

ಫೇರ್ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ
ಶ್ರೀಯಾಂಕ 2021:
ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ
ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ
ಗುಣಮಟ್ಟ



ಕೌಯಿನಿವಾರ್ಥಕ ಸಾರಾಂಶ

ఈ వరదియు ఫేరోవస్క్ యోజన క్యూగోండిరువ భారతద జిజిటల్ వేదికెగళ కేలసగారర కేలసద స్థితిగతిగళ మూరనే వాషిక అధ్యయనద సంగ్రహవాగిదే. కళెద వష్ట కోవిడ్-19 సాంక్రమికవు హిందెందూ కండరియదంతహ సామాజిక మత్త ఆధ్వర్యక దుష్పరిణా మగళన్న బీరిత్త. సాంక్రమికదింద తత్తురిసిహోద ఆధ్వర్యకతేయ నదువే భారతద నిజ ఒట్టు దేశీయ లుత్సున్నవు 2020-2021 రల్లి శేకడ 8.0 రష్టు కుసిదిద్దు.³ “జిజిటల్ వేదిక ఆధ్వర్యకతేయ హజ్జిద పాత్ర స్పష్టవాగిత్త.”⁴ ఆదరే పరిణామ మాత్ర క్షేత్రదింద క్షేత్రశ్శ భిన్నవాగిదే.

ಸಲ್ಲಾವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರ ವಿಧಿಸಿದ ಇಲ್ಲವೇ ಗ್ರಾಹಕರ ಸ್ವಯಂ-ಹೇರಿಕೆಯಿಂದಾಗಿ ಉಂಟಾದ ಚಲನೆಯ ನಿರ್ಭಾಂಥಗಳಿಂದಾಗಿ ಜಾಲನೆ-ಅವಲಂಬಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಬೇಡಿಕೆ ಕುಂಲತಗೊಂಡಿತು.¹ ಆದರೆ ಚಲನೆಯಲ್ಲಿನ ಈ ನಿರ್ಭಾಂಥಗಳು ಮನೆ ಬಿಟ್ಟು ಹೋರಗೆ ಹೋಗಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದ ಅಧಿಕಾ ಮನೆ ಬಿಟ್ಟು ಹೋರಗೆ ಹೋಗಲು ಬಯಸದವರಿಗೆ ಅವರ ವ್ಯೇಯಿತಕ್ಕ ಅಗತ್ಯತ್ವಗಳನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸುವ ಸಲ್ಲಾವಾಗಿ ವಿಶರಣೆ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಇ-ವಹಿವಾಟನ ಪೇಡಿಕೆಗಳಿಗೆ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿತು.²

 ಈ ಪಷ್ಟ ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ ತಂಡವು ಜಾಗತಿಕ ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಜಾಲದ ಸಹಯೋಗದಲ್ಲಿ ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಸಂಸ್ಥೆಯ (ಐಬಿಎಸ್‌ಬಿ) ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ನೀತಿ ನಿರೂಪಣಾ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ (ಸಿಲಕ್ಟಿವೆಟಿ)

11 ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸಬಹುದಾದ ಮಾದಿತು. ಈ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವು ಬದು ಫೇರೋವರ್ಕ್ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅಧರಿಸುತ್ತದೆ - ನಾಯಿಯುತ ವೇತನ, ನಾಯಿಯುತ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ, ನಾಯಿಯುತ ಗುರಿಗೆ

ବ୍ୟପ୍ତିଦର୍ଶକ, ନ୍ୟାୟମୁକ୍ତ ଆଦିଳତ ନିଵାହଣେ
ମୁତ୍ତୁ ନ୍ୟାୟମୁକ୍ତ ପ୍ରାଣିନ୍ଦ୍ର କୁ ଏଥର ତତ୍ତ୍ଵଗଳ
ଅନୁବାଲନେଗେ ସାକ୍ଷିଧାରଗଳନ୍ତୁ କହେଇ ଅଧ୍ୟୟନ,
କାମୀକର ସରଦରତାନଗଳୁ ମୁତ୍ତୁ ହେଦିକେଗଳ
ଆଦିଳ ମୁଂଦଳଗଳ ଜୋତିଗନ ମୁଖୀମୁଖୀଗଳ
ମୂଲକ ସଂଗ୍ରହିତଲାଯିତୁ. ବୁଲ୍କ ସଂଗ୍ରହିତଲାଦ
ସାକ୍ଷିଧାରଗଳନ୍ତୁ ପ୍ରତି ହେଦିକେଗୁ ଅଂକ ନୀଦୁଵ
ପଲୁଲାଗି ବଳିଶିକ୍ଷାତ୍ମକାରୀତୁ. ବିନଦୁ ହେଦିକେଗେ କୁ
ଏଲ୍ଲ ବିନ ତତ୍ତ୍ଵଗଳଲ୍ଲୁ ମୂଲ ମାନଦରଚପନ୍ତୁ
ମୁଣ୍ଡଦରେ ବିନଦୁ ଅଂକ ମୁତ୍ତୁ ବିନଦୁ ହେଜ୍ଜିନ
ମାନଦରଙ୍କେ ବିନଦୁ ହେଜ୍ଜୁପରି ଅଂକ କେବ୍ଳି ବିପ୍ଳବ
10 ଅଂକଗଳେ ପାଇଁଠିପଗଳନ୍ତୁ ନୀଦଲାଗୁପଦ୍ମ.

ନାହୁ ଜାଲୀ ପରଦି ମାନୁଦର ଅଂକଗଳ ଶୈଳୀଯୁ
ଏବିଧ ଶେଷା ପଲୁଗାଲ୍ଲୁ ହେଦିକେଗଳ ସଂଫଳନେ
ମୁତ୍ତୁ କାର୍ଯ୍ୟନିଵାହଣେଯାଲ୍ଲିରଦ ମିଶ୍ରଦାପତ୍ରୀଯନ୍ତୁ
ଏହି ତୋରିସୁତ୍ତଦେ. ତମ୍ଭୁ କେଲିଶଗାରରିଗେ ହଲପୁ
ବ୍ୟାପାର ମାନୁଦରିଗଳ ପରିଣାମଗଳ ବଳିମୋଟିପଗଳନ୍ତୁ
ଗାଲିମୁଵ ପଲୁଲାଗି କୁ ଅଂକଗଲୁ ହେଦିକେଗଳିଗେ
ବିନଦୁ ତୁଲନାତାକେ ଚୌକୁଟନ୍ତୁ ବିଦିଗୁମୁତ୍ତେ; ଜଦୁ

ଏଇଏ ନିରୂପକରିଗେ ଏଲ୍ଲ ସେବା ପଲଯିଗଛନ୍ତି
 ମୁହଁ ହେବିକାଗଳନ୍ତି ବିନ୍ଦେ ତେରନାଗି ନିଯମତ୍ତିଆ
 ମାଦେବାରଦୁ ଏବଂବୁଦନ୍ତୁ ସ୍ଫେଣ୍ଟକେରିବେଳେକୁ.
 କେଲାଗାରରିଗେ ହେବିକି ଅଧିକରିତ୍ୟାଲୀ ସେବା
 ପଲଯିଗଲ୍ଲାଇ କେଲାପଦ ଶ୍ରୀତିଗିଗଳ ସ୍ଵାତ୍ମଲମୋଟିବନ୍ତି
 ପରିଚିତିଲୁଙ୍ଗାରିତ୍ତିରେ ଆଶ୍ରମ ଆପର
 କାମାଳିକାରି ବେଳିକାଗଳନ୍ତି ମୁଠିଦିବ୍ରାଗ
 ଅପଗଳାଗେ ଲଜ୍ଜିତିରୁପ ସଂପନ୍ନାଳାଗଳନ୍ତି ହେଜ୍ଜିଷ୍ଟିତ୍ତିରେ
 ଅଂକାଗଳ ମୁହଁରୁଂଦୁ ଖାଦ୍ୟକର୍ମନିଦିର କୁ
 ହେବିକାଗଳ ଶ୍ରୀତିଗିଗଳ ବିଗ୍ରହକର ଜ୍ଞାନୀତି
 ମୁହଁ ଶୁଣିବେ ତେବେନ୍ତି ହେଜ୍ଜିଷ୍ଟିବୁଦ୍ଧା. ହୀନାଗି
 ହେବିକାଗଳ, ନିଯମତ୍ତିକରୁ, କେଲାଗାରରଦୁ ମୁହଁ
 ଗ୍ରାହକରୁ/ବୁଝିକାରରୁ, ଇତେଲ୍ଲରୂ ଭାରତଦିଲ୍ଲି
 ନୟାଯୁଧୀତିବାଦ ହେବିକି ଅଧିକରିତ୍ୟାଲୀ
 କରୁଣିକେଳିବୁ ଅଦନ୍ତ ନିଜପାଇଶଲୁ କୁ ଫେରୋପକ୍ଷ
 ଚେତିକୁଣ୍ଠିତ୍ତିରେ ମୁହଁ ଅଂକାଗଳନ୍ତି ବିଳାଶିତ୍ତିରେ ଏବଂବୁଦୁ
 ନମ୍ବୁ ଆଶୀର୍ବାଦିବେ.

ಮುಖ್ಯಂತಗಳು

ಕೋವಿದ್-19 ಸಾಂಕ್ರಾನಿಕ, ಅಡ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್‌ಗಳನ್ನು ಹೇಳಿದ್ದರಿಂದ ಮತ್ತು ನಂಬಲಹ್ಯದ ಪರಕ್ಕ ತಾ ಜಾಲಗಳು ಇಲ್ಲದ ಕಾರಣ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಶಾಪಾಲೆನ ವರ್ಷವಾಗಿದ್ದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ ಕ್ರೀಯಾಂಕ 2021 ನ್ನು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಲಾಯಿತು.

- ▲ న్యాయయుత వేతనః: ఎల్ల
వేదికెగళ సేవగాలుగూ బేడికె
కడిమేయాయితెందు హేళలాగదిద్ధరూ
నావు అధ్యయన నడచిసిద ఎల్ల
వేదికెగళల్లు కేలసగారర క్యేగే సిగువ
సంపాదనే కుసిద్ధతు. అదక్కే ఒందిష్ట
కార్ణావాగియ్య కేలసక్కే సంబంధిసద
వెళ్గాల్లై (ఉదాహరణగే, ఇంధన
వెళ్గాలు మతు వేదికె కమిషన్సుగళు)
వెళ్లవాగియ్య. ఈ ఇళిముఖవు

ದರಪಟ್ಟಿ ಮತ್ತು ಪ್ರೋಂಗಾವ ಧನಗಳಲ್ಲಿನ
ಇಲ್ಲಿಕೆಯಿಂದಾದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಆದಾಯಗಳ
ದೀರ್ಘಕಾಲೀಕ ಕುಸಿತದ ಜೊತೆ
ಸಂಭವಿಸಿತು. ಈ ವರ್ಷ ಬಿಗ್ಗಾಬ್ರಾಸ್ಟ್‌
ಫ್ಲೈಪ್‌ಕಾರ್ಟ್‌ ಮತ್ತು ಅಬರ್‌ನ್‌
ಕಂಪನಿಗಳು ತಮ್ಮ ವೇದಿಕೆಯ ಎಲ್ಲ ಗ್ರಾ
ಕೆಲಸಗಾರರಾ ಪ್ರತಿ ಗಂಟಿಗೆಷ್ಟೆಂದು ಮತ್ತು
ತಮ್ಮ ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿತ ವಚನಗಳನ್ನು
ಕಳೆದು ಸ್ಥಳೀಯ ಕೆಣಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು
ಗಳಿಸುತ್ತಾರೆಂದು ಖಾತರಿಪಡಿಸಿ ಅದಕ್ಕೆ
ಒಟ್ಟಕೊಂಡಿದ್ದವು.

- ▲ ಹಲವಾರು ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಮಾಡಿಸಿರುವ ವಿಮಾ ಕರಾರಗಳಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿ, ಕೋಟಿದೊ-19 ಸುರಕ್ಷತ್ವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿದರೆ, ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾಟ್‌ ಮತ್ತು ಅರ್ಬನ್‌ ಕಂಪನಿ

ಮಾತ್ರ ನ್ಯಾಯಿಯುತ ಸ್ಥಿತಿಗಿತ್ತಿರು ತತ್ತ್ವದ
ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಮೂಲ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚುವರಿ
ಅಂಕಗಳನ್ನು ಗಳಿಸಿದವು. ಈ ವರ್ಣ
ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಕೋವಿಡ್-19
ಖಚಿತ ಆದಾಯ ರಕ್ಖಣೆಯನ್ನು
ನೀಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಇವರಡೂ
ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೋವಿಡ್-19ನ್ನು ಮೀರಿದ
ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ವ್ಯಾಪಿಸಿದ ಆದಾಯ
ನಷ್ಟವನ್ನು ಸರಿದೊಗಲು ಬಧ್ಯವಾಗಿವೆ.

- ▲ న్యాయయత ప్రాతినిధి: బిగోబాస్కో, ఖ్రీపోకాటో, స్టీగ్రి మత్తు భేంమాట్లోగాల్గి న్యాయయత గుత్తిగే ఒప్పుందగాళ అడియల్లై మాల అంకచెన్ను నీఁడలాయితు. ఖ్రీపోకాటో, స్టీగ్రి మత్తు భేంమాట్లో గొ కేలసగారరు మత్తు వేదికేయ నదువే

ಇರುವ ಅಸಮಾನ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ತಗ್ಗಿಸಲು ಅವಗಳ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳನ್ನು ತಿಳ್ಳುವಡಿ ಮಾಡಿಕೊಂಡವು. ಇದರಿಂದ ಅವಗಳಿಗೆ ನ್ಯಾಯಯುತ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕಗಳು ದೊರೆತವು.

- ▲ ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರಾತಿನಿಧಿ: ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆ ತತ್ವದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ವೇದಿಕೆಗಳು ಚೆನ್ನಾಗಿ ನಡೆದುಕೊಂಡಿವೆ. ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಟ್‌, ಡನ್‌ಲೈಫ್‌, ಟ್ರಿಪ್‌ಕಾರ್‌, ಘಾರ್‌ಕೆಸಿ, ಸ್ಟಿಗ್‌, ಅಬ್‌ನ್‌ ಕಂಪನಿ ಮತ್ತು ಜ್ಞೋಮ್‌ಯಾಕ್‌-ಇವೆಲ್ಲ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೂ ಮೂಲ ಅಂಕವನ್ನು ಕೊಡಲಾಗಿದೆ. ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಟ್‌, ಟ್ರಿಪ್‌ಕಾರ್‌, ಸ್ಟಿಗ್‌ ಮತ್ತು ಅಬ್‌ನ್‌ ಕಂಪನಿಯೂ

ಕೊಡ ತಮ್ಮ ಗೀಗ್ ಕಾರ್‌ಮಿಕರ ತಾರತಮ್ಯದ ವಿರುದ್ಧ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಹಂಚಿಕೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಭೇದಭಾವವಿಲ್ಲದಂತೆ ವಿಚಿಕಪಡಿಸಲು ನಿಯಮಿತವಾದ ಸ್ವತಂತ್ರ ಪರಿಶೋಧನೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲು ಬದ್ದರಾಗಿವೆ. ಇವುಗಳಿಂದಾಗಿ ಈ ವೇದಿಕೆಗಳು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಗಳಿಸಿವೆ.

- ▲ ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರಾತಿನಿಧಿ: ಯಾವುದೇ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಟೇಡ್‌ ಯೂನಿಯನ್‌ ಮೂಲಕ ಪ್ರಾತಿನಿಧಿ ಕೊಡುವುದು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯ ನೀಡುವ ಪ್ರಮುಖ ಆಯಾಮವಾಗಿದೆ. ಗೀಗ್

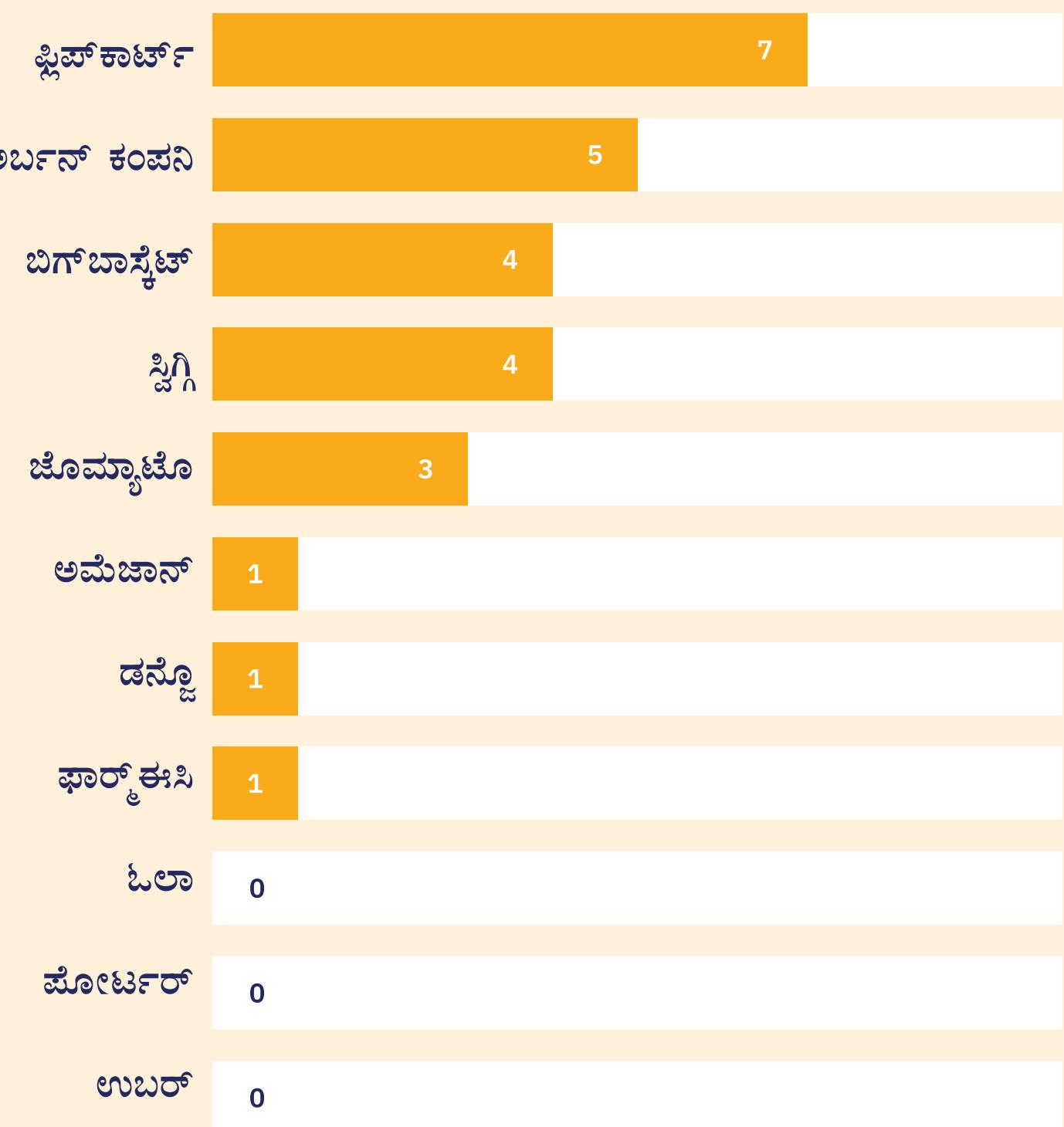
ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮೂಹಿಕೆಕರಣವು ದೇಶದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದರೂ ಯಾವುದೇ ವೇದಿಕೆಯೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಇಚ್ಛಾತ್ಮಕ ಹೋರಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿದರೆ ಗಾಬರಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಈ ತತ್ವದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ವೇದಿಕೆಯೂ ಮೂಲ ಅಂಕವನ್ನಾಗಲೀ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕವನ್ನಾಗಲೀ ಗಳಿಸಿಲ್ಲ.



ಫೇರ್ ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ

2021 ಶೈಲೀಯಾಂಕ

ಅಂಕ ಗಳಿಕೆ (ಒಟ್ಟು 10 ಅಂಕಗಳಿಗೆ)



ಸಂಪಾದಕೀಯ:

ವೇದಿಕೆ ಪರಿಷತ್ತೆಯು ನಿಜಕ್ಕೂ ‘ಒಳ್ಳಿಯ’
ಲುಮ್ಮೋಗಗಳನ್ನು ಸ್ವೇಚ್ಛಸ್ತಿದಯೇ?

ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ಬೇಡಿಕೆ ಇಡುವವರು ಹಾಗೂ ಸೇವೆ ನೀಡುವ ಕುಶಲಿಗಳ ನಡುವೆ ಸಂಪರ್ಕ ಕಲ್ಪಿಸಲು ಮೂಲ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಮೂಲಕ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸದ ಅವಕಾಶಕ್ಕೆ ಇರುವ ಬೇಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಪೂರ್ವಕೆಯನ್ನು ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡುವ ವಹಿವಾಟಿನ ವಚ್ಚವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದು.¹⁵ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಗ್ರಾಹಕರು ಇಡುವ ಸೇವೆಯ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಟ್‌ಎಫೋನ್ ಬಳಿಸುವ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸುಲಭವಾಗಿ ಲಭ್ಯವಾಗಿಸುತ್ತವೆ. ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಕಡಿಮೆ ವಚ್ಚದ ಸೇವೆಗಳು ಸುಲಭವಾಗಿ ನಿಲುಕುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತವೆ.¹⁶

ଜୀବର ପରିବାରମାତ୍ରାଙ୍କ ଦେଖିଲାଏ ଜଗନ୍ନାଥ (ଅତ୍ୟ ପରମାନନ୍ଦ ରାଜଗୁଣ୍ଠଳୀ), ଆଚରଲାଭ ଯୁଧଜନ୍ମର ନମୁନେ ଘୟାପକବାଗି ପରିଦିର୍ଘପଞ୍ଚବ ନିରୁଦ୍ଧୋଣୀ ମହୁ ଅର୍ଥ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସମାଲାପନ ଏବଂ ଏବଂ ପରିବାରିକାଙ୍କ ସାମର୍ଥ୍ୟ ହେଉଛି ଏବଂ ଏହି ପରିଗୋଟିଏକ ଶରାଗୁଣକ୍ଷିତିମେ ।

ఆ పరియి, భారతద్దీ జనర బేడికియ మేల ఆహగలు అభవ గొగాగ మూలక గృజ సంబంధి కేలస, యెయిక్ చేయేషే, లాజైస్క్ ఆపార వితరిక మత్తు సగాకే సీలిదంత సేవా వలయాగల్లి కేలస నిఱువ పెరికగళన్న ప్రిలీసుప్తదే. లభ్యపుప లద్యోగికాల ద్వారా ఏర్పాత రిటైర్ బుట్టుపుప వర సంయు నీరంపర బేచీయు ర్థిరు ద్వారా డిజిట పేదకే ఆఫికియె పేటవాయిగు లాయోగికావచారగళన్న క్రసిద్ ఎన్నపురాటల్లి యాప్చే సందేపచ్చల ఎదు వరది యేల్కుతే.⁶ ఆదర కి పేడికిగలు ఒగిసుక్తియ కేలస అద బగ్గ ఆతక హచ్చిది. అసో-ల్యో (పూపార పచాటిగే హోలిసిదర కిడె బంపచ్చ ఆసి గొందిపుపు) ఆగిపుప్పున్న, కేలసగారారన్న స్క్రూంత సహభాగిగలు⁷ ఎందు కేలసగిశేల్చుపుడన్న అవలిసియద మత్తు మార కేలస ప్రియగళన్న అల్లగ్గిరుపుగాగ మూలకే డిజిట పేడికిగా వ్యాపార మాదిగలు అంతారాష్ట్రియ కామిక సంపాదనయు (ఎలారి) "ఫసంతె కేలస"⁸ ఎందు కారిమువంత కేలసపన్న కేలడకయే ఎంయిదు సప్పల?

ಜೀಇಂ ನೇ ವೆಲ್ಲವನ್ಹುಂದರಲ್ಲಿ, ವೇದಿಕೆಯ ಹಿರಿಯ
ಕಾರ್ಯದಿನವರ್ವಾಹಣಾಧಿಕಾರಿಯೊಬ್ಬು ಹೀಗೆ ಹೇಳಿದರು: ಈ ಕೆಲವು
ಆತಂಕಗಳು ನಾನ್ಯಾಗೇಶಕಾಮದವೇ, ದಿಂಡು ವೇದಿಕೆ ಉದ್ದಮ
ಪ್ರಗ್ತಿ ಕಾಣಿಸ್ತಿದ್ದುಂತೆ. “ಅದು ಬನ್ನೆ ಮಾಡಿದರೂ ಅರದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು
ಜಾವ್ಯಾರಿಯಿಂತಹಾಗಿಯೂ ಮತ್ತು ಅಲೋಚನಾರೀಲಾಗಿಯೂ
ಜರ್ಜರ್ ಸಂಸ್ಕರಣೆಯಾಗಿದ್ದೆ” ॥ ಅದರಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಯಃ ಪ್ರಾಯಃ ಪ್ರಾಯಃ
“ಕಂಪೆನಿಗಳ ಅಂಶದ ಕೆಂಪೆ ಹೆಚ್ಚುಕೂಡಿ ಮತ್ತುಂದಿದೆ ತಮ್ಮ
ಗ್ರಾಹಿ ಲೆಸಾರಾರನ್ನು ಅನಾಯಾಗಿ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಗ್ವಾದಿಲ್ಲ”
ಎಂದು ಸಂಖಿದರು. ಆದರೆ ಅವಧಿ ಮುಂದಾರಯಿತ್ತು. “ಈಗ
ತಾನೇ ರಾಹುಗ್ರಿಹಿಂತಿರುವ ಉದ್ದಮವೊಂದು ರಾಹುಎರಡಿತಿ ಶ್ರಮಶಕ್ತಿ
ಮಾರುಕಟ್ಟ ಸ್ಥಿಗಿಕೆಯನ್ನು ಪರಿಶರ್ವ ಸಾರ್ಥಕಂದ ನಿರ್ಣಯಿಸಿದರೆ ಅದು

ನೈಪ್ಪಾ ಅಲ್ಲ, ನ್ಯಾಯಸಮೃದ್ಧವು ಅಲ್ಲ” ಎಂದರು. “ವೇದಿಗಳು ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಯತ ವೇತನ ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಏನು ಮಾಡಿದ್ದೀರೋ ಆದ್ದರಿಂದ ಪಾದಕ್ಷೇತ್ರ ಕಡಿಮೆ ಏನೂ ಅಲ್ಲ” ಎಂಬುದನ್ನು ಓದುಗರು ಒಟ್ಟೊಳಿಸಿದ್ದರು.

ಪಾವದವೆಂದ ಕರೆಯಲ್ಪಡುವ ಇದನ್ನು “ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಅನ್ವಯೋನ್ವಯ” ಮಾರ್ಗಕ್ಕೆ ಸ್ಥಳಗಳನ್ನು ಸ್ಥಿತಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಹೇಗೆ ಹೇಬಂತಹ ತರುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸುವುದು ಎಂದು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದ್ದು. ಇದರಿಂದಾಗಿ “ಸರ್ಕಾರ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಠ ಕೂಲಿಗಂತ ಹೆಚ್ಚು ವೇತನಗಳನ್ನು” ನೀಡಲು ಬಹಳಷ್ಟು ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ. ಆ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತ ಹೀಗೆ ಹೇಳಿದ್ದು ಪಾರ್ಶ್ವಕ್ಕಿಣಿಗಳ ದ್ವಾರಾ ಇದ್ದಾಗ್ನಿ “ಇ-ವಾರ್ಷಿಕ್ ಲಾಭದ್ವಾರಾ ಬಹುಶಃ ಅದರ ಮೇಲಾದ್ಯಾದ್ಯಾಹಿಕ್ ಅಂಶದಾಯಾದ ಒಟ್ಟ ಉದ್ದೇಶದಾಧಿಕ್ ಹೆಚ್ಚು ವೇತನ ನೀಡುವ ಅಧಿಕ ಕ್ರೈಸ್ತಾಯಾದುಕೊಂಡ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸ್ಥಿರಗೊಳಿಸಿದ್ದು ನೀಡಿಕೊಂಡು ತರುವುದ್ದು.” ಅಳ್ಳಾದೇ “ಅಕಾಲಿಕ ನಿಯಂತ್ರಣ್” ದ ವಿರುದ್ಧ ಅದು ಬ್ಲಾರ್ಕ್ ಕೆಲ್ಡರ್‌ನಲ್ಲಿ, ವಿಕಂದರ ಅದು “ಸ್ವಾಧೀನ ನೀರಿನ ಜೋಗೆಗೆ ಮನುಷ್ಯನು ಎಸೆಯುವುದಕ್ಕೆ” ಸಹ ಎಂದು.

ଲୁଦ୍ଦାରୀ ଶ୍ରୀ ପାତାଦ ବିଂଗ୍ ହିଂଗ୍ କେଳିଛନ୍ତିଲୁହୁପଦ
ମତ୍ତୁ ପେଟିକେକ ନାୟୋତ୍ତର୍ଯ୍ୟ ବିଂଗ୍ ପଦେପଦେ ଲାହୁରିଲି
ମାତ୍ରାପଦ୍ଧତିରେ ଅଧି ଲାହୁର୍ରୀ ମାତ୍ରାଦିନକେ ଏବି ସୁତେଜିଲୁ
ପାତାଦିଗରେ. ଅତିକଳରାଗ ପ୍ରକାଶ ପରି ପରି ଶ୍ରୀତେଜିଲୁପଦକେ
ବସାତେକ କେଳିଶାରର ନାୟୁମ୍ବ ପେତନପଦ୍ମନ୍ବ
ନିଦଲାଗୁପଦ୍ମ ଏବି ହେଲିକେ କେଳିଶାରର ମୁଣ୍ଡି
ନିଦପୁରୁଷ ବିଦାରି କେଳିଶ ସଠିବିତ ପେକ୍ଷାଗଲୁ କେଳିର ଶ୍ରୀମତ
ଶଂଖୀର୍ଯ୍ୟ କେଳିଶାରର ମାତ୍ରା କିମ୍ବା ପେତନପଦ୍ମ ସଠାଦିଲୁ
ଶାଢାପାଇଦ ଏବି କେଳିଶାରର ଶାବିତ୍ରପଦିଶୁତ୍ତମ. ଆଦ୍ଵୀତିର
ଶ୍ରୀକୃଷ୍ଣଙ୍କ ମହାମହିମାଗାନର ପଲ୍ଲେ ବିନିରଦିତ ଯୁଦ୍ଧପାତାରି
ଯାଦିକାରୀ କାମିକ ମାରୁକଟି ମୁଣ୍ଡ ଭାରତର ପିଲ ଲାହୁମଦାରି
କେଳିଶାରିଦ ମେଟେକ ପଦେପଦିରିଗ ଜୀବ କାମିକ
ମାରୁକଟିଯ ନାମ ହେଲିକେ ମାତ୍ରାପଦ୍ଧତି ଶ୍ରୀପଦିଲୁ ମତ୍ତୁ
ବାସପଦାରି ଅଧି ରୁଜୁମାତ ଆଗୁପୁଚ୍ଛ ଜାଇ.

“ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಸ್ಥಳಗಳು” ಬಗೆನ ವಾದಕ್ಕೆ ವಿಶೇಷಣಾತ್ಮಕ ನ್ಯಾನತೆಗಳಿವೆ. ಮೊದಲಿಗೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳು ಕೇವಲ

ఆధ్రిక వ్యవహారగళ యాంతిక ప్రశ్నల్లో; అప్ప ఏపథ స్ఫురగళ ఆధ్రిక అధికారప్పల్ల కాయికశాస్త్రములు కేలస మాడువ సామాజిక సంస్థల్లగాని.¹⁰ బలాచ్ఛ్య మారుకట్టిగల మేలీ నియంత్రణ సామాజిక సమాచారముల నియంత్రణ నియంత్రణ నియంత్రణ యుక్కాగిరుద్దాను.¹¹ ఇదు వీరాంగణి దిజిటల్ పేలింగ్ల వెషయిదల్లి నియంత్రణ అన్న ప్రశ్నలో మత్తు గొడకర అయ్యి ఎరదర మేలులు దుష్పంచమ ఓరులు జాగాగ డాక్యుప్స్చేయలు స్క్యూస్మ తప్పది మారుకట్టిగాని¹² డిజిటల్ పేలింగ్ల లుచ్చోగావచారగాన్ను హచ్చిచ వింపుదరల్లి అనుమాన ఇల్లుపూరుదుగు గొ కేలగురుచ కిన్ని తప్పన పద్మయి గుణాంకాల్లు దుష్పంచమ, హేచ్ అప్ప సంచరించు హేచులుకేంద్రియాల్లు కామక మారుకట్టిగల్లి హచ్చు హచ్చు పాల్చి ఇల్లుపూరుదుంద “వాస్తవిక ఉడకతన”¹³ కార్బనవాగిబుయు మత్తు “అధారిక నియంత్రణ” వాదగాల్ను డాయోడాలుకుపుదు ఎంబుదాన్ను వ్యి తోరిసుమతద. సారాసూక్త నియంత్రణ ఎందు యావుదాన్ను కెరియలగుకుమో అడిక్ జిచ్చి ఆగక్కాగిరుదూ నియంత్రణద స్క్యూప్ అవశ్యకేయలున్న ఇల్లి నావు ప్రత్యేస్తుక్కిల్ల.

ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮಾಡುತ್ತೇ ಸ್ಥಳಗಳ ಬಗೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಕುರಿತು
ವರದನೇ ಸಮಸ್ಯೆ ಏನಿಂದರೆ ಅವಾಗಳು ಮಾಹಿತಿ ಅಸಮೀಕ್ಷಿ
ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ವೈಲವಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿ ವ್ಯವಹಾರವನ್ನು ಗ್ರಾಹಕರು
ಮೊತ್ತ ಮಾಡುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಹಾಗೂ ಅವರಿಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂತ
ಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸಗಳಾರಿಯ ತಮ್ಮ ಸಾಧನದನ್ಯಾಸ ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ
ಜಾಸ್ತಿ ಲೆಂಗಾಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ
ಮಾಡುವವಲ್ಲಿ ದಿಂಟಿ ವೇದಿಕೆಗಳು “ಕ್ಷಾಂತಿಕಾರಕ” ಎಂಬುದು.
ಆದರೆ, ಅಲ್ಲಾರ್ಡಿಪರಾನ ತರಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಅವರ ಸಾಧನದನ್ಯಾಸ
ಮಾಡಬೇಕು ಅಂತಗಳನ್ನು ತೆಗೆ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಬ್ಬು
ಮಾನವಂಡಗಳನ್ನು, ಸಮೀಪದಿಂದ ನೋಡಲು, ಅಕ್ಷಯಸ್ತಿಕೆಗಳಿಲ್ಲ
ಅವಕಾಶ ದೊರುವುದು ಅಪರೂಪ. ಅವಾರದರಕರ್ತೆಯ ಸ್ವಾಧಾವ
ಹೊಂದಿರುವ ಪ್ರಯೋಜನಿಯಲ್ಲಿ ಲೆಂಗಾಗಳಾರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಭವಿಷ್ಯದ ಅವಕಾಶಗಳ
ಬಗ್ಗೆ ಹುಕ್ಕೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವುದ್ದಿಲ್ಲ.¹⁴

ఈ ఎల్ల అంతగళు నమ్ము ఒందు రాధిగత ప్రత్యే వాపస్తు తరుతుపే: “న్యాయయుత” ఎందరేను మత్తు అదు యారిగా? వేదిక కేలసదల్ని న్యాయయుతకెయి క్లుసేగే ఖచితకెరియన్ను

ಒದಗಿಸಲು ನಾವು ಈ ಪರದಿಯಲ್ಲಿ ಗೀರ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ಗೃಹಿಸಿರುವಂತೆ ಮತ್ತು ಅನುಭವಿಸಿರುವಂತೆ ಬಹು ತಕ್ಷಣನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ್ದೇವೆ -
 ನ್ಯಾಯಿಯುತ ವೇತನ, ನ್ಯಾಯಿಯುತ ಸ್ಥಿತಿ, ನ್ಯಾಯಿಯುತ ಸ್ಥಿತಿಗೆ ಪ್ರಾಪ್ತಿಗಳು, ನ್ಯಾಯಿಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರವರ್ತಕ ನ್ಯಾಯಿಯುತ ಪ್ರಾಪ್ತಿಗಳು, ನಾವು ಈ ತಕ್ಷಣೀಯಲ್ಲಿ ಡಿಟಿಎಲ್ ವೇದಿಕೆ ಆಧಿಕರ್ಕ ಪ್ರಾಪ್ತಿಗಳನ್ನು ನಾವು ಈ ತಕ್ಷಣೀಯಲ್ಲಿ ಡಿಟಿಎಲ್ ವೇದಿಕೆ ಆಧಿಕರ್ಕ ಎಂದರೆನ್ನು ಎಂದು ತೊರಿಸಿಸುವುದಾದ್ದೇ ಅಲ್ಲದೆ ಅದು ಏನಿಗಲಿರುತ್ತದ್ದು ಎಂದು ತೊರಿಸಲಿರುವುದಾದ್ದೇ ಅದು ಏನಿಗಲಿರುತ್ತದ್ದು. ಅಂತಹುಂಟಾಗಿ, ವೇದಿಕೆ ಆಧಿಕರ್ಕೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮವಾದ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಿಯುತವಾದ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸ್ಥಿರಸ್ಥಿತ ಸಾಧ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ತೊರಿಸಿಸುವುದೇ ನಮ್ಮ ಗುರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.

କାଳ୍ୟନେ ପଚାଶକାଳିରୀଯେ ଛାଇ ଥିଲା ଏଣେ ହେଉଦିଲା : କି କେବଳ
ଆତମକଙ୍ଗଳି ନ୍ୟାୟିକାଜୀବିତକାମାଦେବ, ଦିଷ୍ଟପରି ଏହିକି ଉଦ୍ଧାର
ପ୍ରକଟି କାହାରେ ଦେଇଲା ? “ଆଜ ଏହି ମାନୁଷର ଅରାଧିତୀ ହସ୍ତ
ବାହ୍ୟରୁ ପରିବାରର ଯମ୍ବୁ ଆତ୍ମାଜୀବିତକାମାଦେବ ଏହାରେ ହେଲା
ଜୀବନରେ କାହାରେ ?” ୫ ଆଦରଲ୍ଲା ପିରେଜମୀ ଏ ଆଧିକାରୀମୁ,
“ଶର୍ପମିଳିଲା ଏହିମା କହେ ବେଳେ ହେଲାକୁଟାରେ ମହିନ୍ଦିରେ ତମ୍ଭେ
ଗାର୍ଗ କିଲାଶନାରାତ୍ରି ଅନ୍ୟାନ୍ୟମାନୀ ନାହିଁ କିମ୍ବାଲୁ ଆଗୁପଦିଲ୍ଲା”
ଏଠଂ ନୁହିରା, ଆଦର ଆପର ମୁମ୍ବିପରେଇଯୁକ୍ତ, “ଆଜ
ତାହେ କିମ୍ବାଲୁ କିମ୍ବାଲୁ ପରିବାରରେ ଯାଇଲେ ତମରେ
ମାତ୍ରକୁ ଶ୍ରୀମତୀ ଶର୍ମିଳାରେ ପରିବାରରେ ନିରାକୁଳିତା ଆଦି
ନେତୃତ୍ବ ଆଜ, ନ୍ୟାୟମାନମାତ୍ରପାଦ ଆଜି” ଏଠଂରୁ, “ପେଟାକିଳା
ଲମ୍ବାକୁଟାରେ ମହିନ୍ଦିରେ ଏହାରେ ନିରାକୁଳିତା
ଏବଂ ମାତ୍ରକିମ୍ବାରେ ଆଦି ଏହି ପାଦକୁଟାରେ କିମ୍ବା ଏହା ଆଜି”
ଏଠଂରୁ ପ୍ରମାଣିତ ଏହାରେ ଏହାରେ ଏହାରେ

ಪವಾದವೆಂದು ಕರ್ತವ್ಯಲುದು ಇದನ್ನು “ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಅನಾರ್ಥ್ಯನ್
‘ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಸ್ವಾಗತಯನ್ನು’ ಸ್ವಿಂಹುಮಾಡಿ ಶುಲ್ಪಾಗಿ ಹೆಗೆ ಹೊಸಕರಿ ತರುವ
ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸುವುದು ಎಂದು ವಿವರಸಲಾಗಿದ್ದು,
ಇದರಿಂದಾಗಿ “ಸರ್ಕಾರ ನಿಗದಿವಿಳಿಸಿದ ಕನೆಪ್ಟ ಕೆಲಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚನ
ವೆಚಳಗಳನ್ನು” ನಿಡಲ ಬಹಳವಾಗಿ ವರ್ಣಿಸಿಕೊಂಡು
ಆ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಮಂಂಗಳುವರ್ತೆ ಹೀಗೆ ಹೇಳಿದ್ದರೆ, ಅಲ್ಲತೆ
ಪಾವತಿಗಳು ಬ್ರಾಹ್ಮಣ “ಇ—ವಾರೀಷ್ಯ ಲಾಂಡ್ಮರ್ಪ ಬರಮಾ ಅದರ
ಮೇಲ್ಲಿರುಕಟ್ಟಿ ದಾಯಾದಿಯಾದ ಪಟಿ ಲಾಂಡ್ಮರ್ಪದ್ದು ಹೆಚ್ಚನ
ನಿಡಲ ಅಥವಾ ತ್ವಾಯಾದಿಕವಾದ ಲಂಡ್ರೋಗಳನ್ನು ಸ್ವಿಂಹಿಸಿದ್ದು
ನಿರ್ವಿಕುಪುದು ಕರವಲ್ಲ.” ಅಲ್ಲದೆ “ಅಕಾಲಿಕ ನಿಯಂತ್ರಣೆ” ಏ ಪರಿಧ್ಯ
ಅವರು ಉರ್ಜ್ಜಕೆ ಹೊಡುತ್ತಾರೆ ಏಕಿಂದರೆ ಆದು “ಸ್ವಾನಿಸ್ ನಿಂದ ಜೊಗೆಗೆ
ಮಾನವನು ಎಸೆಯಿಲುಪಡಕ್ಕೆ” ಸಂ ಎಂದು.

వాస్తవదల్లి అదు రుబువాతు ఆగుపుదూ ఇల్ల.

“ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮಾರ್ಕೆಟ್ ಸ್ಕೇಲ್ಗಳು” ಬಗಿನೀ ವಾದಕ್ಕೆ ವಿಶ್ವಾಸಿತಾತ್ಮಕ ನ್ಯಾಂಗೆಟ್‌ಗಳ ಕೆಲವರು ಅಥಿಕ ಪ್ರವಾಹದಲ್ಲಿ ಯಾಂತಿಕ ವಸ್ತುಗಳಲ್ಲಿ; ಅವು ಏಷಿದ್ದ ಸುರಗಳ ಅಥಿಕ ಅಧಿಕಾರವಾಳ್ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಲೆಸ್ ಮಾಡುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಸ್ಕರಣೆಗಳಿಗೆ¹⁰ ಬಳಾಡ್ಯಾರ್ಥ ಮಾರ್ಕೆಟ್‌ಗಳ ಮತ್ತೆ ನಿಯಂತ್ರಣ ಸಾಧಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ರಾಷ್ಟ್ರ ನಿಯಂತ್ರಣವು ನಿರ್ವಾಹಿಸುವಾಗಿರುತ್ತದೆ.¹¹ ಇಲ್ಲಿ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ ಡಿಟಿಲ್‌ಲ್ ಪೇಡಿಕೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಮೇಲೂ ಹಿನ್ನಿರ್ಣಯಿಸಿದ್ದು, ಅವು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಿ ಸಾರ್ಕಾರ ಅಯ್ದು ರಾಷ್ಟ್ರದ ಮೇಲೂ ಪ್ರಾರ್ಥಿಸಿದ್ದುವುದು ಸ್ವಾಷಾಖ್ಯ ಇಬ್ಬಿಲ್ ಮಾರ್ಕೆಟ್‌ಗಳಾಗಿ.¹² ಡಿಟಿಲ್‌ಲ್ ಪೇಡಿಕೆಗಳ ಲಾಂಡ್ರೋಣಾರ್ಥಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಎಲ್ಲಾರೂ ಅನುಮಾನ ಇಲ್ಲಾರು ಗೊಂದಿಸಿದ್ದರೂ ಕೆಲಸಗಾರರು ಕೆವಲ ವೇತನ ಪಡೆಯಲು ದೊಗ್ನಿಸ್ತಿರುತ್ತಾರೆ ಎಂಬ ಸಹಕಂಗತಿಯು, ಹೇಗೆ ಅವರ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ್ವಿಧಿಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ಮಾರ್ಕೆಟ್‌ಗಳಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಹಿಂತ್ಯಾ ಹಿಂತ್ಯಾ ಪಾಲ್ಯಾಂಪ್ಲಾಟ್‌ದಲ್ಲಿ ವಾಸ್ತವಿಕ ಬಡವಣ್ಣ¹³ ಕಾರ್ಯಾವಾಸಗಳನ್ನು ಮತ್ತು “ಅಕಾಲೀಕ ನಿಯಂತ್ರಣ”¹⁴ ವಾದಗಳನ್ನು ಮುಷ್ಟಿಕ್ಕಾಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿ ತೊಲಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸಾರ್ಕಾರಾತ್ಮಕ ನಿಯಂತ್ರಣ ಎಂದು ಯಾವುದನ್ನು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತಾರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಜಚ್ಚೆ ಆಗ್ರಹಾಗಿದ್ದರೂ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಸ್ವಾಷಾಖ್ಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಯನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ನಾವು ಪ್ರತಿಸ್ಥಿತಿಸ್ತು.

ಪರಿಕೊಂಡಿಕ್ಕಾರಿ ಮಾರುಕಟ್ಟಿ ಸ್ಥಗಿತ ಬಗೆಗೆ ಜಚ್ಚೆಯ ಕುರಿತು ಎರಡನೇ ಸಮಸ್ಯೆ ವಿನಂದರೆ ಅವಗಳು ಮಾಹಿತಿ ಅಸಮೃತಿ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ವಿಫಲವಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿ ವ್ಯಾಪಾರವನ್ನೂ ಗ್ರಾಹಕರು ಮೌಲ್ಯ ಮಾಪನ ಮಾಡುವುದಕೆ ಹಾಗೂ ಇದರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಂತ ಗಳಿಗೆ ವರ್ತ ಕೆಲಸಗಳಾರದ ತಮ್ಮ ಸಂಪರ್ಕದಲ್ಲಿ ಹಿಂಜಿನೀರಿಂಗ್‌ಲ್ಯಾಬ್‌
ಹಾಸ್ಟಿ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಗಳನ್ನು ಗಳಿಸುವುದಕೆ ಮಾಡುವುದಲ್ಲಿ ಡಿಇಟ್‌ಲ್ ವೆಡಿಕೆಗಳು “ಕ್ರಾಂತಿಕಾರಕ”ವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ಅಲ್ಲಿರುದ್ದಾರ್ಥ ತಕ್ಕಿನ್ನೇ ಅಧಿಕ ಅವಶ್ಯಕ ಸಾಧನಯನ್ನು ಮಾಪನ ಮಾಡುವುದು ಅಂತಹಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಬ್ಲಾಸ್ಟಾಸ್ಟಿಕ್ ಎಂಬ ಮಾಸದಂಡಗಳನ್ನು ಸಮೀಪದಿರು ನೋಡುತ್ತಿ, ಅಂತ್ಯೇ ಸೀಕೆಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ ದೊರುವುದು ಅಪರೂಪ. ಅಪಾರದರ್ಶಕರೆಯ ಸ್ವಾಾವ ಹೊಂದಿದ್ದರೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಳಾರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಭವಿಷ್ಯದ ಅವಕಾಶ ಬಗೆ ಹೇಳುವುದೇಯೇ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.¹⁴

ఆ వల్ల అంగళాలు నమ్మును ఒందు రుణిగత ప్రత్యే వాపమ్మ కెరుకుటే: “న్నాయియుక్త ఎందరేను మత్తే అదు యారిగా? పేదికి కీలసద్ది న్నాయియుకెందు క్లోన్సీ లిషకెందున్న బడగిశులు నావు ఈ ప్రారణియు కీలసగారు గ్రెసిలుపంచ మత్తు అనుమతించి వాయిదా తెక్కగాలు ఆధిరుష్టమే - న్నాయియుక్త వేతన, న్నాయియుక్త స్క్రిగ్గి, న్నాయియుక్త సుట్టిగ్ బహుంగాలు, న్నాయియుక్త ఆడిశన నివాహసే మత్తు న్నాయియుక్త ప్రానిష్ట్టు, నావు ఈ కృగ్గాలియిల్లి దిజిటల్ పేదికి ఆధిక్కత ఎందరేను ఒందు తొలిసుపుడ్డే అల్లద అదు ఎనిగిరులు సాధ్య ఒందు తొలిసలు పేదికిగ్ మాల్చుమాపన మాదుక్కేవ. అంతిమవాగి, పేదికి ఆధిక్కతయిల్లి ఉత్కుమవాద మత్తు న్నాయియుకెవాద ఉద్యోగిస్త్సు స్క్రీసలు సాధ్యవిడే ఎందు తొలిసుపుడే నమ్మ సురియాగిరుక్కరె.

ಫೇರ್ವಕ್ಸ್ ಇಂಡಿಯಾ

ବାଲାଜି ପାଠ୍ୟ ଶାର୍ଥି

జానకి శ్రీనివాసన్

ಮಹಾನಿಕ ನೀರುಕೊಂಡ

ಪ್ರಧಾನ್ ತಡೂರಿ

ಅಮೃತ ಮಹಾಲಿ

ಕನಿಕಾ ಸೆಸಿಂಯ

ಪಂಡಾ ಲಸ್ಟ್‌ಕೋ-ಸ್ವಲ್ಪಾ

ಮಾರ್ಕೆಟ್ ಗ್ರಹಾವ್ಯ

ಪರಿವೀಡಿ

05 ಸಂಪಾದಕೀಯ: ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯು ನಿಜಕ್ಕೂ ‘ಒಳ್ಳೆಯ’ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತಿದೆಯೇ?

08 ಫೇರೊವರ್ಕ್ ಚೌಕಟ್ಟು

10 ಹಿನ್ನೆಲೆ: ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸ್ಥಾಲನೋಟ

12 ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಸಂದರ್ಭ

14 ಫೇರೊವರ್ಕ್ ಶ್ರೇಯಾಂಕ:

ವೇತನ

ಸ್ಥಿತಿಗತಿ

ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳು

ನಿರ್ವಹಣೆ

ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ

17 ಗುರಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳು

19 ಕೆಲಸಗಾರರ ಕಥನಗಳು

21 ಗುರಿಯ ಮುಖ್ಯಾಂಶ: ಗೀಗ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಐಪಚಾರಿಕ/ಅನೋಪಚಾರಿಕ ಎಂಬ ಕೆಲಸದ ಇಬ್ಬಾಗೆ

23 ಪರಿಣಾಮ ಮತ್ತು ಮುಂದಿನ ಹೆಚ್ಚಿಗಳು

26 ಅನುಬಂಧ 1: ಫೇರೊವರ್ಕ್ ಶ್ರೇಯಾಂಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

31 ಅನುಬಂಧ 2: ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು

32 ಅನುಬಂಧ 3: ಭಾರತದಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿನ ಗೀಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ನೋಕರರ ಅಂದಾಜುಪಟ್ಟಿ

33 ಕೃತಜ್ಞತೆ ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ನೆರವು

35 ಅಂತಿಮ ಓವ್ವಣಿಗಳು

ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಚೌಕಟ್ಟು

ದಿಬ್ಬಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಿ ಅವುಗಳು ಎಷ್ಟು ಚೆನ್ನಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ ಎಂದು ಅಂತ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಕ್ರೇಗೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ವೇದಿಕೆಗಳು 'ನ್ಯಾಯಯುತವಾದ ಕೆಲಸವನ್ನು' ನೀಡುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ ಇಲ್ಲವೋ ಎಂದು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ನಾವು ಇದು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತೇವೆ.

ಈ ಇದು ಫೇರೋವರ್ಕ್ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಅನೇಕ ಬಹು-ಭಾಗಿದಾರರ ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲಾಯಿತು. ಅನಂತರ ಸ್ಥಳೀಯ ಮಧ್ಯಸ್ಥಗಾರರಿಗಾಗಿ ಬರ್ಲಿನ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ಕೇರಳ ಟೋನ್ ಮತ್ತು ಜೊಹಾನಸ್‌ಬಾರ್ಗ್‌ ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಮುಂದಿನ ಹಂತಗಳ ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳನ್ನು ಕ್ರೇಗೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಈ ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳು ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಮ ಕೆಲಸಗಾರರು, ವೇದಿಕೆಗಳು, ಟೇಡ್‌ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳು, ನಿಯಂತ್ರಕರು, ಶಿಕ್ಷಣ ತಜ್ಜರೂ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರ ವೇದಿಕೆಗಳು, ಇವರೆಲ್ಲರ ಜೊತೆಗಿನ ಸಂವಾದಗಳು ಈ ಯೋಜನೆಗೆ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಪರಿಪೂರ್ಣ ಇನ್‌ಪ್ರೋ ಮೂರಾರಿಸಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಂಡಿವು. ಅಲ್ಲದೇ ಸ್ಥಳೀಯ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಅವುಗಳನ್ನು ವಿಚಿತ್ರಪಡಿಸಿದವು.

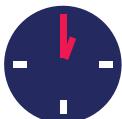
ಪ್ರತಿಯೊಂದು ತತ್ವಕ್ಕೂ ಇರುವ ಮಿತಿಗಳು, ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಅಂತ ನೀಡಲು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಸಾಕ್ಷಾತ್‌ಧಾರಗಳನ್ನು ಮಾಡಣ ಮಾಡಲು ಬಳಿಸಿದ ಮಾನದಂಡಗಳು, ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಿದ ವೇದಿಕೆಗಳಿನ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕುರಿತ ಹೆಚ್ಚನ ವಿವರಗಳೆಲ್ಲವೂ ಅನುಭಂಧ 100ದಿಂದಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಗ್ನತವೆ.

01 ಇದು ತತ್ವಗಳು



ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ

ಉದ್ದೇಶಗಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಣ ಯಾವುದೇ ಇರಲ್ಲ, ಕೆಲಸಗಾರರು, ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿತ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನೆಲ್ಲ ಲೇಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಂತರವೂ ಸ್ಥಳೀಯವಾಗಿ ನ್ಯಾಯಯುತ ಆದಾಯವನ್ನು ಗಳಿಸಬೇಕು. ನಾವು ಅವರ ಸಂಪಾದನೆಯನ್ನು ಅಳಿಯಲು ಪ್ರತಿ ಗಂಟಿಗೆ ಪ್ರಿಯ ಸ್ಥಳೀಯವಾದ ಕೆನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನೂ ಪ್ರಸ್ತುತಿಸಿದ್ದೇವೆ (ಜೀವನ ಸಾಗಿಸಲು ಸಾಕಾಗುವವು ವೇತನ) ಆರಾರವಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆ.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ

ಕೆಲಸದ ಪ್ರತೀಯೆಗಳಿಂದ ಸಂಭವಿಸುವ ವ್ಯತ್ಯಿಯಾಧಾರಿತ ಅಪಾಯಗಳಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕಾರ್ಯ-ನೀತಿಗಳನ್ನು ಮಾಂದಿರಬೇಕು. ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ರಕ್ಷಣೆಗೆ, ಅವರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷೆಗೆ ಮೂರ್ಚಯೋಜಿತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕ್ರೇಗೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆ.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಷ್ಟಂದಗಳು

ಕೆಲಸದ ಪರತ್ತುಗಳು ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣೆಗಳು ಓದಂತಿರಬೇಕು. ಕ್ರೇಗೊಳ್ಳುವ ವಂತಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಾತ್ಮಾಗಾರವಂತಿರಬೇಕು. ಕೆಲಸಗಾರನ ಜೊತೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಷ್ಟಂದ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸ್ಥಳೀಯ ಕಾನೂನಿಗೆ ಒಳಪಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದು ಒಷ್ಟಂದದಲ್ಲಿ ನಮೂದಾಗಿರಬೇಕು. ಕೆಲಸಗಾರನ ಕೆಲಸದ ಸ್ವಾಧ್ಯಾತ್ಮಾ ಯಾವುದೇ ಇರಲ್ಲ, ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಷ್ಟಂದವು ವೇದಿಕೆಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಸಕಾರಣೆಗಳಲ್ಲದೆ ಬಿಟ್ಟಬಿಡುವಂತಹ ಕಲಮ್ಮಗಳನ್ನು ಮೊಂದಿರಬಾರದು.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆ

ಕೆಲಸಗಾರರ ವಿಹಾರಕ್ಕೆ ಮಾಡಲು, ಅವರ ಮೇಲೆ ದುರವರ್ಣಣಾಮ ಬೀರುವ ತೀರ್ಮಾನಗಳಿಗೆ ಮೇಲ್ಮೆನಿ ಹೋಗುವುದು ಮತ್ತು ಆ ತೀರ್ಮಾನಗಳ ಹಿಂದಿರುವ ಕಾರಣಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಬಂದು ದಾಖಲೀಕ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಇರಬೇಕು. ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಕ್ರೇಗೊಳ್ಳುವ ತೀರ್ಮಾನಗಳಿಗೆ ಮೇಲ್ಮೆನಿ ಹೋಗುವ ಅಥವಾ ಅದನ್ನು ನಿರ್ಮಿಯೆಗೊಳ್ಳುವ ಸಾಮಾಜಿಕವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಪ್ರಾಪ್ತಾದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಂದು ಕೆಲಸಗಾರರ ಬಳಿ ಇರಬೇಕು. ಅಲ್ಲಾರಿದ್ದರೂ ಬಳಿಕೆಯ ಪಾರದರ್ಶಕವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಮಾನ ಫಲಿತಾಂಶ ನೀಡಬೇಕು. ಬಂದು ಗುರುತಿಸಬಹುದಾದ ಮತ್ತು ದಾಖಲಿಸಲು ಹುದ್ದಾದ ಕಾರ್ಯ-ನೀತಿ ಇರಬೇಕು, ಅಲ್ಲದೇ ಅದು ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸಗಾರರ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ವಿಚಿತ್ರಪಡಿಸಬೇಕು (ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕೆಲಸಗಾರರ ನೇಮಾತಿಯಲ್ಲಿ, ತೀರ್ಮಾನ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಪಜಾಗೆಳಿಸುವುದರಲ್ಲಿ).



ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರಾತಿನಿಧಿ

ಕೆಲಸಗಾರರ ತಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲು ದಾಖಲೀಕ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ವೇದಿಕೆಗಳು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಅವರ ಉದ್ದೇಶ ವರ್ಗೀಕರಣ ಯಾವುದೇ ಇರಲ್ಲ, ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಪತ್ತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತಗೊಳ್ಳುವ ಹಕ್ಕು ಇರಬೇಕು. ಅಲ್ಲದೇ ವೇದಿಕೆಗಳು ಅವುಗಳಿನ ತೊಡಗಿಕೊಂಡು ಮಾತುಕೆ ನಡೆಸಲು ಸಿದ್ಧವಿರಬೇಕು.

02 ವಿಧಾನದ ಅವಲೋಕನ

ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಿಯುತೆಯನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಲು
ಸಮಾಂಕರಣಗಾಗಿ ಮೂರು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು
ಉಪಯೋಗಿಸಲಾಯಿತು.

ಕಚೇರಿ ಅಧ್ಯಯನ

ಅತಿ ದೊಡ್ಡ ಮತ್ತು ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಭಾವ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು
ಗುರುತಿಸುವ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯಲ್ಲಿರುವ
ವೇದಿಕೆಗಳ ಕಾರ್ಯವೈರಿಯನ್ನು ಅರ್ಥ
ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಚೇರಿ ಅಧ್ಯಯನದೊಂದಿಗೆ ಸ್ತೋಯಿ
ಆರಂಭವಾಗುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಶ್ರೀಯಾಂಕ ನೀಡಲು ಅಯ್ಯಾ
ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲ್ಪಡ ವೇದಿಕೆಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು
ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು
ತಲುಪಲು ವಾರ್ಗಾಗಳನ್ನು ಆರಂಭ ಸಂಪರ್ಕಿಸುವುದಾದ
ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತದೆ. ವೇದಿಕೆಗೆ ಶ್ರೀಯಾಂಕ
ನೀಡಲು ಬಳಸಬಹುದಾದ ಯಾವುದೇ ಸಾರ್ವಜನಿಕ
ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಯಾವುದೇ ಗುರುತಿಸಲು ಕಚೇರಿ ಅಧ್ಯಯನ
ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ
ಒದಗಿಸಲಾಗುವ ನಿರ್ದಾರ್ಷ ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ
ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಇಲ್ಲವೇ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗಳ ಬಗೆಗಿನ
ಮಾಧ್ಯಮಿಕ. ಈ ಕಚೇರಿ ಅಧ್ಯಯನವು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ
ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಗಾತ್ರ, ಗೌಪಕ ನೇತಿ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ
ಹೂಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಅಧರಿಸಿ ಬೆಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ಹೆಚಲಿ
ಮಹಾನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವುದು. ಪ್ರಮುಖ
ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ನೇರವಾಗಿದೆ.

ವೇದಿಕೆ ಸಂದರ್ಶನಗಳು

ವರದನೇ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಸಾಕ್ಷಾತ್‌ಧಾರಕಾಗಿ ವೇದಿಕೆಗಳ
ಬಳಿ ಹೋಗಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವೇದಿಕೆ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರನ್ನು
ಸಂದರ್ಶನ ಮಾಡಲಾಗಿ ಪ್ರತಿ ಫೇರೋವರ್ಕ್ ತತ್ವಕ್ಕೂ
ಸಾಕ್ಷಾತ್‌ಧಾರಗಳನ್ನು ಮೂರಾವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು
ಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಕ್ರಮವು ವೇದಿಕೆಗಳ
ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾರಿಗಳಿಗೆ
ಒಳನೋಟಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಅಪ್ಪೇ ಅಲ್ಲದೆ ವೇದಿಕೆಗಳು
ಮಾರ್ಪಾಟಿಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಒಳಿಕೊಂಡು
ಮಾತ್ರಕೆಗೆ ತೊಡಗಲು ಅವಕಾಶ ಕೊಡುತ್ತದೆ. ಒಂದು
ವೇಳೆ ವೇದಿಕೆ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಜೊತೆ
ತೊಡಗಿಕೊಳ್ಳಲು ಒಪ್ಪಾದೇ ಹೋದರೆ, ಆಗ ಶ್ರೀಯಾಂಕವು
ದೊಡ್ಡ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಶನಗಳ
ಮೂಲಕ ಲಭ್ಯವಾದ ಸಾಕ್ಷಾತ್‌ಧಾರಕೆ ಸೀಮಿತವಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಶನಗಳು

ಮೂರನೇ ವಿಧಾನ, ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವೇದಿಕೆಯ
ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸಂದರ್ಶನ ಮಾಡುವುದು. ಈ
ಸಂದರ್ಶನಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅನುಭವಗಳನ್ನು
ಸಂಶ್ಯಾತಾಸರೀತ್ಯ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಗುರಿ ಹೊಂದಿರುವದಿಲ್ಲ.
ಬದಲಿಗೆ ಅದು ಫೇರೋವರ್ಕ್ ತತ್ವಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ
ವೇದಿಕೆಗಳ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಆಚರಣೆಗಳನ್ನು
ಪರೀಕ್ಷಿಸಲು ಒಂದು ಸಾಧನವಾಗಿಯಾಗಿದೆ. ನಿರ್ದಾರಣೆಗಾಗಿ
ಹೇಳುವುದಾದರೆ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಹೇಗೆ
ನಡೆಯುತ್ತಿದೆ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ
ನಿರ್ವಹಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಅನುಭವಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ
ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಒಳನೋಟ ಪಡೆಯಲು ಇದು
ಸಹಾಯ ಕಾರ್ಯವಾಗಿದೆ. ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚಿದಾಗಿ, ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ
ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಲು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಪನ್ನ ಪ್ರೇರಣೆ,
ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ಬೇರೆ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಅಧವಾ
ಬೇರೆ ಸೇರಾವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಪರ್ಯಾಫಾರ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು
ಮಡುಕಿಕೊಳ್ಳಲ್ಪಡ ಮುನ್ನ ಎಷ್ಟು ಸಮಯ ಪ್ರಸ್ತುತ
ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಹಾಗೂ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸದ
ಅವರ ಅನುಭವವು ಸಹ-ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ
ಮಾರುಕಟ್ಟಿಯ ಜೊತೆಗೆ ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯೆಯಿಂದ ಹೇಗೆ
ರೂಪೊಂಡಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡು
ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರ ವ್ಯಕ್ತಿ
ಬದಲಿಕೊಂದಿಗೆ ಕೂಗಿಸೋಽತ್ತದೆ.

ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಒಟ್ಟಿಗೆ ಸೇರಿಸಿದಾಗ...

ಹಲವು ಮೂಲಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದಾಗ
ಸಾಕ್ಷಾತ್‌ಧಾರಗಳನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ಎದುರಾಗಿಸಿ, ವ್ಯಾಪ್ತಿಸಲು
ಅವಕಾಶ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಸಾಕ್ಷಾತ್‌ಧಾರ ಸಂಗ್ರಹವಾದ
ಕೊಡಲೇ ಅದನ್ನು ಸರೀರಕಿರಿಸಿದ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಿ,
ನಂತರ ಅಂತಿಮ ಶ್ರೀಯಾಂಕಗಳನ್ನು ಫೇರೋವರ್ಕ್ ನ
ದೇಶಿಸಿ ತಂಡ ಮತ್ತು ಇತರ ದೇಶಗಳ ಫೇರೋವರ್ಕ್
ತಂಡಗಳ ವಿಮರ್ಶೆ ಕರು ಒಟ್ಟಾಗಿ ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತಾರೆ.
ಇದು ಶ್ರೀಯಾಂಕ ನೀಡುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ದೃಢತೆ ಮತ್ತು
ನಿಶರ್ತ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿ ಗುಣಮಟ್ಟಕ್ಕೂ ಸ್ವಷ್ಟ
ಸಾಕ್ಷಾತ್‌ಧಾರ ಇಲ್ಲವೇ ಬಧ್ಯತೆ ಇದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ ಅಂತಹಗಳನ್ನು
ಕೊಡಲಾಗುವುದು.

03 ನಾವು ಅಂತಹಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ನೀಡುತ್ತೇವೆ?

ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಫೇರೋವರ್ಕ್ ತತ್ವವನ್ನು ಇಬ್ಬಾಗಾಗಿ
ಏಂಗಡಿಸಲಾಗಿದೆ: ಒಂದು ಮೂಲ ಅಂತಹ ಮತ್ತು
ಇನ್ನೊಂದು ಉನ್ನತ ಅಂತಹ ಮೂಲ ಅಂತಹವನ್ನು
ಗಳಿಸಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ ಉನ್ನತ ಅಂತಹವನ್ನು ಕೊಡುವುದು.
ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವೇದಿಕೆಯೂ 10ರ ಒಳಗೆ ಅಂತಹಗಳನ್ನು
ಪಡೆಯುತ್ತದೆ. ವೇದಿಕೆಗಳು ತತ್ವಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನವನ್ನು
ದೃಢಪಡಿಸಿದಾಗ ಮಾತ್ರ ಅವುಗಳಿಗೆ ಒಂದು ಅಂತ
ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಯಾವುದೇ ವೇದಿಕೆ ಅಂತಹವನ್ನು ಗಳಿಸಲು
ವಿಭಾಗವಾಯಿಸಿದರೆ, ಅದು ಆ ತತ್ವವನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ
ಎಂದು ಅರ್ಥವಾಗಿ, ಬದಲಿಗೆ ತತ್ವದ ಅನುಸರಣೆಗೆ
ಸಾಕ್ಷಾತ್‌ಧಾರ ಪಡೆಯಲು ನಮಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ ಎಂದ್ದೇ
ಗ್ರಹಿಸಬಹುದು. ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ
ಒದಗಿಸುವ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು
ಸಾಮಾಜಿಕ ಒತ್ತುದೆಗಳಿಗೆ ತಕ್ಷಣ ಬಡಲಾಗುತ್ತದೆ
ಎಂಬುದನ್ನು ಒಳಿಕೊಳ್ಳಲ್ಪಡುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ಹಿತಿನಿಂದ
ಅನುಷ್ಠಾನ ಮಾಡುವ ನಿಷ್ಟನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ
ಬಡಲಾವಣೆಗಳನ್ನೂ ವರದಿಯ ತೊರಿಸುತ್ತದೆ.
ಕ್ರೇನ್‌ಲೂಲಾದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒಳಿಸಿದೆ ಬಧ್ಯತೆಗಳವರೆಗೆ,
ಈ ಬಡಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ನೋಡುವುದಾದರೂ
ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲವು ಅಂತಹಗಳಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗಿ, ವೇದಿಕೆಗಳು
ಗಳಿಸಿದ ಅಂತಹಗಳನ್ನು. ಈ ಬಡಲಾವಣೆಗಳು ಒಂದಿಗೊಂಡಿಗೆ
ಬಿಂದಿ ಅಂತಹಗಳನ್ನು. ಅದು ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಮುಂದೆ
ಹೇಗೆ ಹೊರಹೊಮ್ಮೆಬಹುದು ಎಂದು ಒಂದು ಇಂಜಿನೀಯರನ್ನು
ನೀಡುತ್ತದೆ.

ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಶ್ರೀಯಾಂಕ ನೀಡುವ ಪಢಿತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ
ವಿವರಗಳನ್ನು ಅನುಭಂದಿಸಲ್ಪಡುತ್ತಿರುತ್ತದೆ.

ಹಿನ್ನಲೆ:

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸ್ಥಾಲನೋಟ



ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಗುಣಲಕ್ಷಣವೆಂದರೆ ಅದರ ಅನೌಪಚಾರಿಕತೆ; ಅಂದರೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳು, ವೇತನ ಸಹಿತ ರಜೆ ಮತ್ತಿತರ ಸೊಲಭ್ಯುಗಳು ಇಲ್ಲದ ಉದ್ಯೋಗಗಳು.¹⁷ 2017–2018 ರಲ್ಲಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸರಿಸುಮಾರು ಶೇಕಡ 90.7ರಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಹೀಗೆ ಅನೌಪಚಾರಿಕವಾಗಿದ್ದವು.¹⁸

ಇನ್ನೂ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಿರುವ ಸಾಂಕ್ರಾಮಿಕವು ಉದ್ಯೋಗದ ಸಂದರ್ಭವನ್ನು ಇನ್ನೂ ಕೆಳ್ಳಿದಾಗಿಸಿದೆ. ಒಂದು ಅಂಧಾಜಿನ ಪ್ರಕಾರ ಸಂಬಳ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ ಜಿಪಚಾರಿಕ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಅರ್ಥದಷ್ಟು ಜನರು 2019ರ ಮತ್ತು 2020ರ ಕೊನೆಯ ಭಾಗದ ನಡುವೆ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಜಾರಿರ್ದಾರೆ¹⁹ ಜಿಪಚಾರಿಕ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕತೆಯ ನಡುವೆ ಸ್ವಫ್ಱವಾದ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಇರುವಾಗ. ಜಿಪಚಾರಿಕ/ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳನ್ನು ಬೇರೆಬೇರೆಯಾಗಿ ನೋಡಿದೆ “ಎವಿಧ ಆರ್ಥಿಕತೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಪ್ರದೇಶಗಳನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ಜೋಡಿಸುವ ವ್ಯವಹಾರಗಳ ಸರಣಿ” ಎಂದೇ ಅಧ್ಯುತ್ಸಿಕೆಳಿಳುಳ್ಳಬೇಕು.²⁰ ಭಾರತದಲ್ಲಿ 2017–2018 ರಲ್ಲಿ ಶೇ. 5.2ರಷ್ಟು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಜಿಪಚಾರಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದಿದ್ದು ಇವು ಹೊರಗುತ್ತಿರುತ್ತಿರುವುದು.²¹ ಜಾಗತಿಕವಾಗಿ ದಕ್ಷಿಣ ಭಾಗದಲ್ಲಿ (ಅಲ್ಲಿ ವರಮಾನದ

ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ) ಅನೌಪಚಾರಿಕತೆ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿರುವಾಗ ಮತ್ತು “ಡಿಜಿಟಲ್ ಅಡೆಟೆಚೆ”ಯು ಸ್ವಫ್ಱವಿದ ಸಡಗರದ ನಡುವೆ,²³ ವೇದಿಕೆಗಳು ತಮ್ಮನ್ನು ತಾವು “ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳಲ್ಲಿನ ಕುಂಡಿ” ಎಂದು “ತಾವು ಜನರನ್ನು ಬಡತನದಿಂದ ಮೇಲೆತ್ತಬಹುದೆಂದು” ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದೆ.²⁴ ಜೊಂಗೆ ಗೊ ಕೆಲಸವು ಉದ್ಯೋಗದಾರಿಗೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಾಳಾಂಕಿಗಳಿಗೆ ಇಟ್ಟಿರುಗೂ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತೇದೆ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗುತ್ತಿದೆ.²⁵ ಮತ್ತೂ ಕೆಲವರು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು “ಅಲ್ಲಿ ವರಮಾನದ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳನ್ನು ಜಿಪಚಾರಿಕಗೆ ಕರೆದೊಯ್ದುವ ಜಾರುಬಂಡಿ” ಎಂದೂ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.²⁶ ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯನ್ನು ಜಿಪಚಾರಿಕಗೊಳಿಸುವುದರ ಪರಿಣಾಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಇಂತಹದ್ದೇ ಏಂದಾಗಳನ್ನು ಭಾರತೀಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ.²⁷ ಒಂದು ವೇದಿಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಚಿಂತಕರ ಜಾವಡಿಯು ಪ್ರಕಟಿಸಿದ ವರದಿಯಲ್ಲಿ

ಹೀಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿತ್ತು: “ಕೆಲಸದ ಡಿಜಿಟಲೀಕರಣವು/ವೇದಿಕೆಕರಣವು ‘ವೇದಿಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕ’ ಎಂಬ ಕೆಲಸಗಾರರ ಹೊಸ ವರ್ಗಾಕರಣಕ್ಕೆ ಎದೆಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜಿಪಚಾರಿಕ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವಿಭಜನೆಯಿಂದ ಬೇರೆಯಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.”²⁸ ವಿಪರ್ಯಾಸವಂದರೆ ವೇದಿಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಸ ವರ್ಗಾಕರಣ ಎಂದು ಒತ್ತಿತ್ತೇಳುವುದರ ಮೂಲಕ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಜಿಪಚಾರಿಕ/ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಎಂದು ವಿಭಜಿಸಿ ನೋಡುವ ನಿಷ್ಠೆಯೊಳಿಕೆಗೆ ಬೆರಳು ಮಾಡಿ ತೋರಿಸುವ ಅನೇಕ ಮೂಲಕ ಅಧ್ಯಯನಗಳನ್ನು ವರದಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸುತ್ತಾದರೂ, ವೇದಿಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಸ ವರ್ಗ ಎಂದು ಹೇಳುವ ಮೂಲಕ ಮೂರನೇ ವರ್ಗವನ್ನು ಸೇರಿಸುತ್ತಿದೆ. ಇದು ವಿಭಜಿಸುವುದರ ವಿಶೇಷಜಾತಿಕೆ ಶ್ರೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು ಅಸ್ವಷ್ಟವಾಗಿಸುತ್ತದೆ.

ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯು ಜಿಪಚಾರಿಕ/ಅನೌಪಚಾರಿಕ



ಮೂಲ: ಭುವನ್‌ಎ ನಗರೀನ್ (ಹೊಟಸ್‌ಹೋಟ್)

ಇಬ್ಬಾಗಕ್ಕೆ ಅಂಟಕೊಳ್ಳದೇ ಇರುವುದರಿಂದ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನಂಬಲಹಣ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಲದ ಲಭ್ಯತೆಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಅಯ್ದು ಪಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಒತ್ತಡಪಿಲ್ಲದಂತೆ ಅವರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತಾ, “ಒಟ್ಟಾರೆ ಆರ್ಥಿಕಕರೆಯನ್ನು ‘ಜೀವಚಾರಿಕಗೊಳಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಚುರುಹುಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ’.” ಇದಕ್ಕಾಗಿ “ಅಲ್ಲಾರಿದವರ್ ಸಹಿತವಾದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಾಧನವನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳತ್ತದೆ. ಈ ತಾಂತ್ರಿಕ ನಿಯಂತ್ರಣ ವಾದ ಮತ್ತು ಸ್ವಾಧಿತ ವಿಕ್ಸೆಪ ಪಥದ ಏಕದಿಕ್ಷನ ಚೆಲಸೆಯು ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದಲಾವಣೆಯಂತಹ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ ಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ಕೆರುವಾಗಿ ನಿರ್ವಾಯವಾಗಿ ಸ್ಥಿತ್ಯಂತರವಾಗುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವ ಮಾರ್ಕೆಟಾದ ಪ್ರತಿಪಾದನೆಯನ್ನು ಅಧ್ಯಾತ್ಮ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಳಕೆ ಸಮಾಜಗಳ ಭರವಸೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದ ಆಧುನಿಕತಾವಾದಿಗಳ ದೀಪ್ರಥ ಚರಿತ್ರೆಯನ್ನು ಉಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ.

ವೇದಿಕೆಕರಣವು “ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಮತ್ತು ಒಟ್ಟಾರೆ ಆರ್ಥಿಕಕರೆಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಅನುಕೂಲಗಳನ್ನು” ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದೇ ಅಂದುಕೊಂಡರೂ ಅದು ಜೀವಚಾರಿಕರೆಗೆ ಹೇಗೆ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ಸ್ವಾಪ್ತವಿಲ್ಲ. ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞನ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ನಡುವೆ “ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಕೆಂಡಿಗಳು” ಕೊರತೆಯಿರುವುದನ್ನು ಅನೇಕ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಧ್ವನಿಪಡಿಸಿ. ತಂತ್ರಜ್ಞನ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಮಧ್ಯ ಇರುವ ವ್ಯಾಪಕ ಸಂಬಂಧವನ್ನು “ಆಡಳಿತ ತೀವ್ರಾನಿಗಳು, ಕ್ಯಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು, ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಘಿಕ ಪರಿಸರಗಳ ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು” ಒಳಗೊಂಡ “ಒಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಾಗಿದೆ ಸಂಕೀರ್ಣ ಪ್ರತಿಸ್ಥಿತದನ್” ಎಂದೇ ಅಧ್ಯುತ್ಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇದು

ಕೊಂಡೆ-19 ನಂತರದ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇದು

ಬುಹತ್ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಉಪಕರ್ಮಗಳನ್ನು ಈ ವರದಿಯು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಮೊಟ್ಟ ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ, “ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಜಾಲಗಳನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಸಂಹಿತೆ 2020 ರಲ್ಲಿ ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಲಾದ ಏಂಗಡನೆಗಳ ಜೊತೆಜೊರ್ಗೆ” ಮರುರಚನೆ ಮಾಡಲು ಅದು ಕರೆ ನೀಡುತ್ತದೆ. ದೇಶದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಕಿರುಗೆಯಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರ ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ಅಂಗೀಕರಿಸಲಾದ ನಾಲ್ಕು ಸಂಹಿತೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಮೇಲಿನ ಸಂಫರೆಯು ಮೊಟ್ಟ ಮೊದಲ ಬಾರಿಗೆ ಗ್ರಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವಿಭಾಗಗಳಿಂದ ಗುರುತಿಸಿದೆ ಎಂಬುದು ಗಮನಾರ್ಹ.³⁰ ಇತರ ಮೂರು ಸಂಹಿತೆಗಳು ಈ ಯಾವ ವಿಭಾಗವನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖ ಮಾಡುವುದಲ್ಲ. ಗ್ರಾ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಗುರುತಿಸಿರುವುದು ಸ್ವಾಗತಾರ್ಥವಾದರೂ ಇತರ ಸಂಹಿತೆಗಳ ಮೇಲೆ ಅದರಲ್ಲಿ ವೇತನ ಸಂಹಿತೆ, 2019,³¹ ಮತ್ತು ಕ್ಯಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸಂಹಿತೆ, 2020,³² ಇವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವರದಿ ಯೋನ ವಹಿಸಿರುವುದನ್ನು ನೋಡುವೇ ನಾವು ಮುಂದೆ ಹೋಗಲಾಗುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚಿನದಾಗಿ ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನ ತೋರಿಸುವಂತೆ, ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ನಿಯಂತ್ರಣಗಳ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ, ತೀವ್ರತರ ಅತ್ಯುತ್ಸುಕವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ದೇಶದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರತಿಭಾವನೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಫಲನವಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಾರ್ವತ್ರಿಕವಾದ, ವರ್ಗಾಯಿಸಬಹುದಾದ ಮತ್ತು ಒಳಗೊಳ್ಳಲಿವಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ವಿನ್ಯಾಸ ಮಾಡಿ, ಯುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕೌಶಲ್ಯಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ಯಾರ್ಬಿಂಡು, ಸಾಲ ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ನೆರವಿನ ಲಭ್ಯತೆಯನ್ನು ಖಾತರಿಪಡಿಸುವಂತೆ ಬಿರುಕರ ಜಾವದಿಯ ವರದಿಯು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸಲಹೆ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಅದು ಹೀಗೆ ಹೇಳುತ್ತದೆ: “ಪ್ರತಿದಿನವೂ ವೇದಿಕೆಕರಣವು ಎಲ್ಲದರ ವಿಶ್ವೀಕರಣದ ಜೊತೆ ಜೊತೆಗೆ ನಡೆಯಬೇಕು.”

ಹೀಗಾಗಿ ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ತೆಗೆದಿದುವ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ವರದಿಯು ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳ ಮೇಲೆ ಹೊರಿಸುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ನಿರ್ಧಾರಗಳಿಗೆ ಕ್ಯಾರ್ಬಿಂಡ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಕ್ಯಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಅದು ತೋರುವ ಯೋನವು ಜೋರಾಗಿ ಧ್ವನಿಸುತ್ತದೆ.

ಈ ಯೋನದ ಬಗ್ಗೆ ಅಳ್ಳಬಿಡುಪಡೆಕ್ಕಿಲ್ಲ. “ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಭಾರತದಾದ್ಯಂತ ಹಣಕಾಸು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಒಳಗೊಳ್ಳಲಿವಿಕೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ಜನಸಮಾಜಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವನ್ನು ಪ್ರಭಾವಿಸುತ್ತದೆ” ಎನ್ನುವ ವರದಿಯ ಬೇಕಾಯಿಟ್ಟೆ ಹೇಳಿಕೆಯು, “ಈ ಜಾಲಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಬಲವಾಗಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಿಂಬಿಕೆಗಳಿಗೆ ಸಂಹಿತೆಗಳ ಮೇಲೆ ಅದರಲ್ಲಿ ವೇತನ ಸಂಹಿತೆ, 2019,³³ ಮತ್ತು ಕ್ಯಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸಂಹಿತೆ, 2020,³⁴ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರಕಾರ” ಮಾಹಿತಿ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಹಕ್ರಾಂತಿಗಳನ್ನು ಹೊಣೆಯಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಲ್ಲಿಸುತ್ತದೆ.³³ ಫೇರೋವರ್ ಇಂಡಿಯಾ 2021 ವರದಿಯು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸವು ಗ್ರಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಿಂಬಿಕೆಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಯೋನೀಕರಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅಪಯೋಲ್ಯೇಕರಣದ ಮಾನದಂಡದ ಪ್ರಕಾರ” ಮಾಹಿತಿ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಹಕ್ರಾಂತಿಗಳನ್ನು ಹೊಣೆಯಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಲ್ಲಿಸುತ್ತದೆ.³³

ಫೇರೋವರ್ ಇಂಡಿಯಾ 2021 ವರದಿಯು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸವು ಗ್ರಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಿಂಬಿಕೆಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಯೋನೀಕರಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅಪಯೋಲ್ಯೇಕರಣದ ಮಾನದಂಡದ ಸಾಧನವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಸಂದರ್ಭ:

ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ದಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ನಡುವಿನ ವಿವಾದಾಸ್ಪದ ಸಂಬಂಧವು ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯನ್ನು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುತ್ತಲಿರುತ್ತದೆ. ಕಳೆದ ವರ್ಷದ ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ 2020 ವರದಿಯ³⁴ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ (ಅಂದರೆ “ಸ್ವತಂತ್ರ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು”) ನಡುವೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಗ್ರಾಮ್ಯಾಟಿ ಪಾವತಿ, ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೋಕಾಶಿ ಹಕ್ಕುಗಳು, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಸೇರಿದಂತೆ ಹಲವು ಆಯಾಮಗಳಲ್ಲಿರುವ ತಾರತಮ್ಯಗಳನ್ನು ಒತ್ತಿಹೇಳಿದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರು, ಸಮುದಾಯಗಳು, ವೇದಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರವನ್ನೊಂದಂತೆ ಭಾರತದ ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿರುವ ಭಾಗೀದಾರರು ಕಳೆದ ವರ್ಷ ಈ ತಾರತಮ್ಯಕ್ಕೆ ವಿವಿಧ ರೀತಿಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನೀಡಿವೆ.

ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟಿ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರವೇ ರೂಪಿಸುವುದರಿಂದ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ 2021ರಲ್ಲಿ ಇಂಡಿಯನ್ ಪ್ರಧರೇಷನ್ ಆರ್ ಆರ್ ಬೇಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ (ಇಂಫ್ರಾಎಟಿ) ಸಂಖ್ಯೆಯೇ 35 ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಜೊತೆ ಸೇರಿ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಗಳ ನಡುವೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಕೆಲಸಗಾರ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ದೃಢಪಡಿಸಲು ಇಲ್ಲವೇ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಹಾಲಿ ಇರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ತರುವ ಸಲುವಾಗಿ 2008ರ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾಯಿದೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಮಾನ್ಯ ಮಾಡುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯಿಸಲು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಮೊಕಧ್ಯಮೆಯನ್ನು³⁶ ಮಾಡಿತು. ಈ ಮೊಕಧ್ಯಮೆಯನ್ನು ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್ ಉಬರ್ ಬಿವಿ ಮತ್ತು ಇತರರು (ಅರ್ಚಿಕಾರರು) ಏರುದ್ದ ಅಸ್ತಾಮ್ ಮತ್ತು ಇತರರು (ಎದುರ್ಚಿಕಾರರು)- ಈ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾದ ಆದೇಶವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ದಾಖಲಿಸಲಾಗಿದೆ.³⁷ ಹಾಗೂ

ವೇದಿಕೆಗಳು ಏನೇ ಹೇಳಿದರೂ ವೇದಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಕೆಲಸಗಾರ ಸಂಬಂಧವಿರುವುದಾಗಿ ವಾದ ಮುಂದಿಡಲು ಆರ್ಥಿಕ ನಿಯಂತ್ರಣ, ಮೇಲುಸ್ತುವಾರಿ ಮತ್ತು ಸಮಗ್ರೀಕರಣದ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಅದು ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ.³⁸ ದಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಮಾನ್ಯಮಾಡುವಂತೆ ಮನವಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಉದ್ದೇಶವನ್ನೇ: ಈ ಕಾಯಿದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಅನ್ಯಾಯವಾಗುವ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನೂ ಸೇರಿಸುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸುವುದು.³⁹

ವೇದಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಆವುಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಕೆಲಸಗಾರ ಸಂಬಂಧ ಇದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಇನ್ನು ಸರ್ಕಾರ ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಿಲ್ಲವಾದರೂ, ಅದು ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಹಕ್ಕುಗಳಿಳ್ಳ ಒಂದು ಪ್ರಶ್ನೆಕೆ ವಿಭಾಗ ಎಂದು ಗುರುತಿಸಿ

ಮಾನ್ಯತೆ ನೀಡಲು ಕ್ರಮ ಕ್ಷೇತ್ರಗೊಂಡಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಇ-ಕ್ರಮ ಪೋರ್ಟಲ್⁴⁰ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಡೇಟಾಬೇಸ್‌ಅನ್ನು (ಎನೋಡಿಯಡಿಬ್ಲ್ಯೂ) ಹೊಂದಿದೆ. ಡಿಸೆಂಬರ್ 2021ರ ಹೊತ್ತಿಗೆ ಈ ಡೇಟಾಬೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ 700,000ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಹೆಸರುಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿದ್ದಾರು.⁴¹ ಇಷ್ಟೇಲ್ಲ ನೋಂದರೆಗಳಿಧ್ಯಾಗ್ರಾಹಿ, ಇ-ಕ್ರಮ ಪೋರ್ಟಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಅಡಚಣೆಗಳು ತುಂಬಿತುಹುಕ್ಕಿತ್ತವೆ.⁴² ಒಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಹೇಳಿದಂತೆ 2020ರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಸಂಹಿತೆಯು ಭಾರತದ ದಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತಾ ಯೋಜನೆಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ತರಲು ಸಮಾನಾಂತರ ಪ್ರಯುತ್ವವಾಗಿದೆ.

ಒಂದು ಕಡೆ ಹೊಸ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳನ್ನು ತಂದು

ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕಾಳಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನ ಹರಿಸಲಾಗುತ್ತಿದ್ದರೆ ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸದ್ಯದ ಜೀಮ್ಯೋಗಿಕ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ನೀಗಿಸಲು ಹಾಲಿ ನಿಯಮಾವಳಿಯನ್ನು ಸಹ ಉಪಯೋಗಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. 1961ರ ಮೇಇಕಾರ್ ಸಾರಿಗೆ ಕಾರ್ಯಕರ ಕಾಲಿದೆಯ್ದಿ⁴³ ಇರುವ “ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ”ಯ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನವನ್ನು ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸಿದರೆ ಅದು ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಕಳೆಯುವ ಸಮಯವನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ: 1) ಗ್ರಾಹಕರ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ತಲುಪಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಸೇವೆ ನೀಡುವುದು ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಹಕರಿಂದ ಕೆಲಸದ ಕೇಂದ್ರಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರದಿಂದ ಗ್ರಾಹಕರ ತನಕ ಒಡಾಡುವುದು (ಒಡಾಡುವ ಸಮಯ); 2) ಗ್ರಾಹಕರಿಂದ ಬೇಡಿಕೆಗಳಾಗಿ/ ಹಾ ಪಾವತಿಗಾಗಿ ಕಾಯುವುದು (“ಉದ್ದೋಗದಾರನ ಶೀಮಾನಕ್ಕೆ ಬಿಟ್ಟದ್ದು”); 3) ಹೋಟೆಲ್‌ಗಳಿಂದ ಅಥವಾ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಂದ (ಅಂಗಸಂಸ್ಥೆಯ ಕೆಲಸ) ಬೇಡಿಕೆಗಳಾಗಿ ಕಾಯುವುದು; 4) ಸೇರ್ವೆಂಟ್‌ಯಾದ ಅಥವಾ ಗುಟ್ಟಿಗೆ

ಪಡೆದ ವಾಹನವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಹೋಗುವುದು;

5) ವಾಹನಗಳನ್ನು ಸುಸ್ಥಿರಿಸುವುದು;

6) ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮುಂದುವರೆಸಲು ಇಲ್ಲವೇ ತಮ್ಮ ಹಾಜರಾತಿಯನ್ನು ದಾಖಲಿಸಲು ಕಾಯುವುದು (ಕೇವಲ ಹಾಜರಾತಿಗಾಗಿ ಈ ಅವಧಿ).

1989ರ ಕನಾರಾಟಕ ಮೇಇಕಾರ್ ವಾಹನ ಅಧಿನಿಯಮಗಳು, ಪರವಾನಗಿ ಇರುವ ಮತ್ತು ಇಲ್ಲದಿರುವ ವಾಹನಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಹೇರಬಹುದಾದ ಭಾರವನ್ನು ಮಿತಿಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ; ಈ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಸರಕು ಸಾಗಣೆ ಸೇವೆ ಒದಗಿಸುವ ವೇದಿಕೆಗಳ ಗೊ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಪರಿಹಾರ ಹೊಡಬಲ್ಲದು. ಹಾಗೆಯೇ ಪರಿಹಾರಾತ್ಮಕ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ನಿರಾರಣಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಅಪರಾಧ ಹಿಂಸಾಚಾರ, ಸೇವಾ ಬಳಕೆದಾರರ ಹಿಂಸಾಚಾರ, ಕೆಲಸದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಉದ್ದೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲ್ಯಾಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟಿಪ್ಪಿಕೆ).

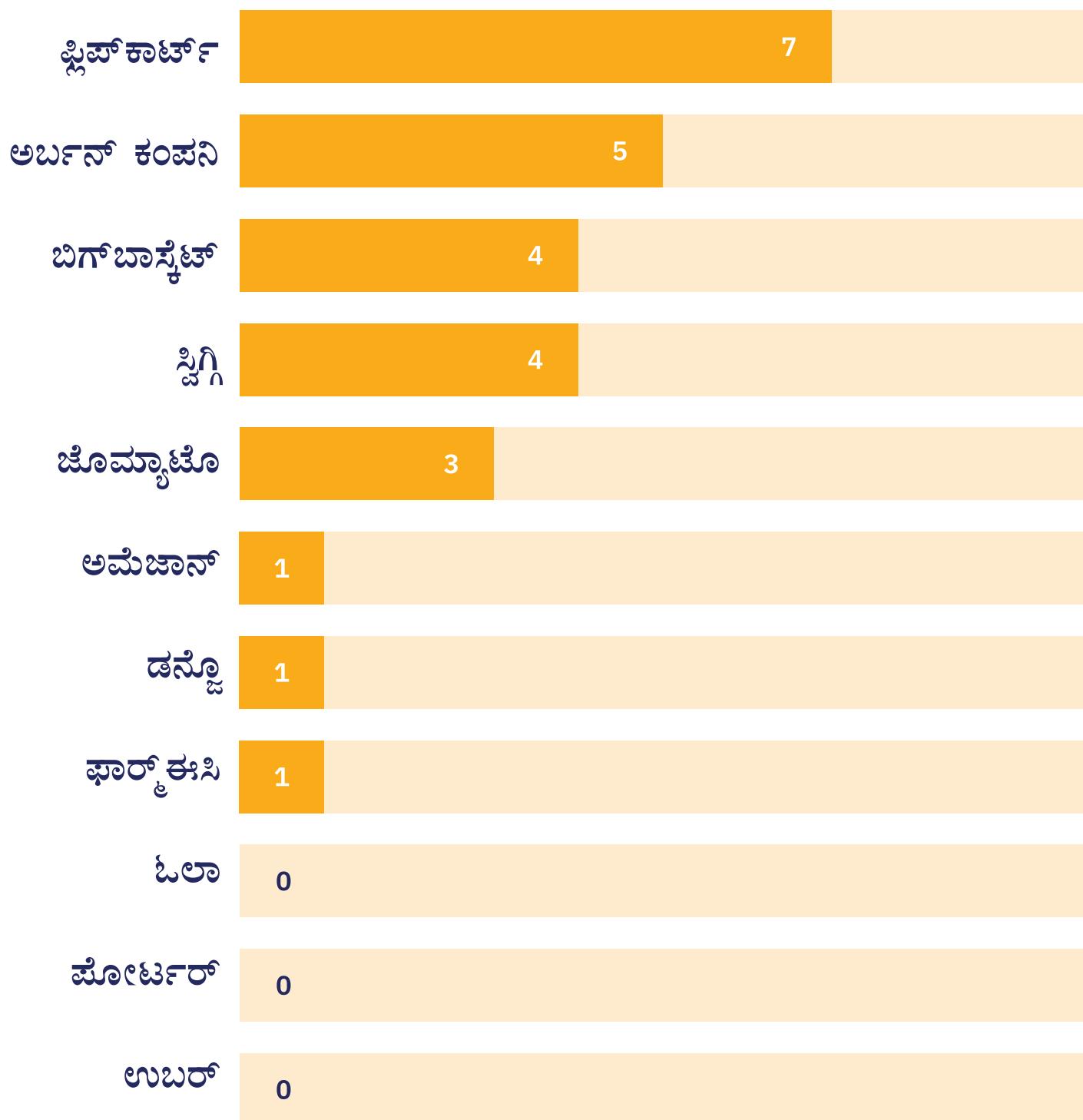
ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ನಿರಾರಣೆ) ಕಾಲಿದೆ, 2013 (POSH ಕಾಲಿದೆ), ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವಿನ ಹಿಂಸಾಚಾರ

(ಆಂತರಿಕ ಮತ್ತು ಭಾರ್ಯೆ ಹಿಂಸಾಚಾರ) ಮತ್ತು ಕ್ಯಾರಿಕಾ ಉದ್ದೋಗ (ಸ್ಥಾಯಿ ಆದೇಶಗಳು) ಕಾಲಿದೆ, 1946 ಇವುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾಲಿದೆಗಳ ಅನ್ವಯಿಸುವಿಕೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಕ್ರಿಯೆಗಳು ಗೊ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅನುಕೂಲ ಒದಗಿಸುತ್ತವೆ.⁴⁴



ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್

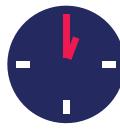
ಶ್ರೇಯಾಂಕ (10 ಅಂಕಗಳಿಗೆ)





ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ

ಗೊ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕೈಗೆ ಸಿಗುವ ಸಂಬಳವು 2021ರಲ್ಲಿ ಕುಸಿಯಿತೆಂದು ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನ ತೋರಿಸಿದೆ. ಕೆಲವು ಸೇವೆಗಳಿಗೆ (ವಾಹನದ ಸ್ವಂತ ಬಳಕೆಗೆ ಜಾಲಕನನ್ನು ಬಾಡಿಗೆ ಪಡೆಯುವ ರೈತ್-ಹೇಲಿಂಗ್‌ನಂತಹ ಸೇವೆಗಳು) ಜೀಡಿಕೆ ಇಳಿಮುಖವಾಗಿದ್ದು ಇದಕ್ಕೆ ಒಂದು ಕಾರಣವಾಗಿರಬಹುದು.⁴⁵ ಹೋಪಿಡ್-19 ನ ಏರಡನೇ ಅಲೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ವೆಚ್ಚಗಳಲ್ಲಿ (ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಇಂಥನದ ವೆಚ್ಚಗಳು ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆ ಕೆಮಿಷನ್‌ಗಳು) ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಅದರ ಜೋತೆಗೆ ದರಪಟಗಳು ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯಾತ್ಮಕಗಳಲ್ಲಿ ನಿರಂತರ ಕಡತವೂ ಸಹ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಇಳಿಮುಖವಾಗಲು ಕಾರಣವಾಗಿದೆ.⁴⁶ ಈ ವರ್ಷ ಬ್ಿಗಾಬಾಸ್ಕ್ರೋ, ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಡ್ ಮತ್ತು ಅಬ್‌ನ್‌ ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರವೇ ಮೂಲ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಯಿತು. ಏಕೆಂದರೆ ಅವುಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಕೆಲಸ-ಸಂಬಂಧಿ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಕಳೆದು ಪ್ರತಿ ಗಂಟೆಯ ಲಕ್ಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ದೇಶನವನ್ನು ನೀಡಲು ಬಧಕೆ ತೋರಿವೆ (ಕೆಳಗೆ ಕೊಟ್ಟಿರುವ ಗಮನದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಎಂಬ ಅಧ್ಯಾಯವನ್ನು ನೋಡಿ). ಈ ತತ್ವದ ವೇದಿಕೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲು ಕೆಲಸಗಾರರು ಕನಿಷ್ಠ ಪಕ್ಷ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಕಳೆದ ನಂತರ ಸ್ಥಳೀಯ ಜೀವನ ವೇತನವನ್ನು ಗಳಿಸಬೇಕಿತ್ತು ಮತ್ತು ಈ ಜೀವನ ವೇತನ ಅಂತಿಯು ಭಾರತಕ್ಕೆ ಕೊಡಮಾಡುವ ವೇತನ ಸೂಚಕದ ಜೀವನ ವೇತನ ಮಾನದಂಡನಿದ ಮಟ್ಟಮಾತ್ರದಲ್ಲಿ. ಈ ವರ್ಷ ಯಾವ ವೇದಿಕೆಗೂ ಈ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಲಿಲ್ಲ.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಸ್ವಿತಗತಿ

ಗೊ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಏದುರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲಸಗಾರರು ಪ್ರತಿದಿನ ಏದುರಿಸುವ ಆಪತ್ತಿಗಳ ಪಟ್ಟಿಗೆ ರಸ್ತೆ ಅಪಾಯಗಳು, ಕಳ್ಳತನ, ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ವಹಾಮಾನ ವೈಪರೀತ್ಯಗಳ ಜೊಗೆಗೆ 2020-2021 ರಲ್ಲಿ ಕೋಪಿಡ್-19 ಸೋಂಕಿನ ಅಪಾಯವೂ ಸೇರಿತ್ತು. ವೇದಿಕೆಗಳು ಕ್ರೀಗೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ನಾವು ಪರೀಕ್ಷೆ, ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಈ ದ್ವೇಸಂದರ್ಶನ ಮತ್ತು ದೀರ್ಘ-ಕಾಲಿಕ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಏದುರಿಸಲು ಅವು ಬೆಂಬಲ ನೀಡಿದ್ದರೆ ಮತ್ತು ರಕ್ಷಣೆ ಒದಗಿಸಿದ್ದರೆ ಎಂದು ನಿರ್ದಾರಿಸಲು ಕೆಲಸಗಾರರ ಜೋತೆಗಿನ ನಮ್ಮ ಸಂದರ್ಭನ ಮತ್ತು ಕಚೇರಿ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಕೋರಿದ್ದ್ವೆ.

ಈದೆರ್ಬ್ಯಾಗಿಕ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಟೆಗ್ನಿಸಿದ ಮತ್ತು ದೇಣಾ ಸುರಕ್ಷತೆಗಾಗಿ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಮೂಲ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಯಿತು.⁴⁸ ಅದೇಜಾನ್, ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಡ್ ಮತ್ತು ಅಬ್‌ನ್ ಕಂಪನಿಗಳ ಅಪಾಯತ ವಿಮೆ ಕರಾರುಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಂಡು, ಅವು ಅಪಫಾತ ವಿಮೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಜಾಗ್ರತ್ತಿ ಹೆಚ್ಚಿಸಿ ವಿಮೆ ಪಡೆಯುವ ಪ್ರತೀಯೆಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಕ್ರಮ ಕ್ರೀಗೊಂಡು, ಮುಲಗವಸುಗಳನ್ನು ಸ್ವಾನಿಷ್ಟಿಸಾಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿ, ಹೋಪಿಡ್-19 ಲಿಸಿಕೆ ಹಾಕಿಸಲು ಮತ್ತು ವಿಮೆ ಮಾಡಿಸಲು ಪ್ರೇರೇತಿಸಿದ್ದರಿಂದ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳು ತುರು ಸಹಾಯವಾಗಿಯೆಂದು ಸೇವೆ ಹೊಂದಿದ್ದು ಅವು ಕೀರ್ಯಾತೀಲವಾಗಿದ್ದರಿಂದ ಅವುಗಳಿಗೆ ಈ ವರ್ಷದ ಮೂಲ ಅಂಕವನ್ನು ಕೊಡಲಾಯಿತು. ಗಮನದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಎಂಬ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಮುಂದೆ ವೇಳಳಾಗುವಂತೆ ಇತರ ವೇದಿಕೆಗಳೂ ಸಹ ಈ ದಿಂದಿಲ್ಲ ಮನ್ಯಾಡಿಯಲು ಬಧಕೆ ತೋರಿವೆ ಇಲ್ಲವೇ ಈಗಾಗಲೇ ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತಾಗಿವೆ.

ಈಪ್ಪುವರಿ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅಂತಹ ನೆರವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳಿಗೆ ಬಧ್ಯಾಗಿರುವ ಮತ್ತು ರಜೆ ಪಡೆದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸ್ವಾನಮಾನಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆಯಾಗದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಂಡ ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಡ್ ಮತ್ತು ಅಬ್‌ನ್ ಕಂಪನಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಪಾಯಿಂಟನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳು

ಏರಡು ಮಟ್ಟಗಳನ್ನು ತಲುಪಿದ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ನ್ಯಾಯಯುತ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಮೂಲ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಹೊದಲನಯೆದಾಗಿ, ಅವರು ಎಲ್ಲರ ಕ್ರೀಗೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಬದಲಾವಣೆ ಮತ್ತು ಗ್ರಹಿಸಬಹುದಾದ ಒಪ್ಪಂದಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕಿತ್ತು. ಏರಡನೆಯದಾಗಿ ಅವರ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದದ ಪರತ್ಯಾಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆ ಇದ್ದರೂ ಅದನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಿಳಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಹೊಂದಿರಬೇಕಿತ್ತು. ಬ್ಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕ್ರೋ, ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಡ್, ಸ್ವಿಗ್ ಮತ್ತು ಭೋಮಾಟ್‌ಕೋ ಮಾತ್ರ ಈ ಅಂಕವನ್ನು ಪಡೆದವು. ಏಕೆಂದರೆ, ಬಹುಂಬಾಧಿಯ ಒಪ್ಪಂದಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪರತ್ಯಾಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳೇನಾದರೂ ಇದರ್ದೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಮುಂಡಿತವಾಗಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಿಳಿಯಪಡಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ/ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗೆ ಅವು ಬಧ್ಯತೆ ಹೊಂದಿದೆ ಮತ್ತು ಒಪ್ಪಂದದ ಗ್ರಹಿಕೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಅವು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕ್ರೀಗೊಂಡಿವೆ.⁴⁹

ಈ ವರ್ಷ 3ನೇ ತತ್ವದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕವನ್ನು ವೇದಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವಿನ ಅಧಿಕಾರ ಅಸಮುತ್ತೆ (Asymmetry) ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸೀಮಿತ ಸಂಧಾನದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ನೀಡಲು ಯಾತ್ರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರ ಒಪ್ಪಂದಗಳಲ್ಲಿ, ಅದರಲ್ಲೂ ಹೊಂದಿರಿಸಿದ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಜ್ಯ ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ತಲನಾತ್ಕರವಾಗಿ ಸಮುತ್ತೆ ಮತ್ತು ಸಮರ್ಮೋಲನದ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿರುವ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಈ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕವನ್ನು ಕೊಡಲಾಯಿತು. 11 ವೇದಿಕೆಗಳ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮೂರು (ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಡ್, ಸ್ವಿಗ್ ಮತ್ತು ಭೋಮಾಟ್‌ಕೋ) ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ಒಪ್ಪಂದಗಳಲ್ಲಿ ಸಮುತ್ತೆ ಸೀಮಿತ ಹೊಂದಿರಿಸಿದ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಆಳವಡಿಸಿವೆ.⁵⁰ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಪರಿಹಾರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರಿಗೆ ಇರುವ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ವ್ಯಾಜ್ಯಾಯನ್ನು ಪರೀಕ್ಷೆ ಮಾಡಲು ಈ ಒಪ್ಪಂದಗಳಲ್ಲಿರುವ ಮದ್ದತ್ತಿಕೆಯ ಕೆಲಮ್ಮುಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ವ್ಯಾಜ್ಯ ನಿವಾರಣಾ ಕೆಲಮ್ಮುಗಳನ್ನು ಪರೋಪ್ರಮಾಪನ ಮಾಡಿದೆ. ಮದ್ದತ್ತಿಕೆಗೆ ಸಂಧಾನಕಾರರನ್ನು ಅಯ್ಯೆ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅಧವಾ ನ್ಯಾಯಯಾಲಯದ ವ್ಯಾಜ್ಯಾಯನ್ನು ನಿರ್ದಾರಿಸುವಾಗ ಸ್ವಿಗ್ ಮತ್ತು ಭೋಮಾಟ್‌ಕೋಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ನೀಡಲಾಗಿತ್ತು.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆ

► ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವಂತಹ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಕ್ಯೊಳ್ಳುವಾಗ ಅಗತ್ಯ ಕುರುಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆಗಾಗಿ ಮೂಲ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಯಿತು. ಮೊದಲ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾದರೆ ಈ ಕುರುಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಿದ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಆದರ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಸಂವಹನ ಅವಶ್ಯವಾಗಿತ್ತು. ಬೊಬ್ಬಾಸ್ಕ್ರೋ, ದನೆನ್ನ್ಯೂ ಫ್ಲಾರ್‌ಕಾರ್ಫ್, ಫಾರ್ಮಾಕ್ಸಿ, ಸ್ಟಿಗ್, ಅಬ್ಬನ್ ಕಂಪನೆ ಮತ್ತು ಜ್ಞಾಮ್ಯಾಟ್‌ ಇವುಗಳಿಗೆ ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಮೂಲ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಯಿತು. ಏಕೆಂದರೆ ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಖಂಡುಕೊರತೆ ನಿರ್ವಾರಣೆಗೆ (ಬ್ಯೋಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಗಟ್ಟಬಿಕ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ) ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳಿಧ್ಯಾಪು ಹಾಗೂ ತಮ್ಮ ಪರಿಹಾರಾತ್ಮಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಉತ್ತಮಪಡಿಸಲು ಸಂಪರ್ಕ ಬಾನೆಲ್ಲಾಗಳು (ಒಬ್ಬ ಮಾನವ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯನ್ನು ತಲುಪುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿರುವಂತಹ ವಾಟ್‌ಪ್ರೋ ಗುಂಪುಗಳು ಇಲ್ಲವೇ ಭಾಟ್ ಆಯ್‌ಗಳು) ಅಥವಾ ಸಮಿರವಾದ ಶ್ರೀಯಾ ಯೋಜನೆಗಳಿಧ್ಯಾಪು (ಗಮನದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಅಧ್ಯಾಯವನ್ನು ನೋಡಿ).

► ಅಂಚಿನಲ್ಲಿರುವ ಜನಸಮುದಾಯಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸ ಕೊಡುವಲ್ಲಿ ಆದ್ಯತೆ ನೀಡುವುದಾಗಿ ಹೇಳುವ, ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಹೀಗೆ ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ಮಾಣಲನೆ ಮಾಡಲು ಸ್ಕ್ರಿಯಾದ ನಿಲ್ಲವನ್ನು ಕ್ಯೊಳ್ಳುವ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಈ ತತ್ವದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕವನ್ನು ಕೊಡಲಾಗಿದೆ. ಬೊಬ್ಬಾಸ್ಕ್ರೋ, ಫ್ಲಾರ್‌ಕಾರ್ಫ್, ಸ್ಟಿಗ್ ಮತ್ತು ಅಬ್ಬನ್ ಕಂಪನಿಗೆ ಈ ಪರಿಸರ ಅಂಕವನ್ನು ಕೊಡಲಾಯಿತು. ಮೊದಲ ಹೆಚ್ಚುಯಾಗಿ, ಈ ವೇದಿಕೆಗಳು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಕುರಿತಾಗಿ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಉಪಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದು, ತಾರತಮ್ಯ-ರಹಿತ ನೀತಿಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಕೆಲವು ವೇದಿಕೆಗಳು ಅವುಗಳನ್ನು ವಿದ್ವಾಂಸಾಂವಂತೆ ತಮ್ಮ ಜಾಲತಾಳಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅಪಾಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಅವುಗಳು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯ ನಿಯೋಜನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಲಕ್ಷ ಪರಿಶೋಧನೆಗಳನ್ನು ಮಾನವಚಾಲಿತವಾಗಿ ಇಲ್ಲವೇ ಯಂತ್ರಜಾಲೀತವಾಗಿ, ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ನಡೆಸಲು ಬಧ್ಯರಾಗಿವೆ.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರಾತಿನಿಧಿ

► ಈ ತತ್ವದಲ್ಲಿ ಮೂಲ ಅಂಕ ಗಳಿಸಲು ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ದಾಖಲಿಸಲು ವೇದಿಕೆಯ ಯಾಂತ್ರಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮಾಡಿರುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗೂ ಸಂಘ ರಚನೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು ದಮನ ಮಾಡದೆ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಕ್ಕೆ ಮಾನ್ಯತೆ ನೀಡಿ ಅದರೊಂದಿಗೆ ಮಾತ್ರಕೆ ನಡೆಸಲು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಇಚ್ಛೆಸುವಂತಿರಬೇಕಿತ್ತು. ಈ ತತ್ವದ ಉನ್ನತ ಅಂಕಕ್ಕೆ ಮೀತಿ ಏನೆಂದರೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗಳಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ವ್ಯವಪಡಿಸಲು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಇರಬೇಕು ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಗಳ ಪ್ರಜಾತಾಂತ್ರಿಕ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಬೇಕಿತ್ತು. ಈ ಪರಿಸರ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮಟ್ಟಕೊಂಡರೂ ಸಹ ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರಾತಿನಿಧಿದಲ್ಲಿ ಯಾವ ವೇದಿಕೆಯೂ ಯಾವ ಅಂಕವನ್ನೂ ಗಳಿಸಲಿಲ್ಲ.⁵²



ಗಮನದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ:

ಒಟ್ಟು ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವಂತಹೀಗೆ, ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ನಿರಂತರ ಸಮರ್ಪೋಲನ ಇಲ್ಲದಿರುವದರಿಂದ ಈ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಒದಗಿಸುತ್ತಿರುವ ಸೊಲಭ್ಯುಗಳೂ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಬದಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ ಇವೆ. ಈ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ಕಾರಣಗಳು ಹಲವು. ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಅವರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಒದಗಿಸುತ್ತಿರುವ ಸೂಚಕಗಳು ಅಥವಾ ಜಾಗತಿಕ ಫೇರ್‌ವಕ್ಷ್ಯ ನೇಟ್‌ವರ್ಕ್‌ನಲ್ಲಿರುವ ಇತರೆ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಅನುಭವದ ಮೂಲಕ ಹೆಚ್ಚಿದ ಉತ್ತಮ ಅಭ್ಯಾಸಗಳು ಅಥವಾ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಒತ್ತಡಗಳಿಗೆ ಮಣಿಯುತ್ತಿರುವ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಿಂದ ಕಲಿತ ಪಾಠಗಳು ಕಾರಣವಿರಬಹುದು.

କୁ ହୁଲେଇଲ୍ଲ, ପରଦିଯ କି ଭାଗଦ ଗୁରିଗକୁ
ଏରଦୁ. ମୋଦଲେନେମୁଦାଗି, ମିଳିଗଳନ୍ତୁ ମାରେସୁଵ
ନିଷ୍ଟନାଲ୍ଲ ଡିଜିଟଲ ଫେରିକେଗଲୁ ଅଳ୍ପବିଶିଷ୍ଟକୋଣ୍ଠିରୁପ
ବଦଳାପଣେଯ କ୍ରମଗଳନ୍ତୁ- କିମ୍ବା ଆରିବ୍ରି ସଲାଦ
କ୍ରମଗଳିଂଦ ଛିଦିଦ ଦିଏଫାର୍ମ ବଧିଯାଇଲ୍ଲ ମୋଳା
ବଦତ୍ତେମୀଠିଂଡିଗେ ଅଳ୍ପବିଶୁଦ୍ଧ କ୍ରମଗଳପରେ-
ମଂଦିଶଲାଗୁତ୍ତେ. ଆଦର, ଏଲ୍ଲ କ୍ରମଗଳନ୍ତୁ
ଚକିତଶଲୁ ଆଗପଦିଲ୍ଲ, ଯାକେଠିନଦେ, ଅନେକ କ୍ରମଗଳୁ
ନେଇନିରାପଦେଯ ମାପଦିଂଦ ଅଭ୍ୟାସ କ୍ରମାଗି
ପରିପତ୍ର ନେଗୁଳ୍ଲୁ ଶମ୍ବୟ ଛିଦିଯୁତ୍ତେ. ଆଦ୍ୱରିଂଦ,
କି ଅଧ୍ୟୟେଦ ଜୀବତେଜୀବି ଶ୍ରେଯାଂକଚନ୍ତୁ
ଛିଦିକୋଣ୍ଠିରୁପୁଦୁ ବୁଝିଲୁ. ଆଗ ଡିଜିଟଲ ଆଧିକତେମୁ
ହେବେ ବିକସନଗୁଳ୍ଲିଦେ ଏମୁପୁରଦ ବିଗ୍ରହ ସ୍ଵପ୍ନତେ
ଦୋରେଯୁତ୍ତେ. ଏରଦେନେମୁଦାଗି. କି ପରଦିଯ
ଡିଜିଟଲ ଫେରିକେମ ଜୀତର ଭାଗିଦାରାଦ
କେଲିଗାରର ମତୁ ଅପର ପ୍ରତିନିଧିଗାଙ୍କେ କେଲିଦ
ଶିଖିଗତିଯାଇ ବଦଳାପଣେଗଲନ୍ତୁ ନିରେକୀଶଲୁ
ହାଗୁ କେଳିଗେ ନିରେଲାଦ ଛିତ୍ତ ବଦଳାପଣେଗାଙ୍କେ
କଂପନୀଗଳନ୍ତୁ ମୋଜିଗାରାଗିରିପଂତେ ମାଦଲୁ
ନେରପାଶାତଦେ.

రీతి జొమాట్సో కంపెనీయు ఏమే యోజనే
మత్తు పరిహార పడెంచువ ఏధాగళ శురుతు
తను నౌకరరల్లి హచ్చెన తికువళకే మూడిసలు
యిత్తిసుట్టియువదాగి కేళిదే.

ଶରଳ ଗୁଡ଼ିଗେ ଭସ୍ତୁପଦଗକୁ: ତା ତତ୍ତ୍ଵକୁ ସଂବନ୍ଧିତମନ୍ତରେ
 ନାଲୁ ଦିଜିଟରୀ ହେଠିକରଣ ଲୁଟମୁ ପ୍ରଗତିଯିମୁ
 ଶାଧିଶିରିବୁଦୁ ପ୍ରମୁଖିବାଗିଦେ. ଶ୍ରୀ ଶଂଖୀଯୁ
 ତନ୍ତ୍ର ବିପ୍ରଦ ପ୍ରତିକଳନ୍ତି କେଲାଗାରିଗେ
 ଅନୁକୂଳଲାଗୁବନ୍ତ ଶରଳବାଗି ହାଗନ୍ତି ଚିକ୍କଦାଗି
 ମୁକ୍ତି ବିର୍ଯ୍ୟଲୁ ନିଧାରିସିଦେ. ଜୟନ୍ତିମୁ
 ଗମୁନିଶବ୍ଦେକାଦ ଶଂଖୀଯାଗିଦେ.

మున్నెళ్ళనే నీడువ క్రమద అళవడికి : కేలసద శ్మితి-
గితియల్లి మాడువ యావుదే బదలావణేగళన్న
సాకష్టు ముంజితవాగి కేలసగారర గమనస్కే
తరువ క్రమవన్సు / నితియన్న కెలవు డిజిటలో
వేదికగలు అళవడిసికొండిచ. ఉదాహరణగే
ఫ్లాప్ కాట్స కళ్లద నవేంబురానల్ని నూతన సంపదన

ನೀತಿಯನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಿದ್ದು, ಅದರಂತೆ ಯಾವುದೇ ನೀತಿ-ನಿಯಮದ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಅನುಸರಿಸುವ ಕಾಲಮಿತಿಯನ್ನು ಸೂಚಿಸಿದೆ. ಸ್ಥಿರಯು ತನ್ನ ನಿಯಮ-ಷರತ್ತುಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡುವ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ವೇದಲು ಇಂತಹ ಕಾಲದ ಒಳಗಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಿಳಿಸುವ ನಿಯಮವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಜೊಮ್ಯಾಟೋ ಇಂತಹುದೇ ನೀತಿಯನ್ನು ಜನಪರಿ 2022ರ ಒಳಗೆ ತಾನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಾಗಿ ಪ್ರಕಟಿಸಿದೆ.

ಅಸಮ ಹೋಸ್ಟಾರಿಕೆಯನ್ನು ಕಿಡಿಮೆಮಾಡುವುದು: ಕೆಲವು ಡಿಟಿಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ಸಮಯ-ಹೋಸ್ಟಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ನಷ್ಟ ಪರಿಹಾರದ ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಲು ಒಳ್ಳಿಕೊಂಡಿವೆ. ಸ್ಥಿರಯು ಸೀಮಿತ ಹೋಸ್ಟಾರಿಕೆ ಷರತ್ತನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿದ್ದು, ಕೆಲಸಗಾರರಿಂದ ಕೇಳುವ ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಸ್ವಾಧೀನಾದ ಹಣದ ಮಿತಿಯನ್ನು ವಿಧಿಸಿದೆ. ಇದು ಕೆಲಸಗಾರರಿಂದ ಸಂಭಾವಿಸಬಹುದಾದ ಯಾವುದೇ ಅಕ್ರಮಗಳಿಗೆ, ತಪ್ಪು-ಒಮ್ಮೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ಯಾಯಸುತ್ತದೆ. ಇಂತಹುದೇ ಷರತ್ತನ್ನು ಜೊಮ್ಯಾಟೋ 2022ರ ವೇಳೆಗೆ

ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಿದೆ. ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅನುಭಾವಿಸಬಹುದಾದ ಅಧಿಕ ನಷ್ಟವನ್ನು ತುಂಬಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಿದೆ.

ಫ್ಲಾಪ್ ಕಾರ್ಡ್ ಸಂಸ್ಯಾಯ ತನ್ನ ನಿಲಾಕ್ಷ್ಯ ರಿಂದಾಗಿ ಅಧವಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಒಪ್ಪಂದ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಲಾದ ನಿಯಮಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದಲೇ ಪರಿಹಾರ ಹೋರಲು ಅವಕಾಶ ಇರುವಂತಹ ಹಿಮ್ಮತಿ ನಷ್ಟಪರಿಹಾರದ ನಿಯಮವನ್ನು 2022ರ ಏತಿಲ್ನಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ತರುವುದಾಗಿ ಹೇಳಿದೆ.

ದೂರು ಪರಿಹಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಸುಧಾರಣೆ: ಕೆಲವು ಡಿಟಿಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ತಮ್ಮ ದೂರು ಪರಿಹಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಸ್ಥಿರಯು ಮಾರ್ಚ್ 2022ರ ವೇಳೆಗೆ ತನ್ನ ವಿತರಕೆ ಪಾಲುದಾರರ ಇಂಟರ್ಫೇಸ್ ಅನ್ನು ಪ್ರೋಫೆಸಿಯಲ್ ಮರುಹೊಡಿಸಿ ದೂರು ದಾಖಲಿಸುವುದು ಮತ್ತು ದೂರಿನ ಜಾಡು ಹಿಡಿಯುವುದನ್ನು ಸರಳಗೊಳಿಸಲಿದೆ. ಜೊಮ್ಯಾಟೋ ತನ್ನ ತರಬೇತಿ ಕ್ಯೂಡಿಯನ್ನು ನವೀಕರಿಸಲಿದ್ದು, ಅದರಲ್ಲಿ ಜುಲ್ಯಾನ್ ವಿಧಿಸಿದಾಗ

ಕೆಲಸಗಾರರು ಅದನ್ನು ಹೇಗೆ ಎದುರಿಸಬೇಕು ಎಂಬ ವಿಷಯವನ್ನು ಸೇರಿಸಲಿದೆ.

ಕೆಲಸ ಹಂಚಿಕೆಯ ಪರಿಶೋಧನೆ: 2021ರ ನವ್ಯ ಶೈಯಾಂಕ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಹಂಚಿಕೆಯಲ್ಲಿ ತೆಲೆದೋರಬಹುದಾದ ತಾರತಮ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಒಂದು ಅಂಶವನ್ನು ಸೇರಿಸಿದ್ದೆವು. (“ಅಲ್ಲಾರಿಧಮಾನ ಕಾರಣಿಂದ ಕೆಲಸ ಹಂಚಿಕೆಯಲ್ಲಿ ತೆಲೆದೋರಬಹುದಾದ ತಾರತಮ್ಯದ ನಿವಾರಣೆಗೆ ನಿಗದಿಕಾರಣಿ ಪರಿಶೋಧನೆ ನಡೆಸುವುದು”) ಅದರಂತೆ ಬಿಗ್ಬಾಸ್ಟೋ, ಫ್ಲಾಪ್ ಕಾರ್ಡ್, ಸ್ಥಿರ ಮತ್ತು ಅಬ್ಸ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಕೆಲಸ ಹಂಚಿಕೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಅಧವಾ ಹಂಚಿಕೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಇರಬಹುದಾದ ದೋಷವನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ನಿಗದಿತ ಪರಿಶೋಧನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಾಗಿ ಪ್ರಕಟಿಸಿದೆ.



ಕೆಲಸಗಾರರ ಕಥನಗಳು:



ಹುಸೇನ್*
ಡಿಪ್ಲೊಮೇಟ್ ಡೆಹಾಲ್

38 ವರ್ಷದ ಹುಸೇನ್ ಡಿಪ್ಲೊಮೇಟ್ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಚಾಲಕ/ವಿತರಕನಾಗಿದ್ದು, ಮೂರು ಮಕ್ಕಳ ಪಕಾಂಗಿ ಮೋಷಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ. 10 ವರ್ಷಗಳ ಹಿಂದೆ ಉತ್ತಮ ಬದುಕಿನ ಮಾಡುಕಾಟದಲ್ಲಿ ಉತ್ತರಪ್ರದೇಶದಿಂದ ದೇವಲಿಗೆ ಕುಟುಂಬ ಸಮೇತ ವಲಸೆ ಬಂದ ಹುಸೇನ್ 2019ರಲ್ಲಿ ಡಿಪ್ಲೊಮೇಟ್ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ಲಾಂಟ ಕಾಲದ ವಿತರಕನಾಗಿ ಸೇರಿಕೊಂಡರು. ಕೊಲೆನಾಡ ಕಾರಣ ಕಳೆದ ವರ್ಷ ಡಿಪ್ಲೊಮೇಟ್ ಮೈತ್ರಾಪಕಾರ್ಗನ್ಸ್‌ನ್ನು ಕಟಿತಗೊಳಿಸಿದ್ದರಿಂದ ಹುಸೇನ್ ಅವರ ಗಳಿಗೆಯ ದಿಫಿರನೆ ಕುಸಿತಗೊಂಡು ಅವರ ಕನಸುಗಳಿಗೆ ಭಾರಿ ಪೆಟ್ಟಿ ಬಿಡಿತು. ದಿನಕ್ಕೆ 14 ತಾಸು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೂ ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬವನ್ನು ಸಲಹಿಸಿ ದುಡಿಯೆ ಆಗ್ನಿತ್ವಿಲ್ಲ ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ ಹುಸೇನ್. ದಿನದ ಬಹುತೇಕ ಸಮಯವನ್ನು ಕೆಲಸದಲ್ಲೇ ಕಳೆಯಿವುದರಿಂದ ಅವರಿಗೆ ಮಕ್ಕಳೊಂದಿಗೆ ಇರಲು ಸಮಯವೂ ಸಿಗ್ನಿತ್ವಿಲ್ಲ. ಮಕ್ಕಳ ಅಗತ್ಯ ಪ್ಲಾರ್ಟ್ಸಲು ದುಡಿಯೆ ಮಾಡಬೇಕೊಂಡು ಇಲ್ಲವೇ ಅವರ ಕಾಳಜಿ ಮಾಡಲು ಮನೆಯಲ್ಲಿರಬೇಕೊಂಬ ಗೊಂದಲ ಅವರನ್ನು ಸದಾ ಕಾಡುತ್ತಲೇ ಇದೆ. ‘ಪ್ರೀತ್ಯೋ ಸೇರಿದಂತೆ ಎಲ್ಲ ಖಚಿತಗಳನ್ನು ಕಳೆದ ನಂತರ ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.14,000/- ನನ್ನ ಬಳಿ ಉಳಿಯುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಸಾಕಬೇಕು. ಇಬ್ಬರು ಗಂಡು ಮತ್ತೆ ಬಂದು ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳಿದ್ದಾರೆ. ಹೆಣ್ಣು ಮನು ಬಹಳ ಸ್ವಾಷಳು. ಒಮ್ಮೆಯೇ ಅವಳನ್ನು ನೋಡೊಕೊಳ್ಳಲು ನಾನು ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಉಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಬೇರೆ ದಾರಿಯೇ ಇಲ್ಲ.’

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಇರುವ ತಾರತಮ್ಯ ಮತ್ತು ಸೂಕ್ಷ್ಮ ದಬ್ಬಾಳಿಕೆಯ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಹುಸೇನ್ ಗಮನ ಸೇಳಿಯತ್ತಾರೆ. ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ನಡೆದ ಬಂದು ಪ್ರಾಟನೆಯನ್ನು ಅವರು ನೇನಪು ಮಾಡಿಕೊಂಡರು. “ಕಳೆದ ಜನವರಿಯಲ್ಲಿ ಕಂಪನಿ ಸಮವಸ್ತುದ ನನ್ನ ಟಿಫಿಎಫ್ ಸರೆದು ಹೋಗಿತ್ತು, ಹೊಸತೊಂದು ಶರ್ಟ್‌ ನೀಡುವಂತೆ ಹಬ್ಬ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ವರುಣ್ (ಹೆಸರು ಬದಲಾಯಿಸಿದೆ) ಅವರನ್ನು ಕೊರಿದೆ. ಹೊಸ ಅಂಗಿಗೆ 300 ರೂಪಾಯಿ ಕೊಡುವಂತೆ ಹೇಳಿದರು. ನನ್ನ ಬಳಿ ಅಪ್ಪು ಹಣವರಲ್ಲಿ, ಏನು ಮಾಡುವುದೆಂದು ತೋಚದೆ ಅಲ್ಲೇ ಬೆಂಚನ ಮೇಲೆ ಕುಳಿತ್ತದೆ. ಅಪ್ಪರಲ್ಲಿ ಮತ್ತೊಳ್ಳಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರನು ಬಂದು ಯಾವುದೇ ಹಣ ನೀಡದೆ ಹೊಸತೊಂದು ಶರ್ಟ್ ಪಡೆದುಕೊಂಡು ಹೋದರು. ಅವರು ಮತ್ತು ವರುಣ್ ಬಂದೇ ಜಾತಿಗೆ ಸೇರಿದವರು. ನಾನು ಏನೂ ಮಾಡಲು ತೋಚದೆ, ಯಾವ ಮೂಲಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ಕಂಡರೆ ಸಮಸ್ಯೆ ಪರಿಹಾರವಾದಿತು ಎಂದು ಯೋಚಿಸುತ್ತಾ, ಹರಿದ ಅಂಗಿ ತೋಟ್ಟಿಕೊಂಡು ಕುಳಿತ್ತದೆ.”

*ಕೆಲಸಗಾರರ ಗುರುತನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ಹೆಸರನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಲಾಗಿದೆ.

ದುರಾದೃಷ್ಟವಾರ್ತೆ ಹುಸೇನ್ ಅವರ ಈ ಉದಾಹರಣೆ ಅವರೂಪದ್ದಲ್ಲ. ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಇರುವಂತೆ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯ ಮತ್ತು ಸೂಕ್ಷ್ಮ ದಬ್ಬಾಳಿಕೆಗಳು ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ. ಇಲ್ಲಿ ಹುಸೇನ್ ಅವರ ಉದಾಹರಣೆಯಲ್ಲಿ ನಾವು ಜಾತಿ ಆಧಾರಿತ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ನೋಡಿದ್ದೇವೆ. ಆದರೆ ಹಲವಾರು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಜಾತಿ ಮೂಲ ಉಂಟಾಗಿ ಲಿಂಗತ್ವ ಧರ್ಮ ಮತ್ತು ವಯಸ್ಸಿನ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ತಾರತಮ್ಯಗಳ ಪರಿಂತು ಅನೇಕ ಕೆಲಸಗಾರರು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಗಮನಾರ್ಹ ವಿಷಯವೆಂದರೆ, ಈ ತಾರತಮ್ಯವು ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ವಪನ್ಯಾಪಕರ ನೇರ ಸಂವಹನ ಇರುವಾಗ ಮಾತ್ರ ನಡೆಯುವಂತಹದಲ್ಲ. ಕಂಪನಿಯಿಂದ ಸ್ವಯಂಚಾಲಿತ

ಕೆಲಸದ ಹಂಡಿಕೆ ವಪನ್ಯಾಪಕ ಇಲ್ಲಾಗಿ ಕೊಡು ಮಾಡಬಹುದು. ಕಳೆದ ವರ್ಷ ನಾವು ಮಾಡಿದ್ದ ಸಂದರ್ಶನಗಳಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಮಹಿಳಾ ವಿತರಕರು ತಾವಿನ್ನು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಿಧ್ಧವಿದ್ದರೂ ಯಂತ್ರಜಾಲಿತ ವಪನ್ಯಾಪಕ ಅವರ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕೊನೆಗೊಳಿಸುತ್ತಿತ್ತು (ಲಾಗ್ ಡಿಟ್‌) ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದರು. ಕೆಲಸದ ಬೇಡಿಕೆ ಅಕ್ಷಯಿಕವಾಗಿವು ಸಂಖೇ 6.00 ಗಂಟೆಗೆ 6 ಅವರನ್ನು ಲಾಗ್ ಡಿಟ್ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರಿಂದ ಅವರ ಗಳಿಕೆ ಕುಸಿತ್ಯಾಪಕ ಹೇಳಿದ್ದರು. ಅಸ್ತ್ರೀಯೇ ಇಲ್ಲವಾಯಿತ್ತು.7 ಇಂತಹ ತಾರತಮ್ಯಗಳನ್ನು ತಡೆಯಿವುದಕ್ಕಾಗಿ ಹಾಗೂ ಅಂಚಿನ ಸಮುದಾಯಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸ್ವಾರ್ಥಿರೂಪೆಯಿಂದ ನೇಮೆಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು

ಪ್ರೇರೇಷಿಸಲು ತತ್ತ್ವ 4.2ರಲ್ಲಿ ‘ಕೆಲಸದ ಹಂಡಿಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ನಿಯಮಿತ ಪರಿಶೋಧನೆ’ ಎಂಬ ಅಂಶವನ್ನು ಸೇರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ತಃ ವರ್ಷ ನಾಲ್ಕು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ತಾರತಮ್ಯ ಮಾಡುತ್ತಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಧ್ವನಿಪಡಿಸಲು ಸ್ವತಂತ್ರ ನಿಯಮಿತ ಪರಿಶೋಧನೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲು ಸಮೃದ್ಧಿಸಿದೆ. ಹುಸೇನ್ ನಂತರ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಾರತಮ್ಯ ರಚಿತ ಹಾಗೂ ಉತ್ಸಾಹದಾಯಕ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಡುವಲ್ಲಿ ಇದು ಕೇವಲ ಮಾಡಲ ಹೆಚ್ಚೆ ಮಾತ್ರ ಎಂದು ನಾವು ಭಾವಿಸುತ್ತೇವೆ.



ಗಿರೀಶ್*

ಮೋಟರ್ಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು

38 ವರ್ಷದ ಗಿರೀಶ್ ನಾಲ್ಕು ಜನರ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಏಕೈಕ ಗಳಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿ. ಸರಕು ಸಾಗಣ ವಾಹನದ ಚಾಲಕನಾಗಿ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ಪಿಯಾಗಿಯೋ ಏಪ್ ವಾಹನದಲ್ಲಿ ಕೆ.ಆರ್. ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಿಂದ ತರಕಾರಿ ಮೊದಲಾದ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು ಟ್ಯಾನರಿ ರಸ್ತೆಯಲ್ಲಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳಿಗೆ ಸಾಗಿಸುವುದು ಇವರ ಕೆಲಸವಾಗಿತ್ತು. 2018ರಲ್ಲಿ ಟ್ಯಾನರಿ ರಸ್ತೆಯಲ್ಲಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಸ್ಥಳಾಂತರವಾದಾಗ ಅವರ ಸ್ನೇಹಿತರು ಮೋಟರ್ಸ್ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪರಿಚಯ ಮಾಡಿಸಿದರು. ಮಾರ್ಚ್ 2020ರ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್‌ವರೆಗೆ ಗಿರೀಶ್ ಪ್ರತಿತಿಂಗಳು ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ಲಿಂಕ್ ಕಳೆದು 30,000/- ರೂಪಾಯಿಗಳನ್ನು ಗೆಳುಗ್ಗಿಸಿದ್ದರು. ಅದಕ್ಕಾಗಿ ತಡ ರಾತ್ರಿಯವರೆಗೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿತ್ತು. ಮೊದಲ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್‌ನಲ್ಲಿಯೂ ಗಳಿಕೆ ಸಾಧಾರಣವಾಗಿ ಉತ್ತಮವಾಗಿಯೇ ಇತ್ತು. ದಿನಕ್ಕೆ ಸುಮಾರು 2000/- ರೂಪಾಯಿ ಗಳಿಕೆ ಆಗುತ್ತಿತ್ತು. ಆ ನಂತರ ಅವರ ಆದಾಯ ಇಳಿಯುತ್ತೇ ಬಂದಿದೆ. ದಿನದ ಬಹುಸಮಯ ಅವರು ಕೆಲಸದ ಕರೆಗಾಗಿ ಕಾಯುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ದಿನಕ್ಕೆ ಮೂರು ಸಲ ಸರಕು ಸಾಗಣ ಅವಕಾಶ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಬೆಲ್ಲಿ ಗಳಿನೀಯಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿದೆ ಆದರೆ ಮೋಟರ್ಸ್ ಅವರ ದರಪಟ್ಟಿ ಮಾತ್ರ ಹಿಂದಿಸಂತೆಯೇ ಇದೆ. ಬದಲಿಗೆ, 2019ರಲ್ಲಿ ಗಿರೀಶ್ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿದಾಗ ಶೇ.5ರಷ್ಟಿಂದ್ ದಳ್ಳಾಳಿ ರುಸುಮು 2021ರಲ್ಲಿ ಶೇ.15ಕ್ಕೆ ಏರಿದೆ.

2021ರ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್‌ನಲ್ಲಿ ಮಳೆಬೀಳುತ್ತಿದ್ದ ಒಂದು ಬೆಳಗ್ಗೆ ರಸ್ತೆ ಪಕ್ಕದಲ್ಲಿ ವಾಹನ ನಿಲ್ಲಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದ ಗಿರೀಶ್ ಮೋಟರ್ಸ್ ಕಾಲ್ ಸೆಂಟರ್‌ಗೆ ತುರು ಕರೆ ಮಾಡುವ ಒತ್ತಡದಲ್ಲಿದ್ದರು. ಗ್ರಾಹಕರೊಬ್ಬರು ಸೇವೆಯನ್ನು ಬೇಕೆಂದು ದಿನದಿಂದಿಂದ ಆ ಸಂಚಾರವನ್ನು ಮೋಟರ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ರದ್ದು ಪಡಿಸಲು ಒಂದು ಗಂಟೆಯಿಂದಲೂ ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ಗಿರೀಶ್ ಹೇಳಿದರು. ‘ಅವರು ಯಾವಾಗಲೂ ಗ್ರಾಹಕರ ಪರವಾಗಿಯೇ ಇರುತ್ತಾರೆ’ ಎಂದ ಗಿರೀಶ್, ಗ್ರಾಹಕರು ಒಳೆ ಎಂದಾಗ ಚಾಲಕರು ಸಂಚಾರವನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸಲು ಮೋಟರ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶ ಇಲ್ಲದಿರುವುದನ್ನು ಅವರ ಮೋನ್‌ನಲ್ಲಿ ನಮಗೆ ತೋರಿಸಿದರು. ಒಳ್ಳೆನಲ್ಲಿ ಸೇವೆಯನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸುವಂತೆ ಇಬ್ಬರು ಗ್ರಾಹಕರನ್ನು ಕೊಳೆಬೇಕಾಗಿ ಬಂದ ಸಂದರ್ಭವನ್ನು ಗಿರೀಶ್ ನಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡರು. ಆ ಇಬ್ಬರು ಗ್ರಾಹಕರು ಗಿರೀಶ್ ಇದ್ದ ಸ್ಥಳದಿಂದ 10 ಕಿಮೀ ದೂರ ಇದ್ದರೂ ಅವರಿಗೆ ಸೇವೆ ಒದಗಿಸುವಂತೆ ಮೋಟರ್ಸ್ ಆಪ್ ತಪ್ಪ ಸಂದರ್ಶ ಕೊಳಿಸಿತ್ತು. ಗ್ರಾಹಕರು ಇರುವ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ತಲುಪಲು ತಗಲುವ ವೆಚ್ಚಪನ್ನು ಕಂಪನಿಯು

ನೀಡುವುದಿಲ್ಲವಾದ್ದರಿಂದ ಚಾಲಕರು ಅಷ್ಟು ದೂರದ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲಿಲ್ಲ. ಹಿಗೆ ಒಂದು ಸೇವೆಯನ್ನು ರದ್ದು ಪಡಿಸಿದ ಕೊಡಲೇ ಏಳು ದಿನಗಳ ಕಾಲ ಗಿರೀಶ್ ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ಹೊರಗಿಡಲಾಯಿತು.

ಚಾಲಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಮೋಟರ್ಸ್ ವೇದಿಕೆಯು ಕಿವಿಗೊಡುವುದಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದಕ್ಕೆ ಇನ್ನೂ ಹಲವು ನಿರ್ದರ್ಶನಗಳಿವೆ. ಮೋಟರ್ಸ್ ಮೂಲಕ ಸರಕು ಸಾಗಿಸುವ ವಾಹನಗಳು ಸ್ವಂತ ವಿಚಿನಲ್ಲಿ ಎರಡೂ ಬದಿಗಳಲ್ಲಿ ಮೋಟರ್ಸ್ ಹೆಸರನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಬೇಕು ಎನ್ನುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಸಂಚಾರಿ ಹೊಲೀಸರು ಇದನ್ನು ಜಾಹಿರಾತು ಎಂದು ಪರಿಗಳಿಸಿ ಚಾಲಕರಿಗೆ ದಂಡ ವಿಧಿಸುತ್ತಾರೆ.58 ಗಿರೀಶ್ ಹಾಗೂ ಇತರ ಕೆಲವು ಮೋಟರ್ಸ್ ಚಾಲಕರು ಹೊಲೀಸರಿಗೆ ದಂಡ ತೆತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇಲ್ಲವೇ ರುಪುವಶ್ವ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಮೋಟರ್ಸ್ ಮಾತ್ರ ಚಾಲಕರ ವಾಹನಗಳ ಮೂಲಕ ಪ್ರಕಾರ ಪಡೆಯುವುದನ್ನು ಮುಂದುವರೆಸಿದೆ. ಕಂಪನಿ ಹೆಸರನ್ನು ವಾಹನದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಿದರೆ ಅಂತಹವರು ಮೋಟರ್ಸ್‌ಲಾನ್‌ನಲ್ಲಿ ಲಾಗ್‌ಇನ್ ಆಗಂತೆ ತಡೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ ಇಲ್ಲವೇ ಇಪ್ಪತ್ತು ಸೆಕೆಂಡುಗಳ ದಂಡ ವಿಧಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಚಾಲಕರು ಯಾವುದೇ ಸೇವೆಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲು ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಆಗ ಆ ಸೇವೆ ಮತ್ತೊಬ್ಬರ ಪಾಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಇಷ್ಟೆಲ್ಲ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ್ದರೂ ಗಿರೀಶ್ ಸದ್ಯಕ್ಕೆ ಮೋಟರ್ಸ್‌ನಲ್ಲೇ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮುಂದುವರೆಸಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಮೋಟರ್ಸ್ ನ ದರಪಟ್ಟಿಯ ಸ್ವರೂಪ ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ ಬಾಗಿ ವಾಹನ ಓಡಿಸುತ್ತಿದ್ದ ವ್ಯಾಪಾರಕ್ಕೆ ಕುಂದು ಉಂಟುಮಾಡಿದೆ. ಇವರ ದರಗಳು ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಗ್ರಾಹಕರು ಇದೇ ದರವನ್ನು ಸ್ವತಂತ್ರ ಚಾಲಕರಿಂದಲೂ ನಿರ್ಣಿಸುತ್ತಾರೆ. ಮುಂದೊಂದು ದಿನ ಎರಡು ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದವರಿಗೆ ಭವಿಷ್ಯ ನಿಧಿ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲಿ ಎಂದು ಗಿರೀಶ್ ಆಶಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸದ್ಯಕ್ಕೆ ಕಂಪನಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನು ಭರವಸೆ ಇಟ್ಟಿಕೊಂಡಿಲ್ಲದ ಗಿರೀಶ್, ‘ಅವರೇನೂ ನನಗೆ ನಾಲಕು ಕಾಸು ಕೊಟ್ಟಿಲ್ಲ. ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಚಿಕ್ಕಾಗು ಕೊಟ್ಟಿಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿ ಏನೂ ಇಲ್ಲ’ ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ.

*ಕೆಲಸಗಾರರ ಗುರುತನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ಹೆಸರನ್ನು ಬಿಡಲಾಯಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಪ್ರಮುಖವಾದ ವಿಷಯ:

ಗಿಗ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಬೈಪಿಎರಿಕ್ ಮತ್ತು ಅನೋಪಚಾರಿಕ ಕೆಲಸದ ವಿಭಾಗೀಕರಣ

ಗಿಗ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯು ಭಾರತದ ದುಡಿಯುವ ವರ್ಗವನ್ನು ಬೈಪಿಎರಿಕ್‌ಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಕೆಲವರು ಬಹಳ ಸಂಭವ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಬೈಪಿಎರಿಕ್ ಮತ್ತು ಅನೋಪಚಾರಿಕ ವರ್ಗೀಕರಣವು ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಉದ್ದೋಜ ಮತ್ತು ಬದುಕಿನ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚೆನನ್ನೂ ಹೇಳುವುದಿಲ್ಲ ಎನ್ನುತ್ತದೆ ನಮ್ಮ ಸಂಶೋಧನೆ. ಹೆಚ್ಚಿಂದರೆ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸವು ಬೈಪಿಎರಿಕ್ ಮತ್ತು ಅನೋಪಚಾರಿಕ ಕೆಲಸಗಳಿರಿದರ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಹೆಣೆದುಕೊಂಡಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಕಂಡುಕೊಂಡೆವು.

ವರದಿಯ ಈ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು ಹೇಗೆ ಹೆಣೆದುಕೊಂಡಿವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಏರಡು ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಿದ್ದೇವೆ. ಒಂದು, ನಿಗರ್ಧಿತ ವೇತನ ಪಾವತಿ ಚಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಅನಿಗರ್ಧಿತ ಆದಾಯ; ಏರಡು, ವೇದಿಕೆಗಳು ಸಾಫಿಸಿರುವ ಬೈಪಿಎರಿಕ್ ದೂರು ಪರಿಹಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಸರ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು, ಚರ್ಚಿಸಲು ಕೆಲಸಗಾರರೇ ರೂಪಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಜಾಲಗಳು. ಇದನ್ನು ಕಂಪನಿಗಳು ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಗುರುತಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಒಬ್ಬಕೊಳ್ಳಲು ಬಹಳ ಅಪರೂಪ.

ಗಿಗ್ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬೈಪಿಎರಿಕ್ ಕೆಲಸದ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸುವವರು ಯಾವಾಗಲೂ ಹೇಳಬೇಕು ಒಂದು ಅಂಶವೆಂದರೆ, ಅನೋಪಚಾರಿಕ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೇಳಲಿಸಿದರೆ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನಿಗರ್ಧಿತ ಸಮಯಕ್ಕೆ ವೇತನ ಪಾವತಿಯಾಗುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದು. ನಮ್ಮ ಸಂಶೋಧನೆಯೂ ಈ ಮಾತನ್ನು ಬಹುತೇಕ ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತದೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ತಮ್ಮ ವಿಶರಕರು/ಜಾಲಕರ ಅಥವಾ ಪಾಲುದಾರಿಗೆ ವಾರಕೊಮ್ಮೆ ಅಥವಾ ಹದಿನ್ಯೆದು ದಿನಕೊಮ್ಮೆ ಇಲ್ಲವೆ ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ವೇತನ ಪಾವತಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ರೂಪಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಆದರೆ, ಈ ನಿಗರ್ಧಿತ

ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಎಪ್ಪು ವೇತನ ಸಿಗುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದು ಬಿಜಿತವಾಗುವುದಿಲ್ಲ, ಎಂದು ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಸಂದರ್ಶನಗಳಲ್ಲಿ ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲವರು ತಮ್ಮ ಹಿಂದಿನ ಕೆಲಸಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಇಲ್ಲಿ ಗಳಿಸುತ್ತಿದ್ದರೂ,⁵⁹ ವೇತನದ ಮೊತ್ತದ ಬಗ್ಗೆ ಇರುವ ಅನಿಶ್ಚಿತತೆಯಿಂದಾಗಿ ಅವರು ತಮ್ಮ ವಿಚಯವೆಚ್ಚಿಗಳನ್ನು ಮುಂಬಿತವಾಗಿ ಯೋಜಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಆಗುತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂದರು.⁶⁰ ಆದಾಯದ ಅನಿಶ್ಚಿತತೆಗೆ ಹಲವು ಕಾರಣಗಳಿವೆ: ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಯಾವುದೇ ದಿನದಂದು ಕೆಲಸದ ಬೇಡಕೆ ವಿಸ್ತಿರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಉಂಟಿಸುವುದು ಕಷ್ಟ ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಯಾವ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೆ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಇರುವ ಅಸ್ವಾಪ್ತಿ. ಮೂರನೆಯದಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಮನ್ನಾಳನ್ನೇ ನೀಡಿದೆ ಹಾಗೂ ಅವರ ಸಮೃದ್ಧಿ ಪಡೆಯಿದೆ ಅವರ ಪಾವತಿಯ ಮೊತ್ತದಲ್ಲಿ ಆಗಿಂದಾಗೆ ಬದಲಾವಣೆ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದು.

ಮೊದಲನೆಯ ಅಂಶವನ್ನು ಗಮನಿಸಿದರೆ, ಕೆಲಸದ ಬೇಡಕೆಯು ಕಾಲದಿಂದ ಕಾಲಕ್ಕೆ ದಿನದಿನಕ್ಕೆ ಹಾಗೂ ಒಂದೇ ನಗರದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳದಿಂದ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಕೋರ್ಟ್ ಸಾಂಕ್ರಮಿಕ ಹಾಗೂ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಆದಾಗ ಈ ಅನಿಶ್ಚಿತ ಮತ್ತಪ್ಪು

ಇವುವಾಯಿತು. ಮನೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಹಾಗೂ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ನಿರ್ಬಂಧಗಳು ದಿನಸಿ ಖರೀದಿ, ಸಂಜಾರ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಯಕ್ತಿಕ ಆರ್ಥಿಕ ಸೇವೆಯ ಬೇಡಕೆ ಎಲ್ಲಿಂದ ಯಾವಾಗ ಬರುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ನಿರ್ದೇಶಿಸಲುಡಿದವು. ಕೆಲಸದ ಹಂಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಶೈಯಾಂಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಅಪಾರದರ್ಶಕತೆಯಿಂದಾಗಿ (ಶಾರೀರಿಕ ಅಥವಾ ಯಾಂತ್ರೀಕೃತ) ಒಂದು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅಧಿಕ ಒಂದು ದಿನಕ್ಕೆ ಎಪ್ಪು ಗಳಿಸಬಹುದು ಎಂದು ಅಂದಾಜು ಮಾಡುವುದು ಕಷ್ಟಕರವಾಗಿತ್ತು. ಕೊನೆಗೆ, ಪ್ರೌತ್ಸಾಹದಿನ ಮತ್ತು ಇತರ ಪಾವತಿಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಿದ ಆಮೂಲಾಗ್ರ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಆದಾಯದ ಬಗೆಗಿನ ಅಸ್ವಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿಸಿದವು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಉಬರ್ ಮತ್ತು ಟಿಲಾ ಕಂಪನಿಗಳು ಪ್ರೌತ್ಸಾಹಕ ಧನದ ಅಂಶವನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಿವೆ. (ವ್ಯಾಂತ್ರೋ ಪ್ರಮಾಣಪತ್ರವನ್ನು ಅಪೋಲೋಡ್ ಮಾಡಿದರೆ ಬೋನ್‌ಸ್ ಕೊಡುವ ಅಂಶ ಇನ್ನೂ ಇದೆ). ಫಾರ್ಮಾಕಾಸಿಯಂತಹ ಅನೇಕ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಮನ್ನಾಳನ್ನೇ ನೀಡಿದೆ. ಅಯ್ಯೆಯ ಅವಕಾಶವೂ ಇಲ್ಲದೆ ಅವರನ್ನು ನಿಯಮಿತ ವೇತನ ಪಟ್ಟಿಯಿಂದ ತೆಗೆದು ತುಂಡು-ಕೆಲಸದ ಪಟ್ಟಿಗೆ ಸೇರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಬೈಪಿಎರಿಕ್ ಮತ್ತು

ಅನೊಪಚಾರಿಕ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಹೆಸೆದುಕೊಂಡಿರುವುದಕ್ಕೆ ಒಂದು ಉದಾಹರಣೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆದಾಯ ಮತ್ತು ಅನಿಶ್ಚಿತ ಪಾವತಿಯಾದರೆ, ಮತ್ತೊಂದು ಉದಾಹರಣೆ ದೂರು ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಬೇಡಿಕೆ ಈಡೇರಿಕೆಗೆ ಸಂಘಟಿತರಾಗುವುದಾಗಿದೆ. ನಾವು ಪರೀಕ್ಷಿಸಿದ ಎಲ್ಲ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ದೂರು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು, ಅದರಲ್ಲಿ ವ್ಯೇಹಕ್ಕೆ ದೂರುಗಳಿಗೆ, ಒಂದೆಲ್ಲಾ ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಹೊಂದಿದ್ದರೂ, ದೂರುಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸುವ ಹಾಗೂ ಪರಿಹರಿಸುವ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಇನ್ನೂ ಬಹಳಷ್ಟು ಸುಧಾರಿಸಬೇಕಿದೆ. ಈ ಸ್ಥಿತಿಯ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಎನ್ನುವಂತೆ ಕೆಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದಿಂದಿಗೆ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮಾಧ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ (ವಾಟ್ಪ್ರೋ, ಟೆಲಿಗ್ರಾಹ್, ಟ್ರೆಟ್ಪ್ರೋ)⁶¹ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿ (ಆಪ್ ಆಧರಿತ ಸಾರಿಗೆ ನೊಕರರ ಭಾರತೀಯ ಒಕ್ಕೂಟಿ

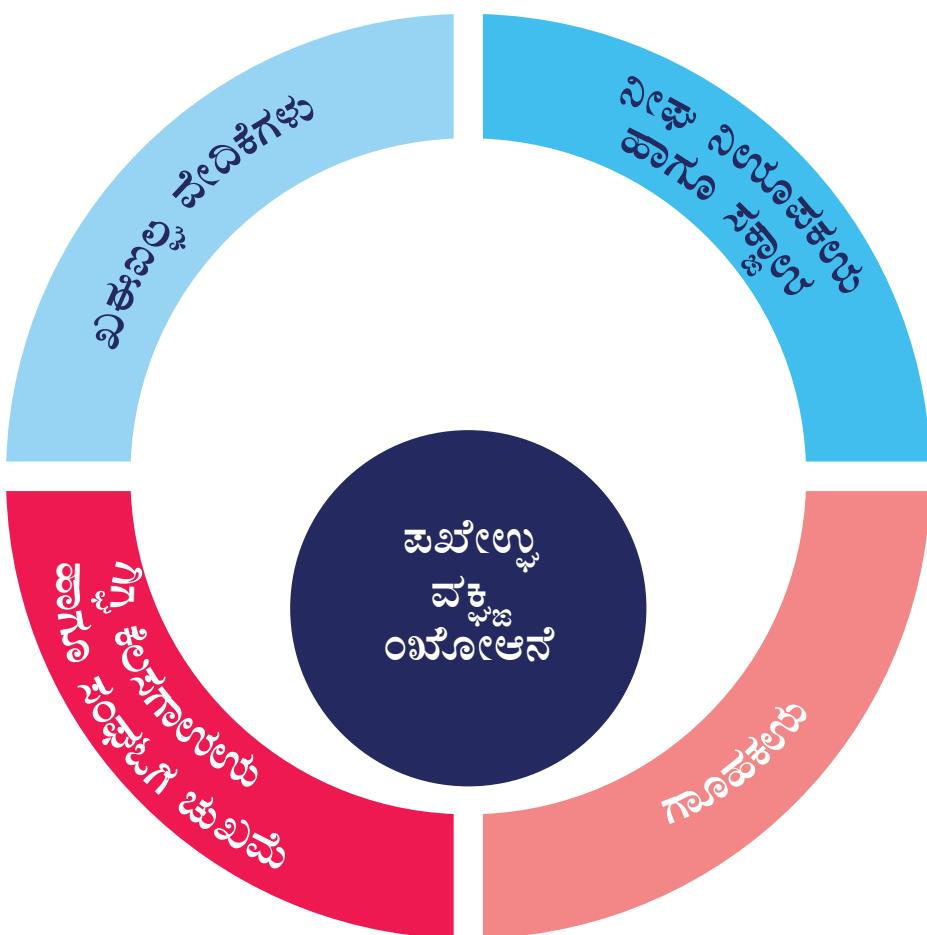
(ಐವ್‌ಪೋ ಎಟಿ), ಅಶಿಲ ಭಾರತ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆ (ಎಬಜೆಡ್‌ಬ್ಲ್ಯಾಯ) ಒಟ್ಟುಗೂಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಅಧಿಕೃತವೆಂದು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಿದ್ದರೂ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಸಂಘಟಿತರಾಗಲು ಹಾಗೂ ಪರಸ್ಪರ ಒತ್ತಾಸೆಯಾಗಿರಲು ಈ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮಾಧ್ಯಮಗಳ ಜಾಲಗಳನ್ನು ಒಳಕೆ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ವೇದಿಕೆಗಳ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಆಗತ್ಯ ಕಾಯಿದೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವಂತೆ ಸರ್ಕಾರವನ್ನು ಆಗ್ರಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ; ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ಅವರೊಂದಿಗೆ ತಮ್ಮ ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಮರುಪರಿಶೀಲಿಸುವಂತೆ

ಗ್ರಾಹಕರನ್ನೂ ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಈ ವರ್ಷ ಮೂರು ಬಗೆಯ ಸಂಘಟನೆ ಹೋರಾಟಗಳು (ಸ್ಥಳೀಯ ಮುಷ್ಟರಗಳು, ಜಿಪಚಾರಿಕ ಮುಷ್ಟರಗಳು ಮತ್ತು ಆನೋನ್ ಕೆರ್ಯಾಶೀಲತೆ) ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದು, ಅವು ಪರಸ್ಪರ ಹೆಸೆದುಕೊಂಡಿರುವುದನ್ನೂ ಕಣ್ಣಬಹುದು.⁶² ಅಂದರೆ, ಇಲ್ಲಿಯೂ ಕೂಡ ಅಧಿಕೃತ ಮಾನ್ಯತೆ ಪಡೆದ ಮತ್ತು ಮಾನ್ಯತೆ ಇಲ್ಲದ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ಗಿಗ್ ಆಧಿಕರೆಯ ವಿವಿಧ ಭಾಗೀದಾರರೊಂದಿಗೆ ಹೇಗೆ ಸಂಪರ್ಕ ನಡೆಸುತ್ತಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನೂ ರೂಪಿಸುತ್ತಿವೆ.



ಪರಿಣಾಮ ಮತ್ತು ಮುಂದಿನ ಹಜ್ಜಿಗಳು

ಇದು ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದ ಮೂರನೇ ವರ್ಷ. ಫೇರೋವರ್ಕ್‌
ಯೋಜನೆಯು ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯೊಂದಿಗಿನ ಒಡನಾಟದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು
ಆಳಕ್ಕಳಿದ್ದೆ. ಈ ವರ್ಷ ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಏಳು ವೇದಿಕೆಗಳು
ಭಾಗವಹಿಸಿದ್ದು ಪ್ರಮುಖ ಭಾಗೀದಾರರಲ್ಲಿ ಈ ಅಧ್ಯಯನದ ಗೋಚರತೆ
ಮತ್ತು ಅರಿವು ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವುದರ ಸಂಕೇತವಾಗಿದೆ.



ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಮಾರ್ಗಗಳು

ಈ ವರ್ಷ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳೊಂದಿಗಿನ
ನಮ್ಮ ಜರ್ಜರಿಯ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಕೊಡು (ಇಂಡಿಯನ್
ಫೆಡರೇಷನ್ ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಸ್ಟ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್‌ಫೋರ್ಮೇಟ್‌
ವರ್ಕ್‌ಸ್ರೋ-ಎಂಬೆಟ್) ಮತ್ತು ಆಹಾರ ವಿಶರಣೆ
ಪಾಲುದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಸಂಘಟನೆ (ಯುನ್ಯೂರ್‌
ಫುಡ್ ಡೆಲಿವರಿ ಪಾಟ್‌ನ್‌ಸ್ರೋ ಯೂನಿಯನ್-
ಯುಎಫ್‌ಡಿಫಿಯ್)ಗಳ ಸದಸ್ಯರ ಮೂಲಕ
ನಡೆಯಿತು. ಆದರೆ ಕೋವಿಡ್ ಕಾರಣದಿಂದ ಹೆಚ್ಚು
ಜನರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಲು ಆಗಲಿಲ್ಲ.

ಗ್ರಾಹಕ ಆರ್ಥಿಕತೆಯೊಂದಿಗಿನ ಹೆಚ್ಚಿನ ನಮ್ಮ
ಒಡನಾಟವು ಹಿಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಪಟ್ಟಿ
ಮಾಡಿದ ಎಲ್ಲ ತತ್ವಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ
ಸ್ಥಿಗಿಗಳನ್ನು ಧನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಸುಧಾರಿಸುವ
ನಿಟ್ಟನಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿತು. ಈ ಬದಲಾವಣೆಗಳು
ನ್ಯಾಯ ಯುತ ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಕುರಿತು
ನಮಗಿರುವ ಆಶಯವನ್ನು ಸಾಕಾರಗೊಳಿಸುವ
ನಿಟ್ಟನಲ್ಲಿ ಇಡುತ್ತಿರುವ ಹೆಚ್ಚಿಗಳಾಗಿವೆ. ಆದರೆ ಈ
ಉಪಕ್ರಮಗಳ ಅಳವಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು
ಗಮನಿಸುತ್ತಾ ಇರಬೇಕಿದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರ
ಬದಲಾಗುವ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು
ಹಾಗೂ ಆದಕ್ಕೆ ತತ್ವಂತ ನ್ಯಾಯ ಯುತ ಕೆಲಸದ
ತತ್ವಗಳನ್ನು ನೇರುಗೊಳಿಸಲು ಕೆಲಸಗಾರರೊಂದಿನ
ನಮ್ಮ ಒಟ್ಟಾಡವನ್ನು ಮುಂದುವರೆಸುತ್ತೇವೆ.
ಈ ವರ್ಷ ಯಾವ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯೂ
ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಕೆಲಸ
ಮಾಡಲು ಬಧತೆ ತೋರದೆ ಇದ್ದು ಬೇಸರದ
ಸಂಗತಿ. ಕೆಲಸಗಾರರೊಂದಿಗೆ ಬಧತೆಯಿಂದ
ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರವೇ ನಿಷ್ಕಿರ್ತ ಸೇವೆಗಳು
ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಗಳ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅರ್ಥಮಾರ್ಜನ
ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ತರಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

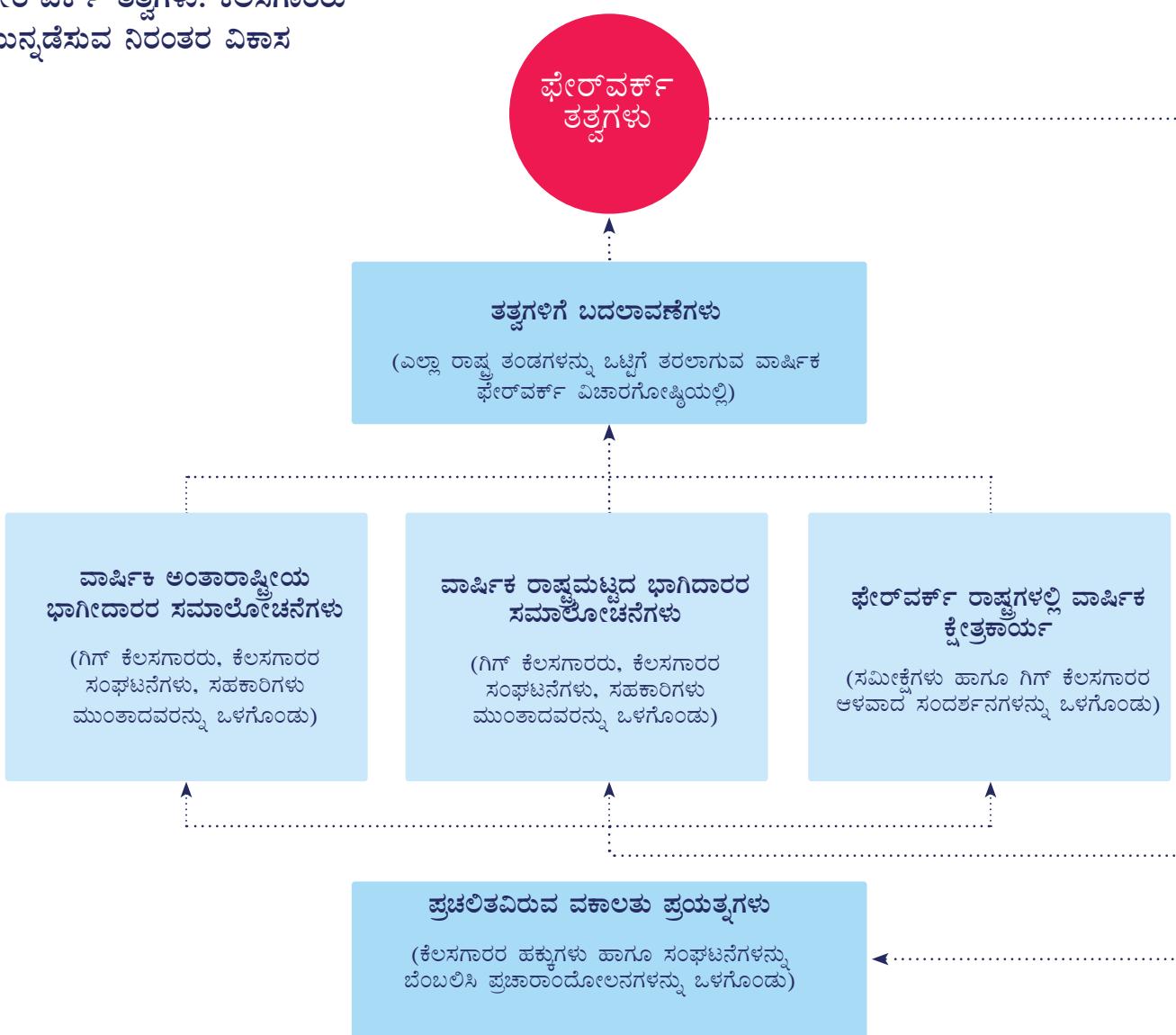
ನಮ್ಮ ಶ್ರೀಯಾಂಕದ ಮೂಲಕ ಪ್ರಜಾಪಂತ
ಹಾಡಿಕೆದಾರರು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಯಾವ
ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಅವರು ಸಂಪರ್ಕ
ಹೊಂದಬಹುದು ಎನ್ನುವುದಕ್ಕೆ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು

ನೀಡಲು ಯತ್ನಸೂತ್ರೆಯೇ. ನಮ್ಮ ವಾರ್ಷಿಕ ಶೈಯಾಂಕ ಪದ್ಧತಿಯು ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಂಶ ಗಳಿಸಿದ ದಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯಿಂದ ಸೇವೆ ಪಡೆಯಲು ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸುತ್ತದೆ. ಆ ಮೂಲಕ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಒತ್ತೆ ಹೇರಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ, ನ್ಯಾಯಿಯುತ ಗಿಗ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸಾಫ್ಟ್‌ಪನಗೆ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಹೋರಾಟದಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಹಕರು ಮತ್ತು ಹೊಡಿಕೆದಾರರೂ ಸಹಭಾಗಿಗಳಾಗುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತೇವೆ. ಗ್ರಾಹಕರ ಹೇಯಕ್ಕಿಕ ಆಯ್ದುಗಳನ್ನು ಮೀರಿ ದೊಡ್ಡ ವಹಿವಾಟಿದಾರರ ಹೊಡಿಕ ನೀಡಿ, ಸಗಟು ಖಿರೀದಿ ನೀಡಿ, ಹಾಗೂ ಪಾಲುದಾರಿಕ ನೀಡಿಗಳ ಮೇಲೆಯೂ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಆಶಿಸುತ್ತೇವೆ. ನ್ಯಾಯಿಯುತ ಕಾರ್ಮಿಕ

ನೀಡಿಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ನಮ್ಮ ವರದಿಯು ದಿಕ್ಕಾಬಿಯಂತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಗಿಗ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿ-ಗೆತಿಗಳು ಕಳಪೆಯಾಗಿರಲು ಯಾವ ಅನಿವಾರ್ಯ ಕಾರಣಗಳೂ ಇರುವದಿಲ್ಲ. ಅವರು ಹೇಳುವುದಕ್ಕೆ ವ್ಯಾತಿರ್ಕವಾಗಿ ಈ ವೇದಿಕೆಗಳು ಮಧ್ಯಾತ್ಮಿಕ ವಹಿಸುವ ಕೆಲಸಗಳ ಮೇಲೆ ಅವರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಹಿಡಿತ ಇರುತ್ತದೆ. ಇತರೆ ಓಪಚಾರಿಕ ವಹಿವಾಟಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿರುವ ನೌಕರರು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಾ ಬಂದಿರುವ ಹಕ್ಕುಗಳು ಮತ್ತು ರಕ್ಷಣೆಗಳನ್ನು ಈ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನೀರಾಕರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಸಮರ್ಥನೆ ಇಲ್ಲ. ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ 2021 ವರದಿಯು ಗಿಗ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಬಹುಮಾಲಿ ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ವೇದಿಕೆಗಳು

ಇತರಂಗಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸುತ್ತಿವೆ. ಅಂದರೆ, ನಾವು ಕಡಿಮೆ ವೇತನ, ಕಳಪೆ ಸ್ಥಿತಿ-ಗತಿ, ಅಸಮಾನತೆ, ದೂನಿ ಇಲ್ಲದಿರುವಿಕೆ ಹಾಗೂ ಪ್ರಾತಿನಿಧಿ ಇಲ್ಲದಿರುವಿಕೆಗಳನ್ನು ಸಹಜವೆಂದು ಒಷ್ಟಿಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯ ಇಲ್ಲ. ಇಂದಿನ ಗಿಗ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ನಿಜ ಜಿತ್ತಾವನ್ನು ಬಿಡಿಸಿದುವುದರ ಮೂಲಕ ಈ ನಮ್ಮ ಕೆಲಸವು ಗಿಗ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯು ಮುಂದೇನಾಗಬೇಕು ಎಂಬ ಸ್ಥೂಲ ಚಿತ್ರಣಾವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ.

ಫೇರೋವರ್ಕ್ ತತ್ವಗಳು: ಕೆಲಸಗಾರರು ಮುನ್ದುಡೆಸುವ ನಿರಂತರ ವಿಕಾಸ



ಫೇರೊವರ್ಕ್ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆ:

ನ್ಯಾಯಯುತ ಡಿಜಿಟಲ್ ಅಧಿಕಕ್ತೆಯನ್ನು ಸಾಕಾರಗೊಳಿಸುವ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ನಾವು ಫೇರೊವರ್ಕ್ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆಯೊಂದನ್ನು ಅಳಗಡಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದೇವೆ. ಈ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆಯು ನ್ಯೆತಿಕೆಗೆ ಮನ್ನಾನೆ ನೀಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುವಂತೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುತ್ತವೆ. ಏಕೈವಿದ್ಯುಲಯಗಳು, ಶಾಲೆಗಳು, ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರೆತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ನಮ್ಮ ನ್ಯಾಯಯುತ ಕೆಲಸದ ಬದು ತಕ್ಷಗಳ ನಿರ್ದೇಶನದಲ್ಲಿ, ಉತ್ತಮ ಕಾರ್ಯಾಚಾರ ನಿಲ್ತಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ ಮೂಲಕ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಇಂಬಿ ನೀಡಬಹುದು. ಈ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆಗೆ ಸಹಿ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪ್ರತಿಜ್ಞೆಯು ಚಿನ್ಹೆಯನ್ನು ತಮ್ಮ ಸರಕುಗಳ ಮೇಲೆ ಮುದ್ರಿಸುವುದು. ಈ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆಗೆ ಎರಡು ಹಂತದಲ್ಲಿ ಸಹಿ ಮಾಡಬಹುದು. ಒಂದನೆಯದು, ಅಧಿಕೃತ ಬೆಂಬಲಿಗರಾಗುವುದು. ಇವರು ನ್ಯಾಯಯುತ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಬಹಿರಂಗವಾಗಿ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಫೋನ್‌ಫುಂಷನ್‌ನಿಂದ ಹಾಗೂ ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಹಾಗೂ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ

ಶ್ರೇಯಾಂಕದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿ ಅವರು ಉತ್ತಮ ಶ್ರೇಯಾಂಕದ ವೇದಿಕೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಒಡನಾಡ ಹೊಂದುವಂತೆ ಪ್ರೇರೇಟಿಸುವುದು. ಆರಂಭದಲ್ಲಿಯೇ ಮೂರು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಫೇರೊವರ್ಕ್ ಬೆಂಬಲಿಗರಾಗಲು ಸಹಿ ಮಾಡಿದ್ದ ಮತ್ತಪ್ಪು ಜನರು ಉತ್ಸರ್ಕಾಗಿದ್ದರೆ ಎನ್ನುವುದು ನಮಗೆ ಹೆಚ್ಚೆಯ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ.^{೩೩} ಎರಡನೆಯದು, ಅಧಿಕೃತ ಪಾಲುದಾರರಾಗುವುದು. ಆ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಯುತ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಆಗತ್ಯವಾದ ಅಮೂಲಾಗ್ರಂಥಾರ್ಥಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಬಧ್ಯತೆಯಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ತರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಸಾಧ್ಯವಿರುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಶ್ರೇಯಾಂಕ ಗಳಿಸಿದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಮಾತ್ರ ವಹಿವಾಟಿ ನಡೆಸಲು ಬಧ್ಯವಾಗುವುದು. ಈ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆಯು ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಾಹಿತಿ ಹಾಗೂ ಸಹಿ ಮಾಡುವ ವಿಷಯಗಳು ಫೇರೊವರ್ಕ್‌ನ ಅಂತರಾಳ ಮುಖದಲ್ಲಿ ಹೊರೆಯುತ್ತದೆ.^{೩೪}

www.fair.work/pledge



2021/2022

ಅನುಭಂದ್ 1:

ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಮೊಲ್ಯೂಂಕ್ ವಿಧಾನ

ಫೇರೋವರ್ಕ್ ನ ಬದು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ಹಲವು ಆಕರ್ಗಳಿಂದ ಮಾಡಿಕ್ಕಿರುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಉದ್ದೇಶಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕುರಿತು ಪ್ರಕಟತವಾಗಿರುವ ಸಂಕೊಽಧನೆ ಸಾಹಿತ್ಯದ ವಿಸ್ತೃತ ವಿಮರ್ಶೆ, ಜೀವಿವಾದಲ್ಲಿ ‘ಅಂಕ್ವೂಡ್’ ಹಾಗೂ ಐವಾರ್ಥ ಭಾಗಿದಾರರ ಸಭೆಗಳು (ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕಂಪನಿಗಳು, ನೀತಿ ನಿರೂಪಕರು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಹಾಗೂ ಶೈಕ್ಷಿಕ ವಲಯದ ತಜ್ಜರ್ಣನ್ನು ಒಳಗೊಂಡು) ಹಾಗೂ ಭಾರತ (ಬೆಂಗಳೂರು ಹಾಗೂ ಅಹಮದಾಬಾದ್), ದಕ್ಷಿಣ ಅಭಿಕಾ (ಕೆರ್ನಾ ಚೆನ್ನೌ ಹಾಗೂ ಜೋಹಾನ್ಸ್‌ಬರ್ಗ) ಮತ್ತು ಜರ್ಮನಿಯ ಬರ್ಲಿನ್‌ನಲ್ಲಿ.

ನಡೆದ ಸ್ಥಳೀಯ ಭಾಗಿದಾರರ ಸಭೆಗಳು ಪ್ರಥಾನ ಆಕರ್ಗಳಾಗಿವೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಆಗುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸುತ್ತಾ ಇದು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಮರುಹಾಸಿಸಲಾಗುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅನುಭಂದ್ವ, ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಶೈಯಾಂಕ್ ವಿಧಾನವನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ.

ಪ್ರತೀ ಫೇರೋವರ್ಕ್ ತತ್ವವನ್ನು ಎರಡು ಮಟ್ಟವಾಗಿ ವಿಭಜಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತೀ ತತ್ವದ ಮೊದಲ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಒಂದು ‘ಮೂಲ ಅಂಕ್ ವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಎರಡನೇ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ ‘ಉನ್ನತ ಅಂಕ್ ನೀಡಲಾಗುವುದು (ನೋಡಿ ಪಟ್ಟಿ 1). ಯಾವುದೇ

ತತ್ವದಲ್ಲಿ ಮೂಲ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ ಎರಡನೇಯ ಮಟ್ಟದ ಉನ್ನತ ಅಂಕ ನೀಡುವುದು ಸಾಧ್ಯ. ಈ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಹೊಂದಿರಬೇಕಾದ ಪುರಾವೆಗಳೇನು ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಮಟ್ಟಗಳ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ನಿಗದಿತ ಮಟ್ಟ ತಲುಪಿರುವುದನ್ನು ಸಾಜೀತುಪಡಿಸಲು ಅಗತ್ಯ ಪುರಾವೆ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಆ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಯಾವುದೇ ಅಂಕಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಪಟ್ಟಿ 1 ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಶೈಯಾಂಕ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

ಇದು	ಮೂಲ ಅಂಕ	ಅಧಿಕ ಅಂಕ	ಒಟ್ಟು
ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ	1	+	1
ನ್ಯಾಯಯುತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗಳಿ	1	+	1
ನ್ಯಾಯಯುತ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳು	1	+	1
ನ್ಯಾಯಯುತ ನಿರ್ವಹಣೆ	1	+	1
ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರತಿನಿಧಿ	1	+	1

ಗರಿಷ್ಟ ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಅಂಕ



10 /10

ಹೀಗಾಗಿ, ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾದ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಗಿರಿಷ್ಟ ಹತ್ತು ಅಂಕಗಳ ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಶೈಯಾಂಕವನ್ನು ಪಡೆಯಲಬಹುದು. ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಶೈಯಾಂಕಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ನವೀಕರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ: ಈ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿರುವ ಅಂಕಗಳನ್ನು 2021ರ ಮಾರ್ಚ್‌ನಿಂದ 2021ರ ಡಿಸೆಂಬರ್‌ವರೆಗೆ ಅವಧಿಯ ದತ್ತಾತ್ರೇಗಳನ್ನು

ಆಧರಿಸಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಹಾಗೂ ಇದು 2022ರ ನವೇಂಬರ್‌ವರೆಗೆ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಗ್ರಾಹಕರು ಕೆಲಸದ ತತ್ವಗಳ ಹೊಸ ಪಡೆಯಿಲ್ಲ (21.01). ಈ ಕೆಲಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಶನಗಳು (ಬೆಂಗಳೂರು ಮತ್ತು

ದಹಲೀ), ಮಾಲೀಕರೆಂದಿಗೆ ನಡೆಸಿದ ಚರ್ಚೆಗಳು (ಇಳು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು) ಹಾಗೂ ಮೇಜು ಸಂಕೊಽಧನೆಯ ಮೂಲಕ ಮಾಡಿಕ್ಕಿರುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ಈ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು ಎನ್ನುವ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಕೆಲಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ.



ತತ್ವ 1: ನ್ಯಾಯಮುತ್ತ ವೇತನ

ಮಟ್ಟ 1.1- ವೆಚ್ಚ ಕಳೆದು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನೀಡುವುದು (ಒಂದು ಅಂಶ)

ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಬರುವ ಕೆಲವು ವೆಚ್ಚಗಳು ಗೊ ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ಬೀಳುತ್ತವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಎರಡು ಕೆಲಸದ ನಡುವಿನ ಪ್ರಯಾಣದ ವೆಚ್ಚ, ಸೇವೆ ಒದಗಿಸಲು ಬೇಕಾದ ಪರಿಕರಗಳ ವೆಚ್ಚ, ವಾಹನದ ವಿಮೆ, ಪೆಟ್ರೋಲ್ ವೆಚ್ಚ, ವಾಹನ ದುರಸ್ತಿ ವೆಚ್ಚ, ಫೋನ್ ಡಾಟಾ ವೆಚ್ಚ, ಇತ್ಯಾದಿಗಳು.⁶⁵ ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿತ ವೆಚ್ಚಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ಆದಾಯವನ್ನು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿಸುತ್ತದೆ.⁶⁶ ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಅಧಿಕ ಕೆಲಸದ ಸಮಯ, ಎರಡು ಕೆಲಸದ ನಡುವಿನ ಕಾಯುವಿಕೆ, ಹಾಗೂ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯಲ್ಲೇ ಇತರೆ ಭಕ್ತಿ ಇಲ್ಲದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಹೊರಗಳನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರು ಹೊರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.⁶⁷ ಮೊದಲ ತತ್ವದ ಈ ಅಂಶವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ತನ್ನ ಕೆಲಸಗಾರರ ವೇತನವು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಮಟ್ಟಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಈ ಅಂಶವನ್ನು ತ್ವರಿತರವಾಗಿ ಸಾಧಿಸಬೇಕು:

- ಕೆಲಸಗಾರರು ಸ್ತ್ರೀಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡುವ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಜೀವನ ವೇತನವನ್ನು ಅಥವಾ ಸಂಚಿತ ವಲಯ ಒಪ್ಪಂದವು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ (ಯಾವುದು ಹೆಚ್ಚೊ ಅದು) ವೇತನವನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತಿರ್ಬೇಕು. ಇದಕ್ಕೆ ಮುರಾವೆಯಾಗಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು (1) ಸ್ತ್ರೀಯ ಅವಧಿಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಖಾತರಿಪಡಿಸುವ ದಾಖಲಿತ ನೀತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರ್ಬೇಕು ಅಥವಾ (2) ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ವಹಿವಾಟಿನ ಅಂಶಿಅಂಶಗಳ ಸಾರಾಂಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.

ಮಟ್ಟ 1.2- ವೆಚ್ಚ ಕಳೆದು ಸ್ಥಳೀಯ ಜೀವನ ವೇತನ ಪಾವತಿಸಬೇಕು (ಒಂದು ವೆಚ್ಚವರಿ ಅಂಶ)

ಕೆಲವು ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳೊಂದಿಗೆ ಘನತೆಯಿಂದ ಬದುಕಲು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನೆ ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಅಂಶವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ವೇದಿಕೆಯು ತನ್ನ ಕೆಲಸಗಾರರು ಬದುಕಲು ಬೇಕಾಗುವಷ್ಟು ಗಳಿಸುವುದನ್ನು ಖಾತರಿಪಡಿಸಬೇಕು.

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಈ ಅಂಶವನ್ನು ತ್ವರಿತರವಾಗಿ ಸಾಧಿಸಬೇಕು:

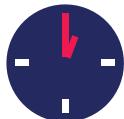
- ಕೆಲಸಗಾರರು ಸ್ತ್ರೀಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡುವ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಜೀವನ ವೇತನವನ್ನು ಅಥವಾ ಸಂಚಿತ ವಲಯ ಒಪ್ಪಂದವು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ (ಯಾವುದು ಹೆಚ್ಚೊ ಅದು) ವೇತನವನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತಿರ್ಬೇಕು. ಇದಕ್ಕೆ ಮುರಾವೆಯಾಗಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು (1) ಸ್ತ್ರೀಯ ಅವಧಿಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಖಾತರಿಪಡಿಸುವ ದಾಖಲಿತ ನೀತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರ್ಬೇಕು ಅಥವಾ (2) ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ವಹಿವಾಟಿನ ಅಂಶಿಅಂಶಗಳ ಸಾರಾಂಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.

ಈ ತತ್ವದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನಕ್ಕೆ ದೇಹಲಿ ಮತ್ತು ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೂ ಪಡಿಸಿದ ಎಲ್ಲ 11 ವೇದಿಕೆಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಂದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಸ್ವಯಂ ಒದಗಿಸಿದ ಗಳಿಕೆಯು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ವೇದಿಕೆಯು ಒದಗಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಹಾಗೂ ವೆಚ್ಚ ಕಳೆದು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನೀಡುತ್ತಿರುವುದರ ಕುರುಹಾಗಿ ವೇದಿಕೆಗಳು ಒದಗಿಸಿದ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿ ಬಳಸಲಾಯಿತು. ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಮಹಾನಗರಪಾಲಿಕೆ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ವಲಯ 1 ಮತ್ತು ದೇಹಲಿಯಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ರಾಜಧಾನಿ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ



ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕುಶಲ ಅಥವಾ ಅರೆ ಕುಶಲ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ದಿನಗೂಲಿ ಮೊತ್ತಮೊತ್ತು ಹೋಲಿಕೆಗಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಯಿತು. ವಾರದ ಕನಿಷ್ಠ ಕೂಲಿಯನ್ನು ಲೆಕ್ಕೆ ಹಾಕಲು ಈ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಆರಂಭಿಸಿ ಗುರುತಿಸಲಾಯಿತು (ವಾರಕ್ಕೆ ಒಂದು ದಿನ ರಚ), ನಂತರ ವಾರಕ್ಕೆ 48 ಗಂಟೆಗಳ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯಂತೆ 48ಽಂದ ಗುರುತಿಸಲಾಯಿತು. ಕೊನೆಗೆ ಬಂದ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಗಂಟೆಗೆ ಇಂತಿಷ್ಟು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಯಿತು.

ಉತ್ತಮ ಅಂಕವನ್ನು ಲೆಕ್ಕೆ ಹಾಕಲು 2019ರ ವೇಜ್‌ ಇಂಡಿಕೇಟರ್‌ನಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಿರುವ ಭಾರತದ ಒಂದು ಸಾಧಾರಣ ಕುಟುಂಬದ ಜೀವನ ವೇತನನ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು ಆರಂಭಿಸಿ ಬಿಂದುವಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗಿದೆ.⁶⁸ ಈ ಶ್ರೇಣಿಯ ಇಡೀಯ ಭಾರಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುವದರಿಂದ ಹಾಗೂ ಬೆಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ದೆಹಲಿಯ ಭಾರತದ ಅಶ್ಯಂತ ದುಬಾರಿ ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾಗಿರುವದರಿಂದ ಈ ಶ್ರೇಣಿಯ ಮೇಲಿನ ಅಂಕವನ್ನು ಆಯ್ದಿಸುವಾದಲಾಗಿದೆ. ಅಂತಿಮ ಅಂಶಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಅನುಷ್ಠಾನ ಸಚಿವಾಲಯದ ಗ್ರಾಹಕ ಬೆಲೆ ಸೂಕ್ಷ್ಮವನ್ನು ಗುಣಕವಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಂಡು 2021ನೇ ಸಾಲಿಗೆ ಜೀವನ ವೇತನವನ್ನು ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.26,904/- ಅಥವಾ ಗಂಟೆಗೆ ರೂ.129.30 ಎಂದು ಲೆಕ್ಕಾಕಲಾಗಿದೆ. ಈ ಲೆಕ್ಕವನ್ನು ಗ್ರಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚಿಸಿದ್ದು ಇದು ನಿವ್ವಳ ಜೀವನ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಾಕಲಾರಕ್ಕೆ ಸ್ವೀಕಾರಾವ್ ಅಧಾರವಾಗಿದೆ ಎಂದರು.



ತತ್ವ 2: ನ್ಯಾಯಯುತ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ

ಮಟ್ಟ 2.1 – ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ತಗ್ಗಿಸುತ್ತದೆ. (ಒಂದು ಅಂಕ)

ಇವು ಕೆಲಸದ ಸಂಧರ್ಭದಲ್ಲಿ ಎದುರಾಗುವ ಅಪಾಯಗಳಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ನೀತಿಗಳಾಗಿದೆ. ಗ್ರಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸಂಧರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತ, ಗಾಯಗೊಳ್ಳುವುದು, ಹಾನಿಕಾರಕ ವಸ್ತುಗಳು, ಅಪರಾಧ, ಹಿಂಸೆ ಮಂತಾದ ಸನೇಕ ರಿತಿಯ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬಹುದು. ಈ ಅಂಕವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಎದುರಾಗುವ ಅಪಾಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಹೊಂದಿರಬೇಕು ಹಾಗೂ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ತಗ್ಗಿಸಲು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು.⁶⁹

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಇದನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಬೇಕು:

- ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಪಾಯಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡುವ ನೀತಿಗಳು ಅಥವಾ ಸಭ್ಯಗಳು

ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದೆ.

- ಅವರು ದಾಖಲಿತ ನೀತಿಯಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತವಾದ ಹಾಗೂ ನೈತಿಕವಾದ ದತ್ತಾಂಶ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

ಮಟ್ಟ 2.2 – ಸುರಕ್ಷತಾ ಕವಚವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ (ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕ)

ಅನಾರೋಗ್ಯ ಅಥವಾ ಗಾಯಗೊಳ್ಳುವಂತಹ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಸಂಧರ್ಭಗಳಿಂದಾಗಿ ಗ್ರಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ದಿಧಿರೆನ ತಮ್ಮ ಗಳಿಕೆಯನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ಅಪಾಯ ಸದಾ ಕಾಡುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ಅನೇಕ ದೇಶಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ನಿಯಂತ್ರಣಾದಲ್ಲಿಲ್ಲದ ಇಂತಹ ಸಂಧರ್ಭಗಳಿಂದ ಅವರಿಗೆ ದಿಧಿರೋ ಬಡತನದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಬಾರದಂತೆ ರಕ್ತಸಲು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತಾ ಕವಚವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ಸ್ಪಾತಿಕ ಗ್ರಂತಿಗೆ ಒಷ್ಟಂದದ ಕಾರಣ ಅನೇಕ ಗ್ರಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅನಾರೋಗ್ಯ ವೇತನದಂತಹ ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರಿಸಿದೆ ಅಂತಹ ಜೀವನ ವೇತನವನ್ನು ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.26,904/- ಅಥವಾ ಗಂಟೆಗೆ ರೂ.129.30 ಎಂದು ಲೆಕ್ಕಾಕಲಾಗಿದೆ. ಈ ಲೆಕ್ಕವನ್ನು ಗ್ರಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚಿಸಿದ್ದು ಇದು ನಿವ್ವಳ ಜೀವನ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಾಕಲಾರಕ್ಕೆ ಸ್ವೀಕಾರಾವ್ ಅಧಾರವಾಗಿದೆ ಎಂದರು.

ಪಾವತಿಸಿದ ಸುರಕ್ಷತೆ ಸಂಬಂಧಿ ತರಬೇತಿಗಳು, ತುರ್ತು ಕೆರೆಗಾಗಿ ಎಸ್.ಎ.ಎಸ್. ಒತ್ತು ಗುಂಡಿ ಸೌಲಭ್ಯ ಅಥವಾ ತುರ್ತು ಕೆರೆ ಸಹಾಯವಾಗಿ ಇವು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸುಲಭವಾಗಿ ದೊರೆಯುವಂತೆ ಇರುವುದು ಹಾಗೂ ಇಂತಹ ಸಂಧರ್ಭಕ್ಕೆ ಸಂದಿಸಿದ ರಿತಿಗಳು; ಈ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅನಿಸಿಕೆಗಳು. ಉನ್ನತ ಅಂಕ ಪಡೆಯಲು ವೇತನ ಸಹಿತ ರಚೆ ನೀತಿ ಹಾಗೂ ಅದರ ಅನುಷ್ಠಾನವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಯಿತು. (ಇಲ್ಲಿ ಹೋವಿಡ್ ಸಂಧರ್ಭದಲ್ಲಿ ನೀಡಿದ ಆರ್ಥಿಕ ನೆರವು ಮತ್ತು ವೇತನ ರಹಿತ ರಚೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನೂ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಯಿತು)



ತತ್ವ 3: ನ್ಯಾಯಯುತ ಒಪ್ಪಂದಗಳು

ಮಟ್ಟ 3.1 – ಸ್ವಷ್ಟ ಮತ್ತು ಪಾರದರ್ಶಕ ನಿಯಮ ಮತ್ತು ಪರತ್ತುಗಳನ್ನು ವಿಧಿಸುವುದು (ಒಂದು ಅಂಕ)

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಪರತ್ತುಗಳು ಯಾವಾಗಲೂ ಸ್ವಷ್ಟವು, ಪಾರದರ್ಶಕವೂ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನಿಲ್ವಾಗಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.⁷⁰ ಈ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಲು ವೇದಿಕೆಯ ತನ್ನ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಪರತ್ತುಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗುವಂತೆ, ಒಪ್ಪಿಗೆಯಾಗುವಂತೆ, ಯಾವುದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಇಡೀಕೆಂಪು ಹಾಗೂ ವೇದಿಕೆಯ ಈ ಪರತ್ತುಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದರೆ ಕಾನೂನು ನೆರವು ದೊರೆಯುವಂತೆ ಕ್ರಮವಹಿಸಬೇಕು.

ವೇದಿಕೆಯ ಕೆಳಗಿನ ವರದು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಮಾರ್ಪಾಯಿಸಬೇಕು:

- ಅನಿವಾಯ ಕಾರಣದಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಸಮರ್ಥರಾದಾಗ ಹಿಂದಿನ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಸರಾಸರಿ ಗಳಿಕೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಗಳಿಕೆಯ ನಷ್ಟವನ್ನು ಭರಿಸಿಕೊಡುವಂತಹ ಅರ್ಥಮಾರ್ಗ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರ ದೀರ್ಘಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದ್ದರೆ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಕುತ್ತಿ ಬರಬಾರದು.

ಈ ಅಂಕವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲು ಎಲ್ಲಾ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಭನಗಗಳು, ವೇದಿಕೆಗಳ ವಿಮಾಯೋಜನೆಗಳು, ಸಹಾಯವಾಗಿ, ತರಬೇತಿಗಳು, ಸಲಕರನೆಗಳ ಮರುವಿನ್ಯಾಸ, ದತ್ತಾಂಶ ನೀತಿಗಳ ದಾಖಿಲಾಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಮೇಜು ಸಂಶೋಧನೆಯನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಮೂಲ ಅಂಕಕ್ಕಾಗಿ, ಕೆಲಸಗಾರರು ಎದುರಿಸುವ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ತಗ್ಗಿಸಲು ರೂಪಾಯಿಸಿರುವ ನೀತಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕೈಗೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಯಿತು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಅಪಘಾತ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ವಿಮೆ ಸೌಲಭ್ಯ, ಸುರಕ್ಷತಾ ಸಲಕರನೆಗಳು (ಹೋವಿಡ್ ಸಂಧರ್ಭಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ವೈರಿಕೆಗಳಿಗೆ ವೃತ್ತಿರೀಕೃತವಾಗಿರಬಾರದು).

ಮಟ್ಟ 3.2 – ಅಸಮಂಜಸ ನಿಯಮಗಳನ್ನು

ಪಾವತಿಸಿದ ಸುರಕ್ಷತೆ ಸಂಬಂಧಿ ತರಬೇತಿಗಳು, ತುರ್ತು ಕೆರೆಗಾಗಿ ಎಸ್.ಎ.ಎಸ್. ಒತ್ತು ಗುಂಡಿ ಸೌಲಭ್ಯ ಅಥವಾ ತುರ್ತು ಕೆರೆ ಸಹಾಯವಾಗಿ ಇವು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸುಲಭವಾಗಿ ದೊರೆಯುವಂತೆ ಇರುವುದು ಹಾಗೂ ಇಂತಹ ಸಂಧರ್ಭಕ್ಕೆ ಸಂದಿಸಿದ ರಿತಿಗಳು; ಈ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅನಿಸಿಕೆಗಳು. ಉನ್ನತ ಅಂಕ ಪಡೆಯಲು ವೇತನ ಸಹಿತ ರಚೆ ನೀತಿ ಹಾಗೂ ಅದರ ಅನುಷ್ಠಾನವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಯಿತು. (ಇಲ್ಲಿ ಹೋವಿಡ್ ಸಂಧರ್ಭದಲ್ಲಿ ನೀಡಿದ ಆರ್ಥಿಕ ನೆರವು ಮತ್ತು ವೇತನ ರಹಿತ ರಚೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನೂ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಯಿತು)

ಹೇರಬಾರದು (ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕ)

ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ವೀಕ್ಷಣಾಗಿ ಸ್ವತಂತ್ರ ಗುತ್ತಿಗೆ ವರ್ಗೆದಲ್ಲಿ, ಅಪಾಯದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹೊರೆಯನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ಹಾಕಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅನುವಾಯವು ನೆರವು ಪಡೆಯಲಾಗದಂತೆ ಅಸಮಂಜಸ ನಿಯಮಗಳಿಂದ ತಡೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಮಟ್ಟಡಲ್ಲಿ ಅಂಕ ಗಳಿನಲ್ಲಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ಪೇಡಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸದ ಸಂದರ್ಭದ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ನಷ್ಟಗಳನ್ನು ಇಬ್ಬರೂ ಸರಿಸುವಾಗಿ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಖಾತರಿಪಡಿಸಬೇಕು.

ಕೆಲಸಗಾರರ ಒಷ್ಣಂದವು ಯಾವ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದೆ ಎನ್ನುವುದರ ಹೋರಾಗಿಯೂ, ಒಷ್ಣಂದಲ್ಲಿ ಈ ಏರಾಡೂ ಅಂಶಗಳು ಇರತಕ್ಕದ್ದು:

- ಡಿಜಿಟಲ್ ಪೇಡಿಕೆಯು ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯದ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯಿಂದ ತಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿಗಿತಿಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯಿಂದ ಅಸಮಂಜಸವಾಗಿ ವಿನಾಯಿತಿ ನೀಡುವಂತಹ ಯಾವುದೇ ನಿಯಮವನ್ನು ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಬಾರದು.

- ಕೆಲಸದ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ದೇಶವಿನಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಕಾನೂನು ಪರಿಹಾರ ಪಡೆಯಲು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಡೆಯೊಡ್ಡುವಂತಹ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಬಾರದು.

ಈ ತತ್ತ್ವಕ್ಕೆ ಅಂಶಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಕೆಲಸಗಾರರ ಮತ್ತು ಪೇಡಿಕೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಳಿಸಲಾಯಿತು. ವೀಕ್ಷಣೆಯಲ್ಲಿ ಒಪ್ಪಂದ ಪತ್ರವಿದ್ದರೆ, (ಅಥವಾ ನಿಯಮ ಮತ್ತು ಪರಿಶುಗಳಿದ್ದರೆ ಇಲ್ಲವೇ ಉದ್ದೇಶಗ್ರಾಹಿತವಿದ್ದರೆ) ಅದು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಾಗುವಂತಿದ್ದರೆ, ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗುವ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಸರಳವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿದ್ದರೆ, ನಿಯಮಗಳ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಮುಂಬಿತವಾಗಿ ಶಿಳಿಸುವಂತಿದ್ದರೆ ಹಾಗೂ ಆ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಈಗಾಗಲೇ ಅಂತಹ ಮತ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಂಶಕ್ಕಾಗಿ ರದಿದ್ದರೆ ಆ ಪೇಡಿಕೆಗೆ ಒಂದು ಮೂಲ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಯಿತು. ಉನ್ನತ ಅಂಕ ನೀಡಲು ಎಲ್ಲ ವರ್ಗದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಶುಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲಾಯಿತು. ಅದರಲ್ಲಿ ಪೇಡಿಕೆಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಅಸಮಂಜಸವಾಗಿ ತೆಗೆದುಹಾಕುವಂತಹ ನಿಯಮಗಳಿವೆಯೇ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸುವ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಪರಿಹಾರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸ್ವಾಯತ್ತತೆಯನ್ನು ಒಂಬಿದ್ದನ್ನು ಖಾತರಿಪಡಿಸಬಾಗಿ

ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಯಿತು.



ತತ್ತ್ವ 4: ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ/ನಿರ್ವಹಣೆ

ಮಟ್ಟ 4.1 – ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ನಿರ್ದಾರಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವಾಗ ಸಂಪಂಜಸವಾದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವುದು (ಒಂದು ಅಂಕ)

ಗೊ ಕೆಲಸಗಾರರು ನಿರಂಪತ ನಿಷ್ಠೆಯನ್ನು ಹೊಳೆತಿರುವುದು; ವೀಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿದಂತೆ ನಿರ್ಬಂಧಕ್ಕೊಳ್ಳಬಹುದು; ಯಾವುದೇ ವಿವರಕ್ಕೆ ಇಲ್ಲದೆ ಗೊಳಿಸಿಯನ್ನು ಕೆಳದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಇತರೆ ದಂಡ ಅಥವಾ ತೀವ್ರಿನ ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಸುರಿಯಾಗಬಹುದು. ಇದನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೀಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಲಾಗಲಿ ಇಲ್ಲವೇ ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸಲಾಗಲಿ ವೀಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಲಾಗದಂತೆ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಮಟ್ಟ 4.1ರ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇರಬಹುದಾದ ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ತೆಗೆದುಹಾಕಲು

ಸಮತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ (ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕ)

ಹೆಚ್ಚಿನ ಪೇಡಿಕೆಗಳು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೆಲಸಗಾರರ ಗುಂಪಿನ ವಿರುದ್ಧ ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ವಿಸುಧಿಸಿದಿಲ್ಲ. ಅದರೆ ಈಗಾಗಲೇ ಅಂತಹ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಅಂತಹ ಅಜಾಗರಾತ್ಮೆಯಿಂದ, ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಕಿಂತ ಉಲ್ಲಿಗೊಳಿಸಬಹುದು. ಮಟ್ಟ 4.2ರ ಅಂಕವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಪೇಡಿಕೆಗಳು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರು ಬಳಕೆದಾರರಿಂದ ತಾರತಮ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುವ ಅಪಾಯವನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಲು ಹೊಂದಿರಬೇಕು ಹಾಗೂ ಪೇಡಿಕೆಯ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಟೋಂಡಿದಂದ ತಾವು ತಾರತಮ್ಯಕ್ಕೆ ಗುರಿಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಭರವಸೆಯನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಮೂಡಿಸಿರಬೇಕು. ದೀರ್ಘಕಾಲದಿಂದ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯಕ್ಕೆ ಗುರಿಯಾದ ಗುಂಪು ಪೇಡಿಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಾತಿನಿಧಿ ಹೊಂದಿಲ್ಲದೆ ಇದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಗುಂಪಿನ ಜನರನ್ನು ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇರಬಹುದಾದ ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ತೆಗೆದುಹಾಕಲು

ಪೇಡಿಕೆಯು ಕೆಳಗಿನ ಎಲ್ಲ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಮಾರ್ಫೊಗೊಳಿಸಬೇಕು:

- ಕೆಲಸಗಾರರ ಕುಲ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮೂಲ, ಜಾತಿ, ಜನಾಗಿಯತೆ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯತೆ, ಲಿಂಗತ್ವ, ಲೈಂಗಿಕತೆ, ಲಿಂಗದ್ವಯದ ಆಯ್ದು ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಲೈಂಗಿಕ ಆಯ್ದು, ವಿಕಲತೆ, ಧರ್ಮ, ನಂಬಿಕೆ, ವಯಸ್ಸು ಹಾಗೂ ಇತರೆ ಸ್ವಾನುಮಾನದ ಕಾರಣ ತಾರತಮ್ಯ ಆಗಂತೆ ಎಜೆರವಹಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ನೀತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು.

- ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯಕ್ಕೆ ಗುರಿಯಾದ ಗುಂಪುಗಳ ಜನರು (ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಮಹಿಳೆಯರು) ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ, ಅಂತಹವರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಲು ಇರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆಯುವುದು.

- ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯಕ್ಕೆ ಗುರಿಯಾದ ಗುಂಪಿನ ಜನರಿಗೆ ಸಮಾನ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಾದ ನೀತಿ ಇರಬೇಕು. ಅದು ಗಿರ್ಜಾಂತರಿಗೆ, ವಿಕಲ ಜೀತನರು, ವಿಭಿನ್ನ ಧಾರ್ಮಿಕ ಶ್ರದ್ಧೆಯಲ್ಲಿರುವ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬೇಕು.

- ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಅಭವಿಸುವ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಅದರಲ್ಲಿ ಅಂತಹ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತಿ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯಕ್ಕೆ ಗುರಿಯಾದ ಗುಂಪಿನ ಕೆಲಸಗಾರನ್ನು ಅಸಮಾನತೆಗೆ ದೂಡಿದಂತೆ ಇರಬೇಕು.

- ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯಕ್ಕೆ ಗುಂಪಿನ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕೆಲಸ ಪಡೆಯಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಅಭವಿಸುವ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಣೆ ಬಳಕೆದಾರರಿಂದ ತಾರತಮ್ಯದ ಅಪಾಯಕ್ಕೆ ಸಿಲುಕಂಡತೆ ರಚಿಸುವ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ಮಟ್ಟ 4.2 – ನಿರ್ವಹಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ

ಈ ತತ್ತ್ವದ ಅಂಕಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ವೇದಿಕೆಗಳು ಒಬಗಿಸಿದ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು, ಹಾಗೂ ದೂರ ಪರಿಹಾರ, ವ್ಯಾಜ್ಯ ನಿರ್ಣಯ ಮತ್ತು ಲ್ಯಾಂಗಿಕ ಕಿರುಕಳ ತಡೆಯಲು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಲಾಯಿತು. ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕಕ್ಕಾಗಿ ವೇದಿಕೆಗಳು ತಾರತಮ್ಯ ವಿರೋಧಿ ನೀತಿ ಮತ್ತು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ ನೀತಿಗಳ ದಾಖಲಾತಿಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಕೆಲಸದ ಹಂಚಕೆಯಲ್ಲಿರಬಹುದಾದ ತಾರತಮ್ಯದ ಪರಿಶೋಧನೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಯಿತು.



ತತ್ತ್ವ 5: ನ್ಯಾಯಿಯತ ಪ್ರಾಣಿನಿಧ್ಯ

ಮಟ್ಟ 5.1 – ಸಂಘಟಿತರಾಗುವ ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ದನಿಯಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಸುವ

ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯುವುದು (ಒಂದು ಅಂಕ)

ಭಾರತದ ಸಂವಿಧಾನ, ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸಂವಿಧಾನ ಹಾಗೂ ಮಾನವ ವಕ್ಷುಗಳ ಜಾಗತಿಕ ಫೋರ್ಮಾಟಕೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು, ಮೂಲಭೂತ ವಕ್ಷು ಎಂದು ಗುರುತಿಸಿದೆ. ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸದ ಪರಿಕರ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಯ ಹಕ್ಕು. ಸಂಘಟಿತವಾಗಿ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಘೂಕಟಡಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಅತ್ಯಂತ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಅವರ ಮಾತನ್ನು ಕೇಳಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳಾಗಿದೆ. ಅದರೆ, ಗೀಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಒಂದಿಂದೆ ಇದೆ. ಹೀಗಾಗಿ, ಮಟ್ಟ 5.1ರ ಅಂಕವನ್ನು ಗೀಗ್ ಸಲು ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟಿತ ದಾಖಲೆಯನ್ನು ಕೇಳಿಕೊಳ್ಳಲು, ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಲು ಸೂಕ್ತವಾದಂತಹ ಪರಿಸರವನ್ನು ನಿರ್ಮಾಣ ಮಾಡಬೇಕು.

ವೇದಿಕೆಗಳು ಈ ಕೇಳಕೆಂದ ಎಲ್ಲ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಮೂರ್ಕೆಸಬೇಕು:

- ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟಿತ ದ್ವಿನಿಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ದಾಖಲೆಕ್ಕೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರಬೇಕು.
- ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಅಧವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಲ ಅಧವಾ ಅವರೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚ ಮಾಡಲು ಸಿದ್ಧವಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಜಿಪಚಾರಿಕ ನೀತಿ ಇರಬೇಕು ಹಾಗೂ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸ್ವಷ್ಟವಾದ

ತಿಳುವಳಿಕೆ ನೀಡಬೇಕು.⁷²

- ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಕ್ಕೆ ನಿರ್ಬಂಧ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಆರಯಗಳು ಹಾಗೂ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ವೇದಿಕೆಯ ಮುಂದೆ ಮಂಡಿಸುವುದರಿಂದ ಅವರ ಹಿತಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಧಕ್ಕೆ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಖಾತರಿಪಡಿಸಬೇಕು.⁷³

ಮಟ್ಟ 5.2 – ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತದೆ. (ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕ)

ಗೀಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದರೂ ಕೆಲವು ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸೇವಾ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಇವರ ಸಂಘಟನೆಗಳು ತಲೆ ಎತ್ತುತ್ತಿದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರೇ ಮಾಲೀಕರಾಗಿರುವ ಸಹಕಾರಿ ತತ್ತ್ವದ ವೇದಿಕೆಗಳೂ ಮಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿವೆ. ನ್ಯಾಯಿಯತ ಪ್ರಾಣಿನಿಧ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಕೆಲಸದ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಕ್ಕೂ ಮನ್ವಕ್ಕೆ ಇರಬೇಕು. ಇದನ್ನು ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕವಾದ ಸಹಕಾರಿ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲವೇ ಮಾನ್ಯತೆ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಮೂಲಕ ಅಧವಾ ವೇದಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆ ಸಂಧಾನ ನಡೆಸುವ ಸಾಮಧ್ಯದ ಮೂಲಕ ಪಡೆಯಬೇಕು.

ವೇದಿಕೆಯು ಈ ಕೇಳಿಗಿನ ಒಂದಾದರೂ ಅಂತವನ್ನು ಮೂರ್ಕೆಸಬೇಕು:

- ವೇದಿಕೆಯ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಧವಾ ಮೂರ್ಕೆಸಬೇಕು.
- ವೇದಿಕೆಯ ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಜಿಪಚಾರಿಕವಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು, ಕೆಲಸಗಾರರ ಜೀವನಾಯಿತ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಅಧವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಬೇಕು.
- ಸಂಘಟಿತ ಪ್ರಾಣಿನಿಧ್ಯ ಅಧವಾ ಸಮಸ್ಯೆ ಸಂಧಾನ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸೂಕ್ತವಾದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಬೇಕು.

ಈ ತತ್ತ್ವದ ಪೂರ್ತೆ ಮಾಪನಕ್ಕೆ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಯ ಹಕ್ಕನ್ನನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ವೇದಿಕೆಗಳ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ನಾವು ಮೇಜು ಸಂಖೇಪಾದನೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಂದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಒಬಗಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟಿತ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು, ಸಂಘಟಿತರಾಗುವುದನ್ನು ಮೌಲ್ಯಾದಿಸಿದ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕ

ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಒಬಗಿರಂಗವಾಗಿ ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಿದ ನಿದರ್ಶನಗಳಿಗೆ ನಾವು ದಾಖಲೀಕ್ಕೆ ಮರಾವೆಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡೆವು.

ಒಂದು ವೇಳೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಯಾವುದೇ ಸಂಘಟನೆ ಅಧವಾ ಸಂಸ್ಥೆ ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲ, ವೇದಿಕೆಯು

ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಅಧವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಲು ಸಿದ್ಧ ಇರುವುದಾಗಿ ಪ್ರಕಟಿಸುವ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹೇಳಿಕೆಗೆ ಸಹಿ ಮಾಡಬೇಕು.

ಅನುಬಂಧ 2:

ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಆಯ್ದು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳು

2021ರ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಪ್ರದೇಶ ಆಧರಿತ ಸೇವೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತಿದ್ದ¹¹ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯಾಬಲ, ಒದಗಿಸುತ್ತಿರುವ ಸೇವೆಗಳು, ಗ್ರಾಹಕ ಸಮುದಾಯ ಹಾಗೂ ಅರ್ಥಕ್ರಿಯಾ ಸಿದ್ಧ ಬಂಡವಾಳವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಆಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ದು ಮಾಡಲಾಯಿತು. 2020 ರಲ್ಲಿ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನಗೊಂಡಿದ್ದ ಎರಡು ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು (ಗ್ರೋಫ್ಸ್‌ರ್ ಮತ್ತು ಹೋಸ್‌ಜಾರ್ಯ್) ಕೈಬಿಂಬಿ ಅದರ ಜಾಗದಲ್ಲಿ ಬೇರೆರಡು ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು (ಘಾರ್ಮ್‌ಕ್ಸಿಸಿ ಮತ್ತು ಮೋಟ್‌ರ್) ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವೇದಿಕೆಯಿಂದಲೂ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸಂದರ್ಶಿಸಲಾಯಿತು, ಮುರಾವೆಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯಿಂದ ಪಡೆಯಲಾಯಿತು ಹಾಗೂ ಮೇಜು ಸಂಶೋಧನೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು. 2020 ರಲ್ಲಿ ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಮಾತ್ರ ಸಂದರ್ಶಿಸಿದ್ದೇವೆ ಆದರೆ 2021 ರಲ್ಲಿ ಬೆಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ದೆಹಲಿಯ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸಂದರ್ಶಿಸಿದೆವೆ.

2021 ರ ಮೇನಿಂದ ನವೆಂಬರ್ ತಿಂಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯಿಂದ 19–20 ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು, ದೆಹಲಿ ಮತ್ತು ಬೆಂಗಳೂರಿನ ನಡುವೆ ಸಮನಾಗಿ ವಿಭಾಗಿಸಿ, ಸಂದರ್ಶಿಸಿದೆವೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬಿಗೆ 90 ನಿಮಿಷಗಳಿಂತೆ ಒಟ್ಟು 222 ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸಂದರ್ಶಿಸಿದೆವೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ಅರ್ಥಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗಳ ಹಾಗೂ ವರ್ಷದುದ್ದಕ್ಕೂ ಹೇಗೆ ವಿಕಸನಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳುವುದು ಈ ಸಂದರ್ಶನಗಳ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿತ್ತು. ನಾಲ್ಕು ಜನ ಸಹಾಯಕ ಸಂಶೋಧಕರು, ತಂಡದ ಇರರ ಸಹಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದರು. ಇದೇ ವೇಳೆಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗಳಿ, ಪರಿಸರ, ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ದತ್ತಾಂಶಗಳು ಹಾಗೂ ಎಲ್ಲ ತತ್ವಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಆಡಳಿತ ವರಗ್ರ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಮುರಾವೆಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲು ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಲಾಯಿತು. ತಾರತಮ್ಯ ನಡೆದಾಗ ಕ್ಯಾನೋಂಡ ಕ್ರಮಗಳು, ವಿಮೆಪರಿಹಾರ ಅರ್ಚಿ ಸಲ್ಲಿಸಲು ನೆರವು ನೀಡಿದ್ದು, ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸಿದ್ದು, ಕೆಲಸಗಾರರೊಂದಿಗೆ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದು,

ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಇದರಲ್ಲಿ ಸೇರಿದ್ದವು, ಕೊನೆಯದಾಗಿ, ಮೂರಕ ಆಕರವಾಗಿ, ಸುದ್ದಿ ಪತ್ರಿಕೆಗಳ ಲೇಖನಗಳು, ವರದಿಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮಾದ್ಯಾಗಳ ಬರಹಗಳು ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಬರಹಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಯಿತು. ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದು ಮಾಡಿಕೊಂಡೆವೆ. ಮನೆ ಸೇವೆ ಒದಗಿಸುವ ಅರ್ಭನ್ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಸಲುವಾನ್, ಎಲೆಕ್ಟ್ರಿಕ್‌ಲ್ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸಾಧನಗಳ ದುರಸ್ತಿ, ಸ್ಟ್ರೆಕ್ಟ್‌ರ್, ಬಡಗಿ, ಕೊಳಾಯಿ ದುರಸ್ತಿ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದವರನ್ನು ಮಾತನಾಡಿಸಿದೆವೆ. ಸಾರಿಗೆ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿರುವ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಆಟೋರಿಕ್‌, ವಿವಿಧ ಮಾರದಿಯ ಕಾರುಗಳು ಸೇವೆಯನ್ನು ಪರಿಗೆಸಿದೆವೆ. ಸಾಧ್ಯವಿರುವೆಲ್ಲಿಲ್ಲ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಾತಿನಿಧಿಸುವ ಗುಂಪಿನ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಮಾತನಾಡಿಸಲು ಯಶ್ಸಿಸಿದೆವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ವಿರತಕೆ ಮತ್ತು ಸಾರಿಗೆ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರು.

ಕೆಲಸಗಾರರ ಹಿತವನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ಹಾಗೂ ನಿಷ್ಕರ್ಷಪಾತ್ರವಾದ ಉತ್ತರಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ವೇದಿಕೆಗಳ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕ ಮಾಡಬಾರದು ಎಂದು ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಫೇಸ್‌ಬುಕ್‌ನಲ್ಲಿ ಜಾಹಿರಾತು

ನೀಡುವ ಮೂಲಕ, ನಮ್ಮ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಪರ್ಕಗಳ ಮೂಲಕ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸೇವೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಮೂಲಕ ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಆಯ್ದು ಮಾಡಿಕೊಂಡೆವೆ. ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಿಸಿ, ಅವರ ಸಮೃದ್ಧಿ ಪಡೆದ ಬಳಿಕವಷ್ಟೆ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ವರ್ಷ ಕೋರಿಡ್‌ ನಿರ್ಬಂಧಗಳ ಕಾರಣ ಹಜ್ಜೆನ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ದೂರವಾಗಿ ಮುಖೇನ ಹಾಗೂ ಸ್ವಲ್ಪ ಪ್ರಮಾಣದ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಮುಖೂಮುಖೀಯಾಗಿ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಸೇವೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿದ ಸಂದರ್ಶನಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಕೆಲಸ ಮುಗಿದ ನಂತರ ಅವರು ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಸಿದ್ಧರಿದ್ದಾರಾ ಎಂದು ಕೇಳಬಾಯಿತು. ಗುಂಪು ಸಂದರ್ಶನಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದವರನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಉಳಿದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅವರ ಸಮಯವನ್ನು ನೀಡಿದ್ದುಗೆ ಅವರಿಗೆ ಹಣದ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಾಠಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೆಲವರು ಹಣದ ಬದಲು ಮತ್ತೊಂದು ಸೇವೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವಂತೆ ಕೋರಿದರು. ಹತ್ತು ಜಂ ಕೆಲಸಗಾರರು ಯಾವುದೇ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಿದರು.

ಅನುಭಂದ 3:

ಭಾರತದ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಅಂದಾಜು

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ	ವೇದಿಕೆಯ ಸೆಲಸಗಾರರು	ವೇದಿಕೆಯ ನೌಕರರು	ಆಕ್ರಮ
ಒಲಾ	>300,000	7900	https://economictimes.indiatimes.com/tech/startups/ola-gmv-has-crossed-pre-pandemic-levels-ceo-bhavish-aggarwal-says/articleshow/86005653.cms?from=mdr https://craft.co/ola-ani-technologies-pvt
ಜೊಮ್‌ಟ್ರೋಟ್‌	> 300,000	8000	https://economictimes.indiatimes.com/tech/startups/zomato-q2-revenue-surges-to-rs-1024-crore-firm-invests-in-carefit-magicpin-and-shiprocket/articleshow/87632474.cms?from=mdr https://craft.co/zomato
ಉಬರ್	> 250,000 (ಜಾಗತಿಕವಾಗಿ 3.5 ಮಿಲಿಯನ್ ಚಾಲಕರು)	23,700 (ಜಾಗತಿಕವಾಗಿ)	https://www.livemint.com/companies/news/uber-commits-rs-100-crore-towards-driver-welfare-initiatives-11635762142922.html https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2021/Uber-Announces-Results-for-First-Quarter-2021/ https://craft.co/uber
ಸ್ವಿಗ್	> 250,000	11,000	https://www.business-standard.com/article/companies/swiggy-food-delivery-revenue-up-56-in-h1-doubles-from-level-before-covid-12112300279_1.html https://craft.co/search?layout=list&order=relevance&q=swiggy
ಪೋರ್ಟರ್	150,000	300	https://porter.in/ https://porter.in/about-us
ಫಿಪ್‌ಕಾರ್ಪ್	120,000 (2020)	16,000	https://www.moneycontrol.com/news/business/companies/flipkart-employees-to-return-to-office-for-three-days-a-week-starting-december-2021-7168331.html
ಅಮೆಜಾನ್	100,000 (ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ನೌಕರರು)		https://timesofindia.indiatimes.com/business/india-business/amazon-p-india-this-year/article-show/85861669.cms
ಅಬ್‌ನ್	32,000 (ಜಾಗತಿಕವಾಗಿ) ಕಂಪನಿ	1300 (2020)	https://www.urbancompany.com/about https://craft.co/urbanclap
ಬಿಗ್ ಬಾಸ್ಟೆಕ್	19,000 (2020 ರ ಅಂದಾಜು)	5500	ಬಿಗ್ ಬಾಸ್ಟೆಕ್ ನವರು ತಮ್ಮಲ್ಲಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಬಹಳಂಗವಳಿಸಲು ಹಿಂಜಿರದರು. (ಲಿಂಗ್ ಕೆಳಗೆ) ಅವರ ವೇದಿಕೆಯ ಸೇವೆಗೆ ದೀರ್ಘ ಪಣ್ಣಿಗೆಯ ಕಾರಣ ಏಕಾನ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯೂ ಪಣ್ಣಿಗೆಯೇ ಎಂದು ನಿರ್ಣಯಿಸಲಾಗೆ. https://economictimes.indiatimes.com/tech/technology/Bigbasket-grofers-expect-surge-in-demand-after-stricter-curbs-in-maharashtra/articleshow/82166440.cms https://craft.co/Bigbasketcom
ಡಂಜ್	18,000 (2019)	900	https://gadgets.ndtv.com/apps/features/indian-startups-101-dunzo-ceo-co-founder-kabeer-biswas-all-you-need-to-know-2382255
ಫಾರ್ಮೇಸ್ ಕೆಸ್	> 3500	1600	ತಿಂಗಳಿಗೆ 2 ಮಿಲಿಯನ್ ಪ್ರೋಡಕ್ಟ್ ಪ್ರಮಾಣವಿದ್ದು, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರ ತಿಂಗಳಿಗೆ 572 ಪ್ರೋಡಕ್ಟ್‌ನ್ನು ಪ್ರಾರ್ಥಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ (ಫೇರೋವರ್ಕ್ಸ್ ಸಂಕೇತದಿನದಲ್ಲಿ ಅನುಷ್ಠಾನ)
			https://economictimes.indiatimes.com/tech/startups/pharmeasy-buys-medlife-creates-indias-largest-online-pharmacy/articleshow/82936685.cms?from=mdrlans-to-hire-8000-direct-workforce-in https://craft.co/pharmeasy

ಕರ್ನಾಟಕ ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ನರವು:

పేరోవచ్చ యోజనయు ఆక్రమించాడ
ఏత్తమిద్యాలయద ఆక్రమించ్చ ఇంటరానేటో సంస్కరణ
కాగు బల్యానో సేండ్షియల్ స్టేషన్ సెంటరాన
ములక కొల్పియల్లిదే. ఈ యోజననే ఈ కేంకండ
ఏత్తమిద్యాలయగళు, సంస్కరణ తమ్మ తజ్ఞ మత్తు
అనుబంధించి నేరవు ఒదగిసుత్తే: ఇంటరో
న్యాపసనలో ఇనోస్ట్రిబ్యూషన్ ఆఫ్ ఇనోఫ్మేషన్
టెక్నాలజి బెంగళూరు (బబుటబి), అడిషన్యూమా, ది
అపెరికో యూనివెసిటి ఆఫ్ క్రీమా, ది జ్యోనీసో
యూనివెసిటి ఆఫ్ హాంగోకాంగో, సంటరో పార్
సేండ్షియల్ ఇన్స్ట్రోవేషన్స్ స్కూల్సో, శిలిపిణ్ణి,
ద ల సాల్ ఏత్తమిద్యాలయ, ది సంటరో ఘార్
లేబరో రిసచో, ఘ్యాచ్చ్యూ (ఎఫ్.ఎల్.ఎ.సి.ఎస్.బ్) –
క్షాక్షీతార్, బల్యానోన వమోబోల్పో
ఏత్తమిద్యాలయ, ఐసోషియల్, సింగమారాన
న్యాపసనలో ఏత్తమిద్యాలయ, పబ్లిక్ పాలిసి రిసచో
సంటరో (సిఇవాణికిలుపార్), త్వాలు, రేమోవా,
రోమోన సేంటియెన్స్ ఏత్తమిద్యాలయ, ద
టీఎస్కెల్ల యూనివెసిటి ఆఫ్ బల్యానో, టీడిస్,
టిఎమ్ వేయ్స్, యూనివెసిటాడో అండోల్ఫో
ఇబానేర్బు, యూనివెసిటాడో జెల్ల రోసారియో,
యూనివెసిటాడో దో వే దో రియల్ దాసద
సినెల్సో (యూనివెసిన్సో), యూనివెసిటాల్సో
గాడ్జ్యూ మాడాద సంటరో ఘార్ డిజిటల్ సోస్కెట్,
క్యూలీపోలోనిఫియా ఏత్తమిద్యాలయద హేస్టింగ్స్
కాలేజ్ ఆఫ్ లా, కేపోటోనా ఏత్తమిద్యాలయ,
యూనివెసిటి ఆఫ్ ఘానా బిలిసెస్ స్కూల్సో,
యూనివెసిటి ఆఫ్ లువప్సో, ది యూనివెసిటి
ఆఫ్ మూంచిస్పోర్, ది యూనివెసిటి ఆఫ్ ఘా ది
వేస్ట్సోస్ కేపో, వ్యేర్బునా బామో ఇనోస్ట్రిబ్యూషన్
మత్తు ఎక్స్పోయెన్స్సీయల్ యూనివెసిటి.

ತೇವಿಕರು:

ବାଲାଜି ପାଥ୍ର-ଶାର୍ଦ୍ଦି, ଜାନକ ଶ୍ରୀନିବାସନ୍,
ମେଣିକା ନିରୁଚୀଳଙ୍କ, ପ୍ରଦୟମ୍ନ ତଡ଼ୋରି, ଅମୃତ
ମହାଲି, କନିକା ସଂସିଧ୍ୟା, ଫଂଦା ଲୁଟ୍ସ୍କୋ- ପ୍ରିଲ୍
ଦା, ମାର୍କ୍ଷ ଗହାୟାଂ.

ಪೇರ್ ವಕ್ಳ ತಂಡ:

ದೇನಿಯಲ್ಲ ಆಷ್ಟು, ಇತ್ತಿಕಾರ್ತ ಅವಮದ್ವಾ,
ಮರಿಯಾ ಬೆಳ್ಳನ್ ಅಲ್ಲೂರ್ವ ನೋಜ್, ಮೊಚ್ಚಿರ್ವ್
ಅಲ್ಲೂರ್ ರೀಡ್, ಆಗಜ್ ಅಲ್ಲೂನ್ಸ್, ಬ್ರಾಂಕ್
ಅಂಡ್ರ್ಯೂಕ್‌ಲೋವ್ಕ್, ಥಾಮಸ್ ಅನ್ನಿಲ್‌ಡ್ರಾಸ್‌ನ್,
ಮಾಕ್‌ಹಾರ್ಫ್ ಅರ್ಗಾವ್ರ್, ಆಟ್ರ್ಯೂರ್‌ರ್ಲೆ ಆರಿಯಾಗಾಡಾ,
ದೇನಿಯಲ್ಲ ಅರುಬಯ್, ತಟ್ ಚೆರ್ರ್ ಅ-ಯುಂಗ್,
ಮರಿನ್ನಾ ಬೆನ್ದ್ಯೆನ್, ಆರಿಯಾನೆ ಬಕ್ಕೊಯಿಲ್ನ
ಅಂತಲ್ಲ, ಅಲ್ಲಿಸಿಯ್ಯೆ ಬಕ್ಕೊಲೀನಿ, ಗೌತಮ್
ಭಾಟೀಯಾ, ರಿಚ್ಡ್‌ಎ ಬೋತೆಂಗ್, ಮನುಯಲ್ಲಾ

ಬೊಜಾಡೋರ್ವಿಂದಿಕ್ಕೆ, ಮುಕಾರೆನಾ ಬಾನ್ಯಾಹೊಮ್‌, ಅಮೆಲ್ನೋ ಬೊಡಾರ್ಕ್‌ಸ್‌, ಮಾರೆನೋ ಬೋರ್ ಕಟ್‌ರ್, ಜೋನೆಂಫ್‌ ಬುದು, ಕ್ಯಾಲಂ ಕಾಂಟ್‌, ರೋಡ್ರಿಗೋ ಕ್ಯಾರ್ಲೇಟ್, ಎಡುವಾಹೋ ಕರಿಟ್‌ನ್‌, ಸೋರಿಜಿಹಾನ್‌ ಜಮ್‌ಹ್ಯಾರ್, ಹೆನ್ರಿ ಪಾವೆಚ್, ಆರಾಥನಾ ಜೇರುಪರಾ ವಡೆಕ್ಕಿಲ್‌, ಕ್ರಿಸ್‌ ಕಿಂಗ್‌ ಷಿ ಘಾನ್‌, ಅಂತ್ರಿಯಾ ಸಿಯಾರಿನಿ, ಮ್ಯಾಫ್ರ್ಯೂ ಕೋಲ್‌, ಅಂಟ್ರೋನಿಯೋ ಶೋರಸನಿತಿ, ಪಾಸ್ಕ್ಯಾ ದಮಾರ್ವಾಪಾನ್‌, ಲೂಯಿಸ್‌ ದೆ ವಿಟ್‌, ಮಾರ್ಕೆಟ್‌ಎಟ್‌ ಡೋಮೆಕ್‌, ಮಾಥಾ ಡಿಂಬ್‌ನ್‌ ನೈಲ್‌ನ್‌, ಡಾಸಿಕ್‌ ದು ಟೋಯಿಟ್‌, ವಿಶ್‌ಎಂ ದುಬಾಲ್‌, ಜೇಮ್ಸ್‌ ಡಿಸ್‌-ವಿಲಿಯಂಸನ್‌, ತ್ರೈವಿಲ್ಯಿಯಾನಾ ಏಕ್‌ ಪ್ರತ್ಯೀ, ಹರಯಾ ಸಯ್ಯೆದ್‌ ಎಲ್‌ ಜಯಾತ್‌, ದಾನಾ ಎಲ್‌ಬಷ್ಟ್‌ಸ್‌, ಫೇಬಿಯನ್‌ ಫೇರಾರಿ, ಪ್ರಾಕ್ಟ್‌ ಮ್ಯಾಯ್‌ರ್‌ಫ್ರೆನ್‌ನ್‌, ರೋಸ್‌ಲ್‌ ಭಿಗಾರ್ಲ್‌, ಮಿಲೆನ್‌ ಪ್ರಾಲ್‌ಕ್‌, ಸಾಂತ್ರ್ಯ ಪ್ರ್ಯಾದ್‌ಮನ್‌, ಜಾಕ್‌ಲಿನ್‌ ಗಮೆಲೀರ್‌, ಫಿಯಾ ಗರವಾಗ್ನಿಯಾ, ಜನಾ ಗಾಸಿಕ್‌ಯಾ, ಪ್ರೂರ್ ಗಜ್‌ಲ್‌, ಅನಿತಾ ಗಾಂಧಿ ರಹಮಾನ್‌, ಶಿಕ್ಷ್ಯಾ ಗಿಬಾರ್‌, ಸ್ನಿಬೆಲ್‌ದನ್‌ ಗೊಲುಸಿನ್‌, ಮಾರ್ಕ್‌ಗ್ರಾಹಂ, ಮಾರ್ಕ್‌ಸ್‌ ಗ್ರೇಸ್‌ರ್‌. ರಫ್ರೇಲ್‌ ಗ್ರೋಹ್‌ಮನ್‌. ಮಾಟ್‌ನ್‌ ಗ್ರುಬೆರ್-ರಿಸಕ್‌, ಜ್ಯೂಲಿಯೆಟ್‌ ಹ್ಯೆದರ್‌, ಸಯೆಮಾ ಹಕ್‌ ಬಿದಿತಾ, ವಿಡಿಗಾ ಹಸನ್‌, ರಿಚರ್ಡ್‌ ಹೀಕ್‌, ಮಾರ್ಬೆಲ್‌ ರೊಸಿಯ್‌ ಹನಾರ್‌ನ್‌ ದಿಯಾಜ್‌, ಲೂಯಿಸ್‌ ಜೋಗ್‌ರ್‌ ಹನಾರ್‌ನ್‌ ಮ್ಯೂರ್‌, ಬಂಜಮನ್‌ ಹೆರ್‌, ಸಲ್ಲೂ ಹಿಂಡಿ, ಕೆಲ್ಲೆ ಹೆಸನ್‌, ಘ್ರಾನ್‌ನ್‌ಮ್ಯೂ ಇಬಾರೆನ್‌, ಸೆರ್ಟ್‌ ಇಫಾನ್‌, ತಾಂಜಾ ಜಾಕೋಬಿ, ಅಥರ್‌ ಜಮೀಲ್‌, ಹ್ಯಾನ್‌ ಜಾನ್‌ನ್‌, ಲ್ಯೂಕ್‌ಸ್‌ ಕರೆರಾ, ಸ್ಯಜನಾ ಕಟ್ಟ್‌, ಮಿಷಲ್‌ ಖಾನ್‌, ಮಜಾ ಕೊವಾಕ್‌, ಮಾಟ್‌ನ್‌ ಕ್ರೀಡ್‌ ರ್ಯಾನ್‌ ಸ್ಟ್ರಿ ಅಮೆಲಿಂಡ ಪಂಡು ಕುಸುಮನಿಂಗ್‌ತ್ಯಾಸ್‌, ಸೆಬಾಸ್ಟಿಯನ್‌ ಲ್ಯೂ ಜೋಗ್‌ ಅಯಾಲ್‌, ಲೆಟನ್‌, ತತಿಯಾನಾ ಲೋಪೆಚ್‌, ವಿಕ್ರ್‌ ಮ್ಯಾನುಮೆಲ್‌ ಹನಾರ್‌ನ್‌ ಲೋಪೆರ್‌, ಅಮೃತ ಮಹೆಲ್‌, ಮೆಲಿನಾ ಮಲಾಲ್‌, ಅಸ್ಕ್ರ್‌ ಜೆವಿಯ್‌ರ್‌ ಮಲ್ಲೊನಾಡ್‌, ಶಬಾನಾ ಮಲಿಕ್‌, ಲಾರಾ ಕ್ಲೀಮೆನ್ಸಿಯಾ ಮಂಟಿಲ್‌ ಲಿಯೋನ್‌, ಕ್ಲಾಡಿಯಾ ಮಾರಾ, ಅನಾ ಫ್ಲೇವಿಯಾ ಮಾರ್ಕ್‌ಸ್‌, ಜಮಾಲ್‌ ಮಸಾಮಿ, ಸೆಬ್ರಿನಾ ಮುಸ್ತಿಬ್‌ನ್‌ ಜ್ಯೋರ್ಡಾರ್‌, ತೆಸ್ಕ್ರ್‌ಮ್‌ ಮುಸ್ತಾಕ್‌, ಬರಾಕ್‌ ಮೋರಾ, ಮೆನಿಕ್‌ ನೀರ್ಲುಹೊಂಡ, ವ್ಯಾಲೆಂಟಿನ್‌ ನೀಬ್ಲುರ್‌, ಸಿದ್ರು ನಿಜಾಮುದ್ದೀನ್‌, ಥಂಡ್‌ ನೇನ್‌ಲ್‌-ರಮ್‌ನೇನ್‌ವಾ, ಕ್ಲಾಡಿಯಾ ನೋಸಿಯೊಲಿನಿ ರೆಬೆಚಿ, ಕ್ಯಾರ್ಲೋನ್‌ ಒಮ್ಮಾರೆ, ಅಡೆಲ್‌ ಬಸಾಮ್‌, ಬಾಲಾಜಿ ಪಾಥ್‌ಸಾರಿದಿ, ಲೋಯೋನ್‌ಲ್‌ಪ್ರಾಲ್‌ಕ್‌, ವೆಲೀರಿಯಾ ಮಲಿಗಾಂಜ್‌ನ್‌, ಜ್ಯುಕ್‌ ಕ್ಷೀ ಅನನ್ಯ ರೈಹಾನ್‌, ಪಾಬ್ಲ್‌ ಅಗುವೆರಾ ರೆನೆಸ್‌ಸ್‌, ನಿಬಿಯ್‌ ರಿಸ್‌ ಇಜ್‌ತಿ, ನಗ್‌ ರಿಯ್‌ರ್‌, ಚೆರಿಲ್‌ ರೂತ್‌ ಸೋರಿಯಾನ್‌, ನ್ಯಾನ್‌ ಸಲೇಮ್‌, ಜಲಿಸ್‌ ಸಲ್ಲಾಗ್‌ ದಲ್‌ ಯೋಹಾನ್‌ ಸಾಂಬೆರ್‌ ವಗಾರ್‌ಸ್‌, ಮರಿಕಾಮ್‌ನ್‌ ಸಿಕ್ಕೀರ್‌, ಕನಿಕ್‌ ಸಹಿಕ್‌ಯಾ, ಮುರಳ್‌ ಷೆಣ್‌ಗೇಲನ್‌, ರೂತ್‌ ತರಲ್‌ನಿನ ಸಿಮಂಜುಕ್‌, ಅಂಡ್‌ ಸೋಬಾಕ್‌, ಶಾನ್‌ ಸೋಹೆಲ್‌, ಜಾನಕಿ ತೀವಿನಾಸನ್‌, ಶೆಲ್‌ ಸ್ಕ್ರಿಪ್‌,

జూలి బిబియాను సారేజ్ మోరాల్స్, సోఫి సన్సో, డేవిడ్ సట్లోప్పీస్, ప్రముఖుల తమిల్రి, క్రిస్టోఫర్ థాంప్సన్, లిట్టెల్ క్లిఫ్టోర్లనాన్, అన్నా త్లుయి, ఘండా లాస్కో - స్టీల్స్, జీన్స్ - హాల్ వాన్ పీట్ల్, గిలియా వర్షణీన్, లారా ప్రోగెల్స్, ర్మూయా వచ్చీద్, మీరా వ్యాలీస్, బుంగో వ్యాంగో, రాబ్రి వారిన్స్ మత్తు నాడినో వహేబ్,

ಪರಿಶೀಲಕರು:

ರಿಚಡ್ ಹೀಕ್

ಸಂಪಾದಕರು:

ದೇವಿಡ್ ಸಟ್ಕ್ಲಿಫ್

ଦିନ୍ଦୁପାତ୍ର ହୀଙ୍ଗ ଲୁଳ୍ଲେଖିସି:

ఫేరోవస్క్ (2021). ఫేరోవస్క్ ఇండియా రేటింగ్స్ 2021: లేబర్ స్టూడెంట్స్ ఇన్ ది ప్లాచ్-ఫ్లామ్ ఎకానమ్ (ఫేరోవస్క్ భారత శ్రేయాంక 2021: డిజిటల్ వేదిక ఆధికయ్యల్లో దుడిచేయి గుణమృగ్గాలు), బెంగళారు, ఇండియా; ఆస్ట్రప్టోఫ్, యిన్సెప్ట్డ్ కింగ్స్స్ డమ్.

ದಯವಿಟ್ಟು ಗಮನಿಸಿ:

ఈ పరదియ కేలవు ఏభాగిళు, ఇతర ఫేరావక్స పరదిగళల్లు ఇరువంతమై ఆగిదే. ముఖ్యమాగి ఫేరావక్స జోకట్టు ఏభాగ, పరిణామ హగూ ముందిన హజ్జీగళు ఏభాగద కేలవు భాగిళు హగూ అనుబంధ.

విన్యాసః

ಒನ್ನ ಲಿಮಟೆಡ್ ಮತ್ತು **a&a** ಅವಿನ್‌ನ ವಿದೇಶಿ

ಕನ್ನಡ ಆವೃತ್ತಿಯ ವಿನ್ಯಾಸ:

ಶ್ರೀವಾಂಗಿ

ಕನ್ನಡ ಅನುವಾದ:

ಸತ್ಯ ಎಸ್ ಮತ್ತು ಜೋತಿ ಎ., ಕಮ್ಯೂನ್‌
ಪಂಗಳೂರು

ಕನ್ನಡ ಭಾಷಾಂತರ ಪರಿಶೀಲನೆ:

ಕೃಜಾ ಎನ್

ಹಣಕಾಸು ನೆರವು ಒದಗಿಸಿದವರು:

ಹಣಕಾಸು ನೆರವು ಒದಗಿಸಿದವರು: ಫೇರೋವರ್ಕ್ ಯೋಜನೆಯ ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಹಣಕಾಸು ನೆರವನ್ನು ಪಡೆದಿದೆ – ಯಾರ್ಮೋಟಿಯನ್ ರಿಸರ್ಚ್ ಕೌನ್ಸಿಲ್ (ಇಆರ್ಸಿ), ಗ್ಲೋಬಲ್ ಬಾಲೆಂಜಸ್ ರಿಸರ್ಚ್ ಫಂಡ್ ಮೂಲಕ ದಿ ಎಕನಾಮಿಕ್ ಅಂಡ್ ಸೋಷಿಯಲ್ ರಿಸರ್ಚ್ ಕೌನ್ಸಿಲ್ (ಜಿಸಿಆರ್ಸಿಎಫ್), ನಿಧಿ ಸಂಖ್ಯೆ ಇಬಿ / ನಿ00081ಫಿ / 1)ಮೊಝ್ ಜೆಸೆಲ್ ಲಾಫ್ ಫರ್ ಇಂಟ್ರೋ ನ್ಯಾಷನೇಲ್ ರ್ಯಾಸಾಮ್ನಾಬಿಇ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)) ನಿಂದ ನಿಯೋಜಿತಗೊಂಡು, ಜರ್ಮನಿಯ ಫೆಡರಲ್ ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಪಾರ್ ಎಕನಾಮಿಕ್ ಕೋ ಆಪರೇಟನ್ ಅಂಡ್ ಡೆವಲಪ್ಮೆಂಟ್ (ಬಿವಿಎಂಡ್). ದಿ ಫೋರ್ಡ್ ಫೋಂಡೇಷನ್ ಹಾಗೂ ಇಂಟ್ರೋ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಡೆವಲಪ್ಮೆಂಟ್ ರಿಸರ್ಚ್ ಸೆಂಟರ್ ನ ಮೂಚರ್ ಆಫ್ ವರ್ಕ್ ಇನ್ ದಿ ಗ್ಲೋಬಲ್ ಸೋರ್ ಇನಿಷಿಯೇಟ್ವ್ (FoWIGS)

ವಿಶೇಷ ವಂದನೆಗಳು:

ಯೋಜನೆ ಆರಂಭವಾದಾಗಿನಿಂದ, ವಿಸ್ತೃತ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಬೆಂಬಲ ಒದಗಿಸಿದ ಆಕ್ಸ್ಪ್ರೋ ಯಾನಿವರ್ಸಿಟಿಯ ಜಾನ್ ಗ್ಲೋಬಲ್, ಈವ್ ಹೆನ್ನಾ, ಕತಿಯಾ ಪಡ್ಯಾಲ್ವಾ, ಡಂಕನ್ ಹಾಸ್, ಶ್ಯಾರ್ನ್ ಪ್ಲೆದ್ಲೋ- ತಿಯರ್ಸ್, ಅನೆಲ್ಲಾ ಸಿಯೋಚ್ಲೋ ಹಾಗೂ ಡೇವಿಡ್ ಸಾರ್ಕೋಸ್‌ಫಿಲ್ಫ್ ಅವರುಗಳಿಗೆ; ಯೋಜನೆಯ ಜಾಲ್ಯಾಪರ್ ಎಂಬಲ ನೀಡಿದ 'ಗಿರ್ಜ್‌ನ' (ಉಪರ್ಚ) ಸಾರಾ ಫಿಷರ್, ಎಲಿಸಬೆಲ್ ಹಾಬ್ಲ್, ಮೊಟೆರ್‌ರ್‌ ಹಂಗರ್, ಶಾಖೆಲ್ಲ್ ಕೆಲಾರೆವಾ, ರ್ಯೋನ್‌ರ್ ರಿಪ್ರೋ ಹಾಗೂ ಕ್ಯಾಟ್ರಿನ್‌ನ್ ರ್ಯಾಮನ್ ಅವರಿಗೆ ಧನ್ಯವಾದ ಹೇಳಲು ಬಯಸುತ್ತದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೆಲ್ಯಾನ್ನು ಬಿಬಾಹಿತಿ ಒದಗಿಸಿಕೊಟ್ಟಿತು. ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವಿಭಾಗದ ಡೀನ್, ಕಲಿಸು ವಿಭಾಗದ ಒಡಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ, ಹಾಗೂ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್ ಎಸ್. ಆರ್. ಶ್ರೀಧರ ಅವರ ನೇತೃತ್ವದ ಆಡಳಿತ ವಿಭಾಗದ ಎಲ್ಲ ಸಿಬ್ಬಂಧಿಗೆ, ಕಾರ್ಯಕಾರಿ ನಿರ್ದೇಶಕ ಜೆ.ವಿ.ಪ್ರಸಾದ್, ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ವಿಭಾಗದ ಎಲ್ಲರಿಗೆ ಅವರ ನಿರಂತರ

ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ನೆರವಿಗೆ ಅನಂತ ವಂದನೆಗಳು. ಬ್ರೇತನ್‌ಪ್ರಾಂತ್ಯದ ಬೌದ್ಧಿಕ ಪರಿಸರ ಒದಗಿಸಿದ ಬಿಬಾಹಿತಿಯ ಸಂಟರ್ ಪಾರ್ ಇನ್‌ಫ್ರಾಷನ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿ ಅಂಡ್ ಪಬ್ಲಿಕ್ ಪಾಲಿಸಿಯ (ಸಿಎಟೆಂಪಿಲಿ) ಕಲೆಕ್ ವಿಭಾಗದ ಒದನಾಡಿಗಳು ಹಾಗೂ ಸಂಶೋಧಕರಿಗೆ ವಿಶೇಷ ವಂದನೆಗಳು. ಪ್ರತಿಲಿಪಿ ಮತ್ತು ಅನುವಾದ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ನೆರವು ನೀಡಿದ ಡಿವೆಲ್ ಇನ್‌ಫಾರ್ಮಾರ್ಕಟ್‌ಸ್ ಅಂಡ್ ಸರ್ವಿಸ್‌ಸ್ ಸಂಸ್ಕರ್ಗ್, ಹಾಗೂ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಪರ್ಕ ಸಂಸ್ಕ್ರ್ ಕೆ2 ಕಮ್ಯೂನಿಕೇಷನ್‌ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್‌ಗೆ ನಮ್ಮ ಕೃತಜ್ಞತೆ ಕೊನೆಯಾದಾಗಿ. ತಮ್ಮ ಅನುಭವಗಳು ಮತ್ತು ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ನಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ತಮ್ಮ ಅಮೂಲ್ಯ ಸಮಯವನ್ನು ನೀಡಿದ ಎಲ್ಲ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನಾವು ಅಭಾರಿಯಾಗಿದ್ದೇವೆ. ಭಾರತ ಸಾರಿಗೆ ಸಂಘಟನೆ ಸಂಸ್ಕ್ರ್, ಪಂಚಂಬಿ ಮತ್ತು ಗಾಂಧಿಕಾರ್ಗಳ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು, ಬಿಗ್ ಬಾಸ್ಟ್, ಫ್ಲಾಕ್‌ಕಾಟ್‌, ಬಿಲ್ಲಾ, ಸ್ಟ್ರಿಗ್, ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನೆ, ಉಬರ್ ಮತ್ತು ಜೊಮ್ಯಾಚ್ಲೋ ಕಂಪನಿಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದು ನಮಗೆ ಸಂತಕದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಈ ಎಲ್ಲರ ಜೊತೆಗೆ ಮುಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ನಾವು ಉತ್ಸರ್ಹಾಗಿದ್ದೇವೆ.

ಹಣಕಾಸು ನೆರವು:

ಈ ಯೋಜನೆಯ ಕೆಳಗಿನ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದಲ್ಲಿ ನಡೆದಿದೆ:



56 ಕಾಲಾಂತರದಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಯು ಈ ನೀತಿಯನ್ನು ಕೃಬಿಟ್ಟಿದೆ.

57 అల్గోరిధమ్ బుల్సి తారకమ్మ వసగువ ఇతర లుదారణకేగలు దిజిటల్ ఫేడిక్ లెసపద్దల్ ఫేరథగాయింద్ని. అపారిషక్కెంటయ ఇంకప తారకమ్మ వసగుల అనుప మాకిచొడుక్కుత్. See Muller, Z. (2020). Algorithmic harms to workers in the platform economy: The case of Uber. Columbia Journal of Law and Social Problems, 53(2), (pp. 167–210): Booth, R. (2021, October 5). Ex-Uber driver takes legal action over ‘racist’ face-recognition software. The Guardian. <https://www.theguardian.com/technology/2021/oct/05/ex-uber-driver-takes-legal-action-over-racist-face-recognition-software>; Pandey, A., & Caliskan, A. (2021).

Disparate Impact of Artificial Intelligence Bias in Ri-dehailing Economy's Price Discrimination Algorithms. Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society, (pp. 822–833). <https://doi.org/10.1145/3461702.3462561>

⁵⁸ Philip, C. M. (2019, January 9). Demand for ads on cabs soars, transport department says it's illegal. The Times of India. <https://timesofindia.indiatimes.com/city/bengaluru/demand-for-ads-on-cabs-soars-transport-dept-says-its-illegal/articleshow/67445169.cms> ;

ದೆಹಲಿ ಹೊರಾಗಣ ಜಾಹಿರಾತು ನೀತಿ, 2008, (2008) (ದೆಹಲಿ
ಮುನಿಸಿಪಾಲ್ ಕಾರ್ಪೋರೇಷನ್)

<https://cpcb.nic.in/openpdffile.php?id=Um-Vwb3J0Rm-IsZXVmTmV3SXRLbV8xMTlfRGVsaGlfb-3V0ZG9v-cl9hZH0X3BvbGLjeTlwMDgucGRm> ;

ಬೃಹತ್ ಬೆಂಗಳೂರು ಮಹಾನಗರಪಾಲಿಕೆ ಜಾಹಿರಾತು ನಿಯಮಗಳು, 2019, ಸುಚಿತ್ರ ಸಂಪೂರ್ಣ UDD 439 MNU 2018 (2019). <https://openCity.in/documents/bengaluru-bbbm-advertisement-rules-draft-2019>: ಬೃಹತ್ ಬೆಂಗಳೂರು ಮಹಾನಗರಪಾಲಿಕೆ ಜಾಹಿರಾತು ನಿಯಮಗಳು, 2019 ರ ನೇರೆ ನಿಯಮವು ಪ್ರಮುಖ ಸಾರೀಗೆ ಕಡೆಗೆ ಲಿಂಗಿದ ಅನುಮತಿ ಪಡೆಯಲೆ ವಾಪಸಗಳ ಮೇಲೆ ಜಾಹಿರಾತು ಪ್ರಕಟಣೆಯಂತಹ ಎನ್ನುತ್ತದೆ.

59 కేళగారం సందర్భం మూలక తిథుబంద ప్రయుచందర్, కోవిడో లుట్టుంగద్దిద్దగ హగొ లాకాడోనో సందర్భదల్లి అవర స్వంత లుధిముగలు అభివు అవరు కెలస మాసిక్కి స్వి లుధిముగలు ముఖ్యమైవడు గాగొ మత్త తెరీయ సాధ్యగొ బంధ వాపశ కెకిలు బ్యాండింగ్ ఈ డిజిటల్ వెండింగ్ లుధిముగలు అవరు కెలసము కుండుషందరూ పర్సిటియ అనివాయిటీమంద, మోసాంచింద లుధము ఆరంభిసుపుదు లఱక ఏనిసిద్దింద ల్యా కెలస ముందువరేద్దరు. ఈ కేళాపు సాంక్రమిక రోగి ఎంచోడక తర్కయిను. (ప్రాండిమిక్-బోల్ఫ్) హెందింద ప్రాండిమిక్ (ఫ్రోకోప్, అమ్మానో, ఫూమాక్సి) ల్యా కెలస మాసలు హగొ నికట దిఱుగాలన్న కలిగిసేంద మోగలు నిధనిశిశ్చరు.

60 ଅନ୍ତିକ୍ଷତେଯ କୁଳପର୍ବତ ଉତ୍ତରପିଣ୍ଡରେ ହେଲୁ ଥାବିଶିଲୁ।
କାରିନ ମୁଲେ ସାବ ପଦେଦିଲୁ କର କାଳକଣ କିମ୍ବା ସଂକଷ୍ଟି ଗୁ-
ବିନ୍ଦୁ ଏବଂ ପ୍ରତିଗାସ କରିବାର ବିଷୟରେ ଅନେକ ପ୍ରତିକାଗର୍ତ୍ତମାନୀୟ
ଶିଳ୍ପିଙ୍କର ସାଧାରଣ ଜୀବନ ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଦର୍ଶନୀ ଅତିରିକ୍ତ
ସଂଦର୍ଭରେ ସାବ ତିଳଶବ୍ଦି ହେଲୁ କାଳପର୍ବତରେ ପ୍ରକଟିତ
କାରଣ, ବାପନଗାଳିମୁ, ମୁଣ୍ଡିଗୋଲି ହାକିକୋଳାଲୁଯୀୟ।

61 సందేశ కళాశమ వాటప్ప మత్తు తీలగొంసంతప చోట్లు
అప్పగట్లు గొ లెలగారారిగ్ వాగొ అవరు శాములికి సంఘటనగాల్గా
సంప్రదా కాల్ రాజులు నాయిలు వాటప్పగా శాధనవాగి.
ధై సందేశ కళాశమ ప్పుడ్ను అప్పు వాటప్పగా బిభ్ర మాడుగాడి.
గుంపుగాళ్లు వంచికొండిపు సందేశగా వైపు ద్వారయిలు
వ్యాపకవాగిల్ - వాపనపు ముట్టిగొఱు వాక్కొండిగ అభ్యవ
వాపన క్షీ నింతగా నెరపు కేటువుదు, సారిగ్ అధికారిగి దిద్దిరో
తపాశ్రే పురుతు మాఫికి నిఎడువుడు, నుకన కాయిదగమ్మ
పరిశోధన (లుదావరమిగి) వెల్లిగొ బ్రొ క్లోక్
సిఫార్స యెఱిజన్ (2021) వాగొ లాక్షణ్యా శముయద్ది కెళ్లయిరు
కెలస్క్రీ హిందుగాలు లబర సిలాదల్లి కుసద పేచిక్ సాక్షు
ఉద్దేశ్య ఎదు విజారిసువుదు ఇతరి.

62 2021ರಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿಯ ಸೌಂದರ್ಯಕರ್ತವ್ಯ ಮುಷ್ಕರವು ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರಿಯರಿಗೆ ಅರಂಭವಾದರೂ, ನಂತರ ಸಾಮಾಜಿಕ

माझ्यामुळे (दीर्घप्रवाही कृत्तिर) गो कैलसारार वैनेज प्रिंटिंग कॅर्पॉरेशन यांचे बंदंदंत संदर्भात नुस्खेवाची बिल्फॅक्सेलंदरु. अधिकृत कॅर्पॉरेशन यांचे नेव्ही इफॅट IFAT आणि AIGWU व्यापार नियंतरंगी बॅंबलवाण्यु डायरी आवर दीर्घप्रवाही मुंद्रावाची वांदीसलु नरवाण्यु डायरीद्वारा See, Dinhaw, H. (2021, October 17). Workers are taking on gig giants, one tweet at a time. The Times of India. <https://timesofindia.indiatimes.com/home/sunday-times/workers-are-taking-on-gig-giants-one-tweet-at-a-time/articleshow/87078290.cms>

63 ବେଂଗଳୁରୁନ ସବାହିତ, ଆମିନ୍ଦୀରେ କୁଟୁମ୍ବରେ ପ୍ରୟୋଗିତା
ଲିମଟିଙ୍ଗ୍‌ (ଗ୍ରାମପାଲୀ) ମଧ୍ୟ ପରିଶ୍ରମ ମୁଦ୍ରାନିଟି ଫୌଣ୍ଡେସନ୍‌ଗରୁ
ବେଂବଳ ଏବିଜନ୍ ସଂସ୍ଥଗରୁ.

⁶⁴ Fairwork. (n.d.). Join the Pledge: Together for Fair Platform Work! Retrieved December 18, 2021, from <https://fair.work/en/fw/join-the-pledge-together-for-platform-work/>

65 ຂີລສ ສຳບັນດີ ເພື່ອງກໍລຸ ຂີລສັກີ ບັນດີ ເມືອງວ ສາລິກ ເພື່ອ
ວາຫນດ ເພື່ອ ຕຶກ. ສາມາຈິກ ສູນຮັກຕີ ຍ່ອະນຸຍັນກີກ ມຸນ
ເປົ້ອງ. ດົມເກີ ຂະຫວັນ ກົມຫຼັງກຳ ສີເຫຼຸດວິດລ.

67 නේරවා කිස්සදු තෙනයිගුත් පැවඩියා යොරැතාගි
 ක්ලස්සාරු වරද ක්ලස්සෑ නැතුව මුජාට ඖලුද ස්කීවයි-
 කේගලුව ලෝනයිලුද්ධානුකළේ. එහාරුස්ස්, මොලීප්පනවා
 ප්‍රාග්ධනයේ ස්ථාපිතික්ෂාධාන කායුම් ඇඟු ඔබ යා
 ක්ලස්සියේ මුහුදා කිරී ප්‍රාග්ධනයේ ඇතුළු වැදික්ද
 එල්පත්තු ප්‍රාග්ධනික්ෂාධාන සාලාවාගියේ ඇතුළු ස්කීවයික්දායී
 කේගිස්සිලුද්ධානුකළිරිද ආ ප්‍රාග්ධන ක්ලස්සි සාම්යාප්‍රාග්ධන ක්ලස්සි
 සාම්යා එංඩ් පරිගිරීස්සාගියි. ඩානා තුළු ප්‍රාග්ධනයේ දෙපාර්

⁶⁸ ARCHIVE - Living Wage Series—India—September 2019—In Indian Rupee, per Month. (2019, September). WageIndicator Subsite Collection. <https://wage-indicator.org/salary/living-wage/archive-no-index/india-living-wage-series-september-2019>

70 Balaji Parthasarathy, Janaki Srinivasan, Mounika Neerukonda, Pradyumna Taduri, Funda Ustek-Spilda, Aradhana Cherupara Vadakkethil, Mark Graham, and Richard Heeks. "Fairwork India Ratings 2020: Labour Standards in the Platform Economy." Fairwork, 2020. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/01/Fairwork_India_2020_report.pdf.

71 ಸಮಾಧಾನಕರವಾಗಿ ಪರಿಹಾರವಾಗಿಲ್ಲದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮೇಲಿನ ಅರ್ಥಕಾರಿಗೆ ತಲ್ಲಿಸಲು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಇರಬೇಕು. ಯಾಂತ್ರೀಕರಣ ಪರಿಹಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ಅಲ್ಲಿದೆ ಮಾನವ ಸಹಿತ ಪರಿಹಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಹೊಂದೊಯಲು ಅಯ್ಯಿ ಅವಕಾಶ ಇರಬೇಕು.

72 ଲାଦାରର୍କେ, “[ଜୀବତି ହେବିକିମୁ] କେତେ ସଙ୍ଗାରରୁ
କାମିଳିକିପାଣି ସଂପଦିତଙ୍କାଳୁ ଅଭିନ୍ଵ କାମିକ ସଂପଦନୟମୁ
କୃତିଲୁ ମାଦାଦ ଏବଂ ପ୍ରୟୋଗକାରୀ ବ୍ୟବମଧ୍ୟ ନେଇବାରେ, କାମିକ
ସଂପଦନୟକ ମହାଲକ୍ଷ ନେଇବୁ ପଞ୍ଚତ ସଂଧାନନ୍ଦ ଯୋଗାଳନୀ
କେତେ ଶ୍ରୀ ଶିଖିଗିରକମ୍ପୁ ହେବୁ ଲାଭମୁଣ୍ଡରୁଷୁ”.

73 అంతరాష్ట్రియముక కామిక సంఘటనలో 1948ర సంప్రది-
తరాగువ స్వాతంత్ర్య మతు పశ్చాగల రక్షణ సమ్ముఖమవు (సి087)
‘లుద్దమిగిల మత్తు లుద్దమిగిలు, ఇబ్రహిమ, యావుడే వృత్తాస
ల్లభయ, యావ మహామహమితియ అగ్రథు ల్లభయ తెమ్మ ఆయ్యుయ
సంఘటనల్లభయు సేపులు స్వాతంత్ర్య ను తుద్దమిత్తుద
(అటికలొ 2) ఈ కనుమను బడ్డ జీవచికిత్సల్లభయు తంగెకొప్ప
అప్పావ పశ్చాన్న నియంత్రిసు యావుడే పశ్చాపదింద సావజనిక
ఆడలుగారారు దండ ఇర్పుఁఁఁ (అటికలొ 3) హగొ ‘లుగారారు
మతు లుద్దమిగిల సంఘ సంఘమిగిల్లభయు అమానుగొల్లభయ అధవా
ఏసిజీసువ అధికార ఆడలుగారారింగ ఇరువుద్దలు’ (అటికలొ 4)
ఈదే రిఎి 1949ర సంఘటనలో పశ్చ మతు సంచిత సంధానద
పశ్చాగల సమ్ముఖమవు (సి089) కామిక సంఘటనల్లభయు తుద్దమిత్తుద
అప్పావ కామిక సంఘటనలో సద్గుత్తమిసు తొరారెయు పురుదు
కామిక సంఘపటి వియెంది కేలు వింది పరగోయిసువంతిల్ల డాగొ
అపరన్సు కేలస్క్యూ తెగుఁఁకొల్లభులు అధవా వజా మాడులు హాపువ
పెరప్పు అగువారు దెన్నుతుద, అంతరాష్ట్రియముక కామిక సంఘటనలో
185 సద్గు దేశగభులు 155 దేశగభులు సి087న్ను మతు 167 దేశగభులు
సి098న్ను మాన్ మాదివె.



Fairwork

ನಮ್ಮೆನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಬಹುದು

🔍 fair.work

✉️ info@fair.work

ƒ [@TowardsFairWork](https://www.facebook.com/TowardsFairWork)

🐦 [@TowardsFairWork](https://twitter.com/TowardsFairWork)