

ಕೋವಿಡ್-19 ರ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಂಪನಿಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚಿದ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಜಾಗೊಳಿಸಿದ ಬಗ್ಗೆ ಒಂದು ಅಧ್ಯಯನ

ಅಧ್ಯಯನದ ಮುಖ್ಯ ಸಾರಾಂಶ

ಪರಿಚಯ:

ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಮಂಡ್ಯ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಶ್ರೀರಂಗಪಟ್ಟಣದಲ್ಲಿನ ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್/ಯುರೋ ಕ್ಲಾಥಿಂಗ್ ಕಂಪನಿ-2 ನ ಮುಚ್ಚುವಿಕೆಯ ಸುತ್ತ ನಡೆದ ಘಟನಾವಳಿಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ಯುರೋ ಕ್ಲಾಥಿಂಗ್ ಕಂಪನಿಯು-2 ಯು 2010 ರಿಂದ ಶ್ರೀರಂಗಪಟ್ಟಣದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರತವಾಗಿದ್ದು, ಇಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಉಡುಪುಗಳನ್ನು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬ್ರಾಂಡ್, ಹೆನ್ನೆಸ್ ಅಂಡ್ ಮಾರಿಟ್ಸ್ (H&M) ಗೆ ಸರಬರಾಜು ಮಾಡುತ್ತಿತ್ತು.

ಈ ಕಂಪನಿಯು ಜೂನ್ 6 ರಂದು ಕಂಪನಿಗೆ ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಲೇಆಫ್ ಘೋಷಿಸಿದ ಘಟನೆಯು, ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಕಾಣಸಿಗಂತಹ ಬಹುದೊಡ್ಡ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಮಹಿಳೆಯರ ಪ್ರತಿಭಟನೆಗೆ ದಾರಿ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿತು. ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಈ ಕ್ರಮವು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಯ ಅನ್ವಯ ಕಾನೂನು ಬಾಹಿರವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮುಗಿಸಿ ಸಂಜೆ ಮನೆಗೆ ಹೋಗುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಂಪನಿಯು ಲೇಆಫ್‌ವನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಿತ್ತು. ಕಂಪನಿಯ ಎಲ್ಲಾ 1200 ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಕ್ಷಣವೇ ಪ್ರತಿಭಟನೆ ಶುರು ಮಾಡಿದರು. ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ತಂತ್ರಗಾರಿಕೆಯ ಮೊರೆಹೋಗಿ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯ ನಡುವೆಯೇ ಸುಮಾರು 50% ನಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆಯುವಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಯಿತು. ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ವಿಷಯವೇನೆಂದರೆ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯ ಕೊನೆಯ ಹಂತದಲ್ಲಿಯೂ (50 ದಿನಗಳ ನಂತರವೂ) ಸುಮಾರು 600 ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ನಿಲುವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸದೆ, ಕಂಪನಿಯು ಪುನಃ ತೆರೆಯಬೇಕೆಂದು ಪಟ್ಟು ಹಿಡಿದಿದ್ದರು. 2014 ರಿಂದಲೂ ಇಸಿಸಿ-2 ಕಂಪನಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಂಘಟಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಅಂಡ್ ಟೆಕ್ಸ್ಟೈಲ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಯೂನಿಯನ್ (GATWU) ಈ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯ ಮುಂದಾಳತ್ವವನ್ನು ವಹಿಸಿತ್ತು. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ 50 ದಿನಗಳಷ್ಟು ದೀರ್ಘಕಾಲ ನಡೆದ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯು ಕಾಣಸಿಗುವುದು ಅಪರೂಪ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಬಹಳಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಂಪನಿಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಒಡ್ಡುವ ಒತ್ತಡ ಬೆದರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಮಣಿದು ಹಾಗೂ ತಮಗೆ ಬರಬೇಕಾದ ಬಾಕಿ ಹಣ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಭಯದಲ್ಲಿ ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಕೋವಿಡ್-19 ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ರಫ್ತು ಮಾಡುವ ಕಂಪನಿಯು ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ವಿರುದ್ಧ ಶೋಷಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪ್ರತಿಭಟನೆ ಮಾಡಿದ್ದು ಗಮನಾರ್ಹ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ.

ಅಧ್ಯಯನದ ಒಳನೋಟ

ಪರ್ಯಾಯ ಕಾನೂನು ವೇದಿಕೆ (ALF) ಮಾಡಿರುವ ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉಂಟಾಗುವ ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್ ಟಾರ್ಚರ್ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನುಭವಿಸುವ ಶೋಷಣೆಯಿಂದಾಗಿ ಇತರೆ ಚೌಕಟ್ಟುಗಳನ್ನು ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಈ ಅಧ್ಯಯನ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದೆ. ತಮ್ಮ

ಜೀವನಕ್ಕಾಗಿ ನಂಬಿಕೊಂಡಿದ್ದ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಮುಚ್ಚಿ ಹೋಗಿದ್ದನ್ನು ಇನ್ನೂ ಅರಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾ, ಕೆಲಸದ ಕುರಿತು ತಾವು ಕಟ್ಟಿಕೊಂಡಿದ್ದ ಆಸೆಗಳ ಕುರಿತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾತನಾಡಿದರು. ಈ ಅಂಶಗಳಿಂದ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಏಕೆ ಲಕ್ಷಾಂತರ ಮಹಿಳೆಯರು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಸೇರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಅಲ್ಲೇ ಏಕೆ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಕೋವಿಡ್-19ರ ಸಾಂಕ್ರಾಮಿಕ ರೋಗದ ಸಂದರ್ಭವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಂಡು ಪ್ರತಿಭಟನಾ ನಿರತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವಾಗಿಯೇ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡುವಂತೆ ಒತ್ತಡ ಹಾಕುತ್ತಿದ್ದಾಗ, ಪ್ರತಿಭಟನೆಯನ್ನು ಜೀವಂತವಾಗಿಡಲು (ಮುಂದುವರಿಸಲು) ಸಂಘಟನೆಯು ಏನೇನಲ್ಲ ಸಂದರ್ಭವನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಯಿತು ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಒಡ್ಡುವ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮಾಡಿದ ತಂತ್ರಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಅಧ್ಯಯನವು ದಾಖಲಿಸುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಏನೇ ಸಣ್ಣ ಅಥವಾ ದೊಡ್ಡ ಮಟ್ಟದ ವಿವಾದಗಳು ಕಂಡುಬಂದಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರವಾಗಿ ನಿಂತು ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆ ವಹಿಸುವುದೂ ಸೇರಿದಂತೆ, ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಏಕಾಏಕಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಕಾನೂನುಬಾಹಿರ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯು ಎಷ್ಟು ಅಗತ್ಯ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ಸಂಘಟನೆಯ ಇಷ್ಟು ವರ್ಷದ ಶ್ರಮ, ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ನಿಲುವಿನಿಂದಲೇ, ಕಾನೂನುಬಾಹಿರ ಲೇಆಫ್ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರತಿಭಟನೆ ನಡೆಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದ್ದು, ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಮೂಲಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪರಿಹಾರ ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದ್ದು ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಂಪನಿಯ ಇನ್ನೊಂದು ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಸಿಕ್ಕಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದ್ದು.

ಅಧ್ಯಾಯಗಳು

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಟೆಕ್ಸ್ಟೈಲ್ ಪಾಲಿಸಿಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಮೊದಲನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ನೀತಿಗಳು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ 5 ಲಕ್ಷ ಉದ್ಯೋಗ ಸೃಷ್ಟಿ ಹಾಗೂ ಸುಮಾರು 10,000 ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳ ಬಂಡವಾಳದ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ತಾಲ್ಲೂಕು ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಈ ನೀತಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿದ್ದು, ಇದರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯವನ್ನು ಮೂರು ವಲಯಗಳನ್ನಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಿ, ಕ್ರೆಡಿಟ್ ಲಿಂಕ್ಡ್ ಕ್ಯಾಪಿಟಲ್ ಸಬ್ಸಿಡಿ, ಎಂಟ್ರಿ ತೆರಿಗೆಯ ಮರುಪಾವತಿ ಸ್ಟ್ಯಾಂಪ್ ಡ್ಯೂಟಿ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸಬ್ಸಿಡಿ ಟ್ರೀಟ್ಮೆಂಟ್ ಪ್ರಾಂಟ್ ಹಾಗೂ ಇನ್ನೂ ಹಲವು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. 2008 ರಿಂದ 2013 ಅವಧಿಯ ಟೆಕ್ಸ್ಟೈಲ್ ಪಾಲಿಸಿಯಲ್ಲಿ ಶ್ರೀರಂಗಪಟ್ಟಣ ತಾಲ್ಲೂಕು ವಲಯ 1 ರಲ್ಲಿತ್ತು (ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಅತೀ ಹೆಚ್ಚು ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ವಲಯ-1 ರಲ್ಲಿ ಸಿಗುತ್ತದೆ). ಆದರೆ 2013 ರಿಂದ 2018 ರ ಅವಧಿಗೆ ಅದು ವಲಯ-2 ಕ್ಕೆ ವರ್ಗಾವಣೆಯಾಯಿತು. (ವಲಯ-2 ರಲ್ಲಿ ತುಸು ಕಡಿಮೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇರುತ್ತವೆ).

ಬೆಂಗಳೂರು (ವಲಯ-1) ಹೊರತು ಪಡಿಸಿ ಇತರ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠವೇತನ ದರವು ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದೂ ಸಹ ಕಂಪನಿಗಳು ಬೆಂಗಳೂರಿನಿಂದ ಸ್ಥಳಾಂತರವಾಗಲು ಒಂದು ಕಾರಣವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಈ ಅಧ್ಯಾಯವು ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಸರ್ಕಾರ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಠವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವೇತನ ಸಿಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಕರ್ನಾಟಕದ ಇತರ ಅನುಸೂಚಿತ ಉದ್ಯಮಗಳಿಗೆ

ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ, ಕನಿಷ್ಠವೇತನ ದರವು ಕಡಿಮೆ ನಿಗದಿಯಾಗಿದೆ, ಜೊತೆಗೆ ವಲಯ-2 ಮತ್ತು ವಲಯ 3 ಕ್ಕೆ ಇನ್ನೂ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಈ ಉದ್ಯಮವು ಬೆಂಗಳೂರಿನಿಂದ ಇತರ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಸ್ಥಳಾಂತರವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಶೇ 80 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಹಿಳೆಯರು ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದು, ಅವರಿಗೆ ಸರ್ಕಾರ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮಾತ್ರವೇ ದೊರಕುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಈ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲೂ ಆಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಸರ್ಕಾರವು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗೆ ಬದಲು ಮಾಲೀಕರ ಹಿತ ಕಾಯುತ್ತಿರುವುದು ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ.

ಎರಡನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯವು ಈ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿರುವ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಮೂರು ಭಾಗೀದಾರರನ್ನು ಗಮನಿಸುತ್ತದೆ. ಸಿದ್ದಲೂಡುಪು ತಯಾರಿಸಿ ರಫ್ತು ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಯಾದ ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ಕಂಪನಿಯು 2006 ರ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಯು, ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ವೇತನ, ಬಾಡಿಗೆ ಹಾಗೂ ನಿರ್ವಹಣಾ ವೆಚ್ಚಗಳು ಕಂಪನಿಗೆ ಮುಳುವಾಗುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಅದು ಮೈಸೂರು, ತುಮಕೂರು, ಇನ್ನಿತರೆ ತಾಲ್ಲೂಕು ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಸ್ಥಳಾಂತರವಾಗ ಬಯಸುವ ಮುನ್ನೂಚನೆ ನೀಡಿತ್ತು. ನಂತರ ಸುಮಾರು ಒಂದು ದಶಕದ ಒಳಗಾಗಿ ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಲಿ., ಕಂಪನಿಯು ಬೆಂಗಳೂರಿನಿಂದ ಹೊರಗೆ 9 ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿತು. 54 ಯೂನಿಟ್‌ಗಳಿದ್ದ ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ 2018-19ರ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ 21 ಯೂನಿಟ್‌ಗಳಿಗೆ ಇಳಿಕೆಯಾಗಿತ್ತು. ಈ ಮೊದಲು ಬೆಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ತಾಲ್ಲೂಕು ಮಟ್ಟದ ಊರುಗಳಿಗೆ ಸ್ಥಳಾಂತರವಾಗಲು ಬಯಸಿದ ಕಂಪನಿಯು, ಶ್ರೀರಂಗಪಟ್ಟಣದಂತಹ ತಾಲ್ಲೂಕು ಮಟ್ಟದ ಘಟಕವನ್ನು ಏಕೆ ಮುಚ್ಚಿತು? ಎಂಬುದು ತನಿಖೆಗೆ ಅರ್ಹವಾದ ವಿಷಯ. ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಪ್ರಕಾರ, H&M ಬ್ರಾಂಡ್ ಕೊಡುತ್ತಿದ್ದ ಆರ್ಡರ್‌ಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಯಿತು ಮತ್ತು ಮಾಸಿಕ ಸುಮಾರು 2 ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಯಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ತಾವು ಭರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದ್ದರಿಂದ ಈ ಲೇಆಫ್ ನೀಡುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿತ್ತು. ಆದರೂ ಸಹ ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ತನ್ನ ಇತರ ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತರಾಗಿದ್ದ ECC-2 ಯೂನಿಟ್‌ನೇ ಮುಚ್ಚಿರುವುದಕ್ಕೆ, ಮೇಲೆ ಹೇಳಿದ ಹಣಕಾಸು ಸಮಸ್ಯೆಯಲ್ಲದೆ ಬೇರೆಯದೇ ಉದ್ದೇಶವಿರುವುದನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್‌ರವರ ಈ ನಡೆಯು ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನೇ ಗುರಿಯಾಗಿಸಿ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಿದೆ ಎಂದು ತೋರುತ್ತದೆ.

ECC-2 ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ GATWU 2014 ರಿಂದಲೂ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದು, 1200 ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಹಂತಹಂತವಾಗಿ ಸುಮಾರು 900 ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಹೊಂದುವ ಮೂಲಕ ಅತ್ಯಂತ ಶಕ್ತಿಯುತ ಸಂಘಟನೆಯಾಗಿತ್ತು. ಯಾವುದೇ ವೇತನವಿಲ್ಲದೆ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸುವ ವಿರುದ್ಧ, ವಿನಾಕಾರಣ, ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸುತ್ತಿದ್ದ ವಿರುದ್ಧ, ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತ ಹೋರಾಟ ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕಾಗಿ GATWU ನಡೆಸಿದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಮಟ್ಟದ ಹೋರಾಟದಲ್ಲಿ ECC-2 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಶ್ರೀರಂಗ ಪಟ್ಟಣದಿಂದ ಬೆಂಗಳೂರಿಗೆ ಬಂದು ಹೋರಾಟದಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡಿದ್ದರು. ಈ ಎಲ್ಲ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಕಂಪನಿಯು ಈ ಬಲಿಷ್ಠ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಒಡೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿಯೇ ಕಾನೂನುಬಾಹಿರ ಲೇಆಫ್ ಘೋಷಿಸಿ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚುವ ಹುನ್ನಾರ ಮಾಡಿತು ಎಂದು ಈ ಅಧ್ಯಾಯವು ವಿವರವಾಗಿ ಹೇಳುತ್ತದೆ.

GATWU ತನ್ನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರವಾದ ಕೆಲಸಗಳಿಂದ ಅಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಗಳಿಸಿದ್ದ ವಿಶ್ವಾಸದಿಂದಲೇ ಕೊರೊನ ಸೋಂಕಿನ ಅವಧಿಯ ಮಧ್ಯೆಯೂ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು 50 ದಿನಗಳ ಕಾಲ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ನಡೆಸಿದ್ದರು.

ಸುಮಾರು 288 ಬಿಲಿಯನ್ ಸ್ಟೀಡಿಸ್ ಕ್ರೋನ್ ಆದಾಯವಿರುವ ಸ್ಟೀಡಿಸ್ ದೇಶದ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಉಡುಪು ಸಂಸ್ಥೆಯಾದ H&M ನ ಪಾತ್ರ ಈ ವಿವಾದದಲ್ಲಿ ಏನೂ ಇಲ್ಲವೆಂದು H&M ಹೇಳಿದರೂ ಸಹ ಈ ಹಿಂದೆ ECC-2 ವ್ಯವಹಾರಗಳಲ್ಲಿ H&M ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿತ್ತು. ECC-2 ಯೂನಿಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಾಗೂ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ಸಮನ್ವಯ ಸಮಿತಿ ರಚಿಸಿ ವಿವಾದ ಇತ್ಯಾರ್ಥ ಪಡಿಸುವ ವೇದಿಕೆಯನ್ನು H&M 2016 ರಲ್ಲಿ ರಚಿಸಿತ್ತು. ECC-2 ವಿವಾದದಲ್ಲಿ H&M ನ ಪಾತ್ರವೂ ಇದೆ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಇದು ಸಾಕ್ಷಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಜಾಗತಿಕ ಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯಾದ IndustriALL ನೊಂದಿಗೆ ಗ್ಲೋಬಲ್ ಫ್ರೇಮ್ ವರ್ಕ್ ಅಗ್ರಿಮೆಂಟ್ ಗೆ ಸಹಿ ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರದ ಹಕ್ಕನ್ನೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಕಾಪಾಡಲು ತಾನು ಬದ್ಧ ಎಂದು H&M ಜಾಗತಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವುದನ್ನೂ ಈ ಅಧ್ಯಾಯವು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಒಪ್ಪಂದದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ, H&M ಗೆ ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಯಾವುದೇ ವಿವಾದವನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು, H&M ಮತ್ತು IndustriALL ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಮಾನಿಟರಿಂಗ್ ಕಮಿಟಿ (NMC) ರೂಪುಗೊಂಡಿತ್ತು. ಹೀಗಾಗಿ ECC-2 ನ ಕಾನೂನು ಬಾಹಿರ ಲೇಆಫ್ ಘಟನೆಯು, ಒಂದು ಜಾಗತಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ (IndustriALL) ಮತ್ತು ಜಾಗತಿಕ ಬ್ರಾಂಡ್ (H&M) ನಡುವೆ ಆದ ಒಪ್ಪಂದವನ್ನು ಪರೀಕ್ಷಿಸುವ ಕೇಸ್ ಸಹ ಆಗಿತ್ತು.

ಮೂರನೇ ಅಧ್ಯಾಯವು ಮಂಡ್ಯ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಹಾಗೂ ಇಲ್ಲಿನ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಇರುವ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿನ ಜನರಿಗೆ ವ್ಯವಸಾಯವು ಮುಖ್ಯ ಕಸುಬಾದರೂ. ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ, ಒಂದು ಪೀಳಿಗೆಯಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಪೀಳಿಗೆಗೆ ಭೂಮಿಯ ಅಳತೆ ಕಡಿಮೆ ಆಗುತ್ತಾ ಬಂದಾಗ, ಜಮೀನುಗಳು ಅತಿ ಸಣ್ಣದಾಗಿ, ವ್ಯವಸಾಯ ಕೈ ಗೊಳ್ಳುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಶೇಕಡ 95 ರಷ್ಟು ವ್ಯವಸಾಯ ಭೂಮಿ 2 ಹೆಕ್ಟರ್‌ಗೂ ಕಡಿಮೆ ವಿಸ್ತೀರ್ಣ ಇರುವ ಭೂಮಿ. ಇದರಲ್ಲೂ ಶೇಕಡ 63 ರಷ್ಟು ಭೂಮಿ 0.5 ಹೆಕ್ಟರ್‌ಗೂ ಕಡಿಮೆ ವಿಸ್ತೀರ್ಣ ಇರುವ ಭೂಮಿ. ಹವಾಮಾನ ವೈಪರೀತ್ಯ ಮಾರ್ಕೆಟ್ ಏರಿಳಿತದಂತಹ ಅನಿಶ್ಚಿತ ಅಪಾಯಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾಗಿರುವ ಇವರಿಗೆ ಕೃಷಿಯಿಂದ ಅಷ್ಟಾಗಿ ಆದಾಯವಿಲ್ಲ. ಬೆಂಗಳೂರಿನಂತಹ ಮಹಾನಗರಕ್ಕೆ ಕೇವಲ 100 ಕಿಮೀ ದೂರದಲ್ಲಿದ್ದರೂ ಸಹ ಯಾವ ಸರ್ಕಾರಗಳೂ ಮಂಡ್ಯ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಾಗುವ ಕೃಷಿ ಪದ್ಧತಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ, ಇನ್ನಿತರ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚಿಂತಿಸದೆ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸಿದೆ. ಹಲವು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೂಚಕಗಳು ಸರ್ಕಾರದ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯವನ್ನು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಏಳರಲ್ಲಿ ಆರು ತಾಲ್ಲೂಕುಗಳನ್ನು ಹಿಂದುಳಿದ ಅಥವಾ ಅತೀ ಹಿಂದುಳಿದ ತಾಲ್ಲೂಕು ಎಂದು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಊರಿನ ಸುಮಾರು 30 ಪರ್ಸೆಂಟ್ ಕುಟುಂಬಗಳು ಬಡತನದ ರೇಖೆಗಿಂತ ಕೆಳಗಿದೆ; ಇರುವ ಸ್ವಲ್ಪ ಸಮೃದ್ಧಿಯು, ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ಜಿಲ್ಲೆಯಿಂದ ವಲಸೆ ಹೋದವರು ಕಳುಹಿಸುವ ಹಣದಿಂದ ಆಗಿದೆ. ಇಂತಹ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನವು ರೂಪುಗೊಂಡಿತ್ತು. ಈ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರುವ ಮುಂಚೆ ತಮ್ಮ ಸಣ್ಣ ಜಮೀನಿನಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಬೇರೆಯವರ ಜಮೀನಿನಲ್ಲಿ ಇವರು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಕೆಲಸ

ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು. 2011 ರಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿತವಾಗಿರುವ ಕೃಷಿ ವೇತನವು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ 100 ರಿಂದ 145 ರೂ. ಮತ್ತು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ 225 ರಿಂದ 275 ರೂ. ಗಳು. ನಾವು ಮಾತನಾಡಿಸಿದ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದಕ್ಕಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಸಿಗುತ್ತಿತ್ತು ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಏನೇ ಆದರೂ ವರ್ಷವಿಡೀ ಇರದೆ, ಕೆಲವೇ ತಿಂಗಳು ಸಿಗುವ ಕೃಷಿಕೂಲಿ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ದೊರಕುತ್ತಿದ್ದ ಅತಿ ಕಡಿಮೆ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಈ ಮಹಿಳೆಯರು ಜೀವನ ನಡೆಸಲು ಆಗುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಶ್ರೀರಂಗಪಟ್ಟಣದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದಕ್ಕಿಂತ ಮುಂಚೆ ಈ ಅಂಶಗಳೆಲ್ಲ ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗಕ್ಕೆ ತಿಳಿದೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲ ವೇತನವಾದರೂ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ತಿಂಗಳಿಗೆ ಸಿಗುವ ನಿಶ್ಚಿತ ಆದಾಯವು ಈ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಮಹತ್ವದ್ದಾಗಿತ್ತು. ಕೃಷಿಆಧಾರಿತ ಮತ್ತು ಲಿಂಗತಾರತಮ್ಯವು ಅಧಿಕವಾಗಿರುವ ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ತಿಂಗಳಿಗೆ ಇಷ್ಟು ವೇತನ ದೊರಕುವುದೇ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿಷಯವಾಗಿತ್ತು.

ನಾಲ್ಕನೇಯ ಅಧ್ಯಾಯವು ECC-2 ಕಂಪನಿಯ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅವಲೋಕನ ಮಾಡಿ, ಈ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕೆಲಸವು ಇವರಿಗೆ ಎಷ್ಟು ಮುಖ್ಯವಾಗಿತ್ತು ಎಂಬುದನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಸುತ್ತದೆ. ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿಕೊಂಡು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೂ, ತಿಂಗಳಿಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿದ್ದ ವೇತನವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಒಳ್ಳೆಯ ಶಾಲಾ-ಕಾಲೇಜಿನಲ್ಲಿ ಓದಿಸುವುದಕ್ಕೆ, ಸ್ಕೂಟರ್ ಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ, ಚಿಕ್ಕ ಜಾಗ ಖರೀದಿ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಕಷ್ಟ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಕೂಡಿ ಇಡುವುದಕ್ಕೆ ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿತ್ತು. ಕಂಪನಿಯ ಅಲ್ಲ ಸ್ವಲ್ಪ ಸಂಬಳವು ಈ ಮಹಿಳೆಯರ ಆಕಾಂಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಭರಿಸಲು ಆಗುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ, ಬದಲಾಗಿ ತಿಂಗಳಿಗೆ ನಿಶ್ಚಿತವಾಗಿ ದೊರಕುತ್ತಿದ್ದ ವೇತನ ಇವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಮದಲ್ಲಿದ್ದ ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ಹಣಕಾಸು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಲ ಮಾಡುವ ಧೈರ್ಯವನ್ನು ತುಂಬುತ್ತಿತ್ತು. ಕಂಪನಿಯು ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಮುಚ್ಚಿದ್ದರಿಂದ ತಮ್ಮ ಈ ವ್ಯವಹಾರಗಳಿಗೆ ಪೆಟ್ಟು ಬಿತ್ತು ಎಂದು ಅಲ್ಲಿನ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಿವರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಪಡೆದ ಸಾಲಕ್ಕೆ ತಿಂಗಳು ತಿಂಗಳು ಬಡ್ಡಿಯನ್ನು ಕಟ್ಟುವುದು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇದ್ದ ಬಹುದೊಡ್ಡ ಕಮಿಟ್‌ಮೆಂಟ್. ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಕಂಪನಿ ಮುಚ್ಚಿದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಅಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದ ಈ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ವಾವಲಂಬನೆಯನ್ನೇ ಕಿತ್ತುಕೊಂಡು, ತಾವು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಸಬಲರಾಗಬಹುದು ಎಂಬ ಅವರ ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸವನ್ನು ಬುಡಮೇಲು ಮಾಡಿತ್ತು.

ಐದನೇಯ ಅಧ್ಯಾಯವು ಈ 50 ದಿನಗಳ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯನ್ನು ದಾಖಲಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಹೇಗೆಲ್ಲಾ ಒತ್ತಡ ಹಾಕಿ ಕೆಲವರಿಂದ ಬಲವಂತವಾಗಿ ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆಯಿತು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಇದು ವಿವರಣಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಹೇಳುತ್ತದೆ. ECC-2 ನ ಕೆಲವು ಸೂಪರ್‌ವೈಸರ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಳ್ಳಿಗಳಿಗೆ ತೆರಳಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ನೀಡುವಂತೆ ಒತ್ತಡ ಹೇರಿದ್ದರು. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ರಾತ್ರಿಯ ಸಮಯದಲ್ಲೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮನೆಗಳಿಗೆ ತೆರಳಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬವರ್ಗದವರಿಗೆ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡುವಂತೆ ಒತ್ತಡ ಹಾಕಿ ತಕ್ಷಣವೇ ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ನೀಡದಿದ್ದರೆ ಬಾಕಿ ವೇತನ, ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೆದರಿಸಿದ್ದರು. ಪುನಃ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಆಗುತ್ತದೆ ಎಂತಲೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಡವಾಗಿ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದರೆ ಅವರ ಬಾಕಿ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಎಚ್.ಆರ್ ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಎಂತಲೂ, ಕೋರ್ಟು ಕಛೇರಿ ಎಂದು ಹೋದರೆ ವರ್ಷಗಟ್ಟಲೆ ಸಮಯ ಹಿಡಿಯುತ್ತದೆ ಎಂತಲೂ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೆದರಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದ್ದರು. ಕಂಪನಿಯ ಈ ಎಲ್ಲಾ ಹುನ್ನಾರಗಳನ್ನೂ GATWU ನಾಯಕರು

ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಎದುರಿಸಿದ್ದರು. ಹಳ್ಳಿಗಳಿಗೆ ತೆರಳಿ ಕಾನೂನು ಬಾಹಿರವಾಗಿ ಬಲವಂತದಿಂದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರ ವಿರುದ್ಧ ಪೋಲೀಸ್ ಠಾಣೆಯಲ್ಲಿ ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿದ್ದರು. ಶ್ರೀರಂಗಪಟ್ಟಣದಲ್ಲಿ ಕೋವಿಡ್-19 ಕೇಸ್‌ಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ನಗರದಲ್ಲಿ ಮುಕ್ತ ಸಂಚಾರ ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಯ ಆವರಣದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೇರುವುದು ಕಷ್ಟವಾದಾಗ ಸಂಘಟನೆಯ ನಾಯಕರು ಪರ್ಯಾಯ ಸಂವಹನ ಮಾಧ್ಯಮಗಳಾದ ವಾಟ್ಸಾಪ್ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ ಸಂಧಾನ ಸಭೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹಾಗೂ NMC ಮೂಲಕ H&M ಜೊತೆ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ ಮಾತುಕತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಜೊತೆಗೆ ಪ್ರಪಂಚದ ವಿವಿಧ ಕಡೆಗಳಿಂದ ಇವರಿಗೆ ಹರಿದು ಬರುತ್ತಿರುವ ಬೆಂಬಲದ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದರು.

ಮಂಡ್ಯ ಜಿಲ್ಲಾಡಳಿತ ಮತ್ತು ಆ ಭಾಗದ ಜನ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿ ಇದ್ದುದರಿಂದ ಆಡಳಿತವರ್ಗಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯನ್ನು ಹತ್ತಿಕ್ಕಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತವನ್ನು ಕಾಯಬೇಕಾಗಿದ್ದ ರಾಜ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ ಮತ್ತು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬ್ರಾಂಡ್ ಆದ H&M ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬೆಂಬಲಕ್ಕೆ ನಿಲ್ಲಲಿಲ್ಲ. ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಕಂಪನಿಯ ಕಾನೂನು ಬಾಹಿರ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ದಂಡಿಸಲಿಲ್ಲ ಮತ್ತು H&M ತಾನು ಫೆಸಿಲಿಟೇಟರ್ ಅಷ್ಟೇ ಎಂಬ ನಿಲುವು ತಳೆದು, ಈ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆಯನ್ನು ವಹಿಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೆರವಾಗಲು ಮುಂದಾಗಲಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇಷ್ಟು ವರ್ಷ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದು ನಿಮಗೆ, ಆದ್ದರಿಂದ ನೀವು ಇನ್ನಷ್ಟು ಸಕ್ರಿಯ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸಬೇಕು ಎಂದು GATWU, H&M ಮೇಲೆ ಒತ್ತಡ ಹೇರಿತ್ತು. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಪ್ರತಿಭಟನೆ ಶುರುವಾಗಿ ಒಂದು ತಿಂಗಳ ನಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿವಾದವನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ಇದ್ದ NMC ಯು ಸಭೆ ಸೇರಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿ, GATWU ಹಾಗೂ ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರೊಂದಿಗೆ ಜೊತೆ ಮೀಟಿಂಗ್‌ನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿತು. ಪ್ರಾರಂಭದಿಂದ ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೂ ಕಂಪನಿಯನ್ನು ಪುನಃ ತೆರೆಯಬೇಕೆಂಬ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು H&M ಕೇಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲೇ ಇಲ್ಲ. ECC-2 ಅನ್ನು ನಡೆಸಲು ಸಾಧ್ಯವೇ ಇಲ್ಲ ಎಂಬುವಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ H&M ತನ್ನ ಆರ್ಟ್‌ನನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಿದೆಯಾ ಎನ್ನುವ ಬಗ್ಗೆ ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳುತ್ತಿಲ್ಲ. ಕೊನೆಯದಾಗಿ ಈ ECC-2 ಅನ್ನು ಮುಚ್ಚಿದ್ದು ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ನಾಶಪಡಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿಯೇ ಎಂದು ಆರೋಪಿಸಿರುವ GATWU ದೂರಿನ ಮೇಲೆಯೂ ಸಹ H&M ಯಾವ ಕ್ರಮವನ್ನೂ ಜರುಗಿಸಿಲ್ಲ.

ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಮುಖ್ಯವಾದ ಅಂಶವೇನೆಂದರೆ, ಈ ಎಲ್ಲಾ ಅಡಚಣೆಗಳ ಮಧ್ಯೆಯೂ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು 50 ದಿನಗಳ ಕಾಲ ನಡೆಸಿದ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯ ಶಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಈ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಪರಿಹಾರ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಒದಗಿಸಿಕೊಟ್ಟದ್ದು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮುಷ್ಕರ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುವ ಮುನ್ನ ಅಥವಾ ಮುಷ್ಕರ ನಡೆಯಬೇಕಾದರೆ ತಮ್ಮ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದ್ದರೆ ಅವರಿಗೆ ಎಷ್ಟು ಪರಿಹಾರ (ಸೆಟಲೆಂಟ್) ಬರುತ್ತಿತ್ತೋ, ಮುಷ್ಕರದ ಫಲದಿಂದ ಅದಕ್ಕೂ ಎರಡರಿಂದ-ನಾಲಕ್ಕು ಪಟ್ಟಷ್ಟು ದೊರಕಿತು. ಕಂಪನಿಯು ಪುನಃ ತೆರೆಯಬೇಕೆಂಬ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು GATWU ವಿನ ಬೇಡಿಕೆ ಈಡೇರಲಿಲ್ಲವಾದರೂ, ಈ 50 ದಿನಗಳ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯು ಹೆಚ್ಚಿನ ಪರಿಹಾರ ಮೊತ್ತ, ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಬೇಕೆಂದವರಿಗೆ ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್‌ನ ಇನ್ನೊಂದು ಯೂನಿಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಸಿಗಲು ಮಹತ್ತರ ಮಾತ್ರ ವಹಿಸಿತು. ಮನಸೋಇಚ್ಛೆ ಕಾನೂನು ಬಾಹಿರ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಆಡಳಿತವರ್ಗವನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸುವುದಕ್ಕೆ

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾದ ಸಮರ್ಥ ಸಂಘಟನೆಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಈ ಪ್ರತಿಭಟನೆಯೇ ಸಾಕ್ಷಿಯಾಯಿತು. ಕೇವಲ ಒಂದೇ ವಾರದಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಘಟಕವನ್ನೇ ಮುಚ್ಚುವ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಬಲವಂತವಾಗಿ ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ಕೊಡಲು ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಹೆಸರಾಗಿರುವ ಈ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಇದು ಒಂದು ಅವಿಸ್ಮರಣೀಯ ಗೆಲುವಾಗಿದೆ.

ಉಪಸಂಹಾರ:

ECC-2 ನಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಘಟನೆಗಳ ಸಂಬಂಧವಾಗಿ, ಸರ್ಕಾರಗಳಿಗೆ, ನೀತಿನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವವರಿಗೆ, ಸ್ಥಳೀಯ ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳಿಗೆ ಕೇಳಬೇಕಿರುವ ಮುಖ್ಯವಾದ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಉಪಸಂಹಾರ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ಮಾಡುವವರಿಗೆ: ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್‌ನ ಇಸಿಸಿ-2 ಯೂನಿಟ್ ಸರ್ಕಾರ ನೀಡಿದ್ದ ಹಲವು ರೀತಿಯ ಉತ್ತೇಜಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಂದ ನಡೆಯುತ್ತಿತ್ತು. ನೇರ ಮತ್ತು ಪರೋಕ್ಷ ಸಬ್ಸಿಡಿಗಳ ಮೂಲಕ ಇಷ್ಟು ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ಲಾಭ ಪಡೆದ ಕಂಪನಿಗೆ 'ಸಮಾಜಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿ' ಇರಬಾರದೇಕೆ?, ಇಷ್ಟಬಂದ ಹಾಗೇ, ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಮುಚ್ಚುವ ಈ ಖಾಸಗೀ ಕಂಪನಿಗಳನ್ನು ನೆಚ್ಚಿಕೊಂಡು, ಸರ್ಕಾರ ಯಾವ 'ರೀತಿಯ ಸುಧಾರಿತ, ಸಮತೋಲಿತ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ? ಕೊನೆಯದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸದ ಕಂಪನಿಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸದೆ, ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರ ನಿಲ್ಲದೆ ಅಶಕ್ತವಾಗುವ ಮೂಲಕ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟವನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಗ್ರಾಮೀಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದಿಗಿಲನ್ನು ಇನ್ನಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿಸಿದೆ. ಚೊತೆಗೆ ದುಡ್ಡು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶ್ರಮಕ್ಕಿಂತ ಮುಖ್ಯವಾದದ್ದು ಎಂದು ಸಾರುತ್ತಿದೆ.

ಸ್ಥಳೀಯ ಕಂಪನಿಗಳು: ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಹಲವಾರು ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು, ಸಬ್ಸಿಡಿಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿಕೊಂಡು ಲಾಭಪಡೆಯುವ ಕಂಪನಿಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಏನಿರಬೇಕೆಂಬುದು ಮತ್ತಷ್ಟು ಚರ್ಚೆಗೆ ಒಳಪಡಬೇಕಾಗಿದೆ. ಕೋವಿಡ್-19 ರ ಆರ್ಥಿಕ ಕುಸಿತದಿಂದಾಗಿ ಇದು ಇನ್ನಷ್ಟು ಅವಶ್ಯಕವಾಗಿದೆ. ಕಂಪನಿಗಳು ಸುಮಾರು ಒಂದು ದಶಕದಿಂದ ಹಲವಾರು ಸವಲತ್ತು, ಸಬ್ಸಿಡಿ ಪಡೆದುಕೊಂಡು ಈಗ ಪುರಾವೆಗಳಿಲ್ಲದೇ ಆರ್ಥಿಕ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು ಎಂಬ ನೆಪವೊಡ್ಡಿ ಕಂಪನಿಯನ್ನು ಮುಚ್ಚಬಹುದೇ?

ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಉಡುಪು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಬ್ರಾಂಡ್): ಇಸಿಸಿ-2 ನಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಘಟನೆಗಳ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸುವ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಹೊರದೆ, ತಾವೇ ಸ್ವಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ಸಹಿ ಹಾಕಿರುವ ಪುಟಪುಟಕ್ಕೆ ಬೆಲೆ ಕೊಡದೆ, ತನಗಾಗಿ ಇಷ್ಟು ವರ್ಷ ದುಡಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿ ನಿಲ್ಲದೆ ಇರುವ H&M ನಂತಹ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ನಡವಳಿಕೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಈ ಒಪ್ಪಂದಗಳು ಕೋವಿಡ್-19 ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಏಕೆ ಉಪಯೋಗವಾಗಲಿಲ್ಲ?

ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು

ನಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ಸರ್ಕಾರಗಳು ಮತ್ತು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಇಂತಹ ತುರ್ತು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಆಗಿದೆ.

ಸರ್ಕಾರಗಳಿಗೆ ನಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ಹೀಗಿವೆ:

1. ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯವನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಆದ್ಯತೆಯನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುವುದು: ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ಕೌನ್ಸಿಲಿಂಗ್ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಆದ್ಯತೆಯನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಬೇಕು. ಇತರೇ ಕ್ರಮಗಳ ಜೊತೆಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಹವಾಲುಗಳಿಗೆ ಸಹಾಯವಾಣಿಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಬೇಕು.

2. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸಿ ಸಬಲೀಕರಿಸುವುದು: ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ಮಾಲೀಕ ವರ್ಗ ನಡೆಸುವ ಶೋಷಣೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸಬೇಕು. ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಕಲ್ಯಾಣ ಮಂಡಳಿಯು ಎಲ್ಲಾ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ವಿರುದ್ಧ ಇರುವ ಕಾನೂನುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡಬೇಕು. ಈ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದಲ್ಲಿ ರೂಪಿಸಿ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಬೇಕು.

3. ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯನ್ನು ಇನ್ನಷ್ಟು ಬಲಪಡಿಸಬೇಕು: ಕಂಪನಿಗಳನ್ನು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ತನಿಖೆ ನಡೆಸುವುದು, ಒಂದುವೇಳೆ ಕಂಪನಿಯು ಮುಚ್ಚಿದ್ದಲ್ಲಿ ಪಾವತಿ ಆಗದಿರುವ ಪರಿಹಾರ/ಬಾಕಿ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕೊಡಿಸುವ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ಮತ್ತುಷ್ಟು ಚುರುಕಾಗಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆಗಳಿಗೆ ಇಲಾಖೆಯು ತಮ್ಮ ಪರವಾಗಿದೆ ಎಂಬ ನಂಬಿಕೆ ಮೂಡುವ ಹಾಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು. ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆಯುವುದನ್ನು, ಕಂಪನಿಯನ್ನು ಮುಚ್ಚುವುದನ್ನು, ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಪಾವತಿಯಾಗದನ್ನು ಮತ್ತು ಇತರೇ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ನ್ಯಾಯ, ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆ ಮತ್ತು ಸಮಾನತೆಯ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸಬೇಕು. ಕಾನೂನು ನಿಯಮಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆ ಆಗುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಎದುರಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ಇರಬೇಕು. ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇನ್‌ಸ್ಪೆಕ್ಟರ್‌ಗಳು ಸೋಂಕಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆಯಾಗದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

4. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವೇತನ ಮತ್ತು ರೇಷನ್ ಕಿಟ್ ಸಹಾಯ ನೀಡುವುದು: ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ತುರ್ತಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕುಟುಂಬಗಳ ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಮಾಡಿ, ವೇತನ, ಆರೋಗ್ಯ, ಆಹಾರ ಬದ್ಧತೆಯ ಸುತ್ತ ಇರುವ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಂಡು ಅದನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಜೊತೆಗೂಡಿ ತುರ್ತಾಗಿ ಕೋವಿಡ್-19 ಪರಿಹಾರ ಮಾರ್ಗಗಳಿಗೆ ಫಂಡ್ ಅನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಬೇಕು.

5. ಕನಿಷ್ಠವೇತನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು: ಕನಿಷ್ಠವೇತನ ಪಾವತಿಯನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಈಗ ನಿಗದಿಯಾಗಿರುವ ಕನಿಷ್ಠವೇತನವನ್ನು ಏರಿಕೆ ಮಾಡಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕನಿಷ್ಠ ಗೌರವಯುತವಾಗಿ ಬದುಕು ನಡೆಸಲು ನೆರವಾಗಬೇಕು. ಹಣಕಾಸಿನ ವಿಚಾರವಾಗಿ ಕಂಪನಿಗಳ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ವರದಿಗಳು ಹೆಚ್ಚಾದ ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ತಕ್ಷಣವೇ ಜೀವನೋಪಾಯ ವೇತನ ಮಂಡಳಿಯನ್ನು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಬೇಕು. ಹಾಗೆಯೇ ಕಂಪನಿಗಳು ಗಳಿಸಿದ ಲಾಭದ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಬೋನಸ್ ನೀಡುವ ನಿಯಮ ತರಲು ಇದು ಸೂಕ್ತ ಸಮಯವಾಗಿದೆ.

6. ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಅನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವುದು: ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯಾ ಕಾಯಿದೆ 1947ಗೆ ತಿದ್ದುಪಡಿ ತಂದು, ಅವಶ್ಯಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಬೇಕೆಂಬ ಕಾನೂನನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಏರಿಳಿತವಿರುವ ಮತ್ತು ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವ ಈ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಈ ಕಾನೂನು ಅಷ್ಟಾಗಿ ಪ್ರಚಲಿತವಾಗಬಾರದು.

7. ಕೃಷಿಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ರಚನಾತ್ಮಕ ತಿದ್ದುಪಡಿಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುವುದು: ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಇದನ್ನು ಮೂಲಭೂತ ಆರ್ಥಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನಾಗಿ ಗಮನಿಸಿ, ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮಿಷ್ಟದಂತೆ ಅವರ ಕೆಲಸವನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕು.

8. ಕಂಪನಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಕ್ಕೆ ಹೊಸ ರೂಪವನ್ನು ನೀಡಬೇಕು: ಭಾರತದ ಸಂವಿಧಾನದ ಕನಸುಗಳನ್ನು ಸಾಕಾರಗೊಳಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು. ಆರ್ಟಿಕಲ್ 43ಎ ಪ್ರಕಾರ ಕಂಪನಿಗಳ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ರಕ್ಷಿಸಬೇಕು. ಆರ್ಟಿಕಲ್ 39, ಉತ್ಪಾದನಾ ಸೌಲಭ್ಯ ಮತ್ತು ಆಸ್ತಿಯು ಒಂದೆಡೆ ಶೇಖರಣೆ ಆಗದಿರುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆ ಇಬ್ಬರಿಗೂ ಬದುಕಲು ಬೇಕಾಗುವ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಲಭ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಸಮಾನ ವೇತನವು ಸಿಗುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮವನ್ನು ಮಹಾನಗರದಲ್ಲದೇ, ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿಯೂ ತೆರೆಯಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವ ಸರ್ಕಾರವು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿಷ್ಠರಣೆಯ ಜೊತೆಗೆ ಕಂಪನಿಯ ಶೋಷಣೆಯು ವಿಸ್ತಾರ ಆಗದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಕಂಪನಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಬಂಧಕ್ಕೆ ಹೊಸ ರೂಪವನ್ನು ನೀಡಬೇಕು.

ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳಿಗೆ ನಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ಹೀಗಿವೆ:

9. ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಪರವಾಗಿ ನಿಂತು ತಮ್ಮ ತಟಸ್ಥ ನಿಲುವನ್ನು ಕೈಬಿಡಬೇಕು: ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಲು ಬದ್ಧವಾಗಿದ್ದೇವೆಂದು, ಒಪ್ಪಂದಗಳಿಗೆ ಸಹಿ ಹಾಕುವ H&M ನಂತಹ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗವನ್ನು ಒಂದೇ ಸಮನಾಗಿ ನೋಡಬೇಕು.

10. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲಂಘನೆ ಆಗುತ್ತಿರುವ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪರಿಶೀಲನೆಯನ್ನು ಮಾಡಬೇಕು: ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮತ್ತು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಪಾಲನೆ ಆಗುತ್ತಿದೆಯೇ ಎಂದು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು,

ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿದೆ. ಆಡಳಿತವರ್ಗದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆಗುವ ಶೋಷಣೆಯ ವಿರುದ್ಧ ಸಂಘಟನೆಗಳು ದೂರು ನೀಡಿದಾಗ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ತಮಗೆ ಉತ್ಪಾದಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಕಂಪನಿಯು ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಮುಚ್ಚಿದಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಮುತುವರ್ಜಿ, ನಿಗಾವಹಿಸಬೇಕು.

11. ಎಲ್ಲಾ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲೂ ವೇತನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಕಡೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು: ತಾವು ವ್ಯವಹರಿಸುವ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಯುತ ಜೀವನೋಪಾಯ ವೇತನ ಮಂಡಳಿಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಮುಂದಾಳತ್ವವನ್ನು ವಹಿಸಬೇಕು. ಸಾಂಕ್ರಾಮಿಕ ರೋಗದಿಂದ ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆ ಹಾಗೂ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ತೀವ್ರತೆಯ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಇಂದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬಗಳ ಜೀವನೋಪಾಯಕ್ಕೆ ಪೆಟ್ಟು ಬಿದ್ದಿದೆ ಹಾಗಾಗಿ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ತಾವು ವ್ಯವಹರಿಸುವ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಜೀವನೋಪಾಯ ವೇತನವನ್ನು ಸಕಾರಗೊಳಿಸುವಂತಹ ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಮುಂದಾಗಬೇಕು.

12. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಿಗೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಅವರೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು: ತಮಗೆ ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲಿ ಏನಾದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿರೋಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆಯೇ ಎಂದು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಸಂಘಟನೆಗಳ ಜೊತೆ ಆಳವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟು, ಸಂಘಟನೆಯ ನಾಯಕರನ್ನು ಗುರಿಯಾಗಿಸದಂತೆ ಸಪ್ಲೈಯರ್ ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ನಿರ್ದೇಶನ ನೀಡಬೇಕು.