

Fairwork

പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയിലെ

തൊഴിൽ നിലവാരം

ഫെയർവർക്ക് ഇന്ത്യ റേറ്റിംഗ്സ് 2022



03 സംഗ്രഹം

04 പ്രധാന കണ്ടെത്തലുകൾ

06 മുഖപ്രസംഗം: ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി ആർക്ക് വേണ്ടി?

08 ഫെയർവർക്ക് പ്രോജക്ട്: പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയിലെ
മാന്യമായ തൊഴിൽ നിലവാരത്തിലേക്ക്

10 ഫെയർവർക്കിന്റെ ചട്ടക്കൂട്

15 പശ്ചാത്തലം: ഇന്ത്യയിലെ 'കുതിച്ചുയരുന്ന'
പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥ?

18 നിയമപരവും നയപരവുമായ സാഹചര്യം: തൊഴിലാളിയുടെ
പദവി ചർച്ച ചെയ്യുന്നു

20 ഫെയർവർക്ക് ഇന്ത്യ സ്കോർസ് 2022

26 ചെയ്ഞ്ചസ് ഇൻ ഫോക്കസ്

27 തൊഴിലാളികളുടെ കഥകൾ

30 തീം ഇൻ ഫോക്കസ്: ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി

33 മാറ്റത്തിലേക്കുള്ള പാതകൾ

36 ഫെയർവർക്കിന്റെ പ്രതിജ്ഞ

37 അനുബന്ധം: ഫെയർവർക്ക് സ്കോറിങ്ങ് സംവിധാനം

44 എൻഡ് നോട്ട്സ്

47 ക്രെഡിറ്റ്സ് & ഫണ്ടിങ്ങ്

സംഗ്രഹം

ഇന്ത്യയിലെ ഡിജിറ്റൽ തൊഴിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിലെ പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള ഫെയർവർക്ക് പ്രോജക്ടിന്റെ നാലാമത് വാർഷിക പഠന റിപ്പോർട്ട് ഇവിടെ അവതരിപ്പിക്കുന്നു. പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലിന്റെ നിർണായകമായ മാനദണ്ഡം പ്രയോജനമായും പലപ്പോഴും ചിത്രീകരിക്കപ്പെടുന്ന ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി എന്ന വിഷയത്തെ ആധാരമാക്കിയാണ് ഈ വർഷം റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കിയിരിക്കുന്നത്. 2022 ജൂണിൽ പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തിയ ഇന്ത്യയിലെ ഗിഗ്, പ്ലാറ്റ്ഫോം പ്രവർത്തനങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള നിതി ആയോഗ് റിപ്പോർട്ടും ഈ വിഷയം എടുത്തുകാട്ടിയിരുന്നു. പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലിൽ ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റിക്കായുള്ള അവകാശവാദങ്ങളുടെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റിയുടെ യാഥാർത്ഥ്യങ്ങൾ പ്രായോഗികതലത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്കായി എങ്ങനെ പ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്ന് ഈ വർഷത്തെ റിപ്പോർട്ട് വെളിപ്പെടുത്തുന്നു.

ഈ വർഷം, ഫെയർവർക്ക് പ്രോജക്ട് ഇന്ത്യയിലെ 12 പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ വിലയിരുത്തി. ഓക്സ്ഫോർഡ് സർവകലാശാലയുടെ സഹകരണത്തോടെ സെന്റർ ഫോർ ഐടി ആൻഡ് പബ്ലിക് പോളിസി (സിഐടിഎപിപി), ഇന്റർനാഷണൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ഇൻഫർമേഷൻ ടെക്നോളജി ബാംഗ്ലൂർ (ഐഐഐടിബി) ആണ് ഫെയർവർക്ക് ഇന്ത്യ ടീമിന് നേതൃത്വം നൽകുന്നത്.

ബാംഗ്ലൂർ, ഡൽഹി, കൊച്ചി എന്നിവിടങ്ങളിൽ തൊഴിലാളികളുമായി നടത്തിയ അഭിമുഖങ്ങൾ, ഡെസ്ക് റിസർച്ച് കൂടാതെ, സാധ്യമാകുന്നയിടങ്ങളിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ നിന്ന് സമാഹരിച്ച തെളിവുകൾ എന്നിവ സംയോജിപ്പിച്ചു കൊണ്ട് അഞ്ച് ഫെയർവർക്ക് തത്വങ്ങളുടെ (ന്യായമായ വേതനം, ന്യായമായ വ്യവസ്ഥകൾ, ന്യായമായ കരാറുകൾ, ന്യായമായ നടത്തിപ്പ്, ന്യായമായ പ്രാതിനിധ്യം) തെളിവുകൾ സംഘം വിലയിരുത്തി. ഒരു തത്വത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്ലാറ്റ്ഫോം പാലിക്കുന്നുണ്ടെന്നതിന് മതിയായ തെളിവുകൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമാണ് ഒരു പോയിന്റ് നൽകുക. എന്നിരുന്നാലും, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ തത്വങ്ങൾ പാലിക്കാൻ സഹായിക്കുന്ന നയങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തുന്നതിനോ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനോ ഉള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയാണെങ്കിൽ, ചെയ്ഞ്ച്സ് ഇൻ ഫോക്കസ് എന്നതിൽ ആ ഘട്ടങ്ങൾ പട്ടികപ്പെടുത്തും. അതിനാൽ, ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോമിന്റെ സ്കോർ വായിക്കേണ്ടത് ഒറ്റിരിച്ചല്ല, മറിച്ച് ചെയ്ഞ്ച്സ് ഇൻ ഫോക്കസ് വിഭാഗത്തിനൊപ്പമാണ്, അതായത്, തൊഴിലാളികളുമായുള്ള കരാറിലെ അതിന്റെ നിബന്ധനകളിൽ മാറ്റം വരുത്താനുള്ള നയങ്ങൾ പരിഗണിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ പുറന്തിറക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതിനൊപ്പം.

തൊഴിലാളികളുമായോ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുമായോ സർക്കാരുമായോ യാതൊരു ബന്ധവുമില്ലാത്ത ഗവേഷകരുടെ ഒരു സംഘം നയിക്കുന്ന പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ സ്വതന്ത്രമായ വിലയിരുത്തലാണ് സ്കോറിംഗ് പ്രക്രിയ. വിവിധ തത്വങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കി ഇവിടെ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്തിട്ടുള്ള ഫെയർ വർക്ക് സ്കോറുകളുടെ വ്യാപ്തി സൂചിപ്പിക്കുന്നത് മേഖലകളിലുടനീളമുള്ള പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ ഘടനയിലെയും പ്രവർത്തനത്തിലെയും വൈവിധ്യത്തെയാണ്.

ഇന്ത്യയിൽ ഒരു മികച്ച പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥ സങ്കല്പിക്കുന്നതിനും ആവിഷ്കരിക്കുന്നതിനും തൊഴിലാളികളും നിയന്ത്രകരും ഫെയർവർക്കിന്റെ ചട്ടക്കൂടും റേറ്റിംഗും ഉപയോഗിക്കണം എന്നാണ് ഞങ്ങളുടെ പ്രതീക്ഷ. സ്കോറുകളുടെയും കണ്ടെത്തലുകളുടെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ, ചില പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ മെച്ചപ്പെട്ട തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിൽ ഇതിനോടകം തന്നെ താൽപ്പര്യം പ്രകടിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഏത് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഉപയോഗിക്കണമെന്ന് നിർണയിക്കുമ്പോൾ ഉപഭോക്താക്കൾക്ക് കാര്യവിവരത്തോടുകൂടി തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കാൻ ഈ സ്കോറുകൾ ഉപയോഗിക്കാം. തൊഴിലാളികളുടെ കൂട്ടായ്മകൾ ആവശ്യങ്ങൾ ഉന്നയിക്കുമ്പോൾ അവർക്ക് ലഭ്യമാകുന്ന വിഭവങ്ങളിലേക്ക് ഈ സ്കോറുകൾ കൂട്ടി ചേർക്കാൻ കഴിയും. ഈ റിപ്പോർട്ടിലെ കണ്ടെത്തലുകൾ നിയന്ത്രകർക്ക് മറ്റ് തൽപരകക്ഷികളുമായി (തൊഴിലാളികൾ, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ, വെഞ്ചർ ക്യാപിറ്റലിസ്റ്റുകൾ) കൂടിയാലോചിച്ച് പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയ്ക്കായി നയങ്ങൾ രൂപീകരിക്കുന്നതിന് അടിസ്ഥാനം നൽകുമെന്ന് ഞങ്ങൾ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു.

പ്രധാന കണ്ടെത്തലുകൾ

ഈ വർഷത്തെ കണ്ടെത്തലുകളിൽ ശ്രദ്ധേയമായ രണ്ട് കാര്യങ്ങൾ ഉണ്ട്, ഒന്നാമതായി, കഴിഞ്ഞ വർഷം ന്യായമായ വേതനത്തിനുള്ള ആദ്യത്തെ പോയിന്റ് നേടിയ അതേ മൂന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഈ വർഷവും ഒരു പോയിന്റ് നേടി. മറ്റൊരു പ്ലാറ്റ്ഫോമിനും ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചെലവുകൾക്ക് ശേഷം, മണിക്കൂർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനമെങ്കിലും തൊഴിലാളികൾ നേടുന്നുണ്ടെന്ന് പരസ്യമായി ഉറപ്പു നൽകാനോ അല്ലെങ്കിൽ മതിയായ തെളിവുകൾ നൽകാനോ കഴിഞ്ഞില്ല.

പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുടെ സ്ഥിര വരുമാനത്തിന്റെ പ്രാധാന്യത്തെ കുറിച്ച് തൊഴിലാളികളും തൊഴിലാളി സംഘടനകളും ആവർത്തിച്ച് ഊന്നിപ്പറയുന്നുണ്ടെങ്കിലും, ഒരു അടിസ്ഥാന വേതന നയം പ്രാവർത്തികമാക്കാനും പരസ്യമായി ഉറപ്പ് നൽകാനും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ വിമുഖത കാണിക്കുന്നു. രണ്ടാമതായി, പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിലെ

തങ്ങളുടെ ആശങ്കകൾ പ്രകടിപ്പിക്കാൻ തൊഴിലാളികൾ വിവിധ തരത്തിലുള്ള കൂട്ടായ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഏർപ്പെടുമ്പോഴും, തൊഴിലാളികളെ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും സംഘടനയെ അംഗീകരിക്കുന്നതിലും ചർച്ച ചെയ്യുന്നതിലും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ വിട്ടുവീഴ്ചയില്ലാത്ത വിസമ്മതം ആണ് പ്രകടിപ്പിക്കുന്നത്.



ന്യായമായ വേതനം

ഈ വർഷം ബിഗ്ബാസ്ക്കറ്റ്, ഫ്ളിപ്കാർട്ട്, അർബൻ കമ്പനി എന്നീ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ തൊഴിലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചെലവുകൾ കഴിഞ്ഞിട്ട്, എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും മണിക്കൂർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനം ലഭിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കാനുള്ള നയങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുകയും പ്രാവർത്തികമാക്കുകയും ചെയ്തു.

ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോമും രണ്ടാമത്തെ പോയിന്റ് നേടുന്നതിനായുള്ള നിബന്ധനകൾ പാലിച്ചതായി തെളിയിക്കാൻ ഞങ്ങൾക്ക് കഴിഞ്ഞില്ല. അതിന്, ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചെലവുകൾക്ക് ശേഷം തൊഴിലാളികൾ കുറഞ്ഞത് തദ്ദേശീയമായ ജീവിത വേതനമെങ്കിലും നേടുന്നു എന്നതിന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ തെളിവുകൾ സമർപ്പിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ ഉറപ്പ് നൽകുകയോ വേണം.



ന്യായമായ വ്യവസ്ഥകൾ

ബിഗ്ബാസ്ക്കറ്റ്, ഫ്ളിപ്കാർട്ട്, സിഗ്നി, അർബൻ കമ്പനി, സൊമാറ്റോ എന്നിവ ഇൻഷുറൻസ് ക്ലെയിം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ ലളിതമാക്കിയതുകൊണ്ടും, പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇന്റർഫേസിൽ തൊഴിലാളികൾക്കായി പ്രവർത്തനക്ഷമമായ എമർജൻസി ഹെൽപ്പ് ലൈനുകൾ ഉള്ളതുകൊണ്ടും ന്യായമായ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് കീഴിൽ ആദ്യത്തെ പോയിന്റ് നേടി.

ചികിത്സ ആവശ്യമായ രോഗങ്ങൾ പിടിപെടുമ്പോൾ തൊഴിലാളികൾക്ക് സാമ്പത്തിക സുരക്ഷ ഉറപ്പു നൽകുന്ന ലോസ് ഓഫ് പേ നയം നടപ്പിലാക്കിയതിന് ബിഗ്ബാസ്ക്കറ്റ്, സിഗ്നി, അർബൻ കമ്പനി എന്നിവയ്ക്ക് മാത്രമാണ് രണ്ടാമത്തെ പോയിന്റ് നേടാനായത്.



ന്യായമായ കരാറുകൾ

പന്ത്രണ്ട് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ ഏഴും ന്യായമായ കരാറുകൾക്കുള്ള ആദ്യ പോയിന്റ് നേടി. ബിഗ്ബാസ്കറ്റ്, ഫ്ളിപ്കാർട്ട്, പോർട്ടർ, സിഗ്നി, അർബൻ കമ്പനി, സെപ്റ്റോ, സൊമാറ്റോ എന്നീ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ, കരാറുകളുടെ ലഭ്യത ഉറപ്പാക്കിയതിനും മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തുന്നതിന് മുൻപ് നോട്ടീസ് പീരിയഡ് നടപ്പാക്കിയതിനും ഈ പോയിന്റ് നേടി.

കൂടാതെ ഫ്ളിപ്കാർട്ട്, സിഗ്നി, അർബൻ കമ്പനി, സെപ്റ്റോ, സൊമാറ്റോ എന്നിവ ബാധ്യതകളിലെ അസമതം ലഘൂകരിക്കുന്നതിനായി കരാറുകൾ പരിഷ്കരിക്കുകയും കരാറുകളിൽ തൊഴിലാളികളും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളും തമ്മിലുള്ള തർക്ക പരിഹാരത്തിനായി ഒരു വ്യവസ്ഥ കൂട്ടിച്ചേർക്കുകയും ചെയ്തതിനാൽ ന്യായമായ കരാറുകൾക്ക് കീഴിൽ രണ്ടാമത്തെ പോയിന്റും നേടി.



ന്യായമായ നടത്തിപ്പ്

പ്ലാറ്റ്ഫോമിലെ മനുഷ്യ പ്രതിനിധിയുമായി ബന്ധപ്പെടാനുള്ള ഓപ്ഷനോടു കൂടിയ പരാതി പരിഹാര സംവിധാനം ഉള്ളതിനാൽ ബിഗ്ബാസ്കറ്റ്, ഫ്ളിപ്കാർട്ട്, സിഗ്നി, അർബൻ കമ്പനി, സൊമാറ്റോ എന്നിവ ന്യായമായ നടത്തിപ്പിനുള്ള ആദ്യ പോയിന്റ് നേടി.

ഈ തത്വത്തിന്റെ രണ്ടാമത്തെ പോയിന്റ് നേടാൻ ആവശ്യമായ തെളിവുകൾ അർബൻ കമ്പനിയിൽ നിന്ന് മാത്രമാണ് ലഭിച്ചത്. ഇതിന്റെ പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾക്കെതിരെയുള്ള വിവേചനം ഇല്ലാതാക്കുന്നതിനുള്ള നയങ്ങൾ സ്വീകരിച്ചതിനോടും, തൊഴിൽ വിന്യാസ സംവിധാനങ്ങളിലെ പക്ഷപാതങ്ങൾ പരിശോധിക്കാനായി കൃത്യമായ ബാഹ്യ ഓഡിറ്റുകളും ഇത് ഏർപ്പെടുത്തി.



ന്യായമായ പ്രാതിനിധ്യം

ഒരു സംഘടന അല്ലെങ്കിൽ ട്രേഡ് യൂണിയൻ വഴിയുള്ള പ്രാതിനിധ്യം തൊഴിൽ നീതിയുടെ ഒരു സുപ്രധാന മാനമാണ്. കഴിഞ്ഞ വർഷത്തെപ്പോലെ, രാജ്യത്തുടനീളം പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുടെ സംഘടനപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ വർധന ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, തൊഴിലാളികളുടെ ഒരു കൂട്ടായ്മയെ അംഗീകരിക്കാനുള്ള സന്നദ്ധത പ്രകടിപ്പിച്ചതിനുള്ള മതിയായ തെളിവുകൾ ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോമിൽ നിന്നും ലഭിച്ചില്ല എന്നത് ആശങ്കാജനകമാണ്.

തൽഫലമായി, ഏതെങ്കിലും പ്ലാറ്റ്ഫോം ഈ തത്വത്തിന്റെ നിബന്ധനകൾ പാലിച്ചതായി തെളിയിക്കാൻ ഞങ്ങൾക്ക് കഴിഞ്ഞില്ല.

ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി ആർക്ക് വേണ്ടി?

“നിങ്ങളുടെ സ്വന്തം ബോസ് ആവുക”, “നിങ്ങൾ ആഗ്രഹിക്കുന്നത്ര പ്രവർത്തിക്കുക” അല്ലെങ്കിൽ “നിങ്ങൾക്ക് എപ്പോൾ ഡെലിവർ ചെയ്യണം എന്ന് നിങ്ങൾക്ക് തിരഞ്ഞെടുക്കാം”¹ പോലുള്ള മുദ്രാവാക്യങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കി ഡിജിറ്റൽ ലേബർ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ വാദിക്കുന്നത്, ലാസ്റ്റ് മൈൽ പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾ “ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി” ആസ്വദിക്കുന്നു എന്നാണ്. എന്നുവരികിലും, “ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി അനിയന്ത്രിതമായ വിപണികളുടെ ദൃഷ്ടാന്തമായി മാറുന്നു”² എന്നതിനാൽ, ആർക്ക് വേണ്ടിയാണ് ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി, ആരാണ് അതിനെ നിയന്ത്രിക്കുന്നത് (പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളോ തൊഴിലാളികളോ)?³ എന്ന മറുചോദ്യം ഇവിടെ പ്രസക്തമാണ്.

പ്ലാറ്റ്ഫോം കമ്പനികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, തൊഴിൽ-വിപണിയിലെ കാഠിന്യത്തിനുള്ള മറു മരുന്നായി ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി സ്ഥാനം പിടിച്ചിരിക്കുകയാണ്. ഉദാഹരണത്തിന്, “തൊഴിലില്ലായ്മ ആനുകൂല്യങ്ങളുടെ അളവ് വളരെ ഉയർന്നതോ അവയുടെ കാലയളവ് വളരെ കൂടുതലോ ആണെങ്കിൽ, അഥവാ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടുന്നതിനും ജോലിക്കെടുക്കുന്നതിനും തൊഴിലുടമകൾക്ക് വളരെയധികം നിയന്ത്രണങ്ങൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ, അഥവാ അനുവദനീയമായ ജോലി സമയം വളരെ കർശനമായി നിയന്ത്രിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, അഥവാ ഓവർടൈം ജോലിക്ക് കൂടുതൽ ഉദാരമായ നഷ്ടപരിഹാരം നിർബന്ധമാക്കിയാൽ, അഥവാ നിലവിലുള്ള തൊഴിലാളികളെ മത്സരത്തിൽ നിന്ന് സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും ഉൽപാദന സ്ഥലത്തെ തൊഴിലിന്റെ ഒഴുക്ക് നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനും തൊഴിലാളി സംഘടനകൾക്ക് വളരെയധികം അധികാരമുണ്ടെങ്കിൽ, അഥവാ നിയമപരമായ ആരോഗ്യ സുരക്ഷാ ചട്ടങ്ങൾ വളരെ കർശനമാണെങ്കിൽ”.⁴

എന്നിരുന്നാലും, “ഈ എല്ലാ നിയമങ്ങളും നിയന്ത്രണങ്ങളും [തൊഴിൽ-വിപണിയുടെ കാഠിന്യം സംഭാവന ചെയ്യുന്ന] അഭികാമ്യമായ ഒരു സാമൂഹിക ലക്ഷ്യത്തെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുള്ളതാണ്. ചിലർ അത് തീർത്തും നിഷ്ഫലമായോ കാര്യക്ഷമതയില്ലാതെയോ ചെയ്തേക്കാം. എന്നാൽ ഈ ‘കാഠിന്യങ്ങൾ’ മൊത്തത്തിൽ ഇല്ലാതാക്കുന്നത് അഭിലഷണീയമോ പ്രായോഗികമോ അല്ല എന്നതാണ് വസ്തുത എന്ന് മനസ്സിലാക്കേണ്ടതാണ്”.⁵

വിപണികൾ സാമ്പത്തിക ഇടപാടുകൾക്കുള്ള വെറും സംവിധാനങ്ങൾ മാത്രമല്ല; അതിലുപരി, അവ എല്ലാ പങ്കാളികളുടെയും താൽപ്പര്യങ്ങൾ പ്രതിഫലിപ്പിക്കുന്ന നിയമങ്ങളും നിയന്ത്രണങ്ങളും ഉപയോഗിച്ച് രൂപപ്പെടുത്തിയ സാമൂഹിക സ്ഥാപനങ്ങളാണ്, അതിനാൽ തൊഴിൽ വിപണിയിൽ അതിലും കൂടുതലാണ്.⁶

തൊഴിൽ വിപണികൾ തൊഴിലിനെയും ഉൽപാദനത്തെയും പിന്തുണയ്ക്കുക മാത്രമല്ല, അതിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവരുടെ പ്രാതിനിധ്യം, സാമൂഹികോദ്ഗ്രഥനം, വ്യക്തിഗത ലക്ഷ്യങ്ങൾ എന്നിവയെ സ്വാധീനിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.⁷ അതിനാൽ, ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി ആയ തൊഴിൽ വിപണികൾ, സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് മാറിവരുന്ന ബിസിനസ് സാഹചര്യങ്ങളുമായി പൊരുത്തപ്പെടാനുള്ള മാർഗങ്ങൾ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുക മാത്രമല്ല,⁸ തൊഴിലാളികൾക്ക് മാനുഷമായ തൊഴിൽ ഉറപ്പാക്കുകയും വേണം.⁹

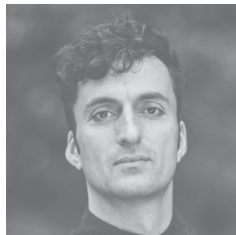
പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയെ നിയന്ത്രിക്കുക, നാളിതുവരെ സ്വതന്ത്ര കരാറുകാരായി തരംതിരിച്ചിരുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് നിയമപരമായ സംരക്ഷണം ഏർപ്പെടുത്തുക പോലുള്ള കാര്യങ്ങൾ ലോകമെമ്പാടുമുള്ള രാജ്യങ്ങൾ ഇപ്പോൾ പരിഗണിക്കാൻ തുടങ്ങിയിട്ടുണ്ടെങ്കിലും,¹⁰ അണുവൽകരിക്കപ്പെട്ട ഒരു തൊഴിലാളിസമൂഹത്തിന്റെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും ദൈനംദിന അനുഭവങ്ങളും പ്രധാനമായും നിയന്ത്രിക്കുന്നത് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളാണ്. സേവന കരാറുകളിലെ നിബന്ധനകൾ, പ്ലാറ്റ്ഫോമിന്റെ രൂപകൽപന, അൽഗോരിതം മാനേജ്മെന്റ് എന്നിവയിൽ നിയന്ത്രണം പ്രകടമാണ്.¹¹ തത്ഫലമായി പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കും തൊഴിലാളികൾക്കും ഇടയിലുണ്ടാകുന്ന വിലപേശൽ ശേഷിയിലെ അസമത്വം കാരണം പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്ക് തൊഴിലാളികളുടെ അഭിപ്രായം അവഗണിക്കാനും ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി നിയന്ത്രിക്കാനും പരിമിതപ്പെടുത്താനും കഴിയും.¹²

ഇന്ത്യയിൽ ഗാർഹിക, വ്യക്തിഗത ആവശ്യങ്ങൾ, ലോജിസ്റ്റിക്സ്, ഫുഡ് ഡെലിവറി, ഇ-ഫാർമസി, ഗതാഗതം തുടങ്ങിയ മേഖലകളിൽ ലൊക്കേഷൻ അധിഷ്ഠിത സേവനങ്ങൾ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്ന ഡിജിറ്റൽ തൊഴിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ മൊബൈൽ ആപ്ലിക്കേഷൻ വഴി എങ്ങനെ ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി അനുഭവപ്പെടുന്നുവെന്ന് ഈ റിപ്പോർട്ട് പരിശോധിക്കും.



ഫെയർവർക്ക് ഇന്ത്യ ടീം

ബാലാജി പാർത്ഥസാരഥി, ജാനകി ശ്രീനിവാസൻ, മോനിക നീരുകൊണ്ട,
അമൃത മഹുലി, ബിലഹരി എം, ദാാനി കൈയ്ൻ, പ്രദ്യുമ്ന തദ്ദുരി,
ഫുണ്ട ഉസ്തൈക് സ്പിൾഡ, കവിതാ ദത്താനി, മാർക്ക് ഗ്രാം.



പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിലെ മാന്യമായ തൊഴിൽ നിലവാരത്തിലേക്ക്

ഫെയർവർക്ക് ഡിജിറ്റൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ വിലയിരുത്തുകയും റാങ്ക് നൽകുകയും ചെയ്യുന്നു. ഫെയർവർക്ക് മാനദണ്ഡങ്ങൾ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്നുണ്ടെന്ന് പരിഗണിക്കുന്നതിനായി ഡിജിറ്റൽ തൊഴിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ പാലിക്കേണ്ട അഞ്ച് തത്വങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ് ഞങ്ങളുടെ റേറ്റിംഗുകൾ.

ഇന്നത്തെ പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥ എന്താണെന്ന് മാത്രമല്ല, അത് എന്തായിരിക്കണം എന്നും കാണിച്ച് തരാൻ ഈ തത്വങ്ങൾ അടിസ്ഥാനമാക്കി എല്ലാ വർഷവും ഞങ്ങൾ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ വിലയിരുത്തുന്നു.

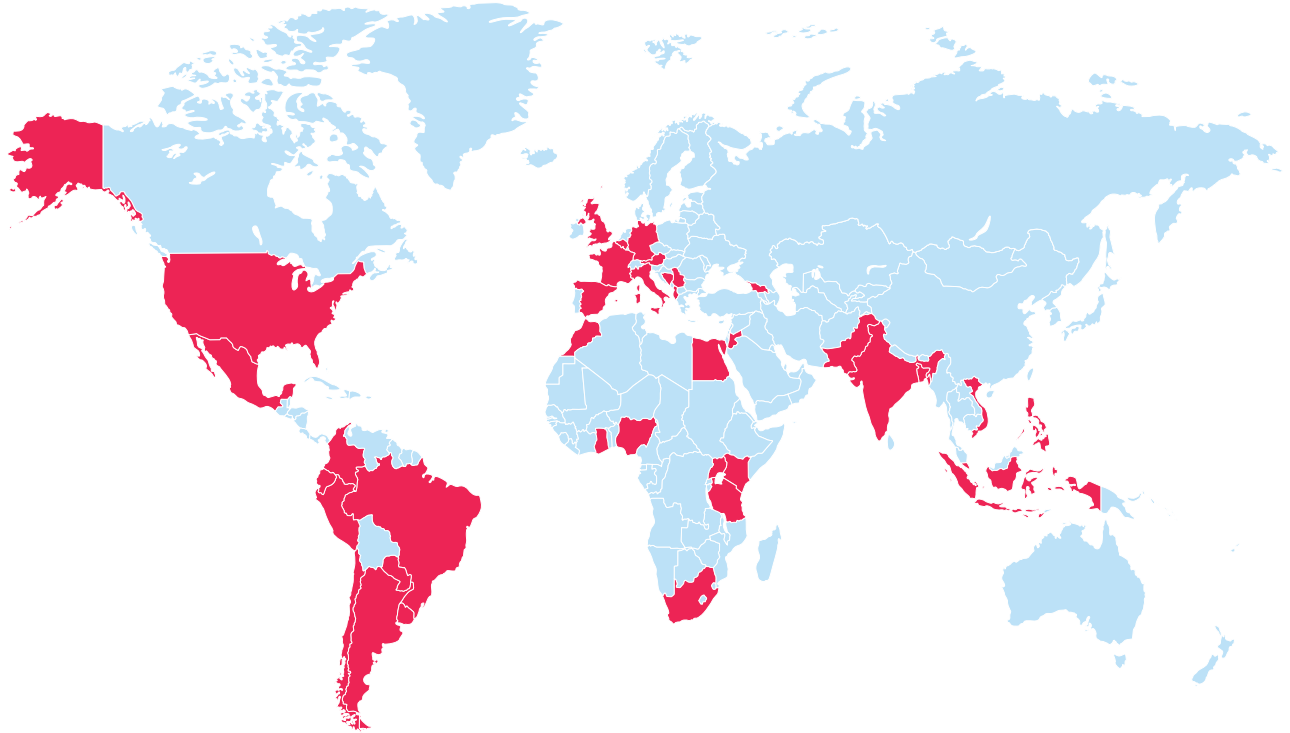
ഫെയർവർക്ക് റേറ്റിംഗുകൾ നയരൂപീകരണ വിദഗ്ധർ, പ്ലാറ്റ്ഫോം കമ്പനികൾ, തൊഴിലാളികൾ, ഉപഭോക്താക്കൾ എന്നിവർക്കായി പ്ലാറ്റ്ഫോം ജോലിയുടെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളെ കുറിച്ച് ഒരു സ്വതന്ത്ര വീക്ഷണം നൽകുന്നു.

പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിൽ മികച്ചതും നീതിയുക്തവുമായ തൊഴിലുകൾ സാധ്യമാണെന്ന് കാണിച്ചു തരികയാണ് ഞങ്ങളുടെ ലക്ഷ്യം.

ഓക്സ്ഫോർഡ് ഇൻ്റർനെറ്റ് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട്, ഡബ്ല്യുസെഡ്ബി (WZB) ബെർലിൻ സോഷ്യൽ സയൻസ് സെന്റർ എന്നിവയിൽ നിന്നുമാണ് ഫെയർ വർക്ക് പ്രോജക്ട് ഏകോപിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നത്.

ഞങ്ങളുടെ വളർന്നു കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഗവേഷക ശൃംഖല നിലവിൽ 5 ഭൂഖണ്ഡങ്ങളിലായി 38 രാജ്യങ്ങളിലെ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ റേറ്റു ചെയ്യുന്നു. എല്ലാ രാജ്യങ്ങളിലും, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലിന്റെ മികച്ച ഭാവി പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിന് തൊഴിലാളികൾ, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ, അഭിഭാഷകർ, നയരൂപീകരണ വിദഗ്ധർ എന്നിവരുമായി ഫെയർവർക്ക് സഹകരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുന്നു.

ഫെയർവർക്ക് രാജ്യങ്ങൾ



ചിത്രം 1: ഫെയർ വർക്ക് നിലവിൽ ലോകമെമ്പാടുമുള്ള 38 രാജ്യങ്ങളിലെ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ റേറ്റ് ചെയ്യുന്നു

ആഫ്രിക്ക

ഇൗജിപ്ത്, ഘാന, കെനിയ,
മൊറോക്കോ, നൈജീരിയ, ദക്ഷിണാഫ്രിക്ക,
ടാൻസാനിയ, ഉഗാണ്ട

യൂറോപ്പ്

അൽബേനിയ, ഓസ്ട്രിയ, ബെൽജിയം,
ബോസ്നിയ, ഫ്രാൻസ്, ജോർജിയ, ജർമ്മനി,
ഇറ്റലി, യുകെ, സെർബിയ, സ്വെഡൻ

ഏഷ്യ

ബംഗ്ലാദേശ്, ഇന്ത്യ, ഇന്തോനേഷ്യ,
ജോർദാൻ, ലെബനൻ, പാകിസ്ഥാൻ,
ഫിലിപ്പീൻസ്, സിംഗപ്പൂർ, വിയറ്റ്നാം

തെക്കേ അമേരിക്ക

അർജന്റീന, ബ്രസീൽ, ചിലി, കൊളംബിയ,
ഇക്വഡോർ, പരാഗ്വേ, പെറു, ഉറുഗ്വേ

വടക്കേ അമേരിക്ക

മെക്സിക്കോ, യുഎസ്എ

ഫെയർവർക്ക് ചട്ടക്കൂട്

ഡിജിറ്റൽ തൊഴിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളെ ഫെയർവർക്ക് വിലയിരുത്തുകയും അവർ എത്ര നന്നായി ചെയ്യുന്നു എന്നതിനെ അടിസ്ഥാനമാക്കി അവർക്ക് റാങ്ക് നൽകുകയും ചെയ്യുന്നു. ആത്യന്തികമായി, പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിൽ മികച്ചതും നീതിയുക്തവുമായ തൊഴിലുകൾ സാധ്യമാണെന്ന് കാണിച്ചു തരികയാണ് ഞങ്ങളുടെ ലക്ഷ്യം.

ഇതിനായി, ഡിജിറ്റൽ തൊഴിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ വിലയിരുത്തുന്നതിന് ഫെയർവർക്കിന്റെ അഞ്ച് തത്വങ്ങൾ ഞങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുന്നു. പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥ എന്താണെന്ന് മാത്രമല്ല, അത് എന്താകണം എന്ന് കൂടി കാണിച്ചുതരാൻ ഈ തത്വങ്ങൾ അടിസ്ഥാനമാക്കി പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ ഞങ്ങൾ വിലയിരുത്തുന്നു.

അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയിലെ വിവിധ തൽപരകക്ഷികളുടെ അനേകം വർക്ക് ഷോപ്പുകളിലൂടെയാണ് അഞ്ച് ഫെയർവർക്ക് തത്വങ്ങൾ വികസിപ്പിച്ചെടുത്തിരിക്കുന്നത്.

ഈ ആഗോള തത്വങ്ങൾ ഇന്ത്യൻ പശ്ചാത്തലത്തിൽ യോജിക്കുന്നതാണെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾ, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ, തൊഴിലാളി സംഘടനകൾ, നിയന്ത്രകർ, വിദ്യാഭ്യാസ വിദഗ്ധർ, തൊഴിൽ അഭിഭാഷകർ എന്നിവരുമായി കൂടിയ ലോചിച്ചുകൊണ്ട് ഞങ്ങൾ പിന്നീട് ഇവ പരിഷ്കരിക്കുകയും മികച്ച രീതിയിൽ ക്രമീകരിക്കുകയും ചെയ്തു.

ഓരോ തത്വത്തിനും വേണ്ടിയുള്ള നിബന്ധനകളെ കുറിച്ചുള്ള കൂടുതൽ വിശദാംശങ്ങൾ, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്ക് സ്കോർ നൽകുന്നതിന് ശേഖരിച്ച തെളിവുകൾ വിലയിരുത്താൻ ഉപയോഗിക്കുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾ എന്നിവ അനുബന്ധത്തിൽ കാണാം.

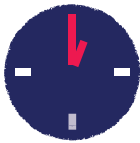


അഞ്ച് തത്വങ്ങൾ



ന്യായമായ വേതനം

തൊഴിലാളികൾ, തൊഴിൽ വർഗ്ഗീകരണം പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ, അവരുടെ സ്വദേശ അധികാരപരിധിയിൽ തൊഴിലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചെലവുകൾ കണക്കിലെടുത്ത ശേഷം മാന്യമായ വരുമാനം നേടണം. സ്വദേശ അധികാര പരിധിയിലെ നിർബന്ധിത അടിസ്ഥാന വേതനവും നിലവിലെ ജീവിത വേതനവും അനുസരിച്ചാണ് ഞങ്ങൾ വരുമാനം വിലയിരുത്തുന്നത്.



ന്യായമായ വ്യവസ്ഥകൾ

തൊഴിൽ പ്രക്രിയകളിൽ നിന്ന് ഉയർന്ന് വരുന്ന അടിസ്ഥാനപരമായ അപകടസാധ്യതകളിൽ നിന്ന് തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള നയങ്ങൾ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ ഉണ്ടായിരിക്കണം, കൂടാതെ തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യവും സുരക്ഷയും സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനും മുൻകൈയെടുക്കുന്ന നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുകയും വേണം.



ന്യായമായ കരാറുകൾ

നിബന്ധനകളും വ്യവസ്ഥകളും ആക്സസ് ചെയ്യാവുന്നതും വായിക്കാവുന്നതും മനസ്സിലാക്കാവുന്നതും ആയിരിക്കണം. തൊഴിലാളിയുമായി കരാറിൽ ഏർപ്പെടുന്ന കക്ഷി പ്രാദേശിക നിയമത്തിന് വിധേയമായിരിക്കണം കൂടാതെ കരാറിൽ തിരിച്ചറിയപ്പെടുകയും വേണം. തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ പദവി പരിഗണിക്കാതെ, സേവന ഉപയോക്താവിന്റെ കൂടാതെ/അല്ലെങ്കിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമിന്റെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള ബാധ്യത അകാരണമായി ഒഴിവാക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകളിൽ നിന്നും മുക്തമായിരിക്കണം കരാർ.



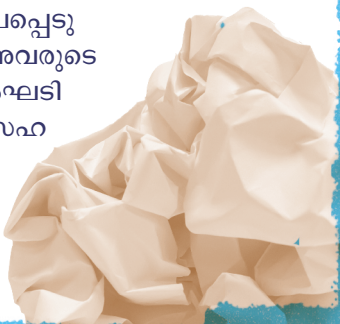
ന്യായമായ നടത്തിപ്പ്

തൊഴിലാളികളെ കേൾക്കാനും അവരെ ബാധിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങൾ അവർക്ക് അപ്പീൽ ചെയ്യാനും ആ തീരുമാനങ്ങൾക്ക് പിന്നിലെ കാരണങ്ങളെക്കുറിച്ച് അവരെ അറിയിക്കാനും കഴിയുന്ന ഒരു രേഖാമൂലമുള്ള പ്രക്രിയ ഉണ്ടായിരിക്കണം. തൊഴിലാളികൾക്ക് മാനേജ്മെന്റ് തീരുമാനങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ പ്രവർത്തന രഹിതമാക്കൽ പുനപരിശോധിക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടാൻ അവസരം നൽകുന്ന ആശയവനിമയത്തിനുള്ള വ്യക്തമായ മാർഗ്ഗം ഉണ്ടായിരിക്കണം. അൽഗോരിതങ്ങളുടെ ഉപയോഗം സുതാര്യവും തൊഴിലാളികൾക്ക് നിഷ്പക്ഷമായ ഫലങ്ങൾ നൽകുന്നതുമായിരിക്കണം. ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോമിൽ തൊഴിലാളികളെ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന രീതിയിൽ തുല്യത ഉറപ്പാക്കുന്ന, തിരിച്ചറിയാവുന്നതും രേഖപ്പെടുത്തപ്പെട്ടതുമായ ഒരു നയം ഉണ്ടായിരിക്കണം (ഉദാഹരണത്തിന്, തൊഴിലാളികളെ നിയമിക്കുന്നതിൽ, അച്ചടക്കത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടുന്നതിൽ).



ന്യായമായ പ്രാതിനിധ്യം

തൊഴിലാളിയുടെ അഭിപ്രായം പ്രകടിപ്പിക്കാൻ കഴിയുന്ന ഒരു രേഖപ്പെടുത്തപ്പെട്ട പ്രക്രിയ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ നൽകണം. തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ തൊഴിൽ വർഗ്ഗീകരണം പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ, കൂട്ടായ്മകൾ സംഘടിപ്പിക്കാനുള്ള അവകാശം ഉണ്ടായിരിക്കണം, കൂടാതെ അവരുമായി സഹകരിക്കാനും ചർച്ചകൾ നടത്താനും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ തയ്യാറാകണം.



രീതിശാസ്ത്രം

ഡിജിറ്റൽ തൊഴിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിലെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളുടെ ന്യായമായ ഗുണനിലവാരം ഫലപ്രദമായി അളക്കാൻ ഡെസ്ക് റിസർച്ച്, തൊഴിലാളികളുമായി നടത്തിയ അഭിമുഖങ്ങൾ, സർവ്വേകൾ, പ്ലാറ്റ്ഫോം മാനേജ്മെന്റുമായുള്ള അഭിമുഖങ്ങൾ എന്നിങ്ങനെ മൂന്ന് രീതിയിലുള്ള സമീപനങ്ങൾ ആണ് ഫെയർവർക്ക് പ്രോജക്ട് ഉപയോഗിച്ചത്. ഈ മൂന്ന് രീതികളിലൂടെ, അഞ്ച് ഫെയർവർക്ക് തത്വങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായാണോ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നത് എന്നതിനുള്ള തെളിവുകൾ ഞങ്ങൾ തേടി.

എല്ലാ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളും ഫെയർവർക്ക് തത്വങ്ങളുടെ നിബന്ധനകൾ പാലിക്കുന്ന തരത്തിൽ ചില കരാർ വ്യവസ്ഥകൾ സേവന ഉപയോക്താക്കൾക്കും കൂടാതെ/അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലാളികൾക്കും മേൽ അടിച്ചേൽപ്പിക്കാൻ അവരെ അനുവദിക്കുന്ന ഒരു ബിസിനസ്സ് മാതൃക ഉപയോഗിക്കുന്നില്ലെന്ന് ഞങ്ങൾ തിരിച്ചറിയുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, പ്ലാറ്റ്ഫോമിൽ ഉപയോക്താക്കൾ ഇടപെടുന്ന രീതിയെ സ്വാധീനിക്കാൻ എല്ലാ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കും ശേഷിയുണ്ട്. അതിനാൽ, സേവന ഉപയോക്താക്കൾ വഴി തൊഴിലാളികളെ നിലനിർത്തുന്ന നിബന്ധനകൾ നിശ്ചയിക്കാത്ത പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്ക് വേണ്ടി, പ്രസക്തമായ തത്വത്തിന് കീഴിൽ ഒരു പോയിന്റ് നേടുന്നതിനുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ അവർ പാലിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ പ്ലാറ്റ്ഫോം ഉചിതമായ നടപടികൾ സ്വീകരിച്ചിട്ടുണ്ടോ എന്ന് തീർച്ചപ്പെടുത്താൻ പ്രസിദ്ധീകരിക്കപ്പെട്ട നയങ്ങൾ കൂടാതെ/അല്ലെങ്കിൽ നടപടിക്രമങ്ങൾ, പൊതു പ്രസ്താവനകൾ, വെബ്സൈറ്റ്/ആപ്പ് പ്രവർത്തനം എന്നിവ ഉൾപ്പെടെയുള്ള മറ്റ് നിരവധി ഘടകങ്ങൾ ഞങ്ങൾ പരിശോധിച്ചു.

ലൊക്കേഷൻ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള തൊഴിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമിന്റെ കാര്യത്തിൽ, ലൊക്കേഷൻ അധിഷ്ഠിത അല്ലെങ്കിൽ 'ഗിഗ് വർക്ക്' പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കായുള്ള ഞങ്ങളുടെ ഫെയർ വർക്ക് തത്വങ്ങൾ പാലിക്കുന്നതിന്റെ തെളിവുകൾ ഞങ്ങൾ തിരഞ്ഞു, കൂടാതെ ക്ലൗഡ് വർക്ക് പ്ലാറ്റ്

ഫോമിന്റെ കാര്യത്തിൽ, ക്ലൗഡ് വർക്ക് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കായുള്ള ഞങ്ങളുടെ ഫെയർവർക്ക് തത്വങ്ങൾക്കാവശ്യമായ തെളിവുകളും തേടി.

ഡെസ്ക് റിസർച്ച്

സ്കോർ ചെയ്യേണ്ട പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ ശ്രേണി ചിത്രീകരിക്കാനും മാനേജ്മെന്റിന്റെ പോയിന്റ് ഓഫ് കോൺടാക്ട് തിരിച്ചറിയാനും അനുയോജ്യമായ ഇന്റർവ്യൂ ഗൈഡുകളും സർവ്വേ ഉപകരണങ്ങളും വികസിപ്പിക്കാനും തൊഴിലാളികളെ സമീപിക്കുന്നതിനുള്ള നിയമന തന്ത്രങ്ങൾ രൂപകൽപ്പന ചെയ്യാനുമുള്ള ഡെസ്ക് റിസർച്ചോടുകൂടിയാണ് ഓരോ വാർഷിക ഫെയർവർക്ക് റേറ്റിംഗ് സൈക്കിളും ആരംഭിക്കുന്നത്. കരാറുകൾ, നിബന്ധനകളും വ്യവസ്ഥകളും, പ്രസിദ്ധീകരിച്ച നയങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും, ഡിജിറ്റൽ ഇന്റർഫേസുകൾ വെബ്സൈറ്റ്/ആപ്പ് പ്രവർത്തനങ്ങൾ എന്നിവ ഉൾപ്പെടെയുള്ള വിപുലമായ രേഖകൾ ഓരോ പ്ലാറ്റ്ഫോമിനുമായി ഞങ്ങൾ ശേഖരിക്കുകയും വിശകലനം ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നു. വ്യത്യസ്ത പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ സ്കോർ ചെയ്യുന്നതിന് ഞങ്ങളെ സഹായിക്കുന്ന പൊതുവായി ലഭ്യമാകുന്ന ഏത് വിവരവും ഡെസ്ക് റിസർച്ച് ചൂണ്ടി കാണിക്കും, ഉദാഹരണത്തിന് തൊഴിലാളികൾക്ക് പ്രത്യേക സേവനങ്ങൾ നൽകുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥ, അല്ലെങ്കിൽ പഴയതോ നിലവിലുള്ളതോ ആയ തർക്കങ്ങളുടെ നിലനിൽപ്പ്.

പോയിന്റ് ഓഫ് കോൺടാക്റ്റ് അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലാളികളെ സമീപിക്കാനുള്ള വഴികൾ തിരിച്ചറിയുന്നതിനും ഡെസ്ക് റിസർച്ച് ഉപയോഗിക്കുന്നു. പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ പട്ടിക അന്തിമമായിക്കഴിഞ്ഞാൽ, വാർഷിക റാങ്കിംഗ് പഠനത്തിൽ അവരെ ഉൾപ്പെടുത്തിയതിനെ കുറിച്ച് അറിയിക്കുന്നതിനും പ്രക്രിയയെക്കുറിച്ചുള്ള വിവരങ്ങൾ അവർക്ക് നൽകുന്നതിനും ഓരോ പ്ലാറ്റ്ഫോമുമായും ബന്ധപ്പെടും.

ഈ വർഷം, ബാംഗ്ലൂർ, ഡൽഹി, കൊച്ചി എന്നിവിടങ്ങളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന പന്ത്രണ്ട് പ്രമുഖ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ അവയുടെ തൊഴിൽ ശക്തിയുടെ വലുപ്പം, ഉപഭോക്തൃ അടിത്തറ, നിക്ഷേപം എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കണ്ടെത്തി.¹³

പ്ലാറ്റ്ഫോം അഭിമുഖങ്ങൾ

തെളിവുകൾക്കായി പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ സമീപിക്കുക എന്നതാണ് രണ്ടാമത്തെ രീതി. അർദ്ധ-ഘടനാപരമായ അഭിമുഖങ്ങളിൽ (semi-structured interviews) പങ്കെടുക്കാനും അതുപോലെ ഓരോ ഫെയർവർക്ക് തത്വങ്ങൾക്കുമുള്ള തെളിവുകൾ സമർപ്പിക്കാനും പ്ലാറ്റ്ഫോം മാനേജർമാരെ ക്ഷണിക്കുന്നു. ഇത് പ്ലാറ്റ്ഫോമിന്റെ പ്രവർത്തനത്തെയും ബിസിനസ് മാതൃകയെ കുറിച്ചുമുള്ള ഉൾക്കാഴ്ചകൾ നൽകുന്നു, അതൊടൊപ്പം തത്വങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള മാറ്റങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നത് അംഗീകരിക്കാൻ പ്ലാറ്റ്ഫോമിന് കഴിയുന്ന ഒരു സംഭാഷണത്തിലേക്ക് കടക്കാനും കഴിയുന്നു. പ്ലാറ്റ്ഫോം മാനേജർമാർ അഭിമുഖത്തിന് വിസമ്മതിക്കുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ, ഡെസ്ക് ഗവേഷണത്തിലൂടെയും തൊഴിലാളികളുമായുള്ള അഭിമുഖങ്ങളിലൂടെയും ലഭിച്ച തെളിവുകളിലേക്ക് ഞങ്ങൾ സ്കോറിംഗ് പരിമിതപ്പെടുത്തുന്നു.

തൊഴിലാളികളുമായുള്ള അഭിമുഖങ്ങൾ

ഓരോ പ്ലാറ്റ്ഫോമിലെയും തൊഴിലാളികളുമായി അഭിമുഖം നടത്തുന്നതാണ് മൂന്നാമത്തെ രീതിയിൽ ഉൾപ്പെടുന്നത്. ഈ അഭിമുഖങ്ങൾ ലക്ഷ്യമിടുന്നത് സ്ഥിതിവിവരക്കണക്ക് പ്രതിനിധീകരിക്കുന്ന ഒരു കൂട്ടം അനുഭവങ്ങൾ അല്ല മറിച്ച്, ഫെയർവർക്ക് തത്വങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ നയങ്ങളും ഫീൽഡിലെ സമ്പ്രദായങ്ങളും പരിശോധിക്കുന്നതിനായുള്ള തൊഴിലാളിയെ കുറിച്ചുള്ള കേസ്സ്റ്റഡികളാണ് അവ.

പ്രത്യേകിച്ചും, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ ജോലി എങ്ങനെ നിർവഹിക്കപ്പെടുന്നു, ജോലി പ്രക്രിയകൾ എങ്ങനെ കൈകാര്യം ചെയ്യപ്പെടുന്നു, അനുഭവപ്പെടുന്നു എന്നിവയെക്കുറിച്ചുള്ള ഉൾക്കാഴ്ച നേടാൻ ഇവ ശ്രമിക്കുന്നു. കൂടുതൽ വിശാലമായി പറഞ്ഞാൽ, ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോമിലേക്ക് പ്രവേശിക്കുന്നതിനുള്ള അവരുടെ പ്രചോദനം, മറ്റൊരു പ്ലാറ്റ്ഫോമിലോ മറ്റൊരു മേഖലയിലോ ബദൽ തേടുന്നതിന് മുമ്പ് നിലവിലെ പ്ലാറ്റ്ഫോമിൽ ഏത്രനാൾ ജോലി ഏറ്റെടുക്കാൻ അവർ വിഭാവനം ചെയ്യുന്നു. പ്ലാറ്റ്ഫോം പ്രവർത്തനത്തെക്കുറിച്ചുള്ള അവരുടെ അനുഭവം സഹപ്രവർത്തകരുമായും ബാഹ്യ തൊഴിൽ വിപണിയുമായുള്ള അവരുടെ പരസ്പര പ്രവർത്തനത്തിലൂടെ എങ്ങനെ രൂപപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു എന്നിവ മനസ്സിലാക്കിക്കൊണ്ട് തൊഴിലാളികളുടെ കരിയറിലെ പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലിന്റെ സ്ഥാനം കണ്ടെത്തുകയാണ് അഭിമുഖങ്ങൾ. ഈ

വർഷത്തെ അഭിമുഖത്തിനുള്ള തൊഴിലാളികളെ തിരഞ്ഞെടുത്തതിന്റെ വിശദാംശങ്ങൾക്ക് അനുബന്ധം കാണുക.

അഭിമുഖങ്ങൾ അർദ്ധ-ഘടനാപരവും 5 ഫെയർ വർക്ക് തത്വങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചോദ്യങ്ങളുടെ ഒരു പരമ്പര ഉപയോഗിച്ചുള്ളതുമാണ്.

അഭിമുഖത്തിന് യോഗ്യത നേടുന്നതിന്, തൊഴിലാളികൾക്ക് 18 വയസ്സിന് മുകളിൽ പ്രായമുണ്ടായിരിക്കണം കൂടാതെ മൂന്ന് മാസത്തിലധികം പ്ലാറ്റ്ഫോമിൽ ജോലി ചെയ്തിരിക്കുകയും വേണം.

ഇതെല്ലാം ഒരുമിച്ച് ചേർക്കുന്നു

ഈ മൂന്ന് രീതിയിലുള്ള സമീപനം പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ നടത്തുന്ന വാദങ്ങൾ പലതരത്തിൽ പരിശോധിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു മാർഗമാണ് നൽകുന്നത്, അതേസമയം തന്നെ ഒന്നിലധികം ഉറവിടങ്ങളിൽ നിന്ന് അനുകൂലവും പ്രതികൂലവുമായ തെളിവുകൾ ശേഖരിക്കാനുള്ള അവസരവും നൽകുന്നു. ഫെയർവർക്ക് കൺട്രി ടീമും സമാനരായ നിരീക്ഷിക സംഘവും ചേർന്നാണ് മൂന്ന് തരത്തിലുള്ള തെളിവുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അന്തിമ സ്കോറുകൾ തീരുമാനിച്ചത്. ഓരോ തത്വങ്ങളുടെയും നിബന്ധനകൾ പാലിക്കുന്നുണ്ടെന്നതിന് മതിയായ തെളിവുകളോ അല്ലെങ്കിൽ നടപ്പിലാക്കുമെന്നതിനുള്ള ഉറപ്പോ നിലവിലുണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമാണ് പോയിന്റുകൾ നൽകുക.

ഞങ്ങൾ സ്കോർ നൽകുന്നത് എങ്ങനെ?

അഞ്ച് ഫെയർവർക്ക് തത്വങ്ങളിൽ ഓരോന്നും രണ്ട് പോയിന്റുകളായി വിഭജിച്ചിരിക്കുന്നു: ആദ്യ പോയിന്റും, ആദ്യ പോയിന്റ് ലഭിച്ചാൽ മാത്രം നൽകപ്പെടുന്ന രണ്ടാമത്തെ പോയിന്റും. ഓരോ പ്ലാറ്റ്ഫോമിനും പത്തിൽ ആണ് സ്കോർ നൽകുന്നത്. തത്വങ്ങളുടെ നിർവഹണം തൃപ്തികരമായി ബോധ്യപ്പെടുത്താൻ കഴിഞ്ഞാൽ മാത്രമാണ് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്ക് പോയിന്റ് നൽകുക.

ഒരു പോയിന്റ് നേടുന്നതിൽ പരാജയപ്പെടുന്നു എന്നത് അർത്ഥമാക്കുന്നത് ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുന്ന തത്വത്തിന് അനുസൃതമായി ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോം പ്രവർത്തിക്കുന്നില്ല എന്നല്ല. ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ ഇതിന് തെളിവ് നൽകാൻ ഞങ്ങൾക്ക് കഴിയുന്നില്ല എന്നുമാത്രമാണ് ഇത് അർത്ഥമാക്കുന്നത്.

സ്കോറിംഗിൽ ഘട്ടങ്ങളുടെ ഒരു പരമ്പര

ഉൾപ്പെടുന്നു. ആദ്യം, ഇൻ-കൺട്രി ടീം സമാഹരിച്ച തെളിവുകൾ ഒത്തുനോക്കുകയും പ്രാഥമിക സ്കോറുകൾ നൽകുകയും ചെയ്യുന്നു. ഒത്തുനോക്കിയ തെളിവുകൾ സ്വതന്ത്ര സ്കോറിങ്ങിനായി ബാഹ്യ നിരീക്ഷകർക്ക് അയയ്ക്കുന്നു. ഈ നിരീക്ഷകർ മറ്റ് രാജ്യങ്ങളിലെ ഫെയർവർക്ക് ടീമിലെ അംഗങ്ങളും ഓക്സ്ഫോർഡിലെയും ബെർലിനിലെയും ഫെയർവർക്ക് ടീമിലെ അംഗങ്ങളുമാണ്. ബാഹ്യ നിരീക്ഷകർ അവരുടെ സ്കോറിംഗ് നിർണ്ണയിച്ചു കഴിഞ്ഞാൽ, സ്കോറുകളെ കുറിച്ച് ചർച്ച ചെയ്യാനും അന്തിമ സ്കോർ തീരുമാനിക്കാനുമായി എല്ലാ നിരൂപകരും കൂടിയോഗം ചേരും. ഈ സ്കോറുകൾ ഫെയർവർക്ക് കൺട്രി റിപ്പോർട്ടുകളിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്ന അന്തിമ സ്കോറിംഗായി മാറുന്നു. തുടക്കത്തിൽ നൽകിയിട്ടില്ലാത്ത പോയിന്റുകൾ നേടുന്നതിന് കൂടുതൽ തെളിവുകൾ സമർപ്പിക്കാനുള്ള അവസരം പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്ക് നൽകുന്നുണ്ട്.

ഈ സ്കോറുകൾ പിന്നീട് വാർഷിക കൺട്രി ഫെയർവർക്ക് റിപ്പോർട്ടുകളിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്ന അന്തിമ വാർഷിക സ്കോറിംഗായി മാറുന്നു.

സാമ്പത്തികവും സാമൂഹികവുമായ സമ്മർദ്ദങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി തൊഴിലാളികൾക്ക് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്ന വ്യവസ്ഥകളിൽ മാറ്റം ഉണ്ടാകുമെന്ന് അംഗീകരിക്കുന്നു, തത്ത്വങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനായി പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ വരുത്തുന്ന മാറ്റങ്ങളും- ഇപ്പോൾ ആരംഭിച്ചിരിക്കുന്ന നടപടികൾ മുതൽ ഇതുവരെ ഒരു പോയിന്റിന് അർഹതയില്ലാത്ത പുതിയ പ്രതിബദ്ധതകൾ വരെ - റിപ്പോർട്ട് കാണിക്കും.

അതിനാൽ, പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥ എങ്ങനെ വികസിപ്പിക്കുമെന്ന് മനസ്സിലാക്കാൻ ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോമിന്റെ സ്കോർ ഒറ്റതിരിച്ച നിലയിലല്ല, മറിച്ച് ചെയ്ഞ്ചസ് ഇൻ ഫോക്കസ് വിഭാഗത്തിനൊപ്പം വേണം വായിക്കുന്നത്.

ഫെയർ വർക്ക് സ്കോറിംഗ് സിസ്റ്റത്തെ കുറിച്ചുള്ള കൂടുതൽ വിശദാംശങ്ങൾ അനുബന്ധത്തിൽ കാണാം



ഇന്ത്യയിലെ 'കുതിച്ചുയരുന്ന' പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥ?

2022-ലെ ഒരു ശ്രദ്ധേയമായ കാര്യം, ഇന്ത്യയുടെ നിതി ആയോഗ് ഗിഗ്, പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയെക്കുറിച്ചുള്ള ഒരു റിപ്പോർട്ട് പുറത്തിറക്കി എന്നതായിരുന്നു.¹⁴ ഗിഗ്, പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയുടെ സാമ്പത്തിക സാധ്യതകളും തൊഴിൽ സൃഷ്ടിക്കാനുള്ള സാധ്യതകളും മനസിലാക്കുക, അതിന്റെ വലുപ്പം കണക്കാക്കുക, വിവിധ വ്യവസായങ്ങളിൽ ഉടനീളം അതിന്റെ ആവശ്യകത തിരിച്ചറിയുക, അത് തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകുന്ന അവസരങ്ങളും വെല്ലുവിളികളും പരിശോധിക്കുക എന്നിവയായിരുന്നു റിപ്പോർട്ടിന്റെ ലക്ഷ്യം.¹⁵

“വേഗത്തിൽ വളർന്നു തുടങ്ങിയ ഗിഗ് തൊഴിൽശക്തി ആഗോളതലത്തിൽ ഒരു പുതിയ സാമ്പത്തിക വിപ്ലവത്തിന് തുടക്കമിടുകയാണ്. ഇന്ത്യയാണ്... ഈ വിപ്ലവത്തിന്റെ പുതിയ അതിർത്തി” എന്ന് പ്രസ്താവിച്ചു കൊണ്ടാണ് റിപ്പോർട്ട് തുടങ്ങുന്നത് (പേജ് 16)

റിപ്പോർട്ട് വിപ്ലവകരമായ സ്വഭാവത്തെ ഇനിപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ വിവരിക്കുന്നു: “പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലുകൾ നൽകുന്ന ഉപജീവനമാർഗ്ഗവും വർദ്ധിച്ചു വരുന്ന സാധ്യതയും അവ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്ന ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റിയും ആണ് പുതിയ കാലത്തെ ഡിജിറ്റൽ സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് അവയെ അനുയോജ്യമാക്കുന്നത്. എന്നിരുന്നാലും, അവയുടെ ശേഷി വെറും സാമ്പത്തിക കണക്കുകൾ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനും അപ്പുറമാണ്. പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിൽ അടിസ്ഥാനപരമായി ലിംഗഭേദം, വംശം, ജാതി, പ്രായം എന്നിവയിൽ വിശ്വസിക്കുന്നില്ല.

ഇന്റർനെറ്റ് സൗകര്യമുള്ള സ്മാർട്ട്ഫോണും വാഹനവും (മോട്ടോറൈസ് ചെയ്തതോ അല്ലാത്തതോ ആയ) ഉപയോഗിച്ച് ഏതൊരു വ്യക്തിക്കും അവരുടെ ആസ്തികൾ പണമാക്കി മാറ്റാനും ഉപജീവനമാർഗ്ഗം കണ്ടെത്താനും കഴിയും. അതിനാൽ, തൊഴിലുകളിലേക്ക് പ്രവേശിക്കുന്നതിന്റെ ഈ ജനാധിപത്യവൽക്കരണം, കുറഞ്ഞ പ്രവേശന തടസ്സങ്ങളോടെ എല്ലാവർക്കും തുല്യ അവസരങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നു, അങ്ങനെയുള്ള ഓവർടെം പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട വിഭാഗങ്ങളുടെ സാമൂഹിക സാമ്പത്തിക നിലമെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിന് ഇടയാക്കും. (പേജ് 56, എംഫസിസ് ആഡഡ്).

സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയ്ക്കും തൊഴിലാളികൾക്കും വേണ്ടിയുള്ള പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലിന്റെ സാധ്യതകൾ

മനസിലാക്കുന്നതിന് ഉദ്ദേശിച്ച രീതിയിൽ ശ്രമങ്ങൾ ഉണ്ടായിരുന്നിട്ടും, ഔദ്യോഗിക ഡാറ്റാ സംവിധാനത്തിന് മറുപടികളില്ലെന്ന് പ്രസ്താവിച്ചു കൊണ്ട്, റിപ്പോർട്ട് ആശ്രയിക്കുന്നത് പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയുടെ വലുപ്പവും ഇന്ത്യയുടെ ജിഡിപിയിൽ അതിന്റെ സംഭാവനയും നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനുള്ള എസ്റ്റിമേറ്റുകളെയാണ്. മ്യൂല്യനിർണ്ണയത്തിന്റെ സാങ്കേതിക വശങ്ങളുടെ സാധ്യത പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ, ‘പുതിയ കാലത്തെ ഡിജിറ്റൽ സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിൽ’ സ്വയം ‘സാങ്കേതിക കമ്പനികൾ’ ആയി ചിത്രീകരിക്കുന്ന പല പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ നിന്നും നേരിട്ട് തൊഴിൽ ശക്തിയുടെയോ വരുമാനത്തിന്റെയോ വിവരങ്ങൾ ലഭിക്കാത്തത് എന്തുകൊണ്ടാണെന്ന് ഏതൊരാളെയും ആശ്ചര്യപ്പെടുത്തും.

കൂടാതെ, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ തൊഴിലാളികൾ വർദ്ധിച്ചു വരുന്ന സാധ്യത ആസ്വദിക്കുന്നു എന്ന യാതൊരു അവകാശവാദങ്ങളും തെളിവുകളാൽ പിന്തുണയ്ക്കപ്പെടുന്നില്ല, അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകുന്ന പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ വരുമാന വിഹിതത്തിന്റെ ഒരു എസ്റ്റിമേറ്റും റിപ്പോർട്ടിൽ അടങ്ങിയിട്ടില്ല. ഈ ഡാറ്റയുടെ അഭാവത്തിൽ, പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയുടെ വിവിധ സവിശേഷതകൾ മാത്രമേ റിപ്പോർട്ട് ഉയർത്തിക്കാട്ടുന്നുള്ളൂ, ആ സവിശേഷതകൾ തൊഴിലാളികളെ ‘ഉയർന്ന

വരുമാനത്തിലേക്ക്' (പേജ്.29) നയിക്കാൻ എങ്ങനെ കാരണമാകുമെന്ന് നിർണ്ണയിക്കുന്നത് വായനക്കാരന് വിടുന്നു.

ഉദാഹരണത്തിന്, “ഒരു മൊബിലിറ്റി അഗ്രഗേറ്റർ പ്ലാറ്റ്ഫോം, വിതരണവും ആവശ്യകതയും തമ്മിലുള്ള വിടവ് കാര്യക്ഷമമായി നികത്തുകയും ഇക്കോണമിസ് ഓഫ് സ്കെയിൽ സൃഷ്ടിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അതിനാൽ, ഇത് അതിന്റെ ഡ്രൈവർ പങ്കാളികളുടെ വരുമാനം ഉയർത്തുന്നു. വിശാലമായ അർത്ഥത്തിൽ, ഡിജിറ്റൽ തൊഴിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ സാമ്പത്തിക ഫലം വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും തൊഴിൽ വിപണിയിൽ ശക്തമായ സ്വാധീനം ചെലുത്തുകയും ചെയ്യുന്നു.” (പേജ്. 29).

അതുപോലെ, “ഓൺലൈൻ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ സംബന്ധിക്കുന്ന സവിശേഷമായ ഒരു കാര്യം, അവ അസറ്റ് ലൈറ്റ് ആണെന്നതും നെറ്റ്വർക്ക് ഇഫക്ടിന്റെ നേട്ടങ്ങളിൽ നിന്ന് കൊണ്ട് പ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്നതുമാണ്”. (പേജ്. 40).

ആദ്യത്തെ ഉദാഹരണത്തിൽ കാര്യക്ഷമത എങ്ങനെ നിർവചിക്കപ്പെടുന്നു, ആർക്കുവേണ്ടിയാണ് എന്നത് അനിശ്ചിതമായി അവശേഷിക്കുന്നു. രണ്ടാമത്തെ ഉദാഹരണത്തിൽ, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ അസറ്റ്-ലൈറ്റ് പ്രവർത്തനത്തിന് അനുവദിക്കുന്ന ആസ്തികൾ മാത്രമായി നൽകുന്നതിലൂടെ, തൊഴിലാളികൾക്ക് മികച്ച വരുമാനം അനിവാര്യമാണെന്ന അവകാശവാദം ഉൾക്കൊള്ളാൻ പ്രയാസമാണ്.

തൊഴിലാളികളുടെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ സാധ്യമാക്കി തീർക്കുന്നതിലെ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ പങ്കിൽ കുറവ് വരുത്തി റിപ്പോർട്ട് പകരം വികസിക്കുന്ന പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിൽ നിന്ന് ഉയർന്നു വരുന്ന തൊഴിൽ അവസരങ്ങളുമായി തൊഴിലാളികളുടെ ആനുകൂല്യങ്ങളെ ബന്ധിപ്പിക്കുന്നു. എല്ലാ തൊഴിലുകളുടെയും വ്യവസായങ്ങളുടെയും പ്ലാറ്റ്ഫോമൈസേഷൻ ഉത്തേജിപ്പിക്കുക, പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിൽ ബിസിനസ്സ് ആരംഭിക്കുന്നതിനും നടത്തുന്നതിനുമുള്ള സൗകര്യം ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് സംരംഭകത്വം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുക, വെഞ്ചർ ക്യാപിറ്റൽ ഫണ്ടിംഗ്, ഗ്രാന്റുകൾ, ബാങ്ക് വായ്പകൾ, മറ്റ് ഫണ്ടിംഗ് ഏജൻസികൾ എന്നിവയിലേക്ക് മികച്ച ആക്സസ് ഉള്ള പ്ലാറ്റ്ഫോം ബിസിനസുകൾക്ക് സാമ്പത്തിക പിന്തുണ ലഭ്യമാക്കുക എന്നിവ ഇത് ആവശ്യപ്പെടുന്നു.

പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾ നിലവിൽ നേരിടുന്ന വെല്ലുവിളികൾ റിപ്പോർട്ട് അംഗീകരിക്കുന്നു. റോഡ് സുരക്ഷ, മോഷണം, ശാരീരിക ആക്രമണം എന്നിവയുൾപ്പെടെയുള്ള ആരോഗ്യ അപകട

സാധ്യതകൾ, തൊഴിൽ സുരക്ഷ; ടാസ്ക് പ്രകാരം പ്രതിഫലം നൽകുന്നതിന്റെയും ‘സ്വതന്ത്ര കരാറുകാർ’ അല്ലെങ്കിൽ ‘ഡ്രൈവർ/ഡെലിവറി പങ്കാളികൾ’ എന്നിങ്ങനെ തരംതിരിക്കുന്നതിന്റെയും ബുദ്ധിമുട്ടിന്റെ ഫലമായുണ്ടാകുന്ന വരുമാന, തൊഴിൽ അരക്ഷിതാവസ്ഥ; ഒറ്റപ്പെട്ട പ്രവർത്തന ക്രമീകരണങ്ങളും തൊഴിലാളി സംഘടനകളെ അംഗീകരിക്കാനും അവരുമായി ചർച്ചകൾ നടത്താനുമുള്ള പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ വിമുഖതയും കാരണം കൂട്ടായ വിലപേശലിനുള്ള പരിമിതമായ സാധ്യതകൾ തുടങ്ങിയവ പരിഗണിക്കുന്നതിന് ഫെയർവേർക്ക് ഇന്ത്യ റിപ്പോർട്ടുകൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള പഠനങ്ങൾ ഇത് ഉപയോഗപ്പെടുത്തുന്നു.

എന്നിരുന്നാലും, ഈ വെല്ലുവിളികൾ നേരിട്ട് സംബോധന ചെയ്യപ്പെടാതിരിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ അവ അവഗണിക്കപ്പെടുകയോ ആണ് ചെയ്യുന്നത്. ഉദാഹരണത്തിന്, വരുമാന അരക്ഷിതാവസ്ഥയുടെ വെല്ലുവിളി നേരിടാൻ, സാധ്യമായ സ്ഥാപനവൽക്കരണമോ 2019 ലെ കോഡ് ഓൺ വേജസ് മുഖേനയുള്ള വേതനത്തിന്റെ ബെഞ്ച് മാർക്കിങ്ങോ പരിശോധിക്കാതെ, ¹⁷ “സാമ്പത്തിക ഉൾപ്പെടുത്തൽ ത്വരിതപ്പെടുത്തുക.... പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുടെ സ്ഥാപന വായ്പയിലേക്കുള്ള ആക്സസ് വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന്” (പേജ് 44) എന്നൊരു ആഹ്വാനം ഇതിലുണ്ട്.

കോഡ് ഓൺ ഒക്യുപേഷണൽ സേഫ്റ്റി, ഹെൽത്ത് ആൻഡ് വർക്കിങ് കണ്ടീഷൻ ,2020, ¹⁸ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ് 2020, ¹⁹ എന്നിവ വഴി യഥാക്രമം തൊഴിൽപരമായ അപകടസാധ്യതകൾ, അല്ലെങ്കിൽ കൂട്ടായ വിലപേശൽ എന്നിവയുടെ വെല്ലുവിളികളെ സംബോധന ചെയ്യുന്ന കാര്യത്തിലും റിപ്പോർട്ട് നിശ്ചയപാലിക്കുന്നു.²⁰

പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയുടെ തുടർച്ചയായ വളർച്ച തൊഴിലാളികൾക്കും മൊത്തം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയ്ക്കും ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിന് നിർണായകമാണെന്ന അനുമാനം, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിൽ സാമൂഹിക അസമത്വങ്ങളിൽ വിശ്വസിക്കുന്നില്ല എന്ന വ്യാപകമായ അവകാശവാദങ്ങളിലേക്കും നയിക്കുന്നുണ്ട്. ആഴത്തിൽ വേരുന്നിയ സാമൂഹിക മുൻവിധികൾക്ക് തീർച്ചയായും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്ക് മാത്രം ഉത്തരവാദികളായിരിക്കാൻ കഴിയില്ല, കൂടാതെ ലിംഗ വൈവിധ്യം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനും വൈകല്യമുള്ളവരെ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിനുമുള്ള ചിലരുടെ ശ്രമങ്ങളെയും റിപ്പോർട്ട് വിവരിക്കുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, ‘പ്ലാറ്റ്ഫോം പാറ്റേർണലിസം’

എന്ന പ്രബലമായ സമ്പ്രദായം, 'പരമ്പരാഗത തൊഴിൽ വിപണികളിൽ നിലവിലുള്ള ലിംഗ ഭേദവും ജാതി അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ളതുമായ തൊഴിൽ വേർതിരിവിന്റെ' വ്യാപകമായ പ്രതിഫലനത്തെ സൂചിപ്പിക്കുന്നു.²¹ അത്തരം സമ്പ്രദായങ്ങൾ നിലനിൽക്കുന്നിടത്തോളം, ഒരു സ്മാർട്ഫോൺ കൈവശം വെയ്ക്കുന്നത് ജോലിയിലേക്കുള്ള പ്രവേശനത്തിന്റെ ജനാധിപത്യവൽക്കരണത്തെ പ്രതിനിധീകരിച്ചു എന്ന അവകാശവാദങ്ങൾ വിചിത്രമാണ്.²²

പുനരവലോകനം ചെയ്യുമ്പോൾ, ഡിജിറ്റൽ തൊഴിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിലെ തൊഴിൽ നയരൂപീകരണ വിദഗ്ധരുടെ ശ്രദ്ധ നേടിയിട്ടുണ്ടെന്ന് റിപ്പോർട്ട് സൂചിപ്പിക്കുന്നു, അതേസമയം തന്നെ അത് നഷ്ടമായ ഒരു അവസരത്തെയും പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നുമുണ്ട്.

പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയുടെ വളർച്ചയെ പിന്തുണയ്ക്കാനുള്ള പ്രേരണ, പ്ലാറ്റ്ഫോം പ്രവർത്തനത്തിന്റെ പ്രധാന സവിശേഷതയായ ഫ്ലക്സിബിലിറ്റിയുടെ: അത് എടുക്കുന്ന രൂപങ്ങളുടെ അഥവാ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കും

തൊഴിലാളികൾക്കുമുള്ള അതിന്റെ വൈവിധ്യമാർന്ന അനന്തരഫലങ്ങളുടെ അപര്യാപ്തമായ വിശകലനത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ്. പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ആവശ്യപ്പെടുന്ന അനുരൂപതയും തൊഴിലാളികൾക്ക് അനുഭവപ്പെടുന്ന മാനുഷമായ തൊഴിലിന്റെ അഭാവവും പൊതുനയത്തിന്റെയും നിയമ ചട്ടക്കൂടിന്റെയും പിന്തുണയോടെ എങ്ങനെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കപ്പെടുമെന്നതിനെക്കുറിച്ച് വളരെക്കുറച്ചേ ഇവിടെ പറഞ്ഞിട്ടുള്ളൂ. കാർഷികേതര തൊഴിലുകളുടെ പങ്ക് അതിവേഗം വളരാൻ സാധ്യതയുള്ള ഒരു മേഖലയെ കുറിച്ചുള്ള സർക്കാരിന്റെ വിദഗ്ധ സംഘത്തിൽ നിന്നുള്ള ഒരു റിപ്പോർട്ടിൽ വിവരങ്ങൾ കുറവാണെന്നതും വിശാലമായ കാഴ്ചപ്പാട് ഇല്ല എന്നതും മാത്രമല്ല അതിന്റെ ശുപാർശകൾ സാധ്യതകളെയും പ്രവചനങ്ങളെയും ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു എന്നതും വളരെ ദയനീയമാണ്. ഇന്ത്യൻ പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയെ കുറിച്ച് പ്രായോഗിക അന്വേഷണത്തോടുകൂടിയ ഒരു വിശകലനത്തിന് അടിസ്ഥാനം നൽകുന്നതിനാണ് ഈ വർഷത്തെ ഫെയർവർക്ക് ഇന്ത്യ റിപ്പോർട്ടിന്റെ ബാക്കി ഭാഗങ്ങൾ ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിക്കുന്നത്.



തൊഴിലാളിയുടെ പദവി ചർച്ച ചെയ്യുന്നു

ഈ വർഷം പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾക്ക് നേരെയുള്ള ചൂഷണത്തിന്റെയും വിവേചനത്തിന്റെയും സംഭവങ്ങൾ പുറത്തു വന്നുകൊണ്ടിരിക്കുമ്പോഴും,²³ ഇന്ത്യയിലെ പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയുടെ നിയമപരമായ ഭൂപ്രകൃതി വലിയ മാറ്റമില്ലാതെ തുടരുകയാണ്. പാർലമെന്റ് അംഗങ്ങൾ പരിഷ്കരണത്തിന്റെ ആവശ്യകതയിലേക്ക് ശ്രദ്ധ തിരിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും,²⁴ പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുടെ സാഹചര്യങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ കോഡ്²⁵, ഓട്ടോമറ്റഡ് വാഹന അഗ്രഗേറ്റർ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ, 2020²⁶ എന്നിവ രണ്ടും, നിർവഹണം കാത്തിരിക്കുകയാണ്.

പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളിൽ നിന്ന് സമാഹരിക്കുന്ന വിവരങ്ങളുടെ പേരിൽ പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ ഉണ്ടാകാൻ സാധ്യതയുള്ള ഡിജിറ്റൽ വ്യക്തി വിവര സംരക്ഷണ ബിൽ 2022,²⁷ പാർലമെന്റ് ഇനിയും പാസ്സാക്കേണ്ടതുണ്ട്. പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളെ അസംഘടിത തൊഴിലാളികളായോ ജീവനക്കാരായോ വർഗീകരിക്കുന്നതിനായി ഇന്ത്യൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ആപ്പ് ബേസ്ഡ് ട്രാൻസ്പോർട്ട് വർക്കേഴ്സ് (IFAT) ബഹുമാനപ്പെട്ട സുപ്രീം കോടതിയിൽ സമർപ്പിച്ച പൊതുതാൽപ്പര്യ ഹർജിയും (PIL) തീരുമാനം കാത്തിരിക്കുകയാണ്.

പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ നിബന്ധനകളും വ്യവസ്ഥകളും മറ്റൊരു വിധത്തിൽ അവകാശപ്പെടുന്നുണ്ടെങ്കിലും, യുകെയിലെ പ്രസക്തമായ നിയമങ്ങൾക്ക് കീഴിൽ വരുന്ന തൊഴിലാളികളാണ് എതിർകക്ഷികൾ എന്ന നിഗമനത്തിൽ എന്താൻ സാമ്പത്തിക നിയന്ത്രണം, മേൽനോട്ടം, ഏകീകരണം എന്നിവ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ടെസ്റ്റ് ഉപയോഗിച്ച ഊബർ ബിവി ആൻഡ് അദേഴ്സ് (അപ്പീൽ വാദി) വെഴ്സസ് അസ്സം ആൻഡ് അദേഴ്സ് (എതിർകക്ഷി) കേസ് ആണ് ഇന്ത്യൻ പൊതുതാൽപ്പര്യ ഹർജി അവലംബം ആക്കിയിരിക്കുന്നത്, വിവരങ്ങളിലെയും തൊഴിലാളികളും പ്ലാറ്റ്ഫോമും തമ്മിലുള്ള വിലപേശൽ ശക്തിയിലെയും അസമത്വം കാരണം, രേഖാമൂലമുള്ള കരാർ കക്ഷികൾ തമ്മിലുള്ള 'യഥാർത്ഥ കരാറിന്റെ' പ്രതിരൂപം ആയിരിക്കില്ലെന്ന് ഊബർ ബിവി വിധിന്യായത്തിലെ ബെഞ്ച് ന്യായീകരിച്ചു. മേൽപ്പറഞ്ഞ മൂന്ന് ടെസ്റ്റുകളും ഇന്ത്യൻ കേസിൽ പ്രയോഗിക്കുമ്പോൾ, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളും തമ്മിൽ ഒരു തൊഴിലുടമ-തൊഴിലാളി ബന്ധം ഉണ്ടെന്ന് പറയാമെന്നതാണ് ഇന്ത്യൻ പൊതുതാൽപ്പര്യഹർജിയുടെ വാദങ്ങളിൽ ഒന്ന്.

സാമ്പത്തിക നിയന്ത്രണത്തിൽ, ഉദാഹരണത്തിന്, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റിയുടെ അവകാശവാദങ്ങൾ ഉണ്ടായിരുന്നിട്ടും, റേറ്റ് കാർഡുകൾ, ഇൻസെന്റീവുകൾ, ഓഫറുകൾ എന്നിവ വഴി

പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകുന്ന പ്രതിഫലം പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ നിർണ്ണയിക്കുകയും നിശ്ചയിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു, തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇക്കാര്യത്തിൽ യാതൊരു അഭിപ്രായവും പ്രകടിപ്പിക്കാൻ കഴിയില്ല.

പിഴകൾ, സേവന ഫീസ്, ടോളുകൾ, നികുതികൾ എന്നിങ്ങനെ വിവിധ രൂപത്തിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ വെട്ടികുറയ്ക്കലുകൾ നടത്തുന്നത് മൂലം വരുമാനത്തിലുണ്ടാകുന്ന പ്രവചനാതീതത, തൊഴിലാളികളുടെ ടേക്ക്-ഹോം വരുമാനത്തെ പരോക്ഷമായി നിയന്ത്രിക്കുകയും അവരുടെ മേൽ സാമ്പത്തിക നിയന്ത്രണം കൊണ്ടുവരികയും ചെയ്യുന്നു.

മേൽനോട്ടത്തിന്റെയും നിയന്ത്രണത്തിന്റെയും പേരിൽ, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളെ പ്രത്യേക മേഖലകളിൽ ജോലി ചെയ്യാനും കുറഞ്ഞത് മണിക്കൂറുകളോളം ലോഗിൻ ചെയ്തിരിക്കാനും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിന് റേറ്റിംഗ് മെട്രിക്സ്, ഇൻസെന്റീവ്, ഓഫറുകൾ തുടങ്ങിയ ഗെയിമിഫിക്കേഷൻ ടെക്നിക്കുകൾ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഉപയോഗിക്കുന്നു.³⁰

ഏകീകരണത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ, വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്ന സേവനങ്ങൾ തങ്ങളുടെ ഉപഭോക്താക്കൾക്ക് വിതരണം ചെയ്യുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ തൊഴിലാളിയെ ആശ്രയിക്കുന്നു. കൂടാതെ, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾ അവധിയെടുക്കുകയാ

ണകിൽ മുൻകൂറായി അറിയിപ്പ് നൽകാനും പകരം ഒരാളെ വെയ്ക്കാനും ആവശ്യപ്പെടുന്ന വകുപ്പുകൾ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നത് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഈ തൊഴിലാളികൾ വഹിക്കുന്ന അവിഭാജ്യമായ പങ്കിനെ എടുത്തുകാണിക്കുന്നു.³¹ അത്തരം വകുപ്പുകൾ, തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ പ്രയോജനപ്പെടുത്തുന്നതിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഉണ്ടെന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ അവകാശപ്പെടുന്ന ഫ്ളെക്സിബിളിറ്റിയെ കുറിച്ചുള്ള ഏതൊരു സങ്കല്പവും ഇല്ലാതാക്കുന്നു.

ഇന്ത്യയിലെ പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുടെ സ്റ്റാറ്റസിനെ കുറിച്ചുള്ള തീരുമാനം ഇനിയും വരാതിരിക്കെ, പ്ലാറ്റ്ഫോം ജോലിയിലെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ എങ്ങനെ തരണം ചെയ്യാം എന്നത് സംബന്ധിച്ച് ചില മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ നിലവിലുണ്ട്. ഒന്നിലധികം പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ (അഗ്രഗേറ്ററുകൾ) ഇടപഴകുന്ന ഡ്രൈവർമാരുടെ ആരോഗ്യവും സുരക്ഷയും അപകടത്തിലാകരുതെന്ന് നിർബന്ധിക്കുന്ന മോട്ടോർ വെഹിക്കിൾ അഗ്രഗേറ്റർ മാർഗ്ഗ

നിർദ്ദേശങ്ങൾ, 2020-ലെ 7(2) (ഇ) വകുപ്പ് ഒരു അപവാദമാണ്. ഈ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിന്, ഡ്രൈവർമാർ ഒരു ദിവസം പന്ത്രണ്ട് മണിക്കൂറിൽ കൂടുതൽ ഡ്രൈവ് ചെയ്യുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ പ്ലാറ്റ്ഫോം അഗ്രഗേറ്ററുകൾ അതത് ആപ്പുകളിൽ ഒരു സംവിധാനം വികസിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

നിലവിലുള്ള തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളെ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നത് സംബന്ധിച്ച് ഫെയർ വർക്ക് 2021 റിപ്പോർട്ടിലെ ശുപാർശയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ,³² മോട്ടോർ വെഹിക്കിൾ അഗ്രഗേറ്റർ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ അനുശാസിക്കുന്ന മണിക്കൂർ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള കണക്കുകൂട്ടലുകൾ എല്ലാ മേഖലകളിലെയും പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾക്ക് ചെലവുകൾ കഴിഞ്ഞിട്ട് മണിക്കൂർ അടിസ്ഥാനമാക്കി തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനം നൽകുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കാനും അവർക്ക് ജോലി ചെയ്യാൻ കഴിയാതെ വരുമ്പോൾ അവർക്ക് സാമ്പത്തിക പരിരക്ഷ നൽകാനും വേണ്ടി പ്രയോജനപ്പെടുത്താൻ ഞങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നു.³³



PradeepGaur / Shutterstock

ഫെയർവർക്ക് ഇന്ത്യ സ്കോറുകൾ 2022

ഫെയർവർക്കിന്റെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ മാനദണ്ഡങ്ങൾ

അർബൻ കമ്പനി	7 / 10	● ● ● ● ● ● ● ○ ○ ○
ബിഗ് ബാസ്കറ്റ്	6 / 10	● ● ● ● ● ● ○ ○ ○ ○
ഫ്ലിപ്പ്കാർട്ട്	5 / 10	● ● ● ● ● ○ ○ ○ ○ ○
സ്വിഗി	5 / 10	● ● ● ● ● ○ ○ ○ ○ ○
സൊമാറ്റോ	4 / 10	● ● ● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○
സെപ്റ്റോ	2 / 10	● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
പോർട്ടർ	1 / 10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
ആമസോൺ ഫ്ലൈക്സ്	0 / 10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
ഡൺസോ	0 / 10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
ഐ	0 / 10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
ഫാംഇസി	0 / 10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
ഉബർ	0 / 10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

വ്യക്തിഗത പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കുള്ള സ്കോറുകളുടെ വിഭജനം ഞങ്ങളുടെ വെബ്സൈറ്റ് ആയ **FAIR.WORK/INDIA** യിൽ കാണാൻ കഴിയും



PradeepGaur / Shutterstock

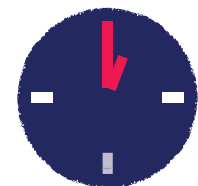
സ്കോറുകൾ വിശദീകരിക്കുന്നു



ന്യായമായ വേതനം

ഈ വർഷം, ബിഗ്ബാസ്കറ്റ്, ഫ്ളിപ്പ് കാർട്ട്, അർബൻ കമ്പനി എന്നിവയ്ക്ക് മാത്രമാണ് ആദ്യ പോയിന്റ് നേടാനായത്, ഇതിന് കാരണമായത് ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചെലവുകൾ ⁴¹ കണക്കാക്കിയ ശേഷം തൊഴിലാളികൾക്ക് മണിക്കൂർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനം ⁴⁰ ലഭിക്കുന്നതിന് ഇവർ നടത്തിയ പൊതുവായ പ്രതിബദ്ധതകളാണ് ³⁹. തൊഴിലാളിയുടെ മണിക്കൂറിലെ വരുമാനവും ചെലവുകൾക്ക് ശേഷമുള്ള മണിക്കൂർ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള അടിസ്ഥാന വേതനവും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസം തിരികെ കൊടുക്കുമെന്ന് ഉറപ്പ് നൽകി കൊണ്ട് ബിഗ്ബാസ്കെറ്റും അർബൻ കമ്പനിയും ഇത് പ്രാവർത്തികമാക്കി.

ഫ്ളിപ്പ്കാർട്ടും അർബൻ കമ്പനിയും ചെലവുകൾ കഴിഞ്ഞിട്ട് മണിക്കൂർ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് വേണ്ടിയുള്ള തങ്ങളുടെ വില നിർണ്ണയ ഘടന സ്ഥാപിക്കുന്നതിൽ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധരാണ്. മൂന്നാം കക്ഷി സേവന ദാതാക്കളെ കൂടി ഇതേ പ്രതിബദ്ധതയിൽ നിലനിർത്താനുള്ള നടപടികളും ഫ്ളിപ്പ്കാർട്ട് ഏറ്റെടുത്തിട്ടുണ്ട്. രണ്ടാമത്തെ പോയിന്റ് ലഭിക്കുന്നതിന്, ചെലവ് കഴിഞ്ഞിട്ട് തൊഴിലാളികൾ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ തദ്ദേശീയമായ ജീവിത വേതനമെങ്കിലും നേടേണ്ടതുണ്ട്. ⁴² ഈ വർഷം ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോമിനും രണ്ടാമത്തെ പോയിന്റ് നേടാനായില്ല.



ന്യായമായ വ്യവസ്ഥകൾ

പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾ അവരുടെ ജോലി സമയത്ത് റോഡ് അപകടങ്ങൾ, മോഷണം, അക്രമം, പ്രതികൂല കാലാവസ്ഥ എന്നിവയുടെ നിരവധി അപകടസാധ്യതകൾ അഭിമുഖീകരിക്കുന്നുണ്ട്. ഈ അപകടസാധ്യതകൾ ലഘൂകരിക്കാനുള്ള നയങ്ങളെക്കുറിച്ച് തൊഴിലാളികൾക്ക് ധാരണ ഉണ്ടോയെന്നും ഇവ തരണം ചെയ്യുന്നതിന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ നിന്നും പിന്തുണയും പരിരക്ഷയും ലഭിക്കുന്നതായി ഇവർക്ക് അനുഭവപ്പെടുന്നുണ്ടോയെന്നും ഉറപ്പു വരുത്താൻ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ സ്വീകരിച്ച നടപടികളും തൊഴിലാളികളുമായുള്ള അഭിമുഖങ്ങളും ഞങ്ങൾ പരിശോധിച്ചു. തൊഴിൽപരമായ അപകടസാധ്യതകൾ ലഘൂകരിക്കുന്നതും ഡാറ്റാ പരിരക്ഷയ്ക്കായി ഒരു നയമുള്ളതുമായ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കാണ് ആദ്യ പോയിന്റ് നൽകിയത്. ബിഗ്ബാസ്കറ്റ്, ഫ്ളിപ്പ്കാർട്ട്, സിഗ്നി, അർബൻ കമ്പനി, സൊമാറ്റോ എന്നിവയ്ക്ക് അവരുടെ അപകട ഇൻഷുറൻസ് പോളിസികൾ, ക്ലെയിം പ്രക്രിയകൾ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ, എമർജൻസി ഹെൽപ്പ് ലൈ

നുകളുടെ സാന്നിധ്യം എന്നിവ കണക്കിലെടുത്ത് ആദ്യ പോയിന്റ് നൽകി. വെയ്റ്റ് അലോക്കേഷനും തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലുള്ള മാനേജ്മെന്റ് പ്രക്രിയയ്ക്കുമായി ഓഡിറ്റ് പ്രക്രിയ മെച്ചപ്പെടുത്തുമെന്ന് ബിഗ്ബാസ്കറ്റ് ഉറപ്പ് നൽകുന്നു. ചെയ്ഞ്ച്സ് ഇൻ ഫോക്കസ് വിഭാഗത്തിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിരിക്കുന്നതു പോലെ, മറ്റ് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഒന്നുകിൽ ഈ രീതിയിൽ പ്രവർത്തിക്കുമെന്ന് ഉറപ്പു നൽകുകയോ അല്ലെങ്കിൽ ഇതേ രീതിയിൽ പ്രവർത്തനം ആരംഭിക്കുകയോ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ആരോഗ്യ പ്രശ്നങ്ങൾ കാരണം തൊഴിലാളികൾക്ക് ജോലി ചെയ്യാൻ കഴിയാതെ വരുമ്പോൾ അവർക്ക് സാമ്പത്തിക പിന്തുണ നൽകുകയും കൂടാതെ അവർ അവധി കഴിഞ്ഞ് മടങ്ങിയെത്തുമ്പോൾ പ്ലാറ്റ്ഫോമിലെ അവരുടെ നിലനിൽപ്പിനെ ബാധിക്കില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കുകയും ചെയ്ത പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കാണ് രണ്ടാമത്തെ പോയിന്റ് ലഭിച്ചത്. ഈ നിബന്ധനകൾ പാലിച്ചതിനാൽ ബിഗ്ബാസ്കറ്റ്, സിഗ്നി, അർബൻ കമ്പനി എന്നിവയ്ക്ക് ഈ പോയിന്റ് ലഭിച്ചു.



ന്യായമായ കരാറുകൾ

ന്യായമായ കരാറുകൾക്ക് കീഴിലുള്ള ആദ്യ പോയിന്റ് രണ്ട് നിബന്ധനകൾ നിറവേറ്റിയ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കാണ് നൽകിയത്. ഒന്നാമത്തേത്, അവർ ആക്സസ് ചെയ്യാവുന്നതും വായിക്കാവുന്നതും മനസ്സിലാക്കാവുന്നതുമായ കരാറുകൾ നൽകണം എന്നതും രണ്ടാമത്തേത്, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ കരാർ വ്യവസ്ഥകളിൽ എന്തെങ്കിലും മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തുന്നതിന് മുമ്പ് തൊഴിലാളികളെ അറിയിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു പ്രക്രിയ അവർക്ക് ഉണ്ടായിരിക്കണം എന്നതും ആണ്. ഈ വർഷം, ബിഗ്ബാസ്കറ്റ്, ഫ്ളിപ്കാർട്ട്, പോർട്ടർ, സിഗ്നി, അർബൻ കമ്പനി, സെപ്റ്റോ, സൊമാറ്റോ എന്നിവ ഈ പോയിന്റ് നേടി, ഇതിന് കാരണമായത് ബഹുഭാഷാ കരാറുകളുടെ വ്യവസ്ഥ ഉൾപ്പെടെ സമഗ്രത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള അവരുടെ നടപടികൾ, കരാർ നിബന്ധനകളിൽ വരുത്തിയ മാറ്റങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് മുമ്പ് ഒരു നിശ്ചിത സമയത്തിനുള്ളിൽ തൊഴിലാളികളെ അറിയിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു പ്രക്രിയ/നയം നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള അവരുടെ പ്രതിബദ്ധത എന്നിവയാണ്. പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളും തൊഴിലാളികളും തമ്മിലുള്ള അധികാരശക്തിയിലെ അസമത്വത്തിലും, തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭ്യമാകുന്ന വിലപേശൽ ശേഷിയിലുമാണ്

മൂന്നാമത്തെ തത്വത്തിന്റെ രണ്ടാമത്തെ പോയിന്റ് ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിച്ചിരിക്കുന്നത്. ഏറെക്കുറെ സമാനവും സന്തുലിതവുമായ ഉപാധികൾ, പ്രത്യേകിച്ച് ബാധ്യതയും തർക്ക പരിഹാരവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടവ ഉൾക്കൊള്ളുന്ന പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കാണ് ഇത് നൽകിയത്.¹² പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ, ആറ് എണ്ണം (ബിഗ്ബാസ്കറ്റ്, ഫ്ളിപ്കാർട്ട്, സിഗ്നി, അർബൻ കമ്പനി, സെപ്റ്റോ, സൊമാറ്റോ) തൊഴിലാളി കരാറുകളിൽ പൊരുത്തപ്പെടുന്ന പരിമിതമായ ബാധ്യതാ നിബന്ധനകൾ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. തർക്ക പരിഹാര പ്രക്രിയയിൽ പ്രവർത്തനക്ഷമമാക്കിയിട്ടുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ സ്വയംഭരണത്തിന്റെ വ്യാപ്തി വിലയിരുത്തുന്നതിന് ഈ പ്ലാറ്റ്ഫോം കരാറുകളുടെ തർക്ക പരിഹാര വ്യവസ്ഥകളും ഞങ്ങൾ പരിശോധിച്ചു. കരാറുകൾ തൊഴിലാളികൾക്ക് ആർബിട്രേറ്ററോട് തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിൽ ഒരു പരിധിവരെ സ്വയംഭരണാവകാശം നൽകുകയാണെങ്കിൽ മാത്രമാണ് തർക്ക പരിഹാരത്തിനുള്ള സംവിധാനമെന്ന നിലയിൽ ആർബിട്രേഷനെ ആശ്രയിക്കുന്ന പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്ക് ഒരു പോയിന്റ് ലഭിക്കുക.



ന്യായമായ നടത്തിപ്പ്

തൊഴിലാളികളെ ബാധിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങളിൽ ഉചിതമായ നടപടിക്രമം പാലിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ബോധ്യപ്പെടുത്തിയ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കാണ് ന്യായമായ നടത്തിപ്പിനുള്ള ആദ്യ പോയിന്റ് നൽകിയത്. ഈ പ്രക്രിയയെ വിശദമാക്കുന്ന നയങ്ങളുടെ നിലനിൽപ്പും തൊഴിലാളികളുമായുള്ള ഇതിന്റെ ഫലപ്രദമായ ആശയവിനിമയവും ആദ്യ പോയിന്റ് നൽകുന്നതിന് അത്യന്താപേക്ഷിതമാണ്. ബിഗ്ബാസ്കറ്റ്, ഫ്ളിപ്കാർട്ട്, സിഗ്നി, അർബൻ കമ്പനി, സൊമാറ്റോ എന്നിവയ്ക്ക്, പരാതി പരിഹാര നയങ്ങൾ (ലൈംഗിക പീഡനം തടയൽ നയങ്ങൾ ഉൾപ്പെടെ), പ്രവർത്തനക്ഷമമായ ആശയവിനിമയ ചാനലുകൾ (വാട്സ് ആപ്പ് ഗ്രൂപ്പുകൾ, ചാറ്റ് ഉൾപ്പെടെ മനുഷ്യ പ്രതി

നിധിയുമായി ബന്ധപ്പെടാനുള്ള സൗകര്യം) എന്നിവ ഉണ്ടെന്ന് തെളിയിക്കാൻ കഴിഞ്ഞതിനാൽ ഈ പോയിന്റ് ലഭിച്ചു. പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട ജനവിഭാഗങ്ങളെ ജോലിക്കെടുക്കാൻ സജീവമായി ശ്രമിക്കുന്നതിലൂടെയും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിലെ വിവേചനം ഇല്ലാതാക്കാൻ സജീവമായ നിലപാട് സ്വീകരിക്കുന്നതിലൂടെയും ഉൾപ്പെടുത്തലിനുള്ള തെളിവുകൾ നൽകാൻ കഴിഞ്ഞ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കാണ് ഈ തത്വത്തിനായുള്ള രണ്ടാമത്തെ പോയിന്റ് നൽകുന്നത്. കൂടാതെ, തൊഴിൽ വിന്യാസ പ്രക്രിയയിലെ പക്ഷപാതം പരിശോധിക്കുന്നതിന് കൃത്യമായ ബാഹ്യ ഓഡിറ്റുകളുടെ തെളിവുകളും തേടിയിരുന്നു. ഈ വർഷം അർബൻ കമ്പനി മാത്രമാണ് പോയിന്റ് നേടിയത്. അടുത്ത സൈക്കി

ളിൽ ഒരു ബാഹ്യ ഓഡിറ്റ് പ്രക്രിയ ആരംഭിക്കുന്നതിനും നിർവ്വഹിക്കുന്നതിനും മറ്റ് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ പ്രതിജ്ഞാ ബദ്ധമാണ് (ചെയ്ഞ്ചസ് ഇൻ ഫോക്കസ് വിഭാഗം കാണുക).

ഈ വർഷത്തെ ഞങ്ങളുടെ തൊഴിലാളികളുമായുള്ള അഭിമുഖങ്ങൾ, തൊഴിലാളികൾ നേരിടുന്ന മതപരമായ വിവേചനത്തിൽ, പ്രധാനമായി ഉപഭോക്താക്കളിൽ നിന്നുള്ളതിൽ, വർധനവ് ഉണ്ടെന്ന് വെളിപ്പെടുത്തി എന്നത് എടുത്തുപറയേണ്ട കാര്യമാണ്. മിക്ക പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളും ഇത്തരം കേസുകളോട് പ്രതികരിക്കുന്നത് ഉപഭോക്താക്കളെ തടയുകയോ/ബ്ലോക്ക്ലിസ്റ്റ് ചെയ്യുകയോ ചെയ്തുകൊണ്ടാണ്, എന്നിരുന്നാലും

ഇത്തരം സംഭവങ്ങളുടെ വർധനവോടെ, വിവേചനം ലഘൂകരിക്കുന്നതിനും തൊഴിലാളികൾക്ക് സുരക്ഷിതമായ തൊഴിൽ അന്തരീക്ഷം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ കൂടുതൽ സജീവമായ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളേണ്ടതുണ്ട്.

ഈ വർഷം അർബൻ കമ്പനി വിവേചനം ഇല്ലാതാക്കാനുള്ള നയത്തിനും ബാഹ്യമായി നടത്തുന്ന തൊഴിൽ വിന്യാസ ഓഡിറ്റിനു പുറമേ, പക്ഷപാതത്തിന്റെ രീതികൾ പരിശോധിക്കുന്നതിനും തുടർനടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നതിനുമായി ഉപഭോക്താക്കൾ നൽകിയ റേറ്റിങ്ങുകളും തൊഴിലാളികളുടെ അവലോകനങ്ങളും വിശകലനം ചെയ്യുന്നതിന് പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമാണ്. ⁴³

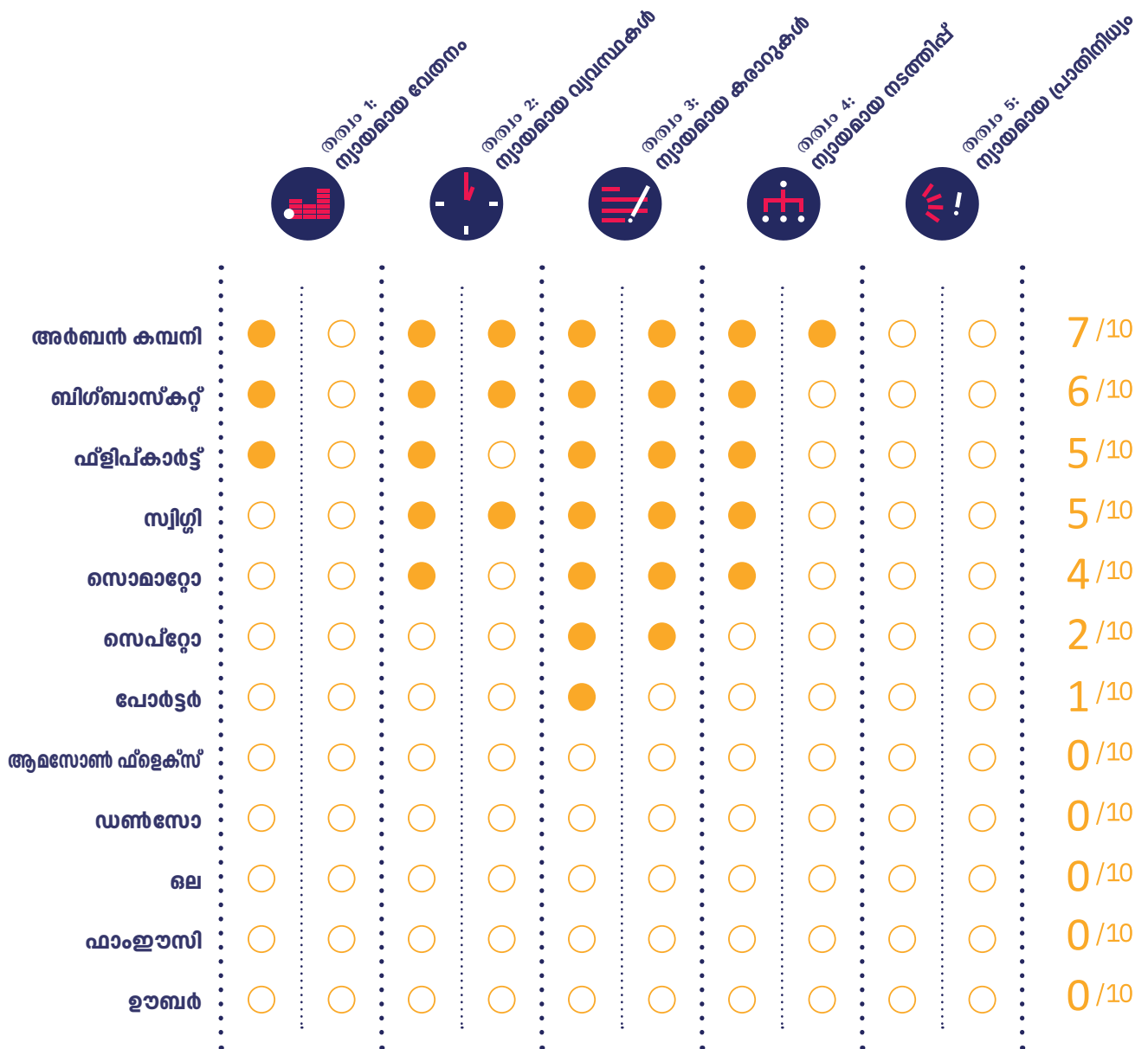


ന്യായമായ പ്രാതിനിധ്യം

ഈ തത്വത്തിലെ ആദ്യ പോയിന്റിനായി തേടിയത് തൊഴിലാളികളുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള രേഖാമൂലമുള്ള ഒരു സംവിധാനം ഉണ്ടോ എന്നാണ്. കൂടാതെ അത് സംഘടനാ സ്വാതന്ത്ര്യം തടയുന്നില്ലെന്നും തൊഴിലാളികളുടെ ഒരു കൂട്ടായ്മയെ അംഗീകരിക്കാൻ അല്ലെങ്കിൽ അവരുമായി ചർച്ച ചെയ്യാൻ പ്ലാറ്റ്ഫോം മാനേജ്മെന്റ് തയ്യാറാണോ എന്നും അന്വേഷിച്ചു.

ഈ തത്വത്തിന്റെ രണ്ടാമത്തെ പോയിന്റിനായുള്ള നിബന്ധന ആവശ്യപ്പെടുന്നത് തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകളിൽ അഭിപ്രായം പ്രകടിപ്പിക്കാൻ കഴിയണം എന്നും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ജനാധിപത്യ ഭരണത്തെ പിന്തുണയ്ക്കണം എന്നുമാണ്. പ്ലാറ്റ്

ഫോം തൊഴിലാളികളെ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്ന കൂട്ടായ സംഘടനകളുടെ പ്രാധാന്യം വർധിച്ചിട്ടും കഴിഞ്ഞ വർഷത്തെ പോലെ ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോമും ഈ തത്വങ്ങളുടെ നിബന്ധനകൾ പാലിക്കുന്നതായി തെളിയിക്കാൻ ഞങ്ങൾക്ക് കഴിഞ്ഞില്ല. പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ തൊഴിലാളികൾക്കായി വ്യക്തിഗത പരാതി പരിഹാര സംവിധാനങ്ങൾ ഉണ്ടെങ്കിലും, കൂട്ടായ സംഘടനകൾ വ്യക്തമാക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കാനുള്ള അവരുടെ വിമുഖതയുടെ പ്രതീകമാണ് ഒന്നുകിൽ അത്തരം അഭിപ്രായ പ്രകടനങ്ങളെ 'ക്രമസമാധാന പ്രശ്നം' ആയി ചിത്രീകരിക്കാനോ അല്ലെങ്കിൽ അത് വെറുതെ തള്ളിക്കളയാനോ ഉള്ള പ്രവണത. ⁴⁵



ഈ റിപ്പോർട്ടിലെ പ്ലാറ്റ്ഫോം സ്കോറുകൾ മുമ്പത്തെ വിഭാഗത്തിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത് പോലെ ഫെയർവർക്ക് ചട്ടക്കൂട് ഉപയോഗിച്ച് ശേഖരിച്ച വിവരങ്ങളെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു. ഡെസ്ക് റിസർച്ചിനെ തുടർന്ന്, ഫെയർവർക്ക് ഇന്ത്യ ടീം പന്ത്രണ്ട് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ നിന്നുള്ള തൊഴിലാളികളെ അഭിമുഖം നടത്തുകയും ഞങ്ങളുമായി ഇടപഴകിയ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ മാനേജ്മെന്റുകളിൽ നിന്ന് തെളിവുകൾ ശേഖരിക്കുകയും ചെയ്തു. ⁴⁶

ചെയ്ഞ്ചസ് ഇൻ ഫോക്കസ്

തൊഴിലാളി അനുകൂല മാറ്റങ്ങൾ സാധ്യമാക്കി തീർക്കാനുള്ള ശേഷി പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കുണ്ട്. പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ നടപ്പിലാക്കുന്ന മാറ്റങ്ങൾ വിവിധ ഘടകങ്ങളാൽ പ്രചോദിതമാണെന്ന് ഞങ്ങൾ കണ്ടെത്തി. ഫെയർവർക്ക് ഇന്ത്യ തൊഴിലാളികളുമായും തൊഴിലാളി പ്രതിനിധികളുമായും നടത്തിയ അഭിമുഖങ്ങളിലൂടെ സമാഹരിച്ച വിവരങ്ങൾ, ആഗോള ഫെയർവർക്ക് ശൃംഖലയിലെ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള പഠനം, സാമ്പത്തികവും സാമൂഹികവുമായ സമ്മർദ്ദങ്ങൾക്ക് മറുപടിയായി പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ സ്വതന്ത്രമായി തുടങ്ങിവെച്ച മാറ്റങ്ങൾ എന്നിവ ഇതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു.

ഈ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, ഈ വിഭാഗത്തിന്റെ ലക്ഷ്യം ഇരട്ടിയാണ്. ഫെയർവർക്ക് തത്വത്തിന്റെ നിബന്ധനകൾ നിറവേറ്റുന്നതിനായി പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഉറപ്പു നൽകിയിരിക്കുന്നതോ, നടപ്പിലാക്കി കൊണ്ടിരിക്കുന്നതോ ആയ നയങ്ങളിലെ മാറ്റങ്ങൾ പ്രദർശിപ്പിക്കുക എന്നതാണ് ആദ്യ ലക്ഷ്യം.

നയങ്ങൾ തത്ക്ഷണം പ്രായോഗികമാകുന്നത് വളരെ അപൂർവ്വമായി മാത്രമേ സംഭവിക്കൂ എന്നതിനാൽ ഇവയ്ക്ക് ഇതുവരെ ഒരു പോയിന്റും ലഭിച്ചിട്ടില്ല. എന്നിരുന്നാലും, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള ശേഷിയുണ്ടെന്ന രീതിയിലാണ് പ്ലാറ്റ്ഫോമിലെ ഈ മാറ്റങ്ങൾ അവതരിപ്പിക്കുന്നത്.

അതിനാൽ, ഈ വിഭാഗവുമായി സംയോജിപ്പിച്ച് സ്കോറുകൾ വായിക്കുന്നത് പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ് വ്യവസ്ഥ എങ്ങനെ എങ്ങനെയായിരിക്കും വികസിക്കുക എന്നതിനെക്കുറിച്ച് ഒരു ഏകദേശരൂപം നൽകും. രണ്ടാമതായി, ഈ പ്രതിബദ്ധതകൾ ഈ സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിലെ മറ്റ് തൽപരകക്ഷികളെ, പ്രത്യേകിച്ച് തൊഴിലാളികളെയും അവരുടെ പ്രതിനിധികളെയും, തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളിലെ മാറ്റങ്ങൾ മുൻകൂട്ടി കാണാനും വാഗ്ദാനം ചെയ്ത മാറ്റങ്ങൾക്ക് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ ഉത്തരവാദികളായിരിക്കാനും സഹായിച്ചേക്കാം. ഈ പ്രതിബദ്ധതകൾ ചുവടെ പട്ടികപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു.

ബിഗ് ബാസ്കറ്റ്

എന്തെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള പക്ഷപാതങ്ങൾ, പ്രത്യേകിച്ച് ചരിത്രപരമായി പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട ഗ്രൂപ്പുകൾക്കെതിരെ, ഉണ്ടോയെന്ന് പരിശോധിക്കുന്നതിനായി അതിന്റെ തൊഴിൽ വിന്യാസ പ്രക്രിയയുടെ ഒരു ബാഹ്യ ഓഡിറ്റ് ആരംഭിക്കുന്നതിന് പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമാണ്.

ഫ്ളിപ്പ്കാർട്ട്

കുറഞ്ഞ ആവശ്യകത മൂലം അല്ലെങ്കിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമിലേക്ക് പ്രവേശിപ്പിക്കുമ്പോൾ അല്ലെങ്കിൽ സാങ്കേതിക തകരാറോ പിശകോ കാരണം പ്ലാറ്റ്ഫോമിന് താൽകാലികമായി പ്രവർത്തിക്കാൻ കഴിയാതെ വരുമ്പോൾ വരുമാനം നഷ്ടപ്പെടുന്ന സാഹചര്യം ഉണ്ടാവുകയാണെങ്കിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഒരു സുരക്ഷാ വല ഉറപ്പാക്കുന്ന ലോസ്റ്റ് ഓഫ് പേ നയം നടപ്പിലാക്കി.

പോർട്ടൽ

തൊഴിലാളികൾക്കായുള്ള നിയമപരമായ പരിഹാരം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനായി അവരുടെ പങ്കാളിയുടെ നിബന്ധനകളിലും വ്യവസ്ഥകളിലും ഒരു തർക്ക പരിഹാര വകുപ്പ് അവതരിപ്പിക്കാൻ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമാണ്.

സിഗ്നി

എന്തെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള പക്ഷപാതങ്ങൾ, പ്രത്യേകിച്ച് ചരിത്രപരമായി പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട ഗ്രൂപ്പുകൾക്കെതിരെ, ഉണ്ടോയെന്ന് പരിശോധിക്കുന്നതിനായി അതിന്റെ തൊഴിൽ വിന്യാസ പ്രക്രിയയുടെ ഒരു ബാഹ്യ ഓഡിറ്റ് ആരംഭിച്ചു.

സെപ്റ്റോ

ഭിന്നശേഷിക്കാരായ തൊഴിലാളികൾക്ക് തുല്യ അവസരം മുൻകൂട്ടി നൽകാൻ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമാണ്.

സൊമാറ്റോ

നിർദ്ദിഷ്ട രോഗങ്ങൾ പിടിപെടുമ്പോൾ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഒരു സുരക്ഷാ വല ഉറപ്പാക്കുന്ന ലോസ്റ്റ് ഓഫ് പേ നയം നടപ്പിലാക്കാൻ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമാണ്.

തൊഴിലാളികളുടെ കഥകൾ

**ജോസ് (പുരുഷൻ),
ഊബർ ഡ്രൈവർ, കൊച്ചി**

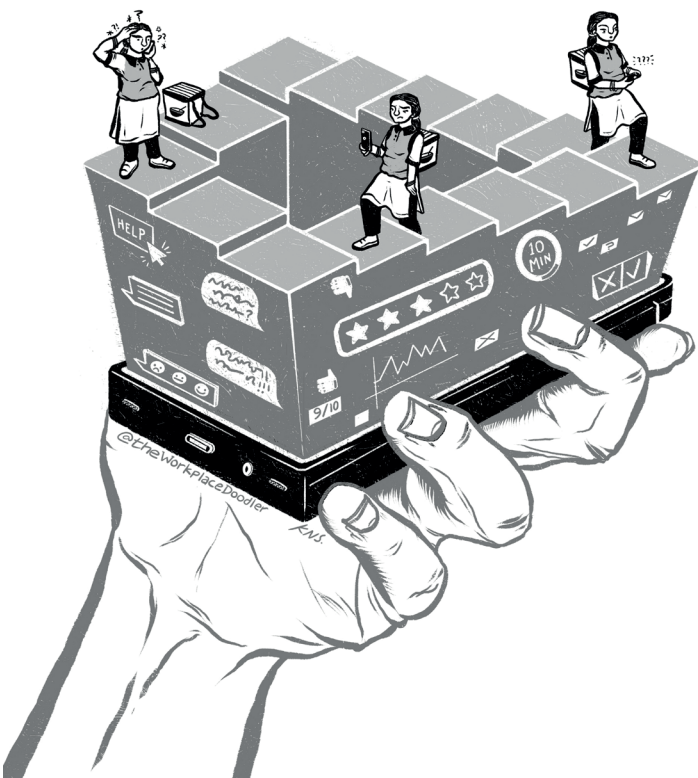
മുപ്പത്താറുകാരനായ ജോസ് കഴിഞ്ഞ നാല് വർഷമായി ഊബറിൽ മുഴുവൻ സമയവും ജോലി ചെയ്യുന്നു. പ്ലാറ്റ്ഫോമിൽ ചേരുന്നതിന് മുമ്പ് അദ്ദേഹം ജോലി ചെയ്തിരുന്നത് പേർഷ്യൻ ഗൾഫ് മേഖലയിലായിരുന്നു. ദിവസം മുഴുവൻ മറ്റാരും നിയന്ത്രണം കൂടാതെ തന്റെ സൗകര്യം ഊബറിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ കഴിയുമെന്നാണ് അദ്ദേഹം പ്രതീക്ഷിച്ചിരുന്നത്. എന്നാൽ, വാഗ്ദാനം ചെയ്യപ്പെട്ടിരുന്ന ഈ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിന്റെയും ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റിയുടെയും യാഥാർത്ഥ്യം തികച്ചും വ്യത്യസ്തമായിരുന്നു. അദ്ദേഹം വിശദീകരിക്കുന്നു,

“...നമുക്ക് ആവശ്യമുള്ളപ്പോഴെല്ലാം ഇത് [ഊബർ ആപ്പ്] ഓണാക്കാനും ഓഫാക്കാനും കഴിയുമെങ്കിലും, അങ്ങനെ ഇത് ഓഫാക്കിയാൽ നമുക്ക് ഒരു പ്രയോജനവും ഉണ്ടാകില്ല. കാരണം ഇത് തുടർച്ചയായി പ്രവർത്തിക്കണം. രാവിലെ, ഒരു യാത്ര ലഭിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അത് ചിലപ്പോൾ 5 കിലോമീറ്റർ ദൂരത്ത് നിന്നായിരിക്കും,



യാഥാർത്ഥ യാത്ര പോകേണ്ടതാകട്ടെ 4 കിലോമീറ്റർ ദൂരത്തേക്കും ആയിരിക്കും. പക്ഷേ, ആകെയുള്ള 9 കിലോമീറ്ററിന് അവർ ഞങ്ങൾക്ക് കാൾ തരുന്നില്ല; അവർ 4 കിലോമീറ്ററിന് മാത്രമേ പണം നൽകൂ. വൈകുന്നേരം വരെ വണ്ടിയോടിച്ചാൽ മാത്രമേ ഞങ്ങൾക്ക് ഇത് നികത്താൻ കഴിയൂ. ഒരു യാത്രയിൽ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റൊരു യാത്രയിൽ, ഞങ്ങൾക്ക് ഒരു അധിക നിരക്ക് ലഭിച്ചേക്കാം, അപ്പോൾ മാത്രമേ ഞങ്ങൾക്ക് കുറച്ച് പ്രയോജനം ലഭിക്കൂ. അങ്ങനെ പാതിവഴിയിൽ നിർത്തിയാൽ അപ്പോൾ തന്നെ അത് അവസാനിക്കും.

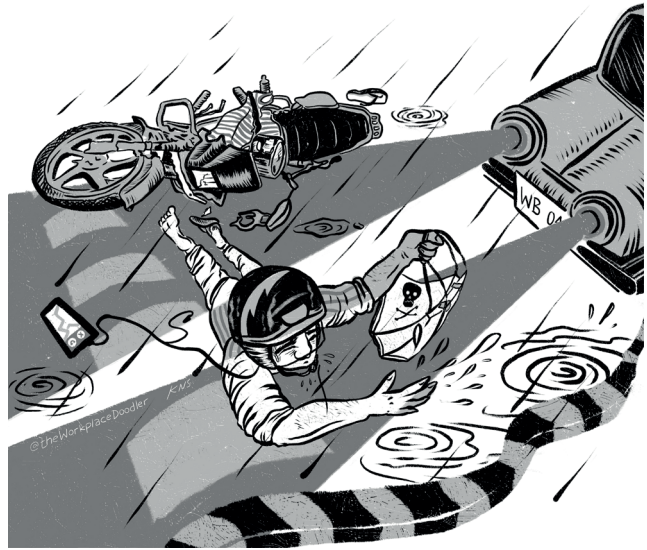
ഞങ്ങൾ വൈകുന്നേരം വരെ ജോലി ചെയ്യണം. ഞങ്ങൾ ഇങ്ങനെ ഇതിൽ കുടുങ്ങിപ്പോയിരിക്കുന്നു, ഇത് ശരിക്കും ഓഫീസിൽ പോകുന്നത് പോലെയാണ്. ഞങ്ങൾക്ക് എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും അവധി എടുത്ത് പോകാൻ കഴിയില്ല. തങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കാൻ ആരുമില്ല എന്ന് പ്രതീക്ഷിച്ച് പലരും ഇതിലേക്ക് കടന്നുവന്നിട്ടുണ്ട്, എന്നാൽ വാസ്തവത്തിൽ, പുറകിൽ നിയന്ത്രണമുണ്ട്.



ജോസിന്റെ സംഭവം അസാധാരണമല്ല, എന്നു മാത്രമല്ല പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്ന ഏജൻസിയുടെയും ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റിയുടെയും അഭാവത്താൽ സവിശേഷമായ ദൈനംദിന ജീവിതാനുഭവമാണ് ഇത് എടുത്തുകാണിക്കുന്നത്.

ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി വാഗ്ദാനം പ്ലാറ്റ്ഫോം ജോലിയിലേക്ക് തൊഴിലാളികളെ ആകർഷിക്കുമ്പോൾ, അവരുടെ വരുമാനത്തിന്റെ പ്രവചനാതീതമായ സ്വഭാവം അവരെ ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി ഇല്ലാത്ത ജോലി സമയം പാലിക്കേണ്ട കെണിയിൽ കുടുക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

ചിത്രീകരണം: കൃതിക എൻ.എസ്. @TheWorkplacedoodler



ഫൈസൽ (പുരുഷൻ), സിഗ്നി ഡെലിവറി തൊഴിലാളി, ഡൽഹി

മുപ്പത്തി മൂന്നുകാരനായ ഫൈസൽ ആണ് നാല് പേരടങ്ങുന്ന കുടുംബത്തിലെ ഏക വരുമാന ദായകൻ. മൂന്ന് വർഷത്തിലേറെയായി അദ്ദേഹം സിഗ്നിയിൽ മുഴുവൻ സമയവും ജോലി ചെയ്യുന്നു. ഒരു പ്രിന്റിംഗ് പ്രസ്സിൽ ജോലി ചെയ്തിരുന്ന അദ്ദേഹം മികച്ച വരുമാനം പ്രതീക്ഷിച്ചാണ് അതിൽ നിന്നും സിഗ്നിയിലെ ജോലിയിലേക്ക്

മാറിയത്. അടുത്ത കാലത്തായി അദ്ദേഹത്തിന് രണ്ട് തരത്തിലുള്ള ബുദ്ധിമുട്ടുകളാണ് നേരിടേണ്ടി വന്നത് :

അദ്ദേഹത്തിന്റെ വരുമാനം കുറഞ്ഞു (അദ്ദേഹത്തിന് ഡെലിവർ ചെയ്യേണ്ട ദൂരപരിധി വർദ്ധിച്ചു, വർഷങ്ങളോളം ജോലി ചെയ്തിട്ടും അദ്ദേഹത്തിന്റെ റേറ്റ്-കാർഡ് മോശമായി) എന്ന് മാത്രമല്ല തന്റെ ഡെലിവറി ജോലിയിൽ വിവേചനത്തിന് ഇരയാകേണ്ടി വരുമോ എന്ന ഭയവും വർദ്ധിച്ചു. ഒരു ഉപഭോക്താവ് അപമാനകരമായ അധിക്ഷേപങ്ങൾ നടത്തി തന്നെ വേദനിപ്പിച്ച ഒരു പ്രത്യേക സന്ദർഭം ഫൈസൽ വിവരിക്കുന്നു.

“ഒരു ഉപഭോക്താവ് ഒരിക്കൽ അവരുടെ ബാൽക്കണിയിൽ നിന്ന് പല അധിക്ഷേപ വാക്കുകൾ ഉപയോഗിച്ച് അനാവശ്യമായി എന്നോട് ആക്രോശിച്ചു. അതിൽ ഭൂരിഭാഗവും ഒരു മുസ്ലീമായ എന്റെ മതം ലക്ഷ്യമാക്കി ഉള്ളതായിരുന്നു. അയൽപക്കത്തുള്ള എല്ലാവർക്കും അവർ പറയുന്നത് കേൾക്കുമായിരുന്നു. എനിക്ക് നിസ്സഹായത തോന്നി ... കൂടുതൽ വിവേചനം ഉണ്ടാകുമോ എന്ന ഭയം കാരണം ഞാൻ പരാതിപ്പെടാൻ മടിച്ചു. അത്തരം നിരവധി സംഭവങ്ങൾ പതിവായി സംഭവിക്കുന്നുണ്ട്, ജോലിയിൽ തുടരേണ്ടതിനാൽ അവരെയൊക്കെ മന



പൂർവ്വം കണ്ടില്ലെന്നു നടിക്കാൻ ഞാൻ പഠിച്ചു.”

തനിക്ക് താൽപര്യമില്ലെങ്കിലും ചിലപ്പോഴൊക്കെ ഉപഭോക്താക്കൾ അവരുടെ ഓർഡറുകൾ ഡെലിവർ ചെയ്യുമ്പോൾ ആപ്പിന് പുറത്തുള്ള സാധനങ്ങൾ വാങ്ങാൻ ആവശ്യപ്പെടാറുണ്ടെന്നും ഇവയിൽ ചിലത് തന്റെ വിശ്വാസങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമായവ ആണെന്നും ഫൈസൽ പറഞ്ഞു..

“പല കാര്യങ്ങളും വേണമെന്ന് എന്നോട് ആവശ്യപ്പെടാറുണ്ട്, ചിലപ്പോൾ പണിയിറച്ചിയും മദ്യവും കൊണ്ടു കൊടുക്കാൻ പറയാറുണ്ട്.”

വിവേചനം നേരിടുമ്പോഴും തൊഴിലാളികൾ ജോലിയിൽ തുടരാൻ ബാധ്യസ്ഥരാകുന്നു എന്നാണ് മറ്റ് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ നിന്നുള്ള സമാനമായ കേസുകൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നത്. തങ്ങളെ ഗൗരവമായി കാണില്ല അല്ലെങ്കിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോം ഉപഭോക്താക്കളുടെ പക്ഷം പിടിക്കും എന്ന് ആശങ്കയുള്ളതിനാൽ അത്തരം സംഭവങ്ങളെക്കുറിച്ച് പ്ലാറ്റ്ഫോമിൽ പരാതികൾ ഉന്നയിക്കുന്നത് ബുദ്ധിമുട്ടാണെന്നാണ് തൊഴിലാളികൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നത്. ഫൈസലിന്റെയും മറ്റ് തൊഴിലാളികളുടെയും അനുഭവം, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലിൽ വിവിധ രൂപത്തിൽ സാമൂഹിക വിവേചനം സംഭവിക്കുന്ന വഴികൾ വ്യക്തമായി ബോധ്യപ്പെടുത്തുന്നു.

ഉപഭോക്താക്കളിൽ നിന്ന് ഉൾപ്പെടെയുള്ള വിവേചനത്തിന്റെ സംഭവങ്ങളിൽ നിന്ന് സംരക്ഷണം നൽകുന്നതിന് വേണ്ടിയാണ്, ഫലപ്രദമായ വിവേചന വിരുദ്ധ നയങ്ങളുടെ സ്ഥാപനവൽക്കരണവും പ്രവർത്തനവൽക്കരണവും ഫെയർവർക്ക് തത്വങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെടുന്നത്.



ഇത്തരം വിവേചനത്തിന്റെ ആഴത്തിൽ ഉറഞ്ഞുപോയ സ്വഭാവം കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, വിവിധ കാരണങ്ങളാൽ തൊഴിലാളികൾ അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന വിവേചനം റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നതിനുള്ള വ്യക്തമായ പ്രക്രിയ മാത്രമല്ല, ഉപഭോക്താക്കളെ വിവേചനത്തിൽ നിന്ന് പിന്തിരിപ്പിക്കുന്നതിന് മുൻകൂർ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളാനും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ പരാതി നൽകുന്നതിന് തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ വിശ്വാസം വർദ്ധിപ്പിക്കാനും തത്വങ്ങൾ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നു.

* തൊഴിലാളികളുടെ വ്യക്തിവിവരങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കേണ്ടതിനാൽ യഥാർത്ഥ പേരുകളല്ല ഉപയോഗിച്ചിരിക്കുന്നത്

ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി

പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുമായും പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുമായും നടത്തിയ സംഭാഷണങ്ങൾ ക്ലിയിൽ ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി എന്ന വിഷയം പലപ്പോഴും ഉയർന്നു വന്നു. എങ്ങനെയാണ് ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി (അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ അഭാവം) ഞങ്ങൾ സംസാരിച്ച പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുടെ വേതനം, വ്യവസ്ഥകൾ, കരാർ, നടത്തിപ്പ്, പ്രാതിനിധ്യം എന്നിവയിൽ പ്രകടമായതെന്നും അവർ വിലമതിക്കുന്ന ഈ ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി കാരണം അവർക്ക് അനുഭവിക്കേണ്ടി വന്ന പരിമിതികളെ കുറിച്ചും ഈ വിഭാഗം പരിശോധിക്കുന്നു.

വേതനം: തൊഴിലാളികൾക്ക് സൗകര്യപ്രദമായ സമയങ്ങളിൽ അവർ ആഗ്രഹിക്കുന്നതുപോലെ കൂടുതൽ അല്ലെങ്കിൽ കുറച്ച് നേരം ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് ആകർഷകമായ വരുമാനം പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, നിർബന്ധിത ലോഗിൻ സമയം മുതൽ, പ്രതിവാര വർക്ക് സ്ലോട്ടുകൾക്കായി മുൻകൂട്ടി സൈൻ അപ്പ് ചെയ്യുന്നതു വരെയുള്ള വിവിധ ആവശ്യകതകളാൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് നേടാൻ കഴിയുന്ന വരുമാനം പരിമിതപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നതായി ഞങ്ങൾ കണ്ടെത്തി. അതിന് പുറമെ, വിവിധ വിഭാഗങ്ങളിലുള്ള തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ റേറ്റിംഗ്/വിഭാഗം അല്ലെങ്കിൽ അവരുടെ മുഴുവൻ സമയം/പാർട്ട്-ടൈം പദവി പോലുള്ള ഘടകങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണ് ഈ സംവിധാനങ്ങളിൽ കൂടുതൽ അല്ലെങ്കിൽ കുറവ് ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി അനുഭവപ്പെടുന്നത്.

ഉദാഹരണത്തിന്, ഈ വർഷം ആദ്യം സൊമാറ്റോ അതിന്റെ ജിഐജിഎസ് (GIGS) സിസ്റ്റം അവതരിപ്പിച്ചപ്പോൾ, തൊഴിലാളികൾ മുൻകൂറായി വർക്ക് സ്ലോട്ടുകൾ തിരഞ്ഞെടുക്കാമെന്നാണ് പ്രതീക്ഷിച്ചിരുന്നത്. മറ്റ് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിലെ ഇത്തരം മാറ്റങ്ങളുടെ കാര്യത്തിലെപ്പോലെ, ഈ പുതിയ സംവിധാനം അവതരിപ്പിക്കുന്നതോടെ ഇൻസൈന്റീവ്സ് ഉൾപ്പെടെയുള്ള പഴയ പ്രവർത്തന സംവിധാനങ്ങൾ ഘട്ടംഘട്ടമായി നിർത്തലാക്കപ്പെടുന്നു, തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ വരുമാനം പുതിയ ചട്ടക്കൂടിനുള്ളിൽ നിയന്ത്രിക്കുക എന്നതല്ലാതെ മറ്റ് വഴികളില്ല. ജിഐജിഎസ് (GIGS) സംവിധാനത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ, പ്ലാറ്റ്ഫോം വരുമാന ഘടന മാറ്റി, അതേസമയം മുൻപത്തെ സംവിധാനത്തിൽ നിന്ന് തൊഴിലാ

ളികളുടെ സുതാര്യമല്ലാത്ത വർഗ്ഗീകരണം നിലനിർത്താൻ തീരുമാനിച്ചു. സ്ലോട്ടുകളുടെ ബുക്കിംഗ് വ്യത്യസ്ത വിഭാഗങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് വ്യത്യസ്ത സമയങ്ങളിൽ തുറന്നു കൊടുത്തു, സ്ലോട്ടുകളിൽ തിരഞ്ഞെടുപ്പിന് ഒട്ടും അവസരം നൽകാതെ അവസാന റാങ്കിലുള്ളവരെ വിട്ടുകളയുന്നു, അതായത്, തൊഴിലാളികളുടെ സ്ലോട്ടുകൾ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിനുള്ള ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി അവരുടെ വിഭാഗത്തെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു. ഇത് അവർക്ക് ലഭിച്ച ഓർഡറുകളുടെ എണ്ണം പരിമിതപ്പെടുത്തി, അത് അവരുടെ വരുമാനത്തെ ബാധിച്ചു. മെച്ചപ്പെട്ട സ്ലോട്ടുകൾ എങ്ങനെ നേടാമെന്ന് വ്യക്തതയില്ലാത്തതിനാൽ ഈ തൊഴിലാളികൾക്ക് അവർ ഒരു വിഷമ വൃത്തത്തിൽ അകപ്പെട്ടതായി തോന്നി. പരിമിതമായ ഓർഡറുകൾ ലഭിക്കുന്നത് പ്ലാറ്റ്ഫോമിലെ അവരുടെ റേറ്റിംഗിനെ ബാധിക്കുമെന്നും അതുവഴി അടുത്ത സൈക്കിളിൽ സ്ലോട്ടുകൾ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്ന ആദ്യത്തെയാളാകാൻ തങ്ങൾക്ക് സാധിക്കില്ലെന്നും അവർ സംശയിച്ചു.

വ്യവസ്ഥകൾ: എത്രത്തോളം ജോലി ചെയ്യണം, സമ്പാദിക്കണം എന്ന് തീരുമാനിക്കുന്നതിൽ തൊഴിലാളിക്ക് എത്രത്തോളം അവസരം ഉണ്ടെന്നത് പ്ലാറ്റ്ഫോമിന്റെ ആവശ്യകതകൾ പരിമിതപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽപോലും, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുടെ ആനുകൂല്യങ്ങളെയും സാമൂഹിക സുരക്ഷയെയും കുറിച്ചുള്ള ചർച്ചകളെ ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി വേട്ടയാടുന്നു.

സിദ്ധാന്ത പ്രകാരം പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾക്ക് അവർ ആഗ്രഹിക്കുന്നത്ര പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ പ്രവർത്തിക്കാൻ സ്വാതന്ത്ര്യമുള്ളതിനാൽ (മൾട്ടി

-ആപ്പിംഗ് രീതി), പല പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കിടയിൽ അവരുടെ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ മാത്രവും അതു പോലെ അവർ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്ന ദിവസങ്ങളിൽ/സ്റ്റോട്ടുകളിൽ മാത്രവും ജോലി ചെയ്യുന്ന പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾക്ക് അസുഖ അവധി അല്ലെങ്കിൽ സാമൂഹിക സുരക്ഷാ ഫണ്ട് പോലുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കാനാവില്ലെന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ വാദിക്കുന്നു. ഫീൽഡിൽ, ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോമിൽ മുഴുവൻ സമയവും ജോലി ചെയ്യുന്ന മിക്ക തൊഴിലാളികൾക്കും, പ്രാദേശിക ഷോപ്പിംഗ് ആൻഡ് എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ് ആക്ട് പ്രകാരം ഡൽഹിയിലും കൊച്ചിയിലും ആഴ്ചയിൽ 48 മണിക്കൂറും ബാംഗ്ലൂരിൽ ആഴ്ചയിൽ 58 മണിക്കൂറും വരെ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള ജോലി സമയ പരിധി കഴിഞ്ഞിട്ടും അവർ നേടിയത് മണിക്കൂർ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനത്തിലും കുറവാണ് എന്തെങ്കിലും കണ്ടെത്തി.

എന്നാൽ, ഞങ്ങൾ പറഞ്ഞു നടത്തിയ പന്ത്രണ്ട് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ മൂന്നെണ്ണം മാത്രമാണ് അവർക്ക് അസുഖം ബാധിച്ച് ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കാൻ കഴിയാതെ വരുമ്പോൾ, അവർക്ക് നഷ്ടമാകുന്ന വരുമാനത്തിന് പരിഹാരം നൽകുന്നതിന് ലോസ്റ്റ് ഓഫ് പേ നയം നടപ്പാക്കുമെന്ന് വാഗ്ദാനം ചെയ്തതിട്ടുള്ളത്.

ആഗ്രഹിച്ചിട്ടും ജോലി ചെയ്യാൻ കഴിയാതെ വരുമ്പോൾ തൊഴിലാളികൾക്ക് ശമ്പളം നഷ്ടപ്പെടുന്നത് എങ്ങനെയെന്ന് കൊവിഡ്-19 മഹാമാരി എടുത്തു കാണിച്ചു. 2020-ലെ സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ ചട്ടത്തിൽ (സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി കോഡ്) ഒരുപാട് പ്രതീക്ഷകളാണ് ഉള്ളത്.

എന്നിരുന്നാലും, ഈ ചട്ടം ഇതുവരെ പ്രവർത്തനക്ഷമമായിട്ടില്ലാത്തതിനാൽ, വ്യക്തിപരമായ അസുഖം, വൻതോതിലുള്ള പ്രകൃതി ദുരന്തങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റ് ദുരന്തങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമിലെ സാങ്കേതിക തകരാറുകൾ എന്നിവ കാരണം അവരുടെ വരുമാന സാധ്യതയെ തടസ്സപ്പെടുത്തുന്ന ശമ്പള നഷ്ടത്തിൽ നിന്നും തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനായി സ്വയം നടപ്പാക്കേണ്ട നടപടികൾ ഒഴിവാക്കുന്നതിന് ഈ കാലതാമസം ചിലപ്പോൾ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഒരു ഒഴിവ്കഴിവായി ഉപയോഗിക്കുന്നുണ്ട്.

കരാറുകൾ: പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിൽ ഫ്ളെക്സിബിൾ ആണെന്നും ഈ ഫ്ളെക്സിബിൾ തൊഴിലിലെ ജോലിക്കാരെ സ്വതന്ത്ര കരാറുകാരാണ് വർഗ്ഗീകരിക്കുന്നതെന്നും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഉയർത്തിക്കാട്ടുമ്പോൾ തന്നെ ലോകമെമ്പാടുമുള്ള കോടതികളിലെ തൊഴിലാളികളിൽ നിന്നുള്ള ഹർജികൾ,

പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ ജീവിതം പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ വഴി എങ്ങനെ സുക്ഷ്മമായി നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുകയും നിരീക്ഷിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നു എന്ന് എടുത്തു കാണിക്കുന്നു.

നിയമപരവും നയപരവുമായ സാഹചര്യം എന്ന വിഭാഗത്തിൽ വിശദമാക്കിയിരിക്കുന്നതുപോലെ, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിൽ ഒരു തൊഴിലുടമ-തൊഴിലാളി ബന്ധത്തിന്റെ പരിധിയിൽ കൊണ്ടു വരണോ എന്നത് ബഹുമാനപ്പെട്ട സുപ്രീം കോടതിയുടെ പരിഗണനയിലുള്ള വിഷയമാണ്.

നടത്തിപ്പ്: പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലിന്റെ ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി വിവരണം ഉണ്ടെങ്കിലും തൊഴിലാളികളുടെ പരാതികളോട് പ്ലാറ്റ്ഫോം മാനേജ്മെന്റുകൾ എങ്ങനെ പ്രതികരിക്കുന്നു എന്നതിൽ വിവിധ തരത്തിലുള്ള ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി ഇല്ലായ്മ ഉണ്ട്. പരാതി പരിഹാരത്തിനായി തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭ്യമാകുന്ന ചാനലുകളുടെ ശ്രേണി ചില പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ വികസിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, പഴയ രീതിയിലുള്ള കാഠിന്യം നിലനിൽക്കുന്നു. ചില സന്ദർഭങ്ങളിൽ, പരാതികൾ സ്വീകരിക്കുന്നതിനുള്ള ഫോർമാറ്റുകൾ (ചാറ്റ്ബോട്ടുകൾ, വ്യക്തിപരം, കോൾ-ബാക്ക്) പരിമിതമായി തന്നെ തുടരുന്നു.

കൂടാതെ, ഈ ഫോർമാറ്റുകളിൽ ഓരോന്നിനും അന്തർലീനമായ ഇൻഫ്ളെക്സിബിലിറ്റികളുണ്ട് - ഉദാഹരണത്തിന്, ഒരു കോൾ-ബാക്ക് സിസ്റ്റത്തിൽ, ഒരു നമ്പറിൽ വിളിച്ച് അവരുടെ ആശങ്കകൾ മുൻകൂട്ടി പറയാൻ അവസരം നൽകുന്നതിന് പകരം, പ്ലാറ്റ്ഫോം അവരിലേക്ക് എത്തുന്നതിനായി കാത്തിരിക്കാനാണ് തൊഴിലാളികളോട് ആവശ്യപ്പെടുന്നത്. ഈ വർഷം ഉയർന്നുവന്ന ഒരു പ്രശ്നം തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ പ്രാദേശിക ഭാഷയിൽ ഒന്നിലധികം പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ പരാതി പരിഹാര ചാനലുകൾ ആക്സസ് ചെയ്യാൻ കഴിയുന്നില്ല എന്നതാണ്. വ്യത്യസ്ത വെല്ലുവിളികളിലേക്ക് (തൊഴിലാളികളുടെ കഥകളുടെ വിഭാഗത്തിൽ ഫൈസലിന്റെ അനുഭവം അവതരിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നത് പോലെ സഹപ്രവർത്തകരിൽ നിന്നോ ഉപഭോക്താക്കളിൽ നിന്നോ ഉള്ള വിവേചനം ഉൾപ്പെടെ) നയിക്കുന്ന സാമൂഹിക സ്ഥിതിയുടെ (ലിംഗഭേദം, മതം മുതലായവ) അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവരുടെ തൊഴിലാളികൾ എങ്ങനെ വ്യത്യാസപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു എന്നത് സംബന്ധിച്ച് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഫ്ളെക്സിബിൾ അല്ലാതിരിക്കുന്നതും നിസ്സംഗത പുലർത്തുന്നതുമായ മറ്റ് സംഭവങ്ങളും ഉണ്ടാകുന്നുണ്ട്.

പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ തൊഴിലിനെ ജനാധിപത്യവൽക്കരിച്ചു എന്ന മിഥ്യാധാരണ നാനാവിധത്തിലുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ വൈവിധ്യമാർന്ന അനുഭവങ്ങൾ

ഇത്തരത്തിൽ പരക്കുന്നതിനെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുക മാത്രമാണ് ചെയ്യുന്നത്, തൽഫലമായി പരിമിതമായ പ്രതികരണങ്ങളിൽ കലാശിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

പ്രാതിനിധ്യം: ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി ആഖ്യാനം വ്യക്തികളെ മാത്രം കേന്ദ്രീകരിച്ചുള്ളതാണ്, പലപ്പോഴും കൂട്ടായ സാമൂഹ്യതയെ ഹനിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

ചർച്ചകളിൽ, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ വ്യക്തിഗത തൊഴിലാളികളുടെ വ്യത്യസ്ത പാതകളെ (പരാതികളെയും) നിരന്തരം ഊന്നിപ്പറയുന്നു, ഈ സന്ദർഭത്തിലും തൊഴിലാളികളുടെ നേതൃത്വത്തിലുള്ള കൂട്ടായ്മകളുടെ മേന്മയെ വലിയതോതിൽ തള്ളിക്കളയുന്നു.

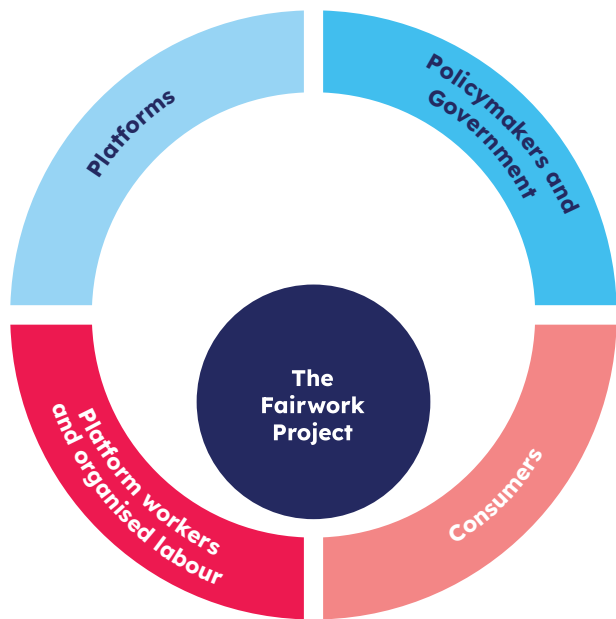
തൊഴിലാളികൾ വിധേയമാകുന്നതും കഴിഞ്ഞ കുറച്ച് വർഷങ്ങളായി തൊഴിലാളികളുടെ കൂട്ടായ പ്രവർത്തനത്തിന്റെ വിവിധ വിഭാഗങ്ങൾ ഉയർന്നു വരുന്നതായും കാണുന്നുണ്ട്. ഇതുകൂടാതെ, തൊഴിലാളികൾ ദൈനംദിന പ്രതിരോധ പ്രവർത്തനങ്ങൾ (പ്ലാറ്റ്ഫോം ബൈപാസ് ചെയ്യുന്നത് പോലുള്ളവ) ഏറ്റെടുക്കുന്നത് തുടരുന്നുണ്ട്. തൊഴിലാളികളുടെ വിവിധ തരത്തിലുള്ള കൂട്ടായ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ക്രമേണ വളർച്ച ഉണ്ടായിരുന്നിട്ടും, ഈ ഭൂപ്രകൃതിയിലെ മാറ്റമില്ലാത്തതും ഫ്ളെക്സിബിൾ അല്ലാത്തതുമായ ഒരു ഘടകം, ഔദ്യോഗികമായി തൊഴിലാളികളുമായി കൂട്ടായി ഇടപഴകാനും ചർച്ചകൾ നടത്താനുമുള്ള പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ വിമുഖതയാണ്.



Ravi_Sharma1030 / Shutterstock

മാറ്റത്തിലേക്കുള്ള പാതകൾ

ഇന്ത്യയിലെ പഠനത്തിന്റെ ഈ നാലാം വർഷത്തിൽ പ്രധാന തത്പരകക്ഷികൾ കണ്ടിയിലുള്ള ഫെയർവർക്ക് പ്രോജക്ടിന്റെ ദൃശ്യതയും അവബോധവും വർദ്ധിച്ചു. 2022 ഓഗസ്റ്റ് 26-ന് ന്യൂഡൽഹിയിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിലെ ഗിഗ് വർക്കിന്റെ തെളിവുകൾ നൽകുന്നതിനായി കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻസ് ആൻഡ് ഇൻഫർമേഷൻ ടെക്നോളജിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പാർലമെന്ററി സ്റ്റാൻഡിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ ക്ഷണത്തിന്റെ രൂപത്തിൽ റെഗുലേറ്റർമാരിൽ നിന്ന് ഫെയർവർക്കിന് ലഭിച്ച പ്രത്യേക ശ്രദ്ധയാണ് ഈ വർഷത്തെ പ്രധാന സവിശേഷത.³⁷



ചിത്രം 2: മാറ്റത്തിന്റെ പാതകൾ

വിവിധ പോളിസി ഫോറങ്ങളിലെ ചർച്ചകളിൽ പങ്കെടുക്കാൻ ഫെയർവർക്കിനും പതിവായി ക്ഷണം ലഭിച്ചു. ഉദാഹരണത്തിന്, ഇന്ത്യൻ സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയ്ക്കായുള്ള പ്ലാറ്റ്ഫോം വിഹിതം വെളിപ്പെടുത്തുന്നു - തൊഴിലിന്റെ സമഗ്രമായ ഉൾപ്പെടുത്തലിന് വേണ്ടിയുള്ള നീതി ആയോഗിന്റെ റോഡ്മാപ്പ് എന്ന ശീർഷകത്തോടുകൂടിയ ഒരു പോളിസി റൗണ്ട്ടേബിളിലും കൂടാതെ ഓൺ-ഡി മാൻഡ് പ്ലാറ്റ്ഫോം വർക്ക് നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനെക്കുറിച്ചുള്ള ഒരു ശിൽപശാലയിലും ഫെയർവർക്ക് പങ്കെടുത്തു.³⁸

പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുമായി 348 അഭിമുഖങ്ങൾ നടത്തിയതിനു പുറമെ, അവരുടെ മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ആവശ്യങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കുന്നതിനായി ഇഫാറ്റ് (IFAT - ഇന്ത്യൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ആപ്പ് ബേസ്ഡ് ട്രാൻസ്പോർട്ട് വർക്കേഴ്സ്) പോലുള്ള തൊഴിലാളി പ്രതിനിധികളുമായി ഫെയർവർക്ക് തുടർച്ചയായി കൂടിക്കാഴ്ചകളും നടത്തി. ഗവേഷണ പ്രക്രിയയിൽ ഒമ്പത് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ പങ്കാളികളാക്കി കൊണ്ട് ഈ വർഷം പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുമായുള്ള ഇടപഴകൽ ഫെയർവർക്ക് കൂടുതൽ ആഴത്തിലാക്കി.

കഴിഞ്ഞ നാല് വർഷമായി, തൊഴിലാളികളുമായും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുമായും ഉള്ള സഹകരണത്തിൽ ഇത്തരത്തിൽ വർധന ഉണ്ടായത്, തൊഴിലാളികളുടെ സാഹചര്യങ്ങളിൽ മികച്ച മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തുന്നതിൽ ഒരു പങ്കുവഹിക്കാൻ ഫെയർവർക്കിനെ അനുവദിച്ചു. ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചെലവുകൾ പരിഗണിച്ച ശേഷം മണിക്കൂർ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനത്തിന് താഴെക്ക് തൊഴിലാളികൾ പോകുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ മൂന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ നിലവിൽ വരുമാന നഷ്ടം പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള നയങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തി. ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോം അതിന്റെ മൂന്നാം കക്ഷി വെണ്ടർമാർക്കൊപ്പം, അവരുടെ തൊഴിലാളികൾക്ക് മണിക്കൂർ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനം ഉറപ്പ് നൽകാനും അത് പാലിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ ഒരു ഓഡിറ്റ് പ്രക്രിയ നടത്താനും ആവശ്യപ്പെടുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ കരാറുകളിൽ ചേർത്തു.

ടോൾ-ഫ്രീ നമ്പറുകൾ മുതൽ അടിയന്തര ഘട്ടങ്ങളിൽ കോളുകൾ സാധ്യമാക്കുക, വിതരണം

ചെയ്യേണ്ട സാധനങ്ങളുടെ ഭാരം തിട്ടപ്പെടുത്തുക, സമഗ്രമായ ലോസ്റ്റ് ഓഫ് പേ നയം വരെയുള്ള വിവിധ രീതികളിൽ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള സമീപനങ്ങൾ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ സ്വീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്.

മൂന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഇപ്പോൾ വ്യവസ്ഥകളിലും നിബന്ധനകളിലും വരുത്തുന്ന മാറ്റങ്ങൾ തൊഴിലാളികളെ അറിയിക്കാൻ ഒരു നിശ്ചിത സമയ പരിധി ഉറപ്പു നൽകിയിട്ടുണ്ട്, കൂടാതെ, മറ്റൊരു പ്ലാറ്റ്ഫോം അതിന്റെ ഡാറ്റാ സംരക്ഷണ ചട്ടക്കൂടിൽ എന്തെങ്കിലും മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തുന്നതിന് തൊഴിലാളികൾ മുൻകൂർ അനുമതി നൽകണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടുന്ന ഒരു വ്യവസ്ഥ ഉപേക്ഷിക്കാൻ സമ്മതിച്ചിട്ടുണ്ട്. അതിനാൽ കരാറുകളിലേക്കുള്ള മാറ്റങ്ങൾ പ്രകടമാണ്.

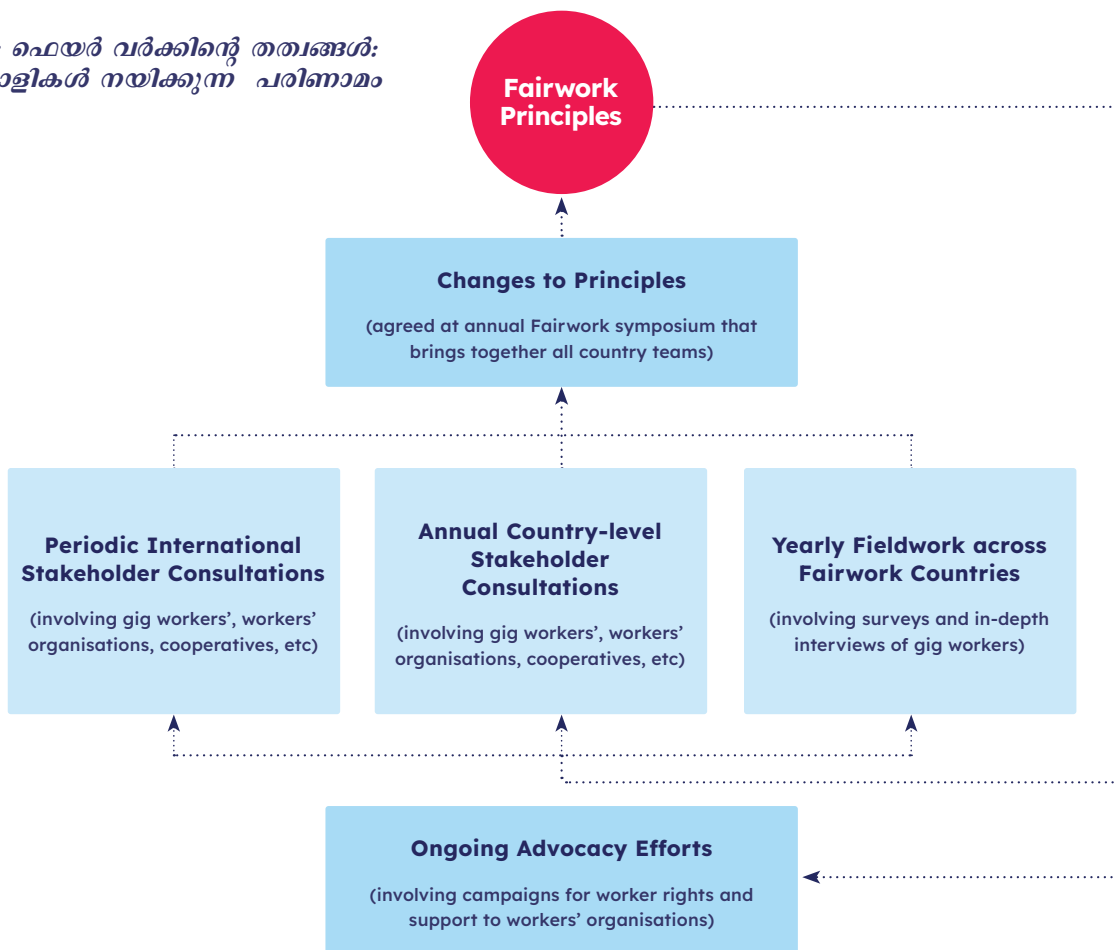
ആറ് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ തൊഴിലാളികളുടെ ബാധ്യത

തൃപ്തമായി പരിമിതപ്പെടുത്താൻ സമ്മതിച്ചിട്ടുണ്ട്, അതേസമയം മൂന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ പ്ലാറ്റ്ഫോം നിയമിച്ച മധ്യസ്ഥർ മുഖേന മാത്രമേ തൊഴിലാളികൾ നിയമപരമായ സഹായം തേടേണ്ടതുള്ളൂ എന്ന വ്യവസ്ഥകൾ റദ്ദാക്കാനും സമ്മതിച്ചു. തൊഴിൽ വിന്യാസ പ്രക്രിയകളുടെ ബാഹ്യ ഓഡിറ്റുകളും ഉപഭോക്താക്കളിൽ നിന്നുള്ള വിവേചനപരമായ അഭിപ്രായങ്ങളും റേറ്റിങ്ങുകളും വേർതിരിച്ചെടുക്കാനും അതിന്മേൽ പ്രവർത്തിക്കാനുമുള്ള ആന്തരിക പ്രക്രിയകളും ഉൾപ്പെടുത്താൻ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ അവരുടെ പ്രവർത്തന, മാനേജ്മെന്റ് നയങ്ങളിൽ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

ഈ മാറ്റങ്ങൾ ഒരു ന്യായമായ പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയെക്കുറിച്ചുള്ള ഞങ്ങളുടെ കാഴ്ചപ്പാടിലേക്കുള്ള സ്വാഗതാർഹമായ ചുവടുകളാണ്.

ഞങ്ങളുടെ സ്കോറുകളിലൂടെ, ന്യായാനുവർത്തി

ചിത്രം 3: ഫെയർ വർക്കിന്റെ തത്വങ്ങൾ: തൊഴിലാളികൾ നയിക്കുന്ന പരിണാമം



കളായ നിക്ഷേപകർക്കും ഉപഭോക്താക്കൾക്കും അവർ സംവദിക്കാൻ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്ന പ്ലാറ്റ് ഫോമിനെക്കുറിച്ച് ബോധപൂർവ്വം ഒരു സൂചകവും അളവും നൽകുമെന്ന് ഞങ്ങൾ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു.

ഞങ്ങളുടെ വാർഷിക റേറ്റിംഗുകൾ ഉപഭോക്താക്കൾക്ക് ഒരു മേഖലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന മികച്ച സ്കോറിംഗ് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ തിരഞ്ഞെടുക്കാനുള്ള ശേഷി നൽകുന്നു, അങ്ങനെ അവരുടെ ജോലി സാഹചര്യങ്ങളും സ്കോറുകളും മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തുന്നു. ഈ രീതിയിൽ, ന്യായമായ പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയ്ക്കായുള്ള പോരാട്ടത്തിൽ തൊഴിലാളികളോടൊപ്പം സഖ്യം ചേരാൻ ഞങ്ങൾ ഉപഭോക്താക്കളെയും നിക്ഷേപകരെയും പ്രാപ്തരാക്കുന്നു. വ്യക്തിഗത ഉപഭോക്തൃ തിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾക്കപ്പുറം, വലിയ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ സംഭരണം, നിക്ഷേപം, പങ്കാളിത്ത നയങ്ങൾ എന്നിവ അറിയിക്കാൻ ഞങ്ങളുടെ സ്കോറുകൾ സഹായിക്കുമെന്ന് ഞങ്ങൾ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു. ന്യായമായ തൊഴിൽ സമ്പ്രദായങ്ങളെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും കമ്പനികൾക്കും ഒരു റെഫറൻസായും ഇവയ്ക്ക് പ്രവർത്തിക്കാനാകും.

പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയിലെ മോശം തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് ഒഴിവാക്കാൻ പറ്റാത്തതായി ഒന്നുമില്ല. മറിച്ചുള്ള അവരുടെ അവകാ

ശവാദങ്ങൾ ഉണ്ടായിരുന്നിട്ടും, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്ക് ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റിയിലും അവർ മധ്യസ്ഥം വഹിക്കുന്ന ജോലികളുടെ സ്വഭാവത്തിലും കാര്യമായ നിയന്ത്രണം ഉണ്ട്.

പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിലൂടെ ജോലി കണ്ടെത്തുന്ന തൊഴിലാളികൾ ആത്യന്തികമായി ഇപ്പോഴും തൊഴിലാളികളാണ്, ഔദ്യോഗിക മേഖലയിലെ അവരുടെ സഹപ്രവർത്തകർ ദീർഘകാലം ആസ്വദിച്ചിരുന്ന അടിസ്ഥാനപരമായ അവകാശങ്ങളും സംരക്ഷണങ്ങളും അവർക്ക് നിഷേധിക്കുന്നതിന് അടിസ്ഥാനമില്ല. പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ് വ്യവസ്ഥ, ഇന്ന് നമുക്കറിയാവുന്നതുപോലെ, ഇതിനകം തന്നെ പല രൂപങ്ങൾ സ്വീകരിക്കുന്നുവെന്ന് ഞങ്ങളുടെ സ്കോറുകൾ കാണിക്കുന്നു, ചില പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ തൊഴിലാളികളുടെ ആവശ്യങ്ങളിൽ മറ്റുള്ളവരെ അപേക്ഷിച്ച് കൂടുതൽ കരുതൽ കാണിക്കുന്നു. അതിനർത്ഥം നമ്മൾ കുറഞ്ഞ വേതനം, മോശം സാഹചര്യങ്ങൾ, അസമത്വം, പ്രവർത്തക സംഘത്തിന്റെയും അഭിപ്രായത്തിന്റെയും അഭാവം എന്നിവ ഒരു മാനന്ദണ്ഡമായി അംഗീകരിക്കേണ്ടതില്ല എന്നാണ്. ഞങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനം-ഇന്നത്തെ പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയുടെ അതിർത്തി രേഖപ്പെടുത്തുന്നതിലൂടെ -അത് എന്തായിത്തീരുമെന്നതിന്റെ ഒരു ചിത്രം വരയ്ക്കുമെന്ന് ഞങ്ങൾ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു.

ഫെയർവർക്ക് പ്രതിജ്ഞ

ഈ മാറ്റത്തിന്റെ പ്രക്രിയയുടെ ഭാഗമായി ഞങ്ങൾ ഒരു ഫെയർവർക്ക് പ്രതിജ്ഞ അവതരിപ്പിച്ചു. ധാർമ്മിക ചിന്താഗതിയുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾ ന്യായമായ പ്ലാറ്റ്ഫോം പ്രവർത്തനത്തെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നതിന് ഈ പ്രതിജ്ഞ പരമാവധി പ്രയോജനപ്പെടുത്തുന്നു. സർവ്വകലാശാലകൾ, സ്കൂളുകൾ, ബിസിനസ്സുകൾ, ലാഭേച്ഛയില്ലാതെ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾ പോലുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾ പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിൽ ഉപയോഗിക്കുന്നുണ്ടോ ഇല്ലയോ എന്ന് പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ , ഞങ്ങളുടെ ന്യായമായ തൊഴിലിന്റെ അഞ്ച് തത്വങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന തൊഴിൽ സമ്പ്രദായങ്ങളെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നതിലൂടെ ഒരു മാറ്റമുണ്ടാക്കാൻ കഴിയും. പ്രതിജ്ഞയിൽ ഒപ്പിടുന്നവർക്ക് സ്ഥാപനങ്ങളുടെ സാമഗ്രികളിൽ ഞങ്ങളുടെ ബാഡ്ജ് പ്രദർശിപ്പിക്കാം.

പ്രതിജ്ഞ രണ്ട് തലങ്ങളിലായാണ്.

ഇതിൽ ആദ്യത്തേത് ഒരു ഔദ്യോഗിക ഫെയർവർക്ക് സപ്പോർട്ടർ എന്ന നിലയിലാണ്, ഇത് മികച്ച പ്ലാറ്റ്ഫോം പ്രവർത്തനത്തിനുള്ള പിന്തുണ പരസ്യമായി പ്രകടിപ്പിക്കുകയും തൊഴിലാളികൾക്കും അംഗങ്ങൾക്കും ഏതൊക്കെ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുമായി ഇടപഴകണമെന്ന് തീരുമാനം എടുക്കാൻ സഹായിക്കുന്നതിന് മാർഗങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. 2022 -ൽ ഇന്ത്യയിൽ ഒമ്പത് സ്ഥാപനങ്ങൾ ഫെയർവർക്ക് സപ്പോർട്ടർ മാരായി ഒപ്പുവെച്ചതായി പ്രഖ്യാപിക്കുന്നതിൽ ഞങ്ങൾ അഭിമാനിക്കുന്നു, കൂടുതൽ പേർ ഉടൻ ഇങ്ങനെ ചെയ്യുമെന്ന് ഉറപ്പ് നൽകിയിട്ടുണ്ട്.

പ്രതിജ്ഞയുടെ രണ്ടാം തലം, ഔദ്യോഗിക ഫെയർ വർക്ക് പങ്കാളികൾ എന്ന നിലയിൽ അവരുടെ സ്വന്തം പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ പ്രത്യക്ഷമായും അർത്ഥവത്തായതുമായ മാറ്റങ്ങൾ കൊണ്ടുവരാൻ സ്ഥാപനങ്ങളെ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമാക്കുന്നതാണ്, ഉദാഹരണത്തിന് തിരഞ്ഞെടുക്കാൻ അവസരം ഉള്ളിടത്ത് മികച്ച റേറ്റിംഗ് ഉള്ള പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഉപയോഗിക്കാൻ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമായിരിക്കുക. പ്രതിജ്ഞയെക്കുറിച്ചും സൈൻ അപ്പ് ചെയ്യുന്നതെങ്ങനെയെന്നതിനെക്കുറിച്ചും കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾ ഫെയർ വർക്ക് വെബ്സൈറ്റിലുണ്ട്.⁴⁸

പ്രതിജ്ഞയെക്കുറിച്ചുള്ള കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾ, എങ്ങനെ സൈൻ അപ്പ് ചെയ്യാം തുടങ്ങിയ വിവരങ്ങൾ

WWW.FAIR.WORK/PLEDGE

എന്ന വിലാസത്തിൽ ലഭ്യമാണ്.



ഫെയർവർക്ക് സ്കോറിംഗ് സംവിധാനം

ഏതൊക്കെ കമ്പനികളാണ് ഫെയർവർക്ക് തത്വങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടുന്നത്?

“ബിസിനസുകൾ, തൊഴിലാളികൾ, ഉപഭോക്താക്കൾ എന്നിങ്ങനെയുള്ള വ്യത്യസ്ത ഉപയോക്താക്കൾക്കിടയിൽ തൊഴിൽ വിനിമയം നടത്തുന്നതിന് മധ്യസ്ഥത വഹിക്കുകയും സൗകര്യം ഒരുക്കുകയും ചെയ്യുന്ന ഒരു സംരംഭം” എന്നാണ് ഒരു ‘ഡിജിറ്റൽ ലേബർ പ്ലാറ്റ്ഫോമിനെ’ അന്താരാഷ്ട്രതൊഴിൽ സംഘടന (ILO) നിർവചിക്കുന്നത്.⁴⁹

“ബിസിനസ്സുകൾ ടാസ്കുകളും ആവശ്യകതകളും സജ്ജീകരിക്കുകയും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ നിർദ്ദിഷ്ട സമയത്തിനുള്ളിൽ കർത്തവ്യങ്ങൾ പൂർത്തിയാക്കാൻ കഴിയുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ ഒരു ആഗോള സംഘവുമായി ഇവയെ പൊരുത്തപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്ന ‘ഡിജിറ്റൽ ലേബർ’ മാർക്കറ്റ്പ്ലേസുകൾ” അതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു.⁵⁰

തൊഴിൽ വിനിമയത്തിന് സൗകര്യം ഒരുക്കാത്ത മാർക്കറ്റ്പ്ലേസുകൾ - ഉദാഹരണത്തിന്, എയർബിഎൻബി (Airbnb) (ഇത് ഹ്രസ്വകാല താമസ സൗകര്യം വാടകയ്ക്കെടുക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നവർക്ക് അനുയോജ്യമാണ്), ഇബെ (eBay) (സാധനങ്ങൾ വാങ്ങുന്നവർക്കും വിൽക്കുന്നവർക്കും ഇണങ്ങുന്ന) - എന്നിവയെ നിർവചനത്തിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കിയിരിക്കുന്നു.

‘ഡിജിറ്റൽ ലേബർ പ്ലാറ്റ്ഫോം’ എന്നതിന്റെ അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയുടെ (ILO) നിർവചനം പരക്കെ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടതും നിരവധി വ്യത്യസ്ത ബിസിനസ്സ് മോഡലുകൾ ഉൾപ്പെടുന്നതുമാണ്. ⁵¹

പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇന്റർഫേസിലൂടെ വ്യക്തിഗത സേവനദാതാക്കളെ സേവനത്തിന്റെ ഉപഭോക്താക്കളുമായി ബന്ധിപ്പിക്കാൻ ലക്ഷ്യമിടുന്ന ഈ നിർവചനത്തിൽ വരുന്ന ഡിജിറ്റൽ ലേബർ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ ഫെയർവർക്കിന്റെ ഗവേഷണം ഉൾക്കൊള്ളുന്നു.

വ്യക്തികൾക്കും തൊഴിലുടമകൾക്കും ഇടയിലുള്ള തൊഴിൽ വാഗ്ദാനങ്ങൾക്ക് (ദീർഘകാല അടിസ്ഥാനത്തിലായാലും താൽക്കാലികമായാലും) മധ്യസ്ഥത വഹിക്കുന്ന പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ ഫെയർവർക്കിന്റെ ഗവേഷണം ഉൾക്കൊള്ളുന്നില്ല.

ഫെയർവർക്ക് ഈ രണ്ട് തരം പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ വേർതിരിച്ച് കാണിക്കുന്നു. ആദ്യത്തേത് ‘ഭൂമി

ശാസ്ത്രപരമായി-ബന്ധിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന’ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളാണ്, ഇതിൽ റസ്റ്റോറന്റിൽ നിന്ന് ഒരു അപ്പാർട്ട്മെന്റിലേക്ക് ഭക്ഷണം എത്തിക്കുക, പട്ടണത്തിന്റെ ഒരു ഭാഗത്ത് നിന്ന് മറ്റൊരിടത്തേക്ക് ആളെ കൊണ്ടുപോകുക അല്ലെങ്കിൽ വൃത്തിയാക്കുക പോലെ ഒരു പ്രത്യേക സ്ഥലത്ത് ജോലികൾ ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്.

ഇവയെ പലപ്പോഴും ‘ഗിഗ് വർക്ക് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ’ എന്ന് വിളിക്കുന്നു. രണ്ടാമത്തേത് ‘ക്ലൗഡ് വർക്ക്’ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളാണ്, സിദ്ധാന്ത പ്രകാരം, ഇതിൽ ഇന്റർനെറ്റ് വഴി ഏത് സ്ഥലത്തുനിന്നും ജോലി ചെയ്യാൻ കഴിയും.

ലൊക്കേഷൻ അധിഷ്ഠിത പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെയും ക്ലൗഡ് വർക്ക് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെയും സംബന്ധിച്ച് ഓരോ തത്ത്വവും പാലിക്കുന്നതിനുള്ള നിബന്ധനകൾ വ്യത്യസ്തമാണ്, കാരണം ലൊക്കേഷൻ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള വർക്ക് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ആരാജ്യത്ത് ബാധകമായ പ്രാദേശിക വിപണി ഘടകങ്ങൾ, അപകടസാധ്യതകൾ/ഹാനികൾ, നിയന്ത്രണങ്ങൾ എന്നിവയ്ക്ക് അനുസൃതമായി വിലയിരുത്താൻ കഴിയും.

നേരെമറിച്ച്, ക്ലൗഡ് വർക്ക് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ സംബന്ധിച്ച് അത് സാധ്യമല്ല (അവയുടെ സ്വഭാവമനുസരിച്ച്) ജോലി എവിടെ നിന്നും നിർവ്വഹിക്കാൻ കഴിയും, അതിനാൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥലത്തെ ആശ്രയിച്ചായിരിക്കും വ്യത്യസ്ത വിപണി ഘടകങ്ങൾ, അപകടസാധ്യതകൾ/ഹാനികൾ, നിയന്ത്രണങ്ങൾ എന്നിവ ബാധകമാവുക.

ഫെയർവർക്കിന്റെ ഗവേഷണം ഉൾക്കൊള്ളുന്ന പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്ക് തൊഴിൽ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളത്, ഉപകരാറുകാർ, കമ്മീഷൻ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളത്, ഫ്രാഞ്ചൈസി, നിശ്ചിത ജോലിയ്ക്ക് നിശ്ചിത കൂലി (പീസ്-റേറ്റ്), ഷിഫ്റ്റ് അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളത്, സബ്സ്ക്രിപ്ഷൻ മാതൃകകൾ എന്നിവയുൾപ്പെടെ വ്യത്യസ്ത ബിസിനസ്സ്, വരുമാന, ഭരണ മാതൃകകൾ ഉണ്ട്. അത്തരം ചില മാതൃകകളിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് നേരിട്ട് പണമടയ്ക്കുന്ന പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളും ഉൾപ്പെടുന്നു (ഉപകരാറുകാറുകളിലൂടെ ഉൾപ്പെടെ).

സ്കോറിംഗ് സിസ്റ്റം എങ്ങനെയാണ് പ്രവർത്തിക്കുന്നത്?

തൊഴിൽ നിലവാരത്തെക്കുറിച്ച് പ്രസിദ്ധീകരിച്ച ക്ലൈമിക്സ് ഗവേഷണങ്ങളുടെ വിശാലമായ ലിറ്ററേച്ചർ റിവ്യൂ, അൺകാർട്ടഡിലും (UNCTAD) ജനീവയിലെ ഐഎൽഒയിലും നടന്ന തൽപരകക്ഷികളുടെ (പ്ലാറ്റ്ഫോം ഓപ്പറേറ്റർമാർ, നയനിർമ്മാണ വിദഗ്ധർ, തൊഴിലാളി സംഘടനകൾ, വിദ്യാഭ്യാസ വിദഗ്ധർ) സമ്മേളനങ്ങൾ, രാജ്യത്തിനകത്തുള്ള പ്രാദേശിക തൽപരകക്ഷികളുമായുള്ള മീറ്റിങ്ങുകൾ എന്നിവയിലൂടെയാണ് ഫെയർവർക്കിന്റെ അഞ്ച് തത്വങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളത്.

ഓരോ ഫെയർവർക്ക് തത്വവും രണ്ട് പോയിന്റുകളായി വിഭജിച്ചിരിക്കുന്നു. ഇതനുസരിച്ച്, ഓരോ തത്വത്തിനും, സ്കോറിംഗ് സംവിധാനം ആദ്യ

നിബന്ധന പാലിക്കുന്നതിന് അനുസൃതമായി ആദ്യത്തെ പോയിന്റ് നൽകാനും രണ്ടാമത്തെ നിബന്ധന പാലിക്കുന്നതിന് അനുസൃതമായി ഒരു അധിക പോയിന്റായി രണ്ടാമത്തേത് നൽകാനും അനുവദിക്കുന്നു (പട്ടിക 1 കാണുക). ഓരോ തത്വത്തിനും കീഴിലുള്ള ആദ്യ പോയിന്റ് നേടാൻ മാത്രമേ ആ തത്വത്തിന് കീഴിലുള്ള രണ്ടാമത്തെ പോയിന്റ് നേടാനാകൂ. ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോമിന് ഒരു നിശ്ചിത പോയിന്റ് ലഭിക്കുന്നതിന് നിബന്ധനകൾ ആവശ്യപ്പെടുന്ന തെളിവുകൾ നൽകണം. ഒരു നിശ്ചിത നിബന്ധന പാലിച്ചതിന് സ്ഥിരീകരിക്കാവുന്ന തെളിവുകളൊന്നും ലഭ്യമല്ലെങ്കിൽ, പ്ലാറ്റ്ഫോമിന് ആ പോയിന്റ് നൽകില്ല.

പട്ടിക 1 ഫെയർ വർക്ക്: സ്കോറിംഗ് സംവിധാനം

	തത്വം 1: ന്യായമായ ശമ്പളം		ചെലവുകൾ കഴിഞ്ഞിട്ട് തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനമെങ്കിലും തൊഴിലാളികൾ നേടുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്നു		ചെലവുകൾ കഴിഞ്ഞിട്ട് കുറഞ്ഞത് പ്രാദേശിക ജീവിത വേതനമെങ്കിലും തൊഴിലാളികൾ നേടുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്നു. ²	
	തത്വം 2: ന്യായമായ വ്യവസ്ഥകൾ		ടാസ്കുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അപകടസാധ്യതകൾ ലഘൂകരിക്കുന്നു		ഒരു സുരക്ഷാ വല നൽകുന്നു	
	തത്വം 3: ന്യായമായ കരാറുകൾ		വ്യക്തവും സുതാര്യവുമായ നിബന്ധനകളും വ്യവസ്ഥകളും നൽകുന്നു.		ന്യായമല്ലാത്ത കരാർ വ്യവസ്ഥകൾ ചുമത്തപ്പെടുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്നു ²	
	തത്വം 4: ന്യായമായ നടത്തിപ്പ്		തൊഴിലാളികളെ ബാധിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങൾക്ക് ന്യായമായ നടപടിക്രമം ലഭ്യമാക്കുന്നു.		നിർവഹണ പ്രക്രിയയിൽ നീതി ഉറപ്പാക്കുന്നു ²	
	തത്വം 5: ന്യായമായ പ്രാതിനിധ്യം		സംഘടനാ സ്വാതന്ത്ര്യവും തൊഴിലാളി കൂട്ടായ്മയുടെ അഭിപ്രായ സ്വാതന്ത്ര്യവും ഉറപ്പുനൽകുന്നു		ജനാധിപത്യപരമായ ഭരണനിർവഹണത്തെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നു	

സാധ്യമായ പരമാവധി ഫെയർവർക്ക് സ്കോർ



തത്വം 1: ന്യായമായ വേതനം

1.1 ചെലവുകൾ കഴിഞ്ഞിട്ട് തൊഴിലാളികൾ തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനമെങ്കിലും നേടുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്നു (ഒരു പോയിന്റ്).

പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾക്ക് പലപ്പോഴും, ജോലികൾക്കിടയിലുള്ള യാത്ര, വിതരണം, ഇന്ധനം, ഇൻഷുറൻസ്, വാഹനത്തിന്റെ അറ്റകുറ്റപ്പണികൾ പോലുള്ള ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അടിസ്ഥാനപരമായ ചെലവുകൾ വഹിക്കേണ്ടി വരും.

തൊഴിലാളികളുടെ ചെലവുകൾ എന്നതു കൊണ്ട് ചിലപ്പോൾ അർത്ഥമാക്കുന്നത് അവരുടെ കൈവശം കിട്ടുന്ന വരുമാനം (ടേക് ഹോം വരുമാനം) തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനത്തിന് താഴേക്ക് പോയേക്കാം എന്നാണ്.

തൊഴിലാളികൾ അധികസമയം ജോലികളിൽ വ്യാപൃതരാകുന്നതിന്റെ ചെലവുകളും വഹിക്കേണ്ടി വരും, അതായത് അവർ കാത്തിരിക്കുമ്പോൾ അല്ലെങ്കിൽ യാത്ര ചെയ്യുമ്പോൾ അഥവാ ജോലി സംബന്ധമായ ആവശ്യങ്ങൾക്കായുള്ള മറ്റ് ശമ്പളമില്ലാത്ത ജോലികൾക്കിടയിൽ സമയം ചെലവഴിക്കുമ്പോൾ ഇവയെല്ലാം സജീവമായ മണിക്കൂറുകളായാണ് കണക്കാക്കപ്പെടുന്നത്.⁵⁴ ഈ പോയിന്റ് നേടുന്നതിന്, ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചെലവുകൾ തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനത്തിന് താഴേക്ക് തൊഴിലാളികളെ തള്ളിവിടുന്നില്ലെന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഉറപ്പാക്കണം.

പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇനി പറയുന്നത് ഉറപ്പാക്കാൻ ഉചിതമായ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുന്നു:

തൊഴിലാളികൾ അവരുടെ സജീവമായ സമയങ്ങളിലെ ചെലവുകൾ കഴിഞ്ഞിട്ട്, തദ്ദേശീയമായ അടിസ്ഥാന വേതനമോ അവർ ജോലി ചെയ്യുന്നിടത്തെ കൂട്ടായ മേഖലാ കരാർ പ്രകാരം നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള വേതനമോ (ഏതാണോ ഉയർന്നത് അത്) നേടുന്നു.

1.2 തൊഴിലാളികൾ ചെലവുകൾ കഴിഞ്ഞിട്ട് കുറഞ്ഞത് തദ്ദേശീയമായ ജീവിത വേതനമെങ്കിലും നേടുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്നു (ഒരു അധിക പോയിന്റ്)

ചില സ്ഥലങ്ങളിൽ, അടിസ്ഥാനപരവും എന്നാൽ മാനുവലുമായ ജീവിത നിലവാരം പ്രദാനം ചെയ്യാൻ തൊഴിലാളികളെ അനുവദിക്കുന്നതിന് അടിസ്ഥാന വേതനം പര്യാപ്തമല്ല. ഈ പോയിന്റ് നേടുന്നതിന്, ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചെലവുകൾ തദ്ദേശീയമായ ജീവിത വേതനത്തിന് താഴേക്ക് തൊഴിലാളികളെ തള്ളിവിടുന്നില്ലെന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഉറപ്പാക്കണം.

പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇനി പറയുന്നത് ഉറപ്പാക്കാൻ ഉചിതമായ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുന്നു :

തൊഴിലാളികൾ, അവരുടെ സജീവമായ സമയങ്ങളിൽ, ചെലവുകൾ കഴിഞ്ഞിട്ട്, കുറഞ്ഞത് തദ്ദേശീ

യമായ ജീവിത വേതനം അല്ലെങ്കിൽ അവർ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥലത്തെ കൂട്ടായ മേഖലാ കരാർ പ്രകാരം നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള വേതനം (ഏതാണോ ഉയർന്നത്) നേടുന്നു. ^{56 57.}

തത്വം 2: ന്യായമായ വ്യവസ്ഥകൾ

2.1 ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അപകടസാധ്യതകൾ ലഘൂകരിക്കുന്നു (ഒരു പോയിന്റ്)

അപകടങ്ങൾ, പരിക്കുകൾ, ഹാനികരമായ വസ്തുക്കൾ, കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ, അക്രമങ്ങൾ ഉൾപ്പെടെ നിരവധി അപകടസാധ്യതകൾ പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾ അവരുടെ ജോലിയുമായി മുമ്പോട്ടു പോകുമ്പോൾ നേരിട്ടേക്കാം. ഈ പോയിന്റ് നേടുന്നതിന്, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഈ അപകടസാധ്യതകളെക്കുറിച്ച് ബോധവാന്മാരാണെന്ന് തെളിയിക്കുകയും അവ ലഘൂകരിക്കാനുള്ള നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുകയും വേണം.

പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇനിപ്പറയുന്നവ നിറവേറ്റണം:

ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അപകടസാധ്യതകളിൽ നിന്ന് തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യവും സുരക്ഷയും സംരക്ഷിക്കുന്ന നയങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും നിലവിലുണ്ട് ^{58.}

ഒരു രേഖാമൂലമുള്ള നയത്തിലൂടെ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ധർമ്മികമായ ഡാറ്റ സംരക്ഷണത്തിനും നിർവഹണത്തിനും പര്യാപ്തമായതും ഉത്തരവാദിത്തമുള്ളതുമായ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നു.

2.2 - ഒരു സുരക്ഷാ വല നൽകുന്നു (ഒരു അധിക പോയിന്റ്)

പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾക്ക് രോഗം അല്ലെങ്കിൽ പരിക്ക് പോലെയുള്ള അപ്രതീക്ഷിതമോ ബാഹ്യമോ ആയ സാഹചര്യങ്ങളുടെ ഫലമായി പെട്ടെന്ന് വരുമാനം നഷ്ടപ്പെടാനുള്ള സാധ്യത വളരെ കൂടുതലാണ്. തങ്ങളുടെ നിയന്ത്രണത്തിന് പുറത്തുള്ള സാഹചര്യങ്ങൾ കാരണം തൊഴിലാളികൾക്ക് പെട്ടെന്ന് ദാരിദ്ര്യം അനുഭവപ്പെടുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ മിക്ക രാജ്യങ്ങളും ഒരു സാമൂഹിക സുരക്ഷാ വല ലഭ്യമാക്കുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾ അവരുടെ സ്വതന്ത്ര കരാർ പദവി കാരണം അസുഖകാല വേതനം (SICK PAY) പോലുള്ള പരിരക്ഷകൾക്ക് സാധാരണയായി യോഗ്യരല്ല. പ്ലാറ്റ്ഫോം ജോലിയിൽ നിന്ന് നേടുന്ന വരുമാനത്തെയാണ് ഭൂരിഭാഗം തൊഴിലാളികളും ആശ്രയിക്കുന്നത് എന്ന വസ്തുത അംഗീകരിച്ചുകൊണ്ട്, ജോലി ചെയ്യാനുള്ള ശേഷി ഇല്ലാത്തതുകാരണം തൊഴിലാളികൾക്ക് വരുമാനനഷ്ടം സംഭവിക്കുമ്പോൾ നഷ്ടപരിഹാരം ലഭിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കിക്കൊണ്ട് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്ക് ഈ പോയിന്റ് നേടാനാകും.

പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇനിപ്പറയുന്നവ രണ്ടും തൃപ്തികര

മായി ബോധ്യപ്പെടുത്തണം:

ജോലിചെയ്യാനുള്ള ശേഷിയില്ലായ്മ കാരണം തൊഴിലാളികൾക്ക് ഉണ്ടാകുന്ന വരുമാന നഷ്ടത്തിന് തൊഴിലാളിയുടെ കഴിഞ്ഞ മൂന്ന് മാസത്തെ ശരാശരി വരുമാനത്തിന് ആനുപാതികമായി നഷ്ടപരിഹാരം നൽകാൻ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ അർത്ഥവത്തായ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുന്നു.

- അപ്രതീക്ഷിതമായ സാഹചര്യങ്ങൾ കാരണം തൊഴിലാളികൾക്ക് ദീർഘകാലത്തേക്ക് ജോലി ചെയ്യാൻ സാധിക്കാതെ വരുന്നത് പ്ലാറ്റ്ഫോമിലെ അവരുടെ നിലനിൽപ്പിനെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കില്ല.

തത്വം 3: ന്യായമായ കരാറുകൾ

3.1 വ്യക്തവും സുതാര്യവുമായ നിബന്ധനകളും വ്യവസ്ഥകളും ലഭ്യമാക്കുന്നു (ഒരു പോയിന്റ്)

പ്ലാറ്റ്ഫോം ജോലിയെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന നിബന്ധനകളും വ്യവസ്ഥകളും എല്ലായ്പ്പോഴും വ്യക്തവും തൊഴിലാളികൾക്ക് ആക്സസ് ചെയ്യാവുന്നതുമല്ലെങ്കിൽ ഈ പോയിന്റ് നേടുന്നതിന്, തൊഴിലാളികൾക്ക് എല്ലായ്പ്പോഴും അവരുടെ തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകൾ മനസ്സിലാക്കാനും അംഗീകരിക്കാനും ആക്സസ് ചെയ്യാനും കഴിയുന്നതാണെന്നും മറ്റേ കക്ഷി ഈ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിക്കുകയാണെങ്കിൽ ഇവർക്ക് നിയമപരമായ സഹായമുണ്ടായിരിക്കുമെന്നും പ്ലാറ്റ്ഫോം വിവരിക്കണം.

പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇനിപ്പറയുന്നവ എല്ലാം തൃപ്തികരമായി ബോധ്യപ്പെടുത്തണം:

തൊഴിലാളിയുമായി കരാർ ചെയ്യുന്ന കക്ഷിയെ കരാറിൽ തിരിച്ചറിയണം, മാത്രമല്ല തൊഴിലാളി ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥലത്തെ നിയമത്തിന് വിധേയമാരിക്കണം.

- തൊഴിലാളികൾക്ക് മനസ്സിലാകുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കാവുന്ന വ്യക്തവും സമഗ്രവുമായ ഭാഷയിൽ കരാർ പൂർണ്ണമായി ആശയവിനിമയം നടത്തുന്നു.
- കരാർ തൊഴിലാളികൾക്ക് എല്ലായ്പ്പോഴും ആക്സസ് ചെയ്യാവുന്നതായിരിക്കണം.
- മാറ്റങ്ങൾ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുമ്പ് തന്നെ ഓരോ തൊഴിലാളിയെയും ഉചിതമായ സമയപരിധിക്കുള്ളിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള മാറ്റങ്ങളെക്കുറിച്ച് അറിയിക്കുന്നു. മാത്രമല്ല ഈ മാറ്റങ്ങൾ, തൊഴിലാളികൾ ആശ്രയിക്കുന്ന നിലവിലെ ആനുകൂല്യങ്ങളെയും ന്യായമായ പ്രതീക്ഷകളെയും നേരെ വിപരീതമാക്കരുത്.

3.2 -ന്യായരഹിതമായ കരാർ വ്യവസ്ഥകൾ ചുമത്തപ്പെടുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്നു (ഒരു അധിക പോയിന്റ്)

ചില സന്ദർഭങ്ങളിൽ, പ്രത്യേകിച്ച് 'സ്വതന്ത്ര കരാറുകാർ' എന്ന വർഗ്ഗീകരണത്തിന് കീഴിൽ, സേവന ഉപയോക്താവുമായി ഒരു കരാറിൽ ഏർപ്പെടുന്ന

തിന് തൊഴിലാളികൾ ആനുപാതികമല്ലാത്ത തോതിൽ അപകടസാധ്യത വഹിക്കേണ്ടി വരുന്നു. അവരുടെ ജോലിക്കിടെ എന്തെങ്കിലും നാശനഷ്ടങ്ങൾ ഉണ്ടായാൽ അവർ അതിന് ഉത്തരവാദികളാകാൻ സാധ്യത ഉണ്ട്, മാത്രമല്ല പരാതികൾക്ക് നിയമപരമായ പരിഹാരം തേടുന്നതിൽ നിന്ന് ന്യായരഹിതമായ വകുപ്പുകളിലൂടെ അവരെ തടയുകയും ചെയ്തേക്കാം. ഈ പോയിന്റ് നേടുന്നതിന്, ജോലിയിൽ ഏർപ്പെടുന്നതിന്റെ അപകടസാധ്യതകളും ബാധ്യതകളും സംബന്ധിച്ചുള്ള വിവരങ്ങൾ കക്ഷികൾക്കിടയിൽ പങ്ക് വെയ്ക്കുന്നുണ്ടെന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ബോധ്യപ്പെടുത്തണം.

തൊഴിലാളിയുടെ കരാർ പദവി തരംതിരിച്ചറിഞ്ഞുകൊണ്ട് എങ്ങനെയാണെങ്കിലും, പ്ലാറ്റ്ഫോം ചുവടെ പറയുന്നവ രണ്ടും തൃപ്തികരമായി ബോധ്യപ്പെടുത്തണം:

അശ്രദ്ധ മൂലമുണ്ടാകുന്ന ബാധ്യതയിൽ നിന്ന് അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകളുടെ ബാധ്യതയിൽ നിന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമിനെ യുക്തിരഹിതമായി ഒഴിവാക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ കരാറിൽ ഉൾപ്പെടുത്തില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ ഉചിതമായ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുന്നു.

തൊഴിലാളി-തൊഴിലുടമ ബന്ധത്തിൽ നിന്ന് ഉണ്ടാകുന്ന പരാതികൾക്ക് ഫലപ്രദമായി പരിഹാരം തേടുന്നതിൽ നിന്ന് തൊഴിലാളികളെ തടയുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ കരാറിൽ ഉൾപ്പെടുത്തില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ ഉചിതമായ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുന്നു.

തത്വം 4: ന്യായമായ നടത്തിപ്പ്

4.1 തൊഴിലാളികളെ ബാധിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങൾക്ക് വേണ്ടി ഉചിതമായ നടപടിക്രമം ലഭ്യമാക്കുന്നു (ഒരു പോയിന്റ്)

തോന്നിയതു പോലെ പ്രവർത്തനരഹിതമാക്കിയതായി പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾക്ക് അനുഭവപ്പെടാം; വിശദീകരണം കൂടാതെ പ്ലാറ്റ്ഫോമിലേക്ക് പ്രവേശിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് വിലക്കപ്പെടാനും അവരുടെ വരുമാനം നഷ്ടപ്പെടാനും സാധ്യത ഉണ്ട്. ഇത് അന്യായമാണെന്ന് തോന്നിയാലും ഇക്കാര്യം ചോദ്യം ചെയ്യാനോ അപ്പീൽ ചെയ്യാൻ വേണ്ടി സേവന ഉപയോക്താവിനെയോ പ്ലാറ്റ്ഫോമിനെയോ ബന്ധപ്പെടാനോ അവസരം ലഭിക്കാതെ തൊഴിലാളികൾ മറ്റ് പിഴശിക്ഷകൾക്കും അച്ചടക്ക നടപടികൾക്കും വിധേയമായേക്കാം.

ഈ പോയിന്റ് നേടുന്നതിന്, അച്ചടക്ക നടപടികൾ അർത്ഥവത്തായ രീതിയിൽ അപ്പീൽ ചെയ്യാനുള്ള ഒരു ഉപായം പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ തൊഴിലാളികൾക്ക് കാണിച്ചു കൊടുക്കണം.

പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇനിപ്പറയുന്ന എല്ലാ കാര്യങ്ങളും തൃപ്തികരമായി നിർവഹിക്കണം:

- പ്ലാറ്റ്ഫോമിലെ ഒരു മനുഷ്യ പ്രതിനിധിയുമായി

തൊഴിലാളികൾക്ക് ആശയവിനിമയം നടത്താൻ ഒരു ചാനലുണ്ടായിരിക്കണം. ഈ ചാനൽ ഒരു കരാറിൽ രേഖപ്പെടുത്തുകയും പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇന്റർഫേസിൽ ലഭ്യമാക്കുകയും വേണം. പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ തൊഴിലാളികളോട് ന്യായമായ സമയപരിധിക്കുള്ളിൽ പ്രതികരിക്കണം.

- കുറഞ്ഞ റേറ്റിങ്ങുകൾ, വേതനം നൽകാതിരിക്കൽ, വേതന പ്രശ്നങ്ങൾ, പ്രവർത്തന രഹിതമാക്കലുകൾ, മറ്റ് പിഴകൾ, അച്ചടക്ക നടപടികൾ എന്നിവ അർത്ഥപൂർണ്ണമായ രീതിയിൽ അപ്പീൽ ചെയ്യാൻ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഒരു പ്രക്രിയ ഉണ്ടായിരിക്കണം. ഈ പ്രക്രിയ ഒരു കരാറിൽ രേഖപ്പെടുത്തുകയും പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇന്റർഫേസിൽ ലഭ്യമാക്കുകയും വേണം. 60
- പ്രവർത്തനരഹിതമാക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, പ്ലാറ്റ്ഫോമിലേക്ക് തുടർന്ന് ആക്സസ് ഇല്ലാത്ത തൊഴിലാളികൾക്ക് അപ്പീൽ നടപടികൾ ഉറപ്പായും ലഭ്യമായിരിക്കണം.
- ആശങ്കകൾ ഉന്നയിക്കുന്നതിനോ അച്ചടക്കനടപടികൾക്ക് അപ്പീൽ നൽകുന്നതിനോ തൊഴിലാളികൾക്ക് അസൗകര്യം ഉണ്ടാകരുത്.

4.2 - നടത്തിപ്പ് പ്രക്രിയയിൽ നീതി ലഭ്യമാക്കുന്നു (ഒരു അധിക പോയിന്റ്)

ഭൂരിഭാഗം പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളും തൊഴിലാളികളുടെ പ്രത്യേക സംഘത്തോട് മനപൂർവ്വം വിവേചനം കാണിക്കുന്നില്ല.

എന്നിരുന്നാലും, അവരുടെ രൂപകൽപനയിലും നടത്തിപ്പിലും ഇതിനോടകം നിലനിൽക്കുന്ന അസമത്വങ്ങൾ കരുതി കൂട്ടിയല്ലെങ്കിലും സാഹചര്യം മോശമാക്കിയേക്കാം. ഉദാഹരണത്തിന്, വ്യത്യസ്ത തരം പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലുകൾക്കിടയിൽ ധാരാളം ലിംഗപരമായ വിവേചനങ്ങൾ ഉണ്ട്.

ഈ പോയിന്റ് നേടുന്നതിന്, വിവേചനത്തിനെതിരായ നയങ്ങൾ തങ്ങൾക്ക് ഉണ്ടെന്ന് മാത്രമല്ല, മുൻഗണന ഇല്ലാത്ത വിഭാഗങ്ങൾക്കുള്ള തടസ്സങ്ങൾ നീക്കം ചെയ്യാനും അവരെ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നത് പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാനും തങ്ങൾ ശ്രമിക്കുന്നുണ്ടെന്നും പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ബോധ്യപ്പെടുത്തണം.

പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഇനിപ്പറയുന്നവ എല്ലാം തൃപ്തികരമായി ബോധ്യപ്പെടുത്തണം:

- വർഗം, കുലം, ജാതി, വംശം, ദേശീയത, ലിംഗം, ലിംഗഭേദം, ലിംഗ സ്വത്വവും ആവിഷ്കാരവും, വൈകല്യം, മതം അല്ലെങ്കിൽ വിശ്വാസം, പ്രായം അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും പദവി എന്നിവ അടിസ്ഥാനമാക്കി പ്ലാറ്റ്ഫോം വിവേചനം കാണിക്കുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്ന ഒരു നയമുണ്ട്.
- മുൻഗണന ഇല്ലാത്ത ഒരു വിഭാഗത്തിൽ നിന്നുള്ള വ്യക്തികൾക്ക് (സ്ത്രീകൾ പോലുള്ളവർ) തൊഴിലാളികളുടെ കൂട്ടത്തിൽ കാര്യമായ പ്രാതിനിധ്യം ഇല്ലായെങ്കിൽ, ആ വിഭാഗത്തിൽ നിന്നുള്ള വ്യക്തികൾക്ക് ആക്സസ് ചെയ്യുന്നതി

നുള്ള തടസ്സങ്ങൾ തിരിച്ചറിയാനും നീക്കം ചെയ്യാനും പ്ലാറ്റ്ഫോം ശ്രമിക്കുന്നു.

- ഗർഭാവസ്ഥ, വൈകല്യം, മതം അല്ലെങ്കിൽ വിശ്വാസം എന്നിവയ്ക്ക് വേണ്ടി ന്യായമായ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നത് ഉൾപ്പെടെ, മുൻഗണന ഇല്ലാത്ത വിഭാഗങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അവസര സമത്വം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിന് പ്ലാറ്റ്ഫോം പ്രായോഗികമായ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുന്നു.
- പ്ലാറ്റ്ഫോം ഉപയോഗിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് ജോലിയിലേക്കുള്ള പ്രവേശനമോ അല്ലെങ്കിൽ പ്രതിഫലമോ അല്ലെങ്കിൽ ജോലിയുടെ തരം, ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ എന്നിവയോ നിർണ്ണയിക്കാൻ അൽഗോരിതങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ഇവ സുതാര്യവും ചരിത്രപരമായോ നിലവിലോ മുൻഗണന ഇല്ലാത്ത വിഭാഗങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള തൊഴിലാളികൾക്ക് ന്യായരഹിതമായ ഫലങ്ങൾ ഉളവാക്കാത്തതും ആകുന്നു.
- ജോലി ആക്സസ് ചെയ്യുന്നതിലും നിർവഹിക്കുന്നതിലും മുൻഗണന ഇല്ലാത്ത വിഭാഗങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള തൊഴിലാളികളോട് ഉപയോക്താക്കൾ വിവേചനം കാണിക്കുന്നതിന്റെ അപകടസാധ്യത കുറയ്ക്കുന്നതിനുള്ള സംവിധാനങ്ങൾ പ്ലാറ്റ്ഫോമിന് ഉണ്ട്.

തത്വം 5: ന്യായമായ പ്രാതിനിധ്യം

5.1 സംഘടനാ സ്വാതന്ത്ര്യവും തൊഴിലാളികളുടെ അഭിപ്രായം പ്രകടിപ്പിക്കാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യവും ഉറപ്പുനൽകുന്നു (ഒരു പോയിന്റ്)

സംഘടനാ സ്വാതന്ത്ര്യം എല്ലാ തൊഴിലാളികളുടെയും ഒരു മൗലികാവകാശമാണ്, എന്നുമാത്രമല്ല അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയുടെ ഭരണഘടനയിലും മനുഷ്യാവകാശങ്ങളുടെ സാർവത്രിക പ്രഖ്യാപനത്തിലും ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

തൊഴിലാളികൾക്ക് സംഘടിക്കാനും അവരുടെ ആഗ്രഹങ്ങൾ കൂട്ടായി പ്രകടിപ്പിക്കാനും - പ്രധാനമായി - കേൾക്കപ്പെടാനുമുള്ള അവകാശം ന്യായമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളുടെ ഒരു പ്രധാന മൂന്നുപാധിയാണ്.

എന്നിരുന്നാലും, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലെ സംഘടനാ നിരക്ക് വളരെ കുറവാണ്. ഈ പോയിന്റ് നേടുന്നതിന്, തൊഴിലാളി കൂട്ടായ്മകളുടെ അഭിപ്രായ പ്രകടനം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ നിലവിലുണ്ടെന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഉറപ്പാക്കണം.

സേവന ഉപയോക്താക്കൾ വഴി തൊഴിലാളികളെ നിലനിർത്തുന്നതിനുള്ള നിബന്ധനകൾ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ സജ്ജീകരിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ഇല്ലെങ്കിലും, തൊഴിലാളികളെ അവരുടെ അവകാശങ്ങളെക്കുറിച്ച് അറിയിക്കുന്നതിനും (കൂടാതെ ആ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കാൻ സഹായിക്കുന്ന സംവിധാനങ്ങളുണ്ട്) തൊഴിലാളികളെ ഉചിതമായ കൂട്ടായ്മ

കളിലേക്കോ തൊഴിലാളി സംഘടനകളിലേക്കോ നയിക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കാനും അവർ ഉചിതമായ നടപടികൾ സ്വീകരിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ബോധ്യപ്പെടുത്തണം.

പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ഇനിപ്പറയുന്നവ എല്ലാം തൃപ്തികരമായി ബോധ്യപ്പെടുത്തണം:

- തൊഴിലാളി കൂട്ടായ്മകളുടെ അഭിപ്രായം പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതിന് രേഖാമൂലമുള്ള ഒരു സംവിധാനം ഉണ്ട്.
- എല്ലാ തൊഴിലാളികളോടും വ്യക്തമായി ആശയവിനിമയം നടത്തുന്ന തൊഴിലാളികളുടെയോ തൊഴിലാളി സംഘടനകളുടെയോ ഒരു കൂട്ടായ്മയെ അംഗീകരിക്കാനോ അവരുമായി വിലപേശാനോ സന്നദ്ധത കാണിക്കുന്ന ഒരു ഔദ്യോഗിക നയമുണ്ട്. 61
- സംഘടനാ സ്വാതന്ത്ര്യം തടയപ്പെടുന്നില്ല, മാത്രമല്ല തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ ആശങ്കകളും ആഗ്രഹങ്ങളും ആവശ്യങ്ങളും പ്ലാറ്റ്ഫോമിൽ അറിയിക്കുന്നതിന് യാതൊരു വിധത്തിലും അസൗകര്യം ഉണ്ടാകില്ല. 62

5.2 ജനാധിപത്യപരമായ രേണത്തെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നു (ഒരു അധിക പോയിന്റ്)

സംഘടനാ നിരക്ക് കുറവാണെങ്കിലും, പല മേഖലകളിലും രാജ്യങ്ങളിലും പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുടെ സംഘടനകൾ ഉയർന്നുവരുന്നുണ്ട്.

സഹകരണാടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലാളികളുടെ ഉടമസ്ഥതയിലുള്ള പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുടെ എണ്ണം വർദ്ധിക്കുന്നതായും നമുക്ക് കാണാം. ന്യായമായ പ്രാതിനിധ്യം സാധ്യമാക്കുന്നതിന് തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ തൊഴിൽ സാഹചര്യത്തിൽ അഭിപ്രായം പ്രകടിപ്പിക്കാൻ ഒരവസരം ഉണ്ടായിരിക്കണം.

ഇത് ജനാധിപത്യപരമായി ഭരിക്കുന്ന സഹകരണ മാതൃക, ഔദ്യോഗികമായി അംഗീകരിക്കപ്പെട്ട സംഘടന അല്ലെങ്കിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമുമായി കൂട്ടായ വിലപേശൽ നടത്താനുള്ള കഴിവ് എന്നിവയിലൂടെയാകാം.

പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇനിപ്പറയുന്നവയിൽ ഒരേണ്ണമെങ്കിലും തൃപ്തികരമായി ബോധ്യപ്പെടുത്തണം:

- ഇത് നിയന്ത്രിക്കുന്നതിൽ തൊഴിലാളികൾ അർത്ഥവത്തായ പങ്ക് വഹിക്കുന്നു.
- ഇത് തൊഴിലാളികളുടെ ഒരു സ്വാതന്ത്ര കൂട്ടായ്മയേയോ, തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ഒരു തൊഴിൽ സമിതിയേയോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലാളി സംഘടനയേയോ പരസ്യമായും ഔദ്യോഗികമായും അംഗീകരിക്കുന്നു.
- ഇത് കൂട്ടായ പ്രാതിനിധ്യത്തിനോ വിലപേശലിനോ വേണ്ടിയുള്ള അർത്ഥവത്തായ സംവിധാനങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്നു.

ഈ വർഷം, 2022-ൽ ഇന്ത്യയിൽ ലൊക്കേഷൻ അധിഷ്ഠിത പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിൽ നൽകിയ പന്ത്രണ്ട് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ അവരുടെ തൊഴിൽ

ശക്തിയുടെ വലുപ്പം, അവർ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്ന സേവനങ്ങൾ, അവരുടെ ഉപഭോക്തൃ അടിത്തറ, അവർ ആകർഷിച്ച നിക്ഷേപം എന്നിവ അടിസ്ഥാനമാക്കി തിരഞ്ഞെടുത്തു.

കഴിഞ്ഞ വർഷം പഠനം നടത്തിയ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്ക് പുറമേ, ഈ വർഷം ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോം (സെപ്റ്റോ) കൂടി കൂട്ടി ചേർത്തു. ഈ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ ഓരോന്നിനും വേണ്ടി, തൊഴിലാളികളുമായി അഭിമുഖം നടത്തുകയും മാനേജ്മെന്റിൽ നിന്ന് തെളിവുകൾ തേടുകയും ഡെസ്ക് റിസർച്ച് നടത്തുകയും ചെയ്തു. ബാംഗ്ലൂർ, ഡൽഹി, കൊച്ചി എന്നിവിടങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികളുമായി ഞങ്ങൾ അഭിമുഖം നടത്തി.

2022 മെയ് മുതൽ നവംബർ വരെ മൂന്ന് നഗരങ്ങളിലായി ഞങ്ങൾ തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ 348 കേസ്-സ്റ്റഡികൾ നടത്തി, ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോമിൽ 30 തൊഴിലാളികളുമായി വരെ അഭിമുഖം നടത്തി. എല്ലാ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളും മൂന്ന് നഗരങ്ങളിലും പ്രവർത്തിക്കുന്നില്ല.

വർഷം മുഴുവനും പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിലെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളെ കുറിച്ച് ഒരു ധാരണ ഉണ്ടാക്കുക എന്നതായിരുന്നു അഭിമുഖങ്ങളുടെ ലക്ഷ്യം.

മറ്റ് ടീം അംഗങ്ങളിൽ നിന്ന് ലഭ്യമായ വിവരങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ച് നാല് റിസർച്ച് അസോസിയേറ്റുകൾ അഭിമുഖങ്ങൾ നടത്തി. സമാന്തരമായി, തൊഴിലാളികളെക്കുറിച്ചുള്ള വിവരങ്ങൾ, തത്വങ്ങൾ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള മാനേജ്മെന്റ് പ്രവർത്തനത്തിന്റെ ഉദാഹരണങ്ങൾ എന്നിവ ഉൾപ്പെടെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള തെളിവുകൾക്കായി പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടു. വിവേചനം ഉണ്ടാകുമ്പോഴുള്ള ഇടപെടൽ, ഇൻഷുറൻസ് ക്ലെയിമുകൾ ഫയൽ ചെയ്യാൻ തൊഴിലാളികളെ സഹായിക്കുക, പരിശീലന പരിപാടികൾ സംഘടിപ്പിക്കുക, തൊഴിലാളികളുമായി കുടിക്കാഴ്ചകൾ നടത്തൽ എന്നിവ ഇതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു.

അവസാനമായി, പത്ര ലേഖനങ്ങൾ, റിപ്പോർട്ടുകൾ, സോഷ്യൽ മീഡിയ, അക്കാദമിക് പ്രസിദ്ധീകരണങ്ങൾ തുടങ്ങിയ ദ്വിതീയ ഉറവിടങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള വിവരങ്ങളും പരിഗണിച്ചു.

തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലുള്ള വൈവിധ്യം കഴിയുന്നത്ര പിടിച്ചെടുക്കാൻ ശ്രമിച്ചു. ഗാർഹിക സേവന പ്ലാറ്റ്ഫോമിന് വേണ്ടി അർബൻ കമ്പനി, പ്ലാറ്റ്ഫോമിലെ (സലൂൺ, അപ്സയൻസ്, ഇലക്ട്രിക്കൽ റിപ്പയർ, ക്ലീനിംഗ്, പ്ലംബിംഗ്, ആശാരിപ്പണി) ഒന്നിലധികം തൊഴിലുകൾ ഉൾപ്പെടുത്തുക എന്നതായിരുന്നു ലക്ഷ്യം. അതുപോലെ, റൈഡ് ഹെയ്ലിംഗ് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കായി, പഠനം നടത്തിയ നഗരങ്ങളിലെ വിവിധ സ്ഥലങ്ങളിൽ വിവിധ ക്യാബ് വിഭാഗങ്ങൾ (ഹാച്ച്ബാക്ക്, സെഡാൻ, എസ്യുവി) ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. സാധ്യമായ ഇടങ്ങളിൽ, ഡെലിവറി, റൈഡ്-ഹെയ്ലിംഗ് മേഖലകളിലെ സ്ത്രീകൾ പേറാലുള്ള, പ്രാതിനിധ്യം കുറഞ്ഞ ഗ്രൂപ്പുകളുമായി സംസാരിക്കാൻ ശ്രമിച്ചു.

പങ്കെടുക്കുന്നവർക്ക് എന്തെങ്കിലും ഹാനി സംഭവിക്കാതിരിക്കാനും പക്ഷപാതപരമായ പ്രതികരണങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുന്നതിനും വേണ്ടി തൊഴിലാളികളെ സമീപിക്കുന്നതിന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ ആശ്രയിക്കേണ്ടതില്ലെന്ന തീരുമാനമെടുത്തു. ഞങ്ങളുടെ സോഷ്യൽ നെറ്റ്‌വർക്കുകൾ വഴിയും സ്നോബോളിംഗിലൂടെയും (നിലവിലുള്ള പങ്കാളികൾ കൂടുതൽ സാധ്യതയുള്ള പങ്കാളികളെ ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു) ലഭ്യമായ സേവനങ്ങൾ പ്രയോജനപ്പെടുത്തിയും തൊഴിലാളികളെ തിരഞ്ഞെടുത്തു. പഠനത്തെക്കുറിച്ച് വിശദീകരിച്ച് പങ്കെടുക്കാനുള്ള അവരുടെ സമ്മതം നേടിയ ശേഷം മാത്രമാണ് തൊഴിലാളികളുമായി അഭിമുഖം നടത്തിയത്. അഭിമുഖം നടത്തിയ തൊഴിലാളിയുടെ സമയക്രമവും സൗകര്യവും അനുസരിച്ച് മുഖാമുഖം അല്ലെങ്കിൽ ടെലിഫോൺ വഴിയാണ് അഭിമുഖങ്ങൾ നടത്തിയത്. സേവനങ്ങൾ പ്രയോജനപ്പെടുത്തി തൊഴിലാളികളെ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നിടത്ത് ഇടപാട് പൂർത്തിയായി കഴിഞ്ഞാൽ അവരോട് പഠനത്തിൽ പങ്കെടുക്കാൻ കഴിയുമോ എന്ന് ചോദിച്ചു. പഠനത്തിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവർക്ക് (ഗ്രൂപ്പ് ഇന്റർവ്യൂകളിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവർ ഒഴികെ) പണമായി അല്ലെങ്കിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവർ നിർദ്ദേശിച്ച പ്രകാരം അധിക സേവനങ്ങൾ വാങ്ങുന്നതിലൂടെ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകി. പങ്കെടുത്ത 32 പേർ നഷ്ടപരിഹാരം നിരസിച്ചു.



എൻഡ് നോട്ട്സ്

1. കാനോ, എം.ആർ., ആർ. എസ്.പെൽറ്റർ & എം.എഫ്. മോറൈ. 2021. ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി ആൻഡ് ഫ്രീഡം ഫോർ എം? പ്രീകാരിറ്റി, ഫ്രീഡം ആൻഡ് ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി ഇൻ ഓൺ ഡിമാൻഡ് ഹ്യൂമൻ ഡെലിവറി. വർക്ക് ഓർഗനൈസേഷൻ, ലേബർ & ഗ്ലോബലൈസേഷൻ. 15(1): 4648
2. റോഡ്ഗേഴ്സ്, ജി 2006. ലേബർ മാർക്കറ്റ് ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി ആൻഡ് ഡീസൽ വർക്ക്. മെയ് 8-9, ന്യൂയോർക്ക്, യുഎൻഡിഎസ്എ ഡെവലപ്മെന്റ് ഫോറത്തിൽ പ്രൊഡക്ടിവിറ്റി എംപ്ലോയ്മെന്റ് ആൻഡ് ഡീസൽ വർക്ക് എന്ന വിഷയത്തിൽ നടത്തിയ പ്രസന്റേഷൻ. <https://www.un.org/en/ecosoc/meetings/2006/forum/Statements/Rodgers.pdf>, p.1 2022 ഡിസംബർ 17-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.
3. കോന et al., 2022, op.cit.
4. സോളോ, ആർ. 1998. വാട്ട് ഇസ് ലേബർ മാർക്കറ്റ് ഫ്ളെക്സിബിലിറ്റി? വാട്ട് ഇസ് ഇറ്റ് ഗുഡ് ഫോർ? പ്രൊസിഡിൻസ് ഓഫ് ബ്രിട്ടീഷ് അക്കാദമി. 97:189-211.
5. ibid., പേജ്.190
6. സെഡ്ബെർഗ്, ആർ. 2005. മാർക്കറ്റ് ഇൻ സൊസൈറ്റി. എൻ. ജെ. സ്മെൽസർ & ആർ സെഡ്ബെർഗ് (eds.). ദി ഹാൻഡ്ബുക്ക് ഓഫ് ഇക്കനോമിക് സോഷ്യോളജി (രണ്ടാം പതിപ്പ്). പ്രിൻസ്റ്റൺ, എൻജെ: പ്രിൻസ്റ്റൺ യൂണിവേഴ്സിറ്റി പ്രസ്സ്. പേജ്.233-253.
7. റോജേഴ്സ്, 2006, op.cit.
8. റുബെറി, ജെ. & ഡി. ഗ്രിംഷാ. 2003. ദി ഓർഗനൈസേഷൻ ഓഫ് എംപ്ലോയ്മെന്റ്: ആൻ ഇന്റർനാഷണൽ പെർസ്പെക്ടിവ്. ബെസിങ്സ്റ്റോക്ക്, യുകെ: പാൽഗ്രേവ് മാക്മില്ലൻ.
9. ഐഎൽഒ മാന്യമായ ജോലിയെ നിർവ്വഹിക്കുന്നത് ഇപ്രകാരമാണ് "ഉൽപാദനക്ഷമമായ ജോലി എന്നത്; എല്ലാ സ്ത്രീകൾക്കും പുരുഷന്മാർക്കും അവസരങ്ങളിലെയും ഇടപെടലിലെയും തുല്യത ഉറപ്പാക്കുന്നു ; ന്യായമായ വരുമാനം, ജോലിസ്ഥലത്ത് സുരക്ഷ, കുടുംബങ്ങൾക്ക് സാമൂഹിക സംരക്ഷണം എന്നിവ നൽകുന്നു; വ്യക്തി വികസനത്തിനുള്ള സാധ്യതകൾ നൽകുന്നു; തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ ആശങ്കകൾ പ്രകടിപ്പിക്കാനും സംഘടിപ്പിക്കാനും അവരുടെ തൊഴിൽ ജീവിതത്തെ ബാധിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങളിൽ പങ്കെടുക്കാനും സാമത്സ്യം നൽകുന്നു" ബെർഗ്, ജെ., എം. ഫ്യൂറർ, ഇ. ഹാർമൺ, യു. റാണി, എം. എസ്. സിൽബർമാൻ, 2018. ഡിജിറ്റൽ ലേബർ പ്ലാറ്റ്ഫോം ആൻഡ് ഫ്യൂച്ചർ ഓഫ് വർക്ക് : ട്യൂവേഴ്സ് ഡീസൽ വർക്ക് ഇൻ ദി ഓൺലൈൻ വേൾഡ്. ജനീവ, സിഎച്ച്. ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ ഓഫീസ്. പേജ്.1
10. ഉദാഹരണത്തിന്, യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സ് ഓഫ് അമേരിക്കയിൽ, തൊഴിലാളികളുടെ വർഗ്ഗീകരണം പരിശോധിക്കുന്നതിനായി ഒരു കാര്യക്ഷമമായ 'ഇക്കനോമിക് റിയാലിറ്റി ടെസ്റ്റ് സ്ഥാപിക്കുന്നതിനും' കൂടാതെ തൊഴിലാളികളുടെ വർഗ്ഗീകരണം നിർണ്ണയിക്കാൻ മുമ്പത്തെ സമഗ്രമായ സാഹചര്യ വിശകലന സമീപനം പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്നതിനും ആയി ഫെയർ ലേബർ സ്റ്റാൻഡേർഡ് ആക്ട് (2021 ഐസി റൂൾ) പ്രകാരം ബൈഡൻ ഭരണകൂടം അതിന്റെ 2021 ലെ ഇൻഡിപെൻഡന്റ് കോൺട്രാക്ടർ സ്റ്റാറ്റസ് റദ്ദാക്കാനുള്ള നിർദ്ദേശം സമർപ്പിച്ചു : പ്രോപ്പോസൽ ടു മോഡിഫൈ വേജ് ആൻഡ് അവർ ഡിവിഷൻ റെഗുലേഷൻ, (2022). <https://publicinspection.federalregsiter.gov/2022-21454.pdf>. പ്ലാറ്റ്ഫോം ജോലിയിലെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനായുള്ള യൂറോപ്യൻ യൂണിയനിലെ, 2021 ഡിസംബർ 9-ന് പ്രസിദ്ധീകരിച്ച ഇതുവരെ അംഗീകരിക്കപ്പെടാത്ത യൂറോപ്യൻ കമ്മീഷൻ നിർദ്ദേശങ്ങൾ രണ്ട് വിഷയങ്ങളിൽ ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിക്കുന്നു - പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് ശരിയായ വർഗ്ഗീകരണം ഉറപ്പാക്കുക, അൽഗൊരിതം മാനേജ്മെന്റിൽ സുതാര്യതയും ഉത്തരവാദിത്തവും ഉറപ്പാക്കുക: ഇംപ്രൂവിംഗ് വർക്കിംഗ് കണ്ടീഷൻസ് ഇൻ പ്ലാറ്റ്ഫോം വർക്ക്. (2021, ഡിസംബർ 9). യൂറോപ്യൻ കമ്മീഷൻ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605 യുണൈറ്റഡ് കിംഗ്ഡത്തിലെയും ഇന്ത്യയിലെയും ശ്രമങ്ങളും സംരംഭങ്ങളും അറിയാൻ ഫോളിസി & ലീൽ വിഭാഗം പരിശോധിക്കുക.
11. ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷൻ (ഐഎൽഒ). 2021. വേൾഡ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് ആൻഡ് സോഷ്യൽ ഔട്ട്ലുക്ക് 2021: ദി റോൾ ഓഫ് ഡിജിറ്റൽ ലേബർ പ്ലാറ്റ്ഫോംസ് ഇൻ ട്രാൻസ്ഫോമിംഗ് ദി വേൾഡ് ഓഫ് വർക്ക്. ജനീവ.സിഎച്ച്. ഐഎൽഒ.
12. തൊഴിലാളികളുടെ അഭിപ്രായം അവഗണിക്കാൻ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്ക് കഴിയുന്നതിന്റെ മറ്റൊരു കാരണം,നെറ്റ് വർക്ക് ബാഹ്യവത്വം സൃഷ്ടിക്കുന്ന ഇതുവരെയുള്ള വിപണിയാതിനാൽ അവർ കൂടുതൽ ഒളിഗോപോളിസ്റ്റിക് ആണ് എന്നതാണ്, റെയ്സ്മാൻ, എം 2009. ദി ഇക്കനോമിക്സ് ഓഫ് ട്യൂ ഡെഡ്

മാർക്കറ്റ്. ജോർണൽ ഓഫ് ഇക്കനോമിക് പെർസ്പെക്ടിവ്സ്. 23 (3): 125142

13. 2011 ലെ സെൻസസ് പ്രകാരം ബാംഗ്ലൂർ (8.52 ദശലക്ഷം), ഡൽഹി (16.35 ദശലക്ഷം) ആണ് ജനസംഖ്യ അനുസരിച്ച് രാജ്യത്തെ ഏറ്റവും വലിയ അഞ്ചാമത്തെയും രണ്ടാമത്തെയും നഗര സഞ്ചയങ്ങൾ. (<https://www.census2011.co.in/urbanagglomeration.php>).

നഗര പ്രദേശത്തെ ജനസംഖ്യയെ കുറിച്ച് മാത്രമുള്ള (സഞ്ചയം അല്ല) 2022 മുതലുള്ള ഡേറ്റു കാണിക്കുന്നത്, ബാംഗ്ലൂർ (8.44 ദശലക്ഷം) ഡൽഹിയും (8.44 ദശലക്ഷം) ആണ് യഥാക്രമം ഏറ്റവും വലിയ മൂന്നാമത്തെയും രണ്ടാമത്തെയും നഗരങ്ങൾ എന്നാണ്. (<https://worldpopulationreview.com/countries/cities/india>).

പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതുപോലെ, രാജ്യത്തെ പ്ലാറ്റ്ഫോം സേവനങ്ങളുടെ ഏറ്റവും വലിയ വിപണികളിലൊന്നാണ് ഈ നഗര സഞ്ചയങ്ങൾ. ഈ വർഷം ഫെയർ വർക്ക് സ്കോർ ചെയ്ത 12 പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ 10 എണ്ണവും ഈ സഞ്ചയങ്ങളുടെ ആസ്ഥാനമാണ്. അടുത്തിടെ, പ്ലാറ്റ്ഫോം പ്രവർത്തനം ചെയ്ത നഗരങ്ങളിലേക്ക് കൂടി വ്യാപിച്ചു.

ഉദാഹരണത്തിന് നോക്കുക, ട്രോപിക്സ്, എസ്. 2022. ഇന്ത്യ ഇങ് ഇൻക്രിസിംഗ് സിൻസിഡി നീഡ് പ്ലാറ്റ്ഫോം വർക്കേഴ്സ്, ലൂക്സ് അറ്റ് ടയർ-2,3, സിറ്റിസ്: റിപ്പോർട്ട്. ബിസിനസ്സ് ടുഡേ,15 ജൂൺ. <https://www.businesstoday.in/industry/story/india-inc-increasingly-needed-platform-workers-lookat23cities-report-33777920220615>. 2022 ഡിസംബർ 17ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

എന്നാൽ, ഈ നഗരങ്ങളിലെ പ്ലാറ്റ്ഫോം പ്രവർത്തനത്തിന്റെ സവിശേഷതകളെ കുറിച്ച് നന്നായി പഠനം നടത്തിയിട്ടില്ല .

ഉദാഹരണത്തിന് നോക്കുക, മെഹ്രാത്ര എം. 2022. ഡസൻ കണക്കിന് ഇന്ത്യൻ പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളോട് അവരുടെ ഭാവിയെക്കുറിച്ച് ഞങ്ങൾ ചോദിച്ചു. അവർ ഒന്നും കാണുന്നില്ല. റെസ്റ്റ് ഓഫ് വേൾഡ്. 12 ഡിസംബർ. <https://restofworld.org/2022/indiangigworkersaboutfuture/> 2022 ഡിസംബർ 17-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

ഇക്കാരണത്താൽ, കൊച്ചിയെ (2.12 ദശലക്ഷം, 2011-ൽ 13-ാമത്തെ വലിയ നഗര സഞ്ചയം) ഈ വർഷം മൂന്നാമത്തെ സ്ഥലമായി തിരഞ്ഞെടുത്തു. പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയെ ബാധിക്കുന്ന ചെറിയ നഗര സഞ്ചയങ്ങളിലെ വാങ്ങൽ ശേഷിയും ഡിമാൻഡ് സവിശേഷതകളിലുമുള്ള വ്യത്യാസങ്ങൾ വിവിധ തത്പരകക്ഷികൾ പരാമർശിച്ചതിനാലാണ് കൊച്ചിയെ തിരഞ്ഞെടുത്തത്. അങ്ങനെ, കൊച്ചിയെ തിരഞ്ഞെടുത്തത്, വിപണികളിലുടനീളം, പ്രത്യേകിച്ചു ചെറിയ നഗര സഞ്ചയങ്ങളിലെ, വ്യത്യസ്തതകൾ പിടിച്ചെടുക്കാൻ ഞങ്ങളെ അനുവദിച്ചു.

14. നീതി ആയോഗ്. 2022. ഇന്ത്യയുടെ കുതിച്ചുയരുന്ന ഗിറ്റ്, പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥ: ജോലിയുടെ ഭാവിയെക്കുറിച്ചുള്ള കാഴ്ചപ്പാടുകളും ശുപാർശകളും. ന്യൂഡൽഹി: ഭാരത സർക്കാർ. നീതി (NITI) നാഷണൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂഷൻ ഫോർ ട്രാൻസ്ഫോർമിംഗ് ഇന്ത്യ) ആയോഗ് ആസൂത്രണ കമ്മീഷൻ പകരമായി 2015 ജനുവരി 1 ന് നിലവിൽ വന്നു. നീതി ആയോഗ് സർക്കാരിന്റെ ഒരു വിദഗ്ദ്ധോപദേശക സമിതിയായി വർത്തിക്കുകയും 'വേഗത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കാനും ഗവേഷണവും നവീകരണവും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാനും സർക്കാരിന് ത്രൈലധാനമായ നയവിഷയങ്ങളിൽ ഉൾക്കാഴ്ച നൽകാനും കൂടാതെ ആകസ്മികമായ പ്രശ്നങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ പ്രാപ്തമാക്കാനും ആവശ്യമായ അറിവും വൈദഗ്ധ്യവും ഉള്ള ഒരു അത്യന്താധുനിക വിഭവ കേന്ദ്രം എന്ന് സവയം വിശേഷിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. <https://www.niti.gov.in/objectivesandfeatures> 2022 ഡിസംബർ 14-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

15. ഗിറ്റ് തൊഴിലാളികളെയും പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളെയും റിപ്പോർട്ട് വേർതിരിക്കുന്നു : 'ഗിറ്റ് തൊഴിലാളികൾ - പരമ്പരാഗത തൊഴിലുടമ-തൊഴിലാളി ക്രമീകരണത്തിന് പുറത്തുള്ള ഉപജീവനമാർഗങ്ങളിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്നവരെ - പ്ലാറ്റ്ഫോം, റോബ്-പ്ലാറ്റ്ഫോം അധിഷ്ഠിത തൊഴിലാളികൾ എന്നിങ്ങനെ വിശാലമായി തരംതിരിക്കാം.

ഓൺലൈൻ സോഫ്റ്റ്വെയർ ആപ്ലിക്കേഷൻ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളെ യോ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ജോലി ചെയ്യുന്നവരാണ് പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾ'. (നീതി ആയോഗ്, 2022, op. cit., പേജ്. xvi).

ഫെയർവർക്ക് റിപ്പോർട്ടിന്റെ ഫോക്കസ് പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളിലാണ്. ജീവനക്കാരന്റെ നിർവചനം ഇവിടെ കാണാം: സോഷ്യൽ കോഡ് ഓൺ സെ ക്യൂറിറ്റി, 2020, 36 ഓഫ് 2020 ടെ 2(26). https://labour.gov.in/sites/default/files/SS_Code_Gazette.pdf 2022 ഡിസംബർ 14-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

16. ഉദാഹരണത്തിന്, ഊബർ അവകാശപ്പെടുന്നത് അത് 'ഭാഗ്യം മികച്ചതിലേക്ക് നീങ്ങുന്ന വഴിയെ പുനർവിഭാവനം ചെയ്യുക എന്ന ഭൗതികതയോടെയുള്ള ഒരു സാങ്കേതിക കമ്പനിയാണ്' എന്നാണ്. (<https://www.uber.com/us/en/about/uberofferings/>. ആക്സസ് ചെയ്തത് 15 ഡിസംബർ 2022) അതേസമയം, സൊമാറ്റോ അവകാശപ്പെടുന്നത് അത് 'റെസ്റ്റോറന്റ് പങ്കാളികൾക്ക് ഡെലിവറി സേവനങ്ങൾ നൽകുന്നതിന് വേണ്ടി ഡെലിവറി പങ്കാളി

കൾക്കായുള്ള ഒരു സാങ്കേതിക പ്ലാറ്റ്ഫോം ദാതാവ് മാത്രമാണെന്നും, പ്രസ്തുത സേവനങ്ങൾ നൽകുകയോ അതിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തം ഏറ്റെടുക്കുകയോ ചെയ്യുന്നില്ല എന്നാണ്. ഡെലിവറി പങ്കാളികൾക്ക് ഞങ്ങൾ നൽകുന്ന സേവനത്തിന്, ഡെലിവറി പങ്കാളികളിൽ നിന്ന് ഞങ്ങൾക്ക് ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോം ഫീസും ഈടാക്കാം". (https://www.sebi.gov.in/filings/publicis-sues/jul2021/zomatolimitedrhp_50950.html, pp.313. 2022 ഡിസംബർ 15-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

17. ദി കോഡ് ഓൺ വേജസ്, 2019, നമ്പർ 29 ഓഫ് 2019 (2019), <https://egazette.nic.in/WriteReadData/2019/210356.pdf> 2022 ഡിസംബർ 14-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

18. ഒക്കുപേഷണൽ സേഫ്റ്റി, ഹെൽത്ത് ആൻഡ് വർക്കിങ് കണ്ടീഷൻ കോഡ്, 2020, 37 ഓഫ് 2020. https://labour.gov.in/sites/default/files/OSH_Gazette.pdf

2022 ഡിസംബർ 14-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

19. ദി ഇൻഡസ്ത്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ്, 2020, 35 ഓഫ് 2020. <https://egazette.nic.in/WriteReadData/2020/222118.pdf> 2022 ഡിസംബർ 14-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

20. ഇവിടെയുള്ള പ്രശ്നങ്ങൾ പരസ്പരം ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതിൽ അതിശയിക്കുന്നില്ല. വരുമാന അക്ഷിതാവസ്ഥ കൂട്ടായ പ്രവർത്തനത്തിനുള്ള ഒരു പതിവ് കാരണമാണ്. ഉദാഹരണത്തിന്, നവ്യ, പി.കെ. 2022.

ശമ്പള ഘടനയെ സാരമായി വെട്ടിക്കുറച്ചതിൽ ഡബ്ബിനോയിലെ ഡെലിവറി പങ്കാളികൾ പ്രതിഷേധിക്കുന്നു. 16, നവംബർ. <https://www.deccanherald.com/city/topbengalurustories/deliverypartnerswithdunzoprotestoverseverelyslashedpaystructure162762.html> 2022 ഡിസംബർ 19-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

21. രതി, എ. . എ.ടന്ദൻ. എൻ.ഡി. പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ, അധികാരം & രാഷ്ട്രീയം : ഇന്ത്യയിലെ ഗാർഹിക, പരിചരണ ജോലികളിൽ നിന്നുള്ള കാഴ്ചപ്പാടുകൾ.

ആക്സസ് ചെയ്തത്: <https://cisindia.org/raw/platformspowerandpoliticspdf,p.42>, 2022 ഡിസംബർ 15-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു. ഈ റിപ്പോർട്ടിലെ തൊഴിലാളികളുടെ കഥകൾ എന്ന് വിഭാഗവും കാണുക.

22. അത്തരം പെരുമാറ്റം തങ്ങൾ അംഗീകരിക്കുന്നില്ല എന്ന് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ പറയുന്നുണ്ടെങ്കിലും ഉപഭോക്താക്കൾ മതപരമായ മുൻവിധി പ്രകടിപ്പിക്കുന്നത് വിരളമല്ല.

ഉദാഹരണത്തിന് കാണുക, ഗുർമത് എസ്. 2022 . ഇന്ത്യൻ ഗിഗ് വർക്കേഴ്സ് ബ്ലെയിം പ്ലാറ്റ്ഫോം ഫോർ ഇസ്നോറിങ് എ വേവ് ഓഫ് റിലീജിയസ് അറ്റാക്സ്. റെസ്റ്റോ ഓഫ് വേൾഡ്. 18 നവംബർ. <https://rstofworld.org/2022/indiasgigworkersreligiousoffenses/2022> ഡിസംബർ 17-ന് ആക്സസ് ചെയ്തത്.

23. ഗുർമത് എസ്. 2022, op.c-i-t.

24. കാർത്തി പി ചിദംബരം [കാർത്തിപിസി]. (2022, മാർച്ച് 16).

മൈ സീറോ അവർ ഇന്റർവെൻഷൻ ഓൺ ഗിഗ് ഇക്കോണമി വർക്കേഴ്സ് @ swiggy_in@zomato@Dunzolt [Szoäv]. സിറ്റർ. <https://twitter.com/KartiPC/sta-tus/1504006572519100418>. 2022 ഡിസംബർ 13-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു;

മഹുവ മൊയ്ത്ര [MahuaMoitra]. (2022, ഓഗസ്റ്റ് 26).

ഗ്രേറ്റ് പ്രസൻ്റേഷൻ ബൈ @ ടുവേഴ്സ് ഫെയർവർക്ക് ഓൺ ഇന്ത്യൻ ഗിഗ് ഇക്കോണമി . മികം ഡെലിവറി/റെഡ് സേവന സ്ഥാപനങ്ങളും തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങളിലും തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിലും വേണ്ടത്ര ശ്രദ്ധ നൽകാതെ ടെക് കമ്പനികളായി മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നു.

കുറഞ്ഞ ശമ്പളം (ബെക്കിൾ ചെയ്യാൻ നിർബന്ധിതരായി), 10 മിനിറ്റ് ഡെലിവറി, ഡാറ്റ പരിരക്ഷ ഇല്ല. അടിമത്തര നിയന്ത്രണം വേണം. [സിറ്റി]. സിറ്റർ. <https://twitter.com/MahuaMoitra/status/1563227039577952256>. 2022 ഡിസംബർ 13-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

25. ദി കോഡ് ഓൺ സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി, 2020, 36 ഓഫ് 2020. https://labour.gov.in/sites/default/files/SS_Code_Gazette.pdf 2022 ഡിസംബർ 14-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

26. മോട്ടോർ വെഹിക്കിൾ അഗ്രഗേറ്റർ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ, 2020, (2020) . http-s://morth.nic.in/sites/default/files/notifications_document/Motor%20Vehicle%20Aggregators27112020150046.pdf 2022 ഡിസംബർ 17-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

27. ദി ഡിജിറ്റൽ പേഴ്സണൽ ഡാറ്റാ പ്രൊട്ടക്ഷൻ ബിൽ, 2022, (2022). <http-s://www.meity.gov.in/writereaddata/files/The%20Digital%20Personal%20Data%20Protection%20Bill%2C%202022.pdf> 2022 ഡിസംബർ 17-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

28. ഇന്ത്യൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ആപ്പ് ബേസ്ഡ് ട്രാൻസ്പോർട്ട് വർക്കേഴ്സ് (IFAT) & അദേഴ്സ് വെഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ & അദേഴ്സ്,

ഡബ്ല്യു.പി.(സി) നമ്പർ 001068/2021 (ഇന്ത്യയിലെ സുപ്രീം കോടതി).

29. ഊബർ ബിവി ആൻഡ് അദേഴ്സ് (അപ്പീൽവാദി) വെഴ്സസ് അസ്സം ആൻഡ് അദേഴ്സ് (എതിർ കക്ഷി), [2021] യു.കെ എസ്.സി 5.

30. വാസുദേവൻ, കെ.& എൻ.കെ. ചാൻ. 2022. ഗെയിമിഫിക്കേഷൻ ആൻഡ് വർക്ക് ഗെയിംസ്: ഊബർ ഡ്രൈവർമാർക്കിടയിലെ യോജിപ്പും വിയോജിപ്പും പരിശോധിക്കുന്നു. ന്യൂ മീഡിയ & സൊസൈറ്റി, 24(4): 866886.

31. ഉദാഹരണത്തിന് , സേവന ദാതാവിന്റെ ബാധ്യത, ഡ്രൈവർ പങ്കാളിയുടെ നിബന്ധനകൾ, വ്യവസ്ഥകൾ എന്നിവയ്ക്ക് കീഴിലുള്ള ഉപവകുപ്പ് 14 നോക്കുക. (എൻ.ഡി.) . Porter.in: <https://porter.in/termssofservice/partners> 2022 ഡിസംബർ 18-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

32. പാർത്ഥസാരഥി, ബി. ജെ. ശ്രീനിവാസൻ, എം. നീരുക്കൊണ്ട, പി. തദ്യരി, എ. മഹാലി, കെ. സെർസിയ, എഫ്. ഉസ്തൈക് സ്പീൽഡ, എം. ഗ്രാം. 2021. ഫെയർ വർക്ക് ഇന്ത്യ റേറ്റിംഗ് 2020: പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇക്കോണമിയിലെ തൊഴിൽ മാനദണ്ഡങ്ങൾ. ബാംഗ്ലൂർ, ഇന്ത്യ; ഓക്സ്ഫോർഡ്, യൂണൈറ്റഡ് കിംഗ്ഡം. <https://fair.work/wpcontent/uploads/sites/17/2021/12/FairworkIndiaReport2021.pdf> 2022 ഡിസംബർ 20-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

33. കർണാടക ഷോപ്പിംഗ് ആൻഡ് എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ് ആക്ട്, 1961, 8 ഓഫ് 1962 ഞ 15 (1961). [https://dpal.karnataka.gov.in/storage/pdf/files/08%200-f%201962%20\(E\).pdf](https://dpal.karnataka.gov.in/storage/pdf/files/08%200-f%201962%20(E).pdf). 2022 ഡിസംബർ 17-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു. ജീവനക്കാരെ പ്പോലെ പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾക്ക് ഓരോ ഇരുപത് (20) ദിവസത്തെ ജോലിക്കും ഒരു (1) ദിവസത്തെ ശമ്പളത്തോടുകൂടിയ അവധിക്ക് അർഹത നൽകുന്ന ഒരു മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശമായി ഈ നിയമം ഉപയോഗിക്കാം.

34. ഡൽഹി ഷോപ്പിംഗ് ആൻഡ് എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ് ആക്ട്, 1954 § 8 (1955). <https://labour.delhi.gov.in/content/delhihopsact1954> 2022 ഡിസംബർ 17-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

35. കേരള ഷോപ്പിംഗ് ആൻഡ് കൊമേഴ്സ്യൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ് ആക്ട്, 1960, 34 ഓഫ് 1960 ഞ 6 (1960). <https://lc.kerala.gov.in/images/pdf/kscse.pdf> 2022 ഡിസംബർ 17-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

36. കർണാടക ഷോപ്പിംഗ് ആൻഡ് കൊമേഴ്സ്യൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ് ആക്ട് 1961, ഞ 4 (1962). <http://164.100.133.176/ekarmika/Static/DefSult.aspx>. 2022 ഡിസംബർ 17-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

37. ലോക്സഭാ സെക്രട്ടേറിയറ്റിലെ ഡെപ്യൂട്ടി സെക്രട്ടറി ഷാംഗ്രിസോ സി മിഷിൻ നിന്നാണ് ക്ഷണം ലഭിച്ചത്. 2022 ഓഗസ്റ്റ് 22 തീയതിവെച്ചുള്ള 38/1/കം/2022 കത്ത് കാണുക.

38. 2022 ഓഗസ്റ്റ് 25-ന് ന്യൂ ഡൽഹിയിൽ ഐടി ഫോർ ചെയ്ഞ്ച് ആണ് റൗണ്ട് ടേബിൾ സംഘടിപ്പിച്ചത്, അതേസമയം 2022 ഒക്ടോബർ 15-ന് ബാംഗ്ലൂരിൽ ഡിഡി സെന്റർ ഫോർ ലീഗൽ പോളിസി ആൻഡ് റിസർച്ചും ഫ്രെഡറിക-എബർട്ട്-സ്റ്റീഫ്റ്റും സംയുക്തമായി ശിൽപശാല സംഘടിപ്പിച്ചു.

39. ബിഗ്ബാസ്കറ്റിന്റെ പൊതു പ്രതിബദ്ധത <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7005079061626597376> എന്നതിൽ ലഭ്യമാണ്, 2022 ഡിസംബർ 19-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു;

ഫ്ലിപ്കാർട്ടിന്റേത് <https://stories.flipkart.com/fairworkprinciplesandtransparencyfordeliverypartnersattheflipkartgroup/> എന്നതിലും, 2022 ഡിസംബർ 19-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു;

കൂടാതെ അർബൻ കമ്പനിയുടേത് <https://www.urbancompany.com/partnerwelfarepolicy> 2022 എന്നതിലും ലഭ്യമാണ്, ഡിസംബർ 19-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

40. ബാംഗ്ലൂരിന് (576 രൂപ) വേണ്ടി സോൺ കനായി കർണാടക സർക്കാർ പ്രസിദ്ധീകരിച്ചത് പ്രകാരവും (<https://www.simpliance.in/minimumwages/krnataka>, 2022 ഡിസംബർ 19-ന് ആക്സസ് ചെയ്തത്);

ഡൽഹിക്ക് (700 രൂപ) വേണ്ടി ഡൽഹി എൻസിറ്റി സർക്കാർ പ്രസിദ്ധീകരിച്ചത് പ്രകാരവും (https://labour.delhi.gov.in/sites/default/files/AllPDF/latest_minimum%20wages_2022_0.pdf, ആക്സസ് ചെയ്തത് 19 ഡിസംബർ 2022);

കൊച്ചിക്ക് വേണ്ടി (ഇരുപതുപ്രഹരങ്ങൾക്ക് 490 രൂപ, വാൻ, ഓട്ടോറിക്ഷ എന്നിവയ്ക്ക് 580 രൂപ) കേരള സർക്കാർ പ്രസിദ്ധീകരിച്ചത് പ്രകാരവും (<https://www.lc.kerala.gov.in/minimumwageofnotifications>, 2022 ഡിസംബർ 19-ന് ആക്സസ് ചെയ്തത്) ഉള്ള അർദ്ധ-വിദഗ്ദ്ധർ അല്ലെങ്കിൽ വിദഗ്ദ്ധർ വിഭാഗങ്ങളിലെ (ഏതാണോ ബാധകം) പ്രതിദിന മിനിമം വേതന തുകയാണ് യഥാക്രമം പഠനത്തിൽ ഉപയോഗിച്ചത്.

ആഴ്ചയിലെ മിനിമം വേതനത്തിനായി, ഈ സംഖ്യയെ ആറ് (ആഴ്ചയിൽ ഒരു വിശ്രമ ദിനം) കൊണ്ട് ഗുണിക്കുകയും തുടർന്ന് ഒരു സാധാരണ പ്രവൃത്തി ആഴ്ചയിലെ (48 മണിക്കൂർ) മണിക്കൂർ കൊണ്ട് ഹരിക്കുകയും കൂടി ചെയ്താൽ ഒരു മണിക്കൂറിലെ മിനിമം വേതനത്തിലേക്ക് എത്തും.

41. പ്രധാനപ്പെട്ട ആവർത്തിച്ചുള്ള, ജോലി സംബന്ധമായ ചെലവുകളിൽ ഇന്ധനം, ഡാറ്റാ നിരക്കുകൾ, വാഹന പരിപാലനം, വാഹന ഇൻഷുറൻസ്

എന്നിവ ഉൾപ്പെടുന്നു. ബാധകമായ ഇടങ്ങളിൽ വാഹന വാടക നിരക്കുകൾ പരിഗണിച്ചു. കൂടാതെ, ഹോം സർവീസ് പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾക്കായി, യാത്ര (ഓട്ടോറിക്ഷ/ക്യാബ്), ഉപഭോഗവസ്തുക്കൾ (ഇതിൽ സലൂൺ വാക്സ്, സ്ക്രൂ കൾ, ക്ലീനിംഗ് സൊല്യൂഷനുകൾ എന്നിവ ഉൾപ്പെടുന്നു), ഉപകരണങ്ങളുടെ അറ്റകുറ്റപ്പണി എന്നിവയുടെ ചെലവ് ഉൾപ്പെടുന്നു. ശരാശരി, പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിലുടനീളം, മണിക്കൂർ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മാതൃക ചെലവുകളുടെ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട ഘടകമായി നിലകൊള്ളുന്നത്, 70 ശതമാനത്തിലധികം, ഇന്ധനമാണ്.

42. 'സാധാരണ കുടുംബത്തിന്റെ (നഗരത്തിലെ)' ജീവിത വേതനത്തിന്റെ കണക്കുകൾ വേജ് ഇൻഡിക്കേറ്ററിൽ ((ലിവിംഗ് വേജസ്. (എൻ.ഡി.) നിന്ന് എടുക്കുകയും ഉപയോഗിക്കുകയും ചെയ്തു. വേജ് ഇൻഡിക്കേറ്റർ ഫൗണ്ടേഷൻ. <https://wageindicator.org/salary/livingwage>, 2022 ഡിസംബർ 19-ന് ആക്സസ് ചെയ്തത്.

പ്രദേശം തിരിച്ചുള്ള ഡാറ്റ ഉപയോഗിച്ചു, കൂടാതെ 2022-ന് ബാധകമായത് പോലെ കർണാടക, ഡൽഹി, കേരളം എന്നീ നഗരങ്ങൾക്കായി ശ്രേണിയുടെ മുകൾഭാഗം തിരഞ്ഞെടുത്തു.

43 അർബൻ കമ്പനിയുടെ പ്രതിബദ്ധത : <https://www.urbancompany.com/partnerwelfarepolicy> 2022 എന്നതിൽ നിന്നും 2022 ഡിസംബർ 19-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

44 ബിഎൽ കൊച്ചി ബ്യൂറോ. 2022. ക്രമസമാധാനം: സിഗ്നി കൊച്ചി സമരം 18-ാം ദിവസത്തിലേക്ക്; ജോലി ചെയ്യുന്ന ഡെലിവറി എക്സിക്യൂട്ടീവുകൾ പോലീസ് സംരക്ഷണം തേടി. 1 ഡിസംബർ. <https://www.thehindubusinessline.com/companies/swiggykochi-strikeenters18thdaypoliceprotectionsoughtforworkingdelivery-executives/article66209318.ece> 2022 ഡിസംബർ 18-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

45. അനിൽകുമാർ, ടി. 2022. ഇപ്പോൾ, സൊമാറ്റോ ഡെലിവറിക്കാരുടെ അനിശ്ചിതകാല പണിമുടക്ക് ഭീഷണി. 18 നവംബർ. <https://www.newindianexpress.com/cities/kochi/2022/nov/18/nowzomatodeliverymenthreatenindefinitestrike2519392.html> 2022 ഡിസംബർ 18-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

46. ബിഗ്ബാസ്കറ്റ്, ഫ്ലിപ്കാർട്ട്, ഒല, സിഗ്നി, ഊബർ, അർബൻ കമ്പനി, സൊമാറ്റോ എന്നിവ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു.

പങ്കെടുക്കുന്ന എല്ലാ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളുമായും ഫെയർവർക്ക് പ്രോജക്ട് ഒരു നോൺ-ഡിസ്ക്ലോഷർ കരാറിനാൽ ബന്ധിതമാണ്. തൽഫലമായി, പങ്കെടുക്കുന്ന പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ പങ്കിടുന്ന ചർച്ചകളും സമർപ്പിക്കുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങളും വാചികമായ പ്രതിബദ്ധതകളും റിപ്പോർട്ടിൽ വ്യക്തമായി പരാമർശിച്ചിട്ടില്ല. എങ്കിലും അവയുടെ സാരാംശവും പൊരുളും കോട്ടം തട്ടാതെ നിലനിർത്തി കൊണ്ട് വ്യാഖ്യാനിച്ചിരിക്കുന്നു.

47. പിന്തുണയ്ക്കുന്നവർ ഇവരാണ്: ആർത്ത സ്കൂൾ ഓഫ് എന്റർപ്രണർഷിപ്പ്, ബാക്കെൻഡ് ബാംഗ്ലൂർ, ഗ്ലോബൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ഫിനാൻസ് ആൻഡ് ടാക്സേഷൻ, ഇന്റർനെറ്റ് ഫ്രീഡം ഫൗണ്ടേഷൻ, കെ2 കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻസ്, നേത്രീ ഫൗണ്ടേഷൻ, നർച്ചർ.ഫാം, പബ്ലിക് പോളിസി ഇന്ത്യ, സെൻസിംഗ് ലോക്കൽ.

48. ഫെയർവർക്ക്. (എൻ.ഡി.). പ്രതിജ്ഞയിൽ ചേരുക. <https://fair.work/en/fw/jointhepledgetogetherforplatformwork/> 2022 ഡിസംബർ 8-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

49. ഐഎൽഒ (2021). വേൾഡ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് ആൻഡ് സോഷ്യൽ ഔട്ട്ലുക്ക്: ദി റോൾ ഓഫ് ഡിജിറ്റൽ ലേബർ പ്ലാറ്റ്ഫോംസ് ഇൻ ട്രാൻസ്ഫോമർമിങ് ദി വേൾഡ് ഓഫ് വർക്ക്. ജനീവ: ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷൻ. പേജ്. 31. http://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/2021/WCMS_771749/langen/index.htm 2022 ഡിസംബർ 14-ന് ആക്സസ് ചെയ്തു.

50. ഐഎൽഒ, വേൾഡ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് ആൻഡ് സോഷ്യൽ ഔട്ട്ലുക്ക്: ദി റോൾ ഓഫ് ഡിജിറ്റൽ ലേബർ പ്ലാറ്റ്ഫോംസ് ഇൻ ട്രാൻസ്ഫോമർമിങ് ദി വേൾഡ് ഓഫ് വർക്ക്, പേജ്. 107.

51. ഡി സ്റ്റേഫാനോ, വി. (2016). ദി റൈസ് ഓഫ് ദി 'ജസ്റ്റ്-ഇൻ-ടെം വർക്ക് ഫോഴ്സ്': ഓൺ-ഡിമാൻഡ് വർക്ക്, ക്രൗഡ് വർക്ക്, ലേബർ പ്രൊട്ടക്ഷൻ ഇൻ ദി 'ഗിഗ്-ഇക്കനോമി' ജനീവ: ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷൻ. പേജ്.1 https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/langen/index.htm.

52. ജോലിയിൽ ഏർപ്പെടുമ്പോൾ തൊഴിലാളികൾ നേരിട്ടുണ്ടാകുന്ന ചെലവുകൾ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചെലവുകളിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു.

ഉദാഹരണത്തിന്, ജോലികൾക്കിടയിലുള്ള ഗതാഗതം, അവശ്യ സാധനങ്ങൾ, വാഹനങ്ങളുടെ അറ്റകുറ്റപ്പണികൾ, ഇന്ധനം, റോഡ് ടോൾ, വാഹന ഇൻഷുറൻസ് എന്നിവ ഇതിൽ ഉൾപ്പെടുടക്കം. എന്നിരുന്നാലും, ജോലി സ്ഥലത്തേക്കും തിരിച്ചുമുള്ള ഗതാഗതമോ (ജോലികൾക്കിടയിലുള്ളതല്ലെങ്കിൽ) നികുതികളോ സാമൂഹിക സുരക്ഷാ സംഭാവനകളോ ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസുകളോ ഇതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നില്ല.

53. ഐഎൽഒ മിനിമം വേതനം നിർവ്വചിക്കുന്നത് ഇപ്രകാരമാണ് 'ഒരു തൊഴിലുടമ ഒരു നിശ്ചിത കാലയളവിൽ നിർവ്വചിച്ച ജോലിക്ക് വേതനം നേടുന്നവർക്ക് നൽകേണ്ട ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ പ്രതിഫലം, അത് കൂട്ടായ കരാറിലൂടെയോ വ്യക്തിഗത കരാറിലൂടെയോ കുറയ്ക്കാൻ കഴിയില്ല' മിനിമം വേതന നിയമങ്ങൾ തൊഴിലാളികളെ അന്യായമായി കുറഞ്ഞ വേതനത്തിൽ നിന്ന് സംരക്ഷിക്കുകയും ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ജീവിത നിലവാരം കൈവരിക്കാൻ അവരെ സഹായിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഐഎൽഒയുടെ മിനിമം വേജ് ഫിക്സിംഗ് കൺവെൻഷൻ, 1970 സി135, മിനിമം വേതനം സ്ഥാപിക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകളും ആവശ്യകതകളും സജ്ജമാക്കുകയും എല്ലാ അംഗീകാരം നൽകുന്ന രാജ്യങ്ങളോടും അതിനനുസൃതമായി പ്രവർത്തിക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നു. 90 ശതമാനത്തിലധികം ഐഎൽഒ അംഗരാജ്യങ്ങളിലും മിനിമം വേതന നിയമങ്ങൾ നിലവിലുണ്ട്.

54. തൊഴിലാളികൾ ജോലികൾ പൂർത്തിയാക്കുന്ന നേരിട്ടുള്ള ജോലി സമയത്തിന് പുറമേ, റെസ്റ്റോറന്റുകളിൽ ഡെലിവറി ഓർഡറുകൾക്കായി കാത്തിരിക്കുക, ജോലികൾക്കിടയിൽ യാത്ര ചെയ്യുക എന്നിങ്ങനെയുള്ള അവരുടെ ജോലിക്ക് ആവശ്യമായ ശമ്പളമില്ലാത്ത പ്രവർത്തനങ്ങൾ ചെയ്യാനും അവർ സമയം ചെലവഴിക്കുന്നു. തൊഴിലാളികൾ ഈ സമയം പ്ലാറ്റ്ഫോമിന് നൽകുന്നതിനാൽ ഈ പരോക്ഷ പ്രവൃത്തി സമയവും സജീവ സമയത്തിന്റെ ഭാഗമായി കണക്കാക്കുന്നു. അങ്ങനെ, 'സജീവ സമയങ്ങളിൽ' പ്രത്യക്ഷവും പരോക്ഷവുമായ ജോലി സമയം ഉൾപ്പെടുന്നു.

55. തൊഴിലാളികൾക്ക് ശമ്പളം നൽകുന്നതിന് പ്ലാറ്റ്ഫോം ഉത്തരവാദിയാണെങ്കിൽ, ഇത് തെളിയിക്കുന്നതിന്, പ്ലാറ്റ്ഫോമിന് ഒന്നുകിൽ : (എ) തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ സജീവ സമയങ്ങളിൽ ചെലവുകൾക്ക് ശേഷം കുറഞ്ഞത് തദ്ദേശീയമായ മിനിമം വേതനമെങ്കിലും ലഭിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്ന ഒരു രേഖാമൂലമുള്ള നയം ഉണ്ടായിരിക്കണം; അല്ലെങ്കിൽ (ബി) ഇടപാടിന്റെയും ചെലവിന്റെയും സ്ഥിതിവിവരക്കണക്കുകളുടെ സംഗ്രഹം നൽകണം.

56. ജീവികാനുള്ള വേതനം നിലവിലില്ലാത്തതിടത്ത്, ഇത് കണക്കാക്കാൻ സ്റ്റോബൽ ലിവിംഗ് വേജ് കോലീഷന്റെ അങ്കർ മെന്റഡോളജി ഫെയർവർക്ക് ഉപയോഗിക്കും.

57. തൊഴിലാളികൾക്ക് വേതനം നൽകുന്നതിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോമിന് ഉത്തരവാദിത്തമുണ്ടെങ്കിൽ, ഇത് തെളിയിക്കുന്നതിന്, പ്ലാറ്റ്ഫോമിന് ഒന്നുകിൽ: (എ) തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ സജീവ സമയങ്ങളിൽ ചെലവുകൾക്ക് ശേഷം കുറഞ്ഞത് തദ്ദേശീയമായ ജീവിത വേതനമെങ്കിലും ലഭിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്ന ഒരു രേഖാ മൂലമുള്ള നയം ഉണ്ടായിരിക്കണം; അല്ലെങ്കിൽ (ബി) എല്ലാ തൊഴിലാളികളും ചെലവുകൾക്ക് ശേഷം മിനിമം വേതനം നേടുന്നുവെന്ന് തെളിയിക്കുന്ന ഇടപാടുകളുടെയും ചെലവ് വിവരങ്ങളുടെയും സ്ഥിതിവിവരക്കണക്കുകളുടെ സംഗ്രഹം നൽകണം.

58. പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളിയുമായി നേരിട്ട് ഇടപഴകുന്നിടത്ത്, ഐഎൽഒയുടെ ഒക്യുപേഷണൽ സേഫ്റ്റി ആൻഡ് ഹെൽത്ത് കൺവെൻഷൻ, 1981 (സി 155) ആണ് അടിസ്ഥാനമാക്കിയിരിക്കുന്നത്. 'അവരുടെ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള ജോലിസ്ഥലങ്ങൾ, യന്ത്രസാമഗ്രികൾ, ഉപകരണങ്ങൾ, പ്രക്രിയകൾ എന്നിവ സംരക്ഷിതമായും ആരോഗ്യപ്രശ്നങ്ങൾ ഇല്ലാതെയും കഴിയുന്നതും ന്യായമായ രീതിയിൽ പ്രായോഗികമാക്കുന്നതിനും' അതുപോലെ 'അപകടങ്ങളുടെയോ അല്ലെങ്കിൽ ആരോഗ്യത്തെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുന്നതിന്റെയോ സാധ്യത, തടയുന്നതിന് ആവശ്യമായി വരുന്നിടത്ത് മതിയായ സംരക്ഷണ വസ്തുക്കളും സംരക്ഷണ ഉപകരണങ്ങളും നൽകണം, കഴിയുന്നതും ന്യായമായ രീതിയിൽ പ്രായോഗികമാക്കുന്നതിനും' തൊഴിലുടമകൾ ബാധ്യസ്ഥരാണെന്ന് ഇത് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു.

59. ഐഎൽഒയുടെ മാരിടെം ലേബർ കൺവെൻഷൻ, 2006 (എംഎൽസി 2006), റെജി. 2.1, ഗാർഹിക തൊഴിലാളി കൺവെൻഷൻ, 2011 (സി189), ആർട്ടിക്ൾ 7, 15 , തൊഴിലാളികളുടെ നിബന്ധനകളിലെയും വ്യവസ്ഥകളിലെയും പര്യാപ്തമായ വകുപ്പിന്റെ സഹായകരമായ മാർനിർദ്ദേശം നൽകുന്ന ഉദാഹരണങ്ങളായും അതോടൊപ്പം ആ നിബന്ധനകളിലേക്കും വ്യവസ്ഥകളിലേക്കും ഉള്ള തൊഴിലാളികളുടെ ആക്സസ് ആയും വർത്തിക്കുന്നു.

60. തൃപ്തികരമായി പരിഹരിക്കപ്പെടാത്ത പരാതികൾ എസ്കലേറ്റ് ചെയ്യുന്നതിനുള്ള ഓപ്ഷൻ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഉണ്ടായിരിക്കണം, കൂടാതെ ഓട്ടോമേറ്റഡ് ആയുള്ള തീരുമാനങ്ങളുടെ കാര്യത്തിൽ, മനുഷ്യ മധ്യസ്ഥതയ്ക്കായി അവ എസ്കലേറ്റ് ചെയ്യാനുള്ള ഓപ്ഷനും ഉണ്ടായിരിക്കണം.

61. ഉദാഹരണത്തിന്, 'പ്ലാറ്റ്ഫോം അതിന്റെ തൊഴിലാളികൾ കൂട്ടായി ഒരു ട്രേഡ് യൂണിയൻ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനോ രൂപീകരിക്കുന്നതിനോ നടത്തുന്ന ഏതൊരു ശ്രമത്തെയും പിന്തുണയ്ക്കും. തൊഴിലാളി സംഘടനകൾ വഴിയുള്ള കൂട്ടായ വിലപേശൽ പലപ്പോഴും കൂടുതൽ അനുകൂലമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ കൊണ്ടുവരും.'

62. നോക്കുക, ഐഎൽഒ (2021) വേൾഡ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് ആൻഡ് സോഷ്യൽ ഔട്ട്ലുക്ക് 2021 : ദി റോൾ ഓഫ് ഡിജിറ്റൽ ലേബർ പ്ലാറ്റ്ഫോംസ് ഇൻ ട്രാൻസ്ഫോമർമിങ് ദി വേൾഡ് ഓഫ് വർക്ക് ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ ഓഫീസ്.

ക്രെഡിറ്റ്സ് & ഫണ്ടിങ്

ഓക്സ്ഫോർഡ് ഇന്റർനെറ്റ് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട്, ഓക്സ്ഫോർഡ് യൂണിവേഴ്സിറ്റി, ഡബ്ലുസെഡ്ബി ബെർലിൻ സോഷ്യൽ സയൻസ് സെന്റർ എന്നിവയിൽ നിന്നും നടപ്പിലാക്കുന്ന ഒരു പ്രോജക്ടാണ് ഫെയർവർക്. കൂടാതെ, കെയറോ സ്കൂൾ ഓഫ് ബിസിനസ്സിലെ അമേരിക്കൻ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയിലെ ആക്സസ് ടു നോളജ് ഫോർ ഡെവലപ്മെന്റ് സെന്റർ (A2K4D), ഓഡൻസിയ ബിസിനസ്സ് സ്കൂൾ, സെന്റർ ഫോർ ഡെവലപ്മെന്റ് ഇവാലുവേഷൻ ആൻഡ് സോഷ്യൽ സയൻസ് റിസർച്ച് (CREDI), സെന്റർ ഫോർ ലേബർ റിസർച്ച്, ചൈനീസ് യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഓഫ് ഹോങ്കോങ്ങിന്റെ സെന്റർ ഫോർ സോഷ്യൽ ഇന്നൊവേഷൻ സ്റ്റഡീസ്, സിഐപിജി (CIPG) ഇന്നൊവേഷൻ പോളിസി ഗവേണൻസ്, സിഐപിപിഇസി (CIPPEC), സിആർഡിഐ (CREDI), ഡി ലാ സാലെ യൂണിവേഴ്സിറ്റി, ഫ്ലാസ്കോ ഇക്വഡോർ (FLACSO Ecuador), ഫെബ്രോൾട്ട് യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഓഫ് ബെർലിൻ, ഇന്റർനാഷണൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ഇൻഫർമേഷൻ ടെക്നോളജി ബാസ്റ്റർ (IIITB), ഇന്റർനാഷണൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഓഫ് റബാത്ത്, ഐസോഷ്യൽ, കെ യു ല്യൂവൻ, ലാഗോസ് ബിസിനസ്സ് സ്കൂൾ, ല്യൂഗ്ജ് ഗുരാകുക്വി യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഓഫ് ഷ്കോഡെർ (Luigi gurakuqi University of Shkodmr), സിംഗപ്പൂർ നാഷണൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി, ഒബ്സർവേറ്റോറിയോ ഡി പ്ലാറ്റഫോർമാസ് പെറു, ഫിനിക്സ് സെന്റർ ഫോർ ഇക്കണോമിക്സ് & ഇൻഫോർമേഷൻ സ്റ്റഡീസ്, പോളിസി, പബ്ലിക് പോളിസി റിസർച്ച് സെന്റർ (CENTAR), ചല (Qhala), ആർഇപിഐ (REPOA), സാപിയൻസ യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഓഫ് റോം, സോഷ്യൽ ലൈഫ് റിസർച്ച് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട്, സോളിഡാരിറ്റി സെന്റർ, ടെക്നിക്കൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഓഫ് ബെർലിൻ, ടെഡിക് (TEDIC), പോളിസി ഇനിഷ്യേറ്റീവ്, ടി യു വെയ്ൻ (TU Wien), യൂണിവേഴ്സിറ്റി അഡോൾഫോ Ib.ez, യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഡാൽ കംപ്യൂട്ടെൻസ് ഡി മാഡ്രിഡ് (Universidad Complutense de Madrid), യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഡാൽ ഡെൽ റൊസാരിയോ (Universidad del Rosario), യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഡാൽ ഡു വാലെ ഡു റിയോ ഗോസ് സിനോസ് (യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഡൊ വാലെ ഡു റിയോ ഗോസ് സിനോസ്) (Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഡാൽ ഗൽജ മാഡ്രാസ് സെന്റർ ഫോർ ഡിജിറ്റൽ സൊസൈറ്റി, യൂണി

വേഴ്സിറ്റി ഓഫ് കാലിഫോർണിയയിലെ ഹെസ്റ്റിംഗ്സ് കോളേജ് ഓഫ് ലോ, കേപ് ടൗൺ യൂണിവേഴ്സിറ്റി, ഘാന യൂണിവേഴ്സിറ്റി ബിസിനസ്സ് സ്കൂൾ, യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഓഫ് മാഞ്ചസ്റ്റർ, യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഓഫ് വെസ്റ്റ്മിഡ്ലേൻഡ്, വെയ്സൻബോം ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട്, എക്സ്യൂ എക്സ്പൊണൻഷ്യൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി എന്നിവിടങ്ങളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നവരുടെ വൈദഗ്ദ്ധ്യവും അനുഭവസമ്പത്തും ഇത് ഉൾക്കൊള്ളുന്നു.

രചയിതാക്കൾ

ബാലാജി പാർത്ഥസാരഥി, ജാനകി ശ്രീനിവാസൻ, മോനിക നീരുകൊണ്ട, അമൃത മഹുലി, ബിലഹരി എം, ദാമിനിക്കൈൻ,

പ്രദ്യുമ്ന തദുരി, ഫുണ്ട ഉസ്തൈക് സ്പിൽഡ, കവിതാ ദത്താനി, മാർക്ക് ഗ്രാം

ഫെയർ വർക്ക് ടീം

ജാന അബബ്നെ, പാബ്ലോ അഗ്യൂറ റെനെസെസ്, ഇഫ്തിഖർ അഹമ്മദ്, ജിന അലഷ്കർ, മരിയ ബെലെൻ അൽബോർനോസ്, ലൂയിസ് പാബ്ലോ അലോൻസോ, മോറിറ്റ്സ് ആൾട്ട്രെനീഡ്, ഒഗൂസ് അല്യാനക്, ഹെഫോർഡ് അമേഴ്ബെ, ബ്രങ്ക ആൻ ജെൽകോവിച്ച്, വിരിദിയന ഏഞ്ചൽ, തോമസ് ആനിംഗ്-ഡോർസൺ, മാർക്കോസ് അരഗാവോ, മരിയ അർനാൽ, അർതുറോ അരിഗഡ, ഡാനിയൽ അരുബായി, തത് ചോർ ഔ-യുങ്, അഹ്മദ് അവദ്, ആദം ബാഡ്ജർ, മറീന ബെനഡിൻ, അരിയാൻ ബെർതോയിൻ ആന്റൽ, അലെയിയോ ബെർട്ടോളിനി, ഗൗതം ഭാട്ടിയ, വിർജൽ ബിൻഹായ്, റിച്ചാർഡ് ബോട്ടെങ്, മാനുവേല ബോജാഡ്സിജേവ്, അമേലിൻ ബോർഡാസ്, അൽവാരോ ബ്രയാൽസ്, ജോസഫ് ബുഡു, കല്ലം കാന്റ്, റോഡ്രിഗോ കാറെല്ലി, ഐസർ കാർനെറോ അപാസ, എഡോർഡോ കാരില്ലോ, ക്രിസ് കിംഗ് ചി ചാൻ, ഹെന്റി ഷാവേസ്, ആരാധന ചെറുപാറ വടക്കേതിൽ, ആൻഡ്രിയ സിയാരിനി, മാത്യു കോൾ, അന്റോണിയോ കോറസാനിറ്റി, പമേല കസ്റ്റോഡിയോ, കവിതാ ദത്താനി, ഒലയിങ്ക ഡേവിഡ്- വെസ്റ്റ്, നാദിയ ഡി ജെസസ് പച്ചേക്കോ, ലൂയിസ ഡി വിറ്റ, അലൈജന്ദ്ര എസ്. വൈ. ഡിനെഗ്രോ മാർട്ടിനെസ്, ബ്രിജ്ജ കപിസിസി ഡിയോണിസി, മാർക്കീറ്റ ഡൊമെക്ക, മാർട്ട ഡി ഒന്നോഫ്രിയോ,

എൽവിസ ദൃഷ്ടി, ഡാർസി ഡു ടോയ്റ്റ്, വീണ ദുബൽ, നാഗം എൽ ഹൗസ്സാമി, ഹയ എൽ സയാ ത്ത്, ബത്തൂൾ എൽ മെഹ്ദർ, എലിസ എറിക്കോ, ഫാബിയൻ ഫെരാരി , പിയ ഗരവാസ്തിയ, ചാന ഗാർസിയ, ബിയാട്രിസ് ഗാർസിയ, ഷാരോൺ ഗീലിംഗ്, നവനീത് ഗിദ്ദ, ഷിക്കോ ഗിറ്റൗ, സ്റ്റോ ബോദൻ ഗോലൂസിൻ, സോൾ ഗോമസ്, മാർക്ക് ഗ്രഹാം, മാർക്കസ് ഗ്രീസ്സർ, റാഫേൽ ഗ്രോഹ്മാൻ, മാർട്ടിൻ ഗ്രൂബർ-റിസാക്ക്, ജൂലിയറ്റ ഹൈദർ, ഖാ ദിഗ ഹസ്സൻ, റിച്ചാർഡ് ഹീക്സ്, മേബൽ റോസി യോ ഹെർണാണ്ടസ് ഡിയാസ്, കെല്ലെ ഹൗസൺ, ഫ്രാൻസിസ്കോ ഇബാനെസ്, ഷാഹിദുൽ ഇസ്ലാം, നീമ അയൂർ, തഞ്ച ജാക്കോബി , അത്തർ ജമീൽ, അബൂൾ ബഷീറു ജിബ്രിൽ, ദാാനി കൈയ്ൻ, എർ മിറ ഹോക്സ കലാജ്, സെയ്നെപ് കാർലിയാഗ്, ലൂക്കാസ് കതേര, മിഷാൽ ഖാൻ, ബ്രസൈന ഡെമ കോപ്ലികു, മജ കൊവാക്, അഞ്ജലി കൃഷ്ണൻ, മാർട്ടിൻ ക്രിസീവ്ഡ്സിൻസ്കി , അമേല കുർത്ത, ഇൽമ കുർട്ടോവിച്ച്, മൊറാദ് കുത്കുട്ട്, അർതുറോ ലഹേറ- സാഞ്ചസ്, സെബാസ്റ്റ്യൻ ല്യൂ, ജോർജ്ജ് ലെയ്റ്റൺ, ടാറ്റിയന ലോപ്പസ് അയാല, ജോർജ്ജിന ലൂബ്കെ,ബിലഹരി എം, റയാൻ മഹ്ബൂബ്, അമൃത മഹുലി, ഓസ്കാർ ഹാവിയർ മാൽഡൊനാ ഡോ, ലോറ ക്ലൈമെൻസിയ മാന്റില ലിയോൺ, ക്ലോഡിയ മാർ, പൗലോ മറീനാരോ, അന ഫ്ലാവിയ മാർകെസ്, മാർഗെറ്റ മദീന, കാറ്ററിന മോർ ബിയാറ്റോ, നസെഫ് മൗറി, ജമാൽ മസാമി, ബറക മവൗറ, ബോണിറ്റ ന്യോവയർ, ഒലൂവാടോബി എ. ഒഗുൻമോകുൻ, കെമി ഒഗുനിയേമി , കരോലിൻ എ ഓവെയർ, ലിയോൺഹാർഡ് പ്ലാക്, ഫ്രെഡറിക് പോബി, വലേറിയ പുലിഗ്നാനോ, ജാക്ക് ലിബു വാൻ ക്യൂ, അനന്യ റൈഹാൻ, അന്റോണിയോ റമീ റസ്, ജുവാൻ-കാർലോസ് റെവില്ല, ആൽബെർട്ടോ റിസ്കോ-സാൻസ്, നബില റിസ്ഫ ഇസാറ്റി, നസ്റ്റ റിസ്ക്, മോയിസെസ് കെ. റോജാസ് റാമോസ്, ചെറിൽ റൂത്ത് സോറിയാനോ, ആന്ദ്രേ സോബ്സാക്ക്, ക്രിസ്റ്റിൻ തോംസൺ, കിക്കോ ടോവർ, പിറ്റ്സോ സിബോലൻ, വിംഗ് യിൻ അന സൂയി, ഫണ്ടാ ഉസ്ടെക് സ്പിൽഡ, ജോനാസ് വാലന്റേ, ജീൻ പോൾ വാൻ ബെല്ലെ, ഗിയൂലിയ വരാഷിൻ, എഡോർഡോ വർഗാസ്, ഡാനിയൽ വിസ്യൂട്ടേ, ലോറ വോഗൽ, ജിംഗ് വാങ്, റോബി വാരിൻ, നദീനെ വെഹേബ എ നജ്ലേ ഴാനി. വിരാ വാൻ അഗാഹാരി, സാമി അറ്റല്ല, ലാഡിൻ ബയൂർ ഗിൽ, മാറൻ ബോർക്കർട്ട്, ജോ ബക്ലി, മരിയ കാതറിൻ, ഹുസൈൻ ചൈറ്റോ, അന ചകരേലി, അഡ്രിയാൻസിയ ധനി ദർമ്മവാൻ, ഹാ ഡോ, ജെയിംസ് ഡൺ-വില്ലിമേസൺ, ചതിയ

ദ്സാമൂകാഷിലി , ട്രെവില്ലിയന ഇക പുത്രി, പാട്രിക് ഫ്യൂർസ്റ്റീൻ, റോസെലി ഫിഗാരോ, മിലേന ഫ്രാങ്കെ, സാന്ദ്ര ഫ്രെഡ്മാൻ, ജാക്ക്വൈൻ

ഗമലീറ, ടിയോണ ഹെൻഡേഴ്സൺ, ലൂയിസ് ജോർജ്ജ് ഹെർണാണ്ടസ് ഫ്ലോറസ്, വിക്ടർ മാനു വൽ ഹെർണാണ്ടസ് ലോപ്പസ്, ബെഞ്ചമിൻ ഹെർ , നൂർ ഹുദ, ഹുയ്ൻ തി എൻഗോക് ടുയെറ്റ്, അമേ ലിൻഡ പാണു കൂസുമാനിംഗ്ത്യാസ്, വാസിം മക്തബി, മെലിസ മലാല, ഹിൽഡ

മവാകാതുംബുല, ബേക നാറ്റ്സിലിഷിലി, മോനിക നീരുകൊണ്ട, അന നീഗ്രോ, ചൗ എൻഗു യെൻ തി മിൻ, സിദ്ര നിസാംബുട്ടീൻ,

താൻഡോ എൻകോപ്റ്റ- രാമുനെനിവ, ക്ലോഡിയ നോസിയോലിനി റെബെച്ചി , അനസ്തേഷ്യ എച്ച്. നോവിയാൻഡ, നെർമിൻ ഒറുക്, ക്രിസ്റ്റൂൻ നെടു ഒസാകെ, ബാലാജി പാർത്ഥസാരഥി, ഫ്രാൻസെസ്ക പാസ്കലോൺ, ഒബെദ് പെനു, ലൂസെറോ പിനെഡോ ഹ്യൂർട്ട, ജൂലിസ് സാൽവാഗ്നി, ഡെർലി യോഹന്ന സാഞ്ചസ് വർഗാസ്, മരികാർ മെൻ സെകേര, മുരളി ഷൺമുഖവേലൻ, റൂത്ത് തരുളിന സിമൺജൂന്റക്, ഷാൻസ സൊഹൈൽ, ജാനകി ശ്രീനിവാസൻ, അന സ്റ്റിംഗ്, സുലി ബിബി യാന സുവാരസ് മൊറേൽസ്, ഡേവിഡ് സട്ട്ക്ലിഫ്, ദിൻ തി ചിയാൻ, ജാമി സുഘെലബ്.

സ്കോറിംഗ് പീർ റിവ്യൂവർ:

റിച്ചാർഡ് ഹീക്സ്

റിപ്പോർട്ട് പീർ റിവ്യൂവർ:

ഫുണ്ടാ ഉസ്തെക് സ്പിൽഡ

റിപ്പോർട്ട് കോപ്പി എഡിറ്റർ:

കവിത ദത്താനി

വിവർത്തനം:

അർച്ചന വി

പ്ലീസ് സൈറ്റ് ആസ്:

ഫെയർവർക്ക്. (2022). ഫെയർ വർക്ക് ഇന്ത്യ റേറ്റിംഗ് 2022: പ്ലാറ്റ്ഫോം സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിലെ തൊഴിൽ നിലവാരം. ബാംഗ്ലൂർ, ഇന്ത്യ; ഓക്സ് ഫോർഡ്, യൂണൈറ്റഡ് കിംഗ്ഡം.

ദയവായി ശ്രദ്ധിക്കുക, ഈ റിപ്പോർട്ടിൽ മറ്റ് ഫെയർ വർക്ക് റിപ്പോർട്ടുകളിലെ പൊതുവായുള്ള വിഭാഗങ്ങൾ, പ്രത്യേകിച്ച് ഫെയർവർക്ക് ഫ്രെയിംവർക്ക്, ഇംപാക്ട് & നെക്സ്റ്റ് സ്റ്റേപ്പ് വിഭാഗത്തിന്റെ ഭാഗങ്ങൾ, അനുബന്ധം എന്നിവ അടങ്ങിയിരിക്കുന്നു.

ഡിസൈനർമാർ:

വൺ ലിമിറ്റഡ് & പീപ്പിൾ - അർവിൻ ചാദേരി,
ശിവാംഗി, റോജി ജോൺ.

ഫണ്ടർമാർ

GIZ Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit നിയോഗിച്ച ഫെഡറൽ മിനിസ്ട്രി
ഫോർ ഇക്കണോമിക് കോ-ഓപ്പറേഷൻ ആൻഡ്
ഡെവലപ്മെന്റ് (BMZ) ആണ് ഈ
റിപ്പോർട്ടിന് ധനസഹായം നൽകിയത്.

A COLLABORATION BETWEEN



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



FUNDED BY



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

നന്ദി

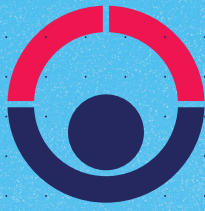
പ്രോജക്ടിന്റെ തുടക്കം മുതൽ ഭരണസംബന്ധമായ കാര്യങ്ങളിൽ സമഗ്രമായ പിന്തുണ നൽകിയതിന് ഓക്സ്ഫോർഡ് സർവ്വകലാശാലയിലെ വിക്കിനാഷ്, ജോ ബാർലോ, കാറ്റിയ പദൽകവ, ഡങ്കൻ പാസി, മൈസി ഗിൽസ്, സാറ സ്പിങ്ക്സ്, ലൂസി ഹെനറിംഗ്സ്, ജോൺ ഗിൽബെർട്ട്, ഒർനെല്ല സ്ലിയൂട്ടോ, കരോലിൻ ഹാമ്പ്ഷെയർ, ഡേവിഡ് സട്ട്ക്ലിഫ് എന്നിവർക്ക് പ്രത്യേക നന്ദി. ഞങ്ങളുടെ ഉദ്യമം അടുത്തഘട്ടത്തിലേക്ക് കൊണ്ടുപോകുന്നതിന് തുടർച്ചയായി പിന്തുണയും മാർഗനിർദ്ദേശവും നൽകിയതിന് ഗിസിലെ (GIZ) ഷഖ്ലോ കഖറോവ, ലൂക്കാസ് സൊണെൻബെർഗ്, കിർസ്റ്റൺ ഷുട്ട്ലർ എന്നിവരോട് പ്രോജക്റ്റ് ടീമിന്റെ അഗാധമായ നന്ദി അറിയിക്കുന്നു.

ഐഐഐസിബി പ്രോജക്ടിന് അനുയോജ്യമായ വസതി നൽകി. ഡീൻ (ആർ ആൻഡ് ഡി), ഫാക്കൽറ്റി സഹപ്രവർത്തകർ, രജിസ്ട്രാർ, എസ് ആർ ശ്രീധറിന്റെ നേതൃത്വത്തിലുള്ള അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ജീവനക്കാർ, എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ (ഗവേഷണം) ജെ വി പ്രസാദ്, ചീഫ് ഫിനാൻസ് ഓഫീസർ ശ്രീ എസ് പിരമനായഗം എന്നിവർക്ക് പല രീതിയിൽ ഉറച്ച പിന്തുണ നൽകിയതിന് നന്ദി. ഉന്മേഷദായകമായ ബൗദ്ധിക അന്തരീക്ഷം പ്രദാനം ചെയ്തതിന് ഐഐഐസിബിയുടെ (IIITB) സെന്റർ ഫോർ ഇൻഫർമേഷൻ ടെക്നോളജി ആൻഡ് പബ്ലിക് പോളിസിയിലെ (CITAP) ഫാക്കൽറ്റി സഹപ്രവർത്തകർക്കും ഗവേഷകർക്കും പ്രത്യേകം നന്ദി. ഐഐഐസിബിക്ക് നൽകിയ കോർപ്പറേറ്റ് സോഷ്യൽ റെസ്പോൺസിബിലിറ്റി ഗ്രാന്റിലൂടെ സൊണാറ്റ സോഫ്റ്റ്‌വെയർ ലിമിറ്റഡിൽ നിന്നും ലഭിച്ച ഭാഗികമായ ധനസഹായത്തിന് ഫെയർവർക്ക് ഇന്ത്യ നന്ദിയുള്ളവരാണ്.

ട്രാൻസ്ക്രിപ്ഷൻ ആൻഡ് ട്രാൻസ്ലേഷൻ ഏജൻസിയായ ഡിവെൽ ഇൻഫോർമാറ്റിക്സ് ആൻഡ് സർവീസസ് പ്രൈവറ്റ് ലിമിറ്റഡും പിആർ ഏജൻസിയായ കെ2 കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ പ്രൈവറ്റ് ലിമിറ്റഡും നൽകിയ സഹായത്തിന് ഫെയർവർക്ക് കൃതജ്ഞത അറിയിക്കുന്നു. അവസാനമായി, സ്വന്തം അനുഭവങ്ങൾ ഞങ്ങളുമായി പങ്കിടാൻ തിരക്കിട്ട ജോലിക്കിടയിലും സമയം കണ്ടെത്തിയ എല്ലാ തൊഴിലാളികളോടും ഞങ്ങൾ നന്ദിയുള്ളവരാണ്. ആമസോൺ ഫ്ളെക്സ്, ബിഗ്ബാസ്കറ്റ്, ഫ്ളിപ് കാർട്ട്, ഫാം ഇൗസി, പോർട്ടർ, സ്വിഗ്ഗി, അർബൻ കമ്പനി, സെപ്റ്റോ, സൊമാറ്റോ എന്നിവയിലെ മാനേജർമാരോടൊപ്പം പ്രവർത്തിക്കാൻ കഴിഞ്ഞതിൽ ഞങ്ങൾ സന്തോഷ്യരാണ്, അവരുമായുള്ള ഞങ്ങളുടെ സമ്പർക്കം ഇനിയും തുടരാൻ ഞങ്ങൾ ആഗ്രഹിക്കുന്നു.

താല്പര്യവ്യത്യാസ പ്രസ്താവന

ഗവേഷകരിൽ ആർക്കും ഒരു പ്ലാറ്റ്ഫോമുമായും ബന്ധമില്ലെന്നും ഏറ്റെടുത്ത ജോലികൾക്ക് ഏതെങ്കിലും പ്ലാറ്റ്ഫോമിൽ നിന്നോ മറ്റേതെങ്കിലും കമ്പനിയിൽ നിന്നോ സാമ്പത്തിക സഹായമോ പിന്തുണയോ ലഭിച്ചിട്ടില്ലെന്നും ഇക്കാര്യത്തിൽ ഒരു താല്പര്യവ്യത്യാസവും ഇല്ലെന്നും ഞങ്ങൾ ഇതിനാൽ പ്രഖ്യാപിക്കുന്നു.




Fairwork

Find out more

 [fair.work](https://www.fair.work)

 info@fair.work

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

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