VIDYA - A JOURNAL OF GUJARAT UNIVERSITY

Peer-Reviewed, Multidisciplinary & Multilingual Journal

ISSN: 2321-1520 **E-ISSN:** 2583-3537

ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ ૪.0 તરફની એક નવી દિશા: ભારતીય ગીગ અર્થતંત્ર

રૂપલ સરૈયા

પી. એચ ડી સ્કૉલર,
રજીસ્ટ્રેશન નંબર : 7117
ઇ-મેઈલ : roopal.saraiya@gmail.com
કોલેજનું સરનામું :
ડિપાર્ટમેન્ટ ઓફ લેબર વેલ્ફેર,
સમાજ વિદ્યા ભવન,
ગુજરાત યુનિવર્સિટી,
નવરંગપુરા,
અમદાવાદ- 380009.
ફોન નંબર : +91-79-26308646/2385
ડાયરેક્ટર : શ્રી.(પ્રો.) ડો. રાજસીબેન ક્લાર્ક
ગાઈડ : શ્રી.(પ્રો.) ડો. અલ્પાબેન મહેતા

પ્રસ્તાવના

ડિજિટલાઇઝેશન એ એક ખૂબ વ્યાપક વિષય છે, જે સમાજના દરેક પાસાઓને અસર કરે છે. સ્માર્ટફોન ટેક્નોલોજીના આગમન સાથે ઝડપથી ગતિવાળી દુનિયામાં લોકો કેવી રીતે જીવે છે અને કામ કેવી રીતે કરે છે, તે પરંપરાગત કામની પદ્ધતિથી સંપૂર્ણપણે બદલાઈ ગયું છે. ભારત એક મજૂર સરપ્લસ દેશ છે. જ્યાં માંગ કરતાં કર્મચારીઓનો પુરવઠો ઘણો વધારે છે. વર્તમાન સમયને ધ્યાનમાં રાખતા જોઈએ તો, સરકાર દ્વારા ડિજિટલ ઈન્ડિયા, મેક ઇન ઈન્ડિયા, સ્કિલ ઈન્ડિયા, ભારતનેટ, સ્ટાર્ટ-અપ-ઈન્ડિયા, સ્ટેન્ડ-અપ-ઈન્ડિયા જેવી અઢળક યોજનાઓ બહાર પાડવામાં આવી છે. આ યોજનાઓ સફળ થવા માટે જરૂરી સ્ત્રોતો ઉપલબ્ધ છે કે નહીં તે જાણવું ખરું રહ્યું! 2020માં ટ્રાઇ દ્વારા કરવામાં આવેલ 'ભારતીય ટેલિકોમ સર્વિસિસ પર્ફોર્મન્સ ઈન્ડિકેટર્સ' સર્વે રિપોર્ટ મુજબ ભારતમાં શહેરી વિસ્તારમાં બ્રોડબેન્ડ સબસ્ક્રાયબર્સનું પ્રમાણ 93% છે, અને ગ્રામીણ વિસ્તારમાં 29.83% સબસ્ક્રાયબર્સનું પ્રમાણ નોધવામાં આવ્યું (Sharma). અલબત્ત, દેશની ગ્રામીણ વસ્તી પાસે જીવન જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવાના સ્ત્રોતો પણ ઉપલબ્ધ નથી, ત્યારે ઇન્ટરનેટની સુવિધાઓનો ઓછાપો સ્વાભાવિક રીતે સમજી શકાય, જેના મુખ્ય કારણોમાં શિક્ષણનો નીચો દર જેથી ઇન્ટરનેટ સેવાનો યોગ્ય ઉપયોગ કઈ રીતે કરવો. ઇન્ટરનેટ નેટવર્કની અનુઉપલબ્ધિ, ઇન્ટરનેટની સુવિધાના ઊંચા દરને વગેરેને પણ ગણાવી શકાય.

હાલમાં ભારત દેશ ડિજિટલ ઈન્ડિયા બનવાની દિશામાં હરણફાળ પ્રગતિ કરી રહ્યો છે. ડિજિટલ ભારત એ આપણા દેશ માટે એક સારું પગલું છે. એવામાં શબ્દ "ગીગ" જૂનો લાગતો નથી !! હાલમાં યુ.એસ.એ, યુરોપ અને ભારતમાં

http://vidyajournal.org

ગિગ અર્થતંત્ર વધુ પ્રચલિત છે, તેવી અપેક્ષા કરવામાં છે કે વિશ્વભરની પરંપરાગત એચઆર પ્રથાઓમાં પરિવર્તનશીલ પરિવર્તન આવશે, જ્યારે ગીગ અને પરંપરાગત અર્થતંત્ર સાથે મળીને ખીલશે. ઇન્ડિયા, મલેશિયા, ભારત, પાકિસ્તાન અને બાંગ્લાદેશના ફ્રીલાન્સર ડોટ કોમના કન્ટ્રી મેનેજર, હેલ્મા કુસુમા કહે છે કે, વિશ્રામિક શક્તિનો અર્થતંત્ર ધરાવતું ભારત એશિયા ક્ષેત્રમાં ટોચના ફ્રીલાન્સિંગ અને ક્રાઊડ સોર્સિંગ હબ બનવાની સંભાવના ધરાવે છે. ભારતમાં પણ કર્મચારીઓનું 'ઉબેરીઝેશન' થઈ રહ્યું છે. શબ્દ "ગિગ ઇકોનોમી" સૌપ્રથમ 2009 માં પત્રકાર ટીના બ્રાઉન દ્વારા બનાવવામાં આવ્યો હતો. તેમણે ડિજિટલ માર્કેટમાં ટ્રાન્ઝેક્શન કરતી વખતે "ફ્રી-ફ્લોટિંગ પ્રોજેક્ટ્સ, કન્સલ્ટન્સીઝ, અને પાર્ટ-ટાઇમ બિટ્સ" નું કામ કરતા કામદારોના વલણ વિશે લખ્યું હતું. તેના ઉદભવથી વ્યવસાયિક સેવાઓ, કંપનીઓ સહિતના કેટલાક ઉદ્યોગોના ભાવિ વિશે પ્રશ્નો ઉભા થયા હતા, જેવાકે ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ પર કામ આઉટસોર્સ કરવામાં આવશે તો ધીરે ધીરે કાયમી સ્ટાફની જરૂરિયાતને ઘણી માઠી અસર પહોચશે.

ભારતના વિકાસમાં ઇતિહાસની ઝાંખી કરીએ તો, પ્રથમ ઔદ્યોગિક ક્રાંતિએ વરાળ એન્જિન રજૂ કર્યું. બીજી ઔધોગિક ક્રાંતિએ કોલસાની શક્તિનો ઉપયોગ કર્યો, અને ત્રીજી ઔધોગિક ક્રાંતિમાં ઇન્ટરનેટને સ્થાન આપવામાં આવ્યું. આજે આપણે ચોથી ઔદ્યોગિક ક્રાંતિમાં જીવીએ છીએ, જે એક ગીગઅર્થતંત્ર દ્વારા સંચાલિત છે. ડિજિટલ માહિતી તકનીકીઓ અને ચોથી ઔદ્યોગિક ક્રાંતિની પ્રગતિ સાથે, ગિગ ઇકોનોમીનું પ્રમાણ વધશે, કેમ કે મશીનો અને તકનીકીઓ માનવ મજૂરીઓના સ્થાન બદલી રહી છે. આમ, વધતાં જતાં ડીજીટલાઇઝેશનના વિકાસથી એમ્પ્લોયર્સ માટે હવે ભૌગોલિક સીમાઓ બંધાયેલી રહી નથી. જેના પરિણામે અર્થતંત્રમાં ફ્રીલાંસર તેમજ કરારથી કામ કરનાર એમ્પ્લોઈ(ગીગ-વર્કર)ની સંખ્યામાં વધારો થયો છે. હાલની પરિસ્થિતિ પ્રમાણે કહીએ તો, વધારાની આવક માટે કેટલાક લોકો ગીગ કાર્ય કરે છે. તો કેટલાકની માટે નવી કારકિર્દીને ટેસ્ટ ડ્રાઈવ કરવાનો આ એક નવો માર્ગ છે. ગીગ અર્થતંત્રની સૌપ્રથમ શરૂઆત યુ.કે., યુ.એસ.એ. જેવા વિકસિત દેશોમાં થઈ પરંતુ ધીરે ધીરે તેની અસર અન્ય વિકાસશીલ દેશોમાં પણ ફેલાઈ ગઈ. જેની અસર ભારતની અર્થવ્યસ્થામાં પણ જોવા મળી. વિવિધ ક્ષેત્રમાં મુખત્વે પરિવહન, અને ખાધ્ય ડિલિવરી સેવામાં ગીગ અર્થતંત્રનો ફેલાવો થવા લાગ્યો. રોજગારી માટે બ્યુટીસલૂન, માવજત, પ્લમ્બિંગ, ઇલેક્ટ્રિકલ રિપેર વગેરેના વ્યવસાય તરફ વળ્યા છે. આમ ઝડપી માંગ એ ગીગ ઈકોનોમીના વિકાસનું કારણભૂત પરિણામ છે. ખાસ કરીને મહિલાઓ માટે, તે વ્યાવસાયિક અને નાણાકીય સ્વતંત્રતા તરફનું એક મહત્વપૂર્ણ પગલું હોવાનું મનાય છે.

આમ, આ લેખનો પહેલો અધ્યાય પરિચય છે, અને ત્યારબાદના અધ્યાયમાં ગીગ અર્થતંત્રની વર્તમાન સ્થિતિ સહિત આ અભ્યાસની પૃષ્ઠભૂમિ વર્ણવેલ છે. લેખનો મુખ્ય ભાગરૂપે સંશોધન જેમાં મુખ્યત્વે ઇન્ટરનેટ પર ઉપલબ્ધ સેકેંડરી માહિતી જેમકે ઓનલાઈન બુક્સની માહિતી, જર્નલ આર્ટીકલ્સ, ન્યૂઝ પેપરમાં છપાયેલ માહિતીનો આધાર લેવામાં આવ્યો છે. તે સિવાય દેશના વ્યવસાયિક વિકાસ માટેના એજન્ડાના ભાગરૂપે આઇએલઓ (ઇન્ટરનેશનલ લેબર ઓર્ગેનાઇઝેશન) દ્વારા આપવામાં આવેલ અહેવાલની માહિતીનો સંદર્ભ તેમજ ગીગ કાર્ય વ્યવસ્થામાં સ્ત્રી કામદારોનો હિસ્સો વગેરેની રજૂઆત કરેલ છે. આમ ડિજિટલ લેબર માર્કેટમાં એમ્પ્લોયર અને એમ્પ્લોયી વચ્ચે કાર્યસંબંધી કોઈ તકરાર થાય તો યુનિયન સુલેહ લાવવામાં ઘણું મહત્વનુ પાસુ ભજવે છે અને હાલમાં કઈ બાબતોને લઈને યુનિયન સક્રિય છે તે બાબતે પણ ઉપલબ્ધ માહિતીઓને ટાંકી છે. છેલ્લા દોઢેક વર્ષથી વિશ્વ કોરોના મહામારી સામે જંગ લડી રહ્યું છે, જેની ખરાબ અસરોરૂપે ભારતીય રોજગાર વ્યવસ્થાના પાયા ડામાડોળ થઈ રહ્યા છે. એવા સમયે ડિજિટલ યુગને તેની અસર થાય છે કે નહીં અને કાર્યકરોને કામમાં પડતી મુશ્કેલીઓ વિશે જણાવવામાં આવ્યું છે. આમ આ લેખ ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ કામદારોની કાર્ય પધ્ધતી અર્થવ્યવસ્થાના વિકાસ માટે કેટલી ક્રાંતિ લાવે છે તેના પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે.

http://vidyajournal.org

© 2022 Vidya – A Journal of Gujarat University

ભારતમાં ગીગ અર્થતંત્ર નો ઉદય

સરળ શબ્દોમાં કહીએ તો એક ગીગ ઇકોનોમી એ એક એવું વાતાવરણ છે જેમાં સંસ્થાઓ અસ્થાયી, ટૂંકા ગાળાના જોડાણો માટે સ્વતંત્ર કામદારો સાથે કરાર કરે છે. છેલ્લાં બે વર્ષમાં આકસ્મિક કર્મચારીમાં ફ્રીલાન્સર્સ અથવા કરાર કામદારો તરીકે લેવામાં આવતા કામદારોની સંખ્યા 20 ટકાથી વધીને 25 ટકા થઈ ગઈ છે. જે અર્થવ્યવસ્થામાં ગીગ અથવા તો ફ્લેક્સ ઈકોનોમી તરફના વિકાસનું નિર્દેશન કરે છે. જોકે, પરંપરાગત કર્મચારીની તુલનામાં ફ્રીલાન્સરનું કાર્ય જીવન અનિશ્ચિતતાઓથી ભરપૂર છે. ભારત ફ્રીલાન્સ વ્યાવસાયિકોમાં (લગભગ 15 મિલિયન) બીજા ક્રમનું સૌથી મોટું બજાર છે, જે વિશ્વભરમાં ઓફર કરેલી કુલ ફ્રીલાન્સ નોકરીઓમાં આશરે 40% નોકરીઓ ધરાવે છે.

ગીગ અર્થતંત્ર વિશેની સામાન્ય સમજ

પ્રાદેશિક અને વૈશ્વિક અર્થવ્યવસ્થામાં આવેલી મંદી, સુસ્ત જોબ માર્કેટ અને ખર્ચમાં સયંમને પહોચી વળવા માટે ભારતમાં ગીગ ઈકોનોમીને પ્રોત્સાહન મળી રહ્યું છે. ગીગ અર્થવ્યવસ્થા અર્થતંત્રની ફ્રી માર્કેટ સિસ્ટમ છે કે જ્યાં સંસ્થાઓ ટૂંકા ગાળાના પ્રોજેક્ટ્સ માટે કરારના આધારે સ્વતંત્ર કામદારો અથવા ફ્રીલાન્સર્સને રાખે છે. ગીગ ઇકોનોમી એ ગીગ કામદારોની ઇકો સિસ્ટમ છે જે ગ્રાહકોને પૈસાના બદલામાં કરારના આધારે તેમની સેવાઓ પ્રદાન કરે છે. જે ઉબેર અને લિફ્ટ ડ્રાઇવરોથી માંડીને ફ્રીલાન્સ કામદારો સુધીની દરેક વસ્તુઓને સમાવિષ્ટ કરે છે. ભારતીય ગીગ અર્થતંત્ર લગભગ 30 મિલિયન લોકોને રોજગાર આપે છે. ભારતની 1.3 અબજ લોકોની વસ્તીની તુલનામાં આ સંખ્યા ઓછી હોવાનું જણાય છે, જ્યારે ટીમલાઇઝ સર્વિસીસનો દાવો છે કે ભારતમાં લગભગ 56% નવી બ્લ્યુ અને વ્હાઇટ કોલર નોકરીઓ ગીગ અર્થતંત્ર દ્વારા પેદા કરવામાં આવી રહી છે. (Narula and Sadhana) જાન્યુઆરી,2020માં ASSOCHAM અનુમાન લગાવ્યું હતું કે 2023 સુધીમાં ભારતની ગીગ અર્થવ્યવસ્થા સંયુક્ત વાર્ષિક વૃદ્ધિ દરથી 17% ની વૃદ્ધિ સાથે 455 અબજ ડોલર થશે.

ગીગવર્ક: કંપનીઓ રોકડ પટ્ટાવાળી અને સંપૂર્ણ સમયના કર્મચારીઓને લેવા માટે તૈયાર ન હોવાથી, ફ્રીલાન્સિંગ કાર્ય બજાવવાનો મોકો આપે છે, જેને ગીગ પ્લેટફોર્મ કાર્ય તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.સમાજ સુરક્ષા સંહિતા, 2019 આ શબ્દને વ્યાખ્યાયિત કરે છે, જોકે હજી સુધી સૂચિત કરાયું નથી, કલમ -2 (35) હેઠળ ગીગ વર્કર નીચે મુજબ છે. "એક વ્યક્તિ જે કામ કરે છે અથવા કોઈ કાર્ય વ્યવસ્થામાં ભાગ લે છે અને પરંપરાગત એમ્પ્લોયર-એમ્પ્લોયી સંબંધની બહાર આવી કાર્ય પ્રવૃત્તિઓથી કમાય છે."

'પ્લેટફોર્મ વર્ક' શબ્દને સામાજિક સંહિતા, 2019 ના કલમ-2(55) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યો છે:-*"રોજગારનો એક પ્રકાર જેમાં સંસ્થાઓ અથવા વ્યક્તિઓ ચોક્કસ સમસ્યાઓનું હલ કરવા માટે અથવા ચુકવણીના બદલામાં ચોક્કસ સેવાઓનું પ્રદાન કરવા માટે અન્ય સંસ્થાઓ અથવા વ્યક્તિઓનો સંપર્ક કરવા માટે ઓનલાઈન પ્લેટફોર્મનો ઉપયોગ કરે છે." આમ, સરળ ભાષામાં કહીએ તો, ગીગ ઇકોનોમીને પાર્ટ-ટાઇમ જોબ ઇકોનોમી, ફ્રીલાન્સર ઇકોનોમી અથવા ફ્રી લેબર માર્કેટ સિસ્ટમ પણ કહેવામાં આવે છે.* જેમાં મુખ્યત્વે વ્યક્તિમાં રહેલા ટેલેન્ટના આધારે કાર્યવહેચણી કરવામાં આવે છે. આમ ગીગ ઇકોનોમિને ટેલેન્ટ ઈકોનોમી પણ કહી શકાય. ગીગ અર્થતંત્રની વૃદ્ધિ ડિજિટલ માહિતી તકનીક પર આધારિત કહેવાતા પ્લેટફોર્મ બિઝનેસ મોડલ્સના વિકાસને પણ આભારી છે. આ અર્થવ્યવસ્થાના ઓપરેટીંગ મોડેલોને બે ભાગોમાં વર્ગીકૃત કરી શકાય છે. પ્રથમ ફ્રીલાન્સિંગ વેબસાઇટ્સ, અને બીજું ડિજિટલ માર્કેટપ્લેસ.

○ ફ્રીલાન્સિંગ વેબસાઇટ્સ: અપવર્ક, ક્રાઉડેડ, પીપલ પર અવર, ફ્રીલાન્સર, કેની-બ્રેન્સ, ગુરુ, વગેરે જેવી વેબસાઇટ્સ ફ્રીલાન્સર્સને તેમના માળખામાં આવતી વિવિધ સેવાઓ પ્રદર્શિત કરવા માટે એક પ્લેટફોર્મ પ્રદાન કરે છે. આ પ્લેટફોર્મ સેવાઓના ઉચિત ઉપયોગ માટે અનેક નિયમો અને શરતો હેઠળ કાર્ય કરે છે. સેવાઓ જેવીકે, વેબ

http://vidyajournal.org

ISSN: 2321-1520 **E-ISSN:** 2583-3537

ડેવલપમેન્ટ, લેખન (કન્ટેન્ટ-રાઇટિંગ), ગ્રાફિક્સ, કાનૂની કાર્ય, ડેટા ટાઇપિંગ, વર્ચ્યુઅલ સહાય, ડિઝાઇનિંગ, ફાઇનાન્સ, સંપાદન, ડિજિટલ માર્કેટિંગ વગેરે નો સમાવેશ થાય છે.

○ ડિજિટલ માર્કેટપ્લેસ: ડિજિટલ પ્લેટફોર્મમાં પેઇન્ટિંગ, પ્લમ્બિંગ, સમારકામ, હોમ-સલૂન, વગેરે સેવાઓ સામેલ કરવામાં આવી છે, જેમાં ગીગ કામદારો તેમની રુચિના માળખા અને કુશળતાના આધારે રજીસ્ટર થાય છે અને મુકાયેલા ઓર્ડરના સંદર્ભમાં ગ્રાહકને કરાર સેવા આપે છે. ઓર્ડર આપવા માટે ગ્રાહકે અર્બનક્લેપ, ઝોમેટો, સ્વીગી, હેલ્પર, વગેરે જેવી એપ્લિકેશનોનો ઉપયોગ કરવો રહે છે, અને પ્લેટફોર્મ એ એક વચેટિયાની ફરજ બજાવતું હોવાને કારણે, સેવાની જોગવાઈ અને સરળ કાર્યપ્રવાહની ખાતરી આપવામાં આવે છે. ઉપરાંત, પ્લેટફોર્મ સારી ગ્રાહક-સંભાળ સેવા અને વેચાણ પછીની સેવાઓ પ્રદાન કરે છે. એપ્લિકેશન્સના ઉપયોગથી સ્થળ મુલાકાત સરળ બનાવવા માટે નકશાની સુવિધાઓ પણ આપવામાં આવે છે. જેમાં ગિગ વર્કર્સ સીધા એપ્લિકેશન દ્વારા અંતિમ વપરાશકર્તા સાથે વાતચીત કરી શકે છે. અને કાર્યની સુસંગતતા જાણવા માટે રેટિંગ સિસ્ટમનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. જે સેવા ભોગવેલ ગ્રાહક દ્વારા ગીગ વર્કર દ્વારા આપવામાં આવેલ સેવાના આધારે નક્કી કરવામાં આવે છે. કોસી અને લેહડનવિર્તા (2018) એ વેબ આધારીત ગીગને સોફ્ટવેર ડેવલ્પમેન્ટ અને ટેક્નોલોજી, સર્જનાત્મક અને મલ્ટિમીડિયા, કારકુની અને ડેટા એન્ટ્રી, વેચાણ અને માર્કેટિંગ સપોર્ટ અને વ્યાવસાયિક વગેરે સેવાઓને છ વર્ગોમાં વર્ગીકૃત કરી છે. તેમની તપાસ મુજબ, આ વ્યવસાયોમાં સૌથી વધુ માંગ સોફ્ટવેર ડેવલ્પમેન્ટ અને ટેક્નોલોજી હતી, હિસાબ, સલાહ, આર્થિક આયોજન, કાનૂની સેવાઓ, માનવ સંસાધન સેવાઓ, અને પ્રોજેક્ટ મેનેજમેન્ટ સેવાઓ સહિતની વ્યાવસાયિક સેવાઓની માંગમાં પાંચ કેટેગરીમાં સૌથી ઓછી માંગ હતી. ગીગ અર્થતંત્રની વૃદ્ધિ મોટેભાગે માત્ર ગીગ અર્થતંત્રની આંતરિક પ્રકૃતિને જ નહીં, પણ ડિજિટલ માહિતી તકનીક પર આધારિત કહેવાતા પ્લેટફોર્મ બિઝનેસ મોડલ્સના વિકાસને પણ આભારી છે. ડિજિટલ લેબર પ્લેટફોર્મ એ સમકાલીન સમાજની વ્યાપક સુવિધા બની છે. ઘટતી જતી રોજગારની તકો સાથે, મોટી સંખ્યામાં ભારતીયો હંગામી રોજગાર અથવા ટેક-સક્ષમ ફ્રીલાન્સ કાર્ય તરફ વળ્યા છે. ભારતના અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં અંદાજે ૨.૧ મિલિયન કામચલાઉ કામદારો છે અને તે ચીન અને યુનાઇટેડ સ્ટેટ્સ પછી વિશ્વમાં ત્રીજી સૌથી મોટી ફ્લેક્સિબલ સ્ટાફ વર્કફોર્સ ધરાવે છે.

ગીગ ઈકોનોમી માટે કાયદાકીય જોગવાઇઓ

મજૂરકાયદા બંધારણની સમકાલીન સૂચિ(કોંકરંટ લિસ્ટ) હેઠળ આવે છે. સંસદે ચાર મજૂર કોડ પસાર કર્યા; ઔદ્યોગિક સંબંધો પર; વ્યવસાયિક સલામતી, આરોગ્ય અને કાર્યકારી પરિસ્થિતિઓ; અને સામાજિક સુરક્ષા. જેમાં દેશના પુરાત્તમ મજૂર કાયદાને સરળ બનાવવા અને કામદારોના લાભો સાથે સમાધાન કર્યા વિના આર્થિક પ્રવૃત્તિને ઉત્તેજન આપવાની દરખાસ્તને ધ્યાનમાં રાખીને મજૂર કોડ્સની રચના કરવામાં આવી છે. આ લેબર કોડ્સની ભારતમાં મજૂર સંબંધો પર પરિવર્તનશીલ અસર થઈ શકે છે. જેમાં સામાજિક સુરક્ષા પર કોડ, ૨૦૨૦ ની નીચેની જોગવાઈઓ છે:

સામાજિક સુરક્ષા પરનો નવો કોડ, 2020 કોડની આ સંહિતા નવ કાયદાઓને બદલશે, જેમાં પ્રસૂતિ લાભ અધિનિયમ, કર્મચારીઓના ભવિષ્ય નિધિ અધિનિયમ, કર્મચારીઓની પેન્શન યોજના, કર્મચારીઓ વળતર અધિનિયમ જેવા કર્મચારીઓને સામાજિક સુરક્ષા પૂરી પાડવામાં આવશે. આ નવા વિધેયક હેઠળ, વિભાગ 2(35) એક ગીગ કામદારને એવી વ્યક્તિ તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરે છે કે જે કોઈ કામની વ્યવસ્થામાં ભાગ લે છે અને પરંપરાગત એમ્પ્લોયર-એમ્પ્લોઈના સંબંધની બહાર આવી કાર્યરિત થઈને કમાણી કરે છે, વિભાગ 2(61) પ્લેટફોર્મ કામદારની વ્યાખ્યા આપતા જણાવે છે કે કોઈ વ્યક્તિ પ્લેટફોર્મ આધારિત કામમાં જોડાયેલ હોય તો તે પ્લેટફોર્મ કામદાર તરીકે ગણાવી શકાય અને વિભાગ 2(86) અસંગઠીત કામદારને જણાવતા કહે છે કે કોઈ કામદાર કે જે સ્વ-રોજગાર, ગૃહ આધારિત કામ અથવા તો વેતન કામદાર તરીકે અસંગઠીત ક્ષેત્રમાં કાર્યરીત હોય. આ કોડનો હેતુ કર્મચારીઓને સામાજિક સુરક્ષાના લાભ પૂરા પાડવામાં એકરૂપતા આપવાનો છે જે અગાઉ જુદા જુદા કાયદાઓ હેઠળ અલગ પાડવામાં

http://vidyajournal.org

© 2022 Vidya – A Journal of Gujarat University

આવ્યો હતો અને તેની વિવિધ ઉપયોગિતા અને કવરેજ હતું. જેનો મુખ્ય હેતુ કર્મચારીઓના વિશાળ જૂથને સામાજિક સુરક્ષા પૂરી પાડવાનો છે, કારણકે આ કોડમાં અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કામદારોને માન્યતા અપાઈ છે અને આવરી લેવામાં આવ્યા છે. ઘણા નવા ખ્યાલો જેમ કે ગિગ વર્કર્સ, પ્લેટફોર્મ વર્કર્સ, ફિક્સ ટર્મ કર્મચારી વગેરેને પણ આ કોડ અંતર્ગત લાભ આપવામાં આવશે કે જે અગાઉ કોઈ પણ મજૂર કાયદા હેઠળ માન્યતા આપવામાં આવી નહોતી. આ કોડ અંતર્ગત લાભ મેળવવા માટે ઓનલાઇન પોર્ટલ અંતર્ગત રજીસ્ટર કરાવવું આવશ્યક બનશે. સંહિતા અંતર્ગત તૈયાર કરાયેલા ડ્રાફ્ટ નિયમો પણ સરકારે સંસદમાં પ્રકાશિત કર્યા છે.

નવી વિભાવનાઓથી અનેક નાની મોટી રોજગારી પેદા કરવામાં દેશના અર્થતંત્રને મદદ મળશે. ગિગ અને પ્લેટફોર્મ વર્કર્સ સોશ્યલ સિક્યુરિટી કોડ 2020 એ ભારતના કુલ કાર્યબળના 90% હિસ્સો ધરાવતા અસંગઠિત, ગિગ અને પ્લેટફોર્મ કામદારો સહિતના તમામ કામદારોને વૈશ્વિક સામાજિક સુરક્ષા પ્રદાન કરવાનો ઇરાદો ધરાવે છે. નવા મજૂર કાયદા અંતર્ગત, કેન્દ્ર સરકાર ગીગ અને પ્લેટફોર્મ કામદારો માટે 'સામાજિક સુરક્ષા' ભંડોળ સ્થાપવાનું લક્ષ્ય ધરાવે છે. નવા કાયદાઓ ગીગ ઇકોનોમી અને પ્લેટફોર્મ કામદારો કે જે સ્વિગી, ઝોમેટો, ઉબેર અને ઓલા સહિત કેબ શેરિંગ અને ફૂડ ડિલિવરી સેવાઓ સાથે સંકળાયેલ છે જેમને સ્વીકારે છે. ગીગ કંપનીઓને તેના કામદારોની સામાજિક સુરક્ષા માટે વાર્ષિક ફાળો આપવો પડશે, જ્યારે ગીગ કામદારો તેમની માસિક આવકનો 1-2% સામાજિક સુરક્ષા લાભ પૂલ તરફ ચૂકવશે. ગીગ અને પ્લેટફોર્મ કામદારોનો સમાવેશ કરીને, નવા કાયદાઓમાં લાખો સ્વ-રોજગારવાળા વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થાય છે, જેમાં કરાર કરાયેલા લોકોનો સમાવેશ થાય છે. કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા લાભ મેળવવા માટે કોડ ગીગ અને પ્લેટફોર્મ કામદારોને કંપનીમાં નોંધણી કરાવવાનો આદેશ આપે છે. રાજ્ય સરકારો અસંગઠિત કામદારો માટે સામાજિક સુરક્ષા નિધિની સ્થાપના કરશે, જેમાં તેમના વાર્ષિક ટર્નઓવરના ઓછામાં ઓછા 1-2% નો સમાવેશ થશે, જેમાં માલિકો પાસેથી લેવાશે.

નવા કાયદા હેઠળ 'વેતન' શબ્દમાં પ્રોવિડન્ટ ફંડ અને ગ્રેચ્યુઇટી જેવા ઘટકોને પગારમાં દર્શાવવામાં આવતા તમામ નાણાકીય ઘટકોનો સમાવેશ કરવામાં આવશે. એચઆરએ, કન્વેનન્સ, કાનૂની બોનસ, ઓવરટાઇમ ભથ્થું અને કમિશન જેવા સ્પષ્ટ પરિમાણો વેતન શ્રેણી હેઠળ બાકાત રાખવામાં આવ્યા છે અને કુલ પગારના ઓછામાં ઓછા 50% જેટલા હોવા જોઈએ. જો આ સ્પષ્ટ કરેલ ઘટકો પગારનો 50% વટાવે છે, તો બાકીની વધારે રકમ 'વેતન' તરીકે ગણવામાં આવશે. આ ઉપરાંત, એમ્પ્લોઇઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ ઓર્ગેનાઇઝેશન (ઇપીએફઓ) નો વિસ્તાર વધારવામાં આવ્યો છે અને હવે તેમાં 20+ કામદારોવાળી તમામ સંસ્થાઓનો સમાવેશ પણ આવરી લેવામાં આવશે. આ ઉપરાંત, કર્મચારી માટે ગ્રેચ્યુઇટી માપદંડ હવે પાંચ વર્ષથી ઘટાડીને એક વર્ષ કરવામાં આવ્યો છે, જેનો અર્થ એ કે કોઈપણ નિયત-અવધિના કર્મચારીઓ હવે સંસ્થામાં તેમની સેવાના એક વર્ષ પછી ગ્રેચ્યુઇટી માટે પાત્ર બનશે. જ્યારે કાયમી કર્મચારીઓ-જેમ કે નિયત સમયગાળા માટે લેવામાં આવતા નથી, તેઓ તેમની સેવાના પાંચ વર્ષ પછી ગ્રેચ્યુઇટી માટે લાયક રહેશે. તદુપરાંત, કામદારો દરેક કેલેન્ડર વર્ષના અંતે રજા એન્કેશમેન્ટની માંગ કરી શકે છે. નવા કાયદા સાથે, કંપનીઓ ગ્રેચ્યુઇટી અને લીવ એન્કેશમેન્ટમાં પૂર્વવર્તી વૃદ્ધિ સાથે વેતનના ખર્ચમાં 3-10% વધારો થશે. આમ, ગીગ ઇકોનોમીમાં નોકરીની અસલામતી, ઘટી રહેલા વેતન, મજૂર સ્થિરતાનું કાનૂની રક્ષણ અને કરની સમસ્યાઓ જેવા નકારાત્મક પ્રભાવોને દૂર કરવા માટે, સરકારે યોગ્ય નીતિઓ ઘડીને ગીગ અર્થતંત્રના હકારાત્મક સામાજિક પ્રભાવોને વધારવા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાની જરૂર છે.

© 2022 Vidya – A Journal of Gujarat University

ગીગ ઈકોનોમી અને સ્ત્રી કામદાર

ભવિષ્યમાં ગીગ ઇકોસિસ્ટમ રોજગાર માટે એક મોટું ડ્રાઇવર બનશે, અને તેના માટે ખાતરી કરવી એટલી જ જરૂરી છે કે તે મહિલા કર્મચારીઓની ભાગીદારી માટે પૂરતી જવાબદાર છે કે નહીં! ભારતના ગામડાઓ અને નાના શહેરોની મહિલાઓ જીવનસાથી સાથે લગ્ન બાદ સ્થળાંતર કરતી હોય છે, જ્યાં તેઓ ઘરની સંભાળ રાખવાની સાથે સંગઠિત અથવા અસંગઠીત ક્ષેત્રમાં રોજગારની શોધ શરૂ કરે છે. પરંતુ, ઘરેલું જવાબદારીઓ અને શિક્ષણના અભાવ અથવા તો રોજગારીના સ્રોતનાં અપૂરતા જ્ઞાનના કારણે સ્ત્રીઓનું ખાસ કરીને કોઈ અજાણ્યા મહાનગરમાં આવ્યા બાદ બહાર નીકળવાનું બંધ થઈ જાય છે. આજે પણ, ભારતમાં લિંગના ધારાધોરણો અને રોજગારના નિયમોમાં મહિલાઓને વ્હાઇટ કોલર-કારકુની અને છૂટક વેચાણની નોકરીઓ સ્ત્રીઓને બાકાત રાખવાનું

વલણ ધરાવે છે. પરિણામે સ્ત્રીઓને અનૌપચારિક ક્ષેત્રમાં કામ કરવાની સંભાવના વધી જાય છે. દાખલા તરીકે બ્યુટિશિયન, ઘરેલું મદદ અને ઘરકામ કરનારા, જે અહી અનૌપચારિક અર્થવ્યવસ્થામાં પોતાની કુશળતાના આધારે કાર્યરત હોય છે. મહત્વાકાંક્ષી યુવતીઓ મોબાઇલ ટેકનોલોજી દ્વારા કામ શોધી રહી છે. જેમાં ફ્લિપકાર્ટ, ઝોમેટો, અર્બન કંપની અને હાઉસજોય, મિશો, ઉબર, ઓલા જેવી એપ્લિકેશન્સ દ્વારા અનૌપચારિક અર્થતંત્રમાં સ્વતંત્રતા અને સાનુકૂળ પરીસ્થિતિઓમાં કામ કરવા માટે મહિલાઓને નોકરીની ઓફર કરે છે. સાથોસાથ કાર્યસ્થળની જાતીય સતામણી સામે ભારતમાં કડક કાયદો છે, પરંતુ આ કાયદો ગીગ સંદર્ભમાં કેવી રીતે લાગુ પડે છે, તે હવે જોવાનું રહ્યું. ઘણાં અનૌપચારિક કામચલાઉ કામદારો કામ માટે ખાનગી ઘરોની મુલાકાત લેતા હોય છે, ત્યારે મહિલાઓની સલામતી હોવી ખુબજ જરૂરી છે. મહિલાઓની સલામતી, વાજબી મજૂર પ્રથાઓની જરૂરિયાત ને લાભ અને વીમાની પહોંચ વિશે પણ મોટી ચિંતાઓ છે. આ એવા મુદ્દાઓ છે કે જેમાં નાગરિક, સમાજ અને કાનૂની બંધુત્વના સંયુક્ત પ્રયાસોની જરૂર પડશે. અલબત્ત, અહી સૌથી અગત્યનું એ છે કે ડિજિટલ લેબર પ્લેટફોર્મ મહિલાઓના આર્થિક સશક્તિકરણમાં વધારો કરી શકે છે અને ભારતીય મજૂર બજારમાં જેન્ડર ઇક્વાલિટીમાં ફાળો આપી શકે છે. આમ, ભારતની ગીગ ઇકોનોમી કરોડો મહિલાઓના કાર્યનું ભાવિ બની રહી છે. વેદાંતુ, પ્રેપ્લી, અનએકેડમી, બાયજુ, વગેરે જેવાં ઘણાં બધાં એડટેક પ્લેટફોર્મ, પ્રશિક્ષક તરીકે મહિલાઓને પાર્ટ-ટાઇમ નોકરીઓ પણ આપે છે. તેમજ હિસાબી, સૉફ્ટવેર, કન્ટેન્ટ રાઇટિંગ, મલ્ટીમીડિયા જેવી સેવાઓના પ્રદાનમાં પણ મહિલાઓનો ફાળો રહેલો છે. વિકાસશીલ દેશોમાં ભારતનો સૌથી નીચો FLP (ફિમેલ લેબર પાર્ટિસિપેશન) છે, તાજેતરના ઉપલબ્ધ અનુમાન મુજબ તે 24 હતો. 15 વર્ષ અને તેથી વધુ વયની મહિલાઓ માટે 2018-19 માં 5 ટકા, 2011-12માં 31.2 ટકાથી તીવ્ર ઘટાડો થયા પછી, અને તે વૈશ્વિક સરેરાશ 45 ટકાથી નીચે છે. ભારતમાં એફએલપી રેટ ઐતહાસિક રીતે નીચો છે. પ્લેટફોર્મ પર મહિલાઓના અનુભવોની મૂલ્યવાન આંતરદૃષ્ટિ તેમની સ્વાયતતામાં વધારો કરે છે અને પરિવારમાં તેમની સ્થિતિને એકંદરે વધારે છે.

અર્બન કંપની, જેને અર્બન ક્લેપ કહેવામાં આવે છે, તે મોબાઈલ એપ્લિકેશન ગ્રાહકોને આધારિત ઘરેલુ, સુખાકારી, અને સુંદરતાની સેવાઓ માટે પ્રશિક્ષિત વ્યવસાયિકો પ્રદાન કરે છે. અર્બન કંપની, હાઉસજોય, ઉબેર, ઓલા, સ્વિગી અને ઘણી સમાન ડિજિટલ સેવાઓ કે જે ગ્રાહકોને સર્વિસ પ્રોવાઇડર્સ સાથે જોડે છે અને તે ભારતના અર્થતંત્રની તેજીનું મોટું કારણ છે. ગીગ ઇકોનોમીમાં ટૂંકા ગાળાના કાર્યના તમામ પ્રકારો જેવાકે ફ્રીલાન્સિંગ શામેલ છે. એક સર્વે મુજબ નિયમિત સલૂન નોકરી પર દર મહિને 8000-10000 રૂપિયાની સરખામણીએ પ્લેટફોર્મ પરની મહિલાઓ દરરોજ સરેરાશ 1552/- રૂપિયાની કમાણી કરે છે, કમાણીમાં વધારો થયા ઉપરાંત, મહિલાઓને કામનો સાનુકૂળ સમય પણ ગમે છે. એક સર્વે મુજબ લગભગ 80 ટકા મહિલાઓ પરણિત હોવાનું જણાયું હતું, અને તેમાંના મોટાભાગની મહિલાઓને નાના બાળકો છે, આવી સ્ત્રીઓ ગીગ વર્કર તરીકે જોડાઈને પોતાના કુટુંબનું સંચાલન તેમજ પોતાની રોજગારીનું સંચાલન ઘણી આસાનીથી કરી શકે છે. ઇન્ટરનેટ ઈન્સ્ટિટ્યૂટના ઓનલાઈન લેબર ઇન્ડેક્સ

http://vidyajournal.org

મુજબ, વૈશ્વિક ઓનલાઇન મજૂરના **24%** સાથે, ભારતમાં ગીગ કામદારોની સંખ્યા સૌથી વધુ છે, એક સર્વે મુજબ બતાવે છે કે પ્લેટફોર્મ આધારિત ગીગ કામદારોની સંખ્યા 2016 માં 8.5 મિલિયનથી વધીને 2017 માં 11.7 મિલિયન અને 2018 માં 15 મિલિયન થઈ ગઈ છે.

ડિજીટલ ઇકોનોમીમાં ILO અને સામાજિક સુરક્ષા:

ડિજિટલ લેબર પ્લેટફોર્મ એ સમકાલીન સમાજની વ્યાપક સુવિધા બની રહ્યું છે. આઇએલઓ દ્વારા અપાયેલા સંમેલનો અને ભલામણો અનુસાર, દરેક કામદારને વૈશ્વિક મજૂર અધિકારો ભોગવવાનો અધિકાર છે, તો શું, ગીગ કામદારો પણ એટલા જ મજૂર અધિકારોને ભોગવી જ શકે ને. પરંતુ વાસ્તવિકતામાં ડિજિટલ લેબર પ્લેટફોર્મ્સનું નિયમન જટિલ છે. તેમાં શ્રમ કાયદો અને અન્ય કાયદા સંબંધિત નીતિઓની સાથે ડીસન્ટ વર્ક પણ શામેલ રહેલું છે. આંતરરાષ્ટ્રીય લેબર ઓર્ગેનાઇઝેશન (આઈએલઓ)ના તાજેતરના અહેવાલ 'વર્લ્ડ એમ્પ્લોયમેન્ટ એન્ડ સોશિયલ આઉટલુક 2021' માં વિગતવાર ડેટા, 2018-20 ના સમયગાળા દરમિયાન ઓનલાઇન પ્લેટફોર્મ કામની માંગ મુખ્યત્વે યુનાઇટેડ સ્ટેટ્સ, યુનાઇટેડ કિંગડમ, ઓસ્ટ્રેલિયા અને કેનેડાથી થાય છે. આંતરરાષ્ટ્રીય લેબર ઓર્ગેનાઇઝેશનના એક અહેવાલમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે, ભારત ઓનલાઇન પ્લેટફોર્મ નોકરીઓમાં વૈશ્વિક સ્તરે કામદારોનો સૌથી મોટો સપ્લાયર છે અને તાજેતરના વર્ષોમાં તેનો હિસ્સો વધ્યો છે. આ કામનો મોટો હિસ્સો ભારતના નેતૃત્વમાં વિકાસશીલ દેશોમાં કામદારો દ્વારા કરવામાં આવે છે, જે હવે કુલ હિસ્સાના લગભગ 20% જેટલો છે. વર્ષ 2018 થી 2020 ની વચ્ચે ભારતના કુલ સપ્લાયમાં 8 ટકાના વધારા સાથે વૃદ્ધિ થઈ છે, જ્યારે યુક્રેન સિવાય અન્ય વિકાસશીલ દેશોમાં તેનો ઘટાડો થયો છે. આ અહેવાલમાં 100 દેશોમાં 12,000 કામદારો વચ્ચે કરવામાં આવેલા સર્વેક્ષણોના તારણો દર્શાવવામાં આવ્યા છે. છેલ્લા એક દાયકામાં વિશ્વભરના ઓનલાઇન વેબ-આધારિત પ્લેટફોર્મની સંખ્યા ત્રણ ગણી વધી ગઈ છે, જ્યારે ટેક્સી અને ડિલિવરી પ્લેટફોર્મની સંખ્યા લગભગ દસગણી વધી છે. આઇએલઓનાં ડેટા પ્રમાણે આવા તમામ પ્લેટફોર્મ્સની સંખ્યા 2010 માં 142 થી વધીને 2020 માં 777 થઈ ગઈ છે. આ પ્લેટફોર્મનો મોટો હિસ્સો યુનાઇટેડ સ્ટેટ્સ (29%), ભારત (8%) અને યુનાઇટેડ કિંગડમ ઓફ ગ્રેટ બ્રિટન અને નોર્ધન આયર્લેન્ડ (5%) માં કેન્દ્રિત છે. ડિજિટલ લેબર પ્લેટફોર્મ્સે 2019 માં ઓછામાં ઓછી 52 અબજ ડોલરની આવક વૈશ્વિક સ્તરે પ્રાપ્ત કરી છે. જો કે, આઇએલઓએ આવા ગીગ કામદારો ને પડતી મુશ્કેલીઓ જેવીકે કામ અને આવકની નિયમિતતા, કાર્યકારી પરિસ્થિતિઓ, સામાજિક સુરક્ષા, કુશળતાનો ઉપયોગ, સંગઠનની સ્વતંત્રતા અને સામૂહિક સોદાબાજીના અધિકાર તરફ ધ્યાન દોર્યું છે. આઇએલઓ અનુસાર, 'ડિજિટલ લેબર પ્લેટફોર્મ્સ' પર કામ કરતા મોટાભાગના કામદારો પાસે વીમા અને પેન્શન-સંબંધિત કોઈ સામાજિક સુરક્ષા કવરેજ નથી**.** આઇએલઓએ જણાવ્યુ કે, "સામાજિક સુરક્ષા કવરેજ" ન હોવાને કારણે કોવિડ -19 રોગચાળા દરમિયાન તમામ ગીગ કામદારોને ઘણી મુશ્કેલીઓનો સામનો કરવો પડ્યો છે. રિપોર્ટમાં જણાવ્યુ હતું કે આવા ગીગ કામદારોને સુરક્ષા પૂરી પાડવા માટે વિવિધ દેશો દ્વારા અપનાવવામાં આવતા મોડેલોને પ્રકાશિત કરવામાં આવ્યા,જેમાં સામાજિક સુરક્ષા સંહિતા 2020 નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો, જેને તાજેતરમાં ભારતીય સંસદમાં સપ્ટેમ્બરમાં પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, અને રાષ્ટ્રપતિની સંમતિ મળી ચૂકી છે જેને હજુ સુધી જાહેર કરવામાં આવ્યુ નથી. જેમાં મુખ્યત્વે ઓવરલેપિંગની વ્યાખ્યાઓ અને નોંધણીને શક્ય તેટલું શામેલ કેવી રીતે બનાવવું તે મુદ્દાઓ રજૂ કર્યા છે. જેના અનુસંધાનમાં સરકારો પાસે આ સમસ્યાને દૂર કરવા માટે એક નવીન રીત એ છે કે સીધું પ્લેટફોર્મ કંપનીઓ પાસેથીજ ડેટા મેડવી લેવો. જેના ઉદાહરણરૂપી ડેનમાર્કે એક એપીઆઈ બનાવ્યું છે કે પ્લેટફોર્મ કંપનીઓ જ્યારે પણ કોઈ વ્યક્તિ પ્લેટફોર્મ પર કામ કરી આવક મેળવે છે ત્યારે ડેટા સરકારમાં મોકલે છે. જેનો ઉદ્દેશ્ય માત્ર એ છે કે સરકાર પાસે સરળતાથી અને ઘર્ષણવિહીન ડેટા પહોચે, જેના લીધે ભવિષ્યમાં તે વિષે પરીક્ષણ કરવું સરળ બને. ઐતિહાસિક દ્રષ્ટિએ, મજૂર અધિકારોના રક્ષણ માટે આંતરરાષ્ટ્રીય ધોરણો લાગુ કરવામાં આઇએલઓનું મહત્વનું કાર્ય રહ્યું છે.માટે હવે ભારતમાં

http://vidyajournal.org

ઉભરતી ડિજિટલ અર્થવ્યવસ્થા, ટેક-વર્ક પ્લેટફોર્મથી લઈને આઇટી ક્ષેત્ર સુધીના ચોક્કસ પડકારો અને તકોની ચર્ચા તરફ વળી છે.

કોરોના મહામારીમાં ગીગ કામદારોની સ્થિતિ

કોવિડ-૧૯ એ લેબર માર્કેટમાં ઘણી માઠી અસર કરી છે. હાલના માહોલમાં, રોગચાળાને કારણે ભારતમાં લગભગ 135 મિલિયન નોકરી ગુમાવશે. ભારતીય મજૂર-વ્યવસ્થામાં હાલમાં આઇટી, એચઆર અને ડિઝાઇનિંગ જેવા ક્ષેત્રોમાં પ્રોજેક્ટમાં રોકાયેલા આશરે 15 કરોડ ફ્રીલાન્સ કામદારો છે. તેની તુલનામાં, યુ.એસ.એમાં લગભગ 53 મિલિયન સ્વતંત્ર કામદારો છે. મહામારીના શરૂઆતના દિવસોમાં વ્હાઇટ કોલર કર્મચારીઓને ઘરેથી કામ કરવાની છૂટ આપવામાં આવી હતી અને શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ બંધ કરી દેવામાં આવી હતી. તે સમયે ડિલિવરી અને ઇ-કોમર્સ સેવાની માંગમાં વધારો થયો હતો. અને સ્થિતીની ગંભીરતાને ધ્યાનમાં રાખતા સ્વીગી, ઝોમેટો, બિગ બાસ્કેટ, ગ્રોફેર્સની સેવાઓમા માનવ સંપર્ક ટાળવા માટે હેંડ્સ ફ્રી ડિલિવરીના વિકલ્પની જાહેરાત કરવામાં આવી હતી. પરંતુ દેશમાં કોરોના રોગચાળાની સ્થિતિ ગંભીર થતાં ડિલિવરી કરતી સેવાઓને પણ બંધ કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો. જેના પરિણામે પ્લેટફોમ ઈકોનોમીમાં જોડાયેલ ગીગ વર્કર્સને આર્થિક રીતે ઘણું નુકસાન થયું. જેથી સરકારે તેમના મજૂર કાયદાઓમાં અસરકારક સુધારા લાવવા જરૂરી બની ગયા છે.

આમ દેશના અર્થતંત્રમાં ડિજિટલાઇઝેશનના કારણે રોજગારીની તકોમાં નવીનીકરણની સાથે બદલાવ જોવા મળ્યો છે અને એક નવો કુશળ વર્ગ ઊભો થયો છે કે જે ગીગ ઈકોનોમી સાથે સંકળાયેલો છે. જેમાં વ્યક્તિ એમ્પ્લોઈ એમ્પ્લોયરના સંબંધોને સંતોષતો નથી અને ચોક્કસ કામના કલાકો નિર્ધારિત કર્યા વગર સ્વતંત્ર રીતે પોતાની ઇરછા પ્રમાણે પોતાનું કાર્ય કરે છે. પોતાની કુશળતા અને કામ કરવાની લાયકાત મુજબ પોતાનું પે સ્કેલમાં વધારો ઘટાડો કરી શકે છે. જેથી ભારતીય ઈકોનોમીમાં કામ કરતાં વ્યક્તિઓને ઉત્થાન માટે પૂરતા પ્રમાણમાં સુરક્ષા આપવી પડશે, ખાસ કરીને સર્વેલન્સ તકનીકીઓ, કામની અસ્પષ્ટતા અને રોગચાળાને ધ્યાનમાં રાખતા ઊભી થયેલી આ નવી સામાન્ય વ્યવસ્થા માટે હજી લાંબી મજલ બાકી છે.

લેબર માર્કેટમાં ગીગ અર્થવ્યવસ્થાનો ઉદય

દાયકાઓથી કામદારોના આયોજનમાં અને સામૂહિક સોદાબાજીને ટેકો આપવા યુનિયનની નિર્ણાયક ભૂમિકા રહી છે. સ્થાયી અને અમલ યોગ્ય કાર્યસ્થળ લાભોને સુરક્ષિત રાખવા માટે સામૂહિક સોદાબાજી(ક્લેક્ટિવ બાર્ગેનીંગ) મહત્વપૂર્ણ સાબિત થઈ છે. ઘણા યુનિયનોએ બિન-માનક કામદારોને વધુ વિસ્તૃત રીતે શામેલ કરવા માટે રજૂઆત વધારવા માટેની વ્યૂહરચનાના ભાગરૂપે ગિગ અને પ્લેટફોર્મ આધારિત કામદારો સાથે જોડાવાની માંગ કરી છે. આ યુનિયન નવીનીકરણ પ્રયત્નો ખાસ કરીને ગિગ અને પ્લેટફોર્મ કામદારો સુધી પહોંચાડવા માટેના વિવિધ ટૂલ યુનિયનો ઉપયોગ કરી રહ્યા છે. એએફએલ-સીઆઈઓના ડેપ્યુટી પોલિસી ડિરેક્ટર કેલી રોસ, યુનિયન-વહીવટવાળા, ગિગ અને પ્લેટફોર્મ કાર્યકરના સંગઠનમાં ત્રણ મુખ્ય વલણોને ઓળખે છે: પ્રથમ અભિગમ કામદારના ગેરવર્તુણક દાવાઓને સંબોધવા માટેની કાનૂની વ્યૂહરચના; બીજો અભિગમ એસોસિએશનો અને જોડાણોનો વિકાસ છે કે જેઓ તેમના દ્વારા ગીગ કામદારો અને લોબીને સેવાઓ પૂરી પાડે; અને ત્રીજું, ગિગ કામદારો માટે સંગઠન અને સોદાબાજી અધિકારોને પ્રોત્સાહન આપવા માટે મ્યુનિસિપલ અને રાજ્ય સ્તરે કાનૂની અને નિયમનકારી સુધારણા માટે દબાણ.

કામદારોના ગેરવર્તનના આધારે કાનૂની પડકારો ઘણા દેશોમાં શરૂ કરવામાં આવ્યા છે. જ્યારે સંઘોએ કામદાર વર્ગીકરણના પ્રશ્નોને પડકારવામાં કેન્દ્રિય ભૂમિકા લીધી છે, ત્યારે યુકેમાં, જીએમબી, વ્યાવસાયિક ડ્રાઈવરોનું સંઘ, ઉબેર સામે કામદારના ગેરવર્તન માટેના સૌથી મોટા કેસોમાંથી એક કેસમાં સફળતા મળી છે. જીએમબી ટ્રેડ

http://vidyajournal.org

© 2022 Vidya – A Journal of Gujarat University

VIDYA - A JOURNAL OF GUJARAT UNIVERSITY

Peer-Reviewed, Multidisciplinary & Multilingual Journal

ISSN: 2321-1520 **E-ISSN:** 2583-3537

યુનિયનમાં 620,000 થી વધુ સભ્યો છે, જે ડ્રાઇવર્સ, ડિલિવરી કામદારો, સરકારી કર્મચારીઓ અને અન્યનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે, અને યુકે કોર્ટ કેસને ટેકો આપવા માટે મજૂર જૂથોમાં સક્રિય કામગીરી કરી હતી. યુકે સુપ્રીમ કોર્ટે આપેલા ચુકાદા પ્રમાણે ઊબર કંપનીને 30,000 ડ્રાઇવરોના જૂથને કામદારો તરીકે માન્યતા આપવાની ફરજ પડી હતી. તેમને ઓછામાં ઓછું વેતન, વેકેશન પગાર અને અન્ય લાભો માટે હકદાર બનાવ્યા હતા. આખરે ઉબેરે કહ્યું કે આ નિર્ણયથી તેના દેશના તમામ ડ્રાઇવરો માટે વર્ગીકરણ લંબાવશે. જેના અનુસંધાનમાં કંપનીએ તેના નાણાકીય પરિણામોમાં ચુકાદાને લગતા 600 મિલિયન ખર્ચની જાણ કરી હતી.

રાષ્ટ્રના ઘણા રાજ્યો વિવિધ મજૂર કાયદાઓ હેઠળ કામદારોને મળતા સંરક્ષણને વેગ આપી રહ્યા છે. આ કાયદા કામદારોને ઘણી મૂળભૂત ગેરંટી આપે છે; કર્મચારીઓને સમયસર યોગ્ય વેતન મળે તે સુનિશ્ચિત કરવું, કામના વાજબી કલાકો હોય અને ભેદભાવને પાત્ર ન હોય વગેરે વગેરે. ગયા જૂનમાં, સરકારો, એમ્પ્લોયરો અને યુનિયનોએ સર્વસંમતિથી કામના ભાવિ અંગે આઇએલઓના શતાબ્દી ઘોષણાને અપનાવ્યું હતું . આ ઘોષણા બધા કામદારોને ખાતરી આપે છે કે અસરકારક રીતે મજૂર સંરક્ષણ માળખું શું છે, જેમાં યુનિયન સભ્યપદ અને સામૂહિક સોદાબાજીના અધિકાર, કામના કલાકો પર મહત્તમ મર્યાદા, પર્યાપ્ત લઘુત્તમ વેતન અને આરોગ્ય અને સલામતી સંરક્ષણનો સમાવેશ થાય છે. જ્યારે સરકારો આવા પગલાઓને વ્યવહારમાં લાવવા માટે જવાબદાર હોય છે, ત્યારે તે કાર્યરત કરવા માટેના સામાજિક લાઇસન્સના કેન્દ્રમાં છે જે કોઈપણ કંપનીને સ્થિરતા પ્રદાન કરે છે અને શોષણ સામે રક્ષણ આપે છે.

ભારતમાં ઇન્ડિયન ફેડરેશન ઓફ ટ્રાન્સપોર્ટ વર્કર્સ (આઈએફએટી) એ સામાજિક સુરક્ષા પરના ડ્રાફ્ટ કોડ (કેન્દ્રીય) ના નિયમો, 2020 પર ચાલુ પરામર્શ ઉપર શ્રમ અને રોજગાર મંત્રાલયને રજૂઆત કરી છે. મેમોરેન્ડમમાં કહેવામાં આવ્યું છે કે ડ્રાફ્ટ નિયમો પ્લેટફોર્મ કામદારો માટે સાર્વત્રિક સામાજિક સુરક્ષાની જોગવાઈ આપતા નથી. યુનિયનોની માંગ છે કે "નવ વર્ગના કોઈપણ વર્ગ સાથે સંકળાયેલા તમામ કામદારોને પ્લેટફોર્મ કામદારો તરીકે ગણવામાં આવે" અને શરતો એજન્ટ અથવા કોન્ટ્રાક્ટરને ધ્યાનમાં લીધા વિના, બધા સંબંધિત કામદારોને પ્લેટફોર્મ કામદારો માનવા જોઈએ. આ અંગેની રજૂઆત કરનારા સંઘોમાં મુખ્યત્વે ઓલ ઇન્ડિયા ગિગ વર્કર્સ યુનિયન, ઓલ ઇન્ડિયા આઇટી અને આઇટીઇએસ કર્મચારી સંઘ; ઓલ ઇન્ડિયા રેલ્વેમેન્સ ફેડરેશન; હિન્દ મઝદુર સભા; ઇન્ડિયન ફેડરેશન ઓફ એપ્લિકેશન બેઝ્ડ ટ્રાન્સપોર્ટ વર્કર્સ; અને નેશનલ યુનિયન ઓફ સીફર્સર્સ ઓફ ઇન્ડિયા, આઇટી ફોર ચેન્જ સહિત નાગરિક સમાજ સંસ્થાઓનો સમાવેશ થાય છે.

નિષ્કર્ષ : આમ, આ લેખ દ્વારા સમજી શકીએ કે ગિગ અર્થવ્યવસ્થા ચોક્કસપણે ભારતની કાર્ય સંસ્કૃતિમાં રહેલી સુગમતા અને સ્વાયત્તતાને પરિવર્તન તરફ દોરી ગઈ છે. જેમાં એમ્પ્લોયર અને કર્મચારી વચ્ચેના પરંપરાગત સંબંધોને વહેંચવામાં આવે છે. ભારત જેવા વિકાસશીલ દેશમાં, ગિગ અર્થતંત્રના સંભવિત ફાયદા અસંખ્ય બનશે. ખાસ કરીને મહિલાઓ માટે, તે વ્યાવસાયિક અને નાણાકીય સ્વતંત્રતા તરફનું એક મહત્વપૂર્ણ પગલું હોવાનું માને છે. ડિજિટલ લેબર પ્લેટફોર્મ્સનો સૌથી મોટો વિરોધાભાસ એ છે કે તેમાં સફળતા ખૂબ જ દેખાય છે (દા.ત. ફ્રીલાન્સર્સના પ્રોફાઇલ પૃષ્ઠો પરની માહિતી દ્વારા) જેના પરિણામે નવા આવનારાઓને ઘણી વાર જોડાવા માટે લાલચ આપવામાં આવે છે. પરંતુ હકીકતમાં આ બજારમાં સ્થાન મેળવવું એક મોટો પડકાર છે. માટે નવા પ્રવેશકારોએ અનિશ્ચિતતા અને ડિજિટલ પ્રતિષ્ઠાના અભાવને દૂર કરવાની જરૂર છે. અને આ ડિજિટલ અસ્પષ્ટતાના વિસ્તરણના સંદર્ભમાં, આઇએલોએ ગ્રાહકો અને સેવા પ્રદાતાઓ વચ્ચેના વ્યવહારમાં મધ્યસ્થી કરવા માટે, ફ્રીલાન્સ પ્લેટફોર્મ કાર્ય અને જાહેરમાં માલિકીની, ઓપન સૉફ્ટવેરના ઉપયોગની સામૂહિક સંસ્થાની જાહેરમાં હિમાયત કરવી જોઈએ. ગીગ ઇકોનોમીનો વિષય એક ક્ષેત્ર તરીકે વિકસી રહ્યો છે,જેમાં શૈક્ષણિક અને વિશ્લેષણાત્મક અભિગમની આવશ્યકતા જણાઈ રહી છે. જેથી ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ ૪.0 નો વિકાસ એ ગીગ ઈકોનોમીનો ઉદ્ભવ ગણાવી શકાય. ગીગ અર્થતંત્રના ઝડપી વિકાસને જોતાં પ્લેટફોર્મ્સના નિયમન માટે તેને એક વ્યાપક, બહુપક્ષીય અભિગમની જરૂર છે. માટે એકવીસમી

http://vidyajournal.org

© 2022 Vidya – A Journal of Gujarat University

ISSN: 2321-1520 **E-ISSN:** 2583-3537

સદીમાં કાર્ય અને સામાજિક સુરક્ષાના પડકારોનો સામનો કરવા માટે ડિજિટલ લેબર પર નવું આંતરરાષ્ટ્રીય અધિવેશન આવશ્યક છે.

સંદર્ભસૂચી

1. Covid-19: and relief measures for gig workers in India. (2020, April 14). Tandem Research. https://tandemresearch.org/blog/covid19-and-relief-measures-for-gig-workers-in-india
2. GD Topic: Gig Economy - Statistics, Why is it growing, Pros & Cons, Impact of Covid 19. (2021).www.mbauniverse.com.https://www.mbauniverse.com/group-discussion/topic/business-economy/gig-economy
3. Gig, Platform Workers' Unions Write to Labour Ministry Demanding Universal Social Security. (2020,December22).NewsClick.https://www.newsclick.in/Gig-Platform-Workers-Unions-Write-Labour-Ministry-Demanding-Universal-Social-Security
4. Hiranandani, N. (2020, December 10). India's gig workforce is on the ascent. @Businessline. https://www.thehindubusinessline.com/opinion/indias-gig-workforce-is-on-the-ascent/article33300755.ece
5. Kaitharath, T. J. (2019). Gig economy: Choice or necessity? Journal of Management Research andAnalysis,6(1),1.https://www.academia.edu/43154603/Gig_economy_Choice_or_necessity
6. Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. Technological Forecasting and Social Change, 137(C), 241–248. https://ideas.repec.org/a/eee/tefoso/v137y2018icp241-248.html
7. Kessler, S. (2019). Gigged : the gig economy, the end of the job and the future of work. Random House Business Books.
8. Lourdes Mella Méndez, & Carby-Hall, J. (2020). Labour law and the gig economy : challenges posed by the digitalisation of labour processes. Routledge.
9. Monga,P.(2020,January16).GigEconomy-Shapingthefutureofwork.https://www.investindia.gov.in/team-india-blogs/gig-economy-shaping-future-work
10. Mulcahy, D. (2017). The gig economy : the complete guide to getting better work, taking more time off, and financing the life you want. Amacom, American Management Assoication.
11. Narula, T., & Sadhana, D. (2017). Digitalization in India. International Journal on Emerging Technologies (Special Issue NCETST-2017), 8(1), 298–303. https://www.researchtrend.net/ijet/pdf/70-S-806.pdf
12. Snider, L. (2018). Enabling Exploitation: Law in the Gig Economy. Critical Criminology, 26(4), 563–577. https://doi.org/10.1007/s10612-018-9416-9
13. Uber set to recognize UK union while keeping worker model. (2021, May 26). Hindustan Times. https://www.hindustantimes.com/business/uber-set-to-recognize-uk-union-while-keeping-worker-model-101622031660560.html.

http://vidyajournal.org

© 2022 Vidya – A Journal of Gujarat University