

गिरणीतळ
दिवसे

विलास बेत

गिरिप्रीतके दिवसे

विलास बेत



परिवर्तन अकादमी
प्रकाशन,
सोलापूर

गिरणीतले दिवस
Girnitale Divas

विलास बेत
Vilas Bet

© सौ. साधना विलास बेत
मो. ९८२२९६९६२९
१३३६, भद्रावती पेठ,
चन्ना बिल्डींग तिसरा मजला
सोलापूर - ४१३००५
मो. ९८२२६०६३२२ | vilas.bet@gmail.com

प्रकाशक
रवींद्र मोकाशी, परिवर्तन अकादमी प्रकाशन
शॉप क्र. १०, युनायटेड रेसिडेन्सी
१५९, रेल्वे लाइन्स सोलापूर - ४१३००१
मो. ९४२२६४५०५५ | mokashi1234@gmail.com

मुद्रक : रिगल प्रेस, सोलापूर.
अक्षरजुळणी : सुहास जाधव
मुखपृष्ठ/रेखाचित्रे : शिरीष घाटे
मुद्रितशोधन : पुरुषोत्तम नगरकर
प्रकाशचित्रे सहाय्य : केवल तिवारी, भूदत्त
मूल्य : १८० रु.

ISBN No. : 978-81-926776-4-4

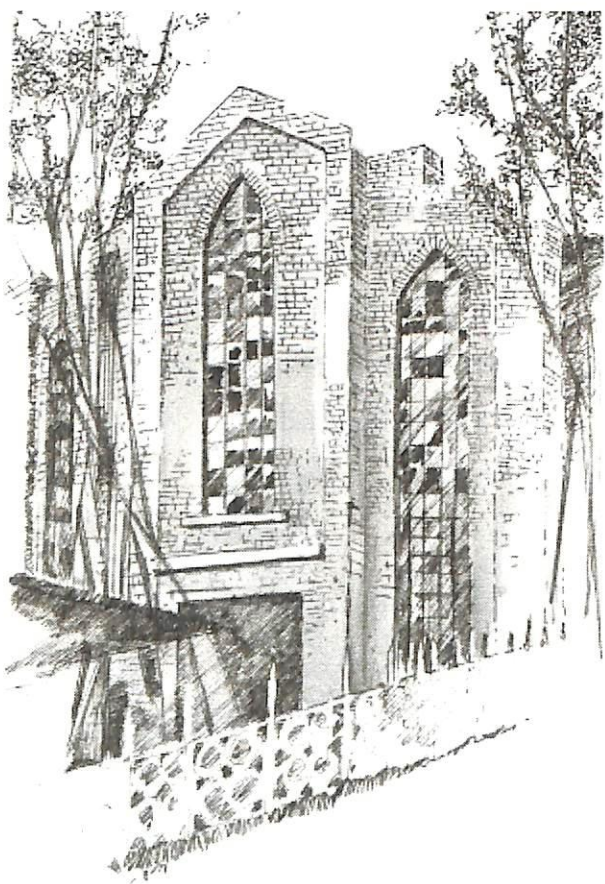




ज्यांनी मला या जगात आणलं
जगणं शिकवलं... मला घडवलं
बोट धरून कष्टकऱ्यांपर्यंत नेलं
श्रमाची प्रतिष्ठा समजावली.

ज्यांच्यामुळे मला समाजकार्याची संधी मिळाली

त्या माझ्या आई-बाबांना अर्पण...



प्रस्तावना

एकाच वेळेस दोन परस्परविरोधी दृष्टिकोनातून जीवनाकडे आणि जगाकडे पाहणे सोपे नाही. परंतु तो विलक्षण प्रयोग विलास बेत यांनी त्यांच्या 'गिरणीतले दिवस' या पुस्तकात केला आहे.

हे गिरणीतले दिवस कधी निराश करणारे आहेत, तर कधी निराशेच्या अंधारात आशेचे किरण दाखविणारे आहेत; कधी संघर्षाचे आहेत, तर कधी जीवनाशी कराव्या लागणाऱ्या तडजोडीचे आहेत; कधी दारूच्या व्यसनाने आयुष्य विस्कटणारे आहेत, तर कधी भजनाच्या-टाळ मृदुंगांच्या आध्यात्मिक धुंदीत क्लेशकारक जीवन विसरून जायला लावणारे आहेत.

विलास बेत स्वतः म्हटले तर अलिप्त पण संवेदनशील आहेत आणि म्हटले तर त्याच सर्वहारा कामगारवर्गाच्या सामूहिक जीवनप्रवाहातले एक सहप्रवासी आहेत. ते कामगार आहेत, आणि व्यवस्थापकही! अंतर्विरोधात अंतर्समन्वय शोधणारे! वास्तव आणि आदर्शवादाला जोडणारे कार्यकर्ते-लेखक!

वरवर पाहिले तर हा विषय सोलापूरच्या नरसिंग गिरजी या एका कापड गिरणीपुरता मर्यादित नाही. विलासने या गिरणीतील जीवनकहाणीतून एका ऐतिहासिक आणि राजकीय उलथापालथीवर प्रकाश टाकला आहे. जरी सोलापूरची गिरणी हाच या पुस्तकाचा जीवनपट असला तरी त्याचे संदर्भ थेट मुंबई ते लँकेशायर आणि स्वातंत्र्यचळवळ ते इस्ट इंडिया कंपनी आणि इंग्रजी साम्राज्यवादाशी जोडले गेले आहेत.

अर्थातच पुस्तक त्या संदर्भावर फक्त कवडसे टाकते. ज्यांना त्या कवडशांच्या पलीकडे जाऊन थेट औद्योगिक क्रांतीच्या आणि कापडगिरण्यांच्या

विषयांना भिडायचे असेल, त्यांचे चित्त चाळवले जाईल असा वेध या पुस्तकाने घेतला आहे.

सोलापूर आणि मुंबई ही दोन कापडगिरणी धंद्याची मुख्य केंद्रे. आता मात्र पूर्णतः लयाला गेलेली! तशी इतरही लहान-मोठी केंद्र देशात होती; पण मुंबई आणि सोलापूरला विशेष ऐतिहासिक महत्त्व आहे. अहमदाबाद, कोईमतूर, कानपूर, कोलकाता या शहरांनाही तसा इतिहास आहे. पण या गिरणीच्या दिवसांचा जीवनपट पाहिला की तेथील जीवनप्रवासही समजून घेता येतो. इतकेच काय तर सतराव्या आणि अठराव्या शतकात गिरणीधंद्याच्या जन्माची आणि वाढीची कहाणीही कशी सुफळ संपूर्ण होत गेली, याचा नकाशा-निर्देश होतो.

मुंबईकरांच्या जीवनाला आज ते खग्रास ग्रहण लागले आहे, त्याची सुरुवात वीस वर्षांपूर्वी गिरणगावाला लागलेल्या खंडग्रास ग्रहणाने झाली. आता अवघ्या मुंबई महानगरीचे भवितव्य अंधकारमय झालेले असल्यामुळे गिरणोदय होण्याचा प्रश्नच उपस्थित होत नाही.

स्वातंत्र्य मिळाले तेव्हा भारत हा गिरणधंद्यातील एक आघाडीचा देश होता. चीन, हाँगकाँग, कोरिया, इंडोनेशिया असे देश कापडधंद्याच्या जागतिक नकाशावरही नव्हते. परंतु गिरणीमालकांनी त्यांच्या नफ्यातील महत्त्वाचा भाग त्या धंद्यात परत गुंतवलाच नाही. साहजिकच त्यांच्या गिरण्यांमधील यंत्रांची उत्पादकता कमी कमी होत गेली. त्याच वेळेस जगातील कापडगिरण्यांमध्ये तंत्रज्ञान क्रांती होत होती. इलेक्ट्रॉनिक्स आणि कॉम्प्युटरर्सच्या आधारे वेगाने आधुनिकीकरण होत होते. कापसाबद्दलही नवनवीन संशोधन होत होते. उत्पादन वाढत होते आणि त्याचबरोबर बाजारपेठ-विस्तारही होत होता. मुख्य म्हणजे, जगातील कापडाची मागणी शेकडो पर्टींनी वाढली होती आणि त्याबरोबर ग्राहकांच्या गुणवत्तेबद्दलच्या अपेक्षाही. भारतातील आधुनिक कापडउद्योग जरी दीडशे वर्षांपूर्वी सुरू झालेला असला, तरी विणकर-कारागीर हजारो वर्षे या व्यवसायात होते. औद्योगिक क्रांतीच्या अगोदरपासून भारताची जगात ख्याती होती. भारताची ही आघाडी स्वातंत्र्य मिळाल्यानंतरही काही वर्षे टिकून होती- ब्रिटिश साम्राज्यवाद्यांनी इथल्या कारागिराला देशोधडीला लावल्यानंतरही. परंतु जगातील बदलत्या तंत्रज्ञानाचा, बाजारपेठेचा आणि

त्यानुसार लागणाऱ्या गुंतवणुकीचा कोणताही विचार न करता, कामगारांची विलक्षण पिळवणूक करून, गिरणीमालकांनी अफाट नफा मिळविला. तो इतर उद्योगांत लावला, घालवला किंवा त्याची बेबंद उधळपट्टी केली. त्यामुळे कामगार आणि कापडधंदा उजाड झाला. मालक मात्र मर्सडीजमधून फिरत होते. याच काळात मुंबईत आणि मुंबईच्या परिसरात उद्योगांची आणि एकूण व्यापाराची प्रचंड वाढ होत होती. देशाच्या सर्व भागांतून मुंबईत गुंतवणूक होत होती. मुंबईची लोकसंख्या आणि राहत्या जागेचे दर यांच्यांत अगोदर कोण पुढे जातो, अशी स्पर्धाच सुरू झाली होती. सुमारे पन्नास वर्षांपूर्वी या शहरात 'जागा भाड्याने देणे आहे' असे फलक अगदी मध्य मुंबईत पाहावयास मिळत. त्याच शहरात आज सहा चौरस फुटांच्या खोपट्यासाठी पंधरा-वीस हजार रुपये द्यावे लागतात आणि दादरमध्ये ज्या जागेची किंमत तेव्हा दहा हजार रुपये होती, ती जागा आज १ कोटी रुपयांना विकली जाऊ शकते. जगातील सर्वात गरीब देशांमधील एक देश म्हणून भारताची गणना होत असली, तरी मुंबईतील जागांच्या किमती मात्र इंग्लंड-अमेरिकेपेक्षाही कितीतरी पटींनी जास्त आहेत. म्हणजे ही मुडदूस झालेली मुंबईची अर्थव्यवस्था आहे. या महानगराच्या दोन कोटी लोकसंख्येपैकी ८० लाखांहून अधिक लोक झोपडपट्टीत राहात असले तरी मध्य आणि दक्षिण मुंबईतील जागांचे भाव मात्र गगनाला भेदून गेले आहेत. तसे ते गेले नसते तर मुंबईच्या गिरणीमालकांनी जमिनी विकण्याचा प्रस्ताव पुढे आणलाच नसता. म्हणजेच, ज्या जमिनी त्यांनी बऱ्याच वर्षांपूर्वी काही आणे-पैसे वाराने घेतल्या, आणि अब्जावधी रुपयांना विकल्या. दुर्दैव असे आहे की आता त्या जमिनी विकण्याखेरीज दुसरा पर्यायही उरलेला नव्हता. कारण ब्रिटनमधील कोळशाच्या खाणीप्रमाणे इथला कापडधंदाही जमीनदोस्त झाला आहे.

आता गिरण्या पुन्हा उभ्या राहणे शक्य नाही. कारण आजच्या तंत्रज्ञानाने सुसज्ज अशा गिरण्या उभ्या करायच्या झाल्या, तर त्यासाठी लागणारी रक्कम गिरणी मालकांकडे नाही. बँका वा वित्तीय संस्थाही ती रक्कम उभी करू शकणार नाहीत. शिवाय गिरणी मालकांची विश्वासाहता इतकी कमी आहे की त्यांना मोठी कर्जे देण्यासाठी कोणीही तयार होणार नाही. जर गिरण्या उभ्या राहणार नसतील, तर सध्या जे डायनॉसोरसदृश यंत्रांचे सांगाडे उभे आहेत, ते

जमीनदोस्त करायला हवेत. त्याशिवाय त्यांनी व्यापलेली जमीन मोकळी होणार नाही. नुसती जमीन मोकळी करण्यात मालकांना काहीच रस असणार नाही. त्यात कोणाचाच फायदा नाही. विविध बँकांना, वित्तीय संस्थांना सुमारे कोट्यवधी रुपयांचे देणे या मालकांच्या माथ्यावर आहे. जे दोन लाख कामगार गिरण्यांमधून आणि जीवनातूनच उखडले गेले आहेत, त्यांचा विचार नाही करायचा, असे म्हटले, तरी बाकीच्या ७०-८० हजार कामगारांना योग्य नुकसान भरपाई मिळायलाच हवी. गेल्या सुमारे २५ वर्षांत गिरणगावातील अनेक होतकरू तरुण गुन्हेगारांच्या टोळ्यांत सामील झाले आहेत. ही गुन्हेगारीची वाढच मुळी मुंबईच्या जागांच्या किमतीशी, त्यातून उभ्या राहिलेल्या अक्राळविक्राळ बिल्डर व्यवसायाशी आणि मुंबईतील खंडणी-संस्कृतीशी संबंधित आहे. मुंबईला काँग्रेसच्या राज्यकर्त्यांनी रखेलीसारखे वागविले, शिवसेनेने येथील मराठी माणसाचे नाव घेऊन त्याला वाऱ्यावर सोडले, डाव्या पक्षांनी आणि त्यांच्या कामगार-संघटनांनी मुंबई शहराचे म्हणून जे प्रश्न आहेत, त्यांची अक्षम्य उपेक्षा करून कामगारांचे जीवन बकाल होऊ दिले. मुख्यमंत्री आणि युती सरकार अधनमधून मुंबईसंबंधी जेव्हा घोषणा करतात, तेव्हा या महानगराचे ग्रहण सुटणार, असे वाटू लागते आणि त्या आशेवर भिकेला लागलेला मुंबईकर दे दान सुटे गिरान असे केविलवाणेपणाने म्हणत रस्त्यावर उतरतो.

कापसाचा शोध तसा फार पूर्वीचा नाही. म्हणजे पूर्वीचे लोक वस्त्र धारण करित नव्हते असे नाही. अगदी तीन ते पाच हजार ख्रिस्तपूर्व वर्षांच्या पर्वातही वस्त्रे होती. आपण ज्या कापसाच्या शोधाविषयी चर्चा करतो आहोत तो आधुनिक औद्योगिक काळातला. पूर्वीही कापसाची बोंडे असत, ती घेऊन कारागीर हाताने वस्त्रेही विणत असत. अगदी प्राचीन काळातील उत्खननांमध्ये वस्त्रे (अगदी भरजरी वस्त्रेसुद्धा) आढळली आहेत किंवा त्यांची वर्णने साहित्यात मिळतात.

भारत आणि चीनमधून तर कापसाची/वस्त्रांची निर्यात होत असे. तत्कालीन युरोपमध्ये भारतीय व चिनी कापूस, वस्त्रे, सिल्क यांना प्रचंड मागणी असे. भारतीय व चिनी विणकाम/कारागीर तर इतके उच्च दर्जाचे होते की युरोपातील श्रीमंत व उच्चभ्रू मुद्दाम भारतातून वस्त्रे आयात करित असत- मुगल साम्राज्याच्या काळात तर हे व्यवसाय व एकूण निर्यात भरभराटीस आली होती.

म्हणूनच पुढे असे सिद्ध झाले की, इंग्रजांनी फक्त हा व्यापार मारला नाही, फक्त त्या कापसाची निर्मिती थांबवली नाही, तर तो विणकर-कारागीर आणि तो शेतकरीही ठार मारला. जवळजवळ अठराव्या शतकापर्यंत जागतिक व्यापाराच्या एकूण २५ टक्के कापड व्यापार भारताचा होता. बंगाल प्रांताची ख्याती जगभर होती. (आजही डाक्का मलमल अतिशय लोकप्रिय आहे.) डच व्यापाऱ्यांची बंगाली कापूस व वस्त्रांवर विशेष मर्जी होती. कारण युरोपात त्या कलेला/मालाला अतिशय मागणी होती, प्रतिष्ठा होती.

परंतु अठराव्या शतकाच्या अखेरीस ब्रिटनमध्ये ज्या औद्योगिक क्रांतीला सुरुवात झाली, तिने झपाट्याने इतिहास बदलू लागला. जेम्स वॉटच्या वाफेच्या इंजिनाच्या शोधामुळे कापसापासून वस्त्र बनविण्याच्या पद्धतीत जो क्रांतिकारक बदल झाला त्यातून निर्माण झाली, आधुनिक कापड गिरणी. विणकर-कलाकार-कारागीर या यंत्रक्रांतीने प्रथम विस्कटला गेला, पुढे उद्वस्त होऊन देशोधडीला लागला. कारण ही तंत्रसिद्ध कापडगिरणी लँकेशायरला प्रचंड प्रमाणावर कापड निर्मिती करू लागली.

आता त्यांना हवा होता फक्त कापूस. विविध प्रकारचा. अनेकविध ग्राहकांसाठी. श्रीमंत, सरंजारदार जसे त्यांचे ग्राहक होते तसेच सामान्य लोकही. प्रत्येक वर्गाची अपेक्षा वेगळी. उच्चवर्गीयांना तलम, आणि सामान्यांना खरखरीत! कापसाच्या दर्जावर वस्त्रांची गुणवत्ता ठरत असे. (आजही!) परिणामी इंग्रज व्यापाऱ्यांनी आणि पुढे इंग्रज राज्यकर्त्यांनी आपला विणकर देशोधडीला लावून शेतकऱ्यांना फक्त कापूस पिकवणारे आणि त्यांच्या देशातील गिरणी कामगारांना गुलाम केले.

आज इतिहासकार असेही मानतात की इंग्रज साम्राज्याचा विस्तार हा कापड उद्योगाने झाला. नौरोजींनी इंग्लंडच्या लोकसभेत या प्रश्नाला तोंड फोडले. महात्मा गांधींनी सुरू केलेल्या चरख्याची वा खादीची चळवळ म्हणजे इंग्रज व्यापाऱ्यांना/उद्योगांना दिलेले आव्हान होते. विदेशी कापडाची/वस्तूची होळी करण्याची चळवळसुद्धा त्याच साम्राज्यशाहीविरोधातील लढाईचा भाग होता.

गेली काही वर्षे गांधीजींची, त्यांच्या सत्याग्रहाची, खादीची आणि चरख्याची टिंगलटवाळी करण्याचा महाउद्योग संघपरिवाराने चालवला होता.

आता मात्र साक्षात नरेन्द्र मोदींनाच चरखा आणि खादीचे विशेष प्रेम वाटू लागले आहे! त्यांचे हे ढोंग, हा शहाजोगपणा न समजण्याइतके लोक मूर्ख नाहीत. गांधीहत्येची आणि अतिरेकी हिंदुत्वाची पापे झाकण्यासाठी हे खोटेराडे 'असत्याचे प्रयोग' मोदी व संघपरिवार सध्या करीत आहे. (हे विषयांतर नाही. संदर्भ स्पष्ट होण्यासाठी हे समजणे आवश्यक आहे.) असो.

विसाव्या शतकाच्या सुरुवातीला काही स्वदेशी भांडवलदारांनी भारतात कापडगिरण्या सुरू केल्या. या गिरण्या 'स्वदेशी' असल्या तरी तेथे कामगारांची 'गुलामी' इंग्लंडमधील पिळवणुकीसारखीच होती. स्वातंत्र्यानंतरही या गुलामी स्थितीत फारसा फरक पडला नाही. स्वातंत्र्यपूर्व काळातील कामगार संघर्ष मुख्यतः या गिरणीकामगारांनीच केले होते. अगदी १९०८ मध्ये लोकमान्य टिळकांना इंग्रज सत्ताधीशांनी अटक केली तेव्हा मुंबईच्या गिरणी कामगारांनी सहा दिवस निषेध संप केला. (टिळकांना सहा वर्षांची शिक्षा झाली होती- म्हणून सहा दिवसांचा संप)

पुढे १९२४ आणि १९२९ मध्ये कॉंग्रेस श्रीपाद अमृत डांगे व इतर काही कम्युनिस्टांना राजद्रोहाच्या आरोपावरून अटक झाली, तेव्हाही गिरणी कामगार हाच त्यांच्या संघर्षाचा आधार होता. स्वातंत्र्यानंतर काही मामुली सुधारणा कामगार कायद्यात झाल्या पण गिरणी कामगारांच्या भीषण जीवनावस्थेत फरक पडला नाही. गिरण्या नफ्यात, गिरणी मालक श्रीमंती हवेल्यांमध्ये ऐशआरामात; आणि गिरणी कामगार हलाखीत, हे चित्र बदलले नाही.

पुढे अर्थव्यवस्थेतील स्थित्यंतरांनी गिरणीधंदाही अडचणीत आला. गिरणी मालकांनी गिरण्या दिवाळ्यात काढल्या आणि गिरणी कामगार कंगाल झाले.

या शेवटच्या टप्प्याची कहाणी म्हणजे विलास बेत यांचे गिरणीतले दिवस!

कुमार केतकर

अनुक्रम

- गिरणीतले दिवस । १
गिरणगाव समजून घेताना । ९
पगाराचा दिवस । १७
गिरणीशिवाय जगू न शकणारी माणसं । २३
डबेवाल्या आजीबाई । २७
मारुती आणि न दिसलेला साप । ३१
बदली कामगार । ३७
गिरणी नियंत्रित करणारे टाईम ऑफिस । ४३
रातपाळी । ५०
सरकारी गिरणीची मर्यादा । ५६
कामगार कल्याण । ६०
माझ्यावर झालेला सुरीहल्ला । ६३
कामगाराच्या डोक्यात आरपार सळई । ६६
कॅटीन । ६९
'इंटक'वाले.....'संघ'वाले.....'युनियन'वाले । ७५
गेटसमोरच्या सभा । ८५
गिरणीतली सावकारी । ८९
कामगारांची गैरहजेरी । ९६
नव्या पिढीने गिरण्या नाकारल्या । १०३
'जुनी गिरणी' ने इतिहास घडवला । १०७
नरसिंग गिरजी मिलकामगारांचे ऐतिहासिक योगदान । ११२
तीन गिरण्यांच्या तीन तऱ्हा । १२१
गिरण्या कामगारामुळे बंद पडल्या का ? । १२८
गिरणीने मला काय दिले । १६२

गिरणीतले दिवस

गिरणीतले दिवस...

नरसिंग गिरजी मिलच्या

शतकाहूनही अधिक कालाच्या इतिहासाच्या पुनरावलोकनाचे

माझ्या नोकरीच्या दशकभरातील अनुभवांसह,

गिरण्यातील हजारो कामगारांच्या

जगण्याच्या वास्तवतेचे.

गिरणीच्या नियमित भोंगा वाजण्याचे,
फाटकातून आत येताना नतमस्तक होण्याचे,
श्रमिकांच्या कष्टाचे,गाळलेल्या घामाचे,
बदली मिळण्यासाठी धडपडण्याचे,
मिळाली नाही म्हणून परतण्याचे,
साहेब, सुपरवायजरच्या धमकावण्याचे,
युनियन पुढान्यांना विनविण्याचे.
वॉचमनच्या वाजणाऱ्या शिट्यांचे,
साहेबांच्या राउंडच्या भीतीचे,
चोरून बिड्या ओढण्याचे,
कॅटीनमधल्या वडापावचे,

पगाराच्या दिवसाची वाट पाहण्याचे.
आलेल्या पैशाच्या जुळवाजुळवीचे,
सावकाराची नजर चुकविण्याचे,
देणेकऱ्यांनी पैसे हिसकावून घेण्याचे,
उरल्या सुरल्या पैशात महिना काढण्याचे
महिन्यातून फक्त एकदा का होईना
लक्ष्मीचा सुखद स्पर्श अनुभवण्याचे,
रात्रपाळीत झोपला म्हणून पकडल्याचे,

कामचुकारीमुळे सस्पेंड झाल्याचे,
त्यासाठी मारुतीला साकडे घालण्याचे,
न दिसलेल्या नागदेवतेच्या पूजेचे
लेबर साहेबांच्या भीतीचे,
गेटवर वॉचमनने अडविण्याचे,
युनियनवाल्यांची मनधरणी करण्याचे,

बोनसच्या प्रतीक्षेचे,
त्यासाठी होणाऱ्या चौकातील सभांचे,
आंदोलनाचे, धरण्याचे,
पगार येण्याआधीच देणेकऱ्यांच्या
घशात घालण्याचे,
ऐन सणाच्या आदल्या दिवशी,
मिळालेल्या बोनसचे,
आणि गेटच्या आत किंवा गेटवरच
सावकाराने तो अर्धाअधिक हिसकावून घेतल्याचे,
कर्ज फेडण्यात बोनस संपल्याचे,
दिवाळीला गोडधोड तर सोडाच,
पोटभर जेवणही न मिळालेल्या,
दिवाळीतल्या अंधारल्या दिवसांचे,

आजारी आईबापांच्या औषधासाठी
विमा दवाखान्यात मारलेल्या खेपांचे,
तरीही उपचार होईना म्हणून
कर्ज काढून खाजगी डॉक्टरकडे
केलेल्या उपचाराचे ..त्यासाठी
सोसायटीच्या कर्जाच्या हप्त्याचे,
मुलीच्या लग्नासाठी घेतलेल्या
बँकेच्या कर्जाचे हसे कापल्याने

पगाराच्या दिवशीदेखील
हातात पगार न मिळालेल्या
कोरड्या भुकेजल्या दिवसांचे,
पगार घेऊन येतील म्हणून
बापाची वाट लेकरांचे

सततच्या विवंचनेमुळे
जडलेल्या दारूच्या व्यसनापायी
घरातल्या विकलेल्या भांड्यांचे,
कर्जफेडी न केल्यामुळे
सावकाराने हिसकावून घेतलेल्या तिकिटाचे,
गैरहजेरीमुळे तिकीट रद्द झाल्याचे,
तिकीट परत मिळविण्यासाठी
गयावया करून कसेबसे
नवीन बदली तिकीट मिळाल्याचे,
अशा दुर्दैवी फेऱ्यात अडकलेल्या
शेवटी बदली कामगार म्हणूनच निवृत्त
झालेल्या हजारो कामगारांचे..

१९५७ मधल्या नरसिंग गिरजी मिलच्या टाळेबंदीनंतर,
गिरणी चालू होण्यासाठी
तत्कालीन नेत्यांच्या प्रयत्नांचे,
वेतनकपात स्वीकारलेल्या कामगारांचे,
मालकाने गिरणी सोडून दिल्याचे,
सरकारने गिरणी चालविण्यासाठी
केलेल्या बेकार निवारण योजनेचे,
वेतन कपात केलेली रक्कम
पंचवीस वर्षांनंतर परत देणाऱ्या
एम एस टी सी च्या व्यवस्थापनाचे,

गिरणी सरकारी झाल्यामुळे
मालकाच्या आविर्भावात वागणाऱ्याचे
नफा काय अन् तोटा काय
आपला पगार पक्का
म्हणून बेफिकिरीने वागणाऱ्या
बाहेरून आलेल्या आधिकाऱ्यांचे

‘किं कर्तव्यम्’च्या भूमिकेतल्या
कामगार पुढाऱ्यांच्या निष्काळजीपणाचे
मुजोर झालेल्या कामचुकारांचे
गरीब कामगारांच्या अनाथपणाचे
प्रातिनिधिक संघाच्या दिशाहीनतेचे
विरोधकांच्या हतबलतेचे,

बदललेल्या जागतिक परिस्थितीचे
आधुनिकीकरण नसल्याने स्पर्धा
स्पर्धा न करू शकलेल्या गिरण्यांचे
ह्या संधीचा फायदा घेत
षड्यंत्र रचणाऱ्या देशभरातील
मालकवर्गाचे,

डॉ. दत्ता सामंतांच्या नेतृत्वाखालील
मुंबईतील अभूतपूर्व गिरणी संपाचे,
त्याकडे जाणीवपूर्वक दुर्लक्ष केलेल्या
तत्कालीन राज्यकर्त्यांचे, मालकांचे,
इंटक आणि प्रशासनाच्या संगनमतातून
गोल्डन शेकहँड नावाची
स्वेच्छानिवृत्ती जाहीर झाल्याचे,
त्यासाठी पुढाऱ्यांना हाताशी धरून

रीतसर पसरविलेल्या दहशतीमुळे
निष्पाप कामगारांनी सद्दा केल्याचे,
त्यामुळे स्वेच्छानिवृत्ती योजनेत
यादीत नाव आल्याचे,
फंड ग्रॅच्युइटी मिळाल्याचे,
सोसायटी नि इतर कर्जे फेडून
उरलेले पैसे हातात येण्याआधीच
खर्चाचा हिशेब तयार असण्याचे,

पोरीचे लग्न, मुलाचे शिक्षण
आजारपण आणि इतर खर्चाचे
त्यामुळे पुन्हा एकदा रस्त्यावर
आलेल्या हजारो कामगारांचे
पोटासाठी ह्या उतारवयात
नव्याने गावखात्यात काम शोधण्याचे
दहा तास हमालीकामाचे
रोजच्या रोज पगाराचे,
ते खायलाच पुरत नाहीत म्हणून
जगणं दुरापास्त झाल्याचे,

हक्काचा आधार असलेल्या
गिरणीचे गेट बंद झाल्याचे
भोंगाही वाजत नसल्याचे
निवृत्तीनंतरचे पैसे आले आणि गेलेही..
पुन्हा रस्त्यावर आलेल्या कामगारांचे
त्यांच्या हजारो कुटुंबीयांचे
कुठेच काम नाही म्हणून
झालेल्या उपासमारीचे
मानसिक धक्क्याने भ्रमिष्ठ झालेल्यांचे

देहविक्री करून जगणाऱ्या मुलींचे
तरुण मुलांच्या गुन्हेगारीकरणाचे
एकापाठोपाठ एक सर्वच
गिरण्या उद्ध्वस्त झाल्याने
गिरणगाव म्हणून असलेली ओळख
सर्वार्थाने संपण्याचे,

गिरण्यांमुळेच जगलेल्या आतल्या
तसेच गिरण्यावर आधारित जगलेल्या
बाहेरच्या अशा सर्वांनाच
गिरण्यांच्या योगदानाचा विसर पडण्याचे,
जणू इथे काही घडलेच नाही
अशा आविर्भावात वावरणाऱ्या
गिरणगावातील सर्वांचे
शिवाय वास्तव समजून न घेता
गिरण्या बंद पडण्यासाठी
केवळ कामगारांनाच जबाबदार धरून
बदनाम करणाऱ्या सर्व लोकांचे,

स्मार्ट सिटीकडे वाटचाल करणाऱ्या
हुतात्म्यांच्या शहराचे
पुनरुज्जीवन करण्याचे,
ज्यात नसतील गिरण्या
आणि श्रमिकही !
बाकी सगळे आलबेल असेल !!
अशा एका नव्या शहराचे,.....

माझ्या पाहिल्या नोकरीचे,
 करियरच्या पलीकडचे,
 माझ्या सर्वार्थाने घडण्याचे,
 पुस्तकाबाहेरचे व्यवस्थापन शिकण्याचे
 माझ्या 'साहेब' बनण्याचे
 प्रशासनाचे धडे गिरविण्याचे,
 'श्रम' संस्कृती अनुभवण्याचे,
 औद्योगिक संबंध उलगडण्याचे
 त्यातला अंतर्विरोध समजून घेण्याचे
 वर्गसंघर्षाची समज दृढ होण्याचे,
 शोषण आणि शासन व्यवस्थेविषयीचे
 समज-गैरसमज स्पष्ट होण्याचे,
 कायद्याच्या मर्यादेत राहून
 खूप काही करण्याच्या शक्यतेचे,
 तरीही व्यवस्थेची बंदिस्त
 चौकट ओलांडता न आल्याने
 होणाऱ्या घुसमटीचे,
 घालमेलीचे, अस्वस्थतेचे,
 व्यवस्था निमुटपणे स्वीकारण्याचे,
 प्रसंगी कामगार हितासाठी धुडकावण्याचे,
 जबाबदारी आणि जोखमीचा
 खरा अर्थ समजण्याचे,
 न्याय-अन्याय करण्याचे, होण्याचे,

गुन्हेगारांना शिक्षा देतानाच्या भीतीचे,
मुजोर कामचुकारांच्या दहशतीचे,
सतत तक्रारीला सामोरे जाण्याचे,
माणसांची पारख करायला शिकण्याचे,
हजारो कामगारांचा अधिकारी असूनही
पोरकेपणाचे, मानाचे, अपमानाचे, आभाराचे,
निंदानालस्तीचे, स्तुतिसुमने उधळल्याचे
कामगारांनी दिलेल्या आशीर्वादाचे
त्यांनीच दिलेल्या शिव्याशापांचे
गरिबीचे दर्शन घडविणाऱ्या घटनांचे
कामगारांना दिलासा दिलेल्या क्षणांचे
अधिकाऱ्यांच्या उन्मत्ततेचे, लाचारीचे
मालकाच्या आविर्भावातल्या युनियनवाल्यांचे
कोर्टबाजीत अडकलेल्या अनेक प्रश्नांचे,
एकंदरीत मला पडलेल्या प्रश्नांचे,

त्यांना मीच शोधलेल्या उत्तरांचे,
सुट्टी, सण, उत्सव, घरदार विसरण्याचे,
कायम तणावाखाली जगण्याचे,
संप, मोर्चे, धरणे, आंदोलने, असहकाराचे.
सतत प्रश्न उपस्थित करणाऱ्या वास्तवाचे
एम एस टी सी च्या व्यवस्थापनाचे..



गिरणगाव समजून घेताना

आशिया खंडातील मोठ्या कापड गिरण्यांपैकी एक म्हणून ओळखल्या गेलेल्या 'जुनी गिरणी' ची स्थापना सोलापुरात अठराव्या शतकाच्या उत्तरार्धात झाली. त्यापाठोपाठ चार कापड गिरण्या आल्यामुळे मुंबई पाठोपाठ सोलापूरची ओळख 'गिरणगाव' अशीच झाली. गिरणगावानेच सोलापूरचे औद्योगिक जीवन घडविले. त्या काळात गिरण्या हेच रोजगाराचे एकमेव साधन होते, तेलुगू, कानडी, मराठी, हिंदी अशा विविध भाषा बोलणारे अठरापगड जाती-जमातीचे लोक गिरण्यांमधून काम करायचे. ते चाळीत एकत्रित राहायचे. जात धर्म विसरून एकत्रित जीवनपद्धती, वैशिष्ट्यपूर्ण होती. दाटीदाटीने छोट्याशा खोल्यांमधले त्यांचे उघड्यावरचे जगणे, चाळीतले सार्वजनिक व्हरांडे, शौचालये, पाण्याची सामुदायिक सोय असल्यामुळे कामगाराना खाजगी आयुष्य जवळजवळ नसायचे. ऑगळ आणि बीभत्स लोकसमूह अशीच कामगारांची ओळख झालेली. गिरण्या सुटल्यानंतर कापसाचे तंतू नखशिखांत लादलेल्या अवस्थेतील कामगारांना पाहून लहान मुलं घाबरायची. ज्यांनी कापड गिरणी प्रत्यक्ष पहिली नाही किंवा ज्यांचा गिरणीशी संबंध आला नाही असे लोक कामगारांशी फटकूनच वागत.

गिरणगावातील भांडणं, मारामाऱ्या यांमुळे कामगारांविषयी सामान्यतः

दहशत होती. संप, आंदोलने, धरणे, मोर्चे यामुळे कामगाराविषयी गैरसमजुतीच अधिक होत्या. गिरणगावचा परिसर सतत गजबजलेला असे. भोंग्यानुसार गिरण्यांच्या पाळ्या सुरू होताना आणि सुटताना, कष्टकऱ्यांचे लोंढे अनुभवताना गिरणगावाचे वैभव लक्षात यायचे. महिन्याच्या दहा तारखेला असणारा गिरण्यांच्या पगाराचा दिवस जणू संपूर्ण सोलापूरसाठी पगाराचा दिवस असायचा. त्या दिवशी भैय्या चौकापासून मरिआई चौकापर्यंत रस्त्याच्या दुतर्फा सजलेली दुकाने, गिरण्यांच्या गेटसमोर कामगार कुटुंबीयांची झालेली गर्दी आणि सावकारांची फौज ! दिवाळीच्या सुमारास चारही गिरण्यांमध्ये महिन्याचा पगार आणि बोनस एकत्रित वाटल्यामुळे गिरणगावात एका दिवसात कोटीहून अधिक रकमेची उलाढाल व्हायची. पगारवाढीसारख्या प्रश्नावर गिरणगावचा परिसर स्फोटक बनायचा. मोर्चे, सभा, आंदोलने यामुळे तणावाचे वातावरण असायचे,पोलिस बंदोबस्त असायचा. म्हणून संपूर्ण शहराचे लक्ष गिरण्यांकडे असायचे.कितीही स्फोटक वातावरण असले तरी परिस्थिती शक्यतो हाताबाहेर जायची नाही.कारण दीर्घ काळाच्या एकत्रित जगण्यातून कामगारांची सौहार्द संस्कृती विकसित झालेली होती. कामगारांच्या राजकीय,सामाजिक,आणि वर्गीय जाणिवादेखील त्यातूनच समृद्ध झाल्या होत्या.

स्वातंत्र्यपूर्व काळातील ब्रिटिश राजवटीच्या विरोधात इथल्या कामगारांनी दिलेले लढे अभूतपूर्व होते. 'मार्शल लॉ' म्हणजे ब्रिटिश राजवट झुगारून देत पूर्ण तीन दिवस स्वातंत्र्य उपभोगण्याचा अभूतपूर्व इतिहास. जो इथल्या लढाऊ कामगारांनी घडविला. स्वातंत्र्य चळवळीत देखील कामगारांनी मोलाची कामगिरी केली होती. कापड गिरण्या वाचविण्यासाठी कामगारांनी केलेल्या गोष्टींचा मोठा इतिहास आहे.सोलापूर शहराच्या पश्चिमेकडील भागातील जुनी मिल चाळ,त्याला जोडून वारद चाळ, रामलाल चाळ, नरसिंग गिरजी चाळ, बेलाटी पाटील चाळ. बुबणे चाळ, काडादी चाळ, भैय्या चौक, रामलाल चौक, रेल्वे कॉलनी, धरमसी चाळ, गणेश हॉल. रेल्वे स्टेशन, भैय्या चौकातून लक्ष्मी विष्णु कडे जाणारा रस्ता, मरिआई चौक, दमाणी नगर, देगाव रोड, डोणगाव रोड, जाम मिलच्या वसाहती असा मोठा भाग 'गिरणगाव' म्हणून परिचित होता. त्याची वेगळी ओळख होती.

पाच गिरण्यांचे 'गिरणागाव'

सोलापुरात त्याकाळात पाच मोठ्या कापड गिरण्या होत्या.सोलापूर स्पीनिंग अँड विव्हिंग मिल म्हणजे 'जुनी गिरणी' ह्या नावाने सुपरिचित असलेल्या पहिल्या मोठ्या गिरणीच्या प्रत्यक्ष उत्पादनाला १८७६ मध्ये सुरुवात झाली. ए, बी, सी अशा तीन युनिट्स मध्ये १६,५०० स्पिंडल्स म्हणजे चात्यामधून सुताचे उत्पादन होत असे. त्याकाळात तिन्ही युनिट्स मधून मिळून १५५०० कामगार काम करीत होते.ही गिरणी १९४९ पर्यंत चालली. श्री मोरारजी गोकुळदास हे त्याचे पहिले मॅनेजिंग एजंट होते.

त्यानंतर दुसरी नरसिंग गिरजी मॅनुफॅक्चरिंग कंपनी लिमिटेड या पब्लिक लिमिटेड कंपनीची सुरुवात १८९८ मध्ये झाली. मात्र तिचे प्रत्यक्ष कामकाज १८९८ मध्ये सुरू झाले. सुरुवातीस केवळ सूतगिरणी म्हणून सुरू झालेल्या या मिलमध्ये १९०६ पासून कापडाचे उत्पादन करण्यास सुरुवात झाली. मेसर्स ग्यानगिरजी आणि मल्लप्पा वारद आणि कंपनी हे गिरणीचे पहिले एजंट होते, १८९८ ते १९११ पर्यंत वारद हे पार्टनर होते. म्हणून या गिरणीस वारद गिरणी असेही म्हणत असत. अप्पासाहेब वारदांच्या मृत्युनंतर वारदांची भागीदारी संपुष्टात आली.गिरणीला ग्यान गिरजीचे वडील नरसिंग गिरजी यांचे नाव देण्यात आले. १९१२ ते १९५७ पर्यंत चंद्रभान गिरजीनी गिरणीचा कारभार पहिला. दुसऱ्या महायुद्धाच्या काळात गिरणीतल्या जुन्या यंत्रसामुग्रीमुळे उत्पादन अपेक्षेनुसार होऊ न शकल्याने आधुनिकीकरणाची गरज असताना मालकानी ते नाकारून गिरणी बंद करण्याचा निर्णय घेतला.त्यावेळी सरकार आणि कामगारांच्या सहकार्यामुळे गिरणी 'बेकार निवारण योजने'खाली सुरू झाली. ती पुढे महाराष्ट्र राज्य वस्त्रोद्योग महामंडळ यांच्यामार्फत चालली. शेवटी २००२ मध्ये बंद पडली.

तिसरी लक्ष्मी कॉटन मॅनुफॅक्चरिंग कंपनी लिमिटेड ही गिरणी मुंबईचे प्रसिद्ध उद्योगपती श्री लखमिदास यांनी सुरू केली. १८९८ मध्ये तिचे प्रत्यक्ष काम सुरू झाले. गिरणीने सुरुवातीपासून उत्पादनाच्या दर्जाकडे लक्ष दिले. बदलत्या परिस्थितीनुसार वेळोवेळी आधुनिक यंत्रांची भर टाकीत अनेक देशात निर्यात देखील केली. दुसऱ्या महायुद्धाच्या काळात मागणी वाढली उत्पादन वाढवावे लागले. तेव्हा गिरणीत ५००० कामगार होते. त्या काळात

गिरणीला प्रचंड नफा झाल्याने शेअरधारकांना व्यवस्थापनाने ५० रुपये नफ्याचा हिस्सा दिला.ही गिरणी दुष्काळात उभारण्यात आली होती. त्यामुळे कामाच्या मोबदल्यात कामगारांना नाममात्र मजुरी व मजुरीच्या बदल्यात फुटाणे देण्यात येत असत म्हणून ही गिरणी 'फुटाणे गिरणी' म्हणून ओळखली जायची. कवी कुंजविहारी आणि दत्ता हलासगीकर यांच्यासारखी मंडळी गिरणीत कारकून म्हणून कामाला होती.

चौथी गिरणी देखील लक्ष्मी कॉटन मॅन्युफॅक्चरिंग कंपनी लिमिटेड म्हणजे दि बॉम्बे कंपनीकडून १९१० मध्ये सुरू झाली. गिरणीत स्वयंचलित लूम बसविण्यात आले. या दोन्ही गिरण्या 'लक्ष्मी-विष्णु'या नावाने ओळखल्या जायच्या, १९४२ मध्ये गिरणीने कामगारांसाठी १५३ घरे बांधून दिली, चाळीत कामगारांसाठी चांगल्या सोयी सुविधा केल्या. त्यावेळचे मॅनेजर डोडवेल आणि कुकसन यांनी कामगारांशी सलोखा साधत भरपूर सुधारणा केल्या. शहरात गिरणीची उत्कृष्ट क्रिकेट टीम होती. कर्मचाऱ्यांसाठी नाट्यसंघ होता.या गिरण्यांनी सोलापूरचे संस्कृतिक वैभव वाढविण्यास मदत केली. ही गिरणी १९९४ मध्ये बंद पडली.

१८९६ मध्ये लक्ष्मी विष्णु गिरणीसाठी तत्कालीन ब्रिटिश शासनाने १८० एकर जमीन प्रतिवर्ष ४० रुपये भाड्याने दिली होती. गिरणी बंद पडल्यानंतर प्रशासकाची नियुक्ती करण्यात आली. कंपनीची मालमत्ता कोण्या एका व्यक्तीच्या नावावर नसून ती कंपनीच्या नावावर आहे. त्यामुळे ती कंपनी व्यतिरिक्त इतर कोणालाही विकता येत नाही, तरीही ती विकली गेल्यामुळे कामगारांनी त्याची चौकशी करण्याची मागणी केली. त्याचप्रमाणे जिल्हाधिकारी यांनी १९२० मध्ये दिलेल्या १६ एकर जागेबाबत शोध घेण्याच्या सूचना देखील संबंधित विभागास दिल्या असून त्याची रीतसर चौकशी सुरू आहे. लक्ष्मी विष्णु मिल कामगारांना घरे बांधून देण्यासाठी ती जागा उपलब्ध करून द्यावी यासाठी कामगार प्रयत्नशील आहेत.

शेवटच्या पाचव्या गिरणीची स्थापना १९०९ साली झाली. लालजी मोरारजी आणि कंपनी सुरू झाली. मात्र पुढे १९११ मध्ये व्यवस्थापन बदलून ती उद्योगपती दमाणी यांच्याकडे आली.ती शेवटपर्यंत त्यांच्याकडे होती. पॉलिस्टर साड्या, सुटिंग शर्टिंग, यांसारख्या उत्तम गोष्टींच्या उत्पादनामुळे जाम

गिरणीची सार्वत्रिक ओळख होती.. तिचेही उत्पादन नुकतेच अधिकृतारित्या बंद करण्यात आले.

चाळसंस्कृती

गिरणगावातल्या सगळ्याच गिरण्यांनी आपल्या परिसरातच कामगारांसाठी स्वतंत्र चाळी बांधल्या. गिरणीसाठी अत्यावश्यक सेवा देणाऱ्या लोकांना गरजेनुसार बोलावून घेणे शक्य व्हावे म्हणून सुरू झालेली सोय म्हणजे 'चाळी' होत्या. सुरुवातीला त्याचे स्वरूप छोटेखानी होते. पुढे गरजेनुसार अधिकारी तसेच कर्मचारी वर्गासाठी चाळींची सोय करण्यात आली. अपुरी असली तरी अत्यावश्यक कामगारांची सोय त्यातून झाली. गिरणी कामगारांचे जगणे समजून घेण्यासाठी ह्या चाळी उपयोगी पडतात. चाळींची रचना, असलेल्या सोयी सुविधा, त्यातून होणारी सोय आणि अडचण, आठरापगड जातिधर्मातील लोक एकत्रित राहण्याची अपरिहार्यता, आनंद आणि दुःख व्यक्त करण्याच्या पद्धती, जीवनमूल्ये, आचार-विचार, सगळ्याच गोष्टी मिळून बनलेली संस्कृती लक्षात येते. गिरणगावातील श्रमिकांच्या सुखदुःखाच्या कल्पना, श्रद्धा, अंधश्रद्धा, रूढी, परंपरा, उत्सव, सण, अशा गोष्टींमधून जगण्याचे वेगळेपण जाणवायचे. गिरणगावातील लोकांच्या समूहजीवनाचे वेगळेपण आणि जगण्याचे अनेकविध पैलू अभ्यासल्याशिवाय यांच्याविषयीची



मतं बनविणे चुकीचे ठरेल. चाळीतील एकत्रित राहण्यातून कामगारांच्या संस्कृतिक, सामाजिक आणि राजकीय जाणिवेचा समृद्ध झाल्या होत्या.

नरसिंग गिरजी मिल चाळ

कामगार अधिकारी म्हणून ज्या चाळीशी माझा संबंध आला ती म्हणजे नरसिंग गिरजी मिल चाळ. मिलच्या अगदी समोर फक्त तीनशे कुटुंबांची सोय असणारी छोटीशी चाळ. कामामुळेच चाळसंस्कृती समजून घ्यावी लागली. एक खोली. दोन खोल्या आणि काही प्रशस्त तीन खोल्यांची ही चाळ अगदी गिरणीच्या समोरच होती. चाळ आणि गिरणी दोघांच्या मधून जाणारा हमरस्ता होता. त्यामुळे चाळीतल्या कामगारांना दोनच मिनिटांत गिरणीत पोचता यायचे. कामावरून घरी आले तरी गिरणीच्या इतक्या जवळ असल्यामुळे फारसा फरक पडत नव्हता. ही मंडळी युनियन, पुढारी तसेच गिरणीतल्या बाहेरगावाहून आलेल्या अधिकाऱ्यांशी सतत संपर्कात असत. शिवाय सहकारी कामगारांना घरी नेऊन वेळप्रसंगी मदत करीत असत त्यामुळे चाळीतल्या कामगारांचे गिरणीत वेगळेच स्थान होते. ह्या चाळींची देखभाल करण्यासाठी एका स्वतंत्र कारकुनाची व्यवस्था होती. चाळीतल्या खोल्यांचे भाडे अवघे अडीच रुपये ते सोळा रुपयापर्यंत होते. पूर्वी कधीतरी ठरलेले हे भाडे कधी वाढविलेच नव्हते. चाळीतील खोल्यांची संख्या कमी होती, त्यामुळे बहुसंख्य कामगार झोपडपट्ट्यांमधून, सेटलमेंट तसेच आसपासच्या खेड्यांत राहायचे. पूर्व विभागातील विणकर मोठ्या संख्येने गिरण्यामध्ये काम करीत असत.

विविध जाती-धर्मांचे लोक एकत्रित राहूनही चाळीमध्ये भेदाभेद नव्हता. कष्टकरी म्हणून सर्वांची एकच जात होती. एकच धर्म तो म्हणजे कष्ट करण्याचा, घाम गाळण्याचा. रोजीरोटीसाठी गिरण्यांमध्ये राबणारा श्रमजीवी समाज, ज्यांचं जगणं गिरणीवर अवलंबून होते. गिरणीच्या भोंग्यानुसार कामाला जाणे आणि येणे. बदलीवाल्यांना बदली मिळाली तर ठीक नाहीतर मिळेल तिथे मजुरी करणे हे त्यांचे प्रारब्ध. गिरणीत एकत्रितपणे काम करणारी ही मंडळी चाळीतल्या जातपात नाकारण्याच्या समूहजीवनातून एकमेकांना आधार देत जगण्याची पद्धत अनुकरणीय होती..

समूहजीवनातून साकारलेली संस्कृती

गिरण्यांच्या चाळी म्हणजे आगळा-वेगळा सांस्कृतिक संगम होता. विविध जातिधर्मांच्या लोकांचे परस्परावलंबी जीवनव्यवहार, आदानप्रदान, मदतीबरोबर होणारे वाद, भांडणं, अशा व्यक्तिगत आणि सामूहिक पातळीवरील नात्यांमुळे त्यांचे मिळून बनलेले जणू मोठे कुटुंब होते. चाळीत जसे व्यसनाधीन होते तसे सात्त्विक आणि सत्प्रवृत्त माणसं देखील होती. शुद्ध शाकाहारी, वारकरी, भजन-कीर्तनामध्ये रमणारी ही माणसं. वर्षातून तीन वाऱ्या न चुकता करणारे अनेक लोक होते.. अशा सत्प्रवृत्त लोकांमुळे चाळीतले वातावरण नियंत्रित होते. सांस्कृतिक पातळीवर कामगार कल्याण केंद्रातील नाटक, संगीत, गाणी, क्रीडा अशा सर्व उपक्रमांमध्ये कामगार आणि त्यांचे कुटुंबीय सहभागी होत असत. नियमितपणे केंद्रात येऊन वर्तमानपत्रे वाचणारे कामगार होते. राज्य नाट्य स्पर्धेमध्ये नाटक करण्यासाठी ही मंडळी पुढाकार घ्यायचे.त्यांनी अनेक बक्षिसे मिळविली. सुप्रसिद्ध डॉ जब्बार पटेल, फैय्याज, अतुल कुलकर्णी, यासारखी अनेक मंडळी गिरणगावातल्या सांस्कृतिक उपक्रमांतून घडली.

गिरणगावचे सांस्कृतिक विश्व श्रमिकांच्या भावविश्वाशी जोडलेले होते. इथे व्यसनी, जुगारी, कर्जबाजारी, कामचुकार, कामगारांसाठी जसे दारूचे अड्डे, मटक्याची दुकाने, सिगारेटी, तंबाखू पुरवणारी अनेक पानपड्टीची दुकानं होती. तसेच सत्प्रवृत्त श्रद्धाळू कामगारांसाठी भजन कीर्तन, प्रवचनाच्या सोयी देखील होत्या. खूप मोठा वारकरी संप्रदाय गिरण्यामध्ये होता. चाळींमधून सप्ताहांचे आयोजन होत असे. गणेशोत्सव आणि नवरात्र महोत्सव सारख्या सार्वजनिक कार्यक्रमांस होणारी कामगार कुटुंबीयांची गर्दी मोठी असायची. जसे वयस्कर माणसं आणि स्त्रियांसाठी धार्मिक कार्यक्रम व्हायचे त्याचप्रमाणे तरुण मुलांसाठी रेल्वे मैदानावर कबड्डी तसेच क्रिकेट सारख्या खेळांच्या स्पर्धा व्हायच्या. कुस्त्यांचे फड देखील गाजत.

‘गिरणगाव’ : एक स्वयंभू व्यवस्था.....

शतकाहूनही अधिक काळातल्या श्रमिकांच्या सहजीवनातून साकारलेली एक वैशिष्ट्यपूर्ण व्यवस्था म्हणून गिरणगाव समजून घ्यावे लागेल.. त्यावर गिरण्यांचेच साम्राज्य असते आणि घाम गाळणाऱ्या कष्टकऱ्यांचीच

हुकुमत असते. हे जरी खरे असले तरी गिरणगावामध्ये गिरणीतले आणि गिरण्याबाहेरचे असे दोन वर्ग एकत्रित नांदत असतात. ह्या दोन वर्गांच्या परस्पर सामंजस्यातून निर्माण झालेली गिरणगावाची संस्कृती असते. गिरण्यांच्या भोंग्यानुसार चाललेले दोन्हीही वर्गांचे सर्व जीवनव्यवहार चालतात. गिरणी नफ्यात असताना आनंद साजरा करणारे, आणि गिरणी तोट्यात असताना अर्धपोटी राहून एकमेकांची मनापासून साथसोबत करणारे अशी गिरणीतल्या श्रमजीवींची अनोखी जीवनशैली इथे पाहायला मिळते. या कष्टकरी वर्गामध्ये जितकी श्रद्धा तितकीच अंधश्रद्धा देखील पाहायला मिळते, जितका एखाद्यावर पटकन विश्वास ठेवतील तेवढाच अविश्वास देखील लवकर येतो. श्रमजीवी मंडळीचे आचार-विचार देखील पूर्णपणे त्यांच्या नीती-अनीतीच्या संकल्पनावर अवलंबून असायचे. अत्यंत प्रतिकूल परिस्थितीतही जगण्याची त्यांची कौशल्ये, जगण्याविषयीची त्यांची नितांत श्रद्धा, उमेद आणि भरवसा या जोरावरच ही मंडळी शेवटपर्यंत टिकून राहिली. गिरणगावातल्या कामगारानी शतकाहूनही अधिक काळाच्या एकत्रित जगण्यातून वेगळी संस्कृती निर्माण केली. त्यातूनच कामगारांच्या राजकीय, सामाजिक आणि संस्कृतिक जाणिवा समृद्ध झाल्या. स्वातंत्र्यपूर्व ब्रिटिश राजवटीविरोधात इथल्या कामगारांनी दिलेला लढा, मार्शल ला सारखा इतिहास, संपूर्ण देशात पहिल्यांदा पूर्ण तीन दिवसांसाठी ब्रिटिशांच्या राजवटीत स्वातंत्र्य उपभोगण्याचा अभूतपूर्व इतिहास घडविला.

‘जगबुडी’ सारखा अनुभव

कापड गिरण्यांच्या चिमण्यातून निघणारा धूर हा आमच्या लहानपणी कौतुकाचा विषय असायचा. त्याविषयी कुणीतरी सांगितल्याचे आठवते की, ‘ज्या दिवशी गिरण्यांच्या चिमण्यातून येणारा धूर बंद होईल तेंव्हा हे जग बुडेल!’ बालवयात ऐकलेल्या गोष्टीतली जगबुडी, इतक्या दाहकतेची असणार ह्याची कल्पना नव्हती. आज सर्व गिरण्या बंद पडल्या. गिरणगावचे अस्तित्त्वच संपुष्टात आले. गिरण्यांच्या चिमण्यांतून निघणारा धूर बंद झाला. कामगार परागंदा झाले. चाळीतली घरं धरून बसलेली म्हातारी मंडळी, जीव मुठीत धरून जगताहेत. कष्टातून साकारलेले त्यांचे जग बघता बघता नाहीसे झाले. म्हणून ही जगबुडीच म्हणावी लागेल. श्रमजीवींचे जगणे संपले. त्यांचे जगच बुडाले.



पगाराचा दिवस

गिरणीतल्या कामगारांसाठी दर महिन्याच्या दहा तारखेला येणारा पगाराचा दिवस म्हणजे चैतन्यदायी असायचा. त्या दिवशी संपूर्ण गिरणगावचा परिसर गजबजलेला असायचा. महिन्यातून एका दिवसासाठी का होईना कष्टकऱ्यांचे चेहरे फुललेले असायचे. गिरणीच्या आतमध्ये धामधूम तर गेटच्या बाहेर लोकांची प्रचंड गर्दी असायची. गिरणगावातील रस्त्याच्या दुतर्फी मिठाई, कपडे, घरगुती सामान यांसारखी अनेक दुकाने सजलेली असायची. सावकार आपल्या देणेकरी कामगाराची आणि कामगार कुटुंबातील मंडळी कामगारांची बाहेर येण्याची वाट पाहत उभी असायची. कारण बहुतेक दारुडे कामगार पगार हातात आला की थेट दारूच्या अड्ड्यावर जायचे आणि सगळा पगार संपवायचे, ह्या भीतीने घरची मंडळी डोळ्यात तेल घालून त्यांची वाट पाहत गेटच्या बाहेर उभी असायची. तरीही कामगार त्यांच्या नजरा चुकवून पळून जायचेच. अशावेळी बायका-मुलं गेटच्या बाहेर रडत नशिबाला दोष देत बसलेली दिसायची. त्यांना पहिले की कामगार अधिकारी असून काही करू शकत नसल्याची असहायतेची भावना यायची. पगार घेऊन बाहेर पडलेले कामगार दारू पिऊन झिंगताना दिसत. बहुतेक दारुडे पगार घेऊन गायब व्हायची. दुसऱ्या दिवशी अगदी भल्या पहाटेच त्यांच्या बायका

मुलांच्या मदतीने त्यांचा शोध घेत फिरत. कुठे दिसले की त्यांना तोंडावर पाणी मारून उठवून कसेबसे घरी आणत. घरी आल्यावर तो शुद्धीवर यायचा तेव्हा चूक मान्य करायचा पण.. काहीच उपयोग नसे. सगळे पैसे उधळले, आता महिनाभर कसे भागवायचे हा प्रश्न घरच्यांसमोर असायचा. पुन्हा कर्जासाठी ते सावकाराच्या दारात लाचार होऊन उभे राहायचे. अशा कुटुंबीयांचे हाल पाहवत नसत. कामगार कल्याण ही अभ्यासक्रमातून शिकलेली संकल्पना व्यवहारात प्रश्न बनून जेव्हा उभी राहिली तेव्हा तिची तीव्रता कळली. माझ्या आधीच्या लोकांनी देखील ह्यावर उपाय शोधण्याचा प्रयत्न केला, परंतु ठोस उत्तर मिळत नव्हते. ही खंत आजही आहे.

लक्ष्मीस्पर्शाने मोहरण्याचे क्षण

एकीकडे हा दारूड्या कामगारांचा मोठा वर्ग तर दुसरीकडे कष्टाळू निर्व्यसनी कामगार वर्ग अशा दोघांसाठी लक्ष्मी प्रसन्न होण्याचा हा शुभंकर दिवस असायचा. पगार हातात घेतल्यानंतर लक्ष्मीच्या स्पर्शाने मोहरून जाण्याचा दिवस असायचा. गिरणीत पगाराच्या दिवशी कामगार अधिकारी म्हणून पगारवाटपाच्या ठिकाणी सतत फिरावे लागत असे. तेव्हा काही कामगार पगार घेतला की मागे आडोशाला जाऊन कुणी पाहणार नाही अशा ठिकाणी बसून मनसोक्त लक्ष्मीचा स्पर्श अनुभवायचे. महिनाभर कष्ट केल्यानंतर हाती आलेली ही लक्ष्मी आता काही क्षणांतच आपल्यापासून लांब जाणार म्हणून ते पैसे पुन्हा पुन्हा मोजायचे, मनसोक्त कुत्रवाळीत त्यांच्याकडे डोळा भरून पाहत बसायचे. हा आनंद त्या गरिबांसाठी काही क्षणांपुरताच असायचा. महिन्यातून एकदा का होईना 'लक्ष्मी'च्या स्पर्शाने मोहरण्याचा तो दिवस असायचा. ह्या अल्पावधीतल्या लक्ष्मीस्पर्शाने कामगारांना जगण्याचे बळ मिळायचे. काही दुर्दैवी लोकांची ही कमविलेली लक्ष्मी गिरणीच्या आतच उधारी परत करण्यात संपून जायची. त्यांच्या घरापर्यंत तर नाहीच पण गिरणीच्या बाहेरपर्यंत देखील कष्टाच्या ह्या लक्ष्मीची सोबत मिळत नसे. काहींच्या घरी धन जायचे ते देखील खर्चाशी हातमिळवणी करता करता दोनचार दिवसांत सरायचे. काहींचा पैसा सावकारांच्या खिशात तर दारूड्यांचा गुत्यातल्या मालकांच्या खिशात जाई. असे वर्षानुवर्षे घडत असून देखील खचून न जाता कामगार लक्ष्मीचा स्वागत सोहळा अगदी मनोभावे करायचे.

दारुड्यांना त्याचे काय....

एकीकडे तुटपुंज्या पगारात नेटाने संसार करणारे गरीब कामगार तर दुसरीकडे गरीब असूनही पैसे उधळणारा व्यसनी आणि जुगारी कामगार असा टोकाचा विरोधाभास पाहायला मिळायचा. दारुडे कामगार पगार हातात आला की 'एक दिनका सुलतान' असल्यासारखे थेट दारूगुत्यावर आणि जुगारी अड्ड्यावर जायचे आणि पैसे संपले की त्यांना घर आणि गिरणी आठवायची. सरळमार्गी आणि प्रामाणिक कुटुंबवत्सल कामगार मात्र लक्ष्मीला घरी नेऊन तिची पूजा करित. महिनाभर काटकसरीने घरगुती गरजा पूर्ण करित संसाराचा गाडा हाकीत. अशा विविध वृत्ती प्रवृत्तीचे कामगार पगाराच्या दिवसाची महिनाभर वाट पाहायचे आणि तो बघता बघता संपायचा. त्यांचे फुललेले चेहेरे पूर्ववत् व्हायचे. काही कामगार महिन्याचा पगार खिशात असूनसुद्धा उदास होऊन बसलेली असायची. त्यांच्या मनात आलेल्या पैशाची वाटणी चाललेली असायची. कर्ज, किराणा, घरभाडे, आजार, शिक्षण आणि इतर अनेक काही देणी चुकवायची.. शिल्लक काहीच राहत नाही. गरजा मात्र भरपूर असत. अशा परिस्थितीतील कामगार आलेला पगार हातात घेऊन विचार करित बसलेले असायचे, इतक्यात पहाऱ्यावर असणाऱ्या वॉचमनची जोरात शिट्टी व्हायची. त्या आवाजाने स्वप्नभंग झालेली ही मंडळी उठून जड पावलांनी पुन्हा कामावर जायची. पगार मिळाल्याचा आनंद आणि हवाहवासा वाटणारा लक्ष्मीस्पर्श कित्येक कामगारांसाठी क्षणभंगुर असायचा. दर महिन्याच्या एक तारखेला 'खुश है जमाना आज पहिली तारीख है' हे हिंदी गाणे रेडियोवर हमखास लागायचे. तेव्हा अशी खुशी गिरणीतल्या कामगारांच्या आयुष्यात का नाही, असा प्रश्न पडायचा.

रोख पगार देण्याची पद्धत.....

अगदी भल्या पहाटे साडे पाच वाजता तिसऱ्या पाळीतल्या कामगारांसाठी पगार वाटप सुरू व्हायचे. कॅंटीनच्या मोठ्या हॉल मध्ये पंधरा सोळाजण पगारपेट्या घेऊन बसायचे. प्रत्येक पेटीवर तीन माणसे असायची. एकजण कामगाराचे तिकीट तपासायचा. दुसरा त्याची खातरजमा करायचा आणि त्याची मस्टरवर सही/अंगठा घ्यायचा.. तिसरा कॅशियर, पैसे मोजून द्यायचा.

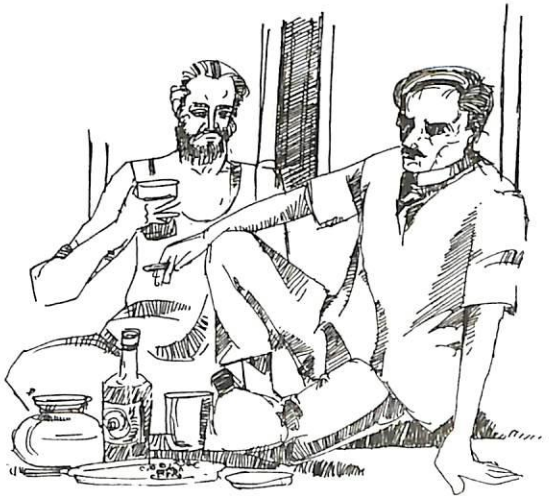
अशा पद्धतीने विविध विभागातील कामगारांसाठी वेगवेगळ्या पेट्या असायच्या. त्यांच्या संरक्षणासाठी वॉचमन असायचे. कामगार खात्यातून रिपोर्टरकडून तिकीट घेऊन यायचे. आपआपल्या पगारपेटीच्या ठिकाणी पाळीत उभे राहायचे. गर्दी व्हायची. लांब रांगा लागायच्या. त्यामुळेही अनेक तक्रारी व्हायच्या. पगाराच्या ठिकाणी युनियनचे प्रतिनिधी वर्गणी गोळा करण्यासाठी बसायचे. कामगार अशिक्षित असल्याने पगाराविषयी त्यांच्या तक्रारी खूप असायच्या. कामगार अधिकारी म्हणून आमच्यासाठी तर हा दिवस प्रचंड तणावाचा असायचा. पहाटे पाच वाजल्यापासून नऊ पर्यंत तिसरी पाळी, अकरा ते दोन दरम्यान पहिल्या पाळीसाठी तर दुपारी तीन ते पाच पर्यंत दुसऱ्या पाळीतील कामगारांसाठी अशा पद्धतीने तीनही पाळीतील कामगारांचा पगार दिला जायचा. एकंदरीत दिवस तक्रारी, गोंधळ आणि वादविवाद अशा गोष्टींमुळे धकाधकीचा असायचा. संध्याकाळी सर्व पगारपेट्यांची शिल्लक आणि पेमेंट तपासून मुख्य कॅशियर आणि टाइम ऑफिसची जुळवाजुळव झाल्याशिवाय कोणीही घरी जात नसत. गिरणीतली जुनी मंडळी खूप मन लावून हे काम करायचे. त्यामुळे कधी त्रास झाला नाही. गिरणीतल्या कामगारांच्या आयुष्याचे हे लक्ष्मीदर्शन आणि विदारक सत्य प्रत्यक्ष अनुभवता आले.

बहुतेक कामगार अशिक्षित होते. अज्ञानामुळे पगाराविषयीच्या त्यांच्या अनेक तक्रारी असायच्या. त्यांना हिशोब कळत नसे. पगार कसा काढला जातो. त्याची पद्धत काय. गणित काय. ह्याविषयी काहीच माहिती नसल्यामुळे अशिक्षितांचे सगळेच रामभरोसे होते. टाईम ऑफिस मधील हजेरी लिहिणारा आणि पगार काढणारा कारकून (मास्तर) म्हणजे त्यांच्यासाठी दैवत होते. कामगारांचा त्यांच्यावर प्रचंड विश्वास असे. विशेष म्हणजे ही मंडळी कामगारांच्या विश्वासाला जागायची. आपल्या बरोबरचा कामगार किती पगार घेतो त्यावरून अदमासे आपल्याला तेवढा पगार मिळाला पाहिजे असेच साधारणतः प्रत्येकाचे पगाराचे गणित असायचे. दहा तारखेला पगार असला तरी एक तारखेपासूनच कामगार टाईम ऑफिस मधील आपल्या पेशीट कारकुनाकडे जाऊन प्रत्यक्ष हातात किती येणार ह्याची चौकशी करायचे. महिन्यात एकूण किती दिवस भरले त्यावरून एकूण पगार आणि त्यातून सगळ्या कपाती होऊन प्रत्यक्षात हातात किती येणार ह्याविषयीची प्रत्येकाला उत्सुकता असायची.

बहुतेकांच्या त्याविषयीच तक्रारी असायच्या.त्यांचे अंदाज चुकायचे, हिशोब त्यांना जमत नसायचा. महागाई निर्देशांक किती वाढला हे त्यांना माहीत नसायचे. त्यामुळे कामगारांचे प्रश्न खूप असायचे. पगाराच्या गर्दीत अशा सर्वांचे शंकांनिरसन करणे अवघड होई. परंतु गिरणीतील जुन्या पगार काढणाऱ्या लोकांवरचा कामगारांचा विश्वास खूप मोलाचा होता.

श्रमिकांच्या व्यवहारज्ञानातून शिकत गेलो..

पारंपरिक पद्धतीच्या अशा पगार देण्याच्या पद्धतीचा अनुभव नसल्याने शिकण्यात वेळ गेला. सुरुवातीच्या काळातल्या तक्रारी खूप काही शिकवून गेल्या. एका अशिक्षित कामगाराची तक्रार होती, 'साहेब, हा आमच्या खात्यातला रामण्णा आणि मी दोघेही एकच काम करतो. त्याचे वीस दिवस भरले आणि माझेही वीस दिवस भरले. मग त्याला चाळीस रुपये जास्त कसे मिळाले?' सकृतदर्शनी त्याची तक्रार रास्त वाटली. त्याला समजून सांगण्यात कौशल्य पणाला लागले. मी संबंधित कारकुनाला बोलावून घेऊन रेकॉर्डवरून नीट समजावले तरी त्याचे समाधान होत नव्हते. 'रामण्णाने कॅटीन कुपन्स घेतले नव्हते त्यामुळे त्याला चाळीस रुपये जास्त मिळाले,' तो कारकून सांगत होता तरीही त्याला पटत नव्हते. शेवटी तो बडबडत निघून गेला. कामगारांना कसे पटवून सांगायचे, ह्याविषयीचे ज्ञान आणि कौशल्य कारकुनाकडे होते, जे



अगदी तरुण वयात मला शिकता आले. त्यामुळे कष्टकऱ्यांच्या मूल्यव्यवस्था समजायला मदत झाली.

पगाराच्या दिवशी प्रत्यक्ष कामावर हजर असेल तरच त्याला खात्यात कामाच्या ठिकाणी पगाराचे तिकीट मिळायचे. ते घेऊन पगाराच्या ठिकाणी गेल्यानंतर पगार मिळायचा. पगाराच्या दिवशी जे कामगार कामावर हजर नसतात त्यांना पगाराचे कार्ड घेण्यासाठी स्वतंत्र अर्ज करावा लागायचा त्यावर कामगार अधिकाऱ्याची सही झाल्याशिवाय पगार मिळत नसे. त्यामुळे पगाराच्या दिवशी गैरहजर कामगार आमच्या ऑफिससमोर पहाटे साडे सहापासूनच अर्जावर सहीसाठी उभे असायचे. गिरणीतल्या विविध खात्यात कामगार नसल्यामुळे साचे, मशीन्स बंद असायचे. आणि इकडे मात्र गैरहजर कामगारांची रांग पगारासाठी उभी असायची. ज्या कामगारांच्या गैरहजेरीमुळे उत्पादन बंद पडले, अशांना त्या दिवशी पगार का द्यावा? नियमानुसार पगाराच्या दिवशी पगार न घेऊ शकलेल्या लोकांनी गिरणीने ठरविलेल्या 'अनपेड पेमेंट डे' दिवशी पगार घ्यावा. तेच कायदेशीर ठरेल. सकृतदर्शनी हे तर्कशुद्ध वाटेल परंतु युनियन पुढारी यायचे आणि अनेक वर्षांपासून चालत आलेली पद्धत बदलू शकत नाही असा युक्तिवाद करायचे. महिनाभर काम करून वाट पाहिल्यानंतर हक्काचा पगार मिळत नाही, ही भावना कामगारांमध्ये असायची. त्यामुळे अनेक प्रश्नांना पगाराच्या दिवशी सामोरे जावे लागत असे.

मी अनुभवलेला कटू अनुभव म्हणजे दर पगाराच्या दिवशी निम्मे साचे बंद असायचे. प्रचंड गैरहजेरी असायची. त्यामुळे उत्पादन घटून मोठे नुकसान व्हायचे. कामगारांची रोजी बुडायची. त्यामुळे कितीही जुनी परंपरा असली तरीही ती जर कामगार आणि गिरणीचे नुकसान करणारी असेल तर बदलली पाहिजे. परंतु सावकार असलेले युनियनचे प्रतिनिधी होते. त्यांच्या सोयीसाठी ही पद्धत बदलायला युनियन तयार नव्हती. सावकारांना रोखणे व्यवस्थापनापेक्षा युनियनकडून अपेक्षित होते, मात्र दुदैवाने ते झाले नाही.



गिरणीशिवाय जगू न शकणारी माणसं

गिरणीत जसे कामगारांना घाम गाळताना पाहिले तसे या सर्वहारा वर्गातील लोकांमध्ये वाहणारे माणुसकीचे झरेही अनुभवले. गिरणीतले कामगार म्हणून जी सार्वत्रिक बदनामी होते तितकी वाईट परिस्थिती नव्हती. सरसकट सगळेच कामगार वाईट नव्हते. चांगली माणसंही होती. त्यामुळेच गिरणीविषयीचा माझ्यातला ओलावा अगदी शेवटपर्यंत टिकून राहिला. गरिबीत पिचलेल्या कष्टकऱ्यांमधील माणुसकीच्या दर्शनामुळेच मी अंतर्बाह्य बदललो.. तशी गिरणीत काम करणारी वयस्कर कष्टकरी मंडळी मनाने मोठी होती. एकमेकांच्या अडीअडचणीत कुटुंबातल्यासारखे धावून जाणारे, स्वतः उपाशी राहून इतरांना डबा खाऊ घालणारे कामगार मी पाहिले. एखाद्याला काम करताना लागले किंवा अपघात झाला तर लगेच त्याच्या मदतीला धावणारी मंडळी खूप मोठ्या मनाची होती. गरिबी त्यांच्या पाचवीलाच पूजलेली. तरीही चेहऱ्यावर सदैव हसू असणाऱ्या ह्या माणसांचा मला हेवा वाटायचा. जात, धर्म, लिंग, असा कुठलाही भेद न मानणारी.

शिवाय वयाने देखील. लहान मोठा असा संकोच न करता माझ्यासारख्या त्यांच्या मुलाच्या वयाच्या अधिकाऱ्याशी समरस झाले. मला शिकायला मदत केली. एखादी गोष्ट करताना काय खबरदारी घ्यावी याविषयी

गिरणीतल्या पूर्वानुभवावर आधारित सल्ला द्यायचे. केवळ गिरणीमुळे मी कामगारांची अशी विविध रूपे पाहू शकलो. देवावर श्रद्धा ठेवून आपली गरिबी जाईल ह्या विश्वासावर जगणारी ही श्रीमंत माणसं माझ्या पुढील आयुष्यासाठी मार्गदर्शक ठरली.. त्यांच्यातला चांगुलपणा पाहिल्यानंतर त्यांच्या बरोबर राहणारी माणसं अशी वार्डट का वागतात असा प्रश्न पडायचा. म्हणून व्यसनाधीन, कर्जबाजारी आणि सतत गैरहजर राहणारी अशी गिरणीतली बदनाम माणसं पुढील आयुष्यात माझ्या अभ्यासाचा विषय बनली. सततच्या संवादातून मला आयुष्यातील गुंतागुंतीचे प्रश्न समजायला मदत झाली. सर्वहारा वर्गातील ही कष्टकरी माणसं दैववादी. अंधश्रद्ध. परंपरा जपणारी. ऋण काढून सण साजरा करणारी. सुखाच्या प्रतीक्षेत दुःख पचवीत मिळालेलं आयुष्य अगदी मनापासून जगणारी. म्हणूनच त्यांच्याकडे कष्ट सहन करण्याची शक्ती होती. ती फारशी शिकलेली नसली तरी खूप शहाणी होती. गिरणी आणि आपलं काम ह्यापलीकडे विश्वच नसलेली ही माणसं पाहिली की, त्यांची सुखाची संकल्पना काय असेल? हे जाणून घ्यावेसे मनापासून वाटायचे. साहेब म्हणून जो मान ही मंडळी मला द्यायची तेव्हाची त्यांची ती देहबोली आणि चेहऱ्यावरचे कृतज्ञतेचे भाव अजूनही मी विसरू शकत नाही. अर्थात सगळीच माणसं चांगली नव्हती. माणुसकीला काळिमा फासणारे लोक देखील होते. त्यांच्यामुळे सहकारी कामगारांनाच नव्हे तर आम्हालाही खूप त्रास व्हायचा. परंतु चांगल्या आणि सहृदय लोकांमुळे राग कमी व्हायचा. गिरणीतल्या माणसांमध्ये असे कडूगोड मिश्रण होते म्हणूनच गिरणीतले दिवस सुखकर ठरले.

गिरणीतल्या दहा वर्षांच्या काळात माणुसकी जपणाऱ्या अनेक गोष्टी पाहिल्या. प्रत्यक्ष अनुभवल्या. गिरणी कामगार म्हणजे अशिक्षित, घाणेरडा, असंस्कृत अशीच सार्वत्रिक समजूत आहे. मात्र ती चुकीची असल्याचे अनेक सांस्कृतिक सजगतेचे अनुभव मला त्या काळात मिळाले. गिरणीतील अशीच एक मला भावलेली पद्धत.. गिरणीच्या नियमानुसार साठ वर्षे पूर्ण झाल्यानंतर कामगार जेव्हा सेवानिवृत्त व्हायचा तेव्हा त्याच्या विभागातील सहकारी कामगारांकडून भावपूर्ण असा समारंभपूर्वक निरोप दिला जायचा. त्या कामगाराला अंगभर नवीन कपडे, सर्व लोकांच्या साक्षीने त्याच्या प्रदीर्घ सेवेबद्दल सत्कार आणि त्याच्या भावी आयुष्यासाठी शुभेच्छा देणारा कार्यक्रम असायचा. या

समारांभाचे आणखीन एक वैशिष्ट्य म्हणजे अक्षरशः बँडबाजा वाजवीत मिरवणुकीने त्या कामगाराला मिलच्या गेटपर्यंत वाजत गाजत नेऊन त्याची पाठवणी करायचे. त्यानंतर त्याच्या घरापर्यंत मिरवणुकीने जायचे. त्यावेळी त्या कामगाराच्या चेहऱ्यावरचे संमिश्र भाव पाहण्यासारखे असायचे. एकीकडे गिरणी सुटण्याचे दुःख तर दुसरीकडे दीर्घकालीन सेवेनंतर निवृत्त होतानाचा आनंद असायचा. अशा प्रसंगी कित्येक कामगार रडायचे देखील. त्याच्या सहकाऱ्यांच्या देखील डोळ्यांत पाणी यायचे. निवृत्त होणाऱ्याला आणि त्याच्या सहकाऱ्यांना अतिशय मनापासून व्यक्त होण्याची संधी देणारा हा भावपूर्ण निरोप त्याच्या आणि सर्वांच्या कायमस्वरूपी लक्षात राहायचा. अनेकदा कामगार अधिकारी म्हणून मीही जायचो, माझ्या वडिलांच्या वयाची ही माणसं जाताना माझ्या पाया पडायचे. मी नकार दिला तर आलिंगन द्यायचे. असा हा हृद्य सोहळा. निवृत्त झाल्यानंतरही अनेकदा वेगवेगळ्या कारणांनी ही मंडळी जेव्हा मिल मध्ये यायची तेव्हा आवर्जून मला भेटायची. घरी यायची. त्यांचा हा जिन्हाळा, प्रेम आणि आदर खूपच सच्चा असायचा.

कामगारांची गिरणीविषयीची भावना खूपच आपुलकीची असायची. कित्येकांना गिरणी सोडण्याची कल्पना देखील सहन होत नसे. कारण संपूर्ण आयुष्य गिरणीत घालविल्यामुळे गिरणीपतीकडे त्यांचे विश्वच नसे. आता गिरणी कायमची सुटणार ही कल्पना देखील त्यांना सहन व्हायची नाही. असाच एक तेलुगू भाषक प्रामाणिक कामगार साचेवाला नंतर हेल्पर झाला, माझ्या काळात तो जॉबर झाला आणि तीस वर्षांच्या नोकरीनंतर निवृत्त होणार होता. नियमानुसार त्याला चौदा दिवसांची रीतसर नोटीस बजावण्यात आली. तो नोटीस घेऊन अगदी रडतच मला भेटायला आला. मी त्याला शांत केले., तेव्हा तो कळकळीने सांगत होता की 'साहेब, मी गिरणीशिवाय जगू शकत नाही. त्यामुळे मला पगार देऊ नका. मी गिरणीसाठी तसेच काम करतो, पण मला आजपर्यंत यायचो तसे रोज गिरणीत यायला परवानगी द्या.' हे ऐकून मी अक्षरशः हादरलो. निवृत्तीला अजून दोन तीन वर्षे असल्यापासून आता काय माझी दोन-तीन वर्षेच राहिली असे म्हणत कामातून लक्ष काढणारे अनेक लोक मी पहिले, त्या पार्श्वभूमीवर हे उदाहरण वेगळेच होते ! त्याच्या भावना मी समजू शकत होतो. परंतु नियमानुसार मला तसे करता येत नव्हते..

तो काही केल्या ऐकेना. माझ्या घरीदेखील आला. माझ्या घरच्यांसह अनेक जवळच्या व्यक्ती आणि गिरणीतील युनियन पदाधिकाऱ्यांकडून मला सांगण्याचा प्रयत्न केला. परंतु नियमानुसार मला तसे करता येत नाही म्हणून मी त्यास नकार दिला. शेवटी त्याला रीतसर निरोप देण्यात आला. खूपच भावपूर्ण कार्यक्रम झाला. खूप चांगला कामगार म्हणून सगळेच त्याच्या जाण्याने हळहळले. मी स्पष्टपणे नकार दिलेला असतानाही निवृत्तीनंतर तो दररोज नियमितपणे घरातून डबा घेऊन वेळेनुसार गिरणीकडे यायचा. गिरणीच्या बाहेर लोकांशी गप्पा मारत बसायचा आणि पाळी सुटल्यानंतर घरी जायचा. ही गोष्ट मला कळली. म्हणून मी त्याला आत बोलावून विचारले तेव्हा तो म्हणाला, 'मी काय करू, तीस वर्षे मी नियमितपणे गिरणीत आलो,. गिरणीशिवाय जगूच शकत नाही. माझे संपूर्ण आयुष्य गिरणीत गेले. गिरणी माझी आई आहे. तिच्याशिवाय मी जगू शकत नाही. गिरणीशिवाय मी कधी कुठे गेलो नाही. घरीदेखील मी कधी नसायचो. आता मी कुठे जाऊ?' आम्ही सर्वांनी मिळून त्याचे सांत्वन केले. त्यांचे कुटुंबीय देखील आले, त्यांनीही 'घरी थांबा, मुलं-नातवंडांमध्ये रहा. आराम करा' असे समजावून सांगितले, तरीही त्याने काही ऐकले नाही. दररोज गिरणीकडे यायचाच. अवघ्या महिन्याभरातच कळले कि तो गिरणीत येण्यासाठी घरून निघाला. आणि गिरणीच्या अगदी जवळच हृदयविकाराच्या झटक्याने रस्त्यावरच कोसळून पडला. तिथेच त्याचा मृत्यू झाला. गिरणीतील लोक लगेच धावून गेले. त्याचे प्रेत घरी नेले.. रीतसर अंत्यसंस्कार झाले. दोनचार दिवसांनी मी त्याच्या घरी कुटुंबीयांना भेटण्यासाठी गेलो. त्याची पत्नी, मुलगा सून सगळ्यांनीच हंबरडा फोडला. त्याची पत्नी रडत रडत मला म्हणाली, 'साहेब, तुम्ही त्यांना आत येण्याची परवानगी दिली असती तर कदाचित ते गेले नसते.' तिच्या प्रश्नाचे माझ्याकडे उत्तर नव्हते. गिरणीतील कामचुकार, व्यसनी, गैरहजर, कर्जबाजारी, कामगारांच्या पार्श्वभूमीवर ह्या कामगाराची मला सदैव आठवण येते. आजही त्याचे स्मरण झाले की मन हेलावून जाते. त्याला विसरणे इतक्या वर्षांनंतरही मला शक्य झाले नाही, कारण त्याच्या पत्नीने म्हटल्याप्रमाणे मी परवानगी दिली असती तर कदाचित हा प्रामाणिक कामगार आणखी काळ जगला असता ही बोच आजही मला सतावते..

डबेवाल्या आजीबाई

गिरणीमधील कामगारांसाठी डबे पोचविणाऱ्या डबेवाल्या आजीबाईंची वैशिष्ट्यपूर्ण कार्यपद्धती खूपच शिस्तबद्ध आणि वेगळी असायची. माझ्या लहानपणी सकाळी बरोबर दहा वाजता तीन म्हाताऱ्या आजी डोक्यावर भले मोठे टोपले घेऊन डबे गोळा करित यायच्या. भोंग्यावरून जशी वेळ कळायची तसेच डबेवाल्या आल्या की दहा वाजले म्हणत कामाला लागायचे. त्यांचा तो तेलुगू कानडी हेल देत केलेला डब्यासाठीचा पुकारा घरातल्या कामगारांच्या गृहिणींना बरोबर ऐकू यायचा. लगेच त्या डबा भरण्याच्या तयारीला लागायच्या. डबे जवळजवळ सारखेच, पण त्या म्हाताऱ्या आजींना बरोबर कोणता डबा कोणाचा हे कळायचं. एकवेळ गिरणी कामगार खाडा करायचे गैरहजर राहायचे पण डबेवाली आजी कधीच नाही. अगदी आजाराने अंथरून धरले तरच! अनेकदा सकाळी दहा वाजता शाळेला जायच्या आधी सगळी तयारी करून मी त्या आजीबाईंच्या जवळ येऊन उभा राहायचो. की आजी म्हणायची, 'काय रे बाबा, शाळेला जायचं नाही का?' ती रोज तेच विचारायची. मीही तेच उत्तर द्यायचो... पण आजी कधीच चुकत नसे आणि मीही. आजीबाईंचं टोपलं चक्क उघडं, तसंच कट्ट्यावर दहा-पंधरा मिनिटे असायचे. पण कोणी चुकूनही त्याला हात लावत नसे. अगदी गल्लीतली खोड्या करणारी माझ्यासारखी

मुलंही. कुणी एखादे चुकून जवळ गेले तरी समोरचा टेलर दुकानातून ओरडायचा, 'काय पाहिजे रे.' समोरच्या घरात आजी बसलेली असायची ती हटकायची. आजूबाजूचे सगळे काळजी घ्यायचे. आजीबाई देखील गल्लीतल्या प्रत्येकाशी सतत बोलत असत. पण त्यांना कुठेही गप्पा मारीत उभी राहिलेली मी पाहिली नाही. कारण वेळेचं बंधन असायचं. तरीही तेवढ्या वेळेत चालता चालता आजीबाई सर्वांची विचारपूस करायच्या. गल्लीतली लहान मुलही त्यांचा मनापासून आदर करायची. त्यातल्या दोन आज्या विधवा होत्या. एकीला तर कुणीही नव्हते. अगदी एकटी होती. पण तिच्या बोलण्या-वागण्यातून कधीही आम्हाला जाणवले नाही. प्रत्येकीकडे जवळजवळ तीस परतीस डबबे असायचे. तेवढ्या कुटुंबाशी जुळवून घ्यायचं. खरेतर ह्या आजींच्या प्रेमळ वागण्यामुळेही परतीस कुटुंब मिळून जणू तिचं कुटुंब असायचं. त्या घरांमधून कुणी आजारी असले की ही काळजी करायची. घरातल्या महिलांना आधार देणारी ही बुजुर्ग म्हातारी. कामगारांना देखील वेळप्रसंगी सल्ला द्यायची. ह्या सगळ्या आज्या गुढ्यापर्यंत साड्या चोपून बांधायच्या, कारण खूप लांब डोक्यावर टोपलं घेऊन त्यांना चालायचे असायचं. म्हणून सर्वच डबेवाल्या आजींची साडी नेसायची ही विशिष्ट पद्धत होती. जणू त्यांचा तो गणवेशच.. गडद हिरव्या निळ्या मळखाऊ जाड्या भरड्या साड्या, मोठ्या किनारीच्या, टिकाऊ. शरीर झाकायला पुरेशा. सगळ्याजणी नीट केस विंचरून, कपाळावर छानपैकी मोठं कुंकू लावीत. विड्याने रंगलेलं तोंड. हातात जाड चांदीच्या बांगड्या आणि पायात विशिष्ट कड्या. डोक्यावर डब्याचं टोपलं घेऊन ऐटीत निघायच्या. त्यांचं घर ते गिरणी अशा त्या प्रवासात दोन-तीन ठिकाणी थांबायच्या. विश्रांती घ्यायच्या. ठरलेल्या ठिकाणी त्या थांबल्या की डब्याचं टोपलं उतरवून घायला कुणीही नाही म्हणत नसे. तसेच त्या परत जायला उठल्या की, टोपलं परत डोक्यावर ठेवायलाही लोक तत्पर असायचे. मला नेहमी वाटायचं की ह्यांना तोल सांभाळण कसं जमत असेल. तशी त्यांची सर्वांचीच शरीरयष्टी अगदी बारीक, थोड्याशा कमरेत वाकलेल्या. शहराच्या ह्या टोकापासून त्या टोकापर्यंत, पाचसहा ठिकाणी थांबत थांबत ह्या आजीबाई डबे गोळा करित सुमारे तीन तासांत वेळेवर, गिरणीच्या भोंग्याआधी पोचायच्या. जेवणासाठीचा भोंगा झाला की जाऊन ठरलेल्या जागी त्या उभ्या राहायच्या आणि त्यांचे

ठरलेले कामगार येऊन त्यांच्याकडून डबा न्यायचे. जेवण झाल्यानंतर डबे परत आणून द्यायचे. त्यानंतर हे डबे त्या आजीबाई विसळून, खरकटं नीट गोळा करून परत निघायच्या. जाताना पुन्हा तोच क्रम. ठरलेल्या ठिकाणी थांबून डबे ज्यांचे त्यांना परत करीत घरी जायच्या. अगदी अर्ध्या तासात, शिस्तीत हा क्रम पुढे नेत गिरणीच्या आवारातून बाहेर पडायच्या. घरी पोचेपर्यंत दुपार व्हायची. जेव्हा मी मिलमध्ये कामगार अधिकारी झालो तेव्हा प्रत्यक्ष मला हे सगळं पाहायला, समजून घ्यायला मिळाले. डबे परत घेतानाच घरच्यांसाठी कामगारांचा काही निरोप असेल तर तो घेऊन नीट त्या त्या घरातल्या लोकांना द्यायचा. ही निरोपाची पद्धत देखील भावनिक असायची. ह्या सर्व कामगारांच्या कुटुंबीयांशी आजीबाई इतक्या समरस झालेल्या होत्या की प्रत्येक घरातलं सगळं सुख-दुःख त्यांना माहित असे. ही सर्वांची मिळून त्यांची 'एक्स्टेंड फॅमिली'च जणू. ही कामगार मंडळी देखील त्यांना घरातले बुजुर्ग समजायचे. त्यांना हवं नको ते पाहायचे. कामगारांना पगारवाढ झाली की प्रत्येकजण 'फूल ना फुलाची पाकळी' म्हणून त्यांनाही काही द्यायचे. बोनस आला की ह्या आज्यांना पैसे, दिवाळीचा फराळ आणि भेटवस्तू द्यायचे. सण, उत्सव किंवा कुणाच्या घरी कुठला कार्यक्रम असला की ह्या आजीबाई विशेष निमंत्रित असत. मग ते कोणत्याही जाती-धर्माचे असतील. मुस्लिमांच्या रमजानलाही



त्यांना बोलावणे असे. तेलुगू, लिंगायत, मराठा अशा सर्वांच्या घरी यथायोग्य पाहुणचार असायचा. कामगारांच्या घरचे कुणी गेले तर ह्या आजीबाई देखील सुतक पाळायच्या, 'आजी, आज असे गप्प का' म्हणून कुणी विचारल की त्या रडत सांगायच्या की कुणाच्या घरी कोण गेलं ते. कुणाचं लग्न ठरलं, कुणाला मुलगा झाला, कुणी पास झालं, कुणाला नोकरी लागली अशा सगळ्या गोष्टी नीट लक्षात ठेवून त्या प्रत्येकापर्यंत पोचवून नाती टिकविण्यात त्यांचे खूप मोठे योगदान असे. गिरणीत संप झाला की कामगार कामावर नसायचे. त्याही दिवसांत ह्या आज्या घराघरातून जायच्या. त्यांच्या सोबत असायच्या. कामगारांना मानसिक आधार द्यायच्या.

मी नरसिंगगिरजी मिल मध्ये कामगार अधिकारी म्हणून रुजू झाल्यावर ह्या माझ्या ओळखीच्या आजीबाईंनी कामगारांना पेढे वाटलेले मी ऐकले. मी अधिकारी झालो ह्याचा त्यांना इतका आनंद झाला. माझ्या आईलाही त्यांनी पेढे आणून दिले. आजीबाईला जणू तिचा नातूच कामगार अधिकारी झाल्यागत वाटले. कामगाराचे काही काम असेल तर ही आजी मला त्याचे गाऱ्हाणे सांगायची आणि विनंती करायची की कामगार गरीब आहे, त्याचं काम करा. मी ते केल्यावर त्या कामगाराला चक्क धमकावयाच्या ! परत असे काही केलेस तर याद राख. आजी आजारी पडली की कामगारांच्या जेवणाची आबाळ व्हायची. अशावेळी इतर आजीबाई शक्य तेवढी मदत करून डबे ज्यादा झाले तरीही पोचवत. हे सगळे व्यवस्थापन त्यांना कुणी शिकवलं असेल, असं मला नेहमी वाटायचे. पुढे त्यांच्या नंतर मात्र हे काम करणारी नवी पिढी निर्माण झाली नाही. जसे कामगारांच्या नव्या पिढीने गिरणी नाकारली आणि ती इतरत्र स्थालांतरित झाली तसेच गिरणीतल्या डबेवाल्यांचे हे नातही संपले. मुंबईच्या डबेवाल्यांचे देशात, परदेशात कौतुक झाले. अर्थात मुंबईसारख्या ठिकाणी त्यांचे काम, कार्यशैली निश्चितच प्रशंसनीय आहे पण सोलापूरसारख्या लहान गिरणगावातील ह्या अशिक्षित डबेवाल्यांची शिस्त, वेळेचे नियोजन, अखंडित सेवेबरोबरच निर्माण झालेले नातेसंबंध याबाबी मला अधिक जवळच्या वाटतात. त्यांच्या कामात निष्ठा होती. त्यातून निर्माण झालेल्या नातेसंबंधात ओलावा होता. म्हणूनच हे सारं अगदी शब्दांच्या पलीकडचेच.



मारुती आणि न दिसलेला साप

गिरणीतली नोकरी सोडल्यानंतर जवळजवळ तीस वर्षानंतर हनुमानजयंती निमित्त गिरणीत पाऊल टाकले तेव्हा अक्षरशः अंगावर रोमांच उभे राहिले. गिरणीचे गेटदेखील अंतर्बाह्य शहारल्याचे जाणवत होते. गेटजवळच क्षणभर थांबलो आणि डोळा भरून गेटकडे पाहिलं.. गेटची निस्तेज आणि निर्जीव अवस्था पाहवत नव्हती. पूर्वीसारखा गिरणीचा भोंगा वाजत नव्हता, कामगार येत नव्हते. गेट कायमचे बंद असायचे. त्यामुळे कुणीच येत जात नसत. मात्र प्रथेप्रमाणे हनुमान जयंतीला मारुती दर्शनासाठी गेट खुले असायचे. म्हणून कामगार आणि कुटुंबीयांच्या स्वागताने गेट शहारून गेले होते. मीही दर्शनासाठीच आलेलो होतो. गेटने मला आणि मी गेटला डोळा भरून पाहिलं.. गेटमधून मारुती मंदिराच्या दिशेने चालू लागलो. सगळीकडेच भकास वातावरण होते. अस्ताव्यस्त वाढलेली उंच झाडी.. धुळीने माखलेल्या इमारती. पडक्या इमारती. गेटच्या जवळचे माझे अगदी सुरुवातीचे ऑफिस आणि नंतरचे गिरणी सोडतानाचे ऑफिस पहिले. समोरचे टाइम ऑफिस, माझे सहकारी कारकून बसायचे ते ऑफिस पहिले. सगळ्या जुन्या आठवणी जाग्या झाल्या. पुढे चालत गेलो. कॅटीन. बॉयलर, इंजिनियरिंग. लुमशेड, कॉटन गोडाऊन ओलांडून मारुती मंदिराजवळ आलो. दरवर्षी हनुमान जयंतीला पहाटे सूर्योदयाच्या

मुहूर्तावर होणाऱ्या पूजेसाठी जायचो. मंदिरात गणेशाची नियमित पूजा करण्यासाठी नेमलेले जोशी भटजी आठवले. तत्कालीन गिरणीचे प्रमुख मा. दादासाहेब चौधरी मॅनेजर आणि बहुतेक अधिकारी तसेच कामगार आणि भाविक मोठ्या संख्येने पूजेला आवर्जून यायचे. अगदी प्रसन्न वातावरणात पूजा पार पडायची. कामगारांची आणि गिरणगावातल्या जुन्या पिढीची ह्या पावन मारुतीवर खूप श्रद्धा होती. म्हणून हनुमान जयंतीच्या दिवशी शहरातील भाविक लोकांसाठी दिवसभर गेट उघडे असायचे. दर्शनासाठी येणाऱ्या सर्व भाविकांना कॅनटीमधून बुंदीलाडूचा प्रसाद वाटला जायचा. ह्या नवसाच्या मारुतीच्याच कृपेने गिरणीवरची संकटं आजवर दूर झाली अशी कामगारांची श्रद्धा होती. अशिक्षित कामगारांच्या समस्या सोडविण्यासाठी अनेकदा कायदा अपुरा पडायचा. पण मारुती उपयोगाला यायचा, अनेकदा व्यवस्थापनाच्या चौकटी बाजूला पडायच्या. अशावेळी काही अनुत्तरित प्रश्न मारुतीच्या भवशावर सोडून वेळ मारून नेऊ शकलो. दुसरा इलाज नसायचा. कामगारांना तीच भाषा समजायची. कायदेशीर शिक्षेपेक्षा कामगारांना मारुतीची भीती अधिक होती. कामगार सस्पेंड करतो म्हटले तरी घाबरत नव्हते पण मारुतीची शपथ दिली की ऐकायचे. अशा पद्धतीने माझ्या मदतीला आलेल्या नवसाच्या मारुतीचे दर्शन पुन्हा घेतल्यामुळे मन भरून आलं.

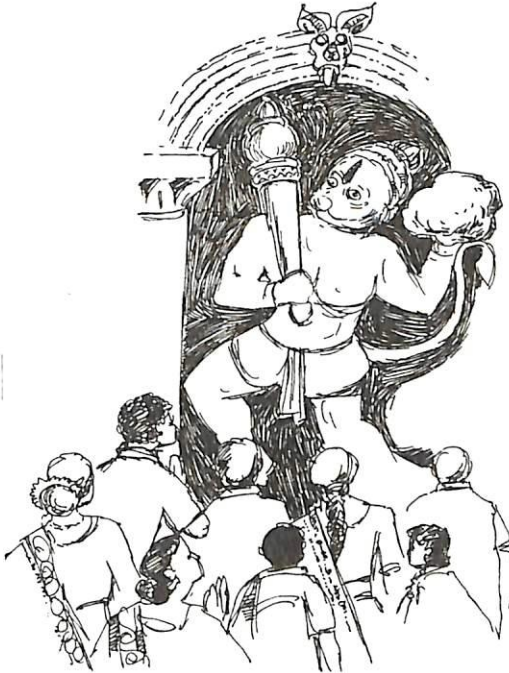
मिलच्या आवारातले अडीचशे वर्षांहून अधिक जुने वडाचे झाड सगळ्या पडझडीनंतरही आपले अस्तित्व राखून उभे आहे. तिचा महाकाय बुंधा तब्बल पंधरा फूट रुंद होता त्याच आवारात शंभर वर्षापूर्वीचे सुंदर लाकडी देवघर, त्यामध्ये साडेसहा फुट उंचीची गणपतीची प्रसन्न मूर्ती. संपूर्ण देवघराचे नक्षीकाम खूपच सुंदर आणि रेखीव. दीडशे वर्षांनंतरही संपूर्ण गिरणीला पाणी पुरविणारी चौकोनी दगडी विहीर तशीच पाण्याने तुडुंब भरलेली होती. मंदिर परिसरात वाढलेल्या गवताकडे पाहून, खूप वर्षांपासून जुना नाग सर्प ह्या झाडीत जिवंत आहे असे गिरणीतल्या कामगारांचे म्हणणे आठवले.

काही कामगारांनी तो साप प्रत्यक्ष पहिले असल्याचेही बोलले जायचे. गिरणीतल्या रहाट म्हणजे रिलिंग खात्यात-जिथे बहुतांशी महिला काम करायच्या तिथे हा नाग नागपंचमीला नक्की यायचा असे म्हटले जायचे.. म्हणून तिथल्या तळघरात असलेल्या दगडी नागदेवतेची नियमित पूजा व्हायची.

या नामदेवतेवर रिलिंग मधल्या सर्व महिला कामगारांची खूप श्रद्धा होती, त्यामुळे नागपंचमीला मोठी पूजा व्हायची. श्रीगणेशाची नित्य पूजा आणि संपूर्ण व्यवस्था कामगार कल्याण अधिकारी म्हणून आमचीच जबाबदारी होती. ते करित असताना जाणवलेली गोष्ट म्हणजे गिरणीतल्या कामगारांची गणपती आणि नागदेवतेवरील श्रद्धा हीच त्यांची शक्ती होती. कितीही संकट आली तरीही त्यावर मात करून नव्या उमेदीने उभे राहण्याचे सामर्थ्य ह्या मारूतीवरच्या श्रद्धेतूनच यायचे. त्यामुळे अनेकदा मारूतीची शपथ देऊन कामगारांना दरडावायचो आणि तेही ऐकायचे.

श्रद्धा आणि अंधश्रद्धा

कामगारांमध्ये मोठ्या प्रमाणात अंधश्रद्धा होत्या. त्याचे मूळ कुटुंबातल्या चालीरीती, परंपरा, रूढी, रीतिरिवाज यांत होते. पिढीजात आलेल्या गोष्टी नाकारता येत नसत. श्रद्धा आणि अंधश्रद्धामुळेच कामगारांची दुःखंही हलकी व्हायची. प्रश्न सुटले नसले तरी तात्पुरता का होईना दिलासा मिळायचा. हे प्रत्यक्ष अनुभवल्यानंतर कामगारांच्या आयुष्यातील अंधश्रद्धांचे



स्थान लक्षात आले. अंधश्रद्धा निर्मूलन चळवळीत सहभाग घेतल्यामुळे हे समजून घेताना खूप त्रास व्हायचा. त्यांच्यामध्ये अंधश्रद्धा इतक्या खोलवर रुजल्या होत्या की त्यांचे प्रबोधन किती अवघड आहे हेही प्रकर्षाने जाणवले.. तसा मीही वयाने आणि अनुभवाने कमी असल्यामुळे पंचाईत व्हायची. गिरणीत प्रत्येक खात्यात भिंतीवर कोणत्या तरी देवीदेवतांची प्रतिमा असायची. ज्याची नित्यनेमाने पूजा व्हायची. पूजेचा खर्चही गरीब कामगार पदरमोड करून मनापासून करायचे. देवीदेवतांची जागा स्वच्छ ठेवण्याची जबाबदारी, ठरवून प्रत्येकजण पाळीपाळीने नियमितपणे करायचा. गिरणीतले मारुतीचे मंदिर, संपूर्ण परिसर स्वच्छ झाडून रांगोळी टाकण्याची जबाबदारी पुरुष मंडळी पार पाडायचे. गणेशोत्सवामाध्येही गणपतीच्या मंडपाची सगळी जबाबदारी ओव्हरटाईम न मागता स्वखुशीने घ्यायचे. कामचुकार दारुड्यासकट बहुतेक सर्व कामगार कामासाठी गिरणीत येताना गेटवर वाकून हाताने स्पर्श करून नमस्कार करीत आत यायचे. खात्यात जाऊन प्रत्यक्ष काम सुरू करताना आपापल्या मशीनला स्पर्श करून नमस्कार करायचे. नामस्मरण करायचे आणि मगच कामाला सुरुवात करायचे. तसे केल्याने काम नीट होते अशी त्यांची श्रद्धा होती. कामगारांच्या रोजच्या वागण्यातल्या अशा गोष्टी पहिल्या की हीच ती घाणेरडी आणि अस्वच्छ म्हणून हिणवली गेलेली माणसं का? असा प्रश्न पडायचा.

कामगारांना 'शिक्षण' देण्यात कमी पडलो....

कामगारांच्या सकारात्मक गोष्टी आणि श्रद्धांचा उपयोग करून स्वच्छतेची, प्रसन्नतेची आणि सुंदरतेची भावना रुजविली असती तर नक्कीच सकारात्मक कार्यसंस्कृती विकसित होऊ शकली असती. स्वच्छतेविषयी कामगारांची ऐकण्याची तयारी नसायची, कारण त्यांचे राहत्या घरातले, परिसरातले आणि व्यक्तिगत आयुष्यातले वातावरण अस्वच्छतेचेच होते. ती सवय बदलत नव्हती. त्याचा ताण असायचा. जेवणाच्या सुट्टीत एकत्रित बसून आनंदाने मनापासून शिळी भाकरी खाणारी कामगार मंडळी खूप प्रसन्न दिसायची. त्यांच्या शेजारून जायचो तेव्हा म्हणायचे, 'साहेब या की जेवायला.' पोटभर जेवायला नसतानाही वाटून खाण्याची भावना कामगारांकडे होती.

अशा भावनेला योग्य दिशा देत त्यांचे काम आणि वैयक्तिक आयुष्य सुधारणे शक्य झाले असते.. गेल्या तीन पिढ्यांपासून अशाच वातावरणात आणि मानसिकतेत गिरणी कामगार वाढले. जुंपलेल्या बैलागत चाकोरीत फिरत राहिले. त्यातून बाहेर काढण्यासाठी कामगारांना विकासाची स्वप्न दाखवत जीवनशिक्षण देण्याची गरज होती. ते झाले नाही.

घाणीतलं जगणं

बहुसंख्य कामगार झोपडपट्टीत राहायचे. पाणी नसायचे. संडास बाथरूमची सोय सार्वजनिक असायची. घाणीचे साम्राज्य, भांडणं, मारामाऱ्या, शिवीगाळी.. ह्यात आयुष्य गेलेल्या कामगारांना स्वच्छतेचे महत्त्व समजावून सांगण्याची गरज होती. केवळ प्रबोधनातून मानसिकता बदलता येत नाही तर त्यासाठी गिरणीतली आणि त्यांच्या आयुष्यातली भौतिक परिस्थिती सुधारण्याची गरज होती. कामगारांना देखील स्वच्छ, सुंदर आयुष्य असलेले राहणीमान दिल्याशिवाय कार्यसंस्कृतीत बदल होणार नव्हते.. गिरणी कामगारांसाठी अशा दृष्टिकोनातून फारसे प्रयत्न झाले नाहीत. कामगारांना एकूण गिरणी व्यवस्थापनात नगण्य स्थान दिल्याने तो मागेच राहिला.

जगायचं कशासाठी, हे माणसांना संस्कृती शिकविते तर जगायचं कसं, हे मात्र कार्यसंस्कृतीमधून माणूस शिकतो. असे शिकणे-शिकविणे ज्यांच्या बाबतीत झालेच नाही त्यांच्याकडून उत्तमतेची अपेक्षा करता येणार नाही.. आपण जे काम करतो ते कसे करायचे. कशासाठी करायचे, केवळ पगारासाठी नव्हे तर त्यावर इतर अनेक गोष्टी अवलंबून आहेत हे कामगारांना समजावून सांगण्याची गरज होती. ते न झाल्यामुळे कामाचे सांघिक स्वरूप त्यांना कळले नाही. आपल्या एकट्याच्या चुकीमुळे पुढील कामावर त्याचा परिणाम होतो आणि त्यामुळे गिरणीला नुकसानी होते हे त्यांना कळले असते तर कामगारांमध्ये सुधारणा झाली असती. तेही शरीर, मन आणि बुद्धी वापरून एकाग्रतेने काम करू शकले असते. साहेब सांगतील तेवढेच काम करायचे एवढेच त्याला माहित होते. सांघिक कामातला आनंद त्यांना उपभोगताच आला नाही.

कार्ल मार्क्सला अभिप्रेत 'प्रॉलेटरीयेट' शोधत गेलो.....

कार्ल मार्क्स वाचल्यामुळे गिरणीतल्या कामगारांमध्ये 'प्रॉलेटरीयेट' शोधण्याचा प्रयत्न केला. गिरणीतला कष्टकरी वर्ग नेमका कोण आणि कसा आहे. त्यांच्या 'आनंदाच्या, सुखाच्या कल्पना, समाधानाचे जगण्याचे क्षण, विरंगुळा, मनोरंजनाच्या गोष्टी, श्रद्धा अंधश्रद्धा, नीती-अनीतीच्या संकल्पना, संघर्षाला सामोरे जाण्याची ऊर्जा, अशा सर्व गोष्टी जाणून घेण्याचा प्रयत्न केला. गिरणीतल्या कामगारांचे परीस्थितीशरण चाकोरीबद्ध जगणे, कष्टप्रद दिनक्रम, हलाखीचे कौटुंबिक जीवन ह्या गोष्टी जवळून अनुभवल्यामुळे त्यामध्ये शक्य तेवढे बदल करण्यासाठी प्रयत्न करण्याचा छंदच लागला. 'ठेविले अनंते तैसेचि राहावे, चित्ती असू द्यावे समाधान' अशीच बहुतेकांची जीवनविषयक दृष्टी होती. शिवाय गरिबीचे उदात्तीकरण करण्याचाच आपला वारसा असल्यामुळे त्यातून कामगार बाहेर येऊ शकले नाहीत.

सुख आणि दुख: ह्या दोन्ही गोष्टी साजरे करण्याची कामगारांची पद्धत, स्वतःच्या मर्यादा आणि परिस्थिती गोंजारण्याची मानसिकता, संकटातही उभारी देणारा त्यांच्यातला सकारात्मक दृष्टिकोन, अत्यंत कमी सुविधांमधील कसरतीचे राहणीमान, कमीत कमी गरजांची जीवनशैली, दारिद्र्यातही संतुष्ट राहण्याची जोपासलेली वृत्ती आणि दैनंदिन जगण्याचे आवाक्याबाहेरचे सारे प्रश्न देवावर आणि नशिबावर सोपवून बिनधास्त जगणारी ही कामगार कुटुंबं माझ्या आयुष्याचा भाग बनली. त्यांच्या सहवासामुळे माझे विचारविश्व सर्वार्थाने बदलत गेले, हळूहळू भावनिकता कमी होऊन वस्तुस्थिती समजली तेव्हा माझ्या मर्यादाही लक्षात आल्या.



बदली कामगार

कापड गिरणीतला सर्वात उपेक्षित वर्ग म्हणजे बदली कामगार. सर्वार्थाने शोषित आणि दुर्लक्षित. कायम कामगारांपेक्षा संख्येने मोठ्या असणाऱ्या ह्या वंचितांकडे कुणीही गांभीर्याने लक्ष दिले नाही. शासन, कायदा, न्यायव्यवस्था, तसेच कामगारांच्या संघटनांनी देखील बदली कामगारांचा प्रश्न लावून धरला नाही. रोज काम मिळेल की नाही याविषयीची खात्री नसायची. काम नसल्यामुळे परत पाठविताना त्यांच्या तिकिटावर 'सेंट होम' असा शेरा मारून सही करून देत असत. त्यासाठी बदलीवाल्याला पाळी सुरू व्हायच्या आत गिरणीत यावे लागत असे. कायम आणि सीनियर लोकांच्या कामाची सोय झाल्यानंतर काम उरले तरच बदली कामगारांना काम दिले जायचे. नसेल तर घरी. मात्र हा सगळा सोपस्कार होईपर्यंत त्यांना गिरणीतच दीड-दोन तास लागायचे. बदली कामगारांसाठी हजेरीचे पांढरे कार्ड असायचे. कायम कामगार गैरहजर असतील तेव्हाच बदली कामगारांना काम मिळेल अशी व्यवस्था होती. काम मिळो अथवा न मिळो, बदलीवाल्याने मात्र रोज गिरणीत यायलाच हवे असा नियम होता. आपल्या खात्यात कामाच्या ठिकाणी जाऊन थांबायचे. जॉबर किंवा सुपरवायजर आधी कायम कामगारांची सोय झाल्यानंतर राहिलेल्या कामावर सेवाज्येष्ठतेनुसार बदली कामगारांना काम देत असत. अन्यथा बदली कामगारांना

घरी परत जावे लागायचे.

सकाळच्या पहिल्या पाळीत पावणे सातला आत आलेले बदली कामगार कामाच्या वाटपाचा सगळा सोपस्कार होइपर्यंत साधारणपणे आठ वाजेपर्यंत गिरणीच्या आतच थांबायचे आणि त्यानंतर ते बाहेर जायचे. तेव्हा त्यांना इतरत्र काम मिळण्याची शक्यता कमी असायची.साधारणपणे गिरणीत १:२ म्हणजे एका कायम कामगाराबरोबर दोन बदली कामगार हजेरीपटावर असायचे. सलग २४० दिवस वर्षभरात काम केलेल्या बदली कामगाराच्या कार्डवर फुलीचा शिक्का दिला जायचा म्हणजे तो नियमित येणारा बदलीवाला असा त्याचा अर्थ असे. अशांना काम देताना प्राधान्य. तसेच कायम कामगारांच्या जागेवर बढती देताना अशा नियमित बदलीवाल्यांचा प्राधान्याने विचार व्हायचा. बाजारपेठेतली मंदी किंवा इतर कारणास्तव गिरणीतले काम कमी झाले की बेकारीची कुऱ्हाड पहिल्यांदा बदलीवाल्यांवर पडायची. अशा वेळेला उपलब्ध काम सर्व बदलीवाल्यामध्ये समन्यायी पद्धतीने वाटले जावे असा नियम होता. पण तिथेही जाँबर, सुपरवायजर, युनियनवाल्यांचा हस्तक्षेप असायचा. युनियनच्या लेखी ह्यांना स्थान नसायचे.

बदलीवाल्यांचे सर्वांगीण शोषण व्हायचे. चांगली हजेरी असणारा असला तरीही त्याला काम जमत नाही असे कारण देऊन नाकारले जायचे. विभाग प्रमुख जाँबर आणि सुपरवायझर लोकांचीच बाजू घ्यायचे. कामगार अधिकारी म्हणून नियमावर बोट ठेवू शकत नव्हतो, कारण ही गोष्ट प्रत्यक्ष उत्पादकतेशी जोडलेली असल्याने उत्पादनप्रक्रियेतील अधिकाऱ्याचीच बाजू योग्य धरली जायची. युनियन पुढारी देखील विशिष्ट बदलीवाल्याला काम द्या असा हट्ट करायचे. त्यांच्यावर सातत्याने होणाऱ्या अन्यायामुळे उत्पादन, गुणवत्ता आणि शिस्त अशा गोष्टींकडे लक्ष देण्याच्या मनस्थितीतच बदली कामगार नसायचे. बदलीवाल्यांना काम देण्यासाठी हप्ते घेतले जायचे. दारूच्या पाट्या, मटणाचे जेवण द्यावे लागायचे. वरिष्ठाकडे दारूच्या बाटल्या पाठवाव्या लागायच्या.अशा तक्रारी आमच्यापर्यंत यायच्या. परंतु बदली कामगारांविषयी फारशी सहानुभूती नव्हती. सण, उत्सव तसेच बाजारपेठेतील मागणी वाढल्यामुळे काम वाढायचे तेव्हा कायम कामगार रजेवर वा गैरहजर असायचे. अशा वेळी बदलीवाल्यांना कामावर येण्याची सक्ती केली जायची. नोटीसा दिल्या जायच्या.

अशावेळी तेही मुद्दामहून येत नसत.

नरसिंग गिरजी मिल मधील अनुभव असा होता की गिरणीत दररोज एक हजार लोक प्रत्यक्ष कामासाठी लागत असतील तर त्यासाठी सातशे कायम कामगार आणि आठशे बदली कामगार असे एकूण पंधराशे कामगार हजेरीपटावर असायचे. तरीही गैरहजेरीमुळे आवश्यक तेवढे कामगार उपलब्ध नसायचे.त्यामुळे गिरणीतील उत्पादक मशीन्स बंद असायचे. बाजारात मालाची मागणी असायची. कमाविण्याची वेळ असायची.त्यामुळे कामगार अधिकाऱ्यांकडून अपेक्षा असायची की काहीही करून दररोजच्या गरजेप्रमाणे कामगार कामावर येतील अशी व्यवस्था करावी..परंतु एरवी बदली कामगारांना मिळालेल्या वागणुकीमुळे ते देखील आमच्याकडे दुर्लक्ष करायचे. साहजिकपणे त्यासाठी आम्हालाच जबाबदार धरले जायचे.. आम्ही निरुत्तर व्हायचो.

कायम अस्थिरतेत जगणारे 'बदली'वाले....

बदली आणि कायम दोघांनाही उत्पादनाशी निगडित पगार होता.मात्र बदली कामगारांना पगारी सुट्ट्या नसायच्या. पगारी किरकोळ रजा नव्हत्या.पदोन्नती नव्हती. कायम कामगारांसारख्या सवलती नव्हत्या. जितके दिवस काम तितका पगार दोघांनाही एकसारखाच होता. फिक्स्ड म्हणजे ठरलेला पगार असणाऱ्या ठिकाणी जर कायम कामगारांच्या जागेवर बदली कामगाराने काम केले तर त्यालाही तेवढाच पगार होता. मात्र पीस रेट असणाऱ्या ठिकाणी मात्र प्रत्यक्ष उत्पादनाप्रमाणे जो जेवढे काम करेल तेवढा त्यांना पगार मिळायचा. कायम कामगारांना दररोज काम मिळण्याची कायदेशीर सुरक्षितता होती. त्याचे हक्क कायद्याने संरक्षित असायचे. तसे बदली कामगारांना नव्हते.त्यांचे गिरणीतील स्थानही अस्थायी आणि दर्जा नसलेले होते.त्यामुळे गिरणीतल्या कामाविषयीची आपुलकी, आस्था जशी कायम कामगारांमध्ये असायची,मानसिक स्थैर्य असायचे, तशी बदली कामगारांमध्ये नसायची. कायम कामगारांना ठरवून दिलेल्या कामाच्या जागा, यंत्र, तंत्र, साधने निश्चित केलेली असायची.तर बदली कामगाराला रोज वेगवेगळ्या ठिकाणी काम असल्यामुळे त्यांना कामाविषयी, कामाची जागा, यंत्रसामुग्रीविषयी आपुलकी निर्माण व्हायला वेळ लागायचा..कित्येक बदली कामगार गिरणीत पंचवीस

वर्षे काम करूनदेखील कायम होऊ शकत नसत. तर बहुसंख्य कामगार बदली म्हणून गिरणीत कामाला लागायचे आणि बदली म्हणूनच निवृत्त व्हायचे. अशा कामगारांकडे गिरणी आणि कामाप्रती एकनिष्ठता नसायची. बदली कामगारांना कायम करण्यासाठी गिरणीनिहाय नियम आणि परंपरेने आलेली पद्धत होती. त्यामध्ये देखील युनियनचा मोठा हस्तक्षेप असायचा. जवळच्या लोकांना कायम करण्याचा प्रश्न प्रतिष्ठेचा व्हायचा. कायम करण्यासाठी कामगारांची यादी बनविण्यामध्ये युनियन प्रतिनिधीची संमती महत्त्वाची असायची. म्हणून बदलीवले युनियन पुढाऱ्यांच्यामागे असायचे. त्यामुळेच गिरणीत प्रशासकीय व्यवस्थेबरोबरच युनियनच्या प्रतिनिधींची समांतर व्यवस्था कार्यरत होती. बहुतेकदा कायदा आणि न्यायापेक्षाही गिरणीतील परंपरा आणि पद्धत महत्त्वाची ठरायची. त्यामुळे बदली कामगारांवर अन्याय व्हायचा. 'कायम करतो' असे सांगून अनेक पुढाऱ्यांनी बदली कामगाराकडून पैसे घेतल्याच्या तक्रारी यायच्या. मात्र युनियनच्या अखत्यारीतला तो विषय समजला जायचा. म्हणूनच वर्षानुवर्षे अशा प्रकारे त्रिशंकू अवस्थेत काम करणारी ही बदली कामगार मंडळी गिरणीशी कधीच एकरूप होऊ शकली नाहीत

कापड गिरण्यांमध्ये बदली कामगारांचा विचित्र प्रश्न होता. प्रत्येक ठिकाणी त्याचे स्वरूप थोडेफार वेगळे असेल, पण समस्या एकच होती. त्यांच्यासाठी कामगार अधिकारी म्हणून काही करू शकत नव्हतो ह्याची खंत वाटायची. अगदी सर्वोच्च न्यायालयापर्यंत अनेक प्रकरणे गेली. निकालही बदली कामगारांच्या बाजूने लागले. तरीही गिरणीच्या पातळीवर युनियन आणि शासकीय अधिकाऱ्यांच्या मर्जीवरच सगळे अवलंबून असायचे.

नियमित भरती योजना

त्या काळात बदली कामगारासाठी साहाय्यक कामगार आयुक्ताकडे स्वतंत्र नियमित भरती योजना होती. त्यानुसार चारही गिरण्यांमध्ये बदली कामगारांची भरती व्हायची. गिरण्यांना जेव्हा कामगारांची गरज असेल तेव्हा साहाय्यक कामगार आयुक्तालयाकडे रीतसर लेखी मागणी होई. त्यानुसार तिकडे नावे नोंदविलेल्याच बदली कामगारांना ज्येष्ठतेनुसार भरतीसाठी गिरणीकडे पाठविले जात असे. अशा कामगारांची ट्रायल घेऊन योग्य वाटले तरच त्यांची

बदली कामगार म्हणून निवड व्हायची. गिरणीत काम करणाऱ्या कामगारांचे काही कारणास्तव तिकीट रद्द झाले आणि त्यांना काम करण्याची परत संधी हवी असेल तर अशांनी साहाय्यक कामगार आयुक्ताकडे जाऊन नाव नोंदवायचे. नावे नोंदविलेल्या कामगारांची आयुक्तालयामध्ये प्रतीक्षा यादी ठेवली जायची. जेव्हा एखाद्या गिरणीत बदली कामगारांची भरती असेल तेव्हा त्या गिरणीत नियमित भरती योजनेतील नाव नोंदविलेल्या कामगारांना ज्येष्ठतेनुसार पाठवले जायचे.. अशा रीतीने बेरोजगार झालेल्या कामगारांना पुन्हा कामावर येण्याची संधी दिली जायची. शिवाय गिरण्यांना कुशल आणि काम माहीत असलेले कामगार उपलब्ध व्हायचे. त्याअर्थाने ही योजना खूप चांगली होती. परंतु कामगारांनी मात्र ह्याचा गैरफायदा घेतला. त्यांना ह्या योजनेमुळे नोकरी परत मिळण्याची संधी असल्यामुळे तिकीट रद्द झाले तरी ते घाबरत नसत. त्यांना तिकीट रद्द झाले तरी फारसा फरक पडत नव्हता, त्यामुळे कापड गिरण्यामधील गैरहजेरी देखील वाढली. कामगारांवर धाक राहिला नाही. बदली कामगारांना नियमांनुसार वेळेवर कायम केले जात नव्हते, त्यामुळे देखील कामगारांना शाश्वती नव्हती. बदली म्हणूनच वर्षानुवर्षे काम केल्यामुळे कामगारांनाही त्याचे सोयरसुतक नव्हते. परिणामी अनेक लोक निवृत्तीपर्यंत बदलीवले म्हणूनच काम करीत निवृत्त झाले. अशाना कायदेशीर लाभ देखील मिळू शकले नाहीत.

गिरणीबरोबरच समाजानेही झिडकारलेले

अशा एकंदरीत परिस्थितीमुळे बदली कामगारांमध्ये कामाविषयी आणि गिरणीविषयी प्रेम आणि आपुलकीची भावना निर्माण होऊ शकली नाही.ते कामाशी एकरूप होऊ शकले नाहीत. त्यांची मानसिकता सकारात्मक राहू शकली नाही. व्यवस्थापनाने देखील त्यांच्याकडे लक्ष दिले नाही. युनियनने पूर्णपणे दुर्लक्ष केले. बदल्या भरपूर मिळत नसत. त्यामुळे पगार कमी मिळायचा. शिवाय इतरत्र कामासाठी फिरावे लागल्यामुळे त्यांना स्थैर्य मिळू शकले नाही. गिरणीतले अस्तित्व अधांतर होते म्हणून गिरणीतल्या एकूण कामगारांमध्ये संख्येने जास्त असूनही बदली कामगार गिरणीचा होऊ शकला नाही. तो उपराच राहिला. एकदा कायम झाला की त्याला सगळ्या सवलती मिळायच्या

आणि बदली म्हणून असणारे कितीही चांगले काम केले आणि नियम पाळले तरीही त्याला सवलती नव्हत्या. गिरणीबाहेर समाजात देखील बदली कामगार म्हणून लग्न जमत नव्हती. मुली मिळत नव्हत्या. कुणी उधारी देत नसत. भाड्याने घर देत नसत. सगळीकडे मिळत असलेली दुय्यमतेची वागणूक बदली कामगारांना असह्य व्हायची.

कामगार शिक्षण योजनेतून देखील ह्याचा गंभीरपणे फारसा विचार झाला नाही. सोलापुरातील कामगार तसा वेगळ्या धाटणीचा होता. त्याची जीवनशैली वेगळी, त्याचे राहणीमान वेगळे होते. ज्या सांस्कृतिक परिस्थितीतून इथले बहुतांशी कामगार आले त्यामध्ये उत्सव, सण, देवकार्य, नवस अशा गोष्टींसाठी अनाठायी खर्च करावे लागत असत. तसेच लग्न, जन्म, मृत्यू सारख्या प्रसंगी देखील सामाजिक नीतिनियम आणि प्रचलित पद्धतींना खूप महत्त्व दिले गेल्यामुळे आर्थिक अडचणी खूप असायच्या.

आजच्या कार्पोरेट कंपन्यांमधून कामगार कर्मचाऱ्यांना निर्मिती करणारा उत्पादक घटक म्हणून मानव संसाधनाच्या भूमिकेतून पहिले जाते, तसे त्याकाळात पहिले गेले असते तर नक्कीच अशा अनेक गोष्टी बदलता आल्या असत्या असे वाटते.

कामगाराकडे आज 'असेट' म्हणजे संपत्ती हा विचार रूढ आहे. त्यामुळे त्याला कामाची शाश्वती देऊन काम आणि संस्थेविषयीची निष्ठा वाढविणे ही व्यवस्थापनाची जबाबदारी समजली जाते, साहजिकच कामगाराला भरपूर काम असते, त्यासाठी योग्य पगार तोही नियमितपणे असेल तर ती का सुधारणार नाही. परंतु ते दिवस वेगळे होते. त्या काळातल्या कापड गिरण्यांमध्ये आजच्या कार्पोरेट जगात कार्यरत असणारे आधुनिक व्यवस्थापन जन्माला यायचे होते हे तत्कालीन बदली कामगारांचे दुर्दैवच म्हणावे लागेल.



गिरणी नियंत्रित करणारे टाईम ऑफिस

गिरणीतील कामगारांसाठी अत्यंत जिव्हाळ्याचे ठिकाण म्हणजे टाईम ऑफिस. नरसिंग गिरजी मिल तशी जुनी असल्याने तिथे काम करणारी मंडळी बहुतेक धोतर पायज्यामधील गंभीर प्रवृत्तीचे आणि अनुभवातून पुढे आलेले कारकून होते. तरुण मंडळी अपवादानेच असायची. ह्या शुभ्र वस्त्रधारी बुजुर्ग माणसांचा कामगारांना धाक आसयचा. कामगार बहुतेक कर्जबाजारी असायचे. त्यामुळे सतत घरखर्चाचा मेळ बसविण्याच्या चिंतेत असायचे. बहुतेक कामगार अशिक्षित असल्याने नेमका पगार कसा काढतात. महागाई भत्ता दरमहा वेगळा असल्याने त्याचा हिशोब त्यांना लागत नसायचा. म्हणून पगाराचा दिवस जवळ यायला लागला की बहुसंख्य कामगार टाईम ऑफिस मध्ये आपापल्या संबंधित कारकुनाकडे जाऊन नेमका किती पगार मिळेल याचा अंदाज घेत असत. या कारकुनांना कामगार 'मास्तर' म्हणायचे. ह्या कारकून मंडळींचा कामगारांना मोठा आधार असायचा. कारण ते कामगारांना नीट समाजावून सांगत असत. त्यामुळे बहुतेक कामगारांच्या किरकोळ तक्रारी आमच्यापर्यंत येण्यापूर्वीच टाईम ऑफिसमध्येच मिटविल्या जात. तिकीटवाले कारकून कामगारांच्या दररोज संपर्कात असल्यामुळे त्यांनी दिलेल्या माहितीनुसार कामगार महिन्याभराच्या खर्चाचे आराखडे बांधायचे. तिकीटवाल्यांचे वरिष्ठ

म्हणजे रिपोर्टर म्हणजे तिन्ही पाळीतील हजर कामगारांचा हिशोब करणारे कारकून. त्यांच्याकडून आलेल्या रिपोर्ट प्रमाणे प्रत्येक कामगारांचे जेवढे दिवस हजेरीचे असतील त्यानुसार पगार मिळायचा. त्यामुळे कामगारांसाठी टाईम ऑफिसमधील हजेरीवाले, रिपोर्टर आणि पेशीट कारकून अशा तीन मंडळींची साखळी असायची. तिघांचे हिशोब जुळल्याशिवाय पगार मिळत नसल्याने तिघांत समन्वय असे होते. त्यामुळे कामगार त्यांचा आदर करायचे. केवळ पगारपुरतेच नव्हे तर भविष्य निर्वाह निधी, विम्याची रजा, हक्काची रजा, ओव्हरटाईम, बोनस, पदोन्नती, पाळीबदल, अशा प्रत्येक गोष्टीची नोंद या कार्यालयामध्ये असायची. म्हणून टाईम ऑफिस मधीलही कारकून मंडळी म्हणजे कामगारांसाठी महत्त्वाची असायची. तसेच कामगार कल्याण अधिकारी म्हणून आमची संपूर्ण भिस्त त्यांच्या कामावर अवलंबून असायची. त्यांच्या चुका म्हणजे पर्यायाने आमच्या चुका असेच गणित होते. मी कुठलाही पूर्वानुभव नसताना अधिकारी म्हणून आलो होतो. धुळे जिल्ह्यातील अमळनेर ह्या साने गुरुजींच्या कर्मभूमीतील प्रताप मिलमध्ये मी माझी करियर सुरु केली.



खूप मोठी गिरणी होती. त्यामुळे ह्या सगळ्या गोष्टी माझ्या तिथल्या नऊ महिन्यांच्या काळात शिकलो होतो. शिवाय अंमळनेर आणि सोलापूर येथील नरसिंग गिरजी मिल मधल्या टाईमऑफिस मधील जुन्या जाणकार मंडळींनी माझ्यासारख्या नवख्या अधिकाऱ्याला ह्या गोष्टी मनापासून शिकविल्यामुळे अडचणी आल्या नाहीत. व्यवस्थापन, कायदे, युनियन आणि सर्व उपद्रवी लोकांशी सामना करित मी यशस्वीपणे काम करू शकलो ह्याचे संपूर्ण श्रेय ह्या बुजुर्ग कारकून मंडळींचे; असेच म्हणावे लागेल. मात्र त्यातही काही उपद्रवी कामचुकार कारकून होते. त्यांच्या अनुभवावरून हजारो कामगारांचा अधिकारी म्हणून काम करणे किती अवघड आहे हे लक्षात आले. त्यामुळे ज्या कर्तव्यदक्ष बुजुर्ग मंडळींनी माझे शिक्षण केले त्यांच्याप्रती कृतज्ञता व्यक्त करणे कर्तव्याचे ठरते.

कामगारांच्या तक्रारीतून शिकलो

कायदा आणि प्रशासकीय नियामानुसार चाललेली पगार देण्याची पद्धती वर्षानुवर्षे चालू असली तरीही कामगारांचा हिशोब मात्र वेगळा असायचा. त्यांना आकडेमोड जमत नव्हती. पगार कसा काढतात हे माहित नव्हते. एकाच ठिकाणी काम करणारे कामगार एकमेकांच्या पगारावरून अंदाज बांधायचे. मी तेच काम करतो, माझेही वीस दिवस भरले, मला माझ्या बरोबरीच्या कामगारापेक्षा कमी पगार कसा ? अशी तक्रार घेऊन पगाराच्या दिवशी भांडणारी अनेक मंडळी असायची. त्यांना हाताळताना, समजावून सांगताना जेव्हा या टाईम ऑफिस मधील बुजुर्ग कारकुनांना पाहायचो तेव्हा जाणवले की माझ्या दोन वर्षांच्या पदव्युत्तर अभ्यासक्रमातून मिळालेल्या ज्ञानापेक्षा सातवी पास टाईम ऑफिसमधील कारकुनाचे व्यावहारिक ज्ञान अधिक महत्वाचे आहे. शिवाय तक्रार घेऊन येणाऱ्या कामगारांना त्यांच्या भाषेत समजावणे खूपच अवघड होते. ही कारकून मंडळी नसती तर कामगार अधिकारी म्हणून काम करणे शक्य नव्हते. कारण कामगारांना गणिती पद्धतीने पगार समजावणे महाकठीण. ज्यांच्या आयुष्याचेच गणित चुकलेले असते त्यांना आकडेमोड समाजवून काहीच उपयोग होत नाही. कायदानुसार सर्व गोष्टी बरोबर असून देखील त्यांचे समाधान करणे अनेकदा अशक्य असायचे. अशावेळी ह्या

बुजुर्गाची समजावण्याची पद्धत आणि भाषा कामाला यायची. त्यामुळे त्यांची भाषा मला अवगत करावी लागली. त्याआधारेच दहा वर्षे कामगार अधिकारी म्हणून कामगारांचा विश्वास संपादन करित काम करू शकलो.

कामगारांचे चेहेरे वाचायला शिकलो

गिरणीतील कामगार दिसायला भोळे-भाबडे वाटायचे मात्र त्यांचे व्यवहारज्ञान चांगले होते. मी तसा अननुभवी आणि ह्या क्षेत्रात नवीन असल्याने अनेकदा मीही कामगारांच्या रडण्याने, विव्हळण्याने फसविला गेलो. अनेकदा बुजुर्ग कारकुनांना देखील कामगार सराईतपणे गंडवायचे. भोळाभाबडा चेहरा. खाली मान घालून शांत उभे राहणारे कामगार पाहिले की ते असे गंडवू शकतील असे कधीच वाटत नव्हते. पण अनुभवातून आलेल्या शहाणपणामुळे कारकून मंडळी मात्र ठणकावून सांगायचे साहेब हा कामगार फसवतोय. अनेकदा मीही गोंधळून जायचो. भावनिक व्हायचो. त्याचा फायदा घेत कामगार सुटायचे. दर पगाराच्या दिवशी अशा अनेक केसेस समोर यायच्या. त्यातून मी खऱ्या अर्थाने मानव्य व्यवस्थापन शिकलो. भोळाभाबडा चेहरा सदैव बरोबर असतोच असे नव्हे. त्यामुळे चेहऱ्यावर वेड पांघरलेल्या कामगाराला ओळखणे आणि त्याला नीट बोलतं करणं, मी अनुभवातून शिकलो. टाईम ऑफिसमधील जुन्या जाणकार कारकून मंडळींनी कामगारांचे चेहेरे वाचायला शिकवलं. मी त्यांच्या मुलाच्या वयाचा होतो, त्यांचा वरिष्ठ अधिकारी होतो. अनेक गोष्टी मला माहीत नव्हत्या तरी त्यांनी मला सांभाळून घेतलं. कामगारांचे हावभाव कसे ओळखायचे हे शिकवलं. कामगारांचे मुखवटे आणि चेहऱ्यांचे खरे स्वरूप कधीकधी भयाण असायचे. सकृतदर्शनी गरीब दिसणाऱ्या कामगारांचे रडवेले चेहेरे आतून इतके भयानक असतील अशी चुकूनसुद्धा शंका यायची नाही. परंतु आलेला अनुभव मात्र कोलमडून टाकणारा असायचा. पुस्तकी ज्ञानापेक्षा अशा अनुभवातून खूप शिकलो. हजारो कामगारांचा पगार असायचा. गर्दी असायची. पैशाना प्रश्न असायचा. त्यात काही चुका घडल्या तर तो बिचारा कारकून जबाबदार धरला जायचा. त्यामुळे आम्हीही सतर्क असायचे. आश्चर्याची गोष्ट अशी की हीच कामगार मंडळी पगार देणाऱ्या कारकुनाने चुकून पैसे जास्त दिले तर मुकाट्याने परत आणून द्यायचे. पगार पेटीमधील

पैसे, चिल्लर या गोष्टी जपायला मदत करायचे. उशीर झाला तरीही आकांडतांडव न करता परिस्थिती समजून घेत वागायचे. लक्ष्मी हातात येताच त्यांच्या चेहऱ्यावरचे भाव पाहण्यासारखे असायचे. लक्ष्मीचा आनंददायी स्पर्श अनुभवण्यासाठी अनेक कामगार गिरणीतच रेंगाळत. बाहेर पडताच ही लक्ष्मी निघून जायची.

ही बुजुर्ग मंडळी नसती तर...

गिरणीतील टाईम ऑफिस म्हणजे कामगार अधिकाऱ्यांची व्यवस्थापकीय कौशल्ये सिद्ध करणारे आणि त्यांच्या यशापयशासाठी महत्त्वाचे ठिकाण असायचे. त्यामुळे टाईम ऑफिसमध्ये शक्यतो बुजुर्ग मंडळींची नेमणूक केली जायची. एखादा कारकून निवृत्त झाल्यामुळे नवीन पदवीधराची नेमणूक केल्यानंतर ताबडतोब फरक जाणवायचा. कामगारांची भाषाच माहीत नसलेले नवशिके तरुण कामगारांचे शंकानिरसन करू शकत नसत. कामगारांचे श्रम आणि त्याचा मोबदला याविषयी लोकांची खूप वेगळी मते समजली. त्याचा अभ्यास प्रत्यक्ष माणसं वाचून करता यायचा. जे हल्लीच्या पदवीधर मुलांना अभावानेच जमायचे. तसा मीही त्या वयाचाच होतो म्हणून मला ते प्रकर्षाने जाणवले. अनेकदा कामगारांना समजवण्यासाठी या बुजुर्ग मंडळींची मदत घ्यायचो. कारकून मंडळीदेखील अतिरिक्त काम किंवा नसता ताप समजून कधीही तक्रार करीत नसत.

त्यांच्याजवळच्या ह्याच गुणांमुळे कामगारांचा विश्वास संपादन करण्यात टाईम ऑफिसमधील मंडळी यशस्वी झाली. भाषेबरोबरच देहबोली देखील खूप महत्त्वाची असायची. बहुतेक कारकुनांचा पेहराव अत्यंत साधा, कपाळावर गंध, गळ्यात माळ, भाषा मृदू. चारित्र्यसंपन्न व्यक्तिमत्त्व. या गोष्टी कामगारांसाठी अधिक महत्त्वाच्या असायच्या. त्यांच्या वागण्या बोलण्याचा देखील वेगळा दबदबा होता. मी त्यांचा अधिकारी असलो तरीही त्यांचा आदर अगदी मनापासून करायचो. पगाराच्या दिवसांमध्ये कधीही रजा न काढता काम करणारी ही मंडळी होती. शिस्त, नियमांचे पालन या गोष्टी जणू त्यांच्या अंगवळणी पडलेल्या होत्या. गिरणी म्हणजे त्यांच्यासाठी केवळ नोकरी नव्हे तर सर्वस्व, अशीच भावना असायची. गिरणीशिवाय त्यांचे दुसरे विश्व नसायचे.

बोनस, फंड, विमा, ग्रॅच्युईटी, ओव्हरटाईम पगार, अशा प्रत्येक गोष्टींची पूर्तता करण्यासाठी वेळेवर येऊन सूचना द्यायचे, वेळेत काम होतील अशी व्यवस्था करायचे. आर्थिक टंचाईच्या काळात ही बुजुर्ग मुंडळी कामगारांना, अकॉंटस् मधील लोकांना, ऑडिटरना खरी परिस्थिती नीट समजावून सांगत, त्यामुळे आमची सुटका व्हायची. एकीकडे अशी सोय होती तर दुसरीकडे गिरणीतल्या भोळ्याभाबड्या कामगारांच्या अज्ञानाचा गैरफायदा घेणारे उपद्रवी लोक देखील होते. त्यांचा बंदोबस्त करणे ही कामगार कल्याण अधिकारी म्हणून आमची जबाबदारी होती. त्यासाठी देखील या बुजुर्ग मुंडळींची मदत व्हायची. कारण अधिकाराने आम्ही मोठे असलो तरी विश्वास आणि योग्य मार्गदर्शन करणारे म्हणून ह्या जुन्या पिढीतल्या लोकांची जनमानसात असलेली प्रतिमा आणि त्यांचा धाक खूप मोलाचा होता.

योग्य कामगारशिक्षण न झाल्याने

कामगारांच्या समस्या सोडविण्यासाठी आमच्याकडे असलेला वेळ पुरत नव्हता. त्यामुळे सकाळी सातच्या आत गिरणीत यायचो आणि संध्याकाळी उशिरापयंत थांबून शक्य तेवढ्यांना मदत करायचो. परंतु ते पुरेसे नव्हते. या कामगारांच्या समस्या अशिक्षितपणामुळे आणि अज्ञानामुळे निर्माण झालेल्या होत्या. ते अज्ञान दूर करणे आता शक्य नव्हते. परंतु प्रशासन आणि व्यवस्थापनातील किमान गोष्टी कामगारांना समजावून सांगून त्यांची बेशिस्त आणि नियमांचे उल्लंघन थांबविणे शक्य होते. शासकीय नियमानुसार जी कामगारशिक्षणाची सोय होती त्या योजनेतून गुरुजी बनलेले लोक पुढारपण करण्यात गुंतले होते. कामगारांना शिक्षित करून त्यांचे प्रश्न त्यांनीच सोडवावेत अशी अपेक्षा असली, तरी असे शिक्षण या योजनेच्या कार्यक्षेत्र नव्हते. त्यांचा ठरावीक अभ्याक्रम होता. पाळी सुटल्यानंतर एक तास फक्त एकत्र यायचे. वर्ष संपताना कामगारांची एक 'टूर' म्हणजे सहल काढायची. कामगारांना याचेच जास्त आकर्षण असायचे. शिक्षणापेक्षा दररोज वर्ग संपल्यानंतर मिळणारा चहा, वर्षाखेरीला टूर या गोष्टींचे महत्त्व अधिक होते. गुरुजी देखील युनियनचे पुढारी बनल्याने फारसे शिक्षण होत नसे. कारण कामगार शिक्षक बनण्यासाठी युनियनचे संमतीपत्र लागायचे. त्यामुळे युनियनच्या मर्जीतलाच शिक्षक व्हायचा.

त्याला युनियनच्या मार्गदर्शनाप्रमाणेच चालावे लागायचे. देशपातळीवर 'इंटक' असल्यामुळे त्यांच्या पद्धतीनेच कामगारशिक्षण दिले जायचे. दुर्दैवाने आम्हाला त्यात हस्तक्षेप करता येऊ शकेल आणि त्याचा उपयोग करून आपण कामगारांच्या मानसिकतेत बदल घडवून आणू शकतो, शिस्त लावू शकतो, कामगारांना खऱ्या अर्थाने शिक्षित करू शकतो याविषयी बोललो. त्यांनाही ते पटायचे. परंतु वरिष्ठांच्या प्राथमिकता वेगळ्या होत्या. त्यांना या गोष्टींचे महत्त्व तुलनेने कमी वाटत होते. माझ्याही मर्यादा होत्या. परिणामी फारसे काही करता आले नाही.



रातपाळी

कापड गिरणीतील 'रात्रपाळी'चा अनुभव वेगळा असायचा. सारेजण जग जेव्हा गाढ झोपेत असायचे तेव्हा रात्रपाळीतले गिरणी कामगार डोळ्यांत तेल घालून काम करीत असत. दिवसा झोपायचं आणि रात्री जागायचं असे वटवाघुळासारखे कामगारांचे जीवन असायचे. जागरणामुळे कामगारांच्या आरोग्यावर फार विपरीत परिणाम व्हायचे. गिरणीतल्या एकूण यंत्रसामुग्रीचा पुरेपूर वापर करण्याच्या हेतूने चोवीस तास आणि महिनाभर अखंडितपणे गिरणीतले उत्पादन चालू ठेवले जायचे. दिवस पाळी, रात्र पाळी आणि तिसरी पाळी अशा तीन पाळ्यांमधून काम चालायचे. दिवसाच्या चोवीस तासाचे तीन भाग करून सकाळी सात ते दुपारी साडे तीन दिवस पाळी, साडे तीन ते रात्री बारा रात्रपाळी आणि रात्री बारा ते सकाळी सात तिसरी पाळी अशी विभागणी असायची. पहिली आणि दुसरी पाळी साडे आठ तासाची ठेवली गेली त्यामुळे कामगारांची कार्यक्षमता पूर्णपणे वापरली जायची. अर्ध्या तासाची जेवणाची सुट्टी वगळता पूर्ण वेळ काम व्हायचे. तर तिसरी पाळी फक्त साडे सहा तासांची असायची त्यामध्ये देखील अर्ध्या तासाची सुट्टी दिली जायची. म्हणजे कामाचे फक्त सहा तास असायचे. कारण ही वेळ झोपण्याची असल्याने कामगार पूर्ण क्षमतेने काम करू शकणार नाही हे गृहीत होते. मनुष्याची कामाची क्षमता

दिवसभर जशी राहते तशी रात्रीच्या उत्तर प्रहरी नसते. कामाचे तास कमी असले तरीही त्यांना इतरांप्रमाणे वेतन दिले जात असे. मात्र त्यामुळे निद्रानाश, अपचन, अशा आजारांचे प्रमाण कामगारामध्ये जास्त असायचे. शिवाय झोप टाळता न आल्यामुळे कामात देखील चुका व्हायच्या आणि त्यासाठी शिक्षा व्हायची.

अंधाराचे साम्राज्य

गिरणीमध्ये कामगार रात्री कसे काम करित असतील असा प्रश्न गिरणीत प्रत्यक्ष काम करण्यापूर्वी मलाही पडायचा. हळूहळू सगळ्या गोष्टी समजू लागल्या. काम सोडून झोपणाऱ्या कामगारांची चौकशी करताना रात्रपाळीतील परिस्थिती समजत गेली. रात्रपाळीतल्या परिस्थितीचा फायदा घेत कामचुकार स्वतःचा बचाव करण्यासाठी जी कारणं सांगायची त्यातून 'रात्री' गिरणीत काय काय चालते ते कळायचे. रात्रीच्या पाळीतल्या सुरक्षा रक्षकाकडून वास्तव परिस्थिती जाणून घेण्यासाठी त्यांचीही साक्ष व्हायची. ज्यांनी कामगाराला प्रत्यक्ष झोपताना पकडले त्या सुपरवायझर, अधिकारी व सहकारी कामगार अशा सर्वांकडून शहानिशा करून घ्यावी लागायची. त्यातून गिरणीतले



रात्रीच्या दहशतीचे वातावरण लक्षात यायचे. कामचोर, दारूडे, युनियन आणि सावकारांचे लागेबांधे असणाऱ्यांचे खरे स्वरूप समजले. गरीब कामगारांवर आपली कामं सोपवून ही मंडळी चक्र झोपायची. दहशतीमुळे सुरक्षा रक्षकांपासून ते अधिकाऱ्यांपर्यंत त्यांना साथ असायची. दहशतीमुळे त्यांचाही नाइलाज असायचा. त्यातून नरसिंग गिरजी मिल ही सरकारी गिरणी होती. त्यामुळे असे लोक कुणाच्या तरी मदतीने सुटायचे. प्रामाणिक कामगार, सुपरवायजर, अधिकाऱ्याचा मात्र नाइलाज असायचा. व्यवस्थापनातील आमचाही नाइलाज होता. गिरणीच्या हितासाठी काही गोष्टी करताना व्यवस्थापनाला युनियनचीच मदत घ्यावी लागायची. काम सोडून झोपलेल्यांना पकडल्यानंतर त्यांचा गुन्हा कायदेशीर चौकटीत सिद्ध करण्याची व्यवस्थापनाची जबाबदारी असायची. त्यासाठी पुरावे गोळा करावे लागत असे. अशा लोकांविरुद्ध साक्ष द्यायला कोणी पुढे येत नसत. वितुष्ट कोण घेणार? रात्रपाळीत ज्यांचे साम्राज्य असायचे त्यामध्ये सावकार, प्रतीनिधी, अशा लोकांना युनियनचा पाठिंबा असल्यामुळे ते सुटायचे. गरीब कामगारांना मात्र शिक्षा व्हायची. झोपलेली मंडळी सुटायची. त्यांच्याविरुद्ध जाऊन फुकटचा त्रास नको म्हणून बहुतेकजण गप्प राहायचे. असा अन्याय डोळ्यांदेखत घडत असताना बाहेरगावावरून नोकरीच्या निमित्ताने आलेले गिरणीत काम करणारे अधिकारी तसेच व्यवस्थापन काही करू धजत नव्हते.

दुसऱ्या पाळीत म्हणजे दुपारी साडे तीन ते रात्री बारापर्यंतच्या पाळीमध्ये आठ ते साडे आठ अशी जेवायची सुट्टी असायची. त्यासाठी बहुतेक लोक बाहेर जायचे आणि त्यातले काही लोक डब्यातून चक्र दारू आत आणायचे. गेटवर सुरक्षा रक्षक असायचे, पण तेही अशा लोकांच्या दहशतीमुळे कानाडोळा करायचे. त्यामुळे दारू आत यायची. काही वेळेला गिरणीच्या आतमध्ये पाट्या व्हायच्या. वरिष्ठांचे वरदहस्त असणारे लोक दारू पिऊन जेवण करून चक्र झोपी जायचे. त्यांच्या वाट्याचे काम इतर गरीब लोकांना करावे लागायचे. विघातक लोकांची भक्कम साखळी मोडून गुन्हा सिद्ध करणे अवघड असायचे. युनियनवाले अशा वेळी मात्र कायदेशीर भाषेत बोलायचे. त्यामुळे पुराव्याअभावी अनेकदा झोपलेली माणसं सुटायची. कार्हीना शिक्षा व्हायची. मात्र हे दुष्टचक्र चालूच असायचे.

कोळशाची चोरी

रात्रपाळीत चोऱ्यांचे प्रमाण जास्त असायचे. किमती कापड, छोटे मोठे किमती सामान चोरण्याचे अनेक प्रकार व्हायचे. बहुतेक दारुडे व्यसन पूर्ण करण्यासाठी चोऱ्या करायचे. रात्रपाळीत चोरी करणे तुलनेने सोपे असायचे. गिरणीतल्या बॉयलरसाठी लागणारा दगडी कोळसा चोरणारी मोठी संघटित टोळी होती असे ऐकून होतो. कोळसा थेट खाणीमधून रेल्वेच्या वॅगनना अगदी चोहोबाजूंनी सील करून गिरणीपर्यंत यायचा..तरीही खाणीतून हजार टन कोळसा भरला गेला असेल तर तो प्रत्यक्ष गिरणीत येईपर्यंत आठशे टन असायचा. रस्त्यात कोळसा चोरणाऱ्या अशा अनेक टोळ्या सक्रिय होत्या.त्यांचा बंदोबस्त करणे कठीण होते. कोळशाची वॅगन रात्रीच्या प्रहरी सोलापुरात पोचायच्या. गिरण्यांच्या मागच्या बाजूने स्वतंत्र रेल्वे रुळावरून वॅगन सगळ्याच गिरण्यांसाठी मागच्या गेट पर्यंत येण्याची व्यवस्था होती. महिन्यातून एकदा-दोनदा या वॅगन यायच्या. त्यावेळी गिरणीतील सुरक्षा रक्षक आणि संबंधित अधिकारी स्वतः कोळसा उतरविताना वजन घेण्यासाठी असायचे. परंतु या वॅगन आल्याची बातमी आधी इथल्या वॅगन फोडणाऱ्या टोळ्यांना माहीत व्हायची. ते रात्रीच्या अंधारात यायचे आणि कोळसा चोरून घेऊन जायचे. थोडक्यात खाणीपासून निघालेला चोऱ्या होऊन उरलेला कोळसा गिरणीत यायचा असे म्हटले जायचे.

गिरणीतील कामगार रात्रपाळी संपवून जात असताना गेटवर सुरक्षा रक्षकांकडून पूर्ण तपासणी व्हायची. रात्री तेव्हा गर्दीत किमती साड्या, शर्टिंग, सुटिंग, कापड शर्टांच्या आतमध्ये बांधून नेण्याच्या चोऱ्या होत असत. त्यामध्ये काहीवेळेला सुरक्षा रक्षक देखील सामील असल्याने तेही पकडले गेल्याची उदाहरणे घडली होती.चोरी करणारे कामगार पकडले जायचे. त्यांच्यावर कारवाई व्हायची. गिरणीतले प्रामाणिक कामगार साक्ष देण्यासाठी पुढे यायचे. ज्यांच्यामुळे जिवाला धोका होण्याची शक्यता आहे अशा चोरांच्याही विरोधात साक्ष द्यायला धजावणारी माणसं पहिली. गिरणीची मालमत्ता वाचविण्याची त्यांची प्रेरणा, प्रामाणिकपणा आणि धाडस पाहून आमचाही आत्मविश्वास वाढायचा.. अशी माणसं होती म्हणूनच रात्रपाळीतल्या अंधाराचे साम्राज्य थोपविण्यासाठी अंशतः योगदान देता आले. रात्रपाळीत अशी परिस्थिती असूनही काही लोक कायम रात्रपाळी मागून घेत असत. दिवसभर इतर अर्थार्जन

करायचे आणि रात्री गिरणीत येऊन आपली कामं दुसऱ्यावर सोपवाची. शांत झोपून पगार घेणाऱ्या अशा मंडळीना कायम रात्रपाळी हवी असायची. अशी मंडळी दिवसा गिरणीत येऊन रात्रीच्या गोष्टी आम्हाला सांगून जायचे. हीच माणसं 'खबरे' असायचे. त्यांची खूप मदत व्हायची. त्यांची फक्त एकच अट की आम्हाला काही करू नका. अशा तडजोडीतून गिरणीस रात्रीच्या तावडीतून वाचवायचे होते. मोठी जोखीम होती. पण तेवढ्याच निष्ठेने जिवाची पर्वा न करता गिरणी वाचविणारी अनेक माणसं होती. आम्ही नाममात्र होते

'जागल्यां'ना सलाम

मी रात्रीचे राउंड शक्यतो टाळायचो. रिस्क असायची. गिरणीत गेल्यापासून रात्री घडणाऱ्या गोष्टींविषयी खूप ऐकायचो. भीती वाटायची. शिवाय नसत्या कटकटी विकत का घ्याव्यात असाही प्रश्न होता. काही वेळेला विशेष माहिती मिळायची तेव्हा जावंच लागायचं. म्हणून मी एकदा रात्री गिरणीत गेलो. प्रत्यक्ष दारूड्यांचा आणि झोपणाऱ्यांचा सामना झाला. त्यापैकी बहुतेक सावकार, पुढारपण करणारे, कामचुकार लोक होते. त्यांच्याविरुद्ध कारवाई करण्याचे कुणी धाडस केले नव्हते. म्हणून मी देखील खूप शांततेने ते प्रकरण हाताळले. त्या सर्व संबंधितांना मी कारवाई करू शकतो ह्याची फक्त जाणीव दिली, त्यामुळे माझा दबदबा निर्माण झाला. यापुढे असे धाडस करू नये असे हितचिंतक बुजुर्गानी बजावले. त्याचबरोबरीने गिरणी वाचविणायच्या जागल्यांची ओळख झाली. त्यांच्यामुळेच हे वास्तव समजले. जागल्यांची निर्भयता आणि गिरणी वाचविण्याची भावना समजली. ही मंडळी माझी निकटवर्तीय बनली. त्यानंतर अनेकदा काही घडण्याची शक्यता असली की, 'रात्री या सर' अशी विनंती करायचे..त्यांच्या प्रामाणिकपणामुळे मी स्वतःला आवरू शकत नव्हतो. रात्री जायचो. त्यामुळे काही गुंड, दारूडे, कामचुकार आणि दहशत पसरविणारे देखील दबकून राहू लागली.. अशा प्रयत्नांना मदत करू लागले. हवूहवू सकारात्मक बनले. हे बदल आश्वासक होते. माझा कामाचा हुरूप वाढत गेला आणि गिरणीतल्या अशा रात्रीच्या गोष्टीत गुंतत गेलो. भयावह रात्रींना जवळ करत गेलो. गिरणीतला अंधार समजून घेत गेलो आणि कुवतीनुसार अंधार छेदत गेलो. त्यामुळे प्रत्यक्षात किती फरक पडला यापेक्षा गिरणीतल्या

‘जागल्या’सोबत प्रामाणिक प्रयत्न केल्याचे समाधान मात्र नक्की आहे..एक गोष्ट निश्चित घडली ती म्हणजे काही गुंड, दारुडे आणि सावकार मंडळी अंतर्बाह्य बदलले. त्यांच्यामध्ये बदल घडवून आणू शकलो. त्यांच्याच मदतीने थोडासा अंधार दूर करू शकलो. मीही बदलत गेलो. बदललेल्या आणि बदलू इच्छिणाऱ्या लोकांना बरोबर घेऊन जमेल तेवढं केलं. गिरणगावातील ज्या सहद ‘जागल्यां’नी रात्रपाळीतला अंधार समजून घ्यायला,आणि तो दूर करायला मदत केली त्या सगळ्या ‘जागल्यां’ची आठवण कायम माझ्यासोबत राहिल. गिरणीतला तिमिर भेदून प्रकाशवाटेवर नेण्यासाठी ज्यांनी ज्यांनी प्रयत्न केले त्या सर्व सहप्रवासी लोकांविषयी आदर वाटतो. रास्त अभिमान वाटतो. हे नक्की.



सरकारी गिरणीची मर्यादा

शंभर वर्षांहूनही अधिक काळ ज्या वातावरणात आणि मानसिकतेत गिरणी कामगार वाढले, त्यामध्ये बदल झाल्याशिवाय गिरणीतील परिस्थिती सुधारणार नव्हती, परंतु व्यवस्थापन, युनियन, शासन, आणि कामगार या सर्व संबंधितांनी ही गोष्ट प्राथमिक जबाबदारी म्हणून स्वीकारली नसल्यामुळे कामगार जुंपलेल्या बैलागत चाकोरीतच फिरत राहिले. आपणही विकासाच्या वाटेवर चालू शकतो अशी स्वप्नं देखील त्यांना कुणी दिली नाहीत. त्यांचे शिक्षण झाले नसल्यामुळे कसं जगायचं हेही त्यांना कळले नाही. अवतीभवतीच्या जुनाट आणि मागासलेल्या वातावरणामुळे ते अधिकाधिक अंधश्रद्धा होत गेले. देवधर्म, जादूटोणा, नवस, त्यासाठी जेवणावळ अशा न परवडणाऱ्या गोष्टीमुळे कर्जबाजारी होत गेले. त्यांच्या कार्यपद्धतीवर परिणाम झाला. व्यवस्थापनाने अधून मधून कामाच्या ठिकाणी अगदी छोट्या छोट्या सुधारणा केल्या. स्वच्छतेसाठी काही नियम बदलले तर ही मंडळी त्याची गरज समजून न घेता नाकारत असत. अधिकाऱ्यांना जुमानत नसत. बहुसंख्य कामगार ज्या झोपडपट्टीत राहायचे तिथे पाणी पुरेसे नसायचे. सार्वजनिक संडास-बाथरूमची सोय असल्याने त्रास व्हायचा. घाणीचे साम्राज्य, भांडणं, मारामान्या, शिवीगाळी अशा वातावरणात आयुष्य गेलेल्या कामगारांना स्वच्छतेचे महत्त्व समजावून सांगण्याची

गरज होती. शिवाय तशी प्रत्येक कापड गिरणी वेगळी असते. तिचा स्वभाव वेगळा असतो. त्यातली माणसं, त्यांचे सर्व जीवन व्यवहार, कार्यसंस्कृती, प्रत्यक्ष कार्यपद्धती, व्यवस्थापन अशा बहुतेक गोष्टी थोड्याफार फरकाने प्रत्येक गिरणीत वेगळे असू शकतात. नरसिंग गिरजी मिल सरकारी गिरणी म्हणून सर्वार्थाने वेगळी होती. त्यातले कामगार, युनियनचे पुढारी आणि स्थानिक राजकारणी सर्वानाच गिरणी त्यांच्याच मालकीची वाटायची. त्यामुळे सर्वांचाच दैनंदिन कारभारात थेट हस्तक्षेप असायचा. त्यामुळे गिरणीचे व्यवस्थापन अडचणीत असायचे.

माझी गिरणीतली नोकरी

१९७७ ते १९८७ ह्या काळात नरसिंग गिरजी मिलमध्ये कामगार कल्याण अधिकारी पदावर नोकरी केली. तो स्थित्यंतरांचा आणि परिवर्तनाचा काळ होता. देशात आणीबाणी लागू केली होती. अनेक अत्याचार झाले होते. हजारो लोकांना तुरुंगात डांबले गेले होते. स्वातंत्र्यानंतर पहिल्यांदाच काँग्रेस पक्षाचा पराभव होऊन केंद्र आणि राज्यात सत्ताबदलातून पुरोगामी आघाडीचे सरकार आले होते. चैतन्याचे वातावरण होते. महाराष्ट्रात शरद पवारांच्या नेतृत्वाखालील पहिले बिगर काँग्रेसी सरकार होते. डाव्या आणि पुरोगामी विचारांच्या लोकांची कामगारांच्या बाजूची सत्ता होती. गिरणीतील प्रातिनिधिक युनियन इंटक ही काँग्रेसप्रणीत होती. गिरणगावात कामगार नेते भीम रोणे आणि लालबावट्याचे आडम मास्तर आमदार झाले होते. त्यामुळे कामगार आणि आमदार हक्काची भाषा बोलत होते. कामगारांचा बुलंद आवाज भीम रोणे आणि आडम मास्तरांच्या माध्यमातून विधानसभेत पोचला होता. कामगार राष्ट्रीय गिरणी कामगार संघाला कंटाळलेले होते. गिरणी कामगार संघटना ह्या विरोधी नेतृत्वाखाली कार्यरत संघटनेच्या मागे गेली. त्यामुळे वाद व्हायचे. इंटक आणि गिरणी कामगार युनियन दोन्ही संघटना एकमेकाविरुद्ध आरोप प्रत्यारोप केल्यामुळे गिरणगावातले वातावरण गढूळ झाले होते. पहिल्यांदा इंटकला दुफळीचा धक्का बसला. खूप दिवसानंतर त्यांना कुणीतरी प्रश्न विचारणारे भेटले. खाजगी गिरणी मालकाने व व्यवस्थापनानेही परिस्थितीचा फायदा घ्यायला सुरुवात केली. सरकारी गिरणी म्हणून नरसिंग

गिरजीला मात्र तसे करता यायचे नाही. जो सत्तेवर असतो तोच आमचा मालक.

एका कायद्यामुळे राज्यातील गिरण्यांची शोकांतिका

‘बीआयआर’ म्हणजे मुंबई औद्योगिक संबंध कायदा नावाचा प्रातिनिधिक संघटनेला सर्वाधिकार देणारा कायदा इंटकच्यामागे भक्कमपणे उभा होता. मुंबई औद्योगिक संबंध कायदा हा पूर्णपणे प्रातिनिधिक संघटनेला हुकूमशाहीकडे नेणारा कायदा होता. म्हणूनच कॉ.डांगेनी त्याला ‘काळा कायदा’ असे संबोधले होते. कोणतीही गोष्ट प्रातिनिधिक युनियनला विचारल्याशिवाय व्यवस्थापनाने करावयाची नाही. अशी ह्या कायद्याची बंदिस्त चौकट होती. म्हणूनच सरकारी गिरणी म्हणून नरसिंग गिरजीमध्ये इंटकची मनमानी चालायची. त्यामुळे कामगार अधिकाऱ्यांना खूप त्रास व्हायचा.. अधिकारी म्हणून एकीकडे व्यवस्थापन आमच्याकडून कामगारांना शिस्त लावण्याची अपेक्षा करित असे तर दुसरीकडे इंटकची मंडळी त्यांचा फायदा असल्याशिवाय कशालाही परवानगी देत नसत. आम्ही तोंडघशी पडायचो. वरिष्ठासमोर मूग गिळून गप्प राहायचो. गिरणीची नुकसानी व्हायची.

अशा अनेक गोष्टी घडायच्या की त्यामुळे गिरणीतले कामगार आणि त्यांची कामगार संघटना बदनाम झाली. सोलापुरातील बाकी सर्व कापड गिरण्या खाजगी मालकांच्या होत्या. त्यांचे प्रश्न सोडविण्याचे मार्ग वेगळे असायचे, जे आम्ही सरकारी म्हणून करू शकत नव्हतो, सर्वांसाठी एकच युनियन असून देखील त्यांना मात्र युनियन काहीही करायला परवानगी देत असे. या कामगारांच्या मानसिकतेत बदल करण्यासाठी कोणतेच गंभीर शास्त्रशुद्ध प्रयत्न झाले नाहीत. व्यवस्थापन, युनियन, शासन आणि समाज कोणालाही ही त्यांची प्राथमिक जबाबदारी वाटली नाही. खरेतर इतर सर्व गोष्टींपेक्षा मानसिकतेत बदल करणे गरजेचे होते म्हणून ते गिरणी, काम याच परिघात जुंपलेल्या बैलागत चाकोरीतच फिरत राहिले. या मंडळींना कुणी चांगले जगण्याची स्वप्नंही दाखविली नाहीत. त्यांचे शिक्षण झाले नाही म्हणून त्यांना कसं जगायचं हेही कळले नाही. त्यामुळे अधिकाधिक अंधश्रद्धा होत गेले. देवधर्म, जादूटोणा, खर्चिक जेवणावळ अशा गोष्टींमध्ये अडकत गेले. या

गोष्टींचा त्यांच्या कामावर मोठा परिणाम झाला. कामाच्या ठिकाणी जर काही सुधारणा केली, स्वच्छतेसाठी काही नियम बदल केले तर ही मंडळी त्यांना जुमानत नसे. केवळ प्रबोधनातून मानसिकता बदलता येत नाही तर त्यासाठी त्यांची भौतिक परिस्थिती सुधारावी लागते. आपल्यालाही स्वच्छ आणि सुंदर आयुष्य जगण्याचा अधिकार आहे असा आत्मविश्वास दिल्याशिवाय त्यांच्या राहणीमानात बदल होऊन कार्यसंस्कृतीत बदल होत नाहीत. विशेष म्हणजे हे प्रयत्न दीर्घकालीन आणि सातत्याने व्हायला हवे होते. ज्यामध्ये सर्व संबंधितांचा सहभाग आवश्यक होता. एकट्याच्या प्रयत्नाने अपेक्षित परिणाम शक्य नव्हते. दुर्दैवाने तसे घडले नाही. आपण जे काम करतो ते कसे करायचे? ते आपण नेमके कशासाठी करतो, केवळ पगारासाठी नव्हे तर ती आपली एक निर्मिती असते; त्यावर इतर अनेक महत्त्वाच्या गोष्टी अवलंबून आहेत याविषयीची माहिती आणि ज्ञान कामगारांना देण्याची गरज होती. हल्ली बहुराष्ट्रीय कंपन्यांमधून सुशिक्षित इंजिनियर्स आणि एमबीए झालेल्यांसाठी 'कार्यसंस्कृती'वर प्रशिक्षणाची पारायणे चालू असतात. तिथे गरज असते म्हणून करावेच लागते. त्याचप्रमाणे त्यावेळच्या कापड गिरण्यातील अशिक्षित कामगारांसाठी असे प्रशिक्षण देण्याची गरज होती. मात्र ते घडले नाही.

त्यावेळी नरसिंग गिरजी मिलमध्ये मारुतीचे देवस्थान प्रसिद्ध होते. बहुतेक खात्यांतून एका बाजूला कामगार मंडळी त्यांच्या भक्तीनुसार देवीदेवतांची प्रतिमा ठेवून नित्यनेमाने पूजा करायचे. त्यासाठी त्यांना कुणीही सांगितले नाही. पदरमोड करून पूजा व्हायची. कारण ते त्यांच्या जीवनमूल्याचा भाग बनलेले असायचे. श्रद्धेचा भाग असायचा. ही श्रद्धा कामावरही आणता येऊ शकते ज्यासाठी कामाच्या ठिकाणचे वातावरण किमान पूरक असावे. अधिकारी आणि कामगारांचे नाते मानवी असावे. त्यातून श्रद्धा निर्माण व्हावी असे मला वाटायचे. आपण करीत असलेल्या कामाकडे पाहण्याची दृष्टी सकारात्मक असावी, त्यातूनच कार्यसंस्कृती समृद्ध होते अशी माझी धारणा आहे.



कामगार कल्याण

स्वातंत्र्योत्तर काळात कामगार कल्याण योजनांवर भर दिला गेला. कारखाना कायद्यांतर्गत कामाचे तास नियमित झाले, हक्काची रजा, सुरक्षितता, कॅटीन, आरोग्य, कल्याण यांसारख्या गोष्टींची प्रभावी अंमलबजावणी झाल्यामुळे कापड गिरणीतील कामगारांना मोठा दिलासा मिळाला.. त्याचबरोबरीने भविष्य निर्वाह निधी, निवृत्ती वेतन, कामगार राज्य विमा योजनेखाली औषधोपचार, विम्याची रजा, अपघातासाठी औषधोपचार, नुकसान भरपाई अशा गोष्टींचीही सोय झाली. सरकारी गिरणी म्हणून नरसिंग गिरजी मिल मध्ये कामगारांना रेशनिंग दुकान, कामगारांच्या होतकरू मुलामुलींसाठी फी आणि शालेय पुस्तकांची मदत, कामगार शिक्षण, सांस्कृतिक कार्यक्रमांतर्गत नाटक, क्रीडा, कलेसाठी प्रोत्साहन दिले जायचे. कामगार शिक्षण घेणाऱ्या स्त्री-पुरुषांसाठी अभ्यास दौरे, कॅटीनमधून अवघ्या पन्नास पैशामध्ये चहा-नाश्ता, रेशनिंग दुकानातून धान्य, कापड दुकानातून सणासुदीला कमी किमतीत उधारीने कपडे, साड्या. अडीअडचणीला सोसायटी मधून छोटे तसेच मोठे कर्ज, भविष्याची तरतूद म्हणून भविष्य निर्वाह निधी म्हणजेच प्रॉव्हिडंट फंड तसेच दिवाळीला बोनस, अशा सर्व गोष्टी दिल्या जात होत्या.

कापड गिरण्यांमध्ये महिलांची संख्या तुलनेने अगदी नगण्य होती.

रिलिंग, फोल्डिंग, वार्डिंग, वेस्ट कॉटन, अशा निवडक ठिकाणी महिलांची भरती व्हायची. त्यांच्या मुलांसाठी पाळणाघर, स्वतंत्र स्वच्छतागृह अशा सोयी देखील होत्या. कामगार शिक्षण घेणाऱ्याची शैक्षणिक सहल निघायची, ज्यातून बाहेरचे उद्योग बघितल्यामुळे त्यांचे शिक्षण व्हायचे. नवी दृष्टी मिळाल्यामुळे स्वच्छता यासारख्या गोष्टींमध्ये सुधारणा व्हायची. शैक्षणिक दौऱ्यासाठी फक्त पुरुषांचा विचार व्हायचा. महिला बाहेरगावी जात नसत. रिलिंग मधील महिला आता निवृत्तीच्या जवळ पोचलेल्या होत्या. त्यांचे म्हणणे होते की आम्हाला एकदा दिल्ली बघायची आहे. त्यांच्यासाठी पहिल्यांदा महिलांची सहल काढण्यात आली. अत्यंत गरिबीतल्या अशिक्षित आणि मागासलेल्या वीस महिला पहिल्यांदा घराबाहेर पडल्या. चक्र दिल्लीला गेल्या. आयुष्यात पहिल्यांदा रेल्वे मध्ये बसल्या. राजधानीला जाऊन इंदिरा गांधींचे घर आणि संसद पहिली. ते ट्रीप वरून जेव्हा परत आले तेव्हा मला भेटायला आले. त्यांच्या चेहऱ्यावरचे तृप्त भाव पाहून मनापासून सुखावलो. त्यातल्या काहीजणी आईच्या वयाच्या होत्या. त्यांनी आनंदाश्रू ढाळीत मला आशीर्वाद दिला. तो क्षण आजही मी विसरू शकत नाही. मी गिरणी सोडण्याचा निर्णय घेतला तेव्हा ह्या महिला अक्षरशः रडल्या होत्या.

हा महिला कामगारांचा शैक्षणिक दौरा झाल्यामुळे त्यांच्या आयुष्यात खूप सकारात्मक बदल झाले. जीवनाकडे बघण्याचा दृष्टिकोन बदलला. गिरणी त्यांना आपली वाटायला लागली. काम मनापासून करावं, ही भावना निर्माण झाली. त्याआधी या महिला लेबर ऑफिस पर्यंत देखील कधी यायच्या नाहीत, आता त्या स्वतःहून माझ्याकडे येऊन खात्यातील गोष्टी सांगायला लागल्या. विशेष म्हणजे त्या कामात कशी सुधारणा करता येईल ह्याविषयी देखील बोलायला लागल्या. कामगार शिक्षणाचा हा अनुभव मला देखील खूप शिकवून गेला. त्यानंतर अगदी काही दिवसांतच रिलिंग मधील उत्पादन वाढीचा प्रस्ताव चर्चेला आला होता तेव्हा ज्या महिला आतापर्यंत विरोध करीत होत्या आणि त्यांच्या विरोधामुळे युनियनवाले देखील तयार नव्हते; त्या महिला आता तयार झाल्या होत्या. युनियन देखील सकारात्मक बनली. सोलापुरातल्या इतर गिरण्यांबरोबर रिलिंगचे उत्पादन सुरू झाले त्यामुळे त्या महिलांचाही पगार वाढला. असा सकारात्मक परिणाम देखील कामगार

कल्याण मधून होत असतो, हे कामगार कल्याणावर होणाऱ्या खर्चाविषयी सतत ओरडणाऱ्या अधिकारी वर्गाला देखील कळले.

गिरणीच्या रेशनिंग दुकानातून कामगारांना कार्डवर धान्य, तेल, साबण, अशा सर्व गोष्टी दिल्या जायच्या दसरा दिवाळीसाठी कामगारांना कमी किमतीत गिरणीच्या कापड दुकानातून कपडे दिले जायचे. दर आठवड्याला स्वस्त धान्य मिळायचे. सणासुदीला कपडे मिळायचे, गरजेपुरती कर्जरूपाने आर्थिक मदत मिळायची. विम्याची आरोग्यविषयक सुविधा होती. या सर्व गोष्टींचा वापर करून कामगारांनी नीट राहायला हवे, अशी अपेक्षा असे.



माझ्यावर झालेला सुरीहल्ला

मी गिरणीत अधिकारी म्हणून रुजू झालो. तेव्हाचे वय अवघे पंचवीस वर्षांचे. लग्नही नंतर वर्षाने झाले. त्यामुळे ऊर्जा होती. धडपड करायचो, नवीन शिकण्याची उमेद होती. तसा अनुभव नव्हता म्हणून खूप गोष्टी नव्याने शिकाव्या लागायच्या. तेही माझे काम सांभाळून. त्यामुळे रात्री देखील मी गिरणीत यायचो. सुट्टीलाही गिरणीत थांबायचो. माझ्या लग्नासाठी तेही अहमदनगर मध्ये जाऊन करायचे होते तरीही फक्त दोन दिवसांची रजा मिळाली. कुठलीच हौस-मजा करता आली नाही. माझी पहिली दिवाळी देखील मनासारखी झाली नाही. त्यानंतर गिरणीची नोकरी सोडपर्यंत एकही दिवाळी मी घरी केली नाही. बोनसच्या प्रश्नामुळे कामगार अधिकारी म्हणून मला गिरणीतच थांबावे लागायचे. त्यामुळे तिथेच आमची दिवाळी असायची. अशा व्यस्त राहण्यामुळे घरी, कुटुंब नातेवाईकांमध्ये असंतोष होता. माझी मुलं आणि पत्नी यांनी गुपचूप सहन केल्यामुळे मीही काम करू शकलो. परंतु ही गोष्ट कुठेतरी माझ्या घरी आणि कुटुंबीयांमध्ये घर करून होती. पुढे त्यामुळेच गिरणी सोडण्याचा निर्णय झाला.

तसे गिरणी सोडण्यासाठी खास कारण नव्हते. परंतु दरम्यान माझी पत्नी शाळेची मुख्याध्यापिका झाली. दोघेही एकाच क्षेत्रामध्ये राहिलो की बरे

होईल, शिवाय गिरणीतल्या वातावरणाचा कंटाळा आला होता. नुकतेच माझ्यावर एका दारूड्या कामगाराने सुरीहल्ला केला होता. सुदैवाने वाचलो. बस आणि रिक्शा पुढे आल्यामुळे त्याचा नेम चुकला आणि मी खाली पडलो. तो दारू पिऊन तर्र झालेला होता. परंतु त्याच्या हातातला सुरा पाहून मीही हादरलो होतो. माझेही त्याच्याकडे लक्षच नव्हते. तो दबा धरून बसला होता. अचानकपणे माझ्या अंगावर आला. मला काहीच समजेना. संध्याकाळी काम करून मी घरी परत निघालो होतो, तो माझी वाट पाहत लपून बसला होता. त्याने सर्व तयारी केली होती. परंतु ऐनवेळी बस आली आणि त्याचा हल्ला चुकला. मी खाली कोसळलो. लोकांनी त्याला धरलं, मला उठवलं. पाहिलं तर तो काशिनाथ होता. ज्याला मी कामावरून काढून टाकले होते. सतत गैरहजर असायचा अनेकदा ताकीद, निलंबन, समज देऊनसुद्धा तो सुधारत नव्हता. म्हणून रेकॉर्ड नीट तयार करून, रीतसर आरोपपत्र दखल करून, खातेनिहाय चौकशी पूर्ण करून अगदी कायद्याच्या सर्व चौकटी पूर्ण करून त्याला व्यवस्थापकांच्या हुकमानुसार कामावरून काढले होते. परंतु तो मुळातच गुंड प्रवृत्तीचा, त्यातून अट्टल दारूडा, घरचेही कंटाळले होते. अनेकदा पोलिसांनी देखील ताब्यात घेतले आणि शिक्षा देखील केली. परंतु तो सुधारण्याच्या पलीकडे होता. म्हणून सर्वसंमतीनेच त्याला कामावरून काढले होते. तो माझा एकट्याचा निर्णय नव्हता. शिवाय मी त्याला अनेकदा तोंडी ताकीद देऊन सोडूनही दिले होते. त्याला सुधारण्याच्या अनेक संधी देऊनही तो सुधारत नाही म्हणून केलेली ही कारवाई होती. तरीही त्याने दारूच्या नशेत माझ्यावर सुरीहल्ला केला. अर्थातच ही बातमी सगळीकडे पसरली. व्यवस्थापकांनी पोलिसात रीतसर तक्रार दाखल केली. त्याला अटक झाली. खटला देखील चालला. परंतु या घटनेनंतर मात्र 'गिरणी आता नको' असा माझ्या आई वडिलांचा आग्रह सुरू झाला. पत्नीचेही तेच म्हणणे होते. परंतु मी मात्र गिरणीत पूर्णपणे रमलो होतो. खऱ्या अर्थाने कामगारांच्या समस्या आता समजायला लागल्या होत्या. आपण काहीतरी करू शकतो ही जाणीव झाली होती. परंतु महाविद्यालयातील चालून आलेली प्राध्यापकाची संधी मला खुणावत होती. गिरणीत काम करित असतानाच सोलापुरात भारती विद्यापीठ, पुणे यांची एक शाखा विकसित करण्यासाठी प्रयत्न सुरू झाले आणि अगदी पहिल्या दिवसापासून एम.बी.ए. आणि

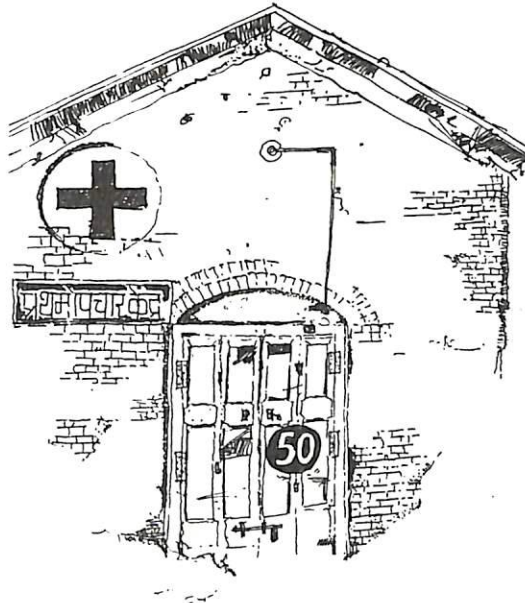
एम.एस.डब्लू या दोन्हीही पदव्युत्तर अभ्यासक्रमातील विद्यार्थ्यांना व्यवस्थापन शिकविण्यासाठी मी सुट्टीच्या दिवशी व्याख्याने द्यायला जात होतो. शिकविण्याची गोडी लागली. शिवाय नरसिंग गिरजी मधील जिवंत अनुभवांची उदारहणे देत विषय शिकविताना वेगळा आनंद मिळायला लागला. गिरणीतल्या घुसमटीतून सुटायची एक चांगली माझ्या आवडीची संधी चालून आयुष्यात आली होती. ज्या महाविद्यालयामध्ये मी शिकलो, घडलो, तिथेच प्राध्यापक म्हणून काम करायला मिळणार म्हणून आनंदही होता. पत्नी आणि मी, दोघेही शिक्षण क्षेत्रात काम करू. भरपूर वेळ मिळेल. इतर अनेक गोष्टी करता येतील. प्रबोधन, चळवळी देखील खुणावत होत्या. त्यामुळे एकदा मनाचा हिथ्या करून गिरणी सोडण्याचा निर्णय घेतला. अक्षरशः माझ्या चाहत्या कामगारांनी खूप विनवणी केली. तसे बहुतेकांनी मला 'जाऊ नका' असेच समजावले. मलाही त्यावेळी कळत नव्हते की मी जे करतोय ते बरोबर की चुकीचे. परंतु निर्णय झालेला होता. मी रीतसर महिन्याची नोटीस दिली. वालचंद महाविद्यालयामध्ये प्राध्यापक म्हणून एम एस डब्लू या पदव्युत्तर अभ्यासक्रमातील विद्यार्थ्यांना शिकविण्यासाठी रुजू झालो. संस्थेतील वातावरण खूप चांगले होते. विद्यार्थ्यांमध्ये असल्यामुळे नवी ऊर्जा आली. पुढे पंचवीस वर्षे व्यवस्थापन शिकविताना प्रत्येक क्षणी नरसिंग गिरजीतील गोष्टींची उदाहरणे द्यायचो. माझ्या अडचणी, व्यवस्थेतील मर्यादा, अनेक संकल्पनांचे व्यवहारातील खरे स्वरूप, माझी कामगार अधिकारी म्हणून झालेली घुसमट, कामातल्या मर्यादा, त्यावर मी केलेली मात, यश आणि अपयशाच्या केस स्टडीज, अशा अनेक अनुभवजन्य मार्गदर्शनामुळे विद्यार्थ्यांना न्याय देऊ शकलो. याविषयी निश्चितच कृतज्ञतापूर्वक नोंद विनम्रतेने करतोय. कारण याचे संपूर्ण श्रेय गिरणीतल्या कामगार आणि सर्व सुहृद मंडळींना आहे.



कामगाराच्या डोक्यात आरपार सळई

सकाळी अकराच्या सुमारास राउंडला निघालो होतो. तेव्हा अचानक विव्हिंग खात्याच्या बाजूने गर्दी झालेली दिसली. लोक पळत सुटले. काही लोक आमच्या ऑफिसकडे पळत येत होते. तेवढ्यात समोरून एक वॉचमन पळत माझ्याकडे आला आणि 'कपडा खात्यामधल्या एका कामगाराच्या डोक्यात शटल बॉक्सची सळई उडून आरपार गेली. तो रक्ताळलेल्या अवस्थेत खाली पडला आहे, अँब्युलन्स येतेय. डॉक्टरांनाही निरोप दिला आहे.' असे सांगितले. मी पळत कपडा खात्याकडे गेलो. पाहतो तर तो तिशीतला तरुण रक्तबंबाळ होऊन पडला होता. कापड विणणाऱ्या साच्याला दोन्हीकडे शटल बॉक्स असतो. ज्यातून शटल मध्ये घातलेल्या बॉबीन मधून आडवा धागा जातो. उभा धागा बीम मधून जोडलेला असतो. या दोन्ही उभ्या-आडव्या धागांतून कापड विणले जाते. शटल बॉक्स मधून शटल बाहेर येऊ नये म्हणून भक्कम सळई असते. तो ज्या चामड्याच्या मध्ये बसविलेला असतो तो चामडा तपासून ते व्यवस्थित करण्यासाठी प्रत्येक पाळीत चांभार देखील नेमलेला असतो. त्याची ही जबाबदारी असते. तसे वरचेवर चेकिंग देखील होते. परंतु नव्या कपडा शेड मध्ये असे कसे घडले हेच कळेना... अर्थात यालाच अपघात म्हणतात. त्याची चौकशी. पोलीस तपास, कारखाने निरीक्षक आणि

इतर सरकारी अधिकार्यांच्या तपासण्या हा सगळा सोपस्कार करण्याची जबाबदारी कामगार कल्याण अधिकारी म्हणून आमची होती. माझे वरिष्ठ त्याठिकाणी उभे होते. ॲम्ब्युलन्समधून त्या अपघातग्रस्त तरुणाला सरकारी दवाखान्यात नेण्यात आले. तो कामगार कुठे राहतो हे पाहून त्याच्या घरी देखील निरोप पाठविण्यात आला होता. तो अशोक चौक परिसरातील झोपडपट्टी मध्ये राहणारा तेलुगू भाषक कामगार होता. त्यामुळे साहजिकच आमच्या मुख्य व्यवस्थापकांनी मला बोलावून घेतले आणि त्याच्या परिवाराला काय लागेल त्याची मदत करण्यास सांगितले. मी तातडीने ओळखीच्या कामगाराला घेऊन त्या झोपडपट्टीतल्या कामगाराच्या घरी पोचलो. त्याची बायको, आई, म्हातारी, शेजारी सर्वांनी जो एकत्रित हंबरडा फोडला ते पाहून एक जबाबदार अधिकारी म्हणून मी काय बोलावं हेच कळत नव्हते. तेलुगू भाषेने मला तारले. मी गिरणीत केलेल्या कामाची माहिती बहुतेकांपर्यंत गेलेली होती म्हणून लोक अंगावर आले नाहीत, एवढेच. त्यांचे सांत्वन कसे करावे हेही समजत नव्हते. जवळजवळ पाचसहा तास संपूर्ण दफनविधी करण्यात गेले. तो संपूर्ण काळ माझ्यासाठी अतिशय कसोटीचा होता. सर्वांच्या नजरा माझ्यावर होत्या. जणू त्या अपघाताला मीच जबाबदार होतो. ज्यांनी आयुष्यात कापड गिरणी पहिली



नाही त्यांना ही गोष्ट कळणार कशी? त्या सगळ्या नजरा झेलत मला लोकांचे सांत्वन करायचे होते. ती प्रगल्भता माझ्यात नव्हती. वय आणि अनुभव-दोन्हीची कमतरता होती. ज्यांचा काही संबंध नव्हता अशी माणसं तोंडावर शिवीगाळ करित होती. माझ्या भोवती कडेकोट बंदोबस्त होता. खूप हतबल होतो. आपला काहीही दोष नसताना हे सगळे का भोगावे, असा प्रश्न होता. कोणाला काहीही बोलायची सोय नव्हती. त्या दुर्दैवी कामगाराच्या कुटुंबाकडे पहिले की जाणवायचे कि कर्ता मुलगा गेला तर त्या कुटुंबाचे काय होणार? नुकसानभरपाई देण्यापलीकडे अशा दुर्दैवी कुटुंबाचे पुनर्वसन करण्याची कुठलीच सोय नाही. ती असहायता मात्र होती. आता रीतसर चौकशी होईल. कागदपत्रे तयार होतील. नियमानुसार देय रक्कम त्या कुटुंबीयास दिली जाईल आणि संपेल त्या तरुणाच्या बलिदानाची कहाणी. इतक्या वर्षांनंतर देखील त्या घटनेविषयी लिहिताना प्रश्न पडतो की त्या कुटुंबाचे पुढे काय झाले असेल?



कॅटीन

कापड गिरणीतील कॅटीन म्हणजे जणू शापित ठिकाण मानले जायचे. नरसिंगगिरजी मधील कॅटीन देखील त्याला अपवाद नव्हते. कारखाना कायद्याअंतर्गत कामगार कल्याण म्हणून ही एक आवश्यक गोष्ट म्हणून सर्वांना मुभा असणारे हे ठिकाण असल्याने जो तो आपापल्या पद्धतीने त्याचा वापर करू पाहतो. गिरणीतल्या म्होरक्यांसाठी खलबत करण्याचे हक्काचे ठिकाण. कामचुकारांसाठी लपण्याचे ठिकाण, तर नेते आणि त्यांच्या कार्यकर्ते मंडळीसाठी मीटिंग प्लेस. अशा अनेक गोष्टींसाठी ओळखले जाणारे हे गिरणीतले एक बहुचर्चित ठिकाण. प्रत्येकासाठी त्याचे वेगळेच महत्त्व असायचे. स्टाफ मेम्बर्ससाठी टी टाइम मधले गॉसिपिंगचे ठिकाण. पुढाऱ्यासाठी खलबते करण्याची हक्काची जागा, रिकामटेकड्यांसाठी टाईमपासची सोय, रात्रपाळीतल्या कामचुकारांसाठी झोपण्याची जागा, व्हिजिटर लोकांसाठी चहाची सोय करण्याचे ठिकाण, ज्यांच्या घरी सतत चव नसलेले जेवण असायचे त्यांच्यासाठी कॅटीनमधला स्वस्तातला वडापाव म्हणजे पर्वणीच असायची. पाच पैशाचा चहा आणि दहा पैशाचा वडा, आणखीन दहा पैशाचा पाव घेतला म्हणजे अवघ्या पंचवीस पैशात गरिबांची मेजवानीच असायची.. कॅटीनमध्ये चहा, पाव, वडा, भजी हा रेग्युलर ठरलेला मेनू. तिथे बाहेरच्या हॉटेल प्रमाणे रोख

पैसे देऊन खरेदी नसायची. तर रोखीच्या व्यवहाराऐवजी छापील कुपन्स असत. अतिशय अल्प दरात 'सब्सिडाईज्ड' किमतीत कामगार कल्याणाचा उपक्रम असेच त्याचे स्वरूप होते. कारखाना कायद्यानुसार 'ना नफा ना तोटा' ह्या तत्वावर सर्वच मोठ्या गिरण्यांमध्ये कॅटीन चालविणे सक्तीचे होते. कामगार कल्याण अधिकारी सारख्या प्रशिक्षित व्यक्तीची देखरेखीसाठी नेमण्याचीही सक्ती होती. त्यामुळे माझा जवळचा संबंध आला होता.. त्यामुळे खूप वेगळ्या गोष्टी शिकलो. कल्याणकारी योजना राबविताना किती आणि कशा अडचणी येतात. कामगार, आणि कामगार नेतेच त्या कशा निर्माण करतात. व्यवस्थापन अशा कल्याणकारी उपक्रमाकडे फालतू खर्च ह्या दृष्टिकोनातून कसे बघत असते. हे लक्षात आले. कारखाना कायद्यानुसार कॅटीनच्या व्यवस्थापनासाठी कामगार प्रतिनिधी आणि व्यवस्थापनाचे समान सदस्य असलेली एक नियामक समिती तयार करून त्याद्वारे कॅटीन विषयीचे सर्व निर्णय होत असत. सरकारी गिरणी असल्यामुळे सर्व गोष्टींचे पालन केले जायचे तरीही कायम तक्रारी असायच्या. सकाळी सात वाजता ऑफिसला आलो की पहिल्या तक्रारी कॅटीनच्याच असायच्या. वडा मिळाला नाही, वड्याचा आकार लहान आहे, चहा लवकर संपला, वेळेवर आला नाही, थंड होता, पाव खराब होता, कच्चा होता, दुसऱ्या खात्यातले लोक आमच्याकडे येऊन वडे घेऊन जातात म्हणून आम्हाला वडे मिळतच नाहीत. कपबशा अस्वच्छ होत्या, चहावाला वेन्डॉर उर्मट बोलतो अशा अनेक तक्रारी यायच्या. अनेकदा पुढारी मंडळी कामगारांसह वडा हातात घेऊन येत आणि तक्रार करित 'बघा, वड्यात किडा आहे'. अशा तक्रारी निस्तरण्यात खूप वेळ जायचा आणि मनस्तापदेखील व्हायचा.

कितीतरी कामगारांच्या घरी चूलच पेटत नसे. घरी पोटभर जेवण मिळत नसे. त्यामुळे स्वस्तातला वडा-पाव हेच त्यांचे जेवण होते.. हजारो गिरणी कामगारांसाठी अवघे हजार दीड हजार वडे बनविले जायचे. ते सर्वांसाठी न पुरल्याने काहीतरी तक्रारी घेऊन लोक यायचे. सकाळी सात वाजता तिसरी पाळी संपल्यानंतर काही कामगार घरी जाण्याऐवजी कुठे तरी लपून बसत. खात्यात आठ वाजता वडा पाव घेऊन वेन्डर आला की वडा पाव खाऊन तसेच वडापाव लपवून घरी न्यायचे. त्यांना गेटवरील सिक्युरिटीची मदत असायची. तक्रारी आल्या की तेवढ्यापुरते कडक नियम होत; पुन्हा पहिले पाढे पंचावन्न अशीच स्थिती होती.

कॅटीन व्यवस्थापन समिती

कॅटीनसाठी व्यवस्थापन समिती असायची. त्यावर व्यवस्थापन आणि कामगार दोघांचेही समान प्रतिनिधी असायचे. समितीच्या रीतसर बैठका व्हायच्या. कामगार प्रतिनिधी तावातावाने कामगारांची बाजू मांडायचे तर व्यवस्थापकीय सभासद नेहमी आर्थिक अडचणी सांगायचे. 'ना नफा ना तोटा' हे जरी तत्त्व असले तरी कॅटीन नेहमीच तोट्यात असायचे. हा खर्च कामगार कल्याण खर्च म्हणून दाखविला जायचा.. ऑडिटर व वित्त अधिकारी ह्या मंडळीना कामगार कल्याणासाठी तोट्यात नेणारी भूमिका पटत नसे. त्यांचे फक्त फायदा तोटा हेच गणित असायचे.. मानव संसाधन जन्माला येण्याआधी कामगार कल्याणासाठी खर्च म्हणजे आर्थिक बोजा वाटायचा. त्यासाठी अशा गोष्टीवर होणारा खर्च कमी करण्याकडेच त्यांचा कल असायचा. वस्त्रोद्योगासारख्या जुनाट पारंपरिक रोजगारप्रधान उद्योगामध्ये हे वर्षानुवर्षे चालत असल्यामुळे कामगारांना तो हक्क वाटतो. गिरणीतील कामगारांचे श्रम आणि त्यांच्या घरी खाणारी तोंडे अधिक असल्याने कामगाराला पुरेसे खायला मिळत नाही ही गोष्ट लक्षात घ्यायला हवी. दरवर्षी प्रथेप्रमाणे दिवाळीला कामगारांना गोड पदार्थ सवलतीच्या दरात पुरविले जायचे. त्यामुळेच अनेक कामगारांच्या घरी दिवाळीचे गोडधोड पदार्थ पोचायचे. अन्यथा बहुतेकांची दिवाळी कधीच गोड नसायची. जगाला वस्त्र पुरविणारा हा कामगार अनेकदा कमी आणि फाटक्या वस्त्रांतच पाहायला मिळे. कॅटीनमुळे दरवर्षी होणारा तोटा लाखाच्या वर असायचा. एकूण गिरणीच्या तोट्याच्या तुलनेत अतिशय नगण्य असायचा. तरीही कॅटीनचा तोटा नेहमीच चर्चेत असायचा. त्यामुळे कॅटीनशी जोडलेले सगळेच बदनाम व्हायचे..

तसा कॅटीनकडे बघण्याचा बहुतेकांचा दृष्टिकोन नकारात्मकच असतो, त्याची कारणेही तशीच होती. परंतु ज्यांच्या घरी नियमितपणे चूल पेटत नसायची आणि छोटी मुलं उपाशी असायची, त्यांना वडापाव खायला मिळणे ही मोलाची गोष्ट होती,

कॅटीनमधील घोटाळे

कॅटीनमधल्या काही घोटाळ्यांना जेव्हा सामोरे गेलो तेव्हा मात्र मला कामगारांविषयी चीड आली. कॅटीनसाठी लागणारे दूध, पाव, बेसन व इतर

साहित्य ह्यासाठी आम्ही टेंडर्स मागवून कमी दर असणाऱ्याकडून वर्षासाठी टेंडर मंजूर करायचो. लाखाच्या वर ही खरेदी असायची, त्यामुळे वशिले आणि इतर प्रलोभने यायची. शिवाय कामगार प्रतिनिधींकडून दबाव यायचा. त्यांना रीतसर कायदेशीर पद्धतीने वागून दबाव नाकारले तर ते कॅटीनच्या तक्रारी घेऊन यायचे. 'वड्याचा आकार लहान झाला, चहा थंड आहे' अशा गोष्टींची तक्रार घेऊन चक्क मोर्चे काढायचे. गिरणीच्या बाहेच्या लालबावट्याच्या बोर्डावर आमची नावं झळकायची, साडेतीनला गेट मिटिंग मधून आमच्या नावाने बॉंबाबॉंब व्हायची. हे सगळं पाहिल्यानंतर मला वाईट वाटायचे. कारण जी मंडळी तक्रार घेऊन यायची त्यांच्या घरी चहा तरी दररोज होतो का? इथे मागतात तशी स्वच्छता त्यांच्या घरी असते का? तसे नसतेही, पण मग संघटनांच्या उपद्रवमूल्यासमोर, सहन करण्यापलीकडे आम्ही काहीच करू शकत नव्हतो. हीच आमची घुसमट असायची. कॅटीनमध्ये रोखीने पैशाचा व्यवहार टाळून कुपन्स सुरू केले ते भ्रष्टाचार टाळण्यासाठी. तर गिरणीतले कामगार आठवड्याचे कुपन्स घेतले की तीस रुपयाचे कुपन्स दहा पंधरा रुपयात विकून त्याची दारू प्यायचे. आणि जेव्हा चहा प्यायचा असेल तेव्हा कुपन्स नाहीत म्हणून दुसऱ्याकडून उसने घ्यायचे किंवा वेन्डरला रोखीने चहा देण्याचा आग्रह धरायचे. त्यातून वेन्डरही प्रत्येक कपातला थोडा चहा कमी भरायचा अन् पाचदहा कप उरतात ते रोख पैसे घेऊन विकायचे. व्यसनी आणि कर्जबाजारी कामगाराकडून सावकार देखील कुपन्स हिसकावून घ्यायचे. ते परत विकायचे. अशा अनेक तक्रारी यायच्या. त्यांना पकडा, त्यांच्यावर आरोपपत्र भरा, त्यांची रीतसर चौकशी करा आणि गुन्हा सिद्ध झाला की त्यांना सस्पेंड करा, सतत अशा गोष्टींमध्ये सापडल्यामुळे एखाद्याला कामावरून कमी करायची वेळ आली की हेच कामगार, 'साहेब पाठीवर मारा, पोटावर मारू नका' अशी विनंती करायचे. पुन्हा युनियनमध्ये जाऊन माफी-असा सिलसिला सुरू असायचा. ह्या नकोशा गोष्टी करताना मात्र मी वैतागायचो. ज्यांच्यासाठी एवढे जीव तोडून करायचो त्यांना त्याचे काहीच गांभीर्य नाही. दस्तुरखुद्द कॅटीन मधील कामगार कर्मचारी देखील ह्या उपक्रमाकडे कल्याणकारी काम असे पाहत नसत, ह्याची खंत वाटते. त्यांना पगार आणि इतर सवलती खूप चांगले होते. तरीही ते रोखीने विकण्याचे किंवा कुपन्सचे गैरव्यवहार

करायचे. चहा कमी ओतायचा. वड्याचा आकार कमी करायचे. एका कर्मचार्याने तर कहर केला. आमच्या कॅटीन साठी दररोज दोनशे लिटर इतके दूध लागायचे. ते मोठ्या पातेल्यामध्ये तापविले जायचे त्याची चांगली साय धरायची. तूपही चांगले यायचे. तेही आम्ही कामगारांनाच कमी दारात विकायचो. पण एवढ्या मोठ्या भांड्यात दूध तपाविल्यानंतर जड भाकरीसारखी साय धरायची. तर हा तिथला कर्मचारी रोज त्यातली साय चोरून खायचा. परिणामी त्याला मधुमेह झाला. तरीही त्याने ते सोडले नाही आणि त्याचा मधुमेहाने अकाली मृत्यू झाला. अशाही गोष्टी घडल्या.

आमच्या कॅटीनसाठी लागणारे कुपन्स आम्ही स्थानिक प्रेसमधूनच छापून घ्यायचो. त्यावर लक्ष ठेवून, नीट अभ्यास करून एक महाभागाने नकली कुपन्स छापून कामगारांमध्ये कमी किमतीने वाटायला सुरुवात केली. जवळजवळ वर्षभर ते चालू होते. आमची विक्री तेवढीच होती. पण कुपन्स मात्र कमी जायचे. ह्यामुळे शंका आली आणि सापळा रचून हे प्रकरण उघडकीस आणले. त्यासाठी पोलिसांचीही मदत घ्यावी लागली. त्यांना शिक्षा झाली पण अशा प्रकरणांमधून कल्याणकारी कामांवरचाही कधीकधी विश्वास उडून जातो. आमची ती जबाबदारी म्हणून आम्हाला ह्या गोष्टींचा जेव्हा जाब विचारायचे तेव्हा मात्र ह्याच गरीब कामगारांविषयी नकारात्मक भावना व्हायची आणि वाटायचे की ह्यांच्यासाठी काही करायलाच नको..



कॅटीनमधील खलबते आणि कटकारस्थाने

अनेकदा कॅटीनमध्येच बैठका होऊन कट कारस्थाने शिजायची. त्यातून कामगारांच्या गटागटामध्ये मारामाच्या व्हायच्या. बिनकामाचे उपद्रवी लोक ह्या चांगल्या कॅटीनचा अशा पद्धतीने गैरवापर करायचे. परंतु त्यांच्या ह्या उपद्रवावर कठोर इलाज करण्याऐवजी 'कॅटीनच नको' अशी भूमिका व्यवस्थापनातील काही लोक घ्यायचे. हे चुकीचे आहे असे म्हणणे देखील माझ्यासारख्या नवख्या, अननुभवी माणसाला शक्य व्हायचे नाही.. मात्र त्या काळातल्या कामगारांची गरिबी लक्षात घेता बहुसंख्य. लोक अर्धपोटी असायचे त्यांना वडा पाव मुळे आधार मिळायचा हे नाकारून कसे चालेल? आज बदललेल्या परिस्थितीत आधुनिक कामगारांना जेवढ्या इंसेन्टीव्हज आणि पगाराव्यतिरिक्त इतर सोयीसुविधा मिळतात तेवढ्या पूर्वीच्या, जुन्या-कमी यंत्रसामुग्री असलेल्या आणि बहुतांशी कष्टाची काम करणाऱ्या कामगारांना मिळाल्या नाहीत. कल्याणकारी कायद्याचे लाभ त्यांना नीट मिळाले नाहीत. हक्काचे असूनही कधीच अधिकाराने ते काही मिळाले नाही, त्यांना मागासलेले कामाचे वातावरण आणि अधिक श्रम असूनही पुरेसा पगार आणि सुविधा नव्हत्या. त्यासाठी ह्या गोष्टी किरकोळ वाटत असल्या तरीही त्याची किंमत त्यांच्यादृष्टीने अधिक होती. म्हणूनच मला अनेक दोषारोप स्वीकारून, अनेक प्रकारचा त्रास सोसून देखील श्रमजीविंच्या उदरभरणाचे काम कॅटीनच्या माध्यमातून केले ह्याचे समाधान नक्की आहे. एकंदरीत गिरणीतले कॅटीन ही एक वेगळे अनुभव देणारी गोष्ट होती. कामगारांचे आयुष्य जवळून पाहायला लावणारी आणि त्यांच्या एकंदरीत दृष्टिकोनाचा प्रत्यक्ष अनुभवला मिळाला. त्या अनुभवावर मला नेहमी वाटायचे की मी आता एखादे हॉटेल चांगले चालवू शकतो.मी गमतीने आमच्या कामगारांसमोर म्हणायचो तेव्हा ते म्हणायचे, 'साहेब, ही अन्नलक्ष्मी सर्वानाच पावत नाही, तुम्ही आमचे अन्नदाता, आम्हाला सोडून जाता येणार नाही.' पण म्हणतात ना, दाने दानेपे लिखा है खानेवालेका नाम. त्याप्रमाणे माझेच गिरणीतले दाणापाणी संपले आणि १९८७ मध्ये मी गिरणीचा राजीनामा देऊन बाहेर पडलो. आजही कॅटीनमधले वेन्डोर, कामगार भेटतात. त्या आठवणीना उजाळा देतात. तेव्हा ती वडापावची चव ताजी होते.



‘इंटक’वाले.....‘संघ’वाले.....‘युनियन’वाले

सोलापुरातील पहिली कापड गिरणी, सोलापूर स्पीनिंग अँड विव्हिंग मिल म्हणजेच सुप्रसिद्ध ‘जुनी गिरणी’ची नोंदणी १८७४ मध्ये झाली; तेव्हापासून सोलापुरातील ‘गिरणगाव’ची सुरुवात झाली असे म्हणता येईल. युरोपात औद्योगिक क्रांतीची सुरुवात झाली होती. त्यामुळे यांत्रिक उत्पादन करणाऱ्या कारखान्यांतून, शेतीवर अवलंबून नसलेला, संघटितपणे काम करणारा मजुरांचा वर्ग उदयास आला. भारतीय भांडवलदारांनी देखील कापड गिरण्या सुरू केल्या होत्या. औद्योगिक विकासाच्या प्रारंभीच्या काळात कुठलेच कामगारकायदे नव्हते. मालक हेच सर्वेसर्वा होते. मजुरांची पिळवणूक व्हायची. त्यामुळे कामगारचळवळ उदयाला आली स्वातंत्र्यपूर्व काळातील कामगारचळवळ राष्ट्रीय चळवळीचाच भाग बनलेली होती. त्यामध्ये देखील दोन विचारप्रवाह होते. एक जागतिक विचारसारणीवर आधारलेली साम्यवादी कामगारचळवळ तर दुसरी देश स्वतंत्र करण्यासाठी लढणाऱ्या राष्ट्रीय भूमिकेतील ‘इंटक’ची चळवळ.

साम्यवाद्यांनी सोलापुरातील हातमाग मजूर तसेच बिड्या वळणाऱ्या महिलांचे संघटन सुरू केले होते. श्रमिकांसाठी आंदोलने, लढे उभारण्यात त्यांचा पुढाकार होता. राष्ट्रीय स्वातंत्र्यचळवळीचे सारथ्य करणाऱ्या काँग्रेसप्रणीत ‘इंटक’ स्वातंत्र्यचळवळीमध्ये संघटित उद्योगातील कामगारांना सामील

करण्यासाठी झटत होती १९२० साली ऑल इंडिया ट्रेड युनियन काँग्रेस म्हणजेच 'आयटक'ची स्थापना राष्ट्रीय काँग्रेसचे नेते लाला लजपतरॉय यांच्या अध्यक्षतेखाली झाली होती. त्याच सुमारास गांधीजींच्या विचारसरणीच्या 'मजूर महाजनी' देखील स्थापना झाली. जी नंतर 'इंटक'मध्ये विलीन झाली.

दरम्यान सुरू झालेल्या दुसऱ्या महायुद्धाविषयी काँग्रेस आणि साम्यवादी या दोघांची भूमिका वेगवेगळी होती. गांधीजींनी आणि काँग्रेसने ब्रिटिश सरकारला वा युद्धात कोणत्याही देशाला पाठिंबा दिला नाही. तर साम्यवाद्यांनी युद्धास 'लोकयुद्ध' म्हणत ब्रिटिशांना पाठिंबा दिला. त्यामुळे राष्ट्रप्रेमी कामगार वर्ग साम्यवाद्यांपासून दुरावला. त्याचा फायदा घेत सगळीकडे राष्ट्रीय वृत्तीच्या कामगार संघटनेची स्थापना करण्याकरिता हालचाली सुरू झाल्या. सोलापुरातील कामगार चळवळ लालबावट्यांच्या हातातून काढून राष्ट्रीय वृत्तीच्या कामगार चळवळीकडे येण्यासाठी बाबुराव जक्कल यांनी पुढाकार घेऊन काँग्रेस नेते आणि भांडवलदारांची बैठक त्यांच्या घरी बोलावली होती. त्यामध्ये ठरल्याप्रमाणे मुंबई प्रांताचे मजुरमंत्री गुलझारीलाल नंदा यांच्याकडे प्रस्ताव पाठविला. त्यावर नंदा यांनी मुंबईहून कामगार चळवळीचा चांगला अनुभव असणाऱ्या एका कार्यकर्त्याला संघटना स्थापन करण्यासाठी सोलापुरात पाठविण्याचे आश्वासन दिले. मात्र त्या नेत्याच्या पोटोपाण्याची व्यवस्था निदान चार-पाच वर्षे स्थानिक लोकांनी करावी अशी अट घातली. ती मान्य करून बाबुराव जक्कल आणि इतर सहकाऱ्यांनी त्यासाठी निधी जमा केला. त्यानंतर मुंबईहून ज्येष्ठ नेते भगवंतराव म्हात्रे सोलापुरात आले. त्यांच्या उपस्थितीत नव्या काँग्रेसनिष्ठ कामगार संघटनेच्या स्थापनेसाठी पहिली बैठक 'सोलापूर समाचार'चे संपादक बाबुराव जक्कल यांच्या 'समाचार' बिल्डिंग मध्ये झाली. त्यावेळी मुंबईहून आलेले नेते शंकरराव देव यांचे मार्गदर्शन झाले. त्यामध्ये बाबुराव जक्कल, डॉक्टर अंत्रोळीकर, अप्पासाहेब काडादी, भगवंतराव म्हात्रे यांच्यासह अनेक काँग्रेस कार्यकर्त्यांच्या उपस्थितीत 'राष्ट्रीय गिरणी कामगार संघ' ह्या कामगार संघटनेची स्थापना झाली. ज्याचे रीतसर उद्घाटन सोलापुरात १ मार्च १९४५ रोजी बाळासाहेब खेर यांच्या हस्ते वारद यांच्या बंगल्याच्या प्रशस्त आवारात भरलेल्या कामगारांच्या प्रचंड सभेत झाले. त्यावेळी तुळशीदास जाधव देखील उपस्थित होते. संघर्षाऐवजी समझोत्यावर भर देणारी ही संघटना पुढे

‘इंटक’मध्ये विलीन झाली.

१९४७ मध्ये ऑल इंडिया ट्रेड युनियन काँग्रेस म्हणजेच ‘इंटक’ ह्या राष्ट्रीय पातळीवर कामगार संघटनेची झाली. मात्र त्याआधी दोन वर्षांपूर्वी सोलापुरातील कामगारानी ‘संघ’ स्थापन करून राष्ट्रीय कामगार चळवळीची सुरुवात केली होती, ही गोष्ट अधिक उल्लेखनीय होती. त्याचप्रमाणे आणखीन एक महत्त्वाची गोष्ट म्हणजे सोलापुरात ‘संघ’सुरू होण्यासाठी भगवंतराव म्हात्रे या मुंबईहून आलेल्या कार्यकर्त्यांच्या खर्चासाठी स्थानिक कापड उद्योगातील भांडवलदारांनी आर्थिक मदत दिली होती. शिवाय ‘संघा’च्या उद्घाटनाचा कार्यक्रम देखील कापड गिरणीचे मालक राहिलेल्या ‘वारद’ या उद्योगपती च्या बंगल्यासमोरील मोठ्या प्रांगणात झाला होता. एकीकडे अशी समन्वयवादी भूमिकेतील ‘इंटक’ची कामगार चळवळ, कापड गिरण्यांतील कामगारांमध्ये होती तर दुसरीकडे कॉ.गो.द.साने, त्यांच्या पत्नी कॉ मीनाक्षी साने, कॉ.व्यंकप्पा मडूर, कॉ.नारायणराव आडम, कॉ.नरसय्या आडम, कॉ.नारायण मैसूर, कॉ.चिंतामणी इंदापुरे, कॉ. रामभाऊ म्हेत्रस, बाशा मास्टर, कॉ. अजीज नदाफ, कॉ. अल्लाबक्ष पटेल अशा अनेक साम्यवादी नेत्यांनी त्याकाळातील इथल्या पूर्व विभागातील हातमाग विणकर, बिडी वळणाऱ्या महिला अशा असंघटित कामगारांना संघटित करण्याचे काम अगदी निष्ठेने सुरू केले होते. स्थानिक पातळीवरील भाई छत्रसिंग चंदेले, डॉ.अंत्रोळीकर सारखे अनेक नेते गिरणीतील कामगारांना न्याय मिळवून देण्याचे काम करित होते. त्यामुळे साम्यवादी कामगार संघटना पूर्व विभागातील असंघटित कामगारांमध्ये आणि काँग्रेसच्या विचारांची ‘इंटक’ही कापड गिरणीतल्या कामगारांसाठी लढणारी संघटना अशी विभागणी झालेली दिसत होती, ही विभागणी कापड गिरण्या बंद पडून गिरणगाव उद्ध्वस्त होईपर्यंत तशीच राहिली.

स्वातंत्र्योत्तर काळात देशपातळीवरील कापड उद्योगातील समन्वयवादी आणि शांततामय मार्गाने काम करणारी कामगार संघटना म्हणजे ‘इंटक’, तिच्या अधिपत्याखालील सोलापुरातील कापड आणि सूत गिरणी कामगारांची मान्यताप्राप्त आणि प्रातिनिधिक संघटना म्हणजे ‘राष्ट्रीय गिरणी कामगार संघ;’ ज्याला कामगार ‘संघ’ असे संबोधित असत अशा दोन संघटना प्रामुख्याने कार्यरत होत्या. पुढे देश स्वतंत्र झाल्यानंतर ‘इंटक’ला राजाश्रय

मिळाल्यामुळे 'संघा'चे प्रस्थ खूपच वाढले. परिणामी लालबावटा गिरणी कामगार युनियनला, शेतकरी कामगार पक्ष, मिल मजदूर सभा, दलित फेडरेशन, यांसारख्या डाव्या विचारांच्या संघटनांना एकत्रित करून 'सोलापूर गिरणी कामगार युनियन' ही संघटना उभारून कापड गिरण्यामध्ये शेवटपर्यंत विरोधक म्हणून काम करावे लागले. अशा रीतीने गिरणगावात 'इंटकवाले' 'संघवाले' 'युनियनवाले' अशा तीन कामगार संघटना शेवटपर्यंत गिरणगावात कार्यरत होत्या.

बीआयआर कायद्याचा वरदहस्त

केवळ 'बीआयआर' कायद्यामुळे सोलापूर महानगरपालिकेच्या हद्दीतील वस्त्रोद्योगाशी निगडित एकूण कापड गिरण्या, सहकारी तसेच खासगी सूत गिरण्या, प्रक्रिया करणाऱ्या सर्व कारखान्यांसाठी 'इंटक'प्रणीत 'राष्ट्रीय गिरणी कामगार संघ' हीच कायदेशीररित्या एकमेव मान्यताप्राप्त आणि प्रातिनिधिक संघटना म्हणून शेवटपर्यंत अस्तित्वात होती. गिरण्यांमध्ये चक्र 'प्रातिनिधिक' कामगार संघटनेच्या प्रतिनिधींच्या नावांची नोटीस लावून पगारवाटपाच्या जागीच कामगारांकडून युनियनची वर्गणी गोळा करण्याची परवानगी देण्यात आली. सुरुवातीला ह्याचे दुष्परिणाम लगेच लक्षात आले नाहीत, परंतु कालांतराने सोलापूरसारख्या ठिकाणी ह्या अधिकाराचा फायदा घेत गिरणीतले सावकारच रीतसर 'प्रातिनिधिक' युनियनचे प्रतिनिधी म्हणून वर्गणी गोळा करायला बसू लागले. सावकारांना कामगारांकडून व्याज आणि कर्जाची रक्कम गोळा करण्यासाठी कायदेशीर व्यवस्था झाली. त्याविषयी कामगार आणि 'युनियनवाल्या'नी तक्रार करूनही 'इंटक' आणि 'संघा'ला असलेल्या 'बीआयआर' कायद्याच्या संरक्षणामुळे कोणीही काही करू शकले नाहीत.. परिणामी कापडगिरण्यामध्ये सावकारी वाढत गेली. गुंडगिरी वाढली. कामगार कर्जबाजारी होतच गेला. कामगाराने व्याजाचे हप्ते दिले नाही तर चक्र हे सावकार पगाराच्या ठिकाणी कामगारांचे हजेरी तिकीट-ज्यावर पगार मिळत असे ते हिसकावून घ्यायचे. त्यामुळे कामगारांचा संपूर्ण पगार सावकाराच्या घशात जायचा. शिवाय त्यांच्याकडे तिकीट नसल्यामुळे कामावरही जाता येत नसे. गिरण्यांमध्ये या काणामुळेच गैरहजेरी वाढत गेली. कामगाराच्या गैरहजेरीमुळे तिकीट रद्द व्हायचे. पुन्हा विनंती करून नवीन बदली तिकीट मिळायचे.

त्यामुळे त्याची सेवाज्येष्ठता संपुष्टात यायची. कामगार सर्वांथाने खचून जायचा. त्याची प्रगतीची सर्व दारं बंद व्हायची. त्यातून तो व्यसनाधीन व्हायचा. त्याचे कामामध्ये लक्ष लागत नव्हते त्यामुळे तो कामचुकार व्हायचा. हे दुष्टचक्र संपविण्यासाठी 'इंटक'ने कोणतेही ठोस प्रयत्न केले नाहीत, हा माझा अनुभव होता. अशीच परिस्थिती जवळजवळ सगळीकडे होती. इंटकला काहीच करता येत नव्हते कारण त्यांची कायदेशीर मान्यता टिकण्यासाठी सावकारांना जवळ करण्याशिवाय गत्यंतर नव्हते. बीआयआर कायद्यानुसार प्रातिनिधिक युनियन म्हणून आवश्यक ती पंधरा टक्के युनियन सदस्यसंख्या सावकार मंडळीच उभीकरीत असत. त्यामुळे संघ वाचविण्यासाठी हे सावकार मदत करायचे, त्या बदल्यात त्यांची सावकारी चालायची. हे आर्थिक शोषण हळूहळू कामगारांच्या गळ्यापर्यंत आले. त्यामुळे कामगार 'संघ' विरोधी बनले. वर्षानुवर्षे एकहाती सत्तेमुळे 'इंटक' आणि 'संघा'ची कापड गिरण्यांवर भक्कम पकड राहिली. त्यांच्याकडेच सर्वाधिकार असल्यामुळे 'गिरणगाव' त्यांच्या ताब्यात होते.

विरोधी कामगार संघटना नामशेष

कायद्यांतर्गत कामगारांवर 'सक्तीचा लवाद' लादण्यात आला. ह्या कायद्यात गिरण्यामध्ये चक्रे 'प्रातिनिधिक' कामगार संघटनेच्या प्रतिनिधींच्या नावांची नोटीस लावून पगारवाटपाच्या जागीच कामगारांकडून युनियनची वर्गणी गोळा करण्याची परवानगी देण्यात आली.सुरुवातीला ह्याचे दुष्परिणाम लगेच लक्षात आले नाहीत परंतु कालांतराने सोलापूरसारख्या ठिकाणी ह्या अधिकाराचा फायदा घेत गिरणीतले सावकारच रीतसर 'प्रातिनिधिक' युनियनचे प्रतिनिधी म्हणून वर्गणी गोळा करायला बसू लागले. सावकारांना कामगारांकडून व्याज आणि कर्जाची रक्कम गोळा करण्यासाठी कायदेशीर व्यवस्था झाली. त्याविषयी कामगारांनी तक्रार करूनही त्यांच्याविरोधात कोणीही काही करू शकत नव्हतो.परिणामी कापडगिरण्यामध्ये सावकारी वाढत गेली. कामगार कर्जबाजारी होतच गेला.

'बीआयआर'मधील तरतुदीनुसार मालक आणि कामगारांच्या हिताविषयी दोघांनी सामोपचाराने निर्णय घेण्याऐवजी तो बाहेरच्या 'लवादा'च्या हाती सोपविल्यामुळे दोघांमधले संबंध दुरावले. शिवाय पूर्वीच्या कायद्याप्रमाणे कामगार हितासाठी संपाचे हत्यार वापरण्याची जी सोय होती तिसुद्धा काढून

‘सरकारमान्य युनियन’चा एक नवा वर्ग निर्माण करण्यात आला. त्यामुळे विरोधकांना संपविण्याबरोबर कामगार चळवळ संपली. कामगारांच्या संपाचा हक्क पूर्णपणे हिरावून घेणारा नवा ‘काळा कायदा’ अशा शब्दात काँ. श्रीपाद अमृत डांगे यांनी विधानसभेत ह्या कायद्याविरुद्ध जोरदार आवाज उठविला होता. त्यांच्यासह अनेक थोर अनुभवी कामगार नेत्यांनी ‘बियायआर’ कायद्याविषयी जे धोके व्यक्त केले होते अगदी तसेच मुंबई आणि सोलापूर ह्या दोनही मोठ्या महत्त्वाच्या कापड गिरण्या असणाऱ्या शहरांत घडले. या दोन्ही शहरांत खऱ्या अर्थाने प्रातिनिधिक युनियन अस्तित्वातच येऊ शकली नाही. पूर्वीचीच ‘इंटक’ आणि ‘संघ’ प्रातिनिधिक म्हणून शेवटपर्यंत राहिले. कायद्याच्या अशा भक्कम चौकटीमुळेच महाराष्ट्रातील कामगार संघटना, कामगारांचा संघर्ष, वेतन आणि न्याय्य हक्कासाठी सामूहिक सौदेबाजी, चर्चा, वाटाघाटी, आंदोलने, चळवळी अशा सगळ्याच गोष्टी नाहीशा झाल्या आणि कामगार चळवळ एकाच कायद्याभोवती फिरत राहिल्या. ज्यामध्ये गिरणी मालक, व्यवस्थापन, प्रत्यक्ष कामगार, तसेच बहुसंख्य कामगारांचा प्रत्यक्ष पाठिंबा असणाऱ्या कामगार संघटनाना कोणतेही अधिकार नव्हते. सर्व अधिकार फक्त प्रातिनिधिक आणि मान्यताप्राप्त कामगार संघटना म्हणजेच ‘इंटक’ आणि ‘संघा’लाच मिळाले. त्यापूर्वी अनेक वर्षांपासून चालू असणाऱ्या समझोता आणि लवाद पद्धतीला बगल देऊन ‘कामगार न्यायालया’ची योजना करण्यात आली. लेबर ऑफिसर, कन्सिलीएटर, नोटिस, एल फॉर्म, एम फॉर्म, लेबर कोर्ट, इंडस्ट्रियल कोर्ट, अशा किचकट निरूपयोगी गोष्टी निर्माण केल्यामुळे वाटाघाटी आणि समेटाची प्रक्रिया एकतर्फी झाली. मान्यताप्राप्त युनियनला देखील कायद्यांतर्गत समझोता घडवून आणण्याची प्रक्रिया पूर्ण केल्यानंतरच संपासाठी रीतसर नोटीस देता येत असे. अन्यथा संप बेकायदेशीर ठरविण्यात यायचा. एकंदरीत कामगार हितासाठी देखील कायदेशीर संपाचा अधिकार प्रातिनिधिक संघटनेसह सर्वांनाच नाकारला गेला. त्यामुळे ‘इंटक’ प्रणीत ‘संघ’देखील अनेक महत्त्वाच्या गोष्टींसाठी हतबल होई. अगदी महत्त्वाच्या प्रश्नावर देखील मालक आणि व्यवस्थापन ऐकत नसेल तर ‘बी आय आर’ मधील कायदेशीर तरतुदीनुसार प्रक्रिया सुरू करायचे आणि आपल्या मागण्या मान्य होईपर्यंत प्रश्न प्रलंबित ठेवायचे. मात्र त्यामुळे मालक आणि संघ दोघांचे

फारसे बिघडत नसले तरी गिरणी आणि कामगार-दोघांचेही प्रचंड नुकसान व्हायचे. मालक शक्यतोवर चालढकल करत अनेक मागण्या प्रलंबित ठेवत. 'बीआयआर' कायद्यामुळे सक्षम विरोधी कामगार संघटना देखील हतबल होत्या आणि कामगारांना अन्याय सोसावा लागला.

एकीकडे कापड गिरण्यांची अशी दुर्दैवी स्थिति होती. तर त्याच सुमारास 'बिआयआर' कायदा लागू नसलेल्या इतर संघटित क्षेत्रातील कामगारांना त्यांच्या संघटनेच्या कायदेशीर हस्तक्षेपातून झालेल्या समझोत्यामुळे बरेचसे फायदे मिळत होते. १९९१ साली देशातील मुक्त अर्थव्यवस्था बदलून जागतिकीकरणाने धोरण स्वीकारल्यामुळे झालेल्या स्थित्यंतराचा फायदा कापड गिरणीतील कामगार वगळता सर्वच उद्योगांतील कामगारांना मिळाला. त्यामुळे कापड गिरणीतील कामगार मागे राहिला. विशेषतः कापड गिरणी कामगारांच्या कुटुंबातील नव्या शिक्षित पिढीला हा फरक स्पष्ट दिसत होता. मुंबईतील कापड गिरण्या बंद पडल्यानंतर टाटा इन्स्टिट्यूट ऑफ सोशल सायन्सेस या मान्यवर संस्थेने गिरण्याविषयी केलेल्या अभ्यासादरम्यान ही गोष्ट समोर आली. एका गिरणी कामगाराच्या मुलाचे हे उदाहरण होते. तो अवघ्या बावीस वर्षांचा तरुण होता. त्याचे वडील आणि आजोबा असे पिढ्यानपिढ्या मुंबईतील कापड गिरण्यांमध्ये काम करीत होते. त्यांच्यानंतर ह्या मुलाने गिरणीत काम करावे असे कुटुंबीयांचे मत होते, जे त्याने नाकारले. दहावी पास झाल्यानंतर आय टी आय मधून कोर्स पूर्ण केल्यानंतर लगेच बजाज कंपनीत कामगार म्हणून नोकरी मिळाली. दोन वर्षे पूर्ण झाल्यामुळे त्याला कायम करण्यात आले. त्यांच्या कंपनीत नवीन पगारवाढीचा करार झाला त्यामुळे त्याला पगारवाढ मिळाली. मोठी रक्कम घेऊन तो घरी आला. आपल्या वडिलांना महिन्याचा पगार किती असा प्रश्न विचारला. वडिलांना राग आला. तरीही त्यांनी पंधरा हजार असे उत्तर दिले. त्यावर तो मुलगा म्हणाला, 'दोन पिढ्यांपासून तुम्ही त्या गिरण्यांमध्ये काम करताहात आणि तुमचा पगार आता पंधरा हजार आहे. मी फक्त तीन वर्षांपासून बजाज मध्ये काम करतोय तर मला पगार आणि ओव्हरटाइम मिळून तुमच्यापेक्षा जास्त पैसे मिळतात.' त्यावर साहजिकच वडील निरुत्तर झाले. ही वस्तुस्थिती होती. त्यामुळे गिरणी कामगार कुटुंबीयातील नवीन पिढी गिरण्यांत अनेक वर्षे राबणाऱ्या वडिलांच्या पिढीलाच दोषी ठरवून इंटक वर नाराज होऊन अन्य क्षेत्रांकडे वळली. केवळ गिरण्या

उद्ध्वस्त झाल्या नाहीत तर पिढ्यान्पिढ्या गिरण्यामध्ये राबलेल्या लोकांची कुटुंबं उद्ध्वस्त झाली.

संघ, इंटक आणि युनियनवाले जबाबदार

सत्तरीच्या दशकापासून गिरण्यांच्या मालकांनी देशपातळीवरील आणि जागतिक वस्त्रोद्योगातील परिस्थितीचा अंदाज घेऊन गिरणीतला नफा अन्य क्षेत्रांमध्ये गुंतवायला सुरुवात केली. कापड गिरण्यांमधून बाहेर पडण्याचा निर्णय घेतला. गेल्या अनेक वर्षांपासून आधुनिकीकरण करून कालसुसंगत उत्पादनात बदल न केल्याने स्पर्धेत टिकू शकणार नाही ही गोष्ट त्यांच्या लक्षात आली असली तरी आजघडीला आधुनिकीकरणासाठी नव्याने भांडवली गुंतवणूक करणे परवडणार नाही म्हणून मालकांनी सर्व आधुनिकीकरण योजना थांबविलेल्या. प्राप्त परिस्थितीत 'इंटक'ला हाताशी धरून जेवढे अधिकाधिक पदरात पाडून घेता येईल तेवढे करण्याचे धोरण घेतले. अगदी ठरवून गिरण्यांच्या आजारीकरणाची प्रक्रिया सुरू केली. त्यासाठी अनेक पद्धतीचे गैरव्यवहार केले. त्यामुळे देशातला आद्य समजाला गेलेला रोजगारप्रधान संघटित वस्त्रोद्योग संपला. सोलापुरातील कापड गिरण्या बंद पाडण्यासाठी जबाबदार असणाऱ्या अनेक कारणांमध्ये इथले इंटकवाले, संघवाले, आणि युनियनवाल्यांच्या काही अक्षम्य चुका, बेजबाबदारपणा, मनमानी, सत्तेचा गैरवापर, गुंड सावकारी आणि कामचुकार लोकांची केलेली पाठराखण, यासारख्या गोष्टी घडल्या हे मान्यच करावे लागेल.

देशपातळीवरील 'इंटक'ला देखील काही करता आले नाही, तसेच त्यांचे कट्टर विरोधक, गिरणी कामगार 'युनियन'चे धडाडीचे नेते भीमराव रोणे आणि आडम मास्तर यांनाही कायदेशीर अडचणींमुळे काही करता आले नाही. म्हणून 'संघ' जीर्ण होत गेला आणि कामगार मात्र अनाथ झाले. याचा फायदा मधले दलाल, गिरणीचे व्यवस्थापन आणि मालक यांनी घेतला.

गिरण्यांचा शेवट संघाने केला

सोलापुरातील कापड गिरण्यांची अशी दयनीय स्थिती व्हायला जबाबदार अनेक कारणांबरोबर सर्वात महत्त्वाचे कारण म्हणजे या उद्योगासाठी असलेला मुंबई औद्योगिक संबंध कायदा १९४६. हा कायदा केवळ कम्युनिस्ट युनियनला

विरोध म्हणून आणि 'इंटक'ला बळ देण्याच्या हेतूने केलेला होता. बीआयआर कायद्यामध्ये आणखीन एक महत्त्वाचा दोष होता तो असा की मान्यताप्राप्त युनियन कितीही असू शकत होत्या. परंतु पंधरा टक्के सदस्यत्व असलेली एकच युनियन ही 'प्रातिनिधिक' युनियन ठरत असे. मालकाशी वाटाघाटी करण्यासाठी तीच एकमेव पात्रता असणारी प्रातिनिधिक युनियन असे. शिवाय एकदा अशी कायदेशीर प्रातिनिधिक युनियन म्हणून मान्यता मिळाली की तिला हटविणे जवळजवळ अशक्यच होते. आजही तीच परिस्थिती आहे.

बीआयआर कायद्यातील अशा विघातक तरतुदीमुळे कामगार चळवळ आणि उद्योगांवर गंभीर परिणाम होतील अशा भाषेत त्याकाळात विधानसभेत झालेल्या चर्चेच्या वेळी अनेक विरोधी पक्षांतील नेत्यांनी चिंता व्यक्त केली होती. काँ. श्रीपाद अमृत डांगे या कम्युनिस्ट नेत्याने तर कायद्यातील तरतुदी आणि त्यातील धोके मांडणारे प्रतिपादन विधानसभेत सलग ७२ तास करून विक्रम केला होता. मात्र विरोधकांच्या या इशान्याकडे काँग्रेस सरकारने जाणीवपूर्वक कानाडोळा केला; ज्याची फळे आपण आज भोगत आहोत.

कामगार संघाला कंटाळले होते

'बीआयआर' कायद्यातील तांत्रिक तरतुदीमुळे काँग्रेसप्रणीत इंटकशी सलग राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ १९४९ पासून आजतागायत कधी पायउतार झाला नाही. इंटक कामगारांना नकोशी झाली तरीही मुंबईतल्या सर्व कापड गिरण्यांचे प्रातिनिधिक युनियन म्हणजे इंटकप्रणीत राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ राहिला तरीही त्यास झिडकारून मुंबईतील गिरण्यांमधील जवळजवळ सुमारे अडीच लाख कामगार स्वतःहून डॉ. दत्ता सामंतांकडे गेले. त्यामुळे बहुमताने गिरण्यांतील कामगार दत्ता सामंतांकडे होते हे स्पष्ट होते. परंतु बी.आय. आरमधील तरतुदीमुळे त्यांना मान्यता मिळाली नाही. ही प्रक्रिया म्हणजे एका युनियनची मान्यता काढून दुसऱ्या संघटनेला मान्यता मिळण्यासाठी कमीत कमी सहा महिने त्या संघटनेने सलग वर्गणी गोळा करायची. त्या रीतसर पावत्या ठेवायच्या. त्या जर रा.गि.का. संघापेक्षा जास्त असतील तर ते रजिस्ट्रार कडे जाऊन दाखवायचे, आणि युनियनची पात्रता तपासली जाईल मगच नवीन युनियन मान्यता मिळवू शकते. हे व्यवहारात खूपच किचकट

होते. शिवाय बी.आय.आर. कायद्याचा मूळ उद्देश एका धंद्यात एक युनियन असावी हाच होता. कामगारांचे प्रश्न शांततेच्या मार्गाने सुटावेत, उद्योगवाढीला मदत व्हावी आणि कामगारांच्या आयुष्यात स्थैर्य यावे अशी धारणा होती. परंतु घडले नेमके उलटे. हे स्पष्ट दिसत असताना सत्ताधान्यांनी आपल्याच पक्षाच्या इंटकला वाचविण्यासाठी कामगारांचा बळी दिला. कामगार मात्र सर्वार्थाने कंटाळले होते. म्हणूनच त्यांनी अगदी जिवावर उदार होऊन डॉ.दत्ता सामंतांना विनंती केली की, आमचे नेतृत्व तुम्ही घ्या. डॉक्टरांना ते अगदी नाइलाजाने नेतृत्व घेण्याची विनवणी करित होते. डॉक्टर दत्ता सामंतांची कार्यपद्धती वेगळी होती. लाखो कामगारांच्या स्वयंस्फूर्तीने मिळालेल्या पाठिंब्यामुळे डॉ. दत्ता सामंतांनी १८ जानेवारी १९८२ पासून मुंबईतील अडीच लाख गिरणी कामगारांच्या बेमुदत संपाची घोषणा केली. कामगार उपाशीपोटी दररोज सभांना उपस्थित राहायचे. मोर्चे, आंदोलने आणि शेवटी न्यायालयासमोर प्रत्यक्ष लाखाहून अधिक कामगार हजर राहिले. आम्ही राष्ट्रीय गिरणी कामगार संघाचे नव्हे तर डॉ. दत्ता सामंतांच्या युनियनचे सदस्य आहोत अशी समक्ष येऊन न्यायालयात साक्ष दिली. डॉ. दत्ता सामंतांना कापड गिरण्यांच्या मालकांशी वाटाघाटी करण्याचा अधिकार देण्यासाठी प्रातिनिधिक आणि मान्यताप्राप्त युनियन म्हणून मान्यता द्या, अशी मागणी ते करित होते. न्यायालयाने केवळ कायद्यावर बोट ठेवून प्रत्यक्षपणे मोठ्या संख्येने पाठिंबा देत असलेल्या अडीच लाख कामगारांची मागणी फेटाळली. तरीही इंटकला नाकारत डॉक्टरांच्या नेतृत्वाखाली मुंबईतील लाखो गिरणी कामगार शेवटपर्यंत लढले.

या कायद्यानुसार कामगारांच्या मागण्या व त्या पदरात पाडून घेण्याचे सर्व मार्ग अवैध, असमंजस ठरविले जायचे. त्यामुळे प्रस्थापितांचे फावले. त्याच सुमारास दुर्दैवाने डॉ. दत्ता सामंतांचा खून झाला. त्यामुळे कामगार हवालदिल झाले, नेतृत्वहीन झाले. त्याचा फायदा घेत मालक, सत्ताधारी, राजकारणी तसेच गुंडांनी संगनमताने ठरवून कापड गिरण्या बंद पाडल्या. या संपाचा खटला अजूनही चालूच आहे. मात्र मुंबई, सोलापुरातील कापडगिरण्या कायमच्या बंद झाल्या. मालकांनी जमीनविक्रीतून भरपूर पैसा कमविला. इंटक आणि संघ दोघेही आपापल्या जागेवर आहेत. लाखो कापड गिरणी कामगार आणि त्यांचे कुटुंबीय मात्र देशोधडीला लागले हे वास्तव आहे.



गेटसमोरच्या सभा

गिरणगावातील चार महत्त्वाच्या गिरण्या अगदी आसपास म्हणजे भैय्या चौक, मरीआई चौक परिसरातील आहेत. जुनी मिल केव्हाच बंद पडली. भैय्या चौकात नरसिंग गिरजी मिल, मरीआई चौकात लक्ष्मी आणि विष्णु या दोन्हीही गिरण्या समोरासमोर. तर चौकाच्या दुसऱ्या बाजूला दमाणीची जाम मिल. त्यामुळे प्रत्येक गिरणीच्या गेटसमोर त्या त्या मिलमधील गोष्टींविषयी, मुख्यतः विरोधी, गिरणी कामगार युनियनच्या सभा व्हायच्या. गिरण्या सुटण्या -भरण्याच्या वेळेत सभा घेतल्या जायच्या. सर्व गिरण्यांच्या मिळून प्रश्नावर एकत्रित सभा घेताना मात्र भैय्या चौकात व्हायच्या. या सभांचे महत्त्व म्हणजे गिरण्यांच्या रोजच्या व्यवहारातील दोष चव्हाट्यावर आणून न्याय मागणे. विरोधी कामगार संघटनांसाठी गेटसभेशिवाय अन्य पर्याय नव्हता. कामगारांना त्याचा फायदा इतकाच की त्यातून नेते मंडळी जे बोलायचे त्यातून त्यांना कळायचे की गिरणीत नेमके काय चालले आहे. इंटकला शिव्या घालायचे हमखास व्यासपीठ म्हणजे विरोधी युनियनच्या त्या त्या गिरणीच्या गेटसमोर होणाऱ्या त्या गेटसभा होते. शिवाय गिरणीत काम करणाऱ्या कामगाराव्यतिरिक्त त्यांच्या कुटुंबीयांना गिरणीतल्या गोष्टी कळण्याची सोय ह्या सभामधून होत असे. तसेच शहरातील इतर लोकांना देखील ही माहिती देणाऱ्या गेट सभा होत्या.

त्यातून फायदा किती, यापेक्षा आत काय चालले आहे हे बाहेर कळणे अधिक महत्त्वाचे होते. गिरणगाव त्यातूनच चालायचे.

नरसिंग गिरजी मिलच्या अगदी समोर गिरणी कामगार युनियनचे कार्यालय होते. प्रातिनिधिक कामगार संघटना म्हणजे 'इंटक'च्या विरोधातली ही एकमेव कामगार संघटना. तिचा कारभार पाहणारे भीमराव रोणे, कॉ. नरसप्पा आडम, कॉ. जगन्नाथ भोईटे, चन्नप्पा सावळगी आणि इतर अनेक कम्युनिस्ट नेते होते. कापड गिरण्यांना लागू असलेल्या मुंबई औद्योगिक संबंध कायदानुसार एकच मान्यताप्राप्त आणि प्रातिनिधिक कामगार संघटना असते, ती इथे इंटक म्हणजे राष्ट्रीय गिरणी कामगार संघ होती. मालक तसेच अधिकाऱ्यांकडे तक्रारी करण्याच्या आणि कोणत्याही प्रकारच्या सामूहिक सौदेबाजीसाठी इतर कुणालाही परवानगी नव्हती. बहुतांशी कामगारांची मान्यता गिरणी कामगार युनियनला असूनदेखील त्यांना गिरणीत प्रवेश देखील देता येत



नसे. परंतु ही संघटना इंटकच्या विरोधात होती म्हणून इंटकला कंटाळलेले लोक या युनियनकडे जायचे. शिवाय गिरणीतल्या रोजच्या प्रश्नावर इंटक काही करत नसेल तर कामगारांच्या पाठिंब्यामुळे गिरणी कामगार युनियन नरसिंग गिरजी मिलच्या गेटसमोर सभा घेत असे. दररोज या संघटनेच्या कार्यालयासमोर म्हणजे नरसिंग गिरजी मिलच्या गेटसमोर कायमस्वरूपी एक फलक लावलेला असायचा, त्यामध्ये गिरणीतल्या छोट्या-मोठ्या घटनांचा आढावा घेत अधिकाऱ्यांची निंदानालस्ती करणे, इंटकच्या विरोधात वातावरण तापविणे, संप, धरणे, मोर्चा यासारख्या गोष्टीतून आपले अस्तित्व टिकविण्याचा प्रयत्न युनियन करित असे. या गेट सभांनी गिरण्यांचा परिसर जिवंत ठेवला. सभामधून होणारी भाषणे फार विद्वत्तापूर्ण नसली तरी त्यातून होणारे मार्गदर्शन कामगारांच्या दैनंदिन व्यवहारासाठी उपकारक असे.

साधारणपणे पहिली पाळी सुटल्यानंतर आणि दुसरी पाळी भरताना ह्या गेटसभा असायच्या. अलीकडे गिरणी आणि पलीकडे गिरणी कामगार युनियनचे कार्यालय. दोघांच्या मध्ये मोठा वर्दळीचा हमरस्ता. तिथेच सभा. म्हणजे एक माईक लावलेला. दोन तीन खुर्च्यावर नेते बसलेले. पाळी सोडून घरी जाणारी कामगार मंडळी इतस्ततः जागा मिळेल तिथे बसायची. तास-दीड तास सभा चालायची. गिरणीतल्या दैनंदिन गोष्टींची माहिती कामगारांकडून घेऊन त्याआधारे सर्वांची खिल्ली उडविली जायची. अनेकदा कामगार अधिकाऱ्यांविरोधी देखील बोलायचे. सभेत बोलल्या गेलेल्या सर्व गोष्टींची इत्यंभूत माहिती कागदावर लिहिण्याची जबाबदारी एका सुरक्षा रक्षकाला दिली जायची. सभा संपताच तो कागद आमच्याकडे यायचा. त्यातल्या आक्षेपार्ह गोष्टींवर कारवाई करण्यासाठी पुढील तरतुदी आम्ही करायचो. एखादी गंभीर गोष्ट असेल तर व्यवस्थापनापर्यंत घेऊन जायचो. या गेटसभामुळे गिरणीतील व्यवस्थापन आणि इंटक युनियनच्या पुढाऱ्यांवर अंकुश बसायचा. या सभामधून वातावरणनिर्मिती व्हायची. त्यातून प्रमाद घडू नये म्हणून स्थानिक वर्तमानपत्रांतून देखील लिहिले जायचे. त्यामुळे इंटक देखील या सभांना घाबरून असायची. आम्ही तर थेट या सर्व गोष्टींशी संबंधित असल्यामुळे सभा संपेपर्यंत वाट पाहून त्याची खातरजमा करून घ्यायचो.

त्यातली एक गमतीशीर गोष्ट अशी होती की कॉ. जगन्नाथ भोईट

सारखी नेते मंडळी गेटवरच्या सभेस जाण्यापूर्वी आमच्याकडे येऊन ज्या गोष्टी सहज टाळता येऊ शकतात. त्याविषयी काही सकारात्मक घडते का हे तपासायचे. परंतु इंटक ही प्रातिनिधिक युनियन असल्यामुळे त्यांच्या परवानगी शिवाय काही करता येत नसे. अशा वेळी हे नेते परिस्थिती कामगरांना समजावी म्हणून व्यवस्थित परामर्श घ्यायचे. सभा संपल्यानंतर अनेकदा या सभामधून केलेल्या टीकेला घाबरून काही गोष्टी केल्या जायच्या. कामगार अधिकार म्हणून कायदे आणि नियमांचा आधार घेत आम्ही काही गोष्टी व्यवस्थापन आणि इंटक दोघांनाही समजावून सांगायचो, तेव्हा सामंजस्याचे वातावरण निर्माण व्हायला देखील मदत व्हायची. त्यामुळे या गेटसभा काही वेळेला समस्या सोडविण्यासाठी उपयोगी पडायच्या, तर काही वेळेला अगदी प्रश्न सुटण्याच्या मार्गाने जात असताना अडल्या जायच्या. त्यामुळे वातावरण बिघडायचे. त्यावर चर्चा झाली तर पुढच्या सभेत खुलासा करून आम्हाला मदतही व्हायची. असा हा अलिखित सलोखा होता. त्यामुळे युनियन आणि मालक-अधिकारी यांच्यामधले सामूहिक सौदेबाजीचे हे माध्यम नेमके कसे वापरावे हे माझ्यासारख्या अनुभवी तरुणाला शिकता आले आहे. औद्योगिक संबंध सलोख्याचे ठेवण्याची जबाबदारी पेलण्यासाठी आम्हाला गेटसभेची मदत झाली. प्रातिनिधिक संघटनेला समजावून सांगून देखील ज्या गोष्टी होऊ शकत नव्हत्या त्याविषयी गेटसभेतून बोलले गेल्यामुळे नाइलाजाने का होईना 'इंटक'ला काही गोष्टी कराव्या लागायच्या.



गिरणीतली सावकारी

कामगारांच्या दैनंदिन अडचणींसाठी तसेच व्यसने, देवकार्य, नवस, लग्न, आजार, शिक्षण अशा कारणांसाठी कर्ज देणारे 'सावकार म्हणजे जणू तारणहार. कुठलीही कागदपत्रे, लिखापढी न करता विश्वासावर पैसे देणारे सावकार कामगारांना गरजेचे वाटायचे. त्यामुळे सावकारी गिरणीत वाढत गेली. कालांतराने गिरणीतल्याच लोकांनी सावकारीचा व्यवसाय सुरू केला.. गिरणीतल्या सावकारांचे हस्तक गरजूंना सावकारापर्यंत आणायचे. बदल्यात हस्तकांना पैसे मिळायचे. कारण परतफेडीसाठी जामीन देण्याची जबाबदारी देखील हस्तक घेत असत. बँकेपेक्षा तत्पर पैसे उपलब्ध करून देणारी म्हणून खाजगी सावकारी गिरणीत फोफावली.. गिरण्या सुरू झाल्या त्याकाळात बँका नव्हत्या, हात उसने घेऊन ताबडतोब परत करायची पद्धत होती. छोट्या रकमांसाठी ते ठीक होते. मोठ्या रकमेसाठी खाजगी सावकारी सुरू झाली. गिरणी कामगारांना सदैव आर्थिक मदतीची गरज लागत असे. म्हणून सावकारी वाढत गेली. गिरणीच्या बाहेरील आणि आतील, असे सावकारांचे दोन गट निर्माण झाले. त्यांच्यामध्ये व्यावहारिक वाद होऊन भांडणे, मारामाऱ्याच नव्हे तर खूनही झाले. कर्ज आणि व्याजाची परतफेड झाली नाही म्हणून कामगारांना मारहाण, घरातल्या वस्तू हिसकावून घेणे डांबून ठेवणे, कामगारांचे हजेरी

तिकीट हिसकावून घेणे असे प्रकार वाढले. कामगारांची व्यसने, औषधोपचार, लग्न, शिक्षण, नवसादी कृत्ये, अशा अनेक कारणांसाठी कामगारांना कर्ज काढल्याशिवाय पर्याय नसे. कामगार अशिक्षित आणि अज्ञानी असल्यामुळे बँक किंवा शासकीय संस्थांमधून पैशाची सोय करणे, तसेच पुढच्या गरजा लक्षात घेऊन सुरुवातीपासूनच बचत करण्याची सवय लावणे यासारख्या गोष्टींचे शिक्षण आणि पुरेसे प्रयत्न व्यवस्थापन आणि युनियन ह्या दोन्ही जबाबदार घटकांकडून झाले नाहीत. गिरणीतल्या समस्या आणि इतर व्याप असल्यामुळे व्यवस्थापन अशा समस्यांकडे पुरेसे लक्ष देण्यात कमी पडले.

युनियनच्या पाठिंब्यामुळे सावकारी वाढली

राष्ट्रीय गिरणी कामगार संघ ह्या इंटकप्रणीत मान्यताप्राप्त प्रातिनिधिक संघटनेला सावकारीची समस्या पूर्णपणे माहीत असूनही त्याविरुद्ध कडक उपाय त्यांनी केले नाहीत. उलट गिरणीतल्या सावकारांना अभय देण्याचेच त्यांचे धोरण होते. युनियनची सत्ता टिकविण्यासाठी इंटकप्रणीत संघाने सावकारांची मदत घ्यायला सुरुवात केली. कर्जबाजारी कामगार म्हणजे जणू सावकारांचे गुलाम समजले जायचे. सावकार सांगतील त्यांना कामगार मते द्यायची. त्यामुळे सावकारांचे प्रस्थ वाढले. युनियनच्या कारभारात हस्तक्षेप करू लागले. त्यांच्या मागे कामगार होते. म्हणून युनियनच्या नेतृत्वाला सावकारांना बरोबर घेतल्याशिवाय पर्याय नव्हता. शिवाय युनियन मधील गुंडगिरी आणि तत्सम गोष्टींसाठी सावकारांची मदत घ्यावी लागायची. त्यातून पुढे सावकारांनाच संघाचे प्रतिनिधी म्हणून पगाराच्या दिवशी वर्गणी गोळा करण्यासाठी पाठविण्यात येऊ लागले. गिरणी व्यवस्थापनाला त्याला मंजुरी द्यावी लागायची.. आम्ही अनेकदा युनियनकडे विनंती केली की किमान वर्गणी गोळा करणाऱ्यांच्या यादीत तरी अशा सावकारांचे नाव पाठवू नका. परंतु युनियनचाही नाइलाज असायचा. व्यवस्थापन देखील हतबल होते. परिणामी कामगार मात्र सावकारांच्या तावडीतून गिरण्या बंद होईपर्यंत सुटू शकला नाही.

कर्ज काढण्याचे व्यसन लावले जायचे

गिरणी कामगार नेहमी आर्थिक अडचणीत असायचा. त्यामुळे अचानक

आलेल्या कारणासाठी ही माणसं कर्ज काढीत असत. योग्य कारण आणि गरजांसाठी कर्ज घेतले जात होते तोपर्यंत ठीक होते. परंतु पुढे पुढे व्यसनाधीन माणसं स्वतःची व्यसने भागविण्यासाठी गरीब कामगारांना भरीस घालून व्यसन लावायचे. त्यांना कर्ज काढायला लावायचे. कामगाराने त्यातून बाहेर पडण्यासाठी प्रामाणिकपणे प्रयत्न करून कर्जफेड केली तरीही तो या कर्जाच्या चक्रव्यूहातून बाहेर पडू नये अशी व्यवस्था केली जायची. दुसऱ्यांना जामीन देणे, इतरांच्या गरजेसाठी स्वतः कर्ज काढून त्याला देणे. घरच्यांना कळू नये म्हणून कर्ज इतरांच्या नावाने काढणे. दुसऱ्या सावकारकडून कर्ज मिळवून देणे. अशा अनेक युक्त्या वापरून कामगारांना कायम कर्जबाजारी ठेवण्यासाठी सावकार मंडळी प्रयत्नशील असत. सावकार, हस्तक, आणि गिरणीतले काही लोक अशी साखळी तयार करून हा व्यवहार व्हायचा. गरीब कामगार त्याविरुद्ध बोलू शकत नव्हते. एकेका कामगाराकडे तीन-चार सावकारांचे कर्ज असायचे. त्यामुळे त्यांच्या घरी पगार जात नसे. त्यासाठी पुन्हा नवीन कर्ज असा सापळा रचून कामगारांना कायमस्वरूपी कर्जबाजारी ठेवले जात असे.

गिरणीतल्या बदली कामगारांना जेव्हा काम मिळत नसे तेव्हा



घरखर्चासाठी देखील सोय सावकारांकडून व्हायची. एकदा कामगाराचे खाते सावकाराकडे सुरू झाले की मग त्या ओळखीतून तो नियमित खातेदार व्हायचा. सावकारांचे हिशेब ठेवणारे काही लोक मी पहिले. व्याजदर देखील माणूस बघून कमी-जास्त करून विश्वासाहता निर्माण केली जायची. गिरणीच्या पगाराच्या दिवशी दिसणारी सावकारांची गर्दी पाहिल्यानंतर ही समांतर व्यवस्था लक्षात यायची. गिरणीच्या आत पोलिसांचा हस्तक्षेप चालत नव्हता, तसेच गिरणीच्या बाहेर व्यवस्थापनाचा हस्तक्षेप चालत नव्हता. त्यामुळे दोन्ही व्यवस्था सक्षम नव्हत्या. शिवाय सावकारी कमी करण्यासारखी संघटित गुन्हेगारी विरोधी कृती एकट्या कुणाकडून होणे शक्य नव्हते. त्यासाठी सामूहिक प्रयत्नांची गरज होती, ज्याचे प्रयत्न होऊ शकले नाहीत. म्हणून शोकांतिका घडली.

सायकल लोन प्रकरण

त्याकाळातील स्थानिक आमदार निर्मलाताई ठोकळ ह्यांची महिला सहकारी बँक होती. 'गिरणीतील लांबून कामावर येणाऱ्या कामगारांना सायकल घेण्यासाठी कर्ज देण्याची योजना बँकेमार्फत राबविण्यात येत आहे. कर्ज घेणाऱ्या कामगारांचे मासिक हप्ते पगारातून कापून बँकेकडे पाठविण्याची जबाबदारी गिरणी व्यवस्थापनाने घ्यावी.' सकृतदर्शनी त्यांचा हा प्रस्ताव योग्यच होता. परंतु गिरणीत तोपर्यंत अशी कर्जफेड पगारातून दरमहा हप्ता कापून बँकांना पाठविण्याची पद्धतच नव्हती. ठोकळ ताईंनी स्वतः मॅनेजर साहेबांशी बोलून ही योजना सुरू करायला लावली. कामगारांनी बँकेत अर्ज करून कर्ज घ्यायचे, बँकेने आम्हाला पत्र द्यायचे आणि बँकेच्या मागणीनुसार आम्ही संबंधित कामगाराच्या पगारातून दरमहा कपात करून तो चेक बँकेकडे पाठवायचा अशी साधी प्रक्रिया होती. परंतु त्यासाठी कामगारांना बँकेने कर्ज देण्यापूर्वी गिरणीकडून दरमहा पगारातून कपात करून बँकेकडे पाठविण्यासाठीचे लेखी हमीपत्र द्यावे लागायचे. त्याप्रमाणे योजना सुरुवात झाली. नरसिंगगिरजी मिलमध्ये अशी सोय झाली हे कळताच इतर सहकारी बँकांनी देखील दबाव आणून त्यांच्याही बँकेला परवानगी मागितली. सरकारी गिरणी असल्यामुळे असा दबाव सतत असायचा त्यामुळे आमचा नाइलाज झाला. बघता बघता पंधरा बँकांकडून हजारो कामगारांचे दरमहा हप्ते कापणे, त्याचा संबंधित

बँकेचा चेक काढून तो संबंधित बँकेकडे पाठवायचा, तसेच हमीपत्र देताना कामगाराची परतफेड करण्याची क्षमता तपासायची असे काम वाढले. त्याविषयी संबंधित पगार काढणारे कारकून तक्रार करायला लागले. म्हणून एक अग्रेसरीस क्लार्क स्वतंत्र ह्या कामासाठी नेमला. काम वाढतच गेले. हमीपत्र, हमे, बँकांची यादी, अशा सगळ्या गोष्टी वाढल्या. कामगारांच्या तक्रारी घेऊन येणाऱ्या युनियन पुढारी, समाजकार्यकर्त्यांच्या नावाखाली हिंडणारे कामचुकार, आणि शहरातील राजकारणी व पक्षकार्यकर्ते ह्यांचा हस्तक्षेप वाढला. शिवाय ह्या कर्जयोजनेचे लोण शहरातल्या इतर गिरण्यांमध्ये पोचले. परिणामी या योजनेमुळे कामगार अधिक कर्जबाजारी होतील अशी हाकाटी पिटत सगळे आम्हालाच दोष देऊ लागले. आधीच कर्जबाजारी असणाऱ्यांना आणखीन एक कर्ज घेण्याची सोय झाल्यामुळे कामगार अधिक संकटात येतील. असे म्हटले जाऊ लागले. करायला गेलो एक अन् झाले भलतेच.. अशीच आमची अवस्था झाली होती. शिवाय अगदी घडले तसेच. लांब लांबहून पायी चालत येणाऱ्या कामगारांसाठी म्हणून केलेली ही योजना मात्र ज्यांना गरज नाही अशांनी देखील हक्क म्हणून कर्ज घ्यायला अर्ज करण्यास सुरुवात केली. त्यांना पुढाऱ्यांची साथ होती. कर्ज काढून सायकल घ्यायची आणि ती विकून दारू प्यायची, अशा घटना घडू लागल्या. अशा गोष्टी आम्ही रोखू शकलो नाही.

सी.आय.डी. चौकशी

एके दिवशी दुपारी बारा वाजता मी जेवायला घरी निघालो, तेवढ्यात सी.आय.डी विभागाकडून काही अधिकारी लोक ताबडतोब मला भेटायचे म्हणून आले. त्यांनी मला सांगितले, 'सायकल कर्ज प्रकरणी मोठा भ्रष्टाचार झालेला आहे.आम्ही त्याची चौकशी करणार आहोत.' अर्थातच मी त्यांना सर्वतोपरी सहकार्य केले. दिवसभर त्यांनी सगळ्या रेकॉर्डची तपासणी केली. त्यानंतर खरोखरीच त्यापेक्षा दुपटीने सायकली कर्जाऊ देण्यात आले. आम्ही गेटवर उभे राहून प्रत्यक्ष सायकली मोजणार आणि बघणार आहोत. दुपारी तीन वाजता पाळी सुटताना आणि भरताना ती टीम आणि आम्ही गेटवर उभे राहिलो, येणाऱ्या आणि जाणाऱ्या सर्व सायकली पहिल्या तर कर्जाने घेतलेल्या

सायकलीपिक्षा निम्न्याही सायकली नव्हत्या. सी आय डी कडून आलेल्या अधिकाऱ्यांच्या पथकाने इतर गिरण्यांतूनही अशीच तपासणी केली. त्यातून जे समोर आले ते वास्तव भयानक होते. गिरणीतल्या अशिक्षित कामगारांकडून अंगठे घेऊन नकली कागदपत्रे तयार करून ती कर्जप्रकरणे बँकेत जायची. सायकल दुकानाच्या नावाच्या टेंडर पासूनची सर्व कागदपत्रे नकली होती. त्यामध्ये बँकेतल्या अधिकाऱ्यांचे लागेबांधे होते. त्यामुळे बँकेकडून मंजुरी मिळत असे. दुर्दैवाने गिरणीतील काही कारकून देखील त्या प्रकारामध्ये सामील होते. काही सायकल दुकानदारही अडकले. कामगारांना सहासाठी आणि अंगठ्यासाठी काही पैसे दिले जायचे. मासिक हसा फक्त पंचवीस ते चाळीस रुपये इतके असल्याने अशिक्षित कामगारांना सहज लक्षात येत नसे. कुणी आलेच तर त्यांना व्यवस्थित उत्तरे देऊन पाठविले जायचे. अशी विविध कामे करणारे मोठे जाळे तयार झाले होते. हे सगळे इतक्या झपाट्याने झाले होते की त्याकडे बारकाईने लक्ष देता आले नाही. त्यानंतर बँकामधूनही सी.आय.डी. पथकाकडून अशा धाडी पडल्या. संबंधित बँक अधिकारी सस्पेंड झाले. सायकल दुकानदारांना अटक झाली. कालांतराने दोषींना तुरुंगवास भोगावा लागला. पगाराच्या आणि हमीपत्राच्या कागदावर आमच्या सहा असल्यामुळे आम्हालाही दोषी ठरविण्याची शक्यता होती. प्रत्यक्ष कामगारांच्या चौकशीत ह्या गोष्टी नेमक्या कुणी आणि कशा केल्या हे समोर आल्यामुळे आम्ही सुटलो. अन्यथा कामगारांचे कल्याण करण्याचा नादात जेलची हवा खावी लागली असती !

एकंदरीतच अशा वातावरणात कामगारांना मदत का करावी, अशी टोकाची भूमिका घेण्याइतपत तिटकारा यायचा. गरीब कामगार म्हणून ज्यांना मदत करायची तेही जर अशा गोष्टीना बळी पडून आमच्यासह संपूर्ण व्यवस्थापनाला अडचणीत आणत असतील तर मग मदत का करावी; असा प्रश्न पडायचा. जेवढे कायद्यात बसते तेवढेच... आणि फक्त तेवढेच करावे असे वाटायचे. पण मग अगदी दुसऱ्या क्षणी एखादा कामगार समोर येऊन उभा राहतो. डोळ्यात पाणी आणून सांगायला लागतो, 'साहेब, मुलीचे लग्न ठरलंय, पाहुणे म्हणतात लग्न पंधरा दिवसात करायचं. दुसरीकडे कुठे सोय नाही, खूप गरज आहे. मुलीच्या आयुष्याचा प्रश्न आहे. बँकेतून पैसे. कर्जाऊ

काढल्याशिवाय पर्याय नाही. काहीही करून मला बँकेचे हमीपत्र द्या. सायकल प्रकरणानंतर हमीपत्र देणे जवळजवळ बंद केले होते. सगळी चौकशी केल्यानंतर लक्षात यायचे की या कामगाराला मुलीच्या लग्नासाठीच हमीपत्र हवंय. अशा वेळी काय करावे, समजत नसे. अशा अनेक प्रसंगातून अनुभवलेली घुसमट, असहायता, घालमेल असह्य व्हायची. संवेदनशील मन आणि सर्वहारा वर्गाविषयीचे स्वीकारलेले तत्त्वज्ञान यामुळे नेमके कसे वागावे ह्या प्रश्नाचे उत्तर अगदी गिरणी सोडेपर्यंत सापडले नाही. कामगारांची परिस्थितीशरण अवस्था जवळून अनुभवलेला अधिकारी, आणि अशा वंचित कामगारांच्या कल्याणासाठी खुर्चीवर बसलेल्या प्रत्येक सहृदय माणसाला ही घुसमटीची अवस्था सहन करावीच लागेल, अशीच गिरण्यातील एकंदरीत परिस्थिती होती.



कामगारांची गैरहजेरी

गैरहजेरी म्हणजे नेमलेले कामगार कामासाठी हजर न राहणे. ती दोन प्रकारची असायची. पहिली 'अधिकृत' म्हणजे वरिष्ठांच्या पूर्वपरवानगीने कायदेशीर पद्धतीने घेतलेली रजा तर दुसरी वरिष्ठांची पूर्वपरवानगी न घेता 'अनधिकृत'पणे गैरहजर राहणे.अधिकृत गैरहजेरी विषयी अडचण नव्हती. परंतु अनधिकृतपणे, वरिष्ठांची परवानगी न घेता गैरहजर राहण्याचे प्रमाण खूप असल्यामुळे गिरणीच्या उत्पादनावर त्याचा परिणाम व्हायचा म्हणून व्यवस्थापन अडचणीत यायचे. साधारणपणे अनधिकृत गैरहजेरीची तीन-चार कारणे होती.पहिले कारण म्हणजे बहुतांशी कामगार अंधश्रद्ध, अशिक्षित, दैववादी असल्यामुळे खर्चिक पूजा, नवस, रूढी, परंपरा पाळणारे होते. त्यामुळे वारंवार गैरहजर असायचे. कर्ज काढून का होईना नवस फेडलाच पाहिजे नाही तर देवदेवतांचा कोप होतो अशी त्यांची समजूत होती.त्यामुळे कर्जबाजारी व्हायचे. दुसरे कारण कामगारांची व्यसनाधीनता. गिरणीतले कष्टाचे काम ही सबब पुढे करून तंबाखू, गुटका, दारूची व्यसनं करायचे. पगार झाला की घरी न जाता थेट दारू अड्ड्यावर जायचे आणि पैसे संपेपर्यंत घरी आणि कामावर येत नसत. त्यामुळे पगारानंतर एक-दोन दिवस गैरहजेरीमुळे गिरणीतले अनेक साचे बंद असायचे. संपूर्ण गिरणी चालण्यासाठी साधारणपणे तीन हजार कामगार

लागत असले तर त्यावेळी हजेरीपटावर पंधराशे कायम आणि दोन हजार बदली असे एकूण साडेतीन हजार कामगार होते. तरीही गिरणीतले निम्मे साचे कामगाराविना बंद असायचे. कामगारांना शिक्षा करा, समजावून सांगा, तरीही त्यांच्यामध्ये सुधारणा होत नसे. अनधिकृतपणे गैरहजर राहून पुढाऱ्यांच्या मदतीने परत कामावर यायचे. गिरणीची प्रचंड नुकसानी व्हायची. त्याची कोणालाच काळजी नव्हती. कारण नरसिंग गिरजी गिरणी सरकारी होती. खाजगी मालकीच्या इतर दोन्हीही गिरण्यांमध्ये एवढी सवलत नव्हती.

देशातील सर्वाधिक ई.एस.आय रजा घेणारे शहर

तिसरे कारण म्हणजे 'ईएसआय' म्हणजेच केंद्रीय कामगार राज्य विमा योजनेचा गैरफायदा घेणे; होते. या योजनेअंतर्गत कामगारांना छोट्या आजारासाठी तसेच कामावर असताना किरकोळ अपघात झाला तर अर्धपगारी रजा मिळायची. दीर्घ आजारासाठी पगारी रजा मिळायची. म्हणून कामगार साधे खरचटले तरीही अपघात म्हणून विम्याचा फॉर्म भरून रजेवर जायचे. त्यासाठी फॉर्म भरून मिळावे म्हणून पुढाऱ्यांचा तगादा असायचा. सरकारी गिरणी म्हणून नरसिंग गिरजी मिलमध्ये ही गैरहजेरी सर्वाधिक होती. त्यावर नियंत्रण ठेवणे कठीण होते.

विम्याची भरपगारी रजा आरोग्य रक्षणासाठी होती.परंतु त्याचा गैरफायदा घेतला जात असे. विमा डॉक्टरने रजा दिल्यामुळे कामगारांना त्याचा निम्मा पगार मिळायचा. पगाराच्या दिवशी सावकारांनी हजेरी तिकीट काढून घेतल्यामुळे कामावर येऊ शकत नव्हते असे कामगार खोटी विमा रजा घेत असत. मात्र मोठ्या प्रमाणात व्यसनाधीन दारुडे कामगार, संध्याकाळची त्यांची दारूची गरज भागविण्यासाठी अशा प्रकारची विमा रजा घेत असत. त्याचा निम्मा पगार मिळायचा. ह्या रजेच्या काळात पूर्व विभागातील यंत्रमागावर काम करून संध्याकाळी मिळणाऱ्या रोख पगारातून दारूचे व्यसन ते भागवायचे. गिरणीतल्या पेशा यंत्रमागावर निम्मा पगार असूनही कामगार तिकडेच काम करायचे, कारण रोख पगारामुळे संध्याकाळच्या दारूची सोय व्हायची.. गिरणीत काम करूनही सावकारांमुळे त्यांच्या हातात बहुतेकदा पगार येत नव्हता. म्हणून कामगार तिकीट गिरणीचे असूनही गिरणीत न येता रात्रीच्या दारूची सोय म्हणून

गावखात्यात काम करायचे आणि त्यातून स्वतःचा खर्च भागवायचा असे चाले. तर त्याच काळासाठी विमा रजा काढून विम्याकडून आलेले पैसे घरी द्यायचे. घरच्यांचा नाइलाज असल्यामुळे ह्या गोष्टी त्यांच्याही अंगवळणी पडल्या होत्या. अशा पद्धतीने कामगारांच्या अनधिकृत गैरहजेरीमुळे उत्पादनावर गंभीर परिणाम व्हायचे. गिरणीची मोठी नुकसानी व्हायची. शिवाय विम्यासारखी चांगली योजना बदनाम झाली. मी गिरणीत काम करित असताना एके दिवशी ई एस आय कार्यालयामधून फोन आला होता, अधिकाऱ्यांनी संगितले की, 'नुकत्याच केलेल्या सर्वेक्षणानुसार सोलापूर हे देशातील सर्वाधिक विमा रजा घेणारे केंद्र आहे असे दिसून आले, त्यासाठी वरिष्ठ अधिकारी चौकशीसाठी येणार आहेत.' त्याप्रमाणे अधिकारी आले. चौकशी झाली. विमा डॉक्टर, कामगार आणि गिरणी व्यवस्थापकांकडून माहिती घेतली. तेव्हा इथल्या विमा रजेची कारणे, कार्यपद्धती. युनियनचा हस्तक्षेप, डॉक्टरी उपचाराविषयीची वस्तुस्थिती कळली. सर्वांचे डोळे उघडले. आदळआपट देखील झाली. परंतु पुन्हा 'जैसे थे'!

गिरणीत गैरहजेरीला 'डबल' म्हणायचे

गिरणीत अनधिकृत गैरहजेरीला 'खाडा' वा 'डबल' म्हणण्याची पद्धत होती. गैरहजेरीमुळे स्वतःचे आणि गिरणीच्या होणाऱ्या नुकसानीविषयी कामगार कधीच गंभीर नव्हते. उलट 'आमचं नशीब' म्हणत त्यासाठी नियतीला दोष द्यायचे. अनधिकृत गैरहजेरीमुळे होणाऱ्या नुकसानीचे अर्थकारण पटवून कामगारांना आपली परिस्थिती आपणच बदलू शकतो असा विश्वास देणारे कामगार शिक्षण झाले नाही. गैरहजेरीचे दुष्टचक्र त्यांना नीट समजावून सांगण्यामध्ये सरकारी व्यवस्थापन कमी पडले. कामगारांची संख्या मोठी असल्यामुळे व्यवस्थापनाला हे जमत नव्हते. खाजगी गिरण्यांमध्ये दमदातीने, बळजबरीने कामाला जुंपले जायचे. कायम कामगारांच्या तिप्पट बदली कामगार हजेरीपटावर असूनही अनधिकृत गैरहजेरीमुळे कामगार भरती सातत्याने चालूच असायची. परंतु एकहाती कामामुळे जसे उत्पादन व्हायचे तसे होत नव्हते; म्हणून नुकसान व्हायचे. दररोज कामगार बदलला तर त्याच्याकडून चुका व्हायच्या. त्यामुळे सदोष कापड बाजूला करायला लागायचे. अशा पद्धतीने होणाऱ्या नुकसानीला कामगाराबरोबर युनियन, व्यवस्थापन, विमा डॉक्टर, प्रशासन, मालक असे

सर्वच जबाबदार घटक कारणीभूत होते.

कापड उद्योगात तेजी-मंदीचा फेरा आलटून पालटून चालू असायचा. कापसाचे पीक चांगले आले आणि इतर सर्व गोष्टी बरोबर असल्या की तेजी यायची आणि अर्थकारण जरा बिघडले की मंदी यायची. शिवाय ती बाजारपेठेच्या इतर अनेक कारणांवर अवलंबून असायची. मंदी असताना गिरण्याच उत्पादन कमी करायचे. तेव्हा यंत्रसामुग्री बंद ठेवून कामगारांना घरी पाठवावे लागायचे, 'सेंट होम' करायचे. त्यामुळे बदली कामगारांच्या अर्थाजिनावर परिणाम झाल्यामुळे ते इतरत्र काम शोधायचे. असे हे दुष्टचक्र कायमस्वरूपी असल्यामुळे गिरणीतल्या कामाप्रती निष्ठा, गिरणी विषयीची आस्था कामगारांमध्ये कमी असायची. म्हणून अनधिकृत गैरहजेरी अनियंत्रितच राहिली. गिरण्यांच्या नुकसानीचे हे सर्वात मोठे कारण ठरले.

अंत्ययात्रेला जाण्यासाठी संपूर्ण विभाग बंद

गिरणीतल्या एका विभागातील कामगाराच्या घरी मृत्यू झाला होता. म्हणून तो सगळा विभाग काम बंद करून मयतीला जाण्याची परवानगी मागायला



आला होता. उत्पादन बुडण्याचे कारण सांगून खात्यातल्या अधिकाऱ्यांनी प्रयत्न केला तेव्हा कामगारांनी आपल्याकडे अशी पूर्वीपासूनची पद्धत आहे असे सांगत अनेक दाखले दिले. 'आम्ही जाणारच' अशी भूमिका घेतली. त्यामुळे सगळे कामगार मिळून अधिकारी म्हणून माझ्याकडे आले होते. मीही विरोध केला तेव्हा मला कामगारांनी स्पष्ट केले की जे पूर्वीपासून चालत आलेले आहे ते बदलता येणार नाही. मी म्हणालो की एक संपूर्ण विभाग जर एका पाळीमध्ये बंद राहिला तर पुढच्या सर्व विभागांतील काम, जे त्यावर अवलंबून असेल त्याच्यावरही परिणाम होतो. कामगार म्हणाले की 'त्याला नाइलाज आहे' आणि सगळे निघून गेले. काही लोक तयार नव्हते तरीही त्यांना इतरांबरोबर काम करायचे असते म्हणून तेही गेले. माझा पहिलाच अनुभव होता. जुन्या लोकांशी ह्याविषयी बोललो तेव्हा कळले की पूर्वी चाळीतील एका मयतीला लोक गेले होते. चौकशीअंती कळले की, मयतीवरून आल्यानंतर सामूहिक दारू प्यायची पद्धत होती. रात्री उशिरापर्यंत तो कार्यक्रम चालायचा. दारूड्यांना फक्त त्यामध्ये रस असायचा. दुसऱ्या दिवशी देखील अर्धेअधिक लोक गैरहजर असायचे. अंत्ययात्रेला जाणे सक्तीचे नसले तरी इतरांबरोबर जावे लागत असे. परंतु संपूर्ण खाते बंद ठेवायची प्रथा थांबवायची कशी, हा प्रश्न होता. युनियनवाल्याशी बोललो. ते देखील ठोस भूमिका घ्यायला घाबरत होते. मात्र त्यादिवशी मयतीला गेलेल्या कामगारांची अनधिकृत गैरहजेरी आमच्या अखत्यारीतील गोष्ट होती. ती आमची जबाबदारी होती. गिरणीतल्या अशा अनुभवांतून शिकलेले व्यवस्थापनाचे धडे महाविद्यालयातल्या शिक्षणापेक्षा खूपच वेगळे होते. गिरणी म्हणजे माझ्यासाठी अवघड गणितं घालणारी आगळी-वेगळी शाळाच होती.

गिरण्या सात दिवस चालविण्याची योजना

कापडाची बाजारपेठ तेजीत असायची तेव्हा कितीही प्रयत्न केले तरी कामगार नियमित येत नसत. त्यामुळे गिरण्यात एक चांगला प्रयोग राबविण्यात आला. तो म्हणजे गिरण्या आठवड्याचे सातही दिवस सलग चालवून उपलब्ध यंत्रसामुग्रीचा पर्याप्त वापर करणे, दररोज काही लोकांना साप्ताहिक सुट्टी म्हणजे 'संडे' देण्याची योजना केली. प्रत्येकाची साप्ताहिक सुट्टी वेगळी. नवीन यंत्रसामुग्री न आणता कामगार संख्या वाढली. रोजगार वाढला. बदली कामगारांना भरपूर

काम मिळायला लागले. गिरणीला तेजीचे दिवस होते, तोपर्यंत ठीक होते. पुन्हा मंदीचा फेरा आला. वाढीव कामगारांचे काय करायचे, हा प्रश्न निर्माण झाला.

बदली कामगारांची संख्या अधिक आणि काम कमी, ही अवस्था खूप त्रासदायक झाली. एकेका कामगाराला अक्षरशः महिन्यातून तीन-चार दिवस काम मिळू लागले. त्यामुळे बदली कामगारांची उमेद खचली. त्या सुमारास मला एका वेगळ्या अनुभवाला समोरे जावे लागले. परिस्थितीचे भान ठेवून शक्यतो कामगारांना घरी न पाठविण्याच्या भूमिकेतून उत्पादनाचे समायोजन केले, तरीही अनधिकृत गैरहजरीचे प्रमाण नियंत्रित होत नव्हते. म्हणून गैरहजर राहणाऱ्या कामगारांवर कारवाई सुरू केली. रेकॉर्डच्या आधारे ताकीद, निलंबन करू लागलो. तरीही संख्या जास्त असल्यामुळे निलंबन केले जायचे. तर काही कामगार निलंबनाची तारीख संडेला जोडून द्या अशी विनंती घेऊन आले. माझ्या संडेला जोडून दोन दिवस निलंबन करा म्हणजे मला नवस फेडायला जाता येईल अशी देखील विनंती झाली. युनियन पुढारी देखील त्यांची शिफारस करित. कामगार सस्पेण्ड करा म्हणतो तरी तुम्ही करित नाही, हा अन्याय आहे अशी तक्रार करू लागले. ह्या विनंतीला आणि युनियन पुढाऱ्यांच्या तक्रारीला हसावं की रडावं कळेना. कामगारांची आणि त्यांच्या पाठीराख्या युनियन पुढाऱ्यांच्या अशा दयनीय अवस्थेवरून त्यांच्या दृष्टिकोनात बदल घडवून आणणे किती अवघड आहे हे लक्षात येईल.

कायदानुसार हक्काची रजा

कामगारांना कारखाना कायदानुसार हक्काची भरपगारी रजा मिळायची. कामगारांनी वीस दिवस काम केले तर त्यासाठी एक दिवसाची भरपगारी रजा मिळायची मात्र त्यासाठी वर्षभरात किमान २४० दिवस हजर असण्याची अट होती. २३९ दिवस भरले तरी तो त्यासाठी अपात्र ठरायचा. २४० दिवस काम केलेल्या कामगाराला बारा दिवसाची भरपगारी रजा मिळायची. त्याहीपेक्षा जास्त दिवस काम केल्यास त्या प्रमाणात हक्काची भरपगारी रजा मिळायची. ही हक्काची रजा विकत देता यायची. म्हणजे प्रत्यक्ष रजेवर न जाता त्या दिवशी काम करून रजेचे पैसे देखील मिळायचे. त्यामुळे गरीब गरजू कामगार गरजेनुसार आपली रजा विकायचे. मात्र अशा कामगारांची संख्या खूपच कमी होती.

दुःखात सुख म्हणतात ते

नरसिंग गिरजी मिल सारख्या सरकारी मिलमध्ये काम केल्यामुळे जसे निराशेचे अनेक क्षण आले तसे कायद्याचा आधार घेत काही चांगली कामगारहितकारी कामे करता आल्याचे समाधान देखील जमेस आहे. त्यापैकी एक म्हणजे २०० पेक्षा जास्त दिवस काम, वर्षाच्या नऊ महिन्यांतच केलेल्या कायम तसेच बदली कामगारांची यादी काढून, त्यांना प्रत्यक्ष बोलावून मार्गदर्शन करायला सुरुवात केली. प्रत्येकाला त्याचे नऊ महिन्यातले प्रत्यक्ष कामाचे दिवस सांगून पुढील तीन महिन्यांत त्यांनी जास्तीत जास्त दिवस काम केले तर हक्काची रजा मिळेल आणि ती रजा विकताही येईल अशी माहिती सांगितली. त्यामुळे किती फायदा होईल वगैरे अशी चर्चा केल्यामुळे कामगारांची हजेरी वाढली. त्यापैकी बहुसंख्य कामगारांनी रजा विकली. कामगारांमध्ये झालेला सकारात्मक बदल इतरांसाठी मार्गदर्शक ठरला. कामगार शिक्षण योजने अंतर्गत देखील या विषयावर प्रबोधन, वैयक्तिक समुपदेशन केल्यामुळे त्याचा खूप चांगला परिणाम झाला. सुधारलेल्या कामगारांची यादी बोर्डावर लावली, आपल्या विभागातील एका सहकाऱ्याचे नाव, हक्क रजा मिळविणाऱ्या कामगारांच्या प्रस्तावित यादीत बघून माझेही नाव यादीत आले पाहिजे अशी भावना इतरांमध्ये निर्माण झाली. त्यांनीही हजेरी वाढविण्याचे प्रयत्न सुरू केला. वाळवंटातील ओयसिस सारखे असेही काही अनुभव गिरणीने दिले.

मात्र अनधिकृत गैरहजेरी कमी करण्यासाठी व्यवस्थापन, मालक, युनियन आणि अधिकारीवर्ग मिळून सर्वांगीण प्रयत्न करणे गरजेचे होते. गिरणीतील कामगारांचे वैयक्तिक रजेचे नियोजन, गिरणीतील उपलब्ध काम आणि नियमित कामाला येणाऱ्या कामगारांची संख्या याचे समायोजन करून अनधिकृत गैरहजेरी असणाऱ्या कामगारांवर कायदेशीर कारवाई करण्याची गरज होती. दुर्दैवाने कापड गिरण्यांच्या सततच्या तेजी-मंदीच्या उलट-सुलट पणामुळे उत्पादक आणि प्रशासकीय अधिकारी वर्गाचे एकत्रित प्रयत्न कमी पडले. उलट दोघांच्या सुंदोपसुंदीचा विपरीत परिणाम झाला. युनियनचा हस्तक्षेप आणि कामचुकार लोकांचा उपद्रव कमी करण्यास व्यवस्थापन कमी पडले. कामगारांच्या अनधिकृत गैरहजेरीमुळे गिरण्यांचा तोटा कमी करण्यात आम्ही अयशस्वी ठरलो. हेच खरे.

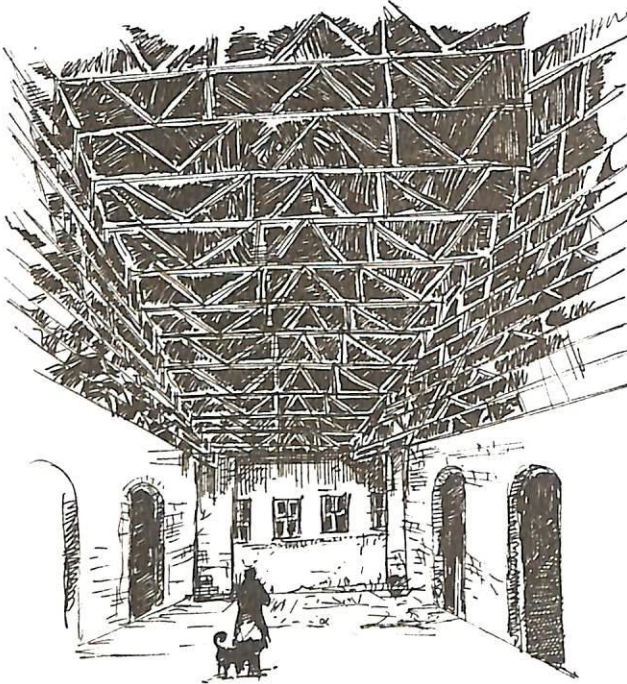


नव्या पिढीने गिरण्या नाकारल्या

ब्रिटिशांच्या काळात जवळ जवळ दीडशे वर्षांहून अधिक काळापूर्वी जेव्हा व्यवस्थापनशास्त्राचा उदय देखील झालेला नव्हता, तेव्हा जुन्या पारंपरिक पद्धतीतून इथल्या कापड गिरण्या सुरू झाल्या. त्यानंतर देखील गिरण्याचा शेवट होईपर्यंत, आधुनिक गोष्टी न स्वीकारलेल्या या उद्योगाची थेट एकविसाव्या शतकातील प्रगत उद्योगांशी तुलना होऊ शकत नाही. गिरणी उद्योगाच्या झालेल्या स्थितीला केवळ कामगारवर्गासदेखील दोषी ठरवीता येणार नाही. तसे करू तर ते अन्यायाचे ठरेल. कारण दोन्ही औद्योगिक समूहांची 'कार्यसंस्कृती' पूर्णपणे वेगळी आहे. त्यांचे अर्थकारण, उत्पादनपद्धती, आणि व्यवस्थापन वेगवेगळे आहे. गिरणगावातील तत्कालीन अशिक्षित कामगार आणि विद्यमान कापेरिट क्षेत्रातील आजचा शिक्षित तरुण यांच्यातील फरक लक्षात घेतला पाहिजे. आजची पिढी शिक्षित आणि एकविसाव्या शतकातील आधुनिक जागतिक पार्श्वभूमीत कार्यरत असल्याने स्पर्धा, नवनवीन संधी, प्रमोशन, जगभर पसरलेले कार्यक्षेत्र ह्यांसारखा वैश्विक परिमाण लाभलेला आधुनिक वर्ग आहे. अगदी याउलट त्याकाळातील गिरणगावातील कामगार म्हणजे श्रमाच्या सीमित परिघातच घुटमळणारी जीवनदृष्टी असलेला अशिक्षित श्रमिकांचा वर्ग आहे.

आधुनिक युगातील परात्मभावाचे बळी

कार्पोरेटमधील तरुणाईला असणाऱ्या सेवाशर्ती, सुविधा, पगारी आणि इतर तरतुदी तसेच अत्याधुनिक यंत्रसामुग्री आणि तंत्रज्ञान काम सुकर करणारे आणि कार्यसमाधान देणारे आहे. याउलट गिरणीतील कामगारांकडे ह्या पैकी काहीच नव्हते. प्रचंड श्रम, अवघड काम आणि शारीरिक कष्ट यामुळे त्यांना कामाचे समाधान जवळ जवळ नसायचे. त्यामुळे कामगारांमध्ये येणारा परात्मभाव म्हणजे 'अलीनेशन' लक्षात घेतला पाहिजे. ज्यामुळे खऱ्या अर्थाने तो आपल्या कामाशी, गिरणीशी एकरूप होऊ शकला नाही. आजच्या सारखी मानव संसाधन विकास व्यवस्थापनेतील कार्यसमाधान संकल्पना नव्हती. त्यामुळे गिरणीतल्या सामूहिक स्वरूपाच्या कापड उत्पादनपद्धतीत आपल्या वैयक्तिक योगदानाविषयी कामगार अनभिज्ञ राहिला. सांघिक गोष्टीमुळे निर्माण होणारी संघभावना त्याला समजलीच नाही, शिवाय त्याच्या कामातून होणाऱ्या निर्मितीमध्ये बौद्धिक, आत्मिक आणि काल्पनिक सहभाग देखील त्याला देता आला नाही. म्हणून खऱ्या आंतरिक कार्यसमाधानाला तो मुकला. तो यंत्रवत



काम करीत राहिला. निर्मितीतला आनंद नसल्यामुळे तो कामाशी आणि पर्यायाने गिरणीशी स्वतःला जोडू शकला नाही. कुणाच्या तरी सांगण्यावरून आपण करतोय. ज्याचा पगार मिळतो म्हणून तो काम करीत होता. अशीच त्याची एकंदरीत मानसिकता बनली. शिवाय वर्षानुवर्षे तेच तेच काम करून तो कंटाळला होता. या परात्मभावामुळे निर्मितीतला आनंद त्याला अनुभवता आला नाही. त्यामुळे थकवा, आळस आणि कामचुकारपणा या गोष्टीतून त्याची कार्यक्षमता नष्ट व्हायची. सामूहिक कामातला आनंद त्याला मिळविता आला नाही. त्यामुळे नियमानुसार सांगितले गेले तेवढेच काम यंत्रवत करण्यात बहुतेक कामगारांनी आपले आयुष्य घालवले. त्यांची स्वतःची निर्मितीची भूक कधीच भागली नाही. आधुनिक भांडवली कारखान्यांची एकूण यांत्रिक रचना अशीच होती. कामगारांच्या निर्मितीला, योगदानाला फारसा 'अर्थ' नव्हता. तो उत्पादनाचाच भाग असायचा. त्याची किंमत मोजून त्याला मोकळे केले जायचे. त्यातून विघातक परात्मभाव निर्माण झाला ज्याचे कापड गिरणीतले कामगार पहिले बळी ठरले. म्हणून कापडगिरणीतील कामगारांना शोषणाचे 'आद्य बळी' असे म्हटले जाते.

सेल्फमेड गिरणी कामगार

व्यवस्थापनशास्त्र शिकल्यामुळे कापड गिरण्यांत मला खटकलेली महत्त्वाची गोष्ट म्हणजे गिरणीतल्या विविध यंत्रांवर काम करणाऱ्यांना शास्त्रशुद्ध प्रशिक्षण देण्याची कुठलीही सोय नव्हती. आयटीआय, नॉर्थकोट शाळेतले सहा महिन्याचे कोर्स पूर्ण केलेली मुलं नंतर आली. ज्यांचे वडील, काका, ओळखीचे कुणी गिरणीत काम करणारे असतील अशी वयात येणारी मुलं जेवणाचा डब्बा घेऊन मधल्या सुट्टीत गिरणीत यायचे. आतल्या जॉबर्स, सुपर्वायझर्स व पुढाऱ्यांच्या संगनमताने साच्यावर गिरणीतल्या लोकांची नजर चुकवून अनधिकृतरीत्या काम शिकायचे. साचावर हात बसला की पुढाऱ्यांना हाताशी धरून 'शिकाऊ' म्हणून आत यायचे. सहा महिने शिकाऊ काम केल्यानंतर त्यांची ट्रायल घेतली जायची. त्यानंतर त्यांना 'बदली' तिकीट दिले जायचे. अशी पूर्वी कामगारभरतीची पद्धत होती. अप्रेन्टीसेसचा कायदा झाल्यानंतर कायदानुसार शिकाऊ कामगार घेतले जायचे. अशा तरुणांना

केवळ तांत्रिक गोष्टींचे जुजबी ज्ञान असायचे. बाकी शिस्त, नियम आणि सांघिक कामाच्या गोष्टी त्यांना माहीत नसायच्या. व्यवस्थापन नावाची गोष्ट त्यांच्या ध्यानीमनी देखील नसे. अशा कामगारांना कायद्याची माहिती नसल्यामुळे प्रत्येक गोष्टीला ते घाबरायचे. चूक झाल्यास नोकरी जाते अशी भीती त्यांना असायची. परंतु नेमके काम कसे करायचे ह्याविषयीचे प्रशिक्षण मात्र नसायचे, त्यामुळे शास्त्रशुद्ध व्यवस्थापन अवघड व्हायचे., शिवाय चारही गिरण्यांतून कापड उत्पादन असले तरीही प्रत्येक गिरणीतले कामकाज, कार्यपद्धती थोडीशी वेगळी असायची, अधिकाऱ्यांनुसार ती बदलायची. त्यामुळे प्रत्येक गिरणीत काम करणारा कामगार वेगळा असायचा. गिरणीत भिन्न जाती, धर्म, भाषा बोलणारे कामगार असल्याने त्यांचे राहणीमान, मानसिकता, सांस्कृतिक पार्श्वभूमी देखील वेगळी होती. त्याचे देखील परिणाम गिरणीतल्या कार्यसंस्कृतीवर झालेले दिसतात. शंभरहून अधिक वर्षांचा इतिहास असलेल्या गिरणीतली कार्यसंस्कृतीही तेवढीच जुनी जी बदलण्याचे फारसे प्रयत्न झाले नाहीत. रोजीरोटीचा पश्र्न गंभीर असल्याने कामगारदेखील वरिष्ठ सांगतील तेवढे आणि तसे करायचे. शास्त्रशुद्ध कामापेक्षा वरिष्ठ सांगतील तसे करणे हेच महत्त्वाचे अशी कामगारांची पक्की भावना झालेली होती. गिरणीतील यंत्रावरचे उभे आडवे धागे तुटू नयेत म्हणून होत असलेला स्टीमचा सततचा फवारा, ऋतुमानानुसार त्यामध्ये करावे लागणारे बदल, साच्यांचा प्रचंड आवाज, सतत उभे राहून काम केल्यामुळे येणारा थकवा, अवजड कामामुळे होणारी शारीरिक झीज. रात्रपाळीतील झोपमोड, अशा अनेक कारणामुळे कामगार थकायचे. आणि कामचुकारपणा करायचे. बहुतेक कामे शारीरिक श्रमाचीच होती. यंत्र आणि तंत्र यांनुसार आता जशी काम होतात तसे गिरणीतले कामे नव्हते, खूपच मागासलेलेच होते म्हणूनच अधिक कष्टप्रद होते. कालांतराने काही नवीन यंत्र आणि अनुषंगिक तंत्र आली, त्यावर कुशल कामगारांची नेमणूक करण्याची पद्धत सुरू झाली. पण ते त्या-त्या विभागापुरते सीमित राहिले. त्यामुळे एकूण गिरणीची म्हणून शास्त्रशुद्ध कार्यपद्धती विकसित व्हायला उशीर झाला. हे देखील गिरण्यांच्या बंद पडण्यासाठी एक महत्त्वाचे कारण आहे; असेच म्हणावे लागेल.



‘जुनी गिरणी’ ने इतिहास घडवला

आशिया खंडातील मोठ्या गिरण्यांपैकी एक समजली जाणारी सोलापुरातील ‘जुनी गिरणी’ म्हणजेच ‘दि सोलापूर स्पिनिंग विव्हिंग अँड मॅन्युफॅक्चरिंग मिल’ स्वातंत्र्यपूर्व काळातील ब्रिटिश राजवटीत सुरू झाली. सोलापुरातील गिरणगावचे वैभव समजल्या जाणाऱ्या या गिरणीच्या त्याकाळात ए.बी.सी. अशा तीन विभागांमधून सुमारे पंधरा हजारांहून अधिक कामगार काम करित होते. गिरणीचा व्याप इतका मोठा होता की, त्यासाठी लागणाऱ्या वीजपुरवठ्यासाठी स्वतंत्र योजना गिरणीच्या मालकीची होती. गिरणीला वीजपुरवठा करण्याबरोबरच संपूर्ण शहराला त्यातूनच वीज पुरविली जायची. या गिरणीत तयार होणाऱ्या बदामी रंगाच्या वैशिष्ट्यपूर्ण कापडाला जागतिक बाजारपेठेत प्रचंड मागणी होती. तसेच तलम धोतर (धोती) देखील लोकप्रिय उत्पादन होते. त्यामुळे सोलापूरची वेगळी ओळख निर्माण झाली होती. गिरणी मोठी होती. गिरणीची उलाढाल शहराच्या उलाढालीपेक्षा मोठी समजली जायची. वस्त्रोत्पादनाला नवे स्वरूप देणारी अनेक उत्पादने या गिरणीने दिली. त्यामुळेच इतर गिरण्यांना देखील नवी ओळख मिळाली.

महायुद्धाच्या दिवसांत ब्रिटिश सैन्यासाठी कॅनव्हासचे शिट्स बनवायचे मोठे काम जुनी गिरणीला मिळाले होते. त्यासाठी सोळा धाग्यांचा एक धागा

बनवायला लागायचा. ते सूत इतके जाड बनवायचे की, कामगारांना मशीनवर चक्क न वाकता सरळसोट उभे राहावे लागत असे. त्या कॅनव्हास शिट्स बनविण्यासाठी पाच रिळांचा हातमाग वापरायला लागायचा. त्यामुळे सगळा कापूस नाकातोंडात जायचा आणि साचायचा. त्यामुळे कामगारांमध्ये मोठ्या प्रमाणात फुफ्फुसाचे आजार व्हायचे. टी.बी.सारखे रोग व्हायचे. अहोरात्र उत्पादन करून गिरणीने पूर्वी कधीही मिळवला नव्हता इतका नफा मिळवला. मात्र जुन्या यंत्रसामुग्रीला त्या उत्पादनाचा ताण असह्य झाल्याने अनेक गोष्टी निकामी झाल्या. गिरणीने मिळवलेल्या नफ्यातून काही भाग त्यावर खर्च करून देखील यंत्रे सक्षम करणे सहज शक्य असताना मालकानी त्याकडे दुर्लक्ष केले. त्यामुळे गिरणीतील कापडाला प्रचंड मागणी असतानाही पुरवठा होऊ शकत नव्हता. यंत्रसामुग्रीची क्षमता कमी होत गेली. मशीनरी बंद पडायला लागल्या. हळूहळू उत्पादन घटल्यामुळे गिरणीची परिस्थिती खालावत गेली. तरीही त्यावर मालकांनी उपाय न केल्याने नुकसान व्हायला लागले. परिस्थिती इतकी वाईट झाली की कामगारांचे पगार वेळेवर होईनात.

जुनी गिरणीची टाळेबंदी

एकेक खाते बंद करून नुकसानीचे कारण दाखवीत गिरणी व्यवस्थापनाने २७ ऑगस्ट १९४९ रोजी जुनी गिरणी बेमुदत बंद केल्याचे जाहीर केले. त्यामुळे गिरणीतील जवळजवळ १२ हजाराहून अधिक कामगार बेरोजगार झाले. गिरणी बंद पडताच कलेक्टरनी १४४ कलम पुकारून जमावबंदी लागू केली. या बेरोजगार कामगारांसाठी तत्कालीन मजूर मंत्री नामदार नंदा यांनी पर्यायी काम देण्याची योजना केली. परंतु ते पुरेसे नव्हते. त्यामुळे संतप्त कामगारांनी गिरणीसमोर सत्याग्रह सुरू केला. सभाबंदीचा हुकूम मोडत, घोषणा देत कायदा मोडण्याचे आंदोलन सुरू केले. त्यामध्ये शेकडो कामगारांना अटक झाली. विधिमंडळात गिरणी ताब्यात घेण्याची मागणी केली गेली. त्याच सुमारास गिरणीचे मालक गोकुळदास मोरारका यांच्या भ्रष्ट कारभाराबद्दल कामगार नेते कॉ. साने, कऱ्हाडकर तसेच भाई छत्रसिंग चंदेले आदींनी सरकारकडे तक्रार केली. त्यामुळे गिरणीतील कारभाराची चौकशी करण्यासाठी 'दस्तूर' समिती नेमण्यात आली. समितीने चौकशी करून सरकारकडे रीतसर

अहवाल दिला. परंतु त्यावर कारवाई होण्याआधीच १९४८ मध्ये मालकांनी गिरणीच्या ए आणि बी विभागाचा बहुतेक भाग बंद केला. 'जुनी गिरणी' ची टाळेबंदी जाहीर झालेली होती. जुनी गिरणी ही देशातील मोठ्या कापडा गिरण्यांपैकी एक होती म्हणून तत्कालीन मुंबई सरकारने तातडीने दखल घेत कंपनी कायद्याअंतर्गत तरतुदीनुसार संपूर्ण चौकशी केली. त्यात व्यवस्थापन, संचालक मंडळ आणि मॅनेजिंग एजंट यांच्या बेशिस्तीच्या कारभारामुळे गिरणी बंद पडली असे निदर्शनास आले. गिरणीच्या व्यवस्थापन मंडळातील काही संचालकांनी सरकारने हस्तक्षेप करून गिरणी सुरू करावी असेही मत व्यक्त केले. त्यामुळे गिरणीचे भागधारक तसेच हजारो कामगारांच्या हितासाठी भारत सरकारने खास वटहुकूम काढून जुनी गिरणी ताब्यात घेऊन ती मुंबई सरकारला चालावावयास दिली. त्यासाठी भारत सरकारने श्री चंदावरकर यांच्या अध्यक्षतेखाली नवे संचालक मंडळ नेमले. श्री गिडवाणी यांची निमंत्रक म्हणून नेमणूक केली. या सर्वांनी येऊन प्रत्यक्ष जुनी गिरणीला भेट दिली. २५ मार्च १९५० रोजी जुनी मिल मधील सी विभाग सुरू केला.

देशातील पहिली घटनादुरुस्ती जुनी गिरणीतून

कामगारांच्या संघर्षातून आणि तत्कालीन नेते मंडळीच्या प्रयत्नामुळे मालकांच्या गैरकारभारामुळे बंद पडलेली गिरणी, भागधारक आणि कामगारांसाठी ताब्यात घेण्याची घटना सोलापुरातील 'जुनी गिरणी' च्या संदर्भात देशभरात पहिल्यांदा घडली. सोलापुरातील कामगार आणि सर्व संघटनांचे कामगार नेते, स्थानिक, राजकीय पुढारी आणि जनतेच्या समंजस भूमिकेतून न्याय्य हक्कासाठी केलेल्या प्रयत्नामुळे सरकारने हा निर्णय घेतला. जो देशातला अशा प्रकारचा पहिलाच निर्णय ठरला. याची इतिहासात नोंद झाली. या ऐतिहासिक घटनेमुळे नंतरच्या काळात देशातील इतरही कापड गिरण्यांचे प्रश्न सरकारच्या हस्तक्षेपातून सुटले. देशातल्या कापड गिरण्यांच्या राष्ट्रीयीकरणाचा मार्ग मोकळा झाला. त्यामुळे सोलापुरातील कामगारांचे हे ऐतिहासिक योगदान खूप महत्त्वाचे आहे. त्यातून आणखीन एक महत्त्वाची घटना घडली ती म्हणजे गिरणी मालकांच्या गैरप्रकारातून बंद पडलेल्या कापड गिरण्याविषयी देशात पहिल्यांदा केंद्र आणि राज्य अशा दोन्ही सरकारांच्या समन्वयातून त्याकाळातील देशातील सर्वांत

मोठ्या रोजगारप्रधान कापड गिरण्याविषयी भूमिका पुढे आली. ज्यातून पुढील काळातील आजारी कापड गिरण्या सरकारने ताब्यात घेऊन चालविण्याचे धोरण आणि एकूणच वस्त्रोद्योगाची नव्याने रचना करण्यासाठी आवश्यक धोरणासाठी दिशा मिळाली.

परंतु पुढे जुनी गिरणीचे मालक शेठ गोकुळचंद मोरारका यांनी सरकारच्या या निर्णयाविरुद्ध सर्वोच्च न्यायालयात खटला दाखल केला. खाजगी मालकांनी बंद केलेला कोणताही उद्योग सरकारने ताब्यात घेण्याचे एकही उदाहरण त्यापूर्वी घडलेले नव्हते. शिवाय देश नव्यानेच स्वतंत्र झालेला होता. त्यामुळे तशी कुठलीच कायदेशीर तरतूद देखील नव्हती. त्यामुळे देशातल्या पहिल्या वहिल्या राष्ट्रीयीकरणाला न्यायालयाने बेकायदेशीर ठरविले आणि 'जुनी गिरणी' पुन्हा एकदा मूळ मालकाकडे आली. त्यानंतरही मालकांनी जुनी गिरणी नीट चालविली नाही. उलट गिरणीवर आर्थिक बोजा वाढवून ठेवला. गिरणीचा काही भाग बेकायदेशीर विकला. मनमानी पद्धतीने कामगारकपात केली. सलग दोन-तीन महिने कामगारांचे पगार थकविले. कामगारांचा भविष्य निर्वाह निधी कापूनही तो सरकारकडे जमा केला नाही. अशा अनेक गोष्टींमधून मालकांची गिरणी बंद करण्याची इच्छा स्पष्ट दिसत होती. मात्र त्यामुळे हजारो कामगार देशोधडीला लागण्याची गंभीर परिस्थिती येणार म्हणून स्थानिक नेते भाई छत्रसिंग चंदेले, डॉ. अंत्रोळीकर तसेच इंटकचे नेते आंबेकर अशा अनेकांनी जुनी गिरणी वाचविण्यासाठी शेवटपर्यंत शर्थीचे प्रयत्न केले. परंतु जुनी गिरणीवर कर्जाचे प्रचंड ओझे होते. कामगारांची देय रक्कमदेखील फार मोठी होती. त्यामुळे कामगारांच्या प्रातिनिधिक आणि मान्यताप्राप्त कामगार संघटनेने म्हणजेच राष्ट्रीय गिरणी कामगार संघाने जुनी गिरणी नापतीत म्हणजे 'लिक्विडेशन' मध्ये काढण्यासाठी कोर्टात अर्ज केला. न्यायलयाने जुनी गिरणी 'लिक्विडेशन' मध्ये काढण्याचा निकालही दिला. मात्र गिरणीचे मालक मोरारका यांनी संपूर्ण कापड गिरणी विकण्याऐवजी ती पाडून प्रत्येक विभागाचा स्वतंत्र लिलाव करण्याचे ठरवून कार्यवाहीदेखील सुरू केली. कामगारांचे जीवन उद्ध्वस्त झाले. या बेरोजगार झालेल्या गिरणी कामगारांची भविष्य निर्वाह निधीची शासनाकडे असलेली रक्कम देखील सरकारकडे अडकून पडली. अशा रीतीने इथल्या सर्वात मोठ्या गिरणीची हत्या अगदी ठरवून

मालकांनी केली. ती वाचविण्यासाठी कामगारांनी जीवाचे रान केले. त्यांची देय रक्कम देखील कामगारांना मिळाली नाही. त्यासाठी बंद पडलेल्या गिरणी कामगारांची संघर्ष समिती स्थापून तथाकथित नेते मंडळींनी कामगारांच्या नावाने पुढे जे काही केले ते सर्वश्रुतच आहे. देशातील सर्वात मोठ्या, आशिया खंडातील मोठ्या कापड गिरण्यांपैकी एक असणाऱ्या गिरणीचे योगदान आणि त्यातील कष्टाळू कामगारांच्या बलिदानाची दखल न घेता गिरणगाव आणि कामगारांना मात्र बदनाम करण्यात आले; ही खरी शोकांतिका आहे.

जुनी मिल कामगारांचे वारसदार लढले तरीही

‘जुनी गिरणी’ कामगारांची देय रक्कम मिळण्यासाठी सातत्याने आंदोलने झाली. तरीही ते मिळाले नाही म्हणून कामगारांच्या वारसदारांनी पुढाकार घेत सुरु केलेल्या जुनी मिल संघर्ष समितीला दीर्घ काळ लढा द्यावा लागला. शेवटी कोर्टात दावे दाखल करून गिरणीची जागा विक्री रोखली गेली. त्या जागेच्या लिलावात जुनी मिल संघर्ष समितीच्यावतीने बोली लावण्यात आली. त्यांची बोली यशस्वी झाली. त्यासाठी जमिनीची किंमत कोर्टात भरण्यासाठी सोलापुरातील अनेक लोकांकडून जमीन/घरे देण्याच्या बोलीवर पैसे जमविण्यात आले. त्यातून आलेल्या पैशातून जुनी मिलची जमीन ताब्यात घेतली. त्यानंतर मात्र हा लढा देणाऱ्या कामगार हितकारी नेत्याचे रूपांतर बिल्डरमध्ये झाल्यामुळे पैसे भरलेल्या सदस्यांना शब्द दिल्याप्रमाणे जमीन दिली गेली नाही. त्यासाठी पैसे भरलेल्या सदस्यांनीदेखील आवाज उठविला. परिणामी जुनी मिल संघर्ष समितीची नेते मंडळी तुरुंगात गेली. वाद अजूनही सुरु आहे. इतके दिवस जुनीमिल मालक आणि कामगार असा प्रश्न होता त्यामध्ये आता जमीन मिळण्याच्या आशेने पैसे भरलेल्या शहरातील अनेकांची अन्यायग्रस्त म्हणून भर पडली. एकंदरीत जुनीगिरणीत काम केलेल्या कामगारांना त्यांची देणी अजूनही पूर्ण मिळाली नाहीत आणि गिरणीची जागा विकत घेण्यासाठी ज्या सदस्यांनी पैसे भरून सहकार्य केले त्यांनाही जमीन अथवा घरे मिळाली नाहीत. न्यायालयात खटले चालू आहेत. नेते मंडळी कोर्टबाजीमध्ये गुंतली आहेत. जुनी गिरणीतील कामगारांचे वारसदार मात्र आपल्याला न्याय मिळेल या आशेवर जगत आहेत.



नरसिंग गिरजी मिलकामगारांचे ऐतिहासिक योगदान

गिरणगावातील सर्वात मोठी 'जुनी गिरणी' १९४९ मध्ये बंद पडल्यामुळे कामगारांमध्ये भीतीचे वातावरण पसरले होते. शासन, कामगार संघटना, स्थानिक नेते आणि कामगारांच्या सर्वांगीण प्रयत्नांतून जुनी गिरणी कशीबशी सुरू झाली. परंतु ती पूर्वीसारखी चालू शकली नाही. १९५७ मध्ये जुनी गिरणी पुन्हा बंद झाली. त्यामुळे गिरणगावातील कामगारांचे मनोधैर्य खचायला लागले होते. दरम्यान शेजारच्या नरसिंग गिरजी मिलची देखील आर्थिक परिस्थिति दिवसेंदिवस बिघडत चालल्यामुळे मालकांनी टाळेबंदी जाहीर केली. फेब्रुवारी १९५७ महिन्याचा पगार देखील झालेला नव्हता. म्हणून नरसिंग गिरजी मिल मधील कामगारांनी बैठा संप सुरू केला होता. परिणामी पगार लगेच २८ मार्चला दिला गेला. परंतु नरसिंग गिरजी मिलचे मालक राजा धैर्यवान गिरजी यांनी मिलची आर्थिक स्थिति बिकट असल्याने यापुढे गिरणी चालवू शकत नाही असे स्पष्ट केल्यामुळे तात्पुरती सोय म्हणून नरसिंग गिरजी मिल जुनी गिरणीचे मालक मोरारका यांच्या व्यवस्थापनाखाली सुरू झाली. परंतु मोरारकांच्या जुन्या गिरणीतील एकूण गैरकारभारामुळे कामगार अस्वस्थ होते. नरसिंग गिरजी मिल मोरारका विकत घेणार अशीही वार्ता पसरली. त्यामुळे नरसिंग गिरजी मधील कामगार बिथरले. नरसिंग गिरजी आणि जुनी मिल दोन्हीही

गिरण्यातील कामगारांनी संयुक्तपणे गिरण्या व्यवस्थित चालण्यासाठी मोर्चे काढले. लेबर कमिशनर समोर आपली गाऱ्हाणी मांडली. आंदोलने केली. तरीही परिस्थिति सुधारत नव्हती. उलट नरसिंग गिरजी मिल मधील यंत्रसामुग्रीची हलवाहलवी सुरू करित मालकांनी ८ ऑगस्ट १९५७ रोजी नरसिंग गिरजी मिलमध्ये एकतर्फी टाळेबंदी जाहीर केली. साडेचार हजार कामगार बेकार झाले.त्याची दखल घेत एस एम जोशी., दत्ता देशमुख, ह्यांच्यासह दिग्गज स्थानिक नेते मंडळीनी कामगार संघटनाच्या शिष्टमंडळासह मुख्यमंत्री यशवंतराव चव्हाण यांची भेट घेऊन नरसिंग गिरजी मिल सरकारने ताब्यात घेऊन चालवावी असा आग्रह धरला. जुन्या गिरणीच्या घटना दुरुस्ती नंतरच्या न्यायालयीन लढाईचा अनुभव ताजा होता, म्हणून कायदेशीर मार्गाने हायकोर्टाकडून गिरणी लीजवर घ्यावी असा विचार पुढे आला.

गिरणीचा खर्च खूप असून कामगारांचे वेतन देखील जास्त आहे म्हणून वेतनकपातीची सूचना आली. गिरणी वाचवून रोजगार सुरू राहण्यासाठी नेते मंडळीनी सरकारची वेतनकपातीची देखील मागणी मान्य केली. कामगारांच्या वेतनातील एक तृतीयांश रक्कम कपात करावी असे ठरले. ही कपात केलेली वेतनाची रक्कम 'डिफरड पेमेंट' म्हणजेच 'कालांतराने द्यावायचे वेतन' ह्या स्वरूपात सरकारकडे जमा ठेवून उर्वरित दोन तृतीयांश रक्कम प्रत्यक्षात कामगारांना द्यावी असे ठरले. गिरणीला नफा होईल तेव्हा ती डिफरड पेमेंट ची रक्कम कामगाराना परत करण्यात यावी असे ठरले. या तडजोडीस कामगारांच्या शिष्टमंडळाने मंजुरी दिली. या सर्व स्वीकृत गोष्टींची हायकोर्टाकडून रीतसर परवानगी घेऊन गिरणी चालू करावी असे ठरले. अशा पद्धतीने २२ मार्च १९५८ रोजी नरसिंग गिरजी मिल पूर्ववत सुरू झाली.

नरसिंग गिरजी मिल चालविण्यासाठी बोर्ड नेमण्यात आले. त्याचे प्रमुख म्हणून मुंबईचे प्रसिद्ध उद्योगपती जे.के. मारू यांची नियुक्ती झाली. बोर्डांमध्ये एस एम जोशींचा देखील समावेश होता. विशेष म्हणजे गिरणी चालू होण्यासाठी इंटक, डाव्या कामगार संघटना सर्वांनीच एकमताने मंजुरी दिली ही देखील गिरणगावासाठी खूप महत्त्वाची घटना होती. आधीच जुनी गिरणी बंद पडल्याने हजारो लोक बेकार झाले होते. त्यात नरसिंग गिरजीची भर पडली तर गिरणगावातील वातावरण बिघडेल ही भीती होती. १९५७ मध्ये शेजारी

असणाऱ्या नरसिंग गिरजी मिल आणि जुनी गिरणी ह्या दोन्हीही गिरण्या एकदम बंद पडल्या होत्या. त्यामुळे दोन्हीही गिरण्या चालू व्हायला हव्या होत्या. परंतु जुनी गिरणीचे मालक मोरारका यांनी गैरप्रकार करून गिरणी बंद पाडली तर नरसिंग गिरजी मिलचे मालक धैर्यवान गिरजी यांनी मात्र गिरणी चालविण्याचे प्रयत्न करूनही एकंदरीत तोट्यामुळे यापुढे गिरणी चालविण्याची असमर्थता व्यक्त करून केवळ कामगार बेकार होऊ नयेत ह्या हेतूने गिरणी चालू राहावी अशी भूमिका घेत गिरणीचा ताबा सोडण्याची तयारी दर्शविली. याउलट जुनी गिरणीचे मालक मोरारका यांनी गिरणीतील यंत्रसामुग्री विकली, कामगारांची देय रक्कम बुडविली, सरकारविरुद्ध न्यायालयात खटले दाखल केले. मालकांच्या भूमिकेमुळे जुनी गिरणी चालविण्याचा विषय मागे पडला.

नरसिंग गिरजीच्या मालकांनी गिरणीचा ताबा सोडण्याची भूमिका घेतल्याने आणि कामगारांनी गिरणी वाचविण्यासाठी एक तृतीयांश वेतन कपात स्वीकारून गिरणी चालविण्यासाठीच्या प्रयत्नास सकारात्मक साथ दिल्यामुळे शासनाने 'बेकारी निवारण योजने'खाली हायकोर्टाची मान्यता घेऊन मिल सुरू केली. अशा प्रकारे सोलापुरातील म्हणजेच गिरणगावातल्या कामगार आणि मालक दोघांच्या सहकार्याने देशात पहिल्यांदा असा प्रयोग यशस्वी झाला. नरसिंग गिरजी मिल चालू झाली. सरकारी मदतीने सुरू झालेली या बेकारी निवारण योजनेमुळे कामगारांची बेकारी दूर झाली. पुढे गिरणी महाराष्ट्र राज्य वस्त्रोद्योग महामंडळाची अंकित संस्था म्हणून होती. ह्या योजनेखाली गिरणी उत्तम चालली. १९६५ मध्ये बेकारी निवारण योजना बंद करून उच्च न्यायालयाच्या रीतसर संमतीने पन्नास लाख रुपयाला गिरणी शासनाने विकत घेतली. ही रक्कम महाराष्ट्र राज्य वस्त्रोद्योग महामंडळातर्फे व्यवस्थापकीय अवसायक (लिक्विडेटर) यांना देण्यात आली. त्यासाठी उद्योग आणि श्रम मंत्रालयाने ९ डिसेंबर १९६५ रोजी १६६६/१२८४५० या क्रमांकाचे निवेदन राजपत्रात नोंद देखील केले आहे. त्यामुळे नरसिंग गिरजी मिलचा संपूर्ण ताबा महाराष्ट्र राज्य शासनाकडे गेला. पुढे १ एप्रिल १९७६ रोजी नरसिंग गिरजी मिलची मालकी अधिकृत रित्या महाराष्ट्र राज्य वस्त्रोद्योग महामंडळाकडे सोपविण्यात आली. ती शेवटपर्यंत म्हणजे १ जून २००२ रोजी अधिकृत रित्या नरसिंग गिरजी मिल बंद होईपर्यंत राहिली. असा एकंदरीत नरसिंग गिरजीचा प्रवास राहिला.

नरसिंग गिरजी कामगारांची वेतनकपात परत केली

१९५७ मध्ये नरसिंग गिरजी मिलमधील कामगारांनी वेतनकपात स्वीकारल्यामुळे गिरणी वाचली आणि मालकांनी देखील कामगार बेकार होऊ नयेत म्हणून गिरणीचा ताबा सोडला. शहराच्या अगदी मध्यवस्तीत, २८ एकर जागेत असलेल्या दणकट इमारती तसेच अद्ययावत यंत्रसामुग्रीबरोबर जवळच वसलेल्या ७ एकर मधील ३०० कामगारांच्या चाळीसह मालकांनी ताबा सोडला होता. त्यानंतर ३२ वर्षांनी म्हणजेच १९७९ मध्ये नरसिंग गिरजी मिलने केलेल्या पावणे तीन कोटीच्या अभूतपूर्व नफ्यातून त्या काळातील कामगारांचे कापलेले वेतन म्हणजेच देय 'डिफर्ड पेमेंट' परत करण्यात आले. ही देखील देशातील कापड गिरण्यांसाठी ऐतिहासिक घटना होती. त्यासाठी तत्कालीन इंटक, डाव्या संघटना, स्थानिक कामगार व राजकीय स्थानिक नेते, सत्ताधारी, राज्याचे मंत्री अशा सर्वांनी पुढाकार घेतला होता. या पहिल्या वहिल्या यशस्वी प्रयोगामुळेच देशभरात पुढे नॅशनल टेक्स्टाईल्स कार्पोरेशन आणि राज्यात महाराष्ट्र राज्य वस्त्रोद्योग महामंडळ ह्या संस्था निर्माण करून कामगारांना न्याय मिळण्यास मदत मिळाली. स्वातंत्र्योत्तर काळातील सुरुवातीच्या काळातच देशातील बहुतेक बंद कापड गिरण्याची दुरावस्था झाल्याने त्या ताब्यात घेऊन कामगारांना रोजगार देण्यासाठी योजना तयार कराव्या लागल्या. त्यासाठी सोलापुरातील नरसिंग गिरजी मधील कामगारांचा समंजसपणा आणि कामगार संघटनांच्या नेतृत्वानी दाखविलेल्या सकारात्मक भूमिकेमुळे सकारात्मक योगदानाचे जे यशस्वी उदाहरण समोर होते त्यामुळे शासनाला कामगारांना विश्वासात घेऊन धोरण आखावे लागले. एरवी गिरणी कामगार कायमच बदनामीचा धनी ठरविण्यात आलेला होता.

महाराष्ट्र राज्य वस्त्रोद्योग महामंडळाच्या अधिपत्याखालील गिरणी म्हणून कार्यरत असलेल्या नरसिंग गिरजी मिलने १९७९ मध्ये पहिल्यांदा तीन कोटी पंचाहत्तर लाख रुपयांचा विक्रमी नफा केला. त्यावेळी मा.शरद पवार यांच्यासमोर 'इंटक'च्या नेत्यांनी जेव्हा १९५७ मधील नरसिंग गिरजी मिल पुन्हा सुरू करताना केलेल्या वेतन कपातीची परतफेड करण्याचा करार ठेवला तेव्हा त्यांनी रक्कम त्वरित कामगारांना परत करण्याची भूमिका घेतली. त्याला महाराष्ट्र राज्य वस्त्रोद्योग महामंडळाकडून मंजूरी मिळाली. सुदैवाने अशा ऐतिहासिक

प्रसंगी मी नरसिंग गिरजी मिलमध्ये कामगार अधिकारी म्हणून कार्यरत होतो. त्या काळातील कामगारांकडून कागदपत्रांची पूर्तता करून घेण्याची, त्यांची ओळख पक्की करण्याची, आणि त्यांना वेतन परत देण्यासाठी करारपत्र लिहून घेण्याची अत्यंत अवघड जबाबदारी आमच्या कार्यालयाची होती. कारण त्याकाळातील खरे कामगार शोधून त्यांची ओळख पटणारे कागदपत्र तपासून देय रक्कम देण्याच्या निमित्ताने या जुन्या कामगारांशी झालेल्या संवादांमुळे गिरणीतील तत्कालीन परिस्थिती समजली. त्या काळातल्या घटना कळल्या. टाळेबंदीनंतर नरसिंग गिरजी परत सुरू करण्यासाठी झालेल्या प्रयत्नांची माहिती मिळाली. खऱ्या अर्थाने सर्वहारा असणाऱ्या कामगारांचे ऐतिहासिक योगदान किती मोलाचे होते हे समजले.

गिरणीमुळेच जेकार्ड चादरीचे उत्पादन

ज्या जेकार्ड चादरीच्या उत्पादनासाठी सोलापूर देशभर प्रसिद्ध होते त्या चादरीचे उत्पादन सुरुवातीला जुन्या गिरणीत सुरू झाले. पुढे गिरणीची पडझड सुरू होताच सोलापुरातील हातमाग साड्यांच्या उत्पादनातून स्थिरावलेल्या पूर्व विभागातील कारखानदारांनी गिरणीतले जुने यंत्रमाग विकत घेऊन घरगुती कारखान्यांमधून जेकार्ड चादरीचे उत्पादन सुरू केले. यंत्रमाग चालवायला 'एल' लायसेन्स लागायचे ते या जुन्या गिरण्यातील लूमसना असल्याने स्वतंत्र लायसेन्स काढण्याची गरज नव्हती. त्यामुळे मोठ्या प्रमाणात सोलापुरात जेकार्ड चादरीचे उत्पादन घरगुती कारखान्यांमधून होऊ लागले. वस्त्रोत्पादनात पारंगत असणाऱ्या इथल्या कुशल विणकरांनी जेकार्ड चादरीमध्ये डिझाईन्स, रंगसंगती तसेच दणकटपणा येण्यासाठी अनेक सुधारणा केल्या. देशभर चादरी पोचवून जुन्या गिरणीची आठवण कायम ठेवली.

वारद गिरणी म्हणजेच नरसिंग गिरजी मिल

नरसिंग गिरजी मिलची नोंदणी १८९६ मध्ये पब्लिक लिमिटेड कंपनी म्हणून झाली. प्रत्यक्ष मिलचे कामकाज मात्र १८९८ मध्ये सुरू झाले. सुरुवातीला फक्त सुताचेच उत्पादन केले जायचे. १९०६ पासून वस्त्रोत्पादन सुरू झाले. १८९८ ते १९११ पर्यंत ग्यान गिरजी आणि अप्पासाहेब वारद हे दोघे गिरणीचे

भागीदार होते. अप्पासाहेब वारद यांच्या मृत्यूनंतर वारदांची भागीदारी रद्द करण्यात आली. ग्यान गिरजीचे वडील नरसिंग गिरजी यांचे नाव गिरणीला देण्यात आले. तेव्हापासून गिरणी नरसिंग गिरजी मिल म्हणूनच प्रसिद्ध झाली.

एकूण २७ एकर जागेत वसलेल्या या नरसिंग गिरजी मिलमध्ये १९३६ साली ९०५ साचे होते ज्यावर विविध प्रकारचे वस्त्रोत्पादन व्हायचे आणि ६५ हजार ५७६ सूत उत्पादन करणाऱ्या चात्या होत्या. त्यामध्ये १९६१ साली ११७० साचे आणि ५५,४८८ चात्यांची वाढ झाली. मात्र एकूण यंत्रसामुग्रीपैकी १६६६ साचे आणि ५५२७२ चात्या प्रत्यक्षात चालू होत्या. १९४० च्या सुमारास गिरणीत ८ हजार कामगार काम करित होते. गिरणीने उत्तम प्रकारचे कापड-विशेषतः शर्टिंग, सुटिंग, साड्या तसेच जाड्या भरड्या टिकारू कापडाचे उत्पादन करून देशभरात आपली स्वतःची बाजारपेठ निर्माण केली होती. पॉलिएस्टर साड्या आणि टेरिकॉट शर्टिंग सुटिंगचे उत्पादन, विशेषतः मध्यमवर्गीय आणि गरिबांना परवडेल अशा किमतीत दिल्यामुळे गिरणीचा नावलौकिक होता.

दुसऱ्या महायुद्धानंतर वस्त्रोद्योग बदलले

मात्र दुसऱ्या महायुद्धानंतर कापड उत्पादनातील जागतिक परिस्थिती बदलली. कापडाचा तुटवडा वाढला. उत्पादन कमी आणि मागणी जास्त अशी परिस्थिती अशी परिस्थिती निर्माण झाली होती. मुंबई, अहमदाबाद, सुरतमधील ज्या खाजगी मालकांनी नव्याने गुंतवणूक करून आधुनिकीकरण केले त्यांनी ही नवी जागतिक बाजारपेठ काबीज केली. मात्र ज्यांनी आधुनिकीकरण केले नाही अशा सोलापूरसारख्या गिरण्या मात्र स्पर्धेत मागे पडायला सुरुवात झाली. नरसिंग गिरजीच्याबाबतीत देखील तसेच घडले.

नरसिंग गिरजी मिल ही सरकारी गिरणी बंद करण्याचा निर्णय झाल्यानंतर महाराष्ट्र राज्याच्या मंत्रिमंडळाने १९ जानेवारी २००१ मध्ये संमत केलेल्या ठरावानुसार महाराष्ट्र राज्य वस्त्रोद्योग महामंडळाचे तत्कालीन व्यवस्थापकीय संचालक ओ. पी. मलहोत्रा आणि राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ आणि स्थानिक 'इंटक'चे तत्कालीन सरचिटणीस बाळासाहेब ठेंगील तसेच सेक्रेटरी, यल्लप्पा बंडी, अध्यक्ष राजू डांगे अशा नेत्यांच्या सर्वसंमतीने १९ जून २००२ रोजी

साहाय्यक कामगार आयुक्त कार्यालयामध्ये रीतसर करार होऊन 'गुजराथ पॅटर्न' प्रमाणे नरसिंग गिरजी मिल मधील कामगारांसाठी 'स्वेच्छा निवृत्ती योजना' पूर्वलक्ष्यी प्रभावाने म्हणजे १९९९ पासून लागू करण्यात आली.

डॉ. कोटणीस स्मारक बांधण्यासाठी

२००२ मध्ये नरसिंग गिरजी मिल बंद पडल्यानंतर गिरणीच्या जागेमध्ये भैय्या चौकातील डॉ. द्वारकानाथ कोटणीस या थोर भारतीय सुपुत्राचे स्मारक उभारण्यासाठी नियोजित जागेत अनेक वर्षांपासून रहिवासी असलेल्या लोकांना रीतसर घरे बांधून तिकडे हलविण्यात आले. त्याकाळी चीनमध्ये युद्धाच्या काळात जखमी झालेल्या जवानांना वैद्यकीय मदत घेऊन गेलेल्या डॉ.कोटणीसांमुळे पंडित जवाहरलाल नेहरूंनी दिलेला 'हिंदी चिनी भाई भाई' हा नारा सार्थ ठरला, अशा गिरणगावातील सुपुत्राचे स्मारक उभारण्यासाठी विशेष ठरावाद्वारे तिथल्या रहिवाशांचे स्थलांतर करून त्याठिकाणी डॉ.कोटणीस स्मारक साकारण्यात आले. परिणामी किमान ३४ रहिवाशांना नरसिंग गिरजी मिलमध्ये घरे दिली गेली. या गोष्टीची दखल घेत नरसिंग गिरजी यांच्या नातसुनेने २००९ साली सोलापुरातल्या न्यायालयामध्ये दावा दाखल करून त्यास स्थगिती मिळविली.

बंद नरसिंग गिरजी मिलच्या जागेत गारमॅट पार्क उभारणार

एकेकाळी आठ हजार कामगार काम करीत असलेल्या नरसिंग गिरजी मिलच्या जागेची विक्री करून त्या ठिकाणी गारमॅट पार्क उभारण्याचा निर्णय महाराष्ट्र राज्याच्या सहकार, पणन वस्त्रोद्योग मंत्रालयाने नुकताच घेतला. नरसिंग गिरजी मिलची एकूण जागा २७ एकर इतकी आहे. सध्याच्या इथल्या जमिनीचे बाजारमूल्य २५०० ते ३००० रुपये प्रती स्केअर फूट असून त्याची एकूण किंमत १८० ते १९० कोटींच्या आसपास आहे. सत्ताधारी मंत्रिमंडळातील नेत्यांनी याची दखल घेत, बंद पडलेल्या नरसिंग गिरजी मिलच्या एकूण जागेची विक्री करून सोलापुरात गारमॅट पार्क उभारण्याचा निर्णय घेतला आहे. जागेची पाहणी देखील झाली. लवकरच पुढील कार्यवाही होईल असे निवेदन जाहीर करण्यात आले. त्यामुळे रोजगाराची संधी निर्माण होईल, असे सांगितले जाते.





तीन गिरण्यांच्या तीन तऱ्हा

सोलापुरातील कापड गिरण्या बंद पडल्या तेव्हा ज्यांनी त्या गिरण्यांची स्थापना केली होती ते मालक म्हणून राहिलेले नव्हते. सर्व मालक बदलून नवीन लोकांच्या हातात गिरण्यांची मालकी गेलेली होती. शेवटच्या टप्प्यातील तीन गिरण्यांचे मालक म्हणजे लक्ष्मी विष्णु मिल्सचे माधवराव आपटे, जाम मिल्सचे प्रेमरतन दमाणी आणि नरसिंग गिरजीचे महाराष्ट्र राज्य वस्त्रोद्योग महामंडळ असे मालक होते. या तीनही गिरण्यांतील कार्यपद्धतीच्या तीन तऱ्हा होत्या. त्यापैकी दोन खाजगी आणि एक सरकारी मालकीची होती. खाजगी गिरण्यांचे व्यावसायिक आणि व्यवस्थापकीय दृष्टिकोन सरकारी गिरणीपेक्षा वेगळे होते. कामगारांविषयीचा दृष्टिकोन वेगळा होता. बाजारपेठ, उत्पादने आणि नफा कमविण्याची पद्धत वेगळी होती. मात्र तीनही गिरण्यासाठी मान्यताप्राप्त संघटना 'इंटक'चीच होती. त्यांच्याशी वाटाघाटीचे अधिकार 'इंटक'लाच होते. तीनही गिरण्यांमधील व्यवस्थापन आणि कार्यपद्धतीतील फरकाचा फायदा घेत 'इंटक' प्रत्येकाशी वेगवेगळ्या पद्धतीने वागायचे. एकाच मागणीसाठी लक्ष्मी विष्णु, जाम मिल ह्या खाजगी गिरण्यांसाठी एक न्याय तर सरकारी मालकीच्या नरसिंग गिरजी मिलसाठी वेगळा न्याय असायचा. सरकारी गिरणी म्हणून नरसिंग गिरजीच्या बाबतीत सत्ताधारी राजकारणी हस्तक्षेप

करीत असत. राजकीय सत्तेचा वापर करीत 'इंटक' अनेकदा वरिष्ठ पातळीवर दबाव आणून नरसिंग गिरजी मिलपुरते प्रश्न सोडवायचे. करार व्हायचा. त्याचा फायदा घेत उर्वरित दोन गिरण्यांशी भांडायचे. अशावेळी दोन्ही गिरण्यांची पंचाईत व्हायची. दोन खाजगी मिल मालकांच्या व्यावसायिक आणि व्यापार पद्धती वेगळ्या होत्या. दोन्हीही गिरण्याचे खाजगी मालक स्वतः सोलापुरात राहत नव्हते. तरीही त्यांची गिरण्यांवरील पकड चांगली होती. त्यांच्या गैरहजेरीत देखील गिरण्या व्यवस्थित चालायच्या. त्यांचे व्यवस्थापन कौशल्य परिपूर्ण होते. दोन्ही खाजगी मालकाविषयी गिरणीतील लोकांना आदरयुक्त भीती होती. तुलनेने जाम मिलमधील कामाचे स्वरूप आणि शिस्तीचे नियम सर्वात कडक समजले जायचे. तिथे युनियनचा हस्तक्षेप तुलनेने कमी असायचा. कामगारांना नियमानुसार काम केल्याशिवाय गत्यंतर नसायचे. कामचुकार कामगारांच्या बाबतीत युनियन पुढाऱ्यांची मध्यस्थी चालत नसे. नुकसानीत गिरणी चालवायचीच नाही असा खाजगी मालकांचा अधोरेखित नियम होता. जाम मिलचा आकार तुलनेने लहान होता. व्यापही कमी होता. त्यामुळे नियंत्रण सोपे होते. गिरणीचे मालक म्हणून दमाणी परिवाराची वेगळी शिस्त होती. शिस्त पाळण्याकडे व्यवस्थापनाचा कटाक्ष होता. बेशिस्त खपवून घ्यायची नाही ही त्यांची भूमिका असल्यामुळे गैरवर्तन करणाऱ्यांवर व्यवस्थापनाला अंकुश ठेवता आले.

लक्ष्मी विष्णु मिलमधील व्यवस्थापन तुलनेने उदारमतवादी असल्याने शिस्तीबरोबरच सामंजस्य आणि सहकार्यांचे वातावरण होते. संघाचे सरचिटणीस आबासाहेब किल्लेदार त्याच गिरणीतले असल्यामुळे संघाला झुकते माप दिले जायचे. युनियनचे बऱ्यापैकी प्रस्थ होते. मालक आणि व्यवस्थापनाचा युनियनवर अंकुश असला तरीही एकूण गिरणीचा व्याप आणि रोजच्या व्यवहारातले प्रश्न लक्षात घेता काही गोष्टींकडे दुर्लक्ष करणे व्यवस्थापनाला भाग पडायचे. मालकांचा कामगार कल्याणविषयक दृष्टिकोन व्यापक होता. उत्पादनाबरोबर इतर सांस्कृतिक उपक्रमांना भरपूर वाव होता. कायद्याच्या चौकटीवर बोट ठेवून युनियन अडवणुकीचे धोरण घेत असेल तर वेळप्रसंगी न्यायालयीन लढाया देखील व्हायच्या. शक्यतो वादच उपस्थित होणार नाहीत यासाठी गिरणी आणि युनियन दोघांकडून खबरदारी घेतली जायची. गिरणीचे मालक माधवराव

आपटे स्वतः वस्त्रोद्योगातील अनुभवी असल्याने व्यवसायावर त्यांची चांगली पकड होती. विनाकारण तणाव निर्माण करण्याची त्यांची भूमिका नव्हती. दोन्ही खाजगी गिरण्यांमधील वस्त्रोत्पादनाला देशातच नव्हे तर जागतिक प्रतिष्ठा होती.दोन्ही गिरण्यांचे मालक व्यापार आणि व्यवसायाचे जाणकार होते. अनुभवी होते. बाजारपेठेशी उत्तमरित्या जोडलेले होते. तेजीच्या काळात दोन्ही गिरण्यांनी भरपूर नफा कमविला. उत्पादनामध्ये आणि स्पर्धेमध्ये यशस्वी झाले. अनेक पारितोषिके मिळवली. गिरणगाव म्हणून सोलापूरचा नावलौकिक होण्यात, वाढविण्यात त्यांचा सिंहाचा वाटा होता.

या दोन्ही खाजगी गिरण्यांच्या तुलनेत नरसिंग गिरजी मिल ही दीर्घ काळासाठी सरकारी म्हणजे महाराष्ट्र राज्य वस्त्रोद्योग महामंडळाच्या आधिपत्याखाली असल्यामुळे खाजगी मालकांसारखे व्यावसायिक धोरण नव्हते. कारण वस्त्रोद्योगाच्या राष्ट्रीयीकरणातून बेरोजगार लोकांना रोजगार देण्याचे सरकारचे धोरण होते. सुरुवातीपासूनच जाड्या भरड्या कापड उत्पादनावर भर होता. नंतरच्या काळात नरसिंग गिरजी मिलच्या पॉलिस्टर साड्यांना सर्वसामान्य महिलांमध्ये भरपूर मागणी होती. सुटिंग आणि शर्टिंग मध्ये देखील मध्यमवर्गीय आणि गरीब स्तरातील ग्राहकांची पसंती मोठी होती. खाजगी गिरण्यांसारखे व्यावसायिक यश मिळविण्यासाठी सरकारी अधिकाऱ्यांना पुरेसे स्वातंत्र्य नव्हते. नरसिंग गिरजी मिलचे मुख्य कार्यालय आणि कार्यकारी संचालक मुंबईत असायचे, साधारणपणे आयएएस अधिकारी असायचे. राज्यातील आठ-नऊ गिरण्यांचे संचालन मुंबईतील कार्यालयातून व्हायचे. त्यासाठी मंत्रालयातील प्रशासकीय लोक असायचे. त्यांचा व्यावसायिक दृष्टिकोन वेगळा असायचा. कापड उद्योगाचा व्याप लक्षात घेता जी तत्पर निर्णयप्रक्रिया खाजगी गिरण्यांमध्ये असायची ती सरकारी गिरणीतल्या प्रशासकीय दिग्गार्डमुळे नसायची. त्यामुळे गिरणीत काम करणाऱ्यांना खूप त्रास व्हायचा. स्थानिक अधिकाऱ्यांना कामगार आणि संघटनांच्या त्रासाला सामोरे जावे लागत असे. या गोष्टींचा युनियनचे नेते आणि राजकरणी पुढारी फायदा घेत असल्यामुळे त्यांचे गिरणीत प्रस्थ वाढले. महत्त्वाचे सर्व निर्णय मुंबईतून व्हायचे, गिरणी पातळीवरील अधिकाऱ्यांना स्वातंत्र्य नव्हते; त्यामुळे अधिकाऱ्यांची युनियन आणि कामगारांवरची पकड कमकुवत असायची. साहजिकच अधिकाऱ्यांना अधिकारच नाहीत तर त्यांचे का ऐकायचे

अशी भूमिका पुढारी आणि कामगार घ्यायचे. त्यामुळे नियमानुसार काम करणे अधिकाऱ्यांना जड जायचे. मुंबईच्या कार्यालयातून राजकारण्यांच्या दबावाखाली सततचा हस्तक्षेप झाल्यामुळे अधिकाऱ्यांची घुसमट व्हायची. खाजगी गिरण्यामध्ये अधिकाऱ्यांच्या चुका झाल्यानंतरही व्यवस्थापकीय संरक्षण असायचे. तसे सरकारी गिरणीमध्ये मिळत नसल्याने अधिकारी धाडसी निर्णय घेत नसत. कामगार आणि अधिकारी दोघेही प्रामाणिकपणे उत्पादक गोष्टी करित असले तरीही उपद्रवी लोकांमुळे शक्य होत नसे. नरसिंग गिरजी मिलमधील अधिकाऱ्यांना आखून दिलेल्या बंदिस्त चौकटी ओलांडून स्वतंत्रपणे काम करण्याची मुभा नसायची. अशीच बंदिस्त कार्यपद्धती खालपर्यंत झिरपत गेली.

एकंदरीत तीनही गिरण्यांमध्ये वेगवेगळी कार्यपद्धती होती. गिरण्यामध्ये व्यवस्थापकीय, आर्थिक, औद्योगिक संबंधाचे प्रश्न तीव्र बनत गेल्यामुळे शेवटच्या टप्प्यातील दुर्दैवी परिस्थिती आटोक्यात आणण्यात अपयश आले. तीन गिरण्यातील कामगार, व्यवस्थापन, मालक आणि संघटनांमध्ये समन्वय घडू शकला नाही. काही प्रश्न सामोपचाराने सोडवून नुकसानी आणि कामातील अडचणी रोखता येणे शक्य होते. तेही करता आले नाही. मुंबईतील परिस्थितीच्या तुलनेने सोलापुरात फक्त तीनच गिरण्या होत्या. शिवाय तीनही गिरण्यासाठी एकच युनियन होती. डॉ. दत्ता सामंतासारखे एककल्ली नेतृत्व नसल्यामुळे सामोपचाराने मार्ग निघण्याची शक्यता होती आणि गिरणगावची शोकांतिका टाळता आली असती. परंतु तसे घडले नाही. याचे कारण तीनही गिरण्यांच्या मालकांमध्ये एकवाक्यता नव्हती आणि त्यांच्यामध्ये समन्वय घडवून आणण्यास सक्षम असे आबासाहेब किल्लेदार सारखे नेतृत्व नव्हते असे म्हणायला वाव आहे.

‘लक्ष्मी विष्णु’चे वेगळेपण

आपटे कुटुंबीयांकडे लक्ष्मी विष्णु मिलची मालकी येण्यापूर्वी लक्ष्मी आणि विष्णु अशा दोन वेगळ्या गिरण्या होत्या. त्यापैकी लक्ष्मी ही पहिल्यांदा सुरू झाली. तिची सुरुवात लखमसी नावाच्या कापूस व्यापाऱ्याने केली होती. मात्र गिरणीचे बांधकाम पूर्ण होण्याआधीच लखमसी यांनी ती ब्रिटिश कंपनीला विकली. त्या बॉम्बे कंपनीने लक्ष्मी गिरणी उभारणीचे काम पूर्ण केले. लक्ष्मी मिलमध्ये मुख्यतः तलम कापड तयार होत असे. पुढे १९१६ च्या सुमारास

बॉम्बे कंपनीने विष्णु मिल उभी केली. लक्ष्मीपेक्षा विष्णु मिल आधुनिक होती. दोन्ही गिरण्या वेगवेगळ्या कंपन्यांकडे होत्या परंतु व्यवस्थापन एकच होते. ब्रिटिश अधिकारी काम करीत असत. त्यांच्याबरोबर पारशी कुटुंब असलेली ही एकमेव गिरणी होती. डॉडवेल आणि कुकसन नावाच्या ब्रिटिश अधिकाऱ्यांचे नाव जुन्या कामगारांच्या नेहमी तोंडी असायचे. बॉम्बे कंपनीकडे गिरण्यांचे व्यवस्थापन साठीच्या दशकापर्यंत होते. नंतर त्याचे भागभांडवल विसनजी कुटुंबाकडे गेले. तेव्हा लक्ष्मी आणि विष्णू ह्या दोन गिरण्या एकत्रित करून लक्ष्मी विष्णु टेक्स्टाइल मिल नावाची गिरणी अस्तित्वात आली. त्यामध्ये २८०० माग आणि एक लाख सूत कातण्याच्या चकत्या म्हणजे स्पिंडल्स होत्या. त्यासाठी ६८०० कामगार आणि ७०० कर्मचारी अशी संख्या होती. गिरण्यांव्यतिरिक्त सव्वाशे ते दीडशे एकर शहरातील जमीन मालकीची होती. ब्रिटिश अधिकाऱ्यानी विकसित केलेले क्रिकेट ग्राऊंड, पॅव्हेलियन होते. त्याच सुमारास गिरणगावाची शान असणारी ही गिरणी माधवराव आपटे ह्यांनी विकत घेतली. कोहिनूर मिलमधील त्यांचा वस्त्रोत्पादनातला अनुभव होता. त्यामुळे आपटेनी कोहिनूरच्या धर्तीवर उच्च प्रतीच्या आणि किमतीच्या फूल व्होयल, पॉपलीन, टेरेन सुटिंगसारखे उत्पादन सुरू केले. दररोज हजारो मीटर स्क्रीन प्रिंटिंगची क्षमता होती. म्हणून स्वतःचा डिझाईन स्टुडियो सुरू केला. त्यातून सुंदर ग्राहकांच्या पसंतीला उतरणारे साड्यांचे डिझाईन्स आणि 'टू बाय टू'चे ब्लाऊज पिसेस खूपच लोकप्रिय झाले. शंभर टक्के 'टेरेन' साडी बाजारात आणली. लक्ष्मी विष्णुची सहावारी साडी बोटाच्या अंगठीतून जाऊ शकायची. त्यामुळे लक्ष्मी विष्णु आणि पर्यायाने सोलापूरचे नाव सर्वदूर पोचले. त्यासाठी अतिशय आकर्षक जाहिरात केली जायची. साड्यांची जाहिरात करण्यासाठी 'फॅशन शो'देखील आयोजित केले जायचे. विशेष म्हणजे सोलापूरसारख्या ठिकाणी त्याकाळात दोन फॅशन शो आयोजित केले गेले. एक सोलापूरवासीयांसाठी आणि दुसरा खास गिरणी कामगारांसाठी. ज्येष्ठ कवी प्रा.वसंत बापट यांची कॉमेंटरी होती. सोलापुरातील सर्वाना लक्ष्मी विष्णु विषयी खरी माहिती व्हावी, गिरणीत होणाऱ्या उत्पादनाविषयी ओळख होऊन त्याविषयी अभिमान वाटावा; ही त्यापाठीमागची भावना होती. दुसऱ्या दिवशी फक्त कामगार, कर्मचारी आणि अधिकाऱ्यांच्या कुटुंबीयांसाठी फॅशन शो

झाला. ही जाहिरात नव्हती तर आपण काम करीत असलेल्या गिरणीविषयी कामगार कुटुंबामध्ये आपुलकी निर्माण व्हावी ही भूमिका होती. त्याचप्रमाणे मिलच्या मालकानी गिरणीतील कामगार आणि कर्मचाऱ्यांच्या सांस्कृतिक प्रबोधनासाठी तसेच कुटुंबातील महिलांसाठी, मुलामुलींसाठी विविध योजना राबविल्या. माधवराव आपटेच्या मातोश्री म्हणजेच आईसाहेबांच्या पुढाकाराने लक्ष्मी विष्णु पापड उद्योग सुरू करून महिलांसाठी उत्पन्नाचे साधन निर्माण करून दिले. माधवराव आपटे स्वतः क्रिकेटपटू होते. त्यांनी हा खेळ रुजण्यासाठी देखील भरपूर प्रयत्न केले. नाटक, संस्कृतिक कार्यक्रम आणि कामगारांच्या कलागुणांना वाव देण्याचे गिरणीत प्रयत्न झाले. लक्ष्मी विष्णु दर्शन नावाचे गिरणीचे मुखपत्र सुरू केले. गिरणीतील घडामोडींची माहिती कामगार आणि गिरणगावातील लोकांना मिळेल, त्यामुळे, विशेषतः गिरणीत काम करणाऱ्याला आणि गिरणगावातील लोकांना गिरणीविषयी आपुलकी निर्माण होईल हा त्यामागचा हेतू होता.

आधुनिक पद्धतीचे व्यवस्थापकीय प्रयत्न करूनही उत्पादनखर्च अनियंत्रित राहिला त्यामुळे तोटा वाढत होता. ही गोष्ट लक्षात आल्यामुळे प्रख्यात सुलझर कंपनीचे ४८ मागाचे म्हणजे लुम्सचे संपूर्ण खाते विनाकामगार चालवून १६० इंच रुंद कापड किंवा ४० इंच रुंदीची एकाच वेळी चार पन्हे विणण्याची क्षमता असणारे माग आणण्याची योजना देखील आखली होती. ज्यामुळे १७ विणकरांच्या जागी एक विणकर लागणार होता त्यामुळे कामगार बेकार होतील या सबबीखाली 'इंटक'ने त्याला विरोध केला. कामगार बेकार होऊ नयेत ही भूमिका कामगार संघटनेने घेतलीच पाहिजे, परंतु जग पुढे जात असताना आपण स्पर्थेत मागे पडू ही गोष्ट समजून घेत यासाठी काय करता येईल हा देखील विचार कामगार संघटनांनी करण्याची गरज असते. आधुनिकीकरण करीत असताना अतिरिक्त कामगारांच्या पुनर्वसनाची योजना करण्यासाठी प्रयत्न व्हायला हवे होते. याउलट आधुनिकीकरणाचे प्रयत्नच नको अशी कामगार संघटनेची भूमिका घातक ठरली. कालसुसंगत आधुनिकीकरण न झाल्याने गिरण्या बंद पडल्या. संघ नेतृत्वाने काळाची पावले ओळखून प्रयत्न केले असते तर कदाचित गिरण्या कायमच्या बंद होण्याचा अनर्थ ओढवला नसता, असे म्हणता येईल

एकविसाव्या शतकाचे आव्हान-भांडवलशाहीने निर्माण केलेले प्रश्न

तिन्ही औद्योगिक क्रांतिपर्वात जुन्या तंत्रज्ञानाची जागा नवीन तंत्रज्ञान घेत असताना कामगारांना जुळवून घेणे त्रासाचे गेले. परंतु कामगार सर्जनशील असल्याने यशस्वी झाला. मात्र येणाऱ्या चौथ्या औद्योगिक क्रांतिचे स्वरूप वेगळे आहे. इथे क्रांतीच्या मुळाशी माणूस नसून 'यंत्रमानव' आहे. 'कृत्रिम बुद्धिमत्ता' आहे. पराकोटीच्या तांत्रिक प्रगतीचा वेग दिवसेंदिवस वाढतो आहे. माणसांचा सहभाग कमीतकमी अथवा जवळजवळ शून्य ठेवून 'डेटा व यंत्रमानव' यांच्या साहाय्याने उत्पादन क्षेत्रात क्रांतिकारक बदल करणारी ही चौथी औद्योगिक क्रांती असणार आहे, जिच्यासाठी आपण सज्ज असणे गरजेचे आहे.

यंत्रमानव आणि डेटा या दोन्ही गोष्टी माणसापेक्षा कितीतरी अधिक पटीने आणि वेगाने, तसेच कुठलाही मोबदला न घेता काम करित आहेत. त्यामुळे उद्योगांना कामगारांची गरज भासणार नाही. ही गोष्ट भांडवलशाहीच्या हिताची आहे. या नव्या समीकरणात नष्ट होणारे रोजगार आणि नव्याने निर्माण होणारे रोजगार यांच्या प्रमाणात कमालीची तफावत येणार आहे. कोट्यवधी लोकांचा, कुठलेही काम न करू शकणारा एक मोठा बेरोजगार वर्ग निर्माण होईल. त्यामुळे येत्या काळात या 'निरुपयोगी' लोकांचे काय करायचे हा गंभीर प्रश्न जगभरातल्या व्यवस्थांसमोर निर्माण होईल. भारतासारख्या विकसनशील देशातला सरंजामी आणि नवभांडवलवादी श्रीमंत वर्ग समाजातल्या निरुपयोगी लोकांची जबाबदारी कितपत घेईल याविषयी शंका आहे. इतक्या मोठ्या लोकसंख्येच्या जीवनाला अर्थ देण्याचे आणि आपण जे काही करतो आहे ते महत्त्वाचे आणि उपयोगाचे आहे ही भावना त्यांच्यामध्ये जागृत करणे हा येत्या काळातला महत्त्वाचा प्रश्न असणार आहे.

गेल्या तीन दशकांतील जागतिकीकरण, उदारीकरण आणि खाजगीकरण अशा प्रक्रियेतून निर्माण झालेल्या परिस्थितीला उत्तर न देऊ शकल्यामुळेच आज जसे कापड गिरण्यांसारख्या मोठ्या रोजगार देणाऱ्या व्यवस्थेला हद्दपार व्हावे लागत आहे. तसेच यापुढच्या पडझडीला भांडवलशाहीच जबाबदार असणार आहे.



गिरण्या कामगारामुळे बंद पडल्या का ?

सोलापुरातील एकूण पाच कापड गिरण्यांपैकी सर्वात मोठी 'जुनी गिरणी' १९४९ साली बंद पडली. त्यानंतर उरल्या चार गिरण्या. त्यापैकी लक्ष्मी आणि विष्णु या दोन गिरण्यांचे विलिनीकरण होऊन 'लक्ष्मी विष्णु टेक्स्टाइल मिल' अशी एकच गिरणी झाल्यानंतर तीनच गिरण्या होत्या. लक्ष्मी विष्णु मिल १९९४ मध्ये आणि नरसिंग गिरजी मिल २००२ मध्ये बंद पडली. शेवटची जाम मिल मात्र अगदी अलीकडे बंद करण्यात आली. हा इथल्या गिरण्यांच्या बंद पडण्याचा घटनाक्रम लक्षात घेता इथल्या कापड गिरण्या बंद पडण्यासाठी फक्त कामगार कारणीभूत असल्याची सार्वत्रिक ओरड कोणत्या वास्तव परिस्थितीच्या आधारे होते ? असा प्रश्न पडतो. कारण गिरण्या बंद पाडण्यासाठी जबाबदार अंतर्गत गोष्टींची कारणमीमांसा वस्तुनिष्ठ भूमिकेतून कुणीच मांडली नाही. याउलट अफवा पसरविल्यामुळे गिरण्यांची आणि कामगारांची प्रतिमा मलिन झाली. जणू कामगार हेच सोलापुरातील सर्व गिरण्या बंद पडण्यासाठी जबाबदार आहेत आणि त्यांच्यामुळेच इथे नवीन उद्योग यायला तयार नाहीत असाही समज रूढ करण्याची अन्यायकारक गोष्ट घडली. हा समज पसरविणाऱ्यांना त्याचा फायदा झाला असला तरी त्यामुळे गिरणगाव आणि सोलापूर शहर मात्र बदनाम झाले. गिरणगाव उद्ध्वस्त झाले

आणि हजारो कामगार कुटुंबं देशोधडीला लागली. यासारख्या जिव्हाळ्याच्या विषयाची तसेच कामगारांच्या तथाकथित बदनामीची योग्य दखल घेतलेली दिसत नाही. या गिरणगावाशी अनेक वर्षांचा संबंध असलेले सोलापूरकर देखील याविषयी उदासीन राहिले. नवी पिढी गिरणगाव नाकारून स्थलांतरित झाली. गिरण्यातील कामगारांना दुसरे काही जमत नाही म्हणून ते मात्र इथेच मिळेल ते काम करीत उदरनिर्वाह करताना दिसतात. एकेकाळी गिरण्यांमुळे देशविदेशातून ओळखले जाणारे आपले गिरणगाव विस्मृतीच्या गर्तेत जाण्याच्या अवस्थेत आहे.

कापड गिरण्या कोणी बंद पाडल्या ?

सोलापुरातील सर्व कापड गिरण्या एका पाठोपाठ बंद पडल्या. गिरणगाव उद्ध्वस्त झाले. गिरण्या नसलेले शहर अशी सोलापूरची नवी ओळख निर्माण झाली. तेव्हापासून सातत्याने विचारला जाणारा एकमेव प्रश्न म्हणजे 'गिरण्या कोणी बंद पाडल्या?' या 'मिलियन डॉलर क्वेश्चन'चे खरे उत्तर कुणी देत नाही. गिरण्यांची प्रत्यक्ष वस्तुस्थिती समजून न घेता जो तो मनाला वाटेल तसे उत्तर देतो, त्यामुळे गिरणगावाची प्रतिमा मलिन होत गेली. सोलापुरातील कापड गिरण्या बंद पडण्यासाठी कामगार हेच जबाबदार आहेत. कामगारांमधील दोषांमुळेच सोलापुरात नवीन उद्योग येत नाहीत अशी ओरड मात्र चालू आहे. पिढ्यान् पिढ्या गिरणगावात राहिलेल्या लोकांकडूनच अशी बदनामी झाल्यामुळे बाहेरच्यांना ती खरी वाटणे साहजिक आहे. त्यामुळेच कामगारांची बदनामी सर्वमान्य होत गेली. परंतु एवढ्या मोठ्या पडझडीला कामगार एकटे कसे जबाबदार असतील? त्यासाठी कापड गिरण्यांशी प्रत्यक्ष-अप्रत्यक्ष संबंधित सर्व घटकांची मिळून ती सामूहिक जबाबदारी ठरते. म्हणूनच अशा सर्व घटक, घटना आणि गोष्टी तपासून तटस्थ भूमिकेतील कारणमीमांसा लोकांसमोर यायला हवी. ती संबंधितांकडून आली नाही. म्हणून कामगार बदनाम झाला. याचा अर्थ गिरण्यामधील कामगार पूर्णपणे निर्दोष आहेत असे नाही. त्यांच्या काहीच चुका नाहीत, असे म्हणण्याचे धाडस कोणी करणार नाही. त्यांच्यामध्ये अनेक दोष होते. परंतु गिरण्या बंद पडण्यासाठी तेच एकमेव कारणीभूत आहेत असे म्हणणे मात्र अन्यायाचे ठरेल. कारण त्याकाळात केवळ सोलापूर शहरातील

गिरण्याच बंद पडल्या असे नाही तर मुंबई आणि देशभरातील अनेक गिरण्या त्याच कालावधीत 'घाऊक' पद्धतीने बंद पडल्या. त्याची कारणे तपासावी लागतील. सोलापुरातील गिरण्या बंद पडण्यासाठी कामगार कारणीभूत असतील तर मग मुंबई, कानपूर आणि देशभरातील अनेक गिरण्या देखील कामगारांमुळेच बंद पडल्या का? त्यांच्याविषयी बोलताना मात्र जागतिक, देशांतर्गत आणि गिरणी पातळीवरील अनेक कारणांच्या सामूहिक परिणामातून गिरण्या बंद पडल्या असा युक्तिवाद केला जातो. मग सोलापूरविषयी दुजाभाव का? हा खरा प्रश्न आहे. सोलापुरातील गिरण्यामध्ये घडलेल्या गोष्टी लपविण्यासाठी किंवा विशिष्ट लोकांच्या हितरक्षणासाठी कामगारांना जबाबदार ठरविले जात आहे का, हे देखील तपासले पाहिजे. सोलापुरातील गिरण्या बंद पडण्याविषयी जी चर्चा होते त्यामुळे चार आंधळ्यांनी केलेल्या हत्तीच्या वर्णनासारखी स्थिती होताना दिसते. प्रत्येकाचे आकलन वेगळे, तर्क वेगळे, माहिती वेगळी. त्यामुळे दृष्टिकोन वेगळा आणि बाजूही वेगळी असणार. मग सत्य काय आहे, हे लोकांसमोर यायला हवे होते. जे अजूनही येत नाही. आता गिरण्या बंद होऊन देखील बराच काळ लोटला. उद्ध्वस्त झालेले लोक देखील पुन्हा उभे राहण्याचा प्रयत्न करित आहेत. जखमही हळूहळू खपली धरायला लागली. पुन्हा चर्चा उकरून काढून काय साधणार, असाही प्रश्न विचारला जाऊ शकतो. प्रश्न त्यामुळे झालेल्या इथल्या गिरणगावाचा, गिरण्यांच्या आणि कामगारांच्या बदनामीचा आणि प्रतिमा मलिन झाल्याचा असल्याने गिरण्यांशी जोडलेल्या माझ्यासारख्या प्रत्येकाने वस्तुस्थितीला धरून चर्चा करणे कर्तव्याचे ठरेल.

यानिमित्ताने शंभर वर्षांहून अधिक काळातील इथल्या कामगारांचे योगदान पूर्णपणे नाकारून गिरण्या बंद पडण्यासाठी एकट्या कामगारांना दोष देणाऱ्यांचे हितसंबंध तपासले पाहिजेत. कामगारांच्या सर्व चुका त्यांच्या पदरात टाकून देखील गिरण्या बंद पडण्याच्या खऱ्या कारणांविषयी तटस्थपणे बोलता येऊ शकते. तसे झाले तरच गिरण्या आणि कामगार दोहोंची बदनामी कमी व्हायला मदत होईल. उद्ध्वस्त गिरणगावाच्या पुनरुज्जीवनासाठी ते आवश्यक आहे.

केवळ सोलापुरातच नव्हे तर मुंबईसह देशभरातील शेकडो कापड

गिरण्या एकापाठोपाठ घाऊक पद्धतीने बंद पडल्या, त्यासाठी कोणताही एक घटक जबाबदार असू शकत नाही. प्रत्येक कापड गिरणीतील परिस्थिती वेगळी म्हणून कारणेही वेगळी असणार. शिवाय अशा सामूहिक दुर्घटनेची सर्वांगीण कारणमीमांसा न करता कोणावरही दोषारोप करणे संयुक्तिक ठरणार नाही. गिरण्यांचे आजारीकरण, विस्थापन आणि उच्चाटन समजून घ्यावे लागेल. तरच मोठ्या प्रमाणात बंद पडलेल्या कापड गिरण्याविषयी वस्तुनिष्ठ निष्कर्ष काढणे शक्य होईल.

यानिमित्ताने सोलापूरच्या दृष्टीने महत्त्वाची गोष्ट म्हणजे देशातील अनेक कापड गिरण्या बंद पडल्यानंतर मुंबई, अहमदाबाद, सुरतसारख्या उद्ध्वस्त शहरांचे पुनरुज्जीवन होताना आपण पाहतो. त्याचपद्धतीने सोलापूर शहराचे पुनर्वसन व्हायला हवे होते. ते न करता कामगारांची बदनामी होते आहे. इथल्या उद्ध्वस्त गिरणगावाविषयीची कारणमीमांसा करणारे संशोधन, अभ्यास तसेच वस्तुनिष्ठ लेखन झाले नाही. त्यामुळे बदनामी रूढ होत गेली. त्याचे खंडन होऊ शकले नाही परिणामी ऐतिहासिक योगदान दिलेले गिरणगाव काळाच्या पडद्याआड गेले. खरेतर विषयाचा आवाका खूप व्यापक आहे. कारणे देखील गुंतागुंतीची आहेत. माझा नरसिंग गिरजी मधील प्रत्यक्ष अनुभव दहा वर्षांचा होता. त्यानंतरही सातत्याने सोलापुरातील औद्योगिक आघाडीवर झालेल्या घडामोडींवर दैनिक 'लोकमत'मधून सदर लेखन करण्याची संधी मिळाल्याने विषयाशी संबंध राहिला. त्याधारे विषय समजून घेण्याचा हा प्रयत्न..

देशातील आद्य उद्योग... 'वस्त्रोद्योग'

भारतीय वस्त्रोत्पादनाची सुरुवात मध्ययुगीन काळाच्याही आधीपासून झाली असे म्हणतात. पारंपरिक पद्धतीने घरीच सूत कातून, नैसर्गिक रंगांच्या वापरतून हातमागावर कापड विणणारे विणकर तेव्हा मोठ्या प्रमाणात होते. त्याकाळात वस्त्रोत्पादन करणाऱ्या कुटीरोद्योगाला राजाश्रय होता. सांस्कृतिक महत्त्वाच्या सण-उत्सवांमधून हातमाग वस्त्र परिधान करण्याची प्रथा होती. त्यामुळे ग्राहक होता. बाजारपेठ होती. उपजत हस्तकौशल्य, कलाकुसर आणि नैसर्गिक रंगसंगतीचे भान यामुळे पिढ्यान्पिढ्या चालत आलेले विणकर

समाजाचे योगदान हाच इथल्या वस्त्रोद्योगाचा मूळ पाया होता. युरोपातील औद्योगिक क्रांतीनंतर हळूहळू पारंपरिक विणकर कुटुंबांतून हातमागाप्रमाणे यंत्रमागावर विविध प्रकारचे वस्त्रोत्पादन व्हायला लागले. ब्रिटिशांच्या आगमनानंतर स्वयंचलित यंत्रमाग आले. त्यांच्याच पुढाकाराने सूत कातणे, कापड विणणे, त्यावर प्रक्रिया करणे, अशा तीनही गोष्टी एकत्रित पद्धतीने करणाऱ्या संयुक्त म्हणजेच कंपोजिट पद्धतीच्या कापड गिरण्यांची सुरुवात अठराव्या शतकात झाली. आपल्या देशातले उत्तम प्रतीचे कापूसउत्पादन, उपजत हस्तकौशल्य असणारी विणकरांची फौज, वस्त्रनिर्मितीसाठी आवश्यक दमट हवामान, भौगोलिक वातावरण लक्षात घेऊन ब्रिटनमधून आयात केलेल्या यंत्र आणि तंत्रावर आधारित कापड गिरण्या उभारण्यात आल्या. उत्पादित कापडाची ने-आण करायला रेल्वे वाहतुकीने जोडलेले मुंबई शहर कापड गिरण्यांचे केंद्र बनले. मुंबईपासून सर्वात जवळ असणाऱ्या सोलापूरमध्ये आंध्र तेलंगणातून आलेल्या स्थलांतरित विणकरांची संख्या मोठी असल्याने आणि आसपासच्या परिसरात कापूस शेती मोठ्या प्रमाणात असल्याने इथे कापड गिरण्यांची सुरुवात झाली. त्यामुळे स्थानिक लोकांना मोठ्या प्रमाणात रोजगार मिळू लागला. इथले कापड परदेशात जाऊ लागले. देशातील इतरही वस्त्रोद्योग पूरक परिस्थिती असणाऱ्या अनेक ठिकाणी कापड गिरण्या सुरू झाल्या. अल्पावधीतच झपाट्याने वाढलेल्या ह्या रोजगारप्रधान कापड व्यवसायाची गणना देशातील 'आद्य उद्योग' अशी होऊ लागली.

राष्ट्रीय वस्त्रोद्योग धोरण

देश स्वतंत्र झाल्यानंतर वस्त्रोद्योगविषयीचे राष्ट्रीय धोरण आखताना संख्येने अधिक असणाऱ्या हातमाग विणकरांना संरक्षण देण्याच्या भूमिकेतून विकेंद्रित वस्त्रोत्पादन क्षेत्राला झुकते माप दिले गेले. घरगुती हातमागांना राखीव बाजारपेठ मिळाली. हातमागावरील उत्पादने आरक्षित करून विणकरांना रोजगार पुरविण्याचे धोरण घेतले गेले. सहकारी क्षेत्र विकसित करून विणकर सहकारी सोसायट्यासाठी सवलती देण्यात आल्या. हातमाग क्षेत्र स्थिरावले, वाढले. दीर्घ काळासाठी हातमाग क्षेत्र संरक्षित आणि सोसायट्यांना रिबेटसह मिळणाऱ्या अनेक सवलतींचा दुरुपयोग सुरू झाला. प्रत्यक्ष उत्पादनापेक्षा

कागदोपत्री व्यवहार करून अनुदान लाटण्याकडे विणकरांचा कल वाढला. दरम्यान स्वयंचलित यंत्रमागांची संख्या भरमसाठ वाढली. घरगुती आणि कुटीरोद्योग म्हणून यंत्रमाग उत्पादकासाठी देखील करसवलती दिल्या गेल्या. हातमाग आणि यंत्रमाग दोन्हीही क्षेत्रांतील उत्पादनाना देशांतर्गत सुरक्षित बाजारपेठेत भरपूर मागणी होती. शिवाय भरपूर करसवलती दिले गेल्याने हातमाग आणि यंत्रमाग क्षेत्र प्रत्यक्षात आणि कागदावर वाढले. त्याचबरोबरीने देशभरातून कापड गिरण्या देखील बऱ्यापैकी स्थिरावल्या होत्या. त्यातून मोठ्या प्रमाणात निर्यात व्हायची. हातमाग, यंत्रमाग, आणि कापड गिरण्या या तीनही वस्त्रोद्योगांना मोठ्या प्रमाणात देशी आणि विदेशी बाजारपेठ उपलब्ध झाल्याने दीर्घकाळपर्यंत सुकाळ होता, सुबत्ता होती.

स्वातंत्र्योत्तर काळात सुरुवातीच्या भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये सर्वात मोठा रोजगारप्रधान उद्योग आणि विकेंद्रित व्यवसाय म्हणून कापड उद्योगाला महत्त्वाचे स्थान होते. या उद्योगामुळे औद्योगिक उत्पादनात सुमारे १४ टक्क्यांची भर पडायची. शेतीखालोखाल मोठा रोजगार पुरविणारा हा उद्योग होता. वार्षिक औद्योगिक मालाच्या निर्यातीमध्ये कापड उद्योगाचा वाटा ३० टक्क्यांहून अधिक होता. कापसाच्या उत्पादनामध्ये भारताचा जगात तिसरा क्रमांक होता. तर कापसापासून सूत बनविण्यात आणि सुतपासून कापड विणण्यात भारत जागतिक पातळीवर दुसऱ्या क्रमांकावर होता.

अशा सुवर्णकाळात एकंदरीत वस्त्रोत्पादनाची क्षमता तपासून आणि काळाची आव्हाने लक्षात घेऊन कालसुसंगत राष्ट्रीय वस्त्रोद्योग धोरण आखण्यात आपण कमी पडलो. हातमाग, यंत्रमाग आणि संघटित कापड गिरण्यांसाठी आरक्षण आणि सवलती दिल्या. मात्र त्यातला भ्रष्टाचार रोखू शकलो नाही. बाजारपेठेवर नियंत्रण नव्हते. उत्पादन आणि विक्रीच्या प्रक्रियेवर प्रशासन आणि शासनाचे नियंत्रण राहिले नाही. त्यामुळे हातमाग, यंत्रमाग आणि कापड गिरण्यांमध्ये अंतर्गत स्पर्धा सुरू झाली. हातमागावरील संरक्षित उत्पादने यंत्रमागावर, यंत्रमागावर बंदी असलेले कापड गिरण्यांमध्ये, गिरण्यांना बंदी असलेल्या गोष्टी कमी खर्चात यंत्रमागावर करून त्यावर गिरणीचा शिक्षा मारून बाजारात विकला जाऊ लागला. हातमागाला असलेल्या सवलती लाटण्यासाठी प्रत्यक्ष उत्पादन न करता कागदोपत्री हातमाग आणि उत्पादन दाखवून कोट्यवधींचे

रिबेट आणि अनुदान लाटले जाऊ लागले. तीनही क्षेत्रांत भ्रष्टाचाराला ऊत आला. परिणामी संपूर्ण वस्त्रोद्योग संकटात आला. दुर्दैवान ही परिस्थिती लक्षात घेऊन वेळीच त्यावर योग्य उपाययोजना करण्यात सरकारी यंत्रणा अयशस्वी ठरली. सत्ताधाऱ्यांनी निवडणुकावर ठेवून मतदार सुरक्षित ठेवण्यासाठी त्याकडे दुर्लक्ष केले. त्यामुळे बेकायदेशीर गोष्टींना प्रोत्साहन मिळाले. अल्पावधीतच ही परिस्थिती हाताबाहेर गेली. त्यामुळे जेव्हा जागतिक स्पर्धेला सामोरे जाण्याची वेळ आली तेव्हा वस्त्रोत्पादन करणाऱ्या तीनही उद्योगांची परिस्थिती अतिशय दुर्बल आणि विकलांग झाली होती, सुधारणेला वाव नव्हता. गिरणगावातील निम्म्याहून अधिक जनतेचे पोशिंदा असलेल्या गिरण्या बंद पडल्या. लाखोंच्या भ्रष्टाचारामुळे हातमाग, यंत्रमाग, सहकारी सोसायट्या, सूतगिरण्या, प्रक्रिया उद्योग, आणि कापड गिरण्या बंद पडल्या. याला गिरणी मालक, व्यवस्थापन, शासन आणि प्रशासनच जबाबदार धरावे लागेल. वस्तुस्थिती तपासून वस्त्रोद्योग धोरण कालसुसंगत करण्यात सरकारला आलेल्या अपयशाचे परिणाम मात्र कामगार आणि गिरणगावाला भोगावे लागले.

सोलापुरात फसलेले वस्त्रोद्योग धोरण

सोलापुरातील वस्त्रोत्पादनाची ख्याती सर्वदूर पसरली ती केवळ कापड गिरण्यामुळे नव्हे तर इथल्या घरगुती विणकरांच्या हस्तकौशल्यातून निर्माण झालेल्या दर्जेदार साड्या, तसेच यंत्रमागावर तयार होणाऱ्या सुप्रसिद्ध जेकार्ड चादरी, जगभर निर्यात झालेल्या टर्किश टॉवेल्स, वॉल हॅंगिंग अशा अनेक वस्त्रोत्पादनामुळे. इथल्या कापड गिरण्यातील पॉलिस्टर साड्या, सुटिंग, शर्टिंग, अशा एकाहून एक दर्जेदार वस्त्रोत्पादनामुळे जगभरात नावलौकिक झाला. सोलापुरातील हातमाग, यंत्रमाग आणि संघटित कापड उद्योग या तीनही शाखांची अंतर्गत स्पर्धा, आणि त्यामुळे झालेले दुष्परिणाम इथल्या गिरणगावाला भोगावे लागले. हातमाग सोसायट्यांचा भ्रष्टाचार, प्रत्यक्ष उत्पादन न करता कागदोपत्री पूर्तता करून लाखो रुपयांचे रिबेट, अनुदान लाटण्याचे गैरप्रकार, यंत्रमागावरील टॉवेल्सच्या निर्यातीतले घोटाळे तसेच संघटित गिरण्यांतून तयार सुताचे बिम्स शहरातील यंत्रमागधारकांना देऊन त्यांच्याकडून कापड तयार करून घेऊन त्यावर बाहेर प्रक्रिया करून गिरणीचा शिक्का मारून

बाजारात विकण्याचे प्रकार झाल्यामुळे राष्ट्रीय वस्त्रोद्योगातील योजनांमधील गैरप्रकार गिरणगावाने अनुभवले. वस्त्रोद्योग धोरणातून हातमाग, यंत्रमाग आणि संघटित कापड गिरण्या या तीनही क्षेत्रांना संरक्षण आणि आरक्षण देऊन विकासाची संधी दिली त्याचा प्रत्यक्ष व्यवहारात काय परिणाम झाला हे दिसले. तीनही क्षेत्रांतील लोकांनी सरकारला आणि ग्राहकाना फसवून नफा मिळवला. तरीही त्या टिकल्या नाहीत. बदनाम मात्र कामगार झाला.

वस्त्रोद्योगाच्या विघटनाची सुरुवात

एका अर्थाने संघटित कापड गिरण्यासमोर तत्कालीन राज्यकर्त्यांनीच वस्त्रोद्योग धोरणाच्या माध्यमातून समस्या निर्माण करून ठेवली होती. हातमाग आणि यंत्रमागांना संरक्षण देण्यासाठी ठरावीक कापडाचे उत्पादन करण्यास संघटित क्षेत्रातील गिरण्यांना मनाई होती. हातमाग उद्योगातून निर्माण केल्या जाणाऱ्या कापडाला अबकारी करात पूर्णपणे सूट देण्यात आली. ग्रामीण भागातील लोकांना रोजगार पुरविण्यासाठी खादी उद्योगाला अनेक प्रकारच्या सवलती बहाल करण्यात आल्या. त्यामुळे कापड गिरण्यांमधील उत्पादन तुलनेने महाग झाले. घरगुती हातमाग, यंत्रमागावर तयार होणाऱ्या उत्पादनावर कर नसल्यामुळे त्यांचे उत्पादन खूप स्वस्तात बाजारात विकले जाऊ लागले. ही स्पर्धा कापड गिरण्यांना मारक ठरली. कापड गिरण्यांच्या मालकांनी उत्पादन कमी केले. साचे बंद ठेवून कामगारांना घरी पाठविण्यात आले. गिरण्यात कापड तयार करणे महाग झाल्यामुळे मालकांनी गिरण्यामध्ये फक्त सूतकताई करणे सुरू केले. थोडक्यात कापड गिरण्यातील उत्पादन घटले. नुकसान वाढले. रोजगार कमी झाला. ह्या टप्प्यावर खऱ्या अर्थाने वस्त्रोद्योगाचे विघटन व्हायला सुरुवात झाली.

मालकांना गिरण्या 'नकोशा' झाल्या

दुर्दैवाने ह्यामुळे वस्त्रोत्पादनाचे विकेंद्रीकरण नव्हे तर विभाजन झाले. ज्याचा परिणाम कापड गिरण्यांवर मोठ्या प्रमाणात झाला. गिरणीत कापड तयार करून विकणे परवडत नसल्याने मालकांनी बाहेरील यंत्रमागावर अल्प किमतीत कापड तयार करून घ्यायचे, त्यावरील प्रक्रिया देखील बाहेरील

विकेंद्रित स्वस्त उद्योगात व्हायची. शेवटी गिरणीचा शिक्रा मारून तो माल बाजारात विकला जायचा. कापड गिरण्यांच्या तुलनेत यंत्रमागावर उत्पादित कापडाच्या दर्जामध्ये फरक येणारच. त्यामुळे बाजारात गिरण्यांच्या विश्वासाहतेवर परिणाम झाला. विदेशातून आपला ब्रँड मागे पडला. हळूहळू विदेशातील बाजारपेठेत आपल्या कापडाच्या किमती कमी झाल्या. तर स्थानिक बाजारपेठेत उत्पादक आणि ग्राहक यांच्यामध्ये व्यापारी, दलाल, यांची असलेली मोठी साखळी विकासाच्या मार्गातील मोठी अडचण ठरली. दरम्यान पाश्चिमात्य जगातील आरोग्यविषयक प्रबोधनामुळे कापड गिरण्यातील उत्पादनपद्धतीतील आरोग्यास अहितकरी गोष्टींमुळे भारतीय वस्त्रोद्योगाच्या आयातीवर बंदी घालण्याची परिस्थिती निर्माण झाली. त्यामुळे देशी आणि विदेशी बाजारपेठेतील वाढत्या संकटामुळे कापड उद्योग चालविणे मालकवर्गाला कठीण झाले. गिरण्यांमध्ये तयार माल पडून राहू लागल्यामुळे आर्थिक संकट वाढले. नुकसानीने उच्चांक गाठला होता. तरीही पिढ्यान् पिढ्या गिरणी व्यवसायात असल्यामुळे मालकांना गिरणी सोडता येईना. वस्त्रोद्योगातील आंतरराष्ट्रीय स्पर्धा वाढली. नव्याने आलेल्या स्पर्धकांसमोर इथल्या जुन्या यंत्रसामुग्री आणि उत्पादनपद्धतीच्या कापड गिरण्या टिकू शकल्या नाहीत. जागतिक स्पर्धा आपण रोखू शकत नाही याची स्पष्ट कल्पना गिरणी मालकांना आली होती. तरीही मोठी भांडवली गुंतवणूक करून गिरण्या चालविण्याची त्यांची तयारी नव्हती. तर आहे त्या स्थितीत गिरण्या चालू ठेवणे देखील अवघड होते. अशा सर्वांगीण कोंडीमुळे मालकांना गिरण्याच 'नकोशा' झालेल्या होत्या. मालकांच्या नवीन शिक्षित पिढीला देखील पारंपरिक कापड गिरण्यांमध्ये राहण्याची बिलकूल इच्छा नव्हती. त्यांना कार्पोरेट क्षेत्र खुणावत होते. या पार्श्वभूमीवर मुंबईतील दत्ता सामंतांच्या नेतृत्वाखालील अडीच लाख गिरणी कामगारांचा संपही मालकांसाठी चालून आलेली संधी ठरली. त्याचा पुरेपूर फायदा घेत गिरण्यांच्या जमिनी विकून मालकांनी गडगंज पैसा कामविला. कामगारांसाठी स्वेच्छानिवृत्ती योजना राबवून सुटका करून घेतली. गिरण्या बंद करून नवीन उद्योगांत गुंतवणूक केली. हा खरा घटनाक्रम होता.

देश स्वतंत्र झाल्यापासून जागतिकीकरण होऊन आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठ खुली होईपर्यंत कापड गिरण्या नफ्यात चालत होत्या. त्या काळात कमविलेल्या

नफ्यातून उचित गुंतवणूक करित, मालकांनी भविष्यातील स्पर्धा लक्षात घेत गिरण्यांच्या आधुनिकीकरणाची कालबद्ध योजना आखून मालक वर्गाने कार्यवाही करणे अपेक्षित होते. तसे घडले नाही. ही मालकांची मोठी चूक होती. अल्पावधीतच वस्त्रोद्योगासाठी जग खुले झाल्यानंतर मालकाना आपली चूक कळली. नवीन आधुनिक स्पर्धाकांच्या तुलनेत आपली क्षमता कमी असल्याची जाणीव झाली. परंतु वेळ निघून गेलेली होती. आताच्या परिस्थितीत आधुनिकीकरणासाठी मोठ्या प्रमाणात भांडवलाची गरज होती आणि ती उभी करण्याची तयारी नसल्यामुळे मालकांनी स्पर्धाकांसमोर चक्रे नांगी टाकली. गिरण्याच नकोत अशी भूमिका घेत अगदी नियोजनपूर्वक ठरवून सर्व संबंधितांच्या संगनमताने मुंबईतील कापड गिरण्या बंद पाडण्यात आल्या. त्याचाच परिणाम सोलापूरसह अनेक ठिकाणच्या कापड गिरण्यांवर झाला. आणि त्या बंद पडल्या.

त्या काळातील गिरण्यांमधून बहुतांशी यंत्रसामुग्री, तंत्रज्ञान आणि उत्पादनपद्धती कालबाह्य झालेली होती. त्यामध्ये आमूलाग्र बदलाची गरज होती. देशांतर्गत सुरक्षित बाजारपेठेपुरता सीमित व्यापार असल्याने जुनाट यंत्रावरील उत्पादन कसेबसे चालू शकले. नवीन बाजारपेठा शोधून त्यासाठी उत्पादन करणारे यंत्र आणि तंत्रज्ञान विकसित करण्याकडे मालकांनी लक्ष दिले नाही. कामगारांना कमी वेतन आणि सवलती देऊन वर्षानुवर्षे मिळवलेल्या नफ्यावर मालक खुश होते. ग्राहकांच्या बदलत्या गरजा लक्षात घेऊन त्यांनी उत्पादनामध्ये बदल केले नाहीत. जागतिकीकरण झाल्यामुळे प्रगत स्पर्धाक निर्यातीद्वारे आपल्या स्थानिक बाजारपेठेत घुसले तेव्हा इथल्या मालकांना आपली जागा कळली. वेळ निघून गेली होती. अशा सर्वांगीण बदललेल्या जागतिक स्पर्धेत उतरण्यात गिरणी मालक असमर्थ ठरले. ह्यासाठी मालक स्वतः दोषी आहेत.

गिरणी मालकांच्या अडचणी

कापड गिरणी मालकांच्या अनेक अडचणींपैकी महत्त्वाच्या म्हणजे गिरण्यांचा मोठा आकार, जुनाट यंत्रसामुग्री, पारंपरिक कार्यपद्धती, कालबाह्य व्यवस्थापन, मागास उत्पादनपद्धती, जाचक निर्यातविषयक धोरण यांसारख्या

गोष्टी होत्या. त्यातही मुख्य अडचण म्हणजे गिरणीतील मोठी कामगार संख्या, जिच्यामुळे मालकांना उत्पादनखर्च नियंत्रित करणे शक्य झाले नव्हते. कापड गिरण्यांना दर चार पाच वर्षांनी बसणारा मंदीचा फटका देखील सोसावा लागत होता. ह्या सगळ्या अडचणी आणि गिरणीची वास्तव परिस्थिती कामगारांना आणि संघटनांना विश्वासात घेऊन समजावण्यासाठी व्यासपीठ त्याकाळात उपलब्ध नव्हते. तसे सामंजस्याचे वातावरण देखील नव्हते. ते तयार करण्यामध्ये गिरणी मालक कमी पडले. परिणामी कामगार, संघटना आणि मालकवर्ग यांच्यामध्ये दरी निर्माण झाली. दिवसेंदिवस ती वाढत गेली. एकमेकांवरचा विश्वास कमी होत गेला. त्यामुळे एकमेकांशी संवाद होऊ शकत नव्हता.

मुंबईतील अडीच लाख कामगार डॉक्टर दत्ता सामंताकडे गेले, ही गोष्ट देखील जशी 'इंटक'च्या जिव्हारी लागली होती तशी मालकांसाठी चिंता निर्माण करणारी होती. मालकांच्या कुटुंबातील नवी शिक्षित पिढी कापड गिरण्या चालविण्यासाठी नाखुश होती. तर गिरण्यांतील मागासलेल्या मानसिकतेचे कामगार आधुनिकीकरणानंतर स्वतःमध्ये पूरक बदल करतील का याविषयी मालकांना शंका होती. गिरण्यांची प्रातिनिधिक कामगार संघटना असलेल्या 'इंटक'ला जसे कामगार कंटाळले होते तसेच मालकांना देखील कंटाळले होते. युनियनचे नेतृत्व वस्तुस्थिती हाताळण्याइतपत सक्षम नव्हते. गिरणीतले कामगार, संघटना, मालक तीनही घटक एकमेकांना नकोसे झाल्यामुळे सामंजस्याचे वातावरण निर्माण होणे अवघड झाले होते.

गिरण्यांच्या जमीनविक्रीतून गडगंज संपत्ती

डॉक्टर दत्ता सामंत ह्यांचे नेतृत्व इंटक आणि इतर युनियनना नको होते. १९८२च्या कामगारांचे संपाचे प्रकरण न्यायप्रविष्ट होते. दरम्यान डॉ. दत्ता सामंतांचा खून झाला. संपाचा निकाल लागत नव्हता. लाखो कामगार रोजगाराविना होते. उपासमार होत होती. वातावरण तंग होते. तोडगा निघत नव्हता. परंतु सत्ताधारी आणि राजकारण्यांच्या संगनमताने खाजगी कापड गिरण्यांबरोबर महाराष्ट्र राज्य वस्त्रोद्योग महामंडळ तसेच नॅशनल टेक्स्टाईल कार्पोरेशनने देखील गिरण्या विकण्याचा निर्णय घेतला. खाजगी मालकांना गिरण्या बंद करण्याची संधी चालून आली होती. मुंबईतील गिरण्यांच्या हजारो

एकर जमिनी बळकावण्यासाठी मोठमोठे भांडवलदार दलाल, गुंड, सत्ताधारी मंडळी संप काळातील परिस्थिती स्फोटक ठेवण्यात गुंतले होते. याचा मालकांनी फायदा घेतला. गिरण्यांच्या जमिनीविक्रीतून गडगंज पैसा कमवून मालकांच्या कुटुंबातील नव्या पिढीतील तरुणाईच्या इच्छेनुसार आधुनिक उद्योग व्यवसायात गुंतवणूक केली. कापड गिरण्यामधील रोजच्या कटकटीपासून मुक्ती मिळविली. केवळ जमीनविक्रीच नव्हे तर मालकांनी शेवटच्या टप्प्यात अगदी ठरवून गिरण्यांचे आजारीकरण केले. केंद्र सरकारच्या औद्योगिक आणि वित्तीय पुनर्रचना बोर्डाच्या माध्यमातून कायदेशीररित्या आर्थिक कचाट्यातून सुटका करून घेतली. गिरणी कामगार मात्र अनाथ झाले आणि शतकाहून अधिक काळासाठी ऐतिहासिक योगदान दिलेल्या कापड गिरण्या काळाच्या पडद्याआड गेल्या.

मालकांनी आधुनिकीकरणाला नकार दिला

देशातील कापड गिरण्यांच्या शतकोत्तर प्रवासामध्ये अनेक मालक बदलले. प्रत्येकाने फायदा केला. गिरण्या बंद पडल्यानंतरही मालकांचा फायदाच झाला. बहुतेक मालक उद्योगप्रवण घराण्यातून आलेले होते. नफा कमविणे हे त्यांच्या रक्तातच होते असे म्हणायला हरकत नाही. त्यामुळे दरवर्षी झालेल्या नफ्यातून गिरणीचे आधुनिकीकरण करून तिला स्पर्धासक्षम बनविण्याची जबाबदारी त्यांची होती, जे त्यांनी केले नाही. दर तीन-चार वर्षांनी येणाऱ्या कापड गिरणीतील मंदीविषयी ते पूर्ण ज्ञात होते. शिवाय आपत्कालीन योजना देखील आखायला हवी होती. तसे न करता गिरणी नुकसानीत दाखवून त्यांनी स्वतःचा फायदाच करून घेतल्याचे बोलले जाते. वेळोवेळी नफ्याचे नियोजन करून गिरण्यामध्ये पुनर्गुंतवणूक केली असती तर अशी वेळ आली नसती. ही मालकांची चूक झाली.

मालकांकडे दूरदृष्टीचा अभाव होता अशी देखील टीका होते. देशांतर्गत बाजारपेठेतील ग्राहक कायम स्वरूपी राहिल या भ्रमात ते राहिले. तसेच येऊ घातलेल्या स्पर्धेकडे त्यांचे दुर्लक्ष झाले. जग पुढे गेले आणि गिरण्या त्याच मागास परिस्थितीत राहिल्या. स्वस्त कामगार ही कापड गिरण्यांची खूप मोठी जमेची बाजू होती. कामगारांचे शोषण करून जेवढे कमविता येईल तेवढे

कमविणे अशीच मानसिकता ठेवल्यामुळे कामगार त्यांच्यापासून दुरावला. शंभर वर्षांहून जुन्या यंत्रसामुग्रीतून आणि कार्यपद्धतीतून शेवटपर्यंत दर्जेदार उत्पादन निघणे शक्य होणार नाही हे स्पष्ट असल्याने नवीन ग्राहक, बाजारपेठ आणि उत्पादने आणण्याकडे त्यांनी दुर्लक्ष केले. उत्पादनखर्च सीमित करण्यासाठी कार्यसंस्कृती जोपासून, शिस्त आणि नियमांनुसार काम यांसारख्या साध्या गोष्टींमधून देखील खूप बचत झाली असती. त्याकडे सातत्याने लक्ष देण्यात कमी पडले. जागतिक व्यवस्थापन काळाच्या खूप पुढे गेले तरीही कापड गिरण्या मानव संसाधन विकासाच्या कुठल्याही योजना राबवत नव्हती ही मालकांची चूक होती त्यासाठी कामगार कसे जबाबदार ठरतील?

सत्तरीच्या दशकात घडलेल्या जागतिक आणि देशपातळीवरील बदल अचानकपणे घडलेले नव्हते. त्याची चाहूल मालकांना लागलेली होती. इतर उद्योग त्यांची दखल घेत बदल करित होते. बदलते ग्राहक, बाजारपेठेतील नवे प्रयोग, स्पर्धा, आयात-निर्यातीचे नवे नियम, जागतिक अर्थव्यवस्था यांसारखे कापड उद्योगावर परिणाम करू शकणारे घटक समजून घेऊन ते स्वतःला बदलू शकले नाहीत ही मालकांची मोठी चूक होती.

वस्त्रोद्योगातील संक्रमणावस्था समजून घ्यायला मालक कमी पडले. कारण ते हळूहळू गिरण्यापासून लांब गेले. कुठलीही रिस्क व गुंतवणूक न करता जेवढे दिवस चालविता येईल तेवढे चालवायचे. गाजराची पुंगी वाजते तोवर वाचवायची नाहीतर शेवटी चावून खायची अशी गावठी म्हण त्यांनी सार्थ करून ठरवली. गिरण्या बंद पडूनही मालकांनी स्वतःचाच फायदा करून घेतला, त्यात मात्र ते चुकले नाहीत.

माणूस हरवला

ब्रिटिशकालीन व्यवस्थापनापासून सुरु झालेल्या सोलापुरातील कापड गिरण्यांचा शतकोत्तर प्रवास एकाच परिघात घुटमळत राहिला. व्यवस्थापनामध्ये वेळोवेळी कालसुसंगत बदल न केल्याने गिरण्या आणि कामगार मागे पडले. चार औद्योगिक क्रांत्यांमधून झालेले यांत्रिक आणि तांत्रिक बदल कापड गिरण्यांमध्ये झाले नाहीत. गिरण्यांचे व्यवस्थापन प्रगत मानव संसाधन विकासा संकल्पनेपर्यंत पोचले नाही. मालकांच्या शोषणकारी नफेखोरीला प्रोत्साहन

देण्याकडेच गिरण्यातील व्यवस्थापनाचा कल राहिला. अशिक्षित, अज्ञानी, आणि असंस्कृत कामगारांचा फायदा मालक आणि संघटनेतील पुढारी आणि व्यवस्थापनाने घेतला. कामगारांना शहाणे करून समस्या वाढवून घ्यायला नको अशीच तिघांची धारणा होती. संपूर्ण जगामध्ये व्यवस्थापन शास्त्र प्रगत होत गेले. श्रमविभागणीची संकल्पना बदलली. कामगारांचा व्यवस्थापनातील सहभाग वाढवून उत्पादनवाढीबरोबर कामगारांच्या मानसिक, भावनिक, आणि सांस्कृतिक गरजा भागविणारी नवी व्यवस्था उदयाला आली. मात्र अशा गोष्टी कापड गिरण्यांमध्ये अभावानेच आल्या. कामगारांकडून यंत्रवत काम करून घेण्याची मालकांची मनीषा रोखण्यात व्यवस्थापनाला अपयश आले. मानव्य व्यवस्थापनामधला 'माणूस' हरवला. श्रमविभागणी आणि अलगीकरणातून वाढत गेलेला परात्मभाव गिरणी कामगारांना व्यसनाधीन बनवीत होता. ही गोष्ट व्यवस्थापनाने लक्षात घेत उपाययोजना करायला हवी होती. कापड गिरण्यांचा आकार मोठा, कामगारांची संख्या मोठी होती. कामगार कल्याण अधिकाऱ्याकडे त्याकडे लक्ष द्यायला पुरेसा वेळ नसायचा. दहा वर्षांच्या माझा स्वतःचा गिरणीतील कामाचा अनुभव तसाच राहिला होता. स्वस्तात आणि भरपूर प्रमाणात उपलब्ध होणारा घटक म्हणून कामगाराकडे मालकांचे आणि व्यवस्थापनाचे सदैव दुर्लक्ष राहिले. मानव संसाधन ही संकल्पना मालकांच्या गरजेची गोष्ट नव्हती. मात्र त्याच्याकडून शिस्त, कर्तव्यतत्परता, नियमितपणा यासारख्या गोष्टींची अपेक्षा केली जात होती. हा विरोधाभास व्यवस्थापनासाठी डोकेदुखी होती. मालकवर्गाला कामगारांना व्यवस्थापनात सहभागी करून घेण्याची इच्छाच नव्हती. नावाला समित्या नेमायच्या, बैठका घेऊन सभासदांच्या डोक्यात नेतेगिरीच्या चुकीच्या अपेक्षा जागविण्याचे काम झाले. जागतिक औद्योगिक क्रांतीच्या माध्यमातून निर्माण झालेल्या तंत्रवर्धित भौतिक जगाविषयी मालक आणि व्यवस्थापन अनभिज्ञ होते.

कामगारांना चांगली स्वप्ने दाखवू शकलो नाही.

गिरणी नावाच्या व्यवस्थेमध्ये उत्पादनाचे काम करणारे अधिकारी आणि प्रशासनाचे काम करणारे अधिकारी असे दोन गट होते. त्यामध्ये प्रशासन करणाऱ्या गटाला उत्पादन करणाऱ्याच्या तुलनेत कमी लेखले जायचे.

उत्पादनातील अधिकाऱ्यांना कायदे, नियम आणि कामगारांच्या वैयक्तिक अडचणीचे महत्त्व नसायचे. कामगारांच्या आरोग्याकडे दुर्लक्ष झाल्याने कामगारांना टीबी, दमा, खोकला, निद्रानाश, मानसिक ताण यांसारख्या गोष्टींचा त्रास व्हायचा. कामगार कल्याण अधिकारी जेव्हा याविषयी काही उपाय योजना करू पाहत तेव्हा त्यांना कामगार आणि युनियनची बाजू घेणारे म्हणून अपमानित केले जायचे. उत्पादक आणि प्रशासकीय अशा दोन अधिकारी गटांमधली दरी मिटविण्यात व्यवस्थापनाला आलेले अपयश हे देखील गिरणी कामगारांच्या दुरवस्थेचे कारण होते. कामगारांना चांगली स्वप्नं दाखविण्यात व्यवस्थापन कमी पडले. देशांतर्गत आणि जागतिक बदल, येणाऱ्या आधुनिक काळाची चाहूल, स्थित्यंतरे आणि त्याला सामोरे जाण्याचे शिक्षण देण्यात व्यवस्थापन कमी पडले. गिरण्यांच्या विकासाबरोबर कामगारांना प्रगतीच्या वाटेने नेणारे धोरण व्यवस्थापनाला राबविता आले नाही. कामगार संघटनांना हक्काबरोबर कर्तव्याची जाणीव करून देण्यात व्यवस्थापन कमी पडले.

व्यसनाधीन कामगारांसाठी समुपदेशन हवे होते

गिरणीतल्या व्यवस्थापनाने कामगार आणि संघटनासमोर चांगले आदर्श निर्माण करायला हवे होते. व्यवस्थापनाचा मानवी चेहरा दिसायला हवा होता. याउलट व्यवस्थापन म्हणजे दहशत, शिक्षा करणारी व्यवस्था, मालकांची बाजू घेणारे, संघटनेशी सलगी करणारे अशीच प्रतिमा राहिली. शिस्त, नियम, हक्क आणि कर्तव्ये पाळण्याबाबतचे शिक्षण देण्याची जबाबदारी व्यवस्थापनाची होती. कामगारांच्या सांस्कृतिक प्रबोधनाकडे व्यवस्थापनाचे लक्ष कमी पडले. अशिक्षित कामगारांना जीवन शिक्षण देण्याची गरज होती. जगायचे कसे, याचे संस्कार करण्याची गरज होती. कामगारांचे वैयक्तिक आयुष्य आणि सामूहिक जीवनपद्धती सुधारण्यासाठी व्यवस्थापनाकडून प्रयत्न झाले असते तर त्यांचे वर्तन नक्कीच सुधारले असते. व्यवस्थापनाकडून मानसिक आणि भावनिक समुपदेशन नसल्यामुळे कामगार दारूसारख्या व्यसनाच्या आहारी गेले. त्यामुळे गिरणीला देखील प्रचंड नुकसान सोसावे लागले. या समस्येचे गांभीर्य लक्षात घेऊन मालकांनी सहकार्य केले असते तर व्यवस्थापन कामगार संघटनांना बरोबर घेऊन समुपदेशन, मार्गदर्शन, व्यसनाधीन कामगारांच्या

कुटुंबीयांना आधार देणारे उपक्रम आणि औषधउपचार करून कामगारांच्या व्यवसनमुक्तीसाठी प्रयत्न केले असते तर त्यातून व्यवस्थापनाची प्रतिमा सुधारून एकमेकांकडे पाहण्याचा दृष्टिकोन सकारात्मक राहिला असता. कामगारांची व्यसने कमी व्हायला मदत झाली असती. सोलापुरातील बहुतांशी कामगार सामाजिक आणि संस्कृतिक दृष्ट्या मागासलेल्या वर्गातून आलेले आणि झोपडपट्ट्यामध्ये राहणारे होते त्यामुळे त्यांच्या भोवतालचे वातावरण सुधारण्यासाठी समुदाय संघटन सारख्या उपक्रमातून कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबीयांना समाजजीवनाशी जोडण्याची गरज होती. पिढ्यान् पिढ्या घाणेरड्या वातावरणात वाढलेल्या गिरणी कामगारांसाठी उद्याचे सुंदर जग निर्माण करण्याचे स्वप्न देखील स्वप्नवतच राहिले. चाकोरीबद्ध जगण्यातून आलेल्या बधिरतेला सांस्कृतिक उपक्रमातून गतिशील करणे व्यवस्थापनाला शक्य होते. घाण्याला जुंपलेल्या बैलागत जगणाऱ्या कामगारांना मुक्त जीवन अनुभवताच आले नाही. गिरण्यांमध्ये त्यांच्यासाठी कामगार कल्याण उपक्रम अत्यंत सीमित स्वरूपाचे होते. गिरणीतले आर्थिक गैरव्यवहार समजण्याइतकी क्षमता कामगारांकडे नसल्यामुळेच त्यांच्या डोळ्यांदेखत गैरप्रकार घडले. व्यवस्थापनातील कामगारांचा सहभाग व्यवस्थितपणे घेतला असता तर गिरणीतल्या गैरव्यवहारावर अंकुश ठेवण्यासाठी कामगारांची मदत घेता आली असती आणि त्यातून मालक-मजूर संबंध सुधारण्याला मदत झाली असती. त्यांना शहाणे करणे म्हणजे आपल्या विरोधी बनविणे अशीच मालकांची धारणा होती. गिरण्या जुनाट आणि मागासलेल्या परिस्थितीतून बाहेर आल्या नाहीत, त्यासाठी मालक आणि व्यवस्थापन जबाबदार होते. कामगार शिक्षण हा एक सरकारी उपक्रम आणि तोही युनियनच्या पुढाऱ्यांना 'गुरुजी' बनवून चहा आणि एक बाहेरची ट्रीप अशा गोष्टीपुरता सीमित ठेवण्यात आला. कामगार शिक्षित करणाऱ्या विविध उपक्रमांमधून योग्य विचार देणारे प्रबोधन झाले असते तर राजकारण आणि समाजकारण यांतील फरक लक्षात आला असता आणि कामगार कार्यकर्ते गिरणीविषयी स्वतंत्रपणे विचार करण्याची शक्यता होती. आधुनिक मानव्य व्यवस्थापनाच्या नवोदित कार्पोरेट उद्योगाप्रमाणे गुणवत्ता आणि उत्पादकता वाढ, कार्य समाधान, निर्दोष उत्पादन, शून्य अपघातासाठी आवश्यक सुरक्षितता, कार्य काळ वेग असे त्रिसूत्री गणित साधणारी

उत्पादनपद्धती, उत्पादन वाढीसाठी सामूहिक प्रयोग यांसारख्या गोष्टी गिरण्यातील कामगारांसाठी योजून त्यांना आधुनिक विचार देण्याची गरज होती, जी इथल्या गिरण्यातील व्यवस्थापनाने पार पडली नाही. परिणामी कामगार आणि संघटना दोघेही बदनाम झाले. गिरणी कामगार कायम असाच मागासलेला राहण्यात मालक, व्यवस्थापन, कामगार संघटना, प्रशासन अशा सर्वांचेच हितसंबंध गुंतलेले होते. त्यामुळे विसाव्या शतकातील आधुनिक पद्धतीच्या अनेक गोष्टी कापड गिरण्यांत अमलात आल्या. त्यामुळे कामगारांची क्षमता विकसनाची प्रक्रिया घडलीच नाही. भरपूर कष्ट करणाऱ्या कामगारांना म्हणजेच सक्षम उत्पादक घटकाला आधुनिकतेपासून लांब ठेवल्यामुळे गिरण्या नुकसानीत गेल्या. त्याची सर्वस्वी जबाबदारी मालक, व्यवस्थापन आणि कामगार संघटनाची होती. प्रत्यक्षात बदनामी मात्र कामगारांची मारण्यात आली.

कामगारांच्या सांस्कृतिक जाणिवांकडे दुर्लक्ष

केवळ प्रबोधनातून मानसिकता बदलता येत नाही तर त्यासाठी गिरणीतली आणि त्यांच्या आयुष्यातली भौतिक स्थिती सुधारण्याची गरज होती. कामगारालादेखील इतरांसारखे स्वच्छ आणि सुंदर आयुष्य जगण्याचा अधिकार आहे. असा आत्मविश्वास देऊन त्यांच्या राहणीमानात बदल झाल्याशिवाय कार्यसंस्कृतीत बदल होणार नव्हते. त्यासाठी दीर्घकालीन प्रयत्नांतून सर्व संबंधित घटकांचा सहभाग घ्यायला हवा होता. एकट्या व्यवस्थापनाने हे करून चालणार नव्हते तर गिरणी कामगारांच्या कार्यपद्धतीमध्ये बदल करण्यासाठी प्रशिक्षण, शिक्षण द्यायला हवे होते. कामगाराना व्यवस्थापनात सक्रिय स्थान न दिल्याने तो मागेच राहिला. आणि बदनामीचा धनी ठरला.

‘जगायचं कशासाठी’ हे संस्कृती शिकविते तर ‘जगायचं कसं’ हे कार्यसंस्कृतीमधून माणूस शिकतो. ज्यांच्या आयुष्यामध्ये अशा प्रकारचे शिकणे, शिकविणे झालेच नाही त्यांच्याकडून उत्तमतेची अपेक्षा करता येणार नाही. आपण जे काम करतो ते कसे करायचे ? कशासाठी करायचे ? केवळ पगारासाठी नव्हे तर त्यावर इतर अनेक महत्त्वाच्या गोष्टी अवलंबून आहेत, याबाबतची जागृती ज्ञान आणि सर्वांगीण माहिती आणि ज्ञान कामगारांना देण्याची गरज होती. ती न दिल्यामुळे कामगारांना कामाचे सांघिक स्वरूप

कळले नाही. आपल्या एकट्याच्या चुकीमुळे पुढच्या कामांवर परिणाम कसा होतो आणि त्यामुळे गिरणीला किती नुकसान होते हे त्यांना कुणी समजावून सांगितले नाही. त्यामुळे कामगार एकाग्रतेने निर्मिकाच्या भूमिकेतून काम करू शकला नाही. साहेब सांगतील तेवढे काम करायचे एवढेच त्याला माहीत होते. त्यामुळे कामगार सांगकाम्या बनले स्वतःची क्षमता वापरण्यात कमी पडले. केवळ गिरणीतल्या कामाविषयी नव्हे तर त्यांच्या व्यक्तिगत आयुष्यामध्ये सुधारणा करण्याचे प्रयत्न झाले नाहीत. त्याचा परिणाम कार्यक्षमतेवर झाला. त्यांच्या आयुष्याकडे बघण्यावर झाला. त्यांची मानसिकता, वैचारिक क्षमता आणि दृष्टिकोन मागासलेला राहिला.

कामगारांच्या शिक्षणाबरोबरच, सांस्कृतिक जाणिवा समृद्ध करण्यात सर्वानाच अपयश आले. आपली जगण्याची प्रत सुधारावी अशी भावना देखील त्यांच्यामध्ये दिसत नव्हती. नरसिंग गिरजीमध्ये काम करीत असताना कामगार कल्याण अधिकारी म्हणून ही गोष्ट मला कायम बोचत राहिली. माझे समाजकार्य आणि व्यवस्थापन शास्त्राचे शिक्षण देखील कामगारांच्या वैचारिक मनोव्यापारात हस्तक्षेप करण्यात उपयोगी पडले नाही, हेच माझेही मोठे अपशय होते.

शोषणाचे आद्य बळी

कापड गिरण्यांमध्ये पिढ्यान पिढ्या राबलेल्या श्रमिकांना शोषणाचे आद्य बळी म्हटले जाते. अठराव्या शतकामध्ये पहिल्या औद्योगिक क्रांतीच्या माध्यमातून जगभरात 'कामगार' हा वर्ग उदयाला आला. देशातील आद्य उद्योग समजल्या गेलेल्या कापड गिरण्या देखील त्याच काळात अस्तित्वात आल्या. तेव्हापासून इथला गिरणी कामगार अक्षरशः यंत्रवत राबत आला. जे कापड गिरण्यांच्या नशिबी आले तेच अपरिहार्यपणे कामगारांच्याही नशिबी आले. कापड गिरण्यांची सुरुवात ब्रिटिशांच्या राजवटीत म्हणजे पारतंत्र्यात झाली. त्यामुळे देश स्वतंत्र होईपर्यंत ब्रिटिशांच्या मेहेरबानीवर गिरण्या चालल्या. स्वातंत्र्य मिळाल्यानंतर दीडशे वर्षे मागे पडलेला आपला देश सावरण्यात राज्यकर्ते गुंतले. त्यानंतरच्या काळात सत्ताधान्यांच्या प्राथमिकता बदलल्या. त्यामुळे शतकपूर्तीच्या दिशेने जाणाऱ्या कापड गिरण्यांच्या म्हातारपणाचे आजार समजून घेऊन त्यावर उपाय करण्यासाठी त्यांच्याकडे वेळ नव्हता.

कापड गिरण्या यांत्रिक आणि तांत्रिक सुधारणांमध्ये जागतिक स्पर्धकांच्या तुलनेत कमी पडत होत्या. शेती व्यवसायातून आलेला कामगार अशिक्षित, ग्रामीण, सांस्कृतिकदृष्ट्या मागासलेला होता. त्याला शिस्त, नियम, व्यवस्थापन, समजायला उशीर झाला. गिरणी नावाची 'व्यवस्था' अंगवळणी पडायला वेळ लागला. त्यामुळे व्यवस्थापन नावाची गोष्ट गिरण्यांमध्ये नीटपणे रुजली नव्हती. मालक आणि अधिकारी म्हणजे मायबाप अशीच कामगारांची धारणा होती. हीच गुलामगिरीची मानसिकता आणि मागासलेल्या उच्च-नीचतेतून बाहेर येऊन सक्षम उत्पादक घटक अशी ओळख त्यांना मिळालीच नाही. दैववादी, अंधश्रद्धावर आधारित जीवनशैली, चौकटीतले राहणीमान, अल्पसंतुष्टता हीच कामगारांच्या मागासलेपणाची प्रमुख कारणे होती. जगण्याच्या सुंदरतेची स्वप्नदेखील त्यांच्यापर्यंत पोचली नव्हती. त्यामुळे जगण्यातले सौंदर्य वास्तवात त्यांनी अनुभवलेच नव्हते.

कामगारांची जनमानसातील घाणेरडी प्रतिमा

कापड गिरण्यांमुळे अनेकांना रोजगार मिळाला. त्यांचे अर्थार्जन वाढले. मात्र त्यांना अर्थार्जनाचा योग्य विनियोग करून सन्मानाने जगण्याचे शिक्षण देणात मात्र आपण कमी पडल्याची सल माझ्या मनात कायमची राहिली. त्यांना जीवनाचे श्रेयस आणि प्रेयस कळलेच नाही त्यामुळेच ते स्वतःचे कौशल्यवर्धन आणि क्षमताविकसन करण्यामध्ये कमी पडले. गिरणीच्या चौकटी बाहेरील बदल समजून स्वतःमध्ये सुधारणा करण्यामध्ये ते कमी पडले. गिरणीतील कष्टप्रद कामामुळे टीबी, दमा, खोकल्याच्या रोगाने त्रस्त असलेली ही मंडळी निरामय आरोग्य जगूच शकत नव्हती. गिरणी सुटल्यानंतर घरी परतणाऱ्या कामगारांच्या संपूर्ण शरीरावरील कापसाचे तंतू आणि अस्वच्छ कपडे पाहिल्यानंतर त्यांची जनमानसात जी 'घाणेरडी प्रतिमा' निर्माण झाली तीच शेवटपर्यंत राहिली. कामगारांच्या श्रमातून गिरण्या शंभर वर्षे चालल्या परंतु त्यांच्या जगण्यात मात्र कसलीच सुधारणा झाली नव्हती. तरीही तो 'गिरणी म्हणजे प्राण आणि मालक म्हणजे आमचा देव' अशा भावनेतून कष्टतच राहिला. गिरणीतील असह्य वातावरणामुळे कामगारांना आठ तास सतर्क राहण्यासाठी विडी, तंबाखू, दारू, जुगार, अशी व्यसने लागत. त्यामुळे

ते कर्जबाजारी व्हायचे, गैरहजेरी देखील प्रचंड होती. कामगारांमधील हे दोष कमी करण्यासाठी व्यवस्थापन, मालक, युनियन, समाज कार्यकर्ते, आणि शासन अशा सर्वांनी ज्या आपुलकीने आणि तीव्रतेने प्रयत्न करायला हवे होते तेवढे झाले नाहीत हे निर्विवाद होते; तरी त्यांच्या दयनीय परिस्थितीला कामगारच कारणीभूत आहेत असा समज पसारविण्यात सर्वजण यशस्वी झाले. शिवाय त्यांच्या पराभूत मानसिकतेचा गैरफायदा घेत भरपूर शोषण केले गेले. म्हणूनच त्यांना शोषणाचे आद्य बळी म्हटले जाते. दुर्दैवाने ही मंडळी शोषणाला देखील दैव, नशीब, नियती, पूर्वजन्माचे पाप समजून मुकाट्याने सहन करित राहिली. कामगारांना कायम परिस्थितीशरण बनवून पराभूत मानसिकतेत ठेवण्याकडेच मालक आणि व्यवस्थापनाचा कल होता. त्यांच्या समोर चांगले आदर्श ठेवून जगण्याची चांगली स्वप्नं दाखविण्याचे प्रयत्न कमी पडले. त्यांच्यासमोर कार्यक्षमतेचे उत्तम आदर्श ठेवून कौशल्यवृद्धीद्वारे विकासकार्यात सहभागी करता आले असते. पण लक्षात कोण घेतो?

कामगार मागासलेले राहिलेले बरे

कामगारांमध्ये नक्कीच दोष होते. अज्ञान, निरक्षरता, अंधश्रद्धा आणि चौकटीतली श्रद्धास्थाने अशा गोष्टी त्यासाठी कारणीभूत होत्या. त्यामुळेच त्यांना पिढ्यान् पिढ्या वंचित आणि शोषित राहावे लागले. यातून सुटका करून त्यांना स्वयंपूर्ण बनविण्याऐवजी मालक आणि व्यवस्थापकांनी त्यांना 'जैसे थे' स्थितीत ठेवले. कामगारांचे मागासलेपण हेच मालक आणि व्यवस्थापनाच्या शोषणाचे हत्यार बनले. शंभर वर्षांतील मानव्य व्यवस्थापनातील प्रागतिक स्थित्यंतरे त्यांच्यापर्यंत पोचवलीच नाहीत. व्यवस्थापनाला मानवी चेहरा देण्याचा प्रयत्न देखील झाला नाही. त्यामुळे कार्य समाधान कामगारांनी अनुभवलेच नाही. कामगारांना शिक्षित करून त्यांचे शहाणपण वाढले तर ते डोईजड होतील ही मालकांना भीती होती. म्हणूनच त्यांनी जुनाट यंत्रसामुग्री आणि कार्यपद्धतीमध्ये बदल न करता कामगारांकडून फक्त उत्पादन घेतले. युनियन पुढारी तुटपुंज्या चिरिमिरीला बळी पडून मालकांच्या शोषणकारी व्यवस्थेमध्ये सामील झाले. परिणामी कामगारांमधील दोष दिवसेंदिवस वाढतच गेले. गिरण्या बंद पडल्यानंतर देखील कामगारांची बाहेरच्या जगातील प्रतिमा

म्हणजे कामचुकार, कर्जबाजारी, आळशी, मुजोर, भांडणतंटा करणारे, दारुडे, घाणेरेडे, काम सोडून झोपणारे, चोऱ्या करणारे, बसून पगार खाणारे, शिस्त न पाळणारे, नियम मोडणारे अशीच राहिली. त्यामुळे गिरण्या बंद पडण्यासाठी कामगारच जबाबदार आहेत असा समज पसरविण्यात आला..

कामगारांचे कुठे चुकले

सोलापुरातील कामगारांमध्ये मागासलेल्या आणि अशिक्षित लोकांची संख्या अधिक होती. चाकोरीबद्ध जीवन जगणारे बहुतांशी गिरणी कामगार सर्वार्थाने वंचित, परंपरावादी, पापभीरू, दुर्लक्षित, बदनाम, असल्यामुळे त्यांचे राहणीमान मागासलेले होते. त्यांची गरिबी आणि एकंदरीत कामाच्या स्वरूपामुळे सामाजिक प्रतिमा घाणेरेडी आणि अस्वच्छतेची होती. प्रगत मानव समूहापासून लांब परिस्थितिशरण आणि परावलंबी आयुष्य जगल्यामुळे त्यांची मानसिकता पराभूत पद्धतीची होती. त्यांच्यापैकीच काही लोक चोऱ्या, हिंसा आणि मारामान्या करणारी, कायदा सुव्यवस्थेशी अनभिज्ञ, नियम आणि शिस्तीचे वावडे असलेले, भूतकाळात रमणारे, सहज फसविले जाणारे असल्यामुळे त्यांच्यात सुधारणा घडवून आणणे अवघड होते. अनेक दोषांचे धनी ठरविल्या गेलेल्या गिरणी कामगारांमध्ये देखील बहुतेक कामगार अगदी सरळमार्गी, पटकन कुणावरही विश्वास ठेवणारे, दैववादी, नियतीच्या दडपणाखाली जगणारे, विश्वासपात्र, कष्टाळू, समाधानी, मवाळ स्वभावाचे, कलाप्रेमी अशी आयुष्यावर प्रेम करणारी माणसं होती. ही माणसं निष्पाप आणि निरुपद्रवी होती. माणूस म्हणून चांगले असले तरीही गिरणीत कामगार म्हणून जी तत्परता आणि जबाबदारी अपेक्षित असायची त्याकडे मात्र त्यांचे दुर्लक्ष असायचे. नवीन गोष्टी शिकण्याची त्यांची तयारी नसायची. स्वच्छता हा आवश्यक गुण म्हणून स्वीकारत नसत. आमच्या नशिबीच घाणेरेडे आणि नकोसे आयुष्य आहे त्यामुळे आम्ही मरेपर्यंत असेच राहणार हीच त्यांची धारणा होती. चांगली स्वप्न पाहणे देखील त्यांच्यासाठी वर्ज्य अशीच त्यांची समजूत होती. शिस्त आणि नियमांकडे दुर्लक्ष करायचे. त्यामुळेच कायमचे सत्तावंचित राहिले. शंभर वर्षांपेक्षा अधिक कालावधीचा गिरण्यांचा प्रवास सतत अस्थिरतेचा, पडझडीचा आणि अशांततेचा राहिला. त्यामुळे कामगारांना 'अच्छे दिन'

येतील याचे स्वप्न देखील पाहता आले नाही. गिरण्यांशी जोडलेले नाते आणि गिरणगावातले एकसुरी जगणे यापलीकडे ज्यांचे विश्व नव्हते अशांना एकाएकी एकविसाव्या शतकात पदार्पण करणे शक्य झाले नाही. अर्थात कामगारांची ही परिस्थिती लक्षात घेऊन जे ठोस प्रयत्न व्हायला हवे होते तेही कमी पडले यात शंका नाही. मात्र जग पुढे चालले होते. कापड गिरण्यांना जगाशी स्पर्धा करायची असेल तर गिरणीतल्या या मागासलेल्या कामगारांना बरोबर घेतल्याशिवाय पर्याय नव्हता. मात्र ही गोष्ट कामगारांना समजून सांगण्यामध्ये मालक, युनियन, व्यवस्थापन आणि अधिकारी मंडळी अपयशी ठरले. त्याचे कारण कामगारांना या सर्व घटकांनी ज्या पद्धतीने वागविले होते त्यामुळे कामगारांचा त्यांच्यावरील विश्वास नाहीसा झालेला होता. गिरणीतील कामगारांना पराभूत मानसिकतेतून बाहेर काढणे शक्य झाले नाही. नेमके याच मानसिकतेचा फायदा घेऊन मालक, पुढारी, प्रशासक आणि गुंड, दलाल, सावकार अशा अनेक मंडळींनी कामगारांची दिशाभूल करून गिरण्या बंद पाडल्या.

कामगारांना चुका समजावून सांगण्यात कमी पडले

सोलापुरातील नरसिंग गिरजी मिलमध्ये कामगार कल्याण अधिकारी म्हणून दहा वर्षे काम केले. त्यामुळे कामगारांची काहीच चूक नाही किंवा त्यांचा काहीच दोष नाही असे म्हणणार नाही. कामगारांची महत्त्वाची चूक म्हणजे ते पराभूत मानसिकतेतून बाहेर येण्याचा प्रयत्न करीत नव्हते. त्यांच्या वाटेला आलेल्या दुर्दैवी परिस्थितीतून बाहेर पडण्यासाठी व्यवस्थापन आणि इतर मंडळी जे प्रयत्न करीत होते त्यांना प्रतिसाद देण्यात देखील कामगार मागेच राहिले. त्यांनी भोवतालचे बदल समजून घ्यायला हवे होते. ते न केल्यामुळेच कामगार स्वतःचे हक्क मिळविण्यात आणि जबाबदाऱ्या पार पाडण्यात कमी पडले.

संघटनांचा आडमुठेपणा भोवला

कापड गिरण्या बंद पडण्याच्या काळात मुंबईमधील कापड कामगार 'इंटक'ला आणि सोलापुरातील कामगार 'संघा'ला कंटाळले होते. वर्षानुवर्षे एकहाती सत्ता 'इंटक आणि संघा'कडे असल्यामुळे पुढाऱ्यांचा शोषकवर्ग

निर्माण झाला होता. मुंबईमध्ये गिरण्यांची संख्या जास्त होती. कामगारांची संख्या देखील जास्त होती. मालक आणि व्यवस्थापन अनुभवी आणि अभ्यासू होते, त्यांच्या तुलनेने कामगार नेत्यांकडे वस्त्रोद्योगाविषयीचे शास्त्रशुद्ध तांत्रिक आणि यांत्रिक ज्ञान नव्हते. मुंबई औद्योगिक संबंध कायद्यामुळे सत्ता तहहयात अबाधित राहिली होती. त्यामुळे 'हम करेसो कायदा' अशी भावना कार्यकर्त्यांमध्ये निर्माण झाली होती. दरम्यान कापड गिरण्यांबरोबर नव्या प्रगत उद्योगांची वाढ झाली होती. कार्पोरेट क्षेत्र वाढले. त्यांचा झगमगाट, गणवेश, कामावर जायला आणि यायला बस, चांगला पगार, सवलती बघून कापड गिरणीतले कामगार बिथरले होते. मुंबईत 'इंटक' गिरणी कामगारांना या गोष्टी मिळवून देण्यात असमर्थ ठरल्याची भावना वाढत गेली. त्याच सुमारास दत्ता सामंतांची युनियन इतर उद्योगांत भरपूर पगारवाढ मिळवून देत होती. कम्युनिस्ट, समाजवादी युनियन मधील हाडाचे कार्यकर्ते देखील इंटकला पर्याय म्हणून उभे होते. त्यांचे आदर्श समोर असल्यामुळे गिरणी कामगार इंटकविरोधी बनत गेले.

कायद्याच्या संरक्षणामुळे 'इंटक' आणि 'संघ' मुजोर झाले

कायमस्वरूपी सत्ताधीश बनल्याने कामगारांचे दैनंदिन प्रश्न सोडविण्यात 'इंटक'च्या पुढाऱ्यांना फारसा रस उरलेला नव्हता. कापड गिरणी मालकांची मिल ओनर्स असोसिएशन, टेक्सटाईल असोसिएशन, 'बिट्टा'सारख्या संशोधक संस्था मालकांच्या पाठीमागे उभ्या होत्या. याउलट 'इंटक'कडे अभ्यास आणि संशोधन करून कामगारांची बाजू मांडण्याची कुठलीही व्यवस्था नव्हती. त्यामुळे सामूहिक सौदेबाजी मधून वाटाघाटीला काँग्रेस नेतृत्व तयार असायचे. परिणामी स्थानिक प्रश्न मागे पडायचे. ही कामगारांची खंत 'इंटक'ने लक्षात घेतली नाही. 'इंटक'ने कामगारांचे खरे प्रश्न समजून घेण्याचे प्रयत्न देखील केले नाहीत. आपणच कायमचे सत्ताधीश आहोत ही जाणीव प्रबळ झाल्यामुळे त्यांना कामगारांच्या नाराजीची काळजी नव्हती. कामगारांना हे 'इंटक'चे नाकारणे सलत होते. परंतु ते बोलू शकत नव्हते. मुंबई गिरणी कामगारांची मुलं कार्पोरेटकडे आकर्षित झाली. त्यांना भरपूर पगार आणि सवलती मिळत होत्या. पिढ्यान् पिढ्या गिरण्यांसाठी रक्ताचे पाणी केलेल्या कामगारांसाठी ही

तफावत सहनीय नव्हती. त्यासाठी केवळ 'इंटक'चे अपयश हेच कारण आहे ही भावना दृढ होत गेली. म्हणूनच शेवटी अडीच लाख कामगारांनी अगदी ठरवून 'इंटक'ला नाकारले आणि डॉक्टर दत्ता सामंतांकडे गेले. कामगारांच्या दृष्टीने तो निर्वाणीचा क्षण होता. भविष्याची पर्वा न करता त्यांनी ऐतिहासिक संप केला. त्यातून कामगार उद्ध्वस्त झाले तरीही त्यांनी मालकांशी तडजोड केली नाही. सत्ताधारी 'इंटक'ला देखील जवळ केले नाही.

मुंबईत 'इंटक' चे आणि इथल्या 'संघ' चे अपशय

त्याकाळात मुंबई देशाची औद्योगिक राजधानी होती. तिथल्या मालकांकडे असणाऱ्या आर्थिक आणि औद्योगिक क्षेत्रातील तज्ञ मंडळींच्या क्षमतेचे नेतृत्व 'इंटक'कडे नसल्यामुळे कामगारांची बाजू मांडण्यामध्ये इंटक कमी पडली. सत्तरीच्या दशकापासून जगभरात चाललेल्या औद्योगिक आणि वस्त्रोद्योगातील बदलांची दिशा 'इंटक'च्या नेतृत्वाने समजून घेतली असती तर मालकांशी चर्चा करून गिरण्यांच्या भवितव्याविषयी जाब विचारता आला असते. मुंबईतील 'इंटक'चा व्याप खूप मोठा होता. गिरण्यांची संख्या मोठी, कामगार संख्या मोठी होती. त्या तुलनेने प्रामाणिक आणि अभ्यासू कार्यकर्ते कमी अशी परिस्थिती होती. त्यामुळे कामगारांच्या दैनंदिन समस्यांकडे लक्ष दिले गेले नाही. देशातील जवळजवळ सर्व कापड गिरण्यांचे नेतृत्व 'इंटक'कडे होते. मुंबईत जे घडायचे ते इतर ठिकाणी व्हायचे. अशी सूत्रधाराची भूमिका असणाऱ्या 'इंटक'ने गिरण्यांच्या पडझडीची वेळीच दखल घेत कायदेशीर मार्गाने आणि वाटाघाटीच्या माध्यमातून कामगारांचे प्रश्न सोडविण्याची अपेक्षा होती. 'इंटक' काँग्रेसप्रणीत संघटना असल्याने राज्य आणि केंद्रात काँग्रेसची मजबूत सत्ता असूनही त्यांना कापड गिरण्या वाचविता आल्या नाहीत. हीच कामगारांची खरी खंत होती. म्हणून मुंबईतील अडीच लाख गिरणी कामगार 'इंटक'ला नाकारून स्वतःहून डॉक्टर दत्ता सामंतांकडे गेले. ही 'इंटक'च्या दृष्टीने सर्वात नामुष्कीची गोष्ट होती.

नगसिंग गिरणी मधील घडलेल्या घटना

कामगार संघटनांनी व्यवस्थापनाला समजून घेऊन कामगार हिताची धोरणे राबवली असती तर कदाचित चित्र वेगळे दिसले असते. त्याचे एक

ठळक उदाहरण द्यायचे तर नरसिंग गिरजच्या वाईडिंग खात्यामध्ये एक 'कार्ल मायर' नावाची अत्याधुनिक मशीन आणली होती. ज्यामुळे वाईडिंगचे (सुताचे बॉबिन्स किंवा कोन्स तयार करण्याचे काम) उत्पादन तिप्पटीने वाढणार होते. शिवाय हाताने केल्याने ज्या मानवी चुका व्हायच्या त्या, संपूर्ण वाईडिंग यंत्राद्वारे एकसारखे होणार असल्याने, होण्याचा प्रश्न नव्हता. त्यामुळे गुणवत्ता वाढून कापड दर्जेदार व्हायला मदत होणार होती. जुन्या वाईडिंगमध्ये दोरा तुटल्यानंतर हाताने गाठी बांधल्यामुळे त्या चुकायच्या. लहान-मोठ्या व्हायच्या. कामगारांच्या हातांची घाण सुताला लागायची. अशा अनेक गोष्टींमुळे कापडाचा दर्जा घसरायचा. त्यामुळे किंमत कमी व्हायची आणि विक्रीदेखील कमी व्हायची. हा तोटा कमी करण्यासाठी तसेच उत्पादन वाढण्यासाठी लक्षावधी रुपये खर्च करून परदेशावरून ती मशीन आणली होती. ही मशीन चालू करण्यासाठी कायद्याप्रमाणे रीतसर युनियनला 'नोटीस ऑफ चेंज' देखील दिलेली होती. त्यासाठी कामगारांना प्रशिक्षण देऊन उत्पादन वाढणार होते. परंतु युनियनने कामगारांना कामवाढ होणार आणि काहींचा रोजगारही बुडेल या कारणावरून जवळजवळ दीड वर्षांपर्यंत मशीन चालू करायला परवानगीच दिली नाही. जर्मनीहून आणलेली ती लक्षावधी रुपयांची मशीन बंद अवस्थेत पडून होती. शिवाय वायडिंग कडून माल पुरेसा न गेल्यामुळे पुढे साचे बंद राहायचे. शेवटी दीड वर्षांचे नुकसान झाल्यानंतर हा तिढा काही नकोशा 'तडजोडी' करून सोडवावा लागला. अशी इतरही अनेक उदाहरणे देता येतील.

खाजगी आणि सरकारी गिरणीतला फरक

अशा अनेक गोष्टी घडायच्या, ज्यामध्ये 'इंटक'च्या पुढाऱ्यांचा हात असायचा परंतु त्यामुळे गिरणीतले कामगार आणि कामगार संघटना बदनाम झाली. सोलापुरातील बाकी सर्व कापड गिरण्या खाजगी मालकांच्या होत्या. त्यांचे प्रश्न सोडविण्याचे मार्ग वेगळे असायचे, जे आम्ही सरकारी म्हणून करू शकत नव्हतो, सर्वांसाठी एकच युनियन असून देखील त्यांना मात्र युनियन काहीही करायला परवानगी देत असे 'इंटक'कडून अनेकदा आम्हाला एक आणि खाजगी मालकांच्या गिरण्यांना एक असा दुजाभाव झालेला होता परंतु त्याविषयी

कुठेही तक्रार करण्याची सोय नव्हती. कारण आम्ही सरकारी गिरणीत काम करित होतो. 'तुम्ही गप्पा बसा. तुमचे काय जातेय. तुम्हाला तुमचा पगार मिळतो ना, बस्.' अशी धमकावणी व्हायची. खाजगी गिरण्यांतून मात्र मालकांचा हस्तक्षेप व्हायचा. जे काही आदान-प्रदान व्हायचे ते गुलदस्त्यात असायचे आणि त्यांना मात्र सर्व गोष्टींची परवानगी 'इंटक'कडून मिळत असे. दुर्दैवाने विरोधक सक्षम नव्हते. आबासाहेब किल्लेदार हे मात्र शुद्ध चारित्र्याचे आणि भ्रष्टाचार न करणारे नेते होते. त्यांच्यामुळे खूप गोष्टी सुकर झाल्या, हेही वास्तव होते. परंतु इंटक संघटना टिकविण्यासाठी त्यांनाही तडजोडी कराव्या लागत असत. त्यांचीही घालमेल आम्ही पाहिली. शेवटी त्यांनाही खूप त्रास झाला. गावगुंडांनी जबरदस्तीने इंटक ताब्यात घेतली. मनमानी करायला सुरवात केली, कोर्टबाजी झाली.

सोलापुरात 'संघ'ला कामगार कंटाळले होते

सोलापुरातील कापड गिरण्यांच्या सुरुवातीपासून 'इंटक'प्रणीत राष्ट्रीय गिरणी कामगार संघ ही संघटना कार्यरत होती. देश स्वतंत्र झाल्यानंतर मुंबई औद्योगिक संबंध कायद्यामुळे त्यांनाच कायमस्वरूपी मान्यताप्राप्त आणि प्रातिनिधिक संघटना म्हणून संरक्षण मिळाले. सुरुवातीचे नेतृत्व बऱ्यापैकी कामगारांच्या समस्यांची जाण असणारे आणि कर्तव्यनिष्ठ होते. मात्र जसजसा व्याप वाढला, सूतगिरण्या, प्रोसेस हाऊस, कापड गिरण्या वाढत गेल्या तशा कटकटी वाढल्या. गिरणीनिहाय नेतृत्व निवडतानाही चुका झाल्या. आबासाहेब किल्लेदार अनेक वर्षांसाठी सरचिटणीस म्हणून होते. ते स्वतः लक्ष्मी विष्णु मध्ये विव्हिंग खात्यात कामाला होते. त्यामुळे अनेकदा लक्ष्मी विष्णु आणि जाम मिल ह्या खाजगी गिरण्यांसाठी एक नियम तर सरकारी नरसिंग गिरजी मिल साठी वेगळे नियम असा दुजाभाव करायचे. कामगार तेच, गिरण्या त्याच, संघटना तीच तरीही असा भेदभाव व्हायचा. ही गोष्ट अशिक्षित कामगारांना कळायची. त्यातून देखील कामगार संघविरोधी बनले. आबासाहेबांना कापड उद्योगाची माहिती होती, तसे ते समंजस आणि कामगारांशी समरस होणारे होते, परंतु त्यांनाही कार्यकर्त्यांची दुसरी फळी तयार करता आली नाही. आबासाहेब स्वतः पूर्णवेळ काम करूनही अनेक ठिकाणी ते पोचू शकत नसत. ही त्यांची अडचण होती. विश्वासू कार्यकर्त्यांचा अभाव होता.

कारण 'इंटक'कडे कार्यकर्ते घडविण्याची प्रक्रियाच नव्हती. सत्ताधारी काँग्रेस पक्षाने 'इंटक'ला आणि गिरणी कामगारांना प्रचारासाठी आणि निवडणुकांपुरते वापरण्याशिवाय खऱ्या अर्थाने जवळ केले नव्हते. कामगारांचे शोषण रोखण्यात संघाला अपयश आले, याचे कारण म्हणजे त्यांच्या कार्यकर्त्यांना 'शोषण' कळलेच नाही. कारण 'इंटक'चे पुढारी आणि पदाधिकारी मंडळीच शोषणकारी बनले. कार्यकर्तेच शोषणकर्ते बनले, तेव्हापासून कामगार 'इंटक' पासून दूर झाले. वैयक्तिक फायद्यासाठी सत्तेचा आणि संघाचा फायदा करून घेण्यात संघपुढारी आणि पदाधिकाऱ्यांना, काही गैर वाटत नव्हते. अशा गोष्टीविषयी प्रबोधन, मार्गदर्शन, चळवळी 'इंटक' आणि 'संघा'मध्ये जवळजवळ नव्हत्याच. त्यामुळे त्यांना कामगारांचे शोषण समजले नाही आणि व्यवस्थापन आणि मालक दोघांनी परिस्थितीचा फायदा घेतला.

आबासाहेबानंतरचा 'संघ'

सोलापुरातील गिरणगावाच्या शेवटच्या टप्प्यामध्ये लक्ष्मी विष्णु मिल्स, आणि जाम मिल्स अशा दोन खाजगी आणि नरसिंग गिरजी मिल ही एकमेव सरकारी गिरणी असे तीन कापड उद्योग कसेबसे चालू होते. त्यादेखील मुंबईच्या घडामोडीवर लक्ष ठेवून होत्या. गिरण्या बंद होणार हे कामगारांच्या लक्षात आले होते. परंतु त्यांना योग्य मार्गदर्शन करणारे कुणी उरले नव्हते. आबासाहेब किल्लेदारांसारखे किमान कामगारांची बाजू मांडणारे, तेही उरले नव्हते. कामगार हितकारी कार्यकर्त्यांच्या अभावी सावकार, कुटुंबातले तसेच जवळचे सदस्य, गुंड आणि समाजकंटकांची भरती 'संघा'त वाढली होती. त्यामुळे 'इंटक' कामगारामध्ये बदनाम होती. कामगार 'इंटक'पासून मनाने केव्हाच दूर गेले होते. त्यांना दुसरा पर्याय नव्हता म्हणून 'इंटक'ला कंटाळले असूनही नाइलाजाने 'इंटक'शी जोडून रहात होते. 'इंटक'ची कामगारांवरील आणि गिरण्यावरील पकड ढिली झाली होती.

आबासाहेब किल्लेदारांच्या हयातीतच गुंडांनी अगदी बळाच्या जोरावर 'संघ' ताब्यात घेतला. मात्र त्यांना 'संघ'चालविणे जमले नाही शेवटी तडजोड करावी लागली. परंतु 'इंटक' पूर्वपदावर येऊ शकली नाही. जवळची माणसं सत्तेत घेऊन दैनंदिन कामकाज सुरू केल्याने 'संघ' विशिष्ट परिवारापुरता सीमित

झाला. संघटनेच्या निवडणुका जिंकण्यासाठी सावकार, गुंड, उपद्रवी लोकांची भरती झाली होती. संघाचे प्रतिनिधी म्हणून सावकार पगाराच्या दिवशी संघाची वर्गणी गोळा करायला बसायला लागले. त्यामुळे कामगारांना त्यांचा महिन्याचा पगार देखील घरी नेता येईना. अशा एकंदरीत परिस्थितीमुळे कामगार 'संघा'ला कंटाळले होते. आबासाहेब किल्लेदारांच्या मृत्यूनंतर मात्र अगदी नवख्या, तिशी-चाळिशीतल्या अननुभवी पुढाऱ्यांनी आणि त्यांच्या पाठीराख्या दलालांनी व्यवस्थापनाशी करार केले. कामगाराची दिशाभूल करून स्वेछानिवृत्ती योजनेतून नरसिंग गिरजी मिलचा प्रश्न ज्या पद्धतीने सोडविला आणि इतर दोन खाजगी गिरण्यांतील करार 'खाजगी' ठेवून जो उपद्रव्याप केला त्यामुळे कित्येक कर्मचारी आणि कामगारांना त्यांची देय रक्कम अद्यापही मिळाली नाही असे बोलले जाते. ही सोलापुरातील गिरणगावाची शोकांतिका झाली. गिरणगावच्या शेवटच्या टप्प्यात आबासाहेब असते तर कदाचित चित्र वेगळे दिसले असते.

गीनीज बुकमध्ये नोंदलेला ऐतिहासिक संघ

१९८२ च्या सुरुवातीला मुंबईतील कापड गिरण्यांमधील पगारवाढीसह इतर प्रलंबित मागण्यांचा प्रश्न ऐरणीवर आला होता. यावेळी कामगारांच्या अपेक्षा खूप वाढल्या होत्या. कापड गिरण्यातील कामगारांनंतरच्या तरुणांना इतर उद्योगांमध्ये भरपूर पगार, बोनस, सवलती मिळतात याची जाणीव झाल्यामुळे गिरणी कामगारांमध्ये मोठ्या पगारवाढीची अपेक्षा निर्माण झाली होती. अनेक वर्षांपासून मालकधार्जिण्या 'इंटक'च्या नाकर्तेपणामुळे, अपेक्षेनुसार पगारवाढ मिळाली नसल्यामुळे त्यांच्यावरचा विश्वास उडाला होता. कामगार नव्या लढाऊ नेतृत्वाच्या शोधात होते. त्या काळात मुंबईत दत्ता सामंतांचा दबदबा होता म्हणून त्यांच्या नेतृत्वाखाली लढण्यास कामगार उत्सुक होते. परंतु डॉ.सामंत कापड गिरण्यांचा प्रश्न हातात घेण्यास उत्सुक नव्हते. त्यांना कापड गिरण्यांविषयी फारशी माहिती नव्हती, अनुभव नव्हता. शिवाय कापड उद्योगासाठी लागू असलेल्या मुंबई औद्योगिक संबंध कायद्यातील अडचणींचा त्यांना अंदाज होता. तरीही कामगारांच्या आग्रहाखातर त्यांनी नेतृत्व स्वीकारले. अडीच लाख गिरणी कामगार बिनशर्त उभे राहिल्यामुळे डॉ. सामंतांच्या

नेतृत्वाखाली कामगारांचा अभूतपूर्व संप सुरू झाला. इंटक वगळता मुंबईतील गिरणी कामगारांशी संबंधित बहुतेक संघटनांनी संपाला पाठिंबा दिला होता. वर्षभर संप नेटाने चालला. इंटक, मालक आणि समाजकंटक यांचे संप फोडण्याचे अनेक प्रयत्न झाले; तरीही कामगार डगमगले नाहीत. उपाशीपोटी कामगार शेवटपर्यंत एकनिष्ठ राहिले. परंतु तरीही गिरणी कामगारांचा प्रश्न सुटला नाही. त्यांना न्याय मिळाला नाही. कापड गिरण्या उद्ध्वस्त झाल्या. कामगार देशोधडीला लागले. त्यामुळे एकीकडे मुंबईतील गिरणीधंदा दत्ता सामंतांनी दिवाळखोरीत नेला अशी त्यांच्यावर टीका झाली, तर दुसरीकडे जर दत्ता सामंतांनी गिरणीधंदा दिवाळखोरीत नेला तर अहमदाबाद, कानपूर व सोलापूरसारख्या ठिकाणचा गिरणीधंदा का संपुष्टात आला असा प्रतिवाद कामगार संघटनांमार्फत करण्यात आला. मुंबईतील कापड गिरण्या बंद पडल्याचा परिणाम देशातील सोलापूरसारख्या इतर अनेक ठिकाणच्या कापड गिरण्यांवर झाला. गिरणी मालक आणि सरकार दोघांनी दीर्घकालीन संपाचा फायदा घेत संगनमताने गिरणीधंदा संपविण्याची प्रक्रिया सुरू केली. औद्योगिक आणि वित्तीय पुनर्रचना मंडळाची स्थापना करून नुकसानीत असणाऱ्या कापड गिरणी मालकांची सोय केली. त्यामुळे अनेक खाजगी मालकांचे संकटविमोचन होण्यास मदत झाली.

गिरण्यांच्या जमीनविक्रीकडे सर्वांचे लक्ष होते

मुंबईतील ६० कापड गिरण्यांपैकी केंद्र सरकारच्या नॅशनल टेक्सटाईल कॉर्पोरेशनच्या अखत्यारीतील २५ आणि राज्य सरकारच्या महाराष्ट्र राज्य वस्त्रोद्योग महामंडळाच्या अखत्यारीतील एक अशा एकूण २६ गिरण्यासाठी योजना जाहीर केली. ज्यायोगे त्यापैकी १५ गिरण्यांच्या जमिनी विकून दोन हजार कोटींचा निधी उभारून त्यातून उरलेल्या दहा गिरण्यांचे पुनरुज्जीवन करण्याचे ठरले. त्यावेळी २६ गिरण्यांमध्ये ८० हजार कामगार काम करीत होते. निर्धारित योजनेनुसार बहुतेक गिरण्यांच्या जमिनी विकण्यात आल्या मात्र फक्त पाच गिरण्यांचे नूतनीकरण झाले आणि कामगारांसाठी स्वेच्छानिवृत्तीची योजना राबविण्यात आली. कापड गिरण्यांची जमीनविक्री सुलभ होण्यासाठी मुंबईच्या नगरविकास नियमावलीमध्ये मालकांच्या फायद्यासाठी सोयीस्कर

बदल करण्यात आले. योजनेनुसार मालकांना गिरणीतील जमिनीचा काही भाग 'म्हाडा'ला घरबांधणीसाठी द्यायला लावून काही भाग विकण्याची परवानगी दिल्यामुळे मालकांनी गडगंज पैसा कमविला. त्यातूनच स्वेच्छानिवृत्तीची योजना राबवून मालक सहीसलामत सुटले. जमीनविक्रीतून आलेल्या पैशातून मालकांनी इतर धंदा-व्यवसायात गुंतवणूक करून आपली भविष्याची सोय केली. अशा रीतीने मालक, सत्ताधारी, राजकारणी, दलाल आणि युनियनच्या संगनमताने सगळ्या गोष्टी निर्विघ्न पार पडल्या. साहजिकच मुंबईत घडलेल्या ह्या घडामोडींचा सोलापूरसह इतर ठिकाणच्या गिरणी मालकांनी फायदा घेतला. मुंबईतील जमीनविक्रीच्या गोष्टी म्हणजे इतरांसाठी जणू नियम ठरले.

हा मुद्दा राष्ट्रीय महत्त्वाचा बनायला हवा होता

मुंबई आणि सोलापूर मधील कापड गिरण्यांची अशा रीतीने झालेली शोकांतिका लाखो कुटुंबांसाठी अतिशय दाहक होती. शंभर वर्षांहून अधिक काळाचे योगदान दिलेल्या दोन्ही ठिकाणच्या कापड गिरण्या आणि त्यांतील तीन-चार पिढ्या राबणाऱ्या लाखो कामगारांचे विस्थापन, उच्चाटन आणि उद्ध्वस्तीकरण, हा गंभीर प्रश्न 'राष्ट्रीय मुद्दा' बनला पाहिजे होता. दुर्दैवाने चर्चेपलीकडे कामगारांच्या रोजगाराचा प्रश्न सोडविण्यासाठी फारसे प्रयत्न झाले नाहीत. शिवाय लाखो गिरणी कामगारांच्या विदारक परिस्थितीचा आणि कापड गिरण्या बंद पडण्याची नेमकी कारणमीमांसा करण्याचा प्रयत्न देखील गांभीर्याने झाला नाही. देशातील आद्य उद्योग समजल्या गेलेल्या कापड गिरण्या बंद पडल्या. कामगार देशोधडीला लागले. कामगारांची आणि गिरण्यांची बदनामी आली. तरीही ज्या तीव्रतेने सामाजिक उद्रेकाची अपेक्षा होती तसेही काही घडले नाही. देशभरातील कापड गिरण्या घाऊक पद्धतीने बंद झाल्या, पडल्या, की पाडल्या ह्याचा किमान शोध घ्यावयाची तसदी घेतली गेली नाही. त्यासाठी कारणीभूत ठरलेल्या जागतिक, देशपातळीवरील तसेच गिरण्यांच्या स्थानिक जबाबदार घटकांची सर्वांगीण कारणमीमांसा व्हायला हवी होती. मुंबई आणि सोलापुरातील गिरणगावाची जडणघडण, कामगारांचे ऐतिहासिक योगदान त्याचबरोबरीने वस्त्रोद्योगाच्या शतकभरातील चढ-उतारांची निःपक्षपातीपणाने मांडणी करण्याऐवजी गिरण्यांची आणि

कामगारांची बदनामी झाल्यामुळे सोलापूरसारख्या छोट्या शहराच्या पुनरुज्जीवनामध्ये अनेक अडथळे निर्माण झाले.

सर्वांगीण अभ्यासानंतरच दोषारोप व्हावेत

साधारणपणे विसाव्या शतकाच्या शेवटी सोलापूरच्या गिरणगावातील उर्वरित तीन, मुंबईतील साठहून अधिक आणि देशभरातील बहुतेक कापड गिरण्या अगदी 'घाऊक' पद्धतीने बंद पडल्या. शतकाहून अधिक काळ गाजविणाऱ्या या कापड गिरण्या बंद पडल्या. त्यासाठी गिरणीअंतर्गत कारणांबरोबरच बाहेरील म्हणजे एकंदरीत वस्त्रोद्योगातील देशांतर्गत आणि जागतिक पातळीवरील बदल, ज्या इथल्या मालक आणि सरकारलाही रोखता आल्या नाहीत. त्यामुळे झालेल्या सर्वांगीण उलथापालथी इथल्या पारंपरिक कापड गिरण्यांसाठी विघातक ठरल्या. प्रत्येक गिरणीतील परिस्थितीबरोबर, देशभरातील आणि जागतिक पातळीवरील तत्कालीन सर्वांगीण परिस्थिती समजून घेऊनच दोषी घटकांच्या पदरात अपयशाचे माप टाकले पाहिजे.

जागतिकीकरणातून उद्भवलेल्या परिस्थितीचा मुकाबला करण्यात गिरण्यांचे मालक, व्यवस्थापन तसेच शासन, प्रशासन या सर्वांना आलेले अपयश एकीकडे तर दुसरीकडे गिरण्यातील मान्यताप्राप्त 'इंटक'सह विरोधी कामगार संघटनांच्या नेतृत्वाच्या अक्षम्य चुका झाल्या. त्यातून मुंबईतील कापड गिरण्यांची सर्वांगीण कोंडी झाल्यामुळे अडीच लाख कामगारांनी डॉ. दत्ता सामंतांकडे दिलेले नेतृत्व, त्यामुळे सुरू झालेला मुंबईतील गिरणी कामगारांचा १९८२ चा अभूतपूर्व संप यासारख्या घटना घडल्या. न्यायालय देखील कायद्याच्या चौकटीमुळे संपाविषयीचा निर्णय देऊ शकले नाही. सत्ताधारी वर्ग वस्त्रोद्योग धोरण कालसुसंगत करू शकले नाहीत. म्हणून परिस्थिती चिघळत गेली. समाजकंटकांनी परिस्थितीचा फायदा घेत गिरण्यांच्या जमीनविक्रीची दलाली सुरू केली. मालकांनी या संधीचा फायदा घेत जमिनी विकल्या आणि दुसरीकडे गुंतवणूक करून आपले भविष्य सुरक्षित केले. कामगार अक्षरशः अनाथ आणि हतबल झालेले होते. अशा एकंदर परिस्थितीमुळे तात्पुरती डागडुजी करून गिरण्या वाचविणे शक्य नव्हते. गिरण्यांना

गैरव्यवस्थापनाचा असाध्य रोग झालेला होता. त्यासाठी जबाबदार आणि संबंधित त्याचा परिणाम अपरिहार्यपणे सोलापूरसह इतर ठिकाणच्या कापड गिरण्यांवर झाला. मुंबईतील घटनांचा मागोवा घेत इथल्या खाजगी गिरणी मालकांनी बंदच्या दिशेने प्रयत्न चालू केले होते. लक्ष्मी विष्णु मिलच्या मालकांनी 'बीआयएफआर' मध्ये प्रस्ताव दाखल करून बंदची कार्यवाही केली होती. जाम मिलच्या मालकांचे मुंबईतून होत असणारे व्यवहार त्याच दिशेने चालू होते. इथली एकमेव सरकारी गिरणी म्हणजे नरसिंग गिरजी मिलविषयी राज्यातील इतर कापड गिरण्यांबरोबर सरकारने मुंबईतच निर्णय घेतला आणि सोलापुरातील कापड गिरण्यांचा दुर्दैवी शेवट झाला. नरसिंग गिरजी मिलमधील स्वेच्छानिवृत्ती योजना संघाच्या पुढाऱ्यांनीच पुढाकार घेऊन राबविली. कामगारांसमोर पर्याय नव्हता. मिळते तेवढी देय रक्कम पदरात पाडून घेत मुकाट्याने त्यांनी गिरणीला रामराम ठोकला. लक्ष्मी विष्णु मधील कर्मचाऱ्यांपैकी अनेकांना देय रकमा मिळाले नसल्याची तक्रार अजूनही केली जाते. जाम मिलविषयी फारशी चर्चा होत नाही. बघता बघता गिरण्यांच्या चिमण्या शांत झाल्या. भोंगे बंद झाले. काही कामगारांनी आत्महत्या केल्या तर अनेकजण घरदार विकून मिळेल त्या दिशेने परागंदा झाले. उदरनिर्वाहाचे साधन हिसकावून घेतल्याचा धक्का सहन न झाल्याने कामगार भ्रमिष्ठ झाले. दुसरे कुठलेच काम येत नसल्यामुळे उपासमारी सहन न होऊन कामगार देशोधडीला लागले. गिरणगावातील वर्दळ थंडावली. गिरण्यांचे गेट बंद झाले. परिसरातील गर्दीची दुकाने रोडावली. रस्ते विरळ झाले. पूर्वी अपरात्री देखील रेल्वे स्टेशनवरून गावात येताना मध्ये गिरण्या असल्यामुळे निर्धोक येता यायचे. कारण गिरण्या रात्री देखील जाग्या असायच्या. आता निर्मनुष्यत झाल्याने वाटमाऱ्या होऊ लागल्या. रात्र स्टेशनवरच काढून पहाटे उजाडल्यावर घरी जावे लागायचे. एकेकाळी जिथे चैतन्याचे वातावरण होते तिथे भीती आणि दहशतीचे वातावरण पसरले. गिरण्यांमध्ये काम केलेल्यांची पावले सवयीमुळे अजूनही गिरणीच्या दिशेने पडतात. गिरणगावातील बहुतेक लोकांपर्यंत हा विषय पोचला नाही. अशा रीतीने गिरणगावचा शतकोत्तर इतिहास काळाने अत्यंत क्रूरपणे गिळून टाकला.

सत्ताधारी, राजकारणी आणि संबंधित घटक

राज्यातील सत्ताधारी वर्ग आणि राजकारणी यांनी मुंबईतील कापड गिरण्यांच्या संपाकडे जाणीवपूर्वक दुर्लक्ष केले. तर गिरण्यांचे मालक, व्यवस्थापन, शासन, प्रशासन, इंटक, विरोधी कामगार संघटना, सत्ताधारी तसेच राजकारणी या सर्वांनी केलेल्या चुकांमुळे गिरण्यांचा संप मिटू शकला नाही. संप मिटविण्यासाठी सुरुवातीलाच प्रयत्न झाले असते तर कदाचित गिरण्या बंद पडण्याचा अनर्थ टळला असता, पण तसे घडले नाही. त्यामुळे भांडवलशाही, शासनसंस्था आणि कामगार संघटना यांच्यातला अंतर्विरोध मुंबईतल्या गिरण्यांच्या संपामुळे सर्वांच्याच लक्षात आला. तीनही महत्त्वाच्या संस्थांचे तत्त्वज्ञान आणि व्यवहार यातील विसंगती समोर आली. श्रमिकांच्या शोषणाची परिणती किती भयानक होऊ शकते याची प्रचिती आली. मुंबईतील कापड गिरण्यांचा संप चालू झाल्यापासून गिरण्या प्रत्यक्षात बंद होईपर्यंत कायदेशीर अधिकार असलेल्या सर्व घटकांची वागणूक बेजबाबदारीची होती तर विरोधी कामगार संघटना गिरण्यांचा अनर्थ टाळण्यामध्ये अपयशी ठरल्या होत्या.

कापड गिरण्यांसाठी इंटक हीच प्रातिनिधिक संघटना असल्यामुळे गिरण्या वाचविण्याची प्राथमिक जबाबदारी त्यांची होती. त्यांना जबाबदारी पेलता आली नाही. त्यांनी मुळात कापड गिरण्यांचा प्रश्नच नीट समजून घेतला नाही. राष्ट्रीय इंटकचे नेते काँग्रेस पक्षाचे होते. वाटाघाटी करण्याचे स्वातंत्र्य संघाच्या स्थानिक नेतृत्वाला नव्हते. वरिष्ठांच्या हुकमावरूनच इंटकची भूमिका ठरायची. मुंबईच्या 'इंटक' आणि सोलापुरातील 'संघा'च्या परावलंबी अस्तित्वामुळेच कामगारांनी त्यांना नाकारले. सोलापूरसारख्या गिरणगावातील इंटकमधील तत्कालीन नेतृत्वापैकी एकदोन अपवाद वगळता बाकी पदाधिकाऱ्यांमध्ये गिरण्यांचा प्रश्न सोडविण्याची क्षमता नव्हती. प्रत्यक्ष गिरणीतला अनुभव, विषयज्ञान, कायदे आणि व्यवहार, देश आणि जागतिक पातळीवरील संधी आणि सद्यःस्थिती, मालकांशी वाटाघाटी करण्याची क्षमता, दूरदृष्टी आणि सामूहिक सौदेबाजीचे कौशल्य देखील नव्हते. हेच खरे सोलापुरातील कापड गिरण्या बंद पडण्याचे महत्त्वाचे कारण होते.

मुंबईतील अडीच लाख गिरणी कामगारांनी स्वतःहून डॉ. दत्ता सामंतांचे नेतृत्व स्वीकारल्याने 'इंटक' हद्दपार झाली होती. वाटाघाटीसाठीचा

नैतिक अधिकार देखील त्यांनी गमवला होता. त्यामुळे 'इंटक'ने शेवटपर्यंत बघ्याचीच भूमिका घेतली. सत्ताधारी काँग्रेस पक्षाने गिरण्यांचा प्रश्न सोडविण्याकडे दुर्लक्ष केले. 'इंटक'ला श्रेय मिळणार नाही म्हणून मुख्यमंत्र्यापासून ते देशाच्या पंतप्रधानापर्यंत सर्वांनीच प्रश्न सोडविण्यात फारसे लक्ष घातले नाही. अडीच लाख कामगारांशी समन्वय साधण्याची शक्ती कोणाकडेच राहिली नव्हती. सगळेच पक्ष आणि संघटना वेगवेगळ्या भूमिकेत होते. सर्वांची एकत्रित मोट कशी बांधायची हा सरकारपुढे प्रश्न होता. एकंदरीत कुणीच पुढाकार घेत नसल्यामुळे कापड गिरण्यांचा प्रश्न चिघळला. कामगार सर्वार्थाने हतबल झाले होते. मालक जमीनविक्रीतून आपली सोय करण्यात गुंतले होते. परिस्थितीचा फायदा घेत गुंड, दलाल, माफिया आणि समाजकंटक घुसले होते. लोकप्रतिनिधी अशा अडचणीच्या प्रसंगी काही करू शकले नाहीत. शेवटी गिरणी मालकांच्या मिल ओनर्स असोसिएशनच्या मदतीने सर्वांनी संगनमत करून गिरण्या बंद पाडल्या.



गिरणीने मला काय दिले

गिरणीने माझ्यासारख्या नवख्या,
कामाचा अनुभव, विषयज्ञान, वय
कमी असणाऱ्याला पदरात घेऊन
आत्मविश्वास दिला आणि अधिकारी बनवलं.
अधिकारांची जाणीव देऊन सत्ता दिली.
प्रशासन, कायदा, नियम, शिस्त शिकवली.
गिरणीतली माणसं वाचायला शिकवलं.
श्रम आणि श्रमजीवींच्या जवळ नेलं.
शोषण आणि गरिबीचं नातं समजावलं.
शोषणव्यवस्था लक्षात आणून दिली,
त्यामुळेच
स्वभावाने, विचाराने अंतर्बाह्य बदललो.
गिरणीने जगण्याला अर्थ दिला.
व्यवस्थापन शास्त्राचा अनुभव दिला.
वाटाघाटी, तडजोडीतला संयम शिकविला.
गिरणीने
समृद्ध अनुभवांबरोबर अपमानाचे क्षणही दिले.

संप.उपोषण,धरणे,दगडफेकीचा अनुभव दिला
निर्मितीचा आनंद आणि समाधानाचे क्षणही दिले.
दयनीय,लाचार,पराभूत माणसं दाखविली,
तसेच लढवय्या कर्तबगारांशी भिडवलं
चौकटीतल्या निरुत्तर करणाऱ्या प्रश्नांबरोबरच,
चौकटी भेदून पुढे जाणंही शिकवलं.
गिरणीशिवाय जगू न शकणारी माणसं भेटली.
गिरणीवर जगणाऱ्या कामचुकारांशीही भिडवलं
सर्वहारा वर्गाच्या जीवनसंघर्षातून मीही जगणं शिकलो.
गिरणीच्या तेजीमंदीचा सुगंध आणि दुर्गंध मुकाट्याने सोसला.
गिरणीतले भयाण वास्तव पचविण्याची शक्ती मिळाली.
चुका पदरात घेऊन पुनः उभे राहण्याची उभारी देखील दिली.
गिरणीचे माझ्यावर झालेले संस्कार अवघ्या एका दशकाचे,
तो काळ होता स्थित्यंतरांचा,
देशातल्या आणीबाणीनंतरच्या दुसऱ्या स्वातंत्र्याचा,
धगधगते शतक...नव्या वाढीव जबाबदाऱ्यांचे,
वस्त्रोद्योगासाठी चैतन्याचे, तेजीचे, आनंदाचे,
साडेतीन कोटींचा फायदा झाला होता
तेव्हा १९५७ मध्ये केलेली कामगारांची
वेतनकपात आम्ही परत केली,
तेव्हा गिरणीचा जो रुबाव होता
तो आजही स्मरणात आहे,
गिरणीतले कडूगोड अनुभव जमेला होते,
त्याच आधारावर विद्यार्थ्यांना व्यवस्थापन शिकवलं.
देशविदेशांतून यशस्वी करियर करणारे विद्यार्थी,
तसेच गिरणीतली माणसं आजही भेटतात.
त्यामुळे निवृत्तीनंतर देखील गिरणीस विसरू शकत नाही.
कारण
गिरणीचे माझ्यावर झालेले संस्कार,

तिथे भेटलेली वेगवेगळी माणसंत्यांचं निराळं जग.
गिरणीने माझ्याकडून गिरवून घेतलेले धडे,
समृद्ध अनुभव,शिकवलेले व्यवस्थापनातले नियम,
भोगलेले अपयशाचे क्षण आणि पचविलेले अपमान.
जागलेल्या रात्री, सोसलेल्या वेदना,
गिरणीचे अभिमानास्पद यश
सुखद क्षण, पेललेली आव्हाने
झालेली कोंडी. न सुटलेला गुंता
शिकलेले शहाणपण आणि मिळविलेले ज्ञान
सगळी गोळाबेरीज म्हणजेच
गिरणीने मला दिलेला श्रीमंत वारसा
जो सन्मानाने पुढे न्यायचा आहे
गिरणगावच्या नव्या पिढीला.....
ज्यातून
उभे राहिल आधुनिक गिरणगाव.
ज्यामध्ये कामगार बदनाम नसतील
तर ते असतील
चौथ्या औद्योगिक क्रांतिपर्वातील
सन्माननीय उत्पादक घटक.....



हे गिरणीतले दिवस कधी निराश करणारे आहेत, तर कधी निराशेच्या अंधारात आशेचे किरण दाखविणारे आहेत; कधी संघर्षाचे आहेत, तर कधी जीवनाशी कराव्या लागणाऱ्या तडजोडीचे आहेत; कधी दारूच्या व्यसनाने आयुष्य विस्कटणारे आहेत, तर कधी भजनाच्या-टाळ मृदुंगांच्या आध्यात्मिक धुंदीत क्लेशकारक जीवन विसरून जायला लावणारे आहेत.

विलास बेत स्वतः म्हटले तर अलिप्त पण संवेदनशील आहेत आणि म्हटले तर त्याच सर्वहारा कामगारवर्गाच्या सामूहिक जीवनप्रवाहातले एक सहप्रवासी आहेत. ते कामगार आहेत, आणि व्यवस्थापकही! अंतर्विरोधात अंतर्समन्वय शोधणारे! वास्तव आणि आदर्शवादाला जोडणारे कार्यकर्ते-लेखक!

वरवर पाहिले तर हा विषय सोलापूरच्या नरसिंग गिरजी या एका कापड गिरणीपुरता मर्यादित नाही. विलासने या गिरणीतील जीवनकहाणीतून एका ऐतिहासिक आणि राजकीय उलथापालथीवर प्रकाश टाकला आहे. जरी सोलापूरची गिरणी हाच या पुस्तकाचा जीवनपट असला तरी त्याचे संदर्भ थेट मुंबई ते लँकेशायर आणि स्वातंत्र्यचळवळ ते इस्ट इंडिया कंपनी आणि इंग्रजी साम्राज्यवादाशी जोडले गेले आहेत.

- कुमार केतकर



परिवर्तन अकादमी
प्रकाशन,
सोलापूर