्यक्तींची संख्या समान आहे असे कामगार	1	2·13
	एकूण	47	100 टक्के

या तक्त्यावरून असे स्पष्ट होते की, बहुसंख्य कामगारांचे कुटुंबीय हे कामगाराच्या मिळकतीवर अवलंबून आहेत· 97·87 टक्के कुटूंबातील मिळवत्या व्यक्तीपेक्षा अवलंबून असणा-या व्यक्तींची संख्या मोठी आहे· याउलट फक्त 2·13 टक्के कुटूंबातील मिळवत्या व्यक्ती व अवलंबून असलेल्या व्यक्तींची संख्या समान आहे· याचा अर्थ बहुसंख्य कामगारांना आपल्या कुटूंबाच्या गरजा भागवताना अपु-या उत्पन्नामुळे अनेक आर्थिक समस्यांना तोंड द्यावे लागते·

तक्ता क्रमांक 7

कामगारांचा शैक्षणिक दर्जा

अ.क्र	शैक्षणिक दर्जा	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	अशिक्षित	1	2.13
2	प्राथमिक शिक्षण	11	23.40
3	माध्यमिक व उच्च माध्यमिक शिक्षण	20	42.55
4	महाविद्यालयीन	11	23.41
5	अन्य तांत्रिक प्रशिक्षण	4	8.51
	एकूण	47	100 टक्के

या तक्त्यावरून असे स्पष्ट होते की, कारखान्यातील 97.87 टक्के कामगार हे शिक्षित आहेत. यातील 23.40 टक्के कामगारांना किमान प्राथमिक शिक्षण मिळाले आहे तर 42.55 टक्के कामगारांनी आपले माध्यमिक व उच्चमाध्यमिक शिक्षण पूर्ण केले आहे. 23.41 टक्के कामगारांनी महाविद्यालयीन शिक्षण घेतले आहे तर 8.51 टक्के कामगारांनी आय्.टी.आय्. इंजिनिअरिंग असे तांत्रिक प्रशिक्षण घेतलेले आहे. यावरून शिक्षित कामगारांनाच कारखान्याने प्राधान्य दिल्याचे स्पष्ट होते. शिक्षित कामगारांची भरती करण्याच्या कारखान्याच्या धोरणामुळे कारखान्यात नुकसान, अपघात, गैरहजेरी असे प्रकार टाळण्यास मदत झाली आहे व कारखान्याची उत्पादनक्षमता व कामगारांची कार्यक्षमता वाढवण्यास मदत झाली आहे.

तक्ता क्रमांक 8

संघटनेचे सभासद असलेल्या कामगारांची संख्या

अ.क्र.	सभासदत्व	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	संघटनेचे सभासद असलेले	--	--
2	संघटनेचे सभासद नसलेले	47	100
	एकूण	47	100 टक्के

या तक्त्यावरुन असे दिसून येते की, कारखान्यातील 100 टक्के कामगार हे संघटनेचे सदस्य नाहीत. येथील कामगारांच्या मते आमच्या कारखान्यात मागणीपूर्वीच सर्व फायदे कामगारांना मिळत असतात त्यामुळे आमच्या कारखान्यात कामगार संघटनेची आवश्यकता नाही. त्यामुळे या कारखान्यात कामगारसंघटना तर अस्तित्वात नाहीच पण या कारखान्यातील कामगार बाहेरील इतरही कोणत्या कामगारसंघटनेचे सभासद नाहीत.

तक्ता क्रमांक 9

सहकारी पतसंस्थेचे सभासद असलेल्या कामगारांची संख्या

अ.क्र.	सभासद	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	सहकारी पतसंस्थेचे सभासद असलेले	47	100
2	सहकारी पतसंस्थेचे सभासद नसलेले	--	--
	एकूण	47	100 टक्के

या तक्त्यावरून असे दिसून येते की, कारखान्यातील 100 टक्के कामगार हे सहकारी पतसंस्थेचे सभासद आहेत व त्यापैकी बहुतेक कामगारांनी या पतसंस्थेकडून कर्जेही घेतलेली आहेत.

तक्ता क्रमांक 10

विविध कारणांनी बदली झालेल्या कामगारांची संख्या

अ.क्र.	बदलीचे कारण	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	कामाच्या गरजेपोटी बदली झालेले	20	42.55
2	बदली न झालेले	27	57.45
	एकूण	47	100 टक्के

या तक्त्यावरुन असे दिसून येते की, कारखान्यातील 57.45 टक्के कामगारांची या विभागातून त्या विभागात बदली करण्यात आलेली नाही तर कामाच्या गरजेनुसार 42.55 टक्के कामगारांच्या बदल्या करण्यात आलेल्या आहेत.

कामगारांची एका विभागातून दुस-या विभागात बदली म्हणजे त्या कामगारांना नव्याने शिक्षण देण्याचा व त्यासाठी वेळ वाया घालवण्याचा प्रकार असतो. अर्थात काही विभागात अशा शिक्षणाची आवश्यकता नसते. या कारखान्यामध्ये कामगारांच्या बदलीसंदर्भात अंगिकारलेल्या पध्दती व धोरण याबाबत व्यवस्थापन व कामगार समाधानी दिसून येतात त्याबद्दल काही तक्रार नाही.

तक्ता क्रमांक ११

कामगारांच्या बढत्या

अ.क्र.	बढतीची पध्दत	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	बढती मिळाली आहे	18	38.30
2	बढती मिळालेली नाही	29	61.70
	एकूण	47	100 टक्के

या तक्त्यावरून असे दिसून येते की, कारखान्यातील 38.30 टक्के कामगारांना सेवाजेष्ठता व योग्यता याचा विचार करून बढती दिलेली आहे तर 61.70 टक्के कामगारांना कसलीही बढती देण्यात आलेली नाही. कारखान्यातील कामगार शिकाऊ पदावरून हंगामी व हंगामी स्वरूपातून आपोआप बढती मिळून सेवेत कायम होतो.

बढती देण्याबाबत व्यवस्थापनाचे धोरण पूर्णपणे उदात्त (उदार) स्वरूपाचे दिसून येते. ज्यांना बढती मिळालेली नाही असे दिसते त्यांना क्रमाने यथावकाश मिळणार असतेच.

तक्ता क्रमांक 12

कामगारांच्या तक्रारींचे स्वरूप

अ.क्र.	तक्रारीचे कारण	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	रजा	--	--
2	साप्ताहिक सुट्टी	--	--
3	बदली	--	--
4	कामाचे स्वरूप, कामाचे तास व कामाची पाळी	3	6·38
5	बढती	--	--
6	वेतन व इतर भत्ते	--	--
7	शिस्तभंग	--	--
8	इतर तक्रारी	--	--
9	तक्रारी नाहीत	44	93·62
	एकूण	47	100 टक्के

या तक्त्यावरून हे स्पष्ट होते की, बहुसंख्य कामगारांची म्हणजे 93·62 टक्के च्या कसल्याही प्रकारच्या तक्रारी नाहीत· 6·38 टक्के कामगारांच्या कामाचे स्वरूप, कामाचे तास व कामाची पाळी, रजा इ· स्वरूपाच्या तक्रारी आहेत, पण त्यांचे स्वरूप गंभीर नाही·

कामगारांच्या अडचणी सोडवण्याबाबत व्यवस्थापनाने नेहमी सहानुभूतीचा दृष्टीकोण ठेवलेला आहे· या धोरणामुळे कारखान्यात औद्योगिक शांतता कायम राखण्यास मदत झालेली आहे·

तक्ता क्रमांक 13

तक्रारीसंदर्भात कामगार वरिष्ठांशी कोणत्या पध्दतीतून संपर्क साधू इच्छितात ती पध्दत

अ.क्र.	संपर्क पध्दत	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	लेखी स्वरूपात	27	57.45
2	तोंडी स्वरूपात	17	36.17
3	लेखी व तोंडी स्वरूपात	3	9.38
	एकूण	47	100 टक्के

या तक्त्यावरून असे दिसून येते की, कारखान्यातील 57.45 टक्के कामगार म्हणजे बहुसंख्य कामगार आपल्या वैयक्तिक तक्रारीसंदर्भात वरिष्ठाशी लेखी स्वरूपात संपर्क साधू इच्छितात तर 36.17 टक्के कामगार वरिष्ठाशी तोंडी स्वरूपात संपर्क साधू इच्छितात, तर केवळ 6.38 टक्के कामगार वरिष्ठांशी लेखी व तोंडी या दोन्ही स्वरूपात संपर्क साधू इच्छितात.

तक्ता क्रमांक 14

तक्रारीसंदर्भात संपर्कासाठी कामगारांनी प्रत्यक्षात स्वीकारलेली पध्दत

अ.क्र.	संपर्कासाठी वापरलेली पध्दत	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	लेखी	2	66.67
2	तोंडी	1	33.33
	एकूण	3	100 टक्के

कारखान्यातील एकूण 47 कामगारापैकी (नमुन्यासाठी निवडलेल्या) 44 (93.62 टक्के) कामगारात कसल्याही तक्रारी नाहीत. राहिलेल्या 3 कामगारापैकी 2 (66.67 टक्के) कामगार आपल्या तक्रारी संदर्भात वरिष्ठाशी लेखी संपर्क साधतात तर 1 (33.33 टक्के) कामगार आपल्या तक्रारीसंदर्भात वरिष्ठाशी तोंडी स्वरूपात संपर्क साधतात.

तक्ता क्रमांक 15

कारखान्याच्या व्यवस्थापनाच्या कामगार धोरणाबाबत
कामगारांचे मत

अ.क्र.	कामगारांचे मत	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
1	चांगले	33	70.21
2	वाईट	--	--
3	समाधानकारक	4	8.51
4	असमाधानकारक	--	--
5	चांगले व समाधानकारक	10	21.28
	एकूण	47	100 टक्के

वरील तक्त्यावरुन असे स्पष्ट होते की, 47 कामगारांपैकी 100 टक्के कामगार कारखान्याच्या व्यवस्थापनाच्या कामगार धोरणाबाबत आनंदी व समाधानी आहे. येथे हेही मुद्दाम नमूद करावेसे वाटते की, कारखान्यातील 100 टक्के कामगार व्यवस्थापनाच्या धोरणाशी सहमत आहेत.