



ಶ್ರಮಿಕರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಸುವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಸಂಘಟಿತರಾಗಿ ಪರಸ್ಪರ ಸಮನ್ವಯಗೊಂಡಿರುವ ವಲಯವನ್ನು 'ಸಂಘಟಿತ ವಲಯ' ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ

ಮೂರು ಭಾಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ, ಬಂಡವಾಳ, ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನೆ ಈ ಅಂಶಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೆಳಗಿನವುಗಳ ವರ್ಗೀಕರಿಸಬಹುದು.

1. ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆ (Cottage Industry)
2. ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕೆ (Small Scale Industry)
3. ಬೃಹತ್ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕೆ (Large Scale Industry)

ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕೂಲಿಗಾಗಿ ದುಡಿಯುವ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು 'ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು' ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ. ಒಟ್ಟಾರೆ ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವವರನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದು ಕರೆಯಬಹುದು. ಆದರೆ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಸಂಕುಚಿತ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಘಟಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾಯಿದೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ಬರುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ಮತ್ತು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎನಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲ.

#### 1) ಗೃಹ (ಗುಡಿ) ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು: (Cottage Industry Labourer)

ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಸಹಾಯದಿಂದ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗಲಾಗುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಗುಡಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳೆಂದು, ಆ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದು ಕರೆಯುವರು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಮರಗೆಲಸ, ಮಡಕೆ, ಜಮಖಾನ ತಯಾರಿಕೆ, ಕೃಷಿ ಉಪಕರಣ ತಯಾರಿಕೆ ಇತ್ಯಾದಿ. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕರಕುಶಲ (Handicrafts) ಮತ್ತು ಯಂತ್ರಕುಶಲ (Machine craft) ಎಂದು ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು.

#### 2) ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು: (Small Scale Industry Labourer)

ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಯಂತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನದ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಬಳಸಿ ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡು ಉತ್ಪಾದನೆ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಸಣ್ಣಪ್ರಮಾಣದ



ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಂದ ಅಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಿಗೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದು ಕರೆಯುವರು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ರೆಡಿಮೇಡ್ ಬಟ್ಟೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ, ಕಾಗದ, ಸೈಕಲ್, ಪಾದರಕ್ಷೆ, ಬ್ಲೇಡುಗಳು, ರೇಡಿಯೋ, ಹೊಲಗೆ ಯಂತ್ರ, ಕೆಲ ರಾಸಾಯನಿಕ, ವಿದ್ಯುತ್ ಉಪಕರಣಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರುಗಳೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ.

**3) ಬೃಹತ್ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು :**  
(Large Scale Industry Labourer)

ಬೃಹತ್ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು, ಉದಾಹರಣೆಗಳಿಗೆ ಕಬ್ಬಿಣ ಮತ್ತು ಉಕ್ಕು ಕಾರ್ಖಾನೆ, ಕಲ್ಲಿದ್ದಲು, ಪೆಟ್ರೋಲಿಯಂ ಉತ್ಪನ್ನಗಳು ಹತ್ತಿಬಟ್ಟೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ, ಹಡಗು ನಿರ್ಮಾಣ, ವಿಮಾನ ತಯಾರಿಕೆ, ದೂರವಾಣಿ, ದೂರಸಂಪರ್ಕ, ಖನಿಜ ತೈಲ, ತೈಲ ಶುದ್ಧೀಕರಣ, ರಸಗೊಬ್ಬರ, ಕಬ್ಬಿಣೇತರ ಲೋಹಗಳ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರೇ ಆಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೌಶಲ್ಯತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮೂರು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು.

**1) ಕೌಶಲ್ಯರಹಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು (Unskilled Labourer)**

ಇವರು ಭಾರತೀಯ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತಾರೆ. ಇವರು ವಲಸೆ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯುಳ್ಳವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇವರು ಮಾಲೀಕರಿಂದ ಸುಲಭವಾಗಿ ಶೋಷಣೆಗೊಳಪಡುತ್ತಾರೆ. ಇವರು ಗೃಹಕೈಗಾರಿಕಾ ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತಾರೆ. ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಜ್ಞಾನವಿರದ, ಅನುಭವದ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕೌಶಲ್ಯರಹಿತನಾಗಿರುವವರು ಅನುಭವದಿಂದ ಅರೆಕುಶಲ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

**2) ಅರೆ ಕುಶಲ ಕಾರ್ಮಿಕರು (Semi-skilled Labourer)**

ಇವರು ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆಯಿಂದ ವಿಶ್ಲೇಷಣಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಿಂದ ಅನುಭವದಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇವರಿಗೆ ಪರಿಪೂರ್ಣ ಜ್ಞಾನವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಒಂದು ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಅರೆ ಕೌಶಲ್ಯತೆ ಇವರಿಗಿರುತ್ತದೆ.

### 3) ಕುಶಲ ಕಾರ್ಮಿಕರು (Skilled Labourer)

ಇವರಲ್ಲಿ ಎರಡು ಉಪವರ್ಗಗಳಿವೆ.

- (1) ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಇವರು ಉತ್ಕೃಷ್ಟ ಉಪಕರಣಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೇಡಿಕೆಯಿರುತ್ತದೆ. ಇವರು ಸ್ಥಿರವಾಗಿ ಒಂದು ಕಡೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇವರ ಗೈರು ಹಾಜರಿಯನ್ನು ಅನ್ಯರು ತುಂಬಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.
- (2) ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ಕಾರ್ಮಿಕರು (Specialised Labourer) ಇವರು ಕೇವಲ ಪರಿಣಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಿಗೆ ಉತ್ಕೃಷ್ಟವಾದ ಉಕರಣ (Sophisticated Instrument) ಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಜ್ಞಾನವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಇವರ ಬದಲಿಗೆ ಪರ್ಯಾಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ 1991ರಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕೇವಲ 88.79ಲಕ್ಷವಾಗಿತ್ತು. ಇದರಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು 34.07 ಲಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದಲ್ಲೂ ಹಾಗೂ 54.72ಲಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಖಾಸಗಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ದೇಶದ ಒಟ್ಟು 28.6 ಕೋಟಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾಲು ಕೇವಲ ಶೇಕಡಾ 3.17ರಷ್ಟಾಗಿದೆ. ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಸಾರಿಗೆ, ವಿಮೆ, ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್, ಕಟ್ಟಡ ನಿರ್ಮಾಣ, ವ್ಯಾಪಾರ ಮುಂತಾದ ಎಲ್ಲಾ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ 2.67 ಕೋಟಿಯಷ್ಟಿದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿ 1.08ಕೋಟಿ ಹಾಗೂ ಖಾಸಗಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ 96.77 ಲಕ್ಷವಿದ್ದು ದೇಶದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕೇವಲ ಶೇಕಡ 10 ರಷ್ಟು ಮಾತ್ರವಾಗಿದೆ. ಅರೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹತ್ತಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ.

ಪ್ಯಾಸ್ಕಲ್ ಗಿಸ್‌ಬರ್ಟ್‌ರವರು ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ದುಡಿಯುವ ಶಕ್ತಿಯ ಮೇಲೆ ಎರಡು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಬಹುದು.



## ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಲಕ್ಷಣಗಳು

(Characteristics of Indian Worker)

ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಪೂರ್ವದ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಸೆ ಹೋಗುವ ಸ್ವಭಾವದವನಾಗಿದ್ದ. ಅವನು ಹೃದಯದಲ್ಲಿ ಹಳ್ಳಿಗನಾಗಿದ್ದ. ಅದರ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಾನಂತರ ವಸ್ತುಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಬದಲಾವಣೆ ಆಗಿದೆ. ದೇಶದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಭೂಪಟದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಬಂದಂತೆ, ಹೊಸ ಕೈಗಾರಿಕಾ ನಗರಗಳು ಬೆಳೆದುಬಂದಂತೆ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ವಿಸ್ತೃತ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ಹರಡುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ 'ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಕೃತೀಕರಣದ' ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿದೆ. ಹೊಸಹೊಸ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪ್ರವರ್ಗಗಳು ಹುಟ್ಟುತ್ತಿವೆಯಾದರೆ ಹಳೆಯವು ಕ್ಷೇತ್ರವಿಸ್ತಾರಗೊಂಡಿವೆ. ಈಗಲೂ ನಗರಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಸೆ ಬರುತ್ತಿದ್ದರೂ, ಅವುಗಳಲ್ಲಿನ ಬಹಳಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಗರದಲ್ಲಿಯೇ ಹುಟ್ಟಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಷ್ಟಲ್ಲದೇ ಅವರು ಹೊಸ ಜೀವನ ಪ್ರಕಾರಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಹಿಂದೆ ಬಿದ್ದಿಲ್ಲ. ಭಾರತದ ಉದ್ದಗಲಗಳಲ್ಲಿ ಹೊಸದಾಗಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಗಿರುವ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪಟ್ಟಣಗಳು ಮತ್ತು ಸಮುಚ್ಚಯಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸವಿರುವ ಬಹುಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಳ್ಳಿಗಳಿಂದ ವಲಸೆ ಬಂದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಹೊಸ ಸಂಸ್ಕೃತಿಗೆ ಅವರು ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಹಳ್ಳಿಯೊಂದಿಗೆ ಇನ್ನೂ ಎಂತಹ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಅವರು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ. ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ನಿಧಾನವಾಗಿಯಾದರೂ, ನಿಶ್ಚಯವಾಗಿಯೂ ಬದಲಾಗುತ್ತಿದ್ದಾನೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಆತ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿರುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ.

ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಇನ್ನೂ ವಿವರವಾಗಿ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ಈ ಕೆಳಗೆ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

### 1. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಕಲನ

(Social Composition of Industrial Labourer)

ಈ ಹಿಂದೆ ಗಮನಿಸಿದಂತೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆ, ಗಣಿ ಮತ್ತು ತೋಟಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಶ್ರಮಿಕರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸಮಾಜದ ಕೆಳಜಾತಿಗಳಿಂದ, ಕೆಳವರ್ಗಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ನತದೃಷ್ಟ ವರ್ಗಗಳಿಂದ ಬಂದವರಾಗಿದ್ದರು. ಪ್ರಸ್ತುತ



ಚಿತ್ರಣ ಬದಲಾಗಿದೆ. ಬ್ರಾಹ್ಮಣ, ರಜಪೂತ, ಬನಿಯ ಮುಂತಾದ ಜಾತಿಯ ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯಗಳ ಜನರೂ ಇಂದು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಮಿಶ್ರ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಹುಟ್ಟಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಚಲನೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಈ ತೆರನಾದ ಬದಲಾವಣೆ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ನಿಧಾನಗತಿಯದಾಗಿದೆ. ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಮತ್ತು ಲೋಹ ಉದ್ಯಮ, ಎಣ್ಣೆ ಶುದ್ಧೀಕರಣ ಮತ್ತು ವಿತರಣೆ, ರಾಸಾಯನಿಕಗಳು, ಯಂತ್ರ ಸಾಧನಗಳು, ಮೆಷಿನ್ ಬಿಲ್ಡಿಂಗ್ ಮತ್ತು ಗಣಿ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಸಂಕೀರ್ಣ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಚಲನೆ ಗಣನೀಯವಾಗಿದ್ದು ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಒಂದು ಮಿಶ್ರ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ.

ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಚಲನೆಗೆ ಇದ್ದ ಹಳೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ತೊಡೆದುಹಾಕಲಾಗಿದೆ. ಇಂದು ಹಳೆಯ ತಲೆಮಾರಿನ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಮಗನೊಂದಿಗೆ ನೇಕಾರ ಅಥವಾ ಬಡಗಿಯ ಮಗ ಜೊತೆಜೊತೆಯಾಗಿ ರಾಸಾಯನಿಕ, ಔಷಧ ತಯಾರಿಕೆ ಅಥವಾ ಪೆಟ್ರೋ-ಕೆಮಿಕಲ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ ವಿಶೇಷವೇನಲ್ಲ. ಅದೇ ರೀತಿ ದೈಹಿಕ ಶ್ರಮವನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಕೆಲಸಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಉನ್ನತ ಜಾತಿಯವರಲ್ಲಿದ್ದ ತಾತ್ಪರ, ಆ-ರುಚಿ ಇಂದು ಮಾಯವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಜಾತಿ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಜನರನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸಲು ವಿಫಲವಾಗಿವೆ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಕೂಡ ಅಷ್ಟೊಂದು ಆಕರ್ಷಣೀಯವಾಗಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯೋಗಗಳೂ ಕೂಡ ಇಂದು ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ದೈಹಿಕಶ್ರಮವನ್ನು ಆಧರಿಸಿಲ್ಲವಾಗಿ ಜಾತಿ ಸಮೂಹಗಳು ತಮ್ಮ ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆಯನ್ನು, ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಗುರುತನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲು ವಿಫಲವಾಗಿವೆ. ಉನ್ನತ ಕೌಶಲ್ಯ, ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೂಲಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಶ್ರಮಜೀವಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಇತರೆ ಪ್ರವರ್ಗಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಇದ್ದ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ತೊಡೆದುಹಾಕಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡಿದೆ. 1969ರ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಕಮಿಷನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್ ಈ ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿದೆ: “ಕಾರಣ ಏನೇ ಇರಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಈಗ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಮಾನತೆಯ ಭಾವನೆ ಬೆಲೆದುಬಂದಿದೆ.... ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಶಾಲಾ-ಕಾಲೇಜುಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರಾಗಿ ಅವರ ಮಕ್ಕಳು ಅಭಿಯಂತರ, ವೈದ್ಯ, ಲೆಕ್ಕಾಧಿಕಾರಿ, ಶಿಕ್ಷಕ ಇತ್ಯಾದಿಯಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಕೂಡ ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ. ಇವೆಲ್ಲವೂ ಒಂದು ತೆರನಾದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮಿಶ್ರಣಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡಿದೆ.”



## 2. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಲೈಂಗಿಕ ಸಂಕಲನ (The Sex Composition of Workers)

ಈ ಮೊದಲು ವಯಸ್ಸು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿತ್ತು. ಆದರೆ ಇಂದು ಸ್ತ್ರೀಯರೂ ಕೂಡ ಅನುರಿತ ಮತ್ತು ನುರಿತ ಎರಡೂ ಪ್ರಕಾರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ದುಡಿಮೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಮ ಮತ್ತು ಉನ್ನತ ಮಧ್ಯಮ ತರಗತಿಗಳ ಮಹಿಳೆಯರು ಹೆಚ್ಚುಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥೆಯರಾಗುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. 1991ರ ಜನಗಣತಿಯ ಪ್ರಕಾರ, 1971ರಲ್ಲಿ 14.22 ಮಿಲಿಯನ್ ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಮಹಿಳೆಯರಿದ್ದದ್ದು 1991ಕ್ಕೆ 22.73 ಮಿಲಿಯನ್‌ಗೆ ಹೆಚ್ಚಾಯ್ತು. 1983 ಮತ್ತು 1988ರ ನಡುವೆ ಶಿಕ್ಷಿತ ಮಹಿಳೆಯರಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕವಾಗಿ ಸರಾಸರಿ 11.8 ಪ್ರತಿಶತದಂತೆ ಉದ್ಯೋಗ ಹೆಚ್ಚಾಯ್ತು. ಇದು 1983ರಲ್ಲಿ ಕೇವಲ 6.58 ಪ್ರತಿಶತವಾಗಿತ್ತು. ಕ್ಷೇತ್ರವಾರು ವಿತರಣೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸುವುದಾದರೆ, ತೋಟಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪುರುಷರಿಗಿಂತ ಸ್ತ್ರೀಯರೇ ಅಧಿಕ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ, ಆದರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಗಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅತ್ಯಲ್ಪ. ನ್ಯಾಷನಲ್ ಕಮಿಷನ್ ಆನ್ ಲೇಬರ್ ಗಮನಿಸುವಂತೆ, “ಕೆಲವೊಂದು ಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿ, ಅವರು ಆರ್ಥಿಕ ಒತ್ತಡಗಳಿಂದಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರುತ್ತಾರೆ; ಇನ್ನುಳಿದವುಗಳಲ್ಲಿ ಜೀವನಮಟ್ಟವನ್ನು ಉತ್ತಮಪಡಿಸುವ ಅಭಿಲಾಷೆ ಮತ್ತು ಇತರೆ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಹೊಂದುವ ಬಯಕೆ ಗಂಡ-ಹೆಂಡತಿ ಇಬ್ಬರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ದೂಡುತ್ತವೆ.”

## 3. ಬುಡಕಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉಗಮ (The Emergence of Tribunal Labour)

ಬುಡಕಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಒಂದು ಪರಮುಖ ಲಕ್ಷಣವೆಂದರೆ ಸಾಕ್ಷರತೆಯ ಪ್ರಮಾಣ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದಾಗಿದೆ. 1964ರ ಸಾಕ್ಷರತೆಯ ಮೇಲಿನ ಮೆಹ್ತಾ ಸಮಿತಿ ವರದಿ ಮಾಡಿದಂತೆ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಾದ ಚಹಾ, ತೋಟಗಾರಿಕೆ, ಕಲ್ಲಿದ್ದಲು ಗಣಿಗಾರಿಕೆ, ಸೆಣಬು, ಹತ್ತಿ ಮತ್ತು ಕಬ್ಬಿಣ ಹಾಗೂ ಉಕ್ಕು ಈ ಐದು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿರಕ್ಷರಗಳ ಪ್ರಮಾಣ ಪ್ರತಿಶತ 71ಕ್ಕೂ ಅಧಿಕ. ಇದು ರಾಜ್ಯದಿಂದ ರಾಜ್ಯಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾದೇಶಿಕವಾಗಿ ಕೂಡ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಾಗಬಹುದು. ಆದರೆ 1970ರಿಂದೀಚೆಗೆ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಸುಧಾರಿಸಿದೆ. ಇದು ಎರಡು ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ಇರಬಹುದು. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ, ಆಧುನಿಕ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಉನ್ನತ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವನ್ನು



ಆಧರಿಸಿದ್ದು ಸಂಕೀರ್ಣ ವಿಧಿವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ, ಕೇವಲ ತರಬೇತು ಪಡೆದ, ಔಪಚಾರಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಷ್ಟೇ ಈ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಬಹುದು. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ಸಾಕ್ಷರತೆಯ ಸಾಮಾನ್ಯ ಹಂತ ಉತ್ತಮಗೊಂಡಂತೆಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಕ್ಷರತೆಯ ಪ್ರಮಾಣ ಕೂಡ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ. “ನೀಲಿ ಹಾಗೂ ಬಿಳಿಪಟ್ಟಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಪ್ರೇರಣೆಯ ಒಂದು ತೌಲನಿಕ ಆಧ್ಯಯನ” ಎನ್ನುವುದರಲ್ಲಿ ಕೆ.ಜಿ. ದೇಸಾಯಿ ಗಮನಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರತಿಶತ 88 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಶಾಲೆಯವರೆಗೆ ಕಲಿತವರಿದ್ದರು. ಖೇರಾರವರ ಪೂನಾ ನಗರದ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಇಂತಹುದೇ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಯ್ತು. 401 ಸೂಚನದಾತರಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಶತ 65 ಜನ ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಶಾಲಾ ಪರೀಕ್ಷೆ ಅಥವಾ ಉನ್ನತ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತೀರ್ಣರಾಗಿದ್ದರು. ಕೆ.ಎನ್. ವೇದಾರವರ ರಾಜಸ್ಥಾನದ ಕೋಟದಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆಧ್ಯಯನ, ಆರ್.ಡಿ. ಲ್ಯಾಂಬರ್ಡ್ ಪೂನಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧ್ಯಯನ ಹಾಗೂ ರಶ್ಮಿ ಜಿ. ವೇದ್ ಮತ್ತು ಶೀಲಾ ಬ್ರಾಂನ್ಸಾರವರ ಮುಂಬಯಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧ್ಯಯನ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದಾಗ ಆಧುನಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸಾಕ್ಷರತೆಯ ಪ್ರಮಾಣ ಹೆಚ್ಚೆಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತವೆ. ಲ್ಯಾಂಬರ್ಡ್ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತವಾದಂತೆ ಸಾಕ್ಷರತೆಯ ಪ್ರಮಾಣ ಆಧುನಿಕ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಶತ 91.5 ಇದ್ದರೆ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಇದು 67.9% ಮತ್ತು 57% ಆಗಿದ್ದಿತು. ಏನೇ ಆದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಿಕ್ಷಣದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮಟ್ಟ ಅಷ್ಟೇನೂ ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿಲ್ಲ.

##### 5. ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಪ್ರಭೇದ (Heterogeneity of Labour Class)

ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಒಂದು ಸಮೈಕ್ಯ ಸಮೂಹವಾಗಿಲ್ಲ. ಇದು ವಿಭಿನ್ನ ಜಾತಿ, ಸಮುದಾಯ, ಜನಾಂಗೀಯ ಸಮೂಹ, ಧಾರ್ಮಿಕ ಪಂಗಡ, ಭಾಷೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಜನರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬನೂ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬನಿಗೆ ಅಪರಿಚಿತನಾಗಿದ್ದನಾಗಿ ಅವರುಗಳಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಅಪನಂಬಿಕೆ ಇದೆ. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಉನ್ನತ ಮತ್ತು ಕೆಳವರ್ಗ, ನುರಿತ ಮತ್ತು ಅನುರಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ, ಹಿಂದು ಮತ್ತು ಮುಸ್ಲಿಂ, ಮದ್ರಾಸಿ ಮತ್ತು ಬಿಹಾರಿ, ಇತ್ಯಾದಿಗಳಾಗಿ ಒಡೆದು ಹೋಗಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಈ



ತೆರನಾದ ಕೃತಕ ವಿಭಜನೆ ಅವರ ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಬಾಧಿಸಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜಕೀಯವಾಗಿ ಸಂಘಟಿತರಾಗಿರುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿರುವ ಪ್ರಾದೇಶಿಕತೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಂತೀಯತೆ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಹಿಂದೆಂದಿಗಿಂತ ಇಂದು ಮತ್ತಷ್ಟು ಹದಗೆಡಿಸಿದೆ.

#### 6. ಅವಿಭಾಜಿತ ವರ್ಗಲಕ್ಷಣ (Undifferentiated Class Character)

ಭಾರತೀ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಒಂದು ಪ್ರತ್ಯೇಕಿತ ವರ್ಗವಾಗಿ ಇನ್ನೂ ರೂಪುಗೊಂಡಿಲ್ಲ. ಇದಕ್ಕೆ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣ ಸಾಕಷ್ಟು ಆಗಿಲ್ಲದಿರುವುದು, ಗ್ರಾಮ ಮತ್ತು ಅವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬದ ಜೊತೆಗೆ ಇರುವ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಸಂಬಂಧ, ಜಾತಿ ಮತ್ತಿತರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಕಡಿಮೆ ಕೂಲಿ, ದೇಶದ ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಮಾಣ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾರಣಗಳಿರಬಹುದು. ಅವನು ಬಡವನಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ಸಾಲದ ಕೂಪದಲ್ಲಿರಬಹುದು; ಹಾಗಿದ್ದೂ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ತೀವ್ರವಾಗಿ ಅಥವಾ ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ವಿರೋಧಿಸಲಾರ. ಅನೇಕಾನೇಕ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ಆಧುನಿಕ ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಪಶ್ಚಿಮದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಹುಟ್ಟಿಗೆ ಕಾರಣವಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಂದ ಭಿನ್ನವಾಗಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದ ಸ್ಥಿರತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕೆಲವೊಂದು ಬೃಹತ್ ಕೈಗಾರ್ಯಗಳ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಉಳಿದೆಡೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇನ್ನು ಹೃದಯದಲ್ಲಿ ಹಳ್ಳಿಗರಾಗೇ ಮುಂದುವರೆದಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ರತ್ಯೇಕಿತಗೊಂಡ ಬದುಕುವ ಅನಿವಾರ್ಯತೆಯನ್ನು ತಂದೊಡ್ಡಿದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ದ್ವೇಷಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾರ್ಲ್ ಮಾರ್ಕ್ಸ್‌ನ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಇನ್ನೂ 'ಕಾರ್ಮಿಕ'ನಾಗಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ಓರಾಂಟಿ ಸರಿಯಾಗಿಯೇ ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ: "ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಶ್ಚಿಮದ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸರಿಹೊಂದುವ ಕೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಇನ್ನೂ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿಲ್ಲ. ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಅಷ್ಟು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿತವಾಗಿಲ್ಲ."

#### 7. ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದ ಗೈರುಹಾಜರಿ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಬಿಡುವಿಕೆ

(High rate of Absenteesim and Labour Turnover)

ಇತರೆ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸ ತಪ್ಪಿಸುವ ಗೈರುಹಾಜರಾಗುವ ಅಭ್ಯಾಸ ತಮ್ಮ ಆಗಾಗ್ಗೆ ಕೆಲಸ ಬಿಡುವ,



ಬದಲಿಸುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಹೆಚ್ಚು ಎಂದು ತಿಳಿಯಲಾಗಿದೆ. ಗೈರುಹಾಜರಾಗುವ ಪ್ರಮಾಣ ಪ್ರತಿಶತ 4.3 ರಿಂದ 44.8ರವರೆಗೆ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಕಾಲಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೊಂಡಂತೆ ಕೂಡ ಬದಲಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಗೈರುಹಾಜರಿ ಪ್ರಮಾಣ ಮೇ ಮತ್ತು ಜೂನ್ ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಅಧಿಕ. ಅಂತೆಯೇ ಗೈರುಹಾಜರಿ ಅಧಿಕೃತವಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಅನುಮತಿ ಪಡೆದ ಮತ್ತು ಅನಧಿಕೃತ ಅಥವಾ ಅನುಮತಿ ಪಡೆಯದ ಪ್ರಕಾರದ್ದಾಗಿರಬಹುದು. ಅನಾರೋಗ್ಯ, ಅಪಘಾತ, ತಾಯ್ತನದ ಕಾರಣಗಳು (0.1% ದಿಂದ 6.6%); ವಿವಾಹ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಭೆ-ಸಮಾರಂಭ, ಹುಟ್ಟೂರಲ್ಲಿ ರಜೆದಿನಗಳನ್ನು ಕಳೆಯುವಿಕೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಸಾಮಾಜಿಕ-ಧಾರ್ಮಿಕ ಕಾರಣಗಳು (1.7% ದಿಂದ 14.2%); ವ್ಯಾಜ್ಯ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ, ಮನರಂಜನೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾರಣಗಳಿಂದ (0.1% ದಿಂದ 17.5%) ಗೈರುಹಾಜರಿ ಉಂಟಾಗಬಹುದು. ಕುತೂಹಲಕಾರಿ ಸಂಗತಿ ಎಂದರೆ ಸಂಬಳ ಸಹಿತ ಗೈರುಹಾಜರಿ ಸಂಬಳರಹಿತ ಗೈರುಹಾಜರಿಗಿಂತ ಜಾಸ್ತಿ ಇರುವುದು. ಅಂತೆಯೇ 1951 ಮತ್ತು 1994 ನಡುವೆ ಬಟ್ಟೆ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಗೈರುಹಾಜರಿ ಅಧಿಕವಿದ್ದು ನಂತರದ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ಎಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಮತ್ತು ತೋಟಗಾರಿಕೆ ಉದ್ಯಮಗಳು ಹೊಂದಿದ್ದವು. ರಾಜ್ಯವಾರು8 ಗೈರುಹಾಜರಿಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಡಿದ್ದಾದರೆ ಇದು ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ಅತಿಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದು ನಂತರದ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಪ್ರದೇಶ, ರಾಜಾಸ್ಥಾನ, ಪಂಜಾಬ್ ಮತ್ತು ತಮಿಳುನಾಡು ಇದ್ದು ಉತ್ತರ ಪ್ರದೇಶ ಅತ್ಯಂತ ಕೆಳಸ್ಥಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿತ್ತು.

ಗೈರುಹಾಜರಿಯಂತೆ ಕೆಲಸ ಬಿಡುವಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಸಾಕಷ್ಟು ಏರುಪೇರು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. 1991ರ ಉತ್ತರಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಇದು ಅತಿ ಹೆಚ್ಚಿದ್ದು ನಂತರದ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ಬಿಹಾರ್ ಪಂಜಾಬ್ ರಾಜಾಸ್ಥಾನ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಇದ್ದವು. ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಲದಲ್ಲಿ ಇದು ಅತಿ ಕಡಿಮೆಯಿತ್ತು.

## 6. ಅವಿಭಾಜಿತ ವರ್ಗಲಕ್ಷಣ (Commitment to Industry)

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಪ್ರಶ್ನೆ ಬಂದಾಗಲೆಲ್ಲ ಆಗಾಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿತವಾಗುವ ವಿಷಯವೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದ್ಧತೆ. ಸಂಘಟನೆಯ ಗುರಿಗಳು ಮತ್ತು ಧೈಯಗಳೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಸಹಮತವನ್ನು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಸಾಧನೆಗಾಗಿ ದುಡಿಯುವ ಬಯಕೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದ್ಧತೆ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು



ಬದ್ಧತೆಯಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತವಾಗುವ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವರು ಪಟ್ಟಿಮಾಡಿದ್ದಾರೆ.

1. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಘಟನೆಯೊಂದರಲ್ಲಿ ಉಳಿಯುವ ದೃಢವಾದ ಆಸೆ;
2. ಸಂಘಟನೆಯ ಮೌಲ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಗುರಿಗಳ ಸ್ವೀಕಾರ ಮತ್ತು ಅವುಗಳಲ್ಲಿನ ನಂಬಿಕೆ;
3. ಸಂಘಟನೆಯ ಗುರಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಹೆಚ್ಚು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಬಯಕೆ.

ಈ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಬದ್ಧತೆಯು ಸರಳ ಸೇರಿಕೆ ಅಥವಾ ಸದಸ್ಯತ್ವದಿಂದ ಭಿನ್ನವಾದುದು. ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಯಜಮಾನನ ನಡುವೆ ಇರುವ ಜೀವಂತ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಗುರಿಸಾಧನೆಗೆ ಸಹಜವಾಗಿ ಅಪೇಕ್ಷಿತ ವರ್ತನೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಶ್ರಮವಹಿಸಿ ದುಡಿಯುವ ಬಯಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕನಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ.

ಗಿಸ್‌ಬರ್ಟ್‌ರವರು ಬದ್ಧತೆಯ ಹಾದಿಯಲ್ಲಿನ ವಿಭಿನ್ನ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ : ಅನಿಚ್ಛೆ, ರಾಜೀನಾಮೆ, ಬದ್ಧತೆ, ಭಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಅರ್ಪಣೆ.

ತಾನು ಇಷ್ಟ ಪಡದಿದ್ದರೂ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅಥವಾ ಸನ್ನಿವೇಶವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿ ಸ್ವೀಕರಿಸುವುದನ್ನು ಅನಿಚ್ಛೆ (Reluctance) ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಸಾಧ್ಯವಾದರೆ ಅದನ್ನು ಅವನು ತಪ್ಪಿಸುತ್ತಾನೆ.

ರಾಜೀನಾಮೆ ಎಂದರೆ ಬಿಡುವಿಕೆ. ಇಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿ ಪರ್ಯಾಯವಿಲ್ಲದೆ ಇದ್ದುದರಿಂದಾಗಿ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಆಯ್ಕೆಗೆ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲದೇ ಇದ್ದುದರಿಂದ ಇದ್ದದ್ದಕ್ಕೇ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ವ್ಯಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನೇ ರಾಜೀನಾಮೆ (Resignation) ಎಂದಿರುವುದು.

ಬದ್ಧತೆ ಸನ್ನಿವೇಶವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬ ಅಪೇಕ್ಷಿತ ಎಂದು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಅವನು ಅದನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ನಿರೀಕ್ಷಿತವಾದಂತೆ ದುಡಿಯುತ್ತಾನೆ,

ಅದರ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಉತ್ತಮ ಪಡಿಸಲು ಹೆಣಗುತ್ತಾನೆ. ಅದರಲ್ಲಿಯೇ ಯಶಸ್ಸು ಕಾಣಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾನೆ. ಇದು ಉದ್ಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ಕೂಡಿಕೊಂಡು, ಅದನ್ನು ಎಂದಿಗೂ ತ್ಯಜಿಸುವ ಯೋಚನೆ ಇಲ್ಲದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನೇ ಸಹಜಾರ್ಥದಲ್ಲಿ ಬದ್ಧತೆ (Commitment) ಎಂದಿರುವುದು.

ಉನ್ನತ ಹಂತದ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನೇ ಭಕ್ತಿ (Devotion) ಎಂದಿದ್ದಾರೆ. ಇಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನನ್ನು ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ತನ್ನೆಲ್ಲಾ ಭರವಸೆಗಳನ್ನೂ ಮತ್ತು ಆಶೋತ್ತರಗಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಆಧರಿಸಿಯೇ ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ.

ಪರಿಪೂರ್ಣ ಪ್ರಕಾರದ ಭಕ್ತಿಯನ್ನೇ 'ಅರ್ಪಣೆ' (Consecration) ಎಂದಿರುವುದು. ಇದು ಕರ್ತವ್ಯದ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ತನ್ನನ್ನು ಸಮರ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

“ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆ ಮಾನವ” ಎನ್ನುವ ತಮ್ಮ ಹೊತ್ತಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಕೆರ್ ಕ್ಲಾರ್ಕ್, ಡನ್‌ಲಪ್ ಮತ್ತಿತರರು ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ನಾಲ್ಕು ಪ್ರವರ್ಗಗಳಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ:

### 1. ಬದ್ಧನಲ್ಲದ ಕಾರ್ಮಿಕ (The Uncommitted Worker)

ಯಾರು ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ತೊಂದರೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡು ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಮಾಜದ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಸದಸ್ಯನಾಗಿ ಅಲ್ಪಾವಧಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿ ಹಳ್ಳಿಗೆ ಹಿಂದಿರುಗುತ್ತಾನೋ ಅವನನ್ನು ಬದ್ಧನಲ್ಲದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಎನ್ನಲಾಗಿದೆ.

### 2. ಅರೆಬದ್ಧ ಕಾರ್ಮಿಕ (The Partially Committed Worker)

ಇವನನ್ನು ಭಾಗಶಃ ಬದ್ಧ ಕಾರ್ಮಿಕ ಎನ್ನಲಾಗಿದೆ. ಹೃದಯದಲ್ಲಿ ಹಳ್ಳಿಗನಾಗಿದ್ದೂ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಶಾಶ್ವತವೆಂದು ತಿಳಿಯುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಅರೆಬದ್ಧ ಕಾರ್ಮಿಕ ಎನ್ನಲಾಗಿದೆ. ಇವನು ಹಳ್ಳಿಯೊಂದಿಗಿನ ತನ್ನ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ.