

સુરતના કાપડ ઉદ્યોગની મજૂર  
પરીસ્થિતી અંગે અભ્યાસ

# તાર તાર જીવન

સંપાદન: જગદીશ પટેલ



પીપલ્સ ટ્રેનીંગ એન્ડ રીસર્ચ સેન્ટર



સુરતના કાપડ ઉદ્યોગની  
મજૂર પરીસ્થિતી અંગે અભ્યાસ

# તાર તાર જીવન

સંપાદન:  
જગદીશ પટેલ



પીપલ્સ ટ્રેનાગ અન્ડ રાસર્ય સેન્ટર  
૪૩, શ્રીનાથધામ ડુપ્લેક્સ.  
દીનેશ મીલ - ઉર્મી રોડ,  
વડોદરા-૩૯૦૦૦૭

સુરતના કાપડ ઉદ્યોગની મજૂર પરીસ્થિતી અંગે અભ્યાસ  
તાર તાર જીવન

જાન્યુઆરી, ૨૦૧૮

પહેલી આવૃત્તિ

નકલ: ૩૦૦

સંપાદન:  
જગદીશ પટેલ

પ્રકાશિત:  
પીપલ્સ ટ્રેનીંગ એન્ડ રીસર્ચ સેન્ટર  
૪૩, શ્રીનાથધામ ડુપ્લેક્સ. દીનેશ મીલ - ઉર્મી રોડ,  
વડોદરા-૩૯૦૦૦૭

કિંમત:  
રૂ. ૧૫૦/-

મુદ્રણ સ્થાન:  
સત્યમ પ્રિન્ટ  
અમદાવાદ

## પ્રસ્તાવના

કોઈપણ દેશ માટે કાપડ ઉદ્યોગ એક મહત્વનો ઉદ્યોગ હોય છે. કારણ રોટી, કપડા, મકાન એ પાયાની માનવ જરૂરીયાતો છે. કાપડની જરૂરીયાત માત્ર પહેરવાના વસ્ત્રો પુરતી રહી નથી પણ ઘરગથ્થુ ઉપયોગો, રાચરચીલું અને સઠ્ઠા તેમજ ઔદ્યોગીક વપરાશમાં પણ તે ઉપયોગમાં લેવાય છે.

ભારતમાં સુરત શહેર કાપડ ઉદ્યોગનું એક આગળ પડતું અને મહત્વનું કેન્દ્ર છે. સુરતમાં લાખો કારીગરો આ ઉદ્યોગ સાથે જોડાયેલા છે. “સીલક સીટી” તરીકે જાણીતા આ શહેરમાં એક તરફ પોલીએસ્ટર સુતરનું ઉત્પાદન કરતા આધુનિક એકમો છે તો બીજી તરફ ઘરની અંદર ચાલતા પરંપરાગત જરી ઉત્પાદનના એકમો છે. આ ઉપરાંત કાપડ વણાટ માટેના પાવરલુમ એકમો, કાપડ રંગવા અને છપાઈ કામ કરતા એકમો, ભરતકામ કરતા એકમો, તૈયાર કપડાંનું ઉત્પાદન કરતા એકમો અને હોઝીયરીનું ઉત્પાદન કરતા એકમો છે. અન્ય રાજ્યોમાંથી સ્થળાંતર કરીને આવેલા લાખો મજૂરો પોતાના શ્રમ દ્વારા આ એકમોમાં ઉત્પાદન કરે છે. તેઓ ટુંકા વેતન અને કામની કઠોર પરીસ્થિતીનો સામનો કરે છે. આ કામદારોને સામાજિક સુરક્ષાના કોઈ લાભ મળતા નથી. મજૂર કાયદાઓના નબળા અમલને કારણે તેમની સ્થિતિ વધુ કફોડી બને છે. લાંબા સમયથી ચાલી આવતી આ સ્થિતિ દર્શાવવાનો અમે પ્રયાસ કર્યો છે. મોટાભાગના કામદારો અસંગઠીત છે અને જુદા જુદા પક્ષોની એક પછી એક ચુંટાઈ આવતી રાજ્ય સરકારોનું વલણ ઉદ્યોગ તરફી રહ્યું છે. તે માટે એક કરતાં વધુ કારણો હોઈ શકે.

અમને આ અભ્યાસની તક આપવા માટે હું જર્મનીની સુડવીન્ડ ઈન્સ્ટીટ્યુટ ફોર ઈકોનોમી એન્ડ એન્વાયર્નમેન્ટનો આભાર માનું છું. મને આશા છે કે આ અહેવાલ સમાજ, સરકાર અને અન્ય સંબંધીત પક્ષકારો પર સામાજિક દબાણ ઉભું કરવામાં સક્ષમ નીવડશે જે કારણે સુરતના કાપડ ઉદ્યોગના કામદારો “અચ્છે દીન”નો અનુભવ કરે.

આ અભ્યાસમાં ઉપયોગમાં લેવા માટે પ્રશ્નાવલીની ગુંથણી કરવામાં અમને મદદરુપ થવા માટે હું ડ. ગુજરાત યુની.ના સામાજિક કામોના વીભાગના અધ્યાપક ડો. રેખાબેન મીસ્ત્રીનો તેમજ સેન્ટર ફોર સોશ્યલ સ્ટડીઝના અધ્યાપક

ડો.આકાશ આચાર્યનો આભાર માનું છું. દ.ગુજરાત યુની.ના ગ્રંથાલયના ગ્રંથપાલ અને સેન્ટર ફોર સોશયલ સ્ટડીઝ, સુરતના નીયામક અને ગ્રંથપાલનો ગ્રંથાલયના ઉપયોગ માટે પરવાનગી આપવા માટે, રમેશ પટેલ (ઉન) અને સંકેત બોરસનીયાનો કામદારોની મુલાકાત લઈ પ્રશ્નાવલી ભરવા માટે આભાર માનું છું. સંબંધીત સંસ્થાઓ “મંત્રા”, “સાસ્મા”, “એસઆરઈટીપીસી”, “દ.ગુજરાત ચેમ્બર ઓફ કોમર્સ” અને તેના ગ્રંથપાલ, “ટેક્ષટાઈલ ગ્રાફ”, “ગુજરાત મીત્ર” અને “એસ’ટીપીએ”નો પણ તેમણે આપેલ માહિતી અને સંદર્ભ સાહીત્ય માટે આભાર માનું છું.

આ અહેવાલ પ્રગટ થાય તે પહેલા આકાશ આચાર્યનું અવસાન તા. ૨૨/૦૫/૨૦૧૭નો રોજ થયું. તેઓ અમારા ટેકેદાર હતા અને અમારા કામમાં ઘણી મદદ કરતા. તેઓનું અવસાન ગુજરાત અને ખાસ કરીને સુરતના બુદ્ધિજીવી અને પ્રગતિશિલ વર્ગ માટે માટી ખોટ છે.

જગદીશ પટેલ  
નીયામક  
પીટીઆરસી

## આમુખ

“તાર તાર જીવન : સુરતના કાપડ ઉદ્યોગના કામદારોની સ્થિતિનો અભ્યાસ”નું આમુખ લખતાં મને ઘણો આનંદ થાય છે. આ અભ્યાસ કરનાર જગદીશ પટેલ માનવ અધિકાર અને વ્યવસાયિક આરોગ્યના ક્ષેત્રે કામ કરતા કર્મશીલ છે. સમાજિક ન્યાય સાથેનું કામનું વાતાવરણ એ તેમનું સ્વપ્ન છે જે જીવવા લાયક, માનવીય અને બહેતર વૈશ્વિક વ્યવસ્થાના નીર્માણના બૃહદ સપનાનો જ અંશ છે.

ભારતમાં ઉદારીકરણની પ્રક્રિયા શરુ થઈ તેની શરુઆતમાં જ કમ્પોઝીટ મીલો એક પછી એક બંધ થતી ગઈ અને તેનું સ્થાન વણાટ, છપાઈ અને પ્રક્રિયા કરતા એકલ એકમોએ લીધું. કમ્પોઝીટ કાપડ મીલો મોટી હતી, સંગઠીત હતી અને કામદારો પણ સંગઠીત હતા. તેમને મજુર કાયદાઓનો લાભ મળતો હતો. એકલ એકમો સંગઠીત ક્ષેત્રમાં ન હતા અને કામદારો પણ સંગઠીત ન હતા. નાના એકમોને મજુર કાયદાના અમલમાંથી મુક્તી અપાઈ હતી. અસંગઠીત ક્ષેત્રમાં નવા એકમો પણ સ્થપાયા. ભારતમાં અસંગઠીત ક્ષેત્રમાં જે કાપડ ઉદ્યોગના કેન્દ્રો હતા તેમાં સુરત શીરમોર છે. હાલ ભારતમાં માનવસર્જીત દોરાનું ૪૦% ઉત્પાદન સુરતમાં થાય છે.

સુરતમાં મજુરની સ્થિતિ હંમેશાં સમસ્યારુપ હતી અને છે. શાંતીનાથ સીલ્ક મીલ ૧૯૮૧માં તુટી પડી અને ૯૦ કામદારો તેના કાટમાળ નીચે દબાઈને મૃત્યુ પામેલા મળ્યા હતા. એ કામદારો નીચમીત કામદારો ન હતા તેથી કશું થયું નહીં. મીટર દીઠ મજુરીને ભાવે ઉત્પાદનનું સમગ્ર કામ કોન્ટ્રાક્ટરને ઠેકા પર અપાયેલું અને કોન્ટ્રાક્ટર પાસે કામદારોની કોઈ માહિતી કે રેકોર્ડ ન હતો. ૧૯૮૩માં ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં એક અરજી દાખલ કરવામાં આવી અને હાઈકોર્ટે તત્કાલીન દક્ષિણ ગુજરાત યુનીવર્સિટીને તપાસ કરી એક અહેવાલ રજુ કરવા જણાવ્યું. આ અહેવાલમાં તેનો ઉલ્લેખ જોવા મળશે.

છેલ્લા ૩૫ વર્ષમાં કામદારોની સ્થિતિમાં સુધારો થયાનું જણાતું નથી એમ આ સંશોધન અહેવાલમાં જણાવ્યું છે તે બરાબર છે. પ્રાથમિક અને દ્વિતીયક માહિતીને આધારે તૈયાર કરાયેલો આ અહેવાલ કામદારોની કામ કરવાની,

રહેવાની અને કામને સ્થળે સલામતી અને આરોગ્યની સ્થિતિનું સાચું ચિત્ર રજુ કરે છે. માનવ અધીકારો અને આઈ.એલ.ઓ.ના ઠરાવોની પૃષ્ઠભુમીમાં આ કામ કરાયું છે. અભ્યાસના તારણો ચોંકાવનારા છે.

એમ નથી કે ભારતમાં સારા મજૂર કાયદા નથી. વીશ્વમાં માનવ અધીકારો અને આઈ.એલ.ઓ.ના ઠરાવો અને ભલામણોના આધારે તૈયાર થયેલા મજૂર કાયદાઓનું શ્રેષ્ઠ માળખું ધરાવતા દેશોમાં ભારતનો સમાવેશ થાય છે. પણ આ કાયદાઓનો અમલ કરવાની રાજકીય ઈચ્છાશક્તિ દેખાતી નથી અને અમલ કરાવનાર તંત્ર આ કામ કરવા માટે તૈયાર કરાયું નથી. વળી, ઉદારીકરણ પછી મજૂર કાયદાનો અમલ કરાવનાર તંત્ર માલીકો માટે મીત્ર, ફીલસુફ અને માર્ગદર્શકની ભુમીકા ભજવે તે પર ભાર મુકવામાં આવે છે.

કામદારોની સ્થિતિમાં સુધારા માટે લોકશાહીયુક્ત પગલાં દ્વારા દબાણ ઉભું કરવાનું જરૂરી છે. સાથે જ માનવ અધીકારના કાયદાના પાલન માટે ન્યાયતંત્રની વધુ સક્રીય ભુમીકાની જરૂર છે. આપણી યુનીવર્સિટીઓમાં સંપોષીત વીકાસ, માનવ અધીકાર અને નાગરીક અધીકાર માટેના અભ્યાસક્રમ હોવા જોઈએ જેથી યુવકોને સંતુલીત વીકાસના પાઠ શીખવા મળે.

હું શ્રી જગદીશ પટેલને આ સુંદર અહેવાલ માટે અભીનંદન પાઠવું છું. આ વીષય પરના ૧૯૮૪ના શ્રી ઉપેન્દ્ર બક્ષી અને દક્ષીણ ગુજરાત યુનીવર્સિટીના તેમના સાથીઓના શક્વર્તી અહેવાલ સાથે આની તુલના થઈ શકે. મને ખાતરી છે કે આ અહેવાલને વ્યાપક આવકાર મળશે અને તે સરકારી વીભાગો, ઉદ્યોગ, શીક્ષણશાસ્ત્રીઓ અને કર્મશીલોનું ધ્યાન ખેંચશે.

-ડો.વીદ્યુત જોષી

અમદાવાદ

૨૦-૦૬-૨૦૧૭

## અનુક્રમણીકા

૧. સમસ્યાઓ અને મુદ્દા	૬
૨. ભારતીય કાપડ ઉદ્યોગનું વીહંગાવલોકન	૧૩
૩. સુરતનો કાપડ ઉદ્યોગ	૧૯
૪. સુરતના કાપડ ઉદ્યોગમાં મજૂર પરીસ્થિતી – થયેલા અભ્યાસો અને અહેવાલો	૨૮
૫. સુરતના કાપડ ઉદ્યોગમાં ઔદ્યોગીક અકસ્માતોનો ઇતીહાસ	૪૨
૬. પર્યાવરણને લગતા મુદ્દા	૪૮
૭. માહિતી અધિકાર કાયદા હેઠળ મેળવેલી માહિતી	૫૧
૮. પ્રાથમિક માહિતી	૬૩
૯. સમાપન અને ભલામણો	૮૪

## પ્રકરણ: ૧ સમસ્યા અને મુદ્દાઓ

### ભુમીકા:

ગુજરાતમાં સુરત એક મહત્વનું વ્યાપારી મહાનગર છે. કાપડ વણાટ અને પ્રકીયાનું અને હીરા ઘસવાના ઉદ્યોગનું તે કેન્દ્ર છે. આ ઉપરાંત આ ઉદ્યોગોને જરૂરી સામાન માટેના એકમો, એન્જનીયરીંગ, જહાજ બાંધવાના અને રસાયણ ઉત્પાદનના એકમો પણ સ્થપાયા છે. અહીં વીશાળ કાપડ બજાર છે. આ શહેર ઓડીશા, મહારાષ્ટ્ર, ઉત્તર પ્રદેશ, બીહાર અને દક્ષીણના રાજ્યોના લાખો કામદારોને આકર્ષતું રહ્યું છે.

૧૯૮૧માં શાંતીનાથ સીલક મીલનું મકાન તુટી પડ્યું જેના કાટમાળ નીચે દબાઈને ૯૦ કામદારોના અવસાન થયા તેમાં માલીકના પુત્રોનો પણ સામવેશ થાય છે. ૨૦૦૭માં હીરા ઘસવાના એકમોમાં કામ કરતા અને બેન્જીનનો સંપર્ક ધરાવતા સાત કામદારો લોહીના કેન્સરનો ભોગ બન્યાની વાત બહાર આવી. જીવલેણ અકસ્માતો માટે સુરતના કાપડની રંગાઈ/છપાઈ કરતા એકમો કુખ્યાત છે. ભુતકાળમાં સુરતના કાપડ ઉદ્યોગમાં કામદારોની સ્થિતિ અંગે થયેલા ઘણા અભ્યાસોમાં જોવા મળ્યું કે કામદારોની સ્થિતિ બહુ ખરાબ છે. પણ આ અભ્યાસો ઉદારીકરણ-ખાનગીકરણ તરફ લઈ જનાર નવી આર્થિક નીતિ અમલમાં આવી તે પહેલાંના હતા અથવા તે પછીના તરતના ગાળાના હતા. ૧૯૯૦માં ભારતમાં કેન્દ્ર સરકારે નવી આર્થિક નીતિ અમલમાં મુકી અને તે હેઠળ ધીમે ધીમે મજૂર કાયદાઓ ઉદાર એટલે કે ઢીલા થવા માંડ્યા. ગુજરાત રાજ્યના અને તેમાંય સુરતના કામદારો આ આર્થિક નીતિ અમલમાં આવી તે પહેલાં પણ સંગઠીત ન હતા. નવી આર્થિક નીતિ અમલમાં આવ્યા બાદ તો સમગ્ર દેશમાં કામદાર સંઘો નબળા પડ્યા - સંખ્યાની દૃષ્ટિએ અને સરકાર તેમજ ઉદ્યોગ પરના પ્રભાવની દૃષ્ટિએ. આ પૃષ્ઠભુમીમાં આ અભ્યાસ હાથ ધરાયો.

આંતર્રાષ્ટ્રીય મજૂર સંસ્થા- આઈ.એલ.ઓ. - સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘની શાખા છે જે શ્રમજીવીઓના મુદ્દે કામ કરે છે. ખાસ કરીને આંતર્રાષ્ટ્રીય ધોરણો ઘડવા, સામાજિક સુરક્ષા અને સૌને માટે કામની તકો અંગે કામ કરે છે. તેની ૧૯૧૯માં સ્થાપના થઈ ત્યારથી ભારત તેનું સભ્ય છે. મજૂરોની કામની સ્થિતિ અંગે ધોરણો

સ્થાપીત કરવા એ તેની મહત્વની કામગીરી છે. આઈ.એલ.ઓના કન્વેન્શન એટલે કે ઠરાવો જે તે સભ્ય દેશ દ્વારા સ્વીકૃતી પામ્યા હોય કે નહીં, આંતર્રાષ્ટ્રીય મજુર ધોરણો ગણાય છે. જ્યારે સભ્ય દેશ દ્વારા આ ઠરાવને સ્વીકૃતી આપવામાં આવે છે ત્યારે તે દેશ માટે તે ઠરાવની જોગવાઈઓ કાનુની બંધન બને છે. કામને સ્થળે અધીકારોને પ્રોત્સાહીત કરવા, ઉમદા (ડીસન્ટ) કામની તકોને પ્રોત્સાહન આપવું, સામાજીક સુરક્ષા વધારવી અને કામ કરવાના મુદ્દાઓ સંબંધે સંવાદને સુદઢ કરવાના આઈ.એલ.ઓ.ના મુખ્ય હેતુઓ છે. જુલાઈ ૨૦૧૧ સુધીમાં આઈ.એલ.ઓ.એ ૧૮૮ ઠરાવો પસાર કર્યા છે. ભારતે ૪૫ ઠરાવો અને એક પ્રોટોકોલ સ્વીકાર્યા છે. આઈ.એલ.ઓ.ના ૮ ઠરાવો પાયાના અથવા મુળભુત (અં.ફન્ડામેન્ટલ) ગણાય છે.

**જે આઠ મુળભુત ઠરાવો છે તે નીચે મુજબ છે:**

૧. ફીડમ ઓફ એસોસીએશન એન્ડ પ્રોટેક્શન ઓફ ધ રાઈટ ટુ ઓર્ગેનાઈઝ કન્વેન્શન, ૧૯૪૮ (નં. ૮૭) સંગઠન બનાવવાની આઝાદી અને સંગઠીત થવાના અધીકારનું રક્ષણ.
૨. રાઈટ ટુ ઓર્ગેનાઈઝ એન્ડ કલેક્ટીવ બાર્ગેઈનીંગ કન્વેન્શન, ૧૯૪૮ (નં. ૯૮) સંગઠીત થવાનો અને સામુહીક સોદાબાજીનો અધીકાર.
૩. ફોર્સ લેબર કન્વેન્શન, ૧૯૩૦ (નં. ૨૯) વેઠીયા મજુરી અથવા બળજબરીથી કરાવાતા કામ અંગેનો ઠરાવ
૪. એબોલીશન ઓફ ફોર્સ લેબર કન્વેન્શન, ૧૯૫૭ (૧૦૫) વેઠીયા મજુરી અથવા બળજબરીથી કરાવાતા કામની નાબુદી અંગેનો ઠરાવ.
૫. મીનીમમ વેજ કન્વેન્શન, ૧૯૭૩ (નં. ૧૩૮) લઘુત્તમ વેતન અંગેનો ઠરાવ
૬. વર્સ્ટ ફોર્સ ઓફ ચાઈલ્ડ લેબર કન્વેન્શન, ૧૯૯૯ (નં. ૧૮૨) બાળમજુરીના અત્યંત વરવા રુપ અંગે ઠરાવ.
૭. ઈકવલ રેમ્યુનેશન કન્વેન્શન, ૧૯૫૧ (નં. ૧૦૦) સમાન કામ, સમાન વેતન અંગેનો ઠરાવ.
૮. ડીસ્ક્રીમીનેશન (એમ્પ્લોયમેન્ટ એન્ડ ઓક્યુપેશન) કન્વેન્શન, ૧૯૫૮ (નં. ૧૧૧). રોજગારી અને વ્યવસાયમાં ભેદભાવ અંગેનો ઠરાવ.

ભારતે અત્યાર સુધી પાયાના આ આઠ પૈકી ચાર ઠરાવો સ્વીકાર્યા છે. જેમાં ઠરાવ નં. ૨૯ (વેઠીયા મજુરી અંગે), નં. ૧૦૦ (સમાન વેતન અંગે), નં. ૧૦૫

(વેઠીયા મજૂરી નાબુદી) અને નં.૧૧૧ (રોજગારી અને વ્યવસાયમાં ભેદભાવ)નો સમાવેશ થાય છે.

શાસન (ગવર્નન્સ) અંગેના ૪ પૈકીના ૩ ઠરાવો - નં.૮૧, નં.૧૨૨ અને નં.૧૪૪ - ભારતે સ્વીકાર્યા છે. ૧૭૭ જેટલા ટેકનીકલ ઠરાવો પૈકી ૪૩ ઠરાવો સ્વીકાર્યા છે. (આ પૈકી સદર સંશોધન માટે ઉપયોગી એવા ઠરાવો છે - ૧, ૪, ૫, ૬, ૧૧ વીગેરે) (સંપૂર્ણ યાદી માટે જુઓ એનેક્ષર-૧)

કન્વેન્શન કાનુની રીતે બાધ્ય કરતા આંતર્રાષ્ટ્રીય કરાર છે. જે દેશો આ ઠરાવ સ્વીકારે તે દેશ પોતાના દેશના કાયદાઓમાં તે લાગુ કરવા અને તેના અમલની પ્રગતી અંગે નીચમીત સમયગાળે અહેવાલ આપવાનું સ્વીકારે છે. એકવાર કન્વેન્શનને દેશ સ્વીકારે એટલે કે રેટીફાય કરે તે પછી નકકી કરેલા સમયગાળામાં તે ઠરાવના અનુસંધાનમાં નવો કાયદો ઘડવો પડે અથવા હાલના કાયદામાં જરુર મુજબ સુધારા કરવા પડે.

આ અભ્યાસનો મુખ્ય હેતુ આ ઠરાવોને કેટલી સારી રીતે લાગુ કરવામાં આવ્યા છે તે તપાસવાનો છે. તે માટે પ્રશ્નાવલી તૈયાર કરવામાં આવી. આ પ્રશ્નાવલીમાં સવાલ ૧થી ૯ અને સવાલ ૧૯થી ૨૭ આંકડાકીય અથવા ઉત્તરદાતાની ઓળખ મળે તે અંગેના હતા. વેઠીયા મજૂરી નાબુદી અંગે (સવાલ નં.૨૩થી ૩૧), બળમજૂરી પ્રતીબંધ (સવાલ નં.૩૩થી ૪૧), ભેદભાવ પર પ્રતીબંધ (સવાલ નં.૪૩થી ૪૯), સંગઠીત થવાનો અને સામુહીક સોદાબાજી કરવાનો અધીકાર (સવાલ નં.૧૫થી ૧૮ અને ૫૧), જીવન વેતન (સવાલ નં.૫૩થી ૬૮), કામના કલાક (સવાલ નં.૬૯થી ૭૬), કામને સ્થળે સલામતી અને આરોગ્ય (સવાલ નં.૭૭થી ૧૨૪) અને મજુર-માલીક વચ્ચેના કાનુની સંબંધો (સવાલ નં.૧૨૫થી ૧૩૪) અંગે સવાલો પુછવામાં આવ્યા.

ભારતે બાળ મજૂરી પ્રતીબંધ કે જીવન વેતન અંગેના આઈ.એલ.ઓ.ના ઠરાવ સ્વીકાર્યા નથી છતાં અમે તે અંગેના સવાલોને સામેલ કરવાનું નકકી કર્યું. ભારતમાં બાળમજુર (પ્રતીબંધ અને નીચમન)નો કાયદો અમલમાં છે જે ૧૪ વર્ષથી નાના બાળકોને કામે જતાં રોકે છે. કામને સ્થળે સલામતી અને આરોગ્ય અંગે આઈ.એલ.ઓએ ઘણા ઠરાવો કર્યા છે અને ભારતે તેમાંથી કેટલાક સ્વીકાર્યા છે. ૧૮૮૧થી ભારતમાં નોંધણી પામેલા કારખાનાઓના કામદારોના સલામતી અને આરોગ્યના રક્ષણ માટે ફેક્ટરી એક્ટ અમલમાં છે.

ભારતે કેટલાક ચોકકસ ઠરાવો જેમ કે ઠરાવ નં.૮૭ સંગઠીત થવાનો અધીકાર અને ઠરાવ નં.૯૮ સંગઠીત થવાનો અને સામુહીક સોદાબાજી કરવાનો અધીકાર સ્વીકાર્યા નથી પણ તે ઠરાવોના કેટલાક તત્વો ભારતના ટ્રેડ યુનીયન

એક્ટ કે ઔદ્યોગીક વીવાદ ધારો વીગેરેમાં સમાવેલા છે. ઠરાવ નં. ૨૬ અને ૧૩૧ લઘુત્તમ વેતન અંગેના છે અને ભારતમાં લઘુત્તમ વેતન ધારો, ૧૯૪૮ છે તેથી તે અંગેના સવાલો પણ પ્રશ્નાવલીમાં સામેલ કરવામાં આવ્યા.

ભારતે ઠરાવ નં. ૧૫૫ વ્યવસાયીક સલામતી અને આરોગ્ય પણ સ્વીકાર્યો નથી પણ ફેક્ટરી એક્ટ, માઈન્સ એક્ટ, બીલ્ડીંગ એન્ડ અધર કન્સ્ટ્રક્શન વર્કર્સ એક્ટ અને ડોક વર્કર એક્ટ ઉપરાંત ગુમાસ્તા ધારામાં તેના કેટલાક તત્વો સમાવેલા છે. (સવાલ નં. ૭૭ થી ૧૨૪)

કલીન કલોથ કેમ્પેઈન દ્વારા તૈયાર કરવામાં આવેલ કોડ ઓફ કન્ડક્ટના આધારે પણ કેટલાક સવાલો ઉમેરવામાં આવ્યા હતા. (સવાલ નં. ૧૨૫ થી ૧૩૪)

**રીત:**

સુડવીન્ડ સંસ્થાએ આપેલ માર્ગદર્શીકાને આધારે અમે પ્રશ્નાવલી તૈયાર કરી અને કેટલાક નીષ્ણાંતો સાથે તેની ચર્ચા કરી. તેમણે સુચવ્યું કે અમારે ઓપન એન્ડેડ સવાલો રાખવા ન જોઈએ. તેથી અમે એ મુજબ ફરીથી પ્રશ્નાવલી તૈયાર કરી. તે પછી અમે ૩-૪ પ્રશ્નાવલીઓ ભરી એટલે કે ફીલ ટેસ્ટીંગ કર્યું. તે પછી શા ફેરફાર કરવા જરૂરી છે તે ખ્યાલ આવ્યો અને તે મુજબ ફરી ફેરફાર કર્યા. સાથીઓ સાથેની ચર્ચામાંથી પણ કેટલાક મુદ્દા નીકળ્યા અને અમે તેનો સમાવેશ કર્યો. એકસલમાં કોડીંગ કરતાં કેટલીક સમસ્યાઓ નજરે પડી અને તેનો પણ અમે ઉકેલ આણ્યો. એમ પ્રશ્નાવલીને આખરી રુપ અપાયું.

અમે સુરતની કેટલીક શૈક્ષણીક સંસ્થાઓની મુલાકાત લઈ પ્રશ્નાવલી ભરવા માટે સ્વયંસેવકો શોધવાના પ્રયાસ કર્યા. એ સીવાય પણ શહેરમાં અમારા કેટલાક સંપર્કો હતા તેમને પણ અમે વીનંતી કરી. એમ કરતાં એક જુથ ઉભું થયું અને એની સાથે ચર્ચા કરી અમે જુદા જુદા વ્યવસાયના કેટલા શ્રમીકોની પ્રશ્નાવલી ભરવી તેનું પ્રમાણ નક્કી કર્યું. સ્ત્રી-પુરુષના પ્રમાણ પણ નક્કી કર્યા. તે પછી સ્વયંસેવકોએ પ્રશ્નાવલી ભરવાનું શરુ કર્યું.

બીજી બાજુ અમે આ સાથે સંકળાયેલી સંસ્થાઓની મુલાકાત લેવાનું શરુ કર્યું. અમે મેન મેઈડ ટેક્સટાઈલ રીસર્ચ એસોસીએશન (મંત્રા), ડાયરેક્ટોરેટ ઓફ ફોરીન ટ્રેડ, સુરત આર્ટ સીલ્ક મેન્યુફેક્ચરર્સ એસોસીએશન, સાઉથ ગુજરાત ટેક્સટાઈલ પ્રોસેસર્સ એસોસીએશન-પાંડેસરા, ઘ સાઉથ ગુજરાત ચેમ્બર ઓફ કોમર્સ, ઘ સીન્થેટીક એન્ડ રેયોન ટેક્સટાઈલ એક્સપોર્ટ પ્રમોશન કાઉન્સિલ, “ટેક્સટાઈલ ગ્રાફ” નામના સામયીકનું કાર્યાલય, પાવરલુમ સર્વીસ સેન્ટર વીગેરેની મુલાકાત લઈ માહિતી મેળવી. અમે સેન્ટર ફોર સોશ્યલ સ્ટડીઝ, સા. ગુજરાત ચેમ્બર ઓફ

કોમર્સ અને દ.ગુજરાત યુનીવર્સિટીના ગ્રંથાલયોની પણ મુલાકાત લીધી. અમારા પોતાના અક્સ્માતોના અખબારી કતરણોના સંગ્રહની પણ મદદ લીધી.

સાર:

૧. ૪૮ એકમોમાં અમે અભ્યાસ કર્યો તેમાં ૨૮ ટેક્સટાઈલ પ્રોસેસીંગ એકમો હતા, ૧૦ પાવરલુમ હતા, ૭ એમ્બ્રોઈડરીના, ૧ હોઝીયરી, ૧ ગારમેન્ટ એકમ અને ૧ કમ્પોઝીટ મીલ હતી. આ એકમોના કુલ ૫૦ શ્રમીકોની પ્રશ્નાવલી ભરવામાં આવી. તેમાં ૩ મહીલા અને ૪૭ પુરુષ શ્રમીકો હતા.
૨. એક કમ્પોઝીટ મીલ સીવાય અન્ય એક પણ એકમમાં કામદારો સંગઠીત ન હતા એટલે કે યુનીયન ન હતા.
૩. આ પૈકી ૩૭ એકમોમાં મહીલા કામદારોને રાખવામાં આવે છે. ૩૭માંથી ૩૪ એકમોમાં ૧૦૦ કરતાં ઓછા મહીલા શ્રમીકો હતા.
૪. કામે રખાયેલા કામદારોની સંખ્યાને આધારે એકમોનું કદ: પાવરલુમ એકમો ૫૦ કરતાં ઓછા શ્રમીકો રાખે છે. મજૂર કાયદાના અમલથી બચવા એ લોકો કામદારોની સંખ્યા ઓછી બતાવવા એકમોનું કૃત્રીમ વીભાજન કરે છે. પ્રોસેસીંગ એકમો, કમ્પોઝીટ મીલ, હોઝીયરી અને ગારમેન્ટ એકમો મોટી સંખ્યામાં કામદારોને રાખે છે જે ૨૦૦થી માંડી ૫,૦૦૦ સુધી જોવા મળી હતી.
૫. ૭૪% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેઓ ૧૨ કલાકની પાળીમાં કામ કરે છે. મહીલા ઉત્તરદાતાઓ સહીત ૮૦% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે ઓવરટાઈમ કરવા તેમને ફરજ પાડવામાં આવે છે.
૬. ૧૨% એકમો બાળમજૂરને કામે રાખે છે અને તેમાંના કેટલાક પણ ઓવરટાઈમ કરે છે. ૨૬% એકમો કીશોરવયના બાળકોને રાખે છે અને તે તમામ ઓવરટાઈમ કરે છે.
૭. ૧ મહીલા સહીતના ૪ % ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે મહીલા કામદારોને પજવવામાં આવે છે પણ ગર્ભવતી મહીલાઓ સાથે ભેદભાવ કરવામાં આવતો નથી.
૮. કામદારોને તેમના ધાર્મિક કર્મકાંડ કરતા અટકાવવામાં આવતા નથી.
૯. પહેલાં માલીકો કામદારો સાથે તોછડી ભાષા વાપરતા અને ગાળાગાળી કરતા પણ હવે કામદારોની અછતને કારણે અથવા અન્ય કારણોસર એવા વર્તનમાં ઘટાડો થયો છે. કેટલાક ઉત્તરદાતાઓએ હજુ પણ ઘોલઘપાટ કે મારપીટ થતી હોવાનું જણાવ્યું છે.

૧૦. ૮૨% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેમને પગાર પાવતી આપવામાં આવતી નથી.
૧૧. ૯૪% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેમને લઘુત્તમ વેતન ચુકવવામાં આવતું નથી.
૧૨. ૭૨% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેમને બોનસ ચુકવાતું નથી.
૧૩. ૭૮% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેમને અઠવાડીક રજા મળતી નથી. ૫૬%ને અઠવાડીક રજાને દીવસે કામ કરવું પડે છે. એક પણ કામદારને અઠવાડીક રજાનો પગાર ચુકવવામાં આવતો નથી.
૧૪. ૬૪% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેમને કટોકટીમાં તબીબી સારવાર મળે છે એટલે કે ફરજ દરમિયાન અકસ્માત થાય અથવા ગંભીર બીમારી થાય તો દવાખાને મોકલવામાં આવે છે. ૯૮% એ જણાવ્યું કે કામે રાખતા અગાઉ કે તે પછી સમયાંતરે તેમની તબીબી તપાસ થતી નથી.
૧૫. ૭૪%ને માટે ગરમી અને ૬૮%ને માટે અવાજની સમસ્યા છે.
૧૬. ૫૦% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેમને લાગે છે કે તેમને કામને કારણે વ્યાવસાયિક રોગ થઈ શકે. ૮%એ જણાવ્યું કે તેઓ પોતે જ કોઈક વ્યાવસાયિક બીમારીથી પીડાય છે. ૧૦% એ જણાવ્યું કે તેમના સાથી કાર્યકર વ્યાવસાયિક બીમારીથી પીડાતા હોવાની તેમને જાણ છે.
૧૭. ઈ.એસ.આઈનો કાયદો ૩૭ એકમોને લાગુ પડે છે પણ માત્ર ૪ એકમો - ૧૦%-માં જ એનો અમલ કરવામાં આવે છે.
૧૮. ૬૪% ઉત્તરદાતાઓને કારખાનામાં કેન્ટીનની સગવડ ઉપલબ્ધ નથી. ૩૪%ને આ સગવડ મળે છે તે પૈકી ૨૬%ને બજાર ભાવે ખાદ્ય પદાર્થ મળે છે.
૧૯. ૮૮% ઉત્તરદાતાઓને પીવાનું પાણી મળે છે. તેમાંથી ૪૫%ને ઉનાળામાં ઠંડું પાણી મળે છે.
૨૦. ૯૦% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેમના એકમમાં સંડાસની સગવડ છે અને ૭૦%ને મુતરડીની પણ સગવડ છે. ૩૯ એકમો મહીલા કામદારોને કામે રાખે છે તેમાંથી ૨૩ એકમ મહીલાઓ માટે અલાયદા સંડાસ-મુતરડીની સગવડ આપે છે. ૧૧ એકમો અંગે માહિતી મળી નહી અને ૪ એકમોમાં અલાયદી સગવડ ઉપલબ્ધ નથી.

૨૧. ૧૮% એટલે કે ૯ એકમોમાં સેફ્ટી કમીટી છે અને તેમાંથી ૭માં કામદારોને પ્રતીનીધીત્વ અપાયું છે. ૧૦% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેમને સેફ્ટી માટે તાલીમ આપવામાં આવે છે.
૨૨. ૩૬% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેમના એકમમાં કોન્ટ્રાક્ટ કામદારોને કામે રાખવામાં આવે છે.
૨૩. ૨૦% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેઓ પીએફના કાયદા અંગે જાણે છે અને ૧૦%એ જણાવ્યું કે તેમને આ કાયદાનો લાભ મળે છે. ૬%એ જણાવ્યું કે તેઓ નીવૃત્ત થશે ત્યારે તેમને ગ્રેજ્યુઈટીનો લાભ મળશે.

## પ્રકરણ: ૨ ભારતીય કાપડ ઉદ્યોગનું વીહંગાવલોકન'

ભારતમાં ઔદ્યોગીક ઉત્પાદનમાં ૧૧% ફાળો કાપડ ઉદ્યોગનો છે, ઉત્પાદન ક્ષેત્રમાં તેનો ફાળો ૧૪% છે, સકલ ઘરેલુ ઉત્પાદનમાં ૪% છે અને નીકાસની કુલ આવકમાં ૧૨% છે. આ ઉદ્યોગ ૩.૫ કરોડ લોકોને સીધી રોજગારી આપે છે. ખેતી પછી રોજગારી આપવામાં બીજા નંબરે છે. બીજા ૫.૪૮ કરોડને આડકતરી રોજગારી આપે છે.

કુદરતી અને કૃત્રીમ ધાગાની વીશાળ શ્રેણીમાંથી કાપડનું ઉત્પાદન એ ભારતીય કાપડ ઉદ્યોગની શક્તિ છે. કપાસ, શણ, રેશમ, ઉન જેવા કુદરતી ધાગા અને પોલીએસ્ટર, વીસ્કોસ, નાયલોન, એક્રીલીક જેવા માનવ સર્જિત ધાગાઓમાંથી ભારતમાં કાપડ ઉત્પાદન થાય છે. દેશમાં ઉપલબ્ધ ધાગાઓનું વૈવિધ્ય જોઈશું તો બહુવિધ ધાગાઓનો મજબુત પાયો જોઈ શકાશે.

- કપાસ અને સેલ્યુલોઝીક રેશાઓમાંથી કાપડના ઉત્પાદનમાં ભારત વીશ્વમાં બીજા નંબરે છે.
- રેશમી કાપડના ઉત્પાદનમાં પણ તે વીશ્વમાં બીજા નંબરે છે. કાચા રેશમના વૈશ્વિક ઉત્પાદનમાં ભારતનો ફાળો ૧૮% છે.
- ૬.૫ કરોડ ઘેટાં સાથે ઘેટાંની વસ્તીમાં ભારત વીશ્વમાં ત્રીજા નંબરે છે. ૪.૫ કરોડ કીલો ઉનનું ઉત્પાદન થાય છે જે વૈશ્વિક ઉત્પાદનના ૩.૧% છે.
- વીશ્વના કૃત્રીમ રેશાના ઉત્પાદનમાં ભારત ચોથા નંબરે છે. વીશ્વમાં શણના રેશાનું સૌથી વધુ ઉત્પાદન કરતો દેશ ભારત છે.
- શણની ચીજોની સૌથી વધુ નીકાસ પણ ભારત કરે છે.

એપ્રિલ-ડીસેમ્બર, ૨૦૧૫ના ગાળામાં નીચે મુજબના ફેરફારો કાપડના ઉત્પાદનમાં જોવા મળ્યા.

- કૃત્રીમ રેશાના ઉત્પાદનમાં સાધારણ અને ફીલામેન્ટ રેશાના ઉત્પાદનમાં ૭% જેટલો ઘટાડો નોંધાયો.
- સુતરના ઉત્પાદનમાં ૩%નો વધારો થયો.

- બ્લેન્ડેડ અને નોન-કોટન રેશાઓમાં ૭%નો વધારો થયો.
- મીલના કાપડ ઉત્પાદનમાં ૭%નો ઘટાડો થયો.
- હાથશાળ (હેન્ડલુમ) કાપડ ઉત્પાદનમાં ૫% વધારો થયો.
- હોઝીઅરીના ઉત્પાદનમાં ૩%નો વધારો નોંધાયો.
- પાવરલુમના ઉત્પાદનમાં ૧%નો ઘટાડો નોંધાયો.
- અગાઉના વર્ષની સરખામણીએ કુલ કાપડ ઉત્પાદનમાં ૧%નો વધારો થયો.

#### માંગ અને પુરવઠાની સ્થિતિ:

૨૦૧૪-૧૫ની કપાસની ઋતુમાં ૪૩૦ લાખ ગાંસડી કપાસ ઉપલબ્ધ હતી. આગળના વર્ષની વધેલી ૩૨ લાખ ગાંસડીનો તેમાં સમાવેશ થાય છે. ૩૯૦ લાખ ગાંસડીનું ઉત્પાદન થયું અને ૮ લાખ ગાંસડી આયાત કરવામાં આવી. આ વર્ષમાં વીશ્વભરમાં કપાસનો ભરાવો થયો અને બીજી તરફ ચીને પોતાની આયાત ઘટાડી તે કારણે ઘર આંગણે તેમજ આંતર્રાષ્ટ્રીય સ્તરે રેશાની માગમાં ઘટાડો નોંધાયો. પરીણામે આગળના વર્ષમાં ૧૧૭.૯૮ લાખ ગાંસડીની નીકાસ કરી હતી તે ઘટીને ૭૦ લાખ ગાંસડી થઈ. જો કે અગાઉના વર્ષમાં દેશમાં ૨૯૮.૮૮ લાખ ગાંસડીનો વપરાશ થયો હતો તેમાં ત્રાકની સંખ્યા વધવાને કારણે ૭% જેટલો વધારો થતાં ૩૨૦ લાખ ગાંસડી મીલ, નાની મીલ અને મીલ સીવાયના ઉત્પાદનમાં વપરાઈ. પરંતુ નીકાસમાં વધારો થવાને કારણે ૨૦૧૪-૧૫માં કપાસની ઋતુમાં ૩૯૦ લાખ ગાંસડી અદ્દશ્ય થઈ જે અગાઉના વર્ષનો આંકડો ૪૧૬.૮૦ લાખ ગાંસડી હતો. ૨૦૧૪-૧૫ની કપાસની ઋતુને અંતે એટલે કે ૩૦ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૧૫ને રોજ અંદાજિત ૪૦ લાખ ગાંસડી વધી છે જે મીલના ૪૫ દીવસના ઉત્પાદન જેટલું છે. અગાઉના વર્ષમાં ૩૨ લાખ ગાંસડી વધી હતી તે આપણે અગાઉ જોઈ ગયા.

અત્યંત પુરાણા કાળથી ભારત હાથશાળ પરના વણાટકામ માટે વખણાતું હતું. તેના આ ઉજ્જવળ વારસામાંથી ભારત હવે અત્યાધુનીક ટેકનોલોજી દ્વારા અત્યંત સુંદર કાપડના ઉત્પાદન માટેનું વૈશ્વિક કેન્દ્ર બન્યું છે. એક બીજા સાથે ઘનીષ્ટ રીતે સંકળાયેલા અત્યાધુનીક પ્લાન્ટ, અનેક સ્થળે ઉભા કરાયેલા ઉચ્ચ ટેકનોલોજી ધરાવતા વણાટકેન્દ્રો અને આખા ભારતમાં પથરાયેલા વણકરોનું મજબૂત જાળું મળીને વીશાળ શ્રેણીના ઉત્પાદનો પ્રાપ્ત કરવાનું કેન્દ્ર ભારતને બનાવે છે.

વીવીધ જાતના વીશ્વસ્તરીય ઝડપી એર જેટથી માંડી અત્યાધુનીક રેપીઅર અને કોમ્પ્યુટરયુક્ત જેકાર્ડ શાળો નાખીને ભારતીય નીકાસકારો જુદા જુદા કદ અને

અત્યંત જટીલ વણાટની ગુંથણી (ડીઝાઈન) અને પોત (ટેક્ચર)ના વ્યાપક વીકલ્પો પુરા પાડે છે. રંગેલું કાપડ, રંગેલા ઘાગા, છાપેલા, ભાત પાડેલા (એમ્બ્રોઈડર્ડ), ડોબીઝ, જેકાર્ડ – ભારતમાં ઉંચી ઓપના મર્સીરાઈઝડ, પાણીમાં પલળે નહી તેવા, ડાઘા ન પડે તેવા, સુગંધીત, આગ ખાળે તેવા, બેકટેરીયા વીરોધી એમ જાત જાતના કાપડનું ઉત્પાદન થાય છે.

સજીવ ખેતીના આરોગ્યપ્રદ અને પર્યાવરણને અનુકુળ (ઈકો ફ્રેન્ડલી) એવા કાપડના ઉત્પાદન માટે હવે વીશ્વ ભારતની ગણના કરતું થયું છે. ભારતમાં કાપડની વીશાળ શ્રેણી મળે છે જેમાં વોયલ, શર્ટીંગમાં વીવીઘ છાપેલા અને ભાત પાડેલા, વજનદાર તળીયાવાળા અને ડેનીમ, ઘર માટેના પહોળા પનાના, ઔદ્યોગીક વપરાશના અને વીશેષ પ્રકારના કાપડ-બધું ભારતમાં મળે.

#### ગુજરાત:

ભારતમાં કપાસનું સૌથી વધુ ઉત્પાદન કરતું રાજ્ય ગુજરાત છે. પણ વીદેશી જહાજો દ્વારા દેશમાં જ માલની હેરફેર અંગેના નીયમોને કારણે ગુજરાતની મીલોનો વેપાર રુંઘાય છે. તે નીયમોને કારણે ગુજરાતથી કપાસને ભારતના દક્ષીણના રાજ્યોમાં મોકલવા કરતાં ચીન મોકલવાનું સસ્તું પડે છે. દરીયાઈ માર્ગે કપાસના વેપાર માટે પરદેશના જહાજોને પરવાનગી આપવા બાબતે સરકાર અનુકુળ વલણ ધરાવતી ન હોવાનું કાપડ મીલોને લાગે છે. પરદેશી જહાજો માલનું વહન કરી શકતા નથી અને દેશી જહાજોની ક્ષમતા મર્યાદીત છે અને કરના માળખાને કારણે મોંઘું પડે છે.<sup>11</sup>

વીશ્વમાં ડેનીમ કાપડ પુરું પાડનારા સૌથી મોટા સપ્લાયર ગુજરાતમાં છે. દેશમાં સંગઠીત ક્ષેત્રમાં વણાટ કાપડમાં ગુજરાતનો ફાળો ૩૦% છે. ભારતમાં ઉત્પન્ન થતા આર્ટ સીલ્ક કાપડના ૪૦%નું ઉત્પાદન સુરતમાં થાય છે. ભારતમાંથી કાપડની થતી નીકાસમાં ગુજરાતનો ફાળો ૧૨% છે. અરવીદ મીલ વીશ્વમાં ડેનીમ કાપડના ઉત્પાદનમાં મોખરે છે. વીશ્વમાં ટેરી ટુવાલના ઉત્પાદનમાં વેલસ્પન ત્રીજે નંબરે છે. રીલાયન્સ, અશીમા, દીનેશ, રેમન્ડ, આરવી જેવી બીજી મહત્વની મીલો છે.

#### સુરત:

સુરતનું પુરાણું નામ સુર્યપુર છે. સુરત શહેર સુરત જીલ્લાનું વડું મથક છે. ગાંધીનગરથી એ ૨૮૪ કીમી અને અમદાવાદથી ૨૬૫ કીમી દક્ષીણે છે. મુંબઈથી ૨૮૯ કીમી ઉત્તરે છે. સુરત શહેર તાપીને કીનારે છે. શહેર દરીયાથી દક્ષીણે ૨૨ કીમી છે. ૨૦૧૧ના વસ્તીગણતરીના આંકડા મુજબ સુરત શહેરની વસ્તી ૬૦ લાખ હતી જે વસ્તીની દષ્ટીએ તેને રાજ્યનું અમદાવાદ પછીનું બીજા નંબરનું

શહેર બનાવે છે. સુરત વીસ્તારની રીતે દેશનું ૩૪મું મોટું શહેર છે અને ઝડપથી વીકસી રહેલા શહેરોમાં તે ચોથે નંબરે છે. ૨૦૦૧થી ૨૦૦૮ના સાત વર્ષ દરમિયાન ૧૧.૫ ટકાને દરે તેનો વીકાસ નોંધાયો છે. ૨૦૦૧માં તેની વસ્તીની ગીચતા ૬૫૨ પ્રતી ચો.કીમી હતી જે ૨૦૧૧માં વધીને ૧,૩૭૬ થઈ. ગુજરાતમાં ગીચતાનો આ સૌથી ઉંચો નોંધાયેલો વીકાસ છે.

પોર્ટુગીઝોએ ૧૫૧૨માં અને ફરી ૧૫૩૦માં સુરતને લુંટ્યું હતું. પોર્ટુગીઝના પ્રવાસી દુરાતે બાર્બોસાએ ઈ.સ. ૧૫૧૩માં નોંધ્યું છે કે સુરત એક મહત્વનું બંદર હતું અને મલબાર અને વીશ્વના ઘણા ભાગોમાંથી વહાણો ત્યાં લાંગરતાં હતાં. ઈ.સ. ૧૫૨૦ સુધીમાં તેનું નામ સુરત પડી ગયેલું. ૧૫મી સદીના અંતભાગે જ્યારે ખંભાતનું બારું પુરાવા લાગ્યું ત્યારે સુરત પશ્ચીમ કીનારાના મોટા બંદર રુપે વીકસ્યું. ૧૬મી સદીના અંતે સુરતના દરીયાઈ વેપાર પર પોર્ટુગીઝોનું વર્ચસ્વ થઈ ચુક્યું હતું. ૧૬૦૮ના વર્ષથી ઈસ્ટ ઈન્ડીયા કંપનીના વહાણોએ સુરત બંદરે લાંગરવાનું શરુ કરેલું. સુવાલી (સુરત નજીકનું ગામ) ખાતેના દરીયાઈ યુધ્ધ (૧૬૧૨ના નવેમ્બરની ૨૯-૩૦ તારીખે થયેલા) પછી ૧૬૧૫માં પહેલાં કેપ્ટન બેસ્ટ અને પછી કેપ્ટન ડોનટોને પોર્ટુગીઝોના પ્રભુત્વને ખતમ કર્યું અને સુરત ખાતે થાણું નાખ્યું. અંગ્રેજોએ ઈસ્ટ ઈન્ડીયા કંપનીની પ્રેસીડન્સી તરીકે સુરતની પસંદગી કરી. અંગ્રેજોને મુંબઈ મળ્યા બાદ સુરતની જાહોજલાલી ખતરામાં પડી. ૧૬૬૮માં ઈસ્ટ ઈન્ડીયા કંપનીએ મુંબઈમાં થાણું નાખતાં સુરતની પડતીનો આરંભ થયો.

૧૬૮૭ સુધીમાં ઈસ્ટ ઈન્ડીયા કંપનીએ પોતાનું મુખ્ય મથક મુંબઈ ખસેડ્યું. તે સમયે સુરતની વસ્તી ૮ લાખ થઈ ગઈ હતી પણ ૧૯મી સદીની મધ્યમાં તેની વસ્તી ઘટીને ૮૦,૦૦૦ થઈ ગઈ. ૧૭૫૯માં અંગ્રેજોએ ફરી સુરત પર કબજો જમાવ્યો અને ઈ.સ. ૧૮૦૦ની સાલથી શહેરની સંપૂર્ણ સરકારી સત્તા હાંસલ કરી.

૧૮૩૭ની આગ અને પુરને કારણે સુરતના ઘણા મકાનો નાશ પામ્યા. ૨૦મી સદીની શરુઆતમાં શહેરની વસ્તી ૧,૧૯,૦૦૦ હજારે પહોંચી હતી અને સુરત ફરી એક વાર ઉત્પાદન અને વેપારનું કેન્દ્ર બન્યું હતું. જો કે જહાજ બાંધવાનો એનો જુનો ઉદ્યોગ ફરી શરુ ન થયો. હવે ત્યાં કાપડ મીલો, કપાસ લોઢવાના જીન, ચોખાની મીલો, કાગળની મીલો અસ્તીત્વમાં આવી. હાથશાળ પર કાપડ વણાટનું કામ થતું હતું. રેશમનું ભરતકામવાળું અને જરીનું ઉત્પાદન થતું હતું. મુખ્ય વેપાર મહાજન હેઠળ સંગઠીત થયા હતા. પહેલા વીશ્વયુધ્ધને પગલે આવેલી મંદીને કારણે મુંબઈની કાપડ મીલો અને વેપાર પર અસર પડી હતી. સુરતે આ તકનો લાભ ઉઠાવી જુની શાળો મુંબઈથી ખરીદી લીધી. કહેવાય છે કે ૧૯૩૨માં સુરતમાં પહેલી શાળ જે.એલ.વખારીયાએ નાખી હતી.<sup>૩</sup>

૧૯૯૪માં ભારે વરસાદ અને ગટરો જામ થવાને કારણે સુરતમાં ભારે પુર આવ્યું. મરેલાં ઢોર અને બીજા ક્યારાને સમયસર સાફ કરવામાં આવ્યો નહી તે કારણે શહેરમાં પ્લેગ ફેલાયો. તે કારણે અનેક દેશોએ ભારતમાંથી વીદેશ જતા પ્રવાસીઓ પર નીચંત્રણો લાઘા. તત્કાલીન મ્યુનીસીપલ કમીશનરશ્રી એસ.આર.રાવે શહેરને સ્વચ્છ કરવા માટે ભારે જહેમત લીધી અને સુરત આજે દેશમાં સ્વચ્છતાને મુદ્દે ત્રીજા નંબરનું શહેર છે.<sup>iv</sup>

ઘણા મોટા ઉદ્યોગોના એકમોને કારણે આજે સુરત દેશના ઔદ્યોગીક નકશામાં મહત્વનું સ્થાન ધરાવે છે અને ઘણા મોટા ઉદ્યોગો અહીં સ્થપાયા છે. સુરતના અર્થતંત્રનો આધાર કાપડનું ઉત્પાદન અને વેપાર, હીરાને ઘસવા અને પાસા પાડવાનો ઉદ્યોગ, જરી ઉદ્યોગ, રસાયણ ઉદ્યોગ અને હજીરા ખાતે સ્થપાયેલા પેટ્રોલીયમ અને કુદરતી વાયુ આધારીત સ્થપાયેલા ઓ.એન.જી.સી., રીલાયન્સ, એસ્સાર અને શેલ જેવા ઉદ્યોગગૃહોના એકમો છે. મધ્યમ અને મોટા ઉદ્યોગો શહેરની અંદર અને આસપાસ વીકસેલા પાંચ ઔદ્યોગીક વીસ્તારોમાં આવેલા છે જ્યારે મોટાભાગના નાના એકમો શહેરી વીસ્તારની હદમાં આવેલા છે.

#### આ શહેરમાં-

વીશ્વમાં ઘસાતા કાચા હીરાના ૪૨% હીરા ઘસાય છે.

દેશમાં ઘસાતા કાચા હીરાના ૭૦% હીરા ઘસાય છે.

દેશમાંથી નીકાસ થતા હીરાના ૪૦% હીરા સુરતથી નીકાસ કરાય છે.

દેશમાં કૃત્રીમ કાપડના થતા ઉત્પાદનના ૪૦%નું ઉત્પાદન થાય છે.

દેશમાં કૃત્રીમ રેશાના થતા ઉત્પાદનના ૨૮%નું ઉત્પાદન થાય છે.

દેશમાંથી કૃત્રીમ રેશાના થતા નીકાસના ૧૮%ની નીકાસ સુરતથી થાય છે.

દેશમાં થતા કાપડના કુલ ઉત્પાદનના ૧૨% ઉત્પાદન થાય છે.

દેશમાં આ એવો વીસ્તાર છે જેણે મોટા પાયે રોકાણકારોને આકર્ષ્યા છે જેનો ઘણો ભાગ હાલ અમલ હેઠળ છે. સેન્ટર ફોર મોનીટરીંગ ઓફ ઈન્ડીયન ઈકોનોમીના જણાવ્યા અનુસાર સુરત શહેર વીસ્તારમાં રૂ. ૧૧,૮૧૭ કરોડના રોકાણની દરખાસ્ત કરી છે. એ ઉપરાંત ૨,૦૨૨ કરોડ રૂપીયાના પ્રોજેક્ટ અમલ હેઠળ છે. હજીરા અને સ્પેશીયલ ઈકોનોમીક ઝોન એ વીકાસના કેન્દ્રબીદ્ધો છે.<sup>v</sup>

સુરત શહેરમાં દરરોજ ૩ કરોડ મીટર કાપડ અને ૨.૫ કરોડ મીટર પ્રક્રીયા કરેલ કાપડનું ઉત્પાદન થાય છે. એક અંદાજ મુજબ દેશમાં સાડીઓનું જેટલું

ઉત્પાદન થાય છે તેના ૧૦% સુરતમાં બને છે અને દેશમાં જેટલા પોલીએસ્ટરનો વપરાશ થાય છે તેના ૮૦% સુરતમાં ઉત્પાદીત થાય છે. સુરતમાં ૭૦ લાખ શાળો છે અને ૧૫૦ બહુમાળી કાપડ બજારો છે જેમાં ૫૦-૫૫,૦૦૦ જેટલા વેપારીઓ વેપાર કરે છે. આ ઉદ્યોગમાં લગભગ ૧૨ લાખ કામદારો કામ કરે છે. સુરતના કાપડ માટેનું મુખ્ય બજાર ભારતના અન્ય ભાગો ઉપરાંત મધ્ય પુર્વના દેશો અને એશીયાના દેશો છે. સુરતમાં બે યાર્ન બેન્ક છે અને ઈન્ટરનેશનલ ફેબ્રીક રીસોર્સ એન્ડ રીસર્ચ સેન્ટર સ્થાપવામાં આવ્યા છે જેમાં ૧,૦૦૦ જેટલા વીવીઘ કાપડ રજૂ કરવામાં આવ્યા છે. સુરતમાં ૧,૦૦૦ જેટલા જુદા જુદા ગ્રે કાપડનું ઉત્પાદન થાય છે જે માટે તેઓ ૬૦ લાખ મેટ્રીક ટન યાર્ન અને ફાઈબરનો વપરાશ કરે છે. "હવે સુરતમાં સાડી અને ડ્રેસ મટીરીયલની સાથે ઘરની સજાવટ માટેના કાપડ જેમકે ટુવાલ, પડદા અને પાથરવાની ચાદર તેમજ ટેકનીકલ ટેક્સટાઈલ જેમ કે ખેતી માટેના એગ્રી ટેક અને પ્રોટેક ટેક્સટાઈલનું પણ ઉત્પાદન થાય છે.

૨૦૦૭-૦૮માં દેશના કૃત્રીમ ફીલામેન્ટ કાપડના ઉત્પાદનમાં સુરતનો ફાળો ૪૦% હતો અને દેશના કૃત્રીમ ફાઈબર સ્પન અને ફીલામેન્ટ કાપડમાં તેનો હિસ્સો ૩૩% હતો.

૧૯૬૧ પહેલાં સુરતનો વીસ્તાર માત્ર ૮.૧૨ ચો. કીમી હતો જે ૨૦૦૮માં વધીને ૩૨૬.૫ ચો. કીમી થયો. મુળ શહેર તાપીને દક્ષીણ કીનારે વસ્યું હતું અને કીલ્લો પુર્વ કીનારે હતો. પુરને ખાળવાના આશયથી ઈ.સ.૧૬૬૪માં કોટ બાંધવાનું શરૂ કરવામાં આવ્યું જેમાં દરવાજા મુકવામાં આવ્યા જે પુર આવતાં બંધ કરી દઈ શકાય. શહેરની બધી પ્રવૃત્તિ આ કોટની અંદરના વીસ્તારમાં કેન્દ્રીત થઈ હતી. કોટની અંદરનો વીસ્તાર તે સમયે ૧૭૮ હેક્ટર હતો. ૧૭૦૭માં કોટનું બાંધકામ પુરું થયું ત્યારે આ વીસ્તાર વધીને ૭૩૬ હેક્ટર થયો. તે પછીના વર્ષોમાં જે વીકાસ થયો તે રેલ્વે સ્ટેશન અને અઠવા લાઈન્સની વચ્ચેનો હતો. ૧૯૮૦ પછી મોટાભાગના નવા બાંધકામ અઠવા લાઈન્સ અને અરબી સમુદ્ર વચ્ચેની જમીનમાં થયો. આમાં મોટાભાગે રહેવાસી બાંધકામ થયા જે શહેરના મધ્યમ અને ઉચ્ચ વર્ગના માનીતા વીસ્તાર છે. ૭૦ના દાયકાના ઉત્તરાર્ધમાં સુરત અર્બન ડેવલપમેન્ટ ઓથોરીટી (સુડા)ની સ્થાપના થયા પછી શહેરનો ઝડપી વીકાસ થયો. જો કે ૨૦૦૧ સુધી તેનો વીકાસ પરીઘના વીસ્તારમાં એટલો ઝડપી ન હતો. શહેરની વસ્તીના ૫૫% સ્થળાંતરીતો છે. ૨૦૦૧ની વસ્તી ગણતરી પ્રમાણે સુરતની વસ્તીના ૨૦% -૪.૯ લાખ લોકો- ૩૦૭ જેટલી ઝુંપડપટ્ટીમાં રહેતા હતા. શહેરના વીસ્તારમાં હાલમાં થયેલી વૃદ્ધી પછી ઝુંપડપટ્ટીની સંખ્યા વધીને ૪૦૬ થઈ છે. એક અંદાજ મુજબ શહેરમાં ૫૦,૦૦૦ બાળ મજૂરો છે. ૧૪ વર્ષથી નાના બાળકોને બાંધકામ, ચાના ગલ્લા, કાપડ ઉદ્યોગમાં મજૂરી મળે છે.<sup>vii</sup>

પ્રકરણ: ૩  
સુરતનો કાપડ ઉદ્યોગ

સુરતમાં ૪૦,૦૦૦ જેટલા નાના ટેક્ષટાઈલ એકમો કાર્યરત છે. કાપડનું ઉત્પાદન ૨૦૧૧-૧૨માં ૯૮,૮૪૬ લાખ મીટર હતું અને તે જ વર્ષમાં રેશાનો વપરાશ ૮,૮૪૫ લાખ કીલો હતો.

**પાવરલુમ:**

૬ લાખ જેટલા પાવરલુમ છે જેમાં ૨૦ હજાર જેટલી શટલ વગરની શાળોનો સમાવેશ થાય છે. આ શાળો ૪.૫ મેટ્રીક ટન કૃત્રીમ પોલીએસ્ટર ફીલામેન્ટ યાર્નનો, ૩૦ હજાર મે. ટન નાયલોન ફીલામેન્ટ યાર્નનો, ૪૦ હજાર મે. ટન વીસ્કોસ ફીલામેન્ટ યાર્નનો અને ૮૦ હજાર મે. ટન પોલીએસ્ટર/કોટન/વીસ્કોસ/લ્યોરેક્સ/સીલ્કના મીશ્ર ઘાગા (બ્લેન્ડેડ સ્પન યાર્ન)નો ઉપયોગ કરે છે. તેઓ ૯ હજાર કરોડ મીટર ગ્રે કાપડનું ઉત્પાદન દર વર્ષે કરે છે. પાવરલુમમાં ૭,૫૦,૦૦૦ કામદારો કામ કરે છે. નીલ્સન કંપનીના સર્વે મુજબ ૩૩,૭૫૬ જેટલા એકમો, ૪.૭ લાખ સાદી શાળો, ૨૩ હજાર જેટ લુમ અને ૬,૦૦૦ રેપીઅર લુમ આવેલી છે. સાદી શાળોમાં એક કામદાર ૬ શાળ સંભાળે જ્યારે વોટર જેટમાં એક કામદાર ૮ મશીન સંભાળે છે.

૧૯૭૦માં સુરતમાં પાવરલુમની સંખ્યા ૧૯,૦૨૫ હતી તે વધીને ૧૯૮૪માં ૧,૦૫,૦૦૦ થઈ. તે સમયે ભારતમાં જેટલી પાવરલુમ હતી તેના તે ૫૦% હતા. તે સમયે ૫,૭૪૧ એકમોમાં ૫૩,૨૫૪ શાળો હતી. એકમો જુદા જુદા કદના હતા જેમાં એકથી માંડી ૨૫ શાળ સુધીનું કદ રહેતું. ૧૫૭૨ (૨૩.૬૨%) એકમોમાં ૮ શાળો હતી જ્યારે ૧૪૧ એકમોમાં ૨૫ કે તેથી વધુ શાળો હતી. કુલ ૭,૪૪૦ શાળો હતી. ૧૨,૬૦૦ એકમો ગુમાસ્તા ધારા હેઠળ નોંધણી પામેલા હતા, ૭૦૦ એકમ કારખાના ધારા હેઠળ નોંધણી પામેલા અને ૪,૫૦૦ એકમો ઉદ્યોગ નીયામક (કદાચ નાના એકમો) દ્વારા નોંધાયેલા હતા. જો કે સંશોધક જણાવે છે કે આ આંકડા વીશ્વસનીય નથી. એ વધુમાં ઉમેરે છે કે કાયદાઓ હેઠળ કરવાની થતી નોંધણી ટાળવા એકમોનું કૃત્રીમ વીભાજન કરવામાં આવે છે.<sup>viii</sup>

છેલ્લા ત્રણ વર્ષમાં સુરત આસપાસના વીસ્તારો જેમ કે કીમ, પીપોદરા, ઓલપાડ, સાયણ અને અન્ય વીસ્તારોમાં ૧,૨૫,૦૦૦ જેટલી સાદી અને અતી ઝડપી (હાઈ સ્પીડ) શાળો નાખવામાં આવી છે. નવા રોકાણકારો એક સાથે ૨૦૦-૪૦૦ શાળો નાખે છે. હવે રોકાણકારોને એ વાત સમજાઈ છે કે ઉદ્યોગનું આધુનીકરણ કરવું જરૂરી છે અને તેમણે શટલ વગરની શાળો જેમ કે રેપીઅર, વોટર જેટ, એર જેટ જેવા મશીનોમાં રોકાણ શરૂ કર્યું છે. તેમણે તૈયારી કરવા માટેના મશીનો –પ્રીપરેટરી-માં પણ આધુનીક મશીનોમાં રોકાણ કરવાનું શરૂ કર્યું છે જેમ કે આધુનીક વોર્પીંગ મશીન. હવે ભારતમાં મશીનોનું ઉત્પાદન કરનારાઓએ પણ આધુનીક મશીનોનું ઉત્પાદન શરૂ કર્યું હોઈ આયાત કરેલા મશીનો પરની અઘીનતા ઘટી છે. પરંપરાગત મશીનો ૧૬ ફુટ X ૧૮ ફુટના કદના હોય છે. રેપીઅર શાળ બે જાતની મળે છે – ૧૮૦/૨૦૦ આરપીએમ અને ૨૫૦/૩૦૦ આરપીએમના. આ બંને પ્રકારના મશીનો પરંપરાગત શાળના કદના જ હોય છે તેથી તેમને બદલવાનું સહેલું પડે છે.\* ૨,૫૦૦ જેટલી સાદી શાળ જેટલું ઉત્પાદન આપે તેટલું ઉત્પાદન ૧૫૦ વોટર જેટ મશીન આપતા હોય છે. વળી, પરંપરાગત મશીન માટે જ્યાં ૮ મજૂરની જરૂર પડે ત્યાં વોટર જેટ માટે માત્ર એકની જરૂર પડે. પરંપરાગત મશીનો દ્વારા ઉત્પાદન કરતાં ઉત્પાદન ખર્ચ પ્રતી મીટર કાપડ પર રૂ. ૩.૫ થાય જે વોટર જેટ મશીન દ્વારા થતા ઉત્પાદનમાં માત્ર રૂ. ૨/- થાય.<sup>x</sup> સુરતમાં વણકરો માર્કેટીંગ માટેની યોગ્ય વ્યુહરચના ધરાવતા નથી અને માળખું ધરાવતા નથી તેથી મોટાભાગના એકમો ૨% જેટલો ઓછો નફો કમાય છે. મોટાભાગના ઉત્પાદકો વેપારીઓ પર નીર્ભર રહે છે.<sup>xii</sup>

નીયામક, ઔદ્યોગીક સલામતી અને આરોગ્યની સુરત કચેરી સમક્ષ કરેલી માહિતી અધીકાર કાયદા હેઠળ એપ્રિલ, ૨૦૧૬માં કરેલી અરજીના જવાબમાં અમને જણાવવામાં આવ્યું કે સુરત જિલ્લામાં પાવરલુમના ૭૨૫ એકમો નોંધણી પામેલા છે. વધુમાં કચેરીએ જણાવ્યું કે એમની કચેરી આ એકમોમાં કેટલા કામદારોને કામે રાખ્યા છે તેની માહિતી રાખતું નથી.

#### ટેક્સટાઈલ પ્રોસેસીંગ એકમો<sup>xiii</sup>

સુરતમાં ૪૦૦ જેટલા ટેક્સટાઈલ પ્રોસેસીંગ એકમો છે. ૫,૦૦૦ જેટલા ટેક્સટાઈલિંગ/ટ્રો/ટવીસ્ટીંગ અને એર ટેક્સટાઈલિંગ મશીનો છે. આ એકમો કુલ બે લાખ કામદારોને રોજી આપે છે. નીલ્સન કંપનીના સર્વે મુજબ ૩૫૭ પ્રોસેસીંગ એકમો, ૫,૦૨૧ ટવીસ્ટીંગ એકમો, ૨૮ ટેક્સટાઈલિંગ એકમો, ૬ ટેક્સટાઈલ પાર્ક અને ૪૮ ગ્રુપ વર્ક શેડ છે.

સાઉથ ગુજરાત ટેક્સટાઈલ પ્રોસેસીંગ એસોસીએશન, પાંડેસરાની અમારી મુલાકાત દરમિયાન અમને જણાવવામાં આવ્યું કે પાંડેસરા વીસ્તારમાં કાપડની રંગાઈ/છપાઈ કરનારા ૧૧૮ એકમો છે અને તેમાં બે લાખ કામદારો કામ કરે છે, જેમાં ૨૫ હજાર મહિલાઓ છે. આ પૈકીના મોટાભાગના પુરુષ કામદારો સ્થળાંતરીત છે જ્યારે મહિલાઓ સ્થાનીક છે. અમારા સવાલના જવાબમાં કહેવાયું કે ઉદ્યોગ હાલ કોઈ મજૂર સમસ્યાઓનો સામનો કરી રહ્યું નથી.

નીયામક, ઔદ્યોગીક સલામતી અને આરોગ્યની સુરત કચેરી સમક્ષ કરેલી માહિતી અધીકાર કાયદા હેઠળ એપ્રિલ, ૨૦૧૬માં કરેલી અરજના જવાબમાં અમને જણાવવામાં આવ્યું કે સુરત જિલ્લામાં કાપડની રંગાઈ/છપાઈ કરનારા ૩૨૫ એકમો નોંધણી પામેલા છે. વધુમાં કચેરીએ જણાવ્યું કે એમની કચેરી આ એકમોમાં કેટલા કામદારોને કામે રાખ્યા છે તેની માહિતી રાખતું નથી.

૫૦,૦૦૦ જેટલા ભરતકામના મશીનો છે જેમાં શીફલી મશીનોનો પણ સમાવેશ થાય છે. શીફલી મશીનો અત્યંત મહાકાય મશીનો હોય છે જેની ઉત્પાદન ક્ષમતા અતી ઝડપી હોય છે. આ એકમોમાં એક લાખ કામદારો કામ કરે છે.

૨,૫૦,૦૦૦ જેટલા કામદારો વેપાર અને સંલગ્ન પ્રવૃત્તિઓ જેમ કે કાપડના માપસરના ટુકડા કરવા, પેક કરવું અને રવાનગી કરવી વીગેરે કરે છે. આમ સુરતના ટેક્સટાઈલ ઉદ્યોગમાં ૧૩ લાખ જેટલા કામદારો કામ કરે છે.<sup>xiv</sup>

આ ઉદ્યોગમાં હાલ પ્રીન્ટીંગ એટલે કે છપાઈનું કામ ફ્લેટબેડ ટેકનોલોજી દ્વારા થાય છે પણ માંગ ડીજીટલ પ્રીન્ટીંગની છે તેથી ઉદ્યોગે આ ટેકનોલોજીમાં રોકાણ કરવાની જરૂર છે. ડીજીટલ પ્રીન્ટીંગ પર્યાવરણ માટે અનુકૂળ છે. ઉદ્યોગે આધુનિક થવું પડે તેમ છે પણ સમસ્યા એ છે કે એક તરફ એમની પાસે નવા મશીન ચલાવવા તાલીમ પામેલા કુશળ કારીગર નથી અને બીજી તરફ ઈજનેરો નથી. પાણીના વપરાશમાં ઘણું પાણી નકામું જાય છે અને ગેરવહીવટને કારણે તેમનો નફો રોળાઈ જાય છે. પ્રીવેન્ટીવ મેઈન્ટેનન્સનું મહત્વ તેમને સમજાતું નથી. જુદા જુદા યાર્ન અને કાપડનું પુરતું જ્ઞાન ધરાવતા હોય અને સમજ હોય તેવા અનુભવી ટેકનીકલ માણસો મળવા મુશ્કેલ છે. મોટાભાગના પોલીએસ્ટરને વળગી રહ્યા છે પણ એમણે વીસ્કોસ અને અન્ય બ્લેન્ડ તરફ વળવું જોઈએ. કેટલાકોએ કોરીઅન સ્ટેન્ટર મશીનો વસાવ્યા છે જેમાં વીજળીનો કરકસરભર્યો ઉપયોગ થાય છે.<sup>xv</sup>

### એમ્પ્રોઈડરી ઉદ્યોગ:

છેલ્લા ૧૫ વર્ષમાં લગભગ એક લાખ જેટલા એમ્પ્રોઈડરી મશીનો સુરતમાં લગાવવામાં આવ્યા છે. મશીનો કાં તો સ્થાનીક ઉત્પાદકોના છે કાં આયાતી છે.

મશીનો જાપાન, ઈટાલી, કોરીઆ, તાઈવાન, ચીનથી આયાત કરવામાં આવે છે. ડ્રેસ મટીરીયલ, ચાદરો, સાડી વી.પર ભરતકામ કરવામાં આવે છે. મશીનો ઉઘના, પાંડેસરા, સચીન, કતારગામ, અશ્વનીકુમાર રોડ, મગદલ્લા રોડ, આંજણા, ભાઠેના, વરાછા, કાપોદરા વી.વીસ્તારોમાં ચાલે છે.<sup>xvi</sup>

૬૦૦ જેટલા તો હાઈટેક મહાકાય શીફલી મશીનો છે. ધીમે ધીમે હરીફાઈ વધવા માંડી છે અને નાના એકમોને મુશ્કેલી પડી રહી છે. ૨૦૧૧-૧૨થી નવા મશીનો નખાવાનું ઘટવા માંડ્યું છે. પહેલાં ૨૪ હેડના મશીનો આવતાં. હવે ૮૦-૧૦૦-૧૨૦ હેડના મશીન આવે છે તે કારણે કામની ઝડપ વધી છે. આ મશીનો ઓટોમેટીક છે અને તે કારણે ઓછા મજુરોની જરૂર પડે છે.<sup>xvii</sup> બીજી બાજુ મજુરોની ઘટ પડે છે તે એટલે સુધી કે અમુક એકમોને મજુરોની ઘટ હોવાને કારણે અઠવાડીયામાં બે વાર એકમ બંધ રાખવા પડે છે. કેટલાક કહે છે કે એ તો મંદી છે એટલે અઠવાડીયામાં બે વાર એકમો બંધ રાખે છે, મજુરોની ઘટને કારણે નહીં. હરીફાઈને કારણે નફાનું પ્રમાણ ઘટ્યું છે.

સુરત એમ્બ્રોઈડરી એસોસીએશનના પ્રમુખ સમીર આહુજા કહે છે કે મુંબઈ, કોલકતા, દીલ્હી અને અન્ય શહેરોમાં થઈને કુલ ૩૦ હજાર મશીનો છે જ્યારે સુરત એકલામાં ૫૦ હજાર મશીનો છે. ૨૦૦૮માં લેસર એમ્બ્રોઈડરી મશીન કંપની નામની એમ્બ્રોઈડરીના મશીનોનું ઉત્પાદન કરતી કંપનીએ પોતાના ઉત્પાદનના ૬૦% મશીનો ભારતમાં વેચ્યા તેમાંના ૮૩% સુરત એકલામાં ખરીદાયા.<sup>xviii</sup>

### મફતલાલ મીલ, નવસારી:

સુરતથી ૩૦ કીમી દક્ષીણે નવસારી આવેલું છે, નવસારીમાં મફતલાલ મીલ ૧૯૩૧માં સ્થપાઈ હતી જે કમ્પોઝીટ મીલ છે. ૧૯૯૫માં તેમાં ૩,૮૫૦ કામદારો અને ૩૫૬ મેનેજર/અધીકારી/કારકુનો કામ કરતા હતા. ૩,૮૫૦ પૈકી ૧,૪૦૦ (૩૬%) શાળખાતામાં હતા, ૮૫૦ (૨૩%) કાંતણ વીભાગમાં હતા, ૭૪૦ (૧૯%) પ્રોસેસીંગમાં, ૪૮૦ (૧૨%) ફીનીશીંગ અને પેકીંગમાં અને ૩૮૦ (૧૦%) એન્જનીયરીંગમાં હતા. તે સમયે ૩૯ મહીલા કામદારો હતા. ૧૯૩૧માં જ્યારે તેની સ્થાપના થઈ ત્યારે ૮૯૬ શાળ અને ૧,૫૨૦ સ્પીન્ડલ સાથે શરૂઆત થઈ હતી. ૧૯૬૨માં ૫૫,૪૨૮ જેટલી શાળ થઈ અને ૧૯૮૦માં ૫૭,૮૮૦ જેટલી થઈ. ૧૯૯૨-૯૩માં તેનું વેચાણ રુ.૩.૦૬૫ કરોડ હતું અને તેની નીકાસ રુ.૯૭.૬૦ લાખ હતી. ૧૯૯૬માં એણે અમેરીકાની બર્લીંગ્ટન નામની કંપની સાથે વર્ષે એક કરોડ મીટર ડેનીમ કાપડના ઉત્પાદન માટે ડેનીમ પ્લાન્ટ નાખવા ભાગીદારી કરી. ૨૦૦૬માં એણે બર્લીંગ્ટન કંપની હસ્તગત કરી મફતલાલ ડેનીમ

લી.ની સ્થાપના કરી. ૨૦૦૮માં મફતલાલ ડેનીમ ભારતમાં સૌથી વધુ ડેનીમ કાપડ પુરું પાડનારી કંપની બની.<sup>xx</sup> ૨૦૧૫ના કંપનીના વાર્ષિક અહેવાલમાં જણાવ્યા અનુસાર કંપનીમાં ૩,૪૮૫ કામદારો કામ કરે છે. તેના ડેનીમ વીભાગની ક્ષમતા ૨.૫ કરોડ મીટરથી વધારીને ૩ કરોડ મીટર પ્રતીવર્ષ કરવામાં આવી છે.<sup>xx</sup>

આ એકમના કામદારો ૧૯૫૦માં સંગઠિત થયા. ૧૯૯૫માં સંગઠનમાં ૨૨૦૦ સભ્યો હતા. ૯૨% કામદારો તેના સભ્યો હતા પણ ૬૦% સભ્યોએ સંશોધકને જણાવ્યું કે તેઓ ક્યારેય સંગઠનની કોઈ બેઠકમાં હાજરી આપતા નથી. કારખાનામાં પીવાના પાણીની સગવડ હતી, મહીલાઓ માટે અલાયદા સંડાસ-બાથરુમની સગવડ હતી, તમામ કામદારોને ઓખળ કાર્ડ આપવામાં આવ્યા હતા, કેન્ટીનમાં રાહતદરે ભોજન પુરું પાડવામાં આવતું હતું, સલામતી માટે અંગત સુરક્ષા સાધનો પુરા પાડવામાં આવતા હતા અને ઘુળ ઘટાડવા માટે બેગ ફીલ્ટર અને ડસ્ટ કલેક્ટર લગાવવામાં આવ્યા હતા. કારખાનામાં દવાખાનું રાખવામાં આવ્યું હતું જે ત્રણે પાળીમાં ખુલ્લું રાખવામાં આવતું હતું. પહેલી અને બીજી પાળીમાં આ દવાખાનામાં એક પેરામેડીકલ અને ત્રીજી પાળીમાં બે પેરા મેડીકલ રાખવામાં આવતા હતા. તબીબી અધીકારી અઠવાડીયામાં બે વાર મુલાકાત લેતા હતા. વર્ષે એકવાર કામદારોની તબીબી તપાસ કરવામાં આવતી હતી જેમાં ફેફસાં અને આંખોની તપાસ સામેલ હતી.

કારખાનામાં અઠવાડીક રજા આપવામાં આવતી હતી પણ કામદારો રોજમદાર હોવાથી તે રજાનો પગાર તેમને ચુકવવામાં આવતો ન હતો. ૧૯૯૪-૯૫ના વર્ષમાં ૨૦૪ અકસ્માતો આ એકમમાં થયા હતા જે કારણે ૩,૧૮૦ માનવ દીવસનું નુકસાન થયું હતું. સંશોધકનું નીરીક્ષણ એવું હતું કે કામદારો ટીબી, અસ્થમા, શરદી, ચામડીના રોગો, આંખના રોગો અને બહેરાશથી પીડાતા હતા.<sup>xxi</sup>

મફતલાલ ઈન્ડ.લી.ની ફોરમ ચોતરફ પ્રસરી છે. તેના ઉત્પાદનોની ગુણવત્તાને કારણે તે દેશ-વીદેશમાં જાણીતા બન્યા છે. ભારતમાં માર્ક્સ એન્ડ સ્પેન્સર, નેક્સ્ટ, ડેબનહામ, ટોમી હીલફીગર, ગેપ, માર્કોપોલો, જુલ્સ, રેંગલર, લી, જેક એન્ડ જોન્સ, યુએફ અને એસ્પ્રીટ જેવી કંપનીઓ મફતલાલનું કાપડ ખરીદે છે. મફતલાલ તેનું કપડું અમેરીકા, દક્ષિણ અમેરીકા, ઈંગ્લેન્ડ, સ્વીઝરલેન્ડ, ઈટાલી, ફ્રાન્સ, જર્મની, યુનાઈટેડ આરબ અમીરાત, કતાર, સાઉદી અરેબીયા, યમન, ઓમાન, ઈજીપ્ત, બાંગ્લાદેશ, શ્રીલંકા, સુદાન, મોરીટાનીઆ, મલેશીયા, ઈન્ડોનેશીયા, થાઈલેન્ડ, હોંગકોંગ અને જાપાન નીકાસ કરે છે.<sup>xxii</sup>

## સુરતમાં ધંધો કરવાની સંસ્કૃતી:

તમામ પ્રકારના કાયદાઓનો ભંગ કરવા માટે સુરત બદનામ છે. અહીં ઓટોરીક્ષા મીટર મુજબ ભાડું લેતા નથી પણ ઉઘડક ભાવ લે છે. રીંગ રોડ અને અન્ય વીસ્તારોમાં શટલ રીક્ષાઓ ફરે છે તેમાં ભાવ કંઈક વાજબી હોય છે પણ ૫-૬ મુસાફરોને ખીચોખીચ બેસાડવમાં આવે છે. એક દંતકથા મેં સાંભળી છે જેમાં કહેવામાં આવે છે કે એક સરકારી નીરીક્ષક (ઇન્સ્પેક્ટર) કોઈ કારખાનામાં તપાસ માટે ગયા તો તેને બોઈલરમાં ફેંકી દેવામાં આવ્યા અને તેના હાડકાં પણ મળ્યાં નહીં! જો આ માત્ર સંકેતરુપ હોય તો પણ તે સુરતના ધંધાની સંસ્કૃતી વીશે ઘણું કહી જાય છે. થોડા વર્ષ અગાઉ હું સુરતના સીનીયર કારખાના નીરીક્ષકને મળવા ગયો હતો. તેમણે મને જણાવેલું કે તે સમયે સુરતમાં અંદાજે ૧૦ હજાર હીરા ઘસવાના એવા એકમો હતા જેમણે કારખાના ધારા હેઠળ નોંધણી કરાવી ન હતી. આ અહેવાલ માટે હું જ્યારે એક પાવરલુમ એકમોના એસોસીએશનની મુલાકાતે ગયો અને સંસ્થાના ઓફીસ સુપ્રીન્ટેન્ડન્ટને મેં પુછ્યું કે કેટલા પાવરલુમ એકમો નોંધણી પામેલા હશે, તો ફટદઈને જવાબ આપ્યો, એક પણ નહીં. પછી તેમણે સમજાવ્યું કે નોંધણી માટે જરૂરી કામદારોની સંખ્યા કરતાં ઓછા કામદાર બતાવવા એકમોનું વીભાજન કરવામાં આવે છે.

એક અખબારી અહેવાલ મુજબ સુરતમાં ૫૮,૪૦૦ હીરાના એકમો અને ૫૫,૬૦૦ ટેક્ષટાઈલ અને એમ્બ્રોઈડરીના એકમો નોંધણી પામેલા નથી. કાપડ ઉદ્યોગના ૧૨ લાખ કામદારોને પ્રોવીડન્ટ ફન્ડ અને અન્ય મજૂર કાયદાઓનો લાભ મળતો નથી. ઈ.એસ.આઈ.હેઠળ માત્ર ૧.૮૦ લાખ કામદારો જ નોંધાયેલા છે.<sup>xxiii</sup>

## સુરતથી કાપડની નીકાસ:

સુરતથી થતી કાપડની નીકાસની માહિતી મેળવવા અમે ઘણી ઓફીસોમાં ફર્યા. સુરત આર્ટ સીલ્ક મેન્યુફેક્ચરર્સ એસોસીએશન, ડાયરેક્ટોરેટ ફોરીન ટ્રેડ (ડીજીએફટી) અને સીન્યેટીક એન્ડ રેયોન એક્સપોર્ટ પ્રમોશન કાઉન્સિલ (એસઆરટીઈપીસી)માં જઈ અમે અધીકારીઓ અને હોદ્દેદારોને મળી માહિતી માગી. પણ ક્યાંયથી અમને સંતોષકારક માહિતી મળી નહીં. ડીજીએફટીએ અમને જણાવ્યું કે તેઓ નીકાસની આવી સ્થળ વીશેષની માહિતી રાખતા નથી. તેમના દ્વારા નીકાસના જે આંકડા પ્રકાશીત કરવામાં આવે છે તે જે સ્થળેથી નીકાસ થતી હોય તે સ્થળ મુજબની હોય છે. એસઆરટીઈપીસીમાંથી એવો જવાબ મળ્યો કે સુરતમાં કાઉન્સિલના ૨૫૦૦ સભ્યો છે પણ માત્ર ૮૦ સભ્યો જ તેમને માહિતી આપે છે અને તેમના નીકાસના આંકડા રજૂ કરે છે. ૨૫૦૦ સભ્યોમાં કેટલાક

ઉત્પાદકો છે અને કેટલાક વેપારીઓ છે. કેટલાક વેપારીઓ એક્સપોર્ટ પ્રમોશન કેપીટલ ગુડ્સ સ્કીમનો લાભ લેનારા હોય છે. કાઉન્સીલના કાર્યાલયો દેશમાં અનેક સ્થળે છે પણ તેઓ સ્થળ વીશેષની માહિતી ભેગી કરતા ન હોવાનું અમને જણાવવામાં આવ્યું.

પરંતુ “ટેક્સટાઇલ ગ્રાફ” નામના સામયીકના ૨૦૧૨ના વીશેષાંક જોતાં એસઆરટીઈપીસીના તત્કાલીન પ્રમુખ નારાયણ અગ્રવાલનો ઈન્ટરવ્યુ જોવા મળ્યો. આ ઈન્ટરવ્યુમાં તેઓ એવી માહિતી આપે છે કે સુરતમાં ઉત્પાદન પ્રક્રિયા વીકેન્દ્રીત થઈ છે અને અનેક હાથોમાંથી પસાર થયા બાદ વસ્તુ વેચાણલાયક બને છે. તે કારણે નીકાસ માટે જાળવવી જોઈતી ગુણવત્તા જાળવી શકાતી નથી. એ કારણે સુરતથી થતી નીકાસ પર બહુ ખરાબ અસર પડે છે. સારી ગુણવત્તાના કાપડના ઉત્પાદન માટે સુરતમાં કોઈ કોમ્પોઝીટ કોર્પોરેટ નથી.

તેમણે નીકાસના રજુ કરેલ આંકડા નીચેના કોઠા મુજબ છે.<sup>xxiv</sup>

#### કોઠો-૧

વર્ષ	સુરતથી કૃત્રીમ રેશાના કાપડની નીકાસ (અંદાજ), ભારતીય રુપીયા, કરોડમાં
૨૦૦૫-૦૬	૦૬૭૪૨.૧
૨૦૦૬-૦૭	૦૪૦૦૧.૨
૨૦૦૭-૦૮	૦૬૩૫૭.૭
૨૦૦૮-૦૯	૦૭૨૫૨.૦
૨૦૦૯-૧૦	૦૬૮૧૨.૫
૨૦૧૦-૧૧	૧૦,૦૦૦.૦
૨૦૧૧-૧૨	૦૬૦૦૦.૦

શ્રી અગ્રવાલે ૨૦૧૪માં અખબારી પ્રતીનીધીને જણાવેલું કે કૃત્રીમ રેશાના નોન-એપેરલ કાપડની અમેરીકાની આયાતમાં વધારો થયો છે.<sup>xxvii</sup> અમેરીકન અર્થતંત્રની મજબુતાઈ તરફની ગતી જોતાં સુરત અને દક્ષીણ ગુજરાતના અન્ય સ્થળોના કાપડના નીકાસકારોને વીશ્વાસ છે કે ૨૦૧૪માં કાપડની નીકાસમાં વધારો થશે.

શ્રી અગ્રવાલના જણાવ્યા અનુસાર “ ૨૦૧૩માં અમેરીકાએ કાપડ અને તૈયાર કપડાંની ૪૧.૬૭૩ બીલીયન અમેરીકન ડોલરની આયાત કરી હતી તેમાં ૩૯.૭૯% ફાળો ચીનનો હતો. અમેરીકાને સૌથી વધુ કાપડ અને કપડાં પુરા પાડનારા પાંચ દેશોમાં ચીન ઉપરાંત વીયેટનામ, ભારત, ઈન્ડોનેશીયા, બાંગ્લાદેશ સમાવેશ થાય છે. આ ચાર દેશોનો ફાળો અનુક્રમે ૮.૩૮%, ૬.૦૧%, ૪.૯૯% અને ૪.૮૭% હતો. સુરત રૂ. ૧,૧૦૦ કરોડના નોન-એપેરલ કાપડની નીકાસ પાકીસ્તાન, પશ્ચીમ એશીયા અને અમેરીકાને કરે છે. ”

#### તાલીમ કેન્દ્રો:

કતારગામ, પાંડેસરા અને સચીન વીસ્તારમાં થઈ કુલ પાંચ તાલીમ કેન્દ્રો ઉદ્યોગો અને સરકાર દ્વારા ખોલવામાં આવ્યા છે. ૩ મહીનાના તાલીમ કાર્યક્રમ માટે કામદારને રૂ. ૧,૫૦૦/-નું સ્ટાઈપેન્ડ ચુકવવામાં આવે છે પણ તે રકમ એટલી અપુરતી છે કે કામદારો પોતાની જાતે તાલીમ લેવા જવા આકર્ષાતા નથી. કમાવા માટે સુરત આવતા સ્થળાંતરીત કામદારોનો ગુજારો રૂ. ૧,૫૦૦/-માં થઈ શકે નહી તે સાદી સમજની વાત છે.

કાપડ ઉદ્યોગના કામદારો માટે ભારત સરકારે એક વીમા યોજના જાહેર કરી છે. તે મુજબ વ્યક્તીગત કામદારે વાર્ષિક રૂ. ૮૦/-નું પ્રીમીયમ ચુકવવાનું રહે છે અને સરકાર રૂ. ૩૯૦/- ચુકવે છે. વીમેદારના કુદરતી મૃત્યુ માટે તેના વારસદારને રૂ. ૬૦ હજાર મળે, અકસ્માતે મૃત્યુ થાય અથવા કાયમી અપંગતા આવે તો રૂ. ૧.૫ લાખ અને આંશીક અપંગતા આવે તો રૂ. ૭૫ હજારની જોગવાઈ છે. સુરતના તાલીમ કેન્દ્રને ૧૨ હજાર કામદારોનો વીમો લેવાનો લક્ષ્યાંક અપાયો છે તે સામે માત્ર ૭ હજાર કામદારોનો વીમો થઈ શક્યો છે. તાલીમ કેન્દ્રના અધીકારીઓ ફરીયાદ કરતાં કહે છે કે ઉદ્યોગો અમને સહકાર આપતા નથી. ઉદ્યોગો પોતાના કામદારોને તાલીમ લેવા માટે મોકલવા પણ તૈયાર નથી. આ તાલીમ કેન્દ્રનો પુરતો ઉપયોગ થતો નથી એમ દેખાય છે.

#### સરકારી મદદ:

ભારતની કેન્દ્ર સરકાર કાપડ ઉદ્યોગના આધુનીકરણ માટે ઉદ્યોગપતીઓને નાણાંકીય મદદ આપવાની યોજના ચલાવે છે જેનું નામ “ટેકનોલોજી અપગ્રેડેશન ફન્ડ સ્કીમ”(ટફસ) છે. ૨૦૧૬ના બજેટ મુજબ હવે આ યોજનાને સુધારવામાં આવી છે અને તે માટે રૂ. ૧૧,૯૫૨ કરોડનું બજેટ ફાળવવામાં આવ્યું છે. પાવરલુમ ક્ષેત્રનું આધુનીકરણ આ યોજનાના કેન્દ્રમાં છે. આ નવી યોજના હેઠળ શટલ વગરની નવી શાળ ખરીદવા માટે ૬% સબસીડી આપવામાં આવે છે, વ્યાજ ખાધ પેટે ૧૫%, નાના અને મધ્યમ એકમો માટે શટલ વગરની નવી શાળની

ખરીદી માટે મુડીની સબસીડી અને આગોતરા નાણા (માર્જન મની) પેટેની સબસીડી ૨૦%થી વધારી ૩૦% કરવામાં આવી છે. નવી કાપડ નીતી હેઠળ સરકાર ૨૦૨૪-૨૫ સુધીમાં આ ક્ષેત્રમાં વધારાની ૩.૫ કરોડ રોજગારીની તકો ઉભી કરવા માગે છે અને ૩૦૦ બીલીયન એમરીકન ડોલર સુધી નીકાસ પહોંચાડવા માગે છે.<sup>xxvi</sup>

રાજ્ય સરકારને પણ પોતાની યોજના છે. તે મુજબ શહેરી વીસ્તાર માટે ૧૦% અને ગ્રામ્ય વીસ્તાર માટે ૧૫% સબસીડી મળવાપાત્ર છે. આ ઉપરાંત રાજ્ય સરકાર શહેરી વીસ્તાર માટે ૫-૭% અને ગ્રામ્ય વીસ્તાર માટે ૭-૯% વ્યાજની સબસીડી આપે છે. એમ્પ્રોઈડરી માટે ભારત સરકારનો કાપડ વીભાગ ૧૫% મુડીની સબસીડી આપે છે.<sup>xxvii</sup>

## પ્રકરણ: ૪

# સુરતના કાપડ ઉદ્યોગમાં મજૂરની સ્થિતિ – ભુતકાળના અભ્યાસો, અહેવાલો અને અનુભવો

૧૯૮૪માં કરવામાં આવેલ અભ્યાસ:

લોક અધીકાર સંઘ દ્વારા ગુજરાતની વડી અદાલતમાં દાખલ કરવામાં આવેલ જાહેર હિતની અરજી (એસસીએ ૬૩૯૫/૧૯૮૩)ની સુનાવણી દરમિયાન નામદાર અદાલતે એવી ઈચ્છા જાહેર કરી કે દક્ષીણ ગુજરાત યુનીવર્સિટીએ સુરતના કાપડ ઉદ્યોગના કામદારોની કામની સ્થિતિ અંગે અભ્યાસ કરવો જોઈએ. ઇ.ગુ.યુની.ના તત્કાલીન ઉપકુલપતી ડો.ઉપેન્દ્ર બક્ષીએ પોતાના હોદ્દાની વગનો ઉપયોગ કરી એ શક્ય કર્યું. સદર અભ્યાસનો અહેવાલ નામદાર હાઈકોર્ટ સમક્ષ તા.૧૫ ડીસેમ્બર ૧૯૮૪ને દીવસે રજૂ કરવામાં આવ્યો. આ અભ્યાસને હાલના અભ્યાસના પરીણામો સાથે સરખાવતાં થયેલી પ્રગતીનો અંદાજ આવી શકશે.

આ અભ્યાસમાં ૪૩૫ એકમોના ૧,૬૩૫ કામદારોને આવરી લેવાયા. તે પૈકી ૩% કામદારો કમ્પોઝીટ મીલમાં, ૯% કામદારો પ્રોસેસીંગ એકમોમાં અને ૮૧% કામદારો પાવરલુમમાં કામ કરતા હતા. ૬% કામદારો ૧૪ વર્ષથી નાની ઉંમરના એટલે કે બાળ મજૂર હતા. એટલી જ સંખ્યામાં મહીલા કામદારો હતા. ૭૦% કામદારો સ્થળાંતરીત હતા. ૧૧% કામદારો કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા કામે રખાયેલા હતા જે મોટાભાગે પ્રોસેસીંગ એકમોના હતા. ૮% કામદારો કાયમી હતા, ૧૮% હંગામી હતા અને ૭૪% કીરકોળ (કેજયુઅલ) હતા. ૯૨% કામદારો કાયમી કામદારોને મળતા કાનુની લાભોથી વંચીત હતા. ૧૨% કામદારોએ જણાવ્યું કે તેમને મહીનામાં ૨૪ દીવસ કે તેથી ઓછા દીવસ કામ મળે છે. કારખાનાના ચોપડામાં (રજીસ્ટરમાં) ૪૮% કામદારોના નામ નોંધાયા ન હતા, ૧૩%ના નામ વચ્ચે વચ્ચે જુદા જુદા નામે નોંધાતા હતા અને ૧% જાણતા ન હતા કે તેમના નામ ચોપડે નોંધાયા છે કે નહીં. ૯૧%ને ઓળખપત્રો કે પગાર પાવતી મળતી ન હતી. ૧૨% કામદારો મહીને રૂ.૪૦૦/- કે તેથી ઓછું કમાતા હતા જ્યારે ૬% કામદારો રૂ.૯૦૦/- કે તેથી વધુ કમાતા હતા. ૯૦% કામદારો ૧૨ કલાકની પાળીમાં કામ કરતા હતા. ૩% કામદારો ૧૦ કલાક અને ૪% કામદારો, જેમાંના મોટાભાગના કમ્પોઝીટ મીલમાં કામ કરતા હતા તે ૮ કલાકની પાળીમાં કામ કરતા હતા. ૫૧% બાળ મજૂરો અને ૭% મહીલા કામદારો રાતપાળીમાં કામ કરતા હતા. ૮૬%

કામદારોને ક્યારેય ઓવરટાઈમ મળતો ન હતો. ૧૭% એકમોમાં રીસેસ અપાતી ન હતી અને ૨૭% એકમોમાં રાતપાળીમાં રીસેસ અપાતી ન હતી. ૭૦% કામદારોને અઠવાડીક રજા મળતી હતી જે પૈકીના ૮૦% કામદારોને વગર પગારની ફરજિયાત રજા હતી. ૨૨% કામદારોને દીવાળીએ બોનસ મળતું હતું. ૮૧% કામદારોને પીએફ કે ઈએસઆઈનો લાભ મળતો ન હતો. ૮૫% કામદારોને ગ્રેજ્યુઈટનો લાભ મળતો ન હતો. અહેવાલ નોંધે છે કે, “જ્યારે ઈએસઆઈ, ઘરભાડું, કેન્ટીન, પ્રાથમિક ઉપચાર વીગેરેની જોગવાઈ ન હોય ત્યારે ઘોડીયાઘર, મહીલા કામદારો માટે અલાયદા સંડાસ-મુતરડી, આરામગૃહ, શૈક્ષણિક સાધનો વીગેરેનો તો વીચારસુધ્ધા ન કરાય.” સૌથી ચોંકાવનારું વીધાન તો એ હતું કે, “૧૩% બનાવોમાં કામદારો પાસે વગર પગારે મજૂરી કરાવાતી હતી. ૨૧% કામદારોએ ફરીયાદ કરી કે તેમને તેમના માલીકો તરફથી થતી હેરાનગતીનો સામનો કરવો પડે છે અને ૨૦ બનાવોમાં તો કામદારોએ શારીરિક સજા (મારપીટ) સુધીની તકલીફો સહન કરવાની આવે છે તેમ જણાવ્યું. માત્ર ૩.૫% કામદારો આ કે તે કામદાર સંગઠનના સભ્ય હતા. ૮૬% કામદારોને એ માહિતી સુધ્ધાં ન હતી કે કામદારો સંગઠનો જેવી સંસ્થાઓ અસ્તીત્વ પણ ધરાવે છે.”

#### ૧૯૯૦માં થયેલો અભ્યાસ:

દક્ષીણ ગુજરાત યુનીવર્સિટી દ્વારા કરાયેલા એક અભ્યાસમાં સુચવાયું હતું કે કારખાનાઓમાં માત્ર ૨૩% કામદારોના નામ જ આઘીકારીક રજીસ્ટરમાં નોંધાયેલા હશે, ૪૮%ના નામ તો ક્યાંય નોંધાયેલા જોવા મળશે નહીં અને ૧૩% એવા છે જેમના નામ ક્યારેક આવે છે અને ક્યારેક નીકળી જાય છે. કામદારોના શોષણ માટેની આ વ્યવસ્થા છે. ૮૦%થી વધુને ઓળખ કાર્ડ કાઢી આપવામાં આવતા નથી જ્યારે ૮૨%ને પગાર પાવતી મળતી નથી. ૮૧% કામદારોને પ્રોવીડન્ટ ફન્ડ, ઈએસઆઈ કે હકરજાનો લાભ મળતો નથી. માત્ર ૪% કામદાર કામદાર સંગઠન સાથે જોડાયેલા છે. અભ્યાસ નોંધે છે કે કામદાર સંગઠનો પ્રત્યે માલીકોનું વલણ હીસક હોય છે. એક મીલમાં જ્યારે કામદારોએ સામ્યવાદી સંગઠન હેઠળ સંગઠીત થવાના પ્રયાસ કર્યા ત્યારે મેનેજમેન્ટે આગેવાનોને તરત કાઢી મુક્યા અને બહારના ગુંડા તત્વો દ્વારા કામદારોને ધમકાવી યુનીયનના સભ્ય બનતાં અટકાવ્યા હતા.<sup>xxviii</sup> પાવરલુમમાં તો બાળકોને પણ કામે રખાય છે. મોટાભાગના બાળમજૂરો ઓરીસ્સાના હોય છે. આ બાળમજૂરોને બોબીન ભરવાનું કામ આપવામાં આવે છે. ૧૯૯૯માં આવા બાળમજૂરોને રૂ.૭૦/-ના રોજમાં ૨૪ કલાક કામ કરવું પડતું. કેટલાક બાળ મજૂરોને શરુમાં માલીક માટે ચ્હા-બીડી લાવી આપવાનું કામ આપવામાં આવે અને પછી ધીમે ધીમે મશીન પર કામ કરતાં શીખી જાય અને વધુ કમાણી કરતા થાય!<sup>xxix</sup>

આ અભ્યાસ માટે હું તાજેતરમાં જયારે સુરતમાં હતો ત્યારે સ્થાનિક અખબારે એક સમાચાર ચમકાવ્યા કે “બાળ મજૂરને બચાવાયો.” સમાચાર એવા હતા કે હીરાનો એક વેપારી પરવત પાટીયા વીસ્તારમાં ગલ્લા પર ચ્હા પીવા ઉભો હતો ત્યારે અચાનક એક બાળક રડતો રડતો તેની પાસે આવી પોતાને અને પોતાના ભાઈને કુર માલીકના પંજામાંથી બચાવી લેવા કરગરવા લાગ્યો. એણે કહ્યું કે તેને અને તેના ભાઈને રાજસ્થાનથી લાવવામાં આવ્યા છે અને તેમને સાડીઓ શણગારવાના કામમાં લગાવવામાં આવ્યા છે. માલીક તેમની મારપીટ કરે છે અને ગરમ ડામ આપે છે. હીરાના વેપારીએ તરત પોલીસને ફોન કરી જાણ કરી. પોલીસ તરત આવી અને માલીક ભુરેસીગની પુછપરછ કરી અને ઘરપકડ કરી.<sup>xxx</sup> મજૂર વીભાગે સુરતના જુદા જુદા વીસ્તારોમાંથી ૧૦૦ જેટલા બાળમજૂરોને મુક્ત કરાવ્યા છે. ફેસબુક દ્વારા બાળમજૂરોની ભરતી કરવાના એક કૌભાંડને વીભાગે પકડી પાડ્યું અને છેલ્લા ૬ મહીનામાં ૮ છોકરી અને ૨ છોકરા સહીત ૧૦ બાળમજૂરોને મુક્ત કરાવ્યા.<sup>xxxii</sup>

#### ૧૯૯૩-૯૪માં થયેલો અભ્યાસ

૧૯૯૩-૯૪માં સુરતના સેન્ટર ફોર સોશ્યલ સ્ટડીઝ દ્વારા કરાયેલા પાવરલુમ (અસંગઠીત ક્ષેત્ર) અને પ્રોસેસીંગ એકમોના (સંગઠીત ક્ષેત્ર) કામદારોનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો. બંને ક્ષેત્રના ૧૦૦-૧૦૦ કામદારોને યદ્યચ્છ પધ્ધતીથી (રેન્ડમલી) પસંદ કરવામાં આવ્યા. આ કામદારોમાં ૯૭% હિન્દુ, ૨.૫% મુસ્લીમ અને ૦.૫% અન્ય હતા. ૭૨.૫% કામદારો સામાજિક-આર્થિક રીતે પછાત કોમોના હતા. ૯૨% કામદાર ૧૫-૪૦ની વયજુથના હતા. ૫૧થી વધુ ઉંમર હોય તેવા પાવરલુમ ક્ષેત્રમાં નગણ્ય કામદારો હતા જયારે પ્રોસેસીંગ ક્ષેત્રમાં એવો એકપણ કામદાર ન હતો. ૯૦%થી વધુ પુરુષ કામદારો ઝુંપડપટ્ટીમાં રહેતા હતા. મહીલા કામદારો પૈકી ૨૭% ઝુંપડપટ્ટીમાં રહેતા હતા. ૭૩ % મહીલા કામદારો મધ્યમ અને ઉચ્ચ આર્થિક વર્ગના હતા. મજૂરોની ફેરબદલી/ઉથલાનો દર (ટર્નઓવર) બહુ ઉંચો હતો અને સંશોધકો એવા તારણ પર પહોંચ્યા હતા કે ટુંકા વેતન એ તેનું કારણ હતું. કામદારોનું મોટું પ્રમાણ ૬ મહીનાથી એક વર્ષમાં નોકરી બદલે છે.<sup>xxxiii</sup>

પાવરલુમમાં કામદારોની ભરતી સીધી કરવામાં આવે છે જયારે પ્રોસેસીંગમાં કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા ભરતી કરાય છે. કોન્ટ્રાક્ટરો ભરપગારી રજા અને અન્ય સામાજિક સુરક્ષાના લાભોની કામદારોની કાનુની માગણીઓથી માલીકોનું રક્ષણ કરે છે. એવું જોવામાં આવ્યું કે ડાઈગ-પ્રીન્ટીંગ એકમોના માલીકો રેકર્ડ નીભાવતા હોય છે જેથી જો કોઈ સરકારી અધીકારી આવે તો તેની સમક્ષ રજુ કરી શકાય પણ એ રકોર્ડ ખોટા/બનાવટી હોય છે. કામદારોના નામ આ અધીકૃત રેકર્ડમાં ન

હોવાને કારણે તેમને કોઈ કાનુની લાભ મળવા પાત્ર હોતા નથી. જો કે આ અભ્યાસ એક દાવો એવો કરે છે કે જીવલેણ અકસ્માતમાં માલીકને વીમાની રકમ તો મળી જાય છે પણ પીડીત કુટુંબ સુધી તે રકમ પહોંચતી નથી ! નવા જોડાનાર કામદારોને કોઈ ઔપચારીક તાલીમ આપવામાં આવતી નથી પણ અન્ય સહકાર્યકરો પાસેથી એ કામ શીખી લે છે. કામ કરવાની એની પાળીનો સમય ૧૨ કલાકનો હોય છે અને તેને અંતે જો તેનો છોડાવનારો બીજી પાળીનો કારીગર હાજર ન થાય તો તેણે કામ ચાલુ રાખવું પડે છે અને તે પાળીને અંતે પાછી પોતાની નીચમીત પાળી તો કરવાની ઉભી જ રહે. આમ સતત ૩૬ કલાકની નોકરી પછી એ ઘરભેગો થઈ શકે. પાવરલુમ અને પ્રોસેસીંગ એકમોમાં કામદારને પાળી વચ્ચે કોઈ રીસેસ આપવામાં આવતી નથી. પખવાડીયે પગાર ચુકવવામાં આવે અને અપવાદરુપે જ મહીને પગાર થતો હોય. તેમને ૨૬ દીવસનો પગાર ચુકવવામાં આવે. પારવલુમમાં વેતન નંગદીઠ એટલે કે જેટલા મીટર કાપડ વણવામાં આવે તેના જથ્થા અને ગુણવત્તા પર હોય છે. તેથી વીજળી ન હોવી, મશીન બગડી ગયું હોય કે એવા અન્ય કોઈ કારણસર મશીન બંધ પડે ત્યારે કામદારને તે સમયનું વેતન ગુમાવવું પડે છે.

૧૧% કામદારોને કીરકોળ રજા મળતી હતી, ૭.૫%ને માંદગીની રજા અને ૩.૫%ને તહેવારોની રજા મળતી હતી. ૩૦.૫% કામદારોને ૨૦-૨૨ દીવસની હક રજા મળતી હતી પણ આ તમામને રજાના પગારની ચુકવણી વર્ષને અંતે એટલે કે દીવાળી પર જ કરવામાં આવે. ૧૭% મહીલા કામદારોને પ્રસુતીની રજા મળતી હતી પણ મોટાભાગના બનાવમાં તે બીનપગારી રહેતી. એને આશ્વાસન એટલું જ કે એની નોકરી ચાલુ રહે. આ લાભ પ્રોસેસીંગ એકમોની મહીલા કામદારોને જ મળતો હતો. આ એકમોમાં ૩૪% મહીલા કામદારોને અલાયદા સંડાસ-બાથરુમની સગવડ મળતી ન હતી. માત્ર ૨.૫% કામદારોને રેસ્ટરુમની સગવડ મળતી હતી. પાવરલુમમાં ૮%ને અને પ્રોસેસીંગ એકમોમાં ૧૮%ને પીવાના પાણીની સગવડ મળતી ન હતી. એક પણ એકમમાં ઘોડીયાઘરની સુવીધા ન હતી. પ્રસુતી માટેની વગર પગારની રજા મળે તે માટે રીલીંગ અને વાઈન્ડીંગ ખાતાની મહીલા કામદારોને વૈકલ્પિક મહીલા કામદારની ગોઠવણ કરવી પડતી.

પાવરલુમમાં મશીનો એટલા અડોઅડ ગોઠવ્યા હોય કે તેની વચ્ચેથી માંડ પસાર થઈ શકાય. ખુબ અવાજ હોવાનું નોંધવામાં આવ્યું. પ્રોસેસીંગ એકમો રસાયણોની ગંધથી ભરેલા, ભારે ગરમી અને ભેજ હોવાનું જોવા મળ્યું. ૧૨ કલાકના ગાળામાં કામદારોને મોટાભાગે ઉભા ઉભા જ કામ કરવું પડે. ૩૯% કામદારોએ પોતાને અકસ્માત થયો હોવાનું અથવા પોતે કામને સ્થળે અકસ્માત થતો જોયો હોવાનું જણાવ્યું. કામને સ્થળે થયેલા અકસ્માતને કારણે જો કોઈને

ગેરહાજર રહેવું પડે તો તેને તે દીવસનો પગાર ચુકવવામાં ન આવે અને જો કોઈને ચુકવવામાં આવે તો ઓછા દરે ચુકવવામાં આવે. ૯૧% કામદારો કોઈ મજૂર સંગઠન સાથે જોડાયેલા ન હતા. માત્ર ૫.૫% કામદારો જ મજૂર સંગઠનના સભ્ય હતા. અચંબો પમાડે તેવી વાત એ હતી કે પુરુષ કરતાં મહીલા કામદારો સંગઠન સાથે વધુ પ્રમાણમાં જોડાયેલા જોવા મળ્યા હતા. પણ સંગઠનો પોતે નીષ્ક્રીય હોવાનું જણાયું હતું. સંગઠનના સભ્યો હોય તે સંગઠનની બેઠકોમાં જતા નહીં કે પોતાની સમસ્યાઓ માટે તેમની પાસે જતા નહીં.

પાવરલુમના ૫૫% કામદારોને અને પ્રોસેસીંગ એકમોના ૩૧%ને વેતનમાં કોઈ વધારો ચોક્કસ સમયગાળે મળતો નથી. ૧૨.૫% કામદારોએ જણાવ્યું કે તેમને વેતન સમયસર મળતા નથી. ૮૦%એ જણાવ્યું કે તેમને ઓળખ કાર્ડ કાઢી આપવામાં આવતા નથી. પાવરલુમમાં માત્ર ૧૩% અને પ્રોસેસીંગ એકમોમાં ૨૫%ને ઓળખ કાર્ડ મળ્યા હતા. સરખા કામ માટે સરખું વેતન મળતું ન હતું પણ વેતનનો આધાર તમારા કોન્ટ્રાક્ટર સાથેના સંબંધો પર આધારીત હોય. કામ કરવાના લાંબા અનુભવ છતાં ઉપરના હોદ્દા મળવાની તકો મોટાભાગના કામદારોને મળતી નથી.<sup>xxxiii</sup>

#### અન્ય અભ્યાસો:

૧૯૯૦માં સુરત મ્યુનીસીપલ કોર્પોરેશને સેન્ટર ફોર સોશયલ સ્ટડીઝને ઝુંપડપટ્ટીના અભ્યાસનું કામ સોંપ્યું. તેનો અહેવાલ<sup>xxxiv</sup> ગુજરાતીમાં ૧૯૯૯માં પ્રગટ થયો. આ અભ્યાસ મુજબ જ્યારે સુરતની વસ્તી ૧૫ લાખ હતી ત્યારે ૪.૩૦ લાખ (૨૭.૫%) લોકો ઝુંપડપટ્ટીમાં રહેતા હતા. આ વસ્તી ૨૯૪ ઝુંપડપટ્ટીમાં ફેલાયેલી હતી. આ વસ્તીમાં ૬-૧૪ વર્ષની ઉંમરના બાળકોની સંખ્યા ૮૯,૪૧૨ હતી. અભણ બાળકોનું પ્રમાણ ૩૮% હતું અને અન્ય ૫% નીશાળમાંથી ઉઠી ગયા હતા. આ બધા સંભવીત બાળ મજૂર હતા. ૧૫-૧૮ વર્ષની વયજુથના ૬૮% તો મજૂરી કરતા જ હતા. ઝુંપડપટ્ટીના ૩૦.૯% કુટુંબોમાં કુટુંબના વડા કાપડ ઉદ્યોગમાં કામ કરતા હતા. તેમાંથી મોટાભાગના ઓરીસ્સા અને મહારાષ્ટ્રથી આવેલા સ્થળાંતરીત મજૂરો હતા. તે સમયે મહારાષ્ટ્રના કામદારોનું પ્રમાણ ૪૬.૮%, ઉત્તરપ્રદેશના કામદારોનું ૧૭.૮% અને ઓરીસ્સાના કામદારોનું પ્રમાણ ૧૦.૮% હતું.

#### મજૂરોમાં અસંતોષ:

૨૦૦૯માં રઘુનાથ સીલ્ક મીલના કામદારોએ સુપરવાઈઝર પાસે પગારની માગણી કરી. સુપરવાઈઝરે પગાર ચુકવવાનો ઈન્કાર કર્યો અને તેને પગલે ઝઘડો થયો. સુપરવાઈઝર અલ્કેશ યાદવે એક કામદારને માર માર્યો. તેના સમાચાર

પ્રસરતાં કામદારો રોષે ભરાયા અને કામ છોડી કંપનીના ઝાંપા પાસે ભેગા થયા. ૫૦૦ કામદારોના ટોળાએ કારખાનાને આગ ચાંપી. પોલીસ અને અગ્ની શમન દળના લોકો આવ્યા ત્યારે કામદારોએ તેમની પર હુમલો કર્યો. ટોળાને વીખેરવા પોલીસે ટીયરગેસના ૨૯ ટેટા ફોડવા પડ્યા. તે ૫૯૧ ૪૦ કામદારોની પોલીસે ઘરપકડ કરી. આગને કારણે લાખોનું નુકસાન થયું.<sup>xxxv</sup>

૨૦૧૦માં દક્ષીણ ગુજરાત કામદાર એસોસીએશને સુરતના કલેક્ટરને આવેદનપત્ર આપ્યું. આ આવેદનપત્રમાં જણાવાયું હતું કે વેડ રોડ પર આવેલ એક પાવરલુમ એકમ મજૂર કાયદાઓનો ભંગ કરે છે. તેઓ લઘુત્તમ વેતન ચુકવતા નથી, પગાર પાવતી આપતા નથી અને અન્ય સગવડો આપતા નથી. દ.ગુ.કા.એસો.ના સામાન્ય મંત્રી સુશ્રી ઉર્મિલાબેન રાણાએ જણાવ્યું કે જે કામદારોને વેતન વધારો ચુકવવામાં આવ્યા નથી તેવા કામદારોએ પોતાને થયેલા અન્યાય સબબ અમારી પાસે ઘા નાખી છે.<sup>xxxvi</sup>

૨૦૧૧માં અખબારોએ અહેવાલ પ્રગટ કર્યા કે કામદારોની અછતને કારણે પાવરલુમ એકમોના માલીકોએ મશીનો વેચીને શેડ એમ્બ્રોઈડરી કરનારાઓને ભાડે આપ્યા છે. પાવરલુમમાં કામ કરતા ૨.૫ લાખ કામદારો એમ્બ્રોઈડરીના કામ તરફ વળ્યા છે કારણ પગાર લગભગ સેરખો જ મળે છે અને કામ વધુ સહેલું અને આરામદાયક છે. વેડરોડ પરના ૬૫ અને કતારગામના ૫૦ પાવરલુમ એકમોએ પોતાનો વ્યવસાય બદલી નાખ્યો છે.<sup>xxxvii</sup>

### ઓરીસ્સાના કામદારો:

ઓરીસ્સાના લાખો કામદારોએ કામ કરવા માટે સુરત પર પસંદગી ઉતારી છે. સુરત એ જરી, હીરા અને કાપડ ઉદ્યોગથી ધમધમતું શહેર છે જ્યાં કામ મળી રહે છે.

એક અંદાજ મુજબ ઓરીસ્સાના ૭ લાખ કામદારો સુરતમાં કામ કરે છે જેમાંના મોટાભાગના પાવરલુમમાં છે. તેમના સરેરાશ વેતન માસીક રુ. ૩ થી ૭ હજાર છે. તેમાંના ૭૫% તો કોઈ જગ્યાએ નોંધાયેલા નથી હોતા. તેમને પ્રોવીડન્ટ ફન્ડ, ગ્રેજ્યુઈટી, બોનસ, પેન્શન, રજાઓ જેવા કોઈ લાભ મળતા નથી. તેમને ઓળખ કાર્ડ કે પગાર પાવતી પણ મળતા નથી. તેમને લઘુત્તમ વેતન, રહેવા માટે સલામત ઘર, પીવા માટે સ્વચ્છ પાણી, બાળકો માટે પાયાનું શિક્ષણ, આરોગ્ય સુવીધા, નોકરીની સલામતી કે ધોરણસરના કામના કલાકો પણ મળતા નથી.

ઘણા સ્થળાંતરીત કામદારો પોતાના વતનથી મહીનાઓ કે વર્ષો સુધી દુર રહેતા હોવા છતાં (બહુ થોડા પોતાના કુટુંબ સાથે રહે છે) તેમને રહેવા માટે પાકા

મકાનો કે પાયાની સવલતો આપવામાં આવતી નથી. એ લોકો સુરતની ઝુંપડપટ્ટીમાં રહે છે જ્યાં તેમને પીવાનું સ્વચ્છ પાણી મળતું નથી, સંડાસ કે વીજળીની સગવડ હોતી નથી. તેઓ સ્થાનિક ભાષા જાણતા ન હોવાને કારણે તેમના બાળકો નીશાળે જતા નથી અને તેમને મજૂરી કરવાની ફરજ પડે છે. ઓડીયા સમાજ દ્વારા કેટલીક નીશાળો શરૂ થઈ છે પણ તેમની પાસે ન તો મકાન હોય છે, ન શીક્ષકો, ન પાઠ્યપુસ્તકો.

સુરતની ઝુંપડપટ્ટીમાં ઓરીસ્સા, આંધ્રપ્રદેશ, ઉત્તરપ્રદેશ, તામીલનાડુ, મધ્યપ્રદેશ, રાજસ્થાન, બીહાર, મહારાષ્ટ્ર અને ગુજરાતના ૧૭ લાખ મજૂરો રહેતા હોવાનો અંદાજ છે. રહેવા માટે ગીચ અને નાની ઝુંપડી, કામના લાંબા કલાકો અને કામના અસહ્ય વાતાવરણને કારણે ઘણા સ્થળાંતરીત કામદારોના જીવન દુખી હોય છે. નોકરીની નજીકના સ્થળની ઝુંપડપટ્ટીમાં રહેવા માટે એ પસંદગી ઉતારે છે. રેલ્વે લાઈન કે રોડની બાજુ પરની ખાલી જગ્યાઓ કે કારખાનાની દીવાલ બહારની ખુલ્લી જગ્યા, નદી કે નહેરને કીનારે કે નીચાણવાળા વીસ્તારોમાં ઝુંપડપટ્ટી વીકસે છે.

આરોગ્ય એ મોટી ચીંતાનો વીષય છે. કામના લાંબા કલાકો, અપુરતો આશ્રય, કુપોષણ, અસ્વચ્છ પીવાનું પાણી અને ગંદકીને કારણે સ્થળાંતરીતો કોલેરા, વાયરલ તાવ અને અન્ય બીમારીઓનો ભોગ બને છે. સુરતના સ્થળાંતરીત મજૂરોમાં એચ.આઈ.વી./એઈડ્સ અને અન્ય જાતીય સંક્રમક રોગો ઝડપથી પ્રસરી રહ્યા છે.

ઓરીસ્સાથી સુરત આવતા મજૂરોમાંથી ઘણાખરા ઓરીસ્સાના ગંજમ જીલ્લાના છે. ઓરીસ્સામાં ગંજમ એ વીકસીત જીલ્લો ગણાય છે પરંતુ સંકોચાઈ રહેલા કુદરતી સંસાધનો, ઘટી રહેલી ખેતીની જમીન અને નીચમીત આવતા પુર અને દુકાળોને કારણે સ્થળાંતર થાય છે. ગંજમ ઉપરાંત બોલાંગીર, નૌપાડા અને કોરાપુટ જીલ્લાઓમાંથી પણ સ્થળાંતર થાય છે.<sup>xxxviii</sup>

સુરતના ૮ લાખ ઓડીયા કામદારોની સમસ્યાને વાચા આપતી સ્વૈચ્છીક સંસ્થા “પરપ્રાંતીય વીકાસ મંડળ”ના પ્રમુખ પ્રશાંત બીસ્વાલનો દાવો છે કે ઓરીસ્સાના કામદારોને સુરતમાં ડ્રાઈવીંગ લાયસન્સ કઢાવવું, પાન કાર્ડ કઢાવવું કે બેન્કમાં ખાતું ખોલાવવા વખતે તેમની સાથે દ્વિતીય કક્ષાના નાગરીક જેવો વહેવાર કરવામાં આવે છે. તેમણે કહ્યું કે સમાજમાં ઓડીયા નાગરીકો માટે બહુ સારી ભાવના નથી. નાનામોટા ગુના થાય ત્યારે માત્ર પોલીસ નહીં બીજા લોકો પણ એમ સમજે છે કે આખી કોમ ખરાબ છે.<sup>xxxix</sup>

### મજૂરવર્ગની હાલની સ્થિતિ:

એમ કહેવાય છે કે સુરતમાં જેટલા મજૂરોની જરૂર છે તેટલા મળતા નથી. ૩૦-૪૦ % જેટલા મજૂરોની ઘટ છે. યુપીએ સરકારના કાર્યકાળમાં ઘડાયેલા મહાત્મા ગાંધી રાષ્ટ્રીય રોજગાર ગેરંટી કાયદાને કારણે મોટી સંખ્યામાં મજૂરોને પોતાના રાજ્યમાં જ રોજગારી મળતી થઈ હોવાને કારણે સ્થળાંતર અટક્યું છે. આ કારણે ઉત્પાદન પર અવળી અસર પડી છે. છેલ્લા ૧૫ વર્ષમાં નવા મશીનોની સંખ્યામાં ૨થી ૩ ગણો વધારો થયો છે પણ મજૂરોની સંખ્યા એટલી જ રહી છે. રોકાણકારોએ રેપીઅર, વોટરજેટ કે એર જેટ વાળી શાળના મશીનો વસાવ્યા છે પણ આ મશીનો ચલાવવા તેમને તાલીમ પામેલા કામદારો મળતા નથી.<sup>xi</sup>

### સુરતમાં કામદાર સંગઠનો:

સુરતમાં આશરે ૨૦૦ જેટલા કામદાર સંગઠનો કાર્યરત છે. કાપડ બજારમાં ૪ લાખ મજૂરોને રોજી મળતી હોવાનું કહેવાય છે. તેમાંના મોટાભાગના સ્થળાંતરીત છે. એમને જ્યારે કોઈ ઝગડો પડે છે ત્યારે એ લોકો યુનીયન પાસે જાય છે અને યુનીયન ઉકેલ માટે મધ્યસ્થી કરે છે. માલીકને દબાણમાં લાવવા યુનીયન મજૂર ખાતા સમક્ષ ઔપચારીક ફરીયાદ દાખલ કરે છે. ક્યારેક યુનીયન કામદારોને હડતાલ પર જવા ઉશ્કેરે છે. ૨/૩ દીવસ હડતાલ ચાલે પછી સમાધાન થાય. યુનીયનના આગેવાનો સામે એવા આક્ષેપ થાય છે કે એ લોકો એવા વીવાદમાંથી પૈસા બનાવે છે પણ કામદારોને ભાગ્યે જ લાભ મળે છે. ક્યારેક માલીકોને ડરાવવા યુનીયનો ગુંડાગીરી પણ કરતા હોય છે.<sup>xii</sup>

કામદાર સંગઠન છેતરપીડીમાં સંડોવાયું હોય તેવા ખબર અખબારોમાં ચમક્યા હતા. રામગોપાલ સરોજે ૧૯૯૫માં પાવરલુમ મશીન ઓપરેટર તરીકે સન્ની ટેક્સટાઈલમાં કામ કરવાનું શરૂ કર્યું. ૨ મહીનાની રજા પછી ૨૦૦૨માં જ્યારે એ નોકરી પર પાછો ફર્યો ત્યારે એના માલીક સતીષ કાપડીયાએ એને કાઢી મુક્યો. કામદારે આઝાદ મઝદુર સંઘના સુશાંત ત્રીપાઠીનો સંપર્ક કર્યો. સંગઠને મજૂર અદાલતમાં દાવો દાખલ કર્યો અને કોર્ટે રૂ. ૧.૩૭ લાખ કામદારને ચુકવવા હુકમ કર્યો. સંગઠને કામદારને હુકમની જાણ કરી નહી પણ રૂ. ૬૫,૦૦૦/-માં કોર્ટ બહાર સમાધાન કરાર પર હસ્તાક્ષર કર્યા. પછી કામદારને જાણ થઈ કે એ કરારમાં એની ખોટી સહી કોઈએ કરી છે. આ અંગે એણે પોલીસ ફરીયાદ કરી.<sup>xiii</sup>

ઉર્મિલાબેન રાણા, સામાન્ય મંત્રી, દક્ષીણ ગુજરાત કામદાર એસોસિએશન છેલ્લા ૪૬ વર્ષથી કામદાર સંગઠનના આગેવાન તરીકે સક્રીય છે. સદર કામદાર સંગઠન ૧૯૯૧માં નોંધાયું હતું. સંગઠન ઈન્દુક સાથે જોડાયેલું છે. તેમણે જણાવ્યું

કે ૨૦૧૧માં પાવરલુમમાં કામ કરતા ૭૫ હજાર કામદારો હડતાલ પર ઉતર્યા હતા. તેમણે એમ પણ જણાવ્યું કે વેડ રોડ પરના હરીઓમ ડાઈંગ સીવાયના પાંડોળ, પ્રભુદર્શન વીગેરે ઔદ્યોગીક વીસ્તારોના એક પણ એકમમાં કામદારો માટે સંડાસની સુવીધા નથી. સુરતમાં ૨૦૦ જેટલા નોંધાયેલા કામદારો સંગઠનો હોવાનું જણાવી તેમણે ઉમેર્યું કે સુરતના કાપડ ઉદ્યોગના કામદારો એઆઈટીયુસી, સીટુ, ભારતીય મજદુર સંઘ કે હીદ મજદુર સંઘ જેવા કેન્દ્રીય કામદારો સંગઠનો પૈકી એકે ય સંગઠનના સભ્ય નથી. હાલ જે કામદાર સંગઠનો છે તેમાં કાપડ ઉદ્યોગનો કામદાર ત્યારે જ સભ્ય થાય છે જ્યારે એને પોતાને કોઈ અંગત વીવાદ થાય અને ઉકેલ માટે તે યુનીયનના કાર્યાલય પર આવે. તેઓ મોટાભાગે પગાર ન મળ્યાની કે નકકી કર્યા મુજબનો કે પુરો પગાર ન મળ્યાની ફરિયાદ લઈ આવે છે અથવા કોઈ કાનુની પ્રક્રિયા અનુસર્યા વગર નોકરીમાંથી રુખસદ આપી હોય અથવા કોઈ વાજબી કારણ સીવાય કાઢી મુક્યા હોય. કામદાર જ્યારે આવી ફરિયાદ લઈને યુનીયનના કાર્યાલય પર આવે છે ત્યારે તેને આખા વર્ષનું લવાજમ ભરવાની સલાહ આપવામાં આવે છે અને જો તે એ મુજબ કરે તો જ તેની ફરિયાદ નોંધી તેના ઉકેલ માટે કામ કરવામાં આવે છે. ઉકેલ માટે યુનીયન માલીક સાથે વાટાઘાટ કરે છે અને તેમ કરતાં જો ઉકેલ ન આવે તો મજૂર વીભાગમાં ફરિયાદ કરે છે. જો વીભાગના સમાધાન અધીકારી સમાધાન કરાવવામાં નીષ્ફળ જાય તો, વીભાગ દ્વારા તે વીવાદને મજૂર અદાલતમાં મોકલવામાં આવે છે. ૪૬ વર્ષ જેટલા દીર્ઘકાળની પોતાની કારકીર્દીમાં ઉર્મીલાબેન રાણાએ વેતન અને કામની અન્ય શરતો સંદર્ભે એકપણ એકમમાં સામુહીક સોદાબાજીના એકપણ કરાર કર્યા નથી તેમજ તેમણે અન્ય કોઈ એકમ અને અન્ય કોઈ યુનીયન વચ્ચે એવા કરાર થયેલા જોયા સાંભળ્યા પણ નથી. સુરતના કાપડ ઉદ્યોગની આ એક આગવી વીશેષતા છે. કોઈ એક એકમના તમામ કે મોટાભાગના કામદારો એક સાથે યુનીયનના સભ્ય થતા નથી. ઉર્મીલાબેનનું કહેવું હતું કે મોટાભાગના કામદારો સ્થળાંતરીત હોવાને કારણે તેઓ યુનીયનમાં જોડાવાનું પસંદ કરતા નથી. ઉર્મીલાબેનના યુનીયનમાં ઉત્પાદન ક્ષેત્રના એકમો ઉપરાંત કાપડનો વેપાર કરતી દુકાનોના ગુમાસ્તા પણ સભ્ય થાય છે. આવા ૪,૫૦૦ ગુમાસ્તા તેમના યુનીયનના સભ્યો છે.

બોમ્બે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન્સ એક્ટ હેઠળ ઈન્ટુક એ એકમાત્ર માન્ય યુનીયન છે. આ કાયદો કાપડ ઉદ્યોગને લાગુ પડે છે. માન્ય યુનીયન જ એકમના માલીક સાથે વેતન અને કામની અન્ય શરતો અંગે વાટાઘાટ કરીને કરાર કરી શકે છે. અહીં પણ, કામદારો યુનીયનના સભ્ય થતા નથી. વ્યક્તીગત કામદાર પોતે મુશ્કેલીમાં મુકાય ત્યારે યુનીયન પાસે આવે છે. મોટાભાગના કામદારોની વેતન ચુકવણી અથવા કાઢી મુક્યાની જ ફરિયાદ હોય છે. ઈન્ટુક સાથે જોડાયેલ સુરત જીલ્લા

એન્જનીયરીંગ એન્ડ જનરલ વર્કર્સ યુનીયનનું પ્રતીનીધીત્વ કરતા શ્રી નીમેષ પટેલ જણાવે છે કે મજૂર કાયદાઓનું કોઈ પાલન કરવામાં આવતું નથી. તેમણે જણાવ્યું કે પાવરલુમમાં કામ કરતો કામદાર તો પોતાના માલીકનું નામ સુધ્ધાં જાણતો હોતો નથી, તેને માત્ર ખાતા નંબર એટલે કે એકમ ક્યાં આવેલું છે તેટલી જ ખબર હોય છે. કામદાર પાસે નોકરીના કોઈ પુરાવા ન હોય. તેવા સંજોગોમાં ફરીયાદ આવે એટલે યુનીયન ગુમાસ્તા ધારા હેઠળ ફરીયાદ નોંધાવે. આ કાયદાનો અમલ મ્યુનીસીપલ કોર્પોરેશન કરે છે. ફરીયાદ મળતાં આ કાયદા હેઠળ નીમણુંક પામેલા નીરીક્ષક (ઈન્સપેક્ટર) એકમની મુલાકાત લઈ તપાસ કરે અને મ્યુનીસીપલ કોર્ટમાં ફરીયાદ દાખલ કરે. માલીક કોર્ટમાં હાજર થઈ ગુનો કબુલી લે અને દંડ ભરીને છુટો થાય! પલસાણા, ચોર્યાસી, સચીન, પાંડેસરા અને સુરત શહેર વીસ્તારમાં ઈન્ટુક સદર કાયદા હેઠળ માન્ય યુનીયન છે. ૨૦૦૦ના વર્ષ સુધી તેઓ એકમો સાથે સામુહીક સોદાબાજીના કરાર કરતા હતા પણ તે પછી એ બંધ થયું છે. હાલ આ વીસ્તારોમાં ૮-૧૦ એકમોમાં તેમનું યુનીયન છે જેમાં કુલ મળીને ૮૦/૯૦ સભ્યો છે. આ એકમોમાં યુનીયન બોનસ માટેના કરાર કરે છે પણ વેતન કે કામની શરતો માટે કરાર કરતું નથી. એ દૃષ્ટીએ યુનીયનની સભ્યસંખ્યા ૧,૦૦૦ જેટલી છે. ડાઈગ એકમોમાં કોન્ટ્રાક્ટ લેબર એબોલીશન એક્ટની જોગવાઈ અનુસાર કોન્ટ્રાક્ટ કામદારોને કામે રાખવા પર મનાઈ છે તેથી આ એકમો માત્ર હંગામી કામદારો રાખે છે. પાવરલુમ એકમોમાં કામદારો માટે સંડાસ-મુતરડીની વ્યવસ્થા હોતી નથી તે વાતને તેમણે પુષ્ટી આપી.

#### સુરતના કાપડ ઉદ્યોગના કામદારોની હડતાલ:

સુરતના કાપડ ઉદ્યોગના કામદારો સંગઠીત ન હોવા છતાં કામદારો અવારનવાર પોતાની માગણીઓ માટે હડતાલ પર જાય છે અને સફળ પણ થાય છે. ૨૧ નવેમ્બર ૨૦૧૫ના સ્થાનિક અખબારોમાં સમાચાર છપાયા કે વેડરોડ પરના પાવરલુમના ૪,૦૦૦ કારીગરો હડતાલ પર ગયા છે. કામદારોએ કારખાના પર પથ્થરબાજી કરી સંપત્તીને નુકસાન પહોંચાડ્યું. વેડરોડ આર્ટ સીલ્ક સ્મોલ સ્કેલ કોઓપરેટીવના પ્રમુખે પોલીસ સાથે ચર્ચા બાદ ૧ ડીસેમ્બર સુધી એકમો બંધ રાખવાનો નીર્ણય લીધો. એમણે એમ પણ જાહેર કર્યું કે જો અને જ્યારે કામદારો સલામતી અને રક્ષણની ખાતરી આપશે ત્યારે જ એકમો ફરી ખોલવામાં આવશે. કામદારોએ વેતનના સમાન ધોરણ સમગ્ર ઉદ્યોગ માટે લાગુ કરવાની માગણી કરી. કેન્ડી-ડોબી મશીનના કારીગરોએ ૧૨ લુમના એકમ પાસે રૂ. ૧૫૦/-ના, ૨૪ લુમના એકમ પાસે રૂ. ૩૦૦/- અને ૩૬ લુમના એકમ પાસે રૂ. ૪૫૦/-ના વેતન વધારાની માગણી કરી. માલીકોએ જણાવ્યું કે તેઓ આ કામદારોને રૂ. ૩૨૫-૩૫૦ પ્રતીદીન વેતન તો ચુકવે જ છે.

પાવરલુમમાં કામદારને જેટલા મીટર કાપડનું ઉત્પાદન થાય તે મુજબ મીટર દીઠ વેતન ચુકવવામાં આવે છે. માલીકોએ જણાવ્યું કે ૧૨ મશીનની દેખરેખ રાખતો કારીગર મહીને રુ. ૨૦-૨૨,૦૦૦ કમાઈ લે છે જ્યારે માલીકને ભાગે માત્ર રુ. ૧૪-૧૬,૦૦૦/- કમાવાના આવે છે. તે પછી ઘણા દીવસ સુધી જુદા જુદા વીસ્તારના કામદારો કેવી રીતે હડતાલમાં જોડાતા ગયા તેના સમાચાર આવતા રહ્યા. જેમ કે લસકાનાના ૬,૦૦૦ એકમો બંધ રહ્યા. ૮ ડીસેમ્બરે સમચાર આવ્યા કે કામદારોની મીટર દીઠ ૨૦ પૈસા વધારવાની માગણી સામે માલીકોએ મીટરે દીઠ ૧૦ પૈસા વધારવાનું કબુલ રાખ્યું છે તેથી હડતાલ પુરી થઈ છે અને જોળવા વીસ્તારના ૧૨૦ એકમો ફરી ધમધમતા થઈ ગયા છે. પરંતુ એ જ દીવસના બીજા સમચાર મુજબ લસકાનામાં કામદારોની માલીકો સાથેની બેઠક નીષ્ફળ ગઈ છે પણ જોળવા અને અંજનીના ૧૫,૦૦૦ એકમો ફરી શરુ થયા છે. ૧૩ ડીસેમ્બરે સમચાર આવ્યા કે હડતાલ વરાછા, કાપોદરા, જોળવા ઉપરાંત હવે પાંડેસરામાં પણ પ્રસરી છે. સમાચારમાં એ પણ જણાવાયું કે કામદારોના ટોળાં વીસ્તારમાં ફરી રહ્યા છે અને જે કામદારો ફરજ પર જાય છે તેમને ધમકાવે છે અને ચાલુ એકમો બંધ કરાવે છે. ઓડીયા ભાષામાં પત્રીકાઓ પણ જોવા મળી. લુમના કારીગરો પછી વાર્ષિક મશીનના કારીગરોએ પણ વેતન વધારાની માગણી કરી. એમાં કહેવાયું કે લસકાનામાં ૬ હજાર, વેડરોડના ૪ હજાર, પાંડેસરાના એક હજાર, અંજનીના ૮૦૦ અને જોળવાના ૧૨૦ એકમો બંધ રહ્યા. આ એકમોમાં ૩ લાખ શાળ છે. ૧૭ ડીસેમ્બરના અખબારમાં એવા સમાચાર આવ્યા કે બામરોલીના ૫૦૦ એકમોને બંધ કરવાની ફરજ પાડવામાં આવી. ૧૯ ડીસેમ્બરે અખબારોએ સમાચાર આપ્યા કે માલીકોના દબાણ હેઠળ પોલીસે પાંડેસરાના જીતુ પ્રકાશ મોહપાત્ર અને ૨૭ અન્ય કામદારોની ઘરપકડ કરી. અન્ય એક બનાવમાં યુનીટી ઔદ્યોગીક વસાહતમાં તોડફોડ કરવા બદલ પોલીસે દીપક ઓડીયા સહીત ૧૩ કામદારોની ઘરપકડ કરી. પોલીસ કાર્યવાહીને પગલે ૪૦૦-૫૦૦ કામદારોના ટોળાએ પોલીસ સ્ટેશન સામે દેખાવો કરી આ કામદારોને છોડી મુકવા માટે માગણી કરી. આ સમયે કેટલાક કામદારોએ ઓડીયા ભાષામાં કામદારોને સંબોધન પણ કર્યું. કેટલેક સ્થળે પોલીસે કામદારો અને માલીકો વચ્ચે સમાધાન કરાવવાના પ્રયાસ કર્યા જ્યારે કેટલેક સ્થળે મજુર ખાતાએ માલીકોના સંગઠનો સાથે બેઠકો કરી. પણ આ બેઠકોમાં માલીકોએ ભારપુર્વક જાહેર કર્યું કે હડતાલીયા કામદારોને કોઈ જાતનો પગાર વધારો આપવાનું શક્ય નથી. કતરણોના અમારા સંગ્રહમાં છેલ્લું કતરણ ૨૫ ડીસેમ્બરનું છે જેમાં માલીકોએ વેતન વધારા માટેની માગણી ભારપુર્વક ફગાવી દેવાને પગલે કામદારો એ કામે ચડવાનું શરુ કર્યું છે અને ૨૩ ડીસેમ્બરથી ૮૦% કામદારો દીવસ પાળીમાં કામે ચડી ગયા છે. પણ ભયને કારણે એકમો સાંજે ૬ વાગ્યા પછી ચલાવવામાં આવતા નથી. આ બધા ઉલટ

સુલટ સમચારો પરથી હડતાલ સફળ થઈ કે નીષ્ફળ તે કળવાનું મુશ્કેલ છે. હડતાલની આગેવાની કોણે લીધી તેના કોઈ ચોક્કસ નામો અખબારોમાં આવ્યા ન હતા.

ભુતકાળમાં સુરતમાં કામદારોની આવી જ ચળવળ જોવા મળી હતી. જાન્યુઆરી ૨૦૧૧માં પાવરલુમ કામદારોની આવી ચળવળના સમાચાર અખબારોમાં આવ્યા હતા. “સુરતમાં ૩૦,૦૦૦ કરતાં વધુ પાવરલુમ એકમો કામદારોની પગાર વધારાની માગણી અંગેની ચળવળને કારણે સતત બીજા દીવસે બંધ રહ્યા. કામદારોએ બામરોલી વીસ્તારમાં અનેક વાહનોને આગ ચાંપી અને ઘણાને નુકસાન પહોંચાડ્યું. કતારગામ, કાપોદરા, વરાછા અને સાયણ વીસ્તારમાં તંગદીલી છે. મંગળવારે પાંડેસરામાં હડતાલની અસર દેખાઈ-કામદારોએ ટેક્ષટાઈલ એકમો બંધ કરાવ્યા. વીરોધ અને હડતાલ સંગઠીત નથી કે તેને કોઈ મજૂર સંગઠનનો ટેકો કે પીઠબળ નથી. જુદા જુદા ઔદ્યોગીક વીસ્તારોમાં એક સરખા વેતનની માગણી કામદારો કરી રહ્યા છે. તેઓ કાપડની લંબાઈને હીસાબે વેતન માગે છે. હાલ કામદારોને કાપડની ગુણવત્તા અનુસાર ૮-૧૪,૦૦૦નું વેતન ચુકવવામાં આવે છે. પાંડેસરા ઈન્ડસ્ટ્રીયલ એસોસીએશનના પ્રમુખે જણાવ્યું કે ભાવ વધારાની કોઈ માગણી નથી. અમે કારીગરોને પુરતો પગાર અને સર્વોત્તમ સગવડો પુરી પાડીએ છીએ.”<sup>xiii</sup> ૨૦ જાન્યુઆરીએ અખબારોમાં સમાચાર ચમક્યા કે ત્રીજે દીવસે ૭૫% પાવરલુમ એકમો બંધ રહ્યા. ફેડરેશન ઓફ ગુજરાત વીવર્સ એસોસીએશન હેઠળ માલીકોના ૩૦ સંગઠનો છે તેણે પોતાના સભ્યોની બેઠક બોલાવી, લીબાયત વીસ્તારમાં કામદારોએ પથરાબાજી કરી અને વાહનો સળગાવ્યા. મજૂર ખાતાએ જણાવ્યું કે તેમણે મજૂરોની માગણી સાંભળી છે. હવે, કામદારોએ માગણીઓમાં એક વધારાની માગણી કરી છે અને તે છે કામને સ્થળે થતા અકસ્માતનું વળતર.”<sup>xiv</sup> ૨૧ જાન્યુઆરીના “ઈન્ડીયન એક્સપ્રેસ”નું માથાળું છે: “ચોથો દીવસ: સુરતમાં હડતાલ ફેલાય છે, માલીકો પોલીસ પાછળ. ૧૫ને ઈજા.” કામદારોએ પોલીસ ચોકીની તોડફોડ કરી. ઓલપાડ પોલીસે પકડેલા તેમના નેતા શબ્બીર મલેકને છોડી મુકવા માટે કામદારોએ માગણી કરી હોવાના પણ સમાચાર પણ આ અહેવાલમાં છે. સુરતના સાંસદે પણ માલીકો અને મજૂરોના પ્રતીનીધીઓ સાથે બેઠક કરી. જે માલીકો સરખું વેતન ચુકવતા ન હોય તેમની સામે ફરીયાદ કરવા તેમણે કામદારોને અરજ કરી. ડેપ્યુટી મજૂર કમીશનરશ્રી ગીલે જણાવ્યું કે અમે કામદારોને ખાતરી આપી છે કે પીવાના પાણી જેવા મુદ્દાઓનો અમે ઉકેલ લાવીશું. બીજી બાજુ સેંકડો કારીગરોએ પોતાના વતન – ઉત્તરપ્રદેશ, બીહાર, ઓરીસ્સા જવા ગાડી પકડી. ૧,૫૦૦ કારીગરોએ શહેર છોડ્યું.”<sup>xv</sup> ૨૩મીએ હડતાલીયાઓએ કામ પરથી પાછા ફરી રહેલા કારીગરોને લાકડીઓથી ફટકાર્યા.

જ્યારે એમને જાણ થઈ કે સચીન વીસ્તારમાં અમુક એકમો ચાલુ છે ત્યારે તેમણે પથરાબાજી કરી. પોલીસે લાઠી ચાર્જ કર્યો, ટીયરગેસના ૧૬ ટેટા ફોડયા અને ગોળીબાર પણ કર્યો. એક કારીગરને હાથ પર ગોળી વાગી જ્યારે ૬ પોલીસને ઈજા થઈ. પોલીસે ૬૧ મજૂરોની ઘરપકડ કરી.<sup>xvi</sup> “પોલીસ નેતાને શોધે છે-ઉકેલ આવતો નથી” એવું મથાળું ૨૫-૦૧-૧૧ના અખબારનું છે. શરુમાં કામદારોએ ૧૫-૨૦% પગાર વધારાની માગણી કરી હતી પણ એ પછી એમણે અકસ્માતનો વીમો અને હાજરી કાર્ડ ન અપાય ત્યાં સુધી કામે ચડવાનો ઈન્કાર કર્યો. મુખ્ય વીસ્તારોમાં હીન્દી અને ઓડીયા ભાષામાં લખેલી પત્રીકાઓ ચોંટાડવામાં આવી જેમાં કામદારોને હડતાલ પર રહેવા આગ્રહ કરવામાં આવ્યો. “ફોગવા”ના પ્રમુખે જણાવ્યું કે ઉદ્યોગે આજ સુધી આવી હડતાલનો સામનો કર્યો નથી. વેડરોડના ઘણા માલીકોએ પોતાના એકમ પર ૧૦% પગાર વધારો આપવાની જાહેરાત કરતી નોટીસો લગાવવા છતાં કારીગરો ગયા નહીં. માલીકોના એસોસીએશનના પ્રતીનીધીઓએ જણાવ્યું કે અમે પ્રતીમીટર કાપડ પર ૧૦ પૈસાનો વધારો કરવા તૈયાર છીએ પણ જુદા જુદા ૩૦૦ જાતના કાપડનું વજાટ થાય છે અને વેતન તો કઈ જાતનું કાપડ તૈયાર થાય છે તેની ઉપર હોય તેથી સૌને એક સરખો વધારો આપવાનું અઘરું છે. એક કારીગર ૧૦ મશીનોનું ધ્યાન રાખે તો પુરતું કમાઈ લે છે. પહેલાં તો કામદાર ઓછા મશીનોનું ધ્યાન રાખતો. માલીકોએ પ્રતીમીટર કાપડે ૧૦ પૈસાનો વધારો જાહેર કર્યા બાદ હડતાલ સમેટાઈ રહી છે. ૬૫% એકમોમાં પુનઃ ઉત્પાદન શરુ. ૧૫ દીવસ સુધી પ્રતી મીટર ૨૦ પૈસાના ભાવ વધારાની માગણી માટે હજારો કારીગરો હડતાલ પર રહ્યા.<sup>xviii</sup>

પગાર વધારાની માગણી સંદર્ભે ૨ એપ્રિલ ૨૦૧૪થી એક લાખ પાવરલુમ મશીનો બંધ પડ્યા છે. હોળીના તહેવાર પર ૪૦% કારીગરો વતન જતા હોય છે. તે કારણે મજૂરોની તંગી રહે છે. પાંડેસરા ટેક્સટાઈલ એસોસીએશન કહે છે કે એમણે ગયા મહીને જ પ્રતી મીટર ૧૦થી ૧૫ પૈસાનો ભાવ વધારો આપ્યો છે અને કામદારો રાજી છે પણ કેટલાક કામદાર સંગઠનો કામદારોને ઉશ્કેરી રહ્યા છે.<sup>xix</sup>

૨૦૧૦માં કેટલાક ટેક્સટાઈલ કામદારોએ ઓટોરીક્ષાના ભાવ સંદર્ભે થયેલા ઝગડા પછી પથ્થરબાજી અને તોડફોડ કરી હતી. તે પછી પોલીસે ૧૫૦ કારીગરોની ઘરપકડ કરી હતી. પકડાયેલા કામદારોને છોડાવવા પોલીસ પર દબાણ લાવવા કામદારોએ હડતાલ પાડી. લસકાના ઈન્ડસ્ટ્રીયલ એસોસીએશનના પ્રમુખે જણાવ્યું કે આ વીસ્તારમાં ૧૪૦૦ કારખાના છે. છેલ્લા ૩ દીવસથી આ કારણે એકમો બંધ પડ્યા છે, ઉદ્યોગોને ભારે નુકસાન થઈ રહ્યું છે. પરીસ્થિતી થાળે પડતાં એક અઠવાડિયું થયું.

## આજીવીકા બ્યુરો:

આજીવીકા બ્યુરો સ્થળાંતરીત કામદારો સાથે કામ કરતી સ્વૈચ્છીક સંસ્થા છે. બ્યુરોની અમારી મુલાકાત દરમીયાન સ્થાનીક અધીકારી શ્રી સંજય પટલે અમને જણાવ્યું કે સુરત ખાતે બ્યુરોએ ઓક્ટોબર, ૨૦૧૫માં પોતાના કામનો આરંભ કર્યો. પાવરલુમમાં સ્થળાંતરીત કામદારોનું પ્રમાણ મોટું છે, ખાસ કરીને ઓડીશાના. આ કામદારો સામાન્યરીતે એપ્રિલ-મે મહીનાઓમાં ૨જા ગાળવા પોતાને વતન જાય. આ સમયે માલીકો તેમને છેલ્લા મહીનાના કામનું વેતન ચુકવવામાં અખાડા કરે કાં ચુકવે જ નહીં. માલીકો પોતાના ચોપડામાં પેન્સીલથી લખતા હોય છે તેથી તેમાં છેકછાક કે ફેરફાર કરવાનું તેમને માટે સરળ બને. જે સીવાય અન્ય કોઈ રેકોર્ડ તેઓ રાખતા-જાળવતા હોતા નથી. કામદારોને તેમના માલીકના નામ સુધ્ધા ખબર હોતા નથી. માર્ચ, ૨૦૧૭ સુધીમાં બ્યુરોને ૫૩ ફરીયાદો મળી છે. એક પણ ફરીયાદમાં કામદાર માલીકનું પુરું નામ કહી શક્યો નથી. એવું પણ જોવા મળ્યું છે કે માલીકો ચોપડામાં જે નામ લખતા હોય છે તે પણ ખોટા નામ લખતા હોય છે. તેમના કહેવા મુજબ કામદારો ફરજના કલાકોમાં ૧૨થી ઘટાડી ૮ કરવાની ઈચ્છા ધરાવે છે પણ એ સીવાય બીજા કોઈ લાભની ઈચ્છા ધરાવતા નથી."

પ્રકરણ: ૫

## સુરતના કાપડ ઉદ્યોગમાં ઔદ્યોગિક અકસ્માતોનો ઈતીહાસ



૩૫ વર્ષ પહેલાં ૯ જુલાઈ, ૧૯૮૧ને દીવસે સાંજે ૭.૩૦ના સુમારે ઉઘના-મગદલ્લા રોડ પર આવેલ શાંતીનાથ સીલ્ક મીલનું ત્રણ માળનું મકાન તુટી પડ્યું. ૪૦૦ કામદારો તેની હેઠળ દબાઈ ગયા હોવાની આશંકા સેવાઈ હતી. ઘટનાનું કારણ તો તાત્કાલીક જાણી શકાયું ન હતું. એમ મનાતું હતું કે કંપનીનું બોઈલર ફાટવાને કારણે મકાન તુટી પડ્યું હશે. પાછળથી એમ જણાવવામાં આવ્યું કે મકાન મુળે નબળું હતું અને તેના પર ભારે વજનદાર મશીનો ચડાવવામાં આવ્યા તે કારણે મકાન તુટી પડ્યું. તે પછી લાગલગાટ સતત ૧૭ દીવસ સુધી સેંકડો કામદારો રાતદીવસ રાહત અને બચાવનું કામ કરતા રહ્યા. ત્યાં સુધીમાં કાટમાળ હેઠળ દબાયેલી ૯૦ લાશો કાઢવામાં આવી હતી. તે પછી ઈજાગ્રસ્તો પૈકીના કોઈના મોત થયા હોય તો તેની માહિતી નથી. ૨૬ જુલાઈએ જ્યારે કાટમાળ હટાવવાનું પુરું થયું ત્યાં સુધીમાં ૯૪ ઈજાગ્રસ્તોને હોસ્પિટલમાંથી રજા આપવામાં આવી હતી અને ૧૩ હજુ સારવાર હેઠળ હતા. આ ઘટનામાં મીલના માલીક શ્રી અશોક શાહના બે યુવાન દીકરાઓ — પરેશ અને દીલીપ—ના પણ અવસાન થયા. ગુજરાતના ઔદ્યોગિક અકસ્માતોમાં આ કદાચ સૌથી વધુ ગંભીર ઘટના છે. આ ઘટનાને પગલે ગુજરાત ફેક્ટરી નીયમોમાં સુધારા કરી ફોર્મ ૧-એ ઉમેરવામાં આવ્યું. આ ફોર્મ મુજબ સક્ષમ ઈજનેરે મકાનની સ્થિરતા અંગેનું પ્રમાણપત્ર આપવાનું હોય છે.

આ બનાવના એક દાયકા પછી ૧૪ ડિસેમ્બર, ૧૯૯૧ને દીવસે સુરતની મુકેશ ડાઈંગ એન્ડ પ્રીન્ટીંગ મીલમાં આગ લાગી. અગ્નીશમન દળ દોડી ગયું અને આગ બુઝાવી દીધી. હજુ તો એ લોકો અંદર જ હતા ત્યાં મકાન તુટી પડતાં અગ્નીશમન દળના ૧૯ લાશકરો દબાઈ ગયા. તેમને યહા પીરસવા આવેલો એક કામદાર અને સ્થાનિક અખબારનો એક ફોટોગ્રાફર પણ તે સમયે ત્યાં હાજર હતા અને એ બંને પણ દબાઈ ગયા. આમ કુલ ૨૧ના મોત થયા. અગ્નીશમન દળના જે ૧૯ના મોત થયા તેમાં એક અધીકારી હતા. મૃતકોની સ્મૃતિમાં અઠવા લાઈન્સ

સુરતના કાપડ ઉદ્યોગની મજૂર પરીસ્થિતિ અંગે અભ્યાસ

ખાતેના નહેરુ ગાર્ડનમાં સ્મારક બનાવવામાં આવ્યું છે જેના પર તમામ મૃતકોના નામ અંકીત કરવામાં આવ્યા છે.



ગુજરાત હાઈકોર્ટ સુચવ્યા મુજબ દક્ષીણ ગુજરાત યુનીવર્સિટીએ ૧૯૮૪માં અભ્યાસ કર્યો. હાઈકોર્ટને સુપરત કરેલા અહેવાલમાં જણાવવામાં આવ્યું કે દર ૭ માંથી એક કામદારને ઈજા થઈ જતી- વીજળીને કારણે, રસાયણોને કારણે અથવા ભૌતિક પરીબળોને કારણે. સૌથી ગંભીર સ્થિતિ હતી ડાઈંગ એકમોની. ઈજાગ્રસ્તો પૈકીના ૭૭%ને અકસ્માત પછી સારવારનો ખર્ચ જાતે ઉઠાવવો પડ્યો હતો. તે પૈકી ૯૨%ને ઈજાને કારણે નોકરીમાં દીવસ પડ્યા હતા પણ તેમને તે દીવસોનું વેતન માલીકોએ ચુકવ્યું ન હતું.

પીપલ્સ ટ્રેનીંગ એન્ડ રીસર્ચ સેન્ટરે ગુજરાતના નોંધણી પામેલા એકમોમાં ૧૯૯૧-૯૫ના ગાળામાં જીવલેણ અકસ્માતોની તરાહ અંગે કરેલા એક અભ્યાસમાં એવું જોવા મળ્યું હતું કે ગુજરાતના તમામ જિલ્લાઓ પૈકી સુરત જિલ્લામાં ૧૦૦થી વધુ નવા નોંધણી પામેલા એકમો હતા. આ સમયગાળામાં આ જિલ્લામાં એકમોની સંખ્યામાં ૫૧.૨૫ %નો વધારો નોંધાયો હતો જ્યારે કામદારોની સંખ્યામાં ૩૫.૬૩ % વધારો થયો હતો. નોંધણી પામેલા એકમોમાં આ ગાળામાં જીવલેણ અકસ્માતો ૧૪૦થી વધી ૧૯૧ થયા હતા. તેમાં કાપડ ઉદ્યોગનો ફાળો નીચે મુજબનો હતો:<sup>iii</sup>

#### કોઠો-૨

વર્ષ	ગુજરાતમાં કાપડ કારખાનાઓમાં થયેલા જીવલેણ અકસ્માતો	સુરતના કાપડ કારખાનાઓમાં થયેલા જીવલેણ અકસ્માતો
૧૯૯૧	૩૫	૨૮ (૮૦%)
૧૯૯૨	૧૭	૧૪ (૮૪.૭%)
૧૯૯૩	૩૫	૨૧ (૬૦%)
૧૯૯૪	૪૪	૨૫ (૫૬.૮%)
૧૯૯૫	૩૧	૧૨ (૩૮.૭%)
કુલ	૧૬૨	૧૦૦

તે સમયે જીવલેણ અકસ્માતોમાં સુરત સૌથી ઉપર હતું.

સુરતના કાપડ ઉદ્યોગની મજૂર પરીસ્થિતિ અંગે અભ્યાસ

૨૦૦૭માં ગુજરાતમાં નોંધણી પામેલા એકમોમાં ૨૨૨ જીવલેણ અકસ્માતો થયા હતા જેમાંથી ૪૬ (૨૦.૭૨%) કાપડ કારખાનાઓમાં થયા હતા. ૨૦૦૮માં ગુજરાતમાં નોંધણી પામેલા એકમોમાં ૧૮૩ જીવલેણ અકસ્માતો થયા હતા જેમાંથી ૩૬ (૧૯.૬%) માત્ર સુરતના એકમોમાં થયા હતા. સુરતના કાપડ ઉદ્યોગમાં કામને સ્થળે સલામતી અંગેની સ્થિતિ અંગેના આ આંકડા પુરતું કહી જાય છે.

નીયામક, ઔદ્યોગિક સલામતી અને આરોગ્યની સુરત કચેરી સમક્ષ કરેલી માહિતી અધીકાર કાયદા હેઠળ એપ્રિલ, ૨૦૧૬માં કરેલી અરજના જવાબમાં અમને જણાવવામાં આવ્યું કે સુરત જિલ્લામાં કાપડની રંગાઈ/છપાઈ કરનારા નોંધણી પામેલા એકમોમાં છેલ્લા ત્રણ વર્ષમાં ૮૪ જીવલેણ અકસ્માતો નોંધાયા જેમાં ૧૧૪ કામદારોના મોત થયા. આ એકમોમાં આ ગાળામાં થયેલા અકસ્માતોમાં ૩૭૫ કામદારોને ગંભીર ઈજા પહોંચી હતી.

પીટીઆરસી અખબારોમાંથી અકસ્માતો અંગેના કતરણ એકઠા કરે છે. તેને આધારે કહી શકાય કે ૨૦૧૨-૨૦૧૫ના સમયગાળામાં સુરતમાં કાપડ ઉદ્યોગમાં ૧૨૧ કામદારોના મોત થયા છે અને ૧૨૬ને ઈજા પહોંચી છે. આ આંકડા સ્પષ્ટપણે જણાવે છે કે માધ્યમોમાં માત્ર જીવલેણ અકસ્માતોની જ નોંધ લેવાય છે. કારખાનાઓમાં અકસ્માતમાં થતી ઈજાના મોટાભાગના સમાચારો માધ્યમો અને પ્રજા સુધી પહોંચતા નથી. મોટાભાગના એકમો નોંધણી પામેલા ન હોવાને કારણે અકસ્માતોના અધીકૃત આંકડા ઉપર આપેલા કોઠામાં હોય તેવા હોય છે. અકસ્માતોની વીગત નીચે મુજબ છે :

### કોઠો-૩

વર્ષ	પુરુષ	મહીલા	લીંગની માહિતી નથી મળી	કુલ
૨૦૧૨	૧૦	૦૧	૧૬	૨૭
૨૦૧૩	૧૫	૦૧	૧૯	૩૫
૨૦૧૪	૧૦	૦૧	૧૮	૨૯
૨૦૧૫	૨૧	૦૧	૦૮	૩૦
કુલ	૫૬	૦૪	૬૧	૧૨૧

આ ૧૨૧ મોતના કારણો ની વીગત નીચેના કોઠામાં જોઈ શકાશે.

કોઠો-૪

અનુક્રમ	કારણ	૨૦૧૨	૨૦૧૩	૨૦૧૪	૨૦૧૫	કુલ
૧	દાઝી જવું	૦૮	૦૮	૧૦	૦૪	૩૦
૨	તીક્ષ્ણ ધાર વાગવાને કારણે ઈજા	૦૨	૦૦	૦૦	૦૧	૦૩
૩	વીજળીનો ઝાટકો	૦૪	૧૦	૦૬	૦૭	૨૭
૪	ઉંચાઈ પરથી પડવું	૦૨	૦૨	૦૨	૦૨	૦૮
૫	આગ-ઘડાકા	૦૨	૦૧	૦૦	૦૦	૦૩
૬	ચગદાઈ કે દબાઈ જવું	૦૨	૦૮	૦૪	૦૯	૨૩
૭	ગટર	૦૧	૦૦	૦૧	૦૦	૦૨
૮	ગુંગળામણ	૦૨	૦૧	૦૫	૦૧	૦૯
૯	લપસી પડવું	૦૧	૦૦	૦૦	૦૦	૦૧
૧૦	યાંત્રીક ઈજા	૦૦	૦૧	૦૧	૦૦	૦૨
૧૧	ગેસ લાગવો	૦૦	૦૦	૦૦	૦૧	૦૧
૧૨	અન્ય	૦૩	૦૪	૦૦	૦૫	૧૨
	કુલ	૨૭	૩૫	૨૯	૩૦	૧૨૧

પ્રોસેસીંગ એકમોમાં ગરમ પાણી અને વરાળને કારણે કામદારો દાઝી જતા હોય છે. વીજળી એ બીજું મોટું કારણ છે અને ચગદાઈ કે દબાઈ જવું એ ત્રીજું મહત્વનું કારણ છે.

૩ ઓક્ટોબર, ૨૦૧૫ને દીવસે બપોરે ૧૧.૪૫ વાગે સુરતના અશ્વનીકુમાર રોડ પરના સુર્યપુર ઔદ્યોગીક વસાહતમાં આવેલા એક એકમમાં આગ લાગતાં એકમના ત્રણ માળમાં આગ પ્રસરી. આગ બીજા માળેથી શરુ થઈ અને ત્રીજા માળ સુધી ફેલાઈ. મશીનો એટલા નજીક ગોઠવ્યા હોય કે છુટથી ચાલવાની પણ જગ્યા છોડી ન હોય. આ ઉપરાંત એ લોકો કાચો માલ ચાલવાના રસ્તા પર નાખી રાખે. એકમમાં ૨૦ કામદારો હતા. ભોંયતળીયે જે કામદારો હતા તે તો સલામતપણે નીકળી ગયા પણ જે કામદારો બીજા અને ત્રીજા માળે હતા તે

ફસાઈ ગયા. બીજામાળે કામ કરતી નીલા નાયકા (૪૫) અને ત્રીજા માળે કામ કરતા કૃષ્ણા લીમજા (૬૫) સીવાયના તમામ કામદારો સલામત નીકળી આવ્યા. અગ્નીશમન દળે બંનેને બચાવી તો લીધા પણ મહીલા કામદારનું ગુંગળાવાને કારણે મૃત્યુ થયું. ડેપ્યુટી ફાયર ઓફીસર શ્રી એસ.કે.આચાર્યએ અખબારો સાથે વાત કરતાં જણાવ્યું કે એકમમાં આગ ઓલવવા માટે એક પણ અગ્નીશામક ન હતો.<sup>iii</sup> પીટીઆરસી દ્વારા માહિતી અધીકારના કાયદા હેઠળ ફેક્ટરી ઈન્સપેક્ટર કચેરી સમક્ષ કરેલી અરજીના જવાબમાં અમને જણાવાયું કે સદર એકમ ગુમાસ્તા ધારા હેઠળ નોંધણી પામેલું છે, ફેક્ટરી એક્ટ હેઠળ નહીં. અખબારી અહેવાલો મુજબ અકસ્માત સમયે ૨૦ કામદારો એકમમાં હતા છતાં એકમ ફેક્ટરી એક્ટ હેઠળ નોંધણી પામ્યું નથી.

### અપંગતા માટે વળતર: કોણ ચુકવશે?

દક્ષીણ ગુજરાત કામદાર એસોસીએશનની અમારી મુલાકાત દરમિયાન શ્રી હરીશ રાણાએ અમને જણાવ્યું કે દર વર્ષે તેઓને વળતર અંગેની ૫/૧૦ ફરીયાદો મળે છે. યુનીયન દ્વારા વળતર માટે ચાલી રહેલા એક સંઘર્ષની વાત તેમણે કરી.

૨૨.૦૬.૧૧ને દીવસે અજય યાદવ (૧૮)ને કામને સ્થળે અકસ્માત થયો. યાદવ મે.પ્રફુલ ઓવરસીઝમાં કામ કરતા હતા. આ એકમ ભરતકામનો વ્યવસાય કરતું હતું. પ્રેસ મશીન (ઈસ્ટ્રી કરવાનું મશીન)માં મહીલાઓના વસ્ત્રને નાખવા દરમિયાન મશીનના રોલમાં તેનો ડાબો હાથ આવી ગયો. પરીણામે તેની ૩ આંગળીઓ કપાઈ ગઈ અને એક આંગળી જાણે મરી ગઈ. તબીબી નીષ્ણાતે તેની અપંગતા ૪૭% આકારી. તેને માલીકે વળતર ચુકવ્યું નહીં. તેનું માસિક વેતન રૂ.૪,૫૦૦/- હતું. ૧૬-૦૮-૧૧ને દીવસે યુનીયને માલીકને નોટીસ મોકલી જેમાં સારવારનો ખર્ચ, ન ચુકવાયેલું વેતન, વળતર ઉપરાંત કામદાર કામદાર રાજય વીમા કાયદા (ઈ.એસ.આઈ.કાયદો) હેઠળ આવરી લેવાયો હોય તો તે અંગેની માહિતી અને દસ્તાવેજોની માગણી કરી. માલીકે આ નોટીસનો કોઈ જવાબ આપ્યો નહીં. બનાવની પોલીસ ફરીયાદ થઈ હતી અને તે સંબંધે માલીકે પોલીસમાં પોતાનું નીવેદન નોંધાવ્યું હતું. એ નીવેદનમાં માલીકે ક્યાંય જણાવ્યું ન હતું કે કામદાર ઈ.એસ.આઈ.કાયદા હેઠળ આવરી લેવાયો હતો. ૨૮.૧૦.૧૧ને દીવસે યુનીયને કર્મચારી વળતર ધારા હેઠળ નીમણુંક પામેલા કમીશનરશ્રી સમક્ષ વળતર દાવો રજૂ કર્યો. કામદારની કાયમી અપંગતા ૬૦% ગણી યુનીયને વળતર પેટે રૂ.૩,૬૬,૧૨૦/-ની માગણી કરી. આ ઉપરાંત યુનીયને સારવાર ખર્ચ પેટે રૂ.૪૦,૦૦૦/-ની અને ગુમાવેલા વેતન પેટે રૂ.૨૦,૦૦૦/-ની પણ માગણી કરી. દાવાની સુનાવણી દરમિયાન વારંવાર

બોલાવ્યા છતાં માલીક તરફથી કોઈ હાજર રહ્યું નહીં. આખરે કમીશનરે ૨૧-૦૫-૧૩ને દીવસે વળતર પેટે ૮%ને દરે વ્યાજ સહીત રુ. ૨,૮૮,૬૮૫/- ચુકવવા હુકમ કર્યો. તેમણે રુ. ૮૬,૬૦૫/-નો દંડ પણ કર્યો અને ખર્ચ પેટે રુ. ૧,૦૦૦/- ચુકવવાનો હુકમ કર્યો.

બે મહીના પછી માલીકે સદર હુકમને પડકારતી અરજી મજુર અદાલતમાં તા. ૧૦/૦૭/૧૩ને દીવસે દાખલ કરી અને તે સબબ પોતાનો જવાબ ૨૬-૦૮-૧૪ને દીવસે રજુ કર્યો. માલીકે પોતાના જવાબમાં જણાવ્યું કે કામદાર ઈ.એસ.આઈ. કાયદા હેઠળ આવરી લેવાયેલો વીમા કામદાર હતો અને ઈ.એસ.આઈ. કોર્પોરેશને તેનો દાવો મંજુર કર્યો હોવા છતાં એ પોતાના નાણાં લેવા હાજર થતો નથી. સદર અરજીની સુનાવણી હાલ ચાલુ છે.

#### કામને સ્થળે આરોગ્ય:

નીયામક, ઔદ્યોગીક સલામતી અને આરોગ્યની સુરત કચેરી સમક્ષ કરેલી માહિતી અધીકાર કાયદા હેઠળ એપ્રિલ, ૨૦૧૬માં કરેલી અરજીના જવાબમાં અમને જણાવવામાં આવ્યું કે વીભાગની ઈન્ડસ્ટ્રીયલ હાયજન શાખાએ છેલ્લા ત્રણ વર્ષ દરમિયાન ૭૦૭ એકમોની મુલાકાત લીધી હતી. એ પૈકી ૫૫ એકમોમાં એમણે અવાજનું માપન કર્યું હતું. તે પૈકી ૩૧ એકમોમાં અવાજનું પ્રમાણ નક્કી કરેલી મર્યાદા કરતાં વધુ હોવાનું જાણવા મળ્યું હતું. આ એકમોમાં ઉંચા અવાજથી કામદારોનું રક્ષણ શી રીતે કરવું તેની સુચના વીભાગે એકમોના માલીકોને આપી છે. એમ જણાય છે કે કાયદાનો ભંગ કરતા આ એકમો સામે કોઈ કાનુની કાર્યવાહી કરવામાં આવી નથી. જે એકમોની મુલાકાત લેવામાં આવી હતી તેની યાદી જોતાં એમ જણાય છે કે આ ગાળા દરમિયાન એક પણ પાવરલુમ કે રંગાઈ/છપાઈનું કામ કરનારા એકમની મુલાકાત લેવામાં આવી નથી. જે ૩૧ એકમોમાં વધુ અવાજ જોવા મળ્યો હતો તેમાં રસાયણ, કાચ, ટેક્સટાઈલ એકમોનો સમાવેશ થતો હતો. તેમને ૪ કામદારો અવાજને કારણે બહેરાશથી પીડાતા જોવા મળ્યા હતા પરંતુ એ સ્પષ્ટ થતું નથી કે આ કામદારો કયા એકમ કે ઉદ્યોગમાં કામ કરતા હતા.

## પ્રકરણ: ૬ પર્યાવરણને લગતા મુદ્દા

ટેક્સટાઈલ પ્રોસેસીંગ કરતા એકમો પાણીનું પ્રદુષણ કરતા હોવાની વાત જાણીતી છે. ૨૦૧૧માં વાપી (સુરતથી દક્ષીણે ૧૧૭ કીમી દુર)ના ૨૨ એકમોને એન્વાયર્નમેન્ટ પ્રોટેક્શન એક્ટ, ૧૯૮૬ની જોગવાઈ અનુસારના ધોરણો ન જાળવવા માટે ગુજરાત પ્રદુષણ નીયંત્રણ બોર્ડ દ્વારા બંધ કરવામાં આવ્યા હતા. બોર્ડ દ્વારા એમ જોવામાં આવ્યું હતું કે કારખાનાનું ગંદુ પાણી પ્રક્રિયા કર્યા વગર અથવા અધુરી પ્રક્રિયા કરીને નદી, ખાડી કે સમુદ્રમાં છોડી દેવામાં આવતું હતું.

૨૦૧૬માં ભારતના પર્યાવરણ મંત્રાલય દ્વારા ટેક્સટાઈલ પ્રોસેસીંગ એકમો માટે નવા નીયમોની દરખાસ્ત ટેક્સટાઈલ મંત્રાલયને રજુ કરી. આ નીયમો ઝીરો લીકવીડ ડીસ્ચાર્જ નીયમો કહેવાય છે. તે મુજબ જે એકમો રોજનું ૨૫ કીલો લીટર કે તેથી વધુ ગંદુ પાણી ઉત્પન્ન કરતા હશે તેમણે નીયમો પ્રસીધ્ધ થયાના ૩૦ દીવસની અંદર ગંદા પાણીને સાફ કરવાની પ્રક્રિયા કરવા માટેના પ્લાન્ટ નાખવા પડશે અથવા તે એકમને બંધ કરવામાં આવશે. તેમણે સાફ કરેલા પાણીને પોતાની પ્રક્રિયા માટે જ ફરીથી વાપરવું પડશે એટલે કે રીસાયકલ કરવું પડશે. પીવાના પાણીની જરૂર સીવાય તેમને ભુગર્ભ જળનો ઉપયોગ કરવા દેવામાં આવશે નહીં. એકમ જ્યાં સુધી પોતાના ગંદુ પાણી સાફ કરવાના પ્લાન્ટને અપગ્રેડ ન કરે ત્યાં સુધી બંધ રાખવું પડશે.

આ નીતીનો ઉદ્યોગોએ એમ કહીને ટીકા કરી છે કે આ નીયમોના પાલનનો બોજ નાના અને મધ્યમ કક્ષાના એકમો સહન કરી શકશે નહીં. નીયમોનો અમલ કરવા જતાં અનેક એકમો બંધ પડશે અને તે કારણે ચીની માલ માટે ભારતના બજારો ખુલી જશે.<sup>iv</sup>

તાજેતરમાં સુરતમાં કારખાનાના ગંદા પાણીનું વહન કરતી ગેરકાયદે પાઈપનું કૌભાંડ ખુલ્લું પડ્યું. શીલ્પા ડાઈંગ એન્ડ પ્રીન્ટીંગ સચીન જી.આઈ.ડી.સી.માં આવેલું એકમ છે. નર્મદા વોટર સપ્લાય કંપની તેને પાણી પુરું પાડતી હતી. જી.આઈ.ડી.સી.ની માલીકીના આઈ ઝોનના રોડ નંબર ૪ એક કીલો મીટર સુધી ગેરકાયદે ખોદી કાઢવામાં આવ્યો. એમાં પાઈપ મુકવામાં આવી જે પાતાળ કુવાને જોડતી હતી.<sup>iv</sup>

જુદા જુદા ઔદ્યોગીક વીસ્તારમાં ગુજરાત સરકારે ઉદ્યોગોના ગંદા પાણીના શુદ્ધીકરણ માટે સહીયારા - કોમન એફ્લુઅન્ટ ટ્રીટમેન્ટ પ્લાન્ટ નાખ્યા છે. આવા પ્લાન્ટ હાલ પાંડેસરા, સચીન, કડોદરા-પલસાણા અને ગુજરાત ઇકો ટેક્સટાઇલ પાર્કમાં કાર્યરત છે. દરેક ઔદ્યોગીક એકમમાં પ્રદુષણ ઘટાડવાના હેતુથી ચીમની પર વોટર સ્ક્રબર અથવા બેક ફીલ્ટર લગાવવામાં આવ્યા છે જેનું દર મીનીટે રીડીંગ લઈ શકાય છે. ટેક્સટાઇલ પ્રોસેસીંગ એકમો બળતણ માટે કોલસો કે ગેસનો વપરાશ કરવાને બદલે જુના ટાયર અને અન્ય રબરનો કચરો કે અન્ય કાર્બનનું ઉચું પ્રમાણ ધરાવતા પદાર્થો વાપરતા હોવાનો આક્ષેપ થાય છે અને તે કારણે હવાનું પ્રદુષણ વધે છે.

ટેક્સટાઇલ પ્રોસેસીંગ એકમો દ્વારા જે ઘન કચરો પેદા થાય છે તે ભેગો કરીને અંકલેશ્વરની ઘન કચરાની સાઈટ પર મોકલવામાં આવે છે. દર મહીને આવો ૧૦૦ ટન જેટલો કચરો અંકલેશ્વર મોકલવામાં આવે છે. આ કચરાને મોકલવા વાહન ખર્ચ પાછળ ઉદ્યોગો લગભગ રુ.એક કરોડ ખર્ચે છે. “મંત્રા”ના એક અધીકારીએ મને મારી મુલાકાત દરમીયાન રુબરુમાં જણાવ્યું કે હવે બળતણ તરીકે વાપરવા માટે સરકાર પાસે ગેસનો પુરતો જથ્થો ઉપલબ્ધ નથી. તેથી અગાઉ ઉદ્યોગો જ્યાં વરાળ કે બીટયુમીનસ કોલસો વાપરતા હતા ત્યાં હવે તેમને લીગનાઈટ કે પીટ કોલ વાપરવા મજબૂર થવું પડે છે.

અમે ગુજરાત પ્રદુષણ નીયંત્રણ બોર્ડ સમક્ષ માહિતી અધીકાર કાયદા હેઠળ માહિતી માગતી અરજી કરી. અમે જે માહિતી માગી તે નીચે મુજબ છે:

૧. વર્ષ ૨૦૧૩, ૨૦૧૪ અને ૨૦૧૫ દરમીયાન ગુજ.પ્ર.ની.બોર્ડ દ્વારા સુરત જિલ્લાના ડાઈંગ-પ્રીન્ટીંગ એકમોમાંથી પ્રદુષિત પાણી (એફ્લુઅન્ટ)ના કેટલા નમુના લેવામાં આવ્યા, આ એકમો કયા હતા, એ નમુનાનું પરીણામ શું આવ્યું, કેટલા નમુનાઓમાં ધોરણોનો ભંગ થતો જણાયો હતો, કયા ધોરણોનો ભંગ થયેલો જણાયો હતો, આ એકમો સામે ધોરણોના ભંગ બદલ કયા પગલાં લેવામાં આવ્યા.
૨. વર્ષ ૨૦૧૩, ૨૦૧૪ અને ૨૦૧૫ દરમીયાન ગુ.પ્ર.ની.બોર્ડ દ્વારા સુરત જિલ્લાના ડાઈંગ-પ્રીન્ટીંગ એકમોમાંની ચીમનીઓમાંથી પ્રદુષિત હવાના કેટલા નમુના લેવામાં આવ્યા, આ એકમો કયા હતા, એ નમુનાનું પરીણામ શું આવ્યું, કેટલા નમુનાઓમાં ધોરણોનો ભંગ થતો જણાયો હતો, કયા ધોરણોનો ભંગ થયેલો જણાયો હતો, આ એકમો સામે ધોરણોના ભંગ બદલ કયા પગલાં લેવામાં આવ્યા.

૩. વર્ષ ૨૦૧૩, ૨૦૧૪ અને ૨૦૧૫ દરમીયાન સુરતના પાવરલુમ વીસ્તારોમાંથી સામાન્ય હવામાં અવાજના પ્રદુષણના કેટલા નુમના લેવામાં આવ્યા? તેનું પરીણામ શું હતું? અવાજ ઓછો કરવા માટે શા પગલાં લેવામાં આવ્યા?
૪. છેલ્લા ત્રણ વર્ષ દરમીયાન આપના કાર્યાલયને વધુ અવાજ માટે કેટલી ફરીયાદો મળી? કયા વીસ્તારમાંથી? શું પગલાં લેવામાં આવ્યા? માપવામાં આવ્યો ત્યારે અવાજનું પ્રમાણ કેટલું હતું?
૫. શીલ્પા ડાઈંગ, સચીન, જી.આઈ.ડી.સી.એ પાણી માટે નાખેલી ગેરકાયદે લાઈન માટે શા પગલાં લેવામાં આવ્યા છે?

અમને નીચે મુજબનો જવાબ આપવામાં આવ્યો:

બોર્ડ દ્વારા લેવામાં આવેલા નમુનાઓ

#### કોઠો-૫

વર્ષ	લેવામાં આવેલા હવાના નમુના	લેવામાં આવેલા પાણીના નમુના
૨૦૧૩	૪૪૫	૨૭૧૯
૨૦૧૪	૫૯૭	૨૯૨૯
૨૦૧૫	૪૩૯	૨૫૯૫

એમ કહીને બીજી કોઈ માહિતી આપવામાં આવી નહી કે, “આપે માગેલી માહિતી ઘણી વધુ છે. આગોતરી જાણ કરીને અમારા કાર્યાલયમાં આવી આપ આ માહિતી મેળવી શકો છો.” સમયને અભાવે અમે ન તો અપીલ કરી શક્યા, ન રુબરુ જઈ શક્યા.

પ્રકરણ: ૭

## માહિતી અધિકાર કાયદા હેઠળ મેળવેલી માહિતી

ઉત્તરદાતાઓ તરફથી મળેલી માહિતીને ચકાસવા અમે સરકારી વીભાગોમાંથી માહિતી અધિકાર કાયદા હેઠળ માહિતી માગવાનું નક્કી કર્યું. અમે ઘણી અરજીઓ કરી અને તેના જવાબો મળતા ગયા તેમ અમે આ અરજીઓમાં કંઈ રીતે અને કેવા સવાલો મુકવા તે શીખતા ગયા. સાથે સાથે અમને કાયદાઓની અને તંત્રની મર્યાદાઓનો પણ ખ્યાલ આવતો ગયો. નાગરીક તરીકે આપણી અપેક્ષાઓ ઉંચી હોય અને બહારના વ્યક્તી તરીકે આપણે માનતા હોઈએ કે સરકારી વીભાગ પાસે આપણને જોઈતી તમામ માહિતી તૈયાર જ હોય પણ વાસ્તવિકતા બહુ જુદી હોય છે. અમે ઘણા જુદા જુદા સવાલો પુછી માહિતી માગી. અમને જે જાણવા મળ્યું તેનો સાર નીચે પ્રસ્તુત છે. અમે માનીએ છીએ કે આ આધારભુત માહિતી છે.

સુરતની ઔદ્યોગીક સલામતી અને આરોગ્ય નીયામકશ્રીના કાર્યાલય સમક્ષ અમે માહિતી અધિકાર કાયદા હેઠળ માહિતી માગવા અરજી કરી. સદર અરજીમાં અમે અમારા અભ્યાસમાં આવરી લેવાયેલા કારખાના કાયદા હેઠળ નોંધણી પામેલા ૪૮ એકમોએ છેલ્લા ત્રણ વર્ષમાં કાયદાની જોગવાઈ હેઠળ જે વાર્ષિક પત્રક (રીટર્ન) જમા કરાવેલા હોય તેની નકલ માગી.

અમને જવાબ આપવામાં આવ્યો કે ૪૮ પૈકી માત્ર ૧૫ એકમોએ જ પત્રક જમા કરાવ્યા છે. આ ૧૫ એકમોના પત્રકોની નકલ અમને પુરી પાડવામાં આવી. અમને જે નકલ મળી તેની વીગત નીચેના કોઠામાં જોવા મળશે.

### કોઠો-૬

અનુક્રમ	વર્ષ	જે એકમોના વાર્ષિક પત્રકની નકલ અમને મોકલવામાં આવી તેની સંખ્યા
૧	૨૦૧૩	૦૯
૨	૨૦૧૪	૦૫ (+૪)*
૩	૨૦૧૫	૦૪
	કુલ	૧૮ (૪)

\*ગીઝા ઈન્ડસ્ટ્રીઝ દ્વારા એ વર્ષ દરમીયાન પોતાના જુદા જુદા એકમો પેટે પાંચ પત્રકો જમા કરાવવામાં આવ્યા હતા.

પત્રકના “ડી” વીભાગમાં જીવલેણ અકસ્માતો, ગંભીર અકસ્માતો અને એ કારણે વર્ષ દરમીયાન ગુમાવેલા માનવદીવસની સંખ્યા જણાવવાની હોય છે. આ ૧૮ (કે ૨૨) પત્રકો પૈકી એક પણ પત્રકમાં આ માહિતી આપવામાં આવી નથી, એટલે કે એ એકમોમાં એ વર્ષ દરમીયાન, એમના દાવા મુજબ એક પણ બનાવ કાં બન્યો ન હતો કાં તેની નોંધ કરાવવામાં આવી ન હતી.

૧. અભ્યાસ હેઠળ આવરી લેવાયેલા એકમોમાં કામદારોની સંખ્યા.

અગાઉ જણાવ્યું તેમ ૪૮ માંથી માત્ર ૧૫ એકમો જ નોંધાયેલા હતા તેથી તે એકમો વીશે જ માહિતી મળી શકી. નીચેના કોઠા-૭માં આપેલી વીગતો જુઓ:

કોઠા-૭માં જોઈ શકાશે કે-

૧. ઉપરની યાદીમાં સમાવેલા ૧૮ એકમો પૈકી છેલ્લા ત્રણ એકમો કારખાના કાયદા હેઠળ નોંધાયેલા નથી પણ ઈ.એસ.આઈ.કાયદા હેઠળ નોંધાયેલા છે. આ ત્રણ પૈકી બે એકમોએ પોતાના એકમમાં ૧૦ કરતાં વધુ કામદારો બતાવ્યા છે જ્યારે એક એકમે માત્ર ૩ કામદારો નોંધાવ્યા છે છતાં ઈ.એસ.આઈ.કાયદો લાગુ કર્યો છે. સામાન્યરીતે ઈ.એસ.આઈ.કાયદો ૧૦ કામદારથી ઓછા કામદાર હોય તે એકમને લાગુ પડતો નથી.
૨. ઉપરના કોઠાની યાદીમાં ૧૮માંથી ૪ એકમ એવા છે કે કારખાના કાયદા હેઠળ નોંધાયેલા છે પણ ઈ.એસ.આઈ.કાયદા હેઠળ નોંધાયેલા નથી. કારખાના કાયદા હેઠળ નોંધાયેલા હોવાનો અર્થ એ છે કે તેમના એકમમાં ૧૦ કે તેથી વધુ કામદારો છે. આ બધા એકમો ઈ.એસ.આઈ.કાયદા હેઠળ આવરી લેવાયેલા વીસ્તારમાં હોવા છતાં ઈ. એસ.આઈ.કાયદો શા માટે લાગુ કરાયો નથી તે રહસ્ય છે.
૩. ૧૮ પૈકી માત્ર ૧૧ એકમો બંને કાયદા હેઠળ નોંધાયેલા છે. પરંતુ આંકડા જોતાં એમ જણાય છે કે ઈ.એસ.આઈ.કાયદા હેઠળ આવરી લેવાયેલા એકમો પણ પોતાના એકમના તમામ કામદારોને ઈ.એસ.આઈ.કાયદાનો લાભ આપતા નથી.
૪. ગુજરાત ફેક્ટરી રુલ્સના નીયમ ૧૦૭ની જોગવાઈ મુજબ દર વર્ષે ફોર્મ નં. ૨૪માં એકમનું વાર્ષિક પત્રક ભરીને ૧ ફેબ્રુઆરી પહેલાં નીયામકશ્રી, ઔદ્યોગીક સલામતી અને આરોગ્યને મોકલી આપવાનું હોય છે. એમ જણાય છે કે આ નીયમનું પાલન બહુ સખ્તાઈથી કરાવાતું નથી. ૨૦૧૩માં ૧૫માંથી માત્ર ૮ એકમોએ આ પત્રક ભર્યું છે, ૨૦૧૪માં આ આંકડો નીચે

કોઠો-૭

અનક્રમ	એકમનું નામ	ઈ.એસ.આઈ. કાયદા હેઠળ નોંધાયેલા કામદારોની સંખ્યા	એમને અપાયેલા છેલ્લા લાયસન્સ મુજબ એકમમાં વધુમાં વધુ કેટલા કામદાર રાખી શકાય તેની લાયસન્સમાં જણાવેલી સંખ્યા	કારખાના કાયદા હેઠળ ૨૦૧૩માં નોંધાયેલા કામદારોની સંખ્યા	કારખાના કાયદા હેઠળ ૨૦૧૪માં નોંધાયેલા કામદારોની સંખ્યા	કારખાના કાયદા હેઠળ ૨૦૧૫માં નોંધાયેલા કામદારોની સંખ્યા	ઉત્તરદાતાઓએ જણાવેલી કામદારોની સંખ્યા	
							પુરુષ	મહીલા
૧	શ્રી લલ્લ્હી ડાઈંગ પ્રીન્ટીંગ.	૦૦	૨૫૦			૬૦૦	૦૮	
૨	ભારત પ્રીન્ટર્સ	૧૧૪	૨૫૦			૬૫૦	૫૦	
૩	શ્રી સાંઈબાબા ડાઈંગ પ્રીન્ટીંગ	૦૦	૨૫૦			૫૦૦	૫૦	
૪	પારસ ડાઈંગ પ્રીન્ટીંગ	૧૦૭	૧૦૦૦	૨૪૯		૪૦૦	૮૦	
૫	શ્રીનાથજી ઈન્ડસ્ટ્રીયલ	૧૩	૨૦	૧૧	૧૧	૨૦૦	૨૦	
૬	વીતરાગ ડાઈંગ પ્રીન્ટીંગ	૬૫	૨૫૦	૮૬	૯૨	૧૧૬	૨૦૦	૭૦
૭	અશોક ડાઈંગ	૧૮૦	૫૦૦	૩૪૯			૫૦૦	૫૦
૮	મીતલ ડાઈંગ પ્રીન્ટીંગ	૦૦	૨૦				૪૦૦	૮૦

સુરતના કાપડ ઉદ્યોગની મજૂર પરિસ્થિતી અંગે અભ્યાસ

અનક્રમ	એકમનું નામ	ઈ.એસ.આઈ. કાયદા હેઠળ નોંધાયેલા કામદારોની સંખ્યા	એમને અપાયેલા છૂલ્લા લાયસન્સ મુજબ એકમમાં વધુમાં વધુ કેટલા કામદાર રાખી શકાય તેની લાયસન્સમાં જણાવેલી સંખ્યા	કારખાના કાયદા હેઠળ ૨૦૧૩માં નોંધાયેલા કામદારોની સંખ્યા	કારખાના કાયદા હેઠળ ૨૦૧૪માં નોંધાયેલા કામદારોની સંખ્યા	કારખાના કાયદા હેઠળ ૨૦૧૫માં નોંધાયેલા કામદારોની સંખ્યા	ઉત્તરદાતાઓએ જણાવેલી કામદારોની સંખ્યા	
							પુરુષ	મહીલા
૯	અદીતી સીલ્ક પ્રા. લી.	૨૦૯	૨૫૦	૧૮૬			૪૭૦	૩૦
૧૦	રાજહંસ સીલ્ક મીલ્સ પ્રા. લી.	૦૦	૨૫૦	૧૦૮		૧૨૪	૩૯૨	૮
૧૧	મીનાક્ષી ફેશન્સ પ્રા. લી.	૧૭૨	૨૫૦	૨૪૬			૬૮૦	૨૦
૧૨	ગીઝા ઈન્ડ. લી.	૨૪૯૭	૧૦૦૦	૧૧૩	૧૧૬		૨૦૦	૩૦૦
૧૩	બાંસવારા સીન્ટેટીક લી.	૨૦૧૨	૨૦૦૦	૧૬૧૭	૧૬૫૧		૨૦૦૦	૩૦૦૦
૧૪	અગ્રવાલ ટેક્સટાઇલ	૧૨૦	૫૦૦			૪૧૭	૬૦૦	૧૦૦
૧૫	નક્ષત્ર કીએશન્સ	૦૪	૧૦૦		૪૮		૩૫૦	૫૦
૧૬	વીપુલ ફેશન્સ	૨૦૫					૪૦૦	૦૦
૧૭	માયા	૩૭					૪૦૦	૧૦
૧૮	પન્નાવતી	૦૩					૧૮	૦

સુરતના કાપડ ઉદ્યોગની મજૂર પરીસ્થિતી અંગે અભ્યાસ

ઉતરી પાંચ પર પહોંચે છે અને ૨૦૧૫માં ફરી તેથી નીચે ઉતરી ૪ પર પહોંચે છે. આ સંબંધે કોઠા નં. ૬ જુઓ.

૫. આ ૧૫ પૈકી એક માત્ર એકમ- વીતરાગ ડાઈગ પ્રીન્ટીંગ- દ્વારા જ એ ત્રણે વર્ષમાં પત્રક ભરાયું છે. પાંચ એકમોએ માત્ર બે વર્ષના પત્રક ભર્યા છે અને પાંચ એકમોએ માત્ર એક જ વર્ષનું પત્રક ભર્યું છે. ચાર એકમોએ એક પણ વર્ષમાં પત્રક ભર્યું નથી.
૬. ફેક્ટરી એક્ટ હેઠળ કાઢી આપવામાં આવતા લાયસન્સમાં એકમ વધુમાં વધુ કેટલા કામદારોને કામે રાખી શકે તેનો આંકડો આપેલો હોય છે. કેટલાક કીસ્સાઓમાં લાયસન્સમાં બતાવાયેલો આ આંકડો અને વાસ્તવીક આંકડા વચ્ચે બહુ મોટો તફાવત છે. પારસ ડાઈગ પ્રીન્ટીંગમાં લાયસન્સ મુજબ ૧,૦૦૦ કામદારો કામે રાખી શકાય છે પરંતુ ૨૦૧૩માં તેમણે ભરેલા પત્રક મુજબ તેમણે માત્ર ૨૪૯ કામદારોને કામે રાખ્યા છે. ગીઝા ઈન્ડસ્ટ્રીની લાયસન્સ મુજબની ક્ષમતા ૧,૦૦૦ કામદારની છે પરંતુ ૨૦૧૩ અને ૨૦૧૪માં અનુક્રમે તેમણે તેમણે ભરેલા પત્રક મુજબ માત્ર ૧૧૩ અને ૧૧૪ કામદારોને કામે રાખ્યા હતા.
૭. ગીઝા ઈન્ડસ્ટ્રીની બાબતે આપણે બહુ સાવધ રહેવું પડે. અમે નીયામકશ્રી, ઔદ્યોગીક સલામતી અને આરોગ્યની સુરત કચેરીને પહેલી અરજી કરી ત્યારે તેમણે અમને આ એકમને કાઢી અપાયેલા લાયસન્સની નકલ મોકલી. તે મુજબ ૨૧ ઓકોટબર, ૨૦૧૫ને દીવસે આ લાયસન્સ કાઢી આપવામાં આવેલું જેનો નંબર ૩૭૪૦ હતો. તે લાયસન્સમાં જણાવ્યા મુજબ એકમ જુન, ૨૦૦૮માં શરુ થયું હતું. તેઓ આ લાયસન્સ મુજબ વધુમાં વધુ ૫૦૦ કામદારો રાખી શકતા હતા. જ્યારે અમે ૨૦૧૩, ૨૦૧૪ અને ૨૦૧૫ના વર્ષના વાર્ષિક પત્રકોની નકલ માગતી બીજી અરજી કરી ત્યારે તેના જવાબમાં ગીઝા ઈન્ડસ્ટ્રી. લી.ના ૨૦૧૩ના પત્રકની નકલ મળી તેમાં લાયસન્સ નંબર ૩૭૩૯ હતો ૩૭૪૦ નહીં. ૨૦૧૪ના વર્ષના અમને ગીઝા ઈન્ડ.ના જે ૬ પત્રકો મળ્યા તેના લાયસન્સ નંબર અનુક્રમે ૩૭૩૯, ૩૭૩૯, ૪૯૩૯, ૪૯૫૫ અને ૨૮૧૪ હતા. અહીં ફરીથી લાયસન્સ નંબર ૩૭૪૦ ધરાવતા એકમનું પત્રક નથી. અમારી પાસે તેમના તમામ લાયસન્સોની નકલ ન હોવાને કારણે તેઓ કુલ કેટલા કામદારો રાખી શકે છે તેનો આંકડો અમારી પાસે નથી પરંતુ ૨૦૧૪ના પત્રકોમાં બતાવેલી સંખ્યા જોઈએ તો એ અનુક્રમે ૧૧૬, ૩૨૫, ૪૭, ૪૭ અને ૪૭ છે. આ કુલ ૫૮૨ થાય છે. સવાલ એ થાય છે કે જો લાયસન્સ નંબર ૩૭૪૦ મુજબ તેઓ ૧૦૦૦ કામદારોને કામે રાખી શકતા હોય તો ૬ જુદા જુદા લાયસન્સ હેઠળ

તેમણે શા માટે માત્ર ૫૮૨ કામદારો રાખ્યા છે? ૨૦૧૩, ૨૦૧૪ કે ૨૦૧૫માં લાયસન્સ નંબર ૩૭૪૦ના પત્રક કેમ જોવા મળતા નથી?

૮. આ વાર્ષિક પત્રકો મુજબ ૨૦૧૩ના વર્ષમાં માત્ર બે એકમોએ જ મહીલા કામદારોને કામે રાખ્યા હતા. પારસ ડાઈંગ પ્રીન્ટીંગમાં ૮ અને બાંસવારા સીન્થેટીક્સમાં ૬૧૯. ૨૦૧૪માં માત્ર બાંસવારાએ ૫૩૬ મહીલાઓને કામે રાખી હતી જ્યારે ૨૦૧૫માં એક પણ એકમે મહીલાઓને કામે રાખ્યા ન હતા. પરંતુ ઉત્તરદાતાઓએ આપેલા જવાબ જોઈશું તો જણાશે કે ૧૮માંથી ૧૬ એકમ મહીલા કામદારોને કામે રાખે છે. મહીલા કામદારોની સંખ્યા ૮થી ૩,૦૦૦ સુધીની છે. બાંસવારામાં કામ કરતા ઉત્તરદાતાના જણાવ્યા મુજબ તેમના એકમમાં ૩,૦૦૦ મહીલા કામદાર છે પણ તેમણે બતાવ્યા છે માત્ર ૬૧૯.

#### કોઠો-૮

અનુક્રમ	એકમનું નામ	વાર્ષિક પત્રકમાં જાહેર કરેલ મહીલા કામદારોની સંખ્યા	ઉત્તરદાતાઓના જવાબ મુજબ જે તે એકમમાં મહીલા કામદારોની સંખ્યા
૧	પારસ ડા.પ્રી.	૦૮	૮૦
૨	શ્રીનાથજી	૦૦	૨૦
૩	વીતરાગ	૦૦	૭૦
૪	અશોક	૦૦	૫૦
૫	અદીતી	૦૦	૩૦
૬	ગીઝા	૦૦	૩૦૦
૭	રાજહંસ	૦૦	૦૮
૮	મીનાક્ષી	૦૦	૨૦
૯	બાંસવારા	૬૧૯/૫૩૬	૩૦૦૦
૧૦	નક્ષત્ર	૦૦	૫૦
૧૧	અગ્રવાલ	૦૦	૧૦૦

૯. જો આપણે કામદારોની સંખ્યા અંગે ઉત્તરદાતાઓના જવાબને જે તે એકમની લાયસન્સમાં દર્શાવેલી ક્ષમતા સાથે સરખાવીએ તો ઘણા એકમો પોતાની ક્ષમતા કરતાં ઘણા વધુ કામદારોને કામે રાખતા હોવાનું જોવા મળે છે. ઉપરની યાદીમાંના ૧૫ એકમો પૈકી ૨ એકમો પોતાની ક્ષમતા કરતાં ઓછા કામદાર કામે રાખે છે, ૨ એકમ પોતાની ક્ષમતા જેટલા જ કામદાર કામે રાખે છે જ્યારે ૧૧ એકમો પોતાની લાયસન્સની ક્ષમતા કરતાં વધુ કામદારો કામે રાખે છે. તેઓ પોતાની ક્ષમતા કરતાં ૧.૪થી ૨૪ ગણા વધુ કામદારો કામે રાખે છે. મોટાભાગના એકમો સરેરાશ ૨.૫ ગણા વધુ કામદારોને આ એકમો કામે રાખે છે, માત્ર બે જ એકમો ઘણા વધુ પ્રમાણમાં કામદારોને કામે રાખે છે- તેમાં એક એકમ ૧૧ ગણા અને બીજું એકમ ૨૪ ગણા વધુ કામદારોને કામે રાખે છે.

૧૦. ગીઝા ઈન્ડ. બાબતે જોઈએ તો જુદા જુદા ૫ લાયસન્સ હેઠળ તેઓ ૫૮૬ કામદારોને કામે રાખે છે જે તેમના લાયસન્સ નંબર ૩૭૪૦માં દર્શાવેલી ક્ષમતા કરતાં અડધી છે. નીયામક, ઓ.સ. અને આરોગ્ય કચેરી દ્વારા અમને તેમના તમામ લાયસન્સોની નકલ પુરી પાડવામાં આવી ન હતી તેથી તેમની કુલ લાયસન્સ ક્ષમતાની માહિતી નથી. અમે તે એકમના બે કામદારોની મુલાકાત લીધી. તેમણે તેમના એકમોમાં ૨૦૦ પુરુષ અને ૩૦૦ મહીલા કામદાર હોવાની માહિતી આપી. આ બંને કામદારો ગીઝાના એક જ એકમમાં કામ કરતા હતા.

૧૧. વાર્ષિક પત્રકમાં ૬ નંબરનો સવાલ “કામે રાખેલ કામદારોની સંખ્યા (કોન્ટ્રાક્ટ કામદાર સહીત)” છે. તેથી પત્રકમાં જે આંકડો જણાવ્યો હોય તે કોન્ટ્રાક્ટ કામદાર સહીતનો હોવાનું માનવું પડે.

૧૨. પત્રકના “સી” વીભાગમાં કોન્ટ્રાક્ટ કામદારો અંગે કેટલાક સવાલો પુછવામાં આવ્યા છે, જેમાં કોન્ટ્રાક્ટરનું નામ, કામનો પ્રકાર, કોન્ટ્રાક્ટ કામદારોને કેટલા દીવસ કામે રાખ્યા વીગેરે માહિતી માગવામાં આવી છે. અમને મળેલા ૨૨ પત્રકો પૈકી એક પણ પત્રકમાંથી એમ જોવા મળતું નથી કે ૨૦૧૩, ૨૦૧૪ અને ૨૦૧૫માં આ એકમોએ કોઈ કોન્ટ્રાક્ટ કામદાર કામે રાખ્યા હોય. પરંતુ ૫૦ ઉત્તરદાતાઓ પૈકી ૮ ઉત્તરદાતાઓએ જવાબ આપ્યો કે તેઓ પોતે કોન્ટ્રાક્ટ કામદાર છે. એક ડાઈગ પ્રીન્ટીંગ એકમની મેં મુલાકાત લીધી તેમાં મને જણાવાયું કે તે એકમમાં ૧૫ જેટલા કોન્ટ્રાક્ટરો છે. દરેક ખાતાનો જુદો કોન્ટ્રાક્ટર, જે ૧૫-૨૦ કામદાર રાખતો હોય. હું ૩૦-૪૦ મહીલા કામદારોને પણ કામ કરતી જોઈ શક્યો પણ ૨૦૧૫ના

આ એકમના વાર્ષિક પત્રકમાં તેમણે એક પણ મહીલા કામદાર કે એક પણ કોન્ટ્રાક્ટ કામદાર હોવાનું બતાવ્યું નથી.

૧૩. આ વીભાગમાં સવાલ નંબર ૫ આ મુજબ છે. “પોતાના જ (ડાયરેક્ટ) કામદારોને કામે રાખ્યા હોય તેવા દીવસની સંખ્યા.” સવાલ નં ૬ આ પ્રકારના કામદારોએ કરેલા કુલ માનવદીનની માહિતી આપવાની છે. અમને મળેલ ૨૨ પત્રકોમાંથી એક પણ પત્રકમાં એક પણ એકમે આ માહિતી ભરી નથી. એમણે જવાબની જગ્યાએ “લાગુ પડતું નથી.” જણાવતા અંગ્રેજી અક્ષરો “એન.એ.” (નોટ એપ્લીકેબલ) લખ્યું છે. હવે આ માહિતી આપવાનું કેવી રીતે તેમને લાગુ પડતું નથી એ તો એ જ જાણે.
૧૪. પત્રકના વીભાગ “ડી”નો સવાલ નં. ૪ છે “જો એકમમાં જોખમી પ્રક્રિયા ચાલતી હોય તો તેની વીગત.” સવાલ નં. ૫ છે, “જો કારખાના કાચદાની કલમ ૨ (સીબી) અને ક.૮૭માં કરાયેલી વ્યાખ્યા મુજબ જો કારખાનામાં જોખમી કામ (ઓપરેશન) કરાવવામાં આવતું હોય તો તેની વીગત.” તમામ ૨૨ પત્રકોમાં આ વીગતો અપાઈ નથી.
૧૫. ૨૦૧૩ના પત્રકમાં અદીતી સીલ્ક અને અશોક ડાઈંગ પ્રીન્ટીંગ દ્વારા જણાવાયું છે કે તેઓએ ખંડ સમયના તબીબને કામે રાખેલા છે પરંતુ કેટલા કામદારોની તબીબી તપાસ કરી તેના જવાબમાં ખાનું ખાલી રાખેલ છે એટલે કે એક પણ કામદારની તપાસ કરી નથી.
૧૬. પારસ ડાઈંગ-પ્રીન્ટીંગના પત્રકમાં જણાવ્યા મુજબ વર્ષ દરમિયાન ૨૯૫ કામદારોને કુલ રૂ. ૪,૦૬,૪૯,૯૨૬/- વેતન પેટે ચુકવ્યા છે. તે દરે સરેરાશ માસીક વેતન રૂ. ૧૧,૪૮૩/- થયા. આ એકમના ઉત્તરદાતાએ પોતાને કેટલું વેતન મળે છે તેવા સવાલના જવાબમાં રૂ. ૭થી ૧૦ હજાર જણાવ્યું હતું. એટલે કે પત્રકમાં જણાવેલી માહિતી સાથે આ જવાબનો થોડે અંશે મેળ ખાય છે તેમ કહી શકાય. નીચેના કોઠા-૯માં અન્ય એકમોની માહિતી જોઈ શકાશે.

કોઠો-૯

અનુ.	એકમનું નામ	વર્ષ	વેતન પેટે વર્ષમાં ચુકવાયેલી કુલ રકમ	કામદારોની સંખ્યા	સરેરાશ માસીક વેતન	ઉત્તરદાતાએ જણાવેલી વેતનની રકમ
૧	પારસ ડા-પ્રી.	૨૦૧૩	૪,૦૬,૪૯,૯૨૬	૨૯૫	૧૧,૪૮૩	૭,૦૦૦-૧૦,૦૦૦
૨	શ્રીનાથજી	૨૦૧૩	૭,૧૮,૫૩૦	૧૦	૫,૯૮૭.૭૫	૭,૦૦૦-૧૦,૦૦૦
૩	શ્રીનાથજી	૨૦૧૪	૭,૩૧,૯૭૬	૧૦	૬,૦૯૯.૮૦	
૪	વીતરાગ	૨૦૧૩	૭૨,૩૨,૯૮૫	૪૭.૬૭	૧૨,૬૪૪.૧૯	૫,૦૦૦-૭,૦૦૦
૫	વીતરાગ	૨૦૧૪	૧,૦૪,૧૦,૯૯૪	૯૨	૯,૪૩૦	
૬	વીતરાગ	૨૦૧૫	૧,૦૭,૫૩,૮૭૨	૬૯.૮૪	૧૨,૮૩૧.૫૫	
૭	અશોક	૨૦૧૩	૨,૬૮,૯૨,૫૪૪	૩૪૯	૬,૪૨૧.૩૩	૭,૦૦૦-૧૦,૦૦૦
૮	અદીતી	૨૦૧૩	૧૫,૧૧,૬૨૦	૧૮૬	૬,૭૭૨.૫	૫,૦૦૦-૭,૦૦૦
૯	ગીઝા	૨૦૧૩	૬૩,૭૦,૬૬૫	૮૫	૬,૨૪૫.૭૫	<૫,૦૦૦
૧૦	ગીઝા	૨૦૧૪	૬૩,૭૦,૬૬૫	૮૫	૬,૨૪૫.૭૫	
૧૧	રાજહંસ	૨૦૧૩	૮૭,૫૨,૯૩૪	૧૦૮	૬,૭૫૩.૮	૫,૦૦૦-૭,૦૦૦
૧૨	રાજહંસ	૨૦૧૫	૧,૦૯,૯૭,૯૩૧	૧૨૪	૭,૩૯૧.૦૮	
૧૩	મીનાક્ષી	૨૦૧૩	૧,૯૧,૭૭,૯૧૪	૨૪૬	૬,૪૯૬.૫	<૫,૦૦૦
૧૪	બાંસવારા	૨૦૧૩	૮,૭૦,૩૪,૫૪૧	૧૨૫૮	૫,૭૬૫	<૫,૦૦૦
૧૫	બાંસવારા	૨૦૧૪	૧૦,૫૨,૩૬,૯૬૩	૧૨૯૧	૬,૭૯૨.૯૮	
૧૬	નક્ષત્ર	૨૦૧૪	૮૧,૭૫,૫૯૩	૪૨.૮૨	૧૫,૯૧૦	
૧૭	નક્ષત્ર	૨૦૧૫	૭૯,૫૬,૮૨૯	૪૦.૩૩	૧૬,૪૪૧.૦૮	૧૦,૦૦૦-૧૫,૦૦૦
૧૮	અગ્રવાલ	૨૦૧૫	૫૯૩૫૪૧૦૮	૪૧૭	૧૧,૮૬૧.૩૩	૧૦,૦૦૦-૧૫,૦૦૦

સુરતના કાપડ ઉદ્યોગની મજૂર પરીસ્થિતી અંગે અભ્યાસ

૧૭. વીભાગ “ડી”નો સવાલ નં. ૧૧ આ મુજબ છે, “વર્ષ દરમીયાન જે કામદારો હકરજાને પાત્ર હોય તેવા કામદારોની સંખ્યા.” બાંસવારા સીવાયના કોઈ એકમે જવાબ આપ્યો નથી. કાં તો જવાબ માટેની જગ્યા ભરી નથી અથવા “લાગુ પડતું નથી” અથવા “હા” એટલું જ લખેલું જોવા મળે છે. અંગ્રેજી અને ગુજરાતી એમ બંને ભાષાના પત્રકોનો ઉપયોગ થયો છે પણ બંનેની ડીઝાઈન પણ જુદી જોવા મળે છે. અંગ્રેજીમાં પણ બે જુદી ડીઝાઈન જોવા મળે છે. એક સૌથી છેલ્લું સુધારેલું હોય તેમ જણાય છે. ૨૦૧૩માં બાંસવારા ઈન્ડ.માં ૧૬૧૭ કામદારો પૈકી ૮૮૭ કામદારોને વેતન સહીતની રજાઓ મળવાપાત્ર હતી. ૨૦૧૪માં આ એકમના ૧૬૫૧ કામદારો પૈકી ૧૦૧૦ કામદારોને આ લાભ મળવા પાત્ર હતો.
૧૮. વીભાગ “ડી”નો સવાલ નં. ૬ અને ૭ અકસ્માત, જોખમી બનાવો અને એ કારણે ગુમાવેલા માનવદીન અંગેના છે. એક પણ પત્રકમાં આ અંગે કોઈ માહિતી આપવામાં આવી નથી એટલે કે આ એક પણ એકમમાં એક પણ જીવલેણ અકસ્માત, ગંભીર અકસ્માત, જોખમી બનાવ બન્યા નથી અને એ કારણે એક પણ માનવ દીન ગુમાવ્યો નથી. આમ તો આ એક મોટી સીધ્ધી ગણાય, જો સાચું હોય તો. પણ, માહિતી સાચી હોવાનું મનાય તેમ નથી.
૧૯. ૨૫૦ કરતાં વધુ કામદારોને કામે રાખતા એકમો માટે વીભાગ “ઈ” છે. બાંસવારા ઈન્ડ. દ્વારા વર્ષ ૨૦૧૩ના પત્રકમાં આ વીભાગમાં માહિતી આપવામાં આવી છે. તેમાં કેન્ટીનની સવલત, સેફ્ટી કમીટી, એમ્બ્યુલન્સ રુમ, ઓક્યુપેશનલ હેલ્થ સેન્ટર અને તેમાં રોકવામાં આવેલ સ્ટાફ, સેફ્ટી ઓફીસર, મેડીકલ ઓફીસર અને વેલ્ફેર ઓફીસરની માહિતી આપવાની છે. માહિતીને બદલે પત્રકોમાં માત્ર “હા” લખવામાં આવેલું છે. જે એકમો ૨૫૦થી વધુ કામદારોને કામે રાખતા નથી તેમણે આ જગ્યા ખાલી રાખવાની હોય પણ તેમણે પણ જવાબને સ્થાને ટીક માર્ક કરેલી છે!
૨૦. ૨૦૧૪માં બાંસવારા ઈન્ડ. દ્વારા ૫૩૫ મહીલાઓને કામે રાખવામાં આવ્યા હતા પણ તે પૈકી એક પણ મહીલાએ “મેડીકલ બોનસ”ની માગણી કરી ન હતી. તે અગાઉના વર્ષમાં આ એકમમાં ૬૧૯ મહીલાઓને કામે રાખી હોવાનું સવાલ નં. ૭ના જવાબમાં જણાવાયું હતું પણ એ જ પત્રકના વીભાગ “ડી”માં સરેરાશ મહીલા કામદારોની સંખ્યા ૩૯ બતાવી છે. અને તે પૈકી એક પણ મહીલાએ મેડીકલ બોનસની માગણી કરી ન હતી. ૨૦૧૩માં પારસ ડા-પ્રી. દ્વારા ૯ મહીલાઓને કામે રખાઈ હતી પણ એ જ પત્રકમાં વીભાગ “ડી”માં મહીલા કામદારોની સંખ્યાના જવાબમાં જગ્યા ખાલી છોડી છે એટલે કે જવાબ આપેલ નથી.

૨૧. અશોક ડાઈંગ દ્વારા ૨૦૧૩ના ભરાયેલા પત્રકમાં વીભાગ “ડી”માં જણાવવામાં આવ્યું છે કે એમણે ખંડ સમયના એક તબીબને એક ઈન્ડસ્ટ્રીયલ હાયજીનીસ્ટને અને એક સેફ્ટી ઓફીસરને કામે રાખ્યા છે. એ જ રીતે અદીતી સીલ્ક અને મીનાક્ષી ફેશન્સ લી.દ્વારા પણ આવી જ માહિતી આપવામાં આવી છે. ગીઝા ઈન્ડ. તબીબ કે સેફ્ટી ઓફીસરને કામે રાખતી નથી પણ ઈન્ડ.હાયજીનીસ્ટને રાખે છે. બાંસવારા ઈન્ડ. દ્વારા સેફ્ટી ઓફીસર, મેડીકલ ઓફીસર અને વેલ્ફેર ઓફીસર રાખે છે. એમના પત્રકમાં તો ક્યાંય “ઈન્ડસ્ટ્રીયલ હાયજીનીસ્ટ” શબ્દો જ છપાયેલા નથી (પત્રકની ડીઝાઈનમાં જ નથી). શ્રીનાથજી, વીતરાગ અને નક્ષત્ર એમ જણાવે છે કે આ અધીકારીઓની નીમણુંક કરવાનું તેમને માટે કાનુની જરુરીયાત નથી. રાજહંસ અને અગ્રવાલ દ્વારા જગ્યા ખાલી છોડાઈ છે, કોઈ જવાબ અપાયો નથી. ભારતમાં કારખાના કાયદાની હાલની જોગવાઈ અનુસાર ઈન્ડસ્ટ્રીયલ હાયજીનીસ્ટની નીમણુંક કરવાનું ફરજિયાત નથી. ભારતમાં હાલ માત્ર એક જ સ્થળે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ હાયજીનનો પુરા સમયનો કોર્સ ઉપલબ્ધ છે. નીયામક, ઔદ્યોગીક સલામતી અને આરોગ્ય વીભાગમાં રાજ્યમાં હાલ ૪ સ્થળે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ હાયજીન લેબોરેટરી છે પણ તેમની પાસે લાયકાત ધરાવતા એક પણ ઈન્ડ.હાયજીનીસ્ટ નથી. આવા સંજોગોમાં જ્યારે કોઈ એકમ એમ જણાવે કે એમની પાસે પુરા સમયના ઈન્ડ હાયજીનીસ્ટ કામે રાખેલા છે ત્યારે એ માનવા મન ના પાડે છે.

આ પત્રકો જોતાં સમગ્રપણે એવી છાપ ઉભી થાય છે કે એકમો આંકડા અને હકીકતો જાહેર કરવાના કામે ગંભીર ધ્યાન આપતા નથી. નીયમનું પાલન બહુ નબળું છે. એકમો શી માહિતી આપે છે તે જોવાવાળું કોઈ નથી એમ લાગે છે. તમે પત્રક ન ભરો તો પણ કોઈને ચીંતા નથી હોતી. છેલ્લા સુધારા મુજબ જે એકમોએ સેલ્ફ સર્ટીફિકેશનની યોજના સ્વીકારી હોય તેમણે આ પત્રક ભરવાના નથી. પત્રકો સાચી માહિતી આપતા નથી અને રાજ્ય જો આ પત્રકોને આધારે આંકડા એકઠા કરીને જાહેર કરતું હોય તો તે આંકડા તદ્દન ગેરમાર્ગે દોરનારા નીવડે. આ આંકડાકીય માહિતીને આધારે લેવામાં આવેલા નીતીગત નીર્ણયો રાજ્ય અને સમાજને માટે ઈચ્છીત પરીણામો ન આપે.

એપ્રિલ ૨૦૧૬ની સ્થિતિએ નીયામક ઔદ્યોગીક સલામતી અને આરોગ્યની સુરતની કચેરીએ પાવરલુમ અને ટેક્સટાઈલ પ્રોસેસીંગ એકમો સામે ૧,૫૧૩ ફરીયાદો કોર્ટમાં દાખલ કરેલ છે. આ ફરીયાદો કાયદાની નીચે જણાવેલી કલમો અથવા ગુજરાત કારખાના નીયમોના જણાવેલા નીયમોના ભંગ માટે કરવામાં આવી છે. એનો અર્થ એવો તો ન જ કઢાય કે બીજી કલમો કે નીયમોનો

ભંગ થતો નહીં હોય. પરંતુ આ નીયમ, કલમ એવા છે જેના ભંગને આ વીભાગ વધુ ગંભીર ગણે છે.

૧. નીયમ ૬૨ (૧). આ નીયમ કોઈ વ્યક્તી વધુમાં વધુ કેટલું વજન માથે મુકીને અથવા ખેંચીને લઈ જઈ શકે તે અંગે છે.
૨. નીયમ ૧૧૦-એ. આ નીયમ કામદારને ઓળખ કાર્ડ કાઢી આપવા અને જે કામદારોને ઓળખ કાર્ડ કાઢી આપ્યા હોય તેની માહિતી દર્શાવતું રજીસ્ટર જાળવવા અંગે છે.
૩. નીયમ (૧) ૩: આવી કોઈ જોગવાઈ અમને જોવા મળી નહીં.
૪. કલમ ૫૪: કામના કલાક લથી વધવા જોઈએ નહીં.
૫. નીયમ ૫૪: ટેક્સટાઈલ મશીનો માટે પુરવણીમાં જણાવ્યા મુજબની વધારાની સલામતીની જોગવાઈઓ
૬. નીયમ ૮૭/૧: કામના કલાકો
૭. નીયમ ૮૪: વેતન સહીતની રજાઓ અંગેનું રજીસ્ટર
૮. નીયમ ૫-૧૩ (એ) ૧: આ નીયમ અમને જોવા મળ્યો નહીં.
૯. કલમ ૨૧(૧)(૪) (સી) (૧): મશીનોને વાડ કરવી

પ્રકરણ: ૮

## પ્રાથમિક માહિતી

નીચે જણાવેલ વીગતો મુજબની ૫૦ પ્રશ્નાવલી અમે ભરી. ૪૮ એકમોના ૫૦ ઉત્તરદાતાઓએ અભ્યાસમાં ભાગ લીધો.

કોઠો-૧૦

અનુક્રમ	એકમનો પ્રકાર	ભરેલી પ્રશ્નાવલીની સંખ્યા	એકમોની સંખ્યા
૧	પાવરલુમ	૧૦	૧૦
૨	ડાઈગ-પ્રીન્ટીંગ અને કોમ્પોઝીટ મીલ	૩૦	૨૯
૩	એમ્બ્રોઈડરી	૦૭	૦૭
૪	ગારમેન્ટ અને હોઝીયરી	૦૩	૦૨
	કુલ	૫૦	૪૮

### મહીલા કામદારો:

૫૦માંથી ૩ મહીલા કામદાર હતા અને ૪૭ પુરુષ હતા. ત્રણે મહીલાઓ જુદા જુદા વ્યવસાયમાં હતી. એક મહીલા ટેક્સટાઈલ પ્રોસેસીંગ એકમમાં હતી (હવે પછી તેનો ઉલ્લેખ એકમ નં-૧ તરીકે કરેલો છે), બીજી હોઝીયરીમાં (હવે પછી તેનો ઉલ્લેખ એકમ નં-૨ તરીકે કરેલો છે) અને ત્રીજી ગારમેન્ટમાં (હવે પછી તેનો ઉલ્લેખ એકમ નં-૩ તરીકે કરેલો છે) હતી.

એકમ નં-૧માં ૨૦ મહીલા શ્રમીકો સહીત કુલ ૭૦૦ કામદાર હતા. એકમ નં-૨માં ૩૦૦ મહીલા સહીત ૫૦૦ કામદાર અને એકમ નં-૩માં ૨,૦૦૦ મહીલા સહીત કુલ ૫,૦૦૦ કામદારો કામ કરતા હતા.

૨ ઉત્તરદાતા ૪૧-૫૦ની વય જુથના અને એક ૨૬-૩૦ની વયજુથના હતા.

ત્રણે હેલ્પર તરીકે કામ કરતા હતા.

સુરતના કાપડ ઉદ્યોગની મજૂર પરીસ્થિતિ અંગે અભ્યાસ

૨ કાયમી હતા અને એકમ નં-૨માં કામ કરતા બહેન કોન્ટ્રાક્ટ કામદાર હતા.

બે પરીણીત હતા અને એક છુટાછેડા વાળા હતા.

૨ ઉત્તરદાતા ૬-૧૦ વર્ષથી કામ કરતા હતા અને એકમ નં-૩માં કામ કરતા બહેન ૧-૫ વર્ષથી કામ કરતા હતા.

૨ ઉત્તરદાતા અર્ધકુશળ હતા અને એકમ નં-૧માં કામ કરતા બહેન અકુશળ હતા.

ત્રણે ૮ કલાક કામ કરતા હતા પણ ૨ને ઓવરટાઈમમાં કામ કરવા ફરજ પડાતી હતી. એક ઉત્તરદાતાએ જણાવ્યું કે ઓવર ટાઈમમાં કામ કરવાની ના પાડે તો કાઢી મુકવાની ધમકી આપે છે અને બીજા બહેને જણાવ્યું કે કામનો વધુ બોજો નાખીને અથવા ઉપરી અધીકારી પાસે વારંવાર ફરીયાદ દ્વારા તેને હેરાન કરવામાં આવે છે. ગંદા અને બીભત્સ વીધાનો કરીને (કોમેન્ટ કરીને) પણ હેરાન કરવામાં આવે છે.

એક પણ એકમમાં ગર્ભવતી મહીલા સાથે ભેદભાવ કરવામાં આવતો હોવાનું જાણવા મળ્યું નહીં.

એકમ નં-૧ અને નં-૨માં સરખા કામ માટે પુરુષો કરતાં મહીલાઓને ઓછું વેતન ચુકવવામાં આવે છે.

એકમ નં-૧માં પગાર પાવતી આપવામાં આવતી નથી પણ બીજા બેમાં આપવામાં આવે છે.

ત્રણે મહીલાઓ મહીને રૂ.૫,૦૦૦/- કે તેથી ઓછું કમાતા હતા. કોઈને મોંઘવારી ભથ્થું કે અન્ય ભથ્થા ચુકવવામાં આવતા ન હતા.

કોઈને સરકાર દ્વારા જાહેર કરાતા લઘુત્તમ વેતનની જાણ ન હતી અને કોઈને એ મુજબ વેતન ચુકવાતું ન હતું.

એકમ નં-૧ અને ૨ પગાર સમયસર ચુકવતા હતા. તમામને મહીનાનો અંતે પગાર ચુકવાતો હતો.

તમામને લાગતું હતું કે પગાર તેમની જરૂરીયાતો કરતાં ઓછો હતો. પુરતો પગાર તેમના મતે રૂ. ૭-૧૨,૦૦૦/- ગણાય.

બે ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેઓ બોનસ મેળવવા હકદાર છે પણ ત્રીજાને પોતાના હક વીશે એવી કોઈ માહિતી ન હતી. ગયા વર્ષે એકને બોનસ મળ્યું ન

હતું, એકને ૪.૮%ને દરે અને બીજાને ૪%ને દરે બોનસ ચુકવાયું હતું. એ મુજબ એકને રૂ. ૨,૮૦૦/- અને બીજાને રૂ. ૨,૫૦૦/- બોનસ મળ્યું હતું.

એકમ નં-૧ દ્વારા ભેટમાં રૂ. ૫૦-૬૦/-ની કીમતના સ્ટીલના વાસણ ભેટ અપાય છે. એકમ નં-૨એ કોઈ ભેટ આપી ન હતી. એકમ નં-૩ દ્વારા બોનસ ઉપરાંત ૫૦૦ ગ્રા. મીઠાઈ અને રૂ. ૧૫૦/-ની ભેટ અપાઈ.

કાયદા દ્વારા ઓવરટાઈમનો પગાર બમણા દરે ચુકવવાનો હોય છે પણ કોઈને એ દરે ઓવરટાઈમનું વેતન ચુકવવામાં આવતું નથી. ૨ ઉત્તરદાતા અઠવાડીયામાં ૫૬ કલાક (૭ દીવસ X ૮ કલાક) કામ કરતા હતા જ્યારે એકમ નં-૨માં કામ કરતા બહેન અઠવાડીયામાં ૭૦ કલાક (૭ દીવસ X ૧૦ કલાક) કામ કરતા હતા. તેણે કહ્યું કે તેનો પગાર ટુંકો હોવાને કારણે એ ઓવરટાઈમ કરે છે.

ફરજના કલાકો દરમીયાન સીક્યુરીટી વાળા કોઈને પોતે ઈચ્છે ત્યારે બહાર જવા દેતા નથી.

કોઈને અઠવાડીક રજા મળતી નથી. અઠવાડીક રજાનો પગાર તેમને મળતો નથી.

એકમ નં-૨ અને ૩માં કામ કરતી બહેનોને અઠવાડીક રજાને દીવસે પણ કામ કરવા જવું પડે છે. ત્રણમાંથી બે જણને કુટુંબ માટે ૧૨ કલાક અને ત્રીજાને ૧૬ કલાક મળે છે.

કટોકટીમાં તબીબી સારવાર માટેનો પુરો અથવા આંશીક ખર્ચ એક એકમ ચુકવતું હતું.

નોકરી રાખતી વખતે અથવા તે પછી નીચમીત સમયાંતરે તબીબી તપાસ કોઈ કરાવતું નથી.

ત્રણે એકમો અંગત સુરક્ષાના સાધનો પુરા પાડતા હતા- બે એકમો માસ્ક અને હાથમોજા અને ત્રીજું એકમ ભુટ પણ આપતું હતું.

એકમ નં-૧માં કામ કરતા ઉત્તરદાતાને કારખાનામાં કામ કરતાં અકસ્માત થયો હતો જ્યારે બીજા બે ને એવો કોઈ અનુભવ ન હતો. બે મહીના અગાઉ તે લપસી પડ્યા હતા અને તે કારણે જે ઈજા થઈ તે માટે તેમણે ૪ દીવસની રજા લેવી પડી હતી.

કામનું વાતાવરણ ગરમ, રસાયણોના ધુમાડા અને બાષ્પથી ભરેલું અને પ્રોસેસીંગ એકમમાં અવાજ (એકમ નં-૧). હોઝીયરી એકમમાં ધુળ અને

ગરમીની સમસ્યા હતી અને ગારમેન્ટ એકમમાં માત્ર ધુળની સમસ્યા હતી. એકમ નં-૧માં ગરમી અને રસાયણોના પ્રદુષણની તીવ્રતા “ખુબ વધુ” હતી અને અવાજની “વધુ” હતી. એકમ નં-૨માં ગરમી અને ધુળની સમસ્યા “વધુ” હતી અને એકમ નં-૩માં ધુળની સમસ્યા “વધુ” હતી.

એકમ નં-૧ના ઉત્તરદાતાએ જણાવ્યું કે કામના વાતાવરણથી તેની તબીયત બગડી શકે છે. પણ હાલ તેને તે કારણે કોઈ બીમારી નથી. તેના કોઈ સહકાર્યકરોને પણ કોઈ વ્યાવસાયિક બીમારી હોવાનું ધ્યાનમાં આવ્યું નથી.

હોઝીયરી અને ગારમેન્ટ એકમના ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેમના પગારમાંથી ઈ.એસ.આઈનો ફાળો કાપવામાં આવે છે પણ એકમ નં-૧ - પ્રોસેસીંગ એકમમાં - ફાળો કાપવામાં આવતો ન હતો. એક ઉત્તરદાતા માટે ઈ.એસ.આઈ.નું દવાખાનું ૧-૫ કીમી દુર હતું અને બીજી માટે એ ૫-૭ કીમી દુર હતું. જો કે તેઓ દવાખાનાનો લાભ લેતા ન હતા.

હોઝીયરી અને ગારમેન્ટ એકમોમાં કેન્ટીનની સગવડ હતી. હોઝીયરી એકમમાં ખાદ્ય પદાર્થો બજાર ભાવે મળતા હતા જ્યારે ગારમેન્ટ એકમમાં સસ્તા દરે મળતા હતા. સસ્તા દરે મળતું હતું ત્યાં ખાદ્ય પદાર્થોની ગુણવત્તા સંતોષકારક હતી અને બજારભાવે મળતું હતું ત્યાં સંતોષકારક ન હતી.

ત્રણે એકમોમાં પીવાનું સ્વચ્છ પાણી ઉપલબ્ધ હતું. પાણીને સ્વચ્છ કરવા પ્રોસેસીંગ એકમ અને ગારમેન્ટમાં આરઓ પ્લાન્ટ હતા જ્યારે ત્રીજા એકમમાં પાણી કેવી રીતે શુદ્ધ કરવામાં આવતું તેની માહિતી ઉત્તરદાતાને ન હતી. ત્રણે એકમમાં ઉનાળામાં ઠંડુ પાણી મળતું હતું.

પ્રોસેસીંગ એકમમાં ૨, હોઝીયરીમાં ૫૦ અને ગારમેન્ટમાં ૩૦ સંડાસની સગવડ હતી. હોઝીયરીમાં ૨૦ મુતરડી હતી પણ બીજા બેમાં અલાયદી મુતરડી ન હતી. સંડાસ ચોખ્ખા હોય છે અને સારી જાળવણી કરવામાં આવે છે. ફરજના સમય દરમીયાન કેટલી વાર હાજત માટે જવાય તે અંગે હોઝીયરીમાં કેટલાક બંધન હતા પણ બીજા બેમાં એવા કોઈ બંધન ન હતા.

પ્રોસેસીંગ એકમમાં જ્યાં ૬૮૦ પુરુષ સામે માત્ર ૨૦ મહીલાઓ કામ કરે છે ત્યાં મહીલાઓ માટે અલાયદા સંડાસ ન હતા જ્યારે અન્ય બે એકમોમાં હતા.

એકમ નં-૧ અને ૨માં બાથરુમની સગવડ ન હતી. એક પણ એકમમાં પાણીના ખુલ્લા નળ ન હતા. એકમ નં-૩માં બાથરુમની સગવડ આપેલી હતી અને કામદારો તેનો ઉપયોગ કરતા હતા.

આ જ એકમ (ગારમેન્ટ)માં સેફ્ટી કમીટી હતી અને તેમાં કામદારોના પ્રતીનીધી હતા. એકમ નં-૨ ને ઉમાં સલામતી માટે તાલીમ આપવામાં આવતી હતી. જોખમો અંગેની માહિતી સુપરવાઈઝર દ્વારા મૌખિક આપવામાં આવતી હતી. નોકરી અંગેના કોઈ લેખિત કરાર ત્રણેમાંથી એક પણ ઉત્તરદાતાએ કર્યા ન હતા.

નોકરી મેળવવા તેમણે કોઈને કશી લાંચ આપવી પડતી ન હતી.

એકમ નં-૨ અને ૩ના ઉત્તરદાતાઓએને પ્રોવીડન્ટ ફંડ અંગે માહિતી હતી અને બંનેના પગારમાંથી પીએફનો ફાળો કાપવામાં આવતો હતો. એકમ નં-૩માં ગ્રેજ્યુઈટી યુકવવામાં આવે છે, એકમ નં-૧માં યુકવતા નથી અને એકમ નં-૨ના ઉત્તરદાતાને માહિતી ન હતી.

આ જવાબો પરથી કહી શકાય કે મહીલા કામદારો માટે હોઝીયરી અને ગારમેન્ટ એકમોની સરખામણીએ પ્રોસેસીંગ એકમો બધી રીતે સૌથી ખરાબ હોય છે.

**સામાન્ય પૃથકકરણ:**

**સ. ૨ એકમ કયા વીસ્તારમાં છે?**

**કોઠો-૧૧**

અનુક્રમ	વીસ્તાર	એકમની સંખ્યા
૧	પાંડેસરા	૦૮
૨	કાપોદરા, વરાછા	૧૩
૩	સચીન	૧૭
૪	કતારગામ	૦૧
૫	ઉન	૦૩
૬	વેડરોડ	૦૪
૭	બામરોલી	૦૧
૮	ઉધના રોડ	૦૨
૯	નવસારી	૦૧
	કુલ	૫૦

સુરતના કાપડ ઉદ્યોગની મજૂર પરીસ્થિતી અંગે અભ્યાસ

### સ. ૩/૪ એકમની સ્થાપના ક્યારે થઈ હતી? એકમમાં શાનું ઉત્પાદન થાય છે?

૫૦ ઉત્તરદાતાઓ પૈકી માત્ર ૧૪ (૨૮%)ને જ એકમ ક્યારે સ્થપાયું તેની માહિતી હતી. એ મુજબ સૌથી જુનું એકમ અગ્રવાલ ટેક્સટાઈલ (૧૯૭૦) અને સૌથી નવું પન્નાવતી ટેક્સટાઈલ (૨૦૦૫) હતું.

આ એકમોમાં ડેનીમ, ગ્રે કાપડ કે સાડી, દુપટ્ટા, અંડરવેર, શર્ટ, જેકેટ અને કપડા પર ભરતકામ થતું હતું.

### સ. ૫ ટર્નઓવર/વર્ષ અને બ્રાન્ડ નેઈમ/ગ્રાહકો

એક પણ ઉત્તરદાતા આ સવાલનો જવાબ આપી શક્યા ન હતા.

### સ. ૭. કામદારોની સંખ્યા



આ એકમોમાં રથી ૨૦૦૦ સુધી કામદારોની સંખ્યા હતી. મહીલા કામદારોની સંખ્યા ૦-૩૦૦૦ હતી. બાંસવાડા સીન્ટેક્સ નામની તૈયાર કપડાંનું ઉત્પાદન કરતી કંપનીમાં ૨,૦૦૦ પુરુષ અને ૩,૦૦૦ મહીલા કામદારો કામ કરતા હોવાનું ઉત્તરદાતાએ જણાવ્યું. આ એકમ પોતાના ઉત્પાદનો અમેરીકા, ઈંગ્લેન્ડ, કેનેડા, સ્પેન, જર્મની, ઈટાલી, ફ્રાન્સ, ફીલીપાઈન્સ, ટર્કી અને ખાડીના દેશો થઈને કુલ ૫૦ દેશોમાં નીકાસ કરે છે.

મહીલા કામદારો: ૩૭ એકમોમાં મહીલા કામદારોને રાખવામાં આવે છે. ૩૭માંથી ૩૪ એકમોમાં ૧૦૦ કરતાં ઓછા મહીલા શ્રમીકો હતા. આ ૩૪માંથી ૭૬% (૨૬) એકમો પ્રોસેસીંગ એકમો હતા.

બાકીનામાંથી ૪ એકમ એમ્બ્રોઈડરીના, ૩ પાવરલુમના અને એક કમ્પોઝીટ મીલ હતી. માત્ર ૩ એકમો એવા હતા જેમાં ૧૦૦ કરતાં વધુ મહીલાઓ કામ કરતી હતી. આ ૩માંથી એક ગારમેન્ટ એકમ હતું જેમાં ૩,૦૦૦ મહીલાઓ, એક પ્રોસેસીંગ એકમમાં ૧૫૦ મહીલાઓ અને એક હોઝીયરી એકમમાં ૩૦૦ મહીલાઓ કામ કરતી હતી.

### કોઠો-૧૨

અનુક્રમ	મહીલા કામદારોની સંખ્યા	પ્રોસેસીંગ એકમો	પાવરલુમ એકમો	ગારમેન્ટ	હોઝીયરી એકમ	એમ્બ્રોઈડરી	કમ્પોઝીટ મીલ	કુલ
૧	૧૦ કે તેથી ઓછા	૦૪	૦૩	૦૦	૦૦	૦૩	૦૦	૧૦
૨	૧૧-૫૦	૧૨	૦	૦	૦	૦૧	૦૦	૧૩
૩	૫૧-૧૦૦	૧૦	૦૦	૦૦	૦૦	૦૦	૦૧	૧૧
૪	૧૦૧-૩૦૦	૦૧	૦૦	૦૦	૦૧	૦૦	૦૦	૦૨
૫	૩૦૧-૫૦૦	૦૦	૦૦	૦૦	૦૦	૦૦	૦૦	૦૦
૬	૫૦૧-૭૦૦	૦૦	૦	૦	૦	૦	૦	૦૦
૭	>૭૦૧	૦૦	૦	૦૧	૦	૦	૦	૦૧
	કુલ	૨૭	૦૩	૦૧	૦૧	૦૪	૦૧	૩૭

### પુરુષ કામદાર:

૪૮ એકમોમાંથી ૧૦૦ કે તેથી ઓછા પુરુષ કામદારો કામ કરતા હોય તેવા એકમોની સંખ્યા માત્ર ૧૫ હતી, જે મહીલા કામદારોને સંદર્ભે ૩૪ હતી. જે ૯ પાવરલુમ એકમો આ અભ્યાસમાં સામેલ કર્યા છે તે તમામમાં ૫૦ કે તેથી ઓછા કામદારોને કામે રખાતા હતા. મજૂર કાયદાઓના અમલમાંથી બચવા પાવરલુમ એકમોના માલિકો બને તેટલા ભાગલા પાડે છે તે વાત અગાઉ કહેવાઈ ચુકી છે. પ્રોસેસીંગ એકમોના કામ અને પ્રક્રિયાને કારણે એમાં આવા ભાગલા શક્ય નથી. જે ૧૫ એકમો ૧૦૦ કે તેથી ઓછા કામદારોને કામે રાખે છે તેમાં એક પણ પ્રોસેસીંગ એકમ નથી. જે પ્રોસેસીંગ એકમમાં સૌથી ઓછા પુરુષ કામદારો હતા તે એકમમાં ૨૦૦ કામદાર હતા અને જે પ્રોસેસીંગ એકમમાં સૌથી વધુ પુરુષ કામદાર હતા તે એકમમાં ૬૮૦ પુરુષ કામદાર હતા.

### કોઠો-૧૩

અનુક્રમ	મહીલા કામદારોની સંખ્યા	પ્રોસેસીંગ એકમો	પાવરલુમ એકમો	ગારમેન્ટ	હોઝીયરી એકમ	એમ્બ્રોઈડરી	કમ્પોઝીટ મીલ	કુલ
૧	૧૦ કે તેથી ઓછા	૦૦	૦૩	૦૦	૦૦	૦૬	૦૦	૦૯
૨	૧૧-૫૦	૦૦	૦૬	૦	૦	૦	૦૦	૦૬
૩	૫૧-૧૦૦	૦૦	૦૦	૦૦	૦૦	૦૦	૦	૦૦
૪	૧૦૧-૩૦૦	૦૪	૦૦	૦૦	૦૧	૦૦	૦૦	૦૫
૫	૩૦૧-૫૦૦	૧૮	૦૦	૦૦	૦૦	૦૧	૦૦	૧૯
૬	૫૦૧-૭૦૦	૦૭	૦	૦	૦	૦	૦	૦૭
૭	>૭૦૧	૦	૦	૦૧	૦	૦	૦૧	૦૨
	કુલ	૨૯	૦૯	૦૧	૦૧	૦૭	૦૧	૪૮

સુરતના કાપડ ઉદ્યોગની મજૂર પરીસ્થિતિ અંગે અભ્યાસ

નીચેનો કોઠો જુદા જુદા એકમોના કદ વીશે માહિતી આપે છે. એ બહુ સ્પષ્ટ છે કે પ્રોસેસીંગ એકમો સૌથી વધુ કામદારોને કામે રાખે છે અથવા રોજી આપે છે

#### કોઠો-૧૪

અનુક્રમ	એકમનો પ્રકાર	એકમોની સંખ્યા	પુરુષ કામદાર		મહીલા કામદાર	
			સૌથી વધુ	સૌથી ઓછા	સૌથી વધુ	સૌથી ઓછા
૧	પ્રોસેસીંગ એકમ	૨૯	૬૮૦	૨૦૦	૧૫૦	૦૦
૨	પાવરલુમ	૧૦	૪૦	૦૩	૦૨	૦૧
૩	એમ્બ્રોઈડરી	૦૭	૩૫૦	૦૨	૫૦	૦૦

**સ.૮/૯/૧૦. તમારા એકમમાં યુનીયન છે? તમે યુનીયનના સભ્ય છો?**

૪૭ એકમોના ઉત્તરદાતાઓએ ના પાડી કે યુનીયન નથી. નવસારીની ૧૯૩૧માં સ્થપાયેલી મફતલાલ મીલમાં યુનીયન છે. પ્રોસેસીંગ એકમના એક પુરુષ કામદારે જણાવ્યું કે તેમને ત્યાં યુનીયન તો નથી પણ જરુર પડે ત્યારે બધા કામદારો ભેગા થઈ જાય છે ખરા.

એક પણ ઉત્તરદાતા એવો ન હતો જે યુનીયનનો સભ્ય હોય. ૪૯ ઉત્તરદાતાઓએ ના પાડી અને એક ઉત્તરદાતાએ “લાગુ પડતું નથી” એવો જવાબ આપ્યો.

સ. ૧૧/૧૨/૧૩/૧૪/૧૫/૧૬/૧૭/૧૮. યુનીયન સાથે છેલ્લે ક્યારે કરાર થયા? કરારની નકલ તમને જોવા મળે છે? કરારની મુખ્ય શરતો શી છે? મેનેજમેન્ટ કરારનો અમલ બરાબર કરે છે ખરી? ફરજના સમય દરમીયાન બેઠક કરવાની યુનીયનને મંજૂરી મળે છે? તમારા એકમમાં યુનીયનને દબાવવામાં આવે છે? કેવી રીતે?

એક પણ ઉત્તરદાતાને “લાગુ પડતું નથી”

**સ. ૧૯. ઉત્તરદાતાનું લીંગ**

૪૭ પુરુષ અને ૩ મહીલા

**સ. ૨૦. ઉત્તરદાતાની ઉંમર**

૪૦ (૮૦%) ઉત્તરદાતાઓ ૨૬-૫૦ની વયજૂથના હતા જ્યારે ૯ (૧૯%) ઉત્તરદાતાઓ ૧૯-૨૫ વયજૂથના હતા. એક ઉત્તરદાતા ૫૦ કે તેથી વધુ વયના હતા. આ ૫૦માં કોઈ બાળમજુર નહીં.

### સ. ર ૧. તમારો હોદ્દો શો છે?

૪૦ ઉત્તરદાતાઓ ઓપરેટર હતા, ૮ ઉત્તરદાતાઓ હેલ્પર હતા અને એક સુપરવાઈઝર હતા. એક ઉત્તરદાતાએ જવાબ આપ્યો નહીં.

### સ. ર ૨. તમને ઓળખ કાર્ડ આપવામાં આવે છે?

૪૧ (૮૨%) ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેમને ઓળખકાર્ડ મળતું નથી. ૬ એકમના જે ૭ ઉત્તરદાતાઓએ “હા”માં જવાબ આપ્યા તે તમામ પાવરલુમ સીવાયના એકમોના હતા. પાવરલુમ એક મોટો ઉદ્યોગ છે અને તેમાંથી એક પણ કામદારની “હા” નથી આવી તે સુચક છે. જે ૬ એકમના કામદારોએ “હા” પાડી છે તેમાં બે પ્રોસેસીંગ એકમ છે અને એમ્બ્રોઈડરી, ગારમેન્ટ, હોઝીયરી અને કોમ્પોઝીટ મીલના એક-એક કામદાર છે.

### સ. ર ૩. તમે કાયમી/કોન્ટ્રાક્ટ/હંગામી/બદલી/ટ્રેઈની/એપ્રેન્ટીસ છો?

૩૫ (૭૦%) ઉત્તરદાતાઓ હંગામી કામદાર હતા. માત્ર ૧૨% કાયમી હતા.

જે ૬ ઉત્તરદાતાઓ કાયમી છે તેમાંથી ૩ પ્રોસેસીંગ એકમના છે અને પાવરલુમ, હોઝીયરી અને ગારમેન્ટના ૧-૧ છે. એનો અર્થ શો થયો? સામાન્ય રીતે એમ મનાય કે જે કામદારોને સામાજિક સુરક્ષાના અને અન્ય મજૂર કાયદાના લાભ મળે છે તે કાયમી ગણાય. જે ૬ ઉત્તરદાતાઓએ આ સવાલના જવાબમાં પોતે “કાયમી” હોવાનું ગણાવ્યું છે તેમને આવા લાભ મળે છે ખરા? અમે અમારા સવાલ નં. ૨૨, ૨૮, ૫૩, ૫૪, ૬૩, ૬૬, ૭૧, ૭૪.૧, ૧૦૧ અને ૧૩૬.૧માં તેમણે આપેલા જવાબ સાથે આ સવાલના જવાબને સરખાવ્યો. અમને જોવા મળ્યું કે ગારમેન્ટ અને હોઝીયરી એકમના ૧-૧ એમ માત્ર બે જ ઉત્તરદાતાઓ આ વ્યાખ્યા મુજબ કાયમી હોવાની કસોટીમાં ખરા ઉતરે છે. જો કે એમને પણ અઠવાડીક રજાનો પગાર ચુકવાતો નથી. આ બે ઉત્તરદાતાઓ રૂ. ૫,૦૦૦/- કે તેથી ઓછું વેતન મેળવે છે. આ બે સીવાયના અન્ય ૪ ઉત્તરદાતાઓ માને છે કે તેઓ કાયમી કામદાર છે પરંતુ તેઓને ન તો બોનસ મળે છે, ન ઈએસઆઈ - પીએફના લાભ મળે છે, ન પગાર પાવતી મળે છે, ન અઠવાડીક રજાનો પગાર મળે છે. એનો અર્થ થયો કે કાયમી કામદારનો અર્થ જ તેમને ખબર નથી અને તેમના અધીકાર કયા છે તે પણ તેમને ખબર નથી.

૭ એકમના ૮ ઉત્તરદાતાઓ કોન્ટ્રાક્ટ કામદાર હતા જેમાંથી ૫ પ્રોસેસીંગ એકમના હતા, એક હોઝીયરી એકમના હતા અને એક એમ્બ્રોઈડરી એકમના હતા.

૩૫ ઉત્તરદાતાઓ હંગામી હતા જેમાંથી ૨૦ પ્રોસેસીંગ એકમોમાં, ૯ પાવરલુમમાં અને ૬ એમ્બ્રોઈડરી એકમમાં કામ કરતા હતા. ૭૦% ઉત્તરદાતાઓ હંગામી હતા.

**સ. ૨૪. તમે કેટલા સમયથી આ એકમમાં કામ કરો છો ?**

જવાબ- એક ઉત્તરદાતા જે સુપરવાઈઝર હતા તેમણે આ સવાલનો જવાબ આપ્યો નહીં.

૧૨ (૨૪%) ઉત્તરદાતાઓ પ્રમાણમાં નવા હતા. તેમાંથી ૫ પ્રોસેસીંગ એકમમાં, ૪ એમ્બ્રોઈડરી એકમમાં અને ૩ પાવરલુમ એકમમાં કામ કરતા હતા.

૨૧ (૪૨%) ઉત્તરદાતાઓ ૧-૫ વર્ષથી કામ કરતા હતા. તેમાંથી ૧૩ પ્રોસેસીંગ એકમમાં, ૪ પાવરલુમમાં, ૩ એમ્બ્રોઈડરીમાં અને એક ગારમેન્ટ એકમમાં કામ કરતા હતા.

અન્ય ૧૨ (૨૪%) ૬-૧૦ વર્ષથી કામ કરતા હતા. તેમાંથી ૮ પ્રોસેસીંગ એકમમાં, ૨ પાવરલુમમાં, અને ૨ હોઝીયરી એકમમાં કામ કરતા હતા.

૧૧ વર્ષ કે તેથી વધુ સમયથી કામ કરનારા માત્ર બે હતા અને તે બંને પ્રોસેસીંગ એકમમાં કામ કરતા હતા. બાકીના ૨ ઉત્તરદાતાઓ વીશે માહિતી મળી નથી.

પ્રોસેસીંગ એકમમાં કામ કરતા ૧૦ ઉત્તરદાતાઓ ૬ કરતાં વધુ વર્ષથી કામ કરતા હતા. પાવરલુમના ૩ કામદારો પણ આ શ્રેણીમાં આવતા હતા.

અર્થ એ થયો કે ૬૬% કામદારો ૫ વર્ષ કે તેથી ઓછા સમયથી કામ કરતા હતા, ૨૪% ઉત્તરદાતાઓ ૬થી ૧૦ વર્ષથી કામ કરતા હતા પણ ૧૦ વર્ષ કરતાં વધુ સમયથી કામ કરતા હોય તેવા ઉત્તરદાતાઓ માત્ર ૪% હતા! સુરતમાં કાપડ ઉદ્યોગ તો બહુ જુનો છે છતાં લાંબા સમયથી કામ કરતા કામદારો આ અભ્યાસમાં શા માટે જોવા મળ્યા નથી? માત્ર યુવાનો માટે જ આ ઉદ્યોગ છે? ઉપર ઉંમરના સવાલમાં જોવા મળ્યું કે ૮૦% ઉત્તરદાતા ૨૬-૫૦ના વયજૂથમાં હતા. એટલે કે થોડા વર્ષમાં જ ઉદ્યોગ તેમને થકવી નાખે છે કે કામ કરવાને અશક્ત બનાવી દે છે. શું ભારે શારીરિક મહેનતનું કામ હશે તે કારણે એમ થાય છે કે તેમને પુરતું પોષણ ન મળે તે કારણે શરીર ઝડપથી શક્તિ ગુમાવે છે?

**સ. ૨૫. તમે કુશળ/અર્ધકુશળ/અકુશળ/ટ્રેઈની/એપ્રેન્ટીસ છો?**

મોટાભાગના ઉત્તરદાતાઓ કહ્યું કે તેઓ કુશળની શ્રેણીમાં આવે છે. ૩૫ એકમના ૩૫ (૭૦%) ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેઓ કુશળ કામદાર છે. તે પૈકી

૧૯ એકમ પ્રોસેસીંગ એકમોમાં કામ કરનારા, ૧૦ પાવરલુમ એકમના અને ૬ એમ્પ્રોઈડરી એકમના હતા.

૧૦ એકમના ૧૨ ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેઓ અર્ધ-કુશળ કામદારો છે. આ ૧૦ એકમોમાં ૭ પ્રોસેસીંગ એકમો અને એમ્પ્રોઈડરી, ગારમેન્ટ અને હોઝીયરીના ૧-૧ એકમોનો સમાવેશ થાય છે.

૨ ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેઓ અકુશળ છે અને તે બંને પ્રોસેસીંગ એકમોમાં કામ કરતા હતા.

**સ. ૨૬. તમે અપરીણીત/પરીણીત/વીધવા/વીધુર/છુટા પડેલા/ત્યકતા છો?**

૬૪% ઉત્તરદાતાઓ પરીણીત અને ૩૪% ઉત્તરદાતાઓ અપરણીત હતા. જો કે તેમના કુટુંબ સુરતમાં છે કે દેશમાં તેની વીગત લીધી નહીં.

**સ. ૨૭. તમારા કુટુંબમાં કેટલા સભ્યો તમારા પર આધારીત છે?**

જવાબ- ૫૦ ઉત્તરદાતાઓ પર કુલ ૬૬ બાળકો અને ૧૧૦ વયસ્કો આધારીત છે.

આ અભ્યાસમાં સામેલ ૧૭ ઉત્તરદાતાઓ અપરીણીત હતા જેમાંથી ૧૫ને કોઈ બાળકોની જવાબદારી ન હતી. અન્ય ૨ને કુટુંબની જવાબદારી હતી. તેમાંથી ૫ તો એવા હતા જેમને કોઈ વયસ્કોની પણ જવાબદારી ન હતી.

**સ. ૨૮. કામના કલાક : ૮/૧૨/\_\_\_ (જણાવો)**

૭૨% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેઓ ૧૨ કલાકની નોકરી કરે છે. એક પણ મહીલા ૮ કલાક કરતાં વધુ કામ કરતી નથી પરંતુ આપણે આગળ જોઈશું કે તેમને ઓવરટાઈમ કામ કરવા માટે ફરજ પડાય છે.

૧૧ ઉત્તરદાતાઓ બડભાગી છે જેઓના કામના કલાક માત્ર ૮ છે. આ ૧૧માં ૭ પ્રોસેસીંગ એકમો છે, એક ગારમેન્ટ, ૧ હોઝીયરી અને એક કમ્પોઝીટ મીલ છે. પાવરલુમના એક પણ કામદારના નસીબમાં ૮ કલાકની નોકરી નથી.

**સ. ૨૯. તમને ઓવરટાઈમ કામ કરવા ફરજ પાડવામાં આવે છે? હા/ના**

૮૦% એ આ સવાલના જવાબમાં “હા” પાડી. આમાં ૨ મહીલા ઉત્તરદાતાઓનો પણ સમાવેશ થાય છે. આ ૪૦ ઉત્તરદાતાઓ ૩૮ એકમોમાં કામ કરે છે. ૮ પ્રોસેસીંગ એકમો, એક કમ્પોઝીટ મીલ અને એક પાવરલુમ એકમ આમાંથી બાકાત છે.

**સ.૩૦. જો “હા” હોય તો કેવી રીતે ફરજ પાડે છે?**

૪૦ ઉત્તરદાતાઓ જેમને ઓવરટાઈમ કામ કરવા ફરજ પડાય છે તેમાંથી પ્રોસેસીંગ એકમોના બે ઉત્તરદાતાઓએ આ સવાલનો જવાબ આપ્યો નથી.

૩૨(૬૪%) ઉત્તરદાતાઓ માટે એ નોકરીની શરત છે. ૩ ઉત્તરદાતાઓ જણાવ્યું કે તેમને કાઢી મુકવાની ધમકી અપાય છે. આ ૩માં પ્રોસેસીંગ, ગારમેન્ટ અને હોઝીયરી એકમોનો સમાવેશ થાય છે. અન્ય ૩ ઉત્તરદાતાઓને જુદી જુદી રીતે હેરાન કરવામાં આવે છે. આ ૩ ઉત્તરદાતાઓ ૩૬ એકમમાં કામ કરે છે. ૧૮% ઉત્તરદાતાઓને “લાગુ પડતું નથી” એવો જવાબ આપ્યો અને ૪%ને “માહિતી નથી”

**સ.૩૧. કારખાનામાં પ્રવેશ કરવા અને બહાર નીકળવા પર કોઈ બંધન છે?**

૫૦% ઉત્તરદાતાઓને બંધન છે અને ૫૦%ને નથી. સામાન્યરીતે આવા બંધન તો હોય જ. પણ ૫૦% જેટલા એમ કહેતા હોય કે તેમને બંધન નથી તે પાવરલુમમાં શક્ય છે કારણ ત્યાં મજૂરી પીસ રેટ પર હોય એટલે માલીક કામદારની આવ-જા પર કોઈ દેખરેખ રાખતા ન હોય.

**સ.૩૩. ૧૫ વર્ષથી નાની ઉંમરના કોઈ બાળમજૂર તમારા એકમમાં કામ કરે છે?**

આ સવાલના જવાબમાં ૪ પ્રોસેસીંગ એકમ અને ૨ પાવરલુમ એકમોમાં બાળમજૂરોને કામે રાખવામાં આવતા હોવાનું ઉત્તરદાતાઓનું કહેવું હતું. ૫૦% ઉત્તરદાતાઓએ ના પાડી પણ ૩૬%એ જણાવ્યું કે તેમને “ખબર નથી”. તેમને ખરેખર ખબર ન પણ હોય અને ખબર હોય તો કહેવા ન માગતા હોય પણ સાથે જ “ના” જેવો તદ્દન જુદો જવાબ આપવામાંથી પણ બચવું હોય તો ખબર નથી જણાવી દીધું હોય તેમ બને.

- પાવરલુમમાં કામ કરતા એક પુરુષ કામદારે જણાવ્યું કે અમારા એકમમાં ૧૫ વર્ષથી નાના બાળકોને કામે રાખવામાં આવે છે જે બોબીન ભરવાનું કામ કરે છે.
- ૪૧-૫૦ની વય જુથના ઓપરેટર તરીકે પાવરલુમમાં છેલ્લા બે વર્ષથી કામ કરતા એક પુરુષ કામદારે જણાવ્યું કે માલીકને જ્યારે વયસ્ક મજૂર મળતા નથી ત્યારે બાળ મજૂર રાખે છે.

**સ.૩૪. આ બાળમજૂર કેટલા કલાક કામ કરે છે?**

ઉપરના સવાલના જવાબમાં માત્ર ૬ ઉત્તરદાતાઓએ “હા” કહી છે.

બે પ્રોસેસીંગ એકમો જે બાળ મજૂર રાખે છે તેઓ તેમની પાસે ૪ કલાક કામ કરાવે છે. બાળમજૂર પ્રતીબંધ અને નીયમન ધારો બાળમજૂરોને કામે રાખવા પર સંપૂર્ણ પ્રતીબંધ ફરમાવતો નથી. (આ અહેવાલ લખાયા બાદ ભારત સરકારે કાયદામાં સુધારો કરી ૧૪ વર્ષથી નીચેના બાળકોને કામ કરવા પર સંપૂર્ણ પ્રતીબંધ મુક્યો છે.) પરંતુ સદર ધારાની ક.૩ બાળકોને પ્રોસેસીંગ એકમો અને પાવરલુમ એકમોમાં કામે રાખવાની છુટ આપતો નથી. આ ૬ એકમો કાનુની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરી બાળમજૂરોને કામે રાખે છે, પછી તે ૪ કલાક કામ લે કે ૮ કલાક.

બાકીના ૪ એકમો બાળમજૂર પાસે ૮ અને ૧૨ કલાક કામ કરાવે છે. તેમાં ૨ પ્રોસેસીંગ એકમો છે અને ૨ પાવરલુમ એકમો છે.

**સ.૩૫/૩૬. આ બાળમજૂરોને ઓવરટાઈમમાં કામ કરવું પડે છે? સ્વૈચ્છીક કે ફરજિયાત? એ લોકો ઓવરટાઈમ કરે છે?**

૬માં થી ૫ ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે બાળમજૂરને માટે ઓવરટાઈમ મરજિયાત કે સ્વૈચ્છીક છે.

આ ૫ એકમોમાં ૩ પ્રોસેસીંગ એકમો હતા અને ૨ પાવરલુમ એકમો હતા. એક પ્રોસેસીંગ એકમમાં એમને માટે ઓવરટાઈમ ફરજિયાત છે.

જ્યાં ઓવરટાઈમ કરવાનું ફરજિયાત છે ત્યાં એ કરે છે અને જ્યાં મરજિયાત છે ત્યાં કરતા નથી.

**સ.૩૭. ૧૫-૧૮ વર્ષની વયજુથના કીશોરોને કામે રાખવામાં આવે છે?**

૧૩ એકમોમાં આ વયજુથના કીશોરોને કામે રાખવામાં આવે છે. તેમાં ૧૧ પ્રોસેસીંગ એકમો, એક પાવરલુમ એકમ અને એક હોઝીયરી એકમ હતા. આ ૧૩માંથી ૫ તો એવા હતા કે જે ૧૫ વર્ષથી નાના-બાળમજૂરો-ને પણ કામે રાખતા હતા.

**સ.૩૮. ૧૫-૧૮ વર્ષના કીશોરો ૪ કલાકથી વધુ સમય કામ કરતા હોય તેવું તમે જાણો છો?**

સ.૩૭ના જવાબમાં જેમણે “હા”માં જવાબ આપ્યો છે તે તમામે આ સવાલના જવાબમાં પણ હા કહી છે.

- ✓ ૨૬-૩૦ વર્ષની વયજુથના હેલ્પર તરીકે ૧-૫ વર્ષથી પ્રોસેસીંગ એકમમાં કામ કરતા એક પુરુષ ઉત્તરદાતાએ આ માહિતી આપી : એ લોકો ૮ કલાક કામ કરે છે.

સ.૩૯. ૧૫-૧૮ વર્ષની વયજુથના કીશોરો રાત્રે કામ કરતા હોવાનું તમે જાણો છો?

૬૪% ઉત્તરદાતાઓએ “ના” પાડી. માત્ર ૬% ઉત્તરદાતાઓએ હા પાડી.

સ.૪૦. આ કીશોરો શું કામ કરતા હોય છે?

૧. હોઝીયરી એકમોમાં આ કામદારો તૈયાર કપડાંને ઈસ્ત્રી કરવી, વાળવા, પેકીંગ માટેના બોક્સ તૈયાર કરવા, કપડા બોક્સમાં પેક કરવા અને ટ્રકો ભરવાનું કામ કરતા હોય છે.
૨. પ્રોસેસીંગ એકમોમાં જે કામમાં કોઈ તાલીમ કે અનુભવની જરૂર ન હોય તેવા મજૂરીના કામો કરતા હોય છે. એમને કલાકના દરે વેતન ચુકવવામાં આવે છે. એ લોકો સામાન્ય રીતે દીવસના રૂ. ૨૦૦/- કમાઈ લેતા હોય છે.
૩. સાડી ખેંચવી.
૪. ગ્રે કપડાના રોલની હેરફેર કરવી.
૫. પાવરલુમમાં એ લોકો બોબીન ભરવાનું કામ કરે છે.

સ.૪૧. એ લોકો કેટલું કમાય છે – ૧. વયસ્કો જેટલું જ ૨. તેથી ઓછું.

માત્ર ૧૩ એકમોમાં જ કીશોર વયના કામદારોને કામે રાખતા હોવાનું ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું. તે તમામ એકમોમાં આ કામદારો વયસ્ક કામદારો કરતાં ઓછું કમાય છે.

સ.૪૨. કીશોરવયના મજૂરો અંગે વીશેષ.

- એ લોકોને કાયમી ધોરણે રાખતા નથી. જ્યારે જરૂર પડે ત્યારે એમને બોલાવે છે.
- એમને એમના અનુભવને આધારે વેતન ચુકવવામાં આવે છે
- કામને આધારે તેમને રૂ. ૨૦૦-૨૫૦ ચુકવવામાં આવે છે.

સ.૪૩. મહીલા કામદારોની જાતીય સતામણી થતી હોય છે?

૨ ઉત્તરદાતાઓએ આ સવાલના જવાબમાં “હા” કહી છે. આવો જવાબ આપનારાઓમાં એક મહીલા ઉત્તરદાતા છે અને બીજા પુરુષ ઉત્તરદાતા છે. બંને એક જ એકમ - ૩૦૦ મહીલાઓને કામે રાખતા હોઝીયરી એકમમાં - કામ કરે છે.

૫૦% ઉત્તરદાતાઓએ ના પાડી છે તેમાં ૨ મહીલાઓ અને ૨૩ પુરુષ કામદારો છે. ૧૪ (૨૮%) પુરુષ ઉત્તરદાતાઓએ પોતાને આ અંગે માહિતી ન હોવાનું અને ૯ (૧૮%) ઉત્તરદાતાઓએ પોતાને આ સવાલ લાગુ પડતો ન હોવાનું જણાવ્યું છે. ઉત્તરદાતાઓએ આપેલા જવાબ મુજબ ૩૭ એકમોમાં ૪ મહીલા કામદારોને રાખવામાં આવે છે.

પાવરલુમ એકમમાં માત્ર એક જ મહીલા કામ કરે છે. તેમણે સીસીટીવી કેમેરા ગોઠવેલા છે.

#### સ.૪૪. કેવી રીતે?

પુરુષ ઉત્તરદાતાએ જણાવ્યું કે પુરુષો બીભત્સ વાતો કરે અને કોમેન્ટ કરી મહીલાઓને પજવે. એ જ એકમના મહીલા ઉત્તરદાતાએ જણાવ્યું કે મહીલાઓને માથે કામનો વધુ બોજો નાખીને અને તેમના વીરુદ્ધ ઉપરી અમલદારોને વારંવાર ફરીયાદો કરીને તેમને પજવવામાં આવે છે.

#### સ.૪૫/૪૬. ગર્ભવતી મહીલાઓ સાથે કોઈ ભેદભાવ આચરવામાં આવે છે? જો “હા” હોય તો વર્ણન કરો.

એક પણ ઉત્તરદાતાએ આ સવાલના જવાબમાં “હા” કહી નથી. ૧૦ (૨૦%) ઉત્તરદાતાઓએ આ સવાલના જવાબમાં “ના” કહી છે. આવો જવાબ આપનાર એક ઉત્તરદાતા પાવરલુમમાં કામ કરે છે જ્યાં એક પણ મહીલા કામદાર નથી જેથી એમ સમજાય કે આ જવાબ ભરોસાપાત્ર નથી. ૨ ઉત્તરદાતાઓ પાવરલુમમાં કામ કરે છે જ્યાં ૧-૨ મહીલાઓ કામ કરે છે. અન્ય ૬ ઉત્તરદાતાઓ પૈકી પાંચ પ્રોસેસીંગ એકમના છે અને આ ૫ એકમોમાં અનુક્રમે ૫-૮-૩૦-૪૦-૮૦ મહીલાઓ કામ કરે છે.

૧૦ (૨૦%) ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું છે કે આ સવાલ તેમને લાગુ પડતો નથી.

આ અભ્યાસમાં મોટી સંખ્યામાં મહીલા કામદારોને કામે રાખતા હોય તેવા ૭ એકમ છે જેમાં ૧૦૦થી ૩૦૦૦ સુધીની સંખ્યામાં મહીલાઓને કામે રખાય છે. આવા એકમોના ૨ મહીલા સહીતના એક પણ ઉત્તરદાતાએ આ સવાલના જવાબમાં “હા” કહી નથી તે આશ્ચર્યક છે.

#### સ.૪૭. સરખા કામ માટે મહીલાઓ કરતાં પુરુષ કામદારોને વધુ વેતન ચુકવવામાં આવે છે?

જવાબ- ૮ એકમના ૯ ઉત્તરદાતાઓએ “હા” કહી છે. આ ૮ એકમોમાં ૧

એમ્બ્રોઈડરી, ૬ પ્રોસેસીંગ એકમો અને એક હોઝીયરી એકમનો સમાવેશ થાય છે. આ એકમોમાં કામ કરતી મહીલા કામદારોની સંખ્યા વીશાળ શ્રેણીમાં છે – એમ્બ્રોઈડરીમાં ૨ મહીલાઓથી પ્રોસેસીંગ એકમોમાં ૨૦થી ૨૦૦ અને હોઝીયરી એકમમાં ૩૦૦ સુધી મહીલાઓ કામ કરે છે. એમ્બ્રોઈડરી એકમમાં ૬ પુરુષ કામદારો સામે ૨ મહીલાઓ છે તે સીવાયના એકમોમાં પુરુષ કામદારોની સંખ્યા મહીલાઓ કરતાં ઘણી વધુ હતી.

- પ્રોસેસીંગ એકમના એક પુરુષ કામદારે જણાવ્યું કે સરખા કામ માટે પુરુષ કામદારને રૂ. ૨૩૫/- ચુકવવામાં આવે છે જ્યારે મહીલા કામદારને રૂ. ૧૮૦/- પ્રતિદીન ચુકવવામાં આવે છે.
- પ્રોસેસીંગ એકમના એક પુરુષ કામદારે જણાવ્યું કે કામને આધારે સૌને સરખું વેતન ચુકવવામાં આવે છે.

#### સ. ૪૮. કામદારોને તેમના ધાર્મિક રીવાજો પાળવા દેવામાં આવે છે?

આ સવાલના જવાબમાં આવેલા જવાબો ઘણા હકારાત્મક છે. ભારત અને હવે તો વીશ્વમાં આ મુદ્દો ઘણો સંવેદનશીલ બન્યો છે અને ઘંઘો કરનાર કોઈ વ્યક્તિ આવી બાબતોમાં માથું મારવાની હીમત કરે નહીં. અમે ઉત્તરદાતાઓને તેમનો ધર્મ પુણ્યો ન હતો. તેથી ધર્મ આધારીત જવાબો અમે નોંધ્યા નથી. ભારતમાં હીંદુઓ બહુમતીમાં છે. સામાન્ય રીતે હીંદુ કામદારો કામને સ્થળે લાકડાનું નાનું ખોખું લટકાવી તેમાં હીંદુ દેવી-દેવતાની તસ્વીરો મુકતા હોય છે અને કેટલાક પાળીની શરુઆતમાં આ “મંદીર” સામે હાથ જોડી થોડી મીનીટ ગાળતા હોય છે. પાળી દરમિયાન કેટલાક મુસ્લીમ કામદારો નમાઝ પઢતા હોય છે. કારખાનાઓમાં કેટલાક કામદારો પ્રાર્થના/પુજા કરતા હોય છે તેનો કોઈ અભ્યાસ ઉપલબ્ધ નથી. કામદારો આ કામ માટે થોડી મીનીટો ફાળવે તેમાં મેનેજમેન્ટને વાંધો હોતો નથી. કેટલાક માલીકો તો ધાર્મિક રીવાજોને પ્રોત્સાહન આપતા હોય છે. ઓછામાં ઓછું, એ લોકો વાંધો તો ન જ લે.

પ્રોસેસીંગ એકમના એક ઉત્તરદાતાએ આ સવાલના જવાબમાં “હા” કહી. આ જ ઉત્તરદાતાએ આગળ સ. ૫૧ના જવાબમાં જણાવ્યું છે કે ઝગડા કે મારામારી થાય તો મેનેજર કંપનીમાં પોલીસ બોલાવે છે.

#### સ. ૪૯. સીક્યુરીટી કે મેનેજમેન્ટના અધિકારીઓ દ્વારા શારીરિક કે શાબ્દિક હુમલાઓનો તમે ભોગ બનો છો?

જવાબ- ૧૧ (૨૨%) ઉત્તરદાતાઓએ “હા” કહી છે. આ ઉત્તરદાતાઓમાં

૬ પ્રોસેસીંગ એકમોના, ૩ પાવરલુમના અને એક હોઝીયરી એકમના હતા. એક પુરુષ અને એક મહીલા એમ બે ઉત્તરદાતાઓ એક જ એકમમાં કામ કરનારા હતા. આ ૧૧ ઉત્તરદાતાઓની વધુ વીગતો તપાસતાં જણાયું કે માત્ર નવા કામદારો સાથે જ આવું વર્તન થાય છે એવું નથી. એક વર્ષ કે તેથી ઓછા સમયથી કામ કરનારાથી માંડી ૧૧ વર્ષ કે તેથી વધુ સમયથી કામ કરનારા પણ આ હા પાડનારાઓમાં હતા.

“હા” કહેનારા ૧૧ ઉત્તરદાતાઓ પૈકી ૬ પ્રોસેસીંગ એકમોના, ૨ હોઝીયરીના અને ૩ પાવરલુમ એકમોના કામદાર હતા.

પ્રોસેસીંગ એકમોના ૬ ઉત્તરદાતાઓ કાયમી અને કુશળ કામદાર હતા. તેઓ ૨૬-૩૦ (૧ ઉત્તરદાતા), ૩૧-૪૦ (૪ ઉત્તરદાતા) અને ૪૧-૫૦ (૧ ઉત્તરદાતા) વયજુથના હતા. તેઓ ૧ વર્ષ કે તેથી ઓછા (૧ ઉત્તરદાતા), ૧-૫ વર્ષ (૧ ઉત્તરદાતા), ૬-૧૦ વર્ષ (૨ ઉત્તરદાતા) અને ૧૧ વર્ષ કે તેથી વધુ (૧ ઉત્તરદાતા) સમયથી કામ કરતા હતા.

હોઝીયરીમાં કામ કરતા પુરુષ (૧૯-૨૫ વયજુથ) કામદાર કાયમી હતા અને ૬-૧૦ વર્ષથી કામ કરતા હતા પણ મહીલા (૪૧-૫૦ વયજુથ) ઉત્તરદાતા એટલા જ સમયથી કામ કરનારા કોન્ટ્રાક્ટ કામદાર હતા. બંને અર્ધકુશળ હતા.

પાવરલુમના ૩ ઉત્તરદાતાઓ હંગામી અને કુશળ કામદાર હતા. તેઓમાંથી ૨ ઉત્તરદાતા ૨૬-૩૦ વય જુથના અને એક ૪૧-૫૦ વયજુથના હતા. ૨ ઉત્તરદાતા એક વર્ષ કે તેથી ઓછા સમયથી અને એક ઉત્તરદાતા ૬-૧૦ વર્ષથી કામ કરનારા હતા.

આ બધી પળોજણ કે પીષ્ટપીષણનો સાર એટલો જ કે કોઈને છોડવામાં આવતા નથી.

#### સ.૫૦. મેનેજમેન્ટના વર્તન અંગે વીશેષ ટીપ્પણી:

૧. એક ઉત્તરદાતાએ કહ્યું કે એ લોકો ગમે તે બોલે અમે એના પર બહુ ધ્યાન ન આપીએ.
૨. બીજાએ કહ્યું કે એ લોકો ગાળો આપે છે પણ હાથ ઉપાડતા નથી.
૩. ત્રીજાએ કહ્યું કે એ લોકો ગંદી ભાષા વાપરે છે અને ગાળો પણ બોલે છે.
૪. સુપરવાઈઝર તો પાણી પીવા જઈએ કે બાથરુમ જઈએ કે બીજા કામદાર સાથે વાત કરીએ તો પણ ટોકતા હોય છે. દરેક માળ પર

સીક્યુરીટી હોય છે જે કામદારો પર નજર રાખતા હોય છે, ટોકતા હોય છે અને સુપરવાઈઝરને ફરીયાદ કરતા હોય છે. જો કોઈ કામદાર વીરોધ કરે કે નારાજગી બતાવે તો સીક્યુરીટી તેને હુમન રીસોર્સ ડીપાર્ટમેન્ટના અધિકારી પાસે ઢસડી જાય.

૫. પહેલાં એ લોકો ગાળો બોલતા અને ધમકાવતા પણ પછી કામદારોએ એવા લોકોની નોકરી છોડવા માંડી એટલે હવે એ લોકો સુધર્યા છે અને ગાળો બોલતા નથી.
૬. અમે ભુલ કરીએ તો એ લોકો બોલે.
૭. ક્યારેક એ લોકો ગાળો બોલે છે પણ મારતા નથી.
૮. જુવાન અને નવા કામદારોને એ લોકો વધુ દબાવે છે.
૯. જો બધા ભેગા થઈ જાય અને ઝઘડો કરે તો મેનેજમેન્ટ કારખાનું બંધ કરી દઈશ તેવી ધમકી આપે છે.

૧૦.૩૧-૪૦ની વયજુથના ૧-૫ વર્ષથી પ્રોસેસીંગ એકમમાં કામ કરતા એક કોન્ટ્રાક્ટ કામદારે કહ્યું કે પહેલાં એ લોકો ધમકાવતા અને ગાળો બોલતા પણ હવે કામદારોની અછત ઉભી થઈ હોવાને કારણે એ લોકો આવું વર્તન કરતા નથી.

#### સ.૫૧/૫૨. મજૂરોના ઝઘડામાં પોલીસ કે સીક્યુરીટી વચ્ચે પડે છે?

જવાબ- ૭૮% ઉત્તરદાતાઓએ “ના”માં જવાબ આપ્યો. કામદારો સંગઠીત ન હોય ત્યારે આવા ઝઘડા થવાના સંભવ ઓછા હોય છે. કામદારો વીભાજીત હોય છે અને વ્યક્તીગત સમસ્યાઓ વ્યક્તીગત ધોરણે ઉકેલાતી હોય.

જે ઉત્તરદાતાઓએ “હા” કહી છે તેમાં પ્રોસેસીંગ એકમના ૭ અને પાવરલુમના ૨ હતા. ગારમેન્ટ, હોઝીયરી, એમ્બ્રોઈડરી કે કમ્પોઝીટ મીલના કોઈ ન હતા.

#### સ.૫૩. તમને નીચમીત પગાર પાવતી મળે છે?

જવાબ- ૮૨%ને પગાર પાવતી મળતી નથી. પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ કાયદાનો આ ભંગ છે. મોટાભાગના પ્રોસેસીંગ એકમો, પાવરલુમ એકમો અને તમામ એમ્બ્રોઈડરી એકમો પગાર પાવતી આપતા નથી.

જે ૧૮% ઉત્તરદાતાઓને પગાર પાવતી મળે છે તેમાં ૩ પ્રોસેસીંગ એકમો, ૨ પાવરલુમ એકમો, ૧-૧ ગારમેન્ટ, હોઝીયરી અને કમ્પોઝીટ મીલ હતા.

### સ.૫૪/૫૫/૫૬/૫૭. તમારો મુળ પગાર કેટલો છે?

જવાબ- મોટાભાગના રુ. ૭,૦૦૦/- કે તેથી વધુ કમાય છે. આ ઉદ્યોગમાં કોણ સારા પગાર આપે છે તેના થોડા ઈગીત આપણને આમાંથી મળે છે. નીચેનો કોઠો જોતાં એ સ્પષ્ટ થાય છે કે માત્ર ૪ ઉત્તરદાતાઓ એવા છે જે મહીને રુ. ૫,૦૦૦/-થી ઓછું કમાય છે અને તેમાં ૩ મહીલાઓ છે. આ પૈકી બે મહીલાઓ ૪૧-૫૦ની વયજુથની છે અને ૬-૧૦ વર્ષથી કામ કરે છે, તેમાંથી એક અર્ધ-કુશળ છે અને એક અકુશળ છે. ત્રણે મહીલાઓ જુદા જુદા એકમોમાં કામ કરે છે - પ્રોસેસીંગ, ગારમેન્ટ અને હોઝીયરી. ચોથા ઉત્તરદાતા પુરુષ છે જે ૧૫-૧૯ની વયજુથમાં છે અને ૬-૧૦ વર્ષથી કામ કરતો હોવાનો દાવો કરે છે એટલે કે એણે બાળમજૂર તરીકે કારકીર્દી શરુ કરી હોય. એ અર્ધકુશળ છે અને હોઝીયરી એકમમાં કામ કરે છે.

બીજા જુથમાં ૮ ઉત્તરદાતાઓ છે જેમાંથી ૭ પ્રોસેસીંગ એકમોમાં અને એક પાવરલુમમાં કામ કરે છે. તેમાંથી ૪ એક વર્ષ કે તેથી ઓછા સમયથી કામ કરે છે, ૩ ઉત્તરદાતાઓ ૧-૫ વર્ષથી અને એક ૧૧ વર્ષથી કામ કરે છે જે ૪૧-૫૦ની વયજુથમાં છે. ૪ ઉત્તરદાતાઓ અર્ધ-કુશળ છે, ૩ કુશળ છે અને એક અકુશળ છે.

૨૯ ઉત્તરદાતાઓ રુ. ૭થી ૧૦,૦૦૦ જેટલું કમાય છે તેમાંથી ૧૯ પ્રોસેસીંગ એકમોમાં કામ કરતા હતા, ૬ પાવરલુમમાં, ૩ એમ્બ્રોઈડરીમાં અને એક કમ્પોઝીટ મીલમાં કામ કરતા હતા.

૯ ઉત્તરદાતા ૧૦-૧૫,૦૦૦ કમાતા હતા અને અભ્યાસમાં સામેલ ૫૦ કામદારો પૈકી સૌથી વધુ કમાનારા કારીગરો હતા. તેમાંથી ૪ એમ્બ્રોઈડરીમાં, ૩ પાવરલુમમાં અને ૨ પ્રોસેસીંગ એકમના કામદાર હતા. આ કોઈપણ રીતે બહુ ઉંચા પગાર ન ગણાય પણ એ હાલના લઘુત્તમ વેતન કરતાં વધુ છે એ ચોકકસ.

આપણે જો છેલ્લા બે જુથોને ભેગા કરીએ (એટલે કે રુ. ૭થી ૧૫ હજાર માસીક કમાનારા) તો જે ચીત્ર ઉપસે છે તે આવું છે : એમ્બ્રોઈડરીમાં કામ કરતા તમામ ૭ ઉત્તરદાતાઓ, પ્રોસેસીંગ એકમના ૭૨.૪% (૨૯માંથી ૨૧) કામદારો, પાવરલુમના ૯૦% (૯) કામદારો અને કોમ્પોઝીટ મીલના ટ્રેઈની તમામ આ જુથમાં આવે. અભ્યાસમાં આવરી લેવાયેલ ૫૦ કામદારો પૈકી ૭૬% માસીક રુ. ૭-૧૫ હજાર કમાનારા હતા.

- પાવરલુમમાં કામ કરતા એક પુરુષ કામદારે જણાવ્યું કે તે જેકાર્ડ મશીન પર કામ કરે છે અને તેને પ્રતી મીટર રુ. ૪.૨૫ ચુકવવામાં આવે છે તે દરે તે મહીને રુ. ૧૦-૧૨,૦૦૦ કમાઈ લે છે.

- અન્ય એક પાવરલુમ કામદારે જણાવ્યું કે તેને પ્રતી મીટર રુ. ૧.૪૦ ચુકવવામાં આવે છે.
- ત્રીજાએ જણાવ્યું કે તે રોટો મશીન પર કામ કરે છે. તે એક સાથે ૧૪ મશીન સંભાળે છે અને તેને પ્રતી મીટર રુ. ૧.૨૫ ચુકવવામાં આવે છે તે દરે તે મહીને રુ. ૧૮,૦૦૦/- કમાય છે.
- કોઈ કામદારને મોંઘવારી ભથ્થું કે અન્ય કોઈ ભથ્થા ચુકવવામાં આવતા નથી.

#### સ.૫૮. તમને લઘુત્તમ વેતન દરો વીશે માહિતી છે?

જવાબ- ૮૪% ઉત્તરદાતાઓને લઘુત્તમ વેતન વીશેના કાયદાની માહિતી ન હતી. સરકાર અહીં સંપૂર્ણપણે ગેરહાજર છે અને “લેસેઝ ફેરે”નો સીધાંત અહીં બરાબર મુર્તીમંત થાય છે.

#### સ.૫૮.૧ તમારો પગાર લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછો છે?

જવાબ- તેમને જ્યારે લઘુત્તમ વેતન વીશેના કાયદાની કે સરકારે જાહેર કરેલા દરોની માહિતી જ ન હોય ત્યારે તેઓ આ સવાલનો જવાબ શી રીતે આપે? અમે તેમને સરકારે જાહેર કરેલા દરની માહિતી આપી અને તેની સાથે તેમના વેતનની સરખામણી કરી. તે મુજબ ૮૦% ઉત્તરદાતાઓ લઘુત્તમ વેતન દરો કરતાં ઓછું વેતન મેળવે છે તેમ કહી શકાય. સુરત ઝોન-૧નું શહેર ગણાય. આ ઝોન માટેના ગુજરાત સરકારના જાહેરનામા મુજબના લઘુત્તમ વેતન દરો નીચે મુજબ છે.

#### કોઠો-૧૫

અનુક્રમ	વર્ગ	રકમ	૮ કલાક કામનું ૨૬ દીવસનું વેતન રુ.	આ દરે ૮ કલાકનું વેતન અને બીજા ચાર કલાક ઓવરટાઈમનું બમણા દરે થઈ ૧૨ કલાકના કામ માટે કુલ મળવાપાત્ર વેતન રુ.
૧	અકુશળ	૨૮૬.૩	૭,૪૪૩.૮૦	૧૪,૮૮૭.૬૦
૨	અર્ધકુશળ	૨૮૪.૩	૭,૬૫૧.૮૦	૧૫,૩૦૩.૬૦
૩	કુશળ	૩૦૩.૩	૭,૮૮૫.૮૦	૧૫,૭૭૧.૬૦

૪૫ ઉત્તરદાતાઓએ દાવો કર્યો કે તેમને લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછું વેતન ચુકવાય છે. અમે તેમના વીધાનને તેમણે સ. ૨૫ અને સ. ૫૪ના જે જવાબ આપ્યા

હતા તે સાથે સરખાવ્યા. તે મુજબ-

- ૪૫માંથી ૪ ઉત્તરદાતાઓ મહીને રુ. ૫,૦૦૦/- કે તેથી ઓછું કમાય છે તેમનો દાવો બીલકુલ સાચો છે. આ ૪ પૈકી ૩ ઉત્તરદાતા અકુશળ હતા અને ચોથા અર્ધકુશળ હતા. આ ૪ પૈકી ૩ ઉત્તરદાતા મહીલા કામદાર હતા અને એક પુરુષ હતા. પુરુષ કામદાર પ્રોસેસીંગ એકમના હતા અને મહીલા કામદારો ગારમેન્ટ અને હોઝીયરી એકમના કામદાર હતા. તે તમામ ૮ કલાક કામ કરતા હતા.
- ૮ ઉત્તરદાતાઓ મહીને રુ. ૫થી ૭ હજાર કમાતા હતા. તે પૈકી ૩ કુશળ, ૪ અર્ધકુશળ અને એક અકુશળ હતા. તે પૈકી ૪ ઉત્તરદાતાઓ ૧૨ કલાક, એક ૧૦ કલાક અને ૩ ઉત્તરદાતાઓ ૮ કલાક કામ કરતા હતા. આ ૮માંથી ૭ પ્રોસેસીંગ એકમમાં અને એક પાવરલુમના કામદાર હતા. આ ૮ પૈકી ૪ લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછું વેતન મેળવે છે અને ૩ લઘુત્તમ વેતન કરતાં સ્થેજ ઓછું કમાય છે. તેથી આ જુથનો દાવો પણ ગ્રાહ્ય ગણાય.
- આ ૪૫ પૈકી ૨૭ ઉત્તરદાતાઓ ૭-૧૦ હજાર મહીને કમાય છે. તેમાંથી ૧૮ પ્રોસેસીંગ એકમોમાં, ૬ પાવરલુમમાં અને ૩ એમ્બ્રોઇડરીમાં કામ કરતા હતા. ૨૭માંથી ૨૪ કુશળ અને ૩ અર્ધકુશળ શ્રેણીના કામદાર હતા. તેમાંથી ૨૪ કુશળ ઉત્તરદાતાઓ પૈકી ૨૨ રોજ ૧૨ કલાક કામ કરતા હતા અને ૨ કામદાર ૮ કલાક કામ કરતા હતા. આ પૈકીના ૩ ઉત્તરદાતાઓ માટે અમે વીશ્વાસથી કહી શકતા નથી કે તેમનો દાવો સાચો છે કારણ અમે તેઓ ચોક્કસ કેટલું વેતન મેળવે છે પુછ્યું ન હતું. તેમના વેતન લઘુત્તમ વેતનની લગભગ બરાબર હશે તેવો અંદાજ માંડી શકાય. પણ જે ૨૪ ઉત્તરદાતાઓ ૧૨ કલાક મજૂરી કરે છે તેમની બાબતમાં તેમનો દાવો સંપૂર્ણ સાચો ઠરે છે.
- ૬ ઉત્તરદાતાઓ ૧૦-૧૫ હજાર કમાય છે. તે પૈકી ૫ કુશળ હતા અને ૧ અર્ધકુશળ હતા. તે પૈકી ૪ એમ્બ્રોઇડરીમાં અને એક પ્રોસેસીંગ એકમમાં કામ કરતા હતા. તે તમામ ૧૨ કલાક કામ કરતા હતા. તે તમામ રુ. ૧૫ હજારથી વધુ કમાતા હોવા જોઈએ. તેમાંના કેટલાક લઘુત્તમ વેતન જેટલું કમાતા હશે. તેથી આ જુથનો દાવો પણ ગ્રાહ્ય રાખી શકાય તેમ છે.
- બહુ સલામતપણે એમ કહી શકાય કે કાપડ ઉદ્યોગના માત્ર ૪% કામદારોને લઘુત્તમ વેતન કરતાં વધુ વેતન મળે છે.



આઈ.એલ.ઓ.ના ઠરાવોના સંદર્ભમાં નીચે મુજબના તારણો કાઢી શકાય:

#### અ). વેઠીયા મજૂરી પ્રતીબંધ

ઉપર જણાવ્યા અનુસાર ભારતે ઠરાવ નં. ૨૯ ફોર્સ લેબર કન્વેન્શન (૧૯૩૦) ૧૯૫૪માં સ્વીકાર્યો અને ઠરાવ નં. ૧૦૫ એબોલીશન ઓફ ફોર્સ લેબર (૧૯૫૭) ૨૦૦૦ની સાલમાં સ્વીકાર્યો. વેઠીયા મજૂરી એટલે માત્ર એવા કામદારો નહીં જેને બંધક બનાવી કામ કરાવાતું હોય. ભારતના ન્યાયતંત્રએ જે કામદારોને નક્કી કરેલા લઘુત્તમ વેતન દર કરતા ઓછું વેતન ચુકવાતું હોય તેમને પણ વેઠીયા મજૂર ગણ્યા છે. જે કામદારોને પોતાની પસંદગીના માલિક સાથે કામ કરવા દેવામાં આવતું નથી તે પણ વેઠીયો છે. કામદારની સંમતી વીના તેની પાસે ઓવર ટાઈમ પણ કરાવી શકાય નહીં. ઠરાવની કલમ નં. ૧૩ નીચે મુજબ છે.

૧. જે કામદાર પાસે બળજબરીથી અથવા ફરજિયાત મજૂરી કરાવવામાં આવે છે તેના કામના કલાક સ્વૈચ્છીક કામદારો માટે જે હશે તે લાગુ પડશે અને કામના સામાન્ય કલાકો કરતાં વધુ કલાકો કામ કર્યું હશે તો વધારાના કલાકો માટે સ્વૈચ્છીક કામદારોને જે દરે ઓવરટાઈમ વેતન ચુકવાતું હશે તેજ દરે ચુકવવામાં આવશે.
૨. જે કામદાર પાસે બળજબરીથી અથવા ફરજિયાત મજૂરી કરાવવામાં આવે છે તેમને આરામ માટે અઠવાડિયે એક દિવસ રજા આપવામાં આવશે અને શક્ય હોય ત્યાં સુધી તે વીસ્તારમાં પરંપરાગત રીતે રજા માટેનો જે દિવસ પાળવામાં આવતો હશે તે દિવસે આપવામાં આવશે.

આ કલમમાં ઓવરટાઈમ અને અઠવાડિક રજા બે મહત્વના તત્વો છે. સુરતના કાપડ ઉદ્યોગના કામદારો આ સંદર્ભે ક્યાં છે? અહીં જે શબ્દ વપરાયો છે તે “કામના સામાન્ય કલાકો” છે. કામના સામાન્ય કલાક તો ૮ ગણાય. ૭૨% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું છે કે તેઓ ૧૨ કલાક કામ કરે છે અને તે પૈકી ૬૪% માટે એ નોકરીની શરત છે. જો તમને આ શરત મંજૂર હોય તો જ તમને નોકરી મળે અથવા બેકાર રહી ભુખે મરવા તમે મુક્ત છો. આમ ભારતે આ ઠરાવ સ્વીકાર્યો તો છે પણ રાજ્ય તેનો અમલ કરીને ઉદ્યોગને નારાજ કરવા તૈયાર નથી. અને એ પણ કોર્ટ દ્વારા ઘણા હુકમો થયા પછી.

#### આ). બાળમજૂરી પ્રતીબંધ:

ભારતે આઈ.એલ.ઓ.નો ઠરાવ નં. ૧૩૮ મીનીમમ એજ કન્વેન્શન (૧૯૭૩) સ્વીકાર્યો નથી. પરંતુ ઠરાવ નં ૫ મીનીમમ એજ (ઈન્ડસ્ટ્રી) કન્વેન્શન (૧૯૧૯) ૧૯૫૫માં સ્વીકાર્યો છે. અહીં ઈન્ડસ્ટ્રી એટલે ખાણો, ક્વોરી,

વાહનવ્યવહાર, બાંધકામ અને ઉત્પાદન. ઠરાવની કલમ નં. ૨ નીચે મુજબ છે.

૧૪ વર્ષથી નીચેના બાળકોને જે એકમમાં માત્ર એક જ કુટુંબના સભ્યો દ્વારા જ કામ થતું હોય તે સીવાય કોઈપણ જાહેર અથવા ખાનગી ઉદ્યોગોમાં કામે રાખી શકાશે નહીં અથવા કામ કરાવી શકાશે નહીં.

ભારતના ૧૯૮૬ના બાળમજૂર (પ્રતીબંધ અને નીયમન) કાયદાની જોગવાઈ મુજબ ૧૪ વર્ષ કે તેથી નાની ઉંમરના બાળકોને કાપડના રંગાઈ, છપાઈ, વણાટ તેમજ તે અંગેની તૈયારીની પ્રક્રિયા તેમજ આનુષંગિક કામોમાં કામે રાખી શકાશે નહીં. (કાયદાના પરીશીષ્ટના બી વીભાગનો મુદ્દાનં ૪). અમે તૈયાર કરેલી પ્રશ્નાવલીમાં સવાલ નં. ૩૩થી ૪૧ બાળ મજૂરી સંદર્ભે હતા. સ્પષ્ટ કાનુની જોગવાઈઓ છતાં ૧૨% ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે તેઓ જે એકમમાં કામ કરે છે ત્યાં બાળ મજૂરો કામ કરે છે. ૨(૪%) ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે બાળમજૂરો ૧૨ કલાક કામ કરે છે અને બીજા બે ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે બાળમજૂર ૮ કલાક કામ કરે છે અને બીજા બે ઉત્તરદાતાઓએ જણાવ્યું કે બાળમજૂર ૪ કલાક કામ કરે છે. એમ કહી શકાય કે ૧૯૮૪ પછી બાળમજૂરોનું પ્રમાણ ઘટ્યું હોય અને તે સારી નીશાની છે પરંતુ સંતોષકારક નથી. એક બાળમજૂરને તો ફરજયાત ઓવરટાઈમ કરાવાય છે. જો કે આ ઉત્તરો વચસ્ક ઉત્તરદાતાઓએ આપેલા છે, બાળમજૂરોએ નહીં. જો બાળમજૂર સાથે અમે સીધી વાત કરી શક્યા હોત તો એ વધુ મુલ્યવાન થાત. એટલું તો અમે કહી શકીએ છીએ કે બાળમજૂર (પ્રતીબંધ અને નીયમન) કાયદાની જોગવાઈઓ અથવા કલમ નં. ૫ નો કડક અમલ હજુ થતો નથી.

**ઈ. નોકરીમાં ભેદભાવ કરવા પર પ્રતીબંધ:**

આઈ.એલ.ઓ. ઠરાવ નં. ૧૦૦ સમાન વેતન ઠરાવ (૧૯૫૧) ને ભારતે ૧૯૫૮ માં સ્વીકાર્યો.

ઠરાવ નં. ૧૧૧ ભેદભાવ (રોજગાર અને વ્યવસાય) (૧૯૫૮)ને ભારતે ૧૯૬૦ માં સ્વીકાર્યો. ૧૯૭૬માં ભારતે સમાન વેતનનો કાયદો ઘડ્યો. આ કાયદામાં ભેદભાવને રોકવાની જોગવાઈઓ પણ છે.

અમારી પ્રશ્નાવલીમાં પ્રશ્ન ૪૩થી ૪૯ આ જોગવાઈઓના સંદર્ભમાં હતાં. પ્રશ્ન ૪૩ ના જવાબમાં ૪ % ઉત્તરદાતાએ (એક સ્ત્રી ઉત્તરદાતા અને એક પુરુષ) જવાબ આપ્યો કે મહીલા કામદારો સાથે કામના સ્થળે જાતીય સતામણી થાય છે. ૫૦% ઉત્તરદાતા જેમાં ૨- મહીલાઓ એ આ પ્રશ્નનો જવાબ “ના”માં આપ્યો હતો. જ્યારે ૨૮% (બધા પુરુષ) જણાવે છે કે તેમને આ વીશે કોઈ જાણકારી નથી.

૧૮% મહીલા ઉત્તરદાતા માને છે કે તેમને સાથી પુરુષ કામદાર કરતાં ઓછું વેતન મળે છે. ૩૪% (એક સ્ત્રી ઉત્તરદાતા સહીત) કામદારોએ નકારાત્મક જવાબ આપ્યા. ઈન્ટરવ્યુમાં સગર્ભા સ્ત્રી સાથે કોઈ ભેદભાવ હજુ સુધી નજરમાં આવ્યો નથી. અહીં એવું શક્ય છે કે ૩ મહીલા ઉત્તરદાતાઓને ઈન્ટરવ્યુવર દ્વારા ભેદભાવ એટલે શું તે પુરેપુરું સમજાવવામાં આવ્યું ન હોય. પ્રશ્નાવલીમાં અમે મેટરનીટી બેનીફીટ કાયદા વીશેના કોઈ પ્રશ્નોનો સમાવેશ કર્યો ન હતો. જો મેટરનીટી બેનીફીટ કાયદાનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હોત તો કંઈક અલગ પ્રતીસાદ મળ્યો હોત. ૨૨% ઉત્તરદાતાઓ જણાવ્યું કે તેઓને તેમના નોકરીદાતાઓ/સુપરવાઈઝર એલફેલ બોલતા હોય છે ખરા પણ હજુ સુધી કોઈ કામદાર સાથે શારીરીક અત્યાચાર થયો નથી. આ અત્યાસ પરથી એવું જાણવા મળ્યું છે કે ૧૯૮૪ ની સરખામણીમાં નોકરીદાતાઓના વર્તનમાં સુધારો થયો છે. ૨% લોકો માને છે કે તેઓને ધાર્મિક ભેદભાવનો સામનો કરવો પડ્યો છે. જ્યાં સુધી ઠરાવ નં. ૧૦૦ અને ૧૧૧ ને સંબંધ છે ત્યાં સુધી કહી શકાય કે સુરતના કાપડ ઉદ્યોગે આ ઠરાવોનો અમલ બરાબર કર્યો નથી.

### ઉ) સંગઠીત થવાનો અધીકાર અને સામુહીક સોદાબાજી કરવાનો અધીકાર

આઈ.એલ.ઓ. ઠરાવ નં. ૮૭ સંગઠીત થવાનો અધીકાર અને આ અધીકારનું રક્ષણ, ૧૯૪૮ અને ઠરાવ નં. ૯૮ સંગઠીત થવાનો અને સામુહીક સોદાબાજીનો અધીકાર, ૧૯૪૯ ભારતે સ્વીકાર્યા નથી. પરંતુ આ ઠરાવોના તત્વો ટ્રેડ યુનિયન એક્ટ, ઔદ્યોગીક વીવાદ ધારો અને બોમ્બે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન્સ એક્ટ અને બીજા કાયદાઓમાં સમાવી લેવામાં આવ્યા છે.

અમારી પશ્ચાત્તવલીમાં સવાલ નં. ૧૫ થી ૧૮ અને ૫૧ આ જોગવાઈઓના અમલ અંગે હતા. ૫૦ ઉત્તરદાતાઓ પૈકી અમને એક પણ ઉત્તરદાતા એવો ન મળ્યો કે જે કોઈ કામદાર સંગઠનનો સભ્ય હોય. માત્ર એક ઉત્તરદાતાએ જણાવ્યું કે તે જે કારખાનામાં કામ કરે છે ત્યાં કામદાર સંગઠન છે ખરું પણ તે પોતે ટ્રેઈની હોવાને કારણે સભ્ય તરીકે જોડાઈ શકે તેમ નથી. આ દર્શાવે છે કે કામદારોને કેવા દમનકારી સામાજિક - રાજકીય વાતાવરણમાં જીવવાની ફરજ પડે છે. મોટાભાગના કામદારો સ્થળાંતરીત છે, તેમને લાંબા કલાકો કામ કરવું પડે છે અને મોટાભાગનાને લઘુત્તમ વેતન કરતાં પણ ઓછું વેતન ચુકવાય છે. રાજ્ય કામદાર સંગઠનો પ્રતી સહાનુભુતી રાખતું નથી. આ સંજોગોમાં કામદારો સંગઠનથી દુર રહે છે. પરંપરા, સંસ્કૃતી અને ધર્મ પણ કામદારોને સંગઠીત થતાં રોકવામાં ભુમીકા ભજવે છે. રાજ્યએ કાયદા તો બનાવ્યા છે પણ સંગઠીત થવાનો અને સામુહીક સોદાબાજી કરવાનો પોતાનો અધીકાર કામદારો ભોગવી શકે તે માટે અનુકુળ સામા'ક વાતાવરણ ઉભું કરવામાં નીષ્ફળ ગયું છે. રાજ્ય ગરીબી નાબુદી માટે

પોતાના અંદાજ પત્રનો મોટો ભાગ વાપરતું હોવાનો દાવો કરે છે. પરંતુ જો તેણે કામદારોને પોતાના કાનુની અધીકારો મેળવવા સક્ષમ અને પ્રેરીત કર્યા હોત તો અંદાજપત્રમાંથી મોટી રકમ વાપર્યા વગર પણ ગરીબી નાબુદ થઈ ગઈ હોત. માત્ર જાહેર ક્ષેત્રના કામદારો જ સફળતાપુર્વક સંગઠીત થયા છે. ખાનગી ક્ષેત્રમાં કામદાર સંગઠન નબળું રહ્યું છે અને ઉદારીકરણના સમયમાં તો એ વધુ નબળા પડ્યા છે.

૩) જીવન વેતન: આઈ.એલ.ઓ. ઠરાવ નં. ૨૬ લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરવાનું વ્યવસ્થાતંત્ર ૧૯૨૮ અને ઠરાવ નં. ૧૩૧ લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરવા ૧૯૭૦ ભારતે સ્વીકાર્યા નથી. પરંતુ ભારતમાં લઘુત્તમ વેતન ધારો છે. આ કાયદાની જોગવાઈ હેઠળ લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરવા માટેનું વ્યવસ્થાતંત્ર ગોઠવાયું હોવા છતાં સંગઠીત અને અસંગઠીત ક્ષેત્રના અનેક વ્યવસાયોમાં હજુ લઘુત્તમ વેતનો નક્કી થયા નથી. કારખાનાઓ માટે લઘુત્તમ વેતન નક્કી થયા છે પરંતુ સુરતના પાવરલુમ એકમોમાં કામ કરતા કામદારોને મીટર દીઠ વેતન ચુકવાય છે જે રાજ્ય દ્વારા ત્રીપક્ષી વ્યવસ્થા હેઠળ નક્કી થયા નથી.

અમારી પ્રશ્નાવલીમાં સવાલ નં. ૫૩ થી ૬૮ વેતનો અંગે હતા. મળેલા જવાબો પરથી એવા તારણ પર પહોંચાય છે કે ૮૪% ઉત્તરદાતાને લઘુત્તમ વેતન વીશે કાંઈ ખબર નથી. ૭૨% ને લઘુત્તમ વેતનથી ઓછું, ૧૮% ને લઘુત્તમ વેતન જેટલું અને ૪% ને નક્કી કરેલા લઘુત્તમ વેતન કરતા વધુ વેતન મળે છે. તમામ કામદારોને લઘુત્તમ વેતન મળે તેની ખાતરી કરવામાં રાજ્યને રસ હોય તેમ જણાતું નથી.

#### એ) કામના કલાકો

આઈ.એલ.ઓ. ઠરાવ નં. ૧ કામના કલાકો (ઉદ્યોગ) ૧૯૧૯ ભારતે બ્રીટીશ રાજ હેઠળ ૧૯૨૧માં સ્વીકાર્યો હતો. આ ઠરાવ મુજબ “કામના કલાકો લાગુ પડતા કાયદા અને ઉદ્યોગના ધોરણો મુજબના હશે. કોઈપણ સંજોગોમાં કામદાર પાસે અઠવાડિયામાં ૪૮ કલાકથી વધુ કામ નીયમીત રૂપે લેવામાં આવશે નહીં અને દર સાત દિવસે ઓછામાં ઓછી એક રજા આપવામાં આવશે. ઓવરટાઈમ સ્વૈછીક હશે, અઠવાડિયામાં ૧૨ કલાકથી વધુ નહીં હોય, ઓવરટાઈમ હંમેશા માગવામાં આવશે નહીં અને હંમેશા તે માટે વધુ વેતન ચુકવવામાં આવશે.” ભારતે ફેક્ટરી એક્ટ બનાવ્યો જે ૧૦ કે તેથી વધુ કામદારોને કામે રાખતા એકમોને લાગુ પડે છે. આ અભ્યાસમાં અમે ૪૮ એકમો આવરી લીધા છે જે પૈકી ૮ એકમો ૨૦ થી ઓછા કામદારોને કામે રાખે છે. ૩૯ એકમો ફેક્ટરી એક્ટ હેઠળ નોંધણી પામેલ હોવા જોઈએ.

અમારી પ્રશ્નાવલીમાં સવાલ નં. ૬૯ થી ૭૬ કામના કલાકો અને ઓવર

ટાઈમ અંગે હતા. ૮૨% ઉત્તરદાતાઓએ જવાબ આપ્યો કે તેઓ અઠવાડિયામાં ૬૦ કલાક કરતાં વધુ કલાકો કામ કરે છે એટલે કે ૪૮ કલાકથી વધુ ! ૭૮ % ને અઠવાડિક રજા મળતી નથી અને કોઈને પણ અઠવાડિક રજાનું વેતન ચુકવાતું નથી. ૫૬% એ જણાવ્યું કે તેઓને રજાને દીવસે પણ કામ કરવું પડે છે. ૩૯ એકમ જે ૧૦ કે તેથી વધુ કામદારોને કામે રાખે છે તેઓ કાયદાનું પાલન કરતાં નથી. કાનુની જોગવાઈઓના ઉઘાડા ભંગ સામે રાજ્ય મુક પ્રેક્ષક બની રહ્યું છે. એવી દલીલ થઈ શકે કે ઉદ્યોગની આર્થિક પ્રગતી માટે ઉદારતા દાખવવામાં આવે છે પરંતુ હકીકત એ છે માલીકોને નફો કરવાની છુટ આપવામાં આવે છે.

#### ઐ) કામને સ્થળે સલામતી અને આરોગ્ય:

ભારતે હજી સુધી આઈ.એલ.ઓ ઠરાવ નં. ૧૫૫ “વ્યવસાયિક સલામતી અને આરોગ્ય” સ્વીકાર્યો નથી. તેથી આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં સંકળાયેલા તમામ કામદારોની વ્યવસાયિક સલામતી અને આરોગ્ય માટે કોઈ કાયદાકીય રક્ષણ નથી. પરંતુ ઉત્પાદન ક્ષેત્રના આંશિક કામદારોને ફેક્ટરી એક્ટના સ્વરુપમાં કામદારોને કાનુની રક્ષણ મળે છે. ૧૦ કે તેથી વધુ કામદાર કામ કરતા હોય તેવા ઉત્પાદન કરતા એકમને ફેક્ટરી એક્ટ લાગુ પડે છે. કેટલાક ચોકકસ કીસ્સાઓમાં માત્ર એક કામદાર હોય તો પણ કાયદાકીય રક્ષણ મળે છે. પરંતુ સુરતના કાપડ ઉદ્યોગના એકમોને એ લાગુ પડતું નથી. મોટા ભાગના પાવરલુમ એકમો ફેક્ટરી એક્ટ હેઠળ નોંધાયેલા નથી, પણ રંગાઈ-છપાઈનું કામ કરતા એકમો નોંધાયેલા છે. અગાઉ જણાવ્યું તેમ આ અભ્યાસમાં આવરી લેવાયેલા એકમો પૈકી ૩૯ એકમોને ફેક્ટરી એક્ટ લાગુ પડે છે. ફેક્ટરી એક્ટમાં કામદારની સલામતી, આરોગ્ય અને કલ્યાણની જોગવાઈઓ છે.

અમારી પ્રશ્નાવલીમાં સવાલ નં. ૭૭થી ૯૦ સલામતી અને આરોગ્ય વીશે હતા. આ અભ્યાસ પરથી જાણવા મળ્યું કે ૬૨% એકમો તાત્કાલીક સારવાર પુરી પાડે છે, એનો અર્થ એટલો જ કે જ્યારે કોઈ કામદારને અકસ્માત થાય અથવા ગંભીર બીમાર પડે છે ત્યારે તેને હોસ્પિટલ અથવા દવાખાને મોકલવામાં આવે છે પણ તે પૈકી સૌને સારવારનો ખર્ચ અથવા પડેલો પગાર ચુકવવામાં આવતો નથી. ૯૮% ઉત્તરદાતા જણાવે છે કે તેમને નોકરીમાં રાખતાં પહેલાં અથવા તે પછી નીચમીત સમયાંતરે કોઈ તબીબી તપાસ કરવામાં આવતી નથી. ૬૦% ઉત્તરદાતા જણાવે છે કે તેમને કોઈ પ્રકારનાં સલામતીનાં સાધનો પુરાં પાડવામાં આવતાં નથી. ૧૬% ઉત્તરદાતાઓને કામને સ્થળે અકસ્માત થયો છે. જ્યારે ૨૬% એ પોતાના એકમમાં અકસ્માત થતા જોયા છે. ૭૪% કામને સ્થળે ઉંચા તાપમાનના સંપર્કમાં આવે છે અને તે પૈકી ૨૬% વધુ ઉંચા તાપમાનના સંપર્કમાં આવે છે. કેટલાકે કહ્યું કે તેમને સાદા પંખાની સગવડ પણ આપવામાં આવતી નથી.

૬૮% અવાજના સંપર્કમાં આવે છે જે પૈકી ૨૨% એ જણાવ્યું કે અવાજ ઘણો ઉંચો હોય છે. ખાસ કરીને વણાટકામની પ્રક્રિયા બહુ ઘોંઘાટ વાળી હોય છે. પરંતુ મોટાભાગના પાવરલુમ એકમો ફેક્ટરી એક્ટ હેઠળ નોંધણી પામેલા નથી. કોઈ જાણતું નથી કે આ પાવરલુમ એકમોએ છેલ્લા ૫૦ વર્ષમાં કેટલા કામદારોને બહેરા બનાવ્યા હશે. કોઈ આંકડા નહીં. પાવરલુમના ૮૦% ઉત્તરદાતા, પ્રોસેસીંગ એકમોના ૫૬%, એમ્બ્રોઈડરીના ૮૫% ઉત્તરદાતા અને ગારમેન્ટ/હોઝીયરીના ૩૩% ઉત્તરદાતાઓએ ઉંચા અવાજની ફરીયાદ કરી છે. જે પાવરલુમ એકમો ફેક્ટરી એક્ટ હેઠળ નોંધણી પામેલા નથી તેમને છોડી દો તો પ્રોસેસીંગ એકમોનું શું? તાજેતરમાં ફેક્ટરી એક્ટમાં સુધારા કરી અવાજની મર્યાદા ૮૦ ડેસીબલથી ઘટાડીને ૮૫ કરી છે. આ એકમોમાં કેટલો અવાજ હોય છે તેના આંકડા ઉપલબ્ધ નથી. ભારતીય રાજ્ય સુરતના નોંધણી પામેલા કપાડ ઉદ્યોગના એકમોના કામદારોના આરોગ્યનું રક્ષણ કરવા માટે કાનુની જોગવાઈઓનો અમલ કરાવવામાં બુરી રીતે નીષ્ફળ નીવડ્યું છે.

#### ભલામણો:

૧. પીવાનું પાણી અને સંડાસ/મુતરડી તદ્દન પાયાની માનવ જરૂરીયાતો ગણાય. સરકારે એ જોવું જોઈએ કે કારખાનું ફેક્ટરી એક્ટ હેઠળ નોંધણી પામેલું છે કે નહીં, આ જરૂરીયાતો તો નક્કી કરેલા સમયગાળામાં પુરી પડાય તે જોવું. જો ભારતે મજબુત રાષ્ટ્ર તરીકે પોતાનું સ્થાન વીશ્વમાં જમાવવું હોય તો તમામ કામદારોને આ સુવીધા મળે તેની ખાતરી કરવી જોઈએ. ગુજરાતમાં કામદાર કલ્યાણ બોર્ડ છે જેણે એવા ઔદ્યોગીક વીસ્તારોમાં તમામ કામદારોને લાભાર્થે સહીયારા (કોમન) સંડાસ-મુતરડી-બાથરુમ બનાવવા આગળ આવવું જોઈએ જ્યાં ઉદ્યોગો નબળા છે અને પોતાની રીતે એ સગવડ આપી શકે તેમ નથી. સુરતના ટેક્સટાઈલ ઉદ્યોગ અને તેના એસોસીએશનોએ જે એકમો કે વીસ્તારોમાં આ સગવડ ન હોય તેનો એક અભ્યાસ હાથ ધરવો જોઈએ અને ક્યાં કેવી સુવીધાની જરૂર છે તેની યાદી તૈયાર કરવી જોઈએ અને કોમન ફેસિલીટી ઉભી કરવામાં સહકાર આપવો જોઈએ. હાલ વડાપ્રધાનની પહેલથી “સ્વચ્છતા અભીયાન” ચાલી રહ્યું છે તેનો પણ લાભ મળી શકે.
૨. ૧૨ કલાકની પાળી એ વાસ્તવિકતા છે અને ઓવરટાઈમ પેટે કામદારોને ચુકવવા જોઈતા નાણા કાયદાની જોગવાઈ અનુસાર ચુકવાતા ન હોવાને કારણે બહુ મોટી રકમ કામદારો ગુમાવી રહ્યા છે. જ્યાં ફેક્ટરી એક્ટ લાગુ પડે છે ત્યાં તેનો ચુસ્ત અમલ થવો જોઈએ. સરકારે આ ખાતામાં જે ખાલી

જગ્યાઓ છે તે તરત ભરવી જોઈએ જેથી કાયદાનો અમલ થઈ શકે. સરકારને આ ઉદ્યોગો તરફથી ઘણી મોટી રકમ કર પેટે મળે છે ત્યારે એ ઉદ્યોગના કામદારોનું રક્ષણ કરવા સરકારે પુરતી રકમ ખર્ચ કરવી જોઈએ. એ તેમની બંધારણીય જવાબદારી છે.

૩. પાવરલુમ ઉદ્યોગને મજૂર કાયદા લાગુ કરવા માટેનો સમય પાકી ગયો છે. એકમો કાયદા હેઠળ ન આવવા જે કૃત્રીમ ભાગલા પાડે છે તેને માટે સરકાર પાસે ઘણા ઉપાય છે. સરકારે પોતાની સત્તાનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ.
૪. ઈ.એસ.આઈ.નો કાયદો તો સારો છે પણ અમલ નબળો છે. છતાં એનો વ્યાપક અમલ થવો જરૂરી છે.
૫. પી.એફ.ના કાયદાનો વ્યાપક ભંગ થઈ રહ્યો છે. એના ચુસ્ત અમલનો સમય પાકી ગયો છે.
૬. ફેક્ટરી એક્ટનો અમલ બહુ નબળો છે. સરકારે અધીકારીઓની સંખ્યામાં વધારો કરવાની જરૂર છે અને અધીકારીઓની અસરકારતા વધારવા તેમની કુશળતા વધારવાની જરૂર છે. ઓવરટાઈમ કામ માટે કામદારોને બમણા દરે વેતન કોઈ ચુકવતું નથી, ૧૨ કલાક કામનો ભાર મોટાભાગના કામદારો પર છે અને આ બે મહત્વની જોગવાઈઓના ભંગ માટે ખાતું કોર્ટમાં ફરિયાદો પણ દાખલ કરતું નથી તે વધુ ચીંતાજનક છે. ૫૦ એકમોમાંથી માત્ર ૧૬ એકમો આ કાયદા હેઠળ નોંધણી પામેલા છે. અધીકારીઓ દ્વારા કોર્ટમાં કાયદા ભંગ માટે જે ફરિયાદો થઈ છે તેમાં હજુ પણ ઓળખ કાર્ડ ન કાઢી આપવા, વધુ વજન ઉંચકાવવું, કામના કલાક, રજીસ્ટર ન જાળવવા વીગેરે છે. કારખાનાની અંદરના પર્યાવરણના ધોરણોના ભંગ માટેની કોઈ ફરિયાદ દેખાતી નથી. વીભાગ પાસે કામને સ્થળે ભૌતિક, રસાયણીક અને જૈવીક જોખમોના સંપર્કમાં આવતા અને તે કારણે વ્યવસાયીક રોગોનો ભોગ બનવાનું જોખમ જેમને માથે છે તેવા કામદારોના આરોગ્ય પર દેખરેખ રાખવા પુરા સમયના તબીબ હોવા છતાં વ્યવસાયીક રોગોનો ભોગ બનેલા કામદારોને શોધવામાં તેઓ સદંતર નીષ્ફળ નીવડ્યા છે.

પુરવણી :૧

આઈ.એલ.ઓ.ના ભારત સરકારે  
સ્વીકારેલા ઠરાવોની યાદી

**Ratification for India**

**45 Conventions and 1 Protocol**

- Fundamental Conventions: 4 of 8
- Governance Conventions (Priority): 3 of 4
- Technical Conventions: 38 of 177
- Out of 45 Conventions and 1 Protocol ratified by India, of which 42 are in force, 4 Conventions and 0 Protocol have been denounced; none have been ratified in the past 12 months.

**Fundamental**

Convention	Date	Status	Note
<b>C029</b> - Forced Labour Convention, 1930 (No.29)	30 Nov 1954	In Force	
<b>C100</b> - Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100)	25 Sept 1958	In Force	
<b>C105</b> - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No.105)	18 May 2000	In Force	
<b>C111</b> - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)	03 Jun 1960	In Force	

### Governance (Priority)

Convention	Date	Status	Note
C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No.81) Excluding Part II	07 Apr 1949	In Force	
C122 - Employment Policy Convention, 1964 (No.122)	17 Nov 1998	In Force	
C144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No.144)	27 Feb 1978	In Force	

### Technical

Convention	Date	Status	Note
C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1)	14 Jul 1921	In Force	
C002 - Unemployment Convention, 1919 (No.2)	14 Jul 1921	Not in force	Denounced on 16 Apr 1938
C004 - Night Work (Women) Convention, 1919 (No.4)	14 Jul 1921	In Force	
C005 - Minimum Age (Industry) Convention, 1919 (No.5)	09 Sept 1955	In Force	
C006 - Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919(No.6)	14 Jul 1921	In Force	
C011 - Right of Association (Agriculture) Convention, 1921 (No.11)	11 May 1923	In Force	

<b>C014</b> - Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No.14)	11 May 1923	In Force	
<b>C015</b> - Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921 (No.15)	20 Nov 1922	In Force	
<b>C016</b> - Medical Examination of Young Persons (Sea) Convention, 1921 (No.16)	20 Nov 1922	In Force	
<b>C018</b> - Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention, 1925 (No.18)	30 Hep 1927	In Force	
<b>C019</b> - Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No.19)	30 Hep 1927	In Force	
<b>C021</b> - Inspection of Emigrants Convention, 1926 (No.21)	14 Jan 1928	In Force	
<b>C022</b> - Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926 (No.22)	31 Oct 1932	In Force	
<b>C026</b> - Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No.26)	10 Jan 1955	In Force	
<b>C027</b> - Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929 (No.27)	07 Hep 1931	In Force	
<b>C032</b> - Protection against Accidents (Dockers) Convention (Revised), 1932 (No.32)	10 Feb 1947	In Force	

<b>C041 - Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No.41)</b>	22 Nov 1935	Not in force	Automatic Denunciation on 27 Feb 1951 by convention C089
<b>C042 - Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention (Revised), 1934 (No.42)</b>	13 Jan 1964	In Force	
<b>C045 - Underground Work (Women) Convention, 1935 (No.45)</b>	25 Mar 1938	In Force	
<b>C080 - Final Articles Revision Convention, 1946 (No.80)</b>	17 Nov 1947	In Force	
<b>C088 - Employment Service Convention, 1948 (No.88)</b>	24 Jun 1959	In Force	
<b>C089 - Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No.89) P089 - Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 ratified on 21 Nov 2003 (In Force) Has ratified the Protocol of 1990</b>	27 Feb 1950	In Force	
<b>C090 - Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), 1948 (No.90)</b>	27 Feb 1950	In Force	
<b>C107 - Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957 (No.107)</b>	29 Sep 1958	In Force	

<b>C108</b> - Seafarers' Identity Documents Convention, 1958 (No.108)	17 Jan 2005	Not in force	Automatic Denunciation on 08 Oct 2016 by convention C185
<b>C115</b> - Radiation Protection Convention, 1960 (No.115)	17 Nov 1975	In Force	
<b>C116</b> - Final Articles Revision Convention, 1961 (No. 116)	21 Jun 1962	In Force	
<b>C118</b> - Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No.118) Has accepted Branches (a) to (c)	19 Aug 1964	In Force	
<b>C123</b> - Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965 (No.123) Minimum age specified: 18 years	20 Mar 1975	In Force	
<b>C127</b> - Maximum Weight Convention, 1967 (No.127)	26 Mar 2010	In Force	
<b>C136</b> - Benzene Convention, 1971 (No.136)	11 Jun 1991	In Force	
<b>C141</b> - Rural Workers' Organisations Convention, 1975 (No.141)	18 Aug 1977	In Force	
<b>C142</b> - Human Resources Development Convention, 1975 (No.142)	25 Mar 2009	In Force	

<b>C147</b> - Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976 (No.147)	26 Hep 1996	Not in force	Automatic Denunciation on 08 Oct 2016 by convention MLC, 2006
<b>C160</b> - Labour Statistics Convention, 1985 (No.160) Acceptance of Article 8 of Part II has been specified pursuant to Article 16, paragraph 2, of the Convention.	01 Apr 1992	In Force	
<b>C174</b> - Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No.174)	06 Jun 2008	In Force	
<b>C185</b> - Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003 (No. 185)	09 Oct 2015	In Force	
<b>MLC, 2006</b> - Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) In accordance with Standard A4.5 (2) and (10), the Government has specified the following branches of social security: maternity benefit; invalidity benefit and survivors' benefit.	09 Oct 2015	In Force	

## સંદર્ભ સુચી

- i <http://www.citiindia.com/textile-industry/indian-textiles-overview.html>
- ii MANTRA Textile Magazine, January, 2015
- iii Surat ma Kamdar Sangathanni Pravrutti: Surat Textile Kamdar Sangathanono Samajshastriya Abhyas- Kiran Desai, 1990
- iv <https://en.wikipedia.org/wiki/Surat>
- v <http://nrg.sgcci.in/pages/about-surat/>
- vi Textile graph, Special issue, March, 2015.
- vi Gujarat Guardian, 02-02-2013
- vii Surat ma Kamdar Sangathanni Pravrutti: Surat Textile Kamdar Sangathanono Samajshastriya Abhyas, Kiran Desai, 1990
- ix Textile graph, Special Issue, April-2012, P.4
- x Textile graph, Special Issue, April-2012, P.23
- xi Textile graph, Special Issue, March-2015, P.41
- xii Textile graph, Special Issue, September-2012, P.10
- xii S.Gujarat industry at a glance- Surat Art Silk Manufacturers Association, Unsinged document.
- xiv S. Gujarat industry at a glance- Surat Art Silk Manufacturers Association, Unsinged document.
- xv Textile Grapph Speical Issue, September, 2012, P.31
- xvi Textile Grapph Speical Issue, September, 2015, P. 18, 26
- xvii Textile Grapph Speical Issue, September, 2015, P.43
- xviii Indian Express, 27/04/2009
- xix <http://www.mafatlals.com/our-milestones.html>
- xx [http://www.mafatlals.com/uploads/8/3/1/2/8312181/mil\\_annual\\_report\\_2014-15.pdf](http://www.mafatlals.com/uploads/8/3/1/2/8312181/mil_annual_report_2014-15.pdf)
- xxi Textile Ekamoma shramikoni samajik, aarthk paristhiti angeno abhyas- Mafatlal Fine, Najuben Multani, 1997

- xxii <http://www.mafatlals.com/overseas-business.html>
- xxiii Divya Bhaskar, 28-09-2010
- xxiv Textile graph, Special Issue, September, 2012
- xxv Times of India, 15-02-2014
- xxvi Infor SRTEPC, Vol.4, Issue 10, January, 2016.
- xxvii Textile Grapph Speical Issue, September, 2015, P.38
- xxviii Surat ma Kamdar Sangathanni Pravrutti: Surat Textile Kamdar Sangathanono Samajshastriya Abhyas, Kiran Desai, 1990
- xxix Surat Shaherna Asangathit khetrana Bal shramiko-Kiran desai, Arthat, July-December-1999.
- xxx Divya Bahskar, 14-02-2016
- xxxi Divya Bhaskar, 19-02-16
- xxxii Surat Artsilk Udyog ma Rojgari ni Paristhiti-Sarita Agrawal, Arthat, April-June, 1994.
- xxiii Surat Artsilk Udyog ma Rojgari ni Paristhiti-Sarita Agrawal, Arthat, April-June, 1994.
- xxiv Shahekaranni Biji baju:Surat shaherna zumpdawasio- Biswarup Das, Centre for Social Studies, 1999
- xxxv Indian Express, 04-07-2009
- xxxvi Indian Express, 03-07-2010
- xxxvii Indian Express, 8-05-2011
- xxxviii Duped and exploited: Orissa's migrant workers- Sudarshan Chhotray,livelihoods/features/duped-and-exploited-orissa-s-migrant-workers.html
- xxxix Oriya workers to find voice with this NGO- Kamal Syed,Indian Express, 16/07/2007
- xl Textile graph, Special Issue, September-2015.
- xli Textile Grapph Speical Issue, September, 2012, P.92
- xlii Settingbaj Union Neta- Divya Bhaskar, 12-05-2008
- xliii Indian Express, 19-01-2011
- xliv Indian Express, 20-01-2011
- xlv Indian Express, 21-01-2011
- xlvi Indian Expreff, 24-01-2011
- xlvii Indian Exrepss, 25-01-2011
- xlviii Indian Express, 28-01-2011

- xlix Indian Express, 04-04-2014  
1 Indian Express, 22-07-2010.  
lili Interview with Sanjay Patel, Aajeevika Burea, Surat on 20-03-17  
lii Trend of Fatal accidents in registered factories in Gujarat 1991-1995-Jagdish Patel, PTRC  
liii Divya Bhaskar, 04-10-2015  
liv Textile Graph. 3-9 February, 2016. P.3  
lv Textile Graph. 3-9 February, 2016. P.7  
lvi Textile Graph, Special Issue, September,2012, P.62  
lvii Textile Graph, Special Issue, September,2012, P.62.