



Saurashtra University

Re – Accredited Grade 'B' by NAAC
(CGPA 2.93)

van, Raju B., 2010, “અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક-આર્થિક સંબંધોની સમાનતા હેતુ પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની સાધનાત્મક સ્થિતિનો એક વિશ્લેષણાત્મક અભ્યાસ - (રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં)”, thesis PhD, Saurashtra University

<http://etheses.saurashtrauniversity.edu/id/eprint/770>

Copyright and moral rights for this thesis are retained by the author

A copy can be downloaded for personal non-commercial research or study, without prior permission or charge.

This thesis cannot be reproduced or quoted extensively from without first obtaining permission in writing from the Author.

The content must not be changed in any way or sold commercially in any format or medium without the formal permission of the Author

When referring to this work, full bibliographic details including the author, title, awarding institution and date of the thesis must be given.

Saurashtra University Theses Service
<http://etheses.saurashtrauniversity.edu>
repository@sauuni.ernet.in

વિનયન વિદ્યાશાખામાં સમાજકાર્ય વિષયમાં પીએચ.ડી.
(Doctor of Philosophy)ની પદવી માટે મહાનિબંધ
સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી - રાજકોટ

"અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક-આર્થિક સંબંધોની
સમાનતા હેતુ પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની સાધનાત્મક
સ્થિતિનો એક વિશ્લેષણાત્મક અભ્યાસ"
(રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં)

**"An Instrument of Social Change ought to achieve Equilibrium
by present Labour Legislations of social-Economic Relationship
which based on unorganized labour in Rajkot District :
An Analytical Study"**

-: સંશોધક :-

વન રાજુ બી.
અધ્યાપક
સમાજકાર્ય ભવન
સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી
રાજકોટ

-: માર્ગદર્શક :-

ડૉ. કમલેશ પી. જોશીપુરા
કાયદા ભવન
સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી
રાજકોટ-૩૬૦૦૦૫.

માર્ચ-૨૦૧૦

પ્રમાણપત્ર

આથી પ્રમાણિત કરવામાં આવે છે કે વન રાજુ બી. એ મહાશોધ નિબંધ "અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક- આર્થિક સંબંધોની સમાનતા હેતુ પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની સાધનાત્મક સ્થિતિનો એક વિશ્લેષણાત્મક અભ્યાસ" (રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં) મારા માર્ગદર્શન હેઠળ પીએચ.ડી. (સમાજકાર્ય)ની પદવી માટે તૈયાર કર્યો છે. આ સંશોધન મૌલિક છે જે અન્યત્ર અન્ય કોઈ પદવી માટે રજૂ કરવામાં આવેલ નથી કે આ સંશોધનનો કોઈપણ અંશ કયાંય પ્રસિદ્ધ થયો નથી. આ મહાશોધ નિબંધ પીએચ.ડી.ની ઉપાધિના ભાગરૂપે રજૂ કરેલ છે.

માર્ગદર્શક

ડૉ. કમલેશ પી. જોષીપુરા

કાયદા ભવન
સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી
રાજકોટ

નિવેદન

આથી હું સોગંદપૂર્વક જાહેર કરું છું કે પ્રસ્તુત મહાનિબંધ રૂપે રજુ કરવામાં આવેલ સંશોધનકાર્ય મેં "અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક- આર્થિક સંબંધોની સમાનતા હેતુ પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની સાધનાત્મક સ્થિતિનો એક વિશ્લેષણાત્મક અભ્યાસ" (રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં અભ્યાસ) અસંગઠિત કામદારોની રૂબરૂ મુલાકાત દ્વારા પ્રાથમિક માહિતી એકત્રિત કરી તેમજ ગૌણ માહિતી અને સંદર્ભસાહિત્યના આધારે તૈયાર કરવામાં આવેલ છે. તેમાં આવતા નિરૂપણ અને તારણો સંપૂર્ણપણે મારા મૌલિક છે અને આ મૌલિકતા હું મારા માનવા અને જાણવા પ્રમાણે જાહેર કરું છું.

સહી

સ્થળ : રાજકોટ

તારીખ :

(વન રાજુ બી.)

ऋश-स्वीकार

संशोधन कार्य होय के अन्य कार्य, नानुं होय के मोटुं कोई व्यक्ति द्वारा अकेले हाथे ते पार पडतुं नथी. तेमां अनुकूल संजोगो, अध्ययनशील, अध्यापकोनुं मार्गदर्शन, परिवारनां सदस्योनुं प्रोत्साहन तेमज बीजा अनेक लोकोनी मदद लेवी पडे छे. प्रस्तुत "महानिबंध" पूर्ण थयो, त्यां सुधीमां अनेक व्यक्तिओअे मार्गदर्शन अने प्रेरणा पूरी पाडी छे.

मारी ईच्छा असंगठित क्षेत्रना कामदारो उपर संशोधन करवानी हती, परंतु असंगठित क्षेत्रनी कई बाबत उपर संशोधन करवुं ? ते अंगे हुं थोडी मुंजवणमां मुकाई गयो हतो, त्यारे मारा गुरु अने मार्गदर्शक श्री डॉ. कमलेश पी. जोशीपुरा मारी वलारे आव्याने मारी विषय पसंदगीनी मुश्केली दूर करी तेमणे ज मने असंगठित क्षेत्रना कामदारोनी सामाजिक-आर्थिक परिस्थिति, प्रवर्तमान विधि-विधाननी साधनात्मक स्थिति (राजकोट जिल्हाना संदर्भ)मां अभ्यास करवा सूचन कर्युं. मारा अभ्यास कार्यमां अने शोधनिबंध कार्यमां डॉ. कमलेश पी. जोशीपुरा अने डॉ. राकेशभाई जोशीअे हुंमेशा मने मार्गदर्शन पूरुं पाडयुं. गमे ते परिस्थितिमां तेओ पोतानी व्यस्ततामांथी पण समय काढीने मने सतत मारा लेखनकार्य तरङ्ग वाणता रह्या. मारी तूलोने तेमणे नम्र बनीने सुधारी संशोधनकार्य दरम्यान मुंजवता प्रश्नोने तेमणे योग्य उकेल शोधी आप्यो. ખૂબ જ ચીવટपूर्वक मारा लेखनकार्यने तपासीने तेओअे मने योग्य सलाह-सूचनो आपीने मारा महानिबंधने महान, उत्तम बनाववामां अनन्य सहयोग आप्यो. तेमनो हुं हृदयपूर्वक आभार मानुं छुं.

"गुरु गोविंद दोनो भडे, किसको लागुं पाय
बलीहारी गुरु आपकी, गोविंद दीयो दीभाई"

મને સતત મદદરૂપ બની રહેલા મારા ગુરુજનો ડૉ. કમલેશભાઈ જોશીપુરા અને ડૉ. રાકેશભાઈ જોષી તેમજ ભાવનાબેન જોશીપુરા, સુશીલાબેન જોશીપુરા, કાયદા અને સમાજકાર્ય વિભાગના પ્રોફેસરો અને કર્મચારીઓનો પણ હું અંતઃકરણપૂર્વક આભાર માનું છું. ઉપયોગી પુસ્તકો પૂરા પાડવા બદલ કનકસિંહ ઝાલા તથા તલાટીયાભાઈ વગેરેનો પણ હું અંતઃકરણપૂર્વક આભાર માનું છું.

આ સંશોધનકાર્યમાં વિશેષ મદદરૂપ થનાર મારા કુટુંબીજનોને તો હું કેમ ભૂલી શકું ? મારા આપ્તજનો આ કાર્યમાં સતત મારી સાથે રહ્યા છે તેમજ મારા અભ્યાસ ક્ષેત્રમાં સતત રસ લઈ મને પ્રેરણા, પ્રોત્સાહન પૂરું પાડતાં તેમજ મારી દરેક પ્રકારની મુશ્કેલીને હસતા મુખે દૂર કરતા તેવા મારા આપ્તજનો માતૃશ્રી, ભાઈ-બહેન, શંકરમામા, બાવનમામા, પ્રગના, તરૂ, ધનસુખ, જગદિશ તરફથી મને પૂરેપૂરો સહયોગ મળ્યો છે. કહેવાય છે કે 'પથદર્શક' પાટીયા ભલે ક્યાંય ન જતાં હોય, પણ તેને આધારે અનેક લોકને રસ્તો સાંપડી જતો હોય છે. તેવી જ રીતે ધારેલી મંઝિલે પહોંચાડવામાં અને અત્યાર સુધીની મારી કારકિર્દીને આખરી ઓપ આપવામાં મારી જીવનસંગીની ચંદ્રિકા ગોસ્વામીનો ફાળો સવિશેષ રહ્યો છે.

આ ઉપરાંત મારા મિત્ર ડૉ. વિકાસ ગાંધી, વલ્લભ મેઘનાથી, હરદિપસિંહ ગોહિલ, ડૉ. સુરેશ ભેસાણીયા, હિતેષ, ભાવેશ, મિલન, બગડા, ઘોડાસરા તથા અવની કાનન અને રાજેશભાઈ સોલંકીએ સ્વચ્છ, સુંદર અને સમયસર કોમ્પ્યુટર ટાલપિંગ કામ કરી આપેલ તેમજ પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ રીતે આ સંશોધન કાર્યમાં મદદ કરી છે તે સર્વનો હું આ ક્ષણે અંતઃકરણપૂર્વક આભાર માનું છું.

સહી

સ્થળ :

તારીખ :

(વન રાજુ બી.)

અનુક્રમણિકા

ક્રમ નં.	વિગત	પૃષ્ઠ નં.
	➤ ઋણ-સ્વીકાર	
	➤ કોષ્ટકની યાદી	
	➤ નકશાઓની યાદી	
૧	પ્રકરણ-૧ : વિષય-પ્રવેશ અને સંશોધન યોજના	
૨	પ્રકરણ-૨ : સંદર્ભ સાહિત્યનું વિહંગાવલોકન	
૩	પ્રકરણ-૩ : અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારની સામાજિક-આર્થિક સ્થિતિ અને પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાન	
૪	પ્રકરણ-૪ : માહિતીનું પૃથક્કરણ અને અર્થઘટન	
૫	પ્રકરણ-૫ : સારાંશ, તારણો, ફલિતાર્થો અને ભાવિ સૂચનો	
	➤ સંદર્ભસૂચિ	
	➤ પરિશિષ્ટ-૧	

असंगठित क्षेत्रना कामदारना प्रस्तुत अभ्यास छेठण आवरी लेवायेल विस्तारोनो
भौगोलिक परिचय अन्वये नकशाओनी यादी :

- राजकोट जिल्ला
- गौडल तालुको
- जेतपुर तालुको
- धोराज तालुको
- उपलेटा तालुको
- जामकंडोरणा तालुको
- कोटासांगाणी तालुको
- लोधिका तालुको
- पडधरी तालुको
- जसदण तालुको
- मोरभी तालुको
- टंकारा तालुको
- वांकानेर तालुको
- माणिया-मियाणा तालुको

प्राप्ति स्थान : सरकारश्री द्वारा प्रस्तुत GSWAN वेब साईट परथी)

પ્રકરણ-૧

વિષય-પ્રવેશ અને સંશોધન યોજના

- ૧.૧ પ્રસ્તાવના
- ૧.૨ સમસ્યા કથન
- ૧.૩ સમસ્યાના વિષય-વસ્તુને આનુષાંગિક મહત્વની વિગત
 - ૧.૩.૧ પ્રવર્તમાન સમયમાં ઔદ્યોગિકરણની આવશ્કતા
- ૧.૪ ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે કામદારોની ભૂમિકા
- ૧.૫ ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રની ભૂમિકા
- ૧.૬ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારની ભૂમિકા
 - ૧.૬.૧ અસંગઠિત કામદારોની આર્થિક સ્થિતિ
 - ૧.૬.૨ અસંગઠિત કામદારની આવક, ખર્ચ અને જીવન-ધોરણ
- ૧.૭ અભ્યાસના હેતુઓ
- ૧.૮ અભ્યાસની સંશોધન પદ્ધતિ
- ૧.૯ પ્રસ્તુત અભ્યાસનું ઔચિત્ય અને મહત્વ
- ૧.૧૦ સંશોધન ક્ષેત્રનો પરિચય
- ૧.૧૧ નિદર્શ (નમૂના)ની પસંદગી
- ૧.૧૨ માહિતીનું એકત્રીકરણ
- ૧.૧૩ અભ્યાસના કાર્યક્ષેત્રની મર્યાદા
- ૧.૧૪ પારિભાષિક ખ્યાલોની સમજૂતી
- ૧.૧૫ અસંગઠિત ક્ષેત્રની વિભાવનાની સમજૂતી
- ૧.૧૬ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની લાક્ષણિકતાઓની સમજૂતી
- ૧.૧૭ ભારતના અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના પ્રશ્નો
- ૧.૧૮ પ્રકરણ આયોજન
- ૧.૧૯ ઉપસંહાર

પ્રકરણ - ૧

વિષય પ્રવેશ અને સંશોધન યોજના

૧.૧ પ્રસ્તાવના :

સામાજિક સંશોધનમાં અભ્યાસ હેઠળની વાસ્તવિક પરિસ્થિતિનો વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિથી સમજ મેળવવાનો પ્રયત્ન રહેલો છે. સંશોધન કાર્યની શરૂઆત કરતા પહેલા સંશોધન વિષયને અનુરૂપ સંશોધન યોજના અગત્યની બની જાય છે. અભ્યાસહેઠળની વૈજ્ઞાનિક સમજ મેળવવા તથા તેમાં સમાવિષ્ટ અભ્યાસનાં દરેક પાસાંની સચોટ અને વાસ્તવિક માહિતી મેળવવા સંશોધન આયોજન એ પદ્ધતિસરનું હોવું જરૂરી છે.

કોઈપણ દેશનાં આર્થિક વિકાસ માટે મૂડી, માનવ અને મશીનનો અમૂલ્ય હિસ્સો હોય છે અને તેમાં પણ આર્થિક વિકાસની પ્રક્રિયામાં માનવ શ્રમનો ઘણો જ મોટો હિસ્સો છે તેમ કહી શકાય. ભારત જેવા અલ્પવિકસિત દેશમાં આર્થિક વિકાસનું મુખ્ય પરિબળ માનવ શ્રમ છે. આ માનવ શ્રમ વડે અર્થકારણનાં જુદા જુદા ક્ષેત્રનો વિકાસ થાય છે અને તે રીતે અલ્પવિકસિત અર્થકારણનું વિકસિત અર્થકારણમાં રૂપાંતર થાય છે. જેમ જેમ આર્થિક વિકાસની પ્રક્રિયાનાં પ્રેરકબળ સમાન કામદારોનું આર્થિક અને સામાજિક પરિસ્થિતિમાં સુધારો થવો જોઈએ તે રીતે આર્થિક અને સામાજિક વિકાસનાં લાભો અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારોને પણ મળવા જોઈએ.

સંશોધન ક્ષેત્રે સંશોધન માટે વિષયની ચોકસાઈપૂર્વક પસંદગી એ સંશોધનની અને તેની સફળતાની પ્રાથમિક જરૂરિયાત છે. સંશોધન વિષયની પસંદગી પાછળ એક મુખ્ય કારણ અસંગઠિત કામદારોનાં પ્રશ્નોમાં અને તેનાં ઉકેલની પ્રક્રિયામાં રહેલી સંશોધકની અભિરૂચિ છે. ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે વિશાળ માનવ સંખ્યા કામ કરી રહી છે. દૈનિક આઠ-આઠ, નવ-નવ કલાક સુધી વિશાળકાય મશીન ઉપર કામ કરે છે તેમનાં વેતન ઉપરાંત અનેક પ્રશ્નો છે, જે તેમના અસ્તિત્વ અને વિકાસ માટે પાયાના છે. આ પ્રશ્ન સામે કલ્યાણ અંગેની કોઈ વ્યવસ્થા છે કે નહિ અને આ વ્યવસ્થા સરકાર દ્વારા પ્રવર્તમાન વિધિ વિધાન તથા જે તે ઉદ્યોગપતિઓ દ્વારા કરવામાં આવે છે કે કેમ ? તથા જે કામદારોને આ લાભ મળે છે તેઓ આનાથી સંતુષ્ટ છે કે કેમ ? આ બધું જ સંશોધનાત્મક રીતે જાણવું વ્યકિતગત અને

સામૂહિક રીતે સંશોધકને જરૂરી લાગ્યું. તેથી આ વિષય સંશોધન માટે પસંદ કર્યો છે.

૨૦મી સદીમાં ભારત અને સમગ્ર વિશ્વએ ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે પરિવર્તનો જોયા છે. ઔદ્યોગિકરણનાં વિકાસ સાથે રોજગારીમાં વધારો થતો રહ્યો. જેને પરિણામે રોજગારીનું ક્ષેત્ર વધુને વધુ વિશાળ બનતું ગયું. જેનાથી અનેકવિધ સમસ્યાઓ જન્મી છે. કામદાર કલ્યાણ, કામદારોનો ઉત્કર્ષ, તેમના જીવનની સુધારણા, તેમના સ્થિર ભાવિની વ્યવસ્થા વગેરેનું એ નવું માળખું વિકસ્યું. જેમાં આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંસ્થાનું અગ્રીમ પ્રદાન રહ્યું.

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ રાજકોટ જિલ્લાનાં સંદર્ભમાં જેમ કે, અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના કલ્યાણ અને સામાજિક સુરક્ષા અંગેના પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનને ધ્યાનમાં રાખીને અસંગઠિત કામદારોના કલ્યાણ અને સામાજિક સુરક્ષાની યોજનાઓ તેમજ કાયદાઓ અંતર્ગત કામદાર અંગેની વિવિધ યોજનાઓ અન્વયે માલિક અને સરકાર તરફથી મળતાં લાભોને વૈજ્ઞાનિક રીતે તપાસવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવેલ છે.

૧.૨ સમસ્યા કથન :

ભારતમાં મોટાભાગનાં કામદારો અસંગઠિત હોવાથી આર્થિક વિકાસના લાભો કામદારો સુધી પહોંચી શકતા નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારો છુટાછવાયા અને વિસ્તરીત હોવાને લીધે એક-બીજા સાથે સંપર્ક ધરાવતા નથી. સંપર્કના અભાવે તથા તેઓ નિરક્ષરતા અને અજ્ઞાનતાને કારણે સંગઠન સાધી શકતા નથી. પરિણામે પોતાના પ્રશ્નોને યોગ્ય સ્તરે, યોગ્ય રીતે રજૂઆત કરી શકતા નથી. સરકાર દ્વારા કામદારોનાં કલ્યાણ અંગેની જે યોજનાઓ રજૂ કરવામાં આવી છે તેની જાણકારી અસંગઠિત કામદારોને હોતી નથી. આ પ્રકારના વિવિધ લાભો કે સહાય મેળવી શકતા નથી જેને લીધે તેઓની સામાજિક અને આર્થિક પરિસ્થિતિમાં ખાસ કોઈ સુધારો થયેલો જણાતો નથી. ભારતમાં અસંગઠિત કામદારો ગંભીર આર્થિક અને સામાજિક સમસ્યાઓ ધરાવે છે. સંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારોને મળતાં રોજગારી, વેતન તથા અન્ય લાભો અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને મળતાં નથી. આ સંદર્ભમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને ક્યા ક્યા પ્રશ્નો છે ? તેનું સ્વરૂપ કેવું છે ? તે પ્રશ્નોનાં કારણો કેવા છે ? તે પ્રશ્નોનાં ઉકેલ માટે સરકારે ક્યા ક્યા પગલા લેવા જોઈએ ? સરકારી કાર્યક્રમોની અને શ્રમિક વિધિ-વિધાનની કામદારોનાં આર્થિક સામાજિક

જીવન પર અસર થઈ છે કે કેમ ? આ બધી બાબતો અંગે અભ્યાસ કરવો ઘણો જ મહત્વનો બની જાય છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારોનાં પ્રશ્નો તપાસવા અને તે પ્રશ્નોનાં ઉકેલ અંગેના વૈકલ્પિક અભિગમો સૂચવવા ઘણું અગત્યનું બની જાય છે. પ્રસ્તુત અભ્યાસ સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારનાં રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારોનાં પ્રશ્નો તપાસવા તથા તેનું વિશ્લેષણ કરી તે અંગેના વૈકલ્પિક ઉકેલો સૂચવવા પ્રયાસ કરેલ છે.

સંશોધક તરીકે પ્રસ્તુત સંશોધનની શરૂઆત કરતી વખતે અનેક વિષયોની હારમાળા તૈયાર કરી અને પીએચ.ડી.નાં અભ્યાસના ભાગરૂપે કોઈપણ વિષય ઉપર મહાશોધ નિબંધ તૈયાર કરવો આવશ્યક હોય છે. તેથી સંશોધકે *"અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારોની સામાજિક-આર્થિક સંબંધોની સમાનતા હેતુ પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની સાધનાત્મક સ્થિતિનો એક વિશ્લેષણાત્મક અભ્યાસ"* રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં વિષય પસંદ કરેલ છે. આ સંશોધનને વાસ્તવિક બનાવવા પ્રયત્ન કરવાનો સંશોધકનો મુખ્ય ધ્યેય છે.

૧.૩ સમસ્યાની વિષય-વસ્તુને આનુષંગિક મહત્વની વિગત :

પ્રવર્તમાન યુગમાં કોઈપણ દેશ કે રાજ્યોનો વિકાસ તે દેશ કે રાજ્યના ઔદ્યોગિક વિકાસ, જનસંખ્યા, ખેતવિષયક, ઉત્પાદન, ઔદ્યોગિક અને ભૌગોલિક સ્થિતિ વગેરે પર આધાર રાખે છે દરેક ઉત્પાદન ક્ષેત્રમાં કામદારની ભાગીદારી મહત્વની છે.

કામદારો ફક્ત ઉદ્યોગોના વિકાસમાં જ ફાળો નથી આપતા પરંતુ સમાજનું પણ એક મહત્વનું અંગ છે. ભારત દેશની વિશાળ જન-સંખ્યામાં મોટો વર્ગ ધરાવતા અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યાઓનો જો હલ લાવી શકાય તો ભારત જેવા પછાત અને અલ્પ વિકસિત દેશની અનેકવિધ સમસ્યાઓનો ઉકેલ મળી આવે છે.

ઉદ્યોગોની સફળતા જે તે ઉદ્યોગની ઉત્પાદકતા પર આધાર રાખે છે અને ઉત્પાદકતા સંપૂર્ણપણે કામદાર પર નિર્ધારિત છે. કામદારોની ક્ષમતાઓનો વધુ ઉપયોગ અને વિકાસ જેવી મહત્વપૂર્ણ બાબતો, ઔદ્યોગિક વ્યવસ્થાપન સરકાર અને સમાજ પર જ અવલંબિત છે.

ઔદ્યોગિક વ્યવસ્થાતંત્રે અને સરકારે કામદારો અંગેની નીતિઓના ઘડતર પહેલા કામદારની સમસ્યાઓથી અવગત થવું આવશ્યક છે. પ્રસ્તુત સંશોધન વિષય અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યાઓને જાણવાનો પ્રયાસ માત્ર છે.

ભારત જેવા કલ્યાણ રાજ્યની વિભાવનાવાળો દેશ કામદારોને સંતોષકારક જીવન વ્યતિત કરવાની સ્થિતિએ પહોંચવાની જવાબદારીમાંથી છટકી શકે નહીં. ઉદ્યોગોને ટકાવી રાખવા માટે કામદારોને ટકાવી રાખવા અનિવાર્ય છે. કારણ કે કામદારોના ભાવિ સાથે જ ઉદ્યોગોનું ભાવિ જોડાયેલું છે.

આપણા દેશમાં ઔદ્યોગિકરણનો પ્રારંભ થયો તે સમયે કામદારોની સ્થિતિ આજે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોની છે. તેવી જ હતી, પરંતુ ધીમે ધીમે ઔદ્યોગિક કામદારો સંગઠિત થવા માંડ્યા, ૧૯૨૦ની સાલ સુધીમાં કામદાર આંદોલનની શરૂઆત થઈ. જેમાં ઔદ્યોગિક કામદારો સંગઠન પ્રક્રિયામાં સક્રિય બન્યાં. પરંતુ આ સંગઠનો માત્ર સંગઠિત ક્ષેત્રમાં જ બની શક્યા. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોને સંગઠિત કરવાનો કોઈ પ્રયત્ન થયો નહીં. ભારતમાં કામદાર સંગઠનના ઈતિહાસમાં ૧૯૭૦ના કાયદામાં સ્વરોજગારી કરતી સ્ત્રીઓને સંગઠિત કરીને તેમના કામની અને જીવનની પરિસ્થિતિ અંગેની અનેકવિધ સમસ્યાઓ હલ કરવાના પ્રયાસો શરૂ થયા હતાં.

ગુજરાતમાં 'સેવા' સંસ્થાએ ૧૯૭૨માં સ્વરોજગાર અને અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતી બહેનોના સંગઠનો બનાવ્યા. આવી સ્વરોજગાર કરતી અને અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતી સ્ત્રીઓના વ્યાપક અભ્યાસ માટે ૧૯૮૭માં સરકાર દ્વારા રાષ્ટ્રીય કમિશન નિમવામાં આવ્યું હતું. જેનો અહેવાલ ૧૯૮૮માં "શ્રમ શક્તિના" નામે રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો.

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોના પ્રશ્નોને રાષ્ટ્રીય સ્તરે પ્રકાશમાં લાવવા માટેનો આ પ્રયાસ પ્રયત્ન પ્રથમ થયો હોય તેવું લાગે છે. રાષ્ટ્રીય કમિશનના અહેવાલથી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારના પ્રશ્નો તરફ સમાજ કલ્યાણ ક્ષેત્રમાં કામ કરતી સંસ્થાઓનું ધ્યાન ગયું છે અને અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં કામ કરતાં કામદારોને સંગઠિત કરીને, વેતન ધારા મુજબ વેતન, છટણી, સામૂહિક બેકારી માટે, સામાજિક સુરક્ષા આપવા માટેના પ્રયત્નો શરૂ થયા છે.

સૌરાષ્ટ્રમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં વિવિધ પ્રકારના ઉદ્યોગોમાં કામ ચાલે છે. જેવા કે પાપડ વણવાનું ખેતમજૂરી, બાંધકામ, જરીકામ, એમ્બ્રોઈડરી, હેન્ડીક્રાફ્ટ, હીરા ઉદ્યોગ, ઈંટ અને ચૂનાના ભટ્ટા, સિરામિક ઉદ્યોગ, માછીમારી અને મત્સ્ય ઉદ્યોગ, ગૃહઉદ્યોગો, મીઠા ઉદ્યોગ, છુટક મજૂરી કામ જેવા જુદા જુદા વ્યવસાયોમાં આ કામદારો રોકાયેલા જોવા મળે છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં રોજગારીમાં વેતનદર નીચો, અનિશ્ચિત કામના કલાકો, કુશળતાનો અભાવ, રોજગારીમાં અનિશ્ચિતતા, સામાજિક સલામતિનો અભાવ, કાનૂની હક્કો-જોગવાઈ કે સુવિધાઓનો અભાવ જોવા મળે છે. આ સ્થિતિમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામદારોને સંગઠિત કરવાનું જરૂરી બન્યું છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં ઉદ્યોગોમાં કામો કઠિન, જોખમી શ્રમ વાળા હોય છે. ગ્રામ્ય બેકાર કામદારો અને તેમાં પણ આદિવાસીઓ રોજગારીની તકો શોધતા શહેરોમાં સ્થળાંતરિત થતાં જોવા મળે છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતાં કામદારોની ઘણી સમસ્યાઓ જેવી કે, વધારે કામ, ઓછું વેતન, અનિશ્ચિત કામના કલાકો, હિસાબોમાં છેતરપિંડી, અનિયમિત પગાર ચૂકવણી, સ્ત્રી-પુરુષના વેતનમાં તફાવત, અકસ્માત સમયે કામદારો પ્રત્યે લાપરવાહી, કામની અયોગ્ય પરિસ્થિતિના કારણે રોગનું ભોગ બનવું, શિક્ષણનો અભાવ, કામના સ્થળે અપૂરતી સુવિધાઓ અને માલિક-કોન્ટ્રાક્ટરો દ્વારા શારીરિક-માનસિક શોષણ. આવી ઘણી સમસ્યાઓનો સામનો કામદારોને કરવો પડે છે.

૧.૩.૧ પ્રવર્તમાન સમયમાં ઔદ્યોગિકરણની આવશ્યકતા :

વિશ્વના બધાં દેશોમાં ઔદ્યોગિક વિકાસ એકસરખો નથી. એક બાજુએ બ્રિટન, અમેરિકા, પશ્ચિમ જર્મની, ફ્રાન્સ, કનેડા, જાપાન અને રશિયા જેવા દેશો ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે વિકસિત છે, તો બીજી બાજુએ એશિયા અને આફ્રિકા ખંડના મોટા ભાગના દેશો અલ્પવિકસિત કે વિકસતા છે. ઔદ્યોગિક વિકાસ કુચમાં સામેલ થયેલ વિશ્વનાં દરેક દેશ માટે ઝડપી ઔદ્યોગિકરણનું મહત્ત્વ અનેક પરિબલોને કારણે સમાન મનાય છે. ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે અવિકસિત, અલ્પવિકસિત કે વિકસતા દેશનું અર્થતંત્ર કૃષિક્ષેત્રાભિમુખી હોય છે. ભારતનાં ૭૦% લોકો કૃષિક્ષેત્રમાંથી રોજગારી મેળવે છે.

પરંતુ માનવીની ઉત્તરોત્તર પ્રગતિ માટે માત્ર ખેતીનો વિકાસ પૂરતો નથી. ખેતી ક્ષેત્રનો ગમે તેટલો વિકાસ થાય તે દેશને વિકાસની ટોચ ઉપર લઈ જઈ ન શકે. ખેતી ક્ષેત્રની સાથે ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રનો પણ વિકાસ થાય તો અને તો જ દેશ પ્રગતિ કરી શકે. ઔદ્યોગિકરણ જમીન ઉપરનું વસ્તીનું ભારણ ઘટાડે છે. કૃષિક્ષેત્રનું ફાજલ માનવબળ કારખાના ઉદ્યોગ તરફ વળતા કૃષિક્ષેત્ર યાંત્રિકરણને સરળતાથી નફાકારક રીતે દાખલ કરી શકાય છે. યંત્રો, રાસાયણિક ખાતરો, જંતુનાશક દવાઓ, સુધારેલા બિયારણો જેવાં સાધનોનાં સઘન ઉપયોગ દ્વારા કૃષિ ઉત્પાદકતામાં વધારો કરી શકાય છે.

આમ, કૃષિક્ષેત્રે વણવપરાયેલ શ્રમને કારખાના ઉદ્યોગમાં રોકી કૃષિક્ષેત્ર અને કારખાના ઉદ્યોગ બંનેમાં ઉત્પાદકતા વધારી શકાય છે. કાચા માલનું ઉત્પાદન, તેમની પ્રાપ્તિ, તેમનું તૈયાર માલમાં રૂપાંતર, તેમનો સંગ્રહ, તેમનું પરિવહન, તેમનું ખરીદ-વેચાણ, વહેંચણી, વિતરણ વગેરે કાર્યોનો ધંધાકીય પ્રવૃત્તિમાં સમાવેશ થાય છે. ધંધાકીય પ્રવૃત્તિનાં મુખ્યત્વે ત્રણ અંગો છે.

- (૧) ઉદ્યોગ
- (૨) વાણિજ્ય
- (૩) વ્યાવસાયિક સેવાઓ

● ઉદ્યોગની વ્યાખ્યા :

“ચીજ-વસ્તુ, પદાર્થો અને સેવાઓનાં ઉત્પાદન અંગેની પ્રવૃત્તિ ઉદ્યોગ છે અને જે એકમો તેમનું ઉત્પાદન હાથ ધરેલ છે તેને ઔદ્યોગિક એકમો કહેવાય છે.”

ચીજ-વસ્તુ અને સેવાઓનાં ઉત્પાદન માટે મૂડી, ભૂમિ, શ્રમ અને નિયોજક, સંચાલન જેવા પરિબળોની વધતા કે ઓછા અંશે જરૂરિયાત રહે છે. આ દૃષ્ટિએ કેટલાંક ઉદ્યોગો મૂડીપ્રધાન તો કેટલાંક ઉદ્યોગો શ્રમપ્રધાન હોય છે. તો કેટલાંક ઉદ્યોગોમાં ઉત્પાદકતાનાં જદાં-જુદાં સાધનોનો સમન્વય થયેલો હોય છે. ઐતિહાસિક દૃષ્ટિએ ઉદ્યોગોનું મુખ્યત્વે બે જૂથમાં વર્ગીકરણ કરવામાં આવે છે.

૧. મૂળભૂત કુદરતી કે નૈસર્ગિક ઉદ્યોગો
૨. કારખાના ઉદ્યોગ

પહેલા જૂથના ઉદ્યોગોમાં ચીજ-વસ્તુઓનાં ઉત્પાદન માટે અન્ય સાધનો કરતા કુદરતી સાધનસંપત્તિનો વધુ ઉપયોગ થાય છે અને ઉત્પાદિત પેદાશો મહદઅંશે મનુષ્યની સીધી વપરાશમાં અથવા તો બીજા ઉદ્યોગમાં કાચામાલ તરીકે ઉપયોગમાં લેવાય છે.

જ્યારે બીજા જૂથમાં ઉદ્યોગો એવા ઉદ્યોગો છે કે જે નૈસર્ગિક ઉદ્યોગો અને અન્ય કારખાના ઉદ્યોગો પાસેથી મેળવેલા કાચામાલનું ઉત્પાદન પ્રક્રિયાઓ દ્વારા તેમનું સ્વરૂપ અથવા ગુણધર્મોમાં પરિવર્તન લાવી તેમની ઉપયોગિતા વધે તેવા તૈયાર માલ મુખ્યત્વે યાંત્રિક સહાય દ્વારા બનાવે છે. આ ઉદ્યોગો કાચામાલનો ઉપયોગ કરી વપરાશી તૈયાર માલ, મૂડીસર્જક માલ કે વપરાશી ચીજોનાં ઉત્પાદન માટે જરૂરી યંત્રસામગ્રીનું નિર્માણ કરે છે. યાંત્રિક મદદ, સાધન શ્રમવિભાજન, લાંબા સમય માટે કાયમી ધોરણે ભારે મૂડીરોકાણ, કાચામાલ ઉપર વિવિધ પ્રકારનની અજમાઈશ, મોટા પાયા પર ઉત્પાદન, ઉત્પાદન સ્થળ તરીકે કારખાના વગેરે એમની લાક્ષણિકતા ગણાય છે. અઢારમી સદીમાં ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ થતાં કારખાના ઉદ્યોગોનો વિકાસ ઘણો ઝડપી બન્યો છે. કારખાના ઉદ્યોગોનો વિકાસ રાષ્ટ્રની સંરક્ષણ તાકાત સંગીન બનાવે છે. આધુનિક યુદ્ધમાં વપરાતા શસ્ત્રો અને સામગ્રીનું ઉત્પાદન ઔદ્યોગિકરણ સિવાય સંભવિત નથી. સ્વરક્ષણાર્થે જરૂરી આધુનિક શસ્ત્રોની પ્રાપ્તિ માટે કોઈપણ દેશ બીજા દેશ પર લાંબો સમય આધાર રાખી શકે નહીં. વિજ્ઞાન અને ટેકનોલોજીના ક્ષેત્રોમાં થતા સતત વિકાસનો ગુરુત્તમ લાભ ઉઠાવવા, સાંસ્કૃતિક પ્રગતિના ઊંચા શિખરને આંબવા, મૂડીસર્જનની પ્રક્રિયા ચાલુ રાખી તેનો વૃદ્ધિદર ઊંચો લાવવા, વ્યાપાર અને તેની આનુષંગિક સેવાઓને અદ્યતન ધોરણે વિકસાવવા અને ટકાવવા તથા માનવ પસંદગીઓ માટે અવકાશ વધારવા કોઈપણ દેશ માટે ઝડપી ઔદ્યોગિકરણ એક અનિવાર્યતા બની રહી છે.

મિ. માઉન્ટ જોયનાં શબ્દોમાં,

“દેશની વધતી વસ્તીને રોજગારીની તકો પૂરી પાડવી, દેશની માથાદીઠ ચોખ્ખી આવકમાં વધારો કરીને અને જીવનધોરણ સુધારવું અને ચુકવણીનાં તારણોની પરિસ્થિતિ સુધારવી એ ત્રણ ઔદ્યોગિકરણનાં પ્રણાલિકાગત ઉદ્દેશો છે.” કારખાના / યાંત્રિક ઉદ્યોગોનું વિસ્તરણ અને વિકાસ અર્થતંત્ર અને સમાજનાં બધાં રોગોનો રામબાણ ઈલાજ છે, એમ પણ નથી. ઉલ્ટું તે અનેક નવી સમસ્યાઓ પેદા કરે છે. જેમ કે,

- આર્થિક સત્તાનું મુઠીભર વ્યક્તિઓ કે જૂથમાં કેન્દ્રીકરણ
- આવક અને સંપત્તિની વહેંચણીની અસમાનતા
- શહેરીકરણના દૂષણો
- સ્ત્રીકામદાર અને બાળકામદારોનાં પ્રશ્નો
- બેકારી
- ઓછું વેતન
- કામનાં વધુ કલાકો
- ઔદ્યોગિક બિમારી
- ઔદ્યોગિક જીવલેણ અકસ્માતો
- ઔદ્યોગિક કામદારોનું યંત્રવત્ જીવન

વગેરે જેવી અનેક સમસ્યાઓ પેદા કરે છે. ભારતમાં ઔદ્યોગિક વિકાસનાં અવરોધમાં આ બધી ઔદ્યોગિક સમસ્યાઓ છે. પ્રસ્તાવનામાં જોયું તે પ્રમાણે અલ્પ વિકસિત અર્થકારણના સંદર્ભમાં એમ કહી શકાય કે "ભારત એ ત્રીજા વિશ્વની સમસ્યાઓનું સંગ્રહસ્થાન છે."

ઔદ્યોગિક એકમોમાં શ્રમ એ મહત્વનું અને પાયારૂપ સાધન છે. ઔદ્યોગિક એકમનાં ઉત્પાદનમાં પુરવઠાની વૃદ્ધિનો શ્રેય કામદારો ઉપર હોવા છતાં તેની જ અત્યાર સુધી અવગણના કરવામાં આવી છે. અસંગઠિત ઔદ્યોગિક એકમમાં કામદારોનું અનન્ય યોગદાન છે.

આમ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો જે ફાળો આપે છે તેનો લાભ જેટલો ઔદ્યોગિક એકમોને પ્રાપ્ત થાય છે તેટલો કામદારોનાં કુટુંબને પ્રાપ્ત થતો નથી. આથી અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યા ઉદ્ભવે છે અને ૨૧મી સદીમાં પણ અસંગઠિત કામદારો અને તેની સમસ્યા તરફ પૂરતું ધ્યાન આપતું નથી. આજે પણ એટલે કે ૨૧મી સદીમાં અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યા તરફ દુર્લક્ષતા સેવવામાં આવી છે અને તેથી જ અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યા દિન-પ્રતિદિન વધી રહી છે.

આથી પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં સૌરાષ્ટ્રના અને તેમાં પણ રાજકોટ જિલ્લાના અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનો સર્વાંગી અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. આ સંશોધન

અભ્યાસમાં અસંગઠિત કામદારોની રૂબરૂ મુલાકાત લઈને અનુસૂચિ દ્વારા તેઓની આર્થિક પરિસ્થિતિ અને સામાજિક પરિસ્થિતિના પ્રશ્નોને સમજવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે અને આ પ્રયાસને આધારે તેઓનાં ભાવિ વિશે પણ જે સંભાવનાઓ રહેલી છે તે તપાસવાનો નમ્ર પ્રયાસ કરવામાં આવેલ છે.

૧.૪ ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે કામદારોની ભૂમિકા :

ઔદ્યોગિક કામદારોના મુખ્યત્વે બે વિભાગ છે,

૧. સંગઠિત કામદારો

૨. અસંગઠિત કામદારો

સંગઠિત અને અસંગઠિતમાં વર્ગીકૃત કરી શકાય. સંગઠિત કામદારોનાં પ્રમાણમાં વધારો થાય તો તેટલા પ્રમાણમાં સામાજિક અને આર્થિક પ્રશ્નો ઉપસ્થિત થતા નથી, કારણ કે સંગઠિત કામદારોને યોગ્ય વેતન અને અન્ય સામાજિક અને આર્થિક લાભ પ્રાપ્ત થતો હોવાથી ખાસ કોઈ પ્રશ્ન જ ઉપસ્થિત થતો નથી, જ્યારે તેની સામે અસંગઠિત કામદારોનાં પ્રમાણમાં વધારો થાય તો તેટલા પ્રમાણમાં આર્થિક અને સામાજિક પ્રશ્નો ઉપસ્થિત થાય છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારો અનેક સમસ્યાઓથી અને પ્રશ્નોથી ભરપુર હોય છે.

આથી, આ સંજોગોમાં કોઈપણ કામદારોનાં પ્રશ્નોના વિચાર કુલ શ્રમદળમાં તેમની સંખ્યાના સંદર્ભમાં કરી શકવાનું શક્ય નથી. પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં અસંગઠિત કામદારોના પ્રશ્નો તપાસવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવેલ છે, ત્યારે માત્ર કામદારોનાં શ્રમદળને આધારે અભ્યાસ કરી શકાય નહિ, કારણ કે સંખ્યા અને પ્રશ્નોના પ્રમાણ વચ્ચે કોઈ જ પ્રત્યક્ષ સંબંધ નથી.

(૧) ઔદ્યોગિક કામદારોની સંખ્યામાં પહેલા કરતાં કેટલાક પ્રમાણમાં વધારો થાય છે ?

(૨) ઔદ્યોગિક કામદારોનાં પ્રમાણમાં કયા દરે વધારો થાય છે ?

(૩) ઔદ્યોગિક કામદારોના પ્રમાણમાં કેવી રીતે વધારો થાય છે ?

(૪) ઔદ્યોગિક કામદારોના પ્રમાણમાં કેટલા પ્રમાણમાં વધારો થાય છે ?

(૫) ઔદ્યોગિક કામદારોના પ્રમાણમાં સંગઠિત કે અસંગઠિતના કયા ક્ષેત્રમાં વધારો થાય છે ? એ બાબત અતિ મહત્ત્વ ધરાવે છે. ઔદ્યોગિક કામદારોનું પ્રમાણ ઉપર દર્શાવેલ પાંચેય બાબતો ઉપર આધાર રાખે છે. તેઓના પ્રમાણમાં કેટલો વધારો થાય છે તે બાબત બે રીતે દર્શાવી શકાય.

(૧) રાષ્ટ્રીય કક્ષાએ :

એટલે કે ભારત દેશમાં ઔદ્યોગિક કામદારોનાં પ્રમાણમાં શું ફેરફાર થાય છે.

(૨) પ્રાદેશિક કક્ષાએ :

એટલે કે ભારતનાં સમૃદ્ધ ઔદ્યોગિક રાજ્ય ગુજરાતના પછાત પ્રદેશ સૌરાષ્ટ્રમાં ઔદ્યોગિક કામદારોના પ્રમાણમાં કેટલો ફેરફાર થાય તે બાબત.

આર્થિક વિકાસના આધારે વિશ્વના દેશોને ત્રણ વિભાગમાં વહેંચવામાં આવે છે. જેમાં ભારત જેવા વિકસતા દેશોનો સમાવેશ ત્રીજા વિશ્વના દેશોમાં થાય છે. ભારત ગરીબી, બેકારી, અતિવસ્તી, આર્થિક અસમાનતા, નીચી માથાદીઠ આવક વગેરે જેવા અલ્પવિકસિત અર્થતંત્રના લક્ષણો ધરાવે છે. વિકસતા રાષ્ટ્રોમાં સંગઠિત કામદારો કરતા અસંગઠિત કામદારો વિશેષ ભૂમિકા ભજવે છે. આ દેશમાં આર્થિક વિકાસની પ્રક્રિયા ઓછી ખર્ચાળ બને તે માટે અસંગઠિત ક્ષેત્રોનો ફાળો વિશેષ રહ્યો છે. નીચા વેતનદર, વિપુલ પ્રમાણમાં શ્રમના પુરવઠાની ઉપલબ્ધિ, નીચું ઉત્પાદન ખર્ચ વગેરેને લીધે વિકસતા દેશોનું ઉત્પાદન ખર્ચ નીચું આવે છે. પરિણામે ગ્રાહકોને નીચી કિંમતે વસ્તુ ઉપલબ્ધ બને છે. વ્યાપાર ક્ષેત્રે છુટક વિક્રેતાઓ તથા લારી-ગદાવાળાનો બનેલો અસંગઠિત વર્ગ સમાજના નબળા વર્ગના લોકોને નીચી કિંમતે વસ્તુ આપી તેની જરૂરિયાત સંતોષે છે.

સામાન્ય રીતે છુટક મજૂરી કરતા લોકો, ઘરેલું કામ કરતી સ્ત્રી કામદારો, સફાઈ કામ કરતા કામદારો, માલ-વસ્તુઓનું લોડિંગ અને અનલોડિંગનું કામ કરતા કામદારો, પાપડ વણવાનું, ફરસાણ બનાવતા, હોટેલ-રેસ્ટોરન્ટમાં કામ કરતા, સિલાઈ કામ કરતા, હેન્ડીક્રાફ્ટ, હેન્ડ એમ્બ્રોઈડરી કામ, રોજિંદી વપરાતી વસ્તુ બનાવતા લોકો વગેરેમાં મજૂરી દ્વારા કે સ્વરોજગારી દ્વારા આર્થિક ઉપાર્જન કરે છે. ગુજરાતમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામગીરી કરતાં કામદારોનું પ્રમાણ સતત વધતું જાય છે. અસંગઠિત વર્ગના કામદારોનું ઉપયોગિતા મૂલ્ય ઊંચું આંકવામાં આવતું નથી.

આપણા દેશમાં વસ્તીનું પ્રમાણ વિશેષ હોવાથી કામદારોના તમામ પુરવઠાને કે ફોર્સને સંગઠિત ક્ષેત્રમાં સમાવી શકાતો નથી. આથી સમય મુજબ તથા બજારને અનુકૂળ કામદારો સંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ મેળવવા પ્રયત્ન કરે છે. મોટાભાગે વિકસતા દેશમાં આર્થિક વિકાસના પ્રશ્નો વિશેષ જોવા મળે છે. લોકોની માથાદિઠ આવક ઘટતી જાય છે. જ્યારે જરૂરિયાત વધતી જાય છે. આથી જીવનધોરણ ટકાવવા તથા ઊંચું જીવનધોરણ પ્રાપ્ત કરવા વધુ આવક મેળવવા પ્રયત્નશીલ રહેવું પડે છે.

ભારત જેવા ખેતીપ્રધાન દેશમાં મોટાભાગની વસ્તી ગ્રામ્યક્ષેત્ર સાથે સંકળાયેલ છે. ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં મોટા પ્રમાણમાં કામદારો કામગીરી કરતાં જણાય છે. કામદારોમાં શિક્ષણનો અભાવ હોવાને લીધે તેઓ માટે ખેતીક્ષેત્રે અને નાના પાયાના ઉદ્યોગ-કારખાનામાં રોજગારી મેળવવાની વિશેષ તક રહેલી છે. નિરક્ષરતા અને તાલીમના અભાવને કારણે ઓછું વેતન સ્વીકારવું પડે છે. ઔદ્યોગિક સ્ત્રી કામદારો શહેરી વિસ્તારમાં ઘરેલું કામ અન્વયે અન્યના ઘરોમાં સફાઈકામ, કપડાં ધોવા, રસોઈ કરવી, વાસણ માંજવા વગેરે જેવી પ્રવૃત્તિ કરીને પણ આવક મેળવવા છેલ્લા તબક્કા સુધી પ્રયત્ન કરે છે. જ્યારે પુરુષ કામદારો પણ ઘરેલું કામ, નાના પાયાના વ્યવસાય ઉદ્યોગમાં છુટક કામ, કારખાનામાં કામગીરી કરીને પણ આવક મેળવવા પ્રયત્ન કરે છે. આ ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રમાં સ્ત્રીઓની અને બાળકોની ભૂમિકા દયનીય હોય છે. ખેતી કે ખાણક્ષેત્ર તો સખત તાપ, સખત ઠંડી તથા વરસાદ જેવી પ્રતિકૂળ પરિસ્થિતિમાં કામદારોને કામ કરવું પડે છે. દેશમાં વિવિધ પ્રકારના જૂથો કે સંગઠનો રચવામાં આવે છે. છતાં કામદારોની પરિસ્થિતિમાં કોઈ ફરક પડતો નથી. ઔદ્યોગિકરણના કારણે ભારતીય અર્થતંત્રમાં કામદારોની ભૂમિકા પર સૌથી વધુ અસર કરતાં પરિબળો આ પ્રમાણે છે.

૧. હસ્તઉદ્યોગમાં થયેલી સામાન્ય પડતી
૨. વસ્તીનું ખેતી અને ખેત આધારિત ઉદ્યોગો પર વધતું જતું દબાણ.
૩. ગ્રામ્ય વિસ્તારોમાં વધતી જતી ગરીબાઈ અને પરિણામે સ્થળાંતર.
૪. વધતી જતી યાંત્રીકરણની પ્રગતિ અને આધુનિક ઉદ્યોગોનો વિકાસ.
૫. કેળવણીનો ફેલાવો.
૬. શહેરી વિસ્તારોમાં ઊંચું જીવનધોરણ.

ઔદ્યોગિક ક્ષેત્ર તથા સેવાઓના ક્ષેત્રમાં જ્યાં અસંગઠિત કામદારો કામગીરી કરે છે. તેમાં બિનતાલીમી ક્ષેત્રોમાં વધુ પ્રમાણમાં જોવા મળે છે. આ કામદારોના શિક્ષણ અને તાલીમનું પ્રમાણ એટલું ઓછું છે કે તાલીમી કક્ષાનું કામ જૂજ કામદારો જ પ્રાપ્ત કરી શકે છે. જેમ જેમ યાંત્રીકરણ વધતું જાય છે તેમ તેમ કામદારો અસંગઠિત કામદારોની માંગણી ઘટતી જાય છે અને આ ક્ષેત્રોમાં કામદારોની બેકારી વધતી જાય છે.

ભારતમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના જે જે વ્યવસાયોમાં કામદારો કામગીરી કરે છે તથા વેતન-ધોરણ અત્યંત નીચું જોવા મળે છે. આ વેતન અસમાન પણ જોવા મળે છે. ભારત જેવા દેશમાં દરેક ૧૦ વ્યક્તિએ ૭ વ્યક્તિ રોજગારી માટે અસંગઠિત ક્ષેત્ર પર આધારિત છે. કારણ કે ભારતની ૭૦ % પ્રજા ગામડાંમાં વસે છે અને તેમનું જીવન મુખ્યત્વે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કૃષિ અને તેના સંબંધિત વ્યવસાય પર આધારિત છે. દેશના લગભગ ૮૦% સ્ત્રી કામદારો ખેતી સાથે સંકળાયેલ છે. તેમાંથી ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં મોટા ભાગના કામદારો અસંગઠિત રીતે ખેતીક્ષેત્ર સાથે સંકળાયેલા છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના વ્યવસાયમાં સામાજિક દરજ્જો અને આર્થિક સ્થિતિ વચ્ચે સંખ્યાત્મક સંબંધ સ્થાપવો મુશ્કેલ છે. પણ એવા સૂચનો મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારમાં મોટું પ્રમાણ સામાજિક અને આર્થિક રીતે પછાત વર્ગ, અનુસૂચિત જાતિ અને અનુસૂચિત જનજાતિમાંથી આવે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના અમુક વ્યવસાયોનાં કાર્યમાં બીજો મોટો પ્રશ્ન એ ઊભો થયો છે કે યાંત્રીકરણના કારણે કામદારોની આ કાર્યમાંથી છટકાવી થાય છે. આ પરિસ્થિતિમાં અસંગઠિત કામદારોએ સંગઠિત થઈ સોદાગીરી કરવાની પોતાની શક્તિ વધારવા, શોષણ અટકાવવા અને વેતન ધોરણ સુધારવા માટે સંગઠિત થવાની જરૂર છે.

દેશમાં ખેતી, નાના ઉદ્યોગો, બાંધકામ ઉદ્યોગ ઉપરાંત આયોજન દરમ્યાન વ્યાપાર-વાણિજ્ય, નાના પાયા પરના ધંધાકીય એકમો, હોટેલ અને રેસ્ટોરન્ટ, મત્સ્ય ઉદ્યોગ વગેરેનો સારા એવા પ્રમાણમાં વિકાસ થયો છે. ઉપરાંત શહેરીકરણની પ્રક્રિયાનો યોજના દરમ્યાન વિકાસ થયો છે. આ વિકાસમાં માનવશક્તિનું સવિશેષ પ્રદાન હોય તે સ્વાભાવિક છે. આ રીતે આ ક્ષેત્રના વિકાસમાં કામદારનું મોટું યોગદાન છે. તેમ કહી શકાય.

દેશના કુલ શ્રમદળમાં Labour force અસંગઠિત કામદારોનું પ્રમાણ વિશેષ જણાય છે. આ અસંગઠિત કામદારો કૃષિક્ષેત્ર, અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગો, નાના પાયા પરના

ઉદ્યોગો, વ્યાપાર-વાણિજ્ય, બાધકામક્ષેત્ર અને સ્વરોજગાર કે ઘરેલું કામ વગેરે ક્ષેત્રોમાં સારા એવા પ્રમાણમાં કામ કરી રહ્યા છે. આ કામદારોનું સંગઠન ન હોવાથી તેમજ તેઓ છુટા-છવાયા અને વિસ્તરીત હોવાથી તેઓને અસંગઠિત કામદારો કહીએ છીએ. આ કામદારોનું રાષ્ટ્રીય કક્ષાનું કોઈ સંગઠન નથી. જે કોઈ સંગઠન છે તે અત્યંત નબળા બિનઅસરકારક અને બિનકાર્યદક્ષ હોવાથી આ કામદારોની સમસ્યાઓ ઉકેલવામાં તથા સંગઠિત કામદારોની માફક યોગ્ય લાભો અપાવવામાં સફળ થયા નથી. આમ, અસરકારક સંગઠનનો અભાવ પણ અસંગઠિત સ્વરૂપને અભિવ્યક્ત કરે છે.

અસંગઠિત કામદારો જુદા જુદા પ્રદેશોમાં કામ કરે છે. પરંતુ તેઓની સમસ્યાઓના સ્વરૂપમાં બહુ તફાવત નથી. વળી સરકાર પણ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનું સંકલન કરીને તેઓના પ્રશ્નો ઉકેલવાનો અભિગમ ધરાવે છે તે માટે કેટલીક કમિટિઓની નિમણૂક પણ કરી છે.

૧.૫ ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રની ભૂમિકા :

અસંગઠિત ક્ષેત્ર એટલે અસુરક્ષિત ક્ષેત્ર જે વ્યવસાયમાં સંગઠનનો મોટાભાગે અભાવ હોય છે. કામની સ્થિતિ, સામાજિક સલામતી, વાસ્તવિક વેતનમાં અસમાનતા, બિનકુશળ અને કુશળ કામદારો, કામ કરી શકે તેવા પ્રકારના કામો, તાલીમની કોઈ વ્યવસ્થા હોતી નથી. કામદારોનું શોષણ થાય અને આ વ્યવસાયના કામદારો અસરકારક રજૂઆત સંચાલનો સમક્ષ રજૂ કરી શકતા નથી. આમ, અસંગઠિત ક્ષેત્રના વ્યાવસાયમાં ઘણી બધી સમસ્યાઓ હોય છે. વ્યાવસાયિક સ્વાસ્થ્યનો પ્રશ્ન હોય છે. જેમાં કામદારો વેતનની દૃષ્ટિએ કામની અનિશ્ચિતતા, કામના કલાક, સામાજિક અસલામતી, કુશળતાનો અભાવ, કાનૂની હક્કોનો અભાવ વગેરે જોવા મળે છે.

ભારતમાં મોટા ભાગના કામદારો અસંગઠિત હોવાથી આર્થિક વિકાસના લાભ કામદારો સુધી પહોંચી શક્યા નથી. તેઓ છુટા-છવાયા અને વિસ્તરિત હોવાને લીધે એકબીજા સાથે સંપર્ક ધરાવતા નથી. સંપર્કના અભાવે તથા તેઓને નિરક્ષરતા અને અજ્ઞાનતાને કારણે સંગઠન સાધી શકતા નથી. પરિણામે પોતાના પ્રશ્નોની યોગ્ય સ્તરે, યોગ્ય રીતે રજૂઆત કરી શકતા નથી. સરકાર દ્વારા કામદારોના કલ્યાણ અંગેની જે

યોજનાઓ રજૂ કરવામાં આવે છે. તેની જાણકારી અસંગઠિત કામદારોને હોતી નથી. આ પ્રકારના વિવિધ કાર્યક્રમો કે યોજનાઓના લાભો પણ મેળવી શકતા નથી. જેને લીધે તેઓની સામાજિક અને આર્થિક પરિસ્થિતિમાં ખાસ કોઈ સુધારો થયેલો જણાતો નથી.

ભારતના અસંગઠિત કામદારો ગંભીર આર્થિક અને સામાજિક સમસ્યાઓ ધરાવે છે. સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારને મળતી રોજગારી, વેતન તથા અન્ય લાભો અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારને મળતા નથી. આ સંદર્ભમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારને ક્યા ક્યા પ્રશ્નો છે ? તેનું સ્વરૂપ શું છે ? તે પ્રશ્નોના કારણો ક્યા છે ? તે પ્રશ્નોના ઉકેલ માટે સરકારે કેવા કેવા પગલા લેવા જોઈએ ? સરકારી કાર્યક્રમોની અને શ્રમિક વિધિ-વિધાનની કામદારના આર્થિક-સામાજિક જીવન પર અસર થઈ છે કે કેમ ? આ બધી બાબતો અગે અભ્યાસ કરવો ઘણો જ મહત્વનો બની જાય છે.

અસંગઠિત કામદારોના પ્રશ્નો તપાસવા અને તે પ્રશ્નોના ઉકેલ અંગેના વૈકલ્પિક અભિગમો સૂચવવા ઘણું અગત્યનું બની જાય છે. પ્રસ્તુત અભ્યાસ સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારના રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં અસંગઠિત કામદારના પ્રશ્નો તપાસવા તથા તેનું વિશ્લેષણ કરી તે અંગેના વૈકલ્પિક ઉકેલો સૂચવવા પ્રયાસ કરે છે.

અસંગઠિત શ્રેત્રના કામદારો સામાજિક અને આર્થિક સમસ્યાઓનો સામનો કરે છે. ખેતી, નાના ઉદ્યોગો, વ્યવસાયોમાં, બાંધકામ ક્ષેત્ર, ઘરેલું કામ વગેરેમાં અસંગઠિત કામદારોનું પ્રમાણ વિશેષ જણાયું છે આ અસંગઠિત કામદારો જે ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે તે ક્ષેત્રોનું દેશના અર્થકારણમાં પાયાનું અને મૂળભૂત મહત્વ છે.

ભારતની કુલ રાષ્ટ્રીય આવકમાં ખેતીનો ફાળો ૨૭.૨% નોંધાયેલો છે. ઉદ્યોગોનો ફાળો ૭.૧%, બાંધકામ ક્ષેત્રનો ફાળો ૫.૭%, વ્યાપાર, હોટલ અને રેસ્ટોરન્ટનો ફાળો ૧૩.૮ % અને મત્સ્ય ઉદ્યોગનો ફાળો ૧.૦% છે. દેશની કુલ રાષ્ટ્રીય આવકમાં થતાં તમામ ક્ષેત્રનો ફાળો ૫૮.૨૦% જેટલો નોંધાયેલ છે. ભારતના આર્થિક વિકાસની પ્રક્રિયામાં આ ક્ષેત્રનો નોંધપાત્ર ફાળો છે.

ભારતમાં સૌથી વધુ અસંગઠિત કામદારોની સંખ્યા કૃષિક્ષેત્રમાં છે. રાષ્ટ્રીય આવકમાં કૃષિ ક્ષેત્રનો ફાળો ૫૫.૧૩ %માંથી ઘટીને ૨૭.૨% થયો છે. પરંતુ ખેત આધારિત

કામદારોની સંખ્યામાં ઘટાડો થયો નથી. ૧૯૬૬માં કૃષિ ક્ષેત્ર ઉત્પાદન અને ઉત્પાદકતામાં વધારો થયો તેને લીધે "હરિયાણી ક્રાંતિ" થઈ તેમ આપણે કહીએ છીએ. છતાં કૃષિ શ્રમિકોની પરિસ્થિતિમાં કોઈ પરિવર્તન જોઈ શકાતું નથી કે તેના પ્રશ્નો ઉકેલી શકાયા નથી.

આયોજન પંચની આઠમી યોજનામાં જણાવવામાં આવ્યું છે તે પ્રમાણે અસંગઠિત ક્ષેત્રના જે ઉદ્યોગોમાં જે લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરવામાં આવ્યા છે. તે અત્યંત નીચા છે અને વાસ્તવમાં કામદારોને જે ચૂકવણી કરવામા આવે છે તેનો આંક તેના કરતા પણ નીચો છે, તેને લીધે જ વેઠિયા મજૂરોની પ્રથા ઉદ્ભવી છે. અસંગઠિત કામદારો બેકારી, ગરીબી, નીચું જીવનધોરણ, આરોગ્યના પ્રશ્નો વગેરે સમસ્યાઓથી ત્રસ્ત થયેલા જણાય છે. આ રીતે દેશના વિકાસમા જે અસંગઠિત પ્રકારના ઉદ્યોગોનો ઘણો મહત્વનો હિસ્સો છે. તે ક્ષેત્રોના કામદારોના પ્રશ્નો ગંભીર જણાય છે.

૧.૫.૧ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારની ભૂમિકા :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના વિવિધ એકમોમાં કામ કરતા કામદારોને ધ્યાનમાં રાખીને કામદારોનાં મુખ્યત્વે નીચેનાં વિભાગો પાડવામાં આવ્યા છે.

૧. ખેતમજૂરો (કામદારો) :

ખેતી તેમજ ખેતીને સંલગ્ન પશુપાલન કે અન્ય વ્યવસાય સાથે કામ કરતાં કામદારો કૃષિશ્રમિકો છે. ભારતીય અર્થકારણમાં ઔદ્યોગિક શ્રમિકોની તુલનામાં કૃષિશ્રમિકોની આર્થિક સ્થિતિ વધુ કંગાળ જોવા મળે છે. સંગઠનના અભાવે તેઓને નીચા વેતનદરે કામ કરવું પડે છે.

૨. ખાણકામદારો :

ખનિજના ઉત્પાદનમાં જે પત્થર, બોક્સાઈટ, કોલસો, લોખંડ તેમજ અન્ય ધાતુની ખાણોમાં કામ કરતાં કામદારો ખાણ કામદારો તરીકે ઓળખાય છે.

૩. બાંધકામ કામદારો :

મકાન બાંધકામનો ઉત્તરોત્તર વિકાસ થતો રહ્યો છે. જેમાં કામ કરતાં કામદાર બાંધકામ કામદાર તરીકે ઓળખાય છે. આપણા દેશમાં કામ કરતી વસ્તીનાં ૧.૬% લોકો આ ક્ષેત્ર દ્વારા કામ મેળવે છે.

૪. ઔદ્યોગિક કામદારો :

ગૃહઉદ્યોગ અને તેના સિવાયના મેન્યુફેક્ચરીંગ ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા કામદારોને ઔદ્યોગિક કામદારોની શ્રેણીમાં મૂકવામાં આવે છે.

ભારતના કામદારોની આર્થિક અને કાયદાકીય જોગવાઈમાં આઝાદી પછીથી ઘણા મહત્વના પરિવર્તનો આવ્યા છે. આમ છતાં હજુ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે ઘણી સામાન્ય ગણાય તેવી પણ વ્યવસ્થા વિકસાવવાની બાકી છે. સંગઠિત કામદારો પોતાના વેતન કે અન્ય આર્થિક વળતર, કામની પરિસ્થિતિ વગેરે અંગે સંઘર્ષ કરી શકે તેમને છુટા કરવાની કામગીરી પણ સરળ રહી નથી. તેની સામે ભારતના ખેતીક્ષેત્રે, ગૃહઉદ્યોગો, શહેરોના નાના ઉદ્યોગો અને વ્યવસાયોમાં કામ કરનારાની પરિસ્થિતિ હજુ પણ ચિંતાજનક છે. ઓછા અને અપૂરતા વેતને ચાની લારીમાં કે નાની-મોટી દુકાનો કે ગૃહઉદ્યોગોમાં નાના બાળકો સવારથી મોડી સાંજ સુધી વેતરું કરે છે તેમને કામનો કે નોકરીનો કોઈ અધિકાર નથી તેમજ તેમના વેતન, ભથ્થા અંગે કોઈ સંઘર્ષ, વાટાઘાટો સમજૂતિ લવાદી કે ન્યાયાલયો જેવી કોઈપણ સગવડ કે વ્યવસ્થા ઊભી કરવામાં આવતી નથી. ભારતના ગરીબોનો સંપૂર્ણ વર્ગ આ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનો બનેલો છે. આ સમગ્ર વર્ગમાં સૌથી નિમ્ન બિંદુએ ગણાય તેવો વર્ગ બંધવા મજૂરોનો છે. બંધવા મજૂરો જુજ વેઠિયા પ્રણાલીની યાદ તાજી કરે છે. જો કે વેઠ ઉપર પકડી જવાની પ્રથા સહેજ જુદી હતી. ગામના જમીનદારો, શાહુકારો કે સરકારી અમલદારો ગમે તેને થોડાક સમય માટે કે નિશ્ચિત કાર્ય માટે ફરજિયાત મજૂરી કરાવતા આ માટે કોઈ વળતર ચૂકવવાનું રહેતું નથી. પરંતુ કાર્ય પૂરું થયા બાદ છુટો થઈ શકતો.

બંધવા મજૂરોનું મૂળ દેવામાં છે. કુટુંબની મુખ્ય વ્યક્તિ શાહુકાર કે જમીનદાર (અને હવેના સંદર્ભમાં મજૂરોના ઠેકેદાર)નું દેવું એટલે તેના વ્યાજ અને મુદ્દલ ચૂકવવા માટે તેણે

અને ક્યારેક કુટુંબના અન્ય સભ્યોએ પણ તેનું બતાવેલું કામ કરવા માટે બંધાવું પડતું હતું. આ બંધવાને ઘણું ઓછું વેતન અપાતું અને પૂરતો ખોરાક વગેરે પણ મળતાં નહીં. વળી, તેને અન્યત્ર કામે જવાની પણ છુટ રહેતી નથી. આથી તે પોતાના શ્રમનું વધુમાં વધુ વળતર મળે ત્યાં જઈ શકતો નથી.

અત્યારના બંધવા મજૂરો દ્વારા ઘણીવાર ચોરી-છુપીથી અને સમાજ કે સરકારી ક્ષેત્રે જાણે નહીં તેમ સરકારી તેમજ અર્ધ સરકારી મજદૂરીના કામ કરાવાય છે. આ કામ કરવા માટેના ટેન્ડર ભરનાર શ્રમ ઠેકેદાર મજૂરોની ફોજ ઊભી કરી દે છે. ઘણીવાર ઓરિસ્સાના મજૂરો અમદાવાદમાં ગટરના પાઈપના ખાડા ખોદવા જેવા કામો કરે છે. ઠેકેદારો આ કામના દૈનિક લઘુત્તમ દરના આધારે રૂ. ૧૫થી ૫૦ કમિશન મેળવે છે. જ્યારે આ કામદારોને તેના કામના માંડ અડધા પૈસા અપાય છે. ઘણીવાર પિતાનું દેવું ચૂકવવા પુત્રો બંધવા મજૂર બનવું પડે છે. ઘણીવાર લગ્ન માટે ફરજ બજાવનાર યુવાન પોતાની પત્ની સાથે બંધવા મજૂર બને છે.

આ મુદ્દા સામે I.L.O. નું બંધારણ નોંધ છે 'દરેક માનવને પોતાની ભૌતિક સુખાકારી તેમજ આધિભૌતિક વિકાસ, મુક્તિ અને ગૌરવપૂર્વક વિકાસ સાધવાનો અધિકાર છે. બંધવા મજૂરોની ઘટનાના આ બંધારણની વિરૂદ્ધ છે. I.L.O. આંતરરાષ્ટ્રીય કક્ષાએ આ દૂષણોથી સભાન છે અને તેથી તેણે ૧૯૩૦માં અને પછીથી ૧૯૭૫માં આ ફરજિયાત મજૂરીની સામે બે મહત્વના ઠરાવો કર્યા છે. આ ઠરાવો કંઈક અંશે અમેરિકાની કુખ્યાત અને બર્બર ગુલામી પ્રથાના અનુભવોના આધારે રચાયા છે.

આમ છતાં જગતના તમામ દેશોમાંથી આ ફરજિયાત શ્રમની પંથા નાબૂદ કરી શકાઈ નથી. ઘણા વિકસતા દેશોમાં દેશની ઝડપી પ્રગતિના નામે કે રાષ્ટ્રભક્તિના નામ હેઠળ મજૂરો પાસે ઓછા વેતને અને ફરજિયાત મજૂરી કરાવાય છે. ઘણીવાર નાના-મોટા ગૂનાનું નામ પાડીને 'સજા' ના સ્વરૂપે પણ ફરજિયાત મજૂરી કરાવવામાં આવે છે. દા.ત સોવિયેટ સંઘમાં સામાન્યવાદના દિવસોમાં આવા ગૂનેગારોને સાઈબિરિયા મોકલી દેવાતા. આ વિસ્તાર બરફના રણ તરીકે જાણીતો છે અને તેમાં મજૂરી કરવા જવા માટે અન્ય કોઈ સ્વતંત્ર વ્યક્તિ ભાગ્યે જ તૈયાર થાય. આથી કામદારોને તે વિસ્તારમાં કામ કરવા માટે

આકર્ષવા માટે ઊંચું વેતન ચૂકવવું પડે, તેને બદલે આ રીતે ફરજિયાત મજૂરી કરાવીને તે વિસ્તારની આવશ્યકતાઓ પૂરી પાડવામાં આવતી. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં સ્ત્રી અને પુરુષ કામદારો પોતાની ક્ષમતા પ્રમાણે કરે છે.

સ્ત્રી કામદાર

જે કામમાં કોઈપણ કુશળતાનો ઉપયોગ કરવાનો ન હોય ત્યાં સ્ત્રીઓનું પ્રમાણ વધારે હોય છે. સામાન્ય વજન ઉપાડવાની કામગીરીમાં સ્ત્રીઓનું પ્રમાણ વધારે જોવા મળે છે. વેતનમાં સ્ત્રીઓ પુરુષોની સરખામણીમાં ઓછું વેતન મળે છે. મોટા ભાગે બિનકેળવાયેલા મજૂર તરીકે સ્ત્રીઓનું સ્થાન સમાજમાં છે, જેના કારણે તે પુરુષોથી વેતનમાં અને કામમાં ઘણી પાછળ છે. આજે પણ સમાજમાં સ્ત્રીઓના કોઈપણ પ્રકારના કામની તાલીમ આપવામાં આવતી નથી. જેથી બિનકુશળ કામદાર તરીકે ઓછા વેતનવાળા કામો જ મેળવી શકે છે.

પુરુષ કામદાર

પુરુષોનું કામ ઘણું અગત્યનું ગણવામાં આવે છે. પુરુષો મોટાભાગે યંત્રો ચલાવવા, પથ્થરો ભાંગવા-તોડવા વગરે કામમાં જ રોકાયેલા હોય છે. પુરુષમાં અર્ધકેળવાયેલા અને કેળવાયેલા કામદારોનું પ્રમાણ વધારે હોય છે. જેના કારણે સ્ત્રી કામદારો કરતા વેતન પણ વધારે મળે છે.

૧.૫.૨ અસંગઠિત કામદારોની આર્થિક સ્થિતિ :

ભારતમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોની આર્થિક સ્થિતિ અત્યંત દયનીય છે. તેઓ પોતાનું જીવન અનેક સુવિધાઓ વિના અનેક વ્યથાઓ સાથે અનેક હાડમારીમાં પસાર કરે છે. તેઓ અત્યંત ઓછું વેતન પ્રાપ્ત કરે છે, કારણ કે અન્ય વર્ગના લોકો જેમ કે કૃષિ કામદારો, બાંધકામ કામદારો, અન્ય ગ્રામોદ્યોગ સાથે સંકળાયેલા લોકો, બેરોજગારો રોજગારી મેળવવા માટે અન્ય ક્ષેત્રમાં નિષ્ફળ જાય છે, ત્યારે તેઓ અસંગઠિત ક્ષેત્ર તરફ પોતાની નજર દોડાવે છે અને ઉદ્યોગમાંથી રોજગારી મેળવે છે. આમ અસંગઠિત ક્ષેત્રે શ્રમની માંગ કરતાં શ્રમનો પૂરવઠો વિશેષ હોવાથી અન્ય ક્ષેત્રો કરતાં અસંગઠિત ક્ષેત્રોના કામદારો અત્યંત ઓછું વેતન પ્રાપ્ત કરે છે. આમ, કામદારોને તેમનાં કામના બદલામાં

યોગ્ય વેતન પ્રાપ્ત થતું નથી.આથી, કામદારો કામ પ્રત્યે નિરુત્સાહી બને છે. તેઓ ઉદ્યોગોમાં સોંપવામાં આવેલું કાર્ય વ્યવસ્થિત રીતે કરી શકતા નથી, કારણ કે પ્રત્યેક અસંગઠિત કામદાર શોખ ખાતર કે મોજ-મસ્તી માટે કે ટાઈમ પાસ કરવા અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામદાર તરીકે જોડાતો નથી, પરંતુ તેનો હેતુ આવક પ્રાપ્ત કરીને તે દ્વારા પોતાનું અને પોતાના કુટુંબનું પરિપાલન કરવાનો હોય છે.આમ, અસંગઠિત કામદારને આ સંજોગોમાં યોગ્ય આર્થિક સવલત પ્રાપ્ત થાય અતિ આવશ્યક છે. વેતનના અત્યંત નીચા દરને કારણે તે પ્રાપ્ત થતી નથી અને પરિણામે તેઓનું જીવનધોરણ નીચું જાય છે. અંદાજ પ્રમાણે અસંગઠિત કામદારોની પોતાની મોટાભાગની આવક અનાજ, કપડા એટલે કે પ્રાથમિક જરૂરિયાતો સંતોષવામાં ખર્ચાઈ જાય છે, એટલું જ નહીં પ્રાથમિક જરૂરિયાતો પણ તે પૂરતા પ્રમાણમાં સંતોષી શકતાં નથી. ખોરાકની દૃષ્ટિએ જોઈએ તો તેઓને ઉદ્યોગોમાં કાળી મજૂરી અને સખત કામ કરતાં હોવાથી વધારે પ્રમાણમાં પોષ્ટિક આહારની આવશ્યકતા ઊભી થાય છે. તેની સામે તેઓ અત્યંત ઓછો ખોરાક પ્રાપ્ત કરે છે અને પોષ્ટિક આહાર જેમાંથી પ્રાપ્ત થાય તે દૂધ, ઘી, ફળો, શાકભાજી વગેરે દૈનિક ખોરાકમાં લઈ શકવાની ક્ષમતા ધરાવતા હોતા નથી. આમ, જીવન ટકાવવા માટે જરૂરી એવો ખોરાક તેઓને અતિશય દુર્લભ હોય છે. તેઓ પોતાના કાપડની જરૂરિયાત પણ પૂરતા પ્રમાણમાં સંતોષી શકતા નથી.

- **રહેઠાણ :**

કામદારને રહેઠાણની અપૂરતી સુવિધાના કારણે ટાઢ, તાપ અને વરસાદથી રક્ષણ મેળવવા અને જીવન ટકાવી રાખવા માટે સમાજના એક અંગભૂત ઘટક તરીકે યોગ્ય જીવનજીવવા માટે એક મકાન-આવાસ-ઘરની આવશ્યકતા રહે છે. આ આવાસ-મકાન યોગ્ય હવા- ઉજાસયુક્ત, પૂરતી જગ્યા, વીજળી, પાણી અને સેનીટેશનની સુવિધાઓની આવશ્યકતા હોય છે, પરંતુ અસંગઠિત કામદારોનાં જીવનમાં આ સુવિધાઓ પણ પૂરતા પ્રમાણમાં પ્રાપ્ય થતી નથી.

- **શિક્ષણ :**

જીવનમાં સુખી થવા માટે, આગળ વધવા માટે અને જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરવા માટે શિક્ષણ અતિ-આવશ્યક છે. દરેક વ્યક્તિએ ઓછામાં ઓછું પ્રાથમિક શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરવું આવશ્યક

છે, પરંતુ અસંગઠિત કામદારોની આવક અતિ અલ્પ હોવાથી તેઓ શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરી શકતા નથી, કે તેઓ પોતાના સંતાનોને શિક્ષણ આપવામાં નિષ્ફળ જાય છે.

- **આરોગ્ય :**

આરોગ્યનો પ્રાથમિક જીવનધોરણનાં ખ્યાલમાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે. અસંગઠિત કામદારોની આવક અત્યંત ઓછી હોવાથી તેઓ પૂરતા પ્રમાણમાં પૌષ્ટિક આહાર પ્રાપ્ત કરી શકતા નથી. પૂરતા પૌષ્ટિક આહારના અભાવે તેમજ વધારે પડતાં કાર્યબોજને લીધે તેઓનું આરોગ્ય કથળે છે. આ સંજોગોમાં તેઓ અપૂરતી આવકને લીધે દવાખાનાનો ખર્ચ ઉઠાવવા પણ સમર્થ હોતા નથી. આ સંજોગોમાં કામદાર અને તેના કુટુંબના સભ્યોને આરોગ્યની સુવિધા પ્રાથમિક આરોગ્યની સુવિધા માલિકોએ પૂરી પાડવી જોઈએ, પરંતુ મોટાભાગના ઔદ્યોગિક એકમો અસંગઠિત કામદારોને આ સવલત પૂરી પાડતા નથી, કે અસંગઠિત કામદાર પોતાની મેળે આરોગ્યની સવલત તબીબી ખર્ચ કાઢી શકવા સમર્થ હોતા નથી. પરિણામે તેઓનું આરોગ્ય કથળે છે.

- **જીવનધોરણ :**

અસંગઠિત કામદારોની આર્થિક સ્થિતિ અત્યંત ખરાબ હોય છે. આ સંજોગોમાં તેઓ જીવનધોરણની કક્ષાને જાળવી શકતા નથી અને તેઓના જીવનધોરણની કક્ષા નીચી જતી જાય છે. તેઓ જીવનધોરણની કક્ષામાં સુધારો કરી શકવા સમર્થ હોતા નથી. આથી તેઓ અત્યંત નીચું જીવનધોરણ જીવવા મજબૂર બને છે.

- **આવક :**

અસંગઠિત કામદારોની આવક ઓછી હોય છે અને તેઓ અતિ અલ્પ આવકમાંથી પોતાનું અને પોતાના કુટુંબનું યોગ્ય પરિપાલન કરી શકવાની ક્ષમતા ધરાવતા હોતા નથી. આ સંજોગોમાં તેઓ માંદગી વખતે અકસ્માતમાં, બેરોજગારીમાં, લગ્ન પસંગે, અન્ય માઠા પ્રસંગોમાં ઉપયોગી એવી બચતો ક્યાંથી કરી શકે ? આમ, અસંગઠિત કામદારને બચતના અભાવે આકસ્મિક સંજોગોને પહોંચી વળવાની ક્ષમતા હોતી નથી અને પરિણામે તેઓ આ આકસ્મિક સંજોગોને પહોંચી વળવા માટે દેવું કરે છે. આમ, અસંગઠિત કામદારોની આવક અપૂરતી હોવાને પરિણામે તેઓ પોતાનું અને પોતાના કુટુંબનું ગુજરાન પણ માંડ માંડ કરે

છે, ત્યારે તેઓ આકસ્મિક સંજોગોને પહોંચી વળવા માટે બચત તો ક્યાંથી કરી શકે ? અને આ બચતના અભાવે તેઓ દેવું કરે છે અને આ દેવું ભરપાઈ કરવા માટે બીજું દેવું કરે છે અને દેવાના બોજા હેઠળ તેના ચક્રમાં ફસાઈ જાય છે. આમ, નીચું જીવનધોરણ, અપૂરતા પોષણની સમસ્યા, દેવાદારપણું, ગરીબી જેવી અનેક સમસ્યાઓથી અસંગઠિત કામદારોનું જીવન ધબકતું રહે છે. આ બધી સમસ્યાઓ તેઓના જીવનને નર્કગાર બનાવી દે છે.

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં સૌરાષ્ટ્રના રાજકોટ જિલ્લાના ૧૨૧૫ અસંગઠિત કામદારોની આર્થિક અને સામાજિક સ્થિતિનો અભ્યાસ કરી અને તેને આધારે તેમના આવક, ખર્ચ અંગેના વલણો, જીવનધોરણ અંગેના વલણો, અસંગઠિત કામદારોની ગરીબીની સમસ્યા, આવાસની સમસ્યા, પૌષ્ટિક આહારની સમસ્યા, દેવાદારપણું વગેરે અંગે ગહનતાથી અભ્યાસ કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવેલ છે.

૧.૫.૩ અસંગઠિત કામદારની આવક, ખર્ચ અને જીવનધોરણ :

કામદારોના જીવનધોરણનો આધાર તેઓની આવક ઉપર રહેલો છે અને પ્રત્યેક કામદારોની આવક એકસરખી હોતી નથી. કામદારો-કામદારો વચ્ચે આવકની કક્ષામાં તફાવત હોય છે.

(૧) કુશળ કામદાર, (૨) અર્ધકુશળ કામદાર, (૩) બિનકુશળ કામદાર, (૪) સૌથી વધારે કુશળ કામદાર, (૫) સૌથી વધારે અકુશળ કામદાર વગેરે વચ્ચે તફાવત પ્રવર્તે છે. કામદારોને તેમની કુશળતા પ્રમાણે વધારે ઓછી આવક પ્રાપ્ત કરે છે. કુશળ કામદાર વધુ આવક પ્રાપ્ત કરે છે, જ્યારે અર્ધકુશળ અને બિનકુશળ કામદારો ઓછી આવક પ્રાપ્ત કરે છે.

કામદારોના જીવનધોરણનો, જીવન પરિસ્થિતિનો આધાર કામદારોની આવક ઉપર રહેલો છે. ઔદ્યોગિક કામદારોની કુલ આવકનો આધાર રોજગારીના પ્રમાણ અને વેતનના દર ઉપર છે. પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં અસંગઠિત કામદારે અસંગઠિત એકમમાં કાર્ય શરૂ કર્યું ત્યારે દૈનિક, માસિક કેટલું વેતન પ્રાપ્ત થતું હતું અને અત્યારે કેટલા પ્રમાણમાં દૈનિક, માસિક અને વાર્ષિક કેટલું વેતન પ્રાપ્ત થાય છે, તે અંગેની વિગતો કામદારોની પ્રત્યક્ષ મુલાકાત લઈને અનુસૂચિ પદ્ધતિને આધારે એકત્રિત કરામાં આવી છે અને આ

ઉપરાંત કામદારોના ખર્ચનો પણ અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. આમ, અસંગઠિત કામદારોના આવક અને ખર્ચને આધારે તેઓનું જીવનધોરણ તપાસવાનો અને આ સમસ્યાઓના મૂળને જાણવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે. અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યા અનેક છે અને આ અનેક સમસ્યાઓની વચ્ચે પીડાતા અસંગઠિત કામદારોનું જીવનધોરણ તેઓની જીવન પરિસ્થિતિ અને તેના દ્વારા ઉદ્ભવતી સમસ્યાઓને તપાસવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવેલ છે.

૧.૬ પ્રસ્તુત અભ્યાસનો ઉદ્દેશ્ય :

સેન્ટ્રલ સ્ટેટીસ્ટીકલ ઓર્ગેનાઈઝેશનની સમજૂતી અનુસાર :

સંગઠિત ક્ષેત્રના એકમો 1948 ના Factory Act મુજબ રજીસ્ટર્ડ હોય છે અને વીજળીનો ઉપયોગ કરે તેમજ ૧૦ કે તેથી વધુ કામદારને કામ પર રોકવામાં આવે અથવા વીજળીના ઉપયોગ કરતા નથી પણ ૨૦ કે તેથી વધુ કામદારોને કામ પર રોકવામાં આવે છે તે પ્રકારના સંગઠિત ક્ષેત્રના એકમો નિશ્ચિત નિયમો મુજબ કામ કરે છે. જેમ કે લઘુત્તમ વેતન, કામદાર કલ્યાણ યોજનાનો અમલ વગેરે. જ્યારે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કૃષિ, નાના પાયા પરના ઉદ્યોગ, કુટિર ઉદ્યોગ અને ઘરેલું ઉદ્યોગ અને રજીસ્ટર્ડ ફેક્ટરી વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. આ ક્ષેત્રમાં કોઈ કાયદાઓ અને નિયમો નિશ્ચિત રીતે લાગુ પડતા નથી.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને ક્યા ક્યા પ્રશ્નો છે ? તેનું સ્વરૂપ શું છે ? તે પ્રશ્નોના કારણો ક્યા છે ? તે પ્રવૃત્તિના ઉકેલ માટે સરકારે કેવા પગલા લેવા જોઈએ ? સરકારી કાર્યક્રમોની આ કામદારના આર્થિક-સામાજિક જીવન પર અસર થઈ છે કે કેમ ? આ બધી બાબતો અંગે અભ્યાસ કરવો ઘણો જ મહત્વનો બની જાય છે.

અસંગઠિત કામદારના પ્રશ્નો તપાસવા અને તે પ્રશ્નોના ઉકેલ અંગેના વૈકલ્પિક અભિગમો સૂચવવા ઘણું અગત્યનું બની જાય છે. પ્રસ્તુત અભ્યાસ સૌરાષ્ટ્રના રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં અસંગઠિત કામદારના પ્રશ્નો તપાસવા તથા તેનું વિશ્લેષણ કરી તે અંગેના વૈકલ્પિક ઉકેલો સૂચવવા પ્રયાસ કરેલ છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદાર આર્થિક અને સામાજિક સમસ્યાનો સામનો કરે છે.

અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યાઓ ગંભીર છે. દેશના અર્થતંત્રમાં મહત્વનું સ્થાન ધરાવતા ક્ષેત્રોમાં કામગીરી કરતાં અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યાઓ ઉકેલવાની વાત જરૂરિયાત છે. અત્યાર સુધીમાં કોઈ એક ક્ષેત્રના અસંગઠિત કામદારો વિશે સંશોધન કાર્ય થયું છે. પરંતુ વિવિધ ક્ષેત્રના અસંગઠિત કામદારને સાંકળીને તેમના પ્રશ્નો તપાસવાનો અભ્યાસ યોગ્ય પ્રમાણમાં થયો નથી.

૧.૭ અભ્યાસના હેતુઓ :

પ્રસ્તુત અભ્યાસના હેતુઓના અનુસંધાને "અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક-આર્થિક સંબંધોની સમાનતા હેતુ પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની સાધનાત્મક સ્થિતિનો એક વિશ્લેષણાત્મક અભ્યાસ" વિશે સચોટ મૂલ્યાંકન થઈ શકે તે માટે રાજકોટ જિલ્લાના ઉદ્યોગોના સંદર્ભમાં સંશોધક વિષયક માહિતી મેળવી સમગ્ર અભ્યાસને વધુ સચોટ બનાવવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે.

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસના હેતુઓ નીચે મુજબ છે.

૧. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક-આર્થિક વિકાસની સમાનતા હેતુ પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની કેવા પ્રકારની સ્થિતિ છે તે વિશે જાણકારી મેળવવાનો હેતુ આ અભ્યાસનો છે.
૨. અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારોનું પ્રમાણ ક્યા-ક્યા ઉદ્યોગોમાં વધુ છે તેની જાણકારી મેળવવાનો હેતુ આ અભ્યાસનો છે.
૩. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની કૌટુંબિક અને આર્થિક પરિસ્થિતિની માહિતી મેળવવાનો હેતુ આ અભ્યાસનો છે.
૪. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાન અંગેની માહિતી પ્રાપ્ત કરવાનો હેતુ આ અભ્યાસનો છે.
૫. અસંગઠિત કામદારોની કામની પરિસ્થિતિ અંગે જાણકારી મેળવવાનો હેતુ આ અભ્યાસનો છે.
૬. અસંગઠિત કામદારોની સામાજિક પરિસ્થિતિ અંગેની માહિતી મેળવવાનો હેતુ આ અભ્યાસનો છે.

૭. અસંગઠિત કામદારોની અને તેના સંતાનોની શૈક્ષણિક સ્થિતિ અંગે માહિતી પ્રાપ્ત કરવાનો હેતુ છે.
૮. અસંગઠિત કામદારોના સ્વાસ્થ્ય અંગેની સ્થિતિ જાણવાનો હેતુ આ અભ્યાસનો છે.
૯. અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારોનાં વિવિધ પ્રશ્નો અને સમસ્યાઓ અંગેની માહિતી મેળવવાનો હેતુ આ અભ્યાસનો છે.
૧૦. અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારો માટે કામદાર કલ્યાણની પ્રવૃત્તિઓની જાણકારી મેળવવાનો હેતુ આ અભ્યાસનો છે.
૧૧. અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારો માટે પ્રવર્તમાન સમયમાં કયા કયા પ્રકારના લાભો મળવા જોઈએ તે અંગે યોગ્ય સૂચનો મેળવવાનો હેતુ આ અભ્યાસનો છે.

૧.૮ અભ્યાસની સંશોધન પદ્ધતિ :

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારના રાજકોટ જિલ્લાના અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની આર્થિક-સામાજિક પરિસ્થિતિ, પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાન અને ભાવિ સંભાવનાનો રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં અભ્યાસ કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવેલ છે.

સંશોધન માટે પસંદ કરેલા વિષયની પ્રાથમિક સમજ મેળવવાના હેતુથી આ વિષય સાથે સંકળાયેલા નિષ્ણાતો સાથે રૂબરૂ મુલાકાત ગોઠવી અભ્યાસ કરવામાં આવેલ છે. તે દ્વારા આ વિષયના અભ્યાસ માટે કયા કયા ક્ષેત્રોમાંથી માહિતી મળી શકે તેની અલગ યાદી તૈયાર કરવામાં આવી છે. માહિતી પૂરી પાડી શકે તેવી વ્યક્તિઓ અને સંસ્થાઓની યાદી તૈયાર કરી તે બાદ તેમની પાસેથી માહિતી મેળવવા અંગેનો અનુકૂળ સમય નક્કી કર્યો અને તેમની પાસેથી યોગ્ય માહિતી મેળવવા મુલાકાત યોજવામાં આવી છે અને તે દ્વારા આ સંશોધન અભ્યાસની માહિતી મેળવવામાં આવી છે. આ સંશોધન અભ્યાસમાં મુખ્યત્વે ત્રણ પદ્ધતિઓ દ્વારા માહિતી મેળવવામાં આવી છે.

■ માહિતી એકત્રીકરણ માટેની પદ્ધતિ

- મુલાકાત પદ્ધતિ
- અનુસૂચિ પદ્ધતિ
- ગ્રંથાલય પદ્ધતિ

આ ત્રણેય પદ્ધતિઓને વિગતે જોઈએ.

● માહિતી એકત્રીકરણ માટેની પદ્ધતિ :

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ માટેની માહિતી પ્રાપ્ત કરવા માટે મુખ્યત્વે ગ્રંથાલય (લાઈબ્રેરી)નો ઉપયોગ કરવામાં આવેલ છે. લાઈબ્રેરીમાંથી પ્રકાશિત સાહિત્ય અને લેખોની માહિતી મેળવી તથા રાષ્ટ્રીય પ્રકાશનો, સામયિકો, સમાચારપત્રો, ખાનગી સંસ્થાના પ્રકાશનો અને સંશોધન નિબંધો જે તે વિષયના અહેવાલો વગેરેનો અભ્યાસ પ્રસ્તુત સંશોધનમાં અભ્યાસ કરવામાં આવેલ છે.

● મુલાકાત પદ્ધતિ :

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં પ્રાથમિક માહિતી એકઠી કરવા માટે અસંગઠિત કામદારોની મુલાકાત યોજીને રાજકોટ જિલ્લાના ૧૦ ઔદ્યોગિક એકમોના ૧૨૧૫ અસંગઠિત કામદારોની પ્રત્યક્ષ મુલાકાત લેવામાં આવી છે.

આમ, પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ સૌરાષ્ટ્રના સમૃદ્ધ એવા રાજકોટ જિલ્લાના ૧૨૧૫ અસંગઠિત કામદારોની પ્રત્યક્ષ મુલાકાત યોજી તેઓની સાથે વાતચીત કરી પ્રશ્નો પૂછીને અને આ વાતચીત અને પ્રશ્નોના યોગ્ય નીચોડ દ્વારા માહિતી એકત્રિત કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવેલ છે.

● અનુસૂચિ દ્વારા :

આ વિષયના અભ્યાસ માટે અનુસૂચિ પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવેલ છે. જેમાં કામદારો માટેની અનુસૂચિને મુખ્યત્વે સાત વિભાગમાં વિભાજિત કરી શકાય.

વિભાગ-૧ : સામાન્ય માહિતી

વિભાગ-૨ : કૌટુંબિક માહિતી

વિભાગ-૩ : કામની પરિસ્થિતિ અંગેની માહિતી

વિભાગ-૪ : સામાજિક-આર્થિક પરિસ્થિતિ વિષયક માહિતી

આમ, અસંગઠિત કામદારની પરિસ્થિતિ જાણવા માટે અનુસૂચિનો આધાર લેવામાં આવ્યો છે.

- સંશોધન અભ્યાસની પદ્ધતિની મર્યાદાઓ :

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં કેટલીક મર્યાદાઓ પણ રહી જવા પામી છે. આ મર્યાદાઓને આ પ્રમાણે દર્શાવી શકાય.

- અનુસૂચિ પદ્ધતિની મર્યાદા :

આ અભ્યાસ મુખ્યત્વે અનુસૂચિ આધારિત પ્રત્યક્ષ મુલાકાત દ્વારા મેળવાયેલી પ્રાથમિક માહિતી ઉપર આધારિત છે. અનુસૂચિ પદ્ધતિ દ્વારા પ્રાપ્ત થયેલ માહિતી અસંગઠિત કામદાર દ્વારા પ્રાપ્ત થયેલ છે. આ ઉપરાંત મોટા ભાગના અસંગઠિત કામદારો નિરક્ષર હોવાથી અને તેઓને ઉદ્યોગ અને તેના કાયદાઓનું યોગ્ય જ્ઞાન ન હોવાથી તેઓ દ્વારા સાચા જવાબ ઘણીવાર પ્રાપ્ત થતા નથી આ અનુસૂચિ પદ્ધતિ દ્વારા પ્રાપ્ત થયેલ માહિતી કેટલાક અંશે સાચી છે. તે પણ એક પ્રશ્ન બની રહે છે.

- પ્રાથમિક માહિતીની મર્યાદાઓ :

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ પ્રાથમિક માહિતી ઉપર આધારિત છે અને આ પ્રાથમિક માહિતી કેટલાક અંશે વિશ્વાસપાત્ર છે. તે પણ એક મહત્ત્વનો પ્રશ્ન બની રહે છે.

- માનવીય ક્ષતિઓ :

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ વ્યક્તિ દ્વારા થયેલો હોવાથી તેમાં વ્યક્તિગત (માનવીય) ક્ષતિઓ, વિસંગતતાઓ પણ રહી જાય તે સ્વાભાવિક છે.

- કામદારોના પ્રશ્નોને આધારે વિશ્લેષણ :

મોટાભાગના કામદારો પોતાની યાદશક્તિને આધારે અને સમજશક્તિ પ્રમાણે પ્રશ્નોના જવાબ (ઉત્તરો) આપે છે, જે પૂરા વિશ્વાસપાત્ર અને વાસ્તવલક્ષી હોતા નથી અને

તેનેઆધારે પ્રસ્તુત સંશોધનનો આધાર હોવાથી તે પણ ખામીયુક્ત બને છે. આમ, ઉતરદાતાએ તમામ પ્રશ્નોના ઉતર સત્ય હકિકતરૂપે જ રજૂ કર્યા છે કે કેમ, તે એક વિચારણીય બાબત છે.આમ છતાં આ અભ્યાસમાં અનેક સંદર્ભગ્રંથનો અભ્યાસ કરીને પ્રત્યક્ષ મુલાકાત દ્વારા માહિતી મેળવી વાસ્તવિકતાની નજીક જવાનો ઘણો પ્રયાસ કરવામાં આવેલ છે. આમ છતાં માનવીય ક્ષતિઓ, વિસંગતતાઓને કારણે આ સંશોધન અભ્યાસમાં પણ ઘણી મર્યાદાઓ રહી જવા પામી છે.

સંશોધન કાર્યના પ્રારભ માટે વિષય સાથે સંકળાયેલ બાબતો વિશે જ્ઞાન મેળવવું જરૂરી છે. આ માટે આ સંશોધન વિષયને આનુષંગિક માહિતી મેળવવા માટે સંશોધન પદ્ધતિ અન્વયે સર્વેક્ષણાત્મક પદ્ધતિ, નિદર્શન પદ્ધતિ અને ગ્રંથાલય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવેલ તેમજ વિષયને લગતી પ્રાથમિક માહિતી મુલાકાત માર્ગદર્શિકા (અનુસૂચિ) દ્વારા મેળવેલ છે તેમજ ગૌણ માહિતી સંદર્ભે સામયિકો, મેગેઝીનો તથા ઔદ્યોગિક કામદારને લગતા પુસ્તકો, અગાઉ થયેલ અભ્યાસનાં તારણો અને અહેવાલો વગેરે દ્વારા ગૌણમાહિતી પ્રાપ્ત કરેલ છે. પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં સમાવેશ થતાં બધાં ઉત્તર-દાતાઓ ભણેલ ન હોવાથી મુલાકાત માર્ગદર્શિકા (અનુસૂચિ) દ્વારા માહિતી મેળવેલ છે.

૧.૯ પ્રસ્તુત અભ્યાસનું ઔચિત્ય અને મહત્ત્વ :

આ સંશોધન અગાઉ કૃષિ ક્ષેત્ર અને બાંધકામ ક્ષેત્રનાં કામદારો અંગે કેટલાક અભ્યાસો થયા છે. પરંતુ પ્રસ્તુત અભ્યાસ અન્ય અભ્યાસો કરતાં વિશિષ્ટ છે. સૌરાષ્ટ્ર પ્રદેશના રાજકોટ જિલ્લાનાં સંદર્ભમાં રજૂ કરવામાં આવેલ અભ્યાસ આ અગાઉ થયેલાં અભ્યાસો કરતાં કઈ રીતે વિશિષ્ટ છે તથા તેનું ઔચિત્ય અને મહત્ત્વ શું છે તે બાબતો હવે તપાસીએ.

સંશોધન સાહિત્યના અભ્યાસ પરથી જણાય છે કે અત્યાર સુધીમાં જે ક્ષેત્રોમાં અસંગઠિત કામદારો સોથી વધુ છે તેવાં મુખ્ય ક્ષેત્રોને સાંકળી લઈને તેમાં કામ કરતાં અસંગઠિત કામદારોની પ્રવર્તમાન પરિસ્થિતિનો એક સાથે અભ્યાસ કરવા માટે પ્રયાસ થયો નથી. પ્રસ્તુત અભ્યાસ જેમાં અસંગઠિત કામદારોનું જ મુખ્ય પ્રમાણ હોય છે તેવા રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં ખેતી, બાંધકામ, ખાણ, જે તે વિસ્તારના મુખ્ય ઉદ્યોગોનાં ક્ષેત્રોને

આવરી લઈ અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારોની પ્રવર્તમાન આર્થિક-સામાજિક પરિસ્થિતિને તપાસવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે.

અત્યાર સુધીના અભ્યાસોમાં અસંગઠિત કામદારોનાં મુખ્ય પ્રશ્નો અને તેમની આર્થિક-સામાજિક જીવનની પરિસ્થિતિ અને પ્રવર્તમાન વિધિ વિધાનની ઊંડાણથી વિશ્લેષણાત્મક રીતે અભ્યાસ કરવાનો પ્રયાસ કરેલ નથી. જ્યારે આ અભ્યાસ અસંગઠિત કામદારોની આર્થિક સામાજિક જીવન પરિસ્થિતિ અને પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની સ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરે છે.

- આ અભ્યાસને કારણે અસંગઠિત ક્ષેત્રોના કામદારોના પ્રશ્નો અંગેની વિસ્તૃત જાણકારી પ્રાપ્ત થશે અને તથી પ્રવર્તમાન શ્રમ સાહિત્ય અને આ ક્ષેત્રની જાણકારીમાં ઘણું મોટું પ્રદાન પ્રાપ્ત થશે.
- સૌરાષ્ટ્રના બાંધકામ ક્ષેત્રે અંતે કૃષિ ક્ષેત્રના કામદારો અંગે સંશોધન અભ્યાસો થયા છે. પરંતુ આ પ્રકારે મુખ્યત્વે જે ક્ષેત્રોમાં સૌથી વધુ પ્રમાણ અસંગઠિત કામદારો છે તેવા ક્ષેત્રોને આવરી લઈને તેમની પ્રવર્તમાન પરિસ્થિતિનો અભ્યાસ થયો નથી તેથી પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમા ખેતીની, બાંધકામ, ખાણ અને જે તે વિસ્તારના મુખ્ય કારખાના પ્રકારના ઉદ્યોગોના અસંગઠિત કામદારોની આર્થિક-સામાજિક અને પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની સ્થિતિનો સંકલિત અભ્યાસ હાથ ધરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો છે.
- પ્રવર્તમાન સરકારે સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે કેટલીક કાનુની જોગવાઈઓ કરી છે, જેના અનેકવિધ લાભો સંગઠિત ક્ષેત્રના જ કામદારો મેળવી શકે છે. આ ઉપરાંત અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે પણ લઘુત્તમ વેતન ચુકવણી અંગેની જોગવાઈ તેમજ તેમને માટે સ્વરોજગારીના કાર્યક્રમો તથા અન્ય કલ્યાણકારી કાર્યક્રમો, જુદી જુદી યોજનાઓ જેમ કે I.R.D.P. – R.L.E.G.P. (Rural Landless Employment guarantee Programme) ગ્રામીણ જમીન વિહોણાઓ માટેનો રોજગારીનો કાર્યક્રમ, TRYSEM (Training to rural youth for self employment) જવાહર રોજગાર યોજના, નહેરુ રોજગાર યોજના (શહેરી લોકો

માટે) બાંધકામ ઉદ્યોગના કામદારોના કલ્યાણ માટેની યોજના, કામદારોની સામાજિક સુરક્ષા માટે વીમા યોજના વગેરેનો યોગ્ય અને અસરકારક અમલ નહિ થવાને કારણે તેના વાસ્તવિક લાભો કામદારો સુધી પહોંચી શક્યા નથી. આ માટે ક્યા કારણો જવાબદાર છે અને જે તે કાર્યક્રમોનો લાભ જે તે કામદારોને મળે તે માટે શું કરવું જોઈએ તે માટે પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં વિશ્લેષણાત્મક છણાવટ કરવામાં આવી છે તે દૃષ્ટિએ પણ આ અભ્યાસનું મહત્વ છે.

- અસંગઠિત કામદારોની રોજગારી, વેતનદર, કામની પરિસ્થિતિ, સામાજિક-આર્થિક પરિસ્થિતિ, જીવનધોરણ વગેરે બાબતોમાં કામદારો વચ્ચેના તફાવતોનું પણ વિશ્લેષણ કરે છે. તે દૃષ્ટિએ આ અભ્યાસ મહત્વનો છે.
- અત્યાર સુધીના કેટલાક અભ્યાસોમાં જાહેરક્ષેત્રના શહેરી વિસ્તારના અસંગઠિત કામદારોને આવરી લેવામાં આવ્યા છે. જેમાં મુખ્યત્વે બાંધકામ કે ખેતી ક્ષેત્રના જ અસંગઠિત કામદારોનો સમાવેશ થાય છે. પરંતુ પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં ખેતી, બાંધકામ ઉપરાંત ટ્રાન્સપોર્ટેશન, લોડિંગ, અનલોડિંગ, ખાણ અને જે તે વિસ્તારના મુખ્ય ઉદ્યોગોના અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને આવરી લે છે.
- આ પહેલા સૌરાષ્ટ્ર પ્રદેશના અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનો સંકલિત કે સર્વગ્રાહી અભ્યાસ થયેલ નથી. સૌરાષ્ટ્રના અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યાઓ, પ્રશ્નો વિશે અભ્યાસો થયેલ જોવા મળે તે સ્વાભાવિક છે, પરંતુ રાષ્ટ્રીય કક્ષાએ કામદારોની સમસ્યાઓ ઉપરાંત અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાન અન્વયેની પરિસ્થિતિ જાણવા માટે આ પ્રકારનો અભ્યાસ થયો નથી. આ દૃષ્ટિએ થતા આ અભ્યાસનું ઘણું ઔચિત્ય છે.
- અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યાઓ વિશાળ અર્થમાં શ્રમ અર્થશાસ્ત્ર તથા વિશિષ્ટ સંદર્ભમાં ભારતીય શ્રમ અર્થશાસ્ત્રના સાહિત્યનો જ એક મહત્વનો હિસ્સો છે. આથી આ કામદારોની પ્રવર્તમાન પરિસ્થિતિ જાણવા માટે સૈદ્ધાંતિક વિશ્લેષણનો સહારો લેવો આવશ્યક બની ગયો છે. અગાઉના સંબંધિત અભ્યાસોમાં આ અભિગમ મહદઅંશે અપનાવી શકાયેલ નથી. જ્યારે આ અભ્યાસમાં આ અભિગમ અપનાવવામાં આવ્યો છે.

- અસંગઠિત કામદારોની પ્રવર્તમાન સ્થિતિ જાણવા માટે ખાનગી ક્ષેત્રના અસંગઠિત કામદારોને જ અભ્યાસમાં આવરી લેવા જોઈએ. કારણ કે તેઓ અસુરક્ષિત છે અને પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાન કે યોજનાઓની બાબતો પૂરતા મળતા નથી તેમજ આ ક્ષેત્રમાં અસંગઠિત કામદારોની સંસ્થા વધુ છે તેથી આ અભ્યાસમાં આવરી લેવાયેલા ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા અસંગઠિત કામદારોને સમાવી લેવામાં આવેલ છે.

૧.૧૦ સંશોધન ક્ષેત્રનો પરિચય :

દરેક સંશોધન સામાજિક આખરે તો કોઈ નિશ્ચિત સ્થાન, પ્રદેશ, સ્થળ સાથે સંકળાયેલ હોય છે. જેમાં સંશોધકે પણ પોતાના અભ્યાસ વસ્તુને ધ્યાનમાં રાખીને કંઈક અગત્યની માહિતી મળે જેમ કે, ઉદ્યોગોમાં કામદાર કલ્યાણની જોગવાઈ તેમજ કામદારોને આરોગ્યની જાળવણીનું પાલન, અકસ્માત સમયે પ્રાથમિક સારવાર તેમજ અકસ્માત સમયે મેનેજમેન્ટની જવાબદારી તેમજ વળતરનાં કાયદાઓ, ઉદ્યોગમાં પ્રોવિડંડ ફંડ યોજના તેમજ ઉદ્યોગમાં કામદારો માટે રહેઠાણની વ્યવસ્થા અન્વયે જાણકારી મેળવવા માટે સૌરાષ્ટ્રના રાજકોટ જિલ્લાના ઉદ્યોગનાં સંદર્ભમાં "અસંગઠિત કામદારોની સામાજિક-આર્થિક સંબંધોની સમાનતા હેતુ પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની સાધનાત્મક સ્થિતિનો એક વિશ્લેષણાત્મક અભ્યાસ' વિષય તરીકે ક્ષેત્ર પસંદ કરવામાં આવ્યો છે.

રાજકોટ જિલ્લા પંચાયતની આંકડાશાખામાંથી પ્રાપ્ત કરેલ માહિતીને આધારે રાજકોટ જિલ્લાનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે.

● સામાન્ય માહિતી :

રાજકોટ જિલ્લો ૨૧.૪૦° થી ૨૨.૩૦° અંશ ઉતર અક્ષાંશ અને ૭૦.૫૦° થી ૭૧.૦° પૂર્વ રેખાંશ પર આવેલ છે.

રાજકોટ જિલ્લાઓમાં ૧૪ તાલુકાઓ છે.

(૧) રાજકોટ	(૨) ધોરાજી	(૩) જામકંડોરણા
(૪) કોટડા સાંગાણી	(૫) ઉપલેટા	(૬) જેતપુર
(૭) ગોંડલ	(૮) લોધિકા	(૯) માળિયા-મિયાણા

(૧૦) પડધરી	(૧૧) મોરબી	(૧૨) જસદણ
(૧૩) વાંકાનેર	(૧૪) ટંકારા	

આ રાજકોટ જિલ્લામાં ૧૪ તાલુકા પંચાયત દરેક તાલુકા કક્ષાએ આવેલી છે. ૪ નગરપાલિકા અને એક મહાનગરપાલિકા છે તથા ૨૨ તાલુકાવાર જૂથ પંચાયત પણ છે. રાજકોટ જિલ્લામાં સૌથી વધુ ૪૩.૭° અને ઓછું ૮.૬° સે. ઉષ્ણતામાન છે.

વસ્તી વિષયક માહિતી

રાજકોટ જિલ્લાનો વિસ્તાર ૧૧,૨૦૩ ચો.મિ. છે. અહીં ૮૫૪ વસ્તીવાળા અને ૨ ઉચ્છ્રડ ગામો છે તથા ૧૩ શહેરો છે. ૨૦૦૩ની વસ્તી વિષય માહિતી મુજબ રાજકોટ જિલ્લાની કુલ વસ્તી (ભૂકંપગ્રસ્ત) વિસ્તારને બાદ કરતા ૨૫,૭૧,૮૩૧ છે. તેમાંથી પુરુષોની સંખ્યા ૧૩,૩૨,૫૪૫ છે અને સ્ત્રીઓની સંખ્યા ૧૨,૩૯,૩૮૬ છે.

કુલ વસ્તીમાં ગ્રામ્ય વસ્તીનું પ્રમાણ ૧૧,૬૫,૩૧૯ છે તેમાં ૫,૯૬,૦૧૬ સ્ત્રીઓની સંખ્યા છે. જ્યારે શહેરી વસ્તીનું પ્રમાણ ૧૧,૬૫,૩૧૯ પુરુષોની સંખ્યા અને ૫,૬૮,૪૦૩ સ્ત્રીઓની સંખ્યા છે. કુલ ૨,૫૭,૧૬,૮૩૧ની વસ્તીમાંથી ૦ થી ૬ વયજૂથ ધરાવતા બાળકોની વસ્તી ૩,૨૫,૮૨૨ તેમાં પુરુષોની સંખ્યા ૧,૭૬,૬૮૪ અને સ્ત્રીઓની સંખ્યા ૧,૪૯,૧૨૮ છે. ૧૯૯૧થી ૨૦૦૧ના દસકા દરમ્યાન વૃદ્ધિ દર ૨૫.૬૦ નો રહ્યો છે. દર હજારે સ્ત્રીઓનું પ્રમાણ ૯૩૦ છે. આમ, સ્ત્રી અને પુરુષોની સંખ્યા વચ્ચે બહુ તફાવત છે. વસ્તી ગીચતા દર ચો.કિ.મી. દીઠ ૨૮૩ ની છે તેમજ શહેરીકરણની ટકાવારી ૫૪.૬૯ % છે.

શિક્ષણ વિષયક માહિતી :

૨૦૦૩ની માહિતી મુજબ જિલ્લાની કુલ વસ્તીમાંથી શિક્ષિત વસ્તીનું પ્રમાણ ૧૭,૦૪,૪૧૬ નું છે. તેમાં પુરુષોની સંખ્યા ૯,૬૭,૧૦૧ની છે અને સ્ત્રીઓની સંખ્યા ૭,૩૭,૪૦૪ની છે. અક્ષરજ્ઞાનની ટકાવારીનો દર ૭૫.૮૮ ટકા જોવા મળેલ છે. તેમાં સ્ત્રીઓનું આ પ્રમાણ ૭૮.૬૪ ટકા અને પુરુષોમાં આ પ્રમાણ ૮૩.૬૬ ટકા જોવા મળેલ છે.

આમ, સ્ત્રીઓની સરખામણીમાં પુરુષોમાં આ પ્રમાણ ઘણું વધારે જોવા મળ્યું છે. જિલ્લામાં અક્ષરજ્ઞાનનો દર ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં ૬૭.૨૯ ટકા અને શહેરી વિસ્તારમાં ૮૨.૮૩ ટકા છે. અહીં શહેરી વિસ્તારમાં અક્ષરજ્ઞાનનું પ્રમાણ ગ્રામ્યક્ષેત્રની સરખામણીમાં ઊંચું છે.

● **ઔદ્યોગિક વિષયક માહિતી :**

રાજકોટ જિલ્લામાં ૧૫૫૮ કારખાના છે. જેમાં હીરા, બેરીંગ, એન્જિન, ખોરાક પેદાશ પીણા, તમાકુ,સૂતરાઉ કાપડ, ઊન, રેશમ, સિન્થેટીક, ફાઈબર, કાપડ, લાકડું, ચર્મ, રસાયણ, રબ્બર, પ્લાસ્ટિક, પેટ્રોલ, કોલસો,અધાતુ,પાયારૂપ અને મિશ્ર ધાતુ, વાહનવ્યવહાર, વીજળી, ઉત્પાદન, પાણી-પૂરવઠો, શિક્ષણ વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

જિલ્લાની મુખ્ય ખનિજ પેદાશ, ફાયર ક્લે, લાઈમસ્ટોન, સ્ટેન્ફ વ્હાઈટ ચોક, સીલિકોન, સેન્ડસ્ટોન, લિગ્નાઈટ વગેરે ગૌણ ખનિજોમાં લાઈમસ્ટોન, સેન્કબ્લેક, સાદી રેતી, સોફ્ટ મોરમ,સાદી માટી,ગ્રેફાઈટ ક્લોરાઈટ, લાલ માટી વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

બિનખેતી વિષયક ધંધાકીય એકમો જોઈએ તો વીજળી, કોલસો, સોફ્ટ કોક, લાકડું પેટ્રોલ પંપ, ડીઝલ ગેસ, પાણી, શક્તિ, ખાણ, ખનિજ ઉત્પાદન અને સમારકામ સેવાઓ, બાંધકામ ગોદામ, સંદેશા વ્યવહાર, કાપડ, લાકડું, કાગળની બનાવટો, ચર્મ ઉદ્યોગ, રબ્બર, બિનલોહધાતુ વગેરે નાના પાયાના ઉદ્યોગો છે. રાજકોટ જિલ્લામાં માછીમારોની વસ્તી, રાજકોટ, ધોરાજી, કોટડા સાંગાણી, જેતપુર, માળિયા, વાંકાનેરમાં આપેલા છે. માછીમારોની કુલ વસ્તી અહીં ૭,૫૩૯ની છે. જેમાંથી ૨૩૨૦ મત્સ્ય ઉદ્યોગોમાં રોકાયેલા સભ્યો છે. ૨૩ યાત્રિક અને ૬૮૮ બિનયાંત્રિક હોડીઓ છે તથા ૧૫,૦૭૬ મત્સ્ય જાળો છે.

રાજકોટજિલ્લામાં નાના એકમોની કુલ સંખ્યા ૩૦,૬૧૧ છે તેમાંથી ૧,૮૮૭ એકમો કાર્યરત છે.તેમાં ૬૯,૬૭૬ લાખનું સ્થાયી મૂડી રોકાણ છે તથા ૭૪,૨૮૨ કામદારો કાર્યરત છે.મોટા અને મધ્યમકદના ઉદ્યોગોની સંખ્યા ૬૦ છે. તેમાં ૪૨,૮૭૨ લાખનું સ્થાયી મૂડી રોકાણ છે તથા તેમાં ૧૨૩૯૦ કુલ રોજગારી અને ૫૪૧૨ તાલીમી રોજગારી છે.

- વાહનવ્યવહાર વિષયક માહિતી :

રાજકોટ જિલ્લામાં ૨૫૪ કી.મી.નો રાષ્ટ્રીય ધોરી માર્ગ છે ૮૭૧ કી.મી.નો રાજ્ય ધોરી માર્ગ તથા ૧૪૦૨ કી.મી.ના જિલ્લાના મુખ્ય માર્ગ છે. ૫૯૧ કી.મી.ના. જિલ્લાના અન્ય માર્ગ તથા ૬૩૧ કી.મી.ના ગ્રામ્ય માર્ગો છે. જિલ્લા પંચાયત હેઠળ કુલ ૨૨૫૧ કી.મી. કાચા માર્ગો છે. મહાનગરપાલિકા અને નગરપાલિકાના કુલ ૯૬ કી.મી.ના રસ્તાઓ છે. જિલ્લામાં મોટા માપની ૯૧.૪૫ કી.મી. રેલ્વે લંબાઈ છે તથા ૨૦૭.૧૫ કી.મી. મધ્ય માપની રેલ્વે છે.

- કાયદો અને ન્યાયી વ્યવસ્થા વિષયક :

જિલ્લામાં એક હંગામી પોલીસ કમિશનર, એક પોલીસ કમિશનર, એક ડી.એસ. પી., છ કાયમી અને એક હંગામી ડી.વાય.એસ.પી., ૧૮ કાયમી અને ૯ હંગામી પોલિસ ઈન્સ્પેક્ટર, ૧૨૩ કાયમી અને ૩૨ હંગામી પોલીસ સબ ઈન્સ્પેક્ટર, ૪૪૩ કાયમી અને ૧૮૭ હંગામી હેડ-કોન્સ્ટેબલ (અનાર્મ્ડ), ૬૯ હંગામી કોન્સ્ટેબલ (અનાર્મ્ડ), ૧૭૫ કાયમી અને કુલ હંગામી હેડ કોન્સ્ટેબલ તથા ૬૨૫ કાયમી અને ૨૧૭ હંગામી કોન્સ્ટેબલ (આર્મ્ડ), ૨૬ પોલીસ થાણા છે તથા ૨૮ આઉટ-પોસ્ટ છે.

- સહકાર વિષયક માહિતી :

જિલ્લામાં એક મધ્યસ્થ સહકારી બેન્ક છે તેની સભ્ય સંખ્યા ૮૨૮ છે. પ્રાથમિક ખેતી વિષયક ધિરાણ, મંડળીઓ ૩૬૪ છે, જેની સભ્ય સંખ્યા ૧,૭૧,૯૩૪ છે. પ્રાથમિક બિનખેતી વિષયક બિનધિરાણ મંડળીઓ ૮ છે. જેની સભ્ય સંખ્યા ૩૧૦ છે.ઉપરાંત વેચાણ મંડળીઓની સંખ્યા ૧૩ છે. દૂધ પરું પાડનાર સહકારી મંડળીની સંખ્યા ૧૨,૭૯૦ છે. ગ્રાહક સહકારી ભંડારની સંખ્યા ૬૦ છે જેની સભ્ય સંખ્યા ૨૫,૦૩૪ છે.મજૂર સહકારી મંડળીઓની સંખ્યા ૮૫ છે. જેની ૪૯ પેટા શાખાઓ છે તેમાં ૮૫૩૦ સભ્ય સંખ્યા છે.ઉપરાંત સિંચાઈ, ગૃહનિર્માણ, મંડળી પણ જિલ્લામાં છે. સહકારી સંઘ, માછીમારોની મંડળી છે.સમગ્ર જિલ્લામાં કુલ સહકારી મંડળીઓની સંખ્યા ૧૭૯૭ છે, જેની ૨૭૫૫ પેટા શાખાઓ છે અને કુલ સભ્ય સંખ્યા ૩૨૭૭૯૫ છે. સહકારી પ્રવૃત્તિના વિકાસ તરફ આ જિલ્લો આગળ વધી રહ્યો છે.

વિવિધ યોજનામાં નાણાકીય ફાળવણી :

જિલ્લા પંચાયત હસ્તક જુદી જુદી યોજનાઓમાં રૂ.૮૭.૮૭ લાખની નાણાકીય જોગવાઈઓ છે. જ્યારે રૂ.૭૭૧.૩૯ લાખનો નાણાકીય ખર્ચ થયેલ છે. જિલ્લા પંચાયતની આકમાં જમીન મહેસૂલ, સ્થાનિક કર, વ્યાજ, શિક્ષણ, સામૂહિક વિકાસ, બાંધકામ, સમાજકલ્યાણ, તબીબી, આરોગ્ય, ખેતીવાડી, અછત, પશુપાલન, સહકારી, વનઉપજ, વ્યવસાયવેરો, પંચાયત સેવાઓ વગેરે દ્વારા મળતી આવકોનો સમાવેશ થાય છે.

જ્યારે જિલ્લા પંચાયતના ખર્ચમાં વહીવટ, તબીબી, આરોગ્ય, દુષ્કાળ અને અછત, ખેતીવાડી, સિંચાઈ, નાની બચત, પશુપાલન, સહકાર, ઉદ્યોગ, સમાજકલ્યાણ વગેરે પાછળ થતાં ખર્ચનો સમાવેશ થાય છે.

જિલ્લા પંચાયત હસ્તકની યોજનાઓમાં મુખ્યત્વે ખેતીવાડી, પશુપાલન, સામૂહિક વિકાસ, નાની સિંચાલ, તબીબી સારવાર, શિક્ષણ, ગ્રામ્ય માર્ગ-વ્યવહાર, સમાજ, કુટુંબ કલ્યાણ વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

જ્યારે રાજ્ય સરકાર હસ્તકની યોજનાઓમાં મુખ્યત્વે પાક વ્યવસ્થા, જળ સંચય, પશુપાલન, ડેરી વિકાસ, વન, મત્સ્ય ઉદ્યોગ, જમીન સુધારણા, સરકાર નાની સિંચાઈ, ઊર્જા, ઉદ્યોગ, ખનિજ, પાણીપુરવઠો, મધ્યાહન યોજના, સમાજ સુરક્ષા વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. રાજ્ય સરકાર હસ્તકની યોજના માટે રૂ. ૩૯૦૩૬૪ની નાણાકીય જોગવાઈ છે તથા રૂ. ૪૭,૬૪૮ લાખનો ખર્ચ થયેલ છે.

● અન્ય માહિતી :

જિલ્લાના તમામ ગામોનું વીજળીકરણ થયેલ છે. વીજળીથી વંચિત એક પણ ગામ નથી, જિલ્લામા એક ટપાલ માટેની મુખ્ય કચેરી, ૪૫ પેટા કચેરી, ૨૧૨ શાખાઓ, એક તાર માટેની મુખ્ય કચેરી છે. સાત સ્થાનિક તાર કચેરી છે. ૭૬૩ પત્ર પેટીઓ, ૩૦૦ ટપાલ તથા ૨૪૪ ટપાલ કચેરી વગરના ગામો છે. જિલ્લામાં આવેલ નવલખી બંદર મારફતે ખાતર, એ.જી. ફળોયે અપાર, સલ્ફર વગેરેની આયાતો થાય છે. મીઠું તથા સાયાબિનની નિકાસ થાય છે. કુલ ૪૦૭૪૫ ખાલી ઘરો છે. ૩૨૬૩૨૫ રહેઠાણ ઉપયોગી ઘરો છે.

૧૬૧૫ દુકાનો અને રહેઠાણો છે. ૩૫૦ હોટલ, ધર્મશાળા, ટુરીસ્ટ હોમ અને નિરીક્ષણ ગૃહ છે તથા ઉપચાર ગૃહ સિવાયની દુકાનો ૮,૯૪૦ છે.

● ખેતી વિષયક માહિતી :

રાજકોટ જિલ્લામાં ખેડવાલાયક જમીનનું પ્રમાણ ૧૧,૧૦,૫૩૪ હેક્ટર છે. ૧,૧૯,૩૬૮ હેક્ટર ખેતી કરી શકાય તેવી છે. ૩૪,૧૦૦ હેક્ટર જમીનમાં જંગલો છે. ૬૦,૬૨૪ હેક્ટર બિનખેતી વિષયક ઉપયોગમાં લેવાયેલ જમીન છે. ૧૨,૮૫૮ હેક્ટર જમીન ખેડી શકાય તેવી પડતર છે તથા ૮૬,૦૦૧ હેક્ટર કાયમી ગૌચર અને ચરિયાણની જમીન છે. આ જિલ્લામાં મુખ્યત્વે મગફળી, બાજરી, જુવાર, કપાસ, શેરડી, ડાંગર અને ઘઉંનું વાવેતર થાય છે. જિલ્લામાં ૧૫ થી ૨૦ જૂન આજુ-બાજુ ચોમાસું બેસે છે અને ૩૦ સપ્ટેમ્બરની આસપાસ પૂરું થાય છે. વાવેતરનો સમય ૨૦ થી ૩૦ જૂન હોય છે. પાકની કાપણી માટેનો સમય ઓક્ટોબર, નવેમ્બર અને ફેબ્રુઆરી એમ પાકના પ્રકાર મુજબનો હોય છે.

જિલ્લામાં ખેતસાધનો જોઈએ તો ૭૨,૯૯૪ ગાડા, ૧૭૦ શેરડી પીલવાના કોલા, ૮૬,૮૦૯ હળ, ૬૪,૩૧૬ પ્રેસર, કટર, ૪૦,૫૫૧ કપાસની ગાંસડી ઉપાડવાના ચિપિયા, ૫૪,૯૭૫ જુદા જુદા પ્રકારના સાંતિ, ૧,૦૯૫ પ્રેસર, ૬૯,૮૫૧ સિંચાઈ માટેના ઓઈલ એન્જિન, સિંચાઈ માટેના વીજળી પંપ, ૩૬૦૫ ખાનગી ટ્રેક્ટર, ૧૦૧ પાવર ટીપર છે. જિલ્લામાં ખેડૂઓની સંખ્યા ૩,૬૮,૭૯૩ છે. તેમાંથી ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહે છે અને ૧૧,૬૨૬ ખેડૂતો શહેરી વિસ્તારમાં રહે છે. આમ, મોટા ભાગના ખેડૂતો ગ્રામ્ય ક્ષેત્ર સાથે સંકળાયેલ છે.

રાજકોટ જિલ્લામાં ખેતમજૂરની સંખ્યા ૧,૭૮,૭૨૫ છે, તેમાંથી ૧,૬૭,૩૨૫ ખેતશ્રમિકો, ગ્રામ્ય વિસ્તારની ખેતીમાં કામગીરી કરે છે તથા ૧૧,૪૦૦ ખેત શ્રમિકો શહેરી વિસ્તારની ખેતીમાં કામગીરી કરે છે. ખેત શ્રમિકો ખેતીમાં કામગીરી કરે છે. ખેતશ્રમિકોનું પણ વિશેષ પ્રમાણ ગ્રામ્ય હોય શકે છે.

- આરોગ્ય વિષયક માહિતી :

જિલ્લામાં ૨૩ સરકારી હોસ્પિટલો તથા ૧૧ સરકારી સહાય મેળવતી હોસ્પિટલો છે, ૪૫ સરકારી દવાખાના, ૫ નગરપાલિકાના ડોક્ટરો, ૪૫૯ સહકારી પારિચારિકાઓ તથા ૫૮ કુટુંબ કલ્યાણ કેન્દ્રો છે.

- રાજકોટ જિલ્લાની ઔદ્યોગિક સ્થિતિ અંગેની માહિતી

શહેરીકરણની પ્રક્રિયા સાથે ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રને ગાઢ સંબંધ છે. તેથી રાજકોટ જિલ્લામાં મોટા જાહેર સાહસોના મહત્વની સાથે નાના લઘુ એકમોની તાજેતરની સ્થિતિ પર નજર દોડાવવાની તેની વર્તમાન ઔદ્યોગિક સ્થિતિનો ખ્યાલ આવશે.

રાજકોટમાં ખેતી આધારિત ઉદ્યોગોમાં મુખ્યત્વે ઓઈલમીલ, કોટન જીનિંગ એન્ડ પ્રેસીંગ તેમજ ખાંડસરીના ઉદ્યોગો છે. જ્યારે ખાણ ખનીજની બાબતમાં આ જિલ્લો સમૃદ્ધ ગણાય છે. તેથી કેટલીક ખનીજ પેદાશો સાથે સંકળાયેલા નળીયા ઉદ્યોગ, મકાન બાંધકામની ટાઈલ્સ વગેરે ઉદ્યોગનો વિકાસ થયો છે, જ્યારે બીજી બાજુ ધાતુ આધારિત ઉદ્યોગોમાં ઓઈલ એન્જિન ઉદ્યોગ, ઈલેક્ટ્રોનિક્સ સ્પેરપાર્ટ્સ તથા બ્રાસ પાર્ટ્સ સાથે સંકળાયેલા વિવિધ ઉદ્યોગોનો સમાવેશ થાય છે. પ્લાસ્ટીક સાથે સંકળાયેલા અનેક ઉદ્યોગોનો સમાવેશ થાય છે. આમ આ મોટાભાગના ઉદ્યોગો નાના અને લઘુ એકમો તરીકે વિકસ્યા છે.

રાજકોટ જિલ્લામાં ઔદ્યોગિક વસાહતોએ ઔદ્યોગિક વિકાસમાં મહત્વનો ભાગ ભજવ્યો છે. ગુજરાત ઔદ્યોગિક વિકાસ નિગમ દ્વારા આવી ઔદ્યોગિક વસાહતો ઊભી કરવામાં આવી છે. જિલ્લાની ઔદ્યોગિક વિકાસની રૂપરેખા ૧૯૯૯માં દર્શાવ્યા મુજબ આવી ઔદ્યોગિક વસાહતનું પ્રમાણ ૧૫ જોવા મળ્યું હતું. જેમાં આજીઔદ્યોગિક વસાહતો, રાજકોટ, ભક્તિનગર ઔદ્યોગિક વસાહતો, રાજકોટ ઔદ્યોગિક વસાહત-૧ અને - ૨ જેતપુર ઔદ્યોગિક વસાહત, જસદણ, લોધિકા, વાંકાનેર, મોરબી સ્થાનિક અને રફાળેશ્વર મોરબી ૨, કુવાડવા વસાહત, બામણબોર વસાહત, પડધરી વસાહત, ધોરાજી અને નવલખી વસાહતનો સમાવેશ થાય છે. આ ઔદ્યોગિક વસાહતો એ કુલ ૩૪૬ કરોડની ફાળવણી કરેલી છે. જ્યારે ૨૨૦૧૭ પ્લોટની ફાળવણી કરેલી છે. આમ, આ ઔદ્યોગિક વસાહતો રાજકોટ જિલ્લામાં લઘુ ઉદ્યોગના વિકાસ માટે મહત્વનો ફાળો આપ્યો છે.

જિલ્લાની ગૌણ ખનીજ પેદાશ

ક્રમ	ખનીજનું નામ	ઉદ્ભવ સ્થાન	ઉત્પાદન ૨૦૦૧-૦૨	(મેટ્રીક ટન) ૨૦૦૨-૦૩
૧	લાઈમ સ્ટોન	ઉપલેટા, જસદણ	૩૪૭૫	૫૩૭૯
૨	સેન્ડ સ્ટોન	વાંકાનેર	૧૧૪૬૩	૧૮૨૬૦
૩	બ્લેક ટ્રેટ	રાજકોટ, ગોંડલ મોરબી, વાંકાનેર	૩૩૬૦૨૭	૨૭૭૪૭૯
૪	સાદી રેતી	ઉપલેટા, ધોરાજી	૭૭૫૪૬	૮૧૩૦૯
૫	સોફ્ટ મોરમ	ઉપલેટા, ધોરાજી, પડધરી, મોરબી	૩૨૧૪૬	૨૮૦
૬	સાદી માટી	ઉપલેટા, ધોરાજી વાંકાનેર, પડધરી	૩૦૪૩૦	૧૨૨૭૦
૭	ગ્રેવલ	વાંકાનેર, મોરબી	-	-
૮	ડોલોરાઈટ	-	-	-
૯	ગ્રેનાઈટ	જસદણ, ઉપલેટા	-	-
૧૦	લાલમાટી	મોરબી, વાંકાનેર	૩૩૦૭૭	૩૨૩૮૨
	જિલ્લાનું કુલ ખનિજ		૫૨૪૧૬૬	૪૨૭૩૫૪

પ્રાપ્તિસ્થાન : ભૂસ્તર અને ખાણ ખનીજ ખાતું રાજકોટ.

૧.૧૧ નિદર્શ(નમૂના)ની પસંદગી :

આ અભ્યાસ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના કામદાર કલ્યાણ અને સામાજિક સુરક્ષા અંગેના પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની જોગવાઈઓ અંગેનો અભ્યાસ કરવામાં આવેલ છે. પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ તૈયાર કરવા માટે સમગ્ર સમષ્ટિમાંથી નિદર્શ પસંદ કરવામાં આવેલ છે. તેમાં નિદર્શ પસંદગી રાજકોટ જિલ્લાના ૧૪ તાલુકાના વિસ્તારના મુખ્યત્વે ખેતી, બાંધકામ, ટ્રાન્સપોર્ટેશન, ખાણ, હિરા ઉદ્યોગ, મીઠા ઉદ્યોગ, ટાઈલ્સ / સિરામિક ઉદ્યોગ, ઓઈલ / જીનિંગ મિલ, સાડી ઉદ્યોગ, સિમેન્ટ પ્રોડક્ટ ઉદ્યોગ અને નાના પાયાનાં ઉદ્યોગોને ધ્યાનમાં રાખીને કુલ ૧૨૧૫ ઉત્તરદાતાને યદચ્છ નિદર્શન પદ્ધતિ અન્વયેની લોટરી પદ્ધતિ દ્વારા નિદર્શ તરીકે પસંદગી કરવામાં આવેલ છે.

૧.૧૨ માહિતીનું એકત્રીકરણ :

સંશોધન માટે માહિતીનું એકત્રીકરણ અનિવાર્ય અને સૌથી વધુ અગત્યતા ધરાવનાર બાબત છે. માહિતી એકત્રીકરણ માટેની અનેક પદ્ધતિને તેનાં પોતાના કેટલાક વિશિષ્ટ ફાયદાઓ હોય છે અને આ જ પદ્ધતિને તેની પોતાની કેટલીક મર્યાદાઓ પણ હોય છે.

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં સંશોધનકર્તાએ એક કરતાં વધુ માહિતી એકત્રીકરણની પદ્ધતિઓ ઉપયોગમાં લીધેલી છે જેથી કોઈપણ એક જ પદ્ધતિની મર્યાદાઓ હોય છે તેની સંશોધન અભ્યાસ ઉપર અસર ન ઉદ્ભવે તેમજ માહિતી એકત્રીકરણનાં સ્ત્રોતને અનુકૂળ એવી માહિતી એકત્રીકરણ પદ્ધતિનો ફાયદો ઉઠાવી શકાય. આ માટે સંશોધનકર્તાએ જે એકત્રીકરણની પદ્ધતિઓને ઉપયોગમાં લીધેલી છે તે નીચે મુજબ છે.

(૧) ગ્રંથાલય પદ્ધતિ :

પ્રસ્તુત અભ્યાસ અંગેની ગૌણ માહિતી મેળવવા માટે પ્રથમ તો ગ્રંથાલયનો ઉપયોગ કરવામાં આવેલ. વિષયને અનુરૂપ એવી સચોટ માહિતી મેળવવા માટે વિષયને આનુસંગિક લેખો, સંશોધન અહેવાલ, પુસ્તકો, પુસ્તિકાઓ દ્વારા ઐતિહાસિક માહિતી, કાયદાકીય માહિતી તેમજ ઔદ્યોગિક વિકાસનાં વિવિધ સોપાનોને જાણવા માટે ગ્રંથાલય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે.

(૨) અનુસૂચિ પદ્ધતિ :

સંશોધનમાં વિશ્વસનીયતા અને તટસ્થતા લાવવા માટે માહિતી પ્રાપ્તિના સાધન તરીકે અનુસૂચિ પદ્ધતિને પસંદગી આપી છે. યોગ્ય માહિતી મેળવી શકાય તે હેતુથી તૈયાર કરવામાં આવેલ અનુસૂચિમાં પ્રશ્નો યોગ્ય ક્રમમાં ગોઠવ્યા પછી જરૂરી લાગે ત્યાં પ્રશ્નોનાં વિકલ્પો આપવામાં આવેલ તેમજ જરૂરિયાત મુજબ પ્રશ્નોને ખુલ્લા રાખવામાં આવેલ. જેથી ઉત્તરદાતા પોતાની રીતે કોઈ પણ જાતની બાંધછોડ વિના પ્રશ્નોના ઉત્તરો આપી શકે. પ્રશ્નો ખુલ્લા રાખતી વખતે વિકલ્પો આપતી વખતે પ્રશ્નોને ધ્યાનમાં રાખી જે તે પ્રશ્નનાં સ્વરૂપ નક્કી કરવામાં આવેલ છે. પ્રશ્નોનાં વર્ગીકરણમાં સરળતા રહે તે હેતુથી તેમજ ઉત્તરદાતાને જવાબ આપવામાં સરળતા રહે તે અનુસૂચિને અલગ અલગ વિભાગમાં વિભાજિત કરવામાં આવેલ. જેમાં ઉત્તરદાતાની સૌપ્રથમ પ્રાથમિક માહિતી, કૌટુંબિક સમસ્યા, કાર્ય

પરિસ્થિતિ, વેતનસંબંધી પ્રશ્નો, આરોગ્યવિષયક સમસ્યા, સલામતી- સુરક્ષાનાં પ્રશ્નો, મજૂર કલ્યાણ અંગેના પ્રશ્નો, આર્થિક, સામાજિક, શૈક્ષણિક અને કૌટુંબિક પ્રશ્નો અનુસૂચિમાં પૂછવામાં આવેલ.

(૩) મુલાકાત પદ્ધતિ :

અનુસૂચિ દ્વારા માહિતી પ્રાપ્ત કરવા માટે સંશોધનકર્તાએ ઉત્તરદાતાની વ્યક્તિગત મુલાકાત લઈ માહિતી એકત્રિત કરવા માટે મુલાકાત પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવેલ છે. અનુસૂચિમાં જે પ્રશ્નો પૂછવામાં આવેલ તે ઉત્તરદાતાને સમજાવ્યા બાદ સંશોધનકર્તા માહિતી મેળવશે અને જ્યારે ઉત્તરદાતા પાસેથી પ્રશ્નોનાં જવાબ જો વ્યવસ્થિત ન મળે તો સંશોધનકર્તા સહાયક પ્રશ્નો પૂછીને વ્યવસ્થિત જવાબ મેળવવા પ્રયત્ન કરવામાં આવેલ છે.

(૪) નિરીક્ષણ પદ્ધતિ :

નિરીક્ષણ પદ્ધતિ માહિતી એકત્રીકરણની સમગ્ર પ્રક્રિયામાં ઉપયોગમાં લેવાયેલ ઉત્તરદાતા બીજા ઉત્તરદાતા કે અન્ય ઉત્તરદાતાઓના જવાબોને અનુસરે છે કે પછી પોતાના વિચારો પ્રમાણે જવાબ વ્યક્ત કરે છે તેનું નિરીક્ષણ કરવામાં આવેલ તેમજ પ્રશ્નોના જવાબ આપતી વખતે ઉત્તરદાતાનાં હાવભાવ તેમજ બોડી લેંગ્વેજ વગેરે નિરીક્ષણ દ્વારા માહિતીની યથાર્થતા જળવાય રહે તે માટે નિરીક્ષણ પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવેલ છે.

૧.૧૩ અભ્યાસના કાર્યક્ષેત્રની મર્યાદા :

પ્રસ્તુત અભ્યાસ ક્ષેત્રકાર્ય પર આધારિત હોવાથી, કેટલીક ક્ષેત્રકાર્ય સંબંધી તથા અન્ય મર્યાદાઓ નીચે પ્રમાણે રહેલી છે. પ્રસ્તુત અભ્યાસ એ સંશોધકે પોતાના ઉચ્ચ અભ્યાસ માટે હાથ ધરવાનો હોઈ તેને સમય શક્તિ અને આર્થિક મર્યાદામાં રહીને સંશોધન કરવાનું રહે છે. આ બાબતને ધ્યાને લેતા કહી શકાય કે આ અભ્યાસ માત્ર રાજકોટ જિલ્લાના ઉદ્યોગ પૂરતો જ કરવામાં આવેલ છે. જે આ અભ્યાસની પ્રમુખ મર્યાદા રહેશે કે કદાચ તમામ ક્ષેત્રે તારણો સો ટકા સુમેળ આવતાં ન પણ હોય જે એક મર્યાદા ગણી શકાય.

પ્રસ્તુત અભ્યાસનો મુખ્ય હેતુ રાજકોટજિલ્લાના સંદર્ભમાં અસંગઠિતક્ષેત્રનાં કામદારોની સામાજિક આર્થિક સમાનતા હેતુ પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની સ્થિતિનો વિશ્લેષણાત્મક અભ્યાસ કરવાનો છે. આથી આ અભ્યાસનું કાર્યક્ષેત્ર માત્ર રાજકોટજિલ્લાના વિસ્તાર

પૂરતું જ સીમિત છે. આ ક્ષેત્રમાં ખેતી, બાંધકામ, ટ્રાન્સપોર્ટેશનનાં ઘરેલું કામો, ખાણ ઉદ્યોગ, કારખાના (ગૃહઉદ્યોગ), મીઠા, હિરા, ઓઈલ /જીનિંગ મિલ, સિમેન્ટ પ્રોડક્ટ, સિરામિક / ટાઈલ્સ વગેરે ઉદ્યોગોને આવરી લેવામાં આવ્યા છે. આ ક્ષેત્રોમાં અસંગઠિત કામદારોનું વધુ પ્રમાણ હોવાથી તે ક્ષેત્રોને અભ્યાસમાં આવરી લેવામાં આવ્યા છે. આ ક્ષેત્રોમાં જુદા જુદા પ્રકારના અસંગઠિત કામદારો કામ કરે છે. જેમ કે, કુશળ, અર્ધકુશળ અને બિનકુશળ સ્ત્રી-પુરુષ કામદારોને આ અભ્યાસમાં આવરી લેવામાં આવ્યાં છે.

આ અભ્યાસની કેટલીક મર્યાદાઓ હોય તે સ્વાભાવિક છે. જેનો ખ્યાલ સંશોધકને છે. મુખ્ય અને મહત્વની મર્યાદા છે કે પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં વિશ્લેષણમાં બની શકે તે માટેની સમય, શ્રેણીગત આંકડા વિષયક માહિતી ઉપલબ્ધ નથી. આ અગાઉ કેટલાંક ક્ષેત્રના કામદારોનાં અભ્યાસ થયા છે પરંતુ આ પ્રકારનો સાર્વત્રિક અને સંકલિત અભ્યાસ થયો નથી.

આ અભ્યાસનો મુખ્ય આધાર પ્રાથમિક આંકડા વિષયક માહિતી પર છે. આ માહિતી કામદારો માટે તૈયાર કરવામાં આવેલ અનુસૂચિ દ્વારા એકત્ર કરવામાં આવેલ છે. અનુસૂચિ દ્વારા સાચી અને યોગ્ય માહિતી મળે તે માટે પ્રાયોગિક ચકાસણી પણ કરવામાં આવી છે. આમ છતાં, આ પ્રકારની પ્રાપ્ત કરેલી પ્રાથમિક માહિતીની પણ કેટલીક મર્યાદાઓ તો હોય જ છે.

પ્રસ્તુત અભ્યાસ માત્ર સૌરાષ્ટ્ર પ્રદેશના રાજકોટ જિલ્લાના જ સદર્ભમાં રજૂ કરવામાં આવ્યો છે. આ અભ્યાસનું રાષ્ટ્રીય કક્ષાએ સામાન્યીકરણ ન થઈ શકે તે સ્વાભાવિક છે. આમ છતાં પ્રસ્તુત અભ્યાસ દ્વારા અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારો વિશે સ્પષ્ટ રીતે જાણકારી મેળવી શકાય છે.

૧.૧૪ પારિભાષિક ખ્યાલોની સમજૂતી :

પ્રસ્તુત અભ્યાસ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો અંગેનો છે. આ અભ્યાસમાં જે ખ્યાલો અને પારિભાષિક શબ્દોનો ઉપયોગ કરાયો છે તેનું અર્થઘટન નીચે પ્રમાણે રજૂ કરી શકાય છે.

- રાજકોટ જિલ્લો :

ગુજરાત રાજ્યમાં સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારના રાજકોટ જિલ્લામાં ૧૪ તાલુકાનો સમાવેશ થયેલ છે. રાજકોટ, ધોરાજી, જામકંડોરણા, કોટડા સાંગાણી, ઉપલેટા, જેતપુર, ગોંડલ, લોધિકા, માળિયા-મિયાણા, પડધરી, મોરબી, જસદણ, વાંકાનેર, ટંકારા તાલુકાનો સમાવેશ થાય છે.

- અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો :

જે કામદારો છુટાછવાયા કામ કરતા હોય, જેનું કોઈ વ્યવસ્થિત સંગઠન ન હોય તેવા કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો કહેવાય જેમ કે, ખેતમજૂરો, બાંધકામ વગેરે કામદારો અસંગઠિત વિભાગ હેઠળ કામગીરી કરતા હોય છે.

- આર્થિક પરિસ્થિતિ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારોની રોજગારી સંબંધિત વેતન, આવક, જીવનધોરણ વગેરે અંગે રજૂ કરતી સ્થિતિને આર્થિક પરિસ્થિતિ કહેવાય છે.

- સામાજિક પરિસ્થિતિ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રે સંકળાયેલ કામદારોનું કુટુંબમાં સ્થાન, દરજ્જો માન-સન્માન વગેરે ને લગતી પરિસ્થિતિ સામાજિક પરિસ્થિતિ રજૂ કરે છે.

- પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાન :

પ્રવર્તમાન સમયમાં ઔદ્યોગિક કામદારોની પરિસ્થિતિ સુધારવા સરકારે અનેકવિધ યોજનાઓ, કાયદાઓ અને વિકાસલક્ષી કાર્યક્રમો ઘડ્યા છે. આ યોજનાઓ, નીતિઓ અને કાયદા-કાનૂનના સમુચ્ચને વિધિ-વિધાન કહેવામાં આવે છે.

- અસંગઠિત ક્ષેત્ર :

સરકાર તરફથી નિમાયેલા કમિટિઓ "Towards quality" નામના રિપોર્ટમાં જણાવ્યું છે કે અસંગઠિત વિભાગમાં વિશેષ સમસ્યા હોય છે.

અસંગઠિત વિભાગની વિભાવના આપતા તે જણાવે છે કે...

- (૧) અસંગઠિત વિભાગમાં શ્રમનું શોષણ થાય છે.
- (૨) અસંગઠિત વિભાગમાં મોટા ભાગના ઉદ્યોગોને ફેક્ટરી એક્ટ લાગુ પડતો નથી.
- (૩) આ વિભાગમાં પરંપરાગત ઉત્પાદન પદ્ધતિ મુજબ ઉત્પાદન થતું જોવા મળે છે. આવા સંજોગોમાં મોટા ભાગે ઉદ્યોગો કે કારખાનાનો માલિક પોતે જ મૂડીપતિ તથા શ્રમજીવી પણ હોય છે. આથી ભાડું, વ્યાજ વેતન વગેરે જે અલગ પાડવા મુશ્કેલ પડે છે.
- (૪) ઘણા પ્રકારના કામ જોખમી પણ હોય છે.
- (૫) આ વિભાગમાં ઉત્પાદન એકમ નિમ્ન પ્રકારનું ઉત્પાદન કરતા હોય છે.
- (૬) અહીં કામદારો સંગઠિત ન હોવાથી તેઓ પોતાના હક્ક માટે લડત આપી શકતા નથી. પરિણામે ગરીબી, અર્ધબેકારી, ઓછા વેતન, વધુ કામના કલાકો વગેરે જેવી પરિસ્થિતિનો સામનો કરવો પડે છે.
- રાષ્ટ્રીય મજદૂર કમિશનની વ્યાખ્યા મુજબ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં નીચેના લક્ષણો જોવા મળે છે.
 ૧. વ્યક્તિગત રોજગારી માટે ઓછા મૂડી રોકાણ સાથે ઉદ્યોગોનું નાનું કદ.
 ૨. રોજગારીની અનિશ્ચિતતા
 ૩. અજ્ઞાનતા અને નિરક્ષરતા
 ૪. વિકાસની અનિશ્ચિતતા.
 ૫. વ્યક્તિગત કે સામૂહિક સંચાલનમાં રોજગારી મેળવનારની મોટી સંખ્યા.
 - આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠનના ૧૯૭૨ના કેન્યા મિશન દ્વારા બિનસંગઠિત ક્ષેત્રે માટે નીચેના લક્ષણો બતાવ્યા છે.
 ૧. નવા ઉદ્યોગોનો મુક્ત પ્રવેશ.
 ૨. પારીવારિક માલિકી.
 ૩. સંચાલનનું નાનું કદ.
 ૪. અનિયમિત અને સ્પર્ધાત્મક બજાર.

૫. શ્રમપ્રધાન ઉત્પાદન પદ્ધતિ.
૬. વ્યાવસાયિક તાલીમ દ્વારા કામદારોની કુશળતા.
૭. રાજ્ય કે કેન્દ્રની કોઈ મદદ નહીં.
૮. કામની વ્યવહારું પરિવર્તનશીલ શરતો અને ઓછા વેતન.

આમ, ઉપરોક્ત વિચારોને આધારીત "બિનસંગઠિત ક્ષેત્ર" કે 'અસંગઠિત ક્ષેત્ર'નો અર્થ જાણી શકાય છે.

૧.૧૫ અસંગઠિત ક્ષેત્રની વિભાવનાની સમજૂતી :

કોઈપણ ઔદ્યોગિક એકમ માટે મુખ્યત્વે ચાર સાધનો.

- (૧) નાણા (Money)
- (૨) માલ-સામગ્રી (Material)
- (૩) યંત્રો (Machinery)
- (૪) માણસો (Men)

ઉપરોક્ત ચાર પરિબલો મહત્વ ધરાવે છે, પરંતુ ઉત્પાદનમાં અન્ય સાધનો ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે મહત્વનું પ્રદાન કરતા હોવા છતાં ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે કામદારોનું પ્રદાન વધારે મહત્વ ધરાવે છે. આ સંદર્ભમાં પીટર એફ ડ્રુકર દર્શાવે છે કે,

"ઉત્પાદનનાં અન્ય સાધનોનો સારાં કે ખરાબ ઉપયોગ થઈ શકે છે, પરંતુ જેટલા પ્રમાણમાં તેમનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હશે, તેથી વધુ ઉત્પાદન કદીય નહિ થાય ! બીજા બધાં સાધનમાં માનવ એ એક એવું સાધન છે કે જે ઉત્પાદનમાં વધારો શક્ય બનાવે છે." આમ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોનું મહત્વનું પ્રદાન હોવા છતાં તેઓની સતત અવહેલના, અવગણના કરવામાં આવી છે. આથી ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે કામદારોનું જીવન અનેક સમસ્યાઓ અને હાડમારીથી યુક્ત હોય છે. એક અંદાજ મુજબ જેલમાં કેદીને જેટલી સુવિધાઓ અને ખોરાક પ્રાપ્ત થાય છે, તેટલી સુવિધાઓ અને તેટલો ખોરાક પણ ઘણા અસંગઠિત કામદારોને પ્રાપ્ત ન થતો હોવાથી અસંગઠિત કામદારો અત્યંત દયનીય જિંદગી વિતાવે છે.

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં સૌરાષ્ટ્રનાં રાજકોટ જિલ્લાના અસંગઠિત કામદારોની પ્રાથમિક વિગતોને આધારે તેઓના જીવનનો સર્વાંગી અભ્યાસ કરવામાં આવેલ છે. આમ અસંગઠિત ક્ષેત્રે પોતાનું કિંમતી જીવન પસાર કરતા અસંગઠિત કામદારોની પ્રાથમિક વિગતો જેમ કે અસંગઠિત કામદારોની ખાસિયતો, અસંગઠિત કામદારોનું પ્રમાણ, વય-જૂથ, ધર્મ-જ્ઞાતિ, કુટુંબનું કદ, શૈક્ષણિક, વૈવાહિક દરજ્જો, વ્યવસાય સંબંધી પ્રાથમિક વિગતો, ભરતી, પ્રવેશ વગેરે અંગેની સામાન્ય માહિતીને આધારે અસંગઠિત કામદારોની સ્થિતિ જાણવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવેલ છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્ર એટલે જે વ્યવસાયોમાં સુરક્ષાત્મક સુવિધાઓ તથા તેને માટેની યંત્ર સામગ્રીનો અભાવ હોય તેમજ સામાજિક, આર્થિક પરિસ્થિતિ અને કામની તકોનો અભાવ હોય તેને અસંગઠિત ક્ષેત્ર કહે છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્ર એટલે અનિયંત્રિત, અસુરક્ષિત, અનૌપચારિક, પરંપરાગત ગૃહ પર આધારીત, જેની નોંધ કે ગણતરી થતી નથી.

(૧) સ્ટુઅર્ટ ડબલ્યુ સીન્ડેચરનાં Urbanization and labour in developing countries નામના પુસ્તકમાં I.L.O.ને ટાંકીને કેન્યા રિપોર્ટ મુજબ અસંગઠિત ક્ષેત્ર વિશે કહે છે. "અનૌપચારિક વિભાગ છે કે જેમાં કામની પ્રવૃત્તિઓ અનૌપચારિક થાય છે.

(૨) સંજય પી. ઠાકરના Labour in the unorganized માં જણાવ્યું છે કે નેશનલ કમીશન ઓફ લેબરની નોંધ મુજબ : "અસંગઠિત વિભાગના કામદારો એટલે જેઓ કોઈ મર્યાદાને લીધે અને સમાન હેતુ માટે સંગઠિત બની શક્યા નથી એવા લોકો." આ વિભાગમાં ખેતમૂજરો, સીમાંત ખેડૂતો, બંધિત શ્રમજીવીઓનો સમાવેશ થાય છે, જેમાં સ્ત્રીઓ, બાળકો, ગરીબી રેખા નીચે જીવતા કામદારો તથા અનુસૂચિત જાતિઓ, અનુસૂચિત જનજાતિઓનો સમાવેશ થાય છે.

(૩) ડૉ. નીરા દેસાઈએ સ્ત્રીઓના દરજ્જા વિષયક રાષ્ટ્રીય અહેવાલના સંક્ષેપમાં જણાવ્યું છે કે અસંગઠિત વિભાગમાં

(અ) ખેતી અને સેવાઓનો સમાવેશ થાય

(બ) અસંગઠિત વિભાગમાં સંરક્ષણાત્મક સુવિધાઓ તથા તેને માટેના યંત્રણાઓનો અભાવ હોય છે.

(ક) સામાજિક આર્થિક પરિસ્થિતિ અને કામની તકોને લગતા લાભો આ ક્ષેત્રમાં લગભગ નહિવત્ મળે છે.

આ વ્યવસાયમાં કામદારોના સંગઠન નથી, જેના કારણે તેનું સ્વરૂપ અસંગઠિત હોવાથી એની મોટા ભાગની સમસ્યાઓ એમાંથી જન્મે છે.

૧.૧૬ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની લાક્ષણિકતાઓની સમજૂતી :

ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારોને મુખ્યત્વે બે વિભાગમાં વર્ગીકૃત કરી શકાય.

૧. સંગઠિત કામદાર

૨. અસંગઠિત કામદાર

અસંગઠિત કામદારોની મુખ્ય લાક્ષણિકતાઓ નીચે પ્રમાણે દર્શાવી શકાય.

(૧) કુશળતા પ્રમાણે :

અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતાં કામદારોની કુશળતા પ્રમાણે જોઈએ તો ખ્યાલ આવે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કુશળતા પ્રમાણે કુશળ, અકુશળ, અર્ધકુશળ, બિનકુશળ, ઓછા કુશળ, સૌથી ઓછા કુશળ અને સૌથી વધારે કુશળ કામદારો જોવા મળેલ છે.

આમ, ઉદ્યોગક્ષેત્રે કામદારો તેમની કુશળતા પ્રમાણે અલગ અલગ વેતનો પ્રાપ્ત કરતા હોવાથી એકજ ઉદ્યોગોમાં કામ કરનાર કામદારમાં પણ કુશળતાને કારણે વેતનમાં તફાવત પ્રવર્તે છે. આમ ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રમાં સંગઠિત અને અસંગઠિત એમ બંને ક્ષેત્રે કામદારો કુશળતા પ્રમાણે વેતનોમાં તફાવત જોવા મળે છે. ઘણાં અસંગઠિત એકમમાં અકુશળ કામદારોની જરૂરિયાત હોવાથી આ ક્ષેત્રમાં કામ કરતા ઔદ્યોગિક કામદાર અત્યંત ઓછું વેતન અને કામની અનિશ્ચિતતા અનુભવે છે.

(૨) ગ્રામ્ય અને કૃષિક્ષેત્રોમાંથી ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રમાં સ્થળાંતર :

ભારતના શહેરી વિસ્તારમાં કામ કરતાં મોટાભાગના ઔદ્યોગિક કામદારો ગ્રામ્ય વિસ્તારમાંથી આવે છે, કારણ કે ગ્રામ્ય ક્ષેત્રે ખેતી સિવાય અન્ય વૈકલ્પિક ઉદ્યોગોનો

વિકાસ અત્યંત ઓછો થયો હોવાથી ગ્રામ્ય ક્ષેત્રમાંથી લોકો રોજગારી મેળવવા માટે શહેરનાં ઔદ્યોગિક વિસ્તારમાં ઠલવાય છે. આ ઉપરાંત ગ્રામ્ય ઉદ્યોગોમાં રોજગારી મેળવતા લોકો પણ અત્યંત ઓછી રોજગારી પ્રાપ્ત થતી હોવાથી તેઓ શહેરનાં ઔદ્યોગિક વિસ્તાર તરફ નજર દોડાવે છે અને ભારત ખેતી પ્રધાન દેશ હોવા છતાં આજે પણ આપણો તાત (ખેડૂત) ખેતી માટે વરસાદ ઉપર આધાર રાખે છે અને હજુ પણ સિંચાઈનો જોઈએ તેટલો વિકાસ ન થવાને પરિણામે ખેડૂતો માત્ર મોસમમાં જ પાક લે છે. તે સિવાયનાં સમયમાં પાક ન લેવાને પરિણામે તેઓ આર્થિક રીતે મુશ્કેલી અનુભવે છે. આમ, ખેતી ક્ષેત્રે કામ કરતાં ખેતશ્રમિકો મોસમ સિવાયના સમયમાં રોજગાર મેળવવા માટે ઔદ્યોગિક ક્ષેત્ર તરફ નજર દોડાવે છે અને તેઓ કમોસમમાં ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે અને મોસમમાં ખેતીક્ષેત્રે કામ કરતાં હોવાથી તેઓ ઉદ્યોગક્ષેત્રે સ્થિર થઈ શકતા નથી.

આમ ઉદ્યોગક્ષેત્રે એ બધાં જ વર્ગના લોકોને ગ્રામ્ય-ખેત કામદારો, બેરોજગારોને રોજગારી પૂરી પાડતા હોવાથી તેમાં કામ કરતાં અસંગઠિત કામદારો અનેક વિશિષ્ટ ખાસિયતોથી યુક્ત છે.

(૩) સ્થળાંતર અને ગતિશીલતા :

ભારતમાં કામ કરતાં અસંગઠિત કામદારો શહેરી અને ગ્રામીણ એમ બંને વિસ્તારમાં જોવામાં આવેલ છે. ભારત એ ગામડાંનો બનેલો દેશ છે અને ગામડાંઓમાં રોજગારીની તકો ખૂબજ ઓછી પ્રાપ્ત થતી હોવાથી ગ્રામ્ય ક્ષેત્રે રહેતા લોકો રોજગારી મેળવવા માટે ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રમાં સ્થળાંતર કરે છે. આમ, અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતાં કામદારોમાં સ્થળાંતરલક્ષી ગતિશીલતાનું પ્રમાણ વધુ જોવા મળે છે, કારણ કે ગ્રામ્ય ક્ષેત્રે રોજગારીની તકો ઓછી પ્રાપ્ત થવાને પરિણામે અથવા તો ન મળવાને કારણે તેઓ રોજગારી મેળવવા માટે શહેરમાં અને તેમાં પણ સરળતાથી ઉદ્યોગમાં તેઓને રોજગારી પ્રાપ્ત થતી હોવાથી અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારો તરીકે કામ કરે છે. બેરોજગારીને પરિણામે એક ફેક્ટરીમાંથી બીજી ફેક્ટરીમાં એક ગામમાંથી બીજા ગામમાં, એક જિલ્લામાંથી બીજા જિલ્લામાં, એક પ્રદેશમાંથી બીજા પ્રદેશમાં અને એક રાજ્યમાંથી બીજા રાજ્યમાં સ્થળાંતરનું પ્રમાણ વિશેષ જોવા મળે છે. જો કે એક દેશમાંથી બીજા દેશમાં સ્થળાંતરનું પ્રમાણ ઘણું જ અલ્પ જોવા મળે છે.

(૪) જ્ઞાતિલક્ષી વિવિધતા :

ભારતીય અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો જ્ઞાતિલક્ષી રીતે જોતા અનેક વિશિષ્ટતાથી યુક્ત હોય છે. જ્ઞાતિની દૃષ્ટિએ જોઈએ તો અસંગઠિત ક્ષેત્રે બધાં જ લોકો રોજગારી પ્રાપ્ત કરે છે. આમ છતાં ઉચ્ચવર્ણના લોહાણા, બ્રાહ્મણ, વાણિયાની સંખ્યા અતિ અલ્પ પ્રમાણમાં જોવા મળેલ છે. આમ છતાં રોજગારીની સમસ્યાને કારણે ઉચ્ચવર્ણના લોકો પણ ઔદ્યોગિક ક્ષેત્ર દ્વારા રોજગારી પ્રાપ્ત કરે છે, જ્યારે મધ્યમ વર્ગના લોકો પણ રાજપૂત, ખવાસ, પટેલ તેઓનું પ્રમાણ લગભગ ચોથાભાગ જેટલું જોવા મળે છે. જ્યારે સૌથી વધારે પ્રમાણ નીચલા વર્ણના લોકો જેમ કે હરિજન, ચમાર, કોળી, દરજી, સુથાર વગેરેનું પ્રમાણ ખૂબ વધારે પ્રમાણમાં જોવા મળેલ છે. આમ, ભારતીય ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે જ્ઞાતિની દૃષ્ટિએ અનેક વિવિધતાઓ અને વિશિષ્ટતા જોવા મળેલ છે. આમ, અસંગઠિત કામદારોમાં સૌથી નીચલા સ્તરનાં લોકોનું પ્રમાણ સવિશેષ જોવા મળેલ છે.

(૫) જીવનધોરણનું નિમ્ન સ્તર :

ભારતનો અસંગઠિત કામદાર ગરીબી, અજ્ઞાન, અંધશ્રદ્ધા અને વહેમમાં જ પોતાનું જીવન વ્યતીત કરે છે અને જિંદગીની સાચી પરિસ્થિતિથી વાકેફ હોતા નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારો મહત્વનું પ્રદાન કરતા હોવા છતાં ઉદ્યોગોમાં પ્રાણ પૂરનાર કામદારોને બદલો આપવામાં માલિકો કંજુસાઈથી વર્તે છે. આમ, ઉદ્યોગોના વિકાસમાં મદદરૂપ થનાર, ઉદ્યોગનાં પ્રાણસમાં ઔદ્યોગિક એકમનાં કેન્દ્ર બિન્દુ એવા કામદારોની અવગણના, અવહેલના કરવામાં આવી છે. તેઓ ઓછા વેતનને પરિણામે પોતાની પાયાની જરૂરિયાતો પણ પૂરતા પ્રમાણમાં સંતોષી શકતા નથી, આમ, અપૂરતા વેતનને પરિણામે તેઓ ગરીબીમાં જ જીવન વ્યતીત કરે છે. આ ઉપરાંત અમુક ઉદ્યોગો મોસમી હોવાથી તેમાં વધારે વેતન આપવામાં આવે તો તેઓ ગરીબીનો અનુભવ કરે છે. આમ, ઉદ્યોગોમાં જ્યારે રોજગારી પ્રાપ્ત થાય ત્યારે તેઓ ગરીબી રેખાની ઉપર અને જ્યારે રોજગારી પ્રાપ્ત ન થાય ત્યારે તેઓ ગરીબી રેખાની નીચે જીવન વ્યતીત કરે છે.

આમ, અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારો વિશિષ્ટ પરિસ્થિતિનો અનુભવ કરે છે. આથી તેઓ ક્યારેક ગરીબી રેખાની ઉપર તો ક્યારેક ગરીબી રેખાની નીચે જીવન વ્યતીત કરે છે.

આ ઉપરાંત ભારતનો અસંગઠિત કામદાર અજ્ઞાન, અંધશ્રદ્ધામાં પોતાનું જીવન વ્યતિત કરતો હોવાથી તે જીવનનો સાચો આનંદ પામી શકતો નથી.

(૬) ઔદ્યોગિક કામદારોના પ્રકાર પ્રમાણે વર્ગીકરણ :

ઔદ્યોગિક કામદારો કામ પ્રમાણે મુખ્યત્વે બે વિભાગમાં વર્ગીકૃત કરી શકાય.

(૧) કાયમી કામદારો

(૨) કરારી કામદારો

આ બંને કામદારોના પગાર, સામાજિક કલ્યાણની યોજનાઓ, સુવિધાઓ વગેરેના લાભ પ્રાપ્ત થાય છે તેમાં ઘણો જ તફાવત પ્રવર્તે છે. સંગઠિત કામદારોનાં વેતન વધારે હોય છે. તેઓને પગાર પણ ઊંચા આપવામાં આવે છે. આ ઉપરાંત તેઓને બોનસ પણ આપવામાં આવે છે. આ સિવાય તેઓને પ્રોવિડન્ટ ફંડની સુવિધા, આરોગ્યની સુવિધા, સામાજિક સલામતીની યોજનાઓનો લાભ આપવામાં આવે છે. મોટા ભાગના કાયમી કામદારો સંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે, અને તેઓનું જીવનધોરણ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો અને કરારી કામદારો કરતા ઊંચું હોય છે. આ ઉપરાંત કાયમી કામદારો બેરોજગારીનો સામનો કરવો પડતો નથી. આમ, કાયમી કામદારો રોજગારીનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત જ થતો નથી.

જ્યારે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરનાર કામદારોમાંથી મોટાભાગનાં કામદારો કરારી કામદારો તરીકે કામ કરે છે. તેઓને કોન્ટ્રાક્ટર પોતાના બધાં જ કોન્ટ્રાક્ટ (કરાર)માં ચાલુ રાખતો ન હોવાથી સતત રોજગારીની અનિશ્ચિતતાનાં ભય હેઠળ પોતાનું જીવન વ્યતિત કરે છે. તેઓ રોજગારીની ચિંતામાં મળેલ કામ અને રોજગારીનો આનંદ માણી શકતા નથી. આ ઉપરાંત કરારી કામદારને કાયમી કામદાર જેવી સુવિધાઓ જેમ કે પ્રોવિડન્ટ ફંડની સુવિધા, બોનસની સુવિધા, આરોગ્ય સેવાની સુવિધા, ગ્રેયુઈટી અને અન્ય સામાજિક સલામતીની સુવિધાઓ અને લાભોથી પણ વંચિત રહેવું પડે છે. કરારી કામદારનાં વેતનો ઓછા હોય છે. આ ઉપરાંત તેઓને બોનસ કે ગ્રેયુઈટી જેવા લાભથી પણ વંચિત રહેવું પડે છે.

ભારતીય ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે કામ કરનાર કામદારો સંગઠિત અને અસંગઠિત એમ બંને ક્ષેત્રમાંથી પ્રાપ્ત થતાં હોવાથી આ બંને પરિસ્થિતિ અને લાભોને વધતા કે ઓછા પ્રમાણમાં પ્રાપ્ત કરે છે. અસંગઠિત કામદારો કોન્ટ્રાક્ટ બેઈઝ પર કામ કરવાને પરિણામે પારાવાર મુશ્કેલી, રોજગારીની અનિશ્ચિતતા અને સૌથી વધુ અરક્ષિત અને કષ્ટયુક્ત જીવન પસાર કરે છે.

(૭) અસંગઠિત કામદારોમાં પાળી પદ્ધતિ :

ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ બાદ ભારતમાં ઉદ્યોગોનો ઘણો વિકાસ થયો છે અને આ વિકાસને પગલે ભારતમાં ઘણા ઉદ્યોગો હજુ આગળ વધવા, પ્રગતિ કરવા અને કરેલ પ્રગતિને ટકાવી રાખવા માટે અને ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે પોતાનું નામ રોશન કરવા ઔદ્યોગિક એકમમાં ૨૪ કલાક કામ ચાલુ રાખે છે. આમ, આધુનિક ઔદ્યોગિક યુગમાં Shift System જોવા મળે છે.

ઔદ્યોગિક કામદારો માટે Night Shift માં કામ કરવું ફરજિયાત છે. પરંતુ રાત્રે મોટભાગના કામદારોને કામ કરવાની આદત ન હોવાથી તેઓને Night Shift માં કામ કરવામાં અતિશય મુશ્કેલી પડે છે.

દરેક વ્યક્તિ માટે કામની સાથોસાથ આરામ અતિશય જરૂરી છે અને રાત્રી દરમ્યાન કામદાર નિંદ્રા-આરામ લઈ શકે છે, પરંતુ જે નિંદ્રા ગમે તે વ્યક્તિ કે કામદાર રાત્રી દરમ્યાન લઈ શકે તે જ નિંદ્રા ગમે તે વ્યક્તિ કે કામદાર દિવસ દરમ્યાન લઈ શકતો નથી. આથી તેને પરિણામે તેઓના સ્વાસ્થ્ય ઉપર, તેના મગજ ઉપર અવળી અસર થાય છે તેમજ થાકનાં પ્રમાણમાં પણ વધારો થતો હોવાથી ઘણીવાર ઔદ્યોગિક કામદારો Night Shift માં કામ કરવાને બદલે ગેરહાજર રહેવાનું પસંદ કરતા હોવાથી ગેરહાજરીનું પ્રમાણ પણ વધે છે. આ ઉપરાંત કામદારો રાત્રે કારખાનાનાં સ્થળ ઉપર જવા-આવવામાં તકલીફ પડે છે. આ બધી તકલીફોનો સામનો કરીને અસંગઠિત કામદાર દિવસ-રાત કામ કરે છે.

આમ, ભારતનો અસંગઠિત કામદાર એ સમાજનો એવો વર્ગ છે કે જે તનતોડ મહેનત કરીને માંડ માંડ પોતાનું ગુજરાન ચલાવે છે, અને ખાસ કરીને ખેતમજૂરો કે જેને મોસમ સિવાયના સમયગાળામાં કામ ન મળવાને કારણે અસંગઠિત ક્ષેત્રે અન્ય ઉદ્યોગોમાં

કામ મેળવવા માટે આવે છે. તેઓને રાત્રે કામ કરવાની આદત નહોવાથી Night Shift માં કામ કરવું અતિશય આકરું લાગે છે.

(૮) અસંગઠિત કામદારોમાં સાક્ષરતાનું પ્રમાણ :

અસંગઠિત કામદારોમાં લગભગ મોટા ભાગના કામદારો બિનતાલીમી અને ઓછા શિક્ષણવાળા છે તો તેની સાથોસાથ ઘણા ઉદ્યોગોમાં વધુ શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરનાર કામદારો પણ કામ કરે છે. ઘણા ઉદ્યોગો જેમ કે સિરામિક ઉદ્યોગ, ખાણ ઉદ્યોગ, જીનમાં મોટાભાગે નિરક્ષર અને ઓછા તાલીમી અને ઓછા શિક્ષણવાળા કામદારોનું પ્રમાણ વધારે જોવા મળે છે, જ્યારે ઘણા ઉદ્યોગોમાં જેમ કે એન્જિનિયરીંગ ઉદ્યોગ, બ્રાસ ઉદ્યોગ, દવા ઉદ્યોગમાં શિક્ષિત કામદારોનું પ્રમાણ વધારે જોવા મળે છે, પરંતુ શિક્ષિત, તાલીમી, નિરક્ષર કે બિનતાલીમી કામદારો વચ્ચે જે વેતન તફાવત હોવો જોઈએ તેટલા પ્રમાણમાં જોવા મળતો નથી. આમ નિરક્ષર, પ્રાથમિક કે માધ્યમિક કે ઉચ્ચશિક્ષણ પ્રાપ્ત કરેલ કામદારને જે વધારે વેતન પ્રાપ્ત થવું જોઈએ તે પ્રાપ્ત થતું નથી. આમ છતાં તેઓ કામ ન મળવાને પરિણામે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદાર તરીકે કામ કરે છે, જ્યાં માલિક દ્વારા તેઓનું શોષણ કરવામાં આવે છે. તેઓને તેમના જ્ઞાનનાં સંદર્ભમાં ઘણું જ ઓછું વેતન પ્રાપ્ત થાય છે.

(૯) અસંગઠિત કામદારોના વિસ્તારની દૃષ્ટિએ વર્ગીકરણ :

અસંગઠિત કામદારોને વિસ્તારની દૃષ્ટિએ જોઈએ તો મુખ્યત્વે,

૧. ગ્રામીણ કામદારો

૨. શહેરી કામદારો

ઉપરોક્ત બંને વિસ્તારના કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરે છે. ગ્રામીણ કામદાર અને શહેરી કામદારોનાં પ્રશ્નો, વિશિષ્ટતાઓ, લક્ષણો અલગ-અલગ જોવા મળે છે. ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા કામદારો ગામડાંના મુક્ત વાતાવરણ, ખાસ કરીને ખેતીમાંથી આવતા હોવાથી તેઓને કારખાનાનાં સાંકડા અને બંધ વાતાવરણમાં કામ કરવાની ફરજ પડે છે, જ્યારે શહેરી કામદારોને શહેરોમાં જ પોતાનું કુટુંબ અને પોતે વસવાટ કરવાને લીધે શહેરનાં ખર્ચાળ જીવનમાં ઓછી આવકમાંથી ગુજરાન કરવું પડે છે. આમ, વિસ્તારની દૃષ્ટિએ બંને પ્રકારનાં ગ્રામીણ અને શહેરી કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રે જોવા મળે છે.

(૧૦) અસંગઠિત કામદારોની જાતિની દષ્ટિએ વર્ગીકરણ :

અસંગઠિત કામદારોમાં જાતિની દષ્ટિએ જોઈએ તો પુરુષ કામદાર, સ્ત્રી કામદાર અને બાળકામદાર કામ કરે છે, અને તેઓ જુદી-જુદી કુશળતા પ્રમાણે ઉદ્યોગોમાં કાર્ય કરે છે. મુખ્યત્વે પુરુષ કામદાર વધારે કુશળતા વાળુ કાર્ય કરે છે અને તે વધારે વેતન પ્રાપ્ત કરે છે. સ્ત્રીકામદાર દ્વારા ઓછી કુશળતાવાળુ કાર્ય કરવામાં આવે છે, અને તેઓ ઓછું વેતન પ્રાપ્ત કરે છે. જ્યારે બાળકામદારો દ્વારા અતિ ઓછી કુશળતાવાળું કાર્યકરવામાં આવે છે અને તેઓ ઓછું વેતન પ્રાપ્ત કરે છે. બાળકામદારોમાં પણ પુરુષ બાળકામદારોની સરખામણીમાં સ્ત્રી બાળકામદારો ઓછું વેતન પ્રાપ્ત કરે છે.

(૧૧) અસંગઠિત કામદારોની જોખમને આધારે વર્ગીકરણ :

ભારતીય ઉદ્યોગોમાં ઘણા ઉદ્યોગો અત્યંત જોખમી અને નુકશાનકારક છે. જેમ કે રસાયણ ઉદ્યોગ, ખાણ ઉદ્યોગ, જહાજ ભાંગવાનો ઉદ્યોગ વગેરે ઉદ્યોગોમાં કામદારોને જોખમ સામે પૂરતા પ્રમાણમાં રક્ષણ આપવામાં આવતું ન હોવા છતાં ગરીબી અને બેકારીને કારણે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામદાર તરીકે જોડાઈને રોજગારી પ્રાપ્ત કરે ત્યારે તે અનેક જોખમોનો સામનો કરે છે.

(૧૨) આમ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો અનેક વિશિષ્ટતાઓ અને લાક્ષણિકતાઓ જોવા મળે છે.

- (૧) અસંગઠિત વિભાગમાં કામદારો સંચાલકો સમક્ષ અસરકારક રીતે માંગણી કરી શકતા નથી.
- (૨) કામદાર સંઘનો અભાવ હોય.
- (૩) વાસ્તવિક વેતનમાં અસમાનતા જોવા મળે છે.
- (૪) કામની પરિસ્થિતિ સલામત અને સુરક્ષિત હોતી નથી.
- (૫) સંરક્ષણાત્મક સુવિધાઓ તથા તેને માટેની યંત્રણાઓનો અભાવ હોય છે.
- (૬) સામાજિક-આર્થિક પરિસ્થિતિ તેમજ કામની તકોને લગતી માહિતી નહિવત્ મળે છે.
- (૭) રોજી-વેતનનો દર ઓછો હોય છે.

- (૮) નિરક્ષરતાનું પ્રમાણ વધુ હોય છે.
- (૯) અમર્યાદિત ગતિશીલતા અને સ્થળાંતરિત સ્વરૂપ હોય છે.
- (૧૦) નાનું કદ અને અનૌપચારિક માળખું
- (૧૧) પૂરાણી ટેકનોલોજિથી કામ થાય છે.
- (૧૨) સરકારી સહાયનો અભાવ હોય છે.
- (૧૩) અસુરક્ષિત અને સ્પર્ધાત્મક ઉત્પાદનનું બજાર.
- (૧૪) આ વ્યવસાયમાં સરળતાથી પ્રવેશ મળે છે.
- (૧૫) રોજિંદા કામકરનાર કામદારો વધુ જોવા મળે છે.
- (૧૬) વ્યવસાયમાં કામ અને કામદારની કોઈ સલામતી નથી.
- (૧૭) સ્વાસ્થ્ય માટેના અનેક જોખમો ઊભા થાય છે.
- (૧૮) અસંગઠિત ક્ષેત્રના મોટાભાગના ઉદ્યોગોને કાયદાઓ લાગુ પાડી શકતા નથી
- (૧૯) આ વ્યવસાયો-ઉદ્યોગોમાં કામ છુટા-છવાયાપણું વધારે હોય છે.
- (૨૦) તાલીમની યોગ્ય કોઈ વ્યવસ્થા હતી નથી.
- (૨૧) બિનકુશળ અને કુશળ કારીગરોનો સમાવેશ થાય છે.
- (૨૨) અનિશ્ચિત કામના કલાકો અને લઘુત્તમ વેતન દરનો અભાવ હોય છે.
- (૨૩) સ્ત્રી કામદારનું આર્થિક-શારીરિક શોષણ થાય છે.
- (૨૪) સામાજિક સુરક્ષાના લાભો મળતા નથી.

૧.૧૭ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનાં પ્રશ્નો :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો અનેક પ્રશ્નોથી પીડાય છે. અહીં ખૂબ જ ટૂંકમાં અસંગઠિત કામદારોના પ્રશ્નોનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે, જે નીચે પ્રમાણે છે :

૧. ખરાબ આર્થિક પરિસ્થિતિ :

અસંગઠિત કામદારોની આર્થિક પરિસ્થિતિ ખૂબ જ ખરાબ છે. તેઓને લઘુત્તમ વેતનધારા પ્રમાણે વેતન ચુકવવામાં આવતું નથી. તેઓને લઘુત્તમ વેતનધારા કરતાં પણ ખૂબ જ નીચા દરે વેતન ચુકવવામાં આવે છે. પરિણામે તેઓનું જીવનધોરણ ખૂબ જ નીચું

ગયું છે. તેઓની મોટાભાગની આવક અન્ન, વસ્ત્ર અને રહેઠાણ એટલે કે પ્રાથમિક ચીજ-વસ્તુઓની ખરીદીમાં જ વપરાય જાય છે. આમ, છતાં તેઓ યોગ્ય પ્રમાણમાં પૂરતો પોષ્ટિક આહાર પણ મેળવી શકતા નથી. તેઓ ઉતરતી કક્ષાનો એટલે કે હલકા ધાન્યનો આહાર લે છે. આમ તેઓની પાસે સારી કહી શકાય તેવી કોઈપણ જાતની સુવિધા તેમને પ્રાપ્ત થતી નથી. આમ, અસંગઠિત કામદારોનું જીવન ખરાબ આર્થિક પરિસ્થિતિમાં જ પસાર થઈ જાય છે.

૨. રોજગારીની અનિશ્ચિતતા :

અસંગઠિત કામદારોનો ગંભીર પ્રશ્ન પૂરતી રોજગારી ન મળવાનો છે. તેઓને રોજગારીની કોઈપણ જાતની સલામતી નથી. આજે દિન-પ્રતિદિન ઔદ્યોગિક એકમો બંધ થઈ રહ્યા છે. આથી તેમાં કામ કરતાં કામદારો છુટા કરવામાં આવે છે. આ ઉપરાંત કારખાનાઓમાં યાંત્રિકરણ અને સ્વયંસંચાલિત પદ્ધતિન કારણે કામદાર છુટા કરવામાં આવે છે. આથી પણ કામદારોને રોજગારીનો પ્રશ્ન ઊભો થાય છે.

૩. વેતન તફાવત :

એક જ ક્ષેત્રમાં કામ કરતાં કામદારોના વેતનમાં વ્યાપક તફાવત જોવા મળે છે. કામદારોને તેમની કુશળતા પ્રમાણે વેતન ચૂકવવામાં આવે છે. કુશળતા પ્રમાણે કામદારોમાં મુખ્યત્વે કુશળ, અકુશળ, અર્ધકુશળ, બિનકુશળ, વધારે કુશળ, સૌથી વધારે કુશળ એમ સાત પ્રકાર પાડવામાં આવે છે. આમ, કામદારોને તેમની કુશળતા પ્રમાણે વેતનો ચૂકવવામાં આવે છે. અર્ધકુશળ, બીનકુશળ કામદારોને ઓછા વેતન ચુકવવામાં આવે છે. જ્યારે કુશળ અને વધુ કુશળ કામદારોને વધુ વેતન પ્રાપ્ત થાય છે. આ ઉપરાંત એકસરખાં જ ઔદ્યોગિક એકમમાં પણ વેતનદરમાં તફાવત જોવા મળે છે. જેનો આધાર માલિક ઉપર છે.

૪. સ્ત્રી-પુરુષ વેતનદરમાં તફાવત :

આજે સ્ત્રી-પુરુષની સમોવડી બની છે. આજે તે પુરુષને ખભે-ખભા મિલાવીને કામ કરી રહી છે. એક પણ ક્ષેત્ર એવું નથી કે જ્યાં સ્ત્રી પાછળ હોય, ઔદ્યોગિક એકમોમાં પણ સ્ત્રી-પુરુષ સમોવડી થઈ કામ કરી રહી છે. સૌરાષ્ટ્રમાં રાજકોટ જિલ્લામાં ખેતી, બાંધકામ

ઉદ્યોગમાં સ્ત્રીઓની સામેલગીરી નોંધપાત્ર છે. ખેતી ઉદ્યોગમાં ૮૦% સ્ત્રી કામદારો જોવા મળેલ છે. આમ છતાં, આજે પણ ૨૧મી સદીમાં પણ સ્ત્રીઓને અન્યાય થઈ રહ્યો છે. એક જ સરખા કાર્ય માટે સ્ત્રી-પુરુષ કરતાં ઘણા જ નીચા વેતન દરે કામ કરે છે. 'સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો કાયદો' હોવા છતાં તેનો અમલ થતો નથી. ઉત્પાદનમાં પણ સ્ત્રીઓનો હિસ્સો મહત્વનો હોવા છતાં પણ સ્ત્રી-પુરુષ વેતન દરમાં તફાવત પ્રવર્તે છે.

૫. ગરીબી :

"ગરીબી એ અભાવની સ્થિતિ છે. સમાજમાં જે કેટલાક લોકોને જે ચીજ-વસ્તુઓ અને સેવાઓ વિપુલ પ્રમાણમાં મળે છે. તે બીજા અનેક લોકોને મળી શકતી નથી. આમ જીવનની પ્રાથમિક જરૂરિયાતની વસ્તુઓ અને સેવાઓ પણ જેમને મળી શકતી નથી, તે વસ્તુઓ કે સેવાઓના અભાવની સ્થિતિને ગરીબી કહેવામાં આવે છે." ગરીબીના અર્થને સારી રીતે સમજવા અને સ્પષ્ટ કરવા અર્થશાસ્ત્રીઓએ ગરીબીનાં ખ્યાલને તેનાં સ્વરૂપને આધારે બે પ્રકાર પાડેલ છે,

૧. સાપેક્ષ ગરીબી

૨. નિરપેક્ષ ગરીબી

૧. સાપેક્ષ ગરીબી :

જ્યારે કોઈ એક દેશમાં આવકની વહેંચણી અસમાન રીતે થઈ હોય ત્યારે સમાજનાં એક જૂથનાં લોકો જે આવક મેળવે છે તેની સરખામણી સમાજનાં બીજા જૂથના લોકો ઓછી આવક મેળવે છે અને આ તફાવતને આધારે સાપેક્ષ ગરીબીનું પ્રમાણ નક્કી કરવામાં આવે છે. ગરીબીનો સાચો ખ્યાલ મેળવવા સાપેક્ષ કરતાં નિરપેક્ષ ધોરણ ચડિયાતું છે.

૨. નિરપેક્ષ ગરીબી :

"પાયાની અનિવાર્ય જરૂરિયાતો સંતોષવા માટે જરૂરી ખર્ચ કરવા જેટલી જેની આવક ન હોય તેને ગરીબ ગણવામાં આવે છે." આમ નિરપેક્ષ ગરીબીનો ખ્યાલ મુખ્યત્વે ગરીબી રેખા સાથે સંકળાયેલ છે.

● ગરીબી રેખાનો અર્થ :

“ગરીબીના માપન માટે આવક, ખર્ચ કે જીવનધોરણની નિશ્ચિત સપાટીને ગરીબી રેખા કહેવામાં આવે છે. આ રેખાની નીચે હોય તે ગરીબ અને આ રેખાની ઉપર હોય તે ગરીબ નથી એમ કહી શકાય. આ ધોરણ મુજબ ગરીબીને માપવા માટે બે પદ્ધતિનો ઉપયોગ થાય છે.

૧. ન્યૂનતમ વપરાશ ખર્ચનું ધોરણ

૨. ન્યૂનતમ કેલેરીનું ધોરણ

૧. ન્યૂનતમ વપરાશનું ધોરણ :

ગરીબીની રેખા નક્કી કરવા માટે ૧૯૬૨માં ભારત સરકારે એક જૂથની રચના કરી હતી. આ જૂથે ૧૯૬૦-૬૧માં પ્રવર્તમાન ભાવોને આધારે વાર્ષિક માથાદીઠ રૂા. ૨૪૦ના વપરાશ ખર્ચને ન્યૂનતમ ધોરણ તરીકે સ્વીકારેલ હતું. $૨૪૦ \div ૧૨ = ૨૦$ રૂા. એ વ્યક્તિએ ઓછામાં ઓછા પ્રતિ માસ ખર્ચવાની જરૂર પડે છે.

૨. ન્યૂનતમ કેલેરીનું ધોરણ :

ખોરાક માનવીનું જીવન ટકાવવા અતિઆવશ્યક હોવાથી ગરીબીનું પ્રમાણ નક્કી કરવા માટે દૈનિક આહારમાંથી પ્રાપ્ત થતી કેલેરીનો આધાર લેવામાં આવ્યો છે. ભારતનાં સંદર્ભમાં પ્રત્યેક વ્યક્તિએ તેના દૈનિક આહારમાંથી ૨૨૫૦ કલેરી મેળવવી જોઈએ તેવું મોટા ભાગના વિદ્વાનો સ્વીકારે છે.

પ્રો. ડી. ટી. લાકડાવાલાનાં અધ્યક્ષ પદે ગરીબી રેખાની પુનઃ વ્યાખ્યા આપવા માટે એક પેનલની રચના કરવામાં આવેલ તેમાં તેમણે એવું તારણ રજૂ કર્યું કે, “ગરીબી રેખાને નક્કી કરવાનું અતિ કઠિન છે. આમ છતાં તેને નક્કી કરવા માટે કેલેરીનું ધોરણ વધુ વ્યવહારું ગણાવી શકાય.”

આ કેલેરીના ધોરણ અનુસાર ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં ૨૪૦૦ કેલેરી અને શહેરી વિસ્તારમાં ૨૧૦૦ કેલેરી જેટલો પૌષ્ટિક આહાર લોકો મેળવી શકતા હોય તો તે ગરીબી રેખાની ઉપર છે તેમ કહેવાય અને આનાથી ઓછી કેલેરી દૈનિક ખોરાકમાંથી મેળવતા

લોકો ગરીબી રેખાની નીચે જીવી રહ્યા છે તેમ ચોક્કસ કહી શકાય. જો કે આ માપન પણ પૂરતું નથી જ કારણ કે રાજ્યવાર ખોરાકની વસ્તુઓનું ધોરણ બદલાતું હોય છે તેમજ ભાવો પણ બદલાતા હોય છે. આમ છતાં, પણ ગરીબીની રેખાને નક્કી કરવા માટે કેલેરીનું ધોરણ વાસ્તવિકતાથી અત્યંત નજીક ગણાવી શકાય.

ભારતમાં ૧૯૯૯-૨૦૦૦માં ૨૬% લોકો ગરીબી રેખાની નીચે જીવે છે. કામદારોને વસ્તી વધારાને કારણે લઘુત્તમ વેતન કરતા પણ નીચા દરે કામ કરવું પડે છે અને તેને કારણે તેઓ ગરીબીની રેખા નીચે જીવે છે. તેઓને પૂરતા પ્રમાણમાં પોષ્ટિક આહાર પણ મળી શકતો નથી.

૬. વધુ કલાક કામ :

ભારતીય ઉદ્યોગોના કાયદા પ્રમાણે કામદાર પાસે ૮ કલાક કામ કરવાનો કાયદો છે તેને બદલે મોટાભાગના ઉદ્યોગોમાં કામદારો પાસે ૧૦થી ૧૨ કલાક કામ લેવામાં આવે છે. આમ, કામદારો પાસે વધુ પડતું કામ લેવામાં આવતું હોવાથી કામદારોમાં થાક, કંટાળો આવે છે અને વધુ પડતા કામને લીધે કામ પણ બોજાડૂપ બની જાય છે.

૭. સ્થળાંતરની સમસ્યા :

ભારત એ ગામડાનો બનેલો દેશ છે. ભારતનાં ગામડામાં ખેતીનો જ વિકાસ થયેલો છે. ખેતીમાં વધુ વસ્તીને કારણે બધી જ વસ્તીને સમાવી શકાતી નથી. ખેતી સિવાયના અન્ય આનુષંગિક ઉદ્યોગોનો વિકાસ બહુ અલ્પ પ્રમાણમાં થતો હોવાથી સ્થળાંતરની સમસ્યા ઉદ્ભવે છે. સ્થળાંતરને કારણે ઔદ્યોગિકરણ થાય છે, પરંતુ તેની સાથે બીજા અનેક પ્રશ્નો જવા કે,

૧. શહેરીકરણના પ્રશ્નો

૨. પ્રદૂષણના પ્રશ્નો ઉદ્ભવે છે.

૮. અકસ્માતના પ્રશ્નો :

ઉદ્યોગમાં કામદારોની કામ કરવાની જગ્યા ઘણી સાંકડી હોય છે. આ સાંકડી જગ્યામાં એક સાથે અનેક કામદારો કામ કરતા હોય છે. આથી, અકસ્માતનાં પ્રશ્નો ઉદ્ભવે છે. અકસ્માત મુખ્યત્વે ત્રણ પ્રકારના હોય છે.

૧. જેમાં કામદાર મૃત્યુ પામે
૨. મોટી ઈજાને કારણે હાથ-પગનું કપાઈ જવું-કાયમી અક્ષમતા
૩. આંશિક અક્ષમતા ચાર કે છ મહિના કે વધુ દિવસ કે મહિના બીમાર રહેવું.

આવા સંજોગમાં સરકારના કાયદાઓ પ્રમાણે અસંગઠિત ક્ષેત્રના એકમો દ્વારા કામદારોને સલામતી પૂરી પાડવામાં આવતી નથી. જો કે સૌરાષ્ટ્રમાં અને રાજકોટ જિલ્લાના કારખાનામાં અકસ્માત થવાનો સંભવ ખૂબ જ ઓછો રહેલો છે.

૯. કાર્યજનિત રોગોનું વધુ પ્રમાણ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોમાં કાર્યજનિત રોગોનું પ્રમાણ ખૂબ જ ઊંચું જોવા મળે છે. કામદાર કારખાનામાં કેમીકલ અને પ્રદૂષણમાં કામ કરવાને લીધે અનેક રોગોનો ભોગ બને છે. જેમ કે, (૧) વધુ પડતાં કેમીકલના ઉપયોગને કારણે પણ કામદાર અનેક રોગોનો ભોગ બને છે. (૨) ગંદા પાણીને લીધે મેલેરિયા, ટાઈફોઈડ જેવા રોગો થવાની શક્યતાઓ હોય છે. આ ઉપરાંત વધુ પડતાં કામને લીધે પેટનાં રોગો, મરડો, કોલેરા જેવા અનેક રોગોનો કામદાર ભોગ બને છે.

આમ, પ્રસ્તુત સંશોધનમાં અસંગઠિત કામદારોના પ્રશ્નોનો અભ્યાસ કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવેલ છે. અસંગઠિત કામદારોના પ્રશ્નોને ઉકેલવા માટેના પ્રયાસો કરવામાં આવે તે અત્યંત જરૂરી છે. કારણ કે ઉત્પાદનમાં કામદારોનું યોગદાન અતિ મહત્વનું છે. આથી ઉદ્યોગોમાં ઉત્પાદકતા વધારવા માટે પણ કામદારોનાં આર્થિક-સામાજિક પ્રશ્નો ઉકેલાય તે માત્ર જરૂરી જ નહીં પણ અતિ આવશ્યક છે.

૧.૧૮ પ્રકરણ આયોજન :

સંશોધન એ તબક્કાવાર આરસી છે. સમયના આયોજન વગરનું કે અભ્યાસની કાર્ય રૂપરેખા વગરના સંશોધનોનો પ્રયાસ અંધારી ગલીમાં અટવાયા પ્રમાણે છે. એટલે કે સંશોધકો તેના વિષયવસ્તુને લક્ષમાં રાખીને સંશોધન માટેની કાર્યરૂપરેખાનું પ્રકરણો મુજબ આયોજન કરેલ છે.

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારોનાં સંદર્ભમાં છે. સંશોધનને લગતી માહિતી પ્રકરણમાં વહેંચવામાં આવેલ છે.

પ્રકરણ-૧

વિષય પ્રવેશને લગતી માહિતી રજૂ કરે છે. જેમાં અસંગઠિતક્ષેત્રના કામદારો અંગેની માહિતી, અભ્યાસનાં હેતુઓ, સંશોધન પદ્ધતિ, અભ્યાસનું મહત્ત્વ, અભ્યાસનું કાર્યક્ષેત્ર અને મર્યાદા, પારિભાષિક ખ્યાલોની સમજૂતી, અસંગઠિત કામદારનાં પ્રશ્નો અને અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં ઉદ્યોગોનું અને કામદારોની સમસ્યા વગેરે બાબતોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે.

પ્રકરણ-૨

પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં વિષય સંબંધી માહિતી અન્વયે અગાઉ થયેલા સંશોધન અભ્યાસ અને સંશોધન લેખના તારણો અને સૂચનો તેમજ સંબંધિત સાહિત્ય અને સામાયિકોના અભ્યાસ લેખોનો સંદર્ભ લેવામાં આવેલ છે.

પ્રકરણ-૩

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક અને આર્થિક સ્થિતિ, પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની સ્થિતિ, સામાજિકસલામતી અને સામાજિક સુરક્ષાનાં પ્રશ્નો અને સામાજિક તેમજ શ્રમકલ્યાણની પ્રવૃત્તિઓ, અસંગઠિતકામદારોનું જીવનધોરણ અને કામદારોની શૈક્ષણિક સ્થિતિ અને કામદારોના કુટુંબના સ્વાસ્થ્યના પ્રશ્નો વગેરે બાબતોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે.

પ્રકરણ-૪

પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાન્ય માહિતી, કૌટુંબિક માહિતી, કામની પરિસ્થિતિ અંગેની માહિતી, સામાજિક પરિસ્થિતિ વિષયક માહિતીનું પૃથક્કરણ અને અર્થઘટન કરવામાં આવેલ છે.

પ્રકરણ-૫

પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં મોજણી દ્વારા પ્રાપ્ત થયેલી માહિતી તથા સંદર્ભ ગ્રંથોનો ઉપયોગ અને અન્ય માહિતીને આધારે સમગ્ર અભ્યાસનો સારાંશ અને તારણો રજૂ કરવામાં આવ્યા છે. અસંગઠિત કામદારના ભાવિ અંગેના તારણો અને તેના પરથી નીતિ વિષયક સૂચનો આપવાનો નમ્ર પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે.

૧.૧૯ ઉપસંહાર :

સમગ્ર વિશ્વના અર્થકારણમાં ભારતીય અર્થકારણનું સાંપ્રતકાલીન ચિત્ર અનેકવિધ સમસ્યાઓનાં રંગે ઘેરાયેલું દૃષ્ટિગોચર થાય છે. અલ્પવિકસિત અર્થકારણના સંદર્ભમાં એમ પણ કહી શકાય કે "ભારત એ ત્રીજા વિશ્વની સમસ્યાઓનું સંગ્રહસ્થાન છે." આર્થિક આયોજનના છ દાયકા પછી પણ ગરીબી, બેકારી અને વસ્તીવૃદ્ધિના ભરડામાં ભારત દેશ સતત ભીસાતો રહ્યો છે. આ પરિસ્થિતિમાં અર્થતંત્રનો એક ભાગ સમાન ખેતીનો વિકાસ પૂરતો નથી. ખેતી ક્ષેત્રની સાથે ઉદ્યોગોનો વિકાસ પણ અતિઆવશ્યક છે. પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં રાજકોટ જિલ્લાનાં ઔદ્યોગિક એકમોનો અભ્યાસ કરી ઉદ્યોગોના પાયારૂપ અસંગઠિત એવા કામદારોની આર્થિક પરિસ્થિતિ, પ્રશ્નો અને ભાવિ સંભાવનાઓ તપાસવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે.

સૌરાષ્ટ્રમાં ખાસ કરીને શરૂઆતમાં રાજકોટ જિલ્લાની અંદર અસંગઠિત ઉદ્યોગોમાં કામ કરતાં કામદારની સંખ્યા ઘણી જ વધારે હતી. આ ઉદ્યોગોમાં ખેતી, બાંધકામ, સિમેન્ટ પ્રોડક્ટસ, ટ્રાન્સપોર્ટેશન, ઓઈલ-જીનીંગ મિલ, હિરા અને સાડી ઉદ્યોગ, ખાણ, ટાઈલ્સ-સિરામિકની અંદર કામ કરતા કામદારોની સંખ્યા વધારે હતી. રાજકોટ જિલ્લાના ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા કામદારની સંખ્યા વધારે હતી અને ધીરે ધીરે આ ઉદ્યોગો બંધ થતાં કામદારોની હાલત ઘણી જ કફોડી થઈ હતી. કામદારોનું આર્થિક રીતે ઘણું જ શોષણ થાય છે. સામાજિક સુરક્ષા કે નોકરીની સલામતી પ્રાપ્ત થતી નથી. કાયદેસર મળતાં હક્કો અને લાભો આપવામાં આવતા નથી. કેન્દ્ર તથા રાજ્ય સરકાર તરફથી કાયદાપાલન માટે જે અમલ થવો જોઈએ તેમાં ઘણી જ ક્ષતિઓ છે. સાધારણ રીતે સરકારી અધિકારીઓ પ્રત્યે એવી ધારણા કરે કે કાયદાની જોગવાઈઓ બરાબર છે. તેમાં કોઈ ક્ષતિ નથી પરંતુ ભ્રષ્ટ અધિકારીઓને કારણે કાયદાનો અમલ થઈ શકતો નથી. પરિણામે કામદારો(શ્રમિકો)નું શોષણ વધારે થાય છે. એવી જ રીતે રાજકોટ જિલ્લામાં અસંગઠિત ઉદ્યોગોમાં કામ કરતાં કામદારો અલગ-અલગ જગ્યાએ રિમોટ એરિયામાં પ્રસરેલ હોય તેની પણ આવી દશા જોવામાં આવે છે. આ ઉદ્યોગો કાયમી ન હોવાને કારણે કામદારોને બારે માસ રોજગારી મળતી નથી. જેને કારણે પણ બેરોજગારીનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થાય છે. આમ, અસંગઠિત કામદારો તેમનું જીવનધોરણ અને તેઓની સમસ્યાઓને સમજવાનો અભ્યાસ કરેલ છે.

પ્રકરણ-૨

સંદર્ભ સાહિત્યનું વિહંગાવલોકન

- ૨.૦ પ્રસ્તાવના
- ૨.૧ અગાઉ થયેલા અભ્યાસોનું વિહંગાવલોકન
- ૨.૨ શ્રમ મંત્રાલયના અભ્યાસો અને સંશોધનાત્મક અભ્યાસો
- ૨.૩ અસંગઠિત ક્ષેત્રના જુદા જુદા અભ્યાસોનો સારાંશ
- ૨.૪ વૈશ્વિકરણ અને અસંગઠિત ક્ષેત્રના શ્રમ-પ્રશ્નોનો એક અભ્યાસ
 - ૨.૪.૧ ભારતમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની પરિસ્થિતિનો એક અભ્યાસ
- ૨.૫ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનું પ્રતિબિંબ બંધવા શ્રમિકોના અભ્યાસનું વિશ્લેષણ
 - ૨.૫.૧ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કૃષિકામદારોની સ્થિતિનો એક અભ્યાસ
- ૨.૬ અસંગઠિત ક્ષેત્રે સ્ત્રી અને બાળકામદારોના અભ્યાસનું વિશ્લેષણ
 - ૨.૬.૧ સ્ત્રી કામદારોની સમસ્યાનો એક અભ્યાસ
 - ૨.૬.૨ બાળકામદારની સ્થિતિનો એક અભ્યાસ
- ૨.૭ અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યા અને તે અંગેના અભ્યાસોનું વિશ્લેષણ
- ૨.૮ ઉપસંહાર

પ્રકરણ-૨

સંદર્ભ સાહિત્યનું વિહંગાવલોકન

૨.૦ પ્રસ્તાવના :

કોઈપણ સંશોધક સંબંધિત સાહિત્યના અભ્યાસ દ્વારા વિષયનો ઉડાણપૂર્વક અભ્યાસ હાથ ધરે છે. આથી વિષય સંબંધિત કાર્ય અંગેની માહિતી પ્રાપ્ત કરવી જરૂરી બને છે. તે દ્વારા સંશોધન કાર્યમાં રહેલી ક્ષતિ જાણી શકાય છે અને તે નિવારવાનાં પ્રયત્નો પણ હાથ ધરી શકાય. સંશોધકને વિષય સંબંધી માહિતી અભ્યાસની પ્રક્રિયા માટે માર્ગદર્શન રૂપ નીવડે છે.

સંશોધકનાં વિષયને નક્કર સ્વરૂપ આપવા તથા વિષયનું ઉડાણપૂર્વક જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરવા વિષય સંબંધી માહિતી અનિવાર્ય બને છે. સંશોધનનાં ક્ષેત્રે સામાજિક વિજ્ઞાનનાં કોઈપણ વિભાગમાં ખેડાણ કરતાં પહેલાં સંબંધિત સાહિત્યનો અભ્યાસ મહત્વનો બને છે. આથી સંશોધક દ્વારા પ્રસ્તુત સંશોધન સંબંધિત સાહિત્યની સમીક્ષા કરવામાં આવેલ છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં શ્રમિકોમાં સંગઠનના અભાવ અંગેનું એક કારણ તેનામાં રહેલી અજ્ઞાનતા તથા શિક્ષણનો અભાવ છે. સંગઠનનાં લાભ અંગે તેઓ અજ્ઞાનતા ધરાવે છે. ઉપરાંત અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારોમાં કુશળતાનો પણ અભાવ જોવા મળે છે. શહેરીકરણ થવાથી રોજગારીનાં માળખામાં પરિવર્તન આવ્યું છે. પણ ગ્રામ્ય કક્ષાના ઉદ્યોગો પણ પડી ભાંગ્યા છે. ઔદ્યોગિકરણને લીધે કામદારોએ માત્ર આવક અને રોજગારી જ ગુમાવવી પડતી નથી પરંતુ પોતાનો સામાજિક દરજ્જો પણ ગુમાવવો પડે છે. શહેરીકરણનો વિકાસ અને તેની સમસ્યાઓ માનવ સંસ્કૃતિનો જ એક હિસ્સો છે. આથી તેની સમસ્યા નિવારવા માટે કામદારોનું સંગઠન કરવું જરૂરી છે.

આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનોએ સુરક્ષા, પ્રસૂતિ, રાત્રીકામ દરમ્યાન સ્ત્રીકામદારની સલામતી વગેરે બાબતે કેટલાંક નીતિ-નિયમો સૂચવ્યા છે, ઉપરાંત કામનાં કલાકો, કામની સ્થિતિ અને વેતન સંબંધી નિયમો પણ દર્શાવ્યા છે. આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠન દ્વારા સૂચવાયેલાં તમામ સૂચનોને ભારતે સ્વીકાર્યાં છે અને તેના અમલીકરણ માટે પ્રયત્નો કર્યાં છે. પરંતુ તેમ છતાં પણ ભારતમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારો આજે અનેક પ્રકારની

સમસ્યાઓનો સામનો કરે છે. કામના કલાકો, કામની સ્થિતિ, કામની શરતો અને અન્ય પરિસ્થિતિઓ હજુ પણ અસંગઠિત કામદારો માટે સંપૂર્ણપણે અનુકૂળ બનાવી શકાય નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં કામદારોનાં પ્રશ્નો હજુ સુધી પણ હલ કરી શક્યા નથી. સામાજિક સલામતી અને આર્થિક દૃષ્ટિએ અસંગઠિત કામદારોને કોઈ રક્ષણ મળતું નથી. કામની અનિશ્ચિતતા અને વેતન સંબંધી કાયદાઓ અંગેની જોગવાઈઓ અંગે કામદારોને પૂરતી માહિતી હોતી નથી. પરિણામે આ પ્રકારનાં કામદારોનું આર્થિક શોષણ થતું જોવા મળે છે. અસંગઠિત કામદારોનાં પ્રશ્નો તપાસવા અને તે પ્રશ્નોના ઉકેલ અંગેના વૈકલ્પિક અભિગમો સૂચવવા ઘણું અગત્યનું બની જાય છે. પ્રસ્તુત અભ્યાસ સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારનાં રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં અસંગઠિત કામદારોનાં પ્રશ્નો તપાસવા તથા તેનું વિશ્લેષણ કરી તે અંગેના વૈકલ્પિક ઉકેલો સૂચવવા પ્રયાસ કરેલ છે.

૨.૧ અગાઉ થયેલા અભ્યાસોનું વિહંગાવલોકન :

પ્રવર્તમાન ઔદ્યોગિક સ્થિતિના સંદર્ભમાં અનેક વિદ્વાનો, સંશોધકો, નિષ્ણાતો અને વિવિધ સંસ્થાઓએ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારો અંગે અભ્યાસ કર્યા છે. પૈકી કેટલાક અભ્યાસોની સમીક્ષા નીચે મુજબ છે.

નોંધ : કેટલાક અભ્યાસો વિવિધ યુનિવર્સિટીઓમાં સુપરત થયેલા લઘુશોધ /મહા-નિબંધમાંથી મેળવેલ છે.

- ડૉ. ડી. ટી. લાકડાવાળાના મતે : "મુંબઈમાં રોજગારી માટેની તકો બિનકુશળ કામદારો માટે મર્યાદિત છે અને જે તકો છે તેમાં વિશેષ શિક્ષણ, તાલીમ અને કુશળતાની જરૂરિયાત ન હતી. અમુક વ્યાવસાયોમાં સ્ત્રી કામદારને પુરુષ કામદાર કરતા નીચા વેતને રોજગારી પ્રાપ્ત થાય.
- ભારત સરકારના શ્રમ મંત્રાલયે બાંધકામક્ષેત્ર સાથે સંકળાયેલા અસંગઠિત કામદારોની સામાજિક-આર્થિક પરિસ્થિતિનો અભ્યાસ કર્યો તેના તારણ મુજબ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને સંગઠિત કામદારો કરતા વધુ શોષિત અને અસલામત - અસુરક્ષિત છે.

- **માથુરના મતે** "બાંધકામ ક્ષેત્રે કામ કરતા અસંગઠિત કામદારો સામે સતત કામની અસ્થિરતા અને અસલામતીની સમસ્યા રહેલી હોય છે.
- **લાલદાસે** : આંધ્રની બાંધકામ વ્યવસાયમાં કામ કરતા અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનો અભ્યાસ કર્યો તેના તારણો દ્વારા નીચે મુજબ આર્થિક વિકાસને લીધે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના જીવનધોરણમાં થોડો સુધારો જરૂર થયો છે. પરંતુ આર્થિક-સામાજિક અસમાનતાઓ વધી છે.
- **કપ્તાને** : અમરાવતી શહેરમાં અસંગઠિત વર્ગના કામદારો અંગેનો અભ્યાસ કર્યો. જેમાં અસંગઠિત કામદારોની આવક, વેતન અને કામની સ્થિતિના સંદર્ભમાં હાથ ધરેલ અભ્યાસને આધારે તેમણે જણાવ્યું કે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોનું શોષણ સતત થતું જોવા મળે છે અને આ સ્થિતિ કામદારોના હિતની વિરુદ્ધ છે.
- **સુરેજા, ડી. જે.** દ્વારા ૧૯૯૫માં કોન્ટ્રાક કામદારોનો સૌરાષ્ટ્ર પ્રદેશના સંદર્ભમાં અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. કોન્ટ્રાક દ્વારા મળતો પગાર, કારખાનામાં પ્રાપ્ત થતી સગવડતાઓ, કોન્ટ્રાક શ્રમિકોની પરિસ્થિતિ વગેરેનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે.
- **જોષી, એમ. વી.** દ્વારા ૧૯૮૮માં બાંધકામ ઉદ્યોગમાં કામ કરતા કામદારોનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. આ અભ્યાસમાં ખાનગી ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોની આર્થિક પરિસ્થિતિનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે અને અહીં કામદારોની આર્થિક પરિસ્થિતિ પરથી તેઓના પ્રશ્નો અને ભાવિનો સૌરાષ્ટ્ર પ્રદેશના સંદર્ભમાં અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે.
- **પુરોહિત, મીનાબેન જે.** દ્વારા ૨૦૦૩માં મીઠા ઉદ્યોગ અને તેમાં કામ કરતાં કામદારોનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. સૌરાષ્ટ્રમાં મીઠા ઉદ્યોગમાં કામ કરતા કામદારો અને તેઓની આર્થિક પરિસ્થિતિ, પ્રશ્નો અને ભાવિનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે.
- **કેશવાલા, ભાવના આર.** દ્વારા ૨૦૦૨માં અસંગઠિત ક્ષેત્રે ઔદ્યોગિક કામદારોના પ્રશ્નોનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. અસંગઠિત કામદારો અનેક સમસ્યાઓથી

પીડાય છે. ભારતીય ઉદ્યોગમાં અસંગઠિત કામદારોનો ફાળો મહત્વનો હોવા છતાં તેઓની ઉપેક્ષા કરવામાં આવી છે. આ અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યાઓએ ભારતીય અર્થતંત્રની મોટામાં મોટી સમસ્યા છે. જેનો આ અભ્યાસમાં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

- ચોટાઈ, ઉષા પી. દ્વારા ૨૦૦૩માં અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં સ્ત્રીકામદારોનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. આજના વૈશ્વિકરણ અને ઉદારીકરણના યુગમાં મહિલાઓ અનેક ક્ષેત્રમાં આગળ વધી રહી છે. સમગ્ર વિશ્વમાં આજે મહિલાઓના અભ્યાસની અગત્યતા અને અનિવાર્યતા સ્વીકારવામાં આવી છે. 'સમાન અધિકાર'નો સ્વીકાર વ્યવહારમાં પણ અમલમાં આવે તેમજ દરેક સ્ત્રી જાગૃત બને, મહિલા સશક્તિકરણ સાચા અર્થમાં સશક્ત બને તે હેતુથી સમાજમાં જે મહિલા વર્ગની ઉપેક્ષા થાય છે તેની સમસ્યાઓનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે.
- વિશ્વબંકના નિષ્ણાતો દ્વારા ૧૯૭૫માં અસંગઠિત ક્ષેત્રનો અભ્યાસ થયો હતો. તેમના તારણો પ્રમાણે મોટા ભાગના કામદારો નિરક્ષર હતાં, વેતનદર નીચા હતા, તેઓનો એક માત્ર ઈરાદો ગ્રામીણ વિસ્તારમાંથી શહેરી વિસ્તારમાં પ્રવેશવાનો હતો. તેઓની આવક ગ્રામીણ ગરીબો જેટલી જ અથવા તો થોડીક જ વધુ હતી.
- શેથુરામના અભ્યાસના પરિણામો (૧૯૭૬)માં અસંગઠિત ક્ષેત્રની વ્યાખ્યાના માપદંડો અને નીતિવિષયક બાબતો માટે મહત્વના પુરવાર થયા હતા.
- ૧૯૭૧માં રોજગારી વિશેના ધાનાના અભ્યાસ દરમ્યાન સૌ પ્રથમ વખત આ ક્ષેત્રની ઓળખ કીથ હાર્ટ દ્વારા આપવામાં આવી હતી. તેના મત પ્રમાણે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના પ્રશ્નો ઘણાં જ ગંભીર છે.
- વિશ્વ કામદાર સંસ્થાન દ્વારા અસંગઠિત ક્ષેત્રનો સ્વીકાર કરીને તેના દ્વારા કેટલાક દેશોમાં આ પ્રકારના અભ્યાસો કરાવ્યા હતા. ૧૯૭૦થી ૧૯૭૬ દરમ્યાન કેન્યા, કોલંબીયા, શ્રીલંકા, ફીલીપાઈન્સ વગેરે દેશોમાં અને કેટલાક વિશ્વના મહત્વના શહેરોમાં આ વિષય ઉપર અભ્યાસ હાથ ધરવામાં આવેલ હતા. આ અભ્યાસનાં તારણો એવા હતા કે, આ દેશોમાં આર્થિક વિકાસ મહત્વનો હતો, નહીં કે

રોજગારી અને ત્યારે રોજગારીના ક્ષેત્ર તરીકે અસંગઠિત ક્ષેત્રનો ફાળો મોટો હોય છે. આથી અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં રોજગારીનો ગંભીર પ્રશ્ન છે.

- **પપોલ, ટી. એસ.** દ્વારા ૧૯૮૧માં અમદાવાદ શહેરના અસંગઠિત ક્ષેત્રનો અભ્યાસ કરવામાં આવેલ હતો. અસંગઠિત ક્ષેત્રની આવક અને રોજગારીની તકોનું પૃથક્કરણ કરવામાં આવ્યું હતું તે પ્રમાણે આ ક્ષેત્રોમાં કામ કરતા શ્રમિકોની આવક અને રોજગારીના પ્રશ્નો ઘણાં જ ગંભીર છે.
- **૧૯૯૪માં અબ્દુલ અઝીઝ** દ્વારા શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રના ભાગરૂપે નકામો માલ, કચરો વીણનારા, ખરીદનારા તેમાંથી નવો માલ બનાવનારા અને તેનું વેચાણ કરનારાઓનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. તેમાં કામદારોની ગરીબાઈ, નીચું જીવનધોરણ, નબળું સ્વાસ્થ્ય, કૂપોષણ વગેરે પ્રશ્નો ઉપર પ્રકાશ ફેંકવામાં આવેલ છે.
- **સંશોધક હરિશ નોંધે છે કે :** "ગ્રામ્ય ક્ષેત્રમાં હસ્તઉદ્યોગ - લઘુઉદ્યોગો પડી ભાંગવાથી કૃષિક્ષેત્ર ઉપર દબાણ વધ્યું છે અને ગ્રામીણ ગરીબીમાં વધારો થયો છે. બીજાબાજુ શહેરીકરણ વધવા પામ્યું છે. શહેરી વિસ્તારમાં આધુનિકીકરણ અને યાંત્રિકરણ ધરાવતા નવા ઉદ્યોગોનું પ્રમાણ વધ્યું છે. આથી ગ્રામ્ય વિસ્તાર તરફથી શહેરી વિસ્તાર તરફ લોકોનું સ્થળાંતર વધવા પામ્યું છે. પરંતુ શહેરમાં શિક્ષણ અને જીવનનિર્વાહનો ખર્ચ વધવાથી સ્ત્રીઓ તથા બાળકો પણ કામદાર તરીકે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરવા માંડ્યું. જે કારણોસર અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામદારોનું પ્રમાણ દિન-પ્રતિદિન વધતું જતું જોવા મળે છે.
- **લોર્ડઝના મતે** "વિકાસના પ્રારંભિક તબક્કામાં ટેક્ષ્ટાઈલ અને ચર્મ ઉદ્યોગોનો વિશેષ ઉપયોગ થતો હતો. આથી સ્ત્રી-કામદારો પણ આવા ક્ષેત્રમાંથી વિશેષ રોજગારી મેળવતા હતા. પરંતુ તેમાં પણ યાંત્રીકરણ વધતા સ્ત્રી કામદારોની જગ્યાએ કુશળ પુરુષ કામદારોની માંગ વધવા માંડી." આર્થિક વિકાસના પ્રારંભિક તબક્કામાં મોટેભાગે શ્રમપ્રધાન ઉત્પાદન પદ્ધતિનો વિશેષ ઉપયોગ થતો, પરંતુ આર્થિક વિકાસની પ્રક્રિયા આગળ વધવાની સાથે ઉત્પાદન પદ્ધતિમાં પણ પરીવર્તન આવ્યું. યાંત્રીકરણ વધ્યું, માનવીનું સ્થાન યંત્રોએ લીધું.

ગ્રામ્ય ક્ષેત્રમાં ગૃહઉદ્યોગો અને કુટિર ઉદ્યોગોનો નાશ થવાથી ગામડા પડી ભાંગ્યા જેથી વ્યવસાય કે નોકરી-કામ શોધવા ગ્રામ્ય વસ્તીએ શહેરો તરફ મીટ માંડી તેમાં અભણ અને બિનકુશળ કામદારોએ અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં કામ કર્યા વિના છૂટકો ન હતો. યાંત્રીકરણને પરિણામે અસંગઠિત બિનકુશળ કામદારોની રોજગારીના વેતનમાં ઘટાડો થયો અને કુશળ કામદારોને મળતી રોજગારીનું વેતન વધારે જોવા મળે છે.

આમ ઔદ્યોગિક વિકાસમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રનાં બિનકુશળ કામદારોનો ફાળો ઘટવા માટે નીચેના કારણો જવાબદાર ગણી શકાય છે.

૧. હસ્તકલા કારીગરી કે કુટિર-લઘુ ઉદ્યોગોનું પતન થવાથી ખેતીક્ષેત્ર પર રોજગારી માટે દબાણ વધવા માંડ્યું.
૨. ગ્રામ્ય વસ્તીએ નોકરી તથા વ્યવસાય માટે શહેરો તરફ સ્થળાંતર કર્યું.
૩. શહેરી વિસ્તારમાં શિક્ષણ જીવનનિર્વાહ ખર્ચ વગેરેમાં વધારો થવાથી સ્ત્રી કામદારોએ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરવા માંડ્યું.

આમ ઉપરોક્ત કારણોને લઈને કામદારોએ શહેરી વિસ્તારોમાં બિનસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ સ્વીકાર્યું. જ્યારે ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં વસવાટ કરતાં કામદારોએ ખેતીક્ષેત્ર કે તેને સંલગ્ન વ્યવસાયમાં કાર્ય કરી આર્થિક ઉપાર્જન કરવા માંડ્યું.

● ડૉ. કે. પી. જોશીપુરા : અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનું વિહંગાવલોકન :

અસંગઠિત ક્ષેત્રે છેલ્લા ઘણા સમયથી જે બાબતની ન્યાયશાસ્ત્રીઓ અને કામદાર સંગઠનોમાં ચર્ચા હતી તે દેશના અસંગઠિત ક્ષેત્ર માટે સામાજિક સુરક્ષા વિષયક યોજનાની જાહેરાત પ્રધાન મંત્રીશ્રી અટલબિહારી બાજપાઈજીએ આચાર સંહિતાના જાહેર થવા પહેલાં જ કરી છે.

કામદારોના વિધિ-વિધાન અને શ્રમિક ક્ષેત્રની પાયાની શાસ્ત્રીય માન્યતા મુજબ મૂળભૂત રીતે અસંગઠિત ક્ષેત્રનું સંગઠિત ક્ષેત્રમાં ક્રમે ક્રમે પરિવર્તન થવું જોઈએ અને તે સ્થિતિ અપેક્ષિત અને આદર્શ કોઈપણ દેશના સંદર્ભમાં હોઈ શકે, પરંતુ અનેક કારણોસર

દેશનું સંગઠિત ક્ષેત્ર અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં પરિવર્તન પામી રહ્યું છે તે એક ઘડિયાળના ઉંધા કાંટા ફરી રહ્યા હોય તેવી બાબત છે.

દેશમાં અસંગઠિત મજદૂર ક્ષેત્રનો વ્યાપ કામદારોના કુલ સંખ્યાના ૯૨ ટકા જેવો થવા જાય છે એનો અર્થ આ દેશમાં માત્રને માત્ર ૮ ટકા જેટલો જ કામદારો સંગઠિત ક્ષેત્રમાં કાર્યરત છે અને બીજી રીતે આ કામદારોના સંદર્ભમાં જ સામાજિક સુરક્ષા, કલ્યાણ, આરોગ્ય, સલામતી, નોકરીની શરતોના નિયમો કે ઔદ્યોગિક સંબંધોનું નિયમન કરતા કાયદાઓ વાસ્તવિક દૃષ્ટિથી અમલમાં છે અને બાકીના બધાં જ કામદારો "ઈન્ફોર્મલ સેક્ટર" કે "અનઓર્ગેનાઈઝડ સેક્ટર" એટલે કે અસંગઠિત કામદાર ક્ષેત્રમાં કાર્યરત છે અને આ કામદારો માટે ઘણાં સમયથી Umbrella Legislation એટલે કે એક છત્રરૂપ સામાજિક સુરક્ષાને લગતા કાયદા કે યોજનાની આવશ્યકતા મહેસુસ થતી હતી અને તે સ્થિતિમાં આ દિશાનું પગલું ખૂબ જ સમયસરનું અને ઉપયોગી બની રહેશે.

મૂળભૂત રીતે ભારતના શ્રમિકવર્ગમાં અસંગઠિતતા એ પાયાથી જ જોડાયેલી બાબત છે અને આ બાબતની અંદર મહત્વના પરિબલોની અંદર ગ્રામ્ય વિસ્તારમાંથી શહરી વિસ્તાર તરફનું સ્થળાંતર, બરોજગારી, અસુરક્ષા, વૃદ્ધાવસ્થાની નિસહાય સ્થિતિ, અકસ્માતોને કારણે ઊભી થતી અસમર્થતા, ઊંચું જીવનધોરણ અને ઓછું વેતન, કામના અનિયંત્રિત કલાકો, કામની દયાજનક પરિસ્થિતિ, શોષણ, એકસૂત્રતા અને એકતાનો અભાવ તથા પરંપરાગત ગરીબી વગેરે ભારતના શ્રમિક જગત સાથે જોડાયેલી બાબતો રહેલી છે. કૃષિક્ષેત્ર અને તેની કામગીરી એ ભારતીય શ્રમિક ક્ષેત્રના ઈતિહાસ સાથે અતુટ રીતે સંકળાયેલી બાબત છે. કારણ કે એક કુટુંબ કે જે ખેતરની માલિકી ધરાવે છે તે પરિવારના સૌ સભ્ય કામે જતા હોય છે અને તેમાં બાળકો અને સ્ત્રીઓનો સમાવેશ થાય અને આ સૌએ સ્વ-વ્યવસાયગત એકમો તરીકે ગણાય છે અને બીજી તરફ જમીનવિહોણા ગ્રામિણોમાં પણ ખેતમજદૂરી એ જૂનામાં જૂનો વ્યવસાય છે.

ભારતની અંદર અસંગઠિત ક્ષેત્ર કયું ગણવું તે અને આવા અસંગઠિત ક્ષેત્રનો વ્યાપ કેટલો તે નક્કી કરવું તે લોઢાના ચણા ચાવા જેટલું અધૂરું છે, પરંતુ ભારતીય શ્રમક્ષેત્રની ચાર લાક્ષણિકતાઓ ખૂબ જ ઉડીને આંખે વળગે તેવી છે તેમાં પ્રથમ એટલે સ્થળાંતરિત

શ્રમશક્તિ બીજું એટલે અસંગઠિતતા ત્રીજું એટલે અવાસ્તવિકતા અને અકારણની આકસ્મિક ગેરહાજરીઓ અને નિરક્ષરતા છે.

સમગ્રપણે કામદારોને ભારતની અંદર ત્રણ હિસ્સામાં વહેંચવામાં આવ્યા છે.

અ. સંગઠિત ક્ષેત્રમાં કાર્યરત કામદારો અને કર્મચારીઓ.

બ. અસંગઠિત મજદૂર ક્ષેત્રમાં કાર્યરત કામદારો અને તેના બે ભાગ પડે છે એક એટલે કોન્ટ્રેક્ટ લેબર અને બીજા એટલે કેઝયુઅલ લેબર.

ક. લઘુઉદ્યોગો કે હાથસાળ ઉદ્યોગના ક્ષેત્રમાં કાર્યરત કામદારો અને સાથોસાથ અન્ય ક્ષેત્ર જેવા કે બંદરો, ડોકયાર્ડ, દૂકાનો અને સ્થાનિક સ્વરાજ્યની સંસ્થાઓમાં કાર્યરત કર્મચારીઓ.

વૈશ્વીકરણની પ્રક્રિયાના પરિણામ સ્વરૂપ ઉદારીકરણ અને ખાનગીકરણની સામાજિક ક્ષેત્ર ઉપર સૌથી મોટી અસર થવા પામી છે અને તેમાં પણ શ્રમિક, શ્રમિક વિધિ-વિધાન, કામદારો અને સુરક્ષા પૂરાં પાડતા કાયદાઓ વગેરે ઉપર વિપરિત અસર થવા માંડી છે તે હકીકત છે.

સેકન્ડ લેબર કમીશ્નર એટલે કે બીજા રાષ્ટ્રીય મજૂરપંચે પોતાના વચગાળાના અહેવાલમાં ત્રણ બાબતો ખાસ સૂચિત કરી હતી.

(૧) અસંગઠિત મજદૂર ક્ષેત્ર માટે સામાજિક સુરક્ષા.

(૨) કુશળતા વિકાસ અને પ્રશિક્ષણ.

(૩) Umbrella Legislation for Unorganized Sector Labour એટલે કે એક છત્રરૂપ વિધિ-વિધાન અને આ સ્થિતિની અંદર આપણે જ્યારે ભારતીય બંધારણમાં સામાજિક ન્યાય માટેનું વચન આમુખમાં જ આપેલું છે ત્યારે ઘણાં લાંબા સમયથી આ ક્ષેત્ર માટે યોજના કે કાનૂનની જરૂરિયાત હતી. આ તત્ત્વ વિધાનમાં આ પગલું ખૂબ જ દૂરોગામી અસર પાડનારું બની રહેશે.

ઉપરોક્ત ચર્ચા અને વિગતના આધારે જાહેર થયેલી યોજનાના અનુસંધાને તેના વાસ્તવિક અમલીકરણના સંદર્ભમાં કેટલાક વિચારણીય મુદ્દા પ્રશ્નો ઊભા થાય છે તે ઉપર પણ ધ્યાન આપવું, સરકાર કક્ષાએ જરૂરી બનશે તેવું લાગે છે.

સૌ પ્રથમ તો અસંગઠિત મજદૂર ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારો કોને ગણવા અને આ માટે કામના ક્યા ક્યા ક્ષેત્રો નક્કી કરવા તે અને તે ઉપરાંત આવા અસંગઠિત મજદૂર ક્ષેત્રમાં કાર્યરત બાળમજૂર કે સ્ત્રી કામદારથી લઈ અન્ય કામદારોને "Identify " કરવા કે ખોળી કાઢવા એ ખૂબ જ દુષ્કાર કાર્ય છે, ત્યારે આ ભગીરથ કાર્ય પાર પાડવા ખાસ યોજના બનાવવી જરૂરી છે. આ યોજના અંતર્ગત કોણ સભ્યપદ પ્રાપ્ત કરી શકે અને કેવી રીતે પ્રાપ્ત કરી શકે, તે અર્થેના નિયમો અને તેની જાણકારી સાચા લાભાન્વિતો સુધી પહોંચે તે ખૂબ જ જરૂરી છે.

સામાન્ય રીતે જોતાં પ્રોવીડન્ટ ફંડની કચેરી અત્યારે જ કામના ભારણને લીધે મુશ્કેલી અનુભવે છે. આ સ્થિતિમાં વધુ પડતા કામના ભારણને કારણે કામદારોમાં ફરિયાદ રહે છે, તે સ્થિતિમા આ ભગીરથકાર્ય માટે અલગ એજન્સી ઊભી થવી જરૂરી છે. કારણ કે કામદાર સંગઠનોની મોટી ચિંતા એ છે કે, ૮ ટકા જેટલા સંગઠિત કામદારોમાં પણ કામનું ભારણ વધતું હોય, તો ૯૨ ટકા જેટલા કામદારોની કામગીરીમાં પ્રોવીડન્ટ ફંડની કચેરી પહોંચી શકશે કે કેમ તે પ્રશ્ન છે.

કામદાર આરોગ્ય અને વીમાનો લાભ મળવાની પણ જાહેરાત થઈ છે ત્યારે કામદાર રાજ્ય વીમા યોજના હસ્તગતના દવાખાનાઓ, સારવાર કેન્દ્રો અને અન્ય એકમોના સંદર્ભમાં અત્યારે પણ કામદાર દર્દીઓને અપર્યાપ્ત સારવાર અને સુવિધાની ફરિયાદ રહે છે તે સ્થિતિમાં એટલા વિરાટ સમૂહને સાંકળતી વખતે આ યોજનાને પણ ખૂબ જ અસરકારક અને વધુ સંશોધન સાથે સફળ બનાવવી પડશે તે નિશ્ચિત છે.

અલબત્ત આ પાયની સમસ્યાઓ અને આંતરમાળખાકીય સવલતો અને વ્યવસ્થાતંત્ર ઊભું કરવામાં આવશે તો ચોક્કસપણે આ ક્ષેત્ર સાચા અર્થમાં 'Vibrant' બનશે અને સાથોસાથ આઝાદી બાદ પ્રથમ વખત ૯૨ ટકા જેવા શ્રમિક વર્ગ માટે નક્કર યોજના શ્રમિક વિધિ વિધાનના ક્ષેત્રમાં પ્રાપ્ત થશે તે નિશ્ચિત છે.

આમ, આ અગાઉ આ પ્રકારના અનેક અભ્યાસો થઈ ચુક્યા હોવા છતાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની આર્થિક પરિસ્થિતિ, પ્રશ્નો અને ભાવિ સંભાવનાનો (સૌરાષ્ટ્ર પ્રદેશના રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં) અભ્યાસ સૌ પ્રથમવાર કરવામાં આવેલ છે. આ અભ્યાસમાં રાજકોટ જિલ્લાના અસંગઠિત કામદારોનો તલસ્પર્શી અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. જેથી તે અનેરું મહત્વ ધરાવે છે. પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં મહાન નિષ્ણાતો, સંશોધનકારો અને અભ્યાસીઓનો નિયોડ લેવામાં આવ્યો હોવાથી તે મહત્વ ધરાવે છે.

આમ, પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ ઘણો જ ઉપયોગી અને મહત્વનો છે.

૨.૨ શ્રમ મંત્રાલયના અભ્યાસો અને સંશોધનાત્મક અભ્યાસો :

● સરકારના શ્રમ મંત્રાલય (૧૯૫૪) દ્વારા :

મકાન અને બાંધકામ ઉદ્યોગના શ્રમિકોની પરિસ્થિતિ તપાસવા માટે મોજણી હાથ ધરવામાં આવી હતી. આ અભ્યાસમાં ભારતના મહત્વનાં કેન્દ્રો તથા બાંધકામ ઉદ્યોગના લગભગ બધાં જ વિભાગોને આવરી લેવામાં આવેલ છે. મોટાભાગની જાહેરક્ષેત્રની બાંધકામ, એજન્સીઓ, જેમ કે, કેન્દ્રીય જાહેર કામોનો વિભાગ - રાજ્ય જાહેર કામોનો વિભાગ, હાઉસિંગ બોર્ડ, રેલ્વે વગેરેને આવરી લેવામાં આવેલ હતા. ખાનગી બાંધકામ કંપનીઓ તથા મકાન બાંધકામ કોન્ટ્રાક્ટર્સનો પણ અભ્યાસમાં સામેલ કરવામાં આવેલ છે. આ અભ્યાસમાં બાંધકામ ઉદ્યોગના શ્રમિકોની રોજગારીની અનિશ્ચિતતા નીચું જીવનધોરણ, કાર્યસ્થળની અસ્થિરતા વિગેરે પ્રશ્નોની ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

● ભારત સરકારના શ્રમ મંત્રાલય (૧૯૫૭-૬૧) દ્વારા :

કોન્ટ્રાક્ટર શ્રમિકોના પ્રશ્નો તપાસવા માટે એક વ્યાપક મોજણી હાથ ધરવામાં આવી. તેમાં અન્ય કોન્ટ્રાક્ટ શ્રમિકોની સાથે બાંધકામ ઉદ્યોગના શ્રમિકોનો પણ સમાવેશ કરવામાં આવેલ. આ અભ્યાસમાં જુદા જુદા સરકારી બાંધકામ એકમો તથા શહેરી વિસ્તારોમાં બાંધકામ એકમોમાં કામ કરતા શ્રમિકોને આવરી લેવામાં આવ્યા છે.

આ અભ્યાસના તારણો નીચે મુજબ દર્શાવેલ છે.

- બાંધકામ મજૂરોની ભરતી સીધી રીતે જ કરવામાં આવતી હતી.

- બાંધકામ ક્ષેત્રે રોજગારીમાં અસ્થિરતા હોવાનું જણાયેલ છે.
- બિનકુશળ શ્રમિકોની આર્થિક પરિસ્થિતિ ખરાબ હોવાથી તેઓના કુટુંબના સ્ત્રી સભ્યો અને બાળકોને પણ બાંધકામ ક્ષેત્રોમાં કામ કરવું પડ્યું હતું.
- મોટા ભાગના શ્રમિકો આકસ્મિક પ્રકારના એટલે કે રોજમદાર માલુમ પડ્યા હતા.
- શ્રમિકોને કામ દરમિયાન અમુક ઉચક રકમ આપવાની પદ્ધતિ પ્રચલિત હતી.
- બહાર ગામના શ્રમિકોને એજન્ટ-મુકાદમ દ્વારા અને સ્થાનિક શ્રમિકોને સીધી રીતે જ ઉચક રકમ આપવામાં આવતી. આ પદ્ધતિથી શ્રમિકોનું શોષણ થતું હોવાનું જણાયેલ હતું.
- શ્રમિકોને લઘુત્તમ વેતન કરતા ઓછું વેતન મળતું હોવાની ફરિયાદ કરેલ હતી. પરંતુ આ ક્ષેત્રના શ્રમિકોની સામુદાયિક શક્તિ સોદાશક્તિ નબળી હોવાની ફરિયાદનો કશો જ અર્થ સરતો ન હતો.
- શ્રમિકને સમય આધારીત વેતન પ્રાપ્ત થતું. મોટાભાગના કોન્ટ્રાક્ટર સાપ્તાહિક ધોરણે વેતનની ચૂકવણી કરતા હતા.
- કોન્ટ્રાક્ટર અથવા વેતનની ચૂકવણી કરતાં માલિકો શ્રમિકોની નિરક્ષરતા તથા અજ્ઞાનતાનો લાભ લઈને મળવા પાત્ર વેતન કરતાં ઓછું વેતન આપતા હતા.
- કાનૂની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરીને બાળશ્રમિકો પાસેથી પુખ્ત શ્રમિકો જેટલું જ કામ કરાવવામાં આવતું હતું.
- કેટલાક કોન્ટ્રાક્ટર્સ તેઓના શ્રમિકોને સતત કામ કરાવતા હતા. આરામ પણ આપતા ન હતા.
- શ્રમિકોના કામની અને જીવનની પરિસ્થિતિ ઈચ્છિત ધોરણ કરતા ઘણી જ નિમ્ન કક્ષાની હતી.
- ખાનગી ક્ષેત્રના કોન્ટ્રાક્ટરો તેઓના શ્રમિકો માટે કોઈપણ પ્રકારની સુવિધા પૂરી પાડતા ન હતા.

- સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારનાં બાંધકામ શ્રમિકો :

ડૉ. શ્રી મહેશ વી. જોશી (૧૯૮૮). સંશોધન અભ્યાસ કરેલ છે જેના તારણો નીચે મુજબ છે :

- અન્ય ઉદ્યોગના શ્રમિકો કરતાં બાંધકામ ઉદ્યોગના શ્રમિકોના પ્રશ્નો વિશિષ્ટ છે.
- સારુ ચોમાસું અને તેને લીધે ખેતીમાં અનુકૂળ પરિસ્થિતિએ બાંધકામ પ્રવૃત્તિના વિકાસનું મુખ્ય પરિબળ છે.
- બાંધકામ ક્ષેત્રના શહેરી શ્રમિકો કરતાં ગ્રામીણ શ્રમિકોના પ્રશ્નો વિશિષ્ટ પ્રકારના છે.
- બાંધકામ ક્ષેત્રના શ્રમિકો રોજગારીની અને સ્થળાંતરલક્ષી સમસ્યાઓનો સામનો કરવો પડે છે.
- બાંધકામક્ષેત્રે કુશળ, અર્ધકુશળ તથા અકુશળ શ્રમિકો તેમજ પુરુષ અને સ્ત્રી શ્રમિકોના જ વેતનદરો જુદા જુદા હોય છે.

આ ઉપરાંત આ અભ્યાસમાં ફક્ત ખાનગી બાંધકામ ક્ષેત્રના શ્રમિકને અન્ય સમસ્યાઓ જેવી કે પીવાનું પાણી, અકસ્માત વળતર, રજાઓ, સ્થળાંતર, રોજગારી અનિશ્ચિતતા માલિકોના, કોન્ટ્રાક્ટરનો વર્તન-વ્યવહાર વગેરે જેવી સમસ્યાઓની પણ વિશદ છણાવટ કરવામાં આવી છે.

- રાષ્ટ્રીય શ્રમપંચના સામાન્ય અહેવાલ (૧૯૬૯) દ્વારા :

બાંધકામ ઉદ્યોગના શ્રમિકોના પ્રશ્નો અંગે રજૂઆત કરાઈ હતી. રાષ્ટ્રીય શ્રમપંચનો અહેવાલ બાંધકામ ઉદ્યોગ અંગેના અભ્યાસ જૂથના અહેવાલ પર આધારીત છે. અભ્યાસ જૂથે પોતાના અહેવાલમાં બાંધકામ શ્રમિકોની મહત્વની સમસ્યાઓ અંગે ચર્ચા કરી છે. તેમના અભ્યાસની કેટલીક મહત્વની વિગતો આ પ્રમાણે છે.

બાંધકામ ઉદ્યોગનો વ્યાપ તથા તેની લાક્ષણિકતાઓની ચર્ચા કરવામાં આવેલ છે.

- બાંધકામ ઉદ્યોગમાં રોજગારીનું નિયંત્રણ કરવાની કોઈ વ્યવસ્થિત પદ્ધતિ નથી.
- મુકાદમ અથવા કડિયા-મિસ્ત્રી દ્વારા અકુશળ કામદારોની ભરતી કરાઈ છે.

- કુશળ શ્રમિકોની અછત પ્રવર્તે છે. જ્યારે અકુશળ શ્રમિકોને પૂરતા પ્રમાણમાં કામ પ્રાપ્ત થતું નથી.
- બાંધકામ શ્રમિકોની કામની અને જીવન પરિસ્થિતિ દયાજનક છે. તેઓને કોઈ અન્ય સુવિધાઓ આપવામાં આવતી નથી.
- બાંધકામ કાર્ય શારીરિક રીતે આકરું છે તથા તે એવી પરિસ્થિતિમાં કરવામાં આવે છે કે જેથી તે જોખમી અને મુશ્કેલ બને છે.
- બાંધકામ ઉદ્યોગમાં કામ કરતા શ્રમિકોને અકસ્માતથી ઈજા થવાની અને મૃત્યુ થવાની પણ પૂરી શક્યતાઓ છે.
- અકસ્માત થાય તેનું વળતર આપવામાં આવતું નથી.
- બાંધકામ શ્રમિકોની શ્રમસંઘ પ્રવૃત્તિ ઘણી નબળી છે.
- બાંધકામ ઉદ્યોગમાં કામ કરતા શ્રમિકો માટે લઘુત્તમ વેતનની જોગવાઈ છે પણ તેનું અસરકારક પાલન થતું નથી.
- બાંધકામ ઉદ્યોગમાં શ્રમિકો નાના નાના જૂથમાં કામ કરે છે. જેમાં તેના મુકાદમ હોય છે. વેતનની ચુકવણી કામના પ્રમાણમાં માપદંડને આધારે કોન્ટ્રાક્ટર મુકાદમ કે શ્રમિક જૂથના નેતાને કરે છે અને તે મુકાદમ કે ગેંગમેન વ્યક્તિગત રીતે શ્રમિકોને વેતન ચુકવી આપે છે. આમ શ્રમિકોનું પણ બધા શોષણ કરે છે.
- કુશળ શ્રમિકોની અછત હોવાથી તેમને ઊંચું અને સંતોષકારક વેતન મળે છે. જ્યારે અકુશળ શ્રમિકોને સામુદાયિક શક્તિને કારણે નીચું વેતન મળે છે.

આ ઉપરાંત બાંધકામ શ્રમિકોને સ્પર્શતી કેટલીક સમસ્યાઓ જેમ કે રોજગારી વેતન, કાર્ય પરિસ્થિતિની સલામતી, સંગઠન અને સામાજિક સલામતીની યોજના અંગે ચર્ચા કરે છે.

● **લીબડી સ્પિનિંગ મિલના કામદારોનો એક અભ્યાસ :**

પ્રો. અનિલ એસ. વાઘેલા શામળદાસ આર્ટ્સ કોલેજ, ભાવનગર.

પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં સ્પિનિંગ મિલના કામદારોની આર્થિક સ્થિતિ અને તેના કુટુંબની ભાગીદારીનું ચિત્ર રજૂ કરવામાં આવ્યું છે તેમજ કામદારોના વ્યાવસાયિક જીવનમાં કામના

સંજોગોમાં આવતી મુશ્કેલીઓની રજૂઆત કરવામાં આવી છે. મિલ કામદારો મોટા ભાગે મિલમાં જ કામ કરે છે અને ૮૫% કામદારો મિલ કામને જ મુખ્ય વ્યવસાય તરીક ગણે છે. તેને ગૌણ કામ કરવાની શક્તિ અને ઈચ્છા થતી નથી. કારણ કે મિલ કામદારો અનિશ્ચિત શારીરિક થાકના લીધે બીજા વ્યવસાયની સાથે કામ કરતા નથી. મિલ કામદારને ગૌણ કામ ગણનારા કામદારોની સંખ્યા માત્ર ૫ ટકા જેટલી થાય છે. કારણ કે કેટલાક કામદારો ખતી, વણાટકામ સાથે જોડાયેલા છે તેથી મિલકામને ગૌણ કામ ગણે છે.

કામદારની આર્થિક સ્થિતિ તપાસતા જોવા મળે છે કે દરેક વ્યક્તિ પોતાની રોજી મેળવવા જુદા જુદા પ્રયત્નો કરી જુદા જુદા વ્યાવસાયોમાં જોડાઈને રોજી મેળવે છે. કામના કલાકો, કામનું પ્રમાણ, કામની પરિસ્થિતિ વગેરે જેવા પરિબળો પર વેતન આધારિત હોય છે. આ અભ્યાસમાં મિલ કામદારો પૈકી ૮૭ ટકા કામદારો મિલકામ સિવાય બીજે કામ કરવા જતા નથી. બાકીના ૧૩ ટકા કામદારો કે જેઓ બદલી કામદારો છે. તેઓ જે દિવસે બદલી ન મળી હોય તે દિવસે બીજી જગ્યાએ કામ કરવા જાય છે.

કામદારોની નબળી આર્થિક સ્થિતિમાં પોતાની પત્ની મદદરૂપ બને છે. તેના જવાબરૂપે ૫ ટકા કામદાર પત્નીઓ વણાટકામ, સિલાઈકામ, કાંતણકામ કે મજૂરી કામ કરી મદદ કરે છે. જ્યારે કામદારો પોતાના કુટુંબના સભ્યો માટે તેમજ પોતાના ભવિષ્ય માટે બચત કરતા હોય છે અને બચત કરવી એ માનવ સહજ બાબત છે. આ કામદારોના ૩૩ ટકા કામદારો એક યા બીજા સ્વરૂપે કરકસર કરી બચત થાય તે માટે પ્રયત્નો કરે છે. જ્યારે ૬૭ ટકા કામદારો કુટુંબની સંખ્યા મોટી હોવાથી બચત કરી શકતા નથી. બચતનું રોકાણ ૮ ટકા કામદારો બેન્કમાં, ૧ ટકા પોસ્ટમાં, ૩ ટકા વીમા દ્વારા એલ.આઈ.સી.માં કરે છે. બચતનું કારણ પોતાના સંતાનોના શિક્ષણ, લગ્ન અને પોતાના ભવિષ્યને ઉચ્છવળ બનાવવા બચત જરૂરી છે. અમ ગણાવે છે. બાકીના ૬૭ ટકા કામદારો ભવિષ્ય માટે બચતનું આયોજન કરી શકતા નથી અને આર્થિક મુશ્કેલીઓ અનુભવે છે. કેટલાક કામદારો શાહુકારોના દેવામાં ડુબેલા છે. મોટા ભાગના કામદારો તેમના આ ઉપાડની રકમનો ઉપયોગ સંતાનોના લગ્ન અને મકાન-બાંધકામ માટે કરે છે. ઉત્પાદન પ્રક્રિયાને વેગ આપવા કામદારોને આર્થિક પ્રોત્સાહન આપવું જરૂરી બન્યું છે.

કામદારો અને વ્યાવસાયિક જીવન :

કામદારોને પડતી વ્યાવસાયિક મુશ્કેલીઓમાં ૪૭ ટકા કામદારોએ યાંત્રિક ખામીઓ દર્શાવી છે. કામદારોએ જે ચંત્રો પર કામ કરવાનું હોય તે ખામીવાળું હોય, અસલામતીભર્યું, ભય પમાડે એવું હોય, ખૂબ જ થાક લાગતો હોય, વારંવાર બંધ થઈ જતું હોય, રીપેરીંગનો અભાવ હોય ત્યારે કામદારોની દયનીય પરિસ્થિતિ બનતી હોય છે. કારણ કે એકબાજુ ઉત્પાદન પૂરું આપવું જોઈએ એવું દબાણ થતું હોય તો બીજી બાજુ યાંત્રિક મુશ્કેલી હોય છે. કેટલીકવાર કામદાર આવી પરિસ્થિતિમાં કામ કરવાને બદલે ઉતરી જાય છે. જ્યારે જ્યારે મેનેજમેન્ટ ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા અને નફાનું પ્રમાણ જળવાઈ રહે અને ઉત્પાદનનો આંક વધે તે માટે ફેક્ટરી એક્ટમાં બાંધણોડ કરી ઉત્પાદનના લક્ષ્યાંકો સિદ્ધ કરવાના પ્રયત્નો કરે છે.

આ અભ્યાસમાં મિલનું ઉત્પાદન વધે તે માટે મેનેજમેન્ટ કેવા પગલાં લે છે. તેના પ્રત્યુત્તર રૂપે કામદારો પોતાના અભિપ્રાયો આપે છે. મશીનની મૂળ ઝડપ કરતા તેની ઝડપમાં વધારો થાય એ રીત મશીનમાં ફેરફાર કરવામાં આવે છે. જેથી ઉત્પાદન વધે. ઓછા ઉત્પાદનનાં બદલામાં કામદારોને 'મેમો' અપાય છે. કામદારો ઉપર સુપરવાઈઝરોની સતત દેખરેખ રાખવામાં આવે છે. જો ઉત્પાદન ઓછું આવશે તો પગારકાપ થશે એવા ભયથી કામદારો ઉત્પાદન જાળવી રાખવા પ્રયત્ન કરે છે. યાંત્રિક ખામીઓ તરત જ દૂર થાય તે માટે સુપરવાઈઝરો જાગૃત રહે છે. મશીન તરત દુરસ્ત થાય એવો પ્રયત્ન કરે છે. ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા સતત ચાલુ રહે તે માટે અઠવાડિયે રજા રાખવામાં આવતી નથી. વહીવટી માળખું ઉત્પાદન ઘટે નહિ તે માટે જાગૃત રહે છે.

કામદારોનું આરોગ્ય :

ઉદ્યોગોનું વધતું જાય છે તે પ્રમાણે તે ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા કામદારોની સંખ્યા વધતી જાય છે. કામદારો જે ઉદ્યોગમાં કામ કરે છે તેના વાતાવરણની આરોગ્ય ઉપર અસરો પડે છે.

પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં મિલના જુદા જુદા ખાતાઓના પ્રત્યક્ષ નિરીક્ષણના આધારે જોઈ શકાય છે કે આ ખાતાઓમાં સતત ઘોંઘાટભર્યો તીવ્ર અવાજ, ધુમાડો, ધુળ, હવામાં ઉડતી

રૂની રજકણો, રૂ ની ગંધ, આ બધી તકલીફો કામદારોના આરોગ્યને નુકશાન કરે છે અને તેઓ અનેકવિધ બીમારીઓનો ભોગ બને છે. પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં ૪૮ ટકા કામદારો તેમના જુદા જુદા ખાતાઓમાં પૂરતો હવા-ઉજાસ નથી એવું દર્શાવે છે જે આંખોને નુકશાન પહોંચાડે છે. મિલમાં મોટા અને વધુ સંખ્યામાં યંત્રો હોવાથી ત્યાં સતત અવાજના ઘોંઘાટનું પ્રમાણ વધુ છે. ફેક્ટરી એક્ટ મુજબ મિલ કારખાનાઓમાં ઉડતી રજ, ધુમાડો કે ધુળ ખાનાની બહાર ખુલ્લી હવામાં નીકળી જાય તેવી વ્યવસ્થા કરવી જોઈએ.

પ્રસ્તુત અભ્યાસના કામદારોમાં ૫૫ ટકા કામદારો ઉધરસ, ગળામાં બળતરા, શ્વાસમાં મુશ્કેલી, તાવ, શરદી, ચામડીના રોગો અને ટી.બી. જેવા રોગોનો ભોગ બનેલા છે. તમામ કામદારો માટે માલિક દ્વારા ઈન્જરીઝ એક્ટ મુજબ વીમો લેવાનું ફરજિયાત છે. જે માલિક દ્વારા કામદારો માટે લીધેલ છે પરંતુ મિલ કામદારો આ બાબતે અજાણ હતા.

આમ, પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં એ બાબત જોઈ શકાય છે કે ઉદ્યોગીકરણની સાથે તેમાં કામ કરતા કામદારોની સ્થિતિ દયનીય અને સહાનુભૂતિપાત્ર છે. તેમના શિક્ષણ, આર્થિક અને આરોગ્યના ક્ષેત્ર પૂરતી કાળજી લેવામાં આવે તો ઉત્પાદન ઉપર વિધાયક અસર ઊભી થશે અને ઉદ્યોગમાં નફાનું પ્રમાણ વધશે. આજના સમયમાં ઉદ્યોગો બંધ પડતા જાય છે તેની પાછળ કદાચ કામદારો પ્રત્યેની બેદરકારી તો નહીં હોય ને ?

● શ્રી રમેશકુમાર એચ. મકવાણા, સરદાર પટેલ યુનિવર્સિટી, વલ્લભ વિદ્યાનગર :

પ્રસ્તુત અભ્યાસના અવલોકન અને અનુભવના આધારે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કાર્યરત બાળમજૂરીની નાબૂદી માટે નીચે મુજબના પ્રયત્નો કરી શકાય.

- ૧) બાળમજૂરીની સમસ્યા ગીરીબ સાથે સંકળાયેલી છે માટે ગરીબી રેખા હેઠળ જીવતા કુટુંબોને સરકારની વિવિધ યોજનાઓનો લાભ આપી તેમની આર્થિક સ્થિતિ સુધારવી જોઈએ.
- ૨) આ વ્યવસાયમાં સંકળાયેલા બાળકોની વારંવાર તબીબી તપાસ થવી જોઈએ અને તેમને મફત દવાઓ મળે તેવી સરકારે વ્યવસ્થા કરવી જોઈએ.
- ૩) બાળમજૂરીનું શોષણ અટકે તે માટે સ્વેચ્છિક સંસ્થાઓએ તથા સામાજિક કાર્યકરોએ આગળ આવવું જોઈએ.

- ૪) બાળમજૂરોને પોષણક્ષમ આહાર મળી રહે તે માટે સરકારે યોજના બનાવવી જોઈએ જે યોજના કાર્યરત છે તેના સખત અમલીકરણની પ્રક્રિયા હાથ ધરવી જોઈએ.
- ૫) બાળમજૂરો ફરજિયાત શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરે તે માટે તેમને પ્રોત્સાહિત કરવા જોઈએ.
- ૬) વિવિધ ક્ષેત્રોમાં કામ કરતા બાળમજૂરોના વૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ તેના પ્રશ્નો, સ્થિતિ જાણી તેના ઉકેલ માટે નક્કર પગલાં લેવા જોઈએ.

આમ, પ્રસ્તુત અભ્યાસના આધારે કહી શકાય કે સાંપ્રત સમયમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રે બાળમજૂરોની સંખ્યા વધતી જાય છે તેમને અનેક પ્રશ્નો હોય છે તથા આ સમસ્યા જટિલ સ્વરૂપ ધારણ કરી રહી છે. આથી આ ક્ષેત્રે વિશેષ રીતે સવિશેષ અનુભવજન્ય સંશોધનો થાય છે. તે પ્રવર્તમાન સમયની તાતી જરૂરિયાત છે.

● **અસંગઠિત ક્ષેત્રે ખાણમાં કામ કરતા બાળકામદારોનો એક અભ્યાસ :**

પ્રસ્તુત અભ્યાસ સૌરાષ્ટ્ર પ્રદેશના જૂનાગઢ જિલ્લાના કોડિનાર, ઉના, ચોરવાડ, તાલાળા અને પોરબંદર જિલ્લાના માધવપુર-ઓડદર, ગોસા વગેરે ગ્રામીણ વિસ્તારમાં ભુખરા પત્થરની ખાણોમાં કામ કરતા બાળમજૂરોના સંદર્ભમાં કરવામાં આવ્યો હતો. કુલ ૭૦ બાળ કામદારોને આકસ્મિક નિદર્શન દ્વારા પસંદ કરી મુલાકાત અનુસૂચિ તથા મુલાકાત પદ્ધતિ દ્વારા માહિતી એકત્ર કરવામાં આવી હતી. પ્રસ્તુત અભ્યાસના મુખ્ય હેતુ આ મુજબ હતા.

૧. બાળમજૂરોની સામાજિક, આર્થિક પાર્શ્વભૂમિકાની જાણકારી મેળવવી.
૨. બાળમજૂરોની કામની સ્થિતિ તપાસવી.
૩. બાળમજૂરોના પ્રશ્નો જાણી અને તેના ઉકેલ સૂચવવા અભ્યાસ હેઠળના બાળમજૂરોનો અસંગઠિત વિભાગના મજૂરોમાં સમાવેશ થાય છે. જેની અગત્યની ખાસિયતો આ મુજબ છે.

- મજૂરોના સંગઠનનો અભાવ.
- મજૂર કાયદાનું રક્ષણ અને સલામતીનો અભાવ.

- મજૂર તરીકેની સ્વીકૃતિનો અભાવ.
- ઓછું વેતન તથા પુરૂષ-સ્ત્રી તથા બાળકોના વેતનમાં ભેદભાવ.
- નબળી સોદાશક્તિ.

ભારતના કુલ શ્રમદળ-શ્રમશક્તિમાંથી ૮૩% શ્રમિકો, અસંગઠિત વિભાગમાં કામ કરે છે. તેમાંથી ૮૦% જેટલી સ્ત્રીઓ છે. સંગઠિત વિભાગમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ-કામદારો સંગઠિત થઈ ન્યાય મેળવી શકે અને તેના માટે જરૂર પડ્યે દબાણ તથા હડતાલનો આશ્રય લઈ શકે. જ્યારે અસંગઠિત વિભાગમાં કામ કરતા મજૂરો ન્યાય મેળવી શકતા નથી તથા તેઓ શોષણનો ભોગ બને છે.

- અભ્યાસ હેઠળના બાળમજૂરોની સામાજિક-આર્થિક પરિસ્થિતિ :

૧. પત્થરની ખાણમાં કામ કરતાં ૮૫% બાળકો ગરીબી રેખા હેઠળ જીવતા કુટુંબમાંથી આવતા જણાયા હતા અને કેવળ ૫ % બાળકોના કુટુંબની વાર્ષિક આવક રૂ. ૧૧,૦૦૦ થી ૨૦,૦૦૦ સુધીની કે તેથી ઓછી જાણાય.
૨. ૮૩ % બાળકો કોળી જ્ઞાતિના અને ૭ % હરિજન, કુંભાર, વાણંદ, રબારી જ્ઞાતિના હતા.
૩. ૮૦ % છોકરીઓ અને ૨૦ % છોકરાઓ હતા.
૪. ૨૧ ટકા બાળકો પરણિત હતા.
૫. ૮૫% બાળકો ૧૩ વર્ષથી મોટી ઉંમરના અને ૫ % બાળકો તેનાથી નાની ઉંમરના હતા.

- મજૂરીમાં જોડાવાના કારણો :

૧. કુટુંબની નબળી આર્થિક સ્થિતિ
૨. અજ્ઞાનતા અને નિરક્ષરતાને કારણે.
૩. પૂરતું કામ ન મળવાના કારણો.
૪. આ કામમા વિશિષ્ટ તાલીમ, કૌશલ્ય અને નિયમિતતા જરૂરી ન હોવાથી.

● કાર્ય સ્થિતિ અને પ્રશ્નો :

૧. બાળમજૂરો ખાવામાં ખાડામાં ખોદેલી માટીના તગારા ભરી, માથે મૂકી બહાર લઈ જાય, જે કામ આઠથી નવ કલાક કરવું પડે, માથે મૂકીને માટી બહાર લઈ જવાની હોવાથી આ કામમા છોકરીઓ વિશેષ પ્રમાણમાં હોય છે. (આ કામનું વેતન રૂ. ૨૫ થી ૩૦ આપે છે જે લઘુત્તમ વેતન કરતા ઘણું ઓછું હોય છે.)
૨. કેટલાક કિસ્સામાં જોવા મળ્યું કે બાળકની મજૂરીના નાણા તેના પિતા મેળવી દારૂ-જુગારમાં ખર્ચી નાખે છે. બાળકના હાથમાં નાણા આવતા નથી. આથી માતા-પિતા દ્વારા જ બાળકનું શોષણ થતું જણાય છે.
૩. નોંધપાત્ર બાબત એ જોવા મળી કે આ વ્યવસાયમાં પુરુષો દ્વારા છોકરીઓનું જાતીય શોષણ થાય છે. કારણ કે તેમની સાથે પુખ્ત ઉંમરના પુરુષો કામ કરે છે. બીજી બાજુ સખ્ત વજનની હેરા-ફેરીથી અને કામના બોજથી છોકરીઓ ક્યારેક થાકી જાય છે ત્યારે તેમની મજબૂરીનો ગેરલાભ ઉઠાવતા હોય છે તેવું જોવા મળ્યું છે.
૪. કુટુંબની નિમ્ન આર્થિક સ્થિતિને કારણે બાળકોને પૂરતો પોષણક્ષમ આહાર પ્રાપ્ત થતો નથી તેની સામે તેઓ સખ્ત પરિશ્રમવાળું કામ કરે છે. આથી તેઓ શારીરિક-માનસિક રીતે થાકી જાય છે. વળી સતત ધુળમાં કામ કરવાનું હોવાથી શ્વાસના, પથરીના રોગો, બાળકોમાં વિશેષ માલુમ પડ્યા.
૫. આ વ્યવસાયમાં જોડાયેલા ૮૫ % છોકરા-છોકરીઓ પાન, મસાલા અને બીડીના વ્યસની છે તથા કેટલાક જુગાર પણ રમતા હતા. ૧૦ % છોકરાઓ નિયમિતપણે ગુટકા તમકુના વ્યસની હતા.
૬. મહત્વની બાબત એ જોવા મળી કે બાળકો કામ કરી કુટુંબને આર્થિક રીતે મદદરૂપ બને છે તેથી તેમના માતા-પિતા બાળમજૂરીને સમસ્યારૂપ ગણતા નથી.

ઉપરોક્ત હકીકતના અવલોકન પરથી એવું લાગે છે કે બાળકોને ભારતીય બંધારણમાં ખાસ હક્કો અને અધિકારો આપ્યા હોવા છતાં તેમનું શોષણ, તેમનું બાળપણ ઝુંટવાઈ રહ્યું છે. વર્તમાન સંક્રાંતિકાળમાં હરણફાળ ગતિએ વધતી વસ્તી, બેફામ મોંઘવારી, ગીરીબી જેવા મુખ્ય પરિબલોના પરિણામે બાળમજૂરીની સમસ્યા દિન-પ્રતિદિન વિકરાળ રૂપ અને સ્વરૂપ ધારણ કરી રહી છે. જો કે બાળમજૂરીને કાયમી ધોરણે કામ કરતા બંધ કરી શકાય તેમ નથી. તેથી આ સમસ્યા હળવી કરવા પ્રયાસો થવા જોઈએ. આ માટે પ્રસ્તુત અભ્યાસના અવલોકન અને અનુભવના આધારે પ્રયત્નો કરી શકાય.

૧. સનત મહેતાએ ગુજરાતનાં જુદા જુદા ક્ષેત્રોમાં કામ કરતા અસંગઠિત કામદારોના સ્થળાંતરના પાસાંઓ અંગેના અભ્યાસ પ્રમાણે સ્થળાંતરિત કામદારોનું વધુ પ્રમાણમાં શોષણ થાય છે. શ્રમ કામદારોને યોગ્ય વેતન ચુકવવામાં આવતું નથી. શહેરીકરણના પ્રશ્નો, કૌટુંબિક પ્રશ્નો, નૈતિક પ્રશ્નો વગેરે ગંભીર પ્રશ્નોનો સામનો કરતાં જોવા મળેલા હતા.
૨. વિદ્યુત જોષીએ જુદા જુદા ક્ષેત્રોમાં કામ કરતા અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો ઉપરના તેના અભ્યાસમાં સ્થળાંતરિત કામદારોના પ્રશ્નોની ચર્ચા કરી છે. આ અભ્યાસ અનુસાર સ્થળાંતરિત કામદારો અન્ય રાજ્યોના અથવા તો અન્ય જિલ્લાઓના હોય છે તેઓને સ્થાનિક લોકો સાથે સંપર્ક હોતો નથી. તેઓ મોટાભાગે મૌસમી કામદારો હોય છે. જઓ ખાણ, ઈંટ, ચુનાના ભટ્ટાઓ બાંધકામ ક્ષેત્ર, મીઠાના કારખાનામાં અથવા ખેતીમાં કામ કરતા હોય છે. તેવા કામદારો આજે અહીં તો બીજા દિવસે બીજા સ્થળે કામ કરતા હોય છે. તેઓ ટેકનોલોજિકલ રીતે અલ્પવિકસિત હોય છે.
૩. બીસનું સી.બેરિકે, સુરતના કાપડમીલના અસંગઠિત સ્થળાંતરિત કામદારોનો અભ્યાસ કર્યો હતો તે પ્રમાણે ૮૦% કામદારો ગ્રામ્ય જિલ્લાઓમાંથી આવતા હતા. કેટલાક એક જ ગામના હતા અને તેઓ નાના કુટુંબમાંથી આવતા હતા. ૧/૪ જેટલા કામદારો ઓરિસ્સા બહાર કામ કરવાનો અનુભવ હતો. જેમાં કાશ્મીર, મહારાષ્ટ્ર, કલકત્તા, બિહાર અને આસામમાં તેઓએ કામ કરેલું તેઓમાંથી અડધા ૧૨થી ૧૫ વર્ષની ઉંમરના હતા અને ૧૨% ૪૦

વર્ષથી ઉપરની ઉંમરના હતા. ૯૦% કામદારો મધ્ય સ્તરીય જ્ઞાતિમાંથી આવતા હતા. ૭૫% કામદારો શિક્ષિત હતા. તેઓના ગામમાં ૨/૫ ભાગના દિવસોમાં તેઓને કામ મળતું ન હતું. તેઓમાંથી ૧/૩ જેટલા કામદારોને એક એકર કરતાં ઓછી જમીન હતી જેમાંથી અડધા ઉપરાંત પોતાના નજીકના સગાને જમીન ભાડે આપી હતી. ૮૦% ઉપરાંત કામદારો તેઓના કુટુંબના સભ્યો અને નજીકના મિત્રોના પ્રોત્સાહનથી સુરત આવ્યા હતા. તેઓએ માલિક સાથે સીધો સંપર્ક કર્યો ન હતો. તેઓએ જોબર અથવા સરદાર દ્વારા રોજગારી પ્રાપ્ત કરી હતી. ૯૫% આકસ્મિક ધોરણે રોજગારી મળી હતી. તેઓને કાયમી થતા મોટો હક લાભો મળતા નહતા. રજાની પણ કોઈ જોગવાઈ ન હતી. દવાની પણ કોઈ જોગવાઈ ન હતી. અકસ્માતના સમયે ૨૦૦ રૂ. થી ૫૦૦ રૂ. આપીને છુટા થવાની નોટીસો આપવામાં આવતી હતી. અડધા ઉપરાંત કામદારો વર્ષે રૂ. ૩૦૦૦ થી રૂ. ૪૦૦૦ કમાતા હતા. બધા કામદારો ગંદા વસવાટોમાં માસિક રૂ. ૨૦ થી ૮૦માં ભાડે રહેતા હતા. કોઈપણ પ્રકારના કાયદાઓનું પાલન થતું ન હતું તેઓ ઓછા પગારે ૮ કલાકને બદલે ૧૨ કલાક કામ કરતાં હતા. ઓરિસ્સાના કામદારો સહિત અન્ય રાજ્યોના કામદારો ભાગ્યે જ સંગઠન વિશે જાણતા હતા.

૪. એસ. એસ. ખાન્કાએ પછાત અર્થતંત્રના સંદર્ભમાં કામદારોના સ્થળાંતર અંગે અભ્યાસ કર્યો છે. તેઓએ આ અભ્યાસમાં સ્થળાંતરનું સ્વરૂપ, સ્થળાંતરનું પ્રમાણ, સ્થળાંતરના કારણો અને તેની અસરો વગેરે બાબતોની ચર્ચા કરી છે. તેઓના મતે સ્થળાંતરથી કુશળતા, શિક્ષણ વગેરે પર અસર થાય છે. ખાસ કરીને સ્ત્રી કામદારો ઉપર સ્થળાંતરથી વધુ પ્રતિકૂળ અસરો થાય છે. ૫૬૦ કામદારોમાંથી ૪૬૪ કામદારોની બાબતમાં સ્ત્રીઓ અને બાળકોને પણ કામ કરવું પડતું હતું તેમ આ અભ્યાસમાં જણાયું હતું. સ્થળાંતરથી મોટી ઉંમરે લગ્ન થયાનું પણ જાણવા મળ્યું છે. ખાસ કરીને સ્ત્રી કામદારો પર આની વધારે અસર પડે છે. સ્થળાંતરને કારણે પતિ-પત્નીથી દૂર રહે છે જેની કૌટુંબિક સંબંધો પર તેની અસર થાય છે. આ સ્થળાંતરિત

કામદારોના પોતાના કુટુંબને પૂરતા પ્રમાણમાં રકમ પણ મોકલી શકતા ન હતા. બહુ ઓછા પ્રમાણમાં આ રકમ તેઓ મોકલતા હતા. જેમાંથી ૭૬% જેટલી રકમનો ઉપયોગ ઘરખર્ચ માટે, ૬% મકાન બાંધકામ, ૧% જમીન ખરીદી, ૧% ગૃહ સાધનોની ખરીદી, ૩% ઘરણા માટે ૪% દેવાની ચુકવણી માટે અને ૩% બાળકોના શિક્ષણ માટે ઉપયોગમાં લેતા હતા. સ્થળાંતરિત કામદારોમાંથી ૪૭% આર્થિક કારણોસર અને ૫૩% સામાજિક કારણોસર વતનની મુલાકાત લેતા હોય બચત કરતા હતા તે રકમનો ઉપયોગ ચાલુ ઘરખર્ચ મકાન બાંધકામ અને બેંક થાપણોમાં કરતા હતા.

૫. નીતિ મહંતીએ આંતરરાજ્ય સ્થળાંતરનો અભ્યાસ કર્યો છે. આ અભ્યાસ પ્રમાણે કોન્ટ્રાક્ટર વચગાળાના માણસો અને પોલીસ સત્તાઓ દ્વારા સમાજના નબળા વર્ગનું શોષણ થાય છે અને પછાત આદિવાસી નીતિઓમાં આ પ્રમાણ વધુ જોવા મળે છે.

૬. એમ.એસ.એ. રાવે મોસમી સ્થળાંતરિત કામદારોનો અભ્યાસ કર્યો છે. તેઓના અભ્યાસ પ્રમાણે સ્થળાંતરિત કામદારો કેટલીક વિશિષ્ટ કુશળતા ધરાવતા હતા. આ કામદારોના નેતા ખેડૂતોનો સંપર્ક કરી તેમને કામદારોનો પુરવઠો પૂરો પાડતા હતા. કામદારોની ભરતીની બાબતમાં, પેટા કોન્ટ્રાક્ટર પદ્ધતિ અસ્તિત્વમાં હતી. તેઓ કામદારોને શરૂઆતથી અડધો અથવા ૧/૩ પગાર તેઓને સ્થળે આપતા હતા અને તેઓને બસમાં કામના સ્થળે લાવવામાં આવતા હતા. કામદાર એકલો કે તેની પત્ની કે છોકરાઓ સાથે આવે તેનો આધાર કામના સ્વરૂપ પર હતો. કામદારને તંબુઓમાં રહેવાની વ્યવસ્થા આપવામાં આવતી હતી. જેમાં ઓછામાં ઓછો ખોરાક તેમજ પોષાક અને અપૂરતું પાણી આપવામાં આવતું હતું, તેમના પેટા કોન્ટ્રાક્ટરો તેઓનું શોષણ કરતાં હતાં. કામદારોએ ૬ થી ૮ માસ સુધી આ પરિસ્થિતિમાં કામ કરવું પડતું હતું.

૭. પ્રેમ પ્રકાશ પાંડેના સ્થળાંતર અંગેના અભ્યાસના તારણોનાં જણાવ્યા અનુસાર સ્થળાંતરનું મુખ્ય કારણ રોજગારી જણાયું છે. સ્થળાંતર કરનારા

-ઓમાં યુવાનો વિશેષ છે. જેમાં ૮૪% કુશળ યુવક કામદારો જોવા મળેલ છે. આ સ્થળાંતરિત કામદારો સામાજિક, ધાર્મિક રૂઢિઓમાં માનતા જણાયા છે. મોટાભાગના કામદારોને કામથી સંતોષ જણાયો છે. ફસ્ટએઈડ સિવાય અન્ય કોઈ સવલતો જોવા મળતી ન હતી.

૮. ડૉ. કે. કે.સુબ્રહ્મન્યમ તથા અન્યોએ અમદાવાદ શહેરના સંદર્ભમાં બાંધકામ ઉદ્યોગના શ્રમજીવીઓનો અભ્યાસ કર્યો હતો. જેમાં સ્થળાતરના પાસાં અંગે પણ ચર્ચા કરી હતી. તેઓના મતે ૭૧% પુરુષો અને ૬૨% સ્ત્રીઓ સ્થળાંતર કરીને આવ્યા હતા એટલે કે ૧૦માંથી ૭ કામદારો સ્થળાંતરિત કામદારો હતા. વતનમાં જમીનમાંથી કે કામદારો દ્વારા અલ્પ આવક પ્રાપ્ત થતી હતી તેને કારણે તેઓએ સ્થળાંતર કર્યું હતું.
૯. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના સ્થળાંતરના વલણો અંગેની માહિતી. સૌરાષ્ટ્રના સંદર્ભમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામદારોના સંશોધન અભ્યાસ પરથી જણાય છે કે જુદા જુદા ક્ષેત્રમાં કામ કરતા અસંગઠિત કામદારોમાં ૧૨૧૫ કામદારોની સંખ્યામાંથી ૨૪૭ કામદારોએ સ્થળાંતર કર્યું છે. જે જુદા જુદા ક્ષેત્રમાં કામ કરતા હોવાથી તેની સંખ્યા મોટા પ્રમાણમાં સ્થળાંતરનો પ્રશ્ન ઊભો થતો જોવા મળ્યો છે. મોટા ભાગના અલ્પવિકસિત વિસ્તારમાં કામ ન મળવાની સમસ્યા વધુ પ્રમાણમાં જોવા મળે છે. કેમ કે આ વિસ્તારનો વિકાસ રૂંધાયેલો છે. અલ્પવિકસિત વિસ્તારમાં જ્યાં કામદારોને થોડું-ઘણું કામ મળી રહેતું હોય તેની પાછળ તેનું જીવનધોરણ ખૂબ જ નીચું જોવા મળે છે. હાલના તબક્કે પણ પછાતતા, નિરક્ષરતા, અંધશ્રદ્ધાઓ, કુરિવાજોમાંથી અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતો કામદારવર્ગ બહાર નીકળ્યો નથી અને નિરક્ષર હોવાથી તે પોતાનો પ્રશ્ન કે ન્યાય કઈ રીતે મળે તે જાણતો નથી. કામના બદલામાં તેમને પૂરતું વેતન મળે છે તે વિચારવાને બદલે આજનો આ અસંગઠિત વર્ગ નીચા વેતનદરે પણ તેના કુટુંબનું જીવનધોરણ તેના કમાયેલા પૈસાથી ચાલતું રહે છે. આ પરિસ્થિતિ મોટાભાગે અલ્પવિકસિત વિસ્તારમાં જોવા મળે છે.

સખત મહેનત કરનાર દેશનો આ અસંગઠિત કામદાર જેની હાલની પરિસ્થિતિ તેની સમસ્યાઓ માટે જવાબદાર કોણ ? યોગ્ય પ્રકારના શિક્ષણનો અભાવ, સંગઠનનો અભાવ, વધારે પડતું જીવનધોરણ નીચું હોવાથી બીજા પાસે કરજ કરી દેવા ઉપર જીવન જીવતા આજના આ કામદારવર્ગ જેના પ્રશ્નો ઘણા ગંભીર સ્વરૂપના છે. પણ તેને એકી સાથે પડકારરૂપે રજૂઆત કરી શકે તેવું સંગઠન નથી. તેથી અસરકારક રજૂઆત થઈ શકતી નથી.

આ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારવર્ગ કામની તલાશ માટે જુદા જુદા વિસ્તારોમાં કામ કરે છે. અને કામ ન મળતા સ્થળાંતર કરીને બીજા ગામમાં કામ મેળવવા માટે જાય છે. છુટક મજૂરી કરતો આ કામદારવર્ગ એક જગ્યાએ કામ કરવા માટે સ્થિર નથી અને સ્થાયી પણ નથી. કામદારોમાં જ્યાં સુધી સંગઠન ન સધાય ત્યાં સુધી સ્થળાંતારનો પ્રશ્ન હલ થવાનો નથી. જ્યાં સુધી લોકો જાગૃત ન થાય ત્યાં સુધી સ્થાયી સરકાર રચી શકવાની શક્તિ પણ સંગઠિત થતી નથી. સ્થળાંતરિત કામદારોનો પ્રશ્ન આજે હાલની તકે પણ ગંભીર સમસ્યાઓ સર્જે છે. તે આ અભ્યાસ પરથી જાણવા મળેલ છે.

૨.૩ અસંગઠિત ક્ષેત્રના જુદા જુદા અભ્યાસોનો સરાંશ :

- સ્ટુઅર્ટ ડબલ્યુ સીન્કેયર :

Urbanization and labour in developing countries નામના પુસ્તકમાં I.L.O. ને ટાંકીને કેન્યા રીપોર્ટ મુજબ અસંગઠિત વિભાગ વિશે કહે છે કે "અનૌપચારિક વિભાગ એ છે કે જેમાં કામની પ્રવૃત્તિઓ અનૌપચારિક રીતે થાય છે. આ અંગેની મુખ્ય લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે :

૧. આ સંગઠનના વ્યવસાયમાં સરળતાથી પ્રવેશ /કામ મળે છે.
૨. સ્થાનિક સ્ત્રોત પર સંગઠનનો આધાર હોય છે.

૩. મુખ્યત્વે કુટુંબની માલિકી હોય છે.
૪. નાના પાયા પર અમલીકરણ થતું હોય છે.
૫. મજૂર આધારીત ટેકનોલોજી હોય છે.
૬. કામદારો ઓછી આવડતો ધરાવતા હોય છે.
૭. અનિયંત્રિત અને સ્પર્ધાત્મક બજાર હોય છે.

● ડૉ. વી. પી. ભારદ્વાજ અને ડી. આર. વીણાના મત મુજબ :

Statistics of unorganized sector analysis of nature and requirements for India ના પેપરમાં દર્શાવ્યું છે કે,

અસંગઠિત વિભાગને પરંપરાગત, અનૌપચારિક, અનિયમિત વગેરે નામથી ઓળખવામાં આવે છે. પરંતુ આ બધામાં અસંગઠિત સૌથી વધારે ચોક્કસ રીતે ઉપયોગી બને છે.

આ વિભાગની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે :

૧. આ વિભાગની પ્રવૃત્તિને કાયદા દ્વારા નિયંત્રિત કરાતી નથી.
૨. એમાં મોટેભાગે કાયમી સંગઠન હોતા નથી.
૩. આ વ્યવસાયમાં છૂટાછવાયાપણું વિશેષ હોય છે.
૪. એમાં વ્યવસાય સંગઠનનું કદ નાનું હોય છે.
૫. એમાં વ્યવસાય એકમ તરીકે ઘર જ મુખ્ય હોય છે.
૬. વ્યવસાય સંગઠનમાં સ્પષ્ટ કોટિક્રમનો અભાવ હોય છે.
૭. સૂક્ષ્મ શ્રમવિભાજનનો એમાં અભાવ હોય છે.
૮. એમાં ઉત્પાદનનો અનેક તબક્કાવાળી પ્રક્રિયાનો અભાવ હોય છે.

● વિજય જોષી :

એમના Surplus labour and the city નામના પુસ્તકમાં સંગઠિત અને અસંગઠિત વિભાગની વિભિન્નતાઓ નીચે મુજબ દર્શાવે છે.

૧. સંગઠિત વિભાગમાં વિશાળ પ્રમાણમાં ઉત્પાદન થાય છે. એમાં પરદેશી માલની, આયાત-નિકાસ થતી હોય છે અને ઉત્પાદિત માલનું વેચાણ મધ્યમ અને ઉપલા વર્ગ માટે થતું હોય છે. અસંગઠિત વિભાગમાં અસંખ્ય નાના ઉત્પાદન ક્ષેત્રો હોય છે. બજાર ઘણું જ સ્પર્ધાત્મક હોય છે. માલની અને સેવાની વિભિન્નતા વિશેષ હોય છે તથા ઉત્પાદિત માલનું વેચાણ નિમ્ન આવકવાળાને મોટે ભાગે કરતા હોય છે.
૨. સંગઠિત વિભાગમાં મજૂર સંગઠન ખૂબ જ મજબૂત હોય છે. તેઓને પગાર અને બીજા લાભ વિશેષ મળે છે. તેઓને કાયદાનો લાભ મળે છે અને જીવનશૈલી પ્રમાણે જીવવાની યોગ્ય તક મળે છે. અસંગઠિત વિભાગ નાના અસંખ્ય વિભાગમાં વહેંચાયેલા હોય છે. આ વિભાગના ગૃહ ઉત્પાદન કે સ્વરોજગાર પ્રવૃત્તિમાં રકાયેલા હોય છે. તેઓને આવકની બચત અને સલામતી હોતી નથી. તેઓને કાયદાકીય જોગવાઈનો પૂરતો લાભ મળતો નથી. તેઓને સમાન વેતન મળતું ન હોવાથી જીવનશૈલીની માન્યતા જોવા મળતી નથી.
૩. સંગઠિત વિભાગમાં ઉત્પાદનમાં યંત્ર વિજ્ઞાનનો વધુ ઉપયોગ હોય છે. એના વિશાળ ક્ષેત્રના લીધે કામદારો ઉત્પાદન વધુ કરી શકે છે અને એમાં ઉત્પાદનની ગુણવત્તા જળવાઈ રહે છે. અસંગઠિત વિભાગમાં મુખ્યત્વે માનવશ્રમ દ્વારા ઉત્પાદન થતું હોય છે. જેના પરિણામે સંગઠિત વિભાગની તુલનામાં ઓછું ઉત્પાદન થાય છે અને પરંપરાગત ઉત્પાદનની રીતને લીધે એકસરખી ગુણવત્તા જળવાતી નથી.
૪. સંગઠિત વિભાગમાં વિશિષ્ટીકરણ કરવું વધુ હોય છે. એમાં કામદારોને તાલીમની તક વધુ હોય છે તથા કામની સ્થિતિ ઔપચારિક હોય છે. અસંગઠિત વિભાગમાં પ્રાથમિક કક્ષાનું શ્રમવિભાજન, તાલીમનો અભાવ અને કામની સ્થિતિ અનૌપચારિક હોય છે.

૫. સંગઠિત વિભાગમાં નોકરશાહી, રાજકીય દબાણ અને રાજકીય ખેંચાણ વધુ હોય છે. અસંગઠિત વિભાગમાં દરજ્જાના કોટિક્રમનો મહદઅંશે અભાવ હોવાથી નોકરશાહી ઢબનું માળખું ખાસ હોતું નથી તથા એમા રાજકીય દબાણનો પ્રભાવ પ્રમાણમાં ઓછો હોય છે.

● શ્રી આર. એમ. રાજુ અને સી. વેંકટરામને The Indian Journal of Labour Economicsમાં દર્શાવ્યું છે કે, અસંગઠિત વિભાગના પર્યાય તરીકે 'અનૌપચારિક', 'અનિયમિત', 'અસુરક્ષિત', 'પરંપરાગત', 'ગૃહ ઉત્પાદન પર આધારિત', 'જેની ગણતરી નથી થતી તેવો વિભાગ વગેરે શબ્દો વાપરી શકાય. શહેરના અસંગઠિત વિભાગ પરસ્પર સંકળાયેલા હોય છે.

● શહેરી સમુદાયના અસંગઠિત વિભાગના કામદારોની સામાજિક-આર્થિક તપાસ અન્વયે થયેલા સંશોધનો :

અભ્યાસ વિસ્તાર	સંશોધક	વર્ષ
અમદાવાદ	પપોલા ટી. એસ.	1978
મુંબઈ	જોષી એન્ડ જોષી	1976
કલકત્તા	બોજ એ. એન.	1974
દિલ્હી	મઝમુદાર	1981
દિલ્હી	ગવર્મેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા	1971
વિશાખાપટ્ટનમ	સત્યા રાજુ આર.	1983

તારણો :

૧. શહેર સમુદાયમાં અસંગઠિત વિભાગ વ્યાપક પ્રમાણમાં જોવા મળે છે.
૨. અસંગઠિત વિભાગમા પ્રમાણમાં યુવાવસ્થા વધુ જોવા મળે છે.
૩. આ વિભાગમાં સ્થળાંતરિત લોકો વધુ જોવા મળે છે.
૪. તેઓની સરેરાશ આવક ખૂબ ઓછી હોય છે. કેટલાક કિસ્સાઓમાં તેઓને લઘુત્તમ વેતન પણ અપાતું નથી.
૫. આમાં પછાત સમુદાયના લોકો વિશેષ હોય છે.

૬. આ વિભાગમાં કામ કરતા કામદારોને દવું પણ હોય છે.
૭. આ વિભાગમાં મૂડીનું રોકાણ ઓછું હોય છે.
૮. તેઓમાં મજૂર સંગઠનની પ્રવૃત્તિ નબળી હોય છે.

● એસ. પી. કશ્યપ અને હિમસીંગ :

"Urban Informal Sector Issues arising out of Gujarat's experience
"નામના પોતાના પેપરમાં દર્શાવે છે કે,

વિકસિત સમાજોમાં નગર સમુદાયનાં અનુભવજન્ય અભ્યાસોને આધારે આ વિભાગની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ દર્શાવી શકાય.

૧. અસંગઠિત વિભાગ મુખ્યત્વે શ્રમિક આધારિત શારીરિક કામનો ઉપયોગ કરે છે.
૨. આ વિભાગમાં સંચાલકો સ્વયં સંચાલન અને નિરીક્ષણ કરે છે. એમાં શ્રમવિભાજન અને વિશિષ્ટીકરણ અત્યંત મર્યાદિત રૂપે જોવા મળે છે.
૩. આ વિભાગના એકમોને રાજ્ય દ્વારા નિયંત્રિત અને અંકુશિત સાધનોનો લાભ મળતો નથી.
૪. અસંગઠિત વિભાગનું શ્રમબજાર વ્યવસ્થિત પરિણામે નવા આગંતુક માટે એ ખુલ્લું રહે છે.
૫. આ વિભાગમાં કારખાનાઓ જોવા મળે છે. જે સામાન્ય રીતે ઓછા મજૂરો કામ પર રોકે છે.

● ટી. એસ. પપોલા :

'અમદાવાદના અનૌપચારિક વિભાગ' નામના પેપરમાં આ અંગેનો ખ્યાલ સ્પષ્ટ કરતાં કહે છે કે "અસંગઠિત કરતાં અનૌપચારિક વિભાગ એ વિભાવનાને વધુ સ્વીકાર થવો જોઈએ."

અનૌપચારિક વિભાગની લાક્ષણિકતાઓને ઔપચારિક વિભાગના સંદર્ભમાં જ સમજી શકાય. આ અંગે ચોક્કસ વ્યાખ્યા આપવાને બદલે તેના લક્ષણો દ્વારા એ વિભાગો વધુ સ્પષ્ટ કરી શકાય.

આ વિભાગની મુખ્ય લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે :

૧. **નાનું કદ** : બધાં જ નિરીક્ષકોમાં સહમતિ પ્રવર્તે છે કે આ વિભાગમાં મહદઅંશે લઘુ ઉદ્યોગો હોય છે અને એ માત્ર કદને આધારે જ જોવામાં આવે છે.

૨. **ઔપચારિક માળખું અને કુટુંબની માલિકી** : આ વિભાગમાં ઔપચારિક માળખાકીય સંગઠન હોતા નથી. એમાં કાર્ય વિભાજનમાં વિશિષ્ટીકરણ મર્યાદિત હોય છે. માલિક પોતે જ ઉત્પાદકીય પ્રવૃત્તિઓમાં સંચાલન અને નિરીક્ષણની પ્રવૃત્તિમાં ધ્યાન આપતો હોય છે. આ વિભાગમાં કોટિકમનો અભાવ જોવા મળે છે.

૩. **પરંપરાગત ટેકનોલજી** : અસંગઠિત અને સંગઠિત વિભાગ વચ્ચે એક મહત્વનો તફાવત ઉદ્યોગમાં વપરાતા યંત્રોને આધારે કરવામાં આવે છે. જો કે આ અંગે વિવાદ જરૂર છે. આમ છતાં વિદેશથી મંગાવેલી અથવા અપનાવેલી ટેકનોલજી સંગઠિત વિભાગમાં મૂકવામાં આવે છે. જ્યારે પોતાના દેશમાં કે પરંપરાગત રીતે વપરાતી ટેકનોલજીને અસંગઠિત વિભાગમાં મૂકવામાં આવે છે. ટેકનોલજીને માલના પેદાશના સ્વરૂપ અને ઉદ્યોગના કદ સાથે પણ સંબંધ છે.

૪. **સરકારી સહાયનો અભાવ** : સરકાર તરફથી મળતી સેવાઓનો લાભ મોટે ભાગે ઔપચારિક વિભાગ લઈ જાય છે. એવું ખરું કારણ એ છે કે આ વિભાગના ઉદ્યોગો પાસે બહુ મર્યાદિત ભૌતિક સાધનો હોય છે. તેઓ આ અંગેની અધિકૃત વિધિ કરવા ઓછા સમર્થ હોય છે.

૫. **અસુરક્ષિત અને સ્પર્ધાત્મક ઉત્પાદનનું બજાર** : અસંગઠિત વિભાગ સામાન્ય વપરાશની માલ અને સેવાઓ પેદા કરે છે. જ્યારે સંગઠિત વિભાગ મુખ્યત્વે ઊંચી આવકવાળા, અગ્ર વર્ગ અને વિદેશી બજારો માટે માલ પેદા કરે છે અને મહદઅંશે એમનું બજાર સુરક્ષિત છે. કેટલીક સામાન્ય વપરાશની ચીજો બંને વિભાગમાં પેદા થતી હોવા છતાં એનો વધુ લાભ સંગઠિત વિભાગને મળે છે. કારણ કે એમની પાસે જાણીતા નામ (Brand Name) વધુ સારી રીતે વેચાણની વ્યવસ્થા અને ઓછી અસ્પષ્ટતા જોવા મળે છે. જ્યારે અસંગઠિત વિભાગને નુકશાન થાય છે. અસંગઠિત વિભાગમાં ઉત્પાદન કરતાં વેપારી માણસ વધુ લાભ મેળવે છે એવું બને. આનું પરિણામ એ આવે છે કે સંગઠિત

વિભાગમાં ઉત્પાદકને જેટલો નફો મળે છે એટલો અસંગઠિત વિભાગને મળતો નથી.

૬. **અરક્ષિત શ્રમબજાર :** અસંગઠિત વિભાગનું શ્રમબજાર અવ્યવસ્થિત અને તીવ્ર સ્પર્ધા વાળું હોય છે. એમાં પ્રવેશ ખૂબ સહેલો છે. જ્યારે સંગઠિત વિભાગમાં એ અંગે ચોકકસ વિધિ હોય છે અને પ્રવેશ કઠિન છે.

અસંગઠિત વિભાગમાં શ્રમજીવીઓ સવિશેષ હોય છે. જો કે એમની ઈચ્છા તો ઔપચારિક વિભાગમાં કામ મેળવવાની હોય છે. પરંતુ શહેરી સમુદાયમાં આની શક્યતા ઓછી હોવાને લીધે તેઓ અસંગઠિત વિભાગમાં વધુ જોડાય છે. જને પરિણામે અસંગઠિત વિભાગમાં Under employment અને ઓછા વેતન એ એની વાસ્તવિકતા છે. આ વિભાગના કામદારોની આવક સંગઠિત વિભાગના કામદારો કરતા અડધી કે તેનાથી પણ ઓછી હોય છે. આમ છતાં જે કામદારો શહેરના ખેંચાણને લીધે સ્થળાંતર કરીને આવે છે તેઓ સંગઠિત વિભાગની કામની પરિસ્થિતિને લક્ષ્ય રાખે છે. પરંતુ દુર્ભાગ્યે તેઓને અનૌપચારિક વિભાગનો આશરો લેવો પડે છે.

સમગ્ર ચર્ચાને અંતે એમ કહી શકાય કે નગર સમુદાયના અસંગઠિત વિભાગને સંપૂર્ણ રીતે અલગ ગણવો અઘરો છે. ઉપર્યુક્ત લાક્ષણિકતાઓ અસંગઠિત વિભાગને સ્પષ્ટ રીતે રજૂ ન કરે એવું પણ બને પરંતુ એ હકીકતનો ઈન્કાર થઈ શકે એમ નથી કે નગર અર્થતંત્રનો નોંધપાત્ર જથ્થો સ્વરોજગારી, લઘુઉદ્યોગો અને ઉપયોગી માલ અને સેવાઓનું ઉત્પાદનમાં રોકાયેલા લોકોનો છે. તેઓ યંત્રવિજ્ઞાન, બજાર સંચાલન અને અન્ય બાબતોની મર્યાદાઓ અનુભવે છે અને જાહેર સેવાના તથા એના ટેકારૂપ તંત્રના કોઈ લાભ મળતા નથી એને પરિણામે ઓછું ઉત્પાદન અને ઓછું વેતન મેળવનારા લોકો આ વિભાગની વાસ્તવિકતા છે.

૨.૪ વૈશ્વિકરણ અને અસંગઠિત ક્ષેત્રના શ્રમ પ્રશ્નો કામદારોની પરિસ્થિતિનો

એક અભ્યાસ :

વિશ્વના વ્યાપારમાં છેલ્લા થોડાંક સમયથી એક મહત્વનો મુદ્દો ચર્ચાને ચક્રોળે ચડેલો છે અને તે છે શ્રમ ધોરણો સામાન્ય રીતે આર્થિક વિકાસમાં અને તેની પ્રક્રિયામાં જો કોઈનો ભોગ લેવાતો હોય તો તે મજૂર વર્ગ / કામદારોનો લેવાતો હોય છે. કામદારોની

કામની સ્થિતિ ખરાબ હોય છે. તેમને ઓછું વેતન આપવામાં આવે છે. તેમના ભવિષ્યની તો ઠીક પણ વર્તમાનની પણ ચિંતા ના કરાતી હોય એવું આર્થિક વિકાસની પ્રક્રિયામાં બન્યું છે. એમ ઈતિહાસ સાક્ષી પૂરે છે. શ્રમ ધોરણ હવે એમ કહે છે કે વ્યાપર વધે અને વિકાસ થાય તો તેમાં કામદારોનો ભોગ ન લેવાવો જોઈએ. પહેલી નજરે જોતા આ એક સારી અને ઈચ્છનીય બાબત લાગે છે. ગરીબ દેશોનો વ્યાપાર વધે અને વિકાસ થાય તો તેમાં કામદારોનો ભોગ ના લેવાવો જોઈએ એમ કહેવામાં આવે છે. કામદારોની આટલી બધી ચિંતા થાય એ તો આવકારદાયક બાબત છે. ધનિક દેશોને ગરીબ દેશોના કામદારોની આટલી બધી ચિંતા કેમ થાય છે એ સમજવાની જરૂર છે.

ગરીબ દેશમાં કામદારોની સંખ્યા વધારે છે. એટલે શ્રમનો પૂરવઠો વધારે છે. પરિણામે શ્રમ સસ્તો છે. એટલે કે કામદારોને સસ્તા દરે વેતન ચુકવવામાં આવે છે અને તેને લીધે ઉત્પાદનનું ખર્ચ ઓછું આવે છે. આથી ઓછા ઉત્પાદન ખર્ચે જે વસ્તુઓ ઉત્પન્ન કરવામાં આવે છે તે ઓછા ભાવે વેચાય છે. આથી ધનવાન દેશોમાં જે વસ્તુઓ ઉત્પન્ન થાય છે તેનાં કરતા ગરીબ દેશોમાં ઉત્પન્ન થતી વસ્તુઓ સસ્તી ઉત્પન્ન થાય છે. પરિણામે આંતરરાષ્ટ્રીય બજારમાં ધનવાન દેશોમાં ઉત્પન્ન થયેલી વસ્તુઓ ન ખપે અને ગરીબ દેશોમાં ઉત્પન્ન થયેલી વસ્તુઓ ખપે એટલે કે ગરીબ દેશોની નિકાસ વધે, ધનવાન દેશોની નિકાસ ના વધે એટલે શ્રમના ધોરણોના નામે ગરીબ દેશોમાં ઉત્પન્ન થતી વસ્તુઓના ઉત્પાદન ખર્ચમાં મજૂરોનું ખર્ચ વધે તેને માટેનો કિમીયો ઊભો કરાય છે. એમ લાગે છે કે બાળમજૂરો દ્વારા ઉત્પન્ન થયેલી વસ્તુઓ ધનવાન દેશો ના ખરીદે એમાં એમની બાળમજૂરો વિશેની હમદર્દી અને ચિંતા છે તેના કરતા વધારે તો તેમની નિકાસ વધતી અટકે નહીં અથવા પોતાને ત્યાંના ઉદ્યોગો મરી પરવરે નહિ. એની ચિંતા વિશેષ છે એમ જણાય છે કે બાળમજૂરી નાબૂદ થાય એ સૌને ગમે પણ પ્રશ્ન એ છે કે અચાનક જ વૈશ્વિકરણની આ પ્રક્રિયામાં ગરીબ દેશોના બાળકો પ્રત્યે ધનવાન દેશોના માધાંતાઓને આટલો બધો પ્રેમ કેમ ઊભો થયો છે ? માત્ર બાળમજૂરીના કિસ્સાની જ આ વાત નથી. સમગ્ર મજૂર આલમ પ્રત્યેના તેમના વલણમાં આ પરિવર્તન આવ્યું છે. જગતભરના મજૂરો વિશે ચિંતા થાય અને તેમનું જીવનધોરણ ઊંચુ આવે એ ઈચ્છનીય છે. પણ તેનો ઈરાદો ગરીબ દેશોના વ્યાપાર આડે અવરોધો ઊભો કરવા માટેનો રાખવામાં આવે એ કેવી રીતે વાજબી ગણાય?

ધનવાન દેશો એમ કહી રહ્યા છે કે ગરીબ દેશોમાં બાળમજૂરો દ્વારા ઉત્પન્ન થનારી વસ્તુઓ હશે તે તેઓ નહીં ખરીદે અથવા એમ કહી રહ્યા છે કે કામદારોને પૂરતું વેતન મળતું નહીં હોય અથવા કામની સ્થિતિ સારી નહીં હોય તેમના દ્વારા ઉત્પન્ન થયેલી વસ્તુઓ તેઓ ખરીદે નહીં.

આમ જુઓ તો શ્રમ ધોરણો અને વ્યાપાર ઉપર તેમની અસર વિશે કોઈ આજકાલથી જ ચિંતા થતી નથી. ૧૯મી સદીમાં આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ ધોરણો વિકસ્યા હતાં અને ૧૯૧૯માં આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનની સ્થાપના થઈ હતી. તેનું મુખ્ય કારણ કામદારો વિશેની ચિંતા હતી. તેના કરતા વધારે તો વેપાર વિશેની ચિંતા જ હતી. ઈન્ટરનેશનલ લેબર ઓર્ગેનાઈઝેશનની સ્થાપના જે વર્સાઈલ્સની સંધિને કારણે થઈ હતી. એ સંધીમાં જ એમ લખવામાં આવ્યું હતું કે "કામદારોની માનવીય સ્થિતિ ઊભી કરવામાં કોઈ રાષ્ટ્ર નિષ્ફળ જાય તો તે એવા અન્ય રાષ્ટ્રોના માર્ગમાં અવરોધ ઊભા કરે છે કે જેઓ તેમના પોતાના દેશમાં પરિસ્થિતિ સુધારવાની ઈચ્છા ધરાવે છે. શું હવે આ ઈતિહાસનું પુનરાવર્તન તો નથી થઈ રહ્યું ને?"

"વિશ્વ વ્યાપાર સંગઠન"ની રચના થઈ ત્યારે એ ઘોષણામાં એમ કહેવામાં આવ્યું હતું કે "ખાસ કરીને નિકાસી વસ્તુઓના ઉત્પાદનમાં કામદારોની ખરાબ પરિસ્થિતિ આંતરરાષ્ટ્રીય વ્યાપારમાં મુસીબતો ઊભી કરે છે. આનો અર્થ એવો પણ થાય છે કે જે વસ્તુઓની નિકાસ થાય છે તે વસ્તુઓનું ઉત્પાદન કરનારા કામદારોને શ્રમ ધોરણ લાગુ પાડવા માટે ધનવાન દેશો વધારે તત્પર છે અને જે વસ્તુઓની નિકાસ થતી નથી એ વસ્તુઓમાં બાળમજૂરો હોય તો પણ તેની ચિંતા નથી. આમ, ધનવાન દેશો ડબલ લાભ લે છે તેમના હૈયે મજૂરોની ચિંતા નથી. કામદારોનું હિત વસેલું છે એવું નથી. પણ તેમને હૈયે તો વ્યાપારનું હિત જ વસેલું છે તેમનો વ્યાપાર વધે તો તેમને ત્યાં રોજગારી વધે અને બેકારી ઘટે તો કામદારોની સ્થિતિ વણશે નહીં. શ્રમ ધોરણોને આંતરરાષ્ટ્રીય વ્યાપારમાં લાવવાનું મુખ્ય ધ્યેય આ રીતે તેમનું પોતાનું હિત જાળવવાનું જે છે એમ લાગે છે.

વૈશ્વિકરણની જે પ્રક્રિયા હાલ શરૂ થઈ છે તેને પરિણામે આર્થિક વિકાસ અને રોજગારીની સમાન તકો ઊભી થઈ છે. એ તકો કોને માટે ઊભી થઈ છે ? ધનવાન દેશો માટે કે ગરીબ દેશો માટે ? ધનવાન દેશોમાં રોજગારી વધશે કે ગરીબ દેશોમાં ?

વૈશ્વિકરણની પ્રક્રિયાનો લાભ દુનિયાના તમામ કામદારોને મળશે ખરો ? આજે ધનવાન દેશોનો સામાન્ય કામદાર જે જીવનધોરણથી જીવે છે એવું જીવનધોરણ તો ભારતના ૧૦૩ કરોડમાંથી ૧૦ કરોડ લોકો ભાગ્યે જ જીવન જીવતા હશે. શું ભારત જેવા ગરીબ દેશોના કામદારો પણ એવા જીવનધોરણથી જીવે એ વાત તેમના હૈયે વસેલી છે ખરી ? આ પ્રશ્નનો જવાબ સ્પષ્ટપણે નકારવામાં જ આવે છે.

એમ માનવામાં આવે છે કે શ્રમ ધોરણોનો અમલ નહીં કરવામાં આવે તો આંતરરાષ્ટ્રીય વ્યાપાર વ્યવસ્થા ભાંગી પડશે. પરંતુ વાસ્તવમાં વિકસિત દેશોનું અર્થતંત્ર ભાંગી ના પડે તેના માટે જ આ કારસો રચવામાં આવ્યો છે. અમેરીકાના તત્કાલીન પ્રમુખ બિલ ક્લિન્ટને જાન્યુઆરી ૧૯૯૯માં 'ટેસ્ટ ઓફ યુનિયન' ભાષણમાં એમ કહેલું કે "આપણે વૈશ્વિક અર્થતંત્રનો માનવીય ચહેરો અર્પવો છે."વાસ્તવમાં આ તદ્દન ખોટી બાબત છે. તેઓ અને તેમના સાથે યુરોપીય રાષ્ટ્રો તેમની આર્થિક સમૃદ્ધિ અટકાવવા માટે જ શ્રમ ધોરણોને આંતરરાષ્ટ્રીય વ્યાપારની પ્રક્રિયામાં દાખલ કરવા માંગે છે. જો તેમને ગરીબ દેશોના કામદારોની ચિંતા હોય તો તેઓ શા માટે ભારતના કડીયા, સુથાર,લુહાર કે કારખાનામાં કામ કરતા કામદારવર્ગને ત્યાં આવવા દેતા નથી ? શા માટે તેઓ પોતાના દરવાજા આ ગરીબ કામદારો માટે બંધ કરી દે છે ? તેઓ વીઝા માટેના ધોરણો સખત કડક શા માટે બનાવે છે ?

અમેરિકાના ત્યારના પ્રમુખ બિલ ક્લિન્ટને જૂન ૧૯૯૯માં ઈન્ટરનેશનલ લેબર ઓર્ગેનાઈઝેશન દ્વારા બાળમજૂરી નાબૂદી માટે જે ઠરાવ થયેલો તેને અમેરિકન સરકારની ખૂબ ઉતાવળે મંજૂરી આપી અને તા.૨-૧૨-૧૯૯૯ના રોજ તેના પર સહી કરી. અમેરિકાની સેનેટે પણ તેને ખૂબ ઉતાવળે મંજૂર કરી. ભારતમાં કે અન્ય ગરીબ દેશોમાં પણ કોઈનેય બાળમજૂરી જોઈતી નથી. પણ અમેરિકાની પણ આ ઉતાવળ સ્વહિતથી સહેજે વેગળી નથી. એ સમજવાની જરૂર છે અને તેની ચિંતા માત્ર ગરીબ દેશોની નિકાસ ન વધે તે માટેની જ છે એ પણ સમજવાની જરૂર છે.કામદારો અકસ્માતોના ભોગ ન બને તેમને તેમના કામના કલાકો મુજબ તેમને યોગ્ય વળતર મળે, કામની પરિસ્થિતિ સુધરે, તેમનું જીવનધોરણ સુધરે, વૃદ્ધાવસ્થા યોગ્ય રીતે વીતે, બાળકો મજૂરી ન કરે, શિક્ષણનો પ્રસાર માધ્યમ દ્વારા ફેલાવો થાય, કામદાર વર્ગમાં નિરક્ષરતાનું પ્રમાણ ઘટે તેથી

અંધશ્રદ્ધાઓ અને કુરિવાજો દૂર થાય આ બધું ઈચ્છનીય છે અને જરૂરી પણ છે. પણ ધનવાન દેશોની એ શરતો નથી. ભારત જેવા ગરીબ દેશો ધનવાન દેશોની આ ચાલ સુપેરે સમજે છે. પણ આંતરરાષ્ટ્રીય વ્યાપારના દબાણો એટલા બધાં છે કે તેઓ ધનવાન દેશો સામે ઝૂકી ન જાય એ પણ આવશ્યક છે.

૨.૪.૧ ભારતમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની પરિસ્થિતિનો એક અભ્યાસ :

ભારતના કામદારોની આર્થિક અને કાયદાકીય જોગવાઈઓમાં આઝાદી પછીથી ઘણા મહત્વના અને દૂરગામી પરિવર્તનો આવ્યાં છે. આમ છતાં હજુ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે ઘણી સામાન્ય ગણાય તેવી પણ વ્યવસ્થા વિકસાવવાની બાકી છે. સંગઠિત કામદારો પોતાના વેતન, અન્ય આર્થિક વળતર, કામની પરિસ્થિતિ વગેરે અંગે સંઘર્ષો કરી શકે છે તેમને છુટા કરવાની કામગીર સરળ રહી નથી. તેની સામે ભારતના અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદાર જેવા કે ખેતીક્ષેત્ર, ગ્રામ્ય ઉદ્યોગ, શહેરોના નાના ગૃહઉદ્યોગો અને કારખાનામાં કામ કરનારાની પરિસ્થિતિ હજુ પણ ચિંતાજનક છે. ઓછા અને અપૂરતા વેતને ચાની કીટલી કે રસ્તા પરની નાની-મોટી દુકાનો કે વ્યવસાયોમાં બાળ-કામદાર સવારથી મોડી સાંજ સુધી વૈતરું કરે છે. આવા ક્ષેત્રના કામદારને કામનો કે નોકરીનો કોઈ અધિકાર નથી તેમજ તેમના વેતન કે અન્ય કોઈ ભથ્થા અંગે કોઈ સંઘર્ષ, વાટાઘાટો, સમજૂતી, લવાઈ કે ન્યાયાલયો જેવી કોઈ પણ સગવડ કે વ્યવસ્થા ઊભી કરવામાં આવી નથી. ભારતના ગરીબોનો સંપૂર્ણ વર્ગ અસંગઠિત કામદારોના પ્રકારના લોકોનો બનેલો છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના વર્ગમાં સૌથી નિમ્ન બિંદુએ ગણાય તેવો વર્ગ બંધવા / વેઠીયા મજૂરનો છે. બંધવા /વેઠીયા મજૂરો જેની વેઠિયા પ્રણાલિની યાદ તાજી કરે છે. જો કે વેઠ ઉપર પકડી જવાની પ્રથા સહેજ જુદી હતી. ગામના જમાદાર, શાહુકારો કે સરકારી અમલદારો ગમે તેને થોડાંક સમય માટે કે નિશ્ચિત કાર્ય માટે ફરજિયાત મજૂરી કરાવતા આ માટે કોઈ વળતર ચૂકવવાનું રહેતું નહીં પરંતુ કાર્ય પૂરું થયા પછી વેઠિયો છૂટો થઈ શકતો નથી બંધવા મજૂરોનું મૂળ દેવામાં છે. કુટુંબની મુખ્ય વ્યક્તિ કે જમીનદારનું દેવું કરે છે. પ્રવર્તમાન સમયમાં પણ મજૂરના કુટુંબની મુખ્ય વ્યક્તિ ઠેકેદાર / કોન્ટ્રાક્ટર પાસેથી દેવું કરે છે. એટલે તેના વ્યાજ અને મુદત ચૂકવવા માટે તેણે અને ક્યારેક કુટુંબના અન્ય સભ્યોએ

પણ તે ઠેકેદારનું કામ કરવા માટે બંધાવવું પડતું, જેથી તેને બંધવામજૂરો કહેવામાં આવે છે.

આ બંધવા મજૂરને ઘણું ઓછું વેતન અપાતું અને પૂરતો ખરાક વગેરે પણ મળતા નહીં. વળી તેને અન્યત્ર કામે જવાની પણ છૂટ રહેતી નહીં. આથી બંધવા મજૂરો પોતાના શ્રમનું વધુમાં વધુ વળતર મળે ત્યાં જઈ શકતો નથી. અત્યારના બંધવા મજૂરો દ્વારા ઘણીવાર ચોરી-છૂપીથી અને સમાજ કે સરકારી તંત્ર જાણે નહીં તેમ સરકારી તેમજ અર્ધસરકારી મજૂરીના કામ કરાવાય છે. આ કામ કરવા માટેના ટેન્ડર ભરનારા શ્રમના ઠેકેદાર /કોન્ટ્રાક્ટરો મજૂરોની ફોજ ઊભી કરી દે છે.

આ પ્રકારના મજૂરો મોટાભાગે આદિવાસી-પછાત વિસ્તારો જેવા કે પંચમહાલ, ગોધરા, દાહોદ કામના સ્થળે લઈ આવી કોન્ટ્રાક્ટરો કામ કરાવે છે. આ પ્રકારના કામો જેવા કે ગટરના પાઈપના ખાડા ખોદવા, ટેલિફોન લાઈન માટેના ખાડા ખોદવા, પાણીની પાઈપ, રસ્તો-રોડ સમારકામ, બિલ્ડીંગ બાંધકામ તેમજ ગેસ કનેક્શન માટેની પાઈપલાઈન વગેરે પ્રકારના ટૂંકા ગાળા કે થોડા સમયના કામોમાં કોન્ટ્રાક્ટરો દ્વારા હાલમાં પણ બંધવા મજૂરો જેવી સ્થિતિ ધરાવતા મજૂરો કામ કરે છે. કોન્ટ્રાક્ટરો કે ઠેકેદારો આ પ્રકારના કામના દૈનિક લઘુત્તમ દરના આધારે સરકારના દર્શાવેલ લઘુત્તમ વેતન ધારાના આધારે મેળવે છે. જ્યારે આ કામદારોને તેના માંડ અડધા પૈસા અપાય છે. ઘણીવાર પિતાનું દેવું ચૂકવવા પુત્રે બંધવા મજૂર બનવું પડે છે. ઘણીવાર લગ્ન માટે કર્જ કરનાર યુવાન પોતાની પત્ની સાથે બંધવા મજૂર બને છે.

આઈ.એલ.ઓ.નું બંધારણ નોંધે છે કે "દરેક માનવને પોતાની ભૌતિક સુખાકારી તેમજ ભૌતિક વિકાસ, મુક્તિ અને ગૌરવ સાથે વિકાસ સાધવાનો અધિકાર છે." જ્યારે બંધવા મજૂરોની ઘટના આ બંધારણની વિરુદ્ધ છે. આઈ.એલ.ઓ. આંતરરાષ્ટ્રીય કક્ષાની આ દૂષણથી સભાન છે અને તેની તેણે ૧૯૩૦માં અને પછીથી ૧૯૫૭માં આ ફરજિયાત મજૂરી - Forced Labour ની સામે બે મહત્વના ઠરાવો કર્યા છે. આમ છતાં જગતના તમામ દેશોમાંથી આ ફરજિયાત શ્રમની પ્રથા નાબૂદ કરી શકાઈ નથી. બંધવા મજૂરોની વિરુદ્ધના કાયદા હોવા છતાં તેનું ઉલ્લંઘન કરવામાં આવે છે. અકંદર આ પ્રથા વિકસતા ભારત દેશમાં વ્યાપક છે. આ પ્રશ્ન ઘણો ગંભીર છે.

૨.૫ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કૃષિ કામદારોની સ્થિતિનો એક અભ્યાસ :

વિશ્વના મોટા ભાગના દેશોના અર્થતંત્ર તરફ દૃષ્ટિપાત કરતાં જણાય છે કે તેના આર્થિક વિકાસના પ્રારંભિક તબક્કામાં અસંગઠિત ક્ષેત્રે કૃષિ વિભાગે અગત્યનો ભાગ ભજવ્યો છે. વિકસિત દેશોમાં કૃષિક્ષેત્રે ક્રાંતિકારી પરિવર્તન આણ્યો છે. આથી અલ્પવિકસિત દેશોમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રે કૃષિ વિકાસ એક અનિવાર્ય પૂર્વ શરત બની રહે છે.

ભારત દેશની કુલ વસ્તીમાં લગભગ ૬૫% લોકોને અસંગઠિત ક્ષેત્રના કૃષિ વિભાગ દ્વારા રોજગારી પૂરી પાડવામાં આવે છે. આઝાદી પછી ભારત દેશમાં આર્થિક વિકાસના ઠીક ઠીકકાર્યક્રમો અમલમાં મુકાયા છે. આ કાર્યક્રમોને પરિણામે માત્ર ઔદ્યોગિક કામદારની સ્થિતિમાં સારો એવો સુધારો થયો છે પરંતુ કૃષિ કામદારોની સ્થિતિ સુધારાત્મક જોવા મળતી નથી. માત્ર એક વર્ગ વિકાસના આ કાર્યક્રમમાં ઉપેક્ષિત રહ્યો હોય તેવું લાગે છે. અને તે છે ભૂમિહીન કૃષિ કામદારોનો વર્ગ છે. ભારતનું અભિન્ન અંગ એવું ગુજરાત રાજ્ય પણ કૃષિ પ્રવૃત્તિ સાથે સંકળાયેલ છે. તેમાંય સૌરાષ્ટ્રનો સમગ્ર વિસ્તાર માત્ર કૃષિ આધારિત જ જોવા મળે છે. અહીં ઔદ્યોગિક વિકાસ નહિવત જ થયેલો હોવાથી કૃષિ ક્ષેત્ર સિવાયના અન્ય ક્ષેત્રમાંથી રોજગારી મેળવવાની તકો નહિવત જોવા મળે છે તેમજ મહિલાઓમાં શિક્ષણનું પ્રમાણ ઓછું હોવાથી રોજગારી માટે માત્ર કૃષિ ક્ષેત્ર ઉપર જ આધાર રાખવો પડે છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રે કૃષિ વિભાગમાં સ્ત્રી અને પુરુષ કામદારની કામગીરીમાં ઘણી જગ્યાએ તફાવત રહેતો હોવાથી તેના વેતનદર વળતરમાં પણ તફાવત જોવા મળે છે. સ્ત્રી કામદારની કામગીરી સરળ અને અનુકૂળ જોવા મળે છે. જ્યારે શારીરિક રીતે સખત પરિશ્રમની કામગીરી પુરુષ કૃષિકામદારને આપવામાં આવે છે. વરસાદની અનિશ્ચિતતાને લીધે કામદારોને કૃષિ ક્ષેત્રે બારે માસ કામ કળતું નથી. તેમાંય સ્ત્રી કામદારોને ફાળે કામના બહુ ઓછા દિવસો આવે છે.

કૃષિ ક્ષેત્રે પુરુષકામદારની સમાન જ સ્ત્રી કામદારો કામ કરતી હોવા છતાં તેને ઓછું વેતન ચૂકવવામાં આવે છે. ભારત જેવા કૃષિપ્રધાન દેશમાં મોટાભાગની વસ્તી ગ્રામ્ય ક્ષેત્ર સાથે સંકળાયેલ છે. ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં મોટા પ્રમાણમાં અસંગઠિત કામદારો કૃષિ

ક્ષેત્રમાં કામગીરી કરતા જણાય છે. સ્ત્રીઓમાં શિક્ષણનો અભાવ હોવાને લીધે તેઓ માટે કૃષિ ક્ષેત્રે રોજગારી મેળવવાનું વિશેષ તક રહેલ છે. નિરક્ષરતા અને તાલીમના અભાવને કારણે ઓછું વેતન સ્વીકારવું પડે છે.

ભારતના અર્થતંત્રનું ધ્યાન ખેંચે તેવું લક્ષણ એ છે કે ગ્રામ્યવિસ્તારમાં કૃષિ ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારની સંખ્યામાં થતો ઝડપથી વધારો અને તેને પરિણામે આંશિક રોજગારી બેરોજગારી અને નીચા વેતનની પરિસ્થિતિ ઉત્પન્ન થાય છે. કૃષિ એ ભારતીય અર્થતંત્રની કરોડરજક છે. ભારતમાં દર ૧૦ વ્યક્તિએ ૭ વ્યક્તિ રોજગારી માટે કૃષિ પર આધારિત છે. કારણ કે ભારતની ૭૦% પ્રજા ગામડામાં વસે છે અને તેમનું જીવન મુખ્યત્વે કૃષિ અને તેના સંબંધિત અસંગઠિત ક્ષેત્રના જુદા જુદા વ્યવસાય પર આધારિત છે. દેશના લગભગ ૮૦% સ્ત્રી કામદારો કૃષિ સાથે સંકળાયેલ છે. તેમાંય ગ્રામ્ય વિસ્તારના મોટાભાગના સ્ત્રી કામદારો અસંગઠિત રીતે કૃષિક્ષેત્ર સાથે સંકળાયેલ છે. મોટા ભાગના અસંગઠિત કામદારો નિરક્ષર અથવા અલ્પ શિક્ષણ ધરાવે છે. તેઓમાં ઓછી કુશળતા જોવા મળે છે. આથી તેઓને અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરવું પડે છે. કુલ કામદારના ૮૩ થી ૮૫% કામદારો અસંગઠિત વિભાગમાં કામ કરે છે. ૧૯૮૧ના સેન્સર પ્રમાણે ૮૦% સ્ત્રી કામદારો ગ્રામ્ય ક્ષેત્ર સાથે સંકળાયેલા છે.

૨.૫.૧ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનું પ્રતિબિંબ-બંધવા શ્રમિકોના અભ્યાસનું વિશ્લેષણ :

ભારતના કામદારોની આર્થિક અને કાયદાકીય જોગવાઈઓમાં આઝાદી પછીથી ઘણા મહત્વનાં અને દૂરગામી પરિવર્તનો આવ્યા છે. આમ છતાં હજુ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે ઘણી સામાન્ય ગણાય તેવી પણ વ્યવસ્થા વિકસાવવાની બાકી છે. અસંગઠિત કામદારોએ આર્થિક સામાજિક તેમજ શૈક્ષણિક ક્ષેત્રે પછાત છે અને મોટા શહેરોમાં નાના ઉદ્યોગો તેમજ છુટક મજૂરી કરનારા કામદારોની હાલની પરિસ્થિતિ હજુ પણ ચિંતાજનક છે. ઓછા અને અપૂરતા વેતને ચાની કીટલી કે રસ્તા પરની નાની મોટી દૂકાનો કે કેન્દ્રોમાં નાના બાળકો સવારથી મોડી સાંજ સુધી વૈતરું કરે છે તેમને કામનો કે નોકરીનો કોઈ અધિકાર નથી તેમજ તેમના વેતન કે અન્ય કોઈ ભથ્થા અંગે કોઈ સંઘર્ષ - વાટાઘાટો સમજૂતી લવાદી કે ન્યાયાલય જેવી કોઈપણ સગવડ કે વ્યવસ્થા ઊભી કરવામાં આવી નથી. ભારતના ગરીબોનો સંપૂર્ણવર્ગ એ આ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનો જ બનેલો છે.

આ સમગ્ર વર્ગમાં સૌથી નીચલી કક્ષાએ ગણાતો વર્ગ એ આ બંધવા કામદારો છે. બંધવા કામદારો જૂની વેઠિયા પ્રણાલીની યાદ તાજી કરે છે. જેમ કે વેઠ ઉપર પકડી જવાની પ્રથા સહેજ જુદી હતી. ગામના જમીનદારો, શાહુકારો કે સરકારી અમલદારો ગમે તેને થોડાક સમય માટે કે નિશ્ચિત કાર્ય માટે ફરજિયાત મજૂરી કરાવતા. આ માટે કોઈ વળતર ચુકવવાનું રહેતું નહીં. પરંતુ કામ પૂરું થયા બાદ વેઠીયો છૂટો થઈ શકતો.

બંધવા કામદારો મૂળ દેવામાં છે. કુટુંબની મુખ્ય વ્યક્તિ શાહુકાર કે જમીનદાર અને હાલના સંદર્ભમાં કામદારોના ઠેકેદારનું દેવું કરે છે. એટલે એના વ્યાજ અને મુદ્દલ ચુકવવા માટે તેણે અને ક્યારેક કુટુંબના અન્ય સભ્યોએ પણ તેનું બતાવેલું કામ કરવા માટે બંધાવું પડતું. આ 'બંધવા શ્રમિકો'ને ઘણું ઓછું વેતન અપાતું અને પૂરતો ખોરાક વગેરે મળતો નહીં અને વળી બીજા સ્થળે કામ પર જવાની છૂટ મળતી નહીં. આથી કામદાર પોતાના શ્રમની વધુમાં વધુ વળતર મળે ત્યાં જઈ શકતો નથી. ઘણીવાર ઓરિસ્સાના કામદારો અમદાવાદમાં ગટરના પાઈપનાં ખાડા ખોદવા જેવા કામો પણ કરે છે. ઠેકેદારો કામદારોને અડધા પૈસા ચુકવે છે. ઘણી વખત પિતાનું દેવું ચુકવવા પુત્રે 'બંધવા શ્રમિક' બનવું પડે છે.

ઘણી વખત લગ્ન માટે કરજ કરનાર યુવાન પોતાની પત્ની સાથે બંધવા શ્રમિકો બને છે. આજે હાલની તકે પણ મધ્યપ્રદેશમાંથી ઘણી મોટી સંખ્યામાં કામ કરનાર વર્ગ અહીં સૌરાષ્ટ્રમાં ખૂબ જ નીચા દરે વેતન મેળવી અને અહીં વધુ કામ કરે છે. આ કામદાર વર્ગનું શોષણ નથી તો બીજું શું છે ?

તેની સામે 'ઈન્ટરનેશનલ લેબર ઓર્ગેનાઈઝેશન'નું બંધારણ નોંધે છે કે "દરેક માનવ પોતાની સુખાકારી તેમજ ભૌતિક વિકાસ, મુક્તિ અને ગૌરવ સાથે સાધવાનો અધિકાર છે." બંધવા શ્રમિકોની પ્રથા આ બંધારણથી તદ્દન વિરુદ્ધ છે. 'ઈન્ટરનેશનલ લેબર ઓર્ગેનાઈઝેશન' આંતરરાષ્ટ્રીય કક્ષાએ આ દૂષણથી સભાન છે અને તેથી ૧૯૩૦માં અને ૧૯૫૭માં આ ફરજિયાત મજૂરીની સામે બે મહત્વના ઠરાવો કર્યા છે. આ ઠરાવો અમેરિકાની કુખ્યાત અને બર્બર ગુલામી પ્રથાના અનુભવોના આધારે રચાયા છે. આમ છતાં જગતના તમામ દેશોમાંથી આ ફરજિયાત શ્રમની પ્રથા નાબૂદ કરાઈ નથી. આ પ્રથા વિકસતા દેશોમાં વ્યાપક છે. તેમાંય ભારતમાં હજુ હાલની તકે પણ આ પ્રશ્ન ઘણો જટિલ અને ગંભીર છે. ઘણા વિકસતા દેશોમાં ઝડપી પ્રગતિના નામે મજૂરી પાસે ઓછા વેતને

ફરજિયાત મજૂરી કરાવાય છે. ઘણીવાર નાના-મોટા ગૂનાનું નામ પાડીને 'સજા'ના સ્વરૂપે પણ ફરજિયાત મજૂરી કરવામાં આવે છે. સોવિયેટ સંઘમાં સામ્યવાદના દિવસોમાં આવા ગુનેગારોને સાઈબિરીયા મોકલી દેવાતા. આ વિસ્તાર બરફના રણ તરીકે જાણીતો છે. અને તેમાં મજૂરી કરવા જવા માટે અન્ય કોઈ સ્વતંત્ર વ્યક્તિ ભાગ્યે જ તૈયાર થાય, આથી કામદારોને તે વિસ્તારમાં કામ કરવા માટે આકર્ષવા માટે ઊંચું વેતન ચુકવવું પડે. આ રીતે ફરજિયાત મજૂરી કરાવીને તે વિસ્તારની આવશ્યકતાઓ પૂરી પાડવામાં આવતી હતી. આજ રીતે કેમરુન, ગીની અને ટાન્ઝાનિયામાં છુટ છે અને જો તેમને ઓછું વેતન આપી તેની પાસેથી વધુ શ્રમ લેવામાં આવે તો આ પરિસ્થિતિ વાસ્તવમાં 'બંધવા મજૂર' કે ફરજિયાત શ્રમ મજૂરીમાં પરિણમે છે.

ભારતમાં આ પદ્ધતિ કેટલી વ્યાપક છે તેના કોઈ એક અને ચોક્કસ આંકડો પ્રાપ્ત નથી. છતાં કેટલાક અભ્યાસોએ આ સમગ્ર પ્રશ્ન અંગે પ્રકાશ પાડવા પ્રયાસ કર્યો હતો. ૧૯૭૮માં ગાંધી પીસ ફાઉન્ડેશને અભ્યાસ હાથ ધર્યો હતો. તેમાં આઠ રાજ્યોમાં કુલ ૨૨.૪ લાખ મજૂરો બંધવા હતા એવું તારણ નીકળ્યું. અહીં બંધવામજૂર અંગેની વ્યાખ્યા માં પણ અસ્પષ્ટતા રહે છે.

બંધવા શ્રમિકોની વ્યાખ્યાનો પ્રશ્ન હજુ ઉકેલવાનો બાકી છે. પરંતુ ગરીબોના કલ્યાણ માટે સરકાર જાગૃત છે અને ભારતીય બંધારણ સ્વતંત્રતા, લોકશાહી અને સમાજવાદની અમુલ્ય ત્રિવેણી સ્વીકારી હોવાથી દેશમાં આવા કામદારો હોય તે ઘટના એ એક શરમજનક બાબત ગણાય. આથી તેમને સામાન્ય જીવનમાં પુનઃ સ્થાપિત કરવા માટે સરકારે કેટલાક પગલાં ભર્યાં છે. આ રીતે તેમને બંધનમાંથી છોડાવીને પુનઃ સ્થાપિત કરવાના પ્રયાસોમાં છેલ્લા કેટલાક વર્ષોમાં વેગ આવ્યો છે. ૧૯૭૯ના વર્ષમાં વધીને તેનું પ્રમાણ ૧ લાખ ૧૫ હજાર થયું પરંતુ આ સંખ્યાનો વધારો સૌને માટે સંતોષ કે આશાની નિશાની બની શકે તેમ નથી. ઘણા તેને ચિંતાની નજરથી જુએ છે. બંધવા શ્રમિકોને મુક્ત કરીને પુનઃ સ્થાપિત કરવાની પ્રક્રિયા ખરેખર કાર્યક્ષમ હોય તો આ સંખ્યા ઘટવી જોઈએ. આ પ્રશ્ન એ ઉકેલાતો નથી તે માટે યોગ્ય પગલાં લેવા જોઈએ.

(બ) નવા બંધવા બનવાની પ્રક્રિયા :

જે આર્થિક સામાજિક કારણોસર કેટલીક વ્યક્તિઓ કે કુટુંબો બંધવા બની ગયા હોય છે. તે કારણો જ્યાં સુધી પ્રવર્તમાન રહેશે ત્યાં સુધી નવા અને નવા વ્યક્તિઓ બંધવા બનતા રહેશે. આથી એક તરફ સરકાર થોડાક બંધવાને શોધી કાઢી તેમને મુક્ત કરી દેવાનું પુનર્વસન ગોઠવશે ત્યારે તેની બીજી તરફ નવા બંધવા ઊભા થયા જ કરશે. આર્થિક સામાજિક ઘટનાચક્રોના કારણે બંધવા શ્રમિકો બનતા હોય તે કારણો રોકવાની જરૂર જરા પણ ઓછી નથી. એટલે કે સરકારે ગરીબોના કલ્યાણ માટેના અસરકારક અને પૂરતા પગલા ભરવાની બાબતને આ દૃષ્ટિએ પ્રાધાન્ય આપવું જોઈએ. આ ઉપરાંત જે વ્યક્તિ આ રીતે બંધવા શ્રમિકો પાસેથી કામ લેતી પકડાય અથવા જે શ્રમના માલિકો આ વ્યવસાય કરતા પકડાય તેમને સખત સજા કરવાની પણ જોગવાઈ જરૂરી ગણાય છે.

(ક) પુનર્વસનની અસરકારકતા :

સરકાર અને કેટલીક સામાજિક સંસ્થાઓ પણ બંધવા શ્રમિકોને શોધવામાં તેમને મુક્ત કરાવવામાં તેમજ તેમના પુનર્વસનના પ્રયાસો કરે છે. જો આ કાર્યક્રમો ખરેખર સફળતાપૂર્વક ચાલે તો જે બંધવા શ્રમિકો મુક્ત થાય તે ફરીથી પાછા બંધવા બનવા ન જોઈએ. આમ આ મુદ્દો એક બાજુ સરકારની પુનર્વસનની નીતિ અને તેના અમલ અને બીજી બાજુ ગરીબો અને સાધન વિહીણાઓને બંધવા બનવા ફરજ પાડતા આર્થિક સામાજિક ઘટનાચક્રનો છે. કમનસીબે આ ક્ષેત્રે સરકારની કામગીરી ગૌરવપૂર્ણ રહી નથી. હરિજન-ગિરીજનના કમિશનના અહેવાલમાં " Indian Statistical Institute"ના એક અભ્યાસમાં ટાંકવામાં આવ્યો છે.

બિહારમાં કામદારો અંગે હાથ ધરાયેલા અભ્યાસોમાં જોવા મળ્યું છે કે "મોટા ભાગના બંધવા કુટુંબો કે જેમને મુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા તથા પુનર્વસનની સગવડો પણ જેમને આપવામાં આવી હતી તે થોડાંક જ સમય બાદ વાસ્તવમાં વળી પાછા બંધવા બની ગયા." આ અભ્યાસમાં નોંધવામાં આવ્યું કે બંધવાને મુક્ત કરીને પુનર્વસન કરાવવાની નીતિમાં કશું ખોટું ન હતું. પરંતુ આ નીતિનો અમલ યોગ્ય રીતે થયો ન હતો. બંધવા શ્રમિકોની મુક્તિની સમસ્યાનું મૂળ તેમને માટે પોત-પોતાના વસવાટના ક્ષેત્રોની સમીપમાં ઉત્પાદક કાર્યો શોધવાનું રહ્યું છે. આમ છતાં ટૂંકાગાળામાં અને મધ્યમ ગાળામાં પણ આ સમસ્યા કેટલા પાસાં અંગે સંકલિત અભિગમ આવશ્યક ગણાય. આ ક્ષેત્રે સરકારની

કામગીરી મહત્વની હોવાથી તેના પગલાંની અસરકારકતા વિશે વારંવાર મૂલ્યાંકન તેમજ તપાસ જરૂરી બને છે. આ તપાસના આધારે આ દિશામાં પૂરતી સફળતા ન મળવા માટેના કારણોની સાચી સમજ વિકસી શકે વળી તેના આધારે અપેક્ષિત સફળતા સિદ્ધ કરવા માટેના જરૂરી માર્ગો વિશે વિચારી શકાય. ઉપરાંત આ માર્ગો અને નીતિઓમાં કે અભિગમમાં ક્યાં શું ખુટે છે તેનો પણ વિચાર કરી શકાય. ઉપરાંત આ માર્ગો અને નીતિઓમાં કે અભિગમમાં યોગ્ય નીતિ ઘડાય હોવા છતાં તેનો અમલ બરાબર થતો નથી. સરકાર ટૂંકાગાળામાં આ ક્ષેત્રે ઘણું કરી શકે તેવો અવકાશ રહેલો છે.

(૩) ફરજિયાત શ્રમની વ્યાખ્યાની સમસ્યા :

ફરજિયાત શ્રમ અંગે વ્યાખ્યાગત રીતે સમજી લેવું જરૂરી છે. જગતના ઘણા દેશમાં વ્યક્તિ પુખ્તવયની થાય એટલે તેણે લશ્કરમાં જોડાવું ફરજિયાત હોય છે. લશ્કરી ઉપરી અધિકારીઓ મારફત સરકાર આ રીક્રુટો પાસેથી શારરિક શ્રમ લઈ શકે છે. આ કામ લશ્કરી તાલીમની દષ્ટિએ ઉપયોગી કે જરૂરી પણ હોતું નથી. આ નિમિત્તે ઘણા દેશોમાં ફરજિયાત શ્રમ કરાવાતો હોય તેવી સંભાવના છે. આવી જ રીતે જેલના કેદીઓ પાસેથી કામ લેવાતું હોય તેવો સંભવ છે. સોવિયેટ સંઘ સહિત યુરોપના અનેક દેશોમાં ભિક્ષુક પ્રતિબંધક ધારો છે. ભીખ માગવી ગુનો છે. આવા કામદારો પાસેથી સરકાર ફરજિયાત શ્રમ કરાવતી હોય છે. ઈરાનમાં જો કોઈ વ્યક્તિ કામ શોધતી ન હોય, કામ કરતી ન હોય અને તે જીવનનિર્વાહના યોગ્ય સાધનો ધરાવતી ન હોય તથા આળસુ પડી રહેલી હોય તો સરકાર પકડીને તેને ફરજિયાત શ્રમ કરાવી શકે છે. દક્ષિણ અમેરિકાના ગુટેમાના, આફ્રિકા ખંડના તાન્ઝાનિયા અને ટ્યુનિશિયા, યુરોપના ઝેકોસ્લોવેકિયા, પોલેન્ડ, અગાઉના સોવિયેત સંઘ વગેરેમાં અક ખાસ કાયદો પ્રવર્તમાન છે. આ કાયદો ખરડેલા સામેનો કાયદો (વેબ્રેન્સી એક્ટ) તરીકે ઓળખાય છે. આ દેશોના સામાજિક વિચારો મુજબ સમાજમાં આળસુઓ ભટકેલા તથા રખડુઓ નિરર્થક બોજારૂપ છે અને સમાજે આવા પરોપજીવીઓ પાસેથી, ઉત્પાદક કામ લેવું જોઈએ. આ દેશોમાં આ રીતે કામ લેવાય તો તેને અયોગ્ય ગણવામાં આવતું નથી. આવું બીજું ફરજિયાત શ્રમની નજીકનું પરોક્ષ સ્વરૂપ માલિક બદલવાની નિષેધોમાથી જન્મે છે. તે તેના માલિકોને સ્વેચ્છાએ છોડી શકતો નથી. જો તે નોકરી માલિકની મંજૂરી વગર છોડે તો તેમને સજા કરવામાં આવે છે. આવા કાયદાઓ

પાકિસ્તાન અંગે યુરોપના નેધરલેન્ડ અને સ્પેનમાં પણ હતા પરંતુ તેને પાછળથી સુધારવામાં આવ્યા હતા.

આ ઉપરાંત ઘણા દેશોમાં હડતાલ પડાવનારાઓ ઉપર પણ ફરજિયાત શ્રમ ઠોકી બેસાડાય છે. આમાં બાંગ્લાદેશ અને પાકિસ્તાનમાં સામૂહિક સોદા દ્વારા માલિક કામદારો વચ્ચે થયેલા કરારનું પાલન ન કરનારા કામદારો ઉપર ફરજિયાત શ્રમની ધમકી રહેલી છે. જાપાનમાં સરકારી કર્મચારીઓ રાજકીય પ્રવૃત્તિઓમાં પડે તો તેમને પણ આ સજા થઈ શકે છે. આ ચર્ચામાંથી ફલિત થાય છે કે ફરજિયાત શ્રમ પરત્વેના રાજ્ય અને સરકારોના દષ્ટિબિંદુઓ અલગ પડે છે. ગુલામીપ્રથા જગતમાંથી દેખીતી રીતે અલોપ થઈ છે. છતાં તેના અનેક પ્રકારના અંશો અનેક સ્વરૂપો હજુ જગતના વિવિધ ભાગોમાં પ્રવર્તમાન છે. આ સંદર્ભમાં 'ઈન્ટરનેશનલ લેબર ઓર્ગનાઈઝેશન'ની વિચારણા મહત્વની છે.

ભારતમાં કાયદેસર રીતે કોઈની પાસેથી ફરજિયાત શ્રમ કરાવી શકતો નથી. આ પ્રકારના શ્રમ ઉપર પ્રતિબંધ છે. વળી ખુદ્દી કે છુપી ગુલામની પ્રથા ઉપર પણ પ્રતિબંધ છે. આમ છતાં પરોક્ષ રીતે બંધવા મજૂર ગણાય તેવા મજૂરની એક વિશાળ સંખ્યા કાર્ય કરતી હોવાની સંભાવના છે. અર્થશાસ્ત્રીય દષ્ટિએ ભારતમાં શ્રમની માંગ કરતા પૂરવઠો ઘણો વિશેષ છે. અલબત્ત શ્રમની ભૌગોલિક ગતિશીલતા ઓછી હોવાથી મુખ્યત્વે સ્થાનિક કક્ષાએ આ અસમતુલા પ્રવર્તે છે.

વળી ભારતના ગ્રામીણ ક્ષેત્રે સિંચાઈની સગવડો અપૂરતી હોવાથી ઘણા મોટા વિસ્તારો વારંવાર દુષ્કાળગ્રસ્ત બને છે. આ વિસ્તારોની સીમાન્ત ખેડૂતો, જમીન વગરના મજૂરો અને ગ્રામીણ-કારીગરોનો વર્ગ, વરસાદની અનિયમિતતાને કારણે કામદારો દૈનિક રોજગારી અને આવક મેળવી શકતા નથી. જીવિત રહેવા માટે કામદારોને સરકારી રાહત કામો ઉપર આધાર રાખવાનો રહે છે. આ કામો પણ મોડા શરૂ થાય તો તેમણે દેવું કરીને જીવિત રહેવું પડે છે. આ પ્રકારના કામદારો પાસે કોઈ યોગ્ય સ્વરૂપની બચતો કે સંપત્તિ હોતા નથી. આથી તેમને માટે દૈનિક જીવન પણ અશક્ય બને છે. આ કામદારો દેવાની પકડમાં આવે એટલે વ્યાજ અને વ્યાજના વ્યાજમાં ગરકાવ થવા માંડે છે. આના પરિણામે ગરીબી નાબૂદી પ્રક્રિયા સર્જાય છે. આ ગરીબીકરણની પ્રક્રિયાનું એક દુષ્પરિણામ બંધવા મજૂરોના સ્વરૂપે પ્રગટે છે.

આઈ.એલ.ઓ. આ પ્રક્રિયાને દેવા-જનિત બંધન Debt bondage ગણાવે છે. આઈ.એલ.ઓ.ના મતાનુસાર "દેવા જનિત બંધન એક પદ્ધતિ છે કે જેમાં મજૂરો અને તેનાં કુટુંબીજનો વાસ્તવમાં કહેતા કે વારસામાં પ્રાપ્ત કરેલા દેવાની ચુકવણી માટે એક માલિક માટે કામ કરવા બંધાયેલા છે."

૨.૬ અસંગઠિત ક્ષેત્રે સ્ત્રીકામદારના અભ્યાસનું વિશ્લેષણ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રે સ્ત્રી કામદારોના વેતનના ધોરણો અને તેના મૂલ્યાંકનના ધોરણ પુરુષ કામદારો વેતનનાં ધોરણો કરતા જુદા હોય છે. જો કે મુંબઈમાં જ ૧૯૪૮નો લઘુત્તમ ધારા અન્વયે રસ્તા બાંધકામ અને મકાન પ્રક્રિયા માટેની સમિતિના અહેવાલમાં સ્ત્રી કામદારોના નીચા વેતનની જોગવાઈઓ કરવામાં આવી છે." "સ્ત્રી કામદારને પુરુષ કામદાર કરતાં નીચું વેતન આપવામાં આવે છે, તે સ્ત્રી કામદારોનાં પોતાના હિતમાં છે. તેઓને પુરુષ કામદારો કરતા ઓછું વેતન મળે છે એટલે કે તે રોજગારીમાં ચાલુ છે નહિતર તેઓ રોજગારીમાંથી ફેંકાઈ જશે. આનો અર્થ એ થાય કે જો સમાન કામ માટે સ્ત્રી-પુરુષ કામદાર સમાન વેતન આપવામાં આવે તો માલિકો સ્ત્રી કામદારને કામે રાખશે નહિ કારણ કે માલિકો એમ માને છે કે સ્ત્રીઓની સીમાંત ઉત્પાદકતા પુરુષ કરતા નીચી હોય છે. આથી જ તેટલા જ વેતનમાં તેઓ પુરુષ કામદારોની જ તરફેણ કરશે. આ દલીલ તાર્કિક છે, પણ ઈચ્છનીય નથી. મદ્રાસની કોટન ટેક્સટાઈલ્સ મીલ સંબંધી એક ચુકાદામાં ઔદ્યોગિક અદાલતના ન્યાયધીશે એવું અવલોકન કરેલ છે કે 'સ્ત્રીઓને નીચા દરે વેતન ચૂકવવામાં આવે છે તે અનિચ્છનીય તફાવત છે. સ્ત્રીઓને પુરુષ જેટલું જ વેતન ન આપવાનું કોઈ કારણ નથી. બંને માટે સમાન વેતન-દર હોવા જોઈએ. વ્યાજબી વેતન તપાસ સમિતિએ પણ તેનાં અહેવાલમાં સ્પષ્ટ જણાવેલ છે કે 'જ્યાં રોજગારી કાર્ય આધારિત હોય અથવા જ્યાં સ્ત્રી અને પુરુષ દ્વારા એક સમાન રીતે કાર્ય નિર્દેશિત થતું હોય ત્યાં વેતન ચૂકવણીની બાબતમાં સ્ત્રી અને પુરુષ વચ્ચે તફાવત પાડવા જોઈએ નહિ.'

આમ છતાં વાસ્તવિક પરિસ્થિતિ એ છે કે સ્ત્રી કામદાર એક સમાન કાર્ય માટે પુરુષ કામદાર કરતા નીચું વેતન મળે છે. 'સમાન કાર્ય માટે સમાન વેતનના સિદ્ધાંતનો અમલ થતો જોવા મળતો નથી.' બાંધકામ ઉદ્યોગોમાં કામ કરનાર સ્ત્રીઓની રોજગારીની અસર

તેમની લગ્નવય,બાળજન્મ અથવા માતૃત્વ ઉપર થાય છે,તેવો એક મત છે, ગ્રામીણ વિસ્તારમાંથી બાંધકામ ક્ષેત્રમાં રોજગારી મેળવવા માટે આવતા સ્ત્રી કામદારો કે જેઓ અપરિણીત છે તેઓ અન્ય સ્ત્રીઓ કરતાં મોટી ઉંમરે લગ્ન કરવાનું લક્ષણ ધરાવે છે અને પરિણીત સ્ત્રીઓ મોટી ઉંમરે માતૃત્વ ધારણ કરવાનું પસંદ કરે છે. કારણ કે બાળકના જન્મ પહેલાં અને પછી જેટલા દિવસ કામ ઉપર ન જઈ શકે તેટલી કુટુંબની આવક ઘટે છે.

- સ્ત્રીકામદાર અંગેના કાયદાઓ :

સ્ત્રી કામદાર ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે રક્ષણ કરવાના હેતુથી મુખ્યત્વે-

- (૧) ૧૯૨૯નો માતૃત્વ લાભ ધારો
- (૨) ૧૯૬૧નો માતૃત્વ લાભ ધારો
- (૩) સમાન વેતનધારો ૧૯૭૬ વગેરે કાયદાઓ ઘડવામાં આવ્યા છે.

(૧) ૧૯૨૯ અને ૧૯૬૧નો માતૃત્વ લાભધારો :

રાજ્ય સરકારમાં સૌ પ્રથમ મુંબઈ રાજ્યે ૧૯૨૯નો માતૃત્વ લાભ ધારો(Maternity Benefit Act-1929)માં પસાર કરેલ.

આ વધારાની જોગવાઈઓ મુજબ સ્ત્રી કામદારને પ્રસુતિના સમય દરમ્યાન મદદરૂપ થવા માટે આ સમય દરમ્યાન આરામ, સારવારનો ખર્ચ અને નાણાંકીય લાભો આપવાની જોગવાઈઓ કરવામાં આવેલ છે. ત્યારબાદ આ કાયદાનો અમલ અન્ય રાજ્યોમાં કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા ૧૯૬૧માં ફરી થોડાંક સુધારા સાથે (માતૃત્વ લાભધારો -Maternity Benefit Act-1961)પસાર કરવામાં આવ્યો.

Source : Saxena, R.C. "Labour problem and social Welfare." Gupta Printing Press, Meeruth, 1974, p.501-503.

આ કાયદા મુજબ જો સ્ત્રીકામદાર નિશ્ચિત સમયની નોકરી પૂરી કરી હોય તો નોકરી દરમ્યાન સ્ત્રીકામદારને માતૃત્વ ધારણ કરતા, માતૃત્વ દરમ્યાન અને માતૃત્વ બાદ નિયમ અનુસાર વૈદકીય સારવાર, પૂરતો આરામ અને નાણાંકીય સવલતો આપવામાં આવે છે.

આ કાયદાની જોગવાઈઓ સ્ત્રી કામદારને માતૃત્વ ધારણ કર્યા પહેલા અને માતૃત્વ ધારણ કર્યા બાદ મદદરૂપ થાય છે, પરંતુ અસંગઠિત ક્ષેત્રે સ્ત્રી કામદારને મેટરનીટી બેનીફીટ એક્ટનો લાભ આપવો ન પડે એ માટે ઘણા ઔદ્યોગિક એકમો પોતાના એકમોમાં પરિણીત સ્ત્રીકામદાર કામ ઉપર રાખતા નથી, અથવા તો જો સ્ત્રીકામદારના લગ્ન થાય ત્યારે સ્ત્રીકામદારને નોકરીમાંથી છુટા કરી દેવામાં આવે છે. પ્રસ્તુત સંશોધનનો અભ્યાસ કરતા માલુમ પડ્યું છે કે સૌરાષ્ટ્ર પ્રાન્તના રાજકોટ જિલ્લાના મોરબી, વાંકાનેર તાલુકામાં આવેલા સિરામિક ઔદ્યોગિક એકમમાં પરણિત સ્ત્રી કામદારને રાખવામાં આવતા નથી અને સ્ત્રીકામદારના લગ્ન થતાંની સાથે જ તેઓને ઔદ્યોગિક એકમોમાંથી છુટા કરી દેવામાં આવે છે. જેથી સ્ત્રી કામદારોને આ કાયદાનો લાભ આપવો ન પડે.

- **સમાન વેતન ધારો :**

આ કાયદા અનુસાર એક સરખા કામ માટે સ્ત્રી-પુરુષને કોઈપણ ભેદભાવ વગર પગારમાં ફેરફાર વિના વેતન ચૂકવવાની જોગવાઈઓ કરવામાં આવી છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રે સ્ત્રીકામદારના પ્રદાનમાં દિન-પ્રતિદિન વધારો થઈ રહ્યો છે. ઉત્પાદનમાં જે વધારો થાય છે, તેનો મોટો ભાગ પુરુષ કામદાર લઈ જાય છે. જ્યારે સ્ત્રીકામદારને ભાગે બહુ જ ઓછો હિસ્સો આવે છે અને પરીણામે સ્ત્રીકામદારને અન્યાય થાય છે. આ અન્યાયને રોકવા માટે 'Equal pay for Equal work' એટલે કે સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો કાયદો ઘડવામાં આવ્યો છે. જ્યારે 'Unequal pay for Unequal work' એટલે કે સમાન કામ માટે અસમાન વેતન ચૂકવવું જોઈએ. આ પરિબળને કારણે સ્ત્રી-પુરુષ વેતનનો પ્રશ્ન ગુંચવણયુક્ત બન્યો છે. આનો અર્થ એમ નથી કે એકસમાન ઉદ્યોગોમાં એકસરખા ઉત્પાદન માટે જ એકસરખું વેતન ચુકવવું જોઈએ. આ સંદર્ભમાં મોટાભાગના ઔદ્યોગિક એકમો સ્ત્રી કામદારોને ઓછું વેતન ચુકવે છે અને એવી દલીલ કરે છે 'સ્ત્રી-પુરુષ કામદાર એકસમાન કામ માટે પુરુષ-કામદારની સરખામણીમાં સ્ત્રી-કામદારને ઓછું વેતન ચુકવવામાં આવે છે, કારણ કે કુદરતી રીતે જ સ્ત્રી-કામદાર પુરુષ કામદારની સરખામણીમાં ઓછી કાર્યક્ષમ હોય છે. આ ઉપરાંત તેઓ ઘણા વધારે કલાક એકી સાથે કામ કરવા અસમર્થ હોય છે. આ ઉપરાંત પુરુષ કામદારની જેમ

સ્ત્રીકામદાર ઉપર રૂપિયા કમાવવાની જવાબદારી નથી હોતી. આ ઉપરાંત સ્ત્રી કામદાર ઉપર જિંદગીભર કામ કરવાની જવાબદારી હોતી નથી. આ જ કારણોસર ઘણી અપરણિત સ્ત્રી-કામદાર લગ્નની સાથે જ નોકરી છોડી દે છે. આ ઉપરાંત સ્ત્રી-કામદાર ઉપર ઘરની પણ જવાબદારી હોવાથી તે પુરુષ-કામદારની જેમ વ્યવસાયની તાલીમ લઈ શકે તેમ હોતું નથી. આ ઉપરાંત મોટાભાગના સ્ત્રી-કામદારો યુનિયનમાં જોડાઈને સંગઠિત થવાનું વલણ ધરાવતી હોતી નથી અને પરિણામે માલિકો તેઓને ઓછું વેતન આપીને શોષણ કરે છે.

આથી જ 'Equal pay for Equal work' ની માગણી આધુનિક ઔદ્યોગિક સ્ત્રી-કામદાર દ્વારા કરવામાં આવેલ છે. ભારત સરકારે અને (ઈન્ટરનેશનલ લેબર ઓર્ગેનાઈઝેશન) દ્વારા 'Equal pay for men and women for work of equal value & unequal pay for men and women for work of Unequal value.' પરંતુ આ સિદ્ધાંતને વ્યવહારમાં અમલમાં મુકવામાં આપણે નિષ્ફળ નિવડ્યા છીએ. ભારતના કારખાનામાં આજે પણ પુરુષ અને સ્ત્રી એકસમાન કામ માટે અલગ-અલગ વેતનો ચુકવવામાં આવે છે. જે માનવતાની દૃષ્ટિએ યોગ્ય નથી. સ્ત્રીઓને તેમની કાર્યક્ષમતા કરતાં ઘણું ઓછું વેતન પ્રાપ્ત થાય છે.

આમ, અસંગઠિત ક્ષેત્રે સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો કાયદો જે ૧૯૭૬માં અમલમાં આવ્યો છે તે માત્ર કાગળ ઉપર ચરિતાર્થ થયો છે. સ્ત્રી-પુરુષને સમાન કામ માટે એકસમાન વેતન આપવું જોઈએ તે બાબત કાયદાકીય દૃષ્ટિએ જ નહિ, પરંતુ માનવતાની દૃષ્ટિએ પણ સાચી છે, પરંતુ આપણા પુરુષપ્રધાન સમાજમાં ૨૧મી સદીમાં પણ પુરુષોને જ વધારે મહત્ત્વ આપવામાં આવે છે. આથી અસંગઠિત ક્ષેત્રે સ્ત્રીઓને તેમની કાર્યક્ષમતાના પ્રમાણમાં ઓછું વેતન ચુકવવામાં આવે છે. આમ, સ્ત્રી-કામદારને તેમની કાર્યક્ષમતાથી ઓછું અને પુરુષ કામદારને પણ તેમની કાર્યક્ષમતાથી ઓછું પણ સ્ત્રી-કામદારની સરખામણીમાં લગભગ બમણું વેતન પ્રાપ્ત થાય છે.

ઉદ્યોગ ક્ષેત્રે ઉત્પાદનમાં સ્ત્રી અને પુરુષ બંનેનો મહત્ત્વનો હિસ્સો હોવા છતાં અસંગઠિત ક્ષેત્રે તેનું મહત્ત્વનું પ્રદાન હોવા છતાં આજે પણ તેનો હિસ્સો લગભગ નહિવત્ જેવો છે. જે આપણા સૌ માટે ભારે શરમજનક અને અપમાનયુક્ત બાબત છે. એક બાજુએ

આપણે વિશ્વકક્ષાએ ભારતને ગૌરવ અપાવવા માટે પ્રયાસ કરીએ છીએ અને એવા સંજોગોમાં દિવા પાછળ અંધારા બરાબર છે.'

ભારત આર્થિક વિકાસની દૃષ્ટિએ આટલો આગળ આવ્યો હોવા છતાં તેનો લાભ સમાજના બધાં જ વર્ગને એકરખી રીતે પ્રાપ્ત થવો જોઈએ તો અને તો જ સાચો આર્થિક વિકાસ કહેવાય, પણ આપણા દેશમાં આજે પણ એકસરખા કાર્ય માટે એકસરખી કુશળતા હોવા છતાં પણ સ્ત્રી-પુરુષના વેતનદરમાં જમીન આસમાનનો ભેદ જોવા મળે છે.

આજે સ્ત્રીઓ પણ પુરુષો સાથે ખભેખભા મિલાવીને કામ કરી રહી છે. કોઈપણ ક્ષેત્રમાં હવે પાછળ રહી નથી. તે ખેતીક્ષેત્ર હોય, ઔદ્યોગિક ક્ષેત્ર હોય રમતગમત હોય કે રાજકારણ હોય તે તેમાં પોતાની મહત્તા સિદ્ધ કરવા લાગી છે. આ સંજોગોમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રે મહત્ત્વનું યોગદાન આપનાર સ્ત્રી-કામદારની અવગણના કરવી, અવહેલના કરવી તે ખરેખર દુષ્કર છે. આથી સ્ત્રી-કામદારોનું શોષણ થતું અટકાવવું હોય, સ્ત્રી-કામદારોને યોગ્ય રક્ષણ પરું પાડવું હોય, સ્ત્રી-કામદારને તેનો યોગ્ય અધિકાર આપવો હોય, સ્ત્રી-કામદારને પુરુષ-કામદાર જેવું જ સ્થાન આપવું હોય કે સ્ત્રી-કામદારને પુરુષ કામદાર જેટલું મહત્ત્વ આપીને તેઓના ઉપર અત્યાચાર, અન્યાય, અવહેલના, અવગણના, અપમાન, શોષણને રોકવું હોય તો તે માટે સરકાર દ્વારા જે 'સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો કાયદો' જે ૧૯૭૬માં ઘડવામાં આવ્યો છે તેનું બધાં ઔદ્યોગિક એકમોએ પરિપાલન કરવું અતિ આવશ્યક છે.

આમ, સ્ત્રી-કામદારને નીચું વેતનદર આપીને આપણે આપણા પગ ઉપર કુહાડો મારીએ છીએ. આ સમસ્યા માત્ર ભારત પૂરતી જ નથી પરંતુ વિશ્વના અન્ય દેશોમાં પણ તે વધતે ઓછે અંશે જોવા મળે છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં અભૂતપૂર્વ વધારો થયો છે. ચાલુ શ્રમ બજારની પરિસ્થિતિ અને પ્રવર્તમાન સામાજિક-આર્થિક પર્યાવરણમાં મોટાભાગના શ્રમજીવીઓ તો અસંયોજિત / અસંગઠિત / બિન ઔપચારિક ક્ષેત્રમાં જ કામ કરે છે. આ અસંગઠિત ક્ષેત્રની ખાસિયત એ છે કે તેમાં છુટક કામ કરનારાઓની સંખ્યા મોટી છે અને તેઓ તુટક-તુટક ગાળાઓમાં કામ કરે છે. આ પ્રકારનું કામ કરવામાં તેમને વેતન પણ ઘણું ઓછું મળે છે. એટલે એવા

કામમાં વળતરની દૃષ્ટિએ તો કામદારોને ભારે ખોટ સહન કરવી પડે છે. વળી તેમાં કામ મળવાની બાંહેધરીનો તેમજ સામાજિક આર્થિક સુરક્ષિતતાના આરક્ષણના લાભોનો તો સદંતર અભાવ જ હોય છે. આમ શોષણ મોટા પાયા પર થાય છે. જેમાં સરવાળે કામદારને દિવસના લાંબા સમય સુધી કામ કરવું પડે છે. કામ કરવાના સ્થળની પરિસ્થિતિ જરા પણ સંતોષકારક હોતી નથી. એમાં જે કામ કરવાનું હોય તેમાં રહેલા જોખમો નિવારવા માટેની કશી સુવિધા હોતી નથી. સંગઠિત ક્ષેત્ર આ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરનારા સમૂહનો સહેલાઈથી ઉપયોગ કરી લેવાય તેવી પરિસ્થિતિનો લાભ ઉઠાવે છે.

મોટા ઉદ્યોગોને પોતાનાં ઉત્પાદન કેન્દ્રોનું જુદી જુદી રીતે પોતાને લાભ થાય તેવું વિકેન્દ્રીકરણ કરી નાખવાનું ફાવી ગયું છે. યાંત્રિક વણાટ-ઉદ્યોગ એનું સચોટ ઉદાહરણ છે. કારણ કે તેમાં કારીગરો અને કામદારોની મોટી સંખ્યાના સમૂહો સ્વતંત્ર ઉત્પાદકો નથી ગણાતા તેઓ ત્યાં છુટક નંગો બનાવી આપનાર તરીકે નોકરી-કામ કરતા ગણાય છે અથવા આગળથી અમુક વળતર આપી તેમન બાંધી લેવામાં આવે છે. મોટા ઉદ્યોગકેન્દ્રો માટે અમુક નક્કી કરેલા ભાવે તેઓ કામ કરે છે. આને સચોટ દાખલો બીડી અગરબત્તીના કામદારોને પણ હોય છે. એમાં રોજી આપનાર મુખ્ય ઉદ્યોગ માલિકો તેઓ લઘુઉદ્યોગોને આ રીતે પ્રોત્સાહન આપે છે. તેઓ દાવો કરીને આર્થિક લાભ મેળવી લે છે. જ્યારે આવા લઘુ ઉદ્યોગોમાં કામ કરનાર શ્રમજીવીઓ તો નહિ જેવા ક્ષુદ્રક આર્થિક વળતરને પામે છે.

૨.૬.૧ સ્ત્રી-કામદારોની સમસ્યાનો એક અભ્યાસ :

આજના યુગમાં સ્ત્રીની જવાબદારી માત્ર ગૃહ સંચાલનની જ નથી, પરંતુ તે આર્થિક રીતે પણ અગત્યનું પ્રદાન કરી રહી છે. કૃષિક્ષેત્રે અને બાંધકામમાં તેમજ ખાણ ઉદ્યોગમાં સ્ત્રીઓ ગણનાપાત્ર પ્રમાણમાં પ્રદાન કરે છે. આર્થિક ક્ષેત્રોમાં સ્ત્રીઓની વધારે પ્રમાણમાં સામેલગીરી ઈચ્છનીય પણ છે. આ માટે મુખ્ય ત્રણ દલીલો કરી શકાય.

- (૧) કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓનો દરજ્જો વધારે સારો છે.
- (૨) સ્ત્રી જો કાર્ય કરે તો આવક વધે છે.
- (૩) પુખ્ત ઉંમરની સ્ત્રી માનવશ્રમ શક્તિનો (એક મુખ્ય) હિસ્સો છે.

સ્ત્રીઓ આર્થિક પ્રવૃત્તિના તમામ ક્ષેત્રોમાં કાર્ય કરતી જોવા મળે છે. જેમ-જેમ સ્ત્રીઓની શ્રમદળમાં સામેલગીરી વધતી જાય છે, તેમ તેમ રાષ્ટ્રીય અને આંતરરાષ્ટ્રીય કક્ષાએ, સ્ત્રીઓની રોજગારીની શરતો, કાર્ય-પરિસ્થિતિ, કામનાં કલાકો, વેતન અને સ્ત્રી સામાજિક સલામતીની યોજનાઓ અંગેની વિચારસરણી, કાયદાઓ અને તેનું અમલીકરણ બળવત્તર બનતું જાય છે. આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંસ્થા સ્ત્રીઓની કામગીરીને લગતા ઠરાવો અને ભલામણો કરીને સભ્ય રાષ્ટ્રોને તેનો અમલ કરવા માટે નૈતિક દબાણ કરી રહેલ છે. અત્યાર સુધીમાં આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંસ્થા સ્ત્રીઓની કામગીરીને લગતા ઠરાવો અને ભલામણો કરીને સભ્ય રાષ્ટ્રોને તેનો અમલ કરવા માટે નૈતિક દબાણ કરી રહેલ છે. અત્યાર સુધીમાં આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંસ્થા દ્વારા સ્ત્રીઓની કામગીરીને લગતા કેટલાક અગત્યના ઠરાવો અને ભલામણો રજૂ થયેલ છે. તેમાં માતૃત્વ-સંરક્ષણ, રાત્રિના સમયે કામ કરતી સ્ત્રીઓ માટેની જોગવાઈઓ, કાર્ય પરિસ્થિતિ, કામના કલાકો અને વેતન સંબંધી સમસ્યાઓનો સમાવેશ થાય છે. ભારત સરકારે આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંસ્થાની ભલામણો અને ઠરાવોમાંથી મોટાભાગનાનો સ્વીકાર કરેલ છે. જો કે આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠનોના ઠરાવો અને ભલામણો અને રાષ્ટ્રીય સરકાર દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદાઓ છતાં સ્ત્રી-કામદારોની કેટલીક ગંભીર સમસ્યાઓ અસ્તિત્વમાં આવે છે. તેઓના કામના કલાક, કાર્યની પરિસ્થિતિ, કામની શરતો, કાર્યનું સ્વરૂપ, વેતન અને કાર્ય સમસ્યાઓ તેમના માટે પ્રતિકુળ છે. અસંગઠિત સ્ત્રી-કામદારોની ઘણી જ સમસ્યાઓ છે. તેમાં પણ અસંગઠિત સ્ત્રી-કામદારોની સમસ્યાઓ ગંભીર છે.

- સ્ત્રીઓની સ્થિતિ :

દેશનો જેમ જેમ આર્થિક અને સામાજિક વિકાસ થવા લાગ્યો તેમ તેમ લોકોમાં 'દિકરો-દિકરી એક સમાન' એવી માન્યતા પ્રબળ થવા લાગી. આપણા ધર્મગ્રંથો અને સાહિત્યમાં પણ સ્ત્રીઓને ઊંચો દરજ્જો આપવામાં આવ્યો છે, પરંતુ વસ્તી ગણતરી અને સ્ત્રી સાક્ષરતા દરની વિગતો જોતાં જણાય છે કે 'નારી સન્માનની મોટી વાતો છતાં આપણા દેશમાં પુરુષોની તુલનાએ સ્ત્રીઓની સંખ્યા અને સાક્ષરતાનાં દરની દૃષ્ટિએ આપણે ઘણાં જ પાછળ છીએ. આઝાદીના ૬૦ વર્ષે પણ આપણે સ્ત્રીઓની સ્થિતિમાં નોંધપાત્ર સુધારો લાવી શક્યા નથી.

- ભારત તથા ગુજરાતમાં દર હજાર પુરુષોદીઠ સ્ત્રીઓની સંખ્યા :

ભારત તથા ગુજરાતમાં વસ્તી ગણતરીના વિવિધ વર્ષો દરમ્યાન દર હજાર પુરુષોદીઠ સ્ત્રીઓની સંખ્યાની વિગતો નીચેના કોષ્ટક-૧માં દર્શાવી છે.

કોષ્ટક-૧

ભારત તથા ગુજરાતમાં દર હજાર પુરુષો દીઠ સ્ત્રીઓની સંખ્યા

વસ્તી ગણતરીનું વર્ષ	દર હજાર પુરુષો દીઠ સ્ત્રીઓની સંખ્યા	
	ભારત	ગુજરાત
૧૯૦૧	૯૭૨	૯૫૪
૧૯૧૧	૯૬૪	૯૪૬
૧૯૨૧	૯૫૫	૯૪૪
૧૯૫૧	૯૪૬	૯૫૨
૧૯૯૧	૯૨૯	૯૩૪
૨૦૦૧	૯૩૩	૯૨૧

પ્રાપ્તિસ્થાન : વજાણી, દિલીપ આર. 'અર્થસંકલન અંક ૪૩૨,૩૦ સપ્ટે-૨૦૦૫ના લેખ
ભારત તથા ગુજરાતમાં સાક્ષરતાનું પ્રમાણમાંથી", ઝાલોદ, પાના નં. ૨૮૧.

૨.૬.૨ બાળકામદારની સ્થિતિનો અભ્યાસ :

સમાજમાં બાળમજૂરો હોવાના કારણો તપાસતાં જણાય છે કે કૌટુંબિક-ગરિબાઈ અને બેકારી આ બે કારણો મુખ્ય છે.

જ્યારે માતા-પિતા પૂરતું કામ કે પૈસા મેળવી શકતા નથી. ત્યારે તેઓ પોતાના બાળકોને કામ કરવા દબાણ કરે છે. અનાથ બાળકો અને કુટુંબ આર્થિક જરૂરિયાત પૂરી કરનાર વ્યક્તિ ન રહે તેવા કુટુંબના બાળકો પણ બાળમજૂર બને છે. બાળકોના કામને જુદા જુદા વર્ગોમાં વહેંચી શકાય:

- (૧) ઘરકામ કે જેમાંથી કાંઈ પૈસા મળતા હોતા નથી. આવું કામ મોટા ભાગે કુટુંબમાં જ કરવામાં આવતું હોય છે જેમ કે સાફસફાઈ, રસોઈકામ, નાનાભાઈ બેનને સાચવવા વિગેરે

- (૨) કૌટુંબિક ખેતરમાં મજૂરી. આ કામ માટે પણ બાળકને પૈસા મળતા હતા નથી. પરંતુ ખેતીના કામમાં તેઓ મદદરૂપ થાય છે.
- (૩) ખેતી સિવાયના કૌટુંબિક ધંધામાં બાળક મદદરૂપ થાય છે. જેવા કે ગૃહ ઉદ્યોગ, લઘુઉદ્યોગ, ફક્ત કામગીરી અને અન્ય વ્યાપારમાં બાળક મદદરૂપ થાય છે.
- (૪) ઘરની બહાર નીકળી બાળક કોઈપણ પ્રકારનું કામ કરે અને તેના બદલામાં વેતન મેળવે તો તે પણ કામ કરનાર બાળમજૂર ગણાય છે. આ બધા દેશોમાં બાળમજૂરો પાસે દિવસના ૧૦-૧૨ કલાક કામ કરાવવામાં આવે છે. અને ઓછું વેતન ચૂકવવામાં આવે છે. કોઈ કોઈ દેશમાં તો ઘરકામ જેવા કામ માટે રખાતા બાળકોને તો મજૂરી ચૂકવવામાં જ આવતી નથી.

સંગઠિત ક્ષેત્રમાં તો નેશનલ લૉ National Law લાગુ પડતો હોવાથી બાળકોને કામ પર રાખવાની મનાઈ હોય છે. તેથી બાળકો મોટે ભાગે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા હોય છે. જો કે બાળમજૂરોની ગણતરીનું કામ મુશ્કેલ છે, તેથી આ સંખ્યા વધુ હોઈ ભારતમાં ૧૯૯૯-૨૦૦૨ના આંકડા અનુસાર બાળ મજૂરીના બિનસતાવાર આંકડા ૪.૪ કરોડથી ૧૦ કરોડ અંદાજવામાં આવ્યા છે. વિકાસશીલ દેશોમાં ૨૫ કરોડ બાળમજૂરો છે તેમાંથી આશરે ૧૦ કરોડ તો એકલા ભારતમાં છે. એટલે કુલ વિકાસશીલ દેશોના બાળમજૂરોમાંથી ૪૦% તો ભારતમાં જ છે.

જાન્યુઆરી ૨૦૦૦ના વર્લ્ડ બેંકના રિપોર્ટ પ્રમાણે ભારતમાં ૬ કરોડ બાળમજૂરો છે. તેમાં દોઢ કરોડ વેઠિયા મજૂરોનો પણ સમાવેશ થાય છે. વેઠિયા મજૂરોને બાદ કરવામાં આવે તો ૪.૫ કરોડ બાળમજૂર ગણી શકાય. આમાંના ૯૦% બાળમજૂરો ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં ખેતમજૂર તરીકે કામ કરતા હતા. ૧૯૮૦થી ૯૦ના દાયકામાં બાળમજૂરનું પ્રમાણ ઘટ્યું હતું. તે ૧૯૯૦થી ૨૦૦૦માં ફરી વધી ગયું હતું. સરકારના અનેક પ્રયત્નો છતાં આ પ્રમાણમાં વધારો એ ચિંતાજનક બાબત છે. યોજના સપ્ટેમ્બર ૨૦૦૦માં પ્રકાશિત બાળમજૂર અંગેના જયંતિલાલ ભંડારીના લેખમાં દર્શાવ્યા મુજબ ૧૯૯૧માં આંધ્ર પ્રદેશમાં ૧૭ લાખ બાળમજૂરો હતા જ્યારે મધ્યપ્રદેશ, મહારાષ્ટ્ર, ઉત્તરપ્રદેશ વિગેરેમાં ૧૦ લાખથી પણ વધુ બાળમજૂરો હતા.

ગુજરાતમાં ૫.૨૪ લાખ બાળમજૂરો હતા તેમાંના ૪.૬૮ લાખ ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં અને ૫૫ હજાર બાળમજૂરો શહેરી વિસ્તારમાં હતા. ગ્રામ્ય વિસ્તારના મોટાભાગના બાળમજૂરો ખેતી ક્ષેત્રમાં કામ કરતા હોય છે.

સરદાર પટેલ ઈન્સ્ટીટ્યુટ ઓફ ઈકોનોમિક એન્ડ સોશયલ રિસર્ચ દ્વારા હાથ ધરાયેલ કેટલાક અભ્યાસોમાં બાળમજૂરોનું પ્રમાણ જોવા મળ્યું હતું. (૧) ૧૯૮૦ના વર્ષ દરમ્યાન સુરત શહેરના અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઝરી અને ડાયમંડ કટીંગ ઉદ્યોગો વિશે એક અભ્યાસ હાથ ધરવામાં આવ્યો હતો.

આ અભ્યાસમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના ૩૦૦ ઝરીના એકમો અને તેમાં કામ કરતા ૫૦૦ કામદારોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. આ અભ્યાસ દરમ્યાન ઘણા બધાં એકમોમાં મજૂરો જોવા મળ્યા હતા. અભ્યાસમાં સમાવાયેલા એકમોમાં ૫૨% કામદારો કુટુંબના જ હતા. જ્યારે ૪૮% કામદારો બહારના હતા. જેમને વેતન ચૂકવવામાં આવતું હતું. કુટુંબના ૫૨% કામદારોમાંથી ૫૩% પુરુષો, ૩૫% સ્ત્રીઓ અને ૧૫ વર્ષથી નીચેના બાળકો ૧૨% હતા. જ્યારે ૪૮% બહારના Hired Workers કામદારોમાંથી ૫૩% પુરુષો, ૩૫% સ્ત્રીઓ અને ૪% બાળકો હતા. અભ્યાસમાં સમાવાયેલ ૩૦૦ એકમોમાં કુલ ૨૭૯૩ કામદારો કામ કરતા હતા. જેમાં ૫૭.૩૨% પુરુષો, ૩૪.૪% સ્ત્રીઓ અને ૮.૨૮% બાળકો હતા. મોટા ભાગના એકમો આરોગ્યની દૃષ્ટિએ બાળકોને નુકશાન કરતા ન હતા. અને આ એકમો ધરમાં જ ચાલતા હતા. તેથી નાની ઉંમરથી જ બાળકો કૌટુંબિક વ્યવસાયમાં કામ કરવા લાગે છે. તેથી બાળમજૂરનું પ્રમાણ વધુ જોવા મળે છે. ઝરી ઉદ્યોગ સાથે જ સુરતના ડાયમંડ કટીંગ ઉદ્યોગ વિશે પણ હાથ ધરાયેલ અભ્યાસમાં બાળમજૂર વિશે બહુ ઊંડાણપૂર્વક અભ્યાસ કર્યો ન હતો. પરંતુ કામદારોનો અનુભવ અને ઉંમર અંગેની જાણકારી પ્રાપ્ત કરી હતી. તે પરથી જાણવા મળ્યું હતું કે ૭૦% કામદારોનો પ્રવેશ આ ઉદ્યોગમાં બાળમજૂર તરીકે હતો. ડાયમંડ કટીંગ ઉદ્યોગમાં મજૂરીના દર ખૂબ ઊંચા છે. તથી માલિકો, બાળકો કામ પર રાખે છે. જને ઓછી મજૂરી ચૂકવે છે અને વધુ કલાક કામ કરાવે છે તેવી આ ક્ષેત્રમાં બાળમજૂર જોવા મળે છે.

૧૯૮૫-૮૬માં ઈલેક્ટ્રોનિક્સ ઈન્ડસ્ટ્રીઝમાં કામ કરતી મહિલા કામદારો અંગે અભ્યાસ હાથ ધરવામાં આવ્યો હતો. આ અભ્યાસમાં જે કામદારોનો સમાવેશ કર્યો હતો

તેમાં બે બાળમજૂરો જોવા મળ્યા હતા. પરંતુ અત્રે નોંધવું રહ્યું કે સેમ્પલમાં ફક્ત ૨ બાળમજૂરોનો સમાવેશ થયો હતો.

પરંતુ મોરબીમાં આવેલ એકમની પ્રત્યક્ષ મુલાકાત દરમ્યાન ઘણી બધી છોકરીઓ જોવા મળી કે જે બાળમજૂર કહી શકાય એ એકમના માલિક સાથે વાત કરતા જાણવા મળ્યું હતું કે તેઓ નાની ઉંમરની છોકરીઓને જ કામ પર રાખે છે. આ ઉંમરની છોકરીઓ પર ઘરની જવાબદારી હોતી નથી. તથા તેઓ અહીં જ કામ સારી રીતે કરે છે. તે ઉપરથી છોકરીઓ ઉંમરલાયક થતાં કામ છોડી જતી રહે છે અને તેવા લાભો કે જે પરણિત મહિલા કામદારોને આપવા પડે તે પણ આપવા પડતા નથી.

૨.૭ અસંગઠિત કામદારની સમસ્યા અને તે અંગેના અભ્યાસનું વિશ્લેષણ :

ઉદ્યોગોમાં ખાસ કરીને અસંગઠિત ક્ષેત્રે પુરુષ કામદારની તુલનામાં મહિલા કામદારોનું પ્રમાણ વધારે છે. કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા દેશમાં જે વર્ગીકરણ કરવામાં આવેલ છે, તેમાં ૧૮૨ કેટેગરીમાં કામ કરતા કામદારનો સમાવેશ થાય છે. જેમા સેલ્ફ એમ્પ્લોયમેન્ટથી લઈને લગભગ દરેક વ્યવસાયમાં કામ કરતા કામદારોનો સમાવેશ થાય છે. બુટપોલીસ કરવા વાળાથી માંડીને આંગણવાડીમાં કામ કરતી સ્ત્રીકામદાર અને બીડી ઉદ્યોગથી માંડી રસ્તા અને બાંધકામમાં કામ કરતા કામદારોનો સમાવેશ થાય છે. જેમની મુખ્ય મસ્યાઓ નીચે પ્રમાણે છે :

- (૧) નોકરની સલામતી નથી.
- (૨) સામાજિક સુરક્ષાનો અભાવ
- (૩) પી.એફ. તથા ઈ.એસ.આઈ.ના લાભથી વંચિત
- (૪) શોષણ વધારે, આર્થિક શારીરિક રીતે શોષણનો ભોગ બને છે.
- (૫) શ્રમિક સંગઠનમાં ભાગ લઈ શકાય તેવી પરિસ્થિતિ નથી.
- (૬) હક્ક રજા, ગ્રેયુઈટી વળતરની રકમ વગેરે લાભોથી વંચિત.
- (૭) સ્ત્રી કામદારોનું વધારે પડતું શોષણ
- (૮) કામના કલાકો વધુ, જ્યારે વળતર ઓછું.

- (૯) પેન્શન મળતું નથી.
- (૧૦) સમાન કામ માટે સમાન વેતન મળતું નથી.
- (૧૧) લઘુત્તમ વેતન મુજબ વળતર મળતું નથી.
- (૧૨) કોન્ટ્રાક્ટ પ્રથામાં માલિકોની જવાબદારી નથી.

આવી ઘણી બધી સમસ્યાઓથી અસંગઠિત કામદારો ઝડૂમી રહેલ છે. કામદારોની કાર્ય સામેલગીરીનું પ્રમાણ તેઓની કાર્ય સમસ્યાઓ, વેતન અને કાર્યના પરિણામે થતી અસરો અંગે કેટલાક અભ્યાસો અને તારણો કે અવલોકનની ચર્ચા અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યાઓ જણાવવામાં ઉપયોગી થશે. સ્ત્રીઓની રોજગારીમાં સામેલગીરી વધી રહી છે, પરંતુ પુરુષની તુલનાએ આ પ્રમાણ અલ્પ ગણાવી શકાય. ખાસ કરને સ્ત્રીઓની કાર્ય સામેલગીરીનું પ્રમાણ શહેરી વિસ્તાર કરતા ગ્રામીણ વિસ્તારમાં વધારે છે. આમ છતાં પુરુષોની તુલનાએ આ પ્રમાણ ઓછું છે.

- ૧૯૬૧ના સેન્સસ પ્રમાણે ગ્રામીણ વિસ્તારમાં દર ૧૦૦ સ્ત્રીઓએ ૩૪ સ્ત્રીઓ આર્થિક કામગીરી કરતી હતી. આ પ્રમાણે પુરુષોની બાબતમાં ૫૫ જેટલું હતું.
- ૧૯૭૧ના સેન્સસ પ્રમાણે ગ્રામીણ વિસ્તારમાં દર ૧૦૦ સ્ત્રીઓએ ૧૨ સ્ત્રીઓ મુખ્ય આર્થિક કામગીરીમાં ભાગીદાર હતી. પુરુષોની બાબતમાં આ પ્રમાણ ૫૩ જેટલું હતું.
- એન. એસ.એસ.ના ૨૭માં રાઉન્ડ પ્રમાણે ગુજરાતમાં ગ્રામીણ વિસ્તારમાં પુરુષ અને સ્ત્રીઓની કાર્ય સામેલગીરીનો દર ૫૩.૧ અને ૩૬.૧ છે.

સ્ત્રીઓ મોટેભાગે પ્રાથમિક ક્ષેત્રોમાં જ કામ કરે છે. કુલ સ્ત્રીઓમાંથી ૧૯૬૧ અને ૧૯૭૧ની વસ્તી ગણતરી પ્રમાણે પ્રાથમિક ક્ષેત્રોમાં કામગીરી કરનાર સ્ત્રી કામદારોનું પ્રમાણ ૯૦% અને ૮૪% છે. ૯૦% સ્ત્રીકામદાર રોજમદાર તરીકે રોજગારીની અચોક્કસતા સાથે પ્રાથમિક ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે.

પ્રાપ્તિ સ્થાન : દવે, હસુભાઈ, "શ્રી ગુજરાત પોર્ટ એન્ડ ડોક કર્મચારી મહાસંઘનું દ્વિત્રિવાર્ષિક ગુજરાત પ્રદેશ અધિવેશન"માં(લેખ) 'અસંગઠિત ઉદ્યોગ ધંધામાં કામ કરતાં શ્રમિકની સમસ્યાઓ.'

સર્વેક્ષણની કામગીરીને કારણે આપણા સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારમાં ખેતીમાં, જંગલમાં, કારખાનામાં, માછીમારી, ખાણોમાં, છુટક મજૂરી કરતાં મજૂરોને મળવાનું એમના વિશિષ્ટ અનુભવો અંગે જાણ મેળવવાનું સદ્ભાગ્ય તેમને મળ્યું છે. સ્વરોજગાર કરતા કે અસંગઠિત વિભાગમાં કામ કરતા કામદારો, ભારતના અન્ય શ્રમજીવીઓમાનો એક અંતર્ગત ભાગ છે. ફેર એટલો છે કે આ કામદારો વધારે અસુરક્ષિત અને પરાવલંબી છે. સર્વે પ્રવાસ દરમ્યાન એક હકીકત સ્પષ્ટપણે સમજાઈ છે કે આ કામદારો સંગઠિત કામદાર વર્ગ કરતા ગરીબાઈનો સામનો વધારે લડાયક મિજાજથી કરે છે તેમના પોતાના વાતાવરણને વધારે સમજપૂર્વક ગણતરીબદ્ધ અને શાંતિથી સમજે છે. જો કે આ બધી પ્રક્રિયાઓમાં કામદારની હાલત તો વધારે હીન થતી જાય છે. જો કે ચીલાચાલુ ઢબે થતાં આપણાં સંશોધનો આ વાસ્તવિકતાનો ભાગ્યે જ ખ્યાલ આવે છે. શિક્ષણના પ્રસારને લીધે દેશમાં સજાગતા આવતી જાય છે. ધીમે ધીમે એવી પણ સભાનતા ઊભી થાય છે કે અસંગઠિત રીતે કામ કરતા કામદારોના પણ અધિકાર છે. 'ક્યાંક', 'કોઈક' એમનું રક્ષણ કરે છે. નવી ઊભી થતી તકો ઉપર પણ તેમનું ધ્યાન ખેંચાય છે અને જ્યાં જ્યાં કામદારોના જૂથોને મળ્યાં. ત્યાં ત્યાં અચુક એકાદ - બે યુવાન કામદારો મળી આવે કે જે વાચાળ હોય, ચબરાક હોય, લડાકુ હોય અને ઊજળા ભવિને સર્જવા અગ્રેસર થવા તૈયાર હોય. આ કામદારો નવા વિચારો અપનાવવા માગે છે. પોતાની પરિસ્થિતિ સુધરે તે માટે સંગઠિત થવા તૈયાર છે. હું માનું છું કે મારું આ વિધાન સત્યથી સાવ વગળું નહીં હોય.

મારી દષ્ટિએ આપણી સમક્ષ આ મોટો પડકાર છે. એક હકીકત તો સ્પષ્ટ છે કે આ કામદારમાં અમુક અંશે સભાનતા કે તત્પરતા છે. પરંતુ ઝડપથી અને મોટી સંખ્યામાં પોતાની મેળે આ કામદાર સંગઠનો ઊભા કરી શકે તેવી સંભાવના હું જોતો નથી.

આથી જ સરકારને સૂચન કરવાનું છે કે નીચલા સ્વરના ગ્રામીણ-શહેરી ગરીબ કામદારોના સંગઠનો, મહિલાઓ-પુરુષોના સંગઠનોનું એક નેટવર્ક ઘડવામાં પહેલ કરે. દુઃખની વાત એ છે કે આટલી મહત્વની અને પાયાની જરૂરિયાત માટે આપણે રાજ્યસત્તા ઉપર આધાર રાખવો પડે છે. આને આ ક્ષેત્રે રાજ્ય પગલા લે એવું સૂચન કરવું પડશે.

ગ્રામીણ-શહેરી મહિલા મંડળો, અસંગઠિત કામદારોના મંડળોને, ગરીબી નિવારવાના કાર્યક્રમો તથા બ્લોક કક્ષાએ વિકાસ અંગેના કાર્યક્રમોનું આયોજન તેમજ

દેખરેખ અને લક્ષ્યાંકો નક્કી કરવાની જવાબદારી સોંપવાની અત્યંત આવશ્યકતા છે. અતિવૃષ્ટિ કે અનાવૃષ્ટિ જેવા કુદરતના કોપોને પહોંચી વળવા આ સ્થાનિક સંગઠનો વધારે સફળ થઈ શકશે.

ઉત્પાદનના અનેક ક્ષેત્રે કારખાનાઓમાં , ખાણમાં, બાધકામમાં, ખેતીમાં મોટા-નાના બંધો બાંધવામાં અને અનેક ક્ષેત્રે અસંગઠિત કામદારો કામ કરે છે તે ઉપરાંત વિતરણ ખરીદ અને વેંચાણના ક્ષેત્રોમાં પણ તેમનો ફાળો મહત્વનો છે એ હકીકત ધીમે ધીમે બહાર આવવા માંડી. આ ઉપરાંત આંચકો આપનારી વિશેષ હકીકત તો એ છે કે લગભગ ૮૫% અથવા ૮૨% થી ૮૩ % સ્ત્રી કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરે છે. આ કોઈ પણ પ્રકારની સુરક્ષા, સલામતી કે સવલતોથી તેઓ વંચિત છે.

અસંગઠિત શ્રમજીવિઓની સમસ્યાઓ હજુ તેમની તેમ જ છે. ઉલટાની વધુ બગડેલી, મને તો લાગે છે કે દેશની નવી આર્થિક નીતિ હેઠળના સુધારાઓને પરિણામે હજુ વધુ બગડવાની છે. એ તો જ્યાં સુધી ગરીબોના, કામદારોનાં પોતાના આર્થિક સંગઠનો નહીં રચાય, ત્યાં સુધી તેઓ આર્થિક-સામાજિક બંને ક્ષેત્રે પછાત રહેશે. અસંગઠિત ક્ષેત્રે ઘરકામ કરતા કામદારોના રોજગાર રક્ષણનો કાયદો ઘડવાનો બાકી છે. ફેરી-ટોપલાવાળા માટેની રાષ્ટ્રીય નીતિ ઘડવાની બાકી છે. રાષ્ટ્રીય સ્તરે એક સામાજિક સલામતી ફંડ અને ઘોડિયાઘર ફંડનો પૂરતો લાભ કામદારો મેળવી શકતા નથી. કેટલાક કાયદાઓ પણ બદલવાના છે. તે માટેનું કામદારનું સંગઠિત બળ ક્યાં છે ?

૨.૮ ઉપસંહાર :

વિશ્વમાં ઉદ્યોગક્ષેત્રે ભારત અત્યારે પાંચમું સ્થાન ધરાવે છે તેમાં ગુજરાત આગળ પડતું સ્થાન ધરાવે છે. ગુજરાતમાં રાજકોટમાં એન્જિનિયરીંગ ઉદ્યોગ અને ત્યારબાદ મોરબીમાં સિરામિક ઉદ્યોગ કેન્દ્રસ્થાને છે. આ સંજોગોમાં પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં દેશનાં અર્થકારણમાં અગત્યનું સ્થાન ધરાવતા અસંગઠિત કામદારોની આર્થિક-સામાજિક પરિસ્થિતિ, પ્રશ્નો અને ભાવિ સંભાવનાનો રાજકોટ જિલ્લાનાં સંદર્ભમાં તપાસવાનો પ્રયાસ કરેલ છે. અગાઉનાં અભ્યાસ કરતા આ અભ્યાસ વિશિષ્ટ છે, કારણ કે તેમાં અગાઉથી અભ્યાસ માટેનાં ચોક્કસ હેતુઓ નક્કી કરવામાં આવ્યા છે. આ સંશોધન અભ્યાસ માટે

મુલાકાતો યોજીને વિગતો એકત્રિત કરવામાં આવેલ છે. આ ઉપરાંત અનુસૂચિનો પણ આધાર લેવામાં આવ્યો છે. આમ, ચાર વિભાગોમાં વિભાજિત અનુસૂચિ દ્વારા સૌરાષ્ટ્રના રાજકોટ જિલ્લાના ૧૦ ઔદ્યોગિક એકમોનાં ૧૨૧૫ અસંગઠિત કામદારોની રૂબરૂ મુલાકાત લઈને વિગતો એકત્રિત કરવામાં આવી છે.

આમ પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં ઉદ્યોગના હાર્દસમા કામદારોનો અભ્યાસ કરવામાં આવેલ છે. કઈ રીતે તેઓની આર્થિક સ્થિતિ સુધારી શકાય ? કેવી રીતે તેઓના પ્રશ્નો હલ કરી શકાય ? અને તે દ્વારા કેવી રીતે અસંગઠિત કામદારોનું ભાવિ ઉજ્જવળ બનાવી શકાય ? તેની વિસ્તૃત ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં કામદારોની પ્રવર્તમાન આર્થિક સ્થિતિને જે ધ્યાનમાં ન લેતા તેના ભૂતકાળને તપાસી તેમનાં ભવિષ્યનો વિચાર કરી કામદારોનો સર્વાંગી વિકાસ થાય તે માટેનાં પ્રયાસો કરવામાં આવેલ છે.

પ્રકરણ-૩

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક-આર્થિક સ્થિતિ અને પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાન

- ૩.૧ પ્રસ્તાવના
- ૩.૨ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક-આર્થિક સ્થિતિ
- ૩.૩ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક સલામતી અંગેની નીતિ
- ૩.૪ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના સામાજિક ન્યાયનો પ્રશ્ન
- ૩.૫ કામદારોની કૌટુંબિક ગરીબીની આર્થિક-સામાજિક સ્થિતિ પરની અસરો
- ૩.૬ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના બાળકોની શૈક્ષણિક સ્થિતિ
- ૩.૭ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સ્થિતિમાં આર્થિક-સામાજિક પરિવર્તન
 - ૩.૭.૧ આવક-ખર્ચ અને જીવન-ધોરણની અસરો
- ૩.૮ પ્રવર્તમાન શ્રમિક વિધિ-વિધાન
 - ૩.૮.૧ સરકારની ઔદ્યોગિક નીતિ
- ૩.૯ અસંગઠિત ક્ષેત્રે પ્રવર્તમાન રોજગારી વિષયક જોગવાઈઓ
 - ૩.૯.૧ શ્રમનો સમુચ્ચ
- ૩.૧૦ ભારતમાં કામદારો માટે સામાજિક સુરક્ષાની યોજનાઓ
- ૩.૧૧ સામાજિક સલામતીની વિમા યોજના
- ૩.૧૨ કારખાનાના કાયદાની વિવિધ જોગવાઈઓ

૩.૧૩ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે સ્વાસ્થ્ય સુધારણા અને અકસ્માત
નિવારણ

૩.૧૪ પ્રવર્તમાન સરકાર દ્વારા કામદાર કલ્યાણ કાર્યક્રમો અંગેની માહિતી

૩.૧૪.૧ સરકારી કાર્યક્રમો અને તેની અસરો

૩.૧૫ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને માટે સામાજિક વિમા યોજના

૩.૧૬ સામાજિક સલામતીની યોજનાઓનો પ્રવર્તમાન અભિગમ

૩.૧૭ આધુનિક યુગમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં સ્ત્રી કામદારોની સ્થિતિ

૩.૧૮ કામદારોની સામાજિક સુરક્ષાની યોજનાનો વિકાસ

૩.૧૯ લઘુતમ વેતન સંબંધિત નીતિ

૩.૨૦ સામાજિક સલામતી અને કામદાર કલ્યાણની પ્રવૃત્તિઓ

૩.૨૦.૧ ભારતમાં કામદાર કલ્યાણની જોગવાઈ અને સુવિધાઓ

૩.૨૧ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોના વેતન અને રોજગારીની અસરો

૩.૨૧.૧ સ્ત્રી કામદારોની વેતન સંબંધી સમસ્યાઓ

૩.૨૨ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોના સ્થળાંતરની અસરો

૩.૨૩ ઉપસંહાર

પ્રકરણ - ૩

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક-આર્થિક સ્થિતિ અને પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાન

૩.૧ પ્રસ્તાવના :

ભારત દેશ અનેક પ્રકારની આર્થિક સમસ્યાઓથી ઘેરાયેલો છે. જેમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતાં કામદારોના પ્રશ્નો વધુ ગંભીર છે. ભારતના કુલ શ્રમદળમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોનું પ્રમાણ આશરે ૮૩ % જેટલું છે. અસંગઠિત હોવાથી આ કામદારો અસ્થિર પણ છે. તેઓ કાયમી કામદારોની જેમ રોજગારી, વેતન તથા અન્ય લાભો પ્રાપ્ત કરી શકતા નથી. અર્થકારણના દરેક ક્ષેત્રમાં અસંગઠિત કામદારો આર્થિક પ્રવૃત્તિ કરતા જોવા મળે છે. જેમાં એતી, કારખાના ક્ષેત્ર, બાંધકામ ક્ષેત્ર, વ્યાપાર-વાણિજ્ય, વાહન-વ્યવહાર, હોટેલ અને રેસ્ટોરન્ટ, ઘરેલુ કામ અને ગૃહઉદ્યોગોમાં એ રીતે દરેક અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા જોવા મળે છે. કોઈ ક્ષેત્રમાં તેનું પ્રમાણ ઓછું હોય છે. તો કોઈ ક્ષેત્રમાં તેનું પ્રમાણ વધારે પણ હોય છે. શહેરી / ગ્રામીણ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સમસ્યાઓ વિશિષ્ટ અને ગંભીર સ્વરૂપે જોવા મળે છે. જેમાં બેકારી, અર્ધ-બેકારી, ગરીબી, કુટુંબનું મોટુ કદ, કામની અયોગ્ય પરિસ્થિતિ, પીવાના પાણીની અછત, અપૂરતી આરોગ્ય સુવિધાઓ, નબળી સોદાશક્તિ, ભરતીપ્રથાના અનિષ્ટો, નીચું જીવનધોરણ, દેવાદારપણું, સ્થળાંતરનો પ્રશ્નો, સામાજિક પ્રશ્નો તેમજ અન્ય પ્રશ્નો જે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોમાં જોવા મળે છે.

ઔદ્યોગિક શહેરીકરણના કારણે અનેક પ્રશ્નો અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં વધુ જોવા મળે છે. જેમાં આવાસના પ્રશ્નો, ગીચ વસવાટોના પ્રશ્નો વધતાં જતા ભાવોમાં મોઘવારીનો પ્રશ્ન, કુપોષણ અને ભુખમરા ઉપરાંત ગંદા વસવાટના પ્રશ્નો ઊભા થયા છે. વાહનવ્યવહાર વધવાથી પ્રદૂષણના પ્રશ્નો પણ પેદા થયા છે. આ તમામ પ્રશ્નોનો વધુ ભોગ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો બનેલા છે. રાષ્ટ્રીય શ્રમપંચ દ્વારા અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના પ્રશ્નો હાલની તકે પણ ઉકેલી શકાયા નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો બેકારી, અર્ધબેકારી, નીચું જીવનધોરણ અને વ્યસનોથી હાલની તકે ગંભીર સમસ્યાઓ

સર્જે છે. શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના પ્રશ્નો દિવસેને દિવસે વિકટ સ્વરૂપ ધારણ કરે છે. તેનો અભ્યાસ એ મહત્વનો બની જાય છે. શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની પરિસ્થિતિનો અભ્યાસ કરવો એ આ વિષયનું હાર્દ છે.

૩.૨ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક-આર્થિક સ્થિતિ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો તેમના શારીરિક શ્રમ કાર્ય દ્વારા દૈનિક વેતન પ્રાપ્ત કરીને અનિશ્ચિત રોજગારી અને અપૂરતા વેતન વચ્ચે તેમનું જીવન ગુજારે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો જુદા જુદા અનેક ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે. તેમાં તેમની કેટલીક સામાજિક-આર્થિક સમસ્યાઓ કે પ્રશ્નો જોવા મળે છે જે આ પ્રમાણે છે.

(૧) રોજગારીમાં અસ્થિરતા :

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારો દૈનિક ધોરણે કામ ચલાઉ સમય માટે જ રોજગારી પ્રાપ્ત કરે છે. દૈનિક ધોરણે જ રોજગારી મળતી હોવાથી વેતન પણ એ જ રીતે ચુકવવામાં આવે છે. કામની મોસમના સમય દરમિયાન જ્યારે કામનું પ્રમાણ વધતું જાય છે ત્યારે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને કામે લગાડવામાં આવે છે. જુદા જુદા ક્ષેત્રો જેમ કે બાંધકામ ઉદ્યોગ, ખેતી કે અન્ય ક્ષેત્રોમાં જે તે સમય માટે તે કામ પૂરતા આ ક્ષેત્રના કામદારોને કામે લગાડવામાં આવે છે. કામદારો માટે રોજગારીમાં અનિશ્ચિતતા અને અસ્થિરતા જોવા મળે છે. દૈનિક ધોરણે કામ કરતા હોવાથી કે છુટક મજૂરી કરતા હોવાથી તેઓને જુદા જુદા માલિકો પાસે પણ કામ કરવું પડે છે અથવા એક જ માલિકને ત્યાં લાંબા સમય સુધી કામ મળ્યું હોય તો પણ તેમની રોજગારી કામચલાઉ ગણીને તેમને દૈનિક ધોરણે જ વેતન ચુકવવામાં આવે છે અને કોઈપણ પ્રકારના કાયમી કામદાર તરીકેના લાભો આપવામાં આવતા નથી.

અમુક ક્ષેત્રની કામગીરી મૌસમી હોવાથી કામ બંધ રહે છે ત્યારે કામદારોને રોજગારી મેળવવા માટે જુદી જુદી જગ્યાએ કામ કરવા જવું પડે છે. તેથી તેનું કૌટુંબિક અને સામાજિક જીવન અસ્થિર બની જાય છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો આ રીતે જીવન જીવતા હોવાને કારણે તેમના સંતાનના ભાવિને પણ અંધકારમય બનાવે છે. આમ, અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં રોજગારીની અસ્થિરતા એ ગંભીર સમસ્યાઓને ઊભી કરે

છે. જે અર્થતંત્રના વિકાસને અવરોધક બની રહે છે.

(૨) અકુશળ કામદારો અને ઓછા લાભ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો મોટાભાગના અર્ધકુશળ કે અકુશળ છે અને તેથી તેઓને કુશળ કામદારોને મળતા લાભો મળી શકતાં નથી. જે કામદારો કુશળ છે તેઓને પણ દૈનિક ધોરણે કામ અને વેતન મળતું હોવાથી તેઓને ખાસ કોઈ લાભ મળતા નથી. જે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામદારો વધુ પ્રમાણમાં છે. તેવા કારખાના ક્ષેત્ર, બાંધકામ ક્ષેત્ર, વ્યાપાર વાણિજ્ય, વાહન વ્યવહાર, હોટેલ વગેરેમાં મોટા ભાગના કામદારો અકુશળ અને અર્ધકુશળ છે. બાંધકામ ક્ષેત્રમાં કામ કરતા અમુક સ્ત્રી-પુરુષ વર્ગના કામદારો અકુશળ છે, તેઓની આ પરિસ્થિતિને કારણે તેઓને વધુ કોઈ લાભો મળતા જ નથી જે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારનો મુખ્ય પ્રશ્ન છે.

(૩) કામની અયોગ્ય પરિસ્થિતિ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની મુખ્ય અને ગંભીર સમસ્યા એ છે કે આ ક્ષેત્રના કામદારોની કામની પરિસ્થિતિ અસહ્ય છે. જમાં બાંધકામ કે ખેતીમાં કામ કરતા આ ક્ષેત્રના કામદારોને ખુલ્લામાં કામ કરવું પડે છે. ઠંડી, ગરમી અને વરસાદ વચ્ચે તેઓને કામ કરવાનું રહે છે. આ ક્ષેત્રના કામદારો સતત શારીરિક પરિશ્રમ કરવાનો હોય છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના કુટુંબોની સ્ત્રી તથા બાળકામદારોને પણ સતત શારીરિક પરિશ્રમ કરીને કામ કરવું પડે છે. તેઓની પરિસ્થિતિ વધુ દયાજનક છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે ખાસ કોઈ અસરકારક કાયદાઓ બન્યાં નથી અને જે કાયદાઓ થયા છે તેનો યોગ્ય રીતે અમલ થયો નથી. આ ક્ષેત્રના કામદારો સખત શારીરિક પરિશ્રમ કરવાનો હોય છે અને જે પરિસ્થિતિમાં જે પ્રકારનું કામ કરવાનું હોય છે તેની અસર તેઓના આરોગ્ય ઉપર પણ થાય છે. જેના લીધે ચામડીના, શ્વાસના, ફેફસાંના કાર્યજનિત રોગોનો ભોગ બનવું પડે છે. આમ, કામની અયોગ્ય પરિસ્થિતિએ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટેની ગંભીર સમસ્યાઓ સર્જે છે.

(૪) તાલીમ અને શિક્ષણનો અભાવ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની આ મુખ્ય સમસ્યાઓ છે કે આ ક્ષેત્રમાં કામ કરતા મોટાભાગના કામદારો બિનતાલીમી અને નિરક્ષર હોય છે. આ કામદારો કોઈપણ

પ્રકારની સંસ્થાગત તાલીમ પ્રાપ્ત થયેલ હોતી નથી. તેઓ તેમની કામગીરી તેમના કુટુંબીઓ, મિત્રો કે અન્ય કુશળ કામદારોના માર્ગદર્શન દ્વારા પ્રાપ્ત કરે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના મોટાભાગના કામદારોના કુટુંબો ગરીબી રેખા નીચે જીવતા હોવાથી તેઓને નાની ઉંમરથી જ કુટુંબનો જીવનનિર્વાહ ચલાવવા માટે શ્રમકાર્ય કરવું પડે છે. તેથી તેઓ શિક્ષણ મેળવી શકતા નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો કોઈપણ પ્રકારની શૈક્ષણિક લાયકાતો ધરાવતા નથી તેમજ જે ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે તેમાં તે કાર્યને અનુરૂપ તાલીમ પણ લીધેલ ન હોવાથી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો આ ગંભીર પ્રશ્ન સર્જે છે.

(પ) સ્થળાંતરનો પ્રશ્ન :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનો મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે તેઓ સ્થળાંતરલક્ષી અને ગતિશીલ જણાય છે. આ ક્ષેત્રના કામદારો નિયમિત રીતે સતત એક જ સ્થળે રોજગારી પ્રાપ્ત થતી નથી તેથી રોજગારી મેળવવાના હેતુથી કામદારોએ અન્ય સ્થળોએ સ્થળાંતર કરવું પડે છે. જેમાં બીજા શહેરોમાં જવું પડે છે અને તેથી તેઓ સતત સ્થળાંતર કરતા જણાય છે. આ ક્ષેત્રના કામદારો એક જ માલિક દ્વારા લાંબા સમય સુધી એક જ માલિક પાસેથી કામ પ્રાપ્ત થતું નથી. તેથી કાર્યનું સ્થળ અને કાર્યમાલિકો સતત બદલાતા રહે છે. રોજગારી મેળવવા માટે જ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો ગતિશીલ અને સ્થળાંતરલક્ષી જોવા મળે છે નહીં કે વધુ વેતન અને વધુ લાભો પ્રાપ્ત કરવા માટે. આ ક્ષેત્રના કામદારો એક સ્થળેથી બીજા સ્થળે અને એક ગામમાંથી બીજા ગામમાં કે શહેરમાં અને એક રાજ્યમાંથી બીજા રાજ્યમાં જવાનું વલણ ધરાવે છે. આમ, સતત સ્થળાંતર એ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં ગંભીર સમસ્યાઓ સર્જે છે.

(ઘ) કામદારોમાં ગતિશીલતાનો પ્રશ્ન :

કામદારો કોઈ ચોક્કસ હેતુઓને સિદ્ધ કરવા માટે એક વ્યવસાયમાંથી બીજા વ્યવસાયમાં જવાની હેતુપૂર્વકની હિલચાલને ગતિશીલતા કહી શકાય.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની ગતિશીલતા એ વેતન કાર્ય પદ્ધતિ અને જીવન લક્ષ્યાંક સંદર્ભે જોવા મળે છે. જે ક્ષેત્રમાં કામદારો વધુ વેતન મળે તો તે ક્ષેત્રમાં કામ કરવા જતો રહે છે તેમજ ગામડાંમાંથી શહેરમાં, એક શહેરમાંથી બીજા શહેરમાં કામ કરવા જાય

છે. તેઓનું કહેવું છે કે અમારો ધ્યેય વધુ નાણાં કમાઈને વતનમાં મોકલવાનો છે. જેથી વધુ વેતન મળેતો તે અન્ય શહેરમાં કામ મેળવવા જાય છે.

આ ક્ષેત્રના કામદાર વર્ગમાં ભૌગોલિક ગતિશીલતા વધુ જોવા મળે છે. ભૌગોલિક ગતિશીલતા એટલે કાર્ય કરવા માટે વ્યક્તિ એક સ્થળેથી બીજા સ્થળે ફરે છે. ભૌગોલિક ગતિશીલતાની પ્રક્રિયામાં કામદારો કાર્યસ્થળને કાયમી સ્થળ બનાવી શકતા નથી. અહીં વ્યવસાય કે રોજગારી અતિ અલ્પકાલીન હોય છે. ભૌગોલિક ગતિશીલતાના કારણોના વ્યક્તિગત આર્થિક પ્રોત્સાહનો, બેકારી, શ્રમબજારનો વિસ્તાર વચ્ચે તફાવત, કૌટુંબિક અને સામાજિક કારણો છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં તેની રોજગારી અને આવકની સ્થિતિમાં અયોક્કસતા અને અનિશ્ચિતતા જોવા મળે છે. તથા ગતિશીલતા એ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં અનૈચ્છિક હોવાથી સમસ્યારૂપ બને છે.

(૭) કુટુંબનું મોટું કદ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનો મુખ્ય પ્રશ્ન તેના કુટુંબના સભ્યોની વધુ સંખ્યાનો છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના કુટુંબો ખૂબ જ પછાત છે, તેમજ શિક્ષણની દૃષ્ટિએ નિરક્ષરતાનું પ્રમાણ વધુ જોવા મળેલ છે. જૂની માન્યતાઓ અને અંધશ્રદ્ધાઓમાં જીવનારો આ અસંગઠિત વર્ગ છે. જે કુટુંબ નિયોજનમાં માનતો નથી માટે કમાણી કરનાર કુટુંબનો એક સભ્ય જ હોય અને બીજા બધા તેની પાછળ ગુજરાન ચલાવતા હોય છે. મોટા ભાગની કમાણીમાંની તેની આવક એ કુટુંબના સભ્યો પાછળ ખર્ચાય જાય છે. કુટુંબનું કદ મોટું હોવાથી કામદારોની પ્રાથમિક જરૂરિયાતો સંતોષાતી નથી તેમજ તેને પોષણક્ષમ આહાર મળતો નથી. શિક્ષણ પાછળ ખર્ચ થઈ શકતો નથી. આરોગ્ય અંગેની સુવિધાઓ પણ મેળવી શકતો નથી. આમ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારો તેના કુટુંબનું જ મોટું કદ હોવાથી રોટી, કપડા અને મકાન જેવી પ્રાથમિક જરૂરિયાતો પણ સંતોષી શકાતી નથી. આમ, અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કુટુંબનું મોટું કદ આમ અનેક ગંભીર સમસ્યાઓ સર્જે છે.

(૮) વિશિષ્ટીકરણનો અભાવ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોમાં વિશિષ્ટીકરણનો અભાવ જોવા મળે છે. કારણ કે તેઓ એક જ કાર્ય એક જ સ્થળે ઘણાં લાંબા સમય સુધી કરી શકતા નથી, તેઓની

કામગીરી સતત બદલાતી રહ છે. તેથી એક જ કાર્યમાં વિશિષ્ટીકરણ સાધી શકતા નથી. સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની તુલનાએ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને કાર્યદક્ષતા અને ઉત્પાદકતા ઓછી હોય છે. તેથી આ ક્ષેત્રના કામદારો વિશિષ્ટીકરણના અભાવને કારણે આર્થિક લાભો પ્રાપ્ત થતા નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની તેઓના કામની અસ્થિરતા, અનિશ્ચિતતા તેમજ સાતત્યતાના અભાવને કારણે વિશિષ્ટીકરણના કોઈ લાભો પ્રાપ્ત થતા નથી. આમ, વિશિષ્ટીકરણનો અભાવ એ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે ગંભીર પ્રશ્નો ઊભા કરે છે.

(૯) નીચા વેતનનો પ્રશ્ન :

‘શ્રમ’ એ માનવશક્તિ છે. જે કોઈ કામદાર શારીરિક, માનસિક કે બંનેના કાર્યમાં પ્રયોજાય છે તેના કાર્ય બદલ શ્રમ કરનારને નાણાંકીય આર્થિક બદલો મળે છે. જેને ‘વેતન’ કહેવામાં આવે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં મુખ્ય પ્રશ્ન એ નીચા વેતન અંગેનો છે. જે કામદારોની ગંભીર સમસ્યા બની રહી છે. નીચા વેતનને લીધે કામદારો તેના જીવનધોરણમાં અતિ મુશ્કેલીથી ગુજારો કરે છે. કારણ કે ‘વેતન’ એ કામદારો માટે આજીવિકા માટેનું એક માત્ર સાધન અને અગત્યનો સ્ત્રોત હોય છે. આ ક્ષેત્રમાં કામદારોને વેતન તફાવતોનો ગાળો મોટો હોય છે. કાર્ય પ્રમાણે, જાતિ પ્રમાણે, વિસ્તાર પ્રમાણે જે સ્થળાંતરની પ્રક્રિયાને વેગ આપવામાં મહત્વનો ભાગ ભજવે છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોની તેના કામના બદલામાં નીચું વેતન ચુકવવામાં આવે છે તેમજ બિનનાણાંકીય લાભો પણ આપવામાં આવતા નથી. આમ, અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના વેતનનાં નીચો દર એ અનેક સમસ્યાઓ સર્જે છે.

(૧૦) સાતત્યપૂર્ણ ઔદ્યોગિક સંબંધોનો અભાવ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની એક સમસ્યા એ છે કે કામદારો અને માલિકો વચ્ચેના સંબંધો બીનસાતત્યપૂર્ણ અને અસ્થિર હોય છે. પરિણામે એક જ માલિક નીચે લાંબા સમય સુધી કામ કરવાની તક મળતી નથી. તેથી તેઓને માલિક સાથની સાતત્યપૂર્ણ સંબંધોના લાભો મળતા નથી. જો કે એ હકીકત છે કે કાયમી કામદારોની જેમ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો ઔદ્યોગિક અશાંતિનું નિમિત્ત બનતા નથી. તેઓ માત્ર અલ્પકાલીન

સમય માટે હોવાથી તેઓના કોઈ અધિકારો કે દાવાઓ રજૂ કરી શકાતા નથી અને તેથી હડતાલો કે એવી કોઈ પદ્ધતિનો આશ્રય લઈ શકતા નથી. આમ અસંગઠિત કામદારો અને માલિકો વચ્ચે સાતત્યપૂર્ણ ઔદ્યોગિક સંબંધોમાં અભાવ હોવાથી તે એક જગ્યાએ લાંબા સમય સુધી કાર્ય કરી શકતા નથી, જે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની ગંભીર સમસ્યાઓ સર્જે છે.

(૧૧) ભરતી પ્રથાના અનિષ્ટોની સમસ્યા :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની ભરતી કે પ્રવેશ પદ્ધતિ વચગાળાની વ્યક્તિઓ દ્વારા કરવામાં આવે છે. તેમાં જમાદાર, મુકાદમ, કોન્ટ્રાક્ટર કે પેટા કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા ભરતી થાય છે. તેથી આ બધી એજન્સીઓ શ્રમ બજારમાં શ્રમ પૂરવઠો પ્રદાન કરે છે. તેઓના આ કાર્ય બદલ તેઓને વળતર પણ પ્રાપ્ત થાય છે. તેઓ શ્રમ પૂરવઠા પર અંકૂશ ધરાવતા હોવાથી જોઈએ ત્યારે તેટલા કામદારો પ્રાપ્ત કરી શકે છે. તેઓ માલિકો અને કામદારો વચ્ચે કડી સમાન કામગીરી કરે છે. તેમાં કોઈપણ પ્રકારની અનીતિ કે અનિષ્ટો પ્રવર્તે તો આ ધ્યેયમાં અંતર પડી જાય છે. જેમ કે કામના પ્રમાણમાં પૂરતું વેતન ચુકવવામાં આવતું હોય પરંતુ વચ્ચે કમિશન દ્વારા પડાવી લે છે. અને કામદારોને પૂરતા પ્રમાણમાં વેતન મળતું નથી તેમજ સરકાર તરફથી જે સુવિધાઓ આપવામાં આવે છે તે કામદારો સુધી પહોંચતી નથી તેમાં માલિકો તરફથી મોટા અધિકારીઓ લાંચ અને કમિશન લે છે. આમ, ભ્રષ્ટાચારને લીધે કામદારોએ ઘણી મુશ્કેલીઓનો ભોગ બનવું પડે છે. આમ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો ભરતી કરતી વખતે એકલા અને નબળી આર્થિક પરિસ્થિતિ ધરાવતા હોવાથી તેને કામ મેળવવા માટે નાણા કે પ્રતિષ્ઠિત વ્યક્તિની ઓળખાણ માંગવામાં આવે છે. જે આ ક્ષેત્રના કામદારો આપી શકતા નથી. તેથી આવા ક્ષેત્રમાં ભરતી પ્રથાના અનિષ્ટોનો પ્રશ્ન એ ગંભીર સમસ્યાઓ સર્જે છે.

(૧૨) વિશિષ્ટ ટેકનિકલ જાણકારીનો અભાવ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં જે કુશળ કામદારો છે તેઓ ચોક્કસ પ્રકારની જાણકારી અને આવડત ધરાવે છે. પરંતુ અકુશળ કામદારો માટે આવી વિશિષ્ટ જાણકારી કે કૌશલ્યની જરૂર રહેતી નથી. પરિણામે જ્યારે આધુનિક યુગમાં સતત જાણકારી અને કૌશલ્યની

પદ્ધતિ તેમજ ટેકનિકમાં સતત ફેરફાર થતા હોય છે તેમજ વિવિધ કામગીરીમાં યાંત્રીકરણ અને આધુનીકરણનો ઉપયોગ થતો હોવાથી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં જે કુશળ કામદારો છે તેઓ પણ બદલાતી જતી ટેકનિક, કૌશલ્ય અને પદ્ધતિ સાથે સમાયોજન સાધી શકતા નથી. તેથી સમસ્યાઓ સર્જે છે.

(૧૩) નબળી સોદાશક્તિ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની એક મુખ્ય સમસ્યા એ તેમનું અસંગઠિતપણું જ છે. આ ક્ષેત્રના કામદારોનું કોઈપણ પ્રકારનું રાષ્ટ્રીય સ્તરે અસરકારક સંગઠન જોવા મળતું નથી. આ ક્ષેત્રના કામદારો છુટાછવાયા અને વેરવિખેર છે. તેઓ જુદા જુદા સ્થળે કામ કરતા જોવા મળે છે. તેથી તેમના પ્રશ્નો કે સમસ્યાઓ રજૂ કરવા માટે કોઈ સમિતિ કે સંસ્થા હોતા નથી અને સરકાર તરફથી મળતાં કોઈપણ પ્રકારના લાભો અસંગઠિત કામદારો સુધી પહોંચતા નથી તેઓની સંગઠિત સોદાશક્તિ નહિવત્ હોવાથી તેઓની માંગણી અને પ્રશ્નો અંગે કોઈપણ પ્રકારની અસરકારક રજૂઆત કરી શકતા નથી. આમ નબળી સોદાશક્તિ એ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનો મુખ્ય પ્રશ્ન છે.

(૧૪) અયોગ્ય જીવન પરિસ્થિતિ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનું જીવન અસ્થિર, અનિશ્ચિત અને સંઘર્ષ ભરેલું જણાય છે. તેઓને રોજગારી મેળવવા માટે એક સ્થળેથી બીજા સ્થળે અને એક શહેરમાંથી બીજા શહેરમાં કામ મેળવવા માટે ભટકવું પડે છે. જેથી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનું કૌટુંબિક જીવન પણ ઘણું જ અનિશ્ચિત અને અસ્થિર બની જાય છે. આમ, શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની જીવન પરિસ્થિતિ એ ગંભીર સમસ્યાઓ સર્જે છે.

(૧૫) બેકારી અને અર્ધબેકારી :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના બેરજગારી અને અર્ધબેરજગારીનું પ્રમાણ ઘણું જ ઊંચું જોવા મળે છે. એટલું જ નહીં તેઓના વેતનદરો પણ નીચા હોય છે. કામની પરિસ્થિતિ અસહ્ય હોય છે. કામના કલાકો વધુ હોય છે. કામના સ્થળે ઠંડી, ગરમી કે વરસાદથી રક્ષણ મેળવવા માટેના સાધનો તેમજ અકસ્માત સામે રક્ષણ મળતું નથી. આમ, શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રનો દરેક કામદારો એ અયોગ્ય અને અનિશ્ચિત રોજગારીના પ્રશ્નો

સામનો કરતો જોવા મળે છે. આમ, બેકારી અને અર્ધબેકારી એ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની મુખ્ય સમસ્યાઓ છે.

(૧૬) નીચું જીવનધોરણ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનો મુખ્ય અને ગંભીર પ્રશ્ન તેના નીચા જીવનધોરણ અંગેનો છે. તેઓ તેમની આવકમાંથી મોટાભાગનો ખર્ચ ખોરાક અને કપડા માટે કરે છે, રહેવા માટે યોગ્ય પ્રકારનું મકાન પણ તેઓને પ્રાપ્ત નથી. રહેણાંકના સ્થળે પીવાના પાણીની તેમજ સેનીટેશનની સવલતો પણ પૂરતા પ્રમાણમાં પ્રાપ્ત નથી. તેઓના ભારે પરિશ્રમના સંદર્ભમાં પૂરતો પોષણક્ષમ ખોરાક પણ મળતો નથી. જેથી તેઓના આરોગ્યનું સ્તર પણ નીચું, તેઓ કાર્યજન્ય રોગોના ભોગ પણ બન્યાં હોય છે. જેને આરોગ્ય વિષયક સવલતો પણ પૂરતા પ્રમાણમાં પ્રાપ્ય બનતી નથી. આમ, નીચું જીવનધોરણ એ શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની ગંભીર સમસ્યા છે.

(૧૭) કરજ (દેવું) :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના મુખ્ય પ્રશ્ન 'કરજ' છે. જેમાં આવકના પ્રમાણમાં મોંઘવારીને લીધે વધુ ખર્ચ થતું હોવાથી દેવા સ્વરૂપે નાણાં લે છે અને પછી મોટો દેવાદાર આ શ્રમિકવર્ગ બની જાય છે. આ દેવું ચૂકવવા તે ક્યારેય શક્તિમાન બની શકતો નથી. ગરીબી, કુપોષણમાં જન્મે છે, જીવે છે, તેમાં મૃત્યુ પામે છે. દેવાદાર શ્રમિક બનવાથી તેમાંથી વેઠીયા મજૂરોની પ્રથા અસ્તિત્વમાં આવે છે. તેઓના સંતાનોનું ભાવિ અંધકારમય બની રહેતું હોય છે. તેમના સંતાનોને પણ મજૂરીકામ સિવાય બીજો કોઈ વિકલ્પ નથી હોતો. આ કામદારોનો આર્થિક સામાજિક દરજ્જો નીચો જોવા મળે છે. કામદારોની પ્રાથમિક જરૂરિયાતો સંતોષાતી ન હોવાથી તેઓ તેના માલિકો કે સગા-સંબંધી પાસેથી નાણાં દેવા સ્વરૂપે લે છે. રોજગારીનો કોઈ અન્ય વિકલ્પ ન હોવાથી જે તે ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે. આમ, શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો સતત દેવાની જાળમાં સતત સપડાતા જોવા મળે છે. આમ, દેવું એ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં ગંભીર સમસ્યા ઊભી કરે છે.

(૧૮) બોનસનો પ્રશ્ન :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો સંગઠિત ન હોવાથી બોનસ મેળવવામાં નિષ્ફળ જાય છે. જો તેઓ બોનસની માંગણી કરે અને કામ પર ન આવે તો આ કામદારો સંગઠિત ન હોવાથી માલિકો દ્વારા તેમને ગમે ત્યારે છુટા કરવામાં આવે છે. આથી આ ક્ષેત્રના કામદારો બહુ દબાણપૂર્વક બોનસની માંગણી કરી શકતા નથી. આથી માલિકો પણ તેઓને બોનસ આપતા નથી.

(૧૯) અકસ્માતો :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં અકસ્માતોનું પ્રમાણ વધુ હોય છે. પરંતુ આ અકસ્માતો સામે કોઈપણ પ્રકારની સારવાર કે રાહત પૂરતા પ્રમાણમાં મળતી નથી. એ જ રીતે જેટલા દિવસ અકસ્માત દરમ્યાન તેઓ કામ કરવા જતા નથી તેનું વેતન પણ તેઓ ગુમાવે છે.

(૨૦) સ્ત્રીઓ અને બાળકામદારોની સમસ્યા :

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા પુરુષ કામદારોની તુલનાએ સ્ત્રી કામદારોની સમસ્યાઓ તેમજ બાળમજૂરોના પ્રશ્નો અતિશય દર્દનાક છે. આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠને નક્કી કરેલી અને સરકારે સ્વીકારેલી સ્ત્રી અને બાળકામદારો અંગેની જોગવાઈઓનું પરિપાલન જોવા મળતું નથી. સ્ત્રી કામદાર વર્ગને લગતી કોઈપણ પ્રકારની સવલતો પૂરતા પ્રમાણમાં મળતી નથી. સ્ત્રી-કામદારોએ આર્થિક, સામાજિક, શારીરિક, કૌટુંબિક તેમજ બીજી ઘણી પરિસ્થિતિઓનો મુશ્કેલીથી સામનો કરવો પડે છે. શિક્ષણ પાછળ વધુ ધ્યાન આપવામાં આવતું ન હોવાથી કામદારોના બાળકો પણ અત્યંત નીચા વેતન દર એ જ ક્ષેત્રમાં કામ કરતાં જોવા મળે છે. તેઓ નાની ઉંમરમાં વ્યસનનો ભોગ બની જાય છે. અતિશય કામના બોજાને કારણે બાળપણમાં જ બુઢાપાનો અહેસાસ કરે છે. અનેક પ્રકારના શોષણ અને કુપોષણને કારણે બાળમજૂરોનું ભાવિ અંધકારમય જણાય છે. સરકારે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ૩૨ કરોડ કામદારોની બેરહમ અને સદંતર ઉપેક્ષા કરી છે. જેમાં સ્ત્રી કામદારો અને બાળમજૂરોનું પ્રમાણ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં વધુ જોવા મળેલ છે. આમ, શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં સ્ત્રી કામદારો અને બાળકામદારોની સમસ્યાઓ ગંભીર પ્રશ્નો સર્જે છે.

(૨૧) વ્યસનો :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો તેના કામના બદલામાં ખૂબ નીચા વેતન મેળવતા જોવા મળેલ છે. મોઘવારીને લીધે કામદારો કુટુંબના ખોરાક, કપડા અને મકાન અંગેની જરૂરિયાતો પૂરતા પ્રમાણમાં સંતોષી શકાતી નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોએ જુદા જુદા સ્થળે કામ કરવા જવું પડતું હોવાથી તેના કુટુંબના સભ્યો સાથે પણ રહેવાનો લાભ મળતો નથી. તેથી તે એકલો હોવાથી કોઈને કોઈ વ્યસનોનો ભોગ બને છે. જેમાં ચા, પાન, બીડી, દારૂ, તમાકુ, ચરસ, અફીણ, ગાંજો વગેરે વ્યસનોનું પ્રમાણ શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં વધુ જોવા મળેલ છે. વ્યસનોને લીધે કામદારોની કાર્ય કરવાની શક્તિ ઓછી થતી જાય છે. વધુ પડતો પરિશ્રમ કરી શકતા નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોએ વ્યસનોનો ભોગ બનેલા છે. તેનું મુખ્ય કારણ તેઓની ગરીબી, બેકારી, શિક્ષણનો અભાવ, નીચું જીવનધોરણ અને સામાજિક-કૌટુંબિક સમસ્યાઓ છે જે કામદારોના આરોગ્ય પર અને કામ કરવાની કાર્યદક્ષતા ઉપર પ્રતિકૂળ અસર ઊભી કરે છે. જે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં ગંભીર પ્રશ્નો સર્જે છે.

(૨૨) સામાજિક પ્રશ્નો :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનું સામાજિક માળખું નિમ્ન સ્તરીય જોવા મળે છે. તેઓ કુરિવાજો અયોગ્ય પ્રણાલિકાઓ, વહેમો, અંધશ્રદ્ધા વગેરેમાં રાયતા જોવા મળેલ છે. આ ઉપરાંત તેઓમાં શૈક્ષણિક ક્ષેત્રે તેમજ રાજકીય જાગૃતિનો પણ અભાવ જોવા મળે છે. આમ, શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં સામાજિક પ્રશ્નોએ ગંભીર સમસ્યાઓ સર્જે છે. જે અર્થકારણના વિકાસને અવરોધક બને છે.

(૨૩) અન્ય પ્રશ્નો :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના પ્રશ્નો અંગે સરકારની શ્રમનીતિ, વેતનનીતિ, કામદાર સંઘના નિયમો સામાજિક સલામતીના લાભો, શ્રમબજારના નીતિ-નિયમો, વેતનમાળખું અને કામદારોની કાર્યપદ્ધતિના નિયમો વગેરે બાબતોથી દૂર છે. તેમને કોઈપણ પ્રકારના લાભો મળતા નથી. વધુ પરિશ્રમ ઓછા વેતને કરવો પડે છે. તેઓ શોષણનો ભોગ બનેલા છે. કામદારોની આ તમામ સમસ્યાઓ પાછળનું કારણ કામદારો

આ બધી સમસ્યાઓથી જાગૃત નથી. સમસ્યાઓનું સ્વરૂપ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં વધુ જટીલ બનતું જોવા મળેલ છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રની સમસ્યાઓના અભ્યાસને આધારે જાણવા મળે છે સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો જેવાં અન્ય કાયદાકીય લાભો મળતાં નથી. આથી કામદારોએ ઘણાં બધા પ્રશ્નો અને સમસ્યાઓનો સામનો કરવો પડે છે અને આ કામદારો તેનો વિરોધ પણ કરી શકતા નથી તેમ કરવાથી તેને જ અન્યાય થાય, તેને યોગ્ય વેતન આપવાની માંગણી કરે તો માલિકો આ ક્ષેત્રના કામદારોને કામ પરથી છુટા કરી દે છે. આથી બેરોજગાર બની રહેવું પડે છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સમસ્યા મુખ્ય સમસ્યા પૂરતા પ્રમાણમાં રોજગારી મળતી નથી. કામદારો અકુશળ હોવાથી વેતન દરો ઘણા નિમ્ન છે. કામના બદલામાં તેને આરોગ્ય વિષયક સવલતો પૂરતા પ્રમાણમાં મળતી નથી. તેમનું જીવનધોરણ ખૂબ જ નીચું જોવા મળેલ છે. ખોરાક, કપડા અને મકાન જેવી પ્રાથમિક જરૂરિયાતો અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં પૂરતા પ્રમાણમાં સંતોષાતી નથી.

૩.૩ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક સલામતી અંગેની નીતિ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે મુખ્ય બે પ્રકારના જોખમો એક કામ ક્યારે છુટી જાય અથવા કેટલો સમય મળશે તેની અનિશ્ચિતતા અને બીજું બેકાર થઈ જવાય તેનું એક જોખમ અને નાની કે મોટી માંદગી અથવા કમાનાર વ્યક્તિના અવસાનનું બીજું જોખમ હતું. વળી કામ કરનાર જે તે વ્યક્તિ ઘરડી થઈ જાય કે કામ કરતા અકસ્માતે અપંગ થઈ જાય તેવાં જોખમો પણ તેની સામે હતા. તેવા સમયે તેની સંભાળ કોણ રાખે ? તેનું બાકીનું જીવન કેવી રીતે પસાર થાય ? વગેરે પ્રશ્નો અસંગઠિત કામદારોને સતાવે છે. વળી જ્યાં માતા-પિતા બંને કામ કરતા હોય ત્યાં બાળકોને સાચવવાની સમસ્યા પણ અસંગઠિત કામદારોને છે. આમ આ કામદારો ખેતીપ્રધાન વ્યવસ્થામાંથી ઉદ્યોગો અને સેવાના ક્ષેત્રો તરફ વળતું ગયું અને શહેરીકરણ વધતું ગયું. તેમ તેમ સામાજિક અને કૌટુંબિક-આર્થિક ક્ષેત્રે સમસ્યાઓ ઊભી થવા માંડી. આ સામાજિક સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે સમગ્ર ઓદ્યોગિક સમાજે યોગ્ય વ્યવસ્થા કે જોગવાઈ કરવી જોઈએ તેવી જરૂરિયાત છે.

સામાજિક સુરક્ષા અથવા સામાજિક સલામતી -Social Security ના નામે ઓળખાતી વ્યવસ્થામાં ઔદ્યોગિક સમાજોએ પોતાની કામદાર વસતિ માટે ઉપરની ચર્ચાના સંદર્ભમાં વ્યવસ્થાનો સમાવેશ થાય છે. કામદારોને જ્યારે સામાજિક-આર્થિક પરિસ્થિતિમાં આધાર કે ટેકાની જરૂર પડે ત્યારે તે પ્રાપ્ય બનાવવાનો સામાજિક સુરક્ષાનો ઉદ્દેશ્ય છે.

- **અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક સલામતીનું તાત્પર્ય :**

સામાજિક સલામતીનું મુખ્ય તાત્પર્ય અસંગઠિત કામદાર વસ્તીને સમાજ દ્વારા કેટલીક સહાય પૂરી પાડવાનું અને કેટલાક સંભવિત જોખમો સામે રક્ષણ પૂરું પાડવાનું છે. અસંગઠિત કામદાર વસ્તીને સામાજિક, વ્યક્તિગત કે આર્થિક, કુદરતી પરિસ્થિતિના કારણોસર જોખમ અને અનિશ્ચિતતાનો સામનો કરવાનો સમય આવે છે. આ પ્રકારની પરિસ્થિતિ-અનિશ્ચિતતાના સામના માટે કામદારો શક્તિમાન હોતા નથી. આથી સમાજની સહાય જરૂરી બને છે.

આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંસ્થા I.L.O. આ સંદર્ભે જણાવે છે. "સમાજના સભ્યોની કામદારોની સામે ઊભા થતાં કેટલાક જોખમોની સામે યોગ્ય વ્યવસ્થા તંત્ર ઊભું કરીને સમાજ જે સલામતી પૂરી પાડે છે તે સામાજિક સલામતી કહેવાય છે. આ પ્રકારના જોખમો મૂળભૂત રીતે એવી આકસ્મિક ઘટનાઓ છે, જેની સામે અસંગઠિત કામદારો કે તેના સગા-સંબંધીઓ મળીને કે પોતાની આવડત કે દૂરદર્શિતાથી રક્ષણ મેળવી શકતી નથી. સરકાર પાસેથી અસંગઠિત કામદારોએ આવી અપેક્ષા રાખવાનું કારણ એ છે કે સરકાર લોકશાહી ઢબે વ્યક્તિગત કામદાર સમાજમાંથી ચૂંટાઈ આવે છે. તેથી સરકારની કામદારો તરફ નૈતિક જવાબદારી છે. વહીવટની પદ્ધતિમાં સમાજની કામદાર વસ્તી તરફ આ રીતે મદદની ભાવના રાખવી જરૂરી બને છે.

આ રીતે સામાજિક સલામતી અસંગઠિત કામદાર વસ્તીને માટે હોઈ શકે, બીજું આ એક ચોક્કસ માળખા દ્વારા ઊભી થતી વ્યવસ્થા હોવી જોઈએ. સમાજની વ્યક્તિઓને પડતી મુશ્કેલી નિવારવા માટે વ્યક્તિગત ધોરણે અપાતી સહાયને સામાજિક સલામતીમાં સમાવી ન શકાય. જ્યારે સામાજિક સલામતીની વ્યવસ્થા કામદાર કલ્યાણની વ્યવસ્થા છે. આમ છતાં કોઈપણ દેશ વિશાળ અસંગઠિત કામદાર વસ્તીના પૂરેપૂરાં સમૂહને જરૂરી

સલામતી પૂરી પાડી શકે કે કેમ તેનો આધાર અનેક બાબતો ઉપર છે.

સામાજિક સુરક્ષાની નીતિના વ્યાપ અને ખર્ચની રકમનો બોજો કે આધાર રાજ્યની પોતાની આર્થિક સ્થિતિ ઉપર છે. ભારત જેવા વિકસતા દેશની આર્થિક પરિસ્થિતિ અને અસંગઠિત કામદાર વસ્તીના મોટા પ્રમાણના કારણે વિવિધ યોજનાઓ દ્વારા સહાય આપવાનું સરળ નથી. સામાન્ય રીતે સરકારની કોઈ પણ યોજનાઓમાં કામદારનો ફાળો લેવામાં આવે છે. અસંગઠિત કામદાર પોતાના વેતનો કે આવકોમાંથી દર મહિને થોડી-થોડી રકમ, વિવિધ સામાજિક સુરક્ષા માટેની યોજનાઓમાં આપે અને જ્યારે કામદારને જરૂર પડે ત્યારે જે તે તંત્ર તેને જરૂરી મદદ પૂરી પાડે તેવી વ્યવસ્થા ઊભી કરવામાં આવવી જોઈએ. દા.ત. સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે પ્રોવીડન્ટ ફંડની વ્યવસ્થા કરવામાં આવી છે. આ ફંડ વૃદ્ધાવસ્થામાં સહાય મળે તે માટે છે. આથી કામદાર યુવાન વયથી નોકરી શરૂ કરે ત્યારથી દર મહિને આ ફંડની વ્યવસ્થા કરવામાં આવી છે. જે રકમ તેના વેતનમાંથી કાપવામાં આવે છે. નિવૃત્તિના સમયે, વ્યાજ સાથે આ રકમ પોતે જ મોટી રકમ બને છે. વળી દર વર્ષે જેટલી રકમ કામદાર આપે તેટલી જ રકમ માલિકોએ પણ જમા કરાવવાની હોય છે. કામદારોને નિવૃત્તિબાદ પેન્શનના સ્વરૂપે આ ફંડમાંથી સહાય મળે છે.

આમ પ્રોવીડન્ટ ફંડની રકમમાં કામદારોનો ફાળો, માલિકોનો ફાળો અને પ્રાપ્ત થયેલી ચક્રવૃદ્ધિ વ્યાજની રકમમાંથી એકઠી થાય છે. આ દષ્ટિએ સામાજિક સુરક્ષા માત્ર રાજ્ય કે સમાજ દ્વારા કામદારોને મુશ્કેલીમાં મદદ કરવાની જ યોજના નથી. તેથી વધુ આ યોજના દ્વારા આગોતરું આયોજન, જોખમની સંભવિતતાની ગણતરી કામદારોની પોતાની રકમ અને સરકારી તંત્રની સહાય એમ ઘણા તત્ત્વો એકઠાં થાય છે. જેના દ્વારા કામદાર સામાજિક સલામતી અનુભવે છે.

આ સંદર્ભમાં 'સામાજિક સલામતી' અને 'સમાજની સહાય' એમ બે અલગ શબ્દ પ્રયોગો કરવા જોઈએ. સામાજિક સલામતીમાં કામદારોનો ફાળો આવશ્યક છે. જ્યારે સમાજની સહાયમાં આવો ફાળો સહાય મેળવનાર કામદાર પાસેથી મળે તેવી અપેક્ષા હોતી નથી. પ્રસુતિની રજા અને બાળકના જન્મ અંગેની સહાય કે કામદારને કારખાનામાં કામ

કરતા અકસ્માત નડે ત્યારે અપાતું વળતર એ સમાજની સહાયના ઉદાહરણો છે. પરંતુ વિમા યોજના - ઙંડ જેવી યોજના સામાજિક સલામતી પ્રકારની છે.

૩.૪ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના સામાજિક ન્યાયનો પ્રશ્ન :

સામાજિક સલામતીની યોજનામાં સામાજિક ન્યાયના મુદ્દાને પણ સામેલ કરવામાં આવે છે. આ દષ્ટિએ જો સમાજમાં કામદારની સામાજિક-આર્થિક અસમાનતા નિવારવી હોય તો સમગ્ર યોજનાનું સંચાલન એવી રીતે થવું જોઈએ કે જેથી કામદારોને સામાજિક સલામતી પૂરી પાડવાની સાથોસાથ આર્થિક સંપત્તિની પુનઃવહેંચણી પણ થાય. આ માટે આ યોજનામાં જરૂરી નાણા ક્યાંથી અને કેવી રીતે મેળવવામાં આવે છે. તે મુદ્દો મહત્વનો બને છે. આ અંગે વિવિધ અભિગમો જોવા મળે છે.

(૧) કામદારો-માલિકો-સરકારની ભાગીદારી :

આ અભિગમ અનુસાર સામાજિક સલામતીની વિવિધ યોજનાઓ માટે કામદારો પાસેથી એક ચોક્કસ રકમ આપવા પગારના અમુક નિશ્ચિત ટકા મેળવવામાં આવે છે. તેમાં માલિકો પણ પોતાનો હિસ્સો ઉમેરે છે.

કેટલીકવાર સરકાર પણ પોતાનો ભાગ તેમાં ઉમેરે છે. દા.ત. પ્રોવિડન્ટ ઙંડની યોજનામાં કામદારો અને માલિકો સરખો હિસ્સો ઉમેરે છે. દા.ત. ભારતમાં બાર મહિનાના મૂળ પગારનો બારમો ભાગ એટલે ૮.૩૩ ટકા ભાગ કામદારના પગારમાંથી કાપી લેવામાં આવે છે. દર વર્ષે એક મહિનાના આ પગારમાં માલિકો પણ પ્રત્યેક કામદારના ખાતામાં એટલી જ રકમ જમા કરે છે. આ રકમ ઉપર દર વર્ષે ચક્રવૃદ્ધિ વ્યાજ ઉમેરાતું જાય છે. લાંબી નોકરીના અંતે જ્યારે કામદાર નિવૃત્ત થાય ત્યારે આ રકમના એક ભાગમાંથી પેન્શન આપવામાં આવે છે.

(૨) માત્ર સરકારની સહાય :

સામાજિક સલામતીની કેટલીક યોજનાઓ માટેના નાણા સરકાર પૂરા પાડે છે દા.ત. ઈંગ્લેન્ડમાં બીવરીજ યોજના દ્વારા વિસ્તૃત બનેલી સામાજિક સલામતીની વ્યવસ્થા માં સરકાર ઘોડિયાથી કબર સુધીની સગવડો પૂરી પાડે છે.

સરકાર આ માટેની રકમ કરવેરા દ્વારા મેળવે છે. આ પદ્ધતિમાં એક જોખમ પણ રહેલું છે. જો કરવેરાની નીતિ દ્વારા ગરીબો પાસેથી વધુ પણ નાણા મેળવવામાં આવતા હોય અને સામાજિક સલામતીની યોજનાઓથી પ્રમાણમાં સુખી એવા સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને લાભ મળતો હોય તો સમાનતાલક્ષીને બદલે અસમાનતાલક્ષી વહેંચણી પરિણમશે. આ અસરને 'મેથ્યુ અસર' કહેવામાં આવે છે. ખ્રિસ્તી ધર્મના સંત મેથ્યુએ ક્યું હતું. 'જેની પાસે છે, તેને આપવામાં આવશે અને તેની પાસે ઘણું થઈ જશે. પણ 'જેની પાસે નથી' તેની પાસેથી જે કંઈ બાકી બચ્યું હશે તે પણ પડાવી લેવામાં આવશે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો, જેમ કે ખેત-મજૂરો, નાના કુટિર ઉદ્યોગો ચલાવતા કારીગરો વગેરેનો મોટો સમૂહ આ લાભ મેળવી શકતો નથી. ભારતમાં આ યોજનાઓનો મુખ્ય લાભ સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને જ મુખ્યત્વે મળે છે. તેથી આ યોજના પૂરતી સમાનતાલક્ષી બની શકી નથી.

૩.૫ કામદારોની કૌટુંબિક ગરીબીની આર્થિક-સામાજિક સ્થિતિ પરની અસરો :

અસંગઠિત કામદારના બાળકના શિક્ષણ પ્રત્યેનું કામદાર માતા-પિતાનું અનુકૂળ વલણ, તેમનો રસ અને પ્રોત્સાહન તેમના સામાજિક વર્ગની ખરાબ અસરોને વટાવી જઈ બાળકોની શૈક્ષણિક આકાંક્ષાઓ અને સિદ્ધિને અસર કરી ઊંચી લાવી શકે છે. એ વાત સાચી હોવા છતાં નીચલા વર્ગના સાવ નીચલા સ્તરના ગરીબીની રેખા નીચે જીવતાં સુપડાવાસીઓ, પૂરતી રોજી-રોટી વિનાના અસંગઠિત કામદારોના શિક્ષણના કે શૈક્ષણિક આકાંક્ષાના અભાવ માટે કે નીચી શૈક્ષણિક આકાંક્ષાઓ કે સિદ્ધિ માટે અસંગઠિત કામદારોની ગરીબી જ એક માત્ર જવાબદાર પરિબળ જણાયું છે. આવા અસંગઠિત કામદારોના કુટુંબોની નબળી આર્થિક તથા સામાજિક પરિસ્થિતિ તેમના બાળકોને અનેક રીતે અસર કરે છે.

(૧) અપૂરતું પોષણ :

મોટા ભાગના અસંગઠિત કામદારોની ગરીબીને લીધે તેમના બાળકોને પૂરતું પોષણ મળતું નથી તેમજ અપૂરતા રહેઠાણના લીધે ટાઢ-તાપ કે વરસાદથી પૂરતું રક્ષણ મળતું

નથી. આની અસર તેમની તંદુરસ્તી પર પડે છે અને બાળકો અવારનવાર માંદા પડે છે. આમ સીધી અથવા આડકતરી રીતે તેમની અસર ભણવાની શક્તિ પર પડે છે.

(૨) પૂરતા રહેઠાણો અભાવ અને વધુ પડતી ગીચતા :

કામદારોના રહેઠાણો-ઝૂંપડાંઓ ઘણા નાના હોય છે. ઘણા રહેઠાણો-કામદારોના રહેઠાણો તો અંદર ઊભા ના રહેવાય તેટલા નીચાં હોય છે. કામદારોના કુટુંબના બધા સભ્યો અંદર રહી શકે કે માતા-પિતા અને બાળકો ભેગા મળીને વાત-ચીત કરી શકે કે વ્યવસ્થિત રહી શકે તેટલી પણ જગ્યા હોતી નથી. તો પછી કામદારોના બાળકો શાંતિથી અભ્યાસ કે ગૃહકાર્ય કરવા માટેની જગ્યાની વાત જ ક્યાંથી થઈ શકે ?

અસંગઠિત કામદારોના બાળકોના અભ્યાસ કરવા માટેના સાધનોનો અને સગવડોનો પણ અભાવ હોય છે. આથી કામદારોના બાળકોને અભ્યાસની સારી ટેવો પડતી નથી. ખાવા-પીવાના અને સુવાના સમય સિવાય બાળકોને મોટે ભાગે બહાર જ રહેવું પડે છે.

(૩) કામદારોની પૂરતી આવકનો અભાવ :

અસંગઠિત કામદારોના કુટુંબના નાના-મોટા બધાં સભ્યો રોજ કંઈક ને કંઈક કામ કરે અને થોડું-ઘણું રોજ કમાવી લાવે તો જ તેમનો નિભાવ થઈ શકે તેવી કામદારોની આર્થિક પરિસ્થિતિ હોય છે. બાળકો તેમને ઘરકામમાં, તેમનાથી નાના બાળકોને સાચવવામાં, માતા-પિતાની આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં મદદ કરવામાં કે થોડુંક કમાવી લાવવામાં ઉપયોગી થઈ શકે છે. કામદારોના બાળકો થોડુંક કમાવી લાવવામાં ઉપયોગી થઈ શકે છે અને તેથી તેઓ તેમને શિક્ષણ માટે સમય આપી શકતા નથી અને શાળાએ મોકલવા રાજી હોતા નથી.

(૪) પૂરતા સમયનો શિક્ષણ માટે અભાવ :

અસંગઠિત કામદારોના જે બાળકો શાળાએ જાય છે તેઓ પણ તેમાં નિયમિતતા જાળવી શકતા નથી. માંદગી અને ઘરની જરૂરિયાતને કારણે શાળામાં પૂરતી હાજરી આપી શકતા નથી. ઘરકામમાં કે માતા-પિતાની આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં મદદ કરવી પડતી હોવાથી

શાળાનું ગૃહકાર્ય કરવામાં અવારનવાર ખલેલ પડે છે. અને તેની સદંતર ઉપેક્ષા કરવી પડે છે. અભ્યાસની સારી ટેવો કેળવાતી નથી.

(પ) કામદારોના બાળકના શિક્ષણમાં થતાં ખર્ચના સાધનનો અભાવ :

રાજ્ય સરકાર અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના બાળકોને શિક્ષણ મફત આપતું હોવા છતાં અને તેમને ફી માફી, છાત્રવૃત્તિ અને પુસ્તકો વગેરે અપાતુ હોવા છતાં જરૂરી જરૂરી લેખનસામગ્રી, શાળાએ જવા આવવાનું બસ-ભાડું, શાળાનો ગણવેશ તેમજ બીજા જરૂરી કપડાં વગેરે માટે કેટલોક ખર્ચ તો માતા-પિતાને કરવો જ પડે છે. આ થોડો ખર્ચ પણ તે કરી શકે તેમ હોતાં નથી. વળી શાળામાં પણ કેટલીક પ્રવૃત્તિઓમાં થોડોક ખર્ચ બાળકો પાસેથી લેવામાં આવે છે. આવી શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓનો દા.ત. શાળાના પ્રવાસો વગેરેનો લાભ તેઓ અસંગઠિતતાના કારણે લઈ શકતા નથી. આ બધા કારણોને લીધે તેમના બાળકોની શૈક્ષણિક આકાંક્ષાઓ અને સિદ્ધિ પર સીધી અસર પડે છે. એના મૂળમાં તેમની ગરીબી જ એક માત્ર પરિબળ હોય છે. આમ, કૌટુંબિક પરિબળની અસર અનેક રીતે શિક્ષણ વ્યવસ્થા પર પડે છે.

૩.૬ અસંગઠિત ક્ષેત્રના બાળકામદારોની સ્થિતિ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના નીચલા સ્તરના લોકો / કામદારો મોટે ભાગે છુટક મજૂરીના - Manual - ધંધા-રોજગારો કરતાં હોય છે અને તે મધ્યમ વર્ગના મજૂરી વગરના Non-manual ધંધા-રોજગારો કરતાં નીચા મોભાવાળા ગણાય છે અને તેમાં આવક પણ પ્રમાણમાં ઓછી મળે છે. મોટે ભાગે આ રોજગારી રોજિંદા કે અઠવાડિક અને બિનકાયમી ધોરણે તેમને મળતાં હોઈ પ્રમાણમાં બિનસલામત (Insecure) હોય છે. કારખાનાનાં કામદારોને કાયદાથી થોડુંક રક્ષણ મળે છે. પરંતુ મોટા ભાગના લોકોની રોજગારી બિનસલામત હોય છે.

આર્થિક મંદી કે અન્ય કારણોસર તેમના રોજગારી ક્યારે છીનવાઈ જશે તે અનિશ્ચિતતા હોય છે. આમ નીચલા વર્ગના કામદારો હંમેશા આર્થિક બિન-સલામતી અનુભવતો હોય છે. જ્યારે અન્ય સંગઠિત ક્ષેત્રના રોજગારો મોટે ભાગે કાયમી ધોરણે તેમને મળતા હોય, પ્રમાણમાં તેઓ વધારે સલામતી અનુભવે છે. નીચલા સ્તરના કામદાર

વર્ગના રોજગારીની આવક ઘણી ઓછી અને અપૂરતી હોય છે અને તેથી તેમને જીવન જરૂરિયાતોની ચીજ-વસ્તુઓના અભાવનો અનુભવ લગભગ સતત થતો રહે છે. જ્યારે અન્ય ક્ષેત્રોમાં આથી વિરુદ્ધ પરિસ્થિતિ હોય છે. વળી નીચલા વર્ગોના રોજગારોમાં આગળ વધવાની તકો નહિવત્ હોય છે. જ્યારે સંગઠિત ક્ષેત્રના રોજગારી મોટેભાગે ગ્રેડ અને કેડરવાળા હોવાથી સમય જતાં આપોઆપ આવક વધે છે અને અમુક વર્ષોના અનુભવ પછી ઉપલી કેડરમાં જવાની તક પણ હોય છે.

આમ, અસંગઠિત ક્ષેત્રનું ભવિષ્ય જ્યારે અનિશ્ચિત હોય છે ત્યારે સંગઠિત ક્ષેત્રનું પોતાનું ભવિષ્ય સ્પષ્ટતાથી જોઈ શકે છે, અસંગઠિત ક્ષેત્રના પોતાના રોજગારીમાં મોટે ભાગે તાબેદારી ભોગવવાની હોય છે. તેમાં તેમને કોઈ આગેવાની ભર્યા ભાગ ભજવવાની તક કે કોઈ સત્તા હોતી નથી. જ્યારે સંગઠિત વર્ગના કામદારોને તેમના રોજગારોમાં ઓછી-વત્તી સત્તા પણ હોય છે.

સંગઠિત અને અસંગઠિત ક્ષેત્રના રોજગારીની કામની પરિસ્થિતિમાં પણ ઘણો તફાવત હોય છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના રોજગારીનું કામ મોટેભાગે ઘોંઘાટયુક્ત વાતાવરણવાળું માથું પકવી નાખે તેવું, ગંદવાડભર્યું, જોખમકારક અને કંટાળાજનક હોય છે. કામનો લાંબો સમય અને દિવસ કે રાત્રે ગમે ત્યારે બદલાની પાળીઓ કામને વધુ કંટાળાજનક બનાવે છે. જ્યારે સંગઠિત ક્ષેત્રનું કામનું વાતાવરણ મોટે ભાગે ધાંધલ-ધમાલ વગરનું બિનજોખમ-કારક, નિશ્ચિત અને વારંવાર બદલાય નહિ તેવા સમયવાળુ હોય છે અને તેથી એટલું કંટાળાજનક થતું નથી.

આમ, સલામતીનો અભાવ, અપૂરતી આવક, આગળ વધવાની તકોનો તથા સ્વતંત્રતાનો અભાવ, કામની ન બદલી શકાય તેવી પરિસ્થિતિ અને ભવિષ્યની અનિશ્ચિતતાને લીધે નીચલા-અસંગઠિત વર્ગના કામદારોને તેમને શું મળી શકે તેમ છે અને શું નથી મળી શકે તેમ તેની ખબર પડી જાય છે. આથી તેઓ પોતાની આકાંક્ષાઓને એ પ્રમાણે મર્યાદિત બનાવી દે છે અને આની તેમના બાળકો માટેની તેમની આકાંક્ષાઓ પર પણ અસર પડે છે. ધંધા-રોજગારનો નીચો મોભો પોતાના વિશે અને પોતાના બાળકો વિશે પણ નીચા નીચાપણાનો ખ્યાલ તેમનામાં ઊભો કરે છે. ઊંચી આકાંક્ષાઓ રાખવી એ તેમને

અયોગ્ય અને હાસ્યાસ્પદ લાગે છે અને બાળકોને તે માટે પ્રોત્સાહિત કરવાનો તો તેમને વિચાર જ આવતો નથી. આની અસર બાળકના ઉછેર પર પણ પડે છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો આજીવિકા મેળવવામાં જ એટલા બધાં રોકાયેલા રહે છે કે તેમને પોતાના બાળકોને વ્યવસ્થિત રીતે ઉછેરવાનો સમય જ મળતો નથી. ભૂખ, ઊંઘ, કુદરતી હાજતો વગેરે શારીરિક જરૂરિયાતોના સંતોષ માટે વ્યવસ્થિત ટેવો પાડવાને બદલે બાળકો ઈચ્છે ત્યારે અને ઈચ્છે ત્યાં તેમને સંતોષવામાં આવે છે. જ્યાં સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો અમુક ચોક્કસ સમયોની અને ચોક્કસ જગ્યાઓની ટેવ પાડવામાં વ્યવસ્થિત તાલીમ આપવામાં આવે છે. આમ અસંગઠિત વર્ગના કામદાર બાળકોને નાનપણથી શારીરિક કુદરતી જરૂરિયાતો અને આવેગોનું તુરંત સંતોષવાની ટેવ પડે છે અને તેથી ભવિષ્યના લાભ માટે આવેગોનું નિયંત્રણ કરી તેના સંતોષને મુલત્વી રાખવાની પરિસ્થિતિ સર્જાય છે.

અસંગઠિત વર્ગના કામદારો પોતાના બાળકોને પોતાની આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં મદદમાં થોડી પૂરક કમાણી માટે તેમને આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં જોતરવા પડે છે. આથી ઘણાં માતા-પિતા તેમના બાળકોને શાળામાં પણ મોકલવા રાજી હોતા નથી. શાળાના વર્ગમાં લાંબા સમય સુધી સતત ધ્યાન દઈને બેસવું પડે છે, શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરવા માટે. આમ અસંગઠિત અને સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની ભિન્ન-ભિન્ન આર્થિક-સામાજિક પરિસ્થિતિ ભિન્ન-ભિન્ન જીવન દૃષ્ટિઓ અને જીવનશૈલી સર્જે છે અને તે તેમના બાળકોના ભિન્ન ભિન્ન પ્રકારના ઉછેર અને સામાજિકરણમાં પરિણમે છે. આથી જ્યારે બાળકો શાળામાં પ્રવેશે છે ત્યારે તેમની જરૂરિયાતો ભિન્ન ભિન્ન હોય છે અને તેની અસર શિક્ષણના વિવિધ પાયા પર પડે છે.

૩.૭ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સ્થિતિમાં આર્થિક-સામાજિક પરિવર્તનો :

કામદારોના નીચા જીવનધોરણ અને અયોગ્ય જીવન પરિસ્થિતિની સમસ્યાને તેઓમાં રહેલા સામાજિક-આર્થિક તફાવતોના સંદર્ભમાં જ વિચારવી જોઈએ. બધા કામદારોને આ સમસ્યા સમાન રીતે અસર કરતી નથી. તેઓની સામાજિક અને આર્થિક કક્ષા પ્રમાણે તેઓને તે અસર કરે છે. કામદારો વચ્ચે અનેક બાબતોમાં તફાવત જોવા મળે છે. જેમાં શારીરિક, માનસિક, ઔદ્યોગિક વગેરે તફાવતો છે. કામદારોને પેટા જૂથમાં પણ

વિભાજિત કરી શકાય. સાદી પ્રક્રિયાવાળા કાર્યમાં કામ કરતા કામદારો અને ગૂંચવણતા ભરલી મુશ્કેલ પ્રક્રિયાવાળી કામગીરીમાં કામ કરતા કામદારો, યાંત્રિક કામગીરી તથા બિનયાંત્રિક કામગીરી તેમજ તેઓના સંગઠન અને કૌશલ્યના સંદર્ભમાં તફાવતો હોય છે. આ તફાવતોની અસર જે તે કામદારોની રોજગારી અને આવક જીવનધોરણ તથા જીવન પરિસ્થિતિ પર અસર થાય છે. આથી નીચા જીવનધોરણની સમસ્યા બધાં જ કામદારોને એકસરખી રીતે અસર કરતી નથી. શિક્ષિત અને તાલીમી કામદારોના જીવનધોરણ કરતાં નિરક્ષર અને બિનતાલીમી કામદારોનું જીવનધોરણ નીચું જોવા મળે છે. અલ્પવિકસિત અને વિકસિત દેશોમાં થયેલા કેટલાક અભ્યાસો અનુસાર શિક્ષણ અને આવક વચ્ચે સીધો સંબંધ છે. કામદારોનું શિક્ષણ તેની આવક નક્કી કરશે અને તેની આવક તેના સંતાનોનું શિક્ષણ અને જીવનઘડતર નક્કી કરશે કારણ કે બાળકોના શિક્ષણનો આધાર માતા-પિતાના આવક સ્તર પર રહેલો છે.

શિક્ષણ સિવાય અન્ય કેટલાક પરિબલો પણ આવક પર અસર કરે છે. અસંગઠિત કામદારોના નીચા જીવનધોરણ માટે જવાબદારી વધતી જતી વસ્તુ છે. મકાન, કપડાં, ખોરાક તથા અન્ય સગવડોને બાજુએ રાખીએ તો આવી વ્યક્તિ દૈનિક રૂા. ૨૫ કે તેનાં કરતાં ઓછી આવકમાંથી કેવી રીતે ગુજરાન ચલાવી શકે ? અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો ગરીબી રેખા નીચે જીવન જીવે છે. તેની આવકનો મોટા ભાગનો હિસ્સો તેના ખોરાક પાછળ જ ખર્ચાય જાય છે. તેથી અન્ય વસ્તુઓ કે સવલતો પાછળ તેઓ નાણાં ખર્ચી શકવાની કાર્યક્ષમતા ધરાવતા નથી.

સામાજિક સલામતીની યોજનાઓની જરૂર ઔદ્યોગિક સમાજની રચના થવાની સાથે વધારે સ્પષ્ટ બની તે અગાઉ ખેતીપ્રધાન સમાજ હતો ત્યારે થોડી-ઘણી સલામતી સંયુક્ત કુટુંબની પ્રથા દ્વારા મળતી હતી. સંયુક્ત કુટુંબ પ્રથામાં, કમાનાર કે નહીં કમાનાર કે પછી ઓછું કમાનાર એમ સૌ કોઈની મૂળભૂત આવશ્યકતાઓ પૂરી પાડવામાં આવે છે. તે જ રીતે તેમની માંદગી કે અકસ્માતના સમયે, બાળકોના ઉછેર અને શિક્ષણ માટે, કુટુંબના સભ્યો પરસ્પરનો અનૌપચારિક રીતે મદદરૂપ બનતા, પરંતુ આઘૌગિક સમાજો રચાયા તેમ શહેરીકરણ પણ થયું. શહેરોમાં સંયુક્ત કુટુંબોને બદલે વિભક્ત કુટુંબો રચાયા.

વળી સ્ત્રી-પુરુષ કામદારની કાર્ય પદ્ધતિ, સામાજિક જવાબદારીઓ અને ભૂમિકા બદલાયા, સ્ત્રી-પુરુષોમાં કાયદાની દૃષ્ટિએ પણ સમાનતા લાવવામાં આવી.

આ સામાજિક પરિવર્તનોની સાથે આર્થિક ક્ષેત્રે પણ મોટા પરિવર્તનો આવ્યા. મોટા ઔદ્યોગિક એકમો, મોટાં શહેરો અને ઉદ્યોગો પર નભતા મોટા કામદાર વસતિ જૂથો અસ્તિત્વમાં આવ્યાં. વળી આ ઉદ્યોગોને સહાયક તેવા સેવા ક્ષેત્રોનો પણ વિકાસ થયો. બેંકિંગ, વાહન-વ્યવહાર-સંદેશા વ્યવહાર, વીમો વગેરે ક્ષેત્રોનો વિકાસ થયો. આ ક્ષેત્રોમાં પણ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદાર વસ્તીનો મોટો સમૂહને રોજગારી મળી શકે છે.

વર્તમાન વિશ્વમાં આઈ.એલ.ઓ.ના માધ્યમ દ્વારા લગભગ બધાં જ ઔદ્યોગિક દેશોમાં આ અંગેની અનેક યોજનાઓ કાર્યરત છે. પરંતુ અત્યારના સમયમાં સામાજિક સલામતીનો મુખ્ય પ્રશ્ન નાણાંકીય જોગવાઈઓના કદ અંગેનો છે. સરકાર આ માટે કેટલી જોગવાઈ કરે ? કામદાર વસતિ વધતી જ જાય અને કાયમી કર્મચારીઓની માગણી પણ વધતી જાય તો વિકાસની ગતિ ઉપર પણ તેની માઠી અસર પડે તેમ છે.

જ્યારે પ્રવર્તમાન સમાજનો સંગઠિત વર્ગ આ બધો લાભ મેળવી રહ્યો છે ત્યારે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ખેતમજૂરો, છુટક કામદારો, સ્ત્રી-કામદારો, આદિવાસી લોકો વગેરે વર્ગને આવી કોઈ યોજનાનો લાભ મળતા નથી. આથી આ યોજનાઓને ખરેખર તો વધારે સારી રીતે ગોઠવવાની વ્યવસ્થા કરવાની અને તેનો વધારે કામદારો લાભ લઈ શકે તે માટે વધારે સારું સંચાલન કરવાની જરૂર રહે છે.

૩.૭.૧ આવક-ખર્ચ અને જીવનધોરણની અસરો :

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતા કામદારોની એક મુખ્ય સમસ્યાએ નીચું જીવન ધોરણની છે. આ કામદારોને પૂરતા પ્રમાણમાં રોજગારી પ્રાપ્ત થતી ન હોવાથી તેઓની આવક ઓછી હોય તે સ્વાભાવિક છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની આવકનો મોટોભાગ ખોરાક, કપડાં અને મકાન વગેરેની પ્રાથમિક જરૂરિયાતમાં ખર્ચ થઈ જાય છે. પ્રાથમિક જરૂરિયાતો પૂરતા પ્રમાણમાં સંતોષાતી ન હોવાથી કામદારોને દેવું કરવું પડે છે. આ ક્ષેત્રના કામદારોની રોજગારી અનિશ્ચિત અને અસ્થિર હોવાથી તેના જીવનધોરણને ચલાવવા માટે અમુક રકમની બચત કરવી જોઈએ. અમુક મોસમમાં જ્યારે બેકાર રહેવું પડે છે. ત્યારે

રોજગારી ન મળવાથી પોતાના કુટુંબનો નિર્વાહ સરળતાથી કરી શકતા નથી. પરંતુ આ ક્ષેત્રના કામદારો મોટાભાગે અભણ અને અજ્ઞાન હોવાથી તેની કાર્યક્ષમતા પ્રમાણે તેને નીચું વેતન ચુકવવામાં આવે છે. આ ક્ષેત્રના કામદારોનું કાર્ય ખૂબ પરિશ્રમ માગી લે તેવું છે. શારીરિક કાર્યબોજના બદલામાં તને પૌષ્ટિક આહાર પૂરતા પ્રમાણમાં મળતો નથી માટે કાર્યજનિત રોગોથી પીડાય છે. આમ, તેઓ શારીરિક રીતે નબળું સ્વાસ્થ્ય ધરાવે છે. રહેવા માટે મકાનની પૂરતી વ્યવસ્થા નથી. રહેઠાણ માટે પૂરતી જગ્યા, હવા-ઉજાસ, વીજળી, પાણી અને સેનીટેશન સવલતો પણ પ્રાપ્ત નથી. સંતાનોને શિક્ષણ અંગેની કોઈ સુવિધાઓ મળતી નથી. કામદાર કુટુંબના જીવનધોરણનું સ્તર ખૂબ જ નિમ્ન જોવા મળેલ છે. તેથી કામદારોની કાર્યક્ષમતા પર માઠી અસર પડે છે. તેઓના સંતાનોના જીવનઘડતર પર પણ માઠી અસર પડે છે. સ્થળાંતરના લીધે તેઓનું જીવન અસ્થિર જોવા મળે છે. આની પ્રતિકૂળ અસરો તેમના સંતાનોના ભાવિ ઉપર પણ પડે છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં ગરીબી, બેકારી અને નીચા જીવનધોરણની સમસ્યા ખૂબ જ વિકટ બની છે તેમજ આરોગ્ય જીવન પરિસ્થિતિની સમસ્યા પણ કામદારોની ગરીબી અને રોજગારી સાથે સંકળાયેલ છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોની આવક, ખર્ચ અને જીવનધોરણ, આરોગ્ય જીવન પરિસ્થિતિ અને તેમાંથી નિષ્પન્ન થતી સમસ્યાઓને તપાસવામાં આવી છે. આ સમસ્યાનું મૂળ કામદારોમાં રહેલા સામાજિક, આર્થિક તફાવતો પર છે.

૩.૮ "પ્રવર્તમાન શ્રમિક વિધિ-વિધાન":

પ્રવર્તમાન કે નવા નક્કી થતાં વેતનોમાં સરકારી નીતિનો પ્રભાવ વધુ મોટો હોય છે. સરકાર આ માટે મુખ્ય બે રીતે અસર કરી શકે છે.

૧. સંગઠિત અને અસંગઠિત ક્ષેત્રો માટે સરકાર લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરી શકે છે. દા.ત ગુજરાતમાં ખેત-મજૂરો માટે સરકાર આવા વેતન નક્કી કરે છે. ઉપરાંત અસંગઠિત અને સંગઠિત ક્ષેત્રના અન્ય કામદારો માટે પણ લઘુત્તમ વેતન ધારા દ્વારા વેતન નક્કી થાય છે. આ વેતન તથા અન્ય લાભ કામદારોને મળે છે કે નહીં તેની તપાસ રાખનારું તંત્ર પણ સરકાર નિભાવે છે. ઉપરાંત આવાં વેતન, વગેરે નહિ આપનાર માલિકો

સામે કેસ કરી શકાય છે અને સજા વગેરે પણ સરકાર પ્રવર્તમાન કાયદા મુજબ જોગવાઈ અનુસાર સજા કે દંડ વગેરે પણ કરી શકે તેવી વ્યવસ્થા વિધિ-વિધાન અંતર્ગત કરવામાં આવેલ છે.

૨. સરકાર જ્યાં પોતે જ કારખાના વગેરે ચલાવતી હોય અને કામદારોને રોજી આપતી હોય ત્યાં પોતે જ પતાના કામો ઉપર આ લઘુત્તમ વેતનોનો અમલ કરે તો તેથી કામદારમાં એક તરફ આ વેતનદરો માટે જાગૃત્તિ આવશે તો બીજી તરફ ઓછું વેતન ચૂકવવા માંગનારને વસ્તુ નહિ મળે તે જ રીતે શ્રમ બજારમાં ઓછું વેતન ચૂકવવા માંગનારને માલિકને શ્રમના એકમો મળશે નહિ, એવી અર્થશાસ્ત્રીય ધારણા બાંધી શકાય. આમ છતાં સરકારો આર્થિક વિચારણા વગર વેતનદરો નક્કી ન કરી શકે.

સરકારી નીતિ દ્વારા જેમ એક તરફ કામદારોને યોગ્ય વેતન મળે તે જોવાનું હોય છે તે જ રીતે બીજી તરફ ઉદ્યોગોને તે વેતન પરવડે તેમ છે કે નહીં તેની પણ કાળજી રાખવાની રહે છે.

વેતનનીતિ દ્વારા સામાજિક કલ્યાણના ઉપાયો પણ થઈ શકે છે. સામાજિક કલ્યાણ માટે(૧) વેતનદર જ્યારે સીમાન્ત ઉત્પાદકતા કરતાં નીચા હોય છે ત્યારે કામદારનું શોષણ થાય છે. કાર્લ માર્ક્સના પૃથક્કરણ અનુસાર આ સ્થિતિમાથી વર્ગભેદ, વર્ગવિગ્રહ અને સામ્યવાદી ક્રાંતિના તબક્કા આવે છે. દુનિયાના મોટા ભાગના સમાજોએ સ્વીકાર્યું છે કે સમાજ વ્યવસ્થા શોષણ રહિત હોવી જોઈએ. શોષણ દૂર કરવાથી કામદારનું કલ્યાણનું મહત્વનું કામ થાય છે. શોષણહીન સમાજમાં પણ અસમાનતા હોઈ શકે. આર્થિક અસમાનતા પણ કલ્યાણની વિરોધી છે. આ માટે લઘુત્તમ વેતન અને ગુરૂત્તમ વેતનદરોમાં મોટા તફાવત ઊભા ન થવા દઈને પણ કલ્યાણ વધારી શકાય. અલબત્ત ગરીબી નિવારણ, સાર્વત્રિક રોજગારી, પૂરતાં વેતન વગેરે પણ કલ્યાણલક્ષી પગલાં સરકારનીતિમાં લેવામાં આવ્યાં છે.

- ગ્રામીણ શ્રમયોગીઓ માટેની વિવિધ કલ્યાણકારી અને સામાજિક સુરક્ષાની યોજના :

ગુજરાત રાજ્યના ગ્રામીણ શ્રમયોગીઓના કલ્યાણ માટે ગુજરાત ગ્રામ શ્રમયોગી કલ્યાણબોર્ડની રચના કરવામાં આવેલ છે. આ બોર્ડ દ્વારા મુખ્યત્વે નીચેની વિવિધ

કલ્યાણકારી અને સામાજિક સુરક્ષાની યોજાનોઓનું અમલીકરણ ગ્રામ શ્રમ આયુક્ત તંત્ર દ્વારા જિલ્લા કક્ષાએ સરકારી શ્રમ અધિકારી (ગ્રામ) અને તાલુકા કક્ષાએ મદદનીશ સરકારી શ્રમ અધિકારીઓ મારફત કરવામાં આવી રહ્યું છે.

(૧) ગ્રામ શ્રમયોગી કલ્યાણ કેન્દ્રો :

રાજ્યના ગ્રામીણ શ્રમયોગીઓના કલ્યાણ માટેની વિવિધ કલ્યાણકારી યોજનાઓના ગ્રામકક્ષાએ અમલીકરણ માટે સમગ્ર રાજ્યમાં કુલ ૩૫ (મીઠા શ્રમિકોના ૪૫ કેન્દ્રો સહિત) ગ્રામશ્રમયોગી કલ્યાણ કેન્દ્રો ચલાવવામાં આવે છે. જેમાં એક કેન્દ્ર સંચાલક પાર્ટ ટાઈમ બાલવાડી શિક્ષિકા તથા પાર્ટ ટાઈમ તેડાગરના માનદ સ્ટાફ દ્વારા કેન્દ્રમાં આવતા ગ્રામીણ શ્રમયોગીઓના બાળકોને પૂર્વ પ્રાથમિક શિક્ષણ આપવાની સાથે સાથે પૌષ્ટિક નાસ્તો, મનોરંજનની પ્રવૃત્તિઓ, લાયબ્રેરી, પ્રાથમિક સારવાર પેટીની સવલત જેવી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ કરવામાં આવે છે. આ કેન્દ્રોના માનદ સંચાલકોને પંચાયત વિભાગ દ્વારા તે વિભાગની કામગીરી માટે, ગ્રામ સેવકોની સમકક્ષ ગણવામાં આવેલ છે. આ કેન્દ્રના સંચાલકો દ્વારા બોર્ડની વિવિધ કલ્યાણકારી યોજનાઓના અમલીકરણની કામગીરીની સાથે સાથે ગ્રામીણ શ્રમયોગીઓને તેઓના હક્કો તેમજ યોજનાકીય લાભો લેવા માટે જાગૃત કરવાની પ્રવૃત્તિઓ પણ કરવામાં આવે છે.

(૨) શ્રમિક સુરક્ષા યોજના :

ગુજરાત રાજ્યના આશે ૮૦.૦૦ લાખ જેટલા અસંગઠિત ગ્રામીણ અને શહેરી શ્રમયોગીઓને અકસ્માતથી અવસાનના કિસ્સાઓમાં સામાજિક સુરક્ષા કવચ આપવાના હેતુથી, શ્રમિક સુરક્ષા યોજનાનું અમલીકરણ કરવામાં આવી રહ્યું છે. આ યોજના હેઠળ ભરવાપાત્ર પ્રિમીયમની સંપૂર્ણ રકમ શ્રમયોગીઓ વતી રાજ્ય સરાર દ્વારા વીમા કંપનીને ચુકવવામાં આવે છે. આ યોજના હેઠળ :

અ. અકસ્માતથી મૃત્યુ અથવા કાયમી અપંગતાના કિસ્સામાં રૂ. ૫૦,૦૦૦/-

બ. અકસ્માતથી આંશિક અપંગતાનાં કિસ્સામાં રૂ. ૨૫,૦૦૦નું વીમા કવચ

ક. આ લાભ ૧૪ થી ૭૦ વર્ષની વયજૂથ વચ્ચેના ખેત શ્રમિકો તેમજ અન્ય ગ્રામીણ તથા શહેરી શ્રમિકોને મળવાપાત્ર છે.

૩. જે શ્રમિકોને કામદાર રાજ્ય વિમા યોજના અથવા કામદાર વળતર અધિનિયમ હેઠળ આવરી લેવામાં આવેલી હોય તેવા શ્રમયોગીઓને આ લાભ મળવા પાત્ર નથી.
૪. આ યોજના હેઠળ શ્રમયોગી નામકરણ બાદ વધુમાં વધુ એક વર્ષ સુધીમાં ગ્રામીણ શ્રમયોગીઓના કિસ્સામાં જિલ્લાની સરકાર શ્રમ અધિકારી (ગ્રામ)ની કચેરી અને મહાનગર પાલિકા વિસ્તારના શહેરી શ્રમયોગીઓના કિસ્સામાં તે વિસ્તારના સરકારી શ્રમ અધિકારી (ઉદ્યોગ)ની કચેરીનો સંપર્ક સાધી નિયત અરજીપત્રક જરૂરી આધાર પુરાવાઓ સાથે ભરવાનું રહે છે.

(૩) જનશ્રી વીમા યોજના :

આ યોજના કેન્દ્રસરકાર દ્વારા ભારતીય જીવનવીમા નિગમના સહયોગથી સમગ્ર ભારતમાં અમલમાં મૂકવામાં આવેલ છે. આ યોજના હેઠળ ગુજરાત રાજ્યના ખેતશ્રમિકો અને ગ્રામીણ વ્યવસાયોમાં રોકાયેલા ૧૮ થી ૬૦ વર્ષની વયના શ્રમિકોના રૂપ સભ્યોવાળા જૂથનો વીમો લેવામાં આવે છે. આ યોજના હેઠળ વાર્ષિક વીમા પ્રિમિયમની રકમ રૂ.૨૦૦/- નક્કી કરવામાં આવેલ છે. તે પૈકી રૂ. ૧૦૦/-નું પ્રિમિયમ, જે તે શ્રમિકે ભોગવવાનું રહે છે અને બાકીના રૂ. ૧૦૦/-નું પ્રિમિયમ ભારત સરકાર ભોગવે છે.

આયોજના હેઠળ :

- અ. કુદરતી અવસાનના કિસ્સામાં રૂ. ૨૦,૦૦૦/-
- બ. અકસ્માતથી અવસાન અથવા કાયમી અપંગતાના કિસ્સામાં રૂ. ૫૦,૦૦૦/-
- ક. અકસ્માતથી આંશિક અપંગતાના કિસ્સામાં રૂ. ૨૫,૦૦૦/-નું વીમા કવચ પૂરું પાડવામાં આવે છે.
૩. આ યોજના હેઠળ વીમાદારના વારસદારે અવસાનના ૬ માસ સુધીમાં જિલ્લાના સરકારી શ્રમ અધિકારી (ગ્રામ) મારફતે એલ.આઈ.સી.ને નિયત નમૂનામાં દાવા અરજી જરૂરી પુરાવા સાથે કરવાની રહે છે.

(૪) ગ્રામીણ શ્રમયોગીઓને ગંભીર અને અસાધ્ય રોગોમાથી આર્થિક સહાય અંગેની યોજના :

રાજ્યના અસંગઠિત શ્રમયોગીઓ અને તેઓના કુટુંબીજનોને જ્યારે હૃદયરોગ, ટી.બી., કેન્સર, લકવો અને કિડનીની બિમારીઓ જેવી ગંભીર બિમારીઓ લાગુ પડે ત્યારે, તેઓની નબળી આર્થિક સ્થિતિને કારણે તેઓ આવા રોગોની સારવાર કરાવવાનો ઘણો મોટો ખર્ચ કરી શકે તેમ હોતા નથી. આવા સંજોગોમાં, આ અસંગઠિત ગ્રામીણ શ્રમયોગીઓને સામાજિક સુરક્ષા પૂરી પાડવાના હેતુથી, રાજ્ય સરકાર દ્વારા આવી ગંભીર બિમારીઓની સારવાર અને તે માટે જરૂરી ઓપરેશન તેમજ દવાઓના ખર્ચ આ યોજના હેઠળ ચુકવવાની જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે. આ યોજનાનો લાભ લેવા માટે, જે તે શ્રમયોગીએ તેઓને થયેલી ગંભીર બીમારીની સારવાર અંગે થનાર સંભવિત ખર્ચના અંદાજો, સરકાર માન્ય હોસ્પિટલના તબીબ પાસેથી મેળવીને, નિયત નમૂનાના અરજી પત્રકમાં જરૂરી વિગત ભરીને જિલ્લાના સરકારી શ્રમઅધિકારી (ગ્રામ)ની કચેરીનો સંપર્ક સાધવાનો રહે છે. જેની નિયમોનુસાર ચકાસણીઓ કર્યા બાદ અને રાજ્યના શ્રમ અને રોજગાર વિભાગ દ્વારા મંજૂરી મળ્યા બાદ, જે તે બીમાર શ્રમયોગીઓને સારવાર અર્થે જે તે હોસ્પિટલમાં દાખલ થવાની જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે. આ સારવારનો સંપૂર્ણ ખર્ચ શ્રમયોગી વતી રાજ્ય સરકાર સંબંધિત હોસ્પિટલને સીધો ચુકવી આપે છે. વધુમાં, ભાવનગર જિલ્લાના જીથરી ગામની મશહુર ટી.બી.હોસ્પિટલમાં, રાજ્ય સરકાર દ્વારા રપ પથારીઓ અનામત રાખવામાં આવેલ છે. જેમાં, રાજ્ય ગ્રામીણ શ્રમ યોગીઓને ટી.બી. રોગની વિના મૂલ્યે સારવાર આપવાની જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે.

સંપર્ક સ્થળો

૧. ગ્રામ કક્ષાએ.....ગ્રામ શ્રમયોગી કલ્યાણ કેન્દ્રો
૨. તાલુકા કક્ષાએ.....મદદનીશ સરકારી શ્રમ અધિકારીઓની કચેરી
૩. જિલ્લા કક્ષાએ.....સરકારી શ્રમ અધિકારી (ઉદ્યોગ)ની કચેરી સરકારી શ્રમ અધિકારી (ગ્રામ)ની કચેરી
૪. રાજ્ય કક્ષાએ.....શ્રમઆયુક્તશ્રીની કચેરી, અમદાવાદ ગ્રામ શ્રમ આયુક્તશ્રીની કચેરી, ગાંધીનગર
૫. ગુજરાત ગ્રામ શ્રમયોગી કલ્યાણ બોર્ડ.....ડૉ.જીવરાજ મહેતા ભવન, ગાંધીનગર

૩.૮.૧ સરકારની ઔદ્યોગિક નીતિ :

સરકારે બીજી યોજનાથી ઉદ્યોગ તરફી પોતાની નીતિ ઘડી છે. સરકારે આર્થિક વિકાસ માટે, ઔદ્યોગિકરણ માટે, કુદરતી સાધનોની જાળવણી માટે, પ્રદૂષણ ઘટાડવા યોજનામાં તેનો ઉલ્લેખ કર્યો છે. અહીં આપણે સરકારની ઔદ્યોગિક નીતિનો ઉલ્લેખ કરીએ,

૧. પ્રથમ યોજના

પ્રથમ યોજના છઠ્ઠી એપ્રિલ ઈ.સ. ૧૯૫૦-૫૧ થી ૧૯૫૫-૫૬ ભારત સરકારે સૌ પ્રથમવાર ઔદ્યોગિક નીતિની જાહેરાત કરતું નિવેદન બહાર પાડ્યું હતું.

૨. બીજી પંચવર્ષિય યોજના :

બીજી પંચવર્ષિય યોજના ઈ.સ. ૧૯૫૫-૫૬થી ૧૯૬૦-૬૧માં સરકારે જાહેર અને ખાનગી વિભાગોને એકબીજાના પૂરક ગણીને સહકારથી કામ કરવા માટે પ્રયાસ કરવાનું અનુમોદન કર્યું હતું.

૩. ત્રીજી પંચવર્ષિય યોજના :

બીજી પંચવર્ષિય યોજનાની જેમ ત્રીજી પંચવર્ષિય યોજનામાં જાહેર અને ખાનગી વિભાગોને એકબીજાનાં પૂરક ગણવામાં આવ્યા હતા.

૪. ચોથી પંચવર્ષિય યોજના :

ચોથી પંચવર્ષિય યોજનામાં ૧૯૫૬ નીતિને અનુસરીને જાહેર અને ખાનગી તથા સહકારી વિભાગોમાં વિસ્તરણ અંગેની નીતિ વધુ ગતિશીલ બનાવવામાં આવી હતી.

આમ સરકારે અનેક યોજનામાં ઉદ્યોગ તરફી પોતાની નીતિ ઘડી હતી. આમ આજ સુધીની અનેક યોજનામાં ઉદ્યોગ તરફ ધ્યાન આપવામાં આવ્યું હોવા છતાં ઉદ્યોગક્ષેત્રે કામ કરતા અસંગઠિત કામદારોની સ્થિતિ આજે પણ અનેક રીતે સમસ્યારૂપ છે. સરકારે ઔદ્યોગિક કામદારોના કલ્યાણ માટે કેટલાક કાયદાઓ ઘડ્યા છે. જેમ કે,

- કામદારોના અઠવાડિયાના કામના ૪૮ કલાકો
- રજાઓની જોગવાઈઓ

- કામદારોની તંદુરસ્તી
- કામદારોની સલામતી
- કામદારનું કલ્યાણ
- કામદારોના ન્યૂનતમ જીવનધોરણની જોગવાઈઓ
- ૧૮ વર્ષની વયે નોકરી પ્રવેશ માટેની ન્યૂનતમ ઉંમર

આથી સરકારે માત્ર ઔદ્યોગિક કામદારોના કલ્યાણ માટે કાયદાઓ ન ઘડતાં આ કાયદાઓનો ઔદ્યોગિક એકમો અમલ કરે તે જોવાની જવાબદારી પણ સરકારની છે.

સરકારે ઔદ્યોગિક કામદારો માટે અમુક લઘુત્તમ વેતનો નક્કી કર્યા છે, પરંતુ અતિવસ્તીને કારણે કામદારની માંગ કરતાં કામનો પુરવઠો વધી જતાં કામદારોને લઘુત્તમ વેતન કરતાં પણ નીચા વેતનદરે કામ કરવાની ફરજ પડે છે.

આમ ઓછા વેતનને કારણે કામદારોનું જીવનધોરણ ખૂબ જ નીચું જાય છે, પરંતુ કામદારો બેકારીની બીકે આ નીચા વેતનદરે કામ કરવાનું પણ સ્વીકારી લે છે. પરિણામે માલિકો (સંચાલકો) તેમનું બધી બાજુએથી શોષણ કરે છે. સરકારી કાયદા પ્રમાણે કામદારો દૈનિક ૮ કલાક કામ કરવાનું હોય છે અને જો તેનાથી વધુ કલાક કામ લેવામાં આવે તો વધારાનું વેતન (Over Time Wage)ચુકવવું જોઈએ તેવો કાયદો હોવા છતાં તેનું પાલન થતું નથી. કામદારો પાસેથી ૮ કલાકની બદલે ૧૦થી ૧૨ કલાક કામ લેવામાં આવે છે. આમ, કામદારો વધુ કામ કરવાથી થાક અને કંટાળો અનુભવે છે. બાળકામદારો અને સ્ત્રી કામદારોની સ્થિતિ પણ ખૂબ જ દયનીય બની છે. સરકારે સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો કાયદો ઘડ્યો હોવા છતાં તેનું પાલન થતું નથી.

આજે પણ ઔદ્યોગિક એકમોમાં એકસરખા કામ માટે સ્ત્રીઓને પુરુષો કરતાં ઘણાં જ ઓછા વેતનો ચુકવવામાં આવે છે. એટલું જ નહીં, સ્ત્રીકામદારોને 'માતૃત્વ લાભ' યોજના અને બીજી સહકારી યોજનાઓનો પણ પૂરતો લાભ મળતો નથી. કોઈપણ ઉદ્યોગમાં ઉત્પાદન સાધન પૈકીનું મહત્ત્વનું સાધન શ્રમ છે. ઉત્પાદન માટે મુખ્યત્વે જમીન, મૂડી, શ્રમ અને નિયોજનનું સમાયોજન જરૂરી છે. કોઈપણ અર્થતંત્રમાં ઉત્પાદનનાં સાધનોનું સમુચિત સંયોજન ઉત્પાદકતા વૃદ્ધિ માટેનું પ્રેરકબળ બને છે. ભલે આજે આપણે

યાંત્રિકરણ અને સ્વયં સંચાલિત પદ્ધતિ અમલમાં મૂકી છે. છતાં પણ આજે વિશ્વના અર્થકારણમાં વિકસિત રાષ્ટ્રોની તુલનામાં અર્ધવિકસિત, અલ્પવિકસિત રાષ્ટ્રોમાં મુખ્યત્વે વિકાસદરની વૃદ્ધિ અને ઉત્પાદન વૃદ્ધિ માટે શ્રમનો પુરવઠો જ મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. આમ છતાં પણ આપણા દેશનાં કામદારો પછી તે ખેતીક્ષેત્ર હોય, ઉદ્યોગક્ષેત્ર હોય કે બાંધકામ ઉદ્યોગક્ષેત્ર હોય તેઓને જ અન્યાય કરવામાં આવ્યો છે.

પ્રસ્તુત અભ્યાસ માત્ર અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને ધ્યાનમાં લઈને અભ્યાસ કર્યો છે. જેથી તેનો ઝીણવટતાથી અને પૂરી વિશદતાથી અભ્યાસ કરી કામદારોનાં પ્રશ્નોને યોગ્ય રીતે સમજી તેને ઉકેલવા માટેનાં જરૂરી સૂચનો પણ કરી શકાય.

૩.૯ અસંગઠિત ક્ષેત્રે પ્રવર્તમાન રોજગારી વિષયક જોગવાઈઓ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના ખેતી-બાંધકામ અને નાના પાયાના ઉદ્યોગોના ક્ષેત્રે શ્રમની આવડતનું સ્વરૂપ બદલાય છે. વળી, ખેતીમાં પણ બધાં કાર્યો એકસમાન નથી. જ્યારે ઉદ્યોગોમાં કે સેવાનાં ક્ષેત્રોમાં શ્રમની આવડત કે કુશળતાની અપેક્ષામાં પણ અનેક તફાવતો જોવા મળે છે. સુતરાઉ વસ્ત્રો ઉદ્યોગના એકમનું ઉદાહરણ લઈએ તો સમજાશે કે તેના કાંતણ, વણાટ, રંગકામ અને છાપકામ, હિસાબ એમ અનેક વિભાગોમાં વિવિધ પ્રકારની આવડત ધરાવતા કામદારોની જરૂર પડે છે. આમાંથી કેટલાક કાર્યો માટે કોઈ વિશેષ ઔપચારિક શિક્ષણ-તાલીમની જરૂરી હોતી નથી. કામની વિવિધતા અને આવડત કે કુશળતાની વિવિધતાને લીધે બધાં કામદારોને એકસરખું વેતન આપી શકાતું નથી. સમાજવાદી સમાજ રચવા માટે વેતનમાં આર્થિક-સામાજિક સમાનતા હોવી જોઈએ. ગરીબીમાં ગરીબ કામદારને પણ જીવનાર્યે વેતન મળી રહે. કામદાર ગરીબ હોવા છતાં માનવીય ગૌરવ અનુસાર જીવન જીવી શકે તેટલું વળી તાલીમ પ્રાપ્ત કામદાર અને અકુશળ કામદાર વચ્ચે બહુ મોટી ખાઈ સર્જાવી ન જોઈએ. આમ એક તરફ જીવનાર્ય એવું લઘુત્તમ વેતન નક્કી થાય અને બીજી બાજુ મહત્તમ વેતન નક્કી થાય તો સમાજમાં સમાનતાલક્ષીતાનો અભિગમ રાખવો જોઈએ.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની આર્થિક-સામાજિક સમાનતાના હેતુ સામાજિક નૈતિકતાની દૃષ્ટિએ એવું માનવામાં આવે છે કે શ્રમિકને તેના કામનું વધુ વળતર મળવું

જઈએ. જે કામદારોને વધુ વળતર મળતું જ હોય તેમને ઓછો વધારો અને જેમને ઓછું મળતું હોય તેમને વધુ વધારો આપવાથી સમાજમાં આર્થિક-સામાજિક સમાન લક્ષીતા લાવી શકાશે. આમ છતાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની આર્થિક અસમાનતા અત્યંત ખરાબ છે અને અસમાનતાના કારણે કામદારો ગરીબી પરિસ્થિતિમાં જીવન ગુજારાન માટે ઝઝૂમતા હોય ત્યાં બચત કેવી રીતે કામદાર કરી શકે ? વાસ્તવમાં વધુ પડતી આર્થિક-સામાજિક અસમાનતામાંથી શોષણખોર સમાજ પણ રચાય છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રે રોજગારી :

ઔદ્યોગિક તેમજ સેવાકીય સંગઠિત ક્ષેત્રની રોજગારી ઓળખવાનું કામ સરળ છે. આવી કોઈપણ પેઢીમાં પગાર-પત્રક ઉપર જેમના નામ હોય તે સૌને તે પેઢીમાં રોજગારી મળે છે તેમ કહેવાય. આ તમામ વ્યવસાયોમાં નોકરીમાં કામદારો-કર્મચારીની વિગતો હિસાબી ચોપડાઓ જોવા મળે છે.

સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને વેતન, ભથ્થા અન્ય લાભો વગેરેની વિગતો ઉપરથી આ કામદારોની આર્થિક-સામાજિક પરિસ્થિતિનું ચિત્ર પણ મળી શકે, મોંઘવારીના સંદર્ભમાં તેમના વેતનમાં વધારા થઈ શકે છે. આ કામદારો પૈકી કેટલાક પૂર્ણસમયના છે અને કેટલાક ખંડસમયના તેની પણ માહિતી ઉપલબ્ધ હોય છે. આમ, આ અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં હાજરી પત્રક ઉપર સહી કરનારા કે પગાર મેળવનારાનું રોજગારીનું ચિત્ર સ્પષ્ટ હોય છે.

જ્યારે અસંગઠિત ક્ષેત્રની સામે ખેતી અને અન્ય અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં રોજગારીનું ચિત્ર સ્પષ્ટ નથી. તેમાં અનેક પાસા સંકળાયેલા હોવાથી તેનું ચિત્ર સ્પષ્ટ કરવામાં ઘણા વિવિધ માપદંડો વિકસાવી તેના આધારે નિર્ણય કરવો પડે છે. આ અંગે સંખ્યાબંધ વ્યવહારું મુશ્કેલીઓ અને પ્રશ્નોનો વિચાર કરવો પડે છે. ભારત ખેતીપ્રધાન દેશ છે. આથી, પશ્ચિમના દેશોની જેમ રોજગારીનું સ્વરૂપ સ્પષ્ટ પ્રકારનું નથી. વળી વ્યક્તિની આર્થિક-સામાજિક સમાનતાના કેટલાક પાસાં વિશેષતામાંથી પણ ઉદ્ભવે છે.

● કામના કલાકો :

રોજગારી માપનનો પ્રશ્ન કામના કલાકોની ગણતરીના મુદ્દામાંથી ઊભો થાય છે. સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના કામના કલાકો નક્કી થયેલા હોય છે. તેમણે આઠ કલાક કામ

કરવાનું હોય છે. પરંતુ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે આવા કોઈ કામના કલાકો નિશ્ચિત હોતા નથી. શહેરી વિસ્તારના અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતાં કામદારો પાસેથી આઠ કલાક કરતા ઘણું વધારે કામ લેવામા આવે છે. પણ આથી ઉલટું ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામના કલાક દ્વારા રોજગારી માપવાનું ઘણું કપરું છે. ખેતમજૂરના ઉદાહરણ દ્વારા આ મુશ્કેલી સ્પષ્ટ થશે. કોઈ ગામમાં ખેત-મજૂરને પૂરતા કલાક માટે કામે બોલાવે તેવું બનતું નથી. ઘણીવાર એક-બે કલાકનું કામ હોય છે. આ સંજોગોમાં આવું કામ કરનારા મજૂરને મર્યાદિત સ્વરૂપે જ રોજગારી મળે છે.

સૌરાષ્ટ્ર પ્રદેશમાં અમુક વિસ્તારોમાં કામની તકોના પ્રમાણમાં વસતિ વધારે છે. વળી રોજગારીની તકમાં થતાં વધારાની તુલનાએ કામદારોની સંખ્યા પણ વધતી જ જાય છે. વસતિનો આ વધારો ગામડામાં અને ખેતી ક્ષેત્રમાં થાય છે. ત્યારે એક વિશિષ્ટ પ્રશ્ન ઊભો થાય છે. અન્ય ક્ષેત્રોમાં સ્થળાંતરની ઓછી તકોને લીધે ઓછું કામ પ્રાપ્ત થાય છે. ઓછી આવક અને ઝાઝા સભ્યો ખાનારાંનો પ્રશ્ન ઊભો થાય છે. પૂરતી રોજગારી બધાને મળતી નથી.

- અસંગઠિત ક્ષેત્રે ઋતુગત્ બેકારી :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં મોટાભાગે ઋતુ પ્રમાણે કામ /મજૂરી મળે છે. દા.ત. ખેતીક્ષેત્રે કપાસ, મગફળીનો પાક તૈયાર થાય ત્યારે તે વીણવા માટે વધુ રોજગારી સર્જાય છે કે વધુ કામ મળે છે. પરંતુ મગફળી કપાસનો પાક વીણાઈ ગયા પછી એટલે કે તેની ઋતુ પૂરી થયા પછી કામદારો બેકાર થઈ જાય છે.

સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારના રાજકોટ જિલ્લાના પછાત વિસ્તારમાં ખેતી ક્ષેત્રે સિંચાઈની પૂરતી આવક ન હોવાથી બેકારી જોવા મળે છે. વરસાદ અનિયમિત આવે અને દૂકાળ પડે ત્યારે પણ ઋતુગત બેકારી સર્જાય છે. કેટલાક ઉદ્યોગો જે ખેત આધારિત ઉદ્યોગ હોય ત્યાં પણ ઋતુગત બેકારીની પરિસ્થિતિ જોવા મળે છે. દા.ત કપાસના પાક ઉપર જીનીંગ ઉદ્યોગ, ઓઈલમિલ ચાલે છે. દિવાળીના અરસામાં કપાસની ફસલ આવવાની શરૂ થાય ત્યારે જીનીંગ અને ઓઈલ મિલ ઉદ્યોગોના અકમોના કામ શરૂ થાય છે. લગભગ માર્ચ મહિના સુધી રૂની આવકો ચાલુ રહે છે. પરિણામે લગભગ મે મહિના સુધીમાં જીનીંગ,

ઓઈલ મિલ ઉદ્યોગ બંધ થઈ જાય છે.

આ કામદારોને મે થી ઓક્ટોબર ૫ થી ૬ મહિના બેકાર રહેવું પડે છે તે જ રીતે દિવાળીના સમયમાં બાંધકામ, કલરકામ કરનાર, ઉતરાયણ સમયે પતંગ બનાવનાર, માછીમાર અને મત્સ્ય ઉદ્યોગમાં કામ કરનાર ચોમાસામાં કામ બંધ રહે છે, ખાણ ઉદ્યોગમાં કામદારો ચોમાસા દરમ્યાન બેકાર રહે છે, મીઠા ઉદ્યોગમાં કામદારો ચોમાસા દરમ્યાન બેકાર રહે છે. આવા અનેક ક્ષેત્રો છે જેમાં ઓફ સીઝનમાં બેકારી સહેલી પડે છે.

- **માળખાગત બેકારી :**

અસંગઠિત ક્ષેત્રના વ્યાવસાયોમાં જે ઉત્પાદન થાય છે તેમાં પરિવર્તન આવતા અમુક એકમો-વ્યવસાયો બંધ પડી જાય છે અને અમુક પરિવર્તન કે ટેક્નોલજિમાં પરિવર્તન આવતા ઘણા એકમો બંધ પડી જાય છે અને કેટલાક ઉદ્યોગોની એકંદરે સ્થિતિ પણ કટોકટીભરી બની છે. દા.ત. અમાવાદના સુતરાઉ કાપડના મિલ ઉદ્યોગના ઘણા એકમો બંધ પડી ગયા છે. જેનાથી હજારો કામદારો બેકાર બન્યા છે.

- **ટેક્નોલજિના પરિવર્તનોથી બેકારી :**

વિજ્ઞાનનું ક્ષેત્ર સતત વિકસતું રહે છે. જ્યારે નવી ટેક્નોલજિ આવે છે ત્યારે જૂની ટેક્નોલજિના આધારે નભનારા બેકાર બની જાય છે. જેનાથી હજારો કામદારો બેકાર બન્યા છે. ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ થવાથી જૂની ઢબે ઉત્પાદન કરનારા અસંગઠિત ક્ષેત્રના વ્યવસાયોમાં કામ કરતા કામદારો બેકાર થયા છે. દા.ત. અઘતન કાપડ ઉદ્યોગમાં ટેક્નોલજિમાં સુધારા થવાથી નાના વ્યાવસાયોમાં કામ કરતા અસંગઠિત કામદારો કે જે કાપડ વણનારા, સૂતર કાંતનારાં વગેરે કામ કરતા તે બેકાર થતા ખાદી ઉદ્યોગ પડી ભાંગ્યો. નવી ટેક્નોલજિના ઉપયોગથી ચીજ-વસ્તુઓ વધુ સસ્તી, સારી કે મોટા જથ્થામાં બની શકે છે. તેના પરિણામે અસંગઠિત ક્ષેત્રના વ્યવસાયો તેની હરિફાઈ કરી શકતા નથી. આ કારણે સર્જાતી બેકારી અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં વધુ જોવા મળે છે. જેને ટેક્નોલજિના પરિવર્તનોના કારણે સર્જાતી બેકારી કહેવાય છે.

૩.૯.૧ શ્રમનો સમુચ્ચ (Labour Force) :

દેશની સંપૂર્ણ વસતિ શ્રમનો સમુચ્ચ બની શકે નહીં. વૃદ્ધો, નાની ઉંમરના બાળકો, રોગીઓ, અશક્તો વગેરે શ્રમના સમુચ્ચમાંથી સામાન્ય રીતે બહાર રહેનારા હોય છે.

અલબત્ત સંગઠિત ક્ષેત્રમાં કાયમી કામ કરનાર કામદાર ટૂંકા ગાળા માટે બિમાર પડે એટલે શ્રમના સમુચ્ચની બહાર ગણાતી નથી. કામદારોને ચાલુ પગારે અથવા પગાર વગર પણ ચાલુ નોકરીએ માંદગીની રજા મળતી હોય છે.

પરંતુ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો જે દૈનિક ધોરણે કામ કરનારા છે તે જો કોઈ કારણસર બિમાર પડે કે આકસ્મિક ઈજા થાય ત્યારે ફરી કામે ન ચઢે ત્યાં સુધી શ્રમના સમુચ્ચમાંથી બહાર ફેંકાઈ જાય છે તેમજ અસંગઠિત ક્ષેત્રની સ્ત્રી કામદારોને પણ મોટા ભાગે શ્રમના સમુચ્ચની બહાર રહે છે. આ માટે અનેક કારણો છે. સામાજિક રીત-રિવાજ તેનું એક કારણ છે. સમાજમાં પુરુષોનું આધિપત્ય છે અને સ્ત્રીઓએ પુરુષોના કહ્યામાં રહેવાનું હોય છે. આથી મોટા ભાગની સ્ત્રી કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં રોજગારી મેળવે છે. જેમાં ગ્રામ્ય કક્ષાએ સૌથી વધુ સ્ત્રી કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રના વ્યાવસાયોમાં જ કામ કરે છે. જો સ્થાનિક કક્ષાએ કોઈ કારણસર રોજગારી પૂરતી ન મળે તો સ્ત્રી કામદારને બહાર અથવા અન્ય જગ્યાએ કમાવવા જવાની છુટ હોતી નથી.

● અસંગઠિત ક્ષેત્રે સ્ત્રી-પુરુષનું પ્રમાણ :

અસંગઠિતકામદાર વસતિમાં સ્ત્રીઓ કરતાં પુરુષોનું એ પ્રમાણ વધારે છે. તેજ રીતે સંગઠિત ક્ષેત્રમાં પણ સ્ત્રી-કામદાર કરતા પુરુષોનું પ્રમાણ વધારે છે. એકંદરે સમગ્ર દેશના ધોરણે જોતાં લગભગ ૪૦% પુરુષો અને ૭૮% સ્ત્રીઓ શ્રમના સમુચ્ચની બહાર રહે છે. એટલે કે ૬૦% પુરુષો અને ૨૨% સ્ત્રીઓ સંગઠિત- અસંગઠિત ક્ષેત્રે રોજગારી પ્રાપ્ત કરે છે.

૩.૧૦ ભારતમાં કામદારો માટેની સામાજિક સુરક્ષાની યોજનાઓ :

● કામદાર અકસ્માત વળતર ધારો-૧૯૨૩ :

વર્કમેન્સ કમ્પેન્સેશન એક્ટ તરીકે ઓળખાતા આ કાયદાની પ્રારંભિક રૂપરેખા સરકારે ૧૯૨૧માં તૈયાર કરી હતી અને ૧૯૨૩ માર્ચમાં આ અંગે કાયદો ઘડવામાં આવ્યો. તેનો અમલ જૂલાઈ-૧૯૨૪થી શરૂ થયો.

■ કાયદાના અમલનું ક્ષેત્ર :

અકસ્માત વળતર ધારો રેલ્વે, ખનિજ ઉદ્યોગ, બગીચા ઉદ્યોગ, બાંધકામ, યાંત્રિક રીતે ચાલતા વાહનો અને કેટલાક જોખમી વ્યવસાયોના કામદારોને લાગે પડે છે. આ ઉપરાંત ૫૦ ટન કરતા વધુ મોટા જહાજોમાં કામ કરતા કામદારોને પણ લાગુ પડે છે. યંત્રોથી ચાલતા વાહનોમાં માલસામન ભરનાર કે ઉતારનાર મજૂરોને પણ અકસ્માત વળતર ધારો લાગુ પડે છે.

આ કાયદા અનુસાર કામદારનું કામના સ્થળે, કામ કરતાં જો અકસ્માત થાય અને કામદારને ઈજા થાય તો કામે રાખનાર-માલિકે વળતર ચૂકવવું પડે છે. આ વળતર ચૂકવવામાં જો ઈજાની અસર ત્રણ દિવસ કરતા ઓછી રહે તો માલિકની જવાબદારી ઊભી થતી નથી. જો અકસ્માત કામદારની પોતાની બદરકારીથી થયો હોય તો પણ માલિકને તે વળતર ચૂકવવાની જવાબદારી રહતી નથી. આ ઈજાઓ શારીરિક બાહ્ય પ્રકારની ઈજાઓ છે. આ ઈજાઓ ઉપરાંત ઘણીવાર કાર્ય દરમ્યાન કેટલાક રોગ થવાની શક્યતા વધુ રહે છે. ખાણ અને કવોરી, રસાયણના કારખાના, સિમેન્ટ-જીનીંગ ઉદ્યોગમાં પણ શ્વસનતંત્ર, ચામડી વગેરેના દર્દોના લાંબાગાળાના જોખમો રહેલા છે. આ પ્રકારના રોગો અને તેના કારણો માટે કાયદામાં વારંવાર સુધારા કરવામાં આવ્યા છે.

■ કાયદાનું સંચાલન :

કાયદા દ્વારા નિશ્ચિત થાય કે કામદારને થયેલી ઈજા વળતરપાત્ર છે તો વળતરની રકમ નક્કી કરવા માટે મુખ્ય બાબતોનો ખ્યાલ કરવામાં આવે છે. કામદારને થયેલી ઈજાનું સ્વરૂપ અને કામદારની આવક. આ પૈકી કામદારને થયેલી ઈજાને ત્રણ વર્ગીકરણથી જોવામાં આવે છે. એ અકસ્માતગ્રસ્ત કામદારની ઉંમરને પણ લક્ષમાં લેવામાં આવે છે.

ક. અકસ્માતથી મૃત્યુ

ખ. કાયમી સ્વરૂપની પૂરી કે આંશિક અપંગતા

ગ. હંગામી અપંગતા

■ અક્સ્માત વળતરના કાયદાની મુખ્ય મર્યાદાઓ :

મુખ્ય ઉણપ એ જણાઈ છે કે કામદારો પોતાના આ કાયદેસરના અધિકાર વિશે મોટાભાગે અજાણ હોય છે. ભારતમાં નિરક્ષરતાનું પ્રમાણ ઘણું મોટું છે અને અક્ષરજ્ઞાન મેળવેલા સૌ કોઈ પણ આવા કાયદા વિશે પૂરતી જાણકારી ધરાવતા હોતા નથી. પરિણામે વિવિધ કાયદાની જોગવાઈઓ છતાં તેનો લાભ લેવાનું કામદારમાં પ્રમાણ ઓછું હોય છે.

જો કામદારોનું મૃત્યુ થાય અથવા તેને કાયમી સ્વરૂપની મોટી ખોટ આવી જાય તેવા સંજોગોમાં જ આ કાયદાનો અમલ કરાવવાનો પ્રયાસ થાય છે. કાયદાની બીજી ઉણપ એ જણાઈ છે કે મોટા ભાગના માલિકો આવું વળતર ચૂકવવા જરા પણ તૈયાર હોતા નથી તેમને આ બાબત વધારાના ખર્ચ સમાન લાગે છે. આવો બોજો ઉપાડવાને બદલે તે આ જવાબારીમાંથી છટકી જવાના માર્ગો શોધે છે. આ પ્રવૃત્તિ અસંગઠિત ક્ષેત્રના નાના એકમોમાં વિશેષ પ્રવર્તે છે. ત્રીજી મુશ્કેલી ન્યાય મેળવવાની લાંબી મુદતની હોય છે. કામદારો કદાચ હિંમત કરીને કેસ કરે તો પણ ન્યાયની લાંબી અને અટપટી વિધિઓ તથા કોર્ટોમાં થતાં કામના ભરાવાને કારણે ન્યાય મેળવવામાં ઘણો વિલંબ થાય છે. આવો વિલંબ વેઠવાનું કામદારો માટે શક્ય હોતું નથી. પરિણામે કોઈક પ્રકાર સમાધાન કરી લેવાની ફરજ તેમને અનુભવવી પડે છે. વળી ઘણી બધી રોજગારીઓમાં માલિક-કામદારોના સંબંધ નિયમિત સ્વરૂપના હોતા નથી. માલિકો પોતાના કામદારો માટે ઘણીવાર નિયમિત રેકર્ડ, મસ્ટર, રોજગારીના કાર્ડ વગેરે રાખતા નથી.

બાંધકામના કોન્ટ્રાક્ટર તેના મજૂર કે કડિયા-સુથાર-મજૂરને કાંઈ નિયુક્તિપત્રો આપતા નથી આવા મજૂર કે કારીગરને અક્સ્માત થાય ત્યારે તે જે તે કોન્ટ્રાક્ટર સાથે સંકલિત કામદાર હતો તે સાબિત કરવું સરળ હોતું નથી. અસંગઠિત કામદારોની ઋતુગત સ્થળાંતરની પદ્ધતિને લીધે પણ આ મુદ્દો વધારે ગુંચવાય છે. દા.ત. આદિવાસી વિસ્તારનો મજૂર અક્સ્માતે કાયમી અપંગ થઈ જાય તો તેના દૂરના વતનમાં ચાલ્યો જાય છે. તેમાં વળી કોણ તેને શોધીને તેના કાયદા અનુસાર વળતર અપાવે ?

આ પ્રકારની પરિસ્થિતિમાં લેબર-કોન્ટ્રાક્ટર અને મજૂરોના જજમાની પ્રકારના સંબંધોથી વાત વળી વધારે ગુંચવાય છે. ભારતના ગ્રામીણ વિસ્તારના ગરીબ કામદાર

કુટુંબોની પૈસાની જરૂરિયાત વખતે આ કોન્ટ્રાક્ટરો તેમને પૈસા આપે છે તેના બદલામાં મજૂરો આ કોન્ટ્રાક્ટરો બતાવે ત્યાં કામ કરવા બંધાય છે. આમાંથી 'બંધવા મજૂરો'ની ગુલામીના આભાસની સમસ્યા પણ ઉદ્ભવે છે. આવા બંધાયેલા મજૂરોને અકસ્માત થાય ત્યારે તેમને વળતર આપવાનું ઘણી સહેલાઈથી ટાળી દઈ શકે છે.

■ કામદાર વિમા યોજનાની સમીક્ષા :

આ યોજના કામદારો માટે અને તેમાંય ઓછી આવક ધરાવતા કામદારો માટે ખૂબ ઉપયોગી પુરવાર થઈ છે. ૧૯૪૮માં તે શરૂ કરી ત્યારે દેશની આર્થિક સ્થિતિ એટલી વિકસી પણ ન હતી. છતાં ભારતમાં આ યોજના સમાજવાદી અને પ્રગતિશીલ વિચારોના આધારે શરૂ થઈ. સમગ્ર એશિયામાં આ યોજના પ્રથમ હતી. અન્યત્ર ખાસ તો વિકસિત દેશોના કામદારોને આ લાભ મળતા હતા. પરંતુ વિકાસશીલ દેશોમાં આ રીતે મોટી કામદાર વસતિને તેના કુટુંબો સહિત આવરી લેવાની આ સર્વગ્રાહી યોજના એક વિશિષ્ટ યોજના હતી.

કામદાર વિમા યોજના હેઠળ જો કે માત્ર સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદાર વસતિનો મોટો ભાગ આવરી લેવાયો છે અને ખેતકામદારો, અસંગઠિત કામદારો વગેરેને તેમાં સમાવાયા નથી તે દૃષ્ટિએ આ યોજનાને સામાજિક સલામતની પૂર્ણ યોજના ગણી ન શકાય છતાં આ યોજનાના અનુભવોના આધારે ભવિષ્યમાં આ કામદારોને પણ આવરી લેવાય તે શક્ય છે.

૩.૧૧ સામાજિક સલામતીની વિમા યોજના :

અસંગઠિત ક્ષેત્રે એક તરફ સામાજિક સલામતી કે સુરક્ષાની જરૂર સમજાય છે તો બીજી તરફ તેને માટે પૂરતી નાણાકીય જોગવાઈ કરતા રહેવાનું કામ વધુને વધુ મુશ્કેલ થતું જાય છે. સરકારે ઔદ્યોગિક વિકાસની સાથો સાથ વધુને વધુ નાણા ફાળવીને સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની માંદગીમાં સારવાર, અકસ્માત વળતર, વૃદ્ધાવસ્થામાં પેન્શન અને બેકારીમાં પણ ભથ્થુ આપવાની જોગવાઈઓ કરી છે. પરંતુ વિકસિત ભારત દેશમાં પણ વિકાસનો ઘટતો જતો દર અને અન્ય કટોકટીઓના કારણે આર્થિક સાધનો એકઠાં કરવાનું અને આ માટે વાપરવાનું કામ વધુને વધુ મુશ્કેલ બનતું આવ્યું છે. વળી રાજ્ય કરવેરા કે જાહેર દેવા જેવા સાધનો દ્વારા વધુ નાણા મેળવી શકવાનું નથી. જાહેર ક્ષેત્રના એકમો પણ

ખાનગીકરણ તરફ જવા માંડયા છે અને નવી રોજગારીમાં જાહેર ક્ષેત્રના કે પ્રત્યક્ષ સરકારી ક્ષેત્રના એકમો કે સેવાઓમાં રોજગારીની તકો વિસ્તરવાની નથી. આ પરિસ્થિતિ માત્ર ભારતમાં જ છે તેવું નથી. સમગ્ર જગતમાં જ્યાં જ્યાં ઉદારીકરણની પ્રક્રિયા શરૂ થઈ ચૂકી છે ત્યાં બધે જ આ પરિવર્તનો આવી રહ્યાં છે.

આ પરિસ્થિતિમાં હવે રાજ્યની કામગીરી દ્વારા સામાજિક સલામતી પૂરી પાડવાનું વલણ ઓછું અને ઓછું થતું જાય છે. આ પરિસ્થિતિમાં જ્યાં સુધી આર્થિક વિકાસની ગતિ ફરીથી વધવા ન માંડે ત્યાં સુધી કામદાર વસતિનું શું ? સામાન્ય રીતે ૧૮ થી ૫૯ વયજૂથના અને કામ કરવા માંગતા તમામ સ્ત્રી-પુરુષોની ગણતરી કામદાર વસતિમાં થાય છે. તેમાં સંગઠિત અને બિનસંગઠિત ક્ષેત્રના તથા સ્વરોજગારી પ્રાપ્ત કરનારનો પણ સમાવેશ થાય છે. જો આર્થિક વિકાસની ઝડપ વધે અને વસતિ વધારાની ઝડપ ઘટે તો રોજગારી પણ વધે. આ ત્રણેય પરિબળો પરસ્પર સંકલિત છે, પરંતુ તેની અસર ખૂબ લાંબાગાળે થાય તેમ છે.

■ વીમા યોજના :

સામાજિક સલામતીની યોજનાઓનો પણ કેટલોક વિભાગ વીમા કંપનીઓને સોંપી શકાય તેમ છે. વીમો મૂળભૂત રીતે જોખમ સામે રક્ષણ આપે છે. આ વિચાર અનુસાર માંદગી અને અકસ્માતનો રાષ્ટ્રીય વીમા યોજના ચલાવવામાં આવે છે. દરેક કમાનાર વ્યક્તિ આ યોજનામાં દર મહિને પ્રીમીયમ ભરે છે. આ પ્રીમીયમની રકમ અને અકસ્માતની સંભાવનાના આધારે નક્કી થતી હોય છે. આમ સામાજિક સલામતીની યોજનાઓ પૈકી માંદગી-અકસ્માતમાં સારવાર માટે વ્યક્તિઓ અને ખાનગી વીમા કંપની દ્વારા જોગવાઈ કરી શકાય છે.

૩.૧૨ કારખાનાના કાયદાની વિવિધ જોગવાઈઓ :

કારખાનાનો કાયદો એટલે પુખ્તવયના અને યુવાન અને સ્ત્રી કામદારોના કલાકોનું નિયંત્રણ કરનારો ધારો. આ કાયદાના હેતુનિરૂપણ કરતા કાયદાની શરૂઆતનાં જ શબ્દો છે.

"Where as it is expedient to consolidate and amend the law relating to labour in the factories."

ભારત સ્વતંત્ર થયું તે પહેલા કારખાનાના મજૂરોના કામના કલાકો, સ્વાસ્થ્ય, તંદુરસ્તી, સલામતી, કલ્યાણ વગેરે પ્રશ્નો માટે જે ત્રુટક-ત્રુટક છુટા નિયમો તથા ધોરણો હતા તેને પુનઃસંગઠિત કરી વ્યવસ્થિત અને અસરકારક બનાવવા ૧૯૪૮નો કાયદો થયો છે.

કારખાનામાં યંત્રો સાથે તથા યંત્રો દ્વારા કામ કરતા શ્રમજીવી માનવ મટી યંત્રોનો એક જડ ભાગ બની જાય અને તેને માનવીય, સામાજિક, કૌટુંબિક અને વ્યક્તિગત જીવન જીવવાની તકે કે ફાજલ સમય ન મળે તે પરિસ્થિતિ ચલાવી લેવાય નહિ તેથી આ કાયદામાં પ્રત્યેક શ્રમજીવી, પછી તે બાળક હોય, કિશોર હોય કે પુખ્તવયના સ્ત્રી-પુરુષ હોય તો તેના કામના કલાકો બાદ તેના મુક્ત જીવન અને રજાના દિવસો, આરામ વગેરે દિવસો માટે વિસ્તૃત વ્યવસ્થા અને નિયંત્રણો આ કાયદામાં છે.

- અ. પુખ્તવયની વ્યક્તિ (Adult) : જેણે પોતાની ૧૮ વર્ષની વય પૂરી કરી હોય તેવી વ્યક્તિ
- બ. કિશોર (Adolescent) : જેની ૧૫ વર્ષની વય થઈ હોય પણ ૧૮ વર્ષની પુખ્તતા પ્રાપ્ત કરી ન હોય તેવી વ્યક્તિ (કલમ, ૨-બી)
- ક. બાળક (Child) : જેની વય ૧૫ વર્ષની પૂર્ણ થઈ નથી તેવી વ્યક્તિ. (કલમ, ૨-બી)

● બાળકો માટે કામના કલાકો તથા નિયંત્રણો

કલમ-૭૧(૧) :

૧. કોઈપણ બાળકને કોઈ કારખાનામાં હંમેશના સાડા ચાર કલાકથી વધુ સમય માટે અથવા રાતના સમયમાં નિયોજિત કરી શકાય નહિ.
- અધિનિયમની કલમ(૫૨) જે અઠવાડિક રજાઓના સંદર્ભમાં છે તે બાળકોને પણ લાગુ પડશે.

- કોઈ છોકરીને કારખાનામાં કામ કરવાની પરવાનગી તથા છુટ માત્ર સવારના ૮ વાગ્યાથી સાંજના ૭ વાગ્યા સુધી જ આપી શકાય. તેથી અન્ય કોઈ વિપરિત સમયમાં કામ કરાવી શકાય નહિ.
- કલમ-(૭૨) પ્રમાણે બાળકોના કામના કલાકો દર્શાવતું નોટિસ પ્રદર્શિત કરવાનું જેના વિરુદ્ધ બાળક પાસે કામ કરાવી શકાય નહીં
- સ્ત્રી કામદારો માટે કામના કલાકો :
 - કલમ-(૫૪) પ્રમાણે પુખ્તવયના કોઈપણ કામદારને ૯ કલાકથી વધુ કામ કરવા દેવાય નહિ.
 - પરંતુ કલમ-૩૬ પ્રમાણે જે સ્ત્રી કામદારોના નિયોજન ઉપર અંકુશ મૂકનારા છે, જેમાં ૯ કલાકથી વધુ કામ કરાવવાની પરવાનગી ચિફ ઈન્સ્પેક્ટર આપી શકે નહીં.
 - કોઈપણ સ્ત્રી કામદારને કારખાનામાં સવારના ૬ વાગ્યાથી સાંજના ૭ વાગ્યા સુધી જ કામ કરવા પર રાખી શકાય (અન્ય સમયની પરવાનગી મળે નહિ.)
- સ્ત્રીઓ માટે સલામતીના પ્રબંધો :
 - યંત્રો ગતિમાં હોય ત્યારે તેની સાફસૂફી કરવા કે તેલ પુરવાનું કામ સ્ત્રી પાસે કરાવી શકાય નહીં.
 - સ્ત્રી કામદારને જોખમી યંત્રો પર કામ કરાવી શકાય નહીં અલબત્ત તાલીમ આપીને અને તેના પર પૂરતી દેખભાળની વ્યવસ્થા કરીને કામ સોંપી શકાય.
 - કપાસ પીલવાની કામ પર પ્રતિબંધ
 - રાજ્ય સરકાર શારીરિક ઈજા, ઝેરી અસર કે રોગની ગંભીરતા હોય તો તેમાં પ્રતિબંધ મૂકી શકે.
- પુખ્તવયના કામદારો માટે કામના કલાકો :

કલમ(૫૧) પુખ્તવયના પુરુષ કામદાર પાસે દર અઠવાડિયે ૪૮ કલાકથી વધુ સમય માટે કામ લઈ શકાય નહીં તેમજ ૯ કલાકથી વધુ રોજના કામ લઈ શકાય નહીં.

- કારખાનાના કાયદાના ઉદ્દેશો :

૧૯મી સદીમાં ભારતમાં કારખાનાની સંખ્યા વધતી જતી હતી તેનાં કામદારો જે પરિસ્થિતિમાં કારખાનામાં કામ કરતાં તેમાંથી જે પ્રશ્નો ઉત્પન્ન થવા લાગ્યા તે સમયે બ્રિટીશ શાસકો દરમ્યાન પ્રથમ કારખાનાનો કાયદો-૧૮૮૧માં થયેલ પરંતુ બ્રિટીશ શાસકોની ભાવના માત્ર યંત્રો દ્વારા ઉત્પાદન વધારી નફો પ્રાપ્ત કરવાનું જ હતું તેથી વધુ યંત્રને ઉત્પાદનમાં લાવવા લાગ્યા. તેમાં યંત્ર અને ઉત્પાદન બંનેનું જ મહત્વ હતું. જ્યારે આ ઉત્પાદન બુદ્ધિનું માનવ સાધન કામદાર એ ગોણ ગણાતો. તેથી આ કામદારોને માટે સામાજિક સલામતી, સ્વાસ્થ્ય, બાળકામદાર માટે કોઈ પ્રબંધો. આ પ્રથમ કારખાના કાયદો-૧૮૮૧માં હતા જ નહીં. ૧૯૧૧માં નવો કારખાના અધિનિયમ થયો. જેમાં પ્રથમ વાર દિવસના કામના કલાકોની મર્યાદાનું નિર્માણ થયું અને સ્ત્રી-બાળકામદાર રાતના નવ વાગ્યાથી સવારના પાંચ વાગ્યા સુધી કામ કરી ન શકે એવો પ્રતિબંધ મૂક્યો. આ ૧૯૧૧ના અધિનિયમમાં ૧૯૨૨માં સુધારો થયો અને સ્ત્રીઓ તથા બાળકો માટે રાતપાળીની પ્રથા પ્રતિબંધિત થઈ જેનો હેતુ શ્રમજીવી સ્ત્રી અને બાળકોનું ઉત્પાદન માટે થતું અસાધારણ શોષણ અટકાવવાનો હતો. ત્યારબાદ ૧૯૩૪થી આગળના બધાં વિધાનો કરી કારખાનાનું વર્ગીકરણ મોસમી-બિનમોસમી કારખાનામાં થયું. સુધારા અનેકવાર થયા પણ તે ઉદ્યોગપતિ- કારખાનાના જ હિતમાં હતા. કામદારો માટે પૂરતા પ્રબંધ ન હોતા.

બીજા વિશ્વયુદ્ધ પછી આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠનની શરૂઆત થઈ. અંતમાં ભારત ૧૯૪૭ના ઓગષ્ટમાં સ્વતંત્ર થયું અને કારખાના અધિનિયમ તથા અન્ય કામદારના બધા કાયદા અદ્યતન સ્વરૂપમાં આવ્યા. સ્વાતંત્ર્ય પ્રાપ્તિ પછી ભારતની સ્વતંત્ર પ્રજાસત્તાકનું ધ્યેય કલ્યાણ રાજ્ય થયું અને ૧૯૪૮માં કારખાના ધારો હેતુને સમગ્રલક્ષી રાખીને રચાયો.

કારખાનાની સંકુચિત વ્યાખ્યાથી અનેક કારખાના અધિનિયમમાંથી છટકી જતાં હતાં અને સ્ત્રી-બાળક-પુરુષ કામદારનું કલ્યાણ થતું ન હતું. તેથી ૧૯૪૮માં કારખાના ધારાનો હેતુ કામદારોના સ્વાસ્થ્ય, કામના કલાકો, સલામતીનો અને તેમનું કલ્યાણ કરવાનો કે કારખાનામાં કામદારની સંખ્યા ગમે તેટલી હોય. આ સ્વાસ્થ્ય-સલામતી અને કલ્યાણના પ્રશ્નો બધાં માટે સમાન છે તેથી દરેક કારખાનામાં કામદાર સુરક્ષા માટે

લઘુત્તમમાં લઘુત્તમ કેવી કેટલી સુવિધાઓ હોવી જોઈએ તે નક્કી થયું. બાળકામદારોની કારખાનામાં પ્રવેશની વય ૧૨ થી વધારી ૧૪ કરવામાં આવી તેમના કામના કલાકો પણ સાડાચાર કલાકો રહેશે એવો પ્રબંધ કર્યો. ૧૯૪૮ના કારખાનાના કાયદાના આમુખમાં આ હેતુ "Where as it is expedient to consolidate and amend the law relating to labour in the factories."

કારખાનામાં કામ કરતા શ્રમજીવીઓને લગતા કાયદા સંગઠિત કરવાનું અને સુધારવાનું યોગ્ય લાગવાથી આ કારખાનાનો કાયદો કરવામાં આવ્યો છે.

આ કારખાનાનો કાયદો કારખાનામાં કામ કરતા કામદારોની તંદુરસ્તી, સલામતી, કામના કલાકો, રજાઓ વગેરેના કલ્યાણકારી પ્રબંધો કરે છે. આજે ભારતમાં ઝડપી ઔદ્યોગિક વિકાસ થઈ રહ્યો છે. તેના સંદર્ભમાં ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા કામદારોની કામ કરવાની પરિસ્થિતિ અને તેમના કલ્યાણનું વ્યવસ્થિત નિયંત્રણ કરવું અનિવાર્ય છે.

કારખાનાના બધા જ કાયદાઓનો પ્રધાન હેતુ કે ઉદ્દેશ ઔદ્યોગિક વ્યવસાયમાં ઉત્પન્ન થતા જોખમો તથા ભયમાંથી કામદાર સુરક્ષિત રાખવાનો તથા તેમનું શોષણ થતું અટકાવવાનો છે. જેમ જેમ વધુને વધુ કામદાર ઉદ્યોગોમાં આયોજિત થતાં ગયા તેમ તેમ ૧૯૪૦-૧૯૪૫-૧૯૪૬ અને ૧૯૪૭માં કારખાનાનો કાયદો અનેકવાર સુધારવામુ આવ્યો. આથી ત્રણ નવા સિદ્ધાંત દાખલ થયા.

૧. પગાર સાથે વાર્ષિક રજા.
૨. ૪૮ કલાકનું અઠવાડિયું
૩. કામદાર માટે ઉપહારગૃહોનું આયોજન

આ સમગ્ર કાયદાનો હેતુ ભારતની ગરીબી-જરૂરિયાતવાળી પ્રજાના પુખ્તવયના સ્ત્રી-પુરુષો અને બાળ-કામદારોનું શોષણ ન થાય તેમના અધિકારને જાળવી શકાય અને તેની સુરક્ષા કરી શકાય તે જોવાનો છે.

● ફેક્ટરી ઈન્સ્પેક્ટરની સત્તાઓ :

કારખાના અધિનિયમની કલમ-૯ પ્રમાણે

- કોઈ સરકારી-સહાયક-નિષ્ણાતની સાથે કારખાનામાં પ્રવેશ કરી શકે.

- કારખાનાના મકાનો, પ્લાન્ટ, યંત્રો, વસ્તુઓ તેમજ માલસામનની ચકાસણી કરી શકે.
 - શારીરિક ઈજા-અકસ્માત-જોખમી બનાવ બાબત તપાસ કરી શકે.
 - કારખાનાને લગતા નિયત પત્રો-દસ્તાવેજો રજૂ કરવા ફરજ પાડી શકે તેમજ જપ્ત કરી શકે.
- કામદારોના કલ્યાણને લગતી જોગવાઈઓ :

૧૯૪૮ના કારખાનાના પ્રકરણ પાંચમાં કલમો ૪૨ થી ૫૦ સુધીમાં કામદાર કલ્યાણની યોજનાઓ બનાવ્યા છે.

- કલમ-૪૨(૧) :

- નહાવા-ધોવા માટેનું સ્થળ
- પુરુષ-સ્ત્રી કામદાર માટે અલગ સગવડ રાખવી.

- કલમ-૪૩ :

કામદારો કામના સમયે જે પોષાક પહેરે તે રાખવા માટે ભીના સૂકવવા માટેના સ્થળનો પ્રબંધ રાજ્ય સરકાર કરી શકે.

- કલમ-૪૪ :

- બેસવાની-ઉઠવાની સગવડો :
- જ્યાં કામદારો ઊભા-ઊભા કામ કરતા હોય તેને આરામના સમયે બેસવા માટેની યોગ્ય વ્યવસ્થા.

- કલમ-૪૫ :

- પ્રાથમિક સહાયના સાધનો
- પ્રાથમિક સહાયની પેટી ૧૫૦ કામદારોએ એક.
- જ્યાં ૫૦૦થી વધુ કામદારો કામ કરતા હોય ત્યાં એક એમ્બ્યુલન્સ-નર્સિંગની લાયકાત ધરાવતા ડૉક્ટર હોવો જોઈએ.

- કલમ-૪૬ :
 - ઉપહારગૃહો-કેન્ટીન :
 - જેમાં ૨૫૦ કરતા વધુ કામદારો હોય ત્યાં એક વ્યવસ્થા સમિતિની રચના જેમાં શ્રમજીવીઓના પ્રતિનિધિત્વનું પ્રમાણ વધુ હોવું જોઈએ.
- કલમ-૪૭ :
 - આશ્રય સ્થાનો, આરામ માટેના
 - ઓરડા અને ભોજનકક્ષ
 - જેમાં ૧૫૦થી વધુ કમદાર હોય ત્યાં પીવાના પાણીની વ્યવસ્થા.
- કલમ-૪૮ :
 - ઘોડિયાઘર - Creches
 - જેમાં ૩૦ કરતા વધુ સ્ત્રી-કામદારો હોય
 - ૬ વર્ષથી નીચેની વયના બાળકો માટે
 - ઓરડામાં પૂરતી સગવડ, હવા-ઉજાસવાળુ-બાળકોની દેખભાળ માટે આયા-તાલીમ પામેલ સ્ત્રી.
 - મફત દૂધ-નાસ્તાની વ્યવસ્થા
 - કામદાર સ્ત્રીને પોતાના બાળકને જરૂરી સમયે ફીડીંગ-ધવરાવવાની સગવડ આપવી.
- કલમ-૪૯ :

કામદાર કલ્યાણ અમલદાર -Welfare Officer

 - જ્યાં ૫૦૦ થી વધુ કામદાર હોય ત્યાં કબજેદારનિયત સંખ્યામાં નિયુક્તિ કરશે.
 - પેટા કલમ-૧ પ્રમાણે અધિકારીની ફરજો-લાયકાત-સેવાની શરતો રાજ્ય સરકારે કરેલ છે.
- કલમ-૫૦ :

કારખાના ધારો-૧૯૪૮ની પ્રકરણ-પાંચ માટે વધારાના નિયમો ઘડવાની રાજ્ય સરકારની સત્તા

- કામદાર કલ્યાણ માટે જે પ્રબંધ કર્યા છે. તે માટે વૈકલ્પિક યોજના થતાં આ કલમના પ્રબંધમાંથી મૂકિત આપવાના નિયમો બાબત.
- કામદાર કલ્યાણકારી સગવડોની વ્યવસ્થા કામદાર પ્રતિનિધિઓને સામેલ કરવા નિયમો કરી શકે.

૩.૧૩ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે સ્વાસ્થ્ય સુધારણા અને અકસ્માત નિવારણ :

જો સમાજમાં કામદાર માંદગીનું પ્રમાણ વિશેષ રહેતું હોય અને અકસ્માતો વધુ થતા હોય તો જ ઘણું મોટું ખર્ચ થાય છે. જો કામદારની તંદુરતી સારી હોય અને અકસ્માતો પણ નિવારી શકાતા હોય તો આ ખર્ચ ઘટે, કામદારો માંદા પડે અથવા અકસ્માત કરે અને પછી લાભ મેળવે તેના કરતા આવા લાભ મેળવવાનો સમય જ ન આવે તે વધુ સારું, માંદગી મટાડવાનું કામ, સમાજના કેટલાક પ્રયાસો વડે શક્ય બને તેમ છે. દા.ત. ભારત જેવા વિકસતા દેશોમાં મેલેરિયા, મરડો, કમળો, ફલ્યુ અને આંતરડાના કેટલાક રોગોનું પ્રમાણ કુલ માંદા પડતા વ્યક્તિઓ કરતાં કામદારોમાં ઓછી ટકા જેવું છે. ખોરાક અને પાણીની શુદ્ધતા જાળવીને જ આમાંના મોટા ભાગના રોગોથી બચી શકાય છે. આ ઉપરાંત કામદારોને સ્વાસ્થ્ય માટે સભાન બનાવીને પણ અનેક રોગોથી બચાવી શકાય છે.

એકંદરે સરકારોએ કામદારની તબીબી અને સારવારના વિભાગની સામાજિક સલામતીના ખર્ચમાં ઘટાડો કરવા માટે મુખ્ય રોગ અટકાવવા પગલા ભરવા જોઈએ તથા કામદારોમાં સમજણ અને જાણકારી વધે તેવી વ્યવસ્થા ગોઠવવી જોઈએ. આ જ રીતે કારખાનામાં તેમજ અન્યત્ર વધુ સલામતીની વ્યવસ્થા કરીને અકસ્માતના કારણે થતું ખર્ચ ઘટાડી શકાય. જોખમી અને ખુદ્દા યંત્રોને બદલે સારી ડિઝાઈનના રક્ષણ ધરાવતા યંત્રોનો ઉપયોગ કરવાથી ઔદ્યોગિક અકસ્માતો ઘટાડી શકાય છે. ખાસ કરીને રાસાયણિક ઉદ્યોગમાં વપરાતી ઉત્પાદન પ્રક્રિયાનાં જોખમોને પણ કાબૂમાં લઈને આ ખર્ચ ઘટાડી શકાય.

૩.૧૪ પ્રવર્તમાન સરકાર દ્વારા કામદાર કલ્યાણ કાર્યક્રમો અંગેની માહિતી :

કામદારોની પરિસ્થિતિ સુધારવા સરકારે ઘણી યોજનાઓ, કાયદાઓ અને વિકાસલક્ષી કાર્યક્રમો ઊભા કર્યા છે. બંધારણમાં સમાનતા અને ન્યાયભર્યા વ્યવહારની બાંહેધરી આપે છે.

- ન્યૂનતમ વેતનધારો કામદારોને પોતાના શ્રમનું યોગ્ય મહેનતાણુ આપવા માટે ઘડાયો છે.
- કોન્ટ્રાક્ટરોના શોષણમાંથી મજૂરોને મુક્ત કરવા કોન્ટ્રેક્ટ શ્રમધારો બનાવવામાં આવ્યો છે.
- સામાજિક સુરક્ષા યોજના, સ્વાસ્થ્ય, સુરક્ષાના કાર્ય-નીતિઓ, ગરીબી નિવારણ માટે સંકલિત ગ્રામ વિકાસ યોજના, ગ્રામીણ યુવક તાલીમ સ્વરોજગાર અને અંત્યોદય કાર્યક્રમો અસંગઠિત ક્ષેત્રની શ્રમજીવીઓ માટે ઊભા કરવામાં આવ્યાં છે.
- આ યોજનાઓ, નીતિઓ અને કાનૂનો-કાયદાઓ કેટલી હદે કામદારોને પ્રવર્તમાન સમયે સાધ્ય બને છે તે સંશોધકે જાણવા એક પ્રયાસરૂપે અભ્યાસ હાથ ધરવામાં આવ્યો.
- સ્ત્રી કામદારને પુરુષ કામદારની તુલનામાં સમાન વેતન નથી મળતું.
- લઘુત્તમ વેતનધારાને ઘોળીને પી જનાર માલિકો, કામદારોને લઘુત્તમ વેતનની ચુકવણી પણ કરતા નથી.
- પ્રસુતિની સુવિધાઓ કામના સ્થળે ઘોડિયાઘર, અસંગઠિત મહિલા કામદારો માટે ઉપલબ્ધ હતી નથી.
- સ્વાસ્થ્ય સામે રક્ષણ, દવાઓ, અકસ્માતનું વળતર અને વ્યવસાયલક્ષી સુરક્ષા તો અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે નહિવત્ છે.
- કામદાર શિક્ષણ કાર્યક્રમ કાર્યરત છે. પરંતુ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને પૂરતો લાભ મળી શકતો નથી. કારણ કે નીતિના ઘડવૈયાઓ ગૃહઉદ્યોગ કે ઘરમાં કરવામાં આવતા વ્યવસાય, ઘરમાં નોંકરનું કામ કે ઘરેલુ કામ, પશુપાલન-છુટક કામ કરનાર કામદાર કે મજૂર માનવા તૈયાર નથી. જેના પરિણામે લાભો મળતા નથી.
- કામદારો માટેના લાભો-યોજનાઓ કે કાયદાનું રક્ષણ અંગે જાગૃતિ પ્રચાર-પ્રસાર પૂરતો થતો નથી. અમલીકરણ પૂરતું થતું નથી.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના પ્રશ્નો ઘણા ગંભીર સ્વરૂપના જોવા મળે છે. તેમાં તેઓની રોજગારીની સ્થિતિ અચોક્કસ હોવાથી તથા વેતનદર તુલનાત્મક રીતે નીચા હોવાથી સરકાર કામદારોના કલ્યાણ માટે કેટલાક કાર્યક્રમનું આયોજન કરે છે. જેમાં ખાસ કરીને મહિલા કામદાર માટેના કાર્યક્રમોનું આયોજન અને અસંગઠિત કામદારના અન્ય પ્રમુખ રજૂઆતને ધ્યાનમાં રાખીને બીજા આયોજનો થયા છે. જમાં મહિલા કામદારો માટે પ્રસુતી વખતે કામ પર ન જઈ શકવાથી તેમને આર્થિક નકશાન ન થાય તે માટે આર્થિક સહાય આપીને મહિલા કામદારોનું સ્વાસ્થ્ય જળવાય તે માટે તેઓને તબીબી સારવાર આપવામાં આવે છે. આ મોટેભાગે પ્રથમ અને બીજી પ્રસુતીના પહેલા ત્રણ અઠવાડિયા અને પ્રસુતી પછીના ત્રણ અઠવાડિયા માટે આર્થિક સહાય આપવામાં આવે છે. પ્રથમ પ્રસુતી વખતે મહિલા કામદારોની ઉંમર ૧૯ વર્ષથી ઓછી ન હોવી જોઈએ તેમજ પ્રથમ તથા બીજી પ્રસુતી વખતે ઓછામાં ઓછો ત્રણ વર્ષનો ગાળો હોવો જોઈએ. આ યોજનાનો અમલ શરૂઆતમાં કામદાર કલ્યાણ અધિકારીની કચેરી દ્વારા થતો હતો. પરંતુ આ યોજના હવે આરોગ્ય અને પરિવાર કચેરી દ્વારા પણ થાય છે.

આ ઉપરાંત કામદારોને મકાન બાંધકામ માટે પ્લોટ, સબસીડી અને ઓછા વ્યાજવાળી લોન આપવામાં આવે છે. ગુજરાત સરકારની નવી ઔદ્યોગિક નીતિ વર્ષ ૨૦૦૨ દરમ્યાન કુલ રૂા. ૨,૪૧૯ કરોડના રોકાણવાળી ૨૬ યોજના શરૂ થઈ છે. રૂા. ૮૮૮૩૯ કરોડના મૂડી રોકાણવાળી ૧૯૮૮ યોજનાઓ અમલીકરણ તબક્કે છે. વર્ષ દરમ્યાન મધ્યમ અને મોટા ઔદ્યોગિક એકમો દ્વારા રાજ્યમાં મૂડી રોકાણની ૨૭૪ યોજનાની દરખાસ્તો મળી છે. જમાં અંદાજ રૂા. ૮૮૮૭ કરોડનું મૂડી રોકાણ થવાનો સંભવ છે તેમજ લઘુ ઉદ્યોગના ક્ષેત્રમાં પણ ૧૮૪૫૫ કામદારોને સીધી રોજગારી પૂરી પાડી પરદૃષ્ટ લઘુ ઉદ્યોગ એકમોની નોંધણી કરવામાં આવી છે. એસ.આઈ.ડી.બી.આઈ. તેમજ યુનેસ્કો જેવી સંસ્થાઓને સહભાગી બનાવીને ૧૦ ઔદ્યોગિક જૂથોનો સંપૂર્ણ વિકાસની યોજના હાથ ધરવામાં આવી છે.

રાજ્યના સમગ્ર આર્થિક વિકાસમાં ઔદ્યોગિક વિકાસની મહત્વની ભૂમિકા લક્ષમાં લેતા દશમી પંચવર્ષિય યોજનાના સમયગાળામાં ઓછામાં ઓછું રૂા. ૧ લાખ કરોડનું મૂડી રોકાણ આકર્ષિત કરાશે. આ અંતર્ગત જુદી જુદી કક્ષાના ઉદ્યોગો માટે લોન અને સબસીડીનું

પ્રમાણ જુદુ જુદુ છે. સરકાર બીજા લઘુઉદ્યોગો માટે સબસીડી, સહાય, સાધનો, લોન અને તાલીમ આપે છે. તેનો લાભ વિવિધ પ્રકારના કામદારોને યોગ્ય પ્રમાણમાં મળી રહે છે કે નહીં તે પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસના આધારે તપાસવામાં આવેલ છે.

૩.૧૪.૧ સરકારી કાર્યક્રમો અને તેની અસરો :

ભારત દેશમાં કામદારના પ્રશ્નો ગંભીર છે. આયોજનના સમય દરમ્યાન હરિયાણી ક્રાંતિ થઈ છે. પરંતુ તેના લાભો ખેતમજૂરોને મળ્યા નથી. તેવી જ રીતે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને પણ મળ્યા નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોની સમસ્યાઓ આજે વિકટ બની છે. દેશનો ઔદ્યોગિક વિકાસ થયો છતાં ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રના અસંગઠિત કામદારોનાં પ્રશ્નો દયનીય છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની બેરહમી અને સદંતર ઉપેક્ષા છે. છતાં આ દિશામાં કોઈ નક્કર પગલાં સરકાર દ્વારા ભરવામાં આવ્યા નથી અને સરકાર દ્વારા જે પગલાઓ ભરાયા છે તે ત્રુટક-ત્રુટક હોવાને લીધે તેનો કોઈ યોગ્ય નીચોડ આવ્યો નથી. તેની પાછળનું કારણ રાજકીય લોબી પરોક્ષ રીતે અસર કરતી હોય છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટેના સરકારના ઉપર છદ્દા, અલ્પ પગલાઓનો પણ અસરકારક અમલ થયો નથી. આવા સંજોગોમાં સરકાર કે માલિકો દ્વારા કામદારોનાં પ્રશ્નો હલ થવાની આશા રાખવી અસ્થાને છે. આથી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોએ રાષ્ટ્રીય કક્ષાથી માંડીને પ્રાદેશિક, સ્થાનિક કક્ષાના સંગઠનો રચીને પોતાના પ્રશ્નો જાતે જ ઉકેલવા જોઈએ.

સરકાર દ્વારા કામદારોને જે સામાજિક સુરક્ષા આપવામાં આવે છે તેમાં કાનૂની જોગવાઈઓ અતર્ગત લઘુતમ વેતન, સ્વરોજગારી, તાલીમ, નાની બચત, ગૃહનિર્માણ વગેરે ઉપાયો દ્વારા તેઓનો સામાજિક સન્માન મળે તેમજ કાર્ય અંગે પ્રોત્સાહન અને સામાજિક જીવનમાં સ્થિરતા સાથે જીવી શકે તેના પ્રશ્નોનો સરકાર દ્વારા ઉકેલ લાવી શકાય તે માટે મજૂર પંચની રચના કરવાની જાહેરાત ઘણી જ આવકારદાયક છે. નવું શ્રમપંચ જે ૩૦ વર્ષ પછી રચાયું છે તે ઉપેક્ષિત અસંગઠિત કામદારોને ન્યાય આપશે જ તેવી આશા છે.

- કામદારોને મળતા લઘુત્તમ વેતન અંગેની માહિતી :

વેતન અંગેના જુદા જુદા ખ્યાલો રજૂ થયા છે. તેમા જીવનનિર્વાહ વેતન, જીવન ધોરણ વેતન વગેરે મુખ્ય છે. આજે જીવનનિર્વાહ કરતા જીવનધોરણ વેતનને વધુ મહત્ત્વ આપવામાં આવે છે. કામદાર કુટુંબનું જીવનધોરણ ચોક્કસ સ્તરે જળવાઈ રહે તેટલું વેતન તેમને મળવું જોઈએ. આથી સરકારે લઘુત્તમ વેતનના કાયદાઓ ઘડેલા છે અને તેમાં સમાયોજિત ફેરફારો કરે છે જે પરિબળને ધ્યાનમાં રાખીને લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરે છે. તેમને લઘુત્તમ વેતનના ધોરણો કહેવામાં આવે છે. લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરતી વખતે જીવનનિર્વાહનો ખર્ચ વેતન ચુકવવાની ક્ષમતા અને કામદારોની ઉત્પાદકતા મુખ્ય છે. આ ઉપરાંત એમ પણ માનવામાં આવે છે કે લઘુત્તમ વેતનમાં આર્થિક અને સામાજિક સુગમતામાં બંનેનો સમન્વય થવો જોઈએ. જુલાઈ ૧૯૫૭માં ૧૫મી ભારતીય શ્રમપરિષદ જે નવી દિલ્હી ખાતે યોજાયેલ તેમાં લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરવા માટે કેટલીક ચોક્કસ પદ્ધતિ અપનાવવામાં આવી હતી. જેમાં નીચેની બાબતોનો સમાવેશ થાય છે.

૧. લઘુત્તમવેતનના નિર્ધારણના આધાર તરીકે ૪ વ્યક્તિના એક કુટુંબની ગણતરી કરવાનું જણાવેલ છે. જેમાં બાકીના ૩ સભ્યોની આવકની ગણતરી થતી નથી.
૨. લઘુત્તમ ખોરાકની જરૂરિયાત પુખ્ત વ્યક્તિદીઠ ૨૭૦૦ કેલેરીના આધારે ગણતરી કરવી.
૩. બળતણ, વીજળી અને અન્ય વસ્તુઓ પાછળના ખર્ચને લઘુત્તમ વેતનમાં ૨૦% તરીકે ગણવો તેમ જાણવામાં આવેલ છે.
૪. કાપડની જરૂરિયાત વ્યક્તિદીઠ ૧૮ મીટરની ગણતરી કરવી.

લઘુત્તમ વેતનનો મુખ્ય હેતુ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને આર્થિક સલામતી આપવાનો છે. આ ઉપરાંત અન્ય હેતુમાં ખરીદશક્તિમાં વધારો કરી તેમજ ઉત્પાદન અને રોજગારી વધારવાનો ઉપરાંત કામદારને તેની ઉત્પાદકતાના સંદર્ભમાં વાજબી વેતન મળે તેમ જોવાનું છે.

૩.૧૫ અસંગઠિત ક્ષેત્ર કામદારોને સામાજિક વિભા યોજના :

જે કામદાર કામ કરવાની શક્તિ ધરાવનાર અને કામ કરવા ઈચ્છિત વ્યક્તિને કામ ન મળે એટલે બેકાર રહે છે. બેકારી, આ સંદર્ભમાં સમાજનો પ્રશ્ન બને છે. સમાજની આર્થિક વ્યવસ્થામાં સમાજના તમામ કામદારોને કામ મળતું ન હોવાથી બેકારી સર્જાઈ એમ કહેવાય. આમ જો સમાજ તેના સભ્યોને કામ મળી રહે તેવી જોગવાઈ ન કરી શકે તો તે માટે વ્યક્તિનો કોઈ વાંક ગણી શકાય નહિ. આથી સામાજિક ન્યાયની દૃષ્ટિએ સમાજમાં વખતોવખત બેકાર બનતા લોકોને સલામતી પૂરી પાડવી જોઈએ. આ માટે બેકારીનો વીમો હોવો જોઈએ. મજૂરો માટે કામના આધારે મળવાપાત્ર વેતનની આવક વગર જીવવાનું મુશ્કેલ લાગતું હોય છે. આથી મૂડીપતિ-માલિકો ઓછા વેતને તેમ મજૂરો પાસેથી કામ લઈ મજૂરોનું શોષણ કરે છે. આમ, માલિકો-મૂડીપતિઓ દ્વારા શ્રમનું શોષણ કરવામાં બેકારી એક અનુકૂળ પરિસ્થિતિ પૂરી પાડે છે.

મૂડીવાદી ઉત્પાદન વ્યવસ્થામાં ઉત્પાદનનો આધાર માંગ ઉપર હોય છે. માંગ કરનારાની વધુ રોજગારી સર્જાય તો બીજા વિભાગમાં બેકારી સર્જાતી હોય છે. વળી ઉત્પાદનની ટેક્નોલોજી બદલાય ત્યારે પણ બેકારી સર્જાય છે. દા.ત. અમદાવાદની કાપડની સંયુક્ત મિલો બંધ પડી તેને લીધે હજારો કામદારો બેકાર થયા. મિલોની ટેક્નોલોજી પૂરાણી હોવાથી નવી હરિફાઈ સામ તે ટકી ન શકી. જેના કારણે મિલ ઉદ્યોગના કામદારો બેકાર થયા.

કેટલીકવાર કેટલાક ઉદ્યોગોમાં માંગના પ્રશ્નો કાચો માલ મેળવવાની સમસ્યા, વીજળીના પુરવઠાની અનિયમિતતા વગેરે કારણોસર પણ ટૂંકાગાળાની કે ઋતુગત બેકારી ઊભી થતી હોય છે. ખેતી ક્ષેત્રે દુકાળ પડે ત્યારે, કુદરતી આપત્તિને લીધે ટૂંકાગાળાની બેકારી ઊભી થાય છે. આવા સમયે સરકારની સહાય મજૂર કલ્યાણની રીતે પણ ઉપયોગી બને છે. વળી કોઈ પણ અકસ્માત જેમ વીમાપાત્ર છે તેવી રીતે બેકારીને પણ વીમાપાત્ર ગણી શકાય. વિકસિત દેશોમાં બેકારી સામે રાજ્ય તરફથી રક્ષણ પૂરું પાડવામાં આવે છે.

ભારત એક ઉપખંડ જેવો વિશાળ દેશ છે. તેમાં પણ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની વસતિ તો સૌથી મોટા પ્રમાણમાં છે જ પણ તેમાં વધારો થવાની ઝડપ પણ ઘણી મોટી છે.

આ રીતે અસંગઠિત-કામદારોનો સમુચ્ચય મોટો છે અને એકંદરે દેશમાં આ વીમા યોજના ચલાવવા માટે પૂરતાં નાણા ફાજલ પાડવાનું મુશ્કેલ છે. આથી બેરોજગારી માટેની કોઈ વિશિષ્ટ સામાજિક સલામતીની યોજના ભારતમાં શરૂ થઈ શકે તે માટે પ્રયત્નોની આવશ્યકતા છે.

૩.૧૬ સામાજિક સલામતીની યોજનાઓનો પ્રવર્તમાન અભિગમ :

સામાજિક સલામતીની યોજનાઓનો ગરીબ-કામદાર કે વૃદ્ધો, સ્ત્રીઓ, બંધવા મજૂરો, ખેતમજૂરો, આદિવાસીઓ, અસંગઠિત ક્ષેત્રના તમામ કામદારને આ લાભ મળવો જોઈએ, પરંતુ સંગઠિત ક્ષેત્રના અને ઊંચો પગાર મેળવતા કામદારોને આ સહાય આપવી જોઈએ કે કેમ તે પ્રશ્ન ઊભો થાય છે. વળી આ સહાયનું પ્રમાણ કે તને માટે અપાતો ફાળો કેવી રીતે ગોઠવવો તે પણ વિચારવું જોઈએ.

આમ સામાજિક સલામતીની યોજનાને વધુ તર્કસંગત બનાવીને (રેશનલાઈઝ કરીને) તથા તેનું પુનઃ ઘડતર (રીસ્ટ્રક્ચરિંગ) કરવું જોઈએ એવો મત. ઉપરોક્ત સમગ્ર ચર્ચાનો મુદ્દો એ છે કે સામાજિક સલામતીની યોજનાઓનો પ્રવર્તમાન અભિગમ, બદલાતી આર્થિક પરિસ્થિતિમાં જાળવી રાખવો મુશ્કેલ છે.

સામાજિક સલામતીની યોજનાના ખર્ચનું પ્રમાણ, ફાળાની રકમ અને ચુકવનાર સ્ત્રોત, લાભાર્થીની ઓળખ લાભની રકમ વગેરે તમામ પાસાં વિશે પુનઃવિચાર જરૂરી છે, તેમાં રહેલી મેથ્યુ અસર દૂર કરવી પડશે. વળી સમાજના પછાતો કે વધુ ગરીબોની સ્થિતિ વિશે પણ તેમાં નવેસરથી વિચારણા જરૂરી છે. આ ક્ષેત્રના સરકારનાં ખર્ચનો મોટો હિસ્સો ગરીબો અને સમાજના અન્ય નબળા વર્ગના કામદારો માટે વાપરવો જોઈએ.

સામાજિક સલામતીની યોજનાઓ સામાજિક કલ્યાણ અને સામાજિક ન્યાયના બૃહદ્ પરિપ્રેક્ષ્યમાં વિચારવી જોઈએ. સામાજિક ન્યાયના હેતુ માટે ધનવાનો પાસેથી રકમો મેળવી ગરીબોના લાભ માટે ખર્ચાવી જોઈએ. સામાજિક કલ્યાણની દૃષ્ટિએ પણ સરકારે સમગ્રતાથી વિચાર કરીને આ યોજનાઓ હાથ ધરવી રહી.

૩.૧૭ આધુનિક યુગમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં સ્ત્રીકામદારોની સ્થિતિ :

આધુનિક યુગમાં સંગઠિત ક્ષેત્ર કરતાં અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં સ્ત્રીઓના પ્રમાણમાં અનેકગણો વધારો થયો છે. ખાસ કરીને અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં પણ તેનું પ્રમાણ બાંધકામ ઉદ્યોગ, ખેતી ઉદ્યોગ, ખાણઉદ્યોગ, ઓઈલ ઉદ્યોગ, પશુપાલન ઉદ્યોગ, માછીમારી ઉદ્યોગ, ખાદી ઉદ્યોગ, ગૃહઉદ્યોગ વગેરેમાં સ્ત્રી કામદારોનું પ્રમાણ સાથી વધારે છે. (Core Group)ના રિપોર્ટનું નિરીક્ષણ કરતાં જણાય છે કે પુરુષ કામદારોની સરખામણીમાં સ્ત્રી કામદારોનાં પગાર ધોરણ અને કામની પરિસ્થિતિ અત્યંત ખરાબ છે.

આમ, સ્ત્રીકામદારોને તેમની ઉત્પાદકતા કરતાં ઘણું જ ઓછું વેતન આપીને તેઓનું શોષણ કરવામાં આવે છે. આપણા દેશમાં સ્ત્રીઓને પુરુષ સમોવડી ગણવામાં આવે છે અને તે માટે સ્ત્રી-પુરુષ સમાન વેતનદરનો કાયદો સરકાર દ્વારા ઘડવામાં આવ્યો હોવા છતાં આ કાયદાનું પાલન થતું નથી. આ ઉપરાંત સરકારે લઘુત્તમ વેતનદરનો કાયદો ઘડ્યો હોવા છતાં પણ તે પ્રમાણે વેતન ચુકવવામાં આવતાં નથી. આમ, સ્ત્રી કામદારને 'Economic Criteria' કરતાં ઓછું વેતન ચુકવવામાં આવે છે. આપણા પુરુષપ્રધાન સમાજમાં સ્ત્રી કામદારોને પુરુષ કામદારો કરતાં ઓછા વેતન ચુકવવામાં આવે છે. તે વાત સાક્ષી પૂરે છે કે ધંધા ઉદ્યોગ ક્ષેત્રે સ્ત્રીઓને કામ પ્રત્યે દુર્લક્ષ સેવવામાં આવે છે. આ જ કારણોસર સ્ત્રી-પુરુષને એકસમાન કામ કરવા માટે પણ અલગ અલગ વેતન ચુકવવામાં આવે છે. ઉદ્યોગમાં કામના ૮ કલાક નિશ્ચિત હોવા છતાં પણ સ્ત્રીકામદારો પાસેથી ૧૦ થી ૧૨ કલાક કામ લેવામાં આવે છે. આમ, સ્ત્રી-કામદારો પાસેથી ઘણાં વધારે કલાક કામ લેવામાં આવે છે, જ્યારે તેઓની સરખામણીમાં તેઓને ખૂબ ઓછા વેતનદર ચુકવવામાં આવે છે. ગુજરાતમાં ઉદ્યોગ માટે કામ માટેના દૈનિક ૮ કલાક અને ૪૫ મિનિટ રીષેસનો કાયદો હોવા છતાં પણ આ કાયદાનું પાલન માત્ર અમુક ગણ્યા ગાઠ્યા અને પ્રતિષ્ઠિત ઉદ્યોગ ગૃહોમાં થાય છે. મોટાભાગના ઔદ્યોગિક ગૃહો તેની અવહેલના કરે છે. આ ઉપરાંત સ્ત્રીકામદારો જે કામ કરે છે તે ઓછી આવડતવાળું, અકુશળ કાર્ય હોવાથી તેમાં તેને ખૂબજ ઓછું વેતન ચુકવવામાં આવે છે અને તે કાર્ય માટે સ્ત્રી કામદારને ખાસ કોઈ ટ્રેનિંગ માલિકે આપવી ન પડતી હોવાથી માલિક ધારે ત્યારે સ્ત્રી કામદારને પોતાના કારખાનામાંથી રજા આપી દે છે. આમ, સ્ત્રી કામદાર અસંગઠિત, અકુશળ અને લાચાર

હોવાથી તે ખૂબ જ ઓછા વેતન દરે વધારે કલાક કામ કરવા માટે તૈયાર થઈ જાય છે. આ સ્ત્રી કામદાર અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં અનેક શોષણ સહન કરીને કામ કરવા તૈયાર થઈ જાય છે તે પાછળ પણ તેઓની ગરીબાઈ જવાબદાર છે. ગરીબાઈ, અજ્ઞાનતા, નિરક્ષરતા અને ઓછા કુશળ કામને લીધે સ્ત્રી કામદાર સતત એક ભય નીચે જીવે છે અને તેઓ માલિકના અનેક શોષણોનો ભોગ બનતી હોવા છતાં પોતાનું યુનિયન બનાવી અથવા તો અન્ય યુનિયનમાં પોતાની સામેલગીરી કરીને રોજગારીની પ્રતિકૂળતા વહોરવા માટે તૈયાર થતી નથી. આમ સ્ત્રીકામદારને એક વર્ષના બારેય મહિના કામ મળી રહેતું નથી. તેઓ માંડ માંડ વર્ષના ત્રણ-ચાર મહિના ખેતી ક્ષેત્રે, બાંધકામ ઉદ્યોગ ક્ષેત્રે છ મહિના રોજગારી મેળવે છે. અમાં તેઓ યુનિયનમાં જોડાઈને પોતાની રોજગારીની પ્રાપ્ત થતી તક ગુમાવવા માંગતી નથી. આ યુનિયન (શ્રમ સંગઠન) દ્વારા જે કામદાર કલ્યાણ માટેની પ્રવૃત્તિઓ કરવામાં આવે છે, કામદાર શોષણ અટકાવવા માટે જે પગલાઓ લેવામાં આવે છે. તે બધાં જ લાભો અને રક્ષણથી અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરનાર સ્ત્રી કામદારો વંચિત રહે છે.

આમ, ઉદ્યોગોમાં શ્રમ સંગઠનો દ્વારા તેઓનાં જ સભ્ય કામદારો રક્ષણ પૂરું પાડવામાં આવે છે. સ્ત્રીકામદારો શ્રમ સંગઠનમાં સામેલગીરી ન નોંધાવતા તે ઉદ્યોગ ધંધામાં માલિકો દ્વારા થતાં અનેક શોષણોનો ભોગ બનતી હોવા છતાં પણ તેઓ કેટલો સમય રોજગારી મેળવી શકે તે તેનાં નસીબ ઉપર આધારિત છે. આમ, નિરીક્ષણ કરતાં ખ્યાલ આવે છે કે સ્ત્રી કામદારને ખૂબ જ ઓછા વેતનો ચુકવીને તેઓની પાસેથી વધારેમાં વધારે કામ લઈને તેઓનું શોષણ કરવામાં આવે છે. આમ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં સ્ત્રી કામદારોને ઓછામાં ઓછી કામની સગવડતા આપવામાં આવે છે, જ્યારે વધારેમાં વધારે તેઓનું શોષણ કરવામાં આવે છે અને કોઈપણ જાતની નોકરીની બાંહેધરી ન આપવામાં આવતી હોવા છતાં પણ વધુ પડતાં પ્રમાણમાં સ્ત્રીશ્રમદળ અસંગઠિત ક્ષેત્ર દ્વારા રોજગારી મળવે છે.

- ગૃહસંચાલન ઉપર સ્ત્રી રોજગારીની અસરો :

સ્ત્રી જો રોજગારી મેળવે તો તેને આર્થિક જવાબદારી ઉપરાંત મુખ્યત્વે ગૃહ સંચાલનની જવાબદારી પણ હોય છે. સ્ત્રીકામદારોએ બાળકોની દેખરેખ અને વૃદ્ધોની સંભાળ રાખવાની હોય છે. બજારમાં ખરીદી કરવાની હોય છે.

આમ, ઉદ્યોગોમાં રોજગારી મેળવનાર સ્ત્રી કામદારો ગૃહસંચાલન તેમજ ઉદ્યોગની બેવડી જવાબદારી નિભાવવાની હોય છે.

- કામનો વધુ પડતો બોજો અને આરોગ્યની ઓછી સગવડતાઓ :

સ્ત્રીઓ ઘરનાં કામકાજ સાથે ખેતી-ધંધા, ઉદ્યોગનું કામ પણ સંભાળે છે, ત્યારે તેની ઉપર વધારે પડતી જવાબદારીનો બોજ આવે છે અને સ્ત્રીઓને,

- લાકડા વીણી લાવવાનું
- દૂર દૂરથી પાણી ભરી આવવાનું
- ઘરના અન્ય કામકાજ કરવાનો
- નાના બાળકોને સંભાળવાનો
- બજારમાંથી વસ્તુઓ લઈ આવવાનો

સ્ત્રી કામદારના લગ્ન થતાંની સાથે જ તેને ઔદ્યોગિક એકમમાંથી રજા આપી દેવામાં આવે છે અને પરિણિત સ્ત્રીકામદારને અનેક લાભો આપવા પડતા હોવાથી તેઓને રોજગારી આપવામાં આવતી નથી.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઔદ્યોગિક એકમોમાં લગભગ ૮૦ થી ૯૦% અપરણિત સ્ત્રી કામદારો કામ કરે છે તેઓના લગ્ન થતાંની સાથે જ તેને ઔદ્યોગિક એકમમાંથી છુટા કરી દેવામાં આવે છે, જ્યારે રાજકોટ જિલ્લાના મોટાભાગના ઔદ્યોગિક એકમમાં પણ સ્ત્રીકામદારને ઘોડિયાઘરની સુવિધાઓથી વંચિત રાખવામાં આવે છે. બાળક અને મા એટલે કે સ્ત્રીકામદારોનો યોગ્ય શારીરિક અને માનસિક વિકાસ થઈ શકે તે માટે કારખાનામાં ઘોડિયા ઘરની સુવિધા પૂરી પાડવી અતિ જરૂરી હોવા છતાં મોટાભાગના ઔદ્યોગિક એકમોમાં તેની અવગણના કરવામાં આવે તે બાબત ઘણી જ ધૂણાસ્પદ અને ચિંતાજનક છે.

૩.૧૮ કામદારોની સામાજિક સુરક્ષાની યોજનાનો વિકાસ તથા કાયદાઓ:

સામાજિક સુરક્ષાના વિચારનો પ્રારંભ ૧૯૮૧માં જર્મનીમાં થયો. વિલ્હમ પહેલાએ જર્મનીના વિધાનગૃહને કામદારો માટે સામાજિક વીમા યોજના શરૂ કરવાની ભલામણ

કરી, ૧૮૮૩માં માંદગી સામે રક્ષણ આપે તેવા વીમાની પ્રથા શરૂ કરવામાં આવી તે પછી ૧૮૮૪માં જર્મનીમાં કામદારને કારખાનામાં અકસ્માત નડે તો વળતર આપવા અંગેકાયદો પસાર કરવામાં આવ્યો. જર્મનીમાં શરૂ થયેલી આ વિચારધારા વીસમી સદીમાં વધુને વધુ દેશોમાં ફેલાતી ગઈ. આ માટે આઈ.એલ.ઓ.એ મહત્વની ભૂમિકા ભજવી. ૧૯૧૪-૧૯ના પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધના અંતે અસ્તિત્વમાં આવેલા આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠને કામદારો માટેની યોગ્ય સામાજિક-સલામતીની યોજનાના મુસદ્દા બનાવી ૧૯૨૦માં અનેક દેશોમાં મોકલ્યા. આ ઉપરાંત સામાજિક સલામતીની યોજનાના જુદા-જુદા મુદ્દા વિશે આઈ.એલ.ઓ. ખાસ પરિષદો યોજી ૧૯૧૯માં પ્રસૂતિના લાભ અંગે ૧૯૨૩માં કામદારના અકસ્માતના વળતરનો કાયદો, લઘુત્તમ વેતન અંગે આવા સંમેલનો યોજવામાં આવ્યા. આ સંમેલનો દ્વારા સામાજિક સુરક્ષાની નિશ્ચિત યોજના અંગે માર્ગદર્શક રેખાઓ તૈયાર થઈ. આ પરિસ્થિતિ દરમ્યાન અમેરિકામાં ૧૯૩૫માં સામાજિક સલામતીધારો પસાર કરવામાં આવ્યો, ૧૯૩૮માં ન્યુઝીલેન્ડમાં પણ આ સર્વગ્રાહી યોજના કરવામાં આવી. આ સામાજિક સુરક્ષા યોજના માટે જરૂરી નાણા સામાજિક સુરક્ષા વેરા દ્વારા લોકો-કામદારો પાસેથી ઉઘરાવવામાં આવતા. ૧૯૩૯માં બીજું વિશ્વયુદ્ધ શરૂ થયું ત્યારે લોકોના કામદારોના જીવન-મરણ, અકસ્માત, અપંગતા, માંદગી વગેરેના કારણો વધી ગયા. આ યુદ્ધના ૧૯૩૯થી ૧૯૪૪ના વર્ષો દરમ્યાન કામદારો માટે વિવિધ પ્રકારના વીમાની જરૂર પડી. આથી યુદ્ધ લડતા દેશોએ વિવિધ વીમા યોજનાઓ શરૂ કરવામાં આવી. આ સમયમાં સૌથી મહત્વની ઘટના ૧૯૪૨ની ઈંગ્લેન્ડની 'બીવરીજ યોજના' તરીકે ઓળખાતી યોજના હતી. આ 'બીવરીજ યોજના'ને જગતભરમાં આદર્શ યોજના ગણવામાં આવી. આ યોજના સર્વગ્રાહી સ્વરૂપની હતી, તેમાં કામદારોના તમામ પ્રકારના જોખમો ઉપરાંત વિવિધ સામાજિક જરૂરિયાતોનો પણ સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. આ યોજનાને From cradle to grave 'ઘોડિયાથી કબર સુધી'ની યોજના ગણવામાં આવે છે.

ભારતમાં સામાજિક સલામતીના અનૌપચારિક સ્વરૂપો ઘણા લાંબાકાળથી ચાલે છે. સંયુક્ત કુટુંબપ્રથા, પંચાયતો અને જ્ઞાતિનું સ્વરૂપ, વૃદ્ધાશ્રમ-અનાથાશ્રમ વગેરે દ્વારા સમાજના દીન-દુખિયાને મદદરૂપ થવાની ભાવના બહુ પુરાતનકાળથી ચાલે છે. પરંતુ શહેરીકરણ અને ઉદ્યોગીકરણની સાથેના પરિવર્તનો આવ્યા છે. ખાસ વ્યવહારું મુશ્કેલી એ

હતી કે ભારતમાં ઉદ્યોગીકરણમાં ઘણા વર્ષો સુધી સ્થિર / કાયમી કામદાર વસ્તી જ હતી નહીં કારણ કે ગ્રામ્યક્ષાએથી કામ કરવા શહેરોમાં આવતાં પરંતુ ચોમાસાની શરૂઆત થતાં જ પાછા પોતાના ગામોમાં કામદારો ખેતી કે અન્ય વ્યવસાયોમાં કામ કરવા માટે જતા રહેતા. આ જ કારણે ભારતમાં મજૂર મંડળો ચલાવવા અને મજૂર પ્રવૃત્તિ વિકસાવવામાં મુશ્કેલીઓ પડતી હતી.

આઝાદી પહેલા કામદાર અકસ્માત વળતરધારો ૧૯૨૩માં ઘડાયો હતો, જે ૧૯૩૪થી અમલમાં આવ્યો તેમજ પ્રસુતિ અંગેનો કાયદો ઘડવામાં આવ્યો અને આ ઉપરાંત સ્વાસ્થ્ય વીમા યોજના, બેકારી વીમા યોજના, નાવિકો-માછીમારો માટેની સામાજિક વીમા યોજના વગેરે વિશે વિચારણાઓ કરી આ યોજનાઓનું કાયદાનું સ્વરૂપ આપી યોગ્ય તંત્ર ત્યાર કરીને અમલમાં મુકવાનું તો આઝાદી પછીથી શક્ય બન્યું. આમ છતાં આઝાદી પછી આ કામદારોના કલ્યાણની જોગવાઈઓ ભારતમાં વધુ ઝડપથી અમલમાં મૂકી શકાઈ હતી, કારણ કે આઝાદીની પહેલાની આ સામાજિક સલામતીની દિશામાં કામદારો પૈકી સંગઠિત કામદારોમાં જાગૃતિ અને તેના વિવિધ પાસાંઓનો અભ્યાસ થઈ ચૂક્યો હતો.

૩.૧૯ લઘુત્તમ વેતન સંબંધિત નીતિ :

શ્રમિક વિધિ-વિધાનનો અનેક કારણોને લીધે તેનો અમલ થઈ શકતો નથી. કામદારોને જે લાભો મળવા જોઈએ તેનાથી તે વંચિત રહે છે.

કામદારોના હિતને બદલે જ્યારે અમલ કરનાર વ્યસ્થા જો પ્રમાણિત ન હોય તો કાયદાઓ ગમે તેટલા સારા હોવા છતાં તેનો અમલ થઈ શકતો નથી. કાયદાઓમાં દંડની જોગવાઈ છે, પરંતુ સજાની જોગવાઈ ન હોવાને કારણે કાયદાઓના અમલીકરણમાં મુખ્ય અડચણ બાધા આવે છે. કાયદાઓમાંથી દંડની જોગવાઈને બદલે માત્ર સજાની જોગવાઈ કરવામાં આવે તો પણ કાયદાઓનું અમલીકરણ સરળતાથી થઈ શકે તેવું મોટાભાગના લોકોનું માનવું છે.

- વેતન અંગેના અન્ય કાયદાઓ :

ભારતમાં ઔદ્યોગિક કામદારોનું શોષણ થતું અટકાવવા માટે વેતન અંગે જુદા જુદા અનેક કાયદાઓ ઘડવામાં આવ્યા છે, જેમ કે,

૧. રોજગારી વિનિમય ધારો-૧૯૫૯
૨. ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી હુકમો) ધારો-૧૯૪૬
૩. બોનસ ચુકવણી ધારો-૧૯૬૫
૪. ગ્રેયુઈટી ચુકવણીનો કાયદો-૧૯૭૨
૫. કામદાર અકસ્માત વળતર ધારો-૧૯૨૩
૬. સમાન વેતનધારો-૧૯૭૬
૭. અઠવાડિક રજાનો ધારો-૧૯૪૨
૮. Fair Wages Bill of 1950
૯. કામદાર પ્રોવીડન્ટફંડ ધારો-૧૯૫૨

વગેરે જેવા અનેક કાયદાઓ ઘડવામાં આવ્યા છે. આ કાયદાનો મુખ્ય હેતુ કામદારને યોગ્ય વળતર અને યોગ્ય જીવનધોરણની પ્રાપ્તિ છે. જો સરકાર દ્વારા ઘડવામાં આવેલ આ બધાં વેતન અંગેના કાયદાનો અમલ કરવામાં આવે તો સમાજમાં ઔદ્યોગિક શાંતિ જળવાઈ રહેશે અને સમાજને પણ આદર્શ નાગરિક અને આદર્શ ઔદ્યોગિક સંબંધોની ભેટ પ્રાપ્ત થશે, પરંતુ ભારતનો કામદાર ગરીબ, અજ્ઞાન, અબુધ હોવાથી સરકારે ઘડેલા આ બધાં કાયદાઓથી પરિચિત હોતો નથી. આ ઉપરાંત કાયદાઓની માયાજાળ એવી કે સામાન્ય અસંગઠિત કામદાર તેને સમજી શકતો નથી તેમજ આ બધાં કાયદાઓમાં અનેક છટકબારીઓ હોવાથી માલિક સરળતાથી આ કાયદાઓનો ભંગ કરીને છટકી જાય છે.

આમ મોટા ભાગના કાયદાઓ અને તેની અસર માત્ર પુસ્તક પૂરતી જ રહી છે. જો ઔદ્યોગિક એકમોમાં આ કાયદાનો યોગ્ય અમલ કરવામાં આવે તો કામદારને નર્કગાર જેવા ઔદ્યોગિક એકમનાં ત્રાસમાંથી મુક્ત કરી શકાય તેમ છે.

- રોજગારીની સમસ્યા :

ભારતમાં અસંગઠિત કામદારો એ સમાજનો સૌથી નીચલામાં નીચલા વર્ગ જેવું જીવન પસાર કરે છે, એટલું જ નહિ જેલમાં કેદીને પણ જે સગવડતાઓ અને ખોરાક પ્રાપ્ત કરે છે. તેટલી સગવડતાઓ અને ખોરાક પણ કુદરતી અને અનેક માનવસર્જિત મુશ્કેલીઓ, અકસ્માતો અને આફતોની સામે ઝઝુમવું પડે છે. યાંત્રિકરણના આ આધુનિક યુગમાં સૌથી મહત્વનો પ્રશ્ન હોય તો કામદારોની રોજગારી તેમજ જીવન સલામતીનો પ્રશ્ન અતિ વિકટ બન્યો છે.

ભારતીય ઔદ્યોગિક એકમોમાં ઘણા ઔદ્યોગિક એકમો સીઝનલ (મોસમી) છે જેમ કે બાંધકામ ઉદ્યોગ, ખેતી ઉદ્યોગ, ખાણ ઉદ્યોગ, સિરામિક ઉદ્યોગ, સાડી ઉદ્યોગ, જીન ઉદ્યોગ વગેરે ઉદ્યોગોમાં કામ કરતાં કામદારોની સામે સૌથી મહત્વનો પ્રશ્ન મોસમમાં કામ મેળવવાનો છે. ભારતમાં ઔદ્યોગિક એકમમાં યાંત્રિકરણનું મહત્વ વધતાં શ્રમનાં મહત્વમાં ઘટાડો થયો છે અને આથી કામદારોના પ્રમાણમાં ઘટાડો થાય છે. આ ઉપરાંત એક યંત્ર અનેક કામદારોની ગરજ સારતું હોવાથી કામદારોના કદમાં ઘટાડો થતાં અસંગઠિત કામદારોમાં રોજગારીનો પ્રશ્ન ઉદ્ભવે છે.

આ ઉપરાંત અસંગઠિત ક્ષેત્રે શ્રમની માંગ કરતા શ્રમનો પુરવઠો વધુ હોવાથી કામદાર બેકારી-ગરીબી-અપૂરતા વેતનનો સામનો કરવો પડે છે. ભારતમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોને પૂરતા સમય માટે પૂરતી રોજગારી પ્રાપ્ત ન થવાથી અસંગઠિત કામદાર બદતર હાલતનો ઉકેલ લાવી શકાય તેમ નથી. ભારતનો કામદાર અત્યંત ગરીબ, શ્રમ, અજ્ઞાન, અંધશ્રદ્ધા અને વહેમમાં પોતાની જિંદગી પસાર કરે છે. કામદાર બેકારી, બિન કાર્યક્ષમતા, ગેરહાજરી, ઔદ્યોગિક અશાંતિને કારણે તાણ અને માનસિકથાક-કંટાળાની લાગણીનો અનુભવ કરે છે. ભારતનો અસંગઠિત કામદાર મુખ્યત્વે ગામડામાંથી કામ મેળવવા માટે શહેરના ઔદ્યોગિક વિસ્તારમાં સ્થળાંતર કરે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રે તેને પૂરતા પ્રમાણમાં રોજગારી પ્રાપ્ય ન થવાથી તે ફરી ગ્રામ્ય ક્ષેત્રે, ખેતી ક્ષેત્રે રોજગારી પ્રાપ્ય કરવા પોતાના વતનમાં જાય છે. આમ ઔદ્યોગિક એકમ માટે કામદાર એ ઔદ્યોગિક એકમની મહામૂલ્યવાન મૂડી છે અને જો તે સ્થિર ન હોય તો તેનાથી થતાં નુકશાનનો ભોગ માત્ર કામદાર જ નહિ પરંતુ માલિક, ઔદ્યોગિક એકમ અને સમાજ માટે અત્યંત નુકશાનકારક છે.

ભારત સરકારે ગ્રામ્ય ક્ષેત્રે કામદારો રોજગારી પ્રાપ્ય થઈ શકે તે માટે અનેક યોજનાઓ જેમ કે, (૧) ગ્રામીણ વિકાસની યોજના, (૨) સુવર્ણ જયંતિ ગ્રામવિકાસ યોજના (SGSY), (૩) જવાહર ગ્રામ સમૃદ્ધિ યોજના (JGSY), (૪) રોજગારીની ખાત્રી આપતી યોજના (EAS) વગેરે યોજના હેઠળ ગ્રામ્ય ક્ષેત્રે લોકોને રોજગારી પૂરી પાડવાનો હેતુ છે, જ્યારે શહેરી ક્ષેત્રે- વડા પ્રધાન સ્વરોજગાર યોજના વગેરે યોજનાઓ દ્વારા રોજગારી પૂરી પાડવાનો હેતુ છે, પરંતુ આ બધી યોજનાઓ માત્ર કાગળમાં જ ચરિતાર્થ થઈ શકે છે.

આ ઉપરાંત ઉદ્યોગોમાં યંત્રોનાં વધતાં મહત્ત્વને કારણે પણ કામદારોના પ્રમાણમાં ઘટાડો થયો છે. આમ, ભારતનો અસંગઠિત કામદાર બેરોજગારીના ખપ્પરને કારણે હંમેશા અપમાનજનક, અવહેલનાયુક્ત, અછતગ્રસ્ત, ગરીબીમાં જ પોતાનું જીવન પસાર કરે છે.

આમ, ઔદ્યોગિક કામદાર એ ઉત્પાદન માટેનો કાચો માલ કે યાંત્રિક સાધન નથી પણ ચેતનવંતો માનવ છે. તે વાત માલિકોને સમજાવવાની જરૂર છે. કામદાર પહેલા માનવ છે. પછી કામદાર છે. તેને ઓછું વેતન આપીને માલિક દ્વારા ઘણી ખોટી કરકસર કરવામાં આવે છે. અસંગઠિત કામદારોની સામે સૌથી મોટી સમસ્યા, સૌથી મોટો પ્રશ્ન એ રોજગારીનો છે. જો કામદારોની રોજગારીનો પ્રશ્ન હલ કરવામાં ન આવે તો સામાજિક દૃષ્ટિએ, આર્થિક દૃષ્ટિએ સમાજનું અધ:પતન નિશ્ચિત છે, કારણ કે કામદારો બેકારીને અથવા તો અપૂરતા વેતનને કારણે તેઓનું જીવનધોરણ નીચું છે. જો આ સંજોગોમાં તેઓની પાસેથી રોજગારીની પ્રાપ્ય તક પણ છીનવી લેવામાં આવે તો તેનું જીવનધોરણ અત્યંત નીચું જશે અને આ સંજોગોમાં તે પોતાનું ગુજરાન ચલાવવા ગુનેગારીના માર્ગે જશે અને પરિણામે સમાજનું પણ અધ:પતન થશે. આમ, રોજગારીની સમસ્યા એ માત્ર કામદારની જ સમસ્યા નથી, પરંતુ તે કામદાર, માલિક, ઔદ્યોગિક એકમ, સમાજ, સરકાર બધાંની સમસ્યા છે અને આ સમસ્યાનો જો જલ્દી કંઈ ઉપાય શોધવામાં ન આવે તો સમાજ આર્થિક અને સામાજિક રીતે છીન્ન-ભિન્ન થઈ જશે.

લઘુત્તમ વેતન એટલે વેતનની એવી રકમ કે જે જીવવા માટે અનિવાર્ય હોય. વેતન જો આ રકમથી પણ નીચે જાય તો લોકોનું ભૂખમરાથી મૃત્યુ થવા માંડે. ભારત જેવા વિકસતા દેશમાં જ્યાં ગરીબી ઘણી વ્યાપક છે ત્યાં ભૂખમરાના વેતનદરે પણ માણસો / કામદારો કામ કરવા તૈયાર થવાના. આથી જો સરકાર વેતનના દરની લઘુત્તમ સપાટી

બાંધે નહી તો ઉદ્યોગો કે અન્ય વ્યવસાયોને અત્યંત નીચા વેતનદરે કામ કરનારા મજૂરો /કામદારો મળી રહેશે.

૧૯૪૮માં લઘુત્તમ વેતન ધારો પસાર કરવામાં આવ્યો તે પછીના ૧૯૫૦માં 'વાજબી વેતન' માટેનો ખરડો તૈયાર થયો ખરો. પણ તે પાર્લામેન્ટમાં ઓગષ્ટ ૧૯૫૦માં રજૂ થયો પણ તે પસાર થયો નહી. ૧૯૫૦ પછી વખતોવખત આ માટે નવો ધારો ઘડવાની હીલચાલ કરવામાં આવી. પરતુ ખાસ તો ઉદ્યોગોએ તેની સામે વિરોધ વ્યક્ત કર્યો હોવાથી આવો કોઈ કાયદો દેશમાં નથી. ઘણા ક્ષેત્રોમાં એટલે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં લઘુત્તમ વેતનધારો પણ અમલ થતો ન હોવાથી ફરિયાદો છે અને પ્રવર્તમાન સ્થિતિ જોવા મળે છે.

સામાજિક વિચારણામાં ક્રમશઃ શોષણ વિરોધી અને આર્થિક-સામાજિક સમાનતાના વિચારો અસરકારક બન્યાં છે. આ વૈચારિક પ્રવાહ સમગ્ર વિશ્વમાં ફેલાઈ ગયો છે. કામદારોને અપાતા વેતન ઉપરાંત અન્ય લડતો માટે કેટલાક કાયદાઓની જોગવાઈ પ્રવર્તમાન સ્થિતિમાં સરકારે કરેલી છે.

- ક. અકસ્માત સમયે વળતર માટેનો વર્કમેન્સ કમ્પેન્સેશન એક્ટની જોગવાઈ કરી.
- ખ. કામદારોની સામાજિક સલામતી અને સ્વાસ્થ્ય માટેના લાભો અન્વયે એમ્પ્લોઈઝ સ્ટેટ ઈન્સ્યોરન્સ એક્ટ.
- ગ. નિવૃત્તિના લાભ માટે પ્રોવીડન્ટ ફંડ અને ગ્રેયુઈટીની જોગવાઈ કરી.
- ઘ. બોનસ, વસવાટ /રહેઠાણ, કામદારોના બાળકોના અભ્યાસ માટે શિષ્યવૃત્તિઓ વગેરે લાભો,
- ચ. કામદારોને નિવૃત્તિ સમયે રજાઓનું રોકડ રૂપાંતર
- છ. સામૂહિક વીમો.

૩.૨૦ સામાજિક સલામતી અને કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિઓ :

સામાજિક સલામતી અને મજૂર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિઓ ખરેખર તો સ્વૈચ્છિક સ્વીકારવાની વસ્તુ છે. આમ છતાં ભારતમાં આ પ્રવૃત્તિની શરૂઆત આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંસ્થા (આઈ.એલ.ઓ.) નૈતિક દબાણને લીધે પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધ બાદ થઈ. ૧૯૨૩માં

કામદાર વળતરનો ધારો પસાર થયો જેમાં અકસ્માત સામે વળતરની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે. ૧૯૨૪માં મુંબઈ રાજ્યે પ્રસુતિ લાભધારો પસાર કરી રજાઓ અને નાણાંકીય વળતરની જોગવાઈ કરી. ઉપરોક્ત બે દશકા બાદ છેક ૧૯૪૮માં કામદાર રાજ્ય વિમા ધારો પસાર થયો. આ કાયદાની મુખ્ય જોગવાઈ આ મુજબ છે :

(૧) માતૃત્વનો લાભ (૨) બીમારી /માંદગીના લાભ (૩) અશક્ત ભથ્થુ (૪) આશ્રિતોને લાભ (૫) તબીબી સારવાર.

ઉપરોક્ત કાયદામાંથી માંદગી, પ્રસુતિ, શારીરિક અશક્તિ, આશ્રિતોને ભથ્થુ વિગેરે ફરજિયાત ધોરણે આપવા પડે છે. ૧૯૪૮ના કારખાનાના કાયદાઓમાં પણ શૌચાલય, પ્રકાશ, સ્વચ્છતા, પાણીની સગવડ વિગેરે આદેશાત્મક જોગવાઈ કરી છે. સલામતી માટે યંત્ર ફરતે વાડ, વેલ્ડીંગ જેવા કામ માટે ચશ્મા, આગ વિરોધી સાધનો વગેરેની જોગવાઈઓ કરી. આ ઉપરાંત (અ) ખાણ કામદાર માટેનો કાયદો-૧૯૪૮ (બ) કારખાનાનો કાયદો કાયદો-૧૯૪૮ (ક) પગાર ચુકવણી કાયદો-૧૯૩૬. નિવૃત્તિબાદ કામદારોને આશીર્વાદરૂપ મૂડી મળી રહે તે માટે પગારમાંથી ૮ ૧/૩ જેટલી રકમ કપાય છે તેટલી જ રકમ માલિક તરફથી ઉમેરાય છે. (ડ) લઘુત્તમ વેતનધારો : આ કાયદો લાગુ પાડવાની સત્તા રાજ્ય સરકારને અપાયેલી છે. આ કાયદા હેઠળ કામદારને તેનું જીવન-ધોરણ યોગ્ય રીતે ચાલે તેટલું વેતન મળે. કામના કલાકો, રજા, ઓવરટાઈમ વગેરેની જોગવાઈ કરવામાં આ કાયદા અતર્ગત કરવામાં આવી છે.

સુસંસ્કૃત સમાજના સભ્ય તરીકે કામદારો માનભર જીવી શકે તેવી સવલતો તેને પૂરી પાડવી જોઈએ. કામદાર જીવંત વ્યક્તિ છે આથી તેને મહત્વકાંક્ષાઓ, અપેક્ષાઓ અને લાગણીઓ હોય છે અને કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા કામદારને લાભ મળે છે. જેની સામે ઉત્પાદન અને ઉત્પાદકતા વધવાથી એકમને લાભ થાય છે. આમ મજૂર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિનું મહત્વના અનેક કારણોસર છે. 'મજૂરોને મળતા નિયત વેતન ઉપરાંત આપવામાં આવતી સવલતો કે જે મજૂરોનું માનસિક અને શારીરિક સ્વાસ્થ્ય જાળવવામાં મદદરૂપ બની શકે તેને મજૂર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ કહી શકાય' - શાહી મજૂરપંચ, મજૂર તપાસ સમિતિ.'

૩.૨૦.૧ ભારતમાં કામદાર કલ્યાણની જોગવાઈ અને સુવિધાઓ :

આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંસ્થાની ભલામણો અનુસાર ભારતમાં કામદાર કલ્યાણની જોગવાઈઓનું વર્ગીકરણ નીચે મુજબ છે.

(અ) કાર્ય પરિસરમાં કામદાર કલ્યાણની જોગવાઈઓ અને સુવિધાઓ નીચે મુજબ છે:

૧. પ્રાથમિક, આરોગ્યને લગતી સગવડો
૨. ધોડીયાઘરો
૩. કેન્ટીન અને આરામના સ્થળો
૪. પીવાના પાણીની વ્યવસ્થા
૫. થાક દૂર કરવા આરામની વ્યવસ્થા
૬. આરોગ્ય વિષયક સેવાઓ જેમાં વ્યાવસાયિક સલામતીનો સમાવેશ થાય છે.
૭. કામના સ્થળે વહીવટી વ્યવસ્થા કે જે કામદાર કલ્યાણની સંભાળ રાખી શકે.
૮. યુનિફોર્મ અને રક્ષણ આપતા કપડાંઓ
૯. કામની પાળી અને તે અંગેનું ભથ્થું

(બ) કાર્ય પરિસરની બહાર કામદાર કલ્યાણની જોગવાઈઓ :

૧. માતૃત્વના લાભો
૨. સામાજિક વિમાના પગલાઓ જેમાં ગ્રેજ્યુઈટી, પેન્શન, પ્રોવિડન્ટ ફંડ અને પુનઃ સ્થાપનનો સમાવેશ થાય છે.
૩. પરોપકાર ફંડ, આર્થિક મદદ
૪. તબીબી સુવિધાઓ જેમાં શારીરિક ફિટનેસ અને કાર્યનિષ્ઠ જળવાઈ રહે તેમજ કુટુંબ નિયોજન અને બાળ કલ્યાણના કાર્યક્રમો.
૫. શિક્ષણ અંગેની જોગવાઈઓ જેમાં પ્રૌઢશિક્ષણનો સમાવેશ થાય છે.
૬. રહેઠાણની સુવિધાઓ
૭. મનોરંજનની સુવિધાઓ જેમાં રમતગમત, સાંસ્કૃતિક પ્રવૃત્તિઓ, ગ્રંથાલય અને વાચન કક્ષાઓનો સમાવેશ થાય છે.
૮. હોલીડે હોર્સ અને રજા-પ્રવાસની જોગવાઈઓ

૯. કામદારોની સહકારી પ્રવૃત્તિઓ, જેમાં સહકારી ગ્રાહકભંડાર, વ્યાજબી ભાવની દુકાનો, સહકારી ધિરાણ મંડળીઓ વગેરે.

૧૦. કામદારો પર આધાર રાખતા કામદારોના સભ્યો માટે વ્યાવસાયિક તાલીમ.

૧૧. સ્ત્રી-યુવા અને બાળકો માટે કલ્યાણકારી કાર્યક્રમો.

૧૨. ઘરેથી કામના સ્થળે આવનજાવન માટે વાહનવ્યવહારની સુવિધા

આમ, આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંસ્થા એ કામદાર કલ્યાણની ઔદ્યોગિક પરિસરમાં અને પરિસર બહાર જોગવાઈઓ અને સુવિધાઓનો વિસ્તૃત ખ્યાલ આપવામાં આવેલ છે.

૩.૨૧ અસંગઠિત કામદારોના વેતન અને રોજગારીની અસરો :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને કેટલા પ્રમાણમાં વેતન અને રોજગારી મળે છે. તે બાબત મહત્વની છે. કારણ કે વેતન અને રોજગારી એ કામદારોનું જીવનધોરણ નક્કી કરતું એક પરિબળ છે. આર્થિક અને સામાજિક સુખાકારીનો આધાર વેતન અને રોજગારી પર જ છે. કામદારોની કાર્યક્ષમતાનો આધાર પણ વેતન ઉપર જ છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના જે પ્રશ્નો છે તેમાં વેતન અને રોજગારી મુખ્ય પ્રશ્ન છે. કામદારોને અપૂરતું વેતન મળે છે, તેમાં મૌસમી તથા અન્ય તફાવતો જોવા મળે છે તેમજ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને રોજગારી પણ અપૂરતા પ્રમાણમાં મળે છે. આમ, અલ્પ રોજગારી અને અલ્પ વેતન એ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોનો મુખ્ય ગંભીર પ્રશ્ન છે.

રાષ્ટ્રનું કલ્યાણ મહત્તમ ત્યારે ગણાય કે જ્યારે પ્રત્યેક કામદારો તેના પૂરા સક્રિય સમય માટે રોકાયેલા હોય અને તેની ઉત્પાદકતા મહત્તમ સ્તર પર હોય. રોજગારીની ઈષ્ટતમ પરિસ્થિતિમાં પ્રત્યેક કામદારો એવી આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં જોડાયેલ હોય છે કે જે પ્રવૃત્તિઓ તેની શક્તિ, કૌશલ્ય અને તાલીમનો પૂરેપૂરો ઉપયોગ કરે. પરંતુ આ ઈષ્ટતમ પરિસ્થિતિ એ ખાનગી ક્ષેત્રના અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોમાં પ્રવર્તતી નથી. સક્રિય સમયનો તેમજ શક્તિનો પૂરો ઉપયોગ થતો ન હોય ત્યારે અર્થતંત્રમાં બેકારી કે અર્ધબેકારીની સમસ્યાનો પ્રશ્ન ઊભો થાય છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં સંગઠનનો અભાવ છે તેમજ સ્થળાંતરની પ્રક્રિયા વધુ પ્રમાણમાં સક્રિય ભાગ ભજવે છે. કામદારોને કામ માટે સતત ભટકતું જીવન વિતાવવું પડે છે. તેની પાછળનું મુખ્ય કારણ વેતન પૂરતું મળતું નથી તેમજ રોજગારી પણ પૂરતા પ્રમાણમાં પ્રાપ્ત થતી નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં બાંધકામ ક્ષેત્રે મૌસમી ઉદ્યોગ હોવાથી બેકારીને બોજ પણ ગણાય છે. ભારત દેશ એ ખેતીપ્રધાન દેશ છે. સતત દુષ્કાળને લીધે તેમજ અન્ય કારણોસર કામમાં કાપ આવે ત્યારે અન્ય ઉદ્યોગો ઉપર પણ રોજગારીની માઠી અસરો પડે છે. આમ વેતન અને રોજગારી એ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં અતિ ગંભીર સમસ્યારૂપે જોવા મળેલ છે.

ઔદ્યોગિક જગતમાં કામદાર પોતાનું માહામૂલ્ય યોગદાન આપતા હોવાથી તેના આ યોગદાન બદલ તેને યોગ્ય પ્રમાણમાં વળતર આપવું અતિ જરૂરી છે. કામદારો, ઉદ્યોગોમાં કામ-શોખ ખાતર નહિ, પરંતુ પોતાની જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવા અને આર્થિક રીતે સદ્ગર થવા માટે પોતાના પ્રાણ રેડે છે.

● **ઓલિવર શેલ્ડોનના મતે :**

“કોઈપણ ઔદ્યોગિક એકમની લાંબાગાળાની કાર્યક્ષમતાનો આધાર માનવ સંસાધન ઉપર રહેલો છે, તે વાસ્તવિકતા ન ભૂલવી જોઈએ. માનવ સંસાધન મશીન કે ટેક્નીકલ પ્રક્રિયા નથી, પરંતુ માનવશરીર છે. તે સ્થૂળ વસ્તુનું બનેલું નથી, પરંતુ માનવીય તત્ત્વોનું બનેલું છે. માનવ સંસાધન તેના કાર્યો બાહ્યશક્તિ દ્વારા નથી કરતું, પરંતુ માનવીની આંતરિક શક્તિ દ્વારા કરે છે.”

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં ઔદ્યોગિક એકમ માટે અતિ મહત્વનાં, પ્રાણસમા, ઔદ્યોગિક એકમનાં કેન્દ્રબિન્દુમાં, ઔદ્યોગિક એકમની લાંબાગાળાની કાર્યક્ષમતાનો આધાર, કામદારોનાં વેતનનો અભ્યાસ કરવાનો પણ પ્રયાસ કરેલ છે. જેમાં વેતનનો અર્થ આપી, વેતનને અસર કરતાં પરિબળો, વેતન માળખું અને અસંગઠિત કામદારોના વેતન માળખું અને અસંગઠિત કામદારોનાં વેતન અને રોજગારીની સમસ્યા જે અંગે ઉદ્યોગોમાં દુર્લક્ષતા સેવવામાં આવે છે તેનો અભ્યાસ કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવેલ છે.

વેતન એ કામદારને કામ કરવાની પ્રેરણા, પ્રોત્સાહન અને જરૂરિયાત હોવાથી ઉદ્યોગોમાં કામદારો તેમના અમૂલ્ય યોગદાન બદલ યોગ્ય વેતન પ્રાપ્ત થવું જ જોઈએ.

- **વેતનનો અર્થ :**

ઉત્પાદનનાં મુખ્યત્વે ચાર સાધનો છે. જમીન, મૂડી, શ્રમ અને નિયોજક. ઉત્પાદનના આ ચારેય સાધનોમાં શ્રમ તેની લાક્ષણિકતાને કારણે અલગ પડે છે. ઉત્પાદનના આ ચારેય સાધનોમાં શ્રમ એક મહત્વનું અને અનેક વિશિષ્ટતા ધરાવતું સાધન છે.

- **લાક્ષણિકતા :**

૧. શ્રમ એક સજીવ સાધન છે.
૨. શ્રમને કામદારથી અલગ પાડી શકાતો નથી.
૩. શ્રમનો પુરવઠો નાશવંત છે.
૪. શ્રમ અન્ય સાધનો કરતાં ઓછો ગતિશીલ હોય છે.
૫. શ્રમની સોદાશક્તિ માલિકની તુલનામાં નબળી હોય છે.

ઉત્પાદનનાં અન્ય ઘટકો ઉત્પાદનના માત્ર સાધનો જ છે, જ્યારે શ્રમ એ ઉત્પાદનનું માત્ર સાધન જ નહીં, પરંતુ સાધ્ય પણ છે. ઉત્પાદનના આ વિશિષ્ટ અને અતિ મહત્વનાં સાધનને તેના કાર્ય બદલ જે બદલો પ્રાપ્ત થાય છે તે વેતન છે. સામાન્ય રીતે વેતન એટલે શારીરિક પરિશ્રમનું વળતર, પરંતુ આ અર્થઘટન સંકુચિત અને અધકચરું છે.

અર્થશાસ્ત્રીઓના મતે શારીરિક પરિશ્રમની માફક માનસિક પરિશ્રમને પણ વેતનનો અધિકાર છે. આથી "વેતન એ શ્રમિકને તેની શારીરિક કે માનસિક સેવાઓ બદલ ચુકવવામાં આવતી કિંમત છે." જુદા જુદા અર્થશાસ્ત્રીઓ દ્વારા વેતનની અલગ અલગ વ્યાખ્યા આપવામાં આવી છે.

- **પ્રો. બેન્હામ :**

"માલિક અગાઉથી કરાર મુજબ કામદાર તેની સેવાઓ બદલ જે નાણાકીય વળતર ચુકવે છે તે વેતન કહેવાય."

- પ્રો. ટાઉસીંગ :

“વેતન એ નાણામાં ચુકવવામાં આવતું નિશ્ચિત વળતર છે કે જે નિયોજક દ્વારા કામદાર તેની સેવાઓ બદલ ચુકવવામાં આવે છે.”

- પ્રો. ગાઈડ :

“વેતન એ શ્રમની એક એવી કિંમત છે કે જેના વડે ઉદ્યોગપતિ શ્રમને ભાડે મેળવીને તેનો ઉપયોગ કરી શકે છે.” “ Wages means the remuneration paid for the service of labour in production” વેતન એ શ્રમિકને ઉત્પાદનની સેવાઓ બદલ ચુકવવામાં આવતું વળતર છે.

આમ, વેતન અંગે ઉપરોક્ત વ્યાખ્યાઓ તપાસતા ખ્યાલ આવશે કે ઉદ્યોગોમાં કામદારો પોતાનું જે મહામૂલ્ય યોગદાન આપે છે એટલે કે કામદાર નિયોજકને તેના કાર્યક્ષમ સેવાઓ આપીને ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં સહકાર આપે છે. ત્યારે તેનો મુખ્ય હેતુ આવક પ્રાપ્ત કરવાનો હોય છે. આથી ઉદ્યોગનાં પ્રમાણસમાં કામદારો તેની શારીરિક કે માનસિક સેવાઓ બદલ જે કરાર નિર્ણિત વળતર ચુકવવામાં આવે છે તેને વેતન કહેવામાં આવે છે.

- વેતનના પ્રકાર :

અર્થશાસ્ત્રીય પરિભાષામાં વેતનને શ્રમનું મૂલ્ય ગણી શકાય, જે ઉદ્યોગોમાં કામદારની સેવાઓ બદલ ચુકવવામાં આવે છે. આ વેતનના મુખ્યત્વે બે પ્રકાર પાડવામાં આવે છે.

૧. નાંકીય વેતન

૨. વાસ્તવિક વેતન

૧. નાણાંકીય વેતન :

“કોઈ એક કામદાર તેના શારીરિક કે માનસિક સેવાઓ બદલ પૂર્વનિર્ણિત કરાર મુજબ નાણાંના સ્વરૂપમાં જે વળતર આપવામાં આવે છે. તેને નાણાંકીય વેતન કહેવામાં આવે છે.”

આમ, નાણાકીય વેતન એ નાણાંના સ્વરૂપમાં ચુકવવામાં આવતું વળતર છે, પરંતુ આ નાણાકીય વેતનનો ખ્યાલ નિરપેક્ષ ખ્યાલ છે, એટલે કે એ માત્ર નાણા સાથે સંબંધ ધરાવે છે. નાણાની ખરીદશક્તિ સાથે તે સંબંધ ધરાવતું નથી અને નાણાની ખરીદશક્તિ ક્યારેય સ્થિર હોતી નથી. તે સમયના પ્રવાહ સાથે પરિવર્તન પામતી રહે છે. આથી કોઈ પણ કામદાર પોતાના ચોક્કસ સ્થિર નાણાકીય વેતન દ્વારા એકસરખા પ્રમાણમાં પોતાની જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરી શકતો નથી, કારણ કે નાણાની ખરીદશક્તિમાં ઘટાડો થતા કામદાર સ્થિર નાણાકીય વેતન દ્વારા પહેલા કરતા ઘણી જ ઓછી વસ્તુઓ અને સેવાઓ પ્રાપ્ત કરતાં કામદારના જીવનધોરણની કક્ષામાં પહેલા કરતા ઘટાડો થાય છે. આ જ કારણોસર ઔદ્યોગિક જગતમાં અને ખાસ કરીને કામદારોને માટે પણ નાણાકીય વેતન એ એટલું મહત્વનું અને કામદારોની સાચી આર્થિક પરિસ્થિતિનો નિર્દેશ કરતું ન હોવાથી તે ખાસ મહત્વનું નથી અને તે લીધે વાસ્તવિક વેતનનો ખ્યાલ અસ્તિત્વમાં આવ્યો છે.

(ર) વાસ્તવિક વેતન :

“કામદારને તેની સેવાઓ બદલ પ્રાપ્ત થતાં નાણાકીય વેતનની ખરીદશક્તિ અને બિનનાણાકીય લાભોના સરવાળાને વાસ્તવિક વેતન કહેવામાં આવે છે.” કામદારને માટે નાણું મહત્વનું નથી પરંતુ નાણાની ખરીદશક્તિ મહત્વની છે. જેનો વાસ્તવિક વેતનમાં સમાવેશ કરવામાં આવે છે. આથી જ પ્રો. એડમ સ્મિથ કહે છે કે “કોઈ એક કામદાર શ્રમનું વેચાણ, તેને ધન સાથે પ્રેમ છે માટે નહીં, પરંતુ તેના દ્વારા તે પોતાની જરૂરિયાતો પૂરી કરવા માગે છે તથા જીવનની સુવિધાઓ પ્રાપ્ત કરવા ઈચ્છે તે માટે કરે છે.”

આમ, એડમસ્મિથ નાણાંની ખરીદશક્તિને વધારે મહત્વ આપે છે. આથી એડમસ્મિથ યોગ્ય જ કહે છે કે “કામદારના ધનવાનપણાં અને નિર્ધનપણાનો અને તેને વધુ વળતર મળશે કે ઓછું વળતર તેનો આધાર તેના વેતનનાં નાણાકીય મૂલ્ય ઉપર નહીં પરંતુ વેતનના વાસ્તવિક મૂલ્ય ઉપર રહેલો છે.

● સ્ત્રી કામદારોના વેતન સંબંધી સમસ્યાઓ :

મોટા ભાગની સ્ત્રીઓ પોતાના કુટુંબની આવક વધારવા માટે જ રોજગારી પ્રાપ્ત કરે છે અથવા તે વિધવા કે ત્યકતા સ્ત્રીઓ સ્વગુજરાન માટે રોજગારી મેળવે છે. માત્ર કામ

કરવા માટે, શોખને લીધે કે વેતન સિવાયના લાભ માટે કામ કરતી સ્ત્રીઓની સંખ્યા ભારતમાં નહિવત્ છે. આથી તેઓના કાર્ય બદલ પ્રાપ્ત થતું વળતર કે વેતન તેમના માટે અતિ અગત્યની બાબત ગણી શકાય. સ્ત્રીકામદારોની મુખ્ય સમસ્યા એ નીચા વેતનની સમસ્યા છે. સ્ત્રીઓને પુરુષો કરતાં ઓછાં પ્રમાણમાં વેતન પ્રાપ્ત થાય છે. સમાન કામ કરનાર એક જ કક્ષાના સ્ત્રી-પુરુષ શ્રમિકોના વેતનમાં તફાવત જોવા મળે છે. સ્ત્રીઓની કામગીરી એવા પ્રકારની છે અથવા તેઓના કાર્યનું સ્વરૂપ એ પ્રકારનું છે કે જેથી સ્ત્રીઓને પુરુષો કરતા ઓછું વેતન મળે છે. તેઓ ઓછા અગત્યના અને પ્રાથમિક સ્વરૂપના ક્ષેત્રોમાં કામ કરે છે. જેમાં તેઓને વધારે વેતન આપવાની શક્યતાઓ નહિવત્ છે. તેઓના નીચા વેતન માટે પ્રણાલિગત આર્થિક અને સામાજિક કારણો પણ જવાબદાર છે.

સ્ત્રીકામદારોને શા માટે નીચું વેતન મળે છે તેની વિશદ છણાવટ કરતાં "ઈન્ટરનેશનલ લેબર ઓર્ગેનાઈઝેશન" જણાવવામાં આવ્યું છે કે તેમાંનું એક વિશિષ્ટ અને કાયમી પરિબળ જે તેઓના વળતર પર અસર કરે છે તે પુરુષના સંદર્ભમાં સ્ત્રીની નિમ્નકક્ષાની તાલીમ છે. આ માટે બે કારણો છે. સ્ત્રીઓ માટે તાલીમ સવલતો મર્યાદિત છે અને સ્ત્રીઓ પુરુષોની તુલનાએ પોતાનું વ્યાવસાયી કૌશલ્ય સુધારવા ઓછી આતુર હોય છે. સ્ત્રીઓ જે ક્ષેત્રોમાં કામ કરતી હોય છે તે ક્ષેત્રોએ નિઃશંક રીતે રોજગારીના અન્ય ક્ષેત્રો કરતાં ઉતરતી કક્ષાના હોય છે. પ્રણાલિગત રીતે સ્ત્રીઓના વેતન માટેના ચોક્કસ ધોરણો હોય છે. તે દેશોમાં પણ આવી જ ગંભીર પરિસ્થિતિ છે. મુંબઈ સરકાર દ્વારા કાપડ ઉદ્યોગની તપાસ સમિતિએ આ બાબતનો ઉદ્દેશ પોતાના અહેવાલમાં આ રીતે કરેલ છે. "સ્ત્રી કામદારોની કમાણીના પ્રશ્નને તે જુદી જ રીતે તપાસવો જોઈએ. ઓસ્ટ્રેલિયા, કેનેડા અને અમેરિકા જેવા દેશોમાં સ્ત્રીઓ માટે મૂળ અથવા લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરવામાં આવે છે. તેના મૂલ્યાંકનના ધોરણ પુરુષના વેતનના ધોરણો કરતાં જુદા હોય છે." સ્ત્રીઓની સીમાંત ઉત્પાદકતા પુરુષ કરતા નીચી હોય છે. આથી તેટલા જ વેતનમાં તેઓ પુરુષ કામદારો જ તરફેણ કરશે. આ દલીલ તાર્કિક છે. પણ ઈચ્છનીય નથી. કોટન ટેક્સટાઈલ મીલ સંબંધી એક ચુકાદામાં ઔદ્યોગિક અદાલતના ન્યાયધીશોએ એવું અવલોકન છે કે "સ્ત્રીઓને નીચા દરે વેતન ન આપવાને કોઈ કારણ નથી, બંને માટે સમાન વેતન દરો હોવા જોઈએ." વાજબી વેતન તપાસ સમિતિએ પણ તેના અહેવાલમાં સ્પષ્ટ રીતે

જણાવેલ છે કે "જ્યાં રોજગારી કાર્ય આધારિત હોય અથવા જ્યાં સ્ત્રી અને પુરુષ દ્વારા એકસમાન રીતે કાર્ય આધારિત હોય અથવા જ્યાં સ્ત્રી અને પુરુષ દ્વારા એક સમાન કાર્ય નિર્દેશિત થતું હોય ત્યાં વેતન ચુકવણીની વાસ્તવિક પરિસ્થિતિ એ છે કે સ્ત્રી કામદારોને એકસમાન કાર્ય માટે પુરુષ કામદાર કરતા નીચું વેતન મળે છે." સમાન કાર્ય માટે સમાન વેતનના સિદ્ધાંતનો અમલ એ ખાસ કરીને અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં કામ કરતી સ્ત્રી કામદાર વર્ગમાં જોવા મળતો નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં સ્ત્રી કામદારોને પડતી મુશ્કેલીઓ ઉપર હજુ સુધી કોઈપણ અસરકારક અભ્યાસ હાથ ધરવામાં આવ્યો નથી. હાલમાં પણ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતી સ્ત્રીકામદાર વર્ગના પ્રશ્નો ઘણાં ગંભીર છે. જે આ અભ્યાસ ઉપરથી જાણવા મળેલ છે. આજના આ યુગમાં સ્ત્રી એ પુરુષ સમોવડી બનવા ઘણી પ્રવૃત્તિઓ કરે છે અને આ પરિસ્થિતિમાં તેમને કૌટુંબિક રીતે ઘણી સમસ્યાઓનો સામનો કરવો પડે છે. તેમ છતાં સ્ત્રી એ પોતાના કુટુંબનું તેમજ તેના બાળકોનું ભાવિ સુધારવા તેમને યોગ્ય શિક્ષણ મળે તે માટે તેમ જ તેમનું જીવનધોરણ ઊંચું જાય અને ગરીબી ન વેઠવી પડે તેમજ સમાજમાં પણ નારી શક્તિનું સ્થાન અને અસ્તિત્વ ઊંચું અંકાય તેને ધ્યાનમાં રાખીને તે પહેલાં તો તેના કૌટુંબિક પરિબળો સાથે જ સંકળાયેલ રહીને જ કામ કરતી જોવા મળે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતી સ્ત્રી કામદાર વર્ગની સમસ્યાઓ આ પ્રકારની જોવા મળે છે.

૧. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતી સ્ત્રી કામદારની સમસ્યાઓ ઘણી ગંભીર પ્રકારની છે તેનું એક મુખ્ય કારણ એ છે કે તે વર્ગમાં યોગ્ય પ્રકારના સંગઠનનો અભાવ છે. સામુહિક સોદાશક્તિનો અભાવ છે. સ્ત્રી કામદારોમાં એકતા કે કોઈપણ પ્રકારનું રાષ્ટ્રીય કક્ષાનું અસરકારક સંગઠન નથી. તેથી અસંગઠિત રીતે જુદા જુદા ક્ષેત્રોમાં કામ કરતી સ્ત્રીઓના પ્રશ્નો તેમજ તેમની સમસ્યાઓ માટે તેઓ એકત્રિત થતી નથી. સ્ત્રી કામદારોના પ્રશ્નો તેમજ તેમની સમસ્યાઓના અભ્યાસ પરથી જાણવા મળેલ કે વધુ પડતી સ્ત્રીઓએ જણાવેલું કે સ્ત્રી કામદારોમાં એકતા નથી. યુનિયન વિશે કોઈપણ પ્રકારનો ખ્યાલ હોતા નથી અને યુનિયનની તેઓને જરૂર પણ નથી તેમ પણ તેના જવાબમાં જોવા મળ્યું છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતી સ્ત્રીઓ બે જુદા જુદા ક્ષેત્રોમાં જુદી જુદી જગ્યાએ કામ કરતી હોવાથી તેઓના પ્રશ્નો એ સરકાર સુધી પહોંચતા નથી અને તેઓ પોતાના પ્રશ્નો અંગે હજુ હાલમાં પણ જાગૃત બન્યાં

નથી. આ ગંભીર સમસ્યા એ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં જોવા મળી છે.

૨. શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા સ્ત્રી-પુરુષવર્ગ એ આર્થિક રીતે ખૂબ જ પછાત છે. સ્ત્રી કામદારો મોટેભાગે પછાત જ્ઞાતિઓમાંથી આવે છે. પછાત જ્ઞાતિઓનો આર્થિક ઉત્કર્ષ કરવા માટે સરકારની અનેક યોજનાઓ છે. તેઓને ધંધા રોજગાર માટે ઓછા વ્યાજના દરે લોન આપવામાં આવે છે, રહેવા માટે મફત પ્લોટ તથા મકાન બનાવવા લોન અને સરકારી સહાય આપે છે. અહીં હરિજન વર્ગ સિવાયના બીજા પછાત વર્ગને કોઈપણ સરકારી યોજનાઓનો લાભ મળતો નથી. કારણ કે દેશમાં ભ્રષ્ટાચારરૂપ અજગરે ભરડો લીધો છે. લાંચ-રૂશ્વત દ્વારા મુકાદમ, મેનેજર કે અન્ય અધિકારીઓ કામદારોને મળતા કોઈપણ લાભનો હિસ્સો પડાવી લે છે. આથી કામદાર વર્ગને જે ૧૦૦% લાભ આપવામાં આવતો હોય તેના બદલે ૨૫% લાભ જ મળે છે. બાકીનો હિસ્સો વચ્ચેના અધિકારીઓ લાંચ રૂપે પડાવી લે છે.

૩. આ સમસ્યાઓમાં સ્ત્રી કામદારોની મુખ્ય સમસ્યા કહી શકાય તેમ હોય તો તેની પોતાની અંગત સમસ્યા પણ હોય છે. પ્રસુતિ સમયે તેમને મળતી તબીબી સારવારની વ્યવસ્થા છે. તેમ છતાં દાયણની સેવાઓ લેવામાં આવે છે. કારણ કે ડોક્ટરની ઊંચી ફીની જોગવાઈ ન હોય અથવા તો આજના યુગમાં હજુ પણ આ બાબતમાં ખાસ કરીને કુટુંબનિયોજનમાં માનનારો વર્ગ એ ખૂબ ઓછો છે.

આમ, અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતી મહિલાઓના પ્રશ્નો ઘણાં ગંભીર છે. તેમાં કોઈપણ પ્રકારનું સંગઠન જોવા મળતું ન હોવાથી તેના પ્રશ્નોનો ઉકેલ પણ આવતો નથી. કારણ કે અસરકારક રજૂઆત એ રાષ્ટ્રીય સ્તર સુધી કરી શકે તે માટેની જાગૃતિનો અભાવ જોવા મળે છે તેમજ કૌટુંબિક, આર્થિક, સામાજિક રીતે ઘણી સમસ્યાઓ એ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતી સ્ત્રી કામદારને વેઠવી પડે છે. જેની પાછળનું મુખ્ય કારણ શિક્ષણક્ષેત્રે આ વર્ગ ખૂબ જ પછાત છે. નિરક્ષરતાને લીધે પણ દિવસે ને દિવસે બીજી અનેક સમસ્યાઓનો ભોગ બનવું પડે છે.

૩.૨૨ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોના સ્થળાંતરની અસરો :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની એક મુખ્ય સમસ્યા એ સ્થળાંતરની સમસ્યા છે. કોઈપણ અસંગઠિત કામદાર એ સંગઠિત કામદારોની તુલનાએ વધારે સ્થળાંતરલક્ષી ગણાય

છે. સ્થળાંતર પાછળનો મુખ્ય હેતુ રોજગારી મેળવવાનો છે એક સ્થળેથી બીજા શહેરમાં રોજગારી મેળવવા માટે આ કામદાર વર્ગ એ સ્થિર નથી પણ સતત સ્થળાંતર કરતો જોવા મળ્યો છે.

સ્થળાંતરની કામદારોના આર્થિક, સામાજિક અને કૌટુંબિક જીવન પર પ્રતિકૂળ અસરો સર્જાય છે. આથી આ અભ્યાસમાં સ્થળાંતરની સમસ્યાનો સૈદ્ધાંતિક પરીગ્રેક્ષ્યમાં અભ્યાસ કરવો ઘણો જ ઉપયોગી સાબિત થશે. ત્રીજા વિશ્વના દેશોના શહેરોમાં સ્થાનિક અને સ્થળાંતરિત વસ્તી તેના ઔદ્યોગિક વિકાસને ભરખી જાય છે. શહેરોમાં કેન્દ્રિત થતું ઔદ્યોગિક મૂડી રોકાણ અને પરિણામે રોજગારી દ્વારા આવકથી જીવન નિર્વાહ ગુજારવાના ઈરાદાથી શહેરી સ્થળાંતર એ અનિવાર્ય બની રહે છે. આમ અહીં શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના સ્થળાંતરની પ્રક્રિયાને કામદારોની સમસ્યાના સંદર્ભમાં તપાસવામાં આવેલ છે.

સૌપ્રથમ રોવેસ્ટેઈન નામના વિદ્વાને ૧૮૮૦ની આસપાસ સ્થળાંતર અંગેની રજૂઆત કરી હતી. તેમના મત પ્રમાણે ઓછી આર્થિક તકોવાળા વિસ્તારો તરફથી વધુ વધુ આર્થિક તકોવાળા વિસ્તારો તરફ સ્થળાંતરની એક તરેહ હોય છે. જેમાં સ્થળાંતરિતો સૌ પ્રથમ નજીકના શહેર તરફ જાય છે અને ત્યાંથી મોટા શહેરો તરફ પ્રયાણ કરે છે. સામાન્ય રીતે જ્યાં કોઈ પ્રકારનું કામ મળતું જ નથી ત્યાં તે ક્ષેત્રનો પૂરતા પ્રમાણમાં વિકાસ થયો જ નથી તેવા ગામ કે શહેરને અલ્પવિકસિત કહે છે. ત્યાંથી કામદારો મોટા શહેર તરફ પ્રયાણ કરે છે. સામાન્ય રીતે તે કામદાર વર્ગના પોતાના ગામ કે શહેરી વિસ્તાર તરફનો સ્થળાંતરનો પ્રવાહ ચાલુ રહે છે. અલ્પવિકસિત અને અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં સ્થળાંતરનું પ્રમાણ વધારે જોવા મળે છે. વાહનવ્યવહાર, સંદેશાવ્યવહારનું પ્રમાણ વધતું જોવા મળે છે.

૧. સ્થળાંતરનો અર્થ અને વ્યાખ્યા :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને ધ્યાનમાં લઈ અને સ્થળાંતરનો અર્થ અને વ્યાખ્યા અંગેની વિગતોની રજૂઆત કરેલી છે.

૧.૧ અર્થ :

કામદાર પોતાનું કાયમી નિવાસ સ્થાન છોડી બીજા સ્થળે જાય એ ત્યાં નિવાસ કરે તે પ્રક્રિયાને "સ્થળાંતર" કહી શકાય. સ્થળાંતર માટે એક આવશ્યક લક્ષણ એ છે કે તેમાં જે

હંમેશનું નિવાસસ્થાન હોય તે સ્થળ અને નિવાસસ્થાન છોડીને બીજા સ્થળે નિવાસસ્થાન રાખી વિકાસ કરવામાં આવે છે. વધુમાં આ સ્થળાંતરિત કામદારો અનામતનો વહેતો પુરવઠો છે. સ્થાનિક લોકો જે કામ કરવા તૈયાર ન હોય તે કાર્ય માટે સ્થળાંતરિતો તૈયાર હોય છે. તેઓ નીચા વેતને નિમ્ન દરજ્જે પણ કાર્ય કરવા ઈચ્છુક હોય છે. તેઓને તેમના વેતનમાં રોજગારી પ્રાપ્ય ન થતા અથવા તો તેઓને ઓછા સમય માટે રોજગારી મળે છે. એ વેતન મળવાને કારણે તેઓ બીજા વિસ્તારમાં અન્ય ક્ષેત્રે રોજગારી મેળવવા વતન છોડીને આવે છે. તેનું કહેવું છે કે ખેતી છે પરંતુ નાના ક્ષેત્રમાં છે. ખેતીમાંથી ખર્ચ માંડ માંડ નીકળે છે અને તેથી ખેતીમાં બહુ ખર્ચ કરીને ઉપજ કરવાનો વિચાર આવતો નથી. પોતાના વતનમાં એક વર્ષના ગાળા દરમ્યાન બે-ત્રણ વખત જાય છે. જો કે ખાસ પરિસ્થિતિમાં પણ જવું પડે છે. વધુ વેતન મળવાને લીધે પણ તે શહેરોમાં સ્થળાંતર કરે છે. રોજિંદા નિવાસ સ્થાનને બદલે નવા સ્થળે નિવાસ કરે છે. તે ઉપરાંત ત્રીજી મહત્વની બાબત પણ ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ. એક જ શહેરમાં એક વિસ્તારમાંથી બીજા વિસ્તારોમાં તે નિવાસસ્થાન બદલે તો તેને સ્થળાંતર કહી શકાય નહીં.

૧.૨ વ્યાખ્યાઓ :

- એવરેટલી નામના વિદ્વાને સ્થળાંતર અંગે એક જુદા જ પ્રકારનું વિશ્લેષણ રજૂ કર્યું છે તેના મત પ્રમાણે સ્થળાંતરને અસર કરતાં પરિબળોને ત્રણ વિભાગમાં વિભાજિત કરી શકાય. આ પરિબળોને તેઓ "સરવાળારૂપી" અને "બાદબાકીરૂપી" એમ ત્રણ વિભાગમાં વિભાજિત કરે છે. "સરવાળારૂપી" પરિબળો સ્થળાંતરિતોને આકર્ષિત કરે છે. "બાદબાકી રૂપી" પરિબળો સ્થળાંતરિતોને પરત ધકેલે છે અને "શૂન્ય રૂપી" પરિબળો અનુસાર પ્રતિસ્પર્ધી પરિબળો વચ્ચે સમતુલન સર્જાય છે.

- લી. સિદ્ધાંતનો આધાર લઈને આકર્ષણ અને અપાકર્ષણના પરિબળોની સમજૂતી પછીથી રજૂ કરવામાં આવી તે અનુસાર જ્યાં રોજગારીની સારી પરિસ્થિતિ હોય ત્યાં કામદારો આકર્ષાય છે અને જ્યાં રોજગારી મળતી ન હોય ત્યાંથી તેઓ બહાર ધકેલાય છે.

- માઈકલ ટોડારોનો સ્થળાંતર અંગેનો અભ્યાસ પણ સુવિખ્યાત છે, તેઓના મતે સાપેક્ષ લાભો અને વિવેકબુદ્ધિયુક્ત આર્થિક ગણતરીને લક્ષમાં રાખીને મૂળભૂત રૂપે

સ્થળાંતર થાય છે. સ્થળાંતરનો નિર્ણય શહેરી-ગ્રામીણ વચ્ચેના વાસ્તવિક અંતર કરતા અપેક્ષિત અંતર પર વધારે આધારિત હોય છે. આ ઉપરાંત શહેરનાં આધુનિક ક્ષેત્રના રોજગારી પામવામાં સાંપડવાની શક્યતા પણ સ્થળાંતરને પ્રેરે છે. શહેરમાં વધુ વેતન અને પ્રાપ્ત થતું હોય ત્યાં મોટા પ્રમાણમાં સ્થળાંતર થતું હોવાથી ત્યાં બેકારી વધે છે.

- **Chand M.** (1969) and Michael Mann (1973) ગરીબી, બેકારી સ્થળાંતર માટેના જવાબદાર પરિબલો છે.

- **આર્થર લેવીસ :** દ્વિસ્વરૂપી અર્થતંત્રની વિભાવનાના આધારે એક મોડેલ વિકસાવ્યું છે. જેમાં કૃષિક્ષેત્ર અને ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રના સંદર્ભમાં સ્થળાંતરના વલણોને સમજાવવામાં આવે છે. અહીં આ અભ્યાસ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને ધ્યાનમાં લઈને જ કરવામાં આવેલ છે. પરંતુ દરેક ઔદ્યોગિક ક્ષેત્ર એ કૃષિક્ષેત્ર સાથે કોઈને કોઈ રીતે સંકળાયેલું છે. જે અનુસાર કૃષિક્ષેત્રમાં સીમાંત ઉત્પાદકતા શૂન્ય અથવા ઘણી ઓછી હોવાથી અને ઉદ્યોગ ક્ષેત્રમાં સીમાંત ઉત્પાદકતા અને વેતનો વધુ હોવાથી કામદારો કૃષિક્ષેત્ર તરફથી ઉદ્યોગ ક્ષેત્ર તરફ સ્થળાંતર કરે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનું જીવનધોરણ સ્થાયી તો નથી જ પણ સ્થિર પણ નથી તેમાં સતત સ્થળાંતરનો પ્રશ્ન ઊભો થતો જોવા મળેલ છે.

૨. સ્થળાંતર અંગેનું સૈદ્ધાંતિક વિશ્લેષણ :

- **સ્થળાંતર અને ઔદ્યોગિકરણ :**

ભારતમાં અંગ્રેજોના શાસનની સાથે ઔદ્યોગિકરણ આવ્યું અને શહેરીકરણને પ્રોત્સાહન મળ્યું. જો કે તે સાચું છે કે ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણની ગતિ યુરોપ તેમજ અમેરિકા અને વિકસિત ક્ષેત્રોની તુલનામાં ઘણી ધીમી છે.

૧. **ગોરેના** મંતવ્ય મુજબ ભારતમાં કેટલાક મોટા શહેરોને બાદ કરતાં અન્ય શહેરોમાં સ્થળાંતરિત કામદારોની આર્થિક આધારશીલા ઔદ્યોગિક ન હોય રાજકીય અથવા વ્યાવસાયિક જ છે છતાં પાછલા વીસ વર્ષોમાં અનેક શહેરોમાં વિકસિત ઉદ્યોગો તથા લઘુ ઉદ્યોગોના એકમોને કારણે સ્થળાંતર મુખ્યત્વે ઉદ્ભવ્યું છે.

૨. લેવિસના મત પ્રમાણે ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણની સાથે મોટા શહેરોની જનસંખ્યા વધતી રહેશે. બેકર મિલ્સ તથા વિલિયમ્સને ગ્રામીણ શહેરી સ્થળાંતરને ઔદ્યોગિકરણ તથા શહેરીકરણ સાથે સંબંધિત માનીને તેમને સમજાવવા માટે એક ગણનાપાત્ર સામાન્ય સમાયોજનનું માળખું રજૂ કર્યું. જેની સહાયતાથી આ સાબિત કરી શકાયું કે ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણ તથા શહેરીકરણનો ગ્રામીણ શહેરી સ્થળાંતર સાથે સીધો સંબંધ છે.
૩. નાયકના મંતવ્યો પ્રમાણે ભારતમાં આંતરિક સ્થળાંતરના મુખ્ય પ્રેરક કારણો આર્થિક વિકાસની બાજુએ છે નહીં કે સામાજિક કારણ.
૪. યાદવના મંતવ્ય પ્રમાણે જો કે ભારતીય સમાજને જુદા જુદા કારણો જેવા કે સામાજિક બંધન, જાતિભેદ, ભાષાભેદ, સાંસ્કૃતિક અને સામાજિક ભેદને કારણે મોટાભાગે અગતિશીલ માનવામાં આવે છે. પરંતુ વ્યાપાર વાણિજ્ય અને ઉદ્યોગોના વિકાસને કારણે ગ્રામીણ અને શહેરી ક્ષેત્રોની વચ્ચે રોજગાર તથા અર્થ પ્રાપ્તિની ખાઈ પહોળી થતી જાય છે. ફલસ્વરૂપે શહેરીક્ષેત્રો દ્વારા ગ્રામીણ ક્ષેત્રોનું વિઘટન ઝડપથી થઈ રહ્યું છે.
૫. બેકર મિલ્સ તથા વિલિયમ્સને ગ્રામીણ શહેરી સ્થળાંતરને ઔદ્યોગિકરણ તથા શહેરીકરણ સાથે સંબંધિત માનીને તેમને સમજાવવા માટે એક ગણનાપાત્ર સામાન્ય સમાયોજનનું માળખું રજૂ કર્યું, જેની સહાયતાથી તથા શહેરીકરણનો ગ્રામીણ શહેરી સ્થળાંતર સાથે સીધો સંબંધ છે.

૩. સ્થળાંતરના વિભિન્ન સ્વરૂપ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોના સ્થળાંતર અંગેના વિભિન્ન સ્વરૂપો અંગેની વિગતની રજૂઆત કરેલી છે.

સ્થળાંતરના મુખ્ય ત્રણ સ્વરૂપો છે.

૧. અલ્પકાલીન સ્થળાંતર
૨. દીર્ઘકાલીન સ્થળાંતર
૩. પૂણકાલીન સ્થળાંતર

૧. અલ્પકાલીન સ્થળાંતર :

જેમા બહુ ઓછા સમય માટે રોજગારીના હેતુ માટે પોતાના મૂળ સ્થળની નજીક સ્થળાંતર કરવામાં આવ્યું હોય તે તદ્દન અલ્પકાલીન સ્થળાંતર કહેવામાં આવે છે. અલ્પકાલીન સ્થળાંતરમાં વતનમાં જવા-આવવાનું શરૂ હોય છે. કારણ કે તેમાં રોજગારીનું સ્થળ વતનથી નજીક હોય છે. સક્સેનાના મંતવ્ય મુજબ આ સમયગાળો એક વર્ષથી ઓછા સમયનો નિર્દેશ કરે છે.

૨. દીર્ઘકાલીન સ્થળાંતર :

પોતાના વતનમાં પ્રગતિ થશે નહીં એમ માનીને શહેરો કે મોટા નગરો તરફ જે સ્થળાંતર થાય અને ત્યાં ઘણાં લાંબા સમય સુધી વસવાટ કરવામાં આવે તેને દીર્ઘકાલીન સ્થળાંતર કહેવામાં આવે છે. દીર્ઘકાલીન સ્થળાંતરમાં ઔદ્યોગિક કેન્દ્ર અથવા શહેર વતનથી ઘણું દૂર હોય છે. એટલે વતનમાં આવવા-જવાનું શરૂ રહેતું નથી. કૌટુંબિક, સામાજિક અને ધાર્મિક કારણોસર જ વતનની મુલાકાત લેવામાં આવે છે. અન્યથા પત્ર દ્વારા વતન સાથે સંપર્ક રાખવામાં આવે છે.

સ્થળાંતરના સ્વરૂપોમાં અન્ય કેટલાક સ્વરૂપોનો ઉલ્લેખ કરી શકાય. જેમ કે સ્વૈચ્છિક સ્થળાંતર જેમાં કિશોર અવસ્થામાં વ્યક્તિઓ અન્ય રીતે પ્રેરાઈને સ્થળાંતર કરે છે. આ ઉપરાંત પોતાના ગામમાં રોજગારી ન મળે. ગરીબીમાં દિવસો વ્યતિત થતાં હોય દેવું વધી ગયું હોય. આ સંજોગોમાં આ પરિબળો ધક્કો મારીને રોજગારી માટે શહેરમાં ધકેલે તો તેને " Pushed Migration " કહેવામાં આવે છે. જ્યારે ગામડામાં રોજગારી મળતી હોય આમ છતાં વધુ કમાણી કરવાની આશાથી શહેરી જીવનની સુખ સગવડો મોજશોખ વગેરે ભોગવવાની ઈચ્છાથી તેમજ પોતાની વધુમાં વધુ પ્રગતિ થાય તે માટે સ્થળાંતર કરવામાં આવે તો તેને " Pulled Migration " કહેવામાં આવે છે. આ ઉપરાંત કમાણી કરવાની એકપરંપરા તરીકે પ્રણાલિગત સ્થળાંતર પણ હોય છે. અન્ય વ્યક્તિઓ, મિત્રો, સગાઓ બોલાવે તો પણ સ્થળાંતર થાય છે. આ બધા સ્થળાંતરના વિવિધ સ્વરૂપો છે.

૪. સ્થળાંતરના કારણો અને પ્રમાણ :

શહેરી અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોના સ્થળાંતરના કારણો અને શ્રમનાં

પ્રમાણમાં સદ્ધાંતિક વિશ્લેષણ અંગેની વિગતોની રજૂઆત કરવામાં આવેલી છે.

અ. સૈદ્ધાંતિક વિશ્લેષણ :

સ્થળાંતર માટે ઘણાં બધા કારણો જવાબદાર છે, તેના વિવિધ સ્વરૂપોમાંથી જ તેના કારણોનો ખ્યાલ આવે છે. અગાઉ જોયું તેમ સ્થળાંતર માટે બે પ્રકારના પરિબળો ભાગ ભજવે છે. ધકેલનાર પરિબળો અને આકર્ષનારા પરિબળોઆ ઉપરાંત કેટલાક વિદ્વાનોએ અન્ય કેટલાક કારણોની ચર્ચા કરી છે.

૧. કામદારોએ સ્થળાંતર માટે મુખ્ય આર્થિક કારણો ઉપર વધુ ભાર મૂક્યો છે.
૨. ડાલ્ક્ષમેન પણ સ્થળાંતર માટે આર્થિક મજબૂરીને મુખ્ય કારણ દર્શાવે છે.
૩. પ્રાઈસનામના વિદ્વાને મેક્સિકોના અભ્યાસના આધારે શહેરી જીવનનું આકર્ષણ, ભૌતિક સુખાકારી વગેરે કારણોસર સ્થળાંતર થાય છે તેમ જણાવે છે
૪. એલિજવિયેટા નામના વિદ્વાન બે પ્રદેશના તુલનાત્મક અભ્યાસના આધારે એમ જણાવે છે કે જ્યાં આકર્ષણ અપાકર્ષણના પરિબળો કામ કરતા નથી ત્યાં સ્થળાંતરનો પ્રવાહ રોકાઈ જાય છે તેમ જણાવે છે.
૫. પાંડે નામના વિદ્વાન સ્થળાંતર માટે ઊંચા સામાજિક દરજ્જાને કારણરૂપ ગણાવે છે અને તેમના પોતાના અભ્યાસના આધારે તે નોંધે છે કે મુંબઈના અંધેરીમાં રહેતા ઉત્તરપ્રદેશમાંથી આવેલા સ્થળાંતરિત કામદારો મહિને ૮૦,૦૦૦ રૂા મનીઓર્ડર દ્વારા પોતાના પ્રદેશમાં મોકલતા હતા તેમ નોંધ્યું હતું. આ ઉપરાંત સ્થળાંતર માટે ભૌગોલિક, સામાજિક, સાંસ્કૃતિક કારણો પણ જવાબદાર છે.

ઉપરોક્ત બધા કારણો કે પરિબળોનો અભ્યાસ કર્યા પછી અંતે તો એમ જ કહી શકાય કે સ્થળાંતર માટે કાં તો ધકેલનારા પરિબળો જવાબદાર છે અથવા તો આકર્ષક પરિબળો જવાબદાર છે. ઉપરોક્ત બધાં કારણોનું આ બે વિભાગોમાં જ વિભાજન થઈ શકે તેમ છે. અલ્પવિકસિત દેશોમાં ધકેલનારા પરિબળો તો વિકસિત દેશોમાં આકર્ષક પરિબળો સ્થળાંતર માટે જવાબદાર છે જો કે એમ પણ નોંધવું જોઈએ કે અલ્પવિકસિત દેશોના વિકસિત પ્રદેશોમાં આકર્ષક પરિબળો પણ સ્થળાંતરમાં જુદા જુદા કારણ તરીકે કામ કરતા હોય છે. જુદા જુદા વિદ્વાનોએ પોતાના અભ્યાસોમાં આ પરિબળોને ચકાસવાનો પ્રયત્ન

કર્ચો છે. ત્યારે કારણરૂપ કામદારોની પોતાના વતનમાં રોજગારી ન મળવી. કામની તલાશ માટે બીજા શહેરમાં સ્થળાંતર કરવું પડે છે. આ પણ મહત્વનું કારણ છે.

બ. શ્રમ સ્થળાંતરનું પ્રમાણ :

(૧) ગુજરાતના સંદર્ભમાં :

સ્થળાંતરની મુખ્ય માહિતી વસ્તી ગણતરીના સેન્સમાંથી પ્રાપ્ત થાય છે. ૨૦૦૧ની વસ્તી ગણતરી એમ સૂચવે છે કે ગુજરાતમાં મુખ્યત્વે આંતરજિલ્લા અને જિલ્લા તરીકે પ્રકારનું સ્થળાંતર આકાર લે છે. જેમાં ૬૦% જેટલું પ્રમાણ જિલ્લા તરીકે સ્થળાંતરિતોનું છે. આ પ્રકારમાં સ્ત્રી સ્થળાંતરિતોનું મોટું પ્રમાણ જોઈ શકાય છે. આ સાથે ગુજરાત અને રાષ્ટ્રીય એમ બંને સ્તરે આંતરજિલ્લા અને આંતરરાજ્ય સ્થળાંતરનું પ્રમાણ વધતું જણાય છે. ગુજરાતમાં રાષ્ટ્રીય તુલનાએ આંતરજિલ્લા અને જિલ્લાંતરિત સ્થળાંતરનું પ્રમાણ વધુ હતું જ્યારે આંતરરાજ્ય અને આંતરરાષ્ટ્રીય સ્થળાંતરનું પ્રમાણ રાષ્ટ્રીય સરેરાશ કરતાં ઓછું હતું. નેશનલ સેમ્પલ સર્વે નં.૧૮ માં રાઉન્ડમાં અને ૨૦૦૧ની વસ્તી ગણતરી અનુસાર સ્થળાંતરના કારણોમાં આર્થિક કારણ ૩૦.૧% અને ૧૫.૧%, શૈક્ષણિક કારણોમાં ૧.૩% અને ૨.૧%, લગ્ન ૧૧.૫% અને ૪૭.૫% અને અન્ય કારણોમાં ૫૭% અને ૬૫.૫%નો સમાવેશ થાય છે.

ગુજરાતમાં સૌરાષ્ટ્ર કચ્છ અને ઉત્તર પૂર્વીય પ્રદેશમાંથી કામદારો સ્થળાંતર કરી મધ્ય અને દક્ષિણ ગુજરાતનાં ભાગો તરફ જતા જણાય છે. મધ્ય અને દક્ષિણ ગુજરાતના તમામ તાલુકાઓ સ્થળાંતરિત કામદારોને રોજગારી આપતા નથી. આ વિસ્તારના જ કેટલાક પછાત તાલુકાઓ એવા છે જેમાંથી ગણનાપાત્ર સંખ્યા ધરાવતા કામદારોને રોજગારી માટે અન્યત્ર જવું પડે છે. સ્થળાંતરિત કામદારોના પ્રવાહની મુખ્ય તરાહ દર્શાવે છે કે તેઓ ખાસ કરીને પછાત પ્રદેશમાંથી સમૃદ્ધ વિસ્તાર તરફ ગતિ કરે છે. ગાંધી અને શાહ, અતુલ ભટ્ટ, બિયેન, વિદ્યુત જોષી, દિનેશ મહેતા, રસીકલાલ મહેતા, ગોકુલ પરીખ, હરીભાઈ પટેલ, શેક કે. એ. અને એન. ડી. ઝવેરી વગેરે એ ગુજરાતના જુદા જુદા ક્ષેત્રોમાં કામ કરતાં અસંગઠિત કામદારોના સ્થળાંતરના પાસાંઓ અંગે વિવિધ દૃષ્ટિકોણથી ચર્ચા કરી છે.

૫. સ્થળાંતરની પ્રક્રિયા :

સ્થળાંતરની પ્રક્રિયા એ વિશિષ્ટ પ્રકારની પ્રક્રિયા છે. આ પ્રક્રિયા ચોક્કસ તબક્કાઓમાં વિભાજિત થયેલી છે. જેથી એમ પણ કહી શકાય કે સ્થળાંતરની પ્રક્રિયા શરૂ થાય અને સમાપ્ત થાય એ બંને સમય બિંદુઓ વચ્ચે સ્થળાંતરિત કેટલાક તબક્કાઓમાંથી પસાર થાય છે. આ તબક્કાઓ આ પ્રમાણે રજૂ કરી શકાય.

૧. કામદાર ગ્રામીણ વિસ્તારમાંથી શહેરી વિસ્તારમાં રોજગારી માટે જાય છે અને કોઈપણ ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે. આમ છતાં ગ્રામીણ લોકો સાથે તેનો સંપર્ક ચાલુ હોય છે. ટૂંકાગાળામાં શહેરમાં કામ કરીને તે ગામડામાં પાછો ફરશે.
૨. બીજા તબક્કામાં તે કાયમી ધોરણે ઉદ્યોગોમાં રહેવા માટે પ્રયાસ કરે છે. પરંતુ તે ગ્રામીણ જ રહે છે. તે સંપૂર્ણ સ્થિરતા અનુભવતો નથી.
૩. સમયની સાથે તેના મનોવલણોમાં પરિવર્તન આવે છે અને તે હવે પોતાના જીવનનો આધાર ઉદ્યોગ પર રાખે છે. પ્રસંગોપાત પોતાના વતનમાં પણ જાય છે.
૪. ચોથા તબક્કામાં સ્થળાંતરની પ્રક્રિયા સમાપ્ત થાય છે. કામદાર કોઈપણ ચોક્કસ ઉદ્યોગમાં ચોક્કસ કામગીરી કાયમી ધોરણે પ્રાપ્ત કરીને તેની સાથે જ સતત સંકળાયેલ રહે છે.

આમ સ્થળાંતરની પ્રક્રિયા આ ચાર તબક્કાઓમાં જોવા મળે છે. જેમાં સ્થળાંતર પાછળનો મુખ્ય હેતુ કામદારનો તેની રોજગારી માટેનો રહેલો છે.

૬. સ્થળાંતરના અભ્યાસની ઉપયોગીતા :

સ્થળાંતરની સમસ્યા એ કામદારની મુખ્ય અને જટીલ સમસ્યા છે. અસંગઠિત કામદારો માટે આ સમસ્યા અતિ ગંભીર સ્વરૂપની છે. તેથી સ્થળાંતરનો સર્વગ્રાહી અભ્યાસ આ સમસ્યાને સમજવામાં જાણવામાં અને સંલગ્ન પગલાઓ વિચારવા માટે માર્ગદર્શક બની રહે છે. આયોજનના ઘડતરમાં વાસ્તવિક અને સંભવિત સ્થળાંતરિતો વિશેની જાણકારી આવશ્યક છે. શ્રમનીતિ ઘડવામાં તથા વિકાસ વિષયક પગલાઓ માટે આ અભ્યાસ ઉપયોગી સાબિત થાય છે. ગ્રામીણ-શહેરી વિકાસ તથા લાંબા ગાળાના વિકાસ કાર્યક્રમ માટે આ અભ્યાસ ઉપયોગી બને છે.

શ્રમ અર્થશાસ્ત્રના અભ્યાસીઓ તથા સંશોધકો માટે તેમજ શ્રમ સંગઠનો તથા શ્રમ સંસ્થાઓ માટે પણ સ્થળાંતરનો અભ્યાસ અતિ ઉપયોગી સાબિત થયેલ છે. પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં સ્થળાંતરના અભ્યાસની ઉપયોગીતા અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સમસ્યાને જાણવા તથા સમજવાના સંદર્ભમાં રહેલી છે.

૭. સ્થળાંતરિત કામદારોના પ્રશ્નો :

સ્થળાંતરિત કામદારોના કેટલાક વિશિષ્ટ પ્રશ્નો હોય છે તેઓ કામ મેળવવા માટે સતત ભટકતા જોવા મળે છે. તેઓનું કોઈ કાયમી નિવાસસ્થાન હોતું નથી. સ્થળાંતરિત કામદારો મોટેભાગે શોષિત કામદારો હોય છે અને તેઓ નિમ્નસ્તરીય વ્યવસાયોમાં નિમ્ન વેતન દરે કામ કરે છે તેમની કામની પરિસ્થિતિમાં ધ્યાન દોરીએ તો તેમની પરિસ્થિતિ ખૂબ જ દયાજનક છે. ખૂબ તડકો કે તીવ્ર ઠંડી હોય તો પણ આવા કામદારો દિવસ-રાત આખો સમય મહેનત મજૂરી કરતા હોય છે.

સ્થળાંતરિત કામદારો મોટાભાગે ગરીબી રેખા નીચે જીવતા હોય છે તેઓનો સામાજિક દરજ્જો પણ નીચો હોય છે. તેઓ સાવ દબાયેલા વર્ગમાથી આવતા હોય છે. જેઓ અસંગઠિત હોય છે. મોટાભાગના સ્થળાંતરિત કામદારો અશિક્ષિત અને અસંગઠિત હોવાથી વધુ શોષણ થાય છે. તેઓને લઘુત્તમ વેતનના કાયદા અંગેનું કોઈપણ પ્રકારનું માર્ગદર્શન હોતું નથી અને લઘુત્તમ વેતન કાયદાઓનો લાભ પણ મળતો નથી અને તે લોકો તો પોતાનું આખું જીવન કામદાર તરીકે જ પસાર કરે છે અને તેની આવનાર ભાવિ પેઢી કે તેના સંતાનો પણ ભવિષ્યના સ્થળાંતરિત કામદારો જ બને છે.

૩.૨૩ ઉપસંહાર :

કામદારો એ ઉત્પાદનના એક અગત્યના સાધન તરીકે ઓળખાય છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રે તેનો અતિ મહત્વનો હિસ્સો હોવા છતાં પણ ૧૭મી સદીથી શરૂ કરીને આજે ૨૧મી સદી સુધી તેની સતત અવગણના કરવામાં આવી રહી છે. આ જ કારણોસર તેઓની સમસ્યાઓ દિન-પ્રતિદિન વધતી જ ગઈ છે. આજનો ઔદ્યોગિક કામદાર અનેક સમસ્યાઓના રંગે રંગાયેલો જોવા મળે છે.

ઉત્પાદનના મુખ્યત્વે ચાર સાધનો જમીન, મૂડી, શ્રમ અને નિયોજક છે. તેમાં ઉત્પાદક કામદારને છોડીને ઉત્પાદનનાં અન્ય સાધનોને ફાયદો (લાભ) પ્રાપ્ત થાય તે માટે હમેશા પ્રયત્નશીલ હોય છે.

- આ માટે તે પ્લાન્ટમાં વધારો કરી અને ઉત્પાદન શક્તિમાં વધારો કરવા પ્રયત્ન કરે છે.
- મૂડીમાં વધારો કરી ઉત્પાદન અને વેચાણ વધારવા પ્રયત્ન કરે છે.
- ઉત્પાદક પોતાના નફામાં વૃદ્ધિ થાય તે માટે પ્રયાસ કરે છે.

પરંતુ કોઈપણ દેશ હોય પછી તે મૂડીવાદી અર્થતંત્ર ધરાવતું હોય કે મિશ્ર અર્થતંત્ર ધરાવતો હોય, તેમાં કામદારોની જ અવગણના કરવામાં આવી છે. ભારતમાં કામદારોની ઐતિહાસિક પાર્શ્વભૂમિકા પશ્ચિમના દેશો કરતા તદ્દન અલગ પડે છે. અન્ય દેશોમાં ઔદ્યોગિક કામદારવર્ગ શહેરલક્ષી છે. જેઓ કારીગર અને શહેરી અર્થકારણના અન્ય સામાજિક જૂથમાંથી આવે છે, પરંતુ ભારતમાં ઉદ્યોગોમાં કામ કરતાં કામદારો જેઓ કારીગર, વણકર, કોળી અને નીચલાવર્ગના ગ્રામીણ લોકો છે તેઓનું પ્રણાલિકાગત જીવનનિર્વાહનું વૈકલ્પિક સાધન ખેતી છે. ગ્રામીણ ઉદ્યોગમાં તેમની પરિસ્થિતિ ખરાબ થતાં તેઓને પોતાનું વતન, ઘર, કુટુંબ છોડીને અજાણી જગ્યાએ શહેરનાં કારખાનામાં કામની તપાસ માટે ભટકવું પડતું હતું. જ્યાં રિવાજોની જગ્યાએ હરીફાઈ, ગ્રામીણ પડોશી તાદાત્મ્યની જગ્યાએ અવૈયકિતક સંબંધો, સંયુક્ત કુટુંબની સલામતની જગ્યાએ અસલામતી અને બેકારી જોવા મળે છે, ગામડાનાં મુક્ત વાતાવરણની જગ્યાએ શહેરના કારખાનાનાં બંધિયાર વાતાવરણમાં કામદારો જેલના કેદી જેવી જ અનુભૂતિ કરે છે. આમ, અસંગઠિત કામદારો ગ્રામીણ અને ખેતીના મુક્ત વાતાવરણમાંથી શહેરના અને કારખાનાનાં બંધિયાર અને પ્રતિકૂળ વાતાવરણને કારણે ઔદ્યોગિક કામદારો અનેક સમસ્યાઓથી ઘેરાઈ ગયા.

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં સૌરાષ્ટ્રના રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં ૧૨૧૫ અસંગઠિત કામદારોની પ્રત્યક્ષ મુલાકાત લઈને અનુસૂચિ પદ્ધતિ દ્વારા તેઓની સમસ્યાઓ નો નિયોડ કાઢવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવેલ છે.

પ્રકરણ-૪

માહિતીનું પૃથક્કરણ અને અર્થઘટન

- ૪.૧ પ્રસ્તાવના
- ૪.૨ પૃથક્કરણ એટલે શું ?
- ૪.૩ અર્થઘટન એટલે શું ?
- ૪.૪ માહિતીનું પૃથક્કરણ અને અર્થઘટન
- ૪.૫ માહિતીનું સ્વરૂપ અને પૃથક્કરણ
- ૪.૬ પ્રાપ્ત પરિણામોની વિગતવાર ચર્ચા - કોષ્ટક સૂચિ દ્વારા
- ૪.૭ ઉપસંહાર

પ્રકરણ-૪

માહિતીનું પૃથક્કરણ અને અર્થઘટન

૪.૧ પ્રસ્તાવના :

આ પ્રકરણમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક-આર્થિક સમાનતા હેતુ પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની સાધનાત્મક સ્થિતિની જાણકારી માટે જે માહિતી પ્રાપ્ત કરી છે તે માહિતીનું પૃથક્કરણ, અર્થઘટન અને વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારો પાસેથી માહિતી મેળવવામાં આવી છે. પ્રસ્તુત સંશોધનમાં ઉત્તરદાતાની (સામાન્ય) પ્રાથમિક માહિતી, કૌટુંબિક માહિતી, કાર્ય પરિસ્થિતિ અંગેની માહિતી, કામદારોની સામાજિક-આર્થિક પરિસ્થિતિ વિષયક માહિતી, કામદારોના કલ્યાણ, સલામતી, સુરક્ષા અંગેના કાયદાઓ અને તેનાથી મળતા લાભો વિશેની જાણકારી વગેરેને લગતી માહિતી મેળવવામાં આવી છે.

માહિતી એકત્ર કરવી એ સંશોધન માટે આવશ્યક પાસું છે. માહિતી વગર સંશોધન શક્ય જ નથી. પરંતુ એનો અર્થ એ થતો નથી કે માહિતી એ સાહિત્યનો ઢગલો છે, પરંતુ વૈજ્ઞાનિક સંશોધન પૂરવાર કરવા માટે અર્થસભર માહિતી મેળવવી જરૂરી છે. સંશોધનનો સાદો ઉદ્દેશ્ય સમસ્યાના ખુલાસા મેળવવાનો છે અને આ ખુલાસા ત્યારે જ મેળવી શકાય જ્યારે માહિતીનું વલોણું કરી શકાય અને મળેલી માહિતીને સોના જેવી નક્કર કરવા માટે પૃથક્કરણ કરવું અગત્યનું છે અને જ્યાં સુધી માહિતીનું પૃથક્કરણ અને અર્થઘટનની મળેલી માહિતી પાછળના કારણો અને તેની ચર્ચા કર્યા સિવાય તથા સમસ્યાને પરિણામો સાથે સરખાવ્યા સિવાય સંશોધન મૂલ્યવાન બનતું નથી. સંશોધનનો નીચોડ, પૃથક્કરણ, અર્થઘટન અને મળેલ પરિણામોની ચર્ચા યથાર્થ નીવડે છે કે નહીં તે જોવાનો પ્રયાસ પ્રસ્તુત પ્રકરણમાં કરવામાં આવશે.

૪.૨ પૃથક્કરણ એટલે શું ?

આપણે આગળ જોઈ ગયા તેમ પૃથક્કરણ એ સંશોધિત માહિતીનું મહત્વનું અંગ છે. પૃથક્કરણ વગર માહિતી કોની તરફેણ કરે છે અને કોની કહે છે તે છાશમાંથી માખણ કાઢવા જેવું વલોણાનું કાર્ય છે. માહિતીનું યથાર્થ પૃથક્કરણ સંશોધનની માહિતીને નજીક

લાવે છે. પૃથક્કરણ એટલે કોઈપણ તપાસનું કે માહિતીનું વિવિધ સ્વરૂપે વર્ગીકરણ કરવું તે સમષ્ટિ વિવિધ વિભાગમાં વહેંચી અલગ-અલગ દૃષ્ટિકોણથી માહિતીની સ્પષ્ટતા જાળવી અને સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યો અને અવલંબિત પરિવર્ત્યો વિશે જુદા જુદા જૂથોમાં વહેંચી જૂથવાર વિભાજન કરવું તે સમસ્યાનો નિર્દેશ કરે છે અને તે વિશ્લેષણ દ્વારા માહિતીના વૈવિધ્યને બહાર લાવે છે. વિશ્લેષણમાં સંશોધક માટેની યોજનાની ખૂબી છતી થાય છે. એક રીતે જોઈએ તો પૃથક્કરણ એટલે સંશોધનના ઉદ્દેશ્યને ધ્યાનમાં રાખીને સંશોધન સમસ્યાની માહિતીની વહેંચણી કરી અને મળેલી માહિતીનું પૃથક્કરણ દ્વારા અર્થઘટન કરવું પણ જરૂરી છે.

૪.૩ અર્થઘટન એટલે શું ?

અર્થઘટન એ માહિતીનું વલોણું છે અને સાર નિયોવવાની પ્રક્રિયા છે. માહિતી ભિન્ન-ભિન્ન વર્ગોમાં પૃથક્કૃત કરવી એટલે અર્થઘટન બની જતું નથી. અર્થઘટન એટલે સમષ્ટિના અનુસંધાને મળેલ માહિતી પરથી થયેલું નિરાકરણ છે. અર્થઘટન એટલે સંશોધનના ઉદ્દેશ્યને સફળ કરતી માહિતી તારવી તે અર્થઘટન કરવા વિભાગવાર પૃથક્કરણમાંથી મળેલી માહિતીના પ્રાપ્તિઓ અને પરિણામો પરથી તેમાંથી સાર તારવવાની મથામણ છે. કેટલીકવાર સમસ્યાના સમાધાન માટે તોડજોડ વધુ કરવી પડે છે અને કરેલા અર્થઘટન કરેલી અટકળો સાથે બંધ બેસતી થાય છે કે નહી તે ન્યાય આપવાની પ્રક્રિયા છે. કદાચ કોઈ પરિણામ અટકળ સાથે બંધબેસતી ન હોય તો પણ મળેલા પરિણામની વિધાયક દૃષ્ટિકોણથી ચર્ચા કરવી જોઈએ અને અર્થઘટન પરથી જ મળેલા પરિણામની ચર્ચા થાય છે.

૪.૪ માહિતીનું પૃથક્કરણ અને અર્થઘટન :

પ્રસ્તુત સંશોધનનો મુખ્ય હેતુ રાજકોટ શહેરમાં અસંગઠિતક્ષેત્રે કામદાર કરતા કામદારોની સમસ્યાઓ જાણવાનો છે. કામદારોની કાર્ય કલાક પરિસ્થિતિ, કામદારોની આર્થિક-સામાજિક સ્થિતિ, સ્વાસ્થ્ય / આરોગ્ય વિષયક સ્થિતિ, સુરક્ષા અંગેની સ્થિતિ, કામદાર કલ્યાણ અંગેના પ્રશ્નો, આર્થિક પ્રશ્નો, સામાજિક પ્રશ્નો, શૈક્ષણિક પ્રશ્નો અંગેની માહિતી અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ત કરવામાં આવી છે.તી.

આ પ્રાપ્ત માહિતીનું આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ અને અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું. કુલ ૧૨૧૫ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારો પાસેથી તેઓની સમસ્યાઓને લગતી માહિતીની રજૂઆત પૃથક્કરણ અને અર્થઘટન કરેલ છે.

૪.૫ માહિતીનું સ્વરૂપ અને પૃથક્કરણની રીત :

સંશોધકે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારની સમસ્યાની માહિતી મેળવવા માટેના સાધન /ઉપકરણ તરીકે મુલાકાત-અનુસૂચિનો ઉપયોગ કરેલ હતો, જમાં કુલ ૬૮ પ્રશ્નોનો સમાવેશ કરવામાં આવેલ હતો અને તેના દ્વારા માહિતી ઉત્તરદાતા પાસેથી મેળવવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ માહિતીના પૃથક્કરણ માટે ટકાવારી પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરેલ હતો. આમ કુલ ૧૨૧૫ કામદારો પાસેથી એકત્ર કરેલ માહિતીનું પૃથક્કરણ અને ત્યારબાદ અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું હતું. માહિતીના પૃથક્કરણ માટે ટકાવારીના નીચેના સૂત્રનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

$$\text{ટકાવારી} = \frac{\text{જે સંખ્યાનું ટકાવારીમાં રૂપાંતર કરવાનું હોય તે સંખ્યા}}{\text{ટકાની સંખ્યાનો આધાર}} \times ૧૦૦$$

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં પ્રાથમિક માહિતી પ્રાપ્ત કરવા માટે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની મુલાકાત યોજીને રાજકોટ જિલ્લાના ૧૪ તાલુકાઓમાંથી જુદા જુદા ૧૦ ઉદ્યોગો જેવા કે ૧. ખેતી ઉદ્યોગ, ૨. બાંધકામ ઉદ્યોગ, ૩. ટ્રાન્સપોર્ટેશન ઉદ્યોગ, ૪. ખાણ ઉદ્યોગ, ૫. સાડી ઉદ્યોગ, ૬. હિરા ઉદ્યોગ, ૭. મીઠા ઉદ્યોગ, ૮. ટાઈલ્સ-સિરામિક ઉદ્યોગ, ૯. ઓઈલ/જીનિંગ ઉદ્યોગ, ૧૦. સિમેન્ટ પ્રોડક્ટ્સ ઉદ્યોગના કુલ ૧૨૧૫ અસંગઠિત કામદારની પ્રત્યક્ષ મુલાકાત પદ્ધતિથી અનુસૂચિ ઉપકરણ દ્વારા માહિતી પ્રાપ્ત કરવામાં આવેલ છે.

આમ, પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ રાજકોટ જિલ્લાના ૧૪ તાલુકાઓ જેમ કે, ૧. રાજકોટ, ૨. ગોંડલ, ૩. જેતપુર, ૪. ધોરાજી, ૫. ઉપલેટા, ૬. મોરબી, ૭. વાંકાનેર, ૮. જસદણ, ૯. કોટડા-સાંગાણી, ૧૦. જામ કંડોરણા, ૧૧. લોધિકા, ૧૨. પડધરી, ૧૩. ટંકારા, ૧૪. માળિયા-મિંચાણા તાલુકાના ૧૨૧૫ અસંગઠિત કામદારોની પ્રત્યક્ષ મુલાકાત યોજી તેઓની સાથે વાતચીત કરી પ્રશ્નો પૂછીને આ વાતચીત અને પ્રશ્નોના યોગ્ય નિયોડ

દ્વારા માહિતી એકત્રિત કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવેલ છે.

૪.૬ પ્રાપ્ત પરિણામોની વિગતવાર ચર્ચા -કોષ્ટકસૂચિ દ્વારા :

રાજકોટ જિલ્લાના અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોનું તાલુકા
પ્રમાણે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	તાલુકાનું નામ	પસંદ કરેલ ઉદ્યોગો
૧.	રાજકોટ	બાંધકામ, ટ્રાન્સપોર્ટેશન, હિરા ઉદ્યોગ
૨.	ગોંડલ	સિમેન્ટ પ્રોડક્ટ્સ, ઓઈલ જીનિંગ મિલ, ખાણ
૩.	જેતપુર	સાડી ઉદ્યોગ, બાંધકામ, ટ્રાન્સપોર્ટેશન,
૪.	ધોરાજી	ઓઈલ જીનિંગ મિલ, બાંધકામ, ટ્રાન્સપોર્ટેશન
૫.	ઉપલેટા	ઓઈલ જીનિંગ મિલ, ખાણ, ટ્રાન્સપોર્ટેશન
૬.	મોરબી	ટાઈલ્સ-સિરામિક, ખાણ, ટ્રાન્સપોર્ટેશન,
૭.	વાંકાનેર	ટાઈલ્સ-સિરામિક, ખાણ, ટ્રાન્સપોર્ટેશન
૮.	જસદણ	હિરા ઉદ્યોગ, ખાણ, ખેતી
૯.	કોટડા સાંગાણી	ખેતી, ટ્રાન્સપોર્ટેશન, ખાણ
૧૦.	જામ કંડોરણા	ઓઈલ મિલ, ખેતી, બાંધકામ
૧૧.	લોધિકા	ખેતી, બાંધકામ, ટ્રાન્સપોર્ટેશન,
૧૨.	પડધરી	ઓઈલ જીનિંગ મિલ, ખેતી, ટ્રાન્સપોર્ટેશન,
૧૩.	માળિયા-મિંચાણા	મીઠા ઉદ્યોગ, ટ્રાન્સપોર્ટેશન, ખેતી
૧૪.	ટંકારા	ખેતી, ટ્રાન્સપોર્ટેશન, ખાણ ઉદ્યોગ

પ્રાપ્તિ સ્થાન : મદદનીશ મજૂર કમિશ્નરકચેરી, રાજકોટ-૨૦૦૫.

રાજકોટ જિલ્લાના જુદા જુદા ૧૪ તાલુકાઓની પ્રત્યક્ષ મુલાકાત દ્વારા જે તે તાલુકા કક્ષાએ ઉપરોક્ત દર્શાવેલ પસંદ કરેલ ઉદ્યોગોના અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની પ્રત્યક્ષ મુલાકાત દ્વારા માહિતી એકત્રિત કરવામાં આવેલ છે.

રાજકોટ જિલ્લાના અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનું તાલુકા
પ્રમાણેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	તાલુકાનું નામ	કુલ અસંગઠિત કમદારોનું પ્રમાણ	નમૂના તરીકે પસંદ કરેલ કામદારોનું પ્રમાણ
૧.	રાજકોટ	૧૮૧૦	૧૮૧
૨.	ગોડલ	૧૩૭૦	૧૩૭
૩.	જેતપુર	૧૨૩૦	૧૨૩
૪.	ધોરાજી	૮૮૦	૮૮
૫.	ઉપલેટા	૮૭૦	૮૭
૬.	મોરબી	૧૧૮૦	૧૧૮
૭.	વાંકાનેર	૬૭૦	૬૭
૮.	જસદણ	૭૦૦	૭૦
૯.	કોટડા સાંગાણી	૪૮૦	૪૮
૧૦.	જામ કંડોરણા	૬૮૦	૬૮
૧૧.	લોધિકા	૬૩૦	૬૩
૧૨.	પડધરી	૫૪૦	૫૪
૧૩.	ટંકારા	૪૬૦	૪૬
૧૪.	માળિયા-મિંયાણા	૫૩૦	૫૩
	કુલ	૧૨૧૫૦	૧૨૧૫

પ્રાપ્તિસ્થાન: 'રાજકોટ જિલ્લાની આંકડાકીય રૂપરેખા', રાજકોટ જિલ્લા પંચાયત કાર્યાલય,
આંકડાકીય વિભાગ-૨૦૦૧.

રાજકોટ જિલ્લાની વસ્તીનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	તાલુકાનું નામ	ગ્રામ્ય			શહેરી			દર હજાર પુરુષો દીઠ સ્ત્રીઓની સંખ્યા
		પુરુષ	સ્ત્રી	કુલ	પુરુષ	સ્ત્રી	કુલ	
૧	૨	૩	૪	૫	૬	૭	૮	૯
૧.	માળિયા	૪૨૯૨૩	૪૦૫૪૮	૮૩૪૭૧	-	-	-	૮૪૫
૨.	મોરબી	૭૭૬૧૧	૭૧૩૨૯	૧૪૮૯૪૦	૯૨૬૩૯	૮૫૪૧૬	૧૭૮૦૫૫	૯૨૧
૩.	ટંકારા	૪૩૦૦૯	૪૧૫૦૮	૮૪૫૧૭	-	-	-	૯૬૫
૪.	વાંકાનેર	૭૫૦૭૧	૭૦૭૫૧	૧૪૫૮૨૨	૨૦૭૬૫	૧૯૪૨૬	૪૦૧૯૧	૯૪૧
૫.	પડધરી	૩૫૨૫૬	૩૧૬૦૨	૬૬૮૫૮	૪૭૩૪	૪૫૦૦	૯૨૩૪	૯૭૬
૬.	રાજકોટ	૬૯૮૪૩	૬૫૧૨૬	૧૩૪૯૬૯	૫૨૫૮૯૮	૪૭૭૧૧૭	૧૦૦૩૦૧૫	૯૫૮
૭.	લોધિકા	૨૩૬૩૫	૨૨૬૪૧	૪૬૨૭૬	-	-	-	૯૧૦
૮.	કોટડા સાંગાણી	૪૨૫૯૮	૩૭૨૪૯	૭૯૮૪૭	-	-	-	૯૭૪
૯.	જસદણ	૧૧૩૬૧૩	૧૧૦૨૯૬	૨૨૩૯૦૯	૨૦૪૨૦	૧૮૬૨૬	૩૯૦૪૬	૯૬૨
૧૦.	ગોડલ	૮૬૦૪૨	૮૨૪૦૬	૧૬૮૪૪૮	૫૧૧૧૦	૪૬૩૯૬	૯૭૫૦૬	૯૩૯
૧૧.	જામ કંડોરણા	૩૮૧૪૧	૩૭૫૮૮	૭૫૭૨૯	-	-	-	૯૮૬
૧૨.	ઉપલેટા	૪૯૬૦૮	૪૬૯૫૭	૯૬૫૬૫	૩૭૬૯૮	૩૫૯૯૪	૭૩૬૯૨	૯૫૦
૧૩.	ધોરાજી	૩૪૮૪૧	૩૩૩૫૪	૬૮૧૯૫	૪૧૧૩૮	૩૯૬૭૩	૮૦૮૧૧	૯૬૧
૧૪.	જેતપુર	૬૩૬૫૭	૫૯૭૯૮	૧૨૩૪૫૫	૫૪૭૬૮	૪૯૪૫૫	૧૦૪૩૧૨	૯૨૩
કુલ		૭૯૨૮૪૮	૭૫૧૧૭૧	૧૫૪૪૦૧૭૦	૮૪૯૧૭૦	૭૭૬૬૯૨	૧૬૨૫૮૬૨	૯૩૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : "રાજકોટ જિલ્લાની આંકડાકીય રૂપરેખા", રાજકોટ જિલ્લા પંચાયત કાર્યાલય, આંકડાકીય વિભાગ-૨૦૦૧.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૧

કામદારોના કામના પ્રકારનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	કામનો પ્રકાર	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	રોજમદાર	૭૮૮	૬૫.૭૧
૨.	કારીગર	૨૧૪	૧૭.૬૧
૩.	હેલ્પર	૬૦	૪.૯૪
૪.	અન્ય	૧૪૧	૧૧.૬૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે.

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામ કરતાં કામદારના કામના પ્રકારના આધારે વેતન ચૂકવણી થાય છે. જે અન્વયે કુલ ૧૨૧૫ ઉત્તરદાતાઓમાંથી ૬૬% કામદારો રોજમદાર તરીકે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે. જ્યારે ૧૮ % કામદારો કારીગર તરીકે કામ કરીને રોજગારી મેળવે છે અને ૧૧% કામદારો અન્ય પ્રકારના કામના પ્રકાર આધારે કામ કરે છે. જ્યારે ૫% કામદારો હેલ્પર તરીકે પણ કામ કરે છે.

પરિણામોનું પણ પૃથક્કરણ કરતાં જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત કામદારો જુદા-જુદા ઉદ્યોગોમાં રોજગારી માટે કાર્યરત મોટાભાગના કામદારને રોજમદાર તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. જેમાં રોજમદારને માત્ર રોજરોજનું જે વેતન નક્કી કરવામાં આવેલ હોય તે ચૂકવવામાં આવે છે તેની કામગીરી અમુક સમય સુધીની જ હોય છે માટે તેમાં કામ કરતા કામદારો રોજમદાર તરીકે માલિકો ગણના કરે છે. જે રોજમદાર છે તેને કામની પરિસ્થિતિ કે અન્ય કાયદાકીય કોઈ જ લાભો પ્રાપ્ત થતાં નથી. માત્ર કરેલ કામના વેતન સિવાય કોઈ જ લાભ પ્રાપ્ત થતા નથી. જ્યારે કારીગર તરીકે જે કામદાર કામ કરે છે તેને રોજમદાર કરતા પ્રમાણમાં વધુ વેતન મળે છે અને વેતન ચૂકવણી પણ માસિક ધોરણે કરવામાં આવે છે. જ્યારે હેલ્પર તરીકે કાર્યરત કામદારોને રોજમદાર કરતા પ્રમાણમાં વધુ વેતન મળે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારોને મોટાભાગે રોજમદાર કામદારો તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૨

કામદારોની ઉંમર / વય અંગેની વિગતનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	ઉંમર	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	૧૪ વર્ષથી નીચેના (બાળકામદાર)	૬૦	૪.૯૪
૨.	૧૫ વર્ષથી ૨૫ વર્ષ	૩૮૩	૩૧.૫૧
૩.	૨૬ વર્ષથી ૪૦ વર્ષ	૬૫૩	૫૩.૭૪
૪.	૪૧ વર્ષથી વધુ	૧૧૮	૯.૭૯
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામ કરતાં કામદારોમાં ઉંમર પ્રમાણે વર્ગીકરણ કરતા જાણવા મળે છે કે કુલ ૧૨૧૫ ઉત્તરદાતાઓમાંથી ૫૪% કામદારો ૨૬ વર્ષથી ૪૦ વર્ષ સુધીની ઉંમરના સવિશેષ લોકો કામ કરતા જોવા મળે છે. જ્યારે ૧૫ વર્ષથી ૨૫ વર્ષ સુધીના ૩૨ % કામદારો કામ કરે છે. જ્યારે ૫ % બાળકામદારો પણ કામ કરતા જોવા મળે છે અને ૧૦% કામદાર ૪૧ વર્ષથી વધુ વય ધરાવતા લોકો પણ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામગીરી કરતા જોવા મળે છે.

પરિણામોનું પણ પૃથક્કરણ કરતાં જાણવા મળે છે કે ભારત દેશમાં વસ્તી વધારાના કારણે કુટુંબના દરેક સભ્યોનું જીવનનિર્વાહ યોગ્ય રીતે ચલાવવા માટે દરેક વ્યક્તિએ કામ કરવું પડે છે. જેમાં વર્ગીકરણ દ્વારા જાણવા મળે છે કે ૧૫ વર્ષથી વધુ ઉંમર ધરાવતા ૯૫% લોકોને ઘરનું ગુજરાન ચલાવવા માટે રોજગારી અર્થે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા જોઈ શકાય છે. પરંતુ ૫% બાળકામદારને પણ કોઈને કોઈ કારણોસર કામ કરવું પડે છે અને બાળકનું ભાવિ ધુંધળું કે અંધકારમય બનતું જોઈ શકાય છે. બાળક ભારતનું ભવિષ્ય ગણવામાં આવે છે. પણ વાસ્તવિકતા અલગ જોવા મળે છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગો જેવાં કે બાંધકામ, ખેતી, કારખાના કે ચાની લારી કે હોટેલો જેમાં બાળકામદારો આપણી દૃષ્ટિ સોમે કામ કરતા જોઈ શકીએ છીએ. કાયદાકીય વ્યવસ્થા હોવા છતાં અમલીકરણ અને જાગૃતિના અભાવે બાળકામદારોનું પ્રમાણ ઘટવાના બદલે વધતું જાય છે. જ્યારે સામા પક્ષે જે વ્યક્તિની ઉંમર કામ કરવાને સક્ષમ નથી તેવા

લોકો પણ છુટક મજૂરી કરીને પેટીયું રળતા જોવા મળે છે. મજબૂરીના માર્યા પેટની ભૂખ પૂર્ણ કરવા કામ થઈ શકતું નથી તેવી પરિસ્થિતિમાં પણ કામકરવું પડે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૩

કામદારોની જાતિ પ્રમાણે વર્ગીકરણ દર્શાવતું

ક્રમ	જાતિ	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	સ્ત્રી	૪૬૨	૩૮
૨.	પુરુષ	૬૮૪	૫૭
૩.	બાળક	૫૮	૫
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામ કરતાં કામદારોમાં કુલ ૧૨૧૫ કામદારોમાંથી ૫૭% કામદારો પુરુષ કામદારો અને ૩૮% સ્ત્રી કામદારો તરીકે રોજગારી મેળવતા જોઈ શકાય છે. જ્યારે ૫% કામદાર બાળકામદારો કામ કરતા જોવા મળે છે. જે આપણા દેશ માટે અભિશાપ રૂપ સમસ્યા ગણી શકાય છે.

પરિણામોનું પૃથક્કરણ કરતાં જાણવા મળે છે કે મોટા ભાગના કામદારોને પોતાના કુટુંબનું ભરણપોષણ કરવા માટે પુરુષ અને સ્ત્રી બંને કામ કરતા જોઈ શકાય છે. કારણ કે જે કુટુંબની આવક ઓછી અને કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા વધુ હોય તો કુટુંબનો ખર્ચ પણ વધુ આવવાનો જેને પૂર્ણ કરવા માટે સ્ત્રીએ પણ રોજગારી પ્રાપ્ત કરવા માટે અસંગઠિત ક્ષેત્રના વ્યવસાયોમાં કામ કરીને કુટુંબની આવકમાં વધારો કરવા પ્રેરિત બને છે. પરંતુ જ્યારે કુટુંબની આવક વધુ થાય કે ખર્ચને પહોંચી વળવા માટે જ્યારે બાળકને પણ કામ કરવા માતા-પિતા મોકલતા અચકાતા નથી. આર્થિક પરિસ્થિતિ નબળી હોવાના કારણે બાળકોને શિક્ષણ કે રમતગમતના સમયગાળામાં બાળક રોજગારી મેળવીને કુટુંબની આવકમાં વધારો કરીને મદદરૂપ બને છે. પરંતુ બાળકનો વિકાસ શિક્ષણના અભાવે રૂંધાય જતો જોવા મળે છે. જે યોગ્ય ગણી શકાય નહીં.

સ્ત્રી કામદારે પણ સ્ત્રી તરીકે ઘરની સઘળી જવાબદારી ઉપરાંત કામ કરાની જવાબદારી બંનેની વચ્ચે તેની સ્થિતિ કફોળી બનતી જોવા મળે છે. કારણ કે ભારત દેશ એ પુરુષ પ્રધાન દેશ છે. જેમાં રહેતા મોટાભાગના લોકો પુરુષપ્રધાનની માનસિકતા તળે સ્ત્રીઓને શોષિત કરતા પણ જોઈ શકાય છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૪

કામદારોની જ્ઞાતિ પ્રમાણેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	ઉમર	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	જનરલ	૨૪૪	૨૦.૦૦
૨.	ઓ.બી.સી.	૪૯૬	૪૧.૦૦
૩.	એસ.સી.	૨૧૨	૧૭.૪૫
૪.	એસ.ટી.	૧૧૬	૧૦.૦૦
૫.	અધર	૧૪૭	૧૨.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે કુલ ૧૨૧૫ ઉતરદાતાઓમાંથી ૪૧% કામદારો એ અન્ય પછાત વર્ગના લોકો સવિશેષ કામદાર તરીકે કામ કરતા જોવા મળે છે. જ્યારે સામાન્ય જ્ઞાતિના ૨૦% કામદારો અને અનુસૂચિત જાતિના ૧૭% કામદારો જ્યારે ૧૦% કામદારો અનુસૂચિત જન-જાતિના અને ૧૨% લોકો અન્ય પછાત વર્ગના કામદાર તરીકે કામ કરતા જોવા મળે છે.

પરિણામોનું પૃથક્કરણ કરતા જોવા મળે છે કે ભારતીય સમાજમાં જે વર્ગ કે જ્ઞાતિ પછાત છે કે જે જ્ઞાતિનું પ્રમાણ વધુ છે તેવી જ્ઞાતિના લોકો અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા જોયા છે. મધ્યમ વર્ગથી ઉચ્ચ કેટેગરીવાળી કે સદ્ધરતા ધરાવતી જ્ઞાતિના લોકો જ નોકરી કે ધંધો-રોજગારી કરતા જોવા મળે છે. જ્યારે બાકીના લોકો એ વ્યવસાય કે ઉદ્યોગ ધંધામાં કામદાર તરીકે કામ કરતા જોવા મળે છે. જેમાં વધુ પ્રમાણ એ અન્ય પછાત વર્ગના લોકોનું કામદાર તરીકે વધુ પ્રમાણ જોવા મળે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૫

કામદારોના શૈક્ષણિક દરજ્જાનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	અભ્યાસનું સ્તર	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	અભણ	૫૫૫	૪૨.૦૦
૨.	૧થી ૭ ધોરણ	૩૬૦	૩૦.૦૦
૩.	૮થી ૧૨ ધોરણ	૩૨૮	૨૭.૦૦
૪.	કોલેજ કે તેથી વધુ	૧૮	૧.૪૮
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે કુલ ૧૨૧૫ કામદારોમાંથી ૫૦૫ અશિક્ષિત અને ૭૧૦ શિક્ષિત કામદારો જોવા મળે છે. ટકાવારીની દૃષ્ટિએ જોઈએ તો ૬૮% કામદારો જ શિક્ષિત છે. જેમાં ધોરણ ૧ થી કોલેજ કક્ષા સુધી શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરેલ તમામ પ્રકારના કામદારોનો સમાવેશ થયેલ છે જે પૈકી પ્રાથમિક કક્ષા સુધી શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરેલ કામદારોનું પ્રમાણ ૩૦% છે અને માધ્યમિક કે ઉચ્ચમાધ્યમિક કક્ષા સુધી શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરેલ કામદારોનું પ્રમાણ ૨૭% છે. જ્યારે ૧.૪૮% કામદારો જ ઉચ્ચ અભ્યાસ સુધીનું શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરેલ છે. જ્યારે ૪૨% કામદારો અભણ / અશિક્ષિત છે.

પરિણામોનું પૃથક્કરણ કરીએ તો કામદારોનું પ્રમાણ વિશેષ જોવા મળે છે પરંતુ તેમાં સૌથી વધુ પ્રમાણ ફક્ત પ્રાથમિક શિક્ષણ સુધીનું જ ધરાવે છે. જ્યારે માધ્યમિક કે ઉચ્ચતર અભ્યાસમાં કામદારોનું પ્રમાણ બહુ જ ઓછું જોવા મળે છે. અશિક્ષિત કે પૂરતું શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરી ન શકવા પાછળના કારણો પૂછતા જાણવા મળ્યું છે કે તેમના કુટુંબમાં કોઈએ પણ શિક્ષણ માટે જાગૃતિ અને શિક્ષણનું મહત્વ તેમને સમજાવેલ નહીં. આથી આર્થિક સ્થિતિ નબળી હોવાના કારણે કામ કરવું જરૂરી છે તેથી પૂરતું શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરી શકે તેવી સ્થિતિ હતી નહીં. આગળ ચર્ચા કરતા કામદારો જણાવે છે કે તેમના ગામ કે આસપાસના વિસ્તારમાં હાઈસ્કૂલની સુવિધા પણ જે તે સમયે ન હતી અને જીવન અસ્થિર

હોવાના કારણે સતત પૂરતા કામની શોધમાં રખડતું-ભટકતું જીવન પસાર કરવું પડે છે. કામની અનિશ્ચિતતાના કારણે શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરવાની તક મળેલ નથી. પરિણામે અમુક કામદારો અભણ જોવા મળે છે અને મોટાભાગના કામદારો પ્રાથમિક કક્ષાએથી આગળ શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરી શક્યા નથી.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૬

કામદારોના રહેણાંક વિસ્તારનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	સ્થાનિક	૯૪૮	૭૮.૨૦
૨.	અન્ય જિલ્લાના	૧૧૪	૯.૩૮
૩.	સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તાર બહારના	૭૦	૮.૧૫
૪.	ગુજરાત બહારના	૮૩	૬.૮૩
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં કામ કરતા કામદારોના રહેઠાણ અંગેની માહિતી અન્વયે કુલ ૧૨૧૫ કામદારોમાંથી ૭૮ % કામદારો સ્થાનિક રહેવાસી છે. જે સ્થાનિક કક્ષાએ રોજગારી મેળવે છે. જ્યારે ૯ % કામદારોએ અન્ય જિલ્લામાંથી અને ૮% કામદારો સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તાર બહારથી સ્થળાંતર કરીને રોજગારી માટે આવેલ જોવા મળે છે. જ્યારે ૭ % કામદારો ગુજરાત રાજ્યની બહારથી રોજગારી મેળવવા માટે કામ કરતા જોઈ શકાય છે.

પરિણામોનું પૃથક્કરણ કરતા જોવા મળે છે કે સ્થાનિક લોકો રોજગારી અર્થે અસંગઠિત વ્યવસાયોમાં સ્થાનિક કક્ષાએ જ રોજગારી મેળવીને કુટુંબના સભ્યો સાથે રહીને ગુજરાત ચલાવતા જોવા મળે છે. જ્યારે ૧૮% કામદારો જે રોજગારીની શોધમાં કે રોજગારી પ્રાપ્ત કરવાના હેતુથી તેના કુટુંબ કે વતનથી દૂરના સ્થળે કામ અર્થે સ્થળાંતર કરીને પેટની ભૂખ રળવા માટે આવે છે. જેમાં અન્ય જિલ્લામાંથી સૌરાષ્ટ્ર કે ગુજરાત રાજ્યની બહારના લોકો પણ રોજગારી માટે કામદાર તરીકે કામ કરતા જોઈ શકાય છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૭

કામદારોના સ્થળાંતર અંગેના કારણોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	કાયમી/પૂરતી રોજગારી ન મળવાથી	૬૯	૬.૦૦
૨.	ઓછું વેતન મળતું હોવાથી	૧૦૫	૯.૦૦
૩.	કમાવવા માટે	૧૧૩	૯.૩૦
૪.	N.A.	૯૪૮	૭૮.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે ૧૨૧૫ કામદારોમાંથી ૧૧૩ કામદારો વધુ કમાવવા માટે, ૧૦૫ કામદારો જણાવે છે કે સ્થાનિક ઉદ્યોગો-ધંધામાં ઓછું વેતન મળતું હોવાથી, જ્યારે ૬૯ કામદારો કાયમી કે પૂરતી રોજગારી ન મળવાથી મજૂરી કામ કરવા સ્થળાંતર કરવું પડે છે. જે અંગેના ઉપરોક્ત પરિબળ જવાબદાર ગણાવે છે.

પરિણામના પૃથક્કરણ દ્વારા જાણવા મળે છે કે કામદારો વિવિધ ક્ષેત્રમાં રોજગારી મેળવવા માટે સ્થળાંતર કરવા પાછળનું જવાબદાર પરિબળ વતનમાં પૂરતું કામ ન મળવાથી અથવા ઓછું વેતન મળવાથી અને વધુ કમાવવા કે વધુ રોજગારી પ્રાપ્ત થાય તે માટે સ્થળાંતર કરે છે. વતનમાં માત્ર અમુક સીઝન દરમ્યાન કામ મળે છે. બાકીના સમયે પૂરતું કામ નથી મળતું. પૂરતી આવક મળતી નથી જેથી કામ અર્થે સ્થળાંતર કરવું પડે છે. વળી અન્ય કામમાં નિપૂણતા ન હોવાથી અને નબળી આર્થિક સ્થિતિના કારણે સ્વરોજગાર કે વ્યવસાય પણ કરી શકતા નથી. જે પરથી જાણી શકાય છે કે સ્થળાંતર કરીને જે કામદારો રોજગારી પ્રાપ્ત કરવા જાય છે. તેનું મુખ્ય કારણ તેના વતનમાં પૂરતી રોજગારી મળતી નથી અથવા ઓછું વેતન મળે છે. અન્વયે કામદાર કુટુંબનું ભરણપોષણ સારી રીતે કરી શકે અને વધુ આવક પ્રાપ્ત કરી શકે તે હેતુથી સ્થળાંતર કરે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૮

કામદારોના કુટુંબની માસિક આવક અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	રૂા. ૧૫૦૦ થી ઓછી	૫૭	૫.૦૦
૨.	રૂા. ૧૫૦૧ થી ૩૦૦૦	૭૧૨	૫૯.૦૦
૩.	રૂા. ૩૦૦૧ થી ૪૫૦૦	૩૪૨	૨૮.૧૫
૪.	રૂા. ૪૫૦૧ થી વધુ	૧૦૪	૮.૫૫
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારોને કુટુંબના ભરણ-પોષણ માટે માસિક ધોરણે થનાર આવક અંગે જાણતા કુલ ૧૨૧૫ કામદારોમાંથી ૫૯% કામદારોના કુટુંબની માસિક આવક રૂા.૧૫૦૧ થી ૩૦૦૦ સુધીની છે. જ્યારે ૨૮% કામદારોની રૂા. ૩૦૦૧ થી ૪૫૦૦ સુધીની અને ૮% કામદારોની માસિક આવક રૂા. ૪૫૦૦ થી વધુ છે. જ્યારે ૫ %, કામદારોની માસિક આવક રૂા. ૧૫૦૦ થી પણ ઓછી છે. જેમાં કામદાર તેના કુટુંબનું ભરણ-પોષણ કરીને ગુજરાન ચલાવે છે.

પરિણામોનું પૃથક્કરણ કરતા જાણવા મળે છે કે કામદારો તેના કુટુંબના ભરણ-પોષણ માટે તનતોડ મહેનત કરીને પેટની ભૂખ રળવા માટે કામ કરે છે. જેમાં કુટુંબના દરેક સભ્યો જે કમાનાર છે તે દરેકની આવક તેના કુટુંબના ભરણ-પોષણ કે જીવન નિર્વાહ ચલાવવામાં ખર્ચ તરીકે ઉપયોગમાં લે છે. પરંતુ પ્રવર્તમાન સમયમાં મોંઘવારીના કારણે કામદારોના કુટુંબની માસિક આવક કદાચ વધતી હશે પરંતુ સામે બાજુ માસિક ખર્ચ પણ વધતો જોવા મળે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૯

કામદારોના કુટુંબનો માસિક ખર્ચ અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	રૂ. ૧૫૦૦ થી ઓછા	૬૨	૫.૦૦
૨.	રૂ. ૧૫૦૧ થી ૩૦૦૦	૭૩૧	૬૦.૧૬
૩.	રૂ. ૩૦૦૧ થી ૪૫૦૦	૩૩૫	૨૮.૦૦
૪.	રૂ. ૪૫૦૧ થી વધુ	૮૭	૭.૧૬
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિ સ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે કુલ ૧૨૧૫ ઉત્તરદાતામાંથી ૭૩૧ કામદારોનો માસિક ખર્ચ રૂ. ૧૫૦૧ થી ૩૦૦૦ છે અને ૩૩૫ કામદારોનો માસિક ખર્ચ રૂ. ૩૦૦૧ થી ૪૫૦૦ છે. જ્યારે ૮૭ કામદારોનો માસિક ખર્ચ રૂ. ૪૫૦૧ થી વધુ છે અને માત્ર ૬૨ કામદારોનો માસિક ખર્ચ રૂ. ૧૫૦૦ થી ઓછો છે તેમ જાણી શકાય છે.

પરિણામોની ચર્ચા કરતા જાણવા મળે છે કે જે કામદારોનો માસિક ખર્ચ રૂ. ૧૫૦૦ થી ૩૦૦૦ અને રૂ. ૩૦૦૧ થી ૪૫૦૦ છે. તે કામદારોના કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા પણ વધુ છે અને તેથી જ માસિક ખર્ચ વધુ થવાની શક્યતા રહે છે. હાલની પ્રવર્તમાન મોંઘવારીમાં રોજબરોજનું કમાઈ ખાનારાઓની વિકટ પરિસ્થિતિ દિવસે દિવસે કથળતી જાય છે. કારણ કે કામદારોની આવક સ્થિર નથી અને કુટુંબનો પ્રાથમિક ખર્ચો તો કાઢવો જ પડે છે. આમ અસમાનતાભરી પરિસ્થિતિ ઊભી થાય છે.

પ્રવર્તમાન સમયમાં કામદારોને સામાન્ય જીવનશૈલી મુજબ જીવન નિર્વાહ ચલાવવા માટે પણ માસિક રૂ. ૧૫૦૦ થી વધુ ખર્ચ થાય જ છે. કારણ કે જીવન જરૂરી પ્રાથમિક ચીજ-વસ્તુ જેવી કે શાકભાજી-તેલ-અનાજના ભાવો દિન-પ્રતિદિન વધતાં જ જાય છે. જ્યારે સામા પક્ષે રોજગારીના વેતનમાં તેટલો વધારો થતો નથી. જેના કારણે કામદારોને માસિક આવકના પ્રમાણમાં માસિક ખર્ચ કાઢવા માટે કુટુંબના દરેક સભ્યોને કમાવવા માટે કામ કરવું પડે છે. જેના કારણે સ્ત્રીઓ અને બાળકો-વૃદ્ધો પણ ઘણા બધાં વ્યાવસાયોમાં કામ કરતા જોવા મળે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૧૦

કામદારોના કુટુંબના પ્રકાર વિશે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	વિભક્ત	૭૮૭	૬૫.૦૦
૨.	સંયુક્ત	૩૮૬	૩૨.૦૦
૩.	પોતે / એકલા જ	૪૨	૩.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારોમાં કુટુંબના પ્રકાર અન્વયે કુલ ૧૨૧૫ કામદારોમાંથી ૬૫% કામદારો વિભક્ત કુટુંબ અને ૩૨% કામદારોએ સંયુક્ત કુટુંબ પ્રથાની પ્રણાલિ મુજબ રહીને કુટુંબનું ગુજરાન ચલાવતા જોવા મળે છે.

પરિણામોનું પૃથક્કરણ કરતા જોવા મળે છે કે પ્રવર્તમાન સમયમાં વિભક્ત કુટુંબ પ્રથાનું પ્રમાણ વધતું જાય છે. પ્રાચીન સમયના સંદર્ભમાં પ્રવર્તમાન જીવનશૈલી વચ્ચે બહું જ અંતર જોવા મળે છે. પરિવર્તનશીલતાના નિયમ મુજબ સામાજિક વ્યવસ્થા કે રીતિ-રિવાજોમાં પણ ફેરફાર થતાં જોવા મળે છે. જે અંગે સમાજનું એક અભિન્ન અંગ કુટુંબ છે જેમાં પણ પરિવર્તનના પડછાયા પડ્યા છે. વિભક્ત કુટુંબપ્રથા અન્વયે પ્રવર્તમાન સમયમાં રોજગારી અર્થે કુટુંબથી દૂર જવું પડે છે. જેના કારણે કુટુંબના સભ્યોથી દૂર રહીને કામ કરવું પડે છે. જેના કારણે કુટુંબનું વિભક્તીકરણ થતું જોવા મળે છે. સામાજિક બંધન અને મર્યાદાને ધ્યાને રાખીને કુટુંબો વિભક્ત થતાં જોવા મળે છે.

સંયુક્ત કુટુંબ પ્રથા પણ જે પ્રાચીન સમયમાં પથી ૬ પેઢીના લોકોમાંથી રહેલા જેમાં પ્રવર્તમાન સમયમાં ૧ થી ૨ પેઢીના લોકો જ સાથે રહીને સંયુક્ત કુટુંબ પ્રથા મુજબ રહેતા જોઈ શકાય છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૧૧

કામદારોના વૈવાહિક દરજ્જાની સ્થિતિનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	પરિણીત	૮૨૩	૬૮.૦૦
૨.	અપરિણીત	૩૨૧	૨૬.૦૦
૩.	વિધવા	૪૨	૪.૦૦
૪.	વિધૂર	૨૯	૨.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે કુલ ૧૨૧૫ ઉત્તરદાતામાંથી ૬૮% કામદારો પરિણીત છે અને ૨૬% કામદારો અપરિણીત જોવા મળે છે.

પરિણામોનું પૃથક્કરણ કરવા જાણી શકાય છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરનાર કામદારોમાં મોટાભાગના સામાજિક જવાબદારીના બંધનમાં બંધાયેલ છે જે કામદાર પરિણીત છે તેના પર કુટુંબના સભ્યોના ભરણ-પોષણની જવાબદારી હિન્દુ ધર્મના જ રીત-રિવાજ પ્રમાણે રહેલી છે તેમ માની શકાય છે. જ્યારે ૨૬% કામદારો જે હજી અપરિણીત છે જેના પર હજી કુટુંબ કે સામાજિક બંધનો પ્રમાણમાં ઓછા હશે પરંતુ માતા-પિતા કે અન્ય કુટુંબના સભ્યોની જવાબદારી તો રહેલી છે જ જ્યારે વિધવા અને વિધૂર દરજ્જાના ૬% કામદારો પણ કામ કરતા જોવા મળે છે. જે કુટુંબમાં પતિ-પત્નીના અવસાન બાદ આવનાર કુટુંબની જવાબદારી નિભાવવા માટે રોજગારી મેળવવી ફરજિયાત બને છે. ત્યારે તે અસંગઠિત ક્ષેત્રના વ્યવસાયોમાં કામ કરીને કુટુંબનું ગુજરાન ચલાવે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૧૨

કામદારોના સંતાનોની સંખ્યાનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	એક પણ નહીં	૩૨૧	૨૨.૦૦
૨.	૧ થી ૨ સંતાન	૩૬૩	૩૦.૦૦
૩.	૩ થી ૫ સંતાન	૪૪૧	૩૬.૦૦
૪.	૬ થી વધુ સંતાન	૧૪૫	૧૨.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે કુલ ૧૨૧૫ ઉતરદાતામાંથી ૩ સંતાનોથી વધુ સંતાનો ધરાવતા ૫૮૬ કામદાર કુટુંબો છે. જ્યારે ૩થી ઓછા સંતાનો ધરાવતા કુટુંબો માત્ર ૩૬૩ કામદાર કુટુંબો છે.

આમ કુટુંબોનું વિશ્લેષણ કરીએ તો ૩થી વધુ સંતાનો ધરાવનાર કામદાર કુટુંબોનું પ્રમાણ સૌથી વધુ જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે કામદારોમાં અજ્ઞાનતા અને અજાગૃતતા છે તેમજ કામદારો પાસે મનોરંજન કે આનંદ માટે અન્ય સાધનો ઉપલબ્ધ ન હોવાથી તે સેક્સને મનોરંજન કે આનંદનું સાધન ગણે છે તેમજ સંશોધન દરમ્યાન જાણવા મળેલ કે અમને કુટુંબ નિયોજન અંગે પૂરતી માહિતી અમને મળતી નથી તેમજ કોઈ વ્યક્તિ માર્ગદર્શન પણ આપતું નથી અને અંધશ્રદ્ધા કે દૈવી કૃપામાં શ્રદ્ધા રાખીને જીવનનૈયા ચલાવે છે તેવું જોવા મળે છે. સંતાનોનું ભરણપોષણ કેમ કરશું ? કેવી રીતે કરશું ? તેનું ભવિષ્ય કેવું હશે તે અંગેની ઈશ્વર પર શ્રદ્ધા ધરાવતા કામદાર કુટુંબો જોવા મળે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૧૩

કામદારોની બચત અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	ના	૮૦૯	૬૭.૦૦
૨.	હા	૪૦૬	૩૩.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા કામદારોની બચત અંગેની વ્યવસ્થા અન્વયે કુલ ૧૨૧૫ કામદારોમાંથી ૬૭% કામદારો બચત કરી શકતા નથી. જ્યારે ૩૩ % કામદારો બચત કરી શકે છે. તેમ જાણી શકાય છે.

પરિણામોનું વિશ્લેષણ કરતા જાણવા મળે છે કે જે કામદારો બચત નથી કરી શકતા તેનું કારણ તેના કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા વધુ હોવાનું છે. બચત ત્યારે જ થાય કે જ્યારે જાવક કરતા આવક વધુ હોય અથવા આવકના પ્રમાણમાં જાવકને નિયંત્રિત કરી શકાય તો જ બચત કરી શકાય છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં વેતન કામના પ્રમાણમાં ઓછા હોય છે. એટલે કે કામ ન હોય તે દિવસે વેતન મળી શકતું નથી અને દિવસ ટૂંકાવો પડે છે અને બેકાર રહેવું પડે છે એ કારણે કામદારો બચત કરી શકતા નથી.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૧૪

કામદારો બચત ક્યાં કરે છે ? તેના વિશે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	પોતાની પાસે	૧૮૯	૧૬.૦૦
૨.	માલિક પાસે	૧૧૭	૧૦.૦૦
૩.	બેંક	૫૩	૪.૦૦
૪.	પોસ્ટ	૧૧	૧.૦૦
૫.	વિમો	૩૬	૩.૦૦
૬.	N.A.	૮૦૯	૬૭.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે કુલ ૧૨૧૫ ઉત્તરદાતામાંથી માત્ર ૪૦૬ કામદારો બચત કરે છે. જ્યારે ૮૦૯ કામદારો બચત કરી શકતા નથી.

પરિણામોનું વિશ્લેષણ કરતા જાણવા મળે છે કે જે કામદારો બચત નથી કરી શકતા તેનું કારણ તેના સભ્ય સંખ્યા વધુ હોવાનું છે. બચત ત્યારે જ થાય કે જ્યારે જાવક કરતા આવકનું પ્રમાણ વધારે હોય અથવા આવકતના પ્રમાણમાં જાવકને નિયંત્રિત કરી શકાય, પરંતુ અસંગઠિત કામદારોને મજૂરી જ કામના પ્રમાણમાં ઓછી મળે છે. એટલે કે કામ ન હોય તે દિવસે મજૂરી કામ થઈ શકતું નથી અને દિવસ ટૂંકાવવા પડે છે એને કારણે કામદારો બચત કરી શકતા નથી. જે કામદારો બચત કરી છે તેમાં ૧૮૯ કામદારો પોતાની પાસે અને ૧૧૭ કામદારો માલિકો પાસે જ્યારે બેંક, પોસ્ટ, વિમા સંસ્થામાં ૧૦૦ કામદારો પોતાની બચતનું રોકાણ કરે છે.

જે કામદારો બચત પોતાની પાસે કરે છે તેનું પ્રમાણ ૧૬% છે. કારણ કે અસંગઠિત ક્ષેત્ર કામદારને વેતન સિવાય કોઈ જ. વધારાની આર્થિક સહાય કે બીજા પ્રાપ્ત જતા નથી. વેતન પણ કામ જેટલો સમય મળે તેટલું જ વેતન મળે બેકારીમાં કામદારને અન્યત્ર કદાચ કામ ન મળે ત્યારે કામદાર પોતાની પાસે કરેલી બચતમાંથી ઘરનું ગુરાત ચલાવે છે. બેંક કે પોસ્ટ-વિમામાં રોકાણ કરી શકે તેવી સ્થિતિ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની ઘણી ઓછી જોવા મળે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૧૫

કામદારોની આવક પ્રાપ્તિની વૈકલ્પિક વ્યવસ્થા વિશે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	ઓવરટાઈમ	૫૧૯	૪૩.૦૦
૨.	સ્વરોજગાર	૫૭	૫.૦૦
૩.	છુટક કામ	૩૯૬	૩૩.૦૦
૪.	N.A.	૨૪૩	૨૦.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારો આવક પ્રાપ્તિની વૈકલ્પિક વ્યવસ્થા અન્વયે જાણવા કુલ ૧૨૧૫ કામદારોમાંથી ૪૩% કામદારો વધુ કામ કરીને એટલે કે ઓવરટાઈમ કરીને અને ૩૩% કામદારો છુટક કામ કરીને આવક પ્રાપ્તિની અન્ય વૈકલ્પિક વ્યવસ્થા કરે છે તે જાણી શકાય છે.

પરિણામોનું વિશ્લેષણ કરતા જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત કામદાર માત્ર પ્રમાણસર કામ કરવાથી કુટુંબનું ગુજરાન ચલાવી શકતો નથી કારણ કે તેના દ્વારા પ્રાપ્ત આવકનું પ્રમાણ ઓછું પડે છે ત્યારે ઓવરટાઈમ કે વધુ કામ અથવા છુટક મજૂરી કે સ્વરોજગારી કરીને પણ આવક મેળવવી પડે છે ત્યારે કુટુંબનું ગુજરાન ચલાવી શકે છે. કારણ કે કામદારને કામના વેતન સિવાય કોઈ જ લાભો કે સહાય મળતી નથી. વળી કામ પર સંપૂર્ણ કે પૂરતું મળતું નથી તેના કારણે વૈકલ્પિક વ્યવસ્થા કરીને પણ કામ કરવું પડે છે ત્યાર બંને બાજુના ખર્ચ-આવકના છેડા ભેગા થાય છે અને કુટુંબનું ગુજરાન ચાલે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૧૬

કામદારોના કુટુંબમાં અન્ય કમાવનાર વ્યક્તિઓ અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	પતિ-પત્ની	૫૭૭	૪૭.૪૮
૨.	માતા-પિતા	૧૦૬	૮.૭૨
૩.	છોકરાઓ	૩૨૮	૨૭.૦૦
૪.	ભાઈ-બહેન	૭૩	૬.૦૦
૫.	N.A.	૧૩૦	૧૦.૭૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત કામદારના કુટુંબનું ગુજરાન ચલાવવા માટે કુટુંબના અન્ય સભ્યોની પણ સહાયતા દ્વારા કુટુંબનું ભરણપોષણ કરે છે. કુલ ૧૨૧૫ કામદારોમાંથી ૪૭% કામદારોમાં અન્ય સભ્યો તરીકે પતિ કે પત્ની કમાનાર

છે. જ્યારે ૨૭ % કામદારો જણાવે છે કે તેના સંતાનો પણ કામ કરે છે તે જાણી શકાય છે.

પરિણામોનું પૃથક્કરણ કરતા જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કમાનાર લોકો માત્ર કુટુંબમાં એકસભ્ય દ્વારા કુટુંબનું ભરણપોષણ પ્રવર્તમાન મોઘવારીના સમયમાં શક્ય બનતું નથી. મોઘવારીના કારણે કુટુંબના અન્ય સભ્યો જ્યારે કામમાં મદદરૂપ કે કુટુંબની આવકમાં વધારો કરવા સહાયતા કરે છે ત્યારે જ કુટુંબનું ગુજરાન ચાલી શકે છે તેમાં પછી પતિ-પત્ની કે માતા-પિતા, સંતાનો કે ભાઈ-બહેન વગેરે કામ કે રોજગારી કરે છે ત્યારે જ કુટુંબનો માસિક ખર્ચ ન પહોંચી શકે છે. તેમ ઉપરોક્ત વર્ગીકરણ દ્વારા જાણી શકાય છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૧૭

કામદારોના સંતાનોને ભણાવી શકતા નથી તે અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	આર્થિક પરિસ્થિતિ નબળી	૫૭૨	૪૨.૦૦
૨.	કામની અનિશ્ચિતતા	૩૦૮	૩૦.૨૫
૩.	બાળકને જાણવાની ઈચ્છા નથી	૧૩	૧.૫૦
૪.	ઘરમાં દેખરેખ માટે	૩૭	૩.૦૦
૫.	અભ્યાસ બાદ સારી નોકરી મળમતી નથી	૧૫	૧.૨૩
૬.	N.A.	૩૨૧	૨૬.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે કુલ ૧૨૧૫ ઉતરદાતામાંથી ૫૧૨ કામદારો આર્થિક પરિસ્થિતિ નબળી અને ૩૦૮ કામદારો કામની અનિશ્ચિતતા જ્યારે ૩૭ કામદારો ઘરમાં અન્ય સંતાનની દેખરેખ કે સારસંભાળ માટે સંતાનોને ભણાવી શકતા નથી તે પ્રકારના પરિબળો જવાબદાર ગણે છે.

પરિણામોનું વિશ્લેષણ કરીએ તો આર્થિક પરિસ્થિતિ અને કામની અનિશ્ચિતતાના કારણે કામદારો તેમના સંતાનોને શિક્ષણ આપી શકતા નથી તે વાત સાચી જણાઈ છે એ

એટલા માટે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગો એ કોઈ કાયમી ચાલતા ઉદ્યોગો અને તેમાં બારેમાસ કે આખું વર્ષ પૂરતું કામ મળે તેવી શક્યતા બહુ ઓછી રહેલી હોય છે. તેથી કામદારોને પૂરતી આવક કે કમાણી અસંગઠિત ઉદ્યોગો દ્વારા થઈ શકતી નથી અને પૂરતી રોજગારીની અનિશ્ચિતતાના કારણોસર કામદારો પોતાના સંતાનોને પૂરતું શિક્ષણ પણ આપી શકતા નથી. જ્યારે અમુક કામદારો સંતાનોને ભણાવી શકતા નથી તેના માટે જવાબદારીને કારણે ઘરમાં અન્ય સંતાનની દેખરેખ કે સારસંભાળ લેવા માટે શાળાએ મોકલી શકતા નથી કારણ કે સ્ત્રી કામદારને પણ કામ કરવું પડે છે ત્યારે ઘરનું ગુજરાન ચાલે છે. તેથી સંતાનની દેખરેખની જવાબદારી મોટા સંતાન પર રાખીને માતા-પિતા બંને કામ પર જાય છે. જ્યારે ૨૮ કામદારો જણાવે છે કે સંતાનોને શિક્ષણ આપીને પણ સારી નોકરી ક્યાં પ્રાપ્ત થાય છે. આખરે તો કામદારના સંતાનને મજૂરી કર્યા સિવાય છૂટકો જ નથી. તેથી બાળકોને શિક્ષણ આપવાની જરૂરિયાત જ નથી. તેથી કહી શકાય કે અમુક કામદારો શિક્ષણનું મહત્વ સમજતા નથી, તેથી સંતાનોને શિક્ષણથી વંચિત રાખે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૧૮

કામદારોના દૈનિક વેતનના દર અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉતરદાતા	ટકાવારી
૧	રૂ. ૩૦ થી ઓછું	૨૪	૨.૦૦
૨	રૂ. ૩૧થી રૂ. ૬૦	૭૩	૬.૦૦
૩	રૂ. ૬૧થી રૂ. ૮૦	૬૪૪	૫૩.૦૦
૪	રૂ. ૮૧થી વધુ	૩૨૮	૨૭.૦૦
૫	અનિશ્ચિત વેતન	૧૪૬	૧૨.૦૦
	કુલ	૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

અસંગઠિત ક્ષેત્રે પ્રવર્તમાન સમયમાં વિવિધ પ્રકારના ઉદ્યોગોમાં કામ હંગામી ધોરણે મળતું હોવાથી કામદારોને વેતનની ચુકવણી પણ દૈનિક ધોરણે જ આંકવામાં આવે છે. ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે ૫૩% કામદારોને દૈનિક વેતનનો દર રૂ. ૬૦થી

રૂ. ૮૦ મળે છે. જ્યારે ૨૭% કામદારોને રૂ. ૮૧ થી વધુ દૈનિક ધોરણે વેતન ચુકવણી થાય છે અને ૧૨% કામદારોને દૈનિક ધોરણે મળતું વેતન અનિશ્ચિત હોય છે. જેને કામ આધારિત મળતું હોવાથી ક્યારેક વધુ કામ થાય તો વધુ વેતન અને ઓછું કામ મળે ત્યારે ઓછું વેતન મળે છે. જ્યારે ૬% કામદારોને રૂ. ૩૧ થી ૮૦ સુધી જ વેતન દૈનિક ધોરણે મળે છે.

ઉપરોક્ત ચર્ચાના અંતે જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગમાં લઘુત્તમ વેતન ધારો-૧૯૪૮ અન્વયેના વેતનના લાભ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને મળતો નથી. લઘુત્તમ વેતન કરતા પણ ઘણું જ ઓછું વેતન કામદારોને ચુકવાય છે. કારણ કે આ કામદારોના કોઈ જ પ્રકારના રેકોર્ડ મેઈન્ટેઈન કરતા નથી. તેથી સરકાર સુધી તેની વાસ્તવિકતાના ચિતારથી અજણ જોવા મળે છે. સમયાન્તરે લઘુત્તમ વેતનમાં મોંઘવારીના કારણે વધારો થતો હોય છે. પરંતુ તે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને મળતો નથી. વેતન અંગેની નીતિ જ અનિશ્ચિતતા ભરેલી જોવા મળે છે. કામદારને કામ માટેનું નિયત વેતન મળતું જ નથી અને કામદારો પણ તે અંગે અજાણ કે અજ્ઞાનતા ધરાવે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૧૮

કામદારોને પ્રાપ્ત થતાં દૈનિક વેતન ચુકવણીના પ્રકાર અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકાવારી
૧	ઉધડ	૩૧૬	૨૬.૦૦
૨	પીસ રેઈટ	૧૩૪	૧૧.૦૦
૩	ફિક્સ	૭૬૫	૬૩.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામદારને ચૂકવાતું વેતન ચુકવણીનો પ્રકાર અંગે ઉપરોક્ત કોષ્ટકના આધારે જાણવા મળે છે કે, ૬૩% કામદારોને વેતન ચુકવણી ફિક્સ વેતન ચુકવણી, ફિક્સ વેતન કે નિયત વેતનના આધારે વેતન ચુકવણી કરવામાં આવે છે.

જ્યારે ૨૬% કામદારોનો ઉધડ ધોરણે વેતન ચુકવણી કરવામાં આવે છે અને ૧૧ % કામદારોને પીસરેઈટ મુજબ વેતન ચુકવણી કરવામાં આવે છે.

પ્રાપ્ત પરિણામો પરથી ફલિત થાય છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને તેના વેતનનું ધોરણ ફિક્સ, વેતન ચુકવણી મુજબ નક્કી થાય છે. કારણ કે જે કામ સમયોચિત કરવાનું હોય છે ત્યાં કામદારને વેતન ફીક્સ કરીને કામગીરી સોંપવામાં આવે છે. જ્યારે અમુક પ્રકારના કામ કામદારોને ઉધડ ધોરણે કરી આપવાની શરતે સોંપામાં આવે છે. જેનું વેતન ઉધડ ધોરણ મુજબ નક્કી થાય છે. જ્યારે અમુક પ્રકારના કામ પીસ રેઈટ મુજબ જ વેતન નક્કી કરીને કામદાર જેટલું કામ કરે તે પ્રમાણે નિયત વેતન ચુકવવામાં આવે છે. આમ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારને વેતન ચુકવણીના ધોરણો અનિયંત્રિત અને અનિશ્ચિત હોય છે. જેના કારણે કામદારને રોજગારીની આવક પ્રાપ્તિમાં અસલામતી કે સુરક્ષાનો અભાવ વર્તાય છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૨૦

કામદારોના વેતન ચૂકવણીના સમયગાળા અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	દૈનિક	૨૮૨	૨૩.૦૦
૨.	અઠવાઠિક / પખવાઠિક	૨૧૯	૧૮.૦૦
૩.	મહિને	૫૫૬	૪૬.૦૦
૪.	અનિશ્ચિત	૧૫૮	૧૩.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામ કરવા કામદારોને તેના કામની વેતન ચૂકવણી ક્યારે થાય છે તે અંગે કુલ ૧૨૧૫ કામદારોમાંથી ૫૫૬ કામદારોને વેતન ચૂકવણી મહિને અને ૨૮૨ કામદારોને વેતન ચૂકવણી દૈનિક ધોરણે કરવામાં આવે છે. જ્યારે ૨૧૯ કામદારોને વેતન અઠવાઠિક-પખવાઠિક ધોરણે કરવામાં

આવે છે. જ્યારે ૧૫૮ કામદારોને તેના કામનું વેતન ક્યારે ચૂકવાશે તેની કોઈ જ નિશ્ચિતતા હોતી નથી. તેના વેતનની ચૂકવણી અનિશ્ચિત સમયે કરવામાં આવે છે. માલિકોને જ્યારે વેતન ચૂકવવાની અનુકૂળતા હોય છે ત્યારે વેતન ચૂકવાય છે.

પરિણામો પરથી એટલું તો જરૂર ફલિત થાય છે કે કામદારોને રોજી-રોટી કે રોજગારીનું કોઈ ભવિષ્ય નક્કી નથી કારણ કે કામ કરશે તો જ પૈસા મળશે અને તે પણ નિયત સમય કે કાયદાની જોગવાઈ પ્રમાણે વેતન ચૂકવવું તેનું પાલન થતું જોવા મળતું નથી અને જે કંઈ વળતર કે વેતન કામદારને ચૂકવાય છે તેનાથી કામદારને સંતોષ છે કે નહીં અને કાયદા મુજબ ચૂકવાય છે કે નહીં તે પણ જાણવા મળતું નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રના વ્યાવસાયોમાં પરિશ્રમ કે વધુ શારીરિક શક્તિથી કામ માંગી લે તેવા પ્રકારનું કામ હોય છે તેથી ક્ષેત્રમાં કામદારમાં આળસ, બેપરવાહી કે કામચોરી ચાલે નહીં તેથી કામદારની તંદુરસ્તી સારી હોય કે ન પણ હોય છતાં પણ એવી વિકટ સ્થિતિમાં કામ કરવું પડે છે. અને કામનું વેતન ચૂકવવામાં પણ માલિકો કામદારોની ભાવનાને ધ્યાનમાં લેતા નથી. કાયદાની જોગવાઈ મુજબ વેતન ચૂકવાતું પણ નથી તેવું જાણવા મળે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૨૧

કામદારોના કામના કલાકોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	૮ કલાકો કે તેથી ઓછા કલાક	૨૪	૨.૦૦
૨.	૯ કલાકથી ૧૨ કલાક	૮૧૪	૬૭.૦૦
૩.	અનિશ્ચિત કલાક	૩૭૭	૩૧.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામના કલાકોની કાયદાકીય જોગવાઈઓ મુજબ પરિસ્થિતિ જોવા મળતી નથી કારણ કે કુલ ૧૨૧૫ ઉત્તરદાતામાંથી ૮૧૪ કામદારોના કામના કલાકો ૯ કલાકથી વધુ છે. જ્યારે ૩૭૭ કામદારોના કામના કલાકો અનિશ્ચિત જોવા મળે છે. માત્ર ૨૪ કામદારોના કામના કલાકો કાયદા મુજબ જોવા મળે છે.

પ્રાપ્ત પરિણામના પૃથક્કરણ પરથી જાણવા મળે છે કે કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં ૯ કલાક કે તેથી વધારે કલાક કામ કરવું પડે છે. જે કામ ભારે હોવા છતાં વધુ કલાકો કામ કરવું પડે છે. જ્યારે અમુક રજગારીનું કામ, આધારિત વળતર મળે છે તેથી માંડ માંડ ૯ કલાક કામ કરે ત્યારે પૂરતું વળતર મળે છે જેથી વધુ વેતન પ્રાપ્ત કરવા વધુ કલાકો કામ કરે છે. જેથી કામના કલાકોનું પ્રમાણ વધારે જોવા મળે છે. જ્યારે અસંગઠિત ક્ષેત્રના અમુક પ્રકારના વ્યાવસાયમાં કામ માટે નિશ્ચિત સમય હોતો નથી જેમાં કામ પૂર્ણ થયા બાદ કામનો દિવસ પૂરો ગણવામાં આવે છે. તેમા કામના કલાકો નક્કી હોતા જ નથી. જેથી અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામના કલાકો અન્વયે અનિશ્ચિતતા પ્રવર્તે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૨૨

દૈનિક કામ દરમ્યાન કેટલો સમય રિષેસ/આરામ મળે છે તે અંગેનું

વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉતરદાતા	ટકાવારી
૧	૩૦ મિનિટ	૫૧૦	૪૨.૦૦
૨	એક કલાક	૩૪૦	૨૮.૦૦
૩	એક કલાકથી વધુ	૩૬	૩.૦૦
૪.	કંઈ નક્કી નહીં	૩૨૯	૨૭.૦૦
	કુલ	૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામદારોને કામના કુલ દૈનિક કલાકોમાં કાયદાકીય જોગવાઈ મુજબ અમુક કલાક આરામ કે રિષેસ આપવાની થાય છે. જે અંગે ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે ૪૨ % કામદારોને ૩૦૦ મિનિટ દૈનિક કામના કલાકોમાંથી ૩૦ મિનિટ આરામ મળે છે. જ્યારે ૨૮% કામદારોને ૧ કલાક આરામ મળે છે અને ૨૭% કામદારોને આરામ માટેનો કાંઈ જ નિશ્ચિત સમય હોતો નથી. જેનો આરામ જે સમય કામના સ્થળે કામ અંગેના ભારણ પર અવલંબિત હોય છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૨૩

કામદારને કામના સ્થળે પ્રાથમિક સારવારની સુવિધા મળે છે તે અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકાવારી
૧	હા	૧૭૧	૧૪.૦૦
૨	ના	૧૦૪૪	૮૬.૦૦
	કુલ	૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

અસંગઠિત ક્ષેત્રેના ઉદ્યોગોમાં કાર્યરત કામદારનું પ્રમાણ બહોળું છે. પરંતુ અસંગઠિત ક્ષેત્રના જુદા જુદા ઉદ્યોગોમાં કામના સ્થળે જો કામદારોને સામાન્ય ઈજા કે અકસ્માત થાય તો તે સમયે કામદારને પ્રાથમિક સારવારની સુવિધા મળે છે કે નહી તે ઉપરોક્ત કોષ્ટકના આધારે જાણવા મળે છે કે ૮૬ % કામદારો જણાવે છે કે કામના સ્થળે કોઈ જ પ્રકારની સામાન્ય પ્રાથમિક સારવાર માટેની પણ સુવિધા હોતી નથી. જ્યારે ૧૪% કામદારો જણાવે છે કે કામના સ્થળે પ્રાથમિક સારવાર મળી રહે તેવી સુવિધા ઉપલબ્ધ છે.

પ્રાપ્ત પરિણામો પરથી જાણી શકાય છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને જો કામના સ્થળે સામાન્ય ઈજા થાય તો પણ તેની પ્રાથમિક સારવાર મળી રહે તેવી સુવિધાઓનો અભાવ જોવા મળે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના મોટા ભાગના ઉદ્યોગોમાં કામની પરિસ્થિતિ જોખમી હોય છે. છતાં પણ કામદારોને પ્રાથમિક સારવાર માટેની સામાન્ય સુવિધા પણ પ્રાપ્ત થતી નથી. કામદાર એક જીવંત પ્રાણી કે માનવશક્તિ કે સ્ત્રોત છે તે અંગે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં તેની કિંમત કે મૂલ્ય આકવામાં આવતું નથી. માલિકો કામદારને કામ કરવાનું સાધન કે મશીનની જેમ ગણતરી કરે છે. નહીં કે મૂલ્યવાન સંપત્તિ કે સંશાધન છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૨૪

કામદારોના રહેઠાણ અંગેની વ્યવસ્થાનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	ઘરના	૫૩૮	૪૪.૦૦
૨.	ભાડેથી	૩૫૨	૨૮.૦૦
૩.	કારખાનામાં	૨૮૮	૨૪.૦૦
૪.	N.A.	૩૬	૩.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા કામદારોને રહેઠાણની સુવિધા અન્વયે કુલ ૧૨૧૫ ઉતરદાતામાંથી ૨૮૮ એટલે કે ૨૪% કામદારોને માલિકો દ્વારા રહેઠાણની સુવિધા પૂરી પાડવામાં આવે છે. જ્યારે ૪૪% કામદારો પોતાના ઘરની વ્યવસ્થા દ્વારા અને ૨૮ % કામદારો ભાડેથી રહેઠાણની વ્યવસ્થા કરીને રોજગારી મેળવે છે. જે કામદારોને પોતાનું પણ ઘર નથી અને માલિકો દ્વારા રહેઠાણની વ્યવસ્થા પણ કરી આપવામાં આવતી નથી તેવું જાણી શકાય છે.

પરિણામોનું વિશ્લેષણ કરતા જાણવા મળે છે કે જે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં રહેઠાણની સુવિધા પૂરી પાડવામાં આવે છે તે કામના સ્થળ પર ફાળવેલા છાપરામાં કે સામાન્ય પ્રકારની નાની-કોટડી જેવા ઓરડામાં રહે છે. જેમાં કામદાર કુટુંબના ૫ થી ૭ સભ્યો સાથે રહે છે. કાયદા મુજબ રહેઠાણની યોગ્ય સુવિધા હોતી નથી. કામદારે પોતાની રીતે રહેઠાણની વ્યવસ્થા કરવી પડે છે. અપૂરતી સુવિધાઓ વાળા રહેઠાણમાં કુટુંબના સભ્યોની સાથે રોજી-રોટી પ્રાપ્ત કરવા માટે જીવન વ્યતીત કરતા કામદારો આ ક્ષેત્રમાં જોવા મળે છે.

જે કામદારોને માલિકો દ્વારા રહેઠાણની સુવિધા અપાતી નથી તે કામદારો જે તે પછાત વિસ્તારો કે ગંદા વસવાટોમાં ભાડેથી રહેઠાણની વ્યવસ્થા કરે છે. જેમાં અપૂરતી

આવકની સામે દર મહિને ચુકવવાપાત્ર રહેઠાણનું ભાડું ચૂકવવામાં કામદારોને "એક સાંધે ને તેર તુટે" તેવી પરિસ્થિતિ બને છે. સરકાર દ્વારા આવાસ સુવિધાનો લાભ પણ મોટા ભાગના કામદારોને મળતો નથી. કારણ કે સરકારની જે વ્યવસ્થા છે તેમાં મોટા પાયા પર ભ્રષ્ટાચારી તંત્રના વાહકો દ્વારા યોગ્ય લોકો સુધી સરકારની આવાસ સુવિધાનો લાભ મળી શકતો નથી.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૨૫

કામદારોનું શોષણ કેવા પ્રકારે થાય છે તે અંગે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	પગારની ચૂકવણી સમયસર ન કરે	૪૯૮	૪૧.૦૦
૨.	વધારે કામ / ઓછું વેતન	૪૧૩	૩૪.૦૦
૩.	છેડતી / શારીરિક શોષણ	૧૦૯	૯.૦૦
૪.	અન્ય	૪૯	૪.૦૦
૫.	N.A.	૧૪૬	૧૨.૦૦
	કુલ	૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા કામદારોને માત્ર કામના બદલામાં વેતન સિવાય કાયદા મુજબ કોઈ જ લાભો પ્રાપ્ત થતાં નથી. પરંતુ માલિકો કે કોન્ટ્રાક્ટરો દ્વારા કામદારોને જુદા જુદા પ્રકારે તેમનું શોષણ પણ કરે છે જેમ કે ૪૧% કામદારો જણાવે છે કે માલિકો કે કોન્ટ્રાક્ટરો પગારની ચુકવણી સમયસર ન કરે. લાંબો સમય સુધી રાહ જોવડાવે છે અને પૂરતો પગાર એક સાથે ન આપે તુટક-તુટક પગાર ચૂકવે છે. જેથી ઘરનું ગુજરાન ચલાવવામાં ઘણી મુશ્કેલીઓ પડે છે. કારણ કે કામના મળવાપાત્ર વેતન સમયસર ન ચુકવીને કામદારનું શોષણ કરે છે ત્યારે ૩૪% કામદારો જણાવે છે કે માલિકો-કોન્ટ્રાક્ટરો વધારે કામ કરાવે છે અને ઓછું વેતન ચુકવીને પણ શોષણ કરે છે. સતત કામ પર દેખરેખ રાખે છે, રોકટોક કરે છે. નિયત કામ કરતા વધુ કામ કરાવે છે. ઝડપથી કામ કરાવે છે અને વેતન ઓછું ચૂકવીને કામદારોનું

આર્થિક શોષણ કરે છે. મંદીના સમયે પૂરતું કામ મળતું નથી ત્યારે અર્ધ-બેકારી કે સંપૂર્ણ બેકારી સહન કરવી પડે છે. જ્યારે તેજના સમયે કામદારો પાસે વધુ કલાકો કામ કરાવીને માલિકો શોષણ કરતા જોવા મળે છે.

પરિણામોનું પૃથક્કરણ કરતા જાણવા મળે છે કે જે ઉદ્યોગો-વંધામાં સ્ત્રી કામદાર કામ કરે છે ત્યાં માલિકો કે કોન્ટ્રાક્ટરો-સુપરવાઈઝરો દ્વારા તેમનું શારીરિક શોષણ કે છેડતી કરે છે. સ્ત્રી કામદારોને કામના પ્રમાણમાં પણ ઓછું વેતન ચુકવે છે. સમાન કામ માટે અસમાન વેતન ચુકવીને સ્ત્રી કામદારોનું શોષણ માલિકો-કોન્ટ્રાક્ટરો કરે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૨૬

કામદારોને કામના જોખમ કયા પ્રકારનું છે તે અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	ઈજા કે અકસ્માત	૬૩૧	૫૨.૦૦
૨.	સામાન્ય બિમારી	૩૩૯	૨૮.૦૦
૩.	ગંભીર બિમારી	૧૦૯	૯.૦૦
૪.	મૃત્યુ થવાનું જોખમ	૮૨	૭.૦૦
૫.	N.A.	૪૮	૪.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામનું જોખમ જોવા મળે છે. કાયદા મુજબ કામના સ્થળે જોખમ સામે રક્ષણ કે સલામતીની પૂરતી વ્યવસ્થા હોતી નથી. ત્યારે તે ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારો જણાવે છે કે ઈજા કે અકસ્માત થવાનું જોખમ અંગે ૫૨% કામદારો કરે છે. જ્યારે ૨૮% કામદારો જણાવે છે કે કામના સ્થળની અયોગ્ય કામની પરિસ્થિતિના કારણે સામાન્ય બિમારી કે રોગો થવાનું જોખમ રહેલું છે. જેની સામે સાવચેતી કે રક્ષણ માટે કોઈ જ પ્રકારની સલામતી પૂરી પાડવામાં આવતી નથી. જ્યારે ૬% કામદારો જણાવે છે કે અયોગ્ય કામની પરિસ્થિતિના કારણે

ગંભીર બિમારી થવાનું જોખમ રહેલું છે અને ૭% કામદારો કહે છે. જોખમી પ્રકારની કામગીરીમાં જો કદાચ સામાન્ય ભૂલ કે બેદરકારીના કારણે અને પૂરતી સલામતીના સાધનોના અભાવે ક્યારેક કામદારોનું અકસ્માતમાં મૃત્યુ થવાનું પણ જોખમ રહેલું છે.

સરકાર દ્વારા પ્રવર્તમાન કાયદા કાનૂન માત્ર નિયત કરેલ કારખાનાને લાગુ પડે છે. જ્યારે અમુક ઉદ્યોગોને કારખાના તરીકે ગણવામાં આવતા નથી તેવા ઉદ્યોગોમાં પણ કામદારોને કામના સ્થળે જોખમનો સામનો કરવો પડે છે. જોખમ સામે કોઈ જ પ્રકારની સલામતી મળતી નથી.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૨૭

કામદારોને વર્ષમા કેટલો સમય કામ મળે છે તે અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉતરદાતા	ટકાવારી
૧.	મહિને ૨૦ થી ૨૫ દિવસ	૩૮૧	૩૧.૦૦
૨.	૪ થી ૬ મહિના	૧૮૪	૧૬.૦૦
૩.	૭ થી ૧૦ મહિના	૫૪૭	૪૫.૦૦
૪.	નક્કી નહી	૮૩	૮.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત વર્ગીકરણના આધારે જાણી શકાય છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરનાર કામદારને કેટલા દિવસ રોજગારી પ્રાપ્ત થાય છે તે જાણી શકાય છે. જેમ કે ૪૫% કામદારને અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગો દ્વારા વાર્ષિક ધોરણે સરેરાશ ૭ થી ૧૦ મહિના કામ જે તે ઉદ્યોગોમાં મળે છે. જ્યારે ૩૧% કામદારને માસિક ધોરણે જે તે ઉદ્યોગોમાં ૨૦ થી ૨૫ દિવસ રોજગારી મળે છે અને ૧૬% કામદારને જે તે ઉદ્યોગોમાં માત્ર સીઝનલ સમય દરમ્યાન ૪ થી ૬ મહિના જ રોજગારી મળે છે અને ૮% કામદારને જે તે ઉદ્યોગો દ્વારા કેટલો સમય કામ મળે છે તે નિશ્ચિંત હોતું જ નથી. આમ ઉપરોક્ત પ્રાપ્ત પરિણામો પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે મોટા ભાગના ઉદ્યોગોમાં કામદારોન બારમાસ કે પૂરતું

કામ મળી શકતું નથી. જેમાં મંદી કે કુદરતી આપત્તિ વગેરે કારણોસર રોજગારી પૂરતી મળતી નથી. મોટા ભાગના ઉદ્યોગો એ સીઝનલ હોવાથી સીઝન પૂરી થતાં ઉદ્યોગો બંધ પડી જાય છે અથવા તો રોજગારી માટે અન્ય ઉદ્યોગો પસંદ કરવો પડે છે. જેના કારણે સ્થળાંતરની સમસ્યા સર્જાય છે. જેને કારણે અનેક સામાજિક સમસ્યાઓ ઉદ્ભવે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૨૮

કામદારોને પૂરતું કામ ન મળવા અંગેના કારણોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકાવારી
૧.	મંદી	૪૪૯	૩૭.૦૦
૨.	સ્થળાંતરિત કામદારોના ઘસારાના કારણે	૧૬૭	૧૪.૦૦
૩.	સીઝનલ	૧૯૪	૧૬.૦૦
૪.	અન્ય	૨૪	૨.૦૦
૫.	N.A.	૩૮૧	૩૧.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતા ઉદ્યોગોમાં કામદારોને જે તે ઉદ્યોગોમાં પૂરતું કામ કે રોજગારી મળી શકતી નથી તે તપાસતા જાણવા મળે છે કે ૩૭ % કામદારો મંદીના કારણને નિર્દેશ કરે છે અને ૧૬% કામદારો સીઝનલ વ્યવસાય હોવાથી સીઝન પૂર્ણ થતાં રોજગારી પણ મળતી બંધ થઈ જાય છે. જ્યારે ૧૪% કામદારો પૂરતું કામ ન મળવા પાછળનું કારણ સ્થળાંતરિત કામદારોના ઘસારાના કારણે સ્થાનિક કક્ષાના લોકોને પૂરતી રોજગારી મળતી નથી.

પ્રાપ્ત પરિણામો પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના મોટા ભાગના ઉદ્યોગો નાના પાયા પરના હોવાથી વૈશ્વિકરણના પ્રવર્તમાન અસરો સામે ટકી શકતા નથી. પરિણામે ઉદ્યોગ-બંધા નબળાં પડે છે અને રોજગારી ઘટતી જાય છે. જ્યારે અમુક ઉદ્યોગો માત્ર સીઝન પૂરતાં જ રોજગારી માટે કાર્યરત હોય છે. જ્યારે સીઝન પૂર્ણ થતાં ઉદ્યોગોમાં

રોજગારી પ્રાપ્ત થતી બંધ થઈ જાય છે. જ્યારે પ્રવર્તમાન સમયમાં ખેતી-બાંધકામ કે અન્ય ઉદ્યોગોમાં કામ માટે આદિવાસી કે પછાત વિસ્તારોમાંથી કામદારોને ઓછા વેતને કામ કરાવવાની પ્રથા અમલી બને છે. જેના કારણે સ્થળાંતર લોકો ઓછા વેતને પણ કામ કરે છે. જે વેતન સ્થાનિક લોકોને પરવડી શકે તેમ ન હોવાથી સ્થાનિક લોકો રોજગારીથી વંચિત રહી જાય છે, જેના કારણે તેમને પૂરતું કામ મળી શકતું નથી તે વિશે જાણવા મળે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૨૯

કામદારોને પૂરતું કામ નથી મળતું ત્યારે શું કામ કરે છે તે
અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉતરદાતા	ટકાવારી
૧	કંઈ નહીં	૧૧૭	૧૦.૦૦
૨	અન્ય છુટક મજૂરી કામ	૭૧૭	૫૯.૦૦
૩	N.A.	૩૮૧	૩૧.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામદારોને પૂરતી રોજગારી જે તે ઉદ્યોગ દ્વારા પ્રાપ્ત થતી નથી ત્યારે કામદારો અન્ય વ્યવસાયો કે ઉદ્યોગોમાં કામ કરે છે કે નહીં તે ઉપરોક્ત કોષ્ટક દ્વારા જાણવા મળે છે કે ૫૯% કામદારો જે સમયે રોજગારી મળતી નથી તે સમયે અન્ય છુટક કામગીરી કરવા અન્ય ઉદ્યોગોમાં કામ પર જાય છે એટલે કામદારો જે ઉદ્યોગોમાં કામ કરે છે ત્યાં જો કોઈ કારણોસર કામ ન મળે તો અથવા કામ મળતું બંધ થઈ જાય ત્યારે અન્ય ઉદ્યોગોમાં કામ કરીને કુટુંબની આવકમાં વધારો કરે છે અને અનિશ્ચિતતાના વિટંબણામાં કામદાર તેનું જીવન વ્યતિત કરે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૩૦

કામદારોને અકસ્માત સમયે સહાય મળે છે કે નહીં તે અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	હા	૪૭૪	૩૮.૦૦
૨.	ના	૭૪૧	૬૧.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા કામદારોને કામના સ્થળે કામમાં જોખમ રહેલું હોય છે. જેમાં અકસ્માત સમયે કામદારને જોખમ સામે રક્ષણ કે સહાય મળે છે કે નહીં તે અંગે કુલ ૧૨૧૫ કામદારમાંથી ૬૧% કામદારો જણાવે છે કે માલિકો દ્વારા કોઈ જ પૂરતી સહાય મળતી નથી. જ્યારે ૩૮% કામદારો જણાવે છે કે અકસ્માત સમયે સહાય મળે છે.

પરિણામનું પૃથક્કરણ કરતા જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરનાર કામદારો કોઈ એક માલિક હેઠળ લાંબો સમય કામ કરતા નથી. સતત માલિકો બદલાતા રહે છે. જેના કારણે કામદારો અને માલિકો વચ્ચે ઔદ્યોગિક સંબંધો વિકસતા નથી અને કામદારોના કામ અંગેના કોઈ જ નોંધણી કે પુરાવા હોતા જ નથી. જેના કારણે કામદાર માલિક સામે વળતર કે સહાય માંગી શકતો નથી. માલિકો રહેમરાહે કે ન્યાયિક પ્રક્રિયાની ઝંઝટમાં ન પડવાના હેતુથી થોડી-ઘણી આર્થિક સહાય કરીને કામદારોના અકસ્માતના કેસને ડામી દે છે. જે કામદારોને અકસ્માત સમયે માલિકો દ્વારા પૂરતી સહાય કે સરકારની સહાય મળતી નથી તેવા કામદારો તેના સગાસંબંધીઓ કે મિત્રો દ્વારા દેવું કરીને તબીબી સારવાર લે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૩૧

કામદારોને અકસ્માત થાય તો કેવા પ્રકારની સહાય મળે છે તે વિશે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકા (%)
૧.	રોકડમાં સહાય	૨૪	૨.૦૦
૨.	તબીબી સારવાર	૨૦૭	૧૭.૦૦
૩.	ચાલુ પગારે રજા	૩૬	૩.૦૦
૪.	વળતર	૨૦૭	૧૭.૦૦
૫.	N.A.	૭૪૧	૬૧.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા કામદારોને અકસ્માતના સમયે મળતી સહાય અંગે ૩૮% કામદારો જણાવે છે કે સહાય મળે છે. જેમાં ૧૭% કામદારો કહે છે. અકસ્માત વળતર સ્વરૂપે અને તબીબી સારવાર ખર્ચ પ્રાપ્ત થાય છે જ્યારે ૨% કામદારો કહે છે કે અકસ્માત સમયે રોકડ સહાય કરીને અકસ્માતના બનાવો કે કેસોને ડામી દેવામાં આવે છે. આમ અકસ્માતના સમયે કામદારોને કાયદામાં રક્ષણ કે જોગવાઈ મુજબ માત્ર વળતર મળે છે નહીં કે તેના કામની રોજગારી બંધ થઈ જવાથી જે આવક પ્રાપ્ત થતી તેની સામે કોઈ જ વળતર મળતું નથી. સરકાર દ્વારા જે વળતર કે સહાય મળે છે તે લાંબા સમય બાદ મળે છે. જેમાં કામદારોને ઘણી બધી હાડમારીમાંથી પસાર થવું પડે છે.

સામાન્ય કુટુંબના કામદારનું જો અકસ્માત થયેલ હોય ત્યારે જો માલિકો કાંઈ જ સહાય કે મદદ ન કરે તો કામદારોની કફોડી સ્થિતિ સર્જાઈ છે. તાત્કાલિક સારવાર માટે કે સારી સારવાર આપવા માટે પ્રાઈવેટ સારવાર લેવામાં કામદારોના કુટુંબને નાણાકીય વ્યવસ્થા કરવામાં ઘણી બધી તકલીફ સહન કરવી પડે છે. સરકારી સહાય મળે છે પરંતુ તે

મેળવવા માટે લાંબી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવું પડે છે અને સહાય કે વળતર મળતા ઘણો સમય વીતી જાય છે તે અંગે કામદારો જણાવે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૩૨

કામદારોને કામના સ્થળે મળતી સુવિધાઓ અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉત્તરદાતા	ટકાવારી(%)
૧.	પીવાના પાણીની	૧૦૮૧	૮૮.૦૦
૨.	કેન્ટીન	-	
૩.	આરામ માટેની જગ્યા / સેનિટેશન	૨૪	૨.૦૦
૪.	બાળકો માટેની વ્યવસ્થા	-	
૫.	કંઈ નહીં	૧૧૦	૯.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

અસંગઠિત ક્ષેત્રે જુદા જુદા વ્યવસાયોમાં કામનાં સ્થળે કામદારોને માટે પ્રાપ્ત કલ્યાણકારી સુવિધા વિશે માહિતી પ્રાપ્ત કરતા ૮૮% કામદારને કામના સ્થળે માત્ર પીવાના પાણીની જ સુવિધા મળે છે. જ્યારે ૨% કામદારને કામના સ્થળે આરામ માટેની જગ્યાનો લાભ મળે છે. જ્યારે અસંગઠિત ક્ષેત્રના એકમમાં સ્ત્રી કામદાર માટે તેના બાળકની સારસંભાળ માટે ઘોડિયાઘરની વ્યવસ્થા હોતી નથી અને કામના સ્થળે સેનિટેશન કે કેન્ટીનની પણ સુવિધા હોતી નથી.

આમ અસંગઠિત ક્ષેત્રના એકમમાં કામદારોને માત્ર કામના સ્થળે કામ કરવાની સામાન્ય વ્યવસ્થાની સાથે માત્ર પીવાના પાણીની જ સુવિધા મળે છે તે સિવાય કામદારોને કોઈ જ પ્રકારની કલ્યાણકારી કે હિતકારી સુવિધાનો લાભ અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં મળતો નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રના મોટા ભાગના ઉદ્યોગો કારખાના ધારા -1948 હેઠળ આવેલ છે. છતાં તેમાં પણ કોઈ જ પ્રકારની કારખાના ધારાની જોગવાઈઓનો લાભ કામદારોને મળતી નથી, તે જાણી શકાય છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૩૩

કામદારોને કામની સલામતી-સુરક્ષા માટે મળતાં લાભો અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉતરદાતા	ટકાવારી
૧	તાલીમ	૧૩૪	૧૧.૦૦
૨	વેતનમાં વધારો	૯૩	૮.૦૦
૩	આરોગ્યની સુવિધા	-	-
૪	અકસ્માત વળતર	૧૩૮	૧૧.૦૦
૫	બેકારી ભથ્થું	-	-
૬	સલામતીના સાધનો	૮૫	૭.૦૦
૭	કંઈ નહીં	૭૬૫	૬૩.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોને કામની સલામતી અને સુરક્ષાની મળતી સુવિધા કે સવલતો વિશે ઉપરોક્ત કોષ્ટકના આધારે જાણી શકાય છે કે ૬૩% કામદારોને તેના કામના સ્થળે તેને કરવાની કામગીરીમાં કોઈ જ પ્રકારની સુવિધા કે સલામતીના સાધનો પ્રાપ્ત થતા નથી. માત્ર ૧૧% કામદારને તેના કામ માટેની તાલીમ મળે છે જે તાલીમ પણ વૈજ્ઞાનિક તાલીમની પદ્ધતિ દ્વારા નહીં પણ સિનિયર કે અનુભવી જે માત્ર પ્રેક્ટીકલ જ્ઞાન ધરાવે છે તેના દ્વારા તાલીમ ઓછા સમયમાં આપવામાં આવે છે. જ્યારે ૧૧ % કામદારોને જોખમી કામ સામે અકસ્માત વળતર કે વીમાનો લાભ મળે છે તે પણ લાંબી પ્રક્રિયાના અંતે લાભ પ્રાપ્ત થાય છે.કામની સલામતી માટે પૂરતા સાધનો કે સુવિધાની જોગવાઈઓ બહુ જ ઓછી હોય છે, જ્યારે અમુક પ્રકારના જોખમ કામમાં કામદારોને વધુ વેતન આપીને તેને કામમાં જીવના જોખમે કામગીરી કરવી પડે છે તેના બદલામાં માત્ર નહિવત્ વેતન વધારાનો લાભ પ્રાપ્ત થાય છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૩૪

પ્રસંગોપાત કે જરૂરિયાત સમયે નાણાકીય વ્યવસ્થા અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉતરદાતા	ટકાવારી
૧	વ્યાજે	૩૨૮	૨૭.૦૦
૨	ઉછીના	૯૩	૮.૦૦
૩	ઉપાડ	૫૧૦	૪૨.૦૦
૪	બચત	૨૧૯	૧૮.૦૦
૫	અન્ય	૬૫	૫.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો સામાજિક રીતિ-રિવાજો અન્વયે પ્રસંગોપાત કે જરૂરિયાતના સમય દરમ્યાન નાણાકીય વ્યવસ્થામાં ૪૨% કામદારો જે તે કામના માલિકો પાસેથી ઉપાડ પેટે લઈને જરૂરિયાત પૂર્ણ કરે છે. જ્યારે ૨૭% કામદારો શાહુકારો પાસેથી વ્યાજે પૈસા લઈને જરૂરિયાત પૂર્ણ કરે છે અને ૧૮% કામદારો કુટુંબની આવકમાંથી કરેલ બચત દ્વારા નાણાકીય વ્યવસ્થા કરે છે, જ્યારે ૮% કામદારો સગા-સંબંધી કે મિત્રો પાસેથી ઉછીના લઈને પ્રસંગો કે જરૂરિયાત સમયે નાણાકીય પ્રબંધ કરે છે.

અભ્યાસના સર્વે દ્વારા જાણવા મળે છે કે ૫% કામદારો પ્રસંગો કે આકસ્મિક જરૂરિયાતને પૂર્ણ કરવા મકાન-દાગીના કે કોઈ કિંમતી વસ્તુઓ ગીરવે મૂકીને પણ નાણાકીય વ્યવસ્થા કરે છે. ઓછી આવકના કારણે કામદાર કુટુંબો દેવાના બોજા નીચે કચડાતા જાય છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રે કાયમી કે પૂરતી રોજગારીના અભાવે કામદારો આકસ્મિક જરૂરિયાતોના સમયે શાહુકારો કે માલિકોના ગુલામો બને છે. વધુ વ્યાજે નાણા મેળવીને આખી જિંદગી વ્યાજ ચુકવવામાં જતું રહે છે. ગરીબ લોકોની ગરીબી કે મજબૂરીનો લાભ લેનાર અસામાજિક તત્ત્વો કે પૈસા ખાઉધરાના ગુલામો બની લાચારીમય જિંદગી જીવતા કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રે જોવા મળે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૩૫

કામદારોને દેવું થવાના કારણો અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગત	ઉતરદાતા	ટકાવારી
૧	આર્થિક પરિસ્થિતિ	૧૧૪	૮.૦૦
૨	પ્રસંગોપાત	૪૧૩	૪૦.૦૦
૩	બિમારી	૧૮૪	૧૬.૦૦
૪	ઘર બનાવવા	૧૪૬	૧૨.૦૦
૫	અન્ય	૮૩	૮.૦૦
૬.	N.A.	૨૫૫	૨૧.૦૦
	કુલ	૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે ૩૪% કામદાર પ્રસંગોપાત કે જરૂરિયાતના સમય દરમ્યાન દેવું કરે છે અને ૧૬% કામદારો બિમારી-માંદગીના સમયે તબીબી સારવાર ખર્ચને પહોંચી વળવા માટે દેવું કરે છે. જ્યારે ૧૨% કામદારો સારી રીતે જીવન વ્યતિત કરવા પોતાના ઘરનું મકાન બાંધકામ કરવા માટે દેવું કરે છે અને ૮% કામદારો પૂરતું કામ કે પૂરતી આવક પ્રાપ્ત ન હોવાથી પ્રાથમિક જીવન જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવા દેવું કરે છે.

પ્રાપ્ત પરિણામોનું પૃથક્કરણ કરતા માલુમ પડે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને રોજગારીની અનિશ્ચિતતા અને કાયદાકીય રક્ષણના અભાવના કારણે કામદારને માત્ર કામના અપૂરતા વેતન સિવાય કોઈ જ પ્રકારની સલામતી કે સુરક્ષા મળતી નથી. જેના કારણે કામદારને જ્યારે આકસ્મિક નાણાકીય જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવા માટે દેવું કરવું પડે છે. જેમાં કામદારને તેના જ્ઞાતિના રીતિ-રિવાજો કે બિમારીના સમયે ઊંચા વ્યાજે પણ દેવું કરીને જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવા મજબૂર બને છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૩૬

કામદારોને પ્રાપ્ત થતાં સામાજિક સુરક્ષાના લાભો અંગેનું
વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગતો	ઉત્તરદાતા	ટકાવારી
૧	બોનસ	૨૫૫	૨૧.૦૦
૨	પી.એફ.	-	-
૩	વિમો	૮૫	૭.૦૦
૪	N.A.	૮૭૫	૭૨.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે પ્રવર્તમાન સમયમા કેન્દ્ર સરકાર કે રાજ્ય સરકાર દ્વારા કામદાર નીતિ અન્વયે અમક પ્રકારની સામાન્ય જોગવાઈ અસંગઠિત કામદારો માટે કરેલ છે. પરંતુ કામદારો સુધી તેના લાભો કોઈ કારણસર પહોંચતા જ નથી. ઉપરોક્ત કોષ્ટકના આધારે જાણી શકાય છે કે ૭૨% કામદારોને કોઈ જ પ્રકારના લાભો મળતા નથી. જ્યારે ૨૧% કામદારોને બોનસનો લાભ મળે છે તે પણ કાયદાકીય નિયત ધોરણ મુજબ નહીં. માલિકની મહેરબાનીના આધારે અનિશ્ચિત ધોરણો મુજબ બોનસ મળે છે. તેમ કામદારો પોતાનો અભિપ્રાય જણાવે છે અને ૭% કામદારોને વીમા કવચની સુરક્ષાનો લાભ પ્રાપ્ત થાય છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારોને પૂરતી રોજગારી કોઈ એક જ માલિક પાસેથી લાંબો સમય સુધી પ્રાપ્ત થતી નથી. જેના પરિણામે કામદારોને બોનસ જેવા લાભોથી વંચિત રહે છે. માલિકો કાયદાની જોગવાઈઓમાંથી ગમે તેમ કરીને છટકી જાય છે. કાયદાના ધારાધોરણો મુજબ યોગ્ય પ્રક્રિયા કરતાં જ નથી. તે બાબત જાણવા મળે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૩૭

કામદારોને પ્રાપ્ત થતાં કામદાર કલ્યાણના લાભો અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગતો	ઉત્તરદાતા	ટકાવારી
૧	રહેણાંકની સુવિધા	૨૮૧	૨૪.૦૦
૨	અન્ય	૧૪૨	૧૨.૦૦
૩	N.A.	૭૮૨	૬૪.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટકના વર્ગીકરણ દ્વારા જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે પ્રવર્તમાન સમયમા કામદારોને પ્રાપ્ત થતાં કામદાર કલ્યાણના લાભો અન્વયે ૨૮% કામદારોને જે તે ઉદ્યોગ દ્વારા કામના સ્થળે રહેણાંકની સુવિધા જ પ્રાપ્ત થાય છે. જ્યારે ૬૪% કામદારો જણાવે છે કે કામદાર કલ્યાણના કોઈ જ પ્રકારના લાભો પ્રાપ્ત થતાં નથી. કારણ કે કામની અનિશ્ચિતતાના કારણે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદાર અને માલિક સતત બદલતા રહેતા હોવાથી અન્ય કલ્યાણકારી કોઈ જ લાભો પ્રાપ્ત થતાં નથી.

પ્રાપ્ત થતાં પરિણામો પરથી જાણવા મળે છે કે જે તે ઉદ્યોગોમાં કામદારને કામદાર કલ્યાણના લાભ અન્વયે મફત રહેણાંકની સુવિધા પૂરી પાડવામાં આવે છે. જેમાં વિજળી, પાણીની મફતમાં સુવિધા આપવામાં આવે છે. કામદારોને તે સિવાય કોઈ જ પ્રકારના લાભો કામદાર કલ્યાણ અન્વયેના પ્રાપ્ત થતાં નથી.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૩૮

અસંગઠિત કામદારોનું યુનિયન કેમ નથી રચાતું તે અંગેના કારણોનું
વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગતો	ઉત્તરદાતા	ટકાવારી
૧	છુટા-છવાયા કામદાર	૭૧૭	૫૯.૦૦
૨	સંપર્કનો અભાવ	૧૭૦	૧૪.૦૦
૩	જરૂર જ જણાતી નથી.	૨૪	૨.૦૦
૪	આ વિશે કોઈ જાણકારી નથી	૩૦૪	૨૫.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોનું પ્રવર્તમાન સમયના અનુસંધાને કોઈ જ પ્રકારનું સંગઠન-યુનિયન અસ્તિત્વમાં નથી જે અંગેના કારણો કામદારો જણાવે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોનું પ્રમાણ વધુ છે. જ્યારે સંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોનું પ્રમાણ સીમિત હોવાથી તે યુનિયનની રચના કરી શકે છે તને વ્યવસ્થિત રતે નિભાવી શકે છે, જ્યારે અસંગઠિત ક્ષેત્રે ઘણા બધાં વ્યવસાય-ઉદ્યોગો કાર્યરત હોવાથી તેમા કામ કરનાર કામદારો પણ કાયમી કામદાર તરીકે હોતા નથી. કારણ કે કામ કાયમી મળી શકતું નથી.

ઉપરોક્ત કોષ્ટકના વર્ગીકરણ પરથી જાણવા મળે છે કે ૫૯% કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રે છુટા-છવાયા કામદારો હોવાથી કામદારોનું યુનિયન કે સંગઠનની રચના થઈ શકતી નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદાર અને માલિકની સતત ફેરબદલીના કારણે સંગઠન થઈ શકતું નથી. ૨૫% કામદારો જણાવે છે કે સંગઠન અંગેની માહિતી માર્ગદર્શન અંગેની કાંઈ જ પ્રકારની જાણકારી પ્રાપ્ત થતી નથી. જેના પરિણામે કામદારોનું સંગઠન થઈ શકતું નથી અને ૧૪ % કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો-કામદારો વચ્ચેના સંપર્ક સૂત્રના અભાવે યુનિયન થઈ શકતું નથી.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૩૯

સરકાર દ્વારા અસંગઠિત કામદારોને કેવા પ્રકારના લાભો મળે છે
તે અંગેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગતો	ઉત્તરદાતા	ટકાવારી
૧	કલ્યાણ વિષયક યોજના	૭૩	૬.૦૦
૨	રોજગારી વિષયક યોજના	૧૧૦	૯.૦૦
૩	આરોગ્ય વિષયક યોજના	૧૨૨	૧૦.૦૦
૪	રહેઠાણ વિષયક યોજના	૨૬૭	૨૨.૦૦
૫	અન્ય	૧૯૪	૧૬.૦૦
૬	N.A.	૪૪૯	૩૭.૦૦
	કુલ	૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારના કલ્યાણ અને વિકાસ માટે સરકાર દ્વારા વિવિધ પ્રકારના વિકાસાત્મક કે કલ્યાણ વિષયક વિવિધ પ્રકારની નીતિ કે યોજનાઓ પ્રસ્તુત કરે છે. જે અન્વયે ઉપરોક્ત કોષ્ટકના વર્ગીકરણ પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ૩૭% કામદારોને સરકાર દ્વારા પ્રસ્તુત યોજનાઓ અંગેના કોઈ જ પ્રકારના લાભો મળી શકતા નથી. જ્યારે ૨૨% કામદારોને સરકાર દ્વારા સસ્તા દરે રહેઠાણ વિષયક યોજાનાના લાભો પ્રાપ્ત થયા છે અને ૧૬% કામદારોને તેના બાળકોના અભ્યાસ માટે શીષ્યવૃત્તિ યોજનાનો લાભ પ્રાપ્ત થયેલ છે. જ્યારે ૧૦ % કામદારોને આરોગ્ય વિષયક યોજના અન્વયે તબીબી સહાય ખાસ બી.પી.એલ. કુટુંબોને પ્રાપ્ત થયેલ છે અને ૯% કામદારોને સરકારની વિવિધ રોજગારી પ્રાપ્ત યોજનાઓનો લાભ મળે છે. આમ ઉપરોક્ત ચર્ચાના આધારે જાણી શકાય છે કે સરકાર દ્વારા જે યોજના ઘડવામાં આવે છે તેનો પૂરેપૂરો લાભ છેક છેવાડાના લોકો સુધી પહોંચી શકતો નથી. જે વહીવટી નીતિની ખામી પ્રદર્શિત કરે છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૪૦

કામદાર કલ્યાણના અસંગઠિત કામદારોને પૂરતા લાભો પ્રાપ્ત થતાં નથી તે અંગેના કારણોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગતો	ઉતરદાતા	ટકાવારી
૧	કાયમી કામદાર નથી	૭૦૫	૫૮.૦૦
૨	પૂરતું કાયમી કામ મળતું નથી	૩૪૦	૨૮.૦૦
૩	માલિકને ખર્ચ પરવડતો નથી	૮૫	૭.૦૦
૪	યોગ્ય વ્યવસ્થા થઈ શકતી નથી	૬૧	૫.૦૦
૫	અન્ય	૨૪	૨.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને કામદાર કલ્યાણના પૂરતાં લાભો પ્રાપ્ત થતાં નથી તે અંગેના મુખ્ય કારણો અન્વયે ૫૮% કામદારો જણાવે છે કે કામદારો કાયમી નથી. જેના કારણે કોઈ જ લાભો પ્રાપ્ત થતા નથી. કામદારને જે તે ઉદ્યોગમાં જેટલો સમય કામ મળે તેટલો સમય સુધી તે કામદાર ગણાશે. જ્યારે કામ પૂર્ણ થતાં તે કામદારને માલિક દ્વારા છુટા કરી દેવામાં આવે છે. દા.ત. સીઝનલ ઉદ્યોગમાં સીઝન પૂરતું જ કામ ન મળતું હોવાથી ઓફ સીઝનમાં કામદાર અન્ય ઉદ્યોગમાં કામ કરવા જતો રહે છે. જેના કારણે કામદાર કાયમી કામદારમાં ગણતરી થતી નથી જેને હંગામી કામદાર કે રોજમદાર કહેવામાં આવે છે અને ૨૮% કામદારો જણાવે છે કે જે તે ઉદ્યોગમાં પૂરતું કાયમી કામ મળતું હોવાથી કામદાર પૂરતી રોજગારી મેળવવા માટે સતત ઉદ્યોગોની ફેર-બદલી કરતો રહે છે. જ્યારે ૭% કામદાર જણાવે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોને સરકાર દ્વારા કોઈ વિશેષ લાભો પ્રાપ્ત થતા નથી જેના કારણે માલિકોને તેના હંગામી કામદારોને કલ્યાણકારી લાભો આપવાની વ્યવસ્થાનો ખર્ચ પરવડી શકતો નથી. જેમાં કામ કરતા કામદારોને પૂરતી રોજગારી કોઈ એક જ માલિક પાસેથી લાંબો સમય સુધી પ્રાપ્ત થતી નથી. જેના કારણે કામદારોને લાભ પ્રાપ્ત થતો નથી.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૪૧

પ્રવર્તમાન સ્થિતિમાં અસંગઠિત કામદારોને કયા કયા પ્રકારનાં લાભો મળવા જોઈએ તે અંગેના સૂચનોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગતો	ઉત્તરદાતા	ટકાવારી
૧	સામાજિક સુરક્ષા/સલામતી મળે	૨૧૯	૧૮.૦૦
૨	કાયદાઓનું કડક રીતે અમલીકરણ થાય	૨૪૩	૨૦.૦૦
૩	પૂરતી રોજગાર અને લઘુત્તમ વેતન મળે	૧૮૨	૧૫.૦૦
૪	બોનસ, પી.એફ.,તબીબી લાભો મળે	૧૫૮	૧૩.૦૦
૫	સ્વરોજગાર માટે સરળતાથી સહાય મળે	૧૧૦	૯.૦૦
૬	અદ્યતન ટેકનોલજી/સ્થળાંતરિત કામદારો પર અંકુશ	૬૧	૫.૦૦
૭	પેન્શન (વિમો)	૨૩૧	૧૯.૦૦
૮	અન્ય	૧૨	૧.૦૦
કુલ		૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે કુલ કામદારોનું ૯૩% પ્રમાણ જોવા મળે છે. જ અન્વયે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના કલ્યાણ માટે પ્રવર્તમાન સમયમા કામદારોને કેવા પ્રકારના લાભો મળવા જોઈએ તે અંગેના અભિપ્રાયો તપાસતા જાણવા મળે છે કે ૨૦% કામદાર જણાવે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે કલ્યાણ અને વિકાસ માટે પ્રવર્તમાન કાયદાકીય વિવિધ જોગવાઈઓના અમલીકરણની નીતિમાં ફેરફાર કરે અને સખત અમલીકરણની વ્યવસ્થા ઊભી કરવામાં આવે તેવી માંગ રહેલી છે અને ૧૮% કામદારો જણાવે છે કે સામાજિક સલામતી અન સામાજિક સુરક્ષા અસંગઠિત કામદારોને પૂરી પાડવામાં આવે તેવી નીતિ અમલમાં મૂકવામાં આવે તેવી પણ માંગ રહેલી છે. જ્યારે ૧૫% કામદારો કહે છે કે પૂરતી રોજગારી એટલે કે કાયમી રોજગારી મળી રહે અને લઘુત્તમ વેતનધારા પ્રમાણે વેતન ચુકવણી અમલીકરણ બને તેવી યોગ્ય વ્યવસ્થા કરવામાં આવે અને ૧૯% કામદારો કહે છે કે પેન્શન કે વીમાનો લાભ સરકાર દ્વારા

આપવામાં આવે તેવી વ્યવસ્થા ઊભી કરવામાં આવે તેવી માંગ છે. જ્યારે ૧૩% કામદારો જણાવે છે કે બોનસ, પી.એફ., અને તબીબી સહાયના લાભો મળે અને ૮% કામદારો કરે છે કે સ્વરોજગારી કરવા સરકાર દ્વારા સહાય મળે તેવી સરળ વ્યવસ્થા કરવામાં આવે અને ૫% કામદારો જણાવે છે કે આધુનિક ટેકનોલોજી અને સ્થળાંતરિત કામદારનીતિમાં અંકુશની વ્યવસ્થા કરે તો સ્થાનિક કક્ષાના લોકોને પૂરતી રોજગારી પ્રાપ્ત થઈ શકે છે. તેવી વિવિધ પ્રકારની માંગણીઓ અન્વયેના સૂચનો કામદારો દ્વારા જણાવવામાં આવેલ છે.

કોષ્ટક નં.-૪.૬.૪૨

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનું ઉદ્યોગો પ્રમાણેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિગતો	ઉત્તરદાતા	ટકાવારી
૧	ખેતી ઉદ્યોગ	૨૭૦	૨૨.૦૦
૨	બાંધકામ ઉદ્યોગ	૨૧૮	૧૮.૦૦
૩	ટ્રાન્સપોર્ટેશન ઉદ્યોગ	૧૭૩	૧૪.૦૦
૪	ખાણ ઉદ્યોગ	૧૬૧	૧૩.૦૦
૫	સાડી ઉદ્યોગ	૪૬	૪.૦૦
૬	હિરા ઉદ્યોગ	૭૧	૬.૦૦
૭	મીઠા ઉદ્યોગ	૩૮	૩.૦૦
૮	ટાઈલ્સ સિરામિક ઉદ્યોગ	૬૮	૬.૦૦
૯	ઓઈલ- જીનિંગ મિલ	૧૨૧	૧૦.૦૦
૧૦	સિમેન્ટ પ્રોડક્ટ્સ ઉદ્યોગ	૪૭	૪.૦૦
	કુલ	૧૨૧૫	૧૦૦.૦૦

પ્રાપ્તિસ્થાન : અનુસૂચિ દ્વારા પ્રાપ્ય પ્રાથમિક માહિતીને આધારે

ઉપરોક્ત કોષ્ટક પરથી જાણવા મળે છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગો પૈકી રાજકોટ જિલ્લાના ૧૪ તાલુકા કક્ષાએ આવેલ મહત્વના ઉદ્યોગોને પસંદ કરવામાં આવેલ જેમાં અસંગઠિત કામદારોનું પ્રમાણ વધુ જોવા મળેલ છે. તે ઉદ્યોગોના કામદાર પાસેથી પ્રત્યક્ષ

મુલાકાત કરી અનુસૂચિ દ્વારા માહિતી પ્રાપ્ત કરવામાં આવેલ છે. જે અન્વયે દરેક તાલુકામાંથી પસંદ કરેલ ઉદ્યોગોમાં કામદારનું પ્રમાણ તપાસતા જાણવા મળે છે કે બાંધકામ ઉદ્યોગમાં ૧૮% કામદારો અને ખેતી ઉદ્યોગોમાંથી ૨૨% કામદારોને સંપર્ક કરવામાં આવેલ છે જ્યારે ૧૪% કામદારો ટ્રાન્સપોર્ટેશન અને ૧૩% કામદારોનો ખાણ ઉદ્યોગોમાંથી મુલાકાત લેવામાં આવેલ છે. આમ અસંગઠિત ક્ષેત્રે દરેક તાલુકામાં કામદારનું સપ્રમાણ જોતા માલુમ પડેલ છે કે ખેતી, ઉદ્યોગ, બાંધકામ ઉદ્યોગ, ટ્રાન્સપોર્ટેશન અને ખાણ ઉદ્યોગમાં અસંગઠિત કામદારોનું પ્રમાણ વધુ જોવા મળે છે.

૪.૭ ઉપસંહાર :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના અભ્યાસમાં માત્ર રોજગારી વિષયક માત્ર કાર્ય પરિસ્થિતિ, કામની કલાકો, વેતન, આવક-ખર્ચ અને જીવનધોરણ વગેરે બાબતોનો અભ્યાસ કરીએ તો તે અભ્યાસ અપૂર્ણ ગણાય છે. માટે દરેક કામદારના પોતાના સામાજિક પ્રશ્નો, વ્યક્તિગત વલણો તેમની પોતાની માન્યતાઓ, કાર્યસંતોષ અંગેની બાબતો વગેરેનો પણ અભ્યાસ કરવો જરૂરી બને છે. કોઈપણ બાબત માટે માત્ર આર્થિક પાસાંને તપાસવામાં આવે અને સામાજિક પાસાંની ઉપેક્ષા કરવામાં આવે તો તે અભ્યાસ અપૂર્ણ રહે છે. તે જ રીતે કોઈપણ સંશોધન અભ્યાસ માત્ર સામાજિક બાબતોને જ ધ્યાનમાં લઈ આર્થિક બાબતોની ઉપેક્ષા કરે તો તે પ્રકારનો અભ્યાસ પણ અપૂર્ણ છે. વાસ્તવમાં જોઈએ તો આર્થિક અને સામાજિક બાબતો એકબીજા સાથે સંકળાયેલી છે. કારણ કે આર્થિક વિકાસ થાય તો જ સામાજિક વિકાસને પૂરક / સમાન કહેવાય. આ બધી વિગતો તપાસતા એમ જણાય છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના પ્રશ્નો તપાસતી વખતે તેમની આર્થિક બાબતો ઉપરાંત સામાજિક બાબતો પણ તપાસવી જરૂરી જ બને છે. તેથી પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક-આર્થિક સમાનતા હેતુ બંને પાસાંઓનો અભ્યાસ કરવામાં આવેલ છે. આથી આ પ્રકરણમાં રાજકોટ જિલ્લાના અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાન્ય માહિતી, કૌટુંબિક, આર્થિક અને સામાજિક પરિસ્થિતિ અને કામની પરિસ્થિતિના સંદર્ભમાં વ્યક્તિગત વલણોને પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં તપાસવામાં આવ્યા છે.

પ્રકરણ-૫

સારાંશ, તારણો, ફલિતાર્થો અને ભાવિ સૂચનો

૫.૧ પ્રસ્તાવના

૫.૨ પ્રસ્તુત અભ્યાસનો સારાંશ

૫.૩ પ્રસ્તુત અભ્યાસના તારણો

૫.૪ પ્રાપ્ત પરિણામોની સમીક્ષા અને ફલિતાર્થો

૫.૫ ભાવિ સંશોધન અને નીતિવિષયક સૂચનો

૫.૫.૧ ભાવિ સંશોધન અંગેના સૂચનો

૫.૫.૨ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારોના પ્રશ્નો ઉકેલવાના

યોગ્ય સૂચનો

૫.૫.૩ અસંગઠિત કામદારોના કલ્યાણ માટેના સૂચનો

૫.૫.૪ અસંગઠિત ક્ષેત્રે બેકારી નિવારવાના ઉપાયો-સૂચનો

૫.૫.૫ અસંગઠિત કામદારોની માગણીઓ

૫.૬ સમાપન

પ્રકરણ-૫

સારાંશ, તારણો, ફલિતાર્થ અને સૂચનો

૫.૧ પ્રસ્તાવના :

પ્રસ્તુત પ્રકરણ સમગ્ર સંશોધન અભ્યાસના સારાંશ સ્વરૂપ છે તે અનુસંધાને કેટલાક તારણો સ્પષ્ટ થાય છે કે પ્રસ્તુત સંશોધનમાં અભ્યાસના હેતુઓ સાર્થક બને તે માટે ધ્યાનમાં રાખવામાં આવેલ છે. પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસના હેતુઓ સિદ્ધ કરી તેનું સ્પષ્ટ ચિત્ર પ્રાપ્ત બને છે. અંતમાં અસંગઠિત કામદારની સમસ્યાઓ ઉકેલવા માટેના સૂચનો રજૂ કરવા પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે.

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં અસંગઠિત કામદારોની સામાજિક-આર્થિક અને પ્રવર્તમાન શ્રમિક વિધિ-વિધાન સ્થિતિને જાણવા પ્રયાસ કરેલ છે. જે અંગેની માહિતી આકડાકીય અવલોકન ઉપરાંતની મોજણી દરમ્યાન કરેલ અન્ય સામાન્ય વાતચીત ઉપરથી પણ પ્રાપ્ત થઈ હોય તેવી માહિતીનો પણ પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં સમાવેશ થઈ જાય તે હેતુથી દર્શાવવામાં આવેલ છે. ત્યારબાદ અભ્યાસનો સારાંશ, તારણો, ફલિતાર્થ અને સૂચનો દર્શાવવામાં આવેલ છે.

૫.૨ પ્રસ્તુત અભ્યાસનો સારાંશ :

પ્રસ્તુત પ્રકરણમાં આગળના ચારેય પ્રકરણનો એટલે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામદારોના સમગ્ર અભ્યાસનો સારાંશ તેમજ તે અંગેના તારણોની રજૂઆત કરવામાં આવી છે. અત્રે પ્રસ્તુત પ્રકરણમાં અભ્યાસ અંગેના જે હેતુઓ, પૂર્વે નિશ્ચિત કરવામાં આવ્યા છે. તે યથાર્થ ઠર્યા છે કે કેમ ? તે અંગેની સમગ્ર રજૂઆત કરવામાં આવી છે. ભારતમાં ખેતીની સાથે ઉદ્યોગોનો વિકાસ પણ અતિ આવશ્યક છે. સૌરાષ્ટ્રમાં અને ખાસ કરીને રાજકોટ જિલ્લાની અંદર અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામ કરતાં કામદારોની સંખ્યા ઘણી વધારે હતી, પરંતુ કારખાનાઓ બંધ થતાં અથવા આઉટસોર્સિંગને કારણે કામદારો અસંગઠિત થયા. આ અસંગઠિત કામદારો છુટા-છવાયા અને વિસ્તરિત હોવાને કારણે એકબીજા સાથે સંપર્ક ધરાવતા નથી. પરિણામે તે પોતાના આર્થિક, સામાજિક, શૈક્ષણિક કે રોજગારલક્ષી કોઈપણ પ્રકારના પ્રશ્નોની યોગ્ય સ્તરે યોગ્ય રીતે રજૂઆત કરી શકતા નથી.

દેશને પ્રગતિની ટોચ ઉપર લઈ જવા માટે ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રનો વિકાસ અતિ આવશ્યક છે. ઔદ્યોગિક ક્ષેત્ર એ કૃષિક્ષેત્ર ઉપરનું ભારણ ઘટાડે છે અને તેને લીધે કૃષિક્ષેત્રે વણવપરાયેલ શ્રમને ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે રોકી શકાય. ઔદ્યોગિક કામદારો એ ઔદ્યોગિક એકમની મહામૂલ્યવાન મૂડી છે. અઢારમી સદીમાં ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ થતાં કારખાના ઉદ્યોગોનો વિકાસ ઘણો ઝડપથી થવા લાગ્યો છે. જે દેશની વધતી વસ્તીને રોજગારી આપવામાં મદદરૂપ બને છે. આર્થિક વિકાસમાં અવરોધક એવી સમસ્યાઓમાં અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યાઓ ધ્યાન ખેંચે તેવી છે. સરકારે બીજી યોજનાથી ઉદ્યોગ તરફી પોતાની નીતિ ઘડી છે. સરકારે આજ સુધી અનેક યોજનાઓમાં ઉદ્યોગના કામદારો તરફ ધ્યાન આપવામાં આવ્યું હોવા છતાં, અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતાં કામદારોની સ્થિતિ આજે પણ અનેક સમસ્યાઓથી યુક્ત છે.

• પ્રસ્તુત અભ્યાસના અસંગઠિત કામદારોના પ્રશ્નો :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના પ્રસ્તુત સંશોધનના અનુસંધાને અનેક પ્રશ્નો છે.
જેમ કે,

૧. ખરાબ આર્થિક પરિસ્થિતિ
 ૨. રોજગારીની અનિશ્ચિતતા
 ૩. વેતન તફાવત
 ૪. સ્ત્રી-પુરુષ વેતનદરમાં તફાવત
 ૫. ગરીબી
 ૬. વધુ કલાક કામ
 ૭. સ્થળાતરની સમસ્યા
 ૮. અકસ્માતના પ્રશ્નો
 ૯. કાર્યજનિત રોગોનું વધુ પ્રમાણ
 ૧૦. કામના સ્થળે અસુવિધાયુક્ત વાતાવરણ
- વગેરે અનેક પ્રશ્નો અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના છે.

● પ્રસ્તુત અભ્યાસ હેઠળના અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની લાક્ષણિકતા :

અસંગઠિત ક્ષેત્રે જુદા જુદા ઉદ્યોગોમાં જુદા જુદા પ્રાંતના, રાજ્યના કામદારો જોવા મળે છે. આમ, સ્થાનિક કામદારો ઉપરાંત યુ.પી., એમ.પી., બિહાર, મહારાષ્ટ્ર, નેપાળ, રાજસ્થાન વગેરેના કામદારો જોવા મળે છે. ઉદ્યોગોમાં કામદારો તેમની કાર્યક્ષમતા પ્રમાણે જો વેતન ચુકવવામાં આવે તો કામદારોનો ઉત્સાહ જળવાઈ રહે છે અને તેઓ પોતાની ઉત્પાદકતા વધારવાના પ્રયત્ન કરે છે. વેતનને નાણાંકીય અને વાસ્તવિક એમ બે પ્રકારનાં દષ્ટિબિંદુથી તપાસી શકાય. કાર્ય પ્રમાણે, પ્રદેશ પ્રમાણે, જાતિ પ્રમાણે, વિસ્તાર પ્રમાણે, વેતનમાં રહેલ તફાવત એટલે વેતન તફાવત. જેના છ સ્વરૂપો છે.

૧. કુશળતાજન્ય વેતન તફાવતો
૨. પ્રાદેશિક વેતન તફાવતો
૩. જાતિગત વેતન તફાવતો
૪. વિકાસજન્ય વેતન તફાવતો
૫. મોસમી વેતન તફાવતો
૬. કાર્ય આધારિત વેતન તફાવતો છે.

જીવનધોરણને વ્યક્તિની આવક સાથે સીધો સંબંધ છે. જો અસંગઠિત કામદારોની કાર્યની પરિસ્થિતિ અને દૈનિક વેતનનું પ્રમાણ ઊંચું હોય તો તેઓનાં જીવનધોરણની કક્ષા ઊંચી જાય છે. I.L.O. ના બંધારણમાં સ્ત્રી કામદારોને લગતા કાયદાઓના પાલનનું સૂચન કરવામાં આવ્યું હોવા છતાં તેનું યોગ્ય પાલન થતું નથી અને સ્ત્રીકામદારો, બાળ કામદારોના પ્રશ્નો વિશિષ્ટ પ્રકારના છે. અસંગઠિત કામદારોની ભૂતકાલીન તેમજ વર્તમાન પરિસ્થિતિનો સાચો નિષ્કર્ષ મેળવવા પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે. આ ઉપરાંત કામદારો પાસેથી તેઓના પ્રશ્નોને ઉકેલવા યોગ્ય સૂચનો માગવામાં આવ્યા છે.

આમ, આ અભ્યાસમાં અસંગઠિત કામદારોની આર્થિક-સામાજિક સ્થિતિ પરથી તેમનાં જીવનધોરણના સ્વાસ્થ્યનો નિષ્કર્ષ મેળવી તેઓનું કલ્યાણ વધે તે માટેના યોગ્ય પગલાઓ દર્શાવવામાં આવ્યા છે.

- પ્રસ્તુત અભ્યાસનું મહત્વ :

આ સંશોધન અભ્યાસમાં રાજકોટ જિલ્લાને ધ્યાનમાં રાખી તેમાં ૧૦ મહત્વનાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના એકમનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. આમ, આ અભ્યાસમાં સૌરાષ્ટ્રના સમૃદ્ધ એવા રાજકોટ જિલ્લાના અસંગઠિત કામદારોની આર્થિક-સામાજિક સ્થિતિ, જીવનધોરણ, સ્વાસ્થ્ય વગેરેનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે જે રાષ્ટ્રીયકક્ષાના વિશ્લેષણ સાથે મળતું આવે છે. આમ, આ અભ્યાસ સંશોધનકારને તેમજ રાષ્ટ્રીયકક્ષાએ વિશ્લેષણ કરનારને ઉપયોગી બની રહે તેમ છે.

- અભ્યાસનું કાર્યક્ષેત્ર / વ્યાપ :

આ અભ્યાસ સૌરાષ્ટ્રના એક સમયના પાટનગર અને સુ-સમૃદ્ધ એવા રાજકોટ જિલ્લાના ચૌદ તાલુકાઓ જેમ કે, ૧. રાજકોટ ૨. ગોંડલ ૩. જેતપુર ૪. ધોરાજી ૫. ઉપલેટા ૬. જામકંડોરણા ૭. માળિયા-મિંયાણા ૮. જસદણ ૯. કોટડા સાંગાણી ૧૦. લોધિકા ૧૧. પડધરી ૧૨. ટંકારા ૧૩. મોરબી ૧૪. વાંકાનેર વગેરેનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે.

- માહિતી એકત્રીકરણની પદ્ધતિ :

સંશોધન અભ્યાસમાં મુખ્યત્વે પ્રાથમિક સ્ત્રોત અને ગૌણ સ્ત્રોત પદ્ધતિઓ દ્વારા માહિતી મેળવવામાં આવી છે.

૧ માહિતી એકત્રીકરણ માટેની પદ્ધતિ

૨ મુલાકાત પદ્ધતિ

૩ અનુસૂચિ પદ્ધતિ

(૧) માહિતી એકત્રીકરણ માટેની પદ્ધતિમાં મુખ્યત્વે લાયબ્રેરીમાંથી પ્રકાશિત સાહિત્ય અને લેખોની માહિતી મેળવી તથા રાષ્ટ્રીય પ્રકાશનો, સામયિકો, સમાચારપત્રો, ખાનગી સંસ્થાના પ્રકાશનો, ઈકોનોમિક રિપોર્ટ, વર્લ્ડ રિપોર્ટ, સંશોધનાત્મક નિબંધ વગેરેનો આધાર લેવામાં આવ્યો છે.

(૨) મુલાકાત પદ્ધતિમાં અસંગઠિત કામદારોની રૂબરૂ મુલાકાત લેવામાં આવી અને તેઓને પ્રશ્ન પૂછીને તે આધારે મળેલ માહિતીનો આધાર લેવામાં આવ્યો છે.

(૩) અનુસૂચિ દ્વારા કામદારોની માહિતી મેળવવામાં આવી છે. જે અન્વયે અનુસૂચિને ચાર વિભાગમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવેલ છે. જેમ કે,

૧. વ્યક્તિગત સામાન્ય માહિતી
૨. કૌટુંબિક માહિતી
૩. કામની પરિસ્થિતિ અંગેની માહિતી
૪. સામાજિક-આર્થિક પરિસ્થિતિ વિષયક માહિતી

● સંશોધન અભ્યાસની મર્યાદાઓ :

આ સંશોધન અભ્યાસ મુખ્યત્વે અનુસૂચિ પદ્ધતિ ઉપર આધારિત છે. જેમાં અસંગઠિત કામદારોએ પ્રશ્નોના જવાબ કેટલે અંશે સાચા આપ્યા છે. તેના ઉપર આધાર રાખે છે. આ સંશોધન અભ્યાસ મુખ્યત્વે પ્રાથમિક માહિતી ઉપર આધારિત છે જેની વિશ્વસનીયતા પણ ઓછી છે. મર્યાદિત કાર્યક્ષેત્રના સંદર્ભમાં જ અભ્યાસ હાથ ધરવામાં આવેલ છે. આમ, આ સંશોધન અભ્યાસમાં અમુક માનવ ક્ષતિઓ રહી જવા પામી હશે. જે તેની મર્યાદાનો નિર્દેશ કરે છે.

● અભ્યાસની ઉપયોગિતા :

આ સંશોધનમાં ઉદ્યોગોના કેન્દ્રબિન્દુમાં એવા અસંગઠિત કામદારોનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. આ અભ્યાસમાં અસંગઠિત કામદારોનાં પ્રશ્નોને તપાસવાનો અને તેઓના સૂચનો લઈ તેઓની આર્થિક પરિસ્થિતિ અને જીવનધોરણને જાણવાનો પ્રયાસ આ સંશોધન અભ્યાસમાં કરવામાં આવ્યો છે. આ સંશોધન અસંગઠિત ક્ષેત્રનો અભ્યાસ કરતાં અન્ય અભ્યાસ કરનાર, સંશોધન કર્તા માટે ઉપયોગી થઈ શકે તેમ છે.

● અગાઉ થયેલા અભ્યાસનું વિહંગાવલોકન :

આ અગાઉ પણ આ પ્રકારના અનેક અભ્યાસો થઈ ચુક્યા છે. આ સંશોધન અભ્યાસમાં અનેક વિદ્વાનો, સંશોધનકારનાં ૧૫ જેટલા સંશોધન નિબંધોનો આધાર લેવામાં

આવ્યો છે.

● પ્રસ્તુત સારાંશ :

આ સંશોધન અભ્યાસમાં દેશનાં અર્થકારણમાં અગત્યનું પ્રદાન કરતાં એવા અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની આર્થિક-સામાજિક પરિસ્થિતિ, પ્રશ્નો અને ભાવિ સંભાવનાનો રાજકોટ જિલ્લાનાં સંદર્ભમાં અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. આમ, આ સંશોધન અભ્યાસમાં રાજકોટ જિલ્લાના અસંગઠિત કામદારોના પ્રશ્નોનો તલસ્પર્શી અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે.

ભારતમાં કામદાર તરફી નીતિનો મુખ્ય લાભ સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના ભાગમાં આવ્યો છે. રાષ્ટ્રીયકૃત બેંકો, વીમા નિગમ, રેલ્વે, તાર-ટપાલ, અન્ય નિગમો જેવા જાહેર ક્ષેત્રના સાહસો ઉપરાંત અન્ય સંગઠિત કામદારવર્ગને આ નવી આર્થિક નીતિઓનો લાભ મળ્યો છે. આ પ્રકારના કામદારોનું પ્રમાણ અલ્પ છે.

બીજી તરફ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો કે જે ખાનગી વ્યાવસાયિક નાના પાયા પરના ઉદ્યોગ, ખેતી, બાંધકામ અને કારખાનામાં તેમજ છુટક કામગીરીમાં અસંગઠિત કામદારો રોજગારી પ્રાપ્ત કરે છે. તેમને આવા કોઈ લાભ મળતા નથી. કરોડો ખેતમજૂરોને પણ આવા લાભ મળે તેવી કોઈ શક્યતા નથી. આથી આર્થિક અસમાનતાનો સવાલ ઊભો થાય છે. વળી, સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો વધુ ઉત્પાદક છે. માટે વધુ વેતન મેળવે છે. જ્યારે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારને ઓછું વેતન મળે છે. કારણ કે તે ઓછા ઉત્પાદક છે.

સરકારી ક્ષેત્રના કર્મચારીઓની બિનકાર્યક્ષમ જાણીતી છે, છતાં ક્ષેત્રના કર્મચારીઓના પગારો અને અન્ય લાભો વધતાં જ આવ્યા છે. તો પછી અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો અંગેની નીતિમાં પરિવર્તન આવે તો વાંધો શું ? ઉત્પાદનની સમગ્ર પ્રક્રિયામાં શ્રમનું સ્થાન મહત્વનું છે. ઉત્પાદનના ચાર સાધનો જેમ કે, શ્રમ, જમીન, મૂડી અને નિયોજન પૈકી શ્રમ અને નિયોજક જીવંત છે. આથી તેને મળતું વળતર મહત્વનું બને છે.

ગરીબી અને રોજગારી અંગેનો મુદ્દો પણ એક આવો જ મહત્વનો અન્ય મુદ્દો છે. ભારતમાં ગરીબીનું પ્રમાણ લગભગ ૩૦% છે. પણ બેકારીનું પ્રમાણ લગભગ ૬% જેવું છે. આમ ઘણા લોકોને કામ મળવા છતાં બેકાર હોય છે. આ માટે મુખ્ય બે કારણો હોય છે.

૧. લોકોને વર્ષભર પૂરતું કામ મળતું નથી.
૨. તેમને મળતા વેતન ઓછા છે. આ બંને કારણોમાં સરકારી નીતિ અને સરકારની દરમ્યાનગીરી, પ્રવર્તમાન શ્રમિક વિધિવિધાન ખાસ મહત્વ ધરાવે છે.

૫.૩ પ્રસ્તુત અભ્યાસના તારણો :

- ૫.૩.૧ અભ્યાસ હેઠળના ૧૨૧૫ કામદારોમાંથી ૭૯૯ (૬૬%) કામદારો રોજમદાર તરીકે કામ કરે છે. જેમને કામનું વેતન કામના દિવસો આધારિત દૈનિક મળે છે.
- ૫.૩.૨ ૨૬ વર્ષથી ૪૦ વર્ષ સુધી ઉંમર ધરાવતા કામદારનું પ્રમાણ ૫૪% છે અને ૧૫ વર્ષની ૨૫ વર્ષનું પ્રમાણ ૩૨% જોવા મળે છે. કુટુંબનું ગુજરાન ચલાવવા વ્યક્તિ ૧૫ વર્ષની થાય ત્યારથી કમાવવાનું શરૂ કરવું પડે છે.
- ૫.૩.૩ અભ્યાસ હેઠળ ૧૨૧૫ કામદારો પૈકી ૪૬૨ સ્ત્રીકામદાર અને ૬૯૪ પુરુષ કામદારો જોવા મળે છે. ઘર ખર્ચને પહોંચી વળવા માટે ઘરની જવાબદારીની સાથોસાથ આર્થિક ઉપાર્જન માટે સ્ત્રી સહભાગી બને છે.
- ૫.૩.૪ આર્થિક રીતે પછાતવર્ગની જ્ઞાતિઓમાંથી ૪૧% કામદારો, જનરલ જ્ઞાતિમાંથી ૨૦% અને અનુસૂચિત જાતિમાંથી ૧૭% કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રે રોજગારી પ્રાપ્ત કરે છે.
- ૫.૩.૫ પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં કુલ કામદારોમાંથી ૫૦૫ (૪૨%) અશિક્ષિત અને ૫૮% શિક્ષિત કામદારો કાર્યરત છે. આર્થિક ઉપાર્જન માટે અને શિક્ષણ અંગેની જાગૃતિના અભાવે કામદારો અશિક્ષિત જોવા મળે છે.
- ૫.૩.૬ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કાર્યરત કામદારોમાં સૌથી વધુ પ્રમાણ સ્થાનિક કક્ષાએથી ૭૮% અને ૨૨ % કામદારો સ્થળાંતરિત જોવા મળે છે. કૌટુંબિક-સામાજિક જવાબદારી નિભાવવા સ્થાનિક કક્ષાએ રોજગારી મેળવવી વધુ હિતાવહ જણાય છે.

- ૫.૩.૭ સ્થળાંતર માટેનું કારણ ઓછું વેતન, પૂરતી રોજગારી ન મળવાથી અને વધુ કમાવવા માટે કામદારો સ્થળાંતર કરે છે. સ્થાનિક કક્ષાએ પ્રાપ્ત રોજગારીમાંથી કુટુંબનું ભરણપોષણ શક્ય બનતું નથી ત્યારે સ્થળાંતર કરે છે.
- ૫.૩.૮ ૩૭% કામદારોની માસિક આવક રૂ.૩૦૦૦ થી વધુ છે. જ્યારે ૬૩% કામદારની માસિક આવક રૂ. ૩૦૦૦થી ઓછી જોવા મળે છે. મોટા ભાગના કામદારોને આવક પ્રવર્તમાન સમય મુજબ ઘણી ઓછી છે.
- ૫.૩.૯ અભ્યાસ હેઠળ અસંગઠિત ક્ષેત્રે ૩૫% કામદારોનો માસિક ખર્ચ રૂ. ૩૦૦૦થી વધુ અને ૬૫% કામદારોનો માસિક ખર્ચ રૂ. ૧૫૦૦ થી ૩૦૦૦ છે. મોંઘવારીના કારણે માસિક ખર્ચનું પ્રમાણ વધતું જ જાય છે
- ૫.૩.૧૦ અભ્યાસ હેઠળ કુલ કામદારો પૈકી ૬૫% કામદારો વિભક્ત કુટુંબપ્રથા મુજબ સમાજમાં રહે છે. પ્રવર્તમાન સમયમાં કૌટુંબિક સમસ્યા વધવાના કારણે સમાજમાં વિભક્ત કુટુંબપ્રથા અસ્તિત્વમાં આવે છે.
- ૫.૩.૧૧ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કાર્યરત કામદારો પૈકી ૭૪% કામદારો પરિણીત છે. જેમને તેના કુટુંબના ભરણપોષણની જવાબદારી રહેલી છે. જેના કારણે રોજગારી મેળવવા સતત કાર્યરત રહેવું પડે છે.
- ૫.૩.૧૨ અભ્યાસ હેઠળ કુલ કામદારો પૈકી ૪૮% કામદારો ૩થી વધુ સંતાનો ધરાવતા જોવા મળે છે. આ કારણે કુટુંબનું કદ મોટું હોવાથી કુટુંબનો ખર્ચ વધુ આવે છે. આ કારણોસર આર્થિક રીતે પછાત રહે છે. કુટુંબનિયોજન અંગેની અજ્ઞાનતાના કારણે અનેક સમસ્યાઓથી પીડિત જોવા મળે છે.
- ૫.૩.૧૩ પૂરતી રોજગારી ન મળવાથી અને કાયદાકીય રક્ષણના અભાવે કામદારની કૌટુંબિક આવક-ખર્ચ પ્રમાણમાં વધુ થવાથી ૬૭% કામદારો બચત કરી શકતા નથી.

- ૫.૩.૧૪ કામદારોની બચતની રકમ નાની હોવાથી પોતાની પાસે અથવા માલિકો પાસે જ બચત કરતા જોવા મળે છે.
- ૫.૩.૧૫ કામદારોને કુટુંબનું ગુજરાન ચલાવવા માટે વધુ આવકની પ્રાપ્તિ માટે વૈકલ્પિક વ્યવસ્થા અન્વયે ઓવરટાઈમ અને ૩૩%. અન્ય છુટક રોજગારી કરીને કામદારો આવક પ્રાપ્ત કરે છે ત્યારે ઘરનું ગુજરાન ચાલી શકે છે.
- ૫.૩.૧૬ મોઘવારીના સમયમાં અને મંદીના માહોલમાં કુટુંબનું ગુજરાન ચલાવવા માટે કુટુંબના અન્ય સભ્યોએ પણ રોજગારી માટે સહભાગી બનવું પડે છે ત્યારે કુટુંબના નિર્વાહ ખર્ચને પહોંચી શકે છે.
- ૫.૩.૧૭ કામદારો સંતાનોને ભણાવી શકતા નથી તે અંગેનું મુખ્ય કારણ આર્થિક પરિસ્થિતિ નબળી અને કામની અનિશ્ચિતતાનું પ્રમાણ ૪૨ % અને ૨૫% છે. જે કારણોસર સંતાનોને કામદારો શિક્ષણ આપી શકતા નથી.
- ૫.૩.૧૮ લઘુતમ વેતનધારા અન્વયે પ્રવર્તમાન સમયમાં પણ અભ્યાસ હેઠળના અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામદારોના દૈનિક વેતનદર રૂ. ૬૧ થી ૮૦ નું પ્રમાણ, ૫૩% અને રૂ. ૮૧થી વધુ વેતન માત્ર ૨૭% કામદારોને જ મળે છે.
- ૫.૩.૧૯ અભ્યાસ હેઠળ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોને વેતન ચુકવણી ફીક્સ ધોરણે ૬૩% અને ૨૬% ને ઉધડ પ્રથાએ કરવામાં આવે છે. જેમાં વેતન સિવાય કોઈ જ પ્રકારના અન્ય લાભો મળતા નથી. માત્ર નિયત કરેલ વેતન જ કામદારને મળે છે.
- ૫.૩.૨૦ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારને વેતન ચુકવણીનો સમયગાળો જુદો જુદો જોવા મળે છે. જેમાં ૪૬% કામદારોને માસિક ધોરણે વેતન ચુકવાય છે અને ૧૩% કામદારોના વેતન ચુકવણીનો કોઈ સમય જ નક્કી હોતો જ નથી. જે કામદારો આર્થિક શોષણનો ભોગ બને છે.

- ૫.૩.૨૧ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોને કામના કલાકો અન્વયે ૬૭% કામદારોને ૯ કલાકથી ૧૨ કલાક અને ૩૧% કામદારના કલાકો અનિશ્ચિત છે. જેમાં કાયદાકીય કોઈ જ પ્રકારની જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં આવતું નથી. વધુ કલાકો કામના અને ઓછું વેતન એ અસંગઠિત ક્ષેત્રની મુખ્ય સમસ્યા છે.
- ૫.૩.૨૨ કામદારોને કામના સમય દરમ્યાન ૪૨% કામદારોને ૩૦ મિનિટ અને ૨૮% કામદારને ૧ કલાક જ્યારે ૨૭% કામદારને અનિશ્ચિત સમયની રિસેસ મળે છે. કામના સ્થળે કામના ભારણ મુજબ રિસેસનો લાભ અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં પ્રાપ્ત થાય છે.
- ૫.૩.૨૩ અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કાર્યરત કામદારોને કામના સ્થળે સામાન્ય ઈજા કે અકસ્માતમાં પ્રાથમિક સારવારની સુવિધા ૮૬% કામદારોને મળતી નથી.
- ૫.૩.૨૪ પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં ૪૪% કામદારો ઘરના મકાનમાં અને ૨૯% કામદારો ભાડાના મકાનમાં રહે છે. જ્યારે માત્ર ૨૪% કામદારોને જ કામના સ્થળે રહેઠાણની વ્યવસ્થાનો લાભ મળે છે.
- ૫.૩.૨૫ મોટા ભાગના કામદારોનું માલિકો દ્વારા શોષણ, પગારની ચુકવણી સમયસર ન કરીને અને વધારે કામ-ઓછું વેતન ચુકવીને શોષણ કરે છે. કામદારની આર્થિક પરિસ્થિતિની મજબૂરીનો લાભ લઈને માલિકો કામદારનું શોષણ કરે છે.
- ૫.૩.૨૬ અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં ઈજા કે અકસ્માતનું અને સામાન્ય બિમારીનું જોખમ રહેલું છે. જેની સલામતી માટે કાંઈ વ્યવસ્થા ઉપલબ્ધ હોતી નથી.
- ૫.૩.૨૭ અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામદારોને પૂરતા પ્રમાણમાં રોજગારી મળી શકતી નથી. કારણ કે મોટાભાગના ઉદ્યોગો સીઝનલ હોવાથી ઓફ સીઝનમાં ઉદ્યોગો બંધ રહે છે.

- ૫.૩.૨૮ કામદારોને અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં પૂરતી રોજગારી ન મળવાનું કારણ ૩૭% મંદી અને ૧૬% સીઝનલના કારણોને કામદારો જણાવે છે. જ્યારે ૧૪% કામદારો સ્થળાંતરિત, કામદારોને પણ પૂરતી રોજગારી ન મળવાનું કારણ જણાવે છે.
- ૫.૩.૨૯ કામદારોને જે તે ઉદ્યોગ દ્વારા પૂરતી રોજગારી ન મળે તો ૫૯% કામદારો અન્ય છુટક મજૂરી કામ કરીને પૂરતી રોજગારી પ્રાપ્ત કરે છે.
- ૫.૩.૩૦ અસંગઠિત ક્ષેત્રના મોટાભાગના ઉદ્યોગો કારખાના ધારા હેઠળ આવતા ન હોવાથી કામના સ્થળે પૂરતી સુવિધા પણ ઉપલબ્ધ હોતી નથી. માત્ર પીવાના પાણીની સુવિધા ૮૯% કામદારોને મળે છે. તે સિવાય કોઈ જ સુવિધા કામના સ્થળે મળતી નથી.
- ૫.૩.૩૧ કામદારોને કામની સલામતી-સુરક્ષા માટે માલિકો દ્વારા માત્ર ૨૭% કામદારોને તાલીમ, અકસ્માત વળતર અને વેતન વધારો કે સલામતીના સાધનો મળે છે. જ્યારે ૬૩% કામદારોને કોઈ સલામતી કે સુરક્ષા મળતી નથી.
- ૫.૩.૩૨ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને સામાજિક પ્રસંગોપાત કે જરૂરિયાત સમયે નાણાકીય વ્યવસ્થા માટે ૪૨% કામદારો ઉપાડ કરીને અને ૨૭% કામદારો વ્યાજે પૈસા લઈને નાણાકીય વ્યવસ્થા કરે છે.
- ૫.૩.૩૩ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કાર્યરત કામદારોને દેવું થવાનું મુખ્ય કારણ સામાજિક પ્રસંગોપાત ૪૦% કામદારો જણાવે છે. જ્ઞાતિના રીત-રિવાજો અનુસાર રહેવા માટે કામદારોને તેની વ્યવસ્થા કરવા દેવું કરવું પડે છે. જેના કારણે કામદાર દેવાના બોજ હેઠળ કચડાતો જોવા મળે છે. 'એક સાંધે ત્યાં તેર તુટે' તેવી પરિસ્થિતિ કામદારની સર્જાય છે.
- ૫.૩.૩૪ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોની સામાજિક સુરક્ષા અન્વયે સરકાર દ્વારા વિવિધ પ્રકારની જોગવાઈઓ અમલમાં મૂકી છે. પરંતુ પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં ૭૨% કામદારને કોઈ જ લાભો મળતા નથી. જ્યારે ૨૧%

કામદારોને બોનસનો લાભ મળે છે. પરંતુ તે પણ કાયદાકીય જોગવાઈ મુજબ નહીં.

૫.૩.૩૫ કામદારોના કલ્યાણ માટે સરકાર દ્વારા વિવિધ પ્રકારની જોગવાઈઓ અને કાર્યક્રમોની વ્યવસ્થા કરવામાં આવે છે. પરંતુ પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં ૨૪% કામદારોને કલ્યાણકારી સુવિધાના લાભો મળતા નથી.

૫.૩.૩૬ અસંગઠિત એટલે કે જે કામદારોનું સંગઠન હોતું નથી તેને અસંગઠિત કામદારો તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. કામદારનું સંગઠન થઈ શકતું નથી તેનું મુખ્ય કારણ કામદારો છુટા-છવાયા હોવાથી કામદાર સંગઠન બની શકતું નથી તેમજ સંગઠન વિશેની જાણકારીનો અભાવ અને કામદાર-કામદાર વચ્ચેના સંપર્કો-સૂચનોના અભાવે સંગઠન રચાતું નથી અને સંગઠિત થઈ શકતા નથી.

૫.૩.૩૭ અસંગઠિત કામદારોમાં મોટાભાગના પછાત હોવાથી સરકાર દ્વારા વિવિધ કલ્યાણકારી યોજનાઓ ઘડવામાં આવેલ છે. પરંતુ તે પૈકી રહેઠાણ વિષયક યોજના અને શૈક્ષણિક ઉત્કર્ષની યોજનાઓના લાભો ૨૨ % અને ૫૬% કામદારોને જ પ્રાપ્ત થઈ શક્યા છે.

૫.૩.૩૮ કામદારોને અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદાર કલ્યાણના પૂરતા લાભો પ્રાપ્ત થતા નથી તેનું મુખ્ય કારણ કામદારો કાયમી નથી. તેમ ૫૮% અને પૂરતું કાયમી કામ મળતું નથી ૨૮% કામદારો જણાવે છે.

૫.૩.૩૯ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોના કલ્યાણ માટે સરકારે વિવિધ પ્રકારની જોગવાઈઓ અમલમાં છે પરંતુ કામદારો જણાવે છે કે કાયદાનું સખત અમલીકરણ થાય, સામાજિક સુરક્ષા-સલામતી મળે, પૂરતી રોજગારી અને પૂરતું વેતન મળે, પેન્શન કે વીમો, બોનસ, પી.એફ., તબીબી લાભો મળે તેવી યોગ્ય વ્યવસ્થા અમલીકરણમાં કરવામાં આવે તે પ્રકારની માંગણીઓ કામદારો સૂચનો દ્વારા જણાવે છે.

૫.૪ પ્રાપ્ત પરિણામોની સમીક્ષા અને ફલિતાર્થો :

- અસંગઠિત કામદારો છુટા-છવાયા અને વિસ્તરિત હોવાના કારણે અનેક પ્રશ્નોથી પીડાય છે.
- સરકારે યોજનામાં ઉદ્યોગો તરફની નીતિ ઘડી હોવાથી અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારોની સ્થિતિ પણ અનેક સમસ્યાઓથી યુક્ત છે.
- અસંગઠિત કામદાર સારી રીતે કામ કરી શકે તે માટે યોગ્ય વાતાવરણ ઘણા ઔદ્યોગિક એકમોમાં પૂરું પાડવામાં આવતું નથી.
- મોટાભાગના કામદારો ગ્રામ્ય વિસ્તારમાંથી શહેરી વિસ્તારમાં કામની શોધમાં આવે છે. જેઓ કારખાનાના વાતાવરણમાં ગુંગણામણ અનુભવે છે.
- સ્થળાંતર અને સ્થળાંતરિકની સમસ્યા ઘણી ગંભીર સમસ્યા છે. તેમાંથી પણ ઘણા આર્થિક પ્રશ્નો ઊભા થાય છે.
- વેતનના મુખ્ય બે પ્રકાર છે. (૧) નાણાકીય વેતન અને (૨) વાસ્તવિક વેતન આ બંને વેતનોમાં કામદારને વાસ્તવિક વેતનમાં વધુ રસ હોય છે. પરંતુ તેનો લાભ માત્ર કાયમી કામદારોને જ મળે છે. જ્યારે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કરારી અને રોજમદાર કામદારને તેનો લાભ મળતો નથી.
- શ્રમદળમાં સ્ત્રીઓની સામેલગીરી છે, પરંતુ તેની સામે તેઓની સમસ્યાઓમાં ઘણો વધારો થયો છે.
- અસંગઠિત ક્ષેત્રે અસંગઠિત કામદારોની સૌથી મોટામાં મોટી સમસ્યા અપૂર્ણ રોજગારીની છે.
- અસંગઠિત કામદારની આવક અપૂરતી હોવાથી તેઓ પોતાની પ્રાથમિક જરૂરિયાતો પણ સંતોષી શકતા નથી.
- રાજકોટ જિલ્લાના ચૌદ તાલુકાઓનો એકસરખો ઔદ્યોગિક વિકાસ થયો નથી. પરંતુ રાજકોટ જિલ્લો ઔદ્યોગિક રીતે વિકસિત જિલ્લો છે.
- અસંગઠિત કામદારો અપૂરતી આવકને પરિણામે નીચી કક્ષાનું જીવન જીવે છે.
- અસંગઠિત કામદારને કુશળતાને આધારે વધતા-ઓછા પ્રમાણમાં વેતન મળે છે.

- અપૂરતી અને ઓછી આવક એ અસંગઠિત કામદારોનું મોટામાં મોટું લક્ષણ છે.
- અસંગઠિત કામદારો ગરીબીના વિષયકમાં એવા તો સપડાઈ ગયેલ છે કે તેમાંથી બહાર આવવું તેના માટે મુશ્કેલ છે.
- અસંગઠિત કામદારોની આહારની ગુણવત્તા અત્યંત ઓછી હોવાથી તેની અસર તેઓના સ્વાસ્થ્ય ઉપર થયા વિના રહેતી નથી.
- વેતન એ કામદારને તેની શારીરિક કે માનસિક સેવાઓ બદલ ચુકવવામાં આવતી કિંમત છે.
- ઔદ્યોગિક કામદારના વેતન ઔદ્યોગિક એકમની સદ્વરતા, એકમની વેતન ચુકવવાની ક્ષમતા, કામદારોના કાર્ય ઉપર આધાર રાખે છે.
- વિશ્વના અન્ય દેશોની તુલનાએ ભારતમાં ઔદ્યોગિક કામદારોના વેતનદર નીચા જોવા મળે છે. તેમાં પણ અસંગઠિત કામદારોના વેતન વધુ નીચા જોવા મળે છે.
- ભારતીય ઉદ્યોગોમાં જો કાંઈ મહત્વનો, ગુણવત્તાયુક્ત અને ચિંતાપ્રેરક જો કોઈ પ્રશ્ન હોય તો તે વેતન અંગેનો છે.
- વ્યાજબી વેતનનો મુખ્ય હેતુ શોષણ અટકાવવાનો છે.
- પ્રવર્તમાન સમયમાં સરકારના શ્રમ મંત્રાલય દ્વારા કામદારોના કલ્યાણ માટે ૬૦ જેટલા વિવિધ પ્રકારના કાયદાઓ ઘડવામાં આવ્યા છે.
- આધુનિક યુગમાં સ્ત્રીઓના આર્થિક ક્ષેત્રે પ્રદાનમાં વધારો થાય છે ત્યારે સ્ત્રીઓની સમસ્યાઓમાં પણ દિન-પ્રતિદિન વધારો થયેલ છે.
- અસંગઠિત ક્ષેત્રે પુરુષ કામદારોની તુલનાએ સ્ત્રી કામદારોનું અનેક સમસ્યાઓથી પીડાય છે.
- કુટુંબના મોટા કદને કારણે ઘરની આર્થિક કટોકટીને પહોંચી વળવા માટે સ્ત્રી કામદારોને અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરવાની ફરજ પડે છે.
- ભારતમાં સ્ત્રીઓમાં સાક્ષરતાનું પ્રમાણ વધ્યું છે. આમ છતાં એકંદરે જોઈએ તો સ્ત્રીકામદારોમાં હજુ પણ નિરક્ષરતાનું પ્રમાણ ઘણું જ ઊંચું છે જે બાબત ઘણી ધૃણાસ્પદ છે.

- સ્ત્રીકામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં અનેક પ્રકારના શોષણને સહન કરીને પણ કામ કરવા તૈયાર થઈ જાય છે, તે પાછળ તેઓના કુટુંબની ગરીબાઈ જવાબદાર છે.
- અસંગઠિત ક્ષેત્રે રોજગારી મેળવનાર સ્ત્રીકામદારે ગૃહસંચાલન તેમજ ઔદ્યોગિક એકમની બેવડી જવાબદારી નીભાવવાની હોય છે.
- સ્ત્રીકામદાર અને પુરુષ કામદાર બંને એકસરખું કાર્ય કરતા હોવા છતાં સ્ત્રીઓને પુરુષોની તુલનામાં ઓછું વેતન પ્રાપ્ત થાય છે.

૫.૫ ભાવિ સંશોધન અને નીતિવિષયક સૂચનો :

૫.૫.૧ ભાવિ સંશોધન અંગેના સૂચનો :

દરેક સંશોધન અભ્યાસ એ ભાવિ સંશોધન અંગે નવો રાહ ચીધે છે. પ્રસ્તુત સંશોધનમાં સંશોધકને સંશોધન અભ્યાસ દરમ્યાન અને અભ્યાસ પરથી સૂઝેલા કેટલાક ભાવિ સૂચનો દર્શાવ્યા છે, પરંતુ અસંગઠિત ક્ષેત્રે ઘણી સમસ્યાઓ પ્રકાશમાં આવે તેમ છે અને ભાવિ સંશોધન માટે વિપુલ અવકાશ દેખાડે છે. વળી આ ક્ષેત્રે ખૂબ જ ઓછા અભ્યાસો થયા છે. તેથી ભાવિ સંશોધકને પ્રસ્તુત સંશોધન પ્રોત્સાહન અને આહ્વાન બંને આપે છે. ભાવિ સંશોધન માટેના સૂચનો જોઈએ તો,

૧. પ્રસ્તુત અભ્યાસના પ્રાપ્ત પરિણામોનું વિવરણ અને પરીક્ષણ પણ કરી શકાય.
૨. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે રાજકોટ જિલ્લા સિવાયના સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારના કે ગુજરાત રાજ્યના કોઈપણ જિલ્લાકક્ષાના સંદર્ભમાં અભ્યાસ કરી શકાય.
૩. સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારના સાતેય જિલ્લાનાં સંદર્ભમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનો અભ્યાસ કરી શકાય.
૪. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કોઈપણ એક ઉદ્યોગના કામદારો સંબંધિત જેવાં કે બાંધકામ અથવા ખેતી ઉદ્યોગના અસંગઠિત કામદારોના વિષય પર સંશોધન કરી શકાય.
૫. અસંગઠિત ક્ષેત્રે સ્ત્રીકામદારોના વ્યવસાયો સંબંધિત વિષય આધારિત સંશોધન કરી શકાય.

૬. અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કાર્યરત બાળ-કામદારોની સમસ્યાઓના વિષય આધારિત સંશોધન કરી શકાય.
૭. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની શૈક્ષણિક અને સ્વાસ્થ્ય સંબંધિત સમસ્યાઓ આધારિત સંશોધન કરી શકાય.
૮. અસંગઠિત ક્ષેત્રે પ્રવર્તમાન કારખાના ધારાની જોગવાઈઓની અરકારકતાનો અભ્યાસ કરી શકાય.
૯. અસંગઠિત ક્ષેત્રે પ્રવર્તમાન વિવિધ કાયદાઓની અસરકારકતાનો અભ્યાસ કરી શકાય.
૧૦. અસંગઠિત ક્ષેત્રના વિવિધ ઉદ્યોગોના કામદારોની સમસ્યાઓ અને રોજગારી પરની અસરોનો અભ્યાસ કરી શકાય.

૫.૫.૨ અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારોના પ્રશ્નો ઉકેલવાના યોગ્ય સૂચનો :

અસંગઠિત કામદારોની ભૂતકાલીન તેમજ વર્તમાન પરિસ્થિતિનો ખ્યાલ તેમની ભૂતકાલીન આવક તેમજ વર્તમાન અસંગઠિત ક્ષેત્રે મળેલ રોજગારીની સલામતી કે આર્થિક પરિસ્થિતિ, કાર્યબોજ વગેરેને આધારે જાણી શકાય છે.

જો અસંગઠિત કામદારોની ભૂતકાલીન આવક અને વર્તમાનની આવક વધારે હોય તેઓને અસંગઠિત ક્ષેત્રે પૂર્ણ રોજગારી પ્રાપ્ત થતી હોય, તેઓની આર્થિક પરિસ્થિતિ સારી હોય તો તેઓને આધારે એક સામાન્યપણે આપણે એવા તારણ ઉપર આવી શકીએ કે વ્યક્તિને ભૂતકાળ અને વર્તમાનમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રે રોજગારી પ્રાપ્ત થતી હોય તો ભવિષ્ય તેનું ઉજ્જવળ અને આર્થિક દૃષ્ટિએ સારું હોઈ શકે. પરંતુ જો અસંગઠિત કામદારોની ભૂતકાળની આવક અને વર્તમાનની આવક ઓછી હોય, તેઓને અસંગઠિત ક્ષેત્રે પૂર્ણ સમય માટે રોજગારી પ્રાપ્ત થતી ન હોય, કામદારો પોતાની પ્રાથમિક જરૂરિયાત માંડ માંડ સંતોષી શકતા હોય અથવા તો પ્રાથમિક જરૂરિયાતો સંતોષાઈ ગયા પછી સુખસગવડની કે મોજશોખની જરૂરિયાતો સંતોષવા સમર્થ ન હોય, જેઓ માંડ માંડ ઘરનો વ્યવહાર ચલાવતા હોય, કામદારોને આકસ્મિક સંજોગો માટે કોઈપણ પ્રકારની બચત ન હોય અને પરિણામે આકસ્મિક સંજોગો જેમ કે કામદારની કે કુટુંબની માંદગી, અકસ્માત અને

જન્મ,લગ્ન કે મરણ જેવા રીત-રિવાજોને નિભાવવા માટે દેવાનો આશ્રય લેવો પડતો હોય અને તે દેવું ચુકવવા માટે ફરી પાછો દેવાનો આશ્રય લેવો પડતો હોય તેવા અસંગઠિત કામદારોનું ભાવિ જરૂર અંધકારમય અને નિરાશાઓથી ઘેરાયેલું અને ધુંધળું હોવાનું, પરંતુ અમુક અપવાદને બાદ કરતા મોટાભાગના કિસ્સામાં ઉપર દર્શાવેલ અનુમાન સાચું ઠરે છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતાં કામદારના પ્રશ્નો ઉકેલવા યોગ્ય સૂચનો કરવા :

- કામના કલાકો
- વેતનનો નીચો દર
- રોજગારીની અનિશ્ચિતતા
- સ્ત્રી-પુરુષના વેતનદરમાં તફાવત
- સ્ત્રી-કામદાર અને બાળ-કામદારના પ્રશ્નો
- વધુ પડતું કામ
- કામની અયોગ્ય પરિસ્થિતિ
- શ્રમસંગઠનની નિષ્ફળતાઓ
- માલિક દ્વારા અસહ્ય ત્રાસ
- કાર્યજનિત રોગોનું વધુ પ્રમાણ
- અકસ્માતનું વધુ પ્રમાણ
- અકસ્માત સામે વળતરનો અભાવ
- સ્થળાંતરને કારણે થતી સમસ્યાઓ

વગેરે જેવા અનેક પ્રશ્નોથી અસંગઠિત કામદાર ઘેરાયેલો છે. આથી જો અસંગઠિત કામદારોની આ સમસ્યાઓને હલ કરવામાં આવે તો તે સારી રીતે કામ કરી પોતાની ઉત્પાદકતા વધારી ઔદ્યોગિક એકમને માટે પણ વધુ લાભકર્તા બની રહેશે એ વાત નિશ્ચિત છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોની સ્થિતિ સુધારવા માટે સરકાર દ્વારા કાયદાકીય નીતિ ઘડવી જોઈએ, પરંતુ આ કાયદાઓ ઘડીને સરકારે બેસી રહેવાનું નથી, કારણ કે

ભૂતકાળમાં પણ ઔદ્યોગિક કામદારોની સ્થિતિ સુધારવા માટે સરકારે અનેક કાયદાઓ ઘડેલ છે, પરંતુ તેનું યોગ્ય પરિપાલન થતું નથી. આથી સરકારની પહેલી જવાબદારી અસંગઠિત કામદારોની સ્થિતિ સુધારવા માટે ઘડેલા કાયદાઓનો ઔદ્યોગિક એકમ પાલન કરે તો અસંગઠિત કામદારોના પ્રશ્નો ઘણા અંશે હળવા થઈ શકશે તેમાં જરા પણ શંકાને સ્થાન નથી.

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં અસંગઠિત કામદારોના પ્રશ્નોનો અભ્યાસ કરી તેને હલ કરવા માટેનાં જરૂરી સૂચનો કરવામાં આવેલ છે.

૫.૫.૩ અસંગઠિત કામદારના કલ્યાણ માટેના સૂચનો :

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં અસંગઠિત કામદારોનું કલ્યાણ થાય તે માટેના સૂચનો કરવાનો નમ્ર પ્રયાસ કરેલ છે. અસંગઠિત કામદારોનું કલ્યાણ થાય તે માટેના સૂચનો નીચે પ્રમાણે આપેલ છે.

૧. અસંગઠિત કામદારોના વેતનમાં વધારો કરવો જોઈએ.
૨. અસંગઠિત કામદારોના કામના કલાક ઘટાડવા જોઈએ.
૩. અસંગઠિત કામદારોનું કલ્યાણ થાય તે માટે આરોગ્યને લગતી સવલતો પૂરી પાડવી જોઈએ.
૪. અસંગઠિત કામદારોનું કલ્યાણ થાય માટે તેમને સામાજિક સલામતીની સવલતો પૂરી પાડવી જોઈએ.
૫. અસંગઠિત કામદારોના કુટુંબીજનોનું કલ્યાણ થવું જોઈએ અને તે માટે શિક્ષણ, સ્વાસ્થ્ય અને મનોરંજનની સેવાઓ પૂરી પાડવી જોઈએ.
૬. અસંગઠિત એકમમાં અકસ્માતનું પ્રમાણ ઘટે તે માટેના પ્રયત્ન કરવા જોઈએ
૭. અસંગઠિત કામદારોને જો અકસ્માત થાય તો તેને યોગ્ય વળતર આપવું જોઈએ.
૮. અસંગઠિત કામદારોમાં સમાન કામ માટે સમાન વેતન પૂરું પાડવું જોઈએ.

૯. સંચાલન મંડળમાં અસંગઠિત કામદારોના પ્રતિનિધિઓને સ્થાન આપવું જોઈએ.

આમ, અસંગઠિત કામદારોનું કલ્યાણ વધારવા માટે જો થોડાં પણ પ્રયત્ન કરવામાં આવશે તો જરૂર અસંગઠિત કામદારોના કલ્યાણમાં વધારો થશે અને અસંગઠિત કામદારોના કલ્યાણમાં વધારો થવાથી તેમની કાર્યક્ષમતા પણ વધશે જે છેવટે વધુ ઉત્પાદકતામાં પરિણમશે અને વધુ ઉત્પાદકતાને કારણે ઔદ્યોગિક એકમને ફાયદો થશે. ઉપરોક્ત નવ કાર્યોને લક્ષમાં રાખીને આ સંશોધન હાથ ધરવામાં આવ્યું છે.

૫.૫.૪ અસંગઠિત ક્ષેત્રે બેકારી નિવારવાના ઉપાયો-સૂચનો :

ભારત એક વિકાસશીલ દેશ છે. વિકાસશીલ હોવાનો એક અર્થ એ છે કે તેમાં તેના સાધનોનો પૂરતો ઉપયોગ થયો નથી. તેના કુદરતી સાધનોની જેમ જ માનવ સંશોધનનો પણ ઓછો ઉપયોગ થાય છે. એટલે કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે પૂર્ણ રોજગારી પ્રાપ્ત થઈ શકતી નથી. જ્યારે ભારતમાં અસંગઠિત કામદારોની સંખ્યા મોટી છે. અંદાજિત ૯૨% થી ૯૩% છે. જ્યારે સંગઠિત ક્ષેત્રમાં માત્ર ૭% કામદારો રોજગારી મેળવે છે. વળી ભારત દેશમાં મૂડીનું પ્રમાણ ઓછું છે. આથી પશ્ચિમની ટેક્નોલોજીનું આંધળું અનુકરણ ભારત માટે યોગ્ય ન ગણાય. અલબત્ત ગાંધી વિચાર પ્રમાણે અર્થ વ્યવસ્થા ગોઠવાય તો બેકારીનો કોઈ પ્રશ્ન જ રહેતો નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રના નાના પાયા પરના કુટિર ઉદ્યોગો, ગ્રામોદ્યોગ, ખાદી વગેરે દ્વારા દરેક ગામોમાં પોતાની જરૂરિયાતનું પોતે ઉત્પન્ન કરી લેવાની વિચારણા કરે છે. અનુસાર ગૃહઉદ્યોગને સ્વાયત-આશ્રયી બને તો બેકારીનો મુદ્દો જ ન રહે.

ભારતમાં લગભગ પોણા છ લાખ ગામડાં છે અને દેશની ૮૦% વસતિ ગામડાંમાં જ રહે છે. જે અસંગઠિત ક્ષેત્રનો વિશાળ વર્કફોર્સ ગ્રામ્યકક્ષાએ જ કાર્યરત છે તેથી જો ગામડાંનો પ્રશ્ન ઉકેલાય તો સમગ્ર દેશનો પ્રશ્ન ઉકેલે તે દેખીતું છે.

● અસંગઠિત ક્ષેત્રે રોજગારી વધારવાની નીતિ :

(અ) નાના અને કુટિર ઉદ્યોગોને સહાય :

સરકારની પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની નીતિ અનુસાર અસંગઠિત ક્ષેત્રના વધુ કે કુટિર ઉદ્યોગ માટે અનામત નીતિ ઘડવી જોઈએ. કારણ કે મોટા ઉદ્યોગો ભારે યંત્રોથી

જથ્થાબંધ ઉત્પાદન કરે છે.ઓછા સમયે અને ઓછા શ્રમ ખર્ચથી જેની સામે લઘુ-કુટિર ઉદ્યોગો, અસંગઠિત ઉદ્યોગો ટકી શકતા નથી.બીજી તરફ અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં શ્રમ-પ્રચુર ઉત્પાદન વ્યવસ્થા હોવાથી નિશ્ચિત મૂડી વધુ માનવ દિનની રોજગારી સર્જી શકાય છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કુટિર લઘુ ઉદ્યોગોમાં વધુ રોજગારી સર્જવા માટે અમુક ચીજ-વસ્તુઓને લઘુઉદ્યોગો, ગ્રામોદ્યોગો અને કુટિર ઉદ્યોગો માટે અનામત રાખવી જોઈએ.આ ઉપરાંત અમુક વસ્તુઓની સરકારી ખરીદી માત્ર અસંગઠિત ક્ષેત્રના કુટિર-લઘુ ઉદ્યોગોમાંથી જ કરવાનો નિર્ણય કરવો જોઈએ. તદ્ઉપરાંત અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોને આબકારી-જકાત જેવા વેરામાં રાહત કે છુટછાટો આપવાનો પ્રબંધ કરવો જોઈએ.

(બ) અસંગઠિત ક્ષેત્રે રોજગાર સેવા અને તાલીમ :

અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોને પૂરતી રોજગારી નહીં મળવાનું એક કારણ તેમની તાલીમનો અભાવ છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને જે તે ઉદ્યોગની તાલીમ આપી તેમની કાર્યક્ષમતા સુધારવાનો પ્રયાસ પણ સરકારી નીતિના ભાગરૂપે ચલાવવો જોઈએ.

પ્રવર્તમાન સરકારે સંગઠિત ક્ષેત્રના કારખાના તથા કચેરીઓમાં એપ્રેન્ટિસ યોજના લાગુ પાડી છે. ખરેખર તો તાલીમની વ્યવસ્થા,ઉદ્યોગોની ઉત્પાદકતા વધારવા માટે પણ જરૂરી ગણાય. પ્રવર્તમાન સરકારે તાલીમ માટે વ્યાવસાયિક ક્ષેત્રમાં વ્યવસ્થા કરી છે. જેમાં ૧૯૮૯માં સરકારે ૯૦૩ સંસ્થા સ્થાપી હતી. જેમાં ૨,૩૮,૦૫૬ને જુદા જુદા વ્યાવસાયિક કામની તાલીમ આપી હતી. પરંતુ આ વ્યાવસાયિક તાલીમ પ્રાપ્ત કામદારોને પૂરતું કામ મળતું નથી.ગ્રામ્યકક્ષાએ પછાત અને ગરીબ કામદારો માટે સરકારે ગ્રામ્ય કક્ષાએ ટ્રાયસેમ-TRYSEM-Training Rural Youth For Self Employment સંકલિત ગ્રામ-વિકાસ યોજના કાર્યરત છે, પરંતુ પ્રવર્તમાન સમયે આ યોજનાઓમાં એકના એક જ તાલીમાર્થીઓને એક કરતાં વધુ વ્યાવસાયોમાં તાલીમ આપવામાં આવશે. જેમાં તાલીમાર્થીઓને સ્ટાઈપેન્ડ મળે છે માટે આ પ્રકારની તાલીમો વધી જાય છે. ઘણીવાર નાના ગામોમાં જરૂર કરતાં વધુ માણસોને કોઈ એક વ્યાવસાયિક તાલીમ આપવામાં આવે છે. દા.ત. ૧૦૦૦ વ્યક્તિની વસતિવાળા ગામમાં પચાસ વ્યક્તિને દરજીકામ વ્યાવસાયની તાલીમ અપાય છે જે બધાં વ્યક્તિને સ્થાનિક કક્ષાએ પૂરતી રોજગારી મળતી નથી.

તદ્ઉપરાંત આ તાલીમ લઈને પોતાનો લઘુઉદ્યોગ ચલાવનાર વ્યક્તિ ઘણીવાર કાચો માલ, ધિરાણ, બજાર વગેરેના પ્રશ્નોને પહોંચીવળતા નથી.

મોટા ભાગના અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને તેના વ્યાવસાયિક તાલીમના અભાવે પૂરતી રોજગારી અને પૂરતું વેતન પ્રાપ્ત કરી શકતા નથી જે અસંગઠિત કામદારોની મુખ્યત્વે નબળાઈ જણાય છે.

(ક) અસંગઠિત ક્ષેત્રના કૃષિ ક્ષેત્રમાં રોજગારીની વધુ તકોનું સર્જન :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો વધુ કૃષિ ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે. કૃષિ ક્ષેત્રની રોજગારી સર્જવાની શક્તિનો આધાર સિંચાઈ ઉપર છે. જો પ્રવર્તમાન સરકાર કૃષિ ક્ષેત્રે પૂરતી સિંચાઈની વ્યવસ્થા કરે તો વધુ સારી ટેક્નોલજિથી ખેતી થઈ શકે છે. આ ટેક્નોલજિનું પરિવર્તન રોજગારીમાં વધારો લાવનારું હોવાથી જેમ કે જંતુનાશક દવાનો છંટકાવ, આંતરખેડની જરૂર, ખાતર આપવાનું કાર્ય વગેરેને લીધે વધુ રોજગારી સર્જાય છે. તદ્ઉપરાંત કૃષિને આનુષંગિક ક્ષેત્રમાં પણ રોજગારીની વિપુલ તકો સર્જી શકાય છે. દા.ત.ડેરી, પશુપાલન, મત્સ્યોદ્યોગ, વન-વિકાસ, મરઘા-બતક ઉછેર વગેરે અન્ય વ્યાવસાયો દ્વારા પણ વધુ રોજગારી સર્જી શકાય છે.

(ડ) વ્યાવસાયિક શિક્ષણ અને તાલીમનો વિકાસ :

શિક્ષિતોમાં વ્યાપક બેકારીનું એક કારણ એ છે કે મોટા ભાગના શિક્ષિતો અસંગઠિત ક્ષેત્રના વ્યાવસાયોમાં કામ કરવાના બદલે અસંગઠિત ક્ષેત્રની કચેરીઓમાં ટેબલ-પુરશીવાળી નોકરી શોધે છે. આ પ્રશ્નના ઉકેલના માર્ગોમાં સૌથી મહત્વનો મુદ્દો કારકિર્દી આયોજન અને શ્રમની માંગ અનુસાર પુરવઠો પૂરો પાડવાનું આયોજન પ્રવર્તમાન સરકારે કરવું જોઈએ. અસંગઠિત ક્ષેત્રે કેવા પ્રકારની રોજગારીની જરૂર પડશે તેનું આગોતરું આયોજન કરી સરકારે તે પ્રકારનું શિક્ષણ અને તાલીમની રચના કરવી જોઈએ. આ માટે જરૂરી શિક્ષણ અને તાલીમની સંસ્થાઓ પણ વિકસાવવી જોઈએ. શિક્ષિતોની બેકારી કાયમી હોતી નથી. શિક્ષણ મેળવ્યા બાદ તરત તેમને સંગઠિત ક્ષેત્રમાં નોકરી નથી મળતી તે સાચું પરંતુ તેમને અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ મળી જ રહે છે.

- અસંગઠિત ક્ષેત્રે બેકારી નિવારણના વિશિષ્ટ પ્રયાસો :

ભારતમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રે પ્રવર્તતી બેકારીના પ્રશ્નની ગંભીરતાથી ચિંતિત થઈને સરકારે રોજગારી વધારવા માટે વિશિષ્ટ પગલાં ભરવા જોઈએ.

૧. શિક્ષિત ટેકનિકલ બેકાર વ્યક્તિને સરકારના લશ્કર સહિતના તમામ ક્ષેત્રોમાં ટેકનિકલ-નોનટેકનિકલ તમામ ખાલી જગ્યાઓ ભરી દેવાની જોગવાઈ કરવામાં આવવી જોઈએ.

૨. ગરીબ શિક્ષિત વ્યક્તિને પોતાનો ગૃહઉદ્યોગ-કારખાનાના એકમો ચાલુ કરે તે માટે નાણાકીય સહાયની જોગવાઈ કરવી જોઈએ.

૩. નબળા વર્ગના કામદારોની વિશેષ રોજગારી માટે ગ્રામીણ ક્ષેત્રે કેટલીક યોજનાઓ જેવી કે (S. F.D. A.) સ્મોલ ફાર્મર્સ ડેવલપમેન્ટ એજન્સી - અસંગઠિત ક્ષેત્રના નાના ખેડૂતના વિકાસની વ્યવસ્થા (M.F.A.L.) માર્જનલ ફાર્મર્સ એન્ડ એગ્રીકલ્ચર લેબરર્સ - સીમાન્ત ખેડૂતો અને ખેતમજૂરની વ્યવસ્થા (D.P.A.P.) વગેરે વિશિષ્ટ યોજનાઓનું પુનઃ મૂલ્યાંકન કરી જરૂરિયાતમંદ લાભાર્થીને લાભનો વ્યાપ વધારવાની અસરકારક કામગીરી કરીને ગ્રામીણ ક્ષેત્રે નબળાવર્ગના લોકોની રોજગારી વધારવાના કાર્યક્રમો શરૂ કરવા જોઈએ.

૪. અસંગઠિત ક્ષેત્રની કામગીરી અન્વયે રસ્તા બાંધવા, જમીનોનું સર્વે કામ કરવું, ગ્રામીણ પાણી યોજનાઓ, સ્વરોજગારી માટેના એકમો સ્થાપવાની સહાય વગેરે કાર્યક્રમો ઘડવા માટે રાજ્ય તેમજ કેન્દ્ર સરકાર તરફથી નાણાકીય જોગવાઈ કરવી જોઈએ. પ્રવર્તમાન સમયમાં રોજગારીલક્ષી યોજનાઓમાં I.R.D.P., જવાહર રોજગાર યોજના, નહેરુ રોજગાર યોજના શરૂ થયેલ પરંતુ તેના લાભનું મૂલ્યાંકન કરી અસરકારકતા વધારવાની જરૂરિયાત જણાય છે.

આ પ્રકારની અનેકવિધ યોજનાઓ ગ્રામ્ય-શહેરી પદ્ધતિ વિસ્તારના કામદારો માટે સરકાર તરફથી હાથ ધરવામાં આવી છે. પરંતુ તેની અસરકારકતા બહુ જ નબળી છે. એમ સર્વે દ્વારા કામદારો પાસેથી પ્રાપ્ત માહિતીના અર્થઘટન પરથી ફલિત થાય છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને પ્રવર્તમાન મોટા ભાગની સરકારી યોજનાઓ અને પ્રવર્તમાન વિધિ-વિધાનની જોગવાઈઓના લાભોથી અજાણ-અજ્ઞાન છે. અમુક કામદારો જાણે છે. પરંતુ તેના લાભોથી વંચિત છે. કારણ કે સરકારી યોજના કે કાયદાનો લાભ લેવામાં અટપટી-નીતિના કારણે પૂરતો લાભ લઈ શકતા નથી.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માને છે કે સરકારો દ્વારા આ રીતે લેવામાં આવતા પગલા લાંબાગાળે નિષ્ફળ જ જાય છે. કારણ કે કોઈપણ રોજગારી આખરે ઉત્પાદનનું જ પરિણામ હોઈ શકે. ગુજરાત યુનિવર્સિટીના સમાજવિદ્યા ભવનના ભૂતપૂર્વ નિયામક અને વિદ્વાન અર્થશાસ્ત્રી સ્વ. પ્રો.બી. આર. શિનોય કહેતા તેમ Employment is a function of production. સરકારની વિવિધ યોજનાઓથી ટૂંકા ગાળામાં રોજગારીની થોડીક તકો વધે પણ તે આ સમસ્યાનો કાયમી ઉકેલ હોઈ શકે નહીં. કાયમી ધોરણે રોજગારી વધે તે માટે બજારમાં, ચીજવસ્તુની માંગ વધે તે આવશ્યક હોય છે. જો ચીજ-વસ્તુઓની માંગ વધેતો પુરવઠો વધારવામાં માલિકોને વધુ નફો મળવાની તક વધે છે. આમ પુરવઠો વધે તેથી રોજગારી પણ વધે. વિકસતા અર્થતંત્રમાં એકંદરે માંગનું સ્તર જ નીચું હોય છે. તેમાં ગતિ પૂરવા માટે પહેલા લોકોને રોજગારી આપવામાં આવે તો તેના વડે વેતન સ્વરૂપે આવક સર્જશે. આ આવક મેળવનારા કામદારોની બજારમાં માંગ કરશે. આ માંગને પહોંચી વળવા ઉત્પાદન વધારવું પડશે અને તેથી વળી રોજગારી વધશે. આ વિચાર હાલમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રે પ્રવર્તતી મંદીના કારણે કામદારો અનુભવે છે.

પ.પ.પ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની માંગણીઓ :

- કામની જગ્યા :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને સારી રીતે રોજગારી મેળવી શકે તે માટે કામની જગ્યા ફાળવવામાં આવે તો કામદારો પૂરતું કામ કરીને રોજગારી મેળવી શકે છે. જેમ કે ફેરિયાઓ, લારી ખેંચનાર, ગેરેજ, સમારકામ, ચીજ-વસ્તુ, નાના પાયાપર બનાવનાર વગેરે કામ માટે કે બજારમાં માલ વેંચવા માટે બેસવાની અને માલ રાખવાની કાયમી જગ્યા જોઈએ. જેથી કાયમી ગ્રાહકો મળી રહે. મોટા શહેરો અને બજારોમાંથી નાના ફેરિયાઓ કે કામ કરનારાને હંમેશા હડધૂત કરવામાં આવે છે. ઝૂપડપટ્ટીમાં રહેતા કામદારોના ઝૂપડા તોડી નાખવામાં આવે ત્યારે તેઓ પોતાના ઘરબાર તો ગુમાવે પણ સાથે સાથે એમનો બધો

માલસામાન પણ નાશ પામે, કામની જગ્યા વગર પાપડ વણનાર પોતાના પાપડ ક્યાં સુકવે ? બાંધણી કે સાડી રંગવાનું કામ કેવી રીતે કરે ? કામની જગ્યાના અભાવે બેંકો પણ આ કામદારોને ધીરાણ આપતાં ખચકાય છે.

- કાચો માલ :

નાનું ફર્નિચર, વાસણ, ચીજો, માટીના વાસણ, બૂટ, ખાવા-પીવાની ચીજો બનાવનાર ની મુખ્ય સમસ્યા હોય છે. કાચા માલની પૂરતી વ્યવસ્થાના અભાવે દલાલો વેપારીની દબલગીરી-કમિશનના કારણે પૂરતી કમાણી મળતી નથી.

- બજાર :

ગૃહઉદ્યોગ કે નાનાપાયા પર ચીજ-વસ્તુ બનાવનાર કલા-કારીગરોને સીધા ગ્રાહકોને માલ વેચવાની મુશ્કેલી પડે છે. બજારની મોટી મુશ્કેલી આવે છે. જ્યારે અમુક ક્ષેત્રોમાં ગુજરાત સરકારે આ દિશામાં પ્રશંસનીય કામ કર્યું છે કે જે સંગઠનો કે મંડળો દ્વારા માલસામાન-ચીજ-વસ્તુનું ઉત્પાદન કરતા હોય તેનું વેચાણ ટેન્ડર ભર્યા વગર રોજગારીલક્ષી કાર્યક્રમો માટે કામ આપે અને સંગઠનના ઉત્પાદનની વસ્તુ સરકાર ખરીદી લે તે ઉત્તમ વ્યવસ્થા છે. પરંતુ માત્ર સંગઠન અને મંડળો પૂરતી સીમિત છે. જેનો વ્યાપ દરેક નાના કામદારો-કારીગરોને મળે તો સારી એવી આવક કલા-કારીગરો મેળવી શકે છે.

- ધીરાણ :

ગામડાં અને શહેરોમાં બધે જ કલા-કારીગરો કે નાના પાયા પર વ્યવસાય કરતા ને ધીરાણની તંગીની ફરિયાદ છે. ધીરાણના અભાવે નાના પાયા પર કામ કરતા કારીગરો ૨% થી માંડીને ૧૫ થી ૨૦% વ્યાજ ભરે છે. જ્યારે બેંકો ગરીબ કામદારોને ગેરંટીના અભાવે લોન નથી આપતી.

- વાહન-વ્યવહાર :

માછીમારીનું કામ કરતા માછીમારોને આધારભૂત વાહનવ્યવહારની જરૂર હોય છે. જેવી માછલી બગડી જાય એ પહેલા માછીમારો બજારમાં પહોંચી માછલી વેપારને વેચી શકે તે માટે પૂરતી સહાયતા સરકાર દ્વારા મળે તેવી માગણી રહેલી છે.

- ઘોડિયાઘર :

અસંગઠિત ક્ષેત્રના ખેતી, ખાણ, ઘરકામ, બાંધકામ, છૂટક મજૂરી, કારખાનાના કામદારો (મહિલા)ને પોતાના બાળકોને એકલા મૂકી કામ પર જવું પડે છે અથવા કામના સ્થળે જ ગમે તેવી સ્થિતિમાં બાળકોને રાખીને કામ કરવું પડે છે. જેના કારણે બાળકોનું સ્વાસ્થ્ય બગડે છે. ઘોડિયાઘરની સુવિધા હોય તો કામદાર મહિલાઓને કામની સલામતી મળે.

૫.૫.૬ અસંગઠિતક્ષેત્રના કામદારો માટેની યોજનાઓનો પ્રચાર અને ઘનિષ્ટ અમલ કરાવવા બાબત :

(૧) અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને સામાજિક સુરક્ષા પ્રદાન કરવા તરફ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું.

મજૂર અને માલિક એ ઉદ્યોગો રચના બે પૈકા છે અને તે બંને વચ્ચે સંપૂર્ણ સમાનતા હોય તો જ ઉદ્યોગ રથ આગળ વધી શકે, માલિકોએ પોતાના પૈસાનું રોકાણ કરવાનું રહે છે, અને અંગત મૂડી કરતાં રાજ્ય સરકાર, કેન્દ્ર સરકાર, બેન્કો, નાણાકીય સંસ્થાઓ તરફથી મળતી રકમોનું રોકાણ કરે છે. સબસીડી અને કરવેરાની અનેક રાહતો મેળવે છે, જે સામે કામદારોની પરિસ્થિતિ ખૂબ જ દયનીય હોય છે. કેન્દ્ર તથા રાજ્ય સરકારશ્રી તરફથી કામદારો માટે અનેક કલ્યાણકારી કાયદાઓ અને યોજનાઓ અમલી બનાવેલ છે, પરંતુ કામદારો તેનાથી અજાણ હોવાને કારણે અથવા અજાણ હોવા છતાં તેના લાભો મેળવવા સક્ષમ ન હોવાને કારણે કાયદા અને યોજનાઓનો લાભ મેળવી શકતા નથી. કામદારોની સામાજિક સુરક્ષા એ કે માલિકને ત્યાં ૮ કલાક ફરજ બજાવે અને બાકીના ૧૬ કલાક પોતાના પરિવારો સાથે ઉમંગભરે જીવન જીવે, તેનો સમાવેશ થાય છે, અને તે માટે કામદારો અને તેના પરિવારજનોને પૂરતો અને પોષ્ટીક ખોરાક મળવો જોઈએ. સમાજમાં માનભરે રહી શકે તે માટે સાદા પણ સારા કપડાં અને જરૂરીયાત પૂરતું રાયરચીલા સાથેનું સગવડયુક્ત રહેઠાણ પૂરું પાડવું જોઈએ, કામદારોના બાળકોના શિક્ષણ પ્રત્યે બે ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું જોઈએ.

(૨) અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે હાલમાં અમલમાં હોય તેવી કલ્યાણકારી યોજનાઓનો પ્રચાર કરવા તથા અમલમાં લાવી શકાય તેવી યોજનાઓ અંગે વિચાર વિમર્સ કરવો.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો અને સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે મજૂર ધારાઓ કોઈ અપવાદ બાદ કરતા સમાન છે. કામદારો માટેની કલ્યાણકારી અને માર્ગદર્શન પૂરી પાડતી એજન્સીઓમાં કામદાર કલ્યાણકેન્દ્ર, વર્કસ એજ્યુકેશન સેન્ટર, મજૂર સંગઠનો દ્વારા રાજ્ય સરકારશ્રીની સહાયથી ચાલતી ગ્રાન્ટ ઈન એઈડની યોજનાઓ તેમજ સ્વરોજગાર સાથે સંકળાયેલા કામદારોને જિલ્લા ઉદ્યોગ દ્વારા અપાતી સહાય વિગેરેનો સમાવેશ થાય છે. સંગઠિત કામદારોની સંખ્યાને ધ્યાને લેતા આ એજન્સીઓ દ્વારા જે કામદારો લાભ લે છે, તેની ટકાવારી ગણીએ તો ખૂબ જ નીચે આવે. આવી એજન્સીઓ સામેથી સંગઠિત કામદારો પાસે જઈને તેમાં જાગૃતિ લાવવી જોઈએ.

લઘુતમ વેતન ધારો, ગુમાસ્તા ધારો, પ્રોવિડન્ટ ફંડ અને ઈ.એસ.આઈ. વગેરે કામદારોના કલ્યાણ માટેના કાયદાઓ અસ્તિત્વમાં છે અને આ કાયદાનું પાલન કરવા માટે પણ સરકારશ્રી દ્વારા સત્તાધિકારીઓની નિમણૂકો કરવામાં આવેલી છે. પરંતુ કામદારોને માલિક તરફથી આ કાયદાના લાભો નહીં અપાતાની ફરિયાદો કાયદા પાલન સત્તાધિકારીઓ સમક્ષ કરતા તે માટે ડર છે કે ફરિયાદ કરવાથી તેનો રોજીરોટી છીનવાય જશે. માલિક તરફથી કિન્નખોરી રાખવામાં આવશે. આવા કામદારોને પૂરો સાથ અને સહકાર જે તે એજન્સીઓ તરફથી અપાય તો આવી કલ્યાણકારી યોજનાઓ કાયદાઓનો લાભ કામદારોને મળશે, નહીંતર આ યોજના અને કાયદાઓ બે પુંઠાની વચ્ચે જ રહી જશે. આવા કાયદા અને યોજનાઓથી કામદારો માહિતગાર થાય તે માટે જૂથ મીટીંગો અને સંમેલનો બોલાવી તેની સમજણ આપવી જોઈએ.

(૩) અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટેની “શ્રમિક સુરક્ષા યોજના”, ગંભીર અને અસાધ્ય રોગોમાં તબીબ સહાયની યોજના તથા “જનશ્રી વિમા યોજના” વિગેરે યોજનાઓના ઘનિષ્ટ અમલીકરણની ચર્ચા-વિચારણા કરવી.

કામદારો માટે શ્રમિક સુરક્ષા યોજના અને ગંભીર અને અસાધ્ય રોગોમાં તબીબી સહાયની યોજના ખૂબ જ સારી છે. આ યોજના હેઠળ સંગઠિત કામદારોની વ્યાખ્યા પણ

આપવામાં આવેલી છે, અને આ યોજનાના લાભ સામે કામદાર એક પણ ખર્ચ કરવાનો રહેતો નથી. તેમ અમો સમજીએ છીએ ત્યારે લાખોની સંખ્યામાં અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારોને આ યોજના અંગે માર્ગદર્શન અપાય તો તેઓને આ યોજનાનો લાભ મળી શકે. આ યોજના હેઠળ કામદારોએ પોતાનું નામ રજીસ્ટર્ડ કરાવવાની જરૂરીયાત છે કે કેમ ? અને કરાવવાનું હોય તો તેઓ શું કાર્યવાહી કરવાની રહે તે સ્પષ્ટ થાય તે જરૂરી છે.

જનશ્રી વિમા યોજનાનું પ્રીમીયમ હજુ પણ ટોકન દરે રખાય તો વધુ અનુકૂળ રહે, અથવા હાલના પ્રીમીયમની સામે વળતરની રકમો વધારવામાં આવે તો કામદારોમાં આ યોજના પ્રત્યે વધુ આકર્ષણ રહેશે.

(૪) અસંગઠિત ક્ષેત્રના વ્યવસાયોનું વર્ગીકરણ કરી વ્યવસાયવાર કેટલા કામદારો કામ કરે છે તેનો અંદાજ કાઢવો.

કામદારોની સંખ્યાના અંદાજ માટે શહેરી વિસ્તારમાં ફેક્ટરી એક્ટ તથા શોપ એક્ટ, ઈ.એસ.આઈ. એક્ટ, તથા પીએફ. એક્ટ વિગેરે નીચે નોંધાયેલી સંસ્થાઓ અંગેની માહિતી ઓ જે તે સરકારી ખાતાઓ પાસેથી ઉપલબ્ધ થઈ શકે. ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં ગ્રામ પંચાયતો, તાલુકા પંચાયતો અને જિલ્લા પંચાયતોમાંથી મળી શકે. આ ઉપરાંત ભારત સરકારશ્રી દ્વારા થતી વસ્તી ગણતરીના આંકડાઓના આધારે આ અંદાજ મેળવી શકાય.

(૫) અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની આર્થિક પરિસ્થિતિ કેવી છે ? તેની જરૂરિયાતો શી છે ? તથા તેમના માટે સરકારો તરફથી શું કરી શકાય તે અંગેના સલાહ-સૂચનો કરવા.

કામદારો માટે તેમની નોકરી, નોકરીમાં સલામતી, સુરક્ષા, કુટુંબજીવન નિર્વાહ થઈ શકે, અને કુટુંબને રોટી-કપડાં અને મકાન પૂરું પાડી શકે તે માટે હાલના પ્રવર્તમાન કાયદા પૂરતા પ્રમાણમાં છે, પરંતુ જો તેનો ૧૦૦% ખરા હૃદયથી અમલ થાય તો તેના ફળ કામદારોને મળે. વાસ્તવિકતા કંઈક જુદી જ છે, અને તેને કારણે અસંગઠિત ક્ષેત્રના નહીં પરંતુ સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની પરિસ્થિતિ પણ દયાજનક છે, અને તે રીતે જોવા જઈએ તો તેની આર્થિક પરિસ્થિતિ ખૂબ જ દયાજનક અને કંગાળ છે એક શ્રમજીવી માટે પોતાનું તથા પોતાના પરિવારજનોનું સારી રીતે અને સમાજમાં સ્વમાનભેર રહી શકે તેવી રોજીરોટી અને મકાનની જરૂરીયાત રહે. સરકારશ્રી દ્વારા ઘડાયેલા કાયદાઓ-નિયમો અને યોજનાઓનો અમલ ખરા હૃદયથી કરાવે, સમગ્ર વિશ્વ પ્રગતિ કરી રહી છે ત્યારે કામદારો

પણ આ બદલાતા જતા સમાજની સાથે કદમલ મિલાવી શકે તે માટે કામદારો માટેના કાયદાઓ-નિયમો અને યોજનાઓમાં પરિવર્તન લાવે, તેવી કામદારોની સરકારશ્રી પાસે અપેક્ષા રહે જે પણ સ્વાભાવિક છે અને તે અસ્થાને નથી.

(૬) બાળમજૂરો અને વેઠીયા મજૂરો માટે પણ વિચાર વિનિયમય-ચર્ચા કરવી :

બાળમજૂરો માટે "બાલદિન" ઉજવણી સમયે ચર્ચા સભાઓ, પરિસંવાદો, સેમીનારો યોજાય છે, ઘણા કિસ્સામાં આ સેમીનારોમાં જ સરભરાના કામમાં બાળમજૂરો રોકાયેલા હોય છે. બાળમજૂરો નાબૂદી અસંભવ અને અશક્ય નથી. નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે આદેશ આપ્યા બાદ સરકારશ્રી તરફથી ઉપાડવામાં આવેલ ઝુંબેશ દરમ્યાન અનેક જગ્યાએ બાળમજૂર દ્વારા કામગીરી લેવાતી હોવાના આંકડાઓ સરકારશ્રી દ્વારા જ બહાર પાડવામાં આવેલા. આવી ઝુંબેસ કાયમી ધોરણે રહે તો જ બાળમજૂરી નાબૂદ કરી શકાય. આ માટે ફક્ત કાયદા પર્યાપ્ત નથી. સમાજે સજાગત થવું પડશે. સમાજના દરેક કુટુંબે એ વિચારવું પડશે કે જો પોતાના નાના સંતાનો બાળમજૂરી કરે તેમ ઈચ્છતા ન હોય તો તેમની જ ઉંમરના બાળમજૂરો પાસેથી કામગીરી કે સેવા નહી લેવ જોઈએ, અને લેવાતી હોય તો તેનો બહીસ્કાર કરવો જોઈએ. બાળમજૂરી સ્વેચ્છાએ કરાતી નથી, કુટુંબની આર્થિક પરિસ્થિતિને કારણે બાળકોએ મજૂરીએ લાગવું પડે છે. માતા- પિતાએ બાળકોને બાળ મજૂરીએ મોકલવા પડે છે, અને તે રીતે ગણતા બાળ મજૂરીએ આર્થિક-સામાજિક સમસ્યા છે અને આ સમસ્યા કાયદાથી નહીં પરંતુ પરિવારમાં પુખ્તવયની એક વ્યક્તિને કુટુંબનું ભરણપોષણ કરી શકે તેવી રોજગારી પૂરી પાડવામાં આવે તે જરૂરી નહીં અનિવાર્ય છે.

વેઠીયા મજૂરો સંદર્ભે વેઠ પ્રથા કાયદાથી નાબૂદ કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવેલ છે, પરંતુ બીજા સ્વરૂપે તે હાલ પણ અસ્તિત્વ ધરાવે છે. બેરોજગારીને ધ્યાને લેતા રોજગારી ની તકો નહીવત્ હોવાને કારણે નોકરી દાતા જે શરતો મૂકે તે શરતો સ્વીકારનારને રોજગારી મળે, અને શરતો નહીં સ્વીકારનાર બેરોજગાર રહે, તે સંજોગોમાં મને-ક- મને નોકરીમાં પડાતા પરસેવા જેટલું પણ વળતર ન મળે, કાયદા અને કાનૂન અસ્તિત્વમાં હોવા છતાં તેના લાભો ન મેળવી શકે, કે ન મળ્યા હોવા છતાં મળ્યા છે તેવા માલિક તરફથી ઊભા કરાતા દસ્તાવેજોમાં સહી કરી આપે, આ એક વેઠ પ્રથાનું બીજું સ્વરૂપ છે. આ માટે પણ સરકારે અને સમાજે સજાગત થવાની જરૂર છે.

અંતમાં રાજ્ય સરકારશ્રી દ્વારા અસંગઠિત કામદારો માટેની ૧૯૯૬માં ઘડાયેલી યોજનાઓના ૮ વર્ષ પછી અમલ અને ચિંતન કરવાનું શરૂ કરેલ છે તે સારી બાબત છે, ભલે મોડેથી પણ શરૂ થયેલ આ ચિંતન અવિરત ચાલુ રહે તે શ્રમયોગના હિતમાં છે તો, સાથોસાથ સમગ્ર સમાજ માટે અને રાષ્ટ્રને માટે પણ હિતમાં છે. રાષ્ટ્રનો મોટો સમૂહ અન્યાય અને શોષણનો સતત ભોગ બનતો રહે તે તંદુરસ્ત સમાજ માટે કલંકરૂપ છે. ત્યારે સમગ્ર રાષ્ટ્રના ઉત્કર્ષ માટે પણ અસંગઠિત કામદારો લક્ષ આપવું જરૂરી છે.

૫.૬ સમાપન :

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના સંદર્ભમાં રજૂ થયેલ છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના અભિપ્રાયો પણ મેળવવામાં આવ્યા છે તથા તે અનુસંધાને સૂચનો પણ કરવામાં આવ્યા છે. આ પ્રકારનો અભ્યાસ રાજ્ય કે રાષ્ટ્રીય કક્ષાએ પણ થઈ શકે છે. પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ પરથી અનેક ભાવિ સંશોધકોને આ પ્રકારના વિષયો પર સંશોધન કરવાની પ્રેરણા મળી રહેશે તેમ કહી શકાય.

સંશોધનકાર્ય અન્વયે સંશોધકે હાથ ધરેલ વિષય પસંદગીથી માંડીને પૂર્ણતાના શિખર સુધી પહોંચતાની કેડીના દરેક તબક્કામાંથી પસાર થવું પડે છે. પરંતુ માનવીય લાગણીઓનું તત્ત્વ એ છે કે સંશોધકને ઉત્તરદાતા સાથે અને વિષય સાથે આત્મીયતાનો નાતો બંધાઈ ગયો અને આ સંબંધમાંથી ઉદ્ભવતી ક્રિયા-પ્રતિક્રિયાનો અનુભવ સંશોધકે મેળવેલ છે.

સંશોધકનો ધ્યેય તો માત્ર એક જ છે કે, સરકાર, સામાજિક સંસ્થાઓ અસંગઠિત કામદારોની સમસ્યાને જાણે, વિચારે, ગંભીરતા ધ્યાને લઈને સમસ્યાઓને ઉકેલવાનો પ્રયાસ કરે તેમજ અસંગઠિત કામદારો પ્રત્યે સમાજના લોકોને જાગૃત કરાનો પ્રયત્ન કરવાનો પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં પ્રયાસ કરેલ છે.

તદ્ઉપરાંત અસંગઠિત કામદારોને પણ જાગૃત કરવા માટે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના કામદાર કલ્યાણ અને સામાજિક સલામતી-સુરક્ષા અંગેના વલણોને તપાસવા માટે રાજકોટ જિલ્લાના અસંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોના સંદર્ભમાં અસંગઠિત કામદારોની આર્થિક-સામાજિક પરિસ્થિતિ અને પ્રવર્તમાન કાયદાઓ દ્વારા કયા પ્રકારના લાભ મળે છે

વગેરે પાસાંની સંશોધનાત્મક દષ્ટિકોણથી તપાસવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે. છતાં સંશોધનની મર્યાદા, સમય, સંજોગોને આધિન હોવાથી શોધ નિબંધના અહેવાલનું સમાપન કરું છું.

“સંશોધનરૂપી ફૂલમાં એક નાનકડી પાંદડી બનવાનું જે સદ્ભાગ્ય સંશોધકને પ્રાપ્ત થયું છે તે સંશોધક ક્યારેય ભૂલી શકે તેમ નથી.”



સંદર્ભસૂચિ

પ્રસ્તુત અભ્યાસની વિષદ અને અર્થપૂર્ણ અભ્યાસ કરવા જરૂરી માર્ગર્શન અને સૈદ્ધાંતિક સમજૂતી મેળવવા તેમજ તેનો વ્યવહારમાં અમલ કરવામાં સરળતા ઊભી કરવા જે જે પુસ્તકો, સામયિકો, અહેવાલો, સંશોધન અભ્યાસો, રાજ્ય કે કેન્દ્ર સરકારના પ્રકાશનનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે તેની કેટલીક યાદી.

સંદર્ભગ્રંથો

અગ્રવાલ આર. સી. "શ્રમ અસધિનિયમ एवं सामाजिक सुरक्षा ", ત્રિવેણી પ્રકાશન,
અજમેર (રાજસ્થાન), ૧૯૮૭.

ઓઝા. એન. એન. "ભારત કી સામાજિક સમસ્યાયેં, કૌનિકલ બુક્સ, નર્દ દિલ્લી,
૨૦૦૫.

Bhogilwal, T.N. Labour Problem in India", Kitabghar, Kanpur, 1958.

Binatnagar Deep. "Student and Labour Welfare in India", Deep & Deep Pub;.,
New Delhi-1985.

દેસાઈ, એચ. જી. "સંશોધન પદ્ધતિઓ, ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ, ૧૯૮૨.

દવે, જે. કે. અને શાહ, એ.જી. "સામાજિક સંશોધન પદ્ધતિઓ" અનડા બુક ડીપો,
અમદાવાદ, ૨૦૦૦.

દેવર સુધીર રાજારામ, "ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, અર્જુન પબ્લિકેશન, ૧૯૯૭.

દેસાઈ શાંતિલાલ મ. "મજૂર કલ્યાણ", ગુજરાત યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ-૧૯૭૨

દેસાઈ શાંતિલાલ મ. "ઔદ્યોગિક કલ્યાણની પ્રવેશિકા", ગુજ. યુનિ. અમદાવાદ.

ગિરી, વી. વી. "ભારતના ઉદ્યોગમાં કામદારોની સમસ્યા."

Joshipura, K. P. "Emerging trends in unorganized sector labour social
Security Legislation, Protection and Training."
Vishwakarma Shram Sadhana Trust, Rajkot-2002.

- જોષી, વી. એમ., "ભારતની આર્થિક સમસ્યા' ભાગ-૧, ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ૧૯૭૫.
- જાડેજા,ઓ.એસ., "વર્કમેન્સ કમ્પેન્સેશન એક્ટ-૧૯૨૩", નવભારત પ્રિન્ટર્સ, અમદાવાદ,
૨૦૦૭. પે.નં. ૧ થી ૪.
- જોષી, વી. એમ., "ભારતની આર્થિક સમસ્યા' ભાગ-૨, ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ૨૦૦૦.
- જોષી વિદ્યુત. "પારિભાષિક કોશ", યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ-૧૯૪૭.
- મદન,જી. આર. "ભારતીય સામાજિક સમસ્યાયેં, ત્રિવેણી પ્રકાશન, દિલ્લી, ૨૦૦૦.
- જોષી, વી. આર. "ભારતીય ઉદ્યોગોનું સંગઠન", યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ,
અમદાવાદ, ૧૯૭૪.
- જોષી, વી. એમ. "શ્રમનું અર્થશાસ્ત્ર", દર્પણ પ્રકાશન, રાજકોટ, ૧૯૯૫.
- Kumar Nagesh, "Reforms Labour Markets and Social Security in India,"
Oxford Uni. Press, 2004.
- કપાસી રાજેન્દ્ર, "ધી ફેક્ટરીઝ એક્ટ" વેસ્ટર્ન લૉ હાઉસ, અમદાવાદ, ૧૯૯૮.
- Mishra L., "Unorganized Labour Deprivation & Emancipation, Manak
Publication Pvt. Ltd., 1999. Pg.No. 25-29.
- પટેલ, પી.એસ. "મજૂર કાયદાઓની સરળ સમજૂતી", મીત પબ્લિકેશન, અમદાવાદ-
૨૦૦૫. પે.નં. ૧ થી ૧૧.
- પાણ્ડેય બાલેશ્વર "શ્રમ પ્રબંધ સંબંધોકી ગત્યાત્મકતા", ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી સંસ્થાન,
લખનઝ-૧૯૮૩.
- રાવલ ચંદ્રિકાબેન "અસંગઠિત વિભાગમાં સ્ત્રી કામદારો" પાર્શ્વ પ્રકાશન, અમદાવાદ,
૧૯૯૩.
- શેઠ રજનીકાંત. "ઔદ્યોગિક કર્મચારીઓને સ્પર્શતા કાયદાઓનો પરિચય", યુનિવર્સિટી
ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ-૧૯૮૮.
- Ram Avatar "Lecturers on Labour Problems and Social Welfare in India", New
Academic Publishing Co., Delhi.

Raval B. D. "Labour Welfarism in India".

શુક્લ રોહિત. "શ્રમનું અર્થશાસ્ત્ર", યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય,
અમદાવાદ-૧૯૯૩.

સૂરતી કીર્તિદા, "કામના વાતાવરણ વિશે કામદારોની અનુભૂતિ" પાર્શ્વ પ્રકાશન,
અમદાવાદ-૧૯૯૦. પે.નં. ૬૦-૭૪.

Sharma A. M. "Welfare of Unorganized Labour", Himalaya Publishing House,
2008. Pg. 97 to 118, 129 to 136.

સકસેના આર. સી. "શ્રમ સમસ્યાયેં એવં સમાજ કલ્યાણ", કે. નાથ એન્ડ કંપની,
મેરઠ-૧૯૯૭.

ઠક્કર ગિરીશ, "ઔદ્યોગિક અર્થશાસ્ત્ર" ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ, ૧૯૯૮.

સામયિકોના લેખ

૧. "અર્થ સંકલન", મુંગેકર ભાલચંદ્ર, અંક-૪૮, સપ્ટે.૨૦૦૫. અર્થ સંકલન પબ્લીક
ચેરીટેબલ ટ્રસ્ટ, અમદાવાદ.
૨. "યોજના", થિઓડર રાજીવ, અંક-૧૦, જાન્યુ.૨૦૦૫નો લેખ, ભારતમાં ગ્રામ
વિકાસનું આયોજન. અંબિકા કોમ્પલેક્ષ, પાલડી, અમદાવાદ.
૩. "શ્રમ સમાચાર", શ્રમ મંત્રાલય, ભારત સરકાર, ન્યુ દિલ્હી.
૪. વજાણી, દિલિપ આર. 'અર્થસંકલન', અંક ૪૩૨ ૩૦ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૫ના લેખ
ભારત તથા ગુજરાતમાં સાક્ષરતાનું પ્રમાણ, ઝાલોદ.
૫. 'ઉત્પાદકતા', વર્ષ-૩૨, અંક-૦૪, જુલાઈ, ૨૦૦૭.
૬. 'ઉત્પાદકતા', વર્ષ-૩૨, અંક-૦૮, નવેમ્બર, ૨૦૦૭.
૭. પ્રો. રામ કે. આર. 'ઉત્પાદકતા', વર્ષ-૩૨, અંક-૦૪, જુલાઈ, ૨૦૦૭ના લેખ
'ત્રિચી ઉત્પાદકતા માટે ઉત્પાદકતા'માંથી.
૮. પટેલ જગદિશ, "ગુજરાત વિહંગાવલોકન", લિબર્ટી કેરિયર એકેડેમી,
અમદાવાદ, ૨૦૦૬.

ઈ-સ્ત્રોત : GSWAN (<http://www.gswan.gov.in>) National Informatic centre.

સામયિકોના અહેવાલ

૧. પટેલ, વી. એમ., "સામાજિક-આર્થિક સમીક્ષા ગુજરાત રાજ્ય", ૨૦૦૪-૦૫, અંદાજપત્ર પ્રકાશન નં. ૩૨, સરકારી મધ્યસ્થ પ્રેસ, ગાંધીનગર-૨૦૦૫.
૨. દવે હસુભાઈ, "અસંગઠિત ઉદ્યોગ-ધંધામાં કામ કરતા કામદારોની સમસ્યાઓ", ત્રિવાર્ષિક ગુજરાત પ્રદેશ અધિવેશન, સુવેનિયર-૨૦૦૬.
૩. ભારતની વસ્તી ગણતરી, ૨૦૦૧.
૪. "રાજકોટ જિલ્લાની આંકડાકીય રૂપરેખા", જિલ્લા પંચાયત કાર્યાલય, આંકડાકીય શાળા, રાજકોટ, ૨૦૦૧.
૫. Various Annual Reports of Ministry of Labour Government of India (Page No.565 to 567).
૬. Unorganized Sector Labour (Social Protection, skill development and Legislative Interventions), Vigyan Bhavan, New Delhi-Nov.-2002. Pg. No. 43 to 64.
૭. Social Security for the Unorganized Sector: Emergent Initiatives, V.V. Giri National Labour Institute, Aug.-2002. Pg. No.1 to 4.
૮. The Challenge of Employment in India. An Informal Economy Perspective. – National Commission for Enterprises in the Unorganized Sector, Government of India-2009, pg No. 357-274.

લઘુશોધ નિબંધ / મહાનિબંધ (નોંધ અપ્રકાશિત લઘુશોધ / મહાનિબંધ)

૧. Joshipura, K. P., "Emerging Trends in Unorganized Sector Labour in Saurashtra Area and the Impact of the present Labour Legislation Related to Protection of Unorganized sector labour and To Identify the needs for Legislative Action." (Ref. Saurashtra Area), Saurashtra University. Major Research Project, Law Department, Rajkot.

૨. વાઘાણી કૈલાસ, "અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સમસ્યાઓ", (રાજકોટ શહેરના સંદર્ભમાં અભ્યાસ), સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, સમાજકાર્ય ભવન, રાજકોટ, ૨૦૦૪.
૩. જીવરાજાની કે. એન., "સૌરાષ્ટ્રમાં ઔદ્યોગિક શ્રમિકોની આર્થિક પરિસ્થિતિ પ્રશ્નો અને ભાવિ સંભાવના" (રાજકોટ જિલ્લાના સંદર્ભમાં), સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, અર્થશાસ્ત્રભવન, રાજકોટ, ૨૦૦૮.
૪. ઉનાગર રેખા વી., "કૃષિ વિકાસની મહિલા ખેતશ્રમિકની રોજગારી પરની અસરો" (સૌરાષ્ટ્રના સંદર્ભમાં અભ્યાસ), સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, અર્થશાસ્ત્ર ભવન, રાજકોટ, ૨૦૦૩.
૫. કોટડીયા ચંદ્રિકા આર. "અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં કામ કરતાં કામદારો" એક સમાજશાસ્ત્રીય અભ્યાસ, સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, સમાજશાસ્ત્ર ભવન, રાજકોટ, ૨૦૦૪.
૬. વન રાજુ બી., "સ્ટોન ક્રશર ઉદ્યોગના કાદારોની સમસ્યાઓનો એક અભ્યાસ" (ગોંડલ તાલુકાના સંદર્ભમાં), સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, સમાજકાર્ય ભવન, રાજકોટ, ૨૦૦૪.
૭. ગાદેશા, જે. એમ. "મહિલા ખેતમજૂરોના પ્રશ્નો અને ભાવિ વિકાસની સંભાવના", સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, અર્થશાસ્ત્ર ભવન, રાજકોટ, ૨૦૦૫.
૮. ચોટાઈ ઉષા પી. "અસંગઠિત વિભાગમાં સ્ત્રી કામદારો" સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારમાં ગૃહકાર્ય કરતા શ્રમિકોનો અભ્યાસ, સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, અર્થશાસ્ત્ર ભવન, રાજકોટ, મે-૨૦૦૩.
૯. પરમાર સ્મિતા પી. "ખાનગી ક્ષેત્રમાં બાંધકામ ઉદ્યોગના શહેરી સ્ત્રી શ્રમિકોના પ્રશ્નો અને ભાવિ." સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, અર્થશાસ્ત્ર ભવન, રાજકોટ, ફેબ્રુઆરી, ૨૦૦૨.
૧૦. જોષી મહેશ વી. "ખાનગી ક્ષેત્રમાં બાંધકામ ઉદ્યોગોના શ્રમિકના પ્રશ્નો અને ભાવિ", સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારના સંદર્ભમાં, સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, અર્થશાસ્ત્ર ભવન, રાજકોટ, મે-૧૯૯૮.

૧૧. સુબ્રમણ્યમ કે.કે. "બાંધકામ ઉદ્યોગના કામદારો" સરદાર પટેલ ઈન્સ્ટીટ્યુટ ઓફ ઈકોનોમિક એન્ડ સોશયલ રિસર્ચ, અમદાવાદ, ૧૯૮૨.
૧૨. સ્વામી એલ. એમ. "અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતા કામદારોનો એક અભ્યાસ" (પાટણ શહેરના સંદર્ભમાં), ઉત્તર ગુજરાત યુનિવર્સિટી, પાટણ-૨૦૦૦.
૧૩. જગોદડિયા, હર્ષિદા જી. "સૌરાષ્ટ્રના શહેરી વિસ્તારોમાં મહિલા સાહસિકોની આર્થિક પ્રવૃત્તિઓ, સમસ્યાઓ અને ભાવિ તકોનો અભ્યાસ" સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, અર્થશાસ્ત્ર ભવન, રાજકોટ. ડિસેમ્બર, ૨૦૦૨.
૧૪. મોદી રાજેશ આર. "અલંગ શીપબ્રેકીંગ યાર્ડમાં કામ કરતા શ્રમિકોની સમસ્યાઓ અને ભાવિ" (સૌરાષ્ટ્ર પ્રદેશના સંદર્ભમાં અભ્યાસ), સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, અર્થશાસ્ત્ર ભવન, રાજકોટ-૨૦૦૬.
૧૫. જંજાળા રાજાભાઈ સીદીભાઈ, "જીનીંગ અને પ્રેસીંગ ઉદ્યોગોનું અર્થશાસ્ત્ર, જૂનાગઢ જિલ્લાના સંદર્ભમાં અભ્યાસ, સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, અર્થશાસ્ત્ર ભવન, રાજકોટ, ૨૦૦૬.
૧૬. પુરોહિત મીનાબેન જે. "સૌરાષ્ટ્રના મીઠા ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા કામદારોની સમસ્યાઓ અને તેનું ભાવિ", સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, અર્થશાસ્ત્ર ભવન, રાજકોટ, ૨૦૦૩.
૧૭. Sureja D. J. "An Analytical Study of Socio-Economics Problems of casual Labour in the Saurashtra Region", 1995.
૧૮. Mukhopadhyay, Swapna, "Costruction Workers in Delhi," Institute of Economic Growth, 1983.

परिशिष्ट-१

अनुसूचि

परिशिष्ट-२

Unorganized Sector Labour (Social Protection, skill development and Legislative Interventions), Vigyan Bhavan, New Delhi-Nov.-2002. Pg. No. 43 to 64.

Social Security for the Unorganized Sector: Emergent Initiatives, V.V. Giri National Labour Institute, Aug.-2002. Pg. No.1 to 4.

परिशिष्ट-३

The Challenge of Employment in India. An Informal Economy Perspective. – National Commission for Enterprises in the Unorganized Sector, Government of India-2009, pg No. 357-274.

અનુસૂચિ

"અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સામાજિક - આર્થિક સમાનતા હેતુ પ્રવર્તમાન

વિધિ-વિધાનની સાધનાત્મક સ્થિતિનો એક વિશ્લેષણાત્મક અભ્યાસ"

માર્ગદર્શક
ડૉ. કમલેશ પી. જોષીપૂરા

સંશોધક
રાજુ બી. વન

સામાન્ય માહિતી

- પ્રશ્ન નં. ૧. નામ
- પ્રશ્ન નં. ૨ ગામ તાલુકો જિલ્લો
- પ્રશ્ન નં. ૩ ઉદ્યોગ
- પ્રશ્ન નં. ૪ કામનો પ્રકાર : ૧. મજૂર /રોજમદાર ૨. કારીગર
૩. હેલ્પર ૪. અન્ય
- પ્રશ્ન નં. ૫ ઉંમર : ૧. ૧૪ વર્ષથી નીચે(બાળકામદારો) ૨. ૧૫થી ૨૫ વર્ષ
૩. ૨૬ વર્ષથી ૪૦ વર્ષ ૪. ૪૧ વર્ષથી વધુ
- પ્રશ્ન નં. ૬ જાતિ : ૧. સ્ત્રી ૨. પુરુષ ૩. બાળક
- પ્રશ્ન નં. ૭ ધર્મ : ૧. હિન્દુ ૨. મુસ્લીમ ૩. અન્ય
- પ્રશ્ન નં. ૮ જ્ઞાતિ : ૧. Gen. ૨. OBC/SEBC ૩. SC
૪. ST ૫. Other
- પ્રશ્ન નં. ૯ શૈક્ષણિક દરજ્જો : ૧. અભણ ૨. ૧ થી ૭ ધોરણ
૩. ૮ થી ૧૨ ધોરણ ૪. કોલેજ કે તેથી વધુ
- પ્રશ્ન નં. ૧૦ મૂળ રહેવાસી : ૧. સ્થાનિક ૨. અન્ય જિલ્લાના
૩. સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તારના ૪. ગુજરાત બહારના
- પ્રશ્ન નં. ૧૧ સ્થળાંતરનું કારણ : ૧. કાયમી / પૂરતી રોજગારી ન મળવાથી
૨. ઓછું વેતન મળતું હોવાથી ૩. કમાવવા માટે
૪. અન્ય ૫. N.A.

કૌટુંબિક માહિતી

- પ્રશ્ન નં. ૧૨ કુટુંબની માસિક આવક : ૧. રૂ. ૧૫૦૦થી ઓછી
૨. રૂ. ૧૫૦૧ થી ૩૦૦૦ ૩. રૂ. ૩૦૦૧થી ૪૫૦૦
૪. રૂ. ૪૫૦૧ થી વધુ ૫. N.A.
- પ્રશ્ન નં. ૧૩ કુટુંબનો માસિક ખર્ચ : ૧. રૂ. ૧૫૦૦ થી ઓછો
૨. રૂ. ૧૫૦૧થી ૩૦૦૦ ૩. રૂ. ૩૦૦૧થી ૪૫૦૦
૪. રૂ. ૪૫૦૧થી વધુ ૫. N.A.
- પ્રશ્ન નં. ૧૪ કુટુંબનો પ્રકાર : ૧. વિભક્ત ૨. સંયુક્ત ૩. એકલા
- પ્રશ્ન નં. ૧૫ વૈવાહિક દરજ્જો : ૧. પરિણિત ૨. અપરિણિત
૩. વિધવા ૪. વિધુર
- પ્રશ્ન નં. ૧૬ સંતાનોની સંખ્યા : ૧. એક પણ નહીં ૨. ૧ થી ૨ સંતાન
૩. ૩ થી ૫ સંતાન ૪. ૬ થી વધુ સંતાન
- પ્રશ્ન નં. ૧૭ બચત કરો છો ? : ૧. હા ૨. ના
- પ્રશ્ન નં. ૧૮ જો 'હા' હોય તો ક્યાં કરો છો ? :
૧. પોતાની પાસે ૨. માલિક પાસે ૩. બેંક
૪. પોસ્ટ ૫. વિમા ૬. N.A.
- પ્રશ્ન નં. ૧૯ આવક પ્રાપ્તિની વૈકલ્પિક વ્યવસ્થા : ૧. ઓવર ટાઈમ
૨. સ્વરોજગાર ૩. છુટક કામ ૪. N.A.
- પ્રશ્ન નં. ૨૦ ઘરમાં અન્ય કોઈ કામ કરનાર છે ? : ૧. પતિ / પત્ની
૨. માતા / પિતા ૩. છોકરાઓ ૪. ભાઈ/બહેન ૫. N.A.
- પ્રશ્ન નં. ૨૧ સંતાનોને ભણાવી શકો છો ? : ૧. હા ૨. ના
- પ્રશ્ન નં. ૨૨ જો 'ના' તો ન ભણાવી શકવાના કારણો:
૧. આર્થિક પરિસ્થિતિ નબળી ૨. કામની અનિશ્ચિતતા
૩. બાળકને ભણાવવાની ઈચ્છા નથી ૪. ઘરમાં દેખરેખ માટે
૫. અભ્યાસ બાદ સારી નોકરી મળતી નથી ૬. અન્ય ૭. N.A.

કામની પરિસ્થિતિ અંગેની માહિતી

- પ્રશ્ન ન.૨૩ વેતનનો દર (દૈનિક) : ૧. રૂ. ૩૦ થી ઓછો
 ૨. રૂ. ૩૧ થી ૬૦ ૩. રૂ. ૬૧ થી ૮૦
 ૪. રૂ. ૮૧ થી વધુ ૫. અનિશ્ચિત વેતન
- પ્રશ્ન ન.૨૪ વેતનનો પ્રકાર : ૧. ઉધડ ૨. પીસ રેઈટ ૩. ફિક્સ
- પ્રશ્ન ન.૨૫ વેતન કયા સ્વરૂપમાં ચુકવાય છે ? ૧. રોકડમાં ૨. વસ્તુમાં
 ૩. બંનેમાં ૪. અન્ય
- પ્રશ્ન ન.૨૬ વેતન ક્યારે ચુકવાય છે ? ૧. કામ અગાઉ ૨. કામ પૂરું થયે
 ૩. થોડા દિવસ બાદ ૪. નક્કી નહીં
- પ્રશ્ન ન.૨૭ વેતન ચુકવણીનો સમય-ગાળો : ૧. દૈનિક ૨. અઠવાડિક/પખવાડિક
 ૩. મહીને ૪. અનિશ્ચિત
- પ્રશ્ન ન.૨૮ કામના કલાકો : ૧. ૮ કલાક કે તેથી ઓછા ૨. ૮ થી ૧૨ કલાક
 ૩. અનિશ્ચિત
- પ્રશ્ન ન.૨૯ કામ દરમ્યાન કેટલો સમય આરામ / રિશેષ મળે છે ? ૧. ૩૦ મિનિટ
 ૨. એક કલાક ૩. એક કલાકથી વધુ ૪. નથી મળતો
- પ્રશ્ન ન.૩૦ કામના સ્થળે પ્રાથમિક સારવારની સુવિધાઓ મળે છે ? ૧. હા ૨. ના
- પ્રશ્ન ન.૩૧ રહેઠાણની વ્યવસ્થા : ૧. ઘરના ૨. ભાડે ૩. કારખાનામાં
 ૪. N.A.
- પ્રશ્ન ન.૩૨ શોષણ થાય છે ? ૧. હા ૨. ના
- પ્રશ્ન ન.૩૩ જો 'હા' તો કયા પ્રકારે શોષણ થાય છે :
 ૧. વધારે કામ ઓછું વેતન ૨. પગારની ચુકવણી સમયસર ન થાય
 ૩. છેડતી/શારીરિક શોષણ ૪. અન્ય ૫. N.A.
- પ્રશ્ન ન.૩૪ કામમાં જોખમ રહેલું છે ? : ૧. હા ૨. ના
- પ્રશ્ન ન.૩૫ જો 'હા' તો કેવી રીતે ? : ૧. ઈજા/અકસ્માત ૨. ગંભીર બિમારી
 ૩. સામાન્ય બિમારી ૪. મૃત્યુ થવાનું જોખમ ૫. અકસ્માત

પ્રશ્ન ન.૩૬ વર્ષમાં કેટલો સમય કામ મળે છે?: ૧. મહિને ૨૦ થી ૨૫ દિવસ
૨. ૪ થી ૬ મહિના ૩. ૭ થી ૧૦ મહિના
૪. ૧૧ મહિના કે તેથી વધુ ૫. નક્કી નહીં

પ્રશ્ન ન.૩૭ પૂરતું કામ ન મળવાનું કારણ :
૧. મંદી ૨. સ્થળાંતરિત મજૂરોના ઘસારાને કારણે
૩. સીઝનલ ૪. અન્ય ૫. N.A.

પ્રશ્ન ન.૩૮ કામ નથી મળતું ત્યારે નવરાશમાં શું કરો છો ?
૧. કંઈ નહીં ૨. છૂટક મજૂરી કામ ૩. N.A.

પ્રશ્ન ન.૩૯ માલિક પાસેથી કંઈ સુવિધા પ્રાપ્ત થાય છે ?
૧. આવવા જવા માટે વાહનની સવલત ૨. કંઈ નહીં
૩. રહેવાની સવલત ૪. અન્ય પ્રકારની

પ્રશ્ન ન.૪૦ કામ દરમિયાન કોઈ અકસ્માત થયેલો ? ૧. હા ૨. ના

પ્રશ્ન ન.૪૧ જો 'હા' તો કોઈના તરફથી મદદ/રાહત/વળતર મળેલ છે ?
૧. હા ૨. ના

પ્રશ્ન ન.૪૨ જો 'હા' તો ચાલુ કામ દરમિયાન અકસ્માત થાય તો કેવા પ્રકારની સહાય મળેલ છે ? ૧. રોકડમાં સહાય ૨. તબીબી સારવાર ખર્ચ
૩. ચાલુ પગારે રજા ૪. વળતર ૫. N.A.

પ્રશ્ન ન.૪૩ જો 'હા' તો કોના તરફથી મદદ/રાહત /વળતર મળેલ છે ?
૧. માલિક તરફથી ૨. સરકાર તરફથી
૩. સગા-સંબંધી /મિત્રો તરફથી ૪. અન્ય

પ્રશ્ન ન.૪૪ કામના સ્થળે કેવા પ્રકારની સવલતો મળે છે ? ૧. પિવાના પાણીની
૨. બાળકો માટેની વ્યવસ્થા ૩. આરામની જગ્યા/ સેનિટેશન
૪. અન્ય ૫. કેન્ટિન ૬. કંઈ નહીં

પ્રશ્ન ન.૪૫ કામની સલામતી/સુરક્ષા માટેના લાભો મળે છે ? ૧. હા ૨. ના

- પ્રશ્ન નં.૪૬ જો 'હા' તો કેવા પ્રકારના લાભો મળે છે ? ૧. વેતનમાં વધારો
- ૨.તાલીમ ૩. આરોગ્યની સુવિધા ૪. અકસ્માત વળતર
૫. બેકારી ભથ્થુ ૬. સલામતના સાધનો ૭. કંઈ નહીં

સામાજિક આર્થિક પરિસ્થિતિ વિષયક માહિતી

- પ્રશ્ન નં.૪૭ પ્રસંગોપાત કે જરૂરિયાત સમયે નાણાંકીય વ્યવસ્થા કેવી રીતે કરો છો ?
૧. વ્યાજે ૨. ઉછીના ૩. ઉપાડ ૪. બચત ૫. અન્ય

- પ્રશ્ન નં.૪૮ દેવું છે ? ૧. હા ૨. ના

- પ્રશ્ન નં.૪૯ જો 'હા' તો દેવું થવાના કારણો જણાવો. ૧. આર્થિક પરિસ્થિતિ
૨. પ્રસંગોપાત (સામાજિક/ધાર્મિક) ૩. બિમારી
૪. ઘર બનાવવા ૫. અન્ય ૫. N.A.

- પ્રશ્ન નં.૫૦ કોઈ પ્રકારની બિમારી લાગુ પડી છે ?
૧. સામાન્ય બિમારી /ઈજા

૨. ગંભીર બિમારી/કાયમી ખોડ-ખાપણ ૩. N.A.

- પ્રશ્ન નં.૫૧ સામાજિક સુરક્ષાના લાભો મળે છે ? ૧. હા ૨. ના

- પ્રશ્ન નં.૫૨ જો 'હા' તો કેવા પ્રકારના લાભો ?

૧. બોનસ ૨. પી.એફ. ૩. વિમો ૪. N.A.

- પ્રશ્ન નં.૫૩ સામાજિક કલ્યાણના લાભો મળે છે ? ૧. હા ૨. ના

જો 'હા' તો કેવા પ્રકારના લાભો.

- પ્રશ્ન નં.૫૪ માલિક દ્વારા તાલીમ આપવામાં આવે છે ? ૧. હા ૨. ના

- પ્રશ્ન નં.૫૫ તમને મજૂર સંગઠન (યુનિયન) વિશેની માહિતી જાણકારી છે ?

૧. હા ૨. ના

- પ્રશ્ન નં.૫૬ બધાં જ કામદારો સંગઠીત યુનિયન બનાવે તો તમને ફાયદો થાય તેમ તમે માનો છો ? ૧. હા ૨. ના

પ્રશ્ન ન.૫૭ તમારું યુનિયન કેમ નથી રચાતું તેના કારણો જણાવો.

૧. છુટાછવાયા કામદારો ૨. સંપર્કનો અભાવ
૩. જરૂર જણાય તો કોઈ લાભ મળે છે ?
૪. આ વિશેની કોઈ જાણકારી નથી

પ્રશ્ન ન.૫૮ સરકાર દ્વારા તમને કોઈ લાભ મળે છે ? ૧. હા ૨. ના

પ્રશ્ન ન.૫૯ જો 'હા' તો કેવા પ્રકારના લાભો મળે છે.

૧. કલ્યાણ વિષયક યોજનાનો ૨. આરોગ્ય વિષયક યોજનાનો
૩. રોજગારી વિષયક યોજનાનો ૪. રહેઠાણ વિષયક યોજનાનો
૫. અન્ય ૬. N.A.

પ્રશ્ન ન.૬૦ કામના કલાકો, વેતન, કામની સ્થિતિ અને કામની શરતો વિશે જાણકારી-
માહિતી ધરાવો છો ? ૧. હા ૨. ના

પ્રશ્ન ન.૬૧ માલિકો / સરકારી કામદાર કલ્યાણના પૂરતા લાભો આપી શકતા નથી
તે અંગેના કારણો જાણો છો ? ૧. હા ૨. ના

પ્રશ્ન ન.૬૨ જો 'હા' તો કયા કારણો જવાબાર છે ?

૧. કામદારો કાયમી નથી ૨. પૂરતું કાયમી કામ મળતું નથી
૩. ખર્ચ પરવડે નહીં ૪. વ્યવસ્થા થઈ ન શકે ૫. અન્ય

પ્રશ્ન ન.૬૩ સવેતન રજા મળે છે ? ૧. હા ૨. ના

પ્રશ્ન ન.૬૪ માલિકો દ્વારા કામના સ્થળે જવા માટેની સુવિધા પ્રાપ્ત થાય છે ?

૧. હા ૨. ના

પ્રશ્ન ન.૬૫ કામની સલામતી માટેના સૂચનો જણાવો. ૧. તાલીમ

૨. યંત્રનો ઉપયોગ ૩. વેતન વધારો ૪. અકસ્માત વળતર
૫. બેકારી ભથ્થુ

પ્રશ્ન ન.૬૬ વેતન ઉપરાંત તમને માલિક તરફથી કેવા પ્રકારના પ્રોત્સાહનો મળે છે ?

૧. ચા ૨. નાસ્તો ૩. જમવાનું ૪. અન્ય વસ્તુઓ
૫. નથી મળતું

પ્રશ્ન ન.૬૭ કામદારના કલ્યાણ માટે પ્રવર્તમાન વિવિધ કાયદાકિય વ્યવસ્થાની કામગીરીથી સંતોષ છે ?

૧. હા ૨. ના

પ્રશ્ન ન.૬૮ પ્રવર્તમાન સ્થિતિમાં કયા પ્રકારના લાભો મળવા જોઈએ ?

૧. સામાજિક સુરક્ષા / સલામતી મળે
૨. કાયદાનું સખત અમલીકરણ થાય
૩. પૂરતી રોજગારી મળે અને લઘુત્તમ વેતન મળે
૪. બોનસ, પી.એફ., તબીબી લાભ મળે
૫. સ્વરોજગાર માટે સહાય મળે
૭. ટેકનોલોજિ / સ્થળાંતરિત મજૂરો પર અંકુશ
૮. વિમો (પેન્શન)
૯. અન્ય