प्रकरण सहावे

"माधवनगर कॉटन मिल्स् - अभ्यासनमुन्यातील कामगारांचा व्यावसायिक परिचय"

प्रकरण सहावे

"माधवनगर कॉटन मिल्स् - अभ्यासनमुन्यातील कामगारांचा व्यावसायिक परिचय"

कामगारांच्या सामाजिक-आर्थिक स्थितीचा अभ्यास करताना कामगार जो व्यवसाय करतात त्या व्यवसायाबाबतची तपशीलवार माहिती समजणे गरजेचे ठरते. प्रामुख्याने कामगार भरती, कामगारांचे सामाजिक संबंध, कामगार कल्याणाच्या दृष्टीने कारखान्याने कामगाराला उपलब्ध करुन दिलेल्या सुविधा, कामगार सुरक्षितता, कामगार संघटना, कामगार बांधिलकी यासारख्या बाबींचा कामगारांच्या सामाजिक - आर्थिक स्थितीवर प्रभाव पडतो. माधवनगर कॉटन मिल या गिरणीतील कामगारांचा सामाजिक - आर्थिक अभ्यास करण्याच्या हेतूने वरील बाबींची माहिती मिळवून त्याच्या व्यावसायिक माहितीवर प्रकाश टाकण्याचा प्रयत्न केला.

(१) कामगार भारती :

१.१ कामगार भारतीची पध्दती -

कारखान्यातील उत्पादनाचे कार्य अविरत चालू राहावे याकरिता आवश्यक तो कच्चा माल योग्य वेळेस उपलब्ध करुन देणे हे जितके महत्वाचे ठरते तितकेच महत्व श्रमाचा पुरवठा पुरेसा, वेळेवर करणे याला प्राप्त होते. कारखान्याचा विस्तार झाल्यामुळे, कार्यक्षम कामगारांना बढती दिल्यामुळे, कामगारांच्या निवृत्तीमुळे किंवा कामगार काम सोडून गेल्यामुळे, अकार्यक्षम व

बेजबाबदार कामगारांना कामावरून काढून टाकल्यामुळे नवीन कामगारांची गरज जाणवते. आणि कामगार भारती केली जाते. कामगारांची भरती करण्याच्या दृष्टीने भिन्न पध्दतींचा अवलंब केला जातो. माधवनगर कॉटन मिलमधील कामगार भरतीच्या व्यवस्थेचा अभ्यास करण्याच्या दृष्टीने निवड कामगारांच्या मुलाखत पत्रिकेद्वारे पुढील माहिती मिळाली.

तक्ता क्र. ६.१

कामगार भारतीच्या पध्दतीनुसार वर्गीकरण

कामगार भरतीची पध्दती	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
जाहिरात	४	१२.१
उद्योग विनिमय केंद्र	–	–
कारखान्यातील मित्रमंडळी - नातेवाईक यांच्यामुळे	१७	५१.५
सुपरवायझार, जॉबर यांच्यामुळे	४	१२.१
मालकास केलेल्या विनंतीवरून	८	२४.३
एकूण ..	३३	१००.०

वरील तक्ता क्र. ६.१ वरून माधवनगर कॉटन मिल मधील कामगार भरतीच्या पध्दतीची कल्पना येते. सदर गिरणीतील कामगार भारतीच्या पध्दतीत एकाच मार्गाचा अवलंब केलेला नाही. ३३ निवड कामगारांपैकी ४ कामगारांची भरती जाहिरातीद्वारे झाली असून गिरणीत अशा मार्गाने भरती झालेल्या कामगारांचे शेकडा प्रमाण १२.१ आहे. उद्योग विनिमय

केंद्राच्या माध्यमातून भरती झालेला एकही कामगार नाही. कारखान्यातील मित्रमंडळी - नातेवाईक यांच्या ओळखीमुळे, प्रयत्नांमुळे १७ कामगारांची भरती झाली आहे. अशा प्रकारे भरती झालेल्या कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ५१.५ आहे. सदर गिरणीत या मार्गाने सर्वाधिक कामगार भरती होते. असे पाहणीवरून लक्षात येते. आपल्या शब्दाला गिरणीत महत्व आहे अशी भावना जुन्या कामगारांच्या मनात निर्माण होते. त्यामुळे कारखान्यात संतुष्ट व निष्ठावान कामगारांचा एक वर्ग निर्माण होण्यास मदत होते. मात्र सदर कामगार भरतीत वशिला हा नेमणूकीचा मुख्य आधार राहात असल्याने कार्यक्षम कामगार भरती होईल याची शाश्वती नसते.

सुपरवायझार, जॉबर यांच्यामुळे भरती झालेल्या कामगारांची संख्या ४ आहे. म्हणजेच गिरणीतील शेकडा १२.१ कामगारांची भरती या मार्गाने झाल्याचे दिसते. जॉबर, सुपरवायझार यांचा इतर कामगारांमध्ये वरचा दर्जा असतो. त्यामुळे ते स्वत:ला इतरांपेक्षा श्रेष्ठ मानतात. यांच्या मध्यस्थीने काही कामगार भरती झाल्यास त्यांच्या मनात कारखान्याप्रती आपलेपणा वाढतो. त्यामुळे ते कामाकडे आत्मीयतेने लक्ष देतात.

मालकास केलेल्या विनंतीमुळे ८ कामगारांना काम मिळालेले आहे. या मार्गाने भरती झालेल्या कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण २४.३ आहे.

म्हणजेच गिरणीतील कामगार भरतीची पध्दती ही शास्त्रशुध्द स्वरूपाची आहे असा दावा करता येत नाही. कामगार भरतीत प्रामुख्याने वशिलेबाजीचा अवलंब होत असल्याने कुशल, अनुभवी कामगार भरतीचा अभाव दिसतो.

१.२ उद्योग विनिमय केंद्रात नांव नोंदविलेल्या कामगारांचे प्रमाण -

"रोजगार शोधणाऱ्या व्यक्ती तसेच रोजगार देणाऱ्या व्यक्ती (सेवायोजक) यांना त्यांच्या गरजांची पूर्तता करण्यात साहाय्य करुन त्यायोगे रोजगार बाजारपेठेला संघटित करणारी संस्था म्हणजे उद्योग विनिमय संस्था होय."

उद्योगांमध्ये रिकाम्या जागा निर्माण झाल्या आहेत अशा कारखानदारांना व रोजगार शोधणाऱ्या कामगारांना एकत्र आणून त्यायोगे श्रमाची मागणी व श्रमाचा पुरवठा यात समन्वय निर्माण करणे हे उद्योग विनिमय केंद्राचे महत्त्वाचे उद्दिष्ट असते. कामगार भरतीची एक शास्त्रीय पध्दती म्हणून या पध्दतीकडे पाहिले जाते. यात वशिलेबाजी, लाचलुचपत, भ्रष्टाचाराला स्थान नसते. त्यासाठी कामाची गरज असलेल्यांनी आपल्या नांवाची पात्रतेची नोंद अशा केंद्रामध्ये करणे गरजेचे असते. त्यामुळे बेकारांना रोजगारीचा शोध करण्याच्या कार्यात वेळेचा, शक्तीचा, पैशाचा अपव्यय करावा लागत नाही. सदर गिरणीतील कामगारांना उद्योग विनिमय केंद्रात नांव नोंदविले आहे का ? असे विचारले असता -

तक्ता क्र.६.२

उद्योग विनिमय केंद्रात नाव नोंदविण्यावरुन वर्गीकरण

उद्योग विनिमय केंद्र	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
उद्योग विनिमय केंद्रात नांव नोंदविलेले	१	३.१
उद्योग विनिमय केंद्रात नांव न नोंदविलेले	३२	९६.९
एकूण ..	३३	१००.०

वरील तक्ता क्र. ६.२ वरून माधवनगर कॉटन मिलमधील कामगारांनी उद्योग विनिमय केंद्रात केलेल्या नांव नोंदणीची कल्पना येते. ३३ निवड कामगारांपैकी फक्त एका कामगाराने उद्योग विनिमय केंद्रात नांव नोंदविले होते. गिरणीतील कामगारामध्ये नांव नोंदविलेल्या कामगारांचे शेकडा प्रमाण फक्त ३.१ आहे. ३२ कामगारांनी नांव नोंदविलेले नाही. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ९६.९ आहे.

उद्योग विनिमय केंद्राची सोय फक्त मर्यादित ठिकाणी असल्याने खेड्यात राहणाऱ्या बहुसंख्य लोकांना या सुविधेबाबतचे ज्ञानही नाही. शिवाय उद्योग विनिमय संस्थेच्या कार्यक्षमतेबाबत अनास्था, खाजगी कारखानदारांची तटस्थ वृत्ती, व्यावसायिक मार्गदर्शनाच्या सोयींचा अभाव, उद्योग विनिमय संस्थांमधील लाचलुचपत यासारख्या दोषपूर्ण स्थितीमुळे अशा केंद्रात नांव नोंदणीबाबत उदासीनता दिसते.

१.३ सदर नोकरीसाठी वशिला महत्त्वाचा आहे काय ?

सदर गिरणीतील कामगारांपैकी बहुसंख्य कामगारांना मित्रमंडळी, नातेवाईक, सुपरवायझार, जॉबर यांच्या मध्यस्थीमुळे नोकरी मिळाली असल्याने वशिला महत्त्वाचा आहे का ? असे विचारले असता -

तक्ता क्र.६.३

नोकरीतील वशिल्याबाबतच्या मतावरून वर्गीकरण

वशिल्याबाबतचे मत	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
वशिला महत्त्वाचा आहे	१९	५७.६
वशिला महत्त्वाचा नाही	१४	४२.४
एकूण ..	३३	१००.०

वरील तक्ता क्र.६.३ वरून माधवनगर कॉटन मिलमधील नोकर भरतीसाठी वशिल्याच्या महत्त्वाची कल्पना येते.

गिरणीतील कामगारांमधून निवडलेल्या ३३ कामगारांपैकी १९ कामगारांनी वशिला महत्त्वाचा असल्याचे मत व्यक्त केले आहे. म्हणजेच गिरणीतील शेकडा ५७.६ कामगारांच्या मते, नोकरीतील वशिला महत्त्वाचा आहे. तर १४ कामगारांच्या मते, वशिला महत्त्वाचा नाही. गिरणीतील शेकडा ४२.४ कामगारांच्या मते नोकरीसाठी वशिला महत्त्वाचा नाही. कारण अलिकडे कामगार भरती जवळ जवळ बंदच आहे. जे काही थोडे कामगार भरले जातात त्यांच्या शिक्षण, प्रशिक्षण, तांत्रिक ज्ञान या पात्रतेस महत्व दिले जाते.

(२) सामाजिक संबंध आणि सुविधा -

गिरणीतील कामगारांचे गिरणीत काम करताना, समाजात वावरताना कामगार, समाजातील आजूबाजूचे लोक यांच्याशी कसे संबंध आहेत

यावरही कामगारांचा सामाजिक - आर्थिक दर्जा अवलंबून असतो. कामगारा-सोबत काम करणारे कामगार, कारखान्याबाहेरील इतर कामगार, आणि इतर लोकांशी आपलेपणाने, सहकार्याने वागत असतील, इतरांच्या सुख दु:खात सहभागी होत असतील तर त्यांची सामाजिक पत वाढते. सदर गिरणीतील कामगारांचे सामाजिक - आर्थिक सर्वेक्षण करताना त्यांच्या सामाजिक संबंधाच्या माहितीची गरज भासते.

तक्ता क्र.६.४

२.१ सोबत काम करणा-या कामगारांशी असलेले संबंध -

सोबत काम करणा-या कामगारांशी असलेल्या संबंधावरून वर्गीकरण

कामगार संबंधाचे स्वरूप	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
मित्रत्वाचे व सहकार्याचे	२७	८१.८
फक्त कामापुरते	६	१८.२
एकूण ..	३३	१००.०

वरील तक्ता क्र. ६.४ वरून माधवनगर कॉटन मिलमधील कामगारांचे सोबत काम करणा-या कामगारांशी असलेल्या संबंधाची कल्पना येते. सदर गिरणीतील निवड कामगारांपैकी २७ कामगारांचे सोबतच्या इतर कामगारांशी मित्रत्वाचे व सहकार्याचे संबंध आहेत असे त्यांच्या मुलाखतीवरून लक्षात येते. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ८१.८ आहे. त्यामुळे सदर

गिरणीत एकीने, परस्पर सहकार्याने वागणारे बहुसंख्य कामगार आहेत. निवड कामगारांपैकी ६ कामगार इतर कामगारांशी फक्त कामापुरता संबंध ठेवतात. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण १८.२ आहे.

२.२ इतर कामगारांना कारखान्याच्या बाहेर अडचणीच्या प्रसंगी मदत -

सदर गिरणीतील कामगारांचे परस्पर संबंध कामगारांच्या सामाजिक-आर्थिक दर्जाशी जसे महत्त्वाचे ठरतात तसेच गिरणीबाहेरील इतर कामगारांशी असलेले संबंधही महत्त्वाचे ठरतात. सदर गिरणीतील कामगारांची इतर कामगारांना मदत करण्याबाबतची विचारशैली -

तक्ता क्र.६.५

कारखान्याबाहेर इतर कामगारांना मदत करण्यावरून वर्गीकरण

कारखान्याबाहेर इतरांना मदत	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
कारखान्याबाहेर इतर कामगारांना मदत करणारे	३१	९३.९
कारखान्याबाहेर इतर कामगारांना मदत न करणारे	२	६.१
एकूण ..	३३	१००.०

वरील तक्ता क्रमांक ६.५ वरून माधवनगर कॉटन मिलमधील कामगारांच्या कारखान्याबाहेर इतर कामगारांना मदत करण्याच्या प्रवृत्तीची कल्पना येते.

सदर गिरणीतील निवड कामगारांपैकी ३१ कामगार कारखान्याबाहेरील इतर कामगारांना अडीअडचणीच्या प्रसंगी मदत करतात. म्हणजेच कारखान्याबाहेर इतर कामगारांना सहकार्य करण्याची प्रवृत्ती शेकडा ९३.९ कामगारांच्यात दिसून येते. कामगारांच्या एकीचे, आपलेपणाचे हे द्योतक आहे. निवड कामगारांपैकी २ कामगार इतरांना मदत करीत नाहीत असे त्यांच्या मुलाखत पत्रिकेवरून लक्षात येते. एकाकी इतरांचा विचार न करणाऱ्या कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ६.१ असल्याचे दिसते.

२.३ <u>मालकाशी असलेले संबंध</u> –

कामगार आणि मालक यांच्यातील संबंध कसे आहेत यावर कारखान्याची प्रगती अवलंबून असते. कामगार–मालक संबंधावर औद्योगिक संबंध अवलंबून असतो. कामगार–मालक संबंध मित्रत्वाचे असतील तर कामगारांच्या अपेक्षा, कामगारांच्या अडचणी याबाबत मालक वर्गाला जाणीव राहते. तसेच कामगारांनाही मालकाचा दृष्टीकोन समजतो. दोघांमधील अंतर कमी झाल्यास, औद्योगिक शांतता निर्माण होते. कामगारांना कारखान्याप्रती आपलेपणा वाटतो. ते अधिक उत्साहाने काम करतात. मात्र दोघांच्या संबंधात अंतर असेल तर कारखान्याच्या एकूण उत्पादनावर त्याचा दुष्परिणाम होतो. सदर गिरणीतील कामगार – मालक संबंध –

तक्ता क्र.६.६

मालकाशी असलेल्या संबंधावरून वर्गीकरण

मालकाशी असलेले संबंध	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
मित्रत्वाचे	२	६.१
फक्त कामापुरते	३१	९३.९
एकूण ..	३३	१००.०

वरील तक्ता क्र. ६.६ वरून माधवनगर कॉटन मिलमधील कामगारांचे मालकाशी असलेल्या संबंधाची कल्पना येते.

सदर गिरणीतील निवड कामगारांपैकी फक्त २ कामगारांचे मालकाशी मित्रत्वाचे संबंध आहेत. म्हणजेच गिरणीतील शेकडा ६.१ कामगारांचे माल-काशी जवळचे, मित्रत्वाचे संबंध आहेत. तर ३३ पैकी ३१ कामगारांचे फक्त कामापुरते संबंध आहेत. म्हणजेच गिरणीतील शेकडा ९३.९ कामगारांचा मालकाशी फक्त कामापुरता संबंध आहे. सदर गिरणीतील मालकाचा केवळ नफा मिळविणे एवढाच उदात्त दृष्टीकोन दिसतो. कामगारांबद्दल आपले पणाचा अभाव दिसतो. कामगारांच्या अपेक्षा, अडीअडचणी इ. बाबत मालक वर्ग अन्नोन आहे. तर प्रत्यक्ष कच्च्या मालाची समस्या, बाजारपेठ, भांडवलाचा ओघ, मालकाच्या मर्यादा, याबाबत कामगार वर्ग अनभिज्ञ आहे. कामगारांशी केलेल्या चर्चेतून मालकाबाबत निराशेचा सूर लक्षात येत होता. सदर गिरणीत कामगार हा काम करणारे एक मशीन हा दृष्टीकोन दिसून येतो.

(३) कामगार कल्याण (कामगार सुविधा) :

कामगार हा समाजाचा एक महत्त्वाचा घटक आहे. आर्थिक उत्पादनात त्याचा सिंहाचा वाटा आहे. आजच्या समाजरचनेवर कामगार वर्गाचा खोल ठसा उमटतो. जनतेच्या सर्व चळवळींचे नेतृत्व त्याच्याकडे आहे. त्यामुळे अशा कामगार वर्गाच्या कल्याणाचा विचार महत्त्वाचा ठरतो. औद्योगिक क्षेत्रातील कामगारांना तर प्रचंड यंत्रे, गुंतागुंतीची प्रक्रिया आणि अचूक साधने यांच्याबरोबर काम करावे लागते. फिरणारे पट्टे आणि चक्रे, वेगाने वरुन येणारी पाती यापासून जीवाला धोका असतो. शिवाय उष्णता, आवाज, धूर, वेगवेगळे गॅस, वाफा, डोळ्यावर अनिष्ट परिणाम करणारे प्रकाश झोत, ठिणगी, वेगवेगळ्या रसायनातून येणारे उग्र गंध यामुळे कामगाराला शारीरिक व मानसिक थकवा येण्याचा संभव असतो. शिवाय एका खोलीत ८-१० माणसे याप्रमाणे गर्दी करुन गलिच्छ वस्तीत रहावे लागत असेल, हवा, सूर्यप्रकाश, स्वच्छ पाणी याचा अभाव जाणवत असेल तर या वातावरणाने कामगारांचे आयुर्मान कमी होण्याचा, उत्पादकतेवर अनिष्ट परिणाम होण्याचा धोका असतो. म्हणून कामगारांचे सामाजिक जीवन प्रगत करण्यासाठी त्यांचे कुटुंबीय व त्यांच्यावर अवलंबून असणाऱ्यांना शिक्षण व आर्थिक विकासाची संधी उपलब्ध करुन देण्याच्या दृष्टीने कामगार कल्याणाचा विचार महत्वाचा ठरतो.

कामगार कल्याणाचे कार्यक्रम कारखान्यात आणि कारखान्याबाहेर दोन्ही जागी संघटित करावे लागतात. कारण कामगार कल्याणामुळे कामगाराची उत्पादनशीलता टिकविली जाते, पुष्कळदा वाढते. कामगार कल्याणामुळे विशेष करुन पुढील हेतू साध्य होणे गरजेचे असते -

१) कामगारांचे जीवन अधिक समाधानकारक आणि समृध्द करणे.

२) कामगारांची उत्पादनशीलता आणि औद्योगिक कुशलता वाढविणे.

३) इतर सुविधा निर्माण करुन कामगारांच्या मिळकतीवर पडणारा ताण कमी करणे. आणि अप्रत्यक्षपणे त्यांचे जीवनमान उंचावणे.

४) कारखान्याच्या भोवतालच्या समाजात ज्या प्रकारच्या सेवा आणि सवलती उपलब्ध असतील त्या कामगारांना देऊन कामगार व समाज यात समन्वय निर्माण करणे.

५) उद्योगाच्या विकासामुळे कोणत्या गरजा निर्माण होतील याची अगोदरच पाहणी करुन त्या गरजा भागविण्यास सुखसोयींचे नियोजन करणे. यामुळे औद्योगिकरण आणि शहरीकरण यातून निर्माण होणारे प्रश्न टाळता येतील.

म्हणजेच कामगार कल्याणाचे धोरण गतिशील, लवचिक, वास्तव आणि व्यवहारी हवे. कामगार कल्याणाचे कार्यक्रम कारखान्यात आणि कारखान्याबाहेर दोन्ही जागी संघटित करावे लागतात. कामगार कल्याणाच्या दृष्टीने सदर गिरणीतील प्रयत्न -

(अ) गिरणी अंतर्गत कामगार कल्याणाचे स्वरुप :

३.१ कामगारांची कामाची स्थिती सुधारण्यासाठी केलेले प्रयत्न -

३.१.१ कामगारांची काम करण्याची जागा -

कामगार जिथे काम करतो ती जागा धूळ, उष्णता, प्रकाश, वायुवीजन या सोयींनी युक्त असेल तर कामगारांची कार्यक्षमता वाढते, ते सतत उत्साही

राहतात. सदर गिरणीत स्पिनिंग विभागात काम करणाऱ्या कामगारांची जागा प्रकाश आणि वायुवीजनाच्या सोयींचा अभाव असणारी आहे. वायुवीजनाची केलेली सोय नाममात्र आहे. त्यामुळे कामगारांना सतत कोंदट वातावरणात काम करावे लागते. कापसाचे बारीक कन् आणि धूळ याचा सदर विभागातील कामगारांना त्रास होतो. सतत घाम येऊन कामगारांचा उत्साहीपणा टिकत नाही. विव्हिंग विभागात एअरजेट लूम्सचा वापर १९८८ पासून सुरु केला तेव्हापासून त्या विभागातील वातावरण थंड राहण्याच्या दृष्टीने सुविधा केली असली तरी प्रकाशाची कमतरता आहे. प्रोसेसिंग विभागात ही वायुवीजन सुविधेचा अभाव आहे.

३.१.२ कामाच्या वेळी बसण्याची सोय :

सदर गिरणीतील स्पिनिंग, विव्हिंग, प्रोसेसिंग विभागातील कामगारांना सतत उभे राहून काम करावे लागते. मध्येच थोडा वेळा विश्रांती म्हणून अगर थकवा घालविण्यासाठी म्हणून सदर कामगारांना बसण्याची कोणतीही सोय सदर गिरणीत नाही. स्पिनिंग विभागात कापूस स्वच्छ करण्याच्या यंत्राजवळपास बरीचशी रिकामी जागा असल्याने कामगारांना थोडा वेळ खाली बसणे शक्य आहे. मात्र सूत, धागे तयार करणाऱ्या यंत्राजवळ फारशी जागा नाही. वार्पिंग, स्पिनिंग विभागातील कोंबर, स्पीडफ्रेम, रिंगफ्रेम, वाईंडिंग, एअरजेट लूम्स् यासारखी यंत्रे इतक्या दाटीवाटीने आहेत की, कामगाराला ऐसपैस उभेही राहता येत नाही. त्यामुळे कामगार कंटाळून जातो. तिथे त्याला टेकण्यासाठी स्टूलची सोयही नाही. प्रोसेसिंग विभागातही ही समस्या आहे. सततच्या उभे राहण्याने कामगार कंटाळून जातो. कामाबद्दल त्याच्या मनात आवड निर्माण होण्यापेक्षा कामाला कंटाळून तो वारंवार गैरहजर राहतो.

३.१.३ कामाचे तास आणि सुट्टीच्या वेळा :

सदर गिरणीतील काम तीन पाळ्यांमध्ये चालते -

१) ७.३० ते ४

२) ४.०० ते १२.३०

३) १२.३० ते ७.३०

प्रत्येक शिफ्टमध्ये कामगाराला ८ तास काम करावे लागते. पहिल्या दोन्ही शिफ्टमध्ये कामगाराची ड्युटी प्रत्यक्षात ८।। तासाची आहे. मात्र त्यामध्ये कामगारांना अर्ध्यातासाची सुट्टी जेवण करण्यास अगर विश्रांतीसाठी असते. तिसरी पाळी ८ तासाची असते.

निवड कामगारांची सध्याची पाळी : तक्ता क्र.६.७

निवड कामगारांच्या कामाच्या पाळीवरून वर्गीकरण

कामगारांची पाळी	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
पहिली	२२	६६.७
दुसरी	५	१५.१
तिसरी	६	१८.२
एकूण ..	३३	१००.०

वरील तक्ता क्र. ६.७ वरून माधवनगर कॉटन मिलमधील निवड कामगारांच्या कामाच्या पाळीची कल्पना येते. सदर गिरणीतील कामगारांच्या

अभ्यासासाठी निवडलेल्या ३३ कामगारांची कामाच्या वेळेनुसार विभागणी पाहता पहिल्या पाळीचे २२ कामगार अभ्यास गटात होते. म्हणजेच गिरणीतील शेकडा ६६.७ कामगार पहिल्या पाळीचे प्रतिनिधित्व करतात. ५ कामगार दुसऱ्या पाळीचे आहेत. जे ४ ते रात्री १२.३० या वेळेत काम करतात. गिरणीतील शेकडा १५.१ कामगार दुसऱ्या पाळीचे प्रतिनिधित्व करतात. ६ कामगार तिसऱ्या पाळीचे आहेत जे रात्री १२.३० ते सकाळी ७.३० पर्यंत काम करतात. गिरणीतील शेकडा १८.२ कामगार या पाळीत काम करणारांचे प्रतिनिधित्व करतात.

कोणती पाळी आवडते ?

निवड कामगारांना कोणती पाळी आवडते याचा अभ्यास करताना प्रिंटींग, रिंगफ्रेम (मेटनन्स) पॅकिंग अशा काही विभागात कामाची नेहमी एकच पाळी असते. तर फोल्डिंग विभागात कामाच्या दोन पाळ्या असतात. त्यामुळे ३३ निवड कामगारांपैकी ४ कामगारांना कोणती पाळी आवडते याचा निर्णय घेण्याची संधीच नाही.

तक्ता क्र.६.८

कामाच्या आवडत्या पाळीवरून वर्गीकरण

कामाची आवडती पाळी	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
पहिली पाळी	२४	८५.७
दुसरी पाळी	—	—
तिसरी पाळी	४	१४.३
एकूण ..	२८	१००.०

वरील तक्ता क्र. ६.८ वरून माधवनगर कॉटन मिलमधील कामगारांच्या आवडत्या पाळीची कल्पना येते.

सदर गिरणीतील निवड कामगारांपैकी २४ कामगारांना पहिली पाळी आवडते. म्हणजेच गिरणीतील शेकडा ८५.७ कामगारांना पहिली पाळी आवडते. जागरणाचा त्रास होत नाही आणि प्रकृतीस चांगली म्हणून पहिली पाळी आवडते असे कामगारांचे मत आहे. दुसरी पाळी कोणालाच आवडत नाही. ४ कामगारांना तिसरी पाळी आवडते. म्हणजेच गिरणीतील शेकडा १४.३ कामगारांना तिसरी पाळी आवडते. कारण दिवसभर इतर घरगुती कामे करता येतात. रात्रीच्या वेळी कामाच्या ठिकाणी कोणाचे फारसे बंधन नसते. त्यामुळे शांतपणे काम करता येते. असे सदर कामगारांचे म्हणणे आहे.

सुट्टीच्या तरतुदी :

अ) पगारी सुट्टया -

सदर गिरणीतील कामगारांना वर्षात ७ दिवस पगारी सुट्टी असते. तेव्हा गिरणीतील काम बंद असते. ते दिवस -

१) २६ जानेवारी,	४) १५ ऑगस्ट
२) १४ एप्रिल आंबेडकर जयंती	५) विजया दशमी
३) १ मे	६) दिवाळीचे पहिले दोन दिवस

ब) बिनपगारी सुट्टया :

धुलिवंदन, गुढीपाडवा, सिध्देश्वर यात्रा, शिवजयंती, आषाढी एकादशी गणेश चतुर्थी आणि दिवाळीचा १ दिवस या दिवशी गिरणी बंद असते. मात्र त्या दिवशी कामगारांना बिनपगारी सुट्टी असते.

क) <u>किरकोळ रजा -</u>

अडचणीच्या प्रसंगी कामगारांना रजा काढता यावी. हा हक्क सदर गिरणीतील कामगारांना कामाचे कमीत कमी २४० दिवस भरल्यानंतर मिळतो. कामगारांना किरकोळ रजा वर्षात ४ काढता येतात. त्या पगारी असतात अशी माहिती लेबर ऑफिसमधून मिळाली.

ड) <u>आजारपणाची रजा -</u>

कर्मचारी राज्य विमा कायदा लागू झाल्यापासून गिरणीतील आजारपणाची रजा बंद झाली असून त्या काळातील पगार गिरणीकडून कामगाराला मिळत नाही.

३.१.४ <u>कामगार सुरक्षा :</u>

सदर गिरणीतील कामगारांना यंत्रावर काम करावे लागत असल्याने अनेक धोक्यांना तोंड द्यावे लागते. ब्लोरूम, कार्डिंग, डाईंग, कोंबर, स्पीड फ्रेम, रिंगफ्रेम, वायडिंग, एअरजेट लूम अशी भिन्न - भिन्न स्वरूपाची यंत्रे हाताळावी लागतात. स्पिनिंग विभागात कापूस मशीन मधून पुढे येताना धूळ उडते. ती नाका-तोंडात जाते, वायुवीजन सुविधेचा अभाव असल्याने कोंदट हवेत धुळीचा फारच त्रास होतो. या ठिकाणी कामगारांना सुरक्षितता म्हणून काहीही सोय केलेली नाही. कामगार स्वत:चीच कापडी वस्तू नाकाला बांधून घेतात. वाईंडिंग विभागातही हीच स्थिती आहे. स्पीडफ्रेम, कोंबर यंत्रावर कामगारांचे थोडेसे दुर्लक्ष झाले तर बोटे जाण्याचा धोका असतो. याबाबतही कोणतीही सुरक्षिततेची उपाययोजना नाही.

विव्हिंग विभागात सतत तार बघावी लागते त्यामुळे डोळ्यांना त्रास

होतो. त्यामुळे जवळ जवळ ७० टक्के लोकांना डोळ्याचा त्रास होत आहे. कामगारांना अशा ठिकाणी चष्मे पुरविणे गरजेचे आहे. मात्र ही सोय नाही. विव्हिंग विभागात एअरजेट लूम वर काम करणाऱ्या कामगारांला एअरजेट यंत्राखालून येणाऱ्या हवेचे पाणी पडून कामगार पाय घसरुन पडण्याचा धोका सतत उद्भवतो. तिथे कायमस्वरूपी उपाययोजना न करता तात्पुरत्या उपायावर भर दिला जातो.

प्रोसेसिंग विभागात ॲसिडचा वापर सातत्याने करावा लागतो. या विभागातील कामगारांना हातमोजे, गमबूट, गॉगल दिले जातात. मात्र ते ही पुरेशा प्रमाणात नाही. बऱ्याचदा कामगार हाताला प्लॅस्टिक पिशव्या गुंडाळतात.

बॉयलरवर काम करणाऱ्या कामगारांना फक्त ताव येण्यासाठी कोळसा आणि बाकी सर्व भुसा पुरविला जातो. त्यामुळे सतत भुसा टाकत राहावे लागते. तेंव्हा कामगारांना भाजते.

म्हणजेच सदर गिरणीतील कामगार सुरक्षिततेच्या दृष्टीने गांभियाने विचार केलेला नाही.

३.१.५ <u>गिरणीतील स्वच्छता :</u>

सदर गिरणीचा आवार पुरेशा प्रमाणात मोठा आहे. आवारात स्वच्छता पुरेशी आहे. गिरणीत प्रवेश करताना आणि टेक्निकल विभागाकडे जाताना प्रसन्न वाटण्याइतपत स्वच्छता आहे. शिवाय गिरणी आवार हवेशीर आहे. कामगारांच्या कामाच्या जागी प्रत्येक विभागात पुरेशी

स्वच्छता आहे. अस्वच्छता, घाणीचे ढीग सदर गिरणीत निदर्शनास आले नाहीत.

३.१.६ पिण्याच्या पाण्याची सोय -

सदर गिरणीत कामगारांसाठी पिण्याच्या पाण्याची खास सोय आहे. पाण्याची एक स्वतंत्र टाकी आहे. त्या टाकीमधून पाण्याचे नळ प्रत्येक विभागात नेलेले आहेत. त्यामुळे कामगारांना त्या त्या विभागात स्वतंत्रपणे पिण्याच्या पाण्याची सोय आहे.

३.२ कामगारांच्या दृष्टीने स्वच्छतेच्या व इतर सुविधा :

३.२.१ कामगार स्वच्छता आणि स्वच्छ पाणी मिळण्याची सोय -

यंत्रापुढे काम करणाऱ्या कामगाराला धूळ, कोंदट हवा, उष्णता यामुळे सतत घाम येतो. विश्रांतीच्या, जेवणाच्या वेळी हात-पाय धुण्यासाठी अगर आंघोळीसाठी खास सोय असणे गरजेचे ठरते. सदर गिरणीत पाण्याची जी टाकी बांधलेली आहे. तिथे कामगारांना हातपाय धुण्यासाठी नळ काढलेला आहे. सदर गिरणीत कामगारांच्या आंघोळीसाठी खास सोय नाही.

३.२.२ उपहारगृहाची सोय -

सदर गिरणीत उपहारगृहाची सोय आहे. मात्र या उपहारगृहात कामगारांना फक्त चहाची सोय आहे. कमी दरात कामगारांना दोन वेळा कामाच्या ठिकाणी चहा मिळण्याची सोय आहे. सवलतीच्या दराने जेवण अगर खाद्यपदार्थ मिळण्याची सोय नाही. सदर उपहारगृह कॉन्ट्रॅक्ट बेसिसवर चालविले जाते.

३.२.३ विश्रांतीगृहाची सोय -

गिरणीत यंत्रासमोर सतत उभे राहिल्याने आलेला थकवा, कंटाळा थोड्याशा विश्रांतीने नष्ट होतो. त्यासाठी खास विश्रांतीगृहाची सोय असणे गरजेचे असते. सदर गिरणीतील कामगारांसाठी खास विश्रांतीगृहाची सोय नाही. एक विश्रांतीगृह म्हणून टेक्निकल स्टाफसाठी ४ खोल्या आहेत. मात्र कामगारांना तिथे विश्रांतीसाठी परवानगी नाही. अस्तित्वातील उपहारगृहाच्या रिकाम्या जागेत अगर स्पिनिंग विभागातील किंवा गोडाउन्स मधील रिकाम्या जागेत कामगार विश्रांती घेतात असे कामगारांकडून समजले.

३.२.४ कपडे बदलण्याची जागा -

धूळ, घाम, यामुळे कपडे घाण होऊ नयेत यासाठी कामावर आलेल्या कामगारांना कपडे बदलण्याची स्वतंत्र व्यवस्था सदर गिरणीत नाही. तसेच कपडे ठेवण्यासाठीही काही खास सुविधा नाही. जिथे रिकामी जागा मिळेल तिथे कामगार आपआपली कपडे ठेवतात.

३.२.५ स्वच्छतागृहाची सोय -

सदर गिरणीत कामगारांसाठी स्वच्छता गृहाची सोय आहे. स्त्री आणि पुरुष कामगारांसाठी ही सोय स्वतंत्र आहे. पूर्वी गिरणीत स्त्रियांची संख्या भरपूर होती. सध्या एकच स्त्री कामगार असल्याने स्त्री कामगारांच्या दृष्टीने आवश्यक सोयीची फारशी गरज नाही. मात्र सदर गिरणीत ती सोय आहे. कामगारांकरिता असलेल्या स्वच्छतागृहात स्वच्छतेच्या बाबीकडे थोडे दुर्लक्षच दिसते.

३.२.६ कामगारांसाठी सूचना फलक -

गिरणीतील कामगारांना वेळोवेळी आवश्यक त्या सूचना करता याव्यात यासाठी सूचना फलकाची आवश्यकता असते. उदा. बोनस, महागाई भत्ता, गिरणी बंद असल्याची सूचना, कामगारांसाठी खास सुविधा, बक्षिस यासारख्या सूचना, महत्त्वाची माहिती कामगारांना तात्काळ कळविता यावी यादृष्टीने गेटजवळ असलेल्या टाईम ऑफिसजवळ सूचना फलकाची सोय आहे.

३.२.७ श्रमकल्याण अधिकारी -

१९४८ च्या कारखाना कायद्यानुसार ५०० किंवा अधिक कामगार काम करीत असलेल्या कारखान्यात कामगार कल्याण अधिकारी नेमणे सक्तीचे करण्यात आले आहे. त्यानुसार सदर गिरणीत कामगार कल्याण अधिका--याची नियुक्ती करण्यात आलेली आहे. कामगारांच्या तक्रारीचे निवारण करणे व त्यांच्या मागण्या योग्य पध्दतीने व योग्य अधिका-यापर्यंत पोहचविणे शक्य व्हावे आणि अंतर्गत पातळीवर औद्योगिक कलहाचे निराकरण करण्याच्या दृष्टीने ही व्यवस्था केली असली तरी सदर गिरणीतील श्रमकल्याण अधिकारी नेमणूकीच्या हेतूला महत्व देत नाही. कामगारांना दमदाटी करणे, त्यांना त्यांच्या नोकरीची भिती घालणे, मालकाशी मिळते जुळते वागणे अशा प्रकारे धोरण राबवितो. कामगार अशिक्षित असल्याने त्यांना आपल्या हक्काची जाणीव नसल्याने श्रमकल्याण अधिका-यांची कामगारांवर दादागिरी चाललेली आहे. कामगार समस्या सोडवून, त्यांना योग्य सल्ले देणे, न्याय मिळवून देणे या गोष्टींना फारसे महत्व दिले जात नाही. कामगार सदर अधिका-याबाबत निराशाजनक बोलत होते.

३.३ कामगारांच्या आरोग्याच्या सोयी -

कामावर असताना कामगाराला दुखापत झाल्यास, कामगाराची प्रकृती अचानक बिघडल्यास, कामगाराचा यंत्रावर काम करताना ॲक्सिडेंट झाल्यास तात्काळ उपाय म्हणून सदर गिरणीत कोणतीही सुविधा अगर प्रथमोपचाराची सोय नाही. अशा वेळी त्याला इतर कामगारांच्या मदतीने "कर्मचारी राज्य विमा कायद्यानुसार" अस्तित्वात असलेल्या दवाखान्यात औषधोपचारासाठी नेले जाते. कोणत्याही लहान-मोठया आरोग्यविषयक तक्रारीसाठी अगर औषधोपचारासाठी सदर गिरणीतील कामगारांना पूर्ण-पणे ई.एस्.आय्.च्या सुविधेवर अवलंबून राहावे लागते.

कामगारांची वैद्यकीय तपासणी, आरोग्य शिक्षण, काम करताना घ्यावयाची काळजी, कुटुंबनियोजन यासारख्या कोणत्याही गोष्टीवर व्याख्यान, चर्चासत्र अगर मार्गदर्शन यासारखा एकही कार्यक्रम आयोजित केला जात नाही. आरोग्याबाबत कामगारांना जागृत करण्याच्या हेतूने तंबाखू, सिगारेट, विडी, मद्यपान, अशा अहितकार सवयी धोकादायक आहेत याची व्याख्यानेही काम-गारासाठी आयोजित केली जात नाहीत.

३.४ कामगारांचे मनोरंजन -

तेच ते काम सतत केल्याने कामगारांना येणारा कामाचा कंटाळा घालवून त्यांना उत्साही करण्यासाठी कामगारांना काही मनोरंजन सुविधा उपलब्ध करून देणे आवश्यक ठरते. त्यामुळे कामगारांच्या कला गुणांना वाव मिळतो, परस्परांमध्ये मिसळण्याची त्यांना सवय लागते, ब-याचदा कामगारां-च्या अहितकारक सवयींवर नियंत्रण राहण्यास मदत होते. सदर गिरणीत कामगारांच्या मनोरंजनाच्या दृष्टीने बंदिस्त जागेतील खेळाची सुविधा नाही,

वाचनालये, सांस्कृतिक कार्यक्रम याचीही सोय नसल्याने कामगारांना आपले छंद जोपासणे, आपली कला दाखविणे यासारख्या संधीपासून वंचित राहावे लागत आहे. फक्त सदर गिरणीत सामुदायिक गणपतीची प्रतिस्थापना केली जाते. गणपतीपुढे कामगार भजन, किर्तन करतात. गणपती विसर्जनाच्या वेळी कामगार भजन करीत मिरवणूक काढतात.

(ब) कारखान्याबाहेरील कामगार कल्याण कार्य :

कारखान्यात काम करणारा कामगार हा उत्पादन कार्यातील महत्त्वाचा आणि सक्रिय सहभागी होणारा घटक आहे. कामगाराच्या कल्याणाच्या दृष्टीने मालक वर्गाने काही प्रयत्न केल्यास कामगाराची कार्यक्षमता वाढून उत्पादकता वाढते. भारताचे माजी राष्ट्रपती व्ही.व्ही. गिरी म्हणतात त्याप्रमाणे, खरे श्रमकल्याण कार्य म्हणजे केवळ कामगारांना आवश्यक असलेल्या विविध सोयींची उपलब्धता एवढेच नव्हे श्रमकल्याणाच्या ह्या कार्यक्रमामुळे कामगारांच्या व्यक्तीमत्वाचा सर्वांगिण विकास तर घडून येतोच, पण शिवाय रचनात्मक पध्दतीने विचार कसा करावा हे सुध्दा त्यांना समजू लागते.

कामगारांच्या सर्वांगीण उन्नतीसाठी केवळ कारखान्यांतर्गत सुविधा उपलब्ध करणे पुरेसे ठरत नाही. कामगारांसाठी कारखान्याबाहेर करमणूकीच्या सोयी, घरे, प्रौढ शिक्षण वर्ग यासारख्या सुविधा उपलब्ध केल्या पाहिजेत. सदर गिरणीतील कामगारांसाठी कारखान्याबाहेर पाणी, वाहतुकीची सुविधा, रुग्णालये, कुटुंबनियोजन अशा प्रकारच्या कोणत्याही सुविधा नाहीत. सदर गिरणीतील कामगारांसाठी पुढील सुविधा आहेत -

३.५ घरबांधणी -

औद्योगिक विकास, वाढते शहरीकरण, ग्रामीण भागाकडून लोकांचा

वाढता शहरी ओढा यामुळे राहत्या घरांची समस्या तीव्र बनते. त्यामुळे कामगारांना काम करण्याच्या जागेपासून जवळ राहाण्यास घरे मिळणे अशक्य होते. अशा वेळी कामगारांना एक तर झोपडपट्टीचा आश्रय घ्यावा लागतो किंवा कामाच्या जागेपासून ब-याच अंतरावर खोली घ्यावी लागते. झोपडपट्टीतील गलिच्छ वातावरणाचा, अगर जाण्या-येण्याच्या वेळेचा कामगाराच्या कार्यक्षमतेवर दुष्परिणाम होतो अशा वेळी कारखान्याने कामगारांना काम करण्याच्या जागेपासून जवळ राहायची सोय करून दिली तर कामगारांची जाण्यायेण्यात कार्यक्षमता वाया जात नाही. घरमालकांच्या कटकटीपासून तो दूर राहतो. कार्यक्षमता, राहणीमान उंचावण्यास मदत होते. सदर गिरणीने कामगारांसाठी ३५० राहण्यास घरे बांधलेली आहेत. सदर खोल्यांमध्ये वीज, पाणी या सुविधा आहेत. गिरणीतील कामगार संख्येच्या तुलनेने घरांचे प्रमाण अल्प आहे.

३.६ सहकारी ग्राहक संस्था :

परस्परांच्या आर्थिक, वस्तूरूप गरजा भागून राहणीमानाचा दर्जा सुधारला जावा या उद्देशाने माधवनगर कॉटन मिलमधील कामगारांनी "दि माधवनगर कॉटन मिल्स् एम्प्लॉईज को-ऑफ क्रेडिट सोसायटी लि.माधवनगर" नावाची सहकारी सोसायटी ३० जून, १९५४ रोजी स्थापन केली आहे. सदर गिरणीतील कामगारांना कर्जासाठी सावकारांच्या विळख्यातून मुक्त करून, हप्तेपध्दतीने आवश्यक वस्तूंची खरेदी करता यावी या उद्देशाने या सोसायटीची स्थापना केली आहे. प्रथम सभासदाकडून १०/- रु. चा शेअर्स याप्रमाणे दरमहा रक्कम वसूल केली जाई. ती रक्कम १९८६ पासून २५/- रुपये केली आहे. शेअर भांडवल आणि बँकेकडून कर्ज घेणे याद्वारे सोसायटी आपले भांडवल जमा करते.

सोसायटीद्वारे सभासदांना पुढील सुविधा उपलब्ध करुन दिल्य. जातात -

१. कामगारांना मासिक हप्त्यापोटी ५००/- रु. चे धान्य खरेदी करण्याची सोय असून ही रक्कम कामगारांच्या पगारातून वसूल केली जाते.

२. घरबांधणी, स्कूटर, गाडी, प्लॉट, टी.व्ही. फ्रीज, मशनरी खरेदी-साठी २०,०००/- रुपये पर्यंत सभासद कामगाराला कर्ज दिले जाते.

३. दवाखाना, घरगुती अडचण, लग्नकार्य इ. साठी जामीन दिल्यास १३,०००/- रुपयापर्यंत कर्ज आणि जामीन नसल्यास कामगाराच्या शेअर्सच्या रकमेइतके कर्ज सभासद कामगाराला मिळू शकते.

४. दिवाळीला बिनव्याजी ५ हप्त्याने ७००/- रुपयापर्यंतचे रवा, मैदा, साखर, कापड असे दिवाळीचे आवश्यक सामान खरेदी करण्याची सोय. जवळ - जवळ ७००-८०० कामगार या सोयीचा लाभ घेतात.

५. कापड, स्टील, रेडिमेंट कपडे, धान्य इ. ची विक्री केली जाते.

६. कामगारांना अपघात झाल्यास, तो कामावर येऊ न शकल्यास एक महिना त्याची वसुली थांबविली जाते आणि जीवनावश्यकतेसाठी बिनव्याजी ३००/- रुपये पर्यंतचे धान्य दिले जाते. नंतर ही रक्कम थोडी-थोडी वसूल केली जाते.

७. १९९० अखेर बँक व्याजदराइतकेच व्याज आकारले जाई. १९९१ पासून बँक व्याजदरापेक्षा १ टक्का जास्त व्याजदर आकारला जातो.

८. ज्या कामगारांची मुले १ ते ४ नंबर मध्ये येतात त्यांना पुस्तक सेट मोफत दिला जातो. नंबरमध्ये नसलेल्या मुलांना ती कोणत्याही वर्गात असोत बिनव्याजी वहया, पुस्तकांच्या किंमतीची रक्कम दिली जाते.

९. शेअर्सवर ९-१० टक्के लाभांश दिला जातो.

१०. लाभांश वाटपातून काही रक्कम राहिली तर ग्लास, तांब्याभांडे अगर १०-१२ रुपयापर्यंत खाऊ पुडा कामगारांना भेट म्हणून दिला जातो.

११. मार्च १९९३ अखेर या सहकारी सोसायटीचे १४०१ सभासद होते.

गिरणीतील कायम कामगार या सोसायटीचे सभासद आहेत. बदलीवाले कामगार नाममात्र सभासद असतात.

सोसायटीच्या कर्जाचे हप्ते, वस्तू अगर धान्य खरेदीची रक्कम इ. ची वसुली कामगारांच्या पगारातून करून सोसायटीकडे वर्ग करण्याच्या कामी सदर गिरणी मालकाकडून सहकार्य केले जात असल्याने सोसायटीला थकबाकीची समस्या भेडसावत नाही. सध्या ही सोसायटी काँग्रेस पक्ष प्रणीत कामगार संघटनेच्या ताब्यात आहे. सदर सोसायटीच्या मालकीची दोन मजली इमारत माधवनगरमध्ये आहे.

४) सामाजिक सुरक्षा :

सामाजिक सुरक्षा म्हणजे काम करणाऱ्या कामगाराला भविष्यकाळाची निश्चितता मिळवून देणे. औद्योगिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगाराला जीवनात नेहमी अनिश्चिततेची भिती वाटे. कारण बेकारी, आजारपण, अपघात मृत्यू, अपंगत्व यासारख्या समस्या कधी निर्माण होतील याची शाश्वती नसते. व्यक्ती मिळवती असते. तोपर्यंत ती समाजात मानाने राहते. परंतु पुढे अचानक वरील आपत्ती आली तर ? ही भिती सतत कामगाराच्या मनात असे. वरील आपत्ती आल्यास त्याचे कुटुंब उध्वस्त होई. नोकरी संपल्यानंतर उत्पन्न बंद झाले म्हणजे कामगाराला समाजापुढे हात पसरावा लागे. समाज त्याच्याकडे हीन नजरेने पाही. त्यामुळे प्रत्येक कामगाराच्या मनात भविष्या-

बद्दल सतत अनिश्चितता असे. त्यामुळे त्यांची कार्यक्षमता घटे. म्हणून कामगारांच्या जीवनातील भावी आपत्तीची भिती दूर करण्याच्या दृष्टीने त्याला स्वाभीमानाने जगता यावे म्हणून अनेक उपाय योजण्यात आले. त्यापैकी एक उपाय म्हणजे कामगारांना "सामाजिक सुरक्षितता" उपलब्ध करुन देणे.

सर विल्यम बेव्हरीजच्या मते, "सामाजिक सुरक्षा ही आवश्यकता, रोग, बेकारी, अज्ञान व आजारीविरुद्धचे आक्रमण होय."

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या मते, "सामाजिक सुरक्षा म्हणजे समाजाने आपल्या योग्य संघटनाद्वारे आपल्या सदस्यांना निर्माण होणाऱ्या निरनिराळ्या प्रकारच्या विपत्तीकाळात मदत करणे होय."

सदर गिरणीत समाजिक सुरक्षा अंतर्गत पुढील सुविधांचा लाभ कामगारांना मिळतो.

४.१ कर्मचारी भविष्य निधी कायदा :

निवृत्तीनंतर कामगारांना किमान गरजा पूर्ण करणे शक्य व्हावे आणि त्यांच्या मनात सुरक्षिततेची भावना निर्माण व्हावी या उद्देशाने १९५२ साली केंद्रसरकारने कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा पास केला. कामगारांना मूळ पगार व भत्ते मिळून जी एकूण रक्कम दिली जाते त्याच्या ८.३३ टक्के रक्कम कापली जाते. तितकाच सेवायोजकाचा वाटा असतो. भविष्य निर्वाह निधीत जमा झालेली रक्कम व त्याच्यावरील व्याजासह ती कामगाराला त्याच्या निवृत्तीनंतर दिली जाते. ही योजना सक्तीची आहे. सदर गिरणीतील कामगारांना ही योजना लागू आहे. त्यामुळे कामगारांच्या मनात भविष्य काळाबद्दल सुरक्षितता निर्माण होण्यास, कामगारांची कार्यक्षमता वाढण्यास मदत होते.

सदर गिरणीतील कामगार आर्थिकदृष्टया अत्यंत गरीब आहेत. दर-महा येणारा पगार आणि खर्चाची तोंडमिळवणी करणे यासाठी त्यांना सतत तारेवरची कसरत करावी लागते. दरमहा कर्ज, उचल याशिवाय पर्याय नसतो. त्यामुळे भविष्यकालीन तरतूदीसाठी आणि विशिष्ट स्वप्नपूर्ततेसाठी शिलकीची आशा नसते. नोकरीनंतर स्वत:चे घर, जमीन अशी स्थावर मालमत्ता आपल्या नांवाची करता येण्याची हमी भविष्य निर्वाह निधीमुळे कामगारांना मिळते. निवृत्तीपूर्वी जागा घेणे, घरबांधणे, दवाखाना अशा कारणासाठी परत करावी लागणार नाही अशी उचल घेण्याची सुविधा या कायद्याच्या तरतुदीनुसार कामगाराला उपलब्ध असल्याने कामगार आपली प्रगती आणि अचानक येणारी आपत्ती अशा वेळी सहज मार्ग काढू शकतो.

४.२ कर्मचारी राज्य विमा कायदा १९४८ :

औद्योगिक कामगाराला सामाजिक सुरक्षा प्रधान करण्याच्या उद्देशाने भारतात आज वर जेवढे कायदे करण्यात आले त्या सर्वात कर्मचारी राज्य विमा कायदा हा सर्वात महत्त्वाचा कायदा होय. आजारपण, अपंगत्व, बाळंतपण, वार्धक्य व बेकारी इ. मुळे कामगारांच्या नियमित उत्पन्नात जी घट येते व खंड पडतो त्यामुळे कामगाराला आर्थिक समस्येला आणि असुरक्षिततेला तोंड द्यावे लागते. मात्र कामगाराच्या कुटुंबावर अशा वेळी आर्थिक आपत्तीला तोंड देण्यापेक्षा उपासमारीची वेळ येते. म्हणून वरील कारणांमुळे निर्माण होणा-ऱ्या समस्यांना तोंड देता यावे म्हणून भारत सरकारने १९४८ मध्ये "राज्य कामगार विमा कायदा" संमत केला आहे. आरोग्यरक्षण, मातृत्वलाभ व अपघात विम्याच्या एकीकृत प्रणालीच्या विकासामधील हा कायदा पहिली पायरी होय असे म्हटले जाते.

हा कायदा बारमाही चालणाऱ्या कारखान्यांना आणि यांत्रिक

शक्तीचा वापर करणाऱ्या, २० किंवा २० पेक्षा जास्त कामगार काम करीत असलेल्या कारखान्यांना लागू पडतो. १६०० रु. पेक्षा कमी उत्पन्न असलेल्या कामगारांना हा कायदा लागू पडेल ही मर्यादा आता ३००० रुपये करण्यात आली आहे. या कायद्यानुसार कामगारांना आपला विमा उतरविणे गरजेचे ठरते. कर्मचाऱ्यांच्या विम्याच्या हप्त्याची वर्गणी, मालकीची वर्गणी आणि सरकारी अनुदान या सर्वांचा एक "कर्मचारी राज्य विमा निधी" निर्माण केला आहे. त्यातून कामगारांना जे विविध लाभ उपलब्ध करून दिले जातात त्याच्या अंमलबजावणीसाठी कर्मचारी राज्य विमा महामंडळाची स्थापना करण्यात आली आहे.

या कायद्यानुसार विमाधारक कामगार आणि त्याच्या कुटुंबियांना पुढील प्रकारचे लाभ मिळतात.

(१) आजारपणाबद्दल लाभ
(२) मातृत्व लाभ
(३) अपंगत्वाबद्दल किंवा असमर्थतेबद्दल लाभ
(४) आश्रितांचा लाभ
(५) वैद्यकीय लाभ

सदर गिरणीतील कामगारांना कर्मचारी राज्य विमा कायदा लागू असून मालक वर्ग कामगारांच्या पगारातून कामगारांची वर्गणी आणि आपली स्वतःची तितकीच वर्गणी कर्मचारी राज्य विमा निधीकडे पाठवितो. कामगारांना आणि त्यांच्या कुटुंबियांना या कायद्यातील लाभाचा फायदा घेता येतो. मात्र या कायद्यानुसार सदर गिरणीतील कामगारांसाठी जी दवाखान्याची सोय उपलब्ध केली आहे त्याबाबत कामगारांचे योग्य मत नाही. कामगार तपासणीत दुर्लक्ष, औषधोपचारात निष्काळजीपणा, तात्काळ गुण न येणे यामुळे बहुसंख्य कामगार या सोयीबाबत निराश आहेत. बरेच कामगार

या उपलब्ध दवाखान्याऐवजी इतर डॉक्टरकडे जातात. हा दोष दूर होणे गरजेचे आहे.

हा कायदा लागू झाल्यापासून सदर गिरणीतून कामगारांना आजारपणाची रजा मिळत नाही. त्या काळातले वेतन ठरलेल्या दराने कर्मचारी राज्य विमा महामंडळाकडून मिळते.

४.३ उपदान (ग्रॅच्युईटी) कायदा -

भारत सरकारने १९७२ मध्ये ग्रॅच्युईटी देण्याबाबतचा कायदा पास केला. १६ सप्टेंबर १९७२ पासून हा कायदा कारखाना, खाणी, कंपनी, रेल्वे, बंदर यामध्ये काम करणाऱ्या कामगारांना लागू आहे. प्रत्येक पूर्ण वर्षातील १५ दिवसाच्या वेतनाच्या रकमेइतकी नोकरीतील कालखंडाची रक्कम जास्तीत जास्त ५०,००० रुपयापर्यंत दिली जाते. कामगार त्याच्या सलग ५ वर्षाच्या नोकरीनंतर तो निवृत्त झाला असेल अगर त्याने राजीनामा दिला असेल किंवा त्याचा मृत्यू झाला असेल अगर अपघातामुळे तो काम करू शकत नसेल अगर त्याला व्यावसायिक रोग झाला असेल तर कामगाराला ग्रॅच्युईटीची रक्कम दिली जाते. जादा कामाचा मोबदला यात समाविष्ट केला जात नाही. सदर गिरणीतील कामगारांना हा कायदा लागू आहे. निवृत्तीनंतर एकरकमी हातात येणाऱ्या रकमेमुळे भावी काळाची काळजी कामगाराला भेडसावत नाही.

४.४ बोनस कायदा :

कामगाराला नेहमीच्या वेतनापेक्षा जादा मोबदला मिळतो. त्याला बोनस म्हणतात. सामाजिक सुरक्षितता योजनेखालील विविध कायद्यांचा लाभ सदर गिरणीतील कामगारांना मिळतो. त्याचबरोबर बोनस कायद्याचा लाभही

या कामगारांना मिळतो. वेतनाखेरीज कामगाराला अधिक असे काही बक्षीस

असा बोनसचा शब्दकोषातील अर्थ आहे. स्वातंत्र्यपूर्व काळात युरोपियन मालक भारतीय कामगारांना दिवाळी सारख्या सणाला "बक्षिसी" म्हणून बोनस देत. पहिल्या महायुध्दापासून बोनस नियमित द्यायला सुरुवात झाली. युध्द समाप्तीनंतर तो बंद झाल्यानंतर कामगारांच्यातील कलह प्रवृत्ती वाढली. बोनसबाबत नेमलेल्या बोनस डिस्प्यूट कमिटी (१९२४) मुंबई औद्योगिक न्यायालय (१९४८), श्रम पुनर्विचार न्यायालय (१९५०), यांनी भिन्न भिन्न मते व्यक्त केली. बोनसच्या व्यापक विचारासाठी एखादी समिती असावी या हेतूने १९६१ मध्ये श्री मेहेर यांच्या अध्यक्षतेखाली नेमलेल्या बोनस समितीने केलेल्या शिफारशीनुसार १९६५ मध्ये बोनस कायदा पास केला. १६०० रु. पेक्षा जास्त वेतन न मिळणाऱ्यांना त्यांच्या वेतनाच्या ४ टक्के दराने बोनस द्यावा. बोनसची कमाल मर्यादा २० टक्के राहील. त्यामुळे १९६५ नंतर बोनस बाब कायदेशीर झाली. २३ सप्टेंबर १९७३ च्या कायद्यान्वये बोनसची मर्यादा ४ टक्के ऐवजी ८.३३ टक्के केली. १९७५ च्या वटहुकुमान्वये बोनसचा दर पुन्हा ८.३३ टक्के वरुन ४ टक्के पर्यंत कमी केला. तेव्हा आणिबाणीचा कालावधी असल्याने त्याला विरोध झाला नाही. १९८० मध्ये केलेल्या नवीन बोनस कायद्यान्वये किमान बोनस पगाराच्या ८.३३ आणि कमाल बोनस पगाराच्या २० टक्के ठरविण्यात आला आहे. बोनसची वेतन मर्यादा २५०० रु. निश्चित केली आहे.

सदर गिरणीतील कामगारांना बोनस कायद्यान्वये ८.३३ टक्के या दराने बोनस दिला जातो. दिवाळीपूर्वी बोनसची रक्कम दिली जाते. त्यामुळे सणासाठी आवश्यक वस्तूंची खरेदी किंवा सणानिमित्त एखाद्या वस्तूची खरेदी करणे कामगारांना शक्य होते.

(५) कामगार संघटना :

औद्योगिक क्रांतीचे आपत्य म्हणजे कामगार संघटना होय असे मानले जाते. भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेत उत्पादनाच्या साधनांवर मालकी व नियंत्रण असणाराधनीशाहाचा एक वर्ग आणि उत्पादनाच्या साधनांशी मालकी हक्काचा संबंध नसलेला आणि विशिष्ट मजुरीच्या मोबदल्यात कारखान्यात रक्ताचे पाणी करणाऱ्या कामगारांचा वर्ग असे दोन वर्ग निर्माण झाले. औद्योगिक कामगारांनी स्वत:चे हितसंबंध सुरक्षित ठेवण्यासाठी स्थापन केलेल्या संघटनेला कामगार संघ असे म्हणतात. सिडनी आणि बिअॅट्रिस वेब्ब यांच्या मते, "मजुरी मिळविणाऱ्या व्यक्तींनी आपली काम करण्याची परिस्थिती टिकवून ठेवण्याच्या किंवा त्यामध्ये सुधारणा करण्याच्या उद्देशाने स्थापन केलेली एक नियमित स्वरूपाची संघटना" म्हणजे कामगार संघटना.

कामगार संघटना कामगारांनी स्थापन केलेल्या ऐच्छिक स्वरूपाच्या संघटना असतात. तो सामुहिक शक्तीचा प्रयोग असतो. भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेत औद्योगिक क्षेत्रात राबणाऱ्या कामगारांना त्यांच्या श्रमाचा मोबदला पुरेपुर दिला जात नाही, त्याच्या पिळवणूकीवर मालकवर्ग प्रचंड नफा मिळवितो. काम करण्याची अयोग्य जागा, अल्प मोबदला, दुय्यम स्थान यासारख्या गुलामी स्थिती विरूद्ध उभे राहून आपले हक्क शाबूत ठेवता यावेत यासाठी कामगारांनी संघटित होणे., त्यांच्या बुलंद आवाजाला धार येणे ही काळाची गरज ठरली आहे. जिथे कामगार तिथे संघटना हे समीकरणच आहे.

सदर गिरणीत दोन कामगार संघटना आहेत ":

१) शेतकरी कामगार पक्ष प्रणीत मिरज तालुका गिरणी कामगाव संघ.
२) काँग्रेस पक्ष प्रणीत कामगार संघ.

यामध्ये सध्या मान्यता प्राप्त संघटना शेतकरी कामगार पक्ष प्रणीत मिरज तालुका गिरणी कामगार संघ ही आहे.

सदर गिरणीत १९५२-५३ साली ऐतिहासिक संप झाला. तो ३ महिने चालला. त्यावेळी मान्यता प्राप्त कामगार संघ इंटक हा होता. सदर संघटनेने महागाई कपातीचा ठराव मालकाबरोबर केला. त्यातून संतप्त होऊन कामगारांनी लढा पुकारला होता. या लढयानंतर मिरज तालुका गिरणी कामगार युनियनने मान्यतेसाठी अर्ज केला. १९५४ साली उघड मतदानाने मिरज तालुका गिरणी कामगार संघ या कामगार संघटनेला मान्यता मिळाली. तेव्हापासून मान्यता प्राप्त संघटना म्हणून ती कार्यरत आहे.

मुलाखत कामगारांना कोणत्या कामगार संघटनेचे सदस्य आहात असे विचारले असता -

५.१ कामगार संघाच्या सदस्यत्वानुसार वर्गीकरण -

तक्ता क्र.६.९

संघटना	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
मिरज तालुंका गिरणी कामगार संघ	२९	८७.९
काँग्रेस पक्ष प्रणीत संघटना	४	१२.१
एकूण ..	३३	१००.०

वरील तक्ता क्र. ६.९ वरून माधवनगर कॉटन मिलमधील कामगार कोणत्या कामगार संघटनेचे सदस्य आहेत याची कल्पना येते.

सदर गिरणीतील निवड कामगारांपैकी २९ कामगार शेतकरी कामगार पक्ष प्रणीत मिरज तालुका गिरणी कामगार संघटनेचे सदस्य आहेत. यासंघटनेचे सदस्य असलेल्या कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ८७.९ आहे. तर ४ कामगार कॉंग्रेस पक्ष प्रणीत संघटनेचे सदस्य आहेत. या संघटनेच्या सदस्यांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण १२.१ आहे.

५.२ कामगार संघाच्या सभांना हजर राहण्याचे प्रमाण :

तक्ता क्र.६.१०

कामगार संघाच्या सभांना हजर राहण्याच्या प्रमाणावरुन वर्गीकरण

कामगार संघटनेच्या सभांची हजेरी	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
सभांना हजर राहात नाही	१	३.०
काही सभांना हजर	१९	५७.६
सर्व सभांना हजर	१३	३९.४

वरील तक्ता क्र.६.१० वरुन माधवनगर कॉटन मिलमधील कामगारांची संघटनेच्या सभांना हजर राहण्याची कल्पना येते.

निवड कामगारांपैकी एक कामगार संघटनेच्या एकाही सभेला हजर राहात नाही. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ३.० आहे. १९ सभासद काही सभांना हजर राहतात. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ५७.६ आहे. तर १३ कामगार सर्व सभांना हजर राहतात. अशा कामगारांचे शेकडा प्रमाण ३९.४ आहे.

५.३ संघटनेच्या कार्यात भाग घेण्याचे कारण :

संघटनेच्या कार्यात भाग घेण्याचे कारण विचारले असता भिन्न कामगारांनी भिन्न कारण व्यक्त केले.

तक्ता क्र.६.११

संघटनेच्या कार्यात सहभागी होण्याच्या कारणावरून वर्गीकरण

संघटनेच्या कार्यात सहभागी होण्याचे कारण	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
स्वत:चे हक्क शाबूत ठेवण्यासाठी	२०	६०.६
सांघीक जाणीव	६	१८.२
सर्वजण आहेत म्हणून	३	९.१
आवड म्हणून	४	१२.१
एकूण ..	३३	१००.०

वरील तक्ता क्र.६.११ वरून माधवनगर कॉटन मिलमधील कामगारांचे संघटनेच्या कार्यात सहभागी होण्याचे कारण लक्षात येते.

निवड कामगारांना संघटनेच्या कार्यात भाग घेण्याचे कारण विचारले असता २० कामगारांनी स्वत:चे हक्क शाबूत ठेवून स्वत:च्या अडचणी दूर करण्यासाठी संघटनेचे सदस्यत्व स्वीकारल्याचे मत व्यक्त केले. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ६०.६ आहे. ६ कामगारांनी सांघिक जाणीव असे मत व्यक्त केले. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण १८.२ आहे. ३ कामगारांनी सर्वजण आहेत म्हणून असे मत व्यक्त केले.

अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण९.१ आहे. तर ४ कामगारांनी आवड असे मत व्यक्त केले. अशा कामगारांचे शेकडा प्रमाण १२.१ आहे.

सदर गिरणीतील कामगारांना संघटनेचे महत्व समजलेले आहे. कोणाची सक्ती म्हणून कामगार संघटनेत सहभागी झालेले नाहीत.

सदर गिरणीतील मिरज तालुका गिरणी कामगार संघ या मान्यता प्राप्त संघटनेचे नेते भाई भगवानराव सुर्यवंशी आहेत. कामगार वर्गातूनच पुढे आलेले हे नेतृत्व असल्याने कामगारांच्या अडचणींची यांना जाणीव आहे. त्यामुळे कामगारांना काम करताना येणाऱ्या अडचणी, दूर करुन कामगारांना कामाचा योग्य मोबदला, महागाई भत्ता, बोनस मिळवून देण्यासाठी प्रभावी पणे संघटनेकडून कार्य केले जाते. मार्क्सवादी विचारांचा पगडा सदर नेतृत्वावर असल्याने कामगारांचे हीत जास्तीत जास्त साधण्याच्या दृष्टीने प्रयत्न होतात. १९५४ मध्ये महागाई भत्त्याच्या प्रश्नावरुन झालेल्या संपातून सदर संघटना मान्यता प्राप्त म्हणून उदयाला आली. १९७२ साली पडलेल्या दुष्काळात येथील कामगारांनी ऐतिहासिक लढा देऊन सरकारवर दबाव आणून ग्रामीण भागातील लोकांना काम व कामाचे योग्य दाम मिळवून देण्यात यश मिळविले. दुष्काळाच्या वेळी ग्रामीण भागात गरिबांसाठी नैसर्गिक आपत्तीला तोंड देण्यासाठी धान्य, चारा या स्वरुपात भरीव मदत केली.आहे. मुंबई गिरणी कामगारांच्या प्रदीर्घ संपामध्ये कामगारांना आर्थिक मदत पाठविली, तसेच कर्मवीर भाऊराव पाटील जन्मशताब्दी समितीला आर्थिक मदत केली. त्यामुळे संघटना फक्त कामगाराचे वेतन, महागाई भत्ता एवढा मर्यादित दृष्टीकोन कामगारांना देत नाही. तर कामगारांच्या मनात सामाजिक बांधीलकी दृढ करण्यास हातभार लावते.

कामगार संघटना कामगारांबाबतच्या कारखान्यातील परिस्थिती व्यतिरिक्त बाहय कार्याबाबत दक्ष आहे. कामगार वसाहतीत आवश्यक त्या

सुविधा उपलब्ध करून देण्यात पुढाकार घेतला जातो. वेळोवेळी लक्ष दिले जाते. कामगारांना कामगार कायद्याची माहिती व्हावी म्हणून वर्षातून ३-४ दिवस कामगार शिबीर घेतले जाते. कायदेविषयक तज्ज्ञांची व्याख्याने आयोजित केली जातात. पुरोगामी विचारांच्या (समाजवादी, मार्क्सवादी) अभ्यासकांनाही मार्गदर्शनासाठी बोलाविले जाते. अशा अभ्यास शिबीरातून आणि कामगार संघाच्या बैठकांमधून व्यसनमुक्ती, बचतीचे महत्व याबाबत कामगारांना मार्गदर्शन केले जाते.

५.४ कामगारांची आर्थिक व सामाजिक स्थिती सुधारण्यासाठी संघटनेने कोणता मार्ग अनुसरावा :

मालक वर्गाच्या पिळवणूकी विरूद्द आवाज उठविण्यासाठी, आपले हक्क शाबूत ठेवण्यासाठी, आपल्या मागण्या मान्य करून घेण्यासाठी कामगार संघटना हे एक प्रभावी साधन आहे. याची सदर गिरणीतील कामगारांना जाणीव आहे. कामगारांची आर्थिक-सामाजिक स्थिती सुधारण्यासाठी संघटनेने कोणता मार्ग अनुसरावा याबाबत कामगारांचे मत -

तक्ता क्र.६.१२

संघटनेने स्वीकारावयाच्या मार्गावरून वर्गीकरण

संघटनेने कोणता मार्ग स्वीकारावा	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
संघर्ष	४	१२.१
लढाऊ	२	६.१
निश्चित दृष्टीकोन ठेवून	६	१८.२
मालकाशी वाटाघाटी करून	२१	६३.६
एकूण ..	३३	१००.०

वरील तक्ता क्र.६.१२ वरून कामगारांची आर्थिक - सामाजिक स्थिती सुधारण्यासाठी संघटनेने कोणता मार्ग स्वीकारावा याबाबत माधवनगर कॉटन मिलमधील कामगारांच्या मताची कल्पना येते.

कामगारांची आर्थिक व सामाजिक स्थिती सुधारण्यासाठी संघटनेने मालक वर्गाशी वाटाघाटी अगर विचार विनिमय करण्यात वेळ घालविण्यापेक्षा तात्काळ संघर्षाचा मार्ग स्वीकारावा असा विचार करणारे ४ कामगार असून गिरणीतील त्यांचे शेकडा प्रमाण १२.१ आहे. २ कामगारांच्या मते लढाऊ भूमिका घ्यावी. असे कामगार शेकडा ६.१ आहेत. ६ कामगारांच्या मते, निश्चित दृष्टीकोन ठेवूनच योग्य धोरण ठरवावे. अशा विचारांचे कामगार शेकडा १८.२ आहेत. तर २१ कामगारांच्या मते, मालकाशी वाटाघाटी करण्याचा मार्ग स्वीकारावा. अशा विचारांचे सर्वाधिक म्हणजे शेकडा ६३.६ कामगार आहेत. संघर्षामुळे ब-याचदा प्रश्न सुटण्यापेक्षा तो चिघळण्याची शक्यता असते. संघटनेची ताकद मोठी असली तरी संघर्षापेक्षा विचारविनिमयाने प्रश्न सोडविणे योग्य असे या कामगारांचे मत आहे. मालकाशी वाटाघाटी हा मार्ग शांततेचा, संयमीपणाचा द्योतक वाटतो.

५.५ संघटनेबद्दल मत -

कामगारांना संघटनेबद्दल त्यांची काही तक्रार आहे का ? असे विचारले असता, संघटनेबद्दल समाधानी असल्याचे मत बहुसंख्य कामगारांनी व्यक्त केले. मात्र ३/४ कामगारांच्या मते संघटना मालक वर्गाला विकली गेली आहे. ती मालकाशी मिळते जुळते निर्णय घेते. संघटना नेतृत्वाच्या मते, संघटनेवर केलेला आरोप चूकीचा आहे. सध्या गिरणी इतकी तोटयात आहे की, ती कधी बंद पडेल याची शाश्वती नाही. अशा वेळी कामगारांवर बेकारीची कु-हाड कोसळू नये यासाठी सतत मालकाशी चर्चा केली जाते. बाहेरून

ऑक्सिजन पुरवठा करुन जिवंत ठेवलेल्या गिरणीत जीव यावा आणि तिच्यात शेवटपर्यंत कामगार हीत साधले जावे, कामगार बेकार होऊ नयेत यासाठीच प्रयत्न केले जातात. त्यासाठी वारंवार मालकाशी वाटाघाटी केल्या जात असताना विरोधी संघटना निरर्थक आरोप करते. असे संघटना नेतृत्त्वाचे मत आहे.

(६) कामगार बांधिलकी :

कामगार काम करीत असताना सामाजिक कल्याण, सामाजिक सुरक्षा, कामगार संघ या माध्यमांचा त्याला पाठिंबा असला तरी तो आपल्या कामाशी बांधील असतो. ज्या कामासाठी त्याची नेमणूक झालेली असते ते काम केल्याशिवाय त्याला पर्याय नसतो. कामगाराच्या कामाबाबत -

६.१ गिरणीत कोणत्या बाबीवर बढती मिळते :

गिरणीतील वेगवेगळ्या विभागातील कामगारांना त्यांच्या विभागानुसार कामात बढती मिळते. सदर गिरणीतील प्रोसेस, प्रिंटिंग विभागात काम करणाऱ्या कामगारांना, कुलींना बढती नसते. त्यामुळे ३३ निवड कामगारांपैकी ४ कामगारांना बढती मिळत नाही. २९ कामगारांना बढती मिळते.

तक्ता क्र.६.१३

गिरणीतील बढतीच्या मार्गावरून वर्गीकरण

बढतीचा मार्ग	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
बढती नाही	४	१२.१
सेवाजेष्ठता	२४	७२.७
उत्कृष्ट कार्यक्षमता	५	१५.२
शिक्षण	-	-
जातीय प्रभाव	-	-
आर्थिक प्रभाव	-	-
इतर	-	-
एकूण ..	३३	१००.०

तक्ता क्र. ६.१३ वरून माधवनगर कॉटन मिलमधील कामगारांच्या बढतीच्या मार्गाची कल्पना येते.

सदर गिरणीतील निवड कामगारांपैकी ४ कामगारांना बढती नसते म्हणजेच गिरणीतील शेकडा १२.१ कामगारांना बढती नसते. २४ कामगारांच्या मते सेवाजेष्ठतेनुसार बढती मिळते. म्हणजेच शेकडा ७२.७ कामगारांच्या मते सेवाजेष्ठतेनुसार बढती मिळते. तर ५ कामगारांच्या मते बढतीसाठी उत्कृष्ट कार्यक्षमता विचारात घेतली जाते. गिरणीतील शेकडा १५.१ कामगारांचे हे मत आहे. सदर गिरणीत कामगार बढती-साठी शिक्षण, जातीय प्रभाव, आर्थिक प्रभावाला महत्व नाही.

६.२ व्यवसायातील प्रदुषणामुळे एखादा कायमचा/तात्पुरत्या स्वरुपाचा आजार झाला आहे का ?

सदर गिरणी ही कॉटन मिल असल्याने कापसाची धूळ, कोंदट हवा, उष्णता याचा कामगारांच्या प्रकृतीवर दुष्परिणाम होतो. निवड कामगारांना त्याबाबत विचारले असता -

तक्ता क्र.६.१४

व्यावसायिक प्रदुषण आजाराच्या स्थितीवरुन वर्गीकरण

व्यावसायिक प्रदुषण आजार	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
१) व्यवसायातील प्रदुषणामुळे एखादा कायमचा/तात्पुरता आजार झाला आहे.	९	२७.३
२) व्यवसायातील प्रदुषणामुळे एखादा कायमचा/तात्पुरता आजार झालेला नाही.	२४	७२.७
एकूण ..	३३	१००.०

सदर गिरणीतील निवड कामगारांपैकी ९ कामगारांनी व्यवसायातील प्रदुषणामुळे टी.बी., दमा, पित्ताचा त्रास, पोटाच्या तक्रारी यासारखे आजार झालेले आहेत असे मत व्यक्त केले. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण २७.३ आहे. तर २४ कामगारांना तात्पुरता अगर कायम स्वरुपी आजार झालेला नाही. अशा कामगारांचे शेकडा प्रमाण ७२.४

आहे. सदर गिरणीतील कामगारांच्या आजाराशिवाय जवळ - जवळ ७० टक्के कामगारांच्या डोळ्याच्या तक्रारी आहेत.

६.३ वेतन पुरेसे आहे का ?

निवड कामगारांना सध्या मिळत असलेले वेतन पुरेसे आहे का असे विचारले असता सर्वच्या सर्व म्हणजे १०० टक्के कामगारांनी वेतन अपुरे आहे असे मत व्यक्त केले. वाढती भाववाढ कामगारांना आहे त्या पगारात जगण्यास मुश्कील करते. कुटुंबाचा उदरनिर्वाह भागविणे सध्य पगारात कसरतीचे ठरते. मासिक खर्च भागविण्यासाठी दरमहा कर्जाचा मार्ग बहुतांश कामगारांना स्विकारावा लागतो. कामगार कर्जाच्या सापळ्यात अडकतो. सदर गिरणीतील शेकडा ९४ कामगार १० वर्षापेक्षा जास्त आणि ३५ वर्षे कालावधी पर्यंतच्या दरम्यान नोकरी करणारे आहेत. इतक्या दीर्घ कालावधीनंतरही कामगारांना २,६००/- रू. इतकाही पगार मिळत नाही. २,६००/- रू. वेतन मिळणारा एकच कामगार असल्याने कामगारांना मिळणारे वेतन चालू स्थितीत अल्प आहे.

६.४ वेतन कसे ठरवावे -

कामगारांना मिळणारे वेतन अत्यंत अल्प आहे. प्रत्येक कामगाराची वेतन वाढवून मिळाले पाहिजे अशी अपेक्षा आहे. कामगारांचे वेतन कोणी ठरवावे असे विचारले असता -

तक्ता क्र.६.१५

वेतन ठरविण्याच्या मार्गाच्या मतानुसार वर्गीकरण

वेतन ठरविण्याचा मार्ग	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
मालकाने ठरवावे	-	-
सरकारने ठरवावे	६	१८.२
संघटनेने ठरवावे	९	२७.३
सामुदायिक वाटाघाटीने ठरवावे	१८	५४.५
मध्यस्थ तज्ञांद्वारे ठरवावे	-	१००.०
एकूण ..	३३	१००.०

निवड कामगारांपैकी ६ कामगारांच्या मते, वेतन सरकारने ठरवावे. अशा विचाराच्या कामगारांचे शेकडा प्रमाण १८.२ आहे. ९ कामगारांच्या मते, वेतन संघटनेने ठरवावे. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण २७.३ आहे. तर १८ कामगारांच्या मते वेतन सामुदायिक वाटाघाटीने ठरवावे. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ५४.५ आहे. मालकाने अगर मध्यस्थ तज्ञांद्वारे वेतन ठरवावे असे एकाही कामगाराला वाटत नाही. ५० % पेक्षा जास्त कामगारांचा सामुदायिक वाटाघाटीवर भर आहे.

६.५ कामगाराचे कामाबद्दल असलेले समाधान -

तक्ता क्र.६.१६

कामगारांच्या कामाबाबतच्या समाधानानुसार वर्गीकरण

कामाबद्दलच्या समाधानाचे स्वरूप	कामगार संख्या	शेकडा प्रमाण
पूर्ण समाधानी	११	३३.३
अंशत: समाधानी	१०	३०.३
असमाधानी	१२	३६.४
एकूण ..	३३	१००.०

सदर गिरणीतील निवड कामगारांपैकी ११ कामगार आपल्या कामाबद्दल समाधानी आहेत. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ३३.३ आहे. १० कामगार अंशत: समाधानी आहेत. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ३०.३ तर असमाधानी कामगारांची संख्या १२ आहे. अशा कामगारांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ३६.४ आहे. गिरणीतील असमाधानी कामगारांचे प्रमाण जवळ जवळ एकूण कामगारांच्या एक तृतीयांश पेक्षा जास्त आहे.

६.६ कामाबाबत असमाधानी असण्याची कारणे :

सदर गिरणीतील कामगार जवळपासच्या गावाहून आपले कुटुंब, घर, शेती सांभाळून नोकरी करु शकतात. लांबून आलेल्या कामगारांनीही जवळपास घर केले आहे. त्यामुळे कुटुंबात राहणाऱ्या कामगाराला मानसिक स्वास्थ मिळते. तरीही सदर गिरणीतील शेकडा ३६.४ कामगार कामाबद्दल

असमाधान व्यक्त करतात. कामगारांच्या असमाधानाची कारणे त्यांनी पुढीलप्रमाणे व्यक्त केली.

१) १५-२० वर्षे नोकरी करूनही कायम कर्जबाजारीपणा असल्याने.

२) गिरणीतील १६२ लूम्सपैकी १४ लूम्स बंद असल्याने काम पुरेसे मिळत नाही. त्यामुळे दिवस भरत नाहीत. त्यातच अलिकडे सातत्याने कच्च्या मालाची कमतरता असते. कच्च्या मालाचे गोदाम कधी नव्हे ते पूर्ण खाली असल्याने काम बंद असते. त्यामुळे -

३) गिरणी खूप तोटयात आहे. त्यामुळे ती बंद पडली तर काय ? या भावनेने.

४) वेतन अत्यंत अल्प मिळते म्हणून.

५) उष्णता, धूळ, कोंदट हवा यामुळे दमा, टी.बी. सारखे रोग होण्याच्या भितीने.

६) अस्तित्वातील मशिनरी सेकंड हॅण्ड असल्याने वारंवार तिची दुरूस्ती करावी लागते. दुरूस्तीकडे फारसे लक्ष दिले जात नाही, दुरूस्तीच्या वेळी चांगल्या प्रतीचा माल वापरला जात नाही.

७) बॉयलर विभागात पूर्वी कोळसा असे. आता कोळशाऐवजी भुसा वापरावा लागतो. आलेला ताव टिकून राहात नाही. वारंवार भुसा टाकावा लागतो. त्यामुळे तो डोळ्यात उडतो, भाजते.

८) सतत त्याच यंत्रावर काम करावे लागते त्यामुळे आपणही एक यंत्र झालो या भावनेने.

९) नित्त्याच्या कामाशिवाय अन्य काही बदल अगर नाविन्य नसल्याने.

१०) प्रामाणिकपणे काम केले, उत्पादन वाढीच्या दृष्टीने, दर्जा वाढीच्या दृष्टीने प्रयत्न केले तरी त्याचे चीज होत नसल्याने.

....