

ISSN-0971-8397



યોજના

એપ્રિલ-૨૦૧૭

વિકાસને સમર્પિત માસિક

₹ ૨૨

શ્રમ કલ્યાણ

ભારતમાં કામદારોની પરિસ્થિતિ
પ્રવિણ જહા

ભારતમાં કામદાર કાયદાઓમાં સુધારા : પડકારો અને તકો
શ્રીરંગ જહા

ભારતમાં અસંગઠિત શ્રમ બજાર
એ. શ્રીજા

શ્રમ નીતિ અને શ્રમ કલ્યાણ: એક આંતરરાષ્ટ્રીય તુલના
પ્રદિપ અગ્રવાલ

ખાસ લેખ

મહિલાઓને રોજગારી : વિપરીત સ્થિતિ છતાં આશાવાદ
નીતા એન.

ફોકસ લેખ

ભારતમાં બાળમજૂરી કાયદામાં સુધારો અને બાળમજૂરી નાબૂદી
હેલન આર. શેખર



વિકાસનાં પંથે...

સ્વચ્છ ભારત અભિયાનમાં મહિલાઓની ભૂમિકાનું સન્માન

સ્વચ્છ ભારત અભિયાનમાં મહિલાઓની ભૂમિકાને સૂચવવા અને તેમના નેતૃત્વને બિરદાવવા પીવાનું પાણી અને સફાઈ મંત્રાલયે ૧ માર્ચ, ૨૦૧૭ના રોજ સમગ્ર દેશમાં અઠવાડિયા લાંબો સ્વચ્છ શક્તિ સમાહ કાર્યક્રમ શરૂ કર્યો હતો. તેમાં વિવિધ પ્રવૃત્તિઓ હાથ ધરવામાં આવી હતી, જેનો ઉદ્દેશ (૧) પોતાનાં ગામડાંઓને ઓપન રિકેકેશન ફી (ઓડીએફ) બનાવવામાં પ્રેરક ભૂમિકા અદા કરનાર મહિલા સરપંચો અને સ્વચ્છગ્રાહીઓનું સન્માન કરવાનો, (૨) સાફસફાઈ, ગરીબી નાબૂદી, સ્કિલ ઈન્ડિયા, ડિજિટલ ઈન્ડિયા, મકાન અને બેટી બચાવો, બેટી પઢાઓનાં વિવિધ પાસાંઓમાં મહિલાઓની ભૂમિકાને પ્રકાશમાં લાવવાનો, (૩) ગુજરાતમાં ડેરી વિકાસ, જળ સંરક્ષણ (વાસ્મો મોડલ, ટપક સિંચાઈ), સ્વયંસહાય જૂથો, ફૂડ પ્રોસેસિંગ, ઈ-ગ્રામ કે ડિજિટલ ગ્રામ, ખાદી અને કૃષિ ઉત્પાદનોના બજારોના વિકાસ સાથે સંબંધિત વિવિધ પહેલોમાં મહિલા સરપંચોની ભૂમિકાનું સન્માન કરવાનો હતો. આ કાર્યક્રમનો હેતુ (૧) સ્વચ્છ ભારત અભિયાનમાં તમામ સહભાગીઓ અને મહાનુભાવોની પ્રતિબદ્ધતાને યાદ કરાવવાનો, (૨) એસબીએમ એક્શન પ્લાન, ટેકનોલોજી, વર્તણૂકમાં ફેરફાર વગેરે સાથે સંબંધિત આંતર-મંત્રીમંડળીય ક્ષમતા નિર્માણની સુવિધા આપવાનો, (૩) ઓડીએફનું ટકાઉપણું સુનિશ્ચિત કરવા જીપીનું સન્માન કરવા પ્રોત્સાહન આપવાનો, (૪) જિલ્લાઓમાં ગરીબો વચ્ચે સફળ વિચારો અને નેતૃત્વને પ્રેરિત કરવાનો, અને (૫) ગ્રામ પંચાયતોમાં આ પ્રકારની કામગીરીને પ્રોત્સાહન આપવાનો હતો.



સ્વચ્છ શક્તિ સમાહની રાષ્ટ્રીય સ્તરે શરૂઆત હરિયાણાના ગુરુગ્રામમાં થઈ હતી, જેમાં હરિયાણા સરકાર સાથે ભાગીદારીમાં કાર્યક્રમ યોજવામાં આવ્યો હતો. તેમાં હરિયાણાના ગ્રામીણ વિસ્તારોમાંથી ૧૦૦૦થી વધારે મહિલાઓએ હાજરી આપી હતી.

સમાહમાં રાષ્ટ્રીય સ્તરે મહિલા ચેમ્પિયન્સ, મહિલા સરપંચો, આશા કાર્યકર્તાઓ, શાળાના શિક્ષકો, યુવાન વિદ્યાર્થીઓ અને વરિષ્ઠ નાગરિકોનું સન્માન થયું હતું, જેનું સમાપન ગુજરાતમાં સ્વચ્છ શક્તિ, ૨૦૧૭ નામની મેગા-ઈવેન્ટ સ્વરૂપે થયું હતું, જેમાં પ્રધાનમંત્રીએ સમગ્ર દેશમાં ઓડીએફ ગ્રામ પંચાયતોની ૬૦૦૦ મહિલા સ્વચ્છગ્રાહી સરપંચોને સંબોધન કર્યું હતું અને તેમણે સ્વચ્છ ભારતમાં પ્રદાન કરવા બદલ સન્માનિત કરી હતી. ગાંધીનગરમાં સ્વચ્છ શક્તિ ૨૦૧૭ને સંબોધન કરતાં પ્રધાનમંત્રીએ કહ્યું હતું કે, વર્ષ ૨૦૧૮માં મહાત્મા ગાંધીની ૧૫૦મી જન્મજયંતી ઊજવવામાં આવશે, તેમણે કહ્યું હતું કે, રાજકીય સ્વતંત્રતા કરતાં સ્વચ્છતાં વધારે મહત્વપૂર્ણ છે.

પ્રધાનમંત્રીએ મહિલાઓને આ ગતિ જાળવી રાખવા અપીલ કરી હતી, જેથી દેશમાં વધારે સ્વચ્છતા જોવા મળશે. તેમણે ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે, સ્વચ્છતાને આપણી આદત બનાવવી પડશે. તેમણે જણાવ્યું હતું કે, જ્યારે આપણે સ્વચ્છતા જાળવીએ છીએ અને ગંદકી દૂર કરીએ છીએ, ત્યારે તેનો સૌથી વધુ લાભ ગરીબોને થાય છે. તેમણે એવું પણ કહ્યું હતું કે, જ્યારે તેઓ મહિલા સરપંચોને મળે છે, ત્યારે તેઓ સકારાત્મક પર લાવવાની દૃઢતા જોઈ શકે છે. 'બેટી બચાવો, બેટી પઢાઓ' પહેલ વિશે વાત કરતાં તેમણે જણાવ્યું હતું કે, મહિલા સરપંચો ધરાવતાં ગામો કન્યા ભૂણહત્યાનો અંત લાવવા મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવી શકે છે.

૧.૭ લાખથી વધારે ગામડાં અને ૧૧૮ જિલ્લાઓને ઓપન રેકેકેશન ફી (ઓડીએફ) જાહેર કરવામાં આવ્યાં છે. સમગ્ર દેશની મહિલાઓએ ગ્રામીણ સ્તરે સ્વચ્છ ભારતને આગળ વધારવા અને અત્યાર સુધી થયેલી પ્રગતિમાં અગ્રણી ભૂમિકા ભજવી છે.

એપ્રિલ-૨૦૧૭



મુખ્ય તંત્રી : દીપિકા કચ્છલ
તંત્રી : અજય ઇન્દ્રેકર

આયોજન અને વિકાસને સમર્પિત

વર્ષ : ૪૫ અંક : ૧ સળંગ અંક : ૭૯૬

યોજના

યોજના કાર્યાલય

લોંગ લાઈફ હોસ્પિટલ બિલ્ડિંગ, યુ.કો. બેંક ઉપર,

પાલડી ચાર રસ્તા પાસે, અમદાવાદ-૩૮૦ ૦૦૭

ફોન : ૨૬૫૮ ૮૬૬૯, ૨૬૫૮ ૧૪૫૦

E-mail Address : yojanagujarati@gmail.com

Website : www.yojana.gov.in

વિષયસૂચિ

ભારતમાં કામદારોની પરિસ્થિતિ પ્રવિણ જહા	૫	મશીનનો યુગ	
ભારતમાં કામદાર કાયદાઓમાં સુધારા : પડકારો અને તકો શ્રીરંગ જહા	૯	રીતુ નાથ	૩૫
ભારતમાં અસંગઠિત શ્રમ બજાર એ. શ્રીજા	૧૩	રાષ્ટ્રીય સ્થળાંતર નીતિ તરફ	
શ્રમ નીતિ અને શ્રમ કલ્યાણ: એક આંતરરાષ્ટ્રીય તુલના પ્રદિપ અગ્રવાલ	૧૭	એસ. ચંદ્રશેખર	૩૭
મહિલાઓને રોજગારી : વિપરીત સ્થિતિ છતાં આશાવાદ નીતા એન.	૨૧	રાષ્ટ્રીય સ્તરે સ્કિલ ડેવલપમેન્ટમાં ધિરાણ માટે નવું વ્યવસ્થાતંત્ર સંતોષ મેહરોત્રા	૪૦
ભારતમાં બાળમજૂરી કાયદામાં સુધારો અને બાળમજૂરી નાબૂદી : યથાર્થ વિશ્લેષણ ઠેલન આર. શેખર	૨૬	ભારતમાં બાળશ્રમના કારણો, પરિણામો અને સરકારના પ્રયત્નો રૂયા શાહ	૪૨
મનરેગાનાં શ્રમ બજારો, સ્થળાંતરણ અને વેતન પર અસર: બે પસંદ કરેલાં રાજ્યોની વિશ્લેષણાત્મક સમીક્ષા યુ. હેમંતકુમાર અને બી. સુજાતા	૨૯	વિકાસના પરિપ્રેક્ષ્યમાં શ્રમ અધિકારો ડો. તુષાર હાથી	૪૫
		આવક વધારવાના પ્રયાસો અને અંદાજપત્ર ૨૦૧૭-૧૮	
		માલિની ચક્વર્તી	૪૯
		આપ જાણો છો?	૫૩

ટાઈટલ

● આવરણ ડિઝાઈન	: —	૧
● સ્વચ્છ ભારત અભિયાનમાં મહિલાઓની ભૂમિકાનું સન્માન	: —	૨
● ૬ કરોડ ગ્રામીણ કુટુંબો માટે ડિજિટલ સાક્ષરતા	: —	૩
● પ્રકાશન વિભાગનાં પુસ્તકો	: —	૪

છૂટક નકલ : રૂ. ૨૨-૦૦, વાર્ષિક લવાજમ : રૂ. ૨૩૦-૦૦, બે વર્ષ : રૂ. ૪૩૦-૦૦, ત્રણ વર્ષ : રૂ. ૬૧૦-૦૦
લવાજમની રકમ “S.B.I. A/c. No. ૫૧૫-૦૮-૧૦, Yojana (Guj.)”ના નામે મનીઓર્ડર/ચેક/બેંક ડ્રાફ્ટથી મોકલી શકાશે.

યોજના તથા કુરુક્ષેત્રનું લવાજમ હવે ઓનલાઈન ભરી શકાશે. www.yojana.gov.in

આયોજન અને વિકાસને વાચા આપતું આ માસિક ગુજરાતી, અંગ્રેજી, મરાઠી, આસામી, તામિલ, તેલુગુ, બંગાળી, મલયાલમ, ઉર્દૂ, હિંદી, કન્નડ, પંજાબી અને ઉડિયા ભાષામાં પ્રકાશિત થાય છે.

યોજનામાં પ્રગટ થતા લેખોમાંના મંતવ્યો લેખકોના પોતાનાં છે. તેની સાથે તંત્રી સહમત છે એમ માની લેવું નહીં.



યોજના

તંત્રીલેખ

શ્રમિકોના સન્માન અને લાંબાગાળાનાં કલ્યાણ માટે શ્રમ સુધારા

કોઈ પણ દેશની વૃદ્ધિ અને તેના વિકાસને વ્યાખ્યાયિત કરવા શ્રમ બળ ક્ષમતા ધરાવે છે. તે કોઈ પણ આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં સૌથી વધુ મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે. કાર્યનું ઉત્તમ વાતાવરણ ઊભું કરવાની દ્રષ્ટિએ તથા શ્રમ દળની સુખાકારી અને સમૃદ્ધિ સુનિશ્ચિત કરવાની દ્રષ્ટિએ કોઈ પણ દેશમાં નીતિનિર્માતાઓ માટે શ્રમ કલ્યાણ મોટો પડકાર છે.

ભારતીય શ્રમ બજાર મુખ્યત્વે અસંગઠિત અને સંગઠિત ક્ષેત્રમાં વહેંચાયેલું છે. સંગઠિત ક્ષેત્રના મજૂરો કડક કાયદા તથા નીતિનિયમોનો લાભ મેળવે છે, જે તેમને તેમના અધિકારો માટે લડવા સક્ષમ બનાવે છે. જોકે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કાર્યરત મોટો હિસ્સો રોજગારી કે સામાજિક સુરક્ષા ધરાવતો નથી. અસંગઠિત કે સંગઠિત, ઔદ્યોગિક કે કૃષિ, સ્થળાંતરિત કે બિનસ્થળાંતરિત - શ્રમનું દરેક સેગમેન્ટ પોતાની જટિલ સમસ્યાઓ અને પડકારો ધરાવે છે. શહેરી વિસ્તારો કે ગ્રામીણ વિસ્તારોમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રને નફાનું ઊંચું ધોરણ મેળવવા અને સંપત્તિનું સર્જન કરવા માટે ઘણી મહેનત કરવી પડે છે. બીજી તરફ ગ્રામીણ અસંગઠિત શ્રમ અતિ નજીવી રકમ માટે જમીનદારો માટે આકરી મહેનત કરે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રની સાથે ઓછું વેતન, કામની ખરાબ સ્થિતિ અને રોજગારીની અનિશ્ચિત સંભવિતતાઓ સંકળાયેલી હોય છે. તેમાં પોતાના વતનથી બીજા સ્થાને સ્થળાંતર કરીને આવેલા કામદારો કામ કરે છે. તેમને રોજગારી માટે તેમના પરિવારથી દૂર રહેવું પડે છે. આપણે નિર્માણ ક્ષેત્ર, માર્ગના નિર્માણમાં આ પ્રકારના લોકોને વધારે જોઈએ છીએ. ગ્રામીણ વિસ્તારોમાંથી મોટા કેન્દ્રોમાં લોકો આવે છે અને ઘરગથ્થું કામમાં આ પ્રકારના લોકો વધારે જોવા મળે છે. વળી અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં મોટી સંખ્યામાં મહિલા શ્રમિકો જોવા મળે છે, જેમનું કાર્ય ભાગ્યે જ જોવા મળે છે.

ભારત વર્ષ ૨૦૨૫ સુધીમાં દુનિયામાં સૌથી વધારે શ્રમિકો ધરાવતો દેશ હશે, ત્યારે શ્રમિકોની સમસ્યાઓ પર ધ્યાન આપવાની જરૂર છે અને તેમના જીવનને સ્પર્શતા મુદ્દાઓને મહત્વ આપવું પડશે. ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારો, લઘુત્તમ વેતન ધારો, કરારબદ્ધ શ્રમનો કાયદો વગેરે અનેક કાયદા શ્રમિકોના કલ્યાણ માટે વર્ષોથી લાગુ છે. તાજેતરમાં બોનસની ચુકવણી (સંશોધિત) ખરડો, ૨૦૧૫, કંપનીઓના વળતર (સંશોધિત)નો કાયદો, ૨૦૧૬, બાળ મજૂરી (નિવારણ અને નિયમન) સુધારણા ખરડો, ૨૦૧૬ પ્રસ્તુત કરવામાં આવ્યાં છે. અત્યારે શ્રમ અને રોજગાર મંત્રાલયે કેન્દ્રીય શ્રમ કાયદાના સરળીકરણ, જોડાણ અને સુયોજન માટે પગલાં લીધાં છે અને તેનું સ્થાન ચાર શ્રમ સંહિતાઓએ લીધું છે. આ સંહિતાઓ છે - પગાર પર શ્રમ સંહિતા ખરડો, ૨૦૧૫, ઔદ્યોગિક સંબંધ પર શ્રમ સંહિતાનો ખરડો, ૨૦૧૫, સામાજિક સુરક્ષા અને કલ્યાણ પર શ્રમ સંહિતા તથા વ્યાવસાયિક સલામતી ખરડો, ૨૦૧૫ તથા સ્વાસ્થ્ય અને કામગીરીની સ્થિતિ. વર્તમાન અને ભવિષ્યના શ્રમિકોના સામાજિક અને આર્થિક કલ્યાણ માટે તથા તેમના કલ્યાણ માટે મનરેગા, અટલ પેન્શન યોજના, પ્રધાનમંત્રી કૌશલ વિકાસ યોજના, મુદ્રા પ્રધાનમંત્રી રોજગારી પ્રોત્સાહન યોજના જેવી યોજનાઓ બનાવવામાં આવી છે.

સરકાર ભારતને વિશ્વમાં રોકાણ અને ઉત્પાદનનું સૌથી મોટું કેન્દ્ર બનાવવા પ્રતિબદ્ધ હોવાથી શ્રમ સુધારાઓને આર્થિક વૃદ્ધિને અનુરૂપ બનાવવા અને શ્રમિકોના કલ્યાણને સુનિશ્ચિત કરવા પ્રયાસો હાથ ધરવામાં આવ્યાં છે.



ભારતમાં કામદારોની પરિસ્થિતિ

પ્રવિણ જહા



“વર્લ્ડ ઇકોનોમિક એન્ડ સોશિઅલ આઉટલુક, ૨૦૧૬” મુજબ વિકસિત દેશોમાં ૧૨ ટકા કામદારો અને વિકસતા દેશોના ૪૬ ટકા કામદારો અવિધિસરની રોજગારીમાં પ્રવૃત્ત છે. આમાંથી બે તૃતીયાંશ અવિધિસરની રોજગારી દક્ષિણ એશિયામાં છે, જેમાંથી કુલ કામદારોના ૭૨ ટકા રોજ મેળવે છે. ભારતમાં આ પ્રમાણ એનાથી ઘણું વિશાળ છે અને ૯૦ ટકાથી વધુ કામદારો અનિશ્ચિત એવી અવિધિસરની કે અસંગઠિત ક્ષેત્રની રોજગારીમાં છે. વાસ્તવમાં એક મોટું ચિંતાજનક વલણ, ઔપચારિક - સંગઠિત ક્ષેત્રમાંના કામનું એક ધારું અવિધિસરનું બનતું જતું હોવાનું છે. કહેવાતા સંગઠિત ક્ષેત્રમાં ૧૯૯૯-૨૦૦૦માં અવિધિસરના કામદારોનો હિસ્સો ૩૭.૮ ટકા હતો, જે એનએસએસઓના ૬૮માં રાઉન્ડની વિગતો મુજબ ૨૦૧૧-૧૨માં વધીને ૫૪.૪ ટકા થયો હતો. આજ રાઉન્ડની વિગતો મુજબ ગ્રામીણ વિસ્તારોમાં સ્વરોજગારીમાં રોકાએલા લોકોમાંથી ૯૭ ટકા અને શહેરી વિસ્તારોમાંના ૯૮ ટકા લોકો અવિધિસરના ક્ષેત્રમાં છે. ગ્રામીણ વિસ્તારોમાં કામચલાઉ રોજગારી મેળવતા ૭૮ ટકા અને શહેરી વિસ્તારોમાં આવા ૮૧ ટકા કામદારો પણ અવિધિસરના ક્ષેત્રમાં છે.

સા માન્ય રીતે એ વાતનો સ્વીકાર થયેલો છે કે, પૂરતા પ્રમાણમાં રોજગારીની તકો તેમજ એની ગુણવત્તા, વૈશ્વિક અર્થતંત્ર માટે તેમજ ભારતમાં બે મોટા પડકારો છે, જે તાજેતરનાં વર્ષોમાં વધુ તીવ્ર બન્યા છે. આંતરરાષ્ટ્રીય કામદાર સંગઠનના, ૨૦૧૬ના રોજગારી અને સામાજિક પરિસ્થિતિનાં વલણો અંગેના હેવાલમાં એ વાત ઉપર ભાર મુકાયો છે કે રોજગારીની નબળી ગુણવત્તા વિશ્વભરમાં એક તાકીદનો પ્રશ્ન બની છે. અનિશ્ચિત રોજગારીનું પ્રમાણ પોતે જ ઊભાં કરેલા કામ અને કુટુંબની રોજગારીમાં ફાળો આપતા હોય એવા પ્રકારનાં કામ, કે જે ખૂબજ જોખમ અચોક્કસતા ધરાવે છે, એનું પ્રમાણ હવે વૈશ્વિક કટોકટી શરૂ થયા પૂર્વેના સમયની સરખામણીએ ખૂબ જ ધીમા-ઓછા પ્રમાણમાં ઘટતું જાય છે. જે લોકોની રોજગારી અનિશ્ચિત, ગમે ત્યારે જેનો અંત આવી શકે એવી છે, એવા લોકોની સંખ્યા દોઢ અબજ જેટલી એટલે કે રોજગારી કરતાં કુલ લોકોના ૪૬ ટકા ઉપરાંત દક્ષિણ એશિયા તથા ‘સબ-સહારન આફ્રિકા’માં ૭૦ ટકાથી વધુ કામદારો આવી અનિશ્ચિત-બેકારીના જોખમવાળી રોજગારીમાં રોકાએલા છે.

આંતરરાષ્ટ્રીય કામદાર સંગઠનના ઉપર જણાવેલા હેવાલમાં જ એવું જણાવાયું છે કે, આગામી બે વર્ષમાં કામદારોની વૈશ્વિક ફોજમાં ૨૪ લાખ વધુ બેકારોનો ઉમેરો થશે. અને એકલા ભારતમાં જ ૨૦૧૭ સુધીમાં ૧.૭૬ કરોડ બેકારોનો વધારો થશે, જેનું પ્રમાણ સમગ્ર દક્ષિણ એશિયામાંના કુલ બેકારોના લગભગ ૬૦ ટકા જેટલું થવા જાય છે. ભારતમાં એના સ્વાતંત્ર્ય પછી, છેલ્લાં કેટલાંય વર્ષોથી રોજગારી નિર્માણ અને રોજગારીનાં સ્થળ વગેરેને સલામત અને સ્વચ્છ રાખવાની નીતિઓ મોટા પડકારરૂપ રહી છે અને તાજેતરના સમયમાં એ વધુ વિકટ બની છે. આ સંક્ષિપ્ત નોંધ-લેખમાં સમકાલીન ભારતની કામદાર વિષયક એકંદર પરિસ્થિતિના કેટલીક મહત્વની-ગંભીર સમસ્યાઓની છણાવટ કરવામાં આવી છે.

મહિલા કામદારોની સ્થિતિ

ભારતની આશરે ૧૩૦ કરોડની વસ્તીમાંથી (દુનિયાની કુલ વસ્તીનો આશરે છઠ્ઠો ભાગ) ૭૦ ટકા ગામડાંમાં રહે છે અને ૪૦-૪૫ ટકા વસ્તીને કામ કરતી વસ્તીના વર્ગમાં મૂકી શકાય એમ છે. આ પ્રમાણ, અથવા તો કામદાર વસ્તીનો રેશિયો ગુણોત્તર સ્વાતંત્ર્ય પછી લગભગ

એનો એજ રહ્યો છે. સૌ પ્રથમ જે મુદ્દો ભારતપૂર્વક જણાવવાનો તે એ છે કે કામનું વિભાજન જ્ઞાતિ, ધર્મ, જાતી વગેરેના આધારે થયેલું છે. આના કારણે કેટલાક પ્રશ્નો ઉભા થાય છે. જેવા કે જુદા જુદા જૂથો ખાસ કરીને મહિલાઓના સ્થાનાંતરની સમસ્યા, વેતનમાં મોટા તફાવતો અને ભેદભાવો વગેરે ઉદાહરણ હવે જોઈએ તો, કામદારોમાં મહિલાઓનું પ્રમાણ પુરુષ કામદારોની સરખામણીએ એકઠારું ઓછું - લગભગ ૨૦ ટકા જેટલું ઓછું રહ્યું છે. તાજેતરના સત્તાવાર અંદાજો મુજબ દેશના કુલ કામદારોમાં મહિલા કામદારોનું પ્રમાણ ૨૪ થી ૩૦ ટકા જેટલું રહ્યું છે અને આમાં પણ સામાજિક- આર્થિક વર્ગો, જુદાં જુદાં રાજ્યો તથા શહેરી અને ગ્રામીણ વિસ્તારો વચ્ચે મોટો તફાવત જણાયો છે. આંતરરાષ્ટ્રીય કામદાર સંગઠનના “મહિલાઓ અને કામ, ૨૦૧૬” ના હેવાલમાંની વિગતો મુજબ ભારતમાં પુરુષ અને મહિલા કામદારોના વેતનમાં જે તફાવત કે અંતર જણાય છે એ ૨૬ ટકા છે, જે વિશ્વના દેશોમાંના આવા મોટા અંતરોમાંનું એક છે. આ તફાવત એશિયા ખંડના દેશોમાંના સરેરાશ ૨૩ ટકાના તફાવતથી તથા વિકસિત દેશોમાંના આવા તફાવતની ‘મીન’ સરેરાશ ૧૫ ટકાથી નોંધપાત્ર પ્રમાણમાં ઊંચો છે.

ભારતના કામદાર ક્ષેત્રની બીજી એક મહત્વની લાક્ષણિકતા કૃષિ ઉપરનું ખૂબજ મોટું અવલંબન છે, જે કુલ કામદારોમાંથી લગભગ ૫૦ ટકાને રોજ પૂરી પાડે છે. નોંધપાત્ર બાબત એ છે કે તાજેતરના અંદાજો મુજબ દેશના કુલ

ઘરેલું ઉત્પાદન - જીડીપીમાં - કૃષિનો ફાળો માત્ર છઠ્ઠા ભાગનો છે. કૃષિમાં બેકાબૂ પ્રમાણમાં દેખાતા કામદારો અને એમની અર્ધરોજગારીનું મૂળ ખેતમજૂરોનું ખૂબજ મોટા પ્રમાણ અને પોતાની જાતને ખેડૂત ગણાવતા લોકોની ઘટતી જતી સંખ્યામાં રહેલું છે. બિન-કૃષિવિષયક ક્ષેત્રની સૌથી મહત્વની લાક્ષણિકતા (ખેતી ક્ષેત્રની જેમજ) ખૂબજ મોટા પ્રમાણમાં અવિધિસરની અનિશ્ચિત રોજગારીમાં રોકાણ લોકો છે. બીન કૃષિવિષયક ક્ષેત્રમાં કુલ કામદારોના લગભગ ૫૦ ટકા કામ કરતા હોવા છતાં કુલ જીડીપીમાં એનો ફાળો ૮૦ ટકા છે. આ ક્ષેત્રમાંના કામદારોમાંથી ઘણા નાના હિસ્સામાં, ૧૦ ટકાથી ઓછા કામદારો સંગઠિત ક્ષેત્રમાં છે અને લગભગ ૬૫ થી ૭૦ ટકા કામદારો જાહેરક્ષેત્રમાં (જાહેર વહીવટ અને સંરક્ષણ સેવાઓ સહિત) છે. આશરે ૨.૮૨ કરોડ લોકો ખાનગી ક્ષેત્ર માટે, મહદ્અંશે કોર્પોરેટ મેન્યુફેક્ચરીંગમાં અને વિવિધ સેવાઓમાં પ્રવૃત્ત છે અને આમાંના ૧૬ ટકા અવિધિસરની રોજગારી મેળવી રહ્યા છે.

જોખમી અને ચિંતાજનક

ભારતના કામદાર ક્ષેત્રની માળખાકીય લાક્ષણિકતાઓ એકંદરે જોતાં એક જોખમી અને ચિંતાજનક ચિત્ર રજૂ કરે છે, જે અલબત્ત સ્વાતંત્ર્ય પછીની ભારતની વિકાસની કેડી સાથે સંકળાયેલું છે. ગમે એમ પણ નેવુંના દાયકાના આરંભ પછીના સમયગાળા વિશે એટલે કે કહેવાતા આર્થિક સુધારાના ગાળા વિશે ઘણી ઉત્સુકતા પ્રવર્તે છે. આ ગાળામાં ભારતે, સૂક્ષ્મ આર્થિક નીતિઓમાં ફેરફાર

અને પ્રાથમિક ક્ષેત્રે ઘટતા જતા મૂડી રોકાણને પરિણામે કૃષિક્ષેત્રે કામદારોના સમાવેશના અભાવને લીધે ખેડૂત આલમ ભારે પીડાનો અનુભવ કર્યો છે. કૃષિ ક્ષેત્રે પોતાની જમીન ગુમાવનાર ખેડૂતોનું વધતું જતું પ્રમાણ અને વધુને વધુ લોકોનો જીવનગુજારો જૂંટવાયો હોવાથી આ ક્ષેત્રમાંના ઘણા શ્રમિકોને બિનકૃષિવિષયક ક્ષેત્રે કામ શોધવાની ફરજ પડી છે. પણ બિન કૃષિ ક્ષેત્રે પણ ભૂમિ વિહોણા ખેતમજૂરો અને કામચલાઉ કામદારો- મજૂરોને મેન્યુફેક્ચરીંગ અને સેવા ક્ષેત્રોમાં સંતોષકારક રોજગારીની ગણીગાંઠી તકો મળી છે.

એકંદર રાષ્ટ્રીય આવકમાં મેન્યુફેક્ચરીંગ ક્ષેત્રનો હિસ્સો, છેક નેવુંના દાયકાના આરંભથી ૧૫ થી ૧૬ ટકા ઉપર સ્થગિત થઈ ગયો છે. લગભગ ૮૫ ટકા જેટલા મેન્યુફેક્ચરીંગ સાહસો એક કે બે કામદારો સાથે કામ કરી રહ્યા છે, જે આ ક્ષેત્રની અનિશ્ચિતતા અને બિન-ટકાઉપણું દર્શાવે છે અને નેવુંના દાયકાથી સ્વરોજગારી તરફનું એકંદર વલણ છતું કરે છે. ઊંચા દરે આર્થિક વિકાસના ગાળા દરમ્યાન પણ રોજગારીમાં વૃદ્ધિ નજીવી રહી છે અને છેલ્લા ત્રણ દાયકામાં લગભગ બધાજ ક્ષેત્રોમાં રોજગારીમાં ઘટાડાનું વલણ જોવા મળ્યું છે. વિકાસની ઢબનું હાર્દ સેવા ક્ષેત્રના વિસ્તારણ ઉપર કેન્દ્રિત થયેલું છે જેમાં અનિશ્ચિત, કામચલાઉ રોજગારી અને સ્વરોજગારીનો સવિશેષ પ્રભાવ વર્તાય છે. આને લીધે અવિધિસર કે અસંગઠિત ક્ષેત્રે રોજગારીના ખૂબજ ઊંચા પ્રમાણની પરિસ્થિતિનું નિર્માણ થયું છે, જે સાંપ્રત રાજકીય અર્થતંત્રની એક મુખ્ય લાક્ષણિકતા છે.

નેવું ટકાથી વધુ કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં

“વર્લ્ડ ઈકોનોમિક એન્ડ સોશિઅલ આઉટલૂક, ૨૦૧૬” મુજબ વિકસિત દેશોમાં ૧૨ ટકા કામદારો અને વિકસતા દેશોના ૪૬ ટકા કામદારો અવિધિસરની રોજગારીમાં પ્રવૃત્ત છે. આમાંથી બે તૃતીયાંશ અવિધિસરની રોજગારી દક્ષિણ એશિયામાં છે, જેમાંથી કુલ કામદારોના ૭૨ ટકા રોજી મેળવે છે. ભારતમાં આ પ્રમાણ એનાથી ઘણું વિશાળ છે અને ૯૦ ટકાથી વધુ કામદારો અનિશ્ચિત એવી અવિધિસરની કે અસંગઠિત ક્ષેત્રની રોજગારીમાં છે. વાસ્તવમાં એક મોટું ચિંતાજનક વલણ, ઔપચારિક - સંગઠિત ક્ષેત્રમાંના કામનું એકધારું અવિધિસરનું બનતું જતું હોવાનું છે. કહેવાતા સંગઠિત ક્ષેત્રમાં ૧૯૯૯-૨૦૦૦માં અવિધિસરના કામદારોનો હિસ્સો ૩૭.૮ ટકા હતો, જે એનએસએસઓના ૬૮માં રાઉન્ડની વિગતો મુજબ ૨૦૧૧-૧૨માં વધીને ૫૪.૪૮ ટકા થયો હતો. આજ રાઉન્ડની વિગતો મુજબ ગ્રામીણ વિસ્તારોમાં સ્વરોજગારીમાં રોકાએલા લોકોમાંથી ૯૭ ટકા અને શહેરી વિસ્તારોમાંના ૯૮ ટકા લોકો અવિધિસરના ક્ષેત્રે છે. ગ્રામીણ વિસ્તારોમાં કામચલાઉ રોજગારી મેળવતા ૭૮ ટકા અને શહેરી વિસ્તારોમાં આવા ૮૧ ટકા કામદારો પણ અવિધિસરના ક્ષેત્રમાં છે. આમ એનએસએસઓના છેલ્લા અંદાજો મુજબ, (૨૦૧૧-૧૨ના) દેશમાં કામ કરતા કુલ ૪૮.૪૭ કરોડ લોકોમાંથી લગભગ ૪૪.૭૨ કરોડ લોકો - કામદારો અવિધિસરના ક્ષેત્રમાં છે. આ

કામદારોમાંથી મોટાભાગના કામદારોને બિન - સલામત ગણી શકાય, જે બિન - સલામત રોજગારી ઉપર નભે છે અને નજીવું સામાજિક રક્ષણ ધરાવે છે આ અગાઉ નોંધ્યું છે એ મુજબ કામદાર ક્ષેત્રે અવિધિસર ક્ષેત્ર - અસંગઠિત ક્ષેત્ર અને રોજગારીની બિન - સલામતી, આર્થિક સુધારાના યુગમાં પ્રમાણમાં ઊંચા જીડીપી વૃદ્ધિ દર છતાં વધતાં જ રહ્યા છે. સામાજિક ક્ષેત્રે કેટલાક મહત્વના - ચાવીરૂપ સાહસો - ઉદ્યોગો વગેરેમાંથી કેન્દ્ર સરકારે એનું મૂડીરોકાણ વગેરે પાછું ખેંચી લેતાં કામદાર વર્ગની બિન સલામતી માત્ર વધુ કથળી છે, વધુ ગંભીર બની છે.

કામચલાઉ રોજગારી

અવિધિસરની બિનસલામત રોજગારીમાં સતત વૃદ્ધિના આ વલણની સાથોસાથ નેવુંના દાયકાના આરંભથી નિયમિત રોજગારીનું પ્રમાણ સ્થગિત થવાનું વલણ વધ્યું છે. ઉદાહરણ જોઈએ તો, પુરુષ કામદારોમાં નિયમિત રોજગારીનું પ્રમાણ, જે ૧૯૮૭-૮૮માં ૧૦ ટકા હતું એ ૨૦૦૯-૧૦ માં ઘટીને ૮.૫ ટકા થયું હતું, જો કે ૨૦૧૧-૧૨માં એ ફરી વધીને ૧૦ ટકા થયું હતું. આની સાથોસાથ બીજી હકીકત એ પણ છે કે, તાજેતરનાં વર્ષોમાં રોજગારીની જે નવી તકો ઊભી કરાઈ છે એમાં ૮૦ ટકા ઉપરાંતની કામચલાઉ પ્રકારના છે અને એમાં વિશાળ પ્રમાણમાંની રોજગારીની તકો બાંધકામ ક્ષેત્રે હતી. કામનાં સ્થળના બદલાતાં જતાં સ્વરૂપમાં કામદાર વર્ગમાં વધતું જતું વિભાજન છતું થાય છે. તાજેતરમાં પ્રાપ્ય માહિતી દર્શાવે છે કે,

ઉત્પાદન સ્થળની બદલાતી જતી ગોઠવણ અને ઉત્પાદન સિસ્ટમના કદમાં ઘટાડાનો સાફ-સુથરી તંદુરસ્ત કામકાજ પરિસ્થિતિ ઉપર માઠો પ્રભાવ પડે છે. સ્વરોજગારીનું વધતું જતું ચઢિયાતાપણું આ નિષ્કર્ષ સાથે બંધબેસતું થાય છે, કારણકે સ્વરોજગારીનાં એકમોમાં જે સ્થળોએ ઉત્પાદન થાય છે એને ઉત્પાદન માટેનાં પરંપરાગત કે નિયુક્ત સ્થળ કહી શકાય એમ નથી. આના પરિણામે આવાં એકમોમાં આવાં સ્થળોએ કામ કરતાં કામદારોમાંથી ઘણા કામદારોને ‘કામદાર’ તરીકે માન્ય નથી કરાયા અને આવા બહુસંખ્ય કામદારો એમના કામદાર તરીકેના હકોથી વંચિત રહ્યા છે, કારણકે એમને આવા હક બક્ષતા કોઈપણ કાયદાઓ આ કામદારોને લાગુ નથી પડતા.

રોજગારીની તકોના અભાવને કારણે અનિશ્ચિત - બિનસલામત રોજગારી સ્વીકારનારા કામદારોનું પ્રમાણ વધ્યું છે. હમણાં મળતી દૈનિક પરિસ્થિતિના હેવાલો મુજબ ૧૯૮૩ થી ૧૯૯૩-૯૪ ના ગાળામાં બેરોજગારીમાં નોંધપાત્ર ઘટાડો થયો હતો, પણ ૧૯૯૩-૯૪ થી ૨૦૦૪-૦૫ વચ્ચે બેરોજગારી તીવ્રપણે વધી હતી. સત્તાવાર અંદાજો મુજબ, કામદાર વર્ગમાં પ્રવેશતાં સંભવિત નવા લોકોને કામદાર વર્ગમાં સમાવવા માટે દર વર્ષે ૧ થી ૧.૨ કરોડ રોજગારીની નવી તકો ઊભી કરવી આવશ્યક છે. લેબર બ્યુરોમાંથી પ્રાપ્ય છેક છેલ્લા અંદાજો રોજગારી નિર્માણ અંગે અત્યંત નિરાશાજનક ચિત્ર રજૂ કરે છે. તમામ લોકોને રોજગારી પૂરી પાડવાનું લક્ષ્ય તો ઘણું દૂર રહ્યું પણ એથી ઉલ્ટું, નવી

નોકરીઓ ઊભી કરવામાં, એના લક્ષ્યાંકમાં પણ ખૂબજ આઘાતજનક લગભગ ૮૦ ટકાનો ઘટાડો જણાયો છે ! નવી રોજગારી નિર્માણનું પ્રમાણ જે ૨૦૧૦માં આશરે ૧૧ લાખ હતું એ ૨૦૧૬માં ઘટીને માત્ર દોઢ લાખ રહ્યું હતું !

સામાજિક રક્ષણની જરૂર

કહેવાતા આર્થિક સુધારાના યુગમાં સત્તાવાર પ્રવક્તાઓએ વારંવાર એવી દલીલ કરી છે કે ભારતના કામદાર બજારો વધુ પડતા યુસ્ત છે (કેટલાક અંકુશાત્મક કાયદાને કારણે) અને એથી ખાસ કરીને વિદેશી મૂડીરોકાણ માટે આ સંબંધમાં સુધારા મહત્વના છે. ભારતની નીતિના ઘડવૈયાઓ વારંવાર એવું સૂચવે છે કે ભારત એની “વસ્તીના માળખા” નો તુલનાત્મક લાભ ધરાવે છે અને આ વિશેષતાને જો કૌશલ્ય વિકાસ દ્વારા અપગ્રેડ કરવામાં આવે અને એને કામદાર બજારમાં જરૂરી છૂટછાટ - ફેરફારોનો ટેકો પૂરો પાડવામાં આવે તો, એ મૂડીરોકાણ આકર્ષવામાં અને રોજગારીનું સર્જન કરવામાં મદદરૂપ બનશે. જો ઉપરની દલીલો ઝીંણવટપૂર્વક વિચારવામાં આવે તો, આર્થિક સિદ્ધાંતો ઉપરથી એટલું ખૂબજ સ્પષ્ટ જણાઈ આવે છે કે, કામદાર બજાર ઉપરના નિયમનો નામે, આર્થિક - વિકાસ અથવા રોજગારીના નિર્માણને અટકાવી શકતા નથી અવરોધતા નથી.

ગૌરવપૂર્ણ જીવનનો હક

અગાઉ નોંધ્યું છે એમ, કુલ કામદારોમાંથી ખૂબજ અલ્પ પ્રમાણમાંના કામદારો, જે સંગઠિત ક્ષેત્રમાં છે એ થોડું

ઘણું રક્ષણ ધરાવે છે. કેટલાક રાજ્યો અને કેટલાક ક્ષેત્રોમાં અલ્પતમ વેતનના કાયદાના અમલને બાદ કરતાં, અનોપચારિક અસંગઠિત ક્ષેત્રની પ્રવૃત્તિઓ, તમામ વ્યવહાર હેતુઓ માટે, ખાસ કરીને સંગઠિત ક્ષેત્રમાંના કામદાર સંબંધોના સંદર્ભમાં ઘડાયેલા મુખ્ય કામદાર કાયદાના પ્રભાવથી સંપૂર્ણ વંચિત છે. આ પાશ્વભૂમિ જોતાં ભારતના કામદાર બજારમાં ફેરફાર - છૂટછાટના અભાવ અંગે મચાવાતી ભૂમરાણ સમજવી મુશ્કેલ છે. આમ મે અન્યત્ર જણાવ્યું છે એમ, ભારતના ૮૦ ટકાથી વધુ કામદારોનાં પ્રશ્ન, કાયદેસર રીતે અપૂરતા કાયદાઓનો અને હકીકતની દ્રષ્ટિએ કાયદાના અભાવનો રહ્યો છે.

આ સંદર્ભમાં ભારતની નીતિઓના ઘડનારાઓ સમક્ષ એક રાષ્ટ્રીય કામદાર બજારની સર્વગ્રાહી દ્રષ્ટિનજર સામે રાખીને કામદારોના હકો ઘડવાનો અને એનો અમલ કરવાનો પડકાર રહેલો છે. આવી સર્વગ્રાહી દ્રષ્ટિમાં રાષ્ટ્રીય લઘુત્તમ વેતન સહિત હાર્દરૂપ કામદાર ધોરણો સુસ્પષ્ટ રીતે જણાવવા જોઈએ. આ બાબતને સરકારના નીતિવિષયક એજન્ડામાં અગ્રસ્થાન અપાવવું જોઈએ કે જેથી કામદાર બજારમાંની ઔપચારિકતાની સમસ્યાનો ઉકેલ લાવી શકાય. વધુમાં સામાજિક સલામતી અંગેના વિવિધ મતો - ખ્યાલોને વિકાસની મુખ્ય કેડી ઉપર મૂકવાની આવશ્યકતા છે. સાંપ્રત ભારતીય રાજ્ય સરકારનો પ્રવર્તમાન સૂક્ષ્મ આર્થિક નીતિઓના તંત્રના સંદર્ભમાં કામદારવર્ગની ચિંતાઓ - સમસ્યાઓને હલ કરવાનો ઈન્કાર, સસ્તી મજૂરી -

સસ્તા કામદારોના તંત્ર ઉપરથી લાભ મેળવવાના વિચારથી પ્રેરિત હોવાનું જણાય છે. ગમે એમ પણ આવા વલણની તર્કસંગતતા, સિદ્ધાંતના કારણોસર તેમજ વૈશ્વિક અનુભવના કારણોસર ગંભીર રીતે પડકારવા જેવી એની સામે સવાલ ઉઠાવવા જેવી છે.

અવિધિસરની - અનિશ્ચિત, બિનસલામત રોજગારી મેળવતા કામદારો માટે, વૈશ્વિક સામાજિક સુરક્ષા સુનિશ્ચિત કરવાની તાકીદની જરૂર છે કે જેથી આ કામદારો જે પરિસ્થિતિમાં કામ કરી રહ્યા છે એમાં સુધારો લાવી શકાય અને એમને એક ગૌરવપૂર્ણ જીવન જીવવામાં મદદ મળી રહે. આમ કરવા માટે, પોષણ, સેનિટેશન, આરોગ્ય અને શિક્ષણ જેવી પાયાની સેવાઓ પૂરી પાડવા માટેની વ્યવસ્થા વિસ્તારવા તેમજ એને સુધારવા ઉપર ખાસ ધ્યાન આપવાની આવશ્યકતા છે. આનાથી કામદારોની ભૌતિક તેમજ સામાજિક પરિસ્થિતિમાં સુધારો થશે અને મોટા ભાગના બહુસંખ્ય કામદારોની બિનસલામતીને વધારતી પ્રક્રિયાને ઊલટાવવામાં મદદ મળશે.

લેબર સેન્ટર ફોર ઈકોનોમિક સ્ટડીઝ એન્ડ પ્લાનિંગ (સીઈએસપી)માં ઈકોનોમિક્સના પ્રોફેસર અને સેન્ટર ફોર ઈન્ફોર્મેલ સેક્ટર એન્ડ લેબર સ્ટડીઝ (સીઆઈએસએલએસ), સ્કૂલ ઓફ સોશિયલ સાયન્સિસ, જવાહરલાલ નેહરુ યુનિવર્સિટી, નવી દિલ્હીમાં એડજક્ટ પ્રોફેસર છે. તેઓ આઈએલઓ, યુનિસેફ, યુએનડીપી, એફએઓ વગેરે સંયુક્ત રાષ્ટ્રની સંસ્થાઓ સાથે પણ જોડાયેલા છે.
ઈ-મેલ: praveenjha2005@gmail.com

ભારતમાં કામદાર કાયદાઓમાં સુધારા : પડકારો અને તકો

શ્રીરંગ જહા



ભારતમાં શ્રમ બજાર અંગે થતી ચર્ચાઓમાં જરી-પુરાણા કાયદાઓ બદલવાની બાબત મહદ અંશે ચર્ચાતી રહી છે. આયોજન પંચ (૨૦૦૧)માં પણ આ ચર્ચાનો સાર નીચેના શબ્દોમાં જોવા મળે છે : આ બધા કાયદાઓની ઘનિષ્ઠ સમીક્ષા કરવાની ચોક્કસ જરૂરિયાત છે. તેને સરળ બનાવીને વર્તમાન-આર્થિક વાસ્તવિકતાઓ અનુસાર ફેરફાર કરાવો જોઈએ. આવા ફેરફારોમાં ખાસ કરીને વર્તમાન આંતરરાષ્ટ્રીય પ્રણાલીને પણ આવરી લેવી જોઈએ. ઘણીવાર કાયદો પોતે સમસ્યારૂપ હોતો નથી, પરંતુ કાનૂની કાર્યવાહીઓ ખૂબ લાંબી અને કંટાળાજનક બની જતી હોવાના કારણે કામદારોને કામે રાખવાનો ખર્ચ તથા તેની સાથે સંકળાયેલી હાડમારીઓ વધતી જાય છે. કાયદાનું પાલન કરાવનાર તંત્ર વ્યવસ્થાની પણ કેટલીક સમસ્યાઓ છે, જેમ કે કેટલાક કાયદાઓનું પાલન કરાવવાની જવાબદારી ઈન્સ્પેક્ટરોને સોંપવામાં આવી છે. ઉદ્યોગો દ્વારા એવી વ્યાપક ફરિયાદો કરવામાં આવે છે કે આ વ્યવસ્થા તેને મળેલી સત્તાઓનો અતિશય ઉપયોગ કરે છે અને લાંચ મેળવવાના હેતુથી માલિકોને હેરાન કરે છે.

શ્ર

મ સુધારાઓને ઘણી વાર ઉદ્યોગસાહસિકો અને ઉદ્યોગપતિઓને માટે બિઝનેસ ચલાવવામાં આસાન બને અને કાયદાનું પાલન કરવામાં તકલીફ પડે નહીં તેમજ દંડનીય કાર્યવાહીનો ભય રહે નહીં તેવા રાજ્ય દ્વારા થતા કાયદાના સુધારા તરીકે જોવામાં આવે છે આમ છતાં તેની મર્યાદિત અસરો રહે છે. અને શ્રમ કાયદાઓમાં સુધારાનો એવો અર્થ થાય છે કે તેને તપાસીને દુરસ્તી માટે અલગ કરવા. રસપ્રદ બાબત એ છે કે વર્તમાન સમય ભારતના શ્રમ કાયદાઓને સુધારવા માટેનો અત્યંત યોગ્ય સમય છે. આ માટેનાં બે કારણો આપી શકાય છે : પ્રથમ તો ચીન ઉત્પાદનમથક તરીકેનો તેનો લાભ ગુમાવી રહ્યું છે, કારણકે ત્યાં છેલ્લા એક દાયકામાં શ્રમ ખર્ચ ત્રણ ગણો થઈ ગયો છે અને બીજું કારણ ભારત સરકાર સાચા અર્થમાં મેક ઈન ઈન્ડિયા માટે કટિબદ્ધ છે અને રોકાણકારો તેમજ મોટા બિઝનેસ ભારતમાં તેમના ઉત્પાદનનો પાયો નાંખવા માટે આમંત્રિત કરી રહી છે. હવે પછી કેટલી ઝડપથી અને કેટલા વહેલા આ શ્રમ સુધારાઓ હાથ ધરાય, તેની ઉપર ‘મેક ઈન ઈન્ડિયા’ની સફળતાનો આધાર રહેશે.

વ્યાપક સંદર્ભમાં વાત કરીએ તો શ્રમ સુધારાઓને શ્રમિકોની ઉત્પાદકતા

વધારીને સ્પર્ધાત્મકતા હાંસલ કરવા સાથે જોડવામાં આવે છે. કમનસીબ બાબત એ છે કે ભારતના શ્રમબજારમાં સુધારાના પ્રયાસો ઘણા ધીમા રહ્યા છે. ૧૯૯૧માં વૈશ્વિકીકરણ અને ઉદારીકરણની જે પ્રક્રિયા શરૂ થઈ, તેની ભારતીય શ્રમ બજારને મર્યાદિત અસર થઈ હતી. એ બાબતે કોઈ અચરજ પેદા થાય તેમ નથી કે ભારત શ્રમ બજારમાં તેના અક્કડપણાને કારણે ઉત્પાદન મથક (Manufacturing hub) બનવાની તક ચૂકી ગયું છે. ભારતમાં વૈશ્વિકીકરણ અને ઉદારીકરણની પ્રક્રિયા વર્ષ ૧૯૯૧માં શરૂ થયા છતાં તેની શ્રમ બજારને ખૂબ જ મર્યાદિત પ્રમાણમાં અસર થઈ છે. ઉત્પાદનનું હબ બનવાની તક ચૂકી જવા માટેનાં કારણોમાં ભારતમાં જડ શ્રમ કાનૂનો, જરી પુરાણા કાયદા અને કૌશલ્યની ઊડીને આંખે વળગે તેવી અછતને કારણ ગણવામાં આવે છે.

છેલ્લાં ૨૫ વર્ષમાં ભારત સરકારે કામદાર કાયદાઓમાં ફેરફાર કરવાના છૂટા છવાયા પ્રયાસો કર્યા હતા અને તેનો ઉદ્દેશ શ્રમ માર્કેટને સુગમ (Flexible) બનાવવાનો રહ્યો છે. જ્યાં સુધી ચામડાંની ચીજવસ્તુઓ, કપડાં (વસ્ત્રો એસેસરીઝ વગેરે), જેમ્સ એન્ડ જવેલરી, સ્પોર્ટ્સ ગૂડ્ઝ, શસ્ત્રો અને યુદ્ધ સામગ્રી, ફર્નિચર,

રબર પ્રોડક્ટસ, ફેબ્રિકેટ કરેલી ધાતુની ચીજો વગેરે જેવા શ્રમ પ્રચુર ક્ષેત્રોને સંબંધ છે ત્યાં સુધી આવાં ક્ષેત્રોમાં સીધુ વિદેશી મૂડી રોકાણ આકર્ષવાની બાબતે અત્યાર સુધી સુધી ભારત ભાવ શૂન્ય રહ્યું છે. એ ખૂબ જ આવશ્યક બાબત છે કે શ્રમ સુધારાઓને સમગ્રલક્ષી પદ્ધતિથી જોવામાં આવે અને તે દ્વારા ભારતને તેની વસતિના પ્રકાર(Demography) એને આધારે ફાયદો થાય અને શ્રમની ઊંચી ઉત્પાદકતા, સુગમ (Flexible) લેબરમાર્કેટ પ્રણાલી અને શ્રમના ઓછા ખર્ચને કારણે શ્રમિકો અંગેનાં ધોરણોમાં ખાસ સમાધાન કર્યા સિવાય ભારત વિશ્વનું ઉત્પાદનમથક બની શકે તેમ છે.

ભારતના શ્રમ બજારમાં ભિન્ન પ્રકારની અટપટી જોગવાઈઓ તથા જૂના-પુરાણા કામદાર કાયદાઓ, નોકરશાહીના અવિચારી નિયંત્રણ અને ભ્રષ્ટ ઈન્સ્પેક્ટર વ્યવસ્થાને કારણે તેમજ સંવેદનાવિહીન ફેક્ટરી માલિકોને કારણે કામદારોના કલ્યાણને ધ્યાનમાં રાખીને શ્રમિકોની અમર્યાદિત ક્ષમતાનો ઉપયોગ કરાય છે. આથી શ્રમ બજારનું ઉદારીકરણ સમયની તાતી જરૂરિયાત છે. એવું માનવામાં આવે છે કે શ્રમ બજાર પ્રગતિલક્ષી છે, પણ પારદર્શક શાસનને બદલે નોકરશાહીનાં નિયંત્રણો, જાતે રિપોર્ટ કરવાની પદ્ધતિ તથા શ્રમ કાયદાઓના ધોરણોના સ્વૈચ્છિક અમલને કારણે ફેક્ટરીની તપાસની પદ્ધતિમાં અને તેના અમલમાં અનેક ખામીઓ જોવા મળી છે.

એવો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી જણાતો નથી કે શ્રમ બજારનું ઉદારીકરણ થતાં રોજગારીમાં મોટા પાયે સુગમતા આવશે, કૌશલ્યનો વિકાસ થશે અને નોકરીઓનું

સર્જન થશે. આમ છતાં કેટલાક ટીકાકારો ઊભરતા બજારની વ્યવસ્થા મુજબ હાયર, ફાયર એન્ડ રેગ્યુલેર (નોકરીમાં રાખો, ઠપકો આપો અને જરૂર પડે, ત્યારે કાઢી મૂકીને નિયંત્રિત કરો)ની પદ્ધતિ અપનાવવા ઉપર વધુ ભાર મૂકીને શ્રમ કાયદામાં સુધારા કરવાની તરફેણ કરી રહ્યા છે. આવી અત્યંતિક સ્થિતિ લાવવી અસ્થાને છે અને તેને કારણે મેન્યુફેક્ચરિંગ અને સર્વિસ સેક્ટરમાં સ્પર્ધાત્મકતાના પાયા તરીકે શ્રમ સુધારામાં ફેરફાર કરવાનું અવરોધરૂપ બની શકે છે.

એક બીજી વિચારધારા એ પણ છે કે ફી લેબર માર્કેટથી વિરુદ્ધ, જૂના કામદાર કાયદાઓનું તાર્કિકીકરણ કરીને શ્રમ બજારને કામદારોના સશક્તિકરણ દ્વારા અને આકરા કૌશલ્ય વિકાસ દ્વારા સુગમ બનાવવા જોઈએ. આ નવા ઉદાર વિચારધારાવાદી લોકો નોકરીમાં રાખવાની અને વળતર આપવાની બાબતે કોઈ પણ ભોગે મેનેજર તરીકેના હક્કો અને માલિકોના હાથમાં અનિયંત્રિત સત્તાઓ રાખવા માંગે છે. એ વાત સાચી છે કે ભારતનું શ્રમ બજાર અત્યંત નિયંત્રણબદ્ધ છે અને આઝાદી કાળથી જ તે કાયદાઓના પાલનની લાક્ષણિકતા ધરાવે છે. ભારત સરકાર અને રાજ્ય સરકારો પણ શ્રમ બજારમાં સુધારાની ઊભી થયેલી જરૂરિયાતને અનુસરીને વૈશ્વિકીકરણ અને શ્રમ બજાર, મૂડી બજાર અને કોમોડિટી માર્કેટના સંકલન સાથે કદમ મિલાવવા માંગે છે. આથી છેલ્લાં ૨૫ વર્ષમાં કાયદાઓનો અમલ કરવાનું દબાણ અને ઈન્સ્પેક્ટરોનો ભય હળવો થયો છે. રસપ્રદ બાબત એ છે કે કોન્ટ્રાક્ટ લેબર એક્ટને અવગણીને સરકાર જાતે કોન્ટ્રાક્ટ ઉપર

મજૂરો રાખતું સૌથી મોટું પરિબળ બની છે. આથી સ્વાભાવિક છે કે ખાનગી કંપનીઓ તેમની મહત્વની કામગીરીઓમાં કોન્ટ્રાક્ટ લેબર રાખવામાં વધુ ઉત્સાહી જણાય તેમાં કોઈ અચરજ થાય તેમ નથી. જો સરકાર કામદાર કાયદાઓના અમલ બાબતે ગંભીર હોય, તો આવું થવું અશક્ય બન્યું હોત. ઔદ્યોગિક વિવાદોમાં અદાલતો પણ ચુકાદાઓ આપવામાં તાર્કિક અભિગમ દાખવે છે. ૧૯૯૧ પહેલાં ન્યાયાધિશો મહદ અંશે ચૂકાદો અપાય તે વખતે કામદારોના પક્ષમાં જ વલણ દાખવીને ચૂકાદાઓ અપાતા હતા તેનાથી અલગ પડીને કામદારો અને મેનેજમેન્ટ વચ્ચેના ધર્ષણમાં ૧૯૯૧ પહેલાં અપાતા હતા. તેની તુલનામાં અલગ દૃષ્ટિકોણથી ચુકાદાઓ આપે છે.

ભારત સરકારે જ્યારે તેનું કામદાર કાયદાઓ અંગેનું વલણ નરમ બનાવ્યું છે, તો પણ તે હજુ નોકરીની શરતો અને નિયમોને બે પક્ષકારો વચ્ચેના કરાર તરીકે માલિકોના હાથમાં સોંપવા માંગતી નથી. આ બાબતે આયોજનપંચ (૨૦૦૧)ના અભ્યાસમાં કેટલીક સ્પષ્ટતા જોવા મળે છે. એમાં કહેવામાં આવ્યું છે કે શ્રમ બજારને શા માટે વ્યાપકપણે કાયદાથી નિયંત્રિત કરવું જોઈએ? કામદારો કોઈ વેચાણ માટેની ચીજવસ્તુ નથી, તે માણસ છે અને નાગરિક છે. વ્યક્તિગત કામદાર પણ કામદાર અને માલિક વચ્ચેના સંબંધોમાં નબળો પક્ષકાર છે. આવું વલણ અપનાવીને કાયદાને યોગ્ય ગણવામાં આવ્યો છે અને તેમાં વિવિધ ક્ષેત્રોમાં કામદારોના હક્કોને રક્ષણ આપવાનો ઉદ્દેશ છે. દા.ત. સામૂહિક વાટાઘાટો માટે યુનિયન રચવાની બાબત. સામાજિક લાભો

માટે માલિકોએ ઓછામાં ઓછી પાલન કરવા જેવી ફરજો નક્કી કરવા અંગે તથા ફરિયાદ નિયંત્રણની તંત્રવ્યવસ્થા ઊભી કરવા જેવી બાબતોનો સમાવેશ થાય છે. આ બાબત વિકસિત અને વિકાસમાન બંને પ્રકારના દેશોમાં સ્વીકારાયેલી પ્રણાલી છે. આમ છતાં કાયદાઓનો પ્રકાર વિવિધ દેશોમાં અલગ અલગ સ્વરૂપે જોવા મળે છે.

ભારત સરકાર પણ શ્રમિકોના હિતની સુરક્ષાના મુદ્દે એટલી જ ચિંતા દાખવે છે, જેટલી મેનેજમેન્ટ દાખવે છે. આ અભિપ્રાયને આયોજન પંચ (૨૦૦૧)ના નીચે દર્શાવેલા અવલોકનો પરથી બળ મળે છે. એમાં જણાવાયું છે કે કાયદાના માળખામાં કામદારના વાજબી હક્કોની સુરક્ષા અને કાર્યક્ષમતાને પ્રોત્સાહન આપી રોજગારીમાં વિસ્તરણ થાય તે માટે પ્રોત્સાહનો આપવાનું પણ સમાન પ્રકારે મહત્વનું બની રહે છે. કાયદાઓ અને જે રીતે તેનું પાલન થઈ રહ્યું છે તેમાં માલિકોને એવું માળખું રચવાની છૂટ મળવી જોઈએ કે જેનાથી કામદારોની ઉત્પાદકતા પ્રોત્સાહિત થાય. આવી બાબતોમાં બદલાતી ટેકનોલોજી અનુસાર શ્રમદળનું પુનઃગઠન અને એડજસ્ટમેન્ટ કરવાનો સમાવેશ થાય છે. આવી સુગમતા દાખવવાનું પ્રમાણ ઉદારીકરણ અને વૈશ્વિકીકરણને કારણે વધ્યું છે અને સુગમતાને બળ મળ્યું છે.

ભારતમાં ઉદ્યોગોને સાનુકૂળ શ્રમ બજાર ઊભું કરવામાં જરી-પુરાણા કામદાર કાયદાઓ ભારે અવરોધરૂપ બને છે. કામદાર કાયદાઓ, કામદારોના હક્કોને અકબંધ રાખે છે, જ્યારે ૧૯૮૧ પછી

સ્થાનિક ઉદ્યોગોને સ્પર્ધા સામે રક્ષણ આપતી વ્યવસ્થા અદૃશ્ય થયેલી જણાય છે. ૧૯૮૧માં વૈશ્વિકીકરણ અને ઉદારીકરણનો પ્રારંભ થયો અને તેને કારણે આંતરરાષ્ટ્રીય કંપનીઓ ભારતનાં બજારમાં આવી. આ કારણે બિઝનેસ અને વ્યાપારની તંત્ર વ્યવસ્થામાં મૂળભૂત ફેરફાર કરવાની જરૂરિયાતો ઊભી થઈ. ઊભરતા પ્રવાહો મુજબ કામદાર કાયદાઓમાં ફેરફાર કરવાનું આવશ્યક છે, જેમકે: છૂટક મજૂરો રાખવાની વ્યવસ્થા, ત્રાહિત પક્ષ દ્વારા રોજગારી વગેરે. સાથે સાથે કામદારોના પાયાના હક્કોની સુરક્ષા થાય અને શ્રમ અંગેનાં ધોરણોનો ઔપચારિક અને બિનઔપચારિક ક્ષેત્રમાં અમલ થાય તે પણ એટલું જ મહત્વનું છે.

દેશભરમાં કૌશલ્ય ધરાવતા શ્રમિકોની ભારે અછત છે અને તેને કારણે ભારતનું શ્રમ બજાર ખોડંગાતુ રહ્યું છે. જરી-પુરાણા કામદાર કાયદાઓ કરતાં આ પરિસ્થિતિ શ્રમ બજારને સીધા વિદેશી મૂડી રોકાણ માટે બિન-આકર્ષક બનાવે છે. મોટી સ્થાનિક કંપનીઓ અને માઈક્રો, નાના અને મધ્યમ કદના એકમો પણ કુશળ માનવબળની બિન ઉપલબ્ધિની પીડા ભોગવી રહ્યા છે. આયોજન પંચ (૨૦૦૧)ના એક અભ્યાસમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે ગ્રામ વિસ્તારોમાં માત્ર ૧૦.૧ ટકા જેટલા પુરુષ કામદારો અને ૬.૩ ટકા જેટલી મહિલા કામદારો ચોક્કસ પ્રકારનું બજારલક્ષી કૌશલ્ય ધરાવે છે, જ્યારે શહેરી વિસ્તારોમાં આ પ્રકારનું જરૂરી કૌશલ્ય ધરાવતા પુરુષ કામદારોનું પ્રમાણ ૧૯.૬ ટકા અને મહિલા કામદારોનું પ્રમાણ ૧૧.૨ ટકા જેટલું જોવા મળ્યું છે. વધુમાં ૨૦ થી ૨૪ વર્ષની વય ધરાવતો ભારતના શ્રમદળનો માત્ર ૫ ટકા હિસ્સો

વ્યવસાયલક્ષી કૌશલ્ય ધરાવે છે. આ પ્રમાણ ઔદ્યોગિકીકરણ ધરાવતા દેશોમાં ઘણું ઊંચું છે અને તે ૬૦ ટકાથી માંડીને ૮૦ ટકા જેટલું જોવા મળ્યું છે. (આયોજન પંચ, ૨૦૦૧)

ભારત વ્યાવસાયિક કૌશલ્યોની બાબતમાં મેક્સિકો જેવા કેટલાક વિકસિત દેશોની તુલનામાં વિપરીત પરિસ્થિતિ ધરાવે છે. મેક્સિકોમાં વ્યવસાયલક્ષી કૌશલ્ય ધરાવતા યુવાનોનું પ્રમાણ ૨૮ ટકા છે (આયોજન પંચ ૨૦૦૧). ઉત્પાદન વ્યવસ્થા અને સર્વિસક્ષેત્ર સ્પર્ધાત્મક બને તેવું ઉદાર શ્રમ બજાર વિકસાવવામાં સમગ્રલક્ષી શ્રમ નીતિનો અભાવ એક મોટો અવરોધ છે. આ મુદ્દે ઘણાં અભ્યાસ જૂથો, અહેવાલો, પરામર્શલક્ષી મિટીંગો વગેરે યોજાય છે. આમ છતાં સમગ્રલક્ષી રાષ્ટ્રીય શ્રમ નીતિ અમલી બનવાની બાબત ખૂબ જ ધૂંધળી જણાય છે. આવું કરવાને બદલે સરકાર કામદાર કાયદાઓમાં વખતો વખત ધાગડખગડ અભિગમ અપનાવી રહી છે. આ ઉપરાંત નેશનલ મેન્યુફેક્ચરિંગ પોલિસી, બાળ કામદારો અંગેની રાષ્ટ્રીય નીતિ, કુશળ કામદારો અંગેની રાષ્ટ્રીય નીતિ, રાષ્ટ્રીય રોજગાર નીતિ, એચઆઈવી/એઈડ્ઝ અંગેની રાષ્ટ્રીય નીતિ તથા કામના સ્થળે સલામતિ, આરોગ્ય અને પર્યાવરણ જાળવણી અંગેની નીતિ અંગેના ઉલ્લેખો કરવામાં આવે છે. છેલ્લે, ત્રીજી પંચવર્ષીય યોજનાના પ્લાન ડોક્યુમેન્ટમાં શ્રમ નીતિ અંગેના ઉલ્લેખો કરાયા હતા, જે ઘણા જૂના ગણી શકાય. આવા દિશાવિહીન અને આડેધડ પ્રયાસોને કારણે વૈશ્વિક પ્રવાહો સાથે કદમ મિલાવીને શ્રમ બજારનું ઉદારીકરણ કરવાનો કોઈ લાભ થયો નથી.

ભારતમાં શ્રમ બજાર અંગે થતી ચર્ચાઓમાં જરી-પુરાણા કાયદાઓ બદલવાની બાબત મહદ અંશે ચર્ચાતી રહી છે. આયોજન પંચ (૨૦૦૧)માં પણ આ ચર્ચાનો સાર નીચેના શબ્દોમાં જોવા મળે છે : આ બધા કાયદાઓની ઘનિષ્ઠ સમીક્ષા કરવાની ચોક્કસ જરૂરિયાત છે. તેને સરળ બનાવીને વર્તમાન-આર્થિક વાસ્તવિકતાઓ અનુસાર ફેરફાર કરાવવો જોઈએ. આવા ફેરફારોમાં ખાસ કરીને વર્તમાન આંતરરાષ્ટ્રીય પ્રણાલીને પણ આવરી લેવી જોઈએ. ઘણીવાર કાયદો પોતે સમસ્યારૂપ હોતો નથી, પરંતુ કાનૂની કાર્યવાહીઓ ખૂબ લાંબી અને કંટાળાજનક બની જતી હોવાના કારણે કામદારોને કામે રાખવાનો ખર્ચ તથા તેની સાથે સંકળાયેલી હાડમારીઓ વધતી જાય છે. કાયદાનું પાલન કરાવનાર તંત્ર વ્યવસ્થાની પણ કેટલીક સમસ્યાઓ છે, જેમ કે કેટલાક કાયદાઓનું પાલન કરાવવાની જવાબદારી ઈન્સ્પેક્ટરોને સોંપવામાં આવી છે. ઉદ્યોગો દ્વારા એવી વ્યાપક ફરિયાદો કરવામાં આવે છે કે આ વ્યવસ્થા તેને મળેલી સત્તાઓનો અતિશય ઉપયોગ કરે છે અને લાંચ મેળવવાના હેતુથી માલિકોને હેરાન કરે છે. આવી પ્રક્રિયાને કારણે નાના ઉદ્યોગોને માથે ખર્ચનો મોટો બોજ આવી પડે છે. સમાન પ્રકારે કામદાર સંગઠનો આનાથી બિલકુલ વિપરીત અભિપ્રાય વ્યક્ત કરી રહ્યાં છે કે કામદાર કાયદાઓનું પાલન કરનારી તંત્ર વ્યવસ્થાને શ્રમ કાયદાઓનો બહેતર અમલ થઈ શકે તેના હિતમાં વધુ સુદૃઢ બનાવવી જોઈએ.

વર્તમાન કામદાર કાયદાઓમાંથી વિચિત્ર બાબતો, બેવડાતી બાબતો અને ગૂંચવાડાભરી બાબતો દૂર થવી જોઈએ અને

આવું થાય તો જ કાયદાના કોઈપણ ભય વગર દેશના શ્રમ બજારની કમતાનો બહેતર ઉપયોગ કરવામાં ઉદ્યોગ સક્ષમ બને. હકિકતમાં કામદાર કાયદાઓ દ્વારા એવું પ્રેરક વાતાવરણ ઊભું થવું જોઈએ કે જે રોજગારીની પ્રણાલી માટે સંવર્ધક બની શકે. ટૂંક સમયમાં આપણે કાયદાના પાલનની માનસિકતામાંથી બહાર આવીશું (જડ કામદાર કાયદાઓનું આ પરિણામ છે). મેન્યુફેક્ચરિંગ તથા સર્વિસ સેક્ટર વૈશ્વિક સ્પર્ધાત્મક બને તે બહેતર ગણવામાં આવે છે. એ સમય પાકી ગયો છે કે સરકાર હવે તમામ શ્રમ કાયદાઓનું એકીકરણ કરીને એક સર્વગ્રાહી કાયદો ઘડવો જોઈએ તેવું માનતી થઈ છે. આવી કાનૂની અચરજ ધરાવતી બાબત રાજ્ય સરકારો માટે મોડલ બની શકે છે. એવું પણ બને કે રાજ્યોની સરકારો કેન્દ્ર સરકારનો કાયદો અપનાવી લે અથવા તો થોડાક ફેરફારો સાથે સરખો દેખાય તેવો કાયદો લાવીને તેનું પ્રાદેશિક લાક્ષણિકતાઓ મુજબ પાલન કરે. આવો કાયદો ઔપચારિક અને બિન-ઔપચારિક કામદારોને સાર્વત્રિકપણે આવરી લે, તો જ અસરકારક બની શકે.

એક વ્યાપક અને સમગ્રલક્ષી શ્રમ નીતિની ગેરહાજરીમાં શ્રમ બજારમાં ક્રાંતિકારી કાનૂન લાવવાનું મુશ્કેલ બની શકે છે. આથી ભારત સરકારે ઉદ્યોગોને ખુશ રાખવા માટે કામદાર કાયદાઓની કેટલીક જોગવાઈઓ સુધારીને થાગડ-થીગડ અભિગમ અપનાવવાને બદલે સૌ પ્રથમ કામદારોના મુદ્દાઓ અંગેની રાષ્ટ્રીય નીતિ બાબતે સર્વ સંમતિ સાધવાની જરૂર છે. છેલ્લાં ૨૦ વર્ષમાં અનેક અભ્યાસો, ચર્ચાઓ અને સુધારાઓ થયા છે. તમામ લાભાર્થીઓની ચિંતાઓને આવરી લઈને રાષ્ટ્રીય શ્રમનીતિ ઘડવાનું આસાન બની

શકે તેમ છે.

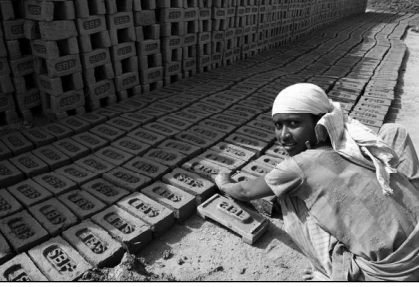
ભારતમાં અત્યંત ઓટોમેટેડ ઉત્પાદન વ્યવસ્થાને કારણે નોકરીઓ વગરની વૃદ્ધિ ઉડીને આંખે વળગે તેવી એક બાબત બની રહી છે. ભારત સરકાર માટે વધુ તકો ઊભી કરવાનું પણ ખૂબ જ મહત્વનું છે. મેક ઈન ઈન્ડિયા દ્વારા મૂડી રોકાણો આકર્ષવાનું અને તેને કારણે મેન્યુફેક્ચરિંગ ક્ષેત્રમાં નોકરીઓની તકો સર્જવાની શરૂઆત થઈ છે, પણ તેની ગતિ ધીમી છે. આથી ભારત સરકારે યુવાનોના મોટા સમુદાય માટે, વધુ સ્પર્ધાત્મકતા ઊભી કરવાની સાથે સાથે નોકરીઓ ઊભી કરવાની જરૂર છે. આવી વ્યવસ્થા વ્યાવસાયિક તાલીમને ઉચ્ચ શિક્ષણની સાથે જોડવાથી થઈ શકે. કામદાર સુધારાઓ સાચા અર્થમાં ત્યારે જ સ્થાન લઈ શકે, જ્યારે શ્રમ બજાર અત્યંત કુશળ કામદારોથી સભર હોય અને માલિકો દ્વારા શોષણના ભય વગર મેન્યુફેક્ચરિંગ અને સર્વિસ સેક્ટરમાં રોજગારી મળી શકતી હોય. આથી ભારત સરકારના તાજેતરના પ્રયાસોમાં શ્રમ નીતિમાં ફેરફારો કરવાની જે પહેલ શરૂ થઈ છે તે આવકારદાયક છે, પણ સાથે સાથે શ્રમ દળની સ્પર્ધાત્મકતા વધારીને તેમનું સશક્તિકરણ કરવાની બાબતને સમાન પ્રકારે મહત્વ આપવાની જરૂર છે.

લેબક નવી દિલ્હીની એપીજે સ્કૂલ ઓફ મેનેજમેન્ટમાં એસોસિએટ પ્રોફેસર અને સેન્ટર ફોર પબ્લિક પોલિસી એન્ડ ગવર્નન્સના કન્વેનર છે. તેમને શ્રમ સુધારા, સામાજિક વિકાસ, કોર્પોરેટ સામાજિક જવાબદારી, માર્કેટોફાઈનાન્સ અને સામાજિક-આર્થિક મુદ્દાઓમાં રસ છે.

ઈ-મેલ: jha.srirang@gmail.com

ભારતમાં અસંગઠિત શ્રમ બજાર

એ. શ્રીજા



ભારતીય શ્રમ બજાર બે પ્રકારમાં વિભાજિત છે, જેમાં ૯૨ ટકા લોકો અનૌપચારિક રોજગારી અને ૧૦ ટકાથી ઓછા લોકો ઔપચારિક રોજગારી મેળવે છે. દેશમાં અસંગઠિત કામદારોની મોટી સંખ્યા દેશને આઝાદી મળી એ અગાઉ હતી અને આઝાદી મળ્યા પછી પણ છે, જેના પગલે સામાજિક-આર્થિક વિકાસમાં અવરોધ ઊભો થયો છે. અંગ્રેજોના શાસનકાળમાં ઔદ્યોગિકીકરણમાં કાચા માલની નિકાસને અને નિર્મિત ઉત્પાદનોની આયાતને પ્રોત્સાહન આપવામાં આવ્યું હતું. બ્રિટનમાં ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ ભારતીય અર્થતંત્ર પર અસર ઊભી કરવામાં નિષ્ફળ નીવડી હતી. લગભગ પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધની આસપાસ કારખાના આધારિત ઉત્પાદનની શરૂઆત થઈ હતી અને એનો આશય પણ યુદ્ધની જરૂરિયાત પૂર્ણ કરવાનો હતો. એટલે આઝાદી સમયે આપણું અર્થતંત્ર ખેતમજૂરો અને કૃષિ પર આધારિત અર્થતંત્ર હતું. વળી, કૃષિ સિવાયના વ્યવસાયો મોટા ભાગે જ્ઞાતિ દ્વારા સંચાલિત હતા. ઉદ્યોગસાહસિકતા ચોક્કસ સમુદાયો પૂરતી મર્યાદિત હતી અને આયર્ન, સ્ટીલ, ખાણ, ટેક્સ્ટાઇલ, ન્યૂઝપ્રિન્ટ વગેરે ઉદ્યોગમાં શ્રમિકોની સંખ્યા ઓછી હતી.

ભારતીય શ્રમ બજાર બે પ્રકારમાં વિભાજિત છે, જેમાં ૯૨ ટકા લોકો અનૌપચારિક રોજગારી અને ૧૦ ટકાથી ઓછા લોકો ઔપચારિક રોજગારી મેળવે છે. દેશમાં અસંગઠિત કામદારોની મોટી સંખ્યા દેશને આઝાદી મળી એ અગાઉ હતી અને આઝાદી મળ્યા પછી પણ છે, જેના પગલે સામાજિક-આર્થિક વિકાસમાં અવરોધ ઊભો થયો છે. અંગ્રેજોના શાસનકાળમાં ઔદ્યોગિકીકરણમાં કાચા માલની નિકાસને અને નિર્મિત ઉત્પાદનોની આયાતને પ્રોત્સાહન આપવામાં આવ્યું હતું. બ્રિટનમાં ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ ભારતીય અર્થતંત્ર પર અસર ઊભી કરવામાં નિષ્ફળ નીવડી હતી. લગભગ પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધની આસપાસ કારખાના આધારિત ઉત્પાદનની શરૂઆત થઈ હતી અને એનો આશય પણ યુદ્ધની જરૂરિયાત પૂર્ણ કરવાનો હતો. એટલે આઝાદી સમયે આપણું અર્થતંત્ર ખેતમજૂરો અને કૃષિ પર આધારિત અર્થતંત્ર હતું. વળી, કૃષિ સિવાયના વ્યવસાયો મોટા ભાગે જ્ઞાતિ દ્વારા સંચાલિત હતા. ઉદ્યોગસાહસિકતા ચોક્કસ સમુદાયો પૂરતી મર્યાદિત હતી અને આયર્ન, સ્ટીલ, ખાણ, ટેક્સ્ટાઇલ, ન્યૂઝપ્રિન્ટ વગેરે ઉદ્યોગમાં શ્રમિકોની સંખ્યા ઓછી હતી.

આઝાદી મળ્યાં પછી ઔદ્યોગિકીકરણ પર મહાલનોબિલસ વ્યૂહરચનાએ મૂડીકેન્દ્રિત ઉદ્યોગો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કર્યું હતું અને નીતિ શ્રમકેન્દ્રિત ક્ષેત્રને ધ્યાનમાં રાખીને

બનાવવામાં આવી હતી, જે માટે બિનકૃષિ ક્ષેત્રમાં ગ્રામીણ સહકારની રચના કરવામાં આવી હતી તથા લઘુ અને મધ્યમ કદના ક્ષેત્ર માટે ચોક્કસ ઉદ્યોગોને અનામત રાખવામાં આવ્યા હતા. કૃષિ, હસ્તકળા, હાથવણાટ, લઘુ અને મધ્યમ ઉદ્યોગો જેવાં શ્રમ-કેન્દ્રિત ક્ષેત્રોનું વિસ્તરણ થયું નહોતું અને તેમનું કદ નાનું રહ્યું હતું તથા તેમાં કામદારોને અસંગઠિત રોજગારી મળતી હતી. ૧૯૭૭-૭૮માં કુલ રોજગારીમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રનો હિસ્સો ૯૨.૨ ટકા હતો, ૧૯૯૩-૯૪માં વધીને ૯૨.૭ ટકા થયો હતો. આ રીતે ભારતમાં ઉદારીકરણ અને વૈશ્વિકીકરણની શરૂઆત અગાઉ અસંગઠિત કામદારોની સંખ્યા અતિ વધારે હતી, જેમાં વધારો થયો હતો.

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં ઉદ્યોગો માટે રાષ્ટ્રીય પંચ (એનસીઈયુએસ)એ અનૌપચારિક/અસંગઠિત ક્ષેત્રને વ્યક્તિઓ કે કુટુંબોની માલિકીનાં ખાનગી સાહસો તરીકે વ્યાખ્યાયિત કર્યાં હતાં, જેઓ માલિકી કે ભાગીદારીના ધોરણે ચીજવસ્તુઓ અને સેવાઓનું વેચાણ અને ઉત્પાદન કરે છે તથા ૧૦થી ઓછા કામદારો ધરાવે છે. સંગઠિત અને અસંગઠિત એમ બંને ક્ષેત્રમાં અનૌપચારિક/અસંગઠિત કામદારોની સંખ્યામાં વધારો થવાની સાથે એનસીઈયુએસએ તેમને આ રીતે વ્યાખ્યાયિત કર્યાં હતા “અનૌપચારિક કામદારોમાં અનૌપચારિક કે કુટુંબોમાં કામ કરતાં કામદારો સામેલ છે, જેમાં રોજગારદાતા દ્વારા પ્રદાન

કરવામાં આવતા સામાજિક સુરક્ષાના લાભ સાથેના નિયમિત કામદારો અને રોજગારદાતાઓ દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવતા કોઈ પણ રોજગાર અને સામાજિક સુરક્ષાના લાભ ન મેળવતાં સંગઠિત ક્ષેત્રોના

કામદારો સામેલ નથી.” એનએસએસઓ ડેટાની એનસીઈયુએસ પરિભાષાને લાગુ કરવાના આધારે ઊભો થયેલો અસંગઠિત રોજગારીનો ટ્રેન્ડ ટેબલ-૧માં જોઈ શકાય છે.

ટેબલ ૧ : સંગઠિત અને અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં ઔપચારિક અને અનૌપચારિક રોજગારી (મિલિયનમાં, મૂળ થીસિસમાં હિસ્સો %માં સૂચવે છે.)

૧૯૯૯-૨૦૦૦			
	સંગઠિત	અસંગઠિત	કુલ
ઔપચારિક	૩૩.૭ (૬૨.૩)	૧.૪ (૦.૪૧)	૩૫ (૮.૮)
અનૌપચારિક	૨૦.૫ (૩૭.૮)	૩૪૧.૩ (૮૮.૬)	૩૬૧.૭ (૮૧.૨)
કુલ	૫૪.૧ (૧૩.૬)	૩૪૨.૬ (૮૬.૩)	૩૯૬.૮ ૧૦૦
૨૦૦૪-૦૫			
ઔપચારિક	૩૨.૦૬ (૫૨)	૧.૩૫ (૦.૩)	૩૩.૪૧ (૭.૩૦)
અનૌપચારિક	૨૮.૫૪ (૪૮)	૩૮૬.૬૬ (૮૮.૭)	૪૨૬.૨ (૮૨.૭)
કુલ	૬૦.૬૦ (૧૩)	૩૮૮.૦૧ (૮૭)	૪૪૮.૬૧ ૧૦૦
૨૦૧૧-૧૨			
ઔપચારિક	૩૭.૧૮ (૪૫.૪)	૧.૩૮ (૦.૪)	૩૮.૫૬ (૮.૧)
અનૌપચારિક	૪૪.૭૪ (૫૪.૬)	૩૮૦.૮૨ (૮૮.૬)	૪૩૫.૬૬ (૮૧.૮)
કુલ	૮૧.૯૨ (૧૭.૩)	૩૮૨.૩૧ (૮૨.૭)	૪૬૪.૨૩ ૧૦૦

સ્ત્રોત : એનએસએસઓ એમ્પ્લોયમેન્ટ - અનએમ્પ્લોયમેન્ટ સર્વે ૧૯૯૯-૨૦૦૦, ૨૦૦૪-૦૫ & ૨૦૧૧-૧૨ના યુનિટ-સ્તરના ડેટાનો ઉપયોગ કરીને ગણતરી.

સંગઠિત કે અસંગઠિત ક્ષેત્રને ધ્યાનમાં લીધા વિના અનૌપચારિક રોજગારી ૧૯૯૯-૨૦૦૦માં ૮૧.૨ ટકાથી વધીને ૨૦૦૪-૦૫માં ૮૨.૭ ટકા થઈ હતી. જોકે ૨૦૧૧-૧૨માં તે ઘટીને ૮૧.૮ ટકા થઈ હતી (ટેબલ-

૧). ૫૦ ટકાથી વધારે વર્કફોર્સ પોતાની રીતે રોજગારી મેળવે છે અને અસંગઠિત કૃષિ ક્ષેત્રમાં સંકળાયેલી હોવાથી અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામદારોની સંખ્યા અતિ વધારે છે. ભારે ઉદ્યોગો અને એસએમઈની અનામત નીતિના

કારણે વેજ ગૂડ્સ ક્ષેત્ર પર સાર્થક નિયંત્રણ પર ભાર મૂકવાથી ઉત્પાદનક્ષેત્રમાં ગુણવત્તાયુક્ત રોજગારીનું સર્જન થયું નહોતું, કારણ કે યુનિટ સબસિડીઓ અને છૂટછાટોનો લાભ લેવા નાના જ રહ્યા હતા. ૧૯૯૧ પછી સરકારી ક્ષેત્રમાં ડીસઈન્વેસ્ટમેન્ટની નીતિ, બાહ્ય સ્પર્ધામાં વધારો જેવાં પરિબલોએ અસંગઠિત રોજગારીમાં વધારો કર્યો હતો, ખાસ કરીને સંગઠિત ક્ષેત્રમાં. વર્ષ ૧૯૯૯-૨૦૦૦માં સંગઠિત ક્ષેત્રમાં અનૌપચારિક રોજગારીનો હિસ્સો ૩૭.૮ ટકાથી વધીને ૨૦૦૪-૦૫માં ૪૮ ટકા અને ૨૦૧૧-૧૨માં ૫૪.૬ ટકા થયો હતો.

છેલ્લા ચાર દાયકામાં ભારતે ઓછા વાર્ષિક વૃદ્ધિદરને પાછળ રાખી દીધો છે અને આપણું અર્થતંત્ર ઝડપથી વિકસી રહ્યું છે, જેના પગલે કૃષિ ક્ષેત્રમાં શ્રમભજારમાં માળખાગત પરિવર્તન આવ્યું છે અને ખેતમજૂરો મોટી સંખ્યામાં નિર્માણ અને ઓછી કુશળતાની જરૂર હોય તેવા સેવાક્ષેત્ર તરફ વળ્યા છે અને આ રીતે આ ક્ષેત્રોમાં અસંગઠિત રોજગારી ઊભી થઈ છે. ઉદારીકરણ પછી વૈશ્વિક સ્તરે સ્પર્ધામાં વધારો થયો છે તથા અનામત અને સબસિડીઓ પાછી ખેંચાઈ છે, જેથી જોખમ વધ્યું છે અને ઉદ્યોગસાહસિકો તેમની કંપનીની સાર્થક ઓછી રાખી રહ્યા છે, જેથી તેમને નીતિનિયમો, કરવેરાનાં માળખાં, કામદારો માટેની સામાજિક સુરક્ષા સહિત શ્રમ કાયદાઓમાં છૂટછાટ મળે. ઉદ્યોગસાહસિકોનું કંપનીની સાર્થક નહીં વધારવાનું વલણ ઉદારીકરણ પછી ઔપચારિક અને કોન્ટ્રાક્ટ શ્રમની વૃદ્ધિ તરફ દોરી ગયું છે. બહુરાષ્ટ્રીય કંપનીઓની વૃદ્ધિ સાથે વિદેશ માટે આઉટસોર્સિંગ અને આંતરરાષ્ટ્રીય પેટા-કોન્ટ્રાક્ટિંગમાં વધારો થયો છે, જેથી કાયમી રોજગારીની સામે કામચલાઉ રોજગારીમાં વધારો થયો છે, કારણ કે કોન્ટ્રાક્ટ, કામદારોને રાખવાથી કંપનીઓને ઔદ્યોગિક વિવાદ કાયદા, ૧૯૪૭ની ભરતી કરવાની અને છૂટા કરવાની નીતિમાંથી મુક્તિ મળે છે.

ટેકનોલોજીમાં ઝડપી નવીનતાથી ઉત્પાદિત ઉત્પાદનોની ટકાઉક્ષમતા ઘટી છે, જેથી નવાં સંશોધિત ઉત્પાદનો માટેનો પડકાર ઊભો થયો છે. મૂડીગત ચીજવસ્તુઓની આયાત કરમુક્ત બનાવવામાં આવી હતી. નાના ઉત્પાદકોએ આ પડકારનો સામનો કાયમી કર્મચારીઓની સંખ્યા ઘટાડીને અને કોન્ટ્રાક્ટ કામદારો મારફતે ઉત્પાદનની માંગ પૂરી કરીને કર્યો હતો. ખર્ચ ઘટાડવાનાં પગલાં સ્વરૂપે સરકારી ક્ષેત્રની અંદર અનૌપચારિક રોજગારીમાં વૃદ્ધિ અન્ય એક પડકાર છે, જે તાજેતરમાં જોવામાં આવ્યો છે.

આર્થિક સેન્સસ મુજબ, ૬ કામદારથી ઓછા યુનિટની સંખ્યા ૧૯૯૦માં ૯૩ ટકાથી વધીને ૨૦૧૩માં ૯૫.૫ ટકા થઈ હતી, જ્યારે આ ગાળામાં ૧૦ કામદારોથી ઓછા યુનિટની ટકાવારી ૩.૫ ટકાથી આંશિક ઘટીને ૩.૧ ટકા થઈ હતી. ટકાવારીની દ્રષ્ટિએ ૧૦થી વધારે કામદારો ધરાવતા યુનિટની સાઈઝ ૧૯૯૦માં ૩.૧ ટકા હતી, જે ૨૦૧૩માં ઘટીને ૧.૪ ટકા થઈ હતી તથા આ જ ગાળા દરમિયાન રોજગારીમાં તેમનો હિસ્સો ૩૭.૧ ટકાથી ઘટીને ૨૧.૨ ટકા થયો હતો.

કાયદામાં સુધારા, કૌશલ્ય વિકાસ, વ્યાવસાયિક તાલીમને મજબૂત કરવી વગેરે પર કેન્દ્રિત હતી.

નીતિગત પગલાં

નિર્માણ અને બાંધકામ ક્ષેત્રમાં અતિ ઓછી કુશળતા ધરાવતા કામદારો મોટી સંખ્યામાં કામ કરે છે એટલે બિલ્ડિંગ અને અન્ય નિર્માણ કામદારો (રોજગારીનું નિયમન અને સેવાની શરતો) કાયદો, ૧૯૯૬ તથા બિલ્ડિંગ અને અન્ય નિર્માણ કામદારો સેશ કાયદો, ૧૯૯૬ ઘડવામાં આવ્યો હતો, જેનો ઉદ્દેશ આ કામદારો માટે વેતન, કામની સ્થિતિઓ, સલામતી અને સ્વાસ્થ્ય, કલ્યાણકારક પગલાંનું નિયમન કરવાનો હતો. અસંગઠિત કામદારોની સામાજિક સુરક્ષાનો કાયદો ૨૦૦૮ અસંગઠિત કામદારોને સામાજિક સુરક્ષા અને કલ્યાણકારક લાભો પ્રદાન કરવા ઘડવામાં આવ્યો હતો. આ ઉપરાંત કલ્યાણકારક પગલાં સ્વરૂપે રાષ્ટ્રીય સ્વાસ્થ્ય બીમા યોજના ૨૦૦૮માં લૉચ કરવામાં આવી હતી, જેનો ઉદ્દેશ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના સ્વાસ્થ્યના ખર્ચને પૂર્ણ કરવાનો હતો. આ યોજના નિર્માણ અને બાંધકામ કામદારો, રેલવે પોટર્સ, સ્ટ્રીટ વેન્ડર્સ, મનરેગા કામદારો, સ્થાનિક કામદારો, ઓટો અને ટેક્ષી ડ્રાઈવર્સ, રિક્ષાચાલકો, ક્યરો વીણતા લોકો, બીડી કામદારો, ખાણમજૂરો અને સફાઈ કર્મચારીઓ જેવા અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની વિવિધ કેટેગરીને આવરી લે છે. ૩૧ માર્ચ, ૨૦૧૬ના રોજ ૪૧.૩ કરોડ આરએસબીવાય સ્માર્ટ કાર્ડધારકો હતા.

કોન્ટ્રાક્ટ શ્રમ (નિયમન અને નાબૂદી) ધારો, ૧૯૭૦ છે, જે કરારબદ્ધ શ્રમની રોજગારીનું નિયમન કરે છે. પણ કાયદાની પ્રયોજ્યતા ૨૦ શ્રમિકોથી વધારે ધરાવતી કંપનીઓ કે કોન્ટ્રાક્ટર્સ માટે મર્યાદિત છે, જેથી મોટી સંખ્યામાં કોન્ટ્રાક્ટ કામદારોને આ કાયદાની જોગવાઈ લાગુ પડતી નથી. રાજ્ય વચ્ચે સ્થળાંતરણ કરતાં કામદારોની

ટેબલ ૨: રોજગારીના વર્ગ-સાઈઝ પ્રમાણે કંપનીઓનું વર્ગીકરણ (%માં)

ક્રમ	રોજગારીના વર્ગ દ્વારા સાઈઝ	ચીજવસ્તુ	આર્થિક સેન્સસનાં વર્ષો			
			૧૯૯૦	૧૯૯૮	૨૦૦૫	૨૦૧૩
૧	૧-૫	કંપની	૯૩.૪	૯૪.૦	૯૫.૪	૯૫.૫
		રોજગારી	૫૪.૫	૫૮.૬	૬૭.૩	૬૯.૫
૨	૬-૯	કંપની	૩.૫	૩.૩	૩.૪	૩.૧
		રોજગારી	૮.૪	૮.૩	૧૦.૩	૯.૩
૩	૧૦ અને વધારે	કંપની	૩.૧	૨.૮	૧.૩	૧.૪
		રોજગારી	૩૭.૧	૩૩.૧	૨૨.૪	૨૧.૨

સ્ત્રોત: પાંચમો અને છઠ્ઠો આર્થિક સેન્સસ - ઓલઈન્ડિયા રિપોર્ટ

આ કારણે કોન્ટ્રાક્ટ કે અસંગઠિત કે અનૌપચારિક રોજગારીમાં વધારો થયો છે, જે રોજગારીની સુરક્ષા, પોતાના અને કુટુંબ માટે તબીબી લાભની દ્રષ્ટિએ સામાજિક સુરક્ષા, પેન્શન, કામદારોને વળતર, લઘુત્તમ વેતન, વધારાના કલાકો માટે ઓવરટાઈમનો પગાર, નુકસાનકારક પદાર્થોનું જોખમ વગેરે જેવી સ્થિતિ ઊભી થઈ છે.

અસંગઠિત રોજગારીની સમસ્યાનું સમાધાન કરવા બીજું રાષ્ટ્રીય શ્રમપંચ (૨૦૦૨), '૧૦મી યોજનાના ગાળામાં દર વર્ષે ૧૦ મિલિયન રોજગારીની તકોના લક્ષ્યાંક' પર એસપી ગુપ્તા રિપોર્ટ (૨૦૦૨), ૧૦ મિલિયન રોજગારીની તકોનું સર્જન કરવા ટાસ્કફોર્સ (૨૦૦૨), અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં

ઉદ્યોગસાહસો માટે રાષ્ટ્રીય પંચ (૨૦૦૪-૨૦૦૮) જેવી વિવિધ સમિતિઓ અને પંચોની રચના થઈ હતી. આ રિપોર્ટમાં જાણકારી મળી હતી કે વ્યાવસાયિક કુશળતાના અતિ ઓછા સ્તર સાથે કામદારો મોટા ભાગે અભણ હતાં, જે તેમના કૃષિમાંથી ઉત્પાદન કે સેવાક્ષેત્રમાં પ્રવેશ માટે મોટો અવરોધ હતો. શ્રમબજારમાં માળખાગત પરિવર્તન કૃષિમાંથી ઓછી કુશળતા ધરાવતા કે કુશળતાની જરૂરિયાત ન હોય તેવા નિર્માણ ક્ષેત્રમાં, રિટેલ ટ્રેડની માલિકીનાં સાહસો, પરિવહન ક્ષેત્રમાં ખાનગી વાહનોના ડ્રાઈવર્સ, સ્થાનિક કામદારો, ઘર-આધારિત કામદારો કે સિક્કોરિટી ગાર્ડ્સ તરીકે થયું હતું. પંચો/સમિતિઓની ભલામણો શ્રમ

રોજગારીનું નિયમન કરવા અને તેમને સેવાની શરતો પ્રદાન કરવા આંતર-રાજ્ય સ્થળાંતરિત કામદારો (રોજગારીનું નિયમન અને સેવા ધારાની શરતો, ૧૯૭૯) બનાવવામાં આવ્યો હતો. આ કાયદો સ્થળાંતરત કરતાં કામદારો માટે કલ્યાણકારક પગલાંની જોગવાઈ ધરાવે છે, જેમકે સ્થાનિક કર્મચારીઓની જેમ સમાન વેતન, વેતનમાં કાપ વિના નિયમિત સમયાંતરે ઘરે પરત ફરવાનો અધિકાર, તબીબી સારસંભાળનો અધિકાર અને રોજગારીના સ્થળે મકાનની સુવિધા વગેરે. પણ વ્યાવહારિક રીતે આ જોગવાઈઓની ઉપેક્ષા કરવામાં આવે છે તથા સ્થળાંતરિત કામદારો અતિ દુઃખદાયક સ્થિતિમાં જીવે છે અને કામ કરે છે. ઉપરાંત સિને કામદારો, ખાણ મજૂરો, બીડી અને સિગાર કામદારો, સફાઈ કામદારો વગેરે જેવી ચોક્કસ વ્યાવસાયિક કેટેગરીઓને સેવા આપવા વિવિધ કલ્યાણકારક કાયદાઓ અસ્તિત્વમાં છે. પણ આ જોગવાઈઓથી કામદારો વાકેફ ન હોવાથી અને બિનકુશળ શ્રમિકોના વધુ પુરવઠાને કારણે બાર્ગેનિંગ પાવર ઘટવાથી અસંગઠિત કામદારોની સ્થિતિ દયનીય જળવાઈ રહે છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને સામાજિક સુરક્ષા કવચનો સંપૂર્ણ લાભ આપવાના ઉદ્દેશ સાથે વિવિધ યોજનાઓ શરૂ કરવામાં આવી છે, જેમકે અટલ પેન્શન યોજના, જે ૧૮થી ૪૦ વર્ષની વયજૂથના કામદારો ૬૦ વર્ષની ઉંમર પહોંચે, ત્યારે દર મહિને લઘુત્તમ રૂ. ૧૦૦૦ પેન્શન આપે છે, જે આ યોજનામાં નોંધણીને આધીન છે. વળી પ્રધાનમંત્રી સુરક્ષા બીમાયોજના વર્ષે રૂ. ૧૨ના પ્રીમિયમ પર રૂ. ૨ લાખ સુધીનું અકસ્માત અને વિકલાંગતા કવચ પ્રદાન કરે છે, તો પ્રધાનમંત્રી જીવનજ્યોતિ બીમા યોજના વાર્ષિક રૂ. ૩૩૦ના પ્રીમિયમ પર રૂ. ૨ લાખ સુધીનું જીવન

વીમાકવચ પ્રદાન કરે છે. વળી, પ્રધાનમંત્રી ફસલ બીમાયોજના સંપૂર્ણ પાક ચક્ર એટલે કે વાવણી અગાઉથી લઈને લણણી પછીના ગાળા દરમિયાન અનપેક્ષિત ઘટનાઓને પરિણામે ખેડૂતોને પાકનું નુકસાન જવા સામે નાણાકીય સહાય પૂરી પાડે છે.

પ્રધાનમંત્રી રોજગાર પ્રોત્સાહન યોજના હેઠળ સરકાર કર્મચારી ઈપીએફ (એમ્પ્લોયી પ્રોવિડન્ટ ફંડ)માં ૮.૩૩ ટકા રોજગારદાતાનું પ્રદાન કરે છે અને ટેકસ્ટાઈલ ક્ષેત્રના કેસમાં એપ્રિલ, ૨૦૧૬ પછી ખોલવામાં આવેલા નવા ખાતા માટે રોજગારદાતાનું સંપૂર્ણ ૧૨ ટકા પ્રદાન સરકાર કરશે. તેનાથી નાની કંપનીઓને વધારે કામદારો રાખવા અને તેમને સામાજિક સુરક્ષાના લાભો પ્રદાન કરવા પ્રોત્સાહન મળ્યું છે. કંપનીઓને તાલીમાર્થીઓને લેવા પ્રોત્સાહન આપવા રાષ્ટ્રીય તાલીમાર્થી પ્રોત્સાહન યોજના શરૂ કરવામાં આવી છે, જેમાં સરકાર કંપનીઓના તમામ તાલીમાર્થીઓને સૂચિત સ્ટાઈપેન્ડના ૨૫ ટકા હિસ્સાની ભરપાઈ કરે છે, જે તાલીમાર્થી દીઠ દર મહિને મહત્તમ રૂ. ૧૫૦૦/-ને આધીન છે. ઉપરાંત નવા તાલીમાર્થી (જેઓ ઔપચારિક તાલીમ વિના તાલીમાર્થી તાલીમ માટે સીધા આવે છે)ના સંબંધમાં મૂળ તાલીમના ખર્ચની વહેંચણી પણ કરવામાં આવે છે, જે મહત્તમ ૫૦૦ કલાક/૩ મહિનાના ગાળા માટે તાલીમાર્થી દીઠ રૂ. ૭૫૦૦/- પૂરતી મર્યાદિત છે.

સ્કિલ ઈન્ડિયા મિશન હેઠળ, પ્રધાનમંત્રી કૌશલ વિકાસ યોજના અને કૌશલ્ય વિકાસ કાર્યક્રમોનો અમલ ૨૦થી વધારે કેન્દ્રિય મંત્રાલયો દ્વારા કરે છે, જેથી નવા શ્રમિકોને કૌશલ્ય પ્રાપ્ત થાય અને તેમને વધારે વેતન સાથે રોજગારી મળે.

વેપારવાણિજ્ય સરળ કરવાની પહેલમાં અંતર્ગત નોંધણીની પ્રક્રિયા, શ્રમ કાયદાનું પાલન, ચકાસણી વગેરે સામેલ છે, જેને વધારે સરળ કરવામાં આવે છે. તેનો ઉદ્દેશ વધુ ઉદ્યોગસાહસિકોને પ્રોત્સાહન આપવાનો અને ગુણવત્તાયુક્ત રોજગારી પ્રદાન કરવાનો છે. ‘મેક ઈન ઈન્ડિયા’, ડિજિટલ ઈન્ડિયા, સ્વચ્છ ભારત અભિયાન જેવી મહત્વાકાંક્ષી યોજનાઓ છે, જે રોજગારીના સર્જન માટે તકો પૂરી પાડશે. ઉપરાંત સ્ટાર્ટઅપ ઈન્ડિયા, સ્ટેન્ડઅપ ઈન્ડિયા, મુદ્રા, એસ્પાયર, અટલ ઈનોવેશન મિશન, પ્રધાનમંત્રી યુવાયોજના વગેરે જેવી પહેલો મારફતે ઉદ્યોગસાહસિકતાને પ્રોત્સાહન આપવા પ્રયાસો હાથ ધરવામાં આવ્યા છે, જેના પગલે ઉદ્યોગસાહસિક રોજગારીનું વધારે સર્જન કરશે.

અંતે જ્યારે કાયદેસર અને આયોજનબદ્ધ પહેલો અસંગઠિત કામદારોને સામાજિક સુરક્ષાના કવચ હેઠળ લાવવા માટે છે, ત્યારે નવી રોજગારીનું સર્જન વધારે સંગઠિત ધોરણે થાય એ ખાતરી કરવાની જરૂર છે.

લેખક નીતિ આયોગના સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ એન્ડ એમ્પ્લોયમેન્ટ યુનિટમાં ડિરેક્ટર છે. તેમણે મેક ઈન ઈન્ડિયા અને રોજગારીના સર્જનની સંભવિતતા, ભારતમાં યુવા ભેરોજગારી, ભારતમાં ધાર્મિક સમુદાયો વચ્ચે રોજગારીના પ્રવાહો, ભારતમાં અસંગઠિત શ્રમ બજારનું વિશ્લેષણ, માર્ગ પરિવહન ક્ષેત્રની રોજગારીની સંભવિતતા, લઘુત્તમ વેતન ધારા, ૧૯૪૮નો અમલ – ભારતમાં કેસ સ્ટડી જેવા ક્ષેત્ર પર અનેક લેખ લખ્યાં છે.

ઈ-મેલ: srija.a@nic.in

શ્રમ નીતિ અને શ્રમ કલ્યાણ: એક આંતરરાષ્ટ્રીય તુલના

પ્રદિપ અગ્રવાલ



કામદારોને વધુ ઉત્પાદનલક્ષી બનાવવા માટે કામદારોના શિક્ષણ અને તાલીમ બાબતે વધુ પ્રયાસો કરવાની જરૂર છે. આમાં તમામ બાળકો માટે ધોરણ-૧૦ સુધીનું ફરજિયાત પાયાનું શિક્ષણ અને વ્યવસાયલક્ષી તાલીમ પર વધુ ભાર મૂકવા જેવા પગલાંનો સમાવેશ થાય છે. પ્રથમ પગલું લાંબે ગાળે આર્થિક વૃદ્ધિ જાળવી રાખવા માટે આવશ્યક છે. સમાન પ્રકારે કામદાર દીઠ ભૌતિક મૂડીની ઉપલબ્ધિ વધારવાની પણ મોટી જરૂરિયાત છે. આમાં સ્થાનિક અને વિદેશી મૂડી રોકાણ વધારવા માટે બચત અને મૂડી રોકાણ વધારવાના પગલાંને પ્રોત્સાહિત કરતી નીતિઓનો સમાવેશ થાય છે.

આ પ્રકારના પાસાં જો કામદાર નીતિમાં દાખલ કરવામાં આવે તો ભારતના શ્રમિકોની ક્ષમતામાં નોંધપાત્ર વધારો થઈ શકે તેમ છે. સાથે સાથે એ બાબત નોંધવી જરૂરી છે કે રોજગારીની ઝડપી વૃદ્ધિ અને કામદાર દીઠ વાસ્તવિક કમાણીમાં વધારો કરવા માટે શ્રમપ્રચૂર અને નિકાસલક્ષી ઔદ્યોગિકીકરણની નીતિઓ સાથે કામદાર નીતિઓમાં પણ સુધારા જરૂરી છે. ભારતે નિકાસલક્ષી ઔદ્યોગિકીકરણના મોટા ભાગના અન્ય સુધારાઓ કર્યા છે ત્યારે હવે તે શ્રમનીતિમાં સુધારા દ્વારા ઊંચા દરે રોજગાર વૃદ્ધિ અને કામદાર દીઠ કમાણીમાં વધારાનો લાભ શ્રમ નીતિઓમાં શ્રેણીબધ્ધ સમગ્રલક્ષી સુધારા દ્વારા હાંસલ કરી શકે તેમ છે.

ઝ

ડપી આર્થિક વિકાસ માટે દેશના શ્રમદળનો કાર્યક્ષમ ઉપયોગ થાય તે મહત્વનું છે.

તેની સાથે સાથે શ્રમ એ ઉત્પાદનનું એક અનોખું પરિબળ છે, કારણકે કામદારો માણસો છે, ચીજવસ્તુઓ નહીં. આથી શ્રમ અંગેની નીતિઓને સામાજિક અથવા તો કલ્યાણલક્ષી બનાવવાની જરૂરિયાત રહે છે. આ કારણોથી જ શ્રમ બજારની નીતિઓ અંગેના અભિપ્રાયોમાં ભારે વિપરીતપણું જોવા મળે છે. જે લોકોએ કલ્યાણલક્ષી અથવા તો સામાજિક પાસાં પર ભાર મૂક્યો છે તે લોકો અવાર-નવાર કામદાર સંગઠનો, લઘુત્તમ વેતનના કાયદાઓ, વેતનની સલામતિ અંગેની કેટલીક જોગવાઈઓ, બેરોજગારી વીમો તથા કામદારોને છૂટા કરાય તો, તેમને રાહત દરે સુવિધા પાડવા જેવી બાબતો વગેરેની તરફેણ કરાઈ રહી છે. (see fro example, Standing and Tokman, 1991; ILO, 1990; ILO, 1990, Bhaduri, 1996). જે લોકો શ્રમ બજારની કાર્યક્ષમતાના પાસાને વિશેષ મહત્વ આપી રહ્યા છે, તે લોકોની દલીલ છે કે રાજ્ય સરકાર દ્વારા થતી નોકરીની સલામતિ જેવી જોગવાઈઓને કારણે બેરોજગારી, ઉત્પાદકતા અને વૃદ્ધિ ઘટે છે. આથી કામદારોને લાંબા ગાળે નુકસાન થાય છે. (see e.g., Krueger, 1974; Olson, 1982; Lazear, 1990; Fallon and Lucas, 1991 and 1993; Mehta, 1995). આ લોકો ઘણીવાર એવી પોલિસીની હિમાયત કરે છે કે જે (૧) શ્રમને વેતન, બોનસ અને પ્રમોશનની નીતિઓ

ઉપરાંત યોગ્ય શિક્ષણ અને તાલીમ પુરી પાડીને સારી રીતે કામ કરવા માટે યોગ્ય પ્રોત્સાહનો પૂરાં પાડીને શક્ય તેટલું વધુ ઉત્પાદનલક્ષી (પ્રોડક્ટીવ) બનાવે. (૨) કામદારો અને મેનેજમેન્ટ વચ્ચે થતા સંઘર્ષ નિવારણની વ્યવસ્થા ગોઠવીને સરળ ઔદ્યોગિક સંબંધો જળવાય તેની ખાત્રી રાખે, કે જેથી હડતાળ જેવાં કારણોથી કામકાજના દિવસોમાં ઘટાડો થાય નહીં, અથવા તો તે ઘટાડો ઓછામાં ઓછો કરી શકાય. (૩) કામદારોના ઉપયોગને સુગમ (ફ્લેક્સિબલ) રાખો કે જેથી અર્થતંત્રને વિવિધ પ્રકારે આઘાત પહોંચે ત્યારે અસરકારક રીતે કામ પાર પાડી શકાય અને છટણી તથા કામદારોને રાખવાની આસાનીને કારણે ફેરફાર કરીને વિવિધ ક્ષેત્રોમાં તુલનાત્મક લાભ લઈ શકાય. (૪) શ્રમ બજારમાં ઓછામાં ઓછા અવરોધો કે દરમિયાનગીરી ઊભી કરવી પડે તેવી સ્થિતિ ઘટાડો.

હકીકતમાં એકબીજા સાથે વિરોધાભાસી જણાય તેવાં પાસાં મહત્વનાં છે અને પસંદગી એક અથવા બીજામાંથી નહીં, પરંતુ બંને વચ્ચે સમતુલા ઊભી કરીને કરવાની રહેશે. આથી મોટાભાગના દેશો એવી શ્રમ નીતિઓને અનુસરી રહ્યા છે, જે આ બે અંતિમવાદી પરિસ્થિતિઓની વચ્ચેની પરિસ્થિતિ ધરાવતા હોય. કેટલેક અંશે પસંદગી પણ દેશમાં વિકાસના સ્તર અને બેરોજગારીના પ્રમાણ ઉપર પણ આધાર રાખે છે. જ્યારે કોઈ દેશ વિકસિત હોય અને સંપૂર્ણ રોજગારીની નજીક હોય તો તેને કલ્યાણલક્ષી બનાવવાનું વધુ પોસાઈ શકે છે, કારણ કે તેણે માત્ર કામદારોના બેરોજગાર હોય તેવા ખૂબ

નાના હિસ્સાને ટેકો પૂરો પાડવાનો હોય છે. આમ છતાં, ઔદ્યોગિકીકરણના પ્રારંભિક તબક્કાઓમાં, ખાસ કરીને લોકો મોટી સંખ્યામાં સંપૂર્ણપણે અથવા તો અર્થપૂર્ણ રોજગારી ધરાવતા ન હોય ત્યારે વ્યક્તિએ કાર્યક્ષમતાના પાસાં ઉપર વધુ ધ્યાન આપવું પડે છે. સમાન પ્રકારે એવા દેશો કે જ્યાં મુક્ત અર્થતંત્રો છે ત્યાં નિકાસો ઉપર ભાર મૂકીને તથા સીધુ વિદેશી મૂડી રોકાણ આકર્ષીને તેમના શ્રમદળને કાર્યક્ષમ બનાવી નિકાસ બજારમાં સ્પર્ધાત્મક બનાવીને સીધુ મૂડી રોકાણ આકર્ષવાનું રહે છે. આ રીતે તે કાર્યક્ષમતાના પાસાં ઉપર વધુ ભાર મૂકે તેવી સંભાવના છે.

આ રીતે આપણે જોઈએ છીએ કે ઉત્પાદન કરાયેલા માલ-સામાનના વિશ્વના સૌથી મોટા નિકાસકાર તરીકે ચીન, સામ્યવાદી પક્ષ દ્વારા દેશને ચલાવાતો હોવા છતાં તેણે કામદારોના હિતોમાં એવા લેબર કાયદા અપનાવ્યા છે કે જે શ્રમનો કાર્યક્ષમ અને ઉત્પાદનલક્ષી ઉપયોગ કરવામાં ખૂબ જ પ્રગતિશીલ હોય. ચીનના કામદાર કાયદાઓમાં જે કર્મચારીઓ લાંબા સમયથી નોકરી કરતા હોય (અથવા કાયમી હોય) તેમને કામદાર શિસ્તનો ભંગ કર્યા બદલ અથવા તો કામદારોના કાયદા અને નીતિ નિયમોના ભંગ બદલ અથવા તો ફરજોની ગંભીર ઉપેક્ષા બદલ અથવા તો ચોરીના કિસ્સામાં નોકરીમાંથી છૂટા કરી શકાય છે. વધુમાં, નિશ્ચિત એક્સપાયરી ડેટ (મુદત પૂરી થવાની તારીખ) ધરાવતા કોન્ટ્રાક્ટ અમલમાં મૂકવામાં આવે છે અને કોન્ટ્રાક્ટ પૂરો થાય ત્યારે છૂટા કરાતા કર્મચારીઓને વળતરની કોઈ રકમ ચૂકવવાની રહેતી નથી. ઉત્પાદન કે સંચાલનમાં મોટી તકલીફો ઊભી થાય ત્યારે (આવું મોટાપાયે પુનઃગઠન, બિઝનેસ અથવા તો નિકાસ બજારની પીછેહટ વગેરે જેવા કારણોથી ઉત્પાદનમાં મોટો ઘટાડો કરવો પડે ત્યારે) કામદારોને મોટી સંખ્યામાં લે-ઓફ્ફ આપવાની પણ છૂટ આપવામાં આવે છે. આમ છતાં, આવા કોઈપણ લે-ઓફ્ફ માટે સર્વિસના દરેક વર્ષને ગણતરીમાં લઈને ઓછામાં ઓછા એક માસનું વેતન આપવું પડે છે. સમાન પ્રકારે કર્મચારીને અશિસ્ત દાખવવા બદલ અથવા તો તેનાથી કોઈ મોટી

ભૂલ થઈ હોય ત્યારે વ્યક્તિગત કર્મચારીને છૂટો કરવામાં આવે તો વળતરદાયી વેતન આપવાની પણ જરૂરિયાત ઊભી થાય છે. કામદાર કાયદાઓ એક્સ્પોર્ટ પ્રોસેસિંગ ઝોનમાં નિકાસમાં ભારે અનિશ્ચિતતા અને ભિન્ન પરિસ્થિતિઓને કારણે ખૂબ જ ફ્લેક્સીબલ (સુગમ) હોય છે, તથા અમર્યાદિતપણે નોકરીમાં રાખવાની કે છૂટા કરવાની છૂટ અપાય છે. આ બધું સીધા વિદેશી મૂડી રોકાણને આકર્ષવા માટે થઈ રહ્યું છે. આ કાયદાઓને કારણે શિસ્તબદ્ધ અને કાર્યક્ષમ શ્રમદળ ઊભું કરવામાં સહાય થઈ છે.

ઈન્ડોનેશિયા, થાઈલેન્ડ, મલેશિયા, તાઈવાન અને સાઉથ એશિયા જેવા ઈસ્ટ અને સાઉથ ઈસ્ટ એશિયાના મોટાભાગના અન્ય દેશો પણ, એક થી બીજા દેશમાં કાયદાની ઝીણવટભરી બાબતો અલગ અલગ હોવા છતાં પ્રમાણમાં સમાન પ્રકારની નીતિ અપનાવે છે. આમાંના મોટાભાગના દેશોએ પોતાના કામદાર કાયદાઓ મજબૂત કરીને તેમના અર્થતંત્રોને મજબૂત બનાવ્યા છે. તેમણે હવે નોકરીના દરેક વર્ષની ગણતરી કરીને એક મહિનાના વેતન જેટલું વળતર વેતન (અથવા તો તેનો હિસ્સો) આપવું પડે છે અને તેની કામના છેલ્લા દિવસે ચુકવણી કરવાની રહે છે. સર્વિસનો ગાળો ગણતરીમાં લીધા વગર આ પ્રકારનું વેતન મહત્તમ ૮ થી ૧૨ માસ (અથવા તેના હિસ્સા) માટે આપવામાં આવે છે. સિંગાપુરમાં આવું ત્રણ વર્ષથી ઓછા ગાળા માટે નોકરીમાં રખાયેલા લોકોને અથવા તો વહિવટી સ્થાનો પર કામ કરતા લોકોને વળતરચુક્ત વેતન આપવાનું જરૂરી રહેતું નથી. પૂર્વ એશિયાના મોટાભાગના દેશોમાં ઘણીવાર કેટલાક મહિનાઓના વેતનની સમકક્ષ મોટા બોનસ આપવાની પરંપરા છે, પરંતુ આવું બોનસ નિશ્ચિત હોતું નથી અને તેને કંપનીની નફાકારકતા સાથે અને ઘણીવાર વ્યક્તિગત કામદારની કામગીરીના મૂલ્યાંકનના આધારે નક્કી કરવામાં આવે છે. આવી પ્રથાને કારણે કર્મચારીઓના સહયોગની ખાત્રી મળી રહે છે અને કંપનીનું કાર્યક્ષમ અને સરળ સંચાલન થઈ શકે છે.

મોટાભાગના યુરોપિયન દેશોમાં સમાન પ્રકારના કાયદાઓ છે. (આ પૂર્વ

એશિયાના કાયદા છે અને તે ક્રમશઃ કામદાર સુરક્ષાના માળખામાં અપનાવી લેવામાં આવ્યા છે. આવા કાયદાઓની શરૂઆત યુરોપમાં થઈ હતી)

આમ છતાં યુરોપના દેશો વધુ વિકસિત હોવા છતાં અને તેમને ત્યાં બેરોજગારીની ઘણી ઓછી સમસ્યા હોવા છતાં, કામદાર કાયદાઓ કેટલેક અંશે કામદારોની તરફેણમાં કામ કરતા હોય છે. જો કે, આમાંના મોટાભાગના દેશો અશિસ્ત કે બિન-કાર્યક્ષમતા અથવા જો કંપની સંચાલનની ગંભીર મુશ્કેલીઓ અનુભવતી હોય અને ઉત્પાદનમાં ઘટાડો કરવો પડે તેમ હોય ત્યારે લે-ઓફ્ફની છૂટ આપવામાં આવે છે. આવી રીતે યુ.કે. કે જ્યાંથી ૧૯મી સદીમાં ભારતના કામદાર કાયદાઓનું આગમન થયું છે ત્યાં અન્યાયી રીતે નોકરીમાંથી દૂર કરવાના કાયદામાં એવી જોગવાઈ કરાઈ છે કે માલિક માત્ર કામદારોને નીચે મુજબના કિસ્સામાં જ છૂટા કરી શકે: (૧) નોકરીમાંથી દૂર કરવા માટે યોગ્ય કારણ હોય (૨) જો યોગ્ય અને તાર્કિક પ્રક્રિયા અનુસરવામાં આવી હોય. એવા પાંચ (૫) કારણો છે કે જેમને કાયદા હેઠળ યોગ્ય કારણ ગણવામાં આવે છે. એમાં (૧) અનાવશ્યકતા (જ્યારે માલિક ચોક્કસ કામ કરતા અને/અથવા ચોક્કસ સ્થળે કામ કરતા કામદારોની સંખ્યા ઘટાડવા માંગતો હોય) (૨) ગેરવર્તણૂક (૩) ક્ષમતા (એટલે કે પર્ફોર્મન્સની સમસ્યા હોય અથવા તો કામ કરવા માટે સક્ષમ ન હોય) (૪) જ્યાં સતત રોજી આપવાના કારણે કાનૂની ફરજનો ભંગ થતો હોય (જેમ કે લાયકાત ન ધરાવતો હોય તેવા ડ્રાઈવરને વાહન હંકારવા માટે ચાલુ રખાયો હોય) (૫) કેટલાંક અન્ય મહત્વના કારણોમાં કેચ-ઓલ (એટલે કે તમામને છૂટા કરવા પડે) તેવી કેટેગરીનો સમાવેશ થાય છે. યુકેમાં અને યુરોપના કેટલાક અન્ય દેશોમાં નિશ્ચિત સમયનો કોન્ટ્રાક્ટ પૂરો થતાં તેને કામદારને દૂર કરાયા સમાન ગણી લેવાય છે. આમ છતાં, માત્ર યુ.કે.માં નોકરીના દરેક વર્ષ દીઠ મહત્તમ ૩ માસનું વેતન આપવાની જોગવાઈ રાખીને આશરે એક સપ્તાહના વેતન જેટલું વળતર વેતન આપવું પડે છે. આમ છતાં એ બાબત નોંધવી રહી કે પશ્ચિમ

યુરોપના દેશો વિકસિત દેશો છે અને ઊંચી આવક ધરાવતા દેશો છે. તેમને ત્યાં સારી રીતે વિક્સેલી સામાજિક સુરક્ષા પદ્ધતિ હોવાને કારણે બેરોજગારને નોંધપાત્ર ચુકવણી કરાતી હોય છે. આખરે એ બાબત નોંધવી રહી કે કામદારોની સુરક્ષા કરતા તમામ નિયમો કાયદાના સ્વરૂપે હોય છે, જેનો અમલ કામદાર ટ્રિબ્યુનલો અથવા તો અદાલતો મારફતે કરવો પડે છે. આથી વિરુદ્ધ ભારતમાં જો કોઈ કંપનીમાં ૧૦૦ થી વધુ કર્મચારીઓ કામ કરતાં હોય તો તેમને છૂટા કરવા માટે સરકારની મંજૂરી લેવી પડે છે (આવી મંજૂરી કામદાર સંગઠનોમાં ઉલ્ટી અસર થશે તેવા ભયને કારણે કોઈપણ જમણેરી વિચારસરણી ધરાવતો રાજકારણી મંજૂરી આપી શકે નહીં). કંપનીએ આ બાબતે કોર્ટને સંમત કરવી પડે છે કે જે લોકોને છૂટા કરાઈ રહ્યા છે તે દેશના કાયદાઓ અનુસાર છૂટા થશે.

આમ છતાં, કામદાર સંગઠન સાથે જો કોઈ કરાર થયો હોય તો તેની શરતોને અનુસરવી પડે છે. તે સિવાયના કિસ્સાઓમાં અમેરિકાના કામદાર કાયદાઓમાં માલિકને પોતાની ઈચ્છા મુજબ (કોઈપણ પ્રકારનું વળતરલક્ષી વેતન આપ્યા વગર) કામદારને છૂટો કરવાની છૂટ રહે છે.

આમ છતાં અહીં એ બાબત નોંધવી રહી કે અમેરિકામાં સારી રીતે કામ કરતી સામાજિક સુરક્ષા પ્રણાલી છે, જે બેરોજગાર કામદારને બેરોજગારીને કારણે એક વર્ષ સુધી લાભ પૂરાં પાડે છે અને જરૂર જણાય તો કામદારને વધારાની તાલીમ પણ પૂરી પાડે છે.

બીજી તરફ, જાપાનમાં અતિશય વિપરીત પરિસ્થિતિ છે. ત્યાંના કામદાર કાયદાઓ ખૂબ જ નિયંત્રણકારી છે. આવું અંશતઃ એ કારણથી બને છે કે જાપાનની સરકારે બીજા વિશ્વ યુદ્ધ પછી કંપનીઓને તેમના શરૂઆતના વર્ષોમાં જીવનપર્યંત રોજગારી પૂરી પાડવાની ફરજ પાડી હતી. આથી, કંપનીઓ ખૂબ જૂજ કિસ્સાઓમાં કામદારોને છૂટા કરી શકે છે. આવું અંશતઃ નિયંત્રણકારી કાયદાઓને કારણે અને અંશતઃ પરંપરાને કારણે થઈ રહ્યું છે. આમ છતાં,

નોકરીઓ કાયમી હોવા છતાં જાપાનના લોકોએ કામદારોની કાર્યક્ષમતા અને ઉત્પાદકતા જાળવાનો માર્ગ શોધી કાઢ્યો છે. આવી સ્થિતિ મોટા ભોનસ આપીને ઊભી કરવામાં આવે છે. આ ભોનસ ઘણીવાર ૩ થી ૪ મહિનાના પગાર જેટલા હોય છે અને તેનો આધાર કંપનીની નફાકારકતા ઉપર હોય છે તથા તેને વ્યક્તિગત કર્મચારીની કામ કરવાની કાર્યક્ષમતા સાથે પણ જોડવામાં આવે છે. આનાથી કંપનીની નફાકારકતામાં કામદારના હિસ્સાની ખાત્રી રહે છે અને કામદારોના તથા કંપનીની કાર્યક્ષમ કામગીરીમાં સહાય થાય છે. કેટલીક અચરજ ઉપજે તેવી બાબત વિકસતા દેશોમાં જોવા મળે છે. બેરોજગાર લોકોની જંગી સેનાને કારણે તથા અર્ધ રોજગારીને કારણે ભારતે કલ્યાણલક્ષી પાસુ પસંદ કર્યું છે અને સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે વિશ્વના અત્યંત સુરક્ષાલક્ષી કાયદાઓ અમલમાં મૂક્યા છે. આવા કાયદાઓ જ્યાં ખરેખર બેરોજગારી નથી તેવા વિકસિત દેશોમાં પણ જોવા મળતા નથી. આ રીતે ભારતના સંગઠિત ક્ષેત્રમાં કાયમી કર્મચારીઓ પ્રોબેશનના ટૂંકા ગાળા પછી (ખાસ કરીને ૧ વર્ષ કે તેથી ઓછા ગાળામાં) સુરક્ષાનો લાભ મેળવે છે. કર્મચારીઓ (જ્યાં સૌથી વધુ કામદારો કામ કરતા હોય) ને સરકારની મંજૂરી સિવાય છૂટા કરી શકાતા નથી અને આવી મંજૂરી ભાગ્યે જ મળતી હોવાથી તેમને છૂટા કરવાનું શક્ય બનતું નથી (કારણ કે કોઈ રાજકારણી ભારતના સુસંગઠિત કામદાર સંગઠનનો રોષ આમંત્રિત કરવાનું પસંદ કરી શકે નહીં). જાહેરક્ષેત્રના કર્મચારીઓને તેમની કામગીરી ધ્યાનમાં લીધા સિવાય વિશિષ્ટપણે નિશ્ચિત વાર્ષિક વેતન પગારના ઈન્ડેક્સમેન્ટ તરીકે આપવામાં આવે છે. સખત પરિશ્રમ કરવા માટે કે વ્યક્તિની કામગીરી સુધારવા માટે કોઈ પ્રોત્સાહન રહેતું નથી. આને પરિણામે ઉત્પાદકતા નબળી પડે છે, ચીજ-વસ્તુઓના ભાવ ઊંચા જાય છે, નિકાસો નબળી પડે છે અને આ ઘટનાક્રમના પરિણામથી ઓછા વેતનો, ઓછી નોકરીઓ અને બેરોજગારીના ઊંચા પ્રમાણની સ્થિતિનો સામનો કરવો પડે છે.

આપણે વિચારવાની જરૂર છે કે

ઉત્પાદકતા અને કાર્યક્ષમતાને ભોગે આવી ઉચ્ચ સ્તરની સુરક્ષા પૂરી પાડવી યોગ્ય છે? ખાસ કરીને જ્યારે આપણે ત્યાં વિકાસની જે સ્થિતિ છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને આપણે ત્યાં કરોડો યુવાનો નોકરીની શોધમાં છે ત્યારે આવી ઉચ્ચ સુરક્ષા આપવાનું કઈ રીતે પરવડી શકે! ચીન, પૂર્વ એશિયા અને ભારતના અનુભવથી જણાયું છે કે કામદાર નીતિઓ અતિશય સુરક્ષા પૂરી પાડતી હોય તો તે લાંબે ગાળે કામદારના હિતમાં કામ કરતી નથી અને તેમને લાભ કરવાને બદલે નુકસાન પહોંચાડે છે તથા કામદારોની ઉત્પાદકતામાં ઘટાડો કરીને માલ-સામાનની કિંમતો વધારે છે તથા આપણાં માલ-સામાનને નિકાસના બજારમાં ઓછા સ્પર્ધાત્મક બનાવે છે. આને પરિણામે ઉત્પાદન વૃદ્ધિનો જે દર હોવો જોઈએ તેમાં ઘટાડો થાય છે અને તેની ઉત્પાદન અને રોજગારીને પણ અસર થાય છે.

પૂર્વ એશિયાના દેશોમાં સામાન્ય રીતે કામદારોના કાર્યક્ષમ અને સુગમ ઉપયોગ માટે સહયોગ પ્રાપ્ત થતો હોય છે. શાંતિપૂર્ણ ઔદ્યોગિક સંબંધોનું વાતાવરણ મોટા ભાગના દેશોમાં જાળવવામાં આવે છે અને હડતાળ પર જતાં પહેલાં (અંદાજે એક માસ જેટલો) કુલીંગ ઓફનો સમય આપવામાં આવે છે તથા સ્વૈચ્છિક અને ફરજિયાત લવાદ પદ્ધતિ દ્વારા ઉકેલ લાવવાનો પ્રયાસ થાય છે. આને પરિણામે હડતાળો અને કામકાજ અટકી જવાની પ્રક્રિયા અસામાન્ય બની જાય છે. વધુમાં, કંપનીઓ કામદારોને છૂટા કરી શકે છે, જો કે છૂટા કરાયેલા કામદારોને ફરજિયાત (કંપનીમાં કરેલી નોકરીના દરેક વર્ષ દીઠ એક માસ જેટલું) વળતર આપવું પડે છે. આને કારણે કામદારોના ઉપયોગમાં સુગમતા રહે છે અને કામદારોને કેટલીક શિસ્ત પાળવાની ફરજ પડે છે. આથી ઉદ્યોગપતિઓ નોકરીઓ વધારવાનું પ્રમાણ તથા વેતનો વધારીને કામ કરી શકે છે. પરિણામે, નોકરીઓ અને વેતનોના દર વધે છે.

જાપાનમાં જે સુગમ વેતન પદ્ધતિ છે તેનું અનુસરણ કોરિયા, તાઈવાન, મલેશિયા અને સિંગાપુરમાં પણ કરવામાં આવ્યું છે. કામદારને ભોનસ આપવામાં આવે છે અને તેનો આધાર મહદ અંશે કંપનીની

નફાકારકતાને આધારિત હોય છે. આને કારણે કામદારોનો વધુ સહયોગ અને જવાબદારી હાંસલ થઈ શકે છે. દરેક વ્યક્તિને બોનસની રકમ (અને પ્રમોશનને) તેના કામના પર્ફોર્મન્સ સાથે જોડીને સારો દેખાવ કરનાર કર્મચારીને નોકરીની નોંધપાત્ર સલામતિ હોય તો પણ જાપાનની જેમ પ્રોત્સાહન રકમ આપવામાં આવે છે. આખરે પૂર્વ એશિયાના દેશોએ તેમના સામાન્ય શિક્ષણ અને કામદારોને તાલીમની બાબતમાં ઝડપી સુધારો હાંસલ કર્યો હોવાના કારણે કામદારોને વધુ ઉત્પાદનલક્ષી બનાવી શકાયા છે.

આ રીતે પૂર્વ એશિયાના ચીન અને જાપાન સહિતના દેશો અતિશય શિસ્તબદ્ધ, મોટિવેશન ધરાવતા સુગમ અને સારી રીતે તાલીમ પામેલું શ્રમદળ મેળવી શકે છે.

આથી કાર્યક્ષમતા અને કલ્યાણ (અથવા સુરક્ષા) ના પાસામાં ભારતમાં યોગ્ય સમતુલા જળવાતી નથી અને કાર્યક્ષમતાને ધ્યાનમાં લેવાને બદલે જોખમી પ્રમાણમાં વિપરીત સ્થિતિ ઊભી થઈ છે. ભારતને ઐતિહાસિક અને સામાજિક સંદર્ભમાં ધ્યાનમાં લઈએ તો પણ આપણે સતત કાર્યક્ષમતા માટે પ્રયત્નશીલ રહેતા પૂર્વ એશિયાના દેશો સુધી પહોંચી શકીએ તેમ નથી. આવું કરવા માટે કામદારોની કાર્યક્ષમતા વધારવા માટે યોગ્ય પ્રયાસ કરવાની જરૂરિયાત રહે છે. આ હેતુ માટે નીતિ મુજબની કાર્યક્ષમતા વધારનારી પૂર્વ એશિયાની કામદાર નીતિઓને ભારતમાં અપનાવીને લાંબે ગાળે ભારતના કામદારોના કલ્યાણ માટે તથા વૃદ્ધિ અને રોજગારી તેમજ કામદારોની છૂટક કમાણી વધારવા માટે નીચે મુજબના પગલાં લઈ શકાય:

(૧) સાચા કામદાર માટે વાજબી પ્રમાણમાં નોકરીની સલામતિની જરૂરિયાત પારખીને વાજબી સલામતિ માટે છૂટ અપાય તો પણ કામદારોના ઉપયોગમાં કેટલીક સુગમતા (ફ્લેક્સિબિલીટી) આવશ્યક છે. એ બાબત સ્પષ્ટ છે કે જે કંપનીઓ બિનઅર્થક્ષમ હોય તેને જાહેર સબસીડીઓ પૂરી પાડીને ચાલુ રાખવાનું ધોરણ લાંબે ગાળે ટકી શકે તેમ નથી. માનવીય અભિગમ દાખવીને કંપનીઓને કામદારો છૂટા કરવાની છૂટ આપવી જોઈએ. આનાથી જે કંપનીઓ

સ્પર્ધાની જરૂરિયાતને પહોંચી વળવા ટેકનોલોજીનું પુનઃગઠન કરવા માંગતી હોય તેમને આવી છૂટ મળવી જોઈએ. સાથે સાથે માલિકોને પણ જે કામદારો ગેરવર્તણૂક કરતા હોય અથવા તો તેમના કામના સ્થળે યોગ્ય રીતે કામ ન કરતા હોય તેમને છૂટા કરવા માટે કોઈ રસ્તો હોવો જોઈએ. નોકરીમાંથી છૂટા કરવાની આવી જોગવાઈનો દૂરુપયોગ થતો અટકાવવા માટે માલિકોએ કામદારની ગેરવર્તણૂક કાનૂની અદાલતમાં પુરવાર કરવી પડે અને વધારાનું વળતર આપવું પડે અને / અથવા અન્યાયીપણે કામદારને દૂર કરાયો હોય (મલેશિયામાં બને છે તે રીતે) તો કામદારને ફરીથી નોકરીમાં લેવાની જોગવાઈ હોવી જોઈએ. તમામ સંજોગોમાં નોકરીની સુરક્ષાની ખાત્રી રહેતી હોય ત્યારે કામદારોમાં શિસ્તની જાળવણી અતિ મુશ્કેલ બની જાય છે અને કામદારોની કામ કરવાની અને ઉત્પાદકતા વધારવાની પ્રેરકતા ખતમ થઈ જાય છે.

(૨) કામદારની સર્વિસની લંબાઈનો ગાળો અમુક હદથી વધે તે પછી કામદારને આસાનીથી છૂટો ન કરી શકાય તેવી જોગવાઈ ૨૪૦ દિવસથી માંડીને ૩ વર્ષ સુધીની છે અને જો ફ્લેક્સિબલ વેતનની જાપાનની પદ્ધતિ અમલમાં મૂકવામાં આવે તો કર્મચારીઓ (કામદારો અને મેનેજર કક્ષાના) ને છૂટા કરવાનું કંપનીની નફાકારકતા ઉપર આધાર રાખે અને પ્રમોશનનો આધાર નોકરીમાં સારા પર્ફોર્મન્સને આધારે મળી શકે તેવી જોગવાઈ કરવાથી કર્મચારીઓને પોતાનું કૌશલ્ય વધારવાનું અને ઉત્પાદકતા સુધારવામાં સહયોગ આપવાનું વલણ ઊભું થશે. આવી સ્થિતિ સારી ગણાય અને રાજકીય રીતે ભારત જેવા નોકરીની સુરક્ષાની મજબૂત પરંપરા ધરાવતા દેશમાં ઉત્પાદકતા સુધારવા માટે સ્વીકાર્ય બની શકે.

(૩) આપણે કામદાર કાયદાઓને વધુ સુગમ બનાવવા માટે પ્રયોગો પણ કરવા જોઈએ. દા.ત. એક્સપોર્ટ પ્રોસેસિંગ ઝોન્સમાં જ્યાં નિકાસના કદમાં મોટી વધઘટ થતી રહે છે અને કાર્યક્ષમ તથા સ્પર્ધાત્મક શ્રમદળની વધુ જરૂરિયાત રહે છે ત્યાં આવું થઈ શકે. આવું કરવાથી આપણે વધુ પ્રમાણમાં સીધું

વિદેશી મૂડી રોકાણ આવકારી શકીશું. આવા ઝોનમાં રોજગાર નિર્માણમાં ઘણી વધુ ઝડપથી વૃદ્ધિ થશે અને કામદાર સંગઠનોનો વધુ કાર્યક્ષમતાલક્ષી કામદાર કાયદાઓનો ભય પણ દૂર થશે.

(૪) કામદારોને વધુ ઉત્પાદનલક્ષી બનાવવા માટે કામદારોના શિક્ષણ અને તાલીમ બાબતે વધુ પ્રયાસો કરવાની જરૂર છે. આમાં તમામ બાળકો માટે ધોરણ-૧૦ સુધીનું ફરજિયાત પાયાનું શિક્ષણ અને વ્યવસાયલક્ષી તાલીમ પર વધુ ભાર મૂકવા જેવા પગલાંનો સમાવેશ થાય છે. પ્રથમ પગલું લાંબે ગાળે આર્થિક વૃદ્ધિ જાળવી રાખવા માટે આવશ્યક છે. સમાન પ્રકારે કામદાર દીઠ ભૌતિક મૂડીની ઉપલબ્ધિ વધારવાની પણ મોટી જરૂરિયાત છે. આમાં સ્થાનિક અને વિદેશી મૂડી રોકાણ વધારવા માટે બચત અને મૂડી રોકાણ વધારવાના પગલાંને પ્રોત્સાહિત કરતી નીતિઓનો સમાવેશ થાય છે.

આ પ્રકારના પાસાં જો કામદાર નીતિમાં દાખલ કરવામાં આવે તો ભારતના શ્રમિકોની ક્ષમતામાં નોંધપાત્ર વધારો થઈ શકે તેમ છે. સાથે સાથે એ બાબત નોંધવી જરૂરી છે કે રોજગારીની ઝડપી વૃદ્ધિ અને કામદાર દીઠ વાસ્તવિક કમાણીમાં વધારો કરવા માટે શ્રમપ્રચૂર અને નિકાસલક્ષી ઔદ્યોગિકીકરણની નીતિઓ સાથે કામદાર નીતિઓમાં પણ સુધારા જરૂરી છે. ભારતે નિકાસલક્ષી ઔદ્યોગિકીકરણના મોટા ભાગના અન્ય સુધારાઓ કર્યો છે ત્યારે હવે તે શ્રમનીતિમાં સુધારા દ્વારા ઊંચા દરે રોજગાર વૃદ્ધિ અને કામદાર દીઠ કમાણીમાં વધારાનો લાભ શ્રમ નીતિઓમાં શ્રેણીબદ્ધ સમગ્રલક્ષી સુધારા દ્વારા હાંસલ કરી શકે તેમ છે.

લેખક નવી દિલ્હીમાં ઈન્સ્ટિટ્યૂટ ઓફ ઈકોનોમિક ગ્રોથમાં આરબીઆઈ એન્ડાઉમેન્ટ યુનિટના હેડ અને ઈકોનોમિક્સના ચેર પ્રોફેસર છે. તેઓ આર્થિક વૃદ્ધિ અને વિકાસ, આંતરરાષ્ટ્રીય અર્થતંત્ર વિષયોમાં રસ ધરાવે છે. તેઓ એશિયન અર્થતંત્રના નિષ્ણાત છે.
ઈ-મેલ: pradeep@iegindia.org

મહિલાઓને રોજગારી : વિપરીત સ્થિતિ છતાં આશાવાદ

નીતા એન.



કેટલીક અનિશ્ચિતતાઓની વચ્ચે સશક્તિકરણના પણ કેટલાક સંકેતો જોવા મળે છે અને મહિલાઓ આ મુદ્દે વિરોધ અને દેખાવો કરતી રહે છે. મહિલાઓની સામેલગીરીના દરની તુલનામાં યુનિયન ધરાવતા કામદારોમાં મહિલાઓનો હિસ્સો ઘણો મોટો હોય છે. બે ક્ષેત્રોમાં કામદારોની સંગઠિત થવાની પ્રક્રિયા નોંધવા જેવી છે (આ ક્ષેત્રો મહદ્અંશે માત્ર મહિલાઓ માટેનાં ક્ષેત્રો છે). એ છે વિવિધ યોજનાઓ હેઠળ કામ કરતી મહિલાઓ અને ઘરકામ કરતી મહિલાઓ. આંગણવાડીની મહિલાઓ ઘણા સમય પહેલાં સંગઠિત થઈ છે ત્યારે ઘરકામ કરતી મહિલાઓ નવા અને વ્યાપક સ્તરે સંગઠિત થઈ રહી છે અને તેમના દ્વારા કરવામાં આવતા કામનું ઓછું મૂલ્ય મળતુ હોવાની ફરિયાદ ફરતી થઈ છે.

રાજ્ય સરકારો અને માલિકો સાથે મળીને કેટલાક મુદ્દાઓના અગ્રતાના ધોરણે ધનિષ્ઠ ઉપાયો ઘડી કાઢે કે જેનાથી મહિલાઓને નોકરી અંગેની સમસ્યાઓ હલ થાય. કામદાર કાયદાઓમાં જે મહત્વના સુધારાઓની જરૂર છે અને જે પાઈપલાઈનમાં છે, તેને ધ્યાનમાં લઈએ તો આ સુધારાઓમાં સ્ત્રીઓની રોજગારી બાબતે હકારાત્મક અસર થવી જોઈએ.

મ

રતના શ્રમદળમાં મહિલાઓની સામેલગીરીનો દર (Work force Participation rates-WPR)

અત્યંત ઓછો હોય તેવા દેશોમાં સમાવેશ પામે છે અને તે આફ્રિકાના સબ-સહરા અને મધ્ય-પૂર્વના દેશો કરતાં પણ ઘણી નીચી છે અને પુરુષોની તુલનામાં તો તે અત્યંત નીચી છે (ILO, 2016). જ્યારે શ્રમદળમાં મહિલાઓની સામેલગીરીનો ઉલ્લેખ કરાય છે ત્યારે તે ઈરાન, પાકિસ્તાન અને સાઉદી અરેબિયા સહિતના માત્ર જૂજ દેશો ભારત કરતાં નબળી કક્ષાની કામગીરી ધરાવે છે. દક્ષિણ એશિયામાં સામેલગીરીનો દર ૨૦૧૩માં માત્ર ૩૦.૫ ટકા હતો. હવે જ્યારે મોટા ભાગના વિસ્તારો અને દેશોમાં આ દરમાં વધારો જોવા મળ્યો છે, ત્યારે તે દક્ષિણ એશિયામાં અને ખાસ કરીને ભારતમાં તીવ્ર ઘટાડાને પરિણામે આ દર નીચે આવ્યો છે. જો કે મહિલા સાક્ષરતાનો દર અને શિક્ષણ માટેની નોંધણી સાનુકૂળ દરે આગળ ધપી રહી હોવા છતાં, ઉચ્ચતર આર્થિક વૃદ્ધિના ગાળા દરમિયાન મહિલાઓને રોજગારી એક પડકારરૂપ બાબત બની રહી છે. ખાસ કરીને આ એક કોયડારૂપ સમય છે, જેમાં મોટા પાયે ગ્રામ રોજગારી માટેની પ્રવૃત્તિઓ મહાત્મા ગાંધી નેશનલ રૂરલ એમ્પ્લોયમેન્ટ સ્કીમ (મનરેગા) હેઠળ શરૂ કરાઈ હતી. વર્ષ ૨૦૦૪/૦૫માં શ્રમદળમાં મહિલાઓની

સામેલગીરી ૨૮.૨ ટકા હતી, તે વર્ષ ૨૦૧૧/૧૨માં ઘટીને ૨૧.૭ ટકા થઈ છે, જે વર્તમાન સમયમાં કટોકટીભરી સ્થિતિ દર્શાવે છે. આ ઘટાડાના કારણે શ્રમદળમાં મહિલાઓની સામેલગીરીનો દર ૮૩ દેશોમાં ૨૦૧૦માં ૬૮મા ક્રમેથી ખસીને ૮૩મા ક્રમે આવ્યો છે અને ૨૦૧૨માં ૮૭ દેશોમાં ૮૪ ક્રમે પહોંચ્યો છે.

મહિલા રોજગારીના પ્રવાહો અને તરાહો

આંકડાશાસ્ત્રીય પદ્ધતિમાં કેટલાક આંતરિક મુદ્દાઓ અને મુશ્કેલીઓ છે. એનો અર્થ એ થાય કે મહિલાઓની કામગીરીના આંકડાઓ ઉત્તમ પ્રકારના નથી. આમ છતાં, આપણને વ્યાપક તરાહો અને પ્રવાહો દ્વારા ઊભું થતું એકંદર ચિત્ર મળી રહે છે. ૧૯૯૯ થી ૨૦૦૦ અને વર્ષ ૨૦૦૪ થી ૨૦૦૫ વચ્ચેનો ગાળો તપાસીએ તો આપણને મહિલા રોજગાર વૃદ્ધિમાં નાનો સુધારો જણાશે અને તેમાં મહિલાઓની સામેલગીરીનો દર અંદાજે ૩ ટકા જેટલો વધેલો જણાશે. વર્ષ ૨૦૦૪-૦૫ના આંકડા થોડોક તફાવત દર્શાવે છે. તે પછીની તરાહ વધુ ઘટાડો દર્શાવે છે, જે મહિલાલક્ષી હોવાના બદલે વિપરીત તરાહ દર્શાવે છે. માત્ર WPR મહિલાઓ બાબતે ઓછો જણાય છે, તેટલું જ નહીં, પણ ગ્રામ્ય મહિલાઓની વાત કરીએ, તો તે નાટ્યાત્મક ઘટાડો દર્શાવે છે. જ્યારે શહેરી મહિલાઓ બાબતે તે નિષ્ક્રિય જણાય છે.

કોઠો-૧: પુરુષો અને મહિલાઓની શ્રમદળમાં સામેલગીરીનો દર-UPSS

વિવિધ રાઉન્ડ	કુલ		ગ્રામ્ય		શહેરી	
	પુરુષ	સ્ત્રી	પુરુષ	સ્ત્રી	પુરુષ	સ્ત્રી
૧૯૯૩-૯૪	૫૪.૪	૨૮.૩	૫૫.૩	૩૨.૮	૫૨.૧	૧૫.૫
૧૯૯૯-૨૦૦૦	૫૨.૭	૨૫.૪	૫૩.૧	૨૯.૯	૫૧.૮	૧૩.૯
૨૦૦૪-૦૫	૫૪.૭	૨૮.૨	૫૪.૬	૩૨.૭	૫૪.૯	૧૬.૬
૨૦૦૭-૦૮	૫૫.૦	૨૪.૬	૫૪.૮	૨૮.૯	૫૫.૪	૧૩.૮
૨૦૦૯-૧૦	૫૪.૬	૨૨.૫	૫૪.૭	૨૬.૧	૫૪.૩	૧૩.૮
૨૦૧૧-૧૨	૫૪.૪	૨૧.૭	૫૪.૩	૨૪.૮	૫૪.૬	૧૪.૭

સ્ત્રોત: નેશનલ સેમ્પલ સર્વેના આંકડાઓના વિવિધ રાઉન્ડ.

આ સાહિત્યમાં અર્થતંત્રમાં વાસ્તવિક ઊંચા વેતનો તથા શૈક્ષણિક કાર્યક્રમોની હકારાત્મક અસર રોજગારીમાં ઘટાડાની મુખ્ય કારણો ગણાવી શકાય. આમ છતાં, આવા વ્યાપકપણે થયેલા ઘટાડા બાબતે શિક્ષણમાં મહિલાઓની વધતી જતી સામેલગીરી કે પરિવારોની વધતી વાસ્તવિક આવક દ્વારા પણ સમજ પ્રાપ્ત થઈ શકતી નથી (Kapsos, et. al, 2014). મહિલાઓની મોટી સંખ્યા શ્રમદળમાંથી બહાર નીકળીને પરિવારના ઘરનાં કામોમાં જોડાઈ રહે છે, તેનો અર્થ એ થયો કે મહિલાઓએ કાળજી લેવાની જવાબદારીઓ વધતી જાય છે. ઉપરના આંકડાઓ ગણતરીમાં લેતી વખતે ઘણી મહિલાઓ કે જેમને કામદાર તરીકે ઓળખવામાં આવી હતી, તે પૂર્ણસમય માટે

કામ કરતી ન હતી. રોજગારીની તકોના અભાવ ઉપરાંત ઘણી મહિલાઓ પૂર્ણસમયની રોજગારીમાં સામેલ થઈ શકતી ન હતી, કારણ કે મહિલાઓની વ્યાપક સામાજિક અપેક્ષાઓને કારણે તેમણે પરિવારના ઘરના કામ કરવા પડતાં હતાં. આવા પેટા કામદારોની સંખ્યા વર્ષ ૨૦૧૧-૧૨માં પણ કુલ મહિલા કામદારોના ૨૨ ટકા જેટલી છે. મુખ્ય અને પેટા કામગીરીઓમાં ઘટાડો નોંધાયા છતાં, મહદ અંશે મુખ્ય કામોના દરજ્જાને વ્યાપક અસર થઈ છે. વિવિધ સામાજિક જૂથોના વિશ્લેષણમાં જણાયું છે કે મહિલાઓ એક હાંસિયામાં ધકેલાઈ ગયેલા જૂથોમાં સમાવેશ પામે છે. જ્યાં મહિલાઓ મોટી સંખ્યામાં કામ કરે છે તેવા ક્ષેત્રોમાં તેમને અત્યંત વિપરીત અસર થઈ છે. (Neetha, 2014).

કોઠો-૨: તમામ ઔદ્યોગિક વિભાગોમાં ૧૯૯૯-૦૦ થી ૨૦૧૧-૧૨ સુધી કામદારોની વહેંચણી

ઉદ્યોગ	૧૯૯૯-૦૦		૨૦૦૪-૦૫		૨૦૧૧-૧૨	
	પુરુષ	સ્ત્રી	પુરુષ	સ્ત્રી	પુરુષ	સ્ત્રી
કૃષિ	૫૨.૭	૭૫.૪	૪૮.૬	૭૨.૮	૪૨.૫	૬૨.૦
ખાણકામ અને ક્વોરી	૦.૭	૦.૩	૦.૭	૦.૩	૦.૬	૦.૩
ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિ	૧૧.૫	૯.૫	૧૨.૪	૧૧.૩	૧૨.૬	૧૩.૪
વીજળી, ગેસ અને પાણી પૂરવઠો	૦.૪	૦.૦	૦.૪	૦.૦	૦.૪	૦.૧
બાંધકામ	૫.૮	૧.૬	૭.૬	૧.૮	૧૨.૪	૬.૦
સર્વિસીસ	૨૮.૮	૧૩.૨	૩૦.૨	૧૩.૭	૩૧.૫	૧૮.૩
કુલ	૧૦૦.૦	૧૦૦.૦	૧૦૦.૦	૧૦૦.૦	૧૦૦.૦	૧૦૦.૦

સ્ત્રોત: NSSO ના વિવિધ રાઉન્ડમાં પ્રાપ્ત થયેલા રોજગારી અને બેરોજગારીના અહેવાલો.

વર્ષ ૨૦૧૧-૧૨માં વિભાગવાર હિતની વાત કરીએ તો ૬૨.૩ ટકા મહિલાઓ કૃષિ ક્ષેત્રમાં રોજગારી મેળવતી હતી, જ્યારે અંદાજે માત્ર ૨૦ ટકા જ મહિલાઓ પેટા ક્ષેત્રમાં અને ૧૮ ટકા મહિલાઓ વિવિધ સર્વિસમાં કામ કરતી હતી. પેટા ક્ષેત્રોમાં સમય જતાં બાંધકામ ક્ષેત્રમાં મહિલાઓની સામેલગીરીના પ્રમાણમાં વધારો થયો છે. ઘણાં લોકોને જણાયું છે કે કૃષિ ક્ષેત્રે કટોકટીભરી સ્થિતિ થાય ત્યારે પ્રવાહ બાંધકામ અને તેને સંલગ્ન ક્ષેત્રો તરફ વળે છે. આ વલણને રિયલ એસ્ટેટ ક્ષેત્રે ઉદારીકરણ પછીના સમયમાં એક તેજી તરીકે જોવામાં આવતું હતું. હતાશાને કારણે પરિવારો અન્ય ગ્રામ્ય તથા શહેરી વિસ્તારોમાં સ્થળાંતર કરી જતા હોય તેવી સ્થિતિનું સારી રીતે દસ્તાવેજીકરણ થયું છે. આમાંનું કેટલુંક નિયમિત કામ છે- જેમકે ઈંટોના ભદ્ધમાં કામ-આવાં કામોમાં અત્યંત શોષણ થતું હોય છે અને ઉધારી કે દેવાને કારણે કામદારો કોન્ટ્રાક્ટરો સાથે રહીને વેઠ કરવાની સ્થિતિમાં મુકાય છે અને તે લોકો તેમના જીવન અને કામકાજને નિયંત્રિત કરે છે. આ ક્ષેત્રની વધુ એક લાક્ષણિકતા એ છે કે વ્યક્તિગત વેતન માટે કામ કરવાને બદલે કામદારો જોડી તરીકે કામ કરતા જણાય છે (બે વ્યક્તિની કે યુગલની).

મહિલાઓની રોજગારીની લાક્ષણિકતા અને ગુણવત્તા

મહિલાઓની કામગીરીની કઈ લાક્ષણિકતા છે? ગ્રામ્ય મહિલાઓમાં પૈસા ચૂકવાતા ન હોય તેવા કામદારો/હેલ્પર્સની સંખ્યા એક મોટું જૂથ ધરાવે છે (૪૧ ટકા) અને એ પછી છૂટક કામગીરીનો નંબર આવે (૩૫ ટકા) છે. ખેતી અને કસબની કામગીરીમાં કટોકટીભરી સ્થિતિ છે. પુરુષો વેતન મળે તેવા અનેક કામ માટે સ્થળાંતર કરી રહ્યાં છે અને મહિલાઓને તેના બોજનું વહન કરવું પડે છે અને તેમનું દસ્તાવેજીકરણ સ્વરોજગારી ધરાવતા અથવા તો જાતે

રોજગારી કરી વેતન મેળવી લેતા લોકોમાં થાય છે. સમય જતાં કામચલાઉ કામદારોની સંખ્યામાં મોટો ઘટાડો નોંધાયો છે. આ ઘટાડો આશરે ૪ ટકા જેટલો છે. નિયમિત કામદારોનું પ્રમાણ, જો વધારો થયો હોય તો પણ ખૂબ ઓછું (૬ ટકા) છે.

હવે શહેરી મહિલા કામદારો તરફ વળીએ, તો પરિસ્થિતિ એકંદરે સુધરતી હોય તેમ જણાય છે, કારણ કે છેલ્લાં ૨૦ વર્ષમાં આપણને આ સંખ્યામાં ૧૦ ટકા જેટલો વધારો થયેલો જોવા મળે છે. આમ છતાં શહેરી વિસ્તારોમાં પણ શ્રમદળમાં મહિલાઓની સામેલગીરી ખૂબ જ નીચી છે, વર્ષ ૨૦૧૧-૧૨માં તે માત્ર ૧૫ ટકા જોવા મળી છે. આ સ્થિતિ અને જે રીતે નિયમિત કામની વ્યાખ્યા કરવામાં આવી છે, તે સ્થિતિ એકંદરે પરાજિત કરનારી છે. તે ઔપચારિક, નિયંત્રિત કામ કે લઘુત્તમ રોજગારી ધરાવતાં કામો નથી અને કામગીરી કરવાની જગાની સ્થિતિ પણ સારી નથી. અહીં અત્યંત ખરાબ સ્વરૂપનાં કામો સોંપાય છે, પણ કામગીરી કરવાની સ્થિતિમાં સુધારો થયા વગર નિયમિત સ્વરૂપે રોજગારી મળતી રહે છે અને આ કામગીરીનો ગાળો પણ નિશ્ચિત નથી હોતો. આવાં કામોમાં કોન્ટ્રાક્ટનાં કામોનાં વિવિધ સ્વરૂપો ઉપરાંત વેતન ચૂકવાતું હોય તેવાં ઘરનાં કામો, દુકાનોમાં સહાયક અને રિસેપ્શનિસ્ટ વગેરે તરીકેની નોકરીઓ આપતા ક્ષેત્રોનો સમાવેશ થાય છે. આ રીતે નિયમિત કામદારોનો મોટો હિસ્સો પણ વૃદ્ધિ પામતાં જતાં અનૌપચારિક ક્ષેત્રો તરીકે ગણાતો રહે છે. અન્ય એક નોંધપાત્ર પ્રવાહ તરીકે વેતન મળતું હોય તેવી સ્વરોજગારીમાં ૧ ટકાનો વધારો જોવા મળ્યો છે. આમાં કેવાં કામોનો સમાવેશ થાય છે? પરિવારના અન્ય સભ્યોની તુલનામાં મહિલાઓ થોડી આવક મેળવે છે અને તેમની ઈચ્છા મહદઅંશે રોજબરોજના વપરાશી ખર્ચાઓને પહોંચી વળવા માટે આ આવકને ઉપયોગમાં લેવાય તેવી હોય છે. આમ છતાં,

મોટાભાગના આ સ્વ-રોજગારો તે ઊતરતી કક્ષાના ઉદ્યોગ સાહસિક નથી, પણ બીડી, કાપડ ઉદ્યોગ, બંગડીઓ, બિંદી વગેરે બનાવવાના તથા પેકેજિંગ જેવા ઘરોમાં સ્વતંત્રપણે કરાતાં ઉત્પાદનલક્ષી કામોમાં સમાવેશ પામે છે. ઘરેથી જે કામ કરવામાં આવે છે, તેમાં વેતનના દર કલાકને ધોરણે હોય કે સંખ્યાના ધોરણે હોય, આ દર અત્યંત નીચા છે. એમાં ઘણો લાંબો સમય સુધી કામ કરવું પડે છે અને રોજગારી મેળવવા માટે આકરૂં કામ કરવું પડે છે. આમ છતાં, તે કોન્ટ્રાક્ટર ઉપર અવલંબન ધરાવતી હોય છે. કેટલાંકને માટે તો કૌટુંબિક ધોરણે કામદાર તરીકેની ઓળખ પણ પ્રાપ્ત થતી નથી અને અત્યંત વિપરીત સ્થિતિમાં કામ કરવું પડે છે અને જ્યારે કામ છોડી દેવાનું પોસાઈ શકે તેવી સ્થિતિ ઊભી થાય ત્યારે કામ ત્યજી દેતા હોય છે. સર્વિસીસનાં વિવિધ ક્ષેત્રોમાં કામગીરીનું જે રીતે વિતરણ થયું છે, તેના કાળજીપૂર્વક તપાસવામાં આવે, તો વિકાસલક્ષી ક્ષેત્રોમાં તેને રોજગારીના પાસાથી ગણતરીમાં લેવું જોઈએ. નોંધપાત્ર બાબત એ છે કે વેપાર,

હોસ્પિટાલિટી (હોટલો વગેરે), સંદેશા-વ્યવહાર જેવાં ક્ષેત્રોમાં મહિલાઓને મોટા પ્રમાણમાં રોજગારી આપવામાં આવે છે. વૃદ્ધિનું મોટું પ્રમાણ શિક્ષણ અને ઘરકામ (નોકરી કરતા લોકોના ઘરનાં ખાનગી કામોમાં) ક્ષેત્રે જોવા મળે છે. ઘરકામના કામો અને વેતનોમાં કામ કરવાની સ્થિતિ ભિન્ન પ્રકારની હોય છે અને જેમને ત્યાં કામ કરવામાં આવે છે, તેમની સાથેના સંબંધો સતત અને વ્યક્તિગત નિયંત્રણ હેઠળ હોય છે. આ મુદ્દે રાજ્ય સરકારના કાયદાઓનો અભાવ જણાય છે અને ઘણાં રાજ્યોમાં આવા કામદારોને લઘુત્તમ વેતન હેઠળ આવરી લેવાયા નથી.

કદાચ શિક્ષણ એ મહિલાને સ્વતંત્ર દરજ્જો અપાવવાની બાબતે ખૂબ જ આશાસ્પદ ક્ષેત્ર છે. કમનસીબે શિક્ષણના વધતા જતા ખાનગીકરણને કારણે તમામ સ્તરે જ્યાં મહિલાઓ કામ કરે છે, ત્યાં રોજગારીની અનિશ્ચિતતા, વિવિધ પ્રકારે શોષણ અને યોગ્ય વેતન ન અપાતું હોય, તેવી સ્થિતિ જોવા મળે છે.

કોઠો-૩: સર્વિસ સેક્ટરમાં વિવિધ ઔદ્યોગિક વિભાગોમાં કામગીરીનું વિતરણ

સર્વિસ	૧૯૯૯-૦૦		૨૦૦૪-૦૫		૨૦૧૧-૧૨	
	પુરુષ	સ્ત્રી	પુરુષ	સ્ત્રી	પુરુષ	સ્ત્રી
વેપાર	૪૦.૮	૨૭.૮(૧૨.૦)	૪૧.૩	૨૪.૪(૧૧.૨)	૩૯.૭	૨૨.૭(૧૧.૦)
હોટલ અને રેસ્ટોરન્ટ્સ	૪.૮	૫.૧(૧૭.૭)	૫.૨	૫.૮(૧૯.૫)	૬.૨	૫.૨(૧૫.૪)
પરિવહન, સંગ્રહ અને સંદેશા-વ્યવહાર	૧૮.૩	૨.૭(૨.૯)	૧૯.૪	૨.૬(૨.૮)	૧૯.૨	૧.૮(૨.૦)
જાહેર વહિવટ અને સંરક્ષણ	૧૨.૧	૭.૫(૧૧.૦)	૮.૬	૫.૪(૧૧.૮)	૬.૮	૪.૪(૧૨.૨)
શિક્ષણ	૬.૮	૨૧.૧(૩૮.૪)	૭.૨	૨૪.૩(૪૧.૯)	૭.૬	૨૭.૦(૪૩.૫)
અન્ય સામુદાયિક, સામાજિક અને વ્યક્તિગત સર્વિસીસ	૮.૪	૧૯.૧(૩૧.૨)	૭.૦	૯.૩(૨૨.૩)	૬.૨	૧૧.૫(૨૮.૬)
નોકરી કરતા લોકોના ખાનગી ઘરકામો	૦.૭	૬.૭(૬૪.૦)	૧.૫	૧૬.૬(૭૦.૯)	૧.૨	૧૧.૭(૬૭.૨)
અન્ય સર્વિસીસ	૮.૦	૧૦.૧(૨૦.૧)	૯.૯	૧૧.૫(૧૯.૯)	૧૩.૦	૧૫.૭(૨૦.૭)
કુલ	૧૦૦.૦	૧૦૦.૦(૧૬.૭)	૧૦૦.૦	૧૦૦.૦(૧૭.૬)	૧૦૦.૦	૧૦૦.૦(૧૭.૮)

સ્ત્રોત: NSSOના વિવિધ રાઉન્ડના યુનિટ લેવલના આંકડાઓ.

નોંધ લેવી પડે તેવો અન્ય મુદ્દો એ છે કે ઘણાં રાજ્યોમાં કેન્દ્ર સરકાર સંચાલિત સંસ્થાઓમાં મહિલા કામદારોની સંખ્યા રાજ્ય સરકારોની યોજનાઓ/પ્રોગ્રામની તુલનામાં વધતી રહી છે. આવા કામની વિવિધ જવાબદારીઓ ધરાવતા કામદારોને રાજ્ય તરફથી કામદાર તરીકેની ઓળખ પ્રાપ્ત થઈ નથી, પણ તેમને સ્વૈચ્છિક કાર્યકર તરીકે ઓળખ આપવામાં આવે છે અને તે માત્ર માનદ્ વેતન માટે લાયક ગણાતા હોય છે. આંકડા સ્પષ્ટપણે જણાવે છે કે વૃદ્ધિનાં એવાં ક્ષેત્રો કે જેમાં મહિલાઓને વેતન આપીને કામ કરાવાતું હોય પણ તેને કાળજી લેવાનાં કામની નિકટ ગણવામાં આવે છે અને તેને લાંબા સમયથી મહિલાઓની જવાબદારી ગણી લેવામાં આવ્યાં છે. એમાં કાળજીનાં કામોનું અવમૂલ્યન ચાલુ રહ્યું છે અને તે કામદારોના વેતન/ પગાર /માનદ્ વેતન વગેરેના સ્તરે પ્રતિબિંબિત થવાનું ચાલુ રહ્યું છે.

બેરોજગારીના આંકડા રોજગારીના મુદ્દે સારા નિર્દેશક(Indicatro) નથી, કારણ કે તેમને ઓછું કામ મળતું હોય (Underemployed) કે ઓછું વેતન (Underpaid) મળતું હોય તોપણ તેમને બેરોજગાર રહેવાનું પોસાતું નથી. બજારલક્ષી પ્રવૃત્તિઓ ઉપરાંત મહિલાઓ ઘણી આર્થિક પ્રવૃત્તિઓમાં સંકળાયેલી હોય છે, જેમાં ઘાસ ચારો એકત્ર કરવો, સળગાવવા માટે લાકડાં એકત્ર કરવાં અથવા તો પાણી મેળવવાની કે વન્ય પેદાશો એકત્ર કરવાની કામગીરી તેમજ ઘર માટે વણાટ કે કાંતણ જેવી કામગીરીઓનો સમાવેશ થાય છે. વિવિધ અભ્યાસોમાં સૂચવાયું છે કે વેતન ચૂકવાતાં હોય તેવાં કામોમાં ઘટાડાને પરિણામે નવી ઉદાર નીતિઓ (Neo-liberal policies)ને કારણે આવાં ક્ષેત્રોમાં પોતાના કે અન્યના પરિવાર માટે મહિલાઓઓનો શ્રમ વધ્યો છે, મહિલાઓ માટે વેતન ચૂકવાતું હોય તેવો પગાર ગુમાવવાની બાબતને તેમની ગેરહાજરી અને અને આવું કામ ગુમાવવાની સ્થિતિને કામ ગુમાવવાની તક સમાન ગણી

લેવામાં આવે છે અને મહિલાઓ માટે મહિલાઓની સંભાળ લેવાની, બાળકોની સંભાળ લેવાની તથા ઘરની જવાબદારીઓનું દબાણ આવતું રહેતું હોય છે.

સમાન વેતનનો વર્ષ ૧૯૭૪નો કાયદો મંજૂર થઈ ગયાનાં ઘણાં વર્ષ પસાર થઈ જવા છતાં પુરુષો અને મહિલાઓના વેતન વચ્ચે અંતર તમામ વય, વર્ગ, સમુદાય કે પ્રદેશની મહિલાઓને વિપરીત અસર કરે છે. આ કાયદાનો અમલ ખૂબ જ ચિંતા પેદા કરનારી બાબત છે. આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનના તાજેતરના એક અભ્યાસમાં દર્શાવાયું છે કે ભારત પુરુષ અને સ્ત્રીનાં વેતનોમાં અસમાનતાની અત્યંત ખરાબ સ્થિતિ ધરાવતા સ્તરમાં સમાવેશ પામે છે અને સમાન પ્રકારનાં કામોમાં મહિલાઓની તુલનામાં પુરુષોને વધારે વેતન મળતાં હોય છે અને આ અંતર ૩૦ ટકા કરતાં પણ વધુ હોય છે. ઓછામાં ઓછું વેતન ચૂકવાતું હોય તેવી શ્રમની કક્ષામાં મહિલાઓનો હિસ્સો ૬૦ ટકા જેટલો છે અને તેમાં સૌથી વધુ વેતન ચૂકવાતું હોય તેવી મહિલાઓનું પ્રમાણ માત્ર ૧૫ ટકા જ છે.

રાજ્ય સરકારની દરમિયાનગીરી

મહિલાઓની રોજગારીને પ્રોત્સાહન મળે તેવાં પગલાં અને નીતિઓ અને કામની સ્થિતિને પ્રોત્સાહન અપાતું હોય તેવી યોજનાઓ ઘણા સમયથી ઘણી સરકારોએ હાથ ધરી છે. આવી યોજનાઓમાં મહિલાઓને સ્વરોજગાર મેળવનાર તરીકેનું કામ આપવાનો સમાવેશ થાય છે. આ બાબત એવા અભિગમમાંથી ઊભી થઈ છે કે ઉદારીકરણની લાભદાયી અસરો બિનઔપચારિક ક્ષેત્રની મહિલા ‘ઉદ્યોગસાહસિકો’ વધુ વ્યાપક બજારોમાં પડેલી છે (Neetha, 2010). માઈકો-ધિરાણોની વ્યવસ્થા કરતાં સંગઠનો, સ્વૈચ્છિક સંસ્થાઓની સહાયથી ચાલતાં સ્વ-સહાય જૂથોનું ઘડતર મહિલાઓને ગરીબીમાંથી

બહાર લાવવા માટે અને આર્થિક વિકાસ માટેની ખેવનાને કારણે ‘તમામનો સમન્વય કરો અને તમામ નીતિઓને અનુસરો, ‘એવા નીતિ વિષયક અભિગમથી થયેલું હોય છે. આ મુજબ આર્થિક ઉદારીકરણના ગાળામાં વિવિધ મંત્રાલયો દ્વારા હાથ ધરાયેલ કાર્યક્રમોમાં મહિલાઓને સ્વ રોજગાર આપતી પ્રવૃત્તિઓને પ્રોત્સાહન આપતી જોવા મળી. આમ છતાં પણ તેનું પ્રદાન ખેતીમાં મહિલાઓની ઘટતી જતી રોજગારી સાથે બંધ બેસે તે રીતે થયું ન હતું. MGNREGSને કારણે શરૂઆતની કટોકટી આસાન બની પણ ગેરંટી ધરાવતી રોજગારીના મર્યાદિત દિવસો અને મજૂરી દ્વારા કરવાનાં કામો (Manual) માં વધારાને કારણે મહિલાઓની બેરોજગારીનો કોયડો ઉકેલી શકાયો નહીં. સ્ત્રી તરીકેની જવાબદારીઓને કારણે કૌશલ્યની અસમતુલા ઊભી થતાં વેતન ધરાવતી રોજગારીઓમાં તેમની સામેલગીરીમાં અવરોધ ઊભો થયો યુવાન મહિલાઓને એ કારણે રોજગારી આપવાનો ઈન્કાર કરાય કે તે પ્રસૂતિ માટે અથવા તો બાળકોની સંભાળ માટે લાંબી રજાઓ લેવાનું વલણ ધરાવશે. પ્રસૂતિ રજાના લાભના કાયદા (સુધારા) વિષયક ૨૦૧૭નો અમલ થતાં પ્રસૂતિ માટેની રજાઓમાં વધારો થયો હોવા છતાં આ બાબત મહદ્ અંશે સંગઠિત ક્ષેત્ર પૂરતી મર્યાદિત રહી છે. અદાઉ ૧૨ સમાહની રજા મળતી હતી, તેના બદલે ૨૬ સમાહની રજા આપવાનો સુધારો કરાયો છે. આ કાયદામાં જે સંસ્થામાં ૫૦થી વધુ કામદારો હોય, ત્યાં ઘોડિયાઘર ઊભું કરવાની દરખાસ્ત ધરાવે છે. આ કારણે મહિલાઓને રોજગારીની બાબત નોકરી આપનારની મુનસફી આધારિત બની ગઈ છે. કાયદામાં કરાયેલો આ સુધારો જોકે તમામ સંસ્થાઓમાં લાગુ કરાયો નથી, પણ ઓછામાં ઓછા ૧૦ કામદાર હોય ત્યાં લાગુ પડાયો છે. ઓછી આવક ધરાવતા માળખામાં સમાવેશ પામતી

મહિલાઓ મહદ્અંશે અનૌપચારિક ક્ષેત્રમાં કેન્દ્રિત થયેલી છે. જ્યાં શિક્ષણ અને આવકનું પ્રમાણ ઊંચું હોય તેવાં ક્ષેત્રોમાં ઘણી પરણેલી મહિલાઓ તેમને બાળક થાય, ત્યારે નોકરી છોડી દેવાનું વલણ ધરાવે છે, કારણ કે તેમણે બાળકનો બોજ પણ ઉપાડવાનો હોય છે. જરૂર એ છે કે પ્રસૂતિના લાભ તમામ મહિલા કામદારોને લાગુ કરવામાં આવે અને તેનો કડક રીતે અમલ કરવામાં આવે. આ બાબત અને તેની સાથે સાથે તમામને માટે ધોડિયાઘર ઊભાં કરવાની બાબત મહિલાઓને નોકરીને કારણે તેમની જીવન શૈલીમાં ફેરફાર કરવા માટે ઊભા થતા પડકારો હલ કરવામાં સહાયક બનશે.

મહિલાઓ દ્વારા શ્રમ દળમાં જોડાવાના ઓછા પ્રમાણનું એક કારણ તેમને યોગ્ય પ્રકારની જોબ આપવામાં આવતી નથી તે છે. આનો અર્થ એ થાય કે તે જે કામ કરી શકે છે અને તેમને જે કામ સોંપવામાં આવે છે તેની વચ્ચે ઊભી થતી અસમાનતા છે. મહિલાઓને શિક્ષણ અને રોજગારી બાબતે આકારની તરાહને કારણે તથા મધ્યમ શિક્ષણ ધરાવતી મહિલાઓની રોજગારીના નીચા દરને કારણે મહિલાઓમાં દ્વિતીય અને તૃતીય સ્તરના શિક્ષણ, રોજગારલક્ષી શિક્ષણ અને કૌશલ્યની તાલીમમાં વધારો કરવાની જરૂર છે. સમાંતરપણે મહિલાઓનાં વિવિધ શિક્ષણ અને કૌશલ્ય ધરાવતાં જૂથોને આવરી લઈ શકાય તે રીતે રોજગાર નિર્માણની જરૂરિયાત છે.

ઓછાં વેતનો અને કામ કરવા માટેની વિપરીત સ્થિતિને કારણે જે બિનપ્રોત્સાહક સ્થિતિ ઊભી થાય છે, તેને કારણે જો પરિવારને પોસાય તેમ હોય, તો મહિલાઓ નોકરીઓમાંથી નીકળી જાય છે. એપ્રેન્ટિસશિપ એક્ટ (The Appren-

tices (Amendment) Act, 2014) માં કરાયેલો નવો સુધારો માલિકોને વધુ સમય માટે મોટી સંખ્યામાં અને કામકાજના નિશ્ચિત કલાકો માટે એપ્રેન્ટિસની ભરતી કરવાની અને પોતાની મુનસફી મુજબ છૂટા કરવાની છૂટ આપે છે તેનાથી 'હતાશ કામદારની સ્થિતિ (Discouraged worker effect)માં વધારો થશે. સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અવરોધો (જોકે આવા અવરોધોમાં વિવિધ પ્રદેશ અને સમુદાયોમાં અલગ અલગ સ્વરૂપે જોવા મળે છે), જેના દ્વારા હજુ પણ રોજગારીમાં મહિલાઓની નબળી સામેલગીરી અંગે સમજ મળી રહે છે. ગ્રામ્ય અને શહેરી બંને વિસ્તારોના પરિવારોમાં પોતાની કન્યાને ભણાવવાનું વલણ વધતું જતું જણાય છે, પણ તેને તેમની રોજગારી માટેના રોકાણ તરીકે જોવામાં આવતું નથી. મહિલાઓ વાતચીત દ્વારા આ અવરોધોમાંથી બહાર આવી રહી હોય તેવા જૂજ દાખલા જોવા મળે છે. આવું બને નહીં ત્યારે તેમને ગરીબીને કારણે કામ કરવાની ફરજ પડે છે. આપ્રકારે જેમ આંકડાકીય માહિતીમાં સ્પષ્ટતાપૂર્વક દર્શાવ્યું છે તે મુજબ મહિલાઓ બિનૌપચારિક, અર્ધકુશળ કે કુશળ નોકરીઓમાં કામ કરતી રહે છે. ફેક્ટરીઝ એક્ટ ૧૯૪૮માં મહિલાઓ માટે નાઈટ શિફ્ટની બાબત કેન્દ્ર સરકારની સમીક્ષા હેઠળ છે. કેટલીક રાજ્ય સરકારોએ અત્યાર સુધીમાં આ પ્રતિબંધ ઉઠાવી લીધો છે. કામના સ્થળે સલામતીની જોગવાઈઓ અને આ સુધારામાં મહિલાઓના સલામત પરિવહન અંગે જોગવાઈ કરાઈ છે. આ બાબતને ઓછામાં ઓછી અગ્રતા અપાય છે, કારણ કે આ બાબતે ચકાસણી કરવાની કોઈ વ્યવસ્થા નથી. કામના સ્થળે, આવન-જાવન દરમિયાન તથા જાહેર સ્થળોએ જાતીય સતામણીની વધતી જતી ઘટનાઓને કારણે એ માન્યતાને બળ મળે છે કે નગરો અને શહેરો પણ સલામત નથી.

આ કારણથી પણ મહિલાઓની આવન-જાવન અને રોજગારીને વિપરીત અસર થાય છે.

કેટલીક અનિશ્ચિતતાઓની વચ્ચે સશક્તિકરણના પણ કેટલાક સંકેતો જોવા મળે છે અને મહિલાઓ આ મુદ્દે વિરોધ અને દેખાવો કરતી રહે છે. મહિલાઓની સામેલગીરીના દરની તુલનામાં યુનિયન ધરાવતા કામદારોમાં મહિલાઓનો હિસ્સો ઘણો મોટો હોય છે. બે ક્ષેત્રોમાં કામદારોની સંગઠિત થવાની પ્રક્રિયા નોંધવા જેવી છે (આ ક્ષેત્રો મહદ્અંશે માત્ર મહિલાઓ માટેનાં ક્ષેત્રો છે). એ છે વિવિધ યોજનાઓ હેઠળ કામ કરતી મહિલાઓ અને ઘરકામ કરતી મહિલાઓ. આંગણવાડીની મહિલાઓ ઘણા સમય પહેલાં સંગઠિત થઈ છે ત્યારે ઘરકામ કરતી મહિલાઓ નવા અને વ્યાપક સ્તરે સંગઠિત થઈ રહી છે અને તેમના દ્વારા કરવામાં આવતા કામનું ઓછું મૂલ્ય મળતું હોવાની ફરિયાદ કરતી થઈ છે.

આખરી અવલોકન

અહીં જેનો ઉલ્લેખ કરાયો છે તે ચર્ચાઓમાં સૂચવાયું છે કે રાજ્ય સરકારો અને માલિકો સાથે મળીને કેટલાક મુદ્દાઓના અગ્રતાના ધોરણે ઘનિષ્ટ ઉપાયો ઘડી કાઢે કે જેનાથી મહિલાઓને નોકરી અંગેની સમસ્યાઓ હલ થાય. કામદાર કાયદાઓમાં જે મહત્વના સુધારાઓની જરૂર છે અને જે પાઈપલાઈનમાં છે, તેને ધ્યાનમાં લઈએ તો આ સુધારાઓમાં સ્ત્રીઓની રોજગારી બાબતે હકારાત્મક અસર થવી જોઈએ.

લેખક નવી દિલ્હીમાં સેન્ટર ફોર વિમેન્સ ડેવલપમેન્ટ સ્ટડીઝ (સીડબલ્યુડીએસ)માં સીનિયર ફેલો (પ્રોફેસર) છે. તેઓ સામાજિક પ્રગતિ પર આંતરરાષ્ટ્રીય પેનલના આગામી રિપોર્ટના લીડ ઓથર્સમાં સામેલ છે. ઈ-મેલ: neethapillai@gmail.com

ભારતમાં બાળમજૂરી કાયદામાં સુધારો અને બાળમજૂરી નાબૂદી : યથાર્થ વિશ્લેષણ

હેલન આર. શેખર



બાળમજૂરી (પ્રતિબંધ અને નિયમન) કાયદો ૧૯૮૬, ૧૮ વ્યવસાયો અને ૬૫ પ્રક્રિયાઓમાં ૧૪ વર્ષથી ઓછી વયના બાળકોની રોજગારી પર પ્રતિબંધ મૂકે છે. ૨૦૧૬માં બાળ અને કિશોર કામદાર (પ્રતિબંધ અને નિયમન) કાયદો, ૧૯૮૬ કોઈપણ વ્યવસાયમાં ૧૪ વર્ષથી ઓછી વયનાં બાળકોના કામ અથવા રોજગારી પર સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ મૂકે છે. આ કાયદામાં કિશોરાવસ્થાની વ્યાખ્યા મુજબ એવી વ્યક્તિ જેણે ૧૪ વર્ષ પૂરાં કરી દીધા છે, પરંતુ તેનાં ૧૮ વર્ષ પૂરાં થયાં નથી. ફેક્ટરીસ એક્ટ, ૧૯૪૮માં ૧૮ વર્ષથી નીચેના બધા જ બાળકોને ખાણ, વિસ્ફોટકો, જોખમી વ્યવસાયોમાં કામનાં જોખમી સ્થળો અથવા પ્રક્રિયાઓમાં કામ કરવા પર સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ મુકાયો છે. અમેન્ડમેન્ટ એક્ટના અમલ બાદ જોખમી વ્યવસાયો અને પ્રક્રિયાઓ પર વર્તમાન સ્થિતિની સમીક્ષા કરવા ટેકનિકલ એડવાઈઝરી કમિટી (ટીએસી)ની રચના કરાઈ હતી અને ટીએસીએ ભલામણો કરતો તેનો અહેવાલ બે ભાગમાં રજૂ કરી દીધો છે. સમિતિએ ભાગ એમાં જોખમી વ્યવસાયો અને પ્રક્રિયાઓને આવરી લીધી છે, જેમાં કિશોરોના કામ કરવા પર પ્રતિબંધ મુકાયેલો છે તથા ભાગ-બીમાં એવા જોખમી વ્યવસાયો અને પ્રક્રિયાને આવરી લીધા છે, જેમાં બાળકોને કામમાં મદદ કરવા પર પ્રતિબંધ મુકાયો છે. ભાગ એમાં વ્યવસાયો અને પ્રક્રિયાની નવ કટેગરી છે, જેમાં કામ સંબંધિત અન્ડરગ્રાઉન્ડ અને અન્ડરવોટરનો સ્પષ્ટ ઉલ્લેખ કર્યો છે તેમજ જોખમી પ્રક્રિયાઓમાં સંકળાયેલ ઉદ્યોગોની યાદી પણ આપી છે.

કુ

મળી વયે બાળકોને આકરી મજૂરીમાંથી બચાવવા માટેની વ્યૂહરચના ઘડવા માટે

બાળમજૂરી કાયદો ખૂબ જ મહત્વની ભૂમિકા ભજવે છે. કાયદાને હંમેશાં માત્ર સામાજિક નિયમો, દંષ્ટિકોણ અને લોકોના વર્તન તથા તેનાં લક્ષણોની સમીક્ષાના સાધન તરીકે જ જોવો જોઈએ નહીં, પરંતુ તે લોકોની માનસિકતા, પગલાં, રીતિ-રિવાજો અને પરંપરાઓમાંથી પેદા થતાં સામાજિક દૂષણોને પણ નાથે છે. આથી બાળમજૂરી આપણા સામાજિક-આર્થિક માળખામાં ખૂબ જ ગંભીર રીતે વણાઈ ગઈ છે, ત્યારે આ અત્યંત જટીલ સમસ્યાના ઉકેલ માટે કાયદાની દરમિયાનગીરી ખૂબ જ આવશ્યક છે. ભારતમાં નેશનલ ચાઈલ્ડ લેબરપોલિસીના ત્રણ મુખ્ય ઘટકોમાં લેજિસ્લેટિવ એક્શન પ્લાનનો સમાવેશ થાય છે, જેનો આશય સામાન્ય વ્યવસાયો અને ખાસ કરીને જોખમી વ્યવસાયોમાંથી બાળમજૂરી નાબૂદ કરવાનો છે. આ કાયદાના અસરકારક અમલ માટે તેમાં રહેલી છટકબારીઓ અને જોગવાઈઓ દૂર કરવાની જરૂર છે. ૧૯૮૬ના બાળમજૂરી (પ્રતિબંધ અને નિયમન) કાયદામાં વર્ષ ૨૦૧૬માં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો. બધા જ વ્યવસાયોમાંથી બાળકોની રોજગારી પર પ્રતિબંધ લાવવા અને વર્ષ ૨૦૦૮ના બાળકોને મફત અને ફરજિયાત શિક્ષણના અધિકારના અમલ માટે સ્કૂલોમાં તેમના પ્રવેશને ધ્યાનમાં રાખીને આ સુધારો કરાયો છે. વધુમાં જોખમી વ્યવસાયોમાં કિશોરોની રોજગારી પર પ્રતિબંધ મૂકવા અને

આઈએલઓ કન્વેન્શન ૧૩૮ અને કન્વેન્શન ૧૮૨ને અનુરૂપ કિશોરોની સેવાની સ્થિતિને નિયંત્રિત કરવા પણ આ સુધારો કરાયો હતો. આઈએલઓ કન્વેન્શન નં. ૧૩૮ મુજબ કોઈ પણ વ્યવસાયમાં બાળકોના પ્રવેશની લઘુત્તમ વય ફરજિયાત સ્કૂલિંગ પૂરું થવાના વર્ષથી ઓછી અને કોઈ પણ કિસ્સામાં ૧૫ વર્ષથી ઓછી ન જ હોવી જોઈએ. આઈએલઓ કન્વેન્શન નં. ૧૮૨ : ‘બાળમજૂરીના સૌથી ખરાબ સ્વરૂપ’માં તાત્કાલિક અસરથી બાળમજૂરીના સૌથી ખરાબ સ્વરૂપ પર પ્રતિબંધ મૂકવા અને તેને નાબૂદ કરવા માટે અસરકારક પગલાં લેવાં જણાવાયું છે. આ લેખમાં ભારતમાં કામ કરતા બાળકોની સ્થિતિના પરિપ્રેક્ષ્યમાં બાળમજૂરી કાયદામાં તાજેતરના સુધારા અંગે ચર્ચા કરાઈ છે.

‘બાળમજૂરી’ શબ્દ જ તેની રીતે એકબીજાથી વિરોધાભાસી છે. ‘બાળ’ શબ્દ નિર્દોષતા અને ‘સુકોમળતા’ની, જ્યારે ‘મજૂર’ શબ્દ સખત મહેનત અને ગધામજૂરીની અનુભૂતિ કરાવે છે. બાળકોએ કામ કરવું પડતું હોય તે ઈતિહાસ જાણીતો છે. એવી માન્યતા છે કે વારંવાર કામ કરવાથી બાળકોનો આત્મવિશ્વાસ અને સ્વાભિમાન વધે છે તથા તેમને સામાજિકીકરણની પ્રક્રિયાનો ભાગ બનવામાં મદદ મળે છે. એમ માનવામાં આવે છે કે નાની વયથી કુશળતા શીખવાથી પરંપરાગત વ્યવસાયોમાં બાળક નાની વયથી જ કુશળ બની જાય છે અને આ કુશળતા એક પેઢીથી બીજી પેઢીમાં પસાર થાય છે. કામના આ હકારાત્મક પાસામાં ત્યારે નાટ્યાત્મક પરિવર્તન આવે છે, જ્યારે બાળક

પર લાંબા કલાકો સુધી કામ કરવાની ફરજ પાડવામાં આવે છે, જેનાથી તેમનાં માનસિક અને શારીરિક સ્વાસ્થ્ય પર વિપરીત અસર પડે છે અને તેઓ બાળપણ ગુમાવી દે છે તથા તેમને શિક્ષણ અને અન્ય અધિકારો તથા તકોથી વંચિત રાખવામાં આવે છે. કામનાં સ્થળો પર બાળકોને બહુ ઓછાં ભથ્થાં ચૂકવવામાં આવે છે અને કેટલાક કિસ્સામાં તો તેમનાં માતા-પિતા અથવા પરિવારના સભ્યોએ નહીં ચૂકવેલા દેવાની ભરપાઈ કરવા માટે તેમની પાસેથી કામ કરાવાય છે. બાળમજૂરીના વિવિધ પ્રકાર અને સ્વરૂપ છે. જેમકે, પગારદાર/બિનપગારદાર બાળમજૂર, બંધુઆ બાળમજૂર, પરિવારના ભાગરૂપ બાળમજૂરી, સ્વ-રોજગાર બાળકો, ઘરેલુ અને ઔદ્યોગિક કામમાં બાળમજૂરો, વસાહતી/બિનવસાહતી બાળ કામદારો વગેરે.

અલગ-અલગ સમયે વિવિધ પ્રકારના ડેટાઝોત દર્શાવે છે કે કૃષિ, પશુસંવર્ધન, વન્ય, ઉત્પાદન, ફૂડ પ્રોસેસિંગ અને અન્ય સેવા ક્ષેત્રો સહિત બિનસત્તાવાર અર્થતંત્રનાં વિવિધ ક્ષેત્રોમાં બાળમજૂરી અસ્તિત્વ ધરાવે છે. કેટલાક વ્યવસાયોમાં ઉત્પાદનના દરેક તબક્કામાં એટલે કે કાચો માલ એકત્ર કરવાથી લઈને ફિનિશ પ્રોડક્ટ્સ બનાવવા સુધીના બધા જ તબક્કામાં બાળમજૂરો સંકળાયેલા છે. અર્થતંત્રનું કોઈ પણ ક્ષેત્ર હોય બિનઆરોગ્યપ્રદ પરિસ્થિતિ હોય કે ટોક્સિક રસાયણોનો વપરાશ હોય કે જીવજંતુઓ કરડતા હોય તેવી પરિસ્થિતિઓમાં પણ બાળકો કામ કરતાં હોય છે. વિવિધ ઉત્પાદન એકમોમાં કામ કરતાં બાળકો ધાતુઓ અને અન્ય રજકણોના જોખમ સામે પણ કામ કરતાં સિલિકોસીસ (ગ્લાસ ઉત્પાદનમાં), એબેસ્ટોસીસ (સિમેન્ટ અને સ્લેટ), બ્રોન્કાઇલ અસ્થમા (સિલ્ક, ગાર્મેન્ટ, ટેક્સટાઇલ, કાર્પેટ), ટ્યુબર્ક્યુલોસીસ (બિંદીની બનાવટ), ટેટાનસ (કચરો વીણનારા), આંખોની બીમારીઓ (એમ્બ્રોઇડરીનું કામ, જરદોસી, હથારી, જરી, ભરતકામ) જેવી બીમારીઓના ભોગ બને છે. આમાંથી કેટલીક બીમારીઓ અસાધ્ય છે. કામનાં જોખમી

સ્થળો પર બાળમજૂરીનું એક ઉદાહરણ જોઈએ, તો પિત્તળના ઉત્પાદનની પ્રક્રિયામાં એક બોક્સ જેવા બીબામાં કામ કરતાં એક બાળક ભઠ્ઠીમાં આગ ચાલુ રાખવા એક હેન્ડ વ્હિલ ફેરવતો રહે છે અને અન્ડરગ્રાઉન્ડ ભઠ્ઠીનું ઢાંકણ ખોલીને ગરમીથી પીગળેલી ધાતુ તપાસે છે તથા તેના પર એક રસાયણનો પાઉડર નાંખે છે. પીગળેલું પિત્તળ કાર્સ્ટિંગ માટે તૈયાર હોય તો ભઠ્ઠીના મોઢામાંથી વાદળી અને લીલી આગ બહાર નીકળશે. ત્યાર બાદ બાળક વિશાળ ચીપિયાથી આ ધાતુને ભઠ્ઠીમાંથી બહાર કાઢે છે અને તેને બીબામાં નાખે છે તથા ગરમ બીબાને ખોલવામાં પુખ્ત વયના કર્મચારીને મદદ કરે છે અને તે ટૂકડા દૂર કરે છે. ભઠ્ઠીની આજુબાજુ બાળકોએ ખુલ્લા પગે કામ કરવાનું હોય છે. પિત્તળની વસ્તુ બનાવવાની આ પ્રક્રિયામાં પિગળેલી ધાતુને બીબામાં નાંખતી વખતે ભઠ્ઠીમાંથી નીકળતાં ગેસ અને ધુમાડો કર્મચારીઓના શ્વાસોચ્છવાસ વાટે ફેફસાંમાં પણ જાય છે. ભઠ્ઠીમાં તાપમાન અંદાજે ૧૧૦૦ સે. જેટલું હોય છે. અહીં કામ કરતી વખતે બીબામાં ધાતુ નાંખતા ધુમાડો અને ગેસ તો બાળકોનાં ફેફસાંમાં જાય જ છે, પરંતુ તેમના પર દાઝી જવાની સાથે આંખોને ઈજા થવાનું જોખમ પણ રહેલું છે. ઉપરાંત બાળકોએ ધાતુને પોલિશ કરતી વખતે ધાતુ પડી જવાથી અથવા ફરતા રહેતા બોબ સામે ધાતુના ટુકડાને સતત પકડી રાખવાથી આંગળીઓમાં પીડા, પોલિશિંગ દરમિયાન થતી રજકણો શ્વાસમાં જવાથી શ્વાસોચ્છવાસની તકલીફ અને એન્કલોસીસ, સ્પોન્ડિલિટિસ, કરોડરજજુને કાયમી નુકસાન જેવી બીમારીઓના ભોગ બનવું પડી શકે છે. પોલિશિંગ, ઇલેક્ટ્રોપ્લેટિંગ અને લોકમાં સ્ટ્રે પેઈન્ટિંગ જેવી ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં બાળમજૂરો વ્યાવસાયિક જોખમોનો ભોગ બને છે. વૈશ્વિક પુરવઠા ચેઈન્સમાં બાળમજૂરીનું અસ્તિત્વ ચિંતાજનક બાબતોમાંની એક છે અને બાળમજૂરી બાળકોના જીવન અને તેમના એકંદર વિકાસ પર વિપરીત અસર કરે છે. મજૂર તરીકે બાળકોના આ પ્રકારના

શોષણનો અંત લાવવા માટે ગરીબી, બેરોજગારી, નિરક્ષરતા જેવાં એકબીજાં સાથે વણાયેલાં વ્યાપક પરિબળો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરતી એક સ્પષ્ટ રાષ્ટ્રીય નીતિ અને સરકારી પગલાં ખૂબ જ જરૂરી છે.

બાળમજૂરીની સમસ્યાનો ઉકેલ લાવવા માટે ભારત સરકાર સક્રિય રીતે કામ કરી રહી છે, જેનો પુરાવો બંધારણની કલમોની જોગવાઈઓમાંથી મળે છે. બાળમજૂરીના કાયદા અને બાળમજૂરી સંબંધિત અન્ય કાયદાઓમાં નિયમિત સમયે સરકાર દ્વારા સુધારો કરવામાં આવે છે. ભારત સરકારે રાષ્ટ્રીય બાળમજૂર નીતિમાં હેતુઓ અને અગ્રતાઓ નિશ્ચિત કરવા ઉપરાંત બાળમજૂરી કાયદાના અમલની ખાતરી માટે સંસાધનોની જોગવાઈ પણ કરી છે. આ પોલિસીમાં જોખમી વ્યવસાયો અને પ્રક્રિયામાં કામ કરતાં બાળકોના પુનર્વસન પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવા સાથે ક્રમિક અને પરંપરા સંબંધિત અભિગમ અપનાવાયો છે. સરકારે કામના સ્થળેથી પાછા ખેંચાયેલાં અને બચાવી લેવાયેલાં બાળકોના પુનર્વસન માટે વિવિધ યોજનાઓ રજૂ કરી છે અને પુનર્વસનના પ્રોજેક્ટ્સ તૈયાર કરવા તથા તેમના આયોજન, અમલ અને નિરીક્ષણ પર દેખરેખ રાખવા એક ટાસ્કફોર્સની રચના કરી છે.

રાઈટ ઓફ ચિલ્ડ્રન ટુ ફ્રી એન્ડ કમ્પ્લેસરી એક્ટ ૨૦૦૮ (આરટીઈ એક્ટ)ના અમલ દ્વારા ભારત સરકારે બાળકો માટે શિક્ષણના અધિકારને મૂળભૂત અધિકારોમાં સ્થાન આપ્યું છે. ૧૪ વર્ષની વયજૂથમાં દરેક બાળકને મફત અને ફરજિયાત શિક્ષણ પૂરું પાડવામાં આવશે. બાળમજૂરી નીતિના ઉદ્દેશો માત્ર બાળકોની સ્કૂલની હાજરીમાં વૃદ્ધિથી જ નહીં, પરંતુ બાળમજૂરીના આંકડાઓ પરથી પણ જોઈ શકાય છે. જેમકે, વર્ષ ૨૦૦૧માં બાળમજૂરીનું પ્રમાણ ૧.૨૭ કરોડથી ઘટીને ૨૦૧૧માં ૧.૦૧ કરોડ થઈ ગયું હતું. એનએસએસઓ સર્વેનો અહેવાલ દર્શાવે છે કે બાળમજૂરોની સંખ્યા ૨૦૦૪-૦૫માં ૮૦.૭ લાખથી ઘટીને ૨૦૦૮-૧૦માં ૪૮.૮ લાખ થઈ ગઈ છે.

બાળમજૂરી (પ્રતિબંધ અને નિયમન) કાયદો ૧૯૮૬, ૧૮ વ્યવસાયો અને ૬૫ પ્રક્રિયાઓમાં ૧૪ વર્ષથી ઓછી વયના બાળકોની રોજગારી પર પ્રતિબંધ મૂકે છે. ૨૦૧૬માં બાળ અને કિશોર કામદાર (પ્રતિબંધ અને નિયમન) કાયદો, ૧૯૮૬ કોઈપણ વ્યવસાયમાં ૧૪ વર્ષથી ઓછી વયનાં બાળકોના કામ અથવા રોજગારી પર સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ મૂકે છે. આ કાયદામાં કિશોરાવસ્થાની વ્યાખ્યા મુજબ એવી વ્યક્તિ જેણે ૧૪ વર્ષ પૂરાં કરી દીધા છે, પરંતુ તેનાં ૧૮ વર્ષ પૂરાં થયાં નથી. ફેક્ટરીસ એક્ટ, ૧૯૪૮માં ૧૮ વર્ષથી નીચેના બધા જ બાળકોને ખાણ, વિસ્ફોટકો, જોખમી વ્યવસાયોમાં કામનાં જોખમી સ્થળો અથવા પ્રક્રિયાઓમાં કામ કરવા પર સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ મુકાયો છે. અમેન્ડમેન્ટ એક્ટના અમલ બાદ જોખમી વ્યવસાયો અને પ્રક્રિયાઓ પર વર્તમાન સ્થિતિની સમીક્ષા કરવા ટેકનિકલ એડવાઈઝરી કમિટી (ટીએસી)ની રચના કરાઈ હતી અને ટીએસીએ ભલામણો કરતો તેનો અહેવાલ બે ભાગમાં રજૂ કરી દીધો છે. સમિતિએ ભાગ એમાં જોખમી વ્યવસાયો અને પ્રક્રિયાઓને આવરી લીધી છે, જેમાં કિશોરોના કામ કરવા પર પ્રતિબંધ મુકાયેલો છે તથા ભાગ બીમાં એવા જોખમી વ્યવસાયો અને પ્રક્રિયાને આવરી લીધા છે, જેમાં બાળકોને કામમાં મદદ કરવા પર પ્રતિબંધ મુકાયો છે. ભાગ એમાં વ્યવસાયો અને પ્રક્રિયાની નવ કેટેગરી છે, જેમાં કામ સંબંધિત અન્ડરગ્રાઉન્ડ અને અન્ડરવોટરનો સ્પષ્ટ ઉલ્લેખ કર્યો છે તેમજ જોખમી પ્રક્રિયાઓમાં સંકળાયેલ ઉદ્યોગોની યાદી પણ આપી છે.

સમિતિના અહેવાલમાં ભલામણ કરાયેલ યાદીમાંથી કેટલાકમાં લોહ અને બિન-લોહધાતુઓ, રાસાયણિક ઉદ્યોગો, ફાઉન્ડ્રીસ, વીજ ઉત્પાદન ઉદ્યોગો, સિમેન્ટ, રબર, પેટ્રોલિયમ, ત્રણ ખાતરઉદ્યોગો, દવા અને ફાર્માસ્યુટિકલ ઉદ્યોગો, પેપરપલ્પ, પેટ્રો-કેમિકલ, પેઈન્ટ્સ અને પિગમેન્ટ્સ, ઈલેક્ટ્રોપ્લેટિંગ, ચર્મઉદ્યોગ, ફર્મેન્ટેશન,

યોજના એપ્રિલ-૨૦૧૭

ગ્લાસ અને સિરામિક્સ, કતલખાના, બાંધકામ ઉદ્યોગ વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

બાળકોને સ્કૂલના કલાકો બાદ અને વેકેશન દરમિયાન તેમના પરિવાર અથવા પારિવારિક ઉદ્યોગોમાં મદદ કરવાની છૂટ અપાઈ છે. અહીં પરિવારનો અર્થ માત્ર બાળકનાં માતા-પિતા, ભાઈ, બહેન અને માતા-પિતાનાં ભાઈ, બહેન થાય છે. અહીં એ ખાસ નોંધવું જોઈએ કે સ્કૂલની વ્યાખ્યા આરટીઈ એક્ટ મુજબની હોવી જોઈએ. જેમાં 'સ્કૂલ'નો અર્થ એવી સ્કૂલ જે '૨૦૦૮ના બાળકોને મફત અને ફરજિયાત શિક્ષણના અધિકારના કાયદાના શેડ્યુલ (સેક્શન ૧૯ અને ૨૫), નિયમો અને ધોરણોનો પૂરતો અમલ કરતી હોય તથા 'હેલ્પ'નો અર્થ સ્વૈચ્છિક અને 'રોજગારી' નહીં થાય છે. તેમજ અહીં એ પણ નોંધવું જોઈએ કે જોખમી વ્યવસાયો અથવા પ્રક્રિયામાં મદદની છૂટ અપાઈ નથી. વધુમાં કોઈ પણ સંજોગોમાં બાળકના શૈક્ષણિક અભ્યાસ પર કોઈ અસર પડવી જોઈએ નહીં. સર્કસ સિવાય જાહેરાત, ફિલ્મો, ટેલિવિઝન શ્રેણીઓ અથવા અન્ય મનોરંજન અથવા સ્પોર્ટ્સ પ્રવૃત્તિઓ સહિત દૃશ્ય-શ્રાવ્ય મનોરંજન ઉદ્યોગમાં કલાકાર તરીકે બાળકોને સલામતી અને કેટલીક શરતોને આધીન કામ કરવા મુક્તિ આપવામાં આવી છે. કલાકાર એટલે એવો બાળક જે કલાકાર, ગાયક અને ખેલાડી તરીકે પરફોર્મ કરે છે.

બાળ અને કિશોર મજૂર (પ્રતિબંધ અને નિયમ) કાયદો, ૧૯૮૬ આકરી સજાની જોગવાઈઓ પણ ધરાવે છે. એમ્પ્લોયર દ્વારા આચરવામાં આવેલ કલમ ૩ અથવા ૩એ હેઠળના ગુના કોગ્નિઝેબલ છે અને તેમાં છ મહિનાથી બે વર્ષ સુધીની કેદ અથવા ૨૦ હજારથી ૫૦ હજાર રૂપિયા સુધીનો દંડ અથવા બંને થઈ શકે છે. આ કાયદા હેઠળ ફરીથી એ જ ગુના બદલ એકથી ત્રણ વર્ષની કેદ થઈ શકે છે. બાળકને વ્યાવસાયિક હેતુથી કામ કરવાની મંજૂરી આપતા સીએએલપીઆર કાયદાની કલમ ૩ અથવા ૩એના ભંગ બદલ

માતા-પિતા અથવા વાલીઓને પણ દંડની જોગવાઈ છે. જોકે, પહેલી વખતના ગુના માટે કોઈ સજા થતી નથી. જોકે, માતા-પિતા અથવા વાલીઓ દ્વારા વારંવાર ગુનો આચરવા બદલ ૧૦ હજાર રૂપિયાના દંડ સાથે જેલની જોગવાઈ છે.

કામના સ્થળેથી બચાવાયેલા બાળકો અને કિશોરોનું બાળ અને કિશોર કામદાર પુનર્વસન ભંડોળની રચના માટે સીએએલપીઆર કાયદા મુજબ પુનર્વસન કરવામાં આવશે. આ કાયદો સંબંધિત સરકારને કાયદાના અસરકારક અમલ માટે જિલ્લા ન્યાયાધીશને સત્તા આપવાના અને યોગ્ય સરકાર દ્વારા નિયમિત સમયે તેની તપાસ અને નિરિક્ષણ કરવાના નિર્દેશ આપે છે.

સ્કૂલમાં ૧૪ વર્ષથી ઓછી વયનાં બધાં બાળકોના પ્રવેશ અને તેમને સ્કૂલમાં જ જાળવી રાખીને નિવારક દરમિયાનગીરી કરતાં બાળમજૂર કાયદામાં સુધારાના લક્ષ્યાંકો હાંસલ થઈ શકશે. તેની સાથે બાળમજૂરોને ઓળખવા જોઈએ અને તેમને બચાવવા જોઈએ. ઉપરાંત બાળમજૂરીમાંથી છોડાવાયેલાં બાળકો માટે શૈક્ષણિક પુનર્વસન અને તેમના પરિવાર માટે આર્થિક પુનર્વસન જરૂરી છે. વસાહતીઓ અને ખાસ કરીને ખાસ સમાજો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવા સાથે તેમને રોજગારલક્ષી કુશળતા અપાવવી અને તેમના માટે આવકના સ્ત્રોત ઊભા કરવા પણ જરૂરી છે. ભારતમાં બાળમજૂરી નાબૂદ કરવા માટે સરકાર અને બિનસરકારી હિસ્સેદારો દ્વારા લોકોમાં જાગૃતિ, તાલીમ, ક્ષમતા વિસ્તરણ, સંવેદનશીલતા અને સામાજિક ગતિશીલતા મહત્વની ભૂમિકા ભજવી શકે છે.

લેખક વી વી ગીરી નેશનલ લેબર ઈન્સ્ટિટ્યૂટના સીનિયર ફેલો છે તથા છેલ્લાં ૩૦ વર્ષથી સંશોધન, તાલીમ, અભ્યાસક્રમ વિકાસ અને સલાહ સાથે સંકળાયેલું છે.

(ઈ-મેલ: helensekar@gmail.com)

મનરેગાનાં શ્રમ બજારો, સ્થળાંતરણ અને વેતન પર અસર: બે પસંદ કરેલાં રાજ્યોની વિશ્લેષણાત્મક સમીક્ષા

યુ. હેમંતકુમાર અને બી. સુજાતા



મહાત્મા ગાંધી રાષ્ટ્રીય ગ્રામીણ રોજગાર સુરક્ષા યોજના (મનરેગા) યોજના ૭ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૫ના રોજ કાયદો બનાવીને શરૂ કરવામાં આવી હતી, જેનો ઉદ્દેશ દરેક નાણાકીય વર્ષમાં દરેક કુટુંબમાં ઓછામાં ઓછા ૧૦૦ દિવસની રોજગારી આપી ગ્રામીણ વિસ્તારોમાં કુટુંબોની આજીવિકા સુરક્ષિત કરવાનો હતો. આ યોજના પ્રાથમિક તબક્કામાં (૨ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૦૬થી લાગુ) ૨૦૦ ગ્રામીણ જિલ્લાઓમાં શરૂ કરવામાં આવી હતી. નાણાકીય વર્ષ ૨૦૦૭-૦૮માં તેને વધુ ૧૩૦ ગ્રામીણ જિલ્લાઓમાં લાગુ કરવામાં આવી હતી. મનરેગા હેઠળ બાકીના જિલ્લાઓને ૧ એપ્રિલ, ૨૦૦૮માં અધિસૂચિત કરવામાં આવ્યા હતા. તેની સાથે આ યોજના સંપૂર્ણ દેશમાં ૧૦૦ ટકા શહેરી વસતિ ધરાવતા જિલ્લાઓ સિવાય તમામ જિલ્લાઓમાં લાગુ થઈ હતી. તે દુનિયાની સૌથી મોટી સરકારી યોજના છે, જેનો વાર્ષિક ખર્ચ અંદાજે રૂ. ૪૦,૦૦૦ કરોડ (દ.૭ અબજ ડોલર) આવે છે.

લાં બા સમય સુધી કુદરતી સ્ત્રોતોનો ઉપયોગ કરવાથી જમીન, પાણી અને વનસ્પતિ જેવા કુદરતી સંસાધનોનો નાશ થાય છે, જેના પરિણામે કૃષિ ઉત્પાદકતા અને રોજગારીની તકો પર નુકસાનકારક અસર થાય છે. તે જ રીતે ગરીબી અને બેરોજગારીમાં વધારો થવાથી જમીન નાનાં નાનાં ટુકડાઓમાં વહેંચાઈ જાય છે અને કૃષિ મજૂરોની સંખ્યામાં વધારો થાય છે. વર્ષ ૧૯૮૧માં કૃષિ મજૂરોની સંખ્યા ૭.૦૮ મિલિયન હતી, જે ૨૦૦૮માં નોંધપાત્ર રીતે વધીને ૧૨૧ મિલિયન થઈ હતી. સાથે સાથે લઘુ અને સીમાંત ખેડૂતોની માલિકીની જમીનની ટકાવારી વર્ષ ૧૯૭૧માં ૭૦ ટકાથી વધીને ૨૦૦૧માં ૮૨ ટકા થઈ હતી. આ સમસ્યાનું સમાધાન કરવા શિસ્તબદ્ધ પ્રયાસો હાથ ધરવાની અને સર્વસમાવેશક વૃદ્ધિ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાની જરૂર છે. સર્વસમાવેશક વૃદ્ધિને નિયત સમયમર્યાદામાં પરિણામો આપવાના ઉદ્દેશ સાથે મુખ્ય કાર્યક્રમો મારફતે ચાવીરૂપ ક્ષેત્રોને પ્રાથમિકતા આપવાની જરૂરિયાત દ્વારા પરિભાષિત કરવામાં આવે છે. મહાત્મા ગાંધી રાષ્ટ્રીય ગ્રામીણ રોજગાર સુરક્ષા યોજના (મનરેગા) તેમાંની એક યોજના છે. આ યોજના ૭ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૫ના રોજ કાયદો બનાવીને શરૂ કરવામાં આવી હતી, જેનો ઉદ્દેશ દરેક નાણાકીય વર્ષમાં દરેક કુટુંબમાં ઓછામાં ઓછા ૧૦૦ દિવસની રોજગારી આપી ગ્રામીણ વિસ્તારોમાં કુટુંબોની

આજીવિકા સુરક્ષિત કરવાનો હતો. આ યોજના પ્રાથમિક તબક્કામાં (૨ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૦૬થી લાગુ) ૨૦૦ ગ્રામીણ જિલ્લાઓમાં શરૂ કરવામાં આવી હતી. નાણાકીય વર્ષ ૨૦૦૭-૦૮માં તેને વધુ ૧૩૦ ગ્રામીણ જિલ્લાઓમાં લાગુ કરવામાં આવી હતી. મનરેગા હેઠળ બાકીના જિલ્લાઓને ૧ એપ્રિલ, ૨૦૦૮માં અધિસૂચિત કરવામાં આવ્યા હતા. તેની સાથે આ યોજના સંપૂર્ણ દેશમાં ૧૦૦ ટકા શહેરી વસતિ ધરાવતા જિલ્લાઓ સિવાય તમામ જિલ્લાઓમાં લાગુ થઈ હતી. તે દુનિયાની સૌથી મોટી સરકારી યોજના છે, જેનો વાર્ષિક ખર્ચ અંદાજે રૂ. ૪૦,૦૦૦ કરોડ (દ.૭ અબજ ડોલર) આવે છે.

તેમાં કુદરતી સંસાધનોનું સંકલિત વ્યવસ્થાપન અને આજીવિકા પેદા કરવાનાં પાસાં સંકળાયેલાં છે. વિભાવનાની દ્રષ્ટિએ વિવેચનના કેન્દ્રમાં કુટુંબ તથા કામની સભાનતા, નબળાઈનો અનુભવ, સન્માન, કાર્ય અને આજીવિકાનો અધિકાર તથા જીવનની સારી ગુણવત્તા છે. આ ક્ષેત્રો વધુ સંશોધન કરવાને યોગ્ય છે. માઈક્રો (વ્યક્તિગત/એચએચ) અને માઈક્રો સિસ્ટમ્સ (સરકાર/સંસ્થાઓ) વચ્ચેનું જોડાણ પરિવર્તનનું વિશ્લેષણ કરવાની ચાવી છે, ખાસ કરીને તે વ્યવસ્થાઓ વચ્ચે હસ્તાંતરિત અને પરિવર્તિત થાય છે. ઉદાહરણ તરીકે, વિસ્તૃત પરિવર્તનોથી કુટુંબોને અસર થાય છે,

ત્યારે નાની નાની કામગીરીથી કુટુંબ કે વ્યક્તિઓને અસર થાય છે; ઉદાહરણ તરીકે, વેતનની ચુકવણીમાં વિલંબ જેવી બાધ કે આંતરિક અસરો વિસ્તૃત માળખા અથવા/દુષ્કાળ/બજારની ચડતરને ચોક્કસ સંદર્ભમાં અસર કરી શકે છે. ગિડેનનો સંરચનાનો સિદ્ધાંત સૂક્ષ્મ વ્યવસ્થાઓ, તમે વ્યક્તિઓ કે કુટુંબો કહી શકો અને વિસ્તૃત વ્યવસ્થાઓ, તમે તને શાસન, કાયદા અને રાજકીય અર્થતંત્રનું મોટું માળખું કહી શકો, બંનેની વચ્ચે જોડાણમાં ઉપયોગી માહિતી પ્રદાન કરે છે. ગિડેન્સના કહેવા મુજબ (૧૯૭૯) એજન્ટ (જ્યાં એજન્ટ એટલે અર્થપૂર્ણ કાર્યકર્તાઓ/વ્યક્તિઓ) પુનરાવર્તિત કામગીરી/વર્તણૂક દ્વારા માળખાનું સર્જન કરે છે, જેના પગલે માળખું ઊભું થાય છે અને નિયંત્રિત કામગીરી થાય છે. આ જાણકારી એજન્ટ (જે વ્યક્તિ/કુટુંબ હોય છે) અને સંપૂર્ણ વ્યવસ્થા વચ્ચે સંબંધ સમજવા આવશ્યક છે. આ તબક્કે યોજનાના ઉદ્દેશ પર આ એજન્ટો કેવી રીતે અસર કરે છે અને કાર્યક્રમ કેવી રીતે ગરીબોની આજીવિકાના સંસાધન આધારને મજબૂત કરે છે એની જાણકારી મેળવવી જરૂરી છે. લઘુત્તમ ૧૦૦ દિવસની કામગીરીની કાયદેસર ખાતરી ભારતના નાગરિકોની ઈચ્છાશક્તિ પ્રદર્શિત કરે છે અને કામ કરવાના અધિકારને યોગ્ય અધિકાર તરીકે માન્યતા આપે છે, જ્યાં તેની સાથે ગરીબો અને નબળાં જૂથો સક્રિયપણે સંકળાયેલાં હોય છે. એટલે મનરેગા હેઠળના અધિકારો આ સીમાચિહ્નરૂપ કાયદાની ડિઝાઇનમાં વિતરીત ન્યાય સૂચવે છે. જોકે શ્રમ બજારો, સ્થળાંતર અને વેતન પર કાર્યક્રમની ચોક્કસ અસર સ્થાપિત થઈ નથી. સંશોધનમાં નીચેની ખામીઓ જાણવા મળી છે

- મનરેગા ચોક્કસ શ્રમ સમુદાયોને લક્ષ્યાંક બનાવે છે કે નહીં? 'શ્રમનીતિ અને અમલીકરણ

- મનરેગાએ કૃષિ વેતન વધારીને કૃષિ ક્ષેત્રને નુકસાન કર્યું છે અને કૃષિની સીઝન દરમિયાન શ્રમિકો ઉપલબ્ધ હોતા નથી?

- જોખમ અને તનાવયુક્ત સ્થળાંતરણ પર મનરેગાએ અસર કરી છે?

ઉદ્દેશ:

- શ્રમ બજારો પર અસરની આકારણી, ખાસ કરીને કૃષિ, જોખમ અને તનાવયુક્ત સ્થળાંતરણમાં
- સહભાગી પ્રક્રિયાની જાણકારી, જે મારફતે કુટુંબની આજીવિકા જળવાય છે અને વધે છે.

પદ્ધતિ:

અભ્યાસમાં બે રાજ્યો કર્ણાટક અને

ઝારખંડને આવરી લેવાયાં હતાં. પસંદગી કરેલા આ બંને રાજ્યોમાં કૃષિ ગરીબોની આજીવિકાનું મુખ્ય માધ્યમ હોવાથી આ બંને રાજ્યોમાં સંસાધનોની ઉપલબ્ધતા, નિર્વાહ અને સ્વીકાર્યતા માટેની સ્થિતિ અલગઅલગ છે. દરેક રાજ્યોમાં ચાર-ચાર ગામ (ગ્રામ પંચાયતો)ની પસંદગી કરવામાં આવી હતી. દરેક ગામમાં ૫૦ નમૂના લેવાયાં હતા, જેમને અભ્યાસ માટે સંલગ્ન કરવામાં આવ્યાં હતાં (દરેક ગામમાં ૫૦ નમૂના × દરેક રાજ્યમાં ૪ ગામ = ૨૦૦ નમૂના × ૨ રાજ્યો = ૪૦૦ નમૂના (જુઓ ટેબલ-૧). અભ્યાસ માટે સ્તરીય યાદચ્છિક નમૂના પદ્ધતિ લાગુ કરવામાં આવી હતી. બંને રાજ્યોનાં દરેક ગામમાં નમૂનાની પસંદગી મનરેગા હેઠળ શ્રમ સહભાગિદારી મર્યાદિત હતી.

ટેબલ ૧: નમૂનાની ડિઝાઇન

રાજ્ય	જિલ્લો	તાલુકો	ગ્રામ પંચાયત અને ગામનું નામ	નમૂનાની સાઈઝ
કર્ણાટક	ટુમ્કુર	ગુબી	ચેલુર	૫૦
			હોસેકેરી	૫૦
	ગુલબર્ગ	સેદામ	મુઢોલ	૫૦
	બેલગાંવ	રેલબાગ	સવાસુદી	૫૦
ઝારખંડ	રામગઢ	મંડુ	બોંગાબર	૫૦
			ગરગલી (મંડુ ચઢી)	૫૦
	પૂર્વ સિંધુમ્બરી	ઘાટસિલા	દૈનમરી (કાલ્ચિટી)	૫૦
		પટામ્દા	ગુરુવાલા (ઔરિયા)	૫૦

શ્રમ બજારો, સ્થળાંતરણ અને વેતન પર અસરની વિશ્લેષણાત્મક સમીક્ષા

ગ્રામીણ શ્રમ બજારો કેટલીક વ્યવસ્થાઓ દ્વારા નિયંત્રિત છે, જે સામાજિક અને આર્થિક રીતે શક્તિશાળી લોકો તરફ ઝુકેલા છે, જેમાં જમીનવિહોણા મજૂરો સમાન ધોરણે વેતન મેળવવા વાટાઘાટ કરવા સક્ષમ

નથી. જમીનવિહોણા અને નાના ખેડૂતો જેવા નબળાં જૂથો, ગ્રામીણ શ્રમ બજારોમાં કટોકટીને કારણે સ્થળાંતરણ કરે છે. આ રીતે વેતન, ગ્રામીણ શ્રમ બજારો અને સ્થળાંતરણ મનરેગાના સાથે જોડાયેલાં હોવાની સાથે એનઆરએલએમ હેઠળ મહિલા કિસાન સશક્તિકરણ પરિયોજના (એમકેએસપી)

જેવા અન્ય કાર્યક્રમો સાથે પણ સંલગ્ન છે. નમૂનાનાં બે રાજ્યોમાં શ્રમ બજારો જમીન, પાણી અને સિંચાઈ, જમીનના ઉપયોગ તેમજ દુષ્કાળ વગેરે ઘટનાઓ સાથે મુખ્યત્વે જોડાયેલાં છે. બિનકૃષિ વેતનમાં વધારો કૃષિ શ્રમનું બિનકૃષિ કામ તરફ સ્થળાંતરણ છે,

જે પ્રાથમિક તબક્કામાં જોવા મળ્યું હતું અને પછી બે નમૂનાનાં રાજ્યોમાં મનરેગા અને એમકેએસપીના અમલીકરણને કારણે તેમાં ઘટાડો થયો છે.

રોજગારીના સર્જન (દિવસોની

સંખ્યા)માં મોટા પાયે વધારો થયો છે. રસપ્રદ બાબત એ છે કે, શ્રમ દિવસોની સંખ્યામાં વધારો બંને રાજ્યોમાં નમૂનાનાં ગામોમાં સીમાંત, નાનાં અને જમીનવિહોણા શ્રમિકોમાં જોવા મળ્યો હતો (જુઓ ટેબલ ૨).

ટેબલ ૨: રોજગારીનું સર્જન (દિવસોમાં) અને વેતન

(રૂપિયામાં)

રોજગારીનું સર્જન અને વેતન	કર્ણાટક				ઝારખંડ			
	એનઆરએલએમ પૂર્વે		એનઆરએલએમ પછી		એનઆરએલએમ પૂર્વે		એનઆરએલએમ પછી	
	પુરુષો	મહિલાઓ	પુરુષો	મહિલાઓ	પુરુષો	મહિલાઓ	પુરુષો	મહિલાઓ
શ્રમ દિવસોમાં વધારો ★	૧૫૫	૧૮૦	૨૪૫	૩૪૦	૧૩૦	૧૬૦	૨૧૦	૩૪૦
કૃષિ	૬૮	૧૧૦	૧૪૦	૨૮૫	૭૪	૧૨૫	૧૬૦	૨૯૮
બિનકૃષિ પ્રવૃત્તિઓ	૮૭	૭૦	૮૩	૨૫	૫૬	૩૫	૧૦	૯
મનરેગા #	-	-	૨૨	૩૦	-	-	૪૦	૩૩
વેતન (રૂ./દિવસ)								
કૃષિ પ્રવૃત્તિઓ માટે	૧૦૦	૮૦	૨૫૦	૨૦૦	૮૦	૬૦	૧૫૦	૧૨૦
બિનકૃષિ પ્રવૃત્તિઓ માટે	૧૫૦	૧૨૦	૩૫૦	૨૫૦	૧૦૦	૮૦	૨૦૦	૧૭૫
મનરેગા	૨૦૪/-				૧૬૭/-			

★ કૃષિ, મનરેગા, પશુધન અને પશુઓના પાલનપોષણમાંથી શ્રમ સહિત
મનરેગામાં રોજગારી – અગાઉના વર્ષમાં પુરુષો અને મહિલાઓની ભાગીદારીનો હેતુ.

ટેબલ ૩: નમૂનાનાં ગામોમાં સ્થળાંતરની સ્થિતિ

સ્થળાંતરણ	કર્ણાટક				ઝારખંડ			
	એનઆરએલએમ પૂર્વે		એનઆરએલએમ પછી		એનઆરએલએમ પૂર્વે		એનઆરએલએમ પછી	
	પુરુષો	મહિલાઓ	પુરુષો	મહિલાઓ	પુરુષો	મહિલાઓ	પુરુષો	મહિલાઓ
સિઝનલ ઘટાડો (%)	૨૫ (૧૨૦ માનવીય કલાકો)	૪૦ (૧૨૦ માનવીય કલાકો)	૮૦ (૧૦-૧૫ માનવીય કલાકો)	૯૦ (૧૦-૧૫ માનવીય કલાકો)	૧૦ (૧૭૫ માનવીય કલાકો)	૧૫ (૧૭૫ માનવીય કલાકો)	૧૦૦ -	૧૦૦ -
કાયમી ઘટાડો (%)	-	-	૭૦ (૧૦ માનવીય કલાકો)	૧૦૦ -	-	-	૮૦ (૨૫ માનવીય કલાકો)	૯૦ (૨૫ માનવીય કલાકો)

- અન્ય મુદ્દો એ છે કે સમુદાય આધારિત સંસ્થાઓ અને નાગરિકો સમાજોની ભૂમિકા મજબૂત કરવાથી ગ્રામીણ શ્રમ બજારને મદદ મળી છે, જ્યાં વહીવટીતંત્ર અને સુશાસનની કેટલીક પહેલોને કારણે તથા સક્રિય વહીવટી પ્રતિબદ્ધતાને કારણે શ્રમ વેતન વધારવામાં અને તનાવયુક્ત સ્થળાંતર ઘટાડવામાં મદદ મળી છે.
- કૃષિ અને શાસનને મજબૂત કરવા ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવ્યું છે.
- એમકેએસપી યોજનાઓ સાથે મનરેગા અને કૃષિ ઉત્પાદકતા વધારવા કૃષિ કામગીરીઓ અને એમકેએસપી-એનઆરએલએમ પછી વૃદ્ધિમાં વધારો થયો હતો.

સ્થળાંતરણ અને મનરેગા

કુટુંબમાં આર્થિક સમસ્યાના અનેક કારણો હોય છે. મનરેગા તેની ડિઝાઈન અને અમલીકરણ મારફતે સીધા સ્થળાંતરણનો અભિગમ ધરાવતી નથી. જોકે નાગરિક સમાજો મારફતે એસએચજીના હસ્તાંતરણને મજબૂત કરવાથી તથા એમકેએસપી હેઠળ કૃષિમાં વિવિધતા લાવવાથી સ્થળાંતરમાં ઘટાડો થયો છે, ખાસ કરીને સિઝનલ સ્થળાંતરમાં (જુઓ ટેબલ ૩). ઓફ સિઝન દરમિયાન મનરેગાનાં કાર્યોથી કાયમી સ્થળાંતરણ ઘટાડવામાં કેટલીક હદે ઘટાડો થયો છે.

કામ મેળવવાની અનિશ્ચિતતા

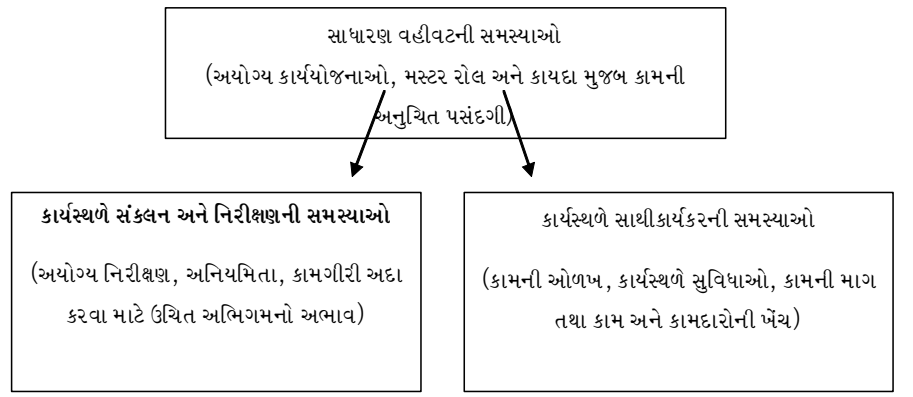
મનરેગાના અમલીકરણમાં એક ખામી કામની ફાળવણીમાં ઘટાડો અને વેતનની ચુકવણીમાં વિલંબ છે. આ બાબત નમૂનાનાં બંને રાજ્યોમાં જોવા મળી હતી. ફિલ્ડ ડેટા સૂચવે છે કે ચુકવણીમાં વિલંબ થવાથી લોકો આ કાર્યક્રમમાં સામેલ થવાનું ટાળે છે. મનરેગા માંગ આધારિત યોજના છે. મનરેગા હેઠળ વ્યાપક સ્તરે કામનો અસ્વીકાર અને વેતનની ચુકવણીમાં ઘણો વિલંબ કામ માટેની માંગને દૂર કરશે. કામ મેળવવાની અન્ય અનિશ્ચિતતા આધાર આધારિત ચુકવણી છે. આધાર સાથે ચુકવણી લિન્ક કરવાનો પ્રથમ પ્રયોગ ઝારખંડમાં કરવામાં આવ્યો હતો અને રાજ્યોમાં કામદારોનું કહેવું છે કે તેનાથી તેમને મોટી મદદ મળી હતી, કારણ કે તેમની બેંકમાં જવાની જરૂર નથી અને તેમને સાચી રકમ મળી જાય છે. વર્ષ ૨૦૧૫માં સર્વોચ્ચ અદાલતના આદેશમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે, આધાર આધારિત ચુકવણી સ્વૈચ્છિક રહેશે, પણ કાર્યકર્તાઓએ

ધ્યાન દોર્યું છે કે રાજ્યમાં આ વ્યવસ્થા સરકાર દ્વારા તેને ગરીબો પર લાદવામાં આવી છે. કામદારો કહે છે કે, જ્યારે દેશમાં પૂરતાં આધાર કાર્ડ નથી, ત્યારે અમને કામ નહીં મળે. જ્યારે અમે કામ માગવા જઈએ, ત્યારે અમને મળતું નથી. જ્યારે ક્ષાર્ટિકમાં ફિલ્ડમાં પદાધિકારીઓ વચ્ચે સંકલનના અભાવથી, જી પી સ્તરે, જિલ્લા સ્તરે વાર્ષિક યોજના/વિકાસ યોજના તૈયાર કરવામાં વિલંબ થવાથી અને શ્રમ બજેટની તૈયારીમાં વિલંબ થવાથી, વાર્ષિક યોજનાઓની કાર્યોના અમલમાં ખામી જોવા મળી હતી.

બંને રાજ્યોમાં અન્ય સમસ્યાઓમાં ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટની ખેંચ, માહિતીની પર્યાપ્ત

તૈયારીનો અભાવ, શિક્ષણ અને સંચાર યોજનામાં ખામીઓ, બિનજરૂરી ચીજવસ્તુઓ પર ખર્ચ અને ભંડોળને બિનજરૂરી કામો પાછળ વાપરવું, જોબ કાર્ડ માટે ડોર ટુ ડોર સર્વે હાથ ન ધરવો, રેકોર્ડની જાળવણી ન થવી કે નબળી જાળવણી થવી, કામમાં બિનજરૂરી વિલંબ થવાથી ખર્ચમાં વધારો થવો, કામના અમલીકરણમાં મશીનરીનો ઉપયોગ, પ્રવૃત્તિઓના સંકલનની ખામી અને યોજનાના અમલીકરણ પર નિરીક્ષણનો અભાવ વગેરે જોવા મળી હતી.

મહાત્મા ગાંધી નરેગાના અમલીકરણમાં સંપૂર્ણ સમસ્યાઓ



સમયસર લઘુત્તમ વેતનની ચુકવણી ન થવી

અહીં પ્રશ્ન એ છે કે મનરેગાના કામદારોને કેટલીક વખત તેમની મહેનત બદલ સમયસર ચુકવણી કેમ થતી નથી. ઝારખંડ અને ક્ષાર્ટિકમાં અવલોકનોને આધારે નીચે મુજબનાં કેટલાંક કારણો જવાબદાર હોવાનું જાણવા મળ્યું છે :

- મસ્ટરરોલમાં નામ વિના કામ કરવું : ઝારખંડમાં સામાન્ય રીતે કામદારોને કાર્યસ્થળ પર પ્રિન્ટેડ ઇએમઆર પહોંચે એ અગાઉ સ્કીમ પર કામ શરૂ કરવાનું કહેવાયું હતું. પણ કેટલીક વખત નીચેનાં કારણોસર ઇએમઆર તમામ કામદારોનાં નામ સામેલ કરવામાં નિષ્ફળ નીવડી હતી: (૧) કાર્ય અરજી પર ઉલ્લેખિત કામદારોનો જોબ કાર્ડ નંબર એમઆઈએસમાં ઉપલબ્ધ કામદારના નામ સામે જોબ કાર્ડ નંબરથી અલગ હતો; (૨) કામદારનું નામ તેમની જાણકારી વિના ઇલેક્ટ્રોનિક જોબ કાર્ડમાંથી રદ કરવામાં આવ્યું હતું; (૩) કામદારનું નામ તેમની જાણકારી

વિના અન્ય કોઈ ઇએમઆરમાં નાંખવામાં આવ્યું હતું

- કામકાજના દિવસોની સંખ્યા નોંધવામાં ભૂલ: ઉપર ઉલ્લેખ કર્યા મુજબ, પ્રિન્ટેડ ઇએમઆર ક્યારેય સમયસર કાર્યસ્થળ પર પહોંચે છે. દરમિયાન કાર્યસ્થળે સુપરવાઈઝર કામદારોની હાજરીનો કાયો રેકોર્ડ રાખે છે, પછી પ્રિન્ટેડ ઇએમઆર પર તેની નકલ કરે છે. જો કાચા રેકોર્ડમાંથી પ્રિન્ટેડ ઇએમઆરમાં હાજરીની વિગતની નકલ કરવામાં ભૂલ થાય, કે એમઆઈએસમાંથી તેમને એન્ટર કરવામાં ભૂલ થાય, તો કામદારો તેમનું વેતન ગુમાવે એવું જોખમ છે.
- મસ્ટર રોલ ગુમ થવું: પ્રિન્ટેડ ઇએમઆરના કેસમાં ભર્યા પછી ગુમ થઈ જાય કે કેટલાંક કારણસર કમ્પ્યુટર ઓપરેટરને ફરી ન મળે, તો એમઆઈએસમાં “શૂન્ય હાજરી” ઇએમઆર તરીકે એન્ટર થાય છે અને એ ઇએમઆર પર કામદારોને વેતન નહીં મળે.

- વેતનયાદીઓ/એફટીઓ જનરેટ કરવામાં ન આવે/અધિકૃત કરવામાં ન આવે: ઈએમઆર માટે વેતન-યાદી કે એફટીઓ જનરેટ કરવામાં ન આવે, અથવા એફટીઓ પર પ્રથમ કે બીજા હસ્તાક્ષરકર્તાની સહી ન હોય, તો એ ઈએમઆર પર કામદારોને વેતન નહીં મળે. સંબંધિત પદાધિકારીઓ દ્વારા ચૂક કે કમિશન વિના તેઓ સહી કરવાનો ઈનકાર કરવાને કારણે આવું થાય છે.
- વેતનની ચુકવણી પૂર્ણ કર્યા વિના એમઆઈએસમાં યોજના બંધ કરવી: કેટલીક વખત મંત્રાલયની કામ પૂર્ણ કરવાની ઝડપ વધારવાની વારંવાર સૂચના આપવાના કારણે સ્થાનિક પદાધિકારીઓ તમામ વેતનની ચુકવણી કર્યા વિના એમઆઈએસમાં યોજના બંધ કરી દે છે. એક વખત યોજના બંધ થઈ જાય પછી એમઆઈએસમાં ઈએમઆરમાંથી હાજરીની વિગત નાંખવાની શક્યતા બહુ રહેતી નથી કે એફટીઓ વ્યવહાર અસ્વીકાર થાય છે. યોજનાઓ પ્રાદેશિકસ્તરે એમઆઈએસ લોગ-ઈનમાંથી જ ફરી ખુલી શકશે.

ઉપરાંત યોજના બંધ થવાના કારણે વેતનની બિનચુકવણી વિશે ફરિયાદો ક્યારેક જ ગ્રામીણ વિકાસ વિભાગને મળે છે.

- બેન્ક કે પોસ્ટ-ઓફિસમાં ખાતા વિના કામ કરવું: વર્ષ ૨૦૦૮માં વેતનની રોકડ ચુકવણી બંધ થઈ હતી અને બેન્ક કે પોસ્ટ-ઓફિસના ખાતામાં ચુકવણી શરૂ થઈ હતી. ત્યારથી બેન્ક કે પોસ્ટ-ઓફિસમાં ખાતું ન હોય તેવા કામદારોને ચુકવણી થઈ શકતી નથી. જોકે મોટા ભાગના મનરેગા પદાધિકારીઓએ બેન્ક કે પોસ્ટ-ઓફિસમાં ખાતું ન ધરાવતા કામદારો પાસેથી કામની અરજી સ્વીકારવાનું બંધ કર્યું હોવાથી આ સમસ્યામાં મોટા પાયે ઘટાડો થયો છે.
- એમઆઈએસમાં ખોટો ખાતા નંબર: બેન્ક કે પોસ્ટ-ઓફિસમાં ખાતું હોવું જ પૂરતું નથી: એમઆઈએસમાં ખાતાની સાચી વિગત નાંખવી પડશે. જો ખોટો ખાતા નંબર નાંખવામાં આવે, તો ચુકવણીનો અસ્વીકાર થાય છે. ખાતાની સાચી વિગત આપવાનો અને ચુકવણી માટે વેતન યાદી રિજનરેટ કરવાનો વિકલ્પ

હોવા છતાં આ જટિલ પ્રક્રિયા છે અને મનરેગાના થોડા પદાધિકારીઓ આ ક્વાયત હાથ ધરે છે. ખોટા ખાતામાંથી પરત ફરી ચુકવણી લાંબા ગાળાની પ્રક્રિયા છે, જે ભાગ્યે જ અનુસરવામાં આવે છે.

- એમઆઈએસમાં ખોટો આધાર નંબર નાંખવો: રાજ્ય સરકારો નવા આધાર પેમેન્ટ બ્રિજ મારફતે મનરેગાના વેતનનું વિતરણ કરવાના કેન્દ્ર સરકારના દબાણ હેઠળ છે. જ્યારે ચુકવણીની આ પદ્ધતિના લાભ સ્પષ્ટ નથી, ત્યારે આધાર આધારિત ચુકવણીની પોતાની જટિલતાઓ છે. એમઆઈએસમાં નાંખવામાં આવેલા કામદારનો આધાર નંબર ખોટો હોય અને આધાર પેમેન્ટ બ્રિજ મારફતે ચુકવણી થાય, તો તેમને તેમને વેતન મળતું નથી.
- આધાર નંબર ખોટા ખાતા સાથે લિન્ક થયું હોય: એમઆઈએસમાં કામદારનો સાચો આધાર નંબર નાંખવો આધાર પેમેન્ટ બ્રિજ મારફતે સફળતાપૂર્વક વેતનની ચુકવણી કરવા માટે જરૂરી છે. જો એમઆઈએસમાં આધાર નંબર ખોટા બેન્ક ખાતા નંબર સાથે લિન્ક હોય, તો

ટેબલ ૪: ગ્રામીણ સ્તરે સંગઠન આધારિત સશક્ત સમુદાય

કર્ણાટક					
નમૂનાનાં ગામ	SHGsની સંખ્યા	નાણાકીય સર્વસમાવેશકતા (બેંક લિન્કેજની સંખ્યા અને જૂથોને આપવામાં આવેલી લોનની રકમ રૂ.માં)			મનરેગા અમલની અસર
		1 st	2 nd	3 rd	
ચેલુર	૦૩	૧, ૧૦,૦૦૦	૨, ૭૫, ૦૦૦	-	સાધારણ
હોસાકેરે	૦૪	૧, ૧૦,૦૦૦	૨, ૭૫, ૦૦૦	-	સાધારણ
મુઢોલે	૦૫	૧, ૦૦, ૦૦૦	૨, ૦૦, ૦૦૦	૪, ૦૦, ૦૦૦	નોંધપાત્ર
સવાસુદી	૦૬	૧, ૦૦, ૦૦૦	૨, ૦૦, ૦૦૦	-	સાધારણ
ઝારખંડ					
નમૂનાનાં ગામ	SHGsની સંખ્યા	નાણાકીય સર્વસમાવેશકતા (બેંક લિન્કેજની સંખ્યા અને જૂથોને આપવામાં આવેલી લોનની રકમ રૂ.માં)			મનરેગા અમલની અસર
		1 st	2 nd	3 rd	
બોંગાબર	૫૬	૧૦, ૦૦૦	૫૦, ૦૦૦	૧, ૫૦, ૦૦૦	આંશિક
ગરગલી	૧૨	૨૫,૦૦૦	૧૦૦, ૦૦૦	૨, ૦૦, ૦૦૦	આંશિક
દેનમરી	૦૬	૧, ૦૦, ૦૦૦	-	-	આંશિક
ગુરુવાલ	૦૮	૨૫, ૦૦૦	૫૦, ૦૦૦	-	આંશિક

કામદારને તેમનું વેતન નહીં મળે. ઉપરાંત એકથી વધારે ખાતા ધરાવતા કામદારો માટે આધાર-આધારિત ચુકવણીમાં વિચિત્ર સમસ્યાઓ ઊભી થાય છે.

- જોબ કાર્ડમાંથી કામદારનું નામ રદ કરવું: કામદારનું નામ તેમની જાણકારી વિના ઇલેક્ટ્રોનિક જોબ કાર્ડમાંથી રદ કરવામાં આવે તો ઇએમઆરમાં તેમનું નામ સામેલ નહીં થાય. આ માટે વિવિધ કારણો જવાબદાર હોઈ શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે, જ્યારે એમઆઈએસમાંથી કામદારો દૂર કરવામાં આવે, જ્યારે તેમનો આધાર નંબર કે ફોટોગ્રાફ અપલોડ ન કરવામાં આવે, કે કામની માગ માટે લાયક કામદારોની સંખ્યામાં ઘટાડો થાય, ત્યારે આવું બની શકશે.

શ્રમ બજારો, સ્થળાંતરણ અને વેતન પર સ્વયંસહાય જૂથો (SHGs)ની ભૂમિકા અને અસર

એવું પણ જોવા મળ્યું હતું કે, એસએચજી દ્વારા મનરેગા માટે માગ પેદા કરવાની અને કાર્યનો અમલ કરવાની, કામ અને સ્થળ ઓળખવાની, જાજમો દ્વારા ખર્ચનો કાચો અંદાજ તૈયાર કરવાની — પ્રોજેક્ટની સાઈઝ નક્કી કરવાની, જરૂરી વ્યક્તિ દિવસની સંખ્યાનો તાગ મેળવવામાં અને કામ માટે અંદાજ તૈયાર કરવામાં, શ્રમ બજેટમાં સહભાગી થવામાં, પ્રોજેક્ટની બેઠકોમાં સહભાગી થવામાં અને મસ્ટર રોલ મુજબ કામ હાથ ધરવામાં તથા સાઈટ પર સુવિધા પૂરી પાડવાથી શ્રમ બજારો પર સકારાત્મક અસર થઈ છે, ખાસ કરીને કઠિન પરિશ્રમમાં ઘટાડો થયો છે, તનાવયુક્ત સ્થળાંતરણમાં ઘટાડો થયો છે તથા કૃષિ અને બિનકૃષિ એમ બંનેમાં વેતન પર અસર થઈ છે.

મહિલાઓ અને નાણાકીય સર્વસમાવેશકતા

એમકેએસપી હેઠળ વ્યક્તિગત અને જૂથની ક્ષમતામાં એકાઉન્ટથી મહિલાઓની ધિરાણ મેળવવાની અને નિર્ણય લેવાની ક્ષમતામાં ફેરફાર થયો છે (જુઓ ટેબલ ૪). તેનાથી નમૂનાનાં ગામોમાં સંપૂર્ણ શ્રમ બજાર પર સકારાત્મક અસર થઈ છે. તે સ્પષ્ટ છે કે શ્રમ બજાર પર મનરેગાની સાધારણ અસર થઈ છે, સ્થળાંતરમાં આંશિક ઘટાડો થયો છે તથા વેતન માટે બાર્ગેઇન કરવાની ક્ષમતા વધી છે.

ઉપસંહાર:

અગાઉ ઉલ્લેખિત વિશ્લેષણાત્મક સમીક્ષામાં શ્રમ બજારોમાં મનરેગાની સાધારણ અસર, સ્થળાંતરણમાં ઘટાડો તથા ઉચ્ચ સ્તરે વેતનની બાર્ગેન ક્ષમતા પર સાધારણ અસર જોવા મળી હતી. અગાઉના વિભાગોમાંથી એવું જોવા મળ્યું હતું કે નમૂનાનાં બંને રાજ્યોમાં મનરેગા હેઠળ કામગીરી ગરીબી અને બેરોજગારીના દર સાથે અસંગત છે. ઓછી કામગીરી માટે કાર્યક્રમની વિવિધ બાબતો અને અમલીકરણ જવાબદાર છે.

- કાયદા અને ભારત સરકારની કાર્યકારી માર્ગદર્શિકા મુજબ, આઈઈસી પ્રવૃત્તિઓને યોજના લોકપ્રિય બનાવવા તથા ગ્રામીણ કુટુંબોમાં યોજના અને તેના મૂળભૂત અધિકારો વિશે જાગૃતિ લાવવા માટે હાથ ધરવામાં આવશે. રાજ્યમાં ગરીબ અને સંભવિત લાભાર્થીઓ મનરેગાની પર્યાપ્ત જાણકારી ધરાવતા નથી.
- સામાજિક મૂલ્યાંકન નિયમિતપણે થતું નથી. ઉપરાંત લોકપ્રિય હિતના ઓછા સ્તર દ્વારા તેનો મૂળ ઉદ્દેશ માર્યો ગયો છે. સાથે સાથે સામાજિક આકારણી નિયમો મુજબ હાથ ધરવામાં આવતી નથી, જેના પરિણામે ખામી જોવા મળે છે. લોકોના વોઈસ્ટરે અને પંચાયત સ્તરે પર્યાપ્ત પ્રચારનો અભાવ આ માટે મુખ્યત્વે જવાબદાર છે.
- એક તરફ, ભંડોળની ઓછી ઉપલબ્ધતાના પરિણામે ધારણા અને સફળતા વચ્ચે મોટો ફરક જોવા મળે છે, કેટલાંક સ્થળોમાં ભંડોળ વપરાયા વિના રહે છે, તો બીજી તરફ રાજ્ય અને અમલીકરણ સંસ્થાઓને તેમની જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવામાં મુશ્કેલી પડે છે.
- ફરિયાદ નિવારણ વ્યવસ્થા ન મજબૂત છે, ન ઉપલબ્ધ છે, જે માટે પ્રચારનો પર્યાપ્ત અભાવ, ખાસ કરીને નબળાં અને ગરીબ લોકો વચ્ચે. યોજનાને વધુ પારદર્શક બનાવવા આ વ્યવસ્થાનો અસરકારક ઉપયોગ જરૂરી છે.
- ચુકવણીમાં વિલંબ માટે મુખ્ય કારણ કામનું માપ દર્શાવવામાં આવે છે. આ માટે એક મુખ્ય કારણ ટેકનિકલ સજ્જતા

ધરાવતાં માણસોની ખેંચ છે, એટલે માપ અને બિલિંગ વ્યાવહારિક રીતે અટકી જાય છે. ઉપરાંત ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટ અને ક જુનિયર એન્જિનિયર્સ દ્વારા નિયમિતપણે કામની યોગ્ય આકારણી થતી નથી. કામ થયું હોય કે ન થયું હોય, તમામ કામદારોને સંપૂર્ણ વેતન મળે છે. એવી ભલામણ કરવામાં આવી છે કે ચુકવણીમાં વિલંબ બદલ વળતર પ્રદાન કરવા સરળતાથી સુલભ વ્યવસ્થા સ્થાપિત કરવી પડશે.

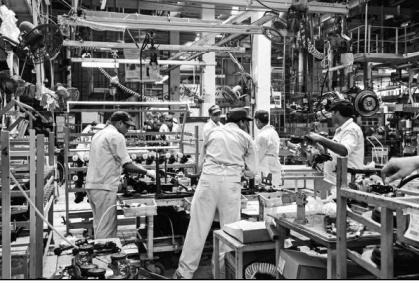
રસપ્રદ બાબત એ છે કે, જ્યાં કાર્યક્રમનો અમલ એમકેએસપી અને મનરેગા સાથે થયો હતો, ત્યાં સકારાત્મક અસર જોવા મળી હતી અને મહિલા સ્વયંસહાય જૂથોએ શ્રમિકોને કાળી મજૂરીમાંથી બહાર કાઢવામાં મદદ કરી હતી, ખાસ કરીને કોન્ટ્રાક્ટર્સની પકડમાંથી, જ્યાં સામાજિક રીતે શક્તિશાળી, વચેટિયા અને અન્ય લોકો મનરેગાના કડક અમલીકરણનો વિરોધ કરતાં હતાં. આર્થિક સશક્તિકરણ અને નાણાકીય સર્વસમાવેશકતા જાતિ સશક્તિકરણ અને સમાનતા માટે મહત્વપૂર્ણ હતી. સ્વયંસહાય જૂથોએ આગેવાની લીધી છે, બંને રાજ્યોમાં નમૂનાનાં ગામોમાં આર્થિક સશક્તિકરણથી શરૂ કરીને સામાજિક અને રાજકીય વર્ચસ્વ મેળવ્યું છે.

ડો. યુ હેમંત કુમાર હેદરાબાદમાં સ્થિત એનઆઈઆરડી અને પીઆરમાં સેન્ટર ફોર લાઈવલીહૂડ્સ, સ્કૂલ ઓફ રૂરલ લાઈવલીહૂડ્સમાં એસોસિએટ પ્રોફેસર છે. તેમણે રાષ્ટ્રીય અને આંતરરાષ્ટ્રીય સામાયિકોમાં સ્થાયી આજીવિકા, કુદરતી સંસાધનોના વ્યવસ્થાપન અને શ્રમ સંબંધો પર અનેક સંશોધન લેખ લખ્યાં છે. ઇ-મેલ:hemanthakumar2010@gmail.com

ડો. બી સુજાતા હેદરાબાદમાં સ્થિત એનઆઈઆરડી અને પીઆરમાં સેન્ટર ફોર લાઈવલીહૂડ્સ, સ્કૂલ ઓફ રૂરલ લાઈવલીહૂડ્સમાં રિસર્ચ આસિસ્ટન્ટ છે. તેઓ મેનેજમેન્ટ, ડેવલપમેન્ટ ઇકોનોમિક્સ અને ગ્રામીણ આજીવિકામાં નિષ્ણાત છે. ઇ-મેલ:bottugalla.sujatha@gmail.com

મશીનનો યુગ

રીતુ નાથ



એ

લ્લાં બે દાયકા દરમિયાન ઉત્પાદન ક્ષેત્રમાં અભૂતપૂર્વ વૃદ્ધિ થઈ છે. ટેકનોલોજીની

સ્વીકાર્યતા, વૈશ્વિક પહોંચ અને ઝડપી સંચારથી ચીજવસ્તુઓના ઉત્પાદન, સેવા અને પ્રદાન કરવાની રીતમાં મોટું પરિવર્તન થયું છે. ઘણાં ક્ષેત્રોમાં મશીને માનવીય શ્રમનું સ્થાન લેવાની સાથે પ્રત્યક્ષ કૌશલ્ય પણ હાંસલ કર્યું છે. ઓટોમેશનથી દૂરગામી પરિણામો મળશે તથા તેના કારણે અર્ધ અને અકુશળ માનવશ્રમને રોજગારી ગુમાવવાનું જોખમ છે. એટલે ઓટોમેશન ટકાઉ અને લોકોના લાભ માટે સક્ષમ બને એ આવશ્યક છે.

ઓટોમેશનથી કૃષિ, ઉત્પાદન અને સપ્લાય ચેઇન મેનેજમેન્ટ સિસ્ટમની મૂળભૂત પદ્ધતિમાં ફેરફાર થઈ રહ્યો છે. ઉત્પાદકતા વધારવા પુનરાવર્તિત, શ્રમ આધારિત રોજગારીનું સ્થાન રોબો લઈ રહ્યાં છે. હકીકતમાં ઓટોમેશન માનવ સંસાધનો માટે નવીન અને વધુ ઉત્પાદકીય રોજગારીનું સર્જન કરવાની તક પૂરી પાડશે. ટેકનોલોજીની સ્વીકાર્યતા અને જાણકારી ચાવીરૂપ છે. શ્રમ અને મશીનને એકબીજાના વિરોધી ન ગણવા જોઈએ અને તેમને એકબીજાના હરિફ ન સમજવા જોઈએ. ઓટોમેશન, ઉત્પાદકતા અને વધારે રોજગારીનું સર્જન કરવા તેમની વચ્ચે સાતત્યપૂર્ણ અને સંકલિત માળખું વિકસાવવાની જરૂર છે.

ટેકનોલોજીના પ્રવાહો

છેલ્લાં દાયકા દરમિયાન અતિ વાજબી ખર્ચે ટેકનોલોજી સોલ્યુશન પ્રદાન કરવા ઈન્ફોર્મેશન અને કમ્યુનિકેશન ટેકનોલોજી મોખરે રહી છે. હાઈ-સ્પીડ કમ્યુનિકેશન લિંક મારફતે ડેટાની ઉપલબ્ધતા ઉત્પાદન, જરૂરિયાત અને સપ્લાય પેટર્ન, ક્ષેત્રમાં ફરકની આકારણીનું વિશ્લેષણ કરવાની તક પૂરી પાડે છે.

હાઈ-સ્પીડ ઈન્ટરનેટથી દૂર સ્થિત ઉપકરણો સાથે જોડાઈને તેનું નિયંત્રણ કરી શકાશે. આપણે ઈન્ટરનેટ ઓફ થિંગ્સ (આઈઓટી) યુગમાં પ્રવેશ કર્યો છે, જેમાં વોશિંગ મશીન, કોફી મશીન, લેમ્પથી લઈને કાર અને જેટ એન્જિન્સ સુધીના દરેક ઉપકરણનું નિયંત્રણ આઈટીઓ પર શક્ય છે. એક અંદાજ મુજબ, વર્ષ ૨૦૨૦ સુધીમાં ૨૬ અબજ ઉપકરણો લોકો સહિત કનેક્ટેડ થિંગ્સના વિશાળ નેટવર્ક સાથે જોડાશે. આ સંબંધ મશીન અને લોકો વચ્ચે, મશીન અને મશીન વચ્ચે તથા લોકો અને લોકો વચ્ચે છે. હકીકતમાં આઈઓટી ટૂંક સમયમાં સ્માર્ટ સિટીની ડિઝાઇન બનાવવાનો સંકલિત ભાગ બનશે.

અત્યારે ઔદ્યોગિક અને ઓટોમેશન રોબો ઘણી ઉત્પાદન એસેમ્બલી લાઇનમાં લોકપ્રિય છે. આ રોબો ઉદ્યોગને નવો ઓપ આપી રહ્યાં છે. સામાન્ય રીતે રોબોનો ઉપયોગ માનવજાત માટે ખતરનાક અને પ્રતિકૂળ કામગીરી માટે થાય છે. પણ અત્યારે વધારે ઉત્પાદકતા અને શૂન્ય ખામી ધરાવતા સ્થળોમાં રોબોનો ઉપયોગ વધી રહ્યો છે.

શ્રમ પર અસર

ટેકનોલોજી સંચાલિત ઉત્પાદન એકમો આર્થિક તકનાં શક્તિશાળી પરિબળો બની શકશે અને સુખાકારી વધારી શકે છે. સમગ્ર વિશ્વમાં વિવિધ ઉદ્યોગો ઊંચી કાર્યદક્ષતા અને કામગીરી, ઉત્પાદનના ઓછા ખર્ચ માટે નવી ટેકનોલોજીનો સ્વીકાર કરે છે. મશીનો નુકસાનકારક કાર્યસ્થળે જોખમ ઘટાડી શકે છે અને અસરકારકતા વધારી શકે છે. જોકે તેઓ લોકો અને વ્યવસાય માટે જોખમ પણ ધરાવે છે, ખાસ કરીને મોટી સંખ્યામાં રોજગારી છીનવીને. સમગ્ર દુનિયામાં ઘણાં ઉદ્યોગોમાં માળખાકીય રોજગારીમાં ઘટાડો જોવા મળ્યો છે. સામાન્ય રીતે મહત્તમ અસર અર્ધ અને અકુશળ શ્રમિકોને થઈ છે, જેઓ ઉત્પાદન અને

છેલ્લાં બે દાયકા દરમિયાન ઉત્પાદન ક્ષેત્રમાં અભૂતપૂર્વ વૃદ્ધિ થઈ છે. ટેકનોલોજીની સ્વીકાર્યતા, વૈશ્વિક પહોંચ અને ઝડપી સંચારથી ચીજવસ્તુઓના ઉત્પાદન, સેવા અને પ્રદાન કરવાની રીતમાં મોટું પરિવર્તન થયું છે. ઘણાં ક્ષેત્રોમાં મશીને માનવીય શ્રમનું સ્થાન લેવાની સાથે પ્રત્યક્ષ કૌશલ્ય પણ હાંસલ કર્યું છે. ઓટોમેશનથી દૂરગામી પરિણામો મળશે તથા તેના કારણે અર્ધ અને અકુશળ માનવશ્રમને રોજગારી ગુમાવવાનું જોખમ છે. એટલે ઓટોમેશન ટકાઉ અને લોકોના લાભ માટે સક્ષમ બને એ આવશ્યક છે.

ઓટોમેશનથી કૃષિ, ઉત્પાદન અને સપ્લાય ચેઇન મેનેજમેન્ટ સિસ્ટમની મૂળભૂત પદ્ધતિમાં ફેરફાર થઈ રહ્યો છે. ઉત્પાદકતા વધારવા પુનરાવર્તિત, શ્રમ આધારિત રોજગારીનું સ્થાન રોબો લઈ રહ્યાં છે. હકીકતમાં ઓટોમેશન માનવ સંસાધનો માટે નવીન અને વધુ ઉત્પાદકીય રોજગારીનું સર્જન કરવાની તક પૂરી પાડશે. ટેકનોલોજીની સ્વીકાર્યતા અને જાણકારી ચાવીરૂપ છે. શ્રમ અને મશીનને એકબીજાના વિરોધી ન ગણવા જોઈએ અને તેમને એકબીજાના હરિફ ન સમજવા જોઈએ. ઓટોમેશન, ઉત્પાદકતા અને વધારે રોજગારીનું સર્જન કરવા તેમની વચ્ચે સાતત્યપૂર્ણ અને સંકલિત માળખું વિકસાવવાની જરૂર છે.

કૃષિ ક્ષેત્રમાં નોંધપાત્ર સંખ્યામાં કાર્યરત છે.

આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠન (આઈએલઓ)ના વર્ષ ૨૦૧૫માં જી૨૦ રોજગારી કાર્યકારી જૂથ માટેના રિપોર્ટ મુજબ, ઘણાં દેશોમાં શ્રમિકોની સંખ્યામાં ઘટાડો જોવા મળી રહ્યો છે. એવું જોવામાં આવ્યું છે કે વર્ષ ૧૯૯૦થી વર્ષ ૨૦૦૯ સુધીના ગાળામાં ૩૦ વિકસિત દેશોમાંથી ૨૬ દેશોની રાષ્ટ્રીય આવકમાં શ્રમનો હિસ્સો ઘટી રહ્યો છે. વિકાસશીલ અર્થતંત્રોમાં તેના મિશ્ર અને કંઈક અંશે અસ્પષ્ટ પુરાવા પ્રાપ્ત થયા છે. તોપણ આઈએલઓને જાણકારી મળી છે કે ઘણાં વિકાસશીલ દેશોમાં શ્રમની આવકના હિસ્સામાં ઘટાડો વિકસિત અર્થતંત્રો કરતાં વધારે સ્પષ્ટપણે જોવા મળે છે. આ પ્રકારનું વલણ એશિયા અને ઉત્તર આફ્રિકામાં નોંધપાત્ર રીતે જોવા મળ્યું છે. જીડીપીમાં શ્રમના હિસ્સાનો ઘટાડો ઘણાં વિકાસશીલ અને વિકસિત દેશોમાં ચિંતાનું કારણ છે.

મહત્વપૂર્ણ પરિવર્તન

ટેકનોલોજીમાં પ્રગતિ અને ઝડપી પરિવર્તન રોજગારી, તેના પ્રકાર અને તેના સ્થાનની ઉપલબ્ધતાને નોંધપાત્ર રીતે અસર કરશે. મશીન કેટલીક રોજગારીઓનું સ્થાન લેશે અને નવી રોજગારીઓનું સર્જન થશે, ત્યારે વર્તમાન રોજગારીઓના કામમાં ફેરફાર થઈ શકે છે. એવી ધારણા છે કે ટેકનોલોજીથી લાખો નવી રોજગારીનું સર્જન થશે, જેમાં ડિઝાઈનિંગ, ઉત્પાદન અને રોબોની જાળવણી માટે જવાબદાર લોકો સામેલ હશે. વ્યવસાયનાં નવાં મોડલ અન્ય રોજગારીનું સર્જન કરશે.

જોકે પર્યાપ્ત કુશળતા વિના આ રોજગારીઓ મેળવવામાં મુશ્કેલી પડી શકે છે. નવી રોજગારીઓ વર્તમાન રોજગારીનું સીધું સ્થાન નહીં લે. રોજગારીનું સ્થાન અને પ્રકારમાં ફેરફાર થશે, એટલે મોટા પાયે કામદારોનું સ્થળાંતર થશે. કૃષિ ક્ષેત્ર અને ઉત્પાદનની હળવી પ્રક્રિયાઓના નોંધપાત્ર હિસ્સામાં મહિલા કામદારો આ પરિવર્તનના કારણે રોજગારી ગુમાવે તેવી શક્યતા છે. ટેકનોલોજીએ રોજગારીની જરૂરિયાતો કસ્ટમાઈઝ કરવી પડશે અને રોજગારીનું જોખમ ધરાવતાં જૂથોને સુલભ કરાવવી પડશે તેવી અપેક્ષા છે.

સામાજિક સમાનતા

ટેકનોલોજી અતિ કુશળતા ધરાવતી રોજગારીનું સર્જન કરશે તેમજ વર્તમાન રોજગારીની ગુણવત્તા સુધારશે, જેથી લોકોની

ઉત્પાદકતા વધશે અને વધારે વળતર મેળવવાને પાત્ર બનશે. વર્તમાન કાર્યબળને નવી ટેકનોલોજી સંચાલિત વાતાવરણમાં સક્ષમ બનાવવા કૌશલ્ય મેળવવું પડશે. જો કામદારો આ ઊંચું વેતન ધરાવતી ઉત્પાદકીય રોજગારી મેળવવા યોગ્ય કૌશલ્ય ધરાવતા હશે અને કામદારો સંશોધિત કાર્યદક્ષતાનો લાભ મેળવશે, તો તેનાથી આવક અને સંપૂર્ણ સુખાકારીમાં સુધારા માટેની નોંધપાત્ર આશા છે. સંપૂર્ણપણે જોઈએ તો જીવનની ગુણવત્તામાં પ્રગતિ થશે. ટેકનોલોજી સંચાલિત નવી રોજગારીથી જાતિ સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવા કેટલાંક સામાજિક અવરોધો દૂર થવાની અપેક્ષા છે. ઉદાહરણ તરીકે, કેટલીક રોજગારીઓને શ્રમ કેન્દ્રિત અને પુરુષ પ્રધાનતા ધરાવતી ગણવામાં આવે છે. પરિવર્તન થવાથી આ પ્રકારનો કોઈ ભેદભાવ અસ્તિત્વ નહીં ધરાવે.

પડકારો

ટેકનોલોજીકલ નવીનતાનો લાભ વધુ લોકો મેળવે એ કોઈ પણ વ્યવસાયના શ્રેષ્ઠ હિતમાં છે. ખર્ચ પર કાપ મૂકવાની ટેકનિક અને સ્થાયીપણા માટે સંપૂર્ણ માળખા વિના માનવશ્રમને સ્થાને મશીનનો ઉપયોગ કરીને કાર્યદક્ષતા વધારવાથી લાંબા ગાળે વ્યવસાયને નુકસાન થશે. વર્તમાન માનવશ્રમ પર અસરનો વિચાર કર્યા વિના ટેકનોલોજીમાં સતત રોકાણ અનેક પ્રકારના કાર્યકારી જોખમો તરફ દોરી શકે છે. અત્યારે કૌશલ્ય ધરાવતા માનવશ્રમ ઉપલબ્ધ ન હોવાનો ટ્રેન્ડ વધી રહ્યો છે. ઓટોમેશન સાથે ઉત્પાદન એકમોએ વર્તમાન કાર્યબળનું કૌશલ્ય વધારવા યોજના બનાવવાની જરૂર છે, જેઓ કાર્યકારી વાતાવરણમાં પરિવર્તનનું સંચાલન કરવા સક્ષમ હશે. નહીં તો વ્યાવસાયિક વૃદ્ધિ અને ઉત્પાદકતામાં લાંબા ગાળે ઘટાડો થશે. એક પડકાર એ છે કે ઓટોમેશન કેવી રીતે કંપનીઓને વિવિધ કૌશલ્ય ધરાવતા કર્મચારીઓ મેળવવામાં મદદરૂપ થશે. જો કર્મચારીઓને તાલીમ આપવામાં રોકાણ નહીં કરવામાં આવે, તો આધુનિક મશીનથી કાર્ય વાતાવરણ પર પ્રતિકૂળ અસર થઈ શકે છે.

જો ટેકનોલોજીનો ઉપયોગ શ્રમિકોને સ્થાને હાઈ-સ્પીડ, વાજબી ખર્ચ ધરાવતા ઉપયોગી મશીનો બનાવવામાં થાય, તો લાંબા ગાળે અર્થતંત્ર પર વિસ્તૃતપણે પ્રતિકૂળ અસર થશે. બેરોજગારી વધવાથી સામાજિક વાતાવરણ બગડશે અને ઉપભોક્તાની માગમાં ઘટાડો થશે, જેના પગલે નબળાં અર્થતંત્રનું

વિષયક ઊભું થશે. પ્રવાહો દર્શાવે છે કે ઉત્પાદકોમાં માન્યતા વધી રહી છે કે ટેકનોલોજી અને શ્રમ બંને એકબીજાના વિરોધી છે. જોકે ઓટોમેશન કામદારોની ક્ષમતામાં વધારો કરે તેવા સંબંધો સ્થાપિત કરવાથી લાંબા ગાળે ઉપયોગી સમાધાન મળશે.

ભવિષ્યનો માર્ગ

કોઈ પણ વ્યવસાયમાં લાંબા ગાળાની તૈયારી સફળતાની ચાવી છે. સરકાર પાસેથી ભંડોળ મેળવતી સંસ્થાઓએ તપાસ કરવાની જરૂર છે કે ટેકનોલોજી કેવી રીતે રોજગારીને અસર કરશે, સંપૂર્ણ સપ્લાય ચેઈન મેનેજમેન્ટમાં સંકળાયેલા ઉપભોક્તાઓ, ઉત્પાદકો અને અન્ય પક્ષકારો માટે કઈ કઈ તકો છે. વિશેષ ભાર અર્ધકુશળ અને અકુશળ કામદારો પર તથા નિર્માણ, કૃષિ ઉત્પાદનો જેવા શ્રમ આધારિત ઉત્પાદન એકમો પર મૂકવામાં આવશે. ઓટોમેશન કેવી રીતે ઉત્પાદન, રોજગારીના સર્જન અને કામદારોની સુખાકારીને બદલે છે અને ઉદ્યોગો કેવી રીતે સ્થાયી ધોરણે ઓટોમેશનની સંભવિતતાને હાંસલ કરી શકે છે તે આંકડાકીય વિશ્લેષણ અને સંશોધન પરથી ચકાસવું પડશે.

ઉપસંહાર

પુનરાવર્તિત માનવીય રોજગારીઓ અને જોખમકારક રોજગારીઓનું ઓટોમેશન કરવાની જરૂર છે. વિકસિત દેશોમાં બે દાયકા અગાઉ શ્રમની જરૂરિયાત ધરાવતી રોજગારીઓનું સ્થાન મશીનોએ લીધું હતું. એક સમયે અમેરિકામાં કૃષિમાં ૪૧ ટકા માનવશ્રમ સંકળાયેલું હતું, જે અત્યારે ફક્ત ૨ ટકા છે. બાકીના લોકો અન્ય રોજગારી તરફ વળી ગયા છે. ટેકનોલોજીનો હસ્તક્ષેપ આવશ્યક છે — જે સંપૂર્ણ આર્થિક વૃદ્ધિ અને લોકોની સુખાકારી માટે ટેકનોલોજીની સંભવિતતા હાંસલ કરવાનો માર્ગ છે. કૌશલ્યમાં વધારો, કૌશલ્યનું પુનરાવર્તન અને જોડાણ એ સ્થાયી બિઝનેસ મોડેલમાં મુખ્ય પરિબળો છે. આપણી શાળાઓ, કોલેજો, યુનિવર્સિટીઓ માટે નવો અભ્યાસક્રમ બનાવવો તથા વધારે રોજગારલક્ષી તાલીમ કેન્દ્રો સ્થાપિત કરવાની તાતી જરૂર છે.

લેખક ભારત સરકારના વિજ્ઞાન અને ટેકનોલોજી વિભાગમાં વિજ્ઞાન પ્રસારમાં સાયન્ટિસ્ટ તરીકે કામ કરે છે. તેઓ લોકપ્રિય વિજ્ઞાન લેખક છે અને ત્રણ પુસ્તકો લખ્યાં છે.
ઈ-મેલ: Rnath@vigyanprasar.gov.in

રાષ્ટ્રીય સ્થળાંતર નીતિ તરફ

એસ. ચંદ્રશેખર



સ્થળાંતરની નિવાસ, માળખાગત સુવિધાઓ અને આજીવિકા પર અસર અંગે અભ્યાસ કરવા નિમાયેલા જૂથે આપેલા તેના અહેવાલમાં ભારપૂર્વક જણાવવામાં આવ્યું છે કે સ્થળાંતર કરતા મજૂરો દેશના અર્થતંત્રમાં મોટું યોગદાન આપે છે. ભારત સરકારના આવાસ અને શહેરી ગરીબી નિવારણ વિભાગ દ્વારા વર્ષ ૨૦૧૫માં નિમાયેલા વર્કિંગ ગ્રૂપને આ મુદ્દે દરમિયાનગિરી કરી શકાય તેવાં પગલાં નક્કી કરવા અને વ્યૂહરચનાત્મક પગલાં સૂચવવા જણાવાયું હતું. આ વર્કિંગ ગ્રૂપે માર્ચ ૨૦૧૭માં મંત્રાલયને તેનો અહેવાલ આપી દીધો છે. વર્કિંગ ગ્રૂપે નોંધ્યું છે કે કન્સ્ટ્રક્શન ક્ષેત્રના કામદારોના વેલફેર સેસ ફંડનો ઓછો ઉપયોગ થાય છે. એવી ભલામણ કરવામાં આવી છે કે આ ભંડોળનો ઉપયોગ મકાનો ભાડે લેવા તથા હોસ્ટેલ્સ માટે પ્રોત્સાહન આપવું તથા એવાં અન્ય કામો માટે આપી શકાય. એ બાબત મહત્વની છે કે સ્થળાંતર કરતા કામદારોને નાણાંકીય દરમિયાનગિરી ખર્ચમાં ઘટાડાનો લાભ મળતો હોય છે અને આથી જ તેઓ ઘણી મોટી રકમો તેમના પરિવારોને મોકલાવી શકતા હોય છે. આ રકમ વર્ષમાં રૂ. ૫૦,૦૦૦ કરોડથી વધુ હોવાનો અંદાજ છે.

ભરતમાં આંતરિક સ્થળાંતર અંગે કોઈ નીતિ નથી. આવી નીતિ દ્વારા કાયમી વસવાટ અંગેની આવશ્યકતાઓ, રાજ્યમાં અને વિવિધ રાજ્યો વચ્ચેનાં સ્થળાંતરમાં તબદીલ થઈ શકે તેવા લાભ જેવી બાબતો અને અન્ય સમસ્યાઓનો ઉકેલ લાવી શકાય તેમ છે. જો ભારતમાં કદાચ આવી નીતિ હોય તો તે સ્થળાંતર કરીને આવતા મજૂરો અંગેની છે અને તે ૧૯૭૮ જેટલી જૂની છે. તેને ઈન્ટર-સ્ટેટ માઈગ્રન્ટ વર્કમેન (રેગ્યુલેશન ઓફ એમ્પલોયમેન્ટ એન્ડ કન્ડીશન ઓફ સર્વિસ) તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. આ સિવાય નીતિમાં ભાગ્યે જ થોડી સંવાદિતા જોવા મળે છે. એ બાબતે અચરજ થાય તેમ નથી કે સ્થળાંતરના વિવિધ પ્રકારો અને તેને પરિણામે ઊભી થતી જટિલતાઓને કારણે દરેક પ્રકાર માટે અલગ અલગ નીતિ ઘડવી પડે તેવી સ્થિતિ ઊભી થાય છે. આ બાબતમાં અખંડ આંધ્ર પ્રદેશ અને ઓડિશા જેવા બે રાજ્યોની સરકાર વચ્ચે થયેલા સમજૂતિના દ્વિપક્ષી કરારનો અને ખાસ કરીને ઈટોના ભદ્દાઓમાં કામ કરતા કામદારો અંગેના કરારનો સમાવેશ કરી શકાય.

કોઈ સંવાદી નીતિનો અભાવ હોય

તો પણ લાખો ભારતીયો એક સ્થળેથી બીજા સ્થળે, એક વર્ષની અંદર થોડા સમય માટે અથવા તો કાયમી ધોરણે સ્થળાંતર કરતાં હોય તેવું જોવા મળે છે. મોટી સંખ્યામાં વ્યક્તિઓ પોતાના રાજ્ય ખાતેના નિવાસ સ્થાનેથી અન્ય સ્થળે સ્થળાંતર કરતી હોય છે. અન્ય લોકો રાજ્યની સરહદ વટાવીને બહાર જતાં હોય છે. રાજ્યોની અંદર અને રાજ્યની બહાર જે સ્થળાંતર થાય છે તેમાં વિવિધ જીલ્લાઓમાં ભારે તફાવત જોવા મળે છે. તેમના સ્થળાંતરના ઉદ્દેશો અલગ અલગ હોય છે, જેમાં લગ્ન પછી જન્મ સ્થળ છોડીને જવું, શિક્ષણ મેળવવા માટે જવું, કામની તક શોધવા માટે જવું વગેરે હેતુઓનો સમાવેશ થાય છે. મહિલાઓ મુખ્યત્વે લગ્નને કારણે સ્થળાંતર કરતી હોય છે. પુરુષો વધુ પ્રમાણમાં કામના કારણોથી સ્થળાંતર કરતા હોય છે. આ ઉપરાંત નીતિની દ્રષ્ટિએ જોઈએ તો જે લોકો કાયમી ધોરણે સ્થળાંતર કરી જાય છે તેથી વિરુદ્ધ જે લોકો વર્ષના ચોક્કસ ગાળા દરમિયાન ટૂંકા ગાળા માટે ઘરથી દૂર રહે છે તેમને અલગ અલગ દૃષ્ટિકોણથી જોવા જોઈએ.

ભારત સરકારની વસતિ ગણતરીના વર્ષ ૨૦૧૧ના આંકડાઓ પ્રસિધ્ધ થયા તે અગાઉ શહેરોમાં વસતિ

વધવાના કારણોમાં ગામડામાંથી થતા સ્થળાંતરને મોટું કારણ ગણવામાં આવતું હતું. એવી અપેક્ષા રખાય છે કે મોટી સંખ્યામાં વ્યક્તિઓ કાયમી ધોરણે શહેરી વિસ્તારોમાં સ્થળાંતર કરી જાય છે. સેન્ટર ફોર પોલિસી રિસર્ચના સંશોધક ક્ષાનુચરણ પ્રધાનનો એવો અંદાજ છે કે ૧૯૯૧થી ૨૦૦૧ અને ૨૦૦૧ થી ૨૦૧૧ દરમિયાન ગામડાંમાંથી વસતિનું શહેરો તરફનું સ્થળાંતર પ્રમાણમાં ૨૦ થી ૨૨ ટકાના દરે આ બે દાયકા દરમિયાન નહીં બદલાયેલું રહ્યું છે. સ્થળાંતરના કારણો ગમે તે હોઈ શકે, વર્ષ ૨૦૧૧ના વસતી ગણતરીના આંકડાઓ મુજબ અંદાજે ૩૮ ટકા ભારતીયો તેમના જીવન દરમિયાન કોઈપણ તબક્કે કાયમી ધોરણે સ્થળાંતર કરતા હોય છે.

વર્ષ ૨૦૦૧ થી ૨૦૧૧ના દાયકા દરમિયાન સરેરાશ ૧૫ લાખ પુરુષો અને ૩ લાખ મહિલાઓ દર વર્ષે સ્થળાંતર કરે છે. આના અર્થ એ થયો કે તેમણે કાયમી ધોરણે પોતાનું નિવાસનું સ્થળ બદલી નાંખ્યું છે. સાથે સાથે એવા ઘણાં લોકો છે, જે પોતાના નિવાસનું સ્થળ બદલ્યા વગર ટૂંકા ગાળા માટે સ્થળાંતર કરતા હોય છે. આવું પ્રમાણ ગ્રામ વિસ્તારોમાં મોટા પ્રમાણમાં જોવા મળે છે. આવા લોકો વર્ષ દરમિયાન પોતાના નિવાસથી ટૂંકા ગાળા માટે કામને કારણે દૂર રહેતા હોય છે. એવો અંદાજ છે કે ૧ કરોડ જેટલા ગ્રામ્ય પરિવારોની વ્યક્તિઓ વર્ષમાં ૧૫ દિવસથી વધુ અને ૬ માસથી ઓછા ગાળા માટે ઘરથી દૂર રહેતા હોય છે. આનો અર્થ એ થયો કે એવા ૧ કરોડ કામદારો છે, જે ગ્રામ્ય વિસ્તારોમાં વસે છે અને સિઝનલ કારણોથી ટૂંકા ગાળા

માટે સ્થળાંતર કરતા હોય છે.

એ બાબત સ્પષ્ટ છે કે કોઈપણ વર્ષે ટૂંકા ગાળા માટે સ્થળાંતર કરી જતા લોકોની તુલનામાં કામને કારણે કાયમી ધોરણે સ્થળાંતર કરતા લોકોની સંખ્યા ૫.૫ ગણી વધારે છે. ફરીથી અહીં જણાવવાનું રહેશે કે મહિલાઓની તુલનામાં પુરુષો વધુ સ્થળાંતર કરે છે. આવા પુરુષો મોટી ઉંમરના હોવાના બદલે યુવાન હોય તે સ્વાભાવિક છે. સ્થળાંતર નેટવર્કનો હોવાના કારણે આવી બાબત તેમને નોકરી શોધવામાં સહાયક થાય છે. સ્થળાંતર કરતા લોકો જ્યાં રહેતા હોય તે વિસ્તારમાં તકોના અભાવને કારણે સ્થળ છોડી જતા હોય છે. તે દૂરના શ્રમ બજારમાં કામદારોની અછતને પૂરી કરે છે. જો તેમને કામ મળતું ન હોય તો, તે ત્યાં રોકાતા નથી. આ બાબતથી સમજાય છે કે લોકો ટૂંકા ગાળા માટે શા માટે સ્થળાંતર કરે છે.

ઘણાં સિઝનલ કામદારો ખેતી, ખાણકામ અને સર્વિસ સેક્ટરમાં કામ કરતા હોય છે. બાંધકામ ઉદ્યોગ જે રીત કામ કરે છે તેનો પ્રકાર જોતાં મોટા ઈન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચરના બાંધકામો અથવા તો હાઉસિંગ પ્રોજેક્ટથી માંડીને રોડના નાના કામોમાં સ્થળાંતર કરતા કામદારોનું પ્રમાણ અલગ અલગ હોય છે. સ્થળાંતર કરતા કામદારો મોટી સંખ્યામાં બાંધકામ ઉદ્યોગમાં કામ કરતા હોય છે. એક અંદાજ મુજબ જે લોકો પ્રાથમિક ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે તે સિઝનલ સ્થળાંતર કરતા હોય છે. અંદાજે બાંધકામ ક્ષેત્રનું ૩૬ ટકા કામ અને સેકન્ડરી સેક્ટરનું ૧૫ ટકા કામ સ્થળાંતર કરીને આવેલા મજૂરો દ્વારા થતું હોય છે.

ઈન્ટર-સ્ટેટ માઈગ્રન્ટ વર્કર્સ એક્ટમાં કોન્ટ્રાક્ટરો, નોકરી આપનારા માલિકો અને રાજ્ય સરકારની ભૂમિકા નિશ્ચિત કરાઈ છે. કન્સ્ટ્રક્શન ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોને લગતા અન્ય બે કાયદાઓ પણ છે, જેમાં બિલ્ડિંગ એન્ડ અધર કન્સ્ટ્રક્શન વર્કર્સ (રેગ્યુલેશન ઓફ એમ્પ્લોયમેન્ટ એન્ડ કન્ડીશન્સ ઓફ સર્વિસ) એક્ટ-૧૯૯૬ અને બિલ્ડિંગ એન્ડ અધર કન્સ્ટ્રક્શન વર્કર્સ વેલફેર સેસ એક્ટ-૧૯૯૬નો સમાવેશ થાય છે. જે તે વિસ્તારની રાજ્ય સરકારો આવા કાયદાઓનો યુસ્તપણે અમલ કરે છે કે નહીં તે માટે વાજબી શંકાઓ ઊભી કરવામાં આવી રહી છે. હાઈકોર્ટો અને સુપ્રીમ કોર્ટે આ બંને કાયદાઓના અમલ નબળા મનથી થવા અંગેના ઘણાં કેસ સાંભળ્યા છે. આ ત્રણેય કાયદાઓમાં સ્થળાંતર કરીને આવેલા કામદારોની કામ કરવાની સ્થિતિ તથા કન્સ્ટ્રક્શન ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારો માટેની જોગવાઈઓ દર્શાવવામાં આવી છે. આમ છતાં, એવા ઘણાં મુદ્દાઓ છે કે જેનો નીતિ વિષયક ચર્ચા દ્વારા કોઈ ઉકેલ આવતો નથી.

જ્યારે જ્યારે મેક ઈન ઈન્ડિયા અંગે ચર્ચા થાય છે ત્યારે, ભારતમાં કોણ શું અને ક્યાં બનાવી શકે છે તેની ચર્ચા કરવાને બદલે ભારતમાં શું બનાવવું અને ભારતમાં ક્યાં બનાવવું તે દિશામાં ચર્ચા થાય છે. હકીકતમાં સ્થળાંતર કરી જતા મજૂરોમાં ‘કોણ’ નું પ્રમાણ નોંધપાત્ર હોય છે. આ લોકો મેક ઈન ઈન્ડિયા પહેલનો આંતરિક હિસ્સો છે અને મોટાભાગના નિર્ણયો ઉપર એની અસર વર્તાય છે.

સ્થળાંતરની નિવાસ, માળખાગત સુવિધાઓ અને આજીવિકા પર અસર અંગે અભ્યાસ કરવા નિમાયેલા જૂથે આપેલા તેના અહેવાલમાં ભારતપૂર્વક જણાવવામાં આવ્યું છે કે સ્થળાંતર કરતા મજૂરો દેશના અર્થતંત્રમાં મોટું યોગદાન આપે છે. ભારત સરકારના આવાસ અને શહેરી ગરીબી નિવારણ વિભાગ દ્વારા વર્ષ ૨૦૧૫માં નિમાયેલા વર્કિંગ ગ્રૂપને આ મુદ્દે દરમિયાનગિરી કરી શકાય તેવાં પગલાં નક્કી કરવા અને વ્યૂહરચનાત્મક પગલાં સૂચવવા જણાવાયું હતું. આ વર્કિંગ ગ્રૂપે માર્ચ ૨૦૧૭માં મંત્રાલયને તેનો અહેવાલ આપી દીધો છે. વર્કિંગ ગ્રૂપે નોંધ્યું છે કે કન્સ્ટ્રક્શન ક્ષેત્રના કામદારોના વેલફેર સેસ ઈન્ડનો ઓછો ઉપયોગ થાય છે. એવી ભલામણ કરવામાં આવી છે કે આ ભંડોળનો ઉપયોગ મકાનો ભાડે લેવા તથા હોસ્ટેલ્સ માટે પ્રોત્સાહન આપવું તથા એવાં અન્ય કામો માટે આપી શકાય. એ બાબત મહત્વની છે કે સ્થળાંતર કરતા કામદારોને નાણાંકીય દરમિયાનગિરી ખર્ચમાં ઘટાડાનો લાભ મળતો હોય છે અને આથી જ તેઓ ઘણી મોટી રકમો તેમના પરિવારોને મોકલાવી શકતા હોય છે. આ રકમ વર્ષમાં રૂ. ૫૦,૦૦૦ કરોડથી વધુ હોવાનો અંદાજ છે.

આ અહેવાલમાં સ્થળાંતર કરનાર કામદારોના લાભ અને અધિકારોની સુરક્ષાની ખાત્રી રાખવાની જરૂરિયાત દર્શાવાઈ છે. એવા કેટલાક લાભો છે કે જે સ્થળાંતરના સ્થળે તબદીલ કરી શકાય તેમ છે. આવા લાભોમાં જાહેર વિતરણ વ્યવસ્થાનો લાભ અન્ય સ્થળે ઉપલબ્ધ

કરાવી શકવાનો સમાવેશ થાય છે. શક્ય છે કે શરૂઆતમાં રાજ્યની અંદર જ જાહેર વિતરણ વ્યવસ્થા તબદીલ કરવાનો લાભ આપી શકાય. છત્તીસગઢ જેવા રાજ્યએ આવી સ્થિતિ શક્ય બનાવી છે. રાજ્ય સરકારે જાહેર વિતરણ વ્યવસ્થા હેઠળ આવેલી તમામ દુકાનોને રાયપુરમાં આ વ્યવસ્થા સાથે જોડી છે. લાભાર્થીઓને આમાંની કોઈપણ દુકાનોએથી ખરીદવાની છૂટ અપાય છે. પાછળથી આ લાભ રાજ્યનાં અન્ય સ્થળોએ પણ આપવામાં આવ્યો હતો. તાજેતરમાં ઇકોનોમિક અને પોલિટિકલ વિકલીમાં પ્રસિધ્ધ થયેલા એક લેખમાં એ. જોષી, બી. સિંહા અને બી. પટનાયકે એવી દલીલ કરી હતી કે હજુ વ્યવસ્થા તંત્રને કામ કરતું કરીને ઘણું કરી શકાય તેમ છે. તે લોકો દલીલ કરે છે કે દુકાન માલિકો અને કાર્ડધારકો વચ્ચે સત્તાની અસમતુલાનો મુદ્દો ચર્ચામાં રહે તે સ્વાભાવિક છે અને તેનો ઉકેલ પણ થઈ શકે છે.

બીજું એક ક્ષેત્ર એ છે કે જેમાં રાજ્ય સરકારોએ સક્રિય બનવાની જરૂર છે. તેમાં માતાપિતાની સાથે સ્થળાંતર કરી જતા બાળકો શાળામાં દાખલ થઈ શકે તેવી વ્યવસ્થા ગોઠવવાની જરૂર છે. માતાપિતા જ્યારે સિઝન મુજબ સ્થળાંતર કરતાં હોય છે ત્યારે બાળકો ત્યાં રોકાઈ શકતા નથી. આવા બાળકો માટે ઓડિશા સરકાર સ્થળાંતર કરી જતા માતાપિતાના બાળકો માટે હોસ્ટેલો ચલાવે છે. મહારાષ્ટ્ર સરકારના સહયોગમાં યુનિસેફ મહારાષ્ટ્રએ સાથે મળીને સ્થળાંતર કરી જતા માતાપિતાના વતનમાં રોકાતા બાળકો તથા સાથે જતા બાળકોની કાળજી લેવાય તે માટે

સામુહિક સ્તરે દરમિયાનગિરી કરવાની યોજના ડિઝાઈન કરી છે.

વર્કિંગ ગ્રૂપે એવું પણ જણાવ્યું છે કે ભારતનું બંધારણ દેશની અંદર એકથી બીજા સ્થળે જવાની આઝાદી આપે છે. આમ છતાં, અસ્વાભાવિકપણે એવું બનતું હોય છે કે કેટલાંક રાજ્યોમાં શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં અને સરકારી નોકરીઓમાં સ્થાનિક નિવાસીઓને અગ્રતા અપાય છે. વર્કિંગ ગ્રૂપે ભલામણ કરી છે કે કામ અને નોકરીઓમાં થતો ભેદભાવ દૂર કરવા માટે રાજ્ય સરકારોને પ્રોત્સાહિત કરવી જોઈએ. વર્કિંગ ગ્રૂપે કરેલી ભલામણો તથા આંતરરાજ્યને લગતા તથા બાંધકામ ક્ષેત્રના કામદારોથી શરૂઆત કરીને ભારતમાં આંતરિક સ્થળાંતર અંગેની એક નીતિ ઘડી કાઢવી જોઈએ, જે આંતરરાજ્ય સ્થળાંતર કરતા કામદારોનાં હિતોનું રક્ષણ કરી શકે.

લેખક મુંબઈમાં આઈજીઆઈડીઆરના પ્રોફેસર છે. તેઓ “સ્ટ્રેન્ગ્થન એન્ડ હાર્મોનાઈઝ રિસર્ચ એન્ડ એક્શન ઓન માર્શગ્રેશન ઈન ધ ઈન્ડિયન કન્ટેક્સ્ટ” (એસએચઆરએએમઆઈસી) સંશોધન પહેલમાં સંકલનકર્તા છે.

ઈ-મેલ: chandra@igidr.ac.in

**આગામી
આકર્ષણ**

દેશ વિકાસ તરફ

**Nation on
the Move**

રાષ્ટ્રીય સ્તરે સ્કિલ ડેવલપમેન્ટમાં ધિરાણ માટે નવું વ્યવસ્થાતંત્ર

સંતોષ મેહરોત્રા



કુ

શળ કર્મચારીઓ માટે ભારતમાં તીવ્ર અછત છે અને લોકોને તાલીમ આપવાની

વર્તમાન ક્ષમતા ખૂબ જ ધીમી ગતિએ વધી રહી છે. આપણી જરૂરિયાતની દૃષ્ટિએ નેશનલ સ્કિલ પોલિસી ૨૦૧૫ના આંકડા (૪૦ કરોડ) હોય અથવા ૨૦૨૨ સુધીમાં ૨૦ કરોડ (મેહરોત્રા ઈટી એએલ, ૨૦૧૩)નો વાસ્તવિક આંકડો હોય, હકીકત એ છે કે દેશમાં અત્યારે કુલ વાર્ષિક ૫૦ લાખ લોકોને જ તાલીમ આપવાની ક્ષમતા છે. કુશળ કર્મચારીઓ માટે પ્રયાસો વધારવાની જરૂર છે. છતાં ભારતમાં મુખ્યત્વે સામાન્ય કર આવકને કારણે સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ (એસડી) માટે ભંડોળ મર્યાદિત રહ્યું છે. ઉપરાંત કોર્પોરેટ સોશિયલ રિસ્પોન્સિબિલિટીમાંથી પણ સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ માટે બહુ ઓછું ભંડોળ ફાળવવામાં આવે છે. વધુમાં ઉદ્યોગ આધારિત તાલીમ માત્ર મોટી કંપનીઓમાં જ જોવા મળે છે, જે બધી કંપનીઓના ૩૯ ટકા જેટલી મર્યાદિત છે.

સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ માટે સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ મંત્રાલયને વર્લ્ડ બેન્ક તરફથી લોન મળી છે છતાં સ્કિલ ઈન્ડિયા માટે કેન્દ્ર સરકારની મહત્વાકાંક્ષા પૂરી કરવા મંત્રાલયે વધુ વિપુલ પ્રમાણમાં ભંડોળ શોધવાની જરૂર છે. જે દેશોમાં સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ માટે ધિરાણ સફળ રહ્યું છે, ત્યાં તે મોટાભાગે ખાનગી ક્ષેત્રો દ્વારા સંચાલિત છે, જે સિસ્ટમની માલિકીપણું ઉદ્યોગનું હોવાની ખાતરી આપે છે. સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ કાર્યક્રમ ઉદ્યોગના નેતૃત્વમાં અને માગ આધારિત હોવાના બદલે હજી પુરવઠા આધારિત હોવાથી નિષ્ફળ ગયો છે. એનએસડીસીના ભંડોળથી ચાલતા

ખાનગી વોકેશનલ ટ્રેનિંગ પ્રોવાઈડર્સ પણ પુરવઠા આધારિત છે. પરિણામે તાલીમની ગુણવત્તા ખૂબ જ ખરાબ છે અને સેક્ટર સ્કિલ્સ કાઉન્સિલ્સ હોવા છતાં આ કાર્યક્રમમાં ઉદ્યોગની સામેલગીરી મર્યાદિત રહી છે. કેન્દ્ર સરકારે સ્કિલ ડેવલપમેન્ટને ધિરાણના નવા મોડેલ અંગે વિચાર કરવાની જરૂર છે. આ મોડેલનું સ્વરૂપ નીચે મુજબ હોવું જોઈએ.

કંપનીઓ પાસેથી એક એવા કરની વસૂલાત કરવી જોઈએ, જેમાંથી એક ત્રીથતા ભંડોળનો ઉપયોગ વિશેષ રૂપે સ્કિલ ડેવલપમેન્ટના હેતુ માટે કરી શકાય છે. કંપનીઓને આ પ્રકારના ભંડોળમાંથી તાલીમનો ખર્ચ ભરવાઈ કરી શકાય છે. વિશ્વના અંદાજે ૬૩ દેશોએ વિકલ્પ અપનાવ્યો છે. લેટિન અમેરિકામાં (બ્રાઝિલ સહિત) ૧૭ દેશો, સબ-સહારા આફ્રિકા (દક્ષિણ આફ્રિકા સહિત)માં ૧૭ દેશો, યુરોપમાં ૧૪ દેશ, મધ્ય પૂર્વ અને ઉત્તર આફ્રિકામાં ૭ દેશ તથા એશિયામાં ૭ દેશો આ પ્રકારનું ભંડોળ ધરાવે છે.

ભારતમાં હવે નેશનલ ટ્રેનિંગ ફંડ શા માટે બનાવવું જોઈએ?

સૌપ્રથમ તો આપણે જોયું છે કે સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ માટેની વર્તમાન ક્ષમતા મર્યાદિત છે. બીજું, છેલ્લા એક દાયકાના મધ્યમાં સ્કિલ ડેવલપમેન્ટને અગ્રતા આપવામાં આવી હોવા છતાં ટીવીઈટી પૂરા પાડવાની ક્ષમતામાં વિસ્તરણ ખૂબ જ ધીમું રહ્યું. ખાનગી આઈટીઆઈસ અને એનએસડીસીના ધિરાણથી ચાલતા વોકેશનલ ટ્રેનિંગ પ્રોવાઈડર્સ (વીટીપીસ)ની સંખ્યામાં વૃદ્ધિથી તાલીમબદ્ધ લોકોની સંખ્યા વાર્ષિક ૫૦ લાખ થઈ ગઈ છે. જોકે, આ દરે ‘મેક ઈન

કુશળ કર્મચારીઓ માટે ભારતમાં તીવ્ર અછત છે અને લોકોને તાલીમ આપવાની વર્તમાન ક્ષમતા ખૂબ જ ધીમી ગતિએ વધી રહી છે. આપણી જરૂરિયાતની દૃષ્ટિએ નેશનલ સ્કિલ પોલિસી ૨૦૧૫ના આંકડા (૪૦ કરોડ) હોય અથવા ૨૦૨૨ સુધીમાં ૨૦ કરોડ (મેહરોત્રા ઈટી એએલ, ૨૦૧૩)નો વાસ્તવિક આંકડો હોય, હકીકત એ છે કે દેશમાં અત્યારે કુલ વાર્ષિક ૫૦ લાખ લોકોને જ તાલીમ આપવાની ક્ષમતા છે. કુશળ કર્મચારીઓ માટે પ્રયાસો વધારવાની જરૂર છે. છતાં ભારતમાં મુખ્યત્વે સામાન્ય કર આવકને કારણે સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ (એસડી) માટે ભંડોળ મર્યાદિત રહ્યું છે. ઉપરાંત કોર્પોરેટ સોશિયલ રિસ્પોન્સિબિલિટીમાંથી પણ સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ માટે બહુ ઓછું ભંડોળ ફાળવવામાં આવે છે. વધુમાં ઉદ્યોગ આધારિત તાલીમ માત્ર મોટી કંપનીઓમાં જ જોવા મળે છે, જે બધી કંપનીઓના ૩૯ ટકા જેટલી મર્યાદિત છે.

ઈન્ડિયા'નો આપણો લક્ષ્યાંક વાસ્તવિક નહીં બની શકે, યુવાશક્તિનો પૂરતો ઉપયોગ નહીં થઈ શકે અને દેશ તેનો ડેમોગ્રાફિક લાભ ગુમાવી શકે છે.

ત્રીજું, સામાન્ય કર આવક મર્યાદિત હોય છે, જે સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ માટે એકત્રીત થઈ શકે છે. કારણ કે તેનાથી એકબાજુ રાજકોષિય ખાધ નિયંત્રિત રહી શકે છે અને બીજી બાજુ સ્વાસ્થ્ય, શિક્ષણ અને માળખાગત સુવિધાઓમાંથી સંસાધનો પર અનેક અન્ય મહત્વની દરખાસ્તો સરકારની જવાબદારીમાં અગ્રેસર રહી શકશે.

ચોથું, વૈશ્વિક સ્તરે સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ માટે ધિરાણના સ્ત્રોત ખાનગી ક્ષેત્રમાંથી છે, કારણ કે તે તેના સીધા લાભાર્થી છે, છતાં તેમાં સરકાર મહત્વની ભૂમિકા ભજવી શકે છે. ખાનગી ક્ષેત્રે આ કામ માટે આગળ આવવાની જરૂર છે.

આમ, નેશનલ ટ્રેનિંગ ફંડ તાત્કાલિક જરૂરિયાત છે. ભંડોળ માટે સંભવિત ડિઝાઈનની ચર્ચા નીચે મુજબ છે.

એ. સંગઠિત ક્ષેત્ર તથા મધ્યમ અને મોટા ઉદ્યોગો પાસેથી કર વસૂલી

ઉત્પાદનમાં બિનસંગઠિત ક્ષેત્રનો હિસ્સો ૨૨ ટકા છે, પરંતુ રોજગારીમાં તેમનું યોગદાન ૮૫ ટકા છે. ભારતમાં કરવસૂલીની શરૂઆત સંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોથી કરવી જોઈએ અને તેમાં પણ માત્ર મધ્યમ અને મોટા ઉદ્યોગો પાસેથી કર વસૂલવો જોઈએ. નાની કંપનીઓ પાસેથી કરની વસૂલાત ખૂબ જ મુશ્કેલ બની શકે છે અને તેમના તરફથી વિરોધ પણ થઈ શકે છે.

બી. આ કાર્યક્રમના લાભાર્થીઓમાં સંગઠિત અને અસંગઠિત ક્ષેત્ર બંનેનો સમાવેશ કરવો જોઈએ

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં મોટાભાગના કર્મચારીઓએ બિનસત્તાવાર રીતે (નોકરીમાં) તાલીમ મેળવેલી હોય છે. તેથી તેમને યોગ્ય તાલીમ આપવા માટે ભંડોળનો થોડોક ભાગ અનામત રાખવો જોઈએ. જોકે, ટ્રેનિંગ ભંડોળમાં સૌથી વધુ યોગદાન મોટી અને મધ્યમ સંગઠિત કંપનીઓનું હોવાથી તેમને નોંધપાત્ર લાભ મળવો જોઈએ. વર્તમાન એપ્રેન્ટિસશિપ પ્રોગ્રામ (૧૯૬૧નો

કાયદો)ને આ વ્યવસ્થાતંત્રમાં ભેળવી દેવો જોઈએ. હિસ્સેદારો સાથે ચર્ચા મસલતની પ્રક્રિયા મારફત સંગઠિત અને અસંગઠિત ક્ષેત્રોને ચોક્કસ ફાળવણી અંગે નિર્ણય લેવો જોઈએ, તેથી સંગઠિત ક્ષેત્રના ઉદ્યોગો આ સિસ્ટમમાં હિસ્સો ધરાવશે જ્યારે તેના વિતરણમાં ઈક્વિટી બાબતને પણ ધ્યાનમાં લેવાશે. તેનાથી અસંગઠિત ક્ષેત્રની કંપનીઓ માટે સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ માટે સામાન્ય કરની આવક ફાળવી શકાશે.

સી. સ્ટાઈપેન્ડની ચુકવણી મારફત ટ્રેનિંગનું માગ આધારિત ધિરાણ

ભારતમાં તાલીમની જોગવાઈ ઐતિહાસિક રીતે પુરવઠા આધારિત છે જ્યારે સ્કિલ માટે માગની અવગણના કરવામાં આવી છે. કામદાર બજારમાં પ્રવેશ પહેલાં તાલીમ લેવાનો ખર્ચ નહીં ઉઠાવી શકતા ગરીબ વિદ્યાર્થીઓને ધિરાણ માટે ટ્રેનિંગ લેવી ફંડ્સનો ઉપયોગ કરવાના મજબૂત કારણો છે. ગરીબ વિદ્યાર્થીઓએ જીવન ટકાવી રાખવા કમાણી કરવી પડે છે અને તેમને તાલીમ મેળવવી 'પરવડી' શકે નહીં. તાલીમ મેળવનારને સ્ટાઈપેન્ડ ચુકવવામાં આવે તો તેને કામ નહીં કરવા માટેની તક અને તેની પોતાની તાલીમના નાણાકીય ખર્ચનું આંશિક વળતર મળી શકે છે. વડાપ્રધાનની વર્તમાન કૌશલ વિકાસ યોજના હેઠળ એક સમયની ગ્રાન્ટ અસરકારક તરીકે ખૂબ જ ઓછી છે.

ચીને ખૂબ જ અસરકારક રીતે વિદ્યાર્થીઓ માટે વોકેશનલ શિક્ષણને નાણાકીય રીતે પ્રોત્સાહક બનાવ્યું છે. સિનિયર સેકન્ડરી સ્કૂલ્સમાં પ્રવેશતા ફરજિયાત એકેડમિક સ્કૂલિંગના અડધા વર્ષમાં બધા જ બાળકોએ વોકેશનલ શિક્ષણ મેળવવું પડે છે. આ માટેનું એક મહત્વનું કારણ એ છે કે વર્ષ ૨૦૦૫થી વોકેશનલ શિક્ષણ મફત બની ગયું છે અને તે સમગ્ર દેશના ગ્રામીણ અને શહેરી બધા જ વિદ્યાર્થીઓને આવરી લે છે. વધારામાં શહેરી સિનિયર સેકન્ડરી વોકેશનલ સ્કૂલમાં પ્રવેશ માટે આવતા બધા જ ગરીબ ગ્રામીણ વિદ્યાર્થીઓને શહેરી વિસ્તારોમાં રહેવાનો ખર્ચ પૂરો પાડવા વધારાના અંદાજે ૫૦૦ યુઆનની નાણાકીય મદદ કરવામાં આવે છે.

નેશનલ ટ્રેનિંગ ફંડના ધિરાણ માટે

નવા કર સામેની દલીલો

૧. છેલ્લા કેટલાક વર્ષોમાં અર્થતંત્ર મંદ પડી રહ્યું છે અને રોકાણ ઘટ્યું છે. આવા સમયે વધુ કર ઉમેરવાથી કંપનીઓની રોકાણલાયક મૂડી ઘટશે અને કંપનીઓ તેનો વિરોધ કરશે. ઉદ્યોગ પર હાલ પ્રાથમિક શિક્ષણ માટે એક સેસ અને હવે હવે ઉચ્ચ શિક્ષણ માટે સેસ લાદવામાં આવ્યા છે. આથી, વધુ એક સેસનો ઉદ્યોગ દ્વારા વિરોધ થઈ શકે છે.

જોકે, કેટલીક વાસ્તવિકતાઓથી આ દલીલોની અવગણના થઈ શકે છે. કંપનીઓ હાલ કુશળ કર્મચારીઓને વધુ પગાર ચુકવી રહી છે, કારણ કે ઉત્પાદકતામાં વૃદ્ધિની સરખામણીમાં કુશળ કર્મચારીઓના પગારમાં વૃદ્ધિ ઘણી વધારે છે. આથી ગૂડ્સ અને સર્વિસીસના ભાવ પર દબાણ સર્જાય છે, જેથી કુલાવો વધે છે. જોકે, ૧૨ વર્ષ બાદ હવે પ્રાથમિક શિક્ષણ માટેનો સેસ દૂર થઈ શકે છે. પ્રાથમિક શિક્ષણ માટે કોઈ વિશેષ ભંડોળના બદલે સામાન્ય કરની આવકમાંથી ભંડોળ ફાળવવું જોઈએ.

૨. સરકાર નિયંત્રિત ભંડોળનું સંચાલન ખૂબ જ ખરાબ રીતે થાય છે અને ખાનગી ક્ષેત્ર પાસે સ્કિલ ડેવલપમેન્ટ માટે ભંડોળના સંચાલનનો સમય નથી અને તેમણે પ્રયાસ પણ નથી કર્યો.

આ ખૂબ જ ગંભીર ચિંતાજનક બાબત છે. જોકે, એનટીએફમાંથી ભંડોળની ફાળવણીનું સંપૂર્ણ નિયંત્રણ ખાનગી ક્ષેત્રને આપીને આ સમસ્યાનો ઉકેલ લાવી શકાય છે. સેક્ટોરલ એનટીએફસ (બ્રાઝિલની જેમ) ઉદ્યોગને આ ભંડોળનું સંપૂર્ણ સંચાલન કરવા સક્ષમ બનાવી શકે છે. આ પ્રકારના ફંડ્સના બોર્ડ્સ પર સરકારના કેટલાક નિષ્ણાતો દ્વારા આંશિક સરકારી નિયંત્રણ પણ જાળવી શકાય છે.

લેખક નવી દિલ્હીની જવાહરલાલ નેહરુ યુનિવર્સિટીમાં સ્કૂલ ઓફ સોશિયલ સાયન્સિસના સેન્ટર ફોર ઈન્ફોર્મલ સેક્ટર એન્ડ લેબર સ્ટડીઝના ઈકોનોમિક્સ અને ચેરપર્સનના પ્રોફેસર છે. તેમણે વિવિધ પુસ્તકો પણ લખ્યાં છે.

ઈ-મેલ:santoshmeh@gmail.com

ભારતમાં બાળશ્રમના કારણો, પરિણામો અને સરકારના પ્રયત્નો

રૂયા શાહ



સરકારે બાળશ્રમ નાથવા માટે જરૂરી લાગે તેવા સાવચેતીના પગલાં લેવાનું શરૂ કર્યું અને કાયદાનો ચુસ્ત અમલ થાય તે માટેના પ્રયત્નો શરૂ કર્યા. રાજ્યસરકારોએ નિયમિત તપાસણી અને દરોડા જેવા હથિયારો વડે કાયદાના અમલ માટે પ્રયત્નો કરવાનું અને એ રીતે કેન્દ્ર સરકારના અભિયાનમાં જોડાવાનું સ્વીકાર્યું. બાળશ્રમનું મુખ્ય કારણ ગરીબી છે અને તેથી માત્ર કાયદાના અમલ દ્વારા બાળશ્રમ નાથવો અશક્ય છે એ હકીકત સ્વીકારતા સરકારે આવા બાળકોના પુનર્વસન અને તેમના કુટુંબોની આર્થિક પરિસ્થિતિમાં સુધારના પગલાં હાથ ધર્યાં.

બાળમજૂરી નાથવાના આવા જ એક પ્રયત્નરૂપે સરકારે રાષ્ટ્રીય બાળશ્રમ કાર્યક્રમો (NCLP) અમલમાં મુક્યા. આ કાર્યક્રમ દ્વારા બાળકોને જોખમી પ્રવૃત્તિઓથી બચાવવા માટે દેશના શ્રમ મંત્રાલયે આવા બાળકો માટે ખાસ શાળાઓ શરૂ કરી, જેમાં તેમને મુખ્ય ધારામાં જોડવા માટે વ્યાવસાયિક તાલીમ, પૂરક પોષક આહાર, સ્વાસ્થ્યને લગતી મદદ જેવી સગવડો પૂરી પાડવાનું શરૂ કર્યું.

સ

લામત અને સ્વસ્થ માનવીય વિકાસ માટે બાળપણ એ સૌથી મહત્વનો અને નાજુક

તબક્કો છે. બાળકોની વિકાસની પ્રક્રિયા દરમિયાન તેમની શારીરિક, વૈચારિક અને વર્તનલક્ષી વિકાસની જરૂરિયાતને ધ્યાનમાં લેવી ખુબ જરૂરી છે. આ માટે તેમને શાળાકીય ભણતર યોગ્ય ઉંમરે મળે અને તેમના માનસિક વિકાસની પ્રક્રિયા ઉત્તમ વાતાવરણમાં થાય તે ખૂબ જરૂરી છે. પણ, માતાપિતાની અનેક ભૂલોને કારણે બાળકોને યોગ્ય માવજત મળતી નથી. ઉંમર કરતાં વહેલાં જ બાળકો કમાવાનું સાધન બની જાય છે અને બાળશ્રમ જેવી આર્થિક અને સામાજિક સમસ્યા આકાર લે છે.

બાળશ્રમ અથવા બાળમજૂરી એટલે કે ૫ વર્ષથી માંડીને ૧૪ વર્ષની ઉંમર સુધીના બાળકોને પૂરેપૂરા સમય માટે કે અંશતઃ સમય માટે આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં રોકવાની પ્રક્રિયા. આ પ્રવૃત્તિના કારણે બાળકો પાસેથી તેમનું બાળપણ છીનવાઈ જાય છે અને તેમનો શારીરિક અને માનસિક વિકાસ રૂંધાય છે. બાળકોને જ્યારે કોઈ આર્થિક કાર્ય કરવાની શારીરિક, માનસિક, સામાજિક કે નૈતિક ફરજ પાડવામાં આવે, જે બાળક માટે હાનિકારક હોય અને તેના લીધે જો બાળક શાળા શિક્ષણથી વંચિત રહેતું હોય તો તે બાળશ્રમમાં જોતરાયેલું છે તેમ સાબિત થાય. યુનિસેફના મતે માત્ર આર્થિક પ્રવૃત્તિ જ નહિ, બાળક પાસે દિવસના એક કલાકથી વધુ સમય માટે પોતાના જ ઘરમાં ઘરકામ કરાવવામાં આવે તો તે પણ બાળશ્રમ જ ગણાય. કેટલાક સમાજવિદોનું માનવું છે કે ૫ વર્ષથી ૧૪ વર્ષની ઉંમર દરમિયાન શાળાએ ન જઈ શકનાર તમામ બાળકો છૂપી રીતે તો બાળમજૂર જ ગણાય. આવા બાળમજૂરો ભારત

જેવા વિકાસશીલ દેશ માટે એક સામાજિક અને આર્થિક પડકાર બની રહ્યા છે.

જો કે, બાળમજૂરી એ માત્ર ભારતની જ નહિ વિશ્વના અનેક વિકાસશીલ દેશોની સમસ્યા છે. સમગ્ર વિશ્વમાં ૨૨ કરોડથી વધુ બાળકો નાની-મોટી આર્થિક પ્રવૃત્તિઓનો ભોગ બનેલા છે. ૨૦૦૧ની ભારતીય વસ્તી ગણતરી મુજબ ભારતમાં કુલ બાળકોની સંખ્યા ૨૫ કરોડથી વધુ છે, જેમાંનાં ૧ કરોડ ૨૬ લાખ કરતાં વધુ બાળકો બાળશ્રમનો ભોગ બન્યાં છે અને તેમાંથી ૧૨ લાખ બાળકો જોખમી આર્થિક પ્રવૃત્તિઓ સાથે જોડાયેલા છે. ભારતીય અર્થતંત્રમાં ૭૦ ટકા કરતાં વધુ બાળકો ખેતી કે ખેતીવિષયક પ્રવૃત્તિઓમાં રોકાયેલાં છે, જ્યારે ખેતી ઉપરાંતની અનેક અવિધિસરની આર્થિક પ્રવૃત્તિઓમાં પણ બાળકોને સંડોવવામાં આવે છે.

યુનિસેફએ ૧૯૯૭માં બાળમજૂરી વિષે પોતાના ચાર મંતવ્યો રજૂ કર્યા:

- બાળમજૂરી માત્ર વિકાસશીલ દેશોની સમસ્યા છે.
- ગરીબીની નાબૂદી સાથે જ બાળમજૂરી પણ નાબૂદ થશે.
- મોટા ભાગના બાળમજૂરો દુકાનોમાં કાર્ય કરે છે.
- સરકારનો બહિષ્કાર કરીને કે તેના પર દબાણ વધારીને જ બાળમજૂરી અટકાવી શકાશે.

બાળમજૂરીમાં નીચેનામાંથી કોઈ એક કે વધુ લાક્ષણિકતાઓ જોવા મળતી જ હોય છે:

- દેશના લઘુત્તમ ઉંમરના કામદારો અંગેના કાયદાનું ઉલ્લંઘન
- બાળકોની માનસિક, વૈચારિક, ભાવનાત્મક અને શારીરિક સુખાકારી સામે જોખમ

- બાળકોની સાથે ગુલામી જેવી અમાનવીય પ્રવૃત્તિ, જાતીય શોષણ, બંધણીના કરાર, ફરજિયાત શારીરિક કે માનસિક શ્રમ જેવી પ્રવૃત્તિ
- બાળકોને નિયમિત શાળાએ જતા રોકવાની પ્રવૃત્તિ
- શ્રમના સિદ્ધ ધોરણો કરતા નીચા દરે બાળકોને આર્થિક પ્રવૃત્તિની ફરજ પાડવી.

આ ઉપરાંત સામાજિક સલામતીનો અભાવ પણ બાળશ્રમ માટેનું મહત્વનું કારણ છે. અમીર-ગરીબ વચ્ચે વધી રહેલું અંતર અને પ્રાથમિક સેવાઓના ખાનગીકરણને લીધે કુલ વસ્તીનો એક મોટો હિસ્સો બેકારીમાં ધકેલાયો છે, આવા લોકોની પ્રાથમિક જરૂરિયાતો પણ સંતોષાતી નથી. આની સૌથી વધુ અવળી અસર બાળકો પર થાય છે. બહુરાષ્ટ્રીય કંપનીઓના આગમન અને તેમની માટેના યોગ્ય નીતિનિયમોના અભાવને લીધે બાળમજૂરીનું પ્રમાણ શહેરી વિસ્તારોમાં વધી રહ્યું છે. એ વાત પણ નોંધનીય છે કે આમાંના મોટા ભાગના બાળશ્રમિકો કાયદાની નજરે ચડતા જ નથી. જોખમી પ્રવૃત્તિઓમાં બાળકોની સંડોવણી માટેના અનેક કાયદા છે છતાં પણ આવા જ કારણોસર તે બધા અસરહીન રહ્યા છે, અને તેમનો યોગ્ય સમયે જરૂરી અમલ થઈ શક્યો નથી.

ગરીબી અને સામાજિક સલામતીના અભાવની સાથે સાથે વધી રહેલી બાળમજૂરીનું એક કારણ એ પણ છે કે બાળમજૂરીની માંગ ખૂબ વધુ હોય છે. એનું મુખ્ય કારણ એ છે કે આવા મજૂરો પુખ્ત મજૂરોની સરખામણીએ સસ્તા પડે છે. મજૂરોની માંગમાં જ્યારે વધઘટ થાય ત્યારે આવા બાળમજૂરોને તરત છુટા કરી શકાય છે. તેઓને શ્રમ અંગેના કાયદાનું જ્ઞાન હોતું નથી અને તેમની પાસે વાટાઘાટો કરવાની ક્ષમતા હોતી નથી. બાળકો ખૂબ આશાંકિત હોય છે અને પોતાના લાભ માટે માલિકનું અહિત નથી કરતાં.

આ ઉપરાંત જે પરિવારો પાસે નાણાંની તાત્કાલિક જરૂરિયાત — જેવી કે કુદરતી આપત્તિઓ, આર્થિક કટોકટી, ખેતીવિષયક કટોકટી, આકસ્મિક માંદગી — જેવી સમસ્યાઓ સમયે નાણાંનાં અન્ય પ્રાપ્તિસ્થાનો નથી હોતાં ત્યારે બાળમજૂરી સૌથી સરળ અને હાથવગો ઉપાય છે. આવા બાળકોનું શાળાકીય ભણતર અટકાવી દેવાય છે અને સમગ્ર પરિવારનો આર્થિક

બોજ આ બાળકો પર આવી જતો હોય છે.

શહેરી વિસ્તારોમાં બાળકોને ઘરકામ માટે રાખવાની પ્રથા પણ વધી રહી છે. અહીં બાળકોના કામની પરિસ્થિતિ દયાજનક હોય છે. ગરીબ માતાપિતા થોડાક વળતરની અપેક્ષાએ બાળકોને કાયમી ધોરણે આવા ઘરોમાં રહીને કામ કરવા માટે મોકલી દે છે. ખુબ નીચા વેતને, ખાધાપીધા વગર અને ઘણીવાર તો મારપીટ વેદીને બાળકો આવું વૈતરું કરતા હોય છે. કાયદાની બિનકાર્યક્ષમતા અને વહીવટી તંત્રની અણઆવડતના લીધે જ બાળશ્રમ સ્વતંત્રતા પછી આટલા વર્ષે પણ ટકી રહ્યો છે, જેનો સીધો ફાયદો માલિકોને થઈ રહ્યો છે, કારણ કે બાળશ્રમ ખુબ સસ્તો પડતો હોવાથી સરેરાશ વેતન દર ઘટતો જાય છે. HAQના કહેવા પ્રમાણે બાળશ્રમને નાથવો જરૂરી છે અને એ માટે જોખમી અને બિનજોખમી પ્રવૃત્તિ વચ્ચેનો તફાવત ભૂંસી નાખવાની જરૂર છે. બાળકો પાસેથી લેવાતું કોઈ પણ કામ જોખમી જ ગણાવું જોઈએ.

‘બંધણી બાળ કામદારો’ પણ એક ગર્ભિત — જલ્દી નજરે ન ચડે તેવી છતાં અતિ વિકરાળ સમસ્યા છે. આવા બાળ કામદારો મોટા ભાગે અવિધિસરના ક્ષેત્રોમાં રોકાયેલા છે, જે જલ્દી કાયદાની નજરે ચડતા નથી. બંધણી કામદારો એટલે એવા મજૂરો કે જેઓ તેમણે પોતે કે તેમના માતાપિતાએ લીધેલી લોનની પુનઃ ચુકવણી કે કોઈ સામાજિક જવાબદારીનાં બદલામાં મજૂરી કરતા હોય. આવા કામદારો સાથે થયેલા કરારો લેખિત કે મૌખિક હોઈ શકે. બંધણી કામદારો એ ગુલામીનું જ એક સ્વરૂપ છે. બંધણી કામદારો તરીકે રોકાયેલા બાળશ્રમિકો મોટા ભાગે ખેતપ્રવૃત્તિમાં રોકાયેલા હોય છે, આ ઉપરાંત આવા બાળમજૂરો ઈંટોના ભટ્ટા પર, પથ્થરની ખાણમાં, બીડી વાળવાના કે ફટાકડા બનાવવાના કારખાનામાં, શેતરંજી વણાટ, બાંધકામ, નાની હોટલો, કાપડ ઉદ્યોગ વગેરે કામોમાં જોતરાયેલા જોવા મળે છે.

બાળશ્રમિકોનું ઊંચું પ્રમાણ આર્થિક સુખાકારીના સંદર્ભે એક વિકરાળ સમસ્યા છે. બાળકો કોઈ પણ કાર્ય સતત અને લાંબા સમય માટે કરે તો તેઓ પુખ્ત વ્યક્તિઓની સરખામણીએ વધુ ઝડપથી કંટાળી જાય છે. જેના કારણે તેમનું માનસિક આરોગ્ય જોખમાય છે અને માનસિક રોગોનું પ્રમાણ વધે છે. જોખમી પ્રવૃત્તિમાં જોડાયેલા બાળકોની પરિસ્થિતિ તો વધુ ખરાબ છે. નાની ઉંમરે આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં

જોડાવાને કારણે અશિક્ષિત રહી ગયેલા બાળકો પોતાના કૌશલ્યોનો યોગ્ય વિકાસ સાધી શકતા નથી અને તે રીતે તેઓ પોતાની કે સમાજની આર્થિક સુખાકારીમાં ફાળો આપવાની ક્ષમતા ગુમાવી બેસે છે. આમ, બાળમજૂરીની વિપરીત અસરો ટૂંકા ગાળામાં તો ખરી જ પણ લાંબે ગાળે પણ વરતાય છે. આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠન(ILO)ના મત મુજબ બાળકને આર્થિક પ્રવૃત્તિને બદલે શાળાએ મોકલવામાં આવે તો તે એક જવાબદાર નાગરિક બને છે અને સાથે-સાથે અનેક આર્થિક ફાયદાઓ પણ થાય છે. શિક્ષણના અભાવે બાળકોમાં ટેકનોલોજીની સૂઝ કે ભાષાકીય જ્ઞાન જેવા જરૂરી કૌશલ્યોનો વિકાસ થતો નથી. જો તેઓ શિક્ષિત હોય તો તેમની કાર્યક્ષમતા વધે છે અને તેઓ ભવિષ્યમાં વધુ આર્થિક વળતર અપાવતી પ્રવૃત્તિ કરીને સમગ્ર કુટુંબને ગરીબીમાંથી મુક્ત કરી શકે છે અને એ રીતે સમાજનું જીવનધોરણ ઊંચું આવે છે.

બાળકોના વિકાસની પ્રક્રિયા દરમિયાન બાળશ્રમ એ સૌથી મોટી આડખીલી છે. માંદગી, ઈજા, મશીનરી સાથે કામ દરમિયાન મૃત્યુ જેવાં અનેક જોખમો બાળશ્રમિકો સાથે જોડાયેલાં છે. પુખ્ત વ્યક્તિઓ કરતાં બાળકો સાથે આ જોખમોની તીવ્રતા વધુ હોય છે. રસાયણો અને ઝેરી વાયુઓની સ્વાસ્થ્ય પર અસર, મશીનના વપરાશ સાથે જોડાયેલ જોખમ, કામના વધુ કલાકો, અશુદ્ધ અને અપૂરતી જીવનશૈલી વગેરે આવાં બાળકોનાં જોખમમાં વધારો કરે છે. એકધારી શારીરિક હલનચલનની પ્રવૃત્તિ તેનાં હાડકાં અને સાંધા પર વિપરીત અસર કરે છે. લાંબા સમય સુધી ઉભા રહીને કામ કરવાથી બાળકોના પગનાં નાજૂક હાડકાં અને સ્નાયુઓને અસર થાય છે. વધુ પડતા શારીરિક શ્રમને લીધે તેમની કરોડરજજીને નુકસાન થઈ શકે છે. સતત મશીનોના ઘોંઘાટ વચ્ચે કામ કરવાથી બહેરાશની સમસ્યા પણ સર્જઈ શકે છે. સતત કંટાળાજનક કામ કરવાથી માનસિક અસ્વસ્થતા જેવા પ્રશ્નો પણ સર્જઈ શકે. આ સિવાયનાં પણ અનેક આજીવન નુકસાનની શક્યતા નકારી ન શકાય.

બાળમજૂરીને નાથવા માટે કેટલીક વાતોને પ્રાથમિકતા મળવી જ જોઈએ. જેવી કે, કૌટુંબિક આવકમાં વધારો, ફરજિયાત શિક્ષણ, સામાજિક સેવાઓની પ્રાપ્તિ અને જન્મદરમાં ઘટાડો. કેટલાક સમાજવિદોના મતે

બાળકોના અભિપ્રાયો જાણીને અને સમસ્યાના ઉકેલની પ્રક્રિયામાં બાળશ્રમિકોને પણ જોડીને આ પ્રશ્નનું ઉત્તમ સમાધાન મેળવી શકાય.

ભારતીય બંધારણની કલમ ૨૪ મુજબ બાળમજૂરી એ એક ગેરબંધારણીય કૃત્ય છે. આ ઉપરાંત પણ અનેક કાયદાઓ અને ભારતીય ફોજદારી ધારામાં પણ બાળમજૂરી રોકવાના પ્રયત્નો થયેલા છે. સૌ પ્રથમ ૧૯૭૯માં ભારત સરકારે ગુરુપદસ્વામી કમિટીની રચના કરી અને તે કમિટીને બાળશ્રમની સમસ્યાનો અભ્યાસ કરી તેને નાથવાના ઉપાયો સૂચવવાનું કામ સોંપ્યું. સમિતિના અભ્યાસના અંતે એવું તારણ નીકળ્યું કે જ્યાં સુધી ગરીબીનો પ્રશ્ન હલ નહિ થાય ત્યાં સુધી બાળશ્રમની સમસ્યા સંપૂર્ણપણે ઉકેલવી અશક્ય છે, અને તેથી કાયદાના તમામ પ્રયત્નો અર્થાહીન અને અવ્યવહારુ જ સાબિત થશે. આ પરિસ્થિતિમાં ગુરુપદસ્વામી કમિટીના મતે જોખમી કાર્યોમાં બાળશ્રમિકોની સંડોવણી પર પ્રતિબંધ મુકવાનું પગલું જ હિતાવહ સાબિત થશે, જ્યારે અન્ય ક્ષેત્રોમાં બાળશ્રમિકોની કામની પરિસ્થિતિમાં સુધાર લાવવાના પ્રયત્નો કરી શકાય. ગુરુપદસ્વામી કમિટીના સૂચનોને ધ્યાનમાં લઈને ભારતમાં વર્ષ ૧૯૮૬ દરમિયાન બાળશ્રમ (પ્રતિબંધ અને નિયમન) ધારો ઘડવામાં આવ્યો. આ કાયદા હેઠળ કેટલાક જોખમી કાર્યોમાં બાળકોને જોતરવાની પ્રથા પર પ્રતિબંધ મુકવામાં આવ્યો. આ જ કાયદા હેઠળ ૧૩ જોખમી કાર્યો અને ૫૧ જોખમી પ્રક્રિયાઓને સમાવી લેતી એક સવિસ્તાર યાદી તૈયાર કરવામાં આવી. ૧૯૮૭માં બાળશ્રમ માટેની રાષ્ટ્રીય નીતિ તૈયાર કરવામાં આવી. આ નીતિ હેઠળ જે હાલ સુધી જોખમી પ્રવૃત્તિઓમાં રોકાયેલા હતા તેવા બાળશ્રમિકોની સુધારણા અને પુનર્વસન પર ભાર મુકવામાં આવ્યો.

સરકારે બાળશ્રમ નાથવા માટે જરૂરી લાગે તેવા સાવચેતીના પગલાં લેવાનું શરૂ કર્યું અને કાયદાનો ચુસ્ત અમલ થાય તે માટેના પ્રયત્નો શરૂ કર્યા. રાજ્યસરકારોએ નિયમિત તપાસણી અને દરોડા જેવા હથિયારો વડે કાયદાના અમલ માટે પ્રયત્નો કરવાનું અને એ રીતે કેન્દ્ર સરકારના અભિયાનમાં જોડાવાનું સ્વીકાર્યું. બાળશ્રમનું મુખ્ય કારણ ગરીબી છે અને તેથી માત્ર કાયદાના અમલ દ્વારા બાળશ્રમ

નાથવો અશક્ય છે એ હકીકત સ્વીકારતા સરકારે આવા બાળકોના પુનર્વસન અને તેમના કુટુંબોની આર્થિક પરિસ્થિતિમાં સુધારના પગલાં હાથ ધર્યાં.

બાળમજૂરી નાથવાના આવા જ એક પ્રયત્નરૂપે સરકારે રાષ્ટ્રીય બાળશ્રમ કાર્યક્રમો (NCLP) અમલમાં મુક્યા. આ કાર્યક્રમ દ્વારા બાળકોને જોખમી પ્રવૃત્તિઓથી બચાવવા માટે દેશના શ્રમ મંત્રાલયે આવા બાળકો માટે ખાસ શાળાઓ શરૂ કરી, જેમાં તેમને મુખ્ય ધારામાં જોડવા માટે વ્યાવસાયિક તાલીમ, પૂરક પોષક આહાર, સ્વાસ્થ્યને લગતી મદદ જેવી સગવડો પૂરી પાડવાનું શરૂ કર્યું.

વર્ષ ૨૦૦૫માં NCLPની યોજના હેઠળ ૨૧ વિવિધ રાજ્યોના ૨૫૦ જિલ્લાઓ સુધી ફેલાવવામાં આવી. આ રીતે દેશના ૪૨ ટકા જિલ્લાઓને આ યોજના હેઠળ આવરી લેવામાં આવ્યા. આ જ વ્યવસ્થાના ભાગરૂપે ભારતમાં યુનિસેફે કેન્દ્ર અને રાજ્ય સરકાર, કેટલીક ખ્યાતનામ બિનસરકારી સેવાકીય સંસ્થાઓ (NGO) અને અન્ય ચાવીરૂપ જૂથો સાથે ભાગીદારી કરીને બાળશ્રમિકો માટે એક એવું પર્યાવરણ ઊભું કરવાનો પ્રયત્ન કર્યો જેમાં તેઓ તેમના મૂળભૂત અધિકાર મુજબ શારીરિક, માનસિક અને ભાવનાત્મક વિકાસ સાધી શકે.

બાળશ્રમ અને ગુજરાત:

ભારતના અન્ય રાજ્યોની સરખામણીએ ગુજરાત એક સમૃદ્ધ રાજ્ય છે. ખેતી ઉપરાંત આ રાજ્યમાં ઔદ્યોગિક વિકાસનું પ્રમાણ પણ ખુબ વધારે છે. અહીં અનેક ઉદ્યોગો કાર્યરત છે. જેમાં કાપડ ઉદ્યોગ, પેટ્રોકેમિકલ પેદાશોનું ઉત્પાદન, ઈલેક્ટ્રોનિક ઉપકરણોનું ઉત્પાદન અને હીરા ઘસવાનો ઉદ્યોગ મોખરે છે. હીરા ઘસવાના ઉદ્યોગમાં સુરત અને કાપડ ઉદ્યોગમાં અમદાવાદની વિશ્વ સ્તરે નોંધ લેવાઈ રહી છે. ગુજરાત એક સમૃદ્ધ રાજ્ય હોવાને લીધે અહીં પુખ્તવયના શ્રમિકોના વેતનદર ખુબ ઊંચા છે. જેની સરખામણીએ બાળમજૂરી સસ્તા પડે છે. આથી ગુજરાતના અમુક ગ્રામ્ય વિસ્તારોમાં તો પુખ્તવયના કામદારો કરતા બાળશ્રમિકોની સંખ્યા વધારે હોય તેવું પણ જોવા મળે છે.

૨૦૦૧ની વસ્તી ગણતરી પ્રમાણે ગુજરાતમાં ૪.૮૫ લાખથી વધુ બાળકો બાળશ્રમનો ભોગ બનેલાં છે. જેમાં ગ્રામ્ય વિસ્તારો અને શહેરી વિસ્તારો — બંને પ્રકારનાં બાળકોનો સમાવેશ થાય છે. ગ્રામ્ય વિસ્તારોમાં બાળકો ખેતી કે ખેતીવિષયક પ્રવૃત્તિઓમાં

જોડાયેલાં છે, જ્યારે ગ્રામ્ય વિસ્તારોમાં હોટલ, ઢાબાં, નાની દુકાનો, હીરા ઘસવાની ઘંટીઓ, કાપડની મિલો વગેરેમાં બાળશ્રમિકો કામ કરતા જોવા મળે છે. આમાં હીરા ઘસવાના ઉદ્યોગનો સમાવેશ ૧૯૮૬ના ધારા મુજબ તૈયાર થયેલી જોખમી કાર્યો અને પ્રવૃત્તિઓની યાદીમાં થઈ જાય છે. શહેરી વિસ્તારોમાં સુખી પરિવારોમાં ઘરઘાટી તરીકે કામ કરતાં બાળકોનું પ્રમાણ ઘણું ઊંચું છે. સદનસીબે ગુજરાતમાં બંધણી બાળ કામદારોના કિસ્સા ભાગ્યે જ નજરમાં આવે છે.

ગુજરાતના ગ્રામ્ય વિસ્તારોમાં શાળાઓ ખૂબ દુરના અંતરે આવેલી છે. શાળાએ જવા-આવવાનો ખર્ચ ઘણીવાર ખુબ ઊંચો અને ગરીબ બાળકોને ના પોસાય તેવો હોય છે. શહેરી વિસ્તારોની સરખામણીએ ગ્રામ્ય વિસ્તારોમાં માળખાકીય સુવિધાઓનો વિકાસ અપૂરતો છે. આથી ગ્રામ્ય વિસ્તારોમાં બાળકોને શાળાકીય અભ્યાસને બદલે બાળશ્રમમાં ધકેલી દેવાની વૃત્તિ વધુ જોવા મળે છે.

બાળમજૂરી નાથવાના પ્રયત્નોમાં ગુજરાત પણ બાકાત નથી. NCLP યોજના હેઠળ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા બાળમજૂરી માટે સ્થાપવામાં આવતી ખાસ શાળાઓનો લાભ ગુજરાતને પણ મળ્યો છે. ગુજરાતના જુદા જુદા નવ જિલ્લાઓ — સુરત, પંચમહાલ, ભુજ, બનાસકાંઠા, દાહોદ, વડોદરા, ભાવનગર, અમદાવાદ અને રાજકોટ — માં આવી કુલ ૧૨૩ શાળાઓ સ્થપાઈ છે, જેમાં હાલમાં છ હજારથી વધુ બાળકો કેળવણી મેળવી રહ્યાં છે. ગુજરાતમાં બાળશ્રમ નાબૂદી માટે થઈ રહેલા પ્રયત્નોમાં તમામ જિલ્લાઓના કલેક્ટરો અને કેટલીક NGO પણ સહયોગ આપી રહી છે.

બાળશ્રમની સમસ્યા કોઈ પણ રાજ્ય કે દેશ માટે એક પડકાર છે. આ સમસ્યાના નિવારણ માટે સરકાર અનેક પ્રયત્નો કરી રહી છે, પરંતુ સમસ્યાનું પ્રમાણ, તીવ્રતા અને સ્વરૂપ જોતા તે એક આર્થિક સમસ્યાની સાથે સાથે સામાજિક સમસ્યા બની ચુકી છે. આ સમસ્યા ગરીબી અને નિરક્ષરતા સાથે જોડાયેલી છે, આથી આ સમસ્યાના ઉકેલ માટે માત્ર સરકાર કે કાયદો પૂરતા નથી, સમાજના તમામ વર્ગોએ એકત્રિત થઈને જ આ રાક્ષસને નાથવો પડશે.

**રૂચા શાહ પી.ડી. પંડ્યા કોલેજમાં
અર્થશાસ્ત્રના પ્રોફેસર છે.**

વિકાસના પરિપ્રેક્ષ્યમાં શ્રમ અધિકારો

ડૉ. તુષાર હાથી

WORKERS' HUMAN RIGHTS ARE RIGHTS

છેલ્લા દશકામાં વિકાસશીલ દેશોમાં વિશેષ કરીને શ્રમસુધારાનો તીવ્ર વિરોધ થતો રહ્યો છે. વિકસિત રાષ્ટ્રોમાં પણ ભારે કચવાટ જોવા મળે છે. જ્યાં જ્યાં અને જ્યારે જ્યારે બજારવ્યવસ્થા સમતુલા જાળવવામાં નિષ્ફળ ગયેલ છે ત્યાં આ સુધારાનો વિરોધ પ્રબળ જોવા મળે છે. દા.ત. સ્પર્ધાત્મકતા હેઠળ ખાનગી ક્ષેત્રમાં 'ક્ષેત્રફળ'ને નકારાત્મક સ્વરૂપે રજૂ કરવામાં આવે છે. જ્યારે 'હાયર એન્ડ ફાયર'ની નીતિ હેઠળ 'ફાયર' ના કિસ્સાઓ વધતા જાય છે. આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠન સ્વાભાવિક રીતે જ 'સંગઠનરચનાના અધિકાર' માટે આગ્રહ રાખે છે. બજાર નિષ્ફળતાના સંજોગોમાં 'શ્રમિકો બલિનો બોકડો' ન બને અને એકંદરે આર્થિક સ્થિરતા જળવાઈ રહે તે માટે શ્રમિકનાં સંગઠન થાય તે સંગઠનો કાર્યશીલ બને તેનો આગ્રહ રાખવામાં આવે છે. સ્વાભાવિક રીતે જ શક્તિશાળી માલિકો સામે એકલદોકલ શ્રમિક કે નાનાં નાનાં જૂથોની શક્તિ નબળી રહે અને તેના પરિણામે બજાર નિષ્ફળતાના સંજોગોમાં શોષણની સંભાવના વધે છે આથી શ્રમસંગઠનોને અસરકારક બનાવવા અને તે અંગેના અધિકાર સ્વતંત્રને પુષ્ટિ આપવામાં આવે છે. આ વલણ પ્રથમથી જ વિશ્વના ઘણા દેશોમાં જોવા મળેલ છે પરંતુ નવી આર્થિક નીતિ અંતર્ગત બજાર હેઠળ આ વલણનું પ્રમાણ વધતું રહ્યું છે.

સ

મગ્ર વિશ્વમાં વિકાસની પરિભાષા અને ફલશ્રુતિ અંગે સ્પષ્ટ મતમતાંતરો જોવા મળે છે. ઐતિહાસિક રીતે માનવજાતના ઉત્પત્તિકાળથી 'શ્રમિક અને માલિક' બે છેડા સ્વરૂપે જોવામાં આવ્યા છે. વિશ્વવિખ્યાત સમાજવૈજ્ઞાનિક કાર્લમાર્ક્સે ૧૯મી સદીના ઉત્તરાર્ધમાં શ્રમિકો-માલિકોના વધતાં જતાં અંતર, વર્ગવિગ્રહ અને શ્રમના અધિશેષ મૂલ્યની વિસ્તારપૂર્વક છણાવટ કરી. વિશ્વભરમાં આપણે જેને 'ડાબેરી' ના નામથી ઓળખીએ છીએ તે વર્ગના ઉદ્ભવતા મૂળમાં માર્ક્સની શ્રમવિચારધારા સમાયેલી છે. વીસમી સદીમાં ઔદ્યોગિકીકરણ વધવા લાગતાં વ્યવસ્થા વધારે મજબૂત બની. વૈશ્વિક સ્તરે ભૌતિક વિકાસની ત્વરા અને સ્વરૂપમાં જે ફેરફારો થયા તેની અસર 'શ્રમજીવીઓની આર્થિક સ્થિતિ ઉપર સ્પષ્ટપણે જોવા મળી. દુષ્પરિણામોની જેમ જેમ અનુભૂતિ થતી ગઈ તેમ તેમ વિકાસની સુયોગ્ય પરિભાષા માટે સમાજ વૈજ્ઞાનિકોએ મહત્તમ ખેડાણ કર્યું.

૧૯૮૬માં બ્રન્ટલેડ કમિશનનો રિપોર્ટ પ્રસિધ્ધ થયો, જેનું શીર્ષક "ઓવર કોમન ફ્યુચર" હતું, જેમાં સ્પષ્ટપણે 'ટકાઉક્ષમ વિકાસ'ના વિચારને કેન્દ્રમાં રાખવામાં આવ્યો. 'વર્તમાન પેઢી દ્વારા સમાજમાં પ્રાપ્ય સાધનસંપત્તિનો વપરાશ વિવેકપૂર્ણ રીતે થાય જેથી ભવિષ્યની પેઢીનાં હિત જોખમાય નહિ' આ ઘોષણા કરવામાં આવી. ત્યાર બાદ તરત જ ૧૯૯૦માં યુએનડીપી દ્વારા સહુપ્રથમ વખત માનવવિકાસ અહેવાલ પ્રસિધ્ધ થયો જેમાં

રાષ્ટ્રીય કાચી ગૃહપેદાશ ઉપરાંત જન્મસમયે સરેરાશ અપેક્ષિત આયુષ્ય સાક્ષરતા દર, સમાન તકને વિકાસમાં સામેલ કરવામાં આવ્યા. મૂળ પાકિસ્તાનના અર્થશાસ્ત્રી મહેબૂબ ઉલહક દ્વારા આ વિચાર રજૂ થયો. ૧૯૯૦થી વિશ્વનો માનવવિકાસ અહેવાલ નિયમિત રીતે પ્રસિધ્ધ થાય છે. ૧૯૯૩-૯૪માં આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠન જીનીવા (આઈએલઓ) ખાતે 'સર્વિસમાં પેરાક વિકાસ'નો વિચાર વહેતો થયો. વિકાસના આ ત્રિવિધ આયામો વસ્તુતઃ 'માનવકલ્યાણને જ સ્પર્શે છે. સ્વાભાવિક રીતે જ માનવકલ્યાણમાં શ્રમિકોનું કલ્યાણ નિહિત છે પરંતુ આ ત્રિવિધ આયામોની પ્રાપ્તિ માટે જે પ્રયાસો હાથ ધરવામાં આવેલ છે, જે પ્રક્રિયા અમલમાં આવેલી છે, તેનાથી 'વિકાસ' અને 'શ્રમકલ્યાણ' વચ્ચેના વિરોધભાસ પણ ઉપસી આવ્યા છે.

આર્થિક વિકાસના તર્કમાં પરિમાણાત્મક પાસું અગ્રસ્થાને વિકાસ એક પ્રક્રિયા છે, વૃદ્ધિ તેનું પરિણામ છે. છેક માર્ક્સના સમયથી શરૂ કરીને છેલ્લે તાજેતરમાં ૨૦૦૮-૨૦૧૦ના તબક્કામાં આર્થિક મહા સત્તાઓ મંદીના વમળમાં ફસાઈ. જે પ્રકારે સામાન્ય વર્ગ-શ્રમજીવી વર્ગની આર્થિક દુર્દશા થઈ, ત્યાર સુધી એટલે કે આજ દિવસ સુધી 'વિકાસ અને શ્રમ અધિકાર'નો કોયડો સ્પષ્ટપણે વણઉકેલ્યો છે.

ટકાઉક્ષમ વિકાસમાં પર્યાવરણીય સાધનોની જાળવણીનો મુદ્દો મુખ્ય છે. માનવાઅધિકાર અને યુએનડીપીના માર્ગદર્શક સિધ્ધાંતોમાં-ઘરઆંગણે ભારતના

બંધારણમાં પણ ‘શ્રમિકોના અધિકાર’ માં સામાજિક સલામતીનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે. પર્યાવરણીય સંપત્તિના જતન માટેની કાળજી આગ્રહથી શ્રમિકોના હિતમાં અંતરાય ઊભા થાય છે. તેના અનુભવો થતા રહ્યા છે. દા.ત. લાકડાં કાપવા ઉપરના કડક નિયંત્રણોથી જંગલવાસી અદિવાસીઓને બળતણનો પ્રશ્ન. નામદાર અદાલત સાડી છાપકામનાં કારખાનાંઓમાં કાપડ ધોવાની પ્રક્રિયામાંથી રંગીન પાણીના પ્રશ્ન પરત્વે જ્યાં સુધી કોમન પોલ્યુશન ટ્રીટમેન્ટ પ્લાન્ટ, સામૂહિક ઘાટ ઊભો ન થાય ત્યાં સુધી કારખાનાં બંધ રાખવાનો આદેશ આપે એટલે સૌરાષ્ટ્રમાં જેતપુર વિસ્તારમાં ૨૦ હજાર શ્રમિકોનાં ઘરની સ્થિતિ કફોડી થાય. અહીં સ્વાભાવિક રીતે જ ‘હિતસંઘર્ષ’ના વાજબી પ્રશ્નો ઊભા થાય છે.

માનવવિકાસ આંકમાં કાર્યી ગૃહપેદાશની વૃદ્ધિ, તક સમાનતા, આયુષ્યમર્યાદા સુધારણા, સાક્ષરતા વૃદ્ધિમાં રૂપાંતરિત થાય તેની કાળજી લેવામાં આવે છે. આ બધા જ ઘટક તત્ત્વોની જાળવણીમાં ‘ઉત્પાદકતા’ ના તર્કનું જોખમ ઊભું થાય છે જેનો અનુભવ હાલમાં વિકાસશીલ રાષ્ટ્રો મહત્તમ પ્રમાણમાં કરી રહ્યાં છે.

આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠન દ્વારા કેટલાક મૂળભૂત અધિકારો કામદારો માટે અકબંધ રાખવાની હિમાયત કરવામાં આવે છે જેમાં (૧) સંગઠનનું સ્વાતંત્ર્ય (કન્વેન્શન નં. ૮૧) સામૂહિક રીતે સંગઠિત થવું અને સોદાબાજી (કન્વેન્શનનંબર - ૯૮) તેમજ વેઠપ્રથા (ફરજિયાત મજૂરી) ઉપર પ્રતિબંધ (કન્વેન્શન નં. ૧૩૮ અને ૧૯૨) કામદારોના આ એવા અધિકારો છે, જે મૂળભૂત રીતે માનવઅધિકારોનું અવિભાજ્ય અંગ છે. વખતોવખત આંતરરાષ્ટ્રીય બેઠકોમાં હંમેશાં અધિકારોની જાળવણી માટે દૃઢ પુનરોચ્ચાર જોવા મળેલ છે.

જેમ જેમ વિશ્વના દેશોમાં વૈશ્વિકીકરણની પ્રક્રિયા આગળ વધતી જાય છે તેમ તેમ કામદારોના અધિકારોની જાળવણી સંદર્ભે આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠનની

નબળી અસરકારકતા પ્રશ્ને પડકારરૂપ છે. ૧૯૯૫માં વિશ્વ વ્યાપારસંગઠનની સ્થાપના થઈ તે કાળથી સમાજવૈજ્ઞાનિકોનો એક વર્ગ શ્રમજીવીઓના હિત-સામાજિક સુરક્ષા પ્રત્યે ચિંતિત જોવા મળેલ છે. એકવીસમી સદીના પ્રારંભમાં જોશેફ સ્ટીગલીઝના માર્ગદર્શન હેઠળ વર્લ્ડ સોશિયલ ફોરમ દ્વારા પણ યોગ્ય પ્રયત્નો થયા. ૨૦૧૨-૧૩માં ઓક્યુપાય વોલસ્ટ્રીટમાં પણ તેના પડઘા પડ્યાં. છેલ્લે ૨૦૧૫માં ઓક્ટોબર માસમાં ‘ટ્રાન્સપેસિફિક પાર્ટનરશિપ’ ના નેજા હેઠળ જ દ્વિપક્ષી વ્યાપાર કરારો થયા તેમાં પણ તે પ્રતિબિંબિત થયેલ છે.

મુખ્ય પ્રશ્ન બજાર અર્થવ્યવસ્થાના સંદર્ભમાં શ્રમિકોનાં અધિકાર અને હિતનો છે. વૈશ્વિક સ્તરે બજાર વ્યવસ્થાના જે સતત માઠા અનુભવો થયા છે તેના ઉપરથી સર્વસ્વીકૃત બજાર વ્યવસ્થા-શ્રમહિત અધિકાર સંદર્ભમાં તેના વાજબીપણાનો પ્રશ્ન ઊભો કરે છે. સાંપ્રતકાળમાં વિશ્વના ઘણા દેશોમાં શ્રમધોરણો અંગે પ્રશ્નો કરવામાં આવે છે. ખાસ કરીને સ્પર્ધાત્મકતા જ્યારે વધતી જાય છે, ત્યારે શ્રમધોરણો વધુ મહત્વનાં બનતાં જાય છે.

બજારવ્યવસ્થામાં શ્રમધોરણોને પ્રાધાન્ય અપાય છે. બજાર અંતર્ગત કાર્યક્ષમતા થકી ઉત્પાદકતાવૃદ્ધિ ઉપર ભાર મૂકવામાં આવે છે. એવો તર્ક રજૂ કરવામાં આવે છે કે ઉચ્ચ કાર્યક્ષમતા થકી મહત્તમ અને શ્રેષ્ઠતમ ઉત્પાદન સિધ્ધ થઈ શકે છે જે કુલ સમૃદ્ધિનું ચાલકબાળ બને છે. અહીં કાર્યક્ષમતાનો મુદ્દો આગળ ધરીને ‘કાર્યક્ષમતા મુજબ વેતન’નો આગ્રહ રાખવામાં આવે છે. આમ થવાના કારણે જે શ્રમિકોની કાર્યક્ષમતા ઓછી છે તેમને ઓછું વેતન ચૂકવાય છે. સ્વાભાવિક રીતે જ શ્રમિકોના જીવનધોરણને ટકાવી રાખવા અને ક્રમશઃ સુધારવા માટે ‘લઘુતમ વેતન’ની ભલામણ કરવામાં આવે છે જેનું પાલન બજાર અંતર્ગત ખાસ કરીને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં થતું નથી. વેતનદર ખર્ચબોજ વધારે છે અને નફાકારકતા ઉપર વિપરીત અસર કરે છે, તે

તર્કથી ‘કાર્યક્ષમતા મુજબ વેતન’નો આગ્રહ રાખવામાં આવે છે.

આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠન દ્વારા ‘કાર્યક્ષમતા’ જાળવણી અને વૃદ્ધિ માટે ‘સુયોગ્ય વેતન સાનુકૂળ કાયમી પરિસ્થિતિનો આગ્રહ રાખવામાં આવે છે. શ્રમિકોનાં વેતન અને સાનુકૂળ પરિસ્થિતિ એ દેખીતું અર્થ છે પરંતુ આ ખર્ચવૃદ્ધિ લાંબા ગાળે સ્પર્ધાત્મકતાને પ્રોત્સાહક છે. શ્રમધોરણોની જાળવણી માટેનો ખર્ચ ‘રોકાણ’ છે તે અભિગમ રજૂ કરવામાં આવે છે. સ્વાભાવિક રીતે જ ઉદ્યોગપતિઓ કારખાનેદારો આ સંદર્ભમાં વિરોધ હિચકિયાટ અનુભવે છે.

છેલ્લા દશકામાં વિકાસશીલ દેશોમાં વિશેષ કરીને શ્રમસુધારાનો તીવ્ર વિરોધ થતો રહ્યો છે. વિકસિત રાષ્ટ્રોમાં પણ ભારે ક્યવાટ જોવા મળે છે. જ્યાં જ્યાં અને જ્યારે જ્યારે બજારવ્યવસ્થા સમતુલા જાળવવામાં નિષ્ફળ ગયેલ છે ત્યાં આ સુધારાનો વિરોધ પ્રબળ જોવા મળે છે. દા.ત. સ્પર્ધાત્મકતા હેઠળ ખાનગી ક્ષેત્રમાં ‘ક્ષેત્રફળ’ને નકારાત્મક સ્વરૂપે રજૂ કરવામાં આવે છે. જ્યારે ‘હાયર એન્ડ ફાયર’ની નીતિ હેઠળ ‘ફાયર’ ના કિસ્સાઓ વધતા જાય છે. આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠન સ્વાભાવિક રીતે જ ‘સંગઠનરચનાના અધિકાર’ માટે આગ્રહ રાખે છે. બજાર નિષ્ફળતાના સંજોગોમાં ‘શ્રમિકો બલિનો બોકડો’ ન બને અને એકંદર આર્થિક સ્થિરતા જળવાઈ રહે તે માટે શ્રમિકનાં સંગઠન થાય તે સંગઠનો કાર્યશીલ બને તેનો આગ્રહ રાખવામાં આવે છે. સ્વાભાવિક રીતે જ શક્તિશાળી માલિકો સામે એકલદોકલ શ્રમિક કે નાનાં નાનાં જૂથોની શક્તિ નબળી રહે અને તેના પરિણામે બજાર નિષ્ફળતાના સંજોગોમાં શોષણની સંભાવના વધે છે આથી શ્રમસંગઠનોને અસરકારક બનાવવા અને તે અંગેના અધિકાર સ્વતંત્રને પુષ્ટિ આપવામાં આવે છે. આ વલણ પ્રથમથી જ વિશ્વના ઘણા દેશોમાં જોવા મળેલ છે પરંતુ નવી આર્થિક નીતિ અંતર્ગત બજાર હેઠળ આ વલણનું પ્રમાણ વધતું રહ્યું છે.

શ્રમશોષણ-શ્રમઅધિકારોના

સંદર્ભમાં બીજો મહત્વનો મુદ્દો છે - માંગ પુરવઠાનો મોટા ભાગના એશિયાઈ દેશોમાં જનસંખ્યાના ઊંચા વૃદ્ધિદરના કારણે શ્રમિકોનો પુરવઠો સહજ વિપુલ માત્રામાં પ્રાપ્ય છે. તેમાં પણ બિનકુશળ કે અર્ધકુશળ શ્રમિકો વિશેષ ઉપલબ્ધ હોય છે. ભારત અને ચીન તેનું શ્રેષ્ઠ દષ્ટાંત છે. આવા રાષ્ટ્રીય શ્રમિકોનાં આવશ્યક ધોરણો અંગે સામાજિક સલામતી સંદર્ભે વિશેષ બેકાળજી જોવા મળેલ છે. ખાસ કરીને જ્યારે સ્પર્ધા હોય છે ત્યારે બિનકાર્યક્ષમ એકમોમાં આ પ્રકારના પુરવઠાનું શોષણ વિશેષ પ્રમાણમાં જોવા મળેલ છે. ખેતીક્ષેત્ર જ્યાં નબળું છે ટેકનોલોજીનો અભાવ છે. તેવા સંજોગોમાં અને અથવા મેન્યુફેક્ચરિંગ એકમો સ્પર્ધાત્મક કૌશલ્ય ધરાવતા નથી. ત્યાં અતિરિક્ત પુરવઠાને છૂટા કરવાનું વિશેષ ચલણ જોવા મળે છે. આવા સંજોગોમાં ફાજલ પડેલ શ્રમિકો અન્યત્ર સ્થળાંતરિત થાય છે પરંતુ સ્વાભાવિક રીતે જ માંગને અનુરૂપ પુરવઠા ન હોય તેમની સ્થિતિ વધુ કપરી બને છે. આવા સંજોગોમાં જે કામ મળે છે, તે પણ એટલા નજીવા વેતનનું હોય છે કે તેમાં ધોરણો ટકાવી રાખવા લગભગ અશક્ય બને છે.

નવી આર્થિક નીતિ હેઠળ સ્વાભાવિક રીતે જ શાસનનો પ્રત્યક્ષ હસ્તક્ષેપ ઘટતો ગયો છે. વિશ્વના મોટા ભાગના દેશોમાં જાહેર ક્ષેત્રમાં 'વિનિવેશ'નું ચલણ જોવા મળે છે. સરકારનો હસ્તક્ષેપ નહિવત્ હોય અને બજાર સ્વયં માત્ર કાર્યશીલ હોય ત્યારે શ્રમ અધિકારો માટે પ્રશ્નો વિશેષ ઊભા થાય છે. બજાર અર્થતંત્રમાં ઘણા દેશોમાં ભારત, ચીન જેવા દેશોમાં ખાસ અસરકારક સામાજિક સુરક્ષાકવચનો અભાવ જોવા મળે છે, જેના પરિણામે પ્રથમથી જ અસ્થિર શ્રમદળને ભવિષ્યની સલામતીનો ભય નિરંતર સતાવતો હોય છે. આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠન આ સંદર્ભે સજાગ રહી વિશ્વમંચ ઉપર રાષ્ટ્રો ઉપર દબાણ લાવવાના પ્રયત્નો સતત કરે છે, પરંતુ વર્તમાનમાં તેઓને ધારી સફળતા મળતી જણાતી નથી. જ્યાં ગરીબી વિશેષ પ્રમાણમાં છે તેવા કિસ્સાઓમાં શ્રમિક માતાપિતા જ

બાળકોને મજૂરી માટે લઈ જવાનું પસંદ કરે છે. બાળમજૂરીના વર્તમાન દર - શિક્ષણ પછીની અનિશ્ચિતતાના સંજોગોમાં વધુ યોગ્ય જણાય છે. અને તેથી 'વર્તમાન'નો જ વિચાર કરીને બાળકોને મજૂરી માટે લઈ જવામાં આવે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં માલિકો પણ આવલણને પસંદ કરે છે. અહીં શાસન માટે 'સુયોગ શિક્ષણનીતિ' પણ મોટો પડકાર છે. જો લઘુત્તમ શિક્ષણ પછી ભરણપોષણની સુનિશ્ચિતતાનું વાતાવરણ હોય તો જ બાળશ્રમના પ્રકારનું ધરાવવાની સંભાવના છે.

વિકાસના પરિપ્રેક્ષ્યમાં બજાર અંતર્ગત સતત મંદીના વાતાવરણમાં ખાસ કરીને અર્થક્ષમતાનો પ્રશ્નાર્થ લાંબા ગાળા સુધી રહેતો જણાય તો નબળા એકમો બજારમાંથી નીકળી જાય તે જાતનું સૂચન કરવામાં આવે છે પરંતુ તેના વિરોધમાં એવો તર્ક રજૂ કરવામાં આવે છે કે આ સંજોગોમાં બજાર જ્યારે સાનુકૂળ થાય માંગ પ્રશિક્ષિત થાય, ત્યારે બજારનો પુનઃપ્રવેશ વધુ ખર્ચાળ બને છે માટે સ્પર્ધાત્મકતાના તત્વને નિયંત્રિત કરવા ઉપર ભાર મૂકવામાં આવે છે. ઝડપી અને વિશેષ પ્રમાણમાં જ્યાં ઔદ્યોગિકીકરણ જોવા મળે છે ત્યાં શ્રમ પુરવઠાનું સાપેક્ષ પ્રમાણ ઘટાડવા માટે કામના કલાકો નિયંત્રિત કરવા, બાળમજૂરી પ્રતિબંધ અને વર્તમાન સંજોગોમાં બિનજરૂરી જણાય ત્યાં મહિલા શ્રમિકોને છૂટા કરવાની નીતિની ભલામણ કરવામાં આવે છે. શ્રમપુરવઠાનું જ્યાં ભારણ છે ત્યાં જીવનનિર્વાહ પૂરતું જ વેતન ચૂકવવાની નીતિના કારણે શ્રમિક પરિવાર માટે આવશ્યક જીવનધોરણને ટકાવવા પણ સમર્થ હોતા નથી ખાસ કરીને નગરીય અને મહાનગરીય વિસ્તારમાં શિક્ષણ અને આરોગ્ય જેની સેવાનો ખર્ચ જે પ્રમાણમાં અને જે રીતે વધતો જાય છે તે સંજોગોમાં આ પ્રકારના શ્રમિકો લઘુત્તમ અપેક્ષિત ધોરણો માટે આવશ્યક બચત કે રોકાણ કરી શકતા નથી જે સ્વાભાવિક રીતે જ અપેક્ષિત ક્ષમતા કે ધોરણો ઉપર વિપરીત અસર કરે છે. યુનિસેફ દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલ એક અભ્યાસ (૨૦૦૯)માં એવું સ્પષ્ટ જોવા મળેલું છે કે

શ્રમિકોનો જે વર્ગ બાળકોનાં શિક્ષણ-આરોગ્ય ઉપર પ્રારંભિક તબક્કે વિશેષ ધ્યાન આપી શકે છે. વિશેષ ખર્ચ કરી શકે છે તેમના કૌટુંબિક ભવિષ્યની સરખામણીમાં જે શ્રમિકો પ્રમાણમાં નાની ઉંમરે બાળકોને શ્રમમાં નોતરે છે તેમના કૌટુંબિક ભવિષ્યમાં વિશેષ ખતરો જોવા મળે છે.

વિવિધ સમાજવૈજ્ઞાનિકોના અભ્યાસોથી જે સમયાંતરે હાથ ધરવામાં આવ્યા છે. પારોરે (૧૯૯૮), રોબર્ટ્સન (૨૦૦૯)ને જો ધ્યાનમાં લઈએ તો એવું જોવા મળે છે કે જ્યાં જ્યાં અને જ્યારે જ્યારે બજારમાં સુયોગ્ય પ્રોત્સાહક વેતનદરની નીતિ અમલમાં મુકાયેલ છે ત્યાં ત્યાં ને તે સમયે શ્રમિકોનાં ધોરણોમાં અને તેના થકી કુલ ઉત્પાદકતા માટે વિધાયક પરિણામો જોવા મળે છે. ખાસ કરીને અપેક્ષિત જીવનધોરણના અનુસંધાને લઘુત્તમ વેતનદર વધારવામાં આવે છે અથવા તો તેનાથી સહેજ વધુ વેતનદર નિર્ધારિત કરવામાં આવે છે. શ્રમિક પસંદગીનાં ધોરણોમાં વધુ સુધારણાને અવકાશ રહે છે. ફુલેરા અને રિતારક સમાના એક સંયુક્ત અભ્યાસમાં તેઓને એવું પણ જોવા મળેલ છે કે "ઉત્કૃષ્ટ નિકાસક્ષમતા ધરાવતા દેશો અને નબળા શ્રમ અધિકારો વચ્ચે કોઈ જ પ્રત્યક્ષ સહસંબંધ જોવા મળતા નથી.

ઔદ્યોગિકીકરણ જ્યાં વિશેષ પ્રમાણમાં છે તેવા દેશોમાં ઊંચા વેતનને ખર્ચવૃદ્ધિ સાથે સાંકળવામાં આવે છે. મોટે ભાગે ઉચ્ચતર વેતનધોરણો કુલ ખર્ચવૃદ્ધિમાં પરિણમે છે. આ તર્ક અસ્થાને નથી પરંતુ આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમસંગઠનના વિવિધ અભ્યાસોમાં તે પણ ફલિત થયેલ છે કે શ્રમિકોની વેતનવૃદ્ધિ થકી પ્રારંભિક તબક્કે કુલખર્ચમાં અવશ્ય વધારો થાય છે પરંતુ કાર્યક્ષમતાવૃદ્ધિ થકી શ્રમ ઉત્પાદકતા અનુસંધાને ઉચ્ચ વેતનદર વિધાયક બની રહે છે. ખાસ કરીને મુક્ત બજારના સંજોગોમાં ઉચ્ચ વેતનદર જ્યારે સ્પર્ધાત્મકતાને સુસંગત હોય છે ત્યારે નિકાસબજારમાં સાપેક્ષ ખર્ચ નીચું હોવાના પરિણામે નિકાસ વ્યાપારક્ષમતા વધે છે, જેના પરિણામે આંતરરાષ્ટ્રીય સ્તરે

આર્થિક દૃષ્ટિએ તે વધુ ફાયદાકારક બને છે.

એક તર્ક એવો રજૂ થાય છે કે મહત્તમ વિકસિત રાષ્ટ્રો અને વિકાસશીલ રાષ્ટ્રો વચ્ચેની વધતી જતી સ્પર્ધા શ્રમધોરણોને અસર કરે છે પરંતુ છેલ્લા દોઢ દાયકામાં તો વિકાસશીલ દેશોમાં અંદરોઅંદરની સ્પર્ધા વિશેષ તીવ્ર જોવા મળી છે, જેની સીધી અસર શ્રમધોરણોની જાળવણી ઉપર જોવા મળેલ છે. દા.ત. બ્રિક્સથી ઓળખાતો રાષ્ટ્રસમૂહ એટલે કે બ્રાઝિલ, રશિયા, ભારત, ચીન તથા દક્ષિણ આફ્રિકા વચ્ચેની સ્પર્ધા જ એટલી તીવ્ર છે કે જેના પરિણામે સ્પર્ધામાં ટકી રહેવા માટે મહત્તમ બાંધણોડ શ્રમધોરણોમાં કરવામાં આવે છે. ૨૦૦૯ તથા છેલ્લે ૨૦૧૫ના અભ્યાસમાં આ સંદર્ભમાં સ્પષ્ટપણે નોંધવામાં આવ્યું છે કે ગારમેન્ટ તથા તેને આનુષંગિક ઉદ્યોગોમાં બ્રાન્ડેડ ઉત્પાદકો અને અન્ય ઉત્પાદકો વચ્ચેની સ્પર્ધામાં ટકી રહેવા માટે 'સસ્તા શ્રમ'ની નીતિ અપનાવવામાં આવેલ છે જ્યાં સ્વાભાવિક રીતે જ શ્રમ અધિકારોનાં ધોરણોનો સ્પષ્ટ વિચ્છેદ જોવા મળે છે.

ભારત જેવા દેશોમાં એક તરફ બજાર અર્થતંત્રમાં ક્ષમતાવૃદ્ધિ માટેનું દબાણ વધતું જાય છે તો બીજી તરફ આર્થિક અને

સામાજિક રીતે બહિષ્કૃત વર્ગ ખાસ કરીને અનુસૂચિત જાતિ, અનુસૂચિત જનજાતિ, લઘુત્તમ, દિવ્યાંગ તથા મહિલાઓના મહત્તમ સમાવેશન ઉપર ભાર મૂકવાની વાત છે. આ બંને બાબતો તાત્વિક રીતે પરસ્પર વિરોધાભાસી છે. સમાજવૈજ્ઞાનિકો આ સંદર્ભે તીવ્ર મતભેદો છે. જો માત્ર ક્ષમતાને આધારે જ શ્રમિકોની પસંદગી થાય અને વેતન નિર્ધારિત થાય તો પરંપરાગત રીતે આપણે જેને બહિષ્કૃત ગણીએ છીએ તે વર્ગને વિકાસની મુખ્ય ધરીમાં આવતા ખાસ્સો સમય લાગે અને જો 'સર્વસમાવેશન'નું જડબેસલાક માત્ર અમલીકરણ કરવામાં આવે તો સ્પર્ધાત્મકતામાં ટકી રહેવાનો પડકાર ઊભો થાય છે. સર્વસમાવેશનના હેતુથી આ માટે કૌશલ્યવૃદ્ધિના સંગઠિત પ્રયાસો ઉપર ભાર મૂકવામાં આવેલ છે. આ પ્રકારના શાસકીય પ્રયાસો 'જાહેર બોજ' વધારે છે તે પ્રશ્ન પણ ચિંતાજનક છે.

માનવવિકાસની પરિપૂર્તિ માટે કુલ આવકવૃદ્ધિ આવશ્યક છે. વધતી જતી કાર્યી ગૃહપેદાશનું રૂપાંતર મહત્તમ પ્રમાણમાં આરોગ્ય અને શિક્ષણ સ્વરૂપે કાર્યનિવેત થાય તે જરૂરી છે. પરંતુ અર્થવૈજ્ઞાનિકો મોટા ભાગે કાર્યી પેદાશવૃદ્ધિ માટે મહત્તમ ઊંચા

વૃદ્ધિદરની હિમાયત કરે છે અને તેની પ્રાપ્યતા માટે જે ધોરણોનો આગ્રહ રાખવામાં આવે છે તેમાં વધતા ઓછા અંશે શ્રમિકોનાં હિત જોખમાય છે. નક્કર પ્રયાસો છતાં, મૂડીવાદી રાષ્ટ્રો-બજાર કુશળ રાષ્ટ્રો 'અર્થક્ષમતા અને શ્રમ અધિકાર' વચ્ચે આવશ્યક સમતુલા સ્થાપિત કરી શક્યાં નથી. યુરોપ અને અમેરિકામાં જે પ્રકારની આર્થિક અરાજકતા ઊભી થઈ, તે પછી તો શ્રમિકોનાં હિત-કચડાયેલાના સંગઠનને વિશેષ પ્રતિસાદ મળતો રહ્યો છે. એક સમયના મુક્ત અર્થકારણના પ્રખર હિમાયતી અરોફ સ્ટીગલીઝે પણ શ્રમિકોનાં હિતોની હિફાજતમાં બજારતંત્રની નિષ્ફળતા વિકાસનીતિની મર્યાદાનો એકરાર કર્યો છે. વાસ્તવમાં સાવચેતીનો સૂર વ્યક્ત કરનારાઓ સ્પષ્ટપણે એકસૂરે જણાવે છે જે વધુ વિશ્વસનીય જણાય છે કે, 'શ્રમ અધિકારો'ની જાળવણી અને ચરિતાર્થતા એ લાંબા ગાળાનું રોકાણ છે. પ્રારંભિક તબક્કે જોવા મળતી અનિશ્ચિતતા કે અવ્યવસ્થા લાંબા ગાળે સમતુલાજન્ય બની રહેશે. આ એક સંક્રાંતિકાળ છે જેમાં વિકાસશીલ દેશોમાં ખર્ચનું ભારણ વધતું જણાય છે. પરંતુ જેમ જેમ શ્રમિકોની ગુણવત્તામાં સુધારણા થતી જશે, કૌશલ્ય સંવર્ધન થતું જશે તેમ તેમ સાપેક્ષ ખર્ચ ઘટતું જશે. જેમ જેમ શ્રમિકો ટેકનોલોજીને અપનાવતા જશે તેમ તેમ શ્રમિકોમાં આપોઆપ મૂલ્યવૃદ્ધિ આવતી જશે આ મૂલ્યવૃદ્ધિ સ્પર્ધાત્મકતામાં પણ વૃદ્ધિ લાવશે જેથી સરવાળે મૂલ્યવૃદ્ધિ માટેનું ખર્ચ કરતા મૂલ્યવૃદ્ધિ ધરીનું વળતર વધતા જ તે એકંદરે લાભદાયી બની રહેશે. પ્રશ્ન 'શ્રમ અધિકાર' તરફના અભિગમનો છે. માનવીય મૂડીરોકાણની દિશામાં થતા પ્રયાસો શ્રમનું ગૌરવ વધારશે અને પરિણામે ટેકનોલોજિકલ શ્રમના સાયુજ્યથી મહત્તમ ઉત્પાદકતા થકી મહત્તમ સમતુલા પ્રસ્થાપિત થશે.

ડૉ. તુષાર હાથી નિવૃત્ત પ્રિન્સીપલ અને
પૂર્વ વાઈસ ચાન્સેલર છે.

Sub-topics for May, 2017 issue of Yojana (Nation on the Move)

1.	Towards Anti-corruption Architecture and Black Money Eradication
2.	Empowerment of Youth through Skill Development & Innovation through Skill India, Start up India, Make in India
3.	Sound Economic Management & Fiscal Consolidation(JAM, GST, etc)
4.	Infrastructure Development (Smart Cities, real estate policy, housing for all, electrification for all, and transportation)
5.	Efficient Use of Resources(LPG subsidy, Aadhar, DBT, etc)
6.	Good Governance (Digital India, etc)
7.	Social Sector Initiatives including welfare and development of minorities and socially challenges sections
8.	Increased investment flow domestic and foreign
9.	Programmes and Policies of the Government towards Agricultural development and welfare of farmers
10.	Programmes and Policies of the Government towards development of rural India
11.	Programmes and Policies of the Government towards Sanitation and hygiene (Swachh Bharat Mission)

આવક વધારવાના પ્રયાસો અને અંદાજપત્ર ૨૦૧૭-૧૮

માલિની ચક્રવર્તી



જોકે ચાલુ વર્ષના બજેટમાં કરવેરાની દ્રષ્ટિએ કેટલાંક ફેરફારો કરવામાં આવ્યાં છે, ખાસ કરીને પરોક્ષ વેરામાં. આ સંબંધમાં એક મોટો ફેરફાર એ કરવામાં આવ્યો છે કે જે લોકો સૌથી નીચા કરવેરાના સ્લેબમાં (એટલે કે રૂ. ૨.૫ લાખથી રૂ. ૫ લાખની આવક ધરાવતાં) આવે છે, તેમના માટે વ્યક્તિગત કરવેરાનો દર ૧૦ ટકાથી ઘટાડીને ૫ ટકા કરવામાં આવ્યો છે. સાથે સાથે પુનરાવર્તિત લાભ ટાળવા રૂ. ૫ લાખની ચોખ્ખી આવક ધરાવતા વ્યક્તિઓને ઉપલબ્ધ મહત્તમ રૂ. ૫,૦૦૦ની છૂટ (કલમ ૮૭એ હેઠળ) ઘટાડીને રૂ. ૨,૫૦૦ કરવામાં આવી છે. આ લાભ લેવા માટે માપદંડ પણ બદલવામાં આવ્યો છે અને હવે રૂ. ૩.૫ લાખની ચોખ્ખી આવક ધરાવતા લોકોને લાગુ કરવામાં આવ્યો છે. ઉપરાંત આવકવેરાના રિટર્નનું ફોર્મ સરળ એક પાનાનું કરવામાં આવ્યું છે, જેઓ વ્યવસાયની આવક સિવાય રૂ. ૫ લાખ સુધીની કરપાત્ર આવક ધરાવે છે. સૌથી નીચા કરસ્લેબમાં આવતા કરદાતાઓ માટે કરવેરાના દરમાં ઘટાડો કરવાની સાથે વધુ લોકો કરવેરાની જાળમાં આવશે તેવી અપેક્ષા સરકારને છે.

બ

જેટ અગાઉ સરકારે ડિમોનેટાઈઝેશન અભિયાન હાથ ધર્યું હતું, જેના પગલે વસતિના મોટા વર્ગને હાડમારીનો સામનો કરવો પડ્યો હતો. એટલે સરકાર બજેટમાં કરવેરાના દરમાં મોટા ફેરફારો કરશે, કરમર્યાદા વધારશે, કરવેરામાં વધારે છૂટછાટો આપશે વગેરે અપેક્ષાઓ લોકોને હતી. બીજી તરફ સરકાર માટે કરવેરાના દરમાં ઘટાડા કરવાનો નિર્ણય લેવો કપરો હતો, કારણ કે મોટા વિકાસશીલ દેશોમાં ભારત જીડીપીમાં સૌથી ઓછા કરવેરાનો ઓછો હિસ્સો ધરાવતો દેશ છે.

જોકે ચાલુ વર્ષના બજેટમાં કરવેરાની દ્રષ્ટિએ કેટલાંક ફેરફારો કરવામાં આવ્યાં છે, ખાસ કરીને પરોક્ષ વેરામાં. આ સંબંધમાં એક મોટો ફેરફાર એ કરવામાં આવ્યો છે કે જે લોકો સૌથી નીચા કરવેરાના સ્લેબમાં (એટલે કે રૂ. ૨.૫ લાખથી રૂ. ૫ લાખની આવક ધરાવતાં) આવે છે, તેમના માટે વ્યક્તિગત કરવેરાનો દર ૧૦ ટકાથી ઘટાડીને ૫ ટકા કરવામાં આવ્યો છે. સાથે સાથે પુનરાવર્તિત લાભ ટાળવા રૂ. ૫ લાખની ચોખ્ખી આવક ધરાવતા વ્યક્તિઓને ઉપલબ્ધ મહત્તમ રૂ. ૫,૦૦૦ની છૂટ (કલમ ૮૭એ હેઠળ) ઘટાડીને રૂ. ૨,૫૦૦ કરવામાં આવી છે. આ લાભ લેવા માટે માપદંડ પણ બદલવામાં આવ્યો છે અને હવે રૂ. ૩.૫ લાખની ચોખ્ખી આવક ધરાવતા લોકોને લાગુ કરવામાં આવ્યો છે. ઉપરાંત આવકવેરાના રિટર્નનું ફોર્મ સરળ

એક પાનાનું કરવામાં આવ્યું છે, જેઓ વ્યવસાયની આવક સિવાય રૂ. ૫ લાખ સુધીની કરપાત્ર આવક ધરાવે છે. સૌથી નીચા કરસ્લેબમાં આવતા કરદાતાઓ માટે કરવેરાના દરમાં ઘટાડો કરવાની સાથે વધુ લોકો કરવેરાની જાળમાં આવશે તેવી અપેક્ષા સરકારને છે.

વ્યક્તિગત કરવેરાના સૌથી ઊંચા સ્લેબમાં આવકારદાયક પગલું એ છે કે રૂ. ૫૦ લાખ અને રૂ. ૧ કરોડ વચ્ચેની વાર્ષિક કરપાત્ર આવક ધરાવતા લોકો માટે કરપાત્ર રકમ પર ૧૦ ટકા સરચાર્જ લગાવવામાં આવ્યો છે. રૂ. ૧ કરોડથી વધારે વાર્ષિક કરપાત્ર રકમ ધરાવતી વ્યક્તિઓ માટે ચુકવવાપાત્ર કરવેરા પર ૧૫ ટકા સરચાર્જ જાળવી રાખવામાં આવ્યો છે.

વ્યક્તિગત આવકવેરામાં આ ફેરફારો ઉપરાંત પરોક્ષ વેરામાં અન્ય કેટલાંક ફેરફારો કરવામાં આવ્યાં છે. ઉદાહરણ તરીકે, માઈક્રો, સ્મોલ એન્ડ મીડિયમ એન્ટરપ્રાઈઝિસ (એમએસએમઈ) માટે રૂ. ૫૦ કરોડથી વધારે વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતી કંપનીઓ માટે કોર્પોરેટ આવકવેરાનો દર પાંચ ટકા ઘટાડીને ૩૦ ટકાથી ૨૫ ટકા કરવામાં આવ્યો છે, જેથી નાની કંપનીઓની વાયાબિલિટીમાં વધારો થાય. ઉપરાંત જમીન અને બિલ્ડિંગના સંબંધમાં લોંગ ટર્મ કેપિટલ ગેઈન્સ (એલટીસીજી) માટેની જોગવાઈઓમાં ફેરફારો કરવામાં આવ્યાં છે. આ સંબંધમાં

છૂટછાટને પાત્ર એલટીસીજી કરવેરા માટે લાયક થવા સ્થાવર મિલકત માટે તેને જાળવવાનો ગાળો ત્રણ વર્ષથી ઘટાડીને બે વર્ષ કરવામાં આવ્યો છે. ઉપરાંત સ્થાવર મિલકત સહિત તમામ પ્રકારની સંપત્તિઓ માટે સૂચીકરણ માટે આધારભૂત વર્ષ પણ ૧ એપ્રિલ, ૧૯૮૧થી બદલીને ૧ એપ્રિલ, ૨૦૦૧ કરવામાં આવ્યું છે.

પરોક્ષ વેરા સાથે સંબંધિત કેટલાંક ફેરફારો કરવામાં આવ્યાં છે, જેમ કે કસ્ટમ્સ ડ્યુટી, એક્સાઈઝ ડ્યુટી વગેરે. આ ફેરફારોનો ઉદ્દેશ સ્થાનિક મૂલ્યમાં પ્રોત્સાહક સંવર્ધન કરવાનો, સ્થાનિક ઉદ્યોગને પર્યાપ્ત સંરક્ષણ આપવાનો, કેશલેસ વ્યવહારોમાં વધારો કરવાનો અને આ રીતે “ઉપકરણોના સ્થાનિક ઉત્પાદનને વધારવાનો” છે.

કરદાતાઓ માટે સંભવિત સૂચિતાર્થો

કરવેરાના સૌથી નીચા સ્લેબ દર સિવાય

ટેબલ ૧: બજેટ ૨૦૧૭-૧૮માં વ્યક્તિગત કરવેરાના દરમાં ફેરફારોની અસર

વાર્ષિક કરપાત્ર રકમ	વર્તમાન કરવેરો	નવો કરવેરો	ફાયદો/નુકસાન
રૂ. ૨.૫ લાખ	-	-	-
રૂ. ૩.૫ લાખ	૫,૧૫૦	૨,૫૭૫★	(રૂ) ૨૫૭૫
રૂ. ૫ લાખ	૨૦,૬૦૦	૧૨,૮૭૫★	(રૂ) ૭૭૨૫
રૂ. ૧૦ લાખ	૧,૨૮,૭૫૦	૧,૧૫,૮૭૫	(રૂ) ૧૨૮૭૫
રૂ. ૫૦ લાખ	૧૩,૬૪,૭૫૦	૧૩,૫૧,૮૭૫	(રૂ) ૧૨૮૭૫
રૂ. ૬૦ લાખ	૧૬,૭૩,૭૫૦	૧૮,૨૬,૮૬૩	(-) ૧,૫૩,૨૧૩
રૂ. ૭૫ લાખ	૨૧,૩૭,૨૫૦	૨૩,૩૬,૮૧૨.૫	(-) ૧,૯૯,૫૬૨.૫

નોંધ: ★ ઉપર ઉલ્લેખિત કલમ ૮૭એ હેઠળ થયેલા ફેરફારો સહિત.

ઉપર ઉલ્લેખિત એલટીસીજી કરવેરાની જોગવાઈઓમાં થયેલા ફેરફારો સંપત્તિધારકોને લાભદાયક રહે એવી આશા પણ છે. સ્થાવર મિલકત જાળવવા માટેના ગાળામાં ઘટાડાની જોગવાઈનો લાભ લેવાનો અર્થ એ થશે કે સંપત્તિધારકો બે વર્ષ (૩ વર્ષ રાહ જોવાને બદલે) પછી તેમની સંપત્તિ વેચી શકે છે અને ઓછા એલટીસીજી ટેક્સ (ડિંગ્યા શોર્ટ ટર્મ કેપિટલ ગેઈન્સ ટેક્સના દરની

અન્ય સ્લેબ માટે કરવેરાના દર જાળવી રાખવામાં આવ્યાં છે, ત્યારે સૌથી નીચા સ્લેબમાં કરવેરાના દરમાં ઘટાડો કરવાથી રૂ. ૫૦ લાખથી ઓછી કરપાત્ર આવક ધરાવતા તમામ કરદાતાઓ માટે કરવેરાનું ભારણ ઘટશે તેવી અપેક્ષા છે. નીચે ટેબલ દર્શાવે છે કે રૂ. ૩.૫ લાખ સુધીની કરપાત્ર આવક ધરાવતા કરદાતાઓને વર્ષે રૂ. ૨,૫૭૫નો લાભ થશે તેમજ જેમ જેમ આવક વધશે તેમ આ લાભ રૂ. ૧૨,૮૭૫ થશે. કદાચ વ્યક્તિગત આવકવેરાના દરમાં ફેરફારોની સૌથી મહત્વપૂર્ણ અસર રૂ. ૫૦ લાખથી વધારે કરપાત્ર આવક ધરાવતી વ્યક્તિઓને થશે તેવી અપેક્ષા છે. ૧૦ ટકા સરચાર્જ લાગુ કરવાથી આ કેટેગરીના વ્યક્તિઓ માટે કરવેરાનું ચોખ્ખું ભારણ વધશે તેવી ધારણા છે (ટેબલ ૧). બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો તેનો અર્થ એ થયો કે અતિ ધનિકોના કરવેરાનું ભારણ વધશે.

સરખામણીમાં)નો લાભ લઈ શકે છે. બીજું, આધારભૂત વર્ષ બદલવાથી ઘણાં વર્ષ અગાઉ ખરીદી કરેલી સંપત્તિનું વેચાણ કરનાર લોકો માટે કેપિટલ ગેઈન ટેક્સની જવાબદારીમાં ઘટાડો થશે, કારણ કે ખરીદીની તારીખ અને એપ્રિલ, ૨૦૦૧ વચ્ચે કિંમતમાં વધારાને હવે કોઈ કર નહીં લાગે.

છેલ્લે, વાયાબિલિટી વધારવા નાની

કંપનીઓને કરવેરામાં પ્રદાન કરવામાં આવતી છૂટછાટો સકારાત્મક પગલું છે. જોકે તેવું પણ નોંધવામાં આવ્યું છે કે આ નફો કરતી એમએસએમઈને જ લાગુ પડશે એટલે મોટા ભાગની આ પ્રકારની કંપનીઓને આ પગલાથી બહુ લાભ નહીં થાય, કારણ કે ઘણી કંપનીઓ આ ખર્ચને આવરી લેવા પર્યાપ્ત કમાણી કરે છે.

આવકની ધારણા અને જીડીપીમાં કરવેરાનો હિસ્સો

કેટલાંક કરવેરાના દરમાં ઘટાડો કરવામાં આવ્યો છે અને આવકમાં નુકસાન થવા છતાં બજેટ ૨૦૧૭-૧૮માં આવકમાં નોંધપાત્ર વધારાની ધારણા વ્યક્ત કરવામાં આવી છે, જેમાં ૨૦૧૬-૧૭ની અંદાજિત આવક (આરઈ)ની સરખામણીમાં ૨૦૧૭-૧૮ના બજેટ અંદાજ (બીઈ)માં કરવેરાની આવક વધીને (એટલે કે કેન્દ્રને કરવેરાની કુલ આવક) રૂ. ૨,૦૦,૦૦૦ કરોડથી વધારે થશે. ઉપરાંત કરવેરાની આવકમાં અપેક્ષિત વધારાનો મોટો ભાગ પ્રત્યક્ષ વેરામાંથી મળશે, જેમાં કેન્દ્રની કરવેરાની કુલ આવકમાં જંગી વધારામાં વ્યક્તિગત આવકવેરાની ગણતરી કરવામાં આવી છે (ટેબલ ૨).

ટેબલ ૨: ૨૦૧૬-૧૭ (આરઈ)ની સરખામણીમાં ૨૦૧૭-૧૮ (બીઈ)માં કરવેરાની આવકમાં અંદાજિત વધારો (રૂ. કરોડમાં)

કરવેરાના ઘટકો	વૃદ્ધિ
કરવેરાની કુલ આવક	૨,૦૮,૩૩૬.૫
કોર્પોરેશન કરવેરો	૪૪,૮૨૧.૨
આવક પર કરવેરો	૮૮,૦૮૧.૬
કસ્ટમ્સ	૨૮,૦૦૦.૦
યુનિયન એક્સાઈઝ ડ્યુટી	૧૯,૫૩૧.૪
સેવા વેરો	૨૭,૫૦૦.૦
કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશો પર કરવેરા	૪૦૨.૩

સ્ત્રોત: યુનિયન બજેટ ૨૦૧૭-૧૮.

આ અંદાજના પરિણામે જીડીપીમાં કેન્દ્રીય કરવેરાની કુલ આવકનો રેશિયો ૧૧ ટકાથી વધી જશે અને સાથે સાથે જીડીપીમાં પ્રત્યક્ષ વેરાનો રેશિયો (કેન્દ્રીય કરવેરાની અંદર) ઘણાં વર્ષોમાં સૌથી ઊંચા રેશિયોમાંનો એક રહેશે. આ પ્રકારની આશાવાદી ધારણા છતાં ભારતીય કરવેરાની વ્યવસ્થામાં સુધારો નહીં થવાનું વલણ જળવાઈ રહ્યું છે. આપણે બધા જાણીએ છીએ કે, ભારતીય કરવેરાનું માળખું પ્રતિગામી છે, જેમાં કરવેરાની કુલ આવકનો ૬૬ ટકા હિસ્સો (કેન્દ્ર અને રાજ્ય એમ બંનેની કરવેરાની આવકને ધ્યાનમાં રાખતાં) પરોક્ષ વેરાઓનો છે. મોટા ભાગના પરોક્ષ વેરાની ઉધરાણી કેન્દ્ર સરકાર કરે છે એટલે સામાન્ય રીતે કેન્દ્ર સરકારનું કરવેરાનું માળખું વધારે પ્રગતિશીલ બનશે. જોકે નીચેનું ટેબલ દર્શાવે છે તેમ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા ઉધરાવવામાં આવતા કરવેરાના કેસમાં પણ

છેલ્લાં એકથી બે વર્ષમાં જીડીપીમાં પ્રત્યક્ષ વેરાના હિસ્સા અને જીડીપીમાં પરોક્ષ વેરાના હિસ્સા વચ્ચેનો ફરક ઘટ્યો છે. જ્યારે કેન્દ્ર સરકારની કરવેરાની આવકનો વિચાર કરવામાં આવે છે, ત્યારે કરવેરાની પ્રગતિશીલતા ઘટી રહી છે. વધુ મહત્વપૂર્ણ બાબત એ છે કે ૨૦૧૭-૧૮માં પ્રત્યક્ષ વેરાની આવક માટે અતિ ઊંચી ધારણા હોવા છતાં આ સ્થિતિમાં બહુ ફરક નહીં પડે તેવી શક્યતા છે. એટલે જ્યારે જીડીપીમાં પ્રત્યક્ષ વેરાનો હિસ્સો (કેન્દ્રીય વેરાઓની અંદર) ઘણાં વર્ષોમાં સૌથી વધુ રહેશે (ટેબલ ૩), ત્યારે કેન્દ્ર સરકારના કરવેરાના માળખામાં બહુ સુધારો થવાની અપેક્ષા ન રાખી શકાય. બીજી તરફ, જો પ્રત્યક્ષ વેરા માટેની ધારણા ફળીભૂત ન થાય, તો સ્થિતિ વધુ કથળવાની શક્યતા છે.

અંદાજ અને સંશોધિત અંદાજના આંકડા કેવી રીતે એકસરખા છે, કારણ કે આ પ્રકારના અંદાજો મેળવવા સરકાર પાસે વર્તમાન વર્ષ માટે ઓછી માહિતી હતી (કારણ કે ચાલુ વર્ષે બજેટ એક મહિનો વહેલા રજૂ થયું હતું). પ્રત્યક્ષ વેરાની આવકમાં મોટા વધારા માટે ઊંચા મૂલ્યની બંધ કરેલી ચલણી નોટોનો ઉપયોગ એડવાન્સ ટેક્સ ભરવાને કારણરૂપ ગણી શકાય. જોકે, જો ખરેખર આવું થયું હોય, તો તેને સંપૂર્ણ વર્ષ માટે કરવેરાની અંદાજિત આવક માટે આધાર ન ગણી શકાય.

ટેબલ ૪: પસંદ કરેલાં પ્રત્યક્ષ વેરાની આવકના બજેટના અંદાજ અને સંશોધિત અંદાજ વચ્ચે સરખામણી (રૂ. કરોડમાં)

વર્ષ	કોર્પોરેશન ટેક્સ	આવક પર કરવેરો
2013-14 (BE)	4,19,520	2,40,919
2013-14 (RE)	3,93,677	2,36,194
2014-15 (BE)	4,51,005	2,78,275
2014-15 (RE)	4,26,079	2,72,607
2015-2016 (BE)	4,70,628	3,27,367
2015-2016 (RE)	4,52,970	2,99,051
2016-2017 (BE)	4,93,923.5	3,53,173.7
2016-2017 (RE)	4,93,923.5	3,53,173.7
2017-2018 (BE)	5,38,744.73	4,41,255.3

સ્ત્રોત: વિવિધ વર્ષોમાં યુનિયન બજેટના દસ્તાવેજોમાંથી સંકલિત.

આ જ રીતે વર્ષ ૨૦૧૭-૧૮ માટે આવકની ધારણા પણ ઘણી વધારે છે, ખાસ કરીને પ્રત્યક્ષ વેરાના સંબંધમાં. ઉદાહરણ તરીકે, જીડીપી વૃદ્ધિના ઘટાડાની દ્રષ્ટિએ ડિમોનેટાઈઝેશનની અસર (અને એટલે કરવેરાની આવક) હજુ પણ સ્પષ્ટ નથી. આ અસરો વિશે સાચી માહિતી મળવાની બાકી છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને વર્ષ ૨૦૧૭-૧૮ માટે આવકનો અંદાજ, ખાસ કરીને વ્યક્તિગત આવકવેરાના સંબંધમાં, વધારે હોવાની શક્યતા છે.

ટેબલ ૩: કેન્દ્રીય વેરામાં જીડીપીનું કુલ પ્રમાણ (%)

વર્ષ	જીડીપીમાં કુલ કરવેરાનો રેશિયો	જીડીપીમાં પ્રત્યક્ષ કરવેરાનો રેશિયો	જીડીપીમાં પરોક્ષ કરવેરાનો રેશિયો
2012-13 (A)	10.4	5.6	4.8
2013-14 (A)	10.1	5.7	4.4
2014-15 (A)	10.0	5.6	4.4
2015-16 (A)	10.6	5.4	5.2
2016-17 (BE)	10.8	5.6	5.2
2016-17 (RE)	11.3	5.6	5.7
2017-18 (BE)	11.3	5.8	5.5

નોંધ:

- એ એટલે વાસ્તવિક; બીજું એટલે બજેટ અંદાજ; અને આરઈ એટલે સંશોધિત અંદાજ;
- એસ્ટેટ ડ્યુટી, ગિફ્ટ ટેક્સ જેવા પ્રત્યક્ષ વેરાને ગણતરીમાં લેવાયા નથી, કારણ કે તેઓ પ્રત્યક્ષ વેરામાં અવગણી શકાય તેટલો ઓછો હિસ્સો ધરાવે છે;
- કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશો પર કરવેરાને ગણતરીમાં લેવાયા નથી.

સ્ત્રોત: વિવિધ વર્ષોમાં યુનિયન બજેટના દસ્તાવેજોમાંથી સંકલિત.

હકીકતમાં આવકની ધારણા વધારે પડતી છે તેવું માનવાના અનેક કારણો છે. અગાઉના અનુભવો દર્શાવે છે કે બજેટના અંદાજની સરખામણીમાં કરવેરાની સંશોધિત અંદાજિત આવક સામાન્ય રીતે ઓછી છે (ટેબલ ૪). જોકે અગાઉના વર્ષોથી વિપરીત ૨૦૧૬-૧૭માં સંશોધિત અંદાજ, બજેટના અંદાજ જેટલો છે. હવે એ સ્પષ્ટ નથી કે બજેટ

જોકે પરોક્ષ વેરાની આવક માટેની ધારણા ઓછી છે, ખાસ કરીને કેન્દ્રિય એક્સાઈઝ ડ્યુટીના કિસ્સામાં, કારણ કે આ સ્ત્રોતમાંથી અપેક્ષિત આવક જીડીપીમાં વૃદ્ધિદરથી ઘણી ઓછી છે. ડિમોનેટાઈઝેશન પછી અર્થતંત્રમાં ઘટાડો આ સ્ત્રોતોમાંથી

કરવેરાની આવક ઘટવાની શક્યતા છે.

જ્યારે કરવેરાની અંદાજિત આવકના ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં ચર્ચા કરીએ છીએ, ત્યારે ડિસઈન્વેસ્ટમેન્ટની આવક, વ્યૂહાત્મક ડિસઈન્વેસ્ટમેન્ટ અને અન્ય (વીમા કંપનીઓનું લિસ્ટિંગ) સહિત પ્રકીર્ણ મૂડી

આવક માટેની ધારણા વધારે હોવાનું જણાય છે, કારણ કે ૨૦૧૬-૧૭ (બીઈ)માં અંદાજિત વ્યૂહાત્મક ડિસઈન્વેસ્ટમેન્ટનો નાનો ભાગ ૨૦૧૬-૧૭ (આરઈ)માં ખરેખર ફળીભૂત થયો હતો (ટેબલ ૫).

ટેબલ ૫: કેન્દ્ર સરકારની પ્રકીર્ણ મૂડી આવક (રૂ. કરોડમાં)

	2015-16 (A)	2016-17 (BE)	2016-17 (RE)	2017-18 (BE)
ડિસઈન્વેસ્ટમેન્ટની આવક	૪૨,૧૩૧.૭	૩૬,૦૦૦	૪૦,૦૦૦	૪૬,૫૦૦
વ્યૂહાત્મક ડિસઈન્વેસ્ટમેન્ટ	...	૨૦,૫૦૦	૫,૫૦૦	૧૫,૦૦૦
અન્ય (વીમાકંપનીઓનું લિસ્ટિંગ)	૧૧,૦૦૦
કુલ	૪૨,૧૩૧.૭	૫૬,૫૦૦	૪૫,૫૦૦	૭૨,૫૦૦

સ્ત્રોત: વિવિધ વર્ષોમાં યુનિયન બજેટના દસ્તાવેજોમાંથી સંકલિત.

Tax Administration

આ પડકારોને ધ્યાનમાં રાખીએ તો એ સ્પષ્ટ નથી કે અંદાજિત આવકમાં કેટલા વધારાને અસલ કિંમત પર લઈ શકાશે. જોકે એ દલીલ થઈ શકે છે કે અંદાજિત આવક ૨૦૧૭-૧૮ (બીઈ)માં વૃદ્ધિના એક ભાગ માટે ડિમોનેટાઈઝેશન પછી કરવેરાના નિયમોના પાલનમાં સુધારો જવાબદાર છે. આ સંદર્ભમાં તે બાબતનો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે કે કરવેરાના તંત્ર માટે માનવીય સંસાધન કરવેરાના નિયમોનું પાલન સુધારવા મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે. આવકવેરા વિભાગમાં માનવ સંસાધનની ખેંચને પગલે પણ કરવેરાના પાલન અને કરવેરાની આવકમાં ઇચ્છિત વધારો ન થઈ શકે. એટલે જ્યાં સુધી સરકાર આ પડકારો ઝીલવા પગલાં ન લે, ત્યાં સુધી સંપૂર્ણ આવક અને ખાસ કરીને પ્રત્યક્ષ વેરાની આવકમાં અપેક્ષિત મોટો વધારો ફળીભૂત ન થાય તેવું બની શકે છે.

લેખિકા અત્યારે સેન્ટર ફોર બજેટ એન્ડ ગવર્નન્સ એકાઉન્ટેબિલિટી (સીબીજીએ) માટે કામ કરે છે. તેમને મેક્રોઈકોનોમિક્સ, પબ્લિક ફાઈનાન્સ, આંતરરાષ્ટ્રીય વેપાર અને સામાજિક સંરક્ષણ સંશોધનમાં રસ છે.
Email: malini@cbgindia.org

**યોજના
વાંચો
યોજના
વંચાવો
યોજના
વસાવો**

અગત્યની સૂચના

યોજનાના લેખકો / વાચકો નોંધ લે.

યોજના ગુજરાતી, અંગ્રેજી તથા હિન્દી તેમજ કુરુક્ષેત્ર અંગ્રેજી, હિન્દીનું લવાજમ હવે ઓનલાઈન ભરી શકાશે. આ માટેની વિગતો નીચેની વેબસાઈટ પરથી મળી રહેશે.

www.yojana.gov.in

લેબર આઈડેન્ટિફિકેશન નંબર અથવા LIN

તમારા LIN અંગે જાણો <http://tinyuri.com/whatismyLIN>

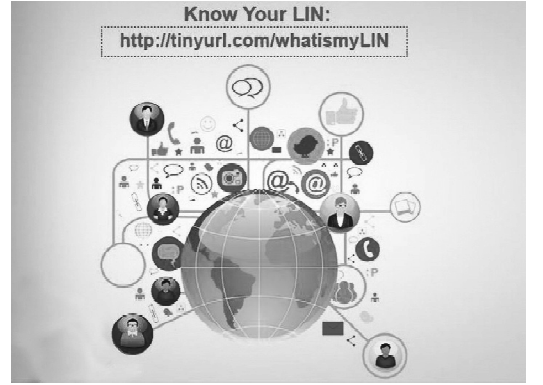
કા

મદાર કાયદાઓના અમલ માટે વન-શોપ સ્ટોપ વ્યવસ્થા ઊભી કરવાના

દષ્ટિકોણથી અને કામદાર કાયદાઓનો અમલ કરતી તમામ એજન્સીઓ એક જ પ્લેટફોર્મ પર માહિતી શેર કરી શકે તે માટે કેન્દ્ર અને રાજ્ય સરકારોના નિયંત્રણ હેઠળ સુવિધા પોર્ટલની રચના કરવામાં આવી છે. તેનો પ્રારંભ પ્રધાનમંત્રીએ ૧૬ ઓક્ટોબર, ૨૦૧૪ના રોજ કર્યો હતો. આ પોર્ટલ શરૂ કરવાનો ઉદ્દેશ કામદાર કાયદાઓનો અમલ કરતી અલગ અલગ એજન્સીઓ જેવી કે ESIC, EPFO, CLC (C) અને DGMS વગેરે દ્વારા તમામ કર્મચારીઓને અપાતા કોડની પદ્ધતિ દૂર કરીને તેને બદલે નવો LIN (લેબર આઈડેન્ટિફિકેશન નંબર) આપવાનો છે. LINનો નવો કોડ અમલી બનાવીને માલિક અને કર્મચારી તથા વિવિધ અમલીકરણ એજન્સીઓ વચ્ચે રોજબરોજની કામગીરીમાં સિંગલ પોઈન્ટ કોન્ટેક્ટની વ્યવસ્થા ઊભી કરવાનો છે. આ દ્વારા રોજબરોજના કામોમાં પારદર્શકતા આવશે તથા અમલીકરણ કરતી વિવિધ એજન્સીઓ વચ્ચે ડેટાનું સંકલન (ઈન્ટિગ્રેશન) થઈ શકશે. કોઈપણ કામદાર કાયદા હેઠળ તપાસ કરી શકાય તેવા (instectable) યુનિટને એક લેબર આઈડેન્ટિફિકેશન નંબર (LIN) આપવામાં આવ્યો છે. આ પોર્ટલમાં ઈન્સ્પેક્શનનું રિપોર્ટિંગ અને રિટર્ન્સ જમા કરાવવા અંગેની પણ સુવિધા છે. ઉપર દર્શાવેલી તમામ એકીકૃત સર્વિસીસ એક જ સ્થળેથી મેળવવા માટે શ્રમ સુવિધા પોર્ટલનો

URL <http://ShramSuvidha.Gov.in> નો સંપર્ક થઈ શકશે. કાયદાનો અમલ કરતી અલગ અલગ એજન્સીઓ સાથે રજિસ્ટર્ડ કરાયેલ યુનિટની અનોખી ઓળખ દ્વારા તેને સિંગલ યુનિક LIN નંબર આપવામાં આવશે. તમામ સર્વિસીસ LIN ના નેજા હેઠળ ઉપલબ્ધ થશે. કામદાર કાયદાઓનું અમલીકરણ કરતા વિવિધ નંબર એટલે કે ESIC રજિસ્ટ્રેશન નંબર, EPFO નંબર કમશ: કોન્ટ્રાક્ટ લેબર (રેગ્યુલેશન એન્ડ એબોલિશન) એક્ટ ૧૯૭૦ હેઠળ થતાં અલગ અલગ રજિસ્ટ્રેશનની વ્યવસ્થાને બદલે LIN વડે એક જ સ્થળે રજિસ્ટર્ડ કરવાનું રહેશે. આનાથી બિઝનેસ મેન દ્વારા વિવિધ રજિસ્ટ્રેશન જાળવવાની ખૂબ જ અટપટી કામગીરી દૂર થશે અને બિઝનેસ કરવામાં આસાનીનો ઉદ્દેશ પાર પડશે.

આ પ્રકારે ફાળવાયેલો LIN નંબર ઈમેલ એડ્રેસ અને મોબાઈલ નંબરનો ઉપયોગ કરીને ડેટાબેઝમાં દર્શાવેલા યુનિટના પ્રતિનિધિને મોકલી આપવામાં આવશે. શ્રમ સુવિધા પોર્ટલ બિઝનેસમેન માટે તમામ પ્રકારના રજિસ્ટ્રેશન કરાવવાની કામદાર કાયદા હેઠળ સિંગલ ઓનલાઈન વિન્ડોથી રિટર્ન સુપરત કરવાની વ્યવસ્થા થશે. તેના દ્વારા ઈન્સ્પેક્ટરોએ એન્ફોર્સમેન્ટ એજન્સી માટે તૈયાર કરીને ફાઈલ કરેલા અહેવાલો ઓનલાઈન જોઈ શકાશે. પ્રક્રિયામાં સરલીકરણ કરવામાં આવ્યું છે. રિટર્ન અને રજિસ્ટ્રેશનના ફોર્મ એકીકૃત કરીને બિઝનેસ



માટે એવું વાતાવરણ ઊભું કરાયું છે કે જે આવા વ્યવહારો (રિટર્ન રજિસ્ટર અને ફાઈલ કરવાના)ના ખર્ચમાં ઘટાડો કરીને બિઝનેસ કરવા માટેના ખર્ચમાં ઘટાડો કરશે. ફાળવાયેલા LIN નો ઉપયોગ કરવામાં બેદરકારી દર્શાવનાર કોઈપણ માલિક LIN નો ઉપયોગ કરીને Know your LIN ટેબનો ઉપયોગ કરીને શ્રમ સુવિધા પોર્ટલના હોમપેજ ઉપર LIN ઉપર સર્ચ કોઈપણ આઈડેન્ટિફાયર, જેવા કે EPFO કોડ/ESIC કોડ / PAN અથવા તો સંસ્થાના નામના હિસ્સાનો ઉલ્લેખ કરીને ઉપલબ્ધ માહિતી જાણી શકશે.

આ પોર્ટલ ઉપર નીચે દર્શાવેલા કામદાર કાયદાઓ હેઠળ ફાઈલ કરવાના થતા રિટર્ન્સ સુપરત કરવાની વ્યવસ્થા ગોઠવવામાં આવી છે.

૧. પેમેન્ટ ઓફ વેજિસ એક્ટ-૧૯૩૬
 - (i) પેમેન્ટ ઓફ વેજિસ (માઈન્સ) રૂલ્સ, ૧૯૫૬ (ફોર્મ-૫)-(રૂલ-૧૮ જુઓ)

- (ii) પેમન્ટ ઓફ વેજિસ એક્ટ (રિલવે) રૂલ્સ, ૧૯૩૮ (ફોર્મ-૩) (રૂલ-૧૭ જુઓ)
- (iii) પેમન્ટ ઓફ વેજિસ એક્ટ (એર ટ્રાન્સપોર્ટ સર્વિસીસ) રૂલ્સ, ૧૯૬૮ (ફોર્મ-૬) (રૂલ-૧૬ જુઓ)
૨. મિનિમમ વેજિસ એક્ટ ૧૯૪૮
- (i) મિનિમમ વેજિસ (સેન્ટ્રલ) રૂલ્સ ૧૯૫૦ (ફોર્મ-૩) જુઓ રૂલ્સ ૨૧-૪-એ
૩. કોન્ટ્રાક્ટ લેબર (રેગ્યુલેશન એન્ડ એબોલીશન) એક્ટ-૧૯૭૦
- (i) કોન્ટ્રાક્ટ લેબર (રેગ્યુલેશન એન્ડ એબોલીશન) (સેન્ટ્રલ) રૂલ્સ-૧૯૭૧) (ફોર્મ - XXIV જુઓ ૮૨(૧) અને (૨) જુઓ
૪. મેટર્નિટી બેનિફિટ એક્ટ ૧૯૬૧
- (i) મેટર્નિટી બેનિફિટ (માઈન્સ એન્ડ સર્કસ) રૂલ-૧૯૬૩ (રૂલ-૧૬ (૧))
૫. બિલ્ડિંગ એન્ડ અધર કન્સ્ટ્રક્શન વર્કર્સ (રેગ્યુલેશન ઓફ એમ્પ્લોયમેન્ટ એન્ડ કંડીશન ઓફ સર્વિસીસ) એક્ટ-૧૯૮૬
- (i) બિલ્ડિંગ એન્ડ અધર કન્સ્ટ્રક્શન વર્કર્સ (રેગ્યુલેશન ઓફ એમ્પ્લોયમેન્ટ એન્ડ કંડીશન ઓફ સર્વિસીસ) એક્ટ-૧૯૮૮
૬. પેમેન્ટ ઓફ બોનસ એક્ટ, ૧૯૬૫
- (i) પેમેન્ટ ઓફ બોનસ રૂલ્સ, ૧૯૭૫ (ફોર્મ-ડી) રૂલ-૫ જુઓ
૭. ઈન્ટર-સ્ટેટ માઈગ્રન્ટ વર્કમેન રેગ્યુલેશન ઓફ એમ્પ્લોયમેન્ટ એન્ડ કંડીશન ઓફ સર્વિસીસ) એક્ટ-૧૯૭૮
- (i) ઈન્ટર-સ્ટેટ માઈગ્રન્ટ વર્કમેન રેગ્યુલેશન ઓફ એમ્પ્લોયમેન્ટ એન્ડ કંડીશન ઓફ સર્વિસીસ) એક્ટ-૧૯૮૦ (ફોર્મ XXIII) જુઓ રૂલ-૫૬ (૧) અને (૨)
૮. ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એક્ટ-૧૯૪૭

- (i) ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ (સેન્ટ્રલ) રૂલ્સ-૧૯૫૭ (ફોર્મ ૨-૧), રૂલ-૫૬-૬૭ જુઓ.

અગાઉ માલિકોએ ESICE અને EPFO માટે અલગ રિટર્ન ફાઇલ કરવા પડતા હતા. એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ ઓર્ગેનાઈઝેશન (EPFO) અને એમ્પ્લોઈઝ સ્ટેટ ઈન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન (ESICE) અલગ રિટર્ન ફાઇલ કરવા પડતા હતા, તેને બદલે હવે શ્રમ સુવિધા પોર્ટલ ખાતે એક જ સિંગલ રિટર્ન એક જ સ્થળે ફાઇલ કરવાના રહેશે.

ઈન્ડિયા ઈનોવેશન ઈન્ડેક્સનો પ્રારંભ

ઈન્ડિયા ઈનોવેશન ઈન્ડેક્સ નામની એક મેગા પોર્ટલ રજૂ કરવાની મોટી પહેલ કરવામાં આવી છે, જેમાં દેશના સૌ પ્રથમ ઓનલાઈન ઈનોવેશન ઈન્ડેક્સ પોર્ટલ કે જે ઈનોવેશન અંગેનો ડેટા એકત્ર કરશે અને તેના મારફતે રાજ્યોને ઈનોવેશન રેંકીંગ આપવામાં આવશે અને પોર્ટલને નિયમિતપણે અપડેટ કરાતું રહેશે. આ ઈન્ડેક્સ એ નીતિ આયોગ, ડિપાર્ટમેન્ટ ઓફ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ પોલિસી એન્ડ પ્રમોશન (DIPP) અને કોન્ફેડરેશન ઓફ ઈન્ડિયન ઈન્ડસ્ટ્રી (CII) દ્વારા ભારતને ઈનોવેશન મારફતે ગતિશીલ થતા અર્થતંત્ર તરીકેનું સ્થાન અપાવવામાં સહાય થશે.

ઈન્ડિયન ઈનોવેશન ફેમવર્કને ગ્લોબલ ઈનોવેશન ઈન્ડેક્સ (GII) દ્વારા અપનાવાતી ઉત્તમ પ્રણાલીઓ અને ઈન્ડિકેટર્સ દ્વારા અમલી બનાવાશે તથા વધુમાં તેમાં ઈન્ડિયા-સેન્ટ્રીક (ભારતલક્ષી) માપદંડો ઉમેરીને ભારતમાં ઈનોવેશનની તંત્ર વ્યવસ્થાને સાચી રીતે પ્રતિબિંબિત કરે તેવી વ્યવસ્થા ગોઠવાશે. આ પહેલ તમામ ઈન્ટરનેશનલ એજન્સીઓ માટે ગ્લોબલ ઈન્ડાઈસીસ મુજબ ભારતના અપડેટા પોઈન્ટસ એકત્ર કરવા માટે સંદર્ભ સ્થાન બની રહેશે.

આ પ્લેટફોર્મ એ એવું સૌ પ્રથમ અનોખું પ્લેટફોર્મ બની રહેશે કે જેની ઉપર ગ્લોબલ ઈનોવેશન ઈન્ડેક્સ ઈન્ડિકેટર્સ અને ભારતલક્ષી ડેટા વિવિધ રાજ્યોમાંથી મળી રહેશે અને તે

ડેટાને સંકલન કરીને તથા અલગ અલગ સ્વરૂપે સમયાંતરે અપડેટ કરાતો રહેશે. આ એક વન-સ્ટોપ ડેટા વેરહાઉસ બની રહેશે, કે જેના દ્વારા દરેક રાષ્ટ્રીય અને રાજ્ય સ્તરે રિયલ ટાઈમ ધોરણે દરેક ઈન્ડિકેટરની પ્રગતિ જાણી શકાશે. આ પોર્ટલનો એક્સેસ નીતિ આયોગની વેબસાઈટ ઉપર હોસ્ટ કરવામાં આવશે અને નીતિ આયોગ આ ડેટાને સમયાંતરે અપડેટ કરતું રહેશે.

આ પોર્ટલ ઉપર એકત્ર થયેલો ડેટા જીઆઈઆઈ અંગેનો વર્તમાન સંયુક્ત ડેટાનો ઉપયોગ તો કરી શકાશે જ પણ સાથેસાથે ઈન્ડિયન ઈનોવેશન ઈન્ડેક્સ માટેનો મહત્વનો સ્રોત બની રહેશે અને તેને સંયુક્તપણે નીતિ આયોગ, ડીઆઈપીપી અને સીઆઈઆઈ દ્વારા વર્લ્ડ ઈકોનોમિક ફોરમ, વર્લ્ડ ઈન્ટેલેક્યુઅલ પ્રોપર્ટી ઓર્ગેનાઈઝેશન, કોર્નેલ યુનિવર્સિટી OECD, UNIDO, ILO, UNESCO, ITU તથા અન્ય સાથે પરામર્શ કરીને ભારતના રાજ્યોને તેમની ઈનોવેસન માટેની નિપુણતા અંગે રેન્કીંગ આપવા માટે સંયુક્તપણે વિકસાવવામાં આવશે અને તેમની જે તે ઈનોવેશન વ્યવસ્થા સ્થાપવામાં સહાયભૂત થઈને વિવિધ સંસ્થાઓ અને લોકોમાં ઈનોવેશન અંગેની ભાવનાને વેગ આપવામાં આવશે.

ગ્લોબલ ઈનોવેશન ઈન્ડેક્સ (GII) દ્વારા વર્લ્ડ ઈન્ટેલેક્યુઅલ પ્રોપર્ટી ઓર્ગેનાઈઝેશન (WIPO), કોર્નેલ યુનિવર્સિટી અને INSED શરૂઆતથી જ CII ને નોલેજ પાર્ટનર તરીકે રાખીને ભારતને ૨૦૦૭ થી તથા દુનિયાભરના અર્થતંત્રોને તેમના ઈનોવેશન, ક્ષમતા અને પરિણામોને ૮૨ ઈન્ડિકેટર્સ તથા અન્ય ઘણાં મહત્વના માપદંડનો ઉપયોગ કરીને રેંકીંગ આપવામાં આવશે. આ વ્યવસ્થા ઈનોવેશન માટેના સંદર્ભો માટે તથા નીતિ ઘડનારા સમુદાય માટે ટુલ ઓફ એક્શન તરીકે પ્રસ્થાપિત કરવામાં આવ્યું છે.

ગ્લોબલ ઈનોવેશન ઈન્ડેક્સ (GII) ૨૦૧૬ ઉપર ભારત હાલમાં ૧૨૮ દેશોમાંથી ૬૬મું રેંકીંગ ધરાવે છે.

વિકાસનાં પંથે...

વિવિધ શ્રમ કાયદાઓ હેઠળ રજિસ્ટર્સની જાળવણીને સરળ બનાવવામાં આવી

સરકારે કૃષિ અને બિનકૃષિ ક્ષેત્રોમાં ૫.૮૫ કરોડ સંસ્થાઓ વિશે શ્રમ રજિસ્ટર્સ જાળવવાની પ્રક્રિયા સરળ બનાવી છે. આ રજિસ્ટર્સ કર્મચારીઓ, તેમના વેતન, લોન/વસૂલાતો, હાજરી વગેરે વિગત સાથે સંબંધિત છે. તેના પરિણામે આ સંસ્થાઓ દ્વારા જાળવવામાં આવતાં રજિસ્ટર્સની સંખ્યા ૫૬માંથી ઘટીને ૫ રહી ગઈ છે, જેથી વિવિધ ફિલ્ડનું પુનરાવર્તન નહીં થાય. તેનાથી સંસ્થાઓ ખર્ચ અને પ્રયાસો બચાવવામાં મદદ મળશે તથા શ્રમ કાયદાઓનું શ્રેષ્ઠ પાલન સુનિશ્ચિત થશે.

કેન્દ્ર સરકારના વિવિધ કાયદાઓ હેઠળ કૃષિ અને બિન-કૃષિ ક્ષેત્રોમાં સંસ્થાઓ દ્વારા કર્મચારીઓની સંખ્યાની લઘુત્તમ સંખ્યાના આધારે રજિસ્ટર્સ જાળવવા જરૂરી છે. કેન્દ્રીય આંકડાકીય કચેરીએ વર્ષ ૨૦૧૩-૨૦૧૪ દરમિયાન હાથ ધરેલા છઠ્ઠા આર્થિક સેન્સસ મુજબ, ભારતમાં કૃષિ અને બિન-કૃષિ ક્ષેત્રોમાં ૫.૮૫ કરોડ સંસ્થાઓ કામ કરે છે. તેમાંથી ૪.૫૪ કરોડ સંસ્થાઓ બિન-કૃષિ ક્ષેત્રોમાં કાર્યરત છે. જ્યારે કેન્દ્ર સરકારના ૯ કાયદા હેઠળ વિવિધ રિટર્ન્સ/રજિસ્ટર્સ/ફોર્મ્સ ભરવાની જરૂરિયાતની સમીક્ષા કરવામાં આવે છે, ત્યારે કેટલાંક ફિલ્ડનું પુનરાવર્તન થાય છે, જેને તાર્કિક કરી શકાશે.

શ્રમ અને રોજગાર મંત્રાલયે પણ આ ૫ સામાન્ય રજિસ્ટર્સ માટે સોફ્ટવેર વિકસાવવાની કામગીરી હાથ ધરી છે. સોફ્ટવેર તૈયાર થયા પછી તેને શ્રમ અને રોજગાર મંત્રાલયની શ્રમ સુવિધા પોર્ટલ પર ફ્રી ડાઉનલોડ કરવા માટે અપલોડ કરવામાં આવશે, જેનો ઉદ્દેશ ડિજિટાઇઝ ફોર્મમાં આ રજિસ્ટર્સને જાળવવાની સુવિધા આપવાનો છે.

આ રજિસ્ટર્સની જાળવણી જે શ્રમ કાયદા હેઠળ થાય છે એ નીચે મુજબ છે:

- બિલ્ડિંગ અને અન્ય નિર્માણ કામદારો (રોજગારીનું નિયમન અને સેવાની શરતો)નો કાયદો, ૧૯૮૬
- કરારબદ્ધ શ્રમ (નિયમન અને નાબૂદી)નો કાયદો, ૧૯૭૦
- સમાન વળતર કાયદો, ૧૯૭૬
- આંતર-રાજ્ય સ્થળાંતરિત કામદારો (રોજગારીનું નિયમન અને સેવાની શરતો)નો કાયદો, ૧૯૭૯
- ખાણ કાયદો, ૧૯૫૨
- લઘુત્તમ વેતન કાયદો, ૧૯૪૮
- વેતન ચુકવણી કાયદો, ૧૯૩૬
- વેચાણ પ્રોત્સાહન કામદાર (સેવાની શરતો)નો કાયદો, ૧૯૭૬
- કાર્યરત પત્રકાર અને અન્ય અખબારી કર્મચારીઓ (સેવાની શરતો)નો કાયદો, ૧૯૫૫



૬ કરોડ ગ્રામીણ કુટુંબો માટે ડિજિટલ સાક્ષરતા

કેન્દ્રીય મંત્રીમંડળે ૬ કરોડ ગ્રામીણ કુટુંબોને ડિજિટલી સાક્ષર બનાવવા 'પ્રધાનમંત્રી ડિજિટલ સાક્ષરતા અભિયાન' (પીએમજીદિશા)ને મંજૂરી આપી છે. માર્ચ, ૨૦૧૯ સુધીમાં ગ્રામીણ ભારતમાં ડિજિટલ સાક્ષરતા વધારવા આ પ્રોજેક્ટ માટે રૂ. ૨,૩૫૧.૩૮ કરોડનો ખર્ચ અંકિત કરવામાં આવ્યો છે, જે નાણાં મંત્રીએ કેન્દ્રીય બજેટ ૨૦૧૬-૧૭માં કરેલી જાહેરાતને સુસંગત છે.

પીએમજીદિશા દુનિયામાં સૌથી મોટા ડિજિટલ સાક્ષરતા કાર્યક્રમોમાંનો એક છે. આ યોજના અંતર્ગત ૨૫ લાખ ઉમેદવારોને નાણાકીય વર્ષ ૨૦૧૬-૧૭માં, નાણાકીય વર્ષ ૨૦૧૭-૧૮માં ૨૭૫ લાખ અને નાણાકીય વર્ષ ૨૦૧૮-૧૯માં ૩૦૦ લાખ ઉમેદવારોને તાલીમ આપવામાં આવશે. તમામ ભૌગોલિક વિસ્તારો સુધી પહોંચ સુનિશ્ચિત કરવા દરેક ૨૫૦,૦૦૦ ગ્રામપંચાયતો સરેરાશ ૨૦૦થી ૩૦૦ ઉમેદવારોનું રજિસ્ટ્રેશન કરાવશે તેવી અપેક્ષા છે.

ડિજિટલી સાક્ષર વ્યક્તિઓ કમ્પ્યુટર્સ/ડિજિટલ ઉપકરણો (ટેબ્લેટ્સ, સ્માર્ટ ફોન્સ વગેરે જેવા) ઓપરેટ કરી શકશે, ઈમેઇલ મોકલી અને મેળવી શકશે, ઈન્ટરનેટ બ્રાઉઝ કરી શકશે, સરકારી સેવાઓ મેળવી શકશે, માહિતી શોધી શકશે, કેશલેસ વ્યવહારો હાથ ધરી શકશે અને એટલે રાષ્ટ્રનિર્માણની પ્રક્રિયામાં સક્રિયપણે સહભાગી થવા આઈટીનો ઉપયોગ કરી શકશે.

યોજનાનો અમલ રાજ્યો અને કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશો સાથે સક્રિય જોડાણમાં ઈલેક્ટ્રોનિક્સ અને આઈટી મંત્રાલયના સંપૂર્ણ નિરીક્ષણ હેઠળ રાજ્ય સરકારની અમલીકરણ એજન્સીઓ, જિલ્લા ઈ-ગવર્નન્સ સોસાયટી (ડીઈજીએસ) વગેરે મારફતે થશે.

પ્રકાશન તા. ૨૫ માર્ચ, ૨૦૧૭
પોસ્ટિંગ તા. ૧ એપ્રિલ, ૨૦૧૭

YOJANA (GUJARATI), April 2017

O.I.G.S.

પ્રતિશ્રી,

પ્રેષક :
તંત્રીશ્રી,
'યોજના' કાર્યાલય
પ્રકાશન વિભાગ, ભારત સરકાર
અંબિકા કોમ્પ્લેક્ષ, યુ.કો. બેન્કની ઉપર, પાલડી,
અમદાવાદ-૩૮૦ ૦૦૭

પ્રકાશન વિભાગનાં ગુજરાતી પુસ્તકો

ડૉ. કેશવ બળિરામ હેડગેવાર	૧૫૫.૦૦	ગુજરાતના આદિવાસી નૃત્યો	૭૦.૦૦
ગાંધી - સચિત્ર જીવનકથા	૧૨૫.૦૦	ગુરુનાનક થી ગુરુગ્રંથ સાહેબ સુધી	૧૬૦.૦૦
સરદાર વલ્લભભાઈ પટેલ	૮૦.૦૦	તત્ત્વજ્ઞાનના આદ્યસ્થાપકો	૩૮.૦૦
લાલ બહાદુર શાસ્ત્રી	૭૦.૦૦	સંતો અને ભક્તકવિઓ (ભાગ-૧)	૪૫.૦૦
મૌલાના અબુલ કલામ આઝાદ	૭૫.૦૦	સંતો અને ભક્તકવિઓ (ભાગ-૨)	૫૬.૦૦
માદામ ભિખાઈજી કામા	૬૦.૦૦	દાર્શનિક અને ધાર્મિક અગ્રેસરો	૨૮.૦૦
મહાત્મા જ્યોતિબા ફૂલે	૧૫૦.૦૦	વૈજ્ઞાનિકો	૪૫.૦૦
સી. એફ. એન્ડ્ર્યુઝ	૧૫૦.૦૦	સૌંદર્ય મીમાંસકો	૫૦.૦૦
કાલિદાસ કહાની	૩૨.૦૦	વાલ્મીકિ અને વ્યાસ	૨૨.૦૦
કાકા સાહેબ કાલેલકર	૨૧૦.૦૦	રામાયણ, મહાભારત અને ભાગવતના લેખકો	૮૫.૦૦
સ્વામી દયાનંદ સરસ્વતી	૮૦.૦૦	દૃષ્ટાઓ અને ચિંતકો	૫૦.૦૦
ઠક્કરબાપા	૮૦.૦૦	સંગીતજ્ઞો	૪૫.૦૦
આપણો રાષ્ટ્રધ્વજ	૧૧૦.૦૦	કવિઓ, નાટ્યલેખકો અને આખ્યાનકારો	૭૫.૦૦
ભારતના ગૌરવ ગ્રંથ - ગુજરાતી	૭૦.૦૦	રાજકુમારી નિહાલદે	૧૨.૦૦
ભારતીય જનજાતિઓ અતીતના ઝરૂખેથી	૧૦૦.૦૦	સરકતા સર્પગૃહની વાર્તા	૪૮.૦૦
ભારતીય જનતાના ઈતિહાસની રૂપરેખા	૭૦.૦૦	આંગણબાગની માર્ગદર્શિકા	૧૧૫.૦૦
ગુજરાતમાં જાગૃતિની લહેરો	૭૨.૦૦		