

गगि इकाँनमी

चर्चा में क्यों?

हाल ही में जोमेटो ने केवल 10 मिनट में भोजन पहुँचाने के लिये एक पायलट प्रोजेक्ट की घोषणा की जो गुरुग्राम में शुरू होगा। इसके बाद लोगों ने इस कदम की आलोचना करते हुए कहा कि यह उनके डिलीवरी पार्टनर के जीवन को खतरे में डाल देगा क्योंकि वे लक्ष्य को पूरा करने के लिये जल्दबाजी में रहेंगे।

गगि इकाँनमी क्या है?

- **गगि इकाँनमी** एक मुक्त बाज़ार प्रणाली है जिसमें सामान्य रूप से अस्थायी पद होते हैं और संगठन अल्पकालिक जुड़ाव के लिये स्वतंत्र श्रमिकों या कार्यकर्ता के साथ अनुबंध करते हैं।
- बोस्टन कंसल्टिंग ग्रुप की एक रिपोर्ट के अनुसार, भारत के गगि वर्कफोर्स में सॉफ्टवेयर, साइज़ा और पेशेवर सेवाओं जैसे उद्योगों में 1.5 मिलियन कर्मचारी कार्यरत हैं।
- इंडिया स्टाफिंग फेडरेशन की वर्ष 2019 की रिपोर्ट के अनुसार, अमेरिका, चीन, ब्राज़ील और जापान के बाद भारत वैश्विक स्तर पर फ्लेक्सी-स्टाफिंग में पाँचवाँ सबसे बड़ा देश है।

भारत के गगि सेक्टर की क्षमता क्या है?

- भारत में अनुमानित 56% नए रोज़गार गगि इकाँनमी कंपनियों द्वारा ब्लू-कॉलर और व्हाइट-कॉलर कार्यबल दोनों में उत्पन्न किये जा रहे हैं।
- जबकि भारत में ब्लू-कॉलर नौकरियों के लिये गगि इकाँनमी प्रचलित है, व्हाइट-कॉलर नौकरियों जैसे- परियोजना-वशिष्ट सलाहकार, वकिरेता, वेब डिजाइनर, सामग्री लेखक और सॉफ्टवेयर डेवलपरस में गगि श्रमिकों की मांग भी उभर रही है।
- गगि इकाँनमी भारत में गैर-कृषि क्षेत्रों में 90 मिलियन नौकरियाँ दे सकती है, जिसमें "दीर्घावधि" में सकल घरेलू उत्पाद में 1.25% जोड़ने की क्षमता है।
- जैसा कि भारत वर्ष 2025 तक 5 ट्रिलियन अमेरिकी डॉलर की अर्थव्यवस्था बनने के अपने घोषित लक्ष्य की ओर बढ़ रहा है, आय और बेरोज़गारी की खाई को पाटने में गगि इकाँनमी एक प्रमुख भूमिका होगी।

वभिन्न 'कॉलर' नौकरियाँ क्या हैं?

- **ब्लू-कॉलर कार्यकर्ता:** ये ऐसे मज़दूर हैं जो शारीरिक श्रम करते हैं और घंटे के हिसाब से मज़दूरी प्राप्त करते हैं।
- **व्हाइट-कॉलर कार्यकर्ता:** ये वेतनभोगी पेशेवर हैं, जो आमतौर पर सामान्य कार्यालय के कर्मचारियों और प्रबंधन का जिक्र करता है।
- **गोल्ड-कॉलर कार्यकर्ता:** इसका उपयोग अत्यधिक कुशल ज्ञान वाले लोगों को संदर्भित करने के लिये किया जाता है जो कंपनी हेतु अत्यधिक मूल्यवान हैं। उदाहरण: वकील, डॉक्टर, शोध वैज्ञानिक आदि।
- **ग्रे-कॉलर कार्यकर्ता:** यह सफेद या नीले-कॉलर के रूप में वर्गीकृत न किये गए नयोजित लोगों के संतुलन को संदर्भित करता है।
- हालाँकि ग्रे-कॉलर उन लोगों का वर्णन करने के लिये प्रयोग किया जाता है जो सेवानिवृत्त की आयु से परे काम करते हैं। उदाहरण: अग्निशामक, पुलिस अधिकारी, स्वास्थ्य देखभाल पेशेवर, सुरक्षा गार्ड आदि।
- **ग्रीन-कॉलर कार्यकर्ता:** ये ऐसे कार्यकर्ता हैं जो अर्थव्यवस्था के पर्यावरणीय क्षेत्रों में कार्यरत हैं।
 - उदाहरण: वैकल्पिक ऊर्जा स्रोतों जैसे- सौर पैनल, ग्रीनपीस, वर्ल्ड वाइड फंड फॉर नेचर आदि में काम करने वाले लोग।
- **पकि-कॉलर वर्कर:** ये ऐसी नौकरी में संलग्न लोग हैं जिनसे पारंपरिक रूप से महिलाओं का काम माना जाता है और अक्सर कम वेतन दिया जाता है।
- **स्कारलेट-कॉलर वर्कर:** यह एक ऐसा शब्द है जिसका इस्तेमाल अक्सर पोर्नोग्राफी उद्योग में काम करने वाले लोगों, विशेष रूप से इंटरनेट पोर्नोग्राफी के क्षेत्र में महिला उद्यमियों के लिये किया जाता है।
- **रेड-कॉलर कार्यकर्ता:** सभी प्रकार के सरकारी कर्मचारी।
- **ओपन-कॉलर वर्कर:** ये ऐसे वर्कर हैं जो घर से कार्य करते हैं, खासकर इंटरनेट के ज़रिये।

गगि सेक्टर के प्रमुख चालक क्या हैं?

- कहीं से भी कार्य करने का लचीलापन:

- डिजिटल युग में कार्यकर्ता को एक निश्चित स्थान पर बैठने की आवश्यकता नहीं होती है- कार्य कहीं से भी किया जा सकता है, इसलिये नयिकता कसिी परयोजना के लयि उपलब्ध सर्वोत्तम प्रतभिा का चयन स्थान से बँधे बनिा कर सकते हैं ।
- **कार्य के प्रतबदलता दृषटकिणः**
 - लगता है कि मिलिनयिल जेनरेशन का कैरयिर के प्रतिकाफी अलग नज़रयिा है । वे ऐसा कैरयिर, जसिसे उनको संतुषटिनिही प्राप्त हो, बनाने के बजाय ऐसा कार्य करना चाहते हैं जो उनकी पसंद का है ।

व्यापार प्रतदिर्शः

- **गुगि करमचारी** वभिनिन मॉडल पर काम करते हैं जैसे कनिश्चित शुल्क (अनुबंध की शुरुआत के दौरान तय), समय और पर्यास, वतिरति कयि गए कार्य की वास्तवकि इकाई एवं परणाम की गुणवत्ता । फकिस्ड-फीस मॉडल सबसे प्रचलति है । हालांकिसमय और पर्यास मॉडल एक-दूसरे के करीब आते हैं ।

स्टार्ट-अप कलचर का उदयः

- भारत में स्टार्ट-अप पारसिथितिकी तंत्र तेज़ी से वकिसति हो रहा है ।
- स्टार्ट-अप के लयि पूर्णकालकि करमचारयिों को काम पर रखने से उच्च नश्चित लागत की आवश्यकता होती है और इसलयि गैर-मुख्य गतविधियिों के लयि संवदितमक फ्रीलांसर काम पर रखे जाते हैं ।
- स्टार्ट-अप अपने तकनीकी प्लेटफॉर्मों को मज़बूती प्रदान करने के लयि इंजीनयिरगि, उत्पाद, डेटा वजिज्ञान और एमएल जैसे कषेत्रों में कुशल प्रौद्योगिकी फ्रीलांसर (प्रतियरयोजना के आधार पर) को काम पर रखने पर भी वचिर कर रहे हैं ।

संवदि करमचारयिों की बढ़ती मांगः

- बहुराषट्रीय कंपनयिों महामारी के बाद परचालन खर्च को कम करने के लयि वशिष रूप से वशिषिट परयोजनाओं हेतु फ्लेक्सी-हायरगि वकिल्प अपना रही हैं ।
- यह प्रवृत्ति भारत में गगि संस्कृति के प्रसार में महत्त्वपूर्ण योगदान दे रही है ।

गगि सेक्टर से संबद्ध चुनौतयिाँ कया हैं?

- **अनयिमति प्रकृतिः** गगि इकाँनमी में बड़े पैमाने पर अनयिमतिता है । इसलयि नौकरी में सुरक्षा और लाभ कम होता है ।
 - हालाँकि कुछ लोगों का तर्क है कि श्रमकिों को कोई सामाजकि सुरक्षा, बीमा आदि नहीं मिलना, भारत में गगि इकाँनमी के रूप में अनौपचारिकि श्रम का वसितार है, जो लंबे समय से प्रचलति है और अनयितरति है ।
- **कौशल की आवश्यकताः** एक कार्यकर्ता के पास पर्याप्त होना आवश्यक है । जब तक कोई व्यक्ति अत्यंत प्रतभिाशाली नहीं होगा, उसकी सौदेबाज़ी की शकृता अनविर्य रूप से सीमति होगी ।
 - जबकि कंपनयिों नयिमति रूप से करमचारयिों को प्रशकषिषति करने में नविश करती हैं, एक गगि इकाँनमी कार्यकर्ता को अपनी लागत पर अपने कौशल का उन्नयन करना होगा ।
- **बेमेल मांग-आपूर्तिः** नौकरयिों की तुलना में पहले से ही कई अधिकि संभावति ऑनलाइन स्वतंत्र करमचारी हैं और यह मांग-आपूर्ति का संतुलन समय के साथ बगिड़ता जाएगा जसिसे मज़दूरी नरिाशाजनक होगी ।

महामारी ने गगि इकाँनमी को कैसे प्रभावति कयिा?

- कोवडि-19 के कारण व्यवसाय बाधति हो गए और लोग आय के स्रोत की तलाश में थे, इससे गगि वरकरस की मांग में महामारी के कारण तेज़ी आई ।
- उदाहरण के लयि अगस्त 2020 में Google ने नौकरी चाहने वालों को ऑन-डमिांड व्यवसायों, खुदरा और आतथिय जैसे उद्योगों में अवसरों से जोड़ने के लयि अपने Kormo Jobs एप को लॉन्च करने की घोषणा की ।
- हालाँकि पिछले कुछ वर्षों में गगि श्रमकिों की संख्या बढ़ी है, वशिष रूप से उपभोक्ता इंटरनेट कंपनयिों जैसे- ज़ोमैटो, स्वगिी, उबर, ओला, अरबन क्लेप आदि के साथ श्रमकिों ने अपनी आय में गरिावट की शकियायत की है ।
- **संवदितमक श्रम पारसिथितिकी तंत्र पर इसके दो महत्त्वपूर्ण प्रभाव पड़े हैंः**
 - सबसे पहले, इसने ऑन-डमिांड स्टाफगि की बढ़ती आवश्यकता को पूरा करने के लयि नए व्यवसाय मॉडल बनाए हैं ।
 - दूसरे, इसने एक बार फरि उन श्रम संहतिाओं पर प्रकाश डाला है जो गगि श्रमकिों की पहचान करती हैं और एक सार्वभौमकि न्यूनतम मज़दूरी प्रदान करती हैं ।

महलिाओं के लयि गगि इकाँनमी में कार्य करने के फायदे और नुकसान कया हैं?

फायदेः

- **घर और काम के बीच संतुलन स्थापति करने में मददः**
 - गगि रोज़गार अंशकालकि काम और लचीले कामकाजी घंटों की अनुमतति देता है जो महलिाओं को रोज़गार और अपनी पारंपरिक भूमकिाओं

(गृहणी और देखभाल) के बीच संतुलन स्थापित करने मदद करता है।

- **महिलाओं के लिये सुरक्षित कार्य वातावरण:**
 - वर्क फ्रॉम होम (WFH) और प्रौद्योगिकी द्वारा पूरक गति रोजगार ने यात्रा एवं रात की पाली के दौरान सुरक्षा के मुद्दे को संबोधित किया है। साथ ही टयिर 2 और 3 शहरों में महिलाओं के लिये रोजगार के नए अवसर सामने आए हैं।
- **मांग पर कार्य प्राप्त होना:**
 - यह महिलाओं को उनकी मरजी के अनुसार बना मांग के काम करने और कार्य को छोड़ने की अनुमति प्रदान करता है।
- **अतिरिक्त आय अर्जति करने में सहायता:**
 - गति रोजगार महिलाओं को अतिरिक्त आय अर्जन में मदद करता है, उनके आत्मविश्वास को बढ़ाता है और नरिणय लेने की शक्ति देता है जो महिला सशक्तीकरण के महत्त्वपूर्ण घटक हैं।

नुकसान:

- **श्रम बाज़ार में पहले से मौजूद समस्याओं को कायम रखता है:**
 - गति इकॉनमी में महिला भागीदारी के लिये प्रवेश संबंधी गंभीर बाधाएँ हैं क्योंकि यह श्रम बाज़ार में पहले से मौजूद समस्याओं जैसे- लिंग के अंतर पर वेतन में अंतर, पक्षपाती एल्गोरिदम, लिंग रूढ़िवादिता और डिजिटल विभाजन को कायम रखती है।
 - यह डिजिटल पारिस्थितिकी तंत्र में इन अंतरनिहित संरचनात्मक मुद्दों को पहचानना और उनका समाधान करना आवश्यक बनाता है।
 - पुरुषों और महिलाओं के बीच डिजिटल विभाजन गति वर्क में महिलाओं की भागीदारी के लिये एक गंभीर बाधा है। GSMA मोबाइल जेंडर गैप रिपोर्ट 2020 के अनुसार, भारत में केवल 21% महिलाएँ मोबाइल इंटरनेट उपयोगकर्ता हैं, जो प्लेटफॉर्म अर्थव्यवस्था में संलग्न होने के लिये आवश्यक डिजिटल तकनीकों तक असमान पहुँच बनाती हैं।
 - हालाँकि देश में गति वर्कर्स पर कोई व्यापक डेटाबेस उपलब्ध नहीं है, लेकिन यह देखा गया है कि प्लेटफॉर्म पर लैंगिक रूढ़ियों के आधार पर व्यावसायिक अलगाव है।
 - जबकि महिलाएँ ज्यादातर सौंदर्य और कल्याण सेवाओं के साथ-साथ औपचारिक घरेलू एवं देखभाल के काम में संलग्न होती हैं, पुरुष अधिकतर परिवहन और वितरण का कार्य करते हैं।
- **वेतन में असमानता:**
 - गति इकॉनमी में वेतन में असमानताएँ देखने को मिलती हैं।
 - महामारी पूर्व की रिपोर्टों से पता चलता है कि भारत में पुरुष और महिला गति वर्कर्स की आय के बीच 8%-10% का अंतर था।
 - वास्तव में अध्ययनों से पता चलता है कि पूर्व से चली आ रही असमानता के कारण महिलाएँ खुद को क्षमता को कम आँकती हैं और कम वेतन वाली नौकरियों में संलग्न होती हैं, जिससे गति इकॉनमी में पहले से ही प्रचलित वेतन असमानता और बढ़ जाती है।
- **महिलाओं के खिलाफ पक्षपात:**
 - अलग-अलग प्लेटफॉर्म अक्सर महिलाओं के खिलाफ उनके "ऑन-डिमांड" कार्य शेड्यूल और प्रोत्साहन तंत्र के कारण पक्षपाती होते हैं।
 - घरेलू और चाइल्ड कैरर ज़िम्मेदारियों में व्यस्तता अक्सर महिलाओं को पीक आवरस का लाभ उठाने की अनुमति नहीं देती है, जिसमें मांग और मज़दूरी दोनों अधिक होती हैं।
 - इसके अलावा वेतनिक और अवेतनिक कार्य मिलाकर उनके दैनिक कार्य के घंटे पुरुषों की तुलना में इतने अधिक होते हैं कि उनके पास समय की कमी होती है।

गति इकॉनमी के लिये लेबर कोड क्या है?

- **मौजूदा अधिनियम:**
 - मज़दूरी पर संहिता, 2019 गति श्रमिकों सहित संगठित और असंगठित क्षेत्रों में सार्वभौमिक न्यूनतम मज़दूरी व न्यूनतम मज़दूरी का प्रावधान करती है।
- सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 गति श्रमिकों को एक नई व्यावसायिक श्रेणी के रूप में मान्यता देती है।
- यह गति वर्कर को एक ऐसे व्यक्तिके रूप में परिभाषित करती है जो पारंपरिक नियोक्ता-कर्मचारी संबंधों के बाहर काम करता है या कार्य व्यवस्था में भाग लेता है और ऐसी गतिविधियों से आय अर्जति करता है।

सुरक्षा संहिता में संबद्ध मुद्दे:

- **लाभ की कोई गारंटी नहीं:** सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2020 संहिता में प्लेटफॉर्म कार्यकर्ता अब मातृत्व लाभ, जीवन और वकिलांगता कवर, वृद्धावस्था सुरक्षा, भविष्य निधि आदि जैसे लाभों के लिये पात्र हैं।
 - हालाँकि पात्रता का मतलब यह नहीं है कि लाभ की गारंटी है।
 - कोई भी प्रावधान सुरक्षित लाभ नहीं देता है, जिसका अर्थ है कि केंद्र सरकार समय-समय पर कल्याणकारी योजनाएं बना सकती है जो व्यक्तिगत और कार्य सुरक्षा के इन पहलुओं को कवर करती हैं, लेकिन उनकी गारंटी नहीं है।
- **कोई नश्चित ज़िम्मेदारी नहीं:** कोड केंद्र सरकार, प्लेटफॉर्म एग्रीगेटर और श्रमिकों की संयुक्त ज़िम्मेदारी के रूप में बुनियादी कल्याण उपायों के प्रावधान को बताता है।
 - हालाँकि इसमें यह नहीं बताया गया है कि वेल्फेयर के लिये कौन सा हतिधारक ज़िम्मेदार है।

गति कार्यकर्ता की स्थिति में सुधार कैसे किया जा सकता है?

