



BAOU
Education
for All

**ડો. બાબાસાહેબ આંબેડકર
ઓપન યુનિવર્સિટી**

MASTER IN SOCIAL WORK



MSW-403

કામદાર કલ્યાણ અને સમાજકાર્ય વ્યવહાર



डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर
ओपन युनिवर्सिटी

MSW-403

कामदार कल्याण अने
समाजकार्य व्यवहार

विभाग

1

औद्योगिकरुषनी विभावना

अेकम-1 औद्योगिकरुषनो ढ्याल, अर्थ अने अैतिहासिक ढृष्टभूमि

अेकम-2 कामदारनो अर्थ /ढ्याल अने असंगठित क्षेत्र

अेकम-3 भारतामां मजूरोनी समस्याओ

अेकम-4 मजूरो माटेनी सरकारी योजनाओ

ISBN : 978-81-943679-1-8

લેખક

શ્રી વિનોદ સોનવણે
આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
સમાજકાર્ય વિભાગ, સમાજવિદ્યા ભવન,
ગુજરાત યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.

પરામર્શક (વિષય)

ડૉ. રવિન્દ્રભાઈ પંચોલી
આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, મ. દે. ગ્રામસેવા
મહાવિદ્યાલય, રાંધેજ, ગાંધીનગર.

પરામર્શક (ભાષા)

ડૉ. હેતલ ગાંધી
આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી,
અમદાવાદ.

Edition : 2021

Copyright©2021 Knowledge Management And Research Organisation.

All rights reserved. No part of this book should be reproduced, transmitted or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage or retrieval system without written permission from us.

Acknowledgement

Every attempt has been made to trace the copyright holders of material reproduced. It may be possible that few words are missing or correction required, we will be pleased to make necessary correction/amendment in future edition of this book.

દૂરવર્તી અધ્યયનમાં સ્વ-અધ્યયન અભ્યાસ-સામગ્રીની ભૂમિકા

દૂરવર્તી શિક્ષણ પ્રણાલીમાં અસરકારક સ્વ-અધ્યયન અભ્યાસ-સામગ્રી અનિવાર્ય છે. આ અભ્યાસ-સામગ્રીના લેખકો, અધ્યાપકો અને વિદ્યાર્થીઓ એકબીજાથી ઘણાં દૂર અને ક્યારેક તો ક્યારેય ન મળી શકે તેવી સ્થિતિમાં હોવાથી આવી અધ્યયન સામગ્રી સુગમ અને અસરકારક હોવી જરૂરી છે. દૂરવર્તી શિક્ષણ માટેની અભ્યાસ-સામગ્રીમાં વિદ્યાર્થીના બૌદ્ધિક ચિંતનને ઉદ્દીપ્ત કરવાની ક્ષમતા તથા આવશ્યક તમામ અધ્યયન પ્રવૃત્તિઓ હોવી જોઈએ. આ સામગ્રી પાઠ્યક્રમના સામાન્ય અને વિશિષ્ટ હેતુઓના અનુસંધાને વિદ્યાર્થીને પર્યાપ્ત માર્ગદર્શન આપવા સક્ષમ હોવી જોઈએ. સ્વ-અધ્યયન સામગ્રીમાં અભ્યાસક્રમમાં સૂચિત તમામ બાબતોનો સમાવેશ થાય તે જરૂરી છે.

અસરકારક અધ્યયન સિદ્ધ કરવા માટે અનેક પ્રકારના આયોજનનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે; જેનાથી વિદ્યાર્થી જ્ઞાનોપાર્જન કરી શકે. બૌદ્ધિક અને મનોશારીરિક કૌશલ્યો કેળવી શકે અને વર્તન તથા અભિગમમાં આવશ્યક પરિવર્તનો સાધી શકે. આથી જ વિદ્યાર્થીનું મૂલ્યાંકન પણ પાઠ્યસામગ્રીમાં આવરી લેવામાં આવ્યું છે.

દૂરવર્તી શિક્ષણની સ્વ-અધ્યયન અભ્યાસ સામગ્રીમાં ઉપયોગમાં લેવામાં આવેલી શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓનું સ્વરૂપ તે શિક્ષણના જ્ઞાનાત્મક, ભાવાત્મક કે મનોશારીરિક હેતુમાંથી કયા હેતુને સંલગ્ન છે? તેના પર આધારિત છે. આ હેતુઓ ભવિષ્યમાં અનુક્રમે જ્ઞાન, બૌદ્ધિક કૌશલ્યો અને મનોશારીરિક કૌશલ્યોની ઉપલબ્ધિમાં પરિણમે છે. વિદ્યાર્થીએ મેળવેલ જ્ઞાનની પ્રાપ્તિ, ઉપયોગ અને અભિવ્યક્તિ કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરી શકાય. વિદ્યાર્થીઓના પૂર્વજ્ઞાનનો અને અનુભવોનો આધાર લઈને રચવામાં આવેલ શિક્ષણ સામગ્રી દ્વારા બૌદ્ધિક કૌશલ્યના હેતુને સિદ્ધ કરી શકાય છે અને તેના દ્વારા નવીન જ્ઞાન પ્રાપ્તિનો માર્ગ પ્રશસ્ત થાય છે.

અભ્યાસ-સામગ્રીમાં સ્વાધ્યાય પ્રોજેક્ટ અને પ્રતિપૂષ્ટિ(Feedback)ના સ્વરૂપે અભ્યાસનું આયોજન જરૂરી છે. શારીરિક કૌશલ્ય સંબંધિત શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓમાં ચિત્રાત્મક રજૂઆત હોવી જોઈએ અને ત્યારબાદ ઊચિત અભ્યાસનું આયોજન હોવું જોઈએ. વર્તન અને અભિગમમાં પરિવર્તન માટે આયોજિત શિક્ષણ પ્રવૃત્તિઓ રસ જન્માવે તેવી તથા આ પરિવર્તન દ્વારા થતાં લાભ અને તેની જરૂરિયાતને પ્રતિબિંબિત કરે તેવી હોવી જોઈએ. ત્યાર પછી નવાં અભિગમોને અપનાવવાની અને તે સંબંધિત પ્રક્રિયાના યોગ્ય અભ્યાસનું ઊચિત આલેખન થવું જોઈએ.

દૂરવર્તી શિક્ષણની ભૂમિકા

પ્રત્યક્ષ અધ્યાપનમાં જોવા મળતી પ્રત્યાયનની વિશેષતાઓ; જેવી કે અંતરાલાપ, પૂર્વઅભિસંધાન, યોગ્ય સ્થાને વિરામ, આરોહ-અવરોહ, ભાવ-ભંગીમાં, સ્વરભાર વગેરે દૂરવર્તી અધ્યયનમાં ઉપલબ્ધ નથી. આ ઉણપ વિશેષતઃ મુદ્રિત સાહિત્યમાં (લેખિત સાહિત્યમાં) જોવા મળે છે. વિદ્યાર્થી અને શિક્ષક વચ્ચેના વ્યવહારની આ ખૂટતી કડીને જોડવા માટે જ દૂરવર્તી સ્વ-અધ્યયન સામગ્રીમાં શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓનું આયોજન કરવામાં આવે છે. માટે જ આવી પ્રવૃત્તિઓનું આયોજન વૈકલ્પિક નહીં; પરંતુ અનિવાર્ય છે.

સ્વ-અધ્યયન અભ્યાસ-સામગ્રીને નાના એકમોમાં વિભાજિત કરીને શિક્ષણના ઉત્તમ સાધન તરીકે વિકસાવવાની સંકલ્પના છે. શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓમાં વૈવિધ્ય દ્વારા શિક્ષણના વિવિધ ક્ષેત્રના હેતુઓ સિદ્ધ થાય તેવો પ્રયત્ન કરવાનો છે.

દૂરવર્તી શિક્ષણની સ્વ-અધ્યયન સામગ્રીનું આયોજન પૂર્વનિશ્ચિત શૈક્ષણિક નીપજને ધ્યાનમાં લઈને કરવાનું હોવાથી તેના હેતુઓ અને ધ્યેયો નિશ્ચિત હોય છે. વળી અધ્યેતાઓ દૂરસ્થ હોવાથી આ સામગ્રી દ્વારા તેઓ નિશ્ચિત અધ્યયન પ્રવૃત્તિઓમાં સંલગ્ન રહે તેવું આયોજન કરવામાં આવે છે. જેથી અધ્યેતાઓ સંબંધિત સંકલ્પનાઓને બરાબર સમજી શકે. સ્વ-અધ્યયન સામગ્રીમાં સાથે સંકળાયેલ સ્વાધ્યાયો, પ્રાયોગિક કાર્યો, પ્રવૃત્તિઓ અને પ્રકલ્પોનો પણ આ જ હેતુ છે. આ સામગ્રી માટે ઉચિત શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓની ઉદાહરણરૂપ સૂચિ ઘણી મોટી હોઈ શકે. આ સંદર્ભે શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓ વિદ્યાર્થીને અભિપ્રેરિત કરે છે, માર્ગદર્શન આપે છે અને વિદ્યાર્થીની પ્રગતિ અને પ્રદર્શનનું સતત માપન-મૂલ્યાંકન પણ કરે છે.

પ્રસ્તાવના

દૂરવર્તી શિક્ષણની અભ્યાસ-સામગ્રી તૈયાર કરવા માટે વિવિધ બાબતોની કાળજી રાખવાની થાય છે. પ્રસ્તુત પુસ્તક દરેક વિદ્યાર્થીની અધ્યયન વિષયક સજ્જતા કેળવવામાં સહાયક નીવડશે તેવી શ્રદ્ધા છે. વિષયલક્ષી વિભાવનાઓની સરળ સમજ આ પુસ્તિકાને વિદ્યાર્થીભોગ્ય બનાવે છે.

આશા છે કે સ્વ-અધ્યયન અને અધ્યાપનના ક્ષેત્રે આ પ્રકારની અભ્યાસ સામગ્રી વિષયક્ષેત્રની સમજનો વિસ્તાર કરશે. કારકિર્દી ઘડતરના નિર્ણાયક તબક્કે આપને ઉજ્જવળ ભવિષ્યની શુભકામનાઓ.

વિભાગ-1 : ઔદ્યોગિકરણની વિભાવના

- એકમ-1 ઔદ્યોગિકરણનો ખ્યાલ, અર્થ અને ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ
- એકમ-2 કામદારનો અર્થ /ખ્યાલ અને અસંગઠિત ક્ષેત્ર
- એકમ-3 ભારતમાં મજૂરોની સમસ્યાઓ
- એકમ-4 મજૂરો માટેની સરકારી યોજનાઓ

વિભાગ-2 : મજૂર કલ્યાણ અને સમાજકાર્ય વ્યવહાર

- એકમ-1 કામદાર કલ્યાણનો અર્થ , ખ્યાલ મહત્ત્વ અને સિદ્ધાંતો
- એકમ-2 કામદાર કલ્યાણ અધિકારીની ભૂમિકાઓ/ ફરજો
- એકમ-3 આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠન (ILO) અને ભારતમાં મજૂર નીતિ

વિભાગ-3 : કામદાર ચળવળો અને કામદાર કલ્યાણ

- એકમ-1 કારખાનાની અંદર અને બહાર મરજિયાત અને ફરજિયાત રીતે પૂરી પાડવામાં આવતી કલ્યાણ સેવાઓ
- એકમ-2 મજૂર ચળવળનો અર્થ અને ઐતિહાસિક પૃષ્ઠ ભૂમિ
- એકમ-3 મજૂર સંગઠનોનો અર્થ , હેતુઓ અને કાર્યો
- એકમ-4 જુદા જુદા રાષ્ટ્રીય સ્તરના કામદાર સંગઠનો
- એકમ-5 મજૂર કાયદાઓની જરૂરીયાત અને હેતુઓ

વિભાગ-4 : મજૂર કાયદાઓ

- એકમ-1 કારખાનાનો કાયદો-1948
- એકમ-2 લઘુત્તમ વેતન ધારો -1948
- એકમ-3 બોનસ ચુકવણી ધારો - 1965
- એકમ-4 કામદાર વળતર ધારો-1923
- એકમ-5 સમાન વેતન ધારો -1976

ઘટક પરિચય :

સમાજકાર્ય એક વ્યવસાયિક સેવા છે. સમાજકાર્યકરો આજે સમાજ કલ્યાણ, મહિલા કલ્યાણ, બાળ કલ્યાણ, યુવા કલ્યાણ, વિકલાંગ પુનઃસ્થાપન કે કેદીઓના પુનઃસ્થાપન જેવા વિવિધ ક્ષેત્રોમાં કાર્ય કરી રહ્યા છે. પરંતુ આ બધા ક્ષેત્રો સિવાયનું એક વિશિષ્ટ ક્ષેત્ર છે કામદાર (મજૂર) કલ્યાણ. ઉદ્યોગ ગૃહોમાં માનવ સંસાધન અધિકારી, મજૂર કલ્યાણ અધિકારી, તેમજ ઉદ્યોગગૃહોની સામાજિક જવાબદારી (CSR)ની કામગીરી ક્ષેત્રે સમાજકાર્યકરો પોતાનો ફાળો આપી રહ્યા છે ત્યારે ઉદ્યોગ, ઔદ્યોગિકરણ, દેશના આર્થિક વિકાસનો ભૂતકાળ, મજૂરોના પશ્ચો, તેમના જીવનને અસરકારતા પરિબળો, તેમજ તેમના માટેની ન્યાયિક વ્યવસ્થા, વિવિધ કાયદાઓ અને તેમના કલ્યાણ માટેના પ્રયત્નો વિષે સમાજકાર્યકરને ખ્યાલ હોવો જોઈએ. આ બાબતને કેન્દ્રમાં રાખીને ડૉ.બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટીના સમાજકાર્ય પારંગતના અભ્યાસક્રમમાં કામદાર કલ્યાણ અને સમાજકાર્ય વ્યવહારના પેપરમાં ઉપરોક્ત જણાવેલ વિગતોને સ્થાન આપવામાં આવેલ છે.

ઘટકના હેતુઓ :

આ પેપર કુલ ચાર વિભાગોમાં વિભાજીત છે. આ પુસ્તિકા ઘટક એક તરીકે સ્થાન પામે છે. આ ઘટકના અભ્યાસ પછી વિદ્યાર્થી નીચે જણાવેલ બાબતોથી પરિચિત બનશે

- વર્તમાન ઔદ્યોગિક સમાજથી વિદ્યાર્થી અભિમુખ થશે.
- ઔદ્યોગિકરણના ખ્યાલની વૈજ્ઞાનિક સમાજ વિદ્યાર્થી મેળવી શકશે .
- ઔદ્યોગિકરણનો સૈધાંતિક ખ્યાલ વિદ્યાર્થીઓને મળી રહેશે.
- ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણનો પ્રારંભ કઈ રીતે થયો તે જાણી શકાશે
- પ્રારંભિક ઔદ્યોગીકરણના સહાયક પરિબળો કયા હતા તેની સમજૂતી મેળવવી શકાશે.
- પ્રારંભિક ઔદ્યોગિકરણના અવરોધક પરિબળો કયા હતા તેની સમજૂતી મળી રહેશે.
- મજૂર કલ્યાણ માટેના સરકારશ્રીના વિભાગોનો ખ્યાલ મળી રહેશે
- મજૂર કલ્યાણ માટેની સરકારશ્રીની વિવિધ યોજનાઓનો પરિચય મેળવી શકાશે
- કામદાર વિશેની સૈધાંતિક સમજ મળી રહેશે
- અસંગઠિત ક્ષેત્રની સૈધાંતિક સમજ મળી રહેશે
- વિવિધ અસંગઠિત ક્ષેત્રનો પરિચય મળી રહેશે
- અસંગઠિત ક્ષેત્ર માટે કાર્યરત સરકારશ્રીના વિવિધ વિભાગો અને તેની યોજનાઓનો ખ્યાલ મળી રહેશે.

: એકમનું માળખું :

- 1.0 એકમના હેતુઓ
- 1.1 પ્રસ્તાવના
- 1.2 ઔદ્યોગિકરણનો અર્થ અને વ્યાખ્યાઓ
- 1.3 ઔદ્યોગિકરણની લાક્ષણિકતાઓ
- 1.4 ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ
- 1.5 ઉપસંહાર
- 1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 1.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 1.8 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 1.9 સ્વાધ્યાય લેખન
- 1.10 પ્રવૃત્તિ
- 1.11 કેસ સ્ટડી
- 1.12 સંદર્ભગ્રંથ

1.0 એકમના હેતુઓ

સમાજકાર્યના વિદ્યાર્થીઓ સમાજકાર્ય પારંગતની પદવી મેળવ્યા બાદ જુદાજુદા ઉદ્યોગગૃહોમાં, મજૂર કલ્યાણ અધિકારી તરીકે, માનવ સંસાધન વિકાસ અધિકારી તરીકે જોડાય છે તેમણે કામદાર કલ્યાણને લગતી ઘણી ભૂમિકો નિભાવવાની હોય છે. તેથી જ આ બાબત સાથે વિદ્યાર્થીની ભાવી કારકિર્દી સંકળાયેલ છે તેવું ચોક્કસ કહી શકાય. મજૂર કલ્યાણ અંગેનો પાયાનો ખ્યાલ વિદ્યાર્થીને મળી રહે તે જરૂરી છે તેથી પ્રસ્તુત એકમમાં નીચેના ઉદ્દેશ્યોની પ્રાપ્તિ વિદ્યાર્થી કરે તેવી અપેક્ષા છે.

1. વર્તમાન ઔદ્યોગિક સમાજથી વિદ્યાર્થી અભિમુખ થાય.
2. ઔદ્યોગિકરણના ખ્યાલની વૈજ્ઞાનિક સમાજ વિદ્યાર્થી મેળવી શકે .
3. ઔદ્યોગિકરણનો સૈધાંતિક ખ્યાલ વિદ્યાર્થીઓને મળી રહે તે ઉદ્દેશ્ય છે.
4. ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણનો પ્રારંભ કઈ રીતે થયો તે જાણવું
5. પ્રારંભિક ઔદ્યોગીકરણના સહાયક પરિબળો કયા હતા તેની સમજૂતી મેળવવી.
6. પ્રારંભિક ઔદ્યોગિકરણના અવરોધક પરિબળો કયા હતા તેની સમજૂતી મેળવવી.
7. પ્રારંભિક ઔદ્યોગિકરણના સામાજિક પરિણામો કયા હતા તેની સમજૂતી મેળવવી.
8. સ્વતંત્ર ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણની સ્થિતિ શું છે તે જાણવાનો પ્રયત્ન કરવો.
9. ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણના સહાયક પરિબળો કયા છે તેની સમજૂતી મેળવવી.

10. સ્વતંત્ર ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણના અવરોધક પરિબલો કયા હતા તેની સમજૂતી મેળવવી.

1.1 પ્રસ્તાવના

ભારત વિકાસ પામતા અર્થતંત્ર તરીકે ભારત વિશ્વમાં ખુબ ઝડપથી પ્રગતિ કરી રહ્યું છે. આજે વિશ્વ એક નવા યુગમાં પ્રવેશી રહ્યું છે, આ નવો યુગ એટલે ઔદ્યોગિકરણ વર્તમાન સમાજને ઔદ્યોગિક સમાજ તરીકે ઓળખાવી શકાય. નવી યાંત્રિક ટેકનોલોજીના વિકાસના કારણે ઔદ્યોગિકરણની પ્રક્રિયાને વેગ મળ્યો છે. ઉત્પાદન પ્રક્રિયા વધુ ને વધુ કારખાના પદ્ધતિ આધારિત બનવા લાગી છે તેમાય વિશશીકરણ વધવા લાગ્યું છે. આમ, વર્તમાન સમયમાં ઔદ્યોગિકરણ વિશ્વના દરેક ખૂણે ઝડપથી આગળ વધી રહેલ છે. ઔદ્યોગિકરણને કારણે ઉત્પાદન પ્રક્રિયા ઝડપી બની છે. જુના પરંપરાગત ઉદ્યોગ ધંધા પર તેની નકારાત્મક અસરો પડી છે. ઔદ્યોગિકરણને લીધે જ ગામીણ સમાજ શહેરી સમાજમાં પરિવર્તન પામી રહ્યો છે અને સમાજ સાદા શ્રમ વિભાજન તરફથી જટિલ શ્રમ વિભાજન તરફ આગળ વધી રહેલો જોવા મળે છે. વિજ્ઞાન અને ટેકનોલોજીમાં થઈ રહેલા આમૂલ પરિવર્તન અને નવી શોધોને કારણે ઔદ્યોગિકરણની પ્રક્રિયા હવે ખુબ જ ઝડપી બની છે. ટૂંક સમયમાં ખુબ જ મોટા પ્રમાણમાં ઉત્પાદન મેળવવાનું હવે શક્ય બન્યું છે. ભારતીય ઉદ્યોગ જગતનો બ્રિટીશ સમયગાળા દરમ્યાન સરકારની યોગ્ય નીતિઓને કારણે વિકાસ થઈ શક્યો. ન હતો પણ આઝાદી પછી વિવિધ પંચવર્ષીય યોજનાઓ દ્વારા ભારતીય ઉદ્યોગોના વિકાસ માટે મહત્વના પગલા લેવામાં આવ્યા આવ્યા છે. તેથી જ આજે ભારતીય ઉદ્યોગ વિશ્વના ઉદ્યોગો સાથે હરીફાઈ કરવા સક્ષમ બન્યા છે.

1.2 ઔદ્યોગિકરણનો અર્થ અને વ્યાખ્યાઓ.

ઔદ્યોગિકરણ સમાજને ઉદ્યોગમય બનાવવાની પ્રક્રિયા છે. ઔદ્યોગિકરણ એટલે કારખાના પદ્ધતિ દ્વારા મશીનોના ઉપયોગથી વધુને વધુ ઝડપી અને ગુણવત્તા સભર ઉત્પાદન મેળવવાની પ્રક્રિયા એટલે ઔદ્યોગિકરણ. ઔદ્યોગિકરણ મશીન અને બળતણશક્તિ પર આધારિત ઉત્પાદનની રીત છે.

15મી થી 18મી સદી દરમ્યાન યુરોપમાં વ્યાપાર વાણીજ્યમાં ક્રાંતિ થઈ વૈજ્ઞાનિક શોધોએ ઉત્પાદન માટે યંત્રોનો ઉપયોગ શક્ય બનાવ્યો. અને ઉત્પાદન પ્રક્રિયાનું યાંત્રિકીકરણ થતા ઔદ્યોગિક ક્રાંતિનો ઉદ્ભવ થયો. 17મી સદીના ઉત્તરાર્ધમાં ઔદ્યોગિક અર્થવ્યવસ્થાએ વ્યાપારવાદ હેઠળ પારિવારિક ઉત્પાદન પદ્ધતિને સ્થાને ઉત્પાદનની કારખાના પદ્ધતિ વિકસાવી. ઈન્ડલેન્ડથી શરુ થયેલ ઉત્પાદન પરીબલોના યાંત્રિકીકરણમાંથી પરિણમતા સામાજિક અને આર્થિક પરિવર્તનોના સંકુલને ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.

ઔદ્યોગિકરણની વ્યાખ્યાઓ :-

- (1) ઔદ્યોગિકરણ એ દુરોગામી રાજકીય અને સામાજિક પરિવર્તનો નીપજાવતા આધુનિક ઉદ્યોગ અને યંત્ર વિજ્ઞાનના વિકાસ દ્વારા સમાજના રૂપાંતરની પ્રક્રિયા છે.

—એનસાઈક્લોપીડિયા ઓફ બ્રિટાનિકા

- (2) ઔદ્યોગિકરણ કૃષિ સમાજ કે વાણીજ્ય સમાજની ઔદ્યોગિક સમાજમાં સંક્રાંતિની પ્રક્રિયા છે. અને તે કામ (work) માં કેન્દ્રવર્તી ગત્યાત્મક બળનો નિર્દેશ કરે

છે.ઔદ્યોગિકરણ એટલે આધુનિક યંત્ર વિજ્ઞાને શક્ય બનાવેલા નવા યંત્રો પ્રક્રિયાઓ અને સેવાઓના ઉપયોગની પ્રક્રિયામાં કામદારો, માલિકો અને સમાજ વચ્ચે વિકસેલા સંબંધોની સમગ્રતા

—કેર

- (3) આધુનિક ઉદ્યોગ મશીન અને બળતણ શક્તિ પર આધારિત ઉત્પાદનની રીત છે અને ઉત્પાદનની આ રીતનો વિકાસ અને વિસ્તૃતિકરણ એટલે ઔદ્યોગિકરણ

—ડૉ વિદ્યાર્થી

- (4) ઔદ્યોગિકરણ એવી પ્રક્રિયા છે જેમાં ચીજ વસ્તુના ઉત્પાદનમાં હાથથી ચાલતા સાધનોના ઉપયોગનું સ્થાન ઉર્જા સંચાલિત મશીનો લે છે. ચીજ વસ્તુઓના ઉત્પાદનમાં ઉર્જાના સજીવ સ્ત્રોત તરીકે માનવી અને પશુનો ઉપયોગ થાય છે જ્યારે નિર્જીવ સ્ત્રીત તરીકે કોલસો, પેટ્રોલ વરાળ, અણુશક્તિ થી ચાલતા સાધનોનો ઉપયોગ થાય તેને ઔદ્યોગિકરણ કહેવાય.

—ડૉ ગોરે

- (5) ઔદ્યોગિકરણ મુખ્યત્વે બે પ્રક્રિયાઓ સૂચવે છે. 1 ઉત્પાદનના યંત્ર વિજ્ઞાનમાં પરિવર્તન અને 2 સામાજિક સંબંધો અને મૂલ્યોમાં પરિવર્તન

—વલુંજકર

ઉપરોક્ત વ્યાખ્યાઓ પરથી જણાશે કે કોલસો, વિદ્યુત ગેસ, પેટ્રોલ અણુ વિજાણું જેવી બળતણ શક્તિનું ઉત્પાદન અને તેનો વિભિન્ન વસ્તુઓનું ઉત્પાદન કરતા કારખાનામાં યંત્રો-મશીનો ચલાવવામાં તેનો ઉપયોગ ઔદ્યોગિકરણને સૂચિત કરે છે.કાપડની મિલો, ખાતરના કારખાના વગેરે ઉદ્યોગોની વધતી જતી સંખ્યા અને વધતો જતો વ્યાપ વિસ્તાર ઔદ્યોગિકરણ છે. તેમાં ઉત્પાદન કરવા માનવશક્તિ કરતા યંત્ર શક્તિનો ઉપયોગ વધુને વધુ થાય છે. ઔદ્યોગિકરણ અર્થ વ્યવસ્થાનું પરિવર્તન સૂચવે છે. આમ ઔદ્યોગિક એટલે કે માલ અને સેવાઓના ઉત્પાદન અને વહેંચણી પદ્ધતિનું તેમજ તેના કારણે માનવસંબંધોમાં આવેલ પરિવર્તન.

1.3 ઔદ્યોગિકરણની લાક્ષણિકતાઓ

1 ઔદ્યોગિકરણ એ સમાજમાં સંક્રાંતિની પ્રક્રિયા છે.

ઔદ્યોગિકરણ કૃષિ કે વાણિજ્ય સમાજની આધુનિક ઉદ્યોગ અને યંત્ર વૈજ્ઞાનિક વિકાસ દ્વારા ઔદ્યોગિક સમાજમાં સંક્રાંતિની પ્રક્રિયા છે.તે ઔદ્યોગિક ઉત્પાદનની કારખાના પદ્ધતિને સૂચિત કરે છે. તેમજ તે સમાજ જીવનના ઉત્પાદનના પરિબળો વચ્ચેનો નિકટનો સંબંધ સૂચિત કરે છે.

2 ઔદ્યોગિકરણ એ ઉત્પાદન વ્યવસ્થામાં આધુનિક ટેકનોલોજીના ઉપયોગનો નિર્દેશ કરે છે.

ઔદ્યોગિકરણ આધુનિક ટેકનોલોજી તાર્કિકતા અને કૃત્રિમતાના લક્ષણો ધરાવે છે.મશીન ટેકનોલોજીનો વિકાસ ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં શક્તિના નિર્જીવ સ્ત્રોતના ઉપયોગ પર

આધારિત છે.તેમાં મશીનરીના સંચાલનનું આધુનિકીકરણ થાય છે અને ઉત્પાદનની ગુણવત્તાનું નિયંત્રણ કરવાની તથા નિર્ણય કરવાની પ્રક્રિયાનું યાંત્રિકીકરણ થાય છે.

3 ઔદ્યોગિકરણ આધુનિક ઉદ્યોગોના પ્રભુત્વને સૂચિત કરે છે.

મિલર નોંધે છે તેમ પૂર્વ આધુનિક યુગમાં હસ્ત ઉદ્યોગોનું પ્રાધાન્ય હતું તેમાં હાથથી ઉપયોગમાં લેવાતા સાધનોનો વધુ ઉપયોગ કરવામાં આવતો હતો. 1785માં યુરોપથી મશીન યુગનો પ્રારંભ થયો.ત્યારે વરાળથી ચાલતા યંત્રોનો ઉપયોગ થવા લાગ્યો, 1870 થી ઊર્જા યુગનો પ્રારંભ થયો, 1953થી અણુશક્તિના યુગનો પ્રારંભ થયો આમ ઉત્તરોત્તર વધુને વધુ નિર્જીવ શક્તિનો ઉપયોગ થવા લાગ્યો. હાલમાં ઉત્પાદનના દરેક ક્ષેત્રમાં મશીનોનું પ્રભુત્વ વધ્યું છે. સમાજની મોટાભાગની જરૂરિયાતો આ ઉદ્યોગો પૂરી પડે છે. કાચા માલ પર પ્રક્રિયા કરીને તેને જુદીજુદી રીતે ઉપયોગમાં લેવાનું ઉદ્યોગોના કારણે જ શક્ય બન્યું છે તેથી કહી શકાય કે આધુનિક યુગમાં ઉદ્યોગોનું પ્રભુત્વ સમાજ પર રહેલું હોય તેમ જોવા મળે છે. ઔદ્યોગિકરણ નવી ટેકનોલોજીના માધ્યમથી માનવ સમાજને આરામદાયક જીવન આપવાની સાથે સાથે પરાવલંબી પણ બનાવે છે

4 ઔદ્યોગિકરણ સામાજિક વ્યવસ્થા અને મૂલ્યોમાં પરિવર્તન સૂચિત કરે છે.

ઔદ્યોગિકરણને કારણે સમાજ વ્યવસ્થામાં જડમૂડથી પરિવર્તન આવેલું જોઈ શકાય છે. પ્રાચીન સમયમાં લોકો પોતાના સ્થાનિક વિસ્તારમાં જ રોજીનું કામ કરતા હતા પણ ઉદ્યોગ ધંધા વિકસવાની સાથે સાથે હવે સ્થળાંતરની પ્રક્રિયા પણ ઝડપી બની છે. ભારતીય જ્ઞાતિ વ્યવસ્થામાં પણ ઔદ્યોગિકરણને કારણે પરિવર્તન આવેલ જોવા મળે છે હવે સુથારનો પુત્ર સુથારી કામ જ કરશે તેવું જોવા મળતું નથી. લગ્ન સમયે છોકરો કે છોકરી શું વ્યવસાય કરે છે તે બાબતને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે. મોટી બહુરાષ્ટ્રીય કંપનીમાં ઊંચા હોદ્દાની નોકરી ઊંચા દરજ્જાનું પ્રતિક ગણાય છે, આમ ઔદ્યોગિકરણને કારણે સમાજની સમાજિક વ્યવસ્થા અને મૂલ્યોમાં પણ પરિવર્તન આવેલ જોવા મળે છે.

5 ઔદ્યોગિકરણ ઉદ્યોગવાદને સૂચિત કરે છે.

આધુનિક ઉદ્યોગોના પાયા પર નવી અર્થ વ્યવસ્થાનું નિર્માણ કરવાની વિચારધારાને ઉદ્યોગવાદ કહેવામાં આવે છે. ઉત્પાદનની કારખાના આધારિત પદ્ધતિ ઔદ્યોગિક સમાજના નિર્માણની અને પ્રભુત્વની હિમાયત કરે છે. વિલ્કી કહે છે તેમ ઉદ્યોગવાદ એ યંત્ર વિજ્ઞાન અર્થવ્યવસ્થા, અને વેપારધંધાના મૂલ્યોની સાપેક્ષ સ્થિતિની ગોઠવણી છે. વર્તમાન સમયમાં કોઈપણ સામાજિક સંસ્થા ઔદ્યોગિકરણના પ્રભાવથી મુક્ત નથી શાળા, ધર્મ, રાજ્ય, લગ્ન કે કુટુંબ સંસ્થામાં ઉદ્યોગવાદ અને ઔદ્યોગિકરણનું પ્રભુત્વ જોવા મળે છે.

1.4 ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ

1.4.1 પ્રસ્તાવના

ભારતીય અર્થ વ્યવસ્થા વિશ્વના સૌથી ઝડપથી વિકાસ પામતા અર્થતંત્રોમાં સ્થાન પામે છે. આર્થિક વિકાસની દ્રષ્ટીએ ચીન પછી ભારત વિશ્વનું બીજા ક્રમે સૌથી ઝડપથી વિકાસ પામતું અર્થ તંત્ર છે. આવો ઝડપી આર્થિક વૃદ્ધિદર પ્રાપ્ત કરવામાં ભારતીય અર્થ વ્યવસ્થા,

સમાજ વ્યવસ્થા, સામાજિક મૂલ્યોનું માળખું વગેરેએ મહત્વની ભૂમિકા ભજવે છે. ગ્રામિણ ભારતીય સમાજ અને સાદા શ્રમ વિભાજન માંથી બહાર નીકળીને આજે ભારતીય સમાજ બહુરાષ્ટ્રીય કંપનીઓ દ્વારા વૈશ્વિક સ્તરે સ્પર્ધા કરવા સક્ષમ બન્યા છે. આ સમગ્ર વિકાસને સમજવા માટે ભારતીય સમાજની ઔદ્યોગિકરણની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ સમજવી જરૂરી બની રહે છે. ભારતીય ઉદ્યોગોના વિકાસ માટે કયા પરિબલો હકારાત્મક હતા અને કયા પરિબલો નકારાત્મક હતા એ બંને પ્રકારના પાસાઓને ધ્યાનમાં રાખીને આપણે આ એકમમાં ભારતીય ઔદ્યોગિકરણના ઐતિહાસિક પાસાને સમજવાનો પ્રયત્ન કરીશું. ભારતીય ઉદ્યોગોના વિકાસમાં સરકારી નીતિઓ અને બેન્કિંગ ક્ષેત્રનો શું ફાળો રહ્યો છે વગેરે બાબતોની ચર્ચા પણ આ વિભાગમાં સમાવેશ પામતા વિવિધ મુદ્દાઓમાં કરવામાં આવશે.

1.4.2 ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણનો પ્રારંભ

બ્રિટીશ શાસન દરમ્યાન ભારતમાં ઔદ્યોગિક ક્રાંતિની અસર નીચે આધુનિક ઉદ્યોગોની સ્થાપના થવા લાગી હતી. અક્ષયકુમાર દેસાઈ નોંધે છે તેમ ઓગણીસમી સદીના મધ્ય ભાગમાં બ્રિટીશરોએ ભારતમાં ગળી, ચા અને કોફી જેવા બગીચા ઉદ્યોગની પહેલ કરી હતી 1850 થી 1855ના વર્ષો દરમ્યાન સુતરાઉ કાપડની મિલો, શણની મિલો અને કોલસાની ખાણોની શરૂઆત થઈ હતી. 1879માં ભારતમાં કુલ 56 જેટલી સુતરાઉ મિલો હતી. 1882માં ભારતમાં 20 શણની મિલો હતી આ શણની મિલો મોટેભાગે બ્રિટીશ માલિકીની હતી. 1880માં ભારતમાં 56 જેટલી કોલસાની ખાણો હતી આમ, ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણનો પ્રારંભ કાપડની મિલો, શણની મિલો અને કોલસાની ખાણો-એ ત્રણ આધુનિક ઉદ્યોગોથી થયો હતો 1885 સુધીમાં સુતરાઉ કાપડની મિલોની સંખ્યા 144, શણની મિલોની સંખ્યા 29 અને કોલસાની ખાણોની સંખ્યા વધીને 123 થવા પામી હતી.

1.4.2.1 મંદગતિ અને નવા ઉદ્યોગો

1905 સુધી ભારતમાં ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણની ગતિ મંદ રહી હતી તેમ છતાં ધીમીગતિએ ભારતીય ઉદ્યોગોએ ઠીક ઠીક વિકાસ કર્યો હતો. 1905 પછી આ વિકાસ ઝડપી બન્યો હતો 1913-14માં સુતરાઉ કાપડની મિલોની સંખ્યા 264 થઈ હતી. આ સમયગાળા દરમ્યાન પેટ્રોલીયમ, મેંગેનીઝ, અબરખ નવસારના નવા ઉદ્યોગો અસ્તિત્વમાં આવ્યા હતા. આ ઉપરાંત ઈજનેરી રેલ્વેના કારખાના તેમજ લોખંડ અને પીતળ ઉત્પાદન માટેના કારખાનાઓમાં વૃદ્ધિ થઈ હતી.

1.4.2.2 ઔદ્યોગિક વિકાસની નીચી કક્ષા

ભારતમાં ઉદ્યોગોની સંખ્યા વધવા છતાં ભારતના ઔદ્યોગિક વિકાસની કક્ષા પ્રમાણમાં નીચી રહેવા પામી હતી. ઔદ્યોગિક વિકાસ મુખ્યત્વે સુતરાઉ કાપડ અને શણ ઉદ્યોગમાં જ દેખાતો હતો જ્યારે ભારે ઉદ્યોગો, વિકસ્યા ન હતા. રેલ્વે સમારકામ અને ઈજનેરી ઉદ્યોગો વિકસ્ય હતા પણ તેમનો વિકાસ ધીમો હતો. લોખંડ પોલાદ ઉદ્યોગની શરૂઆત સમાન્ય કક્ષાની હતી. મશીનરી અને યંત્ર સામગ્રી ઉદ્યોગ ક્ષેત્રે વિકાસનો સદંતર અભાવ જોવા મળતો હતો.

1.4.2.3 અપર્યાપ્ત ઔદ્યોગિક વિકાસ

1914-18ના પ્રથમ વિશ્વ યુદ્ધ દરમ્યાન ભારતીય ઉદ્યોગોને થોડો વેગ મળ્યો હતો. બ્રિટીશ

સરકારે ઔદ્યોગિકરણની નીતિ જાહેર કરી હતી. યુધ્ધ દરમ્યાન સુતરાઉ કાપડ અને શણ ઉદ્યોગનો વિકાસ ઠીક ઠીક પ્રમાણમાં વિકસ્યો હતો તેમછતાં પાયાના ઈજનેરી, ભારે રસાયણિક ઉદ્યોગોનો અભાવ હતો. યુધ્ધ દરમ્યાન અપેક્ષા મુજબ ભારતીય ઉદ્યોગો વિકાસ પામી શક્યા ન હતા. ઔદ્યોગિકરણ ઝડપી બની શક્યું ના હતું આમ પ્રથમ વિશ્વ યુધ્ધ દરમ્યાન ભારતીય ઉદ્યોગોનો વિકાસ અપર્યાપ્ત રહ્યો હતો.

1.4.2.4 અવરોધો વચ્ચે આધુનિક ઉદ્યોગોનો વિકાસ

ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણના માર્ગમાં ઘણા અવરોધો હતા. અક્ષયકુમાર દેસાઈ નોંધે છે તેમ આવી મુશ્કેલીઓ અને વૈશ્વિક કક્ષાએ બે વિશ્વ યુધ્ધની સ્થિતિમાં ભારતીય ઉદ્યોગોએ સ્થિરતા પૂર્વક વિકાસ સાધ્યો હતો. સિમેન્ટ, ખનીજ કોલસો, સુતરાઉ કાપડ, શણ, દીવાસળી, કાગળ, કાચું લોખંડ, ખાંડ, ગંધકનો તેજાબ પોલાદ વગેરેના ઉત્પાદનમાં વૃદ્ધિ થવા પામી હતી વપરાશી માલનો સ્થાનિક સ્તરે ઉત્પાદન થતા તેના આયાતમાં ઘટાડો થયો હતો. વપરાશી સામગ્રીની બાબતમાં સ્વાવલંબન વધ્યું હતું જ્યારે યંત્ર સામગ્રી બાબતે પરાવલંબન વધ્યું હતું.

1.4.2.5 ભારે ઉદ્યોગોના વિકાસની અવગણના

બ્રિટીશ અમલ દરમ્યાન ભારતમાં જે ઔદ્યોગિક વિકાસ થયો તે મુખ્યત્વે વપરાશી માલના ઉત્પાદન કરતા હળવા ઉદ્યોગો પુરતો સીમિત હતો. સ્વતંત્ર અને ઝડપી આર્થિક વિકાસ માટે ભારે ઉદ્યોગોની સ્થાપના અને વિકાસ આવશ્યક છે. પરંતુ ભારતમાં આવા ભારે ઉદ્યોગો વિકાસ પામી શક્યા ન હતા. 1944માં એલ.સી. જૈન એ નોંધ્યું છે કે ઉત્પાદનના સાધનોનું ઉત્પાદન કરનારા ભારે ઉદ્યોગોની અવગણના ઉડીને આંખે વળગે છે. વાડિયા અને મર્ચન્ટને ટાંકીને એ. આર. દેસાઈ નોંધે છે કે યંત્રો અને ઉત્પાદન માટેના અન્ય સાધન સામગ્રી માટે આપણે હજી પણ પરાધીન જ છીએ. ઉદ્યોગીકરણના શરૂઆતના સમયમાં યોગ્ય ટેકનોલોજીનો અભાવ તાલીમબદ્ધ માનવબળનો અભાવ સાર્વત્રિક વિદ્યુતીકરણનો અભાવ વગેરે જેવી બાબતોને કારણે ઔદ્યોગિક વિકાસ સાધવામાં યોગ્ય સફળતા મળી શકી ન હતી. તેમછતાં ભારતીય અર્થતંત્ર ધીમી ગતિએ વિકાસ પર અગ્રેસર રહ્યું હતું.

1.4.3 પ્રારંભિક ઔદ્યોગીકરણના સહાયક પરિબળો

ડૉ. એ. આર. દેસાઈ તેમના પુસ્તક “ભારતીય રાષ્ટ્રવાદની સામાજિક ભૂમિકા”માં ભારતીય પ્રારંભિક ઉદ્યોગીકરણના સહાયક પરિબળોની ચર્ચા કરે છે જે નીચે મુજબ છે. સહાયક પરિબળો એટલે એવા પરિબળો જેના કારણે ભારતીય ઉદ્યોગીકરણને પ્રોત્સાહન મળ્યું છે અને જેના કારણે લાંબા ગાળે ભારતીય ઉદ્યોગો હકારાત્મક વિકાસ સાધી શક્યા છે.

1.4.3.1 ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ અને બ્રિટીશ શાસન

યુરોપમાં થયેલી ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ ની અસર નીચે સમગ્ર વિશ્વની ઉત્પાદન પદ્ધતિઓમાં આમૂલ પરિવર્તન આણ્યું. બ્રિટીશ શાસન દ્વારા યુરોપીય ઔદ્યોગિક ક્રાંતિના બીજ ભારતમાં વવાયા તેથી ભારત પણ યુરોપીય ઔદ્યોગિક ક્રાંતિની અસરથી બાકાત રહી શક્યું નહિ. આમ બ્રિટીશ શાસન અને ઔદ્યોગિક ક્રાંતિને કારણે ભારતીય ઉપખંડમાં ઔદ્યોગીકરણની પ્રક્રિયા ઝડપી બની હોય તેમ જોવા મળે છે.

1.4.3.2.વાહનવ્યવહાર અને સંચારના સાધનો

માર્ગ અને પરિવહન ઔદ્યોગિક વિકાસ માટે પાયાની જરૂરિયાત છે એજ રીતે સંચારના સાધનો ઔદ્યોગિકરણના સહાયક પરિબળ છે બ્રિટીશ સરકારે પોતાના રાજકીય, વહીવટી, આર્થિક અને લશ્કરી હિતો માટે પાકા માર્ગો, રેલમાર્ગો, જળમાર્ગ અને અવકાશી માર્ગોના પાયા નાખ્યા હતા. એજ રીતે ટપાલ સેવા, રેડિયો, પ્રેસ જેવી સામાજિક જરૂરિયાતોનો વિકાસ પણ બ્રિટીશ અમલ દરમ્યાન થયેલો જોવા મળે છે. ભારતમાં 1853માં રેલ્વેની શરૂઆત થઈ જેને દેશના આર્થિક વિકાસમાં આજદિન સુધી મહત્વની ભૂમિકા ભજવી છે. આમ વાહન વ્યવહાર અને સંદેશા વ્યવહારના સાધનોનો વિકાસ થતા ઔદ્યોગિક વિકાસને માટે આ પરિબળો સહાયક પુરવાર થયા હતા.

1.4.3.3 કુદરતી સંપત્તિ

કોઈપણ ઉદ્યોગના વિકાસ માટે કાચો માલ એ પાયાની જરૂરિયાત હોય છે.. કુદરતી સંપત્તિ સ્વરૂપે મળી આવતો કાચો માલ ઉદ્યોગોના વિકાસને સહાયક બળ પૂરું પડે છે. નવી યાંત્રિક શોધોને કારણે પૃથ્વીના પેટાળમાંથી કુદરતી સંપત્તિ શોધી કાઢવાનું શક્ય બની શક્યું તેવી જ રીતે કપાસનું ભરપુર ઉત્પાદન ભારતમાં સુતરાઉ કાપડ ઉદ્યોગને વિકસાવવામાં ખુબ જ મોટું સહાયક પરિબળ પુરવાર થયેલ છે. વીજ ઉત્પાદન માટે કોલસો એ પાયાની જરૂરિયાત છે આમ. ભારત પાસે પુરતી કુદરતી સંપત્તિ હોવાથી ઔદ્યોગિક વિકાસ ઝડપી બની શક્યો હતો.

1.4.3.4 સ્વદેશી ચળવળ

1905માં કોંગ્રેસના નેતૃત્વ નીચે શરુ થયેલી સ્વદેશી ચળવળને કારણે ભારતીય ઉદ્યોગોના વિકાસને વેગ મળ્યો હતો. ખાસ કરીને કાપડ ઉદ્યોગના વિકાસમાં સ્વદેશી ચળવળ એ મહત્વનો ફાળો આપ્યો હતો. વિદેશી માલનો બહિષ્કાર થતા ભારતીય બજાર માર્યાદિત બન્યું હતું તેથી જરૂરીયાતને પહોંચી વળવા સ્વદેશી બનાવટને લગતા ઉદ્યોગો વિકાસ પામ્યા હતા. પોતાના દેશમાં જ હવે ઉત્પાદન પ્રક્રિયાને વેગ આપવાની બાબતને મહત્વ આપવામાં આવ્યું હતું તેથી સ્થાનિક ઉદ્યોગોનો વિકાસ થયો હતો.

1.4.3.5 વિશ્વયુદ્ધો

1914-18 અને 1939-45ના બે વિશ્વયુદ્ધો એ ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણના સહાયક પરિબળ તરીકે ભાગ ભજવ્યો હતો. યુદ્ધ દરમ્યાન માલની આયાતમાં ઘટાડો થતા જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા નવા ઉદ્યોગોના વિકાસની તકો ઉભી થઈ હતી. યુદ્ધ દરમ્યાન વિદેશી સ્પર્ધાના અભાવને કારણે સ્થાનિક કાપડ અને શણ ઉદ્યોગનો વિકાસ થવા પામ્યો હતો. સ્થાનિક સ્તરે આ ગાળા દરમ્યાન ઘણી મિલો શરુ થઈ હતી અને તેના કારણે રોજગારીમાં પણ વધારો થયો હતો.

1.4.3.6 ઔદ્યોગિકરણની સક્રિય નીતિ

પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધ વખતે બ્રિટીશ સરકારે ઔદ્યોગિકરણની સક્રિય નીતિ જાહેર કરી હતી 1916માં ઉદ્યોગ પંચની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. 1918માં ચેમ્ફર્ડ અહેવાલમાં ઔદ્યોગિક વિકાસ માટે નવી નીતિ અખત્યાર કરવાની આવશ્યકતા દર્શાવી હતી. 1919માં સુધારાનાં

કાયદાથી ઉદ્યોગને પ્રાંતીય વિષય બનાવવામાં આવ્યો હતો. 1922માં રાજ્યકોષીય પંચે ઉદ્યોગોને રક્ષણ આપવાની ભલામણ કરી હતી. બ્રિટીશ સરકારની આવી હકારાત્મક નીતિને કારણે ભારતીય ઉદ્યોગોમાં આશાનું કિરણ સંચાર થયો હતો. આ નીતિઓની અસરને કારણે ભારતીય ઉદ્યોગોને વિકસવાની તક મળી હતી.

1.4.4 પ્રારંભિક ઔદ્યોગીકરણના અવરોધક પરિબલો

1.4.4.1 ભારે ઉદ્યોગોનો અભાવ

ભારતમાં ઈજનેરી ઉદ્યોગનો વિકાસ મહદઅંશે રેલવેના કારખાનાઓ પુરતો સીમિત રહ્યો હતો. યંત્રસામગ્રીના ઉત્પાદનને લગતા ઉદ્યોગોનો વિકાસ થઈ શક્યો ન હતો. પાયાના ઈજનેરી અને ભારે રસાયણિક ઉદ્યોગોના અભાવને કારણે ઔદ્યોગિક વિકાસ ઝડપી થઈ શકતો ન હતો. 1911માં તાતાએ સ્થાપેલા લોખંડ અને પોલાદનો ઉદ્યોગ ભારતીયો ઉદ્યોગની જરૂરિયાત પૂરી કરવા અપૂરતો હતો. વિશ્વેચેરૈયા નોંધે છે તેમ ભારતમાં ઔદ્યોગિક વિકાસ માટે ભારે ઉદ્યોગોની આવશ્યકતા છે પણ ભારે ઉદ્યોગોની સ્થાપના માટે ભારતમાં પ્રારંભથી જ ઉપેક્ષા જોવા મળે છે.

1.4.4.2 ઉદ્યોગો માટેની આવશ્યકતાઓની અછત.

લોકાથન ભારતીય ઉદ્યોગોના અપર્યાપ્ત વિકાસનું કારણ દર્શાવતા જણાવે છે કે ઉદ્યોગો માટે આવશ્યક મૂડી, ઔદ્યોગિક નેતૃત્વ, ટેકનીકલ કૌશલ્યનો અભાવ, ઉત્પાદન માટેના જરૂરી કાચા માલ અને સાધન સામગ્રીની તીવ્ર અછત. રબર, તાંબુ, જસત, સીસું જેવા કાચા માલની તીવ્ર અછત અથવા અપર્યાપ્ત પુરવઠો વગેરે કારણોને લીધે ભારતમાં પ્રારંભિક સમયમાં ઔદ્યોગિકરણ ઝડપી થઈ શક્યું ન હતું. આ ઉપરાંત ભારતની અર્થવ્યવસ્થા કૃષિ આધારિત હોવાથી આધુનિક ઉદ્યોગોનું મહત્ત્વ સમાજ દ્વારા સ્વીકાર્યું ન હોવાથી સમાજમાં ઔદ્યોગીકરણને વેગ મળ્યો ન હતો.

1.4.4.3 કુદરતી આપત્તિઓ

ભારત ગામડાઓનો બનેલો દેશ છે. લોકો પાસે આજે પણ ટેકનીકલ જ્ઞાનનો અભાવ જોવા મળે છે. તેમાય, પ્રારંભિક સમયમાં આપત્તિ વ્યવસ્થાપનનું કોઈ માળખું બ્રિટીશ સરકાર દ્વારા ઉભું કરવામાં આવેલ ન હતું. દુષ્કાળ, પુર જેવી કુદરતી આપત્તિઓને કારણે દેશનો આર્થિક વિકાસ અવરોધાયો હતો. જેમકે 1889 થી 1905 દરમિયાન બે વિનાશક દુષ્કાળ પડ્યાહતા આ દુષ્કાળને કારણે ગ્રામિણ વસ્તીની હાલત ખુબજ કથળી ગઈ હતી. આ અરસામાં રૂ ના ભાવ વધી જવાથી કાપડ ઉદ્યોગની ગતિ પણ મંદ પડી હતી. આમ દુષ્કાળની પરિસ્થિતિ ઔદ્યોગિક વિકાસ માટે અવરોધક પુરવાર થઈ હતી.

1.4.4.4 મુક્ત વ્યાપાર નીતિ

બ્રિટીશ સરકારે મુક્ત વ્યાપાર અને મુક્ત સાહસ નીતિ અપનાવી હતી, આ નીતિ ભારતીય ઉદ્યોગો માટે અનુકૂળ ન હતી કારણ ભારતીય ઉદ્યોગ વૈશ્વિક સ્પર્ધામાં ટકી શકે તેમ ન હતા. આ ઉપરાંત વિદેશી ઉદ્યોગોને તેમની સરકારો દ્વારા પીઠબળ મળી રહેતું હતું જ્યારે ભારતમાં બ્રિટીશ સરકાર તરફથી ઉદ્યોગોના વિકાસ માટે કોઈ ખાસ જોગવાઈઓ કરવામાં આવી ન હતી. 1923માં સબસીડીની યોજના લાગુ કરવામાં આવી હતી પણ આ યોજના પણ

સરકાર દ્વારા 1927માં પાછી ખેતી લેવામાં આવી હતી. આમ મુક્ત વ્યાપાર નીતિ ભારતીય ઉદ્યોગો માટે પ્રતિકુળ જણાતા ભારતીય ઉદ્યોગોનો વિકાસ અવરોધાયો હતો. આ સમયગાળા દરમ્યાન બ્રિટીશ સરકાર દ્વારા ભારતીય ઉદ્યોગોના વિકાસ માટે કોઈ વિશેષ હકારાત્મક પગલા લીધા ન હતા તેથી ભારતીય ઉદ્યોગોનો વિકાસ અવરોધાયો હતો.

1.4.4.5 બેન્કિંગ તંત્ર ઉપર બ્રિટીશ આધિપત્ય

ભારતીય બેન્કિંગ તંત્ર પર બ્રિટીશ સરકારનું આધિપત્ય હતું. ભારતના રાષ્ટ્રવાદી અર્થશાસ્ત્રીઓ અને રાજકારણીઓના મતે આ અધિપત્ય ઉદ્યોગોના ઝડપી વિકાસ માટેનું અવરોધક પરિબળ હતું. ભારતીય માલિકીના ઉદ્યોગોને નાણાકીય સહાય આપવામાં સરકાર અને સરકારી નિયંત્રણ હેઠળની બેંકો બ્રિટીશ સરકારના આર્થિક હિતોને કેન્દ્રમાં રાખતી હતી. ભારતીય ઉદ્યોગોનો વિકાસ કે તેના ભવિષ્ય વિષે સરકાર દ્વારા કોઈ લાંબી વિચારણા કરવામાં આવતી ન હતી. ભારતીય ઉદ્યોગોએ તેમના માટે જરૂરી યંત્ર સામગ્રી બ્રિટીશ કંપનીઓ પાસેથી જ ખરીદવી એવી પૂર્વ શરતે ભારતીય ઉદ્યોગોને નાણાકીય સહાય આપવામાં આવતી હતી.

1.4.4.6 ટેકનીકલ શિક્ષણની અપર્યાપ્તતા

ઝડપી ઔદ્યોગિકરણ માટે પર્યાપ્ત ટેકનીકલ સ્ટાફ એક મહત્વની જરૂરિયાત છે. ઔદ્યોગિકરણના પ્રારંભિક તબક્કે આવા ટેકનીકલ સ્ટાફનો અભાવ રહ્યો હતો. કરણ કે ટેકનીકલ શિક્ષણ આપતી સંસ્થાઓ અપર્યાપ્ત હતી. ઈજનેરી કોલેજો આંગળીના વેઢે ગણી શકાય એટલી જ હતી. ટેકનીકલ શિક્ષણ આપતી ઈન્ડસ્ટ્રીયલ સ્કૂલોની સંખ્યા પણ નજીવી હતી. 1947 દેશમાં 920 ઈજનેરો અને 320 ટેકનોલોજી સ્નાતકો બહાર પડ્યા હતા. સમગ્ર દેશના સંદર્ભમાં આ સંખ્યા ખુબ જ અપર્યાપ્ત હતી. આમ પુરતો ટેકનીકલ સ્ટાફ ન મળી રહેવો એ બાબત ઔદ્યોગીકરણના વિકાસ માટે અવરોધક પુરવાર થઈ હતી.

1.5 ઉપસંહાર

આમ, ઔદ્યોગિકરણ એ સતત ચાલતી પ્રક્રિયા છે અને તે માનવસમાજ પર ખુબ જ ઊંડી અસર ઉપજાવે છે. ઔદ્યોગિકરણ સમાજને આધુનિકીકરણ અને યાંત્રિકીકરણ તરફ જવાનો નિર્દેશ કરે છે. ઔદ્યોગિકરણ સમાજ વ્યવસ્થામાં ઔપચારિક માળખાને પ્રોત્સાહન આપે છે. ઔદ્યોગિકરણ સાથે માનવ સંસાધન સંચાલન, કામદાર કલ્યાણ, મજૂર કાયદાઓ, ઉદ્યોગગૃહોની સામાજિક જવાબદારી જેવી વિવિધ બાબતો સંકળાયેલ છે.

ભારત કૃષિ પ્રધાન દેશ છે.. આજથી ૨૦૦ વર્ષ પૂર્વે ભારત સંપૂર્ણપણે ગામડાઓનો બનેલો દેશ હતો. પણ પ્રથમ અને બીજું વિશ્વ યુધ્ધ, અંગ્રેજોનું આગમન, વિદેશી પ્રજાઓનું આગમન અને સાથે સાથે તેમની સંસ્કૃતિ અને ટેકનોલોજીનું ભારતમાં આગમન થતા ભારતમાં

ઔદ્યોગિકરણની પ્રક્રિયાને વેગ મળ્યો હતો. અંગ્રેજો ભારતમાં વ્યાપાર કરવા માટે આવેલા તેમનો ઉદ્દેશ્ય ભારતને આધુનિક કે યાંત્રિક વિકાસ તરફ લઈ જવાનો ન હતો પણ તેમની જરૂરિયાતના સંદર્ભમાં કાચા માળનું પ્રોસેસિંગ ભારતમાં જ થાય તેવા આયોજનને કારણે તેમણે ભારતમાં કાપડ ઉદ્યોગને પ્રોત્સાહન આપ્યું હતું. આમ છતાં અંગ્રેજોના પ્રયત્નોને કારણે ભારતને આધુનિક વિચારસરણી, નવા મૂલ્યો, નવી ટેકનોલોજી તેમજ વિશ્વ સાથે તાલ મિલાવવાનો પ્રારંભિક પદાર્થપાઠ મળી રહ્યો હતો જે આપણા માટે એક જમા પાસું છે.

1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. ઉદ્યોગીકરણ....આધારિત ઉત્પાદન પ્રક્રિયા છે
(A) મશીન અને બળતણ પ્રક્રિયા (B) ઓઈલ અને ગેસ
(C) શ્રમ અને માનવશક્તિ (D) આવક અને જીવક
2. યુરોપીય દેશોમાં ઔદ્યોગિકરણની પ્રક્રિયા કઈ સદી દરમ્યાન શરુ થઈ ?
(A) આઠમી થી દસમી સદી (B) નવમી થી બારમી સદી
(C) બારમી થી પંદરમી સદી (D) પંદરમી થી અઠારમી સદી
3. ઔદ્યોગિકરણ એવી પ્રક્રિયા છે જેમાં ચીજ વસ્તુના ઉત્પાદનમાં હાથથી ચાલતા સાધનોના ઉપયોગનું સ્થાન ઉર્જા સંચાલિત મશીનો લે છે.-આ વિધાન કોણે આપ્યું છે?
(A) ડૉ.એ.આર.દેસાઈ (B) ડૉ.ગોરે
(C) ડૉ વિદ્યાર્થી (D) શ્રીનિવાસ
4. ભારતમાં વર્ષ 1913-14માં સુતરાઉ કાપડની મિલોની સંખ્યા કેટલી થઈ હતી.
(A) 262 (B) 263
(C) 264 (D) 265
5. “ભારતીય રાષ્ટ્રવાદની સામાજિક ભૂમિકા”-પુસ્તકના લેખક કોણ છે ?
(A) ડૉ. એ.આર.દેસાઈ (B) ડૉ.ગોરે
(C) ડૉ વિદ્યાર્થી (D) શ્રીનિવાસ
6. ૧૯૧૮માં કયા અહેવાલમાં ઔદ્યોગિક વિકાસ માટે નવી નીતિ અખત્યાર કરવાની ભલામણ કરવામાં આવી હતી ?
(A) ચેમ્ફર્ડ અહેવાલ (B) બ્રિટીશ અહેવાલ
(C) વિશ્વ બેંક અહેવાલ (D) ભારતીય અહેવાલ
7. 1919માં સુધારાનાં કાયદાથી ઉદ્યોગનેવિષય બનાવવામાં આવ્યો હતો.
(A) ગ્રામીણ (B) પ્રાંતીય
(C) રાજ્ય (D) રાષ્ટ્રીય
8. 1922માંપંચે ઉદ્યોગોને રક્ષણ આપવાની ભલામણ કરી હતી.
(A) સીમિંગટન પંચ (B) દિશા પંચ
(C) રાજ્યકોષીય પંચ (D) એચ.સી. પંચ

1.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. ઉદ્યોગીકરણ....આધારિત ઉત્પાદન પ્રક્રિયા છે
જવાબ (A) મશીન અને બળતણ પ્રક્રિયા
2. યુરોપીય દેશોમાં ઔદ્યોગિકરણની પ્રક્રિયા કઈ સદી દરમ્યાન શરુ થઈ ?
જવાબ (D) પંદરમી થી અઠારમી સદી

3. ઔદ્યોગિકરણ એવી પ્રક્રિયા છે જેમાં ચીજ વસ્તુના ઉત્પાદનમાં હાથથી ચાલતા સાધનોના ઉપયોગનું સ્થાન ઊર્જા સંચાલિત મશીનો લે છે.-આ વિધાન કોણે આપ્યું છે ?

જવાબ (B) ડૉ.ગોરે

4. ભારતમાં વર્ષ 1913-14માં સુતરાઉ કાપડની મિલોની સંખ્યા કેટલી થઈ હતી.

જવાબ (C) 264

5. “ભારતીય રાષ્ટ્રવાદની સામાજિક ભૂમિકા”-પુસ્તકના લેખક કોણ છે ?

જવાબ (A) ડૉ. એ.આર.દેસાઈ

6. ૧૯૧૮મ કયા અહેવાલમાં ઔદ્યોગિક વિકાસ માટે નવી નીતિ અખત્યાર કરવાની ભલામણ કરવામાં આવી હતી ?

જવાબ (A) ચેમ્ફર્ડ અહેવાલ

7. 1919માં સુધારાનાં કાયદાથી ઉદ્યોગનેવિષય બનાવવામાં આવ્યો હતો.

જવાબ (B) પ્રાંતીય

8. 1922માંપંચે ઉદ્યોગોને રક્ષણ આપવાની ભલામણ કરી હતી.

જવાબ (C) રાજ્યકોષીય પંચે

1.8 ચાવીરૂપ શબ્દો

- ઔદ્યોગિકરણ : ઉદ્યોગોના વિકાસની પ્રક્રિયા
- કારખાના પદ્ધતિ : યંત્રો દ્વારા મોટા પાયે ઉત્પાદનની પદ્ધતિ
- મજૂરકલ્યાણ અધિકારી : કારખાના ધારાની કલમ 49 હેઠળ નિમાયેલ આવેલ અધિકારી
- યાંત્રિકીકરણ : યાંત્રિક વિકાસની પ્રક્રિયા
- સાદું શ્રમ વિભાજન : યંત્રો વગર શારીરિક શ્રમથી કરવામાં આવતું શ્રમકાર્યની વહેચણી
- જાહેર ઉદ્યોગો : સરકાર હસ્તકના મોટા ઉત્પાદન એકમો
- ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ : 18 મી સદી દરમ્યાન યુરોપના સાશનમાં થયેલ ઔદ્યોગિક વિકાસ
- વિશ્વયુદ્ધ : 1914-1919 અને 1939-45 દરમ્યાન વિશ્વના જુદાજુદા મિત્ર દેશોએ સાથે મળીને દુશ્મન દેશો સાથે લડેલા યુદ્ધો
- મુક્ત વ્યાપાર નીતિ : વિશ્વના જુદા જુદા દેશો વૈશ્વીકરણ, ખાનગીકરણ અને ઉદારીકરણને અપનાવીને પોતાનો વ્યાપાર વિશ્વના અન્ય દેશો સાથે વિકસાવે તે માટેની નીતિ
- ટેકનીકલ સ્કુલ : ઔદ્યોગિકતાલીમ અને કુશળતા શીખવાડતી શાળા

1.9 સ્વાધ્યાય લેખન

1. ભારતમાં ઓદ્યોગિકરણનો ઇતિહાસ સમજાવો

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ભારતમાં ઓદ્યોગિક વિકાસ માટેના સહાયક પરિબળો જણાવો

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ભારતમાં ઓદ્યોગિક વિકાસ માટેના અવરોધક પરિબળો જણાવો

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ભારતમાં ઓદ્યોગિક વિકાસ માટે કેવા પગલા તેવા જોઈએ -તમારા શબ્દોમાં સમજાવો.

.....

.....

.....
.....
.....
.....
.....

1.10 પ્રવૃત્તિ

- 1 નજીકમાં આવેલ ઓદ્યોગિક એકમની મુલાકાત લઈને ઓદ્યોગિક ઉત્પાદન પ્રક્રિયાને સમજવાનો પ્રયત્ન કરો
- 2 ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં માનવબળના ઉપયોગને સમજવાનો પ્રયત્ન કરો.

1.11 કેસ સ્ટડી

- 1 ભારતના જાણીતા (જેમકે રિલાયન્સ, નિરમાં જેવા) ઉદ્યોગગૃહની વિકાસ યાત્રા અંગે કેસ સ્ટડી લાખો

1.12 સંદર્ભગ્રંથ

- 1 આર.આર. હોપકિન્સ (1955) ઔદ્યોગિક કલ્યાણની પ્રવેશિકા, ગુજરાત યુનિવર્સિટી, પ્રેસ અમદાવાદ
- 2 શાહ અને દવે (2008) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 3 ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- 4 શાહ અને દવે (2008) ગ્રામિણ સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 5 જોશી આર અને અન્યો (2008) ભારતની આર્થિક વિકાસની સમસ્યાઓ, ન્યુ પોપ્યુલર પ્રકાશન, સુરત
- 6 પાંચાલી એન.વી. (2006) માનવ સંસાધન સંચાલન, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 7 Ashwathhapa K. (2008) Human Resource and Personnel Management, Mc Graw hill Corporation, Bangalore.

<<https://glwb.gujarat.gov.in/sanskrutik-karykram-vojana-guj.htm>>

<<https://gsgkkb.gujarat.gov.in/schemes.htm>>

: એકમનું માળખું :

- 2.0 એકમના હેતુઓ
- 2.1 પ્રસ્તાવના
- 2.2 કામદારનો અર્થ અને ખ્યાલ
- 2.3 અસંગઠિત ક્ષેત્રની વ્યાખ્યા અને ખ્યાલ
- 2.4 અસંગઠિત ક્ષેત્રની વ્યાખ્યા
- 2.5 વિવિધ અસંગઠિત ક્ષેત્રો
- 2.6 ઉપસંહાર
- 2.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 2.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 2.9 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 2.10 સ્વાધ્યાય લેખન
- 2.11 પ્રવૃત્તિ
- 2.12 કેસ સ્ટડી
- 2.13 સંદર્ભગ્રંથ

2.0 એકમના હેતુઓ

આ એકમ મુખ્યત્વે કામદાર અને અસંગઠિત ક્ષેત્રનો પરિચય આપવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે. આ એકમના મહત્વના ઉદ્દેશ્યો નીચે મુજબ છે.

1. કામદાર વિશેની સૈધાંતિક સમજ મેળવવી
2. અસંગઠિત ક્ષેત્રની સૈધાંતિક સમજ મેળવવી
3. વિવિધ અસંગઠિત ક્ષેત્રનો પરિચય મેળવવો
4. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સમસ્યાઓ સમજવી

2.1 પ્રસ્તાવના

સમગ્ર ઔદ્યોગિક વ્યવસ્થામાં કામદાર એક પાયાની વ્યક્તિ છે. તે ઔદ્યોગિક ક્રાંતિનું જીવંત પરિબળ છે કોઈપણ ઉદ્યોગગૃહ પાસે ગમે તેવી નવી ટેકનોલોજી ધરાવતી મશીનો હોય તેમજ તેમજ જો આ મશીનોને સંચાલિત કરનાર કામદાર ના હોય તો ઉદ્યોગ ગૃહોનો વિકાસ અશક્ય છે. તેથી જ વર્તમાન સમયમાં કામદારોના વિકાસ પર વિશેષ ભાર મુકવામાં આવે છે. માનવ સંસાધન સંચાલન એનું જ એક મહત્વનું ઉદાહરણ છે.

ઔદ્યોગિક ક્રાંતિના શરૂઆતના સમયમાં વધુને વધુ ઉત્પાદન મેળવવા માટે કામદારોનું

શોષણ કરવામાં આવતું હતું..તેમણે દૈનિક 18 કલાકથી વધુ કામ કરવું પડતું હતું .કામના કલાકો, વેતન , રજાઓ, અંગે કોઈ ચોક્કસ કાયદા કે નિયમોની વ્યવસ્થા ન હતી તેથી કામદારોનું ખુબ જ શોષણ થવા લાગ્યું હતું. આ બધી પરિસ્થિતિના વિરોધ સ્વરૂપે જ હડતાલ , તાળાબંધી, જેવી ઘટનાઓ ઉદ્યોગ જગતમાં વધવા પામી હતી. મજુરોના હક્કોને ધ્યાનમાં રાખીને જ કામદાર સંઘો અને આંતર્રાષ્ટ્રીય મજુર સંઘ (ILO) જેવા સંગઠનો અસ્તિત્વમાં આવ્યા હતા. આમ કોઈ પણ દેશે વિકાસ સાધવાનો હોય તો તેના ઔદ્યોગિક કર્મચારીઓના હક્કોને ન્યાય આપવો જોઈએ.સ્વતંત્ર ભારતમાં કામદાર કલ્યાણના કાયદાઓ અસ્તિત્વમાં આવ્યા છે કેન્દ્ર સરકારમાં ઔદ્યોગિક પ્રશ્નોને સમજવા માટે લેબર મીનીસ્ટરની મહત્વની જગ્યા ઉભી કરવામાં આવેલ છે.

2.2 કામદારનો અર્થ અને ખ્યાલ

કામદાર એટલે એવી વ્યક્તિ કે જે સીધી અથવા કોઈ કોન્ટ્રાક્ટર અથવા એજન્સી દ્વારા મુખ્ય વ્યક્તિની જાણ કે જાણ વગર વેતન કે વેતન વગર ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં અથવા ઉત્પાદન પ્રક્રિયા માટે વપરાતી મશીનરી કે તે સ્થળની સાફસૂફી કરવાની નોકરીમાં રાખવામાં આવી હોય અથવા તે ઉત્પાદન પ્રક્રિયાની કોઈપણ પ્રકારની અનુષંગિક કાર્ય માટે અથવા ઉત્પાદન પ્રક્રિયાના વિષય સાથે સંકળાયેલ હોય.

આ વ્યાખ્યામાં સંઘના સશસ્ત્રદળના કોઈપણ સભ્યનો સમાવેશ થતો નથી ઉત્પાદનની પ્રક્રિયામાં વેતન સહિત અથવા વેતન વગર કામ કરનાર એપ્રેન્ટીસ ક્લાર્ક, કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા કામ કરતા કામદારો, કારખાનામાં કામ કરતા કામદારો, બાંધકામ કે રીપેરીંગ કરનાર વ્યક્તિઓ, કેન્ટીનના કર્મચારીઓ, તેમજ કારખાના વિસ્તારમાં ઉત્પાદન થયેલ વસ્તુને વેચનારને કામદાર ગણવામાં આવે છે. જ્યારે માલિક કે કબજેદારની જાણ વગર કામ કરનાર અથવા તેના સુપરવિઝનમાં નહિ હોય તેવા કાર્ય કરનાર, ભાગીદાર, ફિલ્ડવર્કર, સર્વ વેચાણ પર નિરીક્ષણ કરનાર, કંપની કે ફેક્ટરીનું બાહ્ય નિયંત્રણ કરનાર અને આર્મ ફોર્સની વ્યક્તિઓને આ કાયદા હેઠળ કામદાર ગણવામાં આવતા નથી.

ઔદ્યોગિક તકરારધારો 1947 મુજબ કામદાર એટલે શીખાઉ સહિત એવી વ્યક્તિ કે જે કોઈ ઉદ્યોગમાં કુશળ, અર્ધકુશળ, બિનકુશળ, શારીરિક દેખભાળનું ટેકનીકલ કે કારકુની કાર્ય વેતન સહિત કે વેતન વગર કામ કરનાર વ્યક્તિ.

2.3 અસંગઠિત ક્ષેત્રની વ્યાખ્યા અને ખ્યાલ

ભારતીય અર્થતંત્રને શ્રમિકોના સંદર્ભમાં બે વિભાગમાં વહેંચી શકાય છે. 1 સંગઠિત ક્ષેત્ર અને 2 અસંગઠિત ક્ષેત્ર. સંગઠિત ક્ષેત્રમાં રેલ્વે, બેંક, સરકારી, અર્ધ સરકારી વહીવટી તંત્રો, વિવિધ સરકારી વિભાગો, મોટા ઉદ્યોગગૃહો વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. આ ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતા કર્મચારીઓને /કામદારોને વિવિધ સરકારી નીતિઓ અને કાયદાઓ મુજબ રક્ષણ મળવાપાત્ર હોય છે. ભારત સરકાર, રાજ્ય સરકાર કે સ્થાનીય નિયમો સંગઠિત ક્ષેત્રને બંધન કર્તા હોય છે. સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં સંગઠન શક્તિ મજબૂત હોય છે. ઘણી કંપનીઓ અને વિભાગોમાં કર્મચારીઓએ પોતાના હિતોના રક્ષણ માટે યુનિયન બનાવેલા હોય છે. કર્મચારીઓના હિતો જોખમાય તે સમયે યુનિયનના માધ્યમથી સંગઠિત વિરોધ પ્રદર્શિત કરવામાં આવે છે અને પોતાના હક્કો મેળવવામાં આવા પ્રયત્નોને કારણે સફળતા પણ મળે છે.

સામાન્ય રીતે વિકાસની પ્રક્રિયાની સાથે સાથે સમાજના લોકોને સંગઠિત ક્ષેત્રમાં જોડાવાની તક મળે છે અને લોકોને સામાજિક સુરક્ષાની પ્રાપ્તિ થાય છે. પણ ભારતમાં આ ચિત્ર ઉલટું જોવા મળે છે. ભારતમાં વિકાસની સાથે સાથે સંગઠિત ક્ષેત્ર સંકુચિત થવા લાગ્યું છે જ્યારે અસંગઠિત ક્ષેત્રનો વ્યાપ વધવા લાગ્યો છે. Ministry of Labour and Employment, Director General of Employment and Training ના એક આર્થિક સર્વેક્ષણ મુજબ ભારતમાં 1983માં સંગઠિત ક્ષેત્રમાં 8% રોજગારીની તકો હતી, જે 2005માં ઘટીને 7.54% થઈ હતી જ્યારે અસંગઠિત ક્ષેત્રની તકો 1983 માં 92 % હતી જે વધીને 2005માં 92.46% થઈ હતી.

આમ અસંગઠિત ક્ષેત્ર સતત અનિશ્ચિતતાઓથી ભરેલું ક્ષેત્ર છે. સામાજિક સુરક્ષાની દ્રષ્ટીએ આ ક્ષેત્રના લોકોને સૌથી વધારે સામાજિક સુરક્ષાની જરૂરિયાત જણાય છે. આ ક્ષેત્રમાં કાર્યરત ઘણા કામદારો જોખમી કામગીરી સાથે સંકળાયેલા હોય છે, તેથી તેમની સુરક્ષા માટેના પગલા સરકાર દ્વારા સુનિશ્ચિત થાય તે ખુબ જ આવશ્યક બાબત છે જેમકે બાંધકામ ક્ષેત્રે બહુમાળી મકાનના બાંધકામ વખતે ઘણી વાર અકસ્માતો થતા હોય છે. એસિડના કારખાનામાં છૂટક મજૂરી કરતા કામદારો ઘણીવાર અકસ્માતનો ભોગ બનતા હોય છે, આમ અસંગઠિત ક્ષેત્ર સમાજ સુરક્ષાની સૌથી વધારે જરૂરિયાત ધરાવતું ક્ષેત્ર છે, જેમાં સરકારશ્રી દ્વારા આજ દિન સુધી બહુ ઓછું ધ્યાન અપાયું છે

2.4 અસંગઠિત ક્ષેત્રની વ્યાખ્યા

અસંગઠિત ક્ષેત્રને પરંપરાગત અનોપચારિક, અનિયંત્રિત કે અનોપચારિક ક્ષેત્ર તરીકે ઓળખાવી શકાય. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોમાં સંગઠન શક્તિનો અભાવ છે તેમના કોઈ વિશેષ કાયદા બનેલા નથી. તેમને કાયદા દ્વારા રક્ષણ આપવાના અસરકારક પ્રયત્નો સરકાર દ્વારા કરવામાં આવેલ નથી સંગઠિત ક્ષેત્ર કરત અસંગઠિત ક્ષેત્ર ખુબ જ વિશાળ છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં આજીવિકાની અનિશ્ચિતતા અને અસમાનતા જોવા મળે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનું સતત શોષણ થતું હોય તેમ જોવા મળે છે. સમાજશાસ્ત્રીઓએ અસંગઠિત ક્ષેત્રની કેટલીક વ્યાખ્યાઓ આપેલ છે જે નીચે મુજબ છે.

- 1 “અસંગઠિત વિભાગના કામદારો એટલે જેઓ કોઈ મર્યાદાઓને લીધે સમાન હેતુઓ માટે સંગઠિત બની શક્ય નથી એવા કામદારો જે વિભાગમાં સમાવેશ પામે છે તે વિભાગ એટલે અસંગઠિત ક્ષેત્ર”

— સંજય ઠાકર

- 2 અસંગઠિત ક્ષેત્ર એ એવો અનોપચારિક વિભાગ છે કે જેમાં કામની પ્રવૃત્તિઓ અનોપચારિક હોય છે.

— ડબ્લ્યુ સી. સ્ટુઅર્ટ

- 3 બધા છૂટક સાહસો, ગૃહ ઉદ્યોગો, કે જે કાયદા દ્વારા નિયંત્રિત થતા નથી. અને જે વાર્ષિક હિસાબો તૈયાર કરતા નથી તે અસંગઠિત ક્ષેત્ર કહેવાય.

— કેન્દ્રીય આંકડાશાસ્ત્રીય વિભાગ

આમ, અસંગઠિત ક્ષેત્ર એ ખુબ અનિશ્ચિતતાથી ભરેલું ક્ષેત્ર છે. વિકાસશીલ દેશોએ પોતાના નાગરિકોના હક્કોનું રક્ષણ કરવા માટે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના હક્કોના રક્ષણ

માટે પ્રયત્ન કરવા જોઈએ. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કાયદાઓનું ઉલ્લંઘન, માનવ અધિકારોનો ભંગ તેમજ નાગરિક અધિકારોનું હનન થાય છે તેમજ આ ક્ષેત્ર બાબતે કોઈ વિશેષ કાયદાકીય જોગવાઈઓના અભાવના કારણે અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોનું સતત શોષણ થાય છે. આંતર્રાષ્ટ્રીય શ્રમ સંસ્થા પણ અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના રક્ષણ માટે ચિંતા વ્યક્ત કરે છે. વિશ્વની બીજા ક્રમની સૌથી વધુ વસ્તી ધરાવતા આપણા દેશમાં અસંગઠિત ક્ષેત્ર ખુબ જ વિશાળ પ્રમાણ માં છે તેથી તેના વિકાસ માટે પગલા લેવા એ આજની જરૂરિયાત બની ગઈ છે.

2.5 વિવિધ અસંગઠિત ક્ષેત્રો

દેશના 92% વ્યવસાયો આ ક્ષેત્રમાં સ્થાન પામે છે તેથી સમજી શકાય છે કે અસંગઠિત ક્ષેત્ર એ ખુબ જ વિશાળ ક્ષેત્ર છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રને લગતા કાયદાઓ ખુબ જ માર્યાદિત છે તેમજ આ ક્ષેત્રની વ્યક્તિઓમાં કાયદાકીય અને પોતાના અધિકારોની જાગૃતિ નથી આ ઉપરાંત સંગઠન ના હોવાને કારણે પોતાના અધિકારો બાબતે તેઓ સક્રિય જોવા મળતા નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કોઈ નિશ્ચિત ક્ષેત્રોને ગણાવી શકાય નહિ તેમ છતાં અહીં અભ્યાસના સંદર્ભમાં કેટલાક અસંગઠિત ક્ષેત્રનો પરિચય આપવામાં આવેલ છે.

2.5.1. બાંધકામ ક્ષેત્ર

બાંધકામ ક્ષેત્ર એ ભારતીય સમાજનું વિકાસ પામતું ક્ષેત્ર છે. ભારત એક વિકાસ પામતો દેશ છે. ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણ અને શહેરીકરણની સાથે સાથે ગામડાઓની સંખ્યા ઘટવા લાગી છે અને શહેરો વિસ્તાર પામી રહ્યા છે. શહેરોનો વિકાસ અને વધતી જાતિ વસ્તી માટે નવા આવાસો બાંધવા એ આજના સમયની જરૂરિયાત બની ગઈ છે. સરકાર દ્વારા પણ ગૃહ નિર્માણની યોજનાઓને પ્રોત્સાહન આપવામાં આવી રહ્યું. આમ બાંધકામ ક્ષેત્ર ખુબ ઝડપથી વિકાસ પામતું ક્ષેત્ર છે નેશનલ સેમ્પલ સર્વે ઓર્ગેનાઈઝેશન 1999-2002ના આંકડાઓ મુજબ કુલ 36.9 કરોડ અસંગઠિત કામદારો માંથી 1.7 કરોડ કામદારો અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા હતા.

બાંધકામ ક્ષેત્રમાં પુરુષ કામદારોની સાથે સાથે મહિલા કામદારો પણ કામ કરી રહ્યા છે. ઘણા સ્થળે બાળમજૂરો પણ કાર્યરત હોય તેમ જોવા મળે છે તેમ છતાં કાયદા દ્વારા પ્રતિબંધ હોવાથી તેનું પ્રમાણ નહીવત છે. બાંધકામ ક્ષેત્રે કોન્ટ્રાક્ટ પ્રથા અસ્તિત્વમાં હોવાથી કામદારોનું શોષણ થતું જોવા મળે છે. મહિલા કામદારોના જાતીય શોષણના પ્રશ્નો પણ ઉદ્ભવતા જોવા મળે છે. બાંધકામ ક્ષેત્ર સાથે સંકળાયેલા કામદારોને લઘુત્તમ વેતન ધારો, કોન્ટ્રાક્ટ લેબર એક્ટ જેવા ઘણા કાયદા લાગુ પડે છે. તેમ છતાં માલિક અને કોન્ટ્રાક્ટરની ઈચ્છાશક્તિ કામદારોના અધિકારોને અસર કરતા હોય તેમ જોવા મળે છે.

2.5.2. કૃષિ ક્ષેત્ર

ભારત કૃષિ પ્રધાન દેશ છે. આજે પણ ભારતની 70% થી વધુ વસ્તી કૃષિ (ખેતી) અથવા કૃષિ સાથે સંબંધિત વ્યવસાયોમાં રોકાયેલ છે. ડૉ. દેસાઈ નોંધે છે તેમ ભારતનો ગ્રામ સમાજ મુખ્યત્વે કૃષિ સાથે સંબંધિત રહ્યો છે. ખેતી એ મોસમી વ્યવસાય છે. ભારતીય ખેતી હજુ સુધી આધુનિક યુગમાં પ્રવેશી શકી નથી ખેડૂતોએ મોસમી વરસાદ પર આધાર રાખવો પડે છે તેથી કૃષિ ક્ષેત્રમાં આજીવિકાની અનિશ્ચિતતા જોવા મળે છે. ઘણા કુટુંબોમાં ધરના બધા જ સભ્યો સાથે મળીને ખેતીનું કામ કરતા હોય છે આમ સમગ્ર કુટુંબ કે સમગ્ર ગામ અસંગઠિત ક્ષેત્ર સાથે

સંકળાયેલ હોય તેવા ઉદાહરણો ભારતીય સમાજમાં જોઈ શકાય છે. કમોસમી વરસાદ અતિવૃષ્ટિ કે દુષ્કાળની સ્થિતિ ખેતીને નિષ્ફળ બનાવે છે ત્યારે ખેતી સાથે સંકળાયેલા લોકો ખુબ જ મુશ્કેલીઓ અનુભવે છે. ખેતી નિષ્ફળ જતા ખેડૂતો આત્મહત્યા કરતા હોય તેવા કિસ્સા પણ નોંધાયા છે.

2.5.3 ખેત મજૂરી

ખેત મજૂરી કૃષિ સાથે સંકળાયેલ આજીવિકાનું ક્ષેત્ર છે જે લોકો પાસે પોતાની જમીન નથી એ લોકો બીજાના ખેતરે જઈને કામ કરે છે જેને ખેત મજૂરી તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. ખેત મજૂરી એક અનિશ્ચિત વ્યવસાય છે. ખેતીનો પાક સારો ઉતરે તો મજૂરી પણ સારી મળી રહેતી હોય છે પણ ખેતી નબળી હોય ત્યારે આ ક્ષેત્રના મજૂરોની હાલત કફોડી હોય છે. આ ઉપરાંત ખેત મજૂરી મૌસમ આધારિત વ્યવસાય છે તેથી ચોમાસા પછીના દિવસોમાં ખેત મજૂરી સાથે સંકળાયેલા લોકોએ બેરોજગારીનો સામનો કરવો પડે છે. ખેત મજૂરી ક્ષેત્રે વેતન દર ઓછા હોવાથી મજૂરોની આજીવિકાના પ્રશ્નો ઘણા વિકટ બની જતા હોય છે. સામાજિક, તેમજ તબીબી જરૂરિયાતોના સંદર્ભમાં ખેત મજૂરો દેવું કરે છે અને વધુને વધુ ગરીબીમાં ધકેલાતા હોય તેમ જોવા મળે છે.

2.5.4 પશુ પાલન અને ડેરી ઉદ્યોગ

પશુ પાલન મોટેભાગે ગ્રામિણ સમાજ સાથે જોડાયેલ વ્યવસાય છે. પશુપાલન કૃષિ પછીનો સૌથી મોટો આજીવિકાનો સ્ત્રોત છે. પશુપાલન કૃષિ સાથે સંકળાયેલ હોવાથી ગ્રામિણ સમાજ માટે આ વ્યવસાય અનુકુળ બની રહે છે. પશુપાલન એક અસંગઠિત વ્યવસાય છે. ગુજરાતમાં સહકારી પ્રવૃત્તિ દ્વારા પશુપાલનની પ્રવૃત્તિઓને સંગઠિત કરવાના પ્રયત્નો થયા છે. આણંદ ની અમૂલ ડેરી તેનું શ્રેષ્ઠ ઉદાહરણ ગણી શકાય તેમ છતાં ગુજરાત કે ભારતના બધા પશુપાલકો સંગઠિત થઈ શક્યા નથી. તેમના વેતન દરો દુધના ભાવ પશુઓના ચારા, ખોળ, વગેરેના ભાવ બાબતે કોઈ સંગઠિત પ્રયાસો થયા નથી. ભારતીય પશુપાલનનું ક્ષેત્ર હજુ ડેન્માર્ક અને સ્વીટ્ઝર્લેન્ડની તુલનાએ ઘણું પછાત અને પરંપરાવાદી છે. આ ઉપરાંત નવી પેઢી ખેતી અને પશુપાલન બાબતે નિરાશાવાદી હોય તેમ જોવા મળે છે. તેથી ભારતમાં પશુધન વધુ હોવા છતાં દૂધ ઉત્પાદન નબળું જોવા મળે છે.

2.5.5. હસ્ત કારીગરીના વ્યવસાયો

ભારતમાં ગ્રામિણ અને શહેરી સમાજમાં ઘણા લોકો હસ્ત-કારીગરીના વ્યવસાય સાથે સંકળાયેલા છે. જેમકે માટીકામ, સિલાઈકામ, સુથારીકામ, લુહારીકામ, ચર્મકામ, હજામત, ધાર્મિક વિધિ વિધાનને લગતા ક્યો સાથે લોકો સંકળાયેલા જોવા મળે છે. મોટાભાગે લોકો પોતાના પરંપરાગત રીતે જ્ઞાતિ આધારિત વ્યવસાયો સ્વીકારતા હોય છે તેમજ આધુનિક સમયમાં વ્યવસાયોમાં વિવિધતા વધતા જ્ઞાતિ સિવાયના બીજા વ્યવસાયો સ્વીકારવાનું વલણ પણ જોવા મળે છે. પ્લાસ્ટિક ફર્નિચરનું પ્રમાણ વધતા સુથાર અને લુહારના કામમાં મંદી આવી છે. એવી જ રીતે આધુનિકતાની દોડમાં ભારતના હસ્ત કારીગરીના ઉદ્યોગો નાશ પામવા લાગ્યા. રોજગારીનું આ ક્ષેત્ર પણ અસંગઠિત અને અનિશ્ચિતતાથી ભરેલું જોવા મળે છે. હસ્તકલાના કામદારો માટે સરકારશ્રી દ્વારા હસ્તકલા વિકાસ નિગમની રચના કરવામાં આવેલ છે. આ ઉપરાંત સમયાન્તરે હસ્તકલા માટેના પ્રદર્શનોનું આયોજન સરકારશ્રી દ્વારા હાથ ધરવામાં આવે છે. આ બધા

પ્રયત્નોથી હસ્તકલા ક્ષેત્રે કાર્યરત કામદારોને કેટલીક મદદ મળી રહે છે. આવા પ્રયત્નો વધારવાની હજુ જરૂરિયાત જણાય છે.

2.5.6. કુટીર ઉદ્યોગો

કુટીર ઉદ્યોગોને ગૃહ ઉદ્યોગો પણ કહી શકાય ખેતીની જમીન ન ધરાવતા હોય તેવા કુટુંબો મોસમી આજીવિકાના સિવાયના દિવસોમાં આ કામગીરી સાથે સંકળાયેલા જોવા મળે છે. કુટીર ઉદ્યોગ એક સંપૂર્ણ નહીં પણ પૂરક વ્યવસાય છે. કુટીર ઉદ્યોગમાં ભરત ગુંથણ, માટીના રમકડા, વાંસના ટોપલા અને સાદડીઓ બનાવવી, ખાદીના વસ્ત્રો જરીકામ, સાબુ બનાવવા, શતરંજી બનાવવી, સાડી અને ચાદરોનું રંગકામ જેવા વિવિધ કાર્યોનો સમાવેશ કુટીર ઉદ્યોગોમાં કરી શકાય. કુટીર ઉદ્યોગ પણ એક અસંગઠિત ક્ષેત્ર છે જેના કામદારો સતત અસુરક્ષાનો ભાવ અનુભવે છે તેમને લગતા કોઈ વિશેષ કાયદાઓ નથી. વર્તમાન સમયમાં સરકાર દ્વારા કુટીર ઉદ્યોગના કામદારોના કલ્યાણ માટે કેટલીક યોજનાઓ અમલમાં મુકવામાં આવેલ છે તેમ છતાં તેમના સર્વાંગી વિકાસ માટે કોઈ ખાસ પ્રયત્નો થયેલા જોવા મળતા નથી.

2.6 ઉપસંહાર

આમ, કામદાર એ ઔદ્યોગિક જગતનો પાયાનો એકમ છે. કામદાર વગર કોઈપણ આર્થિક પ્રવૃત્તિ શક્ય બની શકતી નથી તેથી કામદાર કલ્યાણ એ વર્તમાન ઔદ્યોગિક જગતની પાયાની જરૂરિયાત બની ગઈ છે. તેમ છતાં વિકાસશીલ દેશોમાં સંગઠિત કામદારોના અધિકારો માટે જેટલા પ્રયત્નો થયા છે એટલા અસંગઠિત કામદારોના અધિકારોના રક્ષણ માટે થયા નથી. આ બાબતે હજુ ઘણા પ્રયત્નો કરવાના બાકી છે.

2.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. ઓદ્યોગિકકાંતિના શરૂઆતના સમયમાં કામદારોએ કેટલા કલાક કામ કરવું પડતું હતું.

(A) 10 કલાક	(B) 12 કલાક
(C) 14 કલાક	(D) 18 કલાક
2. નીચેના માંથી કોનો કામદારમાં સમાવેશ થતો નથી

(A) સશસ્ત્ર દળના સભ્ય	(B) રીપેરીંગ કામ કરનાર
(C) કડિયાકામ કરનાર	(D) દરજી કામ કરનાર
3. ઓદ્યોગિક તકરાર ધારો ક્યારે અમલમાં આવ્યો

(A) 1945	(B) 1946
(C) 1947	(D) 1948
4. નીચેના માંથી કોણ અસંગઠિત કામદાર નથી

(A) બેંક કર્મચારી	(B) રીપેરીંગ કામ કરનાર
(C) કડિયાકામ કરનાર	(D) દરજી કામ કરનાર
5. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કેટલા ટકા કામદારો કાર્યરત છે ?

(A) 80%	(B) 90%
(C) 92%	(D) 99%

6. નીચેના માંથી કોને સહકારી ક્ષેત્રનું ઉત્તમ ઉદાહરણ ગણી શકાય
 (A) નાગરિક સહકારી બેંક (B) સર્વીદય વિકાસ મંડળ
 (C) અમૂલ ડેરી (D) જીલ્લ સહકારી મંડળી
7. પશુપાલન ક્ષેત્રે આગળ પડતા દેશો કયા છે?
 (A) અમેરિકા અને જાપાન (B) ડેન્માર્ક અને સ્વીત્ઝરલેન્ડ
 (C) ભારત અને નેપાળ (D) રશિયા અને ચીન

2.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. ઓદ્યોગિકક્રાંતિના શરૂઆતના સમયમાં કામદારોએ કેટલા કલાક કામ કરવું પડતું હતું.
 (D) 18 કલાક
2. નીચેના માંથી કોનો કામદારમાં સમાવેશ થતો નથી
 (A) સશસ્ત્ર દળના સભ્ય
3. ઓદ્યોગિક તકરાર ધારો ક્યારે અમલમાં આવ્યો
 (B) 1947
4. નીચેના માંથી કોણ અસંગઠિત કામદાર નથી
 (A) બેંક કર્મચારી
5. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કેટલા ટકા કામદારો કાર્યરત છે ?
 (C) 92%
6. નીચેના માંથી કોને સહકારી ક્ષેત્રનું ઉત્તમ ઉદાહરણ ગણી શકાય
 (B) અમૂલ ડેરી
7. પશુપાલન ક્ષેત્રે આગળ પડતા દેશો કયા છે?
 (C) ડેન્માર્ક અને સ્વીત્ઝરલેન્ડ

2.9 ચાવીરૂપ શબ્દો

- કામદાર : શીખાઉ સહિત એવી વ્યક્તિ કે જે કોઈ ઉદ્યોગમાં કુશળ, અર્ધકુશળ, બિન કુશળ, શારીરિક દેખભાળનું ટેકનીકલ કે કારકૂની કાર્ય વેતન સહીત કે વેતન વગર કરનાર વ્યક્તિ
- ILO : આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠન
- અસંગઠિત ક્ષેત્ર : સંગઠન શક્તિના અભાવ વાળું કામદારોનું ક્ષેત્ર
- ખેતમજૂરી : જમીન વિહોણા લોકો કે જેઓ બીજાના ખેતરમાં ખેતી કામ સંબંધિત મજૂરી કરે છે તેને ખેત મજૂરી કહેવાય.
- કુટીર ઉદ્યોગો : મોસમી આજીવિકા સિવાયના દિવસોમાં હસ્ત કળા કે અન્ય કુશળતાઓ દ્વારા ઘરે બેઠા ઉત્પાદન કરવાની પ્રક્રિયા

2.10 સ્વાધ્યાય લેખન

1. કામદાર શબ્દનો ખ્યાલ સ્પષ્ટ કરો.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. અસંગઠિત ક્ષેત્રની વ્યાખ્યા જણાવો.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. વિવિધ અસંગઠિત ક્ષેત્રોનો પરિચય આપો.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને ભોગવવી પડતી વિવિધ સમસ્યાઓ વિગતવાર સમજાવો.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.11 પ્રવૃત્તિ

1. અસંગઠિત કામદારોની ક્ષેત્રકાર્ય દરમ્યાન મુલાકાત કરો અને તેમની સમસ્યાઓ જણાવાનો પ્રયત્ન કરો

2. અસંગઠિત કામદાર કલ્યાણ બોર્ડની મુલાકાત કરીને બોર્ડનું માળખું, વિવિધ યોજનાઓ અને લાભાર્થીને મળતા લાભો અંગેની પ્રક્રિયાને સમજવાનો પ્રયત્ન કરો.

2.12 કેસ સ્ટડી

1. સંગઠિત અને સંગઠિત ક્ષેત્ર વચ્ચે રહેલા તફાવતને સમજવાનો પ્રયત્ન કરો અને ભારતમાં જુદા જુદા અસંગઠિત ક્ષેત્રના વર્તમાન પ્રશ્નો અંગેની નોંધ તૈયાર કરો.
2. સંગઠિત ક્ષેત્ર અંગેની કાયદાકીય તેમજ કલ્યાણલક્ષી બાબતોનો અભ્યાસ કરીને તે અંગેની નોંધ તૈયાર કરો.
3. ગુજરાત સરકાર દ્વારા અસંગઠિત કામદારો માટે શરૂ કરવામાં આવેલ કલ્યાણલક્ષી યોજનાઓનો અભ્યાસ કરો અને આ યોજનાઓ શું તેમના જીવનમાં પરિવર્તન લાવવા ઉપયુક્ત છે, તે અંગે આલોચનાત્મક નોંધ તૈયાર કરો

2.13 સંદર્ભગ્રંથ

- 1 આર.આર. હોપકિન્સ (1955) ઔદ્યોગિક કલ્યાણની પ્રવેશિકા, ગુજરાત યુનિવર્સિટી, પ્રેસ અમદાવાદ
- 2 શાહ અને દવે (2008) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 3 ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- 4 શાહ અને દવે (2008) ગ્રામિણ સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 5 જોશી આર અને અન્યો (2008) ભારતની આર્થિક વિકાસની સમસ્યાઓ, ન્યુ પોપ્યુલર પ્રકાશન , સુરત
- 6 પાંચાલી એન.વી. (2006) માનવ સંસાધન સંચાલન, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન , અમદાવાદ
- 7 Ashwathhapa K. (2008) Human Resource and Personnel Management , Mc Graw hill Corporation, Bangalore.
<<https://glwb.gujarat.gov.in/sanskrutik-karykram-vojana-guj.htm>>
<<https://gsgkbb.gujarat.gov.in/schemes.htm>>

: એકમનું માળખું :

- 3.0 એકમના હેતુઓ
- 3.1 પ્રસ્તાવના
- 3.2 ભારતમાં મજૂરોની સમસ્યાઓ
 - 3.2.1 સંગઠિત ક્ષેત્રની સમસ્યાઓ
 - 3.2.2 અસંગઠિત ક્ષેત્રની સમસ્યાઓ
- 3.3 ઉપસંહાર
- 3.4 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 3.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 3.6 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 3.7 સ્વાધ્યાય લેખન
- 3.8 પ્રવૃત્તિ
- 3.9 કેસ સ્ટડી
- 3.10 સંદર્ભગ્રંથ

3.0 એકમના હેતુઓ

આ એકમમાં મુખ્યત્વે ભારતીય મજૂરોની સમસ્યાઓ વિષે ચર્ચા કરવામાં આવેલ છે. ભારતીય સામાજિક આર્થિક પરિવેશમાં મજૂરો કેવી સમસ્યાઓનો અનુભવ કરે છે, તેની સમજૂતી મેળવવી એ આ એકમનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય છે. આ એકમ દ્વારા વિદ્યાર્થીઓ નીચે મુજબની માહિતી મેળવી શકશે

- 1 ભારતના સંગઠિત અને અસંગઠિત ક્ષેત્રના પ્રશ્નોની સમજ મેળવી શકાશે.
- 2 સંગઠિત અને અસંગઠિત કામદારો અને તેમની સમસ્યાના સ્વરૂપમાં રહેલ તફાવતને સમજી શકશે.
- 3 ભારતીય મજૂરોની સમસ્યાઓનો પરિચય મેળવી શકશે
- 4 ભારતીય ઉદ્યોગ જગતમાં મજૂરોની સ્થિતિ કેવી છે તેની સમજ વિદ્યાર્થીઓ મેળવી શકાશે

3.1 પ્રસ્તાવના

મજૂરો ઉદ્યોગ જગતના પ્રાણ સમાન છે. મજૂરોનો ગેરહાજરી કોઈપણ ઉદ્યોગગૃહ માટે નુકશાનનું કારણ બની શકે છે ભારતમાં મુખ્યત્વે સંગઠિત અને અસંગઠિત એમ બંને વિભાગોમાં મજૂરોની હાજરી જોવા મળે છે. સંગઠિત ક્ષેત્રના મજૂરોમાં સંગઠન ભાવના મજબૂત

હોવાથી તેમજ તેઓ યુનિયનના સભ્ય હોવાથી તેઓ પોતાના અધિકારો માટે સંગઠિત થઈને લડી શકે છે તેમછતાં આવા સંગઠિત કામદારોમાં પણ કાર્ય સંતોષ, ટીમવર્ક, ઉપરી કર્મચારીઓનું વર્તન જેવા વિશિષ્ટ પશ્ચો જોવા મળે છે..

સંગઠિત ક્ષેત્ર કરતા અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોના પ્રશ્નો વિશિષ્ટ છે. તેમની પાયાની જરૂરિયાતો પણ ઘણીવાર પૂરી થઈ શકતી નથી તેથી અધિકારો માટે લડવાને બદલે પેટનો ખાડો પુરાય તે બાબતને કેન્દ્રમાં રાખીને અસંગઠિત ક્ષેત્રના મજૂરો માલિક સાથેના સંબંધો ટકાવી રાખે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો અનિશ્ચિત વેતન, અનિશ્ચિત રોજગારી, નબળું સ્વાસ્થ્ય, રોજગારીનો નીચો દર, સામાજિક સુરક્ષાનો અભાવ, પોતાની કુશળતાઓનો અભાવ, શિક્ષણનું નીચું પ્રમાણ, માલિક અને કોન્ટ્રાક્ટરો દ્વારા શોષણ, જેવી વિવિધ સમસ્યાઓથી પીડાય છે. તેઓ પોતાના અધિકારોથી પરિચિત નથી તેમજ તેમનામાં જાગૃતિનો અભાવ હોવાથી તેઓ વિકાસની પ્રક્રિયામાં અન્ય સંગઠિત કામદારો કરતા પાછળ રહી જવા પામે છે

3.2 ભારતમાં મજૂરોની સમસ્યાઓ

ભારતમાં સંગઠિત અને અસંગઠિત એમ બંને પ્રકારના વિભાગોમાં મજૂરો પોતપોતાની સમસ્યાઓ ધરાવે છે. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં રોજગારની અનિશ્ચિતતા, મોસમ આધારિત વ્યવસાયો, કોન્ટ્રાક્ટરો દ્વારા શોષણ ઓછી આવક, નીચું જીવનધોરણ, કુશળતાઓનો અભાવ અને સંગઠનભાવનાનો અભાવ જોવા મળે છે. જ્યારે સંગઠિત ક્ષેત્રમાં કાર્યસંતોષ, યંત્રવત કામગીરી, નોકરશાહી પ્રથા, જેવી વિવિધ સમસ્યાઓ જોવા મળે છે. સંગઠિત ક્ષેત્ર કરતા અસંગઠિત ક્ષેત્રની વ્યક્તિઓ સતત માનસિક સંઘર્ષ અનુભવે છે અસુરક્ષાના ભાવને કારણે ઘણીવાર અસામાજિક પ્રવૃત્તિઓ કરવા પણ દોરાય છે. આમ રોજગારની અનિશ્ચિતતા બીજી સમસ્યાઓને જન્મ આપે છે આ સમસ્યાઓને મુદ્દાસર રીતે નીચે મુજબ સમજવાનો પ્રયત્ન કરીએ.

3.2.1 અસંગઠિત ક્ષેત્રની સમસ્યાઓ.

3.2.1.1 અનિશ્ચિત રોજગારીની સમસ્યાઓ

અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની રોજગારીનો કોઈ ચોક્કસ સ્ત્રોત નથી. ગામમાં કે પોતાના રહેઠાણથી નજીકના સ્થળે કોઈપણ બિનકુશળ કામ મળી રહે તો તે કામગીરીમાં જોડાઈ જવાની તેની તૈયારી હોય છે. સંગઠિત કામદારોની જેમ પોતાની રોજી માટેનું તેમનું કોઈ એક સ્થળ કે કામ નક્કી હોતું નથી જેમકે આવા અસંગઠિત મજૂરો કેટલોક સમય ખેતીના ક્ષેત્રમાં મજૂરી કરે છે. તો કેટલાક સમય સુધી બાંધકામ ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે. આમ કામગીરીનો પ્રકાર બદલાતા વેતનના દરો પણ બદલાય છે. તેથી તેમની આવકમાં અનિશ્ચિતતા જોવા મળે છે. આ ઉપરાંત સંલગ્ન વર્ષ દરમિયાન કામ મળી જ રહેશે તેની કોઈ ખાતરી હોતી નથી તેથી અસંગઠિત ક્ષેત્રના મજૂરો સતત રોજગારીની અનિશ્ચિતતાની સમસ્યાથી પીડાય છે.

3.2.1.2 મોસમ આધારિત વ્યવસાયો

ભારતનો મુખ્ય વ્યવસાય ખેતી છે અને અન્ય ઉદ્યોગ-ધંધા પણ ખેતી પર આધારિત છે. તેથી ખેતીના વ્યવસાયમાં મંદી આવે અથવા અતિવૃષ્ટિ કે અનાવૃષ્ટિ જેવી સમસ્યા સર્જાય ત્યારે કૃષિ સાથે સંકળાયેલ મજૂર વર્ગ આજીવિકાને લગતી ઘણી જ મુશ્કેલીઓ અનુભવે છે. ભારતનો કૃષિ વ્યવસાય મુખ્યત્વે મોસમી વરસાદ પર આધારિત છે તેથી ચોમાસા સિવાયના

દિવસોમાં મજૂરો બેરોજગારીનો અનુભવ કરે છે. આ ઉપરાંત ચોમાસું નબળું જાય તો તેવા સંજોગોમાં ઘાસચારાનું ઉત્પાદન પણ ઓછું થાય છે તેથી ખેતી સાથે સંકળાયેલ પશુપાલનના વ્યવસાય સાથે સંકળાયેલા લોકો સતત મુશ્કેલીઓનો સામનો કરે છે.

3.2.1.3 અનિશ્ચિત વેતનની સમસ્યા

ભારતનો 92% મજૂર વર્ગ આજે પણ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કાર્યરત છે. જુદા જુદા અસંગઠિત ક્ષેત્રો માટે સરકારશ્રી દ્વારા પણ કોઈ વેતનના ચોક્કસ દરો નક્કી કરવામાં આવેલ નથી. લઘુતમ વેતનનો કાયદો અસ્તિત્વમાં હોવા છતાં વસ્તી વધુ હોવાથી અને મજૂરો સરળતાથી મળી રહેતા હોવાથી મજૂરો કાયદેસરનું વેતન મેળવવા માલિકો પર દબાણ કરી શકતા નથી. દરેક રાજ્ય જુદાજુદા જીલ્લાઓ, ગામડાઓ વગેરેમાં સ્થાનિક પરિસ્થિતિ પ્રમાણે વેતન ચૂકવામાં આવે છે.

3.2.1.4 માલિકો અને કોન્ટ્રાક્ટરો દ્વારા શોષણ

અસંગઠિત ક્ષેત્રે માલિકો વધુ કલાકો કામ કરાવીને, તેમજ ઓછું વેતન આપીને મજૂરોનું શોષણ કરે છે. કેટલાક ગ્રામ્ય વિસ્તારોમાં આજે પણ જજમાની પ્રથાના તત્વો જોવા મળે છે જ્યાં કામને બદલે અનાજ કે સામાજિક પ્રસંગમાં મદદ માલિકો દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવે છે. આવી મદદ માટેના કોઈ ચોક્કસ માપદંડો હોતા નથી પણ મજૂર અને માલિક વચ્ચે એક ચોક્કસ પ્રકારની સમજૂતી થયેલ હોય છે. જો કે સમજૂતીમાં ચતુર માલિકો વધુ લાભ મેળવી જતા હોય છે. કોન્ટ્રાક્ટરો કાયદાના નિયમો નેવે મુકીને મજૂરોને કામ કરાવે છે તેમજ તેમની સુરક્ષા અને સલામતી બાબતે પણ દુર્લક્ષ સેવતા હોય છે તેથી ઘણીવાર કામદારો અકસ્માતનો ભોગ બનતા હોય છે.

3.2.1.5 મજૂરોની પોતાની કુશળતાઓનો અભાવ

અસંગઠિત ક્ષેત્રના મજૂરોમાં શિક્ષણનું પ્રમાણ ઓછું છે. અથવા તો તેઓ નિરક્ષર છે બિનકુશળ વ્યવસાયોમાં રોજી મેળવવા તેઓ પ્રયત્ન કરે છે પણ પોતાની કુશળતાના અભાવને કારણે સંગઠિત ક્ષેત્રમાં ઝંપલાવી શકતા નથી. અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં રોજગારીના દરો નીચા હોવાથી તેમજ ભવિષ્ય નિધિ બોનસ જેવા લાભો ન મળતા હોવાને કારણે તેમનું જીવનસ્તર વધુને વધુ નિમ્ન બને છે. મોંઘવારી વધવાની સાથે સાથે તેમની આવક વધતી ન હોવાથી તેઓ વધુ ને વધુ સમસ્યાગ્રસ્ત બનતા જાય છે.

3.2.1.6 સંગઠન ભાવનાનો અભાવ

સંગઠિત ક્ષેત્ર કરતા અસંગઠિત ક્ષેત્રના મજૂરોની સંખ્યા ઘણી વિશાળ છે પરંતુ આ બધા જ અસંગઠિત મજૂરો વચ્ચે સંગઠનો અભાવ છે. અસંગઠિત મજૂરો જુદાજુદા ભૌગોલિક વિસ્તારોમાં અને જુદાજુદા વ્યવસાયોમાં રોકાયેલા છે. તેઓ કાયદાઓ અને અધિકારોથી પરિચિત નથી જે કામદારો પોતાના અધિકારો વિષે જાગૃત છે તેઓ પણ સંગઠન બળના અભાવને કારણે પોતાના અધિકારોની લડાઈ માટે નેતૃત્વ લઈ શકતા નથી.

3.2.2 સંગઠિત ક્ષેત્રની સમસ્યાઓ.

3.2.2.1 કાર્ય સંતોષને લગતી સમસ્યા

મજૂર કે કામદાર જ્યાં કામ કરે છે તે સ્થળનું સામાજિક અને ભૌતિક વાતાવરણ તેના

શારીરિક અને માનસિક સ્વાસ્થ્યને અસર કરે છે. સાથી કર્મચારી કે ઉપરી અધિકારીઓ દ્વારા થતી હેરાનગતિ કે માનભંગ એ સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની પાયાની સમસ્યાઓમાંની એક સમસ્યા છે. કાર્ય સ્થળે યોગ્ય વાતાવરણ ન મળવાથી મજૂરો અસંતોષ અનુભવે છે અને ઘણી વાર પોતાની નોકરી પણ છોડી દે છે,

કાર્ય સંતોષ માનસિક બાબત છે ઘણીવાર કામદારને સારું વેતન મળે છે પણ ઉપરીવર્ગ દ્વારા કરવામાં આવતું દબાણ, પોતાના અંગત કાર્યો માટે કામદારોનો ઉપયોગ, કાયદેસરના લાભો અટકાવી રાખવા, કામદારની ઈચ્છા ના હોવા છતાં નિયત સમય મર્યાદા કરતા વધુ સમય કાર્ય કરવા રોકી રાખવા, કામદારનું ગૌરવ હણાય તે રીતે વાતચીત કરાવી -વગેરે આવી ઘણી બાબતોને કારણે સારો પગાર મળતો હોવા છતાં કામદારને પોતાના કાર્ય સ્થળે કામ કરવામાં મન લાગતું નથી અને તે કાર્ય સંતોષને લગતી સમસ્યાનો અનુભવ કરે છે.

3.2.2.2 યંત્રવત કામગીરીની સમસ્યા

સંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામદારોને ઘણા લાભો આપવામાં આવે છે પણ સાથેસાથે માલિક વર્ગ તેમની પાસેથી વધુને વધુ ઉત્પાદનની આશા પણ રાખે છે. વર્તમાન સમયમાં ઉદ્યોગોમાં યાંત્રિકીકરણ થવાને કારણે મજૂરોએ પણ યંત્રની ગતિ સાથે તાલ મિલાવીને યંત્રવત કામગીરી કરવી પડે છે. સંગઠિત ક્ષેત્રમાં યંત્રવત કામગીરી મજૂરો શારીરિક અને માનસિક આરોગ્ય માટે જોખમ કારક બની રહે છે. તેમ છતાં માનવ સંસાધનની નીતિનો યોગ્ય અમલીકરણ કરનારા ઉદ્યોગોમાં આપ્રશ્ન વધુ ગંભીર જોવા મળતો નથી. મજૂરોને કાયદા મુજબ કેન્ટીન, મનોરંજનના સાધનો જેવી સુવિધા પૂરી પાડીને યંત્રવત જીવનમાં હળવાશનો અનુભવ કરાવવામાં આવે છે. મોટા ઉદ્યોગ ગૃહો આ કામગીરી માટે મજૂર કલ્યાણ અધિકારીની જોગવાઈ કરે છે. કાયદાકીય જોગવાઈઓ મુજબ કામદારોને આરોગ્ય, સલામતી, સુરક્ષા તેમજ કારખાનાની અંદર અને બહાર કલ્યાણલક્ષી સેવાઓ પૂરી પાડવામાં આવે છે જેથી તેઓ યંત્રવત જીવનને કારણે માનસિક તાણ નાં અનુભવે પણ જ્યાં આવી સુવિધા આપવામાં આવતી નથી ત્યાં કામદારોના પ્રશ્નો વધુ વિકટ બને છે.

3.3 ઉપસંહાર

આમ, મજૂરો વિવિધ પ્રકારની સમસ્યાઓથી પીડાય છે. તેમાય અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો સતત અસુરક્ષાનો ભાવ અનુભવે છે. જીવન જીવવા માટેની પાયાની જરૂરિયાત પણ પૂરી ન કરી શકવાને કારણે ઘણીવાર મજૂર વર્ગ જુગાર, તેમજ અસામાજિક પ્રવૃત્તિઓ તરફ વળી જાય છે. પોતાના જીવનમાં મનોરંજનના સાધનોનો અભાવ હોવાથી ઘણા મજૂરો દારૂ અને વ્યસનનો આશ્રય લે છે. આમ ભારતીય મજૂરોની સમસ્યા ઘણી વિશાલ અને વ્યાપક છે. તેવી જ રીતે સંગઠિત ક્ષેત્રના મજૂરોને જો નિયમ મુજબ યોગ્ય વેતન ના મળે, કાયદાકીય લાભોથી વંચિત રાખવામાં આવે, માનવ સંસાધન સંચાલનનું યોગ્ય માળખું ના હોવાથી નોકરશાહી વ્યવસ્થા વિકાસ પામી હોય તેવા ઉદ્યોગ ગૃહોમાં સંગઠિત ક્ષેત્ર હોવા છતાં ઘણી સમસ્યાઓ જોવા મળે છે. સંગઠિત ક્ષેત્રની સમસ્યાઓને પહોંચી વળવાના હેતુથી જ મોટેભાગે યુનિયનો રચાતા હોય છે.

3.4 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. ભારતનો મુખ્ય વ્યવસાય કયો છે.
(A) ખેતી (B) પશુપાલન
(C) ઉદ્યોગીકરણ (D) વકીલાતનો વ્યવસાય
2. ભારતમાં ખેતી મુખ્યત્વે.....પર આધારિત છે.
(A) વરસાદ (B) સિંચાઈ
(C) સજીવ ખેતી (D) સેન્ટ્રીય ખાતર
3. ભારતમાં કેટલા ટકા લોકો અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કાર્યરત છે.
(A) 91% (B) 92%
(C) 93% (D) 94%
4. કામના બદલે અનાજ આપવાની પ્રથા એટલેપ્રથા
(A) વેઠપ્રથા (B) શાહુકારી પ્રથા
(C) જજમાની પ્રથા (D) અનાજ આપવાની પ્રથા
5. કામદારના કાર્ય સંતોષ પર વિપરીત અસર કરનાર બાબત કઈ છે.
(A) નિયમિતતાનું પાલન (B) કામના નિશ્ચિત કલાકો
(C) નિયમ કરતા વધુ રજા ના મળવી.
(D) માલિકો દ્વારા કરવામાં આવતી હેરાનગતિ
6. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સમસ્યા માટે જવાબદાર ના હોય તેવી બાબત કઈ છે.
(A) સંગઠનનો અભાવ (B) નિમ્ન જીવન ધોરણ
(C) કુશળતાઓનો અભાવ (D) સંગઠિત ક્ષેત્ર માટેની સરકારની નીતિઓ

3.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. ભારતનો મુખ્ય વ્યવસાય કયો છે.
(A) ખેતી
2. ભારતમાં ખેતી મુખ્યત્વે.....પર આધારિત છે.
(A) વરસાદ
3. ભારતમાં કેટલા ટકા લોકો અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કાર્યરત છે.
(B) 92%
4. કામના બદલે અનાજ આપવાની પ્રથા એટલેપ્રથા
(C) જજમાની પ્રથા
5. કામદારના કાર્ય સંતોષ પર વિપરીત અસર કરનાર બાબત કઈ છે.
(D) માલિકો દ્વારા કરવામાં આવતી હેરાનગતિ

6. અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોની સમસ્યા માટે જવાબદાર ના હોય તેવી બાબત કઈ છે.
(D) સંગઠિત ક્ષેત્ર માટેની સરકારની નીતિઓ

3.6 ચાવીરૂપ શબ્દો

- અસંગઠિત ક્ષેત્ર : સંગઠન શક્તિના અભાવ વાળું કામદારોનું ક્ષેત્ર
- સંગઠિત ક્ષેત્ર : મજૂર કાયદાઓ અને નિયમો મુજબ સંગઠિત રીતે કામ કરતા કામદારોનું ક્ષેત્ર

3.7 સ્વાધ્યાય લેખન

1. સંગઠિત અને અસંગઠિત ક્ષેત્રના મજૂરોને કઈ રીતે જુદા તારવી શકાય

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. અસંગઠિત મજૂરોની સમસ્યાઓ જણાવો

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. સંગઠિત ક્ષેત્રે કામદારોની કાર્યસંતોષને લગતી સમસ્યાઓ સમજાવો.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. મોસમ આધારિત વ્યવસાયો અંગે નોંધ લખો.

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....

3.8 પ્રવૃત્તિ

- 1 અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને મળીને તેમના સામાજિક અને આર્થિક જીવનના પ્રશ્નો જાણવાનો પ્રયત્ન કરો
- 2 સંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારોને માટે માલિક દ્વારા કાર્ય સ્થળે પૂરી પાડવામાં આવતી સુવિધાઓ અને કલ્યાણલક્ષી પગલાઓની જાણકારી મેળવો અને તે અંગેની નોંધ તૈયાર કરો

3.9 કેસસ્ટડી

- 1 કોઈ ઉદ્યોગગૃહની મુલાકાત કરીને ત્યાં કામદારોને કયા કયા કાયદાકીય નિયમ મુજબના લાભો મળે છે. તેની નોંધ તૈયાર કરો.
- 2 અસંગઠિત કામદારો માટે કાર્યરત સામાજિક સંસ્થાઓની મુલાકાત લઈને તેઓ અસંગઠિત ક્ષેત્રના મજૂરોના અધિકારો માટે કઈ રીતે કામ કરે છે. તેમની કામગીરી, વ્યૂહરચના, સરકાર સામેના આંદોલનો અને તેમને મળેલ સફળતા-નિષ્ફળતા અંગેની કેસ સ્ટડી તૈયાર કરો

3.10 સંદર્ભગ્રંથ

- 1 આર.આર. હોપકિન્સ (1955) ઔદ્યોગિક કલ્યાણની પ્રવેશિકા, ગુજરાત યુનિવર્સિટી, પ્રેસ અમદાવાદ
- 2 શાહ અને દવે (2008) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 3 ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- 4 શાહ અને દવે (2008) ગ્રામિણ સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 5 જોશી આર અને અન્યો (2008) ભારતની આર્થિક વિકાસની સમસ્યાઓ, ન્યુ પોપ્યુલર પ્રકાશન, સુરત
- 6 પાંચાલી એન.વી. (2006) માનવ સંસાધન સંચાલન, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 7 Ashwathhapa K. (2008) Human Resource and Personnel Management, Mc Graw hill Corporation, Bangalore.
<<https://glwb.gujarat.gov.in/sanskritik-karykram-vojana-guj.htm>>
<<https://gsgkbb.gujarat.gov.in/schemes.htm>>

એકમનું માળખું :

- 4.0 એકમના હેતુઓ
- 4.1 પ્રસ્તાવના
- 4.2 ગુજરાત અસંગઠિત કામદાર કલ્યાણ બોર્ડનો પરિચય
- 4.3. ગુજરાત અસંગઠિત કામદાર કલ્યાણ બોર્ડની યોજનાઓ
- 4.4. ગુજરાત શ્રમયોગી કલ્યાણ બોર્ડનો પરિચય
- 4.5 ગુજરાત શ્રમયોગી કલ્યાણ બોર્ડની યોજનાઓ
- 4.6 ઉપસંહાર
- 4.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 4.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 4.9 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 4.10 સ્વાધ્યાય લેખન
- 4.11 પ્રવૃત્તિ
- 4.12 કેસ સ્ટડી
- 4.13 સંદર્ભગ્રંથ

4.0 એકમના હેતુઓ

આ એકમ મુખ્યત્વે મજૂર કલ્યાણની પ્રવૃત્તિ અંગેનો છે તેથી આ એકમનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય નીચે મુજબ છે

- 1 મજૂર કલ્યાણ માટે કાર્યરત સરકારી વિભાગોનો પરિચય મેળવવો
- 2 મજૂર કલ્યાણ માટેની રાજ્ય સરકારની વિવિધ યોજનાઓથી વિદ્યાર્થીઓને માહિતગાર કરવા.
- 3 ક્ષેત્રકાર્ય દરમ્યાન વિદ્યાર્થીઓ વિવિધ સરકારી યોજનાઓનો લાભ જરૂરિયાત વાળા મજૂર વર્ગ સુધી પહોંચાડે તે માટે તેમને અભિમુખ કરવા

4.1 પ્રસ્તાવના

મજૂરો એ અર્થ વ્યવસ્થાનું જીવંત તત્વ છે. મજૂરો વગર ક્યારેય ઉદ્યોગ જગત સફળતા પ્રાપ્ત કરી શકે નહિ .તેથી ઔદ્યોગિક વિકાસની ઝંખના રાખનાર સમાજે તેના મજૂરોને યોગ્ય ન્યાય મળે યોગ્ય વળતર મળે તે માટેના પ્રયત્ન કરવા જોઈએ. અંગ્રેજોના શાસન દરમ્યાન ભારતમાં મજૂર કલ્યાણ માટેના કોઈ વિશેષ પ્રયત્ન થયેલા જોવા મળતા નથી. ગાંધીજી દ્વારા મિલ મજૂરોના કલ્યાણ માટે જે સંગઠિત પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો તે ગાંધી યુગની એક મહત્વની સફળતા કહી શકાય અમદાવાદની મજૂર ચળવળની આજે પણ નોંધ લેવામાં આવે છે.

આઝાદી પછી સ્વતંત્ર ભારતમાં મજૂરોના કલ્યાણ માટે વિવિધ કાયદો ઘડવામાં આવ્યા છે. ભારત સરકાર અને વિવિધ રાજ્ય સરકારોએ પોતાના રાજ્યમાં શ્રમ અને રાજગર વિભાગની શરૂઆત કરેલ છે. મજૂરોના પ્રશ્નોને વાચા આપવા માટે લેબર કમિશ્નરની જોગવાઈ પણ કરવામાં આવેલ છે આમ , સરકાર મજૂરોના પ્રશ્નો બાબતે ચિંતિત જોવા મળે છે ગુજરાત સરકાર દ્વારા પણ કાયદાકીય પગલાઓ ઉપરાંત મજૂરોના કલ્યાણ માટે વિશેષ પ્રયત્નો કરેલ છે જેમકે અસંગઠિત કામદાર કલ્યાણ બોર્ડ અને શ્રમિક કલ્યાણ બોર્ડ તેનું ઉદાહરણ ગણી શકાય અહીં ઉપરોક્ત જણાવેલ બંને વિભાગોનો ટૂંકો પરિચય અને આ વિભાગો દ્વારા કાર્યરત વિવિધ યોજનાઓનો પરિચય આપવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે.

4.2 ગુજરાત અસંગઠિત કામદાર કલ્યાણ બોર્ડનો પરિચય

ગુજરાત સરકારના શ્રમ અને રોજગાર વિભાગના તા. ૬-૨-૦૭ ના ઠરાવથી શહેરી વિસ્તારમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં કામ કરતા શ્રમિકોના કલ્યાણ માટે બોર્ડની રચના કરવામાં આવેલ છે પ્રથમ તબક્કામાં અમદાવાદ, સુરત અને જામનગરના શહેરી વિસ્તારોના અગરબત્તી, રેગ પીકર્સ, બ્રાસ પાર્ટ અને સ્ટ્રીટ વેન્ડર્સ/હોકર્સ (ફેરીયા)ના વ્યવસાયમાં રોકાયેલા અસંગઠિત શ્રમિકો ટાર્ગેટ ગ્રૂપ તરીકે આવરી લેવાયા. છે બોર્ડનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય “કૃષિ કામદારો સિવાયના શહેરી અસંગઠિત કામદારોને સામાજિક સુરક્ષા પૂરી પાડવાનો છે. હવે બોર્ડ અમદાવાદ શહેરમાં સક્રિય કામ કરી રહ્યુ છે અને હવે બોર્ડ સુરત શહેરમાં તેના પ્રવૃત્તિ વિસ્તારી રહ્યુ છે. પ્રથમ વર્ષે ૨૦૦૦૦ શ્રમયોગીઓની નોંધણી કરી, ઓળખપત્ર આપી સામાજિક સુરક્ષાના અમલીકરણ માટે આયોજન કરેલ છે. ૩૦/૦૪/૨૦૧૪ સુધી કુલ ૫૩૨૭૪૫ કામદારોની અરજીઓ રજીસ્ટર કરવામાં આવી છે. નોંધણી સમયે કામદારો પાસેથી Rs.10/ વાર્ષિક પ્રદાન લેવામા આવે છે. નોંધણી પછી ઓળખ કાર્ડ આપવામાં આવે છે.

4.3 ગુજરાત અસંગઠિત કામદાર કલ્યાણ બોર્ડની યોજનાઓ

4.3.1 આરોગ્ય ચકાસણી કેમ્પ :

અસંગઠિત શ્રમયોગીઓને સ્વાસ્થ્ય અને સુરક્ષાની જોગવાઈઓનો લાભ મળતો નથી. અને તેઓમાં સ્વાસ્થ્યને લગતી જાગૃતિ પણ ઓછી છે. તેથી આરોગ્ય ચકાસણી કેમ્પ દ્વારા તેઓની ચકાસણી કરવાનું તથા મફત દવા વિતરણ અંગેનું આયોજન કરવામાં આવે છે.

4.3.2. તબીબી સહાય યોજના

માંદગીના સમયે શ્રમયોગીઓને દવાનો ખર્ચ / હોસ્પિટલોનો ખર્ચ થાય છે, સાથે સાથે તેઓ રોજી પણ ગુમાવે છે. આવા અસંગઠિત શ્રમયોગીઓને બીજો કોઈ લાભ તેમના માલિક થી હોવાથી મળતો નથી. આથી તેઓને તાત્કાલિક રાહત મળે તે માટે શ્રમિક દીઠ રૂ. ૧૨૦૦/- આપવાનું આયોજન કરવામાં આવેલ છે.

- અગરબત્તી બનાવતા શ્રમયોગીઓને બે પાટલા, એક તગારું, એક ચપ્પુ, સાધન સલામતી કીટ તરીકે આપવામાં આવે છે.
- સ્ટ્રીટ વેન્ડર્સ, હોકર્સ, ફેરીયાઓને બોર્ડ મારફતે એક છત્રી, પાથરણું એક થેલો અથવા વજન કાંટો કીટમાં આપવામાં આવે છે.
- રેગ પીકર્સ શ્રમયોગીઓને તેમના વ્યવસાયને અનુરૂપ એક થેલો, ચીપીયો, લોહચુંબક, પંજેટી, હથોડી, બૂટની બનેલી સાધન સલામતી કીટ આપવામાં આવે છે.

- બ્રાસપાર્ટસ વ્યવસાયના શ્રમયોગીઓને તેમના વ્યવસાયને અનુરૂપ બોર્ડ નક્કી કર્યા મુજબ એસબેસ્ટોસના હાથમોજા, સાગના લાકડાનો પાટલો, સેફ્ટી ગોગલ્સ, ડસ્ક માર્શ્ક તથા લોખંડની ૨૦ ગેઈજના પતરાની ટ્રેની બનેલી કીટ સાધન સલામતી સહાય તરીકે આપવામાં આવે છે.

4.3.3. કૌશલ્ય વિકાસ તાલીમની યોજના

અસંગઠિત શ્રમયોગીઓ જે કામ / ધંધો કરે છે. તેમાંથી ઘણી ઓછી આવક તેઓ પ્રાપ્ત કરે છે. આથી આવા શ્રમયોગીઓ તેમના મૂળ વ્યવસાયને વળગી ન રહે અને પદ્ધતિ સરની તાલીમ મેળવે અને બીજા વ્યવસાય અપનાવે તે માટે તેમના કૌશલ્યમાં વધારો થાય તે હેતુથી સરકારશ્રીએ નિયામકશ્રી, રોજગાર અને તાલીમ દ્વારા ચાલતી આઘોગિક તાલીમ સંસ્થાઓ તેમજ ભારત અને ગુજરાત સરકાર સંચાલિત કુલ ૧૨ તાલીમ સંસ્થાઓ દ્વારા તેમને તાલીમ આપવાનું ઠરાવેલ છે. તાલીમમાં જોડાવા ઈચ્છતા નોંધાયેલા શ્રમયોગીઓની પસંદગી તેઓના એનજીઓ/મંડળની મદદથી કરવામાં આવે છે. તથા તાલીમાથી દીઠ રૂ. ૧૦૦૦/- નો ખર્ચ કરવામાં આવે છે.

4.3.4 સાધન સહાય પુરા પડવાની યોજના

અસંગઠિત શ્રમયોગીઓની પાસે તેમના વ્યવસાયને લગતા સાધનોનો અભાવ હોય છે તેથી તેઓને કામના પ્રમાણમાં આવક ઓછી મળે છે. તેથી પ્રથમ તબક્કામાં ચાર વ્યવસાયના લાભાર્થી ને લાભાર્થી દીઠ રૂ. ૩૦૦/- ની મર્યાદામાં વ્યવસાયને અનુરૂપ સાધન સહાય કીટ આપવામાં આવે છે. જામનગર ખાતે બ્રાસ પાર્ટના વ્યવસાયના શ્રમયોગીઓને રૂ. ૧૨૦૦/- ની મર્યાદામાં હેન્ડ ડ્રીલ મશીનની ફાળવણી કરવામાં આવે છે.

- અગરબત્તી બનાવતા શ્રમયોગીઓને બે પાટલા, એક તગારું, એક ચપ્પુ, સાધન સલામતી કીટ તરીકે આપવામાં આવે છે.
- સ્ટ્રીટ વેન્ડર્સ, હોર્કર્સ, ફેરીયાઓને બોર્ડ મારફતે એક છત્રી, પાથરશું એક થેલો અથવા વજન કાંટો કીટમાં આપવામાં આવે છે.

4.4. ગુજરાત શ્રમયોગી કલ્યાણ બોર્ડનો પરિચય

શ્રમયોગીઓ અને તેમના આશ્રીતોના વિકાસ માટેની વિવિધ કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ કરવા માટે અને તે માટે ના નાણા પુરા પાડવા માટે ભૂતપુર્વ મુંબઈ રાજ્યની વિધાનસભાએ ધી બોમ્બે લેબર વેલ્ફેરફંડએક્ટ -૧૯૫૩ ઘડ્યો. આ અધિનિયમની કલમ -૩ નીચે રચાયેલા લેબર વેલ્ફેર ફંડનો વહિવટ કરવા માટે કલમ -૪ નીચે શ્રમયોગી કલ્યાણ બોર્ડની રચના કરવામાં આવી છે સને ૧૯૬૦ માં ગુજરાત રાજ્યની સ્થાપના થતા સને ૧૯૬૧ માં ગુજરાત અધિનિયમ ૪૭ ની કલમ ૪ -ક થી ગુજરાત સરકારે ગુજરાત શ્રમયોગી કલ્યાણ બોર્ડની રચના કરી છે

આમ, ગુજરાત શ્રમયોગી કલ્યાણ બોર્ડનો મુખ્ય ઉદ્દેશ રાજ્યના શ્રમયોગી જન સમુદાય માટે કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિ કરવાનો છે. જેમાં નીચે મુજબની પ્રવૃત્તિઓનો સમાવેશ થાય છે.

- વાંચનાલયો અને ગ્રંથાલયો સહિત સામુદાયિક શૈક્ષણિક કેન્દ્રો ચલાવવા,
- સામુદાયિક જરૂરીયાતો,
- રમત ગમત ના કાર્યક્રમો,

- પ્રવાસ પર્યટન અને વિહારધામ,
- મનોરંજન અને આનંદ પ્રમોદના બીજા પ્રકારો,
- સ્ત્રીઓ અને બેરોજગાર વ્યક્તિઓ માટે ગૃહઉદ્યોગો અને સહાયક વ્યવસાયો,
- સામાજિક પ્રકારની સામુદાયિક પ્રવૃત્તિઓ.

ગુજરાત શ્રમયોગી કલ્યાણ બોર્ડની યોજનાઓ થકી વધુમાં વધુ શ્રમયોગીઓ સુધી તેનો લાભ પહોંચે તથા આ યોજનાઓ થકી સારા જીવનનું ધડતર, સ્વાસ્થ્ય જાગૃતિ, તેમજ ચારિત્ર્ય ધડતર લક્ષી કાર્યક્રમો યોજવાનો છે.

4.5 ગુજરાત શ્રમયોગી કલ્યાણ બોર્ડની યોજનાઓ

5.5.1 તબીબી મોબાઈલ વાનની સુવિધા.

ઔદ્યોગિક વિસ્તારો/ વસાહતોમાં શ્રમયોગીઓ અને તેમના આશ્રિતોના આરોગ્યની જાળવણી તથા સુખાકારી માટે વિના મુલ્યે તબીબી તપાસ અને પ્રાથમિક તબીબી સારવારની સુવિધા પૂરી પાડવી. મોબાઈલ મેડિકલ વાન પુર્વ નિર્ધારિત કાર્યક્રમ મુજબ ઔદ્યોગિક વિસ્તારો/ વસાહતોમાં જઈ સારવાર પૂરી પડે છે.

- મોબાઈલ વાનમાં ડોક્ટર, પેરા મેડિકલ, ફાર્માસીસ્ટ, પરિચારીકા, નિષ્ણાત સ્ટાફ દ્વારા તબીબી સારવાર સુવિધા
- હાલ માં કુલ ૮ મેડિકલ વાન દ્વારા સેવાઓ પુરી પાડવામાં આવી રહી છે.
- હાલમાં અમદાવાદ, મહેસાણા, વડોદરા, અંકલેશ્વર, સુરત, વાપી, ગાંધીધામ અને રાજકોટ ખાતેના ઔદ્યોગિક વિસ્તારો માટે મેડિકલ વાન કાર્યરત છે.

લેબોરેટરી તપાસ - ડાયાબીટીસ, મલેરીયા, પ્રેગ્નન્સી ટેસ્ટ, બ્લડ કાઉન્ટ, હિમોગ્લોબીન વિગેરેની ચકાસણી

- જરૂરીયાત મુજબ વિના મુલ્યે દવાઓ પુરી પાડવી
- જરૂર જણાયે નિષ્ણાત ડોક્ટરોને રેફરન્સ

4.5.2. કૌશલ્ય વર્ધન તાલીમ યોજના

ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે સંકળાયેલા શ્રમયોગીઓના કૌશલ્યમાં વધારો થાય, આધુનિક ટેકનોલોજીથી માહિતગાર થાય અને શ્રમયોગીઓની કાર્યદક્ષતામાં વધારો થાય, એકમના ઉત્પાદનમાં વધારો થાય, ગુણવત્તાયુક્ત થાય તે હેતુસર ગુજરાત શ્રમયોગી કલ્યાણ બોર્ડ દ્વારા શરૂ કરવામાં આવેલ કૌશલ્ય વર્ધન તાલીમ યોજના.....

- ૧૮ થી ૫૦ વર્ષની વય ધરાવતા શ્રમયોગીઓને કૌશલ્ય વર્ધન માટે વિવિધ ટ્રેડની ITI/ KVK મારફત ટુંકાગાળાની તાલીમ
- તાલીમ માટે જરૂરી માલ સામાન, પ્રશિક્ષણ મહેનતાણુ, તાલીમ ફી, તથા અન્ય પરચુરણ ખર્ચ બોર્ડનાં સ્વ-ભંડોળમાંથી
- શ્રમયોગી તાલીમાથીઓને દૈનિક રૂ. ૨૦૦/- લેખે સ્ટાઈપેન્ડની ચુકવણી
- તાલીમનો સમયગાળો - એક માસ

4.5.3 શૈક્ષણિક પુરસ્કારની યોજના

ગુજરાત શ્રમયોગી બોર્ડ દ્વારા જે વિવિધ કલ્યાણકારી યોજનાઓ હાથ ધરવામાં આવે છે તે અંતર્ગત શ્રમયોગીઓના બાળકોને ભણવામાં ઉત્સાહ ઉમંગ વધે અને તે થકી ઉચ્ચ શિક્ષણ મળે તે માટે પ્રોત્સાહન આપવા શૈક્ષણિક પુરસ્કાર યોજના અમલમાં મુકેલ છે. શ્રમયોગીઓના બાળકો ધોરણ ૧૦ તથા ધોરણ ૧૨ માં ૭૦ કે તેથી વધુ પર્સટાઈલથી ઉત્તિર્ણ થયેલ હોય તેવા વિદ્યાર્થીઓને શૈક્ષણિક પુરસ્કાર યોજના

રોકડ પુરસ્કાર :

- ધોરણ-૧૦ રૂ. ૧૦૦૦/-
- ધોરણ-૧૨ રૂ. ૨૦૦૦/-
- દર વર્ષે અંદાજીત ૧૦૦૦ થી વધુ વિદ્યાર્થીઓને લાભ

4.5.4. શ્રમયોગી તાલીમ યોજના

- ગુજરાત શ્રમયોગી બોર્ડ દ્વારા જે વિવિધ કલ્યાણકારી યોજનાઓ હાથ ધરવામાં આવે છે તેમાં આજના સમયની માંગ પ્રમાણે અને આધુનિકરણને ધ્યાનમાં લઈને નવા અભિગમને બોર્ડ દ્વારા શ્રમયોગી તાલીમ યોજના અમલ કરવામાં આવી છે. શ્રમયોગી તેમજ તેમના આશ્રીતોને શૈક્ષણિક અને વ્યવસાયલક્ષી પ્રવૃત્તિઓના ભાગ સ્વરૂપે તાલીમ આપવાની યોજના છે .
- કેન્દ્ર/ રાજ્ય સરકાર, બેન્ક, વિમા નિગમો જેવી જાહેર સંસ્થાઓમાં ભરતી પૂર્વે લેવામાં આવતી સ્પર્ધાત્મક પરિક્ષા સંદર્ભે શ્રમયોગી અને તેમના આશ્રીતોને ટોકન ફી થી પરીક્ષાલક્ષી તાલીમ.
- તાલીમાર્થીઓને પ્રમાણિકતા અને કાર્યનિષ્ઠાની વિશેષ તાલીમ.
- બી.પી.એલ. કાર્ડ ધરાવતા લાભાર્થીઓને વિના મુલ્યે તાલીમ..

4.5.5. વિહારધામ યોજના

ગુજરાત શ્રમયોગી કલ્યાણ બોર્ડ દ્વારા નિયમિત કામદાર / માલિક ફાળો ભરતી સંસ્થાઓના શ્રમયોગી તથા તેમના આશ્રિત કુટુંબીજનો માટે વિહારધામ યોજનાનું આયોજન કરવામાં આવેલ છે. સતત કામથી વ્યસ્ત રહેતા શ્રમયોગીઓ માનસિક રીતે સ્વસ્થ રહે તેવા ઉમદા હેતુસર આ યોજના અન્વયે શ્રમયોગી પતિ/પત્ની તથા તેમના આશ્રિત બે બાળકોના આનંદ પ્રમોદ માટે એસ.ટી./રેલ્વે ભાડાની મર્યાદામાં થનાર ખર્ચ બોર્ડ દ્વારા નક્કી કરેલ સ્થળો માટે બોર્ડ દ્વારા ચુકવવામાં આવે છે.

- શ્રમયોગીઓ અને તેમના આશ્રીતોને ધાર્મિક તથા જોવાલાયક સ્થળોએ પ્રવાસ પર્યટનો દ્વારા જીવનમાં આનંદ, ઉલ્લાસ અને કાર્યક્ષમતામાં વધારો થાય તે માટેની યોજના..
- બોર્ડ દ્વારા નિયત કરવામાં આવેલ ગુજરાતમાં ૪૦ સ્થળો પૈકી કોઈ પણ એક સ્થળે ૨ વર્ષનાં બ્લોકમાં પ્રવાસ..
- પ્રવાસ સ્થળે જવા અને પરત આવવા થયેલ વાહન ભાડાની (એસ.ટી./રેલ્વે ભાડાની મર્યાદામાં) ચુકવણી..

· એક રાત્રી રોકાણ માટે વ્યક્તિ દીઠ રૂ. ૨૦૦/- ની મર્યાદામાં આર્થિક સહાય..

આ યોજના હેઠળ લાભ મેળવનાર શ્રમયોગીઓએ સૌ પ્રથમ નિયત નમૂનાનું ફોર્મ ભરીને મંજૂરી મેળવવાની રહેશે અને ત્યાર બાદ પ્રવાસ જઈને પરત આવ્યા બાદ જરૂરી પુરાવા રજૂ કરવાના રહેશે. ત્યાર બાદ નાણાંની ચૂકવણી કરવામાં આવશે.

4.5.6 શ્રમયોગી સ્વરોજગાર યોજના

મિશન મંગલમ યોજનાના તર્જ ઉપર શ્રમયોગી કેન્દ્રો પર આવતી મહિલાઓના સ્વસહાય જુથોની રચના કરી અગરબત્તી બનાવટ, ગૃહ ઉદ્યોગ, પગલૂછણીયા બનાવટ, ગ્લાસ પેઈન્ટીંગ, ચોકલેટ બનાવટ, અથાણા, પાપડ વગેરેની તાલીમ આપી મહિલાઓને સ્વરોજગારી અપાવવી.

- માલ સામાન ખર્ચ તથા પ્રશિક્ષણ મહેનતાણું બોર્ડ દ્વારા
- મહિલાઓએ બનાવેલ વસ્તુઓના વેચાણ માટે બોર્ડ દ્વારા અલગથી આયોજન
- મહિલાઓને સ્ટાઈપેન્ડ

4.5.7 પ્રસૂતિ સહાય બેટી પ્રોત્સાહન યોજના

- શ્રમયોગી મહિલા શ્રમયોગી અથવા પુરૂષ શ્રમયોગીઓની પત્નીને પ્રસૂતિ થાય ત્યારે દવા, હોસ્પિટલ ખર્ચ, પૌષ્ટિક આહાર વિગેરે માટે થતા ખર્ચમાં સહાય આપવાની યોજના
- આ યોજનામાં પ્રસૂતિ સમયે રૂ. ૫૦૦૦/- ની આર્થિક સહાય
- પ્રસૂતિ દરમ્યાન પુત્રી જન્મ થાય તો બેટી બચાવો યોજના અંતર્ગત રૂ. ૫૦૦૦/- ના વધારાના સરકારી બોન્ડ / ફીક્સ ડિપોઝીટ

4.5.8 શ્રમયોગી વાંચનાલય યોજના

શ્રમયોગીઓને કામના સ્થળે રીસેસના સમયમાં - ફરસદનાં સમયે તેમને કામને લગતા વિવિધ મેગેઝિનો તથા તેમના આશ્રિતોની કારકિદીના ઘડતરમાં ઉપયોગી થાય મેગેઝિનો રોજબરોજની ઘટના - સમાચારથી વાકેફ થવા માટે સમાચાર પત્રો ખરીદવા આર્થિક સહાય.

- જે ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં ૫૦ કે તેથી વધુ શ્રમયોગીઓ કરતા હોય તેવી સંસ્થાને વાર્ષિક રૂ. ૧૫, ૦૦૦/- ની મર્યાદામાં આર્થિક સહાય

4.5.9 જીમ્નેશીયમ સાધન સહાય યોજના

- વ્યાયામ થકી સાડુ શરીર શૌહવ અને માનસિક તંદુરસ્તી જાળવી શકે એવા હેતુસર જીમ્નેશ્યમ સાધનો ખરીદવા માટે આર્થિક સહાય
- જે કારખાના સંસ્થામાં ૧૦૦ કે તેથી વધુ શ્રમયોગીઓ કામ કરતા હોય તેવી સંસ્થામાં રૂ. ૪૦, ૦૦૦/-
- જે કારખાના સંસ્થામાં ૨૦૦ કે તેથી વધુ શ્રમયોગીઓ કામ કરતા હોય તેવી સંસ્થામાં રૂ. ૬૦, ૦૦૦/-
- જે કારખાના સંસ્થામાં ૫૦૦ કે તેથી વધુ શ્રમયોગીઓ કામ કરતા હોય તેવી સંસ્થામાં રૂ. ૧, ૦૦, ૦૦૦/- ના ધોરણે જીમ્નેશ્યમના સાધનો ખરીદ કરવા માટે આર્થિક સહાય / સાધનો ખરીદ કરી આપવા

- જીમ્નેશ્યમના સાધનો રાખવા માટે અલાયદો રૂમ, સાધનોની જાળવણી, ઔદ્યોગિક એકમ દ્વારા

4.5.10 સ્વચ્છ ભારત અભિયાન - શૌચાલય સુવિધા યોજના :

- સ્વચ્છ ભારત અભિયાન અંતર્ગત જી.આઈ.ડી.સી. વિસ્તારો - શ્રમયોગી વસાહતોમાં જાહેર શૌચાલય બનાવવાશૌચાલય માટે જમીન ફાળવણી તથા શૌચાલય જાળવણીની જવાબદારી જી.આઈ.ડી.સી. એસોસીએશન દ્વારા ઉઠાવવાની રહેશે.
- પ્રતિ જાહેર શૌચાલય માટે રૂ. ૪ લાખની મર્યાદામાં સહાય તેમજ વ્યક્તિગત શૌચાલય માટે શ્રમયોગીઓને રહેઠાણના સ્થળે શૌચાલય બનાવવા રૂ.૮૦૦૦ ની સહાય

4.5.11 રમત ગમત સાધન સહાય યોજના

શ્રમયોગીઓ અને તેમના આશ્રીતોની શારીરિક અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય ક્ષમતામાં વધારો થાય તેમજ વિવિધ રમતો થકી શ્રમયોગીઓ ખેલદિવિ પુર્વક કામ કરે તેવા શુભ આશય તથા ગુજરાત રાજ્ય દ્વારા દર વર્ષે યોજવામાં આવતા રમતોત્સવમાં શ્રમયોગીઓ પોતાનું કૌશલ્ય દર્શાવી શકે એવા હેતુસર રમત-ગમતનાં સાધનો કરવા માટે સહાય.

- જે કારખાના/સંસ્થામાં ૫૦ કે તેથી વધુ શ્રમયોગી કામ કરતા હોય તેવી સંસ્થામાં રૂ. ૨૦, ૦૦૦/-
- જે કારખાના/સંસ્થામાં ૧૦૦ કે તેથી વધુ શ્રમયોગી કામ કરતા હોય તેવી સંસ્થામાં રૂ. ૩૦, ૦૦૦/-
- જે કારખાના/સંસ્થામાં ૫૦૦ કે તેથી વધુ શ્રમયોગી કામ કરતા હોય તેવી સંસ્થામાં રૂ. ૬૦, ૦૦૦/-

4.5.12 વિશિષ્ટ કાર્યક્રમ રમત-ગમત સ્પર્ધા માટે સહાયની યોજના

શ્રમિક દિન, રાષ્ટ્રિય પર્વ દિન, સલામતી અને સ્વાસ્થ્ય દિન, એકમનો સ્થાપના દિન તેમજ કેંદ્ર અને રાજ્ય સરકાર દ્વારા જે વિવિધ દિવસોની ઉજવણી કરવામાં આવે છે, તેવા દિવસોની ઉજવણી કરવા વિશિષ્ટ કાર્યક્રમો, રમત-ગમત સ્પર્ધા વિગેરેનું આયોજન કરવામાં આવે તેવા કિસ્સામાં આર્થિક સહાય

- ૫૦ થી ૧૦૦ વધુ શ્રમયોગીઓ કામ કરતા હોય તેવી સંસ્થાને રૂ. ૨૦, ૦૦૦
- ૧૦૧ ૨૦૦ શ્રમયોગીઓ કામ કરતા હોય તેવી સંસ્થાને રૂ. ૩૦, ૦૦૦
- ૨૦૧ થી વધુ શ્રમયોગીઓ કામ કરતા હોય તેવી સંસ્થાને રૂ. ૫૦, ૦૦૦ ની મર્યાદામાં આર્થિક સહાય.

4.5.13. સાંસ્કૃતિક કાર્યક્રમ યોજના

- ઔદ્યોગિક કામગીરીમાં સતત વ્યસ્ત રહેનાર શ્રમયોગીઓની ઔદ્યોગિક કુશળતાની સાથે સાંસ્કૃતિક કલા બહાર આવે તેમના આશ્રિતોમાં રહેલી સાંસ્કૃતિક કલા પ્રદર્શિત કરી શકે તથા તેમને મનોરંજન મળી રહે તેવા હેતુસર સાંસ્કૃતિક કલા પ્રદર્શિત કરી શકે તથા તેમને મનોરંજન મળી રહે તેવા હેતુસર સાંસ્કૃતિક કાર્યક્રમ સહાય યોજના

- સાંસ્કૃતિક કાર્યક્રમની ઉજવણી સંદર્ભે આર્થિક સહાય
- જે ઓદ્યોગિક સંસ્થા / કારખાનામાં ૫૦૦ કે તેથી વધુ શ્રમયોગીઓ કામ કરતા હોય તેવી સંસ્થામાં રૂ.૨.૫ લાખની મર્યાદામાં આર્થિક સહાય

4.6 ઉપસંહાર

મજૂર કલ્યાણ માટે સરકારશ્રી દ્વારા ઘણી યોજનાઓ કાર્યરત છે. આ યોજનાઓ દ્વારા મજૂરવર્ગ તેમનો સર્વાંગી વિકાસ સાધી શકે છે. પરંતુ આવી યોજનાઓનો ખ્યાલ મજૂરોના પરિવારોને આવે તેમજ તેઓ સરળતાથી તેનો લાભ લઈ શકે તે માટેનું માળખું ગોઠવવું અથવા આવા માળખાને વ્યવસ્થિત રીતે ચલાવવું એ સમાજકાર્યની જવાબદારી બની રહે છે. સમાજકાર્યકરે મજૂર વર્ગના કલ્યાણ માટે સરકારશ્રીની યોજનાઓનો લાભ તેમના સુધી પહોંચે તે માટેના અસરકારક પ્રયત્નો કરવાનો છે, જે મજૂર કલ્યાણ ક્ષેત્રે સમાજકાર્યકરની મહત્વની ભૂમિકા છે.

4.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- 1 ગુજરાત અસંગઠિત કામદાર કલ્યાણ બોર્ડ દ્વારા તાત્કાલિક તબીબી સહાય પેઠે કેટલા રૂપિયા સહાય કરવામાં આવે છે.

(A) 1200	(B) 1300
(C) 1400	(D) 1500
- 2 ગુજરાત અસંગઠિત કામદાર કલ્યાણ બોર્ડની કૌશલ્ય વિકાસ યોજના અંતર્ગત ગુજરાતમાં કેટલી સંસ્થાઓ દ્વારા તાલીમ આપવામાં આવી રહી છે ?

(A) 10	(B) 11
(C) 12	(D) 13
- 3 ગુજરાત અસંગઠિત કામદાર કલ્યાણ બોર્ડની સાધન સહાય યોજના કેટલા રૂપિયાની મર્યાદામાં સાધન કીટ પૂરી પાડવામાં આવે છે.

(A) 100	(B) 200
(C) 300	(D) 400
- 4 ધી બોમ્બે વેલ્ફેર ફંડ એક્ટ ક્યારે ઘડાયો

(A) 1950	(B) 1951
(C) 1953	(D) 1954
- 5 ગુજરાત શ્રમ યોગી કલ્યાણ બોર્ડની રચના ક્યારે કરવામાં આવી.

(A) 1960	(B) 1961
(C) 1963	(D) 1964
- 6 ગુજરાત શ્રમ યોગી કલ્યાણ બોર્ડની શૈક્ષણિક પુરસ્કાર યોજના અંતર્ગત ધોરણ 10 કે 12 માં કેટલા પરસેન્ટાઈલથી ઉત્તીર્ણ થયેલ વિદ્યાર્થી લાભ મેળવી શકે છે.

(A) 70 પરસેન્ટાઈલ	(B) 70 થી વધુ પરસેન્ટાઈલ
(C) 75 પરસેન્ટાઈલ	(D) 75 થી વધુ પરસેન્ટાઈલ

- 7 સ્વચ્છ ભારત અભિયાન અંતર્ગત ગુજરાત શ્રમ યોગી કલ્યાણ બોર્ડ તરફથી શ્રમયોગી પરિવારોને વ્યક્તિગત શૌચાલય બનાવવા કેટલા રૂપિયા સહાય આપવામાં આવે છે.
- (A) 6000 (B) 7000
(C) 8000 (D) 9000

4.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

- 1 ગુજરાત અસંગઠિત કામદાર કલ્યાણ બોર્ડ દ્વારા તાત્કાલિક તબીબી સહાય પેઠે કેટલા રૂપિયા સહાય કરવામાં આવે છે.
(A) 1200
- 2 ગુજરાત અસંગઠિત કામદાર કલ્યાણ બોર્ડની કૌશલ્ય વિકાસ યોજના અંતર્ગત ગુજરાતમાં કેટલી સંસ્થાઓ દ્વારા તાલીમ આપવામાં આવી રહી છે ?
(C) 12
- 3 ગુજરાત અસંગઠિત કામદાર કલ્યાણ બોર્ડની સાધન સહાય યોજના કેટલા રૂપિયાની મર્યાદામાં સાધન કીટ પૂરી પાડવામાં આવે છે.
(C) 300
- 4 ધી બોમ્બે વેલ્ફેર ફંડ એક્ટ ક્યારે ઘડાયો
(C) 1954
- 5 ગુજરાત શ્રમ યોગી કલ્યાણ બોર્ડની રચના ક્યારે કરવામાં આવી.
(E) 1961
- 6 ગુજરાત શ્રમ યોગી કલ્યાણ બોર્ડની શૈક્ષણિક પુરસ્કાર યોજના અંતર્ગત ધોરણ દસ કે બારમાં કેટલા પરસેન્ટાઈલથી ઉત્તીર્ણ થયેલ વિદ્યાર્થી લાભ મેળવી શકે છે.
(B) 70 થી વધુપરસેન્ટાઈલ
- 7 સ્વચ્છ ભારત અભિયાન અંતર્ગત ગુજરાત શ્રમ યોગી કલ્યાણ બોર્ડ તરફથી યોગી પરિવારોને વ્યક્તિગત શૌચાલય બનાવવા કેટલા રૂપિયા સહાય આપવામાં આવે છે.
(C) 8000

4.9 ચાવીરૂપ શબ્દો

સેફ્ટી ગોગલ્સ	:	કામદારોને કામના સમયે આંખના રક્ષણ માટે ઉપયોગમાં લેવાતા ચશ્માં
ડસ્ટ માસ્ક	:	કાર્ય સ્થળે ધૂળથી રક્ષણ મેળવવા મો પર બાંધવામાં આવતું સાધન.
I T. I	:	Industrial training Institute
K. V. K	:	Kaushaly vardhan Kendra (Skill development centre)

4.10 સ્વાધ્યાય લેખન

- 1 મજૂર કલ્યાણના ઇતિહાસની ચર્ચા કરો

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2 અસંગઠિત શ્રમિક કલ્યાણ બોર્ડનો પરિચય આપો

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3 અસંગઠિત શ્રમિક કલ્યાણ બોર્ડની યોજનાઓ ટૂંકમાં સમજાવો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4 મજૂર કલ્યાણ ક્ષેત્રે સમાજકાર્યકારની ભૂમિકા સમજાવો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5 ગુજરાત શ્રમિક કલ્યાણ બોર્ડનો પરિચય આપો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
3 ગુજરાત શ્રમિક કલ્યાણ બોર્ડની યોજનાઓ ટૂંકમાં સમજાવો.
.....
.....
.....
.....
.....

4.11 પ્રવૃત્તિ

- 1 અસંગઠિત શ્રમિક કલ્યાણ બોર્ડની મુલાકાત કરીને બોર્ડની કામદારો માટેના યોગદાનને સમજવાનો પ્રયત્ન કરો.
- 2 શ્રમિક કલ્યાણ બોર્ડ દ્વારા કામદારોના વિકાસ માટે કરવામાં આવેલા પ્રયત્નની જાણકારી મેળવો અને તેને ચાર્ટ પેપરના માધ્યમથી રજૂ કરો.
- 3 મજૂર કલ્યાણ ક્ષેત્રે સમાંજકાર્યકરની ભૂમિકા સમજાવો-વિષય સંદર્ભે પાવર પોઈન્ટ પ્રેઝન્ટેશન તૈયાર કરી વર્ગખંડમાં રજૂઆત કરો.

4.12 કેસસ્ટડી

- 1 મજૂર કલ્યાણના ઐતિહાસિક વિકાસઅંગેની કેસસ્ટડી તૈયાર કરો
- 2 અસંગઠિત શ્રમિક કલ્યાણ બોર્ડનો પરિચય આપો
- 3 અસંગઠિત શ્રમિક કલ્યાણ બોર્ડની યોજનાઓ ટૂંકમાં સમજાવો.
- 4 શ્રમિક કલ્યાણ બોર્ડનો ટૂંકમાં પરિચય આપો
- 5 શ્રમિક કલ્યાણ બોર્ડની યોજનાઓનો ટૂંકમાં પરિચય આપો

4.13 સંદર્ભગ્રંથ

- 1 આર.આર. હોપકિન્સ (1955) ઔદ્યોગિક કલ્યાણની પ્રવેશિકા, ગુજરાત યુનિવર્સિટી, પ્રેસ અમદાવાદ
- 2 શાહ અને દવે (2008) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 3 ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- 4 શાહ અને દવે (2008) ગ્રામિણ સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 5 જોશી આર અને અન્યો (2008) ભારતની આર્થિક વિકાસની સમસ્યાઓ, ન્યુ પોપ્યુલર પ્રકાશન , સુરત
- 6 પાંચાલી એન.વી. (2006) માનવ સંસાધન સંચાલન, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન , અમદાવાદ
- 7 Ashwathhapa K. (2008) Human Resource and Personnel Management , Mc Graw hill Corporation, Bangalore.
<<https://glwb.gujarat.gov.in/sanskrutik-karykram-yojana-guj.htm>>
<<https://gsgkbb.gujarat.gov.in/schemes.htm>>



डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर
ओपन युनिवर्सिटी

MSW-403

**कामदार कल्याण अने
समाजकार्य व्यवहार**

विभाग

2

मजूर कल्याण अने समाजकार्य व्यवहार

अेकम-1 कामदार कल्याणनो अर्थ , ज्याल मडत्व अने सिद्धांतो

अेकम-2 कामदार कल्याण अधिकारीनी भूमिकाओ/ इरजो

अेकम-3 आंतरराष्ट्रीय मजूर संगठन (ILO) अने भारतमां मजूर नीति

ISBN : 978-81-943679-1-8

લેખક

શ્રી વિનોદ સોનવણે

આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
સમાજકાર્ય વિભાગ, સમાજવિદ્યા ભવન,
ગુજરાત યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.

શ્રી ભલુ જે. શેખ

આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
સંશોધન મદદનીશ, આદિવાસી સંશોધન કેન્દ્ર,
ગુજરાત વિદ્યાપીઠ, અમદાવાદ.

પરામર્શક (વિષય)

ડૉ. રવિન્દ્રભાઈ પંચોલી

આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, મ. દે. ગ્રામસેવા
મહાવિદ્યાલય, રાંધેજા, ગાંધીનગર.

પરામર્શક (ભાષા)

ડૉ. હેતલ ગાંધી

આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી,
અમદાવાદ.

Edition : 2021

Copyright©2020 Knowledge Management And Research Organisation.

All rights reserved. No part of this book should be reproduced, transmitted or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage or retrieval system without written permission from us.

Acknowledgement

Every attempt has been made to trace the copyright holders of material reproduced. It may be possible that few words are missing or correction required, we will be pleased to make necessary correction/amendment in future edition of this book.

ઘટક પરિચય :

કલ્યાણ શબ્દ ઘણા વિચારો લાવે છે. જેનો અર્થ રાજ્યની સુખાકારી, સારા સ્વાસ્થ્ય, સુખ, સમૃદ્ધિ અને માનવ સંસાધનોનો વિકાસ થાય છે. કલ્યાણની વિભાવના એ વ્યક્તિની શારીરિક, માનસિક, નૈતિક અને ભાવનાત્મક સુખાકારીને સમાવતો સંપૂર્ણ ખ્યાલ છે. જ્યારે મજૂર કલ્યાણ એમ્પ્લોયરો, ટ્રેડ યુનિયનો, સરકારી અને બિન-સરકારી સંસ્થાઓ અને એજન્સીઓ દ્વારા કામદારોની સુખાકારીની કાળજી લેવા સાથે સંબંધિત છે. કલ્યાણમાં કર્મચારીઓના આરામ અને સુધારણા માટે કરવામાં આવતી કોઈપણ વસ્તુનો સમાવેશ થાય છે અને વેતનની ઉપર અને ઉપર આપવામાં આવે છે.

કલ્યાણ કર્મચારીઓના મનોબળ અને પ્રેરણાને ઉચ્ચ રાખવામાં મદદ કરે છે જેથી કર્મચારીઓને લાંબા સમય સુધી જાળવી શકાય. કર્મચારી કલ્યાણમાં કામકાજની સ્થિતિનું નિરીક્ષણ, આરોગ્ય માટે ઈન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર દ્વારા ઔદ્યોગિક સંવાદિતાનું નિર્માણ, ઔદ્યોગિક સંબંધો અને રોગ સામે વીમો, અકસ્માત અને કામદારો અને તેમના પરિવારો માટે બેરોજગારીનો સમાવેશ થાય છે.

ILO અનુસાર, મજૂર કલ્યાણને એક શબ્દ તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય છે, જેમાં એવી સેવાઓ, સુવિધાઓ અને સવલતોનો સમાવેશ થાય છે જે ઉપક્રમોમાં અથવા તેની નજીકમાં સ્થાપિત થઈ શકે છે, જેથી તેમાં કાર્યરત વ્યક્તિઓ સ્વસ્થ રીતે તેમનું કાર્ય કરી શકે, અનુકૂળ વાતાવરણ અને તેમના સારા સ્વાસ્થ્ય અને ઉચ્ચ મનોબળ માટે અનુકૂળ સુવિધાઓ પ્રદાન કરવી.

આ બ્લોક શીખનારને, મજૂર કલ્યાણનો અર્થ, ખ્યાલ, મહત્ત્વ અને સિદ્ધાંતો, કામદાર કલ્યાણ અધિકારીની ભૂમિકાઓ સમજાવવાના પ્રયાસો કરવામાં આવે છે. તે તેમને ILO અને ભારતમાં વિવિધ શ્રમ નીતિ વિશે પણ વિસ્તૃત માહિતી આપશે.

ઘટકના હેતુઓ :

આ ઘટકના અભ્યાસ પછી વિદ્યાર્થી નીચે જણાવેલ બાબતોથી પરિચિત બનશે

- વર્તમાન ઔદ્યોગિક સમાજથી વિદ્યાર્થી અભિમુખ થશે.
- ઔદ્યોગિકરણના ખ્યાલની વૈજ્ઞાનિક સમાજ વિદ્યાર્થી મેળવી શકેશે .
- ઔદ્યોગિકરણનો સૈધાંતિક ખ્યાલ વિદ્યાર્થીઓને મળી રહેશે.
- ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણનો પ્રારંભ કઈ રીતે થયો તે જાણી શકાશે
- પ્રારંભિક ઔદ્યોગીકરણના સહાયક પરિબળો કયા હતા તેની સમજૂતી મેળવવી શકાશે.
- પ્રારંભિક ઔદ્યોગિકરણના અવરોધક પરિબળો કયા હતા તેની સમજૂતી મળી રહેશે.
- મજૂર કલ્યાણ માટેના સરકારશ્રીના વિભાગોનો ખ્યાલ મળી રહેશે
- મજૂર કલ્યાણ માટેની સરકારશ્રીની વિવિધ યોજનાઓનો પરિચય મેળવી શકાશે
- કામદાર કલ્યાણના સિદ્ધાંતોની સમજ મળી રહેશે
- અસંગઠિત ક્ષેત્રની સૈધાંતિક સમજ મળી રહેશે
- વિવિધ અસંગઠિત ક્ષેત્રનો પરિચય મળી રહેશે
- અસંગઠિત ક્ષેત્ર માટે કાર્યરત સરકારશ્રીના વિવિધ વિભાગો અને તેની યોજનાઓનો ખ્યાલ મળી રહેશે.

: એકમનું માળખું :

- 1.0 એકમના હેતુઓ
- 1.1 પ્રસ્તાવના
- 1.2 કામદાર કલ્યાણનો અર્થ અને ખ્યાલ
- 1.3 કામદાર કલ્યાણની વ્યાખ્યાઓ
- 1.4 કામદાર કલ્યાણનું મહત્ત્વ
- 1.5 કામદાર કલ્યાણના સિદ્ધાંતો
- 1.6 ઉપસંહાર
- 1.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 1.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 1.9 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 1.10 સ્વાધ્યાય લેખન
- 1.11 પ્રવૃત્તિ
- 1.12 કેસ સ્ટડી
- 1.13 સંદર્ભગ્રંથ

1.0 એકમના હેતુઓ

કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ વિશેની જાણકારી, તેના પાયાના ખ્યાલ વિદ્યાર્થીને તેના અભ્યાસ કાળ દરમ્યાન મળી રહે તે જરૂરી છે તેથી આ એકમ વિદ્યાર્થીઓમાં કામદાર કલ્યાણ વિશેની વૈજ્ઞાનિક સમાજ ઉભી કરવામાં ઉપયોગી બની રહેશે. આ એકમના મહત્ત્વના ઉદ્દેશ્યો નીચે મુજબ છે.

- કામદાર કલ્યાણની ઐતિહાસિક પૂર્વભૂમિકા જાણી શકે
- કામદાર કલ્યાણનો સૈધાંતિક પરિચય વિદ્યાર્થીને મળી રહે
- કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિનું મહત્ત્વ શું છે તેનો ખ્યાલ મેળવવો.
- કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિની ઉપયોગીતા બાબતે વિદ્યાર્થીઓને અભિમુખ કરવા.
- કામદાર કલ્યાણ ક્ષેત્રે વિદ્યાર્થી ભવિષ્યમાં કાર્ય કરી શકે તે રીતે પાયાની માહિતી અને સમજ પૂરી પાડવી.
- કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિની કામદારો પર અને ઉત્પાદન પ્રક્રિયા પર પડતી સમજવી.
- કામદાર કલ્યાણના સિદ્ધાંતોની સમજ મેળવવી.
- કામદાર કલ્યાણ ક્ષેત્રે ઉદ્યોગગૃહની જવાબદારીની સમજ મેળવવી

1.1 પ્રસ્તાવના

ભારતમાં ઔદ્યોગિકરણના શરૂઆતના તબક્કામાં ભારતીય ઉદ્યોગોમાં કામ કરતા કામદારોની કાર્ય પરિસ્થિતિ, ખુબ જ કષ્ટદાયક હતી. કામદારોને કોઈ વિશેષ કાયદાકીય રક્ષણ મળતું ન હતું. કાર્ય સ્થળની પરિસ્થિતિ પણ ઘણી જ વિપરીત જોવા મળતી હતી કારણ કે માલિકો માત્ર નફાને કેન્દ્રમાં રાખીને ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિને વધારામાં જ રસ ધરાવતા હતા. ઉદ્યોગિક અકસ્માતો, કામના વધુ કલાકો ઓછું વેતન, રહેઠાણની સુવિધાનો અભાવ એ તેમના જીવનનો ભાગ બની ગયો હતો,

1875માં કામદારોની સ્થિતિનો અભ્યાસ કરવા માટે ભારત સરકારે એક પંચની નિમણૂક કરી હતી. આ પંચના અહેવાલ પરથી જાણવા મળ્યું હતું કે “કારખાનામાં 8 વર્ષ કે તેથી નાના વયના બાળકોને કામે રાખવામાં આવતા હતા., સૂર્યોદયથી સુર્યાસ્ત સુધી કામદારો પાસેથી સખત કામ લેવામાં આવતું હતું. વચ્ચે માત્ર 30 મીનીટની જ રિસેશ આપવામાં આવતી હતી. તેમને કોઈ ચોક્કસ રજાઓ આપવામાં આવતી ન હતી. કાર્ય સ્થળ પર હવા ઉજાસની પણ યોગ્ય વ્યવસ્થા ન હતી. સલામતી માટે રક્ષણની કોઈ જોગવાઈ ન હતી. ચોવીસ કલાક રાત-દિવસ કાર્યરત કારખાનાઓમાં કામદારોને માત્ર સાંજે એક કલાકનો રિશેષનો સમય મળતો હતો. આવા કામદારોની ટુકડી સતત આઠ દિવસ સુધી કામકરતી રહેતી. તેમનું વેતન માત્ર 3 આના થી 4 આના હતું (16 આના = 1 રૂપિયો). જીન અને પ્રેસ અવિરત ચાલુ રહેતા જેમાં કામદારો એક હાથે ભોજન લેતા અને બીજા હાથે કામ ચાલુ રાખતા

કામદારોની આવી પરિસ્થિતિમાં સુધારો લાવવા 1881માં ફેક્ટરીઝ એક્ટ લાગુ પાડવામાં આવ્યો. આ કાયદાથી કામદારોની સ્થિતિમાં થોડો સુધાર થયો. પરંતુ કામદારોની હળતાળો હજુ તેમની સ્થિતિ સુધારવી જોઈએ તે તરફ નિર્દેશ કરતી હતી., તેથી સરકારે 1906માં કામદારો માટેનું એક પંચ નીમ્યું જેની ભલામણોથી કામદારોની સ્થિતિમાં પહેલા કરતા વધુ સુધારો થયો. 1881 થી 1911 દરમ્યાન ઘણી સામાજિક સંસ્થાઓએ કામદાર કલ્યાણ ની પ્રવૃત્તિ હાથ ધરી હતી. 1919 માં આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંસ્થાની સ્થાપના પછી કામદાર કલ્યાણની પ્રવૃત્તિને આંતરરાષ્ટ્રીય સ્તરે ચર્ચાનો વિષય બન્યો હતો.

આઝાદી બાદ ભારત સરકાર દ્વારા વિવિધ શ્રમ કાનૂનો લાગુ પાડવામાં આવેલ છે જેનાથી કામદાર કલ્યાણની પ્રવૃત્તિને વેગ મળ્યો છે. કામદારોના અધિકારો સુનિશ્ચિત થયા છે. તેઓ પોતાના અધિકારો પ્રમાણે સામાજિક સલામતી, સુરક્ષા અને આર્થિક લાભો લેતા થયા છે. આમ, સ્વતંત્ર ભારતમાં કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ અને વિવિધ કાનૂનોને કારણે કામદારોની સ્થિતિમાં સુધારો થયેલો જોવા મળે છે.

આ એકમમાં આપણે કામદાર કલ્યાણનો અર્થ, મહત્વ તેમજ સિદ્ધાંતોનો પરિચય મેળવવાનો પ્રયત્ન આપણે કરીશું.

1.2 કામદાર કલ્યાણનો અર્થ

કામદાર કલ્યાણનો ખ્યાલ કામદાર વર્ગની કષ્ટદાયક પરિસ્થિતિમાં સુધારો કરવાના માનવતા વાદી દ્રષ્ટિકોણ માંથી ઉદભવ્યો છે. કામદારની પાયાની જરૂરિયાત પૂરી થાય, તેને કામ કરવા માટે યોગ્ય વાતાવરણ મળી રહે તે માટે ઉદ્યોગોના વિકાસની સાથે-સાથે કામદારોનો

પણ વિકાસ થાય તેવા માનવતાવાદી અભિગમમાંથી કામદાર કલ્યાણનો ખ્યાલ ઉદભવ્યો છે. કામદારોના કલ્યાણમાં જ ઉદ્યોગોનું કલ્યાણ રહેલું છે તે સત્ય હવે માલિકોને સમજાવા લાગ્યું છે. વર્તમાન સમયમાં ઉદ્યોગગૃહો સ્વીકારે છે કે આપણે કામદારને ઉપયોગી બનીશું તો કામદાર આપણને ઉપયોગી બનશે. બંને પક્ષે હવે ઉપયોગિતાવાદી તત્વ ઉમેરાયું છે. ઉપયોગિતાવાદી અભિગમમાં કામદારોને ઉત્પાદન વૃદ્ધિ તરફ દોરવા કે તેમની કાર્યશક્તિ વધારવાના હેતુથી કારખાનામાં તેમજ કારખાનાની બહાર તેમની રહેઠાણની સ્થિતિ સુધારવા પર ભાર મુકવામાં આવે છે. તેમની સુખાકારીમાં વૃદ્ધિ થાય અને તેઓ સલામત જીવન જીવી શકે તે બાબત પર ભાર મુકવામાં આવે છે.

સામાજિક કલ્યાણના ખ્યાલની જેમજ કામદાર કલ્યાણનો ખ્યાલ પણ સ્થળ-કાળ મુજબ બદલાતો રહ્યો છે. જુદાજુદા દેશોમાં કામદાર કલ્યાણ માટે જુદી જુદી પ્રવૃત્તિઓ હાથ ધરવામાં આવે છે તેમછતાં વૈશ્વિક સ્તરે એક બાબતમાં સમાનતા જોવા મળે છે કે કામદાર કલ્યાણ એટલે કામદારની સલામતી અને સુખાકારીમાં વૃદ્ધિ.

કામદારને સત્ય સમાજની સુખ સગવડો મળી શકે તે સ્વમાન અને ગૌરવભેર જીવી શકે તેવી સવલતો પૂરી પડવાની સમાજની જવાબદારીનો હવે સ્વીકાર થવા લાગ્યો છે. કામદાર એ ઉત્પાદન પ્રક્રિયા માટેનો કાચો માલ કે સાધન નથી તે ઉદ્યોગોનું જીવંત તત્વ છે. તે પહેલા માનવ છે પછી કામદાર છે તેથી માનવીય દ્રષ્ટિકોણથી તેના વિકાસને ધ્યાને લેવાની પ્રવૃત્તિ એટલે જ કામદાર કલ્યાણ કેટલાક સર્વેક્ષણોથી જાણવા મળ્યું છે કે જે ઉદ્યોગગૃહમાં કામદાર કલ્યાણની પ્રવૃત્તિ વ્યવસ્થિત રીતે ચાલે છે ત્યાં કામદારોમાં કાર્ય સંતોષ સારો જોવા મળે છે. તેમજ કામદારોના કાર્ય સંતોષને કારણે ઉદ્યોગોનો અને કામદારોનો વિકાસ થાય છે

1.3 કામદાર કલ્યાણની વ્યાખ્યાઓ

કામદાર કલ્યાણની કોઈ ચોક્કસ વ્યાખ્યા આપવી મુશ્કેલ છે. ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે કામદાર કલ્યાણ માટેના કાર્યના હેતુઓ અને મૂલ્યાંકન બાબતે વિવાદાસ્પદ મંતવ્યો પ્રવર્તે છે. તેમછતાં મજૂર કલ્યાણ અંગે નીચે મુજબની સમજૂતી આપી શકાય- “કામદારોને મળતા નિયત વેતન ઉપરાંત આપવામાં આવતી સવલતો કે જે કામદારોનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય જાળવવામાં મદદરૂપ બની શકે છે તેને કામદાર કલ્યાણનું કાર્ય કહી શકાય” બીજા એક અભિપ્રાય મુજબ કામદારોને વેતન ચુકવવા ઉપરાંત માલિકો માટે અનિવાર્ય નહિ છતાં કામદારોના સામાજિક અને માનસિક વિકાસ માટે જે અત્યંત ઉપયોગી પ્રવૃત્તિ કરવામાં આવે છે તેને કામદાર કલ્યાણ કહી શકાય. તેમછતાં કેટલાક સમાજ વિજ્ઞાનીઓએ કામદાર કલ્યાણની વ્યાખ્યા આપવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે જે નીચે મુજબ છે

કામદાર કલ્યાણ એટલે કામદારોના શારીરિક, સામાજિક, માનસિક અને સામાન્ય સુખાકારીમાં વૃદ્ધિ થાય તેવા પગલા અપનાવવા.

— પૂનાલેકાર

કામદાર કલ્યાણમાં આરોગ્ય અને સલામતીની લઘુત્તમ જોગવાઈઓ મુજબની સેવાઓ ઉપરાંત તેમાં કામદારો માટે સામાજિક વીમા યોજના, સ્ત્રીઓ અને યંગ કામદારો માટે જરૂરી રક્ષણ પૂરું પડતા પગલા, કામના કલાકોની મર્યાદા અને ચાલુ પગારની રાજાઓનો સમાવેશ થાય છે.

— આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠન (ILO)

કામદારોના વ્યક્તિગત જીવન કુટુંબજીવન અને સામુદાયિક જીવન પરની ઉદ્યોગીકરણની નુકશાનકારક અસરો દુર થાય તેમજ કામદારો તથા તેમના કુટુંબોને વ્યક્તિગત અને સામુદાયિક રીતે સારા જીવનની તકો ઉપલબ્ધ થાય તેવી સેવાઓને કામદાર કલ્યાણ કહેવાય.

— મૂથી

કામદાર કલ્યાણ માટેની સેવાઓમાં કેટીન, રીશેસ, સ્વસ્થતા, હવા-ઉજાસ તાપમાનનું યોગ્ય પ્રમાણ, મનોરંજન, આનંદ પ્રમોદની પ્રવૃત્તિઓ, કામથી ઘરે અને ઘરેથી કામે જવા માટે વાહન વ્યવહારની સુવિધા, તબીબી સુવિધા, કામદારોની સામાજિક પરિસ્થિતિ સુધારવામાં ફાળો આપતિ સામાજિક સલામતી (ભવિષ્ય નિધિ અને ગ્રેજ્યુટી વગેરે) સહિતની સેવાઓ અને સુખ સુવિધાઓનો સમવેશ થાય છે.

1.4 કામદાર કલ્યાણનું મહત્વ

1 જીવનધોરણનો વિકાસ :

કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિને લીધે કામદારોનું જીવન ધોરણ સુધારે છે. તેમનામાં જવાબદારીની ભાવના વિકસે છે. તેમની ઉત્પાદકતા વધે છે. કામદાર અને માલિક વચ્ચેના સંબંધો સંવાદી અને સુમેળભર્યા બને છે. કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિના આ બધા લાભોને કારણે જ કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિનું મહત્વ અનેકગણું વધી જાય છે.

2 સંગઠિત મજૂર કામદાર વર્ગને સંતોષવા

કામદારો હવે સંગઠિત બન્યા છે કામદારોના સંગઠનો મજબૂત બન્યા છે તેઓ સંગઠન શક્તિ દ્વારા માલિકોને ફરજ પડી શકે છે. તેથી ઔદ્યોગિક વિવાદોના અટકાયત માટે કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ મહત્વની બની રહે છે.

3 કાયદાની જરૂરિયાત સંતોષવા

વર્તમાન સરકારો પણ કાયદા દ્વારા માલિકોને કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ કરવાની ફરજ પાડે છે. ભારત સરકારના કેટલાક કાયદાઓ કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિને ફરજિયાત બનાવે છે. આમ કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ હવે કાયદા દ્વારા ફરજિયાત બનાવવાથી કાયદાની જરૂરિયાત સંતોષવા પણ કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ જરૂરી અને મહત્વની ની રહે છે.

4 સામાજિક વિકાસ માટે

સમાજના વિકાસ માટે સરકાર દ્વારા ઘણા પ્રયત્ન કરવામાં આવે છે પણ કામદારોના વિકાસ માટે કોઈ સીધા પ્રયત્ન કરવા કરતા સરકાર ઉદ્યોગગૃહોને કલ્યાણ પ્રવૃત્તિઓ કરવા પ્રોત્સાહન આપે છે ઉદ્યોગગૃહોની સામાજિક જવાબદારી પણ તેનો જ ભાગ છે. કામદારો પણ સમાજનો જ ભાગ છે તેમનો વિકાસ છેવટે તો સમાજનો અને દેશનો જ વિકાસ છે તેથી કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ સમાજ વિકાસ માટે જરૂરી છે.

5 આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠન (ILO) ભલામણ અર્થે

ILO પણ કામદારોના કલ્યાણ પર ભાર મુકે છે ભારત આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંસ્થાનો સભ્ય દેશ છે ભારતે પણ આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંસ્થા સાથે ઘણા ઘોષણાપત્ર પર સહમતી સાધેલી છે ત્યારે આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંસ્થાની ભલામણોને કામદારો માટે લાગુ પાડવીએ દેશ અને દેશના ઉદ્યોગો માટે આવશ્યક અને ફરજિયાત બની રહે છે

6 સ્થિર અને કાયમી કામદારવર્ગ ઉભો કરવા માટે

ભારતના કામદારો ગંદા અને બિનઆરોગ્યપ્રદ રહેઠાણોમાં વસવાટ કરે છે. યોગ્ય સમતોલ આહાર કે દાકતરી સારવાર તેને મળતી નથી. બીમારીઓને કારણે કામદારોની ગેરહાજરી વધે છે. અને સ્થિર કામદારવર્ગ ઉભો કરી શકતો નથી.. કામદારો ઉદ્યોગની મહત્વની જરૂરિયાત છે. કામદારોની સતત ફેરબદલી ઉત્પાદન પર નકારાત્મક અસર ઉપજાવે છે. તેથી સ્થિર કામદાર વર્ગ હોવો એ ઉદ્યોગોના હિતમાં છે. કામદારોની સ્થિરતા જાળવી રાખવા માટે સુંદર સ્વચ્છ રહેઠાણ, આરોગ્ય સુવિધા, આહાર વગેરે બાબતો કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ અંતર્ગત પૂરી પાડવામાં આવે છે તેથી આમ, ઉદ્યોગોમાં કામદારોની સ્થિરતા અને ઉત્પાદન વધારવા તેમજ કામદારો લાંબા સમય સુધી ઉદ્યોગ સાથે જોડાયેલો રહે , જેના કારણે ઔદ્યોગિક એકમ વારંવાર ભરતી, પસંદગી , તાલીમ જેવા વિવિધ ખર્ચમાં કાપ મૂકી શકે છે. આમ, કામદારોની સ્થિરતા ઉદ્યોગો માટે જરૂરી હોવાથી કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ જરૂરી બની રહે છે.

7 કામદારોની અને કામની ગુણવત્તા સુધારવા માટે

ભારતીય કામદારની કારખાનાની કામગીરી અને પર્યાવરણ વચ્ચે યોગ્ય સમતુલન નથી, હવા ઉજાસની પુરતી સગવડો તેને મળતી નથી. ઠંડી ગરમી સામે રક્ષણ મળતું નથી. આ બધાની અસર તેની તંદુરસ્તી અને ઉત્પાદકતા પર પડે છે. આ બધી પરિસ્થિતિને સુધારવા માટે કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ જરૂરી બની રહે છે.

8 બદી- કુટેવો માંથી મુક્ત કરવા માટે

અપૂરતું વેતન, ગંદા વસવાટો તેમજ અલ્પ શિક્ષણને કારણે કામદારને જીવનની ગુણવત્તા કે પોષણ યુક્ત આહારનો ખ્યાલ નથી. અપૂરતા પોષણને કારણે તે અનેક પ્રકારના રોગોમાં સપડાય છે. આ ઉપરાંત માનસિક તણાવને કારણે તે દારૂ, ગુટખા, પાન-મસાલા, તંબાકુ જેવી બદીઓનો ભોગ બને છે . કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિના ભાગરૂપ કામદારને નિર્દોષ મનોરંજન મળી રહે અને તે માનસિક તણાવથી દુર રહે તેવા પ્રયત્નો કરવામાં આવે છે. વ્યસન મુક્તિના કાર્યક્રમો દ્વારા કામદારોને વ્યસનથી મુક્ત કરવાના તેમજ વ્યસન હોયતો તે છોડાવવાના પ્રયત્ન થાય છે આમ કામદાર કલ્યાણની પ્રવૃત્તિ કામદાર અને ઉદ્યોગગૃહ બંનેના વિકાસ માટે મહત્વની બની રહે છે

9 યોગ્ય શિક્ષણ આપવા માટે

કામદારોને આરોગ્ય પોષણ, સામાજિક સમાયોજન, તેમના બાળકોના વિકાસ અને ઘડતર જેવા વિવિધ મુદ્દાઓનો ખ્યાલ કામદાર કલ્યાણ દ્વારા આપવામાં આવે છે. આમ કામદાર કલ્યાણની પ્રવૃત્તિ કામદારના જીવન ઘડતર અને વિકાસ માટે ઉપયોગી છે આવી પ્રવૃત્તિઓને કારણે કામદાર અને માલિકોના સંબંધો વધુ સારા બને છે તેમજ ઔદ્યોગિક શાંતિ સ્થપાય છે. કામદારોની ગેરહાજરી, હડતાલ, તાળાબંધીનું પ્રમાણ ઘટે છે. તેથી ઉદ્યોગગૃહ અને કામદાર બંને માટે કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિઓ મહત્વની બની રહે છે.

10 માનસિક ભાવના જાગૃત કરવા માટે

ઔદ્યોગિક ક્રાંતિના તબક્કામાં કામદારોનું સતત શોષણ કરવામાં આવતું હતું. આજે પણ જે સમાજમાં માનવ સંસાધન અને કામદાર કલ્યાણનો ખ્યાલ સ્પષ્ટ નથી તે સમાજમાં

કામદારોને યોગ્ય સંતોષકારક વળતર મળતું નથી તેથી સમાજમાં એવી માનસિકતા પ્રવર્તે છે કે માલિકો અમારા દુશ્મન છે તેઓ માત્ર ઉત્પાદનને જ ધ્યાનમાં લે છે તેમને કામદારોની કોઈ ચિંતા નથી. કામદારોમાં રહેલી આવી નકારાત્મક ભાવના દુર કરવા માટે કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ મહત્વની બની રહે છે.

11 વિશ્વના વિકસિત દેશો સાથે કદમ મિલાવવા માટે

કામદારો એ ઉદ્યોગોની આધારશીલા છે કામદારની હાજરી વગર કોઈપણ ઉદ્યોગ ચાલુ રહી શકેનહિ. આજે ભારત વૈશ્વીકરણના યુગમાં પ્રવેશી ચુક્યું છે ત્યારે વિશ્વ સાથે તાલ મિલાવવા માટે તંદુરસ્ત અને આરોગ્યપ્રદ માનવબળ ઉદ્યોગો માટે પાયાની જરૂરીયાત છે. તેથી કામદારોમાં સ્થિરતા રહે, તેઓ માનસિક તાણથી દુર રહે, તેમની પાયાની જરૂરિયાત પૂરી થાય તો જ કામદાર પોતાની પૂર્ણ ક્ષમતાથી કામ કરીને વિશ્વના ઉદ્યોગો સાથે તાલ મિલાવી શકશે. કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ દ્વારા કામદારના સર્વીંગી વિકાસના પ્રયત્નો થાય છે, જે આપણા ઉદ્યોગોને વિશ્વ સાથે તાલ મિલાવવા સક્ષમ બનાવે છે તેથી કામદાર કલ્યાણ ઉદ્યોગગૃહ માટે પાયાની જરૂરિયાત બની રહે છે

1.5 કામદાર કલ્યાણના સિદ્ધાંતો

કામદાર કલ્યાણના ક્ષેત્રમાં સિદ્ધાંત શબ્દનો ઉપયોગ એવા કેટલાક સર્વસામાન્યગ્યાલોના સંદર્ભમાં કરવામાં આવે છે જે શ્રમ કલ્યાણના ક્ષેત્ર સાથે સંબંધિત વ્યક્તિઓના અનુભવો પર આધારિત હોય. આ સાથે શ્રમ કલ્યાણ નીતિઓનું ઘડતર શ્રમકલ્યાણની યોજનાઓનું નિર્માણ કાર્યક્રમોનું આયોજન તેમજ સેવાઓના અમલીકરણને વધુ અસરકારક બનાવવા માટે આ સિદ્ધાંતો ઉપયોગી સાબિત થઈ શકે છે. શ્રમ કલ્યાણના ક્ષેત્રમાં ઉપયોગી કેટલાક સિદ્ધાંતો આ મુજબ છે

1. શ્રમ કલ્યાણની આવશ્યકતાની સ્વીકૃતિનો સિદ્ધાંત
2. શ્રમિક, તેનો પરિવાર ઉદ્યોગ તથા સમાજની પારસ્પરિક નિર્ભરતાનો સિદ્ધાંત
3. વાસ્તવિક આવશ્યકતાઓનો સિદ્ધાંત
4. વાસ્તવિક આવશ્યકતાઓની પ્રાથમિકતાનો સિદ્ધાંત
5. શ્રમિકોના વિકાસલક્ષી સંગઠનના વિકાસનો સિદ્ધાંત
6. શ્રમિકોની સક્રિય સહભાગીદારીનો સિદ્ધાંત
7. અસરકારક કાર્યક્રમના ઘડતરનો સિદ્ધાંત
8. સામુદાયિક સંસાધનોના અધિકતમ સદુપયોગનો સિદ્ધાંત
9. માર્ગદર્શન માટે યોગ્ય વિશેષજ્ઞ સહાયતા ઉપલબ્ધનો સિદ્ધાંત
10. સતત મૂલ્યાંકન અને સંશોધનનો સિદ્ધાંત

શ્રમ કલ્યાણના ઉપર્યુક્ત સિદ્ધાંતો શ્રમિકો, તેમના પરિવારો, ઉદ્યોગ અને સમાજની ઉન્નતિ સાથે સંબંધ ધરાવે છે. આ સિદ્ધાંતોના યોગ્ય અમલીકરણ દ્વારા ઉદ્યોગોમાં કર્મચારી અને માલિક વચ્ચે સુમેળયુક્ત તેમજ સુસંવાદિતયુક્ત વાતાવરણનું નિર્માણ થાય છે. આ સિદ્ધાંતોની વિસ્તૃત સમજ અહીં આપવામાં આવી છે.

1. શ્રમ કલ્યાણની આવશ્યકતાની સ્વીકૃતિનો સિદ્ધાંત

શ્રમ કલ્યાણના ક્ષેત્રમાં શ્રમ કલ્યાણની આવશ્યકતાનો સ્વીકાર થવો ખૂબ મહત્વપૂર્ણ બાબતબની રહે છે. કોઈ પણ શ્રમ કલ્યાણ સંબંધિત યોજના કે કાર્યક્રમ ત્યાં સુધી અસરકારક રીતે બનાવી શકાય, જ્યાં સુધી સમાજના નીતિ નિર્ધારકો શ્રમ કલ્યાણની આવશ્યકતાનો સ્વીકાર કરે અને તેના સંબંધમાં નીતિનું ઘડતર કરીને પોતાની ઈચ્છાશક્તિ સ્પષ્ટ ન કરે. આ સાથે તે નીતિના અમલીકરણમાં રાજ્યની યોગ્ય દેખરેખ દ્વારા તેને કાયદાનું સ્વરૂપ આપવું જાઈએ. નીતિ નિર્ધારકો દ્વારા “શ્રમેવ જયતે” નો સ્વીકાર કરીને તથા શ્રમને વ્યક્ત અને સમાજના વિકાસ માટે આવશ્યક સમજીને શ્રમ કલ્યાણને સામાજિક નીતિના એક અભિન્ન અંગ તરીકે સ્વીકાર કરવો જાઈએ. આ ઉપરાંત શ્રમિકોની કલ્યાણ સંબંધિત યોજનાઓ તેમજ કાર્યક્રમોનો રાજ્ય દ્વારા સંરક્ષણ પ્રદાન કરવાના હેતુથી જરૂરિયાત મુજબ શ્રમ સંબંધી કાયદાઓનું ઘડતરથવું જાઈએ. આ રીતે શ્રમ કલ્યાણની આવશ્યકતાઓનો સાર્વત્રિક રીતે સ્વીકાર થવો જાઈએ.

2. શ્રમિક તેનો પરિવાર ઉદ્યોગ તથા સમાજની પારસ્પરિક નિર્ભરતાનો સિદ્ધાંત

શ્રમિક, તેનો પરિવાર, ઉદ્યોગ તથા સમાજ પરસ્પર એકબીજા પર આધારિત છે. શ્રમ કલ્યાણના મહત્વનો ખરા અર્થમાં ત્યારે જ સ્વીકાર થઈ શકે છે જ્યારે તે બાબત પર સહમતિ ઊભી થાયકે, શ્રમિક, તેનો પરિવાર ઉદ્યોગ તથા સમાજ એકબીજા પર નિર્ભર છે અને તેઓ એકબીજાના પૂરકના રૂપમાં કાર્ય કરે છે. જે રીતે સમાજનું વિઘટન થવાથી પ્રતિકૂળ અસર પરિવાર પર પડે છે તે જ રીતે શ્રમિકના વ્યક્તત્વ વિકાસ યોગ્ય રીતે ન થવાથી તથા તેના દ્વારા પોતાના જવાબદારીઓનું વહન ન કરી શકવાથી ઉદ્યોગ તેના પરિવાર અને સમાજ પર પ્રતિકૂળ અસર પડે છે. ધનિષ્ઠ રીતે સુસંગઠિત સમાજ ઉદ્યોગને શ્રમિકોને તથા શ્રમિક પરિવારને ઉપર્યુક્ત રીતે ચલાવવામાં સહાય બની રહે છે તથા એક સારા વ્યક્તત્વ વિકાસ પામેલ શ્રમિક પોતાના ઉદ્યોગ, પરિવાર તથા સમાજનો સારી રીતે ચલાવવામાં પોતાનું યોગદાન આપે છે.

3. વાસ્તવિક આવશ્યકતાઓનો સિદ્ધાંત:

શ્રમ કલ્યાણના ક્ષેત્રમાં વાસ્તવિક આવશ્યકતાઓના સિદ્ધાંતનું મહત્વ ઘણું વધારે આંકવામાં આવે છે. કોઈ પણ શ્રમ કલ્યાણ કાર્યક્રમ ત્યાં સુધી સફળ થઈ શકતો નથી, જ્યાં સુધી તે શ્રમિકોની મૂળભૂત અને વાસ્તવિક જરૂરિયાતો સાથે સંબંધિત ન હોય. શ્રમિકોની વાસ્તવિક જરૂરિયાતો જાણવા માટે તેમની સાથે નિયમિત સંપર્કમાં રહેવું, ચર્ચા-વિચારણા કરવી તથા ગૃહમુલાકાત દ્વારા તેમની વાસ્તવિક આવશ્યકતાઓ અંગે જાણકારી મેળવી શકાય છે. શ્રમિકોની વાસ્તવિક આવશ્યકતાઓમાં તેમના પરિવારના સદસ્યો વિશેષરૂપથી આશ્રિત સદસ્યોની વાસ્તવિક જરૂરિયાતોનો પણ સમાવેશ થઈ જાય છે.

4. વાસ્તવિક આવશ્યકતાઓની પ્રાથમિકતાનો સિદ્ધાંત :

શ્રમિકો અને તેમના પરિવારના સભ્યોની વાસ્તવિક આવશ્યકતાઓ અનેક પ્રકારની હોય છે. તેમાંથી કેટલીક ટૂંકાગાળાની તથા કેટલીક લાંબાગાળાની હોય છે. આ આવશ્યકતાઓમાં કેટલીક આવશ્યકતાઓ શ્રમિકોના મતે અન્યની તુલનામાં વધુ આવશ્યક હોય છે. આ બધી આવશ્યકતાઓની પૂર્તિ એક સાથે સંભવ નથી. આથી આ આવશ્યકતાઓમાં અગ્રતાક્રમ નક્કી કરવો જાઈએ. અગ્રતાક્રમના આધારે તે આવશ્યકતાઓની પૂર્તિનો પ્રયત્ન પહેલા કરવો જાઈએ. જેને સ્વયં શ્રમિક તથા તેમના પરિવારના સદસ્યો અધિક મહત્વ આપતા હોય.

5. શ્રમિકોના વિકાસલક્ષી સંગઠનના વિકાસનો સિદ્ધાંત :

શ્રમિકોના કલ્યાણ માટે તેઓના વિકાસલક્ષી સંગઠનનો વિકાસ ખૂબ જરૂરી છે. જમીનના કોઈપણ ક્ષેત્રમાં જરૂરિયાતોની પૂર્તતા કરવા માટે કોઈને કોઈ યોજના કે કાર્યક્રમનું નિર્માણ કરવું જ પડે છે. નિરંતર રીતે આયોજનબદ્ધ કાર્યક્રમો ઘડવામાં આવે અને તેમને યોગ્ય રીતે અમલીકૃત કરવામાં આવે. આ માટે શ્રમિકોના સંગઠનનું નિર્માણ કરવું ખૂબ જરૂરી છે. આ સંગઠનમાં શ્રમિકોની જુદા જુદા પ્રકારની રસરૂચિઓનું પ્રતિનિધિત્વ સંભાળી શકે તેવા વ્યક્તાઓને રાખવા જાઈએ. આ પ્રતિનિધિઓની પસંદગી બની શકે ત્યાં સુધી મતદાન-ચૂંટણી કરીને કરવી જાઈએ; પરંતુ, જ્યાં મતદાન શક્ય ન હોય ત્યાં સભ્યોની પસંદગી બહુમતિ મતના આધારે કરવી જાઈએ. આ સંગઠનમાં શ્રમિકો ઉદ્યોગો સાથે પ્રત્યક્ષ રીતે જાડાયેલા સરકારી વિભાગો તથા પરોપકારી અને સ્વૈચ્છિક સંસ્થાઓના પ્રતિનિધિઓનો પણ સમાવેશ કરવો જાઈએ.

6. શ્રમિકોની સક્રિય સહભાગીદારોનો સિદ્ધાંત

વિકાસ અને કલ્યાણના દરેક ક્ષેત્રોમાં લક્ષિત જૂથોની સક્રિય લોકભાગીદારી ખૂબ જ જરૂરી છે. શ્રમિકોના હિતોનું સંરક્ષણ અને સંવર્ધન માટે આયોજિત કાર્યક્રમો સાથે શ્રમિકોમાં પોતાપણું અને લગાવની ભાવના ત્યાં સુધી વિકસિત થઈ શકતી નથી જ્યાં સુધી તેઓને આ કાર્યક્રમોના આયોજનો અને અમલીકરણમાં સક્રિય રીતે જાડવામાં જ આવે. શ્રમિકો માટે કામ કરવુંને બદલે શ્રમિકો સાથે કામ કરવું. વધુ મહત્વપૂર્ણ છે. અને એટલા માટે શ્રમ કલ્યાણના નીતિ નિર્ધારણથી લઈને કાર્યક્રમોના આયોજન અને મૂલ્યાંકન સુધીના દરેક સ્તર પર શ્રમિકો દ્વારા નિર્ણયો લેવા અને તેમના મતે ઉચિત પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરીને સામેલગીરી દ્વારા કાર્ય કરવાની તકો ઊભી કરવી જાઈએ.

7. અસરકારક કાર્યક્રમના ઘડતરનો સિદ્ધાંત:

અસરકારક કાર્યક્રમોનું નિર્માણ શ્રમિકોના કલ્યાણ માટે સૌથી વધુ મહત્વ ધરાવે છે. પ્રાથમિકતાના આધારે નક્કી કરેલી વાસ્તવિક જરૂરિયાતોની પૂર્તતા માટે આયોજિત કરવામાં આવેલા શ્રમકલ્યાણ કાર્યક્રમોની રૂપરેખા એ રીતે તૈયાર કરવી જાઈએ કે તે તમામ પ્રકારના શ્રમિકોની વ્યક્ત તેમજ અવ્યક્ત, ટૂંકાગાળાની તેમજ લાંબાગાળાની જરૂરિયાતોની પૂર્તતા માટે સહાયક સિદ્ધ થઈ શકે. કેટલાક કાર્યક્રમો એવા હોવા જાઈએ, જેના ફળ સ્વરૂપે પરિણામો પ્રત્યક્ષરૂપે કાર્યક્રમના અમલીકરણની સાથોસાથ જાવા મળે અને કેટલાક કાર્યક્રમો એવા હોવા જાઈએ કે તેના પરિણામો લાંબાગાળો સિદ્ધ થઈ શકે.

8. સામુદાયિક સંસાધનોના અધિક્તમ સદુપયોગનો સિદ્ધાંત :

શ્રમ કલ્યાણના કાર્યક્રમો માટે વિવિધ પ્રકારના સંસાધનો જરૂરી હોય છે. સામાન્ય રીતે આ સંસાધનો માલિકો દ્વારા પૂરાં પાડવામાં આવે છે, કારણ કે એવું માનવામાં આવે છે કે, શ્રમિકો દ્વારા કરવામાં આવેલા કામથી થનાર લાભોનો સૌથી મોટો હિસ્સો માલિક જ લે છે. ઉત્પાદનની આવી વ્યવસ્થામાં શ્રમિકોની સહભાગીતાને દરેક સ્તર પર સુનિશ્ચિત કરવાની જાગવાઈ હોય તથા જેમાં ઉદ્યોગનો થનાર લાભોમાં શ્રમિકોની ઉત્પાદકતા પર આધારિત લાભોનો થોડો હિસ્સો તેઓને પ્રાપ્ત કરવાની કાયદાકીય જાગવાઈ જરૂરી છે. માત્રને માત્ર શ્રમ કલ્યાણ માટે જરૂરી સાધનો પૂરા પાડવા, એટલો જ માલિકો જવાદારી યોગ્ય નથી. શ્રમિકોને પણ

વિશિષ્ટ રીતે પોતાના સંગઠનના માધ્યમથી શ્રમ કલ્યાણ કાર્યક્રમો માટે સંસાધનો ઉપલબ્ધ કરાવવા જોઈએ. આ માટે સમાજે પણ આ દિશામાં આગળ આવવું જોઈએ. કારણ કે, શ્રમિકો દ્વારા કરવામાં આવેલા શ્રમથી ઉદ્યોગના માધ્યમથી કરવામાં આવેલ ઉત્પાદનથી સમાજ પ્રત્યક્ષ રીતે લાભાન્વિત થાય છે, આ માટે તે જરૂરી છે કે, શ્રમકલ્યાણ માટે જરૂરી સંસાધનો મેળવાવવું ઉત્તરદાયિત્વ માલિક, શ્રમિક, અને સમાજ ત્રણેય દ્વારા સંયુક્ત રીતે નિભાવવું જોઈએ. સમુદાયમાં અનેક પરોપકારી વ્યક્તિઓ અને સંસ્થાઓ હોય છે. તે આ કાર્યમાં સહાયતા કરી શકે છે. આ વ્યક્તિઓ અને સંસ્થાઓની મદદ મેળવીને સમુદાયમાં ઉપલબ્ધ સંસાધનોનો વધુને વધુ સદુપયોગ કરવો જોઈએ.

9. માર્ગદર્શન માટે યોગ્ય વિશેષજ્ઞ સહાયતા ઉપલબ્ધતાનો સિદ્ધાંત:

શ્રમિકો પાસે એવી અપેક્ષા ન રાખી શકાય કે જે પ્રાથમિકતાના આધારે નક્કી કરેલી વિવિધ પ્રકારની જરૂરિયાતોની પૂર્તતા સંબંધિત કાર્યક્રમોમાં નિર્ણય પ્રક્રિયાના બધા પાસાંઓની જાણકારી ધરાવતા હોય આ જ રીતે શ્રમ કલ્યાણ માટે સંગઠનમાં જાડાયેલ માલિકો, ઉદ્યોગ સાથે પ્રત્યક્ષ રીતે જાડાયેલ વિવિધ સરકારી વિભાગોના પ્રતિનિધિઓ તથા પરોપકારી તેમજ સ્વેચ્છિક સંસ્થાઓના પ્રતિનિધિઓ પાસે પણ જરૂરિયાતોની પૂર્તતા માટે બનાવવામાં આવેલા કાર્યક્રમોના તમામ પાસાંની જાણકારીની અપેક્ષા ન રાખી શકાય. કેટલાક એવા પાસાંઓ હોય છે કે, જેમાં તાંત્રિક જ્ઞાન અને કુશળતાઓની જરૂર હોય છે. આ માટે જરૂરિયાતના દરેક સમયે વિવિધ જણોને આમંત્રિત કરીને તેમની પાસેથી જરૂરી સલાહ લઈને કાર્યક્રમોનું આયોજન કરવું જોઈએ. આ ઉપરાંત કાર્યક્રમના આયોજનથી માંડીને અમલીકરણના દરેક તબક્કે એક પ્રશિક્ષિત સામાજિક કાર્યકરની સેવા લેવી જોઈએ. કારણ કે, શ્રમ કલ્યાણ સંબંધિત કાર્યક્રમ માનવ સંસાધનોના વિકાસ સાથે સંબંધ ધરાવે છે. સામાજિક કાર્યકરની ઉપસ્થિતિથી નિશ્ચિત રીતે કાર્યક્રમો હેતુપૂર્વકના હશે અને તેના અમલીકરણ દરમિયાન ઊભી થતી આંતરક્રિયાઓને જરૂરી માર્ગદર્શન મળી રહેશે.

10. સતત મૂલ્યાંકન અને સંસોધનનો સિદ્ધાંત:

શ્રમ કલ્યાણ કાર્યક્રમોનું સતત અને નિયમિત રીતે થવું જોઈએ. જેથી કાર્યક્રમની પ્રગતિ, તેના અમલીકરણ દરમિયાન આવતી વિવિધ પ્રકારની મુશ્કેલીઓ તથા જરૂરી સંસાધનોની જાણકારી પ્રાપ્ત થઈ શકે અને તેના આધારે શ્રમ કલ્યાણ સાથે સંબંધિત દરેક સ્તરના બધા પાસાંઓના જરૂરી સંસોધન કરી શકાય.

1.6 ઉપસંહાર

કામદાર કલ્યાણ એ ઉદ્યોગો માટે પાયાની જરૂરિયાત છે. ઉદ્યોગોમાં હવે ઉત્પાદનના નિર્જીવ તત્વ Money અને Material ની સાથે સાથે જીવંત તત્વ Man પર વધુ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવી રહ્યું છે માલિક વર્ગને હવે સમજાયું છે કે કામદારો અમારા પર નિર્ભર કે આધારિત નથી પણ અમે કામદારો પર નિર્ભર છીએ. આમ ઔદ્યોગિક સમાજને કામદારનું મહત્ત્વ સમજાયું છે. કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિના અસરકારક અમલીકરણ પછી ઉદ્યોગગૃહોમાં શાંતિ સ્થાપી છે માલિક કામદાર વચ્ચેના સંબંધો સુમેળ ભર્યા બન્યા છે. આમ વર્તમાન સમયમાં કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ ઉદ્યોગ ગૃહની પાયાની જરૂરિયાત બની ગઈ છે.

તેવીજ રીતે વર્તમાન સમયમાં કામદાર કલ્યાણના સિદ્ધાંતો મુજબ કામદારોની સક્રિય ભાગીદારી વધારવા માટે તેમની જરૂરિયાતો પૂરી કરવી જોઈએ, કામદારને આપવામાં આવતી સેવાઓ માટે કામદાર જૂથને કામદારની જાતી, કાર્યના પ્રકાર, વૈવાહિક દરજ્જો, તેમના કુટુંબનું કદ જેવા વિવિધ જૂથોમાં વહેચીને કામદાર કલ્યાણ સેવાઓ પૂરી પાડવી જોઈએ. આમ કામદાર કલ્યાણની પ્રવૃત્તિ સાથે સંકળાયેલ મેનેજમેન્ટના માણસોએ ચોક્કસ કુશળતા કેળવવી જરૂરી બની રહે છે.

1.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- 1 કામદાર કલ્યાણનો ખ્યાલછે

(A) સમાજવાદી	(B) સામ્રાજ્યવાદી
(C) માનવતાવાદી	(D) અહિંસાવાદી
- 2 કામદાર કલ્યાણ એટલે કામદારોના શારીરિક, માનસિક, સામાજિક અને સામાન્ય સુખાકારીમાં વૃદ્ધિ થાય તેવા પગલા અપનાવવા

(A) પૂનાલેકર	(B) જી.એસ.ધુર્યે
(C) એસ.વી. કર્વે	(D) અક્ષયકુમાર દેસાઈ
- 3 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠન કામદાર કલ્યાણમાં નીચેના માંથી કઈ બાબતનો સમાવેશ કરતું નથી.

(A) સામાજિક વીમો.	(B) કામદારોની આર્થિક સમૃદ્ધિ
(C) કામના કલાકો	(D) ચાલુ પગારે રજા
- 4 કામદારોના વ્યક્તિગત અને સામુદાયિક કુટુંબ જીવન પર ઔદ્યોગીકરણની નુકશાનકારક અસરો દૂર કરવાની ભલામણ કોણે કરી છે.

(A) પૂનાલેકર	(B) જી.એસ.ધુર્યે
(C) મૂથી	(D) અક્ષયકુમાર દેસાઈ
- 5 નીચેના માંથી કયા કારણથી સ્થિર કામદાર વર્ગ ઉભો થઈ શકતો નથી.

(A) બિન આરોગ્યપ્રદ રહેઠાણ	(B) દાકતરી સારવારનો અભાવ
(C) યોગ્ય સમતોલ આહારનો અભાવ	(D) ઉપરોક્ત બધા

1.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

- 1 કામદાર કલ્યાણનો ખ્યાલછે

(C) માનવતાવાદી

- 2 કામદાર કલ્યાણ એટલે કામદારોના શારીરિક, માનસિક, સામાજિક અને સામાન્ય સુખાકારીમાં વૃદ્ધિ થાય તેવા પગલા અપનાવવા

(A) પૂનાલેકર

- 3 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠન કામદાર કલ્યાણમાં નીચેના માંથી કઈ બાબતનો સમાવેશ કરતું નથી.

(B) કામદારોની આર્થિક સમૃદ્ધિ

4 કામદારોના વ્યક્તિગત અને સામુદાયિક કુટુંબ જીવન પર ઔદ્યોગીકરણની નુકશાનકારક અસરો દુર કરવાની ભલામણ કોણે કરી છે.

(C) મૂથી

5 નીચેના માંથી કયા કારણથી સ્થિર કામદાર વર્ગ ઉભો થઈ શકતો નથી.

(D) ઉપરોક્ત બધા

1.9 ચાવીરૂપ શબ્દો

- 1 કામદાર : એવી વ્યક્તિ કે જે સીધી અથવા કોઈ કોન્ટ્રાક્ટર અથવા એજન્સી દ્વારા મુખ્ય વ્યક્તિની જાણ કે જાણ વગર વેતન કે વેતન વગર ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં અથવા ઉત્પાદન પ્રક્રિયા માટે વપરાતી મશીનરી કે તે સ્થળની સાફસૂફી કરવાની નોકરીમાં રાખવામાં આવી હોય અથવા તે ઉત્પાદન પ્રક્રિયાની કોઈપણ પ્રકારની અનુષંગિક કાર્ય માટે અથવા ઉત્પાદન પ્રક્રિયાના વિષય સાથે સંકળાયેલ હોય.
- 2 કામદાર કલ્યાણ : કામદારોના કલ્યાણ માટે હાથ ધરવામાં આવતી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ
- 3 સ્થિર કામદાર વર્ગ : ઉદ્યોગગૃહમાં લાંબા સમયથી કાર્યરત કામદારોનું જૂથ
- 4 સંગઠિત મજૂરવર્ગ : ઉદ્યોગગૃહમાં કાયમી કામદાર તરીકે નોંધાયેલ વ્યક્તિ જેને કામદાર માટેના વિવિધ કાયદાઓ મુજબના અધિકારો મળતા હોય તેવા લોકોનું જૂથ
- 5 કારખાના ધારો : 1948.માં ભારત સરકાર દ્વારા કારખાનાઓ માટે અમલમાં મુકેલ કાયદો

1.10 સ્વાધ્યાય લેખન

1 કામદાર કલ્યાણનો અર્થ જણાવો.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2 કામદાર કલ્યાણની વિવિધ વ્યાખ્યાઓ જણાવો.

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....
3 કામદાર કલ્યાણ ની જરૂરિયાત સમજાવો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4 કામદાર કલ્યાણના સિદ્ધાંતો વિગતવાર સમજાવો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.11 પ્રવૃત્તિ

- 1 કામદાર કલ્યાણ સાથે સંકળાયેલ સામાજિક સંસ્થાઓની મુલાકાત કરીને કામદારના પ્રશ્નોને સમજવાનો પ્રયત્ન કરો.
- 2 કામદાર કલ્યાણ માટે કાર્યરત સરકારશ્રીના વિભાગો જેવા કે કેન્દ્રીય કામદાર કલ્યાણ બોર્ડની પ્રાદેશિક કચેરીની મુલાકાત લઈને કામદાર કલ્યાણ માટેની વર્તમાન નીતિઓ જાણવાનો પ્રયત્ન કરો

1.12 કેસ સ્ટડી

- 1 ભારતમાં કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિના ઈતિહાસ અંગે કેસ સ્ટડી તૈયાર કરો.
- 2 કામદારો સાથે મળીને તેમના જીવન પર ઉદ્યોગગૃહના વિવિધ કલ્યાણલક્ષી પગલાઓની કેવી અસર પડે છે તે મુલાકાત કરો અને મુલાકાત કર્યા પછી કેસ સ્ટડી તૈયાર કરો.

1.13 સંદર્ભ ગ્રંથ

- 1 આર.આર. હોપકિન્સ (1955) ઔદ્યોગિક કલ્યાણની પ્રવેશિકા, ગુજરાત યુનિવર્સિટી, પ્રેસ અમદાવાદ
- 2 શાહ અને દવે (2008) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ

- 3 ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- 4 શાહ અને દવે (2008) ગ્રામિણ સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 5 જોશી આર અને અન્યો (2008) ભારતની આર્થિક વિકાસની સમસ્યાઓ, ન્યુ પોપ્યુલર પ્રકાશન, સુરત
- 6 પાંચાલી એન.વી. (2006) માનવ સંસાધન સંચાલન, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 7 Ashwathhapa K. (2008) Human Resource and Personnel Management, McGraw hill Corporation, Bangalore.

એકમનું માળખું :

- 2.0 એકમના હેતુઓ
- 2.1 પ્રસ્તાવના
- 2.2 મોડેલ રૂલ્સ અંતર્ગત શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીઓની ભૂમિકા અને ફરજો
- 2.3 ઉપસંહાર
- 2.4 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 2.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 2.6 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 2.7 સ્વાધ્યાય લેખન
- 2.8 પ્રવૃત્તિ
- 2.9 કેસ સ્ટડી
- 2.10 સંદર્ભગ્રંથ

2.0 એકમના હેતુઓ

સમાજકાર્યના વિદ્યાર્થીઓને કામદાર કલ્યાણ અંતર્ગત વેલ્ફેર ઓફિસરની ભૂમિકા અને મોડેલ રૂલ્સનો અભ્યાસ કરાવવાના મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય નીચે મુજબ છે.

- 1 મોડેલ રૂલ્સ અને ઉત્તરપ્રદેશ ફેક્ટરીઝ વેલ્ફેર ઓફિસર્સ રૂલ્સ અંગે વિદ્યાર્થીઓ સમજ પ્રાપ્ત કરી શકશે.
- 2 આ રૂલ્સ દ્વારા વિદ્યાર્થીઓ કામદાર કલ્યાણ અધિકારીની ભૂમિકા અને ફરજો અંગે યોગ્ય સમજ કેળવી શકશે.
- 3 કામદાર કલ્યાણના ક્ષેત્રમાં ક્ષેત્રકાર્ય કરવા દરમ્યાન તેમને આ જ્ઞાન ઉપયોગી બની રહેશે.
- 4 આ રૂલ્સની માહિતી દ્વારા તેમને ઉદ્યોગગૃહોમાં કામદારોના અધિકારો અંગેનો ખ્યાલ આવશે.
- 5 મોડેલ રૂલ્સ અંગેનું જ્ઞાન તેમની વ્યવસાયિક કારકિદીમાં ઉપયોગી બની રહેશે.
- 6 કામદાર કલ્યાણ અધિકારી તરીકે પોતાની ભૂમિકા કઈ રીતે નિભાવવી તેની સમજ વિદ્યાર્થીઓને મળી રહેશે. જેથી ભવિષ્યમાં શ્રમ અધિકારી તરીકે તેઓ કુશળતા પૂર્વક કાર્ય કરી શકશે.

2.1 પ્રસ્તાવના

શ્રમિક એ દરેક ઉદ્યોગ ગૃહનો પ્રાણ છે. દરેક ઉદ્યોગ માટે ત્રણ M અગત્યના છે 1-Man, 2 Money અને 3 Material. પણ આ ત્રણેયમાં Man એટલે કે કામદાર એ જીવંત તત્વ

છે તેથી મશીનો હોય, પૈસા હોય પણ જો યોગ્ય કામદાર ના હોય તો ઉત્પાદન પ્રક્રિયા આગળ ધપાવી શકાતી નથી તેથી કામદારના સ્વાસ્થ્ય, સલામતી, સુરક્ષા, તેમના કલ્યાણ માટે કારખાનાની અંદર અને બહાર કલ્યાણલક્ષી પ્રવૃત્તિઓનું આયોજન તેમજ અમલીકરણ કરવું તે આજે ઉદ્યોગગૃહો માટે ફરજિયાત બાબત બની ગઈ છે વિવિધ કાયદાઓ દ્વારા આ કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓને ફરજિયાત બનાવવામાં આવી છે. તેથી કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિઓના સુચારુ અમલીકરણ માટે ઉદ્યોગગૃહોમાં કામદાર કલ્યાણ અધિકારીની જોગવાઈ કરવી હવે ફરજિયાત બની રહે છે. સમાજકાર્યના વિદ્યાર્થીઓ માટે કામદાર કલ્યાણ અધિકારી તરીકે એક મહત્વપૂર્ણ કારકિર્દીની તક રહેલ છે તેથી દરેક વિદ્યાર્થી માટે કામદાર કલ્યાણ અધિકારીની ભૂમિકા સમજવી અગત્યની બની રહે છે. આ એકમમાં આપણે કામદાર કલ્યાણ અધિકારી કે વેલ્ફેર ઓફિસરની ભૂમિકાને વિગતવાર સમજવાનો પ્રયાસ કરીશું.

2.2 મોડેલ રૂલ્સ અંતર્ગત શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીઓની ભૂમિકા અને ફરજો

શ્રમિકો માટે ઉપયોગી કાર્યો નક્કી કરવા, શ્રમિકોની વાસ્તવિક આવશ્યકતાઓની પૂર્તિ, શ્રમિકોની સમસ્યાઓનું નિરાકરણ, શ્રમિકોમાં જાવા મળતી રૂઢિઓ, નબળાઈઓ અને કુટેવોથી તેમને મુક્ત કરવા, શ્રમિકોની પરંપરાગત મનોવૃત્તિઓ વિચારો અને મૂલ્યોને આધુનિક બનાવવા. શ્રમિકોને યોગ્ય પોષણ, આવાસ, શિક્ષણ, પ્રશિક્ષણ, આરોગ્યલક્ષી સુવિધાઓ વગેરેની વ્યવસ્થા કરીને તેમના વ્યક્તિત્વનો વિકાસ કરવો, શ્રમિકો પર નિર્ભર તેમના પરિવારના સદસ્યોની જરૂરિયાતોની પૂર્તિ કરવી, તેમની સમસ્યાઓનું સમાધાન કરવું તેમને વિકાસની યોગ્ય તકો પૂરી પાડવી તથા તેમના માટે એક યોગ્ય જીવન સ્તરની ઉપલબ્ધી કરાવવાનું કાર્ય નિશ્ચિત કરી શકાય છે કે જે એવી વ્યક્તિ દ્વારા જ પરિપૂર્ણ કરી શકાય છે જે તેનાથી સંબંધિત જ્ઞાન પ્રવિધિઓની કુશળતાઓ તથા પ્રજાતાંત્રિક અને સમાજવાદી દર્શનથી પ્રતિબદ્ધ હોય. આ સાથે તેને આ કાર્યોને પૂર્ણ સમય માટે પગારદાર કરવાની જવાબદારી પૂરી કરવી જાઈએ.

શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીની ભૂમિકા અને સ્થિતિ શરૂઆતથી જ અનિશ્ચિતતાઓથી ભરેલી રહી છે, અને તેના સંબંધમાં પરસ્પર વિરોધી મતો રજૂ થતાં રહ્યાં છે. વર્તમાન સમયમાં શ્રમકલ્યાણ અધિકારીની નિમણૂકની વ્યવસ્થા કારખાના અધિનિયમની કલમ 49, ખાણ અધિનિયમની કલમ 58 (Q) તથા બાગ અધિનિયમની કલમ 18 હેઠળ કાયદાકીય રૂપથી કરવામાં આવી છે. આ જોગવાઈઓ મુજબ 500 કે તેથી વધુ શ્રમિકો પાસેથી સેવા લેનાર કારખાનાઓ તથા ખાણોમાં અને 300 અથવા તેનાથી વધુ શ્રમિકો પાસેથી સેવા લેનાર બગીચાઓમાં શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીઓની નિમણૂક કરવી જોઈએ. કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા 1951માં બનાવવામાં આવેલ તથા 1957માં સુધારા વધારા કરેલ વેલ્ફેર ઓફિસર્સ (રિફ્રેશમેન્ટ એન્ડ કંડિશન્સ ઓફ સર્વિસ) રૂલ્સ અને મોડેલ રૂલ્સ કહેવામાં આવે છે.

મોડેલ રૂલ્સ અંતર્ગત શ્રમકલ્યાણ અધિકારીઓની ભૂમિકા-ફરજો

- 1 કારખાનાના વ્યવસ્થાપકો તેમજ શ્રમિકો વચ્ચે સુમેળભર્યા સંબંધો બનાવી રાખવાના હેતુસરસંપર્ક સ્થાપિત કરવો તથા વિચાર-વિમર્શ કરવો.
- 2 કારખાનાના વ્યવસ્થાપકોને શ્રમિકોની વૈયક્તિક તેમજ સામૂહિક ફરિયાદોની જાણકારી આપવી જેથી તેનો વહેલી તકે ઉકેલ થઈ શકે. તથા વ્યવસ્થાપકો તેમજ શ્રમિકો વચ્ચેના જાડાણ માટે સંપર્ક અધિકારી તરીકે કાર્ય કરવું.

3. કારખાનાના માલિકોનું શ્રમનીતિઓ સંબંધી સમર્થન મેળવવાના હેતુથી શ્રમિકોના વિચારોનો અભ્યાસ કરવો, તેને સમજવા તથા આ નીતિઓનું શ્રમિકો સમક્ષ તેઓ સમજી શકે તેવીભાષામાં વિવેચન કરવું.
4. કારખાનાના વ્યવસ્થાપકો તથા શ્રમિકો વચ્ચે વિવાદ ઊભો થવાની સ્થિતિમાં પોતાની અસરકારકતાનો ઉપયોગ કરવાના હેતુસર ઔદ્યોગિક સંબંધો પર નજર રાખવી તથા તેઓનેસમજાવીને સમાધાન કરવાનો પ્રયત્ન કરવો.
5. કારખાનાના સંબંધિત વિભાગોને કરાખાના અધિનિયમ 1948 તથા તેના હેઠળ બનાવેલા નિયમોની જાગવાઈઓ લાગુ કરવા સંબંધિત કારીગરો તથા અન્ય ઉત્તરદાયિત્વોને પૂર્ણ કરવામાં સલાહ આપવી તથા કારખાના નિરીક્ષક તેમજ કર્મચારીઓની આરોગ્યલક્ષી તપાસ, આરોગ્ય અહેવાલ, ખતરનાક કાર્યો પર દેખરેખ, બીમારીઓ શાળા કર્મચારીઓના ઘરોમાં જવું અને બીમારીના લાભો ઉપરાંત સ્વાસ્થ્ય લાભો, દુર્ઘટનાઓની રોકથામ તથા સુરક્ષા સમિતિઓની કામગારીનુંનિરીક્ષણ સુરક્ષા સંબંધો શિક્ષણ, દુર્ઘટનાઓની તપાસ, માતૃત્વ સંબંધી લાભો તેમજ કર્મચારીક્ષતિપૂર્તિ સંબંધિત આરોગ્યલક્ષી સેવાઓ સ્થાપિત કરવી.
6. કારખાનાના સંબંધિત વિભાગો અને શ્રમિકો વચ્ચે એવા સંબંધો વિકસાવવા કે જેના પરિણામસ્વરૂપે કાર્યોની શરતોમાં સુધાર તથા ઉત્પાદન ક્ષમતામાં વૃદ્ધિ થઈ શકે અને શ્રમિકોની કાર્યવાતાવરણમાં સમાયોજન તેમજ અનુકૂલન સ્થાપિત કરવામાં સહાયતા કરવી.
7. કાર્ય અને સંયુક્ત ઉત્પાદન સમિતિઓ સહકારી સમિતિઓ અને સર્વપ્રથમ સુરક્ષા તેમજ કલ્યાણ સમિતિઓના નિર્માણને પ્રોત્સાહન આપવું તથા તેમના કાર્યોનું મૂલ્યાંકન કરવું.
8. પીવાનું શુદ્ધ પાણી, આરામ માટેની યોગ્ય સુવિધા, શૌચાલયો, સ્નાનઘરો, બીમારી અને લાભકારીયોજનાઓની સુવિધા, લોન આપવી તથા શ્રમિકોનો કાયદાકીય સલાહ, પૂરી પાડવી, પેન્શનઅને સેવા નિવૃત્તિકોષ ગ્રેજ્યુઈટી ચુકાદાઓના સંદર્ભમાં સલાહ પૂરી પાડવા, જેવી સુખ-સુવિધાઓના પ્રાવધાનોને પ્રોત્સાહન પૂરું પાડવું.
9. સવેતન ખાલી જગ્યાઓ ભરવામાં કારખાના માલિકોને મદદરૂપ થવું તથા શ્રમિકોની સવેતનખાલી જગ્યાઓ તથા અન્ય ખાલી જગ્યા સંબંધિ અધિકારોની જોગવાઈઓને સ્પષ્ટ કરવી તથા અધિકૃત ગેરહાજરીને નિયમિત કરવાના હેતુસર ખાલી જગ્યાની પૂર્તિ માટે અરજી પ્રક્રિયામાં શ્રમિકોને માર્ગદર્શન પૂરું પાડવું.
10. આવાસ સુવિધાઓ, ભોજન સામગ્રી, સામાજિક અને મનોરંજનાત્મક સુવિધાઓ, સફાઈ, વ્યક્તિગત કાર્યસંબંધી સમસ્યાઓ તથા બાળકોના શિક્ષણ સંબંધી સલાહ જેવી કલ્યાણ સંબંધી સુવિધાઓના પ્રાવધાનોમાં સલાહ દેવી.
11. નવા શ્રમિકોને તાલીમ, બાળકો, બદલી અને બઢતી વાળા શ્રમિકો, અનુદેશકો અને અધિક્ષકો, નોટીસ બોર્ડનું સંચાલન અને નિયંત્રણ તથા શ્રમિકોના શ્રમિક શિક્ષણ માટે સૂચના બુલેટીનોસંબંધિત પ્રશ્નોના સંબંધમાં કારખાનાના વ્યવસ્થાપકને સલાહ આપવી તથા તકનીકી સંસ્થાઓમાં તેઓને તાલીમ અપાવવા અંગે પ્રોત્સાહન પૂરું પાડવું.

12. એવા ઉકેલો અને સૂચનો આપવા જે શ્રમિકોના જીવન સ્તરમાં વૃદ્ધિ કરવામાં સહાયક બને તથા સામાન્ય રીતે તેમના કલ્યાણને પ્રોત્સાહિત કરે.

Ø ઉત્તર પ્રદેશ ફેક્ટરીઝ વેલફેર ઓફિશર્સ રૂલ્સ, 1973 અંતર્ગત શ્રમકલ્યાણ અધિકારોનીભૂમિકા-ફરજ

1. સુમેળયુક્ત સંબંધોને પ્રોત્સાહન પૂરું પાડવું તથા શ્રમિકો અને વ્યવસ્થાપકો વચ્ચે કડીરૂપ કામ કરવું.

2. શ્રમિકોની તેમની સેવાની શરતો સંબંધિત નારાજગીઓ અને ફરિયાદોનું શક્ય તેટલું વધુને વધુઝડપથી નિકારણ કરવું.

3. શ્રમ કાનૂનો અને આદેશો તથા કાયદાકીય જવાબદારીઓના ઉલ્લંઘનનો કારખાનાના વ્યવસ્થાપક અથવા માલિકને ધ્યાન પર લાવવું, તથા કારખાનાના વ્યવસ્થાપકને મુખ્ય તેમજ અન્ય પ્રકારની જવાબદારીઓની પૂર્તિ માટે સહયોગ આપવો, જે કારખાના અધિનિયમ-1948 મજદૂરી ભુગતાનઅધિનિયમ-1936, બાળસેવા યોજન અધિનિયમ-1938 તથા કારખાનાઓ સંબંધિત અન્ય શ્રમ કાનૂનો અને તેના અંતર્ગત બનાવેલા ઉપકાનૂનોની જાગવાઈઓ લાગૂ કરવા સંબંધિત છે.તથા મુખ્ય કારખાના નિરીક્ષક, શ્રમાયુક્ત અને શ્રમિકો આરોગ્યલક્ષી તપાસ આરોગ્ય અહેવાલો, બિમારો તેમજ બીમારી ઉપરાંત સ્વાસ્થ્ય લાભ, દુર્ઘટનાઓનો અટકાવ, સુરક્ષા સંબંધી દેખરેખ, સુરક્ષા સંબંધી શિક્ષણ, દુર્ઘટનાઓની તપાસ, માતૃત્વ હિત લાભ, શ્રમિક ક્ષતિપૂર્તિ સંબંધિતસ્વાસ્થ્ય સેવાઓ સાથે જાડાણ જાળવી રાખવું.

4. ઔદ્યોગિક પંચાયતનનું નિર્માણ કરવાની પ્રક્રિયામાં તેના સચિવના રૂપમાં કાર્ય કરવું.

5. શ્રમકલ્યાણ કાર્યોનું આયોજન અને તેનું અમલીકરણ કરવું.

6. શ્રમિકોની પરિસ્થિતિઓ તથા શ્રમકલ્યાણની વિશિષ્ટ જાણકારીની અપેક્ષાના મામલામાં વ્યવસ્થાપકોને સલાહ દેવી તથા શ્રમિકોની કાર્યની પરિસ્થિતિઓમાં સુધાર લાવવાના હેતુસર યોગ્ય પગલાં લેવા.

7. સંભવિત-અવૈધ હડતાળોની સ્થિતિમાં શ્રમિકો પર અવૈધ તાળાબંધીની ઘોષણાની સ્થિતિમાં વ્યવસ્થાપકો સંયમ સ્થાપિત કરાવવો.

8. શ્રમિકો અને વ્યવસ્થાપકોની અન્ય અવૈધ ગતિવિધિઓ તથા તોડ-ફોડની પ્રવૃત્તિઓ અટકાવવી

9. ઘુષણખોરી તેમજ ભ્રષ્ટાચારની જાણ મેળવવી અને રોકવી તથા આવી ઘટનાઓ વ્યવસ્થાપકોના ધ્યાન પર લાવવી.

10. કારખાનાની અંદર તથા બહાર શ્રમિકો દ્વારા ઉપયોગમાં લેવામાં આવેલા મકાનો, રસ્તાઓ, પૂલો વગેરેની સ્થિત સંબંધિત અધિકારીઓને અહેવાલ આપવો તથા નિમ્નલિખિત તમામ શ્રમકાનૂનો તથા યોજનાઓની જાગવાઈઓના અમલીકરણની દેખભાળ રાખવી.

1. કર્મચારી રાજ્ય વીમા અધિનિયમ -1948

2. કર્મચારી પ્રોવિડન્ડ ફંડ અધિનિયમ -1952 તથા તેના હેઠળ
3. ઉત્તર પ્રદેશ ઔદ્યોગિક આવાસ અધિનિયમ-1955
4. રાષ્ટ્રીય અલ્પ ભયત યોજના
5. કેન્દ્રીય શ્રમિક શિક્ષા બોર્ડ દ્વારા સંચાલિત શ્રમિક શિક્ષણ યોજના
6. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ-1947
7. ઉત્તરપ્રદેશ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિય-1947
8. કારખાના અનિનિયમ 1948
9. મજદૂરી ભુગતાન અધિનિયમ-1936
10. બાળસેવા યોજના અધિનિયમ-1938
11. માતૃત્વ હિત લાભ અધિનિયમ-1961
12. શ્રમિક સંઘ અધિનિયમ-1936
13. ઔદ્યોગિક સેવા યોજના અધિનિયમ-1946
14. દુકાન અને વાણિજ્ય અધિષ્ઠાન અધિનિયમ-1962.
15. રાષ્ટ્રીય એકીકરણ યોજના
16. શ્રમિકોમાં પરિવાર નિયોજન
17. શ્રમિકોની ગ્રાહક સહકારી મંડળીઓ તથા સહકારી
18. શ્રમિકોમાં અસ્પૃશ્યતા નિવારણ

2.3 ઉપસંહાર

આમ, કામદાર કલ્યાણ મોડેલ રૂલ્સ, ફેક્ટરીઝ વેલ્ફેર રૂલ્સ, કારખાના અધિનિયમ 1948 દ્વારા સરકારશ્રી દ્વારા કારખાનામાં વેલ્ફેર ઓફિસરની ભૂમિકા સ્પષ્ટ કરવામાં આવી છે. વેલ્ફેર ઓફિસરની જોગવાઈ કામદારો અને માલિકો બંને વચ્ચેની કળી સમાન છે. વેલ્ફેર ઓફિસર એક તરફ કામદારોના કલ્યાણ અને તેમના હિતોનું રક્ષણ કરે છે જ્યારે બીજી તરફ શ્રમિકો વધુમાં વધુ કામ કરીને કારખાનાની ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિ વધે તે માટે પ્રયત્ન કરે છે. આ ઉપરાંત સરકારશ્રી દ્વારા વખતોવખત કામદારોના સ્વચ્છતા, સલામતી અને સુરક્ષાને લગતા જે નિયમો લાગુ કરવામાં આવે છે તેનું પાલન કરાવવાની જવાબદારી વેલ્ફેર ઓફિસરની હોય છે. આમ વેલ્ફેર ઓફિસરની ભૂમિકા વૈવિધ્યપૂર્ણ છે તેમ છતાં તેનો છેલ્લો ધ્યેય કામદારોનો કાર્યસંતોષ અને તેના માધ્યમથી ઉત્પાદન પ્રક્રિયાને વેગ આપવાનો જ હોય છે.

2.4 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- 1 ઉત્તરપ્રદેશ ફેક્ટરીઝ વેલ્ફેર ઓફિસર્સ રૂલ્સ ક્યાં વર્ષે અમલમાં આવ્યા.

(A) 1973	(B) 1974
(C) 1975	(D) 1976
- 2 કારખાના અધિનિયમની કઈ કલમ હેઠળ શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીની નિમણૂક કરવામાં આવે છે ?

(A) 48	(B) 49
(C) 50	(D) 51

- 3 બાગીચા (garden) અધિનિયમ 18 કઈ બાબતની જોગવાઈ કરે છે ?
 (A) ફેક્ટરી ઈન્સ્પેક્ટરની નિમણૂક બાબત.
 (B) માળીની નિમણૂક બાબત
 (C) શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીની નિમણૂક બાબત
 (D) કામદારોના નિમણૂક બાબત.
- 4 કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા વેલ્ફેર ઓફિસર્સ રૂલ્સ કયા વર્ષે અમલમાં મુકવામાં આવ્યા
 (A) 1948 (B) 1949
 (C) 1950 (D) 1951
- 5 કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા વેલ્ફેર ઓફિસર્સ રૂલ્સમાં કયા વર્ષે સુધારો કરવામાં આવ્યો.
 (A) 1957 (B) 1958
 (C) 1959 (D) 1960
- 6 નીચેના માંથી કઈ શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીની ફરજ નથી.
 (A) ઔદ્યોગિક પંચાયતનું નિર્માણ કરવું
 (B) શ્રમ કલ્યાણ કાર્યોનું અમલીકરણ ન કરવું
 (C) શ્રમિકો દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાતા રસ્તાઓની દેખભાળ રાખવી.
 (D) શ્રમિકોની અવૈધ પ્રવૃત્તિઓને અટકાવવી.
- 7 કર્મચારી રાજ્ય વીમા અધિનિયમ કયા વર્ષે અમલમાં આવ્યો.?
 (A) 1946 (B) 1947
 (C) 1948 (D) 1949

2.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

- 1 ઉત્તરપ્રદેશ ફેક્ટરીઝ વેલ્ફેર ઓફિસર્સ રૂલ્સ કયાં વર્ષે અમલમાં આવ્યા
 (A) 1973
- 2 કારખાના અધિનિયમની કઈ કલમ હેઠળ શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીની નિમણૂક કરવામાં આવે છે ?
 (B) 48
- 3 બાગીચા (garden) અધિનિયમ 18 કઈ બાબતની જોગવાઈ કરે છે ?
 (C) શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીની નિમણૂક બાબત
- 4 કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા વેલ્ફેર ઓફિસર્સ રૂલ્સ કયા વર્ષે અમલમાં મુકવામાં આવ્યા
 (D) 1951
- 5 કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા વેલ્ફેર ઓફિસર્સ રૂલ્સમાં કયા વર્ષે સુધારો કરવામાં આવ્યો.
 (A) 1957
- 6 નીચેના માંથી કઈ શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીની ફરજ નથી.
 (B) શ્રમ કલ્યાણ કાર્યોનું અમલીકરણ ન કરવું
- 7 કર્મચારી રાજ્ય વીમા અધિનિયમ કયા વર્ષે અમલમાં આવ્યો.?
 (C) 1948

2.6 ચાવીરૂપ શબ્દો

1. શ્રમ અધિકારી : કારખાના અધિનિયમની કલમ 49 હેઠળ નીમવામાં આવેલ અધિકારી.
2. શ્રમ કલ્યાણ : કામદારોના કલ્યાણ માટે ઉદ્યોગગૃહો દ્વારા ઉદ્યોગ ગૃહની અંદર અને બહાર કરવામાં આવતી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિ
3. ઔદ્યોગિક પંચાયત : કામદારોના પ્રશ્નોને સંભાળવા માટે તેમજ તેના નિવારણ માટે બનાવવામાં આવેલ એક સમિતિ છે જેના સચિવ તરીકે શ્રમ કલ્યાણ અધિકારી કાર્યકરે છે.
4. માતૃત્વ હિત લાભ : સ્ત્રી કામદારો માતા બને ત્યારે કાયદેસર આપવામાં આવતા લાભો.

2.7 સ્વાધ્યાય લેખન

- 1 મોડેલ રૂલ્સ એટલે શું સમજાવો.
- 2 મોડેલ રૂલ્સ ક્યારે અને કોના દ્વારા અમલમાં મુકવામાં આવ્યા.
- 3 ઉત્તરપ્રદેશ ફેક્ટરીઝ વેલ્ફેર ઓફિસર્સ રૂલ્સ ક્યારે અમલમાં આવ્યા?
- 4 મોડેલ રૂલ્સ અંતર્ગત શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીની ફરજો જણાવો
- 5 મોડેલ રૂલ્સ અંતર્ગત શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીની ફરજો અને ભૂમિકાનું મહત્ત્વ સમજાવો.
- 6 મોડેલ રૂલ્સ અંતર્ગત શ્રમ કલ્યાણ અધિકારીની કોઈપણ પાંચ ભૂમિકા સમજાવો.
- 7 ઉત્તરપ્રદેશ ફેક્ટરીઝ વેલ્ફેર ઓફિસર્સ રૂલ્સનું મહત્ત્વ સમજાવો.

2.8 પ્રવૃત્તિ

- 1 વેલ્ફેર ઓફિસરની ભૂમિકા અંગે વર્ગખંડ માં રોલ પ્લે કરો.
- 2 કામદાર કલ્યાણમાં વેલ્ફેર ઓફિસરની ભૂમિકા અંગે અસાઈનમેન્ટ લખો.

2.9 કેસ સ્ટડી

- 1 આપના નજીક આવેલ ઉદ્યોગગૃહની મુલાકાત લઈને વેલ્ફેર ઓફિસરની ભૂમિકા સમજવાનો પ્રયાસ કરો.
- 2 વેલ્ફેર ઓફિસરની કામગીરી થી કામદારોને શું લાભ થાય છે તે અંગે નોંધ લખો.

2.10 સંદર્ભગ્રંથ

- 1 જોશી.પી.એમ (2009) : માનવ સંસાધન સંચાલન, સી જમનાદાસ પ્રકાશન. અમદાવાદ
- 2 કટારીયા સુરેન્દ્ર (2009) : ભારતમે સામાજિક નીતિ (હિન્દી) આર.બી.એસ.એ. પબ્લીશર્સ, જયપુર.
- 3 પાન્ડેય તેજસ્કાર (2006) : સમાજકાર્ય (હિન્દી) ભારત બુક સેન્ટર લખનૌ
- 4 મિશ્રા પી.ડી. (2005) : સમાજકાર્ય કે ક્ષેત્ર (હિન્દી) ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી ગ્રંથ અકાદમી

: એકમનું માળખું :

- 3.0 એકમના હેતુઓ
- 3.1 પ્રસ્તાવના
- 3.2 આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનના હેતુઓ
- 3.3 આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનના મૂળભૂત સિદ્ધાંતો
- 3.4 આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનનું માળખું
 - 3.4.1 આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર પરિષદ
 - 3.4.2 જનરલ બોડી
 - 3.4.3 આંતરરાષ્ટ્રીય કામદાર કચેરી
- 3.5 ભારત પર આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનની અસરો
- 3.6 ભારતમાં મજૂર નીતિ
- 3.7 ઉપસંહાર
- 3.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 3.9 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 3.10 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 3.11 સ્વાધ્યાય લેખન
- 3.12 પ્રવૃત્તિ
- 3.13 કેસ સ્ટડી
- 3.14 સંદર્ભગ્રંથ

3.0 એકમના હેતુઓ

આ એકમના મહત્વના હેતુઓ નીચે મુજબ છે.

- આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠન વિશે વિસ્તૃત સમજ મેળવવી.
 - અને ભારતમાં મજૂર નીતિ વિશે સમજ મેળવવી.
-

3.1 પ્રસ્તાવના

વિશ્વમાં માનવ હિતો સાથે સંકળાયેલી બાબતો અંગે વૈશ્વિક સ્તરે જુદાજુદા સંગઠનો કાર્યરત છે. જેમકે આરોગ્ય બાબતે વિશ્વ આરોગ્ય સંસ્થા (WHO) કાર્યરત છે તેવી જ રીતે બાળકોના અધિકારોના સંદર્ભમાં United Nation's international Child Emergency Fund (UNICEF) કાર્યરત છે. ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ પછી વિશ્વમાં ખુબ જ ઝડપથી યાંત્રિકીકરણ થયું. નવી નવી શોધો તેમજ વીજળીની શોધને કારણે ઉત્પાદન પ્રક્રિયા ઝડપી બનવા લાગી. અગાઉ સાદા

શ્રમ વિભાજનના સ્થાને હવે શ્રમ વિભાજનમાં વિશેષીકરણ થવા લાગ્યું. આ ઝડપથી બદલાઈ રહેલા ઓદ્યોગિક પરિસ્થિતિને કારણે હવે મજૂર માલિકના સંબંધો તેમજ ઉત્પાદન પ્રક્રિયાના વ્યવસ્થાપન માટે એક ચોક્કસ વૈશ્વિક માળખું ધરાવતી સંસ્થાની જરૂરિયાત જણાઈ હતી. જેના કારણે આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠન અસ્તિત્વમાં આવ્યું હતું.

આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠન (International Labour Organization)ની સ્થાપના 1919માં માં થઈ. તે વિશ્વ કક્ષાનું શ્રમિક સંગઠન છે. તેમાં વિશ્વના ઘણા દેશો સભ્યપદ ધરાવે છે. ભારત 1919 થી જ આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક સંગઠનનું સભ્યપદ ધરાવે છે. આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠન અસ્તિત્વમાં આવ્યા પછી વિશ્વમાં જે દેશો તેના સભ્ય છે ત્યાં કામદારોની સ્થિતિ, કામના કલાકો, કામદાર કલ્યાણના પ્રયાસો, કામદારોના હિતને પ્રોત્સાહન આપતા કાયદાઓ મજૂર અદાલતો, કામદાર સંઘો જેવી ઓદ્યોગિક જગત સાથે સંકળાયેલી બાબતોને પ્રોત્સાહન મળ્યું હતું. 1944માં આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક સંગઠનની પરિષદ ફિલાડેલ્ફીઆમાં ભરાઈ હતી. આ પરિષદમાં તેના કાર્યક્રમો અને નીતિઓ અંગે ચર્ચા વિચારણા કરવામાં આવી હતી. ચર્ચા વિચારણાને અંતે તેના હેતુઓ અને સિદ્ધાંતો નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. આ હેતુઓ, સિદ્ધાંતો અને માળખાનો પરિચય નીચે મુજબ છે.

ભારત પણ આંતરરાષ્ટ્રીય રાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનનું સભ્યપદ ધરાવે છે. તેથી આજ દિન સુધી શ્રમિક કલ્યાણને લગતા જે સુધારા ILO દ્વારા સૂચવવામાં આવ્યા છે તેને સ્થાનિક પરિસ્થિતિ પ્રમાણે ભારતીય સરકારો દ્વારા લાગુ કરવાના પ્રયત્નો કર્યા છે.

3.2 આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનના હેતુઓ

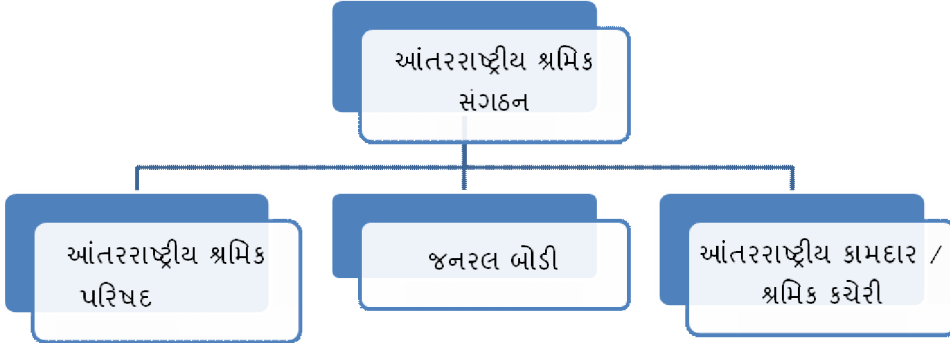
- ◆ કામદારોના કષ્ટો અને વંચિતપણું દુર કરવું.
- ◆ તેમને આર્થિક ન્યાયની ખાતરી આપવી.
- ◆ સામાજિક ન્યાય પર આધારિત સાર્વત્રિક અને કાયમી શાંતિની સ્થાપના માટેના એક મુખ્ય પગલા તરીકે કામદારોના જીવનની પરિસ્થિતિ સુધારવી.

3.3 આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનના મૂળભૂત સિદ્ધાંતો

- ◆ કામદાર એ કોઈ વસ્તુ નથી.
- ◆ પ્રગતિ માટે અભિવ્યક્તિ અને મંડળનું સ્વાતંત્ર્ય આવશ્યક છે .
- ◆ દરેક સ્થળે ગરીબી સમૃદ્ધિ માટે ભયજનક છે.
- ◆ દરેક રાષ્ટ્રએ આંતરરાષ્ટ્રીય સહકાર સાથે વંચિતપણા સામે અવિરત પ્રયાસો ચાલુ રાખવા આવશ્યક છે, આ પ્રયાસોમાં સરકારના પ્રતિનિધિઓ કામદારો, અને માંલોકોના પ્રતિનિધિઓ જોડાય અને તેઓ સામાન્ય જન ના કલ્યાણમાં વૃદ્ધિને નજર સમક્ષ રાખીને મુક્ત ચર્ચા કરી લોકશાહી નિર્ણયો લે તે જરૂરી છે.

3.4 આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનનું માળખું

આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક સંગઠન વિશ્વ કક્ષાનું ત્રિપક્ષીય સંગઠન છે. આ સંગઠન તેના સભ્ય દેશોની સરકારો, માલિકો અને કામદારોના પ્રતિનિધિઓનું બનેલું છે. જુદ્જુદા દેશોમાં માલિકો અને કામદારોના સંગઠનો રચવામાં ઉપરોક્ત જણાવેલ માળખું સહાયભૂત બન્યું છે.



આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનનું માળખું

3.4.1 આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર પરિષદ

આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર પરિષદ ILOના માળખાનું પ્રથમ અને મહત્વપૂર્ણ અંગ છે. દર વર્ષે ILOની આંતરરાષ્ટ્રીય પરિષદ યોજાય છે તેમાં દરેક સભ્ય દેશ તેના ચાર પ્રતિનિધિઓને મોકલે છે. આ ચાર પ્રતિનિધીઓમાં સરકારના બે પ્રતિનિધિઓ, માલિકોનો એક અને કામદારોનો એક પ્રતિનિધિનો સમાવેશ થાય છે. આ પરિષદનું મુખ્ય કાર્ય આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક સંગઠનના હેતુઓને અનુલક્ષીને ધોરણો નક્કી કરવાનું છે. આ ધોરણો અનુસાર તે ભલામણો કરે છે. આ ભલામણોનું ઘોષણાપત્ર માર્ગદર્શક નિયમો સ્વરૂપનું હોય છે. દરેક સભ્ય દેશ માટે આ નિયમો બંધનકર્તા બને છે. અને દરેક સભ્ય દેશ તેના સ્વીકાર અંગેની જાણ ILOને કરવાની રહે છે.

3.4.2 જનરલ બોડી

ILOના માળખાનું આ બીજું અગત્યનું અંગ છે તે તેની મુખ્ય કારોબારી સંસ્થા છે. વર્ષમાં ચાર વખત તેની બેઠક યોજવામાં આવે છે. આ સંસ્થા ત્રિપક્ષીય છે. તેનું નિયામક મંડળ 40 સભ્યોનું બનેલું છે તેમાં 20 સરકારી પ્રતિનિધિઓ તેમજ અનુક્રમે 10 માલિકોના અને 10 કામદારોના પ્રતિનિધિઓ હોય છે. આ પ્રતિનિધિત્વનો ગુણોત્તર 2:1:1 છે આ નિયામક મંડળ ILOની કામગીરીને અસરકારક કાર્યક્રમો ઘડવાનું નક્કી કરે છે.

3.4.3 આંતરરાષ્ટ્રીય કામદાર કચેરી

આંતરરાષ્ટ્રીય કામદાર કચેરી એ ILOની રોજબરોજની પ્રવૃત્તિઓ માટેનું જવાબદાર તંત્ર છે. ભારત સહિત 7 કે તેથી વધુ દેશોમાં તેની શાખાઓ છે. આ સંગઠનમાં એશિયા આફ્રિકા, અને અમેરિકાની એમ ત્રણ પ્રાદેશિક સલાહકાર સમિતિઓ છે. 1960માં મજૂરોના અભ્યાસો માટે આંતરરાષ્ટ્રીય સંસ્થા સ્થાપવામાં આવી છે. આ સંસ્થા મજૂરોની સ્થિતિ અને પ્રશ્નો અંગેના અભ્યાસો કરે છે..

ILOની કામગીરી વૈશ્વિક કક્ષાની છે. દર વર્ષે તેની આંતરરાષ્ટ્રીય પરિષદ ભરાય છે. આ પરિષદમાં ILOના સભ્ય દેશો તેમના પ્રતિનિધિઓ (સરકાર-માલિક-કામદાર) મોકલે છે આ પરિષદમાં તેના હેતુઓને અનુરૂપ કેટલાક નિયમો ઘડવામાં આવે છે અને ભલામણો કરવામાં આવે છે. આ ભલામણો મુખ્યત્વે કામદાર નીતિ, કામદાર કલ્યાણ, કામદારને લગતા કાયદાઓ, કામદાર -મેનેજમેન્ટ સંબંધો, ઔદ્યોગિક ઝાગડાઓનું નિવારણ કામદાર કલ્યાણ વગેરેને લગતી હોય છે. બીજા વિશ્વ યુદ્ધ પછી ILO અને UNO સાથે મળીને કામ કરી રહ્યા છે. ILOના અધિવેશનમાં ભારત પોતાના પ્રતિનિધિઓને મોકલે છે અને તેની ભલામણોનો સ્વીકાર કરે છે.

3.5 ભારત પર આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનની અસરો

ભારતમાં કામદાર ચળવળ, મજૂર કાયદાઓ, મજૂર નીતિઓ વગેરે પર આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક સંગઠનની અસર નોંધપાત્ર જોવા મળે છે. ILO એ ભારતની કામદાર ચળવળને પ્રોત્સાહન પૂરું પડ્યું છે. ભારતના કામદાર નેતાઓને તાલીમ સાહિત્ય અને બીજા સાધનો પુરા પડ્યા છે તેમાં ખાસ કરીને કામદાર નેતાઓને આંતરરાષ્ટ્રીય પ્લેટફોર્મ પૂરું પડ્યું છે.

ભારત ILO સભ્ય બનતા ભારતના કામદારોની સમસ્યાઓ પ્રત્યે ધ્યાન આપવાનું શરૂ થયું અને મજૂરોને લગતા વિભિન્ન કાયદાઓ ઘડવા લાગ્યા કારખાના ધરામાં વખતો વખત થયેલા સુધારામાં ILOની અસર સ્પષ્ટ રીતે વર્તાય છે. ઔદ્યોગિક સંબંધોને લગતા કાયદાઓમાં પણ ILO અસર જોવા મળે છે. ILOની ભલામણોનો સ્વીકાર અને અમલ થતા ભારતમાં કામદારોને રક્ષણ આપતા અને તેમના કલ્યાણને લગતી જોગવાઈ કરતા કાયદાઓ અમલમાં આવ્યા છે. ભારતની મજૂર નીતિ નક્કી કરવામાં ILOનો પ્રભાવ જોવા મળે છે.

પ્રો. દેવધર ભારત પર આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક સંગઠનની કેટલીક મહત્વની અસરો નીચે મુજબ જણાવે છે.

- ILO એ જે ધોરણો સ્થાપિત કર્યા છે એ ધોરણોએ ભારતના મજૂર કાયદાઓ પરનોંધપાત્ર અસર ઉપજાવી છે. આ કાયદાઓમાં કામદારોની કામની સ્થિતિ, સામાજિક સલામતીમાં વૃદ્ધિ, માનવ અધિકારોનું રક્ષણ વગેરે બાબતે સુધારાત્મક જોગવાઈઓનો સમાવેશ થાય છે.
- ILO એ ભારતના કામદાર સંઘોનો વિકાસ અને ઔદ્યોગિક સંબંધોના વિકાસ પર નોંધપાત્ર અસર ઉપજાવી છે. ભારતમાં AITUC ની સ્થાપના તેનું સીધું પરિણામ છે.
- ILOના ભલામણોમાની ઘણી ભલામણો ભારતે સ્વીકારી છે. તેમાં કામદારોની કાર્ય પરિસ્થિતિમાં સુધારાને લગતી ભલામણોનો અમલ ફેક્ટરી એક્ટમાં થયેલો જોવા મળે છે. સામાજિક સલામતીના પગલાને લગતી ભલામણોનો અમલ કામદાર વળતરને લગતા કાયદા તેમજ વીમાને લગતા કાયદાઓમાં જોઈ શકાય છે. ભારતમાં બાળમજૂરી પર પ્રતિબંધ મૂકતો કાયદો અને બાંધવા મજૂર નાબુદી કાયદો- વગેરે પર ILO ની અસર જોવા મળે છે.
- ILO એ સંગઠનના અધિકારને લગતી તેમજ સામુહિક સોદાગીરીશે લગતી ભલામણો પણ કરેલી છે. ભારતમાં આ ભલામણોનો અમલ થવા લાગ્યો છે. ભારતમાં કામદાર મંડળને લગતા કાયદામાં 2002ની સાલમાં થયેલા સુધારામાં ILOની અસર જોવા મળે છે. ભારતમાં દ્વીપક્ષવાદની ભાવનાને મૂર્તિમંત કરવાની વિચારણા ચાલી રહી છે. તેમાં પણ ILOની અસર જોવા મળે છે.
- વી.વી. ગીરી નોંધે છે તેમ ભારતે પણ ILOની કામગીરી પર અસર ઉપજાવી છે. ભારતે વિકસતા દેશોની સમસ્યાઓ તરફ ILO નું ધ્યાન દોર્યું છે. તેથી ILO એ એશિયા અને આફ્રિકામાં વિકાસ પ્રવૃત્તિઓ હાથ ધરવા લાગી છે. હવે ILOએ વિકસતા દેશોમાં આર્થિક કલ્યાણ અને સામાજિક ન્યાય સિદ્ધ કરવામાં અસરકારક અને પ્રત્યક્ષ ભૂમિકા ભજવી રહ્યું છે.

3.6 ભારતમાં મજૂર નીતિ

મજૂર નીતિમાં મજૂરો પ્રત્યેનું સરકારનું વલણ સ્પષ્ટ થાય છે. મજૂરનીતિ અંતર્ગત ઔદ્યોગિક સંબંધ, મજૂર, શ્રમ સંઘ, સામાજિક સુરક્ષા અને પૂર્ણ રોજગારી વગેરે બાબતોનો સમાવેશ કરી શકાય છે.

ભારત સરકારની પંચવર્ષીય યોજનાઓમાં મજૂરનીતિ

સન 1951થી ભારત સરકારે પંચવર્ષીય યોજનાઓની શરૂઆત કરી અને શ્રમના સંબંધમાં પોતાની વ્યક્તિઓ વ્યક્ત કરી. ત્રીજી પંચવર્ષીય યોજનામાં થયેલ ઉલ્લેખ મુજબ ભારતમાં શ્રમનીતિનો વિકાસઉદ્યોગો અને મજૂર વર્ગ સાથે સંબંધિત પરિસ્થિતિઓની આવશ્યકતા મુજબ જ થયો છે. સરકારેરોજગાર આપનાર અને મજૂરોના પ્રતિનિધિઓ સાથે વિચાર વિમર્શ કરીને પરિણામ સ્વરૂપેકેટલાંકસિદ્ધાંતો અને વ્યવહારોના વિકાસમાં સહમતિ પ્રાપ્ત થઈ છે અને આ સહમતિના આધારે સરકારે શ્રમકાયદાઓ તથા કેટલાક અન્ય ઉપાયોનું નિર્માણ કર્યું છે. આ રીતે રાષ્ટ્રીય મજૂર નીતિનો વિકાસ થયો.

3.6.1 પ્રથમ પંચવર્ષીય યોજનામાં શ્રમનીતિ :

યોજનાઓના નિર્માણકાળથી જ સરકારે સ્વીકાર કર્યો છે કે રાષ્ટ્રીય અર્થવ્યવસ્થામાં મજૂરોનું પાયાનુંસ્થાન છે. યોજના આયોગે પ્રથમ પંચવર્ષીય યોજનામાં શ્રમના બે પ્રમુખ આધારો બતાવ્યાં. જેમાંપ્રથમ, મજૂરોની બધી જ રીતે ઉન્નતિ થાય અને તેઓને ન્યાય મળે. બીજું, તેઓ દેશના આર્થિકવિકાસમાં પૂરેપૂરું યોગદાન આપે. આયોજનમાં અપનાવવામાં આવેલી મજૂરનીતિના કેટલાંકમહત્વપૂર્ણ અંગો આ પ્રમાણે છે.

- 1 શ્રમિકની કામની સ્થિતિમાં સુધારો લાવવો.
- 2 સામાજિક સુરક્ષાની યોજનાઓ લાગુ કરવી.
- 3 ઔદ્યોગિક સંઘર્ષોનું પરસ્પર વાતચિત દ્વારા સમાધાન કરવું.
- 3 શ્રમ કાયદાઓનું અસરકારક પ્રશાસન અને અમલીકરણ
- 4 શ્રમકલ્યાણ કેન્દ્રોની સ્થાપના કરી.
- 5 શ્રમ સંબંધી સમસ્યાઓનું અધ્યયન કરવા માટે કેન્દ્રીય શ્રમ સંસ્થાઓની સ્થાપના કરવી.

3.6.2 બીજી પંચવર્ષીય યોજનામાં શ્રમનીતિ

આ યોજના અંતર્ગત કેટલાક આવશ્યક અને ઉપયોગી સંશોધનો કરીને પ્રથમ પંચવર્ષીય યોજનાનીશ્રમ નીતિનું જ અનુસરણ કર્યું. આ યોજના દરમ્યાન શ્રમનીતિના બે મહત્વપૂર્ણ પાસાંઓ વિકસિતથયા. જેમાં એક, શ્રમિકોની વ્યવસ્થાપનમાં સહભાગીતા શરૂ થઈ, જેના કારણે શ્રમિક એ અનુભવકરવા લાગે છે. ઉત્પાદન એકમ સાથે તેમનો ગાઢ સંબંધ છે અને એટલા માટેની ઉત્પાદકતા વધારવાનું તેમનું કર્તવ્ય બની જાય છે. આ ઉદ્દેશ્યથી 23 ઉદ્યોગોમાં સંયુક્ત પ્રબંધ પરિષદો બનાવાવમાં આવી.તેનું મુખ્ય કારણ કામ આપનાર માલિકો અને શ્રમિકોમાં પરસ્પર સંપર્ક વિકસાવવાનું હતું. જેથી, સારા ઔદ્યોગિક સંબંધો કાયમ જળવાઈ રહે. બીજું, શ્રમિકોના શિક્ષણના કાર્યક્રમોનું વિસ્તૃત રૂપથીસ્વીકાર કરવાનું છે. આ કાર્યક્રમમાં કેટલાક મજૂરોને જ શ્રમ શિક્ષક બનવા તથા કેટલાકને પ્રશાસકબનવાની તાલીમ આપવામાં આવી.

3.6.3 ત્રીજી પંચવર્ષીય યોજનામાં શ્રમનીતિ

આ યોજનાની મજૂર નીતિનો હેતુ બીજી યોજનામાં રજૂ કરવામાં આવેલી નીતિને સુદૃઢ, સ્થિર અને વિસ્તૃત બનાવવાનો હતો. આ યોજનામાં પણ મજૂરો અને માલિકોના સહયોગના મહત્વ પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો. જેનાથી ઔદ્યોગિક વિવાદોનું સમાધાન શાંતિપૂર્ણ રીતે લાવી શકાય. આ હેતુસર ઔદ્યોગિક વિવાદોને નિવારવા માટે ઈચ્છિત અધિનિર્ણયનના સિદ્ધાંતને વધુને વધુ લાગુ કરવાની તરફેણ કરવામાં આવી. આ યોજનામાં મજૂરી બોર્ડ સ્થાપવાની રજૂઆતનો સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો અને તેને લાગુ પણ કરવામાં આવી. શ્રમિકોને ઔદ્યોગિક વ્યવસ્થાપનમાં ભાગીદાર બનાવવા માટે સંયુક્ત પ્રબંધ પરિષદોની સ્થાપના પણ કરવામાં આવી.

3.6.4 ચોથી પંચવર્ષીય યોજનામાં શ્રમનીતિ

આ યોજના અંતર્ગત ઉલ્લેખિત શ્રમનીતિ પંચવર્ષીય યોજનાઓ તથા વાર્ષિક યોજનાઓમાં નિર્ધારિત નીતિને નિરંતરતા તેમજ અસરકારકતા પ્રદાન કરે છે. આ યોજનામાં મુખ્યત્વે આ મુજબની બાબતો પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો

- 1 શ્રમ કાનૂનોના અસરકારક અમલીકરણ માટે શ્રમ પ્રશાસનને સુદૃઢ બનાવવું.
- 2 શ્રમ સંબંધો અને કાનૂનોમાં સંશોધન, શ્રમ અધિકારીઓના તાલીમના કાર્યક્રમોનું વિસ્તૃતીકરણ.
- 3 વ્યવસ્થાપનોના ઔદ્યોગિક સંબંધોમાં પ્રશિક્ષણ
- 4 વિશ્વવિદ્યાલયોના પ્રાધ્યાપકો સાથે શ્રમ વિષયોનું જાડાણ
- 5 કાર્ય અભ્યાસનું મૂલ્યાંકન, નિરીક્ષણ તથા શ્રમ ઉત્પાદકતામાં સુધારા પર વધુ ભાર મૂકવામાં આવ્યો.

3.6.5 પાંચમી પંચવર્ષીય યોજનામાં શ્રમનીતિ

આ યોજનાનો મુખ્ય ધ્યેય ઉત્પાદન વૃદ્ધિ અને રોજગાર વૃદ્ધિ હતો. આ યોજનામાં શ્રમનીતિનો આધાર ઔદ્યોગિક શાંતિ જાળવી રાખવા તેમજ ઉત્પાદકતામાં વૃદ્ધિ કરવાનો હતો. શ્રમનીતિને પણ હવે ઉત્પાદકતા સાથે જાડી દેવામાં આવી. પાંચમી યોજનામાં શ્રમ નીતિ સંબંધી મુખ્ય વિશેષતાઓ નીચે મુજબ હતી

- 1 વર્તમાન રોજગાર દફતરોને મજબૂત બનાવવામાં આવે.
- 2 શ્રમિક કાર્યલય, ગ્રામીણ શ્રમિકો, અનુસૂચિત જાતિઓ તથા અનુસૂચિત જનજાતિઓના શ્રમિકોના કામની સ્થિતિઓ તથા શ્રમિકોના ક્ષેત્ર સાથે સંબંધિત અન્ય વિષયો અંગે માહિતી વગેરે એકત્રિત કરવી.
- 3 ઉપભોગની વસ્તુઓની મૂલ્ય-વૃદ્ધિ વેતન, બોનસ અને અન્ય મહત્વ પૂર્ણ બાબતોને નવીન અને વ્યાપક ઔદ્યોગિક સંબંધો સંબંધિત કાનૂન બનાવતા સમયે ધ્યાનમાં રાખવામાં આવે છે.
- 4 વેતન પર રોજગાર અને સ્વરોજગારની સુવિધાઓનો વિકાસ એમ બન્ને પર ભાર મૂકવામાં આવે. કર્મચારી રાજ્ય વીમા યોજનાનો વિસ્તૃત કરવામાં આવશે.

- 5 ભારતીય શ્રમિક સંસ્થાનું પુનર્ગઠન અને તેને વિસ્તૃત કરીને રાષ્ટ્રીય શ્રમિક સંસ્થા બનાવવામાં આવશે. જે શ્રમિકો સંબંધી મામલાઓમાં સંશોધન અંગે સમન્વય સ્થાપિત કરનારી સંસ્થા હશે.

3.6.6 છઠ્ઠી પંચવર્ષીય યોજનામાં શ્રમનીતિ

છઠ્ઠી પંચવર્ષીય યોજનામાં શ્રમનીતિને અનુમોદન આપવામાં આવ્યું. તેમાં અધિક ઉત્પાદનને સુનિશ્ચિત બનાવવા માટે દરેક સ્તર પર વ્યવસ્થાપકો અને શ્રમિકો સહયોગ પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો. રાજ્યોના શ્રમ મંત્રીઓની સ્થાયી સમિતિ દ્વારા સામાન્ય સંશોધન સાથે સ્વીકૃત આ નીતિના પ્રમુખ અંગો નીચે મુજબ હતા.

- 1 રોજગારીની સ્થિતિ અને કાર્ય નિષ્પાદનની પરિસ્થિતિઓ
- 2 કાર્ય સુરક્ષા
- 3 શ્રમિક સ્વાસ્થ્ય અને સામાજિક સુરક્ષા યોજનાઓ
- 4 વેતનોનું નિયમન અને નિયંત્રણ
- 5 વ્યવસ્થાપકો અને શ્રમિકોના સંગઠનોને સંપૂર્ણ સ્વતંત્રતા
- 6 શ્રમનીતિમાં મજૂર સંઘોના આંતરિક વિવાદોને નિપટાવવા માટે વ્યવસ્થા કરવામાં આવી.

3.6.7 સાતમી પંચવર્ષીય યોજનામાં શ્રમનીતિ

આ યોજનામાં શ્રમનીતિ સંબંધિત નીચે મુજબ મહત્વપૂર્ણ કાર્યો પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો

- 1 અસંગઠિત ક્ષેત્રના શ્રમિકોની કામ કરવાની સ્થિતિઓમાં નિયમિતતા લાવવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો.
- 2 ઉત્પાદકતા અને ઉત્પાદનને ધ્યાનમાં રાખીને અસંગઠિત ક્ષેત્રના મજૂરોની મજૂરી સામૂહિક સોદાબાજી દ્વારા નિર્ધારિત કરવા પર ભાર આપ્યો.
- 3 રાજ્યોના તાલીમ કાર્યક્રમોને સમાવિષ્ટ કરવામાં આવ્યાં.
- 4 શ્રમિકોને સામાજિક સુરક્ષા પ્રદાન કરવાના ઉદ્દેશ્ય માટે કેન્દ્ર અને સામાજિક સુરક્ષા વિભાગની સ્થાપના પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો.

3.6.8 આઠમી પંચવર્ષીય યોજનામાં શ્રમનીતિ

આઠમી પંચવર્ષીય યોજનામાં રોજગારી સ્તર પર અધિક ભાર મૂકવામાં આવ્યો. જેનાથી વીસમી સદીના અંતભાગ સુધી પૂર્ણ રોજગારી સ્તર પ્રાપ્ત કરી શકાય.

3.7 ઉપસંહાર

આમ આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનએ ભારતમાં કામદારોની સ્થિતિને સુધારવામાં તેમજ કામદાર કલ્યાણની પ્રવૃત્તિને વેગ આપવામાં મહત્વની ભૂમિકા ભજવી છે. કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિને વેગ મળતા આર્થિક પ્રવૃત્તિઓને વધુ વેગ મળ્યો છે. ILOની ભૂમિકાને કારણે જ ભારતમાં મજૂર કાયદાઓ, નીતિઓ, કલ્યાણ સેવાઓ, વગેરે વૈજ્ઞાનિક ઢબે ગોઠવાઈ શકી છે. કામદાર સંઘોને આંતરરાષ્ટ્રીય ફલક પરથી મદદ મળી રહેતા તેમની શક્તિ વધી

છે. કામદારોનું શોષણ ઘટ્યું છે. આમ ટુકમાં કહી શકાય કે આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનની ભૂમિકા કામદારો માટે અને ઔદ્યોગિક સ્વાસ્થ્ય માટે વધુ લાભકારક જણાઈ આવે છે.

3.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- 1 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠન (ILO) ની સ્થાપના ક્યાં વર્ષે થઈ હતી
 (A) 1919 (B) 1920
 (C) 1921 (D) 1922
- 2 ભારત ક્યાં વર્ષથી આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનનું સભ્યપદ ધરાવે છે?
 (A) 1919 (B) 1920
 (C) 1921 (D) 1922
- 3 1944માં આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનની પરિષદ ક્યાં ભરાઈ હતી.
 (A) જીનેવા (B) બાર્સેલોના
 (C) હમ્પી (D) ફિલાડેલ્ફીઆ
- 4 નીચેના માંથી કઈ બાબત આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનનો હેતુ નથી.
 (A) કામદારોના કષ્ટો અને વંચિતપણું દુર કરવું.
 (B) કામદારોને સમૃદ્ધ બનાવવા
 (C) આર્થિક ન્યાયની ખાતરી આપવી.
 (D) કામદારોના જીવનની સ્થિતિ સુધારવી
- 5 નીચેના માંથી કઈ બાબત આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનના મૂળભૂત સિદ્ધાંતો નથી.
 (A) કામદાર એ કોઈ વસ્તુ નથી.
 (B) પ્રગતિ માટે અભિવ્યક્તિ અને મંડળનું સ્વાતંત્ર્ય આવશ્યક છે
 (C) દરેક સ્થળે ગરીબી સમૃદ્ધિ માટે ભયજનક છે.
 (D) કામદારો અને માલિકો વચ્ચેના સબધો અગત્યના છે
- 6 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક પરિષદ વર્ષ દરમિયાન કેટલીવાર યોજાય છે.
 (A) ચાર વર્ષમાં એકવાર (B) વર્ષ દરમિયાન ચાર વાર
 (C) વર્ષમાં એકવાર (D) દર છ મહીને
- 6 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક પરિષદ દરેક દેશ પોતાના કેટલા સભ્યો મોકલી શકે છે.
 (A) ત્રણ (B) ચાર
 (C) પાંચ (D) છ
- 7 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનની કારોબારી સભા (જનરલ બોડી)ની બેઠક વર્ષમાં કેટલી વાર યોજાય છે
 (A) વર્ષમાં ચાર વખત (B) વર્ષમાં બે વખત
 (C) વર્ષમાં ત્રણ વખત (D) વર્ષમાં એક વખત

- 8 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનની કારોબારી સભાનું નિયામક મંડળ કેટલા સભ્યોનું બનેલું હોય છે.
- (A) 40 (B) 60
(C) 75 (D) 80
- 9 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનની કારોબારી સભા સરકારના પ્રતિનિધિઓ કેટલા હોય છે
- (A) 10 (B) 20
(C) 30 (D) 40
- 10 કઈ પંચવર્ષીય યોજના દરમ્યાન શ્રમ કાનૂનોના અસરકારક અમલીકરણ પર ભાર મુકવામાં આવ્યો.
- (A) પહેલી પંચવર્ષીય યોજના (B) બીજી પંચવર્ષીય યોજના
(C) ચોથી પંચવર્ષીય યોજના (D) પાંચમી પંચવર્ષીય યોજના
11. કઈ પંચવર્ષીય યોજના દરમ્યાન શ્રમિક સ્વાસ્થ્ય અને સામાજિક સુરક્ષા પર ભાર મુકવામાં આવ્યો.
- (A) ત્રીજી પંચવર્ષીય યોજના (B) ચોથી પંચવર્ષીય યોજના
(C) પાંચમી પંચવર્ષીય યોજના (D) છઠ્ઠી પંચવર્ષીય યોજના

3.9 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

- 1 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠન (ILO) ની સ્થાપના કયાં વર્ષે થઈ હતી
- (A) 1919
- 2 ભારત કયાં વર્ષથી આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનનું સભ્યપદ ધરાવે છે?
- (A) 1919
- 3 1944માં આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનની પરિષદ કયાં ભરાઈ હતી.
- (D) ફિલાડેલ્ફીઆ
- 4 નીચેના માંથી કઈ બાબત આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનનો હેતુ નથી.
- (B) કામદારોને સમૃદ્ધ બનાવવા
- 9 નીચેના માંથી કઈ બાબત આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનના મૂળભૂત સિદ્ધાંતો નથી.
- (D) કામદારો અને માલિકો વચ્ચેના સબધો અગત્યના છે
- 6 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક પરિષદ વર્ષ દરમ્યાન કેટલીવાર યોજાય છે.
- (C) વર્ષમાં એકવાર
- 10 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક પરિષદ દરેક દેશ પોતાના કેટલા સભ્યો મોકલી શકે છે.
- (B) ચાર
- 11 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનની કારોબારી સભા (જનરલ બોડી)ની બેઠક વર્ષમાં કેટલી વાર યોજાય છે
- (A) વર્ષમાં ચાર વખત

- 12 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનની કારોબારી સભાનું નિયામક મંડળ કેટલા સભ્યોનું બનેલું હોય છે.
(A) 40
- 9 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનની કારોબારી સભા સરકારના પ્રતિનિધિઓ કેટલા હોય છે
(B) 20
- 10 કઈ પંચવર્ષીય યોજના દરમ્યાન શ્રમ કાનૂનોના અસરકારક અમલીકરણ પર ભાર મુકવામાં આવ્યો.
(C) ચોથી પંચવર્ષીય યોજના
- 11 કઈ પંચવર્ષીય યોજના દરમ્યાન શ્રમિક સ્વાસ્થ્ય અને સામાજિક સુરક્ષા પર ભાર મુકવામાં આવ્યો.
(D) છઠી પંચવર્ષીય યોજના

3.10 ચાવીરૂપ શબ્દો

અસંગઠિત ક્ષેત્રકામદારોનું એવું ક્ષેત્ર જ્યાં તેઓને સરકાર દ્વારા કોઈ સામાજિક સુરક્ષા પૂરી પાડવામાં આવતી નથી અને તેમનું સામાજિક-આર્થિક જીવન અનિશ્ચિતતાઓથી ભરેલું હોય છે.

મજૂર નીતિ ભારત સરકાર, ILO જેવા રાષ્ટ્રીય કે આંતરરાષ્ટ્રીય સંગઠનો દ્વારા મજૂરોના વિકાસ કલ્યાણ તેમજ ઉત્પાદન પ્રક્રિયા પર હકારાત્મક અસરોને ધ્યાનમાં રાખીને જે આયોજિત પ્રયાસ માટે જે નિયમો નક્કી કરવામાં આવે છે તેને મજૂર નીતિ કહેવાય.

3.11 સ્વાધ્યાય લેખન

- 1 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક સંગઠનનો ટૂંકમાં પરિચય આપો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
- 2 આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક સંગઠનના હેતુઓ જણાવો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3

આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક સંગઠનના સિદ્ધાંતો જણાવો.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4

આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક પરિષદ વિષે નોંધ લખો.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5

આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક સંગઠનની જનરલ બોડી વિષે નોંધ લખો.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6

આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક કામદાર કચેરી વિષે નોંધ લખો.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7

ભારત પર આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમિક સંગઠનની અસરો જણાવો.

.....

3.12 પ્રવૃત્તિ

- 1 ઉદ્યોગ ગૃહોમાં મજૂર કલ્યાણ અધિકારીને મળીને તેમના દ્વારા અમલમાં મુકવામાં આવતી મજૂર નીતિને સમજવાનો પ્રયત્ન કરો.
- 2 ગ્રંથાલન અને ઈન્ટરનેટના માધ્યમથી આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનની વિગતો એકત્ર કરીને વર્ગખંડમાં પાવરપોઈન્ટ પ્રેઝન્ટેશન રજૂ કરો.
- 3 કામદારોની સમસ્યા નિવારણમાં મજૂર નીતિ કેટલી ઉપયોગી બંની શકે -બે જુથમાં વિભાજિત થઈને જૂથ ચર્ચા કરો.

3.13 કેસ સ્ટડી

- 1 મજૂર નીતિ ઘડતરમાં મુખ્ય ભૂમિકા ભજવતા સરકારના વિભાગો તેમજ સામાજિક સંસ્થાઓની કેસ સ્ટડી તૈયાર કરો.
- 2 શ્રમ કાનૂનો અને શ્રમ અંગેની ભારત સરકારની નીતિઓને કેન્દ્રમાં રાખીને કેસ સ્ટડી તૈયાર કરો.

3.14 સંદર્ભગ્રંથ

- 1 આર.આર. હોપકિન્સ (1955) ઔદ્યોગિક કલ્યાણની પ્રવેશિકા, ગુજરાત યુનિવર્સિટી, પ્રેસ અમદાવાદ
- 2 શાહ અને દવે (2008) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 3 ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- 4 શાહ અને દવે (2008) ગ્રામિણ સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 5 જોશી આર અને અન્યો (2008) ભારતની આર્થિક વિકાસની સમસ્યાઓ, ન્યુ પોપ્યુલર પ્રકાશન , સુરત
- 6 પાંચાલી એન.વી. (2006) માનવ સંસાધન સંચાલન, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન , અમદાવાદ
- 7 Ashwathhapa K. (2008) Human Resource and Personnel Management , McGraw hill Corporation, Bangalore.



डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर
ओपन युनिवर्सिटी

MSW-403

कामदार कल्याण अने
समाजकार्य व्यवहार

विभाग

3

कामदार यणवणो अने कामदार कल्याण

अेकम-1 कारभानानी अंदर अने बहार भरजियात अने इरजियात रीते पूरी पाडवामां
आवती कल्याण सेवाओ

अेकम-2 मजूर यणवणो अर्थ अने ऐतिहासिक पृष्ट भूमि

अेकम-3 मजूर संगठनो अर्थ, हेतुओ अने कार्यो

अेकम-4 जुदा जुदा राष्ट्रीय स्तरना कामदार संगठनो

अेकम-5 मजूर कायदाओनी जइरीयात अने हेतुओ

ISBN : 978-81-943679-1-8

લેખક

શ્રી વિનોદ સોનવણે

આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
સમાજકાર્ય વિભાગ, સમાજવિદ્યા ભવન,
ગુજરાત યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.

શ્રી ભલુ જે. શેખ

આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
સંશોધન મદદનીશ, આદિવાસી સંશોધન કેન્દ્ર,
ગુજરાત વિદ્યાપીઠ, અમદાવાદ.

પરામર્શક (વિષય)

ડૉ. રવિન્દ્રભાઈ પંચોલી

આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, મ. દે. ગ્રામસેવા
મહાવિદ્યાલય, રાંધેજા, ગાંધીનગર.

પરામર્શક (ભાષા)

ડૉ. હેતલ ગાંધી

આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી,
અમદાવાદ.

Edition : 2021

Copyright©2021 Knowledge Management And Research Organisation.

All rights reserved. No part of this book should be reproduced, transmitted or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage or retrieval system without written permission from us.

Acknowledgement

Every attempt has been made to trace the copyright holders of material reproduced. It may be possible that few words are missing or correction required, we will be pleased to make necessary correction/amendment in future edition of this book.

ઘટક પરિચય :

મજૂર ચળવળ એ મજૂર સંગઠનોના માધ્યમ દ્વારા સંયુક્ત પગલાં દ્વારા તેમની આર્થિક અને સામાજિક સ્થિતિ સુધારવા માટે કામદારો દ્વારા સંગઠિત પ્રયાસ છે. ઓગણીસમી સદીમાં ભારતમાં આધુનિક મજૂર વર્ગનો ઉદ્ભવ થયો. આ વિકાસ આધુનિક કારખાનાઓ, રેલ્વે, ડોક્યાર્ડ અને રસ્તાઓ અને ઈમારતોને લગતી બાંધકામ પ્રવૃત્તિઓની સ્થાપનાનો કારણે થયો હતો. શ્રમના પ્રમાણમાં આધુનિક સંગઠન અને શ્રમ માટે પ્રમાણમાં મુક્ત બજારના અર્થમાં તે આધુનિક કામદાર વર્ગ હતો. આ નિયમમાં કેટલાક મહત્વપૂર્ણ અપવાદો હતા. વૃક્ષારોપણના કામદારો, જેમણે મૂડીવાદી નોકરીદાતાઓ માટે પણ કામ કર્યું હતું અને આંતરરાષ્ટ્રીય બજારોમાં વેચાતી ચીજવસ્તુઓનું ઉત્પાદન કર્યું હતું, તેઓની ભરતી કરવામાં આવી હતી અને મુક્ત પરિસ્થિતિઓમાં કામ કર્યું હતું. વાસ્તવમાં, વસાહતી ભારતમાં મોટાભાગના કામદારો માટે, ભરતી અને કામ કરવાની પરિસ્થિતિઓ એટલી મુક્ત ન હતી જેટલી અન્ય કેટલાક દેશોમાં હતી જે મૂડીવાદી રીતે વધુ વિકસિત હતી. આ પરિસ્થિતિની અસર કામદાર વર્ગની ચળવળ પર પડી કારણ કે તે વર્ષોથી વિકસિત થઈ. ઓછા વિકસિત અર્થતંત્ર ઉપરાંત, વસાહતી સ્થિતિએ પણ મજૂર ચળવળ પર તેની અસર કરી હતી. આ બ્લોક શીખનારને, ભારતમાં મજૂર ચળવળ અને કામદાર કલ્યાણ વિશે વિસ્તૃત માહિતી આપશે.

ઘટકના હેતુઓ :

આ ઘટકના અભ્યાસ પછી વિદ્યાર્થી નીચે જણાવેલ બાબતોથી પરિચિત બનશે.

- કારખાનાની અંદર અને બહાર મરજિયાત અને ફરજિયાત રીતે પૂરી પાડવામાં આવતી કલ્યાણ સેવાઓનો વિદ્યાર્થીઓને પરિચય મળી રહેશે.
- મજૂર ચળવળનો અર્થ અને ઐતિહાસિક પૃષ્ઠ ભૂમિ વિષે વિદ્યાર્થીઓ માહિતગાર થશે.
- મજૂર સંગઠનોનો અર્થ , હેતુઓ અને કાર્યોનો પરિચય વિદ્યાર્થીઓને મળી રહેશે.
- જુદા જુદા રાષ્ટ્રીય સ્તરના મજૂર સંગઠનોના કાર્યો અને શ્રમિકોના વિકાસમાં તેમના યોગદાન બાબતે વિદ્યાર્થીઓ પરિચય મેળવી શકશે.
- મજૂર કાયદાઓની જરૂરીયાત અને હેતુઓ

: એકમનું માળખું :

- 1.0 એકમના હેતુઓ
 - 1.1 પ્રસ્તાવના
 - 1.2 કારખાનાની અંદર થતી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ
 - 1.2.1 ઔદ્યોગિક શિક્ષણ અને તાલીમ
 - 1.2.2 સ્વાસ્થ્ય સેવા
 - 1.2.3 ઘોડિયાઘર
 - 1.2.4 કેન્ટીન અને ભોજનની વ્યવસ્થા
 - 1.2.5 નહાવા-ધોવાની વ્યવસ્થા
 - 1.2.6 કામદારોની પરિસ્થિતિ અને વાતાવરણ
 - 1.3 કારખાનાની બહાર થતી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ
 - 1.3.1 શૈક્ષણિક સુવિધા
 - 1.3.2 મનોરંજનની સુવિધા
 - 1.3.3 રહેઠાણની સુવિધા
 - 1.3.4 તબીબી સારવાર ખર્ચ
 - 1.3.5 વાહન-વ્યવહાર પ્રવાસની સવલત
 - 1.3.6 વ્યાજબી ભાવની દુકાનો
 - 1.3.7 પ્રોવિડંડ ફંડ, પેન્શન, ગ્રેજ્યુટી યોજના
 - 1.3.8 સામાજિક સલામતી
 - 1.4 ઉપસંહાર
 - 1.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
 - 1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
 - 1.7 ચાવીરૂપ શબ્દો
 - 1.8 સ્વાધ્યાય લેખન
 - 1.9 પ્રવૃત્તિ
 - 1.10 કેસ સ્ટડી
 - 1.11 સંદર્ભગ્રંથ
-

1.0 એકમના હેતુઓ

કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ ઔદ્યોગિક સંબંધોને હકારાત્મક બનાવે છે. કામદાર કલ્યાણ માટે ઉદ્યોગગૃહ દ્વારા વિવિધ પગલા લેવામાં આવે છે. આ એકમનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય ઉદ્યોગગૃહો દ્વારા પોતાના કામદારો માટે માલિકો દ્વારા કરવામાં આવતી કલ્યાણ પ્રવૃત્તિઓની સમજ મેળવવાનો છે કારખાનાની અંદર કામના સ્થળે કામદારની સુરક્ષા ભોજન આરામ મનોરંજન જેવી વિવિધ પ્રવૃત્તિઓ કરવામાં આવે છે જ્યારે કારખાનાની બહાર રહેઠાણની સુવિધા, આવવા-જવા માટે બસની સુવિધા, શિક્ષણ મનોરંજન અને તબીબી સુવિધા વગેરે જેવી સુવિધાઓ કારખાનાની બહાર પૂરી પાડવામાં આવે છે. આ એકમનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય કામદારોને પૂરી પાડવામાં આવતી આવી વિવિધ સુવિધાઓ બાબતે વિદ્યાર્થીઓને માહિતગાર કરવાનો છે.

1.1 પ્રસ્તાવના

કામદાર કલ્યાણ એ આજના ઔદ્યોગિક જગતની મહત્વની જરૂરિયાત બની ગઈ છે. કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ કામદારોને કાર્ય સંતોષ અને પોતાના ઉદ્યોગગૃહ સાથે અમે પાણી ભાવના કેળવવામાં મદદરૂપ બને છે. કામદારોને પૂરી પાડવામાં આવતી કલ્યાણકારી સુવિધાઓ અને સેવાઓ વિવિધ પ્રકારની હોય છે. જે-તે ઉદ્યોગગૃહ પોતાની સ્થાનિક પરિસ્થિતિ, કામદારોની જરૂરિયાત, માંગણી, ઉદ્યોગોના વિકાસમાં કામદારનું યોગદાન જેવી વિવિધ બાબતોને કેન્દ્રમાં રાખીને પોતાની કલ્યાણકારી સેવાઓનું આયોજન નક્કી કરે છે.

વિવિધ કાયદાઓ કામદારોને આરામ, વિવિધ સુવિધાઓ, કામના કલાકો, વિરામનો સમય, વધારાના કામ માટે ઓવરટાઈમ, અઠવાડિક રજા, જાહેર રજા જેવી વિવિધ બાબતો ઉદ્યોગોમાં કામદાર કલ્યાણનો નિર્દેશ કરે છે. મેટરનિટી બેનીફીટ એક્ટ સ્ત્રી કામદારોને સગર્ભાવસ્થા દરમ્યાન રજાની જોગવાઈ કરે છે. તેવી જ રીતે અન્ય ઘણા એવા કાયદાઓ છે જેમાં કામદારોના અધિકારોને સુનિશ્ચિત કરવામાં આવ્યા છે. અહીં આ એકમમાં મુખ્યત્વે કામદારોના કલ્યાણ માટે ઉદ્યોગગૃહ દ્વારા કેવા પ્રયત્નો કરવામાં આવે છે તેની સ્પષ્ટતા કરવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે. સમાજકાર્યના વિદ્યાર્થીઓએ ભવિષ્યમાં વિવિધ ઔદ્યોગિક એકમોમાં જઈને કામદાર કલ્યાણની પ્રવૃત્તિ કરવાની રહેશે તેથી કામદારો માટેની કલ્યાણલક્ષી જોગવાઈઓની સમજ મેળવવી તેમના માટે અગત્યની બની રહે છે.

1.2 કારખાનાની અંદર થતી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ :

ડૉ. બ્રાઉટન તેમના પુસ્તક લેબર ઈન ઈન્ડીયન ઈન્ડસ્ટ્રીઝમાં કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિને મુખ્ય બે વિભાગમાં સમજાવે છે

1. કારખાનાની અંદર થતી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ
2. કારખાનાની બહાર થતી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ

કારખાનાની અંદર થતી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ :

1.2.1 ઔદ્યોગિક શિક્ષણ અને તાલીમ

કામદાર પોતાનું કાર્ય વધુ સારી રીતે અને સમજપૂર્વક કરી શકે તે માટે માલિકના ખર્ચે જરૂરી ઔદ્યોગિક શિક્ષણ અને તાલીમની વ્યવસ્થા પૂરી પાડવામાં આવે છે. શિક્ષણ અણે

તાલીમને લીધે ઉત્પાદનની ગુણવત્તા સુધારો થાય છે, તથા અકસ્માતોનું પ્રમાણ ઘટે છે.ઉત્પાદકતા વધે છે.પરિણામે કામદારને રોજના સ્વરૂપમાં વધુ આવક મળે છે.

1.2.2 સ્વાસ્થ્ય સેવાઓ :

પહેલું સુખ તે જાતે નર્યા એ કહેવત પ્રમાણે સ્વાસ્થ્ય સારું હોવું એ દરેક કામદાર માટે એક મહત્વની બાબત છે.જો કામદારનું સ્વાસ્થ્ય સારું રહેશે તો તે કાર્યક્ષમ રીતે કામ કરી શકશે. આથી કામદારની સ્વાસ્થ્ય સુરક્ષા માટે કારખાનામાં પ્રાથમિક સારવાર કેન્દ્ર કે હોસ્પિટલ ચલાવી શકાય, કાયમી ડોક્ટર અને નર્સની જોગવાઈ કરી શકાય. ઘણા ઉદ્યોગગૃહ હવે નિયમિત રીતે આરોગ્ય કેમ્પનું આયોજન કરે છે. જેમાં માત્ર કામદારને જ નહિ પણ તેમના કુટુંબના સભ્યોને પણ આરોગ્ય સુવિધાઓનો લાભ આપવામાં આવે છે.કામદારના સ્વાસ્થ્યની જાળવણી માટે જરૂરી સાધનો તેમને પુરા પાડવામાં આવે છે.

1.2.3 ઘોડિયા ઘર

જો કારખાનામાં સ્ત્રી કામદારો કામ કરતા હોય તો તેમના બાળકો માટેની આ સુવિધા આશીર્વાદ રૂપ છે. જે સ્ત્રી કામદારોના બાળકો નાના છે તેઓ બાળકોના ઉછેરની જવાબદારીને કારણે પોતાના કાર્યસ્થળે પૂરતો સમય આપી શકતા નથી. તેથી ઉત્પાદન પ્રક્રિયા પર તેની નકારાત્મક અસર પડે છે. બાળઉછેર એ સ્ત્રી માટે અનિવાર્ય જવાબદારી બની રહે છે તેથી ઉદ્યોગગૃહોને કાયદાકીય રીતે સ્ત્રીને ઘોડિયાઘરની સુવિધા પુરી પાડવાની પાડવામાં આવે છે. પોતાના કાર્યસ્થળે સ્ત્રીને બાળકોની સંભાળનો ઘણો મોટો બોજો હળવો થવાથી સ્ત્રી કામદારની કાર્યક્ષમતા વધે છે.સ્ત્રી કામદાર બાળક બાબતે માનસિક ચિંતા માંથી મુક્ત બનીને કાર્ય કરી શકે છે. તેથી ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં વૃદ્ધિ થાય છે. આમ ઘોડિયાઘરની પ્રવૃત્તિ ઔદ્યોગિક સમાજના હિતમાં હોય તેમ જોવા મળે છે.

1.2.4. કેન્ટીન અને ભોજનની વ્યવસ્થા

સામાન્ય રીતે કારખાનામાં કામદાર આઠ કલાક જેટલો સમય પ્રસાર કરે છે.આ સમયગાળા દરમ્યાન તેને ચા નાસ્તો કે ભોજન લેવાની જરૂરિયાત ઉભી થાય છે.કામદારોની આ જરૂરિયાતો પૂરી થાય તે માટે માલિક દ્વારા કારખાનામાં કેન્ટીન ની વ્યવસ્થા કરવામાં આવે છે. આવી કેન્ટીન માલિકના નિયંત્રણ હેઠળ અથવા કોન્ટ્રાક્ટ પદ્ધતિથી ચલાવવામાં આવે છે. કેટલીક જગ્યાએ સહકારી પદ્ધતિ કે કામદાર યુનિયનના માધ્યમથી કેન્ટીન ચલાવવામાં આવે છે..કેન્ટીનમાં કામદારોને સ્વસ્થ, સુઘડ અને વ્યાજબી ભાવે વસ્તુઓ મળી રહે છે કેન્ટીન કારખાના ના કેમ્પસમાં અથવા કારખાનાથી નજીકના સ્થળે ચલાવી શકાય કામદારોને આવવા જવામાં વધુ સમય લાગે તેવા સ્થળે કેન્ટીન ચલાવવી જોઈએ નહિ.

કેન્ટીનનું ફર્નિચર સારું અને આરામ દાયક હોવું જોઈએ. તેમાં ટીફીન રૂમ અને લંચરૂમની વ્યવસ્થા હોવી જોઈએ.કર્મચારીઓ આરામથી ભોજન લઈ શકે. તેવી વ્યવસ્થા હોવી જોઈએ. ભોજન રૂમ કે આરામખંડ (રેસ્ટરૂમ)માં ટી.વી કે અન્ય મનોરંજનના સાધનની વ્યવસ્થા રાખવી જોઈએ.

1.2.4 નહાવા ધોવાની વ્યવસ્થા

કામદાર કાર્ય દરમ્યાન સખત ગરમી થતી હોય, ધૂળિયા વાતાવરણમાં તેને કામ કરવું

પડતું હોય, તેનું કામ જ એવા પ્રકારનું હોય કે જેમાં તેનું શરીર ગંદુ થતું હોય તો તેવા સ્થળે કામદારને નહાવા ધોવાની વ્યવસ્થા પૂરી પાડવી જોઈએ. આવી સુવિધા આપવાથી કામદારનું સ્વાસ્થ્ય સારું રહે છે નહાવા પછી સ્ફૂર્તિ પ્રાપ્ત કરવાથી તે વધુ સારી રીતે કામ કરી શકે છે. તાતા જુથે તેમની ખાણોમાં આવી સુવિધા પૂરી પડેલ છે. આ ઉપરાંત જ્યાં ખાદ્ય પદાર્થોનું ઉત્પાદન થાય છે તે જગ્યાએ કામદારોને ઉત્પાદન પ્લાન્ટમાં પ્રવેશતા પૂર્વે હાથ ધોવાની તેમજ શરીર પર સ્વચ્છતા જાળવવાની વ્યવસ્થા પૂરી પાડવામાં આવે છે .

1.2.5 કામગીરીની પરિસ્થિતિ અને પર્યાવરણ

કામદાર સરળતાથી અને કાર્યક્ષમતાપૂર્વક કામ કરી શકે તેવી પરિસ્થિતિ તેને પૂરી પાડવામાં આવે છે. કારખાનાનું બાંધકામ કે આયોજન એવું હોવું જોઈએ કે જેથી કામદારને પૂરતી સ્વચ્છ હવા ઉજાસ મળી રહે, ઠંડી ગરમી સામે તેને રક્ષણ મળી રહે તેવી વ્યવસ્થા કરવી જોઈએ. યંત્રો આડે સંરક્ષણ વાડ ગોઠવીને કામદારોની સુરક્ષાનું ધ્યાન રાખવું જોઈએ. થાક અને કંટાળાણે દુર કરવા માટે કારખાનામાં હળવા સંગીતની વ્યવસ્થા હોવી જોઈએ. કામદારો માટે રક્ષણાત્મક સાધનો જેવા કે ગોગલ્સ હાથ પગના મોજા ગોણ એપ્રન વગેરે પુરા પાડવામાં આવે છે

1.3 કારખાનાની બહાર થતી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ :

1.3.1 શૈક્ષણિક સુવિધાઓ

શિક્ષણ એ વિકાસનું એક મહત્વપૂર્ણ સાધન છે. તેથી કામદાર અને તેના સંતાન માટે અભ્યાસ કરવા માટેની સુવિધા પૂરી પાડવી એ પણ કલ્યાણ પ્રવૃત્તિનો એક ભાગ છે. વૈજ્ઞાનિક સંચાલન કામદારોની નિરક્ષરતા દુર કરવામાંમાને છે. સામાન્ય રીતે રાત્રી શાળાઓ પરોઢ શિક્ષણના વર્ગો ચલાવવા, કામદાર અને તેના સંતાનને શિક્ષણ ફી, ટેકનિકલ સહાય શિક્ષણ અને પુસ્તકો વગેરે વિનામૂલ્યે પુરા પાડવાતેમજ કામદારના બાળકો સારા માર્ક્સ મેળવે તો તેમને ઈનામ આપીને પ્રોત્સાહિત કરવા જેવી વિવિધ બાબતો કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ અંતર્ગત સમાવી લેવામાં આવે છે.

1.3.2 મનોરંજનની સુવિધા

કામનો થાક અને કંટાળો દુર કરવા માટે તેમજ કામદારના જીવનમાં આંનદ ઉત્સાહ લાવવા મનોરંજન એક મહત્વનું માધ્યમ છે. આ માટે માલિક પોતે જ કર્મચારી ક્લબની વ્યવસ્થા કરે છે. અથવા કર્મચારીઓ વતી મનોરંજન માટે ક્લબમાં લવાજમ ભરી દે છે. માલિકો ચલચિત્રો માટે પ્રોજેક્ટર વસાવીને કર્મચારીઓ અને તેમના કુટુંબીજનોને ચલચિત્રો દર્શાવી મનોરંજન પૂરું પડવાનો પ્રયત્ન કરે છે. ઘણીવાર માલિકો આવી સુવિધા ઉપલબ્ધ કરાવવી શક્ય ના હોય તો માલિક કામદારોને મફત સિનેમાની ટીકીટો પૂરી પડે છે. કામદારો માટે દૈનિક પત્રો, સામયિકો, ચલચિત્રો, રેડિયો, ટીવી. વી.સી.આર. ઈન્ડોર ગેમ્સ, જેવા સાધનો દ્વારા કામદારોને મનોરંજન પૂરું પડવાના પ્રયત્નો થાય છે.

1.3.3 રહેઠાણની સુવિધા

ગંદી અને અસ્વચ્છ વસાહતો કામદારના આરોગ્યને નુકશાનકર્તા છે. આવા ગંદા વસવાટોમાં ગંદકી, ગટર, પાણી, વીજળી જેવી પાયાની સુવિધાઓનો અભાવ જોવા મળે

છે.તેથી કામદારનું સામાજિક, માનસિક અને શારીરિક આરોગ્ય જોખમાય છે. આવી પરિસ્થિતિ કોઈપણ ઉદ્યોગ માટે જોખમકારક ગણી શકાય.તેથી પોતાના કામદારોને યોગ્ય સુવિધાઓ સાથેના રહેઠાણ પુરા પાડવા એ ઉદ્યોગગૃહના માલિકોની પ્રાથમિક ફરજ બની રહે છે. તેથી કામદારોને વિનામૂલ્યે કે રાહત દરે માલિકો તરફથી રહેઠાણ પુરા પાડવામાં આવે છે. ભાવનગરમાં નિરમા કેમિકલ્સ દ્વારા નિરમા નગરનું નિર્માણ કરવામાં આવેલ છે. તેવીજ રીતે IFFCO પોતાના કામદારોને આવાસ પુરા પડે છે.

1.3.4 તબીબી સારવાર ખર્ચ

પ્રતિષ્ઠિત ઔદ્યોગિકગૃહો-માલિકો પોતાના સારવાર કેન્દ્રો ચલાવે છે.જ્યાંથી પોતાના કામદારોને મફત સારવાર મળી રહે છે. જે માલિકો પોતાના સારવાર કેન્દ્રો નથી ચલાવતા તેઓ કામદારોને માન્ય દવાખાનાઓ માંથી સારવાર મેળવવાની છૂટ આપે છે આવા દવાખાનાનું બીલ તેઓ ચૂકવી દેતા હોય છે.ઘણા માલિકો પોતાના કામદારોને નિયમિત રીતે સારવાર ભથ્થું (Medical Allwance) પણ આપતા હોય છે. આ ઉપરાંત વર્તમાન સમયમાં ઘણા ઉદ્યોગ ગૃહો પોતાના કામદારોનો તબીબી વીમો કરાવતા થયા છે. આ વીમાનું પ્રીમીયમ માલિક ભરે છે અને જ્યારે તબીબી સમસ્યાઓ ઉભી થાય છે ત્યારે કામદારને વીમા કંપની તરફથી આરોગ્ય સુવિધાઓ મળી રહેતી હોય છે.

1.3.5 વાહન વ્યવહાર પ્રવાસની સવલત

ઘણા માલિકો પોતાના કામદારોને પોતાના ઘરેથી કામના સ્થળે આવવા-જવા માટે વાહનની સુવિધા પૂરી પડે છે. આ સુવિધા માટે કામદારો પાસેથી કોઈપણ પ્રકારનો ચાર્જ વસુલ કરવામાં આવતો નથી પણ મફત સુવિધા પૂરી પાડવામાં આવે છે.આ ઉપરાંત કામદારોને દર ત્રણ વર્ષે 2000 થી 3000 KM. કે સંસ્થાના નિયમ મુજબ સહકુટુંબ પ્રવાસ કરવાની સવલત આપવામાં આવે છે.

1.3.6 વ્યાજબી ભાવની દુકાનો

દૈનિક જરૂરિયાતની ચીજ વસ્તુઓ કામદારોને સરળતાથી અને વ્યાજબી ભાવે મળી રહે તે માટે માલિકો દ્વારા વ્યાજબી ભાવે વસ્તુઓ પૂરી પડવાની કલ્યાણકારી સુવિધા પોતાના કામદારો માટે ચલાવવામાં આવે છે. કારખાના તરફથી ચલાવવામાં આવતી વ્યાજબી ભાવની દુકાનો પર કામદારોને બજાર કરતા સસ્તા ભાવે વસ્તુઓ પૂરી પાડવામાં આવે છે. ઘણા કારખાનાઓમાં પોતાના કામદારોને માસિક ખાતું બનાવીને ઉધારખાતે વસ્તુઓ પૂરી પાડવામાં આવે છે.

1.3.7 પ્રોવિડંડ ફંડ, પેન્શન ગ્રેજ્યુટી યોજના

પ્રોવિડંડ ફંડ એ કામદારો માટે ફરજિયાત બચતની યોજના છે દર મહીને તેના પગાર માંથી 8.1/3% જેટલી અથવા તો વખતોવખત સરકાર દ્વારા નક્કી કરવામાં આવેલ નિયમ મુજબ રકમ કાપવામાં આવે છે.માલિક પણ તેટલો જ હિસ્સો તેમાં ઉમેરે છે. આ રકમ અમુક વર્ષો બાદ અથવા કર્મચારી નિવૃત્ત થાય ત્યારે તેને મળે છે. નિવૃત્તિ વખતે આ ભંડોળ તેને ખુબ જ ઉપયોગી થઈ પડે છે.

પ્રોવિડંડ ફંડ ઉપરાંત કામદાર જ્યારે નિવૃત્ત થાય ત્યારે તેને નોકરીની શરતોને આધીન

રહીને ગ્રેજ્યુટીનો લાભ મળી શકે છે એટલું જ નહિ કેટલાક ઉદ્યોગગૃહ પોતાના કર્મચારીઓને ફેમીલી પેન્શનના લાભ પણ આપે છે. સામાન્ય રીતે ખાનગી ક્ષેત્રમાં પેન્શનને બદલે પ્રોવિડંડ ફંડ અને ગ્રેજ્યુટીના લાભ કામદારોને આપવામાં આવે છે.

1.3.8 સામાજિક સલામતીની યોજના.

યાંત્રિકીકરણને લીધે મજૂર જીવનની સલામતીનો પ્રશ્ન વધુને વધુ ગંભીર બનવા લાગ્યો છે. અકસ્માતને લીધે મજૂર જેટલા પ્રમાણમાં કમાવવાની શક્તિ ગુમાવે છે તેટલા પ્રમાણમાં તેને વળતર મળવું જ જોઈએ તેવા પ્રયત્ન પ્રવર્તમાન સમયમાં કરવામાં આવે છે. અકસ્માત સામે રક્ષણ પૂરું પડતા સાધનો પુરા પાડવામાં આવે છે. અકસ્માતથી કામદારનું મૃત્યુ થાયતો તેના વારસદારોને વળતર ચુકવવામાં આવે છે. આ ઉપરાંત પ્રસુતિ વળતર, રજાઓ, ઓવરટાઈમ, સામે વધારાનું વળતર વગેરે પ્રવૃત્તિઓ કામદારો માટે માલિકો દ્વારા ઉઠાવવામાં આવતા સામાજિક સલામતીના પગલા તરીકે ઓળખાવી શકાય. આમ કામદાર કામના સ્થળે અને કામ પરથી નિવૃત્ત થયા પછી પણ ગૌરવપૂર્ણ જીવન જીવી શકે તે માટેના કલ્યાણલક્ષી પગલાઓને સામાજિક સલામતીની યોજના તરીકે ઓળખાવી શકાય.

1.4 ઉપસંહાર

આમ કામદાર કલ્યાણ માટે હવે દરેક ઉદ્યોગગૃહ પોતાની રીતે જ પ્રયત્નો કરે છે જે માલિકો પોતાના કામદારોના સામાજિક આર્થિક સલામતી માટે ગંભીર નથી હોતા તેમની સામે કાયદેસર પગલા લેવામાં આવે છે અને તેમને કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિ માટે ફરજ પાડવામાં આવે છે. આમ વર્તમાન સમયમાં માનવ સંસાધન વિકાસ પર ભાર મુકવામાં આવે છે. ઔદ્યોગિક વિકાસ માટે માણસ પણ એક મહત્વનું સાધન છે તેની ગેરહાજરી કે અસંતોષ ઉદ્યોગગૃહો નુકશાનકારક બની શકે છે

1.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- 1 સગર્ભાવસ્થા દરમ્યાન સ્ત્રી માટે રાજાની જોગવાઈ કયા કાયદામાં કરવામાં આવી છે

(A) MTP એક્ટ	(B) મેટરનીટી બેનીફીટ એક્ટ
(C) ફેક્ટરી એક્ટ	(D) સમાન વેતન ધારો
- 2 Labour In Indian Industries-પુસ્તકના લેખક કોણ છે.

(A) ડૉ.બ્રાઉન	(B) ડૉ. રીચાર્ડ હેન્ડ્રી
(C) ડૉ.જોસેફ હિક	(D) ડૉ. એડવીન મિલર
- 3 નીચેના માંથી એવી કઈ સુવિધા છે જે કામદારને કારખાનાની અંદર અને બહાર બંને સ્થળે પૂરી પાડવામાં આવે છે.

(A) નહાવા ધોવાની સુવિધા	(B) શૈક્ષણિક સુવિધાઓ
(C) ભોજનની સુવિધા	(D) સ્વાસ્થ્ય સેવાઓ
- 4 ભાવનગરનું નીરમાં કેમિકલ્સ અને IFFCO કામદારોને કઈ સુવિધા મોટા પ્રમાણમાં પૂરી પાડે છે.

(A) આરોગ્ય સુવિધા	(B) રહેઠાણની સુવિધા
-------------------	---------------------

(C) સસ્તા અનાજની સુવિધા (D) તબીબી સુવિધા

5 કામદારો માટેની ફરજિયાત બચત યોજના કઈ છે

(A) જનધન યોજના (B) બેંક બચત યોજના

(C) ભવિષ્ય નિધિ (PF) યોજના (D) પોસ્ટ ઓફીસ બચત યોજના

1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1 સગભાવસ્થા દરમિયાન સ્ત્રી માટે રાજાની જોગવાઈ કયા કાયદામાં કરવામાં આવી છે
(B) મેટરનીટી બેનીફીટ એક્ટ

2 Labour In Indian Industries-પુસ્તકના લેખક કોણ છે.

(A) ડૉ.બ્રાઉન

3 નીચેના માંથી એવી કઈ સુવિધા છે જે કામદારને કારખાનાની અંદર અને બહાર બંને સ્થળે પૂરી પાડવામાં આવે છે.

(D) સ્વાસ્થ્ય સેવાઓ

4 ભાવનગરનું નીરમાં કેમિકલ્સ અને IFFCO કામદારોને કઈ સુવિધા મોટા પ્રમાણમાં પૂરી પાડે છે.

(B) રહેઠાણની સુવિધા

5 કામદારો માટેની ફરજિયાત બચત યોજના કઈ છે

(C) ભવિષ્ય નિધિ (PF) યોજના

1.7 ચાવીરૂપ શબ્દો

કારખાનું : કારખાના ધારા મુજબ જ્યાં 10થી વધુ કામદારો કામદારો કામ કરતા હોય અને વીજળીના ઉપયોગથી ઉત્પાદન થતું હોય અથવા 20 કે તેથી વધુ કામદારો વીજળીના ઉપયોગ વગર ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા થતી હોય તેવા સ્થળને કારખાનું કહેવાય

ઘોડિયાઘર : નાના બાળકોને સાચવવા માટે ઉદ્યોગગૃહોમાં એક મકાનની વ્યવસ્થા કરવામાં આવે છે જ્યાં બાળકો માટે રમકડા, મનોરંજનના સાધનો, નાસ્તો વગેરે વ્યવસ્થા પૂરી પાડવામાં આવે છે. આમ કામદાર સ્ત્રી કામ પર હોય તે સમયે તેના બાળકોને સાચવવા માટેનું ગૃહ એટલે ઘોડિયાઘર.

પ્રોવિડન્ટ ફંડ : પ્રોવિડન્ટ ફંડને ગુજરાતીમાં ભવિષ્ય નિધિ કહેવામાં આવે છે. દરેક કર્મચારીના પગાર માંથી 8.33 % અથવા જે તે સમયે સરકાર નક્કી કરે તે મુજબની રકમ કાપવામાં આવે છે અને સામે માલિક એટલી જ રકમ ઉમેરે છે. આ જમા થયેલ ભંડોળ કામદારને તેના વૃદ્ધાવસ્થામાં ઉપયોગી બનશે તેવા આશય સાથે આ બચત રાખવામાં આવે છે.

1.8 સ્વાધ્યાય લેખન

1 કારખાનાની અંદર થતી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ જણાવો

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2 કારખાનાની બહાર પૂરી પાડવામાં આવતી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ જણાવો

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3 કામદારોને સેવા પૂરી પાડવામાં માલિકની શું ભૂમિકા છે તે સમજાવો.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.9 પ્રવૃત્તિ

1 કામદારોને લગતા વિવિધ કાયદાઓને જાણવાનો પ્રયત્ન કરો.

2 ભારતમાં કામદાર પ્રવૃત્તિનો ઈતિહાસ સમજવાનો પ્રયત્ન કરો

3 ઉદ્યોગગૃહોમાં માનવ સંસાધન વિકાસ વિભાગની મુલાકાત કરો.

1.10 કેસ સ્ટડી

1 તમારા નજીકના વિસ્તારમાં આવેલ કોઈપણ ઉદ્યોગગૃહની મુલાકાત કરીને ત્યાં કામદારોના કલ્યાણ માટે કરવામાં આવી રહેલી પ્રવૃત્તિઓની માહિતી મેળવો. મુલાકાત પછી કામદારો માટે પૂરી પાડવામાં આવી રહેલ સુવિધાઓ અંગે કેસ સ્ટડી તૈયાર કરો.

2 કામદારોના કલ્યાણ બાબતે સમાજ કાર્યકર શું કરી શકે તે અંગે વર્ગના મિત્રો સાથે ચર્ચા વિચારણા કરીને કેસ સ્ટડી લખો

1.11 સંદર્ભગ્રંથ

- 1 આર.આર. હોપકિન્સ (1955) ઔદ્યોગિક કલ્યાણની પ્રવેશિકા, ગુજરાત યુનિવર્સિટી, પ્રેસ અમદાવાદ
- 2 શાહ અને દવે (2008) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 3 ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- 4 શાહ અને દવે (2008) ગ્રામિણ સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 5 જોશી આર અને અન્યો (2008) ભારતની આર્થિક વિકાસની સમસ્યાઓ, ન્યુ પોપ્યુલર પ્રકાશન, સુરત
- 6 પાંચાલી એન.વી. (2006) માનવ સંસાધન સંચાલન, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન, અમદાવાદ
7. Ashwathhapa K. (2008) Human Resource and Personnel Management, Mc Graw hill Corporation, Bangalore.

: એકમનું માળખું :

- 2.0 એકમના હેતુઓ
- 2.1 પ્રસ્તાવના
- 2.2 મજૂર ચળવળનો અર્થ
- 2.3 ભારતમાં મજૂર ચળવળની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ
- 2.4 ઉપસંહાર
- 2.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 2.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 2.7 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 2.8 સ્વાધ્યાય લેખન
- 2.9 પ્રવૃત્તિ
- 2.10 કેસ સ્ટડી
- 2.11 સંદર્ભગ્રંથ

2.0 એકમના હેતુઓ

એકમમાં મજૂર ચળવળનો અર્થ અને તેના ઐતિહાસિક વિકાસના ક્રમિક પાંચ તબક્કાઓ અંગે અભ્યાસ કરવાનો રહેશે. આ એકમનું અધ્યયન કરવા પાછળના હેતુઓ નીચે મુજબ છે:

1. મજૂર ચળવળનો અર્થ, વ્યાખ્યાઓ અને તે સંબંધિત જ્ઞાનથી વાકેફ થઈ શકશો.
2. મજૂર ચળવળના ઉદ્ભવ અંગેના પરિબળો અંગે પરિચિત થશો.
3. મજૂર ચળવળના ઐતિહાસિક ક્રમિક તબક્કાઓ અંગે પરિચિત થશો.
4. મજૂર ચળવળમાં અવરોધક પરિબળો અને પડકારોથી વાકેફ થશો.
5. મજૂર ચળવળથી આવેલા સારા પરિણામો અંગે પરિચિત થશો.

2.1 પ્રસ્તાવના

કામદાર કલ્યાણ અને સમાજકાર્ય વ્યવહાર વિષયમાં ઘટક-3 માં કુલ પાંચ એકમો પૈકી અહીં આપણે મજૂર ચળવળનો અર્થ અને તેની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ અંગે અભ્યાસ કરીશું. આ એકમમાં સમાવિષ્ટ અભ્યાસના મુદ્દાઓ નીચે મુજબ છે:

1. મજૂર ચળવળનો અર્થ
2. ભારતમાં મજૂર ચળવળની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ
 - a. પ્રથમ તબક્કો - 1872 થી 1914

- b. બીજા તબક્કો - 1915 થી 1925
- c. ત્રીજા તબક્કો - 1926 થી 1939
- d. ચોથો તબક્કો - 1940 થી 1947
- e. આઝાદી પછીનો વર્તમાન તબક્કો

દ્વિતીય એકમમાં ઉપર્યુક્ત બે મુદ્દાઓ અંગે અભ્યાસ કરીશું. જેમાં મજૂર ચળવળનો અર્થ અને તેની જુદા જુદા વિદ્વાનોએ આપેલી વ્યાખ્યાઓ આપવામાં આવેલી છે. આ સાથે એકમનો ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ ભાગ ભારતમાં મજૂર ચળવળની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ અંગેનો છે. જેમાં મજૂર ચળવળના ઇતિહાસનાક્રમિક પાંચ તબક્કાઓ આપેલા છે. જેમાં 1872થી 1914 સુધીના સમયગાળાનો પ્રથમ તબક્કો, 1915 થી 1925 સુધીના સમયગાળાનો બીજા તબક્કો, 1926 થી 1939 સુધીના સમયગાળાનો ત્રીજા તબક્કો, 1940 થી 1947 સુધીના સમયગાળાનો ચોથો તબક્કો અને આઝાદી પછીનો વર્તમાન અને પાંચમો તબક્કો અંગે અહીં સવિસ્તાર છણાવટ કરવામાં આવેલી છે.

આ રીતે આ એકમમાં મજૂર ચળવળનો અર્થ અને તેની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ અંગે અભ્યાસ કરીશું.

2.2 મજૂર ચળવળનો અર્થ

મજૂર ચળવળનો વિશાળ અર્થ કરવામાં આવ્યો છે. મજૂર ચળવળ એટલે કામદારોનું શોષણ નિવારવાના હેતુથી અને તેમના કલ્યાણ માટે તેમજ સામાજિક ન્યાય, આર્થિક ન્યાય તેમજ રાજકીય ન્યાય માટેની સામૂહિક પ્રવૃત્તિઓનો સમાવેશ થાય છે. આ ઉપરાંત તેમાં હડતાળ, તાળાબંધી, મજૂર પરિષદો, મજૂર કાયદાઓ, શ્રમનીતિ, મજૂર સંગઠનો અને મજૂર મંડળો વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

બીજા અર્થમાં જાઈએ તો, મજૂર ચળવળ બે શબ્દોના જાડાણથી બનેલો શબ્દ છે. એક મજૂર તથા બીજા ચળવળ શારીરિક તેમજ માનસિક બન્ને પ્રકારના કાર્યો કરવાવાળા લોકોને શ્રમિકો કહેવામાં આવે છે. જેઓ નિશ્ચિત વેતનના બદલામાં પોતાની સેવાઓ પ્રદાન કરે છે. ચળવળ શબ્દનો હેતુ એની ગતિશીલ પ્રક્રિયાઓ સાથે રહેલો છે. જેથી કે વૃદ્ધિ, વિકાસ, પ્રગતિ તેમજ સંબંધોના ક્ષેત્રમાં પરિવર્તન વગેરે બાબતોનો સમાવેશ થાય છે. અર્થાત્ ચળવળ સામાન્ય ઉદ્દેશ્યોને પ્રાપ્ત કરવાનો એક સામૂહિક તેમજ સંગઠિત પ્રયાસ છે. આ રીતે મજૂર ચળવળ સામાન્ય ઉદ્દેશ્યોની પ્રાપ્તિ માટે સામૂહિક રીતે શ્રમિકો દ્વારા કરવામાં આવતા સંગઠિત તેમજ સાતત્યપૂર્ણ પ્રયાસો છે. મજૂર સંઘોની ચળવળ તે મજૂર ચળવળનો ભાગ ગણાય છે માલિકોની મૂડીથી ઉદ્યોગો સ્થપાય અને મજૂરોના શ્રમથી કારખાના ચાલે તેમજ ઉત્પાદન થાય. જે નફો મળે તે માત્ર માલિકો જ ભોગવે અને મજૂરોને થોડું વેતન જ મળે તેમજ બીજા લાભ ન મળે તે તેમનું શોષણ કહેવાય મજૂરોનું શોષણ નિવારણવાના હેતુથી વિશ્વના કેટલાક દેશોમાં મજૂર મંડળોની પ્રવૃત્તિનો ઉદ્ભવ અને વિકાસ થયો જેમકે, ગ્રેટ બ્રિટન, અમેરિકા, રશિયા, જર્મની વગેરે. મજૂર મંડળોનો ઉદ્ભવ ઔદ્યોગિક ક્રાંતિને પરિણામે થયો છે. મજૂર પ્રવૃત્તિના વિકાસના મૂડીપતિઓ દ્વારા કરવામાં આવેલ છે. આ ઉપરાંત સંખ્યાબંધ મજૂર કાયદાઓ ઘડવામાં આવ્યાં. જેમાં સમાજ સુધારકો માનવતાવાદીઓ તેમજ અગ્રગણ્ય રાજકીય નેતાઓનો પણ મહત્વનો

ફાળો રહ્યો છે. લેનિનના મતે શ્રમના બદલામાં વેતન મેળવનારાઓ માટે વધારે સારી રોજગારીની શરતો માટે વર્તમાનમાં કે ભવિષ્યમાં તેનો લાભ મળે તે હેતુથી કામદારોની સંગઠિત સામૂહિક પ્રવૃત્તિ તે મજૂર ચળવળ કહેવાય.

2.3 ભારતમાં મજૂર ચળવળની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ

ભારતમાં મજૂર પ્રવૃત્તિનો ઉદ્ભવ અને વિકાસ થયો, તેને પાંચ તબક્કામાં વહેંચી શકાય.

- પ્રથમ તબક્કો - 1872 થી 1914
- બીજા તબક્કો - 1915 થી 1925
- ત્રીજા તબક્કો - 1926 થી 1939
- ચોથો તબક્કો - 1940 થી 1947
- આઝાદી પછીનો વર્તમાન તબક્કો

➤ પ્રથમ તબક્કો (1872 થી 1914)

કામદારોના હિતોના રક્ષણ માટે સામાજિક સેવાનું કાર્ય બંગાળમાં 1872થી શરૂ થયું હતું. બ્રહ્મોસમાજના કેટલાંક અગ્રણીઓએ વિવિધ સ્થળોએ કામદારોના શિક્ષણ માટે રાત્રી શાળાઓ શરૂ કરી હતી, અને તેમના અધિકારો પ્રત્યે સરકારનું ધ્યાન દોર્યું હતું. અગાઉ જાયું તેમ સમાજ સુધારકોએ કામદારોની ખરાબ હાલત પ્રત્યે સરકારનું ધ્યાન દોર્યું હતું. 1877માં નાગપુરમાં એમ્પ્રેસ મિલની હડતાળથી મજૂરચળવળની પ્રવૃત્તિનો પ્રારંભ થયો ગણાય.

1882 થી 1890 ના સમયગાળામાં મુંબઈ અને મદ્રાસ પ્રાંતોમાં 25 હડતાલો પડી હતી. જેને પરિણામે સરકારે કારખાનાના માલિકો તથા કેટલીક સરકારો વિરોધી હતી, તેથી મજૂર ચળવળની પ્રવૃત્તિઓને શરૂઆતમાં વેગ ન મળ્યો.

ભારતમાં મજૂર મંડળોની ઉત્પત્તિ 19મી સદીમાં થઈ. આધુનિક ઉદ્યોગોની શરૂઆત સાથે આ પ્રવૃત્તિભારતમાં પણ પ્રવેશી. બ્રિટિશ સરકારને મંડળોની પ્રવૃત્તિઓ પસંદ ન હતી; પરંતુ, સમય જતા ઉદ્યોગો અને કામદારોની સંખ્યા વધી, તેથી અનેક મજૂર સમસ્યાઓ પણ ઉત્પન્ન થવા લાગી. પરિણામે 20મી સદીમાં મજૂર પ્રવૃત્તિને વેગ મળ્યો અને અનેક મજૂર મંડળો સ્થપાયા, તેમને માન્યતા મળી, તેમણે કાયદાઓ ઘડાયા અને પરિપૂર્ણ તંત્રની રચના પણ થઈ છે. જેથી માલિકો અને કામદાર સંઘો વચ્ચેની તકરારો, સમસ્યાઓ વગેરેનું નિરાકરણ આવે.

સમાજ સુધારકો અને માનવતાવાદીઓ તેમજ જીવદયાવાળા વ્યક્તિઓ દ્વારા મજૂર ચળવળને ઉત્તેજન આપવામાં આવ્યું છે. તેમણે જાયું કે, કારખાનાઓમાં વધારે સમય સુધી કામદારો પાસેથી કામ લેવામાં આવે છે અને તે પ્રમાણે તેમને પૂરતું વેતન તેમજ અન્ય સવગડતાઓ કે લાભ આપવામાં ન આવેતો તે તેમના પ્રત્યેનું અમાનવિય વર્તન ગણાય. કારખાનાઓમાં કામદારના કામના કલાકો, આરામનો સમય, વેતન સહિતની રજાઓ વગેરે અંગેની જાગવાઈઓ ન હતી. આ રીતે તેમનું શોષણ કરવામાં આવ્યું હતું. દા.ત. કારખાનાનો કાયદો અમલમાં આવ્યો તે પહેલાં અમદાવાદની કાપડની મિલોમાં કામદારો બાર કલાક કામ કરતાં હતા, જે તેમનું શોષણ હતું. કારખાનાનો કાયદો 1948 અમલમાં હવે કામદારોની તંદુરસ્તી,

સલામતી, તેમના કલ્યાણ વિષયક જાગવાઈઓ તેમજ કામનાકલાકો, વેતન સહિતની રજાઓ, ઓવર ટાઈમ વગેરે અંગેની જાગવાઈઓ કરવામાં આવી હતી 1905 મજૂર મંડળો સ્થાપવાની શરૂઆત થઈ હતી પણ આ સમગાળામાં મજૂર ચળવળની શરૂઆત થઈ; પરંતુ, તે ધીમી ગતિની હતી.

➤ બીજા તબક્કો (1915 - 1925)

1914 થી 1918 ના પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધને કારણે મજૂર પ્રવૃત્તિને પણ અસર થઈ હતી. જે નીચે મુજબ છે

1. યુદ્ધને કારણે મજૂર પ્રવૃત્તિને વેગ મળવાનું મુખ્ય કારણ એ હતું કે, ચીજ-વસ્તુની અછતની પરિસ્થિતિ, ભાવ-વધારો, ઔદ્યોગિક ઉત્પાદકતામાં વધારાની જરૂરિયાત વગેરે.
2. અંગ્રેજાની ભારત પ્રત્યેની ઔદ્યોગિક નીતિમાં પરિવર્તન.
3. કાર્લ માર્ક્સની સામ્યતાવાદી વિચારસરણીનો ભારતીય સમાજમાં પ્રચાર થયો. મજૂર પ્રવૃત્તિમાં પણ તે અસરકારક રહી હતી.

➤ આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનની સ્થાપના

આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠન (આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંસ્થા)ની સ્થાપના 1919માં થઈ. મજૂરોની અવગણનાકરવામાં આવે, સમાન ન્યાય ન મળે તો એમનામાં અશાંતિ પ્રસરે, સામાજિક ન્યાયના પાયા ઉપર જ વિશ્વશાંતિ ટકી શકે. ILO ત્રિપક્ષીય રીતે માલિકો, કામદારો અને સરકારના પ્રતિનિધિઓની બનેલી સંસ્થા હતી. ભારતમાં પણ કામદારોના કલ્યાણ માટેના જે સમજૂતીઓ પત્રો-ઠરાવો થયેલા તેમાં પણ કામદારોના હિતોના રક્ષણ માટે વિવિધ મજૂર કાયદાઓ ઘડવા સૂચનો કર્યા હતા. આ સંદર્ભમાં ભારતમાં મજૂર સંઘનો કાયદો, 1926, ફેક્ટરીએક્ટ 1881 ઘડ્યો તે કાયદાના ઘડતર બાબતમાં શ્રી નારાયણ લોખંડેનો મહત્વનો ફાળો હતો.

આ સમય દરમ્યાન કામદારો મજૂર પ્રવૃત્તિ ઉપરાંત ખેતી તેમજ અન્ય વ્યવસાયો, ધંધાઓમાં પણ રોકાયેલા રહેતા, તેથી તેઓ મજૂર ચળવળની પ્રવૃત્તિઓમાં જાઈએ તેટલા સજાગ ન હતાં. કામદારો ચોમાસા દરમ્યાન કારખાનાનું કામ છોડી પોતાના વ્યવસાયમાં જતા. ચોમાસા પછી પાછા તે કારખાનામાં જાડાતાં. આ પ્રમાણે કામદારો ઉદ્યોગોમાં પૂરતો સમય કાયમી સ્વરૂપે ફાળવી શકતા ન હતા, તેથી કામદાર પ્રવૃત્તિ મંદગતિએ ચાલતી હતી.

મજૂર મંડળો કરતા માલિકોનાં મંડળો વધુ સજાગ અને શક્તિશાળી હતા, માલિકની ઈચ્છા કે પરવાનગી વિના નોકરી છોડી જનાર કામદાર શિક્ષાપાત્રબનતો હતો. 1905ની બંગલગની રાષ્ટ્રીય ચળવળને કારણે પણ મજૂર પ્રવૃત્તિને વેગ મળ્યો હતો; ઉપરાંત, સ્વદેશી ચળવળની પણ અસર રહી હતી. 1905 થી 1909માં હડતાળોની સંખ્યામાં વધારો થયો. ખાસ કરીને રેલવે તથા સુતરાઉ કાપડ ઉદ્યોગમાં વધારે હડતાલો પડી હતી.

1920માં કામદાર હિતવર્ધક સભા નામનો સંઘ શરૂ થયો હતો. તેણે કામદારોની માગણીઓ અંગે સરકાર સમક્ષ રજૂઆતો કરી હતી. આ તબક્કા દરમિયાન શ્રીમતિ અનસૂયાબહેન સારાભાઈએ અમદાવાદમાં કાપડ ઉદ્યોગના કામદારોનું મંડળ શરૂ કર્યું. જે મજૂરમહાજન સંઘ

તરીકે પ્રખ્યાત થયું. જે મહાત્મા ગાંધીજીના આદર્શ-સત્ય અને અહિંસાના સિદ્ધાંતોમુજબ કાર્યરત રહેતું. 1919થી 1923 દરમ્યાન સંખ્યાબંધ કામદાર મંડળો રચાયાં હતાં.

► ઈન્ડિયન નેશનલ કોંગ્રેસ

ભારતીય રાષ્ટ્રીય કોંગ્રેસનું 35મું અધિવેશન અમૃતસરમાં 1919માં મળ્યું. તેણે કામદારોની મજૂરચળવળને ટેકો આપ્યો તેમ ઠરાવ કર્યો કે, કામદારોના સામાજિક અને આર્થિક ન્યાય તેમજ રાજકીય સ્થિતિમાં સુધારણા લાવવી અગત્યનું છે. કામદાર જગત એ પણ વિકાસ માટેનું એક અગત્યનું પરિબળ છે. તેમના માટે યોગ્ય જીવનધોરણની વ્યવસ્થા કરવાની માલિકો તથા સરકારની જવાબદારી છે. ભારતીય રાજનીતિમાં તેમનું મહત્વનું સ્થાન છે. 1920માં બીજી પરિષદ નાગપૂરમાં યોજાઈ હતી. તેમાં કામદાર કલ્યાણની પ્રવૃત્તિને પ્રોત્સાહન આપાવવા અંગેનો ઠરાવ કર્યો હતો.

ગાંધીજીનું મંતવ્ય-મૂડી અને શ્રમ બન્ને પરસ્પર અવલંબિત છે. જોડિયા ભાઈઓની જેમ માલિકો અને કામદારોએ કામ કરવું જાઈએ અને સહકારથી વર્તન કરવું જાઈએ. મજૂરોનો સખત પરિશ્રમ સંપત્તિનું ઉપાર્જન કરે છે. અને તે સંપત્તિ મિલ માલિકોને જન્મ આપે છે. કામદાર તો ઉદ્યોગની કરોડરજજુ-મુખ્ય આધાર ગણાય.

શ્રમ વિનાની (કામદાર વિનાની) મૂડી અર્થવિહિન છે, બિનઉપયોગી છે, જા કામદારો કામ ન કરે તો બધા જ કારખાના થંભી જશે. આ સંજગોમાં ભારતનું ઔદ્યોગિકીકરણ ઝડપથી વધવા લાગ્યું. તેથી મજૂર પ્રવૃત્તિને પણ વેગ મળ્યો. ઉદ્યોગો અને કામદારોની સંખ્યામાં વધારો થયો. આવા સમયે હડતાળકે તાળાબંધી થાય તે સરકારને પોષાય તેમ ન હતું. તેથી સરકારે કામદારોના વેતનમાં વધારો કર્યો. ઔદ્યોગિક તકરારોના ઝડપથી ઉકેલ માટે પણ પગલાંઓ ભર્યા અને કાયદામાં જરૂરી સુધારા કર્યા. વિવિધ સત્તાધિકારીઓ સત્તામંડળો જેમ કે લેબર કોર્ટ, ઔદ્યોગિક ન્યાય પંચ, રાષ્ટ્રીય ન્યાયપંચ, રાષ્ટ્રીય ન્યાય પંચ, સમાધાન પંચ, લવાઈ પ્રક્રિયા વગેરેની જાગવાઈઓ કરી. હડતાળ-તાળાબંધી, લે-ઓફ-છટણી વગેરેને લગતી જાગવાઈઓ કરી.

આવી નવી વ્યવસ્થાથી મજૂર પ્રવૃત્તિને નવું રૂપ મળ્યું. નવા પાસાં ઉમેરાયા તેને લીધે સામૂહિક સોદાગીરીના સિદ્ધાંતની ઉપયોગિતા જણાઈ અને તે પદ્ધતિ શરૂ થઈ. આ દરમ્યાન મુંબઈ ઔદ્યોગિક સંબંધ ધારો, 1946 પસાર કર્યો. જેનો અમલ 15-4-1947થી શરૂ થયો. Industrial Dispute Act પણ નવા સ્વરૂપે 1-4-1947 થી અમલી બન્યો ત્રિપક્ષી મજૂર પરિષદો ભરાતી, તેમાં માલિકો, કામદારો અને સરકારના પ્રતિનિધિઓ તેમના વિચારો, પ્રશ્નોની રજૂઆત કરતા, ચર્ચા-વિચારણા કરતા, વિવાદોના ઉકેલ માટે સમાધાન-સમજૂતીના માર્ગો શોધતાં હતાં.

આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર પરિષદમાં દરેક સમવાયી મંડળને ભારતના પ્રતિનિધિ તરીકે વારાફરતી મોકલવાનો નિર્ણય સરકારે 1944માં કરેલો. આ સમયમાં નોંધાયેલ મજૂર સંઘોની સંખ્યામાં વધારો થયો હતો. જેમકે નીચે મુજબ મજૂર સંઘો જોવા મળતા હતા

- 1939-40 - 666 મજૂર સંઘો
- 1941-45 - 865 મજૂર સંઘો
- 1946-48 2666 મજૂર સંઘો

પૂ. ગાંધીજીના ઉપર્યુક્ત મંતવ્યો પ્રમાણે કામદારોના કલ્યાણ માટે આ સરકારે તેમજ મિલમાલિકોએ વિચારવું જાઈએ અને પગલાં લેવા જાઈએ. જરૂરી મજૂર કાયદો ઘડવા જાઈએ અને તેમની સમસ્યાઓની રજૂઆત માટે મજૂર સંઘો સ્થાપવા જાઈએ, તેમજ તેવી પ્રવૃત્તિને પ્રોત્સાહન આપવું જાઈએ. ઓલ ઇન્ડિયા ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ 1920માં સ્થાપના થઈ તે રાષ્ટ્રીય કક્ષાનું મજૂરસંગઠન હતું. મજૂરોમાં જાગૃતિ લાવવાનું કાર્ય હતું. પોતાના હક્કો પ્રત્ય તેઓ સજાગ બન્યાં. બ્રિટિશ સામ્રાજ્ય સામેની ભારતની પ્રજાની લડતમાં મજૂર પ્રવૃત્તિ વિકાસમાં સહાયરૂપ થવા, તેને અસરકારક અને કાયદેસરની બનાવવાની દિશામાં પ્રયાસ થયાં હતાં. આ સંદર્ભે કેટલાંક અગત્યના મજૂર કાયદાઓ ઘડયાં હતાં. જેના દ્વારા મજૂર પ્રવૃત્તિને પોષણ મળ્યું હતું. દા.ત.

· કામદાર વળતર ધારો, 1923,

· ઔદ્યોગિક તકરાર ધારો, 1920

➤ ત્રીજા તબક્કો (1926 થી 1939)

આ સમય દરમિયાન ભારતીય કામદાર સંઘોનો કાયદો 1926 ઘડવામાં આવ્યો. આ કાયદાનો હેતુ કામદાર સંઘોની રચના કરવી, તેની માન્યતા માટે નોંધણી અંગેની જાગવાઈઓ, સામાન્ય ફંડ અને રાજકીય ફંડ નોંધાયેલ યુનિયનના હક્કો, ફરજ, જવાબદારીઓ નક્કી કરવી, કેટલાંક પ્રસંગોએ દીવાની અને ફોજદારી જવાબમાંથી મુક્તિ અંગે તેના ફંડના ઉપયોગ સંબંધી નિયંત્રણો, વગેરે અંગેની જાગવાઈ કરેલ છે. મજૂર પ્રવૃત્તિઓને કાયદેસર માન્યતા મળે અને રાજકીય પ્રતિષ્ઠા મળે હેતુથી આ કાયદો ઘડ્યો છે. તેનો અમલ 1, જૂન 1927થી શરૂ થયો છે. આ કાયદામાં વખતોવખત સુધારા કરવામાં આવ્યાં છે.

સામ્યવાદીઓએ મુંબઈમાં 1927માં ગિરણી કામદાર સંઘ સ્થાપ્યો. જેમાં 54, 000 સભ્ય સંખ્યા હતી. 1928માં સરકારે મજૂર સમસ્યાઓની ગંભીરતા સમજી રોયલ કમિશનની રચના કરી હતી. આ સમય દરમિયાન સમગ્ર વિશ્વમાં મંદીનું મોજું વ્યાપવી ગયું હતું. જેથી મજૂર પ્રવૃત્તિનો વેગમંદ થયો હતો. 1934-1939 દરમિયાન ઉદ્યોગોમાં નવીનીકરણ-અદ્યતનીકરણ શરૂ થયું. અને વિશ્વમંદીની અસર દૂર થઈ. નવીનીકરણને કારણે કામદારોમાં બેકારોની સમસ્યા ઉત્પન્ન થઈ હતી. 1934માં મજૂરોની માંગણીઓ અંગેનું ખતપત્ર મંજૂર થાય તે માટે મુંબઈ, સોલાપુર, નાગપુર વગેરે સ્થળોએ હડતાળો પડી હતી.

1935માં પ્રાંતિય ધારાસભાઓ અને પ્રાંતિક સરકારો રચાતા મજૂર પ્રવૃત્તિઓને વેગ મળ્યો હતો. કોંગ્રેસ પક્ષે તેના ચૂંટણી ઢંઢેરામાં મજૂર પ્રવૃત્તિઓના વિકાસ માટે વચન આપ્યું. બીજું વિશ્વયુદ્ધ, આઝાદી માટેની લડતને કારણે રાજકીય પ્રવૃત્તિ વેગવાન બની. જયપ્રકાશ નારાયણ એમ.એન. રોય જેવા નેતાઓ આવી પ્રવૃત્તિઓમાં સક્રિય હતાં. આ તબક્કા દરમિયાન મજૂર પ્રવૃત્તિમાં રાજકીય નેતાગીરીના મૂળ ઊડે ગયાં. આ સમયમાં પેમેન્ટ એન્ડ વેજીસ એક્ટ 1936 ઘડવામાં આવ્યો હતો.

➤ ચોથો તબક્કો (1940 - 1947)

બીજું વિશ્વયુદ્ધ થતાં ભારતને અનિચ્છાએ મિત્ર રાજ્યો તરફથી યુદ્ધમાં સામેલ કરવામાં આવ્યું. તેથી દેશમાં વિરોધ થયો. વ્યાપક ધરપકડો થઈ અને દમન ગુજારવામાં આવ્યું. ઈંગ્લેન્ડને ભારત પ્રત્યેની તેની આર્થિક નીતિની બાબતમાં પરિવર્તન લાવવું પડ્યું. આવશ્યક ચીજ-વસ્તુઓનું ઉત્પાદન અને પુરવઠો ભારતમાં કરવાનો નિર્ણય કર્યો હતો.

➤ **વર્તમાન તબક્કો**

આઝાદી પછીનો તબક્કો ભારતે આઝાદી મેળવ્યા પછી મજૂર કાયદાઓમાં કાયદાઓની તંદુરસ્તી, સલામતી કલ્યાણ વિષયક જાગવાઈઓ તેમની આર્થિક સ્થિતિમાં સુધારા તથા અન્ય વિવિધ લાભો અને સગવડતાઓ મળે તેવા કાયદાઓ અને સુધારા કરવામાં આવ્યાં.દા.ત.

1. કામદાર રાજ્ય વીમા ધારો, 1948
2. કારખાનાનો કાયદો 1948
3. પી.એફ. એક્ટ, 1952
4. બોનસ ચૂકવણી ધારો, 1947
5. લઘુત્તમ વેતનધારો 1948,

વગેરે સંખ્યાબંધ કાયદાઓ કામદારોના હિતમાં ઘડવામાં આવ્યાં, વર્તમાન યુગમાં મજૂર પ્રવૃત્તિનો રાજકીય પ્રવૃત્તિ સાથે સુમેળ કર્યો છે. વર્તમાન યુગમાં મજૂર સંઘોની પ્રવૃત્તિનો વિકાસ થયો છે.

➤ **વર્ષ પ્રમાણે નોંધાયેલ મજૂર સંઘોની સંખ્યા**

- 1949 315014
- 1956 8016
- 1969 18460
- 1988 49755

➤ **વર્તમાન યુગમાં નીચે મુજબના સમવાયી મંડળો ચાલુ રહ્યાં છે**

- All India Trade Union Congress
- Indian National Trade Union Congress
- Hind Mazdoor Sabha
- United Trade Union Congress

➤ **અન્ય રાષ્ટ્રીય કક્ષાના કામદાર સંઘો**

- National Federation of Indian Trade Union - NFITU
- Centre of trade Union -CITU
- Bharti Mazdoor sangha-BMS
- United Trade Union Congress- CTUC

2.4 ઉપસંહાર

આ એકમમાં મુખ્યત્વે મજૂરચળવળનો અર્થ અને તે અંગે વિવિધ વિદ્વાનો દ્વારા આપાવમાં આવેલ વિવિધ વ્યાખ્યાઓ અંગે સરળસમજૂતી આપવામાં આવેલ છે. આ સાથે પ્રસ્તુ એકમમાં ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ ભાગ મજૂર ચળવળની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિના વિવિધ ક્રમિક તબક્કા અંગેનો છે. મજૂર ચળવળના ઇતિહાસના વિકાસઅંગેના ક્રમિક પાંચ તબક્કાઓનો વિસ્તૃત પરિચય આપવામાં આવેલો છે. આ તબક્કાઓમાં 1872થી 1914 સુધીના સમયગાળાનો પ્રથમ તબક્કો, 1915 થી 1925 સુધીના સમયગાળાનો બીજા તબક્કો, 1926થી 1939 સુધીના

સમયગાળાનો ત્રીજા કબક્કો, 1940થી 1947 સુધીના સમયગાળાનો ત્રીજાતબક્કો અને આઝાદી પછીના સમયગાળાનો પાંચમો અને વર્તમાન તબક્કા અંગે મજૂર ચળવળનાઉત્તરોત્તર વિકાસ અંગે વિસ્તૃત સમજ આપવામાં આવેલી છે.

2.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. આઈટુક નું પૂરું નામ જણાવો
 (A) ઓલ ઇન્ડિયા ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ (B) ઓલ ઇન્ડિયન ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
 (C) ઓલ ઇન્ડિયા ટ્રેક યુનિયન કોંગ્રેસ (D) ઓલ ઇન્ડિયા ટ્રેડ યુનિટ કોંગ્રેસ
2. ઈનટુક -નું પૂરું નામ જણાવો
 (A) ઇન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કમિટી
 (B) ઇન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કમીશન
 (C) ઇન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
 (D) ઇન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કોન્ફરન્સ
3. એચ. એમ. એસ. - નું પૂરું નામ જણાવો
 (A) હિન્દ મજદૂર સભા (B) હિન્દુ મજદૂર સભા
 (C) હિન્દ મહાજન સભા (D) હિન્દ મજદૂર સમિતિ
4. ઉટુક -નું પૂરું નામ જણાવો
 (A) યુનાઈટેડ ટ્રેડ યુનિયન કમિટી (B) યુનિયન ઓફ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
 (C) યુનિવર્સલ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ (D) યુનાઈટેડ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
5. પી.એફ એક્ટ ક્યારે અમલમાં આવ્યો
 (A) 1951 (B) 1952
 (C) 1953 (D) 1954
6. વર્ષ 1949માં ભારતમાં કેટલા મજૂર સંઘો નોંધાયેલા હતા
 (A) 3051 (B) 3352
 (C) 3150 (D) 3254
7. ભારતમાં મજૂર પ્રવૃત્તિનો ચોથો તબક્કો કયો ગણવામાં આવે છે
 (A) 1881-85 (B) 1901-10
 (C) 1930-40 (D) 1940-47
- 8- અમદાવાદ કાપડ ઉદ્યોગ કામદાર સંઘના સ્થાપક
 (A) વિક્રમ સારાભાઈ (B) અનસુયાબેન સારાભાઈ
 (C) મૃણાલીનીબહેન સારાભાઈ (D) ગાંધીજી
9. અમદાવાદ કાપડ ઉદ્યોગ કામદાર સંઘ હાલ કયા નામે પ્રચલિત છે
 (A) મજૂર મહાજન સંઘ (B) કાપડ કામદાર સંઘ
 (C) મજૂર કલ્યાણ સંઘ (D) મજૂર વિકાસ સંઘ

2.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. આઈટુક નું પૂરું નામ જણાવો
(A) ઓલ ઇન્ડિયા ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
2. ઈનટુક -નું પૂરું નામ જણાવો
(C) ઇન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
3. એચ. એમ. એસ. - નું પૂરું નામ જણાવો
(B) હિન્દુ મજદૂર સભા
4. ઉટુક -નું પૂરું નામ જણાવો
(D) યુનાઈટેડ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
5. પી.એફ એક્ટ ક્યારે અમલમાં આવ્યો
(B) 1952
6. વર્ષ 1949માં ભારતમાં કેટલા મજૂર સંઘો નોંધાયેલા હતા
(C) 3150
7. ભારતમાં મજૂર પ્રવૃત્તિનો ચોથો તબક્કો કયો ગણવામાં આવે છે
(D) 1940-47
8. અમદાવાદ કાપડ ઉદ્યોગ કામદાર સંઘના સ્થાપક
(B) અનસુયાબેન સારાભાઈ
9. અમદાવાદ કાપડ ઉદ્યોગ કામદાર સંઘ હાલ કયા નામે પ્રચલિત છે
(A) મજૂર મહાજન સંઘ

2.7 ચાવીરૂપ શબ્દો

- કામના કલાકો** : દિવસ દરમિયાન કામદારના કામના આંઠ કલાક જેમાં રિસેપ્શન સમયનો સમાવેશ થઈ જાય છે
- લેબર કોર્ટ** : કામદારોના પ્રશ્નો માટેની વિશિષ્ટ અદાલત
- કામદાર વીમો** : કામદારોના સ્વાસ્થ્ય અને સલામતી માટે માલિક દ્વારા પૂરો પાડવામાં આવતો વીમો , જેનું પ્રીમીયમ માલિક ભરે છે કેટલાક કિસ્સામાં માલિક અને મજૂર સહિયારી રીતે પ્રીમીયમ ચુકવે છે, જે તેના કામની શરતોને આધારે નક્કી થતું હોય છે
- લઘુતમ વેતન** : લઘુતમ વેતન ધારા અંતર્ગત સરકાર દ્વારા કામદારો માટે સમયાંતરે નિશ્ચિત કરવામાં આવતો વેતન દર

2.8 સ્વાધ્યાય લેખન

1. મજૂર ચળવળનો અર્થ, અને વિવિધ વ્યાખ્યાઓ આપો.
-
-

.....
.....
.....
.....
.....

2. મજૂર ચળવળનો ક્રમિક વિકાસ સમજાવો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. મજૂર ચળવળના ઉદ્ભવ પાછળના જવાબદાર પરિબળો જણાવો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. મજૂર ચળવળમાં અવરોધરૂપ પરિબળો સમજાવો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. મજૂર ચળવળના પડકારો અને મુશ્કેલીઓ સમજાવો.

.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....

6. મજૂર ચળવળથી થયેલા લાભો જણાવો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. મજૂર ચળવળમાં શ્રમિક સંઘોનો ફાળો વર્ણવો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. મજૂર ચળવળના વિકાસમાં પ્રથમ તબક્કો સમજાવો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

9. મજૂર ચળવળનો બીજા તબક્કો વર્ણવો.

.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
10. મજૂર ચળવળનો ત્રીજા તબક્કો વર્ણવો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....

11. મજૂર ચળવળ અંતર્ગત વર્તમાન તબક્કાનું વિસ્તૃત વિવરણ કરો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.9 પ્રવૃત્તિ

- 1 ભારતમાં મજૂર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિઓનો ઇતિહાસ અને તેમાં મળેલી સફળતા બાબતે નોંધ લખો.
- 2 મજૂર ચળવળ થવી જોઈએ કે નહિ તે અંગે જૂથ ચર્ચાનું આયોજન કરો
- 3 કામદારો માટે મજૂર ચળવળ ફાયદાકારક છે કે નહિ -ચર્ચા કરો

2.10 કેસ સ્ટડી

- 1 વિશ્વના બીજા દેશોમાં થયેલ મજૂર ચળવળ અંગે પુસ્તકાલયમાં જઈને કેસ સ્ટડી તૈયાર કરો.
- 2 ફ્રાન્સની ક્રાંતિ વિષે અભ્યાસ કરો
- 3 કાર્લમાર્ક્સ અને ઔદ્યોગિક ક્રાંતિને સમજવાનો પ્રયાસ કરો.

2.11 સંદર્ભગ્રંથ

1. માનવ સંસાધન - સંચાલન -પ્રા. એન.વી. પંચોળી.- (પ્રથમ વર્ષ બી.કોમ.) પ્રા. દિપ્તી એસ. ત્રિવેદીસી. જમનાદાસની કંપની અમદાવાદ - 04, આવૃત્તિ - 2008-09
2. સ્યોર સજેશનો- પરીખ - ઝાલા પ્રકાશન -અમદાવાદ-આવૃત્તિ - 2013

3. समाजकार्य (हिन्दी) - पान्डेय तेजस्कर, पान्डेय ओजस्कर, भारत बुक सेन्टर, लखनऊ,
4. सामाजिक कार्य के क्षेत्र (हिन्दी) पी.डी.मिश्रा, उत्तरप्रदेश हिन्दी अकादमी, लखनौ
5. औद्योगिक समाजशास्त्र (हिन्दी) आनंद प्रकाश सिंह, युनिवर्सिटी पब्लिकेशन, न्यु दिल्ली
6. औद्योगिक समाजशास्त्र (हिन्दी) संजय महाजन, अर्जून पब्लिकेशन, न्यु दिल्ली
7. औद्योगिक समाजशास्त्र (हिन्दी) - डी.एस. भषेल, विवेक प्रकाशन, दिल्ली
8. भारतमां सामाजिक नीति (हिन्दी)-डॉ. सुरेन्द्र कटारिया, आर.बी.एस.ओ. प्रकाशन, जयपुर-

: એકમનું માળખું :

- 3.0 એકમના હેતુઓ
- 3.1 પ્રસ્તાવના
- 3.2 મજૂર સંગઠનનો અર્થ
- 3.3 મજૂર સંગઠનના હેતુઓ
- 3.4 મજૂર સંગઠનના કાર્યો
- 3.5 ઉપસંહાર
- 3.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 3.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 3.8 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 3.9 સ્વાધ્યાય લેખન
- 3.10 પ્રવૃત્તિ
- 3.11 કેસ સ્ટડી
- 3.12 સંદર્ભગ્રંથ

3.0 એકમના હેતુઓ

એકમમાં મજૂર સંગઠનનો અર્થ, મજૂર સંગઠનના હેતુઓ અને તેના કાર્યો અંગે અભ્યાસ કરવાનો રહેશે. આ એકમનું અધ્યયન કરવા પાછળના હેતુઓ નીચે મુજબ છે:

1. મજૂર સંગઠનનો અર્થ અને તેની વ્યાખ્યાઓ દ્વારા મજૂર સંગઠન અંગે સમજૂતી મેળવશો.
2. મજૂર સંગઠનના હેતુઓ અંગે માહિતગાર થઈ શકશો.
3. મજૂર સંગઠનના કાર્યોથી વાકેફ થશો.
4. મજૂર સંગઠનના હેતુઓ અને કાર્યોના જ્ઞાન દ્વારા પોતાના ક્ષેત્ર કાર્ય દરમ્યાન મજૂર સંગઠનોની સ્થિતિ અને કાર્યોનું આકલન કરી શકશો.
5. આ જ્ઞાન દ્વારા વિદ્યાર્થી પોતાના વ્યાવસાયિક વ્યવહારમાં અસરકારકતા ઊભી કરી શકશે.

3.1 પ્રસ્તાવના

આ ત્રીજા એકમમાં સમાવેશ પામેલ અભ્યાસના મુદ્દાઓ નીચે મુજબ છે.

1. મજૂર સંગઠનનો અર્થ
2. મજૂર સંગઠનના હેતુઓ
3. મજૂર સંગઠનના કાર્યો.

આ એકમમાં ઉપર્યુક્ત ત્રણ મુદ્દાઓ અંગે અભ્યાસ કરીશું. જેમાં મજૂર સંગઠનનો અર્થ અને તેની જુદાજુદા વિદ્વાનોએ આપેલી વ્યાખ્યાઓ આપવામાં આવેલી છે. આ સાથે એકમમાં સમાવેશ પામેલ મજૂર સંગઠનના હેતુઓ અને તેના કાર્યો અંગે સમજ આપવામાં આવેલી છે, જેમાં માલિકો અને મજૂરો વચ્ચેના પરસ્પર સંબંધો વિકસિત કરવા, સહયોગની ભાવનાનો વિકાસ કરવો, મજૂર કલ્યાણનીવ્યવસ્થા કરવી, મજૂરોના હિતોનું રક્ષણ કરવું, મજૂરોનો આર્થિક વિકાસ કરવો અને શ્રમિકોને પાયાની સુવિધાઓ ઉપલબ્ધ કરાવવા જેવા મજૂર સંગઠનના હેતુઓ છે. આ ઉપરાંત મજૂર સંગઠનના કાર્યોમાં મજૂર સંગઠનના આંતરિક કાર્યો, મજૂર સંગઠનના બાહ્ય, કાર્યો અને મજૂર સંગઠનના રાજનીતિકકાર્યો અંગે આ એકમમાં સુંદર છણાટ કરવામાં આવી છે. ટૂંકમાં, મજૂર સંગઠનના કાર્યો અને વિસ્તૃતવિવરણ આપવામાં આવેલ છે.

આ રીતે આ એકમમાં મજૂર સંગઠનનો અર્થ હેતુઓ અને તેના કાર્યો અંગે અભ્યાસ કરીશું.

3.2 મજૂર સંગઠનોનો અર્થ

મજૂર સંગઠનની ભૂમિકા ઔદ્યોગિક શાંતિને જાળવી રાખવામાં મહત્વપૂર્ણ હોય છે. મજૂર સંગઠનની વિવિધ વિદ્વાનોએ વ્યાખ્યાઓ આપવાનો પ્રયાસ કર્યો છે. આ વિદ્વાનો દ્વારા આપવામાં આવેલીવિવિધ વ્યાખ્યાઓ અહીં આપેલ છે:

1. કામદાર સંઘોનો કાયદો, 1926ની કલમ 2 (ર) મુજબ : ટ્રેડ યુનિયન એટલે માલિકો અને કામદારો વચ્ચેનો, અથવા કામદારો અને કામદારો વચ્ચેનો, અથવા માલિકો અને માલિકો વચ્ચેના સંબંધોને નિયંત્રિત કરવાના અથવા વેપાર-ધંધા પર પ્રતિબંધક શરતો લાદવાના પ્રાથમિક હેતુથી રચવામાંઆવેલ કામચલાઉ કે કાયમી સંઘ અને તેમાં બે કે તેથી વધુ કામદાર સંઘોના મહામંડળોનો સમાવેશ થાય છે.
2. કાર્લ માર્ક્સ-કામદાર સંઘોના સ્વરૂપમાં કામદારોની સામૂહિક શક્તિને સંગઠિત કરીને ગુલામીનીદશામાંથી તેમને બહાર કાઢવાનો હેતુ હોય છે.
3. સિડની અને બર્ટિસવેબ :-કામદાર વેતન કમાનારાઓનું એક સાતત્યપૂર્ણ સંગઠન છે. જેનો હેતુ તેમની કામની પરિસ્થિતિને જાળવી રાખવાનો કે સુધારવાનો હોય છે.
4. ફ્રેંક ટોનન બામ:-મજૂર પ્રવૃત્તિ પરિણામ છે અને તે પરિણામ મેળવવા માટેનું તંત્ર મુખ્ય પરિબળ છે. એટલે મજૂરસંઘોની રચના, તેમની કાયદાકીય સત્તાઓ, જવાબદારીઓ, વિશેષાધિકારો, મુક્તિઓ વેગરનું બનેલું તે તંત્ર છે જે કામદારોના હિતોના રક્ષણ માટે મજૂર પ્રવૃત્તિઓ હાથ ધરે છે.
5. આર. એસ. લેસ્ટર : મજૂરોનું એવું સંગઠન જેનો ઉદ્દેશ્ય મુખ્ય રૂપથી સદસ્યોની વૃત્તિમાં સુધારણા લાવવાનો તેમજતેને જાળવી રાખવાનો છે.

ઉપર્યુક્ત વિદ્વાનો દ્વારા આપવામાં આવેલી વિવિધ વ્યાખ્યાઓ પરથી આપણે એમ કહી શકીએ છીએકે મજૂર સંઘ મજૂરોનું એક સ્વૈચ્છિક સંગઠન છે, જે મજૂરોની દશાઓમાં ઉન્નતિ કરવાનો અને પોતાનાશ્રમનું ઉચિત મૂલ્ય પ્રાપ્ત કરવાની દૃષ્ટિથી સ્થાપવામાં આવે છે. મજૂર સંઘ ઔદ્યોગિક મજૂરોનું પોતાનુંસંગઠન હોય છે. તેઓ પોતાના હિતોની પૂર્તિ માટે તેનું નિર્માણ

કરે છે. માલિકો દ્વારા કરવામાં આવતા શોષણ અને અત્યાચારોથી બચવા માટે મજૂરોનો મજૂર સંઘના રૂપમાં સંગઠિત થવું પડે છે. આ રીતે મજૂર સંઘ મજૂરોનું એક સ્વેચ્છિક સંગઠન છે.

3.3 મજૂર સંગઠનોના હેતુઓ

1. માલિકો અને મજૂરો વચ્ચે પરસ્પર સંબંધો વિકસિત કરવા:

આધુનિક સમયમાં ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓ ખૂબ જ વિસ્તૃત હોય છે. દરેક ઉદ્યોગોમાં સેંકડો મજૂરો કામ કરે છે. આવી પરિસ્થિતિમાં મજૂરો અને માલિકો કે ઉચ્ચ અધિકારીઓ સાથે કોઈ સીધો સંબંધ સ્થાપિત થવો અશક્ય છે. ક્યારેક તો કેટલાય મજૂરો પોતાના ઉદ્યોગોના માલિકો અને ઉચ્ચ અધિકારીઓને ઓળખતા પણ નથી. આવી પરિસ્થિતિમાં મજૂર પોતાની મુશ્કેલીઓ માલિકો સુધી પહોંચાડી શકતો નથી. એવી જ રીતે માલિકોને પણ પોતાના મજૂરો વિશે કોઈ જાણકારી મળી શકતી નથી. જેમાં શ્રમ સંઘ સમય-સમય પર મદદરૂપ સિદ્ધ થાય છે. શ્રમ સંઘના માધ્યમથી મજૂરો અને માલિકો વચ્ચે સંબંધ સ્થાપિત થઈ શકે છે.

2. સહયોગની ભાવનાનો વિકાસ કરવો-

આધુનિક ઉદ્યોગોમાં મોટી સંખ્યામાં મજૂરો એક સાથે કામ કરતા હોય છે. આધુનિક ઔદ્યોગિક વ્યવસ્થા અત્યંત જટિલ છે. પ્રત્યેક ઉદ્યોગોમાં વિશિષ્ટ કરણને અપનાવવામાં આવ્યું છે. કારખાનાઓમાં વ્યક્તિવાદિતાને અપનાવવામાં આવી રહ્યું છે. જેનાથી લોકોના પારસ્પરિક સંબંધો દિન-પ્રતિદિન ઔપચારિક થતા જાય છે. મજૂરો વચ્ચે એવું કોઈ સંપર્કનું માધ્યમ નથી રહેતું, જે તેમાં મિત્રતા બનાવી રાખે. એક જ ઉદ્યોગમાં વિવિધ પ્રાંતોના, વિવિધ ભાષાના અને વિવિધ ધર્મોમાંથી આવતા મજૂરો કાર્યરત હોય છે. આ પરિસ્થિતિમાં મજૂર સંઘનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય વિભિન્ન મજૂરો વચ્ચે સહયોગ અને મિત્રતાપૂર્ણ સંબંધ સ્થાપિત કરવાનો અવસર પ્રદાન કરે છે. બધાની સામાન્ય સમસ્યાઓ પર સાથે મળીને વિચારણા કરવામાં આવે છે. સમસ્યાઓ પર વિચારણા ઉપરાંત મજૂર સંઘો અંતર્ગત બધા મજૂરો મળીને મનોરંજન પણ કરે છે. આ રીતે મજૂર સંઘોના માધ્યમથી મજૂરો વચ્ચે મધુર સંબંધો વિકસિત કરી શકાય છે અને સહયોગની ભાવનાનો વિકાસ કરી શકાય છે.

3. મજૂર કલ્યાણની વ્યવસ્થા કરવી

ભારતમાં ઔદ્યોગિક મજૂરોની સામાજિક અને આર્થિક સ્થિતિ સારી નથી. મજૂર વર્ગ દરેક રીતે ખૂબ જ પછાત છે. તેઓનું જીવન ધોરણ ખૂબ જ નીચું છે. મોટાભાગના મજૂરો અજ્ઞાની અને નિરક્ષર હોય છે. મજૂરોના પરિવારોની સ્થિતિ અત્યંત ખરાબ હોય છે. આ માટે મજૂર સંઘોનો એક મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય મજૂરોનું સામાજિક અને આર્થિક કલ્યાણ હોય છે. મજૂરોના તંદુરસ્ત મનોરંજનની વ્યવસ્થા મજૂર સંઘો દ્વારા કરવામાં આવે છે. મજૂરોના બાળકોની શિક્ષણની વ્યવસ્થા કરવામાં આવે છે. તેમ છતાં મજૂરોમાં અનેક પ્રકારની મર્યાદાઓ હોય છે. મોટા ભાગના મજૂરો અનેક પ્રકારના વ્યસનોથી ઘેરાયેલા હોય છે. મજૂર સંઘોનો કલ્યાણકારી વિભાગ મજૂરોને વ્યસનોમાંથી મુક્ત કરવાનો પ્રયાસ કરે છે.

4. મજૂરોના હિતોનું રક્ષણ કરવું

સામાન્ય પરિસ્થિતિઓમાં ઉદ્યોગોના માલિકો મજૂરોનું શોષણ કરે છે. તેઓ મજૂરોના હિતોની કોઈપણ પ્રકારની પરવાહ કરતા નથી. તેઓને યોગ્ય રજાઓ પણ આપવામાં આવતી

નથી. બીમારી અને દુર્ઘટના વગેરેની સ્થિતિમાં પણ તેઓને કોઈ સહાયતા આપવામાં આવતી નથી. મજૂરોને બઢતી પણ આપવામાં આવતી નથી. તથા તેને કાયમી પણ કરવામાં આવતા નથી. મજૂરોના લાંબા સમય સુધી કાર્ય કરવા છતાં પણ તેમની બઢતી આપવામાં આવતી નથી. કોઈ પણ સમયે તેમનો કામ પરથી છૂટા કરી દેવામાં આવે છે. આવી પરિસ્થિતિમાં મજૂર સંઘ મજૂરોની વિવિધ હિતોનું રક્ષણ કરે છે. આવી પરિસ્થિતિમાં શ્રમ સંઘ મજૂરોની મદદ કરે છે. તે તેઓને યોગ્ય હક્કો અપાવે છે તથા તેમના હિતોની રક્ષા માટે સંઘર્ષ કરે છે.

5. મજૂરોનો આર્થિક વિકાસ કરવો:-

શહેરી જીવન અને ગ્રામીણ જીવનમાં ખૂબ જ તફાવત જાવા મળે છે. મજૂરોને શહેરો કે નગરોમાં નિવાસ કરવો પડે છે. આથી, તેઓને સામાન્ય જીવન જીવવા માટે પણ ઘણા નાણાંની જરૂરિયાત રહે છે. મજૂર સંઘ મજૂરોની આર્થિક સ્થિતિ સુધારવા માટે વખતો વખત પ્રયત્નો કરે છે. મજૂરોના વેતનમાં વૃદ્ધિ કરાવવા માટે શ્રમ સંઘ માલિકો સાથે વાતચીતનો દોર ચાલુ રાખે છે. વખતો-વખત બોનસની માંગ પણ કરવામાં આવે છે. નિર્ધારિત સમયથી વધુ કામ કરવા પર ઓવરટાઈમના પૈસાની માંગ કરવામાં આવે છે.

6. શ્રમિકોને સુવિધાઓ ઉપલબ્ધ કરાવવી

મોટાભાગના ઉદ્યોગોમાં માલિકો મજૂરોની સુખ સુવિધાઓનું ધ્યાન રાખતા નથી છતાં પણ મજૂરો પાસે લાંબા સમય સુધી કામ કરવામાં આવે છે. તથા ઓછું મહેનતાણું ચૂકવાવમાં આવે છે. કામની સ્થિતિ પણ સારી હોતી નથી. આ ઉપરાંત અન્ય અનેક પ્રકારની સુવિધાઓથી પણ મજૂરોને અજાણ રાખવામાં આવે છે. આ પરિસ્થિતિમાં શ્રમ સંઘ સંગઠિત થઈને પોતાનો અવાજ માલિકો સુધી પહોંચાડે છે. જેથી તેઓને પણ સારી સુવિધાઓ પ્રાપ્ત થઈ શકે.

3.4 મજૂર સંગઠનોના કાર્યો

મજૂરો સાથે સંબંધિત મજૂર સંઘના મહત્વપૂર્ણ કાર્યોને ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્રના વિશેષજ્ઞોએ વિવિધ ભાગોમાં વિભક્ત કર્યા છે, જે નીચે મુજબ છે

1. આંતરિક કાર્યો

શ્રમ સંઘના આંતરિક કાર્યોને અંતર્મુખી નામથી પણ ઓળખવામાં આવે છે. તેને કાયમની પરિસ્થિતિઓ સાથે સંબંધિત કાર્યો તરીકે સંબોધિત કરવામાં આવે છે. આ અંતર્ગત તેવા કાર્યો આવે છે જેની સહાયતાથી મજૂરોની રોજગારીની સ્થિતિમાં સુધારો થાય. શ્રમ સંઘના આંતરિક કાર્યો અંતર્ગત નીચે મુજબના કાર્યોનો સમાવેશ કરવામાં આવે છે:

- 1) સામૂહિક સોદાબાજી સંબંધિત કાર્ય
- 2) પૂરી મજૂરી અપાવવા સંબંધિત કાર્ય
- 3) કામના કલાકોમાં કાર્ય કરવા સંબંધિત કાર્ય
- 4) મિલ માલિકો દ્વારા યોગ્ય વ્યવહારની અપેક્ષા સંબંધિત કાર્ય
- 5) કારખાનાની અંદર કાર્ય કરવાની સ્થિતિમાં સુધાર સંબંધિત કાર્ય
- 6) મિલ માલિકો સાથે પરસ્પર વાર્તાલાપ સંબંધિત કાર્ય
- 7) હડતાલ અને બહિષ્કાર સંબંધિત કાર્ય

ઉપર્યુક્ત કાર્યોની સાથે સાથે મજૂરોને અધિકતમ લાભ અપાવવા તથા ઔદ્યોગિક વ્યવસ્થામાં નિયંત્રણ સંબંધિત કાર્યોનો પણ સમાવેશ થઈ જાય છે. આ અધિકારો ન મળવાથી મજૂરો અસહ્યોગ અને હડતાલ શરૂ કરી દે છે. એટલા માટે શ્રમસંઘના આ કાર્યોને લડાયક કાર્યો તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.

2. બાહ્ય કાર્યો

શ્રમ સંઘના બાહ્ય કાર્યોને બહિર્મુખી કાર્ય કે સામાન્ય જીવન ધોરણ સંબંધિત કાર્યોની સંજ્ઞા આપવામાં આવે છે. આ કાર્યો અંતર્ગત તે કાર્યોનો સમાવેશ કરવામાં આવે છે જેનો સંબંધ મજૂરોના સામાન્ય જીવન ધોરણમાં વૃદ્ધિ કરવા સાથે હોય છે. આ કાર્યોની સહાયતાથી મજૂરોની કાર્ય કુશળતામાં વૃદ્ધિ કરવામાં આવે છે. તથા તેઓને સૂચિત સહાયતા કરવાનો પ્રયાસ કરાવામાં આવે છે. આ કાર્યોનો સંબંધ સહયોગ અને પારસ્પરિક બંધુત્વની ભાવના સાથે હોય છે. એટલા માટે આ કાર્યોને બંધુત્વ કાર્યના નામથી પણ ઓળખવામાં આવે છે. આ અંતર્ગત જે કાર્યોનો સમાવેશ કરવામાં આવે છે તે નીચે મુજબ છે:

- 1) શ્રમકલ્યાણ અને સમાજકલ્યાણ સાથે સંબંધિત નિમ્નલિખિત કાર્યો કરવામાં આવે છે:
 - o વૃદ્ધાવસ્થા બીમારી અને રોગ, બેકારી તથા હડતાલ અને તાળાબંધી વગેરે મજૂરોને આર્થિકસહાયતા અપાવવા સંબંધિત કાર્ય
 - o મજૂરોના બાળકો માટે શાળા શરૂ કરવા સંબંધિત કાર્ય
 - o સસ્તા મકાન અને અન્ય જીવન ઉપયોગી વસ્તુઓ મેળવવા સંબંધિ કાર્ય
 - o સ્વાસ્થ્ય સુવિધાઓ સુલભ કરવવા સંબંધિત કાર્ય
 - o સસ્તા વ્યાજ પર ધિરાણ આપવા સંબંધિત કાર્ય
 - o સ્વાસ્થ્ય મનોરંજનની વ્યવસ્થા સંબંધિત કાર્ય
 - o મજૂરોને કાનૂની સહાયતા અને સલાહ સંબંધિત કાર્ય
 - o પુસ્તકાલય અને વાંચનાલયની વ્યવસ્થા સંબંધિત કાર્ય
- 2) મજૂરોમાં બંધુત્વ અને પરસ્પર સહયોગની ભાવનાને પ્રોત્સાહિત કરવા સંબંધિત કાર્યો.
- 3) શિક્ષણ અને સંસ્કૃતિના પ્રસાર સંબંધિત કાર્યો

3 રાજનૈતિક કાર્યો

શ્રમ સંઘનું એક કાર્ય રાજનૈતિક કાર્ય ગણવામાં આવે છે. શ્રમ સંઘ નિમ્નલિખિત રાજનૈતિકકાર્યોને પૂર્ણ કરે છે.

- શ્રમ સંઘને શક્તિશાળી જૂથના સ્વરૂપમાં પરિવર્તન કરવું.
- ચૂંટણી લડવા અને તેમાં સક્રિય રીતે ભાગ લેવા સંબંધિત કાર્ય
- એવા કાર્યોનું સંપાદન કરવું, જેનાથી સરકારકના નિર્માણમાં સમુચ્ચિત યોગદાન આપી શકાય.
- નેતાઓની પસંદગી કરવી.

ઉપર્યુક્ત કાર્યોના આધારે તે સ્પષ્ટ થાય છે કે, શ્રમ સંઘ અનેક મહત્વપૂર્ણ કાર્યોને

સંપાદિત કરે છે. આસંબંધમાં વી. અગ્નિહોત્રીએ લખ્યું છે કે શ્રમ સંઘોના મોટા ભાગના કાર્યો મજૂર સદસ્યોની ફરિયાદો અને મજૂરી, મોંઘવારી ભથ્થુ, બોનસ, નોકરીમાંથી છુટા કરેલા અને છટકા કરેલા મજૂરોને કામ પરપાછા લેવા સંબંધિત વિવાદોમાં પ્રતિનિધિત્વ કરવા સાથે સંબંધ ધરાવે છે. ભારત જેવા દેશોમાં શ્રમસંઘનું ખૂબ જ મહત્ત્વ હોય છે અને તે મહત્ત્વપૂર્ણ કાર્યોને પૂરાં કરે છે.

3.5 ઉપસંહાર

ઉપર્યુક્ત રીતે કામદાર કલ્યાણ અને સમાજકાર્ય વ્યવહાર વિષયમાં ઘટક-૩માં કુલ પાંચ એકમો પૈકી મજૂર સંગઠનનો અર્થ, હેતુઓ અને કાર્યો ત્રીજા એકમમાં મજૂર સંગઠનનો અર્થ, તેના હેતુઓ અને કાર્યો અંગે મહત્ત્વપૂર્ણ સમજૂતી આપવામાં આવેલ છે. આ એકમમાં મુખ્યત્વે મજૂર સંગઠનનો અર્થ અને તે અંગે વિવિધ વિદ્વાનો દ્વારા આપવામાં આવેલી વિવિધ વ્યાખ્યાઓ અંગે સરળ ભાષામાં સમજૂતી આપવામાં આવેલ છે. આ સાથે પ્રસ્તુત એકમમાં ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ ભાગ મજૂર સંગઠનના હેતુઓ અને તેના કાર્યો અંગેનો છે. મજૂર સંગઠનના હેતુઓમાં માલિકો અને મજૂર વચ્ચે પરસ્પર સંબંધો વિકસિત કરવા, સહયોગની ભાવનાનો વિકાસ કરવો, મજૂરકલ્યાણની વ્યવસ્થા કરવી, મજૂરોના હિતોનું રક્ષણ કરવું, મજૂરોનો આર્થિક વિકાસ કરવો, શ્રમિકોને સુવિધાઓ ઉપલબ્ધ કરાવવી વગેરે જેવા હેતુઓનો સમાવેશ કરવામાં આવેલ છે. આ ઉપરાંત મજૂર સંગઠનના કાર્યોમાં આંતરિકકાર્યો, બાહ્ય કાર્યો અને રાજનૈતિક કાર્યો અંગે સવિસ્તાર રીતે છણાવટ કરવામાં આવેલ છે.

3.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- 1 કામદાર સંઘોના સ્વરૂપમાં કામદારોની સામૂહિકશક્તિને સંગઠિત કરીને ગુલામીની સ્થિતિ માંથી તેમને બહાર કાઢવાનો હેતુ હોય છે. કામદાર સંઘ અંગે આ ખ્યાલ કોણે આપ્યો છે

(A) લેનિન	(B) કાર્લમાર્ક્સ
(C) પ્લુટો	(D) ગાંધીજી
2. સિડની અને બર્ટિસવેબના મતે કામદાર સંઘ નીચેના માંથી શું છે

(A) કામદાર વેતન કમાનારાઓનું એક સાતત્યપૂર્ણ સંગઠન છે.
(B) અધિકારો માટે લડતો સંઘ છે
(C) કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ માટે માલિકો સાથે સંઘર્ષ કરતો સંઘ છે
(D) ઉપરોક્ત એકપણ નહિ
- 3ના મતે કામદાર સંઘનો હેતુ તેમની કામની પરિસ્થિતિને જાળવી રાખવાનો કે સુધારવાનો હોય છે.

(A) લેનિન	(B) કાર્લમાર્ક્સ
(C) પ્લુટો	(D) સિડની અને બર્ટિસવેબ

4.ના મતે કામદાર સંઘ મજૂર પ્રવૃત્તિઓનું પરિણામ છે.
- (A) ફેંક ટોનન બામ (B) કાર્લમાર્ક્સ
(C) પ્લુટો (D) સિડની અને બર્ટિસવેબ
5. આર. એસ. લેસ્ટરના મતે કામદાર સંઘોનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય તેના સભ્યોનામાં સુધાર લાવવાનો હોય છે
- (A) કામદારોની વૃત્તિમાં સુધાર (B) આવકમાં સુધાર
(C) કુશળતાઓમાં સુધાર (D) સંબંધોમાં સુધાર
- 6 નીચેના માંથી મજૂર સંગઠનના હેતુઓ જણાવો
- (A) મજૂર અને માલિકો વચ્ચેના સંબંધો વિકસિત કરવા.
(B) સહયોગની ભાવના વિકસાવવી
(C) મજૂર કલ્યાણની વ્યવસ્થા કરવી
(D) ઉપરોક્ત બધા

3.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

- 1 કામદાર સંઘોના સ્વરૂપમાં કામદારોની સામૂહિક શક્તિને સંગઠિત કરીને ગુલામીની સ્થિતિ માંથી તેમને બહાર કાઢવાનો હેતુ હોય છે. કામદાર સંઘ અંગે આ ખ્યાલ કોણે આપ્યો છે
- (B) કાર્લમાર્ક્સ
2. સિડની અને બર્ટિસવેબના મતે કામદાર સંઘ નીચેના માંથી શું છે
- (A) કામદાર વેતન કમાનારાઓનું એક સાતત્યપૂર્ણ સંગઠન છે.
- 3ના મતે કામદાર સંઘનો હેતુ તેમની કામની પરિસ્થિતિને જાળવી રાખવાનો કે સુધારવાનો હોય છે.
- (D) સિડની અને બર્ટિસવેબ
4.ના મતે કામદાર સંઘ મજૂર પ્રવૃત્તિઓનું પરિણામ છે.
- (A) ફેંક ટોનન બામ
5. આર. એસ. લેસ્ટરના મતે કામદાર સંઘોનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય તેના સભ્યોનામાં સુધાર લાવવાનો હોય છે
- (A) કામદારોની વૃત્તિમાં સુધાર
- 6 નીચેના માંથી મજૂર સંગઠનના હેતુઓ જણાવો
- (D) ઉપરોક્ત બધા

3.8 ચાવીરૂપ શબ્દો

ટ્રેડ યુનિયન : ટ્રેડ યુનિયન એટલે માલિકો અને કામદારો વચ્ચેનો, અથવા કામદારો અને કામદારો વચ્ચેનો, અથવા માલિકો અને માલિકો વચ્ચેના સંબંધોને નિયંત્રિત

કરવાના અથવા વેપાર-ધંધા પર પ્રતિબંધક શરતો લાદવાના પ્રાથમિક હેતુથી રચવામાં આવેલ કામચલાઉ કે કાયમી સંઘ અને તેમાં બે કે તેથી વધુ કામદાર સંઘોના મહામંડળોનો સમાવેશ થાય છે.

શ્રમિક સુવિધાઓ : શ્રમિકોના સ્વાસ્થ્ય, સલામતી અને રક્ષણના હેતુથી તેમજ કામદાર કલ્યાણ પ્રવૃત્તિઓના હેતુથી પૂરી પાડવામાં આવતી સુવિધાઓ

શ્રમ કલ્યાણ : શ્રમિકોના કલ્યાણ માટે કરવામાં આવતી પ્રવૃત્તિઓ, માટે શ્રમ કલ્યાણ શબ્દનો ઉપયોગ થાય છે

3.9 સ્વાધ્યાય લેખન

1. મજૂર સંગઠનનો અર્થ આપીને , તેની વિવિધ વ્યાખ્યાઓ સમજાવો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
2. મજૂર સંગઠનના હેતુઓની સવિસ્તાર છણાવટ કરો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
3. મજૂર સંગઠનના આંતરિક કાર્યોની સમજ આપો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
4. મજૂર સંગઠનના બાહ્ય કાર્યોની સમજ આપો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
5. મજૂર સંગઠનના રાજનીતિક કાર્યોની સમજણ આપો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
6. મજૂરોનો આર્થિક વિકાસ કરવો, મજૂર સંગઠનના હેતુના સંદર્ભમાં પ્રસ્તુત વિધાનને સમજાવો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
7. શ્રમિકો માટે કઈ કઈ સુવિધાઓ ઉપલબ્ધ કરાવવી જાઈએ ?

3.10 પ્રવૃત્તિ

- 1 મજૂર સંગઠનનો અર્થ આપી, તેના હેતુઓ અને કાર્યો અંગે વિસ્તૃત નોંધ તૈયાર કરો.
- 2 મજૂર સંઘના આગેવાનને મળીને મજૂર સંગઠનના કાર્યો અંગે ચર્ચા કરો.
- 3 મજૂર સંગઠનનો અર્થ અને વ્યાખ્યાઓ વિસ્તૃત રીતે સમજાવો

3.11 કેસ સ્ટડી

- 1 શ્રમિકોને મળીને તેમને શ્રમિક સંઘ થી થતા લાભ અંગે નોંધ તૈયાર કરો
- 2 શ્રમિક સંઘમાં જોડાવવા માટેની પ્રક્રિયા નિયમો અને શરતો શું છે તે જાણવાનો પ્રયાસ કરો
- 3 શ્રમિક સંઘ શું કામદાર ના હક્કો માટે ખરેખર સંઘર્ષ કરે છે ? કામદારો સાથે ચર્ચા કરીને જાણવાનો પ્રયાસ કરો

3.12 સંદર્ભસૂચિ

1. માનવ સંસાધન - સંચાલન -પ્રા. એન.વી. પંચોળી. - (પ્રથમ વર્ષ બી.કોમ.) પ્રા. દિપ્તી એસ. ત્રિવેદીસી. જમનાદાસની કંપની અમદાવાદ - 04, આવૃત્તિ - 2008-09
2. સ્યોર સજેશનો- પરીખ - ઝાલા પ્રકાશન -અમદાવાદ-આવૃત્તિ - 2013
3. સમાજકાર્ય (હિન્દી) - પાન્ડેય તેજસ્કર, પાન્ડેય ઓજસ્કર, ભારત બુક સેન્ટર, લખનઉ,
4. સામાજિક કાર્ય કે ક્ષેત્ર (હિન્દી) પી.ડી.મિશ્રા , ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી અકાદમી, લખનૌ
5. ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર (હિન્દી) આનંદ પ્રકાશ સિંહ, યુનિવર્સિટી પબ્લિકેશન, ન્યુ દિલ્હી
6. ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર (હિન્દી) સંજીવ મહાજન, અર્જૂન પબ્લિકેશન, ન્યુ દિલ્હી
7. ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર (હિન્દી) -. ડી.એસ. બધેલ, વિવેક પ્રકાશન, દિલ્હી
8. ભારતમાં સામાજિક નીતિ (હિન્દી)-ડૉ. સુરેન્દ્ર કટારિયા, આર.બી.એસ.એ. પ્રકાશન, જયપુર-

: એકમનું માળખું :

- 4.0 એકમના હેતુઓ
- 4.1 પ્રસ્તાવના
- 4.2 જુદા જુદા રાષ્ટ્રીય સ્તરના કામદાર સંગઠનો
 - 4.2.1 ઓલ ઈન્ડિયા ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
 - 4.2.2 ઈન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
 - 4.2.3 હિન્દ મજૂર સભા
 - 4.2.4 યુનાઈટેડ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
- 4.3 ઉપસંહાર
- 4.4 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 4.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 4.6 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 4.7 સ્વાધ્યાય લેખન
- 4.8 પ્રવૃત્તિ
- 4.9 કેસ સ્ટડી
- 4.10 સંદર્ભગ્રંથ

4.0 એકમના હેતુઓ

- આ એકમના મુખ્ય ઉદ્દેશ્યો નીચે મુજબ છે
- રાષ્ટ્રીય સ્તરના કામદાર સંગઠનોનો ટૂંકમાં પરિચય કરાવવો.
- જુદા જુદા સંગઠનો ની સ્થાપના ક્યાં સંજોગોમાં થઈ તેનો ખ્યાલ મેળવવો.
- જુદા જુદા સંગઠનોની વિચારસરણીવિશેનો પરિચય મેળવવો.
- ભરતમાં કામદાર સંઘોના વિકાસને સમજવો
- આઝાદી પછીના સમયમાં અસ્તિત્વમાં આવેલ કામદાર સંઘોનો ટૂંકમાં ખ્યાલ મેળવવો.

4.1 પ્રસ્તાવના :

સ્વતંત્ર ભારતમાં પ્રથમ વડાપ્રધાન શ્રી જવાહરલાલ નહેરુએ મોટા ઉદ્યોગો સ્થાપીને દેશના વિકાસ માટેની વ્યૂહરચના અપનાવી હતી. મોટા ઉદ્યોગોની સ્થાપના દ્વારા દેશમાં રોજગારી અપાવવા સરકારશ્રીએ પ્રયત્ન કર્યા હતા. ઔદ્યોગિક વિકાસની સાથે સાથે ઔદ્યોગિક કામદારોની સમસ્યાઓ, માલિક અને મજૂરો વચ્ચેનો સંઘર્ષ તેમજ ઔદ્યોગિક અશાંતિ અને સંઘર્ષ નિવારણ માટે કામદારોના સંગઠનોએ મહત્વની ભૂમિકા નિભાવી છે. કામદાર સંગઠનો

એ માલિકો અને કામદારો વચ્ચે મધ્યસ્થીની ભૂમિકા નિભાવીને કામદારોની સંગઠન શક્તિ વધારીને તેમના અધિકારોના રક્ષણ માટેની મહત્વની ભૂમિકા નિભાવી છે. 1970-80 ના દાયકા સુધી કામદાર સંગઠનોનું પ્રભુત્વ ખુબ જ વધ્યું હતું. ત્યારબાદ માલિકો પણ કામદારોના યોગદાનને મહત્વ આપવા લાગ્યા, આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠન, ભારત સરકારના વિવિધ મજૂર કલ્યાણના કાયદાઓ, વગેરેને કારણે ઔદ્યોગિક જગતમાં કામદારો અને માલિકોના સંબંધોમાં નવા સમીકરણો ઉમેરાયા છે. વર્તમાન સમયમાં માનવ સંસાધન સંચાલનનો ખ્યાલ મહત્વનો બન્યો છે. સામાજિક ક્ષેત્રે પણ માનવ વિકાસની બાબતને મહત્વ આપવામાં આવી રહ્યું છે ત્યારે કામદાર સંગઠનોની ભૂમિકા પણ બદલાઈ છે.

4.2 જુદા જુદા રાષ્ટ્રીય સ્તરના કામદાર સંગઠનો

ભારતમાં ઔદ્યોગિક કાયદાઓ, કામદારો માટેની નીતિઓ, કામદાર કલ્યાણની જોગવાઈઓ વગેરેના ઘડતર માટે કામદાર સંગઠનોની ભૂમિકા મહત્વની રહી છે. આવા અગત્યના રાષ્ટ્રીય સ્તરના સંગઠનોમાં ઓલ ઇન્ડિયા ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ (AITUC) ઇન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ (INTUC) હિંદુ મજદૂર સભા (HMS) અને યુનાઈટેડ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસનો સમાવેશ થાય છે. આ સંગઠનોએ જે તે સમયે મજૂર આંદોલનો તેમજ સાથે સાથે સ્વતંત્રતાની ચળવળને વેગવાન બનાવવામાં મદદ પૂરી પાડી હતી. દરેક સંગઠનોની પોતાની આગવી વિચારધારા હતી જેમકે કેટલાક સંગઠનો ક્રાંતિકારી વિચારધારા ધરાવતા હતા જ્યારે કેટલાક ગાંધીવાદી વિચારધારાથી પ્રેરાયેલા હતા. અહીં આ સંગઠનોનો ટૂંકમાં પરિચય મેળવવાનો પ્રયત્ન કરીશું.

4.2.1 ઓલ ઇન્ડિયા ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ (AITUC)

આ ભારતનું સૌથી જૂનામાં જૂનું રાષ્ટ્રીય સ્તરનું કામદાર સંગઠન છે. આ સંગઠનના સ્થાપક રાજકીય ચળવળમાં જોડાયેલા કોંગ્રેસના અગ્રણીઓના નેતૃત્વ અને પહેલ હેઠળ 1918માં કરવામાં આવી હતી. આ સંગઠનના સંચાલકો મુખ્યત્વે ડાબેરી વિચારધારાથી પ્રેરાયેલા હતા. આ સંગઠનનું નેતૃત્વ કરનારા નેતાઓ રાષ્ટ્રવાદી, સામ્યવાદી અને ક્રાંતિકારી વિચારધારાથી પ્રેરાયેલા હતા. બીજા વિશ્વયુદ્ધ બાદ આ સંગઠન સામ્યવાદી નેતાઓના નિયંત્રણ હેઠળ આવી ગયું હતું. તે કામદારોમાં વર્ગ સભાનતા અને વર્ગ સંગઠિતતાના સિદ્ધાંત ઉપર તથા ઔદ્યોગિક સંઘર્ષના પાયામાં વર્ગ સંઘર્ષ રહેલ છે. તેવા કેન્દ્રીય વિચારધારાને આધારે કામ કરે છે. તે ઉદ્યોગોમાં કામદારો અને માલિકો વચ્ચેના સીધા સેટલમેન્ટમાં માને છે. તથા સરકાર અને માલિકોનો દ્રષ્ટિકોણ કામદારો પ્રત્યે નકારાત્મક રહ્યો છે એમ માને છે. તે ક્રાંતિકારી અભિગમ દ્વારા ઔદ્યોગિક સંઘર્ષનું નિવારણ કરવામાં માને છે. હડતાલ એ કામદારનો મૂળભૂત અધિકાર છે અને તેનો ઉપયોગ કામદારોએ કરવો જ જોઈએ એવી વિચારધારા આ સંગઠનમાં પ્રવર્તે છે. સરકાર દ્વારા કામદારોના હડતાલના અધિકાર પર નિયંત્રણ લાદી શકાય નહિ. સરકાર કામદારના હડતાલના મૂળભૂત અધિકાર પર તરાપ મારી શકે નહિ કે કામદારને હડતાલ કરતા રોકી શકે નહિ એવો મત આ સંગઠનના નેતૃત્વમાં જોવા મળે છે. આ સંગઠન ઔદ્યોગિક સંબંધોને દ્વિપક્ષીય બનાવી રાખવાનો કે ફરજિયાત લાવાદનો પણ વિરોધ કરે છે.

4.2.2 ઇન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ (INTUC)

AITUCના અંતિમવાદી અભિગમ તથા શ્રમિક લડત માટેના સાધનોના વૈચારિક

મતભેદના કારણે 1947માં ભારતીય રાષ્ટ્રીય કોંગ્રેસના સર્વોચ્ચ નેતાઓએ સરકારના સમર્થન સાથે ઈન્ડુકની સ્થોપના કરી હતી. તેની રચના ગાંધીવાદી વિચારધારાથી ચાલતા અમદાવાદના મજૂર મહાજન સંઘના હોદ્દેદારો તથા સક્રિય કાર્યકરો જેવા કે ખંડુભાઈ દેસાઈ, એસ.આર. વસાવડા તેમજ સોમનાથ દવેનો તેમાં પ્રાથમિક ફાળો રહેલો જોવા મળે છે. ભારત સરકાર દ્વારા તેને ભારતીય કામદારોનું સૌથી વધુ પ્રતિનિધિત્વ કરતા શ્રમિક સંગઠન તરીકે માન્યતા આપવામાં આવી હતી. તેના બંધારણમાં ઔદ્યોગિક વિવાદના નિરાકરણ માટે હડતાલને છેલ્લા સાધન તરીકે માન્યતા આપવામાં આવી હતી. હડતાલ પૂર્વે વાતચીત, વિચાર-વિમર્શ અને ન્યાયિક તપાસના પગલાઓને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવેલ છે. તેના મહત્વમાં ઉદ્દેશ્યોમાં નીચેની બાબતોનો સમાવેશ થાય છે.

- માનવના વ્યક્તિત્વના વિકાસ માટે સાનુકૂળ સમાજની રચના કરવી.
- ક્રમિક રીતે શોષણ તથા અસમાનતા ઘટાડવી, નફા તથા સત્તાના કેન્દ્રીકરણને ઘટાડવાની બાબતને પ્રાધાન્ય આપવું
- ઉદ્યોગોનું રાષ્ટ્રીયકરણ
- ઉદ્યોગોના વહીવટીતંત્ર સાથે વધુને વધુ જોડાણ તથા સામેલગીરી કરવી.
- ખેતી તથા બીજા ક્ષેત્રોમાં કાર્યરત શ્રમિકોના સંગઠન રચવા.
- કામની સ્થિતિ સુધારવી.
- ઔદ્યોગિક સંબંધોને ન્યાયિક અઢાર પર ફરી સ્થાપિત કરવા.
- કામદારોમાં તેમના ઉદ્યોગો તથા સમગ્ર સમુદાય તરફ જવાબદારીની ભાવના પુનઃ વિકસાવવી જેવી બાબતોનો સમાવેશ થાય છે.

આ સંગઠન કોંગ્રેસ પક્ષનું પેટા સંગઠન છે એવી છાપ સમાજમાં પ્રચલિત થયેલી જોવા મળે છે. આમ અન્ય શ્રમિક સંગઠનોની તુલનામાં આ સંગઠન વધુ માધ્યમમાગી છે. આ સંગઠન ઔદ્યોગિક સંઘર્ષને દાબી દઈને માલિકો સાથે રહી સહકારપૂર્ણ વાતાવરણમાં કાર્ય કરવામાં અવિશ્વાસ ધરાવે છે.

4.2.3. હિન્દ મજૂર સભા

કોંગ્રેસમાં રહેલા સામ્યવાદીઓએ ફરજિયાત લવાદ અને સરકાર પ્રેરિત યુનિયન વાદ પ્રત્યેના તેમના વિરોધને કારણે 1948માં અલાયદું શ્રમિક સંગઠન સ્થાપ્યું હતું જેને હિન્દ મજૂર સભા તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. આ સંગઠન સમાજવાદની વિચારસરણીની સાથે સાથે શ્રમિક ચળવળને ઉદ્યોગોના માલિકો, સરકાર તથા રાજકીય પક્ષોના પ્રભુત્વ માંથી મુક્ત કરવામાં માને છે. આ સંગઠનના બંધારણમાં તેના ઉદ્દેશ્યોની સ્પષ્ટતા કરવામાં આવેલ છે જે નીચે મુજબ છે.

- મહત્વના ચાવીરૂપ ઉદ્યોગોનું રાષ્ટ્રીયકરણ
- સામુહિક સોદાગીરીની અસરકારક રીતે સ્વીકૃતિ કે માન્યતા અપાવવી
- ઉદ્યોગોના નિયમન અને નિયંત્રણમાં કામદારોની ભાગીદારી સુનિશ્ચિત કરાવી.
- ભારતની સહકારી (ચળવળ) પ્રવૃત્તિ સાથે નજીકનો કાર્યકારી સંબંધ સ્થાપવો.

આ સંગઠન સમાજવાદ તથા વર્ગ સંઘર્ષમાં માનતું હોવા છતાં ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે અહિંસક પદ્ધતિ અને સાધનોના ઉપયોગ પર ભાર મુકે છે. તેવી જ રીતે ઔદ્યોગિક સંબંધોની સમસ્યાઓના નિવારણ માટે સામુહિક સોદાબાજીમાં માનતું હોવા છતાં દ્વિપક્ષીય રીતે વિવાદનું સમાધાન ન થાયતો તેવા કિસ્સામાં સરકાર કે ત્રીજા પક્ષની મધ્યસ્થી કે હસ્તક્ષેપનો સ્વીકાર કરે છે.

4.2.4 યુનાઈટેડ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ

સામ્યવાદીઓ તથા સમાજવાદીઓ વચ્ચે સરખું અંતર રાખી શ્રમિક ચળવળ ચલાવવામાં માનતા કામદાર સંઘના નેતાઓએ આ શ્રમિક સંગઠનની 1949માં સ્થાપના કરી હતી. આ સંગઠન મુખ્યત્વે ક્ષેત્રીય કે પક્ષીય રાજકારણથી મુક્ત રહી સંગઠિત શ્રમિકોમાં વિસ્તૃત એકતાના આધારે કામ કરવામાં માને છે. આ સંગઠન ખાસ કરીને સરકાર દ્વારા વિદેશી મુડીને આવકારવાના વલણનું સ્વાગત કરે છે. સરકારના ઉદ્યોગપતિ દ્વારા તથા બેફામ નફાને નિયંત્રિત ન કરવાના વલણનો વિરોધ કરે છે. સરકાર દ્વારા લવાદ અને સલાહકારી તંત્રોનો ઉદ્યોગોના માલિકોના તરફેણમાં થતા ઉપયોગની આ સંગઠન ટીકા કરે છે. કોઈપણ જાતના શોષણ કે દબાણ વગર સ્વતંત્ર રીતે કામદારોની સંગઠન શક્તિના વિકાસ પર ભાર મુકે છે.

4.3 ઉપસંહાર

વર્તમાન સમયમાં આ ચારેય સંગઠનો પૈકી ઈન્ડુક તથા એચ.એમ.એસ. વચ્ચે થોડાક અંશે સહકાર થાય છે. પરંતુ મોટાભાગે તેમની વચ્ચેના વૈચારિક મતભેદો પણ તીવ્ર છે. પચાસના દાયકામાં સંગઠિત શ્રમિક ચળવળનું રાજકીય કારણોસર વધુ વિભાજન થયું. તે મુજબ 1955માં હાલમાં ભાજપ તરીકે ઓળખાતા જનસંઘ પક્ષે ભારતીય મજદૂર સંઘની રચના કરી. 1965માં જ્યોર્જ ફર્નાન્ડીસના નેતૃત્વ હેઠળ સમાજવાદીઓના એક જૂથે હિન્દ મજદૂર પંચાયત નામના એક જુદા શ્રમિક સંગઠનની સ્થાપના કરી ત્યારબાદ 1970માં આઈટુક માંથી કેટલાક નેતાઓએ છુટા પડી સેન્ટર ઓફ ઈન્ડિયન ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ (CITU) ની રચના કરી ડી. એમ. કે પક્ષે તમિલનાડુમાં તથા શિવસેના પક્ષે મહારાષ્ટ્રમાં તેમના શ્રમિક સંગઠનો સ્થાપ્યા છે.

4.4 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- 1 ભારતમાં જૂનામાં જુનું રાષ્ટ્રીય સ્તરનું કામદાર સંગઠન કયું છે.
 - (A) ઓલ ઈન્ડિયા ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
 - (B) ઈન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
 - (C) હિન્દ મજદૂર સભા
 - (D) યુનાઈટેડ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
- 2 ઓલ ઈન્ડિયા ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસની રચના કયા વર્ષે થઈ?

(A) 1917	(B) 1918
(C) 1919	(D) 1920
- 3 ઈન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસની સ્થાપના ક્યારે થઈ?

(A) 1945	(B) 1946
(C) 1947	(D) 1948

- 4 ગાંધી વિચારધારાથી ચાલતા કામદાર સંઘનું નામ જણાવો
- (A) ઓલ ઇન્ડિયા ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
 (B) ઇન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
 (C) હિન્દ મજૂર સભા
 (D) મજદૂર મહાજન સંઘ અમદાવાદ
- 5 હિન્દ મજૂર સભાની સ્થાપના ક્યારે થઈ ?
- (A) 1945 (B) 1946
 (C) 1947 (D) 1948
- 6 યુનાઈટેડ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસની સ્થાપના ક્યારે થઈ?
- (A) 1946 (B) 1947
 (C) 1948 (D) 1949
- 7 ભારતીય મજદૂર સંઘની સ્થાપના કયા પક્ષ દ્વારા કરવામાં આવી હતી.
- (A) કોંગ્રેસ (B) જનસંઘ
 (C) ટી.એમ.સી (D) એ..આઈ..એ..ડી.એમ.કે.

4.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

- 1 ભારતમાં જૂનામાં જુનું રાષ્ટ્રીય સ્તરનું કામદાર સંગઠન કયું છે.
- (A) ઓલ ઇન્ડિયા ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ
- 2 ઓલ ઇન્ડિયા ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસની રચના કયા વર્ષે થઈ?
- (B) 1918
- 3 ઇન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસની સ્થાપના ક્યારે થઈ?
- (C) 1947
- 4 ગાંધી વિચારધારાથી ચાલતા કામદાર સંઘનું નામ જણાવો
- (D) મજદૂર મહાજન સંઘ અમદાવાદ
- 5 હિન્દ મજૂર સભાની સ્થાપના ક્યારે થઈ ?
- (D) 1948
- 6 યુનાઈટેડ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસની સ્થાપના ક્યારે થઈ?
- (D) 1949
- 7 ભારતીય મજદૂર સંઘની સ્થાપના કયા પક્ષ દ્વારા કરવામાં આવી હતી.
- (B) જનસંઘ

4.6 ચાવીરૂપ શબ્દો

વર્ગસંઘર્ષ : માલિક અને મજૂર વર્ગ વચ્ચે ચાલતો સંઘર્ષ કાર્લમાર્ક્સનો મહત્વપૂર્ણ સિદ્ધાંત

વર્ગ સભાનતા : સમાજનો કોઈપણ વર્ગ જ્યારે પોતાના અધિકારો પ્રત્યે સભાન બને છે ત્યારે તેમનામાં વર્ગ સભાનતા આવી છે તેમ કહી શકાય

હડતાલ : જ્યારે કામદાર વર્ગ તેમની માંગણી સંતોષાય નહીં અને તેથી પોતાના કામથી દૂર રહે તેને હડતાલ કહેવાય.

4.7 સ્વાધ્યાય લેખન

1 ઓલ ઈન્ડિયા ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ વિષે નોંધ લખો

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2 ઈન્ડિયન નેશનલ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ વિષે નોંધ લખો

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3 હિંદુ મજૂર સભા વિષે નોંધ લખો

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4 યુનાઈટેડ ટ્રેડ યુનિયન કોંગ્રેસ વિષે નોંધ લખો

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....

4.8 પ્રવૃત્તિ

- 1 ઉદ્યોગગૃહોની મુલાકાત કરીને યુનિયન પ્રવૃત્તિનો પરિચય મેળવો
- 2 યુનિયન દ્વારા કામદારોને થતા લાભોની માહિતી મેળવો.
- 3 કામદારો, માંલીકો અને યુનિયનના હોદ્દદારોના સબંધો અને કામદારોના પ્રશ્નો ઉકેલવામાં તેમની ભૂમિકા સમજવાનો પ્રયત્ન કરો.

4.9 કેસ સ્ટડી

- 1 ભારતના મહત્વના ટ્રેડ યુનિયનોની માહિતી મેળવીને તેમની સફળતા અને નિષ્ફળતાઓ અંગે વિશ્લેષણાત્મક કેસ સ્ટડી તૈયાર કરો
- 2 કામદાર સંઘો શું કામદારો માટે મદદકર્તા છે- કામદારો સાથે ચર્ચા કરીને જાણવાનો પ્રયાસ કરો.

4.10 સંદર્ભગ્રંથ

- 1 આર.આર. હોપકિન્સ (1955) ઔદ્યોગિક કલ્યાણની પ્રવેશિકા, ગુજરાત યુનિવર્સિટી, પ્રેસ અમદાવાદ
- 2 શાહ અને દવે (2008) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 3 ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- 4 શાહ અને દવે (2008) ગ્રામિણ સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 5 જોશી આર અને અન્યો (2008) ભારતની આર્થિક વિકાસની સમસ્યાઓ, ન્યુ પોપ્યુલર પ્રકાશન, સુરત
- 6 પાંચાલી એન.વી. (2006) માનવ સંસાધન સંચાલન, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન, અમદાવાદ
- 7 Ashwathhapa K. (2008) Human Resource and Personnel Management, Mc Graw hill Corporation, Bangalore.

: એકમનું માળખું :

- 5.0 એકમના હેતુઓ
- 5.1 પ્રસ્તાવના
- 5.2 શ્રમિકો માટેની કાયદાકીય જોગવાઈઓ
- 5.3 મજૂર કાયદાઓના હેતુઓ
- 5.4 મજૂર કાયદાઓની જરૂરિયાત
- 5.5 ઉપસંહાર
- 5.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 5.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 5.8 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 5.9 સ્વાધ્યાય લેખન
- 5.10 પ્રવૃત્તિ
- 5.11 કેસ સ્ટડી
- 5.12 સંદર્ભસૂચિ

5.0 એકમના હેતુઓ

એકમમાં મજૂર કાયદાઓ, તેની જરૂરિયાત અને હેતુઓ અંગે અભ્યાસ કરવાનો રહેશે. આ એકમનું અધ્યયન કરવા પાછળના હેતુઓ નીચે મુજબ છે.

1. મજૂર કાયદાઓનો પરિચય કેળવાશે.
2. મજૂર કાયદાની જરૂરિયાત અંગે વાકેફ થશો.
3. મજૂર કાયદાના હેતુઓ અંગે પરિચિત થશો.
4. તમે પોતાના ક્ષેત્રકાર્ય દરમ્યાન ઉદ્યોગોમાં મજૂર કાયદાઓની અસરકારકતા અંગે મૂલ્યાંકન કરી શકશો.
6. વિદ્યાર્થીઓ મજૂર કાયદાઓની જરૂરિયાત અને તેના હેતુઓ અંગેના જ્ઞાન દ્વારા પોતાના વ્યવસાયિક વ્યવહારને પ્રભાવશાલી બનાવી શકશો.

5.1 પ્રસ્તાવના

કામદાર કલ્યાણ અને સમાજકાર્ય વ્યવહાર વિષયમાં ઘટક-૩માં કુલ પાંચ એકમો પૈકી અહીં આપણે મજૂર કાયદાની જરૂરિયાત-હેતુઓ એકમ અંગે અભ્યાસ કરીશું. આ પાંચમા એકમમાં સમાવેશ પામેલ અભ્યાસના મુદ્દાઓ નીચે મુજબ છે:

1. વિવિધ મજૂર કાયદાઓ
2. મજૂર કાયદાના હેતુઓ
3. મજૂર કાયદાની જરૂરિયાત

આ એકમમાં ઉર્ધ્વક્રમ ત્રણ મુદ્દાઓ અંગે અભ્યાસ કરીશું. જેમાં પ્રથમ વિવિધ મજૂર કાયદાઓ અંગે માહિતી આપવામાં આવેલી છે, જેમ કે સ્વતંત્રતા પહેલાં ઘડવામાં આવેલા મજૂર કાયદા અને સ્વતંત્રતાબાદ ઘડવામાં આવેલ મજૂર કાયદાઓ અંગે માહિતી આપવામાં આવેલી છે. આ સાથે આ એકમમાં મજૂર કાયદાઓની જરૂરિયાત અને તેના હેતુઓ અંગે પરિચય આપવામાં આવ્યાં છે. ખાસ કરીને માલિકો અને શ્રમિકો વચ્ચેના સંબંધોનું નિયમન કરવું, જેથી તેમની વચ્ચે સુલેહ-શાંતિ જળવાય અને એકંદરે ઔદ્યોગિક શિસ્ત જળવાય રહે. આ ઉપરાંત શ્રમિકો સામાજિક આર્થિક, શૈક્ષણિક, આરોગ્યપ્રાથમિક સુવિધાઓ વગેરે અંગે ઉચિત સ્તર પ્રાપ્ત કરીને સમાજમાં ગૌરવભર્યું સ્થાન પ્રાપ્ત કરી શકે તેમજૂર કાયદાઓ મૂળભૂત હેતુ છે. મજૂર કાયદાની જરૂરિયાતના સંદર્ભમાં નિયમન સંબંધિત જરૂરિયાત, સંરક્ષણ સંબંધિત જરૂરિયાત, સામાજિક સુરક્ષા સંબંધિત જરૂરિયાત, અને શ્રમ કલ્યાણ સંબંધિત જરૂરિયાત અંગે પરિચય આપવામાં આવ્યો છે.

આ રીતે આ એકમમાં મજૂર કાયદાઓ મજૂર કાયદાના હેતુઓ અને તેની જરૂરિયાત અંગે અભ્યાસ કરીશું

5.2 મજૂરો માટેની કાયદાકીય જોગવાઈઓ

ઓગણીસમી સદીના અંતભાગ સુધી ભારતીય ઔદ્યોગિક મજૂરોની સ્થિતિ ખૂબ જ દયનીય હતી તથા તેઓ પૂર્ણ રૂપથી ઉદ્યોગપતિઓની કૃપા પર આશ્રિત હતા. તેઓને સવારથી સાંજ સુધી 15 થી 16 કલાક કામ કરવું પડતું હતું. આ ઉપરાંત નોકરીની સુવિધા, રજાઓ વગેરે અંગે કોઈ વ્યવસ્થાઓ તેમના માટે ન હતી. બ્રિટિશ સરકારને પણ મજૂરોની સ્થિતિ સુધારવામાં કોઈ રસ ન હતો. ભારતીય ઔદ્યોગિક શ્રમના ઇતિહાસમાં સૌથી પહેલો અધિનિયમ કારખાના અધિનિયમ છે. જેને ઈ.સ. 1881માં પસાર કરવામાં આવ્યો. જેમાં 1891માં સંશોધન કરીને કેટલાક ફેરફારો કરવામાં આવ્યા; પરંતુ, તેમાં માત્ર બાળકો અને મહિલાઓને જ કેટલાક લાભો પ્રાપ્ત થયાં. પુત્રવયના મજૂરો માટે તેમાં કોઈ વ્યવસ્થા કરવામાં આવી ન હતી. ઈ.સ. 1911ના કારખાના અધિનિયમમાં પ્રથમ વખત પુરુષ શ્રમિકો માટે કોઈ વ્યવસ્થા કરવામાં આવી. આ કાયદા અનુસાર તેમના કામ માટે વધુમાં વધુ દરકલાકો પ્રતિદિન નક્કી કરવામાં આવ્યા. આ પછી આ અધિનિયમમાં ઘણા સુધારા કરી દેવામાં આવ્યાં. આ ઉપરાંત ઈ.સ. 1901માં ખાણ અધિનિયમ પણ પસાર કરવામાં આવ્યો, જેના અંતર્ગત ખાણોનું નિરીક્ષણ વગેરેની વ્યવસ્થા કરવામાં આવી. પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધની સમાપ્તિ સુધીમાં આ બંન્ને અધિનિયમો ઉપરાંત અન્ય કોઈ અધિનિયમ શ્રમિકો માટે લાગુ કરવામાં આવ્યા ન હતા. ઈ.સ. 1920 પછી અસહયોગ આંદોલન અને રાષ્ટ્રીય કોંગ્રેસના દબાણને કારણે શ્રમિકોની સ્થિતિમાં સુધારો લાવવાની માંગ કરવામાં આવી. આ પછી દ્વિતીય વિશ્વયુદ્ધની સમાપ્તિ સુધી ઔદ્યોગિક શ્રમિકો માટે જે અધિનિયમ પસાર કરવામાં આવ્યો તે નીચે મુજબ છે.

➤ સ્વતંત્રતા પહેલા ઘડવામાં આવેલા શ્રમ કાયદાઓ

1. કારખાના અધિનિયમ, 1911 અને 1922
2. ખાણ અધિનિયમ, 1923/41
3. શ્રમિક ક્ષતિપૂર્તિ અધિનિયમ, 1923
4. શ્રમિક સંઘ અધિનિયમ, 1926
5. ઔદ્યોગિક સંઘર્ષ શ્રમ અધિનિયમ, 1929
6. સન્ 1929 અને વિભિન્ન રાજ્યો દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા માતૃત્વ લાભ અધિનિયમ તથા
7. કેન્દ્ર દ્વારા પસાર કરેલા ખાણ માતૃત્વ લાભ અધિનિયમ, 1941
8. મજૂરી ભુગતાન અધિનિયમ, 1936

સન 1939 માં બીજા વિશ્વયુદ્ધની શરૂઆત થયા બાદ યુદ્ધકાળમાં શ્રમિકો માટે કોઈ કાનૂન બનાવી શકાયો નહીં, પરંતુ યુદ્ધ પૂર્ણ થયા બાદ વિશેષ રૂપે સ્વતંત્રતા બાદ શ્રમિકોના લાભ માટે અનેક અધિનિયમ પસાર કરવામાં આવ્યા, જે આ મુજબ છે;

➤ સ્વતંત્રતા બાદ ઘડવામાં આવેલા શ્રમ કાયદાઓ

1. કારખાના અધિનિયમ, 1948
2. લઘુત્તમ મજૂરી અધિનિયમ, 1948
3. કર્મચારી રાજ્ય વિમા અધિનિયમ, 1948
4. કોયલા ખાણ ભવિષ્ય નિધિ અને બોનસ યોજના અધિનિયમ 1948
5. પ્લાન્ટેશન લેબર એક્ટ, 1951
6. બાગ શ્રમ અધિનિયમ, 1952
7. કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ અધિનિયમ, 1952
8. ખાણ અધિનિયમ, 1952
9. બોનસ ભુગતાન અધિનિયમ, 1965
10. અન્ય વિવિધ અધિનિયમ

ઉપર્યુક્ત અધિનિયમો ઉપરાંત 1947માં શ્રમ કલ્યાણ કોષ અધિનિયમ, દુકાન કર્મચારીઓના વિષયમાં પણ અધિનિયમ પસાર કરવામાં આવ્યાં.

5.3 મજૂર કાયદાઓના હેતુઓ

1. માલિક અને કામદારો વચ્ચેના સંબંધોનું નિયમન કરવું, જેથી તેમની વચ્ચે સુલેહ-શાંતિ-એકતા જળવાય, ઔદ્યોગિક શિસ્ત જળવાઈ રહે.
2. નોંધાયેલ કાદાર સંઘો, માલિકોના સંઘો, તેમના મહામંડળો વગેરેને તેમના પ્રશ્નો અંગે રજૂઆત કરવાનો, ન્યાયપંચ સમક્ષની કાર્યવાહીમાં પ્રતિનિધિત્વ કરવાનો હક આપવામાં આવ્યાં છે.
3. તકરારના પક્ષકારો વચ્ચેની તકરારોની તપાસ અને સમાધાન કાર્યવાહી કરવાનો

સમાધાન, સુલેહ ન થઈ શકે તેવા કેસોમાં ન્યાયપંચમાં ન્યાયિક કાર્યવાહી દ્વારા તેનું નિરાકરણ લાવવું.

4. લોકશાહી શાસન વ્યવસ્થામાં હડતાળ અને તાળાબંધીના હક્કો માન્ય રાખ્યા છે; પરંતુ, તે પર નિયંત્રણ પણ જરૂરી છે. તેથી ગેરકાયદેસર હડતાળ અને તાળાબંધી, કારખાનાબંધી વેગરે અટકાવવાનો હેતુ છે.
5. લે-ઓફ, છટણી, કારખાના બંધી, ધંધો ટ્રાન્સફર થાય ત્યારે વગેરે પ્રસંગોએ કામદારોને વળતર આપવું.
6. માલિકો અને કામદારો વચ્ચેના વિવાદો-સંઘર્ષ, શાંતિમય રીતે ઉકેલાય અને સમાધાન-સુલેહથી તેનો નિવેડો આવે તે હેતુથી સામૂહિક સોદાગીરીના સિદ્ધાંતનો ઉપયોગ કરવો.
7. અયોગ્ય રીતે કામદારોનું થતું આચરણ અટકાવી શકાય છે.
8. રક્ષિત કામદારો અંગેની જાગવાઈઓનો લાભ મળી શકે છે.
9. ગેરવર્તન બદલ ખાતાકીય તપાસ યોજી કામદારની નોકરીમાંથી બરતરફી, નોકરીનો અંત લાવવો વગેરે પ્રસંગે કામદારને ગંભીર અન્યાય ન થાય.
10. શ્રમિકોને સંગઠિત કરીને તેઓને પોતાના હિતો અને અધિકારો પ્રત્યે જાગૃત કરી શકાય.
11. શ્રમિકોની કાર્યની સ્થિતિઓ અને જીવન ધોરણમાં સુધારો લાવી શકાય છે.
12. શ્રમિકોને ઉચિત અને પર્યાપ્ત માત્રમાં મજૂરી અપાવવી, વેતન સાથેની રજાઓ અપાવવી અને કામના કલાકો મર્યાદિત કરવાનો હેતુ છે.
13. શ્રમિકોને સામાજિક સુરક્ષાના લાભો અને અન્ય કલ્યાણકારી સુવિધાઓ ઉપલબ્ધ કરાવવા માટેનો હેતુ છે. જેમકે બીમારી, વીમો, દાકતરી સહાયતા, વૃદ્ધાવસ્થા પેન્શન, ભવિષ્યનિધિ, મનોરંજન તેમજ અન્ય સુવિધાઓ.
14. શ્રમિકોને સેવા-સુરક્ષા અપાવાવનો હેતુ છે.
15. શ્રમિકો, માલિકો અને સરકાર વચ્ચે સમન્વય સ્થાપિત કરવો તેમજ સારા શ્રમ સંબંધોનું નિર્માણ કરવું.
16. શ્રમિકોની પદોમાં બઢતી તેમજ નોકરીની સુરક્ષાના અવસરોનો વિકાસ કરવો.
17. જરૂરિયાત ઊભી થાય ત્યારે હડતાળ જાહેર કરવી, તેનું સંચાલન કરવું, તેમજ માલિકો અને વ્યવસ્થાપકો સાથે વિચાર-વિમર્શ અને સમજૂતી કરીને ઝઘડાઓનું સમાધાન કરવું.
18. શ્રમિકોને મુશ્કેલીના સમયે કાનૂની સલાહ લઈને ન્યાયાલયમાં કાયદાકીય રીતે ન્યાય મેળવી શકે છે.
19. શ્રમ સંઘોની સ્થાપના દ્વારા શ્રમિક કલ્યાણની પ્રવૃત્તિઓ કરવી, કોષનું નિર્માણ કરવું તથા શ્રમિકોની મુશ્કેલીઓના સમયે આર્થિક સહાયતા કરી શકાય.
20. શ્રમ સંઘો દ્વારા, શ્રમિક કલ્યાણ સંબંધિત વિવિધ પ્રકારની સભા, વિચાર-વિમર્શ તેમજ અન્ય સ્થાનો પર શ્રમિકોનું પ્રતિનિધિત્વ કરી શકાય.
21. શ્રમિકોની સોદાબાજી શક્તિમાં વૃદ્ધિ કરવી.

22. ઉદ્યોગ અને સમુદાય પ્રત્ય શ્રમિકોમાં જવાબદારીની ભાવનાનો વિકાસ કરવો.
23. સમાજ અને ઉદ્યોગોમાં શ્રમિકોનું ગૌરવ વધારવું.

5.4 મજૂર કાયદાઓની જરૂરિયાત

કાયદા અંતર્ગત એક વ્યક્તિ શ્રમિક કે માલિકના રૂપમાં કાર્યરત હોય છે. સામાજિક વિધાનનું ક્ષેત્ર ખૂબજ વ્યાપક છે. એક નાગરિકના રૂપમાં વ્યક્તિના વ્યવહારોનું નિયમન સામાજિક કાયદાઓથી કરવામાં આવે છે. કાર્યની પ્રકૃતિ અનુસાર જ વ્યક્તિ વિશેષ કાયદાઓથી પ્રભાવિત થાય છે. બીજા શબ્દોમાં કાયદાથી પ્રભાવિત થનારી ક્રિયાઓના આધાર પર જ તેની પ્રકૃતિ નિર્ધારિત થાય છે. શ્રમ કાયદાની જરૂરિયાત કે તેનું મહત્વ વિવિધ ચાર વિભાગમાં વહેંચી શકાય છે:

1 સંરક્ષણ સંબંધિત જરૂરિયાત

જે કાયદાઓ શ્રમિકોના જીવનના સ્તરની રક્ષા કરવા, કાર્યની સ્થિતિઓમાં સુધારો લાવવા વગેરે ઉદ્દેશ્યોની પૂર્તિના હેતુ માટે પસાર કરવામાં આવે છે, તે સંરક્ષણ સંબંધિત કાયદાઓની શ્રેણીમાં ગણી શકાય.

દા.ત. કારખાનાના અધિનિયમ, 1948

લઘુત્તમ મજદૂરી અધિનિયમ - 1948

ખાદાન અધિનિયમ - 1952

2 નિયમન સંબંધિત જરૂરિયાત

એવાં કેટલાંક અધિનિયમ છે જે શ્રમિકો તથા માલિકો કે વ્યવસ્થાપકોના સંબંધોનું નિયમન કરે છે. તેમના અધિકારો અને ફરજને પરિભાષિત કરે છે, તથા ઔદ્યોગિક વિવાદોના ઉકેલ માટેની વ્યવસ્થા કરે છે.

દા.ત. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ - 1947

શ્રમ સંઘ અધિનિયમ - 1926

3. સામાજિક સુરક્ષા સંબંધિત જરૂરિયાત

જે કાયદાઓનો ઉદ્દેશ્ય શ્રમિકો તથા તેમના પરિવારના સભ્યોના જીવનમાં આવનારી મુશ્કેલીઓ અને આકસ્મિક ઘટનાઓ સામે સુરક્ષા પ્રદાન કરવાનો તથા તેમના હિતોની રક્ષા કરવાનો છે તે કાયદાઓને શ્રમના સુરક્ષા સંબંધિત કાયદાઓની સંજ્ઞા પણ આપવામાં આવે છે.

દા.ત. શ્રમિક ક્ષતિપૂર્તિ અધિનિયમ - 1923

કર્મચારી રાજ્યવીમા અધિનિયમ - 1948

માતૃત્વ લાભ અધિનિયમ - 1961

4. શ્રમ કલ્યાણ સંબંધિત જરૂરિયાત

જે કાયદાઓનો ઉદ્દેશ્ય શ્રમિક જગતના સામાન્ય કલ્યાણમાં વૃદ્ધિ કરવી તથા તેઓની ઉન્નતિ માટે વિવિધ સુવિધાઓની વ્યવસ્થા કરવાનો છે તેને શ્રમ કલ્યાણ સંબંધિત અધિનિયમ કહેવામાં આવે છે.

દા.ત. કોયલા ખાણ શ્રમિક કલ્યાણ કોષ અધિનિયમ-1947,

અબરખ ખાણ શ્રમિક કલ્યાણ કોષ અધિનિયમ-1946,

વિવિધ રાજ્ય સરકારો દ્વારા બનાવેલા કલ્યાણ સંઘ કોષ અધિનિયમો.

આમ ઉપર્યુક્ત રીતે પ્રકૃતિના આધાર પર શ્રમ કાયદાઓની જરૂરિયાત સંરક્ષણ, નિયમન સામાજિકસુરક્ષા અને શ્રમ કલ્યાણ સંબંધિત જરૂરિયાતના સંદર્ભમાં જાઈ શકાય છે.

5.5 ઉપસંહાર

ઉપર્યુક્ત રીતે કામદાર કલ્યાણ અને સમાજકાર્ય વ્યવહાર વિષયમાં ઘટક-3માં કુલ પાંચ એકમો પૈકી મજૂર કાયદાની જરૂરિયાત અને તેના હેતુઓ અંગે મહત્વપૂર્ણ સમજૂતી આપવામાં આવી છે. આ એકમમાં મુખ્યત્વે વિવિધ મજૂર કાયદાઓ કાયદાની જરૂરિયાત અને કાયદાના હેતુઓનો સમાવેશથાય છે. જેમાં સૌ પ્રથમ એકમની શરૂઆતમાં વિવિધ મજૂર કાયદાઓ અંગેની જાણકારી આપવામાં આવેલ છે. સ્વતંત્રતા પહેલાં ઘડવામાં આવેલા મજૂર કાયદાઓ અને આઝાદી પછીના સમયગાળામાં ઘડવામાં આવેલ મજૂર કાયદાઓ અંગે માહિતી આપવામાં આવેલી છે. આ સાથે મજૂર કાયદાની જરૂરિયાત અંગે સંરક્ષણ સંબંધિત જરૂરિયાત, નિયમ સંબંધિત જરૂરિયાત, સામાજિક સુરક્ષા સંબંધિત જરૂરિયાત અને શ્રમ કલ્યાણ સંબંધિત જરૂરિયાત અંગે વિસ્તૃત રીતે છણાવટ કરવામાં આવી છે. આ ઉપરાંત, મજૂર કાયદાના હેતુઓની પણ સવિસ્તાર રીતે સમજૂતી આપવામાં આવેલ છે.

5.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. કારખાના અધિનિયમ, ક્યારે અમલમાં આવ્યો
(A) 1948 (B) 1951
(C) 1952 (D) 1965
2. લઘુત્તમ મજૂરી અધિનિયમ, ક્યારે અમલમાં આવ્યો
(A) 1948 (B) 1951
(C) 1952 (D) 1965
3. કર્મચારી રાજ્ય વિમા અધિનિયમ, ક્યારે અમલમાં આવ્યો
(A) 1948 (B) 1951
(C) 1952 (D) 1965
4. કોયલા ખાણ ભવિષ્ય નિધિ અને બોનસ યોજના અધિનિયમ ક્યારે અમલમાં આવ્યો
(A) 1948 (B) 1951
(C) 1952 (D) 1965
5. પ્લાન્ટેશન લેબર એક્ટ, ક્યારે અમલમાં આવ્યો
(A) 1948 (B) 1951
(C) 1952 (D) 1965
6. ભાગ શ્રમ અધિનિયમ, ક્યારે અમલમાં આવ્યો
(A) 1948 (B) 1951
(C) 1952 (D) 1965

7. કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ અધિનિયમ, કયારે અમલમાં આવ્યો
 (A) 1948 (B) 1951
 (C) 1952 (D) 1965

5.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. કારખાના અધિનિયમ, કયારે અમલમાં આવ્યો
 (A) 1948
2. લઘુત્તમ મજૂરી અધિનિયમ, કયારે અમલમાં આવ્યો
 (A) 1948
3. કર્મચારી રાજ્ય વિમા અધિનિયમ, કયારે અમલમાં આવ્યો
 (A) 1948
4. કોયલા ખાણ ભવિષ્ય નિધિ અને બોનસ યોજના અધિનિયમ કયારે અમલમાં આવ્યો
 (A) 1948
5. પ્લાન્ટેશન લેબર એક્ટ, કયારે અમલમાં આવ્યો
 (B) 1951
6. બાગ શ્રમ અધિનિયમ, કયારે અમલમાં આવ્યો
 (C) 1952
7. કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ અધિનિયમ, કયારે અમલમાં આવ્યો
 (C) 1952

5.8 ચાવીરૂપ શબ્દો

- મજૂર** : કારખાના અધિનિયમ ની જોગવાઈઓ મુજબ કાર્ય કરતો કામદાર
- લઘુત્તમ વેતન** : લઘુત્તમ વેતન ધારા મુજબ કામદારોને ચુકવવામાં આવતું વેતન. લઘુત્તમ વેતનના દર સરકાર સમયાંતરે સંશોધિત કરતા રહે છે
- શ્રમિક સંઘ** : શ્રમિક સંઘ અધિનિયમની જોગવાઈઓ મુજબ સ્થાપવામાં આવેલ કામદારોનો સંઘ
- ક્ષતિપૂર્તિ** : કાર્યસ્થળે કામદારોને થયેલ હાનીની ભરપાઈ

5.9 સ્વાધ્યાય લેખન

1. વિવિધ મજૂર કાયદાઓ જણાવો.

2. સ્વતંત્રતા પછીના સમયમાં ઘડવામાં આવેલા મજૂર કાયદાઓ જણાવો.

.....
.....
3. કોઈ પણ પાંચ મજૂર કાયદાઓ જણાવો.

.....
.....
.....
.....
4. મજૂર કાયદાના હેતુઓ અંગે વિસ્તૃત રીતે વિવરણ કરો.

.....
.....
.....
.....
5. મજૂર કાયદાના કોઈપણ પાંચ હેતુઓ જણાવો.

.....
.....
.....
.....
6. મજૂર કાયદાના હેતુઓ ટૂંકમાં જણાવો.

.....
.....
.....
.....
7. મજૂર કાયદાનું મહત્વ સમાવો..

.....
.....
.....
.....
8. મજૂર કાયદાની જરૂરિયાત અને હેતુઓ અંગે વિસ્તૃત છણાવટ કરો.

.....
.....
.....
.....
9. મજૂર કાયદા દ્વારા શ્રમિકલ્યાણ સંબંધિત જરૂરિયાત કઈ રીતે પૂર્ણ કરી શકાય છે ?

10. સંરક્ષણ સંબંધિત કાયદાઓ જણાવો.

.....
.....
.....
.....
.....

5.10 પ્રવૃત્તિ

1. મજૂર કાયદાની વર્તમાન સમયના સંદર્ભમાં જરૂરિયાત અંગે નોંધ તૈયાર કરો..
2. સ્વતંત્રતા પહેલા ઘડવામાં આવેલા મજૂર કાયદાઓ અંગે એસાઈનમેન્ટ લખો.
3. મજૂર કાયદાના હેતુઓ જણાવી તેની જરૂરિયાતના સંદર્ભે નોંધ લખો

5.11 કેસ સ્ટડી

1. સામાજિક સુરક્ષા સંબંધિત કાયદાઓના લાભ મેળવેલ મજૂરોની કેસ સ્ટડી કરો.
2. મજૂર કાયદામાં સુધારા અંગે મજૂરોના સૂચનો મેળવવા પ્રયત્ન કરો.

5.12 સંદર્ભસૂચિ

1. આર.આર. હોપકિન્સ (1955) ઔદ્યોગિક કલ્યાણની પ્રવેશિકા, ગુજરાત યુનિવર્સિટી, પ્રેસઅમદાવાદ
2. શાહ અને દવે (2008) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
3. ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
4. શાહ અને દવે (2008) ગ્રામિણ સમાજશાસ્ત્ર, અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ
5. માનવ સંસાધન - સંચાલન -પ્રા. એન.વી. પંચોળી.- (પ્રથમ વર્ષ બી.કોમ.) પ્રા. દિપ્તી એસ. ત્રિવેદીસી. જમનાદાસની કંપની અમદાવાદ - 04, આવૃત્તિ - 2008-09
6. સ્યોર સજેશનો- પરીખ - ઝાલા પ્રકાશન -અમદાવાદ-આવૃત્તિ - 2013
7. સમાજકાર્ય (હિન્દી) - પાન્ડેય તેજસ્કર, પાન્ડેય ઓજસ્કર, ભારત બુક સેન્ટર, લખનઉ,
8. સામાજકાર્ય કે ક્ષેત્ર (હિન્દી) પી.ડી.મિશ્રા , ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી અકાદમી, લખનૌ
9. ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર (હિન્દી) આનંદ પ્રકાશ સિંહ, યુનિવર્સિટી પબ્લિકેશન, ન્યુ દિલ્હી
10. ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર (હિન્દી) સંજીવ મહાજન, અર્જૂન પબ્લિકેશન, ન્યુ દિલ્હી
11. ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર (હિન્દી) -. ડી.એસ. બધેલ, વિવેક પ્રકાશન, દિલ્હી
12. ભારતમાં સામાજિક નીતિ (હિન્દી)-ડૉ. સુરેન્દ્ર કટારિયા, આર.બી.એસ.એ. પ્રકાશન, જયપુર.



डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर
ओपन युनिवर्सिटी

MSW-403

**कामदार कल्याण अने
समाजकार्य व्यवहार**

विभाग

4

मजूर कायदाओ

अेकम-1 कारभानानो कायदो-1948

अेकम-2 लघुतम वेतन धारो -1948

अेकम-3 भोनस युक्वणी धारो - 1965

अेकम-4 कामदार वणतर धारो-1923

अेकम-5 समान वेतन धारो -1976

ISBN : 978-81-943679-1-8

લેખક

શ્રી વિનોદ સોનવણે
આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
સમાજકાર્ય વિભાગ, સમાજવિદ્યા ભવન,
ગુજરાત યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.

પરામર્શક (વિષય)

ડૉ. રવિન્દ્રભાઈ પંચોલી
આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, મ. દે. ગ્રામસેવા
મહાવિદ્યાલય, રાંધેજા, ગાંધીનગર.

પરામર્શક (ભાષા)

ડૉ. હેતલ ગાંધી
આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી,
અમદાવાદ.

Edition : 2021

Copyright©2021 Knowledge Management And Research Organisation.

All rights reserved. No part of this book should be reproduced, transmitted or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage or retrieval system without written permission from us.

Acknowledgement

Every attempt has been made to trace the copyright holders of material reproduced. It may be possible that few words are missing or correction required, we will be pleased to make necessary correction/amendment in future edition of this book.

ઘટક પરિચય :

કાયદો સમાજની વધતી જતી જરૂરિયાતોને પૂરી કરવા માટે અસ્તિત્વમાં આવે છે, જે તકનીકી, આર્થિક, રાજકીય, સામાજિક ફેરફારોને કારણે થઈ શકે છે. કાયદો એક ગતિશીલ ખ્યાલ છે. કાયદો એક કિલ્લા જેવો છે જેને નિયમિત સમારકામ, સુધારણા અને બદલવાની જરૂર છે. “ઈતિહાસમાં જીવન અને કાયદા એક સાથે આગળ વધ્યા છે અને તે ભવિષ્યમાં પણ થવું જોઈએ.” આ પરિપ્રેક્ષ્યમાં મજૂર કાયદાઓનો અભ્યાસ કરવો જરૂરી છે.

ઘટકના હેતુઓ :

આ ઘટક મુખ્યત્વે કામદારોને લગતા કાયદાઓનો પરિચય કરાવે છે. ઉદ્યોગગૃહોમાં કામદારોની ભરતી, પસંદગી, વેતન, બોનસ વગેરે બધી જ બાબતો વિવિધ મજૂર કાયદાઓ દ્વારા નિયંત્રિત થાય છે તેથી કામદાર કલ્યાણ માટેના કાયદાઓ જાણવા એ સમાજકાર્યના વિદ્યાર્થી માટે જરૂરી બની રહે છે આ ઘટકના અભ્યાસ પછી વિદ્યાર્થી નીચે જણાવેલ બાબતોથી પરિચિત બનશે

- કામદાર કલ્યાણનો કાયદાકીય ખ્યાલ મેળવી શકશે.
- કામદારની સુરક્ષા, સલામતી, વેતન વળતર ચુકવણી જેવી વિવિધ બાબતો અંગેની કાયદાકીય જોગવાઈઓનો ખ્યાલ મેળવી શકાશે.
- કાયદાકીય જોગવાઈઓનો ભંગ થાય તો કામદારોના અધિકારોના રક્ષણ માટે કેવા કાયદાકીય પગલા લેવા તેનો ખ્યાલ મળી રહેશે.
- મહિલા અને પુરુષ બાબતે કાયદામાં કેવા પ્રકારની જોગવાઈ છે તેનો ખ્યાલ મળી રહેશે

: એકમનું માળખું :

- 1.0 એકમના હેતુઓ
- 1.1 પ્રસ્તાવના
- 1.2 કાયદાના ઉદ્દેશ્ય
- 1.3 આ કાયદો કોને લાગુ પડે છે ?
- 1.4 આ કાયદાના લક્ષણો
- 1.5 અગત્યની વ્યાખ્યાઓ
- 1.6 ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં સમાવેશ પામતી બાબતો
- 1.7 કામદાર
- 1.8 કારખાનું
- 1.9 કબજેદાર
- 1.10 કારખાનાની મંજૂરી, લાયસન્સ અને નોંધણી
- 1.11 કબજેદાર તરફથી નોટીસ
- 1.12 કારખાના નિરીક્ષકો
- 1.13 તંદુરસ્તી માટેની જોગવાઈઓ
- 1.14 સલામતી અને સલામતી અધિકારી
- 1.15 કલ્યાણ અને કલ્યાણ અધિકારી
- 1.16 પુષ્ટ વયની વ્યક્તિના કામના કલાકો
- 1.17 રાતપાળીઓ
- 1.18 ખાસ જોગવાઈઓ
- 1.19 ગુના અને સજાઓ
- 1.20 ઉપસંહાર
- 1.21 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 1.22 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 1.23 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 1.24 સ્વાધ્યાય લેખન
- 1.25 પ્રવૃત્તિ
- 1.26 કેસસ્ટડી
- 1.27 સંદર્ભગ્રંથ

1.0 એકમના હેતુઓ

વર્તમાન એકમ વિદ્યાર્થીઓને કારખાનાનો કાયદો - 1948 (Factories Act 1948) સંબંધિત તમામ મહત્વપૂર્ણ માહિતી પ્રદાન કરશે.

1.1 પ્રસ્તાવના

કારખાનાની તમામ બાબતોને આવરી લેતો આ એક મહત્વપૂર્ણ કાયદો છે. બ્રિટીશ શાસન દરમ્યાન સૌપ્રથમ 1881માં આ કાયદો પ્રસાર કરવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ જરૂરિયાત પ્રમાણે તેમાં સુધારા-વધારા કરવામાં આવ્યા હતા. 1923, 1926, 1931, 1934, 1950, 1954, 1976 અને ત્યારબાદ 1985 માં આ કાયદામાં જરૂરી સુધારા વધારા કરવામાં આવેલ છે. છેવટે 1 ડીસેમ્બર 1987થી આ કાયદામાં મોટા પાયાના ફેરફાર કરવામાં આવેલ છે. સ્વતંત્ર ભારતમાં આ કાયદાનો અમલ 1 એપ્રિલ 1948થી શરૂ કરવામાં આવેલ છે. આ કાયદામાં કામદાર, કાર્યસ્થળ, કામદાર માટેની સુરક્ષા અને સલામતી તેમજ કામદારના સ્વાસ્થ્ય માટેના પગલા સ્વરૂપે ચોક્કસ માર્ગદર્શન આપવામાં આવેલ છે. કામદારોના કલ્યાણ માટે કલ્યાણ અધિકારીની જોગવાઈ, તેમજ કાર્યસ્થળે માલિક/ કબજેદાર દ્વારા લેવાના થતા સલામતી અને કલ્યાણકારી પગલાઓની સમાજ આ કાયદામાં આપવામાં આવેલ છે. આમ કામદાર/કારખાનાની વ્યાખ્યા, કામના કલાકો, કામદારનું કલ્યાણ, કામદારની સલામતી, કામદારની સુરક્ષા, કામદારનું આરોગ્ય વગેરે બાબતો માટે કારખાના અધિનિયમમાં ખુબ જ મહત્વપૂર્ણ જોગવાઈઓ કરવામાં આવેલ છે. સમાજકાર્યમાં માનવ સંસાધન વ્યવસ્થાપન અને કામદાર કલ્યાણ ખુબ જ મહત્વના વિષયો છે ભવિષ્યમાં જે વિદ્યાર્થીઓ ઉદ્યોગગૃહ સાથે જોડાઈને પોતાનો વ્યવસાયિક વિકાસ કરવા માંગે છે તેમના માટે કારખાના અધિનિયમ 1948ની જાણકારી હોવી ખુબ જ મહત્વપૂર્ણ બની રહે છે.

1.2 કાયદાના ઉદ્દેશ્ય

આ કાયદાનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય કારખાનામાં કામ કરતા કામદારોનું રક્ષણ, સલામતી તંદુરસ્તી, યોગ્ય વાતાવરણ, કાર્ય, સમય, માલિકોની જવાબદારી અને ફરજો સ્પષ્ટ કરીને મદદરૂપ થવાનો છે. આ કાયદો સામાજિક કાયદાનું એક સ્વરૂપ છે. તેથી જ માત્ર શબ્દોનું અર્થ ઘટન કરીને નહિ પણ તેના આશય પર ધ્યાન આપીને અમલ કરવાનું સુચન સુપ્રીમ કોર્ટે કર્યું છે. આમ કામદારોના તંદુરસ્તી માટેની જોગવાઈઓ, સલામતી અને સલામતી અધિકારી, કલ્યાણ અને કલ્યાણ અધિકારી, પુષ્ક વયની વ્યક્તિના કામના કલાકો, રાતપાળીઓ, ખાસ જોગવાઈઓ, કામદારો સંબંધિત કાનૂની અધિકારોનું હનન કરવાથી કેવા ગુના સને સજાની જોગવાઈ આ કાયદામાં કરવામાં આવેલ છે તેની સમજૂતી મેળવવાનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય છે.

આમ આ કાયદો ઉદ્યોગોમાં કામદારના કલ્યાણને સાચા અર્થમાં સાર્થક કરે છે

1.3 આ કાયદો કોને લાગુ પડે છે ?

જે કારખાનામાં 10 અથવા તેથી વધુ કામદારો કામ કરતા હોય અને ઉત્પાદન વીજળીથી થતું હોય તેને.

- જે કારખાનામાં 20 અથવા તેથી વધુ કામદારો કામ કરતા હોય અને ઉત્પાદન વીજળી વગર થતું હોય તેને.
- વીજળીનો ઉપયોગ કરતા હોય કે નહિ, 10 કે 20 માણસો કામ કરતા હોય કે ના હોય તેમછતાં રાજ્ય સરકાર જે ઉદ્યોગો માટે જાહેર કરશે તેને આ કાયદો લાગુ પડશે.
- નોંધ :- જો કારખાનામાં એક જ કુટુંબના માણસો કામ કરતા હોય તો તેને આ કાયદો લાગુ પડતો નથી.

1.4 કાયદાના મુખ્ય લક્ષણો

- જે કારખાનામાં 10 અથવા તેથી વધુ કામદારો કામ કરતા હોય અને ઉત્પાદન વીજળીથી થતું હોય તેમજ જે કારખાનામાં 20 અથવા તેથી વધુ કામદારો કામ કરતા હોય અને ઉત્પાદન વીજળી વગર થતું હોય તેવા ઔદ્યોગિક એકમોને આ કાયદો લાગુ પડે છે.
- કામદારોના કામના કલાકો, રીસેસ, તેમજ રાજાઓની જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે.
- કામદારોની તંદુરસ્તી, સલામતી અને કલ્યાણની જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે.
- મોસમી અને બિન મોસમી કામદારો વચ્ચેનો ભેદ કાઢી નાખવામાં આવ્યો છે.
- એક જ કુટુંબના માણસો કામ કરતા હોય તો તેને આ કાયદો લાગુ પડતો નથી.
- કામદારોને કામ પર રાખવા માટે લઘુત્તમ વય અને કલાકોનું નિયંત્રણ મુકવામાં આવેલ છે.
- કારખાનાની નોંધણી, મંજૂરી, બાંધકામની મંજૂરી કામના કલાકો, હવા ઉજાશ, પાણીની વ્યવસ્થા, સાવચેતી વગેરે પર વધુને વધુ ધ્યાન આપવામાં આવ્યું છે.
- આમ, આ કાયદો કારખાનામાં કામ કરનાર કામદારની તમામ સુવિધાઓ અને રક્ષણની જોગવાઈઓ પૂરી પડે છે, આ ઉપરાંત કબજેદારની ફરજ, નોંધણી, સુધારા-વધારાની મંજૂરી દ્વારા કબજેદાર પર જરૂરી નિયંત્રણો પણ મુકે છે.

1.5 અગત્યની વ્યાખ્યાઓ :-

- **પુખ્ત વયની વ્યક્તિ (Adult Person) :** એવી વ્યક્તિ કે જેણે અઢાર વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરેલ હોય.
- **તરુણ (Adolescent) :** એવી વ્યક્તિ કે જેણે પંદર વર્ષ પૂર્ણ કરેલ હોય પણ અઢાર વર્ષ પૂર્ણ ન કરેલ હોય.
- **બાળક (Child) :** એવી વ્યક્તિ કે જેણે પંદર વર્ષ પૂર્ણ કરેલ ન હોય.
- **દિવસ (Day) :** મધ્ય રાત્રિથી શરુ કરીને ચોવીસ કલાકનો સમય.
- **અઠવાડિયું (Week) :** શનિવારની મધ્ય રાત્રિથી શરુ કરીને અથવા કારખાનોનો મુખ્ય નિરીક્ષક કોઈ વિસ્તાર માટે લેખિત મંજૂરી આપે તો અન્ય રાત્રિ થી શરુ થતો સાત દિવસનો સમય.

- **વીજળી (Power) :** વિદ્યુત શક્તિ અથવા યાંત્રિક શક્તિ દ્વારા મોકલવામાં આવેલ અથવા માનવી કે પશુ દ્વારા ઉત્પન્ન નહિ કરેલ શક્તિ.
- **નિરીક્ષક :** આ કાયદાની કલમ 8 અને 9 ની જોગવાઈઓને આધીન રહીને કાયદાની વિવિધ જોગવાઈઓના પાલન માટે કાર્યરત અધિકારી

1.6 ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં સમાવેશ પામતી બાબતો

- 1 ઉત્પાદન પ્રક્રિયા એટલે માલના વપરાશ , વેચાણ, વહન કરવા માટે, સ્વરૂપ આપવા માટે, નાશ કરવા માટે તેમાં ફેરફાર કરવા માટે મરામત સુશોભન, ઓપ આપવો, પરિધાન કરવું, તેને યોગ્ય રીતે બંધ કરવું, ઓઈલ કરવું ધોવું, જરૂરિયાત મુજબ કાપવું ધોવું, તોડવું, અલગ પાડવું વગેરે માટેની ક્રિયા
- 2 ઓઈલ પાણી, ગંદા પાણી અથવા અન્ય દ્રવ્યનું યંત્ર દ્વારા વહન કરવું.
- 3 વીજળી શક્તિ ઉત્પન્ન કરવી, વાહન કરાવવી તેના સ્વરૂપમાં ફેરફાર કરવો,
- 4 છાપકામ માટે અક્ષરો ગોઠવવા, મુદ્રણાલય દ્વારા અક્ષરો છાપવા, લીથો ફોટો મુદ્રણ, બુકબાઈન્ડીંગ વગેરે અન્ય પ્રક્રિયા..
- 5 જહાજનું બાંધકામ ફરી બાંધકામ, રીપેરીંગ, ફરીથી જોડાણ કરવું, ઓપ આપવો,
- 6 કોલ્ડ સ્ટોરેજમાં વસ્તુઓની જાળવણી કરવી, આ તમામ કાર્યો માટે મશીનરી પ્રોસેસિંગણે ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં સમાવેશ કરવામાં આવે છે .

પબ્લિક પ્રોસેક્યુટર હાઈકોર્ટ ઓફ આંધ્રપ્રદેશ વી. હે.બી.બાબુ અને અધર્સ AFR1979 AP 221A August 1879માં જણાવ્યા પ્રમાણે ઉત્પાદન પ્રક્રિયા એટલે કાચા માલમાંથી પાકા માલમાં રૂપાંતર કરવું. આ ઉપરાંત નીચેની પ્રક્રિયાઓને ઉત્પાદન પ્રક્રિયા તરીકે ગણવામાં આવેલ છે

- પ્રિન્ટિંગ પ્રેસમાં કમ્પોઝિંગ ગોઠવણીનું કાર્ય
- મીઠું ઉપાડવું તેનું વગીકરણ કરવું
- પાણી ઊંચું લાવવા વીજળીની મોટર વાપરવી.
- ઊંચા પરથી નીચા કે નીચા પરથી ઊંચા દબાણવાળી વીજળીનું રૂપાંતર કરવું
- બીડી બનાવવી
- વેચાણ માટે રેસ્ટોરાં વગેરેમાં ખાવાનું બનાવવું
- રસમાંથી રબર વગેરેના સીટ બનાવવા.
- કાચી ફિલ્મ માંથી ફિલ્મ બનાવવી.
- કપાસનું જીનીંગ કરવું, ગાંસડી બંધાવી.
- વાપરવા માટે કોથળા રીપેરીંગ
- ભયસીંગને વીજળીથી ચાલતી મિલમાં છુંદવી

તંબાકુના પાનમાંથી ભેજ કાઢવો, છુટા પાડવા, સુકવીને બાંધવાની પ્રક્રિયા.

1.7 કામદાર

એવી વ્યક્તિ કે જે સીધી અથવા કોઈ કોન્ટ્રાક્ટર અથવા એજન્સી દ્વારા મુખ્ય વ્યક્તિની જન કે જન વગર વેતન કે વેતન વગર ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં અથવા ઉત્પાદન પ્રક્રિયા માટે વપરાતી મશીનરી કે તે સ્થળની સાફસૂફી કરવાની નોકરીમાં રાખવામાં આવી હોય અથવા તે ઉત્પાદન પ્રક્રિયાની કોઈપણ પ્રકારની અનુષંગિક કાર્ય માટે અથવા ઉત્પાદન પ્રક્રિયાના વિષય સાથે સંકળાયેલ હોય.

આ વ્યાખ્યામાં સંઘના સશસ્ત્રદળના કોઈપણ સભ્યનો સમાવેશ થતો નથી ઉત્પાદનની પ્રક્રિયામાં વેતન સહિત અથવા વેતન વગર કામ કરનાર એપ્રેન્ટીસ ક્લાર્ક, કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા કામ કરતા કામદારો, કારખાનામાં કામ કરતા કામદારો, બાંધકામ કે રીપેરીંગ કરનાર વ્યક્તિઓ, કેન્ટીનના કર્મચારીઓ, તેમજ કારખાના વિસ્તારમાં ઉત્પાદન થયેલ વસ્તુને વેચનારને કામદાર ગણવામાં આવે છે. જ્યારે માલિક કે કબજેદારની જાણ વગર કામ કરનાર અથવા તેના સુપરવિઝનમાં નહિ હોય તેવા કાર્ય કરનાર, ભાગીદાર, ફિલ્ડવર્કર, સર્વ વેચાણ પર નિરીક્ષણ કરનાર, કંપની કે ફેક્ટરીનું બાહ્ય નિયંત્રણ કરનાર અને આર્મફોર્સની વ્યક્તિઓને આ કાયદા હેઠળ કામદાર ગણવામાં આવતા નથી.

1.8 કારખાનું

કારખાનું એટલે કે સીમાક્ષેત્ર સહિત એવી જગ્યા કે જેમાં

- (1) 10 કે તેથી વધુ કામદારો કામ કરતા હોય અથવા છેલ્લા બાર મહિનામાં કોઈપણ એક દિવસ આટલી સંખ્યામાં કામદારો એ કામ કર્યું હોય અને જેમાં વીજળીની મદદથી ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા થતી હોય અથવા સાધારણ રીતે કામ ચાલતું હોય તે સ્થળ અથવા.....
- (2) 20 કે તેથી વધુ કામદારો કામ કરતા હોય અથવા છેલ્લા બાર મહિનામાં કોઈપણ એક દિવસ આટલી સંખ્યામાં કામદારો એ કામ કર્યું હોય અને જેમાં વીજળીની મદદ વગર ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા થતી હોય અથવા સાધારણ રીતે કામ ચાલતું હોય તે સ્થળ. કામદારોની સંખ્યા ગણવા એક આખા દિવસમાં કાર્યરત કામદારો એમ ગણવું.
- (3) કારખાનું ગણવા માટે :-
 - 1 સંસ્થા કે પેઢીનું સ્વરૂપ
 - 2 કરવામાં આવતું કાર્ય
 - 3 જે તે જગ્યા પર ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા થાય છે કે નહિ તે જાણવું જરૂરી બની રહે છે.
- 4 રાજ્ય સરકાર જાહેરનામું બહાર પાડીને કોઈપણ ઉદ્યોગને જે ઉપરની વ્યાખ્યામાં આવે કે ના આવે તેમ છતાં તેને કારખાનું ગણાવી શકે અથવા તેને કારખાનાની

વ્યાખ્યામાંથી મુક્તિ આપી શકે. ખાણના કાયદો 1952 અધીન ખાણ અથવા સંઘના લશ્કરી દળના મોબાઈલ યુનિટ, રેલવે રનીંગ શેડ, રેસ્ટોરાં અથવા ભોજનગૃહને અપવાદ ગણવામાં આવેલ છે.

1.9 કબજેદાર (Employer)

કોઈપણ કારખાનાનો કબજેદાર એટલે એવી વ્યક્તિ કે જે કારખાનાની તમામ અથવા નક્કી કરેલી પ્રવૃત્તિ પર અંકુશ રાખતો હોય. આ વ્યાખ્યા પ્રમાણે માલિક, મેનેજિંગ એજન્ટ દ્વારા જેમને નિયુક્ત કરે તે વ્યક્તિને કબજેદાર ગણી શકાય. આમ કબજેદાર તરીકે માત્ર માલિક કે ડીરેક્ટર હોવા જરૂરી નથી. કારખાનાના મેનેજરને પણ કબજેદાર બનાવી શકાય. XVIII GLR 94 સને 1987ની 1 લી ડીસેમ્બરથી પેઢીમાં કોઈપણ ભાગીદાર જોઈન્ટ વેન્યરમાં ગમે તે એક કંપનીમાં ડીરેક્ટર જ કબજેદાર ગણાશે. એમ ફેરફાર થયો છે. નિયુક્ત મેનેજર કબજેદાર તરીકે ચાલે નહિ. કારખાનાની નોંધણી કે લાયસન્સ માટેની અરજી કરવાનો અધિકાર કબજેદારને છે.

1.10 કારખાનાની મંજૂરી, લાયસન્સ અને નોંધણી

- આ કાયદાની કલમ 6 અન્વયે રાજ્ય સરકાર નીચે પ્રમાણેના નિયમો ઘડી શકશે કારખાનાના વર્ગ કે વર્ણનના નકશાઓ મુખ્ય નિરીક્ષક કે રાજ્ય સરકારને સોંપવાની ફરજ પાડતા નિયમો ઘડી શકાશે.
- જ્યાં કારખાનું સ્થાપવાનું હોય કારખાનાના વર્ગ કે વર્ણનના બાંધકામ અથવા વિસ્તરણ અંગે અરજી પર વિચારણા કરવા માટે નકશા અથવા નિર્દેશનો આપવાની ફરજ પાડતા નિયમો ઘડી શકે.
- નકશાઓની સ્વરૂપ, નિર્દેશનોનું સ્વરૂપ તેમજ તેને કોણ પ્રમાણિત કરી શકે તે નક્કી કરવા અંગે કારખાનાઓ અથવા કારખાનાઓના વર્ગ અથવા વર્ણનની નોંધણી અથવા લાયસન્સની ફરજ પડતા અથવા તે તાજા કરાવવા અંગેની ફી નક્કી કરતા નિયમો. કલમ 7 માં જણાવ્યા પ્રમાણે કરાયેલી નોટીસ જ્યાં સુધી ન આપવામાં આવે ત્યાં સુધી લાયસન્સ તાજું કરી આપવાનું અથવા નહિ કરી આપવાનું ઠરાવતા નિયમો ઘડવાની સત્તા આપવામાં આવી છે.

1.11 કબજેદાર તરફથી નોટીસ

- (1) આ કાયદાની કલમ 7 મુજબ કબજેદાર કે માલિક કોઈપણ સ્થળ પર કારખાનું ધરાવતો હોય કે ઉપયોગમાં લેવાના હોય તો તેમ કરતા પહેલા ઓછામાં ઓછા પંદર દિવસ પહેલા નીચે જણાવેલી વિગતો મુખ્ય નિરીક્ષકને મોકલવાની રહે છે.
 - (A) કારખાનાનું નામ અને સ્થળ
 - (B) કબજેદારનું નામ અને સરનામું
 - (C) સંદેશાવ્યવહારનું સરનામું

(D) ઉત્પાદન પ્રક્રિયાનું સ્વરૂપ-

1 આ કાયદાના અમલમાં આવ્યા પહેલાથી અસ્તિત્વ ધરાવતા હોય તેવા કારખાનાની બાબતમાં છેલ્લા બાર માસમાં થયેલ પ્રવૃત્તિ

2 તમામ કારખાનાઓની બાબતમાં આગળના બાર માસ દરમ્યાન ચલાવવામાં આવનાર પ્રવૃત્તિ

(E) કારખાનામાં નાખવામાં આવેલ અથવા નાખવામાં આવનાર કુલ હોર્સ પાવર કે જેમાં કોઈ અલગ આપાતકાલીન વ્યવસ્થાનો સમાવેશ થશે નહિ.

(F) મેનેજરનું નામ

(G) રોકવામાં આવનાર સંભવતઃ કામદારોની સંખ્યા

(H) છેલ્લા બાર માસમાં કામ પર રાખેલ કામદારોની સરેરાશ સંખ્યા

(I) નિયત કરવામાં આવે તે વિગત

(2) પ્રથમ વખત કાર્યક્ષેત્રમાં આવતી સંસ્થા આ કાયદાના પ્રારંભની તારીખ થી 30 દિવસમાં ઉપર જણાવેલ વિગતોની લેખિત નોટીસ મુખ્ય નિરીક્ષકને મોકલવાની હોય છે.

(3) જો કારખાનું વર્ષમાં 180 થો ઓછા સમય માટે પ્રક્રિયા કરવામાં આવતી હોય તો કામકાજ શરુ કરતા પહેલા 30 દિવસ અગાઉ મુખ્ય નિરીક્ષકને નોટીસ દ્વારા જાણ કરવાની હોય છે

(4) નવા મેનેજર હવાલો સંભાળે તો તેના હવાલા સંભાળ્યાના દિન 7 માં નિરીક્ષકને જન કરવાની રહેશે અને તેની એક નકલ મુખ્ય નિરીક્ષકને મોકલી આપવાની રહેશે.

(5) જે સમય માટે મેનેજરની નિમણૂક કરવામાં આવેલ ના હોય તે સમય દરમ્યાન માલિક કે કબજેદાર જે તે હેતુ માટે મેનેજર ગણવામાં આવેશે.

1.12 કારખાના નિરીક્ષકો

(A) આ કાયદાની કલમ 8 (1) મુજબ રાજ્ય સરકાર સત્તાવાર રીતે ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને નિયત લાયકાત ધરાવનાર વ્યક્તિને આ કાયદાના હેતુઓ માટે નિરીક્ષક તરીકે નીમી શકશે. તેને યોગ્ય લાગે તે વિસ્તારની કામગીરી સોંપી શકશે.

(B) એજ રીતે સમગ્ર રાજ્યમાં નિરીક્ષક તરીકેની કામગીરી માટે મુખ્ય નિરીક્ષકની નિમણૂક કરી શકશે. આ ઉપરાંત યોગ્ય જણાય તે પ્રમાણમાં નિરીક્ષક, સચુંકત નિરીક્ષક, અન્ય અધિકારીઓ રાજ્ય સરકાર દ્વારા નીમી શકાશે.

(C) જે વ્યક્તિ કારખાના કે કારખાનાના ધંધા કે તેની પ્રક્રિયામાં અથવા સંબંધિત મશીનરીમાં પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ રીતે હિત ધરાવતી હોય તેને નિરીક્ષક કે મુખ્ય નિરીક્ષકની ભૂમિકા માટે નીમી શકાશે નહિ. જો આવી નિમણૂક કરવામાં આવેલ હોય તો તે પોતાના હોદ્દા પર ચાલુ રહી શકશે નહિ.

કલમ 9 અન્વયે કારખાના નિરીક્ષકને કેટલીક સત્તાઓ આપવામાં આવેલ છે જે નીચે મુજબ છે

- કારખાનામાં પ્રવેશ કરવાની
- સરકારી મદદ લેવાની
- કારખાનાની જગ્યા, પ્લાન્ટ, મશીનરી તપાસવાની
- કારખાનાના દફતરને તપાસવાની, ઝેરોક્ષ નકલ મેળવવાની
- નિવેદનો લેવાની

આ ઉપરાંત સમયાંતરે રાજ્ય સરકાર દ્વારા ઘડેલા નિયમોને આધીન રહીને આપવામાં આવેલી અન્ય સત્તાઓ.

કલમ 10 અન્વયે કોઈપણ સ્થાનિક હદમાં કાયદાના હેતુ માટે લાયકાત ધરાવતા તબીબી બાબતોને પ્રમાણિત કરનાર સર્જનની નિમણૂક કરી શકાશે.

1.13 તંદુરસ્તી માટેની જોગવાઈઓ

કારખાના ધારાની કલમ 11 થી 20 માં કારખાનામાં તંદુરસ્તી જાળવવા અંગેની જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે.

- કારખાનામાં મોરી, જાજરૂ ગંદકીથી થતી દુર્ગંધ દુર કરવા માટેની અને તેની ચકાસણી કરવા માટેની જોગવાઈ છે. આ માટે સ્વચ્છતા રાખવી, રંગ રોગન કરવું, વગેરેની ફરજ પાડવામાં અ આવેલ છે
- કચરા અને ગંદા પાણીના નિકાલની વ્યવસ્થા કરવી જરૂરી બની રહે છે.
- યોગ્ય હવા ઉજાશ ઉપરાંત કાર્ય કરવા માટે સમતોલ ઉષ્ણતામાન રાખવાનો સ્પષ્ટ નિર્દેશ કરવામાં આવેલ છે.
- ધૂળ -ધુમાળાનો નિકાલ કરવો અને તે અટકાવવાની ફરજ માલિક પર લાદવામાં આવેલ છે. તેનાથી બચવા માટેના સાધનો પુરા પડવાની જોગવાઈ છે.
- જ્યાં વાતાવરણ બાહ્ય વાતાવરણ કરતા જુદું રાખવું પડે એવી પ્રક્રિયા હોય ત્યાં તે માટેના જરૂરી પગલા લેવા
- કાયદાની કલમ 16 માં કારખાનામાં ગીચતા ન થાય તે માટેના સૂચનો કરવામાં આવેલ છે.
- કારખાનામાં યોગ્ય પ્રકાશની સુવિધા, પીવાના પાણીની સગવડ, જાજરૂ મુતરડી, તેના સફાઈની વ્યવસ્થાની વ્યવસ્થા કરવાની રહે છે આ ઉપરાંત કલમ 20 મુજબ થુકદાની પૂરી પાડવાની ફરજ પાડવામાં આવેલ છે.

1.14 સલામતી અને સલામતી અધિકારી

કારખાનામાં કામ કરતા કામદારોની સલામતી ખુબ જ અગત્યની જોગવાઈ

છે.કારખાના ધરાની કલમ 21 થી 41માં કામદારોની સલામતી માટે કબજેદારે શું-શું કરવાનું છે તેનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલ છે , જે નીચે મુજબ છે

- મશીન પર કોઈ કામદારને અકસ્માત ન થાય તે માટે સેફગાર્ડ રાખવા. મશીનમાં વસ્ત્ર ભરાઈ ન જાય તે માટેની સલામતીની જોગવાઈ કરવી
- પ્રત્યેક મશીન પર જ્યાં અકસ્માત થવાની વકી હોય ત્યાં મશીન પાસે જવા તે ખોલ બંધ કરવાની વ્યવસ્થા પૂરી પાડવી
- ચાલુ મશીનરીએ કોઈ સર્વિસનું કામ થાય નહિ તેની કાળજી લેવી.સ્વીચ બંધ કરીને જ કામ કરવું
- મશીનરી પર કામ કરવા બાબતે કામદારોને જરૂરી સુચના અને તાલીમ આપવી
- જોખમ ઉભા કરે તેવા મશીનોને ચલાવવાની યોગ્ય તાલીમ આપવી જોઈએ.
- રૂ ફોલવાનું મશીન કામ કરતુ હોય ત્યાં સ્ત્રી કે બાળકને કામે રાખવા નહિ
- જ્યાં લીફ્ટ હોય ત્યાં લીફ્ટ લોક થવી જોઈએ. ગમે તે વ્યક્તિ ચાલુ ના કરી શકે તે પ્રમાણેની ડીઝાઈન હોવી જોઈએ
- પ્રેશર પ્લાન્ટમાં ગમે ત્યારે વરાળ વગેરે ફાટે નહિ તે માટે યોગ્ય વ્યવસ્થા કરવાની હોય છે.
- વધુ પડતું વજન કામદાર પાસે ઉચકાવવું ન જોઈએ.
- આંખ અને હાથને નુકશાન ન થાય તે માટેના સાધનો આપવા જોઈએ.
- વિદ્યુત હોય ત્યાં કરન્ટ ન લાગે તે માટેના બુટ મોજા આપવાની જોગવાઈ છે.
- આગ ન લાગે તે માટેની યોગ્ય સુવિધા હોવી જોઈએ તેમજ આગ લાગે તો તેને બુઝાવવા માટેની વ્યવસ્થા હોવી જોઈએ.
- પ્રેશર વ્હીસલ, સ્ટીમ વાલ્વ, બરાબર કામ કરે છે કે નહિ તે બાબતે તેમજ ક્ષતિવાળા ભાગોની મજબૂતાઈ અંગેનું પ્રમાણપત્ર મેળવવું જોઈએ.
- કલમ 40 B મુજબ એક હજાર કે તેથી વધુ કામદારો કામ કરતા હોય ત્યાં સેફ્ટી ઓફિસર રાખવાની જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે

1.15 કલ્યાણ અને કલ્યાણ અધિકારી

કારખાનામાં કાર્યરત કામદારોની તંદુરસ્તી અને સલામતી પ્રમાણે કલ્યાણ માટેની જોગવાઈ આ કાયદાની કલમ 42 થી 50 માં કરવામાં આવેલ છે.

- કામ દરમ્યાન અને કામ પૂરું થયા પછી હાથ મો ધોવાની પુરતી વ્યવસ્થા હોવી જોઈએ સ્ત્રી અને પુરુષ કામદારો માટે અલગથી વ્યવસ્થા કરવાની રહેશે.
- કપડા સુકવવાની વ્યવસ્થા, આરામના સમયે બેસવાની વ્યવસ્થા હોવી જોઈએ.

- સામાન્ય ઈજા માટે પ્રાથમિક સારવારના સાધનોની વ્યવસ્થા હોવી જોઈએ.
- રીશેષમાં નાસ્તા ચા -પાણી માટે કેન્ટીનની વ્યવસ્થા હોવી જોઈએ.
- કેન્ટીનમાં કામ કરતા કર્મચારીઓને પગાર પણ અન્ય કર્મચારી જેટલો જ આપવો જોઈએ.
- જો કોન્ટ્રક્ટ પદ્ધતિથી કેન્ટીન ચલાવવા આપી હોય, તો તેનું મહેનતાણું ઓછું આપી શકાય નહિ.
- જો સ્ત્રી કામદારો હોય તો ઘોડિયાઘર , શિશુગૃહ, તેમાં બિસ્કીટ દૂધ આયા બહેન વગેરે રાખવાની કાયદેસરની જોગવાઈ છે. આ જગ્યા સ્વચ્છ અને જરૂર જણાય ત્યારે ડોક્ટર ઉપલબ્ધ હોવા જોઈએ. તાલીમ પામેલ નર્સ રાખવાની પણ જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે.
- રાજ્ય સરકારને આ બાબતે નિયમો ઘડવાની કે નિયમો માંથી મુક્તિ આપવાની સત્તા આપવામાં આવેલ છે.
- કલ્યાણ અધિકારી : કારખાના ધારાની કલમ 49 મુજબ 500 કે તેથી વધુ કામદારો કામ કરતા હોય ત્યાં કામદારોના કલ્યાણની કામગીરી પર દેખરેખ રાખવા માટે એક કલ્યાણ અધિકારી રાખવાની જોગવાઈ છે.

1.16 પુષ્પ વયની વ્યક્તિના કામના કલાકો

- કારખાના ધારાની કલમ 51 થી 66માં કામદારોના અઠવાડિયાના કામના કલાકો , પ્રતિદિન ગુરૂતમ કામના કલાકો, આરામનો સમય રજાના દિવસો, સ્ત્રી કામદારોના કામના સમય પર નિયંત્રણ વગેરેની જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે. કલમ 51 મુજબ કોઈપણ પુષ્પ વયની વ્યક્તિને અઠવાડિયામાં અડતાલીસ કલાક કરતા વધારે કામ કરાવી શકાય નહિ. અને તે કરવા માટેની પરવાનગી પણ આપવી નહિ.
- વર્કમેન ઓફ હિંદુસ્તાન શીપયાર્ડ પ્રા લિ. લિ. ઓઈદોગિક ટ્રીબ્યુનલના કેસમાં ઠરાવ્યા મુજબ મેનેજમેન્ટ , વહીવટી હુકમો અથવા કાયદાની જોગવાઈઓનું પાલન કરીને કામના કલાકોમાં ફેરફાર કરી શકાય નહિ.
- ખાતાકીય બદલી કરી હોય તોપણ કામના કલાકોમાં ફેરફાર કરી શકાય નહિ.
- પુષ્પ વયના કામદારને અઠવાડિયાના પ્રથમ દિવસે કામ કરવાની ફરજ પાડી શકાય નહિ.
- આખા દિવસની રજા આવતી હોય અથવા મળવાની હોય ત્યારે કારખાના મેનેજર રજાના દિવસમાં ફેરફાર કરી શકે છે. આ બાબતની નોટીસ કારખાના નિરીક્ષકને આપવાની હોય છે.પોતે કામદારને કામે ચાલુ રાખવા તેમજ પછીના દિવસોમાં રજા આપવાનો ઈરાદો ધરાવે છે તેની જાણ કરવાની હોય છે.
- કામદારને વધુમાં વધુ સળગ 10 દિવસ કામ પર કાર્યરત રાખી શકાય નહિ.

- કામદારની નિયુક્તિ કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા કરવામાં આવેલ હોય અને જો કામદારને રજા ન આપવામાં આવેલ હોય તો તે માટે માલિક જવાબદાર રહેશે નહિ.
- અઠવાડિયાના 48ના કામમાં કોઈ દિવસ એવો ના હોવો જોઈએ કે જેમાં કામદાર નવ કલાકથી વધુ કામ કરે. મુખ્ય નિરીક્ષકની મંજૂરીને આધીન ફેરફાર કરી શકાય છે.
- કામદારની સુવિધા માટે તેને સતત પાંચ કલાકથી વધુ સમય માટે રિશેષ થી વંચિત રાખી શકાય નહિ
- કામદારોને આરામ માટે ઓછામાં ઓછો અડધો કલાક આપવો જરૂરી બની રહે છે.

1.17 રાતપાળીઓ

- જ્યારે મધ્ય રાત્રિ બાદ ચાલુ રહેતી કોઈ પાળીમાં કામદાર કામ કરતા હોય ત્યારે તેની પાળી પૂરી થતી હોય તે પછીના ચોવીસ કલાકના સમયને આખા દિવસની રાજા ગણવામાં આવશે.
- મધ્યરાત્રી પછી કરેલા કામના કલાકોને બીજો આખી દિવસ ગણવામાં આવશે.
- સતત ઉપરા ઉપરી પાળી ભરવા પર પ્રતિબંધ છે.
- જો વધારે કામ કરવાનું થતું હોય તો તેને બે ગણું વેતન આપવાનું રહે છે.
- કામદારની તંદુરસ્તીને હાની પહોંચે તે રીતે તેને વધુ કામ કરાવી શકાય નહિ.
- કોઈપણ કામદાર એક સાથે એકથી વધુ જગ્યાઓ પર કામ કરી શકે નહિ તેમજ તે માટેની મંજૂરી પણ આપવી નહિ.
- સ્ત્રી કામદારને સવારના છ થી સાંજના સાત કલાકથી પછીના સમયમાં કામે રાખી શકાય નહિ.
- રાત્રે સાત થી સવારના છ વાગ્યા સુધી સ્ત્રી કામદારને કામે રાખી શકાય નહિ.
- જો રાજ્ય સરકાર કલાકો વધારે તો પણ રાત્રીના 10 થી સવારના પાંચ વાગ્યા દરમ્યાન સ્ત્રી કામદારને કામે રાખી શકાય નહી.
- બાળ કામદારોના કામ પર પ્રતિબંધ મુકવામાં આવેલ છે.

1.18 ખાસ જોગવાઈઓ

- કલમ 2 માં કારખાનું કોને ગણવું તેની જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે તેમ છતાં રાજ્ય સરકાર સત્તાવાર જાહેરનામું બહાર પાડીને કોઈપણ ઉદ્યોગ સ્થળ કે જગ્યાને આ કાયદાની કલમ બે માં જણાવ્યા સિવાયની જગ્યાઓને પણ લાગુ પડી શકશે.
- ભયજનક ઉત્પાદન પ્રક્રિયા અને કામગીરી માટે સાવચેતીના નિયમો ઘડી કાઢવામાં આવ્યા છે . જો અકસ્માત થાય તો તેની કોને ખબર આપવી તે અંગેની જોગવાઈ કાયદામાં કરવામાં આવેલ છે.
- જરૂરિયાત પ્રમાણે સરકાર અથવા કારખાના નિરીક્ષક અથવા રાજ્ય સરકારે નિયુક્ત કરેલ કોઈપણ વ્યક્તિ કારખાના માંથી નમૂનો મેળવી શકશે.

1.19 ગુના અને સજાઓ

- કલમ 93ની જોગવાઈને આધીન રહીને કોઈ નિયમ કે હુકમનો ભંગ થાય તો કારખાનાનો મનેજર અને માલિક બન્ને ગુનેગાર ગણવામાં આવશે તેને બે વર્ષ સુધીની કેદની સજા અથવા એક લાખની દંડની અથવા બંને સજા કરવામાં આવશે . ભંગ ચાલુ રહે ત્યાં સુધી દરરોજ એક હજારનો દંડ રહેશે.
- કલમ 92 હેઠળ સજા કરવામાં આવી હોય તે વ્યક્તિ ફરીથી તે જોગવાઈનો ભંગ કરે તો તેને વધુમાં વધુ ત્રણ વર્ષની કેદની સજા અને ઓછામાં ઓછા 10000 કે વધુમાં વધુ 100000 રૂ. દંડની જોગવાઈ છે.
- કારખાના નિરીક્ષકોને અવરોધવામાં આવેતો કલમ 95 મુજબ છ માસની કેદ અને 10000રૂ. દંડની જોગવાઈ છે.
- કલમ 91 હેઠળ કોઈપણ પ્રક્રિયાના પૃથકરણના પરિણામો ખોટી રીતે પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવે તો 3 માસની કેદ અથવા 500 દંડની જોગવાઈ છે.
- કલમ 41ની જોગવાઈનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળ જાયતો સાત વર્ષ કેદની સજા અને બે લાખ દંડની જોગવાઈ છે.
- કામદાર કાયદાકીય જોગવાઈનો ભંગ કરે તો તેને રૂ.5000 દંડની જોગવાઈ છે.
- જો કોઈ વ્યક્તિ યોગ્યતાના ખોટા પુરાવાઓનો જાણીબુઝીને ઉપયોગ કરે તો 2 માસ કેદની સજા અથવા 1000 રૂ દંડ અથવા બન્ને થવા પાત્ર છે.
- કામદારની ઉંમર બાબતનો મુદ્દો ઉભો થયો હોય ત્યારે તે પુરવાર કરવાની જવાબદારી આરોપીના શિરે રહેશે.
- ગુનો થયાની જાણ નિરીક્ષકને થયા પછી ત્રણ માસની અંદર ગુનો દાખલ થાય તોજ અદાલત તેની નોંધ લેશે. પરંતુ જ્યારે નિરીક્ષકે કરેલ લેખિત હુકમનો ભંગ થયેલ હોય ત્યારે જે તારીખે ગુનો બને તેના 6 માસમાં ફરિયાદ દાખલ કરવી જરૂરી બને છે.

1.20 ઉપસંહાર

આમ , કારખાના અધિનિયમ 1948 કામદારોની સુરક્ષા સલામતી, આરોગ્ય વગેરે બાબતે મહત્વપૂર્ણ જોગવાઈઓ કરે છે. આ કાયદામાં કામદારો સાથે સંકળાયેલ વિવિધ બાબતો અંગે વ્યાખ્યા સ્પષ્ટ કરીને કાયદાકીય ગુંચવણો ઓછી કરવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે. આ કાયદાની જોગવાઈઓ ખરા અર્થમાં કામદાર કલ્યાણના ઉદ્દેશ્યોને સાર્થક કરે છે. કામદારોના કલ્યાણ માટે આઝાદી પછી તરત જ ભારત સરકાર દ્વારા આ કાયદાઓ અમલમાં મુકવામાં આવ્યો હતો. આઝાદી પછી ઓદ્યોગિક વિકાસ દ્વારા ભારતમાં વિકાસની પ્રક્રિયાને વેગ આપવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા નવા ઉદ્યોગોને સ્થાપવાની નીતિ અપનાવી હતી. તે સમયે નવા નવા જાહેર ક્ષેત્રના ઉદ્યોગોમાં કામદારોના પ્રશ્નોને નિવારણ કરવામાં કારખાના અધિનિયમની જોગવાઈઓ ખુબ જ મહત્વપૂર્ણ બની રહી હતી.

1.21 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- 1 કારખાના ધારા મુજબ વીજળીથી ઉત્પાદન થતું હોય ત્યારે કેટલા કામદારો કામ કરતા હોય તો ઉત્પાદન યુનિટ કારખાનું ગણાય.
(A) 10 કામદારો (B) 10 કે તેથી વધુ કામદારો
(C) 20 કામદારો (D) 20 કે તેથી વધુ કામદારો
- 2 કારખાના ધારા મુજબ વીજળીથી ઉત્પાદન થતું ન હોય ત્યારે કેટલા કામદારો કામ કરતા હોય તો ઉત્પાદન યુનિટ કારખાનું ગણાય.
(A) 10 કામદારો (B) 10 કે તેથી વધુ કામદારો
(C) 20 કામદારો (D) 20 કે તેથી વધુ કામદારો
- 3 કારખાના ધારા મુજબ નીચેના માંથી કયું વિધાન ખોટું ગણાય.
(A) એક જ કુટુંબના સભ્યો કામ કરતા હોય તેને કારખાનું કહેવાય નહિ.
(B) રાજ્ય સરકાર પોતે કોઈપણ એકમને કારખાનું જાહેર કરી શકે.
(C) કામદાર એટલે સીધી કે કોન્ટ્રાક્ટ દ્વારા નીમવામાં આવેલ વ્યક્તિ
(D) કામદારને કામ પર રાખવા વય કે કલાકોનું કોઈ નિયંત્રણ નથી
- 4 કારખાના ધારા મુજબ કેટલા વર્ષની વય ધરાવનાર વ્યક્તિ પુખ્ત ગણાય.
(A) 15 વર્ષ (B) 16 વર્ષ
(C) 17 વર્ષ (D) 18 વર્ષ
- 5 કારખાના ધારા મુજબ તરુણ કોને કહેવાય?
(A) જેણે 15 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા છે પણ 18 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા નથી
(B) જેણે 16 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા છે પણ 18 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા નથી
(C) જેણે 17 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા છે પણ 18 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા નથી
(D) જેણે 18 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા છે.
- 6 કારખાના ધારા મુજબ કબજેદાર કોને કહેવાય
(A) માલિક (B) મેનેજિંગ એજન્ટ
(C) કારખાનાના મેનેજર (D) ઉપરોક્ત બધા
- 7 કારખાના ધારાની કલમ 6 મુજબ નિયમો ઘડવાની સત્તા કોને આપવામાં આવી છે.
(A) માલિક (B) રાજ્ય સરકાર
(C) કોર્ટ (D) કારખાના નિરીક્ષક

1.22 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

- 1 કારખાના ધારા મુજબ વીજળીથી ઉત્પાદન થતું હોય ત્યારે કેટલા કામદારો કામ કરતા હોય તો ઉત્પાદન યુનિટ કારખાનું ગણાય.
(B) 10 કે તેથી વધુ કામદારો
- 2 કારખાના ધારા મુજબ વીજળીથી ઉત્પાદન થતું ન હોય ત્યારે કેટલા કામદારો કામ કરતા હોય તો ઉત્પાદન યુનિટ કારખાનું ગણાય.
(D) 20 કે તેથી વધુ કામદારો
- 3 કારખાના ધારા મુજબ નીચેના માંથી કયું વિધાન ખોટું ગણાય.
(D) કામદારને કામ પર રાખવા વય કે કલાકોનું કોઈ નિયંત્રણ નથી
- 4 કારખાના ધારા મુજબ કેટલા વર્ષની વય પૂર્ણ કરનાર વ્યક્તિ પુખ્ત ગણાય.
(D) 18 વર્ષ
- 5 કારખાના ધારા મુજબ તરુણ કોને કહેવાય?
(A) જેણે 15 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા છે પણ 18 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા નથી
- 6 કારખાના ધારા મુજબ કબજેદાર કોને કહેવાય
(D) ઉપરોક્ત બધા
- 7 કારખાના ધારાની કલમ 6 મુજબ નિયમો ઘડવાની સત્તા કોને આપવામાં આવી છે.
(B) રાજ્ય સરકાર

1.23 ચાવીરૂપ શબ્દો

- વીજળી (Power)** : વિદ્યુત શક્તિ અથવા યાંત્રિક શક્તિ દ્વારા મોકલવામાં આવેલ અથવા માનવી કે પશુ દ્વારા ઉત્પન્ન નહિ કરેલ શક્તિ.
- નિરીક્ષક** : આ કાયદાની કલમ 8 અને 9 ની જોગવાઈઓને આધીન રહીને કાયદાની વિવિધ જોગવાઈઓના પાલન માટે કાર્યરત અધિકારી
- બાળક (child)** : એવી વ્યક્તિ કે જેણે પંદર વર્ષ પૂર્ણ કરેલ ન હોય.
- દિવસ (Day)** : મધ્ય રાત્રિથી શરુ કરીને ચોવીસ કલાકનો સમય.
- અઠવાડિયું, (week)** : શનિવારની મધ્ય રાત્રિથી શરુ કરીને અથવા કારખાનોનો મુખ્ય નિરીક્ષક કોઈ વિસ્તાર માટે લેખિત મંજૂરી આપે તો અન્ય રાત્રિ થી શરુ થતો સાત દિવસનો સમય.

1.24 સ્વાધ્યાય લેખન

1. કારખાના અધિનિયમ 1948 ની મહત્વની જોગવાઈઓ જણાવો.
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. કારખાના અધિનિયમ 1948માં આપવામાં આવેલ વિવિધ વ્યાખ્યાઓ જણાવો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. કારખાના અધિનિયમ 1948 નિરીક્ષકની જોગવાઈ બાબતે ચર્ચા કરો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. કારખાના અધિનિયમ 1948 મુજબ કામદારોના કલ્યાણની જોગવાઈઓ જણાવો

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. કારખાના અધિનિયમ 1948 મુજબ કામદારોના તંદુરસ્તીની જોગવાઈઓ જણાવો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
6. કારખાના અધિનિયમ 1948 મુજબ કબજેદારને નોટીસ બાબતે ચર્ચા કરો..
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
7. કારખાના અધિનિયમ 1948 મુજબ ગુના અને સજાની જોગવાઈ જણાવો
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.25 પ્રવૃત્તિ

- 1 કારખાના નિરીક્ષકને મળીને કારખાનામાં કામ કરતા કામદારોને મળતા લાભો અને તેમની સમસ્યા નિવારણ બાબતે ચર્ચા કરો.
- 2 કારખાનામાં ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં શ્રમિકોના યોગદાનને સમજવાનો પ્રયત્ન કરો.

1.26 કેસ સ્ટડી

- 1 કારખાનામાં કામ કરતા કામદારોની કલ્યાણલક્ષી જોગવાઈઓ માટે કારખાનાના માલિક દ્વારા કરવામાં આવતા પ્રયત્નો અંગે કેસ સ્ટડી તૈયાર કરો.

- 2 કારખાનામાં કામ કરતા કામદારોની સુરક્ષા અને સલામતી અંગેની જોગવાઈઓ માટે કારખાનાના માલિક દ્વારા કરવામાં આવતા પ્રયત્નો અંગે કેસ સ્ટડી તૈયાર કરો.

1.27 સંદર્ભગ્રંથ

1. શાહ અને દવે (2010) સામાજિક કલ્યાણ અને સામાજિક કાનૂનીકરણ, અનડા પ્રકાશન અમદાવાદ
2. કારીયા અશ્વિન , (2015)મજૂર કાયદાઓ, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન, અમદાવાદ.
3. શેઠ રજનીકાંત (1988) ઔદ્યોગિક કર્મચારીઓને સ્પર્શતા કાયદાઓ, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
4. ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
5. સ્પોર સજેશન (એલ.એલ.બી.) (2014) પરીખ ઝાલા પ્રકાશન , અમદાવાદ
6. Padhi P.K. (2014) Labour and Industrial Laws, New Age Publication, New Delhi
7. Shrinivas S.C. (2014)Industrial Relation and Labour Laws, New Diamond Publication Kolkatta

: એકમનું માળખું :

- 2.0 એકમના હેતુઓ
- 2.1 પ્રસ્તાવના
- 2.2 અગત્યની વ્યાખ્યાઓ
- 2.3 સક્ષમ અધિકારી
- 2.4 જીવનધોરણનો આંક
- 2.5 વેતન
- 2.6 કામદાર
- 2.7 ઉચિત સરકાર
- 2.8 વેતનદરો અંગેની ચર્ચા
- 2.9 કાયદાના યોગ્ય પાલન માટેની જોગવાઈઓ
- 2.10 સજાઓ
- 2.11 ઉપસંહાર
- 2.12 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 2.13 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 2.14 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 2.15 સ્વાધ્યાય લેખન
- 2.16 પ્રવૃત્તિ
- 2.17 કેસ સ્ટડી
- 2.18 સંદર્ભ ગ્રંથ

2.0 એકમના હેતુઓ

આ એકમના મુખ્ય ઉદ્દેશ્યો નીચે મુજબ છે .

- વેતન એટલે શું ? તે સમજવું.
- વેતનદર વિશે સમજ મેળવવી.
- કાયદાના પાલન અને સજાઓ માટેની જોગવાઈઓ સમજવી.

2.1 પ્રસ્તાવના

મજૂર કાયદાઓ કામદારોના હિતોના રક્ષણ માટે અગત્યની ભૂમિકા ભજવે છે . લઘુતમ વેતન ધારો કામદારોના લઘુતમ વેતનને સુનિશ્ચિત કરે છે. ઉદ્યોગમાં કામ કરતા કામદારોને

શ્રમના બદલામાં મહેનતાણું મળી રહે અને તેનું શોષણ થાય નહિ એવા આશયથી સરકારે આ કાયદો ઘડ્યો છે. જુદાજુદા ઉદ્યોગમાં જુદીજુદી કામગીરી કરનાર કામદારને કેટલો પગાર ઓછામાં ઓછો મળવો જોઈએ, એ બાબત આ કાયદામાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવેલ છે. લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરવામાં શ્રમ બોજ અને જીવનની જરૂરિયાત પાછળ થતો ખર્ચ ધ્યાનમાં લઈને વેતનદર નક્કી કરવામાં આવ્યા છે. ઉપરાંત ઉદ્યોગની કક્ષા, ક્ષમતા અને વેતન બોજ ઉપાડવાની શક્તિ વગેરેની પણ ગણતરી કરવામાં આવેલ છે.

2.2 અગત્યની વ્યાખ્યાઓ

- 1 પુષ્ક વયની વ્યક્તિ : જેણે 18 વર્ષની ઉંમર પૂરી કરેલ હોય તેવી વ્યક્તિ
- 2 તરુણ વ્યક્તિ : જેણે 15 વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરેલ છે પણ 18 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા નથી તેવી વ્યક્તિ
- 3 બાળ કામદાર : જેણે 15 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા નથી તેવી વ્યક્તિ
- 4 ઉચિત સરકાર : કેન્દ્ર સરકાર અથવા કેન્દ્ર દ્વારા સ્થાપિત ઉદ્યોગો માટે કેન્દ્ર સરકાર અન્ય કિસ્સાઓમાં રાજ્ય સરકાર
- 5 માલિક ; પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ રીતે ઉદ્યોગના ચાલક દ્વારા અંકુશ રાખવા માટે નિયુક્ત કરવામાં આવેલ વ્યક્તિ કારખાના ધારાની કલમ 7 (1) મુજબ મેનેજર સરકાર સંચાલિત ધંધો કે સંસ્થામાં નિયુક્ત અધિકાર કે ખાતાના વડા-સ્થાનિક સત્તા દ્વારા ચાલતા ધંધાના કિસ્સામાં મુખ્ય વહીવટદાર વગેરેનો માલિકની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે.

2.3 સક્ષમ અધિકારી

સરકાર ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને આ કાયદા હેઠળ કામદારોના જીવન ધોરણ અંગે નિર્ણય કરવાની સત્તા જે વ્યક્તિને સોંપેલ છે તે વ્યક્તિને સક્ષમ અધિકારી ગણવામાં આવશે. સક્ષમ અધિકારી કાયદાની જોગવાઈઓ પ્રમાણે કામદારોના રક્ષણ માટેનું કામ કરશે. સક્ષમ અધિકારીને તેની ફરજો બરાબર અઢા કરી શકે તે માટે સરકાર દ્વારા વિષે સત્તાઓ પણ આપવામાં આવે છે.

2.4 જીવનધોરણનો આંક

જીવનધોરણનો આંક જીવનની ગુણવત્તા દર્શાવે છે જીવન ધોરણ આંકને આધારે જ આ કાયદામાં લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરવામાં આવે છે વર્તમાન પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને વ્યક્તિનું જીવનધોરણ કેવું હોવું જોઈએ તેનું ચિંતન આ બાબતે કરવામાં આવે છે. આ કાયદાના પરિશિષ્ટમાં જુદાજુદા કામદારોના જીવનધોરણ નો આંક દર્શાવેલ છે. જીવનધોરણ આંકને આધારે મોંઘવારી ભથ્થું, ઘર ભથ્થું વગેરે બાબતો નક્કી કરવામાં આવે છે.

2.5 વેતન - WAGES

ધંધો ઉદ્યોગ કે સંસ્થામાં નોકરીની શરત મુજબ શ્રમની અવેજમાં આપવામાં આવેલ રોકડ મહેનતાણું એટલે વેતન. વેતનમાં કરાર સમજૂતી કે હુકમ મુજબ ઉમેરવાપાત્ર એલાઉન્સ તેમ ઉમેરી શકાય છે. પરંતુ વીજળી, પાણી, ડોક્ટરી સારવાર, મકાન, પ્રોવિડંડ ફંડ નિવૃત્ત થતા

કે છુટા થતા અપાતી ગ્રેજ્યુટી તેમજ નોકરીમાં કોઈ ખાસ પ્રકારને ધ્યાનમાં લઈને આપવામાં આવતી રકમનો સમાવેશ થતો નથી.

2.6 કામદાર -EMPLOYEE

ધંધા ઉદ્યોગ કે સાહસમાં કુશળ -બિનકુશળ શારીરિક દેખરેખ કે ટેકનીકલ કે કલેરીકલ કામ કરનાર વ્યક્તિ જેને આ કાયદા મુજબ લઘુત્તમ વેતન નક્કી થયું હોય તેવી વ્યક્તિ. વધુ સ્પષ્ટતા માટે કારખાના ધારામાં આપેલી સમજૂતી મુજબ એવી વ્યક્તિ કે જે સીધી અથવા કોઈ કોન્ટ્રાક્ટર અથવા એજન્સી દ્વારા મુખ્ય વ્યક્તિની જન કે જન વગર વેતન કે વેતન વગર ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં અથવા ઉત્પાદન પ્રક્રિયા માટે વપરાતી મશીનરી કે તે સ્થળની સાફસૂફી કરવાની નોકરીમાં રાખવામાં આવી હોય અથવા તે ઉત્પાદન પ્રક્રિયાની કોઈપણ પ્રકારની અનુષંગિક કાર્ય માટે અથવા ઉત્પાદન પ્રક્રિયાના વિષય સાથે સંકળાયેલ હોય.

આ વ્યાખ્યામાં સંઘના સશસ્ત્રદળના કોઈપણ સભ્યનો સમાવેશ થતો નથી ઉત્પાદનની પ્રક્રિયામાં વેતન સહિત અથવા વેતન વગર કામ કરનાર એપ્રેન્ટીસ ક્લાર્ક, કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા કામ કરતા કામદારો, કારખાનામાં કામ કરતા કામદારો, બાંધકામ કે રીપેરીંગ કરનાર વ્યક્તિઓ, કેન્ટીનના કર્મચારીઓ, તેમજ કારખાના વિસ્તારમાં ઉત્પાદન થયેલ વસ્તુને વેચનારને કામદાર ગણવામાં આવે છે. જ્યારે માલિક કે કબજેદરની જાણ વગર કામ કરનાર અથવા તેના સુપરવિઝનમાં નહિ હોય તેવા કાર્ય કરનાર, ભાગીદાર, ફિલ્ડવર્કર, સર્વ વેચાણ પર નિરીક્ષણ કરનાર, કંપની કે ફેક્ટરીનું બાહ્ય નિયંત્રણ કરનાર અને આર્મ ફોર્સની વ્યક્તિઓને આ કાયદા હેઠળ કામદાર ગણવામાં આવતા નથી.

2.7 ઉચિત સરકાર

પરિશિષ્ટ 1 અને 2 માં નિર્દિષ્ટ થયેલ નોકરીમાં અને કલમ 27 પ્રમાણે ઉમેરાયેલ નોકરીમાં કામ કરતા કામદારને સરકાર ચુકવવા પાત્ર વેતન નક્કી કરશે .

આ ધારો ઉચિત સરકાર સમગ્ર રાજ્યમાં અથવા તેના અમુક કોઈ ભાગ માટે દરો નક્કી કરી શકે છે. યોગ્ય લાગે તે પ્રમાણે ફેરફાર કરી શકે છે. આમ છતાં આ સમય પાંચ વર્ષ કરતા વધવો જોઈએ નહિ.

કાયદાની કલમ 3 પ્રમાણે ઉચિત સરકાર ટીમ વર્ક , છૂટક કામ અથવા અમુક નિયત પ્રકારના અમુક નિયત પ્રકારના કામ માટે લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરી શકે છે. યોગ્ય લાગે તે પ્રમાણે ફેરફાર કરી શકે છે. આમ સરકાર પરિશિષ્ટમાં દર્શાવેલ ધંધા માટે જુદાજુદા અને એક જ ધંધાના કાર્યના વિભાગ પ્રમાણે જુદાજુદા લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરી શકે છે. આ દર કલાકના, દિવસના, મહિનાના અથવા નિયત સમય માટેના હોઈ શકે છે.

2.8 વેતન દર અંગેની ચર્ચા

આ કાયદાની કલમ 4 મુજબ લઘુત્તમ વેતન દર ઘડવા માટે, વેતનનો મૂળ દર , જીવનધોરણનો આંક તેમાં થતા ફેરફારને અનુલક્ષીને થતો ફેરફાર , મોઘવારી ભથ્થું, જીવન જરૂરિયાતની ચીજવસ્તુઓના ભાવ પરથી આંકીને ઘડવામાં આવે છે . સરકાર જે સુચના આપે તે પ્રમાણે સક્ષમ અધિકારી જીવનધોરણ માટેનું ભથ્થુંવગેરે નક્કી કરશે.

લઘુતમ વેતન નક્કી કરવાની અને તેની ફેર વિચારણા કરવાની કાર્યવાહી આ કાયદાની કલમ 5 પ્રમાણે કરવામાં આવશે લઘુતમ વેતનના જે દર નક્કી થયા હોય તેનાથી ઓછા દર કોઈપણ માલિક કામદારને આપી શકશે નહિ, અલબત્ત આ વતનમાંથી જે કાયદેસરની કપટ થતી હશે તે કરી શકાશે (કલમ-12)

આ કાયદાની કલમ 13, 14, 15, 16, 17, માં કામકાજના દિવસોના કલાકો ઓવર ટાઈમ, સામાન્ય કામકાજના દિવસ કરતા ઓછું કામ કરતા કામદારનું વેતન જેવી વિવિધ જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે. બે કે તેથી વધારે પ્રકારના કામ કરનાર કામદારનું વેતન, છૂટક કામ કરનાર માટેના વેતનની સંપૂર્ણ જોગવાઈ આ કાયદામાં કરવામાં આવેલ છે.

2.9 કાયદાના યોગ્ય પાલન અંગેની જોગવાઈ

આ કાયદાના અમલીકરણ અને યોગ્ય અર્થઘટન માટે કલમ 7 પ્રમાણે સલાહકાર મંડળ અને કલમ 9 પ્રમાણે સલાહકાર સમિતિની રચના કેન્દ્ર સરકાર કરી શકશે. કાયદાના યોગ્ય અમલીકરણની ચકાસણી, તપાસ કોઈ કલમનું પાલન થાય છે કે નહિ તેની તપાસ, સ્ટેટમેન્ટ લઈ, બોલાવી, જાતે જઈને, જોઈને રીપોર્ટ કરવાની સત્તા નિરીક્ષકને હોય છે. નિરીક્ષકની નિમણૂક સરકાર કલમ 19 પ્રમાણે કરે છે. આ કાયદા હેઠળ લઘુતમ વેતન કરતા ઓછી રકમ મળતી હોય તો અથવા નિયત ભથ્થા આપવામાં આવતા નહિ હોય તો અરજી કરી ઉચિત સરકારે નિયુક્ત કરેલ કમિશ્નર અથવા લેબર કમિશનરમાં દાદ માંગી શકે છે. કમિશ્નર અરજીની તપાસ અને ચકાસણીને અંતે યોગ્ય હુકમ કરી શકે છે.

2.10 સજાઓ

કલમ 20 પ્રમાણે અરજી થઈ હોય અને ગુનો સાબિત થાય તો માલિકને 6 મહિનાની કેદની સજા અથવા રૂ.500 સુધીનો દંડ અથવા બન્ને સાથે સજાને પાત્ર બને છે. આ કાયદાની વેતન સિવાયની જોગવાઈઓનો ભંગ થતો હોયતો રૂ.50 દંડની જોગવાઈ છે. આ કાયદામાં ફેરફાર કરવાની, સત્તા આપવાની, વધારવાની તમામ સત્તા સરકારને રહેશે.

2.11 ઉપસંહાર

લઘુતમ વેતન ધારો કામદાર કલ્યાણ માટેની મહત્વની જોગવાઈ કરે છે તે કામદારની સામાજિક સુરક્ષા સુનિશ્ચિત કરે છે. કામદારોને તેમની સામાજિક જવાબદારી મોંઘવારી વગેરે સંદર્ભમાં ઓછામાં ઓછું અમુક વેતન તો મળવું જ જોઈએ એવી મહત્વપૂર્ણ જોગવાઈ આ કાયદામાં કરવામાં આવેલ છે. જુદા જુદા ઉદ્યોગોમાં વેતનના લઘુતમ દરો આ કાયદામાં નક્કી કરવામાં આવેલ છે તેમજ નિશ્ચિત સમયાંતરે સરકાર લઘુતમ વેતનના દરોને સંપાદિત પણ કરે છે. આમ આ કાયદો કામદારોની સુરક્ષા નક્કી કરે છે.

2.12 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- 1 લઘુતમ વેતન ધારો કયા વર્ષે અમલમાં આવ્યો?

(A) 1948	(B) 1949
(C) 1950	(D) 1951
- 2 લઘુતમ વેતન ધારામાં કામદારોના જીવન ધોરણ બાબતે નિર્ણય કરવાની સત્તા કોને આપવામાં આવી છે ?

- (A) કારખાના નિરીક્ષક (B) માલિક
 (C) યુનિયનના હોદ્દેદારો
 (D) સરકાર દ્વારા નિમાયેલ સક્ષમ સત્તાધિકારી
- 3 લઘુત્તમ વેતન ધારા મુજબ વેતન એટલે?.....
- (A) મજૂરની આવક (B) શ્રમની કીમત
 (C) નોકરીની શરતો મુજબ શ્રમની અવેજીમાં ચુકવવામાં આવતું મહેનતાણું
 (D) મજૂરની આવક
- 4 નીચેના માંથી કોને કામદાર ગણી શકાય નહિ
- (A) સસત્ર દળના સભ્યો
 (B) માલિક કે કબજેદારની જાણ વગર કામ કરનાર
 (C) ભાગીદાર
 (D) ઉપરોક્ત બધા જ
- 5 લઘુત્તમ વેતન ધારાની કઈ કલમ મુજબ લઘુત્તમ વેતન દર નક્કી કરવાની તેમજ ફેર વિચારણા કરવાની કામગીરી થાય છે.
- (A) કલમ 3 (B) કલમ 4
 (C) કલમ 5 (D) કલમ 6
- 6 લઘુત્તમ વેતન ધારા મુજબ ગુનો સાબિત થાય તો સજાની જોગવાઈ શું છે .
- (A) 6 મહિનાની કેદ અથવા 500 દંડ
 (B) 4 મહિનાની કેદ અથવા 500 દંડ
 (C) 3 મહિનાની કેદ અથવા 500 દંડ
 (D) 0 મહિનાની કેદ અથવા 500 દંડ

2.13 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

- 1 લઘુત્તમ વેતન ધારો કયા વર્ષે અમલમાં આવ્યો?
- (A) 1948
- 2 લઘુત્તમ વેતન ધારામાં કામદારોના જીવન ધોરણ બાબતે નિર્ણય કરવાની સત્તા કોને આપવામાં આવી છે?
- (D) સરકાર દ્વારા નિમાયેલ સક્ષમ સત્તાધિકારી
- 3 લઘુત્તમ વેતન ધારા મુજબ વેતન એટલે?.....
- (C) નોકરીની શરતો મુજબ શ્રમની અવેજીમાં ચુકવવામાં આવતું મહેનતાણું
- 4 નીચેના માંથી કોને કામદાર ગણી શકાય નહિ
- (D) ઉપરોક્ત બધા જ

5 લઘુત્તમ વેતન ધારાની કઈ કલમ મુજબ લઘુત્તમ વેતન દર નક્કી કરવાની તેમજ ફેર વિચારણા કરવાની કામગીરી થાય છે.

(C) કલમ 5

6 લઘુત્તમ વેતન ધારા મુજબ ગુનો સાબિત થાય તો સજાની જોગવાઈ શું છે .

(A) 6 મહિનાની કેદ અથવા 500 દંડ

2.14 ચાવીરૂપ શબ્દો

1 માલિક ; પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ રીતે ઉદ્યોગના ચાલક દ્વારા અંકુશ રાખવા માટે નિયુક્ત કરવામાં આવેલ વ્યક્તિ

2 બાળ કામદાર : જેણે 15 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા નથી તેવી વ્યક્તિ

3 ઉચિત સરકાર : કેન્દ્ર સરકાર કે રેલ્વે અથવા કેન્દ્ર દ્વારા સ્થાપિત ઉદ્યોગો માટે કેન્દ્ર સરકાર અન્ય કિસ્સાઓમાં રાજ્ય સરકાર

4 તરુણ વ્યક્તિ : જેણે 15 વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરેલ છે પણ 18 વર્ષ પૂર્ણ કર્યા નથી તેવી વ્યક્તિ

5 પુષ્પ વયની વ્યક્તિ: જેણે 18 વર્ષની ઉંમર પૂરી કરેલ હોય તેવી વ્યક્તિ

2.15 સ્વાધ્યાય લેખન

1 લઘુત્તમ વેતન ધારાની અગત્યની વ્યાખ્યાઓ જણાવો

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2 લઘુત્તમ વેતન ધારા જીવન આંક શું સૂચવે છે ?જણાવો

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3 લઘુત્તમ વેતન ધારામાં કાયદાના યોગ્ય પાલન માટે શું જોગવાઈઓ છે ?

.....

.....

.....
.....
.....
.....
.....

4 લઘુત્તમ વેતન ધારામાં દર્શાવવામાં આવેલ સજાની શું જોગવાઈઓ શું છે ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.16 પ્રવૃત્તિ

1 ઈન્ટરનેટના માધ્યમથી જુદા જુદા ઉદ્યોગોમાં કેટલું લઘુત્તમ વેતન ચુકવવામાં આવે છે ? તે જાણીને ચાર્ટ તૈયાર કરો

2 લઘુત્તમ વેતન કઈ રીતે ગણવામાં આવે છે તે જાણવાનો પ્રયત્ન કરો.

2.17 કેસ સ્ટડી

1 લઘુત્તમ વેતન બાબતે ભારતમાં ઐતિહાસિક રીતે શું પ્રયત્નો થયા છે તે અંગે કેસ સ્ટડી લખો.

2 લઘુત્તમ જીવન ધોરણ માટે સરકારશ્રીના માપદંડ જાણીને શું કામદારો લઘુત્તમ જીવનધોરણ પ્રાપ્ત કરી શકે છે કે નહિ? તે બાબતે નોંધ લખો.

2.18 સંદર્ભગ્રંથ

1. શાહ અને દવે (2010) સામાજિક કલ્યાણ અને સામાજિક કાનૂનીકરણ, અનડા પ્રકાશન અમદાવાદ

2. કારીયા અશ્વિન , (2015)મજૂર કાયદાઓ, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન, અમદાવાદ.

3. શેઠ રજનીકાંત (1988) ઔદ્યોગિક કર્મચારીઓને સ્પર્શતા કાયદાઓ, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ

4. ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ

5. સ્યોર સંજેશન (એલ.એલ.બી.) (2014) પરીખ ઝાલા પ્રકાશન , અમદાવાદ

6. Padhi P.K. (2014) Labour and Industrial Laws, New Age Publication, New Delhi

7. Shrinivas S.C. (2014)Industrial Relation and Labour Laws, New Diamond Publication Kolkatta

: એકમનું માળખું :

- 3.0 એકમના હેતુઓ
- 3.1 પ્રસ્તાવના
- 3.2 કાયદાની મહત્વની બાબતો
- 3.3 કેટલીક વ્યાખ્યાઓ
- 3.4 અમલીકરણનું માળખું
- 3.5 સજાઓ
- 3.6 ઉપસંહાર
- 3.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 3.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 3.9 ચાવીરૂપશબ્દો
- 3.10 સ્વાધ્યાય લેખન
- 3.11 પ્રવૃત્તિ
- 3.12 કેસસ્ટડી
- 3.13 સંદર્ભગ્રંથ

3.0 એકમના હેતુઓ

આ એકમ બોનસ શું છે ?, બોનસ માટે કોણ પાત્ર છે ?, બોનસનો ન્યૂનતમ અને મહત્તમ દર શું છે ?, બોનસની ગણતરી કેવી રીતે કરવી ?, કાયદાના અમલીકરણનું માળખું અને સજાઓ વિશે સમજાવે છે.

3.1 પ્રસ્તાવના

બોનસ એ માલિક તરફથી કામદારને વર્ષ પૂરું થયા પછી ખાસ કરીને દિવાળી જેવા પ્રસંગે ખુશીથી આપવામાં આવતો હતો. સારો નફો મળ્યો હોય, સસ્થાએ સારી પ્રગતિ કરી હોય એના બદલામાં રાજી થઈને માલિક અમુક રકમ આપતો હતો.

ધીમે ધીમે પ્રતિ વર્ષ આપવામાં આવતી આ રકમ આ બોનસ રકમ હક્ક ગણવા લાગ્યો અને પરિણામે આ અંગે વિખવાદ થવા લાગ્યો કેટલાક માલિકો પોતાના કામદારોને બોનસ આપતા હતા જ્યારે કેટલાક બોનસ ઓછું આપતા હતા અથવા એ કોઈ જ પ્રકારનું બોનસ આપતા ન હતા. આમ, બોનસ બાબતે કોઈ ચોક્કસ નિયમો ન હોવાથી ઘણી મુશ્કેલીઓ સર્જાતી હતી. ઔદ્યોગિક શાંતિ અને સારા સંબંધો રાખવા માટે આ બાબતે સમજૂતીઓ થવા લાગી સન 1949માં લેબર એપ્લેટ ટ્રીબ્યુનલે કેટલાક કિસ્સામાં બોનસને વધારાના નફાના

ભાગ તરીકે ગણવાની રીત મંજૂર રાખી. ત્યારબાદ સુપ્રીમ કોર્ટે એવું ઠરાવ્યું કે જ્યારે કામદારનો પગાર કામદારના મહેનતથી બંધ બેસતો ના હોય અને કામદારોના મહેનતથી નફો થતો હોય ત્યારે આ નફામાં કામદાર પોતાનો હિસ્સો માંગી શકે છે. આ નફાના ભાગને બોનસ કહેવામાં આવે છે. સ્ટેટ બેંક ઓફ મૈસોર વી.વર્કર્સ ઓફ કે.જી.માઈન્સ AIR 1958સુપ્રીમકોર્ટ 923માં ઠરાવવામાં આવ્યું કે જો નફો ના થાય તો બોનસ મળે નહિ.

આ ચુકાદા પછી કામદારોમાં બોનસ મળવું જ જોઈએ એવી માંગણી દઢ બની અને તેથી તમામ ઔદ્યોગિક સાહસોએ બોનસ આપવું જ જોઈએ એવી માંગણી દઢ બની અને તેથી બોનસ ચુકવણી ધારો અમલમાં આવ્યો.

3.2 કાયદાની મહત્વની બાબતો

- આ કાયદા દ્વારા બોનસ આપવું એ ફરજિયાત બનાવવામાં આવ્યું છે.
- ઓછામાં ઓછા 8.33 % અને વધુમાં વધુ 20% બોનસ આપવાનું ઠરાવવામાં આવ્યું.
- બોનસ પગારના 1/5 થી વધારે નહિ અને અને 1/25 થી ઓછું હોવું ના જોઈએ.
- આ કાયદામાં નફો ગણવાની એક ચોક્કસ પદ્ધતિ નક્કી કરવામાં આવેલ છે. તે પદ્ધતિ પ્રમાણે નફામાંથી વહેંચવા યોગ્ય ALLOCABLE SURPLUS કાઢવાની રીત નક્કી કરવામાં આવી.
- નવા સ્થાપવામાં આવેલા કેટલાક ઉદ્યોગોને બોનસ એક્ટમાંથી મુક્તિ આપવામાં આવેલ છે. (કલમ 32)
- નફો ના થાય તો પણ ઔસત 8.33 % લેખે આપવાનું રહે છે વધુમાં વધુ બોનસ 20% આપતા જે વધે તે બીજા વર્ષમાં ગણતરીમાં લેવાનું રહેશે.. એજ રીતે ખોટ ને પણ આગળ હિસાબની ગણતરીમાં લઈ જવાની રહેશે
- કરાર કે સમજૂતી દ્વારા બોનસ નહિ મળે તેવું ઠારવી શકાય નહિ.
- માંદા એકમોને મુક્તિ આપવામાં આવેલ છે .
- કલમ 8 મુજબ બોનસ મેળવનારે વર્ષમાં ઓછામાં ઓછું 30 દિવસ કામ કરેલ હોવું જોઈએ
- કંપનીને નુકશાન પહોંચાડનાર અને ઉચાપત કરનાર વ્યક્તિને બોનસ મળી શકશે નહિ.

આ કાયદો દરેક ફેક્ટરી તથા જે સસ્થામાં હિસાબી વર્ષ દરમ્યાન કોઈપણ એક દિવસ વીસથી વધુ માણસો કામ કરતા હોય તેને લાગુ પડશે, અલબત્ત આ સસ્થા કે ઉદ્યોગને કાયદો લાગુ પડવાની જવાબદારો ઉચિત સરકારની રહેશે.

3.3 કેટલીક વ્યાખ્યાઓ

- હિસાબી વર્ષ** : જે દિવસે વર્ષ પૂરું થતું હોય હિસાબના ચોપડા બંધ થતા હોય તે વચ્ચેનો સમયગાળો, કંપની ની બાબતમાં જે સમયગાળા માટે સરવૈયું કાઢીને નફો-નુકશાન સામાન્ય સભામાં રજૂ કરાતું હોય તે સમયગાળો.
- ખેતી વિષયક આવક** : આવકવેરા કાયદામાં જે અર્થઘટન થયું છે તે આ કાયદામાં પણ

સ્વીકારવામાં આવેલ છે વહેચણી પાત્ર વધારો :સરકારે કંપની માટે નિયત કરેલ પદ્ધતિ પ્રમાણે આવક વેરાની કલમ 194 પ્રમાણેની જોગવાઈઓને સુસંગત રહીને તેના નફા માંથી ડીવીડન્ડ વગેરેની જાહેરાત માટેની વ્યવસ્થા ન કરી હોયતો હિસાબી વર્ષના પ્રાપ્ત વધારાના 60% અન્ય કિસ્સામાં પ્રાપ્ય વધારાના 60 ટકા

- ઉચિત સરકાર** : ઈન્ડસ્ટ્રીઝ ડીસ્પ્યુટ એક્ટ હેઠળ જે સંસ્થા કેન્દ્ર સરકાર હસ્તક હોય તેના સંબંધમાં ઉચિત સરકાર એટલે કેન્દ્ર સરકાર અને અન્ય સંસ્થાઓ માટે રાજ્ય સરકાર ઉચિત સરકાર ગણાશે
- પ્રાપ્ય વધારો** : કલમ 5 હેઠળ ગણવામાં આવતો પ્રાપ્ય વધારો.
- ફેસલો** : ઔદ્યોગિક તકરાર કાયદા હેઠળ સ્થપાયેલ મજૂર અદાલત ઔદ્યોગિક અદાલત , ન્યાયપંચ, રાષ્ટ્રીય ન્યાય પંચ, સમાધાન પંચ, લવાદ હેઠળ આપેલ વચગાળાનો નિર્ણય
- કામદાર** : ધંધા ઉદ્યોગ કે સાહસમાં કુશળ -બિનકુશળ શારીરિક દેખરેખ કે ટેકનીકલ કે કલેરીકલ કામ કરનાર વ્યક્તિ .
- માલિક** : ફેક્ટરી એક્ટ મુજબની વ્યક્તિ , કબજેદાર, મેનેજર, અંકુશ રાખનાર અધિકારી, મેનેજિંગ ડાયરેક્ટર વગેરે જે કાયદાના અમલ માટે જવાબદાર હોય તેવી વ્યક્તિ.
- પગાર અને વેતન** : શ્રમના બદલામાં નાણામાં મૂલ્યાંકન કરી ચૂકવાતું વળતર, નોકરીની શરતો મુજબ આ વળતર ચુકવવામાં આવે છે. આ રકમમાં મોઘવારી ભથ્થું આમેજ કરવામાં આવ્યું છે.

નીચે જણાવેલી રકમ પગાર વેતનમાં ગણાતી નથી

- તાત્કાલિક સમય માટે આપવામાં આવતું ભથ્થું
- રહેઠાણ વીજળી , પાણી, તબીબી સુવિધા, અન્ય સવલત રાહત દરે આપવામાં આવતી જીવન જરૂરિયાતની ચીજ વસ્તુઓ, અનાજ વગેરે
- મુસાફરી ખર્ચ કે રાહત.
- બોનસપ્રોવિડંડ ફંડ, ઈ, એસ.આઈ. કે કલ્યાણ ફંડની રકમ
- છટણી વળતર, નિવૃત્તિ વખતે આપવામાં આવે છે તે રકમ.
- કામદારને ભરવાનું કોઈપણ પ્રકારનું કમીશન.

જ્યારે સંસ્થા કે સાહસ જુદી જુદી જગ્યાએ અલગ અલગ ખાતાઓ કે શાખાઓ ચલાવતી હોય ત્યારે તમામને આવરી લઈને એક જ સંસ્થા તરીકે ગણવાની રહેશે. નફાની ગણતરી કલમ ચાર અને કુલ નફો ગણાતી વખતે કયા કયા પ્રકારની કપાત માન્ય રાખવામાં આવી છે એનું સ્પષ્ટીકરણ કલમ 6 માં કરવામાં આવ્યું છે .

એજ રીતે પ્રાપ્ય વધારાની ગણતરી કલમ પાંચ મુજબ કરવાની રહેશે.જો કોઈ કર ભરપાઈ કરવાનો હોય તો સીધા કરની ગણતરી તથા તથા જો રીબેટ મળ્યું હોય તો તેની ગણતરીની જોગવાઈ કલમ 7 માં કરવામાં આવેલ છે

કાયદાની કલમ 19 મુજબ માલિક બોનસ રકમ રોકડમાં ચૂકવશે અને તેની સમય મર્યાદા વર્ષ પૂરું થયાના આંઠ મહિનામાં આપવાનું રહેશે જો બોનસ ચુકવણી અંગે કોઈ તકરાર કલમ 22 હેઠળ સક્ષમ અધિકારી પાસે ચાલુ હોય ત્યારે તેનો ફેસલો આવે તે તારીખથી 1 મહિનામાં ચુકવવાની રહેશે

3.4 અમલીકરણનું માળખું

ઉચિત સરકાર ગેઝેટમાં જાહેરનામું ભાર પાડી નિરીક્ષકોની નિમણૂક કરી શકશે અને તેમને આ કાયદાની પાલન કરવાની સત્તા આપશે આ નિરીક્ષકને જોઈતી માહિતી માલિકે પૂરી પાડવાની રહેશે . ઉપરાંત નિરીક્ષક સંસ્થા કે તેની સાથે સંબંધ ધરાવતી જગ્યામાં પ્રવેશ કરી હિસાબી ચોપડા , પગાર બોનસ સંબંધી દસ્તાવેજો રજૂ કરવાની માલિકને ફરજ પડી શકશે.આ ઉપરાંત તે રજીસ્ટર , દસ્તાવેજોની નકલ ઉતારી શકશે. યોગ્ય લાગે તો નિવેદન લઈ શકશે (કલમ 27), આ કાયદાની કલમ 22 મુજબ બોનસ અંગેની તકરારની સોંપણી થઈ શકે છે

આ કાયદાના અમલીકરણ પછી રાજ્ય સરકાર અને કેન્દ્ર સરકાર જરૂરિયાત પ્રમાણે ફેરફાર કરતા રહ્યા છે. આ બાબતે નિયમો ઘડવાની સત્તા કેન્દ્ર સરકારને છે

3.5 સજાઓ

આ કાયદાની કોઈપણ કલમનો ભંગ થાય અને ગુનો સાબિત થાય તો છ મહિના સુધીની જેલ અથવા એક હાજર રૂ. સુધીનો દંડ અથવા બંને થવા પાત્ર છે (કલમ -28)

3.6 ઉપસંહાર

બોનસ એ કામદારને પ્રોત્સાહક પરિબળ તરીકે આપવામાં આવે છે. બોનસનો હેતુ કામદારને પ્રોત્સાહન પૂરો પાડવાનો છે. માલિકો દ્વારા આપવામાં આવતા બોનસ માટેના નિયમો બાબતે કોઈ સ્પષ્ટતા ન હોવાથી ઘણા પ્રશ્નો ઉભા થતા હતા જે ઉદ્યોગોના સ્વાસ્થ્ય માટે જોખમ કારક હતા. આ કાયદો અમલમાં આવતા આવા બધા જ પ્રશ્નો ઓછા થયા છે અને ઔદ્યોગિક સંબંધોમાં સુધારણા થઈ છે. ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે શાંતિનું વાતાવરણ સ્થપાયું છે.. આ કાયદામાં જુદા જુદા ઉદ્યોગોમાં ઓછામાં ઓછું અને વધુમાં વધુ કેટલું બોનસ આપી શકાય તેની સ્પષ્ટતા કરી આપી છે. કઈ રકમને બોનસમાં ગણાવી અને કઈ રકમને બોનસમાં ન ગણી શકાય તેની સ્પષ્ટતા આ કાયદા દ્વારા મળી રહે છે.

3.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1 1949માં લેબર એપ્લેટ ટ્રિબ્યુનલે કેટલાક કિસ્સામાં બોનસને વધારાના નફાના ભાગ તરીકે ગણવાની રીત ને મંજૂર રાખી હતી.

(A) આવી કોઈ મંજૂરી મળેલ ન હતી. (B) વિધાન અસ્પષ્ટ છે

(C) વિધાન ખોટું છે (D) વિધાન સાચું છે

2 બોનસ ચુકવણી ધારા મુજબ બોનસ ચુકવવું ફરજિયાત છે ?

(A) ફરજિયાત છે (B) ફરજિયાત નથી.

(C) માલિક ઈચ્છા હોયતો આપી શકે. (D) અમુક ટકા આપી શકે

- 3 બોનસ ચુકવણી ધારા મુજબ ઓછામાં ઓછું કેટલું બોનસ આપવું જોઈએ.?

(A) 7.5% (B) 8.33 %

(C) 20%. (D) 25%
- 4 બોનસ ચુકવણી ધારા મુજબ વધુમાં વધુ કેટલું બોનસ આપવું જોઈએ.?

(A) 7.5% (B) 8.33 %

(C) 20%. (D) 25%
- 5 બોનસ ચુકવણી ધારા મુજબ કામદારે વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા કેટલા દિવસ કામ કરેલ હોવું જોઈએ.?

(A) 30 દિવસ (B) 60 દિવસ

(C) 90 દિવસ (D) 120 દિવસ
- 6 નીચેની કઈ બાબત પગાર/વેતન ગણાતી નથી

(A) તબીબી સુવિધા અને અન્ય સવલતો

(B) મુસાફરી ખર્ચ

(C) પી.એફ./ઈ પી.એફ/ કલ્યાણ ફંડ

(D) ઉપરોક્ત બધાજ
- 7 બોનસ ચુકવણી ધારાની કલમ 19 મુજબ બોનસ કઈ રીતે ચૂકવાશે

(A) રોકડમાં (B) ચેકથી

(C) ડીમાંડ ડ્રાફ્ટથી (D) ઓનલાઈન પે મેન્ટથી

3.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

- 1 1949માં લેબર એપ્લેટ ટ્રિબ્યુનલે કેટલાક કિસ્સામાં બોનસને વધારાના નફાના ભાગ તરીકે ગણવાની રીત ને મંજૂર રાખી હતી.

(D) વિધાન સાચું છે
- 2 બોનસ ચુકવણી ધારા મુજબ બોનસ ચુકવવું ફરજિયાત છે ?

(A) ફરજિયાત છે
- 3 બોનસ ચુકવણી ધારા મુજબ ઓછામાં ઓછું કેટલું બોનસ આપવું જોઈએ.?

(B) 8.33 %.
- 4 બોનસ ચુકવણી ધારા મુજબ વધુમાં વધુ કેટલું બોનસ આપવું જોઈએ.?

(C) 20%.
- 5 બોનસ ચુકવણી ધારા મુજબ કામદારે વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા કેટલા દિવસ કામ કરેલ હોવું જોઈએ.?

(A) 30 દિવસ
- 6 નીચેની કઈ બાબત પગાર/વેતન ગણાતી નથી

(D) ઉપરોક્ત બધાજ

7 બોનસ ચુકવણી ધારાની કલમ 19 મુજબ બોનસ કઈ રીતે ચૂકવાશે

(A) રોકડમાં

3.9 ચાવીરૂપ શબ્દો

- પગાર અને વેતન** : શ્રમના બદલામાં નાણામાં મૂલ્યાંકન કરી ચૂકવાતું વળતર, નોકરીની શરતો મુજબ આ વળતર ચુકવવામાં આવે છે. આ રકમમાં મોંઘવારી ભથ્થું આમેજ કરવામાં આવ્યું છે.
- કામદાર** : ધંધા ઉદ્યોગ કે સાહસમાં કુશળ -બિનકુશળ શારીરિક દેખરેખ કે ટેકનીકલ કે કલેરીકલ કામ કરનાર વ્યક્તિ .
- માલિક** : ફેક્ટરી એક્ટ મુજબની વ્યક્તિ, કબજેદાર, મેનેજર, અંકુશ રાખનાર અધિકારી, મેનેજિંગ ડાયરેક્ટર વગેરે જે કાયદાના અમલ માટે જવાબદાર હોય તેવી વ્યક્તિ.
- ઉચિત સરકાર** : ઈન્ડસ્ટ્રીઝ ડીસ્પ્યુન્ટ એક્ટ હેઠળ જે સંસ્થા કેન્દ્ર સરકાર હસ્તક હોય તેના સંબંધમાં ઉચિત સરકાર એટલે કેન્દ્ર સરકાર અને અન્ય સંસ્થાઓ માટે રાજ્ય સરકાર ઉચિત સરકાર ગણાશે
- પગાર અને વેતન** : શ્રમના બદલામાં નાણામાં મૂલ્યાંકન કરી ચૂકવાતું વળતર, નોકરીની શરતો મુજબ આ વળતર ચુકવવામાં આવે છે. આ રકમમાં મોંઘવારી ભથ્થું આમેજ કરવામાં આવ્યું છે.
- હિસાબી વર્ષ** : જે દિવસે વર્ષ પૂરું થતું હોય હિસાબના ચોપડા બંધ થતા હોય તે વચ્ચેનો સમયગાળો, કંપની ની બાબતમાં જે સમયગાળા માટે સરવૈયું કાઢીને નફો-નુકશાન સામાન્ય સભામાં રજુ કરાતું હોય તે સમયગાળો.
- ખેતી વિષયક આવક** : આવકવેરા કાયદામાં જે અર્થઘટન થયું છે તે આ કાયદામાં પણ સ્વીકારવામાં આવેલ છે
- વહેચણી પાત્ર વધારો** : સરકારે કંપની માટે નિયત કરેલ પદ્ધતિ પ્રમાણે આવક વેરાની કલમ 194 પ્રમાણેની જોગવાઈઓને સુસંગત રહીને તેના નફા માંથી ડીવીડન્ડ વગેરેની જાહેરાત માટેની વ્યવસ્થા ન કરી હોયતો હિસાબી વર્ષના પ્રાપ્ત વધારાના 60% અન્ય કિસ્સામાં પ્રાપ્ય વધારાના 60 ટકા
- પ્રાપ્ય વધારો** : કલમ 5 હેઠળ ગણવામાં આવતો પ્રાપ્ય વધારો.
- ફેસલો** : ઔદ્યોગિક તકરાર કાયદા હેઠળ સ્થપાયેલ મજૂર અદાલત ઔદ્યોગિક અદાલત , ન્યાયપંચ, રાષ્ટ્રીય ન્યાય પંચ, સમાધાન પંચ, લવાદ હેઠળ આપેલ વચગાળાનો નિર્ણય

3.10 સ્વાધ્યાય લેખન

1 કામદારોને ઓછામાં ઓછું અને વધુમાં વધુ કેટલું બોનસ આપવામાં આવે છે -સમજાવો

.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

2 કયા ઉદ્યોગોની બોનસ આપવામાંથી મુક્તિ આપવામાં આવે છે.

.....
.....
.....
.....
.....

4 બોનસ ચુકવણી ધારા મુજબ આ કાયદા મુજબ કોને બોનસ ન મળી શકે

.....
.....
.....
.....
.....

5 બોનસ ચુકવણી ધારા મુજબ નફો ના થાય તો પણ કેટલું બોનસ કામદારને આપવું ફરજિયાત છે.

.....
.....
.....
.....
.....

6 બોનસ ચુકવણી ધારા મુજબ કઈ રકમ પગાર કે વેતનમાં ગણવામાં આવતી નથી.

.....
.....
.....
.....
.....

3.11 પ્રવૃત્તિ

- 1 કારખાનાના માલિકને મળીને બોનસ આપવા માટે અપનાવવામાં આવતી રીત વિષે જાણવાનો પ્રયત્ન કરો.
- 2 કામદારોને રૂબરૂ મળીને કામદારો બોનસનો ઉપયોગ કઈ રીતે કરે છે, તે જાણવાનો પ્રયત્ન કરો.

3.12 કેસ સ્ટડી

- 1 બોનસ અને કાર્ય સંતોષને પરસ્પર સંબંધ છે કે નહિ તે અંગે કેસ સ્ટડી લખો.
- 2 બોનસ આપવા અંગે જુદા જુદા સમયે સરકાર દ્વારા જાહેર કરવામાં આવેલ નિયમોની નોંધ તૈયાર કરો.

3.13 સંદર્ભગ્રંથ

- શાહ અને દવે (2010) સામાજિક કલ્યાણ અને સામાજિક કાનૂનીકરણ, અનડા પ્રકાશન
- કારીયા અશ્વિન , (2015)મજૂર કાયદાઓ, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન, અમદાવાદ.
- શેઠ રજનીકાંત (1988) ઔદ્યોગિક કર્મચારીઓને સ્પર્શતા કાયદાઓ, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- સ્યોર સજેશન (એલ.એલ.બી.) (2014) પરીખ ઝાલા પ્રકાશન , અમદાવાદ
- Padhi P.K. (2014) Labour and Industrial Laws, New Age Publication, New Delhi
- Shrinivas S.C. (2014)Industrial Relation and Labour Laws, New Diamond Publication Kolkatta

: એકમનું માળખું :

- 4.0 એકમના હેતુઓ
- 4.1 પ્રસ્તાવના
- 4.2 અગત્યની વ્યાખ્યાઓ
- 4.3 વળતર નક્કી કરવાની રીત
- 4.4 વળતર ચુકવવાની રીત
- 4.5 ઉપસંહાર
- 4.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 4.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 4.8 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 4.9 સ્વાધ્યાય લેખન
- 4.10 પ્રવૃત્તિ
- 4.11 કેસસ્ટડી
- 4.12 સંદર્ભગ્રંથ

4.0 એકમના હેતુઓ

આ એકમના અભ્યાસ પછી વિદ્યાર્થી વળતર, વળતર કેમ નક્કી કરવું અને વળતર ચુકવવાની રીત વિશે સમજ મેળવશે.

4.1 પ્રસ્તાવના

કામદાર એ ઉદ્યોગોનો પ્રાણ છે . કામદારને નુકશાન પહોંચે તો છેવટે સંસ્થાને જ નુકશાન થવાનું છે . જો કામદારને થયેલા નુકશાનની ભરપાઈ ન કરવામાં આવે તો લાંબાગાળે હડતાલ અને ઔદ્યોગિક તકરારમાં વધારો થઈ શકે છે તેથી ઉદ્યોગમાં કામ કરતા કામદારને અકસ્માત થવાને કારણે શારીરિક ઈજા થવાની કે ક્યારેક મૃત્યુ થવાની પણ શક્યતા રહે છે .આવા સંજોગોમાં કામદારને અથવા તેની પાછળ રહેલા કુટુંબને મદદરૂપ થઈ શકાય એ આશયથી આ કાયદો ઘડવામાં આવ્યો છે. વળતર આપવાની જવાબદારી માલિકની થતી હોવાથી તે પોતે પણ કાર્ય કરવાની જગ્યા , મશીનરી વગેરે પર પુરતું ધ્યાન આપીને અકસ્માત ન થાય તેની તકેદારી રાખે એવો આશય આ કાયદામાં રહેલ છે.

શરૂઆતના સમયમાં આ કાયદો રૂ.300થી ઓછા પગારદારને રક્ષણ આપતો હતો ત્યારબાદ રૂ.400, રૂ.1000 રૂ.1600 પગારદારને આ કાયદો રક્ષણ આપે છે સમયાંતરે આ રકમમાં સરકારશ્રી દ્વારા ફેરફાર કરવામાં આવે છે.

4.2 અગત્યની વ્યાખ્યાઓ.

- આશ્રિત** : આશ્રિત એટલે કામદાર જો ગુજરી જાય તો તેની વિધવા, સગીર પુત્ર, અપરિણીત પુત્ર, વિધવા માતા ઉપરાંત અવસાન વખતે આશ્રિત સગીર પુત્ર પુત્રી. સ્ત્રી કામદારના કિસ્સામાં વિધુર પતિ વિધવા માતા પોતાના માતા-પિતા , પુત્ર-પુત્રી , પુત્રવધુ પૌત્ર જો એના પિતા હયાત ન હોય તો
- માલિક** : કારખાના કે સાહસમાં અંકુશ ધરાવનાર વ્યક્તિ-તેનો પ્રતિનિધિ જો કોન્ટ્રાક્ટર હોય તોતેવા કિસ્સામાં કામ રાખનાર વ્યક્તિ. -માલિકની વ્યાખ્યામાં મેનેજરનો સમાવેશ થતો નથી

જે ઈજાને પરિણામે અકસ્માત થતા પહેલા કામ કરતો હોય તેવો કામદાર તેની પોતાની કામગીરી કોઈપણ રીતે કરી શકે એમ ન હોય તેને સંપૂર્ણ અસમર્થતા કહેવામાં આવે છે.

વેતન શ્રમના વળતર રૂપે આપવામાં આવતી રોકડ રકમ જેમાં કરાર સમજૂતી પ્રમાણે ઉમેર્વા પત્ર ભથ્થાનો સમાવેશ થાય છે. પરંતુ મુસાફરી ખર્ચ , પેન્શન રાહત ફંડ પ્રોવીડંડ ફંડ કોઈ કારણસર આપવામાં આવેલ સ્પેશ્યલ રકમનો આમાં સમાવેશ થતો નથી.

કામદાર વેપાર ધંધામાં રોકવામાં આવેલ વ્યક્તિ જેમાં રેલ્વે, તેમજ પરિશિષ્ટ 2 માં દર્શાવેલ વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થતો નથી. પરંતુ ફેક્ટરી એક્ટ મુજબ કામ કરતા કારખાના, પાવરથી ચાલતા વાહનોના ખલાસી , પાવર વિના 500 ટનથી વધારે વજન લઈ જતા જહાજોને આ કાયદો લાગુ પડે છે. આ કાયદો કારકુની કે વહીવટી કામ કરનારને પ્રસંગોપાત કામ કરનારને લશ્કરી સભ્યોને. જ્યાં એ.એસ.આઈ હોય તેવા ઉદ્યોગોના કર્મચારીઓને આ કાયદો લાગુ પડતો નથી.

4.3 વળતર નક્કી કરવાની રીત

કલમ -3 મુજબ શારીરિક ઈજા પામનાર કે મૃત્યુ પામનાર વ્યક્તિના માલિકની વળતર ચુકવવાની જવાબદારી સ્પષ્ટ કરવામાં આવેલ છે

આ વળતર એણે ગુમાવેલી રોજી એની ભવિષ્યની અસમર્થતાના પ્રમાણમાં નક્કી કરી શકાય છે અલબત્ત જો કામદારની પૂર્ણ બેદરકારીથી કોઈ ઈજા પહોંચે તો માલિક જવાબદાર રહેતો નથી.

4.4 વળતર ચુકવવાની રીત

- વળતરની રકમ આધાર કામદારની અસમર્થતા, ઉપરાંત એને મળતું વેતન અને ઈજાને પરિણામે ગુમાવેલી રોજગારીને ધ્યાનમાં લઈને નક્કી કરવામાં આવે છે
- કામદારને ચુકવવા પાત્ર રકમ નક્કી કરવા માટે ગણતરીમાં લેવા પાત્ર વેતન એના આગળ બાર મહિનામાં વેતન તરીકે મેળવેલ રકમ તેની સરાસરી કરીને ગણવામાં આવે છે. અલબત્ત તમામ પાસાઓ ધ્યાનમાં લઈને ગણતરી કરવાની જોગવાઈ કાયદાની કલમ 5 માં કરવામાં આવેલ છે
- કામદારને અકસ્માત થાય અને તે નોટીસ આપે અથવા હક્ક રજુ કરે અને કમિશ્નર એની ચકાસણી કરી , તપાસ કરી, માલિકના નિવેદનો લઈ, નોંધીને નિર્ણય આપે તે

પ્રમાણે વળતર ચૂકવવાનું રહે છે. આ વળતર માટે દાવો કરનાર કામદાર તબીબી તપાસની ના પડી શકે નહિ

કાયદામાં વળતર આપવાની જવાબદારી માલિકની છે પરંતુ માલિક નાદારી નોંધાવે તો શું? એની સ્પષ્ટતા કલમ 14 માં કરવામાં આવેલ છે અને વસુલાતની પદ્ધતિ નક્કી કરવામાં આવેલ છે. આ કાયદા હેઠળ મળવા પાત્ર વળતર અંગે જો તકરાર હોય તો રેફરન્સ કમિશ્નરને ફરિયાદ કરી શકાય છે રાજ્ય સરકાર કલમ 20 ની જોગવાઈને આધીન રહીને જે તે વિસ્તાર માટે ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને કમિશનરની નિમણૂક કરી શકે છે. આ કાયદા હેઠળ નિયમો ઘડવાની તમામ સત્તા રાજ્ય સરકારને આપવામાં આવેલ છે.

4.5 ઉપસંહાર

આમ, કામદાર વળતર અધિનિયમ કામદારોની સમાજિક સુરક્ષા માટેની મહત્વની જોગવાઈ છે. કામદારોના મૃત્યુ કે શારીરિક અક્ષમતા પછી તેના કુટુંબના સભ્યો પર જે આફત આવી પડે છે તેમાંથી કુટુંબના સભ્યોને રાહત આપવા માટે આ કાયદો અગત્યનો છે. કામદારને થયેલ ઈજા સમયે વળતર ચૂકવવાની જવાબદારી માલિકના શિરે હોવાથી માલિક પણ અકસ્માત ન થાય તે માટેના વિવિધ પગલા લેવા સક્રિય બને છે. કામદારની બેદરકારીને કારણે અકસ્માત થયો હોય તો તે માટે માલિકને જવાબદાર ઠેરવવામાં આવતો નથી આમ આ કાયદો કામદારની સાથે સાથે માલિકના હક્કોની પણ રક્ષણ કરે છે.

4.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- 1 કામદાર વળતર ધારો કયા વર્ષે અમલમાં આવ્યો?
(A) 1945 (B) 1946
(C) 1947 (D) 1948
- 2 કામદારના આશ્રિતમાં નીચેના માંથી કોનો સમાવેશ થતો નથી.
(A) વિધવા પત્ની (B) પરણિત પુત્ર
(C) અપરણિત પુત્રી (D) બાળકો
- 3 સ્ત્રી કામદારના આશ્રિતમાં નીચેના માંથી કોનો સમાવેશ થાય છે .
(A) વિધુર પતિ (B) વિધવા માતા
(C) પુત્ર-પુત્રી (D) ઉપરોક્ત બધા
- 4 સ્ત્રી કામદારના આશ્રિત તરીકે તેના પૌત્રને ક્યારે ગણી શકાય ?
(A) પૌત્ર હમેશા આશ્રિત ગણાય
(B) જો તેના પિતા હયાત ના હોય તો આશ્રિત ગણાય
(C) પૌત્રને આશ્રિત ગણી શકાય નહિ.
(D) કોર્ટ નક્કી કરે તે મુજબ નિર્ણય થાય
- 5 વળતર અંગે તકરાર હોય તો કોને ફરિયાદ નોંધાવી શકાય
(A) રેફરન્સ કમિશ્નરને ફરિયાદ નોંધાવી શકાય

(B) પોલીસ કમિશ્નરને ફરિયાદ નોંધાવી શકાય

(C) FIR કરી શકાય

(D) ચેરીટી કમિશ્નરને ફરિયાદ કરી શકાય.

6 વળતરની રકમ નક્કી કરવાનો આધાર શું છે ?

(A) કામદારની અસમર્થતા

(B) તેને મળતું વેતન

(C) ઈજાને પરિણામે ગુમાવેલી રોજગારી

(D) ઉપરોક્ત બધા

7 કામદાર વળતર ધારાની કઈ કલમ વળતર માટેની રકમ નક્કી કરવાની રીત અંગે સમજ પૂરી પાડે છે.

(A) કલમ- 5

(B) કલમ-6

(C) કલમ-7

(D) કલમ-8

4.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1 કામદાર વળતર ધારો કયા વર્ષે અમલમાં આવ્યો?

(D) 1948

2 કામદારના આશ્રિતમાં નીચેના માંથી કોનો સમાવેશ થતો નથી.

(B) પરણિત પુત્ર

3 સ્ત્રી કામદારના આશ્રિતમાં નીચેના માંથી કોનો સમાવેશ થાય છે .

(D) ઉપરોક્ત બધા

4 સ્ત્રી કામદારના આશ્રિત તરીકે તેના પૌત્રને ક્યારે ગણી શકાય ?

(B) જો તેના પિતા હયાત ના હોય તો આશ્રિત ગણાય

5 વળતર અંગે તકરાર હોય તો કોને ફરિયાદ નોંધાવી શકાય

(A) રેફરન્સ કમિશ્નરને ફરિયાદ નોંધાવી શકાય.

6 વળતરની રકમ નક્કી કરવાનો આધાર શું છે ?

(D) ઉપરોક્ત બધા

7 કામદાર વળતર ધારાની કઈ કલમ વળતર માટેની રકમ નક્કી કરવાની રીત અંગે સમજ પૂરી પાડે છે.

(A) કલમ- 5

4.8 ચાવીરૂપ શબ્દો

મેનેજિંગ એજન્ટ

એવી વ્યક્તિ કે જે બીજી વ્યક્તિનો ધંધો કે વ્યાપાર ચલાવવાના હેતુથી નિયુક્ત કરાઈ હોય અથવા મૂળ માલિક વતી કામ કરતા હોય

આંશિક અસમર્થતા

ઈજા પામનાર વ્યક્તિ ઈજા પામવાને કારણે સંપૂર્ણ રીતે કામ કરી શકે એમ ના હોય પરંતુ આંશિક રીતે કામ કરવાને લાયક રહે તેવી અસમર્થતા

સંપૂર્ણ અસમર્થતા

જ્યારે કામદાર ઈજાના કારણે બિલકુલ કાર્ય કરવા સમર્થ ના રહે ત્યારે તેને સંપૂર્ણ અસમર્થતા કહેવાય

4.9 સ્વાધ્યાય લેખન

- 1 કામદાર વળતર અધિનિયમ 1923ની મહત્વની જોગવાઈઓ જણાવો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
- 2 કામદાર વળતર અધિનિયમ 1923માં આપવામાં આવેલ વિવિધ શબ્દોની વ્યાખ્યા સમજાવો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
- 3 કામદાર વળતર અધિનિયમ 1923 મુજબ વળતર ચુકવવાની વિવિધ રીતો જણાવો.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
- 4 કામદાર વળતર અધિનિયમ 1923માં વળતર નક્કી કરવામાં કઈ કઈ બાબતો ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે.
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4.10 પ્રવૃત્તિ

- 1 કઈ કઈ શરતોને આધારે વીમા કંપનીઓ કામદારોને વળતર ચુકવે છે તે જાણવાનો પ્રયત્ન કરો
- 2 કોઈ કામદારને યોગ્ય વળતર ના ચુકવવામાં આવે તો કાયદેસર શું કરી શકાય તે જાણવાનો પ્રયાસ કરો.
- 3 કયા સંજોગોમાં માલિક વળતર આપવા બંધાયેલ નથી તે અંગે જાણવાનો પ્રયાસ કરો
- 4 કામદારોને વળતર અપાવવામાં કયા કયા અધિકારીઓની ભૂમિકા રહેલ છે તે જાણવાનો પ્રયાસ કરો

4.11 કેસ સ્ટડી

- 1 કામદારને પોતાને યોગ્ય વળતર મળી રહે તે માટે કામદારે કઈ કઈ બાબતોની કાળજી રાખવી જોઈએ તેની નોંધ તૈયાર કરો.
- 2 જે કામદારોને કામદાર વળતર અધિનિયમ અંતર્ગત વળતર મળ્યું હોય તેમના અનુભવો જાણવાનો પ્રયાસ કરો તેમજ વળતર મેળવવા તેમણે કેવા પ્રયત્નો કર્યા હતા તે જાણવાનો પ્રયાસ કરો. તેમના અનુભવોને આધારે શીખવાનો પ્રયાસ કરવો.

4.12 સંદર્ભગ્રંથ

- શાહ અને દવે (2010) : સામાજિક કલ્યાણ અને સામાજિક કાનૂનીકરણ, અનડા પ્રકાશન અમદાવાદ
- કારીયા અશ્વિન (2015) : મજૂર કાયદાઓ, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન, અમદાવાદ.
- શેઠ રજનીકાંત (1988) : ઔદ્યોગિક કર્મચારીઓને સ્પર્શતા કાયદાઓ, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) : ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- સ્યોર સજેશન (2014) : પરીખ ઝાલા પ્રકાશન , અમદાવાદ
- Padhi P.K. (2014) : Labour and Industrial Laws, New Age Publication, New Delhi
- Shrinivas S.C. (2014) : Industrial Relation and Labour Laws, New Diamond Publication Kolkatta

: એકમનું માળખું :

- 5.0 એકમના હેતુઓ
- 5.1 પ્રસ્તાવના
- 5.2 કાયદાના ઉદ્દેશ્ય
- 5.3 ક્ષેત્ર વિસ્તાર
- 5.4 સલાહકાર સમિતિ
- 5.5 માલિકની ફરજો
- 5.6 કામદારનો અધિકાર
- 5.7 નિરીક્ષક અને વહીવટી કામગીરી
- 5.8 અપરાધ અને દંડ
- 5.9 ઉપસંહાર
- 5.10 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 5.11 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 5.12 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 5.13 સ્વાધ્યાય લેખન
- 5.14 પ્રવૃત્તિ
- 5.15 કેસ સ્ટડી
- 5.16 સંદર્ભગ્રંથ

5.0 એકમના હેતુઓ

આ એકમ વિદ્યાર્થીને સમાન વેતન ધારો- 1976 સંબંધિત સમામ વિગતો પ્રદાન કરશે.

5.1 પ્રસ્તાવના

સમાન વેતન નો ઉદ્દેશ્ય સ્ત્રી અને પુરુષ શ્રમિકને સમાન રીતે વેતન પૂરું પાડવાનો છે. શરૂઆતના સમયમાં સ્ત્રી કામદારોને શારીરિક રીતે નબળા માનવામાં આવતા હતા. શારીરિક બંધારણ, પ્રસુતિ અને બાળ સંભાળના મુદ્દાને કેન્દ્રમાં રાખીને પુરુષો કરતા સ્ત્રીઓ કમજોર છે તેથી તેમને પુરુષોની તુલનામાં ઓછું વેતન આપવામાં આવતું હતું. પરંતુ ઔદ્યોગિકરણને કારણે શ્રમિકોની સંખ્યામાં ખુબ જ વધારો થયો, જેમાં સ્ત્રી કામદારોની સંખ્યા પણ ખુબ જ વધારે હતી. આ સ્ત્રી કામદારો પુરુષ સમાન કામ કરતા હતા, પરંતુ તેમને પુરુષોની તુલનામાં ઓછું વેતન આપવામાં આવતું હતું.

સમાન વેતનની બાબતમાં આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠન દ્વારા ઘોષણાપત્ર અને ભલામણોની જાહેરાત કરવામાં આવી કેટલાક દેશો એ આ ઘોષણાપત્ર નો સ્વીકાર કર્યો અને અમલ પણ કર્યો પરંતુ ભારત સરકાર દ્વારા આ ઘોષણા પત્રને 1958માં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યું અને માત્ર સરકારી ઉદ્યોગ સંસ્થાઓમાં આ ઘોષણા પત્રની જોગવાઈઓનો અમલ કરવામાં આવ્યો 1975માં આંતરરાષ્ટ્રીય મહિલા વર્ષના સંદર્ભમાં સમાન વેતન અંગેનો ઠરાવ કરવામાં આવ્યો, જેને વર્ષ 1976 થી સમાન વેતન અધિનિયમનું સ્વરૂપ આપી દેવામાં આવ્યું

5.2 આ કાયદાના ઉદ્દેશ્ય

આ અધિનિયમ 11 ફેબ્રુઆરી 1976ના દિવસે પ્રસાર કરવામાં આવ્યો. આ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા ઘડવામાં આવેલ કાયદો છે. આ કાયદાને લાગુ પડવાની જવાબદારી રાજ્ય સરકાર અને કેન્દ્ર સરકાર બંનેની છે. આ કાયદામાં કુલ 18 કલમો છે. આ કાયદાનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય પુરુષ અને સ્ત્રી કામદારને સમાન કામ માટે સમાન વેતન આપવાની વ્યવસ્થા પૂરી પડવાની છે. પુરુષ અને સ્ત્રી કામદારોમાં જાતિગત આધાર પર ભેદભાવ ઓછો કરવાનો છે

5.3 ક્ષેત્ર વિસ્તાર

આ કાયદો સમગ્ર ભારતમાં સમાન રીતે લાગુ પડે છે. આ કાયદો દરેક પ્રકારના ઉદ્યોગોની લાગુ પડે છે. જે સંસ્થાઓને આ કાયદો લાગુ પડે છે જે સંસ્થાના બધા જ કર્મચારીઓ, જે શ્રમિકોને આ કાયદો લાગુ પડે છે.

તેમ છતાં નીચે જણાવેલા કિસ્સાઓમાં આ કાયદાની જોગવાઈઓ લાગુ પડશે નહિ.

- કલમ 15 મુજબ સ્ત્રી બાળકને જન્મ આપે, સ્ત્રીના લગ્ન, સેવા નિવૃત્તિ વગેરેના સંદર્ભમાં.
- કલમ 16 મુજબ રાજ્ય સરકાર કોઈ વિશેષ ઉદ્યોગ અથવા કારખાનામાં પુરુષ અને સ્ત્રી કામદારો વચ્ચે લિંગના આધારે નહિ પણ અન્ય કોઈ કારણસર અંતર જાહેર કર્યું હોય.

5.4 સલાહકાર સમિતિ

સલાહકાર સમિતિ કલમ 6 મુજબ ઉચિત સરકાર સ્ત્રીઓના રોજગારમાં વૃદ્ધિ કરવાના હેતુથી એક અથવા એકથી વધુ સલાહકાર સમિતિની રચના કરશે. આ સલાહકાર સમિતિ સલાહ પરામર્શ દ્વારા રોજગાર ક્ષેત્રોમાં મહિલાઓની સહભાગિતા સુનિશ્ચિત કરશે. દરેક સલાહકાર સમિતિ પોતાની કામગીરી પોતાની રીતે કરશે. આ સલાહકાર સમિતિમાં સરકાર દ્વારા ઓછામાં ઓછા દસ વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરવામાં આવશે. જેમાં 50% સભ્યો મહિલા હશે. સલાહકાર સમિતિ પોતાના સૂચનો આપતા સમયે ઉદ્યોગમાં રોકાયેલ સ્ત્રીઓની સંખ્યા, કામનો પ્રકાર, કામના કલાકો, સ્ત્રીઓ માટે કામની યોગ્ય સ્થિતિ, સ્ત્રીઓ માટે કામની તકો, સ્ત્રીઓના વિકાસ અને જરૂરિયાતોને ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે.

5.5 માલિકની ફરજો :

• સમાન હેતુ માટે સમાન વેતન :

કલમ 4 મુજબ દરેક માલિક પોતાના ઉદ્યોગમાં સ્ત્રી અને પુરુષ કામદારને સમાન કામ માટે સમાન વેતન આપશે. પરંતુ કોઈ વિશેષ ઉદ્દેશ્યની પૂર્તિ માટે તાર્કિક વગીકરણને આધારે મજૂરી માટેની ભિન્નતાને સ્વીકાર્ય ગણવામાં આવશે.

ભરતીમાં કોઈ ભેદભાવ નહિ :

માલિક, સમાન કામ માટે , બઢતી તાલીમ કે સ્થળાંતરની બાબતમાં સ્ત્રીઓ પ્રત્યે કોઈ ભેદભાવ રાખવામાં આવશે નહિ. આ પ્રકારની જોગવાઈની અસર અનુસૂચિત જાતિ, જનજાતિ, ભૂતપૂર્વ સૈનિક છટણી ગ્રસ્ત કર્મચારી કે અન્ય વર્ગની વ્યક્તિઓની બાબતમાં કે આરક્ષણની બાબતમાં કોઈ અસર પડશે નહિ.

રજીસ્ટરની નિભાવણી

દરેક માલિકે પોતાના કામદારોનું રજીસ્ટર નિભાવવાનું રહેશે અને અધતન માહિતીની તેમાં નોંધ રાખવાની રહેશે. આ રજીસ્ટરમાં કામદારોનો વર્ગ, કામનો પ્રકાર, સ્ત્રી અને પુરુષ કામદારોની સંખ્યા, વેતન ચુકવણીની વિગતો વગેરે બાબતોની નોંધ આ રજીસ્ટરમાં રાખવાની રહેશે.

માલિકનો અધિકાર

દરેક માલિક દાવા અને ફરિયાદ બાબતે અધિકારીશ્રીને અપીલ કરી શકશે. આવી અપીલ ફરિયાદ સંબંધિત આદેશ મળ્યાના 30 દિવસમાં કરી દેવાની રહેશે.

5.6 કામદારોનો અધિકાર :

કલમ 7 (6) મુજબ કામદારોને નીચે મુજબના અધિકારો આપવામાં આવેલ છે.

- આ અધિનિયમની કોઈપણ જોગવાઈનો માલિક દ્વારા ભંગ કરવામાં આવે તો કામદારને ફરિયાદ કરવાનો હક્ક છે.
- સમાન પ્રકારના કાર્યો માટે જો સ્ત્રી અને પુરુષ કામદારને સમાન વેતન ન આપવામાં આવે તો કામદારને પોતાની ફરિયાદ કરવાનો /સમાન પગાર માટે દાવો રજુ કરવાનો અધિકાર છે. કામદાર પોતાનો દાવો નિશ્ચિત ફોર્મમાં ત્રણ કોપીમાં રજુ કરવાનો હોય છે. કામદાર પોતાનો દાવો પોતે અથવા કામદાર સંઘના માધ્યમથી રજુ કરી શકે છે.
- દરેક કામદારને અધિકારી દ્વારા કરવામાં આવેલ આદેશ વિરુદ્ધ દિન 30માં અપીલ કરવાનો અધિકાર છે.

5.7 નિરીક્ષક અને વહીવટી કામગીરી

- આ કાયદાની કલમ 9 મુજબ સરકાર ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને આ અધિનિયમની જોગવાઈઓના યોગ્ય પાલન તેમજ તપાસ કરવાના હેતુથી નિરીક્ષકની નિમણૂક કરી શકે છે. આ નિરીક્ષક એક જાહેર સેવક ગણવામાં આવશે. પોતાના કાર્ય વિસ્તારના કોઈપણ કારખાનામાં પ્રવેશ કરવાનો, દસ્તાવેજો તપાસવાનો, કોઈપણ વ્યક્તિને પુછપરછ કરવાનો , સાક્ષીના નિવેદન લેવાનો તેમજ યોગ્ય તપાસ કરવાનો અધિકાર નિરીક્ષકને રહેશે.

વહીવટ

કલમ 2 (9) અને 7 મુજબ આ કાયદા સંબંધિત કામગીરી કેન્દ્ર સરકાર અને રાજ્ય સરકાર પોત-પોતાના ક્ષેત્રમાં કરશે. દરેક કેન્દ્ર અને રાજ્ય સરકાર સમાન વેતન સંબંધિત ફરિયાદોને સાંભળવા અને તેના નિવારણ માટેની કામગીરી માટે યોગ્ય અધિકારીઓની નિમણૂક કરી શકશે.

5.8 અપરાધ અને દંડ

આ કાયદાની કલમ 10, 11, અને 12 મુજબ નીચે મુજબના દંડની જોગવાઈ છે.

· કોઈ કારખાનાના માલિક અધિનિયમ હેઠળના દસ્તાવેજો કે રજીસ્ટર નિભાવવામાં અસફળ જાય અથવા આવી નોંધ રાખવામાં ભૂલ કરે છે, સાક્ષી કે જાણકારી રજૂ કરવામાં ભૂલ કરે છે તો તેને 1 માસની કેદની સજા અથવા રૂ.10000નો દંડ અથવા બંને કરવામાં આવશે.

· જો કોઈ માલિક પુરુષ અને સ્ત્રી કામદારને અસમાન વેતન ચુકવે છે અથવા બાબતે સરકારના કોઈ આદેશને લાગુ કરવામાં નિષ્ફળ જાય છે તો તેવા માલિકને ઓછામાં ઓછા રૂ. 10000 અને વધુમાં વધુ રૂ.20000 અથવા ઓછામાં ઓછા ત્રણ માસ અને વધુમાં વધુ એક વર્ષ સુધીની સજા થઈ શકે છે.

· કોઈ માલિક જો કારખાના નિરીક્ષક સામે દસ્તાવેજો રજૂ કરવામાં નિષ્ફળ જાય તો તેને 500 રૂ.નો દંડ થઈ શકે છે.

· કલમ 12 મુજબ જ્યાં સુધી કોઈ ફરિયાદ ધ્યાને ના આવે , અથવા આવી ફરિયાદ સરકારના કોઈ માન્ય અધિકારી દ્વારા અથવા કોઈ માન્યતા પ્રાપ્ત કલ્યાણ સંસ્થા દ્વારા રજૂ કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી કોઈપણ ન્યાયાલય દંડાત્મક અપરાધ માટે હસ્તક્ષેપ કરશે નહિ.

5.9 ઉપસંહાર

સમાન વેતન ધારો એક સામાજિક સમાનતાનું પ્રતિક ગણી શકાય. આ કાયદો ભારતીય બંધારણના કલમ 14 મુજબ જાતિ, જ્ઞાતિ, ધર્મ , લિંગ કે કોઈપણ જાતના ભેદભાવ વગર સમાનતાનો અધિકાર આપે છે. પ્રાચીન સમયમાં સ્ત્રીને નબળી ગણવામાં આવતી હતી. તેથી સ્ત્રી અને પુરુષ સમાન કામ કરતા હોવા છતાં તેમને સરખું વેતન આપવામાં આવતું ન હતું. સામાન વેતન ધારાની જોગવાઈઓ દ્વારા આ અસમાનતાઓ દુર થઈ છે. સ્ત્રી કામદારોના અધિકારોના રક્ષણ માટે આ કાયદામાં સલાહકાર સમિતિની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે. જે ઉદ્યોગોમાં રોકાયેલ સ્ત્રીના કામના કલાકો, કામની સ્થિતિ, સ્ત્રીઓના વિકાસ અને જરૂરીયાતોની પૂર્તિ પર ભાર મુકે છે. આમ આ કાયદો ઓદ્યોગિક જગતમાં સ્ત્રી પુરુષ સમાનતા માટેનું ઉત્તમ ઉદાહરણ ગણી શકાય.

5.10 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1 આંતરરાષ્ટ્રીય મહિલા વર્ષ ક્યારે ઉજવાયું?

(A) 1975

(B) 1976

(C) 1977

(D) 1978

2 સમાન વેતન ધારો કયા વર્ષે અમલમાં આવ્યો?

(A) 1975

(B) 1976

(C) 1977

(D) 1978

- 3 કાયદાની કલમ 15 મુજબ સમાન વેતન ધારો ક્યારે લાગુ ના પડે ?
 (A) વહીવટી કાર્ય કરનારને માટે (B) રાત્રીના સમયે
 (C) રજાના દિવસે (D) સ્ત્રી બાળકને જન્મ આપે ત્યારે
- 4 કાયદાની કલમ 16 મુજબ સમાન વેતન ધારો ક્યારે લાગુ ના પડે ?
 (A) વહીવટી કાર્ય કરનારને માટે (B) રાત્રીના સમયે
 (C) લિંગના આધારે નહિ પણ અન્ય કોઈ ભેદભાવ વખતે
 (D) સ્ત્રી બાળકને જન્મ આપે ત્યારે
- 5 સમાન વેતન ધારાની કલમ 6 મુજબ સરકારને કઈ સમિતિ રચવાનો અધિકાર છે ?
 (A) સલાહકાર સમિતિ (B) કાયદા સમિતિ
 (C) લવાદ સમિતિ (D) સ્ત્રી અધિકાર સમિતિ
- 6 સલાહકાર સમિતિમાં ઓછામાં ઓછા કેટલા સભ્યો હોવા જોઈએ?
 (A) 10 (B) 20
 (C) 30 (D) 50
- 7 સલાહકાર સમિતિમાં કેટલા % મહિલા સભ્યો હોવા જોઈએ?
 (A) 10 (B) 20
 (C) 30 (D) 50
- 8 સમાન વેતન ધારા મુજબ ફરિયાદ સામે કેટલા દિવસમાં અપીલ કરવાની રહે છે
 (A) 10 (B) 20
 (C) 30 (D) 50
- 9 સમાન વેતન ધારાનું યોગ્ય પાલન થાય છે કે નહિ તે માટે સરકાર કોની નિમણૂક કરી શકે છે ?
 (A) નિરીક્ષક (B) વકીલ
 (C) સરકારી અધિકારી (D) કોઈ નિમણૂક કરવાની થતી નથી.

5.11 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

- 1 આંતરરાષ્ટ્રીય મહિલા વર્ષ ક્યારે ઉજવાયું?
 (A) 1975
- 2 સમાન વેતન ધારો કયા વર્ષે અમલમાં આવ્યો?
 (B) 1976
- 3 કાયદાની કલમ 15 મુજબ સમાન વેતન ધારો ક્યારે લાગુ ના પડે ?
 (D) સ્ત્રી બાળકને જન્મ આપે ત્યારે
- 4 કાયદાની કલમ 16 મુજબ સમાન વેતન ધારો ક્યારે લાગુ ના પડે ?
 (C) લિંગના આધારે નહિ પણ અન્ય કોઈ ભેદભાવ વખતે

- 5 સમાન વેતન ધારાની કલમ 6 મુજબ સરકારને કઈ સમિતિ રચવાનો અધિકાર છે ?
 (A) સલાહકાર સમિતિ
- 6 સલાહકાર સમિતિમાં ઓછામાં ઓછા કેટલા સભ્યો હોવા જોઈએ?
 (A) 10
- 7 સલાહકાર સમિતિમાં કેટલા % મહિલા સભ્યો હોવા જોઈએ?
 (D) 50
- 8 સમાન વેતન ધારા મુજબ ફરિયાદ સામે કેટલા દિવસમાં અપીલ કરવાની રહે છે
 (C) 30
- 9 સમાન વેતન ધારાનું યોગ્ય પાલન થાય છે કે નહિ તે માટે સરકાર કોની નિમણૂક કરી શકે છે ?
 (A) નિરીક્ષક

5.12 ચાવીરૂપ શબ્દો

- સલાહકાર સમિતિ : સમાન વેતન ધારાની કલમ 6 મુજબ નીમવામાં આવેલ સમિતિ
- ભેદભાવ : આ કાયદા મુજબ લિંગના આધારે રાખવામાં આવતો તફાવત.
- અપીલ : કાયદા પ્રમાણે કરવામાં આવેલી ફરિયાદ સામે માલિક અને કામદાર બંને યોગ્ય અધિકારીશ્રી દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆત
- નિરીક્ષક : કાયદાની કલમ 9 મુજબ સરકાર દ્વારા નીમવામાં આવેલ તપાસ અધિકારી

5.13 સ્વાધ્યાય લેખન

- 1 સમાન વેતન ધારો-1976 ના ઉદ્દેશ્યો જણાવો

- 2 સમાન વેતન ધારો-1976 ક્યારે લાગુ ન પડી શકે તે જણાવો.

3 સમાન વેતન ધારો-1976માં સલાહકાર સમિતિ વિષે નોંધ લખો

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4 સમાન વેતન ધારો-1976 પ્રમાણે માલિક અને કામદારની ફરજો જણાવો

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4 સમાન વેતન ધારો-1976 પ્રમાણે નિરીક્ષકની ફરજો જણાવો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6 સમાન વેતન ધારો-1976 મુજબ સજાની જોગવાઈઓ જણાવો.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5.14 પ્રવૃત્તિ

- 1 સ્ત્રી કામદારો સાથે મુલાકાત કરીને શું તેમને સમાન વેતન ધારા અંગે જાણકારી છે ? તે જાણવાનો પ્રયત્ન કરો.
- 2 ક્ષેત્રકાર્ય દરમ્યાન સ્ત્રી કામદારોને તેમના સમાન વેતન અંગેના અધિકારો અંગેની સમજૂતી પૂરી પાડો.

5.15 કેસ સ્ટડી

- 1 સ્ત્રી કામદારોને લગતા કાયદાઓ સ્ત્રીઓને કેવા અધિકારો પૂરા પાડે છે તે જાણીને નોંધ તૈયાર કરો.
- 2 અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં રોકાયેલ સ્ત્રી કામદારોને સમાન વેતનના શું પ્રશ્નો છે તે જાણવાનો પ્રયત્ન કરો.

5.16 સંદર્ભગ્રંથ

- શાહ અને દવે (2010) સામાજિક કલ્યાણ અને સામાજિક કાનૂનીકરણ, અનડા પ્રકાશન અમદાવાદ
- કારીયા અશ્વિન , (2015)મજૂર કાયદાઓ, સી. જમનાદાસ પ્રકાશન, અમદાવાદ.
- શેઠ રજનીકાંત (1988) ઔદ્યોગિક કર્મચારીઓને સ્પર્શતા કાયદાઓ, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- ત્રિવેદી જયપ્રકાશ (2013) ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
- સ્યોર સજેશન (એલ.એલ.બી.) (2014) પરીખ ઝાલા પ્રકાશન , અમદાવાદ
- Padhi P.K. (2014) Labour and Industrial Laws, New Age Publication, New Delhi
- Shrinivas S.C. (2014)Industrial Relation and Labour Laws, New Diamond Publication Kolkatta



ડો.બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી

જ્યોર્તિમય પરિસર, સરખેજ-ગાંધીનગર હાઇવે,
છારોડી, અમદાવાદ-૩૮૨૪૮૧
વેબસાઇટ : www.baou.edu.in