

.. चतुर्थ अध्याय
.....

श्री शाहू उन्नति मित्त , कल्याणकारी सुविधा
.....

चतुर्थ अध्याय

४.१ श्री शाहू छत्रपति मिल्स आणि कल्याणकारी सुविधा --

कामगारांना कामाबद्दल आपुलकीची भावना निर्माण व्हावी, कामगारांत निराशेचे वातावरण निर्माण होऊ नये, व्यक्तिगत आणि कुटुंबाच्या चिंता दूर व्हाव्यात, त्यांचे जीवनमान सुधारावे, आरोग्यमानात सुधारणा व्हाव्यात, व्यक्तीमत्वाचा विकास व्हावा आणि त्यांचा दृष्टीकोन व्यापक व्हावा या हेतूने ज्या सुधारणा घडवून आणल्या जातात त्या सर्वांचा समावेश कामगारविषयक कल्याणामध्ये केला जातो.

कामगार कल्याण योजनेमुळे औद्योगिक क्षेत्रात शांतता निर्माण होते. कामगारांची कार्यक्षमता वाढून त्यांच्यात जबाबदारीची जाणीव निर्माण होते. नवनवीन कारखान्यात काम करण्याची (स्थलांतर) वृत्ती कमी होते. कामगारांना शारीरिक व मानसिक स्वास्थ्य मिळू शकते. तसेच कामगारांच्या राहाणीमानाचा दर्जा सुधारून त्यांची वैचारिक पातळी उंचावण्यास मदत होते.

विशेषतः कामगारांचा सर्वांगीन विकास घडवून आणण्यासाठी केंद्र सरकार, राज्यसरकार, कामगार संघटना, मालक व इतरही संस्था विविध योजना राबवितात.

कारखाना कायदा १९४८ नुसार प्रत्येक कारखान्याला कांही मुलभूत सोई कामगारांना पुरवाव्या लागतात. कारखान्यात कॅन्टीन्ची सोय करणे, निवासगृह बांधणे, पाळणागृहे ठेवणे, वैद्यकीय उपचारांची सोय करणे, शैक्षणिक सुविधा पुरविणे व क्रमणूकीची साधने उपलब्ध करणे इत्यादींचा त्यात समावेश होतो.

वरील सर्व प्रकारच्या सुविधा श्री शाहू छत्रपति मिल्सने आपल्या

कामगारासाठी करून दिल्या आहेत की नाहीत याचा देखील विचार करणे क्रमप्राप्त ठरते.

श्री शाहू छ.मिल्सने आपल्या कामगारांसाठी विविध कामगार कायदांचा फायदा व १९४८ चा कारखाना कायदाचा फायदा करून देण्यासाठी विविध कल्याणकारी योजना राबविण्याचा प्रयत्न केलेला आहे. त्या कल्याणकारी सुविधा खालील प्रमाणे सांगता येतील :--

४.१.१ निवास व्यवस्था --

मिल्सने कामगारांची निवासाची अडवण लक्षात घेऊन कांही थोड्या कामगारांसाठी निवासाची सोय केली आहे. त्यासाठी स्वतंत्र कामगार वसाहत मिल्सच्या जवळ स्थापन केली आहे. यामध्ये १०० कामगारांपैकी ३ टक्के कामगारांना याचा लाभ झाला आहे. एकंदरीत माहे डिसेंबर १९८७ मध्ये मिल्समध्ये १९०१ कामगार होते. त्यानुसार ५७ कामगारांना निवास व्यवस्थेचा फायदा झाला आहे. मिल्सने जरी ७० कामगारांसाठी निवासाची व्यवस्था केली असली तरी त्यामध्ये मिल्सचे उच्च पदावरील अधिकारी, ड्रायव्हर, वॉचमन यांना देखील याचा फायदा झाला आहे. विशेषतः 'शाहू मिल कामगार संघ' याच्या मागणीवरून कांही कामगारांच्या निवासाचा प्रश्न मिल्सने सोडविण्याचा प्रयत्न केला आहे. अर्थात जरी सर्व कामगारांसाठी निवासाची व्यवस्था केलेली नसली तरी कामगारांना मिल्स घरभत्ता कांही प्रमाणात रक्कम देत असे.

४.१.२ कॅन्टीन सुविधा --

कारखाना कायदा १९४८ नुसार मिल्सने कामगारांसाठी कॅन्टीनची सोय उत्तम प्रकारची केली आहे. कॅन्टीनमध्ये चांगल्या प्रकारचा जेवण विभाग असून त्यामध्ये फर्निचर व्यवस्था करण्यात आलेली आहे, त्याच बरोबर रेडिओ, फॅन, लाईट, पिण्याच्या पाण्याची सोय इ.सुविधा करण्यात आल्या आहेत. कॅन्टीनमधून कामगारांना अतिशय स्वस्त दरामध्ये चहा, कॉफी,ब्रेड, मस्का,

भजीवडा, चिवडा, पापडी, भजी व शाबू चिवडा इत्यादि पदार्थ पुरविले जातात. त्यामुळे सध्या कॅन्टीन 'ना नफा ना तोटा' या तत्वावर चालविले जात आहे. कॅन्टीन साठी मिल्स मोफत कोळसा पुरविते. तसेच कॅन्टीनचा सर्व खर्च मिल्सतर्फे भागविला जातो. थोडक्यात कॅन्टीनमधून कामगारांना स्वस्त दरामध्ये पदार्थ पुरवून कामगारांचे हित जपण्याचा प्रयत्न केलेला आहे, असे आपणास म्हणता येईल.

४.१.३ पाळणागृहे --

स्त्री कामगार ज्या ठिकाणी काम करीत असेल त्या ठिकाणी त्यांच्या बालकांसाठी एका स्वतंत्र खोलीमध्ये पाळणाच्या केलेल्या सुविधा होत. त्यासाठी मिल्सने अशा स्त्री कामगारांच्या बालकांसाठी पाळणागृहाची सोय केलेली आहे. त्यासाठी एका परिवारिकेची नियुक्त करण्यात आलेली आहे. मिल्सने जरी ही सोय केलेली असली तरी बालकांची संख्या अलीकडील काळात कमी होऊ लागली आहे. सध्या २ बालके या गृहात असल्याने त्याची देखील देखभाल संबंधित परिवारिकेतर्फे केली जाते. त्याच बरोबर मिल्सने शिशु विहारची देखील व्यवस्था केली आहे. ज्या महिला कामगारांच्या मुला-मुलींची वय ६ वर्षे असेल अशांना कपडे, दूध, बिस्किटे, पाव व टॉनिक व इतर औषाधे पुरविण्याची जबाबदारी कामगार कल्याण अधिका-याकडे सोपविण्यात आली आहे.

४.१.४ वैद्यकीय लाभ --

कामगारांची शारीरिक स्थिती आणि मानसिक स्थिती चांगली असेल तर उत्पादनामध्ये देखील चांगली वाढ होऊ शकते, त्यासाठी कामगारांना वैद्यकीय सुविधा उपलब्ध करून देणे हे कोणत्याही व्यवस्थापक मंडळाचे आद्य कर्तव्यच असते. त्यानुसार मिल्सने वैद्यकीय लाभ कामगारांना मिळवून देण्याचा प्रयत्न केला आहे. मिल्सने कामगारांसाठी द्वा - किरण काढण्याची सोय केलेली आहे, त्यासाठी अधिवैद्य डॉक्टर, क्वांऊडर व ट्रेसर यांची नियुक्ती केलेली आहे. त्यासाठी ते दररोज सकाळी ११ ते १२-३० या वेळेत मिल्समध्ये

येऊन जातात. सध्या हे काम कामगार राज्य विभा योजनेतर्फे देखिल पाहिले जाते. वैयक्तिक लाभ कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबातील सर्व व्यक्तींना मिळत आहेत. प्राथमिक उपचाराच्या सोई मिळणे प्रत्येक विभागात उपलब्ध केलेल्या आहेत.

४.१.५ कामगारांच्या सुविधा --

मिळसच्या व्यवस्थापक मंडळाने कामगारांसाठी १६ एमएम वा प्रोजेक्टर खरेदी केला आहे. सणाच्या व इतर ज्यंतीच्या वेळी ऐत्याहासिक, सामाजिक घटनांवर मराठीतील फिल्म दाखविली जातात. एवढेच नव्हे तर अंतर्गत व बाह्य खेळांना प्राधान्य देऊन त्यादृष्टीने कामगारांना कॅम, व्हॉलिबॉल, टेबल टेनिस, कबड्डी, वेस्टिंग इ. सुविधासाठी प्रयत्न करणे व कामगारांना राज्यपातळीवर तसेच मिळस मधील स्पर्धेमध्ये भाग घेण्यास प्रवृत्त करणे, मुंबई व अन्य ठिकाणी झालेल्या वेस्टिंग स्पर्धेमध्ये मिळसमधील कामगारांनी दोन वेळा आपली चॅम्पियनशिप कायम ठेवली. ज्या कामगारांनी अशा विविध स्पर्धेमध्ये विजय संपादन केला आहे अशा कामगारांचा सत्कार व बक्षिस वितरणाचा कार्यक्रम प्रजासत्ताक दिनी व हनुमानजयंती दिनी केला जातो. अर्थात विविध प्रकारच्या खेळामध्ये मिळसमधील कामगार कमी संख्येने भाग घेत असल्याचे दिसून आले. कारण एक तर कांही कामगारांना खेळाच्याबाबतीत कल्पना नसते आणि दुसरे बऱ्याच कामगारांवर कौटुंबिक जबाबदारी पडलेली आहे. आणि क्रीडा प्रशिक्षण सुविधा मिळसने मोठ्या प्रमाणात केल्या नाहीत. थोडक्यात कामगारांना कामाचा कंटाळा येऊ नये म्हणून फिल्म प्रोजेक्टर, डाक्यूमेंटरी फिल्म आणि खेळ इत्यादि सुविधा मिळसने केल्या आहेत.

४.१.६ संडास - मुतारी सुविधा --

मिळसने पुरनछा आणि महिला कामगारांसाठी स्वतंत्र संडास व मुतारीची व्यवस्था केली आहे. यासाठी मिळसला २ लाख रुपयाची गुंतवणूक करावी लागली आहे. संडास आणि मुतारी वेळोवेळी स्वच्छ राखली जाते, त्यामुळे

त्याचा परिणाम डास किंवा अन्य कीटकांचा प्रादुर्भाव होत नाही. या शिवाय मिळस्ने प्रत्येक विभागाच्या ठिकाणी हातपाय धुण्यासाठी पाण्याच्या नळाची सोय केली आहे. त्यामुळे मिळसमध्ये पाण्याची रचवाई मास्त नाही.

४.१.७ सांस्कृतिक कार्यक्रम --

कामगारांचा कामातील कंटाळा ,आळस नष्ट व्हावा त्यांची कार्यक्षमता वाढावी, त्यांची मानसिक स्थिती सुधारावी यासाठी मिळस्ने विविध सांस्कृतिक कार्यक्रम हाती घेतले आहेत. विशेषतः मिळसमध्ये गणेश चतुर्थी, हनुमान जयंती, दत्त जयंती, शाहू जयंती, स्वातंत्र्यदिन, व प्रजासत्ता दिन इत्यादि दिवशी विविध सांस्कृतिक कार्यक्रम साजरे केले जातात, त्यामुळे कामगारांच्या क्लागुणांना वाव मिळू लागला आहे. वरील दिवशी सामाजिक नाटके, विविध कला पथके, विविध फिल्म दाखविली जातात व विविध स्पर्धा आयोजित केल्या जातात.

४.१.८ कामगार प्रशिक्षण सुविधा --

महाराष्ट्र सरकारच्या कामगार शिक्षण योजनेनुसार मिळस्ने २० वर्गापासून कामगारांना शिक्षण देण्याची सोय केली आहे. त्यासाठी एक वेळ १०० कामगारांना मिळसच्या कामाच्या संदर्भात शिक्षण दिले जाते. हे कामगार शिक्षण घेऊन त्यांच्यातील अनुभवी कामगारामार्फत देण्यात येते. याचा कालावधी साधारणपणे तीन महिन्यांचा ठेवण्यात आला आहे. तसेच अधूनमधून औद्योगिक सुरक्षिततेविषयी कांही व्याख्याने देण्याचे व काम करतेवेळी कोणत्या दक्षता घ्याव्यात याचेही मार्गदर्शनपर व्याख्याने घेतली जातात, त्यामुळे मिळसमध्ये अपघाताचे प्रमाण ज्वळ ज्वळ नाही.

४.१.९ विभ्रंतीसाठी सोई --

कामगारांना सतत आठ तास उभे राहून काम करणे अशक्य अस्ते, त्यासाठी कामगारांच्या कामात सातत्य व त्यांची कार्यक्षमता कायम ठिकून राहावी यासाठी मिळस्ने कामगारांच्या कामाच्या ठिकाणी थोड्या विभ्रंतीसाठी

सूक्ष्मी व्यवस्था केलेली आहे, त्यामुळे कामगारांच्या कामात सातत्य टिकून राहण्यास मदत झाली आहे.

४.१.१० रजेच्या सोई --

कामगारांना मिळवा वतीने ५ दिवसाची क्रिकेट रजा तर कामगार राज्य विम्यातर्फे ११ दिवसाची आजरपणाची रजा दिली जाते. तर कामाचे २४० दिवस भरलेले असतील अशा कामगारांना हक्कांची १२ दिवसाची रजा मिळते. एकंदरीत नियमानुसार रजा कामगारांना मिळसमध्ये दिल्या जातात. याशिवाय प्रत्येक आठवड्याची सुट्टी सोमवारी दिली जाते. या व्यतिरिक्त कामगारांना ५ दिवसांची सुट्टी दिली जाते, त्यामध्ये २६ जानेवारी, १५ ऑगस्ट, शिवज्यंती, दिवाळीच्या पहिल्या दिवसाची सुट्टी, १ मे इत्यादि सुट्ट्यांचा फायदा कामगारांना होतो.

४.१ श्री शाहू छ.मिस्स व कामगार संघ --

‘ एकी हेच बळ ’ या तत्वावर कामगार संघ स्थापन होतात, कामगारांच्या हितसंबंधांचे संरक्षण करण्यासाठी आणि त्यांच्या स्वतःच्या कल्याणासाठी कामगारांने स्वयंस्फूर्ताने काढलेल्या कायम स्वरुपाची संस्था म्हणजे कामगार संघटना होय. या संघटनामुळे सामूहिक सौदाशक्ती वाढते ‘ मनुष्य म्हणून आणि समाजाचा एक उत्पादक घटक म्हणून कामगारांना व्यक्तिगत आणि सामूहिक प्रतिष्ठा मिळवून देणे हे कामगार संघटनांचे सर्वोच्च उद्दिष्ट असते. वेतनवाढ, कामाच्या परिस्थितीत आणि राहणीमानात सुधारणा ही सर्व उद्दिष्टांचे साध्य करण्याची ती साधने आहेत. ती साध्य होणेच पुरेसे नाही. समाजात आणि उद्योगात कामगारांना आपल्या व्यक्तीमत्त्वाचा आणि गुणांचा संपूर्ण विकास करून घेण्याची संधी मिळाली पाहिजे. सामाजिक सुव्यवस्था आणि प्रगती यांना हातभार लावण्याची संधी मिळाली पाहिजे, ते होण्यासाठी केवळ त्यांची आर्थिक स्थिती सुधारण्याने भागणार नाही. उद्योगातील त्याच प्रमाणे समाजातील त्यांचा दर्जा मूलतः बदलला पाहिजे तसेच शिक्षण आणि प्रशिक्षण त्यांच्याद्वारे त्यांच्या अपेक्षित नवीन दर्जाला आवश्यक पात्राही त्यांच्यात

निर्माण झाली पाहिजे. कामगार संघटनांच्या उद्दिष्टांची आणि कार्यपध्दतींची ही एक महत्वाची बाजू आहे^१ अशा प्रकारे एकदा कामगार संघटनेचे महत्त्व पटल्यानंतर श्री शाहू मिल्समधील कामगार संघटनेचा आढावा घेणे क्रमप्राप्त ठरते.

या ठिकाणी ज्या माहितीचे विवेचन करण्यात आले आहे, त्या माहितीचा आधार मुख्यतः मिल्समधील कामगार संघटनेचे अध्यक्ष श्री बाबूराव शिवाप्या गायकवाड यांच्याशी झालेल्या मुलाखतीतून मिळालेली आहे. तसेच प्रश्नावलीतील कांही प्रश्न कामगार संघटनेशी निगडित असल्यामुळे त्यावरून मिळालेल्या माहितीतून घेतलेली आहे. मुलाखतीतील माहितीवरून कामगार संघटनेचे स्वरूप व तिची कार्यपध्दती अधिक वास्तववादी बनवण्याचा प्रयत्न केला आहे.

४.२.१ कामगार संघटनेची सर्वसाधारण माहिती --

शाहू मिल्स कामगार संघाची स्थापना १९४२ मध्ये झाली असून ती वृंदापती संलग्न आहे. १९६६ मध्ये वरील उल्लेख केलेल्या श्री बाबूराव शिवाप्या गायकवाड या अध्यक्षाची निवड करण्यात आली. सध्या संघटनेची सभासद संख्या १८९० एवढी आहे. तर मागिल वर्षी संघटनेची सभासद संख्या १८०० होती म्हणजे दिवसेंदिवस कामगार संघटनेच्या सभासद संख्येत वाढ होत चालली आहे. याचाच अर्थ कामगार संघाचे महत्त्व सभासद कामगारांना पटलेले आहे. प्रत्यक्षा नमुना पाहणीवरून देखील असे दिसते की, १०० कामगारांना विचारलेल्या प्रश्नात जवळ जवळ ९८ कामगार हे संघटनेचे सभासद आहेत. तसेच या संघटनेचे सभासद होण्यासाठी कोणत्याही प्रकारचे नियम किंवा अटी नाहीत. जनरल कॉन्सिलच्या सभासदांमधून संघटनेच्या अध्यक्षाची निवड केली जाते. अध्यक्षाचे महत्त्वाचे कार्य म्हणजे कामगारांचे संघटनेद्वारे प्रश्न सोडविणे, त्यांना आपल्या हक्काविषयी माहिती देणे व कामगारांना संघटनेद्वारे न्याय मिळवून देणे इत्यादि.

शाहू मिल्स कामगार संघाच्या सभासदांसाठी कामगारांकडून प्रत्येक माहेच्याला १ रुपया या प्रमाणे १२ रूनपये वार्षिक वर्गणी व २ रूनपये बोनस असे एकूण १४ रूनपये घेतले जातात.

शाहू मिल्स कामगार संघटनेचा अध्यक्ष आपल्या पदावर तीन वर्षे राहू शकतो त्यानंतर दुसरा अध्यक्ष निवडला जातो तसेच संघटनेला मिल्सच्या व्यवस्थापनामध्ये सहभागी करून घेतले जाते. कारण संघटना व व्यवस्थापन मंडळाची एक लोकल कमिटी तयार करण्यात आली आहे. तसेच संयुक्त कमिटी देखील तयार करण्यात आलेली आहे. मिल्समधील सर्व खरेदी विक्रीचे निर्णय लोकल कमिटीतर्फे घेतले जातात. तसेच कामगार विषयक धोरणाचे देखील निर्णय त्याच्यातर्फे घेतले जातात. यामध्ये कामगार संघटना अध्यक्ष, मिल्सचा जनरल मॅनेजर व अन्य चार सभासदांचा समावेश असतो. विशेषतः कामगार संघटनेचे प्रमुख कार्य म्हणजे कामगारांचे दैनंदिन प्रश्न सोडविणे (बदली कामगारांना काम मिळवून देणे) मॅनेजरशी विविध समस्यांवर सुसंवाद, चर्चा करणे, कामगारांच्या विविध समस्यांची सोडवणूक करणे, वेतनाची प्रत्यक्ष अंमलबजावणी होते की नाही ते पाहणे, कामगारांना एकंदरीत सरकारच्या कामगार धोरणाविषयी व अन्य गोष्टीविषयी मिष्टींगच्या व्दारे माहिती देणे इ. कार्ये संघटनेला काटेकोरपणे करावी लागतात.

४.२.२ शाहू उ. मिल्स कामगार संघ - आणि कार्ये --

वाटाघाटी, संघ, मंडगतीने काम करणे, घेराओ, मोर्चे ही सर्व संघटनेची हत्यारे असतात. परंतु मिल्समधील १०० नमुन्यादाखल घेतलेल्या कामगारांपैकी ९८ टक्के कामगारांचे असे मत आहे की, कामगारांची आर्थिक व सामाजिक स्थिती सुधारण्यासाठी संघटनेने मालकांशी (मॅनेजरशी) वाटाघाटी हा मार्ग स्वीकारून आपले प्रश्न सोडवावेत. परंतु १९८० मध्ये बोनसच्या वाढीव मागणीवरून दोन दिवसांचा संघ करण्यात आला होता. त्याचवेळी त्यावेळेचे उद्योग मंत्री श्री. श्रीपतराव बोन्डे यांनी ३ टक्के बोनस वाढीचे आश्वासन दिल्यानंतर संघ मागे घेण्यात आला. मात्र सध्याचे संघटना अध्यक्ष श्री गायकवाड यांच्यामते असे दिस्ते की बोनस

त्यावेळी १।२ टक्के वाढवून मिळाला. मात्र कामगारांचे नुकसानच अधिक झाले. कारण त्यावेळी दोन दिवसाचा कामगारांना पगार दिला नाही. शिवाय उत्पादनावर त्याचा अनिष्ट परिणाम झाला. मात्र आतापर्यंत व्यवस्थापक मंडळाने टाळेबंदी वगैरे कांहीही केलेली नाही कारण ही मिल्स महाराष्ट्र सरकारची असल्याने टाळेबंदीचा प्रश्न निर्माण होत नाही. समजा, तसे प्रयत्न सरकारकडून झाले तर कामगार संघटना आणि व्यवस्थापक मंडळ त्याला कडाव्याचा विरोध करित असे, त्यामुळे टाळेबंदीचा धोका टळला आहे.

४.२.३ शाहू . मिल्स कामगार संघ व आर्थिक सामाजिक सुविधा --

प्रत्यक्ष मिल्सने कामगारांच्यासाठी कांही सुविधा उपलब्ध केल्या आहेत. उदा. निवास व्यवस्था, कॅन्टीन , वैद्यकीय सुविधा इत्यादि, त्याचे विवेचन याच प्रकरणाच्या सुरुवातीलाच केलेले आहे. मिल्सने केलेल्या कल्याणकारी सुविधामध्ये असे दिसून आले की, मिल्सने कामगारांच्या मुलांसाठी फारशा शैक्षणिक सुविधा केलेल्या नाहीत. मात्र कामगार संघाने सभासदांच्या मुलांसाठी ५वी ते १० पर्यंतची सर्व पुस्तके मोफत देण्याची सोय केलेली आहे. तसेच सभासदांच्या मुलांसाठी मोफत एक डझन क्लास देखील दिल्या जातात. याशिवाय महत्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे कामगार संघाने सभासदांच्या मुला-मुलींसाठी टायपिंग क्लास व मुलींसाठी शिवण क्लासची मोफत सोय केलेली आहे. परंतु मिल्सने प्रशिक्षण सुविधा कामगारांसाठी केलेल्या आहेत. तसेच क्रीडा क्षेत्रात विशेषतः नैपुण्य मिळविणा-या खेळाडूंना प्रशिक्षण देऊन त्याला अंतर्गत व बाह्य स्पर्धेत पाठविण्याची व्यवस्था केलेली आहे. याशिवाय मिल्सने विविध सांस्कृतिक कार्यक्रम हाती घेऊन कामगारांच्या कला - गुणांना वाव दिला आहे. विशेषतः या मध्ये हनुमान जयंती, शिवजयंती, राम - नवमी, शाहू जयंती इत्यादि दिवशी भगवच्च कार्यक्रम सादर करून कामगारांच्या मध्ये आनंदी वातावरण निर्माण करण्याचा प्रयत्न केला. परंतु अशा क्षेत्रात कामगार संघाने कांहीही केलेले नाही. फक्त वेळोवेळी कामगारांना कामगार विधायक प्रश्नामध्ये मार्गदर्शन केले. या मर्यादित कामापलीकडे संघटनेने कांहीही केलेले नाही. संघटनेने कामगारांसाठी कांही प्रशिक्षणाच्या सोई देखील केलेल्या

नाहीत. आरोग्य विषयक स्वस्तीच्या बाबतीत मिल्सने पाळणागृहे व आरोग्याच्या अन्य सोई केल्या आहेत. परंतु संघटनेने याबाबतीत कांही व्यवस्था केली नाही. मात्र अलिखटे या सुविधा उपलब्ध करून देण्यासाठी संघाने एक आंबेडकर ट्रस्ट स्थापन केला आहे. त्या ट्रस्टच्या रकमेतून आरोग्याच्या सोई उपलब्ध करून देण्याचा प्रयत्न केले जात आहेत. परंतु त्याची अंमलबजावणी अद्याप झालेली नाही. कारण कांही तांत्रिक अडचणी (जागा, निधीची कमतरता व परवाना) मुळे व सरकारच्या धोरणामुळे हा प्रयत्न यशस्वी होऊ शकलेला नाही. असे अध्यक्ष गायकवाड यांच्या चर्चेतून दिसून आले. याबाबतीत मात्र मिल्स अधिक सरस ठरते. कारण निवास व्यवस्था, कॅन्टीन, कामणाक सुविधा, विश्रंतीगृह, इत्यादि सोई मिल्सने उपलब्ध केल्या आहेत.

शाहू . मिल्स कामगार संघाने संघ किंवा टाळेबंदीच्या काळात कामगारांना आर्थिक साहाय्याची कांहीही पर्यायी व्यवस्था केली नाही किंवा तशा प्रकारचा संघ निधी वगैरे कांहीही प्रोव्हिजन व्यवस्था केली नाही, त्यामुळे संघटनेला संघासारखे हत्यार उभारून ते बराच काळ चालू ठेवणे अशक्य होते.

४.२.४ कामगार संघ व वैयक्तिक कामगार --

गरजेनुसार कामगार संघटना सभासद कामगारांची मिटिंग बोलवते, त्यामध्ये विविध समस्यावर चर्चा केली जाते उदा. बोनस, वेतन, ग्रॅज्युईटी, विमा इत्यादि या शिवाय कार्यकारी मंडळाची तीन महिन्यातून एकदा मिटिंग होते. या मंडळाने ठरवून दिलेल्या विविध विषयावर त्यामध्ये चर्चा केली जाते. तसेच कामगारांच्या समस्या ह्या संघटना आणि व्यवस्थापक मंडळ यांच्या चर्चेतून सोडविण्याचा प्रयत्न केला जातो. जर एखाद्या कामगाराला अन्य कारणाने कामावरून कमी केले तर संघटना त्याला परत कामावर घेण्याविषयी प्रयत्न करते. मात्र नियम बाह्य कामगारांने वर्तन केल्यास व कामगाराला कामावरून कमी केले तर मात्र संघटना त्यासाठी कांहीही करू शकत नाही. उदा. बदली कामगार सलग १० दिवस गैर

हजर राहिला तर त्याला कामावरून कमी केले जाते अर्थात कमी करण्यापूर्वी त्याला सूचना, नोटीस, दिल्या जातात. दुसरे म्हणजे कायम कामगारांचे गर हजेरीचे प्रमाण वाढले तर त्याला एक दोन वेळा नोटीस दिली जाते. तसेच त्याला प्रत्यक्ष बोलावून ताकीद दिली जाते. यातूनही तो ऐकत नसेल तर शेवटी त्याला कामावरून कमी केले जाते. अशा वेळी संघटना कांहीही करू शकत नाही यावरून असे दिसून येते की, कामगार संघटना बेशिस्त कामगारांना कोणत्याही प्रकारचे संरक्षण देऊ शकत नाही. विशेषतः कामगारांमध्ये जबाबदारीची व शिस्तची जाणीव निर्माण करणे हे कामगार संघाचे प्रमुख कार्य आहे. तेच महत्वाचे कार्य आहे. शाहू व. मिल्स कामगार संघटना करित आहेत.

४.२.५ शाहू व. मिल्स कामगार संघ आणि व्यवस्थापन मंडळ --

शाहू व. मिल्स कामगार संघ आणि व्यवस्थापन मंडळ या दोहोचे संबंध संघर्षात्मक, सामोपचाराचे व समन्वयाचे परिस्थितीनुसार असू शकतात. कांही प्रश्न कोर्टात केसेस घालून सोडवावे लागतात. अशावेळी संघर्षाचा उपयोग करावा लागतो. थोडक्यात कामाच्या स्वरुपावरून संघटना व व्यवस्थापक मंडळ यांचे संबंध निश्चित केले जातात. अर्थात हा उपक्रम महाराष्ट्र सरकारचाच असल्याने संघर्षात्मक प्रमाण मिल्समध्ये अत्य किंवा जवळ जवळ होत नसावेत असे दिसून येते.

एकंदरीत पाहता मिल्समधील कामगार संघटना कामगारांची आर्थिक बाजू उचलून धरण्याचा प्रयत्न करते. सामाजिक व आरोग्यविषयक सुविधांच्या बाबतीत संघटना पत्तारशी भरीव कामगिरी करित नाही. परंतु बहुसंख्य कामगार संघटनेचे सभासद असल्याचे आढळते. नमुना पाहणीत १०० कामगारांपैकी ७७ टक्के कामगारांची संघटनेविषयी कांहीही तक्रार नाही. तर २३ टक्के कामगारांची संघटनेविषयी तक्रार आहे. तसेच ७९ टक्के कामगार सर्वसमाना हजर राहातात. १७ टक्के कामगार कांही सभाना हजर राहातात. व केवळ ४ टक्के सभासद कामगार कोणत्याही संघटनेच्या सभेला हजर राहात नाहीत. यावरून असे दिसते की,

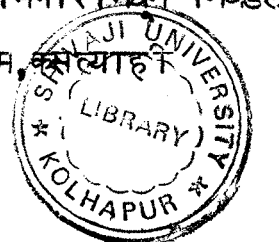
कामगार संघटनेचे सभासद होण्याचे महत्व कांही कामगारांना पटलेले नाही.

४.३ श्री शाहू छत्रपति मिल्स कर्मचारी सहकारी संस्था मर्यादित शाहुपूरी,
कोल्हापूर --

कामगारांच्या अनेक समस्या असतात त्यासर्व समस्यांची सोडवणूक कामगाराला आपल्या अल्प उत्पन्नातून करता येत नाही. अशावेळी कामगार कर्ज काढण्याचा मार्ग अवलंबतो. त्यातूनही कांही गरजा पूर्ण केल्याजाण्याची शक्यता असते. विशेषतः जीवनावश्यक गरजा अल्प खर्चात कशाप्रकारे भागविता येतील यादृष्टीने कामगार प्रयत्नशील असतो. अशाच आपल्या जीवनावश्यक गरजांची पूर्तता करण्यासाठी श्री शाहू मिल्स कामगारांनी आपल्या ऐकीच्या जोरावर व सहकारी तत्वावर १९३० मध्ये स्वतंत्र कामगारांची संस्था स्थापन केली, तिला 'श्री शाहू छत्रपति मिल्स कर्मचारी सहकारी संस्था' अशी एक आदर्श संस्था म्हणून संबोधले जाते.

४.३.१ श्री शाहू छत्रपति मिल्स कर्मचारी सहकारी संस्थेची सर्वसाधारण माहिती --

या संस्थेच्या भरीव कार्याला आज जवळ जवळ ५० वर्षे होत आहेत. या काळात संस्थेने कोल्हापूर जिल्ह्यातील एक आदर्श संस्था म्हणून लौकिक मिळविला आहे. एवढेच नव्हे तर महाराष्ट्र शासनाने गौरविलेली एक नंबरची सहकार क्षेत्रातील संस्था म्हणून तिचा नामनिर्देश केला आहे. अशी ही संघटना कामगारांच्या हितासाठी फक्त ५ टक्के नफा घेऊन चालविली जाते. थोडक्यात ना नफा ना तोटा या तत्वावर ती चालविले जाते असे म्हंटले तर वाक्ये होणार नाही. नियमानुसार ही संस्था आपले कार्य करित आली आहे. अॅडजुस्टमेन्ट हा प्रकार या ठिकाणी आढळत नाही. सर्वांना नियमाप्रमाणे लाभ दिला जातो. या संस्थेचे चेअरमन मिल्सचे जनरल मॅनेजर असतात तर व्हाईस चेअरमन मिल्सच्या व्यवस्थापन मंडळातून निवडला जातो. तर बाकीचे सभासद संघटना व इतर कामगारांमधून निवडले जातात. ही निवड ३ वर्षातून एकदा होते. अशा या कार्यक्षम, कसल्याही



प्रकारचा भ्रष्टाचार नसणारी, तंतोतंत हिशोबाचे उल्लंघन करणारी व नियमानुसार वागणारी संस्था असल्याने तिच्या सभासद संख्येत दिवसेंदिवस वाढ होऊ लागली आहे. तिची सभासद संख्या १९८१-८२ मध्ये १७३० तर १९८६-८७ मध्ये १८२७ एवढी झाली आहे.

४.३.२ श्री शाहू छत्रपति मिल्स कर्मचारी सहकारी संस्था आणि कामगार सोई--

संस्थेने कामगारांचे हित डोळ्यासमोर ठेवून निरनिराळे उपक्रम हाती घेतले आहेत. त्यामध्ये कर्ज, धान्यवाटप, जीवनावश्यक वस्तु वाटप, मरणांतर निधी, सेवा निवृत्ती निधी, शैक्षणिकशिष्यवृत्ती, रॉकेल विक्री, केन्द्र, कापड स्टॉल, आणि अलीकडेच सुरू केलेले स्वस्त दरामधील सोलापूरी वादरीचे वितरण, अंतर्विधि निधी, इत्यादि उपक्रमात भरिव कामगिरी संस्थेने केलेली आहे आणि करित आहे. संस्थेच्या सभासदांना अल्प, मध्यम मुदतीची कर्जे उपलब्ध करून दिली जातात. तसेच वस्तु घेण्यासाठी कामगारांसाठी वस्तु कर्ज योजना राबविण्याचा प्रयत्न संस्थेने केलेला आहे. वस्तुकर्जातून रेडिओ, सोने जिन्नस, घडयाळ, सायकल, पतनिर्घर, भांडी, शिलार्ड मशिन, फॅन इत्यादि वस्तु कामगारांचे जीवनमान सुधारण्यासाठी अतिशय स्वस्त दरामध्ये उपलब्ध करून दिल्या जातात. सभासद कामगारासाठी स्वस्त दरामध्ये धान्याचे वाटप, रॉकेलचे वाटप, क्यड्याचे वाटप, केले जाते. अर्थात याची परत फेड संस्था कामगारांच्या पगारातून हप्ताने करून घेते. शैक्षणिक क्षेत्रात संस्था भरिव कामगिरी करित आहे. शिक्षण ही काळाची गरज मानून कामगारांच्या मुला मुलींना शिक्षित राहावे, त्यासाठी कर्मचारी सहकारी संस्था आर्थिक मदतीसाठी धावून येते. दहावी परीक्षेत अधिक गुण मिळवून उत्तीर्ण होणाऱ्या सभासद कामगारांच्या मुला मुलींना उत्तेजनार्थ बक्षिस योजना कर्मचारी सहकारी संस्थेने राबविण्याचा प्रयत्न केला आहे. दिवाळीच्या वेळी सभासद कामगारांना सर्व दिवाळीच्या वस्तु किनायतशीर दराने पुरविण्याचे कार्य संस्था करित आली आहे. एवढेच नव्हे तर एखाद्या सभासद कामगारांचा मृत्यु झाला तर त्याच्या अंत्यविधिसाठी म्हणून कर्मचारी सहकारी संस्था १०० रुपये

अंत्यविधि म्हणून त्यांच्या कुटुंबियांना देते. याशिवाय किफायतशीर दरामध्ये कपडे, रज्ज, बेडशिट, जमवाने व सोलापूरी चादरी इत्यादिवे वितरण संस्था वेळोवेळी सभासद कामगारांच्या क्रेडिटवर करते. मिल्समधील कामगार स्वास्थ अधिकारी (लॅबर वेल्फेअर ऑफिसर) श्रियुत सुभाषा जगदाळे यांच्या वचनेतून असे आढळून आले की, इतर कोणत्याही सहकारी संस्थेमध्ये सभासदांसाठी सुविधा उपलब्ध नसतील तेव्हा सुविधा आम्ही कामगारांच्यासाठी उपलब्ध करून दिल्या आहेत. कामगारांच्या अपेक्षेपेक्षा अधिक सुविधा कर्मचारी सहकारी संस्थेने करून दिल्याने कामगारांना इतरत्र जीवनावश्यक वस्तूसाठी भटकवे लागत नाही.

कर्जे देण्याच्या बाबतीत देखील कर्मचारी सहकारी संस्था मागे नाही. कर्मचारी सहकारी संस्थेने निवड केलेल्या १०० कामगारांपैकी ८७ टक्के सभासद कामगारांना अर्ध साहाय्य केल्याचे दिसून आले, त्यामध्ये सद्या १००० रजपया पेक्षा कमी कर्ज घेतलेल्या कामगारांची संख्या ७ टक्के , २००१ ते ३००० रजपयापर्यन्त कर्जे घेतलेल्या कामगारांची संख्या ७ टक्के, ३००१ ते ४००० रजपयापर्यन्तची कर्जे घेणाऱ्यांची संख्या ३ टक्के तर ४००१ ते ५००० रजपयापेक्षा अधिक कर्जे घेणाऱ्या कामगारांची संख्या ७० टक्के आहे याचे सविस्तर विवेचन प्रकरण तीन तक्ता क्रमांक ३.४ मध्ये करण्यात आलेले आहे.

एकंदरीत आपल्याला श्री शाहू छत्रपति मिल्स कर्मचारी सहकारी संस्थेच्या प्रगतीचा आढावा खालील तक्त्यावरून दिसून येईल.

तथ्या ४.१ . श्री शाहू छत्रपति मिल्स कर्मचारी सहकारी संस्थेच्या प्रगतीची वाढचाल

सन १९८१ ते १९८७

	१९८१-८२	१९८२-८३	१९८३-८४	१९८४-८५	१९८५-८६	१९८६-८७
१. समासद संख्या	१,७२०	१,७६८	१,८४३	१,८३९	१,८६१	१,८२७
२. भाग मॉडकल	५,०१,९००	५,१६,८९०	५,३८,३७०	५,४२,७९०	५,४९,२६०	५,४२,३३०
३. मरणोत्तर निधी	५,६०४	१८,९१२	२६,७११	११,८०३	२०,८०६	१८,२०७
४. सेवा निवृत्ती निधी	१५,६००	९०,०४५	६०,०३०	४८,०२४	७२,०३६	१,१०,०५५
५. नफा	७२,५९०	७८,७७५	७९,०८२	९६,१५८	१,५६,४०५	१,१२,८८४
६. दिलेली कर्ज	१४२,४७,३४२	४५,९०,३३८	५४,६६,३६७	६४,८७,४७३	७१,७४,४५०	७९,६९,६५५
७. एकूण -- उलाढाल	१,१५,७९,११२	१,३११४,९९९	१,३९,३३,८८७	१,८७,२०,७४६	२,२९,००,११६	२,७१,६५,५४८

साधन -- सुवर्ण महोत्सवी वाढचाल - सन १९८६-८७ वार्षिक अहवाल.

वरील तक्त्यावरून असे दिसून येते की, संस्थेच्या सभासद संस्थेत १९८१ ते १९८७ या काळात जवळ जवळ १४० सभासदांनी वाढ झालेली दिसते, त्याच प्रमाणे संस्थेच्या भागभांडवलात विशेषतः १९८२-८३ पासून मोठ्या प्रमाणात वाढ झाल्याचे आढळते. मरणोत्तर निधीमध्ये देखील १९८२-८३ पासून प्रचंड वाढ झाली आहे. सुरुवातीला हा निधी कमी होता. विशेषतः सेवा निवृत्ती निधी १९८१-८२ मध्ये १५,६०० रुपये होता तोच १९८६-८७ मध्ये १,१०,०५५ रुपयांनी वाढलेला आहे. संस्था ५ टक्के नफा घेऊनही तिला १९८१-८२ मध्ये ७२,५९० रुपयांचा नफा झाला तर १९८६-८७ मध्ये १,१२,८८४ रुपये एवढा प्रचंड नफा संस्थेला झाला आहे. विशेषतः कामगारांची कर्जाची गरज लक्षात घेऊन संस्थेने कर्जे मोठ्या प्रमाणात दिली. १९८१-८२ मध्ये दिलेल्या कर्जाचे प्रमाण ४२,४७,३४२ रुपये होते तेच १९८६-८७ मध्ये ७९,६९,६६५ रुपयापर्यंत वाढले आहे. एकंदरीत संस्थेची एकूण उलाढाल १९८१-८२ मध्ये १,१५,७९,११२ रुपये तर १९८६-८७ मध्ये २,७१,६५,५४८ रुपयांनी वाढली. याचाच अर्थ १९८१ ते १९८७ अखेर संस्थेची उलाढाल जवळ जवळ दुपट्टीने वाढल्याचे दिसून येते. अशा या कार्यक्षम होतकरु संस्थेची प्रगती कोणालाही कौतुकास्पद वाटेल यात शंका नाही.

४.४ श्री शाहू ए. मिल्स पत्रिका --

कामगारांच्या क्लागुणांना वाव मिळावा, त्यांची बौद्धिक, वैचारिक पात्रता वाढावी, आपल्या कर्तव्याची जाणीव राहावी, कामगार व्यवस्थापक यांच्यात सहकार्याचे वातावरण निर्माण व्हावे, आपल्या कार्यक्षमतेची जाणीव व्हावी इत्यादि अनेक हेतूने श्री शाहू ए. मिल्समध्ये प्रत्येक महिन्याला 'शाहू मिल्स पत्रिका' प्रसिध्द केली जाते. यामध्ये कामगारांना मिल्सच्या संदर्भात कांही सूचना कराव्याच्या अस्तील त्याचे स्वातंत्र्य देण्यात आले आहे. शिवाय एखाद्या कामगाराला साहित्याची आवड असेल कविता रचण्याची आवड असेल किंवा अन्य विषयावर लिखान करण्याची गोडी असेल अशा कामगारांच्या साहित्याची देखील शाहू मिल्स पत्रिका घेते. शिवाय उत्पादकेशी निगडित असलेल्या चालू आणि

मागील महिन्याच्या आकडेवारीची तुलना करता यावी म्हणून उत्पादन विषयक आकडेवारी शाहू मिला पत्रिकेतून प्रसिध्द केली जाते त्यामुळे कामगारांना याची जाणीव राहाते कारण प्रत्येक कामगाराला ही पत्रिका प्रत्येक महिन्याला मोफत देण्यात येत असल्याने याची तुलना करणे, त्याला शक्य होते. थोडक्यात कामगारांना आपल्या कर्तव्याची, जबाबदारीची, जाणीव राहावी, व्यवस्थापक मंडळ व कामगार यांच्यात सहकार्याचे वातावरण निर्माण व्हावे, व उत्पादनविषयक आकडेवारीचा त्यांना तुलनात्मक अभ्यास करता यावा म्हणून शाहू मिला पत्रिका प्रसिध्द केली जाते.