

பணியாளர்களை மையமாகக் கொண்ட இணையவழிச் சேவைப் பொருளாதரம் (பகுதி 2)

ஃபிரான்சிஸ் குரியாகோஸ், தீபா கைலாசம் அய்யர்



கொரோனாவைரஸ் பெருந்தொற்றின் முதல் அலை இந்தியப் பொருளாதாரத்தைக் கிட்டத்தட்ட முடக்கிவிட்ட நிலையில் இணைய வழிச் சேவைத் துறை அதன் பணியாளர்கள் மேற்கொண்ட போராட்டங்களால் பெரும் நெருக்கடியில் இருந்தது. ஸ்விக்கி போன்ற வினியோக சேவை டெலிவரி சேவை நிறுவனங்களின் ஊழியர்கள் தனிப்பட்ட முறையில் அபாயத்தை எதிர்கொண்டு தனிமைப்படுத்தப்பட்ட பகுதிகளில் பொருள்களைச் சேர்க்க வேண்டிய நெருக்கடிக்கு ஆளாகியிருந்தார்கள். சாலைகளில் காவல் துறையினரின் கெடுபிடிகளையும் அவர்கள் எதிர்கொள்ள வேண்டியிருந்தது. இத்தகைய சூழ்நிலையில் இந்த நிறுவனங்கள் தொடர்ந்து

பணியாளர்களின் சம்பளத்தைக் குறைத்ததுடன் மாதாந்தர ஊக்கத் தொகைகளையும் குறைத்துவந்தது. இதை எதிர்த்துப் பணியாளர்கள் போராடினார்கள். ஊபர், ஓலா போன்ற பயணச் சேவை நிறுவனங்களின் ஓட்டுநர்கள், பயணச் சேவைக்கான தேவை சரிந்துவரும் சமயத்தில் கூடுதல் கமிஷன் வசூலிப்பதைக் குறைத்துக்கொள்ள வேண்டும் என்று நிர்வாகத்திடம் கோரிக்கை விடுத்தார்கள். அமேசான், ஃப்லிப்கார்ட் ஆகிய நிறுவனங்கள் பெரிய பிராண்டுகளுக்கும் மொத்த விற்பனையாளர்களுக்கும் முன்னுரிமை தரும் போட்டிக்கு எதிரான போக்கைச் சிறு வியாபாரிகளும் விற்பனையாளர்களும் எதிர்த்தார்கள்.

இந்தியாவில் இந்தத் துறையின் பணியாளர் உரிமைகள் குறித்த தெளிவும் தகவல் பாதுகாப்புக்கான அமைப்பும் இல்லாத நிலையில் இணைய வழிச் சேவை நிறுவனங்கள் பணியாளர்களின் கணக்குகளைச் செயலிழக்கச் செய்ததுதான் போராடும் பணியாளர்கள் எதிர்கொண்ட பெரிய சவால். இந்தத் துறையை ஒழுங்குபடுத்தும் அமைப்பு இல்லாதது, இணைய வழிச் சேவைப் பணியாளர்களுக்கான தகவல் பாதுகாப்பு உள்ளிட்ட பணியிட உரிமைகளை உறுதிசெய்யும் முறையான கட்டமைப்பை உருவாக்குவதில் அமைப்புகளுக்கு உள்ள பங்கு ஆகியவற்றை இங்கே ஆராய்கிறோம்.

அணிதிரளும் பணியாளர்களின் கோரிக்கைகள்

இணைய வழிச் சேவைப் பணியாளர்கள் முன்பு எப்போதும் இல்லாத வகையில் அமைப்பாக ஒன்று திரள்வதற்கும் தொழிலாளர் உரிமைகளைக் கோருவதற்குமான தவிர்க்க முடியாத வாய்ப்பைப் பெருந்தொற்று உருவாக்கியது. பிற துறைகளின் பணியாளர்களைப் போலவே இவர்களும் தங்கள் பிரச்சினைகளை விவாதிக்கச் சமூக ஊடகங்களைப் (எடுத்துக்காட்டாக வாட்ஸ்ஆப்) பயன்படுத்தினார்கள். இதனால் பல்வேறு நகரங்களில் எதிர்ப்புப் பேரணிகள், வேலை நிறுத்தங்கள் ஆகியவை நடந்தன. வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்ட பணியாளர்களை ஸ்விக்கி போன்ற

நிறுவனங்கள் பணியிடை நீக்கம் செய்ததையடுத்துப் பணியாளர்கள் தங்கள் உரிமைகளுக்காகப் போராடுவதற்கான அமைப்பு உருவெடுத்தது.

செயலிகளை அடிப்படையாகக் கொண்ட போக்குவரத்து ஊழியர்களுக்கான இந்தியக் கூட்டமைப்பு (The Indian Federation of App-based Transport Workers - IFAT) போக்குவரத்துச் செயலிகள் சார்ந்த ஓட்டுநர்களையும் டெலிவரி சேவைகளில் பணியாற்றும் ஓட்டுநர்களையும் ஒருங்கிணைத்தது. 90 விழுக்காடு பணியாளர்களுக்கு உணவுக்கான உதவி கிடைக்கவில்லை என்றும் வேலை இல்லாத சமயத்தில் கிட்டத்தட்ட 85 விழுக்காட்டினருக்குப் பணிப் பாதுகாப்பு எதுவும் இல்லை என்றும் பாதிக்கும் மேற்பட்டோருக்கு வாகனக் கடனில் நிலுவைகள் இருந்தன என்றும் 50 இந்திய நகரங்களில் IFAT நடத்திய நான்கு தனித் தனி ஆய்வுகளில் தெரியவந்தது. அந்தச் சமயத்தில் IFAT வேலையில்லாமல் இருந்த பணியாளர்களுக்கான நிவாரணப் பணிகளில் ஈடுபட்டதுடன் பெண் ஓட்டுநர்களுக்கும் ஆதரவு வழங்கியது.

இணையவழிச் சேவைத் துறையின் ஒப்பந்தப் பணியாளர்களுக்கான பதிவுபெறாத அமைப்பான ஆல் இந்தியா கிக் ஒர்க்கர்ஸ் யூனியன் (All India Gig Workers' Union - AIGWU) என்னும் அமைப்பும் செயலில் இறங்கியது. இந்தப் பணியாளர்களின் தன்னெழுச்சியான போராட்டங்களைப் பயன்படுத்திக்கொண்டு அவர்களுடைய கோரிக்கைகளை ஒன்றுதிரட்டுதல், மாநில அளவிலான சங்கங்களுடன் ஒருங்கிணைந்து பணிபுரிதல், விழிப்புணர்வைக் கூட்டுதல், இதர தொழிலாளர் சங்கங்களுடன் வியூக ரீதியிலான கூட்டணிகளை ஏற்படுத்துதல் ஆகிய செயல்பாடுகளை முன்னெடுத்தது. பணியாளர்களின் சமூகப் பாதுகாப்பில் வேலையில் அமர்த்துவோருக்கு இருக்கும் பொறுப்பைத் தெளிவாகக் குறிப்பிடும் அனைவருக்கும் பொதுவான சமூகப் பாதுகாப்புத் தளம் ஒன்றை உருவாக்க வேண்டும் என்று கோரித் தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்புத் துறை அமைச்சகத்திடம் முறையான மனு ஒன்றையும் இந்த அமைப்பின் ஒருங்கிணைப்புக் குழு சமர்ப்பித்திருக்கிறது.

பணியாளர்களின் தகவல்சார் உரிமைகள்

இதன் விளைவாக, இந்தப் பணியாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் சவால்களும் ஆபத்துகளும் மத்திய அரசின் 2021ஆம் ஆண்டின் நிதிநிலை அறிக்கையில் சிறிய அளவில் அங்கீகாரம் பெற்றன. பணியாளர்களுக்கான அரசு காப்பீட்டுக் கழகம் (Employee State Insurance Corporation) வகுத்துள்ளபடி இவர்களுக்குக் குறைந்தபட்ச சம்பளம் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என்று நிதிநிலை அறிக்கை கூறியது. இரண்டாவதாக, இத்தகைய பணியாளர்களுக்கான மருத்துவம், வீட்டு வசதி, காப்பீடு, கடன் பெறும் வசதி, உணவு மானியம் போன்ற சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்களை வழங்குவதற்கான கொள்கையைப் புள்ளிவிவரங்களின் அடிப்படையில் வகுப்பதற்கு ஏதுவாக இந்தப் பணியாளர்கள் குறித்த விவரங்களைத் திரட்டித் தொகுப்பதற்கான இணையதளம் ஒன்றைத் தொடங்க வேண்டும் என்று கூறியது. ஆனால், கொள்கை வகுப்பு குறித்துக் குறைந்த அளவில் செலுத்தப்பட்ட இந்தக் கவனம் இந்தப் பணியாளர்களுக்கான தகவல்சார் உரிமைகளையும் உள்ளடக்கிய பணியாளர் உரிமைச் சொல்லாடலில் மாற்றத்தை ஏற்படுத்தத் தவறிவிட்டது.

இணையவழிச் சேவைப் பணியாளர்களின் உரிமைகள் தொடர்பான ஒருங்கிணைந்த அணுகுமுறையை ஏற்படுத்துவதற்கு, தொழிலாளர்களை நிர்வகிப்பதிலும் கட்டுப்படுத்துவதிலும் அவர்களை வேலைக்கு அமர்த்தும் தளங்கள் பயன்படுத்தும் புதிய வழிமுறைகளைப் புரிந்துகொள்ள வேண்டும். இந்த நிறுவனங்கள், பணியாளர்கள் வேலைகளைப் பூர்த்திசெய்வது தொடர்பான நுண்ணிய விவரங்களைப் பதிவுசெய்வது முதலான வழிகளில் பணிகளைக் கட்டுப்படுத்துவதன் மூலம் வேலையின் மதிப்பைக் கணக்கிடுகின்றன. வேலைக்குத் தேவையான உடமைகளைப் பணியாளர்களே சொந்தமாகக் கொண்டிருக்க வேண்டும் என்பதாக வேலை சார்ந்த உடமைகள் தொடர்பான உறவுகளை மாற்றுவதன் மூலம் பணிசார் இடர்களைப் பணியாளர்களின் தனிப்பட்ட பிரச்சினையாக ஆக்கியிருக்கின்றன. இந்தப் பிரச்சினைகள் குறித்து எங்களுடைய 'டிஜிட்டல் பணியாளர்கள், நகர்ப்புறப் பணிகளின் திசைகாட்டிகள், புதிய பொருளாதாரம்' ([Digital Workers, Urban Vectors, and New Economies](#)) என்னும் ஆய்வுக் கட்டுரையில் விவாதித்திருக்கிறோம். மேலும், பணியாளர்களைத் தொடர்ந்து கண்காணிப்பதன் மூலம் அவர்களுடைய அனுமதியின்றி, அவர்களுக்கே தெரியாமல் பணிகளுக்கான எல்லைகளைத் தாண்டி அவர்களிடமிருந்து இந்த நிறுவனங்கள் கூடுதல் வேலையைப் பெற்றுக்கொள்கின்றன.

இந்தச் சூழலில் இத்தகைய நடைமுறைகளைக் கேள்விக்குட்படுத்தப் பணியாளர்கள் அணிதிரள்வது, தங்கள் உரிமைகளுக்காகப் பேரம் பேசுவது போன்ற மரபார்ந்த வழிமுறைகள் போதுமானவையாக இல்லை. ஏனென்றால், பணி வழங்குவோர் தானியங்கிக் கணக்கீட்டு முறைகள் மூலம் பணிக்களத்தைக் கட்டுப்படுத்துகிறார்கள். பணியாளர்கள் பெறும் தர மதிப்பெண்கள் போன்ற வெளிப்படைத்தன்மை அற்ற வழிமுறைகள் மூலம் அவர்களுடைய செயல்பாடுகளையும் அவர்களுக்கான வெகுமதிகளையும் கணக்கிடுகிறார்கள். இந்தப் பின்னணியில் வேலைக்கு அமர்த்துவோர் பயன்படுத்தும் தகவல்களுக்கான வரம்புகளைக் கொள்கை சார்ந்து வகுத்து அமல்படுத்துவதில் அரசின் பங்கு முக்கியத்துவம் பெறுகிறது.

குறைந்தபட்ச சம்பளத்திற்கான சட்டத்தைப் பிறப்பிப்பதற்காகவும் தங்களைப் பற்றிய தகவல்களைப் பெறுவதற்கு எதிராகவும் இந்தத் துறையைச் சேர்ந்த பணியாளர்களுக்கான தொழிற்சங்கங்கள் போராடுவதை நன்கு நிலைபெற்ற சட்டங்களும் தகவல் பாதுகாப்பு விதிமுறைகளும் ஊக்குவிப்பதை ஐரோப்பிய ஒன்றியத்தின் பொதுத் தகவல் பாதுகாப்பு ஒழுங்காற்றுச் சட்டம் காட்டுகிறது. இங்கிலாந்தில் ஊபர் ஓட்டுநர்கள் தங்களைப் பற்றி நிறுவனங்கள் திரட்டும் தகவல்களைத் தாங்களும் அறியும் வசதியைக் கோரிப் பெற்றிருக்கிறார்கள். இதன் மூலம் நியாயமற்ற முறையில் பணிநீக்கம் செய்யப்படுவதை நீதிமன்றங்கள் வாயிலாக எதிர்க்கிறார்கள்.

பணியாளர்கள் தங்களுக்கான உரிமைகளைப் பெறவும் அவர்கள் நியாயமாக நடத்தப்படவும் வழிசெய்வதில் நீதித்துறையின் பங்கு இந்தியாவிலும் மிக முக்கியமானதாகவே இருக்கிறது. தகவல் உரிமைகள் யாருக்குச் சொந்தம் என்னும் பிரச்சினை இந்தியாவில் தகவல் இணையதளங்கள் மூலம் அரசு திரட்டும் பணியாளர்கள் குறித்த தகவல்களுக்கும் பொருந்தும். தகவல்களை

மையப்படுத்தப்பட்ட விதத்தில் தொகுப்பதற்குப் பதிலாக பணியாளர்கள், குடிமைச் சமூக அமைப்புகளின் பிரதிநிதிகள் ஆகியோரின் பரவலான பங்கேற்புடன் ஜனநாயகப்பூர்வமானதும் பரவலாக்கப்பட்டதுமான தகவல் நிர்வாகத்திற்கு வழிவகுக்கும் கட்டமைப்பை ஏற்படுத்த முடியுமா என ஆராயலாம்.

இணையவழிச் சேவை நிறுவனங்கள் தங்கள் பணியாளர்கள் குறித்துத் திரட்டும் தகவல்களின் நோக்கத்தை அரசு தெளிவாக வரையறுக்க வேண்டும், அந்தத் தகவல்களைப் பெறும் உரிமை பணியாளர்களுக்கு இருக்க வேண்டும், தங்களுக்கானதைக் கோரிப் பெற நீதிமன்றங்களில் வழக்குத் தொடுக்கும் வாய்ப்பு இருக்க வேண்டும், தன்னிச்சையான அதிகாரியின் மூலம் இது மேற்பார்வை செய்யப்படுவதை உறுதி செய்ய வேண்டும் என்னும் கோரிக்கைகளைச் சமூகப் பாதுகாப்பு (மத்திய) விதிமுறைகள் 2020 வரைவு நெறிமுறைகள் ([Draft Code on Social Security \(Central\) Rules, 2020](#)) உருவாக்கப்பட்டதையடுத்து நடைபெற்ற பொதுக் கலந்தாலோசனைகளின்போது பணியாளர்களின் கூட்டமைப்புகள் முன்வைத்தன.

பணியாளர் உரிமைகளுக்கான ஒருங்கிணைந்த அணுகுமுறை

பணியாளர் உரிமைகளைப் பெறுவதற்குத் தற்போதுள்ள அமைப்புகளைப் பயன்படுத்திக்கொள்வதைத் தாண்டி, டிஜிட்டல் வணிகத் தளங்களின் மாற்று வடிவங்கள் குறித்த பொது விவாதங்கள் பரவலாக நடக்க வேண்டும். பணியாளர்களே உரிமையாளர்களாக இருக்கும் கூட்டுறவு அமைப்புகள், இணைய வழிச் சேவைத் தளங்கள் ஆகியவை குறித்து ஆலோசிக்க வேண்டும். கூட்டு உரிமை கொண்ட இணைய வழிச் சேவைத் தளங்களுக்குக் கட்டமைப்பு, முதலீடு, நிர்வாகம், நிதி உதவி ஆகிய சவால்கள் உள்ளன. எனினும் சிறிய அளவிலான வணிக முயற்சிகள், உள்ளூர் அரசாங்கங்கள், வள ஆதாரங்களை இலவசமாக வழங்கும் அமைப்புகள் ஆகியவற்றின் உதவியுடன் பணியாளர்களின் கூட்டுறவு இணைய வழிச் சேவை நிறுவனங்கள் செயல்படுவதற்கான எடுத்துக்காட்டுக்கள் உள்ளன. டி லிங்கா (*Die Linke*) என்னும் ஜெர்மானியத் தளம் தகவல்களைப் பகிர்ந்துகொள்ளுதல், மீண்டும் பயன்படுத்துதல், கூட்டுச் செயல்பாடுகள், கூட்டுறவுத் தளங்களைப் பராமரிப்பதற்கான ஒத்துழைப்பு ஆகியவற்றுக்கு இலவசமாக உதவிபுரிகிறது. இத்தகைய தளங்களுக்கான முதலீட்டுக்கு அரசு தன்னுடைய திட்டங்கள் மூலம் உதவிசெய்யலாம்.

இணைய வழிச் சேவை நிறுவனங்களைப் பணியாளர்களுக்குக் கூடுதல் முக்கியத்துவம் கொண்டவையாக ஆக்குவதற்கான கொள்கை வகுப்புக்கான இந்த வாய்ப்புகளில் உரிமைகள், நீதி ஆகியவற்றை வழங்குவதற்கான கோட்பாடுகளைத் தெளிவாக முன்வைத்து இந்தத் துறையை ஒழுங்குபடுத்தும் சூழலும் அமைப்பு சார்ந்த ஒருங்கிணைப்பும் முக்கியமானவை. ஒருபுறம் ஊழியர்களின் சங்கங்களுக்கும் குடிமைச் சமூக அமைப்புகளுக்கும் இடையே தொழிலாளர் உரிமை குறித்த செயலாக்கம் கொண்ட பேச்சுவார்த்தைகள் நடைபெற வேண்டும். மறுபுறம் அரசும் நீதித்துறையும் இந்த நிறுவனங்கள் ஒழுங்குமுறைக்குள்

கொண்டுவரப்படுவதை உறுதிசெய்வதில் முக்கியப் பங்காற்ற வேண்டும். சுதேசிப் பரிசோதனைகள், பணியாளர் கூட்டுறவு அமைப்புகள், தொழிற்சங்க இயக்கம் ஆகியவற்றில் இந்தியாவுக்கு வளமான அனுபவம் இருக்கிறது. எனவே, இணையவழிச் சேவை என்னும் பாதுகாப்பற்ற உலகில் பணியாளர்களுக்கான தாக்குப்பிடிக்கக்கூடிய நேரியதான வழிமுறைகளைச் சொந்தமாக உருவாக்கிக்கொள்வதற்காக ஒருங்கிணைந்த அணுகுமுறையைப் பயன்படுத்திக்கொள்வதற்கான வாய்ப்பு இந்தியாவுக்கு இருக்கிறது.

ஃபிரான்சிஸ் குரியாகோஸ் கோயம்புத்தூரில் (தென்னிந்தியா) உள்ள குமரகுரு கலை அறிவியல் கல்லூரியில் துணைப் பேராசிரியராகப் பணிபுரிகிறார். இங்கிலாந்திலுள்ள கேம்பிரிட்ஜ் டெவலப்மெண்ட் இனிஷியேட்டிவ் அமைப்பின் ஆலோசகராகவும் செயல்படுகிறார்.

தீபா கைலாசம் அய்யர் கேம்பிரிட்ஜ் பல்கலைக்கழகத்தின் கேம்பிரிட்ஜ் டிரஸ்ட்-காமன்வெல்த் ஆய்வாளர்.