# ગિગ અર્થતંત્રમાં કૌશલ્ય વિકાસ: માનવ મૂડી, આર્થિક અસમાનતા અને ટકાઉ વિકાસ લક્ષ્યો (SDG 8 & 10) પર તેની અસરનું મૂલ્યાંકન

**Dr. Ankita P. Nadiyadra,**
**Temporary Assistant Professor,**
**Department of Economics,**
**Veer Narmad south Gujarat University, Surat.**

## પૂર્વસારાંશ :

પ્રસ્તુત અભ્યાસ સુરત શહેરના સંદર્ભમાં ગિગ ઇકોનોમીમાં કામ કરતા શ્રમિકોના કૌશલ્ય વિકાસ, આવક અને સામાજિક સુરક્ષાની સ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરે છે. આ સંશોધન દ્વારા ગિગ કામદારોના શિક્ષણ સ્તર અને તાલીમની તેમની માસિક આવક પર થતી અસર તપાસવામાં આવી છે. અભ્યાસમાં ૧૫૦ ગિગ કામદારો પાસેથી માહિતી એકત્રિત કરવામાં આવી હતી. તારણો દર્શાવે છે કે ઉચ્ચ શિક્ષણ અને પૂર્વ-તાલીમ મેળવેલા કામદારોની આવક નોંધપાત્ર રીતે વધુ છે. જોકે, ૮૨.૭% કામદારો કોઈપણ પૂર્વ તાલીમ વગર કામ શરૂ કરે છે અને ૬૧.૩% કામદારો આવકની સંપૂર્ણ અસ્થિરતાનો સામનો કરે છે. મોટાભાગના કામદારો સામાજિક સુરક્ષાથી વંચિત છે. અંતે, આ અર્થતંત્રને ટકાઉ (Sustainable) બનાવવા માટે કૌશલ્ય વિકાસ અને સામાજિક સુરક્ષાના માળખાકીય સુધારાની ભલામણ કરવામાં આવી છે.

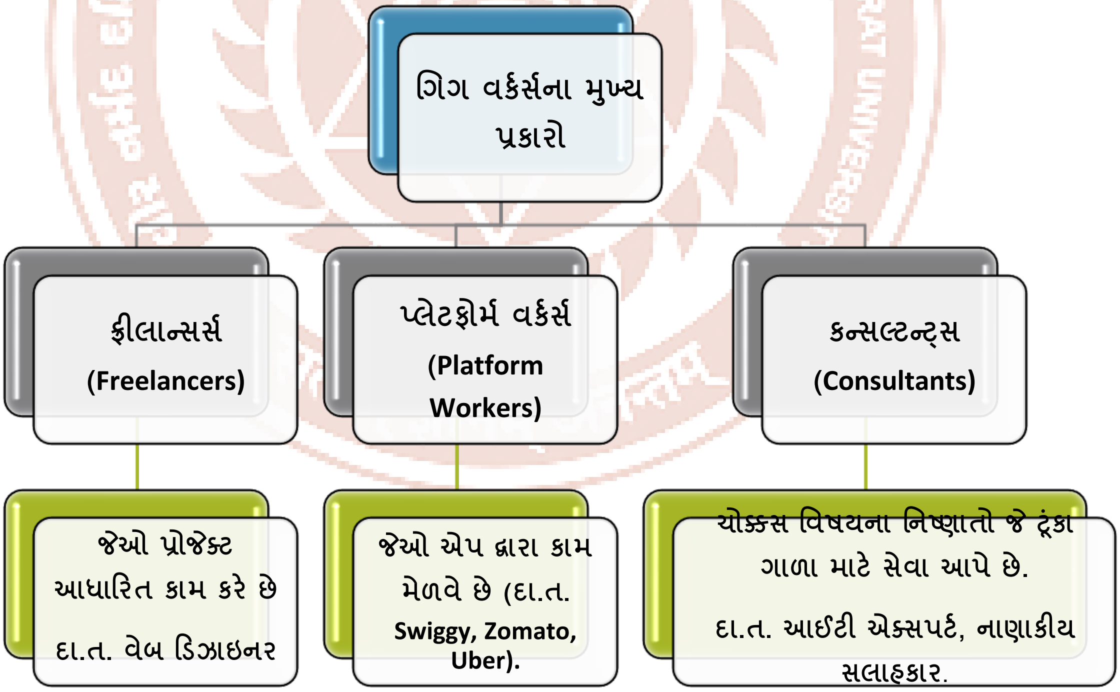
## પ્રસ્તાવના :

૨૧મી સદીના વૈશ્વિક શ્રમ બજારમાં ગિગ ઇકોનોમી એક ક્રાંતિકારી પરિવર્તન તરીકે ઊભરી આવી છે, જે પરંપરાગત પૂર્ણ-સમયની નોકરીઓથી વિપરીત, સ્વતંત્ર, ટૂંકા ગાળાના કરારો અને ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ્સ આધારિત કાર્ય પ્રદાન કરે છે. ભારત, વિશ્વના સૌથી યુવા રાષ્ટ્રોમાંનું એક હોવાથી, ઝડપથી ગિગ ઇકોનોમીનું એક મુખ્ય કેન્દ્ર બની રહ્યું છે, જેમાં લાખો શ્રમિકો જેવા કે ડિલીવરી એજન્ટ્સ, ડ્રાઇવર્સ, ફ્રીલાન્સર્સ વગેરે આ માળખાનો ભાગ છે. આજના ગિગ કામદારો રૂઢિગત માન્યતાઓથી વિપરીત વૈવિધ્યસભર છે, જેમાં યુવાનો ઉપરાંત મધ્યમ વયના, મહિલાઓ અને નિવૃત્ત લોકો પણ ડિલિવરી, ઘર સેવાઓ કે ફ્રીલાન્સ કામ કરે છે. જોકે, તેમને પેન્શન, પેઇડ રજા કે આરોગ્ય લાભો જેવી પરંપરાગત નોકરીની સુરક્ષા મળતી નથી. આ અગાઉ અનૌપચારિક ક્ષેત્રમાં રહેલા સુથાર કે ઇલેક્ટ્રિશિયન જેવા કામોને હવે સ્વિગી, ઝોમેટો અને અર્બન કંપની જેવા પ્લેટફોર્મ્સ દ્વારા ડિજિટાઇઝ્ડ અને સંગઠિત કરવામાં આવ્યા છે. આ પ્લેટફોર્મ્સ કામોની સોંપણી, ચૂકવણી અને કમાણીને ટ્રેક કરીને વ્યવસ્થા અને પારદર્શિતા લાવે છે.આ વ્યવસ્થાએ શ્રમિકોને કાર્યની લવચીકતા અને આવકના નવા માર્ગો પૂરા પાડ્યા છે, પરંતુ સાથે જ તે નોકરીની સલામતીની  અછત, અનિયમિત આવક અને સામાજિક સુરક્ષાના અભાવ જેવા પડકારો પણ લઈને આવી છે. આ ઝડપી પરિવર્તનને કારણે શ્રમિકોને બજારની માંગ મુજબ સતત કૌશલ્ય વિકાસ (Continuous Upskilling) કરવાની આવશ્યકતા છે, જે તેમના માનવ મૂડી નિર્માણ (Human Capital Formation) માટે નિર્ણાયક છે.

## ગીગ અર્થતંત્ર :

કોઈપણ સામાન્ય રીતે કામચલાઉ પગારદાર નોકરીના અર્થમાં " ગિગ " શબ્દનો સૌથી પહેલો ઉપયોગ ૧૯૫૨ માં જેક કેરોઆક દ્વારા લખાયેલા એક લેખમાંથી લેવામાં આવ્યો છે જેમાં તેમણે સધર્ન પેસિફિક રેલરોડ માટે પાર્ટ-ટાઇમ બ્રેકમેન તરીકે કામ કર્યું હતું

ગિગ અર્થતંત્ર (Gig Economy) એટલે એક એવી આર્થિક વ્યવસ્થા જેમાં પરંપરાગત કાયમી નોકરીઓ ને બદલે ટૂંકા ગાળાના કરારો અથવા સ્વતંત્ર (Freelance) કામનું પ્રભુત્વ હોય છે.આ વ્યવસ્થામાં, શ્રમિકોને નિયમિત પગારને બદલે, વ્યક્તિગત "ગિગ્સ" (Gigs) અથવા સોંપવામાં આવેલા કાર્યો માટે ચૂકવણી કરવામાં આવે છે. આ કામ મોટે ભાગે ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ્સ જેમ કે મોબાઇલ એપ્સ અને વેબસાઇટ્સ દ્વારા ગ્રાહકો કે વ્યવસાયો સાથે જોડાણ કરીને પૂરું પાડવામાં આવે છે. જૂન, ૨૦૨૨માં પ્રકાશિત થયેલા નીતિ આયોગના અહેવાલ "ઇન્ડિયાઝ બૂમિંગ ગિગ એન્ડ પ્લેટફોર્મ ઇકોનોમી" મુજબના અંદાજ અનુસાર, વર્ષ ૨૦૨૦-૨૧માં દેશમાં ગિગ વર્કર્સ અને પ્લેટફોર્મ વર્કર્સની સંખ્યા ૭૭ લાખ (૭.૭ મિલિયન) હતી, જે વર્ષ ૨૦૨૯-૩૦ સુધીમાં વધીને .૩૫ કરોડ (૨૩.૫ મિલિયન) થવાની સંભાવના છે.




## ગિગ કામદારોની લાક્ષણિકતાઓ

- નોકરીઓ ટૂંકા ગાળાની, પ્રોજેક્ટ-આધારિત અથવા માંગ પર આધારિત (on-demand) હોય છે દા.ત., એક રાઇડ, એક ફૂડ ડિલિવરી, એક સોફ્ટવેર પ્રોજેક્ટ.

- ગિગ વર્કર્સ સામાન્ય રીતે સ્વતંત્ર કોન્ટ્રાક્ટર ગણાય છે, કાયમી કર્મચારી નહીં. આનાથી તેમને મળતા લાભો (Benefits) અને કર (Tax) જવાબદારીઓ અલગ હોય છે.
- Uber, Zomato, Up work, અને Ola જેવા પ્લેટફોર્મ્સ મધ્યસ્થી તરીકે કામ કરે છે, જે સેવા પ્રદાતાઓને ગ્રાહકો સાથે સીધા જોડે છે.
- કામદારોને સામાન્ય રીતે તેમના પોતાના કલાકો નક્કી કરવાની અને ક્યારે તથા કેટલું કામ કરવું તે પસંદ કરવાની સ્વતંત્રતા હોય છે.

## સંદર્ભ સાહિત્યની સમીક્ષા

કુમાર (૨૦૨૫)નું સંશોધન ભારતમાં ગિગ કામદારોની ઝડપી વૃદ્ધિ અને પડકારોને અભ્યાસ કરે છે. ૨૦૧૧-૧૨ માં ૬૮.૩૦ લાખથી વધીને ૨૦૨૧-૨૨ સુધી ૧૪૯.૪૭ લાખ ગિગ કામદારો થયા છે. સ્વતંત્ર કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે વર્ગીકરણ તેમને રોજગાર અને સામાજિક સુરક્ષા લાભોથી વંચિત કરે છે, જેના કારણે આવક અસ્થિર અને ઓછા સ્તર પર રહે છે. સંશોધન દર્શાવે છે કે ગિગ અર્થતંત્ર આવક સર્જવામાં સકારાત્મક છે, પરંતુ કામદારોના અધિકાર અને કલ્યાણ માટે મજબૂત નીતિ અને પ્લેટફોર્મ જવાબદારી જરૂરી છે.

ILO (૨૦૨૪) નો અહેવાલ ભારતમાં ગિગ અને પ્લેટફોર્મ અર્થતંત્રના ઝડપી વિકાસ પર ધ્યાન આપે છે, ખાસ કરીને રોજગાર સંબંધો અને નીતિગત પડકારો પર. કામદારોને "સ્વતંત્ર કોન્ટ્રાક્ટર" તરીકે વર્ગીકૃત કરવાથી તેમને લઘુત્તમ વેતન અને સામાજિક સુરક્ષા મેળવવામાં અડચણ આવે છે, અને આવક અસ્થિર બની જાય છે. અહેવાલ EBMO-ઓની ધીમી પ્રતિક્રિયા દર્શાવે છે અને ભલામણ કરે છે કે શ્રમિક વર્ગીકરણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે, સામાજિક સુરક્ષા ફરજિયાત બની, અને યોગ્ય કાર્યકારી પરિસ્થિતિઓ સુનિશ્ચિત કરવા તમામ સામાજિક ભાગીદારો વચ્ચે સંવાદ વધારવો.

આ અહેવાલ ભારતમાં ગિગ અર્થતંત્રના કદ અને સંભાવનાઓનું વ્યાપક વિશ્લેષણ કરે છે. તેમાં અંદાજ મૂકવામાં આવ્યો છે કે ૨૦૨૯-૩૦ સુધીમાં ગિગ કામદારોની સંખ્યા ૨.૩૫ કરોડ સુધી પહોંચશે. અહેવાલમાં કામદારોને તેમના કૌશલ્ય મુજબ વર્ગીકૃત કરવાની અને તેમને સામાજિક સુરક્ષા પૂરી પાડવા માટે 'પ્લેટફોર્મ ઇન્ડિયા સેલ્ફ-એમ્પ્લોયડ' (PISE) જેવી યોજનાઓની ભલામણ કરવામાં આવી છે.

## અભ્યાસના હેતુઓ :

1. ગિગ ઇકોનોમીમાં કામદારોના કૌશલ્ય સ્તર અને આવક વૃદ્ધિ વચ્ચેનો આર્થિક સંબંધ વિશ્લેષણ કરવો.
2. જાતિ (સ્ત્રી-પુરુષ) અને શિક્ષણના આધારે આવક અસમાનતાનું તુલનાત્મક મૂલ્યાંકન કરવું.
3. ટકાવ વિકાસના લક્ષ્યો SDG ૮ - યોગ્ય કામ અને આર્થિક વૃદ્ધિ (Decent Work and Economic Growth) & SDG ૧૦ અસમાનતા ઘટાડવી (Reduced Inequalities) સાથે સંકળાયેલ નીતિગત ખામીઓનું મૂલ્યાંકન અને ભલામણો પ્રદાન કરવી.

## અભ્યાસની પરિકલ્પનાઓ :

૧) H0 : ગિગ કામદારોના શિક્ષણ/કૌશલ્ય સ્તર અને માસિક આવક વચ્ચે કોઈ નોંધપાત્ર સંબંધ નથી.

H1: ઊંચા શિક્ષણ/કૌશલ્ય ધરાવતા ગિગ કામદારોની માસિક આવક ઓછા સ્તરન કામદારો કરતા નોંધપાત્ર રીતે વધારે છે.

૨) H0 : ગિગ કામદારોના જાતિ (સ્ત્રી-પુરુષ) અને માસિક આવક વચ્ચે કોઈ  નોંધપાત્ર અસમાનતા નથી.

H1: પુરુષ ગિગ કામદારોની આવક સ્ત્રી ગિગ કામદારોની સરખામણીમાં નોંધપાત્ર રીતે વધારે છે.

3) H0: ગિગ કામદારોના દૈનિક કામના કલાકો અને માસિક આવક વચ્ચે કોઈ નોંધપાત્ર સંબંધ નથી.

H1: લાંબા કલાકો કામ કરનારા ગિગ કામદારોની આવક ઓછા કલાકો કામ કરતા નોંધપાત્ર વધુ છે.

૪) H0: કામ પહેલા લીધેલી તાલીમ અને માસિક આવક વચ્ચે કોઈ નોંધપાત્ર સંબંધ નથી.

H1: તાલીમ લીધેલ ગિગ કામદારોની આવક તાલીમ વગરના ગિગ કામદારો કરતા નોંધપાત્ર વધુ છે.

## સંશોધન ડીઝાઇન (Research Design)

પ્રસ્તુત સંશોધન વર્ણનાત્મક (Descriptive) અને વિશ્લેષણાત્મક (Analytical) પ્રકારનું છે. આ સંશોધનનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય ગિગ અર્થતંત્રમાં કૌશલ્ય વિકાસની વર્તમાન સ્થિતિનું વર્ણન કરવાનો અને તેની આવક તથા સામાજિક સુરક્ષા પર થતી અસરનું વિશ્લેષણ કરવાનો છે.

## અભ્યાસનું ક્ષેત્ર (Area of Study)

આ સંશોધન માટે સુરત શહેર (ગુજરાત) ને અભ્યાસ ક્ષેત્ર તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યું છે. સુરત એક મોટું આર્થિક કેન્દ્ર હોવાથી અહીં રાઈડ-શેરિંગ (Ola/Uber) અને ફૂડ ડિલિવરી (Swiggy/Zomato) વગેરે જેવા ક્ષેત્રમાં ગિગ વર્કર્સની મોટી સંખ્યા જોવા મળે છે.

## નમૂનાની પસંદગી અને માહિતીનું એકત્રીકરણ (Sampling Method and Data Collection)

આ અભ્યાસમાં હેતુલક્ષી નમૂના પસંદગી (Purposive Sampling) પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો, જેનાથી ચોક્કસ ગિગ વર્કર્સ સાથે જ સંપર્ક સાધવો શક્ય બન્યો. સુરતના વિવિધ વિસ્તારોમાંથી કુલ ૧૫૦ ગિગ વર્કર્સ પાસેથી માહિતી એકત્રિત કરવા માટે Google ફોર્મનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો આવ્યો અને માહિતી એકત્રિત કરવામાં આવી, જેમાં ફૂડ ડિલિવરી, કુરિયર સર્વિસ અને રાઈડ શેરિંગ જેવા ક્ષેત્રો સાથે જોડાયેલા વર્કર્સનો સમાવેશ થાય છે.

## સંશોધનની મર્યાદાઓ:

આ અભ્યાસ માત્ર સુરત શહેરના ૧૫૦ ગિગ વર્કર્સ પૂરતો સીમિત હોવાથી તેના તારણો સમગ્ર દેશ માટે સાર્વત્રિક ગણી શકાય નહીં. માહિતીનો મુખ્ય આધાર કામદારોના વ્યક્તિગત અનુભવ અને યાદશક્તિ પર હોવાથી તેમાં આંશિક તફાવત હોવાની શક્યતા છે. ઉપરાંત ઉત્તરદાતાઓમાં મહિલાઓની ઓછી સંખ્યા અને અન્ય રાજ્યના શ્રમિકો સાથેના ભાષાકીય અવરોધો આ સંશોધનની મુખ્ય મર્યાદા છે. અંતે, ગિગ ઇકોનોમીના ઝડપથી બદલાતા નિયમોને કારણે આ તારણો લાંબા ગાળા માટે સ્થિર ન પણ રહે.

## માહિતીનું વિશ્લેષણ(Data Analysis) :

**ગિગ કામદારોના કામના પ્રકાર આધારે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| ક્રમ | કામ કામનો પ્રકાર | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | ફ્રીલાન્સિંગ - IT / ડિઝાઇન / માર્કેટિંગ | ૧૮ | ૧૨ % |
| ૨ | કુરિયર / પાર્સલ ડિલિવરી | ૨૨ | ૧૪.૭ % |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ૩ | **ખાદ્ય વિતરણ (Swiggy/Zomato/blinkit)** | **૬૨** | **૪૧.૩ %** |
| ૪ | ઑનલાઇન બિઝનેસ /ઘર પરથી કામ | ૫ | ૩.૩ % |
| ૫ | રાઈડ શેરિંગ (Ola/Uber) | ૩૭ | ૨૪.૭ % |
| ૬ | અર્બન કંપની સેવાઓ | ૬ | ૪ % |
| **કુલ** | | ૧૫૦ | ૧૦૦ |

• **Source: Data from Primary research and work**

ઉપયુક્ત કોષ્ટક ગિગ કામદારોના કામના પ્રકાર આધારે કરાયેલા વર્ગીકરણને દર્શાવવામાં આવ્યું છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી સૌથી વધુ ૪૧.૩% કામદારો ખાદ્ય વિતરણ સેવાઓ (Swiggy, Zomato, Blinkit) સાથે સંકળાયેલા છે, જે ગિગ અર્થવ્યવસ્થામાં આ ક્ષેત્રનું પ્રાધાન્ય બતાવે છે. ત્યારબાદ ૨૪.૭% કામદારો રાઈડ શેરિંગ સેવાઓ (Ola, Uber)માં કાર્યરત છે. કુરિયર અથવા પાર્સલ ડિલિવરી ક્ષેત્રમાં ૧૪.૭% કામદારો છે, જ્યારે ફ્રીલાન્સિંગ ક્ષેત્રમાં ૧૨% કામદારો જોવા મળે છે. ઑનલાઇન બિઝનેસ અથવા ઘરેથી કામ કરનારા અને અર્બન કંપની સેવાઓ સાથે જોડાયેલા કામદારોની ટકાવારી તુલનાત્મક રીતે ઓછી છે.

**ગિગ કામદારોનું શિક્ષણના આધારે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| **ક્રમ** | **શિક્ષણનું પ્રમાણ** | **આવૃત્તિ** | **ટકાવારી** |
|---|---|---|---|
| ૧ | ૧૦થી ઓછુ | ૧૫ | ૧૦ % |
| ૨ | ૧૦ પાસ | ૦૯ | ૬ % |
| ૩ | ૧૨ પાસ | ૨૦ | ૧૩.૩% |
| ૪ | ગ્રેજ્યુએટ (Graduate) | ૪૫ | ૩૦ % |
| ૫ | પોસ્ટ ગ્રેજ્યુએટ (Postgraduate) | ૪૬ | ૩૦.૭ % |
| ૬ | પ્રોફેશનલ / ટેકનિકલ કોર્સ (Professional / Technical Course) | ૧૫ | ૧૦ % |
| **કુલ** | | ૧૫૦ | ૧૦૦ |

• **Source: Data from Primary research and work**

આપેલા કોષ્ટક ગિગ કામદારોનું શિક્ષણના આધારે કરાયેલ વર્ગીકરણ દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી સૌથી વધુ ૩૦.૭% પોસ્ટ ગ્રેજ્યુએટ અને ૩૦% ગ્રેજ્યુએટ છે, જે દર્શાવે છે કે ઉચ્ચ શિક્ષિત લોકો પણ ગિગ ક્ષેત્રમાં સક્રિય રીતે જોડાયેલા છે. ૧૨ પાસ કામદારો ૧૩.૩%

છે, જ્યારે ૧૦થી ઓછું અને પ્રોફેશનલ/ટેકનિકલ કોર્સ કરેલા કામદારોનો હિસ્સો પ્રત્યેક ૧૦% છે. માત્ર ૬% કામદારો ૧૦ પાસ છે. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ગિગ અર્થવ્યવસ્થા વિવિધ શિક્ષણ સ્તર ધરાવતા કામદારોને રોજગારની તક આપે છે.

**ગિગ કામદારોનું તેના મૂળ રહેઠાણના આધારે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| ક્રમ | રહેઠાણ | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | સુરત | ૧૭ | ૧૧.૩ |
| ૨ | સુરત સિવાય ગુજરાતના અન્ય જીલ્લામા | ૭૩ | 48.૭ |
| ૩ | અન્ય રાજ્ય | ૬૦ | ૪૦ |
| | કુલ | ૧૫૦ | ૧૦૦ |

• **Source: Data from Primary research and work**

ઉપયુક્ત કોષ્ટક ગિગ કામદારોનું તેમના મૂળ રહેઠાણના આધારે કરાયેલ વર્ગીકરણ દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી સૌથી વધુ ૪૮.૭% કામદારો સુરત સિવાય ગુજરાતના અન્ય જિલ્લાઓમાંથી આવ્યા છે, જે આંતરિક સ્થળાંતરનું પ્રમાણ વધારે હોવાનું સૂચવે છે. ૪૦% કામદારો અન્ય રાજ્યોમાંથી આવેલા છે, જે ગિગ ક્ષેત્રમાં આંતરરાજ્ય સ્થળાંતરની મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા દર્શાવે છે. જ્યારે માત્ર ૧૧.૩% કામદારો સુરત શહેરના મૂળ રહેવાસી છે. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ગિગ અર્થવ્યવસ્થા બહારથી આવેલા કામદારો માટે રોજગારનું મહત્વપૂર્ણ કેન્દ્ર બની છે.

**ગિગ કામદારોનું તેમની માસિક આવકના આધારે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| ક્રમ | માસિક આવક | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | રૂ. ૧૦,૦૦૦ થી ઓછી | ૫ | 3.3% |
| ૨ | રૂ.૧૦,૦૦૦ થી રૂ. ૨૦,૦૦૦ | ૫૧ | ૩૪% |
| ૩ | રૂ.૨૦.૦૦૦ થી રૂ. ૩૦,૦૦૦ | ૬૯ | ૪૬% |
| ૪ | રૂ.૩૦,૦૦૦ થી રૂ.૫૦,૦૦૦ | ૨૫ | ૧૬.૭% |
| | કુલ | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

• **Source: Data from Primary research and work**

ઉપયુક્ત કોષ્ટક ગિગ કામદારોનું તેમની માસિક આવકના આધારે કરાયેલ વર્ગીકરણ દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી સૌથી વધુ ૪૬% કામદારો રૂ. ૨૦,૦૦૦ થી રૂ. ૩૦,૦૦૦ વચ્ચેની આવક મેળવે છે, જે મધ્યમ આવક વર્ગનું પ્રાબલ્ય દર્શાવે છે. ત્યારબાદ ૩૪% કામદારોની

માસિક આવક રૂ. ૧૦,૦૦૦ થી રૂ. ૨૦,૦૦૦ વચ્ચે છે. રૂ. ૩૦,૦૦૦ થી રૂ. ૫૦,૦૦૦ આવક ધરાવતા કામદારો ૧૬.૭% છે, જ્યારે માત્ર ૩.૩% કામદારોની આવક રૂ. ૧૦,૦૦૦ થી ઓછી છે. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે મોટા ભાગના ગિગ કામદારોની આવક મધ્યમ સ્તરે કેન્દ્રિત છે.

**ગિગ કામદારોનું જાતિ (સ્ત્રી-પુરુષ) આધારે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| ક્રમ | માસિક આવક | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | સ્ત્રી | ૮ | ૫.૩% |
| ૨ | પુરુષ | ૧૪૨ | ૯૪.૭ % |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આપેલ કોષ્ટકમાં ગિગ કામદારોનું લિંગના આધારે કરાયેલ વર્ગીકરણ દર્શાવામાં આવ્યું છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી ૯૪.૭% પુરુષ કામદારો છે, જ્યારે માત્ર ૫.૩% સ્ત્રી કામદારો જોવા મળે છે. આ આંકડાઓ દર્શાવે છે કે ગિગ અર્થવ્યવસ્થામાં પુરુષોની ભાગીદારી નોંધપાત્ર રીતે વધુ છે અને સ્ત્રીઓની ભાગીદારી ખૂબ જ ઓછી છે. આ સ્થિતિના પાછળ સામાજિક-સાંસ્કૃતિક કારણો, સુરક્ષા સંબંધિત ચિંતાઓ તથા કામની પ્રકૃતિ જેવા પરિબળો જવાબદાર હોઈ શકે છે.

**ગીગ કામદારોનું તેમની ઉંમરના આધારે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| ક્રમ | ઉંમર (વર્ષ) | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | ૧૮ વર્ષ થી ૨૫ વર્ષ | ૪૭ | ૩૧.૪ % |
| ૨ | ૨૬ વર્ષ-૩૫ વર્ષ | ૯૦ | ૬૦ % |
| 3 | 36 વર્ષ-૪૫ વર્ષ | ૧૨ | ૮% |
| ૪ | ૪૫ વર્ષ થી વધુ | ૧ | 0.૬% |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક ગિગ કામદારોનું તેમની ઉંમરના આધારે કરાયેલ વર્ગીકરણ દર્શાવમાં આવ્યું છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી સૌથી વધુ ૬૦% કામદારો ૨૬ થી ૩૫ વર્ષની વય જૂથમાં આવે છે, જે ગિગ ક્ષેત્રમાં યુવાન કાર્યશક્તિનું પ્રાબલ્ય દર્શાવે છે. ૧૮ થી ૨૫ વર્ષની વયના કામદારો ૩૧.૪% છે, જે ગિગ કામ પ્રત્યે યુવાનોની વધુ રૂચિ દર્શાવે છે. ૩૬ થી ૪૫ વર્ષની વયના કામદારો માત્ર ૮% છે, જ્યારે ૪૫ વર્ષથી વધુ વયના કામદારોનું પ્રમાણ ખૂબ જ ઓછું ૦.૬% છે.

આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ગિગ અર્થવ્યવસ્થા મુખ્યત્વે યુવાન વય જૂથ માટે આકર્ષક રોજગાર વિકલ્પ બની છે.

**ગિગ કામદારોનું તેમની માસિક આવકની સ્થિરતાના આધારે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| ક્રમ | આવકની સ્થિરતા | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | ક્યારેક સ્થિર | ૩ | ૨ % |
| ૨ | મોટાભાગે અસ્થિર | ૪૫ | ૩૦% |
| ૩ | સંપૂર્ણ અસ્થિર | ૯૨ | ૬૧.૩% |
| ૪ | હંમેશા સ્થિર | ૧૦ | ૬.૭% |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

અહી કોષ્ટકમાં ગિગ કામદારોનું તેમની માસિક આવકની સ્થિરતાના આધારે વર્ગીકરણ કરવામાં આવ્યું છે. કુલ ૧૫૦ ગીગ કામદારોમાંથી સૌથી વધુ ૬૧.૩% કામદારોની આવક સંપૂર્ણપણે અસ્થિર હોવાનું જણાય છે, જે ગિગ રોજગારની અનિશ્ચિતતા દર્શાવે છે. ૩૦% કામદારોની આવક મોટાભાગે અસ્થિર છે, જ્યારે માત્ર ૬.૭% કામદારોની આવક હંમેશા સ્થિર રહે છે. ૨% કામદારોની આવક ક્યારેક સ્થિર હોવાનું જણાવ્યું છે. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ગિગ કામદારો માટે આવકની અસ્થિરતા એક મહત્વપૂર્ણ સમસ્યા છે.

**ગિગ કામદારોનું કામના કલાકના આધારે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| ક્રમ | કામના કલાક | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | ૪ થી ૬ | ૫ | ૩.૩% |
| ૨ | ૬ થી ૮ | ૭૮ | ૫૨% |
| ૩ | ૮ થી ૧૦ | ૫૮ | ૩૮.૭% |
| ૪ | ૧૦ થી વધુ | ૯ | ૬% |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટકમાં ગિગ કામદારોનું દૈનિક કામના કલાકોના આધારે વર્ગીકરણ કરવામાં આવ્યું છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી સૌથી વધુ ૫૨% કામદારો દરરોજ ૬ થી ૮ કલાક કામ કરે છે, જે ગિગ કામમાં અર્ધકાલીનથી પૂર્ણકાલીન વચ્ચેનું સ્વરૂપ દર્શાવે છે. ૩૮.૭% કામદારો ૮ થી ૧૦

કલાક સુધી કામ કરે છે, જ્યારે ૬% કામદારો ૧૦ કલાકથી વધુ સમય કામ કરે છે. માત્ર 3.3% કામદારો ૪ થી ૬ કલાક કામ કરે છે. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે મોટા ભાગના ગિગ કામદારો લાંબા કલાકો સુધી કામ કરવા માટે મજબૂર થાય છે.

**કામ પહેલા લીધેલી તાલીમ લીધેલી છે કે નહિ તેના આધારે ગિગ કામદારોનું વર્ગીકરણ**

| ક્રમ | ઉતરદાતાનો ઉતર | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | હા | ૨૬ | ૧૭.3% |
| ૨ | ના | ૧૨૪ | ૮૨.૭% |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

કોષ્ટકમાં ગિગ કામદારોએ કામ શરૂ કરતા પહેલા તાલીમ લીધી છે કે નહિ તેના આધારે ગિગ કામદારોનું વર્ગીકરણ દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી માત્ર ૧૭.3% કામદારોને કામ પહેલા તાલીમ મળેલી છે, જ્યારે મોટાભાગના ૮૨.૭% કામદારો કોઈ પણ પૂર્વ તાલીમ વગર કામ શરૂ કરે છે. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ગિગ ક્ષેત્રમાં તાલીમની સુવિધા અને કુશળતા વિકાસ પર પૂરતું ધ્યાન આપવામાં આવતું નથી, જે કામની ગુણવત્તા અને કામદારોની સુરક્ષાને અસર કરી શકે છે.

**કામ પહેલા લીધેલી તાલીમના પ્રકાર આધારે ગિગ કામદારોનું વર્ગીકરણ**

| ક્રમ | તાલીમનો પ્રકાર | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | ડિજીટલ લર્નિંગ | ૧૬ | ૧૦.૭ % |
| ૨ | માર્કેટિંગ | ૧૦ | ૬.૭ % |
| 3 | તાલીમ લીધેલી નથી | ૧૨૪ | ૮૨.૭ % |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આપેલ કોષ્ટક કામ પહેલા લીધેલી તાલીમના પ્રકારના આધારે ગિગ કામદારોનું વર્ગીકરણ દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી મોટા ભાગના ૮૨.૭% કામદારોએ કોઈપણ પ્રકારની તાલીમ લીધેલી નથી, જે ગિગ ક્ષેત્રમાં ઔપચારિક તાલીમના અભાવને દર્શાવે છે. ૧૦.૭% કામદારોએ ડિજિટલ લર્નિંગ સંબંધિત તાલીમ લીધી છે, જ્યારે ૬.૭% કામદારોએ માર્કેટિંગ વિષયક તાલીમ મેળવી છે. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે મર્યાદિત પ્રમાણમાં જ ગિગ કામદારો કુશળતા વિકાસ

માટે તાલીમ મેળવે છે, જે ભવિષ્યમાં આવક અને કામની ગુણવત્તા સુધારવા માટે મહત્વપૂર્ણ બની શકે છે.

**તાલીમ લેવાથી વધુ આવક મળે છે એ અંગે કામદારોની અપેક્ષઓના આધારે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| ક્રમ | તાલીમ લેવાથી વધુ આવક મળે છે એ અંગે કામદારોની અપેક્ષઓ | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | હા ચોક્કસ | ૧૨ | ૮% |
| ૨ | શાયદ | ૮ | ૫.૩% |
| ૩ | ખાતરી નથી | ૬ | ૪% |
| ૪ | તાલીમ લીધી નથી | ૧૨૪ | ૮૨.૭% |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આપેલ કોષ્ટક તાલીમ લેવાથી આવકમાં વધારો થાય છે કે નહીં તે અંગે ગિગ કામદારોની અપેક્ષાઓ દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી ૮૨.૭% કામદારોએ તાલીમ લીધી નથી, તેથી તેઓ આ પ્રશ્ન અંગે સ્પષ્ટ અભિપ્રાય આપી શકતા નથી. માત્ર ૮% કામદારોને ખાતરી છે કે તાલીમ લેવાથી આવકમાં ચોક્કસ વધારો થાય છે, જ્યારે ૫.૩% કામદારો માને છે કે કદાચ આવક વધે શકે છે. ૪% કામદારોને આ બાબતે ખાતરી નથી. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તાલીમ અને આવક વચ્ચેના સંબંધ અંગે જાગૃતિ અને અનુભવ બંને મર્યાદિત છે.

**નવું કૌશલ્ય(Skill) શીખવાની મહત્વકાંક્ષાના આધારે ગિગ કામદારોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| ક્રમ | કૌશલ્ય(Skill) | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | ડિજિટલ કૌશલ્ય | ૯ | ૮% |
| ૨ | સંવાદ કૌશલ્ય (Communication skills) | ૧૧૨ | ૭૪.૭% |
| ૩ | બિઝનેસ / માર્કેટિંગ | ૧૨ | ૬% |
| ૪ | ફ્રીલાન્સિંગ કૌશલ્ય | ૦ | ૦% |
| ૫ | ટેકનિકલ (રિપેર / સેવા સંબંધિત) | ૮ | ૫,૩% |
| ૬ | અન્ય | ૯ | ૬% |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક ગિગ કામદારોની નવી કૌશલ્ય શીખવાની ઈચ્છાને દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી મોટાભાગના ૭૪.૭% કામદારો સંવાદ કૌશલ્ય (Communication Skills) શીખવા માંગે છે, જે ગ્રાહકો સાથેના વ્યવહાર અને કામની કાર્યક્ષમતા વધારવાની જરૂરિયાત દર્શાવે છે. ૮% કામદારો ડિજિટલ કૌશલ્ય શીખવા ઈચ્છુક છે, જ્યારે ૬% બિઝનેસ/માર્કેટિંગ અને ૬% અન્ય કૌશલ્યોમાં રસ ધરાવે છે. ૫.૩% કામદારો ટેકનિકલ કૌશલ્ય શીખવા માંગે છે. ફ્રીલાન્સિંગ કૌશલ્ય માટે કોઈએ રસ દર્શાવ્યો નથી. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ગિગ કામદારો માટે સંવાદ કૌશલ્ય સૌથી મહત્વપૂર્ણ જરૂરિયાત છે.

**કંપની દ્વારા કોઈ ટ્રેનીગ મળે છે કે નહિ તેના આધારે કામદારોનું વર્ગીકરણ**

| ક્રમ | કંપની દ્વારા કોઈ ટ્રેનીગ મળે છે કે નહિ ? | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | હા સારી ટ્રેનીગ મળે છે | ૬ | ૪% |
| ૨ | માત્ર બેઝિક ટ્રેનીગ મળે છે | ૩૩ | ૨૨% |
| ૩ | ખૂબ જ મર્યાદિત ટ્રેનીગ મળે છે | ૧૦ | ૬.૭% |
| ૪ | ટ્રેનીગ મળતી નથી | ૧૦૧ | ૬૭.૩% |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક કંપની દ્વારા આપવામાં આવતી ટ્રેનિંગના આધારે ગિગ કામદારોનું વર્ગીકરણ દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી મોટા ભાગના ૬૭.૩% કામદારોને કંપની તરફથી કોઈપણ પ્રકારની ટ્રેનિંગ મળતી નથી, જે ગિગ ક્ષેત્રમાં તાલીમની ગંભીર અછત દર્શાવે છે. ૨૨% કામદારોને માત્ર બેઝિક ટ્રેનિંગ મળે છે, જ્યારે ૬.૭% કામદારોને ખૂબ જ મર્યાદિત ટ્રેનિંગ મળતી હોવાનું જણાવ્યું છે. માત્ર ૪% કામદારોને સારી ગુણવત્તાની ટ્રેનિંગ મળે છે. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ગિગ કંપનીઓ દ્વારા કામદારોના કુશળતા વિકાસ પર પૂરતું ધ્યાન આપવામાં આવતું નથી.

**ગિગ કામદરોને તેમનું કામ નવું કૌશલ્ય શીખવામાં મદદ કરે છે કે નહિ તેના આધારે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| ક્રમ | ઉતર | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | હા | ૧૨૧ | ૮૦.૭% |
| ૨ | ના | ૨૯ | ૧૯.૩% |

| | | |
|---|---|---|
| કુલ | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક ગિગ કામદારોના અનુભવ મુજબ તેમનું કામ નવું કૌશલ્ય શીખવામાં મદદરૂપ થાય છે કે નહીં તે દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી મોટા ભાગના ૮૦.૭% કામદારો માને છે કે તેમનું કામ તેમને નવું કૌશલ્ય શીખવામાં મદદ કરે છે, જે ગિગ કામ દ્વારા પ્રાયોગિક અનુભવ અને શીખવાની તક મળતી હોવાનું સૂચવે છે. જ્યારે ૧૯.૩% કામદારોનું માનવું છે કે તેમનું કામ નવું કૌશલ્ય શીખવામાં સહાયક નથી. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ઔપચારિક તાલીમની અછત હોવા છતાં ગિગ કામદારો મોટા પ્રમાણમાં કામ દરમિયાન શીખીને પોતાની ક્ષમતા વિકસાવે છે.

**ગિગ કામદારોને મળતા સામાજિક સુરક્ષા ના લાભ આધારે તેમનું વર્ગીકરણ**

| ક્રમ | સામાજિક સુરક્ષા | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | અકસ્માત વીમો | ૬૯ | ૪૬% |
| ૨ | માંદગી વીમો | ૧૩ | ૮.૭% |
| ૩ | પીએફ/ ઈએસઆઈ | ૨ | ૧.૩% |
| ૪ | કોઈ સમાજિક સુરક્ષા નથી મળતી | ૬૬ | ૪૪% |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક ગિગ કામદારોને મળતા સામાજિક સુરક્ષા લાભોના આધારે કરાયેલ વર્ગીકરણ દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાંથી ૪૬% કામદારોને અકસ્માત વીમાની સુવિધા મળે છે, જે સૌથી વધુ ઉપલબ્ધ સામાજિક સુરક્ષા છે. માત્ર ૮.૭% કામદારોને માંદગી વીમો મળે છે અને ૧.૩% કામદારોને પીએફ/ઈએસઆઈ જેવી ઔપચારિક સુરક્ષા મળે છે. બીજી તરફ ૪૪% કામદારોને કોઈપણ પ્રકારની સામાજિક સુરક્ષા મળતી નથી. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ગિગ કામદારો માટે સામાજિક સુરક્ષા ખૂબ મર્યાદિત અને અસમાન છે, જે તેમની આર્થિક અને સામાજિક અસ્થિરતામાં વધારો કરે છે.

### ગિગ કામદારોનું તેમના કામના જોખમના આધારે વર્ગીકરણ

| ક્રમ | કામમાં જોખમનું પ્રમાણ | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | ઓછું જોખમ છે. | ૧૯ | ૧૨.૭% |
| ૨ | મધ્યમ જોખમ છે. | ૮૦ | ૫૩.૩% |
| ૩ | કોઈ જોખમ નથી. | ૫ | ૩.૩% |
| ૪ | વધારે જોખમ છે. | ૪૬ | ૩૦.૭% |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક ગિગ કામદારોના કામમાં જોખમના સ્તર અનુસાર વર્ગીકરણ દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાં ૫૩.૩% કામદારો મધ્યમ જોખમવાળા કામમાં કાર્યરત છે, જે સામાન્ય જોખમવાળી સ્થિતિ દર્શાવે છે. ૩૦.૭% કામદારો વધારે જોખમવાળા કામમાં સંકળાયેલા છે, જ્યારે ૧૨.૭% કામદારો ઓછા જોખમવાળા કામમાં છે. માત્ર ૩.૩% કામદારોને કોઈ જોખમ નથી. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ગિગ કામદારો માટે જોખમ એક સામાન્ય પરિસ્થિતિ છે, જેમાં મોટાભાગે મધ્યમથી વધુ જોખમવાળા કામનો સામનો કરવો પડે છે.

### ઉચ્ચ કૌશલ્ય ધરાવતા ગિગ કામદારો વધુ કમાણી કરે છે કે નહિ તેનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

| ક્રમ | ઉત્તર | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | હા | ૨૭ | ૧૮% |
| ૨ | ના | ૧૦૦ | ૬૬.૭% |
| ૩ | ખબર નથી | ૨૩ | ૧૫.૩% |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક ઉચ્ચ કૌશલ્ય ધરાવતા ગિગ કામદારો વધુ કમાણી કરે છે કે નહીં તે અંગેની ધારણાઓ દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ ગિગ કામદારોમાં માત્ર ૧૮% કામદારો માને છે કે ઉચ્ચ કૌશલ્ય ધરાવતા કામદારો વધારે કમાણી કરે છે, જ્યારે ૬૬.૭% કામદારો આ બાબતે નહી માને છે. ૧૫.૩% કામદારોને આ બાબતે ખાતરી નથી. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે મોટાભાગના ગિગ કામદારો

વચ્ચે કૌશલ્ય અને આવક વચ્ચે સ્પષ્ટ સંબંધ અંગે સમજ ઓછી છે અને આવક પર વિવિધ પરિબળો અસરકારક હોઈ શકે છે.

**તાલીમના અભાવે ગિગ કામદાઓના વિકાસમાં આવતા અવરોધ અંગેના તેમના મંતવ્યોના આધારે વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| ક્રમ | વિકાસ અટકે છે? | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | હા | ૨૨ | ૧૪.3 % |
| ૨ | ના | ૧૦૧ | ૬૭.3 % |
| 3 | શાયદ | ૨૭ | ૧૮% |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક દર્શાવે છે કે તાલીમના અભાવે ગિગ કામદારોનો વ્યાવસાયિક વિકાસ અટકે છે કે નહીં. કુલ ૧૫૦ કામદારોમાંથી ૬૭.3 % માને છે કે તાલીમના અભાવે તેમનો વિકાસ અટકે નહીં, જ્યારે ૧૪.3 % માને છે કે વિકાસ અટકે છે. ૧૮% કામદારોને આ બાબતે શંકા(“શાયદ”) છે. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે મોટાભાગના ગિગ કામદારો પોતાના વિકાસ માટે સ્વતંત્ર રીતે શીખવાની અને કામ દ્વારા કુશળતા વધારવાની ક્ષમતા ધરાવે છે, છતાં કેટલીક માત્રા માટે તાલીમની અછત અવરોધરૂપ બની શકે છે.

**સુરત શહેરમાં ગિગ કામદારોને તેમના કૌશલ્ય વિકાસ માટેની તક અંગેના મંતવ્યને આધારે ગિગ કામદારોનું વર્ગીકરણ**

| ક્રમ | વિકાસની તક છે ? | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | હા | ૧૯ | ૧૨.૭% |
| ૨ | થોડી ઘણી છે | ૯ | ૬% |
| 3 | ખૂબ જ મર્યાદિત છે | 3૧ | ૨૦.૬% |
| ૪ | નથી | 91 | ૬૦.૭% |
| કુલ | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક સુરત શહેરમાં ગિગ કામદારોને તેમના કૌશલ્ય વિકાસ માટેની તકો અંગેના મંતવ્યો દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ કામદારોમાં માત્ર ૧૨.૭% કામદારો માને છે કે તેમને પૂરતી વિકાસની

તક મળી છે, જ્યારે ૬% કામદારો કહે છે કે થોડું ઘણું વિકાસની તક છે. ૨૦.૬% કામદારો કહે છે કે વિકસવાની તક ખૂબ મર્યાદિત છે, અને મોટાભાગના ૬૦.૭% કામદારો માને છે કે તેમને કૌશલ્ય વિકાસ માટે કોઈ તક નથી. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સુરતના ગિગ કામદારો માટે કૌશલ્ય વિકાસની તકો ખૂબ મર્યાદિત છે, જે કામદારોની વ્યાવસાયિક વૃદ્ધિને અવરોધી શકે છે.

**સુરત શહેરમાં ગિગ કામદારોના વિકાસ માટે સુધારા અંગેના મંતવ્યને આધારે ગીગ કામદારોનું વર્ગીકરણ**

| ક્રમ | વિકાસમાટેના સુધારા | આવૃત્તિ | ટકાવારી |
|---|---|---|---|
| ૧ | કૌશલ્ય ટ્રેનીગ | ૧૪ | ૯.૩ % |
| ૨ | વીમા સુરક્ષા | ૧૮ | ૧૨% |
| 3 | ન્યુનતમ આવકની ખાતરી | ૭૪ | ૪૯.૩ % |
| ૪ | પ્લેટફોર્મ નીતિમાં સુધારા | ૪૪ | ૨૯.૩ % |
| **કુલ** | | ૧૫૦ | ૧૦૦% |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક સુરત શહેરમાં ગિગ કામદારોના વિકાસ માટેની સુધારાની જરૂરિયાતને દર્શાવે છે. કુલ ૧૫૦ કામદારોમાં સૌથી વધુ ૪૯.૩ % કામદારો ન્યુનતમ આવકની ખાતરીની માંગ કરે છે, જે ગિગ કામદારોની આવકની અનિશ્ચિતતાને દર્શાવે છે. ૨૯.૩ % કામદારો પ્લેટફોર્મની નીતિમાં સુધારા જોઈએ છે, ૧૨% કામદારો વધુ વીમા સુરક્ષા માગે છે, અને ૯.૩ % કામદારો કૌશલ્ય ટ્રેનિંગને મહત્વપૂર્ણ માનતા છે. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ગિગ કામદારો માટે સૌથી મહત્વપૂર્ણ સુધારા નાણાકીય સુરક્ષા અને નીતિ સંબંધિત છે, જ્યારે કૌશલ્ય વિકાસની જરૂર comparatively ઓછી ગણાય છે.

**ગિગ કામદારોનું શિક્ષણ અને તેમની માસિક આવક વચ્ચે આંતર સંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| આવક/ શિક્ષણ | ૧૦થી ઓછું | ૧૦ પાસ | ૧૨ પાસ | ગ્રેજ્યુએટ (Graduate) | પોસ્ટ ગ્રેજ્યુએટ (Postgraduate) | પ્રોફેશનલ / ટેકનિકલ કોર્સ (Professional / Technical Course) | કુલ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| રૂ. ૧૦,૦૦૦ થી ઓછી | 0 | 0 | ૪ | ૧ | ૧ | 0 | ૬ |
| રૂ.૧૦,૦૦૦ થી રૂ. ૨૦,૦૦૦ | ૭ | ૨ | ૬ | ૧૭ | ૧૮ | ૩ | ૫૩ |
| રૂ.૨૦.૦૦૦ થી રૂ. ૩૦,૦૦૦ | ૮ | ૭ | ૯ | ૧૮ | ૧૯ | ૭ | ૬૮ |
| રૂ.૩૦,૦૦૦ થી રૂ.૫૦,૦૦૦ | 0 | 0 | ૧ | ૯ | ૮ | ૫ | ૨૩ |
| કુલ | ૧૫ | ૯ | ૨૦ | ૪૫ | ૪૬ | ૧૫ | ૧૫૦ |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક ગિગ કામદારોના શિક્ષણ સ્તર અને માસિક આવક વચ્ચેના સંબંધને દર્શાવે છે. દેખાય છે કે નીચલા શિક્ષણ સ્તર ધરાવતા કામદારો (૧૦થી ઓછું, ૧૦ પાસ, ૧૨ પાસ) મોટાભાગે રૂ. ૧૦,૦૦૦ થી રૂ. ૩૦,૦૦૦ની મધ્યમ આવક શ્રેણીમાં આવે છે, જ્યારે ઉચ્ચ શિક્ષિત ગ્રેજ્યુએટ અને પોસ્ટ ગ્રેજ્યુએટ કામદારોની આવક વધારે ઊંચા સ્તરે રૂ. ૨૦,૦૦૦ થી રૂ. ૩૦,૦૦૦ અને રૂ. ૩૦,૦૦૦ થી રૂ. ૫૦,૦૦૦ કેન્દ્રિત છે. પ્રોફેશનલ/ટેકનિકલ કોર્સ કરેલા કામદારોમાં પણ વધારે આવક ધરાવતા લોકોનો પ્રમાણ દેખાય છે. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે શિક્ષણ સ્તર અને માસિક આવક વચ્ચે સીધો સંબંધ છે ઉચ્ચ શિક્ષણ ધરાવતા કામદારો સામાન્ય રીતે વધુ આવક મેળવી શકે છે.

આ અભ્યાસમા ગિગ કામદારોનું અને તેમની માસિક આવક વચ્ચે આંકડાકીય સાર્થક સંબંધ રહેલો છે કે નહિ તેની આંકડાકીય ચકાસણી કરવા માટે કાઈ વર્ગ કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. જે નીચે મુજબ છે.

H0: ગિગ કામદારોના શિક્ષણ/કૌશલ્ય સ્તર અને માસિક આવક વચ્ચે કોઈ નોંધપાત્ર સંબંધ નથી.

H1: ઊંચા શિક્ષણ/કૌશલ્ય ધરાવતા ગિગ કામદારોની માસિક આવક ઓછા સ્તરના કામદારો કરતા નોંધપાત્ર રીતે વધારે છે.

ઉપરોક્ત નિરાકારણીય પરિકલ્પના (H0) અને વૈકલ્પિક પરિકલ્પના (H1) ની ચકાસણી કરવા માટે કાઈ વર્ગ કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. જે નીચેના કોષ્ટકમાં દર્શાવવામાં આવેલ છે.

**ગિગ કામદારોનું શિક્ષણ અને તેમની માસિક આવક વચ્ચેનો આંતરસંબંધ અંગેનું કાઈ વર્ગ પરીક્ષણ**

| ગિગ કામદારોની સંખ્યા | કસોટીનું નામ | મુલ્ય | સ્વતંત્રતાની માત્રા | સાર્થકતાની કક્ષા |
|---|---|---|---|---|
| ૧૫૦ | કાઈ વર્ગ | ૧૧૨.૮૫૭[a] | ૧૮ | 0.000 |

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં કાઈ વર્ગ પરીક્ષણના પરિણામો દર્શાવ્યા મુજબ ગિગ કામદારોનું શિક્ષણ અને તેમની માસિક આવક વચ્ચેનો આંતરસંબંધ જાણવા માટે વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું છે. કોષ્ટક મુજબ કાઈ વર્ગનું મૂલ્ય ૧૧૨.૮૫૭a છે અને તેની સાર્થકતાની કક્ષાનુ મુલ્ય (p-value) 0.000 છે. આ મૂલ્ય 0.05 કરતાં ઓછુ હોવાથી નિરાકરણીય પરિકલ્પના ($H_0$) નો અસ્વીકાર થાય છે, એટલે કે વૈકલ્પિક પરિકલ્પના ($H_1$) સ્વીકારવામાં આવે છે. તેનો અર્થ એ થાય છે કે ગિગ કામદારોના શિક્ષણ સ્તર અને આવક વચ્ચે સીધો સકારાત્મક સંબંધ છે, જે દર્શાવે છે કે વધુ શિક્ષણ અથવા કૌશલ્ય ધરાવતા કામદારો સામાન્ય રીતે વધુ આવક મેળવે છે.

**ગિગ કામદારોની જાતિ (સ્ત્રી-પુરુષ) અને તેમની માસિક આવક વચ્ચે આંતર સંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક**

| **સ્ત્રી-પુરુષ/ આવક** | **રૂ. ૧૦,૦૦૦ થી ઓછી** | **રૂ.૧૦,૦૦૦ થી રૂ. ૨૦,૦૦૦** | **રૂ.૨૦.૦૦૦ થી રૂ. ૩૦,૦૦૦** | **રૂ.૩૦,૦૦૦ થી રૂ.૫૦,૦૦૦** | **કુલ** |
|---|---|---|---|---|---|
| **સ્ત્રી** | ૧ | ૨ | ૩ | ૨ | ૮ |
| **પુરુષ** | ૫ | ૫૧ | ૬૫ | ૨૧ | ૧૪૨ |
| **કુલ** | ૬ | ૫૩ | ૬૮ | ૨૩ | ૧૫૦ |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક ગિગ કામદારોની જાતિ (સ્ત્રી-પુરુષ) અને તેમની માસિક આવક વચ્ચેના સંબંધને દર્શાવે છે. જોવા મળે છે કે સ્ત્રી કામદારોનો પ્રમાણ ખૂબ ઓછું છે અને તેમના આવક સ્તર પણ સામાન્ય રીતે

મધ્યમ છે: રૂ. ૧૦,૦૦૦ થી રૂ. ૨૦,૦૦૦ માં ૨ સ્ત્રી કામદારો, રૂ. ૨૦,૦૦૦ થી રૂ. ૩૦,૦૦૦ માં ૩ અને રૂ. ૩૦,૦૦૦ થી રૂ. ૫૦,૦૦૦ માં ૨ છે. પુરુષ કામદારોના બજારમાં ભાગીદારી વધારે છે ૯૪.૭% અને તેઓ દરેક આવક શ્રેણીમાં જોવા મળે છે, ખાસ કરીને મધ્યમ અને ઉચ્ચ આવક શ્રેણી રૂ. ૨૦,૦૦૦ થી રૂ. ૩૦,૦૦૦ અને રૂ. ૩૦,૦૦૦ થી રૂ. ૫૦,૦૦૦ માં મોટા પ્રમાણમાં. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ગીગ અર્થતંત્રમાં લિંગ આધારિત અસમાનતા જોવા મળે છે, જ્યાં પુરુષો વધારે આવક અને બજારમાં ભાગીદારી ધરાવે છે, જ્યારે સ્ત્રીઓની ભાગીદારી અને આવક ખૂબ મર્યાદિત છે.

આ અભ્યાસમા ગિગ કામદારોની સ્ત્રી –પુરુષ જાતિ અને તેમની માસિક આવક વચ્ચે આંકડાકીય સાર્થક સંબંધ રહેલો છે કે નહિ તેની આંકડાકીય ચકાસણી કરવા માટે કાઈ વર્ગ કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. જે નીચે મુજબ છે.

**H0**: ગિગ કામદારોના જાતિ (સ્ત્રી-પુરુષ) અને માસિક આવક વચ્ચે કોઈ નોંધપાત્ર અસમાનતા નથી.

**H1**: પુરુષ કામદારોની આવક સ્ત્રી કામદારોની સરખામણીમાં નોંધપાત્ર રીતે વધારે છે.

**ગિગ કામદારોની સ્ત્રી-પુરુષ જાતિ અને તેમની માસિક આવક વચ્ચે આંતર સંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક વચ્ચેનો આંતરસંબંધ અંગેનું કાઈ વર્ગ પરીક્ષણ**

| ગિગ કામદારોની સંખ્યા | કસોટીનું નામ | મુલ્ય | સ્વતંત્રતાની માત્રા | સાર્થકતાની કક્ષા |
|---|---|---|---|---|
| ૧૫૦ | કાઈ વર્ગ | ૨.૪૧૧[a] | ૩ | ૦.૪૯૨ |

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં કાઈ વર્ગ પરીક્ષણના પરિણામો દર્શાવ્યા મુજબ ગિગ કામદારોની સ્ત્રી-પુરુષ જાતિ અને તેમની માસિક આવક વચ્ચેનો આંતરસંબંધ જાણવા માટે વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું છે. કોષ્ટક મુજબ કાઈ વર્ગનું મૂલ્ય ૨.૪૧૧a છે અને તેની સાર્થકતાની કક્ષાનુ મુલ્ય (p-value) ૦.૪૯૨ છે. આ મૂલ્ય ૦.૦૫ કરતાં વધુ હોવાથી નિરાકરણીય પરિકલ્પના ($H_0$) નો સ્વીકાર થાય છે, એટલે કે વૈકલ્પિક પરિકલ્પના ($H_1$) અસ્વીકારવામાં આવે છે. તેનો અર્થ એ થાય છે કે ગિગ કામદારો સ્ત્રી છે કે પુરુષ, તે તેમની માસિક આવક પર નોંધપાત્ર અસર થતી નથી બંને પરિબળો એકબીજાથી સ્વતંત્ર છે.

ગિગ કામદારોના કામના કલાકો  અને તેમની માસિક આવક વચ્ચે આંતર સંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

| કામના કલાક/ આવક | રૂ. ૧૦,૦૦૦ થી ઓછી | રૂ.૧૦,૦૦૦ થી રૂ. ૨૦,૦૦૦ | રૂ.૨૦.૦૦૦ થી રૂ.૩૦,૦૦૦ | રૂ.૩૦,૦૦૦ થી રૂ.૫૦,૦૦૦ | કુલ |
|---|---|---|---|---|---|
| ૪ થી ૬ કલાક | ૫ | ૦ | ૦ | ૦ | ૫ |
| ૬ થી ૮ કલાક | ૦ | ૩૫ | ૪૩ | ૦ | ૭૮ |
| ૮ થી ૧૦ કલાક | ૧ | ૧૭ | ૨૫ | ૧૫ | ૫૮ |
| ૧૦ થી વધુ કલાક | ૦ | ૧ | ૦ | ૮ | ૯ |
| કુલ | ૬ | ૫૩ | ૬૮ | ૨૩ | ૧૫૦ |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક ગિગ કામદારોના દૈનિક કામના કલાકો અને તેમની માસિક આવક વચ્ચેના સંબંધને દર્શાવે છે. જોવા મળે છે કે ૬ થી ૮ કલાક કામ કરતા મોટા ભાગના કામદારો મધ્યમ આવક શ્રેણી રૂ. ૧૦,૦૦૦ થી રૂ. ૩૦,૦૦૦ માં કેન્દ્રિત છે, જેમાં ૩૫ કામદારો રૂ. ૧૦,૦૦૦ થી રૂ. ૨૦,૦૦૦ અને ૪૩ કામદારો રૂ. ૨૦,૦૦૦ થી રૂ. ૩૦,૦૦૦ની આવક ધરાવે છે. ૮ થી ૧૦ કલાક કામ કરતા કામદારોની આવક થોડી ઊંચી છે, જેમાં ૧૫ કામદારો રૂ. ૩૦,૦૦૦ થી રૂ. ૫૦,૦૦૦ કમાય છે. ૧૦ કલાકથી વધુ કામ કરનારાઓમાં પણ થોડા ૮ લોકો ઉચ્ચ આવક મેળવે છે. ઓછા ૪ થી ૬ કલાક કામ કરનારા માત્ર ૫ કામદારો, અને તેઓની આવક ખૂબ નીચી છે. આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કામના કલાક અને આવક વચ્ચે સીધો સંબંધ છે લાંબા કલાકો સુધી કામ કરવાથી આવક વધવાની સંભાવના વધારે છે, પરંતુ સૌથી મોટો માધ્યમ આવકનું કેન્દ્ર ૬-૧૦ કલાકના વર્ગમાં જોવા મળે છે.

આ અભ્યાસમા ગિગ કામદારોના દૈનિક કામના કલાકો અને તેમની માસિક આવક વચ્ચે આંકડાકીય સાર્થક સંબંધ રહેલો છે કે નહિ તેની આંકડાકીય ચકાસણી કરવા માટે કાઈ વર્ગ કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. જે નીચે મુજબ છે.

H0: દૈનિક કામના કલાકો અને માસિક આવક વચ્ચે કોઈ નોંધપાત્ર સંબંધ નથી.

H1: લાંબા કલાકો કામ કરનારા કામદારોની આવક ઓછા કલાકો કામ કરતા નોંધપાત્ર વધુ છે

### ગિગ કામદારોના કામના કલાકો અને તેમની માસિક આવક વચ્ચેનો આંતરસંબંધ અંગેનું કાઈ વર્ગ પરીક્ષણ

| ગિગ કામદારોની સંખ્યા | કસોટીનું નામ | મુલ્ય | સ્વતંત્રતાની માત્રા | સાર્થકતાની કક્ષા |
|---|---|---|---|---|
| ૧૫૦ | કાઈ વર્ગ | ૨૧૬.૧૧૧a | ૯ | 0.000 |

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં કાઈ વર્ગ પરીક્ષણના પરિણામો દર્શાવ્યા મુજબ ગિગ કામદારોના કામના કલાકો અને તેમની માસિક આવક વચ્ચેનો આંતરસંબંધ જાણવા માટે વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું છે. કોષ્ટક મુજબ કાઈ વર્ગનું મૂલ્ય ૨૧૬.૧૧૧a છે અને તેની સાર્થકતાની કક્ષાનુ મુલ્ય (p-value) 0.000 છે. આ મૂલ્ય 0.0૫ કરતાં ઓછુ હોવાથી નિરાકરણીય પરિકલ્પના ($H_0$) નો અસ્વીકાર થાય છે, એટલે કે વૈકલ્પિક પરિકલ્પના ($H_1$) સ્વીકારવામાં આવે છે. તેનો અર્થ એ થાય છે કે વધુ સમય સુધી કામ કરનાર ગિગ કામદારોની આવક સામાન્ય રીતે વધુ હોય છે, જ્યારે ઓછા કલાકો કામ કરનારા કામદારોની આવક ઓછી રહે છે. આમ કામના કલાકો અને માસિક આવક વચ્ચે સકારાત્મક સંબંધ છે.

### ગિગ કામદારોની તાલીમ અને તેમની માસિક આવક વચ્ચે આંતર સંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

| તાલીમ/ આવક | રૂ. ૧0,000 થી ઓછી | રૂ.૧0,000 થી રૂ. ૨0,000 | રૂ.૨0.000 થી રૂ. 30,000 | રૂ.30,000 થી રૂ.૫0,000 | કુલ |
|---|---|---|---|---|---|
| તાલીમ લીધી છે | ૧ | ૨ | ૬ | ૧૭ | ૨૬ |
| તાલીમ નથી લીધી | ૫ | ૫૧ | ૬૨ | ૬ | ૧૨૪ |
| કુલ | ૬ | ૫૩ | ૬૮ | ૨૩ | ૧૫૦ |

- **Source: Data from Primary research and work**

આ કોષ્ટક ગિગ કામદારોની તાલીમ અને તેમની માસિક આવક વચ્ચેના સંબંધને દર્શાવે છે. જોવા મળે છે કે ૨૬ કામદારો જ કામ પહેલા કોઈ તાલીમ લઈ શક્યા છે, અને તેમની આવક વધારે હોય તો ૧૭ લોકો રૂ. 30,000 થી રૂ. ૫0,000 શ્રેણીમાં છે. ૧૨૪ કામદારો તાલીમ વિના કામમાં જોડાયા છે, જેમાં મોટાભાગની આવક રૂ. ૧0,000 થી રૂ. 30,000 મધ્યમ સ્તરે છે આથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તાલીમ લેવાથી ઊંચી આવકની સંભાવના વધે છે, પરંતુ મધ્યમ આવક મેળવવા માટે ઘણા ગિગ કામદારો તાલીમ વગર પણ કામ કરે છે. આથી તાલીમ અને આવક વચ્ચે સકારાત્મક સંબંધ છે, ખાસ કરીને ઉચ્ચ આવકના શ્રેણીમાં.

આ અભ્યાસમા ગિગ કામદારોની કામ પહેલાની તાલીમ અને તેમની માસિક આવક વચ્ચે આંકડાકીય સાર્થક સંબંધ રહેલો છે કે નહિ તેની આંકડાકીય ચકાસણી કરવા માટે કાઈ વર્ગ કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. જે નીચે મુજબ છે.

H0: કામ પહેલાની ગિગ કામદરોની તાલીમ અને માસિક આવક વચ્ચે કોઈ નોંધપાત્ર સંબંધ નથી.

H1: તાલીમ મેળવેલા ગિગ કામદારોની આવક તાલીમ વગરના કામદારો કરતા નોંધપાત્ર વધુ છે.

**ગિગ કામદારોની કામ પહેલાની તાલીમ અને તેમની માસિક આવક વચ્ચેનો આંતરસંબંધ અંગેનું કાઈ વર્ગ પરીક્ષણ**

| ગિગ કામદારોની સંખ્યા | કસોટીનું નામ | મુલ્ય | સ્વતંત્રતાની માત્રા | સાર્થકતાની કક્ષા |
|---|---|---|---|---|
| ૧૫૦ | કાઈ વર્ગ | ૬૧.૬૨૪[a] | 3 | 0.000 |

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં કાઈ વર્ગ પરીક્ષણના પરિણામો દર્શાવ્યા મુજબ ગિગ કામદારોની કામ પહેલાની અને તેમની માસિક આવક વચ્ચેનો આંતરસંબંધ જાણવા માટે વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું છે. કોષ્ટક મુજબ કાઈ વર્ગનું મૂલ્ય ૬૧.૬૨૪a છે અને તેની સાર્થકતાની કક્ષાનુ મુલ્ય (p-value) 0.000 છે. આ મૂલ્ય 0.0૫ કરતાં ઓછુ હોવાથી નિરાકરણીય પરિકલ્પના ($H_0$) નો અસ્વીકાર થાય છે, એટલે કે વૈકલ્પિક પરિકલ્પના ($H_1$) સ્વીકારવામાં આવે છે. તેનો અર્થ એ થાય છે કે કામ પહેલા તાલીમ મેળવનાર ગિગ કામદારોની આવક સામાન્ય રીતે વધુ હોય છે, જ્યારે જે કામદારોએ કામમાં જોડાયા પહેલા કોઇ તાલીમ લીધેલી નથી તે કામદારોની આવક ઓછી છે. આમ કામદારોની કામ પહેલાની તાલીમ અને માસિક આવક વચ્ચે સકારાત્મક સંબંધ છે.

## અભ્યાસનું તારણ (Conclusion)

આ અભ્યાસ સુરત શહેરના ગિગ કામદારોના કૌશલ્ય વિકાસ અને આવકની સ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરે છે. અભ્યાસ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ગિગ અર્થતંત્ર યુવાનો માટે રોજગારની મહત્વપૂર્ણ તક પૂરી પાડે છે, પરંતુ આવકની અસ્થિરતા, તાલીમનો અભાવ અને સામાજિક સુરક્ષાની અછત જેવી સમસ્યાઓ પણ જોડાયેલી છે. આંકડાકીય વિશ્લેષણ દર્શાવે છે કે ગિગ કામદારોના શિક્ષણ અને કામ પહેલા લીધેલી તાલીમ તેમની માસિક આવક પર સકારાત્મક અસર કરે છે. તેમજ દૈનિક કામના કલાકો અને આવક વચ્ચે પણ નોંધપાત્ર સંબંધ જોવા મળે છે. બીજી તરફ, લિંગ અને આવક વચ્ચે નોંધપાત્ર આંકડાકીય સંબંધ મળ્યો નથી, છતાં સ્ત્રી કામદારોની ભાગીદારી ખૂબ ઓછી છે. કુલ મળીને, ગિગ અર્થતંત્રમાં કૌશલ્ય વિકાસ અને સામાજિક સુરક્ષા મજબૂત બનાવવી SDG ૮ - યોગ્ય કામ અને આર્થિક વૃદ્ધિ (Decent Work and

Economic Growth) & SDG ૧૦ અસમાનતા ઘટાડવા (Reduced Inequalities) ના લક્ષ્યો હાંસલ કરવા માટે અત્યંત જરૂરી છે.

## અભ્યાસના સૂચનો(Suggestions)

1. ગિગ કામદારો માટે સરકાર અને પ્લેટફોર્મ કંપનીઓ દ્વારા નિયમિત અને પ્રમાણિત કૌશલ્ય વિકાસ કાર્યક્રમો શરૂ કરવાના છે.
2. ડિજિટલ, સંવાદ અને ટેકનિકલ કૌશલ્ય પર આધારિત ટૂંકા ગાળાની તાલીમ ઉપલબ્ધ કરાવવી જોઈએ.
3. ગિગ કામદારો માટે ન્યૂનતમ આવકની ખાતરી અને આવકની અસ્થિરતા ઘટાડવા માટે નીતિગત સુધારા જરૂરી છે.
4. અકસ્માત વીમો, આરોગ્ય વીમો અને પીએફ/ઈએસઆઈ જેવી સામાજિક સુરક્ષા યોજનાઓ ફરજિયાત બનાવવી જોઈએ.
5. સ્ત્રી કામદારોની ભાગીદારી વધારવા માટે સુરક્ષા, લવચીક સમય અને વિશેષ પ્રોત્સાહન યોજનાઓ અમલમાં મૂકવી જોઈએ.
6. પ્લેટફોર્મ કંપનીઓને કામદારોના કલ્યાણ માટે વધુ જવાબદાર અને પારદર્શક નીતિઓ અપનાવવાની જરૂર છે.

## સમાપન

આ અભ્યાસ સ્પષ્ટ કરે છે કે ગિગ ઇકોનોમી સુરતના શહેરી અર્થતંત્રમાં મહત્વનો બદલાવ લાવી રહી છે. જોકે, મોટાભાગના કામદારો તાલીમના અભાવે માત્ર વધુ કલાકો કામ કરીને આવક વધારવા મજબૂર છે, જે તેમના કૌશલ્ય વિકાસને અવરોધે છે. ઔપચારિક તાલીમ અને સામાજિક સુરક્ષાની અછત તેમને આર્થિક રીતે અસ્થિર બનાવે છે. અંતે, ગિગ અર્થતંત્રને ટકાઉ અને સમાવેશક બનાવવા માટે કૌશલ્ય વર્ધન અને સામાજિક સુરક્ષાના માળખાકીય સુધારા અનિવાર્ય છે.

## સંદર્ભસૂચી :


- Kumar, A. (2025). Gig Economy and Gig Workers in India: Issues and Challenges. *International Journal of Novel Research and Development (IJNRD)*, *10*(6), b798–b823.
- International Labour Organization. (2024). *Expansion of the gig and platform economy in India and opportunities for Employers and Business Members Organizations*. Geneva: International Labour Office.**https://en.wikipedia.org/wiki/Gig_worker**

- Singh, R., & Awasthi, S. (2025). The status of unorganized workers in digital platforms (gig economy): Opportunities and challenges. *Journal of Informatics Education and Research*, *5*(2), 1737–1745. https://doi.org/10.52783/jier.v5i2.2625
- Sharma, A. K. (2025). The gig economy and the evolving nature of work in India. Journal of Digital Economy, Volume 4, Pages 156-167
- Huđek, I., & Širec, K. (2024). Unveiling the impact of the gig economy on sustainable development. 9th International Scientific Conference ERAZ 2023 - Selected Papers, 125–132. . https://doi.org/10.31410/ERAZ.S.P.2023.125.
- David, A., Pavithra, B., & Roopikaa, T. (2024). A study on gig economy in India and redefining the work in the digital era. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, *12*(9), e190–e196.
- NITI Aayog. (2022). *India's booming gig and platform economy: Perspectives and recommendations on the future of work*. Government of India.
- Huđek, I., & Širec, K. (2024). Unveiling the impact of the gig economy on sustainable development. In *9th International Scientific Conference ERAZ 2023 - Selected Papers* (pp. 125–132). https://doi.org/10.31410/ERAZ.S.P.2023.125
- V.V. Giri National Labour Institute. (2025). *Gig and platform workers: Vision 2047*. Government of India.
- David, A., Pavithra, B., & Roopikaa, T. (2024). A study on gig economy in India and redefining the work in the digital era. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, *12*(9), e190–e196.
- Ganuthula, V. R., & Balaraman, V. (2025). Skill-based labor market polarization in the age of AI: A comparative analysis of India and the United States. *Journal of Economy and Technology*, *3*, 1–15. https://doi.org/10.1016/j.joint.2024.100084
- Vaidehi, R., Maity, M., & Thangavelu, S. M. (2021). Explaining caste-based digital divide in India. *Telecommunications Policy*, *45*(10), 102221. https://doi.org/10.1016/j.telpol.2021.102221