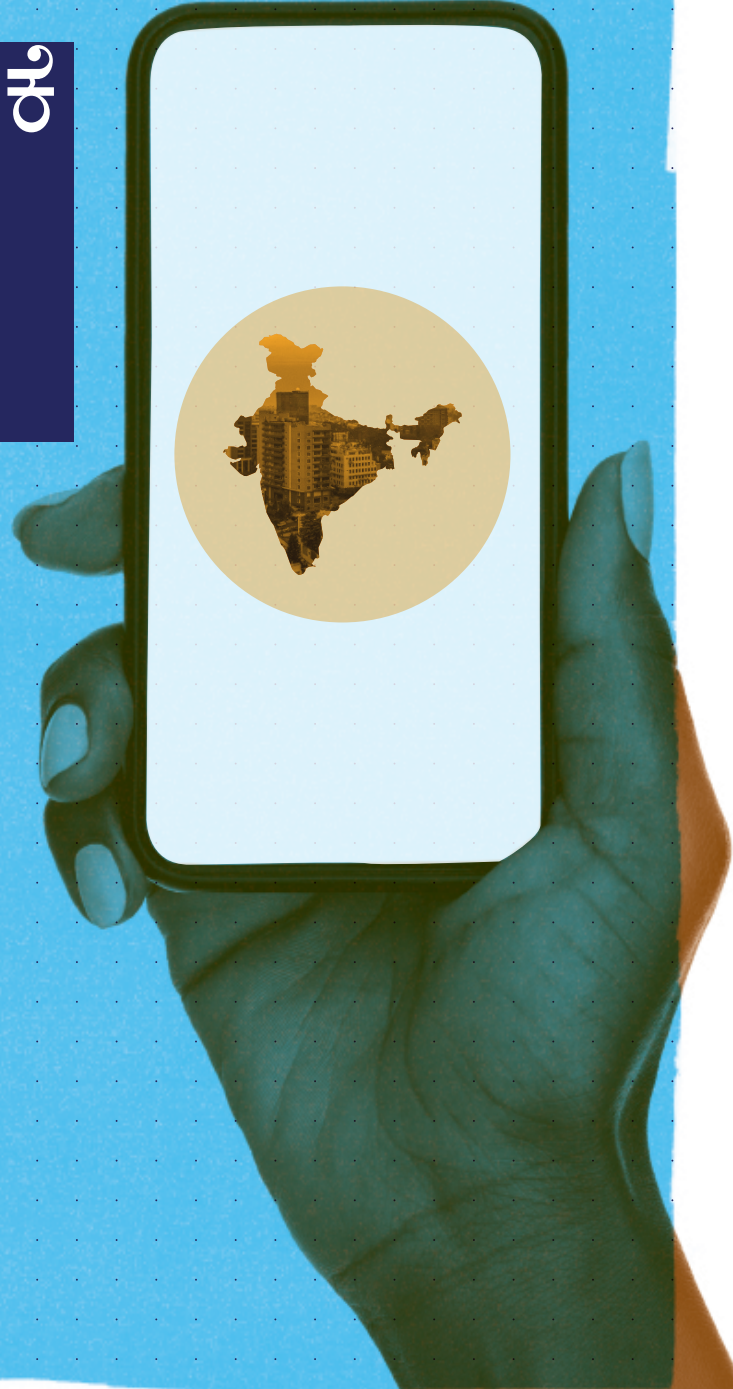




ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ
ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ
ಕೆಲಸದ

ಫೇರ್ ವರ್ಕ್
ಇಂಡಿಯಾ
ಶ್ರೇಯಾಂಕ
2022



ಪರಿವಿಡಿ

ಮುಟ ಸಂಖ್ಯೆ ವಿಷಯ

03 ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಸಾರಾಂಶ

04 ಮುಖ್ಯ ಶೋಧನೆಗಳು

06 ಸಂಪಾದಕೀಯ: ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಯಾರಿಗೆ?

08 ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಯೋಜನೆ: ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ತಕ್ಕಮಟ್ಟಿನ ಗುಣಮಟ್ಟ11
ದಿ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಚೌಕಟ್ಟು

10 ದಿ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಚೌಕಟ್ಟು

14 ಹಿನ್ನೆಲೆ: ಭಾರತದಲ್ಲಿ “ವಿಜೃಂಭಿಸುತ್ತಿರುವ” ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆ?

16 ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಸಂದರ್ಭ: ಕೆಲಸಗಾರರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಯ ಚರ್ಚೆ

18 ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ ಶ್ರೇಯಾಂಕ

23 ಗುರಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ

24 ಕೆಲಸಗಾರರ ಕಥನಗಳು

26 ಮುಖ್ಯ ಗುರಿ: ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ

28 ಬದಲಾವಣೆಯ ಹಾದಿಗಳು

30 ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆ

31 ಅನುಬಂಧ: ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಶ್ರೇಯಾಂಕ ವಿಧಾನ

37 ಕೊನೆ ಟಿಪ್ಪಣಿ ಗಳು

40 ಕೃತಜ್ಞತೆ ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ನೆರವು

ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಸಾರಾಂಶ

ಈ ವರದಿಯು ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಯೋಜನೆ ಕೈಗೊಂಡಿರುವ ಭಾರತದ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ದುಡಿಮೆಯ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳ ಕುರಿತ ನಾಲ್ಕನೇ ವಾರ್ಷಿಕ ಅಧ್ಯಯನದ ಸಂಗ್ರಹವಾಗಿದೆ. ಈ ವರ್ಷ ಅಧ್ಯಯನದ ಕೇಂದ್ರ ವಿಷಯ 'ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ' (ಫ್ಲೆಕ್ಸಿಬಿಲಿಟಿ). ಈ ಗುಣಲಕ್ಷಣವನ್ನು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಆಯಾಮ ಮತ್ತು ಫಾಯಿದೆ ಎಂದು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಜೂನ್ 2022ರಂದು ಬಿಡುಗಡೆ ಮಾಡಲಾದ ನೀತಿ ಆಯೋಗದ ವರದಿಯಲ್ಲೂ ಇದೇ ವಿಷಯವನ್ನು ಪ್ರಮುಖವೆಂದು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಳ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಲಕ್ಷಣವೆಂದು ಗುರುತಿಸಲಾದ ಈ 'ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ' ಅಂಶವು ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಹೇಗೆ ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಈ ವರದಿಯು ಬಿಡಿಸಿಡಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದೆ.

ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಸಂಸ್ಥೆಯ (ಐಐಟಿಬಿ) ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ನೀತಿ ನಿರೂಪಣಾ ಕೇಂದ್ರದ (ಸಿಐಟಿಎಪಿಪಿ) ಮುಂದಾಳತ್ವದಲ್ಲಿ ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಸಹಯೋಗದಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿದ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ ತಂಡವು. ಈ ವರ್ಷ 12 ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಪರಿಗಣಿಸಿತು. ಐದು ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಈ ವೇದಿಕೆಗಳ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ನಡೆಸಲಾಯಿತು- ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ, ನ್ಯಾಯಯುತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ, ನ್ಯಾಯಯುತ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳು, ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ. ಈ ಐದೂ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಅನುಷ್ಠಾನ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ ಎನ್ನುವುದಕ್ಕೆ ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ಕಚೇರಿ ಅಧ್ಯಯನದ ಮೂಲಕ, ಬೆಂಗಳೂರು, ದೆಹಲಿ ಹಾಗೂ ಕೊಚ್ಚಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂದರ್ಶನಗಳ ಮೂಲಕ ಹಾಗೂ ಸಾಧ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಗಳು ಒದಗಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಗಳ ಮೂಲಕ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಯಿತು. ಪ್ರತಿ ತತ್ವದಲ್ಲೂ ಎಲ್ಲ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸಿರುವುದು ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿ ಸಾಬೀತಾದಲ್ಲಿ ಅದಕ್ಕೆ ಒಂದು ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಯಾವುದೇ ತತ್ವವನ್ನು ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಈಡೇರಿಸದೆ ಆ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಇನ್ನೂ ಹೆಜ್ಜೆಗಳನ್ನು ಇಡುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು 'ಗುರಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ' ಎಂಬ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಯಾವುದೇ ವೇದಿಕೆಗೆ ನೀಡಿರುವ ಅಂಕವನ್ನು ಕೇವಲ ಸಂಖ್ಯಾತ್ಮಕವಾಗಿ ನೋಡದೆ, ಗುರಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಎಂಬ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಒಳಿತಿಗಾಗಿ ರೂಪಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಥವಾ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ತಯಾರಿ ನಡೆಸುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕು.

ಈ ಶ್ರೇಯಾಂಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಸಂಶೋಧಕರಿಂದ ನಡೆಸಲಾದ ಒಂದು ಸ್ವತಂತ್ರ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವಾಗಿದ್ದು, ಇವರಾರಿಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಜೊತೆ,

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯ ಜೊತೆ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರದ ಜೊತೆಗೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸಂಬಂಧ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ವರದಿಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುವ ಅಂಕಗಳ ಶ್ರೇಣಿ ಯು ವಿವಿಧ ಸೇವಾ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಗಳ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿರುವ ಮಿಶ್ರರೂಪತೆಯನ್ನು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು, ಗ್ರಾಹಕರು/ಬಳಕೆದಾರರು, ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಕರು, ಇವರೆಲ್ಲರೂ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಯುತವಾದ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಂಡು ಅದನ್ನು ನಿಜವಾಗಿವೆ ಈ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಮತ್ತು ಅಂಕಗಳನ್ನು ಬಳಸಲಿ ಎನ್ನುವುದು ನಮ್ಮ ಆಶಯವಾಗಿದೆ. ಈ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಕಲಿಕೆಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದ ಕೆಲವು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಈಗಾಗಲೇ ತಮ್ಮಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಆಸಕ್ತಿ ತೋರಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಗ್ರಾಹಕರು ಈ ಶ್ರೇಯಾಂಕವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಯಾವ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಬಳಕೆ ಮಾಡಬೇಕು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಬಹುದು. ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಗಳು ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗಾಗಿ ಹೋರಾಟ ಮಾಡುವಾಗ ಈ ಅಧ್ಯಯನದ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವವರಿಗೆ ಈ ಅಧ್ಯಯನದ ಕಲಿಕೆಗಳು ಆಧಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸಬಲ್ಲದು ಹಾಗೂ ಎಲ್ಲ ಸಹಭಾಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ (ಕೆಲಸಗಾರರು, ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ, ಬಂಡವಾಳಗಾರರು) ಸಮಾಲೋಚಿಸಲು ಮಾಹಿತಿ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

ಮುಖ್ಯ ಶೋಧನೆಗಳು

ಈ ವರ್ಷ ಎರಡು ಪ್ರಮುಖ ಮುಖ್ಯಾಂಶಗಳಿವೆ. ಒಂದು, ಕಳೆದ ವರ್ಷ ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ ತತ್ವಕ್ಕಾಗಿ ಮೊದಲ ಸ್ಥಾನ ಗಳಿಸಿದ್ದ ಮೂರು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಈ ವರ್ಷವೂ ಅದೇ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರೆದಿವೆ. ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಪ್ರತಿ ಗಂಟೆಗೆ ಇಂತಿಷ್ಟು ಎಂಬ ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ಮಜೂರಿಯನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸುವ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಆ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಕುರಿತು ಯಾವುದೇ ಸಾಕ್ಷಾಧಾರವನ್ನಾಗಲಿ ಯಾವ ವೇದಿಕೆಯೂ ಒದಗಿಸಿಲ್ಲ.

ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಭದ್ರತೆ ಒದಗಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದರ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರು ಹಾಗೂ ಅವರ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮೇಲಿಂದ ಮೇಲೆ ಮನದಟ್ಟು ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟರೂ ಕೂಡ ಈ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸಲು ಬದ್ಧತೆಯನ್ನೂ ತೋರಿಲ್ಲ, ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನೂ ರೂಪಿಸಿಲ್ಲ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು, ಆತಂಕಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಗಳ ಮುಂದೆ ಮಂಡಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದಾಗಲೆಲ್ಲ ಅವರ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಹಾಗೂ ಅವುಗಳೊಂದಿಗೆ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಲಾಗಿದೆ.



ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ

ಬಿಗ್ ಬಾಸ್ಕೆಟ್, ಪ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್ ಮತ್ತು ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನೂ ಪರಿಗಣಿಸಿ, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರರು ಪ್ರತಿಗಂಟೆಗೆ ಇಂತಿಷ್ಟು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತಹ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ, ಜಾರಿಗೆ ತಂದವು.

ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಈ ಅಂಶವನ್ನು ಪಾಲಿಸಿಲ್ಲ. ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ಆ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಹೆಜ್ಜೆ ಇಡುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನೂ, ಅಂದರೆ ಮುಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ರೂಪಿಸುವ ಭರವಸೆ ನೀಡಿರುವುದೂ ಕಂಡುಬರಲಿಲ್ಲ.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ

ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್, ಪ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್, ಸ್ವಿಗ್, ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿ ಮತ್ತು ಜೊಮ್ಯಾಟೊ ಕಂಪನಿಗಳು ತಮ್ಮ ವಿಮೆ ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಸರಳಗೊಳಿಸಿದ್ದು, ತಮ್ಮ ವೇದಿಕೆಯ ಇಂಟರ್‌ಫೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ ತುರ್ತು ಕರೆಗಾಗಿ ಸಹಾಯವಾಣಿಯನ್ನು ಸೇರಿಸಿವೆ.

ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಈ ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ನ್ಯಾಯಯುತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ ತತ್ವಕ್ಕಾಗಿ ಮೊದಲ ಅಂಕಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್, ಸ್ವಿಗ್ ಮತ್ತು ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆಯನ್ನು ವೇತನ ಸಹಿತ ರಜೆಯನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ಅವುಗಳಿಗೆ ಎರಡನೆ



ನ್ಯಾಯಯುತ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳು

ನ್ಯಾಯಯುತ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳಿಗಾಗಿ ಮೊದಲನೇ ಅಂಕವನ್ನು 12ರಲ್ಲಿ 7 ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾಯಿತು. ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್, ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್, ಸ್ವಿಗ್ಗಿ, ಪೋರ್ಟರ್, ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿ, ಜೆಪ್ಪೊ ಮತ್ತು ಜೊಮ್ಯಾಟೊ ಕಂಪನಿಗಳು ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಹಾಗೆ ಮಾಡಿದ್ದಲ್ಲದೆ, ಅದರಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆ ಮಾಡುವ ಮೊದಲು ನೋಟೀಸ್ ನೀಡಬೇಕೆಂಬ ನಿಯಮವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದವು.

ಜೊತೆಗೆ, ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್, ಸ್ವಿಗ್ಗಿ, ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿ, ಜೆಪ್ಪೊ ಮತ್ತು ಜೊಮ್ಯಾಟೊ ಕಂಪನಿಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲಿನ ದಂಡದ ಭಾರವನ್ನು ಸರದೂಗಿಸಲು ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ತಿದ್ದುಪಡಿಯನ್ನು ಮಾಡಿದ್ದು, ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯ ನಡುವೆ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿವೆ. ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಈ ಕಂಪನಿಗಳು ಎರಡನೆಯ ಅಂಕವನ್ನೂ ಪಡೆದುಕೊಂಡವು.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆ

ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್, ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್, ಸ್ವಿಗ್ಗಿ, ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿ ಮತ್ತು ಜೊಮ್ಯಾಟೊ ಕಂಪನಿಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ದೂರು ಪರಿಹಾರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿದ್ದಲ್ಲದೆ, ದೂರು ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ಭೇಟಿಮಾಡುವ ಅವಕಾಶವನ್ನೂ ಕಲ್ಪಿಸಿದವು.

ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಈ ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆ ತತ್ವಕ್ಕಾಗಿ ಮೊದಲ ಅಂಕ ನೀಡಲಾಯಿತು. ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿಯು ಇನ್ನೂ ಮುಂದುವರೆದು, ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಹಂಚುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯ ಆಗದಂತೆ ತಡೆಯಲು ಬಾಹ್ಯ ಪರಿಶೀಲನೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವೆ ತಾರತಮ್ಯ ಮಾಡಬಾರದು ಎಂಬ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಇವರಿಗೆ ಎರಡನೇ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಯಿತು.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ

ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಯುತವಾದ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಹವಾಲುಗಳನ್ನು ಸಂಘಟಿತವಾಗಿ ಮಂಡಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಇದೆಯಾ ಇಲ್ಲವಾ ಎನ್ನುವುದು ಬಹಳ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. ಇಡೀ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಯ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ಕಳೆದ ವರ್ಷದಂತೆಯೇ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದರೂ ಕೂಡ ಯಾವುದೇ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಈ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಸಂಘಟಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಲು ಮನಸ್ಸು ಮಾಡದೆ ಇರುವುದು ಆತಂಕಕಾರಿಯಾಗಿದೆ.

ಹಾಗಾಗಿ, ಈ ತತ್ವದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಗುರಿಯತ್ತ ಸಾಗಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಲಾಗಲಿಲ್ಲ.

ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಯಾರಿಗೆ?

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರು, ಅದರಲ್ಲೂ ಕೊಂಡಿಯ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಈ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಗುಣಲಕ್ಷಣವು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿಯಾಗಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಆಧಾರವಾಗಿ ಅವರು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುವುದು 'ನೀವೇ ನಿಮ್ಮ ಬಾಸ್ ಆಗಿರಿ', 'ನಿಮಗೆ ಬೇಕಾದಷ್ಟು ಮಾತ್ರವೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರಿ', 'ನಿಮಗೆ ಬೇಕಾದಾಗ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರಿ' ಮುಂತಾದ ಘೋಷಣೆಗಳನ್ನು.¹ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಎನ್ನುವುದು ಅನಿಯಂತ್ರಿತ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಒಂದು ರೂಪಕವಾಗಿರುವುದರಿಂದ² ಇಲ್ಲಿ ಕೇಳಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶ ಯಾರಿಗಿದೆ? ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಯಾರು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತಾರೆ? ಕೆಲಸಗಾರರೋ ಅಥವಾ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳೋ?³

ಕಾರ್ಮಿಕ ಪ್ರಧಾನ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಜಿಗುಟುತನಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ಒಂದು ಉತ್ತಮ ಪರಿಹಾರ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, 'ನಿುದ್ಯೋಗ ಭತ್ಯೆಯ ಮೊತ್ತ ಬಹಳ ಹೆಚ್ಚಿದ್ದಾಗ ಅಥವಾ ಅದರ ಅವಧಿ ದೀರ್ಘವಾಗಿದ್ದಾಗ, ಅಥವಾ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆಯಲು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಬಹಳ ನಿಯಮಗಳಿದ್ದಾಗ, ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾಗಿ ನಿಯಂತ್ರಿಸುವಾಗ, ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೀಡುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಭತ್ಯೆಯ ಮೊತ್ತ ಬಹಳ ಉದಾರವಾಗಿದ್ದಾಗ ಇಲ್ಲವೇ ಹೊಸ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಿಂದ ರಕ್ಷಣೆ ಒದಗಿಸುವ ಬಲ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಾಗಿ ಅಥವಾ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ಶಕ್ತಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಿಗೆ ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ಅಥವಾ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆ ನಿಯಮಗಳು ಕಠಿಣವಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ' ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.⁴

ಆದರೆ, "ಕಾರ್ಮಿಕ ಪ್ರಧಾನ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವ ಈ ಎಲ್ಲ ನಿಯಂತ್ರಣಗಳು ಅಥವಾ ನಿಯಮಗಳು ಒಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ರೂಪುಗೊಂಡಿದ್ದಾಗಿವೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಆಗದಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಅಗತ್ಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಇಲ್ಲದಿರಬಹುದು. ಅದನ್ನು ಅರಿಯುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಇಷ್ಟು ಮಾತ್ರ ನಿಜ; ಈ ಜಿಗುಟುತನಗಳನ್ನು ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ತೆಗೆದುಹಾಕುವುದು ಒಳ್ಳೆಯದೂ ಅಲ್ಲ, ಕಾರ್ಯಸಾಧುವೂ ಅಲ್ಲ."⁵

ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳೆಂದರೆ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಹಾರಗಳಿಗೆ ಬೇಕಾದ ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ; ಬದಲಿಗೆ ಅವು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಅದರಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವ ಎಲ್ಲರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಂಡು ರಚಿಸಲಾದ ನಿಯಮ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣಗಳ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆ.⁶ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕೇಂದ್ರಿತ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳು ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಮಾತ್ರ ಬೆಂಬಲಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಅದರ ಜೊತೆಗೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಎಲ್ಲ

ಭಾಗೀದಾರರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಭಾವಿಸುತ್ತವೆ.⁷ ಹಾಗಾಗಿ, ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಗುಣಲಕ್ಷಣ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳು ಬದಲಾದ ವ್ಯಾಪಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ⁸ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಘನತೆಯ ಕೆಲಸವನ್ನೂ ಒದಗಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.⁹

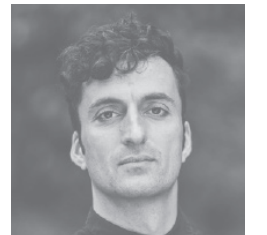
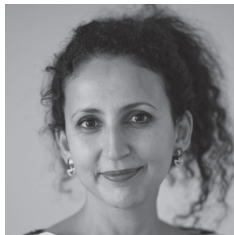
ಜಗತ್ತಿನಾದ್ಯಂತ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸುವ ಕುರಿತು ಆಲೋಚಿಸುತ್ತಿರುವಾಗ, ಇದುವರೆಗೂ ಸ್ವತಂತ್ರ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಎಂದು ವರ್ಗೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದ್ದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನದಲ್ಲಿರುವಾಗ,¹⁰ ಯಂತ್ರ ನಿಯಂತ್ರಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮೂಹವೊಂದರ ನಿತ್ಯದ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗಿತಿಯನ್ನು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತಿವೆ.¹¹ ಈ ನಿಯಂತ್ರಣವನ್ನು ಅವರ ಸೇವಾ ಒಪ್ಪಂದಗಳಲ್ಲಿ, ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯ ವಿನ್ಯಾಸದಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಆಲ್ಗರಿಥಮ್‌ನ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಕಾಣಬಹುದು. ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಸಂಧಾನ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಲ್ಲಿ ಇರುವ ಅಸಮಿತಿಯ (asymmetry) ಕಾರಣದಿಂದ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ಧ್ವನಿಯನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸುತ್ತಿವೆ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಇದೆ ಎನ್ನಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತಿವೆ ಹಾಗೂ ತಡೆಯೊಡ್ಡುತ್ತಿವೆ.¹²

ಈ ವರದಿಯು ಆಹಾರ ವಿತರಣೆ, ಇ-ಫಾರ್ಮ್‌ಸಿ, ಸಂಚಾರ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಆರೈಕೆ ಮೊದಲಾದ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಮೊಬೈಲ್ ಆಪ್ ಮೂಲಕ ಸೇವೆ ಒದಗಿಸುತ್ತಿರುವ ಭಾರತದ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಹೇಗೆ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿವೆ ಅಥವಾ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿವೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಿದೆ.



ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ ತಂಡ

ಬಾಲಾಜಿ ಪಾರ್ಥಸಾರಥಿ, ಜಾನಕಿ ಶ್ರೀನಿವಾಸನ್, ಮೌನಿಕ ನೀರುಕೊಂಡ, ಅಮೃತಾ ಮಹುಲಿ, ಬಿಲಹರಿ ಎಂ, ದಾಮ್ನಿ ಕೇನ್, ಪ್ರದ್ಯುಮ್ನ ತದೂರಿ, ಫಂಡಾ ಉಸ್ತೆಕ್ ಸ್ವಿಲ್ಡಾ, ಕವಿತಾ ದತ್ತಾನಿ, ಮಾರ್ಕ್ ಗ್ರಹಾಂ



ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಯೋಜನೆ

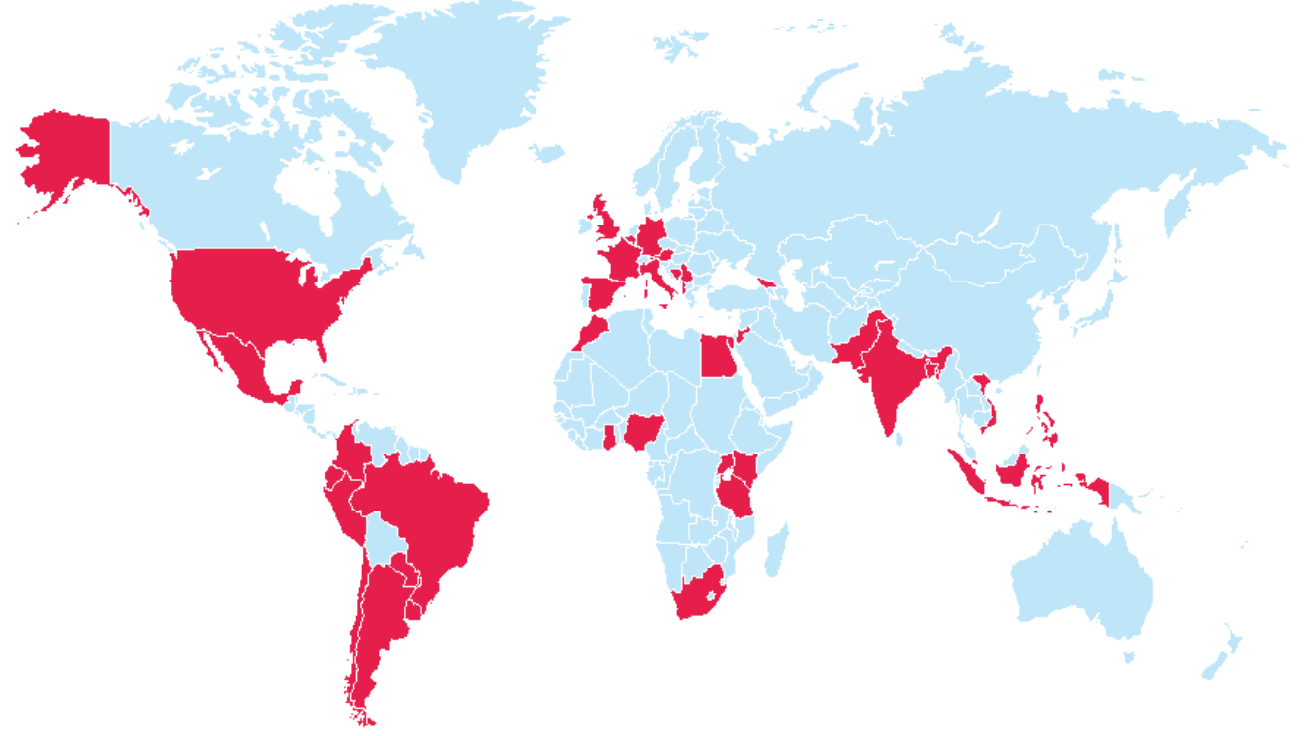
ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ತಕ್ಕಮಟ್ಟಿನ

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಯೋಜನೆಯು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು, ದುಡಿಮೆಯ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಯನ್ನು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಿ ಅದಕ್ಕೆ ಶ್ರೇಯಾಂಕಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಈ ಶ್ರೇಯಾಂಕಗಳು ಐದು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿವೆ. ಈ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ವೇದಿಕೆಗಳು ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಮಾನದಂಡವನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿವೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಈ ತತ್ವಗಳ ಅನುಸರಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡುವ ನಾವು ಇಂದು ಈ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಹೇಗೆವೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ತೋರಿಸುವುದಲ್ಲದೆ, ಮುಂದೆ ಏನಾಗಬಹುದು ಎನ್ನುವುದನ್ನೂ ಸೂಚಿಸುತ್ತೇವೆ. ಈ ಶ್ರೇಯಾಂಕವು ಗ್ರಾಹಕರು, ಕೆಲಸಗಾರರು, ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ನಿರೂಪಕರಿಗೆ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ ಹೇಗೆವೆ ಎನ್ನುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಒಂದು ಸ್ವತಂತ್ರವಾದ ಕಣ್ಣೋಟವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮವಾದ ಹಾಗೂ ನ್ಯಾಯಯುತವಾದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ತೋರಿಸಿಕೊಡುವುದು ನಮ್ಮ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದೆ.

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್ ಇಂಟರ್‌ನೆಟ್ ಸಂಸ್ಥೆ ಹಾಗೂ ಬರ್ಲಿನ್ ಸೋಷಿಯಲ್ ಸೈನ್ಸ್ ಸೆಂಟರ್‌ಗಳ ಮೂಲಕ ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಐದು ಖಂಡಗಳ 38 ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ಸಂಶೋಧಕರ ತಂಡಗಳು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮತ್ತು ಶ್ರೇಣೀಕರಣ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ದೇಶದಲ್ಲೂ ಕೆಲಸಗಾರರು, ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ನಿರೂಪಕರೊಂದಿಗೆ ಜೊತೆಗೂಡಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ.

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ದೇಶಗಳು



ಚಿತ್ರ 1: ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಸದ್ಯದಲ್ಲಿ 38 ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಮೌಲ್ಯಾಂಕನವನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಿದೆ.

ಆಫ್ರಿಕಾ ಖಂಡ:

ಈಜಿಪ್ಟ್, ಫಾನಾ, ಕೆನ್ಯಾ, ಮೊರಕ್ಕೊ, ನೈಜೀರಿಯಾ, ದಕ್ಷಿಣ ಆಫ್ರಿಕಾ, ತಾಂಜಾನಿಯಾ ಮತ್ತು ಉಗಾಂಡ

ಏಷಿಯಾ ಖಂಡ:

ಬಾಂಗ್ಲಾದೇಶ, ಇಂಡಿಯಾ, ಇಂಡೋನೇಷಿಯಾ, ಜೋರ್ಡನ್, ಲೆಬನಾನ್, ಪಾಕಿಸ್ತಾನ, ಫಿಲಿಪೈನ್ಸ್, ಸಿಂಗಪೂರ ಮತ್ತು ವಿಯೆಟ್ನಾಂ

ಯೂರೋಪ್ ಖಂಡ:

ಆಲ್ಬೇನಿಯ, ಆಸ್ಟ್ರಿಯಾ, ಬೆಲ್ಜಿಯಂ, ಬೋಸ್ನಿಯಾ,

ಫ್ರಾನ್ಸ್, ಜಾರ್ಜಿಯಾ, ಜರ್ಮನಿ, ಇಟಲಿ, ಯುನೈಟೆಡ್ ಕಿಂಗ್‌ಡಂ, ಸರ್ಬಿಯಾ ಮತ್ತು ಸ್ವೀನ್

ದಕ್ಷಿಣ ಅಮೇರಿಕಾ ಖಂಡ:

ಅರ್ಜೆಂಟಿನಾ, ಬ್ರೆಜಿಲ್, ಚಿಲಿ, ಕೊಲಂಬಿಯಾ, ಈಕ್ವಡೋರ್, ಪೆರುಗ್ವೆ, ಪೆರು, ಉರುಗ್ವೆ

ಉತ್ತರ ಅಮೇರಿಕಾ ಖಂಡ:

ಮೆಕ್ಸಿಕೊ ಮತ್ತು ಅಮೆರಿಕ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಂಸ್ಥಾನ

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಚೌಕಟ್ಟು

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಯೋಜನೆಯು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು, ದುಡಿಮೆಯ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಯನ್ನು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಿ ಅವು ಎಷ್ಟು ಚೆನ್ನಾಗಿವೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ತೋರಿಸಲು ಶ್ರೇಯಾಂಕವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮವಾದ ಹಾಗೂ ನ್ಯಾಯಯುತವಾದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ತೋರಿಸಿಕೊಡುವುದು ನಮ್ಮ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದೆ.

ಈ ಐದು ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಅನೇಕ ಬಹು-ಭಾಗೀದಾರರ ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಜಾಗತಿಕ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಭಾರತದ ಸ್ಥಳೀಯ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸಲು ಇಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸಗಾರರು, ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ತಜ್ಞರು ಹಾಗೂ ವಿಷಯ ತಜ್ಞರ ಜೊತೆ ಚರ್ಚಿಸಿ ತಿದ್ದಲಾಯಿತು.

ಪ್ರತಿಯೊಂದು ತತ್ವಕ್ಕೂ ಇರುವ ಮಿತಿಗಳು, ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಅಂಕ ನೀಡಲು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳನ್ನು ಮಾಪನ ಮಾಡಲು ಬಳಸಿದ ಮಾನದಂಡಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ಅನುಬಂಧದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ.



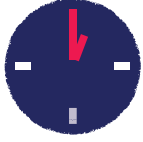
ಹೆಜ್ಜೆ 1

ಐದು ತತ್ವಗಳು



ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ

ಉದ್ಯೋಗದ ವರ್ಗೀಕರಣ ಯಾವುದೇ ಇರಲಿ, ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿತ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನೆಲ್ಲ ಲೆಕ್ಕಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಂತರವೂ ಕೆಲಸಗಾರರು, ಸ್ಥಳೀಯವಾಗಿ ನ್ಯಾಯಯುತ ಆದಾಯವನ್ನು ಗಳಿಸಬೇಕು. ನಾವು ಅವರ ಸಂಪಾದನೆಯನ್ನು ಅಳಿಯಲು ಪ್ರತಿ ಗಂಟೆಗಿಷ್ಟೆಂದು ಸ್ಥಳೀಯವಾದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನೂ ಪ್ರಸಕ್ತ ಜೀವನ ವೇತನವನ್ನೂ (ಜೀವನ ಸಾಗಿಸಲು ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ವೇತನ ಆಧಾರವಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆ).



ನ್ಯಾಯಯುತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ

ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವೃತ್ತಿಯಾಧಾರಿತ ಅಪಾಯಗಳಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ರಕ್ಷಣೆಗೆ, ಅವರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಗೆ ಪೂರ್ವಯೋಜಿತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳು

ಕೆಲಸದ ಷರತ್ತುಗಳು ಮತ್ತು ನಿಯಮಾವಳಿಗಳು ಓದುವಂತಿರಬೇಕು, ಲಭ್ಯವಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಅರ್ಥವಾಗುವಂತಿರಬೇಕು. ಕೆಲಸಗಾರನ ಜೊತೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸ್ಥಳೀಯ ಕಾನೂನಿಗೆ ಒಳಪಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದು ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ನಮೂದಾಗಿರಬೇಕು. ಕೆಲಸಗಾರನ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಾನಮಾನ ಯಾವುದೇ ಇರಲಿ, ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದವು ವೇದಿಕೆಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಸಕಾರಣವಿಲ್ಲದೆ ಬಿಟ್ಟುಬಿಡುವಂತಹ ಕಲಮುಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರಬಾರದು.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆ

ಕೆಲಸಗಾರರ ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಲು, ದುಷ್ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ನಿಯಮಗಳ ಕುರಿತು ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಪೀಲು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಮತ್ತು ಅಂತಹ ನಿಯಮಗಳ ಹಿಂದಿರುವ ಕಾರಣಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಒಂದು ದಾಖಲೀಕೃತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಇರಬೇಕು. ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ತೀರ್ಮಾನಗಳಿಗೆ ಮೇಲ್ಮನವಿ ಹೋಗುವ ಅಥವಾ ಅದನ್ನು ನಿಷ್ಕ್ರಿಯಗೊಳಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಸಂವಹನ ಮಾಧ್ಯಮವೊಂದು ಕೆಲಸಗಾರರ ಬಳಿ ಇರಬೇಕು. ಅಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಬಳಕೆಯ ಪಾರದರ್ಶಕವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಮಾನ ಫಲಿತಾಂಶ ನೀಡಬೇಕು. ಒಂದು ಗುರುತಿಸಬಹುದಾದ ಮತ್ತು ದಾಖಲಿಸಬಹುದಾದ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಇರಬೇಕು, ಅಲ್ಲದೇ ಅದು ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸಗಾರರ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಬೇಕು (ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕೆಲಸಗಾರರ ನೇಮಕಾತಿಯಲ್ಲಿ, ಶಿಸ್ತಿನ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ವಜಾಗೊಳಿಸುವುದರಲ್ಲಿ).



ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ

ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲು ದಾಖಲೀಕೃತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ವೇದಿಕೆಗಳು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಅವರ ಉದ್ಯೋಗ ವರ್ಗೀಕರಣ ಯಾವುದೇ ಇರಲಿ, ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತಗೊಳ್ಳುವ ಹಕ್ಕು ಇರಬೇಕು. ಅಲ್ಲದೇ ವೇದಿಕೆಗಳು ಸಂಘಟನೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಲು ಸಿದ್ಧವಿರಬೇಕು.



ವಿಧಾನ

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಯುತತೆಯನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಅಳಿಯಲು ಮೂರು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಲಾಯಿತು: ಕಚೇರಿ ಅಧ್ಯಯನ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಶನ ಮತ್ತು ಸಮೀಕ್ಷೆ ಹಾಗೂ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಆಡಳಿತದೊಂದಿಗೆ ಸಂದರ್ಶನ. ಈ ಮೂರು ವಿಧಾನಗಳಲ್ಲೂ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ನ್ಯಾಯಯುತ ಕೆಲಸದ ಐದು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆಯೇ ಎನ್ನುವುದಕ್ಕೆ ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಯಿತು.

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್‌ನ ನ್ಯಾಯಯುತ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ಅಥವಾ ಗ್ರಾಹಕರ ಮೇಲೆ ಆಗ್ರಹಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ವಿಧಿಸುವಂತಹ ವ್ಯಾಪಾರ ವಿಧಾನವನ್ನು ಎಲ್ಲ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಅನುಸರಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದು ತಿಳಿದ ವಿಷಯ. ಆದರೆ, ಎಲ್ಲ ವೇದಿಕೆಗಳೂ ಬಳಕೆದಾರರ ಬಳಕೆ ಅಭ್ಯಾಸದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಬಳಕೆದಾರರು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವಂತಹ ಅವಕಾಶ ಇಲ್ಲದಿರುವ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ, ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿ, ನಿಯಮಗಳು, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹೇಳಿಕೆಗಳು, ವೆಬ್‌ಸೈಟ್ ಹಾಗೂ ಆಪ್‌ನ ಕಾರ್ಯವೈಖರಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಮೂಲಕ ಈ ತತ್ವಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹವೇ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತೇವೆ.

ಸ್ಥಳ ಆಧರಿತ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಕ್ಲೌಡ್‌ವರ್ಕ್ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಆಯಾ ವೇದಿಕೆಗಾಗಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿದ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಬಳಕೆ ಮಾಡುತ್ತೇವೆ.

ಕಚೇರಿ ಅಧ್ಯಯನ

ಶ್ರೇಯಾಂಕ ನೀಡಲು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ ಪ್ರತಿವರ್ಷದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಕಾರ್ಯ ಆರಂಭವಾಗುತ್ತದೆ. ಆ ವೇದಿಕೆಗಳ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ಸಂಪರ್ಕ ಮಾಹಿತಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸುವುದು, ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನವನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು, ಸಮೀಕ್ಷೆ ಸಲಕರಣೆಗಳನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ತಲುಪಲು ತಂತ್ರಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು, ಇತ್ಯಾದಿ. ಪ್ರತಿ ವೇದಿಕೆಯ ಒಪ್ಪಂದ ಪತ್ರಗಳು, ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳು, ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ ಹಾಗೂ ಅವರ ವೆಬ್‌ಸೈಟ್, ಡಿಜಿಟಲ್ ಇಂಟರ್‌ಫೇಸ್ ಮತ್ತು ಆಪ್‌ಗಳ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತೇವೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಇತರ ಯಾವುದೇ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು-ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಒದಗಿಸಲಾದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸೇವೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಾಜ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ, ಹಿಂದಿನ ಇಲ್ಲವೇ ಇಂದಿನ ವ್ಯಾಜ್ಯದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಈ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ತಲುಪಲು ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಸಂಪರ್ಕಿಸಬಹುದಾದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಒಮ್ಮೆ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸುವ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಪಟ್ಟಿ ಸಿದ್ಧವಾದ ಮೇಲೆ ಅವುಗಳನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ, ಅವರನ್ನು ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸುತ್ತಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದ ವಿಧಾನವನ್ನು ತಿಳಿಸಿಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ವರ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕಶಕ್ತಿಯ ಗಾತ್ರ, ಗ್ರಾಹಕ ನೆಲೆ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಬೆಂಗಳೂರು, ದೆಹಲಿ ಮತ್ತು ಕೊಚ್ಚಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ 12 ಪ್ರಮುಖ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು.¹³

ವೇದಿಕೆ ಸಂದರ್ಶನಗಳು

ಎರಡನೇ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಪುರಾವೆಗಾಗಿ ವೇದಿಕೆಗಳ ಬಳಿ ಹೋಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವೇದಿಕೆ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರನ್ನು ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಆಹ್ವಾನಿಸಿ, ಪ್ರತಿ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತತ್ವಕ್ಕೂ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳನ್ನು, ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಕೋರಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಕ್ರಮವು ವೇದಿಕೆಗಳ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾದರಿಗಳಿಗೆ ಒಳನೋಟಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ ವೇದಿಕೆಗಳು ಮಾರ್ಪಾಟುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡು ಮಾತುಕತೆಗೆ ತೊಡಗಲು ಅವಕಾಶ ಕೊಡುತ್ತದೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ವೇದಿಕೆ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಸಂದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರೆ, ಡೆಸ್ಕ್ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಶನಗಳ ಮೂಲಕ ಲಭ್ಯವಾದ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅಂಕಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಶನಗಳು

ಮೂರನೇ ವಿಧಾನ, ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವೇದಿಕೆಯ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸಂದರ್ಶನ ಮಾಡುವುದು. ಈ ಸಂದರ್ಶನಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಸಂಖ್ಯಾಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಬದಲಿಗೆ, ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತತ್ವಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಆಚರಣೆಗಳನ್ನು ಪರೀಕ್ಷಿಸಲು ಒಂದು ಸಾಧನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಹೇಗೆ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ನಿರ್ವಹಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಅನುಭವಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಒಳನೋಟ ಪಡೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚಿನದಾಗಿ, ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಲು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಏನು ಪ್ರೇರಣೆ, ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ಬೇರೆ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಸೇವಾವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಪರ್ಯಾಯ ಕೆಲಸವನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳುವ ಮುನ್ನ ಎಷ್ಟು ಸಮಯ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಹಾಗೂ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸದ ಅನುಭವವು ಸಹ-ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಜೊತೆಗಿನ ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯೆಯಿಂದ ಹೇಗೆ ರೂಪುಗೊಂಡಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರ ವೃತ್ತಿ ಬದುಕಿನೊಂದಿಗೆ ತೋಗಿಸೋಡುತ್ತದೆ. ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಆಯ್ಕೆಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿವರಗಳನ್ನು ಅನುಬಂಧದಲ್ಲಿ ನೋಡಬಹುದು.

ಈ ಸಂದರ್ಶನಗಳು ಅರೆ-ನಿಶ್ಚಿತ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿದ್ದು ಐದು ತತ್ವಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸರಣಿ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದವು. ಸಂದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವ ಕೆಲಸಗಾರರು 18 ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟವರಾಗಿಬೇಕು ಹಾಗೂ ಆಯಾ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಮೂರು ತಿಂಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅವಧಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರಬೇಕು ಎಂಬುದು ನಿಯಮ.

ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಒಟ್ಟಿಗೆ ಸೇರಿಸಿದಾಗ

ಈ ಮೂರು ಹಂತದ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಹಲವು ಮೂಲಗಳಿಂದ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲು ಹಾಗೂ ಅವುಗಳನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ಎದುರಾಳಿಸಿ, ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲು ಅವಕಾಶ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಮೂರೂ ಹಂತದ ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ, ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್‌ನ ದೇಶೀಯ ತಂಡ ಮತ್ತು ಸರೀಕರು ಅಂತಿಮ ಶ್ರೇಯಾಂಕಗಳನ್ನು ಒಟ್ಟಾಗಿ ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರತಿ ಗುಣಮಟ್ಟಕ್ಕೂ ಸ್ಪಷ್ಟ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರ ಇಲ್ಲವೇ ಬದ್ಧತೆ ಇದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಕೊಡಲಾಗುವುದು.

ಅಂಕ ನೀಡುವ ವಿಧಾನ

ಪ್ರತೀ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತತ್ವವನ್ನು ಎರಡು ಅಂಕವಾಗಿ ವಿಭಜಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಮೊದಲ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಿದರೆ ಮಾತ್ರ ಎರಡನೇ ಅಂಕದ ಹಂತಕ್ಕೆ ಹೋಗಲಾಗುತ್ತದೆ. ಒಟ್ಟು 10 ಅಂಕವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿ ತತ್ವವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವುದನ್ನು ಅಥವಾ ಆಚರಣೆಗೆ ತಂದಿರುವುದನ್ನು ಸಮಾಧಾನಕರವಾಗಿ ಪುರಾವೆ ಸಹಿತ ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಿದರೆ ಮಾತ್ರ ಒಂದು ಅಂಕ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಲಿಲ್ಲ ಎಂದರೆ ಆ ತತ್ವವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿಲ್ಲ ಎಂದು ಅರ್ಥವಲ್ಲ. ಆ ಅಳವಡಿಕೆಯನ್ನು ಪುರಾವೆ ಸಹಿತ ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ನಮಗೆ ಮಾಹಿತಿ ಲಭ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಅರ್ಥ.

ಮೌಲ್ಯಾಂಕನವನ್ನು ಹಲವು ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಮೊದಲಿಗೆ, ದೇಶೀಯ ತಂಡವು ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಅಂಕಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಈ ಪುರಾವೆಗಳು ಮತ್ತು ಅಂಕಗಳನ್ನು ಬಾಹ್ಯ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನಕ್ಕಾಗಿ ಕಳಿಸಿಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆ ತಂಡದಲ್ಲಿ ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್, ಬರ್ಲಿನ್ ಮತ್ತು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿರುವ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಯೋಜನೆಯ ಪರಿಶೀಲಕರು ಇರುತ್ತಾರೆ. ಇದಾದ ಮೇಲೆ, ಎಲ್ಲ ಪರಿಶೀಲಕರು ಭೇಟಿಮಾಡಿ ಒಟ್ಟಿಗೆ ಕುಳಿತು ಅಂಕಗಳನ್ನು ಚರ್ಚೆಮಾಡಿ ಅಂತಿಮ ಅಂಕಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇದು ಅಂತಿಮ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಶ್ರೇಯಾಂಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡು, ಯಾವುದೇ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಬಿಟ್ಟುಹೋಗಿರುವ ಪುರಾವೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಮತ್ತೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಮತ್ತೆ ಸೇರಿಸಿ ಆಯಾ ದೇಶದ ಅಂತಿಮ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಒದಗಿಸುವ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಒತ್ತಡಗಳಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಬದಲಾಗುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಲೇ ವೇದಿಕೆಗಳು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನ ಮಾಡುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನೂ ವರದಿಯು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಕೈಗೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳಿಂದ ಹಿಡಿದು ಪ್ರಕಟಿತ ಬದ್ಧತೆಯವರೆಗೆ, ಈ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ನೋಡಬಹುದಾದರೂ ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲವು ಅಂಕಗಳಿಗೆ ಅರ್ಹವಲ್ಲ. ವೇದಿಕೆಗಳು ಗಳಿಸಿದ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಈ ಬದಲಾವಣೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಓದಿಕೊಂಡರೆ, ಅದು ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯು ಮುಂದೆ ಹೇಗೆ ಹೊರಹೊಮ್ಮಬಹುದು ಎಂದು ಒಂದು ಇಣುಕುನೋಟವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ.

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್‌ನ
ಅಂಕ ನೀಡಿಕೆ
ಕುರಿತಾದ
ವಿವರಗಳು
ಮುಂದೆ
ಅನುಬಂಧದಲ್ಲಿ
ಇದೆ.



ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆ ವಿಜೃಂಭಿಸುತ್ತಿದೆಯೇ?

2022ರಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ನೀತಿ ಆಯೋಗವು ಗಿಗ್ ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಕುರಿತು ವರದಿಯೊಂದನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಿತು.¹⁴ ಆ ವರದಿಯ ಮೂಲ ಉದ್ದೇಶವು ಗಿಗ್ ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಸೃಷ್ಟಿಗೆ ಇರುವ ಅವಕಾಶ, ಉದ್ಯೋಗದ ಪ್ರಮಾಣ, ವಿವಿಧ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಗಿಗ್ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಇರುವ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಈ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸೃಷ್ಟಿಸುವ ಅವಕಾಶ ಮತ್ತು ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸುವುದಾಗಿತ್ತು.¹⁵ ವರದಿಯ ಆರಂಭದಲ್ಲೇ ಹೀಗೆ ಘೋಷಿಸಲಾಗಿದೆ- “ತೀವ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವ ಗಿಗ್ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಯವು ಜಾಗತಿಕವಾಗಿ ಹೊಸ ಆರ್ಥಿಕ ಕ್ರಾಂತಿಯನ್ನು ಹುಟ್ಟುಹಾಕಿದೆ. ಭಾರತವು.....ಈ ಕ್ರಾಂತಿಯ ಹೊಸ ನೆಲೆಗಟ್ಟಾಗಿದೆ” (ಪುಟ 16).

ವರದಿಯು ಕ್ರಾಂತಿಕಾರಿ ಲಕ್ಷಣವನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಶಬ್ದಗಳಲ್ಲಿ ವರ್ಣಿಸುತ್ತದೆ: “ಜೀವನೋಪಾಯದ ಸೃಷ್ಟಿ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಆದಾಯದ ಅವಕಾಶ ಹಾಗೂ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಗುಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಹೊಸ ಕಾಲದ ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಅಪೇಕ್ಷಿಸಿ ಪಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಆದರೆ, ಈ ಆರ್ಥಿಕತೆಯು ಆದಾಯದ ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಮೂಲತಃ ಲಿಂಗತ್ವ, ಜನಾಂಗ, ಜಾತಿ ಹಾಗೂ ವಯಸ್ಸಿನ ಮಾಹಿತಿಗಳೆಲ್ಲ ಅಜ್ಞಾತವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಸ್ಮಾರ್ಟ್ ಫೋನ್ ಮತ್ತು ಒಂದು ವಾಹನ (ಮೋಟಾರು ಇರುವ ಅಥವಾ ಇಲ್ಲದಿರುವ ಯಾವುದೇ ವಾಹನ) ಇರುವ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ತನ್ನ ಈ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು ಜೀವನೋಪಾಯವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಲು ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಡೆತಡೆಗಳಿಲ್ಲದ ಈ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳು ಕೆಲಸದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನು ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕಗೊಳಿಸಿದೆ. ಹಾಗೂ ಇದು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಸಮಾನ ಅವಕಾಶವನ್ನು ತೆರೆದಿಟ್ಟಿದೆ. ದೀರ್ಘಕಾಲದಲ್ಲಿ ಇದು ಅಂಚಿನ ಸಮುದಾಯಗಳ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಯ ಉತ್ತಮೀಕಣ ದಾರಿಯಾಗಬಲ್ಲದು” (ಪುಟ 56)

ದೇಶದ ಆರ್ಥಿಕತೆಗೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳಲು ಉದ್ದೇಶಿಸಿರುವ ಈ ವರದಿಯು ಈ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಗಾತ್ರ ಮತ್ತು ಜಿಡಿಪಿಗೆ ನೀಡುವ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ಅಳಿಯಲು ಅಂದಾಜು ಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸುತ್ತದೆಯೇ ಹೊರತು ನಿಖರವಾದ ಸರ್ಕಾರದ ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನಲ್ಲ. ಅಧಿಕೃತ ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತರ ಇಲ್ಲ ಎಂದು ವರದಿ ಘೋಷಿಸುತ್ತದೆ. ಅಂದಾಜು ತಂತ್ರಗಳ ಸಿಂಧುತ್ವದ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ಪಕ್ಕಕ್ಕೆ ಸರಿಸಿದರೂ, ಹೊಸ ಕಾಲದ ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಆಧರಿತ ಕಂಪನಿಗಳಿಂದ¹⁶ ಕೆಲಸಗಾರರು, ಆದಾಯ, ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನಿಖರವಾದ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ಏಕೆ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆ ಮಾತ್ರ ಉಳಿದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆದಾಯ ಗಳಿಸುವ ಅವಕಾಶ ಇದೆ ಎನ್ನುವ ಮಾತಿಗೆ ಈ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಆಧಾರ, ಪುರಾವೆಗಳಿಲ್ಲ.

ವೇದಿಕೆಗಳು ತಮ್ಮ ಗಳಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಅಂಶವನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡುತ್ತವೆ ಎನ್ನುವ ಅಂಶವೂ ಇಲ್ಲ. ಇಂತಹ ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕೃತ ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳಿಲ್ಲದ ವರದಿಯು ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನಷ್ಟೇ ದೊಡ್ಡದಾಗಿ ಬಿಂಬಿಸಿ, ಈ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು “ಹೆಚ್ಚಿನ ಆದಾಯ ಗಳಿಕೆಗೆ” ಹೇಗೆ ದಾರಿಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತವೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಓದುಗರೇ ನಿರ್ಣಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಬಿಡುತ್ತದೆ. (ಪುಟ 29) ಉದಾಹರಣೆಗೆ ವರದಿಯು ಈ ವಾಕ್ಯಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿ: “ಸಂಚಾರ ಸೌಲಭ್ಯ ಸಂಗ್ರಾಹಕ (aggregator) ವೇದಿಕೆಯು ಬೇಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಪೂರೈಕೆ ನಡುವಿನ ಅಂತರವನ್ನು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ತುಂಬುವ ಮೂಲಕ ವ್ಯಾಪಕ ಆರ್ಥಿಕ ವಲಯವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುತ್ತದೆ. ಆ ಮೂಲಕ ವಾಹನ ಚಾಲಕರು ಮತ್ತು ಪಾಲುದಾರರ ಆದಾಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ. ವಿಶಾಲ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ನೋಡಿದರೆ, ಡಿಜಿಟಲ್ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಹೆಚ್ಚಿದ ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಯು ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಮೇಲೆ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುತ್ತದೆ.” ಅದೇ ರೀತಿ, “ಆನ್‌ಲೈನ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ವಿಶಿಷ್ಟ ಲಕ್ಷಣವೆಂದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಮೂಲ ಬಂಡವಾಳ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದು, ಜಾಲಬಂಧದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಲಾಭಾಂಶವನ್ನು ಮರುಹೂಡಿಕೆ ಮಾಡುತ್ತಾ ವ್ಯಾಪಾರವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ” (ಪುಟ 40). ಮೊದಲನೆಯ ಉಲ್ಲೇಖದಲ್ಲಿ ಹೇಳಿರುವ ‘ಸಮರ್ಥ’ ಎನ್ನುವುದರ ವ್ಯಾಖ್ಯೆ ಏನು ಹಾಗೂ ಯಾರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದು ಅಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಎರಡನೇ ಉಲ್ಲೇಖದಲ್ಲಿ ಹೇಳಿರುವ ಕಡಿಮೆ ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆಯ ಕಾರಣ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಆದಾಯ ಹರಿದುಬರುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವಂತಹ ಮಾತುಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗಿದೆ.

ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ದೊರೆಯಬೇಕಾದ ಅನುಕೂಲಗಳಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಗಳ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಕಿರಿದು ಮಾಡುವ ಈ ವರದಿಯು ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅನುಕೂಲಗಳು ಹೆಚ್ಚುತ್ತವೆ ಎನ್ನುತ್ತದೆ. ವರದಿಯು, ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಸ್ವರೂಪ ಹೊಂದುವಂತೆ ಕರೆನೀಡುತ್ತದೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯ ಹುಟ್ಟು ಮತ್ತು ವಹಿವಾಟನ್ನು ಸುಗಮಗೊಳಿಸಲು ಉದ್ಯಮಶೀಲತೆಯನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲು ಕರೆನೀಡುತ್ತದೆ. ಬ್ಯಾಂಕ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಹಣಕಾಸು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ

ನೇವು ನೀಡುವ ಸಾಹಸೋದ್ಯಮ ಬಂಡವಾಳ, ಸಹಾಯ ನಿಧಿ ಮತ್ತು ಸಾಲನೀಡಿಕೆ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಸುಗಮಗೊಳಿಸಲು ಸಹಕರಿಸುವಂತೆಯೂ ಹೇಳುತ್ತದೆ.

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಪ್ರಸ್ತುತ ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ಸವಾಲುಗಳನ್ನೂ ವರದಿಯು ಪ್ರಸ್ತಾಪ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ ವರದಿ ಹಾಗೂ ಇತರ ಆಕರಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುವ ವರದಿಯು, ರಸ್ತೆ ಸುರಕ್ಷತೆ, ಕಳ್ಳತನ, ದೈಹಿಕ ಹಲ್ಲೆ ಮೊದಲಾದ ಅಸುರಕ್ಷತೆ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ರಕ್ಷಣೆಯ ಅಗತ್ಯ ಇರುವುದನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತದೆ. ಇಂತಿಷ್ಟು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಇಂತಿಷ್ಟು ವೇತನ ಎಂದು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದರಿಂದ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸ್ವತಂತ್ರ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಅಥವಾ ವಿತರಣೆ ಪಾಲುದಾರರು ಎಂದು ಕರೆಯುವುದರಿಂದ ಆದಾಯದ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ಭದ್ರತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು; ಕೆಲಸಗಾರರು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರಣ ಒಗ್ಗಟ್ಟಿನಿಂದ ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಮಂಡಿಸಲು ಇರುವ ಮಿತಿಗಳು ಹಾಗೂ ಈ ಮಿತಿಯ ನಡುವೆಯೂ ಕಟ್ಟಿಕೊಂಡಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಲು ವೇದಿಕೆಗಳು ನಿರಾಕರಿಸುವುದು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಆದರೆ, ಈ ಸವಾಲುಗಳ ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ತೋರಿಸಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಆದಾಯದ ಅಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಪರಿಹಾರ ಮಾಡಲು 2019ರ ವೇತನ ನೀತಿಯ ಅನುಸಾರ ವೇತನ ಹಂತಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವ ಅಥವಾ ವೇತನ ಹಂತಗಳನ್ನು ಸಾಂಸ್ಥಿಕರಣಗೊಳಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವ ಬದಲಿಗೆ, “ಹಣಕಾಸು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಾಲ ನೀಡಿಕೆ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸರಳಗೊಳಿಸಬೇಕು ಹಾಗೂ ಆ ಮೂಲಕ ಆರ್ಥಿಕ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಬೇಕು” ಎನ್ನುತ್ತದೆ (ಪುಟ 44).¹⁷ ಅದೇ ರೀತಿ ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ಸುರಕ್ಷತೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ ನೀತಿ 2020¹⁸ ಅಥವಾ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ನೀತಿ 2020¹⁹ ಇವುಗಳ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ಅಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಹಾಗೂ ಸಂಘಟನೆಯ ಕೊರತೆಯ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಕುರಿತೂ ವರದಿ ಮೌನ ವಹಿಸಿದೆ.²⁰

ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ದೊರೆಯಬೇಕೆಂದರೆ ಹಾಗೂ ಒಟ್ಟು ಆರ್ಥಿಕತೆ ಬೆಳಗಬೇಕೆಂದರೆ ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಬೆಳೆಯಬೇಕು ಎನ್ನುವ ಗ್ರಹಿಕೆಯಲ್ಲಿರುವ ನೀತಿ ಆಯೋಗವು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಸಮಾನತೆಗಳು, ತಾರತಮ್ಯಗಳು ಅಜ್ಞಾತವಾಗಿವೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತದೆ. ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಆಳವಾಗಿ ಬೇರೂರಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ತಾರತಮ್ಯಗಳಿಗೆ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ಹೊಣೆಮಾಡಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ ನಿಜ. ಕೆಲವು ವೇದಿಕೆಗಳು ವಿಭಿನ್ನ ಲಿಂಗತ್ವ ಹಾಗೂ ವಿಭಿನ್ನ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಇರುವ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ನೀತಿ ಆಯೋಗವು ಉದಾಹರಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೂ, ಚಾಲಿಯಲ್ಲಿರುವ “ಪುರುಷ ಪ್ರಧಾನ ಧೋರಣೆಗಳು”, ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವಂತೆಯೇ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲೂ ಲಿಂಗತ್ವ ಮತ್ತು ಜಾತಿ ಆಧಾರಿತ ಕೆಲಸದ ವರ್ಗೀಕರಣಗಳು ಇರುವುದಕ್ಕೆ ಕನ್ನಡಿ ಹಿಡಿಯುತ್ತವೆ.²¹ ಈ ಧೋರಣೆಗಳು ಚಾಲಿಯಲ್ಲಿ ಇರುವವರೆಗೂ ಸ್ಮಾರ್ಟ್ ಫೋನ್‌ಗಳು ಕೆಲಸದ ಲಭ್ಯತೆಯನ್ನು ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕಗೊಳಿಸಿದೆ ಎನ್ನುವುದು ಬಹಳ ದೂರದ ಮಾತಾಗುತ್ತದೆ.²²

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕುರಿತಾದ ಕೆಲಸಗಳು ನೀತಿ ನಿರೂಪಕರ ಗಮನ ಸೆಳೆದಿರುವುದನ್ನು ವರದಿ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆಯಾದರೂ, ವರದಿಯು ಒಂದು ಉತ್ತಮ ಅವಕಾಶದಿಂದ ವಂಚಿತವೂ ಆಗಿದೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ಸೂಚಿಸಲಾದ ಕ್ರಮಗಳು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸದ ಒಂದು ಮುಖ್ಯ ಗುಣಲಕ್ಷಣವಾದ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಅಸಮರ್ಪಕ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿಂತಿದೆ. ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಲಕ್ಷಣವು ಯಾವ ಸ್ವರೂಪಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತದೆ, ವೇದಿಕೆಗೆ ಹಾಗೂ

ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ಯಾವ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ವೇದಿಕೆಗಳು ಆಗ್ರಹಿಸುವ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರು ಆಗ್ರಹಿಸುವ ಘನತೆಯ ಕೆಲಸ- ಈ ಎರಡನ್ನೂ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು ಹಾಗೂ ಕಾನೂನು ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಸಾಧಿಸಬಹುದು ಎನ್ನುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಏನೂ ಹೇಳುವುದಿಲ್ಲ. ಮುಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಅಪಾರವಾಗಿ ಬೆಳೆಯುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುವ ಕೃಷಿಯೇತರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಸರ್ಕಾರದ ಚಿಂತನಕೂಟವೊಂದು ಪ್ರಕಟಿಸಿರುವ ಈ ವರದಿಯು ಅಧಿಕೃತ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳಲ್ಲದೆ ಹಾಗೂ ಸ್ಪಷ್ಟ ಕಣ್ಣೋಟ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು ಮತ್ತು ಮುನ್ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ನೀಡಿರುವುದು ವರದಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಅನುಕಂಪ ಹುಟ್ಟಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಕುರಿತು ಸ್ಪಷ್ಟ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ವರದಿಯನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸುವುದು ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾದ ಆದ್ಯತೆಯಾಗಿದೆ.



ಮತಿಜಾ ಜೊವಾನೋವಿಕ್ / ಶಟರ್‌ಸ್ಟಾಕ್

ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಸಂದರ್ಭ

ಕೆಲಸಗಾರರ

ಸ್ಥಿತಿಗತಿ ಚರ್ಚೆ

ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲಿನ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಮತ್ತು ತಾರತಮ್ಯ ಘಟನೆಗಳು ಈ ವರ್ಷವೂ ಮುಂದುವರೆದಿದ್ದರೂ,²³ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾನೂನು ವಲಯವು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬದಲಾಗಿಲ್ಲ.²⁴ ಸಂಸತ್ ಸದಸ್ಯರು ಈ ಕುರಿತು ಗಮನ ಸೆಳೆದಿದ್ದರೂ ಕೂಡ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಬಲ್ಲ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ನಿಯಮಗಳು²⁵ ಹಾಗೂ ಮೋಟಾರು ವಾಹನ ಸಂಗ್ರಾಹಕರ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂತ್ರಗಳು, 2020²⁶— ಈ ಎರಡು ಕಾನೂನುಗಳು ಇನ್ನೂ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿಲ್ಲ. ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಲಿರುವ ಡಿಜಿಟಲ್ ಖಾಸಗಿ ಮಾಹಿತಿ ಸಂರಕ್ಷಣೆ ಮಸೂದೆ, 2022²⁷ ಸಂಸತ್ತಿನ ಅನುಮೋದನೆಗಾಗಿ ಕಾಯುತ್ತಿದೆ. ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಥವಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ಎಂದು ವರ್ಗೀಕರಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿ ಭಾರತೀಯ ಆಫ್ ಆಧಾರಿತ ಸಾರಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಒಕ್ಕೂಟವು (ಇಂಡಿಯನ್ ಫೆಡರೇಷನ್ ಆಫ್ ಆಫ್ ಬೇಸ್ಟ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಐಎಫ್‌ಎಟಿ) ಸುಪ್ರೀಂಕೋರ್ಟ್‌ಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಿರುವ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಮೊಕದ್ದಮೆಯೂ ತೀರ್ಪಿಗಾಗಿ ಕಾಯುತ್ತಿದೆ.²⁸

ಭಾರತದ ಈ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಮೊಕದ್ದಮೆಯು ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್‌ನ ಉಬರ್ ಬಿಬಿ ಮತ್ತು ಇತರರು (ಅರ್ಜಿದಾರರು) ವಿರುದ್ಧ ಅಸ್ಲಾಮ್ ಮತ್ತು ಇತರರು (ಎದುರರ್ಜಿದಾರರು)²⁹ ಪ್ರಕರಣದ ತೀರ್ಪನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ನಿಯಂತ್ರಣ, ಮೇಲುಸ್ತುವಾರಿ ಮತ್ತು ಸಮಗ್ರೀಕರಣದ ಪರಿಷ್ಕೇಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು, ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳು ಏನೇ ಹೇಳಿದರೂ, ವೇದಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಬಂಧವಿರುವುದಾಗಿ ತೀರ್ಪು ನೀಡಿದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ನಡುವಿನ ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ಚೌಕಾಶಿ ಮಾಡುವ ಶಕ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಅಸಮತೆಯ ಕಾರಣ ಲಿಖಿತ ಒಪ್ಪಂದಗಳೂ ಕೂಡ ನಿಜವಾದ ಒಪ್ಪಂದವಾಗಿರಲಿಕ್ಕಿಲ್ಲ ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯ ತನ್ನ ತೀರ್ಪಿನಲ್ಲಿ ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿದೆ. ಭಾರತದ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲೂ ಈ ಮೇಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೇಗಳನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸುವ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಮೊಕದ್ದಮೆಯು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಬಂಧ ಎಂದು ಗುರುತಿಸಬಹುದು ಎನ್ನುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಆರ್ಥಿಕ ನಿಯಂತ್ರಣ ಪರಿಷ್ಕೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಾದರೆ, ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಇಂತಿಷ್ಟು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಇಂತಿಷ್ಟು ಮೊತ್ತ ಎಂದು

ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಮಜೂರಿ, ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಧನ, ಇತರೆ ಕೊಡುಗೆ, ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನೆಲ್ಲ ವೇದಿಕೆಯು ಸ್ವಯಂ ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆಯೇ ಹೊರತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳಿಗೆ ಇಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶ ಇಲ್ಲ. ಜುಲಾನೆ, ಸೇವಾ ಶುಲ್ಕ, ಟೋಲ್ ಶುಲ್ಕ, ತೆರಿಗೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಗಳು ಮಾಡುವ ಕಡಿತಗಳು ಏಕಮುಖವಾಗಿದ್ದು ಇವು ಕೆಲಸಗಾರರ ಒಟ್ಟು ಗಳಿಕೆಯನ್ನು ಅನಿಶ್ಚಯತೆಯಲ್ಲೇ ಇಡುತ್ತದೆ. ಈ ಮೂಲಕ ಅವರ ಮೇಲೆ ಆರ್ಥಿಕ ನಿಯಂತ್ರಣವನ್ನು ಸಾಧಿಸುತ್ತವೆ. ಮೇಲುಸ್ತುವಾರಿ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣದ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಬಂದರೆ, ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅವಧಿಯವರೆಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಶ್ರೇಯಾಂಕ, ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕ ಇತ್ಯಾದಿ ಆಮಿಷಗಳನ್ನು (ಗೇಮಿಫಿಕೇಷನ್ ಟೆಕ್ನಿಕ್) ಒಡ್ಡಲಾಗುತ್ತದೆ.³⁰ ತಮ್ಮ ಪ್ರಕಟಿತ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ತಲುಪಿಸಲು ವೇದಿಕೆಗಳು ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸುತ್ತವೆ. ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ರಜೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಮುಂಚಿತವಾಗಿಯೇ ತಿಳಿಸಬೇಕು ಇಲ್ಲವೆ ಬದಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಹೊಂದಿಸಿಕೊಡಬೇಕು ಎಂಬ ಷರತ್ತನ್ನು ಹಾಕುತ್ತವೆ. ಈ ಕ್ರಮಗಳು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅನಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.³¹ ವೇದಿಕೆಗಳ ಇಂತಹ ನಿಯಮಗಳು/ ಷರತ್ತುಗಳು

ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಇದೆ ಎನ್ನಲಾಗುವ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಗುಣಲಕ್ಷಣವು ಟೊಳ್ಳು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸುತ್ತವೆ.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸ್ಥಿತಿ ಹೇಗಿದೆ ಎನ್ನುವುದು ಬಹಿರಂಗವಾಗಿರುವ ಈ ಹೊತ್ತಿನಲ್ಲಿಯೇ, ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಸಾಕಷ್ಟು ನಿಯಮಗಳು ಇಲ್ಲ. ಬಹುಸಂಖ್ಯೆಯ ವೇದಿಕೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಚಾಲಕರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮೊಟಾರು ವಾಹನ ಸಂಗ್ರಾಹಕರ ನಿರ್ದೇಶಕ ತತ್ವಗಳು, 2020ರ ನಿಯಮ 7(2) (ಇ) ಮಾತ್ರ ಸದ್ಯಕ್ಕಿರುವ ರಕ್ಷಾ ಕವಚ. ಈ ನಿಯಮವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ತಮ್ಮ ಆಪ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯ ಮಾರ್ಪಾಟುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿ, ಚಾಲಕರು ದಿನವೊಂದಕ್ಕೆ 12 ತಾಸಿಗೂ ಹೆಚ್ಚು ವಾಹನ ಚಾಲನೆ ಮಾಡದಂತೆ ಕ್ರಮವಹಿಸಬೇಕು.

2021ರ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಿರುವ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನಂತೆ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾಯಿದೆಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ತರಬೇಕು, ಜೊತೆಗೆ ಮೊಟಾರು ವಾಹನ ಸಂಗ್ರಾಹಕರ ನಿರ್ದೇಶಕ ತತ್ವಗಳು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಿರುವ, ತಾಸಿಗೊಮ್ಮೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಲೆಕ್ಕ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದರಲ್ಲಿಯೇ ಪ್ರತಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಪ್ರತಿ ಗಂಟೆಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ಮಜೂರಿಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿ ಗಳಿಕೆಯ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು ಎಂದು ಆಗ್ರಹಿಸುತ್ತೇವೆ.



ಪ್ರದೀಪ್‌ಗೌರ್ / ಶಟರ್‌ಸ್ಟಾಕ್

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ 2022 ಶ್ರೇಯಾಂಕಗಳು

ನ್ಯಾಯಯುತ
ಕೆಲಸದ ಕನಿಷ್ಠ
ಮಾನದಂಡಗಳು

| | | |
|------------------|------|-------------------------|
| ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿ | 7/10 | ● ● ● ● ● ● ● ○ ○ ○ |
| ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್ | 6/10 | ● ● ● ● ● ● ○ ○ ○ ○ |
| ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್ | 5/10 | ● ● ● ● ● ○ ○ ○ ○ ○ |
| ಸ್ವಿಗಿ | 5/10 | ● ● ● ● ● ○ ○ ○ ○ ○ |
| ಜೊಮ್ಯಾಟೊ | 4/10 | ● ● ● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ |
| ಜೆಪ್ಪೊ | 2/10 | ● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |
| ಪೋರ್ಟರ್ | 1/10 | ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |
| ಅಮೆಜಾನ್ ಫ್ಲೆಕ್ಸ್ | 0/10 | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |
| ಡನ್ಬೊ | 0/10 | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |
| ಓಲಾ | 0/10 | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |
| ಫಾರ್ಮ್‌ಈಸಿ | 0/10 | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |
| ಉಬರ್ | 0/10 | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |

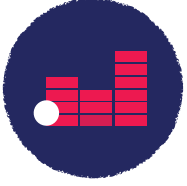
ಪ್ರತಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಗಳಿಸಿರುವ ಅಂಕಗಳ ವಿವರವಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನಮ್ಮ ವೆಬ್‌ಸೈಟ್‌ನಲ್ಲಿ ನೋಡಬಹುದು:

WWW.FAIR.WORK/RATINGS



ಪ್ರದೀಪ್‌ಗೌರ್ / ಶಟರ್‌ಸ್ಟಾಕ್

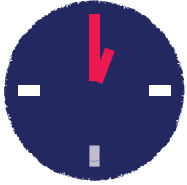
ಅಂಕ ಗಳಿಕೆ ವಿವರಣೆ



ನೈಯತ ವೇತನ

ಈ ವರ್ಷ ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್, ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್ ಮತ್ತು ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಒಂದು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಬದ್ಧತೆ ಪ್ರಕಟಿಸಿದ್ದು³⁹ ಗಂಟೆಗಿಷ್ಟೆಂದು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ಮಜೂರಿ⁴⁰ ನೀಡುವುದಾಗಿಯೂ ಅದರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದಾಗಿಯೂ⁴¹ ಹೇಳಿರುವುದರಿಂದ ಅವುಗಳಿಗೆ ಮೊದಲ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್ ಮತ್ತು ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಪ್ರತಿ ಗಂಟೆಯ ಗಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಗಂಟೆಗಿಷ್ಟು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ಮಜೂರಿಯ ನಡುವಿನ ಅಂತರವನ್ನು ತುಂಬಿಕೊಡುವುದಾಗಿಯೂ, ಹೀಗೆ ಮಾಡುವಾಗ ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದಾಗಿಯೂ

ಪ್ರಕಟಿಸಿವೆ. ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್ ಮತ್ತು ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಕೆಲಸದ ವೆಚ್ಚದ ಹೊರತಾಗಿ ಗಂಟೆಗಿಷ್ಟು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ಮಜೂರಿಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಬದ್ಧತೆ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿವೆ. ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್ ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನ ಜೊತೆ ವ್ಯವಹರಿಸುವ ಮೂರನೇ ಹಂತದ ಕಂಪನಿಗಳೂ ಇದೇ ನಿಯಮವನ್ನು ಪಾಲಿಸುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿದೆ. ವೇದಿಕೆಗಳು ಎರಡನೇ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಲು ಅವರ ಕೆಲಸಗಾರರು ಕೆಲಸದ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಗಂಟೆಗಿಷ್ಟು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ಮಜೂರಿಯನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತಿರಬೇಕಿತ್ತು⁴² ಯಾವ ವೇದಿಕೆಗೂ ಎರಡನೇ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಿಲ್ಲ.



ನೈಯತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ

ಕೆಲಸದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಎದುರಿಸುವ ರಸ್ತೆ ಅಪಘಾತ, ಕಳ್ಳತನ, ದೌರ್ಜನ್ಯ, ಹಿಂಸೆ, ಪ್ರತಿಕೂಲ ಹವಾಮಾನ ಮೊದಲಾದ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೈಗೊಂಡಿರುವ ಕ್ರಮಗಳು, ಈ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಇರುವ ಅರಿವು ಹಾಗೂ ಈ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುವಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಗಳು ತಮ್ಮ ನೆರವಿಗೆ ಇದ್ದಾವೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಇದೆಯೇ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಯಿತು. ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ಸವಾಲುಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕೂಲ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಕ್ರಮಕೈಗೊಂಡ ಹಾಗೂ ಮಾಹಿತಿ (ಡಾಟಾ) ರಕ್ಷಣೆಗೆ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿದ್ದ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಮೊದಲ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಯಿತು. ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್, ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್, ಸ್ಪಿಗ್ನಿ, ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿ ಮತ್ತು ಜೊಮ್ಮಾಟೊ ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿದ್ದ ವಿಮೆ ಯೋಜನೆ, ವಿಮೆ ಮೊತ್ತ ನೀಡುವಾಗಿನ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸರಗೊಳಿಸಿದ್ದು ಹಾಗೂ ತುರ್ತು ಸಂದರ್ಭಗಳಿಗಾಗಿ ವಿಶೇಷ ಸಹಾಯವಾಣಿ ಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಇವರಿಗೆ ಮೊದಲ ಅಂಕ ನೀಡಲಾಯಿತು. ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್ ವೇದಿಕೆಯು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅಂಕ

ನೀಡುವ ತನ್ನ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ವಿಧಾನವನ್ನು ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡುವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದಾಗಿಯೂ ಭರವಸೆ ನೀಡಿದೆ. ಬದಲಾದ ಗುರಿ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿರುವಂತೆ ಇತರ ವೇದಿಕೆಗಳು ಇದೇ ರೀತಿ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ತೋರಿಸಿವೆ. ಅನಾರೋಗ್ಯದಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಸಾಧ್ಯವಾದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ನೆರವು ನೀಡಿರುವ ಹಾಗೂ ಅವರು ರಜೆಯಿಂದ ಹಿಂದಿರುಗಿದ ಮೇಲೆ ಅವರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಧಕ್ಕೆ ಬರದಂತೆ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಂಡ ವೇದಿಕೆಗಳು ಎರಡನೇ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಿವೆ. ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್, ಸ್ಪಿಗ್ನಿ ಮತ್ತು ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿ ಈ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಿದವು.



ನೈಯತ ಗುತ್ತಿಗೆ

ಈ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಎರಡು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸಿದ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಮೊದಲ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಯಿತು. ನಿಯಮ ಒಂದು- ಸಮಗ್ರವಾದ, ಸರಳವಾಗಿ ಓದಬಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಸುಲಭವಾಗಿ ನಿಲುಕಬಲ್ಲ ಒಪ್ಪಂದಗಳು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರಬೇಕು; ನಿಯಮ ಎರಡು- ಕೆಲಸದ ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆ ಮಾಡುವ ಮೊದಲು ಅದನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ತಿಳಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಈ ವರ್ಷ ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್, ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್, ಪೋರ್ಟ್, ಸ್ಪಿಗ್ನಿ, ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿ, ಜೆಪ್ಪೊ ಮತ್ತು ಜೊಮ್ಮಾಟೊ ವೇದಿಕೆಗಳು ಮೊದಲ ಅಂಕ ಗಳಿಸಿದವು. ಇವು

ಒಪ್ಪಂದಗಳನ್ನು ಸರಳಗೊಳಿಸಿದ್ದಲ್ಲದೆ, ಅವುಗಳನ್ನು ಬಹುಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸುವ, ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ಮಾಡುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಿಳಿಸುವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿವೆ. ಎರಡನೇ ಅಂಕವನ್ನು ವೇದಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವಿನ ಅಸಮರ್ಪಕ ಬಲ ಹಾಗೂ ಅದನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಲು ಕೈಗೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾಯಿತು. 12ರಲ್ಲಿ ಆರು ವೇದಿಕೆಗಳು, ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್, ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್, ಸ್ಪಿಗ್ನಿ, ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿ, ಜೆಪ್ಪೊ ಮತ್ತು ಜೊಮ್ಮಾಟೊ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಒಪ್ಪಂದಗಳಲ್ಲಿ ಸಮರ್ಪಕವಾದ ಸೀಮಿತ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿದ್ದವು. ಕಲಹ

ಪರಿಹಾರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಇರುವ ಅವಕಾಶ ಮತ್ತು ಬಲವನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ವ್ಯಾಜ್ಯ ಪರಿಹಾರ ನಿಯಮಗಳನ್ನೂ ಗಮನಿಸಲಾಯಿತು. ಯಾವುದೇ ಕಲಹದ ಪರಿಹಾರದಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆದಾರರನ್ನು ಗುರುತಿಸುವ ವೇದಿಕೆಗಳು, ಈ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆದಾರರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಎಷ್ಟು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅವರಿಗೆ ಅಂಕ ನೀಡಲಾಯಿತು.⁴³



ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆ

ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ನೇರ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವಂತಹ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿದ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಈ ವಿಭಾಗದ ಮೊದಲ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಿದೆ. ಸೂಕ್ತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಅನುಸರಿಸಿದ ಬಗ್ಗೆ ಪುರಾವೆಯಾಗಿ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅದನ್ನು ತಿಳಿಸಿದ ಕ್ರಮ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದೆ. ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್, ಪ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಡ್, ಸ್ಪಿಗ್, ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿ ಮತ್ತು ಜೊಮ್ಯಾಟೊ- ಇವು ದೂರು ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿದ್ದವು (ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯವೂ ಸೇರಿದಂತೆ) ಹಾಗೂ ಸೂಕ್ತವಾದ ಸಂವಹನ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿದ್ದವು (ವಾಟ್ಸಾಪ್ ಗುಂಪುಗಳ ರಚನೆ ಹಾಗೂ ದೂರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಚರ್ಚೆ ಮಾಡಲು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ತಲುಪಲು ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿದ್ದವು). ತಮ್ಮ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ತೋಡುವಹಾಕಲು ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಹಾಗೂ ಅಂಚಿನ ಸಮುದಾಯಗಳ ಜನರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಅವಕಾಶ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಎಲ್ಲರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಿಸಿದ ವೇದಿಕೆಗಳು ಎರಡನೇ ಅಂಕ ಪಡೆದವು. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ, ಕೆಲಸದ ಹಂಚಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ತಾರತಮ್ಯ ಆಗದಂತೆ ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಬಾಹ್ಯ ಪರೀಕ್ಷಕರಿಂದ ಮೌಲ್ಯ ಮಾಪನ ಮಾಡಿಸಿದ ಪುರಾವೆ ತೋರಿಸಬೇಕಿತ್ತು. ಈ ವರ್ಷ ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿ ಮಾತ್ರ ಈ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಿತು. ಇತರ ಕಂಪನಿಗಳು ಮುಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಬಾಹ್ಯ ಪರೀಕ್ಷಕರಿಂದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ಬದ್ಧತೆ

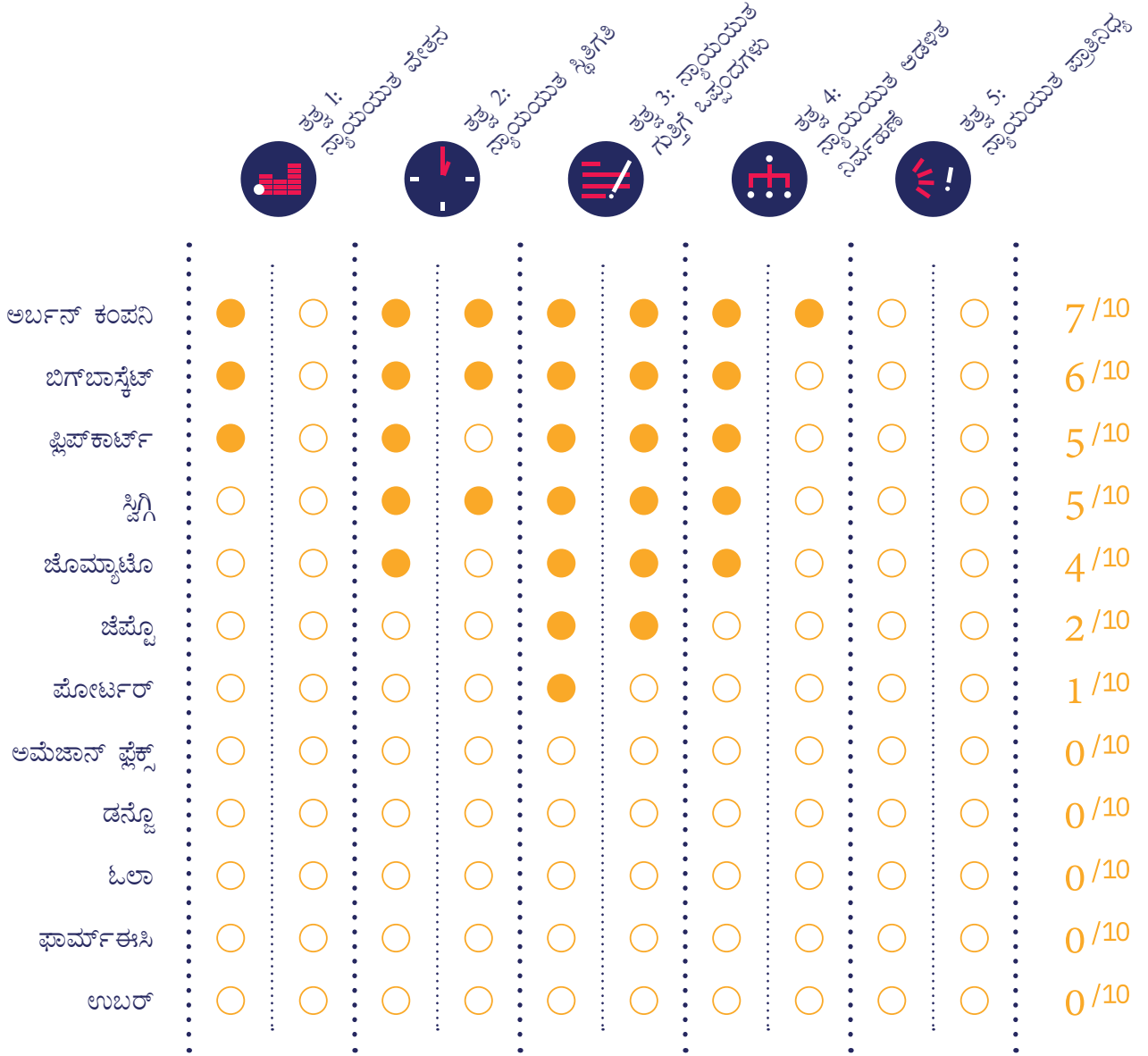
ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದವು. ಈ ನಡುವೆ ಧಾರ್ಮಿಕ ನೆಲೆಗಟ್ಟಿನ ತಾರತಮ್ಯವು, ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವುದರ ಕುರಿತು, ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಗ್ರಾಹಕರ ಕಡೆಯಿಂದ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವುದರ ಕುರಿತು ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಸಂದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಹೇಳಿದ್ದನ್ನು ದಾಖಲಿಸಬಯಸುತ್ತೇವೆ. ಇಂತಹ ಗ್ರಾಹಕರನ್ನು ಕಷ್ಟ ಪಟ್ಟಿಗೆ ಸೇರಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಸೇವೆಯಿಂದ ಅಮಾನತುಗೊಳಿಸುವುದು ಮೊದಲಾದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತಿವೆ. ಆದರೆ ಇಂತಹ ಪ್ರಕರಣಗಳು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಕಾರಣ ಕೆಲಸಗಾರರ ರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿಯು ತನ್ನ ತಾರತಮ್ಯ ವಿರೋಧಿ ನಿಲುವು ಹಾಗೂ ಬಾಹ್ಯ ಪರೀಕ್ಷಕರ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದ ಜೊತೆಗೆ ತಾರತಮ್ಯಗಳ ಪತ್ತೆಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ರಿವ್ಯೂ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕರ ಅಂಕ ನೀಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಕೂಲಂಕಷವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ತಾರತಮ್ಯದ ಸುಳಿುಗಳನ್ನು ಪತ್ತೆ ಮಾಡಲು ಈ ವರ್ಷ ತನ್ನ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಿದೆ.



ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ

ಈ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಮೊದಲ ಅಂಕ ಪಡೆಯಲು ವೇದಿಕೆಯು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಪುರಾವೆ ಸಹಿತ ಸಾಬೀತು ಪಡಿಸಬೇಕು- ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಇರಬೇಕು, ಸಂಘಟನೆ ಕಟ್ಟುವುದಕ್ಕೆ ಮುಕ್ತ ಅವಕಾಶ ಇರಬೇಕು ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಯ ಆಡಳಿತವು ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಬೇಕು ಇಲ್ಲವೇ ಸಂಘಟನೆಯೊಂದಿಗೆ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಲು ಬದ್ಧವಾಗಿರಬೇಕು. ಎರಡನೇ ಅಂಕ ಪಡೆಯಲು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ ಕುರಿತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಕ್ಕೆ ಮನ್ನಣೆ ನೀಡಬೇಕು ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಗಳು ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಲೇ

ಇದ್ದರೂ ಕಳೆದ ವರ್ಷದಂತೆ ಈ ಬಾರಿಯೂ ಎರಡನೇ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸುವ ಬದ್ಧತೆ, ಕ್ರಿಯಾಶೀಲತೆ ಯಾವ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲೂ ಕಂಡುಬರಲಿಲ್ಲ. ವೈಯಕ್ತಿಕ ದೂರು ಪರಿಹಾರ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದರೂ, ಸಂಘಟನೆಗಳು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಸವಾಲುಗಳ ಕಡೆ ಗಮನ ಹರಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸುತ್ತವೆ ಹಾಗೂ ಅವನ್ನು 'ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ಸಮಸ್ಯೆ'⁴⁴ ಎಂದು ಬಿಂಬಿಸುತ್ತವೆ ಇಲ್ಲವೇ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೆಂದು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ.⁴⁵



ಈ ಹಿಂದೆ ಹೇಳಿದಂತೆ, ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಚೌಕಟ್ಟಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನಾವು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಅಂಕಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಚೇರಿ ಅಧ್ಯಯನದ ನಂತರ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ ತಂಡವು ಎಲ್ಲ 12 ತಂಡಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಹಾಗೂ ಒಪ್ಪಿಗೆ ನೀಡಿದ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳನ್ನು ಸಂದರ್ಶಿಸಿ, ಅವರಿಂದ ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿತು.⁴⁶

ಗುರಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ

ಕೆಲಸಗಾರರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯ ಪರವಾಗಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಇದೆ. ಹಾಗೂ ಇದಕ್ಕೆ ಅನೇಕ ಕಾರಣಗಳಿವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಿಂದ ಸಂದರ್ಶನದ ಮೂಲಕ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಗಳು, ಜಾಗತಿಕ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಜಾಲದ ಮೂಲಕ ಪಡೆದ ಕಲಿಕೆಗಳು ಹಾಗೂ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಒತ್ತಡಗಳ ಕಾರಣದಿಂದ ವೇದಿಕೆಗಳು ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಿತವಾಗಿ ಜಾರಿಗೆ ತಂದ ಬದಲಾವಣೆಗಳು.

ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತತ್ವಗಳ ಗುರಿ ತಲುಪಲು ಅಗತ್ಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ತೋರಿಸಿರುವುದು ಅಥವಾ ಈಗಾಗಲೇ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಈ ವಿಭಾಗದ ಒಂದು ಉದ್ದೇಶ. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಇನ್ನೂ ಜಾರಿಗೊಳ್ಳುವ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಇರುವುದರಿಂದ ಇದಕ್ಕೆ ಅಂಕಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿಲ್ಲ. ಈ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಲ್ಲಿ ಅದು ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುತ್ತದೆಯಾದ್ದರಿಂದ ವೇದಿಕೆಗಳ ಈ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತಾಪ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿ, ಈ ವಿಭಾಗದ ಟಿಪ್ಪಣಿ ಯೊಂದಿಗೆ ವೇದಿಕೆಗಳು ಗಳಿಸಿರುವ ಅಂಕದ ವಿಭಾಗವನ್ನು ಓದಿದರೆ ಒಟ್ಟು ಚಿತ್ರಣ ಸಿಗುತ್ತದೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ವೇದಿಕೆಗಳು ನೀಡಿರುವ ಈ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿನ ಇತರೆ ಭಾಗೀದಾರರಿಗೂ, ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಅವರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಗೆ ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿಯಾಗುವುದರಿಂದ ಅವರು ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಜಾರಿಗೆ ಬರದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಿಂದ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರಶ್ನೆ ಮಾಡಬಹುದು. ವೇದಿಕೆಗಳು ಬದ್ಧತೆ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿರುವ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗೆ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ:

ಬಿಗ್‌ಬಾಸ್ಕೆಟ್

ಕೆಲಸದ ಹಂಚಿಕೆಯಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯ ಆಗುವುದನ್ನು, ಅದರಲ್ಲೂ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಐತಿಹಾಸಿಕವಾಗಿ ಅಂಚೆಗೆ ತಳ್ಳಲ್ಪಟ್ಟ ಸಮುದಾಯಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲಿನ ತಾರತಮ್ಯಗಳನ್ನು ಪತ್ತೆಮಾಡಲು ಬಾಹ್ಯ ಪರಿಕ್ಷಕರಿಂದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಆರಂಭಿಸಲು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿದೆ.

ಫ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್

ಬೇಡಿಕೆಯ ಕೊರತೆಯಿಂದ ಅಥವಾ ವೇದಿಕೆಗೆ ಸೇರುವಲ್ಲಿನ ವಿಳಂಬದಿಂದ ಇಲ್ಲವೇ ವೇದಿಕೆಯ ತಾಂತ್ರಿಕ ದೋಷದಿಂದ ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದೆ ಇದ್ದಂತ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಆಗುವ ವೇತನ ನಷ್ಟವನ್ನು ತುಂಬಿಕೊಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ವೇತನ ನಷ್ಟ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿದೆ.

ಪೋರ್ಟಲ್

ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಕಾನೂನಾತ್ಮಕವಾದ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ದೊರಕಿಸಿಕೊಡಲು ಪೋರ್ಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ತನ್ನ ಪಾಲುದಾರರ ಜೊತೆಗಿನ ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಪರಿಹಾರ ವಿಧಿಯನ್ನು ಸೇರಿಸಲು ಸಮ್ಮತಿಸಿದೆ.

ಸ್ವಿಗ್

ಕೆಲಸದ ಹಂಚಿಕೆಯಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯ ಆಗುವುದನ್ನು, ಅದರಲ್ಲೂ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಐತಿಹಾಸಿಕವಾಗಿ ಅಂಚೆಗೆ ತಳ್ಳಲ್ಪಟ್ಟ ಸಮುದಾಯಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲಿನ ತಾರತಮ್ಯಗಳನ್ನು ಪತ್ತೆಮಾಡಲು ಬಾಹ್ಯ ಪರಿಕ್ಷಕರಿಂದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಆರಂಭಿಸಿದೆ.

ಜೆಮ್ಪ್ಲಿ

ವಿಭಿನ್ನ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ಮುಂದೆ ಬಂದಿದೆ.

ಜೊಮ್ಯಾಟೊ

ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕಾಯಿಲೆಗಳ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಹಿತವನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ವೇತನ ನಷ್ಟ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಸಮ್ಮತಿಸಿದೆ.

ಕೆಲಸಗಾರರ ಕಥನಗಳು

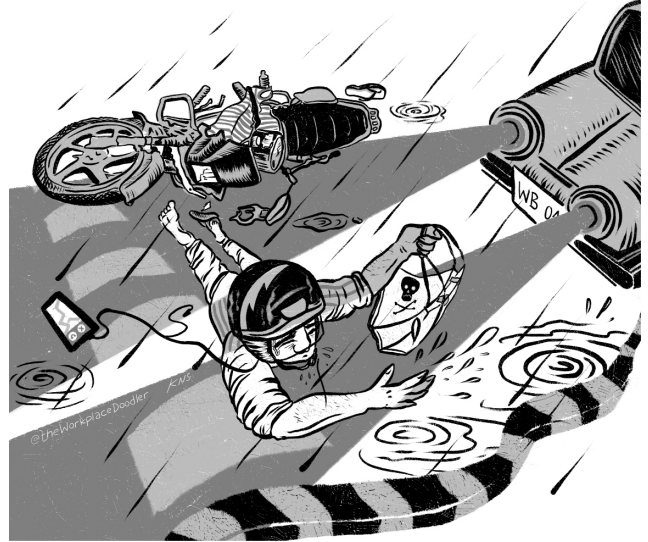
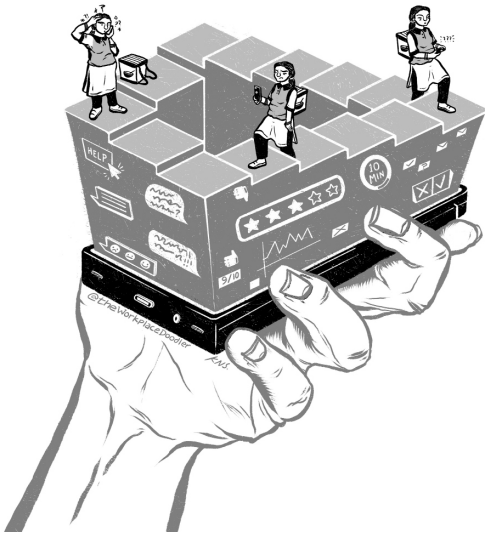
ಜೋಸ್,
ಗಂಡು,
ಉಬರ್ ಚಾಲಕ,
ಕೊಚ್ಚಿ

ಮೂವತ್ತಾರು ವರ್ಷದ ಜೋಸ್ ಕಳೆದ ನಾಲ್ಕು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಉಬರ್‌ನಲ್ಲಿ ಪೂರ್ಣಾವಧಿ ಚಾಲಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಮುನ್ನ ಗಲ್ಫ್‌ನಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಉಬರ್‌ಗೆ ಚಾಲಕರಾಗಿ ಸೇರಿಕೊಂಡಾಗ ತನ್ನ ಅನುಕೂಲ, ಇಷ್ಟಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು, ಯಾರದೇ ಅಂಕುಶ ಇಲ್ಲದೆ ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬಹುದು ಅಂತ ಭಾವಿಸಿದ್ದರು. ಆದರೆ ವಾಸ್ತವ ಹಾಗಿರಲಿಲ್ಲ.

“...ಉಬರ್ ಆಪ್ ಅನ್ನು ನಮಗೆ ಬೇಕಾದಾಗ ಚಾಲೂ ಮಾಡಲು ಬೇಡಾದಾಗ ಬಂದ್ ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶವೇನೋ ಇದೆ. ಆದರೆ ಹಾಗೆ ಮಾಡಿದರೆ ನಮಗೆ ಅನುಕೂಲಗಳು ಕಡಿಮೆ. ನಮ್ಮ ಉಬರ್ ಮೀಟರ್ ನಿರಂತರ ಓಡ್ತಿರಬೇಕು...ಬೆಳಗ್ಗೆ ಒಂದು ಕರೆ ಬರುತ್ತೆ ಅಲ್ಲಿಗೆ ತಲುಪೋಕ್ಕೆ ದೂರ 5 ಕಿ.ಮೀ. ಅವರನ್ನು ತಲುಪಿಸಬೇಕಾದ ದೂರ ಬರೀ 4 ಕಿ.ಮೀ. ನಮಗೆ ಒಟ್ಟು 9 ಕಿ.ಮೀ. ಹಣ ಸಿಗಲ್ಲ, ಬರೀ 4 ಕಿ.ಮೀ. ಮಾತ್ರ ಸಿಗುತ್ತೆ ಹೀಗೆ ಆಗುವ ನಷ್ಟವನ್ನು ಭರಿಸಬೇಕು ಅಂದ್ರೆ ನಾವು ಸಂಜೆಯವರೆಗೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ದುಡಿಯಬೇಕು. ಯಾವುದೂ ಒಂದು ಟ್ರಿಪ್‌ನಲ್ಲಿ ಒಂದಿಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚು ಮೊತ್ತ ಸಿಕ್ಕರೆ ಅದು ಖರ್ಚು ಕಳೆಯಲು ಆಗುತ್ತೆ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿ ಬಂದ್ ಮಾಡಿದ್ರೆ ಅಲ್ಲಿಗೆ ಮುಗೀತು. ಇದೊಂತರಾ ದಿನಾಲೂ ಬೆಳಗ್ಗಿನಿಂದ ಸಂಜೆವರೆಗೆ ಕಚೇರಿಗೆ ಹೋದಂಗಿ. ನಮಗೆ ಬೇಕಾದಾಗ ಎದ್ದು ಬರಕ್ಕೆ ಆಗಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿ ಯಾರದೇ ಹಿಡಿತ ಇರಲ್ಲ ಅಂದ್ಯೊಂಡು ತುಂಬಾ ಜನರು ಈ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬಂದಿದಾರೆ. ಆದರೆ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಹಿಂದಿನಿಂದ ನಿಯಂತ್ರಣ ಆಗುತ್ತೆ.”



ಜೋಸ್ ಅವರದು ಒಂಟಿ ಪ್ರಕರಣ ಅಲ್ಲ. ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಇದೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸಲಾದ, ಊಹಿಸಲಾದ ಸರಳ-ಸುಲಲಿತ ಕೆಲಸದ ನಿಯಮಗಳು ಇಲ್ಲಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ರಕ್ಷಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಯಾವುದೇ ಮಾರ್ಗ ಇಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದಕ್ಕೆ ಇದು ಸಾಕ್ಷಿಯಾಗಿದೆ.



ಚಿತ್ರ: ಕೃತಿಕಾ ಎನ್. ಎಸ್. @theworkplacedoodler

ಫೈಜಲ್, ಗಂಡು, ಸ್ವಿಗ್ಗಿ ವಿತರಣೆ ಕೆಲಸಗಾರ, ದೆಹಲಿ

ಮೂವತ್ತಮೂರು ವರ್ಷದ ಫೈಜಲ್ ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ಏಕೈಕ ದುಡಿಯುವ ಕೈ. ಮೂರು ವರ್ಷಗಳಿಗೂ ಹೆಚ್ಚುಕಾಲದಿಂದ ಸ್ವಿಗ್ಗಿಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆ. ಉತ್ತಮ ಆದಾಯದ ಕನಸಿನಲ್ಲಿ ಮುದ್ರಣ ವೃತ್ತಿಯಿಂದ ಸ್ವಿಗ್ಗಿಗೆ ಬಂದರು. ಆದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಆದಾಯ ಕಡಿಮೆ ಆಗಿರುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ತಾರತಮ್ಯ ಹೆಚ್ಚಾಗುವ ಆತಂಕ ಎದುರಾಗಿದೆ. ಅವರು ವಿತರಣೆ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಪ್ರದೇಶದ ವಿಸ್ತೀರ್ಣ ಈಗ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ದರಪಟ್ಟಿ ಕುಗ್ಗಿದೆ. ಗ್ರಾಹಕರೊಬ್ಬರು ಅವರನ್ನು ನಿಂದಿಸಿ ಆಡಿದ ಕಠಿಣ ಮಾತುಗಳನ್ನು ನೆನಪು ಇಂದಿಗೂ ಕಂಪಿಸುತ್ತಾರೆ.

“ಗ್ರಾಹಕರೊಬ್ಬರು ತಮ್ಮ ಮಹಡಿಯ ಅಂಗಳದಲ್ಲಿ ನಿಂತು ನನ್ನನ್ನು ವಿನಾಕಾರಣ ಕೆಟ್ಟ ಶಬ್ದಗಳಿಂದ ನಿಂದಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಅದು ಬಹುತೇಕ ನನ್ನ ಧರ್ಮದ ಅವಹೇಳನವಾಗಿತ್ತು. ನೆರೆಹೊರೆಯ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಅವರ ಕಿರುಚಾಟ ಕೇಳಿಸುತ್ತಿತ್ತು. ನಾನು ಅಸಹಾಯಕನಾಗಿದ್ದೆ. ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲೂ ನನಗೆ ಭಯ ಯಾಕಂದ್ರೆ ತಾರತಮ್ಯ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಾದರೆ ಅನ್ನುವ ಭೀತಿ ಕಾಡತೊಡಗಿತು. ಇಂತಹ ಘಟನೆಗಳು ಮತ್ತೆ ಮತ್ತೆ ಆಗುತ್ತಲೇ ಇರುತ್ತವೆ. ಕೆಲಸವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲೇ ಬೇಕಾದ ಒತ್ತಡದಲ್ಲಿ ನಾನೀಗ ಅಂತಹ ದೌರ್ಜನ್ಯಗಳನ್ನು ಮರೆತಂತೆ ಬದುಕುವುದನ್ನು ರೂಢಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದೇನೆ”.

ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಗ್ರಾಹಕರು ತಾವು ಬೇಡಿಕೆ ಇಟ್ಟಿರುವ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳಲ್ಲದೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು ತರುವಂತೆಯೂ ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸ್ವಿಗ್ಗಿಯ ಆಪ್ ಬಂದ ಮಾಡಿ, ನನ್ನ ನಂಬಿಕೆಗೆ ವಿರುದ್ಧವಾದ ಸಾಮಗ್ರಿ ಪೂರೈಸಬೇಕೆಂದು ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತಾರೆ. “ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಹಂದಿ ಮಾಂಸದ ತಿನಿಸು, ಆಲ್ಕೊಹಾಲ್



ತರುವಂತೆ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ” ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ ಫೈಜಲ್.



ಇತರೆ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರೂ ಇಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವುದು, ತಾರತಮ್ಯ ಇದ್ದರೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲೇಬೇಕೆನ್ನುವ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಮೂಡಿಸುತ್ತಿದೆ. ಇಂತಹ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಕುರಿತು ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ದೂರು ದಾಖಲಿಸಲು ಹಿಂಜರಿಯುವ ಕೆಲಸಗಾರರು, ದೂರು ನೀಡಿದರೂ ವೇದಿಕೆಯು ಅದನ್ನು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸದೇ ಹೋಗಬಹುದು ಅಥವಾ ವೇದಿಕೆಯು ಗ್ರಾಹಕರ ಪರ ವಹಿಸಬಹುದು ಎಂದು ಅನುಮಾನ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ತಾರತಮ್ಯಗಳು ಹೇಗೆ ಸಂಭವಿಸುತ್ತಿವೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಫೈಜಲ್ ಮತ್ತು ಇತರ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅನುಭವಗಳು ಎತ್ತಿತೋರಿಸುತ್ತಿವೆ.

ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ ತಾರತಮ್ಯಗಳಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿಯೇ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತತ್ವವು ತಾರತಮ್ಯ ವಿರೋಧಿ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಿಯಮವಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಮತ್ತು ಜಾರಿಗೆ ತರಬೇಕು ಎನ್ನುತ್ತದೆ. ತಾರತಮ್ಯ ಮನೋಭಾವವು ಬಹಳ ಆಳವಾಗಿ ಬೇರೂರಿರುವುದರಿಂದ ಅದನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಶಕ್ತಿ ತುಂಬಲು ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಬೇಕು, ಗ್ರಾಹಕರು ತಾರತಮ್ಯ ಮಾಡದಂತೆ ಮುಂಜಾಗ್ರತೆ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಬೇಕು (ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಅಂತಹ ಗ್ರಾಹಕರನ್ನು ಕಷ್ಟಪಟ್ಟಿಗೆ ಸೇರಿಸುವುದು) ಹಾಗೂ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಹಿಂಜರಿಯದಂತಹ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ನಿರ್ಮಾಣ ಮಾಡಬೇಕು.

*ಕೆಲಸಗಾರರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ರಕ್ಷಿಸಲು ಹೆಸರುಗಳನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಯ ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವಿನ ಮಾತುಕತೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಸ್ತಾಪವಾದ ವಿಷಯ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ. ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ಅಥವಾ ಅದಿಲ್ಲದೆ ಇರುವುದು ವೇತನದ ಮೇಲೆ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಯ ಮೇಲೆ, ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳ ಮೇಲೆ, ಆಡಳಿತದ ಮೇಲೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯದ ಮೇಲೆ ಹೇಗೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ಯಾವ ಮಿತಿಗಳನ್ನು ಹೇರುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ವೇತನ: ನಿಮಗೆ ಬೇಕಾದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ನಿಮಗೆ ಬೇಕಾದಷ್ಟು ಹೊತ್ತು ಮಾತ್ರ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಯೂ ಬೇಕಾದಷ್ಟು ಸಂಪಾದನೆ ಮಾಡಬಹುದು ಎಂದು ಆಸೆ ತೋರುತ್ತವೆ ವೇದಿಕೆಗಳು. ಆದರೆ, ಇದರ ಹಿಂದೆ ವೇದಿಕೆಗಳು ಅನ್ವಯಿಸುವ ನಿಯಮಗಳು, ಕನಿಷ್ಠ ಲಾಗಿನ್ ಅವಧಿ, ವಾರದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮುಂಗಡವಾಗಿ ಕಾಯ್ದಿರಿಸುವುದು, ಇತ್ಯಾದಿ ನಿಯಮಗಳು, ಬೇಕಾದ ಸಮಯ-ಬೇಕಾದಷ್ಟು ಅವಧಿ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಸುಳ್ಳು ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಇದೇ ನಿಯಮಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲೂ ವಿಭಿನ್ನ ಗುಂಪುಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮಗೆ ಬಂದಿರುವ ಮೆಚ್ಚುಗೆ ಅಂಕದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಅಥವಾ ಪೂರ್ಣಾವಧಿ ಮತ್ತು ಅರೆಕಾಲಿಕ ಕೆಲಸಗಾರರೆಂಬ ಕಾರಣದಿಂದ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ವಿಭಿನ್ನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಈ ವರ್ಷದ ಆರಂಭದಲ್ಲಿ ಜೊಮ್ಯಾಟೊ ಜಿಬಿಜಿಎಸ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಾಗ ಅದು ತನ್ನ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮುಂಗಡವಾಗಿ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಕಾಯ್ದಿರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸಿತು. ನೂತನ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಅಥವಾ ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಾಗ, ಇತರ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಆಗಿರುವಂತೆಯೇ, ಹಳೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆ ವಿಧಾನಗಳು, ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳೆಲ್ಲ ಬದಲಾಗಿರುತ್ತವೆ ಅಥವಾ ರದ್ದಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಆಗ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ಹೊಸ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿಯೇ ತಮ್ಮ ಗಳಿಕೆಯ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಇಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿದ ಹೊಸ ಜಿಬಿಜಿಎಸ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಗುಪ್ತ ವರ್ಗೀಕರಣ ವಿಧಾನವನ್ನು ಹಳೆಯ ರೀತಿಯಲ್ಲೇ ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು ಗಳಿಕೆ ವಿಧಾನವನ್ನು ಮಾತ್ರ ಬದಲಾಯಿಸಲಾಯಿತು. ಅದರಂತೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕಾಯ್ದಿರಿಸುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವರ್ಗದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ತೆರೆದುಕೊಳ್ಳಲಾರಂಭಿಸಿತು. ವರ್ಗೀಕರಣದಲ್ಲಿ ಕೊನೆಯ ಹಂತದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆಯ್ಕೆಗಳು ಉಳಿದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಅಂದರೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಇರುವ ಅವಕಾಶವು ಅವರ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸುತ್ತದೆಯೇ ಹೊರತು ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ದೊರೆಯುವ ಸೇವೆಯ ಬೇಡಿಕೆಗಳು ಸೀಮಿತವಾಗಿದ್ದು, ಆದಾಯವೂ ಸೀಮಿತಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಮಾಣದ ಹಾಗೂ ಉತ್ತಮ ಆದಾಯದ ಕೆಲಸಗಳು ಸಿಗುವ ಹಾಗೆ ಏನು ಮಾಡಬೇಕೆಂಬುದು ತಿಳಿಯದೆ ಈ ಕೆಲಸಗಾರರು ಗೊಂದಲದಲ್ಲಿ ಬಿದ್ದರು. ಕೆಲಸ ಸೀಮಿತವಾದರೆ, ಗ್ರಾಹಕರ ಅಂಕಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತವೆ. ಕಡಿಮೆ ಅಂಕವು ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರ ವರ್ಗೀಕರಣದಲ್ಲಿ ಮತ್ತೆ ಕೊನೆಯ ಸಾಲಿಗೆ ತಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಮುಂದಿನ ಆವರ್ತನದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮೊದಲೇ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶ ಕೈತಪ್ಪುತ್ತದೆ.

ಸ್ಥಿತಿಗತಿ: ವೇದಿಕೆಗಳ ಅಗತ್ಯಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ದುಡಿಮೆಯ ಅವಧಿಯನ್ನು ಹಾಗೂ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತಿದ್ದರೂ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕುರಿತು ಚರ್ಚೆ ನಡೆದಾಗಲೆಲ್ಲ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಕುರಿತು ಪ್ರಸ್ತಾಪವಾಗುತ್ತಲೇ ಇತ್ತು. ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸ್ವತಂತ್ರರಾಗಿರುವ ಕಾರಣ (ಮಲ್ಟಿ ಆಪ್ಲಿಂಗ್) ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಇದನ್ನೇ ನೆಪ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಬಹುವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ತಮಗೆ ಬೇಕಾದ ದಿನ, ಬೇಕಾದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಿಗೆ ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆ ಅಥವಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ನಿಧಿಯನ್ನು ಕೊಡಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಎನ್ನುತ್ತವೆ. ಆದರೆ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ನಾವು ಕಂಡುಕೊಂಡಂತೆ ಬಹುತೇಕ ಕೆಲಸಗಾರರು ಒಂದೇ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪೂರ್ಣಾವಧಿಯಾಗಿ, ಗಂಟೆಗಿಷ್ಟು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ಮಜೂರಿಗಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆ ಗಳಿಸುತ್ತಾ, ವಾರಕ್ಕೆ 48 ಗಂಟೆಗಳಿಗೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. (ಅಂಗಡಿ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆ ಕಾಯಿದೆಯ ಅನುಸಾರ ದೆಹಲಿ³⁴ ಮತ್ತು ಕೊಚ್ಚಿಯಲ್ಲಿ³⁵ ವಾರಕ್ಕೆ 48 ಗಂಟೆಗಳ ಕೆಲಸವನ್ನು ಹಾಗೂ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ³⁶ ವಾರಕ್ಕೆ 58 ಗಂಟೆಗಳ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.) ಆದರೆ ಅವರು ಅನಾರೋಗ್ಯದಿಂದಾಗಿ ರಜೆ ಮಾಡಿದಾಗ 12ರಲ್ಲಿ 3 ವೇದಿಕೆಗಳು ಮಾತ್ರ ವೇತನ ಸಹಿತ ರಜೆಯನ್ನು ನೀಡಿರುವವು. ಕೋವಿಡ್-19 ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಮನಸ್ಸಿದ್ದರೂ ದುಡಿಯಲಾಗದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಸಹಾಯಕತೆಯು ಅವರ ದಾರುಣ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ತೆರೆದಿಟ್ಟಿತು. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ವಿಧಿ 2020ರ ಬಗ್ಗೆ ಬಹಳಷ್ಟು ನಿರೀಕ್ಷೆ ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ, ಇದಿನ್ನೂ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು ಅದನ್ನೇ ನೆಪಮಾಡಿಕೊಂಡು ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಭದ್ರತೆಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಮುಂದೂಡುತ್ತಲೇ ಬರುತ್ತಿದೆ. ಅದು ಕೆಲಸಗಾರರ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಸಂದರ್ಭವಿರಬಹುದು, ದೊಡ್ಡ ಮಟ್ಟದ ನೈಸರ್ಗಿಕ ವಿಕೋಪ ಅಥವಾ ಇತರ ದುರಂತವಿರಲಿ, ಅಥವಾ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯ ಆಪ್ತನಲ್ಲಿ ತಲೆದೋರಿದ ಪ್ರಮುಖ ತಾಂತ್ರಿಕ ದೋಷವಿರಲಿ-ಈ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಂಡ ಕೆಲಸಗಾರರ ನಷ್ಟವನ್ನು ಭರಿಸಿಕೊಡುವ ಬದಲಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇಲ್ಲ.

ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳು: ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ್ದರಿಂದ ಅವರನ್ನು ಸ್ವತಂತ್ರ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ಜಗತ್ತಿನಾದ್ಯಂತ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಹೂಡಿರುವ ಮೊಕದ್ದಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಹೇಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ದುಡಿಮೆಯ ಜೀವನವನ್ನು ತೀವ್ರವಾಗಿ ಗಮನಿಸುತ್ತವೆ ಹಾಗೂ ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತವೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಎತ್ತಿತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮೇಲೆ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನೀತಿ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಿದಂತೆ ಭಾರತದ

ಸುಪ್ರೀಂಕೋರ್ಟ್ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿ ಎಂಬ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಚಿಸಬಾರದೇಕೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತಿದೆ.

ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ: ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಗುಣಲಕ್ಷಣವೆಂದು ಬಣ್ಣಿಸುತ್ತಿರುವಾಗಲೇ, ವೇದಿಕೆಗಳ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ದೂರುಗಳಿಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯಿಲ್ಲದ ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ದೂರು ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಹಿಂದಿಗಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿದ್ದರೂ ಹಿಂದಿನ ರೀತಿಯ ಕಠಿಣತೆಗಳು ಇಂದಿಗೂ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿವೆ. ಕೆಲವು ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ದೂರು ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ವಿಧಾನಗಳು (ಚ್ಯಾಟ್‌ಬಾಟ್, ಖುದ್ದು ಹಾಜರಿ, ಮರಳಿ-ಕರೆ) ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿವೆ. ಜೊತೆಗೆ ಈ ವಿಧಾನಗಳು ಸೂಕ್ತವಾದ ಕಠಿಣತೆಯನ್ನೂ ಹೊಂದಿವೆ- ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಮರಳಿ-ಕರೆ ಮಾಡುವ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಯು ಮರಳಿ ಕರೆ ಮಾಡುವವರೆಗೆ ದೂರು ನೀಡಿದವರು ತಾಳ್ಮೆಯಿಂದ ಕಾಯಲೇಬೇಕು. ತಾವೇ ಸ್ವಯಂ ಕರೆಮಾಡಿ, ದೂರಿನ ಪರಿಶೀಲನೆಯನ್ನು ಮುಂದಕ್ಕೆ ಕೊಂಡೊಯ್ಯುವಂತಿಲ್ಲ. ದೂರು ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈ ವರ್ಷ ಮುನ್ನಲೆಗೆ ಬಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಅಂಶವೆಂದರೆ, ತಮ್ಮ ಸ್ಥಳೀಯ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ದೂರು ದಾಖಲಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು. ವೇದಿಕೆಗಳು ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳದೆ ಇರುವ ಮತ್ತೊಂದು ಕ್ಷೇತ್ರ, ತನ್ನ ಕೆಲಸಗಾರರ ವಿಭಿನ್ನ ಸಾಮಾಜಿಕ, ಲಿಂಗತ್ವ, ಧಾರ್ಮಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸದೆ ಇರುವುದು. ಇದು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಅನೇಕ ಬಗೆಯ ತಾರತಮ್ಯ

ಮತ್ತು ದೌರ್ಜನ್ಯಗಳಿಗೆ ಗುರಿ ಮಾಡುತ್ತಿದೆ. (ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಥವಾ ಗ್ರಾಹಕರಿಂದ ತಾರತಮ್ಯ ಮತ್ತು ದೌರ್ಜನ್ಯ; ಪೈಜಲ್ ಅವರ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಿದಂತೆ) ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸವನ್ನು ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕಗೊಳಿಸಿವೆ ಎನ್ನುವುದು ಒಂದು ಮಿಥ್ಯೆ ಮಾತ್ರವಾಗಿದ್ದು, ಈ ಮಿಥ್ಯೆಯು ಕೆಲಸಗಾರರು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವ ಬಹುಮುಖ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಮುಟ್ಟಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ.

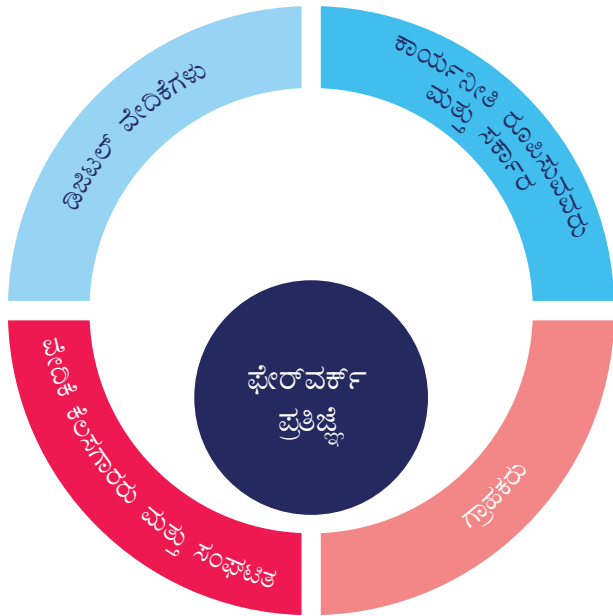
ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ: ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ: ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ನಿರೂಪಣೆಯು ವ್ಯಕ್ತಿ ಕೇಂದ್ರೀತವಾಗಿದ್ದು, ಇದು ಸಾಮೂಹಿಕ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಚರ್ಚೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ದುಡಿಮೆ ಮತ್ತು ದೂರುಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆಯನ್ನು ಮುಂದೆ ಮಾಡಿ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟಿತ ವೇದಿಕೆಗಳ ಪ್ರಯೋಜನವನ್ನು ಅಲ್ಲಗಳೆದವು. ಇದನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸುವ ಕೆಲಸಗಾರರು ಕಳೆದ ಕೆಲವು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟಿತ ಹೋರಾಟಗಳ ಹಲವಾರು ಉದಾಹರಣೆಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಡುತ್ತಾರೆ. ಜೊತೆಗೆ, ದಿನನಿತ್ಯದ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಯ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯೋಧ ತೋರುವುದೂ ಮುಂದುವರಿದಿದೆ. ಹೀಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟಿತ ಹೋರಾಟ, ಸಂಘಟಿತ ಮಾತುಕತೆಯ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ಬೆಳೆಯುತ್ತಿದ್ದರೂ, ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಈ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ ತೋರುತ್ತಿರುವ ಕಠಿಣತೆ ಮಾತ್ರ ಬದಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಇದರಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಗಳು ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಗುಣವನ್ನು ಪಾಲಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ.



ರವಿ_ಶರ್ಮ1030/ ಶಟ್‌ಸ್ಟಾಕ್

ಬದಲಾವಣೆಯ ಹಾದಿಗಳು

ಈ ನಾಲ್ಕನೇ ವರ್ಷದ ಅಧ್ಯಯನದ ವೇಳೆಗೆ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಹಾಗೂ ಇನ್ನಿತರ ಭಾಗೀದಾರರಿಗೆ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಯೋಜನೆಯ ಪರಿಚಯ ಸಾಕಷ್ಟು ಆಗಿತ್ತು. ಸಂಸತ್ತಿನ ಸಂವಹನ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಸ್ಥಾಯಿ ಸಮಿತಿಯು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಲು ನವದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿ 2022ರ ಆಗಸ್ಟ್ 26ರ ಸಭೆಗೆ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ ತಂಡವನ್ನು ಆಹ್ವಾನಿಸಿದ್ದು ಈ ವರ್ಷದ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು.³⁷ ಈ ಆಹ್ವಾನವು ಕಾರ್ಯನೀತಿ ನಿರೂಪಕರು ನಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಗಮನಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಿತು.



ಚಿತ್ರ 2: ಬದಲಾವಣೆಯ ಹಾದಿಗಳು

ಇತರೆ ಹಲವು ನೀತಿನಿರೂಪಣೆ ವೇದಿಕೆಗಳೂ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತಂಡವನ್ನು ಚರ್ಚೆಗಳಿಗೆ ಆಹ್ವಾನಿಸಿದವು. ನೀತಿ ಆಯೋಗವು ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಏರ್ಪಡಿಸಿದ್ದ 'ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕತೆಗೆ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯ ಲಾಭಾಂಶಗಳ ಕೀಲಿ ತೆರೆಯುವುದು' ಎಂಬ ದುಂಡು ಮೇಜು ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸದ ನಿಯಂತ್ರಣ ಕುರಿತ ಕಾರ್ಯಗಾರದಲ್ಲಿ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತಂಡವು ಭಾಗವಹಿಸಿತ್ತು.³⁸

ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವೆ 348 ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದಲ್ಲದೆ ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳಲು ಲ್ಯಾಪ್ ಆಧರಿತ ಸಾರಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಒಕ್ಕೂಟದ (ಉಕಾಂಖಿ) ಜೊತೆಗೆ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಿದವು. ಈ ವರ್ಷ 9 ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ

ಆಡಳಿತದೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚೆ ನಡೆಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದ್ದು, ವೇದಿಕೆಗಳ ಜೊತೆಗಿನ ನಮ್ಮ ಸಂಪರ್ಕ ಹೆಚ್ಚು ವಿಸ್ತಾರ ಪಡೆಯಿತು. ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಗಳ ಜೊತೆಗೆ ನಮ್ಮ ಸಂಪರ್ಕವು ಹೆಚ್ಚು ವಿಸ್ತಾರವೂ, ಆಳವೂ ಆಗಿದ್ದರಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸ್ಥಿತಿ-ಗತಿ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಆಗ್ರಹಿಸಲು ನಮಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅವಕಾಶ ದೊರೆಯಿತು.

ಮೂರು ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನಷ್ಟವಾಗದಂತೆ ಸಹಕರಿಸಲು ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ, ಗಂಟೆಗಿಷ್ಟು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ಮಜೂರಿಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಕಾರ್ಯನೀತಿ ರೂಪಿಸಲು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿವೆ. ಒಂದು ವೇದಿಕೆಯು ಈ ಗಂಟೆಗಿಷ್ಟು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ಮಜೂರಿ ನೀಡಬೇಕೆನ್ನುವ ನಿಯಮವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಹಾಗೂ ಅನುಸರಣೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಲು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಿಸಬೇಕೆಂಬ ನಿಯಮವನ್ನು ತನ್ನ ಕೆಳಗಿನ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರ ಕಂಪನಿಗಳಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಿದೆ. ದುಡಿಮೆಯ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸುಧಾರಣೆ ಮಾಡಲು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಹಲವು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿವೆ: ಟೋಲ್ ಫ್ರೀ ನಂಬರ್ ಅಳವಡಿಕೆ, ತುರ್ತು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕರೆ ಮಾಡುವ ಸೌಲಭ್ಯ, ವಿತರಣೆ ಮಾಡಬೇಕಾದ ವಸ್ತುಗಳ ತೂಕದ ಅಳತೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಸಮಗ್ರ ವೇತನ-ರಹಿತ ರಜೆ ಸೌಲಭ್ಯ, ಇತ್ಯಾದಿ. ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡುವ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ತಿಳಿಸಲು ಸಮಯದ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ವಿಧಿಸಲು ಮೂರು ವೇದಿಕೆಗಳು ಸಮ್ಮತಿಸಿವೆ. ಒಂದು ವೇದಿಕೆಯು ತನ್ನ ಮಾಹಿತಿ ನಿರ್ವಹಣೆ ಚೌಕಟ್ಟಿಗೆ ತರಬಯಸುವ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಂದ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ಪೂರ್ವಭಾವಿ ಅನುಮತಿ ವಿಧಿಯನ್ನು ಕೈಬಿಡಲು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿದೆ. ವೇದಿಕೆಯು ನಿಯೋಜಿಸಿದ ಕಾನೂನು ತಜ್ಞರ ಮೂಲಕವೇ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಪರಿಹಾರ ಮೊಕದ್ದಮೆ ಹೂಡಬೇಕೆನ್ನುವ ನಿಯಮವನ್ನು ಕೈಬಿಡಲು ಮೂರು ವೇದಿಕೆಗಳು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿವೆ. ಆರು ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಸಮರ್ಥನೀಯವಾಗಿ ಮಿತಿಗೊಳಿಸಲು ಒಪ್ಪಿವೆ. ಕೆಲಸ ವಿತರಣೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಹಕರು ನೀಡುವ ಶ್ರೇಯಾಂಕ ಮತ್ತು ಷರಾಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ತಾರತಮ್ಯಪೂರಿತ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪತ್ತೆಮಾಡಿ ಕ್ರಮಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಬಾಹ್ಯ ಮೌಲ್ಯಮಾಪಕರ ಪರಿಶೀಲನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ತಮ್ಮ

ಆಡಳಿತ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ ನೀತಿಗೆ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿವೆ. ಈ ಎಲ್ಲ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ನಾವು ಕಾಣಬಯಸುತ್ತಿರುವ ಸುಧಾರಣೆಯ ಕಡೆಗೆ ಇಡುತ್ತಿರುವ ಹೆಜ್ಜೆಗಳಾಗಿವೆ.

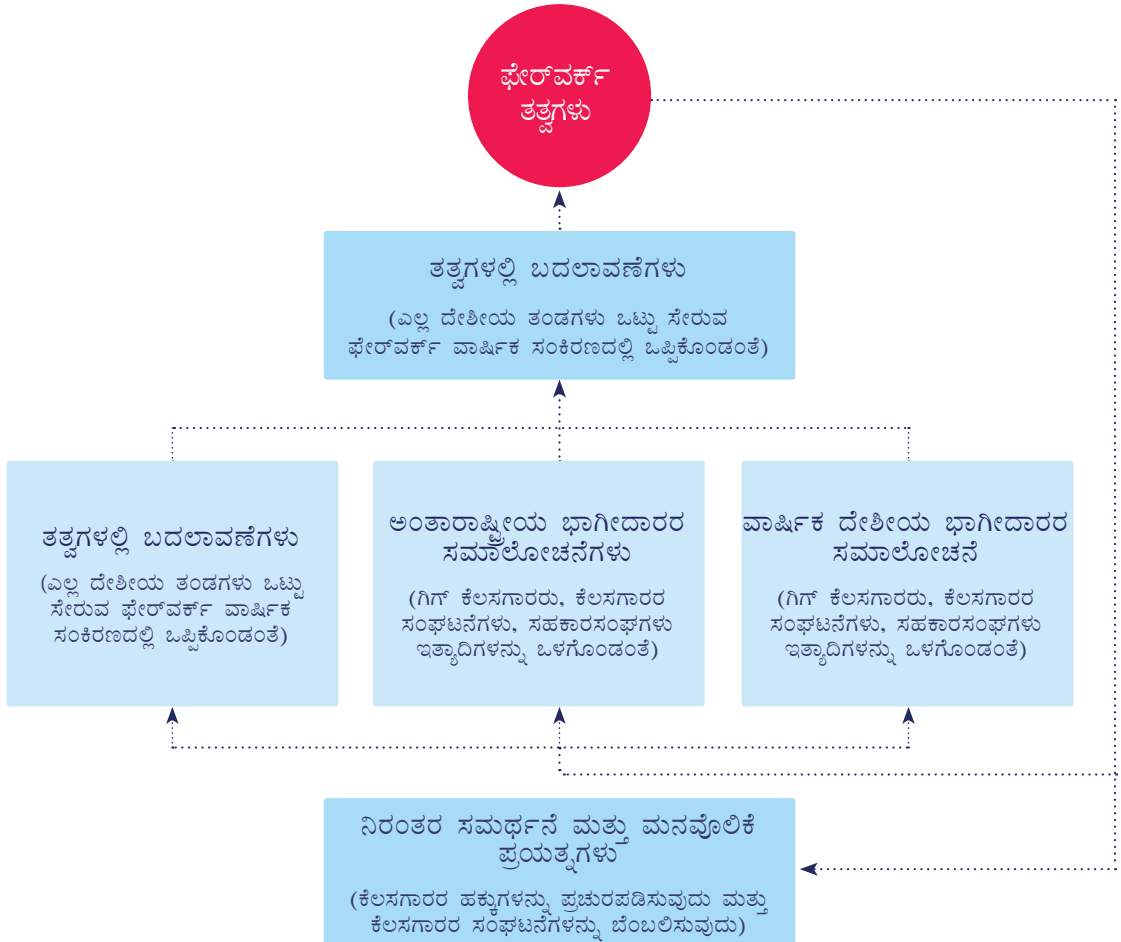
ನಮ್ಮ ಈ ಶ್ರೇಯಾಂಕದ ಮೂಲಕ ಗ್ರಾಹಕರು ಹಾಗೂ ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆದಾರರಿಗೆ ನಾವು ಯಾವ ವೇದಿಕೆಯನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂಬ ಸೂಚನೆಯನ್ನು ನೀಡಬಯಸುತ್ತೇವೆ. ಕೆಲಸಗಾರರ ಪರವಾಗಿ ಉತ್ತಮ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ಗ್ರಾಹಕರು ಇತರ ವೇದಿಕೆಗಳ ಮೇಲೆ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಪರೋಕ್ಷ ಒತ್ತಡ ಹೇರಬಹುದು. ಈ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯು ನ್ಯಾಯಯುತ ಅಡಿಪಾಯದ ಮೇಲೆ ನಿಲ್ಲುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಗ್ರಾಹಕರು ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆದಾರರನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರ ಪರವಾದ ನಿಲುವು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತೇವೆ. ಅದೇ ರೀತಿ ದೊಡ್ಡ ದೊಡ್ಡ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೂ ತಮ್ಮ ಸಗಟು ಖರೀದಿಗೆ, ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆಗೆ ಹಾಗೂ

ಪಾಲುದಾರಿಕೆಗೆ ನಮ್ಮ ಶ್ರೇಯಾಂಕಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಿ ಎಂದು ಆಶಿಸುತ್ತೇವೆ. ನ್ಯಾಯಯುತ ಕಾರ್ಮಿಕ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ನಮ್ಮ ಶ್ರೇಯಾಂಕಗಳು ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಯಾಗಬಲ್ಲವು.

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ ಕಳಪೆಯಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಯಾವ ಸಮರ್ಥನೆಯೂ ಇಲ್ಲ. ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಬಗ್ಗೆ ಅವರು ಏನೇ ಹೇಳಿದರೂ, ಅವರು ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆ ವಹಿಸುವ ಕೆಲಸಗಳ ನಿಯಂತ್ರಣ, ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ನಿಯಂತ್ರಣ ಅವರ ಕೈಯಲ್ಲೇ ಇದೆ ಎನ್ನುವುದು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಿಳಿದ ವಿಷಯ. ವೇದಿಕೆಗಳ ಮೂಲಕ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರೇ. ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕೆಲಸಗಾರರು ಪಡೆಯುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಇವರಿಗೆ ನಿರಾಕರಿಸಲು ಯಾವ ಆಧಾರವೂ ಇಲ್ಲ. ಈಗಾಗಲೇ ನಾವು ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಕೊಂಡಂತೆ ಕೆಲವು ವೇದಿಕೆಗಳು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾಳಜಿ ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾವೆ.

ಚಿತ್ರ 3: ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತತ್ವಗಳು

ಕೆಲಸಗಾರರು ಮುನ್ನಡೆಸುವ ನಿರಂತರ ಬೆಳವಣಿಗೆ



ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆ

ಬದಲಾವಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಭಾಗವಾಗಿ ನಾವು ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆಯನ್ನು ಚಾಲ್ತಿಗೆ ತಂದಿದ್ದೇವೆ. ನೈತಿಕ ಪ್ರಜ್ಞೆ ಇರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ನ್ಯಾಯಯುತ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಲು ಈ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆಯು ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿದೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಸೇವೆಯನ್ನು ಬಳಕೆಮಾಡದಿದ್ದರೂ ಸಹ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು, ಶಾಲೆಗಳು, ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಲಾಭರಹಿತ ಸೇವೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಮೊದಲಾದವು ಐದು ನ್ಯಾಯಯುತ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕ ನೀತಿಯನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ ಮೂಲಕ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಇಂಬು ನೀಡಬಹುದು. ಈ ನಮ್ಮ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿ ಸಹಿ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ಸರಕುಗಳ ಮೇಲೆ ನಮ್ಮ ಗುರುತು ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಮುದ್ರಿಸಬಹುದು.

ಈ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆ ಎರಡು ಹಂತದಲ್ಲಿದೆ. ಒಂದನೆಯದು, ಅಧಿಕೃತ ಬೆಂಬಲಿಗರಾಗುವುದು. ಇವರು ನ್ಯಾಯಯುತ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಬಹಿರಂಗವಾಗಿ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಘೋಷಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಹಾಗೂ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಶ್ರೇಯಾಂಕದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿ ಅವರು ಉತ್ತಮ ಶ್ರೇಯಾಂಕದ ವೇದಿಕೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಒಡನಾಟ ಹೊಂದುವಂತೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವುದು. ಈ ವರ್ಷ ಒಂಬತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಬೆಂಬಲಿಗರಾಗಲು ಸಹಿ ಮಾಡಿದ್ದು ಹಾಗೂ ಮತ್ತಷ್ಟು ಜನರು ಸಹಿ ಮಾಡಲು ಉತ್ಸುಕರಾಗಿರುವುದು ನಮಗೆ ಹೆಮ್ಮೆಯ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಎರಡನೆಯದು, ಅಧಿಕೃತ ಪಾಲುದಾರರಾಗುವುದು.⁴⁷ ಆ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲೂ ನ್ಯಾಯಯುತ ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ರೂಢಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ಅಮೂಲಾಗ್ರ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಬದ್ಧತೆಯಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ತರುವುದು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಆಯ್ಕೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಇರುವಾಗ ಉತ್ತಮ ಶ್ರೇಯಾಂಕ ಗಳಿಸಿದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ವಹಿವಾಟು ನಡೆಸಲು ಬದ್ಧವಾಗುವುದು. ಈ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಾಹಿತಿ ಹಾಗೂ ಸಹಿ ಮಾಡುವ ವಿಷಯಗಳು ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್‌ನ ಅಂತರ್ಜಾಲ ಪುಟದಲ್ಲಿ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ.⁴⁸

ಪ್ರತಿಜ್ಞೆಯ ಕುರಿತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆಯಲು ಹಾಗೂ ಪ್ರತಿಜ್ಞೆಗೆ ಸಹಿ ಮಾಡಲು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಲಿಂಕ್ ಬಳಸಿ:

WWW.FAIR.WORK/PLEDGE



ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಮೌಲ್ಯಾಂಕ ವಿಧಾನ

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತತ್ವಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ಬರುವ ಕಂಪನಿಗಳು ಯಾವುವು?

ವಿಭಿನ್ನ ಬಳಕೆದಾರರಾದ ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕರ ನಡುವೆ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು “ಡಿಜಿಟಲ್ ಕಾರ್ಮಿಕ ವೇದಿಕೆ” ಎಂದು ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುತ್ತದೆ.⁴⁹ ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸೂಚಿಸುವ ಅಗತ್ಯ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಯದೊಳಗೆ ಮುಗಿಸುವಂತಹ ಜಾಗತಿಕ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಮೂಹದೊಂದಿಗೆ ಜೋಡಿಸುವ ಡಿಜಿಟಲ್ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನೂ ಇದರ ಡಿಜಿಟಲ್ ಕಾರ್ಮಿಕ ವೇದಿಕೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಸೇರಿಸಲಾಗಿದೆ.⁵⁰ ಕಾರ್ಮಿಕ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಬಳಕೆ ಮಾಡದಿರುವ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಏರ್‌ಬಿಎನ್‌ಬಿ (ಅಲ್ಪಕಾಲದ ವಸತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಗತ್ಯ ಇರುವವರು ಮತ್ತು ವಸತಿಯ ಮಾಲೀಕರನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ಸಂಪರ್ಕಕ್ಕೆ ತರುತ್ತದೆ) ಮತ್ತು ಇ-ಬೇ (ಸರಕನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವವರು ಮತ್ತು ಖರೀದಿದಾರರನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ಸಂಪರ್ಕಕ್ಕೆ ತರುತ್ತದೆ) ಯನ್ನು ಈ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಿಂದ ಹೊರಗಿಡುತ್ತದೆ. ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಡಿಜಿಟಲ್ ಕಾರ್ಮಿಕ ವೇದಿಕೆ ಕುರಿತ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಕ್ಕೆ ವ್ಯಾಪಕವಾದ ಮನ್ನಣೆ ಸಿಕ್ಕಿದ್ದು ಇದರಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಬಗೆಯ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾದರಿಗಳು ಸೇರಿಕೊಂಡಿವೆ.⁵¹

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್‌ನ ಅಧ್ಯಯನವು ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಸೇವಾ ಪೂರೈಕೆದಾರರನ್ನು ವೇದಿಕೆಯ ಇಂಟರ್‌ಫೇಸ್ ಮೂಲಕ ಗ್ರಾಹಕರೊಂದಿಗೆ ಬೆಸೆಯುವ ಡಿಜಿಟಲ್ ಕಾರ್ಮಿಕ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಪಕಾಲದ ಅಥವಾ ದೀರ್ಘಕಾಲದ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕಾಗಿ ಕೆಲಸ ಅರಸುತ್ತಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ನಡುವೆ ಸಂಪರ್ಕ ಕಲ್ಪಿಸುವ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್‌ನ ಅಧ್ಯಯನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಸೇರಿಸಿಲ್ಲ.

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಅಧ್ಯಯನವು ಎರಡು ಬಗೆಯ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತದೆ. ಒಂದು, ‘ಬೌಗೋಳಿಕವಾಗಿ ಜೋಡಿಸುವ’ ವೇದಿಕೆಗಳು. ಇಲ್ಲಿ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಒಂದು

ಹೋಟೆಲ್‌ನಿಂದ ಮನೆಗೆ ಊಟವನ್ನು ತಲುಪಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಒಂದು ಜಾಗದಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಜಾಗಕ್ಕೆ ಗ್ರಾಹಕರನ್ನು ತಲುಪಿಸುವುದು ಇಲ್ಲವೇ ಸ್ವಚ್ಛತೆಯ ಕೆಲಸ. ಇವುಗಳನ್ನು ಗಿಗ್ ಕೆಲಸದ ವೇದಿಕೆ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಎರಡನೆಯದು, ‘ಕ್ಲೌಡ್‌ವರ್ಕ್ ವೇದಿಕೆಗಳು’. ಇಲ್ಲಿ ಇಂಟರ್‌ನೆಟ್ ಬಳಸಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಯಾವ ಸ್ಥಳದಿಂದ ಬೇಕಾದರೂ ಮಾಡುವಂತಹುದು.

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತತ್ವಗಳ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ನಿಯಮಗಳು ಈ ಎರಡೂ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ಭಿನ್ನವಾಗಿದೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸ್ಥಳ ಆಧಾರಿತ ಕೆಲಸದ ವೇದಿಕೆಗಳ ಮೇಲೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಪ್ರಭಾವ ಇರುತ್ತದೆ. ಆಯಾ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕಾನೂನು, ನಿಯಮಗಳು, ಸವಾಲುಗಳು, ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ನಿರ್ಧಾರಿತ ಸಂಗತಿಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಆದರೆ ಇದಕ್ಕೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತವಾಗಿ ಕ್ಲೌಡ್ ಆಧಾರಿತ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿಭಿನ್ನ ಪ್ರದೇಶಗಳ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ನಿಯಮಗಳು, ಕಾನೂನು, ಸವಾಲು, ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ.

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗಿನ ವೇದಿಕೆಗಳು ವಿಭಿನ್ನ ವ್ಯಾಪಾರ, ಆದಾಯ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತವೆ. ಉದ್ಯೋಗ ಆಧಾರಿತ, ಉಪಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರಿತ, ಕಮಿಷನ್ ಆಧಾರಿತ, ಫ್ರಾಂಚೈಸಿ ಆಧಾರಿತ, ತುಂಡು ಕೆಲಸ ಆಧಾರಿತ, ಪಾಳಿ ಆಧಾರಿತ ಹಾಗೂ ವಂತಿಗೆ ಆಧಾರಿತ ಮಾದರಿಗಳಿವೆ. ಈ ಕೆಲವು ಮಾದರಿಗಳಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಯು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನೇರವಾಗಿ ವೇತನ/ಮಜೂರಿಯನ್ನು ಪಾವತಿ ಮಾಡುತ್ತದೆ (ಉಪಗುತ್ತಿಗೆಯೂ ಸೇರಿದಂತೆ).

ಈ ಮೌಲ್ಯಾಂಕನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಹೇಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತದೆ?

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್‌ನ ಐದು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ಉದ್ಯೋಗದ ಗುಣಮಟ್ಟ ಕುರಿತು ಪ್ರಕಟಿತವಾಗಿರುವ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ವ್ಯಾಪಕ ವಿಮರ್ಶೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಲಾಯಿತು. ಜಿನೀವಾದಲ್ಲಿ 'ಅಂಕ್ವಾಡ್' ಹಾಗೂ ಐಎಲ್‌ಒ ಭಾಗೀದಾರರ ಸಭೆಗಳನ್ನು (ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕಂಪನಿಗಳು, ನೀತಿ ನಿರೂಪಕರು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಹಾಗೂ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಲಯದ ತಜ್ಞರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡು) ಹಾಗೂ ಆಯಾ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಭಾಗೀದಾರರ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು.

ಎರಡನೇ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. (ನೋಡಿ ಪಟ್ಟಿ 1). ಯಾವುದೇ ತತ್ವದಲ್ಲಿ ಮೊದಲ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ ಎರಡನೆಯ ಮಟ್ಟದ ಅಂಕ ನೀಡುವುದು ಸಾಧ್ಯ. ಈ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಹೊಂದಿರಬೇಕಾದ ಪುರಾವೆಗಳೇನು ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಮಟ್ಟಗಳು ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸುತ್ತವೆ. ನಿಗದಿತ ಮಟ್ಟ ತಲುಪಿರುವುದನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಲು ಅಗತ್ಯ ಪುರಾವೆ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಆ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಅಂಕವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಪ್ರತೀ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತತ್ವವನ್ನು ಎರಡು ಮಟ್ಟವಾಗಿ ವಿಭಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರತೀ ತತ್ವದ ಮೊದಲ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಮೊದಲ ಅಂಕವನ್ನು, ಎರಡನೇ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ

ಪಟ್ಟಿ 1: ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಮೌಲ್ಯಾಂಕ ವಿಧಾನ



ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ



ಕೆಲಸಗಾರರು ವೆಚ್ಚ ಕಳೆದು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಡೆಯುತ್ತಿರಬೇಕು



ಕೆಲಸಗಾರರು ವೆಚ್ಚ ಕಳೆದು ಸ್ಥಳೀಯ ಜೀವನ ವೇತನ ಗಳಿಸುತ್ತಿರಬೇಕು



ನ್ಯಾಯಯುತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ



ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಬೇಕು



ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು



ನ್ಯಾಯಯುತ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳು



ಸ್ಪಷ್ಟ ಮತ್ತು ಪಾರದರ್ಶಕ ನಿಯಮ ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕು



ಅನ್ಯಾಯವಾಗುವಂತಹ ಯಾವುದೇ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ಹೇರಬಾರದು



ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆ



ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ಮಾಡುವಾಗ ಅಗತ್ಯ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸಬೇಕು



ಆಡಳಿತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಸಮತೆಯ ನಿಯಮವನ್ನು ಪಾಲಿಸಬೇಕು



ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ



ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಯ ಹಕ್ಕನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯಬೇಕು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ಧ್ವನಿಗೆ ಮನ್ನಣೆ ನೀಡಬೇಕು



ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಬೇಕು



ಗರಿಷ್ಠ ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಅಂಕ



10/10

ತತ್ವ 1: ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ

1.1 ವೆಚ್ಚ ಕಳೆದು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನೀಡುವುದು (ಒಂದು ಅಂಕ)

ಎರಡು ಕೆಲಸದ ನಡುವಿನ ಪ್ರಯಾಣದ ವೆಚ್ಚ ಪರಿಕರಗಳ ವೆಚ್ಚ ವಾಹನದ ವಿಮೆ, ಪೆಟ್ರೋಲ್ ವೆಚ್ಚ ವಾಹನ ದುರಸ್ತಿ ವೆಚ್ಚ, ಇತ್ಯಾದಿ ಸೇರಿದಂತೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅನೇಕ ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ವೆಚ್ಚಗಳು ಇರುತ್ತವೆ.⁵² ಈ ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ವೆಚ್ಚಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ಆದಾಯವನ್ನು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿಸುತ್ತದೆ.⁵³ ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಅಧಿಕ ಕೆಲಸದ ಸಮಯ, ಎರಡು ಕೆಲಸದ ನಡುವಿನ ಕಾಯುವಿಕೆ, ಹಾಗೂ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯಲ್ಲೇ ಇತರ ಭತ್ಯೆ ಇಲ್ಲದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಹೊರಗಳನ್ನೂ ಕೆಲಸಗಾರರು ಹೊರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.⁵⁴ ಮೊದಲ ಅಂಕವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ವೆಚ್ಚದ ಕಾರಣ ಕೆಲಸಗಾರರ ವೇತನವು ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಮಟ್ಟಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಾಗದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಈ ಅಂಶವನ್ನು ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿ ಸಾಧಿಸಬೇಕು:

- ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಕ್ರಿಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡುವ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಅಥವಾ ಸಂಚಿತ ವಲಯ ಒಪ್ಪಂದವು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ (ಯಾವುದು ಹೆಚ್ಚೋ ಅದು) ವೇತನವನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತಿರಬೇಕು.⁵⁵

1.2 ಕೆಲಸಗಾರರು ವೆಚ್ಚ ಕಳೆದು ಸ್ಥಳೀಯ ಜೀವನ ವೇತನ ಗಳಿಸುತ್ತಿರಬೇಕು (ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕ)

ಕೆಲವು ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳೊಂದಿಗೆ ಘನತೆಯಿಂದ ಬದುಕಲು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವಷ್ಟೆ ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಅಂಕವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ವೇದಿಕೆಯು ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ವೆಚ್ಚದ ಕಾರಣ ಕೆಲಸಗಾರರ ವೇತನವು ಸ್ಥಳೀಯ ಜೀವನ ವೇತನ ಮಟ್ಟಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಾಗದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಈ ಅಂಶವನ್ನು ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿ ಸಾಧಿಸಬೇಕು:

- ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಕ್ರಿಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡುವ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಜೀವನ ವೇತನವನ್ನು ಅಥವಾ ಸಂಚಿತ ವಲಯ ಒಪ್ಪಂದವು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ (ಯಾವುದು ಹೆಚ್ಚೋ ಅದು) ವೇತನವನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತಿರಬೇಕು.^{56,57}

ತತ್ವ 2: ನ್ಯಾಯಯುತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ

2.1 ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ತಗ್ಗಿಸುತ್ತದೆ. (ಒಂದು ಅಂಕ)

ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತ, ಗಾಯಗೊಳ್ಳುವುದು, ಹಾನಿಕಾರಕ ವಸ್ತುಗಳು, ಅಪರಾಧ, ಹಿಂಸೆ ಮುಂತಾದ ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬಹುದು. ಈ ಅಂಕವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ವೇದಿಕೆಗಳು ಈ ಅಪಾಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಹೊಂದಿರಬೇಕು ಹಾಗೂ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ತಗ್ಗಿಸಲು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಇದನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಬೇಕು:

- ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಪಾಯಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡುವ ನೀತಿಗಳು ಅಥವಾ ಅಭ್ಯಾಸಗಳು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದೆ.⁵⁸
- ದಾಖಲಿತ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತವಾದ ಹಾಗೂ ನೈತಿಕವಾದ ದತ್ತಾಂಶ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.

2.2 ಸುರಕ್ಷತಾ ಕವಚವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ (ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕ)

ಅನಾರೋಗ್ಯ ಅಥವಾ ಗಾಯಗೊಳ್ಳುವಂತಹ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಂದಾಗಿ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ದಿಢೀರನೆ ತಮ್ಮ ಗಳಿಕೆಯನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ಅಪಾಯ ಸದಾ ಕಾಡುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿಲ್ಲದ ಇಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಂದ ಅವರಿಗೆ ದಿಢೀರ ಬಡತನದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಬಾರದಂತೆ ರಕ್ಷಿಸಲು ಅನೇಕ ದೇಶಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತಾ ಕವಚವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತವೆ. ಆದರೆ, ಸ್ವತಂತ್ರ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದದ ಕಾರಣ ಅನೇಕ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅನಾರೋಗ್ಯ ವೇತನದಂತಹ ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹತೆ ಪಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಜೀವನೋಪಾಯಕ್ಕಾಗಿ ವೇದಿಕೆಯ ಗಳಿಕೆಯ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾ, ಆಕಸ್ಮಿಕ ಅಸಮರ್ಥತೆಯಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಉಂಟಾಗುವ ನಷ್ಟವನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸುವ ಮೂಲಕ ವೇದಿಕೆಗಳು ಈ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಸಾಧಿಸಬಹುದು.

ವೇದಿಕೆಯು ಕೆಳಗಿನ ಈ ಎರಡು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಬೇಕು:

- ಅನಿವಾರ್ಯ ಕಾರಣದಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಸಮರ್ಥರಾದಾಗ ಹಿಂದಿನ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಸರಾಸರಿ ಗಳಿಕೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಗಳಿಕೆಯ ನಷ್ಟವನ್ನು ಭರಿಸಿಕೊಡುವಂತಹ ಅರ್ಥಪೂರ್ಣ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರು ದೀರ್ಘಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೆ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಕುತ್ತು ಬರಬಾರದು.

ತತ್ವ 3: ನ್ಯಾಯಯುತ ಗುತ್ತಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದಗಳು

3.1 ಸ್ಪಷ್ಟ ಮತ್ತು ಪಾರದರ್ಶಕ ನಿಯಮ ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ವಿಧಿಸುವುದು (ಒಂದು ಅಂಕ)

ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳು ಯಾವಾಗಲೂ ಸ್ಪಷ್ಟವೂ, ಪಾರದರ್ಶಕವೂ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನಿಲುಕುವಂತೆಯೂ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.⁵⁹ ಈ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಲು ವೇದಿಕೆಯು ತನ್ನ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗುವಂತೆ, ಒಪ್ಪಿಗೆಯಾಗುವಂತೆ, ಯಾವುದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಇಡಬೇಕು ಹಾಗೂ ವೇದಿಕೆಯು ಈ ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದರೆ ಕಾನೂನು ನೆರವು ದೊರೆಯುವಂತೆ ಕ್ರಮವಹಿಸಬೇಕು.

ವೇದಿಕೆಯು ಕೆಳಗಿನ ಎಲ್ಲ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಬೇಕು:

- ಕೆಲಸಗಾರರ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರನ್ನು ಒಪ್ಪಂದ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ಹೆಸರಿಸಬೇಕು ಹಾಗೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪ್ರದೇಶದ ಸ್ಥಳೀಯ ಕಾನೂನಿಗೆ ಬದ್ಧರಾಗಿರುವಂತೆ ಕ್ರಮವಹಿಸಬೇಕು.
- ಒಪ್ಪಂದ ಪತ್ರವು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗುವ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಸರಳವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಇರಬೇಕು. |
- ಒಪ್ಪಂದ ಪತ್ರವು ಸದಾ ಕಾಲ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ದೊರೆಯುವಂತೆ ಇರಬೇಕು.
- ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಮಾಡುವುದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಆ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ತಿಳಿಸಬೇಕು; ಹಾಗೂ ಈ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಈಗಾಗಲೇ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ, ಕೆಲಸಗಾರರು ಅವಲಂಬಿಸಿರುವ ಸಂಚಿತ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು ಮತ್ತು ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳಿಗೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತವಾಗಿರಬಾರದು.

3.2 ಅಸಮಂಜಸ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಹೇರಬಾರದು (ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕ)

ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಸ್ವತಂತ್ರ ಗುತ್ತಿಗೆ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ, ಅಪಾಯದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹೊರೆಯನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ಹಾಕಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಆಗುವ ಯಾವುದೇ ನಷ್ಟಕ್ಕೆ, ಹಾನಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನೇ ಹೊಣೆಯಾಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅವರು ಕಾನೂನು ನೆರವು ಪಡೆಯಲಾಗದಂತೆ ಅಸಮಂಜಸ ನಿಯಮಗಳಿಂದ ತಡೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಅಂಕ ಗಳಿಸಲು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸದ ಸಂದರ್ಭದ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ನಷ್ಟಗಳನ್ನು ಇಬ್ಬರೂ ಸರಿಸಮನಾಗಿ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಖಾತರಿಪಡಿಸಬೇಕು.

ಕೆಲಸಗಾರರ ಒಪ್ಪಂದವು ಯಾವ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದೆ ಎನ್ನುವುದರ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ಈ ಎರಡೂ ಅಂಶಗಳು ಇರತಕ್ಕದ್ದು:

- ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯದ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯಿಂದ ಅಸಮಂಜಸವಾಗಿ ವಿನಾಯಿತಿ ನೀಡುವಂತಹ ಯಾವುದೇ ನಿಯಮವನ್ನು ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಬಾರದು.
- ಕೆಲಸದ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಭವಿಸುವ ಯಾವುದೇ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಕಾನೂನು ಪರಿಹಾರ ಪಡೆಯಲು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಡೆಯೊಡ್ಡುವಂತಹ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಬಾರದು.

ತತ್ವ 4: ನ್ಯಾಯಯುತ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆ

4.1 ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವಾಗ ಸಮಂಜಸವಾದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವುದು (ಒಂದು ಅಂಕ)

ಕೆಲಸಗಾರರು ನಿರಂಕುಶ ನಿಷ್ಠೆಯನ್ನು ಗುರಿಯಾಗಬಹುದು; ವೇದಿಕೆಯನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸದಂತೆ ನಿರ್ಬಂಧಕ್ಕೊಳಗಾಗಬಹುದು; ಯಾವುದೇ ವಿವರಣೆ ಇಲ್ಲದ ಗಳಿಕೆಯನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಇತರೆ ದಂಡ ಅಥವಾ ಶಿಸ್ತಿನ ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ

ಗುರಿಯಾಗಬಹುದು. ಇದನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಲು ವೇದಿಕೆಯನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಲಾಗಲಿ ಇಲ್ಲವೇ ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸಲಾಗಲಿ ವೇದಿಕೆಯನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಲಾಗದಂತೆ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಲು ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಶಿಸ್ತುಕ್ರಮದ ವಿರುದ್ಧ ಅಪೀಲು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಇರುವುದನ್ನು ತೋರಿಸಬೇಕು.

ಈ ಕೆಳಗಿನ ಎಲ್ಲ ಅಂಶಗಳನ್ನು ವೇದಿಕೆಯು ಪೂರೈಸಬೇಕು:

- ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಂವಹನ ಮಾಡಲು ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಓರ್ವ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ನಿಯುಕ್ತಗೊಳಿಸಬೇಕು. ಇದನ್ನು ಒಪ್ಪಂದ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಬೇಕು ಹಾಗೂ ವೇದಿಕೆಯ ಅಂತರ್ಜಾಲ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಬೇಕು. ನಿಗದಿತ ಅವಧಿಯೊಳಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸಬೇಕು
- ಕಡಿಮೆ ಶ್ರೇಯಾಂಕ, ವೇತನ ನಿರಾಕರಣೆ, ವೇತನ ಸಮಸ್ಯೆ, ನಿಷ್ಠೆಯಿಗೊಳಿಸುವುದು, ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು, ಶಿಸ್ತುಕ್ರಮ ವಿಧಿಸುವುದು, -ಇವುಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಅಪೀಲು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಒಂದು ಸ್ಥಾಪಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರಬೇಕು. ಇದನ್ನು ಒಪ್ಪಂದ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಬೇಕು ಹಾಗೂ ಅಂತರ್ಜಾಲ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಬೇಕು.⁶⁰
- ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನಿಷ್ಠೆಯಿಗೊಳಿಸಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ವೇದಿಕೆಯ ಅಂತರ್ಜಾಲ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ನಿರ್ಬಂಧವಿದ್ದರೂ ಅಪೀಲು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಇರಬೇಕು.
- ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮದ ವಿರುದ್ಧ ಅಪೀಲು ಮಾಡಿದ್ದಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಿ ಎತ್ತಿಹಿಡಿದಿದ್ದಕ್ಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಕಷ್ಟಕ್ಕೆ ಸಿಲುಕಿಸಬಾರದು.

4.2 ನಿರ್ವಹಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಸಮತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ (ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಂಕ)

ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇದಿಕೆಗಳು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೆಲಸಗಾರರ ಗುಂಪಿನ ವಿರುದ್ಧ ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಎಸಗುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಈಗಾಗಲೇ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಅಸಮಾನತೆಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಅಜಾಗರೂಕತೆಯಿಂದ, ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಕವೇ ಉಲ್ಬಣಗೊಳಿಸಬಹುದು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗತ್ವ ಆಧಾರದ ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದೆ. ಈ ಅಂಕವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ವೇದಿಕೆಗಳು ತಾರತಮ್ಯ ವಿರೋಧಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವುದನ್ನು ತೋರಿಸಬೇಕು ಹಾಗೂ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯಕ್ಕೆ ಗುರಿಯಾದ ಸಮುದಾಯಗಳ ಜನರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಲು ಹಾಗೂ ಎಲ್ಲರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕ್ರಮಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.

ವೇದಿಕೆಯು ಕೆಳಗಿನ ಎಲ್ಲ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಬೇಕು:

- ಕೆಲಸಗಾರರ ಕುಲ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮೂಲ, ಜಾತಿ, ಜನಾಂಗೀಯತೆ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯತೆ, ಲಿಂಗತ್ವ, ಲೈಂಗಿಕತೆ, ಲಿಂಗತ್ವದ ಆಯ್ಕೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿ, ಲೈಂಗಿಕ ಆಯ್ಕೆ, ವಿಕಲತೆ, ಧರ್ಮ, ನಂಬಿಕೆ, ವಯಸ್ಸು ಹಾಗೂ ಇತರೆ ಸ್ಥಾನಮಾನದ ಕಾರಣ ತಾರತಮ್ಯ ಆಗದಂತೆ ಎಚ್ಚರವಹಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ನೀತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು.
- ಕೆಲಸಗಾರರ ಪೈಕಿ ನಿರ್ಲಕ್ಷಿತ ಗುಂಪಿನ ಜನರು (ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಮಹಿಳೆಯರು) ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ,

ಅಂತಹವರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಲು ಇರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸುವುದು.

- ನಿರ್ಲಕ್ಷಿತ ಗುಂಪಿನ ಜನರಿಗೆ ಸಮಾನ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಾದ ನೀತಿ ಇರಬೇಕು. ಅದು ಗರ್ಭಿಣಿ ಯರು, ವಿಕಲ ಚೇತನರು, ವಿಭಿನ್ನ ಧಾರ್ಮಿಕ ಶ್ರದ್ಧೆಯುಳ್ಳವರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಇರಬೇಕು.
- ಕೆಲಸದ ಲಭ್ಯತೆ ಅಥವಾ ಗಳಿಕೆಯು ಅಲ್ಪೋದರವು ಅನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅದು ಪಾರದರ್ಶಕವಾಗಿರಬೇಕು ಹಾಗೂ ಐತಿಹಾಸಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತ ನಿರ್ಲಕ್ಷಿತ ಗುಂಪಿನ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಅಸಮಾನತೆಗೆ ದೂಡದಂತೆ ಇರಬೇಕು. |
- ನಿರ್ಲಕ್ಷಿತ ಗುಂಪಿನ ಕೆಲಸಗಾರರು ಕೆಲಸ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಅಥವಾ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುವಾಗ ಬಳಕೆದಾರರಿಂದ ತಾರತಮ್ಯದ ಅಪಾಯಕ್ಕೆ ಸಿಲುಕದಂತೆ ರಕ್ಷಿಸುವ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ತತ್ವ 5: ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ

5.1 – ಸಂಘಟಿತರಾಗುವ ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ದನಿಯಲ್ಲಿ ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿಸುವ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯುವುದು (ಒಂದು ಅಂಕ)

ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಸಂವಿಧಾನ ಹಾಗೂ ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳ ಜಾಗತಿಕ ಘೋಷಣೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕು ಎಂದು ಗುರುತಿಸಿವೆ. ನ್ಯಾಯಯುತ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಯ ಹಕ್ಕು, ಸಂಘಟಿತವಾಗಿ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಅತ್ಯಂತ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಅವರ ಮಾತನ್ನು ಕೇಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳಾಗಿವೆ.

ಆದರೆ, ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಇವೆ. ಈ ಅಂಕವನ್ನು ಗಳಿಸಲು ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟಿತ ದನಿಯನ್ನು ಕೇಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು, ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಲು ಸೂಕ್ತವಾದಂತಹ ಪರಿಸರವನ್ನು ನಿರ್ಮಾಣ ಮಾಡಬೇಕು. ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದ್ದಾರೆಯೇ ಎನ್ನುವುದಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅವರ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಿಕೊಡಲು ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮಕೈಗೊಂಡಿರಬೇಕು ಹಾಗೂ ಈ ಎಲ್ಲ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಅಗತ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರಬೇಕು. ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸೂಕ್ತವಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಕಡೆಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡಬೇಕು.

ವೇದಿಕೆಗಳು ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಎಲ್ಲ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಬೇಕು:

- ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟಿತ ಧ್ವನಿಯ ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ದಾಖಲೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರಬೇಕು.
- ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡುವ ಅಥವಾ ಅವರೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚೆ ಮಾಡಲು ಸಿದ್ಧವಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಔಪಚಾರಿಕ ನೀತಿ ಇರಬೇಕು ಹಾಗೂ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ತಿಳುವಳಿಕೆ ನೀಡಬೇಕು.⁶¹

- ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಕ್ಕೆ ನಿರ್ಬಂಧ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಆಶಯಗಳು ಹಾಗೂ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ವೇದಿಕೆಯ ಮುಂದೆ ಮಂಡಿಸುವುದರಿಂದ ಅವರ ಹಿತಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಧಕ್ಕೆ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಖಾತರಿಪಡಿಸಬೇಕು.⁶²

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

ವೇದಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಂಘಟಿತರಾಗುವ ಪ್ರಮಾಣ ಇನ್ನೂ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದರೂ ಕೆಲವು ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಕೆಲವು ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಇವರ ಸಂಘಟನೆಗಳು ತಲೆ ಎತ್ತುತ್ತಿವೆ. ಕೆಲಸಗಾರರೇ ಮಾಲೀಕರಾಗಿರುವ ಸಹಕಾರಿ ತತ್ವದ ವೇದಿಕೆಗಳೂ ಹುಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿವೆ. ನ್ಯಾಯಯುತ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಕೆಲಸದ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಕ್ಕೂ ಮನ್ನಣೆ ಇರಬೇಕು. ಇದನ್ನು ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕವಾದ ಸಹಕಾರಿ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲವೇ ಮಾನ್ಯತೆ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಮೂಲಕ ಅಥವಾ ವೇದಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಮಷ್ಟಿ ಸಂಧಾನ ನಡೆಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಮೂಲಕ ಪಡೆಯಬೇಕು.

ವೇದಿಕೆಯು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಒಂದಾದರೂ ಅಂಶವನ್ನು ಪೂರೈಸಬೇಕು:

- ವೇದಿಕೆಯ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅರ್ಥಪೂರ್ಣ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವರು.
- ವೇದಿಕೆಯು ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಔಪಚಾರಿಕವಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು, ಕೆಲಸಗಾರರ ಚುನಾಯಿತ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಬೇಕು.
- ಸಂಘಟಿತ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ ಅಥವಾ ಸಮಷ್ಟಿ ಸಂಧಾನ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸೂಕ್ತವಾದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಬೇಕು.

ಈ ವರ್ಷ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳಾಧಾರಿತ ಸೇವೆ ಒದಗಿಸುತ್ತಿರುವ 12 ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಅವುಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕಶಕ್ತಿಯ ಗಾತ್ರ, ಗ್ರಾಹಕ ನೆಲೆ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆಯ ಆಧಾರದ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಕಳೆದ ವರ್ಷದ ವೇದಿಕೆಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಜೆಪ್ಪೊವನ್ನು ಈ ವರ್ಷ ಸೇರಿಸಲಾಯಿತು. ಪ್ರತಿ ವೇದಿಕೆಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಶನ, ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯಿಂದ ಪುರಾವೆ ಹಾಗೂ ಕಚೇರಿ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಬೆಂಗಳೂರು, ದೆಹಲಿ ಮತ್ತು ಕೊಚ್ಚಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಯಿತು.

2022ರ ಮೇನಿಂದ ನವೆಂಬರ್ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ವೇದಿಕೆಯಿಂದ ತಲಾ 30 ಕೆಲಸಗಾರರಂತೆ ಒಟ್ಟು 348 ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಶನ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಈ ಮೂರು ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ 12 ವೇದಿಕೆಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ. ಸಂದರ್ಶನ ಮಾಡುವುದರ ಉದ್ದೇಶವು ವರ್ಷದುದ್ದಕ್ಕೂ ವೇದಿಕೆಯ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅರಿಯುವುದಾಗಿತ್ತು. ನಾಲ್ಕು ಜನ ಸಹಾಯಕ ಸಂಶೋಧಕರು ನಡೆಸಿದ ಸಂದರ್ಶನಗಳಿಗೆ ಇತರರು ಪೂರಕ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿದರು. ಇದಕ್ಕೆ ಸಮಾನಾಂತರವಾಗಿ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ ಅವರಿಂದ ಅಗತ್ಯವಾದ ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಯಿತು.

ತಾರತಮ್ಯ ಕಂಡುಬಂದಾಗ ವೇದಿಕೆ ಕೈಗೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳು, ವಿಮೆ ಪರಿಹಾರ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸುವಾಗ ನೀಡಿದ ನೆರವು, ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸಿದ್ದು, ಕೆಲಸಗಾರರ ಜೊತೆಗೆ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಪುರಾವೆ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಯಿತು. ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ಪತ್ರಿಕಾ ವರದಿಗಳು, ಲೇಖನಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮಾಧ್ಯಮಗಳಿಂದ ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ತಜ್ಞರ ಬರಹಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಯಿತು.

ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವಾಗ ಸಾಧ್ಯವಿರುವಷ್ಟೂ ವ್ಯವಿಧ್ಯತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಾಯಿತು. ಗೃಹಸಂಬಂಧಿ ಸೇವೆ ಒದಗಿಸುವ ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿಯ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವಾಗ ವಿಭಿನ್ನ ವೃತ್ತಿ ಹಿನ್ನೆಲೆಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡೆವು (ಸಲೂನ್, ವಿದ್ಯುತ್ ಉಪಕರಣಗಳ ದುರಸ್ತಿ, ಸ್ವಚ್ಛತೆ, ಪ್ಲಂಬಿಂಗ್, ಬಡಗಿ, ಇತ್ಯಾದಿ). ಅದೇ ರೀತಿ ಸಂಚಾರ ವಾಹನ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ವಿಭಿನ್ನ ವಾಹನಗಳ ಚಾಲಕರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿದೆವು. ಸಾಧ್ಯವಿರುವೆಲ್ಲ ಪ್ರತಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ ಇಲ್ಲದ ಗುಂಪಿನವರನ್ನು ಮಾತನಾಡಿಸಲು ಯತ್ನಿಸಿದೆವು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ವಿತರಣೆ ಮತ್ತು ವಾಹನ ಚಾಲನೆಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದೆವು.

ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವಾಗ ವೇದಿಕೆಯ ಮುಖಾಂತರ ಹೋಗಬಾರದು ಎನ್ನುವ ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡಿದ್ದೆವು. ನಮ್ಮ ಸಾಮಾಜಿಕ ಜಾಲತಾಣದ ಸಂಪರ್ಕಗಳು ಹಾಗೂ ಸೇವೆಯನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಕ್ಕೆ ಪಡೆದುಕೊಂಡೆವು. ಅಧ್ಯಯನದ

ಬಗ್ಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಿ, ಅವರ ಒಪ್ಪಿಗೆ ಪಡೆದ ನಂತರವಷ್ಟೇ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಮುಖಾಮುಖಿ ಭೇಟಿ ಹಾಗೂ ಫೋನ್ ಸಂಪರ್ಕದ ಮೂಲಕ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಅನುಕೂಲವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದೆವು. ಸೇವೆಯನ್ನು ಬುಕ್ ಮಾಡಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅವರು ಸೇವೆ ಒದಗಿಸಿದ ನಂತರ ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಲು ಸಮ್ಮತಿ ಇದೆಯೇ ಎಂದು ಮೊದಲೇ ವಿಚಾರಿಸಿಕೊಂಡೆವು. ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಂದರ್ಶನಗಳಿಗೆ ಸಮಯ ಕೊಟ್ಟು ಎಲ್ಲ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಆ ಅವಧಿಗೆ ತಗಲುವ ವೇತನವನ್ನು ಭರಿಸಿದೆವು ಅಥವಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕೋರಿಕೆಯಂತೆ ಮತ್ತೊಂದು ಸೇವೆಯನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ಭರಿಸಲಾಯಿತು. 32 ಜನ ಕೆಲಸಗಾರರು ಈ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರು.



platforms in transforming the world of work, p. 107.

51 De Stefano, V. (2016). The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'. Geneva: International Labour Organization. p. 1 https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang-en/index.htm.

52 ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿ ವೆಚ್ಚವೆಂದರೆ ದುಡಿಮೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿಬರುವ ನೇರ ವೆಚ್ಚ. ಇದರಲ್ಲಿ ಎರಡು ಕೆಲಸದ ನಡುವಿನ ಪ್ರಯಾಣ ವೆಚ್ಚ, ಸಲಕರಣೆಗಳ ವೆಚ್ಚ, ವಾಹನ ದುರಸ್ತಿ ವೆಚ್ಚ, ಇಂಧನ ವೆಚ್ಚ, ರಸ್ತೆ ಟೋಲ್, ವಾಹನ ವಿಮೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಆದರೆ ಇದರಲ್ಲಿ ಮನೆಯಿಂದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದಿಂದ ಮನೆಗೆ ತಗಲುವ ಪ್ರಯಾಣ, ತೆರಿಗೆಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಪಾಲಿ ಅಥವಾ ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮೆ, ಇವುಗಳು ಸೇರುವುದಿಲ್ಲ.

53 ಒಂದು ನಿಗದಿತ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಿದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಕೊಡಬೇಕಾದ, ಸಾಮೂಹಿಕ ಒಪ್ಪಂದದಿಂದಾಗಲಿ ಅಥವಾ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಒಪ್ಪಂದದಿಂದಾಗಲಿ ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದ ಕನಿಷ್ಠ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಐಎಲ್‌ಒ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುತ್ತದೆ. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಮೊತ್ತ ಕಡಿಮೆಯಾಗದಂತೆ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕನಿಷ್ಠ ಜೀವನಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಕುಂದು ಬಾರದಂತೆ ರಕ್ಷಿಸುತ್ತವೆ. ಐಎಲ್‌ಒನ 1970ರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಸಮಾವೇಶವು (ಸಿ135) ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ್ದು, ಈ ನಿರ್ಣಯಕ್ಕೆ ಸಹಿ ಮಾಡಿದ ಎಲ್ಲ ದೇಶಗಳು ಇದನ್ನು ಪಾಲಿಸುವುದಂತೆ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಐಎಲ್‌ಒನ ಸದಸ್ಯ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ.90 ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಗಳು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿವೆ.

54 ನಿಗದಿತ ಕೆಲಸವನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ನೇರ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯ ಜೊತೆಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆಯೇ ಇರುವ ಇನ್ನಿತರ ವೇತನ-ರಹಿತ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ವಿತರಣೆ ಮಾಡಬೇಕಿರುವ ಊಟವು ತಯಾರಾಗುವವರೆಗೆ ಹೊಟೇಲಿನಲ್ಲಿ ಕಾಯಬೇಕಾದ ಸಮಯ ಹಾಗೂ ಎರಡು ಕೆಲಸದ ನಡುವಿನ ಪ್ರಯಾಣ, ಇತ್ಯಾದಿ. ಈ ಪೂರಕ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯೂ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಎಂದೇ ಪರಿಗಣಿತವಾಗಿದೆ. ಅಂದರೆ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಎಂದರೆ ನೇರ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಮತ್ತು ಪೂರಕ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ- ಈ ಎರಡರ ಮೊತ್ತ.

55 ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ವೇತನ ಪಾವತಿ ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ (ಆ) ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಗೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನೀಡಿರುವುದಕ್ಕೆ ದಾಖಲೆಯ ಪುರಾವೆ ಒದಗಿಸಬೇಕು ಅಥವಾ (ಆ) ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ಪಾವತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಸಂಖ್ಯಾಕ ವರದಿ ನೀಡಬೇಕು.

56 ಜೀವನವೆಚ್ಚ ಆಧಾರಿತ ವೇತನ ಪದ್ಧತಿ ಇಲ್ಲದಿರುವ ಕಡೆ ಗ್ಲೋಬಲ್ ಲಿವಿಂಗ್ ವೇಜ್ ಕೋಆಲಿಷನ್ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆ್ಯಂಕರ್ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಬಳಸಿ ಅಂದಾಜು ಮಟ್ಟವನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಲಾಗಿದೆ.

57 ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಯು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ವೇತನ ಪಾವತಿ ಮಾಡುವುದಾದಲ್ಲಿ ಪುರಾವೆಯಾಗಿ (ಆ) ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಗೆ ಕೆಲಸದ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನೀಡುತ್ತಿರುವುದಕ್ಕೆ ಲಿಖಿತ ಕಾರ್ಯನಿತಿ ಒದಗಿಸಬೇಕು ಅಥವಾ (ಆ) ಕೆಲಸಗಾರರು ವೆಚ್ಚ ಕಳೆದು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸುವ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಸಂಖ್ಯಾಕ ವರದಿ ನೀಡಬೇಕು.

58 ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ನೇಮಕಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ 1981ರ ವೃತ್ತಿಸಂಬಂಧಿ ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಾವೇಶದ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು (ಸಿ155) ಪಾಲಿಸಬೇಕು. ಈ ನಿರ್ಣಯವು "ದುಡಿಮೆಯ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿರುವ ಪರಿಕರಗಳು, ಯಂತ್ರಗಳು, ಸಂಬಂಧೀತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಸುರಕ್ಷತೆ, ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾನಿಯಾಗದಂತೆಯೂ ಇರಬೇಕು. ... ಅಗತ್ಯವಿರುವಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷತೆ ಒದಗಿಸುವ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು, ಪರಿಕರಗಳನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಒದಗಿಸಬೇಕು ಹಾಗೂ ಅಪಘಾತ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾನಿಯಾಗುವುದನ್ನು ತಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಿರುವ ಎಲ್ಲ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು" ಎನ್ನುತ್ತದೆ.

59 ಐಎಲ್‌ಒನ 2006ರ ಕಡಲ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಾವೇಶ (ಎಂಎಲ್‌ಸಿ 2006) ವಿಧಿ 2.1 ಮತ್ತು 2011ರ ಮನೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಮಾವೇಶ (ಸಿ 189) ವಿಧಿ 7 ಮತ್ತು 15 ಇವು ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ವಿಧಿಸುವ ನಿಯಮ ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನವನ್ನು ನೀಡುತ್ತವೆ ಹಾಗೂ ಈ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕುರಿತೂ ಸೂಚನೆ ನೀಡುತ್ತವೆ.

60 ದೂರುಗಳ ಪರಿಹಾರವು ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿಲ್ಲದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮೇಲ್ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಇರಬೇಕು. ಯಂತ್ರ ನಿಯಂತ್ರಿತ ದೂರು ಪರಿಹಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಮೇಲ್ಮನವಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ನೇರವಾಗಿ ಸಲ್ಲಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರಬೇಕು.

61 ಉದಾಹರಣೆಗೆ, "[ವೇದಿಕೆಯು] ತನ್ನ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಘಟನೆ ಕಟ್ಟುವ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಯೂನಿಯನ್ ಕಟ್ಟುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಮಾಡುವ ಸಂಘಟಿತ ಚೌಕಾಸಿಯ ದುಡಿಮೆಯ ವಾತಾವರಣವನ್ನು, ಸ್ಥಿತಿಗತಿಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾದಂತಹ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ತಂದುಕೊಡುತ್ತದೆ.

62 ವರ್ಲ್ಡ್ ಎಂಪ್ಲಾಯಮೆಂಟ್ ಅಂಡ್ ಸೋಷಿಯಲ್ ಔಟ್‌ಲುಕ್ ಸಮಾವೇಶ 2021: ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಚೇರಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ತರುವಲ್ಲಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಪಾತ್ರ ಎಂಬ ವರದಿಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿ.

ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳು ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ನೆರವು:

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ಯೋಜನೆಯು ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್ ಇಂಟರ್‌ನೆಟ್ ಸಂಸ್ಥೆ ಹಾಗೂ ಬರ್ಲಿನ್ ಸೋಷಿಯಲ್ ಸೈನ್ಸ್ ಸೆಂಟರ್‌ನ ಮೂಲಕ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಗೆ ಈ ಕೆಳಕಂಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು, ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ತಜ್ಞರ ಮತ್ತು ಅನುಭವಿಗಳ ನೆರವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತವೆ: ಕೈರೊನ ಸ್ಕೂಲ್ ಬಿಸಿನೆಸ್‌ನಲ್ಲಿರುವ ಅಮೆರಿಕನ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಆಕ್ಸ್ ಟು ನಾಲೆಡ್ಜ್ ಫಾರ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಸೆಂಟರ್ (ಎ2ಕೆ4ಡಿ), ಅಡೆನ್ಬಿಯಾ ಬಿಸಿನೆಸ್ ಸ್ಕೂಲ್, ಸೆಂಟರ್ ಫಾರ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಇವಾಲ್ಯುಯೇಷನ್ ಅಂಡ್ ಸೋಷಿಯಲ್ ಸೈನ್ಸ್ (ಸಿಆರ್‌ಇಡಿಐ), ಸೆಂಟರ್ ಫಾರ್ ಲೇಬರ್ ರಿಸರ್ಚ್. ಹಾಂಕಾಂಗ್‌ನ ಚೈನೀಸ್ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿಯ ಸೆಂಟರ್ ಫಾರ್ ಸೋಷಿಯಲ್ ಇನ್‌ಕ್ವಿವೇಷನ್ ಸ್ಟಡೀಸ್, ಸಿಐಪಿಜಿ ಇನ್‌ಕ್ವಿವೇಷನ್ ಪಾಲಿಸಿ ಗವರ್ನನ್ಸ್, ಸಿಐಪಿಐಐಸಿ, ಸಿಆರ್‌ಇಡಿಐ, ಡೆಲ ಸಾಲ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಫ್ರಾಂಕ್ಫೂರ್ಟ್ (ಎಫ್.ಎಲ್.ಎ.ಸಿ.ಎಸ್.ಒ)-ಈಕ್ಸ್‌ಡಾರ್, ಬರ್ಲಿನ್‌ನ ಹೆರ್ಮನ್‌ಫೋಲ್ಡ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಇಂಟರ್ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಆಫ್ ಇನ್‌ಫರ್ಮೇಷನ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿ ಬೆಂಗಳೂರು (ಐಐಐಟಿಬಿ), ಇಂಟರ್ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ ಆಫ್ ರಬತ್, ಐಸೋಷಿಯಲ್, ಕೆ ಯು ಲ್ಯೂವನ್, ಲಾಗೋಸ್ ಬಿಸಿನೆಸ್ ಸ್ಕೂಲ್, ಲ್ಯೂ ಗುರಕುಕಿ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ ಆಫ್ ಫ್ಲೋರಿಡಾ, ಸಿಂಗಪೂರ್‌ನ ನ್ಯಾಷನಲ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಅಬ್ಲವೇಟರಿ ಡೆ ಪ್ಯಾಟ್‌ಫಾರ್ಮ್ ಪ., ಫೀನಿಕ್ಸ್ ಸೆಂಟರ್ ಫಾರ್ ಎಕನಾಮಿಕ್ಸ್ ಅಂಡ್ ಇನ್‌ಫಾರ್ಮೇಟಿಕ್ಸ್ ಸ್ಟಡೀಸ್, ಪಾಲಿಸಿ, ಪಬ್ಲಿಕ್ ಪಾಲಿಸಿ ರಿಸರ್ಚ್ ಸೆಂಟರ್ (ಸಿಇಎನ್‌ಟಿಎಆರ್), ಖ್ವಾಲಾ, ರೆಪೋವಾ, ರೋಮ್‌ನ ಸೇಪಿಯೆನ್ಟಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಸೋಷಿಯಲ್ ಲೈಫ್ ರಿಸರ್ಚ್ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್, ಸಾಲಿಡಾರಿಟಿ ಸೆಂಟರ್, ದಿ ಟೆಕ್ನಿಕಲ್ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ ಆಫ್ ಬರ್ಲಿನ್, ಟೆಡಿಕ್, ದಿ ಪಾಲಿಸಿ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್‌ವ್, ಟಿಯು ವೇಯ್, ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿಡಾಡ್ ಅಡೊಲ್ಫೊ ಇಬಾನ್‌ಝಾ, ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿಡಾಡ್ ಕಂಪ್ಯುಟಿಂಗ್ ಡೆ ಮಾಡಿಡ್, ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿಡಾಡ್ ಡೆಲ್ ರೊಸಾರಿಯೊ, ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿಡಾಡ್ ದೊ ವೇ ದೊ ರಿಯೊ ದಾಸದ ಸಿನೊಸ್ (ಯೂನಿಸಿನೊಸ್), ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿಡಾಡ್ ಗಾಡ್ಡಾ ಮಾಡಾದ ಸೆಂಟರ್ ಫಾರ್ ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೊಸೈಟಿ, ಕ್ಯಾಲಿಫೋರ್ನಿಯಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಹೆಸ್ಪಿಂಗ್ ಕಾಲೇಜ್ ಆಫ್ ಲಾ, ಕೇಪ್‌ಟೌನ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ ಆಫ್ ಫಾನಾ ಬಿಸಿನೆಸ್ ಸ್ಕೂಲ್, ದಿ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ ಆಫ್ ಮ್ಯಾಂಚೆಸ್ಟರ್, ದಿ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ ಆಫ್ ದಿ ವೆಸ್ಟ್‌ನ್ ಕೇಪ್, ವೈಯುನ್ ಬಾಮ್ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಮತ್ತು ಎಕ್ಸ್‌ಯು ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ರೊನೇನ್ಸಿಯಲ್ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ.

ಲೇಖಕರು:

ಬಾಲಾಜಿ ಪಾರ್ಥಸಾರಥಿ, ಜಾನಕಿ ಶ್ರೀನಿವಾಸನ್, ಮೌನಿಕಾ ನೀರುಕೊಂಡ, ಅಮೃತ ಮಹುಲಿ, ಬಿಲಹರಿ ಎಂ., ದಾಮ್ನಿ ಕೇನ್, ಪ್ರದ್ಯುಮ್ನ ತಡೂರಿ, ಫಂಡಾ ಉಸ್ತೆಕ್- ಸ್ವಿಲ್ ಡಾ, ಕವಿತಾ ದತ್ತಾನಿ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಕ್ ಗ್ರಹಾಂ.

ಫೇರ್‌ವರ್ಕ್ ತಂಡ:

ಜನಾ ಅಬಾಬ್ಬೆ, ಪಾಬ್ಲೊ ಅಗುವೆರಾ ರೆನೆಸೆಸ್, ಇಫ್ರಿಕಾರ್ ಅಹಮದ್, ಜಿನ ಅಲಷ್ಕರ್, ಮರಿಯಾ ಬೆಲೆನ್ ಆಲ್ಟೋರ್ ನೊಜ್, ಲೂಯಿಸ್ ಪಾಬ್ಲೊ ಅಲೊನ್ನೊ, ಮೋರ್ಟಿಮ್ ಆಲ್ಬರ್ನ್ ರೀಡ್, ಆಗಜ್ ಅಲ್ಯಾನ್, ಹೇಫಫಡ್ ಅಮಗ್ನಿ, ಬ್ರಾಂಕಾ ಆಂಡ್ರೆಲ್‌ಕೊವಿಕ್, ವಿರಿದಿಯಾನಾ ಏಂಜೆಲ್, ಥಾಮಸ್ ಅನ್ನಿಂಗ್-ಡಾರ್ಸನ್, ಮಾರ್ಕೊಸ್ ಅರಗಾವೊ, ಮರಿಯಾ ಅರ್ನಾಲ್, ಆಟುರೊ ಆರಿಯಾಗಾಡಾ, ಡೇನಿಯಲ್ ಅರುಬಯಿ, ತಟ್ ಚೊರ್ ಅ-ಯುಂಗ್, ಅಹ್ಮದ್ ಅವಧ್, ಆಡಂ ಬ್ಯಾಡ್ಜರ್, ಮರೀನಾ ಬೆನೆಡೈನ್, ಅರಿಯಾನೆ ಬರ್ತೊಯಿನ್ ಅಂತಲ್, ಅಲೆಸಿಯೊ ಬರ್ತೊಲಿನಿ, ಗೌತಮ್

ಭಾಟಿಯಾ, ವರ್ಗಲ್ ಬಿಂಫೆ, ರಿಚರ್ಡ್ ಬೋತೆಂಗ್, ಮನುಯೆಲಾ ಬೊಜಾಡ್‌ಝೀಜೆವ್, ಅಮೆಲಿನ್ ಬೊರ್ಡಾಸ್, ಅಲ್ಬಾರೊ ಬ್ರಯಾಲ್ಸ್, ಜೋಸೆಫ್ ಬುಡು, ಕ್ಯಾಲಂ ಕಾಂಟ್, ರೊಡಿಗೊ ಕ್ಯಾರೆಲ್ಲಿ, ಐಸರ್ ಕಾರ್ನೇರೊ ಅಪಾಜ, ಎಡುವಾರ್ಡೊ ಕರಿಲ್ಲೊ, ಕ್ರಿಸ್ ಕಿಂಗ್ ಷಿ ಪಾನ್, ಹೆನ್ರಿ ಚಾವೆಜ್, ಆರಾಧನಾ ಚೇರುಪರಾ ವಡೆಕ್ವೆತಿಲ್, ಆಂಡ್ರಿಯಾ ಸಿಯಾರಿನಿ, ಮ್ಯಾಥ್ಯೂ ಕೋಲ್, ಆಂಟೋನಿಯೋ ಕೊರಸನಿತಿ, ಪಮೇಲಾ ಕುಸ್ಕೊಡಿಯೊ, ಕವಿತಾ ದತ್ತಾನಿ, ಒಲಿಯಂಕಾ ದಾವಿದ್-ವೆಸ್ಪೆ, ನಾಡಿಯಾ ಡಿ ಜೇಸು ಪಚಿಕೊ, ಲೂಯಿಸಾ ದೆ ವಿಟಾ, ಅಲೆಕ್ಸಾಂಡ್ರೊ ಎಸ್ ವೈ ಡಿನೆಗ್ರೊ ಮಾಟ್ರಿನೆಜ್, ಬ್ರಿಕೆನಾ ಕಪಿಸಿಜಿ ಡಿಯೊನಿಜಿ, ಮಾರ್ಕಿಯೇಟಾ ಡೊಮೆಕ್ಯಾ, ಮಾರ್ಥಾ ಡಿ'ಒನ್ಸೊಪ್ರಿಯೊ, ಎಲ್ವಿಸಾ ದ್ರಿಷ್ಟಿ, ಡಾರ್ಸಿ ಡು ಟೊಯಿಟ್, ವೀಣಾ ದುಬಾಲ್, ನಫಮ್ ಎಲ್ ಹುಸಾಮಿ, ಹಯಾ ಸಯೇದ್ ಎಲ್ ಜಯಾತ್, ಬತೊಲ್ ಎಲೈಹ್ಲರ್, ಎಲಿಸಾ ಎರಿಕೊ, ಫೇಬಿಯನ್ ಫೆರಾರಿ, ಪಿಯಾ ಗರವಾಗ್ನಿಯಾ, ಚನಾ ಗಾರ್ಸಿಯಾ, ಬೀಟ್ರಿಜ್ ಗಾರ್ಸಿಯಾ, ಶೆರಾನ್ ಗೀಲಿಂಗ್, ನವನೀತ್ ಗಿಡ್ಡ, ಶಿಖೊ ಗಿತಾವ್, ಸ್ಕೂಬೊದನ್ ಗೊಲುಸಿನ್, ಸೋಲ್ ಗೊಮೆಜ್, ಮಾರ್ಕ್ ಗ್ರಹಾಂ, ಮಾರ್ಕಸ್ ಗ್ರೇಸ್ಸರ್, ರಫೇಲ್ ಗ್ರೋಹ್‌ಮನ್, ಮಾರ್ಟಿನ್ ಗ್ರುಬೆರ್-ರಿಸಕ್, ಜ್ಯೂಲಿಯೆಟ್ ಹೈದರ್, ಖದಿಗಾ ಹಸನ್, ರಿಚರ್ಡ್ ಹೀಕ್, ಮಾಬೆಲ್ ರೊಸಿಯೊ ಹರ್ನಾನ್ಡೆ ದಿಯಾಜ್, ಕೆಲ್ಲೆ ಹಾಸನ್, ಫ್ರಾನ್ಸಿಸ್ಕೊ ಇಬಾನ್‌ಝಾ, ಶಹಿದುಲ್ ಇಸ್ಲಾಂ, ನೀಮಾ ಅಯ್ಯರ್, ತಂಜಾ ಜಕೊಬಿ, ಅಥರ್ ಜಮೀಲ್, ಅಬ್ದುಲ್ ಬಷಿರು ಜಿಬ್ರಿಲ್, ದಾಮ್ನಿ ಕೇನ್, ಎರ್ರಿಕ್ ಹೋಆ ಕಲಜ್, ಜೇನೆಪ್ ಕರ್ಲಿದಾಗ್, ಲೂಕಸ್ ಕತೇರಾ, ಮಿಷಲ್ ಖಾನ್, ಬ್ರೆಸೆನಾ ದೇಮಾ ಕೊಪ್ಪಿಕು, ಮಾಯಾ ಕೊವ್ಯಾಕ್, ಅಚಿಬಲಿ ಕ್ರಿಷನ್, ಮಾರ್ಟಿನ್ ಕ್ರಿಪ್‌ಜಿಂಕಿ, ಅಮೇಲಾ ಕುರ್ತಾ, ಇಲ್ಯಾ ಕುರ್ತೊವಿಕ್, ಮೊರದ್ ಕುಟ್‌ಕುಟ್, ಅರ್ತುರೊ ಲಹೆರಾ-ಸಾಂಚೆಜ್, ಸೆಬಾಸ್ಟಿಯನ್ ಲ್ಯೂ, ಜಾರ್ಗ್ ಲೇಟನ್, ತತಿಯಾನಾ ಲೋಪೆಜ್ ಅಯಾಲಾ, ಜಾರ್ಜಿನಾ ಲುಬ್ಜೆ, ಬಿಲಹರಿ ಎಂ., ರಯ್ಯಾನ್ ಮಹಬುಬ್, ಅಮೃತಾ ಮಹುಲಿ, ಅಸ್ತರ್ ಜೇವಿಯರ್ ಮಲ್ಟೊನಾಡೊ, ಲಾರಾ ಕ್ಲೆಮೆನ್ಟಿಯಾ ಮಂತಿಲ್ಲಾ ಲಿಯಾನ್, ಕ್ಲಾಡಿಯಾ ಮಾರಾ, ಪಾಲೊ ಮರಿನಾರೊ, ಆನಾ ಫ್ಲೇವಿಯಾ ಮಾರ್ಕೆಜ್, ಮಾರ್ಗರೆಟಾ ಮದೀನಾ, ಕ್ಯಾತೆರಿನಾ ಮಾರ್ಬಿಯಾತೊ, ನಾಸೆಫ್ ಮೌರಿ, ಜಮಾಲ್ ಮಸಾಮಿ, ಬರಕಾ ಮೌರಾ, ಬೊನ್ಸಿತಾ ನ್ಯಾಪ್ಪಿರೆ, ಒಲುವತೊಬಿ ಎ. ಒಗುನ್‌ಮೊಕುನ್, ಕೆಮಿ ಒಗುನ್ಯೆಮಿ, ಕ್ಯಾರೊಲಿನ್ ಎ. ಒಮ್ಬಾರೆ, ಲಿಯೋನ್‌ವರ್ಡ್ ಪ್ರಾಂಕ್, ಫೆಡೆರಿಕ್ ಪೊಬೀ, ವೆಲೆರಿಯಾ ಪುಲಿಗ್ನಾನೊ, ಜ್ಯಾಕ್ ಲಿಂಚುವಾನ್ ಕ್ಲಿ, ಅನನ್ಯಾ ರೈಹಾನ್, ಆಂತೊನಿಯೊ ರಾಮಿರೇಜ್, ಉವಾನ್-ಕಾರ್ಲಸ್ ರೆಬಿಲ್ಲಾ, ಅಲ್ಬೆರ್ಟೊ ರೇಯಿಸ್ಕೊ-ಸಾನ್ಜ್, ನಬಿಯಾ ರಿಸ್ತಾ ಇಜ್ಜಿತಿ, ನಗ್ಲಾ ರಿಚ್ಕ್, ಮೋಸಸ್ ಕೆ. ರೋಜಸ್ ರಾಮೋಸ್, ಚೆರಿಲ್ ರೂತ್ ಸೊರಿಯಾನೊ, ಆಂಡ್ರೆ ಸೊಬ್ರಾಕ್, ಕ್ರಿಸ್ಟೀನ್ ಥಾಂಪ್ಸನ್, ಕಿಕೊ ಥೋವರ್, ಪಿಟ್ಟೊ ಸಿಬೊಲಾನ್, ವಿಂಗ್ ಯಿನ್ ಆನಾ ಸುಯಿ, ಫಂಡಾ ಉಸ್ತೆಕ್ ಸ್ವಿಲ್ಡಾ, ಜೋನಸ್ ವಲಂತೆ, ಜೀನ್-ಪಾಲ್ ವಾನ್ ಬೆಲ್ಲಾ, ಗಿಲಿಯಾ ವರಶಿನ್, ಎಡುವಾರ್ಡೊ ವರ್ಗಸ್, ಡೇನಿಯಲ್ ವಿಯೆಟೆ. ಲಾರಾ ವೊಗೇಲ್, ಜಿಂಗ್ ವಾಂಗ್, ರಾಬಿ ವರೀನ್, ನಡೀನ್ ವೆಹಬಾ ಅ ನಾಲ್ಟೆ ಜ್ವಾನಿ, ವಿರಾವನ್ ಅಗಹರಿ, ಸಾಮಿ ಅತಲ್ಲಾ, ಲಾಡೀನ್ ಬಯೂರ್‌ಗಿಲ್, ಮಾರೆನ್ ಬೋರ್ಕರ್ಟ್, ಜೋ ಬಕ್ಸಿ, ಮಾರಿಯಾ ಕ್ಯಾಥರಿನ್, ಹುಸೇನ್ ಚಿಆಯ್ಲೊ, ಆನಾ ಕರೂಲಿ, ಆಡ್ರಿಯಾನ್ಸ್ ಧನಿ ಡರ್ಮವಾನ್, ಹಾ ಡೊ, ಜೇಮ್ಸ್ ಡನ್-ಮಿಲ್ಲಿಮಸನ್, ಖಿಶಿಯಾ ಜಮುಖಾಶಿವ್ಲಿ, ಟಿಪಿಲಿಯಾನಾ ಏಕಾ ಪುತ್ರಿ, ಪ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ ಫರ್ನಾನ್, ರೊಸೆಲ್ ಫಿಗಾರೊ, ಮಿಲೆನಾ ಫ್ರಾಂಕೆ, ಸಾಂಡ್ರಾ ಫ್ರೆಡ್‌ಮನ್, ಜ್ಯಾಕೆಲೀನ್ ಗಮೆಲೇರಾ, ತಿಯೋನಾ ಹೆಂಡರ್‌ಸನ್, ಲೂಇಸ್ ಜಾರ್ಗ್ ಹರ್‌ನಾಂದೆಜ್ ಪ್ಲೋರ್ಸ್, ವಿಕ್ಟರ್ ಮಾನ್ಯುಯೆಲ್ ಹರ್ನಾಂಡೆಜ್ ಲೋಪೆಜ್, ಬೆಂಜಮಿನ್ ಹೆಲ್, ನೂರ್ ಹುದಾ, ಹ್ಯೂನ್ ಥಿ ನಾಕ್ ತುಯೆತ್, ಅಮೆಲಿಂಡಾ ಪಂಡು ಕುಸುಮಾನಿಂಗ್ಲಾಸ್, ವಾಸಿಂ ಮಕ್ತಬಿ, ಮೆಲಿಸ್ಸಾ ಮಲಾಲಾ, ಹಿಲ್ಡಾ ವಕತುಂಬುಲ, ಬೆಕ ನಾಟ್ಲಿ ಸ್ವಿಲಿ, ಮೌನಿಕಾ ನೀರುಕೊಂಡಾ, ಆನಾ ನೆಗ್ರೊ, ಚಾವ್ ಗುಯೆನ್ ಥಿ ಮಿನ್ಹಾ, ಸಿದ್ರಾ ನಿಜಾಂಬುದ್ದೀನ್, ಥೊಂಡೊ ಕೊಹ್ಲೊ-ರಾಮುನೇನಾಯಿವಾ, ಕ್ಲಾಡಿಯಾ ನೋಸಿಯೊಲಿನಿ ರೆಬೆಚಿ, ಅನಸ್ತೇಸಿಯಾ

ಎಚ್. ನೊವಿಯಾಂಡಾ, ನರ್ಮಿನ್ ಓರುಕ್, ಕ್ರಿಸ್ತಿಯನ್ ನೇದು ಒಸಾವೆ, ಬಾಲಾಜಿ ಪಾರ್ಥಸಾರಥಿ, ಫ್ರಾನ್ಸಿಸ್ಕಾ ಪಸ್ಕಲೋನ್, ಒಬೆಡ್ ಪೆನು, ಲುಸೆರೊ ಪಿನೆಡೊ ಹ್ಯೂರ್ರಾ, ಜುಲಿಸ್ ಸಾಲ್ವಾಡೊ, ಡಲಿಲ್ ಯೊಹನ್ನಾ ಸಾಂಚೆಜ್ ವರ್ಗಸ್, ಮರಿಕಾರ್ಮನ್ ಸೆಕ್ವೆರಾ, ಮುರಳಿ ಷಣ್ಮುಗವೇಲನ್, ರೂತ್ ತರುಲ್ಲಿನ ಸಿಮನ್ ಜುನ್ತಕ್, ಶಾನ್ಬಾ ಸೊಹೇಲ್, ಜಾನಕಿ ಶ್ರೀನಿವಾಸನ್, ಆನಾ ಸ್ಪಿಂಗ್. ಉಲಿ ಬಿಬಿಯಾಣಾ ಸಾರೇಜ್ ಮೊರಾಲೆಸ್, ಡೇವಿಡ್ ಸೆಕ್ವೆರಾ, ದಿನ್ ಥಿ ಷಿಯನ್ ಮತ್ತು ಜಮಿ ಜೊಗೇಬ್.

ಮೌಲ್ಯಾಂಕನ ಪರಿಶೀಲಕರು:
ರಿಚರ್ಡ್ ಹೀಕ್ಸ್

ವರದಿ ಪರಿಶೀಲಕರು:

ಫಂಡಾ ಉಸ್ತಕ್ ಸ್ವಿಲ್ಡಾ

ವರದಿ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಾರರು:

ಕವಿತಾ ದತ್ತಾನಿ

ದಯವಿಟ್ಟು ಹೀಗೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿ:

ಫೇರ್ವರ್ಕ್ (2022). ಫೇರ್ವರ್ಕ್ ಇಂಡಿಯಾ ರೇಟಿಂಗ್ 2022: ಲೇಬರ್ ಸ್ಟಾಂಡರ್ಡ್ಸ್ ಇನ್ ದಿ ಪ್ಲಾಟ್‌ಫಾರ್ಮ್ ಎಕಾನಮಿ (ಫೇರ್ವರ್ಕ್ ಭಾರತ ಶ್ರೇಯಾಂಕ 2022: ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆಯ ಗುಣಮಟ್ಟಗಳು), ಬೆಂಗಳೂರು, ಇಂಡಿಯಾ; ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್, ಯುನೈಟೆಡ್ ಕಿಂಗ್‌ಡಮ್.

ದಯವಿಟ್ಟು ಗಮನಿಸಿ: ಈ ವರದಿಯ ಕೆಲವು ವಿಭಾಗಗಳು, ಇತರ ಫೇರ್ವರ್ಕ್ ವರದಿಗಳಲ್ಲೂ ಇರುವಂತಹುದೇ ಆಗಿದೆ. ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಫೇರ್ವರ್ಕ್ ಚೌಕಟ್ಟು ವಿಭಾಗ, ಪರಿಣಾಮ ಹಾಗೂ ಮುಂದಿನ ಹೆಜ್ಜೆಗಳು ವಿಭಾಗದ ಕೆಲವು ಭಾಗಗಳು ಹಾಗೂ ಅನುಬಂಧ.

ವಿನ್ಯಾಸ:

ಒನ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ಮತ್ತು 3i3i — ಅವಿನ್ ಖಿದೇರಿ

ಕನ್ನಡ ಭಾಷಾಂತರ:

ಸತ್ಯಾ ಎಸ್. ಕಮ್ಯೂನ್, ಬೆಂಗಳೂರು

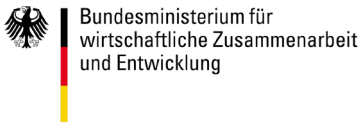
ಕನ್ನಡ ವಿನ್ಯಾಸ: ಶಿವಾಂಗಿ ಸಿಂಗ್

ಹಣಕಾಸು ನೆರವು ಒದಗಿಸಿದವರು: ಫೇರ್ವರ್ಕ್ ಯೋಜನೆಯು ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಹಣಕಾಸು ನೆರವನ್ನು ಪಡೆದಿದೆ- ಫೆಡರಲ್ ಮಿನಿಸ್ಟ್ರಿ ಫಾರ್ ಎಕನಾಮಿಕ್ಸ್ ಕೋ ಆಪರೇಷನ್ ಅಂಡ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ (ಬಿಎರರ್‌ಝೆ), ಡ್ಯೂಷ್ ಚೆಸೆಲ್‌ಶಾಫ್ಟ್ ಫರ್ ಇಂಟರ್ ನ್ಯಾಷನೇಲ್ ರ್ಯುಸಾಮೆನಾಬೀಟ್ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ))

ಈ ಯೋಜನೆಯು ಕೆಳಗಿನ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದಲ್ಲಿ ನಡೆದಿದೆ:



ಹಣಕಾಸು ನೆರವು:



ವಿಶೇಷ ವಂದನೆಗಳು:

ಯೋಜನೆ ಆರಂಭವಾದಾಗಿನಿಂದ, ವಿಸ್ತೃತ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಬೆಂಬಲ ಒದಗಿಸಿದ ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿಯ ವಿಕ್ಟಿ ನಾಶ್, ಜೊ ಬಾರ್ಲೊ, ಕತಿಯಾ ಪಡ್ವಾಲ್ಕವಾ, ಡಂಕನ್ ಪಾಸ್ಸೆ, ಮೇಯ್ಲಿ ಗಿಲ್, ಸಾರಾ ಸ್ಪಿಂಕ್ಸ್, ಲೂಸಿ ಹೆನ್ರಿಂಗ್ಸ್, ಜಾನ್ ಗಿಲ್‌ಬರ್ಟ್, ಆರ್ನಲ್ಡ್ ಶ್ಯೂಟೊ, ಕ್ಯಾರೊಲಿನ್ ಹ್ಯಾಂಪ್ಟೆರ್, ಹಾಗೂ ಡೇವಿಡ್ ಸಟ್‌ಕ್ಲಿಫ್ ಅವರುಗಳಿಗೆ; ಯೋಜನೆಯು ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದಷ್ಟೂ ಸಮಯ ವ್ಯಾಪಕ ಹಾಗೂ ಮಹತ್ವದ ಬೆಂಬಲ ನೀಡಿದ "ಗಿರ್ಯು"ನ (ಉಖಚ) ಶಾಖ್ಲೊ ಕಬಾರೊವಾ, ಲೂಕಸ್ ಸೊನ್ನೆನ್‌ಬರ್ಗ್, ಕಿರ್ಸ್ಸನ್ ಶೂಟ್ಲರ್ ಅವರುಗಳಿಗೆ ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳು.

ಈ ಯೋಜನೆಯ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೆಲೆಯನ್ನು ಐಐಐಟಿಬಿ ಒದಗಿಸಿಕೊಟ್ಟಿತು. ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವಿಭಾಗದ ಡೀನ್, ಕಲಿಸು ವಿಭಾಗದ ಒಡಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ, ಹಾಗೂ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್ ಎಸ್. ಆರ್. ಶ್ರೀಧರ ಅವರ ನೇತೃತ್ವದ ಆಡಳಿತ ವಿಭಾಗದ ಎಲ್ಲ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ, ಕಾರ್ಯಕಾರಿ ನಿರ್ದೇಶಕ ಜಿ.ವಿ.ಪ್ರಸಾದ್, ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ವಿಭಾಗದ ಅಧಿಕಾರಿ ಶ್ರೀ ಎಸ್. ಪಿರಮನಯಗಂ ಅವರ ನಿರಂತರ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ನೆರವಿಗೆ ಅನಂತ ವಂದನೆಗಳು. ಚೈತನ್ಯಪೂರ್ಣವಾದ ಬೌದ್ಧಿಕ ಪರಿಸರ ಒದಗಿಸಿದ ಐಐಐಟಿಬಿಯ ಸೆಂಟರ್ ಫಾರ್ ಇನ್‌ಫರ್ಮೇಷನ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿ ಅಂಡ್ ಪಬ್ಲಿಕ್ ಪಾಲಿಸಿಯ (ಸಿಐಟಿಎಪಿಪಿ) ಕಲಿಕೆ ವಿಭಾಗದ ಒಡನಾಡಿಗಳು ಹಾಗೂ ಸಂಶೋಧಕರಿಗೆ ವಿಶೇಷ ವಂದನೆಗಳು. ಐಐಐಟಿಬಿ ಮೂಲಕ ಭಾಗಶಃ ಧನಸಹಾಯ ನೀಡಿದ ಸೊನಾಟಾ ಸಾಫ್ಟ್‌ವೇರ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಆಭಾರಿಯಾಗಿದ್ದೇವೆ. ಪ್ರತಿಲಿಪಿ ಮತ್ತು ಅನುವಾದ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ನೆರವು ನೀಡಿದ ಡಿ'ವೆಲ್ ಇನ್‌ಫಾರ್ಮ್ಯಾಟಿಕ್ಸ್ ಅಂಡ್ ಸರ್ವಿಸಸ್ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ, ಹಾಗೂ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಪರ್ಕ ಸಂಸ್ಥೆ ಕೆ2 ಕಮ್ಯುನಿಕೇಷನ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್‌ಗೆ ನಮ್ಮ ಕೃತಜ್ಞತೆ. ಕೊನೆಯದಾಗಿ, ತಮ್ಮ ಅನುಭವಗಳು ಮತ್ತು ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ನಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ತಮ್ಮ ಅಮೂಲ್ಯ ಸಮಯವನ್ನು ನೀಡಿದ ಎಲ್ಲ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನಾವು ಆಭಾರಿಯಾಗಿದ್ದೇವೆ. ಅಮೆಜಾನ್ ಫ್ಲೆಕ್ಸ್, ಬಿಗ್ ಬಾಸ್ಕೆಟ್, ಪ್ಲಿಪ್‌ಕಾರ್ಟ್, ಫಾರ್ಮ್‌ಈಸಿ, ಪೋರ್ಟರ್, ಸ್ಪಿಗ್ಗಿ, ಅರ್ಬನ್ ಕಂಪನಿ, ಜೆಪ್ಪೊ ಮತ್ತು ಜೊಮ್ಯಾಟೊ ಕಂಪನಿಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದು ನಮಗೆ ಸಂತಸದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಈ ಎಲ್ಲರ ಜೊತೆಗೆ ಮುಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ನಾವು ಉತ್ಸುಕರಾಗಿದ್ದೇವೆ.

ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಸಂಘರ್ಷ ಸಾರಿಕೆ:

ಯಾವುದೇ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಸಂಶೋಧಕರೂ ಯಾವುದೇ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಕೈಗೊಂಡ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಅಥವಾ ಇನ್ನಿತರ ಯಾವುದೇ ಕಂಪನಿಯಿಂದ ಹಣಕಾಸು ನೆರವು ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ವಿಧದ ಬೆಂಬಲವನ್ನೂ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿಲ್ಲ. ಯಾವುದೇ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಸಂಘರ್ಷ ಇಲ್ಲಿಲ್ಲ ಎಂಬುದಾಗಿ ನಾವು ಘೋಷಿಸುತ್ತೇವೆ.



ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಾಹಿತಿಗೆ:

🔍 fair.work

✉ info@fair.work

f @TowardsFairWork

🐦 @TowardsFairWork