

मूनलाइटिंग कार्य-संस्कृति

चर्चा में क्यों?

हाल ही में, सूचना प्रौद्योगिकी की बड़ी कंपनी इंफोसिस ने अपने कर्मचारियों को "मूनलाइटिंग" के खिलाफ चेतावनी दी एवं उन्हें अनुबंध समाप्त करने की धमकी दी।

- कंपनी ने कहा कि कंपनी की कर्मचारी पुस्तिका और आचार संहिता के अनुसार दोहरे रोज़गार की अनुमति नहीं है।
- टेक फर्म ने यह भी कहा कि कर्मचारियों को इंफोसिस की अनुमति के बिना अन्य फर्मों में भूमिका निभाने की अनुमति नहीं है।
- इससे पहले स्वर्गी ने "उद्योग पहले" (Industry First) नीतिकी घोषणा की, जिसने अपने कर्मचारियों के लिये मूनलाइटिंग या दोहरे रोज़गार की अनुमति दी।

मूनलाइटिंग क्या है?

- मूनलाइटिंग का तात्पर्य न्यमिति कार्य घंटों के बाद कोई द्वितीयक कार्य/नौकरी करने की प्रथा से है।
- यह द्वितीयक नौकरी न्ययोक्ता की जानकारी के बिना की जाती है और आमतौर पर रात में या सप्ताहांत पर ली जाने वाली साइड जॉब होती है।
- यह वाक्यांश तब प्रसिद्ध हुआ जब अमेरिकियों ने अपनी आय के पूरक के लिये अपनी न्यमिति 9 से 5 नौकरियों के अलावा दूसरी नौकरियों की तलाश शुरू की।

कर्मचारियों के बीच मूनलाइटिंग कार्य-संस्कृति क्यों विकसित हो रही है?

- **वर्क फ्रॉम होम कल्चर:** कोविड पश्चात् वर्क फ्रॉम होम कार्य करने की नई सामान्य संस्कृति है और कंपनियों अब घड़ी-घड़ी आउट टाइम शीट के माध्यम से अपने कर्मचारियों पर नज़र नहीं रख सकती, जिससे मूनलाइटिंग कार्य-संस्कृति को भी बढ़ावा मिला।
- **कोविड -19 का प्रभाव:** वर्ष 2020 में कोविड -19 की शुरुआत के साथ लॉकडाउन की वजह से अर्थव्यवस्था ठप होने लगी और इसलिये हजारों कर्मचारियों की छूटनी हुई।
- इसने कर्मचारियों को नौकरी की सुरक्षा बनाए रखने के लिये कई नौकरियों की खोज और/या कार्य करने के लिये प्रेरित किया। साथ ही, दूसरी नौकरियों के जरिये 70% दूरस्थ शर्मकों के लिये आय का एक स्तरि प्रवाह बना रहा।
- **अधिक खर्च करने के लिये:** यदि कर्मचारियों की प्राथमिक नौकरियों में उनका वेतन कम है और उन्हें अपनी जरूरतों को पूरा करने के लिये आय के अतिरिक्त स्रोत की आवश्यकता है या प्राथमिक आय उनकी भव्य जीवन शैली की मांगों को पूरा करने के लिये पर्याप्त नहीं हो सकती है तो कर्मचारी अतिरिक्त आय के लिये दूसरी नौकरी का विकल्प भी चुनते हैं।
- **अतिरिक्त कार्य अनुभव प्राप्त करने के लिये:** कर्मचारी अतिरिक्त कौशल हासिल करने या कार्य प्रोफाइल में ऐसे विषय को शामिल करने के लिये, जो उनके पसंद का क्षेत्र है, दूसरी नौकरी पर भी विचार कर सकते हैं।
- **बोरियत दूर करने के लिये:** कर्मचारी खाली समय का उपयोग करने के लिये मूनलाइटिंग का विकल्प चुनते हैं, जब उनके पास अपनी प्राथमिक नौकरियों में पूरे दिन खुद को व्यस्त रखने के लिये पर्याप्त काम नहीं होता है।

मूनलाइटिंग के संबंध में चिंताएँ क्या हैं?

- **कानूनी लेकिन नैतिक नहीं:** ऐसा कोई व्यापक कानून नहीं है जो किसी व्यक्तिको कई काम करने से रोकता है। हालाँकि समान प्रकृति के क्षेत्र में कई नौकरी करने वाला व्यक्ति गोपनीयता के मुद्दों को जन्म दे सकता है।
- **कर्मचारी की क्षमता:** यदि कर्मचारी लंबे समय तक काम कर रहे हैं तो दूसरी नौकरी से कर्मचारी वचिलति एवं अनुत्पादक हो सकता है और शारीरिक थकान के कारण नौकरी की ज़िम्मेदारियों की उपेक्षा कर सकता है।
- **कंपनी के संसाधनों का उपयोग:** कर्मचारी अपनी दूसरी नौकरी के लिये कंपनी के संसाधनों का उपयोग कर सकते हैं जिससे परचालन खर्च बढ़ जाता है।
- **स्वास्थ्य पर प्रभाव:** खराब आहार, नींद की कमी और व्यायाम कर्मचारी के स्वास्थ्य को प्रभावित कर सकते हैं।

दोहरे रोज़गार से संबंधित कानूनों की स्थिति?

■ भारत में परदृश्य:

- एक व्यक्ति भारत में कानून को तोड़े बिना एक से अधिक कार्य कर सकता है।
- हालाँकि एक ही क्षेत्र में अलग-अलग नियोक्ता के लिये नौकरी करने वाला व्यक्ति गोपनीयता के उल्लंघन के बारे में चर्चाओं को जन्म दे सकता है क्योंकि कई नियोक्ता कई नौकरियों को रोकने के खिलाफ प्रतिबंधों के अलावा अपने रोज़गार समझौतों में इस तरह के प्रतिबंध शामिल करते हैं।
- मूनलाइटिंग को धोखाधड़ी माना जा सकता है यदि किसी कर्मचारी का अनुबंध गैर-प्रतिसिपर्द्धा और एकल रोज़गार के लिये कहता है, जो कि अधिकांश पारंपरिक रोज़गार अनुबंधों की स्थिति है। हालाँकि यह धोखाधड़ी नहीं है अगर रोज़गार अनुबंधों में ऐसा कोई खंड नहीं है।
- कारखाना अधिनियम, 1948 के अंतर्गत दोहरा रोज़गार नषिद्ध है। हालाँकि कुछ राज्यों में आईटी कंपनियों को इस नियम से छूट दी गई है।

■ अन्य देशों में परदृश्य: अत्यधिक रोज़गार, जैसा भारत में दोहरा रोज़गार कहा जाता है, तकनीकी रूप से अमेरिका और ब्रिटेन में कर के नजरिये से स्वीकार्य है।

- यूके में एक दूसरा रोज़गार एक कर्मचारी की कर स्थिति को बदल सकता है, लेकिन इसे पहले नियोक्ता के पेरोल विभाग के रूप में स्पष्ट रूप से नोट नहीं किया जाएगा और शायद बड़े संगठनों में इसकी रिपोर्ट नहीं की जाएगी।
- अमेरिकी कर प्रणाली सरल है क्योंकि यह स्व-मूल्यांकन और स्वैच्छिक रिपोर्टिंग के विचार पर बनी है।

आगे की राह

- **उपकरण और तकनीक की सहायता लेना:** कई कंपनियाँ डेटा लीकेज और डेलाइटिंग (प्राथमिक नौकरी के काम के घंटों के दौरान किसी अन्य नौकरी पर काम करना) जैसे मून लाइटिंग से जुड़े जोखिमों का पता लगाने और उन्हें रोकने के लिये उपकरण और तकनीकों को लागू करती हैं।
 - ये उन कर्मचारियों को हाइलाइट करता है जिनके व्यवहार में मूनलाइटिंग का संकेत या डेटा लीकेज एवं कंपनी की बौद्धिक संपदा के दुरुपयोग का अंदेशा होता है।
- **नियोक्ताओं से नरिशा:**
 - नियोक्ता अपने कर्मचारियों को हतियों के टकराव, प्राथमिक नौकरी के प्रदर्शन पर प्रभाव, कंपनी के संसाधनों के दुरुपयोग, अनुपस्थिति, खराब एकाग्रता, या अन्य चर्चाओं को लेकर हतोत्साहित कर सकते हैं।
- **एक वकिलप के रूप में मून लाइटिंग:** मूनलाइटिंग एक वकिलप होना चाहिये जब तक कि यह कर्मचारियों के प्राथमिक कार्य की दक्षता और अखंडता को प्रभावित न करे।
- **कर्मचारियों की ज़िम्मेदारी:** साइड जॉब की तलाश करने या व्यवसाय शुरू करने से पहले, कर्मचारियों के लिये यह महत्वपूर्ण है कि वे किसी भी मूनलाइटिंग नीतियों के अनुपालन को सुनिश्चित करने के लिये अपने मुख्य नौकरी के साथ अपने रोज़गार अनुबंध की सावधानीपूर्वक जाँच करें।