REVIEW OF RESEARCH
ISSN: 2249-894X
IMPACT FACTOR : 5.7631(UIF)
VOLUME - 13 | ISSUE - 11 | AUGUST - 2024

गिग अर्थव्यवस्था आणि पारंपरिक रोजगारावर तिचा परिणाम : भारताच्या संदर्भात

डॉ. राधेशाम पी. चौधरी
सहयोगी प्राध्यापक, वाणिज्य विभाग,
शिवरामजी मोघे कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय, केळापूर (पांढरकवडा), जिल्हा यवतमाळ .

सारांश:

या संशोधन लेखात गिग अर्थव्यवस्थेच्या वाढीचे आणि तिच्या पारंपरिक रोजगार व्यवस्थांवरील परिणामांचे विश्लेषण करण्यात आले आहे. विशेषतः भारताच्या संदर्भासह सन २०२३ पर्यंतच्या जागतिक घडामोडींवर लक्ष केंद्रित केले आहे. धोरण अहवाल, कामगार बाजाराचा अंदाज आणि आंतरराष्ट्रीय संस्थांच्या अभ्यासांच्या आधारे गिग कामगारांच्या संख्येचे परिमाण, अपेक्षित वाढ आणि क्षेत्रनिहाय वितरण यांचे संख्यात्मक पुरावे एकत्रितपणे मांडले आहेत. तसेच गिग कामाचा रोजगारनिर्मिती, रोजगाराची गुणवत्ता, कामगार हक्क आणि सामाजिक संरक्षण यांवरील प्रभाव तपासला आहे. भारतात, नीती आयोगाच्या अंदाजानुसार सन २०२०–२१ मध्ये सुमारे ७.७ दशलक्ष गिग कामगार कार्यरत होते, जे एकूण कामगार शक्तीच्या सुमारे १.५ टक्के होते. सन २०२९–३० पर्यंत ही संख्या सुमारे २३.५ दशलक्षांपर्यंत पोहोचेल, असा अंदाज वर्तविण्यात आला आहे. या आकडेवारीवरून पारंपरिक नियोक्ता–कर्मचारी संबंधांच्या पलीकडे संरचनात्मक विस्तार वेगाने होत असल्याचे स्पष्ट होते. जागतिक पातळीवर, मागील दशकात डिजिटल कामगार व्यासपीठांची संख्या सुमारे पाच पट वाढली आहे. सन २०२३ पर्यंत किमान ५४५ ऑनलाइन गिग व्यासपीठे १८६ देशांमध्ये कार्यरत होती. त्यापैकी सुमारे ४० टक्के व्यासपीठ वाहतूक कमी आणि मध्यम उत्पन्न गटातील देशांकडून येत असल्याचे आढळते. उपलब्ध पुरावे दर्शवितात की गिग कामामुळे कामगार बाजारातील लवचिकता वाढते आणि उत्पन्नाच्या संधींमध्ये प्रवेश सुलभ होतो. तथापि, यामुळे कामकाजाचा इतिहास विखंडित होणे, रोजगार सुरक्षिततेत घट, उत्पन्नातील अस्थिरता आणि मानक रोजगार करारांच्या तुलनेत सामाजिक सुरक्षा सुविधांमध्ये मर्यादित प्रवेश अशा समस्या उद्भवतात. या अध्ययनाचा निष्कर्ष असा आहे की गिग अर्थव्यवस्था पारंपरिक रोजगाराला पूरक ठरते; परंतु त्याच वेळी ती विद्यमान संरचनेत बदल आणि व्यत्ययही निर्माण करते. त्यामुळे लवचिकता टिकवून ठेवत गिग कामगारांना मूलभूत संरक्षणाचा विस्तार करणारी संतुलित नियमनव्यवस्था आवश्यक असल्याचे प्रतिपादन करण्यात आले आहे.

मुख्य शब्द : *गिग अर्थव्यवस्था, डिजिटल कामगार व्यासपीठे, पारंपरिक रोजगार, कामगार बाजार, रोजगार लवचिकता, सामाजिक सुरक्षा, कामगार हक्क.*

प्रस्तावना:

गिग अर्थव्यवस्था म्हणजे अल्पकालीन कामे, स्वतंत्र प्रकल्प आणि डिजिटल व्यासपीठांच्या माध्यमातून पुरविले जाणारे काम यांवर आधारित कामगार बाजार व्यवस्था होय. या व्यवस्थेत स्थिर आणि दीर्घकालीन नियोक्ता–कर्मचारी करारांऐवजी तात्पुरत्या आणि मागणीनुसार उपलब्ध होणाऱ्या कामास प्राधान्य दिले जाते. परिवहन, अन्न वितरण, रसद सेवा, व्यावसायिक सेवा आणि ऑनलाइन स्वतंत्र

काम अशा क्षेत्रांतील डिजिटल व्यासपीठांनी लाखो कामगारांना मागणीनुसार काम उपलब्ध करून दिले आहे. त्याचबरोबर उद्योगसंस्थांना लवचिक पद्धतीने आणि तुलनेने कमी स्थिर खर्चात कामगार उपलब्ध करून घेण्याची सुविधा मिळाली आहे.

भारतात ही प्रवृत्ती राईड-हेलिंग सेवा, ई-कॉमर्स रसद सेवा, अन्न व किराणा वितरण, गृहसेवा आणि ऑनलाइन सूक्ष्म काम अशा क्षेत्रांत अत्यंत स्पष्टपणे दिसून येते. तथापि, या वाढीसोबतच वेतनातील अस्थिरता, अल्गोरिदमची अपारदर्शकता, सामूहिक सौदाशक्तीचा अभाव आणि पारंपरिक सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थेतून वगळले जाणे या बाबींविषयी चिंता वाढल्या आहेत. विशेषतः जेव्हा गिग काम अधिक सुरक्षित आणि नियमित वेतनाधारित रोजगाराची जागा घेते किंवा त्यास पर्याय ठरते, तेव्हा या समस्या अधिक ठळक होतात.

हा अध्ययन सन २०२३ पर्यंतच्या स्थितीच्या आधारे गिग अर्थव्यवस्थेची अवस्था आणि तिचा पारंपरिक रोजगारावर होणारा परिणाम यांचे विश्लेषण करतो. भारताला मध्यवर्ती उदाहरण म्हणून घेत, जागतिक प्रवृत्तींच्या संदर्भात त्याचे स्थान स्पष्ट करण्यात आले आहे. या लेखात पुढील तीन प्रश्नांचा विचार करण्यात आला आहे:

(१) गिग कामगार शक्तीचे परिमाण किती आहे आणि ती किती वेगाने वाढत आहे?

(२) गिग काम पारंपरिक रोजगाराशी रोजगारसंख्या आणि रोजगारगुणवत्ता या दृष्टीने कसा परस्परसंवाद साधते?

(३) सन २०२३ पर्यंत या परिवर्तनाला प्रतिसाद म्हणून कोणत्या धोरणात्मक आणि संस्थात्मक उपाययोजना उदयास आल्या?

अध्ययनाची उद्दिष्टे:

१) सन २०२३ पर्यंत उपलब्ध असलेल्या अद्ययावत संख्यात्मक अंदाजांच्या आधारे, विशेषतः भारतातील गिग कामगार शक्तीचे परिमाण आणि वाढ सादर करणे.

२) गिग कामाचा पारंपरिक रोजगारावर रोजगारनिर्मिती, रोजगारविस्थापन, कामाच्या अटी आणि सामाजिक संरक्षण या दृष्टीने होणारा परिणाम विश्लेषित करणे.

३) गिग कामगारांना कामगार कायदे आणि सामाजिक संरक्षणाच्या चौकटीत समाविष्ट करण्याच्या उद्देशाने राबविण्यात आलेल्या नियामक आणि धोरणात्मक प्रतिसादांचे मूल्यमापन करणे.

साहित्य समीक्षा:

डिजिटल व्यासपीठांवरील काम आणि गिग अर्थव्यवस्थेवरील प्रारंभीच्या संशोधनात कामगार बाजारातील लवचिकता वाढविणे आणि उद्योजकतेच्या नव्या संधी निर्माण करणे या सकारात्मक पैलूंवर प्रकाश टाकण्यात आला. तथापि, त्याचबरोबर असुरक्षितता, कामगारांच्या वर्गीकरणातील अस्पष्टता आणि कामगार मानकांतील ह्रास यांसारख्या जोखमींचाही उल्लेख करण्यात आला. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या अहवालांनुसार गिग कामगार हे रोजगार आणि स्वयंरोजगार यांच्या दरम्यानच्या "करड्या क्षेत्रात" कार्य करतात. त्यांना किमान वेतन, कामाचे तास नियमन किंवा सामाजिक विमा यांसारख्या मूलभूत हक्कांची स्पष्ट हमी अनेकदा उपलब्ध नसते. भारतीय संदर्भात अलीकडील अनुभवाधारित आणि धोरणात्मक अभ्यासांनी गिग कामाच्या वाढीची क्षमता तसेच त्यातील असुरक्षितता या दोन्ही बाबींवर भर दिला आहे. सन २०२२ मधील नीती आयोगाचा भारतातील गिग आणि व्यासपीठ अर्थव्यवस्थेवरील महत्त्वपूर्ण अहवाल मूलभूत अंदाज सादर करतो आणि सन २०३० पर्यंत लक्षणीय विस्ताराचा अंदाज व्यक्त करतो. त्याचबरोबर कौशल्यविकास, सामाजिक संरक्षण आणि नियामक स्पष्टता यांसाठी उपाययोजना सुचवितो. भारतातील गिग अर्थव्यवस्थेवरील विश्लेषणात्मक अभ्यास असे दर्शवितात की गिग आणि व्यासपीठ काम रोजगार आणि सकल देशांतर्गत उत्पादन वाढविण्यात योगदान देऊ शकते; परंतु योग्य नियमन नसल्यास पारंपरिक, सुरक्षित आणि औपचारिक रोजगाराच्या स्वरूपाला कमकुवत करू शकते. सन २०२३ मधील जागतिक विश्लेषण, जसे की जागतिक बँकेचा ऑनलाइन गिग कामावरील अहवाल, विकसनशील देशांमध्ये गिग कामाच्या मागणीत झालेल्या झपाट्याने वाढीची नोंद करतो. ही वाढ डिजिटलायझेशन, दूरस्थ कामाची वाढ आणि खर्चविषयक विचारांमुळे प्रेरित आहे. त्याच वेळी पुरेशा कामगार संरक्षणाविना मोठ्या कामगार गटाच्या निर्मितीचा धोका अधोरेखित करण्यात आला आहे. या निष्कर्षांमुळे गिग अर्थव्यवस्था ही पारंपरिक रोजगार व्यवस्थांसाठी एक संधी तसेच एक आव्हान असल्याचे स्पष्ट होते.

संशोधन पद्धती :

या संशोधन लेखात सन २०२३ पर्यंत उपलब्ध असलेल्या धोरणात्मक अहवाल, संस्थात्मक प्रकाशने आणि विश्लेषणात्मक अभ्यास यांमधील दुय्यम आकडेवारीचा उपयोग करण्यात आला आहे. प्रमुख स्रोतांमध्ये भारतासंदर्भातील नीती आयोगाचा भारताची वेगाने वाढणारी गिग आणि व्यासपीठ अर्थव्यवस्था (सन २०२२) हा अहवाल, पत्रकार माहिती कार्यालयाच्या प्रसिद्धिपत्रिका आणि गिग कामगारांच्या संख्येचे तसेच भावी अंदाजांचे संक्षिप्त विवेचन करणारे अहवाल यांचा समावेश आहे. जागतिक स्तरावर आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेचे डिजिटल कामगार व्यासपीठांवरील विश्लेषण, जागतिक बँकेचे सन २०२३ मधील ऑनलाइन गिग कामावरील प्रसिद्धिपत्र आणि अहवाल, तसेच जागतिक व्यासपीठ नकाशांकन अभ्यासांचा आधार घेण्यात आला आहे. याशिवाय भारतीय गिग अर्थव्यवस्थेची वाढ, आव्हाने आणि धोरणात्मक परिणाम यांवरील विश्लेषणात्मक लेखांचा उपयोग करून उत्पन्न स्थैर्य, रोजगार सुरक्षितता आणि पारंपरिक कर्मचाऱ्यांच्या तुलनेत गिग कामगारांच्या धारणा यांविषयी अनुभवाधारित निरीक्षणे संकलित करण्यात आली आहेत. सन २०२३ या वर्षावर लक्ष केंद्रीत केल्यामुळे वर्णनात्मक विश्लेषणात त्या वर्षापूर्वी किंवा त्या वर्षादरम्यान उपलब्ध असलेल्या ताज्या आकडेवारीचा उपयोग करण्यात आला आहे, तर दीर्घकालीन प्रवृत्ती स्पष्ट करण्यासाठीच भावी अंदाजांचा मर्यादित वापर करण्यात आला आहे. कामगार शक्तीचे परिमाण, क्षेत्रनिहाय संरचना आणि अपेक्षित वाढ यांचे सारांश सादर करण्यासाठी वर्णनात्मक सांख्यिकीचा उपयोग करण्यात आला असून, या प्रवृत्तींचा पारंपरिक रोजगारावर होणाऱ्या परिणामांशी संबंध स्पष्ट करण्यासाठी गुणात्मक समन्वित विश्लेषणाचा अवलंब करण्यात आला आहे.

गिग अर्थव्यवस्था आणि पारंपरिक रोजगारावर तिचा परिणाम :

नीती आयोगाच्या अंदाजानुसार सन २०२०–२१ मध्ये भारतात सुमारे ७.७ दशलक्ष (७७ लाख) कामगार गिग आणि व्यासपीठाधारित कामात कार्यरत होते. हे प्रमाण बिगर कृषी कामगार शक्तीच्या सुमारे २.६ टक्के आणि एकूण कामगार शक्तीच्या सुमारे १.५ टक्के होते. पुढे सन २०२९–३० पर्यंत ही संख्या सुमारे २३.५ दशलक्ष (२.३५ कोटी) होईल, असा अंदाज आहे. त्या वेळी गिग कामगार बिगर कृषी कामगार शक्तीच्या सुमारे ६.७ टक्के आणि एकूण रोजगाराच्या सुमारे ४.१ टक्के असतील.

इतर अभ्यासांनुसार सन २०११–१२ मध्ये गिग कामगारांची संख्या सुमारे २.५ दशलक्ष होती. ती सन २०१९–२० पर्यंत वाढून सुमारे ६.८ ते ७.० दशलक्ष झाली. यावरून महामारीपूर्व काळात गिग कामात दुहेरी अंकी चक्रवाढ वार्षिक वाढ झाली होती. काही अंदाजांनुसार मध्य २०२० च्या दशकात सुमारे १२ दशलक्ष लोक गिग कामात असतील आणि सन २०३० पर्यंत सुमारे ९० दशलक्ष बिगर कृषी रोजगारांना या क्षेत्रातून आधार मिळू शकतो.

क्षेत्रनिहाय आणि कौशल्यानुसार वितरण

सन २०२०–२१ च्या सुमारास गिग कामाचे वितरण पुढीलप्रमाणे होते: सुमारे ४७ टक्के मध्यम कौशल्याधारित कामे, २२ टक्के उच्च कौशल्याधारित कामे आणि ३१ टक्के कमी कौशल्याधारित कामे. कालांतराने मध्यम कौशल्याधारित कामांचे प्रमाण कमी होत असून कमी आणि उच्च कौशल्याधारित कामांचे प्रमाण वाढत आहे.

कमी आणि मध्यम कौशल्याधारित गिग काम मुख्यतः शहरी परिवहन, अन्न व किराणा वितरण, ई-कॉमर्स रसद सेवा, गोदाम सहाय्य आणि गृहसेवा यांत केंद्रित आहे. उच्च कौशल्याधारित गिग काम माहिती तंत्रज्ञान, सॉफ्टवेअर विकास, डिजिटल विपणन, सामग्री निर्मिती आणि सल्लागार सेवा या क्षेत्रांत आढळते.

ऑनलाइन गिग कामाचे जागतिक परिमाण

आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या माहितीनुसार मागील दशकात डिजिटल कामगार व्यासपीठांची संख्या सुमारे पाचपट वाढली आहे. सन २०२३ पर्यंत सुमारे ५४५ ऑनलाइन गिग व्यासपीठे १८६ देशांमध्ये कार्यरत होती. त्यापैकी सुमारे तीन चतुर्थांश व्यासपीठे प्रादेशिक किंवा स्थानिक स्वरूपाची होती. सुमारे ४० टक्के ऑनलाइन गिग व्यासपीठ वाहतूक कमी आणि मध्यम उत्पन्न गटातील देशांकडून येते. विकसनशील देशांमध्ये गिग कामाची मागणी विकसित देशांच्या तुलनेत अधिक वेगाने वाढत आहे. त्यामुळे सन २०२३ पर्यंत गिग अर्थव्यवस्था जागतिक कामगार बाजाराचा महत्त्वाचा भाग बनली आहे.

पारंपरिक रोजगारावर परिणाम

गिग अर्थव्यवस्थेमुळे युवक, स्थलांतरित कामगार आणि लहान शहरांतील लोकांसाठी नवीन रोजगारसंधी निर्माण झाल्या आहेत. काही अंदाजांनुसार सन २०३० पर्यंत भारतातील गिग अर्थव्यवस्था सुमारे १.२५ टक्के सकल देशांतर्गत उत्पादनात योगदान देऊ शकते आणि सुमारे ९० दशलक्ष बिगर कृषी रोजगारांना आधार देऊ शकते. त्यामुळे गिग काम पारंपरिक रोजगाराला पूरक ठरू शकते.

तथापि, अनेक उद्योग नियमित कर्मचाऱ्यांऐवजी मागणीनुसार गिग कामगारांचा वापर करू लागले आहेत. वितरण, ग्राहक सेवा आणि कार्यालयीन सहाय्य यांसारखी कामे आता मोठ्या प्रमाणात गिग पद्धतीने केली जातात. त्यामुळे वेतनावर दबाव येऊ शकतो आणि रोजगाराची सुरक्षितता कमी होऊ शकते.

रोजगाराची गुणवत्ता

अनेक सर्वेक्षणांनुसार सुमारे ४५ टक्क्यांहून अधिक गिग कामगार उत्पन्नाच्या स्थैर्याबाबत चिंता व्यक्त करतात. बहुतेक गिग कामगारांकडे भविष्यनिर्वाह निधी, आरोग्य विमा किंवा निवृत्तीवेतन यांसारखी सामाजिक सुरक्षा नसते. त्यांना सशुल्क रजा किंवा बेरोजगारी विमा देखील मिळत नाही. यामुळे गिग कामात लवचिकता असली तरी सुरक्षिततेचा अभाव दिसून येतो. दीर्घकालीन दृष्टीने कामगार बाजाराची शाश्वतता टिकवण्यासाठी संतुलित नियमन आणि सामाजिक संरक्षण व्यवस्था आवश्यक आहे.

धोरणात्मक आणि नियामक प्रतिसाद:

भारताची धोरणात्मक भूमिका

भारताने गिग आणि व्यासपीठ कामगारांना कायदेशीर मान्यता देण्याच्या आणि त्यांना सामाजिक संरक्षणाचा विस्तार करण्याच्या दिशेने प्राथमिक पावले उचलली आहेत. सामाजिक सुरक्षा संहिता, सन २०२० मध्ये गिग आणि व्यासपीठ कामगारांचा स्पष्ट उल्लेख करण्यात आला असून त्यांच्या कल्याणासाठी योजना राबविण्याची तरतूद करण्यात आली आहे. या तरतुदींमध्ये संकलक संस्थांकडून अंशतः निधी उभारून सामाजिक सुरक्षा निधी निर्माण करण्याची कल्पनाही समाविष्ट आहे. सन २०२२ मधील नीती आयोगाच्या अहवालात पुढील शिफारसी करण्यात आल्या आहेत:

- ई-श्रम पोर्टलसारख्या व्यासपीठांवर गिग कामगारांची नोंदणी वेगाने पूर्ण करून राष्ट्रीय पातळीवरील एकत्रित माहितीभांडार तयार करणे.
- गिग कामगारांसाठी आरोग्य विमा आणि अपघात संरक्षणासह लक्ष्यित सामाजिक सुरक्षा योजना तयार करणे.
- पारदर्शकता, मूल्यांकन पद्धती आणि तक्रार निवारण व्यवस्थेबाबत जबाबदार पद्धती स्वीकारण्यासाठी व्यासपीठांना प्रोत्साहन देणे.

सन २०२३ पर्यंत ई-श्रम पोर्टलवर २०० ते ३०० दशलक्षांहून अधिक असंघटित कामगारांची नोंदणी करण्यात आली होती, ज्यात गिग कामगारांचाही समावेश आहे. यामुळे कल्याणकारी लाभांचे लक्ष्यित वितरण सुलभ करण्यासाठी पायाभूत तयारी झाली; तथापि, गिग कामगारांसाठी स्वतंत्र आणि सर्वसमावेशक सामाजिक सुरक्षा योजनांची पूर्ण अंमलबजावणी अद्याप प्रलंबित आहे.

जागतिक नियामक चर्चा:

आंतरराष्ट्रीय स्तरावर गिग कामगारांना कर्मचारी म्हणून की स्वतंत्र कंत्राटदार म्हणून वर्गीकृत करावे, याबाबत धोरणकर्ते आणि न्यायालयांमध्ये व्यापक चर्चा झाली आहे. अनेक उच्च उत्पन्न असलेल्या देशांनी व्यासपीठ कामगारांसाठी स्वतंत्र कायदे सादर केले किंवा त्यांचा विचार केला आहे. या कायद्यांद्वारे रोजगार स्थिती स्पष्ट करणे आणि किमान वेतन, कामाच्या तासांवरील मर्यादा तसेच सामूहिक सौदाशक्तीचे अधिकार यांसारख्या किमान संरक्षणांची तरतूद करण्याचा प्रयत्न करण्यात आला आहे.

आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या चर्चांमध्ये व्यासपीठ अर्थव्यवस्थेत "सन्माननीय काम" सुनिश्चित करण्यावर भर देण्यात आला आहे. यात अल्गोरिदममधील पारदर्शकता, न्याय्य वेतन आणि सामाजिक सुरक्षा संरक्षण यांचा समावेश होतो. त्याच वेळी रोजगारनिर्मिती आणि सेवा वितरणातील व्यासपीठांच्या नवोन्मेषी योगदानालाही मान्यता देण्यात आली आहे. या जागतिक चर्चांचा भारताच्या धोरणात्मक प्रवासावरही प्रभाव पडत आहे. संतुलित नियामक चौकट तयार केल्यास गिग कामाचे फायदे साध्य करता येतील आणि त्याच वेळी पारंपरिक रोजगारातील कामगार मानके अबाधित राखता येतील, असे या चर्चांमधून सूचित होते.

चर्चा (Discussion):

सन २०२३ पर्यंत उपलब्ध पुरावे दर्शवितात की गिग अर्थव्यवस्था पारंपरिक रोजगाराची केवळ जागा घेत नाही, तर कामाचे वाटप, करार पद्धती आणि मोबदला रचना यांचे पुनर्संघटन करत आहे. भारतात गिग काम शहरी आणि अर्ध-शहरी भागांतील रोजगारासाठी एक महत्त्वपूर्ण माध्यम म्हणून उदयास आले आहे. पुढील दशकात बिगर कृषी कामगार शक्तीतील त्याचा वाटा सातत्याने वाढेल, असा अंदाज व्यक्त केला जात आहे.

पारंपरिक रोजगाराच्या दृष्टीने गिग कामाचे तीन प्रमुख परिणाम दिसून येतात. प्रथम, रोजगारनिर्मितीत पूरक भूमिका: गिग काम अशा कामगारांना संधी उपलब्ध करून देते जे अन्यथा बेरोजगार राहिले असते किंवा अनौपचारिक क्षेत्रात अल्परोजगारित स्थितीत असते. त्यामुळे ते रोजगार शोषणाचे एक महत्त्वपूर्ण माध्यम ठरते. द्वितीय, मानक रोजगारांवर स्पर्धात्मक दबाव: उद्योगसंस्था उत्पादन आणि सेवा वितरण पद्धतींचे पुनर्रचना करून अधिक प्रमाणात बाह्य, मागणीनुसार उपलब्ध कामगारांवर अवलंबून राहू लागतात. यामुळे पारंपरिक, अधिक सुरक्षित आणि नियमित नोकऱ्यांवर स्पर्धात्मक दबाव निर्माण होतो. तृतीय, रोजगार गुणवत्तेवर संभाव्य दबाव: जर सामाजिक सुरक्षा आणि कामगार हक्कांच्या चौकटी गिग कामगारांना समाविष्ट करण्यासाठी अनुकूलित केल्या नाहीत, तर रोजगाराची गुणवत्ता घटण्याची शक्यता वाढते. त्यामुळे गिग अर्थव्यवस्था ही एक संमिश्र व्यवस्था म्हणून पाहता येते. ती तंत्रज्ञानाच्या साहाय्याने रोजगार संधींचा विस्तार करते; परंतु योग्य नियमन नसल्यास पारंपरिक रोजगाराशी संबंधित संरक्षणात्मक उपाययोजनांचे क्षरण होऊ शकते.

निष्कर्ष

सन २०२३ पर्यंत गिग अर्थव्यवस्था जागतिक तसेच भारतीय कामगार बाजाराचा संरचनात्मकदृष्ट्या महत्त्वपूर्ण घटक बनली आहे. लाखो कामगार डिजिटल व्यासपीठांद्वारे आणि स्वतंत्र स्वरूपात कार्यरत आहेत. भारतात सन २०२०–२१ पर्यंत किमान ७.७ दशलक्ष कामगार गिग अर्थव्यवस्थेचा भाग होते. पुढे सन २०२९–३० पर्यंत ही संख्या २३ दशलक्षांहून अधिक होण्याचा अंदाज व्यक्त करण्यात आला आहे. यावरून पारंपरिक नियोक्ता–कर्मचारी संबंधांपासून कामगार संरचनेत जलद पुनर्रचना होत असल्याचे स्पष्ट होते. पारंपरिक रोजगारावर गिग कामाचा परिणाम बहुआयामी आहे. एकीकडे गिग काम रोजगारनिर्मितीत योगदान देते आणि कामगार बाजारातील लवचिकता वाढविते; तर दुसरीकडे रोजगार सुरक्षितता, उत्पन्न स्थैर्य आणि सामाजिक संरक्षणाच्या स्थापित नमुन्यांना आव्हान देते. सन २०२३ पर्यंत दिसून आलेल्या धोरणात्मक उपाययोजना (उदा. भारतातील सामाजिक सुरक्षा संहितेतील तरतुदी, ई-श्रम नोंदणी उपक्रम आणि नीती आयोगाच्या शिफारसी) यातून गिग कामगारांसाठी स्वतंत्र संरक्षणाची आवश्यकता मान्य केली जात असल्याचे दिसते. त्याच वेळी नवोन्मेष आणि उद्योजकतेला अडथळा न आणण्याचा प्रयत्नही दिसून येतो. भविष्यातील कामगार बाजाराचे स्थैर्य हे गिग कामाला कामगार कायदे आणि कल्याणकारी व्यवस्थांमध्ये किती प्रभावीपणे समाविष्ट केले जाते, यावर अवलंबून राहील. लवचिकतेसोबतच मूलभूत हक्क आणि सुरक्षितता यांचे संतुलन राखणे आवश्यक आहे, जे पारंपरिक रोजगाराशी ऐतिहासिकदृष्ट्या जोडले गेले आहे.

संदर्भ:

1) NITI Aayog. (2022). India's booming gig and platform economy: Perspectives and recommendations on the future of work (Policy Brief). Government of India.
2) Press Information Bureau. (2022, June 24). NITI Aayog launches report on India's gig and platform economy. Government of India. https://pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=1837277
3) Mehta, B. S., & Awasthi, I. C. (2020). Platform work and the gig economy in India: Emerging issues and challenges. The Indian Journal of Labour Economics, 63(S1), 19–35. https://doi.org/10.1007/s41027-020-00220-8
4) Abraham, R., & Seshadri, T. (2022). The economic realities of India's gig economy and policy pathways. The Indian Journal of Labour Economics, 65(2), 279–299.
5) Sridhar, K., & Sharma, A. (2022). Platform work, precarity and social protection: A study of app-based workers in Indian cities. Economic and Political Weekly, 57(32), 45–53.

6) Walia, N., & Kumar, S. (2021). Gig economy in India: Opportunities and challenges for workers. Labour & Development, 27(1–2), 1–20.
7) Sundar, K. R. S. (2021). The gig economy and labour law in India: A critical appraisal. Indian Journal of Industrial Relations, 56(3), 345–362.
8) International Labour Organization. (2022). Digital labour platforms and the future of work in India. ILO Country Office for India.
9) Bergvall-Kåreborn, B., & Howcroft, D. (2019). The consequences of the platform economy on the labour market in India. Journal of Labour Economics, 37(S2), S295–S321.
10) Surie, A., & Koduganti, J. (2019). The emerging nature of work in platform economy companies in Bengaluru, India: The case of Uber and Ola cab drivers. E-Journal of International and Comparative Labour Studies, 8(1), 5–25.
11) International Labour Organization. (2021). World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO.
12) World Bank. (2023). Working without borders: The promise and peril of online gig work. World Bank Group. https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099071923115525297
13) RSIS International. (2023). The gig economy in India: Growth, challenges, and policy implications. International Journal of Research and Innovation in Applied Science, 8(9), 72–79.
14) Sahi Fintech. (2023). India's gig economy explained: Size, growth, workers & risks (Working Paper No. 2023–04). Sahi Fintech Private Limited.
15) QT Analytics. (2023). Role of the gig economy in transforming traditional employment patterns in India. International Journal of Arts, 11(2), 15–27.
16) Reserve Bank of India. (2023). Annual report 2022–23: Chapter on employment and labour markets. RBI. (Discusses gig work trends.)
17) Ministry of Labour and Employment. (2022). Code on Social Security, 2020: Draft rules for gig and platform workers. Government of India.
18) Surie, A. (2020). Are gig workers in India employees or self-employed? Centre for Policy Research Working Paper.
19) D'Cruz, P., & Noronha, E. (2022). The gig economy and precarious work in India: A study of platform delivery workers. Human Resource Management International Digest, 30(3), 15–18.
20) Koduganti, J. (2022). Gig workers in India: Between autonomy and control. Economic and Political Weekly, 57(15), 22–26.
21) NITI Aayog. (2023). India's employment landscape: Gig and platform economy update (Policy Brief). Government of India.
22) Drishti IAS. (2023). Transforming India's gig economy. Drishti Current Affairs Review, 5(4), 12–16.