

ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ, ಕಳ್ಳತನದ ಮುಚ್ಚು ವಿಕೆ: ಚ

ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್
ಕಂಪನಿಗಳು ಹೇಗೆ ಮುಚ್ಚುತ್ತಿವೆ
ಮತ್ತು ಅದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ
ಮೇಲಾಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳ
ಬಗ್ಗೆ ಒಂದು ಅಧ್ಯಯನ
ವರದಿ

I Resign

ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ,

ಕಳ್ಳತನದ ಮುಚ್ಚುವಿಕೆ:

ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಗಳೂ ಹೇಗೆ ಮುಚ್ಚುತ್ತಿವೆ ಮತ್ತು
ಅದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲಾಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ
ಒಂದು ಅಧ್ಯಯನ ವರದಿ

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಅಂಡ್ ಟೆಕ್ಸ್ಟೈಲ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಯೂನಿಯನ್
ಮತ್ತು
ಪರ್ಯಾಯ ಕಾನೂನು ವೇದಿಕೆ

ಅಧ್ಯಯನ ವರದಿ
ಮಾರ್ಚ್ 2021

ಬರೆದವರು: ಸ್ವಾತಿ ಶಿವಾನಂದ್, ಆರ್.ಪ್ರತಿಭಾ
ಅಧ್ಯಯನತಂಡ: ರತ್ನಮ್ಮ, ಸುನೀತಾ ಹೆಚ್.ಸಿ., ಹರ್ಷಿತ ಜೆ.ಕೆ.
ಕಾನೂನು ಸಂಶೋಧನೆ: ಸಾರದ ಮಹೇಶ್, ಅನಘಾಎಂ.ವಿ, ಪ್ರಖ್ಯಾಸಿ.ವಿ

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಅಂಡ್ ಟೆಕ್ಸ್ಟೈಲ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಯೂನಿಯನ್
ಮತ್ತು
ಪರ್ಯಾಯ ಕಾನೂನು ವೇದಿಕೆ

ಮೊದಲ ಮುದ್ರಣ - 2022

ಮುಖಪುಟ: ಶಿವಾಂಗಿ ಪಂತ್

ಪುಟಗಳು -74+IV

ಮುದ್ರಣ - ಕ್ರಿಯಾ ಪ್ರಕಾಶನ,
ಸಂಪಂಗಿರಾಮನಗರ, ಬೆಂಗಳೂರು-27

ಪರಿವಿಡಿ

ಚಿತ್ರಗಳ ವಿವರಗಳ ಪಟ್ಟಿ	೩
ಪಟ್ಟಿಯ ವಿವರಗಳು	೩
I. ಪರಿಚಯ	1
• ವರದಿಯ ಹಿನ್ನೆಲೆ	1
• ವೈಧಾನಿಕತೆ	4
II. ಕರ್ನಾಟಕದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಒಂದು ಪಕ್ಷಿನೋಟ	7
III. ಟಿಪ್ಪಣಿ 1: 1947ರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರದ ಕಾನೂನು ನಡೆದು ಬಂದ ಹಾದಿ	10
IV. ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ ಯಾಕೆ ಕೊಟ್ಟರು?: ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದ ಅಂಶಗಳು	12
• ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ	15
• ರಾಜೀನಾಮೆಗಾಗಿ ಆಗ್ರಹ	16
• ಲಾಕ್‌ಔಟ್‌ನಿಂದ ಉಂಟಾದ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟ	16
• ರಾಜೀನಾಮೆಗಾಗಿ ಒತ್ತಡ	16
• ಭಾರತದ ಕಾನೂನು ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ಹೇಗೆ ಅರ್ಥೈಸುತ್ತದೆ?	18
• “ನಷ್ಟದಲ್ಲಿದ್ದೇವೆ”	20
• ನಷ್ಟವಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಕಾರಣ ಪರಿಶೀಲನೆಗೊಳಪಟ್ಟಿಲ್ಲ	20
• ಉದ್ಯೋಗ ನಷ್ಟ	20
• ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಮಧ್ಯೆ ಪ್ರವೇಶಿಸಲಿಲ್ಲ	21
• ಭಾರತದ ಕಾನೂನು ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಮುಚ್ಚಲು ಅಥವಾ	
• ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕುವ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಗೆ ಅರ್ಥೈಸುತ್ತದೆ?	21
• ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವಲ್ಲಿ ವಿಫಲತೆ	23
• ‘ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್’ ನಲ್ಲಿ ಅಪಾರದರ್ಶಕತೆ	23
• ಪರಿಹಾರದ ಬಗ್ಗೆ ಭಾರತೀಯ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು	24
• ಆಗಾಗ್ಗೆ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟಿದ್ದರಿಂದ ಸಿಕ್ಕಿದ ಅತಿ ಕಡಿಮೆ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್	25
V. ಲಾಕ್-ಔಟ್ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ವೇತನ ನಿರಾಕರಣೆ	27
• ಟಿಪ್ಪಣಿ 2: ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು	

• ದಶಕಗಳಿಂದ ಹೇಗೆ ಬದಲಾಗದೇ ಉಳಿದಿದೆ? ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ದಶಕಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರುವ GATWUವಿನ ಅನುಭವದಲ್ಲಿ	28
VI. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ:	
• ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬಂದ ಅಂಶಗಳು	32
• ಕುಟುಂಬದ ಆದಾಯದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ	32
• ಸೇವಾವಧಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷೆ ನಷ್ಟ	33
• ಮರು ವಲಸೆ ಮತ್ತು ಇದ್ದಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿಯುವ ನಿರ್ಧಾರ	34
• ಬಳಕೆಯ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಆದ ಪರಿಣಾಮ	35
• ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಯಸುವುದೇನನ್ನು?	37
• ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಂಡಂತೆ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕೆಲಸ	37
VII. ಉಪಸಂಹಾರ	39
VIII. ಶಿಫಾರಸುಗಳು	41
IX. ಅನುಬಂಧ 1: ಸಮೀಕ್ಷೆಗಾಗಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಚಿತ್ರಣ	43
X. ಅನುಬಂಧ 2: ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ	46
• ಮೊದಲ ಹಂತ	46
• ಎರಡನೇ ಹಂತ	47
XI. ಅನುಬಂಧ 3: ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳ ಚಿತ್ರಣ	48
XII. ಅನುಬಂಧ-4: ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರಿಗೆ	
• ಇ-ಮೇಲ್ ಮೂಲಕ ಕಳುಹಿಸಿದ್ದ ಪತ್ರ	50
XIII. ಅನುಬಂಧ - 5: ಮುಚ್ಚಿಹೋಗಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಛಾಯಾಚಿತ್ರಗಳು	52

ಚಿತ್ರಗಳ ವಿವರಗಳ ಪಟ್ಟಿ

- ಚಿತ್ರ - 1: ಬೆಂಗಳೂರು ಸ್ಯೂಟ್ಸ್, ಪೀಣ್ಯ
 ಚಿತ್ರ - 2: ಬ್ರಾಂಡಿಸ್, ಪೀಣ್ಯ
 ಚಿತ್ರ - 3: ಡ್ರೆಸ್ ಮಾಸ್ಪರ್ಸ್‌ಅಪಾರೆಲ್ಸ್, ಪೀಣ್ಯ(ಆಬಿಐ)
 ಚಿತ್ರ - 4: ಗಾರ್ಡನ್ ಸಿಟಿ ಫ್ಯಾಷನ್ಸ್, ಪೀಣ್ಯ
 ಚಿತ್ರ - 5: ಪುನೀತ್‌ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್, ಹೊಂಗಸಂದ್ರ
 ಚಿತ್ರ - 6: ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್,
 ಚಿತ್ರ - 7: ಟೆಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್‌ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್ ಕೆಂಚೇನಹಳ್ಳಿ
 ಚಿತ್ರ - 8: ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್. ಯೂನಿಟ್ 24, ಹೊಂಗಸಂದ್ರ
 ಚಿತ್ರ - 9: ಸೆವೆನ್ ಹಿಲ್ಸ್‌ಇಂಟರ್ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಪೀಣ್ಯ
 ಚಿತ್ರ - 10: ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್. ಯೂನಿಟ್ 18, ಹೊಂಗಸಂದ್ರ
 ಚಿತ್ರ - 11: ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್, ಟೆಂಬರ್‌ಯಾರ್ಡ್ ಲೇಒಡೀಟ್, ಮೈಸೂರುರಸ್ತೆ

ಪಟ್ಟಿಯ ವಿವರಗಳು

- ಪಟ್ಟಿ 1 : ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿರುವ ಒಟ್ಟು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ, ಮತ್ತು ಅಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯ ವಿವರ 7
- ಪಟ್ಟಿ 2 : ಬೆಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ಇತರ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಹಾಗೂ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿವರಗಳು 8
- ಪಟ್ಟಿ 3 : ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರದ ಕೆಲವು ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯ ವಿವರಗಳು 9
- ಪಟ್ಟಿ 4 : ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ವಿಳಾಸ, ಅವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಬ್ರಾಂಡ್, ಅಲ್ಲಿದ್ದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ, ಮತ್ತು ಕೆಲಸದಿಂದ ಕಳುಹಿಸಿದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಗಳ ವಿವರ 13
- ಪಟ್ಟಿ 5 : ಸಮೀಕ್ಷೆ ಮಾಡಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸೇವಾವಧಿಯ ವಿವರ 25
- ಪಟ್ಟಿ 6 : ಸಮೀಕ್ಷೆ ನಡೆಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸೇವೆಯನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸದೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರುವ ಒಟ್ಟು 26
- ಪಟ್ಟಿ 7 : ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ 32
- ಪಟ್ಟಿ 8 : ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಕುಟುಂಬದ ಆದಾಯವನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೇಕಡಾವಾರು ಸಂಖ್ಯೆ ಸಮೀಕ್ಷೆ ಮಾಡುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮನೆಯ ಒಟ್ಟು ಆದಾಯ 33

ಪರಿಚಯ

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳು ಈ ನೆಲದ ಕಾನೂನನ್ನೂ ಮೀರಿ, ಹೇಳದೇ ಕೇಳದ ಕಳ್ಳತನದಿಂದ ತಮ್ಮ ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಮುಚ್ಚಿ ಹಾಕುತ್ತಿವೆ, ಅದರಲ್ಲೂ ಕೊರೋನಾ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಮತ್ತು ನಂತರದ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಈ ರೀತಿ ಮಾಡಿದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಆದ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಕುರಿತು ಈ ಅಧ್ಯಯನವು¹ ವಿವರವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸುತ್ತದೆ. ಕೊರೋನಾ ಸೋಂಕುವ್ಯಾಧಿಯಿಂದ ಇಡೀ ವಿಶ್ವವೇ ಸಂಕಷ್ಟಕ್ಕೊಳಗಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಯನ್ನು ಕಾನೂನುಬಾಹಿರವಾಗಿ ಮುಚ್ಚುವುದು ಮತ್ತು ತನ್ನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅತ್ಯಂತ ಕನಿಷ್ಠ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವುದು ಅಥವಾ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಏನನ್ನೂ ನೀಡದೇ ವಂಚಿಸುವುದನ್ನು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ದಶಕಗಳ ಹಿಂದಿನಿಂದಲೂ ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ವರದಿಯು ವಿವರಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದೆ. ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮವು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಸ್ಥಾನ ಗಳಿಸಿದೆ. ಕೊರೋನಾಗಾಂತ ಮುನ್ನ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೊರತೆ, ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ, ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ತಮ್ಮಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪೂರ್ತಿಯಾಗಿ ತೆಗೆದುಹಾಕಿ ಅವರನ್ನೇ ಹೊಸದಾಗಿ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ಖರ್ಚು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸುಸಂದರ್ಭವನ್ನು ಈ ಕೊರೋನಾ ವ್ಯಾಧಿಯು ಒದಗಿಸಿತು. ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಕಂಪನಿಗಳು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಲು ಅನುಸರಿಸಿದ ಕೆಲವು ಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಅವು ಹೇಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿರೋಧಿಯಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ದಾಖಲಿಸುತ್ತಿದೆ. 2020 ರ ಜೂನ್ ನಂತರ ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಅನುಸರಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿರೋಧಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ನಂತರ, ಉದ್ಯಮವು ಚೇತರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಾದಿಯಲ್ಲಿದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪುನಃ ಕೆಲಸ ಸಿಗುತ್ತಿದೆ, ಆದರೆ, ಆ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎದುರಿಸಿದ ಸವಾಲುಗಳು ಮತ್ತು ಅವರಿಗಾದ ನಷ್ಟದ ಬಗ್ಗೆ ಈ ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತದೆ.

I. ವರದಿಯ ಹಿನ್ನೆಲೆ

ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು, ಪ್ರಪಂಚದ ದಕ್ಷಿಣ ದೇಶಗಳ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉತ್ಪಾದಕ ದೇಶಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗೇನಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಹೊರಬೇಕಾದ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಪ್ಲೈಯರ್ ಕಂಪನಿಗಳು, ಕೋವಿಡ್ ವ್ಯಾಧಿಯ ಕಾರಣವಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕಿದ್ದ ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ರಕ್ಷಣೆಗಳನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸುವ ಧೋರಣೆ ತಳೆದಿವೆ. ಕೋವಿಡ್-19 ರ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ನಾಲ್ಕು ದೇಶಗಳ 9 ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳಲ್ಲಿ (ಮ್ಯಾನ್ಮಾರ್,

1 Alysha Khambay and Thulsi Narayanaswamy, "Union Busting and Unfair Dismissals: Garment Workers during COVID-19" (Business and Human Rights Resource Centre, August 2020).

ಕಾಂಬೋಡಿಯಾ, ಭಾರತ ಮತ್ತು ಬಾಂಗ್ಲಾದೇಶ) ಆರ್ಡರ್ ಇಲ್ಲವೆಂಬ ಕಾರಣ ಹೇಳುತ್ತಾ, ಸುಮಾರು 5000 ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕಾನೂನುಬಾಹಿರವಾಗಿ ತೆಗೆದುಹಾಕಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಬಿಸಿನೆಸ್ ಮತ್ತು ಹ್ಯೂಮನ್ ರೈಟ್ಸ್ ರಿಸೋರ್ಸ್ ಸೆಂಟರ್ (BHRRC) ಸಂಸ್ಥೆಯು ನಡೆಸಿದ ವರದಿಯು ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ತಾವು ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯತ್ವ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಸಂಘಟಿತರಾಗಿದ್ದರಿಂದಲೇ ತಮ್ಮನ್ನು ಗುರಿಯಾಗಿಸಿ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆರೋಪಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಕೋವಿಡ್-19 ರ ಪರಿಣಾಮವು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಒಂದೇ ರೀತಿ ಆಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಜಗತ್ತಿನ ದಕ್ಷಿಣ ಭಾಗದ ಹಲವಾರು ವರದಿಗಳು ಹೇಳುತ್ತವೆ. ಕ್ಲೀನ್ ಕ್ಲೋತ್ಸ್ ಕ್ಯಾಂಪೇನ್‌ನ (CCC) ಒಂದು ವರದಿಯು, ಕೋವಿಡ್-19 ನಿಂದ ಈ ಭಾಗದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನದ ಮೇಲೆ ಆಗಿರುವ ಪರಿಣಾಮದ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸಿಕೊಡುವ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಿದೆ. ಕೋವಿಡ್-19 ನ ಮೊದಲ ಭಾಗ ಅಂದರೆ 2020 ರ ಮಾರ್ಚ್-ಮೇ ಅವಧಿಗೇ ಸುಮಾರು 3.19 ರಿಂದ 5.78 ಬಿಲಿಯನ್ ಡಾಲರ್‌ನಷ್ಟು ವೇತನವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೊಡುವುದು ಬಾಕಿಯಿದೆ² ಎಂದು ಈ ವರದಿಯು ವಾದಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿತಿಂಗಳೂ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಎಷ್ಟು ವೇತನ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು, ಮತ್ತು ಮಾರ್ಚ್‌ನಿಂದ ಮೇ ವರೆಗೆ ಎಷ್ಟು ವೇತನ ಪಾವತಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತುಲನೆ ಮಾಡಿ ಈ ಅಂಕಿ ಅಂಶಕ್ಕೆ ಬರಲಾಗಿದೆ. ಈ ಪ್ರಕಾರ, ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉತ್ಪಾದಕ ಕೇಂದ್ರಗಳಾದ ಓಅಖಿ ವಲಯ, ತಿರುಪೂರ್ ಮತ್ತು ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಸುಮಾರು 21.5 ಲಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸುಮಾರು 380 ಮಿಲಿಯನ್ ಡಾಲರ್‌ಗಳಷ್ಟು ವೇತನ ಬಾಕಿಯಿದೆ³.

ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವೇತನ ನಷ್ಟನಿರಾಕರಣೆಯ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಹಸಿವಿನಿಂದ ಇರುವಂತಾಯಿತು. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವು ಅವರ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಪೌಷ್ಟಿಕತೆಯ ಮೇಲೆ ನೇರವಾಗಿ ಉಂಟಾಯಿತು ಎಂದು 2020 ರ ನವೆಂಬರ್‌ನಲ್ಲಿ ವರ್ಕರ್ಸ್ ರೈಟ್ಸ್ ಕನ್ಸಾರ್ಷಿಯಂ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಹೊರತಂದ ಅಧ್ಯಯನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ 77% ಕಾರ್ಮಿಕರು ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಪ್ರಾರಂಭವಾದಾಗಿನಿಂದ ಹಸಿವಿನಿಂದ ನರಳಿದವು ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ, ಮತ್ತು 80% ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಊಟದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ತಗ್ಗಿಸಿದವು,

2 Clean Clothes Campaign, “Un(Der)Paid in the Pandemic: An Estimate of What the Garment Industry Owes Its Workers” (Clean Clothes Campaign, 2020), <https://cleanclothes.org/file-repository/underpaid-in-the-pandemic.pdf>.

3 These calculations were based on minimum wages for the garment sector in each of the country surveyed. The report points out that since workers did earn more than minimum wages such as pay for overtime hours, bonuses and other allowances, the wage gap is ‘undoubtedly more than what is represented in the report’.

ಅಥವಾ ಬಲವಂತವಾಗಿ ಎರಡು ಹೊತ್ತು ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಊಟವನ್ನು ಒಂದೇ ಹೊತ್ತಿಗೆ ಇಳಿಸಬೇಕಾಯಿತು ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ⁴.

ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಈ ರೀತಿಯ ವ್ಯಾಪಾರೀ ಧೋರಣೆಗೆ ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮವು ಅಷ್ಟಾಗಿ ಒಗ್ಗಿಕೊಂಡಿಲ್ಲ. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಇಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವೇತನ ಕಡಿತ, ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಬೇಡಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕುಸಿತ, ವಾಯುಮಾರ್ಗ ಹಾಗೂ ಜಲಮಾರ್ಗಗಳ ದರ ಹೆಚ್ಚಳ ಮತ್ತು ದರ ರಿಯಾಯಿತಿಗಾಗಿ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಆಗ್ರಹ, ಈ ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಪ್ಲೈಯರ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಭರಿಸಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ, ಮತ್ತು ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಲೇ-ಆಫ್ ನಲ್ಲಿ ಕೊನೆಗಾಣುತ್ತಿವೆ ಎಂಬ ಅಂಶವನ್ನು ಜೂನ್ 2020 ರ ಒಂದು ಪತ್ರಿಕಾ ವರದಿಯು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸಿದೆ⁵. ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಮಾಂತರ ಪ್ರದೇಶದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದ ಅಂದಾಜು 9000 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆಂದು ಮತ್ತೊಂದು ಪತ್ರಿಕಾ ವರದಿಯು ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ 2020 ರಲ್ಲಿ ವರದಿ ಮಾಡಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಿದ ದೂರನ್ನು ಈ ವರದಿಯು ಆಧರಿಸಿತ್ತು. ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡ ಎಲ್ಲರೂ ದೂರು ದಾಖಲಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲವಾದ್ದರಿಂದ ಈ ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಇದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚೇ ಇರುತ್ತದೆ ಎಂದು ವರದಿಯು ಹೇಳಿತ್ತು⁶. ಕರ್ನಾಟಕದ ಒಟ್ಟು 4 ಲಕ್ಷ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿಯೇ ಸುಮಾರು 2.50 ಲಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದಾರೆ. ದುಡಿಮೆಯನ್ನೇ ನಂಬಿಕೊಂಡಿದ್ದ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನವು ಕೆಲಸ ಹೋಗಿದ್ದರಿಂದ ತೀವ್ರ ಏರುಪೇರಾಗಿದೆ.

ಕೋವಿಡ್-19 ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಪ್ಲೈಯರ್ ಕಂಪನಿಗಳ ಕೆಲವು ಕ್ರಮಕ್ಕೆ ಸಕಾರಣಗಳು ಸಿಕ್ಕಿವೆಯಾದರೂ, ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ್ದೇನೆಂದರೆ ಕೋವಿಡ್‌ಗೆ ಮೊದಲೂ ಸಹ ಸಪ್ಲೈಯರ್ ಕಂಪನಿಗಳು ರಾತ್ರೋರಾತ್ರಿ ಕಂಪನಿಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚಿ

- 4 These calculations were based on minimum wages for the garment sector in each of the country surveyed. The report points out that since workers did earn more than minimum wages such as pay for overtime hours, bonuses and other allowances, the wage gap is 'undoubtedly more than what is represented in the report'.
- 5 These calculations were based on minimum wages for the garment sector in each of the country surveyed. The report points out that since workers did earn more than minimum wages such as pay for overtime hours, bonuses and other allowances, the wage gap is 'undoubtedly more than what is represented in the report'.
- 6 These calculations were based on minimum wages for the garment sector in each of the country surveyed. The report points out that since workers did earn more than minimum wages such as pay for overtime hours, bonuses and other allowances, the wage gap is 'undoubtedly more than what is represented in the report'.

ಹಾಕಿವೆ. ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿರುವ ಅಂಶಗಳನ್ನೇ ತಮ್ಮ ಪರವಾಗಿ ಬದಲಾಯಿಸಿಕೊಂಡು, ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುಂಪುಗುಂಪಾಗಿ ಸ್ವಯಂ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡುವಂತೆ ಮಾಡಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಾನೂನು ಪ್ರಕಾರ ನೀಡಬೇಕಾದ್ದೇನನ್ನೂ ನೀಡದೆ ಅವರಿಗೆ ವಂಚಿಸಿದೆ. ತಮಗೆ ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ಬರಬೇಕಾದ ಹಣಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವರ್ಷಾನುಗಟ್ಟಲೆ ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಅಲೆಯುವಂತೆ ಮಾಡಿವೆ. ಇದು ಕರ್ನಾಟಕದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳ ಒಂದು ಚಾಳಿ ಕೂಡ. ಹೀಗಾಗಿ, ಕೋವಿಡ್-19 ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಪ್ಲೈಯರ್‌ಗಳು ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಕ್ರಮವು, ಅವರು ಹಿಂದಿನಿಂದ ಅನುಸರಿಸಿಕೊಂಡು ಬಂದ ಕ್ರಮವೇ ಆಗಿದ್ದು, ಕೋವಿಡ್-19 ನಿಂದ ಅದಕ್ಕೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಅಧಿಕೃತತೆ ಸಿಕ್ಕಂತಾಗಿದೆ.

ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮುನ್ನಡೆ ಮತ್ತು ಪರ್ಯಾಯ ಕಾನೂನು ವೇದಿಕೆಗಳು ಜಂಟಿಯಾಗಿ “ಕೋವಿಡ್-19 ಮತ್ತು ಲಾಕ್‌ಡೌನ್: ಎ ರಿಪೋರ್ಟ್ ಫ್ರಂ ಸೌತ್ ಕರ್ನಾಟಕ” ಎಂಬ ಶೀರ್ಷಿಕೆಯಲ್ಲಿ ವರದಿಯೊಂದನ್ನು ತಂದಿದ್ದವು. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಮಾಲೀಕರ (ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಅವಧಿಗೆ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪೂರ್ತಿವೇತನ ನೀಡಿರಲಿಲ್ಲ, ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅರ್ಧವೇತನ ನೀಡಲಾಗಿತ್ತು) ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ (ದುಡಿಮೆ ಇಲ್ಲದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸರ್ಕಾರವು ಅವರ ಆಹಾರವನ್ನಾಗಲೀ, ರೇಶನ್ ಆಗಲೀ ವಿತರಿಸಲಿಲ್ಲ) ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಏನು ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಅದಾದ ನಾಲ್ಕು ತಿಂಗಳ ಬಳಿಕ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಅಂಡ್ ಟೆಕ್ಸ್ಟೈಲ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಯೂನಿಯನ್ ಮತ್ತು ಪರ್ಯಾಯ ಕಾನೂನು ವೇದಿಕೆಗಳು ಹೊರತಂದಿರುವ ಈ ವರದಿಯು ಅದರ ಮುಂದುವರಿದ ಭಾಗವೇ ಆಗಿದೆ. ಈ ಮಾದರಿ ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಮೂರು ಅಂಶಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ನಡೆಸಲಾಯಿತು.

- ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಮುಚ್ಚಲು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆಯಲು, ಅನುಸರಿಸಿದ ಕ್ರಮಗಳು
- ಕುಟುಂಬದ ಆದಾಯ ನಿಂತುಹೋಗಿದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕಿನ ಮೇಲಾದ ಪರಿಣಾಮಗಳು
- ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚಿದ್ದರಿಂದ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕಿದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಸೇವಾವಧಿ ನಷ್ಟವಾಗಿದ್ದರ ಬಗ್ಗೆ

ವೈಧಾನಿಕತೆ

ಯಾಕೆ ಬೆಂಗಳೂರು?: ರಾಜ್ಯದ ಇತರೆಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮುಚ್ಚಿರುವ

ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದರೂ ಸಹ ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಬೆಂಗಳೂರಿಗೇ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಲು ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಯಿತು. ಏಕೆಂದರೆ, ನಗರವಾಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗಂಡ/ಹೆಂಡತಿ ಇಬ್ಬರೂ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ; ಹಳ್ಳಿಗೆ ದುಡ್ಡು ಕಳುಹಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಹಳ್ಳಿಯಿಂದ ದವಸ ಧಾನ್ಯ ತರುವುದರ ಮೂಲಕ ಹುಟ್ಟೂರಿನ ಜೊತೆಗೆ ನಿರಂತರ ಸಂಬಂಧ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ; ಅವರ ತಿಂಗಳ ಬಹುದೊಡ್ಡ ಖರ್ಚು ಎಂದರೆ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಪಾವತಿಸುವುದು. ಹೀಗೆ ನಗರವಾಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬವು ಕೆಲವು ವಿಶಿಷ್ಟ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. (ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಚಿತ್ರಣಕ್ಕಾಗಿ ಅಪೆಂಡಿಕ್ಸ್ -2 ನ್ನು ನೋಡಿ). ಕೊರೋನಾ ವ್ಯಾಧಿ ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ಮುಗ್ಗಟ್ಟು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸ ಹಾಗೂ ಮನೆಗಳ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಹದಗೆಡಿಸಿತು; ಇದನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಲವಾರು ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾಯಿತು ಎಂದು ಈ ವರದಿಯು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.

ಸಮೀಕ್ಷೆ: ಈ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಎರಡು ಹಂತದಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಮೊದಲ ಹಂತದ ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು 2020 ರ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್-ಅಕ್ಟೋಬರ್‌ನಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಎರಡನೇ ಹಂತದ ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು 2021 ರ ಜನವರಿ-ಫೆಬ್ರವರಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಎರಡು ಹಂತದಲ್ಲಿ ಸಮೀಕ್ಷೆ ನಡೆಸಿದ್ದರಿಂದ 2020 ರ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ನಂತರ ಬಲವಂತವಾಗಿ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನುಭವಿಸಿದ ತೊಂದರೆಗಳೂ ಮತ್ತು ಅವರಿಗಾದ ನಷ್ಟವನ್ನು ಅಂದಾಜು ಮಾಡುವುದು ನಮಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು.

ಕೋವಿಡ್-19 ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ದೂರವಾಣಿಯ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಂದರ್ಶಿಸುವ ಮೂಲಕ ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಮಾತ್ರ ಮುಖಾಮುಖಿ ಭೇಟಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಬೆಂಗಳೂರಿನ 3 ಪ್ರಮುಖ ಸ್ಥಳಗಳಾದ ಪೀಣ್ಯ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪ್ರದೇಶ, ಬೊಮ್ಮನಹಳ್ಳಿ ಮತ್ತು ಮೈಸೂರು ರಸ್ತೆಗಳಲ್ಲಿದ್ದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮುಚ್ಚಿ ಹೋಗಿದ್ದರ ಬಗ್ಗೆ ಈ ಸರ್ವೆ ವಿವರ ನೀಡುತ್ತದೆ.

ಮೊದಲ ಹಂತದಲ್ಲಿ 25 ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳಿಂದ 89 ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಮೀಕ್ಷೆಗೆ ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. 2020 ರ ಮೇ ನಲ್ಲಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಹೇರಿಕೆ ನಂತರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅಂದರೆ, ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡ, ಅಥವಾ ಹೊಸ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಅಥವಾ ಈ ಹಿಂದೆ ಇದ್ದ ಸ್ಥಳದಿಂದ ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ ವರ್ಗಾವಣೆಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಮೀಕ್ಷೆಗೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಎರಡು ಮುಖ್ಯ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಕೇಳಲಾಗಿತ್ತು:

1. ಅವರ ಉದ್ಯೋಗದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಬದಲಾದ ರೀತಿಗಳು ಯಾವುವು? ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳು ಹೇಗೆ ಮುಚ್ಚಿದವು? ಕೆಲಸ ಬಿಡುವಂತೆ ಅವರನ್ನು

ಒತ್ತಾಯಿಸಲಾಯಿತೇ? ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟಾಗ ಅವರಿಗೆ ಎಷ್ಟು ಹಣ ಸಿಕ್ಕಿತು?

2. ಕುಟುಂಬದ ಆದಾಯ ನಿಂತು ಹೋಗಿದ್ದರಿಂದ ಏನೇನಲ್ಲ ಬದಲಾವಣೆಗಳಾದವು? ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು ಅವರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ತೊಂದರೆಗಳು (ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಾಗಿ ಅನುಬಂಧ-1 ನ್ನು ನೋಡಿ).

2021 ರ ಜನವರಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿದ ಎರಡನೇ ಹಂತದ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ, ಮೊದಲ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿಯೇ 65 ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪುನರ್ಸಮೀಕ್ಷೆ ನಡೆಸಿದೆವು. ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ 2020 ರ ಅಕ್ಟೋಬರ್‌ನಿಂದ 2021 ರ ಜನವರಿಯ ಒಳಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಸಿಕ್ಕಿದೆಯೇ? ಸಿಕ್ಕಿದ್ದರೆ ಅದರ ಸ್ವರೂಪವೇನು?; ಹಿಂದಿನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟು ಬಂದ ಹಣವನ್ನು ಯಾವ ರೀತಿ ಬಿರ್ಚು ಮಾಡಿದರು? ಎಂಬ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದ ಚೇತರಿಕೆಯ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಅರಿಯುವುದು, ಜೊತೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೋವಿಡ್ ದುರ್ದಿನಗಳ ನಂತರ ಹೇಗೆ ಚೇತರಿಸಿಕೊಂಡರು ಎಂಬುದನ್ನೂ ಅರಿಯುವುದು ಇದರ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿತ್ತು.

ಗೌಪ್ಯತೆಯನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡವರ ಹೆಸರುಗಳನ್ನು ಬದಲಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಬಳಿಗೆ ಹೋಗಿ ಅವು ಮುಚ್ಚಿ ಹೋಗಿರುವುದನ್ನು ಫೋಟೋ ಮೂಲಕ ದಾಖಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮುಚ್ಚಿ ಹೋದ 11 ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಫೋಟೋವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ (ಅನುಬಂಧ-3).

ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಆಡಳಿತವರ್ಗದೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕ: ಮುಚ್ಚಿಹೋದ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಗೊಳಿಸಿದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಆಡಳಿತವರ್ಗವನ್ನು ಸಹ ಸಂಪರ್ಕಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದ ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಮುಂತಾದ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನೂ ಪಡೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿ, ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ಲಭ್ಯವಿದ್ದ ಅವರ ಇ-ಮೇಲ್ ವಿಳಾಸಗಳಿಗೆ ಮೇಲ್ ಕಳುಹಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಆದರೆ ಯಾರೂ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಲಿಲ್ಲ. (ಅವರಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಿದ್ದ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಾಗಿ ಅನುಬಂಧ-4 ನೋಡಿ).

ಅಧಿಕೃತ ಮೂಲಗಳಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಅಂಕಿ ಸಂಖ್ಯೆ ಮಾಹಿತಿ: ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರದಲ್ಲಿ ನೆಲೆಯಾಗಿರುವ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ವಿವರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಮಾಹಿತಿ ಹಕ್ಕು ಕಾಯಿದೆ 2005 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ, ಮುಚ್ಚಿಹೋಗಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಯಿತು. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಮಾಲೀಕತ್ವದ ಮಾದರಿಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಈ ಇದನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಸರ್ಕಾರದ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಪಾಡು ಮಾಡಿಲ್ಲದೇ ಇರುವುದರಿಂದ ಅಥವಾ ಕಳೆತನದಿಂದ ಮುಚ್ಚಿದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಇಲಾಖೆಗೆ

ಸಲ್ಲಿಸದೇ ಇರುವುದರಿಂದ ತಳಮಟ್ಟದ ವಾಸ್ತವಾಂಶಕ್ಕೂ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿ ಹಕ್ಕಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ವಿವರಗಳಿಗೂ ನಡುವೆ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆ. ಏನೇ ಆದರೂ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಒಟ್ಟಾರೆ ವಿವರಗಳು ಸಿಕ್ಕುವುದು ಇಷ್ಟೇ. ಏಕೆಂದರೆ ತಮ್ಮದು ಎಷ್ಟು ಕಂಪನಿಗಳಿವೆ, ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬ ವಿವರಗಳನ್ನು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಎಲ್ಲಿಯೂ ಬಹಿರಂಗ ಪಡಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಮೊದಲೇ ಹೇಳಿದ ಹಾಗೆ ಇದನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಿದ ಇ-ಮೇಲ್‌ಗೆ ಸಹ ಉತ್ತರಿಸಲಿಲ್ಲ. ಇಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮತ್ತು ಬಾಯ್ಲರ್ ಇಲಾಖೆಯ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನೇ ನಾವು ಮಾಹಿತಿಯ ಆಕರವನ್ನಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ: ಕೋವಿಡ್-19 ರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಸಪ್ಲೈಚೈನ್‌ನ ಕಟ್ಟಕಡೆಯಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆದ ಆರ್ಥಿಕ ನಷ್ಟ ಮತ್ತು ಅದರಿಂದ ಎದುರಿಸಬೇಕಾದ ಸಂಕಷ್ಟವನ್ನು ಕುರಿತು ಪ್ರಾಥಮಿಕವಾಗಿ ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಗಮನ ಹರಿಸಿತ್ತು. ಹೀಗಾಗಿ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕಿದ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಮೇಲಾದ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಅಧ್ಯಯನವು ಮುನ್ನೆಲೆಗೆ ತಂದಿದೆ. ಈ ವರದಿಯ ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಭಾಗವೆಂದರೆ, ದಶಕಗಳಿಂದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಉಂಖಿಫಾಗ ವಿನ ಅನುಭವದ ದಾಖಲೆಯು ಈ ವರದಿಯ ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಭಾಗವಾಗಿದೆ.

ಕರ್ನಾಟಕದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಒಂದು ಪಕ್ಷಿನೋಟ

ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮತ್ತು ಬಾಯ್ಲರುಗಳ ಇಲಾಖೆಯಿಂದ ಮಾಹಿತಿ ಹಕ್ಕು 2005 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಮಾಹಿತಿಯ ಪ್ರಕಾರ, ಕರ್ನಾಟಕದ 23 ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿ, ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಪಡೆದ ಸುಮಾರು 950 ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿವೆ ಮತ್ತು ಸುಮಾರು 4 ಲಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ¹. ಎಲ್ಲ ಜಿಲ್ಲೆಗಳನ್ನೂ ಸರಾಸರಿ ತೆಗೆದುಕೊಂಡರೆ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಸುಮಾರು 65% ನಷ್ಟು ಇದೆ.

ಪಟ್ಟಿ 1: ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿರುವ ಒಟ್ಟು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಅಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯ ವಿವರ					
ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	ಜಿಲ್ಲೆ	ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ	ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ	ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು
1	ಬಾಗಲಕೋಟೆ	1	10	465	475
2	ಬೆಂಗಳೂರು ಗ್ರಾಮಾಂತರ	35	17824	7996	25820
3	ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ	766	202273	79992	282265
4	ಬೆಳಗಾವಿ	7	480	276	756
5	ಬಳ್ಳಾರಿ	4	119	187	306
6	ಚಾಮರಾಜನಗರ	1	811	89	900
7	ಚಿಕ್ಕಬಳ್ಳಾಪುರ	12	5650	683	6333
8	ಚಿತ್ರದುರ್ಗ	4	3340	180	3520
9	ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ	2	85	12	97
10	ದಾವಣಗೆರೆ	14	1353	207	1560
11	ಧಾರವಾಡ	1	1250	750	2000
12	ಹಾಸನ	8	8011	2468	10479
13	ಹಾವೇರಿ	3	753	800	1553
14	ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ	4	626	212	838

1 ವೈಧಾನಿಕತೆಯ ಬಗ್ಗೆ: ನಾವು ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಮತ್ತು ಬಾಯ್ಲರುಗಳ ಇಲಾಖೆಯಿಂದ ಪ್ರಸ್ತುತ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡೆವು. (ಪಟ್ಟಿ-1). ಇದರೊಂದಿಗೆ ನಾವು ರಾಜ್ಯಾದ್ಯಂತ (ಪಟ್ಟಿ-2) ಮತ್ತು ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಕೆಲವು ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ (ಪಟ್ಟಿ-3) ಮುಚ್ಚಿಹೋದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ವಿವರವನ್ನೂ ತೆಗೆದುಕೊಂಡೆವು. ಆದರೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ (ಪಟ್ಟಿ-1) ಕೆಲವು ಕಂಪನಿಯ ಹೆಸರುಗಳು, ಮುಚ್ಚಿಹೋದ ಕಂಪನಿಯ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿಯೂ (ಪಟ್ಟಿ 2 ಮತ್ತು 3) ಇದ್ದದ್ದು ನಮಗೆ ಕಂಡು ಬಂತು. ಆದ್ದರಿಂದ ಅಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಂಪನಿಗಳ ಹೆಸರನ್ನು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕಂಪನಿಗಳ ಪಟ್ಟಿಯಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ನಂತರ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಸಂಖ್ಯೆಯ ವಿವರ ನೀಡಲಾಯಿತು.

ಈ ವ್ಯತ್ಯಾಸಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳು ಹೀಗಿರಬಹುದು: 1. ಕಂಪನಿಯು ತಾನು ಮುಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಇಲಾಖೆಗೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸದ ಕಾರಣ, ಅವುಗಳ ಲೈಸೆನ್ಸ್ ರದ್ದಾಗಿರದೇ ಇನ್ನೂ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಿರಬಹುದು 2. ಇಲಾಖೆಯ ವಿವಿಧ ವಿಭಾಗಗಳಿಂದ, ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ನವೀಕರಣಗೊಂಡಿದ್ದೀವೆ ಇರಬಹುದು.

15	ಕೋಲಾರ	11	8635	1880	10515
16	ಮಂಡ್ಯ	9	6793	1584	8377
17	ಮಂಗಳೂರು	4	91	72	163
18	ಮೈಸೂರು	17	13297	4376	17673
19	ರಾಮನಗರ	16	6682	2951	9633
20	ಶಿವಮೊಗ್ಗ	9	4374	2244	6618
21	ತುಮಕೂರು	15	8130	2005	10135
22	ಉಡುಪಿ	6	1118	771	1889
23	ವಿಜಯಪುರ	2	235	15	250
	ಒಟ್ಟು	951	291940	110215	402155

ಈ ವಿವರಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದರೆ, 80% ನಷ್ಟು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಇವೆ, ಮತ್ತು ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ 2.8 ಲಕ್ಷ. ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ 72% ನಷ್ಟು ಇದೆ.

ಪಟ್ಟಿ 2: ಬೆಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ಇತರ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಹಾಗೂ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿವರಗಳು					
ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ		ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ	ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ
1	ರಾಜ್ಯ	951	402155	291940	110215
2	ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ	766	282265	202273	79992
3	ಇತರ ಜಿಲ್ಲೆಗಳು	185	119890	89667	30223

ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಂಡುಬಂದರೂ ಅದರಲ್ಲಿ 48% ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು 100 ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಕಾನೂನು ಪ್ರಕಾರ ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು 1947 ರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆ ಮತ್ತು 1947 ರ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾಯಿದೆಯ ಹಲವಾರು ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಗೆ ಒಳಪಡುವುದಿಲ್ಲ.

ಏಪ್ರಿಲ್ 2020 ರಂದು ಅನುಮೋದಿಸಿದ ನೂತನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಹಿತೆಗಳು ಚಾರಿಯಾದಲ್ಲಿ, ಈ ಕನಿಷ್ಠ ಸಂಖ್ಯೆಯು 100 ರಿಂದ 300 ಕ್ಕೆ ಏರುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾದಲ್ಲಿ, 300 ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮುಚ್ಚುವಾಗ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಜಾ ಗೊಳಿಸುವಾಗ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಯ ಚಾಪ್ಟರ್ 5ಬಿ(V)(B)ಅಡಿಯಲ್ಲಿಯಾವ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೂ ಒಳಪಡುವುದಿಲ್ಲ.

ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಮಾಡುವ ಕಂಪನಿಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ಎಂದರೆ 400 ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ 400 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿದ ಸುಮಾರು 178 ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಇವೆ ಎಂದು ಮೇಲಿನ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳಿಂದ ತಿಳಿದುಬರುತ್ತದೆ. ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಒಟ್ಟು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ 77% ನಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ.

ಈ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲೂ ಸಹ ಕೆಲವು ಬಹಳ ದೊಡ್ಡಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಇವೆ. ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಕಂಪನಿಯು ಹಲವಾರು ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು, ಸುಮಾರು 60000 ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ರಾಜ್ಯಾದ್ಯಂತ ಇರುವ ಅವರ 42 ಯೂನಿಟ್‌ಗಳಲ್ಲಿ 27 ಯೂನಿಟ್‌ಗಳು ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿವೆ.

ಪಟ್ಟಿ 3: ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರದ ಕೆಲವು ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯ ವಿವರಗಳು			
ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	ಕಂಪನಿಯ ಹೆಸರು	ಯೂನಿಟ್‌ಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ
1	ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್	27	62681
2	ಟೆಕ್‌ಪೋರ್ಟ್ (ಅಪಾರಲ್, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್, ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಸ್, ಇಂಟರ್ ನ್ಯಾಷನಲ್, ಸಿಂಡಿಕೇಟ್, ಓವರ್‌ಸೀಸ್, ನಿಶಾ ಡಿಸೈನ್ಸ್)	21	20893
3	ಪೇಜ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಸ್	8	13292
4	ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್	8	11077
5	ಅರವಿಂದ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್	9	11003
6	ಇಂಡಿಯನ್ ಡಿಸೈನ್ಸ್ (NJK ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸಸ್ ಸೇರಿದಂತೆ)	9	7889
7	ಆದಿತ್ಯ ಬಿರ್ಲಾ ಫ್ಯಾಷನ್ಸ್ (ಮಧುರಾ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಸೇರಿದಂತೆ)	7	5528
8	AKR ಟೆಕ್‌ಟೈಲ್ಸ್	5	4370

ಮುಚ್ಚಿಹೋದ ಕಂಪನಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮತ್ತು ಬಾಯ್ಲರುಗಳ ಇಲಾಖೆಯು ನೀಡಿರುವ ಮಾಹಿತಿ ಪ್ರಕಾರ, ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರದಲ್ಲಿ ಏಪ್ರಿಲ್ 2020 ರಿಂದೀಚೆಗೆ

65 ಕಂಪನಿಗಳು ಮುಚ್ಚಿದ ದಾಖಲೆ ಇದೆ. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು 10000 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆದುಕೊಂಡು ಇದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡ ಮಾಹಿತಿ ತಿಳಿದಿದ್ದರೂ, ಇದು ಮಾತ್ರವೇ ಅಧಿಕೃತ ದಾಖಲೆಯಾಗಿ ಉಳಿದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಮುಚ್ಚಿಹೋದವುಗಳಲ್ಲಿ 60% ರಷ್ಟು ಕಂಪನಿಗಳು 100ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕನಿಷ್ಠ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು 100 ರಿಂದ 300 ಕ್ಕೆ ಏರಿಸಿದಲ್ಲಿ ಮುಚ್ಚಿರುವ ಕಂಪನಿಗಳ ಸರಾಸರಿ ಸಂಖ್ಯೆ 89% ಗೆ ಏರುತ್ತವೆ. ಹೀಗಾದಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚಿಹೋದಲ್ಲಿ ಪ್ರಶ್ನಿಸುವ ಹಕ್ಕನ್ನೇ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

ಟಿಪ್ಪಣಿ 1

1947ರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರದ ಕಾನೂನು ನಡೆದು ಬಂದ ಹಾದಿ

ಕೈಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಮುಚ್ಚುವುದು, ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕುವುದು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ 1947 ರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಗೆ ತಂದ ಹಲವಾರು ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಈ ಟಿಪ್ಪಣಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರವಾಗಿ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ನೀಡಿದ ತೀರ್ಪಿನ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಸಮಿತಿಗಳು ಹಾಗೂ ಇಂಡಿಯನ್ ಲೇಬರ್ ಕಾನ್ಸ್ಟರನ್ಸಗಳು ನೀಡಿದ ಶಿಫಾರಸಿನ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಈ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

- ಯಾವುದೇ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ವ್ಯಾಪಾರವಿಲ್ಲದೆ ಮುಚ್ಚಿ, ತನ್ನ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಿದ್ದರೆ, ಅಥವಾ ಕಂಪನಿಯ ಮಾಲೀಕತ್ವ ಇನ್ನೊಬ್ಬರಿಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆಯಾದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ 1947 ರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆ, 25(F) ಸೆಕ್ಷನ್ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಹಾರ ವಿತರಿಸಬೇಕಿಲ್ಲ ಎಂದು 1956 ರ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ತೀರ್ಪು ಹೇಳಿತ್ತು.
- ಮೇಲಿನ ತೀರ್ಪಿನಿಂದ ಬಹುದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದ್ದುದರಿಂದ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ತಕ್ಷಣವೇ ಅಂದರೆ 1957 ರಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಸುಗ್ರೀವಾಚ್ಛೆಯನ್ನು ಹೊರಡಿಸಿ (ನಂತರ ಸಂಸತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಅನುಮೋದನೆ ಪಡೆದು ಕಾಯಿದೆಯಾಯಿತು) ಕಂಪನಿ ಮುಚ್ಚಿದ, ಮಾಲೀಕತ್ವ ಬದಲಾದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಿದಲ್ಲಿ ಅವರು ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಅರ್ಹರು ಎಂಬುದನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯಿತು. ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಸೆಕ್ಷನ್ 25(F) ಗೆ ತಿದ್ದುಪಡಿ ತಂದು 25(FFF) ಅನ್ನು ಸೇರ್ಪಡೆಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು.
- 1972 ರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು 1947ರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಗೆ ತಿದ್ದುಪಡಿ ತಂದು ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯಮವು ಮಾಲೀಕತ್ವ ಬದಲಾವಣೆ ಅಥವಾ ಮುಚ್ಚುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ 60 ದಿನಗಳ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ನೋಟೀಸ್ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಕಾನೂನು ಮಾಡಿತು. ಮಾಲೀಕತ್ವ ಬದಲಾವಣೆಯಾದಾಗ ಅಥವಾ ಮುಚ್ಚುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪರ್ಯಾಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಕುರಿತು ಚಿಂತಿಸಲು ಸಮಯ ನೀಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಈ ಕಾಲಾವಧಿಯನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಲಾಗಿತ್ತು.

- ಈ ತಿದ್ದುಪಡಿ ತರಲು ಸರ್ಕಾರ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಈ ರೀತಿ ನೀಡಿತು. “ಮಾಲೀಕರು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ತಿಳಿಸದೆ ಅಥವಾ ನೋಟೀಸ್ ನೀಡದೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚುತ್ತಾರೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹೀಗೆ ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಮುಚ್ಚಿದಲ್ಲಿ, ಉತ್ಪಾದನೆ ನಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ಬಹು ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ.”
- 1976 ರಲ್ಲಿ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆ 1947 ಕ್ಕೆ ಚಾಪ್ಟರ್ 1-ಃ ಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿತು. 50 ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿದ ಯಾವುದೇ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮುಚ್ಚುವ ಮುನ್ನ 60 ದಿನಗಳ ನೋಟೀಸ್ ನೀಡಬೇಕೆಂಬ ನಿಯಮವು, ಆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಮುಚ್ಚುವುದನ್ನು ತಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಮುಚ್ಚಲು ಅವರು ನೀಡುವ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ‘ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೊಳಪಡಿಸಬೇಕು’ ಎಂದು ಈ ಚಾಪ್ಟರ್ ಹೇಳುತ್ತದೆ.
- ಈ ಚಾಪ್ಟರ್ ಅನ್ನು ಸೇರಿಸಲು ಸರ್ಕಾರ ನೀಡಿದ ಸಮರ್ಥನೆ ಹೀಗಿದೆ: “ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಲೇ-ಆಫ್ ನೀಡಲು, ಮುಚ್ಚಲು, ಹಕ್ಕು ಇದೆ ಆದರೆ, ಬೃಹತ್ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಲೇ-ಆಫ್ ನೀಡುವ, ಮುಚ್ಚುವ ಘಟನೆಗಳು ಪದೇಪದೇ ಜರುಗುತ್ತಿವೆ. ಹೀಗಾದಾಗ ಬೃಹತ್ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಕ್ರಮವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಧೈರ್ಯಗಡಿಗುತ್ತದೆ. ನೈತಿಕವಾಗಿ ಕುಸಿಯುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಷ್ಟವನ್ನು ತಡೆಯಲು ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಕಾಪಾಡಲು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಇರುವ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗೆ ಕೆಲವು ನಿಯಂತ್ರಣ ಹಾಕಬೇಕಾಗಿದೆ”
- ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚುವ ಮುನ್ನ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಮುಂಚಿತವಾಗಿಯೇ ಅನುಮತಿ ಪಡೆಯ ಬೇಕೆಂಬ ನಿಯಮವು 300 ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇರುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತಿತ್ತು. 1982 ರಲ್ಲಿ ಈ ಸಂಖ್ಯೆಗೆ ತಿದ್ದುಪಡಿ ತಂದು ಆ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು 100 ಕ್ಕೆ ಇಳಿಸಲಾಯಿತು.
- ಮಾಲೀಕರು ತಮ್ಮ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ನಡೆಸಲೇ ಬೇಕೆಂದು ಒತ್ತಾಯ ಹೇರುವಂತಿಲ್ಲ, ಕೈಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಮುಚ್ಚುತ್ತೇನೆಂಬ ಅವನ ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ತಿರಸ್ಕರಿಸುವಂತಿಲ್ಲ ಎಂದು 1979 ರಲ್ಲಿ Excel Wear ಕೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ತೀರ್ಪು ನೀಡಿದೆ. ಮಾಲೀಕರ ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ಸಾರಾಸಗಟಾಗಿ ತಿರಸ್ಕರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಚಾಪ್ಟರ್ V-B ನಲ್ಲಿ ಹೇಳಿರುವ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಆಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ತೀರ್ಪು ಹೇಳಿದೆ.

- ಇದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು 1982 ರಲ್ಲಿ ತಿದ್ದುಪಡಿ ತಂದಿತು. ಅದರ ಮುಖ್ಯಾಂಶಗಳೇನೆಂದರೆ:
 1. ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಮುಚ್ಚಲು ಉದ್ದೇಶಿಸಿರುವ ದಿನಾಂಕದಿಂದ 90 ದಿನಗಳ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು
 2. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇದರ ಒಂದು ಪ್ರತಿಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು
 3. ಸರ್ಕಾರವು ಅರ್ಜಿದಾರನಿಗೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿ ಇಬ್ಬರಿಗೂ ಈ ಬಗ್ಗೆ 'ಸಮಾನ ಅವಕಾಶ' ನೀಡಬೇಕು.
 4. ನಂತರ ಮುಚ್ಚುವಿಕೆಗೆ ಅನುಮತಿಯನ್ನು ನೀಡಬಹುದು ಅಥವಾ ನೀಡದೆ ಇರಬಹುದು
 5. ಮುಚ್ಚಲು ಅನುಮತಿ ನೀಡಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರ ಸೇವಾವಧಿಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ, ಅಷ್ಟೂ ಅವಧಿಗೆ ಪ್ರತಿವರ್ಷಕ್ಕೆ 15 ದಿನಗಳ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಹಾರವನ್ನಾಗಿ ನೀಡಬೇಕು.

**ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ
ಯಾಕೆ ಕೊಟ್ಟರು?
ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದ
ಅಂಶಗಳು**

50 ರಿಂದ 100 ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿದ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಮುಚ್ಚಲು ಬಯಸಿದಲ್ಲಿ, 60 ದಿನಗಳ ಮುನ್ನ ಸರ್ಕಾರದ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರಬೇಕೆಂದು 1947 ರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಯು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೆ ಮುಚ್ಚಲು ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಅನುಮತಿಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿಲ್ಲ! ಆದರೆ, 100 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮುಚ್ಚಬೇಕಾದಲ್ಲಿ, ಸರ್ಕಾರದ ಅನುಮತಿ ಪಡೆಯಲು ಮುಚ್ಚುವ ದಿನಾಂಕದಿಂದ 90 ದಿನಗಳ ಮುನ್ನ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು². ಈ ಅರ್ಜಿಯ ಪ್ರತಿಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಗೆ ನೀಡಬೇಕು. ಮಾಲೀಕರು ಅನುಮತಿಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸದಿದ್ದರೆ, ಅಥವಾ ಅರ್ಜಿ ತಿರಸ್ಕೃತಗೊಂಡರೆ ಆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಮುಚ್ಚಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಮುಚ್ಚಿದರೆ ಅದು ಕಾನೂನು ಬಾಹಿರವಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಮುಚ್ಚಿಲ್ಲವಾದ್ದರಿಂದ ಅಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಲ್ಲ ಕಾನೂನು ಬದ್ಧ ಸೌಲಭ್ಯಕ್ಕೂ ಅರ್ಹರಾಗುತ್ತಾರೆ³.

- 1 Section 25FFA, The Industrial Disputes Act, 1947, Ministry of Labour and Employment, Government of India
- 2 Section 25(O) (1), The Industrial Disputes Act, 1947.
- 3 Section 25(O)(6), The Industrial Disputes Act, 1947.

**WORKERS'
ENTITLEMENTS
IN THE EVENT OF
CLOSURE**

100 ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮುಚ್ಚುವುದಾದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒಂದು ತಿಂಗಳು ನೋಟೀಸ್ ನೀಡಬೇಕು ಹಾಗೂ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ 15 ದಿವಸ ಮಟ್ಟದ ರಿಟ್ರಿಂಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಬೇಕು (ಕಲಂ 25F(a),(b)) ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮುಚ್ಚುವಿಕೆ ಅನಿವಾರ್ಯ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಆದಲ್ಲಿ, ಪರಿಹಾರವು ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಸರಾಸರಿ ವೇತನ (ಆವರೇಜ್ ವೇ)ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಇರತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ (ಕಲಂ 25FFF(1))

ನೂರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮುಚ್ಚುವ ಮುನ್ನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಮುಂಚೆ ನೋಟೀಸ್ ನೀಡಬೇಕು ಅಥವಾ ಅಷ್ಟು ಸಮಯಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರ ವೇತನ ನೀಡಬೇಕು. (ಕಲಂ 25(N)(1)(a)). ಹಾಗೆಯೇ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ 15 ದಿವಸ ಮಟ್ಟದ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಬೇಕು (Sec 25(O)(8)).

ಆದರೆ ಈ ಎರಡೂ ವಿಧದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು (100 ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ) ಮುಚ್ಚಲು, ಕೆಲವು ವಿಶೇಷ, 'ಅನಿವಾರ್ಯ' ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಿಂದ ಕಾನೂನು ರಿಯಾಯಿತಿ ನೀಡಿದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಅವಘಡ ಸಂಭವಿಸಿದರೆ, ಅಥವಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮಾಲೀಕರು ಅಪಘಾತದಿಂದ ಮೃತಪಟ್ಟರೆ ಆ ವಿಶೇಷ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚಲು ಕಾನೂನು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಿಂದ ವಿನಾಯಿತಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ⁴. ಸೆಕ್ಷನ್ 25FFF(1) ಪ್ರಕಾರ, ಆರ್ಥಿಕ ನಷ್ಟವನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ, ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟಗಳು ಒದಗಿದಾಗ, ವಸ್ತುಗಳು ಮಾರಾಟವಾಗದೇ ಉಳಿದಾಗ, ನೀಡಿದ ಲೈಸೆನ್ಸ್ ರದ್ದಾದಾಗ, ಅಥವಾ ವಾಯಿದೆ ಮೀರಿದಾಗ, ಇವೆಲ್ಲವೂ ಮಾಲೀಕನ ಕೈಮೀರಿದ 'ಅನಿವಾರ್ಯ' ಸಂದರ್ಭಗಳು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಕೋವಿಡ್-19 ಸಂದರ್ಭವು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ನಷ್ಟವುಂಟು ಮಾಡಿರಬಹುದು, ಅಥವಾ ಹೊಲಿದ ಬಟ್ಟೆಗಳೆಲ್ಲ ಹಾಗೇ ಉಳಿದಿರಬಹುದು, ಆದರೆ ಇವಾವುದೂ ಅವರು 1947 ರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಯ ಕಾನೂನುಗಳಿಂದ ರಿಯಾಯಿತಿ ಪಡೆಯಲು ಕಾರಣವಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಮುಚ್ಚಲೇ ಬೇಕಾದ ಅನಿವಾರ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ಒಳಗಾಗಿದೆಯೇ ಎಂದು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ಮಾತ್ರ ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ. ಯಾವುದೇ ಮಾಲೀಕರು ಕೋವಿಡ್-19 ಕಾರಣದಿಂದ ತಾವು ಮುಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಲು ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಬದಲಿಗೆ ಅವರು ಕೋವಿಡ್ ನಿಂದ ತಮಗೆ ಆರ್ಥಿಕ 'ನಷ್ಟ'ವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಧಿಕೃತತೆ ಗಳಿಸಿಕೊಂಡರು. ಇದನ್ನೇ ಅವರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡುವಲ್ಲೂ ಬಳಸಿಕೊಂಡರು.

ಪಟ್ಟಿ 4: ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿರುವ ಸ್ಥಳ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಬ್ರಾಂಡ್, ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಕಾರ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ, ಮತ್ತು ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ⁵

ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	ಕಾರ್ಖಾನೆ	ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು	ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ⁶	ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಂದಾಜು		
				ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು	ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು	%
1	AKR ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ (ಸರ್ಜಾಪುರ ರಸ್ತೆ)	Tommy Hilifiger, GAP Jerkins	900	450	300	66.7

4 Section 25(O)(7) and Sec 25FFF (1), The Industrial Disputes Act, 1947.

5 ಈ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಒಳಗೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಗರಿಷ್ಠ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಕಾರ ಆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಎಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆಯಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನೂ ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

6 ಲೈಸೆನ್ಸ್ ನಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತಿಲ್ಲ.

2	ಅರವಿಂದ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ (ನಾಗನಾಥಪುರ)	Denim, Levi's, Old Navy, H&M, Jerkins, Masks	850	750	750	100
3	ಡ್ರೆಸ್ ಮಾಸ್ಟರ್ ಅಪಾರೆಲ್ಸ್ (ಪೀಣ್ಯ)	Raymond, Park Avenue, JC Penny	1750	2000	2000	100
4	ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ (ಪೀಣ್ಯ)	Jerkins, Mask and Kits, Marks and Spencer	1000	1000	300	30
5	ಕೆ.ಮೋಹನ್ ಅಂಡ್ ಕಂಪನಿ (ಬೇಗೂರು ರಸ್ತೆ, ಬೊಮ್ಮನಹಳ್ಳಿ)	Quarter	2690	2000	2000	100
6	ಮ್ಯಾಗ್ನಮ್ (ಪೀಣ್ಯ)	Reliance and Taco	495	700	300	43
7	ನಿಶಾ ಡಿಸೈನ್ಸ್ (ಪೀಣ್ಯ)	Coles, GAP, US Polo	1460	1500	1000	67
8	ಪಂಚಮುಖಿ ಅಪಾರೆಲ್ಸ್ (ಉತ್ತರಹಳ್ಳಿ)	Tommy Hilfiger and H&M	95	150	150	100
9	ಪರ್ಲ್ ಗ್ಲೋಬಲ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ. (ಪೀಣ್ಯ)	Levi's	1450	800	400	50
10	ಪುನೀತ್ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್ (ಹೊಸೂರು ಮುಖ್ಯ ರಸ್ತೆ)	US Polo, Arrow, IZOD, Flying Machine (boys), Colors Plus	955	1200	800	67
11	ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ ಯೂನಿಟ್ 3 (ಹೊಂಗಳಸಂದ್ರ, ಬೇಗೂರು ರಸ್ತೆ)	H&M	1995	800	300	38
12	ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ - 7 (ಸರ್ಜಾಪುರ ರಸ್ತೆ)	Old Navy	4500	1000	200	20
13	ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ - 9 (ಪೀಣ್ಯ)	Walmart, Tommy Hilfiger	3195	4000	3300	83
14	ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್- 10 (ಕೊಡ್ಲು ಮೇನ್ ಗೇಟ್)	Tommy Hilfiger	1500	1100	750	68
15	ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್- 14 (ಬೇಗೂರು ಹೋಬಳಿ, ಬೊಮ್ಮನಹಳ್ಳಿ)	Puma, P.K.Knits	1450	3000	1500	50
16	ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್- 20 (ಪೀಣ್ಯ)	Tommy Hilfiger, Coles, U.S.Polo	2730	3000	300	10
17	ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್- 23 (ಹೊಸೂರು ಮುಖ್ಯ ರಸ್ತೆ)	Tommy Hilfiger, GAP	3280	1500	200	13
18	ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್- 24 (ಹೊಂಗಳಸಂದ್ರ)	Tommy Hilfiger	400	700	700	100
19	ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್- 31 (ಪೀಣ್ಯ)	Tommy, Coles	1300	1000	900	90

20	ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್ (ಟೆಂಬಲ್‌ಯಾರ್ಡ್ ಲೇಔಟ್)	GAP, Old Navy	658	700	700	100
21	ಖಜಗಿ (ಜಾಲಹಳ್ಳಿ ಪಶ್ಚಿಮ)	Local Brands	150	350	100	29
22	ಸೋನಲ್ ಅಪಾರ್ಟ್ಸ್ (ಪೀಣ್ಯ)		2000	1200	500	42
23	ಸುಪ್ರೀಂ ಓವರ್‌ಸೀಸ್ (ಯಲಚೇನ ಹಳ್ಳಿ)	Harley Davidson, APLP, Quarter	120	120	120	100
24	ಟೆಕ್ನೋಪೋಲಿಸ್ ಕ್ರಿಯೇ ಶನ್ಸ್ (ಕೆಂಚೇನ ಹಳ್ಳಿ, ಮೈಸೂರುರಸ್ತೆ)	GAP, Old Navy	950	600	600	100
25	ದಿ ಶರ್ತ್ ಕಂಪನಿ (ಯಲಚೇನಹಳ್ಳಿ)	Story	140	120	120	100
	Total		36013	29740	18290	61

I ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಬಲವಂತವಾಗಿ ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿರೋಧಿ ನೀತಿಯು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಪ್ರಖ್ಯಾತಿ ಪಡೆದಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಬಲವಂತವಾಗಿ ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆಯುವುದರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಪರಿಹಾರದ ಹಣ ನೀಡದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಇಳಿಸಲು, ಅಥವಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಮುಚ್ಚಲು ಸುಲಭವಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ 81% ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದರು. ಉಳಿದವರು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ಮತ್ತು ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ನೀಡಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರತಿಭಟಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ, ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ರಾಜೀನಾಮೆಗಾಗಿ ಆಗ್ರಹ

ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದವರಲ್ಲಿ 85% ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡುವಂತೆ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ಆಗ್ರಹಿಸಿದ್ದರು. ನೀವೇಕೆ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದಿರಿ ಎಂದು ಅವರನ್ನು ಕೇಳಿದಾಗ ಅವರು ತಮ್ಮ ಪಿ.ಎಫ್ ಹಣ ಹಾಗೂ ಇತರ ಬಾಕಿಯನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಎಂದು ಉತ್ತರಿಸಿದರು. ಇದೊಂದು ಏಕಮುಖದ ಉತ್ತರವಾಗಿದ್ದು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಜೀನಾಮೆಯ ನಿಜಕಾರಣವನ್ನು ಮರೆಮಾಚುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರೇನೋ ತಮಗೆ ಬರಬೇಕಾದ ಹಣ ಸಿಗಲೆಂದು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದ್ದರು, ಆದರೆ ಅದರ ಹಿಂದೆ ತಾವು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ತಮ್ಮ ಹಣವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆಂಬ ಎಂಬ

ಭಯವಿತ್ತು.

15% ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವೇ 'ಸ್ವಇಚ್ಛೆ'ಯಿಂದ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದವು ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಶಾಲೆಯ ಫೀಸ್ ಕಟ್ಟಬೇಕಿದ್ದರಿಂದ, ಮದುವೆ ಇದ್ದುದರಿಂದ, ಅಥವಾ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಲ ಕಟ್ಟದೇ ಅದು ಏರಿದ್ದರಿಂದ ಅದನ್ನು ತೀರಿಸಲು ಪಿಎಫ್ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹುಟಿ ಹಣವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದವು ಎಂದು ಮಹಿಳೆಯರು ಹೇಳಿದರು. ಇನ್ನು ಕೆಲವರು ಕೋವಿಡ್ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಶಾಲೆ, ಅಂಗನವಾಡಿಗಳು ಮುಚ್ಚಿಹೋದ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವವರು ಯಾರೂ ಇಲ್ಲದ್ದರಿಂದ ತಾವು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದವು ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ಲಾಕ್‌ಡೌನ್‌ನಿಂದ ಉಂಟಾದ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟ

ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ಬಲವಂತ ಪಡಿಸದಿದ್ದರೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡುವ ನಿರ್ಧಾರ ಮಾಡಲು, ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಕಾರಣಕ್ಕೆ 2020 ರ ಏಪ್ರಿಲ್ ತಿಂಗಳಿನಿಂದಲೇ ಆದಾಯ ಇಲ್ಲದ್ದು ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವಾಗಿತ್ತು. ಏಪ್ರಿಲ್ ತಿಂಗಳಿನಿಂದ ಸಂಬಳವಿಲ್ಲದೆ ಕುಟುಂಬ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡಲಾಗದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅತ್ಯಂತ ಕಷ್ಟದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದ್ದರು. ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟ ತಕ್ಷಣ ಹಣ ಕೊಡುತ್ತೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದಾಗ, ತಕ್ಷಣದ ಜೀವನ ನಡೆಸಲು ಹಣ ಸಿಗುತ್ತದೆಯಲ್ಲ ಎಂದು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡುವ ನಿರ್ಧಾರಕ್ಕೆ ಬಂದಿದ್ದರು. ಹೀಗಾಗಿ ಆದಾಯವಿಲ್ಲದ ಅಸಹಾಯಕತೆ ಮತ್ತು ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸದಿದ್ದರೆ ತಮ್ಮ ಹಣ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಭಯ ಈ ಎರಡೂ ಕಾರಣದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಪ್ರತಿಭಟಿಸದೆ ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದರು.

ರಾಜೀನಾಮೆಗಾಗಿ ಒತ್ತಡ

ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮುಚ್ಚುವಾಗ, ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು, ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿ, ಬರಬೇಕಾದ ಹಣ ಪಡೆಯಿರಿ ಅಥವಾ ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸದೆ, ನಿಮ್ಮ ಹಣವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳಿ ಎಂಬ ಎರಡು ಆಯ್ಕೆಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಮುಂದೆ ಇಟ್ಟಿದ್ದರು ಎಂದು ಹಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು. ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸುವ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ತಕ್ಷಣವೇ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಿದ್ದು, ಯಾರನ್ನಾದರೂ ಕೇಳಲು ಅಥವಾ ಚರ್ಚಿಸಲು ಅಥವಾ ಇತರ ಆಯ್ಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಯೋಚಿಸಲೂ ಸಮಯವಿರಲಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡುವುದೊಂದನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ದಾರಿಯೇ ಇಲ್ಲದಂತಹ ಅನಿವಾರ್ಯತೆಯನ್ನು ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ಸೃಷ್ಟಿಸಿದ್ದು ಇದರಿಂದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿರೋಧಿ ನೀತಿಗಳೆಲ್ಲವೂ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆ ಶಡ್ಯೂಲ್ ರ ಸೆಕ್ಷನ್‌ಗಳ ಸ್ಪಷ್ಟ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಲವಂತದಿಂದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡಲೇ ಬೇಕಾಗುವಂತೆ ಸೃಷ್ಟಿಸಿದ ಕೆಲವು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ.

- ಕಂಪನಿಯು ಮುಚ್ಚುತ್ತಿದೆ, ಈಗ ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡದಿದ್ದರೆ, ಅವರಿಗೆ ಬರಬೇಕಾದ ಹಣವೂ ಬರದೇ ಹೋಗಬಹುದು ಎಂದು ಹೇಳುವುದು (ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್, ಟೆಕ್ನೋಪೋರ್ಟ್ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್, ಪುನೀತ್ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್, ಡಿಎಮ್‌ಎಸ್, ಕೆ.ಮೋಹನ್ ಇತ್ಯಾದಿ). ಜೊತೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಕ್ಷಣವೇ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡದೇ, ಕಂಪನಿಯು ಪೂರ್ತಿ ಮುಚ್ಚಿಕೊಂಡು ಹೋದ ಮೇಲೆ ಕೊಡಲು ಬಯಸಿದರೂ ರಾಜೀನಾಮೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಹೆಚ್. ಆರ್ ವಿಭಾಗ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಕೆಲವು ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲಿ ಹೇಳಲಾಯಿತು.
- ಈ ಮೊದಲು ಕೊಡುತ್ತಿದ್ದ ಸಾರಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸುವುದು (ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ನಿಶಾ ಡಿಸೈನ್ಸ್, ಸೋನಲ್ ಅಪಾರ್ಟ್). ದೂರದಿಂದ ಬರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬರಲು ಈ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನೇ ಅವಲಂಬಿಸಿರುವುದರಿಂದ ಅದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಿದರೆ, ಅವರಿಗೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬರಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಾರಿಗೆಯ ದರ ಅವರ ಕೈಗೆಟುಕುವಂತಿಲ್ಲ, ಜೊತೆಗೆ ಈ ಕೋವಿಡ್ ಭೀತಿಯಿಂದ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಾರಿಗೆಯನ್ನು ಬಳಸಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಸ್ವಂತ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಷ್ಟು ಆರ್ಥಿಕ ಶಕ್ತಿಯಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸುವುದನ್ನು ಬಿಟ್ಟರೆ ಅವರಿಗೆ ಬೇರೆ ದಾರಿಯಿರಲಿಲ್ಲ.
- ಸೂಕ್ತ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅದೇ ಕಂಪನಿಯ ಬೇರೆ ಯೂನಿಟ್‌ಗಳಿಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡುವುದು. (ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಟೆಕ್ನೋಪೋರ್ಟ್, ಅರವಿಂದ್, ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ 24, ಎಕೆಆರ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್⁷, ಪುನೀತ್ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್). ಕೆಲವು ಕಂಪನಿಗಳು ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡುತ್ತೇವೆಂದು ಹೇಳಿದವು. ಆದರೆ, ಪ್ರಯಾಣದ ಸಮಯ ಮೊದಲಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ಆ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಕಂಪನಿಯು ಖಾಯಂ ಆಗಿ ಕೊಡುವ ಭರವಸೆಯಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹಲವಾರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದರು.
- ಕೊರೊನಾದಿಂದ ಉಂಟಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಸರಿಹೋಗಲಿ, ಆಮೇಲೆ ನಿಮ್ಮನ್ನು ಮತ್ತೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿ ಕೆಲವು ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆಯುವಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾದರು. (ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್, ಆದಿತ್ಯ ಬಿರ್ಲಾ, ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್). ರಾಜೀನಾಮೆ

7 ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಎರಡನೇ ಹಂತದ ಹೊತ್ತಿಗೆ ಎಕೆಆರ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ ನ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಮುಚ್ಚಿಹೋದ ಹಳೆ ಯೂನಿಟ್‌ನ ಬಳಿಯಿಂದ ಬೊಮ್ಮನಹಳ್ಳಿಯ ಯೂನಿಟ್‌ಗೆ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಿದ್ದರು. ನಾವು ಮಾತನಾಡಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೊಸ ಯೂನಿಟ್‌ಗೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಂಡಿದ್ದರು.

ಕೊಟ್ಟರೆ, ಈಗ ಹಣವೂ ಸಿಗುತ್ತದೆ, ಮುಂದೆ ಕೆಲಸವೂ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ ಎಂದು ಈ ಯೋಜನೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆಕರ್ಷಕವಾಗಿ ತೋರಿತು. ಜೊತೆಗೆ ಈ ರೀತಿ ಭರವಸೆ ಕೊಟ್ಟು, ಕಂಪನಿ ಮುಚ್ಚಿದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಪ್ರತಿರೋಧವೂ ವ್ಯಕ್ತವಾಗಲಿಲ್ಲ.

- ಕೆಲವು ಕಂಪನಿಗಳಂತೂ ಸುಲಭವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬರಬೇಡಿ ಎಂದು ಹೇಳಿದವು (ದಿ ಶರ್ಟ್ ಕಂಪನಿ, ಸುಪ್ರೀಂ ಓವರ್‌ಸೀಸ್, ಮ್ಯಾಗ್ನಮ್). ಒಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಒಬ್ಬರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟು ಮತ್ತೆ ರೂ. 1000 ಕಡಿಮೆ ವೇತನಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳಿ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಇನ್ನೊಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಟೈಲರ್ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆಲ್ಪರ್ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗಿತ್ತು (ಮ್ಯಾಗ್ನಮ್).

ಈ ಮೇಲಿನ ಕ್ರಮಗಳಾವುದೂ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ಇಷ್ಟಪಟ್ಟು ಮಾಡಿದ್ದಲ್ಲ. ಈ ತಕ್ಷಣವೇ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿ ಎಂಬ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರ ತೀವ್ರ ಒತ್ತಡ, ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಅವರು ಅನುಸರಿಸಿದ ವಿವಿಧ ಕಾನೂನುಬಾಹಿರ ಕ್ರಮಗಳು, ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಹೇರಿಕೆಯಾದ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್‌ನಿಂದ ಉಂಟಾದ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟ, ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಯಾರೂ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಈ ಎಲ್ಲ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಿಧಿಯಿಲ್ಲದೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಂಡರು.

ಭಾರತದ ಕಾನೂನು ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ಹೇಗೆ ಅರ್ಥೈಸುತ್ತದೆ?

ರಾಜೀನಾಮೆ ಮತ್ತು ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಎಂದರೇನು ಎಂಬುದನ್ನು ಭಾರತೀಯ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಹಲವಾರು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಿವೆ. 1993ರ Moti Ram vs Param Dev And Anr, ಕೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ 'ಕಚೇರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬ ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತನಾಗಿ ತನ್ನ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಬಿಟ್ಟುಕೊಡುತ್ತಾನೆಂದರೆ, ಆತ ಕಚೇರಿಯನ್ನು ತ್ಯಜಿಸಿದ್ದಾನೆ ಎಂದು ಅರ್ಥ', ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿತು⁸. ರಾಜೀನಾಮೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತ ಎನ್ನುವುದು ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಆಯಾಮವಾಗಿದ್ದು, ವ್ಯಕ್ತಿ ಯಾವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದ್ದಾನೆ ಎಂಬುದನ್ನು ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಪರಿಶೀಲಿಸಿವೆ. ಆಡಿ. Prabha Atri Vs. The State of U.P. and Ors, ಕೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ 'ರಾಜೀನಾಮೆ'ಯು ಯಾವುದೇ ಕರಾರಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿರಬಾರದು ಮತ್ತು ಆ ರೀತಿಯ ಉದ್ದೇಶವನ್ನೂ ಹೊಂದಿರಬಾರದು'. ಎಂಬುದನ್ನು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಎತ್ತಿ ಹಿಡಿದಿತ್ತು. ಈ ಕೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ ದೂರುದಾರರು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ವಿನಾಕಾರಣ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದ

8 1993 AIR 1662

9 AIR 2003 SC 534

ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಬೇಸತ್ತಿದ್ದರು, ಆದಕಾರಣ ಆಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ರಾಜೀನಾಮೆಯು ಸರಳ ಮತ್ತು ವಾಸ್ತವದ್ದಲ್ಲ” ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿತು. ಆದ್ದರಿಂದ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ರಾಜೀನಾಮೆಯು ಕಾನೂನು ಮಾನ್ಯತೆ ಗಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದಲ್ಲಿ, ಅದು ಯಾವುದೇ ಬಾಹ್ಯ ಒತ್ತಡದಿಂದ ಅಥವಾ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ನೀಡಿರಬಾರದು ಎಂಬುದನ್ನು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಒತ್ತಿ ಹೇಳಿತು.

ರಾಜೀನಾಮೆಯು ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ಎನಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅದನ್ನು ಸ್ವಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ನೀಡಿರಬೇಕು, ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಕಾರಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿರಬಾರದು ಎಂಬ ಅಂಶಗಳು ಬಹು ಮುಖ್ಯ. ಆದ್ದರಿಂದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಬಲವಂತದ್ದೋ ಅಲ್ಲವೋ ಎಂದು ತೀರ್ಮಾನಿಸುವಾಗ ಈ ಎರಡು ಅಂಶಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪರೀಕ್ಷಿಸಬೇಕು ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ತೀರ್ಮಾನ ನೀಡಿದೆ. 1979ರ Southern Roadways Ltd. v. K. Padmanabhan, ಕೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ, “ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ನಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕನನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸಿದರೆ, ಆತನ ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ‘ಬೆದರಿಕೆ ಒಡ್ಡಿ ಒತ್ತಡದಿಂದ’ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಹೀಗಾಗಿ ಆತನನ್ನು ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸಿದೆ ಎಂದೇ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು” ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ತೀರ್ಮಾನ ನೀಡಿದೆ¹⁰. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ 1983ರ Shiram Swami Shikshan Sanstha vs Education Officer, Zilla, ಕೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿದೆ:

ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ಸ್ವಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ನೀಡದೆ, ಬಲವಂತದಿಂದ, ಒತ್ತಡದಿಂದ ಅಥವಾ ಇನ್ನಾವುದೇ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರ ಕ್ರಮದ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಕೊಟ್ಟಿದ್ದರೆ, ಕಾನೂನು ಪ್ರಕಾರ ಅದು ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಆಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ನಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯ. ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಈ ಕ್ರಮದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧವು ಅಲ್ಲಿಗೆ ಮುಕ್ತಾಯವಾಗುವುದರಿಂದ ಅದು ಆ ಕಾರ್ಮಿಕನನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಸಮವಾಗುತ್ತದೆ.”

1947 ರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆಗೆ ಕೆಲವು ಅವಕಾಶಗಳಿವೆ ಎಂದು ವಾದಿಸಲು ಆ ಕಾಯಿದೆಯನ್ನು ಅರ್ಥೈಸಿ ಇನ್ನಿತರ ತೀರ್ಮಾನಗಳು ಹೊರಬಂದಿವೆ. 1979 Southern Roadways Ltd. v. K. Padmanabhan ರ ಕೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 2-೦ ನಲ್ಲಿರುವ “ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಸೇವೆಯನ್ನು ವಜಾಗೊಳಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ” ಎಂಬ ಪದವನ್ನು

10 (1979) Lab. I.C. 234

11 (1983) 85 BOMLR 288

ಬಲವಂತರ ರಾಜೀನಾಮೆಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಅರ್ಜಿಸಿತು¹². 1988 ರ R.D. Surve, Bombay vs Tata Iron & Steel Co. Ltd., Bombay ಕೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆಗೆ ಬದಲಾಗಿ 'ಡಿಸ್‌ಚಾರ್ಜ್ ಅಥವಾ ಡಿಸ್‌ಮಿಸಲ್' ಎಂಬ ಪದಗಳನ್ನು ಬಳಸಬಹುದು ಎಂದು ಅರ್ಜಿಸಿತು¹³. ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರದ 'ರೆಕಗ್ನಿಷನ್ ಆಫ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ಸ್ ಅಂಡ್ ಪ್ರಿವೆನ್ಷನ್ ಆಫ್ ಅನ್‌ಫೇರ್ ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಕ್ಟೀಸ್ ಆಕ್ಟ್ 1971'¹⁴ ನ ಶೆಡ್ಯೂಲ್ IV ರ 1 ನೇ ಅಂಶಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟಂತೆ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಈ ರೀತಿ ಹೇಳಿದೆ:

“ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ “ಡಿಸ್‌ಚಾರ್ಜ್ ಮತ್ತು ಡಿಸ್‌ಮಿಸಲ್” ಪದಗಳಿಗೆ ವಿವರಣೆ ನೀಡಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅವುಗಳನ್ನು ಯಥಾವತ್ತಾಗಿ ಪದದ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಅರ್ಥೈಸದೆ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಆಡುಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಕೈಗಾರಿಕಾ ನ್ಯಾಯವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಹೀಗಾಗಿ “ಡಿಸ್‌ಚಾರ್ಜ್ ಮತ್ತು ಡಿಸ್‌ಮಿಸಲ್” ಪದಗಳು ಹೊರಡಿಸುವ ಅರ್ಥವು ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆಯ ಪರಿಣಾಮವನ್ನೇ ಕೊಡುತ್ತದೆ. ಇದಲ್ಲದೆ ಬೇರೆ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅರ್ಥೈಸಿದರೆ ಅದು ಕಾನೂನಿನ ಗುರಿ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸೋಲಿಸುತ್ತದೆ”

ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಕಾನೂನುಗಳ ಪರಿಭಾಷೆಯನ್ನು ಈ ರೀತಿ ಅರ್ಥೈಸುವ ಮೂಲಕ 'ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ' ಎಂಬ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿರೋಧಿ ನೀತಿಯು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದೆ ಮತ್ತು ಅದರ ವಿರುದ್ಧ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ರಕ್ಷಣೆ ಕೊಡಬೇಕು ಎನ್ನುವ ವಾಸ್ತವಿಕತೆಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಇರುವ ಈ ಎಲ್ಲ ನ್ಯಾಯ ತೀರ್ಪುಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಸಾಮೂಹಿಕ ರಾಜೀನಾಮೆಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ತನಿಖೆ ನಡೆಸಬೇಕು.

II “ನಷ್ಟದಲ್ಲಿದ್ದೇವೆ”

ಕಂಪನಿಯು ನಷ್ಟದಲ್ಲಿದೆ, ಆದ್ದರಿಂದ ನೀವು ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟು ಹೋಗಿ ಎಂದು ನಮಗೆ ಹೇಳಿದರು ಎಂದು ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ 17 ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು. ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚಿದ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿದ ಮತ್ತು ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹಿಂತೆಗೆದುಕೊಂಡ ತಮ್ಮ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು “ನಮಗೆ ನಷ್ಟವಾಗಿದೆ” ಎಂಬ ಕಾರಣ ನೀಡಿದ್ದರು ಎಂಬುದು ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಯು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್, ಟೆಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್

12 (1979) Lab. I.C. 234

13 (1988 (3) BomCR 709)

14 ಇದು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಕಾಯ್ದೆಯ 1947ರ ಷೆಡ್ಯೂಲ್ 5 ರಲ್ಲಿ ಸಹ ಲಭ್ಯವಿದೆ ಹಾಗೂ ಈ ಅಂಶವನ್ನು 1982 ರಲ್ಲಿ ತಿದ್ದುಪಡಿಯ ಮೂಲಕ ತರಲಾಯಿತು ಹಾಗೂ ಇದು 1984 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿತು

ಕ್ರಿಯೇಶನ್, ದಿ ಶರ್ಟ್ ಕಂಪನಿ, ಡ್ರೆಸ್ ಮ್ಯಾಸ್ಟರ್ಸ್ ಅಪಾರೆಲ್, ಆದಿತ್ಯ ಬಿಲ್ಡಿಂಗ್ ಫ್ಯಾಷನ್, ಸುಪ್ರೀಂ ಓವರ್‌ಸೀಸ್, ಕೆ.ಮೋಹನ್ ಅಂಡ್ ಕಂಪನಿ, ಅರವಿಂದ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್, ಎಂಐ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್, ಪುನೀತ್ ಕ್ರಿಯೇಶನ್, ಮ್ಯಾಗ್ನಮ್, ಪಂಚಮುಖಿ, ಸೋನಲ್ ಅಪಾರೆಲ್, ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ 24, 14, ನಿಶಾ ಡಿಸೈನ್, ಎಸ್.ಎಲ್.ವಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್‌ಗಳೂ ಸೇರಿವೆ (ಪಟ್ಟಿ 4 ನೋಡಿ).
ನಷ್ಟವಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಕಾರಣ ಪರಿಶೀಲನೆಗೊಳಪಟ್ಟಿಲ್ಲ

ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶವೆಂದರೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಕೋವಿಡ್ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಈ ಹಿಂದೆಯಾಗಲೀ ಮುಚ್ಚಿದಾಗ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ನೀಡಿದ್ದ 'ನಷ್ಟ' ದ ಕಾರಣವು ಎಂದಿಗೂ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿಲ್ಲ. ತಮಗೆ ಆದ ನಷ್ಟದ ಬಗ್ಗೆ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಲೀ, ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳಿಗಾಗಲೀ ಯಾವ ದಾಖಲೆಯನ್ನೂ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದ ಇತಿಹಾಸದಲ್ಲಿಯೇ, ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ತಮ್ಮ ಆರ್ಡರ್ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ, ಲಾಭ ನಷ್ಟದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಎಂದಿಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮುಂದಿಟ್ಟ ಉದಾಹರಣೆಗಳಿಲ್ಲ. ಆದರೂ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ನೀಡುವ ಈ 'ನಷ್ಟ' ಕಾರಣವನ್ನು ನಂಬಿ, ಅದನ್ನು ಯಾವುದೇ ಪರೀಕ್ಷೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವಾಗಿಯೇ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡುವ ದಾರಿಯನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

ಉದ್ಯೋಗ ನಷ್ಟ

ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಮೂರು ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಸಮೀಕ್ಷೆ ಮಾಡಲು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿದ 25 ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳ ಪೈಕಿ, ಕೋವಿಡ್ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ 9 ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಸಂಪೂರ್ಣ ಮುಚ್ಚಿವೆ. ಅರವಿಂದ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್, ಡ್ರೆಸ್ ಮ್ಯಾಸ್ಟರ್ಸ್ ಅಪಾರೆಲ್, ಕೆ.ಮೋಹನ್ ಅಂಡ್ ಕಂಪನಿ, ಪಂಚಮುಖಿ ಅಪಾರೆಲ್, ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ 24, ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್, ಟೆಕ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಕ್ರಿಯೇಶನ್, ಸುಪ್ರೀಂ ಓವರ್‌ಸೀಸ್ ಮತ್ತು ದಿ ಶರ್ಟ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಮುಚ್ಚಿಹೋದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ 5600 ರಿಂದ 7200 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಸಮೀಕ್ಷೆಯಿಂದ ಕಂಡು ಬಂತು. (ಪಟ್ಟಿ 4 ನೋಡಿ). ಇನ್ನುಳಿದ 16 ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿವೆ, ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಸುಮಾರು 11000 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ತಿಳಿದು ಬಂದಿದೆ (ಪಟ್ಟಿ 4 ನೋಡಿ). ಮೇಲಿನ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿರುವ ವಿವರಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರಬಹುದಾದರೂ, ಕೋವಿಡ್ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಆದಾಯ ಕಳೆದುಕೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವರ್ಗದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಅಂದಾಜಿಸಲು ಈ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳು ದಿಕ್ಕುಚಿಯಂತಿದೆ.

ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಮಧ್ಯೆ ಪ್ರವೇಶಿಸಲಿಲ್ಲ

ಮೇಲಿನ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ್ದೇನೆಂದರೆ, ಮುಚ್ಚಿದ, ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸ ನಿರಾಕರಿಸಿದ ಬಹಳಷ್ಟು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು H&M, Coles, Tommy, GAP, Old Navy, US Polo, Levi's ಮುಂತಾದ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳಿಗೆ ಉತ್ಪಾದಿಸುತ್ತಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡಾಗ ಈ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಮಧ್ಯೆ ಪ್ರವೇಶಿಸಿದ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ತಿಳಿದಿಲ್ಲ.

ಭಾರತದ ಕಾನೂನು ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಮುಚ್ಚಲು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕುವ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಗೆ ಅರ್ಥೈಸುತ್ತದೆ?

ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಮುಚ್ಚಲು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಲು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಹಕ್ಕು ಇದೆ. ಆದರೆ ಇದು ನಿರ್ವಿವಾದವಾದ ಹಕ್ಕಲ್ಲ, ಮಾಲೀಕರ ನಿರ್ಧಾರದ ಹಿಂದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷೆ ನೀಡುವ ದುರುದ್ದೇಶ ಇದೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಸರ್ಕಾರ ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು 1984ರ General Labour Union (Red Flag) vs B. V. Chavan And Ors ಕೇಸ್ ತೀರ್ಪಿನಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳಿದೆ.¹⁵

....ಮಾಲೀಕರು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಚಟುವಟಿಕೆಯನ್ನು ಮುಚ್ಚಲು ಬಯಸಿದಲ್ಲಿ, ಆ ಮಾಲೀಕ ಈ ಹಿಂದೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿರೋಧಿ ನೀತಿಯ ಅನುಸರಿಸಿದ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಇದೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕಾ ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣವು ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕು. ಒಂದು ವೇಳೆ ಇದ್ದರೆ, ಅದರ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಅವನು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚುತ್ತಿರುವುದು ಕೈ ಮೀರಿದ ಅನಿವಾರ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಕಾರಣಕ್ಕೋ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕುವುದಕ್ಕೋ ಎಂಬುದನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಬೇಕು...

ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮುಚ್ಚುವಿಕೆಯು ದುರುದ್ದೇಶದಿಂದಲೂ ಕೂಡಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ಆ ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕು ಎಂಬ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಈ ತೀರ್ಪು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚಿದಾಗ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕಿದಾಗ ಅದರ ಹಿಂದೆ ಮಾಲೀಕರ ದುರುದ್ದೇಶ ಇತ್ತೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಪರೀಕ್ಷಿಸಿದ ಯಾವ ಉದಾಹರಣೆಯೂ ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ನಮಗೆ ಕಂಡುಬಂದಿಲ್ಲ.

ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಂದು ಕಾನೂನು ರೀತ್ಯ ಮುಚ್ಚಿ ಬಯಸಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಅನುಮತಿ ನೀಡುವ ಮುನ್ನ ಸರ್ಕಾರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನೂ

15 1985 AIR 297

ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ, ಅವರಿಗೂ ಸಾಕಷ್ಟು 'ಅವಕಾಶ' ನೀಡಿ ಈ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ವ
ಎಂದುವರೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.¹⁶

ಕಂಪನಿಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚುವ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕುವ
ನಿರ್ಧಾರದಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾಗಲು ಅಥವಾ ಅದನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿರುವ
ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯವೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಭಾರತದ ಹಲವಾರು
ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ತೀರ್ಪು ನೀಡಿವೆ.

Workmen of Meenakshi Mills Ltd. and Anr v. Meenakshi Mills Ltd. (1994)
ಕೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 25(N) ರ ಸಾಂವಿಧಾನಿಕತೆಯು
ಪ್ರಶ್ನೆಗೊಳಗಾಗಿತ್ತು.¹⁷ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕುವಾಗ
ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ನಿಯಮವನ್ನು ಕುರಿತು ಈ ಸೆಕ್ಷನ್ ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಸೆಕ್ಷನ್
ಅನ್ನು ಸಂವಿಧಾನ ಬದ್ಧವಾದದ್ದು ಎಂದು ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಪೀಠವು
ಎತ್ತಿಹಿಡಿದು, ಸಂವಿಧಾನದ ರಾಜ್ಯನೀತಿ ನಿರ್ದೇಶಕ ತತ್ವಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನಾಗರಿಕರ
ಜೀವನೋಪಾಯದ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ರಾಜ್ಯಗಳು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ವಿವಿಧ
ಅಂಶಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿತ್ತು. ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಲು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಇರುವ
ಹಕ್ಕು ಪ್ರಶ್ನಾತೀತವಲ್ಲ, ಕಂಪನಿ ಮುಚ್ಚಿದಾಗ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕುವಾಗ
ಮಾಲೀಕ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಬ್ಬರಿಗೂ ತಮ್ಮ ವಾದವನ್ನು ಮಂಡಿಸಲು ಅವಕಾಶ
ಕೊಡಬೇಕು ಎಂದೂ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿತು.

ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಮುಚ್ಚುವ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಜಾಗೊಳಿಸುವ ಮಾಲೀಕರ
ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸುವ ಅವಕಾಶವು ಸಹಜ ನ್ಯಾಯ ತತ್ವದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ
ಒದಗುತ್ತದೆ. National Textile Workers' Union and Ors. V. P.R. Ramakrishnan
and Ors. (1982) ಕೇಸ್‌ನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಂಪನಿಯು ಮುಚ್ಚಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿದಾಗ
ಅದರ ವಿರುದ್ಧ ದೂರು ನೀಡಲು ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗಲು ಅದೇ
ಕಂಪನಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಹಕ್ಕು ಇದೆಯೇ ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆ ಉದ್ಭವವಾಗಿತ್ತು.¹⁸ ತಮ್ಮ
ವಾದವನ್ನು ಆಲಿಸದೆಯೇ, ಏಕಪಕ್ಷೀಯವಾಗಿ ಕಂಪನಿಯ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯ ಪರವಾಗಿ
ಆದೇಶ ನೀಡಿದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲರ ಮೇಲೂ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ ಇದು, ಸಹಜ
ನ್ಯಾಯ ತತ್ವಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧವಾದ ಕ್ರಮ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಾದಿಸಿದ್ದರು. ಸರ್ವೋಚ್ಚ
ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಪೀಠವು ದೂರುದಾರರ ಪರವಾಗಿ ಆದೇಶವನ್ನು ನೀಡಿ, ಕಂಪನಿ
ಮುಚ್ಚುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಾದವನ್ನು ಆಲಿಸಲೇ ಬೇಕು, ಅದು ಅವರ
ಹಕ್ಕು ಎಂದು ಹೇಳಿತು. ಮುಂದುವರೆದು, ಸಂವಿಧಾನದ ಆರ್ಟಿಕಲ್ 43 ರನ್ನು

16 ಕಲಂ 25(ಔ)(2), ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಿಧಗಳ ಕಾಯ್ದೆ 1947, ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗ ಸಚಿವಾಲಯ,
ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ

17 [1994] AIR 2696

18 1983 AIR 750

ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿ ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ಭಗವತಿ ಅವರು ಯಾವುದೇ ಕಂಪನಿಯು, ಬಂಡವಾಳದ ಜೊತೆಜೊತೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದುಡಿಮೆಯಿಂದಲೂ ರೂಪುಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಈ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಕೇಳಲೇ ಬೇಕು ಎಂದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳಿದ್ದರು.

ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಲಾಭಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಂಪತ್ತಿನ ಸೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕನ ದುಡಿಮೆಯು ಅತಿ ಮುಖ್ಯ ಅಂಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಆ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚುವಾಗ ಮಧ್ಯೆಮಧ್ಯೆ ಶಿಸುವುದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕು ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ತೀರ್ಪು ನೀಡಿವೆ. *Triveni Class Ltd. v. State of Uttar Pradesh (2008)* ಕೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ, ಅಲಹಾಬಾದ್ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು, ಮಾಲೀಕರು ಕಂಪನಿಯನ್ನು ಮುಚ್ಚುವ ಮುನ್ನ ಸರ್ಕಾರದ ಅನುಮತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಬದ್ಧರಾಗಿರಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯುವ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿ ತೀರ್ಪು ನೀಡಿತ್ತು.¹⁹ ಈಗಾಗಲೇ ಕಂಪನಿಯು ತೀವ್ರ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟಕ್ಕೊಳಗಾಗಿ ಮುಚ್ಚಿಹೋಗಿದ್ದರೂ, ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಮುಚ್ಚುವ/ಲೇ-ಆಫ್ ಅನುಮತಿ ಪಡೆಯುವವರೆಗೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇನ್ನೂ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿದಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು ಎಂದು ಅದರಲ್ಲಿ ಹೇಳಲಾಗಿತ್ತು. “ಕಂಪನಿಯು ಬೆಳೆಯಲು ಮತ್ತು ಅದರ ಆಸ್ತಿ ಬೆಳೆಯಲು ಬಂಡವಾಳ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ದುಡಿಮೆ ಎರಡೂ ಸಮವಾಗಿ ಕಾರಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಮುಚ್ಚುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಲು ಅವರಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಬೇಕೆಂಬುವುದು ಇದರ ಹಿಂದಿನ ಉದ್ದೇಶ.”

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮಾಲೀಕರ ನಡುವೆ ಇರುವ ಅಧಿಕಾರ ಸಂಬಂಧದ ಅಪಾರ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಮತ್ತು ಸಂವಿಧಾನದ ಆಶಯಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿ ಹಿಡಿಯುವ ಆಶಯದಿಂದ ಈ ಮೇಲಿನ ಎಲ್ಲ ತೀರ್ಪುಗಳು ಹೊರಬಂದಿವೆ. ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಭಯದ ವಾತಾವರಣ ಸೃಷ್ಟಿಸಿ ಬಲವಂತವಾಗಿ ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆಯುವ ಮೂಲಕ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗಗಳು ಎಲ್ಲ ಕಾನೂನು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನೂ ಗಾಳಿಗೆ ತೂರಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮೂಹಿಕ ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ತನಿಖೆಗೊಳಪಡಿಸದೆ ಸರ್ಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅಸಹಾಯಕತೆಯತ್ತ ದೂಡುತ್ತಿದೆ.

III ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವಲ್ಲಿ ವಿಫಲತೆ

ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ತಮಗೆ ‘ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್’ ಎಂದು ಒಂದಷ್ಟು ಹಣ ಸಿಕ್ಕಿತು ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರೂ, ಅದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮಾಲೀಕರು ಪರಸ್ಪರ ಮಾತುಕತೆಯಾಡಿ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದ ಮೊತ್ತವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ, ಅಥವಾ ಕಂಪನಿಯು

ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಮುಚ್ಚಿದಾಗ ನೀಡಬೇಕಾದ 'ಪರಿಹಾರ'ದ ಮೊತ್ತವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ.²⁰ ಸಮೀಕ್ಷೆಯು ಮೊದಲ ಹಂತದಲ್ಲಿ 35% ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮಗೆ ಇನ್ನೂ ಸಹ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಿಕ್ಕಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದರು.

'ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್' ನಲ್ಲಿ ಅಪಾರದರ್ಶಕತೆ

ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟ ನಂತರ ತಮಗೆ ಸಿಕ್ಕಿದ ಹಣದ ವಿವರವು ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ, ತಮಗೆ ಬರಬೇಕಾದ ಬಾಕಿಯೆಲ್ಲ ಬಂದಿದೆಯೋ ಇಲ್ಲವೋ ಎಂಬುದು ಅವರಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿದಿಲ್ಲ. ಹಲವರು ತಮಗೆ ಒಂದು ತಿಂಗಳ ವೇತನ, ಬೋನಸ್ ಮತ್ತು ರಜೆಯ ಹಣ, ಗ್ರಾಚುಟಿ ಹಣ (ಅರ್ಹರಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ) ಮತ್ತು ಪಿ.ಎಫ್ ಹಣ ಬಂದಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಆ ಒಂದು ತಿಂಗಳ ವೇತನವು, ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ತಿಂಗಳಿಗೋ, ಅಥವಾ ನೋಟೀಸ್ ಅವಧಿಗೋ ಎಂದು ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿಯುತ್ತಿಲ್ಲ. ಈ ಎಲ್ಲವೂ, ಅವರಿಗೆ ಸಿಗಲೇಬೇಕಾದ ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ಬಾಕಿಯಾಗಿದ್ದು, ಮಾಮೂಲಿ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸ್ವಯಂರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದಾಗಲೂ ಸಿಗುತ್ತಿತ್ತು. ಆದರೆ ಆಡಳಿತವರ್ಗವೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬೇಡ ಎಂದ ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿಯೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದರಿಂದ ಅದನ್ನು ಸ್ವಯಂ ರಾಜೀನಾಮೆ ಎಂದೇ ಪರಿಗಣಿಸಿ ಇನ್ನಾವ ಪರಿಹಾರದ ಮೊತ್ತವನ್ನೂ (ಪ್ರತಿವರ್ಷದ ಸೇವೆಗೆ 15 ದಿನದ ವೇತನ) ಪಾವತಿಸಲಿಲ್ಲ.

ಪರಿಹಾರದ ಬಗ್ಗೆ ಭಾರತೀಯ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವುದರಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ರಾಜೀನಾಮೆಗಾಗಿ ಆಗ್ರಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಭಾರತದ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಪರಿಹಾರದ ಹಿಂದಿರುವ ವಾಸ್ತವ ಹಾಗೂ ನೈತಿಕ ನೆಲೆಗಟ್ಟನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಿವೆ. M/S. Hatisingh Mfg. Co. Ltd. And Another vs Union Of India And Others, ಕೇಸ್‌ನಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು 1947ರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 25FFF(1) ರ ಸಾಂವಿಧಾನಿಕ ವಾಯಿದೆಯ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಿತು. ವ್ಯಾಪಾರ ನಡೆಸಲು ಮತ್ತು ಮುಚ್ಚಲು ತಮಗೆ ಸಂವಿಧಾನದ ಅರ್ಟಿಕಲ್ 19 (1)(g) ಮೂಲಕ ಸಿಕ್ಕಿರುವ ಸ್ವಾತಂತ್ರದ ಮೇಲೆ ಈ ಸೆಕ್ಷನ್ 'ವಿನಾಕಾರಣ ನಿಯಂತ್ರಣ' ಹೇರುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ದೂರುದಾರರು ವಾದಿಸಿದ್ದರು.²¹ ಕೋರ್ಟ್ ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ತೀರ್ಪು ನೀಡಿತು.

20 ನೂರಕ್ಕೂ ಕಡಿಮೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ನೋಟೀಸ್ ಅವಧಿಯು ಒಂದು ತಿಂಗಳು. (25(F)(b)). ಮುನ್ನೂರಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೆ 3 ತಿಂಗಳ ನೋಟೀಸ್ ಅವಧಿಯಿದೆ. ಪರಿಹಾರವು ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ 15 ದಿವಸ ಮಟ್ಟದ ವೇತನ ಕಲಂ 25(F)(a) and 25(O)(8).

21 1960 AIR 923

ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚುವುದರಿಂದ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ನಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಇವೆರಡರಲ್ಲಿ ಯಾವುದು ನಡೆದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತನ್ನದಲ್ಲದ ತಪ್ಪಿಗೆ ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡು ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ ಕಷ್ಟ ಅನುಭವಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಮುಂಚೆಯೇ ನೋಟೀಸ್ ನೀಡಿ ಆ ಅವಧಿಗೆ ಪಾವತಿಸುವ ವೇತನ ಪರಿಹಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗ ನಷ್ಟವನ್ನು ಭರಿಸಿಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಕೆಲಸದಿಂದ ಹೊರಹಾಕಿದರೆ ಅವನು ಪುನಃ ಕೆಲಸ ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳಲು ಬೇಕಾದ ಅವಧಿಯನ್ನೂ ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ನೋಟೀಸ್ ಅವಧಿಯ ವೇತನದ ಜೊತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡುವುದು ಸೂಕ್ತ ಎಂದು ಸಂಸತ್ತು ತೀರ್ಮಾನಿಸಿತು

ಈ ಸೆಕ್ಷನ್ ಹೇಳುವ ಪರಿಹಾರದ ಮೊತ್ತವನ್ನು (ಒಂದು ವರ್ಷದ ಸೇವಾವಧಿಗೆ 15 ದಿನಗಳ ವೇತನ) 'ವಿನಾಕಾರಣ ಎಂದು ಹೇಳಲು ಬರುವುದಿಲ್ಲ' ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿತು. ಜೊತೆಗೆ ಗ್ರಾಚುಟಿ ಹಣವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿವೃತ್ತ ಸೌಲಭ್ಯವಾಗಿದ್ದು, ಅದಕ್ಕೂ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚಿದಾಗ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕಿದಾಗ ನೀಡುವ ಪರಿಹಾರಕ್ಕೂ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆ ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿತು. ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಬಂದೆರಗುವ ನಿರುದ್ಯೋಗದಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪರಿಹಾರದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆ ಎಂದು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸುವ ಈ ಎಲ್ಲ ತೀರ್ಮಾನಗಳಿದ್ದರೂ ಸಹ ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಲಿಲ್ಲ, ಕೆಲವರಿಗೆ ಅತಿಕಡಿಮೆ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಿದರು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಲವಂತದಿಂದಲಾದರೂ ತಾವೇ ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಪರಿಹಾರದ ಮೊತ್ತ ಅವರಿಗೆ ಸಿಗಲಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಲ್ಲಿಸುವ ರಾಜೀನಾಮೆ 'ಸ್ವಇಚ್ಛೆ' ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವುದರಿಂದ ಪರಿಹಾರ ನೀಡದೇ ಇದ್ದುದು ಸರ್ಕಾರದ ಗಮನಕ್ಕೂ ಬಾರದೇ ಉಳಿದು ಹೋಯಿತು.

ಆಗಾಗ್ಗೆ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟಿದ್ದರಿಂದ ಸಿಕ್ಕಿದ ಅತಿ ಕಡಿಮೆ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್

ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರ ಬಲವಂತದಿಂದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟಾಗ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಎಷ್ಟು ವರ್ಷ ಸರ್ವಿಸ್ ಆಗಿತ್ತೋ ಅಷ್ಟು ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರವೇ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಿಕ್ಕಿತು. 5 ವರ್ಷ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸರ್ವಿಸ್ ಆಗಿದ್ದವರಿಗೆ ಗ್ರಾಚುಟಿ ಸಿಕ್ಕಿತು. ಗ್ರಾಚುಟಿಯನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕುವ ಸೂತ್ರವೆಂದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟಾಗ ಇರುವ ವೇತನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ಪ್ರತಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ 15 ದಿನದ ವೇತನವನ್ನು ಗ್ರಾಚುಟಿ ಎಂದು ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.²²

22 ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚಿದಾಗ/ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕಿದಾಗ ಪರಿಹಾರದ ಹಣವನ್ನೂ ಗ್ರಾಚುಟಿಯ ಸೂತ್ರದಲ್ಲಿಯೇ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಿ, ಗ್ರಾಚುಟಿಯ ಜೊತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ ಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಪರಿಹಾರದ ಮೊತ್ತ ಪಡೆಯಲು 5 ವರ್ಷ ಪೂರೈಸಿರಬೇಕೆಂಬ ನಿಯಮವಿಲ್ಲ.

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಚುಟಿ ಪಡೆಯಲು, ಪಿ.ಎಫ್ ಉಳಿತಾಯದ ಹಣ ಪಡೆಯಲು ಆಗಾಗ ಕೆಲಸ ಬಿಡುವುದು ಸಾಮಾನ್ಯ ಅಭ್ಯಾಸವಾಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪದೇ ಪದೇ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ತಮ್ಮ ಸೇವಾವಧಿಯನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸಿ ಕೊಂಡಿರುವುದರಿಂದ ಈ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ಎನ್ನುವುದು ಸಂಕೀರ್ಣ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಒಟ್ಟು ಸೇವಾವಧಿಗೂ, ಪ್ರಸ್ತುತ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿನ ಸೇವಾವಧಿಯನ್ನು ತುಲನೆ ಮಾಡಿದಾಗ ಈ ಅಂಶವು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ 71% ಕಾರ್ಮಿಕರು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ 5 ರಿಂದ 15 ವರ್ಷ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. (ಪಟ್ಟಿ-5 ನೋಡಿ).

ಪಟ್ಟಿ 5: ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸೇವಾವಧಿಯ ವಿವರ			
ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಒಟ್ಟು ಸೇವಾವಧಿ	ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ	ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೇಕಡಾವಾರು ಸಂಖ್ಯೆ
1	5 ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ	6	7
2	5-10	43	48
3	11-15	20	22
4	16-20	11	12
5	21-25	7	8
6	25 ವರ್ಷಕ್ಕೂ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು	2	2

ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ 60% ಕಾರ್ಮಿಕರ ಈಗಿನ ಸೇವಾವಧಿಯು, ಕೆಲವು ತಿಂಗಳಿಂದ 5 ವರ್ಷದ ಒಳಗೆ ಇದೆ (ಪಟ್ಟಿ-6 ನೋಡಿ). ಆದ್ದರಿಂದ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಗ್ರಾಚುಟಿ ಸಿಗಲಿಲ್ಲ. ಸತತವಾಗಿ 5 ವರ್ಷ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ವರ್ಷ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿರುವವರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಗ್ರಾಚುಟಿ ಹಣವು ಸಿಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪದೇ ಪದೇ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ಪುನಃ ಸೇರುವುದರಿಂದ, ಅವರು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ 10-15 ವರ್ಷದಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೂ, ಸೇವಾವಧಿ ಕಡಿತಗೊಂಡ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಗ್ರಾಚುಟಿ ಹಣವು ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೀಗೆ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಗ್ರಾಚುಟಿ ಕೊಡುವುದರಿಂದಲೂ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಂಡು, ಅನುಭವವುಳ್ಳ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಲಾಭ ಕಂಪನಿಯದ್ದಾಗುತ್ತದೆ. ಕೋವಿಡ್ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮುಚ್ಚಿದ್ದರಿಂದ ಮತ್ತು ಬಲವಂತವಾಗಿ ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದ್ದರಿಂದ ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ಹಣ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಪಡೆದುಕೊಂಡರು.

ಪಟ್ಟಿ 6: ಸಮೀಕ್ಷೆ ನಡೆಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸೇವೆಯನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸದೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರುವ ಒಟ್ಟು ಸೇವಾವಧಿಯ ವಿವರ			
ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	ಸೇವೆ ಕಡಿತಗೊಳಿಸದೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರುವ ಒಟ್ಟು ಸೇವಾವಧಿ	ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ	ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೇಕಡಾವಾರು ಸಂಖ್ಯೆ
1	1 ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ	5	6
2	1 ರಿಂದ 5 ವರ್ಷದ ಒಳಗೆ	48	54
3	5 - 10	34	38
4	10 ವರ್ಷಕ್ಕೂ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು	2	2

ತಮ್ಮ ಖಾತೆಯಲ್ಲಿ ಜಮೆಯಾಗಿರುವ ಪಿ.ಎಫ್ ಹಣವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಗಾಗ್ಗೆ ಕೆಲಸ ಬಿಡುತ್ತಾರೆ. ಆ ಹಣವನ್ನು ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಮನೆ ಕಟ್ಟಿಸಲು, ಮನೆಗೆ ಬೇಕಾದ ಸಾಮಗ್ರಿ ಕೊಳ್ಳು, ಸಾಲ ತೀರಿಸಲು, ಮನೆ ಭೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಪಡೆಯಲು, ಮದುವೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡಲು ಹೀಗೆ ಹಲವಾರು ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಬಳಸುತ್ತಾರೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ರೂ. 7800 ರಿಂದ 10000ದ ವರೆಗೆ ಅತಿ ಕಡಿಮೆ ಮೊತ್ತದ ಕನಿಷ್ಠವೇತನ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವುದು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಈ ಅಲ್ಪ ಮೊತ್ತದ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಅವರು ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಪಿ.ಎಫ್ ವಂತಿಗೆ ಎಂಬುದು ಅವರು ಬಲವಂತವಾಗಿಯಾದರೂ ಉಳಿಸುವ ಹಣ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅವರು ಹೀಗೆ ಆಗಾಗ್ಗೆ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ತಾವು ಉಳಿಸಿದ ಹಣವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕನಿಷ್ಠವಾಗಿ ಬದುಕಲು ರೂ. 18,000 ರಿಂದ 20,000 ದ ವರೆಗೂ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ.²³ ಈ ಮೊತ್ತಕ್ಕೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನ ಮೊತ್ತಕ್ಕೂ ಇರುವ ವ್ಯತ್ಯಾಸ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಷ್ಟು ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.

ಬದುಕಲು ಬೇಕಾದ ಹಣ ಮತ್ತು ತಾವು ದುಡಿಯುವ ಹಣ ಎರಡರ ನಡುವಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಸರಿತೂಗಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಲ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಅಥವಾ ಹೀಗೆ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಪಿ.ಎಫ್ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

ಇನ್ನೊಂದು ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಸೇವೆ ಕಡಿತಗೊಳಿಸದೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಎಷ್ಟೇ ವರ್ಷ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರೆದರೂ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹಣದ ರೂಪದ ಲಾಭವೇನೂ ಇಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ 10 ವರ್ಷ ಸರ್ವಿಸ್ ಆಗಿರುವವರಿಗೂ

23 the Export Garment Sector in India” (Institute of Public Policy, National Law School of India University, May 2018).

ಇದೀಗ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವವರಿಗೂ ವೇತನದಲ್ಲಿ ದೊಡ್ಡಮಟ್ಟದ ವ್ಯತ್ಯಾಸವೇನೂ ಇಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಆಗಾಗ್ಗೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡುವುದು ನಷ್ಟವೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭಾವಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬ ನಡವಲು ಬೇಕಾದ ಹಣಕ್ಕೆ ನೆಂಟರಿಷ್ಚರ ಹತ್ತಿರ, ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ಹತ್ತಿರ ಸಾಲ ಮಾಡುವ ಬದಲು ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ತಮ್ಮದೇ ಪಿ.ಎಫ್ ಹಣವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದೇ ಉತ್ತಮ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ರಾತ್ರೋರಾತ್ರಿ ಮುಚ್ಚಿಕೊಂಡು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಾಕಿ ಕೊಡದೆ ವಂಚಿಸಿದ ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಇರುವುದರಿಂದ, ಆಗಾಗ್ಗೆ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ತಮ್ಮ ಹಣ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಸುರಕ್ಷಿತ ಎಂಬುದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಭಾವನೆಯಾಗಿದೆ (ಟಿಪ್ಪಣಿ 2 ನೋಡಿ).

IV ಲಾಕ್-ಡೌನ್ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ವೇತನ ನಿರಾಕರಣೆ

ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಅವಧಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪೂರ್ತಿ ವೇತನ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದ್ದರೂ, ಸಹ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ 63% ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಅವಧಿಗೆ ತಮಗೆ ಯಾವುದೇ ವೇತನ ಸಿಗಲಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.²⁴ ಇನ್ನುಳಿದ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಹಲವಾರು ರೀತಿಯ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ಬಂದವು. ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಅವಧಿಗೆ ಪೂರ್ತಿ ಅಥವಾ ಅರ್ಧ ವೇತನ ಸಿಕ್ಕಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರೆ, ಅವರದೇ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಇನ್ನು ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮಗೆ ಸಿಕ್ಕಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.²⁵ ಬಹುಶಃ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಸಡಿಲಿಕೆಯ ನಂತರ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ತಕ್ಷಣ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬಂದವರಿಗೆ ಪೂರ್ತಿ ಅಥವಾ ಅರ್ಧ ವೇತನ ಸಿಕ್ಕಿದೆ, ನಂತರ ಬಂದು ಸೇರಿದವರಿಗೆ ಸಿಕ್ಕಿಲ್ಲವೆಂದು ತೋರುತ್ತಿದೆ.²⁶

ಇನ್ನೊಂದು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಗಮನಸಿಬೇಕಾದ ಅಂಶವೇನೆಂದರೆ, ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಆದಾಯವಿಲ್ಲದೆ, ದುಡಿಮೆಯಿಲ್ಲದೆ ಸಾಲ ಏರುತ್ತ ಕಂಗಾಲಾಗಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕರರು ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚುತ್ತೇವೆ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡಿ ಎಂದಾಗ ಅದರ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರತಿಭಟಿಸಲೂ ಶಕ್ತರಾಗಿರಲಿಲ್ಲ. ಹಲವಾರು ತಿಂಗಳಿನಿಂದ ಹಣವನ್ನೇ ಕಾಣದಿದ್ದವರಿಗೆ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್‌ನಿಂದ ಬರುವ ಹಣ ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿಗಾದರೂ ನೆಮ್ಮದಿ ತರುವಂತದಾಗಿತ್ತು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಿದೆ.

24 ಎಕ್ಸಿಆರ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್, ಕೆ.ಮೋಹನ್, ಪಂಚಮುಖಿ, ಪರ್ಲ್‌ಗ್ಲೋಬಲ್, ಪುನೀತ್ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್, ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್‌14, ಎಸ್.ಎಲ್.ವಿ, ಸೋನಾಲ್, ಸುಪ್ರೀಂ ಓಪ್‌ಸೀಸ್, ಟೆಕ್‌ಪೋರ್ಟ್, ದಿ ಶರ್ತ್ ಕಂಪನಿಗಳೂ ಸೇರಿವೆ.

25 ಡಿ.ಎಮ್.ಎಸ್, ಮ್ಯಾಗ್ನಿಮ್, ನಿಶಾ ಡಿಸೈನ್ಸ್, ಶಾಹಿಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ 20, 9, 24 ಕಂಪನಿಗಳೂ ಸೇರಿವೆ.

26 ಈ ಮೊದಲಿನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ನಾವು ಗಮನಿಸಿದಂತೆ, ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ತೆರವು ಗೊಳಿಸಿದ ನಂತರ, ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹಿಂತೆಗೆದುಕೊಂಡಿದ್ದರಿಂದ ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸದಕ್ಕೆ ಹೋಗಲು ಅಸಮರ್ಥರಾದರು. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮುನ್ನಡೆ ಮತ್ತು ಪರ್ಯಾಯ ಕಾನೂನು ವೇದಿಕೆಯು ಜಂಟಿಯಾಗಿ ಹೊರತಂದ 'ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ವರ್ಕರ್ಸ್, ಕೋವಿಡ್-19, ಪ್ರಾಂಡಮಿಕ್ ಅಂಡ್ ದಿ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್: ಎ ರಿಪೋರ್ಟ್ ಫ್ರಂ ಸೌತ್‌ಕರ್ನಾಟಕ' ದಲ್ಲಿ ಈ ಅಂಶವನ್ನು ಬೆಳಕಿಗೆ ತರಲಾಗಿದೆ.

ಟಿಪ್ಪಣಿ 2

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು ದಶಕಗಳಿಂದ ಹೇಗೆ ಬದಲಾಗದೇ ಉಳಿದಿದೆ? ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ದಶಕಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರುವ GATWUವಿನ ಅನುಭವದಲ್ಲಿ

ಕಳೆದ 40 ವರ್ಷಗಳಿಂದ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಮುಚ್ಚುವ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಬಲವಂತವಾಗಿ ರಾಜೀನಾಮೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಘಟನೆಗಳು ನಡೆಯುತ್ತಲೇ ಇದೆ. ಈ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರ ಪರಿಹಾರದ ವಂಚಿಸಿದ ಇತಿಹಾಸ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಕಳೆದ 20 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ GATWU ಕಂಡಂತೆ ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಮುಚ್ಚಿಹೋದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ಸೋಯಸ್ ಅಪಾರೆಲ್ಸ್ (2006)

ಬೊಮ್ಮನಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಸೋಯಸ್ ಅಪಾರೆಲ್ಸ್ ಅನ್ನು ಅಮೆರಿಕದ ನಾಗರಿಕರಾಗಿದ್ದ ಬಾಂಗ್ಲಾದೇಶದವರೊಬ್ಬರು ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಚೆನ್ನಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ ಕಂಪನಿಯು 2006 ರ ಒಂದು ದಿನ ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಕಂಪನಿಗೆ ಬೀಗ ಹಾಕಿ ಬೀಗದ ಕೈಯನ್ನು ಕೆನರಾ ಬ್ಯಾಂಕಿಗೆ ಕೊಟ್ಟು, ಮಾಲೀಕವರ್ಗದವರೆಲ್ಲ ಮಾಯವಾದರು. ಸೋಮವಾರ ಕಂಪನಿಗೆ ಬಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಬೀದಿಗೆ ಬಂದಿದ್ದರು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡದ್ದಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ತಮಗೆ ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ಬರಬೇಕಾದ ಬಾಕಿಯನ್ನೂ ಪಡೆಯದೆ ವಂಚಿತರಾದರು. ಮಾಲೀಕರು ಯಾರು ತಮ್ಮ ಅನ್ಯಾಯವನ್ನು ಎಲ್ಲಿ ಹೋಗಿ ಪ್ರಶ್ನಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದೂ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಿಳಿದಿರಲಿಲ್ಲ.

ಕತ್‌ಬರ್ಟ್ಸ್ ಅಪಾರೆಲ್ಸ್ ಪ್ರೈಲಿ (2009)

ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಬಿಡದಿ, ಮೈಸೂರುರಸ್ತೆ ಮತ್ತು ಬೊಮ್ಮನಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿ ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದ, ಕತ್‌ಬರ್ಟ್ಸ್ ಅಪಾರೆಲ್ಸ್ ಪ್ರೈಲಿ. (ಬೆಂಗಳೂರು ಬೇಬಿ ವೇರ್) ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳಿಗೆ ಮಕ್ಕಳ ಬಟ್ಟೆಗಳನ್ನು ಹೊಲೆಯಲು ಹೆಸರುವಾಸಿ. ಸುಮಾರು 1800 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದರು. ಈ ಕಂಪನಿಯ ಮಾಲೀಕರು ಅನುಪಮ್ ಕೊಠಾರಿಯವರು ಲಂಡನ್ ವಾಸಿ.

2009 ರ ಮೇ 9 ರಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆಂದು ಬಂದಾಗ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಗೇಟ್‌ಗೆ ಕಂಪನಿಗೆ ಬೀಗ ಹಾಕಿತ್ತು. ಕಂಪನಿಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು

ಬೀಗ ಹಾಕಿ, ಬೀಗದ ಕೈ ಯನ್ನು ಸ್ಟೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಆಫ್ ಮೈಸೂರ್ ಗೆ ನೀಡಿ ಹೊರಟುಹೋಗಿದ್ದರು. 1800 ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನ ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಬೀದಿಗೆ ಬಂದಿತ್ತು. 8 ರಿಂದ 9 ವರ್ಷ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಂಗಾಲಾಗಿದ್ದರು.

ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ ಯೂನಿಟ್ 29, ಕಗ್ಗಲಿಪುರ (2017)

ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ ಪ್ರೈ ಲಿ. ಸಮೂಹ ಸಂಸ್ಥೆಯು, ಕರ್ನಾಟಕದ ಪ್ರಮುಖ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉತ್ಪಾದಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಯೂನಿಟ್ 29 ರಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು 1600 ಕಾರ್ಮಿಕರು ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದು, ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದು, ಎಲ್ಲ ಪ್ರಮುಖ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸ ನಡೆಯುತ್ತಿತ್ತು.

ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಸುತ್ತಮುತ್ತಲ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲದೆ, 80 ಕಿ.ಮೀ ದೂರದಿಂದಲೂ ಕಂಪನಿಯ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಕ ಕರೆತರಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಈ ಯೂನಿಟ್‌ನಿಂದ ತಮ್ಮ ಲಾಭಕ್ಕೆ ಕುತ್ತು ಎಂದು ಭಾವಿಸಿದ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಮುಚ್ಚುವ ಹುನ್ನಾರ ನಡೆಸಿತು. ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಕಂಪನಿ ಮುಚ್ಚುತ್ತದೆ ಎಂದು ಗಾಳಿಸುದ್ದಿಯನ್ನು ಸೂಪರ್‌ವೈಸರ್‌ಗಳ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಲುಪಿಸಲಾಯಿತು. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ 3 ತಿಂಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು 800 ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟರು. ಇನ್ನೂ 800 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇರುವಾಗಲೇ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಉಳಿದಿದ್ದ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನೆಲ್ಲ ಖಾಲಿ ಮಾಡಲು ತೊಡಗಿದಾಗ, ಸುಳಿವು ತಿಳಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮಗೆ ಕೆಲಸ ಕೊಡಬೇಕೆಂದು ರಾತ್ರಿ ಹಗಲು ಹೋರಾಟ ನಡೆಸಿದರು.

ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಕೊಡಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂದೂ, ಅಲ್ಲಿಂದ 15 ಕಿ.ಮೀ ದೂರದಲ್ಲಿ ಬೊಮ್ಮನಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿರುವ ತಮ್ಮದೇ ಇನ್ನೊಂದು ಯೂನಿಟ್‌ಗೆ ನಿಮ್ಮನ್ನೆಲ್ಲ ವರ್ಗಾಯಿಸಲಾಗಿದೆಯೆಂದು ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ನೋಟೀಸ್ ಹಾಕಿದರು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ವರ್ಗಾವಣೆಗೆ ಒಪ್ಪದೇ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡುತ್ತಾರೆಂದು ಆಡಳಿತವರ್ಗಕ್ಕೆ ಚೆನ್ನಾಗಿಯೇ ಗೊತ್ತಿತ್ತು. ನಿರೀಕ್ಷೆಯಂತೆ ಯಾರೊಬ್ಬರೂ ಹೋಗಲಿಲ್ಲ, ಎಲ್ಲರೂ ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡರು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒಂದು ರೂ. ಪರಿಹಾರ ನೀಡದೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಮುಚ್ಚಲಾಯಿತು.

ಎಲ್.ಟಿ. ಕಾರ್ಲೆ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್

ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಯಶವಂತರಪುರದಲ್ಲಿದ್ದ ಈ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು 1200 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದು, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸುವ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಬರದಂತೆ ತಡೆಯಲಾಯಿತು, ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡರು.

ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ ಲಿ.

ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಪ್ರಮುಖ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉತ್ಪಾದಕರಾದ ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಯು ಅತ್ಯಂತ ಹಳೆಯದೂ ಹೌದು. ಎರಡು ಮೂರು ಬಾರಿ ಮಾಲೀಕತ್ವ ಬದಲಾದ ಕಂಪನಿಯೂ ಹೌದು. ಈ ಕಂಪನಿಯು ತನ್ನ ಹಲವಾರು ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಪರಿಹಾರ ನೀಡದೆ ಹೀಗೆಯೇ ಮುಚ್ಚಿ ಹಾಕಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಯಶವಂತಪುರದ ಟ್ರೈಯಾಂಗಲ್ ಅಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್‌ಗೆ ನೆಲಮಂಗಲದಿಂದಲೂ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕರೆತರಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಅದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಿದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದ್ದರು.

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಇಂಟರ್‌ನ್ಯಾಷನಲ್ ಪ್ರೈ. ಲಿ. (2004)

1970 ರ ದಶಕದಿಂದಲೂ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಇಂಟರ್‌ನ್ಯಾಷನಲ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಡೈರಿ ಸರ್ಕಲ್ ಹಾಗೂ ಬೊಮ್ಮನಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿ ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿತ್ತು. ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ದುರಾಡಳಿತದಿಂದಾಗಿ ಕಂಪನಿಗೆ ನಷ್ಟವಾಗಿ 2004 ರಲ್ಲಿ ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಎರಡೂ ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನೂ ಮುಚ್ಚಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವ ಪರಿಹಾರವೂ ಸಿಗಲಿಲ್ಲ. ಅವರ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿಯನ್ನೂ ಸಹ ಮಾಲೀಕರು ಪಾವತಿಸಿರಲಿಲ್ಲ.

ಬಾಂಬೆರೆಯಾನ್ ಫ್ಯಾಷನ್ಸ್ ಲಿ. (2013)

ಮೈಸೂರು ರಸ್ತೆಯ ನೈಸ್ ರಸ್ತೆಯ ಬಳಿಯಿದ್ದ ಯೂನಿಟ್ - 5 ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತರಾಗಿದ್ದರು. ಇದೇ ಕಾರಣಕ್ಕೆ 2013 ರಲ್ಲಿ ಕಟ್ಟಡವನ್ನು ತೆರವು ಗೊಳಿಸಬೇಕೆಂದು ಎಂದು ನೆಪ ಹೇಳಿ ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಮುಚ್ಚಿಹಾಕಲಾಯಿತು. ಸುಮಾರು 1200 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡರು. ಹಲವಾರು ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿ ಲಾಭದಾಯಕವಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ ಈ ಕಂಪನಿಯು 2016 ರಿಂದ ಈಚೆಗೆ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ದುರಾಡಳಿತದಿಂದಾಗಿ ನಷ್ಟಕ್ಕೆ ಸಿಲುಕಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಿಂಗಳಿಗೆ ಸರಿಯಾಗಿ ವೇತನ ಪಾವತಿಸುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ, ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿಯನ್ನೂ ಪಾವತಿಸಿರಲಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ತನ್ನ ಹಲವಾರು ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚಿ ಹಾಕಿದೆ.

ಮೇಲ್ಕಾಣಿಸಿದ ಉದಾಹರಣೆಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದರೆ, ಈ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ತೆಗೆಯುವುದು, ಮತ್ತು ಮುಚ್ಚುವುದು ಮಹತ್ವದ

ವಿಷಯವೇ ಅಲ್ಲ ಎಂದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಒಂದು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ, ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳನ್ನು ತೆರೆಯಲು ದೊಡ್ಡ ಹೂಡಿಕೆಯೇನೂ ಬೇಕಿಲ್ಲ. ಸಣ್ಣ ಸಣ್ಣ ಹೊಲಿಗೆ ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ಇಟ್ಟು, ಯಾವುದಾದರೂ ಬಾಡಿಗೆ ಜಾಗಗಳನ್ನು ಗೊತ್ತುಮಾಡಿಕೊಂಡು ಸುಲಭವಾಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ತೆರೆಯಬಹುದು, ಅಷ್ಟೇ ಸುಲಭವಾಗಿ ರಾತ್ನೋರಾತ್ರಿ ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ಸಾಗಿಸಿ ಮುಚ್ಚಲೂ ಬಹುದು ಎಂದು ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ.

ಶನಿವಾರ ಇದ್ದ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಸೋಮವಾರ ಇಲ್ಲ ಎಂಬುದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆಘಾತದ ಸಂಗತಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ಪದೇ ಪದೇ ಈ ರೀತಿಯ ಘಟನೆಗಳು ಸಂಭವಿಸುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದ ಮೇಲೆ ಯಾವುದೇ ವಿಶ್ವಾಸವಿಲ್ಲ. ಕಂಪನಿಯ ಮೇಲೆ ವಿಶ್ವಾಸವಿಟ್ಟು, ದೀರ್ಘಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅವರು ತಯಾರಿಲ್ಲ. ಆ ವಿಶ್ವಾಸಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಗಳು ಉಳಿಸಿಕೊಂಡಿಲ್ಲ, ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಅದು ಬೇಕಾಗಿಯೂ ಇಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು 5 ವರ್ಷ ಸರ್ವಿಸ್ ಆದ ತಕ್ಷಣ, ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಚುಟಿ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಬಿಡುತ್ತಾರೆ, ನಾಳೆ ಕಂಪನಿ ಇರುತ್ತದೋ ಇಲ್ಲವೋ, ಇಂದು ಬರುವ ಹಣವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಬಿಡಬೇಕು ಎಂಬುದು ಬಹುತೇಕ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮನಃಸ್ಥಿತಿಯಾಗಿದೆ. ಪಿ.ಎಫ್ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಕೆಲಸ ಬಿಡುವುದು ಇನ್ನೊಂದು ಕಾರಣವಾಗಿದೆ.

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಈಗಾಗಲೇ ಎರಡನೇ ತಲೆಮಾರಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೂ ಸಹ ತಮ್ಮ ಹಿಂದಿನ ತಲೆಮಾರಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದ ಕೆಲಸದ ಅಭದ್ರತೆ, ತಲ್ಲಣ, ತವಕಗಳೇ ಇವರಿಗೂ ಇದೆ. ಅಂದರೆ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಅಂದಿನಿಂದ ಇಂದಿನವರೆಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಬದಲಾಗಿಲ್ಲ ಎಂಬುದು ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚುತ್ತದೆ ಎಂದು ಗಾಳಿಸುದ್ದಿ ಹಬ್ಬಿಸುವುದು, ಕೊಡುತ್ತಿದ್ದ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹಿಂತೆಗೆದುಕೊಂಡು ದೂರದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬರಲಾಗದಂತೆ ಮಾಡುವುದು, ಇನ್ನೆಲ್ಲೋ ದೂರದ ತಮ್ಮ ಯೂನಿಟ್‌ಗಳಿಗೆ ಸ್ಥಳಾಂತರಿಸುತ್ತೇವೆಂದು ಸುದ್ದಿ ಹಬ್ಬಿಸುವುದು, ಈ ಎಲ್ಲ ಕ್ರಮಗಳೂ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವಾಗಿಯೇ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡುವಂತೆ ಮಾಡಿ, ತಾವು ನೀಡಬೇಕಾದ ಪರಿಹಾರದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಅನುಸರಿಸುವ ಹುನ್ನಾರಗಳು. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಇರುವ “ಸ್ವಯಂ ರಾಜೀನಾಮೆ” ಯ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಬದಲಿಸಬೇಕಾದ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದೆ.

ಮಾಲೀಕರು ಸುಲಭವಾಗಿ ಕಂಪನಿ ಮುಚ್ಚಿಕೊಂಡು ಹೋಗಲು, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾನೂನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡಿಲ್ಲ ಎಂಬುದೂ ಒಂದು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ. ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕಂಪನಿಯ ಹೆಸರನ್ನೂ ಸರಿಯಾಗಿ ಹೇಳಲು ಬರುವುದಿಲ್ಲ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಹೆಚ್.ಆರ್ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ 'ಲೇಬರ್ ಆಫೀಸ್' ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ, ಸಂಬಳ ಎಷ್ಟು ಎಂಬ ವಿವರ ತಿಳಿದಿರುವುದಿಲ್ಲ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನಿನ ಅರಿವಿಲ್ಲದೆ, ತಾವು ವಂಚನೆಗೊಳಗಾದಾಗ ಯಾರನ್ನು ಹೇಗೆ ಸಂಪರ್ಕಿಸಬೇಕೆಂದು ಗೊತ್ತಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಮಾತನಾಡಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಸಹ ತಮ್ಮ ಒಟ್ಟು ವೇತನ ಎಷ್ಟು ಎಂದು ನಿಖರವಾಗಿ ತಿಳಿದಿಲ್ಲ, ಪಿ.ಎಫ್ ಮತ್ತು ಇ.ಎಸ್. ಐಗೆ ಎಷ್ಟು ಹಣ ಕಡಿತವಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿದಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮುಚ್ಚಿದಾಗ ಹೊರಗಿನ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳು ಸಹಾಯ ಮಾಡಲು ಮುಂದೆ ಬಂದರೂ ಅವರನ್ನು ನಂಬುವುದಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಯೂನಿಯನ್ ಆಗಲು ಅವಕಾಶವೇ ಇಲ್ಲದಿರುವುದೂ ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಈ ಎಲ್ಲ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ದುರುಪಯೋಗ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಪ್ರಸ್ತುತ ಕೋವಿಡ್-19 ರ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿಯೂ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆಯಲು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಮುಚ್ಚಲು ಕಾನೂನಾತೀತವಾಗಿ ಬಳಸುವ ಇದೇ ಹುನ್ನಾರಗಳು ಪುನರಾವರ್ತನೆಗೊಂಡವು.

**ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ:
ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬಂದ ಅಂಶಗಳು**

ಮೊದಲ ಹಂತದ ಸಮೀಕ್ಷೆಯು, ಉದ್ಯೋಗ ನಷ್ಟದಿಂದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬದ ಮೇಲೆ ತೀವ್ರತರ ಪರಿಣಾಮವಾಯಿತು ಎಂಬುದನ್ನು ಅನಾವರಣಗೊಳಿಸಿತ್ತು. ಬಹುತೇಕ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗಂಡಂದಿರು / ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದು ಅಥವಾ ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದು, ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಮುಗಿದ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಬಳಿಕವೂ ಅವರ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗ ಸಿಕ್ಕಿರಲಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಸಂದರ್ಭದ ಆರ್ಥಿಕ ಹೊಡೆತದಿಂದ ಬಹಳ ತೊಂದರೆಗೊಳಗಾದರು.

ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ 75% ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗಂಡ ಅಥವಾ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರು ಆಟೋ ಡ್ರೈವರ್, ಕಟ್ಟಡ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. (ಪಟ್ಟಿ 7 ನೋಡಿ)

ಪಟ್ಟಿ 7: ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ		
ಕ್ಷೇತ್ರ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಉದ್ಯೋಗದ ರೂಪಗಳು
ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರ	3	ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳು
ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗ/ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರ	59	ಆಟೋ-ಡ್ರೈವರ್‌ಗಳು, ಕಟ್ಟಡ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಹೆಲ್ಪರ್‌ಗಳು, ಟೈಲರ್‌ಗಳು
ಖಚಿತ ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇಲ್ಲ. ²⁷	18	ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಖಾಸಗಿ ಕಂಪನಿಗಳ ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥರು

I ಕುಟುಂಬದ ಆದಾಯದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ

ಮೇಲ್ಕಾಣಿಸಿದ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳು, 20000 ರೂ. ಆದಾಯವಿರುವ 3 ರಿಂದ 4 ಮಂದಿ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರಿರುವ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಎಂತಹ ಆಘಾತ ಉಂಟು ಮಾಡಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಾಬೀತು ಪಡಿಸುತ್ತದೆ (ಕುಟುಂಬದ ಗಾತ್ರಕ್ಕೆ ಅನುಬಂಧ 2 ನೋಡಿ). ಕುಟುಂಬದ ಆದಾಯವು 30% ಇಳಿದಿದ್ದರೂ, ಸಹ ಈ ಕುಟುಂಬದವು ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ. 14000 ದಲ್ಲಿ ಬದುಕಬೇಕಾಗಿತ್ತು.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬದ ಇತರ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ನಂತರ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸ

²⁷ ಕಲಂ 25(O)(2), ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾಧಗಳ ಕಾಯ್ದೆ 1947, ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗ ಸಚಿವಾಲಯ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ

ಸಿಗಲಿಲ್ಲವಾದ್ದರಿಂದ ಕುಟುಂಬದ ಆದಾಯ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ನಿಂತುಹೋಯಿತು. ಹೀಗಾಗಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನವೇ ಕುಟುಂಬದ ಆಧಾರವಾಗಿತ್ತು. ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ 53% ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ರೂ. 5000 ರಿಂದ 10000 ಒಳಗೆ ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಆದಾಯವು ರೂ. 15000 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿರುವ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿನ ಸದಸ್ಯರು ಖಾಸಗಿ ಕಂಪನಿಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದು ಗಮನಾರ್ಹ. ರೂ. 20000 ಆದಾಯವಿರುವ ಕುಟುಂಬಗಳ ಸದಸ್ಯರು ಇಂಜಿನಿಯರ್ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ, ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರೀ ಕಚೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಜೊತೆಗೆ ಆದಾಯವು 15000 ಮತ್ತು 20000 ಇರುವ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು ದುಡಿಯುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ.

ಪಟ್ಟಿ 8: ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಕುಟುಂಬದ ಆದಾಯವನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೇಕಡಾವಾರು ಸಂಖ್ಯೆ		
ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	ಆದಾಯದ ಮಟ್ಟ	%
1	ಆದಾಯವಿಲ್ಲ	6
2	2000 - 5000	8
*3	5001 - 10000	48
4	10001 - 15000	19
5	15000 - 20000	11
6	20000 ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು	8

II ಸೇವಾವಧಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷೆ ನಷ್ಟ

ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮುಚ್ಚಿದ ಕೆಲವು ತಿಂಗಳಿನಲ್ಲಿ 61% ನಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡ ಮೇಲೆ ಬೇರೆ ಕೆಲಸ ಸಿಗಲಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ನಾವು ಎರಡನೇ ಬಾರಿಗೆ ಸಮೀಕ್ಷೆ ಕೈಗೊಂಡಾಗ 90 ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ 63 ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪುನಃ ಮಾತನಾಡಿಸಿದೆವು. ಅವರಲ್ಲಿ 84% ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮರಳಿ ಕೆಲಸ ದೊರಕಿದೆ. ಅದರಲ್ಲಿ 74% ಕಾರ್ಮಿಕರು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ತಾವು ಈ ಮುಂಚೆ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಕೆಲಸವನ್ನೇ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇನ್ನುಳಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪೀಸರ್‌ರೇಟ್, ಮನೆಕೆಲಸ ಮತ್ತು ದಿನಗೂಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗುತ್ತಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಆದರೆ ಈ ಹಿಂದಿನ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಈಗ 500 ರಿಂದ 1000 ರೂ. ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ದೊರಕುತ್ತಿದೆ.

ಈ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು ಉದ್ಯಮವು ಚೇತರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ಇನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡಬೇಕಾದ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ಒಳಗಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಎನಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೂ, ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೂ ಆದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಹಳಷ್ಟು ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ.

- 1 ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಕಾನೂನು ಬದ್ಧವಾಗಿ ಮುಚ್ಚಿದ್ದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಧನ ನೀಡಬೇಕಿತ್ತು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅದನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಂಡರು.
- 2 ಬಲವಂತದಿಂದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸೇವಾವಧಿಯು ಕಡಿತಗೊಂಡಿತು. 5 ವರ್ಷ ಪೂರೈಸಿದ್ದಿದ್ದರೆ ಅವರಿಗೆ ಗ್ರಾಚುಟಿ ದೊರಕುತ್ತಿತ್ತು. ಆದರೆ ಬಲವಂತದಿಂದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆದಿದ್ದರಿಂದ 4 ವರ್ಷ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದವರೂ ಗ್ರಾಚುಟಿ ವಂಚಿತರಾದರು.
- 3 ಸೇವಾವಧಿ ಕಡಿತಗೊಂಡಿದ್ದರಿಂದ ಅವರು ಪಿ.ಎಫ್‌ನಲ್ಲಿ ಸಿಗುವ ಪಿಂಚಣಿಯಿಂದ ವಂಚಿತರಾದರು. ನಿರಂತರವಾಗಿ 10 ವರ್ಷ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಿ.ಎಫ್ ಪಿಂಚಣಿಗೆ ಅರ್ಹರಾಗುತ್ತಿದ್ದರು.
- 4 ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ನಾವು ಮಾತನಾಡಿಸಿದ, 55 ವರ್ಷಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ವಯಸ್ಸಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡ ನಂತರ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸ ದೊರಕಲಿಲ್ಲ. ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆಯಿಂದ ಈ ವಯೋಮಿತಿಯ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ದುಡಿಮೆಯ ಅವಕಾಶದಿಂದಲೇ ಹೊರಹಾಕಲಾಯಿತು ಅವರು ಹಸಿವಿನಿಂದ ನರಳುವಂತಾಯಿತು.
- 5 ಪೀಸ್‌ರೇಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಮಿಶ್ರ ಅನುಭವವನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು. ಪೀಸ್‌ರೇಟ್ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ತಮ್ಮ ತಿಂಗಳ ಆದಾಯ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆಯೆಂದೂ, ಟಾರ್ಚರ್ ಇಲ್ಲದೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇವೆಂದೂ ಹೊಗಳಿದರು. ಆದರೆ ಅವರು ಪಿ.ಎಫ್, ಇ.ಎಸ್.ಐ ನಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷೆ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಚುಟಿ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದ್ದರು. ಕೆಲವರು ತಮಗೆ ಟಾರ್ಚರ್ ಇಲ್ಲದಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಸಮಾಧಾನ ತೋರಿಸಿ, ಪಿ.ಎಫ್ ಮತ್ತು ಇ.ಎಸ್.ಐ ಇಲ್ಲದಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಬೇಸರ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದರೂ,

ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಮೊದಲ ಹಂತದಲ್ಲಿ ನಾವು 60 ವರ್ಷದ ಲಲಿತಾ ಅವರನ್ನು ಮಾತನಾಡಿಸಿದೆವು, 'ನಾನು ಒಬ್ಬಳೇ ಇರುವುದು, ಅಕ್ಕಪಕ್ಕದ ಊಟ ಕೊಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ, ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆಕಟ್ಟಿಲ್ಲ, ನನ್ನಂತಹ ಯಾರೂ ಇಲ್ಲದವರು ಎಲ್ಲಿ ಹೋಗುವುದು? ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದರು. ಈಗ ಹಲವು ತಿಂಗಳಾದರೂ ಅವರಿಗೆ ಎಲ್ಲೂ ಕೆಲಸ ಸಿಕ್ಕಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಸೆಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಹ ಸಿಕ್ಕಿಲ್ಲ.

ತಮ್ಮ ಸೇವೆ ಕಡಿತಗೊಂಡಿದ್ದರ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವ ವಿಷಾದವನ್ನೂ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲಿಲ್ಲ. ಇದರಿಂದಲೇ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೇವಲ ದಿನಗೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ಹೊರತು ಅವರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಭದ್ರತೆ ಇಲ್ಲ ಎಂದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ.

- 6 ಸರ್ವಿಸ್ ಕಡಿತವಾದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಬೋನಸ್, ಬಡ್ಡಿ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದಿಂದ ಸಿಗುತ್ತಿದ್ದ ಇತರ ಸಾಂದರ್ಭಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಕಳೆದು ಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಯಿತು.

III ಮರು ವಲಸೆ ಮತ್ತು ಇದ್ದಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿಯುವ ನಿರ್ಧಾರ

ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಮೊದಲ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿಯೇ ನೆಲೆಸಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿಯೂ ತಾವು ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿಯಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. (ಅವರ ವಯಸ್ಸಿನ ವಿವರಕ್ಕೆ ಅನುಬಂಧ 2 ನೋಡಿ)

ಕೊರೋನ ಬಂದಾಗ ನಾನು ನನ್ನ ಹಳ್ಳಿಗೆ ಬಂದುಬಿಟ್ಟೆ. ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ನಾನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಟೆಕ್ಸ್ಟೈಲ್ ಕಂಪನಿ ಮುಚ್ಚಿಹೋಯಿತು. ಅಲ್ಲಿ ನಮಗೆ ಉಚಿತ ಬಸ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಿದ್ದರು. ಆದರೆ ಇಲ್ಲ ನಾನು ಮದ್ದೂರಿನ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.800 ಕೊಟ್ಟು ಹೋಗುತ್ತಿದ್ದೇನೆ.

ವಿದ್ಯಾ ಎಂ.ಕೆ,
ಹಿಂದೆ ಟೆಕ್ಸ್ಟೈಲ್ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ
ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು.

ಕೇವಲ 15% ನಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸವಿಲ್ಲದೆ ಆದಾಯವಿಲ್ಲದೆ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಕಟ್ಟಲು, ಬದುಕು ಸಾಗಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದ್ದರಿಂದ ತಮ್ಮ ಹುಟ್ಟೂರುಗಳಿಗೆ ಮರಳಿ ಹೋಗಿದ್ದರು. ಕೆಲವರು ಕೋವಿಡ್-19 ಸೋಂಕು ತಗುಲಿದಲ್ಲಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಖರ್ಚು ಹೆಚ್ಚಾಗಬಹುದೆಂಬ ಭೀತಿಯಿಂದ ಮರಳಿಹೋಗಿದ್ದರು. ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ್ದೇನೆಂದರೆ ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವಂತ ಮನೆಯಿದ್ದವರು ಮಾತ್ರವೇ ಮರಳಿ ಹೋಗಿದ್ದರು.

ಎರಡನೇ ಹಂತದ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ನಾವು ಊರಿಗೆ ಮರಳಿ ಹೋಗಿದ್ದವರನ್ನು ಮಾತನಾಡಿಸಿದೆವು. ಒಬ್ಬರನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಇನ್ನುಳಿದವರೆಲ್ಲ

ಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಇದ್ದರು ಮತ್ತು ಮಂಡ್ಯ ಮತ್ತು ತುಮಕೂರು ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಹತ್ತಿರದ ಹಳ್ಳಿಗಳ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಆ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೆ ಸೇರಿಕೊಂಡಿದ್ದರು. ಅವರೆಲ್ಲರಿಗೂ ಈ ಮುಂಚೆಯಷ್ಟೇ ವೇತನ ದೊರಕುತ್ತಿದ್ದರೂ

ಹಳ್ಳಿಯಿಂದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಪ್ರಯಾಣಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಕೆಲವರು ತಮ್ಮ ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಪೀಸ್‌ರೇಟ್ ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಜಮೀನುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್‌ಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದೇನೆ ಎಂದು ಅವರು ಹೇಳಿದರೂ, ಅವರ ಕೆಲಸ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ದಿನವೂ ಇರುವುದಿಲ್ಲ, ಜೊತೆಗೆ ಪ್ರತಿದಿನ ಅವರ ಶಕ್ತಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಆಧರಿಸಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.

IV. ಬಳಕೆಯ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಆದ ಪರಿಣಾಮ

ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಮೊದಲ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಮೊತ್ತವನ್ನು ಮನೆಬಾಡಿಗೆಗೆ ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತೇವೆಂದು ಹೇಳಿದ್ದರು. ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಆದಾಯ ಕಡಿತವಾದ್ದರಿಂದ ಅವರಿಗೆ ಬಾಡಿಗೆ ಬಾಕಿ ಮೊತ್ತ ಬೆಳೆದು ನಿಂತಿತ್ತು. ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟು ಬಂದ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ಹಣದಲ್ಲಿ ಬಾಕಿಯಾಗಿದ್ದ ಬಾಡಿಗೆಯನ್ನು ಪಾವತಿಸಿದ್ದರು.

ಈ ಮೊದಲೇ ಹೇಳಿದಂತೆ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ನಂತರದ ತಿಂಗಳಿನಲ್ಲಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಆದಾಯ ಇರಲಿಲ್ಲ. 68% ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ಇಷ್ಟು ದಿನ ದುಡಿದಿದ್ದರಲ್ಲಿ ಯಾವ ಉಳಿತಾಯವನ್ನೂ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ, ಹೀಗಾಗಿ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಆದ ಆದಾಯ ನಷ್ಟವನ್ನು ಭರಿಸಲು ತಮ್ಮ ಹತ್ತಿರ ಏನೂ ಇರಲಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. 49% ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮಗೆ ಸಾಲ ಇದೆಯೆಂದೂ ಆ ಸಾಲಕ್ಕೆ ಬಡ್ಡಿ ಕಟ್ಟಬೇಕೆಂದು ಹೇಳಿದರು.²⁸ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ತಿಂಗಳ ಸಂಬಳದಿಂದ ತೀರಿಸಬಹುದು ಎಂಬ ನಂಬಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ ಮಾಡಿದ ಸಾಲ, ಈಗ ಆದಾಯವಿಲ್ಲದೆ ಏರಿಹೋಗಿದೆ. ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ಬಂದ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್‌ನಿಂದ ಸಾಲ ತೀರಿಸಿದ್ದಾರೆ, ಕೆಲವರು ಕೇವಲ ಬಡ್ಡಿಯನ್ನು ಮಾತ್ರ ತೀರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇನ್ನು ಕೆಲವರು

ತರಕಾರಿ, ಹಾಲು ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಉಪಯೋಗಿಸುವುದನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿದ್ದೇವೆ. ಪ್ರತಿದಿನ ಕಾಲು ಲೀಟರ್ ಹಾಲನ್ನು ಕೊಳ್ಳುತ್ತೇನೆ. ಅದೂ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ. ರೇಶನ್ ಅಂಗಡಿಯಲ್ಲಿ ಸಿಗುವ 20 ಕೆಜಿ ಅಕ್ಕಿ ಮತ್ತು 2 ಕೆಜಿ ರಾಗಿ ಅಥವಾಗೋ ಧಿಯನ್ನೇ ನಾವು ನಂಬಿದ್ದೇವೆ. ಮೂರು ಸಾರ್ತಿ ತಿನ್ನುತ್ತಿದ್ದವರು ಈಗ ಎರಡು ಬಾರಿ ತಿನ್ನುತ್ತಿದ್ದೇವೆ.
- ಪಾರ್ವತಿ, 36 ವರ್ಷ, ಹಿಂದೆ ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು.

28 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಲಗಳನ್ನು ಬಹುತೇಕ ನೆಂಟರಿಷ್ಪರಿಂದ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ.

ಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ತಮ್ಮ ಭೂಮಿಯನ್ನು ಮಾರಿ ಈ ಸಾಲವನ್ನು ತೀರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್‌ನಿಂದ ಬಂದ ಹಣವನ್ನು ಮನೆಯನ್ನು ಭೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾಕಿ ಕೊಳ್ಳಲು ಬಳಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಹಳ್ಳಿಗೆ ಮರಳಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಹಣದಿಂದ ತಮ್ಮ ಮನೆಯನ್ನು ರಿಪೇರಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಬಳಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ.

ಆದಾಯ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದ್ದರ ಗಂಭೀರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬವು ಅಪೌಷ್ಟಿಕತೆಗೆ ಸಿಲುಕಿತು. ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡವರಲ್ಲಿ 86% ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕುಟುಂಬದ ಖರ್ಚನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದವು ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಆದರೆ ಕುಟುಂಬದ ಬಹುದೊಡ್ಡ ಖರ್ಚು ಆಹಾರ ಮತ್ತು ಬಾಡಿಗೆ ಆಗಿದ್ದರಿಂದ ಈ ಎರಡೂ ಖರ್ಚನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲಾಗಲಿಲ್ಲ ಎಂದು ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು.

ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಾಲ ಮರುಪಾವತಿಯನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸುವಂತಿಲ್ಲ, ಆದರೆ ಊಟವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ಖರ್ಚು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿದರು. ತರಕಾರಿ, ಮಾಂಸ, ಹಣ್ಣು ಕಾಫಿ, ಟೀ ಮುಂತಾದುವುಗಳನ್ನು ಈಗ ಉಪಯೋಗಿಸುವುದನ್ನು ಬಿಟ್ಟಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಹಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು. ಕೆಲವರಂತೂ, ಊಟವನ್ನು 3 ಹೊತ್ತಿನಿಂದ 2 ಹೊತ್ತಿಗೆ, 2 ಹೊತ್ತಿನಿಂದ 1 ಹೊತ್ತಿಗೆ ಇಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಊಟದ ಖರ್ಚನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವ ಇನ್ನೊಂದು ವಿಧಾನವೆಂದರೆ ರೇಷನ್ ಅಂಗಡಿಯಲ್ಲಿ ದಿನಸಿ ಕೊಳ್ಳುವುದು. 87% ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ಸರ್ಕಾರೀ ನ್ಯಾಯಬೆಲೆ ಅಂಗಡಿಯ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತರಾಗಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ಆದಾಯ ಸಾಕಷ್ಟಿಲ್ಲದೇ ಇದ್ದರಿಂದ ಅಕ್ಕಿ, ರಾಗಿ ಬೇಳೆ, ತರಕಾರಿ ಮುಂತಾದುವುಗಳ ಖರೀದಿಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿದ್ದರು. ವಾರಕ್ಕೆ ಒಂದೇ ಬಾರಿ ಒಟ್ಟಿಗೆ ಖರೀದಿ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದವರು ದಿನದ ಲೆಕ್ಕದಲ್ಲಿ ಖರೀದಿಸಿದ್ದರು. ಏಕೆಂದರೆ ಕೈಯಲ್ಲಿದ್ದ ಸೀಮಿತ ಹಣವನ್ನೇ ಅವರು ಉಪಯೋಗಿಸಬೇಕಿತ್ತು. ದಿನಕ್ಕೆ 10 ರಿಂದ 20 ರೂ. ನಷ್ಟು ತರಕಾರಿಯನ್ನು ಮಾತ್ರವೇ ಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದರು. ಬಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಯಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡುವುದನ್ನು ಮರೆತೇ ಬಿಟ್ಟಿದ್ದರು.

ಆಗಾಗ ತಮ್ಮ ಹಳ್ಳಿಗೆ ಹೋಗುತ್ತಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆ ಹಳ್ಳಿಗೆ ಹೋಗುವುದನ್ನೇ ನಿಲ್ಲಿಸಿಬಿಟ್ಟರು. ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಮಕ್ಕಳಿದ್ದವರು, ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಯಿಂದ ಸರ್ಕಾರೀ ಶಾಲೆಗೆ ಸೇರಿಸಿದವೆಂದು ಹೇಳಿದರು. ಕೆಲವರು ಇಬ್ಬರು ಮಕ್ಕಳಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರನ್ನು ಶಾಲೆಗೆ ಸೇರಿಸಿ ಮತ್ತೊಬ್ಬರಿಗೆ ಈ ವರ್ಷ ಶಾಲೆ ಬೇಡ ಎಂದು ತೀರ್ಮಾನಿಸಿದ್ದರು. ಶಾಲೆಗೆ ಫೀಸ್ ಕಟ್ಟಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದೇ, ಆನ್‌ಲೈನ್ ಕ್ಲಾಸ್‌ಗೆ ಬೇಕಾದ ಸ್ಯೂಟ್ ಫೋನ್ ಇಲ್ಲದೇ ಈ ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಂದಿದ್ದರು.

V. ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಯಸುವುದೇನನ್ನು?

ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೀವು ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಏನನ್ನು ಬಯಸುತ್ತೀರಿ ಎಂದಾಗ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚುವುದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಬೇಕು, ವೇತನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಬೇಕು, ಮತ್ತು ಪಿಎಫ್‌ಗೆ ಮಾಲೀಕರ ಭಾಗದ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಏರಿಸಬೇಕೆಂದು ಹಲವು ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು. ಆರೋಗ್ಯ ಸರಿಯಿಲ್ಲದಿದ್ದಾಗ ರಜೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡರೂ ಸಹ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆಯುತ್ತಾರೆ, ಸರ್ಕಾರ ಇದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಬೇಕು ಎಂದು ಕೆಲವರು ಹೇಳಿದರು. ಆದಾಯವಿಲ್ಲದೆ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಸರ್ಕಾರವು ಉಚಿತವಾಗಿ ಅಥವಾ ರಿಯಾಯಿತಿ ದರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಯಾಣ ಸೌಲಭ್ಯ ಒದಗಿಸಬೇಕೆಂದೂ ಅವರು ಕೇಳಿದರು. ಈ ಅಂಶವು ಬಹಳ ಮುಖ್ಯ ಏಕೆಂದರೆ ತಮ್ಮ ಮನೆಯಿಂದ ದೂರ ಇರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರಯಾಣದ ಖರ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಎಂದು ಬಹಳಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಲ್ಲಿಗೆ ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ. (ಸಮಯ ಹೆಚ್ಚು ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ಇನ್ನೊಂದು ಕಾರಣ)

ಆಹಾರ, ಬಾಡಿಗೆ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಹಣ ಖರ್ಚಾಗುವುದರಿಂದ, ಸರ್ಕಾರಗಳು ತಮಗೆ ಕಡಿಮೆ ದರದಲ್ಲಿ ಆಹಾರಧಾನ್ಯಗಳನ್ನು ವಿತರಿಸಬೇಕೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅಗತ್ಯ ವಸ್ತುಗಳ ಬೆಲೆಯನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಬೇಕು, ಶಾಲಾಶುಲ್ಕವನ್ನು ಮನ್ನಾ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಸಹ ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸರ್ಕಾರವು ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಬೇರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಗದು ಸಹಾಯವನ್ನು ನೀಡಿತ್ತು, ಆ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ನೀಡಬೇಕು ಎಂದು ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟರು.

VI ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಂಡಂತೆ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕೆಲಸ

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯೋಗವು ಕೇವಲ ಶೋಷಣೆಗೆ ಮಾತ್ರ ಹೆಸರುವಾಸಿಯಲ್ಲ, ಆದರೆ ಅಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಮಹಿಳೆಯರ ಜೀವನೋಪಾಯ ಮತ್ತು ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ ಬದುಕುವ ಅವಕಾಶ ಕೂಡ. ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವಂತೆ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ವಿವರಿಸಿದರು. 'ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ನನಗೆ ಉದ್ಯೋಗವಿದ್ದಾಗ ಚೆನ್ನಾಗಿತ್ತು, ನನ್ನ

ನಮ್ಮ ಹತ್ತಿರದವರು ಒಂದೇ ಮೊಬೈಲ್. ಅದಕ್ಕೇ ಒಬ್ಬ ಮಗನನ್ನು ಶಾಲೆಗೆ ಸೇರಿಸಲಿಲ್ಲ. ಆದಾಯವೇ ಇಲ್ಲದೇ ನಮಗೆ ಬಹಳ ಕಷ್ಟವಾಯಿತು.

— ಅಜಂತಾ

ಹಿಂದೆ ಟೆಸ್ಟೋರ್ಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು.

ಕಾಲ ಮೇಲೆ ನಾನು ನಿಂತಿದ್ದೆ, ಯಾರ ಹತ್ತಿರವೂ ಕೈಚಾಚದೆ ನನ್ನ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದೆ. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟರೆ ನನಗೇನೂ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ' ಎಂದು ಗೋಕಲ್‌ದಾಸ್ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡ 37 ವರ್ಷದ ಮುತ್ತುಲಕ್ಷ್ಮಿ ಹೇಳಿದ್ದರು. ಅವರನ್ನು ಎರಡನೆ ಬಾರಿಗೆ ಮಾತನಾಡಿಸಿದಾಗ ಪುನಃ ಹೊಸದಾಗಿ ಅಲ್ಲಿಯೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ್ದರು.

ಸುಲಭವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಸಿಗುವುದರಿಂದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಂಡುಬರುತ್ತಾರೆ. 'ನೀವು ಓದಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಸಿಗುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಬೇರೆ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಓದಿದವರನ್ನು ಮಾತ್ರ ಕೇಳುತ್ತಾರೆ. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಆ ರೀತಿ ತಾರತಮ್ಯ ಮಾಡದೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ' ಎಂದು ಈ ಮೊದಲು ಟೆಕ್ಸ್ಟೈಲ್ ಕ್ರಿಯೇಶನ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಈಗ ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ 36 ವರ್ಷ ಮಧು ಹೇಳಿದರು. ಅವರನ್ನು ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ಮಾತನಾಡಿಸಿದಾಗ ಅರವಿಂದ್ ಲಿ. ನಲ್ಲಿ ಪೀಸ್‌ರೇಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು. 'ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಟಾರ್ಚರ್ ತಡೆಯಲಾಗದೆ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟೆ. ಈಗ ದಿನಕ್ಕೆ ರೂ. 500 ರಿಂದ 600 ಸಂಪಾದಿಸುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಆದರೆ ಇ.ಎಸ್.ಐ ಪಿಎಫ್ ಇಲ್ಲ ಎಂದು ಅವರು ಹೇಳಿದರು.

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿರುವುದರಿಂದ ರಾಜ್ಯದ ಲಕ್ಷಾಂತರ ಮಹಿಳೆಯರು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಸ್ವತಂತ್ರ ಜೀವನ ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಹಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು. ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ವಾತಂತ್ರವು ಆತ್ಮಾಭಿಮಾನವನ್ನು ಹುಟ್ಟಿಸುತ್ತದೆ. 'ನಾನು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿ ನನ್ನ ಹಣವನ್ನು ನಾನೇ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದೆ, ಉಳಿಸುತ್ತಲೂ ಇದ್ದೆ' ಎಂದು 54 ವರ್ಷದ ನೀಲಮ್ಮ ಹೇಳಿದರು. ಆದರೆ ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದ್ದರಿಂದ ಈ ಮಹಿಳೆಯರು ತಮ್ಮ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗಾಗಿ ತಮ್ಮ ಗಂಡನ ಅಥವಾ ಇತರ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ತಮ್ಮ ಘನತೆಗೆ ಇದು ಕುಂದು ಎಂದು ಅವರು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ. ನೀಲಮ್ಮ ಅವರು ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದು, ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಒಂದೇ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ದುಡಿದಿದ್ದಾರೆ. ನಮ್ಮ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ 50 ವರ್ಷ ಪೂರೈಸಿದ ಹಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ನೀಲಮ್ಮ ಅವರೂ ಒಬ್ಬರು. ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಈ ವಯಸ್ಸಿನಲ್ಲಿಯೂ ಅವರು ಕೆಲಸ ದೊರಕಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಕೆಲಸ ಹೋದ ನಂತರ ಮತ್ತೆ ಕೆಲಸ ಸಿಗದೇ ಇದ್ದುದಕ್ಕಾಗಿ ಬೈದ ಗಂಡನೊಂದಿಗೆ ತಾವು ಜಗಳವಾಡಿದೆ ಎಂದು ಸುಧಾ ಹೇಳಿದರು. 'ಮನೆಗಾಗಿ ನೀನು ದುಡಿಯುತ್ತಿಲ್ಲ, ಕೂತು ಕಾಲ ಕಳೆಯುತ್ತಿದ್ದೀಯೆ' ಎಂದು ಅವರು ಮೂದಲಿಸಿದಾಗ ನನಗೆ ಬಹಳ ಕೆಟ್ಟದೆನಿಸಿತು. ಅದಕ್ಕೇ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ಬಂದ ತಕ್ಷಣ ಇನ್ನೊಂದು ಕೆಲಸ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ್ದೇನೆ ಎಂದು ಅವರು ಹೇಳಿದರು. ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್‌ನಲ್ಲಿ

ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಸುಧಾ ಮತ್ತು ಅವರ ಗೆಳತಿಯರು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದ ಕೆಲವು ವಾರಗಳಲ್ಲಿ ಇನ್ನೊಂದು ಕಡೆ ಕೆಲಸ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡಾಗ ನಿಮಗೇನು ಕಷ್ಟವಾಯಿತು ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ 'ನನಗೆ ಬಹಳ ಹಣದ ಸಮಸ್ಯೆ ಉಂಟಾಯಿತು, ಪ್ರತಿಯೊಂದಕ್ಕೂ ಗಂಡನನ್ನು ಕೇಳಬೇಕಾಯಿತು, ಆದರೆ ಅವರು ಯಾವುದಕ್ಕೂ ಹಣ ಕೊಡುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ' ಎಂದು 38 ವರ್ಷದ ಮಂಜಮ್ಮ ಅವರು ಉತ್ತರಿಸಿದರು. ಇನ್ನು ಕೆಲವರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗದೆ ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವುದರಿಂದ ಅತ್ತೆ ಮಾವ ಮತ್ತು ಗಂಡನೊಂದಿಗೆ ಘರ್ಷಣೆಯಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಮಂಜಮ್ಮ ಅವರು 2020 ರ ಡಿಸೆಂಬರ್‌ನಲ್ಲಿ ಪೀಸ್‌ರೇಟ್ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿ, ಈ ಹಿಂದೆ ಅವರು ಪರ್ಲ್‌ಗ್ಲೋಬಲ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಪಾದಿಸುತ್ತಿದ್ದುದ್ದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಪಿ.ಎಫ್ ಇಎಸ್‌ಐ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಬೇಸರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ನಾವು ಈ ಮೇಲಿನ ಎಲ್ಲ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ದುಡಿಮೆಯು ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು 'ಸಬಲೀಕರಣಗೊಳಿಸಿದೆ' ಎಂದು ಸಾಧಿಸಲು ಹೇಳುತ್ತಿಲ್ಲ. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರ ವಿಶೇಷವಾದ 'ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್ ಟಾರ್ಜೆಟ್', ಕೋವಿಡ್-19 ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿಯೂ ತನ್ನ ಪ್ರಾಬಲ್ಯವನ್ನು ಮೆರೆದಿದೆ.²⁹ ಆದರೆ ತಮ್ಮ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೂ ಯಾರ ಬಳಿಯೂ ಕೈಚಾಚದಂತೆ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ದುಡಿಮೆಯು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಊರುಗೋಲಾಗಿದೆ. ಸಾಲ ಮಾಡಿಯಾದರೂ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಶಿಕ್ಷಣ ಕೊಡಿಸುವ, ಮತ್ತು ಆ ಸಾಲ ತೀರಿಸುವ ಧೈರ್ಯವನ್ನು ಈ ದುಡಿಮೆಯು ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ನೀಡಿದೆ.

29 ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದ ಲಾಭಗಳಿಕೆಯು, ಅಲ್ಲಿರುವ ಶೋಷಣೆಯಿಂದ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ದಾಖಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ, ಪೀಪಲ್ಸ್ ಯೂನಿಯನ್ ಆಫ್ ಸಿವಿಲ್ ಲಿಬರ್ಟಿಸ್, ಕರ್ನಾಟಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು "ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್ ಟಾರ್ಜೆಟ್: ಎಂಬ ಹೆಸರಿನ ವಿವರವಾದ ವರದಿಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಿದೆ.

ಉಪಸಂಹಾರ

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮವನ್ನು ವ್ಯಾಪಿಸಿರುವ “ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ”ಯ ಅಭ್ಯಾಸದ ಬಗ್ಗೆ ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಗಮನ ಹರಿಸಿದೆ. ದಶಕಗಳಿಂದ ದಶಕಗಳಿಂದ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿರೋಧಿ ನೀತಿಯು, ಕೋವಿಡ್ - 19 ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಇದು ಅಧಿಕೃತತೆ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿತು. ಕೋವಿಡ್-19 ರ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ‘ನಷ್ಟವಾಗಿದೆ, ಅಥವಾ ‘ಆರ್ಡರ್ ಇಲ್ಲ’ ಎಂದು ಹೇಳಿ ಮುಚ್ಚಿದವು, ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕಿದರು. ಅವರ ಈ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಅವಕಾಶವೂ ಇಲ್ಲದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಲವಂತದಿಂದ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸುವಂತಹ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ನಿರ್ಮಿಸಿದರು. ಅಂತಹ ಹಲವಾರು ಅನಿವಾರ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಈ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮಗಳ ಮೇಲೆ ಕೋವಿಡ್- 19 ಅಪಾರ ಸಂಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ತಂದೊಡ್ಡಿದ್ದು ನಿಜವಾದರೂ ಇದರ ನೇರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿದ್ದು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ. ಆದರೆ ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಲವಂತವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಬಿಡುವಂತಹ ನಾನಾ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಿದರು. ಈ ಹಿಂದೆ ಈಗಾಗಲೇ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕವಿರೋಧಿ ನೀತಿಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು.

ಭಾರತದ ಕಾನೂನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ಸ್ವಯಂ ರಾಜೀನಾಮೆ ಎಂದು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಸಾಮೂಹಿಕ ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ಸರ್ಕಾರ ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದೇ ಇಲ್ಲ, ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ಸಹ ಇದನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯನ್ನು ತನಿಖೆ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು, ಈ ಸಾಮೂಹಿಕ ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ಸ್ವಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ಕೊಟ್ಟದ್ದೋ, ಅಥವಾ ಬಲವಂತವಾಗಿ ಪಡೆದಿದ್ದೋ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ವಯಂ-ದೂರು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಂಡು ತನಿಖೆ ನಡೆಸುವುದಿಲ್ಲ. ಸರ್ಕಾರದ ಈ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯವು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಅಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಹುಟ್ಟುಹಾಕಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಕಾನೂನಿಗೂ ಹೊರತಾದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿದೆ.

ಎರಡನೇ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮೀಕ್ಷೆ ನಡೆಸಿದಾಗ, ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪುನಃ ಕೆಲಸ ಸಿಕ್ಕಿರುವುದರಿಂದ ಉದ್ಯಮವು ಚೇತರಿಕೆಯ ಹಾದಿಯಲ್ಲಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ವರದಿಯು ಖಚಿತಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೂ ಈ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ನಷ್ಟ,

ಸೇವಾವಧಿಯ ನಷ್ಟ ಮತ್ತು ಆದಾಯ ನಷ್ಟದಿಂದ ಗಾರ್ಮೆಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಕಷ್ಟಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿದ್ದರು. ಈಗ ಕೆಲಸ ಸಿಕ್ಕಿದ್ದರೂ ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆಯಿಲ್ಲ, ಆದರೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಪಿ.ಎಫ್ ಮತ್ತು ಇ.ಎಸ್.ಐ ನಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷೆ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಚುಟಿ ಸೌಲಭ್ಯವು ಒದಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬೇರೆ ಕೆಲಸ ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳಲೂ ಸಮಯ ಕೊಡದೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ, ಮುನ್ಸೂಚನೆ ನೀಡದೆ ಮುಚ್ಚಿದಾಗ, ಅವರು ಬೇರೆ ದಾರಿ ಕಾಣದೆ ತಮ್ಮ ಪಿ.ಎಫ್ ಉಳಿತಾಯವನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಜೊತೆಗೆ ಇಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ 5 ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಸೇವಾವಧಿ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಗ್ರಾಚುಟಿಯೂ ದೊರೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ತಮ್ಮ ದುಡಿಮೆಯ ಮೂಲಕ, ಸುಭದ್ರ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಯತ್ನಕ್ಕೆ ಈ ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆಯು ಮಾರಕವಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬದ ಖರ್ಚು ವೆಚ್ಚದ ಮೇಲೆ ಆದ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು, ಅವರ ಪೌಷ್ಟಿಕ ಆಹಾರ ಕಡಿತೆಗೊಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ್ದನ್ನೂ ಕುರಿತು ಈ ವರದಿಯು ದಾಖಲಿಸುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಆದಾಯ ನಷ್ಟದಿಂದ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣದಲ್ಲೂ ಅವರು ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಯಿತು ಎಂಬುದನ್ನೂ ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ವರ್ಷ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದರೂ ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನದ ಮೇಲೆ ಎಂತಹ ದುಷ್ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಅತಿ ಕಡಿಮೆ ನಿಗದಿಯಾಗಿರುವ ಕನಿಷ್ಠವೇತನದ ನೇರ ಪರಿಣಾಮ ಇದು. ಪಡೆಯುವ ಅತ್ಯಲ್ಪ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಯಾವ ರೀತಿಯ ಉಳಿತಾಯವನ್ನೂ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸದೆ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಂಕಷ್ಟಕ್ಕೆ ತಳ್ಳಿದ ಹೊಣೆಯನ್ನು ಅಧಿಕಾರದಲ್ಲಿದ್ದ ಎಲ್ಲ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳೂ ಹೊರಬೇಕು. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಹೇಳದೇ ಕೇಳದೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕಾದ ಬಾಕಿಯನ್ನೂ ನೀಡದೆ ಇದ್ದಾಗಲೂ ಸಹ ಸರ್ಕಾರ ಮಧ್ಯೆ ಪ್ರವೇಶಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ 75% ಮಹಿಳೆಯರಾಗಿದ್ದು, ತನ್ನ ರಾಜ್ಯದ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತ ಕಾಯುವುದು ಸರ್ಕಾರದ ಆದ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಬೇಕು.

ಶಿಫಾರಸುಗಳು

- ▶ ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಎಂಬ ಕ್ರಮವು, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸಾಮೂಹಿಕ ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೇ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯದ ನೀರ ಪರಿಣಾಮ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ಈ ಕೂಡಲೇ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳನ್ನು ತನಿಖೆಗೊಳಪಡಿಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮೂಹಿಕ ರಾಜೀನಾಮೆಯು ಸ್ವ ಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ನೀಡಿದ್ದೋ, ಅಥವಾ ಬಲವಂತವಾಗಿ ಪಡೆದದ್ದೋ ಎಂದು ತನಿಖೆಗೊಳಪಡಿಸಿ ಸ್ವಯಂ ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಜೊತೆಗೆ 'ರಾಜೀನಾಮೆ' ನೀಡಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ▶ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಯದೇ ಇರುವುದು ಮತ್ತು ತೊಂದರೆಯಾದಾಗ ಯಾರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದು ತಿಳಿದಿಲ್ಲದೇ ಇರುವುದು, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಆಡಳಿತವರ್ಗಕ್ಕೆ ಇಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿರೋಧಿ ನೀತಿಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲು ಸುಲಭವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇಂತಹ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒದಗಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ಸಮರ್ಥ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು. ದಿನಪತ್ರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ, ರೇಡಿಯೋ ಮೂಲಕ, ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಜಾಲತಾಣದ ಮೂಲಕವೂ ಪ್ರಚಾರ ನಡೆಸಬೇಕು.
- ▶ ಉದ್ಯಮದ ಕನಿಷ್ಠವೇತನವನ್ನು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲೇ ಬೇಕು. ಏಕೆಂದರೆ ಈ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೇವಲ ಸರ್ಕಾರ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಕನಿಷ್ಠವೇತನವನ್ನು ಮಾತ್ರ ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಳೆದ 2014ರಲ್ಲಿ ಉದ್ಯಮದ ಕನಿಷ್ಠವೇತನ ನಿಗದಿಯಾಗಿದ್ದು, 6 ವರ್ಷವಾದರೂ ಇನ್ನೂ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಾಗಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅತ್ಯಂತ ತುರ್ತು ಕ್ರಮವಾಗಿ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಸರ್ಕಾರ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ▶ ಅತಿ ಶೀಘ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಹಿತೆಗಳು ಜಾರಿಯಾಗಬಹುದಾದ್ದರಿಂದ, ಆ ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳು ರಾಜ್ಯದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಬದುಕಿನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಖಾತ್ರಿ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ▶ ಕೋವಿಡ್-19 ಸಂದರ್ಭವು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಮೇಲೆ ಬಲವಾದ ಹೊಡೆತ ನೀಡಿದೆ. ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಕಟ್ಟಲೂ ಆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅವರು ಅಸಮರ್ಥರಾದರು. ಸರ್ಕಾರಗಳು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಶೂನ್ಯ ಬಡ್ಡಿಯಲ್ಲಿ ಮನೆ ಸಾಲವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.

- ▶ 50 ವರ್ಷ ವಯಸ್ಸಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡು ಈಗ ಪೀಸ್ ರೇಟ್ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆಹಾರ ವಿತರಣೆ ಮತ್ತು ಮಾಸಿಕ ಪಿಂಚಣಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಸರ್ಕಾರ ಸಮೀಕ್ಷೆ ನಡೆಸಬೇಕು.
- ▶ ಆದಾಯ ನಷ್ಟ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ನಷ್ಟದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬವು ಆಹಾರದ ಬಳಕೆಯನ್ನೂ ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸಿದ್ದನ್ನು ಈ ವರದಿಯು ದಾಖಲಿಸಿದೆ. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪೌಷ್ಟಿಕತೆಯ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗವು ತಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮೀಕ್ಷೆ ನಡೆಸಬೇಕು. ಈ ಬಗ್ಗೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಹಾರ ವಿತರಣೆ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಇಲಾಖೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಮನ್ವಯ ಸಾಧಿಸಬೇಕು.

ಅನುಬಂಧ 1:

ಸಮೀಕ್ಷೆಗಾಗಿ ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಚಿತ್ರಣ

1. ಟೆಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಕ್ರಿಯೇಶನ್

ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಕೆಂಚೇನಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿರುವ ಟೆಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಟೆಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಓವರ್‌ಸೀಸ್ ಪ್ರೈ ಲಿ. ಗೆ ಸೇರಿದ್ದು, ಜೂನ್ 2020 ರಲ್ಲಿ ಮುಚ್ಚಿತು. ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಬಾಡಿಗೆ ಕಟ್ಟಡದಲ್ಲಿರುವುದರಿಂದ ಬೇರೆಡೆಗೆ ಸ್ಥಳಾಂತರವಾಗಲಿದೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮುಚ್ಚುವ ಮುನ್ನ ವದಂತಿಯನ್ನು ಹರಡಲಾಗಿತ್ತು. ಆದರೆ ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚುವುದಾಗಿ ಘೋಷಿಸಿದ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು, ಇಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಇನ್ನೊಂದು ಯೂನಿಟ್ ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್‌ಗೆ ವರ್ಗವಾಗಬಹುದು ಅಥವಾ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಎಂಬ ಎರಡು ಆಯ್ಕೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮುಂದಿಟ್ಟಿತು. ಇದನ್ನು ವಿರೋಧಿಸಿ, ಇಲ್ಲೇ ಕಾರ್ಖಾನೆ ನಡೆಸಬೇಕೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎರಡು ದಿನಗಳ ಕಾಲ ಪ್ರತಿಭಟನೆ ನಡೆಸಿದರು. ಆದರೆ ಕಂಪನಿಯ ಮಾಲೀಕರ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆ ಉಂಟಾಗಿದೆ, ಇನ್ನು ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆ ನಡೆಸಲು ಸಾಧ್ಯವೇ ಇಲ್ಲ ಎಂದು ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮನವೊಲಿಸಿದರು. ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಸ್ವಂತ ಕಟ್ಟಡದಲ್ಲಿರುವುದರಿಂದ ಅದು ಮುಚ್ಚುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಭರವಸೆಯೊಂದಿಗೆ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಲ್ಲಿಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡರು.

2. ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್

ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ ಸಹ ಟೆಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಓವರ್‌ಸೀಸ್ ಪ್ರೈ ಲಿ ನ ಒಂದು ಯೂನಿಟ್ ಆಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿನ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಆರ್ಡರ್ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ನವೆಂಬರ್‌ವರೆಗೆ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಕಾಲ ಮುಚ್ಚುವುದಾಗಿ ಜುಲೈ 2020 ರಲ್ಲಿ ಘೋಷಿಸಿತು. ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ನಂತರ ಮೇ ತಿಂಗಳಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಕೆಲಸ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿ, ಜೂನ್ ಕೊನೆಯವರೆಗೂ ಮಾಸ್ಕಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸಿತು. ಕಂಪನಿಯ ಜನರಲ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಭೆ ಕರೆದು, ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಮುಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದೇವೆ, ಡಿಸೆಂಬರ್‌ನಲ್ಲಿ ಪುನಃ ತೆರೆಯುತ್ತೇವೆ, ಬೇಕಿದ್ದವರು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿ ತಮ್ಮ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ, ಎರಡೇ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ, ಹೆಚ್.ಆರ್ ವಿಭಾಗದವರು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡುವಂತೆ ಒತ್ತಡ ಹಾಕಲಾರಂಭಿಸಿದರು. ಈಗ ಕೊಡದೆ ತಡ ಮಾಡಿದರೆ, ಆಗ ಇಲ್ಲಿ ಸ್ವೀಕರಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಅವರು ದೂರದ ಹೆಡ್‌ಆಫೀಸ್‌ಗೆ ಹೋಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಬೆದರಿಕೆ ಒಡ್ಡಲಾಯಿತು. ಜೊತೆಗೆ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟಿದ್ದರೂ ಸಹ ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ತೆರೆದಾಗ

ಅವರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಕೊಡುತ್ತೇವೆಂದು ಭರವಸೆ ನೀಡಲಾಯಿತು. ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸದಿದ್ದರೆ ತಾವು ಅಲೆದಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಭಯದಿಂದ ಎರಡೇ ವಾರದ ಒಳಗಾಗಿ ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದರು.

2020 ರ ಜುಲೈ 14 ರಂದು 'ಟೆಕ್ನೋಪೋರ್ಟ್ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್ - ಎಂಬ ಲೆಟರ್ ಹೆಡ್‌ನಲ್ಲಿ ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಮುಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದು, ಡಿಸೆಂಬರ್‌ನಲ್ಲಿ ಪುನಃ ಆರಂಭವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮನೆಯಲ್ಲಿರಬೇಕೆಂದೂ, ಅವರಿಗೆ ಜುಲೈ ತಿಂಗಳ 14 ದಿನದ ವೇತನ ಮತ್ತು ಮುಂದಿನ 2 ತಿಂಗಳ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಈಗ ಆ ಕಟ್ಟಡವು ಮಾರಾಟಕ್ಕಿದೆ, ಒಡೆದು ಹಾಕಬಹುದು ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು.

3. ಸುಪ್ರೀಂ ಓವರ್‌ಸೀಸ್

ಸುಪ್ರೀಂ ಓವರ್‌ಸೀಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಅತ್ಯಂತ ಹಳೆಯ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದಾಗಿದ್ದು, ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಘೋಷಣೆಯ 4 ದಿನ ಮುನ್ನ ಮುಚ್ಚಿತು. ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ನಂತರ ನಿಮ್ಮನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೇಳಲಾಯಿತು. ಇಲ್ಲಿ ಲೆದರ್ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಅನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಲೆದರ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ವಿಶೇಷವಾದ ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡು ಅದಕ್ಕೇ ಒಗ್ಗಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ, ಹೀಗಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ಬೇರೆ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ. ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಲ್ಲರೂ 15 ರಿಂದ 35 ವರ್ಷದವರೆಗೂ ದೀರ್ಘ ಕಾಲ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದರು. ಕಂಪನಿಯು ಕಳೆದ 2 ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಪಿ.ಎಫ್ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಪಾವತಿಸಿರಲಿಲ್ಲ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು, ಅಲ್ಲದೆ 2 ವರ್ಷದ ಹಿಂದೆ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟವರಿಗೂ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ಕೊಟ್ಟಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ಮೇ 2020 ರಲ್ಲಿ ಕಂಪನಿಯು ಪುನಃ ಆರಂಭವಾದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಕಇ ಕಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗಿತ್ತು. ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸವಿಲ್ಲ, ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ನಮಗೆ ಹೇಳಲಾಗಿತ್ತು ಎಂದು ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು. ಇನ್ನು ಕೆಲವರಿಗೆ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ಕೊಡಲು ಸ್ವಲ್ಪ ಸಮಯ ಬೇಕು ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗಿತ್ತು.

ಆಗ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಉಂಖಿಫಾಗಿ ವಿನ ಗಮನಕ್ಕೆ ತಂದರು. ಉಂಖಿಫಾಗಿ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ದೂರು ನೀಡಿತು. ಸಂಧಾನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾಯಿತು. ಮೊದಮೊದಲು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದ

ಮಾಲೀಕರು ನಂತರ ಮುಚ್ಚುತ್ತೇವೆ ಎಂದು ಘೋಷಿಸಿದರು. ಉಂಖಿಫಾಗ ಇದರ ವಿರುದ್ಧ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸ ನಿರಾಕರಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ದೂರು ನೀಡಿತು. ಜೂನ್, ಜುಲೈ 2020 ರಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಸಂಧಾನ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡದ ಬಾಕಿ ಉಳಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದ ಎಲ್ಲ ಹಣವನ್ನು ನೀಡಲು ಮುಂದಾದರು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಾನೂನು ಪ್ರಕಾರ ಸಿಗಬೇಕಾದ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ದೊರಕಿತು.

4 DMS

ಪೀಣ್ಯದ ಟಿವಿಎಸ್ ಕ್ರಾಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಇದ್ದ ಆಫೀಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಮುಚ್ಚುತ್ತೇವೆಂದು ಕಂಪನಿಯವರು 2020 ರ ಜುಲೈನಲ್ಲಿ ಘೋಷಿಸಿದಾಗ ತಮಗೆ ಆಫಾತವಾಯಿತು ಎಂದು ಅಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು. ಏಕೆಂದರೆ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ರೇಮಂಡ್ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗೆ ಕೆಲಸ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದು, ಆರ್ಡರ್ ಚೆನ್ನಾಗಿತ್ತು ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಯ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯೂ ಚೆನ್ನಾಗಿತ್ತು. ನಮಗೆ ಕೆಲವು ತಿಂಗಳು ಪೂರ್ತಿ ವೇತನ ನೀಡದಿದ್ದರೂ ಪರವಾಗಿಲ್ಲ, ಕಂಪನಿಯನ್ನು ನಡೆಸಿ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೇಳಿಕೊಂಡಿದ್ದರು. ಆದರೆ ಈ ಕಟ್ಟಡವನ್ನು ಒಡೆದು ಮಾಲ್ ಕಟ್ಟುತ್ತಾರೆ, ಆದ್ದರಿಂದ ಇಲ್ಲಿರುವ ಆರ್ಡರ್‌ಗಳನ್ನು ದೊಡ್ಡಬಳ್ಳಾಪುರ ಯೂನಿಟ್‌ಗೆ ಸ್ಥಳಾಂತರ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ, ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮುಂದುವರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೇಳಲಾಯಿತು.

5. ದಿ ಶರ್ಟ್ ಕಂಪನಿ

ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಯಲಚೇನಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಈ ಕಂಪನಿಯು ಶುರುವಾಗಿ ಇನ್ನೂ 5 ವರ್ಷ ಪೂರೈಸಿರಲಿಲ್ಲ. 5 ವರ್ಷ ಪೂರೈಸಿದರೆ ಎಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಗ್ರಾಚುಟಿ ಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೋ ಎಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಇದನ್ನು ಮುಚ್ಚಿದರು ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು. ಈ ಕಂಪನಿಯು ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ 5 ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು, ಲಾಕ್‌ಡೌನ್‌ಗಿಂತ ಮುಂಚೆಯೇ 2 ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚಿದ್ದರು. ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಮುಗಿದ ನಂತರ ಇನ್ನೂ 2 ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚಿ ಕಡೆಯ ಯೂನಿಟ್ (ಹೆಡ್‌ಕ್ವಾರ್ಟರ್ಸ್) ಅನ್ನೂ 2020ರ ಜುಲೈನಲ್ಲಿ ಮುಚ್ಚಿದ್ದರು.

6. ಅರವಿಂದ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ (ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್)

ನಾಗನಾಥಪುರದಲ್ಲಿದ್ದ ಅರವಿಂದ್ ಕಂಪನಿಯನ್ನು ಮುಚ್ಚುವುದಾಗಿ 2020 ರ ಜುಲೈನಲ್ಲಿ ಘೋಷಿಸಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಲ್ಲಿಂದ 6 ಕಿ.ಮೀ ದೂರದ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ ಸಿಟಿಯಲ್ಲಿರುವ ಇನ್ನೊಂದು ಯೂನಿಟ್‌ಗೆ ವರ್ಗವಣೆಯಾಗಬಹುದೆಂದು ಹೇಳಲಾಯಿತು. ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ ಸಿಟಿಗೆ ಹೋಗಲು ಯಾವುದೇ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಆಡಳಿತವರ್ಗ ಮಾಡಿರಲಿಲ್ಲ.

ಪ್ರಯಾಣದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಖರ್ಚು ಮತ್ತು ಸಮಯಕ್ಕೆ ಭಯಪಟ್ಟು ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದರು.

7. ಮ್ಯಾಗ್ನಮ್

ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಪೀಣ್ಯದ ಓಬಿಬಿಈ ಸರ್ಕಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಇತ್ತು. ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಮುಗಿದ ನಂತರ, ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಇಲ್ಲ, ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡುವವರು ಕೊಡಬಹುದು, ಕೊಡದಿದ್ದವರು ಇಲ್ಲೇ ಇರಬಹುದು ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಿಳಿಸಲಾಯಿತು. ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿ ಒಂದು ವರ್ಷ ಆಗದವರು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದರು; ಕೆಲವರು ತಮ್ಮ ಹಳ್ಳಿಗಳಿಗೆ ಮರಳಿದರು. ಹೆಚ್ಚು ವರ್ಷವಾಗಿದ್ದವರು ಅಲ್ಲೇ ಉಳಿದರು. ಈಗ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟವರೂ ಹಿಂದೆ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದುದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಹುದ್ದೆಗೆ ಬಂದು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಅಂದರೆ ಟೈಲರ್ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದವರು ಈಗ ಹೆಲ್ಪರ್‌ಗಳಾಗಿ ಸೇರಿದ್ದಾರೆ.

8. AKR ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್

ಸರ್ಜಾಪುರದಲ್ಲಿದ್ದ ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ ತಿಂಗಳಿನಲ್ಲಿ ಮುಚ್ಚುವುದಾಗಿ ಘೋಷಿಸಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅಲ್ಲಿಂದ 10 ಕಿಮೀ ದೂರದಲ್ಲಿರುವ ಬೊಮ್ಮನಹಳ್ಳಿಯ ಯೂನಿಟ್‌ಗೆ ಹೋಗಲು ತಿಳಿಸಿದರು. ಸರ್ಜಾಪುರ ಮುಖ್ಯರಸ್ತೆಯಿಂದ ಬೊಮ್ಮನಹಳ್ಳಿಗೆ ಬಸ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡುತ್ತೇವೆಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿತ್ತು ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು. ಈ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ಒಪ್ಪದ ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದರು.

9. ನಿಶಾ ಡಿಸೈನ್ಸ್

ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ತೆರವುಗೊಂಡ ತಕ್ಷಣ ನಿಶಾ ಡಿಸೈನ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು, ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಹೊರವಲಯದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕರೆತರುತ್ತಿದ್ದ ಬಸ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹಿಂತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿತು. ತಮ್ಮ ಮನೆಯ ಸ್ಥಳದಿಂದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಬರಲು ಯಾವುದೇ ಬಸ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರಿಂದ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಾರಿಗೆಯನ್ನು ಬಳಸುವಷ್ಟು ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿಲ್ಲದ್ದರಿಂದ ಬಹಳಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬರಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ.

ಅನುಬಂಧ 2: ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ

ಮೊದಲ ಹಂತ

- 1 ಹೆಸರು
- 2 ವಯಸ್ಸು
- 3 ಫೋನ್ ನಂ
- 4 ವಿಳಾಸ
- 5 ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಜನರಿದ್ದಾರೆ
- 6 ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಮಂದಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ
- 7 ಅವರು ಏನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ
- 8 ಇವಾಗಲೂ ಕೆಲಸವಿರದ ಕುಟುಂಬಸ್ಥರಿಗೆ
- 9 ಕುಟುಂಬದ ಪೂರ್ಣ ಆದಾಯ ಇವಾಗ
- 10 ಕುಟುಂಬದ ಪೂರ್ಣ ಆದಾಯ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಮುಂಚೆ
- 11 ಕುಟುಂಬದ ಪೂರ್ಣ ಆದಾಯ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ಮುಂಚೆ
- 12 ಮುಂಚೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಹೆಸರು
- 13 ಒಟ್ಟು ಎಷ್ಟು ವರ್ಷ
- 14 ಎಷ್ಟು ವರ್ಷ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದಿರಾ
- 15 ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ವಿಳಾಸ
- 16 ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿನಲ್ಲಿ ಏನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದಿರಿ
- 17 ಯಾವ ಬ್ರಾಂಡಿನ ವಸ್ತ್ರಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸುತ್ತಿದಿರಿ
- 18 ಕೈಗೆ ಸಿಗುತ್ತಿದ್ದ ಸಂಬಳ ಎಷ್ಟಿತ್ತು
- 19 ಇವಾಗ ಏನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದೀರಾ
- 20 (ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಅಂದರೆ) ಎಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೀರ
- 21 (ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಅಂದರೆ) ಇವಾಗಿನ ವೇತನ ಎಷ್ಟು
- 22 (ಕೆಲಸ ಇಲ್ಲ ಅಂದರೆ) ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲೇ ಇದ್ದೀರಾ
- 23 ಊರಿಗೆ ಮರಳಿದ್ದಾರೆ ಅಂದ್ರೆ ಯಾಕೆ ಈ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಂಡರು
- 24 ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ನಂತರ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ತೆರೆಯಿತಾ
- 25 (ಹೌದು ಅಂದರೆ) ಎಷ್ಟು ದಿನ ನಡೆಯಿತು

- 26 (ಹೌದು ಅಂದರೆ) ಎಷ್ಟು ವೇತನ ಸಿಕ್ಕಿತು
 26 ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ತಿಂಗಳುಗಳ ವೇತನ ಸಿಕ್ಕಿತು
 27 (ಹೌದು ಅಂದರೆ) ಎಷ್ಟು ವೇತನ ಸಿಕ್ಕಿತು
 28 ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಯಾಕೆ ಮುಚ್ಚಿತು
 29 ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗೆ ನೀವು ರಾಜೀನಾಮೆ ಮಾಡಿದಿರಾ ಅಥವಾ ನಿಮ್ಮನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಲಾಯಿತು
 30 (ರಾಜೀನಾಮೆ ಅಂದರೆ) ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಅವರೇ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡಿ ಅಂತ ಹೇಳಿದ್ದಾ
 31 (ರಾಜೀನಾಮೆ ಅಂದರೆ) ರಾಜೀನಾಮೆ ಯಾಕೆ ಕೊಟ್ಟಿರಿ ನೀವು
 32 ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟ ನಂತರ ನಿಮಗೆ ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಬೆನಿಫಿಟ್ಸ್ ಕೊಟ್ಟರೆ: 1. ಗ್ರಾಚುಟಿ, 2 ವೇತನ, 3..ನೋಟೀಸ್ ಪಿರಿಯಡ್ ವೇತನ 4. ಇತರೆ ಹಿತಗಳು
 33 ಒಟ್ಟು ಎಷ್ಟು ಹಣ ಸಿಕ್ಕಿತು
 34 ಕೆಲಸವಿದ್ದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನೀವು ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾ
 35 (ಹೌದು ಅಂದರೆ) ಎಲ್ಲಿ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುತ್ತಿದರಿ
 36 (ಹೌದು ಅಂದರೆ) ಎಷ್ಟು ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುತ್ತಿದರಿ
 37 ನಿಮಗೆ ಸಾಲದ ಭಾರವಿದಿಯೇ (ಹೌದು ಅಂದರೆ)
 38 1. ಎಲ್ಲಿ ಸಾಲ ಮಾಡಿದ್ದಿರಾ; 2.ಎಷ್ಟು ಮಾಡಿದಿರಾ; 3. ಸಾಲದ ಬಡ್ಡಿ ಎಷ್ಟು; 4. ಹೇಗೆ ತೀರಿಸಬೇಕು ಅಂತ ಅನ್ನೋಂಡಿದೀರಾ
 39 ನಿಮ್ಮ ತಿಂಗಳಿನ ಖರ್ಚುಗಳನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿದಿರಾ
 40 (ಹೌದು ಅಂದರೆ) ಯಾವ ರೀತಿಗಳಲ್ಲಿ ಖರ್ಚು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿದಿರಾ
 41 ನೀವು ಸರ್ಕಾರಿ ನ್ಯಾಯಬೆಲೆ ಅಂಗಡಿಯ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತರಾಗಿದ್ದೀರಾ
 42 ಕೆಲಸ ಹೋದ ಮೇಲೆ/ ಹೊಸ ಕೆಲಸ ಶುರುವಾದ ಮೇಲೆ ಯಾವ ಕಷ್ಟಗಳು ಮುಂದಾಗಿದೆ
 43 ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ನಿಮ್ಮ ಮನವಿಗಳೇನು

ಎರಡನೇ ಹಂತ

- 1 ಎಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದೀರ ? ಅಥವಾ ಅಲ್ಲೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೀರಾ ?
 2 ಯಾವಾಗ ಶುರು ಮಾಡಿದ್ದಿ ?
 3 ಎಷ್ಟು ಸಂಬಳ ಸಿಕ್ಕಿ ಇದೆ
 4 ಸೆಟ್‌ಮೆಂಟ್ ದುಡ್ಡಿನಲ್ಲಿ ಏನು ಮಾಡಿದ್ದಿ
 5 ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿಲ್ಲ ಅಂದ್ರೆ, ಏನು ಮಾಡಬೇಕು ಅಂತ ಇದ್ದೀರಾ

ಅನುಬಂಧ 3: ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳ ಚಿತ್ರಣ

ವಯಸ್ಸು	ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ
20-30	11
31-40	46
41-50	25
51-60	8
Total	90

ಲಿಂಗ	ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ
ಮಹಿಳೆ	86
ಪುರುಷ	4

ಕುಟುಂಬದ ಗಾತ್ರ	ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ
1	4
2	9
3	28
4	29
5	17
6	3

ಕುಟುಂಬದ ಗಾತ್ರ	ಲಾಕ್‌ಡೌನ್‌ಗೂ ಮೊದಲು ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದವರ ಸಂಖ್ಯೆ				
	1	2	3	4	5
1	4	NA	NA	NA	NA
2	1	8	NA	NA	NA
3	2	25	1	NA	NA
4	1	27	1	0	NA
5	1	13	2	0	1
6	0	2	0	1	0

ಕ್ರಮಸಂಖ್ಯೆ	ವೇತನ	ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ
1	6500-8000	11
2	8000-9000	19
3	9000-10000	28
4	10000-12000	20

ಸಮೀಕ್ಷೆ ನಡೆಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ		
ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ	ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ
1	ಚೆಕರ್	9
2	ಡಾರ್ನರ್	1
3	ಗಮ್ಮರ್	1
4	ಹೆಲ್ಪರ್	11
5	ಐರನರ್	1

6	ಕೆ.ಬಿ ಆಪರೇಟರ್	1
7	ಪ್ಯಾಕರ್	2
8	ಸ್ಕೋರ್ ಅಸಿಸ್ಟೆನ್ಸ್	1
9	ಸೂಪರ್‌ವೈಸರ್	1
10	ಟೆಲರ್	61
11	ಟೀಮ್ ಲೀಡರ್	1

ಅನುಬಂಧ-4:
ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರಿಗೆ ಇ-ಮೇಲ್ ಮೂಲಕ
ಕಳುಹಿಸಿದ್ದ ಪತ್ರ

ಮಾನ್ಯರೇ,

ಈ ಪತ್ರವನ್ನು ಪರ್ಯಾಯ ಕಾನೂನು ವೇದಿಕೆಯ ವತಿಯಿಂದ ಬರೆಯುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ಪರ್ಯಾಯ ಕಾನೂನು ವೇದಿಕೆಯು ಅಂಚೆಗೆ ಸರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಸಮುದಾಯಗಳಿಗೆ ಕಾನೂನು ನೆರವು ಒದಗಿಸುತ್ತಿರುವ ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನ ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ವಕೀಲರ ಗುಂಪು. ಕೋವಿಡ್ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ನಂತರದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮುಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಕುರಿತು ನಾವು ಒಂದು ಅಧ್ಯಯನ ಕೈಗೊಂಡಿದ್ದೇವೆ. ಪ್ರಪಂಚದಾದ್ಯಂತ ಕೋವಿಡ್ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬ್ರಾಂಡ್ ಕಂಪನಿಗಳು ತಮ್ಮ ಆರ್ಡರ್‌ಗಳನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸುತ್ತಿರುವುದು, ಹಿಂತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವುದರ ಕಾರಣವಾಗಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಹೊಡೆತ ಬಿದ್ದಿದೆ ಎಂದು ನಮಗೆ ಅರಿವಿದೆ.

ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಗಾಗಿ ನಿಮ್ಮ ಕಂಪನಿಯಿಂದ ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡಿ ಎಂದು ಹೇಳಿದ - ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನಾವು ಮಾತನಾಡಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಈ ಕಂಪನಿ ಮುಚ್ಚುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ಬೇರೆಡೆಗೆ ಸ್ಥಳಾಂತರವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ನಮಗೆ ಹೇಳಿದ್ದರು ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡಬೇಕು ಅಥವಾ ವರ್ಗಾವಣೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದರಿಂದ, ಬೇರೆ ದಾರಿಯಿಲ್ಲದೆ ---- ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ನಮಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ಅರಿಯಲು, ಕೆಲವು ಪ್ರಶ್ನೆಗಳೊಂದಿಗೆ ನಾವು ಈ ಪತ್ರವನ್ನು ಬರೆಯುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ನೀವು ಉತ್ತರಿಸುತ್ತೀರಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ನಿಮ್ಮದೇ ಆದ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತೀರೆಂಬ ಭರವಸೆ ನಮಗೆ ಇದೆ. ಅದನ್ನು ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಖಂಡಿತ ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆ.

1. ಎಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ?
2. ಎಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕಲಾಗಿದೆ?
3. ಬೇರೆ ಯೂನಿಟ್‌ಗೆ ಎಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ವರ್ಗಾವಣೆಗೊಂಡಿದ್ದಾರೆ?
4. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಿದ ಸೆಟಲ್‌ಮೆಂಟ್ ಹಣದ ವಿವರ

5. ಎ. ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು
6. ಬಿ. ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು
7. ಯಾವ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಮುಚ್ಚಿದಿರಿ?
8. ಯಾವ ದಿನ ಉತ್ಪಾದನೆ ಸ್ಥಗಿತಗೊಂಡಿತು?
9. ಕಂಪನಿಯನ್ನು ಮುಚ್ಚುವ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ನೋಟೀಸ್ ನೀಡಲಾಗಿತ್ತೇ?
10. ಹೌದಾದರೆ, ಯಾವ ನೋಟೀಸ್ ನೀಡಿದ ದಿನಾಂಕ
11. ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ಮುಚ್ಚುವ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಿದ್ದೀರಾ?
12. ಯಾವ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳಿಗೆ ಹೊಲೆಯುತ್ತಿದ್ದೀರಿ?
13. 2019-20 ರಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಒಟ್ಟು ವಾರ್ಷಿಕ ವಹಿವಾಟು ಎಷ್ಟು?
14. ----- ಇಲ್ಲಿರುವ ಈ ಯೂನಿಟ್ ಅಲ್ಲದೆ ಇನ್ನೂ ಎಷ್ಟು ಯೂನಿಟ್‌ಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚಿದ್ದೀರಿ?
15. ಮುಚ್ಚಿರುವ, ಮುಚ್ಚಲು ಉದ್ದೇಶಿಸಿರುವ ಯೂನಿಟ್‌ಗಳ ವಿವರ ಕೊಡಿ (ಎಲ್ಲಿದೆ? ಎಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದಾರೆ)

ದಯವಿಟ್ಟು ಈ ಪತ್ರಕ್ಕೆ ನವೆಂಬರ್ 24 ರ ಒಳಗಾಗಿ ಉತ್ತರಿಸಬೇಕೆಂದು ಕೇಳಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ಆಗ ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರವನ್ನೂ ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಾಗಿ ಎದುರು ನೋಡುತ್ತಿರುವ,

ತಮ್ಮ ವಿಶ್ವಾಸಿಗಳು

ಅನುಬಂಧ - 5
ಮುಚ್ಚಿಹೋಗಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಛಾಯಾಚಿತ್ರಗಳು



ಚಿತ್ರ 1: ಬೆಂಗಳೂರು ಸ್ಯೂಟ್ಸ್, ಪೀಣ್ಯ
ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ: 1020



ಚಿತ್ರ 2: ಬ್ರಾಂಡಿಸ್, ಪೀಣ್ಯ
ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ: 250



ಚಿತ್ರ 4: ಗಾರ್ಡನ್ ಸಿಟಿ ಫ್ಯಾಷನ್ಸ್, ಪೀಣ್ಯ ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ: 800



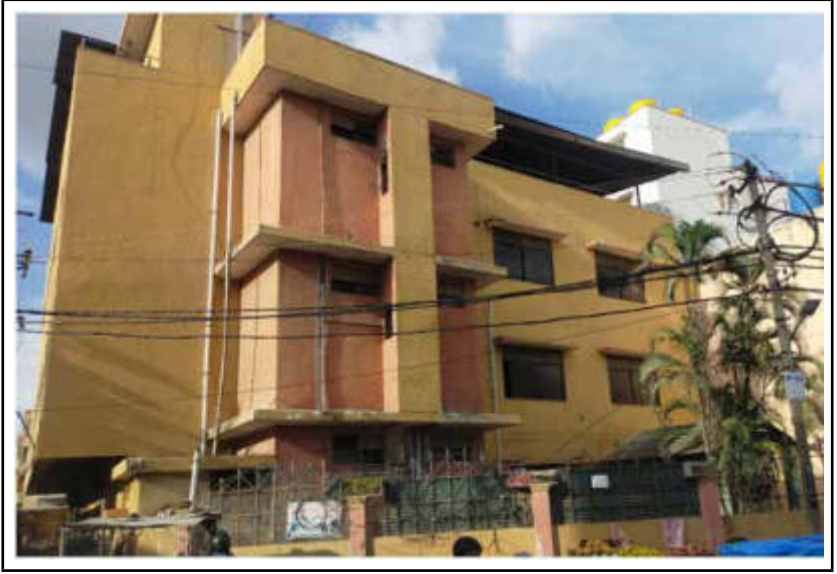
ಚಿತ್ರ 5: ಪುನೀತ್ ಕ್ರಿಯೇಷನ್ಸ್, ಹೊಂಗಸಂದ್ರ
 ಟೈಪೆನ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ: 955



ಚಿತ್ರ6: ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ 13
 ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ: 750



ಚಿತ್ರ7: ಟೆಕ್ಸ್ ಪೋರ್ಟ್ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್, ಕೆಂಚೇನಹಳ್ಳಿ
 ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ: 950



ಚಿತ್ರ 8: ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್. ಯೂನಿಟ್ 24, ಹೊಂಗಸಂದ್ರ
ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ: 280



ಚಿತ್ರ 9: ಸೆವೆನ್ ಹಿಲ್ಸ್ ಇಂಟರ್ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಪೀಣ್ಯ
ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ: 100



ಚಿತ್ರ 10: ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್, ಯೂನಿಟ್ 18, ಹೊಂಗಸಂದ್ರ
 ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ: 400



ಚಿತ್ರ 11: ಶಾಲಿನಿ ಕ್ರಿಯೇಶನ್ಸ್, ಟೆಂಬರ್‌ಯಾರ್ಡ್ ಲೇಔಟ್
ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ: 658

ಕೋವಿಡ್ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್ ನಂತರ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್
 ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಬಲವಂತವಾಗಿ
 ರಾಜೀನಾಮೆ ಪಡೆದಿದ್ದರಿಂದ ಮತ್ತು ಹೇಳದೇ
 ಕೇಳದೆ ಕಳ್ಳತನದಿಂದ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮುಚ್ಚಿದ ಪ-
 ರಿಣಾಮವಾಗಿ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ
 ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ
 ಕಳೆದುಕೊಂಡರು. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ
 'ಬಲವಂತದ ರಾಜೀನಾಮೆ' ಎಂಬುದು
 ಸರ್ವವ್ಯಾಪಿ ಪಿಡುಗಾಗಿದ್ದು, ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ
 ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ರಾಜೀನಾಮೆ
 ನೀಡಲೇ ಬೇಕಾದಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನು
 ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ಯಾವ ರೀತಿ ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತಾರೆ
 ಎಂಬುದನ್ನು ಕುರಿತು ಈ ವರದಿಯು
 ದಾಖಲಿಸುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸದಿಂದ
 ತೆಗೆಯುತ್ತೇವೆಂದಾಗಲೀ, ಕಾರ್ಖಾನೆ
 ಮುಚ್ಚುತ್ತೇವೆಂದಾಗಲೀ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು
 ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ನೋಟೀಸ್
 ಕೊಟ್ಟಿರಲಿಲ್ಲ. ಅಥವಾ ಅವರಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನೂ
 ನೀಡಲಿಲ್ಲ. ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಬಂದೆರಗಿದ ಈ
 ಆಘಾತದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು
 ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳಾದರು. ಅವರ ಸೇವಾವಧಿ
 ಕಡಿತಗೊಂಡಿತು. ಆರೋಗ್ಯದ
 ತೊಂದರೆಯಾದಾಗ ಇ.ಎಸ್.ಐ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು
 ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಲಿಲ್ಲ. ಜೊತೆಗೆ ಅವರ ಆದಾಯ
 ನಷ್ಟವಾಗಿ ಜೀವನ ನಡೆಸಲೇ ಕಷ್ಟವಾಯಿತು.
 ಸಾಲ ಮರುಪಾವತಿ ಮಾಡಲಾಗದೆ ಅವು
 ಬೆಟ್ಟದಷ್ಟು ವಿರಿದವು, ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಕಟ್ಟಲಾಗದೆ,
 ಊಟಕ್ಕೆ ಹಣವಿಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅತ್ಯಂತ
 ಸಂಕಷ್ಟಕ್ಕೀಡಾದರು.

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್‌ಐಂಡ್ ಟೆಕ್ನೊಲೊಜಿ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಯೂನಿಯನ್

ಮತ್ತು

ಜರ್ನಿಯ ಕಾನೂನು ವೇದಿಕೆ

