heat watch

जलते शहर में हमेशा तैयार

दिल्ली-एनसीआर में
भीषण गर्मी में काम करने वाली
महिला ऐप पर -आधारित
कामगारों पर सर्वेक्षण रिपोर्ट

आभार

यह रिपोर्ट अनेक व्यक्तियों और संगठनों के योगदान, अंतर्दृष्टि और सहयोग से संभव हो सकी।

हम विशेष रूप से कामगार प्रतिनिधियों और संघ-नेताओं के आभारी हैं। **रोशनारा (संस्थापक, गिग वर्कर शक्ति समूह), रिंकू शर्मा (राष्ट्रीय उपाध्यक्ष, भारतीय ऐप-आधारित परिवहन कामगार महासंघ) और सुनंद (अध्यक्ष, राजधानी ऐप वर्कर्स यूनियन),** जिन्होंने कामगारों की रोज़मर्रा की हक़ीक़त, कार्यस्थल की चुनौतियों और सामूहिक माँगों से परिचित कराया। उनकी अंतर्दृष्टि ने इस रिपोर्ट को कामगारों के जीते-भोगे अनुभवों में जड़ें जमाने में मदद की।

हम उन शोधकर्ताओं और विशेषज्ञों के प्रति भी हार्दिक आभार व्यक्त करते हैं जिन्होंने प्रमुख-सूचना साक्षात्कारों के ज़रिये अपना ज्ञान साझा किया। **अदिति सूरी (भारतीय मानव बस्ती संस्थान); इशा भल्लमूड़ी (पोस्टडॉक्टोरल फेलो, डिजिटल सिविल सोसायटी लैब एवं संचार विभाग, स्टैनफोर्ड विश्वविद्यालय); अनुष्री गुप्ता (डॉक्टोरल शोधार्थी, आईआईटी हैदराबाद); और प्राची शर्मा, अमीना किदवई एवं सीजी चाको**, **पीपुल्स करेज इंटरनेशनल** से। उनके नज़रिये ने कामगारों के अनुभवों को ऐप-काम, लैंगिकता, व्यावसायिक स्वास्थ्य और भीषण गर्मी की व्यापक बहसों से जोड़ने में सहायता की।

हम **श्रुति सिन्हा (संस्थापक, फ्यूचर लैब); अनीता कपूर (संस्थापक एवं महासचिव, शहरी महिला कामगार यूनियन); डॉ. गोमा बाली बजाज; अधिवक्ता उदयकुमार अंबोणकर (राष्ट्रीय महासचिव, भारतीय ऐप-आधारित परिवहन कामगार महासंघ); शीतल, भारतीय ऐप-आधारित परिवहन कामगार महासंघ** से; और **प्रोजेक्ट बाला की पूरी टीम** का भी धन्यवाद करते हैं जिन्होंने इस काम के दौरान सहयोग दिया।

सबसे महत्वपूर्ण, हम उन तमाम महिला ऐप-कामगारों के प्रति अपनी गहरी कृतज्ञता व्यक्त करते हैं जिन्होंने उदारतापूर्वक अपना समय, अनुभव और नज़रिया हमारे साथ साझा किया। उनके बयान इस रिपोर्ट का दिल हैं। हमें उम्मीद है कि इसके निष्कर्ष उनके काम को और पहचान दिलाने और सुरक्षित, न्यायपूर्ण तथा सम्मानजनक कामकाजी परिस्थितियों की दिशा में सार्थक क़दम उठाने में योगदान देंगे।

क्रेडिट्स

लेखिका: **अनन्या तिवारी**

सर्वेक्षण एवं क्षेत्र अनुसंधान: **अरुशी पोद्दार, अनन्या तिवारी, गुड़िया**

डिज़ाइन एवं चित्रण: **अनन्या पाठक**

शोध इंटर्न:

1. **रानिया अशरफ़ अली** (आधार-रेखा डेटा सफ़ाई एवं विश्लेषण, साहित्य समीक्षा और नीति विश्लेषण)
2. **अरुशी पोद्दार** (साहित्य समीक्षा और नीति विश्लेषण)

शोध सहयोग:

1. **लहरी शेखर** (नीति सिफ़ारिशें, मुख्य सर्वेक्षण डेटा सफ़ाई एवं विश्लेषण, साहित्य समीक्षा और नीति विश्लेषण का संपादन)
2. **मनाल इक़बाल** (तथ्य-जाँच और प्रूफ़रीडिंग)
3. **अनामिका दुबे** (हिंदी अनुवाद)

परियोजना प्रमुख: **अपेक्षिता वार्ष्णेय**

विषय-सूची

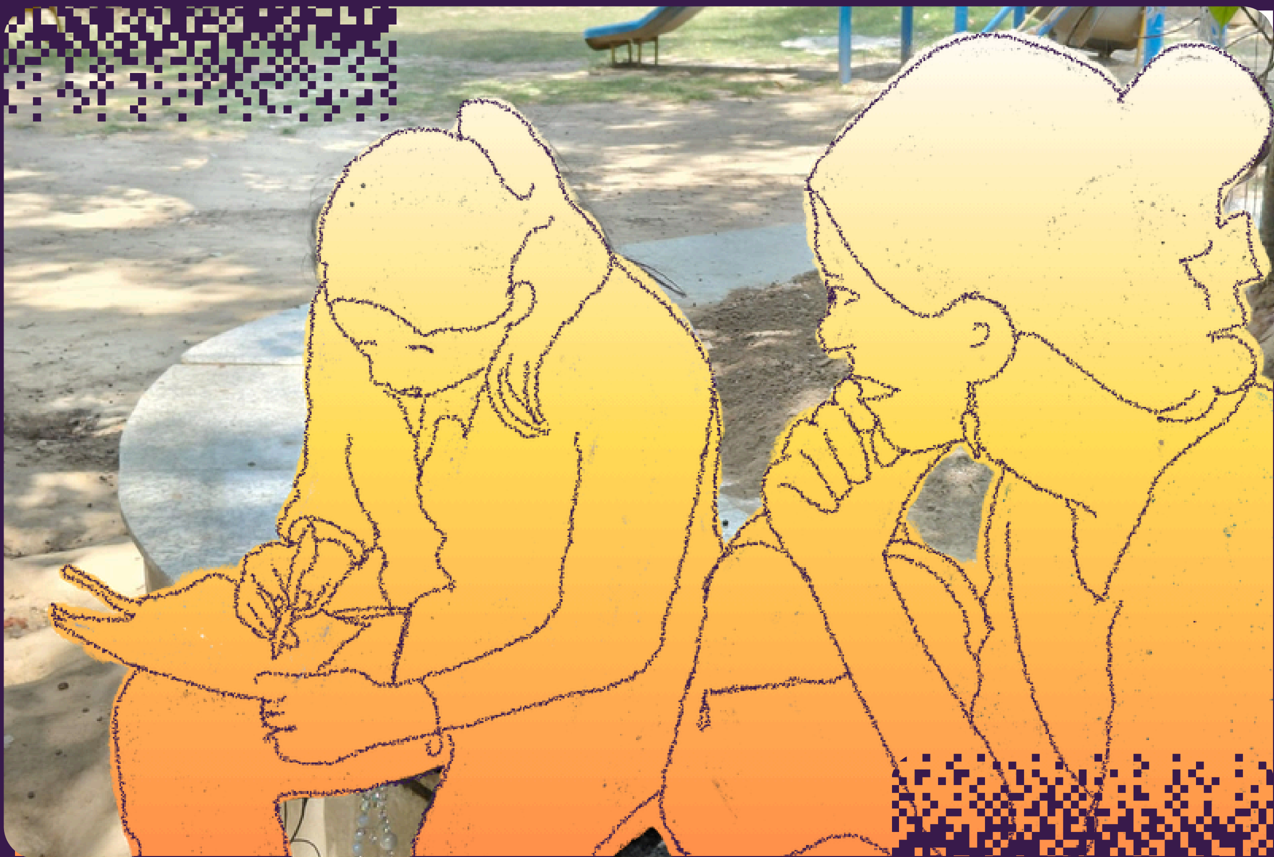
01	कार्यकारी सारांश	04
02	मुख्य निष्कर्ष	05
03	अध्याय 1: धूप में कमाई: जलते शहर में महिला ऐप-कामगार	06
04	अध्याय 2: साहित्य समीक्षा: गर्मी, लैंगिकता और ऐप-काम	09
05	अध्याय 3: कार्यप्रणाली और अध्ययन-रूपरेखा	14
06	अध्याय 4: भारत में ऐप-कामगारों के लिए नीति परिदृश्य	18
07	अध्याय 5: ऐप-काम के नियमन में लैंगिक आयाम	23
08	अध्याय 6: संस्थागत प्रतिक्रिया: गर्मी कार्य योजनाएँ	29
09	अध्याय 7: निष्कर्ष	33
10	ध्याय 8: नीति सिफ़ारिशें: गर्मी-सहनशील ऐप-काम की रूपरेखा	36
11	अध्याय 9: उपसंहार	47
12	संदर्भ	54

कार्यकारी सारांश

यह रिपोर्ट दिल्ली और आसपास के इलाकों (एनसीआर) में भीषण गर्मी का उन महिलाओं पर क्या असर पड़ता है जो मोबाइल ऐप के ज़रिये काम पाती हैं, जैसे ब्यूटी सर्विस, घरेलू काम, सामान पहुँचाना, सवारी ढोना और खाना डिलीवर करना।

भीषण गर्मी अब सिर्फ़ मौसम या सेहत का मामला नहीं रही। यह काम, कमाई, तंदुरुस्ती, सुरक्षा और श्रम-अधिकार का प्रश्न बन चुकी है। महिला ऐप-कामगारों को गर्मी सिर्फ़ सड़क पर या ग्राहक के घर जाते वक़्त नहीं झेलनी पड़ती – वे इसे पूरे कार्यदिवस में सहती हैं। घर का काम करने से लेकर ऐप पर ऑनलाइन बने रहने, सफर करने, काम निपटाने, ग्राहक की उम्मीदें पूरी करने, रेटिंग बचाने और फिर घर लौटकर बिना पगार के देखभाल का काम करने तक – गर्मी हर कदम पर साथ चलती है।

इस अध्ययन का बुनियादी बात यह है कि महिला ऐप कामगार केवल गर्म मौसम में काम नहीं कर रहीं। वे ऐसे जलवायु जोखिम के बीच काम कर रही हैं जिसे ऐप-आधारित काम का पूरा ढाँचा औरभी खतरनाक बना देती है। एल्गोरिद्म (यानी ऐप की वह स्वचालित प्रणाली जो तय करती है कि किसे काम मिलेगा, कब मिलेगा और कितनी कमाई होगी) का दबाव, हमेशा उपलब्ध रहने की मजबूरी, जुर्माने का डर, रेटिंग गिरने की चिंता, कमाई की अनिश्चितता, पानी और शौचालय जैसी बुनियादी ज़रूरतों की कमी, और आराम के लिए सुरक्षित जगह का न होना – ये सब मिलकर गर्मी की मार को कई गुना बढ़ा देते हैं।



मुख्य निष्कर्ष

सर्वेक्षण से साफ़ पता चला कि गर्मी महिला ऐप-कामगारों पर दोहरी मार डालती है: कमाई घटती है और ख़र्च बढ़ता है। कई कामगारों ने बताया कि गर्मियों में काम कम हो जाता है, शरीर साथ नहीं देता, और बीमारी या थकान के कारण काम रोकना पड़ता है। **साथ ही पानी, ठंडे पेय, दवाई, आने-जाने और इलाज पर ख़र्च बढ़ जाता है।**

बड़ी तादाद में महिलाओं ने थकान, कमज़ोरी, सिरदर्द, चक्कर, ज़ोरदार प्यास, जी मिचलाना और बेहोशी जैसी तकलीफें बताईं। ये सिर्फ़ असुविधा नहीं हैं, ये गर्मी से होने वाली गंभीर शारीरिक थकावट के संकेत हैं। फिर भी ज़्यादातर महिलाएँ डॉक्टर के पास नहीं जातीं, बल्कि दवा की दुकान से दवाई लेकर काम जारी रखती हैं।

आराम तक पहुँच बेहद सीमित है। कई महिलाओं को पूरे कार्य-दिवस में केवल एक बार या उससे भी कम विश्राम मिलता है। इसकी वजह उनकी अपनी पसंद कम और काम की संरचना ज़्यादा है – लगातार मिलते काम, सफर का वक़्त, ग्राहक की अपेक्षाएँ, जुर्माने का डर, रेटिंग गिरने की आशंका और बैठने की कोई सुरक्षित जगह न होना।

महिला ऐप-कामगारों के लिए सुरक्षा, इज़्ज़त और गर्मी का बोझ आपस में इस तरह उलझे हुए हैं कि पानी पीना भी आसान फ़ैसला नहीं होता, क्योंकि पानी पीने का मतलब शौचालय ढूँढना है। आराम लेना भी सरल नहीं होता, क्योंकि इससे कमाई, रेटिंग या आगे मिलने वाले काम पर असर पड़ सकता है। इस तरह गर्मी से बचने के लिए ज़रूरी हर कदम ऐप-काम में आर्थिक जुर्माना बन जाता है।

अध्याय 1
प्रस्तावना
जलते शहर में महिला ऐप-कामगार

1

यह अध्याय भीषण गर्मी, ऐप-श्रम और लैंगिकता के संगम को दिल्ली-एनसीआर में महिला ऐप-कामगारों के अनुभवों के ज़रिये सामने लाता है। यह अध्ययन बढ़ते जलवायु जोखिमों, ऐप-काम के तेज़ विस्तार और लैंगिक एवं जलवायु-संवेदनशील श्रम-सुरक्षाओं की ज़रूरत के व्यापक संदर्भ में स्थापित करता है।

> “मैंने कई बार नौ घंटे तक काम करते हुए शौचालय का इस्तेमाल नहीं किया और घर लौटते-लौटते पूरी तरह थक गई, शरीर में पानी की कमी हो गई। इस गर्मी में महिला होकर ऐप-आधारित काम करना शरीर पर बहुत भारी पड़ता है।”
>
> **— सोनम*, ऐप-आधारित ब्यूटी कामगार**

यह बात उस असली दुनिया की झलक देती है जिसमें महिला ऐप-कामगार भीषण गर्मी के बीच काम करती हैं। ग्राहक के लिए घर पर ब्यूटी सर्विस, सफाई, सवारी या खाना पहुँचाना सुविधा और आसानी का प्रतीक लग सकता है, लेकिन कामगार के लिए यही काम लंबे सफर, इंतज़ार, पसीना, थकान, पानी और शौचालय की किल्लत, रेटिंग का दबाव और कमाई की अनिश्चितता से भरा होता है।

भारत में ऐप-आधारित काम तेज़ी से बढ़ रहा है। लाखों लोग अब **मोबाइल ऐप** के **ज़रिये रोज़गार पा रहे हैं और आने वाले सालों में यह तादाद और बढ़ेगी। लेकिन उतना ही ज़रूरी सवाल यह है:**
इस काम में कौन है, किन शर्तों पर है, और किन जोखिमों का सामना कर रहा है?

महिलाओं के लिए ऐप-काम को अक्सर "लचीला" या "सुलभ" बताया जाता है, लेकिन यह लचीलापन असल ज़िंदगी में बहुत सीमित होता है। घरेलू ज़िम्मेदारियाँ, देखभाल का काम, सुरक्षा की चिंता, रात में बाहर रहने पर सामाजिक रोक, ग्राहक की माँगें और ऐप का नियंत्रण, ये सब मिलकर महिलाओं के अनुभव को अलग बनाते हैं।

*पहचान सुरक्षित रखने के लिए नाम बदला गया है।

हीटवॉच ने 2024 में तेलंगाना ऐप-आधारित कामगार संघ के साथ किए गए एक छोटे सर्वेक्षण से इस मुद्दे पर काम शुरू किया था। उस सर्वेक्षण में महिलाएँ कम थीं, लेकिन उनके अनुभव गंभीर थे। कई ने बताया कि भीषण गर्मी में काम करने से माहवारी की तकलीफें और पेशाब की नली में संक्रमण जैसी समस्याएँ बढ़ जाती हैं। इससे साफ़ हुआ कि महिला ऐप-कामगार इस अर्थव्यवस्था में मौजूद हैं, लेकिन शोध, नीति और मज़दूरी-सुरक्षा की बहसों में बहुत कम दिखती हैं।

यह रिपोर्ट इसी कमी को आगे बढ़ाते हुए दिल्ली-एनसीआर में महिला ऐप-आधारित कामगारों के अनुभवों पर केंद्रित है। यह जलवायु जोखिम, ऐप-आधारित श्रम और लैंगिक व्यावसायिक स्वास्थ्य, इन तीनों को एक साथ पढ़ती है। रिपोर्ट का केंद्रीय तर्क है कि महिला ऐप-कामगार सिर्फ़ गर्मी में काम नहीं कर रहीं, वे ऐसे काम में हैं जहाँ काम का पूरा ढाँचा गर्मी को और भी जानलेवा बना देता है। इसलिए गर्मी से सुरक्षा को पानी पीने की सलाह तक सीमित नहीं किया जा सकता।

इसे ऐप-प्लेटफॉर्म की ज़िम्मेदारी, व्यावसायिक सुरक्षा, शहरी योजना और जलवायु अनुकूलन का हिस्सा बनाना होगा।

अध्याय 2

साहित्य समीक्षा: गर्मी, लैंगिकता और ऐप-आधारित काम

2

यह अध्याय भीषण गर्मी, दिल्ली में असमानता, असंगठित और बाहरी कामगारों पर गर्मी के प्रभाव, महिला श्रमिकों की संवेदनशीलता, और ऐप-आधारित काम की लैंगिक संरचना पर उपलब्ध साहित्य की समीक्षा करता है। मौजूदा शोध से साफ़ होता है कि गर्मी का असर सभी पर एक जैसा नहीं पड़ता। इसका असर इस पर निर्भर करता है कि कमाई कितनी है, जाति क्या है, लिंग क्या है, काम किस तरह का है, घर कैसा है, सेहत कैसी है, उम्र क्या है, आने-जाने की आज़ादी है या नहीं, और बुनियादी सुविधाएँ मिलती हैं या नहीं।

ऐप-आधारित काम क्या है?

ऐप-आधारित काम वह तनख्वाही काम है जो किसी डिजिटल प्लेटफॉर्म या मोबाइल ऐप के ज़रिये तय, बाँटा या चलाया जाता है। भारत की सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के मुताबिक़, यह काम पारंपरिक नियोक्ता-कर्मचारी रिश्ते से बाहर है, जहाँ कोई संस्था या व्यक्ति ऑनलाइन प्लेटफॉर्म के ज़रिये पैसे देकर सेवा लेता है।

इस रिपोर्ट में ऐप-काम से मतलब है ब्यूटी सर्विस, घरेलू काम, सामान पहुँचाना, सवारी ढोना और खाना डिलीवर करना। कामगार आज़ाद दिख सकती है, लेकिन ऐप अक्सर उसके काम के अहम हिस्सों में उलझा कर रखता है:

- किसे काम मिलेगा?
- कब काम आएगा?
- कितनी कमाई होगी?
- रेटिंग का क्या असर होगा?
- काम रद्द करने का क्या नतीजा होगा?
- कामगार ऐप पर सक्रिय रह पाएगी या नहीं?

एल्गोरिद्म-आधारित प्रबंधन क्या है?

एल्गोरिद्म-आधारित प्रबंधन (यानी डिजिटल प्रणाली के ज़रिये काम को व्यवस्थित करना, नियंत्रित करना और निगरानी में रखना) में मोबाइल ऐप वही भूमिका निभाता है जो पारंपरिक काम की जगह पर एक निरीक्षक, या सुपरवाइज़र निभाता था। यह ऐप काम बाँटता है, लक्ष्य तय करता है, जगह और जवाब देने के वक़्त पर नज़र रखता है, बोनस तय करता है, रेटिंग दर्ज करता है, जुर्माना लगाता है और ज़रूरत पड़े तो खाता बंद कर देता है।

महिला ऐप-आधारित कामगारों के लिए यह नियंत्रण विशेष रूप से कठिन हो सकता है, क्योंकि ऐप अक्सर ऐसी कामगार की कल्पना पर चलता है जो "हमेशा उपलब्ध" हो। यह घरेलू काम, देखभाल की ज़िम्मेदारियाँ, सुरक्षा की चिंता, शौचालय तक पहुँच, सेहत की ज़रूरतें या भीषण गर्मी को ढंग से नहीं समझता।

गर्मी में आराम लेना, दूर के काम को मना करना, पानी पीने या शौचालय ढूँढने के लिए रुकना, या तबीयत खराब होने पर ऐप से बाहर होना, ये सब सेहत के लिए ज़रूरी हो सकते हैं। लेकिन इसी से कमाई घट सकती है, रेटिंग गिर सकती है या आगे का काम कम हो सकता है। इस तरह एल्गोरिद्म आराम और आत्म-सुरक्षा को आर्थिक जुर्माने में बदल देता है।

2.1 एल्गोरिद्म-आधारित प्रबंधन क्या है?

भीषण गर्मी के प्रभाव को अक्सर मृत्यु के आँकड़ों तक सीमित करके देखा जाता है। लेकिन मृत्यु केवल नुकसान का एक हिस्सा दिखाती है। गर्मी बीमारी, थकावट, काम करने की ताक़त में कमी, कमाई की हानि, इलाज का ख़र्च और मानसिक तनाव भी पैदा करती है। जिन कामगारों के लिए काम रोकना संभव नहीं है, वे इन प्रभावों को सबसे अधिक झेलते हैं।

दिल्ली एक तेजी से फैलता और गर्म होता शहर है। बढ़ती हुई कंक्रीट की सतहें, घटती हरियाली, डामर की सड़कें और घना निर्माण शहरी उष्णता द्वीप प्रभाव (यानी वह घटना जिसमें शहर के भीतर के इलाके आसपास के देहाती या कम बने हुए इलाकों से कई डिग्री ज़्यादा गर्म हो जाते हैं) को बढ़ाते हैं। असंगठित बस्तियों और कम आमदनी वाले मोहल्लों में यह असर और तेज़ होता है, क्योंकि वहाँ हवा की आवाजाही, ठंडक, खुली जगहें, पानी तक पहुँच और रात में तापमान घटने की गुंजाइश सीमित होती है।

असंगठित कामगारों पर इसका असर गंभीर है। ठेला-पटरी विक्रेता, घरेलू कामगार, सफाई कर्मचारीकचरा उठाने वाले, परिवहन कामगार, निर्माण मज़दूर और दूसरे बाहरी या शारीरिक रूप से कठिन काम करने वाले लोग गर्मी के दौरान काम की रफ़्तार, वक़्त, पानी, छाया और आराम पर बहुत कम क़ाबू रख पाते हैं। इसलिए गर्मी का सामना सिर्फ़ मौसम का नतीजा नहीं है, यह काम, कमाई और असमानता से भी बनता है।

जाति और वर्ग भी गर्मी की चपेट को आकार देते हैं। वंचित जाति-समूह और कम आमदनी वाले कामगार उन कामों में ज़्यादा पाए जाते हैं जो बाहरी, असंगठित, शारीरिक रूप से कठिन और गर्मी के अधिक संपर्क वाले होते हैं। इसलिए गर्मी से बचाव को सिर्फ़ इस आधार पर नहीं समझा जा सकता कि कौन गर्मी में बाहर है – यह भी देखना होगा कि किसे किस तरह के काम में धकेला गया है।

2.2 गर्मी और ऐप-आधारित काम

ऐप-आधारित काम असंगठित काम से अलग होते हुए भी उससे गहरे रूप से जुड़ा है। यह काम मोबाइल ऐप के ज़रिये चलता है, लेकिन इसका असली अनुभव सड़कों, सार्वजनिक जगहों, ग्राहकों के घरों, इंतज़ार की जगहों और कामगारों के अपने घरों में खुलता है। सामान पहुँचाने वाली कामगार यातायात और धूप में चलती हैं; सवारी सेवा से जुड़ी कामगार लंबे वक़्त तक वाहन में बैठी रहती हैं; ब्यूटी और घरेलू कामगार एक घर से दूसरे घर जाती हैं; और कई कामगारों को कामों के बीच इंतज़ार करना पड़ता है।

भीषण गर्मी इस काम को और असुरक्षित बनाती है। ऐप कामगार से उपलब्ध रहने की उम्मीद करता है, लेकिन शहर पानी, छाया, शौचालय और आराम की जगह नहीं देता। ऐप लचीलेपन का दावा करता है, लेकिन कमाई काम पर आधारित होती है। कामगार ऐप से बाहर हो सकती है, लेकिन उसके काम के घंटे, कमाई और भविष्य में मिलने वाला काम प्रभावित हो सकता है। इसलिए ऐप-काम में गर्मी का संपर्क सिर्फ़ शारीरिक संपर्क नहीं है, यह एल्गोरिद्म के दबाव और कमाई की असुरक्षा से भी बनता है।

2.3 ऐप-आधारित काम में लैंगिक संरचना

भारत में महिलाओं का ऐप-आधारित काम में प्रवेश लैंगिक रूप से बँटा हुआ है। महिलाएँ ज़्यादातर ब्यूटी सर्विस, घरेलू काम, घर-आधारित सेवाओं और देखभाल से जुड़े क्षेत्रों में केंद्रित हैं। परिवहन और डिलीवरी जैसे अपेक्षाकृत बेहतर तनख्वाह या ज़्यादा आवाजाही वाले क्षेत्रों में उनका प्रवेश सुरक्षा की चिंता, वाहन अधिकार न होने, रात में बाहर जाने पर रोक और सामाजिक मानजुर्मानों की वजह से सीमित रहता है।

महिलाओं के लिए ऐप-काम सिर्फ़ तनख्वाही काम नहीं है, यह बिना वेतन के देखभाल के काम के साथ-साथ चलता है। खाना बनाना, सफाई, बच्चों और बुज़ुर्गों की देखभाल, घर की ज़िम्मेदारी और फिर ऐप का काम, ये सब मिलकर महिला कामगारों का कार्यदिवस लंबा और थकाने वाला बना देते हैं। गर्मी इस बोझ को और बढ़ाती है, क्योंकि शरीर को आराम और स्वस्थ होने की ज़रूरत होती है, लेकिन तनख्वाही और बिना वेतन, दोनों काम जारी रहते हैं।

ऐप प्लेटफॉर्म रेटिंग, बोनस, जुर्माने और ग्राहक की प्रतिक्रिया के ज़रिये कामगारों पर अनुशासन लागू करते हैं। यह महिलाओं के लिए और कठिन हो जाता है, क्योंकि उन्हें सुरक्षा, आवाजाही, घरेलू काम और ग्राहक से पेशेवर व्यवहार के बीच संतुलन बनाना पड़ता है। अगर वे आराम लेती हैं, काम मना करती हैं, देर से पहुँचती हैं या गर्मी में धीमी पड़ जाती हैं, तो इसका असर रेटिंग, बोनस और आगे मिलने वाले काम पर पड़ सकता है।

2.4 सभी महिलाएँ समान रूप से प्रभावित नहीं होतीं

महिलाएँभीषण गर्मी के प्रति संवेदनशील मानी जाती हैं, लेकिन यह संवेदनशीलता एक जैसी नहीं होती। इसका असर काम, आय, जाति, उम्र, स्वास्थ्य, आवास, प्रजनन स्थिति, आवाजाही की स्वतंत्रता और सेवाओं तक पहुँच पर निर्भर करता है।

गर्मी महिलाओं की सेहत को कई तरीक़ों से नुकसान पहुँचा सकती है: शरीर में पानी की कमी, थकान, सिरदर्द, चक्कर, माहवारी की तकलीफ, पेशाब की समस्याएँ, प्रजनन स्वास्थ्य की चिंताएँ और मानसिक तनाव। लेकिन ये जोखिम सिर्फ़ जैविक नहीं हैं, ये सामाजिक और संरचनात्मक भी हैं। अगर किसी महिला को शौचालय नहीं मिलता, पानी महँगा है, घर गर्म है, काम रोकने पर कमाई गिरती है और देखभाल का काम जारी रहता है, तो गर्मी का असर कई गुना बढ़ जाता है।

इसलिए महिलाओं की गर्मी-संवेदनशीलता को केवल "महिलाएँ संवेदनशील हैं" कहकर नहीं समझा जा सकता। यह देखना जरूरी है कि:

- कौन-सी महिलाएँ किस काम में हैं?
- किस बस्ती में रहती हैं?
- किस जाति और वर्ग से आती हैं?
- कितनी आय पर निर्भर हैं?
- और क्या उनके पास ठंडक, स्वास्थ्य-सेवा, विश्राम और सुरक्षित आवाजाही की सुविधा हैं?

2.5 ट्रांसजेंडर कामगार: लगभग पूरा शोध-अभाव

ट्रांसजेंडर और विविध लैंगिक पहचान वाले ऐप-आधारित कामगार भारत में लगभग पूरी तरह शोध से बाहर हैं। ऐप-आधारित अर्थव्यवस्था पर उपलब्ध शोध भी मुख्यतः पुरुषों या महिलाओं पर केंद्रित है। ट्रांसजेंडर महिलाओं, ट्रांसजेंडर पुरुषों और विविध लैंगिक पहचान वाले कामगारों की गर्मी से जुड़ी संवेदनशीलता, सुरक्षा, भेदभाव, पहचान-पत्रों तक पहुँच, आवास-असुरक्षा और स्वास्थ्य-सेवा पर बहुत कम प्रमाण उपलब्ध हैं।

यह अभाव महत्वपूर्ण है, क्योंकि ऐप-आधारित काम में प्रवेश, ग्राहक से संपर्क, आवाजाही और सार्वजनिक स्थानों का उपयोग लैंगिक पहचान के आधार पर अलग अनुभव पैदा कर सकते हैं। जलवायु और श्रम नीति में विविध लैंगिक पहचान वाले कामगारों को दिखाई देना इसलिए जरूरी है।

अध्याय 3

कार्यप्रणाली और अध्ययन-रूपरेखा

संक्षिप्त रूपरेखा

यह अध्ययन दिल्ली-एनसीआर में भीषण गर्मी का महिला ऐप-आधारित कामगारों पर प्रभाव समझने के लिए किया गया। अध्ययन-रूपरेखा को कई चरणों में तैयार किया गया:

- पहले शोधकर्ताओं, कार्यकर्ताओं और कामगार संगठनों से प्रमुख-सूचना साक्षात्कार (यानी उन लोगों से बातचीत जो इस विषय को सबसे गहराई से जानते हैं) किए गए
- इसके बाद भीषण गर्मी से पहले एक आधार-रेखा सर्वेक्षण किया गया (यानी एक शुरुआती जाँच जो बाद की तुलना के लिए बुनियाद बनाती है);
- फिर ब्यूटी-सेवा से जुड़ी महिला कामगारों के साथ समूह-चर्चा की गई; और अंत में गर्मी के महीनों के दौरान अंतिम सर्वेक्षण किया गया।

इस क्रमबद्ध तरीक़े से अध्ययन को पहले मौजूदा कमज़ोरियाँ समझने और फिर यह देखने में मदद मिली कि गर्मियों में ये कमज़ोरियाँ कैसे और गहरी होती हैं। अध्ययन ने सेहत, कमाई, काम के ढाँचे, आराम, पानी, शौचालय, छाया, ऐप से मिलने वाले सहयोग, स्वास्थ्य-सेवा, घरेलू ख़र्च, बचाव-उपाय और कामगारों की माँगों पर ध्यान केंद्रित किया।

3.1 मुख्य-सूचना साक्षात्कार

अध्ययन-रूपरेखा को मज़बूत करने के लिए HeatWatch ने ऐप-श्रम, लैंगिकता, असंगठित काम, सामाजिक सुरक्षा और जलवायु-संवेदनशीलता पर काम करने वाले शोधकर्ताओं, कार्यकर्ताओं और कामगार संगठनों से बातचीत की। इन बातचीतों का मक़सद था:

- पद्धति को मज़बूत करना
- ध्यान केंद्रित करने के क्षेत्र तय करना
- प्रतिभागियों तक पहुँचने की चुनौतियाँ समझना
- यह सुनिश्चित करना कि सर्वेक्षण सिर्फ़ गर्मी के शारीरिक लक्षणों तक सीमित न रहे, बल्कि काम की व्यवस्था, बुनियादी सुविधाओं की कमी और घरेलू ज़िम्मेदारियों को भी दर्ज करे

शोधकर्ता और कार्यकर्ता परामर्श में शामिल थे:

- भारतीय मानव बस्ती संस्थान से अदिति सूरी, जिनका काम ऐप-श्रम, शहरी बदलाव और जलवायु अनुकूलन पर केंद्रित है
- इशा भल्लमूड़ी, जो लैंगिकता और ब्यूटी-सेवा प्लेटफ़ॉर्म पर काम करती हैं
- अनुश्री गुप्ता, आईआईआईटी हैदराबाद की शोधार्थी और तेलंगाना ऐप-कामगार संघ से जुड़ी कार्यकर्ता
- पीपुल्स करेज इंटरनेशनल/जन साहस की टीम जिसमें अमीना किदवई, प्राची शर्मा और सीजी चाको शामिल थे

- हर्षिता सिन्हा, जिनका काम प्रवासन, असंगठित काम और सामाजिक सुरक्षा से जुड़ा है

कामगार प्रतिनिधियों और संघ-नेताओं से भी बातचीत हुई। इनमें:

- राजधानी ऐप-कामगार संघ से सुनंद
- भारतीय ऐप-परिवहन कामगार महासंघ से रिंकू शर्मा
- गिग वर्कर शक्ति समूह की संस्थापक तथा पूर्व ब्यूटी-सेवा कामगार रोशन शामिल थीं

इन बातचीतों ने शोध-टीम को अलग-अलग क्षेत्रों की कामकाजी स्थितियाँ, कामगारों की प्राथमिकताएँ और अध्ययन के लिए पहुँच-रणनीति समझने में मदद की।

इन साक्षात्कारों ने शोध-टीम को यह मानकर चलने से रोका कि "महिला ऐप-आधारित कामगार" एक समान समूह हैं। ब्यूटी सेवाओं, घरेलू काम, डिलीवरी, सवारी और खाना पहुँचाने में गर्मी का संपर्क अलग-अलग तरीक़ों से बनता है - कहीं सफर ज़्यादा है, कहीं इंतज़ार ज़्यादा है, कहीं ग्राहक के घर के भीतर काम है, और कहीं सड़क पर लगातार आवाजाही है। इन बातचीतों ने सर्वेक्षण में काम का वक़्त, जुर्माना, आराम, शौचालय, पानी, यात्रा, घरेलू ख़र्च, कमाई-हानि और ऐप से सहयोग जैसे संकेतक शामिल करने में मदद की।

3.2

आधार-रेखा सर्वेक्षण

प्रमुख-सूचना साक्षात्कारों के बाद HeatWatch ने नवंबर 2025 से जनवरी 2026 के बीच 26 महिला ऐप-कामगारों के साथ आधार-रेखा सर्वेक्षण किया। यह सर्वेक्षण भीषण गर्मी से पहले कामगारों की मौजूदा कमज़ोरियों को समझने के लिए था। इसमें लंबे काम के घंटे, ऐप-जुर्माना, सीमित आराम, पानी और शौचालय तक अनिश्चित पहुँच, कम ऊर्जा और आने वाली गर्मी को लेकर चिंता जैसे मुद्दे सामने आए।

पहले 12 जवाब उत्तर शहरी महिला कामगार केंद्र, अंतरराष्ट्रीय परिवहन कामगार महासंघ और भारतीय ऐप-परिवहन कामगार महासंघ की कार्यशाला "अग्रिम पंक्ति की महिलाओं को सशक्त करना" से लिए गए, ये सभी टैक्सी और दोपहिया सवारी-सेवा से जुड़ी थीं। बाकी 14 जवाब दिल्ली-एनसीआर में ब्यूटी और स्पा सेवाओं में काम करने वाली महिलाओं से लिए गए।

आधार-रेखा सर्वेक्षण ने यह स्पष्ट किया कि पानी, शौचालय और विश्राम जैसी बुनियादी सुविधाओं की कमी केवल गर्मियों की समस्या नहीं है। **सर्दियों में भी महिला कामगारों को पानी, ठंडे पेय और शौचालय पर अपनी जेब से ख़र्च करना पड़ रहा था। कई कामगारों ने चक्कर, सिरदर्द, ऐंठन और जी मिचलाने की शिकायत की। इससे शोध-टीम को समझ आया कि गर्मी की संवेदनशीलता लू की चेतावनी से पहले ही मौजूद होती है, गर्मी उसे और गंभीर बना देती है।**

इसी वजह से अंतिम सर्वेक्षण में बुनियादी सुविधाओं तक पहुँच, गर्मी से जुड़े लक्षण, बीमारी के कारण काम घटना, कमाई-हानि, अतिरिक्त ख़र्च, ऐप-सहयोग और कामगारों की माँगों पर ज़्यादा ध्यान दिया गया।

3.3

समूह-चर्चा

आधार-रेखा सर्वेक्षण के बाद HeatWatch ने ब्यूटी-सेवा से जुड़ी चार महिला ऐप-कामगारों के साथ समूह-चर्चा की। इस चर्चा ने घर-घर जाकर दी जाने वाली सेवाओं की रोज़मर्रा की हक़ीक़त को और साफ़ किया।

- ब्यूटी कामगारों को एक घर से दूसरे घर जाना पड़ता है
- भारी सामान उठाना पड़ता है
- ग्राहक की अपेक्षाएँ सँभालनी पड़ती हैं
- कामों के बीच आराम या खाने का वक़्त बहुत कम होता है

समूह-चर्चा ने यह भी दिखाया कि महिला कामगारों की गर्मी से मुठभेड़ सिर्फ़ सेवा देते वक़्त नहीं होती। यह सफर, इंतज़ार, पैदल चलने, सार्वजनिक परिवहन, ग्राहक के घर और घर लौटने के बाद बिना पगार के घरेलू काम तक फैली होती है। इससे अंतिम सर्वेक्षण के सवाल और ज़्यादा ज़मीनी बनाने में मदद मिली।

3.4

समूह-चर्चा

अंतिम सर्वेक्षण मार्च से जून 2026 के बीच 100 महिला ऐप-कामगारों के साथ किया गया - जिनमें ब्यूटी सेवाएँ, घरेलू काम, सामान पहुँचाना, सवारी ढोना और खाना डिलीवर करने से जुड़ी कामगार शामिल थीं। सर्वेक्षण में 23 सवाल थे - ज़्यादातर बहुविकल्पीय और कुछ खुले सवाल, ताकि कामगार अपने अनुभव और सुझाव अपनी भाषा में बता सकें।

सर्वेक्षण ने जनसांख्यिकीय और व्यावसायिक प्रोफाइल (यानी कामगारों का व्यक्तिगत और काम से जुड़ा परिचय), गर्मियों में काम के ढाँचे, आराम, पानी, शौचालय, छाया, आराम-स्थल, गर्मी से जुड़े लक्षण, स्वास्थ्य-सेवा का उपयोग, कमाई-हानि, अतिरिक्त ख़र्च, ऐप-सहयोग, बचाव-उपाय और छोटी तथा लंबी अवधि के हस्तक्षेपों पर जानकारी इकट्ठा की।

सर्वेक्षण मुख्यतः गूगल फॉर्म के ज़रिये किया गया, लेकिन मैदानी काम के दौरान छपी हुई प्रतियों का भी इस्तेमाल हुआ। जहाँ कामगार ख़ुद फॉर्म भरने में सहज नहीं थीं, वहाँ शोध-टीम ने हिंदी में सवाल पढ़कर उनके जवाब दर्ज किए। भागीदारी पूरी तरह स्वैच्छिक थी। कामगार किसी भी सवाल का जवाब न देने या सर्वेक्षण बीच में रोकने के लिए आज़ाद थीं। सभी पहचानें गुप्त रखी गई हैं और कोई भी व्यक्तिगत जानकारी ऐप कंपनियों के साथ साझा नहीं की गई।

अध्याय 4

जलवायु सहनशीलता में नवाचार

नीति और ऐप-शासन प्लेटफॉर्म की व्यवस्था में मौजूद संरचनात्मक कमियों के बावजूद, कुछ उभरते प्रयास महिला कामगारों के लिए अधिक समावेशी जलवायु सहनशीलता, यानी गर्मी जैसी चरम मौसमी परिस्थितियों में टिके रहने और उनसे उबरने की क्षमता - की दिशा में संकेत देते हैं। इन्हें मोटे तौर पर चार क्षेत्रों में देखा जा सकता है:

1. ठंडक से जुड़ी बुनियादी संरचना
2. महिला-केंद्रित श्रम मॉडल
3. वकालत प्रयोग
4. डिजिटल प्रयोग

महिला-केंद्रित परिवहन और सामान पहुँचाने के मॉडल यह संकेत देते हैं कि ऐप-आधारित काम को अधिक सुरक्षित और सहायक तरीक़े से फिर से ढाँचा दिया जा सकता है। मिसाल के तौर पर, दिल्ली की एक डिलीवरी कंपनी महिलाओं को प्रशिक्षित कर इस काम से जोड़ती है और रास्तों पर बेहतर रोशनी तथा सुरक्षित शौचालय जैसी सुविधाओं के लिए भागीदारों के साथ काम करती है। ये मॉडल सीधे तौर पर गर्मी-सुरक्षा के कार्यक्रम नहीं हैं, लेकिन इनके भीतर गर्मी-जोखिम का प्रशिक्षण, विश्राम-स्थल और पानी तक पहुँच जैसी सुविधाएँ जोड़ी जा सकती हैं।

परिवहन-आधारित ऐप-कार्य पर पर हुए अध्ययनों में भी महिलाओं के लिए बेहतर रोशनी, सार्वजनिक शौचालय, सुरक्षित इंतज़ार की जगहें और शिकायत सुनवाई की ज़रूरत बताई गई है। लेकिन महिला ऐप-कामगारों की ख़ास ज़रूरतें अभी भी कई माँगों से बाहर रह जाती हैं। इस कमी को दूर करने के लिए ज़रूरी है कि महिलाओं की अलग-अलग असुरक्षाओं को शुरू से ही नीति और वकालत में शामिल किया जाए - यह न मान लिया जाए कि लिंग-तटस्थ (यानी सबके लिए एक जैसे) उपायों से वे अपने-आप सुरक्षित हो जाएँगी।

4.2 राज्य-स्तरीय ऐप-कामगार क़ानून

राज्य सरकारों ने केंद्र सरकार से पहले गिग और ऐप-कामगारों के लिए क़ानून बनाए हैं। निम्नलिखित तालिका इन प्रावधानों का सारांश प्रस्तुत करती है। (क़ानूनी और कार्यान्वयन स्थिति 29 जुलाई 2026 तक जाँची गई।)

राज्य	क़ानून / वर्ष	कल्याण शुल्क	सत्यापन प्रणाली	एल्गोरिद्म / अनुबंध अधिकार	वैधानिक लाभ	महिला-विशेष प्रावधान	मुख्य विशेषता	मुख्य चुनौतियाँ
राजस्थान	ऐप-कामगार (पंजीकरण एवं कल्याण) क़ानून, 2023 पहला समर्पित राज्य क़ानून	1-2% प्रति लेनदेन	CTIMS (केंद्रीय लेनदेन सूचना एवं प्रबंधन प्रणाली) - लेनदेन और कल्याण- शुल्क कटौती दर्ज करती है	केंद्रीय विषय नहीं - क़ानून मुख्यतः पंजीकरण और शुल्क-संग्रह पर है	क़ानून में कोई निश्चित लाभ नहीं; योजनाएँ भविष्य के नियमों पर छोड़ी गईं	नहीं	सबके लिए पंजीकरण, पोर्टेबल कामगार पहचान संख्या, कल्याण कोष और लेनदेन-स्तरीय शुल्क प्रणाली	कौन किस लाभ का पात्र है - यह अस्पष्ट। केवल राज्य में पंजीकृत संग्राहक पर लागू; राज्य के बाहर से चलने वाले ऐप छूट सकते हैं। शुल्क कामगार पर वापस डाले जाने का जोखिम। ₹50 लाख का जुर्माना क़ानून में, लेकिन प्रवर्तन अनिश्चित।
कर्नाटक	ऐप-कामगार (सामाजिक सुरक्षा एवं कल्याण) क़ानून, 2025 (मई 2025 में अध्यादेश से शुरू)	1-5% भुगतान पर	PWFVS (भुगतान एवं कल्याण-शुल्क सत्यापन प्रणाली) - हर भुगतान और देय शुल्क दर्ज	पहले के क़ानूनों से मज़बूत: पारदर्शी अनुबंध, काम मना करने का अधिकार, खाता बंद करने से 14 दिन पहले नोटिस, चरणबद्ध शिकायत प्रक्रिया	साप्ताहिक भुगतान अनिवार्य - लेकिन न्यूनतम आय की गारंटी नहीं	हाँ - बोर्ड में कम से कम एक महिला नामांकित सदस्य अनिवार्य	कल्याण वित्तपोषण के साथ अनुबंध, भुगतान और खाता-बंदी पर पारदर्शिता के मज़बूत नियम	न्यूनतम आय की गारंटी नहीं। व्यापक निरीक्षण-शक्तियों पर चिंता। प्रशासनिक क्षमता और कामगार डेटा सुरक्षा पर सवाल।

राज्य	क़ानून / वर्ष	कल्याण शुल्क	सत्यापन प्रणाली	एल्गोरिद्म / अनुबंध अधिकार	वैधानिक लाभ	महिला-विशेष प्रावधान	मुख्य विशेषता	मुख्य चुनौतियाँ
तेलंगाना	ऐप-कामगार (पंजीकरण, सामाजिक सुरक्षा एवं कल्याण) विधेयक - मार्च 2026 में पारित	1-2% प्रति लेनदेन भुगतान पर	CTIMS और PWFVS जैसी राज्य-स्तरीय ट्रैकिंग प्रणाली	खाता बंद करने से पहले प्रक्रियागत सुरक्षा, एल्गोरिद्म पारदर्शिता, और ऐप-स्तरीय शिकायत समितियाँ	विधेयक में कोई निश्चित लाभ नहीं; बीमा, पेंशन, मातृत्व सहयोग बोर्ड की योजनाओं पर छोड़े गए	नहीं - परामर्श में कर्नाटक जैसी समानता माँगी गई थी, लेकिन विधेयक में शामिल नहीं	शुल्क न चुकाने पर ब्याज और आपराधिक जुर्माना; ऐप से तिमाही विवरण अनिवार्य	"ऐप-कामगार" की व्यापक परिभाषा से विभाजन विवाद हो सकते हैं। शुल्क-संरचना और नियम-निर्माण प्रक्रिया में। बोर्ड में महिला प्रतिनिधित्व अनिश्चित।
झारखंड	ऐप-कामगार (पंजीकरण एवं कल्याण) विधेयक - अगस्त 2025 में पारित	1-2% कुल राजस्व पर (भुगतान पर नहीं)	CTIMS-जैसी लेनदेन-ट्रैकिंग	सबसे मज़बूत पारदर्शिता: स्वचालित निगरानी, रेटिंग और विभाजन का खुलासा अनिवार्य; मानक अनुबंधों की राज्य-समीक्षा; प्रतिकूल कार्रवाई से पहले नोटिस	न्यूनतम मज़दूरी, चिकित्सा बीमा और कल्याण लाभ अनिवार्य - राज्य क़ानूनों में सबसे स्पष्ट	हाँ - प्रत्येक कामगार श्रेणी में कम से कम एक महिला प्रतिनिधि; महिलाओं व दिव्यांग व्यक्तियों के लिए ख़ास योजनाओं का प्रावधान	सबसे स्पष्ट लैंगिक और समानता मॉडल; ऐप-काम को न्यूनतम मज़दूरी मानकों से जोड़ता है	शुल्क कुल राजस्व पर - ऐप के लिए महँगा, कामगार की कमाई पर असर पड़ सकता है। बोर्ड में उद्योग प्रतिनिधित्व न होने पर आपत्ति।
बिहार	बिहार ऐप-कामगार (पंजीकरण, सामाजिक सुरक्षा एवं कल्याण) क़ानून, 2025 - 23 जुलाई 2025 को पारित	1-2% भुगतान पर; साथ ही कामगार अंशदान, अनुदान, CSR कोष और जुर्माना-राशि	ऑनबोर्डिंग के 30 दिनों के भीतर डेटा साझा करना अनिवार्य; प्रणाली का कोई विशेष नाम नहीं	एल्गोरिद्म के फ़ैसलों की इंसानी समीक्षा का अधिकार, तयशुदा समय में शिकायत निवारण, और औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 का विस्तार	दुर्घटना और मातृत्व लाभ सीधे क़ानून में - दुर्घटना-मृत्यु पर ₹4 लाख, स्वाभाविक मृत्यु पर ₹2 लाख	हाँ - मातृत्व लाभ सीधे क़ानून में दर्ज	सबसे व्यापक दायरा: बिहार से बाहर और विदेश से संचालित ऐप पर भी लागू। एकमात्र क़ानून जो मुख्य अधिकार सीधे क़ानून में देता है।	1-2% शुल्क से वादे किए गए लाभों को पूरी तरह वित्तपोषित करना मुश्किल। कामगारों को संगठन बनाने से रोकने वाला आंतरिक विरोधाभास।

राज्य	क़ानून / वर्ष	कल्याण शुल्क	सत्यापन प्रणाली	एल्गोरिद्म / अनुबंध अधिकार	वैधानिक लाभ	महिला-विशेष प्रावधान	मुख्य विशेषता	मुख्य चुनौतियाँ
तमिलनाडु	ऐप-कामगारों को तमिलनाडु मैनुअल वर्कर्स क़ानून, 1982 के दायरे में लाया गया (नवंबर 2023); कल्याण बोर्ड दिसंबर 2023 में स्थापित	शुल्क-आधारित मॉडल नहीं - सहयोग कार्यक्रमों के ज़रिये (जैसे ई-स्कूटर अनुदान, बीमा)	लागू नहीं	इस मॉडल का केंद्रीय विषय नहीं	शुल्क-आधारित वैधानिक लाभ-पैकेज नहीं; ई-स्कूटर अनुदान और बीमा जैसे कार्यक्रम-स्तरीय सहयोग	नहीं	नया क़ानून बनाने के बजाय मौजूदा क़ानून और संस्थागत ढाँचे का उपयोग - इससे बजट, लेखा-परीक्षण और सरकारी निगरानी मिलती है	ऐप-कामगार, मैनुअल वर्कर और असंगठित कामगार की श्रेणियाँ आपस में उलझी हुई हैं। अधिकार-उल्लंघन पर सीमित क़ानूनी उपाय।
दिल्ली	ऐप-कामगार कल्याण बोर्ड की घोषणा; 2025 में ₹10 करोड़ का बजट आवंटित	अभी तय नहीं	अभी तय नहीं	अभी तय नहीं	अभी तय नहीं	नहीं	बोर्ड और बजट मौजूद हैं, लेकिन अभी तक कोई परिपक्व शुल्क व्यवस्था या लाभ-ढाँचा नहीं	नियम, कल्याण-शुल्क व्यवस्था और योजनाएँ अभी विकसित नहीं हुई हैं। कामगारों को अभी कोई सीधा फ़ायदा नहीं।

- CTIMS = Central Transaction Information and Management System (केंद्रीय लेनदेन सूचना प्रबंधन प्रणाली)
- PWFVS = Payment and Welfare Fee Verification System (भुगतान एवं कल्याण-शुल्क सत्यापन प्रणाली)
- CSR = Corporate Social Responsibility (कॉरपोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व) । "हाँ / नहीं" = महिला-विशेष प्रावधान की उपस्थिति या अनुपस्थिति

अध्याय 5

भारत में ऐप-आधारित कामगारों के लिए नीति परिदृश्य

5

यह अध्याय राष्ट्रीय और राज्य-स्तरीय व्यवस्थाओं का संक्षिप्त मानचित्र प्रस्तुत करता है। इसमें अलग-अलग राज्यों के प्रावधानों और चुनौतियों को रेखांकित किया गया है, उन समस्याओं की पहचान की गई है जो लगभग सभी नीतियों में बार-बार दिखती हैं, और उन लैंगिक पहलुओं पर ध्यान दिया गया है जो इस रिपोर्ट के लिए ख़ास तौर पर ज़रूरी हैं।

5.1

राष्ट्रीय ढाँचा

चार श्रम संहिताएँ - यानी पुराने श्रम कानूनों को एक साथ लाने वाले नए क़ानून - 21 नवंबर 2025 को प्रकाशित की गईं, जिनमें 29 पुराने श्रम कानूनों को को समेटा गया। इनमें वेतन संहिता, औद्योगिक संबंध संहिता, सामाजिक सुरक्षा संहिता और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्य-स्थितियाँ संहिता शामिल हैं। सामाजिक सुरक्षा संहिता ऐप-अर्थव्यवस्था से जुड़े मुख्य शब्दों की परिभाषा देती है:

- ऐप-आधारित कामगार: वह व्यक्ति जो पारंपरिक मालिक-कर्मचारी रिश्ते से बाहर किसी काम की व्यवस्था से कमाई करता है। ऐप-आधारित काम: वह काम-व्यवस्था जिसमें कोई ऑनलाइन प्लेटफॉर्म ग्राहक को पैसे के बदले सेवा से जोड़ता है।
- समेकक (Aggregator): वह डिजिटल बिचौलिया या बाज़ार जो सेवा देने वाले और सेवा लेने वाले के बीच संपर्क बनाता है – जैसे Swiggy, Urban Company, Ola।

सामाजिक सुरक्षा संहिता समेककों को अपने वार्षिक कारोबार का 1 से 2% ऐप-आधारित कामगारों के सामाजिक सुरक्षा कोष में देने की बात करती है, जो कामगारों को मिलने वाली रक़म के 5% से ज़्यादा नहीं हो सकता। लेकिन क़ानून यह साफ़ नहीं करता कि कारोबार की गणना कैसे होगी, रक़म कैसे जमा होगी और कामगारों तक फ़ायदा कैसे पहुँचेगा। एक बड़ा सवाल यह भी अनुत्तरित रहता है कि ऐप-कामगार क़ानूनी तौर पर कर्मचारी माने जाएँगे या नहीं। पारंपरिक श्रम क़ानून में कर्मचारी की पहचान इस बात से होती है कि उस पर निगरानी और नियंत्रण है, लेकिन यह कसौटी तब कमज़ोर पड़ जाती है जब कोई कामगार कई ऐप से एक साथ काम लेता है और कोई एक ऐप खुलकर "मालिक" के रूप में सामने नहीं आता।

ई-श्रम पोर्टल असंगठित कामगारों - जिनमें ऐप-कामगार भी शामिल हैं - के पंजीकरण का मंच है। अप्रैल 2026 तक 31.62 करोड़ से ज़्यादा कामगारों का पंजीकरण हो चुका था। इनमें ऐप-कामगारों की तादाद अगस्त 2025 तक लगभग 3.37 लाख थी, जो अनुमानित एक करोड़ ऐप-कामगारों का केवल लगभग 3.4% है। महिलाओं का कुल ई-श्रम पंजीकरण में बड़ा हिस्सा है, लेकिन ऐप-कामगारों का लिंग-आधारित अलग आँकड़ा उपलब्ध न होने की वजह से यह साफ़ नहीं है कि कितनी महिला ऐप-कामगार इस व्यवस्था में शामिल हैं।

मई 2026 में केंद्र सरकार ने चारों श्रम संहिताओं के अंतिम नियम अधिसूचित किए। इनके तहत 16 साल या उससे ज़्यादा उम्र के ऐप-कामगार ख़ुद पंजीकरण कर सकते हैं। समेककों को अपने मौजूदा कामगारों की जानकारी पोर्टल पर साझा करनी होगी ताकि हर कामगार को एक अलग पहचान संख्या मिले और फ़ायदे ऐप बदलने पर भी जारी रहें। सामाजिक सुरक्षा फ़ायदों के लिए कुछ शर्तें भी जोड़ी गई हैं - जैसे किसी एक समेकक के साथ 90 दिन का काम या कई समेककों के साथ कुल 120 दिन का काम।

इस व्यवस्था की दो प्रमुख सीमाएँ हैं। पहली, 90 या 120 दिन की पात्रता शर्त सबसे असुरक्षित कामगारों को बाहर कर सकती है -वे जो अनियमित रूप से काम करते हैं, ऐप बदलते हैं या ऐप-काम को अतिरिक्त कमाई के तौर पर करते हैं। दूसरी, पंजीकरण और योगदान की व्यवस्था बनने के बावजूद, सामाजिक सुरक्षा संहिता की धारा 114 के तहत कोई ठोस कल्याण योजना अभी तक घोषित नहीं हुई है। अब तक का मुख्य फ़ायदा आयुष्मान भारत स्वास्थ्य कवर है, जो मध्य 2026 तक ऐप-कामगारों के लिए पूरी तरह लागू नहीं हुआ था।

5.2

राज्य-स्तरीय कानून

कई राज्य केंद्र से आगे बढ़कर ऐप-आधारित कामगारों के लिए कानून बना चुके हैं। इन्हें मोटे तौर पर दो पीढ़ियों में समझा जा सकता है। पहली पीढ़ी के क़ानून - जिनका उदाहरण राजस्थान है - पंजीकरण, पोर्टेबल पहचान संख्या (यानी वह नंबर जो ऐप बदलने पर भी काम करे), प्रति-लेनदेन कल्याण शुल्क और कल्याण बोर्ड पर केंद्रित हैं। दूसरी पीढ़ी के क़ानून, जिनका उदाहरण कर्नाटक है, इन्हीं तत्वों के साथ एल्गोरिद्म की पारदर्शिता, भुगतान, रेटिंग, खाता बंद करने की प्रक्रिया, काम अस्वीकार करने का अधिकार और हर भुगतान तथा कल्याण शुल्क दर्ज करने वाली डिजिटल प्रणाली जैसे मज़बूत तत्व जोड़ते हैं।

राजस्थान

राजस्थान ने 2023 में ऐप-कामगारों के लिए समर्पित क़ानून बनाया। इसमें सभी कामगारों का पंजीकरण, ऐप बदलने पर भी चलने वाली विशिष्ट पहचान संख्या और कल्याण कोष का प्रावधान है। यह कोष हर लेनदेन की रक़म पर 1 से 2% कल्याण शुल्क से बनाया जाना है। साथ ही भुगतान और कल्याण शुल्क की निगरानी के लिए एक केंद्रीय डिजिटल प्रणाली भी बनाई गई है।

इस कानून की प्रमुख चुनौतियाँ हैं:

- अलग-अलग प्रकार के कामगारों -पूर्णकालिक, अल्पकालिक, अस्थायी या दीर्घकालिक -के लिए लाभ कैसे बाँटे जाएँगे, यह स्पष्ट नहीं है।
- कानून केवल राज्य में पंजीकृत समेककों को बाध्य करता है, जिससे राज्य से बाहर या बिना पंजीकरण संचालित ऐपों से योगदान लेना कठिन हो सकता है। यदि कामगार पंजीकरण कर लें लेकिन ऐप योगदान न दें, तो दावों और योगदान के बीच संरचनात्मक असंतुलन पैदा हो सकता है।
- यह भी स्पष्ट नहीं है कि कल्याण शुल्क कौन देगा,ऐप या अंतिम ग्राहक। स्थायी पंजीकरण से डुप्लिकेट या पुराने पंजीकरण का जोखिम भी बना रहता है।
- निगरानी बोर्ड मुख्यत: सरकारी अधिकारियों पर निर्भर है, इसलिए प्रवर्तन की गति और प्रभावशीलता पर प्रश्न उठते हैं।

कर्नाटक

कर्नाटक का 2025 का क़ानून एल्गोरिद्म और वित्तीय पारदर्शिता के तत्व जोड़ता है। इसमें हर लेनदेन पर 1 से 5% कल्याण शुल्क, भुगतान और कल्याण शुल्क को राज्य-स्तरीय डिजिटल प्रणाली से जोड़ना, भुगतान और कटौतियों की साफ़ जानकारी देना, काम मना करने का अधिकार, खाता बंद करने से पहले 14 दिन का नोटिस और तयशुदा समय में शिकायत सुनवाई शामिल है।

फिर भी यह क़ानून न्यूनतम कमाई या ऐप-राजस्व में निश्चित हिस्सेदारी की गारंटी नहीं देता। यह साप्ताहिक भुगतान की बात करता है, लेकिन यह नहीं बताता कि कामगार को कम से कम कितना मिलना चाहिए। निरीक्षण की व्यापक शक्तियों को कुछ विश्लेषकों ने ज़रूरत से ज़्यादा बताया है। इसके अलावा राज्य की कार्यान्वयन क्षमता और कामगारों के बड़े पैमाने पर डेटा की सुरक्षा को लेकर भी चिंताएँ बनी हुई हैं।

बिहार

बिहार ने जुलाई 2025 में ऐप-कामगारों के पंजीकरण, सामाजिक सुरक्षा और कल्याण से जुड़ा क़ानून पारित किया। यह न केवल बिहार में स्थित समेककों पर लागू होता है, बल्कि उन ऐप पर भी जो दूसरे राज्यों या विदेश से चलते हुए बिहार में सेवाएँ देते हैं। क़ानून में कल्याण बोर्ड, सामाजिक सुरक्षा और कल्याण कोष, अनिवार्य पंजीकरण और ऐप द्वारा कामगार डेटा साझा करने की व्यवस्था है।

बिहार क़ानून की ख़ासियत यह है कि यह दुर्घटना मुआवज़ा और मातृत्व लाभ जैसे अधिकार सीधे क़ानून में देता है। इसमें एल्गोरिद्म के फ़ैसलों की इंसानी समीक्षा, तयशुदा समय में शिकायत सुनवाई, बड़े ऐप के लिए विश्राम-स्थल और निजी डेटा सुरक्षा के प्रावधान भी शामिल हैं। लेकिन 1 से 2% कल्याण शुल्क से इन फ़ायदों को पर्याप्त रूप से वित्तपोषित कर पाना मुश्किल माना गया है। क़ानून में कामगारों के संगठन बनाने से जुड़ी अस्पष्टता भी है।

तेलंगाना

तेलंगाना का 2026 का विधेयक भी प्रति-लेनदेन कल्याण शुल्क, समर्पित कोष और डिजिटल सत्यापन प्रणाली पर आधारित है। इसमें शुल्क न चुकाने पर ब्याज और जुर्माना, पोर्टेबल पहचान संख्या, खाता बंद करने से पहले प्रक्रियागत सुरक्षा, ऐप द्वारा डेटा साझा करना और तिमाही विवरण दाखिल करना शामिल है।

इसकी मुख्य चुनौती यह है कि "ऐप-कामगार" की व्यापक परिभाषा दूसरे संविदा कामगारों को भी इसके दायरे में ला सकती है। प्रस्तावित मॉडल में कामगारों को अपनी सामाजिक सुरक्षा में ख़ुद योगदान देना पड़ सकता है - जो कम आय और अस्थिर काम वाले श्रमिकों पर अतिरिक्त बोझ डालता है। क़ानून में ठोस कल्याण फ़ायदे और भुगतान का आधार भी साफ़ नहीं है।

तमिलनाडु

तमिलनाडु ने संस्था-आधारित रास्ता अपनाया। उसने ऐप-काम को मौजूदा मैनुअल वर्कर्स क़ानून के दायरे में लाया और ऐप-कामगार कल्याण बोर्ड स्थापित किया। चूँकि यह बोर्ड एक पुराने और अपेक्षाकृत स्थापित क़ानून के तहत बना है, इसे बजट, लेखा-परीक्षण और सरकारी निगरानी जैसी संस्थागत व्यवस्थाओं का फ़ायदा मिलता है। राज्य ने ई-स्कूटर अनुदान और बीमा कवरेज जैसे कार्यक्रम-स्तरीय सहयोग भी शुरू किए हैं। मुख्य चुनौती यह है कि ऐप-कामगार, प्लेटफॉर्म-कामगार और असंगठित क्षेत्र के कामगारों की श्रेणियों में अस्पष्टता बनी रहती है।

दिल्ली

दिल्ली ने ऐप-कामगारों के लिए कल्याण बोर्ड की घोषणा की और ₹10 करोड़ का बजट आवंटित किया। साथ ही यह आश्वासन दिया गया कि योजनाएँ और नियम बनने तक ऐप और कामगारों को निरीक्षण के नाम पर परेशान नहीं किया जाएगा। लेकिन अब तक दिल्ली की व्यवस्था सबसे कम विकसित है। यहाँ बोर्ड और बजट तो हैं, लेकिन ठोस योजनाएँ, कल्याण शुल्क प्रणाली और संचालन नियम अभी तैयार नहीं हैं। इसलिए कामगारों को अभी इससे कोई सीधा फ़ायदा नहीं मिल पा रहा।

झारखंड

झारखंड का 2025 का विधेयक राजस्थान मॉडल के कई तत्व अपनाते हुए एल्गोरिझ्म की पारदर्शिता और समानता को अधिक स्पष्ट रूप से सामने लाता है। इसमें स्वचालित निगरानी, रेटिंग और वर्गीकरण प्रणालियों पर जानकारी साझा करना, मानक अनुबंधों की समीक्षा, प्रति-लेनदेन कल्याण शुल्क, पोर्टेबल पहचान संख्या और प्रतिकूल कार्रवाई से पहले नोटिस की व्यवस्था है। इसमें हर कामगार श्रेणी में कम से कम एक महिला प्रतिनिधि का प्रावधान और महिलाओं तथा दिव्यांग व्यक्तियों के लिए ख़ास योजनाएँ सुझाने की शक्ति भी है।

इसका एक विवादास्पद पहलू यह है कि शुल्क ऐप के कुल राजस्व पर लगाया गया है, न कि कामगार को दिए गए भुगतान पर। उद्योग निकायों ने आशंका जताई है कि इससे लागत बढ़ेगी और उसका असर अंततः कामगारों की कमाई पर पड़ सकता है।

झारखंड का 2025 का विधेयक राजस्थान मॉडल के कई तत्व अपनाते हुए एल्गोरिदमिक पारदर्शिता और समानता को अधिक स्पष्ट रूप से सामने लाता है। इसमें स्वचालित निगरानी, रेटिंग और वर्गीकरण प्रणालियों पर जानकारी साझा करने, मानक अनुबंधों की समीक्षा, प्रति-लेनदेन कल्याण शुल्क, पोर्टेबल पहचान संख्या और प्रतिकूल कार्रवाई से पहले नोटिस की व्यवस्था है। इसमें प्रत्येक कामगार श्रेणी में कम से कम एक महिला प्रतिनिधि का प्रावधान और महिलाओं तथा दिव्यांग व्यक्तियों के लिए विशेष योजनाएँ सुझाने की शक्ति भी है।

इसका एक विवादास्पद पहलू यह है कि शुल्क ऐप के कुल राजस्व पर लगाया गया है, न कि कामगार को दिए गए भुगतान पर। उद्योग निकायों ने आशंका जताई है कि इससे लागत बढ़ेगी और उसका असर अंततः कामगारों की कमाई पर पड़ सकता है। बोर्ड में उद्योग या ऐप प्रतिनिधित्व का अभाव और न्यूनतम पारिश्रमिक तय करने जैसी शक्तियाँ भी विवाद का विषय रही हैं।

5.1 सभी व्यवस्थाओं में दोहराई जाने वाली चुनौतियाँ

राष्ट्रीय और राज्य-स्तरीय ढाँचों में कई समस्याएँ बार-बार सामने आती हैं।

पहला, वित्तपोषण मॉडल अक्सर प्रति-लेनदेन शुल्क पर आधारित है, जो ऐप से लिया जाना है और एक समर्पित कोष में जमा होना है। यह मॉडल पूरे कर्मचारी दर्जे और सामान्य संविदा स्थिति के बीच का रास्ता माना गया है, लेकिन राज्यों की प्रशासनिक क्षमता अलग-अलग है। इसलिए कामगार की सुरक्षा उसके राज्य पर निर्भर हो सकती है।

दूसरा, कल्याण बोर्ड मॉडल ख़ुद सवालों के घेरे में है। निर्माण कामगारों के बोर्ड जैसे उदाहरण दिखाते हैं कि बड़ी रक़म जमा होने के बावजूद उसका पूरा इस्तेमाल नहीं हो पाता। बोर्डों में सरकारी अधिकारियों का वर्चस्व और फ़ायदों की अस्पष्टता उन्हें धीमा और सीमित बना सकती है।

तीसरा, पंजीकरण खंडित है – हर बोर्ड अपनी अलग सूची बनाता है। प्रवासी कामगारों के लिए यह बड़ी समस्या है, क्योंकि राज्य बदलते ही उनके जमा फ़ायदे खो सकते हैं। चौथा, कई क़ानून जटिल और अस्पष्ट भाषा में लिखे गए हैं, सभी ऐप-कामगारों को एक जैसा समूह मानते हैं, और कामगारों की ग़ैर-कर्मचारी स्थिति को और मज़बूत करते

ऐप कंपनियों ने इन नए दायित्वों का विरोध भी किया है। कई कंपनियों ने उद्योग निकायों के माध्यम से तर्क दिया है कि ये कानून लागत बढ़ाते हैं और ऐप-आधारित कामगारों को कर्मचारियों जैसा दर्जा देने की दिशा में जाते हैं।

अध्याय 6
संस्थागत प्रतिक्रिया: गर्मी कार्य योजनाएँ

गर्मी कार्य योजनाएँ राज्यों और शहरों के लिए भीषण गर्मी से तैयारी और प्रतिक्रिया का एक महत्वपूर्ण साधन बन गई हैं। सबसे पहले ऐसी योजना ओडिशा सरकार ने 1999 में शुरू की थी। बाद में 2013 में अहमदाबाद ने दक्षिण एशिया की पहली शहर-स्तरीय गर्मी कार्य योजना शुरू की, जो देश के कई शहरों के लिए मॉडल बनी।

दिल्ली की गर्मी कार्य योजना 2024-25, जिसे दिल्ली आपदा प्रबंधन प्राधिकरण ने तैयार किया, इसी तरह का ढाँचा है। इसका उद्देश्य लू और भीषण गर्मी का पूर्वानुमान, तैयारी और प्रतिक्रिया सुनिश्चित करना है। योजना गर्मी को "मूक आपदा" के रूप में देखती है और इसे मौतों, काम की उत्पादकता में कमी और असुरक्षित समुदायों पर बढ़ते बोझ से जोड़ती है। यह पाँच मुख्य रणनीतियों पर आधारित है: मौसम विभाग के पूर्वानुमान से जुड़ी पूर्व चेतावनी प्रणाली, नोडल अधिकारी के नेतृत्व में विभागीय समन्वय, स्वास्थ्य और अग्रिम पंक्ति के कर्मचारियों का प्रशिक्षण, जन-जागरूकता और नागरिक समाज के साथ सहयोग।

व्यवहार में यह योजना मौसम विभाग की चेतावनियों से जुड़ी रंग-कोडित प्रणाली पर चलती है—हरा, पीला, नारंगी और लाल। उच्च चेतावनी के दौरान नोडल अधिकारी ठंडक केंद्र खोलने, पानी और छाया तक पहुँच बढ़ाने और संदेश, रेडियो तथा डिजिटल स्क्रीन के ज़रिये चेतावनी भेजने जैसे कदमों का समन्वय करता है। योजना झुग्गियों, निम्न-आय बस्तियों और गर्मी-केन्द्रों जैसे जोखिमग्रस्त इलाकों तथा गरीबों, महिलाओं, बच्चों, बुज़ुर्गों और बाहरी कामगारों जैसे समूहों की पहचान भी करती है।

यह योजना एक महत्वपूर्ण प्रगति है, क्योंकि यह राष्ट्रीय आपदा प्रबंधन प्राधिकरण के गर्मी संबंधी दिशानिर्देशों को संस्थागत रूप देती है। फिर भी इसमें कई कमियाँ हैं। यह विभागों की भूमिकाएँ तो बताती है, लेकिन इन निर्देशों को लागू कराने या जवाबदेही तय करने की ठोस व्यवस्था नहीं देती। वित्तपोषण, समयसीमा और कार्यान्वयन भी अस्पष्ट हैं। इसकी संवेदनशीलता की समझ भी सीमित है। सभी महिलाओं को समान रूप से असुरक्षित मान लेने से यह उन संरचनात्मक असमानताओं को अनदेखा कर देती है जो तय करती हैं कि कौन अधिक जोखिम में है।

इसलिए दिल्ली की गर्मी कार्य योजना एक उपयोगी ढाँचा तो देती है, लेकिन भारत की गर्मी-शासन व्यवस्था की व्यापक कमियों को भी उजागर करती है। इसे मजबूत करने के लिए स्पष्ट जवाबदेही, लंबी अवधि के ठंडक उपायों के लिए वित्तपोषण, और असंगठित तथा वंचित कामगारों के लिए अधिक न्याय-केंद्रित और अलग-अलग जरूरतों को पहचानने वाला दृष्टिकोण आवश्यक है।

अगला भाग ऐप-आधारित काम के लैंगिक नियमन की ओर मुड़ता है। मुख्य प्रश्न यह है कि क्या मौजूदा श्रम और सामाजिक सुरक्षा ढाँचे महिला ऐप-आधारित कामगारों के विशिष्ट जोखिमों को पहचानते हैं? यह इसलिए महत्वपूर्ण है क्योंकि यह समूह दो नीति-अंधस्थलों के बीच स्थित है: गर्मी नीतियाँ ऐप-आधारित काम को पर्याप्त रूप से नहीं पहचानतीं, और ऐप-कार्य संबंधी कानून भीषण गर्मी जैसे लैंगिक व्यावसायिक जोखिमों को पर्याप्त महत्व नहीं देते।

6.1 ऐप-आधारित काम के नियमन में लैंगिक आयाम

ऐप-कार्य नीति के निर्माण में महिलाएँ बड़ी हद तक अनुपस्थित हैं। इसके परिणामस्वरूप बने ढाँचे उन्हें पर्याप्त सुरक्षा नहीं देते। सामाजिक सुरक्षा संहिता में सरकार "योजना बना सकती है" जैसी विवेकाधीन भाषा का प्रयोग करती है, जिससे जीवन, विकलांगता, स्वास्थ्य और मातृत्व से जुड़ी सुरक्षा वैकल्पिक बन जाती है, गारंटीकृत नहीं। पात्रता की 90 या 120 दिन वाली शर्त भी समस्या पैदा करती है, क्योंकि महिलाओं का ऐप-आधारित काम घरेलू और देखभाल जिम्मेदारियों के कारण अधिक बार बाधित होता है। इसलिए कई महिलाएँ इन शर्तों को पूरा ही नहीं कर पाएँगी।

कानून का मातृत्व पर सीमित जोर भी इस धारणा को मजबूत करता है कि देखभाल केवल महिला की जिम्मेदारी है। पितृत्व या साझा अभिभावकीय समर्थन का अभाव श्रम-बाजार में लैंगिक असमानता को पुनः पैदा करता है।

अन्य कामकाजी महिलाओं के लिए उपलब्ध दो महत्वपूर्ण सुरक्षा व्यवस्थाएँ ऐप-आधारित कामगारों तक नहीं पहुँचतीं। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से संरक्षण का कानून रोजगार के दौरान जाने वाले स्थानों को भी कवर करता है, लेकिन ऐप कंपनियाँ कामगारों को स्वतंत्र संविदाकार मानती हैं। इस कारण महिला ऐप-आधारित कामगारों के लिए ग्राहक या अन्य व्यक्ति द्वारा उत्पीड़न पर ऐप को जवाबदेह ठहराना कठिन हो जाता है। इसी तरह मातृत्व लाभ कानून मुख्यतः औपचारिक और नियमित रोजगार में लगी महिलाओं पर लागू होता है। ऐप-आधारित या संविदा व्यवस्था में काम करने वाली महिलाएँ इससे बाहर रह जाती हैं।

बिहार का कानून एक महत्वपूर्ण अपवाद है क्योंकि यह पंजीकृत महिला ऐप-आधारित कामगारों के लिए मातृत्व मुआवज़े का प्रावधान करता है। लेकिन यह अभी भी व्यापक राज्य ढाँचों में सामान्य नियम नहीं है। साथ ही, यह हस्तक्षेप भी लैंगिकता को मुख्यतः मातृत्व के माध्यम से समझता है, जबकि महिलाओं की भागीदारी को सीमित करने वाली अन्य संरचनात्मक बाधाएँ -सुरक्षा, आवाजाही, संपत्ति, वित्त, देखभाल और स्वास्थ्य -अनसुलझी रहती हैं।

साक्ष्य यह भी दिखाते हैं कि ऐप-आधारित काम ने महिलाओं के लिए वे लाभ नहीं दिए जिनकी उम्मीद की गई थी। महिला श्रम-बल भागीदारी बढ़ाने के बजाय, कई मामलों में इसने पारंपरिक रोजगार की लैंगिक विभाजन-रेखाओं को दोहराया है। महिलाएँ ग्राहकों से उत्पीड़न, पीछा किए जाने, मौखिक दुर्व्यवहार और अपमान का सामना करती हैं, लेकिन उनके पास भरोसेमंद शिकायत-निवारण व्यवस्था नहीं होती। कई ऐप हस्तक्षेप करने से बचते हैं।

परिवहन और सामान पहुँचाने जैसे क्षेत्रों में प्रवेश भी महिलाओं के लिए समान नहीं है। निजी वाहन, स्मार्टफोन, औपचारिक ऋण और ड्राइविंग लाइसेंस जैसी संपत्तियों तक महिलाओं की पहुँच पुरुषों की तुलना में कम है। साथ ही, शाम, रात या अपरिचित जगहों पर काम करने से जुड़े सामाजिक और सुरक्षा प्रतिबंध उनकी आय की संभावना को सीमित करते हैं, खासकर तब जब एल्गोरिदम अधिक कमाई को चरम मांग के समय उपलब्ध रहने से जोड़ता है।

इस रिपोर्ट के लिए सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि न राष्ट्रीय संहिताएँ और न राज्य कानून भीषण गर्मी जैसे व्यावसायिक और पर्यावरणीय जोखिमों को सीधे संबोधित करते हैं। खतरनाक तापमान में काम कर रही कोई महिला डिलीवरी कामगार या सड़क-आधारित ऐप कामगार विश्राम लेने पर आय-सुरक्षा नहीं पाती, और न ही ऐप पर उसके प्रति स्पष्ट सुरक्षा दायित्व तय होता है। कल्याण बोर्ड पंजीकरण और शुल्क-संग्रह पर केंद्रित हैं; सुरक्षा संहिता गर्मी पर बहुत कम कहती है; और मातृत्व तथा उत्पीड़न कानून उस तक नहीं पहुँचते।

इसका स्पष्ट लैंगिक प्रभाव है। गर्भवती, स्तनपान कराने वाली या बिना वेतन वाले देखभाल-कार्य के साथ ऐप-कार्य करने वाली महिलाएँ लंबे समय तक भीषण गर्मी में काम करने से अधिक प्रभावित हो सकती हैं। फिर भी मौजूदा व्यवस्था न तो गर्मी-संवेदनशील कार्यस्थल सुरक्षा को अनिवार्य करती है और न ही खतरनाक गर्मी में काम घटाने पर एल्गोरिद्म के जुर्माने रोकती है। यह दिखाता है कि ऐप-कार्य कानून अभी भी कामगारों को लिंग-तटस्थ मानते हैं, जबकि महिलाएँ असमान सामाजिक और शारीरिक परिस्थितियों में यह काम करती हैं।

राज्य स्तर पर बने कल्याण बोर्डों में भी महिला कामगारों के सार्थक प्रतिनिधित्व की अनिवार्य व्यवस्था प्रायः नहीं है। यदि निर्णय लेने की प्रक्रिया में महिलाएँ शामिल नहीं होंगी, तो कल्याण योजनाएँ और शिकायत-निवारण तंत्र उनके वास्तविक अनुभवों को अनदेखा करते रहेंगे।

अध्याय 7

निष्कर्ष: आधार-रेखा सर्वेक्षण

आधार-रेखा सर्वेक्षण में सबसे अधिक उत्तरदाता ब्यूटी और स्पा सेवाओं से जुड़ी महिला ऐप-आधारित कामगार थीं। इसके बाद यात्री परिवहन और खाना पहुँचाने से जुड़ी कामगार शामिल थीं।

एक महत्वपूर्ण निष्कर्ष यह था कि बड़ी संख्या में महिलाएँ अपने परिवार की अकेली कमाने वाली सदस्य थीं। इसका अर्थ यह है कि ऐप-आधारित काम कई महिलाओं के लिए अतिरिक्त आय नहीं, बल्कि पूरे परिवार का मुख्य आर्थिक आधार है। इसलिए काम में कोई भी रुकावट केवल व्यक्ति को नहीं, बल्कि पूरे घर की आय-सुरक्षा को प्रभावित करती है।

गर्मी और पानी की कमी से जुड़े लक्षण सर्दियों में भी व्यापक रूप से सामने आए। पिछले सप्ताह में कई महिलाओं ने चक्कर, सिरदर्द, ऐंठन या जी मिचलाने की जैसी समस्याएँ बताईं। आने वाली गर्मी को लेकर चिंता का स्तर भी ऊँचा था। कई कामगारों ने गर्मी का अपने काम, कमाई, सेहत और परिवार पर प्रभाव लेकर गहरी चिंता व्यक्त ज़ाहिर की। यह दिखाता है कि गर्मी कामगारों के लिए केवल स्वास्थ्य का प्रश्न नहीं है, बल्कि आर्थिक असुरक्षा का भी कारण है।

महिलाओं ने जानकारी की कमी को भी महत्वपूर्ण समस्या बताया। कई कामगारों ने कहा कि ऐप की ओर से कोई स्पष्ट स्वास्थ्य या सुरक्षा संबंधी जानकारी नहीं दी जाती। कामगारों की प्रमुख माँगों में महिलाओं की सुरक्षा से जुड़ी सुविधाएँ, साफ शौचालय की जानकारी, स्वच्छ पेयजल और विश्राम-स्थलों की जानकारी, तथा बेहतर शिकायत-निवारण व्यवस्था शामिल थीं।

7.1

सर्वेक्षण में शामिल कामगारों की प्रोफ़ाइल

स्थान और आयु

सभी उत्तरदाता दिल्ली-एनसीआर से थीं। इनमें नोएडा, गुरुग्राम, फरीदाबाद और गाज़ियाबाद जैसी जगहें शामिल थीं। नमूने में शामिल महिला ऐप-आधारित कामगारों की आयु 25 से 44 वर्ष के बीच थी।

क्षेत्र और ऐप प्रोफ़ाइल

नमूने में सबसे अधिक महिलाएँ ब्यूटी और घरेलू सेवाओं से जुड़ी थीं। ब्यूटी कामगारों ने कुल नमूने का 55% हिस्सा बनाया, जबकि घरेलू सेवा कामगार 26% थीं। इन दोनों क्षेत्रों ने मिलकर नमूने के चार-पाँचवें से अधिक हिस्से का गठन किया। ई-कॉमर्स से जुड़ी कामगार 9%, परिवहन से जुड़ी 6% और खाना पहुँचाने वाली 4% थीं।

आय प्रोफ़ाइल

आय प्रोफ़ाइल बताती है कि नमूना कम से मध्यम आय वाले कामगारों का है। लगभग आधी महिलाएँ ऐप-आधारित काम से प्रति माह ₹10,000 से ₹20,000 कमाती थीं। 27% महिलाएँ ₹20,000 से ₹30,000 कमाती थीं, और केवल 7% महिलाएँ ₹30,000 से अधिक कमाती थीं।

काम की तीव्रता

गर्मी के दौरान काम की तीव्रता बहुत अधिक थी। अधिकांश महिलाएँ सप्ताह में छह या सात दिन काम करती थीं, और 71% महिलाएँ पूरे सात दिन काम करती थीं। इनमें 44% महिलाएँ सात दिन, प्रतिदिन आठ घंटे तक काम करती थीं, जबकि 27% महिलाएँ सात दिन, प्रतिदिन आठ घंटे से अधिक काम करती थीं। केवल बहुत कम महिलाएँ पाँच दिन या उससे कम काम करती थीं।

अध्याय 8
मुख्य निष्कर्ष

8.1

गर्मी काम की मात्रा और लय बदल देती है

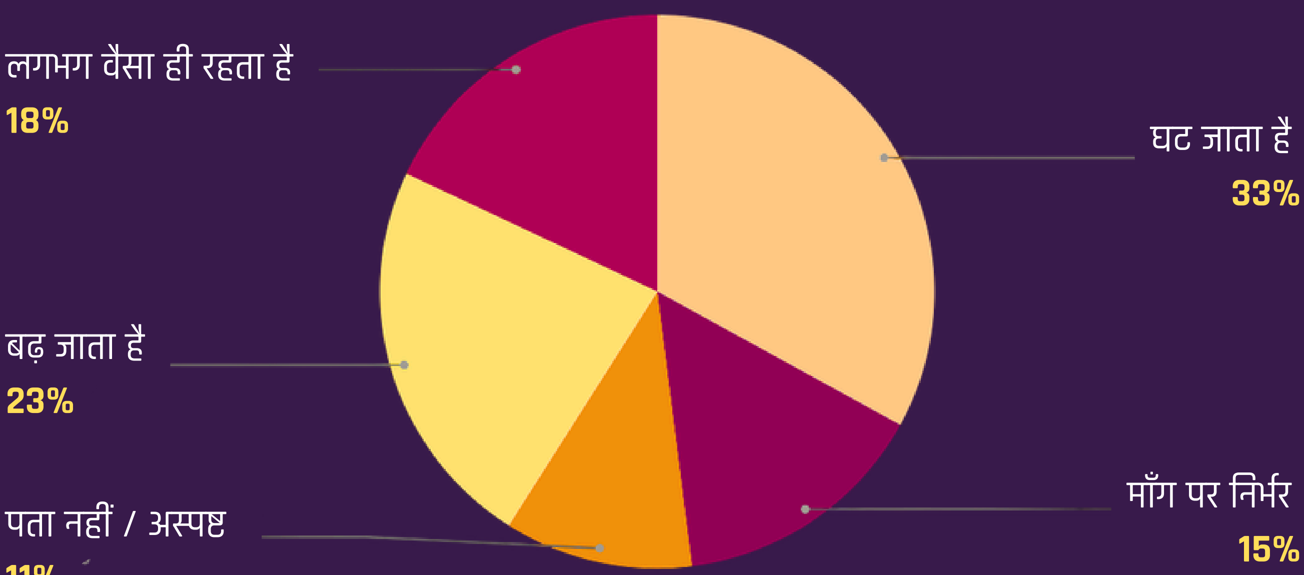
"सर्दी हो या गर्मी, कंपनी हम पर सुबह 7 बजे से रात 8 बजे तक काम करने का दबाव बनाती है।"

"गर्मी में काम कैसा रहेगा, इसकी कोई गारंटी नहीं होती। कुछ दिन बुकिंग कम हो जाती है क्योंकि ग्राहक भी गर्मी में बुलाने से बचते हैं। लेकिन जब ग्राहक खुद सैलून नहीं जा पाते, तो घर पर सेवा की माँग बढ़ जाती है। काम घटे या बढ़े, मुश्किल हमारी ही होती है। बुकिंग कम हो तो आय घटती है; बुकिंग ज़्यादा हो तो हमें भीषण गर्मी में यात्रा और काम करना पड़ता है। हम रुक नहीं सकते क्योंकि ऐप, ग्राहक और घर के खर्च चलते रहते हैं।"

– अफ़साना*, 36 वर्ष, पूर्व ब्यूटी कामगार

भीषण गर्मी काम के ढाँचे को काफ़ी बदल देती है। केवल **18%** महिलाओं ने कहा कि गर्मियों में उनका काम लगभग वैसा ही रहता है। इसके विपरीत, **33%** ने कहा कि काम घट जाता है, **15%** ने कहा कि यह माँग पर निर्भर करता है, और **23%** ने कहा कि काम बढ़ जाता है। ब्यूटी कामगारों में काम घटने और बढ़ने दोनों की संख्या अधिक थी। घरेलू सेवा कामगारों में भी काम घटने और बढ़ने की स्थिति लगभग संतुलित रूप से सामने आई।

सर्दी की तुलना में गर्मियों में आपका काम कैसे बदलता है?



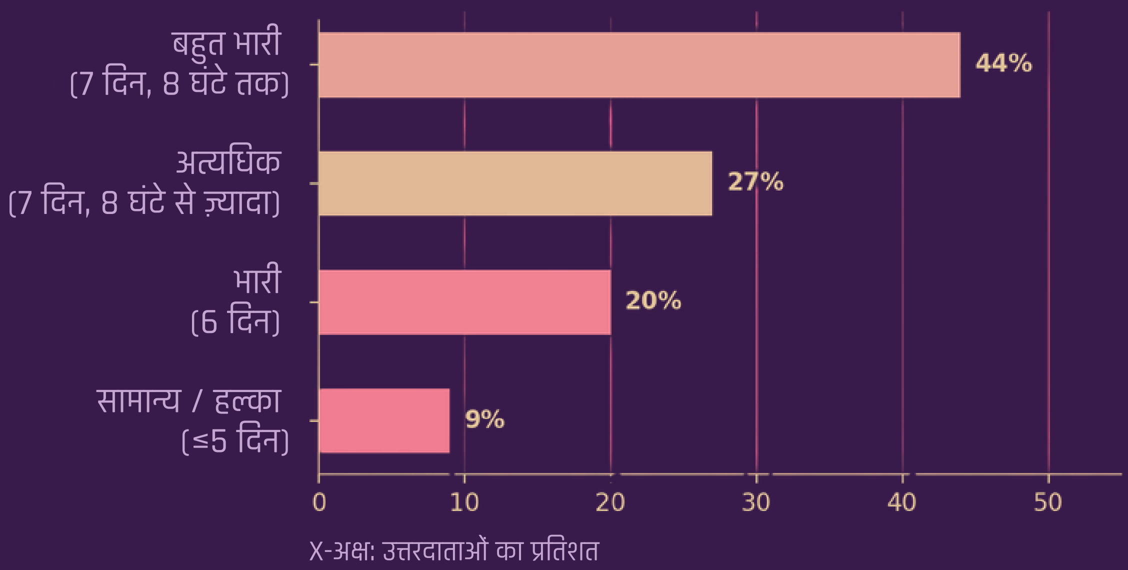
*Name changed to ensure worker safety

8.2

जुर्मानोत्मक और लगभग निरंतर काम की समय-सारणी

71% महिलाएँ गर्मियों में पूरे सात दिन काम करती हैं। इनमें **44%** सात दिन, प्रतिदिन आठ घंटे तक काम करती हैं, जबकि **27%** सात दिन, प्रतिदिन आठ घंटे से अधिक काम करती हैं। केवल **9%** महिलाएँ पाँच दिन या उससे कम काम करती हैं। यह निष्कर्ष इस धारणा को चुनौती देता है कि ऐप-आधारित काम मुख्यत: अंशकालिक काम यानी पार्ट-टाइम है। अधिकांश महिलाओं के लिए यह उनकी मुख्य, और कई मामलों में एकमात्र, आय का स्रोत है।

गर्मियों में 71% महिलाएँ पूरे सात दिन काम करती हैं



8.3

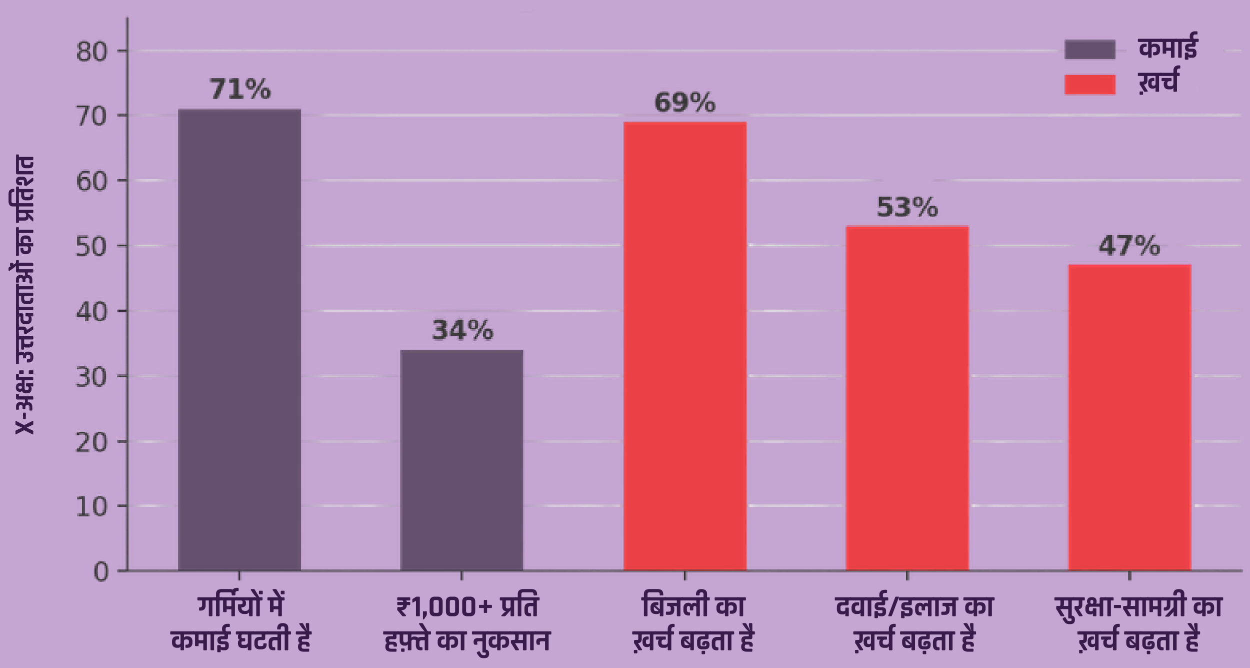
गर्मी आय घटाती है और खर्च बढ़ाती है

71% महिलाओं ने बताया कि गर्मियों में उनकी कमाई घटती है। इनमें 34% ने हर हफ़्ते ₹1,000 या उससे ज़्यादा की आय-हानि बताई।

> "गर्मी में शरीर साथ नहीं देता। इसलिए कभी-कभी बुकिंग कम लेनी पड़ती है। लेकिन खर्च कम नहीं होता—पानी, दवा, आना-जाना, सब बढ़ जाता है। कमाई कम होती है, लेकिन घर के खर्च तो वही रहते हैं।"
>
> **— रेशमा*, ऐप-आधारित घरेलू कामगार**

*पहचान सुरक्षित रखने के लिए नाम बदला गया है।

गर्मी कमाई और ख़र्च दोनों को एक साथ प्रभावित करती है



69% परिवारों में बिजली का बिल बढ़ता है, 53% में दवा और इलाज का खर्च बढ़ता है, 47% महिलाएँ दुपट्टा, टोपी या अन्य सुरक्षा सामग्री पर खर्च करती हैं, 39% का बाहर खाने पर खर्च बढ़ता है और 36% का परिवहन पर। इसका असर कर्ज़ पर भी दिखता है।

89% महिलाओं को गर्मियों से जुड़े ख़र्चों की वजह से क़र्ज़ लेना पड़ा या ज़रूरी ख़र्चों में कटौती करनी पड़ी।

कई महिलाओं ने परिवार को पैसा भेजने, किराया, बच्चों की पढ़ाई, राशन, बिजली बिल और ऋण चुकाने जैसे खर्चों में दबाव बताया।

74% महिलाओं ने कहा कि उनके ऐप ने गर्मी के दौरान कोई मदद नहीं दी।

जिनको कुछ सहायता मिली, उनमें से भी लगभग आधी ने उसे उपयोगी नहीं पाया। कामगारों ने बताया कि बीमारी या आपात स्थिति में AI-आधारित माध्यमों के बजाय सीधे प्रबंधककिसी इंसान - मैनेजर या टीम सदस्य - से बात कर पाना अधिक सहायककहीं ज़्यादा मददगार होता है।

8.4

विश्राम अपर्याप्त है

65% महिलाओं को पूरे कार्यदिवस में एक या उससे कम बार आराम मिला। इसमें 42% को केवल एक विश्राम और 23% को शायद ही कोई विश्राम मिलता था। केवल 16% महिलाओं ने कहा कि वे हर दो-तीन घंटे में विश्राम कर पाती हैं।

कामगारों ने विश्राम न ले पाने के जो कारण बताए, वे दिखाते हैं कि यह समस्या व्यक्तिगत पसंद की नहीं, बल्कि संरचनात्मक है। मुख्य कारण थे:

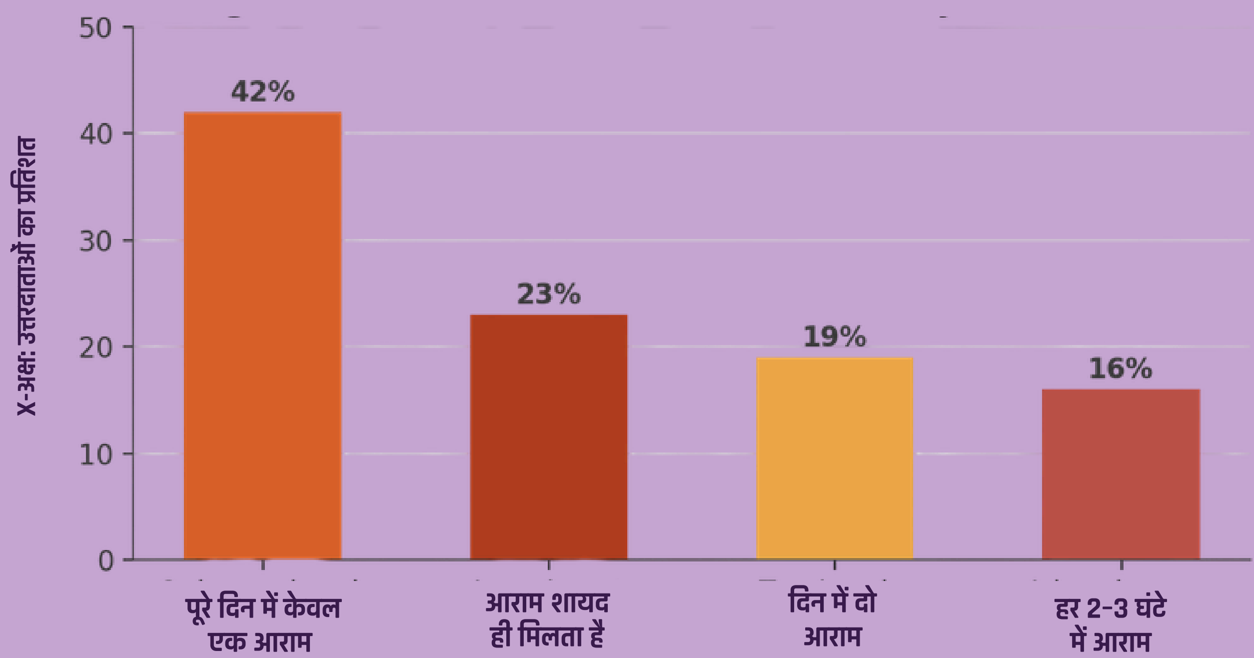
- लगातार बुकिंग
- विश्राम के लिए कोई खाली समय नहीं
- काम का बोझ
- बोनस या रेटिंग पर असर का डर
- आय खोने का डर
- विश्राम-स्थान का अभाव
- बुकिंग के बीच यात्रा का समय
- ग्राहक की अपेक्षाएँ

"ब्रेक लेना हमारे हाथ में नहीं होता। कभी लगातार ऑर्डर आ जाते हैं, या यह डर बना रहता है कि ब्रेक लिया तो बोनस या रेटिंग पर असर पड़ेगा।"

— सुदिक्षा*, ऐप-आधारित सामान पहुँचाने वाली कामगार

गर्मी और व्यावसायिक सुरक्षा साहित्य कार्य-विश्राम चक्र, छाया और पानी को भीषण गर्मी के दौरान आवश्यक सुरक्षा मानता है। लेकिन ऐप-आधारित काम की संरचना में ये सुरक्षा उपाय शामिल नहीं हैं। कामगारों से अधिकतम समय उपलब्ध रहने की अपेक्षा की जाती है।

65% महिलाओं को पूरे दिन में एक या उससे कम बार आराम मिलता है

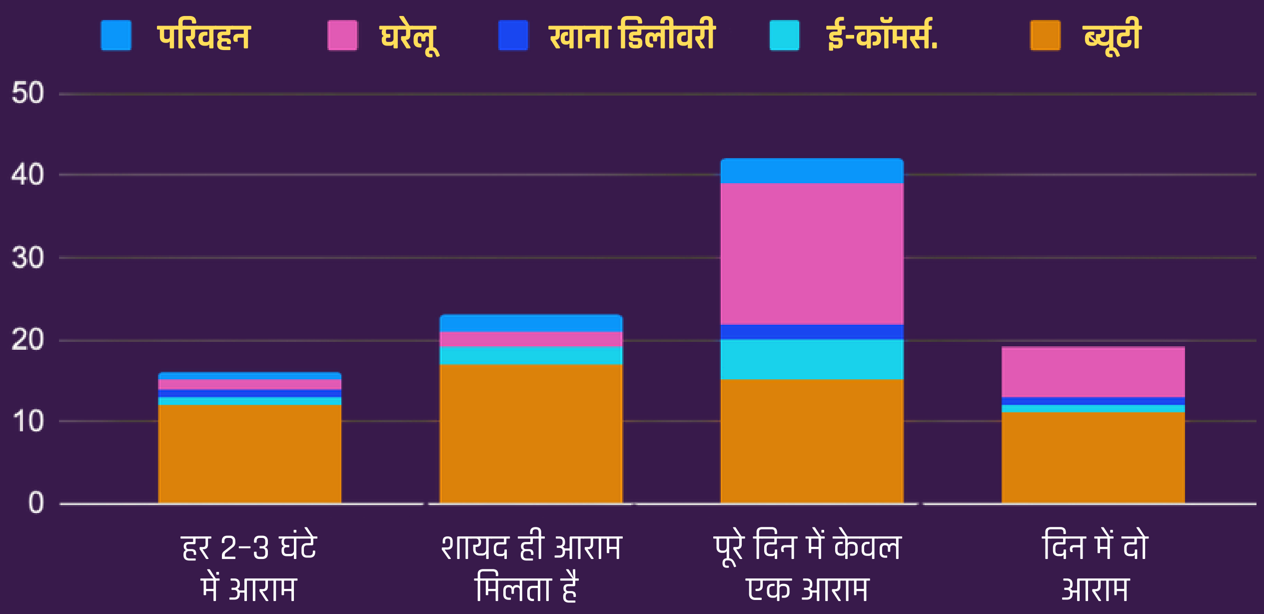


*पहचान सुरक्षित रखने के लिए नाम बदला गया है।

गर्मियों में महिलाओं के आराम न ले पाने के मुख्य कारण क्या हैं?

घरेलू ज़िम्मेदारियाँ	18	7.69%
बिना आराम के लगातार बुकिंग	53	**22.65%**
ऐप का दबाव	42	**17.95%**
कमाई खोने का डर	39	**16.67%**
आराम करने की जगह नहीं	33	14.10%
ग्राहक की अपेक्षाएँ	21	8.97%
बुकिंग के बीच सफर का समय	28	11.97%

गर्मियों में कामगार कितनी बार आराम कर पाती हैं?



8.5 सुविधाओं तक पहुँच: पानी, शौचालय और छाया

27% महिलाओं ने कहा कि साफ पेयजल, शौचालय, पंखा, छाया या विश्राम-स्थान जैसी बुनियादी सुविधाएँ उन्हें शायद ही कभी या कभी नहीं मिलतीं।

इन सुविधाओं तक पहुँच काम की जगह पर निर्भर करती है। कई महिलाओं ने बताया कि वे ग्राहक का शौचालय तभी इस्तेमाल कर पाती हैं "अगर ग्राहक अनुमति दे"।

इससे पता चलता है कि सुविधाओं तक पहुँच के आँकड़े असल असुरक्षा को कम दिखा सकते हैं, क्योंकि उपलब्धता अक्सर ग्राहक की व्यक्तिगत अनुमति पर निर्भर है।

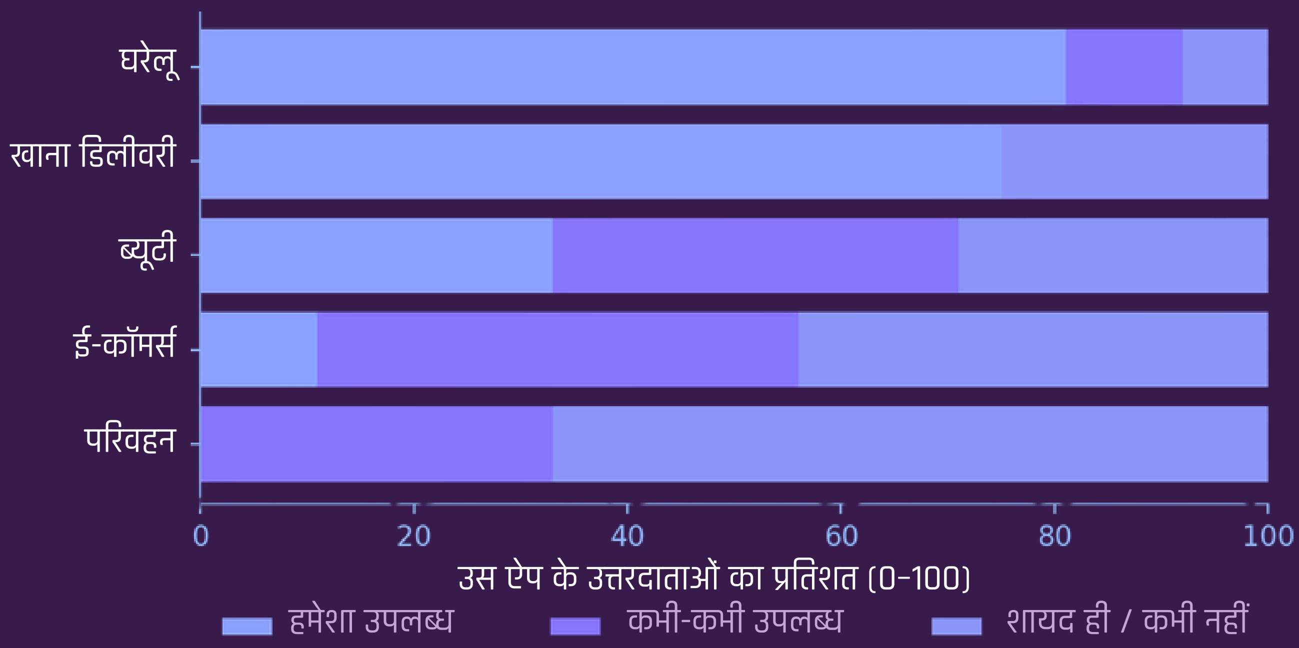
> "कभी-कभी ग्राहक हमें उनका शौचालय इस्तेमाल करने देते हैं, लेकिन हर कोई नहीं देता। हमारे पास ये सभी सुविधाएँ होनी चाहिए।"
>
> **— जसलीन, ऐप-आधारित ब्यूटी कामगार**

यात्री परिवहन क्षेत्र की महिलाओं ने सबसे खराब स्थिति बताई: किसी ने भी यह नहीं कहा कि सुविधाएँ हमेशा उपलब्ध हैं, और 67% ने कहा कि सुविधाएँ शायद ही कभी या कभी नहीं मिलतीं, क्योंकि हर सवारी एक नई जगह ले जाती है जहाँ पानी, शौचालय और आराम की कोई निश्चितता नहीं है। घरेलू काम करने वाली कामगारों में स्थिति अपेक्षाकृत बेहतर थी, क्योंकि एक कंपनी ने शहर में कामगार केंद्र बनाए हैं जहाँ पानी, शौचालय और बैठने की व्यवस्था है।

जब महिलाओं से पूछा गया कि कार्य-दिवस का सबसे कठिन हिस्सा क्या है, तो सबसे अधिक उत्तर बुकिंग के बीच का अवैतनिक इंतज़ार था। अन्य कठिनाइयों में भारी सामान उठाना, यातायात में वाहन चलाना, गर्मी में ग्राहकों से निपटना, पानी और शौचालय ढूँढना शामिल थे।

*पहचान सुरक्षित रखने के लिए नाम बदला गया है।

**सुविधाओं तक पहुँच (पानी, शौचालय, छाया)
ऐप-के अनुसार बहुत अलग है**



8.6

गर्मी का वास्तविक शारीरिक असर

सबसे आम चार लक्षण थे: थकान या कमज़ोरी, सिरदर्द, चक्कर और शरीर में पानी की कमी या ज़ोरदार प्यास – ये सभी गर्मी से होने वाली थकावट के मुख्य संकेत हैं।

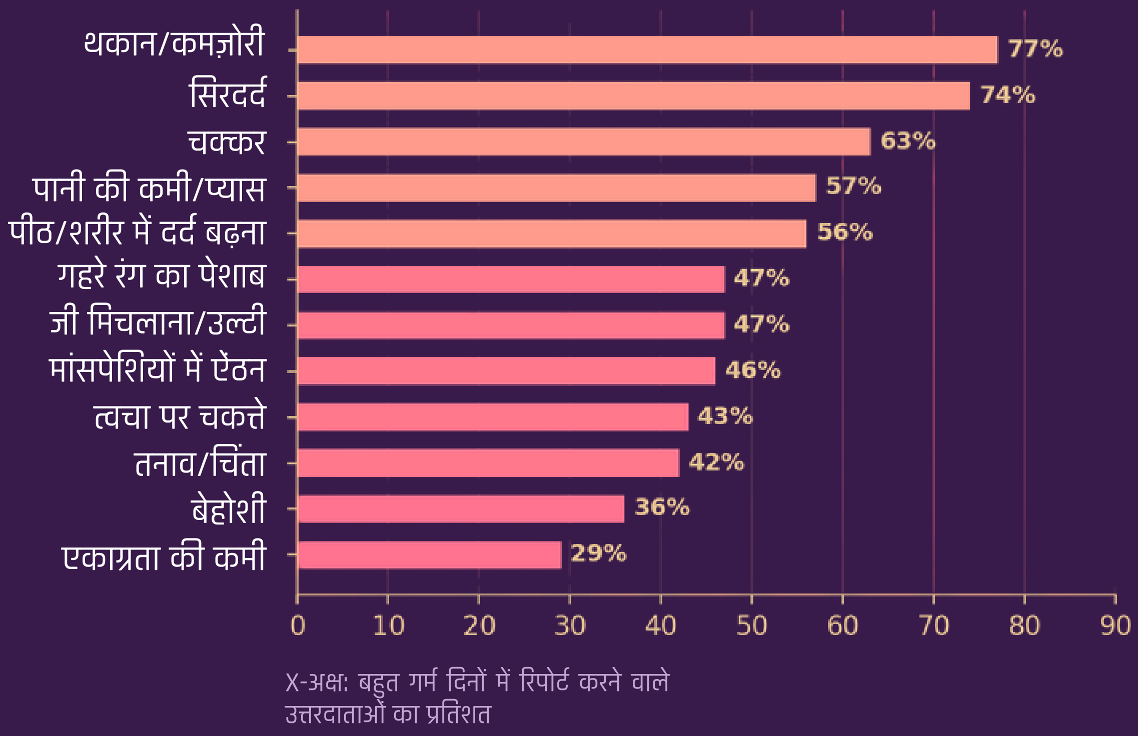
73% महिलाएँ इन लक्षणों का अनुभव सप्ताह में कम से कम एक बार करती हैं, और 40% हर दिन। फिर भीकेवल 18% महिलाएँ इन लक्षणों के लिए डॉक्टर, क्लिनिक या अस्पताल गईं।
33% ने दवा की दुकान से स्वयं दवा ली और 43% ने कुछ नहीं किया। इसका अर्थ है कि 82% महिलाओं को औपचारिक चिकित्सा-सेवा नहीं मिली।

"कौन सरकारी अस्पताल की लाइन में लगकर इलाज करवाएगा? या तो निजी इलाज के पैसे होने चाहिए या समय। एक ऐप-आधारित कामगार दोनों की कमी से जूझता है। जब तक शरीर साथ देता है, तब तक काम करना ही पड़ेगा।"

— लेखा*, ऐप-आधारित ब्यूटी कामगार.

*पहचान सुरक्षित रखने के लिए नाम बदला गया है।

स्वयं-रिपोर्ट की गई स्वास्थ्य शिकायतें



8.7

गर्मी से जुड़ी बीमारी काम करने की क्षमता घटाती है

"गर्मी हमें शरीर और आय के बीच चुनने पर मजबूर करती है। जब बहुत गर्मी हो जाती है तो मैं कभी-कभी बुकिंग रद्द करती हूँ, लेकिन फिर मासिक किस्तों और राशन के बारे में सोचती हूँ। मैं दुविधा में पड़ जाती हूँ, लेकिन शरीर की भी एक सीमा होती है।"

— कौशल्या*, 32 वर्ष, ऐप-आधारित घरेलू कामगार

69% महिलाओं ने बताया कि उन्हें गर्मी से जुड़ी बीमारी के कारण काम रोकना या घटाना पड़ा।

इससे साफ़ है कि गर्मी केवल सेहत का सवाल नहीं, बल्कि आजीविका का सवाल भी है। थकावट की वजह से आराम की ज़रूरत हो सकती है, लेकिन सेहत चुनना कमाई खोने जैसा हो जाता है। इस तरह गर्मी आत्म-सुरक्षा को आर्थिक जुर्माने में बदल देती है।

*पहचान सुरक्षित रखने के लिए नाम बदला गया है।

8.8

बीमारी में भी काम: जरूरत से अधिक डर

जब महिलाएँ बीमार पड़ती हैं, तब भी अधिकांश काम जारी रखती हैं। इसके कारण बहुत कुछ बताते हैं। सबसे सामान्य कारण ऐप-जुर्माने का डर। इसके बाद कम रेटिंग या ग्राहक शिकायत का डर, पहले से स्वीकार की गई बुकिंग पूरी करने की मजबूरी और आय खोने का डर आता है। घरेलू आर्थिक आवश्यकता और अकेली कमाने वाली होने की स्थिति भी महत्वपूर्ण है, लेकिन वे ऐप-जुर्माने और रेटिंग के डर से नीचे आती हैं।

रद्दीकरण गर्मी के जुर्माने को आर्थिक रूप से और बढ़ा देता है। उत्तरदाताओं ने बताया कि वे ग्राहक के घर तक यात्रा करती हैं, भारी सामान उठाती हैं, गर्मी झेलती हैं, और पहुँचने पर बुकिंग रद्द हो जाती है, लेकिन समय और यात्रा के लिए कोई भुगतान नहीं मिलता। इससे बुकिंग के बीच का इंतज़ार और भी कठिन हो जाता है।

"ऐप हमारी तबीयत नहीं देखता, सिर्फ बुकिंग देखता है। कारखाने में आप फिर भी पर्यवेक्षक से छुट्टी मांग सकते हैं, लेकिन इस काम में कंपनी कोई मदद नहीं करती। अगर आपने ऐप के हिसाब से काम नहीं किया, तो आपको सीधे रोक दिया जाता है।"

— भारती, पूर्व ऐप-आधारित ब्यूटी कामगार.

7.13

कामगारों के अनुसार क्या मदद करेगा

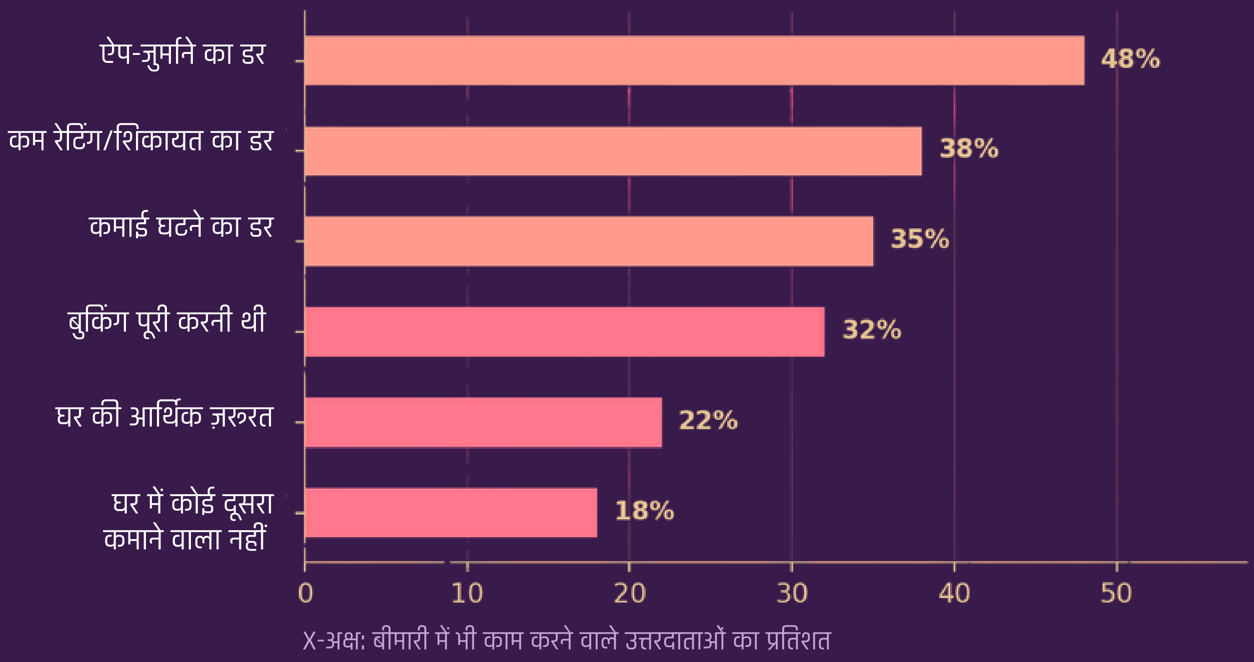
कामगारों की सबसे प्रमुख अल्पकालिक माँग थी दोपहर 12 बजे से 3 बजे के बीच सवेतन विश्राम। इसके बाद साफ पीने का पानी, साफ शौचालय, छायादार विश्राम-स्थल, काम के घंटे चुनने में लचीलापन, सार्वजनिक ठंडक केंद्र, बेहतर स्वास्थ्य-सेवा और गर्मी से जुड़ी बीमारी तथा प्राथमिक उपचार की जानकारी आती है।

दीर्घकालिक माँगों में अधिक पेड़ और हरित क्षेत्र, छायादार सार्वजनिक स्थान, बेहतर नगरीय नियोजन, सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य बीमा, उचित और स्थिर मजदूरी तथा बेहतर आवास प्रमुख रहे।

38% महिलाओं ने योजना-निर्माण में कामगारों की भागीदारी की माँग भी की, जिससे स्पष्ट है कि वे केवल लाभार्थी नहीं बनना चाहतीं; वे समाधान तैयार करने की प्रक्रिया में आवाज़ चाहती हैं।

*पहचान सुरक्षित रखने के लिए नाम बदला गया है।

ऐप-नियंत्रण का डर आर्थिक ज़रूरत से ऊपर है



8.10

गर्मी के साथ सुरक्षा और गरिमा के जोखिम

कुछ उत्तरदाताओं ने बताया कि ग्राहक उन्हें बुकिंग के दायरे से बाहर का काम करने के लिए कहते हैं, रूखा व्यवहार करते हैं, या कुछ मामलों में उन्हें ग्राहक के घर के भीतर बंद कर दिया गया और फोन छीन लिया गया जब उन्होंने मना करने की कोशिश की। ये उल्लेख तादाद में कम हैं, लेकिन यह ऐसे जोखिम की ओर संकेत करते हैं जिसे मात्रात्मक सर्वेक्षण पूरी तरह मापने के लिए तैयार नहीं था।

> **"वे हमें अंदर बंद कर देते हैं, दरवाज़ा भीतर से बंद कर देते हैं और फोन छीन लेते हैं। हम कहीं शिकायत भी नहीं कर पाते। हम चाहते हैं कि हमारे मामले भी दर्ज हों, ताकि हम खुलकर अपनी बात रख सकें। हमें भी इंसान समझा जाए और सम्मान के साथ काम कराया जाए।"**
>
> **— ऐप-आधारित ब्यूटी कामगार**

8.10

काम की वर्दी भी गर्मी का बोझ बढ़ाती है

कई उत्तरदाताओं ने विशेष रूप से बताया कि कंपनी की वर्दी बहुत चुस्त है और इसे गर्मियों के हिसाब से बदला जाना चाहिए। चुस्त, गहरे रंग की और कृत्रिम कपड़े की वर्दी गर्मी, पसीने, त्वचा पर चकत्तों और संक्रमण के जोखिम को बढ़ाती है।

*Name changed to ensure worker safety

अध्याय 9

नीति सिफारिशें गर्मी-सहनशील ऐप-आधारित काम की रूपरेखा

9

यह अध्याय सर्वेक्षण निष्कर्षों के आधार पर ऐप कंपनियों और सरकार के लिए सिफारिशें प्रस्तुत करता है। ये सिफारिशें ऐप-आधारित अर्थव्यवस्था में सम्मानजनक काम, व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य, सामाजिक सुरक्षा और एल्गोरिदमिक प्रबंधन पर उभरते अंतरराष्ट्रीय मानकों से भी जुड़ी हैं।

मुख्य सिफारिश: ऐप-आधारित कामगारों के लिए रोजगार-संबंध की कानूनी धारणा

सरकारों को उन ऐप-कामगारों के लिए "खंडनीय कानूनी धारणा" - यानी यह मानकर चलना कि वे कर्मचारी हैं, जब तक ऐप यह साबित न करे कि वे नहीं हैं - लागू करनी चाहिए, जिनका काम जगह-आधारित और एल्गोरिद्म द्वारा नियंत्रित है। जैसे डिलीवरी, यात्री परिवहन, घरेलू सेवाएँ और ब्यूटी सेवाएँ। यह ख़ास तौर पर उन कामों पर लागू होना चाहिए जो बाहर या बिना एयर-कंडीशनिंग वाली जगहों पर होते हैं।

यह धारणा उन संकेतकों पर आधारित होनी चाहिए जिनसे ऐप का नियंत्रण स्पष्ट होता है: भुगतान, काम आवंटन, प्रदर्शन, रेटिंग, खाता बंद करना और काम को बिना जुर्माने के अस्वीकार करने की वास्तविक क्षमता। जहाँ यह लागू हो, वहाँ कामगारों को न्यूनतम मजदूरी, सवेतन अवकाश, सामाजिक सुरक्षा और गर्मी-विशेष व्यावसायिक सुरक्षा, जैसे कार्य-विश्राम चक्र, पानी, छाया, ठंडक विश्राम और गर्मी-बीमारी योजना -के लिए कर्मचारी जैसा संरक्षण मिलना चाहिए।

ऐप कंपनियों के लिए सिफ़ारिशें

P0	गर्मी-संपर्क वाले ऐप-कामगारों के प्रति रोज़गार-जैसी ज़िम्मेदारियाँ स्वीकार करें
P1	काम बाँटने को गर्मी-संवेदनशील बनाएँ और लू के दिनों में एल्गोरिद्म का दबाव ख़त्म करें
P2	हर पाली में कम से कम दो सवेतन, जुर्माना-मुक्त विश्राम और छोटे ठंडक-विश्राम सुनिश्चित करें
P3	ठंडक बनियान और पानी से आगे असली गर्मी-सुरक्षा और पानी की व्यवस्था दें
P4	"मिनटों में सेवा" के वादे वापस लें और एल्गोरिद्म का समय-दबाव कम करें

सरकार के लिए सिफ़ारिशें

G0	गर्मी-संपर्क वाले ऐप-कामगारों के लिए रोज़गार की खंडनीय क़ानूनी धारणा लागू करें
G1	सामाजिक सुरक्षा संहिता के तहत महिला ऐप-कामगारों का लिंग-विभाजित, गतिशील रजिस्टर और स्थानिक मानचित्रण बनाएँ
G2	ई-श्रम और कल्याण बोर्ड शासन में महिला ऐप-कामगारों को दिखाई बनाएँ
G3	ऐप-कामगारों के लिए राज्य-संचालित सामाजिक सुरक्षा और बीमा का विस्तार करें और स्वास्थ्य प्रणाली को गर्मी-बीमारी के लिए तैयार करें
G4	लैंगिक दृष्टिकोण और इंसानी निगरानी के साथ एल्गोरिद्म पारदर्शिता अनिवार्य करें
G5	गर्मी को लागू करने योग्य व्यावसायिक जोखिम घोषित करें, आर्द्र-ताप सूचकांक से निगरानी करें
G6	सरकारी-निजी साझेदारी मॉडल के ज़रिये लिंग-संवेदनशील ऐप-कामगार विश्राम-केंद्र स्थापित करें

9.1

ऐपों के लिए सिफारिशें

प0. गर्मी-संपर्क वाले ऐप-आधारित कामगारों के प्रति रोजगार-जैसी जिम्मेदारी स्वीकार करें

औपचारिक पुनर्वर्गीकरण से पहले भी, वे ऐप जो काम आवंटन, भुगतान, रेटिंग और खाता बंद करना पर नियंत्रण रखते हैं, उन्हें गर्मी-संपर्क वाले कामगारों के प्रति रोजगार-जैसी जिम्मेदारियाँ स्वीकार करनी चाहिए। इसमें गर्मी से जुड़ी बीमारी के लिए देखभाल-दायित्व, पानी, ठंडक सामग्री और चिकित्सा जैसे खर्चों की जिम्मेदारी, और उन एल्गोरिदमिक निर्णयों की जवाबदेही शामिल होनी चाहिए जो कामगारों को खतरनाक परिस्थितियों में काम करने के लिए धकेलते हैं।

86% महिलाओं ने कम से कम एक गर्मी-लक्षण बताया और 69% ने गर्मी के कारण काम रोकने या घटाने की बात कही।

इसलिए यह जोखिम व्यक्तिगत नहीं, बल्कि प्रणालीगत है। ऐपों को बाहर या बिना ताप-नियंत्रण वाले स्थानों में काम करने वाले कामगारों को गर्मी-सुरक्षा के उद्देश्य से वास्तविक कर्मचारी की तरह मानते हुए सवेतन विश्राम, गर्मी भत्ता और चिकित्सा सहायता देनी चाहिए।

प1. काम आवंटन को गर्मी-संवेदनशील बनाया जाए

सर्वेक्षण में बड़ी संख्या में महिलाओं ने बताया कि ऐप-दबाव और लगातार बुकिंग उन्हें विश्राम लेने से रोकते हैं। कई महिलाएँ जुर्माने, कम रेटिंग या ग्राहक शिकायत के डर से बीमारी में भी काम जारी रखती हैं। इसलिए ऐपों को अपने एल्गोरिदम को स्पष्ट रूप से गर्मी-संवेदनशील बनाना चाहिए।

मौसम विभाग के नारंगी और लाल चेतावनी दिनों में ब्यूटी और घरेलू सेवा ऐपों को ऐसी अनिवार्य चरम-घंटा बुकिंग रोकनी चाहिए जिनमें कामगार को निश्चित समय पर काम लेना ही पड़े। जहाँ अग्रिम बुकिंग होती है, वहाँ कामगारों को बिना जुर्माने के सेवा को ठंडे समय में पुनर्निर्धारित करने की अनुमति मिलनी चाहिए। कैब और डिलीवरी ऐपों में, जहाँ काम वास्तविक समय में स्वीकार किया जाता है, गर्मी के दौरान रद्दीकरण या अस्वीकार करने पर जुर्माने, कम भविष्य आवंटन या कम रेटिंग नहीं होना चाहिए।

ऐप में "गर्मी आपातकाल" बटन होना चाहिए, जिससे कामगार अस्थायी रूप से काम रोक सके और मदद माँग सके।

प2. प्रत्येक पाली में कम से कम दो सवेतन और जुर्माने-मुक्त विश्राम सुनिश्चित किए जाएँ

65% महिलाओं को पूरे दिन में एक या उससे कम विश्राम मिलता है।

दोपहर 12 बजे से 3 बजे के बीच सवेतन विश्राम सबसे बड़ी माँग के रूप में सामने आया

ऐप को हर पाली में कम से कम दो निर्धारित सवेतन विश्राम देने चाहिए। साथ ही हर 90 मिनट के काम के बाद लगभग 15 मिनट का छोटा ठंडक विश्राम भी मिलना चाहिए। इन विश्रामों की वजह से रेटिंग में कमी, जुर्माना या बोनस की हानि नहीं होनी चाहिए।

प3. ठंडक बनियान और पानी से आगे वास्तविक गर्मी-सुरक्षा दी जाए

लगभग आधी महिलाएँ दुपट्टा, टोपी या अन्य गर्मी-सुरक्षा सामग्री पर अपनी जेब से ख़र्च करती हैं। ऐप को पूरा गर्मी-सुरक्षा किट देना चाहिए: टोपी, धूप से बचाव के कपड़े, छाता, ठंडक तौलिया, सनस्क्रीन, साँस लेने योग्य वर्दी, इन्सुलेटेड बैग, ठंडा पानी और ओआरएस या इलेक्ट्रोलाइट पाउच। साथ ही वे ख़र्च भी वापस किए जाने चाहिए जो कामगार अभी ख़ुद उठा रही हैं।

ब्यूटी और घरेलू सेवा कामगारों ने बताया कि मौजूदा वर्दियाँ अक्सर कृत्रिम, गहरे रंग के कपड़े की और चुस्त होती हैं। ग्राहक के घर पर वर्दी अनिवार्य होने के कारण कई महिलाएँ अपने कपड़ों के ऊपर वर्दी पहनती हैं, जिससे गर्मी और असुविधा बढ़ जाती है। पसीना जमा होने से चकत्ते और संक्रमण जैसी समस्याएँ भी होती हैं। इसलिए कंपनी वर्दी हल्के रंग की, ढीली, आरामदायक और सांस लेने योग्य सूती कपड़े की होनी चाहिए।

प4. "मिनटों में सेवा" के वादे को वापस लिया जाए

तेज़ सेवा के वादे कामगारों पर अवास्तविक समय-दबाव डालते हैं। "10 मिनट" या "मिनटों में सेवा" जैसी भाषा ग्राहक की उम्मीद को तत्काल सेवा की ओर मोड़ती है और कामगारों को तेज़, जोखिमपूर्ण और बिना आराम के काम करने के लिए धकेलती है। जैसा एक कामगार ने कहा: "ऐप मेरा दिन तय करता है।"

ऐप को ग्राहकों को असली समय-सीमा दिखानी चाहिए, जैसे "30-60 मिनट में सेवा उपलब्ध" या "अगला सुरक्षित समय उपलब्ध।" यह समय दूरी, यातायात, सीढ़ी या लिफ्ट की उपलब्धता, सामान के बोझ, इंतज़ार के वक़्त और कामगार की विश्राम-ज़रूरत को ध्यान में रखकर तय होना चाहिए।

9.2

सरकार के लिए सिफारिशें

स1. पंजीकरण को लिंग-विभाजित गतिशील रजिस्टर और स्थानिक मानचित्रण में बदला जाए

सबसे पहली और ज़रूरी नीति सिफ़ारिश यह है कि भारत में महिला ऐप-कामगारों की गणना की जाए। किसी भी नीति के असरदार कार्यान्वयन से पहले यह जानना ज़रूरी है कि महिला कामगार कहाँ, किन क्षेत्रों में और किस तरह के ऐप पर काम कर रही हैं। डेटा को क्षेत्र, शहर, ज़िला और राज्य स्तर पर दर्ज किया जाना चाहिए। ऐप कंपनियों को सक्रिय कामगारों, काम-स्थानों, सेवा श्रेणियों और काम छोड़ने की दरों का नियमित, मानकीकृत और गुमनाम डेटा देना चाहिए। डेटा में सख्त निजता सुरक्षा होनी चाहिए और यह कामगारों की निगरानी का औज़ार नहीं बनना चाहिए।

स2. गर्मी को लागू करने योग्य व्यावसायिक जोखिम माना जाए

सर्वेक्षण के नतीजे दिखाते हैं कि नुकसान इतना गंभीर है कि इसे क़ानूनी मान्यता मिलनी चाहिए। फिर भी राष्ट्रीय श्रम संहिताएँ और राज्य ऐप-क़ानून गर्मी को व्यावसायिक जोखिम के रूप में नहीं मानते। सरकार को ऐप और असंगठित कामगारों के लिए भीषण गर्मी को व्यावसायिक जोखिम घोषित करना चाहिए।

क़ानूनों में काम-विश्राम चक्र, पानी, छाया, अनुकूलन और गर्मी-बीमारी योजना अनिवार्य होनी चाहिए। दिल्ली में नमी गर्मी को और ख़तरनाक बनाती है। इसलिए जोखिम का आकलन केवल हवा के तापमान से नहीं, बल्कि आर्द्र-ताप सूचकांक - यानी तापमान और नमी दोनों को मिलाकर बने "felt" तापमान - से किया जाना चाहिए।

स3. लैंगिक दृष्टि से एल्गोरिदमिक पारदर्शिता और मानवीय निगरानी अनिवार्य की जाए

सर्वेक्षण बार-बार दिखाता है कि महिलाओं का आराम न ले पाना और बीमारी में काम जारी रखने की मजबूरी एल्गोरिद्म के फ़ैसलों से जुड़ी है। इसके बावजूद कामगारों को यह नहीं पता होता कि भुगतान, रेटिंग, काम बाँटने और खाता बंद करने के फ़ैसले कैसे लिए जाते हैं। सरकारों को ऐप से यह खुलासा अनिवार्य कराना चाहिए। गर्मी से जुड़े विश्राम या विराम पर जुर्माने पर रोक होनी चाहिए। साथ ही यह समीक्षा भी होनी चाहिए कि एल्गोरिद्म महिलाओं को ख़ास तौर पर कैसे प्रभावित करता है - क्योंकि लिंग-तटस्थ परीक्षण देखभाल, सुरक्षा और आवाजाही से जुड़ी रुकावटों को नहीं पकड़ पाएगा।

स5. ई-श्रम और कल्याण बोर्ड शासन में महिला ऐप-आधारित कामगारों को दिखाई बनाया जाए

ऐप-काम को ई-श्रम डेटाबेस में अलग श्रेणी के रूप में जोड़ा जाना चाहिए और इसे लिंग के अनुसार विभाजित किया जाना चाहिए। सरकारों को कल्याण बोर्डों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व भी सुनिश्चित करना चाहिए, क्योंकि बड़ी तादाद में महिलाएँ योजना-निर्माण में अपनी आवाज़ चाहती हैं।

स6. सरकारी-निजी साझेदारी के ज़रिये लिंग-संवेदनशील ऐप-कामगार विश्राम-केंद्र स्थापित किए जाएँ

सर्वेक्षण में अल्पकालिक प्राथमिकताओं में साफ़ और सुलभ शौचालय, पेयजल और छायादार विश्राम-स्थल सबसे बड़ी माँगों के रूप में सामने आए। इससे साफ़ है कि सार्वजनिक बुनियादी ढाँचे की कमी महिला ऐप-कामगारों के लिए बड़ी चुनौती है। उन्हें अक्सर ग्राहकों पर निर्भर रहना पड़ता है या नोएडा और गुरुग्राम जैसे इलाकों में शौचालय इस्तेमाल के लिए भुगतान करना पड़ता है।

दिल्ली सरकार ने अप्रैल 2026 में ऐप-कामगारों के लिए अटल कैंटीनों के साथ विश्राम-केंद्र स्थापित करने की घोषणा की। यह पहल अच्छी है, लेकिन इसमें महिलाओं की ख़ास ज़रूरतों - सुरक्षित और साफ़ शौचालय, रोशनी, गोपनीयता और सुरक्षित पहुँच - को साफ़ तौर पर शामिल करना होगा।

विश्राम-केंद्रों की योजना उन इलाकों के आधार पर बननी चाहिए जहाँ क्विक-कॉमर्स गोदाम, खाना और सामान पहुँचाने के केंद्र, घरेलू सेवा कामगार केंद्र और ऐप-काम के ज़्यादा घनत्व वाले क्षेत्र हैं। इन केंद्रों को शहर-स्तरीय सरकारी-निजी साझेदारी मॉडल से वित्तपोषित किया जा सकता है। सरकार अनुमति और शहरी समन्वय दे सकती है, जबकि कई ऐप कंपनियाँ अपने कामगारों और ऑर्डर के पैमाने के आधार पर साझा कामगार केंद्र कोष में योगदान दे सकती हैं। संचालन निजी या ग़ैर-लाभकारी एजेंसियों को प्रदर्शन-आधारित अनुबंधों के ज़रिये दिया जा सकता है, और अतिरिक्त संसाधन कॉरपोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व कोष से आ सकते हैं।

संदर्भ

- Agarwal, A., Jha, A. K., & Jagasia, J. (2023). She has got a gig: Affordances of on-demand work apps for marginalised women enduring time scarcity. Behaviour & Information Technology, 43(8), 1636–1651. https://doi.org/10.1080/0144929X.2023.2223298
- Agarwal, V. (2026, May 28). Rising heat's invisible burden on delivery workers. World Resources Institute India. https://wri-india.org/perspectives/rising-heats-invisible-burden-delivery-workers
- Aledo, É. (2023, August 3). Heatwave warning: What should companies do to protect their workers? Labor and Employment Law - Garrigues. https://bloglaboral.garrigues.com/en/heatwave-warning-what-should-companies-do-to-protect-their-workers
- Amoadu, M., Ansah, E. W., Sarfo, J. O., & Hormenu, T. (2023). Impact of climate change and heat stress on workers' health and productivity: A scoping review. The Journal of Climate Change and Health, 12, 100249. https://doi.org/10.1016/j.joclim.2023.100249
- Anwar, I. A., Thomas, M., Toyama, K., & Hui, J. (2022). Gig platforms as faux infrastructure: A case study of women beauty workers in India. Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, 6(CSCW2), Article 409, 1-25. https://doi.org/10.1145/3555134
- Argus Partners. (2025). India's gig worker protections. India Business Law Journal. https://law.asia/india-gig-worker-protections/
- Ariffa, & Kaleeswari, K. (2024). Unveiling the challenges of the gig economy in Tamil Nadu: An empirical study. Journal of Law and Legal Research Development, 1(3), 1–6. https://doi.org/10.69662/jllrd.v1i3.14
- Asia Pacific Transgender Network. (2023). Our health matters: Indian trans men and transmasculine health study. https://www.weareaptn.org/resource/our-health-matters-indian-trans-men-and-transmasculine-health-study/
- Atal Canteen. (n.d.). Atal Canteen Delhi: ₹5 meal information and social welfare. Retrieved July 30, 2026, from Atal Canteen Delhi website
- Awasthi, A., Shreyskar, P. & Sharma, S. (2025, November 27). India expands social security protections for gig and platform workers. Law.asia. https://law.asia/india-gig-worker-protections/
- Bairolia, V., & Sharma, A. (2024). Addressing climate change challenges for transgender individuals and sex workers. Observer Research Foundation. https://www.orfonline.org/english/expert-speak/addressing-climate-change-challenges-for-transgender-individuals-and-sex-workers
- Barthwal, V., Jain, S., Babuta, A., Jamir, C., Sharma, A. K., & Mohan, A. (2022). Health impact assessment of Delhi's outdoor workers exposed to air pollution and extreme weather events: An integrated epidemiology approach. Environmental Science and Pollution Research, 29, 44746–44758. https://doi.org/10.1007/s11356-022-18886-9
- Bathiany, S., Dakos, V., Scheffer, M., & Lenton, T. M. (2018). Climate models predict increasing temperature variability in poor countries. Science Advances, 4(5), eaar5809. https://doi.org/10.1126/sciadv.aar5809
- Behbahani, A., Serrano, C. (2026). India's new labor codes extend social security coverage to gig workers. https://www.fisherphillips.com/en/news-insights/indias-new-labor-codes-extend-social-security-coverage-to-gig-workers.html
- Bhattacharjee, S., & Madhulika. (2025). The Bihar gig workers law: A bold step forward, but a step back for trade unions. The Leaflet. https://theleaflet.in/labour-law/the-bihar-gig-workers-law-a-bold-step-forward-but-a-step-back-for-trade-unions
- BP, A. (2026, January 27). Gig work and the 90-day rule: What India's 2025 labour reforms mean for platform workers. Change in Content. Gig Work and the 90-day Rule: What India's 2025 Labour Reforms Mean for Platform Workers

- Brazilian Regulatory Standards. (2024). Annex 3 of NR-15: Tolerance limits for heat exposure. https://braziliannr.com/brazilian-regulatory-standards/nr15-unhealthy-activities-and-operations/annex-3-of-nr15-tolerance-limits-for-heat-exposure/
- Business Standard. (2024). Pedestrians most vulnerable to road accidents in 2023: Delhi Police report. https://www.business-standard.com/india-news/pedestrians-most-vulnerable-to-road-accidents-in-2023-delhi-police-report-124103001342_1.html
- Business Standard. (2026). Nearly 70% of fresh e-Shram registrations are women, shows government data. https://www.business-standard.com/economy/news/nearly-70-fresh-e-shram-registrations-are-women-shows-govt-data-126062200694_1.html
- California Department of Industrial Relations. (2024). Heat illness prevention. https://www.dir.ca.gov/dosh/heatillnessinfo.html
- Caycho, G. R. (2026, April 27). EU Platform Work Directive: Which countries have implemented? Ius Laboris. EU Platform Work Directive: which countries have implemented?
- Clean Cooling Collaborative. (2025). The gig economy: High temperatures, inequity and vulnerability. https://cleancooling.org/by-degrees/features/2025/01/the-gig-economy-high-temperatures-inequity-and-vulnerability
- Climate Resilience Center. (2025). Hot cities, chilled economies: New Delhi, India. Arsht-Rock Resilience Center. https://onebillionresilient.org/hot-cities-chilled-economies-new-delhi/
- Complinity. (2025). Bihar Platform-Based Gig Workers (Registration, Social Security and Welfare) Act, 2025: Government notification. https://complinity.com/legal-update/the-government-of-bihar-has-issued-a-notification-regarding-the-bihar-platform-based-gig-workers-registration-social-security-and-welfare-act-2025-19853/
- Cyril Amarchand Mangaldas. (2023). Rajasthan passes the Rajasthan Platform Based Gig Workers (Registration and Welfare) Act, 2023. https://corporate.cyrilamarchandblogs.com/2023/08/rajasthan-passes-rajasthan-platform-based-gig-workers-registration-and-welfare-act-2023/
- Dey, A. (2026, January 14). Delivery in a dash? On govt nudge, quick commerce firms begin dropping 10-minute promise; experts say it won't hit business. The Times of India. Times of India article
- Das, S. (2015). Temperature increase, labor supply and cost of adaptation in developing economies: Evidence on urban workers in informal sectors. Climate Change Economics, 6(2), 1550007. https://doi.org/10.1142/S2010007815500074
- Das, S., & Somanathan, E. (2024). Heat causes large earnings losses for informal-sector workers in India. Environmental Research Letters, 19(12), 124019. https://doi.org/10.1088/1748-9326/ad7da4
- Das, S., Varughese, L., Jain, M., Sreekumar, D., & Sucharita, S. (2026, May 18). Key considerations of the notified Central Rules under India's Labour Codes. DLA Piper GENIE. Key considerations of the notified Central Rules under India's Labour Codes https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2026/Key-considerations-of-the-notified-Central-Rules-under-Indias-Labour-Codes
- DLA Piper. (2026). Key considerations of the notified Central Rules under India's Labour Codes. https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2026/Key-considerations-of-the-notified-Central-Rules-under-Indias-Labour-Codes
- e-Shram. (n.d.). e-Shram dashboard. Ministry of Labour and Employment, Government of India. Retrieved July 27, 2026, from https://eshram.gov.in/dashboard
- Escarcega, M. (2024). Hot take: Cool roof research study report 2024. Mahila Housing Trust. https://www.mahilahousingtrust.org/knowledgehub/hot-take-cool-roof-research-study-report-2024/

- Florez-Acevedo, S., Blancas, M. T., & Spector, J. T. (2025). Occupational heat exposure & mental health outcomes: A review and framework incorporating social determinants of health to guide future research. Current Environmental Health Reports, 12(1). https://doi.org/10.1007/s40572-025-00479-6
- Francis, A. (2023). Dissecting the Rajasthan gig workers bill. The Leaflet. https://theleaflet.in/commercial-law/dissecting-the-rajasthan-gig-workers-bill
- Ghosh, A., Ramachandran, R., & Zaidi, M. (2021). Women workers in the gig economy in India: An exploratory study. Institute of Social Studies Trust. https://doi.org/10.2139/ssrn.3944205
- Global Heat Health Information Network. (2025). Lost in the heat: The critical miscalculation in India's heatwave mortality data. https://heathealth.info/news/lost-in-the-heat-the-critical-miscalculation-in-indias-heatwave-mortality-data/
- Gorti, G., Bhadwal, S., & Singh, T. (2016, September 30). Heat stress measurements in the neighbourhoods of Delhi. HI-AWARE. https://hi-aware.org/heat-stress-measurements-in-the-neighbourhoods-of-delhi/
- Government of Bihar. (2025). Bihar Platform-Based Gig Workers (Registration, Social Security and Welfare) Act, 2025 (Act No. 8 of 2025). https://prsindia.org/files/bills_acts/acts_states/bihar/2025/Act8of2025BR.pdf
- Government of India. (2020). The Code on Social Security, 2020 (Act No. 36 of 2020). India Code. https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/16823/1/aA2020-36.pdf
- Government of Karnataka. (2025). Karnataka Platform-Based Gig Workers (Social Security and Welfare) Bill, 2025. PRS Legislative Research. https://prsindia.org/bills/states/the-karnataka-platform-based-gig-workers-social-security-and-welfare-bill-2025
- Government of Rajasthan. (2023). Rajasthan Platform Based Gig Workers (Registration and Welfare) Act, 2023 (Act No. 29 of 2023). https://prsindia.org/files/bills_acts/acts_states/rajasthan/2023/Act29of2023Rajasthan.pdf
- Government of Tamil Nadu. (2023). Tamil Nadu Unorganised Workers Welfare Board. https://tnuwwb.tn.gov.in
- Government of Telangana. (2026). Telangana Gig and Platform Workers (Registration, Social Security and Welfare) Act, 2026 (Act No. 21 of 2026).
- https://prsindia.org/files/bills_acts/acts_states/telangana/2026/Act21of2026TG.pdf
- Government of the United Arab Emirates. (2025). Mid-day break rule for workers under the sun. https://u.ae/en/information-and-services/jobs/health-and-safety-at-workplace/mid-day-break-rule-for-workers-under-the-sun
- Gupta, A., & Bhallamudi, I. (2025). Series introduction: The politics of writing about platform workers' organizing. CASTAC. https://blog.castac.org/2025/11/series-introduction-the-politics-of-writing-about-platform-workers-organizing/
- Gupta, G. (2025). An analysis of Rajasthan platform based Gig Workers (Registration and Welfare) Bill 2023: Providing social security to e-commerce platform workers. International Journal of Law, 11(9), 72–74. https://www.lawjournals.org/assets/archives/2025/vol11issue9/11208.pdf
- HeatWatch, & Telangana Gig and Platform Workers Union. (2024). Impact of extreme heat on gig workers: A survey report. HeatWatch. https://www.heatwatch.in/blogs/impact-of-extreme-heat-on-gig-workers-a-survey-report
- Integrated Research and Action for Development. (2019). Impact of heat stress on informal-sector women workers. https://irade.org/wp-content/uploads/2025/05/Impact-of-Heat-Stress-on-Informal-Sector-Women-Workers.pdf
- Integrated Research and Action for Development. (2021). Review of heat action plans. https://irade.org/wp-content/uploads/2025/05/Review-of-Heat-Action-Plans.pdf
- International Labour Organization. (2019). Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_711919.pdf

- International Labour Organization. (2021a). New legislation in Qatar provides greater protection to workers from heat stress. https://www.ilo.org/resource/news/new-legislation-qatar-provides-greater-protection-workers-heat-stress
- International Labour Organization. (2021b). World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work
- International Labour Organization. (2024). Heat at work: Implications for safety and health. https://www.ilo.org/publications/heat-work-implications-safety-and-health
- International Labour Organization. (2025). Bihar Platform-Based Gig Workers (Registration, Social Security and Welfare) Act, 2025. Digital Labour Platform Tracker. https://digitallabour.ilo.org/legislation/bihar-platform-based-gig-workers-registration-safety-and-welfare-act-2025
- International Labour Organization. (2026). Convention concerning decent work in the platform economy (No. 193). https://olympus.uniurb.it/index.php?Itemid=137&catid=71&id=36962%3Ailo-convention-concerning-decent-work-in-the-platform-economy-c193%2C-12-june-2026&option=com_content&view=article
- International Social Security Association. (2024). Tamil Nadu extends welfare-board coverage to platform workers. https://www.issa.int/node/258924
- Ius Laboris. (2026). EU Platform Work Directive: Which countries have implemented it? https://iuslaboris.com/insights/eu-platform-work-directive-which-countries-have-implemented/
- Jacobs, C., Singh, T., Gorti, G., Iftikhar, U., Saeed, S., Syed, A., Abbas, F., Ahmad, B., Bhadwal, S., & Siderius, C. (2019). Patterns of outdoor exposure to heat in three South Asian cities. Science of the Total Environment, 674, 264–278. https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2019.04.087
- Kalia, S. (2023). Explained: Rajasthan's draft bill for gig workers. The Hindu. https://www.thehindu.com/news/
- national/explained-rajasthans-draft-bill-for-gig-workers/article67060044.ece
- Kapoor, C. (2023, July 6). Medical processes hide the true number of Indians dying from extreme heat. Dialogue Earth.https://dialogue.earth/en/climate/medical-processes-hide-true-number-of-deaths-from-india-heatwave/
- kasliwal, R. (2020). Gender and the gig economy: A qualitative study of gig platforms for women workers (ORF Issue Brief No. 359). Observer Research Foundation. https://www.orfonline.org/public/uploads/posts/pdf/20230524165631.pdf
- Kelkar, G. (2022). Patriarchal discrimination and capitalist relations: The gender question in the gig economy (IHD-CGS Working Paper No. 3). Institute for Human Development. https://www.ihdindia.org/working-papers-wp/IHD-CGS-Working-Paper-03.pdf
- Kim, E. J. (2024, July 30). Heat and gender: Enhancing her resilience to rising temperatures. World Bank Blogs.
- Knowlton, K., Kulkarni, S. P., Azhar, G. S., Mavalankar, D., Jaiswal, A., Connolly, M., Nori-Sarma, A., Rajiva, A., Dutta, P., Deol, B., Sanchez, L., Khosla, R., Webster, P. J., Toma, V. E., Sheffield, P., Hess, J. J., & Ahmedabad Heat and Climate Study Group. (2014). Development and implementation of South Asia's first heat-health action plan in Ahmedabad (Gujarat, India). International Journal of Environmental Research and Public Health, 11(4), 3473–3492. https://doi.org/10.3390/ijerph110403473
- KPMG. (2026). India: Central rules notified under the four Labour Codes (GMS Flash Alert 2026-127). https://kpmg.com/xx/en/our-insights/gms-flash-alert/2026/flash-alert-2026-127.html
- La Isla Network. (2025). Summary of the ILO report "Heat at work: Implications for safety and health". https://laislanetwork.org/summary-of-the-ilo-report-heat-at-work-implications-for-safety-and-health/
- Lancet Countdown. (2024). Health and climate change in India: 2024 data sheet. https://lancetcountdown.org/wp-content/uploads/2024/10/Lancet-Countdown-2024_INDIA.pdf

- NDTV. (2025). Delhi to constitute welfare board for gig workers, frame schemes. https://www.ndtv.com/india-news/delhi-to-constitute-welfare-board-for-gig-workers-frame-schemes-8432580
- New Indian Express. (2026). Delhi to set up rest hubs with food and utilities for gig workers, link them to Atal Canteens. https://www.newindianexpress.com/states/delhi/2026/Apr/11/delhi-to-set-up-rest-hubs-with-food-utilities-for-gig-workers-link-them-to-atal-canteens
- New York City Department of Consumer and Worker Protection. (n.d.). Food delivery worker laws: Frequently asked questions. Retrieved July 27, 2026, from https://www.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/food-delivery-worker-laws-faqs.page
- NITI Aayog. (2022). India's booming gig and platform economy: Perspectives and recommendations on the future of work. Government of India. https://www.niti.gov.in/sites/default/files/2022-06/25th_June_Final_Report_27062022.pdf
- Leichenko, R., & Silva, J. A. (2014). Climate change and poverty: Vulnerability, impacts, and alleviation strategies. WIREs Climate Change, 5(4), 539–556. https://doi.org/10.1002/wcc.287
- Lexology. (2026). India's Labour Codes: Central rules and implications for employers and platform work. https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=d55c3bc4-7b5a-487b-b21a-9ae502fecd6c
- M. S. Swaminathan Research Foundation. (2025). The impact of heat on the health of women in India: A cross-sectional study (MSSRF/RR/2025/62). https://www.globalgoodalliance.in/img/publications/Heat-Study-Report-DraftV2-1907-PR-V2-Print5.pdf
- Macrotrends. (n.d.). Delhi, India metro area population. Retrieved July 27, 2026, from http://macrotrends.net
- Madan, A., & Dubey, A. (2024). Heatwave vulnerability: The plight of gig workers in India. Observer Research Foundation. https://www.orfonline.org/expert-speak/heatwave-vulnerability-the-plight-of-gig-workers-in-india
- Mahadevia, D. (2024). Heat adaptation and health in informal housing: An exploratory research in Ahmedabad, India. https://www.researchgate.net/publication/383399490_Heat_adaptation_and_health_in_the_informal_housing-An_exploratory_research_in_Ahmedabad_India
- Mahapatra, R. (2015). How to fight a heat wave: The Odisha way. Down To Earth. https://www.downtoearth.org.in/environment/how-to-fight-heat-wave-the-odisha-way-49950
- Singh. (2025). IAMAI flags provisions in Jharkhand's gig workers bill. https://www.medianama.com/2025/09/223-iamai-provisions-jharkhand-gig-workers-bill/
- Bansal. (2026). Social Security Central Rules 2026: Gig workers need 90 days of work to qualify. https://www.medianama.com/2026/05/223-social-security-central-rules-2026-gig-workers-90-days-work/
- Ministry of Finance. (2026). Economic Survey 2025–26. Government of India. https://www.indiabudget.gov.in/economicsurvey/
- Ministry of Labour and Employment. (2025a). The Code on Social Security, 2020: Provisions relating to gig and platform workers. Government of India. https://labour.gov.in/static/uploads/2025/07/e6e2df267f39a63f0061041ab0a07db4.pdf
- Ministry of Labour and Employment. (2025b). Registration of unorganised, gig and platform workers under the Code on Social Security. Government of India. https://labour.gov.in/static/uploads/2026/01/3d2c9ed6292b432a10df1a62973278ba.pdf
- Ministry of Labour and Employment. (2026). Status of gig and platform workers' registration on e-Shram. Government of India. https://labour.gov.in/static/uploads/2026/06/bf984f1f8dcb851e941d487da0961dd1.pdf
- Ministry of Skill Development and Entrepreneurship. (2022). Lok Sabha unstarred question (Annexure AU195). Government of India. Parliament document PDF [msde.gov.in]
- Nandkumar, A., & Sharma, S. (2023). Women's inclusion in the gig economy: An unfulfilled promise. Indian School of Business. https://www.isb.edu/faculty-and-research/srini-raju-centre-for-it-and-the-networked-economy/womens-inclusion-in-the-gig-economy-an-unfulfilled-promise

- Narang, P., & Gadgil, A. (2026). Estimating heatwave-induced excess mortality in India's districts. Frontiers in Environmental Health, 5, 1789071. https://doi.org/10.3389/fenvh.2026.1789071
- NASA Earth Observatory. (2019). Urban growth of New Delhi. https://science.nasa.gov/earth/earth-observatory/urban-growth-of-new-delhi-92813/
- NASSCOM. (2026). NASSCOM highlights industry concerns with Jharkhand gig workers act. https://community.nasscom.in/communities/public-policy/nasscom-highlights-industry-concerns-jharkhand-gig-workers-act-seeks
- National Disaster Management Authority. (2025). Advisory on heat protection for gig and platform workers [Advisory discussed by Mongabay India]. https://india.mongabay.com/2025/08/gig-work-heats-up-disaster-body-steps-in-with-advisory/
- Natural Resources Defense Council. (2026). Workplace heat protections across the globe. https://www.nrdc.org/bio/teniope-adewumi-gunn/workplace-heat-protections-across-globe
- Occupational Safety and Health Administration. (2024). Heat exposure: Standards. U.S. Department of Labor. https://www.osha.gov/heat-exposure/standards
- OpenCity. (2024). Delhi Heat Action Plan 2024. https://data.opencity.in/dataset/delhi-heat-action-plans/resource/9e52fce0-5cc0-4159-8074-90569ce8d3b9
- OpenCity. (2024). Delhi Heat Action Plan 2024. https://data.opencity.in/dataset/delhi-heat-action-plans/resource/9e52fce0-5cc0-4159-8074-90569ce8d3b9
- OpenCity. (2025). Delhi Heat Action Plan 2025. https://data.opencity.in/dataset/delhi-heat-action-plans/resource/91de8eca-b191-4798-a1ed-65644ae5da4f
- OpenCity. (n.d.). Delhi heat action plans [Dataset]. Retrieved July 27, 2026, from https://data.opencity.in/dataset/delhi-heat-action-plans
- Pandey, T., Bhavya, K. B., & Rajesh, M. (2022). The study on the forthcoming opportunities and the possibility of diversity gap reduction in women gigs (South India). International Journal of Scientific Research in Science and Technology, 9(6), 106–113. https://doi.org/10.32628/IJSRST2295191
- Press Information Bureau. (2025a). Implementation of the four Labour Codes. Government of India. https://static.pib.gov.in/WriteReadData/specificdocs/documents/2025/nov/doc20251122702601.pdf
- Press Information Bureau. (2025b). Registration of gig and platform workers on e-Shram. Government of India. https://www.pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=2155172
- Press Information Bureau. (2025c). Measures for gig and platform workers. Government of India. https://www.pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=2132330&reg=48&lang=2
- PIB. (2026).Social Security Boost for India's Gig Workers. Government of India. Press note details.
- PRS Legislative Research. (2020). The Code on Social Security, 2020. https://prsindia.org/billtrack/the-code-on-social-security-2020
- PRS Legislative Research. (2026). The draft Telangana Gig and Platform Workers (Registration, Social Security and Welfare) Bill, 2025. https://prsindia.org/bills/states/the-draft-telangana-gig-and-platform-workers-registration-social-security-and-welfare-bill-2025
- Quick Commerce Map. (n.d.). Delhi quick-commerce market map. Retrieved July 27, 2026, from https://quickcommercemap.com/reports/state/delhi
- Rane, V. (2023). Platform-based gig workers: A blind spot in the Indian labour laws. SSRN. https://doi.org/10.2139/ssrn.4821229
- Rathi, A., & Tandon, A. (2021). Platforms, power, & politics: Perspectives from domestic & care work in India. Centre for Internet and Society & Domestic Workers Rights Union.
- https://www.apc.org/sites/default/files/CIS_FIRN_PlatformsPowerPolitics_Report.pdf
- Reuters. (2025, March 14). Indian state to subsidise e-scooter purchases by some gig workers. https://www.reuters.com/world/india/indian-state-subsidise-e-scooter-purchases-by-some-gig-workers-2025-03-14/

- Safetipin, & Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. (2024). Women behind the wheel: Regional dissemination report. https://feminist-transport.org/wp-content/uploads/2025/01/Final-Dissemination-Report_Safetipin_24122024_compressed.pdf
- Shah, A., Thapliyal, S., Sugathan, A., Mishra, V., & Malghan, D. (2025). Caste inequality in occupational exposure to heat waves in India. Demography, 62(1), 35–60. https://doi.org/10.1215/00703370-11803010
- Singh, C., Vyas, D., Patil, S., Ranjit, N., Poonacha, P., & Surampally, S. (2024). How are Indian cities adapting to extreme heat? Insights on heat-risk governance and incremental adaptation from ten urban Heat Action Plans. PLOS Climate, 3(11), e0000484. https://doi.org/10.1371/journal.pclm.0000484
- Singh, R., Sharma, A., Gupta, N., Mishra, M., & Kushwaha, R. (2024). Anxiety, mental health, job insecurity and workplace challenges: Exploring the well-being of women gig workers in the gig economy. Mental Health and Social Inclusion, 29(4), 362–381. https://doi.org/10.1108/MHSI-10-2024-0193
- Taskmo. (2022). Taskmo Gig Index: July 2022 newsletter [Newsletter]. https://taskmotech.s3.ap-south-1.amazonaws.com/931cc1a90121bfb348841657178013941_July%20Newsletter-compressed.pdf
- TeamLease RegTech. (2024). Tamil Nadu notification extending welfare-board coverage to gig and platform workers. https://www.teamleaseregtech.com/updates/article/28864/labour-welfare-and-skill-development-department-tamil-nadu-notified-th/
- The Daily Jagran. (2025). Bihar government passes bill to form gig workers welfare board and approves compensation scheme. https://www.thedailyjagran.com/bihar/bihar-govt-passes-bill-to-form-gig-workers-welfare-board-approves-compensation-scheme-for-platform-based-workers-10255060
- The Hindu. (2023). Gig workers bill: Reading between the lines. https://www.thehindu.com/opinion/op-ed/gig-workers-bill-reading-between-the-linesl/article67248229.ece
- The Hindu. (2024). The problem with the Karnataka gig workers bill. https://www.thehindu.com/opinion/op-ed/the-problem-with-the-karnataka-gig-workers-bill/article68403672.ece
- The Local. (2026). What are my rights while working in extreme heat in Spain? https://www.thelocal.es/20260623/what-are-my-rights-while-working-in-extreme-heat-in-spain
- Times of India. (2026). Delivery in a dash: On government nudge, quick-commerce firms begin dropping the 10-minute promise. https://timesofindia.indiatimes.com/city/delhi/delivery-in-a-dash-on-govt-nudge-quick-commerce-firms-begin-dropping-10-minute-promise-experts-say-it-wont-hit-business/articleshow/126515228.cms
- Trahan, A., Walshe, R., & Mehta, V. (2023). Extreme heat, gender, and access to preparedness measures: An analysis of the heatwave early warning system in Ahmedabad, India. International Journal of Disaster Risk Reduction, 99, 104080. https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2023.104080
- Tripathy, S. (2025, September 25). Beyond welfare in India's gig sector. Asian Labour Review. Beyond Welfare in India's Gig Sector
- U.S. Geological Survey. (2019). EarthView: New Delhi among the fastest-growing urban areas in the world. https://www.usgs.gov/news/earthview-new-delhi-among-fastest-growing-urban-areas-world
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2019). World urbanization prospects: The 2018 revision (ST/ESA/SER.A/420). United Nations. https://population.un.org/wup/assets/WUP2018-Report.pdf
- Unnimaya, U. G. (2025). Access, motivation and empowerment: A case study of female food delivery workers in Kerala, India (MIDS Working Paper No. 248). Madras Institute of Development Studies. https://www.mids.ac.in/assets/doc/WP_248.pdf

- Venugopal, V., Isaac, T., Gayathri, K. G., Kumar, S., Latha, P. K., & Shanmugam, R. (2025). Unveiling the link between occupational heat strain and productivity loss: Evidence from South Indian informal sectors. Discover Public Health, 22, Article 173. https://doi.org/10.1186/s12982-025-00565-y
- Verma, A. (2026, April 11). Delhi to set up rest hubs with food, utilities for gig workers, link them to Atal Canteens. The New Indian Express. Article link
- Vidhi Centre for Legal Policy. (2024). Comments on the draft Jharkhand Platform-Based Gig Workers Bill, 2024. https://vidhilegalpolicy.in/research/comments-on-the-draft-jharkhand-platform-based-gig-workers-bill-2024/
- World Health Organization. (2026). Climate change, heat and health. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/climate-change-heat-and-health

heat watch

जलते शहर में हमेशा तैयार

महिला ऐप-कामगार और भीषण
गर्मी में काम करने का असर

a Report by HeatWatch