

ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣಾ ಸಾರಾಂಶ

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಮನೆಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಆರೈಕೆ ಕೆಲಸದ ಡಿಜಿಟಲ್ ಮಧ್ಯವರ್ತಿ

ಈ ಸಂಶೋಧನೆಯ ಬಗ್ಗೆ

ಯೋಜನೆ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಮನೆಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಆರೈಕೆ ಕೆಲಸದ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆ ಪ್ರವೇಶದ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿದೆ. ಈಗಾಗಲೇ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಧಿಕಾರದ ಅಸಮಾನ ರಚನೆಯ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿಸಿರುವುದನ್ನು ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ನಾವು ಗಮನಿಸಬಹುದು. ಪ್ಲಾಟ್ ಫಾರ್ಮ್ ವಿಧಾನಗಳು ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಕರಣಗೊಳಿಸುವ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕತೆಯನ್ನು ಆಮೂಲಾಗ್ರವಾಗಿ ವಿಭಿನ್ನವಾದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಪ್ರಥಮ ಆದ್ಯತೆಯ ವಿಧಾನಗಳಲ್ಲಿ ವಿಮರ್ಶಿಸಲು ನಾವು ಸ್ತೀವಾದಿಯ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಬಳಸುತ್ತೇವೆ.

ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನಾ ತಂಡದ ಬಗ್ಗೆ

ಇಂಟರ್ನೆಟ್ ಮತ್ತು ಸೊಸೈಟಿಗಾಗಿ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಆಯೋಜಿಸಲಾದ ಸಂಶೋಧನೆಯನ್ನು ಸುಮಂದ್ರೋ ಚೆಟ್ಟೋಪಾಧ್ಯಾಯರೊಂದಿಗೆ ಅಂಬಿಕಾ ಟಂಡನ್ ಮತ್ತು ಆಯುಷ್ ರಾತಿ ಯೋಜನೆ, ಸಂಪಾದಕೀಯ, ಮತ್ತು ಯೋಜನೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಮುಂದಾಳತ್ವ ವಹಿಸಿದ್ದರು. ಆಯುಷ್ ವಕೀಲ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದಿದ್ದು, ಕಳೆದ ಕೆಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ, ಲಿಂಗ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಅಂತರ್ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಅಂಬಿಕಾ ಮಾಧ್ಯಮ ಅಧ್ಯಯನಗಳಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದಿದ್ದು, 2018 ರಿಂದ ಸ್ತೀವಾದಿ ಸಂಶೋಧನೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಮುಂದಾಳತ್ವ ವಹಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಿಐಎಸ್ ನ ನಿರ್ದೇಶಕರಾದ ಸುಮಂದ್ರೋ, ಜ್ಞಾನ, ದತ್ತಾಂಶ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಗೆ ಪ್ರವೇಶಲಭ್ಯತೆಯ ಕುರಿತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ನಿಯಮಗಳ ಸಂಶೋಧನೆಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ.

ಮನೆಕೆಲಸದವರ ಹಕ್ಕುಗಳ ಒಕ್ಕೂಟ ಯೋಜನೆಯ ಅಳವಡಿಕೆಯ ಪಾಲುದಾರರಾಗಿದ್ದು, ಇದು ಸಹ-ಸಂಶೋಧಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಡಿಡಬ್ಲ್ಯು ಆರ್ಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಾದ, ಗೀತಾ ಮೆನನ್ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದೊಂದಿಗೆ ಸ್ತೀವಾದಿ ಆಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಮೂರು ದಶಕಗಳ ಅನುಭವ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಶೋಧನಾ ತಂಡ ಪಾರಿಜಾತ ಜಿ.ಪಿ., ರಾಧಾ ಕೀರ್ತನಾ, ಜೀನತ್ ಉನ್ನೀಸಾ ಮತ್ತು ಸುಮತಿಯವರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದು, ಇವರೆಲ್ಲಾ ಒಕ್ಕೂಟದಲ್ಲಿ ಕಚೇರಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ/ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದು, ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುವ ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂದೇಹಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ.

ಸಂಶೋಧನೆಯಿಂದ ಕಥೆಗಳು

ಕಥೆ 1: ದೈನಂದಿಕ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಜಾತಿ ಭೇದಭಾವದ ಬಗ್ಗೆ, ರಾಧಾ

ತಳಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಆಯೋಜಕರೊಂದಿಗೆ ಸಂಶೋಧನಾ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಸಹ-ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಲು ಮತ್ತು ಅಳವಡಿಸಲು ನಾವು ಜನಾಂಗೀಯ ವಿಧಾನಗಳು ಮತ್ತು ಸ್ತ್ರೀವಾದಿ ತತ್ವಗಳಿಂದ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿದ್ದೇವೆ. ಮನೆಕೆಲಸದವರ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಒಕ್ಕೂಟ ಸಂಶೋಧಕರ ತೊಡಗುವಿಕೆ ಸಂಶೋಧನೆಯ ವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶಗಳಿಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಆಕಾರ ನೀಡಲು ನೆರವಾಗಿದೆ. ಇದು ಸಂಶೋಧನೆಯ ವಿಷಯಗಳು ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ತಳಮಟ್ಟದ ಆಯೋಜಕರ ಉದ್ದೇಶಗಳೊಂದಿಗೆ ಅನುಸರಣೆ ಹೊಂದಲು ಸಮೃದ್ಧಗೊಳಿಸುವ ಮೂಲಕ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಅನುಭವಗಳು ಮತ್ತು ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ಅಂತರವನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ನೆರವಾಗಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕೆಲಸಗಾರರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಜಾತಿ ಭೇದಭಾವದ ಬಗ್ಗೆ ನೇರವಾಗಿ ಕೇಳುವ ಬದಲಾಗಿ, ರಾಧಾ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧದ ದೈನಂದಿನ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಅದು ವ್ಯಕ್ತವಾಗುವ ಬಗ್ಗೆ ಕೇಳಲು ಸಲಹೆ ನೀಡಿದರು. ಇದು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಪಾತ್ರ ನೀಡುವುದು, ಅಥವಾ ಮಾಲೀಕರು ಕೆಲಸದವರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಎಲಿವೇಟರ್ ಅಥವಾ ಮೆಟ್ಟಿಲುಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದಾಗಿರಬಹುದು. ಈ ಒಳನೋಟಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮಾಲೀಕರು ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಗಳ ನಡುವಿನ ಅಸಮಾನತೆಯ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಹೊರತರುವಲ್ಲಿ ಈ ಒಳನೋಟಗಳು ಅಮೂಲ್ಯವಾಗಿದ್ದು, ಅದು ಕ್ಷೇತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅರಿವಿಲ್ಲದ ಸಂಶೋಧಕರನ್ನು ಮರೆಮಾಡಿದೆ.

ಕಥೆ 2: ಸಂಶೋಧನೆಯನ್ನು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಮಾಡುವುದು, ಒಗ್ಗಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ

ಸಂಶೋಧಕರು ಮತ್ತು ಪ್ರಯೋಗಾರ್ಥಿಗಳ ನಡುವೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂತರದ 'ವಸ್ತುನಿಷ್ಠ' ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ, ಮಧ್ಯವರ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಯೋಗಾರ್ಥಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಒಗ್ಗಟ್ಟಿನ ವಾಸ್ತವ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಸಂಶೋಧನೆಯ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವ ಹಲವಾರು ಉದಾಹರಣೆಗಳಿವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಜೀನತ್ ಉನ್ನೀಸಾ ಮತ್ತು ಅಂಬಿಕಾ ಸೀಮಾ ಎನ್ನುವ ಮನೆ ಕೆಲಸದಾಕೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಂದರ್ಶನ ಆಯೋಜಿಸಿದ್ದು, ಆಕೆಯ ಸಂಪರ್ಕ ವಿವರಗಳನ್ನು ಅವರು ವೇದಿಕೆಯ ಮೂಲಕ ಪಡೆದುಕೊಂಡರು. ಸೀಮಾ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಕ್ಲೀನರ್ ಮತ್ತು ಅಡಿಗೆಯವಳಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದು, ಆಕೆ ಎರಡು ದಶಕಗಳ ಹಿಂದೆ ಅಸ್ಸಾಂನಿಂದ ಇಲ್ಲಿಗೆ ವಲಸೆ ಬಂದಿದ್ದಳು. ಆಕೆ ಹಿಂದಿ ಮತ್ತು ಅಸ್ಸಾಮಿ ಭಾಷೆ ಮಾತನಾಡುತ್ತಿದ್ದಳು. ಆರಂಭದಲ್ಲಿ ಆಕೆ ಸಂಶೋಧಕರೊಂದಿಗೆ ಮಾತನಾಡಲು ಹಿಂಜರಿದಳು, ಹಾಗೂ ಆಕೆ ನೀಡುವ ಮಾಹಿತಿ ಹಿಂದೆ ಆಕೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ನೇಮಕಾತಿ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳಿಗೆ ತಲುಪುತ್ತದೇನೋ ಎಂದು ಹೆದರಿದ್ದಳು. ಸಂಶೋಧಕರು ಆಕೆಗೆ ಸಂಶೋಧನೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಲು ಆಕೆಯ ಮಗಳಿಗೆ ದೂರವಾಣಿ ಕರೆ ಮಾಡಿ, ಮಗಳು ತಾಯಿಯನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಒಪ್ಪಿಸಿದಳು. ಸಂದರ್ಶನದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ, ಸೀಮಾ ಸಂಶೋಧಕರಿಗೆ ವೇತನ ಕಡಿಯುವುದು ಮತ್ತು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸವೂ ಸೇರಿದಂತೆ, ನೇಮಕಾತಿ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳ ಕೈಯಲ್ಲಿ ಆಕೆ ಅನುಭವಿಸಿದ ಕಿರುಕುಳದ ಭಯಾನಕ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದಳು. ಆಕೆ ನೋಂದಾಯಿಸಿದ ವೇದಿಕೆ ಇಂತಹ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನುಬಾಹಿರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಲ್ಲವೆಂದು, ಆದರೆ ಅಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಆಕೆಯ ಕೆಲಸ ಹುಡುಕುವ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಆಕೆಗೆ ನೆರವಾಗಿಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಿದಳು. ನೇಮಕಾತಿ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳು ಒತ್ತಾಯಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಸೀಮಾಳ ಗುರುತಿನ ದಾಖಲಾತಿಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿರುವಂತಹ ಸೀಮಾ ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲವು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಒಕ್ಕೂಟ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ. ಜೀನತ್ ಉನ್ನೀಸಾ ಸಂದರ್ಶನದ ನಂತರ ಸೀಮಾಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕದಲ್ಲಿದ್ದು, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಹೊಸ ಗುರುತಿನ ಚೀಟಿ ಪಡೆಯುವುದೂ ಸೇರಿದಂತೆ, ಒಕ್ಕೂಟದಿಂದ ನೆರವು ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ನೆರವಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಕಥೆ 3: ಕೋವಿಡ್-29 ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಗಿಗ್ ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸದವರ ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗೆ ನೆರವಾಗುವುದು

ಯೋಜನೆಯ ಅವಧಿಯ ಮಧ್ಯಭಾಗದಲ್ಲಿ ನಾವು ಕೋವಿಡ್-19 ಸಾಂಕ್ರಾಮಿಕದ ಅಡಚಣೆ ಎದುರಿಸಬೇಕಾಯಿತು (ಹಾಗೂ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಿದೆ). ಈ ಯೋಜನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಭಿಪ್ರಾಯದೊಂದಿಗೆ, ನಾವು ಮನೆಕೆಲಸದವರು, ಗಿಗ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ವಿವಿಧ ಸಮುದಾಯಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಆಯೋಜಕರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸವಾಲುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿಜಕ್ಕೂ ತಿಳಿದಿದ್ದೆವು. ಅನಿರೀಕ್ಷಿತವಾದ ಮತ್ತು ಮನೆಯಲ್ಲಿರಲೇಬೇಕಾದ ಲಾಕ್ ಡೌನ್ ಗಳಿಂದಾಗಿ, ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿ ನಿರುದ್ಯೋಗಕ್ಕೂ ಒಳಗಾಗಬೇಕಾಯಿತು. ಚಲನೆ ಮತ್ತು ಅಂತರದ ನಿಯಮಗಳೊಂದಿಗೆ, ಆಯೋಜಕರು ಸಹ ಕಷ್ಟಪಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಎಪಿಸಿ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹದೊಂದಿಗೆ, ದುರ್ಬಲ ಗಿಗ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಯೋಗಕ್ಷೇಮವನ್ನು ಕಾಪಾಡಲು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಮತ್ತು ಖಾಸಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮಾಡಬಹುದಾದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವ ಶಿಫಾರಸುಗಳ ಸನ್ನದನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಗೊಳಿಸಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ನಾವು ಭಾರತದ ಅನೇಕ ನಾಗರಿಕ ಸಮಾಜದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು. ಇವು ಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಯ ಕಂಪನಿಗಳ ಗಮನ ಸೆಳೆದವು ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರದ ಬೆಂಬಲ ಪ್ಯಾಕೇಜ್ ಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ಅರೆ-ಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚಿಸುವ ಗುಂಪುಗಳಿಂದ ನಾವು ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದೇವೆ. ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪುಗಳ ಸಾಕ್ಷ್ಯ ಸಂಗ್ರಹ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಸಹ ನಾವು ಬೆಂಬಲಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು. ಇದರಿಂದಾಗಿ, ನಾವು ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಸಂಧಿಸಲು ಹೋರಾಡುತ್ತಿರುವ ಮನೆ ಕೆಲಸದವರ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ನಿರುದ್ಯೋಗದ ಮಾಪನವನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಇದನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ್ದು, ಸಮೂಹ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ತುರ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ನೆರವಿನ ಬದ್ಧತೆ ಸ್ವೀಕರಿಸಿದೆ.

ಸಂಶೋಧನಾ ಪ್ರಶ್ನೆ, ತಾರ್ಕಿಕತೆ ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶಗಳು

ಮಹಿಳೆಯರು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಅಂತರ್ ವಿಭಾಗೀಯ ಅಂತರಗಳಾದ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ವರ್ಗಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕತೆ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಮನೆಕೆಲಸದವರು ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಲಿಂಗದ ರೇಖೆಯೊಂದಿಗೆ ಐತಿಹಾಸಿಕವಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಈ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯವರ್ತಿಗಳಾಗುವುದು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದು, 'ಅರೆ-ಕೌಶಲ್ಯ' ಅಥವಾ 'ಕಡಿಮೆ ಕೌಶಲ್ಯದ' ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಕೆಳವರ್ಗಗಳು, ಮತ್ತು ವರ್ಗ. ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಲಕ್ಷಾಂತರ ಮಧ್ಯಮ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವೆ ಮಧ್ಯವರ್ತಿಯಾಗಿದೆ. ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಡುವೆ ವರ್ಗಾವಣೆ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ಕಾರ್ಮಿಕತೆಗೆ ಸ್ತ್ರೀವಾದಿ ವಿಧಾನದ ಮೂಲಕ, ನಮ್ಮ ಯೋಜನೆ ವೇದಿಕೀಕರಣದ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕತೆ ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಪುನರುತ್ಪಾದಕ ಆರೈಕೆ ಕೆಲಸ ಪರೀಕ್ಷಿಸುವ ಗುರಿ ಹೊಂದಿದೆ.

ವೇದಿಕೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಪುನಾರಚಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ಇದು ವೇದಿಕೆಯ ನಿಗದಿತವಲ್ಲದ ಕೆಲಸಕ್ಕಿಂತ ಭಿನ್ನವಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಬಲೀಕರಣಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು/ಅಥವಾ ಶೋಷಿಸುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದು ನಮ್ಮ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿತ್ತು. ಈ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚು ತನಿಖೆ ನಡೆಸಲು, ನಾವು ವೇತನ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ, ಕೌಶಲ್ಯದ ಮಟ್ಟಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸರ್ವೇಕ್ಷಣೆ ಸೇರಿದಂತೆ ಅನೇಕ ಅಂಶಗಳನ್ನು ವೇದಿಕೆಯಾಚೆ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದೆವು.

ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದ ಮೂಲಕ, ನಾವು ವೇದಿಕೆ ಮಧ್ಯವರ್ತಿ ಆರೈಕೆ ಮತ್ತು ಪುನರುತ್ಪಾದಕ ಕೆಲಸಗಳ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ, ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಜಾತಿ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಸಾಪೇಕ್ಷಗೊಳಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಇದು ಇತರ ವಿಧಾನಗಳು, ವೇದಿಕೆಗಳು ಹಾಗೂ ಮಾಲೀಕರ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸರ್ವೇಕ್ಷಣೆಯ ಆನ್ ಲೈನ್ ಮತ್ತು ಆಫ್ ಲೈನ್ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

ನಾವು ಒಟ್ಟಾರೆ ಚೌಕಾಸಿಯ ಕೌಶಲ್ಯಕ್ಕೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗಮನ ನೀಡಿದ್ದು, ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಪುನರುತ್ಥಾನ ಮತ್ತು ಆರೈಕೆ ಕೆಲಸದ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಉಗಮವಾದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹಾಗೂ ವೇದಿಕೆಯ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಅವು ಮರುಸಾಪೇಕ್ಷಗೊಂಡಿವೆ.

ಈ ಯೋಜನೆಯ ಮೂಲಕ ನಾವು ಜಾಗತಿಕ ದಕ್ಷಿಣದಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೀಕರಣ ಮತ್ತು ಮನೆ ಕೆಲಸದ ಸುತ್ತ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕುರಿತು ಅಡಿಪಾಯದ ಕೆಲಸ ಆರಂಭಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಹೀಗೆ ಮಾಡಲು, ನಾವು ಈ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸಂಶೋಧನೆಯ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಮಾರ್ಪಾಡು ಮಾಡುವ ಸಾಕ್ಷಿಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸಬೇಕಿದೆ. ಮಹಿಳೆಯರ ಅನಿಶ್ಚಿತ ಕೆಲಸಗಳ ಮೇಲೆ ಗಮನ ಹರಿಸುವ ಮೂಲಕ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇದಿಕೆಗಳ ಅನುಭವಗಳ ಸುತ್ತ ಚರ್ಚೆಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುವ ಹಾಗೂ ವಕೀಲಿ, ನೀತಿ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಕಾರ್ಯಗಳ ನಡುವೆ ಸೇತುವೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವ ಮೂಲಕ ನಾವು ಹೀಗೆ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಮಹಿಳೆಯರ ಅನಿಶ್ಚಿತ ಕೆಲಸಗಳ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುವ ಮೂಲಕ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇದಿಕೆಗಳ ಅನುಭವಗಳ ಸುತ್ತ ಚರ್ಚೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ವಕಾಲತ್ತು, ನೀತಿ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಕಾರ್ಯಗಳ ನಡುವೆ ಸೇತುವೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವ ಮೂಲಕ ನಾವು ಹಾಗೆ ಮಾಡುತ್ತೇವೆ. ನಾವು ತಳಮಟ್ಟದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳಿಂದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಸಂಧಿಸುತ್ತೇವೆ. ಪ್ರವೇಶಲಭ್ಯವಿರುವ ಮತ್ತು ಬಳಸಬಹುದಾದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವ ಮೂಲಕ, ನಾವು ಯೋಜನೆಯ ಅಂತ್ಯದ ನಂತರ ಬದಲಾವಣೆಯತ್ತ ನಡೆಯುವ ನಿರಂತರ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡುತ್ತೇವೆ.

ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ ಮತ್ತು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಸ್ತ್ರೀವಾದಿ ವಿಧಾನಗಳು

ನಾವು ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಕ್ಕೆ ಸ್ತ್ರೀವಾದಿ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವಿಧಾನ ಅಳವಡಿಸಿದ್ದೇವೆ. 2019 ರ ಜೂನ್ ನಿಂದ ನವೆಂಬರ್ ನಡುವೆ, ನಾವು ನವದೆಹಲಿ ಮತ್ತು ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ 65 ದೀರ್ಘವಾದ ಅರೆ-ರಚನಾತ್ಮಕ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಪ್ರಾಥಮಿಕವಾಗಿ ನಡೆಸಿದ್ದೇವೆ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನವುಗಳನ್ನು ವೇದಿಕೆಗಳ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸ ಹುಡುಕುವ ಅಥವಾ ಹುಡುಕಿದ ಮನೆ ಕೆಲಸದವರಿದ್ದರು. ನಾವು ನಮ್ಮ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಹೋಲಿಸಲು ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಗಳಿಂದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳೊಂದಿಗೆ, ಸರ್ಕಾರಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ಒಕ್ಕೂಟಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ನೇಮಕಾತಿ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳ ಮೂಲಕ ಹುಡುಕಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನೂ ಸಂದರ್ಶನ ಮಾಡಿದೆವು. ನಾವು ಸಂದರ್ಶನ ಮಾಡಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ, ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಮಹಿಳೆಯರಾಗಿದ್ದು, ಪುರುಷರೂ ಇದ್ದರು.

ನವದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿದ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಲೇಖಕರು ನಡೆಸಿದ್ದರೆ, ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ನಡೆಸಿದ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಮನೆ ಕೆಲಸದವರ ಹಕ್ಕುಗಳ ಒಕ್ಕೂಟ (ಡಿಡಬ್ಲ್ಯು ಆರ್‌ಎಸ್) ದೊಂದಿಗೆ ಸಹಭಾಗಿತ್ವ ಹೊಂದಿರುವ ಬೆಂಗಳೂರಿನ ತಳಮಟ್ಟದ ಸಂಘಟಕರು ನಡೆಸಿದರು. ಇದು ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೀಕರಣದ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಅವರ ಮೊದಲ ಒಡ್ಡಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯಾಗಿತ್ತು.

ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ ವಿಧಾನ ಅಳವಡಿಸಲು, ನಾವು ಸ್ತ್ರೀವಾದಿ ವಿಧಾನವಾದ ಅಂತರ್ ವಿಭಾಗೀಯ, ಸ್ವಯಂ-ಪ್ರತಿಫಲನ, ಮತ್ತು ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿದ್ದೆವು. ವಿಧಾನ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸುತ್ತದೆ, ಇದು ಅಂಚಿನಲ್ಲಿರುವ ಗುಂಪುಗಳ ಸಕ್ರಿಯ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುವ ಜ್ಞಾನದ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುತ್ತದೆ. ನಾವು ಕಡಿಮೆ ಆದಾಯ ಗುಂಪಿನಿಂದ ದಲಿತರು, ಬಹುಜನರು ಮತ್ತು ಆದಿವಾಸಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಪ್ರಭುತ್ವ ಹೊಂದಿರುವ ವಲಯವನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದ ಸರ್ವಣ ಸಂಶೋಧಕರಿಂದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆದಾಯ ಬರುವ ಸ್ಥಾನಮಾನದ ಬಗ್ಗೆ ನಮಗೆ ತಿಳಿದಿತ್ತು. ಈ ಅಧಿಕಾರ ಭಿನ್ನತೆಯನ್ನು ಯೋಜನೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಡಿಡಬ್ಲ್ಯು ಆರ್ಯ್ ವನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡು ಆಂಶಿಕವಾಗಿ ಸರಿಪಡಿಸಲಾಯಿತು. ಎರಡೂ ಕ್ಷೇತ್ರ ಸ್ಥಳಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅವರಿಗೆ ಪರಿಚಿತವಿರುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ, ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಅವರ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ, ಅವರಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗುವ ಹಿಂದಿ, ಕನ್ನಡ ಮತ್ತು

ತಮಿಳು ಭಾಷೆಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ ಸಂದರ್ಶನ ಮಾಡಲಾಯಿತು,

ಸ್ತ್ರೀವಾದಿ ತತ್ವಗಳು ದತ್ತಾಂಶ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅಂತರ್ ವಿಭಾಗೀಯ ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂ-ಪ್ರತಿಫಲನೆಗೆ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ನೀಡುತ್ತದೆ. ನಾವು ಲಿಂಗ, ಆದಾಯ, ವಲಸೆಯ ಸ್ಥಿತಿ, ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಧರ್ಮಗಳ ಅಸಮಾನತೆ ವೇದಿಕೆಯ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಪಲಿಸುವ ಮತ್ತು ಪ್ರಮುಖವಾಗುವ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸಿದ್ದೇವೆ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ, ನಾವು ಆರ್ಥಿಕ ಅವಕಾಶ ಹುಡುಕುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರವೇಶಲಭ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯದಲ್ಲಿನ ಡಿಜಿಟಲ್ ಲಿಂಗ ಅಂತರದ ಪ್ರಭಾವದ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಿದ್ದೇವೆ.

ಹಲವಾರು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆದಾರರಿಗೆ ತಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಇತಿಹಾಸಗಳನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ಸಂಶೋಧಕರು ಕೈಬಿಟ್ಟ ಭಾವನೆಯ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ, ನಮ್ಮ ಸಂಶೋಧನೆಯನ್ನು ಪ್ರಸಾರ ಮಾಡಲು ನಾವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸಂಘಗಳೊಂದಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯ ಜೋಡಣೆಯನ್ನು ಸಂಯೋಜಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ಇದನ್ನು ಡಿಜಿಟಲ್ ಪ್ಲಾಟ್‌ಫಾರ್ಮ್‌ಗಳ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ವಿವೇಚನಾಯುಕ್ತವಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡುವ ಪ್ರವೇಶಲಭ್ಯ ಮಾಹಿತಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಮೂಲಕ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ

ನೈತಿಕ ಚೌಕಟ್ಟು

ಸ್ತ್ರೀಸಮಾನತಾವಾದಿ ಜ್ಞಾನಶಾಸ್ತ್ರದ ಚೌಕಟ್ಟು ವಸ್ತುನಿಷ್ಠ ಜ್ಞಾನವನ್ನು “ಎಲ್ಲಿಂದಲಾದರೂ” ಪ್ರಶ್ನಿಸುತ್ತದೆ, ಎಲ್ಲಾ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಒಂದು ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸ್ವೀಕರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತದೆ. ‘ವಸ್ತುನಿಷ್ಠ’ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವು ಪೂರ್ವನಿಯೋಜಿತ ಅಥವಾ ಪ್ರಾಬಲ್ಯದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಗುಂಪುಗಳಾಗಿ ಅಂತ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ, ಇದು ಅಂಚಿನಲ್ಲಿರುವ ಗುರುತುಗಳ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಜ್ಞಾನದ ಪ್ರಮಾಣಿತವಲ್ಲದ ಸ್ವರೂಪಗಳನ್ನು ನಿಯೋಜಿಸುತ್ತದೆ. ಅಂತಹ ವಸ್ತುನಿಷ್ಠವಾದಿ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು, ನಮ್ಮ ವಿಧಾನವು ದುಪ್ಪಟ್ಟು ಅಥವಾ ಮೂರುಪಟ್ಟು ಅಂಚುಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ‘ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ’ ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಸಂಶೋಧನೆಯನ್ನು ಸಹ-ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಒಕ್ಕೂಟಗಳೊಂದಿಗೆ, ನಾವು ಕಂಪನಿಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಿ ಪಾಲುದಾರರನ್ನೂ ಸಂದರ್ಶನ ಮಾಡಿದ್ದೇವೆ. ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಸಂಪನ್ಮೂಲಕ್ಕೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಪ್ರವೇಶಲಭ್ಯತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಪಾಲುದಾರರ ನಿಲುವುಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುವ ಮೂಲಕ, ನಾವು ವೇದಿಕೆಯ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಪ್ರಾಬಲ್ಯ ಮತ್ತು ಪರ್ಯಾಯ ನಿರೂಪಣೆಯಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಸಂಘರ್ಷಗಳು ಮತ್ತು ಅಂತರ್ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಗಳು ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಸ್ಥಾನಗಳ ನಡುವೆ ಅನುಸರಣೆಯ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದು, ಪ್ಲಾಟ್‌ಫಾರ್ಮ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ನೀಡುವ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿನ ‘ಸ್ಯಾನಿಟೈಸ್’ ಮಾಡಲಾದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗೊಂದಲಮಯ ಜೀವನದ ಅನುಭವಗಳಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ನಾವು ಇದನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಿದ್ದೇವೆ.

ನಾವು ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ನಮ್ಮನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಲು ಕಂಪನಿಗಳನ್ನು ಸಂಧಿಸಿದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ನೈತಿಕ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಯಿತು. ಹೀಗೆ ಮಾಡಲು ನಮ್ಮ ಮನವಿಯ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ನಾವು ಸಂಧಿಸಿದ ಕೇವಲ ಎರಡು ಕಂಪನಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ವಿನಿಮಯ ಮಾಡುವ ಮೊದಲು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮ್ಮತಿ ಪಡೆಯಬೇಕಾಯಿತು- ಇದು ವೇದಿಕೆಗಳಿಂದ ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿಯ ಅನಿಯಂತ್ರಿತ ಬಳಕೆಯಲ್ಲಿ ಸಮ್ಮತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ನೈತಿಕ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಹುಟ್ಟುಹಾಕಿತು. ನಾವು ಉದ್ದೇಶಗಳು ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶಗಳೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಸಂಶೋಧನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ಸಾಕಷ್ಟು ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಿದ್ದಾರೆಂದು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ

ಇದನ್ನು ಆಂಶಿಕವಾಗಿ ಬಗೆಹರಿಸಿದ್ದು, ಅವರಿಗೆ ಬೇಡ ಎನಿಸಿದಾಗ ಹೆಚ್ಚು ಮುಂದುವರಿಸುವ ಮೊದಲು, ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡದಿರುವ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡಿದ್ದೆವು.

ಕೆಲವು ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ, ನಾವು

ಅಧ್ಯಯನದೊಂದಿಗೆ ತೊಡಗಿಸಿದ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹುಡುಕಲು ಮಾಹಿತಿ ಸಂಗ್ರಹದ ಕೆಲಸ ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸುವಿಕೆಗೆ ನೇರವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದೇವೆ. ನಾವು ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ವೇದಿಕೆ ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ನೇಮಕಾತಿ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಮಾಲೀಕರೆಂದು (ಪಾವತಿ ಚಂದಾದಾರಿಕೆಯ ಮೂಲಕ) ನೋಂದಾಯಿಸಿದ್ದು, ಈ ಮೂಲಕ ನಿಯೋಜಿಸಲಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಪರ್ಕ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಪಡೆದವು, ಹಾಗೂ ಅವರ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನಾವು ಹೇಗೆ ಪಡೆದವು ಎನ್ನುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಳಿ ಪಾರದರ್ಶಕವಾಗಿದ್ದವು. ನಾವು ಒಂದು ಬಾರಿ ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಆಗ್ರಹಪೂರ್ವಕ ವೇದಿಕೆಗಳ ಮೂಲಕ ಒಬ್ಬರು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡೆವು. ನಾವು ಅವರು ಕೆಲಸ ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದ ಬಳಿಕ ಅವರನ್ನು ಸಂಧಿಸಿ ವರಿಗೆ ಪಾವತಿ ರಸೀದಿ ನೀಡಿ, ಅವರು ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಆಸಕ್ತಿ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆಯೇ ಎಂದು ಕೇಳಿದೆವು, ಹಾಗೂ ಅವರಿಗೆ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಒತ್ತಾಯವಿಲ್ಲ ಎಂದೂ ತಿಳಿಸಿದೆವು. ಇಬ್ಬರು ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ಒಪ್ಪಿಗೆ ನೀಡಿ, ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲು ಡಿಡಬ್ಲ್ಯು ಆರ್ಯ ಸಂಶೋಧಕರ ಸಂಪರ್ಕದಲ್ಲಿದ್ದರು.

ಸಂಶೋಧನೆಯ ಫಲಿತಾಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚೆ

ವೈವಿಧ್ಯತೆ ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆ ರಚನೆಗಳ ಪರಿಣಾಮಗಳು

ದೇಶೀಯ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆ ವಹಿಸುವ ನಮ್ಮ ವೇದಿಕೆಗಳು ಮೂರು ವಿಧದ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ - (i) ಮಾರುಕಟ್ಟೆ, ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಅವರ ಸ್ವವಿವರದಲ್ಲಿ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡುವ ವೇದಿಕೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪನ್ನು ಸ್ವಯಂಚಾಲಿತವಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲು ಕೆಲವು ಫಿಲ್ಟರ್‌ಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಪರ್ಕ ವಿವರಗಳು ಲಭ್ಯತೆಗೆ ಗ್ರಾಹಕರಿಂದ ಶುಲ್ಕ ವಿಧಿಸುತ್ತದೆ, (ii) ಡಿಜಿಟಲ್ ನೇಮಕಾತಿ ಏಜೆನ್ಸಿ, ಅಥವಾ ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ನೇಮಕಾತಿ ಸೇವೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ವೇದಿಕೆಗಳು, ಆಯ್ಕೆಯ ಮಾನದಂಡಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಸೂಕ್ತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುವುದು ಮತ್ತು (iii) ಬೇಡಿಕೆಯ ವೇದಿಕೆಗಳು, ಅಥವಾ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕಂಪನಿಗಳು ಅಥವಾ ಒಂದು ಗಂಟೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಸ್ವಚ್ಛ ಗೊಳಿಸುವ 'ಗಿಗ್'ಗಳಾದ 'ಸ್ವತಂತ್ರ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು' ಎಂದು ನಿರೂಪಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಟ್ಟಿಯಿಂದ ನಿರ್ವಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಗಳ ಪಾತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ವೇದಿಕೆ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ವೈತ್ಯಾಸವಿದೆ. ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆಯ ದುರ್ಬಲ ಮತ್ತು ಬಲವಾದ ಮಾದರಿಗಳಿವೆ. ವಲಯದ ಒಂದು ಬದಿಯಲ್ಲಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಸ್ಥಳಗಳಿವೆ, ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶವಿದೆ, ಮತ್ತು ಬೇಡಿಕೆಯ ಇನ್ನೊಂದು ಬದಿಯಲ್ಲಿ, ಕೆಲಸದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಅಂಶಗಳ ಮೇಲೆ ಸೂಕ್ತ ನಿಯಂತ್ರಣವಿರುತ್ತದೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ವೇದಿಕೆಗಳು ಮನೆಕೆಲಸದ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯವರ್ತಿಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಪುನಾರಚಿಸುತ್ತದೆ, ಮುಂದಿನ ಪೀಳಿಗೆಯ ನೇಮಕಾತಿ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಎಲ್ಲಾ ಮೂರು ವೇದಿಕೆ ಪ್ರಕಾರಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಏಜೆನ್ಸಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತವೆ, ಜೊತೆಗೆ ಅವರ ಕಡಿಮೆ-ಶಕ್ತಿಯ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುತ್ತವೆ. ವೇದಿಕೆ ವಿನ್ಯಾಸವು ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿಸುವಲ್ಲಿ ಅವು ವಹಿಸುವ ಪಾತ್ರದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಅದನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ನಿರ್ಧರಿಸುವುದಿಲ್ಲ.

ಕೆಲಸದ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ (ಮರು)ಆಕಾರ ನೀಡುವುದು

ವೇದಿಕೆಗಳ ವಿಧಗಳಲ್ಲಿ, ವೇದಿಕೆಯ ಹೊರತಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನ ಸ್ವಲ್ಪ ಹೆಚ್ಚಾಗುವುದು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕೆ ಹೊಂದುವಂತಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ವೇದಿಕೆಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ವೇತನವನ್ನು ಸೂಚಿಸುವ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವತ್ತ ಗ್ರಾಹಕರನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸಲು ಅನೇಕ ವಿಶೇಷತೆಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿವೆ.

ಇದಕ್ಕೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತವಾಗಿ, ಬೇಡಿಕೆಯ ವೇದಿಕೆಗಳು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೆಂದು ಗುರುತಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರೂ ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ದರದಲ್ಲಿ ಕಮಿಷನ್ ವಿಧಿಸುತ್ತವೆ. ಇದು ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧದ ತಪ್ಪು ವರ್ಗೀಕರಣವಾಗಿರುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಆಯೋಗದ ದರಗಳು ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದರ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ಬೇಡಿಕೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇತರ ವೇದಿಕೆಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನವನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನವು ಆಗ್ರಹಪೂರ್ವಕ ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ವೃತ್ತಿಪರವಾಗಿ ಮತ್ತು ದಿನನಿತ್ಯದ ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವಿಕೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕುಶಲಿಯೆಂದು ಮಾರ್ಕೆಟಿಂಗ್ ಮಾಡಿದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿದೆ.

ಈ ವಲಯದ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಲಿಂಗ ಮತ್ತು ಜಾತಿಯ ವಿಧಾನಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ದಲಿತ, ಬಹುಜನ ಮತ್ತು ಆದಿವಾಸಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಪಾತ್ರೆ ತೊಳೆಯುವಂತಹ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆಮಾಡಲು ಬಯಸದರೆ, ಇತರ ಜಾತಿಯ ಮಹಿಳೆಯರು ಅಡಿಗೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಸಮಾನವಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಅರ್ಥಿಕತೆಯಂತೆ ಮಹಿಳೆಯರು, ವೃದ್ಧರು ಮತ್ತು ಶಿಶುಪಾಲನೆಯ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಬಲ್ಯ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ತಾಂತ್ರಿಕ ಉಪಕರಣಗಳು ಮತ್ತು ರಾಸಾಯನಿಕಗಳ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ದೀರ್ಘ ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವಂತಹ ವೃತ್ತಿಪರ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಬಹುತೇಕ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಪುರುಷರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. **ಡಿಜಿಟಲ್ ವಿಭಜನೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಏಜೆನ್ಸಿ**

ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ, ಅಥವಾ ವೇದಿಕೆಗಳ ಮೂಲಕ ಆಫ್ ಲೈನ್ ಜಾಹೀರಾತುಗಳ ಮೂಲಕ ನಡೆಯುವ ಆನ್ ಬೋರ್ಡಿಂಗ್ ಶಿಬಿರಗಳ ಮೂಲಕ, ವೇದಿಕೆಗೆ ಮೊದಲ ಬಾರಿಗೆ ಬರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಕಲಿಯುವುದನ್ನು ನಾವು ನೋಡಿದ್ದೇವೆ. ಈ ರೀತಿಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಆನ್ ಬೋರ್ಡಿಂಗ್ ತಂತ್ರಗಳು ಆನ್‌ಬೋರ್ಡಿಂಗ್ ತಂತ್ರಗಳು ಡಿಜಿಟಲ್ ಪ್ರವೇಶ ಅಥವಾ ಸಾಕ್ಷರತೆ ಇಲ್ಲದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಪ್ಲಾಟ್‌ಫಾರ್ಮ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ಫ್ಲೇಸ್‌ಮೆಂಟ್ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ನೋಂದಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ.

ಕಡಿಮೆ ಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ಸಾಕ್ಷರತೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಪ್ಲಾಟ್‌ಫಾರ್ಮ್‌ಗಳ ನಡುವೆ ದೃಢವಾದ ಮಾಹಿತಿ ಅನುರೂಪತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವ ಮೂಲಕ ವೇದಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ ಎಂದು ನಾವು ತಿಳಿದಿದ್ದೇವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕಡಿಮೆ ಆದಾಯದ ಸಮುದಾಯಗಳ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವೇದಿಕೆಗಳು ಹೇಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ ಎನ್ನುವ ಬಗ್ಗೆ ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ ಮಾಹಿತಿ ಇರುವುದು ನಮಗೆ ತಿಳಿದಿದೆ, ಇದು ಹೆಚ್ಚು ಅಪನಂಬಿಕೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಡಿಜಿಟಲ್ ಸಾಧನಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷರತೆ ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು (ಮತ್ತು ಆದ್ದರಿಂದ ವೇದಿಕೆಯ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಉತ್ತಮ ತಿಳುವಳಿಕೆ), ಭೌತಿಕ ಚಲನಶೀಲತೆ ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ನೀಡಲಾದ ಪರೋಕ್ಷ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಭರಿಸುವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಪಾವತಿಸುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಹುಡುಕುವುದರಲ್ಲಿ ಪ್ರಯೋಜನ ಪಡೆಯುತ್ತವೆ. ಅನುಕೂಲತೆಯನ್ನು ಬಯಸುವ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಪ್ರಮುಖ ಆದಾಯಕ್ಕೆ ವೇದಿಕೆಯ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವೇದಿಕೆಗಳ ಮೇಲೆ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅವಲಂಬಿಸಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಉತ್ತಮವಾಗಿದಲಾಯಿತು. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಎಲ್ಲ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಯೋಜನ ಪಡೆದಿರಲಿಲ್ಲ, ಅವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆ ಅರ್ಥಿಕತೆಯ ಲಾಭಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಸೀಮಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಮೂರು ವಿಧದ ವೇದಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ, ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ರೇಟಿಂಗ್‌ಗಳು ಮಾಹಿತಿ ಅನುರೂಪತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತವೆ, ಏಕೆಂದರೆ

ಕೆಲಸ ಹುಡುಕುವ ಅಥವಾ ಉತ್ತಮ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಮೇಲೆ ರೇಟಿಂಗ್‌ಗಳ ಪ್ರಭಾವದ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಿಳಿದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ರೇಟಿಂಗ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಫಿಲ್ಡಿಂಗ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು ಹಾಗೂ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಮಾಹಿತಿಯ ಮೇಲೆ ನಿಯಂತ್ರಣ ಸಾಧಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ, ತಮ್ಮ ಏಜೆನ್ಸಿ ಹಾಗೂ ವೇದಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ದುರ್ಬಲಗೊಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿ ರಚನೆಗಳ ಸ್ಪಷ್ಟ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ನಾವು ಗುರುತಿಸುತ್ತೇವೆ, ಆದರೂ ವೇದಿಕೆಯ ಮನೆ ಕೆಲಸದವರು, ಮನೆಕೆಲಸದ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿನ ವೇದಿಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದಯೋನ್ಮುಖ ಒಕ್ಕೂಟಗಳಿಂದ ದೂರ ಉಳಿದಿದ್ದರು.

ಔಪಚಾರಿಕತೆಯ ಅಂತರ್ ವಿಭಾಗಗಳು

ವೇದಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಜಾತಿ, ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಲಿಂಗಗಳ ಅಸಮಾನತೆಗಳು ವಲಯಕ್ಕೆ ಐತಿಹಾಸಿಕವಾಗಿ ಆಕಾರ ನೀಡಲು ಪುನರಾವರ್ತಿಸುವುದನ್ನು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದನ್ನು ನಾವು ನೋಡಿದ್ದೇವೆ. ಇದಕ್ಕೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತವಾಗಿ ಮನೆ ಕೆಲಸದ ವಲಯದಲ್ಲಿನ ವೇದಿಕೆಗಳು, ಈ ವಲಯದ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವುದು ಹೆಚ್ಚು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ವೇದಿಕಾಕರಣ ಎನ್ನುವುದು ಔಪಚಾರಿಕತೆಯೊಂದಿಗೆ ಅನುಸರಣೆ ಹೊಂದಿದೆ. ಹಾಗೂ ಈ ವಲಯದೊಳಗೆ, ಸಂಪೂರ್ಣ ಅನೌಪಚಾರಿಕತೆಯಿಂದ ಅಲ್ಪಪ್ರಮಾಣದ ಔಪಚಾರಿಕತೆಯವರೆಗೆ, ಆ ವೇದಿಕೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಔಪಚಾರಿಕತೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರ್ಯವಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ರಕ್ಷಣೆಗಳು ಅಥವಾ ಯೋಗಕ್ಷೇಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ರೂಪವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು ಪಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ಬದಲಾಗಿ, ಹೀಗೆ ಕರೆಯಲಾಗುವ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ತರ್ಕಗಳು ಮತ್ತು ಬದಲಾವಣೆಗಳೊಳಗೆ ಮನೆಕೆಲಸದವರನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸುವ ಉದ್ದೇಶ ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ.

ನೀತಿ ವಕಾಲತ್ತಿಗಾಗಿ ಸಂಶೋಧನಾ ಶಿಫಾರಸುಗಳು ಮತ್ತು ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು

ಈ ಯೋಜನೆಯಿಂದ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಣೆ ಮತ್ತು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ, ನಾವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ನೀತಿ ಪ್ರಬಂಧವನ್ನು (ಮುಂಬರುವ) ರಚಿಸಿದ್ದು, ಅದು ಈ ಕೆಲಸದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ದಕ್ಷಿಣ ಏಷ್ಯಾ ವಲಯಗಳಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಕೆಲಸವನ್ನು ಫ್ರೆಡ್ರಿಕ್-ಎಬರ್ಟ್-ಸ್ವಿಫ್ಟ್ (ಎಫ್‌ಇಎಸ್) ಬೆಂಬಲಿಸಿದೆ. ನಾವು ಸೂಚಿಸುವ ಕೆಲವು ನೀತಿ ಶಿಫಾರಸುಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿವೆ.

ಮನೆ ಕೆಲಸದವರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ರಕ್ಷಣೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅಳವಡಿಸುವುದು: ಮನೆಕೆಲಸದವರು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ದುರ್ಬಲ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು, ಕಾನೂನಿನ ರಕ್ಷಣೆ ಅವರಿಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿದೆ. ವೇದಿಕೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ನಿಬಂಧನಾ ನಿರ್ಬಂಧ ವಲಯಗಳಿಗೆ ಒಡ್ಡಿಕೊಂಡಿರುವ ಇದು ಮನೆಕೆಲಸದವರನ್ನು ಅನಿಶ್ಚಿತ ಸ್ಥಿತಿಗೆ ದುಪ್ಪಟ್ಟು ದೂಡುತ್ತದೆ. ಮನೆಕೆಲಸವನ್ನು ಔಪಚಾರಿಕೀಕರಣಗೊಳಿಸುವತ್ತ ಮುನ್ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ವೇದಿಕೆ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲವು ಮೇಲ್ದರ್ಜೆಗೇರಿಸಿದ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

ಹೀಗೆ ಒತ್ತಾಯಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಮಾಡಿದರೆ, ವೇದಿಕೆ ಕಂಪನಿಗಳು ಮನೆಕೆಲಸದವರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ರಕ್ಷಣೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಸರ್ಕಾರ ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲವು ಅಳವಡಿಕೆಯ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಸಾಧನವಾಗಿದೆ. ವೇದಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸದವರ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು, ಇದನ್ನು ಸರ್ಕಾರ ನೀಡುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಯೋಜನೆಗಳಿಗೆ ಅವರನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ನೋಂದಾಯಿಸಲು ಬಳಸಬಹುದು. ಈ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ವಿಶ್ಲೇಷವಾಗಿ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಶ್ವಾಸಾರ್ಹ ಅಂಕಿಅಂಶ ಇಲ್ಲದಿರುವಾಗ, ಉತ್ತಮವಾದ ನೀತಿ ರಚನೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಈ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಬಳಸಬಹುದು.

ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಸ್ವ-ಉದ್ಯೋಗದ ನಡುವಿನ ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಅಂತರವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ: The ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ಚೌಕಟ್ಟುಗಳಲ್ಲಿ "ಗಿಗ್" ಕೆಲಸದ (ತಪ್ಪು)ವರ್ಗೀಕರಣವು ನಿಯಮ ರೂಪಕರು, ಕಾನೂನು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿವೇತನ ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ಸಮಾಜದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ಚರ್ಚೆಯಾಗುತ್ತಿದೆ. ಗಿಗ್ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೌಕರರು, ಸ್ವತಂತ್ರ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಅಥವಾ ಮೂರನೇ ಮಧ್ಯಂತರ ವರ್ಗವನ್ನು ಆಕ್ರಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದೆಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಮೂರು ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ತೀರಾ ಇತ್ತೀಚೆಗೆ, ಉದ್ಯೋಗ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸುವ ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆ ಕಂಪನಿಗಳ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಕೆಲವು ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿ ಗೆಲುವು ಪಡೆದಿದೆ. ಆದರೂ, ಗ್ಲೋಬಲ್ ನಾರ್ತ್ ನ್ಯಾಯವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಯಶಸ್ಸುಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ.

ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಈ ಚರ್ಚೆಗಳ ಪರಿಹಾರದ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಚೌಕಟ್ಟುಗಳು ಎಲ್ಲಾ ವರ್ಗದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲವು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ರಕ್ಷಣೆಗಳನ್ನು ನೀಡಬೇಕು. ಅಂತಹ ರಕ್ಷಣೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬೇಕು, ಜೊತೆಗೆ ಸಂಘದ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ, ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿ, ಸಮಾನ ಸಂಭಾವನೆ ಮತ್ತು ಪಕ್ಷಪಾತ ವಿರೋಧಿಯಾಗಿರಬೇಕು. ಈ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಸಿದ್ಧವಿರುವ ನೀತಿಗಳು ವಿಭಿನ್ನ ವರ್ಗದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಅಂತರವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿದ್ದು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ "ಗಿಗ್" ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಐತಿಹಾಸಿಕ ಮತ್ತು ಉದಯೋನ್ಮುಖ ಉದ್ಯೋಗ ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಮನೆಕೆಲಸದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸವಾಲು(ಗಳನ್ನು) ಮತ್ತು ವೇದಿಕೀಕರಣ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಗುರುತಿಸುವುದು: ವೇದಿಕೆಗಳು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾದ ಸಹಾಯಕರಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ನೇಮಕಾತಿ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸದಿದ್ದರೆ, ಅವರು ಪರ್ಯಾಯ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಪ್ರವೇಶಿಸುತ್ತಿದ್ದರೆ (ಆಗಾಗ್ಗೆ ನಿರಾಶೆ ಮತ್ತು ವಲಸೆ ಪ್ರಚೋದಿತ) ಅಥವಾ ಅನೌಪಚಾರಿಕ, ಬಾಯಿಮಾತಿನಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಅನುಭವಿಸದಿದ್ದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ನೋಂದಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಹೆಚ್ಚು. ಆದರೆ, ವೇದಿಕೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಅಭದ್ರತೆಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಹೊಸದನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತವೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತೆ, ತಾರತಮ್ಯ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ದತ್ತಾಂಶ ಸಂರಕ್ಷಣೆಯಂತಹ ಸೂಕ್ತ ಚೌಕಟ್ಟುಗಳ ಮೂಲಕ ಈ ಸಂಭಾವ್ಯ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ.

ವೇದಿಕೆ ಮಾದರಿಗಳಿಗೆ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾದ ನಿಯಮಗಳು: ನಾವು ಮೂರು ವಿಧದ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದ್ದು, ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದೂ ಕೆಲಸದ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಪ್ರಮಾಣಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ನಾವು ಡಿಜಿಟಲ್ ನೇಮಕಾತಿ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳು ಮತ್ತು ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಸರ್ಕಾರಗಳೊಂದಿಗೆ ನೋಂದಾಯಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನೀಡುವುದು, ದುರುಪಯೋಗವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವುದು (ವೇತನ ಪಾವತಿಸದಿರುವುದು ಸೇರಿದಂತೆ) ಮತ್ತು ಕಳ್ಳಸಾಗಣೆ ಮುಂತಾದ ಮೂಲಭೂತ ರಕ್ಷಣೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುತ್ತೇವೆ. ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ ಬೇಡಿಕೆಯ ಕಂಪನಿಗಳನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಸೇರಿದಂತೆ ಉದ್ಯೋಗ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡಬೇಕು ಎಂದು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುತ್ತೇವೆ.

ಹಕ್ಕು-ಆಧಾರಿತ ನಿಯಮಗಳೊಂದಿಗೆ, ವೇದಿಕೆ ಆಧಾರಿತ ಕೆಲಸದ ಅನಿಶ್ಚಿತತೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು ಸುಸಜ್ಜಿತ ಕಾನೂನು-ನಿಯಂತ್ರಣ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ಅಗತ್ಯ. ಇದು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಕಾನೂನು-ನಿಯಂತ್ರಣ ಸೂತ್ರೀಕರಣಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸುವ ಮತ್ತು ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಅಥವಾ ಹೊಸದನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸುವ ಆಕಾರ ನೀಡುತ್ತದೆ.

ಇಂತಹ ನಿಯಮ ರಚನೆ ಮನೆಕೆಲಸದವರು (ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಗಿಗ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು) ಮತ್ತು ವೇದಿಕೆಗಳ ನಡುವಿನ ಶಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿ ಅನುರೂಪತೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗಬೇಕು.

ಇದಲ್ಲದೇ, ಆರೋಗ್ಯ ಅಥವಾ ನಿವೃತ್ತಿ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವಾಗ, ಅಪಾಯಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಪರೋಕ್ಷ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಮಾಲೀಕರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವರ್ಗಾಯಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉಪಕರಣಗಳು ಅಥವಾ ಸಲಕರಣೆಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಬಂಡವಾಳವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತಾರೆ, ವ್ಯಾಪಾರ ಮತ್ತು ಆದಾಯದ ಏರಿಳಿತವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಕಳಪೆ ರೇಟಿಂಗ್‌ಗಳು ಅಥವಾ ನಿಷ್ಕ್ರಿಯತೆಯ ಅವಧಿಗಳ ಪರಿಣಾಮ ಅಪ್ಲಿಕೇಶನ್‌ನಿಂದ 'ನಿಷ್ಕ್ರಿಯಗೊಳಿಸಬಹುದು'. ನೌಕರರ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಯಾವುದೇ ನಿಯಂತ್ರಣವು ಅಂತಹ ಪರೋಕ್ಷ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲು ವೇದಿಕೆಗಳನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಬೇಕು.