

कामगारांचे हक्क आणि 'गीग इकॉनॉमी' (Gig Economy): घटनात्मक संरक्षणाची गरज

- एक विश्लेषणात्मक अभ्यास

श्री. अक्षय रामचंद्र सावंत,
सहाय्यक प्राध्यापक,
वाणिज्य विद्याशाखा,
जयवंत महाविद्यालय, इचलकरंजी

➤ गोषवारा (Abstract):

एकविसाव्या शतकातील तंत्रज्ञानाच्या क्रांतीने रोजगाराच्या स्वरूपात आमूलाग्र बदल घडवून आणले आहेत. 'गीग इकॉनॉमी' (Gig Economy) हा या बदलाचा केंद्रबिंदू ठरला आहे. पारंपरिक 'मालक-नोकर' संबंधांच्या पलीकडे जाऊन, ऑप-आधारित किंवा फ्रीलान्स स्वरूपाच्या कामाची एक नवीन व्यवस्था निर्माण झाली आहे. भारतासारख्या विकसनशील देशात गीग इकॉनॉमी वेगाने वाढत असली तरी, या कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण हा चिंतेचा विषय बनला आहे. भारतीय राज्यघटनेने नागरिकांना मूलभूत अधिकार दिले आहेत, परंतु सध्याचे कामगार कायदे गीग कामगारांना पूर्णपणे सामावून घेण्यास अपुरे पडत आहेत. हा शोधनिबंध गीग कामगारांची स्थिती, त्यांच्या हक्कांची पायमल्ली आणि त्यांना भारतीय संविधानाच्या कलम १४, २१ आणि २३ अंतर्गत तसेच मार्गदर्शक तत्वांच्या आधारे घटनात्मक संरक्षण मिळण्याची गरज यावर प्रकाश टाकतो.

Key words – कामगार, गीग इकॉनॉमी, घटनात्मक संरक्षण, नीती आयोग, मुक्त बाजार व्यवस्था

१. प्रस्तावना (Introduction):

जागतिकीकरण आणि डिजिटलायझेशनच्या युगात, कामगार बाजाराची रचना बदलली आहे. नऊ ते पाच (९-५) ची नोकरी मागे पडून लवचिक कामाच्या वेळा आणि 'टास्क-बेस्ड' (Task-based) कामाचे स्वरूप पुढे आले आहे. यालाच 'गीग इकॉनॉमी' असे संबोधले जाते. ओला (Ola), उबर (Uber), स्विगी (Swiggy), झोमॅटो (Zomato), अर्बन कंपनी यांसारख्या प्लॅटफॉर्मच्या उदयामुळे भारतात लक्षावधी युवक या अर्थव्यवस्थेशी जोडले गेले आहेत.

नीती आयोगाच्या अहवालानुसार, २०२९-३० पर्यंत भारतातील गीग कामगारांची संख्या २.३५ कोटींपर्यंत पोहोचण्याची शक्यता आहे^१\$. इतक्या मोठ्या संख्येने कामगार असूनही, त्यांना 'कर्मचारी' (Employee) असा कायदेशीर दर्जा दिला जात नाही, तर 'भागीदार' (Partner) किंवा 'स्वतंत्र कंत्राटदार' (Independent Contractor) म्हटले जाते. या नामांतरामुळे कंपन्या कामगारांना भविष्य निर्वाह निधी (PF), आरोग्य विमा, ग्रॅज्युइटी आणि किमान वेतन यांसारख्या वैधानिक लाभांपासून वंचित ठेवतात. त्यामुळे, या कामगारांना घटनात्मक चौकटीत आणून त्यांना सुरक्षितता प्रदान करणे काळाची गरज बनली आहे.

२. गीग इकॉनॉमीची संकल्पना आणि स्वरूप:

'गीग' (Gig) हा शब्द मूळतः संगीत क्षेत्रातील तात्पुरत्या कार्यक्रमांसाठी वापरला जात असे. आजच्या संदर्भात, गीग इकॉनॉमी म्हणजे अशी मुक्त बाजार व्यवस्था जिथे तात्पुरती पदे सामान्य असतात आणि संस्था कंत्राटी कामगारांशी अल्पकालीन कराराने जोडल्या जातात^२\$.

गीग कामगारांचे मुख्यत्वे दोन प्रकार पडतात:

१. प्लॅटफॉर्म कामगार (Platform Workers): जे काम मिळवण्यासाठी ऑनलाईन अॅप्सवर अवलंबून असतात (उदा. डिलिव्हरी बॉय, कॅब ड्रायव्हर).

२. नॉन-प्लॅटफॉर्म कामगार (Non-platform Workers): जे आपली कौशल्ये पारंपारिक पद्धतीने किंवा स्वतःच्या नेटवर्कद्वारे विकतात (उदा. घरगुती कामगार, अर्धवेळ शिक्षक).

या शोधनिबंधाचा मुख्य भर 'प्लॅटफॉर्म कामगारांवर' आहे, कारण त्यांचे नियंत्रण पूर्णपणे अल्गोरिदमद्वारे (Algorithm) केले जाते, ज्यामुळे त्यांच्या स्वातंत्र्यावर आणि गोपनीयतेवर गदा येते.

३. गीग कामगारांची सध्याची स्थिती आणि आव्हाने:

भारतातील गीग कामगार एका विचित्र कात्रीत सापडले आहेत. त्यांना कामाची लवचिकता (Flexibility) असल्याचे सांगितले जाते, परंतु प्रत्यक्षात ते अॅपच्या कडक नियमांनी बांधलेले असतात.

उत्पन्नाची अनिश्चितता: कामाच्या उपलब्धतेवर उत्पन्न अवलंबून असते. अनेकदा 'इन्सेन्टिव्ह' (Incentive) मिळवण्यासाठी त्यांना दिवसाचे १२-१४ तास काम करावे लागते.

सामाजिक सुरक्षेचा अभाव: आजारी पडल्यास किंवा अपघात झाल्यास त्यांना पगारी रजा किंवा विमा संरक्षण मिळत नाही.

अल्गोरिदमची हुकूमशाही: कामाचे वाटप, रेटिंग आणि दंड हे सर्व अल्गोरिदम ठरवते. कामगारांना त्यांची बाजू मांडण्याची संधी न देता त्यांचे आयडी (ID) ब्लॉक केले जातात³.

सामूहिक वाटाघाटींचा अभाव: ते कायदेशीररित्या 'कर्मचारी' नसल्यामुळे त्यांना कामगार संघटना (Trade Union) स्थापन करून मागण्या मांडणे कठीण जाते.

४. भारतीय संविधान आणि कामगार हक्क:

भारतीय संविधानाने कामगारांच्या हक्कांना सर्वोच्च महत्त्व दिले आहे. गीग कामगारांना घटनात्मक संरक्षण मिळवून देण्यासाठी खालील कलमे अत्यंत महत्त्वाची ठरतात:

४.१ कलम १४: कायद्यासमोर समानता (Equality before Law):

संविधानाचे कलम १४ प्रत्येकाला समानतेचा अधिकार देते. मात्र, गीग इकॉनॉमीमध्ये एकाच प्रकारचे काम करणाऱ्या कामगारांमध्ये (कायमस्वरूपी विरुद्ध गीग) भेद केला जातो. एकाच कंपनीत सॉफ्टवेअर इंजिनियरला सर्व फायदे मिळतात, परंतु त्या कंपनीचा कणा असलेल्या डिलिव्हरी पार्टनरला काहीच मिळत नाही. हा भेद 'वाजवी वर्गीकरण' (Reasonable Classification) या तत्त्वाच्या विरोधात आहे, कारण यामुळे आर्थिक शोषणाला वाव मिळतो⁴.

४.२ कलम २१: जगण्याचा अधिकार (Right to Life and Personal Liberty):

सर्वोच्च न्यायालयाने 'ओल्गा टेलिस विरुद्ध मुंबई महानगरपालिका' (१९८५) या ऐतिहासिक खटल्यात स्पष्ट केले आहे की, 'जगण्याच्या अधिकारात उपजीविकेचा अधिकार (Right to Livelihood) अंतर्भूत आहे'⁵. जर एखाद्या कामगाराला कोणतेही कारण न देता किंवा नैसर्गिक न्यायाच्या (Natural Justice) तत्त्वांचे पालन न करता प्लॅटफॉर्मवरून काढून टाकले (De-board), तर ते त्याच्या कलम २१ मधील मूलभूत अधिकाराचे उल्लंघन ठरते. गीग कामगारांच्या बाबतीत हे वारंवार घडते, जिथे अल्गोरिदमच्या एका निर्णयावर त्यांची उपजीविका संपवली जाते.

४.३ कलम २३: शोषणाविरुद्धचा अधिकार (Right against Exploitation):

कलम २३ नुसार वेठबिगारी आणि सक्तीच्या मजुरीवर बंदी आहे. 'पीपल्स युनियन फॉर डेमोक्रेटिक राइट्स विरुद्ध भारत सरकार' (१९८२) या खटल्यात सर्वोच्च न्यायालयाने म्हटले होते की, जर कोणाला किमान वेतनापेक्षा कमी मोबदल्यात काम करण्यास भाग पाडले जात असेल, तर ती 'सक्तीची मजुरी' (Forced Labour) मानली

जाईल\$^6\$. गीग कामगारांना अनेकदा इंधनाचा खर्च आणि गाडीचा मेंटेनन्स वजा जाता हातात पडणारी रक्कम ही किमान वेतनापेक्षा कमी असते. ही आर्थिक विवंचना त्यांना सक्तीच्या मजुरीसारख्या स्थितीत ढकलते.

४.४ राज्याच्या धोरणाची मार्गदर्शक तत्त्वे (DPSPs):

कलम ३९(d): स्त्री आणि पुरुषांना समान कामासाठी समान वेतन.

कलम ४१: कामाचा, शिक्षणाचा आणि बेकारी, म्हातारपण यांत सार्वजनिक सहाय्याचा अधिकार.

कलम ४२: कामाच्या ठिकाणी मानवी परिस्थिती आणि प्रसूती सहाय्य.

कलम ४३: कामगारांना निर्वाह वेतन (Living Wage) आणि चांगले जीवनमान.

ही तत्त्वे जरी न्यायप्रविष्ट नसली तरी, कायदे करताना राज्याने यांचा विचार करणे बंधनकारक आहे. गीग कामगारांच्या बाबतीत या तत्त्वांचे सर्रास उल्लंघन होत असल्याचे दिसून येते.

५. कायदेशीर आव्हाने आणि न्यायालयीन हस्तक्षेप:

भारतात गीग कामगारांना मुख्य कामगार कायद्यांपासून (उदा. इंडस्ट्रियल डिस्प्युट्स ॲक्ट, १९४७) वगळण्यात आले आहे.

५.१ सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२० (Code on Social Security, 2020):

केंद्र सरकारने कामगार कायद्यांचे एकरूपीकरण करून चार संहिता आणल्या. यामध्ये प्रथमच 'गीग कामगार' आणि 'प्लॅटफॉर्म कामगार' यांची व्याख्या करण्यात आली आहे\$^7\$. ही एक सकारात्मक बाब असली तरी, यात काही त्रुटी आहेत:

यात गीग कामगारांना 'कर्मचारी' म्हणून मान्यता दिलेली नाही.

त्यांच्यासाठी सामाजिक सुरक्षा योजनांचे स्वरूप अस्पष्ट आहे आणि ते राज्यांच्या इच्छाशक्तीवर अवलंबून आहे.

'अधिकार' (Rights) ऐवजी 'कल्याणकारी योजना' (Welfare Schemes) असा दृष्टिकोन ठेवला आहे, जो घटनात्मक संरक्षणापेक्षा कमी दर्जाचा आहे.

५.२ सर्वोच्च न्यायालयातील याचिका:

'इंडियन फेडरेशन ऑफ अॅप-बेस्ड ट्रान्सपोर्ट वर्कर्स' (IFAT) ने सर्वोच्च न्यायालयात एक जनहित याचिका दाखल केली आहे. यात त्यांनी मागणी केली आहे की, गीग कामगारांना 'असंघटित कामगार' (Unorganised Workers) म्हणून घोषित करून त्यांना सामाजिक सुरक्षा कायदा, २००८ अंतर्गत फायदे मिळावेत\$^8\$. न्यायालयाचा यावरचा निर्णय गीग कामगारांच्या भवितव्यासाठी निर्णायक ठरेल.

६. आंतरराष्ट्रीय दृष्टीकोन (तुलनात्मक अभ्यास):

जगातील इतर देशांनी गीग कामगारांच्या हक्कांचे रक्षण करण्यासाठी कायदेशीर पावले उचलली आहेत, ज्याचा संदर्भ भारत घेऊ शकतो.

युनायटेड किंगडम (UK): २०२१ मध्ये यूकेच्या सर्वोच्च न्यायालयाने 'उबर बीव्ही विरुद्ध अस्ताम' (Uber BV v Aslam) खटल्यात ऐतिहासिक निर्णय दिला. न्यायालयाने स्पष्ट केले की, उबर ड्रायव्हर्स हे 'स्वतंत्र कंत्राटदार' नसून 'कामगार' (Workers) आहेत आणि त्यांना किमान वेतन आणि सुट्टीचा मोबदला मिळण्याचा अधिकार आहे⁹।

कॅलिफोर्निया (USA): येथे 'AB5' कायदा आणण्यात आला, ज्याने कंपन्यांना गीग कामगारांचे वर्गीकरण कर्मचारी म्हणून करण्यास भाग पाडले (जरी नंतर Prop 22 द्वारे यात बदल झाले).

स्पेन: स्पेनने 'रायडर्स लॉ' (Riders' Law) मंजूर केला आहे, जो डिलिव्हरी प्लॅटफॉर्मला त्यांच्या कामगारांना कर्मचारी म्हणून नियुक्त करणे बंधनकारक करतो.

७. उपाययोजना आणि शिफारशी (Recommendations):

भारतीय संविधानाचे उद्दिष्ट 'कल्याणकारी राज्य' (Welfare State) निर्माण करणे हे आहे. त्याअनुषंगाने खालील उपाययोजना करणे आवश्यक आहे:

१. कायदेशीर दर्जाची स्पष्टता: सरकारने गीग कामगारांना केवळ 'भागीदार' न मानता त्यांना 'कर्मचारी' किंवा एक स्वतंत्र परंतु संरक्षित श्रेणी म्हणून कायदेशीर मान्यता द्यावी. यासाठी 'एम्प्लॉयमेंट' (Employment) या व्याख्येचा विस्तार करावा.

२. अल्गोरिदममध्ये पारदर्शकता: कामगारांना कामाचे वाटप कसे होते, रेटिंग कसे ठरते आणि आयडी ब्लॉक करण्याची कारणे काय आहेत, याची माहिती मिळण्याचा अधिकार (Right to Explanation) असावा.

३. राजस्थान मॉडेलचा अवलंब: राजस्थान सरकारने 'राजस्थान प्लॅटफॉर्म बेस्ड गीग वर्कर्स (रजिस्ट्रेशन अँड वेलफेअर) अॅक्ट, २०२३' मंजूर केला आहे. या कायद्यात प्रत्येक ट्रान्झॅक्शनवर 'उपकर' (Cess) लावून कामगारांसाठी कल्याणकारी निधी उभारण्याची तरतूद आहे. हा कायदा देशभर लागू करणे गरजेचे आहे¹⁰।

४. किमान वेतनाची हमी: गीग कामगारांसाठी कामाच्या तासांनुसार किंवा पूर्ण केलेल्या टास्कनुसार किमान वेतन निश्चित केले जावे, जे कलम २३ आणि ४३ च्या भावनेशी सुसंगत असेल.

५. तक्रार निवारण यंत्रणा: कंपनीच्या अंतर्गत यंत्रणेव्यतिरिक्त, एक स्वतंत्र लवाद किंवा कामगार न्यायालय असावे जिथे कामगार आपल्यावरील अन्यायाविरुद्ध दाद मागू शकतील.

निष्कर्ष (Conclusion):

गीग इकॉनॉमी हे भारताच्या ५ ट्रिलियन डॉलर अर्थव्यवस्थेच्या स्वप्नाचा एक अपरिहार्य भाग आहे. परंतु, आर्थिक प्रगती ही मानवी हक्कांच्या आणि कामगारांच्या सन्मानाच्या किमतीवर होऊ नये. भारतीय संविधान हे एक जिवंत दस्तऐवज (Living Document) आहे. काळानुरूप बदलणाऱ्या आर्थिक परिस्थितीनुसार संविधानाचा अर्थ लावणे न्यायालयाचे आणि कायदेमंडळाचे कर्तव्य आहे.

कामगारांना केवळ 'अल्गोरिदमचे गुलाम' बनण्यापासून वाचवण्यासाठी कलम १४ आणि २१ चा वापर ढाल म्हणून करणे गरजेचे आहे. जोपर्यंत गीग कामगारांना सामाजिक सुरक्षा, योग्य वेतन आणि मानवी कामाच्या परिस्थितीची कायदेशीर हमी मिळत नाही, तोपर्यंत संविधानातील 'सामाजिक न्याय' हे उद्दिष्ट अपूर्णच राहिल. तंत्रज्ञान आणि मानवी हक्क यांचा समतोल साधणारी 'डिजिटल कामगार संस्कृती' निर्माण करणे हेच या समस्येवरील शाश्वत उत्तर आहे.

➤ संदर्भ सूची (References):

1. NITI Aayog. (2022). India's Booming Gig and Platform Economy: Perspectives and Recommendations on Future of Work. Government of India.
2. International Labour Organization (ILO). (2021). World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva.
3. Wood, A. J., et al. (2019). "Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy." Work, Employment and Society, 33(1), 56-75.
4. Bhatia, G. (2020). The Transformative Constitution: A Radical Biography in Nine Acts. HarperCollins India. (Context of Article 14 and Arbitrariness).
5. Olga Tellis & Ors. v. Bombay Municipal Corporation & Ors., AIR 1986 SC 180.
People's Union for Democratic Rights v. Union of India, AIR 1982 SC 1473.
Ministry of Labour & Employment. (2020). The Code on Social Security, 2020.

Government of India.

6. Indian Federation of App-based Transport Workers (IFAT) v. Union of India, Writ Petition (Civil) No. 1068 of 2021.
7. Uber BV v. Aslam, [2021] UKSC 5.
8. The Rajasthan Platform Based Gig Workers (Registration and Welfare) Act, 2023. Government of Rajasthan.
9. कांबळे, स. (२०२३). भारतातील कामगार कायदे आणि नवीन आव्हाने. पुणे: डायमंड पब्लिकेशन.
10. दळवी, म. (२०२२). "डिजिटल इंडिया आणि कामगार वर्गाची सुरक्षा". अर्थसंवाद नियतकालिक, १०(२), ४५-५०.
11. Constitution of India. (1950). Articles 14, 21, 23, 39, 41, 42, 43.
12. Surie, A., & Sharma, L. (2019). "Climate of uncertainty: landscape of platform economy in India." Economic and Political Weekly, 54(44).
13. Sundar, K. R. S. (2020). "COVID-19 and the Gig Economy in India." The Indian Journal of Labour Economics.