



माथाडी कामगारांच्या मनो-सामाजिक आर्थिक समस्यांमध्ये समाजकार्य हस्तक्षेपाची गरज (एक दृष्टीक्षेप)

प्रा. डॉ. लक्ष्मीकांत देशपांडे
स्वामी विवेकानंद समाजकार्य महाविद्यालय,
महाल, नागपूर.

ABSTRACT :

जेव्हापासून परदेशातून भारतात येणारा माल उतरविण्यासाठी व्यापाऱ्यांना माणसाची गरज होती. परंतु त्यांना कामगार नको होते. ह्यातूनच उपेक्षित कामगारांच्या विभिन्न समस्यांचा आणि त्यासाठी कार्य करणाऱ्या हमाल माथाडी मंडळाचा जन्म महाराष्ट्र माथाडी हमाल व श्रमजीवी कामगार अधिनियम-१९६९ नुसार झाला असून गेल्या ४७ वर्षांपासून या कायद्याविषयी जागरूकता नाही. माथाडी कामगारांची नोंदणी माथाडी मंडळात करणे ही मालक व माथाडी मंडळातील नियुक्त अधिकारी व माथाडी कामगार संघटना ही कामगारांच्या सर्वसमावेशक कल्याणसाठी प्राथमिकरित्या जबाबदार व्यवस्था आहे.

डॉ. लक्ष्मीकांत नारायणराव देशपांडे, स्वामी विवेकानंद समाजकार्य महाविद्यालय, समाजविज्ञान विभाग, (समाजकार्य) मानव संसाधन व्यवस्थापन राष्ट्रसंत तुकडोजी महाराज नागपूर विद्यापीठ, नागपूर



प्रस्तावना :

माथाडी कामगारांच्या मनो-सामाजिक-आर्थिक समायोजनाच्या समस्यांवर विविध उपाय योजना तयार करण्याचं महत्वाचं काम समाजकार्याद्वारे केले जाते. केवळ व्यक्ती, कुटुंब किंवा आप्त परिवारच नव्हे तर सर्वसाधारण सामाजिक स्तरातल्या सर्व घटकांपर्यंत मदतीचा हात पोहचविणे हा समाजकार्याचा मुख्य हेतु असतो. शासन मालक माथाडी मंडळ, माथाडी कामगार, संघटना इ. मार्फत हा उद्देश साध्य केला जातो. समाजातील घटकांमध्ये विशेषतः कामगारांना ज्या काही मनो-सामाजिक आणि आर्थिक समस्या असतात तसेच परिस्थितीशी समायोजनाच्या ज्या समस्या असतात त्यांना सोडविण्याचा विविध व्यवस्थान मार्फत प्रयत्न केला जातो. अशा काही कल्याणकारी व्यवस्था समाजस्वास्थाचा पाया असतात.

समाजकार्य – माथाडी कामगारांमध्ये

भारतात श्रमिकांची पुरातन काळापासून मानवाच्या विकासात अत्यंत महत्वाची भूमिका राहिलेली आहे. चाणक्याद्वारे लिखित 'कौटिल्याचे अर्थशास्त्र' या ग्रंथात श्रम व श्रमिक हा स्वतंत्र अभ्यास विषय घेतलेला आहे. आजही देशाच्या आर्थिक विकासात श्रमिकाला अत्यंत महत्त्व आहे. १९ व्या शतकात समाज विकसीत होत गेला आणि यंत्राद्वारे व नवीन तंत्रज्ञानाच्या सहाय्याने उत्पादनाला सुरुवात झाली. या तंत्रज्ञानाच्या विकासांमुळे केवळ व्यक्तीचाच विकास झाला असे नाही तर समाजाचा विकास झाला. भारतात मुख्य व्यवसाय शेती व्यवसाय असल्यामुळे जवळपास ६० टक्के लोक पूर्वी शेती व्यवसायावर अवलंबून असत. परंतु शेती व्यवसाय हा हंगामी असल्यामुळे त्यांना पूर्ण रोजगार मिळत नव्हता व त्यामुळेच ते शहराकडे आकर्षित झाले. श्रमिकांचे दारिद्र्य, अशिक्षितपणा, निम्न राहणीमानामुळे भारतीय श्रमिकांची कार्यक्षमता कमी असल्याचे आढळून आले आहे. शहराकडे कामाच्या शोधात आल्यामुळे परंतु प्रशिक्षणाचा अभाव असल्यामुळे तो कारखान्यात यंत्रावर काम करण्यास अपात्र ठरू लागला. अशा श्रमिकांमुळे यंत्रावर धोका निर्माण होण्याचा संभव असतो. म्हणून अशा श्रमिकांना शारीरिक श्रम करावे लागतात. 'शारीरिक श्रमिक म्हणजे विशेष करून ज्याला आपल्या पाठीवर व डोक्यावर ओझे वाहून नेण्याचे काम करावे लागते' मग त्यांना देखील कायद्याचे संरक्षण आवश्यक आहे. परदेशातून भारतात येणारा माल उतरविण्यासाठी दलालाना, व्यापाऱ्यांना, माणसं हवी होती. परंतु त्यांना कामगार नको होते. यातूनच कामगारांच्या मुलभूत गरजा आणि अपेक्षा ह्याकडे दुर्लक्ष होत गेले. ह्यातूनच उपेक्षित कामगारांच्या विभिन्न समस्यांचा आणि

त्यासाठी अविरतपणे कार्य करणाऱ्या हमाल माथाडी मंडळाचा जन्म महाराष्ट्र माथाडी हमाल श्रमजीवी कामगार अधिनियम-१९६९ नुसार झाला. माथाडी कामगार आणि हमाल माथाडी मंडळ ह्या परिभाषेचा अर्थ खालीलप्रमाणे—

माथाडी कामगार : विविध प्रकारचा माल किंवा जड वस्तु माथ्यावरून (डोक्यावरून) वाहून नेणाऱ्या अकुशल कामगारास माथाडी कामगार असे म्हणतात.

माथाडी (हमाल) मंडळ : कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबियांचा आर्थिक, सामाजिक आणि सांस्कृतिक स्तर उंचावण्यासाठी व त्यांचे आयुष्य अधिक समृद्ध करण्याच्या सेवा पुरविणे असा होतो.

माथाडी (हमाल) व इतर श्रमजीवी कामगार अधिनियम हा असंरक्षित कामगारांना इतर कायद्यातील सोयी-सवलती मिळवून देणारे महाराष्ट्र हे एकमेव राज्य आहे. माथाडी मंडळातील नियुक्ती अधिकारी हा कामगारांच्या सर्वसमावेशक कल्याणासाठी प्राथमिकरित्या जबाबदार असा व्यक्ती असतो. म्हणूनच रेल्वे मालधक्का, ट्रान्सपोर्ट बाजारपेठा, स्टिल आणि हार्डवेअर बाजारपेठा इ. ठिकाणी काम करणाऱ्या माथाडी कामगारांची नोंदणी माथाडी मंडळात करणे ही माथाडी मंडळ अधिकारी आणि मालकाची (व्यवस्थापकाची) कायदेशीररित्या आवश्यक जबाबदारी आहे.

माथाडी मंडळातील अधिकाऱ्याला खालील कर्तव्य/जबाबदारी पार पाडाव्या लागतात.

मंडळातील अधिकारी मालकांच्या मदतीने माथाडी कामगारांची नोंदणी माथाडी मंडळात करून घेतो तसेच त्यांच्या लेव्हीचा दर निश्चित करतो. भविष्य निर्वाह निधी, उपदान निधी, अपघात नुकसान भरपाई निधी, प्रवास भत्ता निधी इ. प्रकारच्या कल्याणकारी योजना माथाडी मंडळे राबवीत आहे. ह्या व्यतिरीक्त कामगारांची सर्वांगीण प्रगती होण्यासाठी काही माथाडी मंडळाकडून दवाखाना, घरकुल योजना, सामुहिक विमा योजना, पतसंस्था अभ्यास व संस्कार शिबिरे, खेळाच्या स्पर्धा, गुणवंत कामगारांच्या मुलांना प्रोत्साहन योजना इ. योग्य ती व्यवस्था उपलब्ध करून देण्याचा प्रयत्न करतो. कामगारांचे आरोग्य आणि सुरक्षा ह्याची पूर्ण खबरदारी घेतली जाते. कामगारांचे सरासरी आयुष्यमान स्तर आणि त्यांच्या व मुलांचा शैक्षणिक स्तर उंचावण्यासाठी त्यांना मुलभूत सोयी उपलब्ध करून देण्याचा प्रयत्न केला जातो. माथाडी मंडळ अधिकाऱ्याद्वारे मालक (व्यवस्थापक) मुकादम आणि कामगार ह्या दोघांमध्ये सलोख्याचे सहसंबंध प्रस्थापित करण्याचा प्रयत्न केला जातो. तसेच मालकाद्वारे कामगारांची केलीजाणारी पिळवणुक रोखण्याचा सुध्दा प्रयत्न ह्या माथाडी मंडळ अधिकाऱ्यामार्फत काही प्रमाणात केला जातो.

माथाडी कामगार संघटना आणि समाजकार्य

समाजकार्य आणि माथाडी कामगार संघटना ह्या दोन्ही संज्ञा एकाच प्रकारच्या कार्याचा निर्देश करतात असे साधारणतः समजलं जातं. परंतु ह्या दोन्ही संज्ञा समान नाहीत. समाजकार्य हे वैयक्तिक व सामुहिक अशा दोन्ही हितांची जोपासना करते. ज्या-ज्या ठिकाणी माणुस ह्याच सर्वसाधारण हित संबंधीत आहे. अशा सर्व क्षेत्रांमध्ये समाजकार्य होवू शकते. कामगार संघटना ही कामगारांशी संबंधीत असल्याने कामगारांनाही काही समस्या असल्यामुळे कामगार संघटना हे समाजकार्यात संमिलित असू शकते कारण कामगार, त्यांचे कुटुंब, कामगार संघटना इ. सर्व मानव घटकांना संमिलित करणारे क्षेत्र समाजकार्या अंतर्गत येतात. म्हणूनच एखाद्या उद्योग समुहात काम करणारा आणि माथाडी मंडळात नोंदणी झालेला तसेच संघटनेचा सदस्य असेला कामगार ह्या कार्यात येतो. कामगार संघटना ही कामगारांची एक स्वरूप आहे. म्हणून कामगार संघटनेत कामगार संघटनेद्वारे कल्याण कार्य करणे हा समाजकार्याचा एक पैलू आहे. त्यामुळे फक्त उपेक्षित, असहाय्य आणि गरजूंना मदत करणे समाजकार्य होय हे समजणे सर्वस्वी चुक होईल. निश्चितच मदत करणारी प्रक्रिया ह्या माध्यमातून समाजकार्याची सुरुवात झाली आहे. परंतु आधुनिक काळात ह्या कार्याची व्याप्ती विस्तारीत झाली आहे. म्हणूनच समस्यापीडीत संपुर्ण मानव जातीला मदतीचा हात देणे म्हणजे समाजकार्य होय. त्यामुळेच सामाजिक, कार्यकर्ता या शब्दाची व्याप्ती फार मोठी आहे. 'समाजातील शारीरिक, मानसिक, भावनीक किंवा नैतिक दृष्टीने असहाय्य घटकांना त्यांच्या असहाय्यतेवर मात करून सामान्य स्तराचा दर्जा प्राप्त करवून देणारा म्हणजे सामाजिक कार्यकर्ता होय' आर्थिक आणि सामाजिक दृष्ट्य उपेक्षित ठरलेल्या प्रत्येक व्यक्तीपर्यंत सुधारणा पोहचविण्याचे तंत्र या कार्यकर्त्याला करावं लागतं. समाजातील सर्व स्तरांच्या माणसापर्यंत त्यांच्या अडचणींना योग्य त्या उपाययोजना करणारा असतो. त्यासाठी आवश्यक त्या तंत्राचा, उपाययोजनाचा वापर तो करतो. ह्याचाच अर्थ फक्त कामगारच नाहीतर मालकाच्या (व्यवस्थापकाच्या) माथाडी मंडळ अधिकाऱ्याच्या कामगार संघटनेच्या पदाधिकाऱ्याच्या समस्या सुध्दा समाजकार्यांतर्गत येतात कारण हे सर्व मनुष्य घटकाशी संबंधीत आहेत. व्यक्ती हा कितीही निम्न किंवा उच्च पदाचा असला तरी काही समस्या ह्या त्याच्या पलिकडच्या असतात आणि समाजसेवी संघटनेद्वारे त्या

सोडविल्या जातात. ह्या दृष्टीने समाजसेवा ही एक उदात्त प्रक्रिया आहे कामगार संघटना मालक-कामगार व माथाडी मंडळ ह्यांच्यामध्ये सलोख्याचे संबंध निर्माण करतील कामगार संघटनेच्या पदाधिकाऱ्यांना समाजकार्य करण्याचा बराच वाव असतो. परंतु कामगार संघटनेच्या पदाधिकाऱ्यांना समाजकार्याचे विशेष शिक्षण, प्रशिक्षण माहित असले पाहिजे. जेणेकरून कामगार संघटनेच्या पदाधिकाऱ्यांना कामगारांच्या कल्याणासाठी, समस्यासाठी योजनासाठी शास्त्रशुध्द पध्दतीने लढायचे असते. म्हणूनच त्यांना समाजकार्याचे आवश्यक ज्ञान असले पाहिजे म्हणूनच समाजकार्य म्हणजे काय? हा प्रश्न फार व्यापक आहे. व्यक्ती आणि त्याच्या समस्याचे निराकरण करतांना समाजकार्य नेमकं कुठल्या पध्दतीचा अवलंब करतं. आपल्याला अनेक पैलुंवर लक्ष केन्द्रीत केले पाहिजे. दुःखी पिडीतांची मदत त्याचे पुनर्वसन आणि विकास ह्या संदर्भात समाजकार्याच्या खालील पध्दती मान्य केल्या जातात.

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| 1) Social Case Work | 2) Social Group Work |
| 3) Community Organization | 4) Social Action |

ह्या चार पध्दतीमध्ये प्रत्येकाच्या काम करण्याच्या पध्दतीमध्ये फरक असला तरी व्यक्तीचा सकारात्मक विकास हा मुख्य उद्देश त्यातून साध्य केला जातो. समाजकार्य ही एक गतीशील कृतीशील प्रक्रिया आहे. **Case Work** ही पध्दती वैयक्तिक क्षेत्रात कार्य करते. यात वैयक्तिक समस्याचा विचार केला जातो- **Social Group Work** मध्ये छोट्या गटाच्या समस्यावर लक्ष केन्द्रीत करते. **Community Organization** मध्ये विविध गटामधील परस्पर सहसंबंधांना एकत्र आणण्याचा (बांधण्याचा) आणि त्याद्वारे मानवहित साधण्याचा प्रयत्न करते. **Social Action** मध्ये मोठी लोकसंख्या असलेल्या गटामधील सामाजिक समस्यावर, समाज दोषांवर कार्य करते. माथाडी कामगारांमध्ये कामगार संघटना कल्याण क्षेत्रात वरीलपैकी कुठल्या पध्दती आणि कशा आणि किती प्रमाणात कार्य करू शकतात जेणेकरून माथाडी कामगारातच कल्याण साधता येईल ह्यासाठी खालील माहिती देत आहे.

SOCIAL CASE WORK

एखाद्या ठिकाणी कामगारामध्ये खालील परिस्थिती निर्माण होवू शकते. जिथे **Social Case Work** चा उपयोगात आणल्या जावू शकते.

A] Related To working condition (कार्यस्थिती संबंधित)

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| १) अयोग्य कार्यस्थिती | २) सोयी सवलतीचा प्रभाव |
| ३) कामाचे तपास निश्चित नाही | ४) विश्रांतीकरीता जागा नाही. |

B] Related to Relationship (परस्पर सहसंबंध संबंधित)

- १) कामगाराची समायोजनाची समस्या
- २) कामगार व सहकाऱ्यांच्या सहसंबंधाच्या संदर्भात
- ३) कामगार व कामगार संघटनांच्या संदर्भात
- ४) कामगार व माथाडी मंडळ अधिकाऱ्यांच्या संदर्भात
- ५) कामगार व मुकादम, अडते, दलालांच्या संदर्भात

C] Personal (वैयक्तिक)

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| १) अनुपस्थिती (गैरहजर)बाबत | २) अनुशासनाबाबत |
| ३) कमी मजुरीबाबत | ४) राहण्याच्या ठिकाणाबाबत |
| ५) शिक्षणाबाबत | ६) जातीबाबत |
| ७) भाषाबाबत | ८) वैवाहिक स्थितीबाबत |
| ९) निवृत्तीबाबत | |

Social Group Work

खालील परिस्थिती निर्माण झाल्यास माथाडी कामगारांमध्ये **Social Group Work** पध्दती उपयोगात आणली जाऊ शकते.

कामगारांच्या गटाच्या माध्यमातून व्यक्तीची समस्या सोडविण्याचा प्रयत्न करतो. तसेच वेगवेगळे कामगार संघ, सुरक्षा संघ इ. वेगवेगळ्या गटाच्या बैठका आयोजन करणे, संमेलन घेणे, चर्चासत्र आयोजित करणे, सहभागी करणे, विविध योजनांचे कार्यक्रम तसेच विविध कल्याणकारी उपक्रमांचे आयोजन व अंमलबजावणी इ. सर्व घटकांचा **Social Group Work** मध्ये समावेश असतो.

Community Organization Development

कामगार वसाहतीच्या संदर्भात त्याच्या मुलभूत गरजा आणि समस्या ह्या पध्दतीमध्ये हाताळल्या जातात. उदा १) गृहनिर्माण २) निरक्षरता ३) व्यसनमुक्ती इ. कामगारांच्या समुदायाचे संघटन करून कामगारांमध्ये समस्या निर्माण होण्यास जे घटक कारणीभूत आहेत ते कमी करण्यासाठी जाणीव जागृती सारख्या विविध कार्यक्रमांचे आयोजन करू शकतो. कामगाराला साक्षर करण्याच्या उद्देशाने साक्षरता प्रचार कार्यक्रम साक्षरता दिंडी, व्यसनमुक्तीसाठी पथनाट्य, बोधपट यांचे आयोजन करू शकतो.

Social Action

माथाडी कामगारांमध्ये कामाच्या ठिकाणी काही समस्या उद्भवल्यास कामगार संघटनाद्वारे संबंधीत परिस्थिती मध्ये ह्या पध्दतीचा जास्त वापर केला जातो. समाजकार्यामध्ये ही पध्दत जास्त अवलंबिली जाते. संघ विकास आणि कामगार अधिकाऱ्यांशी निगडित समस्या मांडणे शांततापूर्वक संप, कामगार न्यायव्यवस्था जोपासणे, कामगार संघ आणि सर्वसाधारणहित, व्यवस्थापनासोबत सहसंबंध, कामगार संघाचा राजकारणतील सहभाग संमेलन व परिंवादा व टाळेबंदी इ.

माथाडी कामगारांचे समोपदेशन

समुपदेशन ही एक अत्यंत महत्वाची सेवा कामगारांचे हित साधण्यासंदर्भात आणि त्याच्या समस्यांचे निराकरण संदर्भात केले जाऊ शकते. समुपदेशन माथाडी कामगार समुहाच्या विकासामध्ये अत्यंत महत्वाची भूमिका पार पाडेल. परंतु समुपदेशक हा तज्ज्ञ, शिक्षित आणि अनुभवी असावेत माथाडी मंडळाने अत्यंत पारदर्शकरीत्या समुपदेशकाची नेमणूक केली पाहिजे. माथाडी कामगार समुहात काम करणारे माथाडी मंडळ अधिकारी प्रतिनिधीसाठी त्याच काम त्यांच्या समाधानाचा विषय असतो. कामगार समुहातील आपले स्थान येथील मिळणारी वागणूक कामगारांच्या, अधिकाऱ्यांच्या काम करण्याच्या कार्यक्षमतेला प्रभावीत करित असते. त्यांच्या कार्यक्षमतेवर परिणाम होवू शकतो. त्याचे भावनिक संतुलन ढासळू शकते व त्याच्यावर ताण व समायोजनाची समस्या निर्माण होवू शकते. कामगारांची व्यसनाधिनता, आरोग्यविषयक समस्या निरक्षरतेची समस्या, मानसिक समस्या कामगारांच्या कार्यक्षमतेवर परिणाम करतात. मालक, मुकादम ला सुध्दा कामगारांचे समाधान महत्वाचे असते कारण त्याचा थेट परिणाम त्याच्या कार्यक्षमतेवर होतो. कामगार आणि कामगार संघटना तसेच माथाडी मंडळ कामाचे स्वरूप, कामाची स्थिती, ह्याचा एकमेकांशी अत्यंत जवळचा संबंध आहे. परंतु त्यामध्ये जर संघर्ष निर्माण झाला तर समुपदेशकाद्वारे संघर्षाच्या कारणाचा शोध घेवून समस्या पुन्हा उद्भवू नये यासाठी प्रयत्न करतो. कामगाराला कामाविषयी आपलेपणाची भावना वाटणे हे मालक व माथाडी मंडळाच्या दृष्टीने हितकारक असते. त्यामुळे पोषक असे सहसंबंध ह्यांच्यामध्ये प्रस्थापित होवू शकतात. परंतु मालक कामगार संघटना आणि माथाडी मंडळामध्ये संघर्ष होवू नये म्हणून प्रयत्न केले तर बरेचदा कामगारांमध्ये आणि माथाडी कामगार संघटना व मालक माथाडी मंडळामध्ये भावनिक संघर्ष निर्माण होतातच त्यातून समोपदेशनाद्वारे मात्र निश्चित मार्ग निघू शकतो. समुपदेशनाद्वारे कामगाराला स्वतःच्या समस्यांची जाणीव करून निराकरण करू शकतो. त्याच्या त्या समस्याकडे पाहण्याचा दृष्टीकोन बदलू शकतो. एखाद्या समस्येवर चर्चासत्र, विचारमंथन, तर्कसंगत इ. कुठल्याहीद्वारे समुपदेशन केल्या जावू शकते व शंका, समस्यांचे निरसन त्याद्वारे साधल्या जावू शकते. आधुनिक काळात तंत्रज्ञानाच्या समृद्धा प्रगती व्यतिरीक्त सुध्दा कामगारांची कामाप्रतिची निष्ठ हाच पैलू औद्योगिक समुहाच्या प्रगतीचा मुळ केन्द्रबिंदु असतो आणि समोपदेशन कामगारांच्या समस्यांचे निरसन करण्यासमध्ये महत्वाची भूमिका बजावत असते. व्यवस्थापनामध्ये कर्मचाऱ्यांच्या समस्यांच्या निराकरणामुळे कामाप्रतीची त्याची निष्ठा अधिक वृद्धिंगत होते आणि ह्याची शक्य तेवढी काळजी व्यवस्थापनाद्वारे घेतली जाते कारण आजच्या काळात कामगार सुशिक्षित झालेला असला तरी संघर्ष अधिक गुंतागुंतीचा झाला आहे. कामगारांमध्ये संघर्षना सामोरे जाण्याचे कौशल्य अवगत असत. परंतु बरेच जण हे समायोजन साधू शकत नाही त्यामुळे निर्माण होणारे संघर्ष वेळीच हाताळले गेले नाही तर त्याच्या कार्यक्षमतेवर विपरीत परिणाम होतो व त्याच्या प्रत्यक्ष परिणाम त्याच्या उद्योगावर होत असतो.

आजच्या काळात कामगार स्वतःकडे फक्त आर्थिक फायदा करून देणारे माध्यम म्हणून बघत नाहीत. तर त्यांना स्वतःला एक माणूस म्हणून वागणुक हवी असते. स्वतःच्या कामाच्या माध्यमातून स्वतःची उन्नती साधण्याचा त्यांचा प्रयत्न असतो. व्यवस्थापनाकडून त्यांच्या भावनिक सामाजिक-आर्थिक, मानसिक समस्याकडे लक्ष दिले जावे. त्यात मानविय दृष्टीकोन असावा अशी अपेक्षा असते आणि व्यवस्थापनाकडून त्याकडे केलं जाणारे दुर्लक्ष कर्मचाऱ्याला असमाधानी करते आणि दोघांमध्ये संघर्ष होतो. म्हणूनच कामाच्या ठिकाणी कामगारांचं समाधान ही त्यांच्या कार्यक्षमतेत वाढ करते आणि सहसंबंध अधिक दृढ होतात. कामगारांची क्षमता वाढते. समोपदेशनाचा ह्या दोघांमधला सलोखा हा मुख्य उद्देश असतो.

काय समुपदेशन माथाडी कामगार क्षेत्रात मदत करतं?

- १) समुपदेशन कामगाराला त्याच्या समस्या सोबत समायोजन साधण्यासाठी मदत करतं. समस्येकडे बघण्याचा दृष्टीकोनात बदल समुपदेशनाद्वारे साधला जातो. त्याचा परिणाम कार्यक्षमतेवर आणि कार्यात वाढ होते.
- २) समुपदेशनाने कामगारांचे मानसिक आरोग्य स्थिर राहण्यास मदत होते. परिणामी त्यांच्यात आत्मविश्वास आणि समायोजनाच्या पातळीत वाढ होते व कार्य अधिक क्षमतेने केले जावू शकते.
- ३) समुपदेशनाद्वारे कामगारांशी जो संवाद साधला जातो. हा संवाद, हा घालविलेला वेळ, एक प्रकार गुंतवणुकीचे काम करतो. कारण त्यामुळे कामगारांची समाधानाची पातळी वाढते. कामागर संघटना, माथाडी मंडळ/व्यवस्थापन (मालक) आपल्यासाठी आहे, ही भावना वाढीस लागल्याने त्यांच्या वैयक्तिक आणि संघटना मंडळ, मालकांचा फायदा साधला जातो.
- ४) समुपदेशनामुळे शांततेच वातावरण निर्माण होण्यास मदत झाल्यामुळे कामगार आणि माथाडी कामगार संघटना, माथाडी मंडळ, मालक ह्यांच्यामध्ये एक सहसंबंध दृढ होण्यास मदत होते. परस्पर संवाद वाढतो. परिणामी क्षमतेत वाढ होते.
- ५) समुपदेशनामुळे कामगार स्वतःच्या कामाप्रती कार्यक्षमतेप्रती अधिक सतर्क होतो. स्वताःचा एक वेगळा ठसा निर्माण करण्याचा तो प्रामाणिक प्रयत्न करतो. त्याद्वारे संघटनेचा सुध्दा विकास साधला जातो.
- ६) कामगारांचा एकमेकांशी सहसंबंध, एकीची भावना ह्या सर्व कामगारांच्या भावनिक समतोलशी निगडित आहेत. सहकार्याने कार्य करणे आणि कामगारांना आर्थिक सामाजिक समाधान मिळविणे हे सुध्दा समुपदेशनाने शक्य होते.
- ७) समुपदेशनाद्वारे कामगारांचा स्वतःशी असलेला संघर्ष आणि इतरांशी असलेली मतभिन्नता संदिग्धता बरीच प्रमाणात कमी होते.
- ८) समुपदेशनाद्वारे कामगारांनी कामावर उपस्थित राहणे आणि व्यसनापासून व कर्जबाजारीपणापासून कसे मुक्त होता येईल यासाठी मदत होते आहे. जागतिक स्पर्धेत श्रेणी गाठणे हे आपल्या सगळ्यांना मिळून पाहयचे आहे ही जाणीव वाढीस लागणे महत्वाचे आहे. निश्चितपणे असंघटीत कामगारांचे समुपदेशन माथाडी कामगार आणि माथाडी कामगार संघटना व माथाडी मंडळ यांचे एक दृढ नातं तयार करते. आणि माथाडी मंडळाची, माथाडी कामगार संघटनेची समाजात पत विश्वासहार्थता जागतिक बाजारपेठेत श्रेष्ठता सिध्द करण्यास मदत करते.

निष्कर्ष :

उपरोक्त सर्व मुद्द्यांचे अवलोकन करता माथाडी कामगार मंडळ ही एक व्यापक संकल्पना म्हणून सिध्द होते. ज्यात अनेक घटकांचे योगदान आहे. माथाडी कामगार त्यांचे वातावरण त्यांचा समाज ह्या अनेक बाबींचे ज्ञान असणारा तज्ज्ञ निर्मितीक्षम असा व्यक्ती ज्याच्यामध्ये कामगारांच्या समस्यांना हाताळण्याचे कौशल्य असणारे तज्ज्ञ व्यक्ती हवेत असतात. उद्योगाच्या सार्वत्रिक विकासात व्यक्तीपरत्वे योगदान देण्याचे कौशल्य अवगत असणारा प्रशिक्षित व्यक्ती पाहीजे. कामगारांमध्ये असणारे गैरसमज तसेच माथाडी मंडळाच्या व माथाडी कामगार संघटनांच्या स्वतःच्या मर्यादा त्यांचा सुरेख मेळ घालून उद्योग समुहाला, माथाडी मंडळाला, माथाडी कामगार, संघटनेला प्रगतीपथावर नेणे तसेच वैयक्तिक हितसंबंध जपणुक करणे हे अत्यंत जिकरीचे काम करणारे, तज्ञ कुशल व अकुशल व्यक्तीची कुठल्याही उद्योगात अत्यंत गरज असते. म्हणूनच खऱ्या अर्थाने समाजविज्ञान, तत्वज्ञान ह्यांचा मध्य साधणारा हा एक अतिशय गतीशील आणि प्रगतीशील असा पैलू माथाडी मंडळ व माथाडी कामगार संघटना, अधिकाऱ्यांमध्ये असावा लागतो. ज्याद्वारे उद्योगाचीच किंवा कामगारांचीच नाही तर एक सद्दृढ आर्थिकदृष्ट्य प्रबळ अशा भारताची निर्मिती तो करतो.

संदर्भ : (Reference) :

- १) देशमुख, प्रभाकर : श्रमाचे अर्थशास्त्र विद्या प्रकाशन, नागपूर.
- २) Jacob, K.K. (1965) Method and Field of Social work in India Asia Publicashing House, Mumbai.

-
- ३) देशपांडे, वसंत : (१९८९) हमाल पंचायत, प्रकाशक— श्री पु. भागवत, मौज प्रकाशन, गृह खटाववाडी, गिरगांव, मुंबई.
 - ४) कोरपे, आप्पा: (१९९२) मी तो हमाल, प्रकाशक—दिलीप महाजन, मोरया प्रकाशन, शास्त्रीनगर, डोंबीवली
 - ५) हमाल माथाडी वार्ता (१९९९) हमाल माथाडी कायदा विशेषांक, प्रकाशन—महाराष्ट्र राज्य हमाल माथाडी महामंडळ, पुणे