

आजीविका ब्यूरो, उदयपुर
श्रमिक सहायता एव सन्दर्भ केन्द्र, कोटडा

कोटडा में ब्यूरो के
प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रम का
प्रभाव आंकलन

1 पृष्ठभूमि

1प1 कोटड़ा में आजिविकाएँ , कोटड़ा से पलायन

1प2 आजिविका ब्युरो , उसके हस्तक्षेप

1प3 ब्युरो के प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रमों से जुड़ने की प्रक्रिया

2 अध्ययन की आवश्यकता एवं उद्देश्य

3 अध्ययन पद्धति

4 लाभान्वित श्रमिक : एक परिचय

4प1 लाभान्वित श्रमिकों का आयुवर्ग

4प2 लाभान्वित श्रमिकों का शैक्षणिक स्तर

4प3 लाभान्वित श्रमिकों की पारिवारिक जानकारी

5 सेवा प्राप्ति के पूर्व श्रमिकों की स्थिति का आंकलन

5प1 आजिविकाएँ

5प2 गंतव्य स्थल

5प3 मासिक आय

5प4 मासिक बचत

5प5 व्यक्तिगत जीवन स्तर

5प6 पारिवारिक परिस्थितियाँ

6 पूर्व के कार्य बदलने के कारण

7 प्रशिक्षण एवं नियुक्ति के पश्चात श्रमिकों की स्थिति का आंकलन

5प1 आजिविकाएँ

5प2 गंतव्य स्थल

5प3 मासिक आय

5प4 मासिक बचत

5प5 व्यक्तिगत जीवन स्तर

प्रस्तावना

किसी भी व्यक्ति के आर्थिक विकास में व्यवसायिक दक्षताओं की अहम भूमिका है। परंपरागत समुदायों में तो ये दक्षताएँ पीढ़ी दर पीढ़ी चली आ रही होती हैं परन्तु श्रम को अपनी जीविकोपार्जन का आधार मानने वाले गरीब परिवारों में अपने शारीरिक श्रम के अलावा अन्य कोई पूंजी नहीं होती है। इनकी आर्थिक कमजोर ना तो बचपन संसाधनों से कमजोर गरीब परिवारों

1 पृष्ठभूमि

कोटडा उदयपुर जिले की आदिवासी बाहुल्य तहसील हैं जिसमें कुल जनसंख्या का 90 प्रतिशत भाग आदिवासी समुदाय का है। दूरस्थ, पिछड़ी एवं विषम परिस्थितियों के कारण जिले भर में इस तहसील की अलग ही छवि है। यही कारण है कि प्रायः सरकारी एवं गैर सरकारी कर्मचारी यहाँ नहीं आना चाहते। तहसील के कुल भू-भाग को लगभग 30: भाग जंगल हैं जो कि अधिकांश आरक्षित वनों में आते हैं। पहाड़ी क्षेत्र होने से कोटडा में कृषि योग्य भूमि का क्षेत्र भी कम है। जितना कृषि भूमि है वह भी जंगल भूमि को समतल कर तैयार की गई है जिस पर मालिकाना हक के लिए संघर्ष जारी है।

कृषि, वनोपज एवं आंशिक रूप से पशुपालन परम्परागत रूप से कोटडा में स्थानीय लोगों की रोजी रोटी के मुख्य साधन रहे हैं। विगत दशकों से आजीविका के इन परम्परागत साधनों पर लोगों की निर्भरता कम होती चली गयी। कालान्तर में इसके कई कारण रहे हैं जिसमें अनावृष्टि, भूमि की उत्पादन क्षमता में कमी, अवैज्ञानिक कृषि एवं जंगलों का नाश प्रमुख है।

परम्परागत आजीविका आधार की कमजोर होती स्थितियों ने रोजगार के लिए श्रम एवं मजदूरी हेतु पलायन करने की विवशता को जन्म दिया। तहसील स्तरीय अध्ययनों से सामने आया है कि लगभग 75 प्रतिशत परिवारों से वर्तमान में कम से कम एक स्त्री या पुरुष श्रम के लिए पलायन कर रहा है। सामान्य रूप से कोटडा के प्रत्येक परिवार में विद्यमान पाँच से छः सदस्यों के पोषण के पुख्ता साधन नहीं होने के कारण वयस्कों ही नहीं बच्चों का भी इस क्षेत्र से भारी संख्या में पलायन हो रहा है।

विकास की आधारभूत सुविधाओं से वंचित इस तहसील से प्रवास की एक विशिष्ट प्रकृति यह है। प्रवास ग्रामीण क्षेत्र से ग्रामीण क्षेत्र में हो रहा है। कोटडा के गाँवों से निकल कर श्रमिक सामान्यतः उत्तरी गुजरात के साबरकांठा तथा बनासकांठा जिलों के ग्रामीण क्षेत्र में खेत मजदूरी का कार्य कर रहे हैं। कुछ श्रमिक कस्बों में हो रहे निर्माण कार्य व स्थापित लघु उद्योग व कारखानों में कार्य के लिए जाते तो हैं परन्तु इनकी संख्या कृषि मजदूरों की तुलना में बहुत कम है।

कृषि मजदूरी में जा रहा श्रमिक इतनी कम मजदूर या कृषि भाग पर जा कर कार्य कर रहा है कि वह इस आय से मात्र अपने आप को जिन्दा रखे हुए है। असंगठित तथा बिखरे हुए क्षेत्र में कार्य करने की परिस्थितियों के चलते ये श्रमिक कई प्रकार के शारीरिक, मानसिक, व आर्थिक शोषण के शिकार होते हैं।

इस क्षेत्र से हो रहे पलायन में यह भी देखा गया है कि प्रायः पढा-लिखा युवा भी रोजगार अवसरों की अनभिज्ञता उन तक पहुँच की कमी तथा उपयोगी व्यावसायिक नेटवर्क के अभाव में शोषणकारी कृषि मजदूरी में अपनी आजीविका ढुँढने को विवश है।

2. अध्ययन की आवश्यकता एवं उद्देश्य

केन्द्र द्वारा पिछले दो वर्षों में कोटडा तहसील के अतिरिक्त झाडोल एवं पिण्डवाडा तहसील में सेवाओं का विकेन्द्रीकरण किया गया है।

अब तक केन्द्र द्वारा प्रवासी श्रमिकों को सेवा एवं मदद देने के दौरान प्रवासी श्रमिकों की आजीविका संबंधी कई याथार्थ स्पष्ट हुए हैं। एक तथ्य यह है कि कोटडा से निकल रहे अधिकांश श्रमिक उत्तरी गुजरात में कृषि कार्यों में मजदूरी कर रहा है। इन श्रमिकों में एक बड़ी संख्या पढ़े-लिखे युवाओं की है। कोटडा से निकल कर एक ही क्षेत्र में काम की खोज में जाते मजदूरों की बढ़ती संख्या ने दैनिक श्रम की कीमत तो घटाई ही साथ ही इन श्रमिकों में आपस में भी रोजगार को लेकर काफी अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा खड़ी कर दी है।

कोटडा से रोजगार के लिए कम आय वाली कृषि मजदूरी हेतु निकल रहे श्रमिकों को नई दक्षताएँ सीखा कर नए रोजगार अवसरों से जोड़ने हेतु केन्द्र की प्रशिक्षण एवं नियुक्ति सेवा खासी लोकप्रिय एवं श्रमिकों को जोड़ने में सफल रही है।

आजीविका ब्यूरो के कोटडा डेढ़ के प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रम के अंतर्गत अब तक77 श्रमिकों को विभिन्न व्यवसायों में दक्षता प्रशिक्षण एवं 171..श्रमिकों को नियुक्तियों से लाभान्वित किया जा चुका है। इसी प्रकार के प्रयास ब्यूरो के अन्य डेढ़ द्वारा भी किए जा रहे हैं।

ब्यूरो को यह विश्वास एवं मोटा मोटी जानकारी भी है कि उसकी सेवाएँ ग्रहण करने वाले श्रमिक एवं उसके परिवार की आर्थिक स्थिति में कुछ न कुछ सकारात्मक बदलाव तो हुआ ही होगा परन्तु इतने प्रयासों के बाद भी ब्यूरो के पास कोई प्रमाणित या तथ्यात्मक जानकारी नहीं थी कि प्रशिक्षण एवं नियुक्ति से श्रमिकों एवं उनके परिवारों को असल में किस किस प्रकार के फायदे मिले। क्या केन्द्र की सेवाओं में कोई कमी है ? क्या प्रशिक्षण एवं नियुक्ति सेवाओं से मिले फायदों को सतत बनाने हेतु ब्यूरो द्वारा अन्य हस्तक्षेपों की भी आवश्यकता है ?यही जानकारी प्राप्त करने हेतु इस अध्ययन की परिकल्पना की गई।

अध्ययन के मुख्य उद्देश्य

- कोटडा डेढ़ द्वारा संचालित प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रम से लाभान्वित श्रमिकों के परिवारों की आजीविका एवं रहन-सहन में आए बदलाव को समझना।
- परिवारों की आजीविका के अन्य साधनों पर प्रशिक्षण एवं नियुक्ति हस्तक्षेप के प्रभाव को समझना।
- कार्यस्थल पर नियुक्ति श्रमिकों के ठहराव को प्रभावित करने वाले कारणों एवं परिस्थितियों के समझना।

वर्तमान अध्ययन जिन मुख्य शोध प्रश्नों के उत्तर ढुँढ़ने के लिए आरंभ किया गया है जैसे—

श्रमिकों की कमाई किस प्रकार उनके परिवारों की आर्थिक स्थिति एवं जीवन शैली को प्रभावित करती है?

समुदाय इन श्रमिकों के बारे में क्या सोचता है एवं अन्य युवाओं पर इनका क्या प्रभाव पडा है? श्रमिकों द्वारा कार्य को बीच में छोड़ देने के पीछे क्या परिस्थितियाँ जिम्मेदार हैं? और भी कई शोध प्रश्न थे जैसे व्यक्तिगत बदलाव जो प्रशिक्षण नियुक्ति कार्यक्रम से हुआ ?

3. अध्ययन पद्धति

उपरोक्त उद्देश्यों की पूर्ति हेतु जो अध्ययन पद्धति अपनाई गई वह इस प्रकार है:

- यह अध्ययन उदयपुर जिले के कोटडा तहसील में किया गया है। क्षेत्र की विभिन्न पंचायतों में लक्षित समूह वर्तमान अध्ययन के अंतर्गत 31 कोटडा द्वारा विभिन्न विधाओं में प्रशिक्षित एवं रोजगार के लिए नियुक्त किए गए श्रमिकों का चयन किया गया है। उत्तरदाताओं का चयन उद्देश्यपूर्ण रूप से किया गया अंतिम अध्ययन समूह में 23 सफल प्रशिक्षणार्थी का एवं 7 असफल प्रशिक्षणार्थी का चयन किया गया है।
- प्रश्नावलियों ,परिशिष्टों के माध्यम से श्रमिकों से व्यक्तिगत साक्षात्कार किए गए हैं।
- अध्ययन के उद्देश्य एवं विषय आधारित जानकारी प्राप्त करने के लिए चयनित समूह चर्चाएं भी आयोजित की गई जैसे पारिवारिक सदस्य जिनमें लाभान्वित श्रमिक समूहों से अलग अलग सदस्य ।
- अध्ययन के दौरान उजागर रोचक तथ्यों के संकलन हेतु श्रमिकों पर केस स्टडी भी लिखी गई है। जिनमें भी श्रमिकों की कार्य स्थिति, शिक्षा एवं कार्य का आजीविका स्तर पर पड़े प्रभाव को देखा गया है।

2. संदर्भ

1.1 कोटडा तहसील से हो रहे प्रवास पर नजर

कोटडा तहसील भौगोलिक एवं सांस्कृतिक दृष्टि से अन्य तहसीलों से पृथक है। ठीक उसी तरह से पलायन की अवधारणा को समझा जाए तो भी प्रवास की स्थितियां अन्य तहसीलों से अलग एवं विषम है। कोटडा तहसील से होने वाला प्रवास अत्यन्त दायम एवं निम्न स्तर का है। श्रमिकों को कड़ोर श्रम के मूल्य के रूप में प्राप्त होने वाली राशि अत्यंत न्यून एवं वर्तमान परिप्रेक्ष्य के अनुरूप नहीं है। संपूर्ण तहसीलों से प्रवास कर रहे श्रमिकों पर नजर डाली जाए तो निम्न प्रवासी समूह हमारे समक्ष उभरते हैं:—

- खेतहर श्रमिक
- दिहाड़ी श्रमिक
- कपास कार्य श्रमिक
- ईंट भट्टा श्रमिक
- कोयला श्रमिक
- पत्थर घडाई श्रमिक
- फैक्ट्री एवं माईन्स कार्य श्रमिक

इन प्रवासी समूहों की प्रवास की दशाएं, कार्य स्थितियां, एवं समस्याएं भिन्न-भिन्न है।

समूचे तहसीलों से हो रहे प्रवास पर ध्यान डालने पर क्षेत्र के प्रवास की विभिन्न विशेषताएं झलकती हैं।

प्रवास की विशेषताएं:—

- व्यक्तिगत प्रवास
- पुरुष श्रमिक प्रवास
- महिला श्रमिक प्रवास
- बाल श्रमिक प्रवास
- परिवार प्रवास

इन विशेषताओं के अतिरिक्त क्षेत्र में प्रवास के प्रकार भी अलग-अलग हैं एवं ये सारे तत्व ही क्षेत्र के प्रवास को अन्य तहसीलों से पृथक एवं रूचिकर बनाते हैं।

प्रवास के प्रकार:—

- गांवों से गांवों की तरफ प्रवास
- गांवों से शहरों की तरफ प्रवास

यह सारी स्थितियां एवं तथ्य क्षेत्र से हो रहे प्रवास का चलचित्र दर्शाती है। प्रवास के इन तथ्यों एवं पहलुओं पर विगत दो वर्षों से आजीविका ब्यूरो, उदयपुर कार्य कर रहा है।

1.2 श्रमिक सहायता एवं संदर्भ केन्द्र, कोटडा परिचय

आजीविका ब्यूरो, उदयपुर द्वारा दिसम्बर 2005 में कोटडा आदिवासी संस्थान के सहयोग से श्रमिक सहायता एवं संदर्भ केन्द्र, कोटडा की स्थापना की गयी।

श्रमिक सहायता एवं संदर्भ केन्द्र, कोटडा संपूर्ण कोटडा तहसील के अलावा पिण्डवाडा एवं झाडोल तहसील में कार्यरत हैं। केन्द्र द्वारा प्रवासी श्रमिकों को निम्न सेवाएं दी जा रही हैं।

- पंजीकरण एवं परिचय पत्र
- प्रशिक्षण एवं नियुक्ति
- कानूनी सहायता एवं संदर्भ
- अध्ययन एवं शोध कार्य
- अन्य संस्थाओं के साथ समन्वय।

उच्च कोटडा प्रवासी श्रमिकों कि विभिन्न समस्याओं पर कार्य करता है एवं इन समस्याओं के समाधान के लिए विभिन्न कार्यक्रमों एवं कार्यशालाओं का आयोजन किया जाता है।

3 प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रम

प्रवासी श्रमिकों एवं बेरोजगार युवकों को रोजगारोन्मुखी प्रशिक्षण एवं सीधे रोजगार के अवसर पर नियुक्त करना आजीविका ब्यूरो की मुख्य गतिविधि है। प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रम का मुख्य ध्येय श्रमिकों को उच्च विधाओं में प्रशिक्षित कर रोजगार पर नियुक्त करना है, जिससे वह श्रम बाजार में दक्ष कारीगर बनकर कार्य करे एवं श्रम का उचित मूल्य कमा सके।

आजीविका ब्यूरो, उदयपुर द्वारा निम्न विधाओं में श्रमिकों को प्रशिक्षण दिया जा रहा है:-

- सुधारी कार्य
- चिनाई कार्य
- नल-फिटिंग
- बिजली फिटिंग
- होटल एवं आतिथ्य प्रशिक्षण सेवा
- डोमेस्टिक एप्लाइन्स प्रशिक्षण
- कम्प्यूटर कम ऑफिस असिस्टेंट
- बेल्टिंग कार्य

आजीविका ब्यूरो, उदयपुर द्वारा अब तक.....श्रमिकों को प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रम से जोड़ा गया है।

छममक जव 'जजंबीउमदज व'जि-ट कमजंपस पदबसनकपदह इंजबी - ज्तंपदपदह छवण

श्रमिक सहायता एवं संदर्भ केन्द्र, कोटडा द्वारा भी प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रम बड़े पैमाने पर किया जा रहा है। केन्द्र ने प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रम में श्रमिकों को जोड़ कर नए आयाम स्थापित किए हैं।

छममक जव 'जजंबीउमदज व'जि-ट चतवहतमे व'जिवजकं

उेज कोटडा एवं आजीविका ब्यूरो के शुरुआत से ही यह प्रयास रहे हैं कि कोटडा के श्रमिकों को प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रम से जोड़ा जाए। इस उद्देश्य के पीछे मुख्य यथार्थ यह है कि श्रमिकों के नये व्यवसायों की तरफ मोड़ना एवं दक्ष कारीगर बनाकर उनकी आजीविका सुदृढ़ करना है।

4.5 द्वितीयक तथ्य संकलन:-

अध्ययन से जुड़े विभिन्न पहलुओं की जानकारी एकत्र करने के लिए द्वितीय तथ्य संकलन पंजीकरण, पंचायत स्तरीय पलायन सर्वे एवं प्रशिक्षण व नियुक्ति आंकड़ों से किया गया है।

4.6 तथ्य विश्लेषण

प्रश्नावली आधारित आंकड़ों का विश्लेषण मेन्युअली मास्टर शीट बनाकर किया गया है। अध्ययन को अधिक वैज्ञानिक एवं आंकड़ा परक बनाने के लिए कम्प्यूटर की एक्सल शीट का प्रयोग किया गया है।

5. प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम से श्रमिकों का जुड़ाव

5.1 श्रमिकों के जुड़ाव की प्रक्रिया

प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम के लिए श्रमिकों का चयन केन्द्र के कार्यक्षेत्र में आने वाली पंचायतों से किया जाता है। अब तक केन्द्र द्वारा श्रमिकों को इस सेवा से जोड़ने के लिए दो तरह की प्रणालियाँ अपनायी गयी हैं।

(अ) प्रशिक्षण व नियुक्ति के अवसर उपलब्ध होने पर श्रमिकों को जोड़ना।

(ब) श्रमिकों द्वारा स्वयं सेवा से जुड़ने के लिए आवेदन करना।

(अ) प्रशिक्षण व नियुक्ति के अवसर उपलब्ध होने पर श्रमिकों को जोड़ना:—

इस प्रणाली के अंतर्गत प्रशिक्षण व नियुक्ति के अवसर उपलब्ध होने पर केन्द्र कार्यकर्ताओं द्वारा सभाओं एवं गांव स्तरीय कार्यक्रम के अंतर्गत श्रमिकों को उपलब्ध अवसरों के बारे में जानकारी दी जाती थी एवं इच्छुक श्रमिक इन अवसरों से जुड़ते थे।

(ब) श्रमिकों द्वारा स्वयं सेवा से जुड़ने के लिए आवेदन करना:—

इस प्रणाली के अंतर्गत श्रमिक स्वयं केन्द्र पर आकर या केन्द्र कार्यकर्ता के गांव स्तरीय कार्यक्रम के दौरान इच्छित प्रशिक्षण विधा या नियुक्ति अवसर से जुड़ने के लिए अपना नाम दर्ज करवाते एवं पंजीकरण करवाते थे।

5.2 श्रमिकों के चयन की विधि

प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम में श्रमिकों के चयन में प्राथमिकता पूर्व में सेवा से जुड़ने के लिए पंजीकृत हुए श्रमिकों को दी जाती है। श्रमिकों का चयन हो जाने पर उन्हें प्रशिक्षण व नियुक्ति के अवसर के बारे में जानकारी दी जाती है। इस जानकारी के तहत श्रमिकों को प्रशिक्षण नियम, समयावधि एवं प्रशिक्षण के पश्चात् नियुक्ति के अवसरों के बारे में जानकारी दी जाती है। ठीक इसी तरह नियुक्ति कार्यक्रम से जुड़ने वाले श्रमिकों को भी नियुक्ति अवसरों के बारे में विस्तार से जानकारी दी जाती है।

6. प्रशिक्षण एवं नियुक्ति प्रयासों का प्रभाव

6.1 प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम से जुड़े श्रमिकों का आयु वर्ग

प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम में अमूमन युवा श्रमिकों का जुड़ाव अधिक देखा गया है एवं इस सेवा से विशेष आयु वर्ग के श्रमिक अधिसंख्य मात्रा में जुड़े हैं। आजीविका ब्यूरो के प्रशिक्षण व नियुक्ति

कार्यक्रम को युवा नवाचार सेवा व युवा रोजगार परक सेवा के रूप में भी देखा जाता है। प्रस्तुत आंकड़ें इस तथ्य की पुष्टि करते हैं।

श्रमिकों का आयु वर्ग:-		
आयु वर्ग	संख्या	प्रतिशत
18-21	14	60.86 प्रतिशत
22-25	8	34.78 प्रतिशत
26-30	1	4.34 प्रतिशत
	23	100 प्रतिशत

उपरोक्त आंकड़े यह स्पष्ट करते हैं कि किशोर एवं युवा (18-25) वर्ष के मध्य के श्रमिकों का जुड़ाव अधिक है। इस सेवा में युवा श्रमिकों के जुड़ाव के पीछे यह भी तर्क है कि कोटडा तहसील में बेरोजगार युवाओं एवं निम्न स्तर के कार्य करने वाले श्रमिकों की संख्या अधिक है। केन्द्र द्वारा भी प्रवासी श्रमिकों के साथ-साथ युवा श्रमिकों को जोड़ने के लिए गांव स्तर पर एवं केन्द्र स्तर पर प्रयास किए गए हैं। अतः युवा श्रमिकों का इस सेवा से जुड़ाव अधिक है। युवा श्रमिकों का प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम से जुड़ाव इसलिए भी अधिक है क्योंकि केन्द्र द्वारा यह प्रयास किए गए हैं कि युवा श्रमिकों को नए तरह के एवं उच्च मूल्य वाले व्यवसायों से जोड़ा जाएं एवं श्रमिकों को नयी दिशा की तरफ मोड़कर आजीविका के सुदृढ़ करना है।

6.2 श्रमिकों के उद्गम स्थल एवं जाति संबंधित जानकारी

प्रस्तुत अध्ययन कोटडा तहसील में संपादित किया गया है। अतः सभी लाभान्वित श्रमिक कोटडा तहसील की विभिन्न पंचायतों से संबंधित हैं। कोटडा तहसील आदिवासी बाहुल्य क्षेत्र है। यहाँ की 90 प्रतिशत जनसंख्या आदिवासी है। प्रस्तुत अध्ययन के सभी लाभान्वित श्रमिक आदिवासी हैं एवं कोटडा तहसील में केन्द्र पूर्णतः आदिवासी समुदाय के साथ कार्य कर रहा है।

6.3 शैक्षणिक स्तर

कोटडा तहसील राजस्थान के पिछड़े हुए क्षेत्रों में से एक है। वर्ष 2001 की जनगणना के अनुसार यहाँ साक्षरता का प्रतिशत 21 है। प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम से श्रमिकों को जोड़ने पर उनके शैक्षणिक स्तर को अधिक महत्व दिया जाता है। केन्द्र द्वारा इस सेवा का लाभ उठाने के लिए न्यूनतम योग्यता 5वीं पास अनिवार्य की है, पर क्षेत्र का शिक्षा के क्षेत्र में पिछड़ापन होने के कारण व इच्छुक श्रमिक की सामर्थ्य व क्षमता को देखकर कुछ विशेष विधा जैसे चिनाई व सुथारी कार्य में 5वीं से कम शैक्षणिक स्तर होने पर भी सेवा से श्रमिकों को जोड़ा गया है।

शैक्षणिक स्तर	श्रमिकों की संख्या	प्रतिशत
निरक्षर	3	13.04
1-5	5	21.73
6-8	6	26.08
9-10	8	34.78
11-12	1	4.34
	23	100

केन्द्र द्वारा प्रशिक्षण की कुछ विधाओं (होटल कार्य) एवं नियुक्ति के उच्च अवसरों में शैक्षणिक योग्यता के मापदण्ड तय किए गए हैं व इन मापदण्ड में असफल श्रमिकों को सेवा से नहीं जोड़ा जाता है।

6.4 श्रमिकों के वर्तमान कार्य-स्थल:-

प्रशिक्षण व नियुक्ति से जुड़े श्रमिकों को उपयुक्त स्थलों पर एवं रोजगार के अवसरों की उपलब्धता को देखते हुए नियुक्ति किया जाता है।

कार्य स्थल	श्रमिकों की संख्या	प्रतिशत
जिले के भीतर	16	69.56
जिले के बाहर	4	17.39
राज्य से बाहर	3	13.04
	23	100

उपरोक्त आंकड़ों से स्पष्ट करते हैं कि श्रमिकों के कार्यस्थल जिले में ही सर्वाधिक है। इसके पीछे कारण यह है कि अमूमन कोशिश यह की जाती है कि श्रमिकों को जिले में ही कार्य उपलब्ध हो जाए जिससे वह आसानी से अपने घर आना-जाना कर सके एवं कार्यस्थल पर ठहराव अधिक हो। इसके पीछे एक तर्क यह भी है कि केन्द्र स्तर पर (ब्लॉक सतर पर) प्रशिक्षण आयोजित होने के पश्चात् श्रमिकों की नियुक्ति स्थानीय सतर पर ही की जाती है। जिसे से बाहर नियुक्ति की स्थिति में श्रमिकों की नियुक्ति समीप के जिलों में करने की कोशिश की जाती है। प्रस्तुत अध्ययन में जिले से बाहर श्रमिकों की नियुक्ति डूंगरपुर व सिरौही जिलों में की गयी है। राज्य से बाहर श्रमिकों को नियुक्ति करने की स्थिति में उच्च अवसरों को ध्यान में रखा जाता है एवं इसके अनुरूप को नियुक्ति किया जाता है।

6.5 श्रमिकों के कार्य के प्रकार के बारे में जानकारी

प्रस्तुत अध्ययन के अंतर्गत अमूमन प्रशिक्षण विधाओं एवं प्रमुख नियुक्ति कार्यक्रम से जुड़े श्रमिकों की जानकारी ली गई है।

कार्य का प्रकार	संख्या	प्रतिशत
होटल कार्य	8	37.78
वायरिंग टारनेस	3	13.04
चिनाई	9	39.13
सुथारी	2	8.69
वैल्टिंग	1	4.34
	23	100

प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम के अवसर उपलब्ध होने पर कोटडा केन्द्र से अधिक श्रमिक जोड़ने के प्रयास किए जाते हैं। अब तक के प्रयासों में यह अनुभव रहे हैं कि प्रशिक्षण व नियुक्ति के सभी अवसरों से कोटडा के श्रमिक जुड़े हैं। कोटडा के श्रमिक होटल एवं चिनाई कार्य में अधिक संख्या में जुड़ते हैं एवं इन्हीं दोनों विधाओं में श्रमिकों का ठहराव भी अधिक है। होटल विधा में कोटडा के मामेर क्लस्टर से अधिक श्रमिक जुड़ते हैं एवं इस क्लस्टर से पूर्व में होटल कार्य में जुड़े श्रमिकों का ठहराव कार्यस्थल पर अधिक है एवं अच्छी आमदनी प्राप्त कर रहे हैं। अतः इनसे प्रेरित होकर अधिकांश युवा होटल प्रशिक्षण से जुड़े हैं। चिनाई प्रशिक्षण के अंतर्गत केन्द्र द्वारा स्थानीय सतर पर ही दो प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए गए हैं एवं स्थानीय सतर पर रोजगार उपलब्ध हो जाने की वजह से इस प्रशिक्षण से अधिक श्रमिक जुड़ते हैं।

7. श्रमिकों की पारिवारिक जानकारी

7.1 पारिवारिक सदस्यों की संख्या

प्रस्तुत अध्ययन में श्रमिक एकल परिवार से संबंधित हैं।

पारिवारिक सदस्य	संख्या	प्रतिशत
1-3	18	78.26
4-5	5	21.73
	23	100

प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम से अधिकांश युवा श्रमिक जुड़ते हैं। कोटडा को पारम्परिक रीति रिवाजों के अनुसार युवा श्रमिकों की शादी के पश्चात् वह परिवार से अलग घर में रहते हैं। अतः एकल परिवार की संख्या अधिक है।

7.2 परिवार में भूमि संबंधित जानकारी:-

कृषि यहां की आजीविका का मुख्य साधन है। अतः प्रत्येक परिवारों के पास सीमित मात्रा में ही सही पर कृषि भूमि उपलब्ध है।

कृषि भूमि	संख्या	प्रतिशत
1-5	11	47.82
6-10	6	26.08
11-15	5	21.73
16-20	1	4.34
	23	100

कृषि भूमि अधिक होना आर्थिक स्थिति का परिचायक है। अतः परिवारों का कृषि भूमि से जुड़ाव अधिक रहता है।

8. सेवा प्राप्ति से पूर्व श्रमिकों की स्थिति का विश्लेषण

8.1 श्रमिकों के पूर्व कार्य

सेवा प्राप्ति से पूर्व सभी श्रमिक निम्न स्तर के कार्यों में संलग्न थे। इस प्रकार के कार्यों में श्रमिकों को अत्यधिक हाड-तोड मेहनत करनी पडती थी।

कार्य	संख्या	प्रतिशत
कपास प्लांट व मजदूरी	5	21.73
मजदूरी	8	34.78
ईट भट्टा व मजदूरी	3	13.04
पत्थर घडाई	1	4.34
नौकरी	2	8.69
कपास प्लोट	4	17.39
	23	100

प्रशिक्षण पूर्व अधिकांश श्रमिक (39.12प्रतिशत) कपास प्लांट व दिहाडी मजदूरी कार्य से जुड़े थे। इस कार्य में श्रमिकों को सुबह से देर रात तक मजदूरी करनी पड़ती है एवं कार्य की स्थितियां पूरी तरह से अमानवीय होती हैं। कपास प्लांट व मजदूरी कार्य में अधित श्रमिक जुड़े होने के पीछे यह भी कारण है कि अगस्त से अक्टूबर के मध्य कोटडा से हजारों श्रमिक कपास प्लांट में कार्य करने के लिए प्रवास करते हैं एवं शेष समय में किसी भी प्रकार की दिहाडी मजदूरी से जुड़े रहते हैं।

17.4 प्रतिशत श्रमिक पूर्व में ईंट भट्टा व पत्थर धडाई कार्य में संलग्न थे। इन दोनों कार्यों में भी क्षेत्रानुसार सीजन शुरू होने पर हजारों श्रमिकों का प्रवास होता है। इन कार्यों में श्रमिकों के जुड़ने की प्रारंभिक अवधि ही 16-18 के मध्य की होती है। अतः श्रमिक इस कार्य से जुड़ते हैं। शेष श्रमिक नौकरी व मजदूरी से प्रत्यक्ष रूप से जुड़े हुए थे।

कोटडा क्षेत्र की प्रवास की स्थितियों को देखते हुए श्रमिकों का कार्य से जुड़ाव में क्षेत्रानुसार प्रवास की परंपरा व चलन की महत्वपूर्ण भूमिका रहती है। श्रमिक अपने क्षेत्र से हो रहे प्रवास के चलन को ही अधिकांशतः अपनाते हैं।

8.2 गन्तव्य स्थल

कोटडा से प्रवास करने वाले श्रमिकों के मुख्यतः गंतव्य स्थल गुजरात के छोटे शहर व गांव होते हैं। गुजरात में श्रमिक मुख्यतः कपास कार्य, ईंट भट्टा कार्य, मजदूरी व पत्थर घडाई कार्यों में प्रवास करते हैं। कोटडा से अधिकांश श्रमिक समीप के जिलों सिरोंही, पाली व उदयपुर में भी अपनी आजीविका के लिए प्रयास करते हैं।

कार्यस्थल	संख्या	प्रतिशत
गुजरात	13	56.52
कोटडा	5	21.73
देवला	2	8.69
पिण्डवाडा व आबु	3	13.04
	23	100

उपर्युक्त आंकड़े स्पष्ट करते हैं कि कोटडा से 56.52 प्रतिशत श्रमिक गुजरात प्रवास करते हैं। गुजरात श्रमिकों के गंतव्य स्थल के रूप में पहली पसंद होती है। इस तथ्य के पीछे यथार्थ यह है कि गुजरात की सीमा पर कोटडा बसा हुआ है एवं श्रमिकों के कार्य के अनुसार उन्हें गुजरात में रोजगार उपलब्ध हो जाता है। वही 13.4 प्रतिशत श्रमिक पिण्डवाडा व माउण्ट आबू में प्रवास करते हैं। ये दोनों शहर सिरोंही जिले में सम्मिलित हैं। इन शहरों में श्रमिक सामान्यतः मजदूरी व पत्थर घडाई कार्य के लिए प्रवास करते हैं। कोटडा के देवला व माण्डवा क्षेत्र के श्रमिक इन शहरों में मुख्यतः प्रवास करते हैं। शेष 30.42 प्रतिशत श्रमिक स्थानीय स्तर पर ही प्रवास करते हैं। स्थानीय स्तर पर प्रवास करने वाले श्रमिक पूर्णतः मजदूरी से ही जुड़े होते हैं।

8.3 श्रमिकों की मासिक आय

प्रशिक्षण व नियुक्ति से पूर्व सभी श्रमिक निम्न स्तर के कार्यों में संलग्न थे। ये श्रमिक मुख्यतः अस्थायी रूप से कार्य करते थे एवं ये सीजनल प्रवासी श्रमिक थे। अस्थायी कार्य की प्रकृति एवं निम्न स्तर के कार्य करने के कारण इन श्रमिकों को काफी कम आय प्राप्त होती थी।

मासिक आय	संख्या	प्रतिशत
300-700	8	34.78
701-1000	10	43.47

1001-1300	2	8.69
1301-1500	2	8.69
1500 से उपर	1	4.34
	23	100

उपर्युक्त सारणी श्रमिकों की आय को स्पष्ट करती हैं। उपर लिखित आंकड़े स्पष्ट करते हैं कि 78.26 प्रतिशत श्रमिकों की मासिक आय 300-700 रुपये के मध्य थी। इन श्रमिकों के कार्य की प्रकृति अस्थायी होने के कारण इनकी मासिक आय काफी न्यून थी। सीजनल श्रमिक होने के कारण इनको वर्ष पर्यन्त काम नहीं मिल पाता है। वहीं 21.74 प्रतिशत श्रमिकों की आय 1000-1500 रुपये के लगभग थी। श्रमिकों की आय कम होने का मुख्य कारण इनकी अस्थायी प्रकृति का कार्य होना एवं वर्ष पर्यन्त काम नहीं मिल पाना है।

नोट:- श्रमिकों की मासिक आय श्रमिकों की प्रतिदिन मजदूरी दर एवं माह में कुल दिन कार्य के अनुसार निकाली गई है।

8.4 श्रमिकों की मासिक बचत:-

श्रमिकों की आय कम होने के कारण वह अपने द्वारा अर्जित की गई धनराशी का अधिकांश हिस्सा अपनी जरूरतों पर खर्च कर देते थे एवं आय का न्यून हिस्सा बचत कर पाते थे।

मासिक बचत	संख्या	प्रतिशत
200-500	11	47.82
501-800	8	34.78
801-1100	3	13.04
1101-1500	1	4.34
	23	100

उपर्युक्त आंकड़ें स्पष्ट करते हैं कि 47.82 प्रतिशत श्रमिकों की मासिक बचत सिर्फ रु. 200-500 रुपये के मध्य थी। इसके पीछे यह तर्क है कि श्रमिकों की आय का अधिकतर हिस्सा उनकी दैनिक जरूरतों एवं कार्यस्थल पर ही खर्च हो जाता था। कार्यस्थल पर उन्हें नियोजित द्वारा रहने-खाने एवं अन्य सुविधाएं अधिकांशतः नहीं दी जाती हैं। अतः कार्यस्थल पर ही दैनिक जरूरतों को पूर्ण करने में उनकी अधिकांश धन राशि खर्च हो जाती थी। वहीं 47.82 प्रतिशत श्रमिकों की मासिक बचत 501-1100 रुपये तक थी एवं सिर्फ 4.34 प्रतिशत श्रमिकों की मासिक बचत 1101-1500 रुपये के मध्य थी। इन आंकड़ों से श्रमिकों की आजीविका स्तर की भयावहता का पता चलता है। कोटडा के संदर्भ में यह साक्ष्य हमेशा मिलते हैं कि यहां पर गरीबी दर अधिक है एवं इसके पीछे यही कारण है कि श्रमिकों की निम्न प्रकृति के कार्य एवं अस्थायी कार्य होने के कारण वह ज्यादा धनराशि अर्जित नहीं कर पाते हैं एवं बचत भी नहीं कर पाते।

8.5 श्रमिकों द्वारा पूर्व कार्य बदलने का कारण:-

प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम से जुड़े श्रमिक युवा वर्ग के हैं एवं इन्होंने अपने कार्य की शुरुआत किशोरावस्था में ही कर दी थी। अकुशल एवं अस्थायी प्रकृति के कार्य होने के कारण ये श्रमिक अपनी एवं घर कर जरूरतें पूरी नहीं कर पाते थे। अतः इन्होंने नये कार्यों की तरफ रुख किया।

पूर्व कार्य बदलने के कारण	संख्या	प्रतिशत
---------------------------	--------	---------

हाड तोड मेहनत एवं कठिन कार्य था अतः नया कार्य सीखना चाहते थे।	7	30.43
पूर्व कार्य में आमदनी कम प्राप्त होती थी अतः पारिवारिक सदस्य श्रमिक को नए कार्य में नियुक्त करना चाहते थे।	2	8.69
पूर्व कार्य में स्थायित्व नहीं था एवं नया कार्य कने की रुचि थी।	7	30.43
अकुशल प्रकृति के काम के कारण आमदनी कम प्राप्त होती थी अतः हुनर वाला कार्य सीखकर दक्ष कारीगर बनना चाहते थे।	7	30.43
	23	100

उपर्युक्त सारणी के कारण स्पष्ट करते हैं कि श्रमिकों की पूर्व कार्य बदलाव के पीछे क्या वजह थी। इन सब कारणों को सार रूप में पेश किया जाए तो यह तथ्य उभरते हैं कि श्रमिक किशोरावस्था से ही अकुशल प्रकृति के कार्य से जुड़े थे एवं कार्य की विकट स्थितियों को देखते हुए उन्होंने एवं पारिवारिक सदस्यों ने यह अनुभव किया कि अकुशल प्रकृति के कार्यों से आजीविका सुदृढ़ नहीं हो सकती है एवं लम्बे समय तक इस प्रकार के कार्य करना मुश्किल है अतः ये श्रमिक केन्द्र की प्रशिक्षण व नियुक्ति सेवा से जुड़े।

मंगतराम पारगी कोटडा तहसील की मेंडी पंचायत के देहरी गांव का निवासी है। मंगतराम ने किशोरावस्था (सही मायनों में बाल श्रम के रूप में) से ही आजीविका के लिए प्रवास करना शुरू कर अन्य श्रमिकों की तरह वह भी कपास प्लांट में कार्य करने गुजरात गया। गुजरात में उसे खेतों पर सुबह से शाम तक कठिन कार्य करना पड़ता था। कार्य की स्थितियां इतनी विकट थी कि ये किशोर पूरी तरह से विचलित हो गया। कार्य स्थल पर दो माह कार्य करने के पश्चात् मात्र 800 रुपये घर पर लेकर आया। इसी स्थिति से परेशान होकर उसने एवं उसके पारिवारिक सदस्यों ने आजीविका ब्यूरो के प्रशिक्षण एवं नियुक्ति काय जोड़ने की ठानी।

9. श्रमिकों के व्यक्तिगत जीवन एवं पारिवारिक आर्थिक स्थिति:-

प्रस्तुत अध्ययन के अंतर्गत समूह चर्चा के माध्यम से यह भी जानने की कोशिश की गई है कि सेवा पूर्व श्रमिकों का व्यक्तिगत जीवन एवं पारिवारिक आर्थिक स्थिति क्या थी? समूह चर्चा एवं क्षेत्रीय भ्रमण के दौरान श्रमिकों के व्यक्तिगत जीवन स्तर एवं परिवार की आजीविका स्थिति संबंधी जानकारी एकत्र की गयी।

9.1 व्यक्तिगत जीवन स्तर:-

श्रमिकों के व्यक्तिगत जीवन स्तर को तीन बिन्दुओं में देखा गया है, जो निम्नलिखित हैं:-

- **रहन-सहन:-** सेवा पूर्व रहन-सहन का स्तर उनकी जीवन शैली में कोई अहमियत नहीं रखता था। श्रमिकों द्वारा कभी भी अपने व्यक्तित्व विकास पर ध्यान नहीं दिया गया है। रहन-सहन का स्तर निम्न था।

- **भाषा एवं तौर तरीके में:**— सभी श्रमिक पूर्व में अपनी व्यक्तिगत एवं सामुहिक बोलचाल में क्षेत्रीय भाषा का प्रयोग करते थे। बाहरी एवं अन्य व्यक्तियों से बातचीत करने में झिझक महसूस होती थी। श्रमिकों के तौर तरीके में सभ्यता एवं शालीनता का प्रय: अभाव देखा जाता था।
- **आर्थिक आत्म-निर्भरता:**— श्रमिक पूर्ण रूप से आर्थिक आत्मनिर्भर नहीं थे। श्रमिकों को अपनी एवं परिवार की आर्थिक जरूरतें पूर्ण करने के लिए अन्य साधनों पर निर्भर रहना पड़ता था। श्रमिकों की उपार्जन क्षमता कम थी।

9.2 पारीवारिक आर्थिक स्थिति:— श्रमिकों की पारीवारिक आर्थिक स्थिति को तीन बिन्दुओं में देखा गया है जो निम्नलिखित हैं:—

- **आर्थिक आत्मनिर्भरता:**— परिवार के सदस्यों द्वारा मजदूरी करने के कारण परिवार की आर्थिक आत्मनिर्भरता कृषि एवं अन्य साधनों पर रहती थी। कृषि एवं अन्य साधनों से जस्सत अनुसार आय प्राप्त नहीं होने पर उन्हें घर के पालतु जानवर मुर्गी या बकरा बेचना पड़ता था। घर की रूपयों संबंधी जरूरतें पूर्ण करने के लिए अनाज बेचना पड़ता था एवं कभी-कभार गहने भी गिरवी रखने पड़ते थे। परिवार में नकद राशी की अनुपलब्धता के कारण परिवार कई मसलो मे आत्मनिर्भर नहीं था।
- **मासिक आय:**— सेवा पूर्व किसी भी परिवार में माह में निश्चत राशि प्राप्त नहीं होती थी। खेती पर आत्मनिर्भरता के कारण यह तय नहीं था कि प्रत्येक माह घर में इतनी राशि आएगी। परिवारों की आय मजदूरी से या कृषि से प्राप्त होती थी जो पूर्ण तरह से अनियमित थी।
- **कर्ज संबंधी:**— श्रमिकों को अपनी दैनिक एवं आपात जरूरतों को पूर्ण करने के लिए स्थानीय स्त्रोंतों से कर्ज लेना पड़ता था। कर्ज ली जाने वाली राशि छोटी मात्रा में होती थी। परन्तु घर में बचत नहीं होने के कारण एवं मासिक आय अनियमित होने के कारण इन्हें कर्ज उठाना पड़ता था।

10. प्रशिक्षण एवं नियुक्ति पश्चात् श्रमिकों की स्थिति का विश्लेषण

प्रशिक्षण एवं नियुक्ति पश्चात् श्रमिकों को विभिन्न कार्य स्थलों पर नियुक्त किया गया है। नए व्यवसायों में कार्य के दौरान श्रमिकों को आजीविका स्थिति सुदृढ़ हुई है।

10.1 कार्य के अनुसार श्रमिकों की स्थिति का विश्लेषण

यहां पर कार्य के प्रकार के अनुसार श्रमिकों की स्थिति का विश्लेषण किया गया है। ट्रेड अनुसार श्रमिकों की स्थिति का विश्लेषण करने का उद्देश्य यह है कि इन ट्रेड अनुसार श्रमिकों की कार्य स्थिति एवं उससे जुड़े आजीविका के तथ्यों को समझ सके।

10.1.1 होटल कार्य

आजीविका ब्यूरो द्वारा प्रदान किए जाने वाले प्रशिक्षणों में होटल एवं आतिथ्य सेवा / होटल कम वेटर्स प्रशिक्षण प्रमुख हैं। आजीविका ब्यूरो विगत 2.5 वर्ष से इस प्रशिक्षण को उदयपुर स्तर पर आयोजित कर रहा है। होटल कार्य के अंतर्गत श्रमिकों को 20 दिन सैद्धान्तिक एवं प्रायोगिक कार्य सिखाया जाता है एवं शेष 10 दिनों के लिए इन्हें होटलों में इन्टरशिप के लिए भेजा जाता है।

जिससे वे होटलों के कार्य एवं संस्कृति को प्रत्यक्ष अनुभव कर सकें। होटल कार्य में प्रशिक्षण प्राप्त करने के लिए न्यूनतम योग्यता 8वीं कक्षा उत्तीर्ण होना है।

श्रमिकों की संख्या	समयावधि (माह मे)	संख्या	प्रारंभिक मजदूरी	वर्तमान मजदूरी	संख्या	मजूदरी के अलावा लाभ	संख्या
8	6-12	4	1200-1500	1200-1500	4	800 रु. मासिक	3
	13-18	3	1200-1500	1500-1800	1	टिप एवं रहना खाना उपवलब्ध।	
	19-24	1	1200-1500	1801-2000	1	1000 रु0 मासिक	2
				2001-2500	1	टीप एवं एक समय का भोजन।	
						रहना एवं खाना।	1
						रहना एवं खाना एवं वार्षिक 1000-1500 टिप।	2

यहां पर हम सरणी के सभी तथ्यों का पृथक-पृथक विश्लेषण करेंगे।

- **होटल कार्य से जुड़े श्रमिकों की समयावधि:-**

कोटडा के श्रमिकों का होटल कार्य प्रशिक्षण में विशेष रुझान रहा है। ठहराव की दृष्टि से भी श्रमिकों का इस विधा में ठहराव अधिक है। केन्द्र द्वारा अब तक उदयपुर स्थल पर आयोजित होने वाले प्रत्येक प्रशिक्षण कोटडा से 4-5 श्रमिकों को भेजा गया है।

उपर्युक्त सारणी से स्पष्ट है कि श्रमिकों को होटल क्षेत्र में कार्य करते हुए 2 साल तक का समय हो गया है। विगत 1.5 वर्ष से कोटडा केन्द्र के पूरी तरह स्थापित होने के पश्चात् इस ट्रेड में प्रशिक्षण प्राप्त करने वालों की संख्या में ईजाफा हुआ है।

- **प्रारंभिक मजदूरी:-**

प्रशिक्षण पश्चात् श्रमिकों को विभिन्न स्थलों पर होटलों एवं रेस्टोरेन्ट में नियुक्त किया जाता है। नियुक्ति के पश्चात् सभी होटलों एवं रेस्टोरेन्ट में शुरुआत तनखाह के रूप रूपये 1200-1500 के मध्य दिया जाता है। व्यक्ति के अनुभव एवं कुशलता के आधार पर इसमें समयानुसार बढ़ोतरी होती है।

- **वर्तमान मजदूरी:-**

प्रशिक्षण पश्चात् श्रमिकों को जिस तनखाह में नियुक्त किया था वर्तमान में श्रमिकों की इस तनखाह में अच्छी बढ़ोतरी हुई है।

प्रशिक्षण के पश्चात् सभी 8 श्रमिकों की शुरुआती तनखाह रूपये 1200-1500 के मध्य थी। अब वर्तमान में सिर्फ 5 श्रमिकों की तनखाह रूपये 1200-1500 के मध्य थी। इसके पीछे एक तथ्य यह है कि इन श्रमिकों को कार्य करते हुए भी सिर्फ 6-12 माह का समय हुआ है। वहीं

1500–2000 के मध्य 2 श्रमिकों को तनखाह मिल रही है। इन श्रमिकों ने भी अपनी शुरुआत रुपये 1200–1500 के मध्य से की थी। कार्य शुरू करने के 1.5 वर्ष में ही इनकी तनखाह में बढ़ोतरी हुई है। अतः यह तथ्य साफ है कि इस तरह के फॉर्मल सेट अप में कार्य करने पर श्रमिकों को प्रतिवर्ष अपनी तनखाह में बढ़ोतरी मिलती है। वहीं एक श्रमिक की तनखाह ₹.2100–2500 के मध्य है। जबकि इन्हें कार्य करते हुए 1.5–2 वर्ष का समय हुआ है। श्रमिकों को कार्य के अनुरूप के आधार पर बढ़ोतरी प्राप्त होती है। एक तथ्य यह भी यह है कि श्रमिकों को इस क्षेत्र में कार्य का अनुभव मिलने पर 1 वर्ष के पश्चात अन्य होटल पर नियुक्त किया गया है जिससे अनुभव के आधार पर उनको नयी जगह पर अच्छी तनखाह प्राप्त हो गयी है।

- **मजदूरी के अलावा अन्य लाभ:—**

होटल क्षेत्र में कार्य कर रहे श्रमिकों को मजदूरी के अलावा कई अन्य सुविधाएं भी प्राप्त होती हैं। अन्य सुविधाएं मिलने के कारण ये अपनी तनखाह का अधिकांश हिस्सा बचत करते हैं। प्रस्तुत अध्ययन के अंतर्गत यह तथ्य उभरकर सामने आया कि अधिकांश श्रमिकों को 62.50 प्रतिशत श्रमिकों को मजदूरी दर के अलावा मासिक रुपये 800–1000 टिप मिलती है। साथ ही साथ आवास एवं भोजन भी उपलब्ध होता है। वहीं 37.50 प्रतिशत श्रमिकों को आवास-भोजन एवं वार्षिक रुपये 1000–1500 के मध्य टिप मिलती है। जिन श्रमिकों को टिप वार्षिक मिलती है उनकी तनखाह अन्य श्रमिकों की तुलना में अधिक होती है।

10.1.2 वायरिंग हारनेस

आजीविका ब्यूरो द्वारा वर्ष अगस्त 2006 में 18 श्रमिकों को समूह डेल्फाई (गुडगांव) में नियुक्त किया गया था। यहां पर श्रमिकों को वायर के हारनेस बनाने का कार्य करना पड़ता है। इसी समूह में कोटडा से 4 श्रमिकों को कार्य के लिए भेजा गया था।

श्रमिकों की संख्या	समयावधि	प्रारंभिक मजदूरी	वर्तमान मजदूरी	संख्या	अन्य सुविधाएं
3	3–12 माह	2600 /—	2800 /— 3500 /—	2 1	एक समय का भोजन अतिरिक्त समय शुल्क भविष्य कर्मचारी निधि मेडिकल एवं बीमा सुविधा

इन श्रमिकों की कार्य स्थिति से जुड़े तथ्यों को निम्न बिन्दुओं में देखा जा सकता है।

- **समयावधि:—** केन्द्र द्वारा प्रथम समूह अगस्त 2006 में भेजा गया था। प्रथम समूह के अंतर्गत कुल 18 श्रमिक ब्यूरो की तरफ से नियुक्त किए गए थे जिसमें से 4 श्रमिक कोटडा के थे। इन 4 श्रमिकों के अलावा सभी श्रमिक 8–15 दिन में कार्य छोड़कर आ गए थे। अध्ययन किए जाने तक श्रमिक वहीं पर कार्यरत थे। इन श्रमिकों को कार्य करते हुए 1 वर्ष का समय हो गया है।

- **प्रारंभिक मजदूरी:**— श्रमिकों को प्रारंभिक मजदूरी रुपये 2600 प्रतिमाह मिलती थी। इन्हें प्रतिदिन 8 घंटे कार्य करना होता है एवं पाक्षिक शिफ्ट बदलती रहती है। 8 घंटे से अधिक कार्य करने पर इन्हें अतिरिक्त समय कार्य करने पर रुपये 12.50 प्रतिघंटा मिलता था।
- **वर्तमान मजदूरी:**— श्रमिकों को डेलफाई कंपनी में कार्य करते हुए लगभग 1 वर्ष का समय हो गया है। अतः श्रमिकों की तनखाह में वृद्धि हुई है एवं श्रमिकों की क्रमोन्नति भी हुई है। कुल 3 में से 2 श्रमिकों की तनखाह रुपये 2800 प्रतिमाह हो गई है एवं एक श्रमिक को क्रमोन्नति मिली है एवं वह अब सुपरवाइजर हो गया है। उसे प्रतिमाह रुपये 3500 प्राप्त होता है।

केस स्टडी

सोहन गमार कोटडा तहसील मुख्यालय से 2 किमी दूर गांधीसरणा गांव का निवासी है। सोहन का परिवार कृषि से अपना गुजारा चलाता है। सोहन ने 9वीं कक्षा तक पढाई की। इसके पश्चात् शिक्षा केन्द्र संचालक के रूप में कार्य करने पर उसे रुपये 1300 प्रतिमाह मिलता था। इस राशि से वह अपना एवं परिवार का गुजारा चलाने में असमर्थ था। सोहन को केन्द्र द्वारा डेलफाई (गुडगांव) में नियुक्ति अवसर के बारे में जानकारी मिली एवं वह अन्य सदस्यों के साथ कार्य करने के लिए चला गया। नियुक्ति के 8 दिनों में ही सभी श्रमिक (कोटडा के अलावा) वहां से कार्य छोड़कर घर आ गए। सोहन ने ही कोटडा के श्रमिकों को रोककर रखा एवं वहां पर कार्य करके अपने आप को साबित किया। कार्य नियुक्ति के 1 वर्ष बाद इसके कार्य को देखकर इसे सुपरवाइजर बना दिया गया एवं प्रतिमाह रुपये 3500 तनखाह मिल रही हैं।

● मजदूरी के अलावा अन्य सुविधाएं:—

कंपनी के अंतर्गत सभी श्रमिकों को एक समय का भोजन उपलब्ध होता है। जिसके लिए इन्हें न्यूनतम रुपये 150-165 प्रतिमाह देना होता है। श्रमिकों को 8 घंटे के अलावा अन्य कार्य करने पर 12.00 प्रतिघंटा की दर से अलग से राशि दी जाती है। इसके अलावा श्रमिकों को कर्मचारी भविष्य निधि, मेडिकल सुविधा एवं जीवन बीमा सीमा उपलब्ध थी।

10.1.3 चिनाई कार्य

केन्द्र द्वारा चिनाई प्रशिक्षण के अंतर्गत उदयपुर स्तर पर आयोजित हुए प्रशिक्षणों एवं ब्लॉक स्तर पर आयोजित हुए प्रशिक्षण में श्रमिकों को जोडा गया है।

उत्तरदाताओं की संख्या	समयावधि	प्रारंभिक मजदूरी	संख्या	वर्तमान मजदूरी	संख्या	अन्य सुविधाएं
9	6-7 माह	1500/-	1	3000/-	6	स्थानीय स्तर पर रोजगार उपलब्ध हो जाता है
		2900/-	1	3600/-	2	
		2700/-	1	4200/-	1	
		3000/-	6			

श्रमिकों की कार्य स्थिति से जुड़े तथ्यों को निम्न बिन्दुओं में देखा जा सकता है:—

- **समयावधि:**— श्रमिकों को चिनाई कार्य करते हुए 6-7 माह का समय हो गया है। प्रस्तुत अध्ययन के अंतर्गत केन्द्र स्तर पर आयोजित हुए प्रशिक्षण कार्यक्रम से जुड़े श्रमिकों से साक्षात्कार किया गया है। प्रशिक्षण पश्चात् ही श्रमिकों को स्थानीय स्तर पर रोजगार उपलब्ध हो गया था एवं ये श्रमिक वर्तमान में भी इस व्यवसाय में कार्यरत हैं।

- **प्रारंभिक मजदूरी:**— प्रशिक्षण पश्चात् श्रमिक स्थानीय स्तर पर रोजगार के लिए नियुक्त कर दिए गए थे। श्रमिकों की नियुक्ति रुपये 50-100 प्रतिदिन के अनुसार की गई है। श्रमिकों की आय में फर्क में उनकी व्यक्तिगत योग्यता एवं उपलब्ध रोजगार अवसर का स्तर जिम्मेदार है। प्रस्तुत सारणी यह स्पष्ट करती हैं कि 66.66 प्रतिशत श्रमिकों की प्रारंभिक मजदूरी रुपये 100 प्रतिदिन की दर से रुपये 3000 मासिक थी। वहीं 33.33 प्रतिशत श्रमिकों को प्रारंभिक मजदूरी के रूप में रुपये 1500-2700 के मध्य प्राप्त होता था। श्रमिकों की यह आय उनके कार्य के अनुसार बदलती रहती है।

- **वर्तमान मजदूरी:**— शुरुआती स्तर में 5-6 माह कार्य करके के पश्चात् श्रमिकों ने चिनाई कार्य की बारीकियां सीखी एवं कार्य में निपुणता भी आयी। इस वजह से अब वह पहले से अधिक राशि अर्जित करने लगे हैं। चिनाई कार्य में 6 माह का कार्य अनुभव होने पर अब श्रमिक छोटे मोटे ठेके भी लेने लगे हैं। जिससे वह अधिक धनराशि अर्जित करते हैं। प्रस्तुत अध्ययन यह स्पष्ट करते हैं कि 66.66 प्रतिशत श्रमिकों की वर्तमान आय रुपये 100 प्रतिदिन के हिसाब से रुपये 3000 मासिक है एवं वहीं 33.33 प्रतिशत श्रमिकों की आय रुपये 3600-4200 मासिक है। कार्य अनुभव के आधार पर श्रमिक स्वयं अपनी प्रतिदिन मजदूरी दर को तय करते हैं।

- **अन्य सुविधाएं:**— चिनाई कार्य में कोटडा के श्रमिकों का अधिक रुझान के पीछे यह तथ्य है कि श्रमिकों को स्थानीय स्तर पर आसानी से रोजगार उपलब्ध हो जाता है एवं बाहर शहरों में प्रवास करने पर भी चिनाई कारीगर को अच्छी मजदूरी दर एवं काम आसानी से उपलब्ध हो जाता है।

- **10.1.4 सुथारी कार्य**

उत्तरदाताओं की संख्या	समयावधि	प्रारंभिक मजदूरी	संख्या	वर्तमान मजदूरी	संख्या	अन्य सुविधाएं
2	2 वर्ष	1500/- 3750/-	1 1	4500/- 9000/-	1 1	स्थानीय स्तर पर रोजगार उपलब्ध हो जाता है

चिनाई प्रशिक्षण के पश्चात् श्रमिकों को सीधा रुझान सुथारी कार्य की तरफ होता है क्योंकि यहा पर प्रचुर मात्रा में लकड़ी उपलब्ध हो जाती है एवं स्थानीय स्तर पर रोजगार की अपार सम्भावनाएं मौजूद है श्रमिकों की कार्य स्थिति से जुड़े तथ्यों को निम्न बिन्दुओं में देखा जा सकता है

समयावधि:—

इन श्रमिकों को सुथारी कार्य में कार्य करते हुए 2 वर्ष का समय हो गया है। उदयपुर स्तर पर आयोजित हुए प्रशिक्षण कार्यक्रम से ये जुड़े थे एवं वर्तमान में भी इसी व्यवसाय में कार्यरत हैं।

प्रारंभिक मजदूरी:—

प्रशिक्षण पश्चात् श्रमिकों की व्यवसाय के लिए नियुक्ति की गयी। नियुक्ति के अंतर्गत एक श्रमिक को रूपये 1500 मासिक के हिसाब से मजदूरी मिलती थी। वहीं दूसरे श्रमिक को रूपये 3750 प्रतिमाह मिलता था। श्रमिकों की आय में फर्क का मुख्य कारण यह है दूसरे वाला श्रमिक पूर्व से सुथारी कार्य करता था एवं प्रशिक्षण में उसने अन्य कार्य सीखा जिससे उसे प्रशिक्षण पश्चात अच्छी मजदूरी दर प्राप्त हुई। प्रशिक्षण पश्चात् श्रमिकों को सामान्यतः रूपये 50-80 के मध्य शुरुआती पगार मिलता है।

वर्तमान मजदूरी:-

श्रमिकों को इस विधा में कार्य करते हुए लगभग 2 वर्ष का समय हो गया है। सुथारी कार्य में से श्रमिक अब पूरी तरह निपुण हो चुके हैं। इन्होंने स्थानीय स्तर पर स्वयं का व्यवसाय खोल दिया है जिससे इनकी आमदनी में काफी ईजाफा हुआ है।

अन्य सुविधाएं :-

स्वयं का व्यवसाय शुरू करने से श्रमिकों को स्थानीय स्तर पर रोजगार उपलब्ध हो गया है एवं आसानी से काम मिल जाता है।

10.1.5 बेल्लिंग कार्य

उत्तरदाताओं की संख्या	समयावधि	प्रारंभिक मजदूरी	वर्तमान मजदूरी	अन्य सुविधाएं
1	2 वर्ष	1800/-	2700/-	रहने की व्यवस्था उपलब्ध है। अतिरिक्त समय राशि मिलती है।

श्रमिकों के कार्यों से जुड़े तथ्यों को निम्न बिन्दुओं में देखा जा सकता है।

समयावधि:-

उदयपुर स्तर पर आयोजित हुए प्रशिक्षण कार्यक्रम में इस श्रमिक ने भाग लिया था एवं वर्तमान में इस विधा में कार्य करते हुए इसे लगभग 2 वर्ष का समय हो गया है।

प्रारंभिक मजदूरी:-

शुरुआती सतर पर प्रारंभिक मजदूरी के रूप में श्रमिक को रूपये 1800 प्रतिमाह प्राप्त होता था।

वर्तमान मजदूरी:-

कार्य में दो वर्ष का अनुभव हो जाने पर अब रूपये 2700 मासिक तनखाह मिलती है। बेल्लिंग कार्य में हमेशा अनुभवी व्यक्तियों की जरूरत होती है। अतः कार्य का अनुभव हो जाने पर श्रमिक को अच्छी तनखाह प्राप्त होती है।

अन्य सुविधाएं:-

श्रमिक को नियोक्ता द्वारा आवास की व्यवस्था उपलब्ध करवायी गई है। एवं अतिरिक्त कार्य करने पर अतिरिक्त समय राशि दी जाती है।

10.2 व्यवसाय में नियुक्त होने पश्चात् परिवार में भेजी गई राशि:—

प्रशिक्षण एवं नियुक्ति पश्चात् सभी श्रमिक अपनी आय में से बचत राशि परिवार को भेजते हैं। यहां पर श्रमिकों द्वारा विभिन्न अवसरों पर दी गयी राशि को औसतन मासिक राशि में परिवर्तित करके दर्शाया जा रहा है।

भेजी गई राशि	संख्या	प्रतिशत
100—300	3	13.04
301—600	3	13.04
601—900	9	13.13
901—1200	4	17.39
1201—1400	4	17.39
	23	100

श्रमिकों द्वारा विभिन्न अवसरों पर घर पर राशि भेजी जाती है। यह राशि श्रमिक स्वयं घर पर लेकर जाते हैं अथवा किसी अन्य स्त्रोतों से अपने घर पर भिजवाते हैं। उपर्युक्त सारणी के अनुसार 26.08 प्रतिशत श्रमिकों द्वारा रूपये 100—600 मासिक राशि भिजवाई गयी है। इन श्रमिकों की आय भी अन्य श्रमिकों के समान ही है। पर इन द्वारा अधिकांश राशि अपने व्यक्तिगत शौक एवं जरूरतों पर खर्च किया गया है। अतः ये श्रमिक घर अन्य श्रमिकों की तुलना कम राशि भिजवा सके हैं।

10.2.1 सभी श्रमिकों द्वारा भेजी गयी कुल धनराशि:—

सभी श्रमिकों द्वारा अपनी आय में से कुछ हिस्सा पारिवारिक सदस्यों तक पहुंचाया है। अध्ययन से यह तथ्य स्पष्ट होते हैं कि श्रमिक अपनी आय का कुछ हिस्सा अपनी व्यक्तिगत जरूरतों पर खर्च करते हैं एवं शेष राशि घर पर देते हैं।

कुल श्रमिक	भिजवायी गई कुल राशि
23	216440 /—

सभी श्रमिकों द्वारा भिजवाई गयी राशि का योग करने पर यह तथ्य ज्ञात होता है कि श्रमिकों द्वारा कुल रूपये 216440 घर पर भिजवाए गए हैं। श्रमिकों द्वारा यह राशि 6—24 माह के समय अंतराल में भिजवाई गयी है। सभी श्रमिकों का कार्य स्थल पर कार्य करने के समय अंतराल को देखा जाए

तो यह अंतराल 6–24 माह के मध्य है। अतः यह राशि इस समय अंतराल के मध्य में श्रमिकों द्वारा भिजवाई गई है।

10.2.2 भिजवाई गई राशि का उपयोग:—

श्रमिकों द्वारा भेजी गई राशि को परिवार में विभिन्न कार्यों में उपयोग में लिया गया है। इस राशि से परिवार के दैनिक एवं रोजमर्रा की सामग्री खरीदने में उपयोग में लाई जा रही है। श्रमिकों द्वारा भिजवाई गई राशि से परिवार की नकद राशि संबंधी आवश्यकताएँ पूरी की जाती हैं। घर पर नियमित रूप से राशि भिजवाने के कारण परिवार में आपात जरूरतों को पूर्ण करने के लिए अन्य स्रोतों पर निर्भरता कम हुई है।

राशि का उपयोग	संख्या	प्रतिशत
राशन, कपड़ों, सामाजिक कार्य एवं बचत	6	26.08
शिक्षा, कपड़े, राशि, घरेलू खर्च, त्यौहार एवं जेवर	9	39.13
स्वयं की शादी, बर्तन एवं जेवर	3	13.04
घरेलू खर्च एवं जमीन खरीदी गयी	1	4.34
बचत एवं उधार दिए गए	2	8.69
कृषि कार्य, घरेलू उपयोग एवं गिरवी जेवर छुडवाए गए	1	4.34
बैल एवं बकरा खरीदा, पारिवारिक खर्च एवं 2 प्रतिशत क दर से उधार दिए गए।	1	4.34

उपर्युक्त सारणी स्पष्ट करती है कि श्रमिकों द्वारा भिजवाई गई राशि परिवार की विभिन्न आवश्यकताओं पर खर्च की गई है। अध्ययन से यह तथ्य उजागर हुए हैं कि परिवार की दैनिक एवं आपात जरूरतों को पूर्ण करने में इस राशि का महत्वपूर्ण योगदान है।

उपर्युक्त सारणी से यह भी स्पष्ट होता है कि कई मर्तबा परिवार द्वारा श्रमिकों द्वारा भिजवाई गई राशि का उपयोग उत्पाद पैदा करने एवं उत्पाद बढ़ाने के लिए किया गया है जैसे कृषि कार्य में, पशुपालन में, जमीन खरीदने में एवं ब्याज पर उधार देने के रूप में। इस तरह से राशि का उपयोग करने से इस राशि द्वारा परिवार अन्य राशि एवं जसरी उत्पाद भी पैदा कर रहा है।

उपर्युक्त सारणी से यह भी स्पष्ट होता है कि इस राशि का उपयोग संपदा निर्माण में किया गया है। जो विपरीत परिस्थितियों में बचत राशि की तरह उपयोग में लाई जा सकती है।

10.3 श्रमिकों द्वारा परिवार के लिए भेजी गयी वस्तु:-

श्रमिकों द्वारा नकद राशि के अलावा परिवार के लिए वस्तु एवं संपदा भी खरीदी गयी है। श्रमिकों द्वारा इन वस्तुओं की खरीददारी विभिन्न सामाजिक अवसरों एवं त्यौहारों पर की गयी है।

वस्तु/संपदा	लागत राशि	संख्या
जेवर, बर्तन, कपडे	16500	3
कपडे, जूते, टार्च	800	1
कपडे	1700	3
बर्तन एवं कपडे	1000	1
स्कूटर	1500	1
बर्तन	800	1
	22300	10

प्रस्तुत सारणी से यह स्पष्ट होता है कि कुल 10 (43.47 प्रतिशत) श्रमिकों द्वारा परिवार के लिए किसी ना किसी प्रकार की वस्तु भेजी गयी है। श्रमिकों द्वारा भेजी गई वस्तु पारिवारिक सदस्यों के उपयोग में आ रही है। श्रमिकों द्वारा भेजी गयी संपदा का कुल लागत मूल्य रुपये 22,300 है।

10.4 श्रमिकों द्वारा स्वयं के लिए खरीदी गई वस्तु:-

श्रमिकों द्वारा अपनी व्यक्तिगत जरूरतों के अनुसार भी वस्तुओं का आयात किया गया है। श्रमिकों द्वारा खरीदी गई वस्तुएँ उनके दैनिक जीवन में एवं कार्य की प्रकृति के अनुसार उपयोगी है।

वस्तु	लागत	श्रमिकों की संख्या
सी.डी प्लेयर, मोबाइल, जूते, कपडे, एवं 50,00 का जीवन बीमा करवाया	3150	1

कपडे, जूते एवं अन्य सामग्री	19850	17
मोबाइल, कपडे, जूते, बर्तन व अन्य	100700	2
कटर मशीन (सुथारी कार्य)	9000	1
	42070	21

उपर्युक्त सारणी से स्पष्ट होता है कि कुल 21 (91.30प्रतिशत) श्रमिकों द्वारा स्वयं के लिए वस्तु खरीदी गयी है। श्रमिकों द्वारा अपनी दैनिक जरूरतों एवं व्यक्तिगत इच्छाओं के अनुसार वस्तुओं की खरीददारी की गयी है। श्रमिकों द्वारा खरीदी गई वस्तु का लागत मूल्य रुपये 42070 है। श्रमिकों द्वारा स्वयं के लिए खरीदी गई वस्तु में बदलाव आया है। कार्य की प्रकृति के अनुसार उनकी जरूरतों में बदलाव आया है एवं व्यक्तिगत जीवन स्तर एवं आमदनी बढ़ने के कारण श्रमिकों द्वारा वस्तुएं खरीदी गई हैं।

10.5 कार्यस्थल पर आई कठिनाईयां:-

कार्यस्थल पर कार्य शुरू करने के बाद श्रमिकों को कई कठिनाईयों का सामना करना पडा है। कई बार श्रमिक इन कठिनाईयों एवं समस्याओं के कारण कार्य छोड़कर घर आ गए हैं एवं कुठ श्रमिकों ने इन समस्याओं का समाधान खोज लिए जिससे वे अभी भी अपने कार्यस्थल पर कार्यरत हैं। श्रमिकों को कार्यस्थल पर जो कठिनाईयां आती है उनमें मुख्य हैं नई जगह के वातावरण में अपने आप को स्थापित नहीं कर पाना। श्रमिक जिस जगह पर कार्य करने के लिए जाते हैं वहां का वातावरण उनके लिए भिन्न माहौल लिए होता है। जिस स्थिति में वे अपने आप को स्थापित नहीं कर पाते हैं।

कठिनाई / समस्याएं	संख्या	प्रतिशत
नई जगह का वातावरण एवं भाषा समझने में कठिनाई एवं घर से ज्यादा दूर नहीं रह सकना	3	13.04
मालिक द्वारा गाली-गलौज एवं चिल्लाना एवं पूर्णस्प से कार्य समझ में नहीं आना	3	13.4
कम वेतन अत्यधिक कार्य एवं घर से ज्यादा दूर रहने में असक्षम	87	30.43
कार्य के औजारों की कमी	1	4.34

कार्य सीखने के बाद स्वयं का व्यवसाय खोलने में रूपयों का अभाव था।	1	4.34
खडे रहकर कार्य करना पडता था।	2	7.69
समस्या एवं कठिनाई नहीं आई।	6	26.08
	23	100

अमुमन यह देखा गया है कि श्रमिको को कार्य के शुरूआती स्तर में यानि प्रथम (20-30 दिन) वातावरण में सामंजस्य बनाने में लगते हैं। अगर श्रमिक ने शुरूआती एक माह कार्यस्थल पर बिता दिया तो वह इन परेशानियों एवं कार्यस्थल की समस्याओं के चलते कार्य नहीं छोडतें हैं।

कई बार ऐसा होता है कि प्रशिक्षण में सभी श्रमिक एक समान कार्य नहीं सीख पाते हैं ऐसे में कार्यस्थल पर वह अन्य साथी श्रमिको की तुलना में अच्छा कार्य नहीं कर पाता है। अतः उसे मालिक व नियोक्ता द्वारा दुर्व्यवहार का सामना करना पडता है। ऐसी स्थिति में भी श्रमिको को समस्याएं आती है।

10.5.1 कठिनाईयों का समाधान:-

सभी श्रमिको द्वारा अपनी सूझबूझ एवं अपनी समस्या अनुसार कठिनाई का समाधान ढूंढा गया है। शुरूआती सतर पर श्रमिको को कार्यस्थल पर सहयोग करने की जरूरत है। यह सहयोग नियोक्ता से मिलकर, नियमित कार्यस्थल भ्रमण व श्रमिको को परामर्श देकर किया जा सकता है। प्रस्तुत अध्ययन में यह स्पष्ट हुआ है कि जहां पर श्रमिको को अकेले नियुक्त किया गया है वह जल्द ही कार्य छोड देते हैं। अतः श्रमिको की नियुक्ती समूह में या किसी एक साथी व्यक्ति के साथ की जाए।

समाधान	संख्या	प्रतिशत
समूह में रहने लगे, प्रति 1-2 माह में घर चले जाते थे एवं टिकर रहने से परेशानियां दूर हुई एवं अपने आय को यहीं स्थापित किया।	1	4.34
कार्य की बारीकियां एवं कुशलता सीखी एवं अपनी विधा में परिवर्तन नहीं किया।	7	30.43
भविष्य में वेतन बढेगा इसे सोच के साथ कार्य किया एवं छुट्टीमिलने पर घर जाते थे। एवं परेशानी होने पर होटल	2	8.69

कर्मचारियों से इस बारे में बात करते थे।		
शुरुआत में अच्छी तहर से कार्य सीख गया एवं बाद में कार्य सीखने पर स्वयं की दुकान खोली एवं जगह बदली गयी।	2	8.69
शुरुआत में कार्य सीख गया एवं पेमेन्ट नहीं बढ़ने से ब्यूरो कार्यालय में बात की गई एवं नई जगह पर कार्य के लिए नियुक्त किए गए।	1	4.34
टिककर रहने एवं कार्य सीखने से अब पेमेन्ट बढ़ गया एवं वातावरण में अब ढल गए हैं।	1	4.34
अच्छी कमाई करने के लिए औजार खरीदे।	1	4.34
स्वयं की दुकान खोली।	1	4.34
नोट एप्लीकेबल	7	30.43
	23	100

उपर्युक्त सारणी स्पष्ट करती है कि सभी श्रमिकों द्वारा अपनी समस्याओं के अनुसार समाधान खोजे गए हैं।

उपर्युक्त सारणी से यह स्पष्ट होता है कि कुछ समस्याओं का समाधान अपने आप हो जाता है एवं वास्तविक समस्याओं के समाधान ढूंढने की पहल की जा सकती है।

11. प्रशिक्षण व नियुक्ति पश्चात् व्यक्तिगत एवं पारिवारिक जीवन में आए बदलाव

11.1 श्रमिकों का व्यक्तिगत जीवन स्तर

- रहन-सहन का स्तर

श्रमिकों के रहन-सहन के स्तर में काफी प्रगति हुई है। श्रमिकों के कपड़े पहनने के तरीके उवं उठने-बैठने के ढंग से स्पष्ट होता है कि उनके व्यक्तित्व में निखार आया है। प्रत्येक श्रमिक अपने रहन-सहन के लिए अपने आप में से कुछ हिस्सा व्यय करता है। श्रमिक अपने रहन-सहन के स्तर पर ध्यान देने लगे हैं एवं अपने कार्य एवं व्यवसाय अनुसार अपने रहन-सहन के स्तर को बनाए रखा है।

- भाषा एवं तौर तरीके में

प्रशिक्षण व नियुक्ति पश्चात् एक अच्छे माहौल में कार्य करने से श्रमिक पूर्ण तरीके से एवं शुद्ध रूप से हिन्दी बोलते हैं। वहीं होटल क्षेत्र में कार्य करने वाले श्रमिक अंग्रेजी भाषा समझते हैं एवं अंग्रेजी के कुछ शब्द बोलने लगे हैं। प्रस्तुत अध्ययन से यह तथ्य स्पष्ट होता है कि श्रमिकों में झिझक एवं शर्मिलापन समाप्त हुआ है एवं उनके आत्मविश्वास में बढ़ोतरी हुई है। श्रमिकों के अन्य व्यक्ति से बातचीत करने के सलिके में भी सुधार हुआ है।

• आर्थिक आत्म निर्भरता

श्रमिक पूर्णरूप से स्वयं के एवं परिवार के खर्च का वहन करने में आत्मनिर्भर हो गये हैं। श्रमिक अपनी आय से अपने परिवार की यथा संभाव्य जरूरतों को पूर्ण करने की कोशिश करते हैं। वहीं स्वयं का खर्च खुद की कमाई से वहन करते हैं। श्रमिकों की दैनिक एवं आयात जरूरतें इनकी तनखाह से ही दूर हो जाती है। इनकी अन्य साधानों पर निर्भरता नहीं रही है।

11.2 पारिवारिक आर्थिक स्थिति

आर्थिक आत्म-निर्भरता :- श्रमिकों की आय से परिवार की आर्थिक स्थिति सुदृढ़ हुई है। परिवार की जरूरतें पूर्ण करने में श्रमिकों द्वारा भेजी गई राशि का महत्वपूर्ण योगदान है। परिवार में नियमित रूप से नकद राशि आने से अन्य साधनों पर निर्भरता कम हुई है। परिवार को अपनी जरूरतें पूर्ण करने के लिए उधार लेने, अनाज या पशु बेचने जैसी समस्याओं से निजात मिली है।

मासिक आय चक्र:- परिवार में निश्चित मासिक आय चक्र बन गया है। परिवार में प्रत्येक माह श्रमिकों द्वारा निश्चित राशि भिजवाई जा रही है। अतः मासिक आय चक्र सुदृढ़ हुआ है।

कर्ज चुकारा संबंधी:- श्रमिकों की आय से परिवारों के छोटे-मोटे कर्ज दूर हुए हैं। वहीं कुछ श्रमिक परिवारों द्वारा अपने गिरवी जेवर छुड़वाए गए हैं।

12. असफल श्रमिकों की स्थिति का विश्लेषण

प्रस्तुत अध्ययन के अंतर्गत असफल श्रमिकों की स्थिति का विश्लेषण किया गया है। असफल श्रमिकों से तात्पर्य यह है कि वो श्रमिक जो प्रशिक्षण व नियुक्ति के पश्चात् कार्य छोड़कर घर पर आ गए हों। इस अध्ययन के अंतर्गत ये प्रयास किए गए हैं कि ऐसे क्या कारण एवं परिस्थितियां रही हैं जिसके चलते श्रमिकों ने कार्य छोड़ दिया एवं वापिस घर पर आ गए। वर्तमान अध्ययन के अंतर्गत 7 असफल श्रमिकों के साक्षात्कार किए गए एवं यह जाना गया कि क्या कारण श्रमिकों के ठहराव को प्रभावित करते हैं।

12.1 व्यवसाय में आई परेशानियां एवं समस्याएं

श्रमिकों की परेशानियां एवं समस्याएं संबंधी बात की जाए तो अलग-अलग श्रमिकों की भिन्न-भिन्न समस्याएं हमारे सामने उभरती हैं। कार्यस्थल पर शुरुआती 1 माह श्रमिकों को सामंजस्य स्थापित करने में लगता है एवं यह 1 माह श्रमिकों के ठहराव की दृष्टि से महत्वपूर्ण होता है क्योंकि शुरुआत में श्रमिक अपने आप को अलग-थलग महसूस कर कार्य छोड़कर घर पर चले जाते हैं। अतः इस शुरुआती स्तर पर श्रमिकों को सम्बल प्रदान करने के ठोस एवं कारगर कदम उठाने होंगे।

कारण	टेली
------	------

कार्यस्थल पर मन लगना एवं सामंजस्य स्थापित नहीं होना	पपप
मालिक का बुरा व्यवहार एवं मालिक से झगडा	पपपप
लंबे समय तक बाहर रहने में असमर्थ	पप
भाषा कठिनाई (अंग्रेजी समझा में नहीं आना)	पप
पूर्ण रूप से कार्य सीख पाए एवं मालिक द्वारा बताए गए कार्य करने में असमर्थ	पप
कार्य में रूचि नहीं	प
अत्यधिक कार्य	प
कार्य के दौरान चोट	प
कम वेतन	पप

उपर्युक्त सारणी स्पष्ट करती है कि श्रमिकों की समस्याएं भिन्न हैं। श्रमिकों की समस्याएं कार्यस्थल, व्यवसाय एवं व्यक्तिगत जीवन से जुड़ी हुई हैं। श्रमिकों की कुछ समस्याएं ऐसी हैं जिस पर समाधान की दिशा में आगे कदम बढ़ाए जा सकते हैं।

12.2 सुविधाएं मिलने पर प्रवास बेहतर होना:—

सुविधाएं	टेली
समूह में कार्य मिलने पर	पप
नियमित अंतराल में अवकाश	प
वेतन में वृद्धि	पप
समीप के शहर में व्यवसाय	प
मालिक का अच्छा बर्ताव होने पर	पपपप
कार्य का पूर्ण ज्ञान होने पर	पप
चोट नहीं लगने पर	प

प्रस्तुत अध्ययन के अंतर्गत यह कोशिश की गई है कि श्रमिकों को कार्यस्थल पर क्या सुविधाएं मिलती तो उनका ठहराव अधिक होता एवं भविष्य में श्रमिकों के ठहराव को बढ़ाने के क्या कारगर कदम हो सकते हैं।

उपर्युक्त सारणी में यह स्पष्ट हुआ कि श्रमिक समूह में कार्य करना अधिक पसंद करते हैं एवं समूह में श्रमिकों को नियुक्त करने पर श्रमिकों का ठहराव अधिक बन सकता है। इसके पीछे कारण यह है कि इस क्षेत्र में प्रवास के इतिहास से ही श्रमिक समूह में प्रवास करते आ रहे हैं एवं आदिवासी संस्कृति भी लोगों को समूह में रहने के लिए प्रेरित करती है। समूह एवं साथी कार्यकर्ता के साथ रहने से श्रमिकों को अकेलापन महसूस नहीं होगा एवं उनका ठहराव कार्यस्थल पर अधिक हो सकता है।

साथ ही साथ श्रमिकों को कार्यस्थल पर परेशानी एवं समस्याओं के समय परामर्श सेवा भी देना चाहिए क्योंकि उपर्युक्त सारणी से स्पष्ट होता है कि अधिकांश मालिक एवं नियोक्ता का अच्छा बर्ताव चाहते हैं। अतः हमें श्रमिक एवं नियोक्ता के साथ क्रमशः परामर्श एवं भेंट भ्रमण करना चाहिए।

उपर्युक्त सारणी से यह भी स्पष्ट होता है कि प्रशिक्षण में सभी श्रमिक समान कार्य नहीं सीख पाते हैं। अतः हमें नियुक्ति के समय प्रशिक्षु द्वारा अर्जित ज्ञान की जानकारी होनी चाहिए एवं उसी स्तर पर उसको नियुक्त करना चाहिए। साथ ही साथ नियोक्ता को भी इसके बारे में जानकारी होनी चाहिए।

उपर्युक्त सारणी से यह भी स्पष्ट होता है कि श्रमिक अपने समीप के शहर में व्यवसाय करना चाहता है जिससे वह नियमित रूप से अपने घर पर आना-जाना कर सके। प्रायोगिक रूप से कई दफा ब्यूरो के लिए श्रमिकों को इच्छित जगह पर नियुक्त करना संभव नहीं होता है पर हमें नियुक्ति के समय यह ध्यान में रखना चाहिए कि श्रमिकों के प्रवास का इतिहास क्या है? साथ ही साथ श्रमिकों के उद्गम स्थल से श्रमिक किस क्षेत्र या शहर में प्रवास करते हैं? कई बार ऐसा होता है कि श्रमिकों को उद्गम स्थल से श्रमिकों के जो मुख्य गंतव्य स्थल रहे हैं उस शहर में कार्य करना आसान लगे एवं वहां पर प्रवास की पृष्ठभूमि होने से अकेलापन महसूस नहीं हो। श्रमिकों का ठहराव बढ़ाने के लिए एवं सुविधाएं प्रदान करने के लिए हमें श्रमिक हित में नियमित रूप से नियोक्ता से मिलना चाहिए। जिससे हम श्रमिक का कार्य स्तर, सुविधाएं एवं वेतन वृद्धि के बारे में बात कर सकें।

12.3 अन्य विधा से जुड़ने की इच्छा

प्रस्तुत अध्ययन के अंतर्गत यह जानने की कोशिश की गई जो श्रमिक कार्य छोड़कर घर पर आ गए वो वापिस किस विधा में कार्य करना चाहते हैं। इस पक्ष में श्रमिकों के रूझान स्थानीय स्तर पर व्यवसाय मिल जाने वाले विधाओं में प्रशिक्षण के आए हैं। श्रमिक अब ऐसे कार्य से जुड़ना चाहते हैं जिससे उन्हें स्थानीय स्तर पर रोजगार मिल जाए एवं घर के पास भी रह सकें।

विधा	संख्या	प्रतिशत
चिनाई एवं सुथारी	3	42.85
सेम ट्रेड में नसी जगह कार्य करना चाहते हैं।	3	42.85
किसी विधा से नहीं जुड़ना चाहते हैं।	1	14.28
	7	100

उपर्युक्त सारणी स्पष्ट करती है कि कुल 3 (42.85प्रतिशत) श्रमिक नये व्यवसाय से जुड़ना चाहते हैं। इन श्रमिकों ने ऐसे व्यवसाय चुने हैं जिससे उनको स्थानीय स्तर पर रोजगार मिल सकता है।

वही (42.85प्रतिशत) श्रमिक इसी व्यवसाय में अन्य स्थल पर कार्य करना चाहते हैं। पूर्व जगह पर समस्याओं की वजह से इन्होंने कार्य छोड़ दिया था अब ये नयी जगह पर इसी व्यवसाय में कार्यरत होना चाहते हैं। शेष श्रमिक किसी भी कार्य से नहीं जुड़ना चाहते हैं।

13. प्रभाव आंकलन:-

इस अध्याय के अंतर्गत यह कोशिश की गई है कि श्रमिकों को दी गयी सेवा का आंकलन किया जाए। इस अध्याय के अंतर्गत श्रमिकों की पूर्व स्थिति एवं सेवा पश्चात् स्थिति में आए बदलाव का गहनता से विश्लेषण किया गया है।

13.1 कार्य संबंधी आंकलन

पूर्व स्थिति		वर्तमान स्थिति	
कार्य	संख्या	कार्य	संख्या
कपास प्लांट व मजूदूरी	5	होटल कार्य	8
मजूदूरी	8	वायरिंग टाइनेस	3
ईंट भट्टा व मजूदूरी	3	चिनाई	9
पत्थर घडाई	1	सुथारी	2
नौकरी	2	बेल्डिंग	1
कपास प्लांट	4		

	23		23
--	----	--	----

पूर्व में सभी श्रमिक के दिहाड़ी मजदूर के रूप में कार्य करते थे। उनिम्न स्तर का कार्य होने के कारण हाड-तोड मेहनत एवं कवटि परिस्थितियों में कार्य करना पडता था। इस प्रकार के कार्यों में श्रमिक हित की व्यवस्था का पूर्णतः अभाव था। सभी श्रमिक सीजनल श्रमिक के रूप में कार्य कर अपनी जीविका यापन करते थे।

वर्तमान परिस्थितियों में श्रमिक बेहतर व्यवस्था एवं माहौल में कार्य कर रहे हैं। वर्तमान परिस्थितियों में महत्त्वपूर्ण तथ्य यह है कि सभी श्रमिक दक्षता प्राप्त किए हुए हैं एवं अपने क्षेत्र में दख कारीगर के रूप में कार्य कर अपनी आजीविका को सुदृढ कर हरे हैं। श्रमिक वर्तमान में उच्च मूल्य वाले व्यवसायों में कार्यरत हैं।

13.1 मासिक आय संबंधी आंकलन:-

प्रशिक्षण व नियुक्ति सेवा से जुड़ने के पश्चात् श्रमिकों की आपय में अभूतपूर्व वृद्धि हुई है। इसके पीछे कारण यह है कि अब श्रमिकों की आय में निरन्तरता आयी है। उच्च विधा में प्रशिक्षण प्राप्त करने के पश्चात् दक्ष कारीगर के रूप में कार्य करने से इनकी आय में वृद्धि हुई है।

पूर्व स्थिति		वर्तमान स्थिति	
मासिक आय	श्रमिकों की संख्या	कार्य	संख्या
300-700	8	1200-1800	6
701-1000	10	1801-2500	2
1001-1300	2	2501-3000	9
1301-1500	2	3001-3500	1
1500 से उपर	2	3501-4000	2
		4001-4500	2
		4500 से उपर	1
	23		23

उपर्युक्त सारणी से स्पष्ट होता है कि श्रमिकों की आय में प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम से जुड़ने के पश्चात् अभूतपूर्व वृद्धि हुई है। श्रमिकों को अब पूर्ण रूप से नियमित व्यवसाय उपलब्ध हो गया है।

वर्तमान में श्रमिक पूर्व स्तर की तुलना में कई गुना अधिक आय प्राप्त कर रहे हैं। श्रमिकों की वार्षिक प्रतिशत आय वृद्धि में काफी ईजाफा हुआ है।

13.2 मजदूरी के अलावा उपलब्ध अन्य सुविधाएँ:-

पूर्व में श्रमिकों को कार्य करने पर मजदूरी दर के अलावा किसी भी प्रकार की सुविधा नहीं दी जाती थी। कार्यस्थल पर उन्हें कार्य के एवज में मजदूरी दर ही दी जाती थी। जबकि वर्तमान कार्यस्थलों पर श्रमिकों को अधिकांशतः आवास एवं भोजन की व्यवस्था उपलब्ध है। इसके अलावा रूपये 1000 मासिक टिप मिल जाती है। साथ ही साथ कुछ व्यवसायों में अतिरिक्त समय राशि भी श्रमिकों को दी जा रही है।

कार्य विधा	उपलब्ध सुविधाएं
होटल कार्य	<ul style="list-style-type: none"> आवास एवं भोजन व्यवस्था

	<ul style="list-style-type: none"> ● औसतन रूप. 800–1000 मासिक टिप
डेल्टाई (वायरिंग टारनेस कार्य)	<ul style="list-style-type: none"> ● एक समय का भोजन उपलब्ध ● अतिरिक्त समय राशि (रू0 12.50 प्रति घंटा) ● जीवन बीमा, कर्मचारी भविष्य निधि, मेडीकल सुविधा
वैलडिंग कार्य	<ul style="list-style-type: none"> ● आवास व्यवस्था ● अतिरिक्त समय राशि
चिनाई व सुथारी कार्य	<ul style="list-style-type: none"> ● स्थानीय स्तर पर आसानी से रोजगार में उपलब्धता

उपर्युक्त सारणी से स्पष्ट होता है कि श्रमिकों को मासिक वेतन के अलावा भी कार्यस्थल पर कई सुविधाएँ उपलब्ध हैं। ये सेवाएँ श्रमिकों के कार्य को आसान कर देती हैं एवं उनकी आजीविका स्थिति को सुदृढ़ करती हैं, जो पूर्व में कभी भी उपलब्ध नहीं होती थी।

13.3 श्रमिकों द्वारा घर भिजवासी गयी कुल राशि:—

प्रशिक्षण व नियुक्ति सेवा से जुड़ने के पश्चात् अपनी आय का कुछ हिस्सा बचत कर घर पर देते हैं। पूर्व में श्रमिकों के लिए यह संभव नहीं था क्योंकि उनको निश्चित रोजगार नहीं मिलता था एवं न्यून मासिक आय के कारण बचत करना संभव नहीं होता था। वहीं पर अब श्रमिकों की मासिक आय पूर्व से कहीं अधिक बढ़ गयी है एवं कार्यस्थल पर अन्य सुविधाएँ भी उपलब्ध होती हैं। जिससे श्रमिक अमूमन राशि घर भिजवाते हैं।

भिजवायी गई कुल राशि (रूपयों में)	श्रमिकों की संख्या
216440	23

सभी श्रमिकों द्वारा अलग-अलग अवसरों पर भेजी गयी राशि का योग करने पर ज्ञात होता है कि श्रमिकों द्वारा अब तक कुल रूपये 216440 घर पर भेजे गये हैं।

13.4 राशि का उपयोग:—

श्रमिकों द्वारा भिजवायी राशि का उपयोग परिवार की घरेलू व आयात जरूरतों को पूर्ण करने में किया जा रहा है। श्रमिकों द्वारा भिजवायी गयी राशि से परिवार की आवश्यक जरूरतों की पूर्ति हो रही है। नियमित रूप से श्रमिकों द्वारा घर पर राशि भिजवाने से परिवार की आर्थिक निर्भरता अन्य साधनों पर नहीं रही है। इस राशि का उपयोग यथा संभव परिवार की प्राथमिक एवं आवश्यक वस्तुओं की पूर्ति में किया जा रहा है।

13.5 परिवार के लिए खरीदी गयी वस्तु एवं लागत मूल्य:—

श्रमिकों द्वारा विभिन्न अवसरों पर रूपयों के अलावा परिवार के लिए वस्तुएं एवं उपयोगी सामान भी खरीदा गया है। यह सामान शादी, त्यौहार एवं अनय सामाजिक अवसरों पर घर की जरूरतों को पूर्ण करने के लिए खरीदा गया है। प्रशिक्षण व नियुक्ति सेवा से जुड़ने से पूर्व श्रमिक इतनी मात्रा

में परिवार के वस्तुओं की खरीददारी करने में असमर्थ थे। श्रमिकों द्वारा भेजी गयी वस्तुओं का लागत मूल्य कुल रूपये 22,300 है।

14. सारांश:-

आदिवासी अंचल से श्रम व मजदूरी के लिए पलायन विवशता बन गयी है। साथ ही साथ पलायन ने रोजगार के अवसरों का सृजन भी किया है। विगत दो दशकों में पलायन के प्रवाह में अभूतपूर्व वृद्धि हुई है। मांग से अधिक श्रम शक्ति की आपूर्ति के कारण निम्न कार्य एवं न्यूनतम मजदूरी दर प्राप्त करना श्रमिकों की बाध्यता है। विशेषतः कोटडा के संदर्भ में प्रवास करने वालों में अधिकांशतः निम्नतम कार्य से जुड़े हैं एवं इस एवज में मजदूरी भी कम प्राप्त होती है। इन विकट स्थितियों में आजीविका ब्यूरो की प्रशिक्षण व नियुक्ति सेवा नियोक्ता व श्रमिकों के मध्य पुल का कार्य कर रही है। साथ ही साथ श्रम बाजार में उपलब्ध दक्ष रोजगारों से अपने प्रशिक्षित श्रमिकों को नियुक्त कर रही है।

प्रशिक्षण एवं नियुक्ति के पश्चात् श्रमिकों की आजीविका स्तर में सुधार हुआ है। श्रमिकों के पूर्व इतिहास से वर्तमान परिप्रेक्ष्य देखा जाए तो श्रमिकों की आय, बचत, जीवन स्तर एवं पारिवारिक आर्थिक स्तर में कई सकारात्मक प्रभाव देखने को मिलते हैं। निश्चय ही यह सेवा श्रमिकों को अदक्षता से दक्षता एवं बेरोजगारी से रोजगार की तरफ जोड़ रही है।

आजीविका ब्यूरो के इस कार्यक्रम की सफलता एवं शाश्वत प्रभाव के कारण इसमें वैज्ञानिक एवं नीतिपरकता लाना आवश्यक है। लंबे समय तक इस कार्यक्रम के प्रभाव देखने के लिए संस्था की प्रबंध संचार प्रणाली विकसित की जाए एवं आसानी से इसे धरातल पर एवं क्षेत्रीय कार्यालयों में क्रियान्वित की जाए।

15 आजीविका ब्यूरो द्वारा हस्तक्षेप की संभावनाएं:-

15.1 प्रशिक्षण व नियुक्ति सेवा से जोड़ने से पूर्व हस्तक्षेप:-

15.1.1 चयन प्रणाली:- प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम से श्रमिकों को जोड़ने से पूर्व प्रथम सीढ़ी श्रमिकों का चयन होती है। श्रमिकों का उचित चयन ही कार्यक्रम की सफलता एवं असफलता का निर्णायक होता है। प्रत्येक प्रकार के प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रम के लिए मापदण्ड व नियम बनाने होंगे एवं इसका प्रभावी रूप से क्षेत्रीय कार्यालयों में क्रियान्वयन करना होगा। श्रमिकों के चयन के समय क्षेत्रीय कार्यालय कार्यकर्ताओं को श्रमिक की व्यक्तिगत एवं पारिवारिक पृष्ठभूमि, आजीविका स्तर एवं श्रमिकों के सामर्थ्य की जानकारी होनी चाहिए।

15.1.2 नीति अनुसरण:- अभी हाल ही में ब्यूरो द्वारा इस कार्यक्रम को मजबूती प्रदान प्रशिक्षण एवं नियुक्ति नीति बनायी गई है। क्षेत्रीय कार्यालयों में इस नीति का प्रभावी रूप से अनुसरण होना चाहिए। नीति अनुसरण के समय हमें इसके व्यावहारिक पक्षों एवं सैद्धान्तिक उपयोगिता को ध्यान में रखना होगा।

15.1.3 सही एवं पूर्ण आधारित संचार व सम्प्रेषण:- प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रम से जोड़ने से पूर्व इस विधा के बारे में श्रमिक तक सही माध्यम से सूचना एवं जानकारी पहुंचनी चाहिए। सूचना के हेर-फेर में एवं सम्प्रेषण बाधा के कारण श्रमिकों तक सही जानकारी नहीं पहुंच पाती है एवं इन कारणों से कई बार असफलता प्राप्त होती है। अतः सूचना के आदान-प्रदान एवं उसके माध्यम पर ब्यूरो को ठोस कदम उठाने होंगे। ब्यूरो को इस व्यवस्था को पुरस्कृत करने के लिए "प्रबंध सूचना प्रणाली" का विकास करना चाहिए।

15.2 प्रशिक्षण कार्यक्रम के दौरान हस्तक्षेप:—

15.2.1 जीवन शैली सत्रों को बढ़ाव एवं प्राथमिकता:— प्रशिक्षण कार्यक्रम के दौरान एवं श्रमिकों के व्यक्तित्व विकास के लिए इन सत्रों की खसी उपयोगिता है। इन सत्रों के अंतर्गत व्यक्तित्व विकास से जुड़े पहलु एवं प्रशिक्षण कार्यक्रम की आवश्यकता से जुड़े पहलुओं को सम्मिलित करना चाहिए।

ब्यूरो जिस फोकस समूह के साथ कार्य कर रहा है उसकी प्राथमिक आवश्यकता ही उनके आत्म वियवास में वृद्धि करना है। श्रमिक प्रायः नियुक्ति जगह पर अपने आप को अन्य लोगों के मध्य अलग-थलग व असहजता महसूस करते हैं। इस प्रकार के वातावरण में वह स्वयं को अन्य से कम आंकते हैं। अतः जीवन-कौशल सत्रों के माध्यम से इनके आत्म विश्वास में वृद्धि की दिशा में कार्य करना चाहिए।

15.2.2 यथार्थ प्रशिक्षण कार्यक्रम:—

ब्यूरो को अपने प्रशिक्षण कार्यक्रम को यथार्थपरक एवं श्रम बाजार में श्रमिकों के साथ होने वाले वातावरण को ध्यान में रखकर आयोजित किया जाए। इसका भावार्थ यह है कि श्रम बाजार में श्रमिकों के लिए स्थितियां आज भी उपयुक्त नहीं हैं। वहां पर इन्हें नियोक्ता व ग्राहक के कड़े शब्द व गाली-गलौज सुनना पड़ता है। आज भी कई स्थलों पर श्रमिकों को माकुल व्यवस्थाएं एवं वातावरण नहीं मिलता है। इस स्थिति को ध्यान में रखकर हमें प्रशिक्षण कार्यक्रम में श्रमिकों को इन परिस्थितियों से अवगत कराना होगा एवं कुछ हद तक हमारे प्रशिक्षण कार्यक्रम में कडापन अर्थात् यथार्थपरकता लानी होगी।

15.2.3 प्रशिक्षण के दौरान व्यक्तिशः आयोजन:—

प्रायः यह देखा जाता है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम के दौरान पूरा समूह एक जैसा कार्य नहीं सीख पाता है। नियुक्ति पश्चात् सभी श्रमिकों पर नियोक्ता की तरफ से कार्य का दबाव बना रहता है, जिससे पूर्ण तरह से कार्य नहीं सीख पाने वाला श्रमिक कार्य छोड़ देता है या लंबे समय तक व्यवसाय में आगे नहीं बढ़ पाता है। अतः श्रमिकों की स्थिति को देखते हुए ऐसे प्रशिक्षण मोड्यूल तैयार किया जाए जिससे प्रत्येक श्रमिक की प्रस्तुति पर प्रशिक्षक व प्रशिक्षण समन्वयक का ध्यान रहे। श्रमिकों के स्तर के आधार पर हमें नियुक्ति अवसर को खोजना होगा जिससे उपयुक्त श्रमिक को उपयुक्त जगह पर कार्य करने के लिए नियुक्त किया जा सके।

15.3 नियुक्ति कार्यक्रम के दौरान हस्तक्षेप:—

15.3.1 ओरियेंटेशन कार्यक्रम:—

ब्यूरो द्वारा किसी भी प्रकार की नियुक्ति के अवसरों से श्रमिकों को जोड़ने से पूर्व इन्हें इस कार्य के बारे में एवं वहां की परिस्थितियों के बारे में अवगत कराने के लिए दो दिवसीय आरियेन्टेशन कार्यक्रम होना चाहिए। यह कार्यक्रम दोनों स्तरों (ब्लॉक एवं उदयपुर स्तर) पर आयोजित हो सकते हैं। इस दो दिवसीय कार्यक्रम में कार्य की जानकारी के अलावा शुरुआती स्तर पर आने वाली परेशानियां एवं प्रवास पूर्व परामर्श के तथ्यों को जोड़ा जा सकता है।

15.3.2 नियुक्ति कार्यक्रम में ब्यूरो की भूमिका निश्चित करना:—

ब्यूरो को नियुक्ति कार्यक्रम के दौरान अपनी भूमिका निर्धारित करनी होगी कि वह नियोक्ता व श्रमिक के साथ किसी स्तर तक कार्य करेगी। ब्यूरो की भूमिका के बारे में दोनों पक्षों को अवगत

कराना होगा। नियुक्ति कार्यक्रम के दौरान नियोक्ता व श्रमिक दोनों पक्षों को जानने का उपयुक्त समय एवं अवसर नहीं मिल पाता है। अतः ब्यूरो को अपनी भूमिका निर्धारित करनी होगी।

15.4 प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम के बाद के हस्तक्षेप:-

15.4.1 रिफ़ेसर कोर्स:-

आजीविका ब्यूरो को अपने प्रशिक्षुओं को सूचीबद्ध करना चाहिए एवं जो श्रमिक वर्तमान में उसी व्यवसाय में कार्यरत हैं उनकी क्षमताएं एवं उसी व्यवसाय के अंतर्गत उपरी स्तर के कार्य में पुनः प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए। इससे प्रशिक्षुओं की उसी व्यवसाय में कार्यक्षमताओं में वृद्धि होगी एवं आजीविका स्तर सुदृढ़ होगा।

15.4.2 अनुगमन कार्यक्रम:-

प्रशिक्षण एवं नियुक्ति कार्यक्रम के पश्चात् अनुगमन कार्यक्रम की सबसे अधिक जरूरत महसूस हो रही है। यह अनुगमन प्रशिक्षुओं के कार्य छोड़कर चले आने पर ही नहीं होना चाहिए वरन प्रशिक्षुओं के कार्यस्थल पर जाकर होना चाहिए। इस प्रकार के अनुगमन से वास्तविक स्थितियों के बारे में हम जान पाएंगे एवं नियोक्ता व श्रमिक से मुलाकात व बातचीत का दौर शुरू हो सकता है।

15.4.3 शुरूआती स्तर पर रणनीति निर्माण:-

श्रमिकों की नियुक्ति के पश्चात् शुरूआती समय (यानि प्रथम 15-30 दिन) कुशल समय होता है। अतः इस समय में हमें श्रमिक के साथ परामर्श सेवा एवं नियोक्ता के साथ भेंट भ्रमण कार्यक्रम आयोजित करने चाहिए। इससे हम श्रमिकों के ठहराव को बढ़ा सकते हैं।

15.5 संस्थागत हस्तक्षेप:-

15.5.1 ब्लॉक स्तर के प्रशिक्षणों की गुणवत्ता पर ध्यान:-विगत 1 वर्ष से ब्यूरो ने ब्लॉक स्तर पर प्रशिक्षण कार्यक्रम करना प्रारंभ किया है। निःसंदेह इन प्रशिक्षणों से हम अधिसंख्य श्रमिकों तक पहुंच बना रहे हैं पर ब्यूरो को इन प्रशिक्षणों की गुणवत्ता पर ध्यान देना होगा। उपयुक्त प्रशिक्षण में पढ़ाये जानेवाले पाठ्यक्रम, प्रशिक्षक एवं बाजार में इस विधा के नियुक्ति के अवसर आदि के बारे में ध्यान रखना होगा। ब्लॉक स्तर पर आयोजित होने वाले प्रशिक्षणों का मोड्यूल बनाया जाए एवं जीवन कौशल सत्रों का समावेश किया जाए।

15.5.2 चलन में आ रहे प्रशिक्षण मोड्यूल पर पुनः विचार/ पुनः रचना:-

ब्यूरो को आने तकनीकी प्रशिक्षण मोड्यूल पर पुनः विचार/पुनः रचना करने की आवश्यकता है। तकनीकी विधाओं के मोड्यूल में प्रशिक्षण के दौरान सिर्फ परिचय एवं आधारभूत प्राथमिक ज्ञान श्रमिकों को दिया जाता है। इस मोड्यूल के अंतर्गत इनहें व्यवसाय में नियुक्त करना तो आसान है। परन्तु अब हमें इस स्तर को बढ़ाने की आवश्यकता है। प्रशिक्षण मोड्यूल की पुनः रचना कर इदसमें उसी विधा का अतिरिक्त ज्ञान का समावेश होना चाहिए जिससे श्रमिक की बाजार दर को बढ़ा सकेंगे एवं बाजार के प्रतिस्पर्धी माहौल में श्रमिकों को स्थापित कर पाएंगे। प्रशिक्षण मोड्यूल की पुनः रचना पर हमें प्रशिक्षण समयावधि को भी बढ़ाना चाहिए।

15.5.3 प्रशिक्षण व नियुक्ति शाखा:-

ब्यूरो को इस कार्यक्रम को अधिक मजबूत करने के लिए इस एक विभाग के रूप में स्थापित करना होगा। विभागीय रूप में स्थापित होने के पश्चात् इसकी मजबूती व कमजोर बिन्दुओं एवं भावी आयोजन की स्पष्ट रणनीति बननी चाहिए।

15.5.4 युवा श्रमिकों पर आधारित कार्यक्रमों को बढ़ावा:-

प्रत्येक ब्लॉक स्तर पर युवा श्रमिकों आधारित कार्यक्रमों को बढ़ावा देना चाहिए जिससे हम अधिसंख्य मात्रा में श्रमिकों को इस कार्यक्रम से जोड़ सकें। युवा श्रमिकों को ब्यूरो की सेवाओं से जोड़ने के लिए लक्ष्य आधारित कार्यक्रमों की रचना होनी चाहिए। प्रशिक्षण व नियुक्ति कार्यक्रम को युवा नवाचार सेवा के रूप में पहचान दिलाने के लिए हमारे कार्यक्रमों में युवा श्रमिकों की सहभागिता बढ़ाने के प्रयास करने होंगे। इसके लिए निम्न रणनीतियां हो सकती हैं।

- क्लस्टर स्तर पर युवा फोरम का गठन।
- पुंचायत स्तर पर युवा नेतृत्व का उभरना।
- युवा बैठक, युवा महोत्सव एवं युवा शिविर आयोजन।
- गांव स्तर पर युवा स्वयंसेवी कार्यकर्ताओं का चयन।
- केन्द्र स्तर पर यूथ फ्रेन्डली एनवायरोमेन्ट को बढ़ावा देना।
- ब्लॉक ऑफिस में युवा श्रमिकों को आकर्षित करने के लिए संदर्भ सामग्री होना।