Mga App-Based na Trabaho sa Ride-Hailing at Food-Delivery sa British Columbia:

Mga Nalaman Namin

BRITISH COLUMBIA
Ministry of Labour

Abril 2023

TALAAN NG MGA NILALAMAN

PANIMULA **2**

ONLINE SURVEY: MAHALAGANG IMPORMASYON **4**

MGA NALAMAN NAMIN: MGA PANGUNAHING TEMA **5**

Mga Ride-Hail at Food-Delivery Worker **5**

Mga Platform Company **10**

Mga Organisasyon ng Mga Manggagawa **13**

Mga Business Association **15**

Mga Akademiko at Researcher **16**

Iba Pang Mga Nakatira sa B.C. **17**

MGA PAREHONG TEMA SA MGA GRUPO NG STAKEHOLDERS **19**

Mga Temang Napagkasunduan **19**

Mga Temang Hindi Napagkasunduan **20**

KONGKLUSYON **22**

PANIMULA

Noong Oktubre 2022, naglunsad ang Ministry of Labour (ang Ministry) ng isang public engagement upang suriin at magmungkahi ng mga naaangkop na employment standards (pamantayan sa trabaho) at iba pang mga proteksiyon para sa mga app-based ride-hail at food-delivery workers. Ang may priyoridad na inisyatibang ito ay tinukoy sa mandate letter ng Parliamentary Secretary at isang pangunahing bahagi ng mas malawak na approach ng pamahalaan upang gawing mas mahusay ang ekonomiya para sa lahat ng nakatira sa B.C.

Sa pamamagitan ng engagement na ito, direktang narinig ng Ministry ang realidad, mga hamon at priyoridad ng mga app-based na ride-hail at food-delivery workers. Kasama rin sa engagement na ito ang mga meeting kasama ang mga platform company na may operasyon sa B.C.[1], mga labour organization, mga business association, mga non-profit organization, mga researcher at academic expert. Binabalangkas sa ulat na ito ang mga narinig namin sa engagement at magbibigay-alam ito sa mga susunod na hakbang para sa pamahalaan, at magbibigay-alam rin ito para sa ating mga pagsisikap upang gawing mas mapagkakatiwalaan at may seguridad ang trabahong ito.

[1] Ginagamit ng report na ito ang katagang “platform companies” upang kolektibong tukuyin ang mga transportation network companies at mga kumpanya na nagbibigay ng online na serbisyo para sa pag-order at delivery ng pagkain.

Kanino kami nakipag-usap, at paano?

Noong Nobyembre at Disyembre 2022, nagsagawa ng mga in-person na roundtable discussion ang Parliamentary Secretary ng Ministry kasama ang mga app-based na ride-hail at food-delivery workers sa mga komunidad sa buong B.C. Ginanap ang mga roundtable sa Prince George, Kamloops, Kelowna, Victoria, Nanaimo, Parksville, Abbotsford, Richmond, Vancouver at Surrey. Mahigit 150 app-based na ride-hail at food-delivery workers ang lumahok, kabilang rito ang mga manggagawa na pangunahing pinanggagalingan ng kita ang trabahong ito, mga ginagamit ang gig work upang dagdagan ang kita mula sa ibang trabaho, pati na rin ang mga manggagawa na mag-aaral, retirado at mga kamakailang lumipat na imigrante sa Canada.

Dagdag pa sa mga in-person meeting na ito, 22 virtual meetings ang ginanap kasama ang mga platform company, business association, labour organization, non-profit group, akademiko at researcher. Marami sa kanila ay mga stakeholder at nagbigay ng mga nakasulat na submisyon.

Nagkaroon din ng survey ang Ministry para sa mga app-based na ride-hail at food-delivery workers at publiko. Nasagutan ito online sa wikang Ingles, Pranses, Punjabi, Tagalog, Arabic, traditional Chinese at simplified Chinese. 1,470 ang kabuuang dami ng survey na nasagutan mula Nobyembre 23, 2022 hanggang Enero 6, 2023. 1,106 sa mga nasagutang survey ay mula sa mga kasalukuyan o dating app-based na raide-hail at food-delivery workers.

Kahit na malawak na perspektiba ang ipinahayag ng mga kalahok sa meeting at sumagot sa survey, mayroon ma malinaw na temang natukoy. Ang dokumentong ito ay nabibigay ng isang buod ng mga pangunahing temang binigyang-diin ng iba’t ibang grupo – mga larangan o bagay na pinagkasunduan ng mga pangunahing grupo, pati na rin ang mga pangunahing punto ng hindi pagkakasundo.

ONLINE SURVEY: MAHALAGANG IMPORMASYON

- **Isa ang online survey sa ilang paraan para makalahok sa engagement ang mga nasa B.C., kung saan nakumpleto ang mahigit 1400 survey.**

- **Ang karamihan ng mga gig worker na sumagot ng survey ay nagtatrabaho sa Lower Mainland at Fraser Valley, kasunod nito ang Vancouver Island, ang Coast region, Interior at iilang gig workers sa North.**

- **Ang survey ay sinagutan ng mahigit 1000 ride-hail at food-delivery workers sa B.C., at ang mga resulta nito ay nagpapakita ng realidad ng maraming app-based na ride-hail at food-delivery workers sa province. Subalit, dapat mag-ingat sa paggamit ng generalisasyon para sa lahat ng manggagawa sa sektor na ito.**

- **Sa lahat ng mga manggagawa na sinagutan ang survey, mahigit two-thirds (69%) ang nagtatrabaho sa mga food-delivery platform, 17% ang nagtatrabaho lamang sa mga ride-hail platform at 14% ang nagtatrabaho sa parehong platform.**

- **Mahigit kalahati ng mga app-based na ride-hail at food-delivery workers na sinagutan ang survey ay nagsabing nagtatrabaho sila sa iba't ibang app; halos kalahati ng mga sumagot (44%) ay nagsabi na nagtatrabaho lamang sila sa isang app; 39% ang nagsabing nagtatrabaho sila sa dalawang app, 15% ang nagsabing nagtatrabaho sila sa tatlo hanggang limang app, at 2% ng mga sumagot ng survey ay nagsabing nagtatrabaho sila sa mahigit limang app.**

MGA NALAMAN NAMIN: MGA PANGUNAHING TEMA

Mga Ride-Hail at Food-Delivery Worker – Mga Pangunahing Tema

Nakinig kami sa boses ng mahigit 150 ride-hail at food-delivery workers sa mga in-person na roundtable discussion sa mga komunidad sa buong B.C., pati na rin sa pamamagitan ng isang online survey na sinagutan ng mahigit 1000 na manggagawa na nagbahagi ng kanilang mga karanasan at pananaw. Natukoy sa pagsusuri ng mga input ng mga manggagawa ang ilang tema.

Para sa maraming food-delivery at ride-hail workers, hindi 'side hustle' ang gig work – pangkabuhayan nila ito

Mahigit kalahati sa sumagot ng survey ay naiulat na nakadepende sila sa gig work bilang kanilang pangunahing pinagkakakitaan. Para sa halos dalawa sa limang sumagot ng survey (39%), gig work lamang ang kanilang natatanging pinagkakakitaan; para sa 15%, ito ang kanilang pangunahing (pero hindi nag-iisang) pinagkakakitaan. Noong isinagawa ang in-person engagements, narinig namin ang boses ng maraming gig workers na nagtatrabaho na mahigit sa 'full-time' hours. One quarter (isang kapat) ng mga mangagawa na sinagutan ang survey (26%) ay nag-ulat na sila ay *mahigit* 40 oras kada linggong naka-log on at nagtatrabaho sa mga platform na ito. Sa kabuuan, 42% ang nag-ulat na nagtatrabaho mahigit 30 oras kada linggo.

Mababa at hindi tiyak na sahod ang pinakamahalagang isyu para sa mga manggagawa; marami sa kanila ay kumikita ng mas mababa sa minimum wage

Tinanong sa survey kung "Mayroon kang iba pang komento tungkol sa iyong karanasan sa gig work na gusto mong ibahagi?" Kasama sa mga sagot ang mga panawagan para sa isang minimum rate kada oras at mas mataas na per-job rate. Alinsunod ito sa input na natanggap sa mga in-person roundtable meeting kung saan patuloy na ipinahayag ang 'mas mataas at mas may katiyakang sahod' bilang pinakamataas na priyoridad. Narinig namin mula sa maraming manggagawa na kapag naibawas ang mga tip at gastusin, mas mababa sa minimum wage ang kinikita nila para sa mga oras na kanilang tinrabaho.

- **Walang reimbursement para sa mga gastos sa gas o sasakyan**
  Dapat na bayaran ng mga app-based workers ang kanilang mga gastusin para sa gas at maintenance ng sasakyan. Pinahayag ng mga manggagawa na maaaring magkaroon ng matinding epekto ang malaking pagtaas ng presyo ng gas sa kung magkano ang kanilang kikitain kada araw pagkatapos nilang ibawas ang mga gastos para sa sasakyan na kailangan nila sa trabaho. Ibinahagi pa ng mga manggagawa na ang gastos para sa gas at maintenance ng sasakyan ay maaaring mahirap hulaan, at lalo nitong papahirap ang pagpaplano at pag-budget. Sa online survey, "suporta para sa capital costs" ang pinakakaraniwang sagot nang tinanong ang mga manggagawa kung anong proteksiyon ang nais nilang makita para sa mga gig worker.

- **Pressure na tumanggap ng mga assignment na may mababang bayad**
  Sa ilang pagkakataon, ibinahagi ng mga manggagawa na ang ibinibigay na bayad para makumpleto ang assignment[2] ay mas mababa pa kaysa sa presyo ng gas na kailangan para matapos ang assignment. Subalit, dahil nape-pressure ang mga manggagawa na magkaroon ng 'acceptance rate' para sa mga assignment, nagtutulak ito sa kanila na tanggapin ang mga assignment kahit na nalulugi sila. (Tingnan ang topic box para sa acceptance rates)

- **Pressure na panatilihin ang mataas na order acceptance rate**
  Isang isyu na binanggit ng mga manggagawa – sa pamamagitan ng iba-ibang konteksto – ay ang pressure na panatilihin na gmataas na acceptance rate ng assignment. Binigyang diin ng mga manggagawa na pinapahalagahan nila ang abilidad na tumanggap o tumanggi ng mga order, pero binanggit rin nila na maraming insentibo ang pagpapanatili ng mataas na order acceptance rate. Iba-iba sa bawat platform ang minimum rate para sa pagtanggap ng assignment at mga insentibong natatanggap ng mga manggagawa upang mapanatili ito, at maaaring malaki ang pagkakaiba nito. Halimbawa, tinukoy ng ilang manggagawa ang isang platform company na nagbibigay sa mga manggagawang napapanatili ang 80% acceptance rate ng minimum na bayad kada delivery/trip. Malaki ang epekto ng pagkakaroon ng garantiya ng minimum na bayad sa kikitain ng mga

[2] Ang panahong ginugol para sa pagbiyahe ng pasahero o pag-deliver ng pagkain

manggagawa, kung kaya't sa tingin ng iba sa kanila na kritikal ang pagkakaroon ng 80% acceptance rate.

- **Mababang bayad kada trip/kada delivery**
  Sa aming isinagawang engagement, maraming manggagawa ang nagbahagi na masyadong mababa ang bayad na ibinibigay sa kanila para sa pagkumpleto ng mga assignment (o para sa ginugugol na oras sa pagbiyahe para sa mga pasahero o pagde-deliver ng pagkain). Batid ng mga manggagawa na mas maraming nag-aalok ng $2-$3 para mag-deliver ng pagkain at binigyang-diin kung gaano kahirap bayaran ang mga gastusin at matustusan ang mga pangangailangan sa pamamagitan ng pagkumpleto ng mga assignment na sobrang baba ng bayad.

- **Walang bayad habang naghihintay para sa mga assignment**
  Hindi binabayaran ang mga mangggagawa para sa oras na ginugugol nila kahihintay sa mga assignment (tinatawag na un-engaged time). Naiulat nila na mas maraming oras ang nagugugol sa paghihintay, na maaaring mas matagal pa, at nangangahulugang mas mababa ang bayad para sa buong linggo. Natukoy ng ilang food-delivery worker na maaaring mas kaunting tao ang nag-oorder ng pagkain o maaaring mas maraming worker ang kasabay na naka-log in para mag-deliver ang mga dahilan kung bakit mas marami silang oras na nagugugol sa paghihintay ng mga assignment.

- **Hindi nagre-reflect sa mga delivery fee ang matagal na paghihintay sa trapiko, mga late na pasahero, o mababagal na restaurant**
  Naiulat ng mga manggagawa na ang mga sitwasyong kadalasang hindi nila makontrol ang nagreresulta ng mas mababang bayad kaysa sa inaahasahan. Naiulat rin nila ang mga pagkakataon kung saan nagpataw ng bayad ang mga ride-hail platform sa mga pasahero para sa delay sa trapiko, ngunit hindi nila ito ipinasa sa mga manggagawa.

- **Hindi palaging nakakatanggap ng mga tip**
  Sa tingin ng mga manggagawa na 100% ng mga tip galing sa mga kustomer ay dapat na ibigay sa mga manggagawa at binanggit nila na hindi ito palaging nangyayari.

- **Transparency ng bayad para sa mga assignment**
  Ipinahayag ng mga manggagawa na kadalasang hindi nila alam kung magkano ang bayad para sa mga assignment bago tanggapin ang trabaho. Ginagawa nitong mas mahirap tukuyin kung natutustusan ba ng halaga ng assignment ang gastos sa gas at sasakyan.

Pinapahalagahan ng mga manggagawa ang pleksibilidad ng app-based na trabaho

Ipinaliwanag ng ibang manggagawa na pinapahalaghan nila ang app-based na trabaho dahil nagbibigay ito ng mapagkakakitaan na maaaring tanggapin o tanggihan anumang oras. Maaari rin itong baguhin ayon sa mga hindi inaasahang obligasyon sa pamilya o iskedyul sa paaralan. Sabi ng iba na espesipiko nilang pinili ang trabahong ito upang magkaroon ng mas maraming

kalayaan mula sa mga requirement ng mga tradisyunal na employer, at pinapahalagahan nila ang kalayaan na naibibigay ng mga platform para pumili ang mga manggagawa kung kailan at kung gaano katagal nilang gustong magtrabaho. Sa survey, tinukoy ng 88% ng mga sumagot bilang “mahalaga” o “napakahalaga” ang pleksibilidad kung kailan nila gustong magtrabaho, at tinukoy ng 86% bilang “mahalaga” o “napakahalaga” ang pleksibilidad kung matagal matagal o sandali lamang nila gustong magtrabaho.

- **Abilidad na pumili ng mga assignment**
  Pinapahalagahan ng mga manggagawa ang pleksibilidad sa pagtanggap o pagtanggi ng espesipikong order na inaalok ng mga platform.

- **Abilidad na piliin kung kailan at gaano kahaba ang trabaho**
  Kahit na kinikilala na nililimitahan ng ilang platform kung saan at kailan sila maaaring magtrabaho, pinapahalagahan ng maraming manggagawa ang pleksibilidad na itigil ang trabaho sa anumang oras o magkaroon ng mahabang pagpapahinga sa trabaho.

- **Abilidad na magtrabaho sa iba’t ibang platform**
  Karamihan sa mga manggagawang lumahok sa ating engagament ay sabay-sabay na nagtrabaho sa iba’t ibang app at pinapahalagahan nila ang pleksibilidad na iyon.

Hinaharap ng mga manggagawa ang mga panganib sa kaligtasan at gusto nila ng mas mahusay na proteksiyon

Sa pangkalahatan, malakas ang suporta mula sa mga manggagawa para sa maraming uri ng proteksiyon. Sa aming survey, mahigit apat sa limang nagbigay ng kanilang tugon ay tinukoy

ang mga karagdagang proteksiyon para sa mga manggagawa bilang “mahalaga” o “napakahalaga” para sa kanila. Kabilang sa ilang natukoy na priyoridad sa survey at mga roundtable discussion ang mga:

- **Abilidad na tumanggi sa trabahong hindi ligtas**
  Tinukoy ng mga manggagawa na mahirap tumanggi sa hindi ligtas na trabaho dahil sa dalawang bagay. Una, hindi ipinapakita ng ilang app ang huling destinasyon hanggang na-pick up na ang pasahero o pagkain, kung kaya’t mahirap para sa mga manggagawang suriin kung ligtas ba ang assignment bago nila ito tanggapin. Pangalawa, *ipinapakita* ng ibang app ang huling destinasyon, pero naoobliga ang mga manggagawa na tanggapin ang mga assignment kahit na naniniwala silang, halimbawa, ito ay nasa hindi ligtas na neighbourhood o daan (lalo na para sa mga gumagamit ng bisikleta), kung hindi ay mapapatawan sila ng multa. Gusto ng mga manggagawang magkaroon ng karapatan upang tumanggi sa hindi ligtas na trabaho nang walang hindi inaasahang resulta.

- **Workers’ compensation na binabayaran ng employer**
  Ipinahayag ng mga manggagawa na gusto nila ng coverage para sa workers’ compensation na binabayaran ng employer. Kasalukuyang nagbabayad ang ilang manggagawa para sa kanilang sariling Personal Optional Protection sa pamamagitan ng WorkSafeBC. Ang iba naman ay nagtatrabaho ng wala anumang proteksiyon.

- **Sick pay (bayad kapag may sakit)**
  Dagdag pa sa kumpensasyon para sa pagkawala ng sahod dahil sa mga injury o pinsala na kaugnay sa trabaho, maraming manggagawa ang nagsabing nag-aalala sila dahil wala silang bayad na sick leave kung hindi sila makapagtrabaho dahil malala ang kanilang sakit.

- **Rekurso o solusyon sa hindi makatarungang pagtanggal sa trabaho/deactivation**
  Ikinababahala rin ang hindi makatarungang deactivation at napapanahong reinstatement na kadalasang binanggit ng mga ride-hail driver na naglarawan ng mga pagkakataon kung saan sinuspinde ang kanilang mga account nang ilang araw – o tinerminate – batay sa negatibong report ng isang pasahero. Sa tingin ng mga driver na ang ilang reklamo ng mga pasahero ay hindi makatwiran o hindi totoo, at ipinahayag ang malaking epekto ng biglaang pag-alis ng kanilang kalimitan na natatanging mapagkakakitaan. Ibinahagi sa amin ng mga manggagawa na kapag mayroong dispute o pagtatalo ang mga rider at driver laban sa isang platform company, ang proseso ng reklamo at terminasyon ay dapat na mas bigyang pansin ang kanilang bersiyon ng mga pangyayari. Kapag hindi makatarungang na-deactivate o na-suspend ang mga manggagawa, sa tingin nila ay dapat silang makatanggap ng kaunting kumpensasyon dahil sa nawalang kita.

Maraming manggagawa sa industriyang ito ay people of colour at mga newcomer o bagong dating sa Canada

Sa mga roundtable discussion, ibinahagi ng ilang manggagawa ang mga balakid at hamon na hinaharap nila bilang mga bagong imigrante at people of colour. Inilarawan ng iba kanilang kinakaharap na rasismo at kawalan ng respeto mula sa mga manggagawa sa restaurant o mga pasahero. Nabanggit ng iba ang kahirapan sa pakikipag-ugnayan sa ilang platform company na nakikipag-ugnayan lamang sa English, sa pamamagitan ng online chat function. Ang hindi pagkakaroon ng kakayahan na makipag-usap sa telepono sa mga kinatawan ng kumpanya upang malutasan ang mga problema ay lalong mahirap para sa mga manggagawa na mayroong kahirapan sa pagsasalita ng wikang Ingles. Ipinahayag ng ilang manggagawa na isa sa mga dahilan kung bakit mahirap ang kondisyon ng trabaho sa industriyang ito dahil ang mga manggagawa sa larangang ito ay mga bagong lipat na imigrante at people of colour na maaaring maituring na mas hindi nararapat na magkaroon ng mga benepisyo at proteksiyong ibinibigay sa ibang mga manggagawa. Sa mga manggagawa na sumagot ng online survey, tinukoy ng 38% na sila ay person of colour, at sinagutan ng 8.2% ang survey sa ibang wika maliban sa Ingles.

Mga Platform Company – Mga Pangunahing Tema

Sa B.C., kabilang sa industriya ng ride-hailing at food-delivery ang mga malalaking multi-national platform company pati na rin ang mga mas maliit na kumpanya para sa ride-hailing at paghahatid ng pagkain. Bilang bahagi ng aming engagement, nagsagawa kami ng mga virtual na talakayan kasama ang mga kinatawan ng iba-ibang ride-hailing at food-delivery platform company. Kinonsulta namin ang mga maliit at malaking platform company; ang ilan sa kanila ay nagsasagawa ng operasyon sa mga urban area (siyudad) at ang iba naman ay nagsasagawa ng operasyon sa mga mas maliliit na komunidad at rural na lugar. Marami sa mga kumpanyang ito ang nagpadala ng follow up sa aming diskusyon sa pamamagitan ng nakasulat na submisyon. Natukoy ang ilang tema pagkatapos masuri ang lahat ng input.

Kahalagahan ng pagkakaroon ng ‘flexibility’ para sa mga manggagawa

Binigyang diin ng halos lahat ng kumpanya ang pagkakaroon ng ‘flexibility’ para sa kanilang mga manggagawa sa kanilang model. Espesipiko nitong tinutukoy ang abilidad ng mga manggagawa na:

- Pumili kung saan, kailan at kung gaano katagal nila gustong magtrabaho
- Tanggihan o tumanggap ng mga assignment
- Magtrabaho nang sabay-sabay sa iba-ibang app

Pinatunayan ng mga kumpanya na ang pleksibilidad na ito ay mahalaga para sa kanilang mga manggagawa. Binanggit ng isang platform company na 65% ng kanilang mga manggagawa ay caregiver, na kailangan ng uri ng pleksibilidad na naibibigay ng platform upang magkaroon ng mapagkakakitaan habang nagagampanan ang mga responsibilidad sa pamilya.

Hindi dapat ikonsidera bilang empleyado ang mga manggagawa

Narinig namin mula sa maraming platform company na ang mga manggagawa sa kanilang mga platform ay hindi dapat ikonsiderang mga empleyado. Kabilang sa mga pangunahing tema ang:

- **Mawawala ang pleksibilidad na gusto at kailangan ng mga manggagawa kung gagawing empleyado ang klasipikasyon nila**
  Maraming platform company ang nagpahayag na kung pipilitin silang tratuhin ang mga gig worker bilang empleyado, hindi na nila maibibigay sa kanila ang pleksibilidad na kasalukuyang naibibigay ng trabahong ito. Sa tingin nila na kung pipilitin ang mga platform company na tratuhin ang mga manggagawa bilang empleyado at bayaran sila ng minimum wage kada oras, hindi na mapapayagan ng mga platform company ang mga manggagawa na pumili ng mga trabaho o magtrabaho nang sabay-sabay sa iba-ibang app.
- **Ayaw maging empleyado ng mga nagtatrabaho sa kanilang mga platform**
  Tinukoy ng ilang platform company ang mga nakaraang pagsisikap na gawing empleyado ang klasipikasyon ng mga manggagawa sa ibang huridiksiyon na nagresulta ng kawalan ng satispaksiyon ng mga manggagawa sa kasunduan, at pag-alis ng mga manggagawa sa platform. Binanggit ng isang platform company ang nabigong pilot ng isang employee-based model na nagdulot ng pag-alis ng maraming manggagawa sa kanilang platform, habang nagdulot ito ng 70% pagbawas sa kanilang mga empleyado noong ipinatupad ang employee-based model.

- **Walang saysay na gawing empleyado ang klasipikasyon ng mga manggagawa dahil sa katangian ng trabahong ginagawa nila**
  Pinatunayan ng ilang platform company na may pundamental na pagkakaiba ang gig work sa pagiging empleyado; marami sa mga manggagawang ginagawa lamang ang gig work nang ilang oras kada linggo at ginagamit ito bilang pandagdag, at hindi pamalit, sa mas tradisyunal na trabaho.

Marami ang nagtatrabaho para sa mga para madagdagan ang kanilang pangunahing pinagkakakitaan at mga benepisyo mula sa ibang source

Binanggit ng isang platform company na 90% ng kanilang mga manggagawa ay nasa platform nang mas mababa sa 10 oras kada linggo. Sinabi naman ng isa pang kumpanya na marami sa kanilang mga manggagawa ang nakakatanggap ng benepisyo sa pamamagitan ng ibang mapagkakakitaan o sa pamamagitan ng kanilang mga asawa, habang tinukoy naman ng pangatlong platform company na ang kanilang mga manggagawa ay retirado.

Ang isang competitive na labour market ay nagtutulak sa mga platform company na magbigay ng makatwirang oportunidad at benepisyong mapagkakakitaan para makaakit ng mga manggagawa

Tinukoy ng mga kumpanya na aktibo silang nakikipagkumpitensiya upang tumanggap ng mga manggagawa laban sa kanilang mga kakumpitensiya, dahil mas ginagawang malakas at matatag ang kanilang kumpanya kapag mayroong mga available para makapag-deliver o mag-pick up ng mga pasahero. Pinahayag ng isang platform company na nagbabayad ito ng mas mataas na delivery fee upang mabigyan ng insentibo ang mga driver para mabigyang priyoridad ang mga trabaho na nanggagaling sa kanilang app. Tinalakay rin ng ibang platform company kung paano idinisenyo ang kanilang offer para sa kumpensasyon at benepisyo para maging competitive kaysa ibang kumpanya.

Sinusuportahan ng mga platform company ang pagtatatag ng minimum standards na magpapanatili ng pleksibilidad

Maraming kumpanya ang nagsabi na maaari pang pahusayin ang kondisyon sa trabaho ng kanilang industriya. Espesipikong iminungkahi ng ilang platform company ang pagkakaroon ng occupational accident insurance (insurance para sa aksidente sa trabaho) bilang isang minimum standard sa buong industriya. Pampublikong ina-advocate ng Uber Canada at UFCW Canada ang isang package ng mga standard o pamantayan sa industriya para sa mga driver at nagde-deliver, kung saan mayroon itong proposal para sa garantisadong minimum na kita na 120% ng minimum wage para sa engaged time (ginugugol na oras). Tinukoy ng ibang platform company ang pagiging bukas sa pagkakaroon ng minimum standards hangga't hindi ito magiging hadlang sa pleksibilidad, tulad ng tinalakay sa itaas.

Ilan sa mga karaniwang tema sa larangang ito ang:

- **Mga pooled at self-directed na benefit package**
  Nag-advocate ang ilang platform company ng isang pooled benefit plan, at pinatunayan na:
  - Makakatulong ito sa mga manggagawa na pumili ng mga benepisyo na pinakanaaangkop para sa kanila/hindi pa naibibigay ng ibang plan na mayroon sila.
  - Matitiyak ng mga manggagawa na nagtatrabaho sa iba-ibang app na mayroon silang iisang benefit plan na nagdadagdag ng mga kontribusyon mula sa lahat ng app na pinagtatrabahuhan nila.
  - Magbibigay ito sa mga bumubo ng polisiya ng isang mas malinaw na larawan kung ilang oras nagtatrabaho ang mga indibidwal sa iba-ibang app.

- **Mandatory insurance para sa mga aksidente sa trabaho (occupational accident)**
  Tinukoy ng ilang platform company ang suporta para sa mandatory na occupational accident insurance na maaaring magbayad para sa mga nawalang sahod. Direktang tinukoy ng mga kumpanya ang workers' compensation sa kanilang mga submisyon.

- **Pagtataguyod ng pagkakapantay-pantay sa industriya**
  Ipinahayag ng mga platform company ang halaga ng pagbuo ng mga minimum standard sa buong industriya, bilang paraan ng pagbuo ng karagdagang benepisyo at proteksiyon para sa mga manggagawa habang itinataguyod ang pagkakapantay-pantay para sa lahat ng kumpanya. Partikular para sa mga mas maliit na platform company, ipinahayag nila ang kahalagahan ng pagbuo ng mga parehong standard o pamantayan na maaaring magamit at patas na maisasagawa para sa parehong malaki at maliliit na app-based companies.

Mga Organisasyon ng mga Manggagawa – Mga Pangunahing Tema

Ang sumusunod ay isang buod ng mga tema mula sa mga virtual discussion kasama ang mga kinatawan mula sa mga organisasyon ng mga manggagawa, kabilang ang mga labour union at iba pang advocate para sa karapatan ng mga manggagawa.

Kritikal na isyu ang kaligtasan ng manggagawa

Maraming organisasyon para sa mga manggagawa ang nagbigay diin sa kahalagahan ng mga benepisyo at proteksiyon para sa mga manggagawa, lalo na ang kaugnay sa kaligtasan ng mga manggagawa. Nabigay sila ng mga nakaraang halimbawa ng mga gig worker na na-injure habang isinasagawa ang isang assignment. Karaniwang ibinigay na rekomendasyon ang pagtiyak na covered ang lahat ng manggagawa para sa workers' compensation.

Hindi alam ng mga manggagawa ang mga benepisyo at mga proteksiyong wala sila

Marami sa organisasyon para sa mga manggagawa ang nagpahayag na kadalasang hindi alam ng mga manggagawa ang implikasyon ng pagiging independent contractor. Nabanggit ng isang

manggagawa na kadalasang ipinapalagay ng mga manggagawa na binabayaran ng employer ang kanilang coverage para sa workers' compensation, pero hindi talaga ito ibinibigay sa kanila.

Dapat na ma-apply rin ang minimum standards sa Employment Standards Act para sa mga app-based na trabaho

Upang maiwasan ang pagbaba ng mga pamantayan para sa lahat ng manggagawa sa B.C., iminungkahi ng ilang organisasyon para sa mga manggagawa na ang mga app-based worker ay dapat na makatanggap ng parehong minimum standard na nagbibigay proteksiyon sa mga empleyado na mayroong tradisyunal na trabaho. Nagbigay ng paalala ang ilang kinatawan ng mga worker organization laban sa anumang eksepsiyon para sa mga app-based worker. Ang iba naman ay pumayag na ang ilang alternatibong pamantayan ay maaaring naaangkop, ngunit ang *anumang* eksepsiyon o alternatibo ay dapat na mayroong matatag na katwiran.

Nabibigyan ng maling klasipikasyon bilang 'independent contractor' ang mga app-based na manggagawa, at kailangan nang magkaroon ng bagong approach upang matukoy ang status nito

Para sa ibang mga worker organization, walang naaangkop na pamantayan o proteksiyon para sa mga app-based worker dahil mali ang klasipikasyon nila bilang independent contractor samantalang dapat kinikilala sila bilang mga empleyado. Ipinahayag ng mga organisasyong ito na hindi sapat ang proseso para sa pagtugon sa maling klasipikasyon dahil kailangang hamunin ng mga indibidwal na manggagawa ang kanilang status kung naniniwala sila na mali ang klasipikasyon nila. Inirekomenda ng mga organisasyon para sa mga manggagawa ang pagtugon sa isyu na ito sa pamamagitan ng pagbuo ng isang mas pangkalahatan na 'presumption of employment' (pagpapalagay na mayroong trabaho) para sa mga manggagawang ito.

Sinuportahan ng BC Federation of Labour ang approach na tinatawag na "ABC Test" – na inilarawan sa kanilang pampublikong position paper tungkol sa mga karapatan ng manggagawa sa gig economy. Isang pangunahing katangian ng approach na ito ang pag-reverse ng klasipikasyon upang makonsidera na empleyado ang mga manggagawa, maliban na laman kung maipapakita ng *mga employer* na independent contractor ang kanilang mga manggagawa.

Napapanahon at proactive na pagpapatupad

Pinatunayan ng mga worker organization na ang napapanahon at proactive na pagpapatupad ng Employment Standards Branch ay isa pang kritikal na bahagi upang matiyak na naaangkop ang klasipikasyon ng mga manggagawa.

Mga Business Association – Mga Pangunahing Tema

Kabilang sa engagement ang ilang virtual conversation kasama ang mga kinatawan ng mga business association sa B.C., kabilang ang ilan pa na nagpadala ng kanilang mga nakasulat na submisyon. Natukoy ang ilang tema pagkatapos masuri ang lahat ng input.

Hinihikayat ng mga business association ang pamahalaan na ikonsdera ang proposal ng Uber at UFCW Canada

Nagbigay ng proposal ang Uber Canada at UFCW Canada para sa isang set ng mga pamantayan sa industriya para sa industriya ng ride-hailing at delivery. Binigyang pansin ng ilang business association ang propsal na ito at hinikayat ang pamahalaan na ikonsidera ang approach na ito sa pagbuo ng mga pamantayan sa trabaho para sa mga food-delivery at ride-hail worker.

Dapat na makipag-partner sa industriya ang pamahalaan sa pagbuo ng mga naaangkop na employment standard (pamantayan sa trabaho)

Binigyang diin ng mga business association ang halaga ng malapit na pakikipagtulungan ng pamahalaan kasama ang industriya sa pagbuo ng mga naaangkop na pamantayan para sa mga ride-hail worker. Nag-propose ang isang organisasyon na bumuo ng isang industry working group at nagrekomenda sa pamahalaan na talakayin ng ang anumang espesipikong proposal kasama ang grupo upang matiyak na ito ay 'workable (maaaring maisagawa)' bago isagawa ang pinal na desisyon.

Mga Akademiko at Researcher – Mga Pangunahing Tema

Nagsagawa ng mga virtual convesation kasama ang mga akademiko at mga researcher para sa pampublikong interes at may expertise sa labour law, economics, gig work, precarious o walang seguridad na trabaho at mga pamantayan sa trabaho. Nagbahagi rin ang ilang eksperto ng pagsasaliksik at mga nakasulat na submisyon. Natukoy ang ilang tema pagkatapos masuri ang lahat ng input.

Mahalaga na ikonsidera ang isyu ng lahi, wika, kasarian at ekonomikong bulnerabilidad kapag isinasaalang-alang ang mga employment standard at ibang proteksiyon para sa mga app-based na manggagawa

Ipinahayag rin ng ilang akademiko at researcher na ang app-based na trabaho ay umaakit ng labis na dami ng bagong Canadian at people of colour. Ipinahayag nila na ang kakulangan ng minimum standard at proteksiyon para sa mga grupo ng manggagawang ito ay lalong nagtutulak na maging marginalized ang mga taong wala nang advantage, kumpara sa ibang Canadian na nagtatrabaho sa mga industriya kung saan kinikilala bilang empleyado ang mga manggagawa. Kung papayagan ng pamahalaan ang mga manggagawa sa industriyang ito na patuloy na magtrabaho nang mas kaunting proteksiyon at minimum standard – nagbigay paalala ang mga eksperto na ang hindi pagkakapantay-pantay na ito ay lalo pang lumawak. Binanggit rin ng mga akademiko at researcher ang sekswal na pang-aabuso sa mga babaeng pasahero sa mga ride-hailing na sasakyan at binigyang diin ang kahalagahan ng mga pamantayan para sa kalusugan at kaligtasan upang parehong maprotektahan ang mga pasahero at manggagawa.

Hindi dapat ikonsiderang independent contractor ang mga manggagawang ito

Kahit na kinikilala na kumplikado ang isyung ito, kasalukuyang pananaw ng mga eksperto na lumahok sa engagement na hindi dapat ikonsidera na independent contractor ang mga ride-hail at food delivery worker dahil sa kanilang limitadong bargaining power at antas ng control na mayroon ang mga platform company sa kanilang trabaho. Ipinahayag ng ilan na mayroong malakas na pangangatwiran na dapat maikonsidera ang mga manggagawang ito bilang empleyado sa mga platform kung saan sila nagtatrabaho.

Hindi na dapat bumuo ang pamahalaan ng bagong klasipikasyon ng mga manggagawa

Ipinahayag ng ilang researcher na mula sa interes ng publiko, mayroong panganib sa paggawa ng bagong klasipikasyon ng manggagawa na mayroong mas kaunting karapatan/proteksiyon kaysa mga empleyado, dahil maaaring magdulot sa pagtatakda ng hindi pagkakapantay-pantay sa pamamagitan ng pagbuo ng isang second-class na karamihan ay mga racialized na gig workers na mayroong mas kaunting Karapatan at proteksiyon kaysa mga empleyado. Nakikita ng iba na potensiyal na solusyon ang pagbuo ng bagong kategorya ng manggagawa na may matatag na proteksiyon ngunit nagbigay paaalala na maaaring mas lumala na ang kumplikadong employment standards system.

Potensiyal na paglawak ng independent contractor model sa ibang industriya

Nagbigay paalala ang ilang akademiko na kung patuloy na magtatrabaho ang mga ride-hail at food-delivery driver bilang mga independent contractor, maaaring makita ng B.C. na gawin rin ang model na ito ng mga employer sa ibang industriya upang mabawasan ang kanilang gastos sa labour. Pinaalalahanan ng mga akademiko ang tungkol sa panlipunang epekto ng pagkakaroon ng mas dumaraming nagtatrabaho sa B.C. nang walang minimum na standard sa trabaho at ibang mga proteksiyon na ibinibigay sa mga empleyado. Parehong ikinababahala ito ng ilang organisasyon ng mga manggagawa.

Binibigyang-diin ng mga app-based na manggagawa ang kanilang pangangailangan na pleksibilidad dahil sobrang mababa ang bayad

Iminungkahi ng ilang akademikong eksperto ang kakulangan sa minimum na standard sa industriya ang gumagawa ng pangangailangan sa pleksibilidad ng mga manggagawa. Naniniwala sila na ang dahilan kung bakit pinapahalagahan ng mga manggagawa ang abilidad na magtrabaho sa iba-ibang platform o tanggihan ang ilang order ay dahil pagtatrabaho dito ay maaaring hindi tiyak at mababa ang bayad, kung kaya't kailangan nila ng pleksibilidad upang ma-maximize ang kanilang kita. Iminungkahi ng mga eksperto na kung mayroong standard para sa minimum na kita, hindi na tatanggap ang mga manggagawa ng mga assignment na may mababang bayad na kasalukuyan nilang tinatanggihan, o kaya hindi na sila mangangailangan na magpalipat-lipat na magtrabaho sa mga platform para mahanap ang mas magandang offer. Kung mas mataas ang bayad sa mga app-based worker, ipinahayag ng mga eksperto na hindi na sila mangangailangan ng flexible na schedule para mapagsabay-sabay ang iba't ibang trabaho upang matustusan ang mga gastos.

Iba Pang Mga Nakatira sa B.C.

Ang survey para sa engagement ay tumanggap rin ng input mula sa mga interesadong miyembro ng publiko. Halos 400 miyembro ng publiko ang sumagot ng online survey. Sinusuportahan ng karamihan sa mga sumagot ng survey mula sa publiko ang mas maraming proteksiyon para sa mga gig worker.

- Naniwala ang 95% na dapat magkaroon ang mga manggagawa ng karapatan na tanggihan ang hindi ligtas na trabaho;
- Naniwala ang 83% na dapat magkaroon ng makatwirang proseso ang mga gig worker kapag inalis sa trabaho;
- Naniwala ang 73% na dapat na mayroong benepisyo ang mga gig worker, tulad ng paid sick leave at proteksiyon ng sahod kung ma-injure sila sa trabaho;
- One-third ng mga sumagot ng survey mula sa publiko (34%) ay nagsabi na papayag silang magbayad nang mas mataas para sa mga serbisyo sa ride-hail at delivery sa mga app kung alam nilang makakatanggap ang mga manggagawa ng makatwirang sahod, benepisyo at Karapatan. Tinukoy ng baghayang mas mababa sa kalahati ng mga sumagot (45%) ang kanilang pagpayag na magbayad nang mas mataas ay magdedepende sa laki ng pagtaas, habang 21% sa kanila ay hindi papayag na magbayad ng mas mataas.

Panghuli, ang mga sumagot ng survey mula sa publiko ay inimbitahan na magbigay ng anumang pinal na komento tungkol sa gig work sa katapusan ng survey. Kabilang sa mga sumusunod ang mga karaniwang tema na nakita mula sa mga komentong ito:

- Itinuturing na empleyado ang mga driver, at hindi dapat payagan na bigyan ng klasipikasyon bilang contractor (40% ng mga komento);
- Exploitative o mapang-abuso ang mga gig economy platform (21% ng mga komento);
- Kailangan ng proteksiyong pangkaligtasan ng mga gig worker (20% ng mga komento); at
- Dapat na mas mataas ang bayad para sa mga gig worker (16% ng mga komento).

MGA PAREHONG TEMA SA MGA GRUPO NG STAKEHOLDER

Natukoy ng engagement na ito ang mga pangkaraniwang tema na napagkasunduan at mga pangkaraniwang tema na hindi napagkasunduan sa lahat ng lumahok.

Mga Bagay na Napagkasunduan

Natukoy ang ilang parehong larangan mula sa pagsusuri ng mga feedback na natanggap mula sa iba't ibang grupo na lumahok. Kahit na bihira ang pagkakaroon ng malawak na kasunduan at kadalasang magkakaiba ang pananaw ng mga grupo sa mahahalagang aspekto ng bawat isyu, mayroong mga pangkalahatang napagkasunduan na dapat bigyang pansin.

Mahalaga ang standard o pamantayan para sa garantisadong minimum na kita

Kinikilala ng lahat ng mga manggagawa, labour organization, ilang platform company, at mga business association ang kahalagahan ng pagkakaroon ng minimum wage o 'guaranteed earning standard' (garantisadong pamantayan para sa kita) para sa mga manggagawa. Hindi pare-pareho ang napagkasunduan sa puntong ito – at may iba't ibang pananaw kung anong uri dapat ang minimum earning standard. Halimbawa, iminungkahi ng ilan na dapat malapat ang minimum earning standard sa 'engaged time' (panahon kung kailan nagsasagawa ng assignment ang isang manggagawa, hal., kapag nagde-deliver ng pagkain, o bumabiyahe ng pasahero, habang ang iba naman ay nagpahayag na dapat ma-apply ito sa lahat ng oras na ginugugol ng mga manggagawa habang sila ay naka-log in sa app (ang panahong ginugugol na 'engaged', kasama ang panahon habang naghihintay para sa mga assignment, na itinuturing na un-engaged time).

Mahalagang minimum standard ang kumpensasyon ng mga manggagawa

Nagpakita ng suporta ang mga manggagawa, platform company, akademiko at labour organizations sa ideya na dapat mabigyan ng coverage sa workers' compensation ang lahat ng app-based workers. Sumang-ayon ang ilang platform company na ang mandatory na occupational accident insurance ay dapat nag awing minimum standard o pamantayan sa industriya.

Mahalaga ang pagkakaroon ng pleksibilidad

Maraming grupo, na may iba't ibang dahilan, ang sumang-ayon na ang pagpapanatili ng pleksibilidad ay mahalaga. Mula sa pananaw ng mga platform company, ang kasalukuyang pleksibilidad na kanilang ibinibigay ay mahalaga para sa mga manggagawa at natutulungan silang umakit ng mga tao na hindi maaari o hindi gagawin ang ibang uri ng trabaho. Ipinahayag ng ilang kumpanya na maraming ride-hail o food-delivery workers ang maaaring tumigil magtrabaho sa kanilang platform kung hindi ito nagbibigay ng kasalukuyang lebel ng pleksibilidad. Sa pamamagitan ng mga paalalang nakabalangkas sa mga nakaraang seksiyon, maraming manggagawa, akademiko, worker organizations at organisasyon sa komunidad ang sumang-ayon na maraming app-based workers ang nagbibigay halaga at nakadepende sa antas ng pleksibilidad sa kanilang trabaho.

Mga Bagay na Hindi Napagkasunduan

Kahit na mayroong ilang parehong punto na napagkasunduan ang mga grupo, mayroon ring ilang isyu na pangkaraniwang binanggit ng iba't ibang grupo sa aming engagement na nagpakita ng hindi pagkakasundo.

Mahalaga ang status o klasipikasyon ng trabaho ng mga manggagawang ito para sa mga grupo, ngunit mayroong iba-ibang pananaw kung paano ito dapat bigyan ng klasipikasyon

- Maraming eksperto at worker organization ang nagmungkahi na ang pangunahing isyu na dapat lutasin ay ang maling klasipikasyon ng mga app-based worker bilang independent contractor. Sa tingin nila na ang pinakamainam na paraan upang magtaguyod ng mga naaangkop na pamantayan at proteksiyon para sa mga manggagawang ito ay ang pagtiyak na sila ay kinikilala bilang mga empleyado ayon sa layon ng *Employment Standards Act*. Direkta nilang tinututulan ang pagbuo ng isang bagong kategorya ng mga manggagawa, at nagpahayag na magtutulak ito na maging hindi makatarungan at maaaring maging kumplikado at humina ang mga batas at regulasyon na nagpoprotekta sa ibang manggagawa sa B.C.
- Kabaligtaran naman ang ipinahayag ng mga malalaking platform company – hindi dapat ikonsidera na empleyado ang mga manggagawa. Ipinahayag ng ilang kumpanya na ang mga manggagawa ay – at dapat manatili – bilang independent contractor. Sumang-ayon ang ibang kumpanya na hindi dapat gawing empleyado ang mga manggagawang ito ngunit ipinahiwatig na maaaring naaangkop na paraan ang pagbuo ng isang bagong

legal na kategorya para sa mga app-based worker para sa pagbuo ng mga minimum standard para sa grupo ng mga manggawang ito.

- Binanggit ng mga kinatawan ng mga immigrant-serving organization na maraming newcomer o bagong dating sa Canada na gumagawa ng app-based na trabaho ay hindi alam ang pagkakaiba ng mga independent contractor at empleyado o ang mga legal na implikasyon ng bawat status sa trabaho.

Itinuring na mahalaga ang pagbibigay ng mga benepisyo sa mga manggagawa, ngunit mayroong magkahalong pananaw kung ano ang naaangkop na paraan

- Nag-advocate ang ilan para sa pagbuo ng isang portable benefits plan para sa mga ride-hail at food-delivery worker.
- Sa online survey, tinukoy ng 76% ng mga manggagawa na ‘medyo mahalaga’ o ‘napakahalaga’ sa kanila ang pagkakaroon ng health and benefits plan. Sa mga roundtable discussion, binanggit ng mga manggagawa na isyu ang kakulangan ng mga benepisyo ngunit hindi nila ito kadalasang binanggit o nag-advocate para sa particular na approach.
- Espesipikong tinutulan ng ilang akademikong expert ang pagbuo ng isang portable benefits plan, at ipinahayag na ang pagsama sa mga mangagagawa sa mga kasalukuyang nasyonal at probinsiyal na programa ay mas hindi kumplikado at mas magbibigay ng magandang benepisyo sa mga manggagawa.

KONGKLUSYON

Ang public engagement na ito ay nagbigay ng isang mas malawak na pananaw tungkol sa trabaho sa ride-hailing at food-delivery. Naipakita ng mga input na natanggap namin na naging mahalagang bahagi na ang trabahong ito sa ekonomikong pamumuhay sa B.C. Nagbibigay ito ng flexible na paraan para magkaroon ng mapagkakakitaan na nadedependehan ng mas dumaraming manggagawa. Dagdag pa rito, ang mga serbisyo sa ride-hailing at food-delivery na kanilang ibinibigay ay pinapahalagahan ng mga nakatira sa buong B.C.

Ang public engagement na ito ay nagbigay ng isang mas malawak na pananaw tungkol sa trabaho sa ride-hailing at food-delivery. Naipakita ng mga input na natanggap namin na naging mahalagang bahagi na ang trabahong ito sa ekonomikong pamumuhay sa B.C. Nagbibigay ito ng flexible na paraan para magkaroon ng mapagkakakitaan na nadedependehan ng mas dumaraming manggagawa. Dagdag pa rito, ang mga serbisyo sa ride-hailing at food-delivery na kanilang ibinibigay ay pinapahalagahan ng mga nakatira sa buong B.C.

Malugod na nagpapasalamat ang Pamahalaan ng British Columbia sa pagbabahagi ng mga pananaw at komentong natanggap sa proseso ng public engagement na ito. Ang mga input na ito ay nagbigay ng matatag na pundasyon para sa isyu ng mga pamantayan para sa mga ride-hail at food delivery worker sa B.C. Dedikado ang pamahalaan sa pagpapatuloy ng diyalogong ito kasama ang lahat ng mga partner at stakeholder sa mga susunod na buwan upang matiyak na bumubuo tayo ng isang mas mahusay at matatag na B.C.