



कतिनी तरकसंगत है आकस्मिकि कारयबल में हो रही वृद्धि?

संदर्भ

वर्तमान समय में डिजिटलीकरण रोजगारों को कम करने में प्रत्यक्ष भूमिका निभा रहा है क्योंकि इसके कारण सॉफ्टवेयर द्वारा मानव श्रम का प्रतिस्थापन किया जा रहा है। इसके पीछे तरक यह दिया जाता है कि सॉफ्टवेयर से कार्य पूरा करने में कम समय लगता है। वदिति हो कि आज व्यवसायों में वतितीय दबाव के चलते भी स्टाफ में कमी की जाती है। वास्तविकता यह है कि लोग अपने जीवन काल में कई बार अपने रोजगारों में परिवर्तन करते हैं। “गगि अर्थव्यवस्था” (Gig economy) को इसी रुझान के विकास के तौर पर देखा जा सकता है।

महत्त्वपूर्ण तथ्य

- हालाँकि, आज व्यवसायों में प्रौद्योगिकी का महत्त्व अधिक हो गया है, लेकिन किसी भी संगठन द्वारा इससे संबंधित मुद्दों पर अवश्य विचार किया जाना चाहिये-

- सभी प्रौद्योगिकियों से संबंधित मुद्दों को एक-साथ सूचीबद्ध करना।
- लागत के स्थान पर प्रतिभा को एक नविश के रूप में देखना तथा एक समय पर केवल एक ही लक्ष्य पर ध्यान केन्द्रित करना।
- वैश्विक कार्यबल का उद्भव जहाँ किसी कंपनी के स्थान की निकटता अथवा दूरी प्रतिभाशाली व्यक्तियों के कार्य में अवरोध उत्पन्न नहीं कर सकती है।
- लाखों प्रतिभाशाली श्रमिकों का आगमन।

- ‘गगि अर्थव्यवस्था’ का किसी संगठन के सथाई कार्यबल पर अत्यधिक प्रभाव पड़ता है। किसी भी संगठन द्वारा महत्त्वपूर्ण कार्यों को प्रतिभाशाली आकस्मिकि श्रमिकों के माध्यम से ही संपन्न कराया जाता है।

क्या है चुनौतियाँ?

- यद्यपि अस्थायी कामगारों को शक्ति करना चुनौतीपूर्ण है, तथापि उन्हें शक्ति किया जाना आवश्यक भी है ताकि वे किसी संगठन में मौजूद प्रतिभा अंतराल को समझने में सक्षम हों। यह आवश्यक है कि यह संदेश सभी कामगारों तक पहुँचाया जाए कि कंपनी बाजार व्यवस्था से भलीभाँति परिचित है तथा यह सुनिश्चित करने का प्रयास कर रही है कि इसके अस्थायी कार्यबल कोशल्युक्त हैं अथवा नहीं। अतः कामगारों को उनके अस्थायी संगठन के साथ सामंजस्य बनाए रखने के लिये प्रोत्साहित किया जाता है।
- ऐसे अस्थायी संगठनों के पास कामगारों के पेशेवर कौशल से संबंधित चुनौतियाँ भी अवश्य उपस्थित रहेंगी क्योंकि ये संगठन कुछ निश्चित प्रोजेक्टों के अलावा कभी भी आकस्मिकि कामगार की न्युक्ति नहीं करते हैं। तकनीकी मूल्यांकन, बौद्धिक संपदा संरक्षण और वाणजियिक वार्ता के संदर्भ में प्रतिभा खरीद को बढ़ावा दिया जाना चाहिये ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि दोनों पक्ष (कामगार और संगठन) इस व्यवस्था से संतुष्ट हैं।
- आकस्मिकि कामगारों के संदर्भ में बनाए गए दशिया-निर्देशों का अनुसरण करना अत्यावश्यक है। चूँकि नियामकीय प्रक्रिया स्वयं ही एक बोज़लि प्रक्रिया है, अतः यह देखा गया है कि अर्थव्यवस्था के विशाल स्वरूप और नियामकों को अपनाने (चूँकि इससे जुड़े हुए कानून कई संदर्भों में अपूर्ण और प्राचीन हैं) के मध्य एक बड़ा अंतराल वदियमान है।
- कंपनियों को ऐसी परिस्थितियों को विचारों, उचित प्रक्रिया और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत के माध्यम से विशेष रूप से नयितरति करना होता है। सरकार कंपनियों से यह आश्वासन चाहती है कि वे किसी भी परिस्थिति में कानून के विरुद्ध कार्य नहीं करेंगी।

क्या है आकस्मिकि कारयबल?

आकस्मिकि कारयबल श्रमिकों का एक समूह है जिसके सदस्यों को किसी संगठन द्वारा अपनी मांग के अनुसार करिए पर लिया जाता है। इनमें फ्रीलांसर, स्वतंत्र ठेकेदार और सलाहकारों को शामिल किया जाता है। चूँकि इनके नाम कंपनी के भुगतान रजिस्टर में सूचीबद्ध नहीं होते हैं, अतः ये संगठन के पूर्णकालिक कर्मचारी नहीं होते हैं।

आकस्मिकि कारय से तात्पर्य?

- आकस्मिकि कारय एक ऐसा रोजगार संबंध है जिसे ‘अस्थायी’ माना जाता है। ये रोजगार पार्ट-टाइम प्रकृति के होते हैं तथा इनमें सीमति रोजगार सुरक्षा होती है। इसके परिणामस्वरूप वेतन का भुगतान प्रत्येक दिन के काम के आधार पर किया जाता है। इस कार्य को करियर (career) अथवा करियर का हिससा नहीं माना जाता है।
- आकस्मिकि कारय की एक विशेषता यह भी है कि इसमें करियर के विकास की कोई संभावना नहीं होती है। इन कामगारों को प्रायः फ्रीलांसर, स्वतंत्र पेशेवर, अस्थायी संवदि कर्मी, स्वतंत्र ठेकेदार अथवा सलाहकार आदि कहा जाता है।

क्या है 'गगि' अरथव्यवस्था?

- वसतुत: यह शरम बाज़ार का ही एक रूप है, जसिमें स्थाई रोज़गार की बजाय अल्पकालकि अनुबंध अथवा फ़्रीलांस कार्य को प्राथमकिता दी जाती है।
- गगि अरथव्यवस्था बदलते सांसकृतकि और कारोबारी परविश का एक भाग है, जसिमें शेयरगि (साझा) इकॉनमी, गफिट अरथव्यवस्था और बार्टर (वसतु-वनिमिय) अरथव्यवस्था को भी शामिल कयिा जाता है।

कतिनी प्रभावी है गगि अरथव्यवस्था?

- गगि अरथव्यवस्था की शुरुआत हो चुकी है। एक अधययन में यह पाया गया कविर्ष 2020 तक 40% अमेरकिी शरमकि स्वतंत्र ठेकेदार बन जाएंगे। अल्पकालकि रोज़गार की बढ़ती हसिसेदारी के पीछे कई कारक वदियमान हैं। डजिटलकिरण के इस युग में शरमकिों के पास मोबाइल है तथा कार्य कहीं से भी कयिा जा सकता है, अत: रोज़गार के स्थल का कोई महत्त्व नहीं रह गया है। तात्पर्य यह है कफ़्रीलांसर वशिव मे अस्थाई रोज़गार अथवा प्रोजेक्टों में से कसिी एक को चुन सकते हैं जबकि रोज़गार प्रदाता कसिी वशेष प्रोजेक्ट के लयिे शरमकिों के एक बड़े समूह में से उस क्षेत्र में मौजूद कसिी भी व्यक्ता को चुन सकते हैं।
- हालाँकि इस अरथव्यवस्था के माध्यम से नई प्रौद्योगकियों के साथ प्रयोगों, मौजूदा कारोबारों से उनकी प्रतसिप्रधा को भी बढ़ावा दयिा जा सकता है परन्तु यह एक जटलि कारोबारी योजना (जसिे सुव्यवस्थति वचिारों और रणनीतकिी समीकषा के माध्यम से बनाया जाता है) को प्रतसिस्थापति नहीं कर सकती है। नए प्रयोगों के नाम पर उच्च कौशल युक्त गगि कामकारों को करिये पर लेने से कसिी भी संगठन के अनपेक्षति खर्च में वृद्धा होगी। यह मुखयत: कंपनी के जोखमि लेने की कषमता पर नरिभर करता है।

नषिकरष

अंतत: गगि अरथव्यवस्था में वभिन्नि कम्पनयिाँ अथवा संगठन अपने सांसाधनों को लाभ कमाने व प्रशकिषण हेतु सुरकषति रखते हैं। उनके पास वशेष प्रोजेक्टों के लयिे वशेषज्जों से अनुबंध करने की कषमता होती है। फ़्रीलांसरों के दृषटकिोण से गगि अरथव्यवस्था कार्य और जीवन में संतुलन स्थापति कर सकती है। आदरश रूप में, इस मॉडल के तहत स्वतंत्र कामगार उस रोज़गार की तलाश करते हैं जसिसे करने की उनकी इच्छा होती है तथा उन्हें कसिी भी रोज़गार में बलपूर्वक नहीं लगाया जा सकता है।

PDF Refernece URL: <https://www.drishtiiias.com/hindi/printpdf/contingent-workforce-on-the-rise>

