Discussion Paper para sa Workers*

Nagmumungkahi ng Employment Standards at Iba Pang mga Proteksyon para sa App-Based Ride-Hail at para sa Food-Delivery Workers sa British Columbia

** Bersiyon para sa workers*

BRITISH COLUMBIA
Ministry of Labour

Hulyo 2023

PAMBUNGAD

Ipinagpapatuloy ng dokumentong ito ang talakayan ng Ministry of Labour hinggil sa mga pamantayan sa pagtratrabaho at sa ibang mga proteksyon para sa app-based ride-hail at food-delivery workers sa B.C.[1] Ang talakayan, na siyang nagsimula noong Fall 2022, ay nagsusuporta sa isang mandate priority para sa Minister of Labour at sa Parliamentary Secretary for Labour.

Ang mga pangunahing paksa na nakuha sa talakayan hanggang sa ngayon ay binuod sa *What We Heard Report (Ano ang Aming Narinig)*. Ngayon ay humihingi ang Ministry ng input tungkol sa posibleng minimum standards at mga proteksyon para sa mga pangunahing priyoridad at alalahaning binanggit ng workers.

Nais magdisenyo ng Ministry ng mga solusyon na magpapanatili sa flexibility (pag-login/pagtrabaho kung saan mo man gusto, at pagtrabaho kung gaano mo katagal gusto) na minamahalaga ng workers tulad mo, habang pinananatiling posible ang ride-hail at food-delivery services sa B.C.

Priyoridad ng Ministry na diretsong makarinig mula sa inyo, ang workers. Ang papel na ito ay may ilang mga posibleng approaches at nais naming malaman kung ano ang masasabi niyo tungkol dito. Kung kayo ay nagtratrabaho para sa isang app, sa ride-hail, o sa food-delivery, mangyaring padalhan kami ng email sa **precariousworkstrategy@gov.bc.ca** tungkol sa inyong mga naiisip tungkol sa alinman o lahat ng mga tanong; ang email ay maaaring ipadala hanggang sa **Setyembre 30, 2023.**

Dahil komplikado ang pagdisenyo ng mga naaangkop na pamantayan sa pagtratrabaho at iba pang mga proteksyon para sa workers na nagde-deliver ng pagkain, o nagmamaneho para sa isang app-based na kompanya, unti-unti naming ginagawa ito, simula dito sa apat na pangunahing alalahaning:

1. Makatarungang Bayad (Bayad)
2. Transparency (Pagiging Malinaw) ng Suweldo at ng Destinasyon
3. Isang Makatarungang Proseso para sa Pagsuspindi at Pag-deactivate ng mga Account
4. Kaligtasan ng Workers at Workers' Compensation

(Balak talakayin ng Ministry ang ibang mga maaaring maging pamantayan sa darating na panahon.)

[1] Bagamat binabanggit ng papel na ito ang "app-based food-delivery workers", balak ng pamahalaan na iaplay ang anumang mga pamantayan at mga proteksyon sa app-based workers na nagdedeliver ng pagkain **o iba pang mga bagay** gamit ang isang app kung saan pinapares ang mga order ng customer sa isang delivery courier.

1. Makatwirang Bayad (Bayad)

Maraming workers ang nagsabi sa Ministry na ang kanilang net income (pagkatapos ibawas ang sasakyan, gasolina, at iba pang mga gastos na may kinalaman sa trabaho) ay mas mababa sa pangkalahatang minimum hourly wage ng B.C. ($16.75 sa Hunyo 1, 2023) dahil ang bayad para sa ilang assignments ay mababa at may mga panahon kung saan sila'y naghihintay para sa mga assignment at ito'y walang bayad. Sinabi ng platform companies sa Ministry na kung nirequire silang bayaran ang workers sa buong panahon na sila'y naka-login, hindi sila makakapag-alok sa workers ng flexibility na mag-decline ng assignments o na magtrabaho kapag gusto nila.

Para matugunan ang fair pay (makatwirang bayad) ay nais malaman ng Ministry ang iyong mga pananaw tungkol sa potential standards na magrerequire sa mga kompanya na bayaran ang workers ng minimum wage man lamang (bukod pa sa tips) at na i-reimburse ang workers para sa iyong mga gastos.

A. Dapat bang i-require ang mga kompanya na bayaran ang workers tulad mo ng minimum wage man lamang?
    - Ano ang pinakamainam na paraan para gawin ito?
    - Dapat bang i-require ang mga kompanya na bayaran ang workers ng minimum na halaga para sa panahong ginugol nila habang nasa mga assignment, o para sa lahat ng panahon na sila'y naka-login sa app?
    - Anong halaga kaya ang makatwiran?
B. Dapat bang i-require ang mga kompanya na i-reimburse ang workers para sa kanilang mga gastos?
    - Ano ang pinakamainam na paraan para gawin ito?
    - Dapat bang i-require ang mga kompanya na bayaran ang workers ng minimum na halaga para sa bawat kilometrong minaneho nila, o dapat ba silang i-require na bayaran ang workers sa ibang paraan, tulad ng mas matataas na suweldo?
    - Anong halaga kaya ang makatwiran?
    - Dapat bang i-require ang mga kompanya na ipasa ang 100% ng tips ng mga customer sa workers?
C. Bilang isang worker, maaari bang matugunan ng minimum standards, tulad ng nasa itaas, ang iyong mga alalahanin tungkol sa makatwirang suweldo?
    - Mangyaring sabihin sa amin kung ano ang masasabi mo tungkol sa mga tanong sa itaas, at ano pa mang ibang mga ideya na maaaring mayroon ka tungkol sa fair pay, kabilang na ang mga dahilan para sa iyong mga sagot at mga rekomendasyon.

2. Transparency (Pagiging Malinaw) ng Suweldo at Destinasyon

Noong unang stage ng engagement, ipinahayag ng workers na hindi malinaw kung paano talaga kinakalkula ang bayad, kaya't mahirap nilang malaman kung tama ang bayad sa kanila. Sinabi rin nila na kapag ang mga kompanya ay hindi muna nagbibigay ng mga detalye sa simula -- ibig sabihin, tungkol sa bayad at destinasyon para sa isang assignment -- mahirap magpasiya kung

aling mga assignment ang tatanggapin at hindi tatanggapin kung ito ay maaaring hindi ligtas gawin.

Para tugunan ang transparency ng bayad at destinasyon, nais makuha ng Ministry ang iyong mga pananaw tungkol sa potential standards kung saan i-rerequire ang mga kompanya na maging mas transparent tungkol sa bayad at mga destinasyon para sa isang assignment.

A. Kapag nag-aalok sa workers ng assignment, dapat bang i-require ang mga kompanya na ipakita sa iyo ang minimum payment (hiwalay sa tip) na siguradong ibabayad sa workers para kumpletohin ang assignment?
B. Dapat bang i-require ang mga kompanya na bigyan ang bawat worker ng pay summary bawat dalawang linggo na nagpapakita ng time na trinabaho sa panahong iyon, at magbigay ng breakdown ng halagang ibinayad sa iyo para sa iyong time, at lahat ng mga detalye na nag-contribute sa bayad, kasama ang tips?
C. Kapag nag-aalok ng assignment sa workers, dapat bang i-require ang mga kompanya na ipakita sa iyo ang pick-up at drop-off locations para sa assignment na iyon?
D. Bilang isang worker, matutugunan ba ng minimum standards, tulad ng nasa itaas, ang iyong mga alalahanin tungkol sa transparency ng bayad at destinasyon?
    - Mangyaring sabihin sa amin kung ano ang iyong mga palagay tungkol sa mga tanong sa itaas, at anumang ibang ideya na maaaring mayroon ka tungkol sa transparency ng bayad at destinasyon, kabilang na ang mga dahilan para sa iyong mga sagot at mga rekomendasyon.

3. Isang Makatwirang Proseso para sa Pagsuspindi at Pag-deactivate ng mga Account

Inilarawan ng workers ang mga kaso kung saan ang mga account ng drivers ay sinuspindi nang ilang araw, o na-terminate, dahil sa isang negative customer report. Inilarawan ng workers kung gaano sila lubos na naapektohan nito dahil bigla na lamang naputol ang kanilang kaisa-isang source of income (para sa ilang drivers), o ang malaking bahagi ng kanilang kabuuang kita. Sinabi ng ilang workers na ang mga proseso para mapa-review ang isang desisyon tungkol sa suspension o deactivation ay maaaring madaya, o walang ganito. Ipinaliwanag ng platform companies na kapag nakatanggap sila ng mga reklamo mula sa customer tungkol sa illegal o mapanganib na kilos, mayroon silang responsibilidad na suspindihin kaagad ang workers habang sila'y nag-iimbestiga, at na maaaring magtagal ang mga ganitong imbestigasyon.

Para matugunan ang pagiging makatwiran kapag nagsususpindi, nagde-deactivate, o nagte-terminate ng account, nais makuha ng Ministry ang iyong mga pananaw, bilang isang worker, tungkol sa maaaring maging standards na magrerequire sa mga kompanya na magkaroon ng makatwirang proseso ng pag-review sa mga reklamo, at standards na magrerequire sa mga kompanya na magbigay ng notice sa workers, o magbigay ng bayad, kung ang isang worker ay na-terminate o na-deactivate nang walang dahilan.

A. Mayroon bang dapat na maximum time na ang worker ay maaaring suspindihin para hindi maka-access sa platform bago isinaalang-alang na ang suspension ay isang termination o deactivation?
    - Kung gayon, gaano ito dapat katagal?
B. Dapat bang magkaroon ang workers ng pagkakataong tumugon sa mga reklamong ginawa sa kanila, o mga alalahanin tungkol sa kanilang performance bago sila ma-terminate o ma-deactivate?
    - Kung gayon, ano dapat ang itsura nito?
C. Dapat bang magkaroon ang workers ng karapatang ma-represent ng isang labour o worker advocacy organization, o ibang representative na pipiliin ng worker, sa isang proseso ng deactivation review?
D. Kung nagpasiya ang mga kompanya na i-deactivate ang isang worker nang walang dahilan, dapat ba silang i-require na bigyan ang worker na iyon ng two weeks' notice, o bayaran sila ng compensation?
E. Bilang isang worker, maaari bang matugunan ng minimum standards, tulad ng mga nasa itaas, ang iyong mga alalahanin tungkol sa pagiging makatwiran sa pagsuspindi, pag-deactivate, o pag-terminate ng isang account?
    - Mangyaring sabihin sa amin kung ano ang iyong mga palagay tungkol sa mga tanong sa itaas, at anumang ibang mga paraan o ideya na maaaring mayroon ka tungkol sa pagiging makatwiran sa pagsuspindi, pag-deactivate, pag-terminate ng isang account, kabilang na ang mga dahilan para sa iyong mga sagot at mga rekomendasyon.

4. Kaligtasan ng Workers at Workers' Compensation

Sinabi ng workers na marami silang mga panganib na hinaharap habang ginagawa ang trabahong ito, tulad ng mapinsala ng mga marahas na pasahero, o madulas sa mga daanang may yelo habang nagdedeliver ng pagkain. Kung sila'y nasaktan sa trabaho at hindi sila makapagtrabaho, natutuklasan ng marami sa kanila na hindi sila maka-claim ng workers' compensation para sa suweldong nawala sa kanila.

Para matugunan ang bagay na ito ay nais malaman ng Ministry ang iyong mga pananaw tungkol sa isang potential standard na magrerequire na masakop ang lahat ng workers ng workers' compensation na babayaran ng platform companies, at na ang lahat ng platform companies ay susunod sa occupational health and safety regulations (mga regulasyon sa trabaho hinggil sa kalusugan at kaligtasan) na ginawa para panatilihing ligtas ang workers.

A. Kapag may workers' compensation na babayaran ng platforms, at kapag inadopt ang occupational health and safety regulations, mababawasan ba nito ang iyong mga alalahanin hinggil sa kaligtasan ng workers at ng workers' compensation?
    - Mangyaring sabihin kung ano ang masasabi mo tungkol sa mga tanong sa itaas, at ano pa mang ibang mga ideya na maaaring mayroon ka tungkol sa kaligtasan ng workers at ng workers' compensation, kabilang na ang mga dahilan para sa iyong mga sagot at mga rekomendasyon.

MAGBIGAY NG FEEDBACK

Maraming salamat sa iyong pagbasa sa discussion paper na ito. Ikinalulugod naming matanggap ang iyong input. Mangyaring ipadala sa email ang iyong mga pananaw tungkol sa alinman o lahat ng mga katanungan sa **precariousworkstrategy@gov.bc.ca** hanggang sa **Setyembre 30, 2023.**