મૂનલાઈટિંગઃ પડકારરૂપ વર્ક ટ્રેન્ડ

માઇન્ડ યોર બિઝનેસ

★ ડૉ. રિદ્ધીશ જોશી

મૂનલાઈટિંગ એટલે કે પોતાની મુખ્ય નોકરી સાથે સાથે બીજી નોકરી કરવી- આ પ્રથા ભારતમાં છેલ્લા કેટલાક સમયથી ચર્ચાનો વિષય બની ગઈ છે. ઐતિહાસિક રીતે જોવામાં આવે તો લોકો વધુ આવક મેળવવા કે પોતાની રસપ્રદ પ્રવૃતિઓ અનુસરવા માટે મુખ્ય નોકરી ઉપરાંત સાઈડ નોકરી કરતા આવ્યા છે. પરંતુ કોરોના મહામારી પછી ડિજિટલ યુગમાં રિમોટ વર્કના વધારા સાથે મૂનલાઈટિંગ વધુ સામાન્ય બની ગયું છે. આ લેખમાં આપણે ભારતમાં મૂનલાઈટિંગ અંગે વિસ્તૃત ચર્ચા કરીશું.

પારંપરિક રીતે ભારતીય કામદારોની મહેનત જાણીતી રહી છે. લોકો વધારાની આવક માટે સાઈડ બિઝનેસ કે ફ્રીલાન્સ કામ કરતા હતા. પરંતુ કોરોના મહામારી પછી નોકરીના સ્વરૂપમાં મોટા ફેરફારો થયા. રિમોટ વર્ક અને ફ્લેક્સિબલ કામના સમયગાળાના કારણે હવે ઘરનાં કામ સાથે બીજા કામ કરવા વધુ તક મળી છે. આ નવું વાતાવરણ મૂનલાઈટિંગને પ્રોત્સાહન આપે છે- વિશેષ કરીને વધારે આવક મેળવવી, પોતાની સ્કીલ ડેવલપ કરવી કે પોતાની રૂચિ અનુસરવી પણ સાથે સાથે નોકરીનાં કોન્ટ્રેક્ટ, કાયદાકીય મુદ્દા અને નૈતિક દ્દષ્ટિએ મૂનલાઈટિંગ સામે ઘણા પ્રશ્નો ઉભા થાય છે. ટૂંકમાં, મૂનલાઈટિંગનો અર્થ એ છે કે જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ એક ફૂલ ટાઈમ નોકરી ધરાવતી હોય તે સાથે બીજી નોકરી કરે છે. આ વિવિધ રૂપોમાં જોવા મળી શકે છે, જેમ કે ડ્યુઅલ એમ્પ્લોયમેન્ટ એટલે કે એકસાથે બે નોકરીઓ કરવી, ફ્રીલાન્સ અથવા કન્સલ્ટિંગ એટલે કે ફૂલ ટાઈમ જોબ સાથે પોતાની જાતે છૂટક સેવાઓ આપવી. ફ્રીલાન્સ વર્ક એટલે કે Upwork, Fiverr, Uber જેવી પ્લેટફોર્મ મારફતે ટૂંકા ગાળાના પ્રોજેક્ટ કરવા કે સાઈડ બિઝનેસ એટલે કે સંપૂર્ણ સમયની નોકરી સાથે પોતાના ધંધાને પણ ચલાવવો.

કલ્પના કરો કે મયંક દિવસ દરમિયાન એક ગ્રાફિક ડિઝાઈનર છે, જ્યારે રાત્રે 'ડીજે મૂનરાઈઝર'બની જાય છે. તેનું સાઈડ કામ કદાચ તેની આવક વધારવામાં મદદરૂપ બને, પરંતુ કાયદાકીય દ્દષ્ટિએ એ પડકારજનક બની શકે છે. ભારતમાં મૂનલાઈટિંગ પર વિવિધ કાયદાઓ હેઠળ નિયંત્રણ છે. ઉદાહરણ તરીકે, ફેક્ટરીઝ ઍક્ટ, 1948 અંતર્ગત સેક્શન 60 મુજબ ડબલ નોકરી કરવી અપરાધ ગણાય છે. છતાં પણ, કેટલીક છૂટછાટ પણ ઉપલબ્ધ છે. જેમ કે, કર્ણાટક ફેક્ટરીઝ રૂલ્સ, 1969 મુજબ, ચોક્કસ શરતો હેઠળ અને ઈન્સ્પેક્ટરની મંજૂરી સાથે મૂનલાઈટિંગને મંજૂરી આપી શકાય છે. હવે ઘણાં કામદારો સફળતાપૂર્વક બે નોકરીઓ ચલાવે છે, પરંતુ તેનાથી થતી શારીરિક અને માનસિક થાક - ખાસ કરીને ઊંઘની તકલીફ અને બર્નઆઉટ જેવી પરિસ્થિતિઓ - મોટી સમસ્યા બની શકે છે. આ રીતે, મૂનલાઈટિંગ હવે માત્ર વધારાની આવક મેળવવાનો રસ્તો નથી, પણ કાર્યક્ષમતા, નૈતિકતા, અને નોકરીના નિયમો વચ્ચેનું સંકુલ સમીકરણ બની ગયું છે.

ભારતમાં મૂનલાઇટિંગની કાયદાકીય સ્થિતિ

મૂનલાઈટિંગ અંગેની કાયદાકીય સ્થિતિ ભારતમાં હજુ પણ અસ્પષ્ટ (ગ્રે એરિયા) છે કારણ કે ભારતીય શ્રમ કાયદાઓ તમામ ઉદ્યોગો માટે ડ્યુઅલ એમ્પ્લોયમેન્ટને સ્પષ્ટ રીતે પ્રતિબંધિત કરતા નથી. સામાન્ય રીતે, આ સંપૂર્ણપણે નોકરીના કરાર, કંપનીની નીતિઓ અને નોન-કમ્પીટ કલોઝ પર આધાર રાખે છે. કેટલાક લોકો કહે છે કે મૂનલાઈટિંગ કર્મચારીઓને આર્થિક રીતે વધુ સ્થિરતા આપે છે, જ્યારે બીજા એવું માને છે કે તે નોકરીના કરાર, નૈતિક જવાબદારી અને બૌદ્ધિક સંપત્તિ અધિકારોનું ઉલ્લંઘન છે.

વિપ્રોનો દ્દષ્ટિકોણ:

વિપ્રોના સીઈઓ ઋષદ પ્રેમજીએ તાજેતરમાં મૂનલાઈટિંગને અનૈતિક ગણાવ્યું છે અને તેને ચીટિંગની સમાનતા આપી છે. આ દ્દષ્ટિકોણના આધારે કંપનીએ 300 કર્મચારીઓને નોકરીમાંથી કાઢી મૂક્યા હતા કારણ કે તેઓ વિપ્રોના સ્પર્ધકો માટે પણ કામ કરતા હતા. આ કંપનીની મૂનલાઈટિંગ વિરુદ્ધ શૂન્ય સહનશીલતા નીતિ દર્શાવે છે.

IBM એ પણ તેમના કર્મચારીઓને મૂનલાઇટિંગ અંગે ચેતવ્યું છે. કંપનીએ સ્પષ્ટ કહ્યું છે કે આવા વ્યવહાર સ્વીકાર્ય નથી અને કર્મચારીઓએ તેમના સંપૂર્ણ વ્યાવસાયિક પ્રયત્નો માત્ર IBM માટે જ ફાળવવા જોઈએ.

TCAનો અભિગમ:

ટાટા કન્સલ્ટન્સી સર્વિસીસ એ પણ મૂનલાઈટિંગ અંગે ચિંતા વ્યક્ત કરી છે અને કહ્યું છે કે આ નૈતિક મુદ્દો છે જે કંપનીના મૂલ્યો અને સંસ્કૃતિના વિરુદ્ધ છે. TCS તેમના કર્મચારીઓ પાસેથી પાત્રતા, નૈતિકતા અને સંપૂર્ણ પ્રતિબદ્ધતા અપેક્ષે છે અને ડ્યુઅલ નોકરીને સ્પષ્ટ રીતે હેરફેર કરે છે. સારાંશરૂપે, મૂનલાઈટિંગ વિશેનો વિવાદ હાલ પૂરતો ચાલુ છે- કોઈ માટે તે આવક વધારવાનો સહારો છે, તો કોઈ માટે તે નૈતિક અને કાયદાકીય પડકાર.

એમ્પ્લોયરનો દ્દષ્ટિકોણ: મૂનલાઇટિંગ રોકવા માટેની નીતિઓ

એમ્પ્લોયર મૂનલાઈટિંગને વ્યવસાય માટે સંભવિત જોખમ તરીકે જુએ છે. તેઓ ઉત્પાદકતામાં ઘટાડો, બૌદ્ધિક સંપત્તિનું નુકસાન અને હિતોના સંઘર્ષની આશંકા વ્યક્ત કરે છે. પરિણામે, આ કંપનીઓ મૂનલાઈટિંગને વ્યાખ્યાયિત કરતી અને કર્મચારીઓ માટે સ્પષ્ટ મર્યાદા નક્કી કરતી કડક નીતિઓ બનાવે છે. પરંતુ આવી નીતિઓને સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત "તાર્કિકતા કસોટી"માંથી પસાર થવું પડે છે-જે ગુજરાત બોટલિંગ કંપની વિરુદ્ધ કોકા-કોલા (1995) કેસમાં ઉલ્લેખિત છે. ઉદાહરણ તરીકે, કર્મચારીઓને શનિવાર-રવિવારે યોગા શિખવવા પરથી રોકવું એવું સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ લાગુ કરવું 'અતાર્કિક' ગણાય છે. એમ્પ્લોયર આ દલીલ પણ આપે છે કે કર્મચારીઓના તાલીમ અને કુશળતા વિકાસમાં થયેલી મોટી રોકાણની રક્ષા થવી જોઈએ. જો કંપનીએ કોઈ કર્મચારીના વિશિષ્ટ હુન્નરોના વિકાસમાં ભારે રોકાણ કર્યું હોય, તો એ હુન્નરો સ્પર્ધક કંપનીને લાભ પહોંચાડે તે કંપની માટે યોગ્ય નથી.

મૂનલાઇટિંગની નૈતિકતા

મૂનલાઈટિંગની નૈતિકતા હજુ પણ ચર્ચાનું વિષય બની છે. એમ્પ્લોયર દ્વારા ઘણીવાર તેને નોકરી પ્રત્યેની અનૈતિક તરીકે જોવામાં આવે છે, પ્રાથમિક નોકરી કરતાં વધુ મહત્વ આપે. પરંતુ બીજી તરફ, કર્મચારીઓ માને છે કે મૂનલાઈટિંગ તેમની વ્યક્તિગત મહત્ત્વાકાંક્ષા અને આર્થિક દબાણ સામેનો પ્રતિકાર છે. ઘણા કર્મચારીઓ એવુ પણ માને છે કે કોર્પોરેટ જગત તેમને જેટલું આપે છે, તેનાથી ઘણું વધુ માંગે છે. પોતાનું સંતુલન જાળવવું પડે છે-એવી રીતે કે તેમની મહત્ત્વાકાંક્ષા પણ ટકી રહે અને તેઓ પોતાના નાયક પ્રત્યે પણ જવાબદાર રહે.

મૂનલાઇટિંગની કંપની પર પડતી નકારાત્મક અસરો

ઉત્પાદનક્ષમતા અને નિષ્ઠામાં ઘટાડો:

મૂનલાઈટિંગ કરતો કર્મચારી પોતાનો સમય અને ઊર્જા બે નોકરીઓમાં વહેંચે છે. પરિણામે, તે પોતાની મુખ્ય નોકરીમાં 100% ફોકસ આપી શકતો નથી. કામ દરમિયાન થાક, ઊંઘની અછત અને ધ્યાન ભટકાવાની શક્યતા વધી જાય છે. જેમજેમ બીજું કામ વધુ આવક આપતું હોય તેમ, કર્મચારીનું મુખ્ય નોકરી પ્રત્યેનું વલણ નબળું પડે છે.

હિતોના સંઘર્ષ :

જ્યારે કોઈ કર્મચારી એવી નોકરી કરે છે કે જે કંપનીના સ્પર્ધક અથવા સમાન ઉદ્યોગ સાથે જોડાયેલી હોય, ત્યારે હિતોના સંઘર્ષ ઊભા થાય છે. જેમ કે, વ્યક્તિ પોતાને ભેગી થયેલી મહત્વપૂર્ણ માહિતીને બીજી કંપની માટે ઉપયોગી બનાવી શકે છે. આ પ્રકારનું વર્તન નૈતિકતાની દ્રષ્ટિએ યોગ્ય નથી અને કંપનીના વ્યાપારિક રહસ્યોને પણ ખતરો થઈ શકે છે. આવી પરિસ્થિતિમાં, કર્મચારીની પ્રમાણિકતા અને વિશ્વાસપાત્રતા પર સવાલ ઊભા થાય છે.

બૌદ્ધિક સંપત્તિનું જોખમ:

કર્મચારીને તેની મુખ્ય નોકરી દરમિયાન મળતી માહિતી, તકનિકી ઘોષણાઓ, નવી પ્રોસેસ, ડેટાબેઝ કે ક્લાયન્ટ લિસ્ટ જેવી બૌદ્ધિક સંપત્તિ કંપની માટે અનમોલ હોય છે. જો આ માહિતીનું ઉપયોગ કર્મચારી તેની સાઈડ નોકરીમાં કરે છે, તો તે બૌદ્ધિક ચોરી ગણાય છે.

ટીમ વર્ક અને સંસ્થાકીય સંસ્કૃતિમાં વિઘ્ન:

મૂનલાઈટિંગ કરનાર કર્મચારી ઘણીવાર ટીમની પ્રવૃત્તિઓમાં ઘટતી સક્રિયતા બતાવે છે. તેમને સહકાર્યચરો સાથે કામ કરવામાં રસ ઓછી હોય છે અને તેઓ પોતાનું મુખ્ય કામ તાકીદથી નહીં કરે. આ કારણે ટીમના અન્ય સભ્યોની કામગીરી પર પણ અસર થાય છે.

તે ઉપરાંત, જ્યારે એક કર્મચારી દોહરી નોકરી કરે છે ત્યારે બીજાં કર્મચારીઓમાં પણ અસંતોષ અથવા અસુરક્ષા જગાઈ શકે છે, જે સંસ્થાની સંસ્કૃતિને ખોરવી શકે છે.

કાયદાકીય અને નીતિગત પડકારો:

સંપત્તિની ચોરી, નોન-કમ્પીટ ક્લોઝનો ઉલ્લંઘન, અને નોકરીના કરારની શરતોનું ઉલ્લંઘન - આ બધું મૂનલાઈટિંગથી જન્મી શકે છે. જો કંપની પાસે સ્પષ્ટ મૂનલાઈટિંગ વિરોધી નીતિ ન હોય, તો કર્મચારી સામે પગલા લેતાં કાયદાકીય મુશ્કેલીઓ ઊભી થઈ શકે છે.

ઘણા કિસ્સામાં, કંપનીએ જો કર્મચારીના કુશળતા વિકાસમાં ભારે રોકાણ કર્યું હોય અને તે કર્મચારી એ જ કુશળતા સ્પર્ધક માટે ઉપયોગ કરે, તો કંપની માટે એ અનૈતિક તેમજ નુકસાનકારક બની રહે છે. સારાંશરૂપે, મૂનલાઈટિંગ સંસ્થાની કાર્યક્ષમતા, સંસ્કૃતિ અને વિશ્વસનીયતા પર ગંભીર અસર કરી શકે છે. તેથી, કંપનીઓએ સ્પષ્ટ નીતિ બનાવી કર્મચારીઓમાં જાગૃતિ ફેલાવવી જરૂરી છે.