ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ ਵਿੱਚ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ ਡਿਲਿਵਰੀ ਦਾ ਕੰਮ:

ਜੋ ਅਸੀਂ ਸੁਣਿਆ ਹੈ

BRITISH COLUMBIA
Ministry of Labour

ਅਪ੍ਰੈਲ 2023

ਵਿਸ਼ਾ ਸੂਚੀ

ਭੂਮਿਕਾ 2

ਔਨਲਾਈਨ ਸਰਵੇ: ਫੌਰੀ ਤੱਥ 4

ਜੋ ਅਸੀਂ ਸੁਣਿਆ ਹੈ: ਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇ 5

- ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ ਡਿਲਿਵਰੀ ਵਰਕਰ 5
- ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ 9
- ਵਰਕਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ 12
- ਬਿਜ਼ਨੈਸ ਸੰਸਥਾਵਾਂ 14
- ਅਕਾਦਮਿਕ ਮਾਹਰ ਅਤੇ ਖੋਜਕਰਤਾ 14
- ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਲੋਕ 16

ਹਿੱਤਧਾਰਕਾਂ ਦੇ ਗਰੁੱਪਾਂ ਵਿੱਚ ਆਮ ਵਿਸ਼ੇ 17

- ਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਆਮ ਵਿਸ਼ੇ 17
- ਅਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਆਮ ਵਿਸ਼ੇ 18

ਸਿੱਟਾ 20

ਭੂਮਿਕਾ

ਅਕਤੂਬਰ 2022 ਵਿੱਚ, ਕਿਰਤ ਮੰਤਰਾਲੇ ਨੇ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਉਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਅਤੇ ਤਜਵੀਜ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਤਰਜੀਹੀ ਪਹਿਲ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਪਾਰਲੀਮਾਨੀ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਮੈਨਡੇਟ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਆਰਥਿਕਤਾ ਦੇ ਬਿਹਤਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਵਿਆਪਕ ਪਹੁੰਚ ਦਾ ਇੱਕ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਹਿੱਸਾ ਹੈ।

ਇਸ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਰਾਹੀਂ ਮੰਤਰਾਲੇ ਨੇ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਤੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਅਸਲੀਅਤਾਂ, ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਅਤੇ ਤਰਜੀਹਾਂ ਬਾਰੇ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੁਣਿਆ। ਇਸ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਿੱਚ ਬੀ.ਸੀ.[1] ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ, ਲੇਬਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਬਿਜ਼ਨਸ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਗੈਰ-ਮੁਨਾਫਾ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਖੋਜਕਰਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਅਕਾਦਮਿਕ ਮਾਹਰਾਂ ਨਾਲ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸਨ। ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਜੋ ਕੁਝ ਵੀ ਸੁਣਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਰਕਾਰ ਵਾਸਤੇ ਅਗਲੇ ਕਦਮਾਂ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਵੇਗੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਕੰਮ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਅਤੇ ਘੱਟ ਅਨਿਸ਼ਚਿਤ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਾਡੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਵੇਗੀ।

[1] ਇਹ ਰਿਪੋਰਟ 'ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟੇਸ਼ਨ ਨੈਟਵਰਕ ਕੰਪਨੀਆਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦਾ ਸਮੂਹਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਲਈ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਔਨਲਾਈਨ ਫੂਡ ਆਰਡਰ ਅਤੇ ਡਿਲਿਵਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਅਸੀਂ ਕਿਸ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕੀਤੀ, ਅਤੇ ਕਿਵੇਂ?

ਨਵੰਬਰ ਅਤੇ ਦਸੰਬਰ 2022 ਵਿੱਚ, ਮੰਤਰਾਲੇ ਦੇ ਪਾਰਲੀਮਾਨੀ ਸਕੱਤਰ ਨੇ ਬੀ.ਸੀ. ਭਰ ਵਿੱਚ ਕਮਿਉਨਿਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਨਾਲ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਕੀਤੇ ਸਨ। ਇਹ ਬੈਠਕਾਂ ਪ੍ਰਿੰਸ ਜੌਰਜ, ਕੈਮਲੂਪਸ, ਕਲੋਨਾ, ਵਿਕਟੋਰੀਆ, ਨਨਾਇਮੋ, ਪਾਰਕਸਵਿਲ, ਐਬਟਸਫੋਰਡ, ਰਿਚਮੰਡ, ਵੈਨਕੂਵਰ ਅਤੇ ਸਰ੍ਹੀ ਵਿੱਚ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। 150 ਤੋਂ ਵੱਧ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਹਿੱਸਾ ਲਿਆ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਲੋਕ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਜੋ ਆਪਣੀ ਆਮਦਨੀ ਦੇ ਇੱਕੋ-ਇੱਕ ਜਾਂ ਮੁੱਢਲੇ ਸਰੋਤ ਵਜੋਂ ਇਸ ਕੰਮ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਲੋਕ ਜੋ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨਾਲ ਗਿੱਗ ਵਰਕ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਉਹ ਵਰਕਰ ਵੀ ਜੋ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਹਨ, ਰਿਟਾਇਰ ਹੋ ਗਏ ਲੋਕ ਅਤੇ ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ ਆਏ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਹਨ।

ਇਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ, ਬਿਜ਼ਨਸ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਲੇਬਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਗੈਰ-ਮੁਨਾਫਾ ਗਰੁੱਪ, ਅਕਾਦਮਿਕਾਂ ਅਤੇ ਖੋਜਕਰਤਾਵਾਂ ਨਾਲ 22 ਵਰਚੁਅਲ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਨੇ ਲਿਖਤੀ ਬੇਨਤੀਆਂ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ।

ਮੰਤਰਾਲੇ ਨੇ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ ਡਿਲਿਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਅਤੇ ਆਮ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਵੀ ਸਰਵੇ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ, ਫਰੈਂਚ, ਪੰਜਾਬੀ, ਤਾਗਾਲੋਗ, ਅਰਬੀ, ਟ੍ਰੇਡਿਸ਼ਨਲ ਚਾਈਨੀਜ਼ ਅਤੇ ਸਿੰਪਲੀਫਾਇਡ ਚਾਈਨੀਜ਼ ਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਔਨਲਾਈਨ ਉਪਲਬਧ ਸੀ। ਸਰਵੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ 23 ਨਵੰਬਰ, 2022 ਤੋਂ 6 ਜਨਵਰੀ, 2023 ਤੱਕ ਕੁੱਲ 1,470 ਸਰਵੇ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਇਹਨਾਂ ਵਿਚੋਂ 1,106 ਮੌਜੂਦਾ ਜਾਂ ਸਾਬਕਾ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰ ਸਨ।

ਹਾਲਾਂਕਿ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਅਤੇ ਸਰਵੇ ਦੇ ਉੱਤਰ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਲੜੀ ਨੂੰ ਜ਼ਾਹਰ ਕੀਤਾ, ਪਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਵਿਸ਼ੇ ਜ਼ਰੂਰ ਸਾਹਮਣੇ ਆਏ। ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਿਭਿੰਨ ਗਰੁੱਪਾਂ ਵੱਲੋਂ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਝਲਕ ਦਿੰਦਾ ਹੈ – ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਗਰੁੱਪਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਅਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇ।

ਔਨਲਾਈਨ ਸਰਵੇ: ਫੌਰੀ ਤੱਥ

- ਔਨਲਾਈਨ ਸਰਵੇ ਉਹਨਾਂ ਕਈ ਤਰੀਕਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ ਜਿਹਨਾਂ ਨਾਲ ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਲੋਕ ਇਸ ਇੰਗੇਜਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਲੈ ਸਕਦੇ ਸਨ, ਅਤੇ 1400 ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਰਵੇ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ।
- ਸਰਵੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਗਿੱਗ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਲੋਅਰ ਮੇਨਲੈਂਡ ਅਤੇ ਫਰੇਜ਼ਰ ਵੈਲੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਸੀ, ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੈਨਕੂਵਰ ਆਇਲੈਂਡ, ਕੋਸਟ ਖੇਤਰ, ਇੰਟੀਰਿਅਰ ਅਤੇ ਉੱਤਰ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਗਿੱਗ ਵਰਕਰ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਸਨ।
- ਇਹ ਸਰਵੇ ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ 1000 ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਸੂਬੇ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਅਸਲੀਅਤ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਫਿਰ ਵੀ, ਇਸ ਖੇਤਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕੋ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਪਾਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਾਵਧਾਨੀ ਵਰਤਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
- ਸਰਵੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ, ਦੋ-ਤਿਹਾਈ (69%) ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੇਵਲ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਪਲੈਟਫਾਰਮਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, 17% ਕੇਵਲ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਪਲੈਟਫਾਰਮਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ 14% ਦੋਵਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- ਸਰਵੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅੱਧੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਕਈ ਐਪਸ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ; ਅੱਧੇ ਤੋਂ ਵੀ ਘੱਟ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲਿਆਂ (44%) ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਐਪ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ; 39% ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਦੋ ਐਪਸ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, 15% ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ ਤਿੰਨ ਤੋਂ ਪੰਜ ਐਪਸ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਸਰਵੇ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ 2% ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਪੰਜ ਤੋਂ ਵੱਧ ਐਪਸ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਜੋ ਅਸੀਂ ਸੁਣਿਆ ਹੈ: ਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇ

ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲਿਵਰੀ ਵਰਕਰ - ਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇ

ਅਸੀਂ ਬੀ.ਸੀ. ਭਰ ਦੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਿਆਂ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ 1000 ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਾਮਿਆਂ ਵੱਲੋਂ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਇੱਕ ਔਨਲਾਈਨ ਸਰਵੇ ਰਾਹੀਂ, ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਤਜਰਬੇ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਸਾਂਝੇ ਕੀਤੇ, 150 ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਕੋਲੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਜਾਣੇ। ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਯੋਗਦਾਨ ਦੀ ਇੱਕ ਸਮੀਖਿਆ ਨੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਅਤੇ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ, ਗਿੱਗ ਵਰਕ 'ਸਾਈਡ ਹਸਲ' (ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੰਮ) ਨਹੀਂ ਹੈ - ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਹੈ

ਸਰਵੇ ਦੇ ਅੱਧੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਉੱਤਰ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਆਮਦਨੀ ਦੇ ਮੁੱਖ ਸਰੋਤ ਵਜੋਂ ਗਿੱਗ ਵਰਕ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਪੰਜ ਵਿੱਚੋਂ ਲਗਭਗ ਦੋ ਉੱਤਰ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ (39%) ਲਈ, ਗਿੱਗ ਵਰਕ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਮਦਨੀ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸਰੋਤ ਹੈ; ਹੋਰ 15% ਲਈ, ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਮਦਨੀ ਦਾ ਮੁੱਖ (ਪਰ ਇਕੱਲਾ ਨਹੀਂ) ਸਰੋਤ ਹੈ। ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਅਸੀਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਗਿੱਗ ਵਰਕਰਾਂ ਤੋਂ 'ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ' ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸੁਣਿਆ। ਸਰਵੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਚੌਥਾਈ (26%) ਨੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਹ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫਤਾ 40 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ *ਵੱਧ* ਸਮਾਂ ਇਹਨਾਂ ਪਲੈਟਫਾਰਮਾਂ 'ਤੇ ਲੌਗ-ਇਨ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਬਿਤਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਕੁੱਲ ਮਿਲਾਕੇ, 42% ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫਤਾ 30 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ।

ਘੱਟ ਅਤੇ ਨਾ-ਅਨੁਮਾਨਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਵਰਕਰਾਂ ਵਾਸਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਚਿੰਤਾ ਹੈ; ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ 'ਮਿਨਿਮਮ ਵੇਜ' ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਮਾ ਰਹੇ ਹਨ

ਸਰਵੇ ਵਿੱਚ ਪੁੱਛਿਆ ਗਿਆ ਕਿ, "ਗਿੱਗ ਵਰਕ ਦੇ ਤੁਹਾਡੇ ਤਜਰਬਿਆਂ ਬਾਰੇ ਕੀ ਕੋਈ ਹੋਰ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤੁਸੀਂ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ?" ਇਸ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਦਰ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀ-ਨੌਕਰੀ ਉੱਚੀ ਦਰ ਦੀ ਮੰਗ ਚੋਟੀ ਦੇ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸਨ। ਇਹ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਮਿਲੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ 'ਵਧੇਰੇ, ਹੋਰ-ਅਨੁਮਾਨਯੋਗ ਤਨਖਾਹ' ਦਾ ਲਗਾਤਾਰ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਤਰਜੀਹ ਵਜੋਂ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਸੀਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਕੋਲੋਂ ਸੁਣਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਟਿਪਜ਼ ਅਤੇ ਖ਼ਰਚੇ ਕੱਟ ਲਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਵਾਸਤੇ ਕਮਾਈ 'ਮਿਨਿਮਮ ਵੇਜ' (ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਭੁਗਤਾਨ) ਤੋਂ ਵੀ ਘੱਟ ਹੈ।

- **ਫਿਊਲ ਅਤੇ ਵਾਹਨ ਦੇ ਖ਼ਰਚਿਆਂ ਵਾਸਤੇ ਕੋਈ ਰਿਇੰਬਰਸਮੈਂਟ (ਮੁੜ-ਅਦਾਇਗੀ) ਨਹੀਂ**
  ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਫਿਊਲ ਅਤੇ ਗੱਡੀ ਦੀ ਸਾਂਭ-ਸੰਭਾਲ ਦੇ ਖ਼ਰਚਿਆਂ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਬਿਆਨ ਕੀਤਾ ਕਿ ਗੈਸ ਦੀਆਂ ਕੀਮਤਾਂ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰਯੋਗ ਵਾਧੇ ਦਾ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਅਸਲ 'ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਲਈ ਆਪਣੇ ਵਾਹਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਖ਼ਰਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕੱਢਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਦਿਨ ਦੇ ਅੰਤ 'ਤੇ ਉਹ ਕਿੰਨ੍ਹਾ ਕੁ ਪੈਸਾ ਕਮਾ ਲੈਂਦੇ ਹਨ। ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਗੈਸ ਦੇ ਖ਼ਰਚੇ ਅਤੇ ਗੱਡੀ ਦੀ ਸਾਂਭ-ਸੰਭਾਲ ਵਾਸਤੇ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਲਾਉਣਾ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਅਤੇ ਬੱਜਟ ਬਣਾਉਣਾ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਔਨਲਾਈਨ ਸਰਵੇ ਵਿੱਚ ਜਦੋਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਪੁੱਛਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਉਹ ਗਿੱਗ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਕਿਹੜੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇਖਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ "ਕੰਮ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਵਾਲੇ ਖ਼ਰਚਿਆਂ ਵਾਸਤੇ ਸਹਾਇਤਾ" ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਿਲਣ ਵਾਲਾ ਜਵਾਬ ਸੀ।

- **ਘੱਟ-ਭੁਗਤਾਨ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਦਬਾਅ**
  ਕੁਝ ਕੁ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ[2] ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਅਦਾਇਗੀ, ਗੈਸ ਦੇ ਉਸ ਖ਼ਰਚੇ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਪਰ, ਕਿਉਂਕਿ ਵਰਕਰ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ 'ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀਆਂ ਦਰਾਂ' ਨੂੰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ ਦਬਾਅ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਉਹਨਾਂ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਭਾਂਵੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪੈਸਿਆਂ ਦਾ ਨੁਕਸਾਨ ਵੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

- **ਆਰਡਰ ਦੀ ਉੱਚ ਮੰਜ਼ੂਰ ਦਰ ਨੂੰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ ਦਬਾਅ**
  ਵਰਕਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਇੱਕ ਮੁੱਦਾ – ਕਈ ਸਾਰੇ ਵਿਭਿੰਨ ਸੰਦਰਭਾਂ ਵਿੱਚ – ਇੱਕ ਉੱਚ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਮੰਜ਼ੂਰ ਦਰ ਨੂੰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦਾ ਦਬਾਅ ਸੀ। ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਉਹ ਆਰਡਰਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ ਨੂੰ ਅਹਿਮੀਅਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਉਹ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਇੰਸੈਨਟਿਵ (ਪ੍ਰੇਰਕ) ਨੂੰ ਵੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਆਰਡਰ ਦੀ ਉੱਚ ਮੰਜ਼ੂਰ ਦਰ ਬਣਾਈ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕੇ। ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਦੀਆਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਨਜ਼ੂਰ ਦਰਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੇ ਇੰਸੈਨਟਿਵ ਹਰ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਵਿੱਚ ਵੱਖਰੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਾਫੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕਈ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਇੱਕ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਪ੍ਰਤੀ-ਡਿਲਿਵਰੀ/ਟਰਿੱਪ ਭੁਗਤਾਨ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਜੋ 80% ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਮਨਜ਼ੂਰ ਦਰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਅਦਾਇਗੀ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਦਾ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਕਮਾਈਆਂ 'ਤੇ ਜ਼ਿਕਰਯੋਗ ਅਸਰ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਕਰਕੇ ਕੁਝ ਕੁ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ 80% ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰ ਦਰ ਨੂੰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸੀ।

- **ਪ੍ਰਤੀ-ਟ੍ਰਿਪ/ਪ੍ਰਤੀ-ਡਿਲਿਵਰੀ ਘੱਟ ਭੁਗਤਾਨ**
  ਸਾਡੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਿੱਚ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜੋ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉਹ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਸੀ। ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਫੂਡ ਡਿਲਿਵਰ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ $2-$3 ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਲਗਾਤਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਖ਼ਰਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਕਿੰਨਾਂ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਕੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਕਰਨਾ ਵੀ ਕਿੰਨਾਂ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਸੀ, ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇੰਨਾ ਘੱਟ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਸੀ।

[2] ਕਿਸੇ ਸਵਾਰੀ ਨੂੰ ਡਰਾਈਵ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂ ਫੂਡ ਡਿਲਿਵਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਜੋ ਸਮਾਂ ਲੱਗਦਾ ਹੈ

- **ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਨ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ**
  ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ, ਜੋ ਉਹ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਵਾਸਤੇ ਉਡੀਕ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਬਿਤਾਉਂਦੇ ਹਨ (ਅਨ-ਇੰਗੇਜਡ ਸਮਾਂ)। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਡੀਕ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਜਿੰਨਾ ਵਧੇਰੇ ਸਮਾਂ ਬਿਤਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਕਈ ਵਾਰ ਕਾਫੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਹਫਤੇ ਦੇ ਅੰਤ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹੀਂ ਹੀ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਹੋਵੇਗੀ। ਕੁਝ ਫੂਡ-ਡਿਲਿਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਹ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਦੀ ਉਡੀਕ ਵਿੱਚ ਲੌਂਗ-ਇਨ ਕਰਕੇ ਵਧੇਰੇ ਸਮਾਂ ਬਤੀਤ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਲੋਕ ਫੂਡ ਦਾ ਆਰਡਰ ਦੇ ਰਹੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕੋ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਡਿਲਿਵਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਲੌਂਗ-ਇਨ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ।

- **ਡਿਲਿਵਰੀ ਫੀਸਾਂ ਹਮੇਸ਼ਾ ਟ੍ਰੈਫਿਕ ਵਿੱਚ ਲੰਬੀਆਂ ਉਡੀਕਾਂ, ਲੇਟ ਸਵਾਰੀਆਂ, ਜਾਂ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਖਾਣਾ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰੈਸਟੋਰੈਂਟਾਂ ਦੀ ਝਲਕ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀਆਂ**
  ਵਰਕਰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਕਸਰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਟਰੋਲ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਉਮੀਦ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਿਕਲਦਾ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀ ਵੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਪਲੈਟਫਾਰਮਾਂ ਨੇ ਟ੍ਰੈਫਿਕ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਲਈ ਸਵਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਫੀਸ ਲਈ ਸੀ, ਪਰ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ।

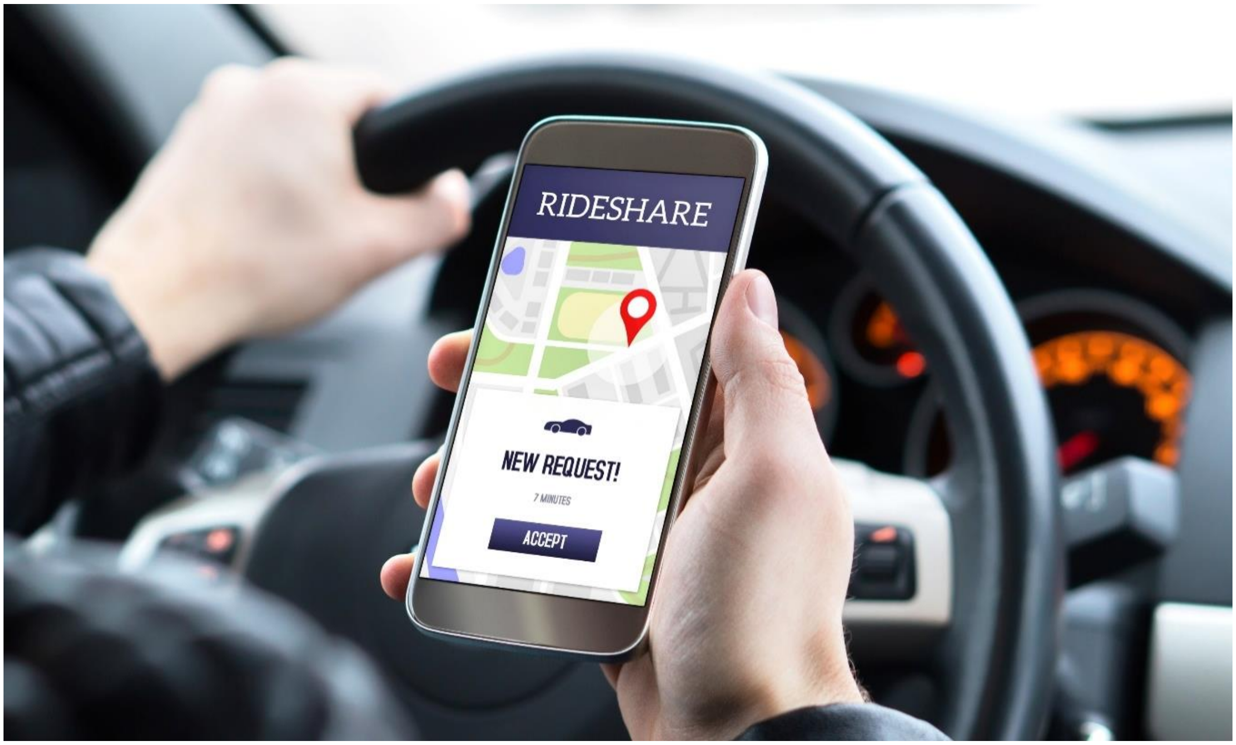
- **ਟਿੱਪਸ ਹਮੇਸ਼ਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ**
  ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਗਾਹਕਾਂ ਤੋਂ ਮਿਲੀਆਂ ਟਿਪਜ਼ ਦਾ 100% ਹਿੱਸਾ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

- **ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਵਾਸਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ**
  ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਬਿਆਨ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ ਅਕਸਰ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਇਹ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੰਮ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਮੁੱਲ ਗੈਸ ਅਤੇ ਗੱਡੀ ਦੇ ਖ਼ਰਚਿਆਂ ਦੀ ਭਰਪਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਕਾਮੇ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਕੰਮ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ (ਫਲੈਕਸਿਬਿਲਿਟੀ) ਨੂੰ ਅਹਿਮੀਅਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ

ਕੁਝ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਕੰਮ ਨੂੰ ਅਹਿਮੀਅਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਆਮਦਨੀ ਕਮਾਉਣ ਦਾ ਇੱਕ ਤਰੀਕਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਸ਼ੁਰੂ ਜਾਂ ਬੰਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਨਾ-ਅਨੁਮਾਨਯੋਗ ਪਰਿਵਾਰਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਅਕਾਦਮਿਕ ਸਮਾਂ ਸੂਚੀ ਦੇ ਆਲੇ-ਦੁਆਲੇ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੂਜਿਆਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਰਵਾਇਤੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਆਜ਼ਾਦੀ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ ਚੁਣਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ ਇਹਨਾਂ ਗੁੰਜਾਇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਇਹ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਅਜੇਹੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕਦੋਂ ਅਤੇ ਕਿੰਨਾ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਸਰਵੇ ਵਿੱਚ, 88% ਉੱਤਰ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਅਜ਼ਾਦੀ ਨੂੰ "ਜ਼ਰੂਰੀ" ਜਾਂ "ਬਹੁਤ ਜ਼ਰੂਰੀ" ਦਾ ਦਰਜਾ ਦਿੱਤਾ, ਜਦੋਂ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਸਨ, ਅਤੇ 86% ਨੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਅਜ਼ਾਦੀ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਹੀ ਜਾਂ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦਰਜਾ ਦਿੱਤਾ ਜਿੰਨਾ ਉਹਨਾਂ ਨੇ "ਜ਼ਰੂਰੀ" ਜਾਂ "ਬਹੁਤ ਜ਼ਰੂਰੀ" ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।

- **ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ**
  ਵਰਕਰ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਅਜ਼ਾਦੀ ਨੂੰ ਅਹਿਮੀਅਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਪਲੈਟਫਾਰਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਆਰਡਰਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।
- **ਇਹ ਚੋਣ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਕਿ ਕਦੋਂ ਅਤੇ ਕਿੰਨ੍ਹੇ ਕੁ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੈ**
  ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਕੁਝ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਇਹ ਸੀਮਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਕਿੱਥੇ ਅਤੇ ਕਦੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਬੰਦ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕੰਮ ਤੋਂ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਦੂਰ ਜਾਣ ਦੀ ਅਜ਼ਾਦੀ ਨੂੰ ਅਹਿਮੀਅਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।
- **ਕਈ ਪਲੈਟਫਾਰਮਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ**
  ਸਾਡੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਇੱਕੋ ਸਮੇਂ ਕਈ ਐਪਸ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਸ ਅਜ਼ਾਦੀ ਦੀ ਕਦਰ ਕੀਤੀ।



ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਖਤਰਿਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ ਬਿਹਤਰ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ

ਕੁੱਲ ਮਿਲਾਕੇ, ਵੱਖ ਵੱਖ ਕਿਸਮ ਦੀਆਂ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਲਈ ਵਰਕਰਾਂ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਬੂਤ ਸਮਰਥਨ ਸੀ। ਸਾਡੇ ਸਰਵੇ ਵਿੱਚ, ਪੰਜ ਵਿੱਚੋਂ ਚਾਰ ਤੋਂ ਵਧੇਰੇ ਉੱਤਰ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਵਧੇਰੇ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਵਾਸਤੇ "ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ" ਜਾਂ "ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ" ਵਜੋਂ ਦਰਜਾ ਦਿੱਤਾ। ਸਰਵੇ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਾਹਮਣੇ ਆਈਆਂ ਕੁਝ ਤਰਜੀਹਾਂ ਇਹ ਸਨ:

- **ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ**
  ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਇਹ ਜ਼ਾਹਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਦੋ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਕੁਝ ਐਪਸ ਅੰਤਿਮ ਮੰਜ਼ਿਲ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਤਦ ਤੱਕ ਰੋਕ ਕੇ ਰੱਖਦੀਆਂ ਹਨ ਜਦ ਤੱਕ ਸਵਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਭੋਜਨ ਨੂੰ ਚੁੱਕ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ, ਇਸ ਕਰਕੇ ਵਰਕਰਾਂ ਵਾਸਤੇ ਇਹ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਤਦ ਤੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰਹੇਗੀ ਜਦ ਤੱਕ ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਲੈਂਦੇ। ਦੂਜਾ, ਕੁਝ ਐਪਸ ਅੰਤਿਮ ਮੰਜ਼ਿਲ ਸਾਂਝੀ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਵਰਕਰ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਸਮਝਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਹ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਇਲਾਕੇ ਜਾਂ ਗਲੀ (ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਸਾਈਕਲ ਸਵਾਰਾਂ) ਲਈ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ। ਵਰਕਰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ।

- **ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਵਰਕਰਾਂ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ**
  ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਬਿਆਨ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਕਵਰੇਜ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਮੌਜੂਦਾ ਸਮੇਂ, ਕੁਝ ਵਰਕਰ WorkSafeBC ਰਾਹੀਂ ਆਪਣੀ ਖੁਦ ਦੀ 'ਪਰਸਨਲ ਔਪਸ਼ਨਲ ਪ੍ਰੋਟੈਕਸ਼ਨ' (Personal Optional Protection) ਵਾਸਤੇ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਦੂਸਰੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।

- **ਸਿੱਕ ਪੇਅ (ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਬਿਮਾਰੀ ਲਈ ਛੁੱਟੀ)**
  ਕੰਮ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੱਟਾਂ ਵਾਸਤੇ ਤਨਖਾਹ ਗਵਾ ਲੈਣ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਬਿਮਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨਾ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਚਿੰਤਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੇਕਰ ਉਹ ਇੰਨੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਬਿਮਾਰ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ।

- **ਕੰਮ ਦੀ ਅਣਉਚਿਤ ਸਮਾਪਤੀ/ਡਿਐਕਟੀਵੇਸ਼ਨ ਲਈ ਉਪਾਅ**

  ਅਣਉਚਿਤ ਡਿਐਕਟੀਵੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਮੁੜ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਜਾਣਾ ਇੱਕ ਚਿੰਤਾ ਸੀ ਜਿਸ ਦਾ ਅਕਸਰ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਵੱਲੋਂ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕਿਸੇ ਸਵਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਨੈਗੇਟਿਵ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਦੇ ਖਾਤਿਆਂ ਨੂੰ ਕਈ ਦਿਨਾਂ ਤੱਕ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ – ਜਾਂ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੁਝ ਗਾਹਕਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਅਣਉਚਿਤ ਜਾਂ ਝੂਠੀਆਂ ਸਨ, ਅਤੇ ਅਚਾਨਕ ਕੰਮ ਗਵਾ ਲੈਣ ਦੇ ਵੱਡੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਜੋ ਕਈ ਵਾਰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਮਦਨੀ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸਰੋਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਦ ਸਵਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਦਾ ਕਿਸੇ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀ ਨਾਲ ਝਗੜਾ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੌਰਾਨ ਘਟਨਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪੱਖ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਅਹਿਮੀਅਤ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜਦ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਡਿਐਕਟੀਵੇਟ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਗਵਾਈ ਗਈ ਆਮਦਨੀ ਵਾਸਤੇ ਕੁਝ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਮਿਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰ ਵੱਖਰੇ ਰੰਗ ਦੇ ਲੋਕ ਹਨ ਅਤੇ ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਨਵੇਂ ਆਏ ਹਨ

ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਿਆਂ ਲਈ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਬੈਠਕਾਂ ਵਿੱਚ, ਕੁਝ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਪ੍ਰਵਾਸੀਆਂ ਅਤੇ ਵੱਖਰੇ ਰੰਗ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਵਜੋਂ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਨੇ ਨਸਲਵਾਦ ਅਤੇ ਰੈਸਟੋਰੈਂਟ ਦੇ ਵਰਕਰਾਂ ਜਾਂ ਸਵਾਰੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਆਦਰ ਦੀ ਕਮੀ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ। ਹੋਰਾਂ ਨੇ ਕੁਝ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨਾਲ ਨਿਪਟਣ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਜੋ ਇੱਕ ਔਨਲਾਈਨ ਚੈਟ ਫੰਕਸ਼ਨ ਰਾਹੀਂ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਕੇਵਲ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਗੱਲ-ਬਾਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਮਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਾਂ ਨਾਲ ਟੈਲੀਫ਼ੋਨ 'ਤੇ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਦੀ ਅਸਮਰੱਥਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ-ਭਾਸ਼ਾ ਦੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਵਰਕਰਾਂ ਵਾਸਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਸੀ। ਕੁਝ ਵਰਕਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਭਾਵਨਾ ਜ਼ਾਹਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਵਰਕਰ ਨਵੇਂ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਅਤੇ ਵੱਖਰੇ ਰੰਗ ਦੇ ਲੋਕ ਹਨ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹੋਰ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਂਦੇ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਦੇ ਘੱਟ ਯੋਗ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਔਨਲਾਈਨ ਸਰਵੇ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ, ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ 38% ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਰੰਗ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਪਛਾਣਿਆ, ਅਤੇ 8.2% ਨੇ ਸਰਵੇ ਨੂੰ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ।

ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ – ਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇ

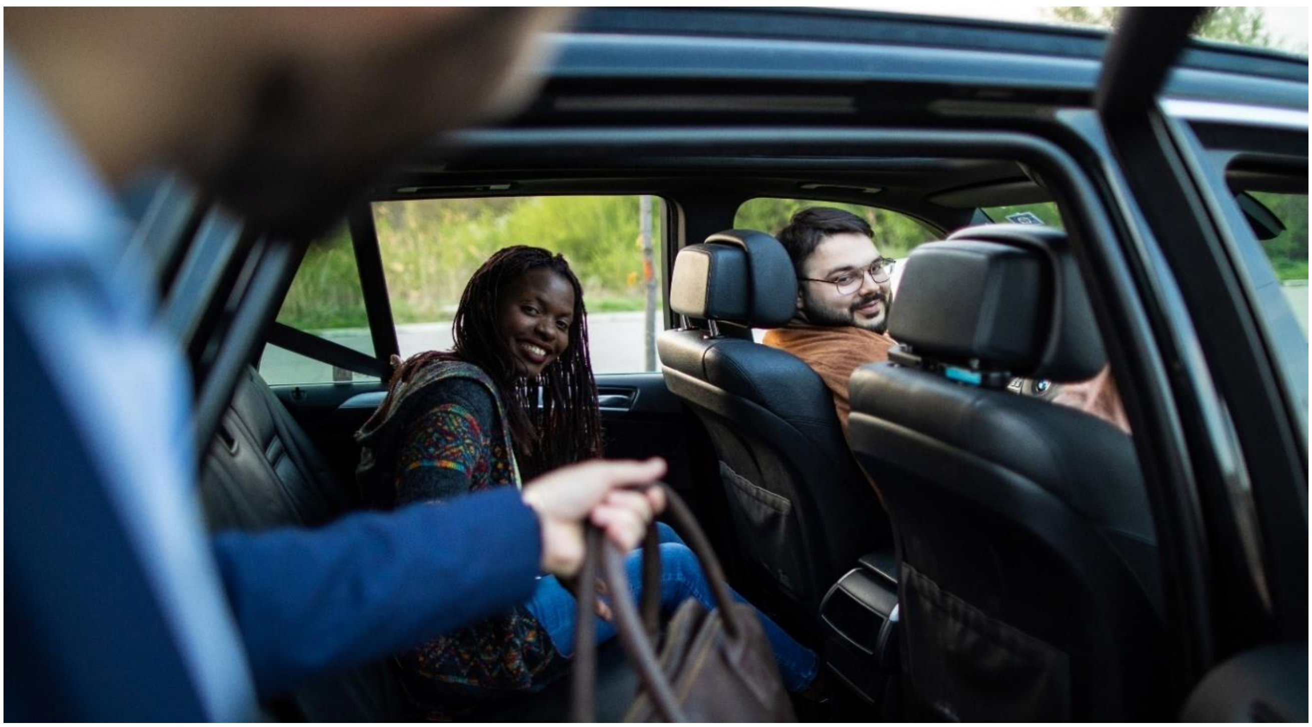
ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਰਾਈਡ-ਹੇਲਿੰਗ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਵੱਡੀਆਂ ਮਲਟੀ-ਨੈਸ਼ਨਲ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਛੋਟੀਆਂ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਕੰਪਨੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਸਾਡੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ, ਅਸੀਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲੀਵਰੀ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਨਾਲ ਵਰਚੁਅਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕੀਤੀ। ਅਸੀਂ ਛੋਟੀਆਂ ਅਤੇ ਵੱਡੀਆਂ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕੀਤਾ; ਕੁਝ ਜੋ ਸ਼ਹਿਰੀ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਜੋ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਛੋਟੀਆਂ ਕਮਿਊਨਿਟੀਆਂ ਅਤੇ ਪੇਂਡੂ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਸਾਡੇ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਿਖਤੀ ਸਬਮਿਸ਼ਨ ਭੇਜਿਆ। ਸਾਰੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਨੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ।

ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਯਾਨੀ 'ਫਲੈਕਸਿਬਿਲਿਟੀ' ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ

ਲਗਭਗ ਹਰ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਮਾਡਲ ਵਿੱਚ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ। ਇਹ ਖਾਸ ਕਰ, ਇਹ ਚੀਜ਼ਾਂ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵੱਲ ਸੰਕੇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ:

- ਇਸ ਚੀਜ਼ ਦੀ ਚੋਣ ਕਿ ਉਹ ਕਿੱਥੇ, ਕਦੋਂ ਅਤੇ ਕਿੰਨੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ
- ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ
- ਇੱਕੋ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਐਪਸ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ

ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇਹ ਖੁੱਲ੍ਹ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ। ਇੱਕ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ 65% ਵਰਕਰ ਕੇਅਰਗਿਵਰ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਰਿਵਾਰਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਆਮਦਨੀ ਕਮਾਉਣ ਲਈ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੰਮ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।



ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ

ਅਸੀਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਤੋਂ ਸੁਣਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪਲੈਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਸਨ:

- **ਇਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਨਾ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਉਸ ਖੁੱਲ੍ਹ ਨੂੰ ਹਟਾ ਦੇਵੇਗਾ ਜੋ ਉਹ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਸ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਲੋੜ ਹੈ**
  ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਜੇ ਉਹਨਾਂ ਵੱਲੋਂ ਗਿੱਗ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਹੁਣ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹ ਖੁੱਲ੍ਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ ਜੋ ਇਸ ਸਮੇਂ ਇਹ ਕੰਮ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜੇ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਹੁਣ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀਆਂ ਚੁਣਨ ਅਤੇ ਇੱਕੋ ਸਮੇਂ ਕਈ ਐਪਸ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੀਆਂ।

- **ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪਲੈਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਬਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ**
  ਕਈ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਦੂਜੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਪਿਛਲੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਦੱਸਿਆ, ਜਿਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਰਕਰ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਨਾਲ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋ ਗਏ ਸਨ, ਅਤੇ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਛੱਡ ਰਹੇ ਸਨ। ਇੱਕ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ-ਅਧਾਰਿਤ ਮਾਡਲ ਦੇ ਇੱਕ ਅਸਫਲ ਪਾਇਲਟ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਇੱਕ ਹੋਰ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ-ਅਧਾਰਿਤ ਮਾਡਲ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ 'ਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਾਰਜਬਲ ਵਿੱਚ 70% ਦੀ ਕਟੌਤੀ ਬਾਰੇ ਦੱਸਿਆ।
- **ਕੰਮ ਦੀ ਇਸ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ, ਇਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਹੈ**
  ਕੁਝ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਆਖਿਆ ਕਿ ਗਿੱਗ ਵਰਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੈ; ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰ ਹਫ਼ਤੇ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਕੁਝ ਘੰਟਿਆਂ ਲਈ ਗਿੱਗ ਵਰਕ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਰਵਾਇਤੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਕਲਪ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇੱਕ ਇਜ਼ਾਫੇ ਵਜੋਂ ਵਰਤਦੇ ਹਨ।

ਕਈ ਆਪਣੀ ਮੁੱਢਲੀ ਆਮਦਨੀ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਸਰੋਤਾਂ ਤੋਂ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਲਈ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਕੰਮ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ

ਇੱਕ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ 90% ਵਰਕਰ ਹਫ਼ਤੇ ਵਿੱਚ 10 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪਲੈਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਹੋਰ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੂਜੇ ਸਰੋਤਾਂ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੁਆਰਾ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਲੈਂਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਇੱਕ ਤੀਜੀ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਵਰਕਰ ਰਿਟਾਇਰਡ ਸਨ।

ਇੱਕ ਅਗਾਂਹ ਵਧੂ ਲੇਬਰ ਮਾਰਕਿਟ, ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੂੰ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਕਾਬਲੇ ਦੀ ਕਮਾਈ ਦੇ ਮੌਕੇ ਅਤੇ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰਦੀ ਹੈ

ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਤਿਯੋਗੀਆਂ ਤੋਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਬਹੁਤ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਡਿਲਿਵਰੀ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲੈਕੇ ਜਾਣ ਲਈ ਲੋਕ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣਾ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪਲੈਟਫਾਰਮਾਂ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਅਗਾਂਹ ਵਧੂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਐਪ ਰਾਹੀਂ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣ ਲਈ ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉੱਚ ਡਿਲਿਵਰੀ ਫੀਸ ਅਦਾ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਹੋਰ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਅਤੇ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨੂੰ ਦੂਜੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਵੇਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਘੱਟ-ਤੋਂ-ਘੱਟ ਮਿਆਰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦੇ ਹਨ

ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਜਦੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀ ਗੱਲ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਗੁੰਜਾਇਸ਼ ਹੈ। ਕਈ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਦਯੋਗ ਭਰ ਵਿੱਚ ਘੱਟ-ਤੋਂ-ਘੱਟ ਮਿਆਰ ਵਜੋਂ ਔਕਿਊਪੇਸ਼ਨਲ ਐਕਸੀਡੈਂਟ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ (occupational accident insurance) ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕੀਤਾ ਹੈ। Uber ਕੈਨੇਡਾ ਅਤੇ UFCW ਕੈਨੇਡਾ ਜਨਤਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਅਤੇ ਡਿਲਿਵਰੀ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਮਿਆਰਾਂ ਦੇ ਪੈਕੇਜ ਦੀ ਹਿਮਾਇਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰੁਝੇਵੇਂ ਵਾਲੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਘੱਟ-ਤੋਂ-ਘੱਟ 120% ਦੀ ਮਿਨਿਮਮ ਵੇਜ ਦੀ ਗਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਘੱਟ-ਤੋਂ-ਘੱਟ ਕਮਾਈ ਦੀ ਮਿਆਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਕਈ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਘੱਟ-ਤੋਂ-ਘੱਟ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਣ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦੇ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇਣਗੀਆਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਪਰ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਸਾਂਝੇ ਵਿਸ਼ੇ ਸਨ:

➢ **ਸਮੂਹਿਕ, ਸਵੈ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਪੈਕੇਜ**
ਕਈ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਸਮੂਹਿਕ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਹਿਮਾਇਤ ਕਰਦਿਆਂ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇਹ:
   - ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਢੁਕਵੇਂ ਹੋਣਗੇ/ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪਲੈਨ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ।
   - ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਵਰਕਰ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਐਪਸ ਰਾਹੀਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਪਲੈਨ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਐਪਸ ਤੋਂ ਹਿੱਸਾ ਇਕੱਠਾ ਕਰਦੀ ਹੈ।
   - ਨੀਤੀ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਪਸ਼ਟ ਤਸਵੀਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਸਾਰੀਆਂ ਐਪਸ ਵਿੱਚ ਕਿੰਨੇ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ।

➢ **ਲਾਜ਼ਮੀ ਔਕਿਉਪੇਸ਼ਨਲ ਐਕਸੀਡੈਂਟ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ (ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਦੁਰਘਟਨਾ ਬੀਮਾ)**
ਕਈ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਔਕਿਉਪੇਸ਼ਨਲ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ ਲਈ ਸਮਰਥਨ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਜੋ ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਭਰਪਾਈ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਦੁਰਘਟਨਾ ਵਜੋਂ ਕੋਈ ਵਰਕਰ ਨਾ ਕਮਾ ਸਕਿਆ ਹੋਵੇ। ਇਹਨਾਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸਬਮਿਸ਼ਨਜ਼ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ।

➢ **ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ**
ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਸਾਰੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਵਾਧੂ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਿਆਉਣ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਵਜੋਂ, ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਘੱਟ-ਤੋਂ-ਘੱਟ ਮਿਆਰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਮੁੱਲ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ। ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਛੋਟੀਆਂ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਉਹ ਆਮ ਮਿਆਰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜੋ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਵੱਡੀਆਂ ਅਤੇ ਛੋਟੀਆਂ ਐਪ ਅਧਾਰਿਤ ਕੰਪਨੀਆਂ, ਦੋਵਾਂ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੀਆਂ।

ਵਰਕਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ – ਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇ

ਵਰਕਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ, ਲੇਬਰ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਵਰਕਰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਹਿਮਾਇਤ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਨਾਲ ਵਰਚੁਅਲ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੇ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸੰਖੇਪ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਇੱਕ ਨਾਜ਼ੁਕ ਮੁੱਦਾ ਹੈ

ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਵਰਕਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਮਹੱਤਵ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਗਿੱਗ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਤਾਜ਼ੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਬਾਰੇ ਦੱਸਦੇ ਹੋਏ ਜੋ ਇੱਕ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਦੌਰਾਨ ਜ਼ਖਮੀ ਹੋਏ ਸਨ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਇੱਕ ਆਮ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ ਸੀ।

ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਪਤਾ ਹੁੰਦਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਮੀ ਹੈ

ਕਈ ਵਰਕਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਅਕਸਰ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਇੱਕ ਨੇ ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਵਰਕਰ ਅਕਸਰ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਇੰਪਲੌਇਰ-ਅਧਾਰਿਤ ਵਰਕਰਜ਼ ਕੌਂਪੈਨਸੇਸ਼ਨ ਕਵਰੇਜ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ।

ਇੰਪਲੌਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ ਦੇ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਮਿਆਰ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ

ਬੀ.ਸੀ. ਦੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਮਿਆਰਾਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ, ਕੁਝ ਵਰਕਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਮਿਆਰਾਂ ਤੋਂ ਲਾਭ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਵਧੇਰੇ ਰਵਾਇਤੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੰਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਵਰਕਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਕੁਝ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਨੇ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ *ਕਿਸੇ* ਵੀ ਛੋਟ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸਾਵਧਾਨ ਕੀਤਾ, ਦੂਜਿਆਂ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਕੁਝ ਵਿਕਲਪਕ ਮਿਆਰ ਉਚਿਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਛੋਟਾਂ ਜਾਂ ਵਿਕਲਪਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਾਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ 'ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ' ਵਜੋਂ ਗਲਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਪਹੁੰਚ ਅਪਣਾਈ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ

ਕਈ ਵਰਕਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਲਈ, ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਕਾਮਿਆਂ ਕੋਲ ਢੁਕਵੇਂ ਮਿਆਰ ਜਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਵਜੋਂ ਗਲਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਗਲਤ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਮੌਜੂਦਾ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਜੇਕਰ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਗਲਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਉਹਨਾਂ 'ਤੇ ਹੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਵਰਕਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੇ ਇਹਨਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਵਿਆਪਕ 'ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਧਾਰਨਾ' (presumption of employment) ਬਣਾ ਕੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ।

ਬੀ ਸੀ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਔਫ ਲੇਬਰ ਨੇ 'ABC Test' ਵਜੋਂ ਜਾਣੀ ਜਾਂਦੀ ਇੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਹਿਮਾਇਤ ਕੀਤੀ – ਜਿਸਦਾ ਵਰਣਨ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਜਨਤਕ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਪੇਪਰ ਵਿੱਚ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਉੱਤੇ ਗਿੱਗ ਇਕੌਨੋਮੀ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਇੱਕ ਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਉਲਟਾ ਦੇਵੇਗੀ ਤਾਂ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਇਹ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਰਕਰ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਹਨ ।

ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਅਤੇ ਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲ ਲਾਗੂਕਰਨ

ਵਰਕਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇੰਪਲੌਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਬਰਾਂਚ ਦੁਆਰਾ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਅਤੇ ਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲ ਲਾਗੂਕਰਨ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਹੋਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਿੱਸਾ ਹੈ ਕਿ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਬਿਜ਼ਨੈਸ ਸੰਸਥਾਵਾਂ – ਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇ

ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਿੱਚ ਬੀ.ਸੀ. ਬਿਜ਼ਨੈਸ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਨਾਲ ਕਈ ਵਰਚੁਅਲ ਗੱਲਬਾਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਈਆਂ ਨੇ ਲਿਖਤੀ ਬੇਨਤੀਆਂ ਵੀ ਦਿੱਤੀਆਂ ਹਨ। ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਸਾਰੇ ਇਨਪੁੱਟ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ ਗਈ।

ਬਿਜ਼ਨੈਸ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਊਬਰ (Uber) ਅਤੇ UFCW ਕੈਨੇਡਾ ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ

ਊਬਰ ਕੈਨੇਡਾ ਅਤੇ UFCW ਕੈਨੇਡਾ ਨੇ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲਿਵਰੀ ਉਦਯੋਗ ਲਈ ਕੁਝ ਇੰਡਸਟ੍ਰੀ ਸਟੈਂਡਰਡ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕੀਤੇ ਹਨ। ਕਈ ਬਿਜ਼ਨੈਸ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੇ ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਫੂਡ-ਡਿਲਿਵਰੀ ਅਤੇ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰ ਬਣਾਉਣ ਸਮੇਂ ਇਸ ਪਹੁੰਚ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਕੀਤਾ।

ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਨਾਲ ਭਾਈਵਾਲੀ ਦੇ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰ ਤਿਆਰ ਕਰਨੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ

ਬਿਜ਼ਨੈਸ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੇ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਮਹੱਤਵ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ। ਇੱਕ ਸੰਸਥਾ ਨੇ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗ ਕਾਰਜ ਗਰੁੱਪ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਅੰਤਿਮ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਕਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਸਤਾਵ 'ਕਾਰਜਯੋਗ' ਹਨ ਵੀ ਕਿ ਨਹੀਂ, ਗਰੁੱਪ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰੇ।

ਅਕਾਦਮਿਕ ਅਤੇ ਖੋਜਕਰਤਾ – ਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇ

ਲੇਬਰ ਲਾਅ, ਇਕੋਨੌਮਿਕਸ, ਗਿੱਗ ਵਰਕ, ਅਸਥਾਈ ਕੰਮ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਵਿੱਚ ਮੁਹਾਰਤ ਵਾਲੇ ਅਕਾਦਮਿਕ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਖੋਜਕਰਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਵਰਚੁਅਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਕਈ ਮਾਹਰਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਖੋਜ ਅਤੇ ਲਿਖਤੀ ਬੇਨਤੀਆਂ ਵੀ ਸਾਂਝੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ। ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਸਾਰੇ ਇਨਪੁੱਟ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਨਾਲ ਕਈ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ ਗਈ।

ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਨਸਲ, ਭਾਸ਼ਾ, ਲਿੰਗ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦੇ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ

ਕੁਝ ਅਕਾਦਮਿਕ ਅਤੇ ਖੋਜਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਕੰਮ ਨਵੇਂ ਆਏ ਕਨੇਡਿਅਨ ਲੋਕਾਂ ਅਤੇ ਰੰਗ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਬੇਹੱਦ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੰਖਿਆ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਮਿਆਰਾਂ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਘਾਟ, ਹੋਰ ਕਨੇਡਿਅਨ ਲੋਕਾਂ, ਜਿਹੜੇ ਉਹਨਾਂ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਘਟਾਉਣ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਵਾਂਝੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਘੱਟ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਮਿਆਰਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦਿੰਦੀ ਹੈ – ਮਾਹਰਾਂ ਨੇ ਚੇਤਾਵਨੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਅਸਮਾਨਤਾ ਹੋਰ ਵੀ ਵੱਧ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਕਾਦਮਿਕ ਅਤੇ ਖੋਜਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਵਾਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਮਹਿਲਾ ਸਵਾਰੀਆਂ ਦੇ ਜਿਨਸੀ ਹਮਲੇ ਨੂੰ ਵੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਵਰਗ ਦੀਆਂ ਸਵਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ, ਦੋਵਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਹੈਲਥ ਐਂਡ ਸੇਫ਼ਟੀ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ।

ਇਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ

ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਦੀ ਗੁੰਝਲਤਾ ਨੂੰ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ, ਇੰਗੇਜਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਮਾਹਰਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਵਿਚਾਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ-ਡਿਲਿਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸੀਮਤ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਅਤੇ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਰੱਖਣ ਦੀ ਹੱਦ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਈਆਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਉਹਨਾਂ ਪਲੈਟਫਾਰਮਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨੇ ਜਾਣ ਦਾ ਜਿਸ ਰਾਹੀਂ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਇੱਕ ਠੋਸ ਕਾਰਨ ਹੈ।

ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ

ਕੁਝ ਖੋਜਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਤੋਂ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਅਧਿਕਾਰਾਂ/ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਖਤਰਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਸਲੀ ਪਿਛੋਕੜ ਵਾਲੇ ਗਿੱਗ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਦੂਜੀ-ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਬਣਾ ਕੇ ਅਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਵਧਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਘੱਟ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਦਾ ਆਨੰਦ ਮਾਣਦੇ ਹਨ। ਦੂਜਿਆਂ ਨੇ ਇੱਕ ਸੰਭਾਵੀ ਹੱਲ ਵਜੋਂ ਮਜ਼ਬੂਤ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ, ਪਰ ਸਾਵਧਾਨ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇਹ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨੂੰ ਹੋਰ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਬਣਾ ਦੇਵੇਗਾ।

ਹੋਰ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਮਾਡਲ ਦਾ ਸੰਭਾਵੀ ਫੈਲਾਅ

ਕਈ ਅਕਾਦਮਿਕ ਮਾਹਰਾਂ ਨੇ ਚੇਤਾਵਨੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ ਡਿਲਿਵਰੀ ਡਰਾਈਵਰ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਬੀ.ਸੀ. ਹੋਰ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਮਾਡਲ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਲੇਬਰ ਲਾਗਤਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਸਾਧਨ ਵਜੋਂ ਅਪਣਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਦੇਖ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਕਾਦਮਿਕਾਂ ਨੇ ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਵੱਧ ਰਹੀ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਸਮਾਜਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਹੋਰ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਬਾਰੇ ਸਾਵਧਾਨ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਚਿੰਤਾ ਕੁਝ ਵਰਕਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਵੀ ਸਾਂਝੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਹੈ, ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਦੀ ਲੋੜ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ

ਕਈ ਅਕਾਦਮਿਕ ਮਾਹਰਾਂ ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਮਿਆਰਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਹੀ ਹੈ ਜੋ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਦੀ ਲੋੜ ਪੈਦਾ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉਹ ਮੰਨਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕਾਮੇ ਪਲੈਟਫਾਰਮਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਮਹੱਤਵ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਕੁਝ ਆਰਡਰਾਂ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਇਸ ਲਈ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਕੰਮ ਅਣ-ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਅਤੇ ਮਾੜੀ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਕਮਾਈ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਮਾਹਰਾਂ ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਮਾਈ ਦਾ ਮਿਆਰ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਘੱਟ-ਭੁਗਤਾਨ ਵਾਲੀਆਂ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਨਹੀਂ ਮਿਲਣਗੀਆਂ ਜੋ ਉਹ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਨਾਂ ਹੀ ਉਹ ਬਿਹਤਰ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ਾਂ ਦੀ ਭਾਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਪਲੈਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨਗੇ। ਜੇਕਰ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਦੀ, ਤਾਂ ਮਾਹਰਾਂ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਹੈ ਕਿ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਵਾਲੀ ਸਮਾਂ-ਸਾਰਣੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਜਿਸ ਰਾਹੀਂ ਮੌਜੂਦਾ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਉਹ ਕਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨੌਕਰੀਆਂ ਕਰਕੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ।

ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਲੋਕ

ਇੰਗੇਜਮੈਂਟ ਸਰਵੇ ਨੇ ਜਨਤਾ ਦੇ ਦਿਲਚਸਪੀ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਇਨਪੁੱਟ ਦਾ ਵੀ ਸਵਾਗਤ ਕੀਤਾ। ਜਨਤਾ ਦੇ ਲਗਭਗ 400 ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਔਨਲਾਇਨ ਸਰਵੇ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ। ਜਨਤਾ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਰਵੇ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਨੇ ਗਿੱਗ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ।

- 95% ਦਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਗਿੱਗ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ;
- 83% ਦਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਗਿੱਗ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੱਢੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਇੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ;
- 73% ਦਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਗਿੱਗ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਮਿਲਨੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੇਡ ਸਿੱਕ ਲੀਵ ਅਤੇ ਵੇਜ ਪ੍ਰੋਟੈਕਸ਼ਨ ਜੇਕਰ ਉਹ ਕੰਮ 'ਤੇ ਜ਼ਖਮੀ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ;
- ਆਮ ਲੋਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਰਵੇ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਇੱਕ-ਤਿਹਾਈ (34%) ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਐਪਸ ਦੁਆਰਾ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਡਿਲਿਵਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋਣਗੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਕਮਾਈ, ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣਗੇ। ਅੱਧੇ ਤੋਂ ਥੋੜ੍ਹੇ ਘੱਟ (45%) ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਵਧੇਰੀ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਲਾਗਤ ਦੇ ਵਾਧੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀ। ਜਦੋਂ ਕਿ 21% ਵਧੇਰੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਸਨ।

ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਆਮ ਲੋਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਉੱਤਰ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸਰਵੇ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਗਿੱਗ ਵਰਕ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਅੰਤਿਮ ਵਿਚਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਸੱਦਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹਨਾਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਤੋਂ ਉੱਭਰਨ ਵਾਲੇ ਸਭ ਤੋਂ ਆਮ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- ਡਰਾਈਵਰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ (ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦਾ 40%);
- ਗਿੱਗ ਇਕੌਨੋਮੀ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਸ਼ੋਸ਼ਣਕਾਰੀ ਹਨ (ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦਾ 21%);
- ਗਿੱਗ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸੇਫ਼ਟੀ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ (ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦਾ 20%); ਅਤੇ
- ਗਿੱਗ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ (ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦਾ 16%)

ਹਿਤਧਾਰਕਾਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਗਰੁੱਪਾਂ ਵਿੱਚ ਸਾਂਝੇ ਵਿਸ਼ੇ

ਇੰਗੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਸਾਂਝੇ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲਿਆ ਸੀ।

ਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਸਾਂਝੇ ਵਿਸ਼ੇ

ਇੰਗੇਜਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਗਰੁੱਪਾਂ ਵਿੱਚੋਂ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਗਰੁੱਪਾਂ ਤੋਂ ਮਿਲੀ ਫੀਡਬੈਕ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਨੇ ਕੁਝ ਸਾਂਝੇ ਵਿਸ਼ੇਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਫੈਸਲਾ ਬਹੁਤ ਹੀ ਘੱਟ ਕਿਤੇ ਇੱਕਮਤ ਨਾਲ ਹੁੰਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਗਰੁੱਪਾਂ ਦੇ ਹਰੇਕ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪਹਿਲੂਆਂ 'ਤੇ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਵਿਚਾਰ ਹੁੰਦੇ ਸਨ, ਪਰ ਫੇਰ ਵੀ ਆਮ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਦੇ ਕੁਝ ਨੁਕਤੇ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਸਨ।

ਇੱਕ ਗਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਮਾਈ ਦਾ ਮਿਆਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ

ਵਰਕਰਾਂ, ਲੇਬਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਕਈ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ, ਅਤੇ ਬਿਜ਼ਨੈਸ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਸਾਰਿਆਂ ਨੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਮਾਈ ਜਾਂ 'ਗਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਕਮਾਈ ਦਾ ਮਿਆਰ' ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ। ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤੀ ਸਰਵ ਵਿਆਪਕ ਨਹੀਂ ਸੀ – ਅਤੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਚਾਰ ਸਨ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਮਾਈ ਦੇ ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਕੀ ਰੂਪ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕਈਆਂ ਨੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਮਾਈ ਦਾ ਮਿਆਰ 'ਰੁੱਝੇ ਹੋਏ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਇੰਗੇਜਡ ਟਾਈਮ' 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਰਕਰ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਖਾਣਾ ਡਿਲਿਵਰ ਕਰਨਾ, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਸਵਾਰੀ ਨੂੰ ਲੈਕੇ ਜਾਣਾ), ਜਦੋਂ ਕਿ ਹੋਰਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ ਐਪ ਵਿੱਚ ਲੌਗ-ਇਨ ਕੀਤੇ ਹੋਏ ਸਾਰੇ ਕਾਮਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ('ਰੁੱਝੇ ਹੋਏ' ਬਿਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ, ਅਤੇ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਦੀ ਉਡੀਕ ਵਿੱਚ ਬਿਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ, ਇਹ ਗੈਰ-ਰੁਝਿਆ ਹੋਇਆ ਸਮਾਂ ਹੈ)।

ਵਰਕਰਜ਼ ਕੌਂਮਪੰਸੇਸ਼ਨ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਮਿਆਰ ਹੈ

ਵਰਕਰਾਂ, ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ, ਅਕਾਦਮਿਕ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੇ ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਆਵਾਜ਼ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਸਾਰੇ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਵਰਕਰਜ਼ ਕੌਂਮਪੰਸੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਈ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤ ਹੋਈਆਂ ਕਿ ਲਾਜ਼ਮੀ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਦੁਰਘਟਨਾ ਬੀਮਾ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਮਿਆਰ ਵਜੋਂ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ

ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਗਰੁੱਪ ਸਹਿਮਤ ਹੋਏ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਤੋਂ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਦਾ ਜੋ ਪੱਧਰ ਉਹ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਤਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ। ਕਈ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਜਾਂ ਫੂਡ ਡਿਲਿਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪਲੈਟਫਾਰਮਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਬੰਦ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ ਜੇਕਰ ਉਹ ਮੌਜੂਦਾ ਪੱਧਰ ਦੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਅਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਸਾਂਝੇ ਵਿਸ਼ੇ

ਭਾਵੇਂ ਗਰੁੱਪਾਂ ਵਿੱਚ ਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਕੁਝ ਸਾਂਝੇ ਮੁੱਦੇ ਸਨ, ਸਾਡੀ ਇੰਗੇਜਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਗਰੁੱਪਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਠਾਏ ਗਏ ਕੁਝ ਮੁੱਦੇ ਅਜੇਹੇ ਵੀ ਸਨ ਜਿੱਥੇ ਅਸਹਿਮਤੀ ਸੀ।

ਗਰੁੱਪਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਥਿਤੀ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਚਾਰ ਹਨ

- ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮਾਹਰਾਂ ਅਤੇ ਵਰਕਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਵਜੋਂ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਨਾ ਗਲਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਮੁੱਖ ਮੁੱਦਾ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਮਿਆਰ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਤਰੀਕਾ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇੰਪਲੌਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ, ਅਤੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕਦਮ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਦੂਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਅਤੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

- ਵੱਡੀਆਂ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ – ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਹਨ – ਅਤੇ ਰਹਿਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਹੋਰ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਸਹਿਮਤੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਪਰ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਕਨੂੰਨੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਬਣਾਉਣਾ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਇਸ ਸਮੂਹ ਲਈ ਘੱਟ ਟੋ ਘੱਟ ਮਿਆਰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਢੁੱਕਵੀਂ ਪਹੁੰਚ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

- ਪ੍ਰਵਾਸੀਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਐਪ-ਅਧਾਰਿਤ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਨਵੇਂ ਆਏ ਲੋਕ ਇੱਕ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਜਾਂ ਹਰੇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਕਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਨਹੀਂ ਹਨ।

ਉਚਿਤ ਪਹੁੰਚ ’ਤੇ ਮਿਸ਼ਰਤ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ

- ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ ਡਿਲਿਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਪੋਰਟੇਬਲ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟ ਪਲੈਨ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਹਿਮਾਇਤ ਕੀਤੀ।

- ਔਨਲਾਇਨ ਸਰਵੇ ਵਿੱਚ, 76% ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਇੱਕ ਹੈਲਥ ਅਤੇ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟ ਪਲੈਨ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ‘ਕੁਝ’ ਜਾਂ ‘ਬਹੁਤ’ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ। ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਬੈਠਕਾਂ ਵਿੱਚ, ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਦੀ ਘਾਟ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮੁੱਦੇ ਵਜੋਂ ਉਠਾਇਆ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਹਿਮਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ।

- ਕਈ ਅਕਾਦਮਿਕ ਮਾਹਰਾਂ ਨੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ’ਤੇ ਪੋਰਟੇਬਲ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਪਲੈਨ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਅਤੇ ਸੂਬਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਲਿਆਉਣਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਤੌਰ ’ਤੇ ਘੱਟ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬੈਨਿਫ਼ਿਟਸ ਦੇਵੇਗਾ।

ਸਿੱਟਾ

ਇਸ ਪਬਲਿਕ ਇੰਗੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ ਡਿਲਿਵਰੀ ਦੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਿਆਪਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਦਿੱਤੇ ਹਨ। ਸਾਨੂੰ ਮਿਲੇ ਇਨਪੁੱਟ ਨੇ ਇਹ ਸਪਸ਼ਟ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕੰਮ ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਆਰਥਿਕ ਜੀਵਨ ਦਾ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਲੋੜ ਮੁਤਾਬਕ ਆਮਦਨੀ ਕਮਾਉਣ ਦਾ ਇੱਕ ਅਸਾਨ ਤਰੀਕਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵੱਧ ਰਹੀ ਗਿਣਤੀ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ ਡਿਲਿਵਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਬੀ.ਸੀ. ਭਰ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਦਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਪਬਲਿਕ ਇੰਗੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਘੱਟ, ਨਾ-ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ ਡਿਲਿਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਬਾਰੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਵੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ। ਸਾਡੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ – ਵਰਕਰ, ਅਕਾਦਮਿਕ ਮਾਹਰ, ਲੇਬਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਪਲੈਟਫਾਰਮ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦੇ – ਸਹਿਮਤ ਹੋਏ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਲਈ ਥਾਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਉਦਯੋਗ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਮਿਆਰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ ਦੀ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਪਬਲਿਕ ਇੰਗੇਜਮੈਂਟ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੌਰਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਵਿਚਾਰਾਂ ਅਤੇ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦੀ ਤਹਿ ਦਿਲੋਂ ਕਦਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਇਨਪੁੱਟ ਨੇ ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਰਾਈਡ-ਹੇਲ ਅਤੇ ਫੂਡ ਡਿਲਿਵਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਮਿਆਰਾਂ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਲਈ ਇੱਕ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨੀਂਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਭਾਈਵਾਲਾਂ ਅਤੇ ਹਿੱਤਧਾਰਕਾਂ ਨਾਲ ਇਸ ਗੱਲਬਾਤ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਅਸੀਂ ਇੱਕ ਬਿਹਤਰ, ਵਧੇਰੇ ਮਜ਼ਬੂਤ ਬੀ.ਸੀ. ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ।