प्रकरण सातवे

"माधवनगर कॉटन मिल्स् - नमुना अभ्यासाचे निष्कर्ष, प्रश्न आणि उपाय"

प्रकरण सातवे

"माधवनगर कॉटन मिल्स् - नमुना अभ्यासाचे निष्कर्ष, प्रश्न आणि उपाय"

"माधवनगर कॉटल मिल्स् लि. माधवनगर" ही सांगली जिल्हयातील सवात मोठी संयुक्त गिरणी असून ती सांगली जिल्हयातील मिरज तालुक्यातील माधवनगर येथे आहे. या गिरणीत स्पिनिंग, विव्हिंग, प्रोसेसिंग या तीनही विभागात उत्पादन कार्य चालते. बुधगांवचे राजेसाहेब बाबासाहेब पटवर्धन यांच्या प्रेरणेने श्री रामचंद्र लक्ष्मण भिडे, श्री. गंगाधर लक्ष्मण नाथू, श्री पुरूषोत्तम कृष्णनाथ दिवेकर या मित्रमंडळींनी पार्टनरशीपमध्ये गिरणी स्थापन करण्याचे १९४२-४३ मध्ये ठरविले. बाबासाहेब पटवर्धन राजेसाहेबांनी त्यासाठी सवलतीच्या दराने जागा दिली आणि इतर सवलती दिल्या. हिंदूंचा सण "अक्षय तृतिया" या दिवशी म्हणजेच २५ एप्रिल, १९४४ रोजी गिरणीत प्रत्यक्ष उत्पादनाला सुरूवात झाली. प्रथम फक्त स्पिनिंग विभाग सुरु केलेला होता. १९५८ मध्ये सुतापासून कापड निर्माण करणारा विव्हिंग विभाग सुरु केला तर १९५९ मध्ये कापडावर प्रक्रिया करणारा प्रोसेसिंग विभाग सुरु करण्यात आला. त्यामुळे १९५९ पासून ही गिरणी संयुक्त गिरणी म्हणून ओळखली जात आहे. गिरणीतील एक एक पार्टनर गिरणीतून मुक्त झाला आणि १९७० मध्ये नाथू मॅनेजमेंटने ही गिरणी श्री. जैन यांना विकली. गिरणीची स्थापना झाली तेव्हा ती खाजगी मर्यादित कंपनी होती. १९७४ मध्ये तिचे सार्वजनिक मर्यादित कंपनीत रुपांतर झाले.

सदर मिलच्या स्थापनेने माधवनगरच्या विकासास मोलाची मदत झाली आहे. माधवनगर ही एक छोटी वसाहत होती, तीही रेल्वे स्टेशनमुळे वसलेली. १९४४ मध्ये स्थापन झालेल्या माधवनगर कॉटन मिलमुळे कामगार संख्या वाढून

माधवनगरची वसाहत वाढत गेली. त्याबरोबर वाढत्या लोकसंख्येला आवश्यक असलेल्या सुविधा वाढत गेल्या. तसेच मिलच्या विकासामुळे इतर छोटे मोठे पूरक व्यवसाय वाढले, वाहतूक सुविधात वाढ, रस्ते, दळणवळण, वीज, पाणी या सुविधांमध्ये वाढ होऊन माधवनगरचा विकास वेगाने होण्यास मदत झाली. त्यामुळे १९७१ च्या जनगणनेपासून माधवनगरचा समावेश मिरज तालुक्यातील शहरी भागात करण्यात आला.

माधवनगर कॉटन मिल १९४४ ला सुरु झाली. तेव्हा तिची कामगार संख्या फक्त २०० होती. गिरणीचा व्याप वाढत गेला त्याबरोबर कामगार वाढत गेले. डिसेंबर १९८५ मध्ये गिरणीतील कामगार संख्या १८०६ होती. अलिकडे कामगार भरती जवळ जवळ बंद असल्याने कामगार संख्येत घट झालेली दिसते. जुलै, १९९३ मध्ये ती १५२३ होती. यामध्ये तीन्ही विभागातील कायम, बदली शिकाऊ कामगार आणि ऑफिसियल स्टाफचा समावेश आहे.

सदर गिरणीत सूत, सूती कापड, पॉलिस्टर कापड, सुटिंग-शर्टींग, बेडशीटस् साडया ओढण्या तयार कपडे असे भिन्न भिन्न प्रकारचे उत्पादन होते. उत्पादित मालाची देशांतर्गत आणि विदेशी बाजारात विक्री होते. इचलकरंजी, भिवंडी, गोवा येथे सूत विक्री मोठया प्रमाणावर होते. इचलकरंजी, दिल्ली, कर्नाटक, तामिळनाडू येथे तयार कापडाची विक्री होते. तयार कपडे विक्री डेपो बेंगलोरला आहे. मुंबईला तिचे मुख्य ऑफिस आहे. त्यामुळे देशांतर्गत बाजारपेठेत सदर गिरणीने नांव कमावलेले आहे.

इटली, जर्मनी, जपान, हॉंगकॉंग, रशिया, अमेरिका, सौदी अरेबिया, इस्त्राईल या देशांकडून सूत व कापडाला अधिक मागणी आहे. त्यामुळे विदेशातही सदर गिरणीने नांव कमावलेले आहे.

या मिलसंदर्भात मागील ६ प्रकरणात विषयवार आढावा घेतला आहे. त्यात मिलचे भांडवल, उत्पादन, रोजगार, कामगारांची आर्थिक आणि सामाजिक परिस्थिती, मिलमधील कामगार संघ इ. बाबत सविस्तर विवेचन आले आहे. सदर मिलमध्ये उत्पादन वाढीच्या दृष्टीने एअरजेट लूम्स, ऑटो-कोनर मशीन इ. चा वापर सुरु करुन आधुनिकीकरणाचा मार्ग अवलंबला आहे. मात्र तरीही सध्या ही गिरणी डबघाईस आलेली असून ती कोणत्या क्षणी बंद पडेल याची शाश्वती नाही. वीज दरातील प्रचंड वाढ, कच्च्या मालाच्या किंमतीत वाढ, वाहतूक खर्चात वाढ, यामुळे गिरणीचा उत्पादन खर्च वाढत आहे. त्यातच आधुनिकीकरणाचा खर्च, आखाती युध्दामुळे मालाच्या मागणीला बसलेला फटका यामुळे गिरणीचा तोटा वाढतच गेला आहे. १९८५ मध्ये गिरणीचा निव्वळ तोटा २,३३,५२६ रु. होता. तो १९९२ अखेर २,५७,४४,४४६ रु. इतका प्रचंड वाढला आहे. १९८८ पासून सदर गिरणीला आजारी गिरणी म्हणून घोषित केली आहे. बी.आय.एफ.आर्.ने सदर गिरणीला पुनरुज्जीवनासाठी आर्थिक मदत करुनही सदर गिरणी तोटयातच आहे. सदर गिरणीच्या व्यवस्थापकीय कामकाजात अडचणी असल्यामुळे गिरणीचा तोटा वाढतच आहे.

या मिलमधील कामगारांच्या आर्थिक - सामाजिक स्थितीचा अभ्यास नमुना पध्दतीने निवडलेल्या ३३ कामगारांच्या प्रश्नावलीच्या साहाय्याने केला. त्याबाबतची मांडणी यापूर्वीच्या प्रकरणातून केलेला आहे. त्या प्रकरणांचा गोषवारा हा अहवाल लेखनाचा एक महत्त्वाचा भाग आहे. अभ्यासाद्वारे काढलेले निष्कर्ष व उपाय पुढील प्रमाणे आहेत -

(१) श्रम, भूमी, भांडवल, संयोजक या चार उत्पादन घटकांमध्ये "श्रम" हा घटक उत्पादन कार्यात सक्रिय सहभागी होणारा एकमेव घटक असल्याने तो महत्त्वाचा ठरतो. कामगारांचा सामाजिक - आर्थिक अभ्यास

करताना त्यांच्या कार्यक्षमतेचा अभ्यास महत्त्वाचा ठरतो. त्यादृष्टीने कामगाराच्या वयोमानाचा अभ्यास सदर शोध निबंधात करण्यात आला. सदर गिरणीत ३३ निवड कामगारांपैकी १८ वर्षाखालील आणि ६० वर्षा-वरील एक ही कामगार नाही. ही गोष्ट समाधानकारक आहे. १९ ते ३० वर्षे वयाचे २ कामगार (६.१ %), ३१ ते ४५ वर्षे वयाचे २२ कामगार (६६.६ %) तर ४५ वर्षापेक्षा जात वयाचे ९ कामगार (२७.३ %) आहेत. २५ ते ४५ वर्षे या वयात कार्यक्षमता जास्त असते. ४५ वर्षानंतर ती घटत जाते.

सदर गिरणीत १९ ते ४५ वर्षे वय या तरुण तडफदार गटातील शेकडा ७२.९ कामगार आहेत. ही बाब उत्पादकतेच्या दृष्टीने महत्त्वाची आहे.

(२) कामगार शिक्षित असेल तर त्याचा परिणाम उत्पादन वाढीवर होतो. उत्पादनातील आधुनिक बदलाशी कामगार तात्काळ मिळते-जुळते घेऊ शकतो. त्यामुळे आधुनिकीकरणाचे फायदे तात्काळ मिळण्यास मदत होते. सदर पाहणीत २ कामगार (६.१ %) अशिक्षित आहेत. ३१ कामगार (९३.९ %) सुशिक्षित आहेत. त्यामध्ये प्राथमिक शिक्षण घेतलेले ११ कामगार (३३.३ %), माध्य-मिक शिक्षण घेतलेले २० कामगार (६०.६ %) आहेत. महाविद्यालयीन शिक्षण घेतलेला एकही कामगार नाही.

सदर गिरणीत सुशिक्षित कामगारांचे प्रमाण शेकडा ९३.९ आहे. म्हणजेच ९४ टक्के आहे. ही बाब समाधानकारक आहे. अशिक्षित काम-गारांचे प्रमाण कमी म्हणजे ६.१ % असले तरीही मिलने त्यांच्यासाठी प्रौढ शिक्षण वर्ग रात्रीच्या वेळी सुरु करावा. त्यामुळे अशा कामगारांना आपल्यात काही तरी कमी आहे ही बोचणी सतत बोचत राहणार नाही. उत्पादन वाढीच्या दृष्टीने तेही इतरांबरोबर राहतील.

(३) कामगारांच्या शिक्षणाबरोबर प्रशिक्षण महत्त्वाचे ठरते. कामगार जे काम करतो त्याचे प्रशिक्षण अगर तांत्रिक शिक्षण त्याने घेतलेले असेल तर उत्पादन वाढीस मदत होते, कामगारांच्या कामात त्यामुळे सहजता येते, उत्पादन दर्जा वाढण्यास, उत्पादन खर्च घटण्यास, वेळेची बचत होण्यास मदत होते. सदर गिरणीतील ३३ निवड कामगारांपैकी फक्त ३ कामगारांनी (९.० %) तांत्रिक शिक्षणाचा कोर्स पूर्ण केला आहे. तर तांत्रिक शिक्षण न घेतलेले ३० कामगार (९१.० %) कामगार आहेत.

सदर गिरणीत कामगार प्रशिक्षणाच्या काहीही सुविधा नाहीत. प्रशिक्षित कामगार शेकडा ९ आणि अप्रशिक्षित शेकडा ९१ ही गोष्ट गिरणीच्या उत्पादनाच्या दृष्टीने अयोग्य आहे. मिलच्या तोट्याला ही गोष्टही कारणीभूत असेल. म्हणून मिलने व कामगार संघटनेने कामगारांशी उत्पादकता वाढविण्यासाठी प्रशिक्षण केंद्राच्या जास्तीत जास्त सुविधा उपलब्ध कराव्यात. कामगार भरतीच्या वेळी प्रशिक्षित कामगार भरतीला प्राधान्य द्यावे.

(४) माधवनगर कॉटन मिलमध्ये काम करणारे सर्वच कामगार माधवनगरचे नाहीत. कामगारांचे राहण्याच्या ठिकाणावरून वर्गीकरण केले असता ३३ निवड कामगारांपैकी ४ कामगार (१२.१ %) स्थानिक आहेत, १४ कामगार (४२.४ %) माधवनगरजवळ पासचे आहेत. तर १५ कामगार (४५.५ %) माधवनगर पासून लांबचे आहेत. त्याचे सरासरी अंतर ४० कि.मी. इतके आहे.

सदर गिरणीतील बहुतांश कामगार तासगांव, भिलवडी-स्टेशन, बुधगांव, विसापूर, डिग्रज, मिरज, कुमठे, कौलापूर अशा गांवावरून कामावर येतात. कामावर येण्याजाण्यात त्यांचा बराच वेळ व शक्ती खर्च

होते. ब-याचदा कामगार वेळेवर कामावर हजर राहू शकत नाहीत. काही वेळा उशीर झाल्याबद्दल त्याला परत पाठविले जाते. त्याचा परिणाम उत्पादनावर व कामगाराच्या उत्पन्नावर होतो.

कामगार कामावर वेळेवर हजर राहावा, उत्पादनात वाढ व्हावी यासाठी मिलने कामगारांना सायकली, लूना, टी.व्ही.एस्-५०, एम्.-८० अशी वाहने खरेदी करून द्यावीत. त्यांच्या पगारातून हप्त्याने त्याची वसूली करावी. त्यामुळे कामगार वेळेवर कामावर हजर राहू शकेल.

(५) धर्म, जात हे शब्द मानवात फूट पाडण्यास कारणीभूत ठरतात. मात्र व्यक्तीचे गुण, कौशल्य, पात्रता, माणुसकी ही धर्मावर अगर जातीवर अवलंबून नसतात. सदर गिरणीत निवड कामगारांपैकी १४ कामगार (४२.४ %) मराठा आहेत, ३ कामगार (९.१ %) मुसलमान आहेत. तर १६ कामगार (४८.५ %) इतर मागासवर्गीय आहेत.

सदर गिरणीतील कामगारांच्यात जातीभेदाचा प्रश्न आढळत नाही. उलट कामगारांच्यात एकजूट, संघटीतपणा, परस्पर सहकार्य प्रवृत्ती दिसून आली.

(६) कामगारांच्या कुटुंबातील मुलांची संख्या अभ्यासली असता एकही मूल नसलेला १ कामगार (३.० %), १ मूल असलेले ५ कामगार (१५.१ %), २ मुले असणारे १० कामगार (३०.३ %), ३ मुले असलेले ९ कामगार (२७.३ %), ४ मुले असणारे ६ कामगार (१८.२ %) आणि ५ मुले असलेले २ कामगार (६.१ %) आहेत.

"हम दो हमारे दो" या न्यायाने कुटुंबाचा आकार मर्यादित असला पाहिजे. सदर गिरणीत २ पर्यंत मुलांची संख्या असलेले १६ कामगार आहेत.

म्हणजेच गिरणीतील त्यांचे शेकडा प्रमाण ४८.५ टक्के आहे. तर ३ पेक्षा जास्त मुलांची संख्या असलेले १७ कामगार आहेत. त्यांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण ५१.५ टक्के आहे. म्हणजेच निम्यापेक्षा जास्त कामगारांच्या कुटुंबाचा आकार मोठा आहे.

सदर गिरणीत कामगारांच्या कुटुंबाचा आकार मर्यादित होण्यासाठी, कामगारांचे दारिद्र्य कमी होण्यासाठी कुटुंब नियोजनाचे महत्व, मर्यादित कुटुबाचे महत्व, स्त्री शिक्षणाचे महत्व, अंधश्रध्दा निर्मुलन अशा विविध विषयांवरील व्याख्याने सातत्याने आयोजित करावीत. दोन पेक्षा अधिक मुले असणाऱ्यांना नोकरीत संधी नाही, बढती नाही असे उपक्रम हाती घ्यावेत.

(७) सदर गिरणीतील कामगारांचा कौटुंबिक दर्जा अभ्यासला असता सदर गिरणीतील निवड कामगारांमध्ये अविवाहित, घटस्फोटीत, विधूर, विधवा यांचे प्रमाण शून्य आहे. सर्वच्या सर्व निवड कामगार विवाहित आहेत. म्हणजेच गिरणीतील १०० % कामगार कौटुंबिक जबाबदारीची जाणीव असलेले आहेत. ही बाब समाधानकारक आहे. जबाबदारीची जाणीव असणारे कामगार कामात दुर्लक्ष अगर टाळाटाळ करीत नाहीत. त्यामुळे गिरणीच्या उत्पादकतेच्या दृष्टीने ही बाब योग्य आहे, कामगाराच्या दृष्टीने समाधान-कारक आहे.

(८) कामगारांच्या कुटुंबाचा प्रकार अभ्यासला असता सदर गिरणीतील निवड कामगारांमध्ये ४ कामगारांच्यात (१२.१ %) एकत्र कुटुंब पध्दती आहे. तर २९ कामगारांच्यात (८७.९ %) विभक्त कुटुंब पध्दती आहे. विभक्त कुटुंबातील कुटुंबाची जबाबदारी कामगाराला दुसऱ्यावर ढकलता येत नाही.

सदर गिरणीतील शेकडा ८७.९ % म्हणजे शेकडा ८८ कामगार जबाबदारीची जाणिव असलेले कामगार आहेत. ही बाब गिरणीच्या दृष्टीने समाधानकारक आहे.

(९) कोणत्याही उद्योगात उत्पादन कार्यास सुरुवात करण्यास भांडवल महत्त्वाचे असते. तसेच उद्योगाच्या आधुनिकीकरणासही भांडवलाची आवश्यकता असते. भांडवल उभारणीत शेअर्स विक्री आणि कर्ज हे दोन प्रमुख मार्ग मानले जातात. सदर गिरणीने शेअर्स विक्रीद्वारे जमा केलेले वसूल भांडवल सातत्याने वाढत गेले आहे. १९४४ साली गिरणी सुरु झाली तेव्हा वसूल भांडवल १४,०००/- रु. होते ते १९९३ मध्ये १,३५,००,०००/- रु. झाले आहे. भांडवलात झालेली वाढ गिरणीच्या आधुनिकीकरणासाठी वापरली. मात्र गिरणीचे आर्थिक गणित कुठे तरी चुकले. आधुनिकीकरणाचा फायदा मिळण्यापेक्षा कर्जात आणि निव्वळ तोट्यात सातत्याने वाढ होत आहे. १९८५ मध्ये गिरणीच्या कर्जाची रक्कम १०,८९,६२३/- रु. होती ती १९९२ मध्ये २९,२२,२९,३८८/- रु. झाली.

१९८५ ते १९९२ या ७ वर्षांच्या काळात गिरणीचे कर्ज जवळ जवळ ३ पटीनी वाढल्याचे दिसते.

गिरणीचा निव्वळ तोटा १९८५ मध्ये २,३३,५२६/- रु. होता. तो १९९२ मध्ये २,५७,४४,४४६/- रु. इतका प्रचंड वाढला आहे. १९८५ ते १९९२ या ७ वर्षात गिरणीच्या तोट्यात ११० पटींनी वाढ झाली आहे.

सदर गिरणीने आजारी उद्योगाचे सर्व फायदे मिळविले आहेत. तरीही तिचा तोटा वाढत आहे.

(१०) कारखान्यातील उत्पादनाचे कार्य अविरतपणे चालू राहावे, उत्पादनाचा दर्जा श्रेष्ठ असावा, उत्पादन खर्च कमी व्हावा यादृष्टीने इतर घटकांबरोबरच "श्रम" हा घटक श्रेष्ठ प्रतीचा असावा. त्यासाठी कामगार भरती करताना निश्चित दृष्टीकोन असणे गरजेचे ठरते. सदर गिरणीतील कामगार भरतीची पध्दती अभ्यासली असता - निवड कामगारांपैकी ४ कामगारांची (१२.१ %) जाहिरातीद्वारे, १७ कामगारांची (५१.५ %) भरती कारखान्यातील मित्रमंडळी - नातेवाईक यांच्यामुळे, ४ कामगारांची (१२.१ %) भरती सुपरवायझार, जॉबर यांच्यामुळे तर ८ कामगारांची (२४.३ %) भरती मालकास केलेल्या विनंतीवरुन झालेली आहे. उद्योग विनिमय केंद्रामार्फत एकाही कामगाराची भरती झालेली नाही.

सदर गिरणीत उद्योग विनिमय केंद्र, जाहिरात या शास्त्रोक्त कामगार भरतीच्या मार्गाकडे जवळ जवळ पूर्ण दुर्लक्ष केलेले आहे. जाहिरातीद्वारे शेकडा १२.१ कामगार भरती केलेली वगळता इतर कामगार भरती सदोष आहे. त्यामुळे भरती केलेले संबंधित कामगार प्रशिक्षित, कुशल, अनुभवी, शिक्षित असेलच असे नाही. त्याचा परिणाम मिलच्या उत्पादनावर झालेला आहे. सध्या मिल आजारी असल्याचे हे ही एक कारण असू शकेल. म्हणून सदर मिलमध्ये जाहिरात, उद्योग-विनिमय केंद्र या दोन शास्त्रोक्त पध्दतींचा अवलंब करुनच कामगार भरती करावी.

(११) सदर गिरणीत स्पिनिंग विव्हिंग, प्रोसेसिंग या तिन्ही विभागातील कामगार सतत उभे राहूनच काम करतात. कोंबर, स्पीड फ्रेम, रिंग फ्रेम, एअर-जेट लूम्स् यासारखी यंत्रे दाटीवाटीने उभी आहेत. तिथे कामगारांना उभे राहायलाही पुरेशी जागा नाही. सतत उभे राहून कामगार कंटाळून, सतत गैरहजर राहतात. व्यसनाच्या आहारी जातात. सदर गिरणीतील कामगारांना सतत उभे राहून कामाच्या वेळी थकवा येऊ नये म्हणून तिन्ही विभागातील

कामगारांना बसण्यासाठी स्टूल पुरवावे. त्याचा कामगारांची गैरहजेरी कमी होण्यावर व्यसनाधीनता कमी होण्यावर, गिरणीच्या उत्पादन वाढीवर इष्ट परिणाम होईल.

(१२) सदर गिरणीतील कामगारांना ब्लोरूम, कार्डिंग, डाईंग, कोंबर, स्पीड फ्रेम, रिंगफ्रेम, एअरजेट लूम्स् अशी भिन्न-भिन्न स्वरूपाची यंत्रे हाताळावी लागतात. त्यामुळे हाताची बोटे जाणे, सतत तार बघावी लागत असल्याने डोळ्यांना त्रास होणे, प्रोसेसिंग विभागात सतत अँसिड वापरावे लागते त्याचे काही धोके उद्‌भवणे. यासारख्या सततच्या धोक्यापासून कामगाराला सुर-क्षितता मिळावी यासाठी सदर गिरणीत फारशा सुविधा नाहीत. आहेत त्या अपु-या आहेत. शिवाय स्पिनींग विभागात वायुवीजन सुविधेची पुरेशी सोय नसल्याने कापसाच्या धूळीचा कामगाराच्या शारिरावर विपरित परिणाम होऊन टी.बी.चा, पित्ताशयाचा त्रास सदर गिरणीतील कामगारांना होतो.

एअरजेट यंत्राखालून येणा-या हवेचे पाणी पडून कामगार पाय घसरून पडण्याचा धोका सतत उद्‌भवतो. बॉयलर विभागात भट्टीला ताव येण्यांसाठी कोळसा पुरविला जातो. बाकी सर्व भुसा वापरावा लागतो. सतत भुसा टाकावा लागत असल्याने कामगाराला भाजते, डोळयात भुशाचे कण, धूर जातो. म्हणजे सदर गिरणीत कामगार सुरक्षिततेकडे फारसे लक्ष दिले जात नाही.

सदर गिरणीत कामगार सुरक्षिततेसाठी स्पिनिंग विभागात वायुवीजन-ची पुरेशी सुविधा, कामगारांना हातमोजे, गमबूट, गॉगल पुरविण्याची सुविधा, एअरजेट लूम्स् विभागात जे पाणी पडते त्याच्या तात्पुरत्या उपाययोजनेऐवजी कायम स्वरूपी उपाययोजना आणि बॉयलर विभागात भुशा ऐवजी पूर्ण कोळसा पुरविण्याची सुविधा या सर्व सुविधा उपलब्ध करून द्याव्यात.

(१३) सदर गिरणीत कामगारांसाठी विश्रांती गृहाची सोय नाही. कॅन्टीन, स्पिनिंग विभाग अगर गोडाऊन यापैकी कुठे रिकामी जागा असेल तिथे कामगार विश्रांती घेतात.

सदर गिरणीने गिरणीच्या बाहेरील बाजूस जिथे सध्या गिरणीचे किरकोळ कापड विक्रीचे दुकान आहे तिथे कामगारांसाठी विश्रांतीगृह बांधावे. म्हणजे पुढच्या पाळीच्या आलेल्या कामगारांना तिथे थांबता येईल. दुसरी पाळी रात्रीची १२.३० ला संपते. तेव्हा काहींना तिथे झोपता येईल. सदर विश्रांतीगृहात दैनिक वर्तमानपत्रे ठेवावीत. त्यामुळे कामगारांना वाचनाची सवय लागेल. चालू घडामोडींचे ज्ञान मिळेल.

(१४) सदर गिरणीत वेगवेगळया ठिकाणाहून कामगार कामावर आलेले आहेत. लांबून आलेल्या कामगारांपुढे राहण्याच्या सोयीचा फार मोठा प्रश्न आहे. माधवनगर येथे अनेक लहान-मोठे उद्योग वाढत आहेत, जवळच सांगली, कुपवाड औद्योगिक वसाहती असल्याने कामगारांची संख्या वाढत आहे. त्यामुळे कामगारांना राहण्यास कमी भाडयात घरे मिळत नाहीत. बहुतांश कामगार झोपडपट्टीमध्ये राहतात. झोपडपट्टीतील वातावरणामुळे ब-याच कामगारांना रम, रमा, रमी यासारख्या वाईट सवयी लागण्याची भिती उद्भवते. त्यातून कामगाराची कार्यक्षमता घटते आणि गिरणीची उत्पादकता घटते.

माधवनगर कॉटन मिलने कामगारांना राहण्यासाठी ३००-३५० घरे बांधलेली आहेत मात्र कामगार संख्येच्या तुलनेने ती फारच कमी आहेत. म्हणून सदर गिरणीने कामगारांना राहण्यासाठी घर बांधणी कार्यक्रम हाती घ्यावा. गिरणी जवळ-पासच राहण्याची सोय झाल्यास कामगाराचा कामावर येण्या-जाण्यात वेळ जाणार नाही. त्याची कार्यक्षमता वाया जाणार नाही. त्याचा गिरणीच्या उत्पादन वाढीवर इष्ट परिणाम होईल.

(१५) १९४८ च्या कारखाना कायद्यानुसार स्त्रियांना रात्रीच्या वेळी काम देण्यावर बंदी घालण्यात आली आहे. माधवनगर कॉटन मिल बुधगांव संस्थानात असल्याने हा कायदा सदर गिरणीला लागू नव्हता. १९५२-५३ साली सदर गिरणीला कारखाना कायदा लागू झाला. तेव्हा कामाच्या पाळ्या बदलण्याचा प्रश्न निर्माण झाला. त्यामुळे सदर गिरणीतील स्त्री कामगार भरती हळूहळू कमी करण्यात आली. तसेच तोबे बनविण्याच्या विभागात स्त्रियांची भरती मोठ्या प्रमाणावर केली जाई. तो विभाग बंद असल्याने अलिकडे स्त्री कामगार भरती पूर्ण बंद आहे. सदर गिरणीत सध्या एकच स्त्री कामगार असून तिची रिटायरमेंट जवळ आली आहे.

सदर गिरणीत स्त्री कामगार भरतीस सुरुवात करावी. अलिकडील महिलांबाबतच्या धोरणानुसार सदर गिरणीत एकूण कामगारांमध्ये ३० % महिलांचा समावेश करण्याच्या धोरणास प्रारंभ करावा. व त्यांना फक्त दिवसपाळीचे काम मिळावे असे नियोजन करावे.

(१६) सदर गिरणीतील कामगारांनी "माधवनगर कॉटन मिल्स् एम्लॉईज को-ऑप क्रेडिट सोसायटी" ही कामगारांची सहकारी सोसायटी ३० जून, १९५४ साली माधवनगर येथे स्थापन केली आहे. या सोसायटीचे १४०१ कामगार सभासद आहेत. सदर सोसायटी कामगारांना घरबांधणी, स्कूटर, गाडी, प्लॉट , टी.व्ही., फ्रीज इ. खरेदी साठी २०,००० रु. कर्ज देते. दवाखाना घरगुती अडचण, लग्नकार्य इ.साठी जामीन दिल्यास १३,०००/- रु. पर्यंत कर्ज जामीन न दिल्यास शेअर्सच्या रकमेइतके कर्ज दिले जाते. याशिवाय इतर आवश्यक वस्तूंची (कापड, स्टील, धान्य) विक्री कामगारांना योग्य दरात करते.

माधवनगर कॉटन मिलच्या कामगारांच्या सोसायटीचे कार्य श्रेष्ठ आहेच. मात्र या गिरणीने लग्नकार्यासाठी, दवाखाना इ. साठीची कर्ज मर्यादा १३,०००/- रु. ऐवजी २०,००० ते २५,००० रु. करावी. म्हणजे कामगार अन्य मार्गानी कर्ज घेणार नाही. शिवाय सदर सोसायटीने बदली कामगारांनाही कर्जाची सोय उपलब्ध करून द्यावी.

(१७) सदर गिरणीतील कामगारांच्या कर्जाच्या मार्गाचा विचार केला असता सर्व निवड कामगार (३३)"माधवनगर कॉटन मिल्स् एम्प्लॉईज को-ऑप क्रेडिट सोसायटी" या कामगारांच्या सोसायटीकडून कर्ज घेतात. म्हणजे या मार्गाने कर्ज घेणा-यांचे गिरणीतील शेकडा प्रमाण १०० आहे. याशिवाय निवड कामगार अन्य मार्गानी कर्ज काढतात का ? हे अभ्यासले असता २४ निवड कामगार (७२.७ टक्के) कामगारांच्या सहकारी सोसायटी कडूनच कर्ज घेतात. मात्र ५ कामगार (१५.२ %) सावकारांकडून कर्ज घेतात, ३ कामगार (९.१%) बँकेकडून कर्ज घेतात. तर १ कामगार (३.० %) नातेवाईकांकडून कर्ज घेतो.

सावकाराच्या विळख्यातून कामगारांची सुटका करण्यासाठी कामगारांच्या सहकारी सोसायटीने आपल्या कर्जाच्या प्रमाणात वाढ करावी. राष्ट्रीयकृत व्यापारी बँकाकडून राष्ट्रीयकरणानंतर व्यक्तिगत कर्ज पुरवठा केला जात आहे. त्यांच्या कर्जपुरवठ्याबाबत कामगारांना माहिती उपलब्ध करून देणारी व्याख्याने सदर गिरणीने आयोजित करावीत. नातेवाईकांकडून कर्ज घेणा--यांचे गिरणीतील कामगारांचे प्रमाण ३ % असले तरीही कामगारांच्या स्वाभिमानाला तडा जाऊ नये, नातलगांमधील हितसंबंधाला बाधा येऊ नये. यासाठी नातलगांकडील कर्ज प्रमाण घटले पाहिजे म्हणून कामगारांची सहकारी पतपेढी, राष्ट्रीयीकृत बँका यांचा कर्जपुरवठा वाढावा म्हणून सदर गिरणीने, कामगार संघटनेने प्रयत्न करावा.

सदर गिरणीतील कामगारांच्या कर्ज परतफेडीचा अभ्यास केला असता निवड कामगारांपैकी ५ कामगार (१५.१ %) २०० रु. पर्यंत कर्ज परतफेड पगारातून करतात, ५ कामगार (१५.२ %) २०१ ते ४०० रु. कर्ज परतफेड करतात, १० कामगार (३०.३ %) ४०१ ते ६०० रु. पर्यंत कर्जपरतफेड करतात. ६ कामगार (१८.२ %) ६०१ ते ८०० रु. पर्यंत कर्ज परतफेड करतात, ५ कामगार (१५.२ %) ८०१ ते १००० रु. पर्यंत कर्ज परतफेड करतात. तर प्रत्येकी १-१ कामगार (प्रत्येकी ३ %) १००१ ते १२०० आणि १२०१ ते १४०० रु. कर्ज परतफेड करतात.

सदर गिरणीत जवळ जवळ शेकडा ३९ ते ४० कामगार दरमहा ६०० रु. ते १४०० रु.पर्यंत कर्ज परतफेड करतात. ही गोष्ट लक्षणीय स्वरूपाची आहे. सदर गिरणीतील कामगारांची कर्ज परतफेडीची सरासरी रक्कम दरमहा ५६१.१८ रु. इतकी आहे. कामगारांच्याएकूण खर्चामध्ये कर्ज परतफेडीचे प्रमाण ३६.६५ टक्के आहे. ही गोष्ट भयानक आहे.

(१८) सदर गिरणीतील कामगारांच्या बचतीचा अभ्यास केला असता ३३ निवड कामगारांपैकी १६ कामगार (४८.५ टक्के) बचत करणारे आहेत. तर १७ कामगार (५१.५ टक्के) बचत न करणारे आहेत. बचतीच्या मार्गानुसार वर्गीकरण केले असता बचत करणाऱ्या १६ कामगारांपैकी ३ कामगार (१८.८ टक्के) भिशी, १० कामगार (६२.५ टक्के) इतर स्वरूपाची (विमा, पोस्ट इ.) तर प्रत्येकी १-१ कामगार (प्रत्येकी ६.२ टक्के) सहकारी बँकेत बचत खाते, मुदत ठेव खाते आणि सोने खरेदीत बचत करतात.

अंधकारमय भविष्यकाळासाठी कामगारांनी थोडीतरी बचत केली पाहिजे. म्हणून सदर गिरणीने कामगारांना बचतीचे महत्त्व पटवून देणारी प्रोत्साहन पर व्याख्याने आयोजित केली पाहिजेत.

(१९) सदर गिरणीतील कामगारांचा सवयींवरील खर्च अभ्यासला असता लॉटरी, सिनेमा, जुगार, इतर सवयी इ. वरील खर्च नगण्य आहे. सदर गिरणीतील कामगार सरासरी दरमहा धुम्रपानावर १४.६९ रु. मद्यपानावर २२.८७ रु. तर पान-तंबाखू वर २९.०९ रु. खर्च करतात. गिरणीतील शेकडा ६०ते६१ कामगारांना धुम्रपानाची सवय आहे, शेकडा ४५.५ कामगारांना मद्यपानाची सवय आहे. तर शेकडा ९०.९ म्हणजेच ९१ कामगारांना पान-तंबाखूची सवय आहे.

धुम्रपान, मद्यपान, पान-तंबाखू या तिन्ही सवयी आरोग्याच्यादृष्टीने घातक आहेत. याची सदर गिरणीतील कामगारांना जाणीव करून देण्यासाठी, अशा सवयींपासून कामगारांना मुक्त करण्यासाठी सदर गिरणीने आणि कामगार संघटनेने दोघांनीही वेळोवेळी आरोग्य विषयक व्याख्याने आयोजित करावीत. कामगारांना सतत दिसतील अशा गिरणीतील ठळक ठिकाणी आणि कामगार संघटना ऑफिसवर वरील तिन्ही सवयींच्या धोक्याची पोस्टर्स लावावीत.

(२०) सदर गिरणीतील कामगारांचा अन्नावरील खर्च अभ्यासताना धान्य, डाळी, तेल अशा बाबींवरील खर्च अन्नात समाविष्ट केला. सदर गिरणीतील निवड कामगारांपैकी ३ कामगारांना (९.१ टक्के) दरमहा २०० रु. पर्यंत खर्च येतो, १५ कामगारांना (४५.५ टक्के) २०१ ते ३०० रु. पर्यंत खर्च येतो, १४ कामगारांना (४२.४ टक्के) ३०१ ते ४०० रु. खर्च येतो. तर एका कामगाराला (३.० टक्के) ४०१ ते ५०० रु. खर्च येतो.

सदर गिरणीतील कामगार अन्नावर सरासरी २८७.१२ रु. खर्च करतात. त्यातून त्यांना चौरस आहार घेता येत असेल असे म्हणता येत नाही.

(२१) कामगारांच्या कला-गुणांच्या विकासासाठी सदर गिरणीत फक्त सामुदायिक गणपतीची प्रतिस्थापना आणि गणपती विसर्जनाच्या वेळी कामगारांचा भजन कार्यक्रम वगळता अन्य कोणताही कार्यक्रम आयोजित केला जात नाही.

कामगारांच्या कला-गुणांच्या विकासासाठी सदर गिरणीने कॅरम, टेबल टेनिस, व्हॉलीबॉल यासारखे खेळ सुरु करावेत. कामगारांसाठी वाचनालयाची सोय सदर गिरणीने आणि कामगार संघटनेने सुरू करावी. वेळो वेळी कामगारांचे सांस्कृतिक कार्यक्रम आयोजित करावेत. त्यामुळे फावल्या वेळेत कामगार कोणत्या तरी व्यसनाच्या आहारी जाण्यापेक्षा योग्य दिशेकडे वळेल. कामगारांची व्यसनाधीनता घटून, कामगारांच्यात एकी वाढण्यास मदत होईल.

(२२) सदर गिरणीत कामगारांना प्रोत्साहन मिळेल असा कोणताही प्रयत्न होत नाही. कामगार एक यंत्र ही भूमिका दिसते.

कामगारांच्या मनात गिरणीबद्दल आपलेपणा निर्माण व्हावा, उत्पादन वाढीची प्रेरणा वाढावी, कारखान्यात आपल्या कामाची नोंद होते, आपल्याला मान आहे ही जाणीव वाढावी यासाठी गिरणीने गुणवंत कामगार योजना राबवावी. त्यानुसार गुणवंत कामगाराला बक्षीस व त्याचा सत्कार करण्याचा कार्यक्रम दरवर्षी राबवावा. त्यामुळे इतर कामगारांनाही याची प्रेरणा मिळेल. उत्पादकता वाढीस मदत होईल. कामगार - मालकातील अंतर कमी होण्यास मदत होईल.

(२३) कामगारांना गिरणीबद्दल आपलेपणा वाटावा यासाठी शाळेत पहिल्या तीन नंबर मध्ये आलेल्या कामगारांच्या मुलांचा व त्यांच्या आई-वडिलांचा सत्कार करावा. अशा मुलांना पुस्तक सेट बक्षीस देण्याची पध्दती

सुरु करावी. त्यामुळे गिरणीत आपणाही कुणी तरी आहे याची जाणीव कामगारांना होईल. इतर कामगारांनाही या घटना आदर्श ठरतील. कामगारांच्या मुलांच्या शैक्षणिक विकासास मदत होईल.

(२३) सदर गिरणीत बदली कामगार समस्या तीव्र आहे. जुलै, १९९३ अखेर गिरणीत ३८२ बदली कामगार होते. सध्या गिरणी आर्थिक तोटयात असल्याने वारंवार कच्च्या मालाच्या अभावी काम बंद असते. कायम कामगारालाच काम नसते. रोज काम मिळेल या आशेने कामगार कामावर येतात. काम मिळण्याची निश्चितता नसली तरी कामगार आशेपोटी गिरणीला धडकून जातात. काम नसल्याने दिवस कमी भरतात. त्यामुळे वेतन कमी मिळते. वाढती महागाई व वेतन यांचा मेळ घालणे अशक्य होते. सदर गिरणीने कामगारांना काम नसेल तर आदल्या दिवशीच तशी माहिती द्यावी.

....