ಪರಿವಿಡಿ

ಸಂಕ್ಷೇಪಣಗಳು.. 3

1. ಪರಿಚಯ... 4

2. ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಯ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿವರ 4

3. ಸಂಶೋಧನೆಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಧಾನ 5

4. ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ಆರೋಪಗಳ ಮೇಲಿನ ತನಿಖಾ ವರದಿ.. 6

4.1. ಕೆಲಸದ ವ್ಯವಸ್ಥೆ 6

4.2 ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಬೆನಿಫಿಟ್ಸ್‌ಗಳು 9

4.3 ಕೆಲಸದ ಗಂಟೆಗಳು 11

4.4 ಕಾರ್ಯನಿರತ ಕೆಲಸದ ಗಂಟೆಗಳು 13

4.5 ಗ್ರಿವೆನ್ಸ್ ರಿಡ್ರೆಸ್ಸಲ್ 14

4.6 ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ 17

4.7. ಪ್ರಚೋದನೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (ವಲಸೆ ಕೆಲಸಗಾರರೊಂದಿಗೆ) 18

ಅನುಬಂಧ: ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿ ಮತ್ತು ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲೇಖಗಳ 20

ಸಂಕ್ಷೇಪಣಗಳು

ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ರೂಪ	ಪೂರ್ಣ ರೂಪ
ಸಿ ಐ ಟಿ ಯು	ಸೆಂಟರ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯನ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್
ಇ ಎಸ್ ಐ	ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ
ಎಫ್ ಐ ಆರ್	ಪ್ರಥಮ ಮಾಹಿತಿ ವರದಿ
ಎಫ್ ಓ ಎ	ಫ್ರೀಡಂ ಆಫ್ ಅಸೋಸಿಯೇಷನ್
ಜಿ ಐ ಎಫ್ ಡಬ್ಲ್ಯೂ	ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಮಾಹಿತಿ ಕಲೆ ಹಾಕುವುದು
ಎಚ್ ಆರ್	ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
ಐ ಸಿ ಸಿ	ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ
ಜೆ ಕೆ ಪಿ ಎಲ್	ಜೀನ್ಸ್ ನಿಟ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್
ಪಿ ಓ ಎಸ್ ಎಚ್	ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನಿಗ್ರಹ
ಟಿ & ಎಲ್	ಟ್ರೈನಿಂಗ್ & ಲರ್ನಿಂಗ್
ವಿ ಎಫ್ ಸಿ	ವಿ ಎಫ್ ಕಾರ್ಪೋರೇಶನ್

1. ಪರಿಚಯ

ಆಸ್ಕ್ (ASK) ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಕಲಿಕೆ ಪ್ರೈ. ಲಿಮಿಟೆಡ್ ಗೆ (ಇನ್ನು ಮುಂದೆ ಆಸ್ಕ್ ಟಿ &ಎಲ್ ASK T&L) ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಗುಂಪಿನಿಂದ (ಅಡಿಡಾಸ್, ವಿಎಫ್ ಕಾರ್ಪೊರೇಶನ್ ಮತ್ತು ಜಿ-ಸ್ಟಾರ್) ಸ್ಥಳೀಯ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ (CITU[1]) ಬೆಂಗಳೂರು, ಕರ್ನಾಟಕ ದವರು ಉತ್ತರ ಕರ್ನಾಟಕ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿರುವ "ಜೀನ್ಸ್ ನಿಟ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ (JKPL)" ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ "ಆರೋಪಗಳ" (ಈ ಕೆಳಗೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದಂತೆ) ಕುರಿತಾಗಿ ವಿವರವಾದ, ಸತ್ಯ ಆಧಾರಿತ ಮತ್ತು ಪಕ್ಷಪಾತವಿಲ್ಲದ ತನಿಖೆಗಾಗಿ ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ಉದ್ದೇಶಿಸುವಂತಹ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಸಮಗ್ರ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸಲಾಯಿತು.

ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕುರಿತಾಗಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ನಿಂದ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾಳಜಿಗಳು ಕೆಳಗಿನಂತಿದೆ:

1. **ಕೆಲಸದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು:** ಪ್ರತಿ ಆಪರೇಟರ್‌ಗೆ 5 ಯಂತ್ರಗಳ ಬದಲಿಗೆ 10 ಹೆಣಿಗೆ ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಂತೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಒತ್ತಾಯಿಸಲಾಯಿತು - ವೇತನದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚಳವಿಲ್ಲದೆ.
2. **ವೇತನ ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳು :** ಈ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚಳವಿಲ್ಲ.
3. **ಕೆಲಸದ ಸಮಯ:** ಪ್ರತಿ ಭಾನುವಾರವೂ ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಲಾಯಿತು.
4. **ಅತಿಯಾದ ಕೆಲಸದ ಗಂಟೆಗಳು:** ಒಂದು ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ 150 - 200 ಗಂಟೆಗಳ ಓವರ್ ಟೈಮ್ ತಲುಪಿತು.
5. **ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ:** ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿ ಇಲ್ಲ
6. **ಸಂಘಗಳ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು (FoA)**
7. **ಬೆದರಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ:** ಡಿಸೆಂಬರ್ ಆರಂಭದಲ್ಲಿ (2019), ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಕೆಲವು ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮನೆಗಳಿಗೆ ನುಗ್ಗಿ ಕೆಲವು ವಸ್ತುಗಳನ್ನು (ಲ್ಯಾಪ್‌ಟಾಪ್‌ಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ) ತೆಗೆದಾಕಿದರು.
8. **ಕಾರ್ಮಿಕರ ಟರ್ಮಿನೇಷನ್**

ಮೇಲಿನದನ್ನು ಆಧರಿಸಿ, ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ 8 ಕಾಳಜಿಗಳಲ್ಲಿ 7 ರ ವಿವರವಾದ ತನಿಖೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲು ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಗುಂಪಿನಿಂದ ಜಂಟಿ, ಸಹಕಾರಿ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು (ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಮಂಡಳಿಯ ಮೂಲಕ ಈಗ ಕಾನೂನು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಟರ್ಮಿನೇಷನ್ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ) ಕಾರ್ಖಾನೆ ಭೇಟಿ, ದಾಖಲೆ ಪರಿಶೀಲನೆ, ಕೆಲಸಗಾರರಿಂದ ಮಾಹಿತಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸುವುದು (ಆನ್‌ಸೈಟ್ ಮತ್ತು ಆಫ್‌ಸೈಟ್) ಮತ್ತು ಆರೋಪಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿದ ಯೂನಿಯನ್ (ಸಿಐಟಿಯು) ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳೊಂದಿಗಿನ ಸಂವಹನ. ASK T&L ತಂಡವು ಜನವರಿ 07 ರಿಂದ 10, 2021 ರವರೆಗೆ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ತನಿಖೆ ನಡೆಸಿತು.

[1] ಒಕ್ಕೂಟದ ಸ್ಥಳೀಯ ಹೆಸರು "ಬೆಂಗಳೂರು ಉತ್ತರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘ", ಇದು "ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ (CITU)" ಗೆ ಸೇರಿಕೊಂಡಿದೆ, ಇದು ಭಾರತದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್

2. ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಯ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿವರ

ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಹೆಸರು	**ಜೀನ್ಸ್ ನಿಟ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ (JKPL)**
ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ವರ್ಷ	2011

<table>
<tr><td>ಒಟ್ಟು ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ವಿಸ್ತೀರ್ಣ</td><td>11625 sq mts</td></tr>
<tr><td>ಬಿಲ್ಡಿಂಗ್ ಮತ್ತು ಫ್ಲೋರ್ ಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ</td><td>2 ಬಿಲ್ಡಿಂಗ್ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಯೊಂದರಲ್ಲಿ 2 ಫ್ಲೂರ್ಗಳು</td></tr>
<tr><td>ತನಿಖಾ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ಗಂಟೆಗಳು (ಒ ಟಿ ಸಮಯ ಬಿಟ್ಟು)</td><td>30 ನಿಮಿಷಗಳ ಬ್ರೇಕ್ ಒಳಗೊಂಡು 9.5 ಗಂಟೆಗಳು</td></tr>
<tr><td>ತನಿಖಾ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಶಿಫ್ಟ್ ಗಂಟೆಗಳು ಮತ್ತು ಒಟ್ಟು ಶಿಫ್ಟ್ ಗಳು</td><td>ನಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಆಪರೇಟರ್ ಗಳಿಗೆ 2 ಶಿಫ್ಟ್ ಗಳು -7 a.m-4.30 p.m & 7.30 p.m to 5 a.m
ಇತರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೇವಲ ಬೆಳಗ್ಗಿನ ಶಿಫ್ಟ್ -8 a.m to 5.30 p.m</td></tr>
<tr><td>ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಯಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು (ತನಿಖಾ ದಿವಸದ ವರೆಗೆ)</td><td>395 (ಪುರುಷರು 154 -, ಮಹಿಳೆಯರು -241)</td></tr>
<tr><td>ನಿಟ್ಟಿಂಗ್ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು</td><td>162 (ಪುರುಷರು 123 -, ಮಹಿಳೆಯರು -39)</td></tr>
<tr><td>ಡಿಪಾರ್ಟ್ಮೆಂಟ್ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು</td><td>
<table>
<tr><th>ಡಿಪಾರ್ಟ್ಮೆಂಟ್</th><th>ಪುರುಷರು</th><th>ಮಹಿಳೆಯರು</th><th>ಒಟ್ಟು</th></tr>
<tr><td>ನಿಟ್ಟಿಂಗ್</td><td>43</td><td>119</td><td>162</td></tr>
<tr><td>ನಿಟ್ಟಿಂಗ್ ನಂತರ</td><td>103</td><td>81</td><td>184</td></tr>
<tr><td>ಫಿನಿಶಿಂಗ್</td><td>2</td><td>23</td><td>25</td></tr>
<tr><td>ಎಚ್ ಆರ್ & ಆಡಳಿತ</td><td>6</td><td>18</td><td>24</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>ನಿಟ್ಟಿಂಗ್ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬ್ರೇಕ್ ಅಪ್</td><td>
<table>
<tr><th>ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಧಗಳು</th><th>ಪುರುಷರು</th><th>ಮಹಿಳೆಯರು</th><th>ಒಟ್ಟು</th></tr>
<tr><td>ಆಪರೇಟರ್</td><td>97</td><td>12</td><td>109</td></tr>
<tr><td>ಪ್ರೈಮರಿ</td><td>8</td><td>27</td><td>35</td></tr>
<tr><td>ನಿರ್ವಹಣೆ</td><td>11</td><td>0</td><td>11</td></tr>
<tr><td>ಪ್ರೋಗ್ರಾಮರ್</td><td>7</td><td>0</td><td>7</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

3. ತನಿಖೆಗಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಧಾನಗಳು

ಈ ತನಿಖೆಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಧಾನಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನವುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿವೆ:

- **ದಾಖಲೆ ಪರಿಶೀಲನೆ**: ಕಾರ್ಖಾನೆಯಿಂದ ನಿರ್ವಹಿಸಲ್ಪಡುವ, ಲಭ್ಯವಿರುವ ಮತ್ತು ಒದಗಿಸಿದ ಆರೋಪಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಎಲ್ಲಾ ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ಕಡ್ಡಾಯವಾದ ದಾಖಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಸಂಬಂಧಿತ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ ದಾಖಲೆಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಕೆಳಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

✓ **ಕಾರ್ಖಾನೆ ಸ್ಥಾಯಿ ಆದೇಶ**

✓ **ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವಿವರ**: ತನಿಖೆಯ ದಿನಾಂಕದವರೆಗೆ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ - ಇಲಾಖಾವಾರು, ಮತ್ತು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಹಣಿಗೆ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಭಜನ ಪ್ರಕಾರದೊಂದಿಗೆ: (ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆ)

✓ **ನೀತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ದಾಖಲೆಗಳು**-ಕೆಲಸದ ಸಮಯ, ಸಂಘದ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ, ಕಿರುಕುಳ-ವಿರೋಧಿ, ಕೆಲಸಗಳ ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಸಂಭಾವನೆ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು

✓ **ಕೆಲಸದ ಸಮಯ ಮತ್ತು ವೇತನಗಳು**: ಮಸ್ಟರ್ ರೋಲ್, ಕೆಲಸದ ಸಮಯದ ದಾಖಲೆಗಳು, ಅಧಿಕಾವಧಿ ದಾಖಲೆಗಳು, ವೇತನ ನೋಂದಣಿ, ಪೇಸ್ಲಿಪ್ಸ್ ಮತ್ತು ಮಾದರಿ ಉದ್ಯೋಗಿ ಒಪ್ಪಂದಗಳು

- ✓ **ವಿವಿಧ ಸಮಿತಿಗಳ ಕುರಿತಾದ ದಾಖಲೆಗಳು** (ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿ ಮತ್ತು ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ: ICC) - ಪ್ರಸ್ತುತ ಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತು ಸಭೆಯ ನಡಾವಳಿಗಳು (ಕಳೆದ 2 ವರ್ಷಗಳದ್ದು)
- ✓ **ದೂರು ದಾಖಲೆ ಪುಸ್ತಕ**
- ✓ **ಕೆಲಸಗಾರ ತರಬೇತಿ ದಾಖಲೆಗಳು:** ಇಂಡಕ್ಷನ್ ಮತ್ತು ಓರಿಯಂಟೇಶನ್ ಸಂಬಂಧಿತ ಕಾಗದ ಪತ್ರಗಳು/ ದಾಖಲೆಗಳು, ಇಂಡಕ್ಷನ್ ಕೈಪಿಡಿ, ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆ ದಾಖಲೆ.
- ✓ ü**ಜೊತೆಗೆ,** ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಹಂಚಿಕೊಂಡ ದಾಖಲೆಗಳು (ವಿಎಫ್‌ಸಿ ಮೂಲಕ) ತನಿಖೆ ಆರಂಭವಾಗುವ ಮುನ್ನ ಆರೋಪಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದವು

- **ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಮಾಹಿತಿ ಸಂಗ್ರಹಣೆ (GIFW):** ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್ ಫ್ಲೋರ್, ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಮತ್ತು ಇತರ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ್ದರು; ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಒಳಗೆ ಮತ್ತು ಹೊರಗೆ. ಚರ್ಚೆಯ ಉದ್ದೇಶದ ಬಗ್ಗೆ ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿಸಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ವರದಿ ಮಾಡುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಅನಾಮಧೇಯತೆಯನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲಾಗುವುದು ಎಂಬ ವಿಶ್ವಾಸವನ್ನು ನೀಡಲಾಯಿತು. ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸಗಾರರು ಆನ್‌ಸೈಟ್ ಮತ್ತು ಆಫ್‌ಸೈಟ್‌ನಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದರು. **ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ 91 ಕಾರ್ಮಿಕರು GIFW ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದರು : 56 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈಗ ಪ್ರಸ್ತುತದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವವರು ಮತ್ತು 35 ಕಾರ್ಮಿಕರು 2019 ರ ಘಟನೆ ನಡೆದಾಗಿನಿಂದ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಯನ್ನು ಬಿಟ್ಟವರು[2].**

- **ಸಮಿತಿ ಚರ್ಚೆಗಳು:** ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿಯೊಂದಿಗೆ ತೀವ್ರ ಚರ್ಚೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಸಮಿತಿಯ ಕಾರ್ಯವೈಖರಿ, ಆಪಾದನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜ್ಞಾನ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾರ್ಯವೈಖರಿ, ಕಳೆದ 2 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸ ಸಮಿತಿಗೆ ವರದಿ ಮಾಡಿದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಇದರ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿತ್ತು.

- **ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಚರ್ಚೆಗಳು:** ಎಚ್‌ಆರ್ ಮತ್ತು ಅನುಸರಣೆ (ಕಂಪ್ಲಿಯನ್ಸ್) ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ನೊಂದಿಗೆ ವಿವರವಾದ ಚರ್ಚೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗಿನ "ಆಂತರಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ" ಯನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಂಬಂಧಿತ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಮಾಣಿತ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು, ಅದರ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಹಂಚಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಾಲಾನುಕ್ರಮವನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಆಪಾದನೆಗಳ ಕಡೆಗೆ ನಿರ್ವಹಣಾ (ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್) ದೃಷ್ಟಿಕೋನ. ಅದಲ್ಲದೆ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಬಂಧಿತ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ಮತ್ತು ನಂತರ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದ 2 ಮಾಜಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಸಂದರ್ಶಿಸಲಾಯಿತು.

ಪ್ರಸ್ತುತ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಪರವಾಗಿ, ಈ ಕೆಳಗಿನ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾಗಿದ್ದಾರೆ:

- ✓ ಶ್ರೀ. ಸಂಜಯ್ ಪಿಳ್ಳೈ - ಪಾಧ್ಯಕ್ಷ
- ✓ ಶ್ರೀ ರಮೇಶ್ – ಜನರಲ್ ನೇಜರ್
- ✓ ಶ್ರೀ ಕೇಶವ – ಕಂಪ್ಲಿಯನ್ಸ್ ಧಿಕಾರಿ
- ✓ ಶ್ರೀ. ಅಂಜನ – ಎಚ್ ಆರ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್

2ಈ 35 ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ 27 ಮಂದಿ ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರ ಘಟನೆಯ ನಂತರ ತಕ್ಷಣವೇ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆಯಲ್ಪಟ್ಟರು. ಉಳಿದ 8 ಮಂದಿ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದರು ಅಥವಾ ನಂತರ ಕೆಲವು ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ 2020 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಟರ್ಮಿನೇಟ್ ಮಾಡಲಾಯಿತು.

- **ಇತರ ಸ್ಟೇಕ್ ಹೋಲ್ಡರ್ ಗಳೊಂದಿಗೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು** (ಅರೆ-ರಚನಾತ್ಮಕ ಸಂದರ್ಶನಗಳ ಮೂಲಕ): ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಜೊತೆಗೆ, ತನಿಖಾ ತಂಡವು ಒಕ್ಕೂಟದ (ಸಿಐಟಿಯು) ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಮತ್ತು ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಕಟ್ಟಡದ ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ಸಹ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ (ಆರೋಪದ ಪ್ರಕಾರ ಅವರ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಲಾಗಿದೆ) ಆರೋಪಗಳ ಮೇಲೆ ಅವರ ವರ್ಷನ್ನಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು.

4. ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ಆರೋಪಗಳ ಮೇಲೆ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು

ಈ ವಿಭಾಗವು ಪ್ರತಿ ಏಳು ಆರೋಪಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ತನಿಖೆಯಿಂದ ಕಂಡುಕೊಂಡ ಅಂಶಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ:

- ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿನ ರೆಕಾರ್ಡ್ ವಿಮರ್ಶೆಗಳ ಸಂಶೋಧನೆಗಳ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ (ಆನ್‌ಸೈಟ್ ಮತ್ತು ಆಫ್‌ಸೈಟ್).
- ಯೂನಿಯನ್ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಆಫ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವರ್ಷನ್ ಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಿದರಿಂದ (30 ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರ), ಅದನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ.

- ಸಂಬಂಧಿತ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಾಡಿಗೆ ಕಟ್ಟಡದ ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚೆಯನ್ನು ಸೇರಿಸಲಾಗಿದೆ (ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ಬೆದರಿಕೆ ಆರೋಪ)
- ಅನ್ವಯವಾಗುವಲ್ಲೆಲ್ಲಾ ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲೇಖಗಳನ್ನು ಸಹ ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ಪ್ರತಿ ಆಪಾದನೆಯ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ನಿಸ್ಕರ್ಷೆಯ/ಪರಿಸಮಾಪ್ತಿ ಜೊತೆಗೆ ತನಿಖಾ ತಂಡದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ.

4.1 . ಕೆಲಸದ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

ಆರೋಪ 1: ಪ್ರತಿ ಆಪರೇಟರ್‌ಗೆ 5 ಯಂತ್ರಗಳ ಬದಲಿಗೆ 10 ಹೆಣಿಗೆ ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಂತೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಒತ್ತಾಯಿಸಲಾಯಿತು - ವೇತನದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚಳವಿಲ್ಲದೆ.

► **ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ**: 2011 ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆರಂಭದಿಂದಲೂ 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಪ್ರಮಾಣಿತ ಮತ್ತು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡ ಅಭ್ಯಾಸ (ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು 5 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಾಧಾರಣ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು ಮತ್ತು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದಾಗ) ಎಂದು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಸಮಿತಿಯು ಮೌಖಿಕವಾಗಿ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದೆ, ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಹಠಾತ್ ಬದಲಾವಣೆ ಅಥವಾ ಒತ್ತಡ ಇರಲಿಲ್ಲ. 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು "ಒತ್ತಾಯಿಸುವ" ಆರೋಪವನ್ನು ಅವರು ನಿರಾಕರಿಸಿದರು.

► **ದಾಖಲೆಗಳಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ**: 2011 ರಿಂದ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿನ ವರ್ಷವಾರು ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲಿಲ್ಲ, ಇದರಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರ ನಿಜವಾದ ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಲೆಕ್ಕಹಾಕಬಹುದಾಗಿತ್ತು, "ಈ ಪ್ರಕರಣವು ವ್ಯಾಜ್ಯದಲ್ಲಿದೆ ಮತ್ತು ಹೀಗೆ ವಿವರಗಳು" ಒದಗಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ" ಎಂದು ಹೇಳಿ ಜಾರಿಕೊಂಡರು. ಹೆಣಿಗೆ ಆಪರೇಟರ್ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಹೆಣಿಗೆ ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಲಿಖಿತ ಮತ್ತು / ಅಥವಾ ಅನುಮೋದಿತ ರೂಢಿಗಳಿರಲಿಲ್ಲ (ನೊರ್ಮ್ಸ್) ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಅನುಮೋದಿತ/ ಸಹಿ ಮಾಡಿದ ಕಂಪನಿ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳ ಭಾಗವಾಗಿ ಸಹ ಕಂಡುಬರಲಿಲ್ಲ. ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಲಾದ ಒಪ್ಪಂದ ಪತ್ರಗಳ ಭಾಗವೂ ಅಲ್ಲ[3]. ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಸ್ಥಾಯಿ ಆದೇಶ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಕಡತಗಳಲ್ಲಿ ಇರಿಸಲಾಗಿರುವ ಪ್ರವೇಶ ದಾಖಲಾತಿಯು "ಇಲಾಖೆಗಳ ಬದಲಾವಣೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಹಂಚಿಕೆ" ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ವಿವೇಚನೆಯಂತೆ ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದರೆ, ಪ್ರತಿ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ ಎಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಯಂತ್ರಗಳ ಹಂಚಿಕೆ ಮಾಡಬೇಕು ಎನ್ನುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಅವರು ಮೌನವಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಹೆಣಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ನಿಯೋಜಿಸಲಾದ ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸೂಚನೆ ಅಥವಾ ಸುತ್ತೋಲೆ ಕೂಡ ಕಂಡುಬಂದಿಲ್ಲ. ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿ ಮೀಟಿಂಗ್ ಮಿನಿಟ್ಸ್ ರಿಜಿಸ್ಟರ್ ಕೂಡ ಹೆಣಿಗೆ ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಚರ್ಚೆ ಅಥವಾ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿಲ್ಲ.

3 ಈ ವರ್ಷದಿಂದ (2020), ಅವರು 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಒಂದು ಪ್ರಮಾಣಪತ್ರವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು 10 ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಆಕ್ಷೇಪಣೆ ಅಥವಾ ಸಮಸ್ಯೆ ಇಲ್ಲ: ಇದು ಪ್ರಸ್ತುತದಿಂದ ಸಹಿ ಮಾಡಿದ ಕಾರ್ಯ

► **ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಗಳಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆರಂಭದಿಂದಲೂ ಹೆಣಿಗೆ ಆಪರೇಟರ್‌ಗಳು 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಅದು ಪ್ರಮಾಣಿತ ರೂಢಿ ಮತ್ತು ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು 5 ರಿಂದ 10 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಆನ್‌ಸೈಟ್ (ಪ್ರಸ್ತುತ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ: ಈಗ ಅವರು 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಅವರು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ವರ್ಷನ್ ಅನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಿದರು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಉತ್ತರಗಳಿಂದ ಅವರ ಪ್ರತ್ಯುತ್ತರವು ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್[4] ನಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಭಾವಿತವಾಗಿವೆ ಎಂದು ಕಾಣಬರುತ್ತದೆ.

ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು (30 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು) ಆಫ್‌ಸೈಟ್ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, 2011 ರಿಂದ 2019 ರ ಅಕ್ಟೋಬರ್ 14 ರವರೆಗೆ ಹೆಣಿಗೆ ಆಪರೇಟರ್‌ಗಳು 5 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಮನಗೆಮೆಂಟ್ನಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಮೌಖಿಕವಾಗಿ ಹೇಳಿದ್ದಾರೆಂದು ತಿಳಿಸಿದರು. ಅದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಪ್ರತಿ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ 5 ಯಂತ್ರಗಳಾಗಿದ್ದರೂ, ಕೆಲವು ಕೆಲಸಗಾರರ ಗೈರುಹಾಜರಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಅವರು 6 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಅಲಿಖಿತ ರೂಢಿಯಲ್ಲಿ ಇದೆ. ಇದು ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ 4 ರಿಂದ 6 ರವರೆಗೆ ಇರಬಹುದು ನಿಜವಾದ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರೆಲ್ಲರೂ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಚೆನ್ನಾಗಿದ್ದರು.

ಆದಾಗ್ಯೂ, 2019 ರ ದಸರಾ ರಜಾದಿನಗಳಿಗೆ ಒಂದು ದಿನ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಮೌಖಿಕವಾಗಿ ತಿಳಿಸಲಾಯಿತು, 14 ನೇ ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರಿಂದ, ದಸರಾ ರಜೆಯ ನಂತರ ಕಾರ್ಖಾನೆ ತೆರೆದಾಗ, ಎಲ್ಲಾ ಹೆಣಿಗೆ ಆಪರೇಟರ್‌ಗಳು ಪ್ರತಿದಿನ 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಮಾತ್ರ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿದೆ ಮತ್ತು ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ರೂಢಿಯನ್ನು ಬದಲಿಸುವಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸಗಾರರ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಇರಲಿಲ್ಲ.ಕೆಲಸಗಾರರ ಜೊತೆ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ ರಚಿಸಲಾದ ಯಾವುದೇ ಸಮಿತಿಯೊಂದಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಪೂರ್ವ ಚರ್ಚೆಯನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿಲ್ಲ, ಕೆಲಸ ಸಮಿತಿ ಸೇರಿದಂತೆ. ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಮೌಖಿಕವಾಗಿ ತಿಳಿಸುವ ಮೊದಲು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಒಪ್ಪಿಗೆಯನ್ನು ಸಹ ಕೇಳಲಾಗಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಅವರ ಕೆಲಸದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಬದಲಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಕಾರಣವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗಿಲ್ಲ. ಆರಂಭದಿಂದಲೂ ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಸೆಟ್ ನೊರ್ಮ್ಸ್ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಯಾವುದೇ ಲಿಖಿತ ಸೂಚನೆ ಅಥವಾ ಸಂವಹನ ಇರಲಿಲ್ಲ.

5 ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಹೆಣಿಗೆ ಆಪರೇಟರ್‌ಗಳಿಗೆ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚಳ ವೇತನ ಅಥವಾ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಅಥವಾ ಪ್ರಯೋಜನಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಸಂವಹನ ಇರಲಿಲ್ಲ

ಹೆಣಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ದಸರಾ ರಜಾದಿನಗಳ ನಂತರ 14 ನೇ ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ರಿಪೋರ್ಟ್ ಮಾಡಿಕೊಂಡರು ಮತ್ತು ಅವರು 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಎಂದು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಗೆ ತಿಳಿಸಿದರು. ತನಿಖಾ ತಂಡಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತೋರಿಸಿದ ಕಾರಣಗಳೆಂದರೆ ಉತ್ಪನ್ನದ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ ಏಕೆಂದರೆ ವಿವಿಧ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯೊಂದಿಗೆ, ಅವರು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಗಮನಿಸಬೇಕಾಗಿತ್ತು. ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಯಂತ್ರವನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಿದರೆ, ಅವರು ಅದನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಲು ಸುಮಾರು 20 ನಿಮಿಷಗಳನ್ನು ಕಳೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು 5-6 ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ಒಮ್ಮೆಗೇ ನಿಲ್ಲಿಸಿದರೆ ಉತ್ಪಾದನೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸದಿದ್ದರೆ ಅದು ಉತ್ಪನ್ನದ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ. ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ, ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಟೆನ್ಶನ್ ಅಡ್ಜಸ್ಟ್ ಮಾಡುವುದು,, ಲೋಡ್, ರೀ -ಸ್ಟಾರ್ಟ್, ಯಂತ್ರದಲ್ಲಿ ಬಟ್ಟೆಯನ್ನು ಸ್ಕ್ರೀನ್ ಮೂಲಕ ಅಳತೆ ಮಾಡುವುದು ಮತ್ತು ಯಂತ್ರಕ್ಕೆ ಜೋಡಿಸಲಾದ ಟೇಪ್ ಅನ್ನು ಅಳೆಯುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿತ್ತು. ಹೀಗಾಗಿ 10 ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಮತ್ತು ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಉತ್ಪನ್ನದ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವರಿಗೆ ಮಾನವೀಯವಾಗಿ ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ. ಇದರ ಮೇಲೆ, ಹೆಚ್ಚುವರಿ 5 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನ ಪಾವತಿ ಅಥವಾ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹವಿಲ್ಲ ಧನವಿಲ್ಲ. ಹಾಗೂ 2011 ರಿಂದ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಆರಂಭವಾದಾಗಿನಿಂದಲೂ ಪ್ರಮಾಣಿತ ಅಭ್ಯಾಸವಾಗಿದ್ದರೂ ಕಳೆದ 3 ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಅವರ ವೇತನದಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಹೆಚ್ಚಳವಿಲ್ಲ,

4 ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ತನಿಖಾ ತಂಡವು ಸಂವಹನ ನಡೆಸುವಾಗ ಸ್ನೇಹಪರ ಮತ್ತು ಅನುಕೂಲಕರ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಿದರೂ ಸಹ, ಅವರಲ್ಲಿ ಭಯ ಮತ್ತು ಆತಂಕವನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಗಮನಿಸಿದೆ

ಇದಲ್ಲದೆ, ಈ ಹಿಂದೆ ಗುಣಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನೆ ಎರಡೂ ಯಂತ್ರಗಳ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿತ್ತು ಎಂದು ತಿಳಿದಿದ್ದರೂ ಸಹ, ಉತ್ಪಾದನಾ ಮ್ಯಾನೇಜರ್, ಕಡಿಮೆ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಗುಣಮಟ್ಟಕ್ಕಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗದರಿಸುತ್ತಿದ್ದರು / ಅವಾಚ್ಯ ಶಬ್ದಗಳಿಂದ ನಿಂದಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲು, ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ ಬಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿನ ದೋಷಗಳನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಆಪರೇಟರ್‌ಗಳು ಹೊಂದಿದ್ದರು ಮತ್ತು ಆದ್ದರಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ 10 ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ.

ಈ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಯಾವುದೇ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳವಿಲ್ಲದೆಯೆ ಮತ್ತು ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ನಿಂದ ಮೌಖಿಕ ನಿಂದನೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವ ಭಯವಿದ್ದರೂ ಸಹ, 100 ಪ್ರೊಬೇಷನರಿ ಮತ್ತು 150 ಕಾಯಂ ಕೆಲಸಗಾರರು ಸೇರಿದಂತೆ 250 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಣಿಗೆ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರು.

ಮೇಲೆ ಹೇಳಿದ ಕೆಲಸಗಾರರು 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಒಪ್ಪಲಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಯಾವುದೇ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ. ಅಕ್ಟೋಬರ್ 15 ರಂದು, ಅವರು 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಿದ್ಧವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆವರಣವನ್ನು ತೊರೆಯುವಂತೆ ಹೇಳಲಾಯಿತು. 5 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡಿದರೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಬಳ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿದರೆ ಮಾತ್ರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರುವುದಾಗಿ 16 ಅಕ್ಟೋಬರ್, 2019 ರಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ಗೆ ತಿಳಿಸಿದರು. ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಮಾತ್ರ ಕೆಲಸಗಾರರ ಜೊತೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು/ಚರ್ಚೆ/ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಶಿಯ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳಲಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ[5] ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ (ಇದು ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿಯ ದಾಖಲೆಗಳಿಂದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ). ಬದಲಿಗೆ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಮೊದಲು 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಆರಂಭಿಸಲು ಮತ್ತು ನಂತರ ಇತರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ನೋಡುತ್ತೇವೆಂದು ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತಲೇ ಇತ್ತು. ಇದರ ನಂತರ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಸೇರಿದರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಹೊರಗೆ ಬ್ಯಾನರ್ ಮತ್ತು ಧ್ವಜಗಳೊಂದಿಗೆ ಮುಷ್ಕರ ಮತ್ತು ಪ್ರದರ್ಶನ/ಪ್ರತಿಭಟನೆಗೆ ಹೋದರು.

ಇದು ನಂತರ 100 ಪ್ರೊಬೇಷನರಿ ಮತ್ತು 150 ಕಾಯಂ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಹೆಣಿಗೆ ಇಲಾಖೆಯಿಂದ ಟರ್ಮಿನೇಟ್ಗೊಳಿಸಲು ಎಡೆ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿತು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ತನಿಖಾ ತಂಡವು "ಟರ್ಮಿನೇಷನ್" ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ನೋಡಲಿಲ್ಲ ಏಕೆಂದರೆ ಅದು ಈಗ ಕಾನೂನು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿದೆ ಮತ್ತು ತನಿಖಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಭಾಗವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ.

ತನಿಖೆಯ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ, ಪ್ರಸ್ತುತ ಆಪರೇಟರ್‌ಗಳು 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಈ ಯಂತ್ರಗಳೊಳಗಿನ ಸಂಪೂರ್ಣ "ಪ್ರೋಗ್ರಾಮಿಂಗ್" ಅನ್ನು ಈಗ ಬದಲಾಯಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅವರು ಒಂದು ಬ್ರಾಂಡ್‌ನ ಉತ್ಪನ್ನಕ್ಕಾಗಿ ಮಾತ್ರ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಿವರಿಸಿದರು.ಇದರಿಂದಾಗಿ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ಯಾವುದೇ ಸಮಸ್ಯೆ ಇಲ್ಲದೆ 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಈಗ ಮಾನವೀಯವಾಗಿ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ, ಇದೇ ಸನ್ನಿವೇಶ ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರ ಮೊದಲು ಇರಲಿಲ್ಲ .

ಮೊದಲೇ ಹೇಳಿದಂತೆ, ಮೇಲಿನ ಹೇಳಿಕೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು (30 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು) ಒದಗಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿವೆ, ಇವುಗಳನ್ನು ಯೂನಿಯನ್ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಸಹ ಬೆಂಬಲಿಸಿದರು.

- **ಯೂನಿಯನ್ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ಯೂನಿಯನ್ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು 5 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರ ಮೊದಲು ಪ್ರಮಾಣಿತ ಅಭ್ಯಾಸವಾಗಿತ್ತು ಮತ್ತು 2019 ರ ಅಕ್ಟೋಬರ್‌ನಿಂದ 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಒತ್ತಾಯಿಸಲಾಯಿತು, ಇದನ್ನು 250 ಕಾರ್ಮಿಕರು (150 ಖಾಯಂ ಮತ್ತು 100 ಪ್ರೊಬೇಷನರಿ) ಒಪ್ಪಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರು.ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ತಮ್ಮ ಆಪಾದನಾ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ವರದಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಈ ಪತ್ರವನ್ನು ತನಿಖೆಯ ಮೊದಲು ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ತನಿಖಾ ತಂಡಕ್ಕೆ ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಅವರು ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ.

5 "ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿ" ಎನ್ನುವುದು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳ ಕಾಯಿದೆ 1947 ರ ಪ್ರಕಾರ, 100 ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಯಾವುದೇ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಕಾನೂನಿನ ಅವಶ್ಯಕ ಅಂಶ ಮತ್ತು ಈ ಸಮಿತಿಯು ಸ್ಥಾಪನೆಯೊಳಗೆ ಸಂಭವಿಸುವ ಯಾವುದೇ ಕೈಗಾರಿಕಾ "ವಿವಾದ" ಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾಗುವ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಿದೆ.

- **ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲೇಖಗಳು :** ಪ್ರತಿ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ ಎಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಹೆಣಿಗೆ ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡಬೇಕೆಂಬ ನಿಯಮಗಳು ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನು ನಿಬಂಧನೆಗೆ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲದ ಕಾರಣ ಈ ಉಲ್ಲೇಖಕ್ಕೆ ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲೇಖವು ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ

- **ಪರಿಸಮಾಪ್ತಿ:** ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಲಿಖಿತ ನೀತಿ /ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ /ರೂಡಿಗಳು/ಸುತ್ತೋಲೆಗಳು /ಸೂಚನೆಗಳು / ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಒಳಗಡೆ ಸಂವಹನಗಳು 2019 ರವರೆಗೆ ಹೆಣಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಎಷ್ಟು ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡಬೇಕೆಂಬ ಸೂಚನೆಯ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯ ಕಾರಣ, 2020 ರ ಮೊದಲು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿ / ಒಪ್ಪಂದ ಪತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಇವೇ ಮೇಲಿನ ಅಂಶಗಳ ಉಲ್ಲೇಖವಿಲ್ಲದಿರುವುದು, 2011 ರಿಂದ ಒಟ್ಟು ಯಂತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ವರ್ಷವಾರು ವಿವರಗಳನ್ನು ತನಿಖಾ ತಂಡವು ಕೇಳಿದ ನಂತರವೂ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ನಿರಾಕರಿಸಿರುವುದು,
ಈ ವಿಷಯದ ಕುರಿತು ಕೆಲಸ ಸಮಿತಿ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಚರ್ಚೆ / ನಿರ್ಣಯದ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯಿಂದ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಫ್‌ಸೈಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿರುವುದರಿಂದ, 14 ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರ ವರೆಗೆ
ಯಾವುದೇ ಲಿಖಿತ ಸೂಚನೆ / ಸುತ್ತೋಲೆ ಇಲ್ಲದೆ, ಯಾವುದೇ ಚರ್ಚೆಗಳಿಲ್ಲದೆ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಪರಿಹಾರ / ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಧನ / ವೇತನವಿಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಥವಾ ಕೆಲಸ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳದೆ, ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ತೊರೆದ ಹೆಣಿಗೆ ವಿಭಾಗದ ಹಳೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈಗ 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕರ್ತವ್ಯಕ್ಕೆ ಸೇರಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದವರು. ಇದೆಲ್ಲವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ ಮೇಲೆ ಪರಿಸಮಾಪ್ತಿ ಏನೆಂದರೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆರಂಭದಿಂದಲೂ 5 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಒಂದು ಅಲಿಖಿತ ರೂಡಿಯಾಗಿದೆ ಎಂದು ತೀರ್ಮಾನಿಸಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಾಸ್ತವವಾಗಿ 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಒತ್ತಾಯಿಸಲಾಯಿತು.

ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು :

ಪ್ರತಿ ಆಪರೇಟರ್‌ಗೆ ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಲಿಖಿತ ಸಂವಹನದ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟ ನೀತಿಯ ಸೂತ್ರೀಕರಣ: ಉತ್ಪನ್ನದ ವಿಧದ ಪ್ರಕಾರ, ಯಂತ್ರದ ಪ್ರೋಗ್ರಾಮಿಂಗ್ ಪ್ರಕಾರ, ಉತ್ಪಾದನಾ ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಆಪರೇಟರ್‌ಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಬಗ್ಗೆ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಕುರಿತು ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ, ಲಿಖಿತ ನೀತಿಯನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ನಿರ್ವಹಿಸಲ್ಪಡುವ ಹೆಣಿಗೆ ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಲಿಖಿತ ಮತ್ತು ಅನುಮೋದಿತ "ರೂಢಿಗಳು" ಅನುಮೋದಿತ / ಸಹಿ ಮಾಡಿದ ಕಂಪನಿ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು

ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳ ಭಾಗವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಲಿಖಿತ ಮಾನದಂಡಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಅನುಮೋದನೆ ಪಡೆದಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ರೂಢಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಬದಲಾದ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಿಳಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದೇ ರೀತಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಯಾವುದೇ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು / ಉತ್ತರಗಳಿದ್ದರೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಇವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಂತಹ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಸಂಬಂಧಿತ ಸಮಿತಿ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ದಾಖಲಿಸಬೇಕು.

ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪಾರದರ್ಶಕ ಮತ್ತು ಅವರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಚರ್ಚೆಗಳಿಲ್ಲದೆ, ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಹೆಣಿಗೆ ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಎಂದಿಗೂ "ಒತ್ತಡ ಹೇರುವಂತಿಲ್ಲ" ಮತ್ತು ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ, ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸಮಯ ಮತ್ತು ಉತ್ಪನ್ನದ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಮೇಲೆ ಆಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಇಂಡಕ್ಷನ್ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಈ ಮೇಲಿನ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ವಿವರಿಸಬೇಕು. ಯಂತ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯಾದಾಗ, ಅದನ್ನು ಲಿಖಿತವಾಗಿ ತಿಳಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ಏನು ಕಾರಣಗಳೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಿವರಿಸಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎತ್ತುವ ಯಾವುದೇ ಕಾಳಜಿಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

4.2. ವೇತನ ಮತ್ತು ಬೆನೆಫಿಟ್ಗಳು

ಆರೋಪ: ಕಳೆದ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚಳವಿಲ್ಲ.

- **ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯ ನಂತರ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ತನಿಖೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಆಡಳಿತವು ಮೌಖಿಕವಾಗಿ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, 2017-18 ರಿಂದ 2019-20ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ವಾರ್ಷಿಕ ಹೆಚ್ಚಳವಿಲ್ಲ (ವೇತನದ ಜೊತೆಗೆ, ಇದು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಘೋಷಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿರುತ್ತಿತ್ತು) ಆದಾಗ್ಯೂ, ನಂತರ ಅವರು ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಜುಲೈ 2018 ರವರೆಗೆ ಮತ್ತು ನಂತರ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ನಿಲ್ಲಿಸಲಾಯಿತು ಎಂದು ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಆರಂಭದಿಂದಲೂ (2011) ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳವು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿತ್ತು ಮತ್ತು ನಂತರ ಅದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಲಾಯಿತು ಎಂದು ಅವರು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು. , ಅವರು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನದನ್ನು ಪಾವತಿಸುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಅವರು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು, ಹೀಗಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ನೀಡುವುದು ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ಕಡ್ಡಾಯವಲ್ಲ, ಆದ್ದರಿಂದ ಅಭ್ಯಾಸವನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಲಾಯಿತು ಎಂದರು .ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನವು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದರೆ ಅವರು ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ಅನ್ನು ಪಾವತಿಸಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತಲೇ ಇದ್ದರು, ಆದರೆ 2011 ರಿಂದ ಅದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸುವವರೆಗೂ ಅವರು ಇದೇ ನಿಯಮ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದರೂ ಸಹ ಹೆಚ್ಚಳ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ನೀಡುವ ಪರಿಪಾಠ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದರು ಎಂದು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡರು.

- **ದಾಖಲೆ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ವೇತನ ದಾಖಲೆಗಳ ಪ್ರಕಾರ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸುತ್ತಿ(ತ್ತು)ರುವುದು ದೃಢಪಟ್ಟಿದೆ. ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಸಂಭಾವನೆ ನೀತಿಯು ಸಹ ಹೇಳುತ್ತದೆ, "ಕಂಪನಿಯು ತನ್ನ ಯಾವುದೇ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪಾವತಿಸುವ ನೀತಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ". ಜೊತೆಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರು 2011 ರಿಂದ 2017/2018 ರಲ್ಲಿ ನಿಲ್ಲಿಸುವವರೆಗೆ 2011 ರಿಂದ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷವೂ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದರು. 2017 ರ ವರೆಗಿನ ವಾರ್ಷಿಕ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ತೋರಿಸುವ ಪೇ ಸ್ಲಿಪ್‌ಗಳನ್ನು ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಫ್‌ಸೈಟ್‌ನಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿದರು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ವೇತನದ ದಾಖಲೆಗಳಿಂದ ನಿಜವಾದ ಸಮಯವು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ತನ್ನ ಸ್ಥಾಯಿ ಆದೇಶದ ಇನ್‌ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ಕ್ಲಾಸ್ ನಲ್ಲಿ (11. ಎ) "ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ಯಾಂತ್ರಿಕವಾಗಿರದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೌಶಲ್ಯ, ಹಾಜರಾತಿ ಮತ್ತು ನಡವಳಿಕೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಗಳಿಸಲ್ಪಡಬೇಕು" ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವನ್ನು ನಡೆಸಲಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಮಾನ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಡಲಿಲ್ಲ ಮತ್ತೂ ಈ ಹಿಂದೆ ಪ್ರಮಾಣಿತ ಅಭ್ಯಾಸವಾಗಿದ್ದ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ನೀಡದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಲಿಖಿತ ಕಾರಣಗಳು ನೀಡಿಲ್ಲ . ವಾರ್ಷಿಕ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ಅಭ್ಯಾಸವನ್ನು ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ನಿಲ್ಲಿಸಿದ ಮೇಲೆ ಯಾವುದೇ ಸುತ್ತೋಲೆ/ಸಂವಹನ/ನೋಟೀಸ್ ಮೂಲಕ ಕಂಡುಬಂದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿ ರಿಜಿಸ್ಟರ್‌ನಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸಭೆಯ ನಡಾವಳಿಗಳಲ್ಲೂ ಕಂಡುಬಂದಿಲ್ಲ.

- **ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು:** ಕಾರ್ಮಿಕರ ವರಸೆ ಪ್ರಕಾರ, ವಾರ್ಷಿಕ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ 2017 ನೇ ವರ್ಷದಿಂದಲೇ ನಿಂತುಹೋಯಿತು. ಆ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸಹ, ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಲಿಲ್ಲ, ಮತ್ತು ಸರಿಯಾದ ಸಂವಹನ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಇಂಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಪ್ರಮಾಣಿತ ವಾರ್ಷಿಕ ಅಭ್ಯಾಸವಾಗಿತ್ತು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಪರಿಪಾಠಕ್ಕೆ ಒಗ್ಗಿಹೋಗಿದ್ದರು, ಆದರೆ ಅದನ್ನು 2017 ರಿಂದ

(ಕಾರ್ಮಿಕರ ವರ್ಷನ್ ಪ್ರಕಾರ) /2018 (ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ನ ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷನ್ ಪ್ರಕಾರ) ಹಠಾತ್ತನೆ ನಿಲ್ಲಿಸಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿ ಸಭೆ ನಡಾವಳಿಗಳು ಈ ಕುರಿತು ಯಾವುದೇ ಚರ್ಚೆಗಳನ್ನು ತೋರಿಸಲಿಲ್ಲ. ನಿಲ್ಲಿಸಿದ್ದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ.

2017 ರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಮತ್ತು ಎಚ್ ಆರ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ತಮ್ಮ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ನ ವಿನಂತಿಯೊಂದಿಗೆ ಹಲವಾರು ಬಾರಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದರು ಆದರೆ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಮೌಖಿಕವಾಗಿ ಮಾಡಿದ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ವಿನಂತಿಯನ್ನು ತಳ್ಳಿಹಾಕುತ್ತಲೇ ಬಂದಿತು. ಕಂಪನಿಯು ಈಗ ನಷ್ಟದಲ್ಲಿದೆ, ಹಾಗಾಗಿ ಮುಂಬರುವ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ನೀಡುತ್ತೇವೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮೌಖಿಕವಾಗಿ ಭರವಸೆ ನೀಡಲಾಯಿತು ಆದರೆ ಇದು ನಿಜವಾಗಿ 2017[6] ರಿಂದ ಸಂಭವಿಸಿಲ್ಲ.

6 ವಿಎಫ್‌ಸಿ ಮೂಲಕ ಒದಗಿಸಿದ ಡಾಕ್ಯುಮೆಂಟ್ ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರ ಘಟನೆಯ ನಂತರ ವಜಾಗೊಳಿಸಿದ 3 ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು 11, 12 ಮತ್ತು 18 ಫೆಬ್ರುವರಿ 2020 ರಂದು ಮರು ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡಿರುವುದು ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನ ನೀಡಿರುವುದು. ದಿನಕ್ಕೆ ರೂ. 462 ಆದಾಗ್ಯೂ, ಇವುಗಳು ಪೇ ಸ್ಲಿಪ್ ಬದಲಾಗಿ ಟರ್ಮಿನೇಷನ್ ಮೊದಲು ಮತ್ತು ನಂತರದ ವೇತನದ ಸ್ಟೇಟ್ಮೆಂಟ್ ಪ್ರತಿಯಾಗಿದೆ. ಇದು ಹೆಣಿಗೆ ವಿಭಾಗದಿಂದ (4 ಹೆಣಿಗೆ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು 3 ಹೆಣಿಗೆ ಆಪರೇಟರ್‌ಗಳು) 7 ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನದ ಮತ್ತೊಂದು ತುಲನಾತ್ಮಕ ಹೇಳಿಕೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿದೆ, ಇದು ಮಾರ್ಚ್ 2018 ರವರೆಗೆ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಇವುಗಳು ಪೇ ಸ್ಲಿಪ್ಗಳಲ್ಲ ಮತ್ತು ಈ ಸ್ಟೇಟ್ಮೆಂಟ್ ಗಳಿಂದ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ಆಗಿದೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ತೀರ್ಮಾನಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಅಥವಾ 2017 ರ ನಂತರ ವಾರ್ಷಿಕ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆಯೇ ಇಲ್ಲವೇ ಎಂದು ತೀರ್ಮಾನಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ತಮ್ಮ ದೂರುಗಳನ್ನು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಎಲ್ಲಿಯೂ ದಾಖಲಿಸಿಲ್ಲ ಎಂದು, ಇದನ್ನೇ ದೂರುಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ/ ಕಂಪ್ಲೇಂಟ್ ರಿಜಿಸ್ಟರ್ ಮತ್ತು ದಾಖಲೆ ಕೂಡ ಕೆಲಸ ಸಮಿತಿಯ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಎಂದಿಗೂ ಚರ್ಚಿಸಿಲ್ಲ ಎಂದು ಸಾಬೀತು ಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಆನ್‌ಸೈಟ್ ಮತ್ತು ಆಫ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಹ ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ದೃಢಪಡಿಸಿದರು. ಪ್ರತಿಭಟನೆಯನ್ನು ಆರಂಭಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ನೀಡಿದರೆ, ಅವರು ಬಹುಶಃ ಹಾಗೆ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಆನ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು.

- **ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲೇಖ:** "ವಾರ್ಷಿಕ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್" ಅನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಕಡಿಮೆಯಾಗಲಿ (ಓವರ್ ಅಂಡ್ ಅಬೊವ್) ನೀಡುವುದರ ಸಂಬಂಧ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲೇಖವಿಲ್ಲ. ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕಾಯಿದೆಗಳು / ಕಾನೂನು ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸುವುದು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿದೆ:
    1. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆ 1948: ಸೆಕ್ಷನ್ 12: Minimum Wages Act, 1948 (clc.gov.in)
    2. ಈಗ ಇದು ವೇತನ ಸಂಹಿತೆ 2019 (ಸೆಕ್ಷನ್ 5) ನ ಭಾಗವಾಗಿದೆ (ಇದು ಅಂಗೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ ಆದಾಗ್ಯೂ ಇನ್ನೂ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ): THE CODE ON WAGES, 2019 No. 29 of 2019.pdf (labour.gov.in)
    3. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಅಧಿಸೂಚನೆಗಳು 2016-17, 2017-18, 2018-19, 2019-20 ಮತ್ತು 2020-21ರ

ಪರಿಸಮಾಪ್ತಿ/ತೀರ್ಮಾನ: ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ನಿಲ್ಲಿಸಿದ ನಿಖರವಾದ ವರ್ಷ/ತಿಂಗಳು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಭಿನ್ನ ವರ್ಷನ್ ಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಕಷ್ಟು ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೂ, ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ನಿಲ್ಲಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾಗಿಲ್ಲ. ಇತ್ತೀಚಿನ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಅಧಿಕೃತ ಅಧಿಸೂಚನೆಯಂತೆ ಕಾನೂನಿಗೆ "ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ" ಪಾವತಿಯ ಆಗಿದ್ದರೆ ಸಾಕು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಯಾವಾಗಲೂ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿಯಮಿತ ವೇತನದಂತೆ ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪಾವತಿಸುತ್ತಲಿದೆ. ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.

ಆದಾಗ್ಯೂ, ಅದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ 2011 ರಿಂದ 2017/18 ರವರೆಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಪ್ರಮಾಣಿತ ಅಭ್ಯಾಸವಾಗಿ ಉಳಿದಿದೆ. ಜುಲೈ 2018 ರ ನಂತರ ಸ್ಥಗಿತವನ್ನು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಸಹ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿತು. ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಆರಂಭದಿಂದಲೂ ವಾರ್ಷಿಕ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ಅನ್ನು (ಅವರ ನಿಯಮಿತ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ) ವಾಡಿಕೆಯಾದ್ದರಿಂದ, ಕಾರ್ಮಿಕರೆಲ್ಲರೂ ಈ ರೂಢಿಗೆ ಒಗ್ಗಿಹೋಗಿದ್ದರು, ಅದನ್ನು ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ನಿಲ್ಲಿಸಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಸರಿಯಾದ ಕಾರಣ ನೀಡದಿರುವುದರ ಕೊರತೆ, ಈಗಾಗಲೇ ಕಾನೂನು ಪ್ರಕಾರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನದನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆಂದು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸುವುದು (ಹೀಗಾಗಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ಕಡ್ಡಾಯವಲ್ಲ) ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನ ಚರ್ಚಿಸದಿರುವುದು ಇಲ್ಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಕಾರಣವಾಯಿತು.

ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು :

ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ಸಂವಹನ ಬಲಪಡಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸಂವಹನ ಗಟ್ಟಿಗೊಳಿಸುವುದು: ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಎಲ್ಲಾ ನಿರ್ಣಾಯಕ ನಿರ್ಧಾರಗಳ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಪ್ರಬಲವಾದ ಸಂವಹನ ಮತ್ತು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಯಾವುದೇ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ಥಟ್ಟನೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಾರದು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಭ್ಯಾಸಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ. ನಿರ್ಧಾರಗಳಲ್ಲಿ ಇಂತಹ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ನಿಜವಾದ ಕಾರಣಗಳನ್ನು

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಸಬೇಕು. ಯಾವುದೇ ನಿರ್ಣಾಯಕ ವಿಷಯದ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧಾರ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಸಹ ಸಮಿತಿಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ದಾಖಲಿಸಬೇಕು.

ಸಮರ್ಪಕ ಮತ್ತು ಪಾರದರ್ಶಕ ಸಂವಹನಗಳ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ಒಳಗೊಳ್ಳದಿರುವಿಕೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಮೂಲ ಕಾರಣವೆಂದು ತನಿಖೆಯಿಂದ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಕೆಲಸದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು, ವಾತಾವರಣ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಎಲ್ಲಾ ನಿರ್ಣಾಯಕ ನಿರ್ಧಾರಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಇಬ್ಬರ ನಡುವೆ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ, ಪಾರದರ್ಶಕ ಮತ್ತು ಸ್ಪಷ್ಟ ಸಂವಹನಕ್ಕಾಗಿ ಒಂದು ಬಲವಾದ ಸಂವಹನ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ ನಿರ್ಮಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಆಡಳಿತ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ನೇರ ಸಂವಹನಗಳ ಜೊತೆಗೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾದ ಸಮಿತಿಗಳು ಸಂವಹನ ಅಂತರವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಸಂವಹನವನ್ನು ಗಟ್ಟಿಗೊಳಿಸಲು ಕೆಲಸದ ನೇಮಕಾತಿ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನೀಡುವ ಇಂಡಕ್ಷನ್ ಟ್ರೈನಿಂಗ್, ಫ್ಲೋರ್ ಮೀಟಿಂಗ್ಗಳು ಮತ್ತು ಘೋಷಣೆಗಳು, ವಿವಿಧ ಸಮಿತಿಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ಮೂಲಕ ಸಂವಹನ, ಲಿಖಿತ ಸೂಚನೆಗಳು / ದಾಖಲೆಗಳು / ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಯಾವುದೇ ನಿರ್ಣಾಯಕ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಬಲವಾಗಿ ಸಲಹೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಎಲ್ಲಾ ಸಂವಹನ ಮತ್ತು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಪುರಾವೆ / ಸಾಕ್ಷ್ಯವನ್ನು ಸಹ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ, ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಚಾನೆಲ್‌ಗಳು, ಪ್ಲಾಟ್‌ಫಾರ್ಮ್ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ತುಂಬಾ ದುರ್ಬಲವಾಗಿ ಉಳಿದಿವೆ ಮತ್ತು ಹೀಗಾಗಿ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಕಡೆಯಿಂದ ಸಕ್ರಿಯ ಪಾತ್ರವಹಿಸಿ ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಈ ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಬಲಪಡಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ.

4.3. ಕೆಲಸದ ಗಂಟೆಗಳು

ಆರೋಪ: ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಎಲ್ಲಾ ಭಾನುವಾರಗಳಲ್ಲೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಹೇಳಲಾಯಿತು.

► **ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆರಂಭದಿಂದ (ಇತ್ತೀಚಿನ ಬದಲಾವಣೆಗಳವರೆಗೆ) ಭಾನುವಾರ ಯಾವಾಗಲೂ "ವಾರದ ರಜೆ" ಎಂದು ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ದೃಢಪಡಿಸಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು "ಎಲ್ಲಾ ಭಾನುವಾರಗಳಂದು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು" ಕೇಳಲಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಆರೋಪವನ್ನು ಅವರು ನಿರಾಕರಿಸಿದರು, ಆದರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಕಾಯಿದೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕಾನೂನು ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಒಂದೇ ದಿನವಲ್ಲದೆ ಬಾರಿ ಬಾರಿಯಾಗಿ ರಜಾದಿನ ನೀಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲು ಅವರು ಬಯಸಿದ್ದರು ಎಂದು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡರು, ಹೆಣಿಗೆ ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ವಾರದಲ್ಲಿ 7 ದಿನಗಳೂ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ರಜೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಪರಿವರ್ತಿಸುವ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳ ಬಯಸಿದರು, ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ನಂತರ ಇದನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಲಿಲ್ಲ.

► **ದಾಖಲೆ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಪಾಲಿಸಿ ಡಾಕ್ಯುಮೆಂಟ್ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ "ಭಾನುವಾರ" "ವಾರದ ಆಫ್" ದಿನ ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಅದು ಹೇಳುತ್ತದೆ "ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ವಾರಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ ಒಂದು ದಿನ ರಜೆ ನೀಡಬೇಕು". ಆದಾಗ್ಯೂ, ಅಕ್ಟೋಬರ್ 8, 2019 ರವರೆಗೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಅಭ್ಯಾಸದ ಪ್ರಕಾರ ಭಾನುವಾರ ವಾರದ ರಜೆಯ ದಿನವಾಗಿತ್ತು, ಇದನ್ನು ದಾಖಲೆಗಳಿಂದ ದೃಢಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೇವಲ 5 ಭದ್ರತಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ರಜಾ ದಿನವನ್ನು, ಒಂದೇ ದಿನವಲ್ಲದೆ ಬಾರಿ ಬಾರಿಯಾಗಿ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಕಾರ್ಖಾನೆ ದಾಖಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಕಂಡು ಬಂದ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಉಳಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು "ಎಲ್ಲಾ ಭಾನುವಾರಗಳು" ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಯಾವುದೇ ನಿದರ್ಶನಗಳಿಲ್ಲ,

► **ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು:** ಆನ್‌ಸೈಟ್ ಮತ್ತು ಆಫ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಬ್ಬರೂ ಸಹ ಭಾನುವಾರ "ವಾರದ ರಜೆ ದಿನ" ಎಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಪ್ರಮಾಣಿತ ಅಭ್ಯಾಸವಾಗಿ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ 2019 ರವರೆಗೆ ಇತ್ತೆಂದು ದೃಢ.ಪಡಿಸಿದರು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರಲ್ಲಿ, ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಹೆಣಿಗೆ ವಿಭಾಗದ ನೋಟೀಸ್ ಬೋರ್ಡ್‌ನಲ್ಲಿ ಸುತ್ತೋಲೆಯ ಮೂಲಕ, ಹೆಣಿಗೆ ನಿರ್ವಾಹಕರಿಗೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, 14 ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 (ದಸರಾ ರಜಾದಿನಗಳ ನಂತರ) ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಕಾಯ್ದೆ, 1948 ರ ಪ್ರಕಾರ, ಒಂದೇ ದಿನವಲ್ಲದೆ ಬಾರಿ ಬಾರಿಯಾಗಿ ರಜಾ ನೀಡುವ (ಸ್ಟ್ಯಾಗ್ಗೆರ್ಡ್ ರಜೆ) ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಜಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ, ಹೀಗಾಗಿ ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಾರದ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ವಾರದ ರಜೆ ಪಡೆಯಬೇಕು. ಹೀಗಾಗಿ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಭಾನುವಾರವೇ ಆಗಿರದೆ, ವಾರದಲ್ಲಿ ಯಾವುದಾದರೂ ಒಂದು ದಿನ ಸಂಪೂರ್ಣ ರಜೆ ಸಿಗುತ್ತದೆ,.

ಮೇಲಿನವುಗಳು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ನೀತಿಯಂತೆ ಮತ್ತು ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ಅನುಮತಿಸಿದರೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ತಿಂಗಳುಗಳ ಕಾಲ ಮಾತ್ರ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದರು, ಆದರೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಅಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲವು ತಿಂಗಳುಗಳವರೆಗೆ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಒಪ್ಪಿತವಾಗಿತ್ತೇ ಹೊರತು, ಅವರಿಗೆ "ಭಾನುವಾರ" ರಜಾದಿನವಾಗಿ ಉಳಿಯಬೇಕೆಂದು ಆಶಿಸಿದರು , ಏಕೆಂದರೆ ಆ ದಿನ ಅವರು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮಯ ಕಳೆಯಲು ಬಯಸಿದ್ದರು. 2017, 2018 ಅಥವಾ 2019 ರಲ್ಲಿ "ಎಲ್ಲಾ ಭಾನುವಾರಗಳು" ಕೆಲಸ ಮಾಡಲಿಲ್ಲ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡರು ಮತ್ತು "ಎಲ್ಲಾ ಭಾನುವಾರಗಳಲ್ಲಿ" ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಯಾವುದೇ ನಿದರ್ಶನಗಳಿಲ್ಲ ಎಂದು ದೃಢಪಡಿಸಿದರು.

ಆದಾಗ್ಯೂ, "ಒಂದೇ ದಿನವಲ್ಲದೆ ಹಂತ ಹಂತವಾಗಿ (ಸ್ಟ್ಯಾಗ್ಗೆರ್ಡ್) ರಜಾ ನೀಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು" ಪರಿಚಯಿಸುವ ನಿರ್ಧಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿತು ಮತ್ತು ಈ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಲಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಒಪ್ಪಿಗೆ ಪಡೆಯಲಿಲ್ಲ. ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿಗೆ ಕೂಡ ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಮಾಹಿತಿ ಇರಲಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸಾಪ್ತಾಹಿಕ ರಜೆಯ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸಲು ಹೆಣಿಗೆ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಪೋಸ್ಟ್ ಮಾಡಲಾದ ಶಿಫ್ಟ್ ಚಾರ್ಟ್ ಅನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ.

► **ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲೇಖಗಳು:** ಒಂದೇ ದಿನವಲ್ಲದೆ ಹಂತ ಹಂತವಾಗಿ (ಸ್ಟ್ಯಾಗ್ಗೆರ್ಡ್) ರಜಾ ನೀಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಕಾನೂನು ಸಮ್ಮತಿಸುತ್ತದೆ :

1. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾಯ್ದೆ 1948: ಸೆಕ್ಷನ್ 52: ಸಾಪ್ತಾಹಿಕ ರಜಾ ದಿನಗಳು: Factories_Act_1948.pdf (labour.gov.in)

ಪರಿಸಮಾಪ್ತಿ/ತೀರ್ಮಾನ: ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಒಂದೇ ದಿನವಲ್ಲದೆ ಹಂತ ಹಂತವಾಗಿ (ಸ್ಟ್ಯಾಗ್ಗೆರ್ಡ್) ರಜಾ ನೀಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಮಾಣಿತ ಅಭ್ಯಾಸವಾಗಿ ಆರಂಭಿಸಲು ಬಯಸಿದ್ದು ನಿಜ, ಈ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು "ಎಲ್ಲಾ ಭಾನುವಾರ" ಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಿತ್ತು ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ದಿನ "ವಾರದ ಆಫ್" ಪಡೆಯಬೇಕಾಯಿತು. ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರಲ್ಲಿ ದಸರಾ ರಜಾದಿನಗಳ ನಂತರ "ಒಂದೇ ದಿನವಲ್ಲದೆ ಹಂತ ಹಂತವಾಗಿ (ಸ್ಟ್ಯಾಗ್ಗೆರ್ಡ್) ರಜಾ ನೀಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು" ಅನುಸರಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿರ್ದೇಶನ ನೀಡಲಾಯಿತು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಈ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು, ಹೀಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಸಮಾಧಾನ ಮತ್ತು ನಿರಾಕರಣೆಗೆ ಕಾರಣವಾಯಿತು. ಕೆಲಸ ಸಮಿತಿಯನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆ ಅರ್ಥಪೂರ್ಣ ಚರ್ಚೆ , ಸಮಾಲೋಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಂವಹನಗಳು ನಡೆಸಲಿಲ್ಲ.

ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಒಂದೇ ದಿನವಲ್ಲದೆ ಹಂತ ಹಂತವಾಗಿ (ಸ್ಟ್ಯಾಗ್ಗೆರ್ಡ್) ರಜಾ ನೀಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರ ನಂತರ ಪರಿಚಯಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಭಾನುವಾರದಂದು ವಾರದ ರಜೆ ನೀಡುವ ಹಳೆಯ ಪದ್ಧತಿ ಮುಂದುವರೆಯಿತು. ಇತ್ತೀಚೆಗೆ (ಸುಮಾರು 3 ತಿಂಗಳ ಹಿಂದೆ), ಕಾರ್ಖಾನೆಯು 2 ದಿನಗಳ ವಾರದ ರಜೆಗಳನ್ನು (ಪ್ರತಿ ಶನಿವಾರ ಮತ್ತು ಭಾನುವಾರ) ಪರಿಚಯಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ವಾರದಲ್ಲಿ 5 ದಿನ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದೆ, ದಿನಕ್ಕೆ 9.5 ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸಮಯವಾಗಿ, ಅರ್ಧ ಗಂಟೆ ವಿರಾಮ ಸೇರಿದಂತೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕೆಲಸದ ಸಮಯದ ನೀತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಮತ್ತು ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ಅನುಮೋದಿಸದಂತೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಿದೆ.

ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು:

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಎಲ್ಲಾ ನಿರ್ಣಾಯಕ ನಿರ್ಧಾರಗಳ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಪ್ರಭಲವಾದ ಸಂವಹನ ಮತ್ತು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಯಾವುದೇ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ಥಟ್ಟನೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಾರದು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಭ್ಯಾಸಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ. ನಿರ್ಧಾರಗಳಲ್ಲಿ ಇಂತಹ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ನಿಜವಾದ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಸಬೇಕು. ಯಾವುದೇ ನಿರ್ಣಾಯಕ ವಿಷಯದ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧಾರದಲ್ಲಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಸಹ ಸಮಿತಿಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ದಾಖಲಿಸಬೇಕು.

4.4 . ವಿಪರೀತ ಕೆಲಸದ ಗಂಟೆಗಳು

ಆರೋಪ: ಅತಿಯಾದ ಕೆಲಸದ ಸಮಯ: ಓವರ್ಟೈಮ್ ಒಂದು ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ 150 - 200 ಗಂಟೆಗಳ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ತಲುಪಿದೆ. ಅದಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ವೇತನ ಮಾತ್ರ ಹೆಚ್ಚಾಗಲಿಲ್ಲ.

► **ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯ ನಂತರ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಆರೋಪವನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಿತು ಮತ್ತು ಇದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಎಂದಿಗೂ ಸಂಭವಿಸಿಲ್ಲ ಎಂದು ದೃಢಪಡಿಸಿತು. ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನುಬಾಹಿರ ಓವರ್ಟೈಮ್ ಪರಿಪಾಠವಿಲ್ಲ ಎಂದು ಅವರು ಒತ್ತಿ ಹೇಳಿದರು.

► **ದಾಖಲೆ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ದಾಖಲೆಗಳಿಂದ; ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ದಾಖಲೆಗಳು, ಮಸ್ಟರ್ ರೋಲ್ ಮತ್ತು ಪೇ ಸ್ಲಿಪ್‌ಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ 150 - 200 ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಓವರ್ಟೈಮ್ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲಿಲ್ಲ. ಹೆಣಿಗೆ ಆಪರೇಟರ್‌ಗಳು ವಾರದಲ್ಲಿ ಸರಾಸರಿ 2 - 4 ಗಂಟೆಗಳ ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ, ಆದರೆ ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ವಾರಕ್ಕೆ 12 ಗಂಟೆಗಳ ಓವರ್ಟೈಮ್ ಅನುಮತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಓವರ್ಟೈಮ್ ಮಾಡಲು ಮಾತ್ರ ಕೇಳಲಾಗುತ್ತಿತ್ತೆ ವಿನಃ ಆಗಾಗ್ಗೆ ಅಥವಾ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಅಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ದಾಖಲೆಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಓವರ್ಟೈಮ್ ನ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾಗಿಲ್ಲ.

► **ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು:** ಆನ್‌ಸೈಟ್ ಮತ್ತು ಆಫ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಬ್ಬರು 150-200 ಗಂಟೆಗಳ ಓವರ್ಟೈಮ್ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲಿಲ್ಲವೆಂದು ದೃಢಪಡಿಸಿದರು ಮತ್ತು ಈ ಆಪಾದನೆಯು ನಿಜವಲ್ಲ ಎಂದು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು.

ಆದಾಗ್ಯೂ, ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರ ನಂತರ ಟರ್ಮಿನೇಟ್ ಮಾಡಿದ ಅಥವಾ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ (ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಗರಿಷ್ಠ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ) ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಪಂಚ್ ಔಟ್ ಮಾಡಲು ಹೇಳುತ್ತಿದ್ದರು ಮತ್ತು ಡಿಫೆಕ್ಟಿವ್ ಆಗಿರುವ ಬಟ್ಟೆಗಳನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಲು ಅವರನ್ನು ಹೆಣಿಗೆ ಮಹಡಿಗೆ ಕರೆತರಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಸರಾಸರಿ 2 ಗಂಟೆಗಳು ಮತ್ತು ವಾರದಲ್ಲಿ 2-3 ಬಾರಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿತ್ತು ಮತ್ತು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ನಡೆದು ಬರುವ ಪರಿಪಾಠವಾಗಿತ್ತು. ಇದು ಮೂರು ಶಿಫ್ಟ್‌ಗಳಿದ್ದಾಗ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ 2019 ರವರೆಗೆ ನಡೆಯುತ್ತಿತ್ತು ಮತ್ತು ಸರಿಪಡಿಸುವುದು ಸಹ ಆಪರೇಟರ್‌ನ ಕೆಲಸದ ಭಾಗವಾಗಿತ್ತು. ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಈ ರಿಪೇರಿ ಮತ್ತು ಸರಿಪಡಿಸುವ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸಮಯ ಪಾವತಿ ಮಾಡಲಾಗಿಲ್ಲ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯದಿಂದಾಗಿ ದೋಷಗಳು ಉಂಟಾಗಿವೆ ಮತ್ತು ಆದ್ದರಿಂದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಓವರ್ಟೈಮ್ ಇಲ್ಲದೆ ರಿಪೇರಿ/ ಸರಿಪಡಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ಹೊರಬೇಕೆಂದು ಸಬೂಬು ಹೇಳಿದರು. ಇದು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ತನಿಖಾ ತಂಡಕ್ಕೆ ವರದಿ ಮಾಡಲಾದ ಹೊಸ ಆರೋಪವಾಗಿದೆ, ಇದು ಆಪಾದನೆಗಳ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಇರಲಿಲ್ಲ, ಆದರೂ "ಪಾವತಿಸದ ಓವರ್ಟೈಮ್" ಅನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಒಕ್ಕೂಟದ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲಾಗಿದೆ. **ಆದಾಗ್ಯೂ, ಮೇಲೆ ಹೇಳಿದಂತೆ, ಈ ಅಭ್ಯಾಸವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಕಾರ, ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ 2019 ರವರೆಗೆ ನಡೆಯುತ್ತಿತ್ತು.**

ಈ ಅಭ್ಯಾಸವು ಕಾನೂನಿನ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿತ್ತು (ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಕಾಯಿದೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಪಾವತಿ ಕಾಯಿದೆ) ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಯ ಸ್ವಂತ ಕೆಲಸದ ಸಮಯ ಮತ್ತು ಸಂಬಳದ ನೀತಿಗಳ ವಿರುದ್ಧವೂ ಆಗಿತ್ತು. ಕಂಪನಿ ನೀತಿ ಹೇಳುವುದೇನೆಂದರೆ: "ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಓವರ್ಟೈಮ್ಗಾಗಿ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ: ಯಾವುದೇ ಓವರ್ಟೈಮ್ ಕೆಲಸ ಸಂಬಂಧಿತ ಮ್ಯಾನೇಜರ್‌ನಿಂದ ಅಧಿಕೃತಗೊಳಿಸಲ್ಪಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಡಬಲ್ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಲಾಗುವುದು. ಯಾವಾಗ ಓವರ್ಟೈಮ್ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆಯೋ, ಅದು ನೌಕರರ ಒಪ್ಪಿಗೆಯೊಂದಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಮತ್ತು ಯಾರನ್ನೂ ಬಲವಂತವಾಗಿ ಓವರ್ಟೈಮ್ ಮಾಡಿಸಲಾಗದು. ಓವರ್ಟೈಮ್ ನಿರಾಕರಿಸುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ನೌಕರರು ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ ಅದು ಅವರ ವಿವೇಚನೆಗೆ ಬಿಟ್ಟದ್ದು".

ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ಓವರ್ಟೈಮ್ ವೇತನವನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸುವುದರ ಹೊರತಾಗಿ, ಇಂತಹ ದಾಖಲಾಗದ ಮತ್ತು ಲೆಕ್ಕವಿಲ್ಲದ ಓವರ್ಟೈಮ್ ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಗೆ ಅಪಾಯವನ್ನುಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ, ಈ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರೊಂದಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಅಪಘಾತ ಸಂಭವಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅದೇ ರೀತಿ ಸಂಭವಿಸಿದೆ ಎಂದು ತೋರಿಸಲು ಯಾವುದೇ ದಾಖಲೆಗಳಿಲ್ಲ, ಅವರು ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಿಂದ ಪಂಚ್ ಔಟ್ ಮಾಡಿರುವುದರಿಂದ, ಅವರು ESI ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಸರ್ಕಾರಿ/ ಕಾರ್ಖಾನೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ .

ಮೇಲಿನ ಆರೋಪವನ್ನು ಕೇವಲ ಆಫ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ ಹೊರತು ಯಾವುದೇ ಆನ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲ.

► **ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲೇಖಗಳು:**

1. ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಕಾಯ್ದೆ 1948: ಸೆಕ್ಷನ್ 51 and 59: Factories_Act_1948.pdf (labour.gov.in)
2. ಕರ್ನಾಟಕ ಕಾರ್ಖಾನೆ ನಿಯಮಗಳು 1969: ಅಧ್ಯಾಯ 6, ಸೆಕ್ಷನ್ 109: Karnataka Factories Rules, 1969.pdf (complianceuncovered.com)
3. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ 1948: ಸೆಕ್ಷನ್ 14: Minimum Wages Act, 1948 (clc.gov.in)

► **ಪರಿಸಮಾಪ್ತಿ/ತೀರ್ಮಾನ:** ಮಾಸಿಕ ಓವರ್ಟೈಮ್ 150-200 ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ತಲುಪಿದ ಆರೋಪವು ನಿಜವಲ್ಲವೆಂದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ: ಎಲ್ಲಾ ಮಾಹಿತಿಯ ಮೂಲಗಳಿಂದಲೂ ಇದು ದೃಢೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಇದನ್ನು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿಪಾಲನೆ ಮಾಡಲ್ಲೇ ಇಲ್ಲ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಆಫ್‌ಸೈಟ್ ಚರ್ಚೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಏಕರೂಪದ ವರ್ಣನ್ನಳಿಂದ (30 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು), ಸಾಂದರ್ಭಿಕವಾಗಿ ದಾಖಲಾಗದ/ಲೆಕ್ಕವಿಲ್ಲದ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಡಿಫೆಕ್ಟಿವ್ ಪೀಸ್ ಗಳನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಓವರ್ಟೈಮ್ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡದಿರುವುದು ಸತ್ಯವೆಂದು ತನಿಖಾ ತಂಡವು ತೀರ್ಮಾನಿಸಿದೆ.

ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು:

ಎಲ್ಲಾ ಓವರ್ಟೈಮ್ ಕೆಲಸವನ್ನು ದಾಖಲಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರಕಾರ ವೇತನ ಪಾವತಿಸಬೇಕು.

4.5 . ದೂರು ಪರಿಹಾರ

ಆರೋಪ: ದೂರು ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿ ರಚನೆಯಾಗಿಲ್ಲ

► **ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯ ನಂತರ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ಕಾರ್ಖಾನೆಯು 4 ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ: ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ (ICC), ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತಾ ಸಮಿತಿ, ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿ ಮತ್ತು ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಸಮಿತಿ[7] : ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಈ 4 ಸಮಿತಿಗಳು ವಿಶಾಲ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಇವೆ: ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸಂಬಂಧಿತ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಿಗೆ ಐಸಿಸಿ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ, ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತಾ ಸಮಿತಿ ಮತ್ತು ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಸಮಿತಿಗಳು ತಮ್ಮ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಿಗೆ ಜವಾಬ್ದಾರರಾಗಿರುತ್ತವೆ, ಆದರೆ ಮೂರು ಸಮಿತಿಗಳು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿಯು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. 2018 ರವರೆಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿಯನ್ನು"ಕೆಲಸ/ಕುಂದುಕೊರತೆ ಸಮಿತಿ" ಎಂದು ಕರೆಯಿತು (ಇದು ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ಸರಿಯಲ್ಲ, ಏಕೆಂದರೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಕಾಯಿದೆ 1947 ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ), ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಂದುಕೊರತೆ

ನೀತಿಯೂ ಅದೇ ಪದಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತದೆ (ಕೆಲಸ / ಕುಂದುಕೊರತೆ ಸಮಿತಿ), 2018 ರ ನಂತರ ಅವರ ವಕೀಲರ ಸಲಹೆಯಂತೆ ಹೆಸರನ್ನು "ವರ್ಕ್ಸ್ ಸಮಿತಿ" ಎಂದು ಬದಲಾಯಿಸಲಾಗಿದೆ(ಆದರೂ ಅದನ್ನು ಇನ್ನೂ ಪಾಲಿಸಿ ಡಾಕ್ಯುಮೆಂಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಬದಲಾಯಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ). ಕಳೆದ 2 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಯಾವುದೇ ದೂರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವುದರಾಗಿ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ನಿರಾಕರಿಸಿದೆ.

► **ದಾಖಲೆ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ನೀತಿ ಪುಸ್ತಕದ ಪಾಲಿಸಿ ಡಾಕ್ಯುಮೆಂಟ್ ಸಂಖ್ಯೆ 13 ಎ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳ ಕಾಯ್ದೆ, 1947 ರ ಪ್ರಕಾರ ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕೆಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ ಆದರೆ ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಅವರು ಎಂದಿಗೂ "ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು" ಹೊಂದಿರಲಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯು "ದೂರುಗಳ ರಿಜಿಸ್ಟರ್" ಅನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವಾಗ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಇಂಕ್ರಿಮೆಂಟ್ಸ್‌ಗಳು, ವರ್ತನೆಯ ಅಂಶಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ದೂರು ದಾಖಲೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ನೋಂದಾಯಿತ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಇರಲಿಲ್ಲ, ಬದಲಿಗೆ ಬ್ಯಾಂಕಿನಲ್ಲಿ ಆಧಾರ್ ಕಾರ್ಡ್ ನೋಂದಣಿ, ಇಎಸ್‌ಐ ದಾಖಲಾತಿ, ಪಿಎಫ್‌ಗೆ ನೋಂದಾಯಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಬ್ಯಾಂಕ್‌ಗೆ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡುವುದು ಇವೆ ಮುಂತಾದವು ದಾಖಲೆಯಲ್ಲಿ ನಮೂದಾಗಿದ್ದವು. ಈ ತನಿಖೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿದ ಏಳು ಆರೋಪಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ದೂರನ್ನು ಇದು ಒಳಗೊಂಡಿಲ್ಲ.

7 ಈ ಎಲ್ಲಾ 4 ಸಮಿತಿಗಳು ಯಾವುದೇ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸ್ಥಾಪನೆಗೆ ಕಾನೂನು ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳಾಗಿವೆ. "ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯ್ದೆ 2013" (POSH ಕಾಯ್ದೆ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ) ಪ್ರಕಾರ ಐಸಿಸಿ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿದ್ದರೂ, "ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಕಾಯ್ದೆ, 1947" ಮತ್ತು "ಆರೋಗ್ಯ" ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸಮಿತಿಯು ಅವಶ್ಯಕವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತಾ ಸಮಿತಿ "ಮತ್ತು" ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಕಮಿಟಿ "ಗಳು" ಕರ್ನಾಟಕ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ನಿಯಮಗಳು 1969 "ಅಡಿಯಲ್ಲಿನ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳು

ಕುಂದುಕೊರತೆ ರಿಜಿಸ್ಟರ್‌ನಲ್ಲಿ ನೋಂದಾಯಿಸಲಾಗಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ದೂರುಗಳನ್ನು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದಿಂದ (HR) ದಾಖಲಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದಿಂದ ನಮೂದಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು HR ನಿಂದ ದೂರನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಿದಾಗಿ ಸಹಿಯೊಂದಿಗೆ ನಮೂದಾಗಿದೆ. ದೂರು ದಾಖಲಿಸುವ ಸಂಬಂಧಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಹಿಯನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಿದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

► **ವರ್ಕ್ಸ್ ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು:** 2018 ಮತ್ತು 2019 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರು ಕೇವಲ ಒಂದೇ ಇಲಾಖೆಯಿಂದ ಬಂದವರು: ಲಿಂಕಿಂಗ್ ನಿಂದ ಬಂದವರೇ ಹೊರತು, ಹೆಣಿಗೆ ವಿಭಾಗದಿಂದ[8] ಯಾರೂ ಇಲ್ಲ. ಇವರುಗಳಿಗೆ ಫ್ಲೋರ್ ನಲಿ ತಿರುಗಾಡಲು ಅನುಮತಿ ಇರದ ಕಾರಣ, ಹೆಣಿಗೆ ವಿಭಾಗ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಇಲಾಖೆಯವರೊಂದಿಗೆ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಭಾಷಣೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತನಿಖಾ ತಂಡದವರ ಹತ್ತಿರ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡರು. ಅವರು 2019 ರ ಘಟನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕೇಳಿದಾಗ, "ಹೆಣಿಗೆ ವಿಭಾಗ" ಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಆರೋಪಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಮಗೆ ಹೆಚ್ಚು ತಿಳಿದಿಲ್ಲವೆಂದು ಅವರು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡರು, ಅದರೊಂದಿಗೆ ಅವರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ನೇರ ಸಂಪರ್ಕ / ಸಂಬಂಧವಿಲ್ಲ. ಅವರ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಪಾತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಸಮಿತಿಯು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆ ಮಾತುಕತೆ ಅಥವಾ ತೊಡಗಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಇಲ್ಲ. ಸಮಿತಿಯು ಪ್ರತಿ 3 ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಇತರ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಸೇರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಪ್ರತಿ ಮೂರು ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಎಲ್ಲಾ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿ ಒಂದು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಭೆ ನಡೆಸುತ್ತದೆ. ಕಳೆದ 2 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ತನಿಖೆಯಲ್ಲಿರುವ ಏಳು ಆರೋಪಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ದೂರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ಕೆಲಸದ ಸಮಿತಿಯು ನಿರಾಕರಿಸಿದೆ.

► **ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು:** ಕ್ಯಾಂಟೀನ್‌ನಲ್ಲಿ ಹಾಕಲಾದ ಪೋಸ್ಟರ್‌ಗಳಿಂದ ಕಮಿಟಿಗಳ ಅಸ್ತಿತ್ವದ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿದ್ದ ಮತ್ತು ಆಫ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಿಳಿದಿತ್ತು. ಆದರೆ ಕೆಲಸದ ಸಮಿತಿಯ ಕಾರ್ಯಗಳು, ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು, ಕಾರ್ಯಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಿಳಿದಿಲ್ಲ. ಆನ್‌ಸೈಟ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮೂಲಭೂತ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಲೈನ್ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು/ ಫ್ಲೋರ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ಜೊತೆಗೆ ಅಥವಾ ನೇರವಾಗಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು (ಫ್ಲೋರ್ ಸ್ತರದಲ್ಲಿ ಬಗೆ ಹರಿಯದಿದ್ದರೆ), ಆದರೆ ವೇತನ ಅಥವಾ ಬೆನಿಫಿಟ್ ಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳ ಕುರಿತು ಎಂದಿಗೂ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಿಲ್ಲ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಸೌಲಭ್ಯ / ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಫ್ಲೋರ್ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿಯೇ ಮತ್ತು ಅವರ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಅಥವಾ ಫ್ಲೋರ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ಗಳು ಪರಿಹರಿಸಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಅವರು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟರು ಆದರೆ ಇತರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ, ಆನ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಕಾರ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಿತಿಗಳ ಬಳಕೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿದೆ.

► ಆಫ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಕಾರ ಈ ಸಮಿತಿಗಳು ಸಹಾಯವೂ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಉಪಯುಕ್ತವೂ ಅಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದರು, ಹಾಗು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಯು "ಔಪಚಾರಿಕತೆ/ಹೆಸರುಮಾತ್ರಕ್ಕೆ" ಮಾತ್ರ ಇದೆ. ಈ ಸಮಿತಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕಾರ ಅಥವಾ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸಗಾರರು ಯಾವುದೇ ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಸಮಿತಿಯ ಬಳಿ ಹೋದರೆ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಯೋಜನ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಗಂಭೀರವಾದ ಮತ್ತು ಪುನರಾವರ್ತಿತ ಅಥವಾ ನಿರಂತರ ದೂರು/ಸಮಸ್ಯೆ ಹೊಂದಿದ್ದು, ಯಾವುದೇ ಸ್ಪಷ್ಟ ಸಂವಹನವಿಲ್ಲದೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ನಿಲ್ಲಿಸುವುದು, ರೆಕಾರ್ಡಿಂಗ್ ಮಾಡದಿರುವುದು ಮತ್ತು 2019 ರ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ ವರೆಗೆ ಮೆಂಡಿಂಗ್ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ಗಂಟೆಗಳ ಪಾವತಿ ಮಾಡದಿರುವುದು, ಮತ್ತು ಅತಿಯಾದ ಮತ್ತು ನಿಯಮಿತ ಮೌಖಿಕ ನಿಂದನೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ , ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮೌಖಿಕವಾಗಿ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ/ ಈ ದೂರುಗಳನ್ನು/ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಕಡೆಯ ಮ್ಯಾನೇಜರ್,

8 ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಕೇಂದ್ರ ನಿಯಮಗಳು 1957, ಭಾಗ VII ರ ಪ್ರಕಾರ, "ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸುವ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ, ಇದರಿಂದ ವಿವಿಧ ವರ್ಗಗಳು, ಗುಂಪುಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಸ್ಥಾಪನೆ ಮಾಡಿದ ಅಂಗಡಿಗಳು ಅಥವಾ ವಿಭಾಗಗಳಿಗೆ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ": ಹೀಗೆ ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಂದೇ ವಿಭಾಗದಿಂದ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವುದು ಈ ನಿಬಂಧನೆಗೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿದೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮತ್ತು ಇತರರೊಂದಿಗೆ ಮೌಖಿಕವಾಗಿ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದನ್ನು, ಇವರುಗಳು ಕುಂದುಕೊರತೆ ರಿಜಿಸ್ಟರ್ / ಕಮಿಟಿ ಮೀಟಿಂಗ್ ಅಜೆಂಡಾ / ನಡಾವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ, ಅಥವಾ ಬಗೆಹರಿಸಲಿಲ್ಲ. ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ "ಕಾರ್ಯಗತ ಅಥವಾ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ" ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಯಾಂತ್ರಿಕ ರಚನೆ ಇಲ್ಲ ಎಂಬುದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಂದು ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ.

ಈ ಅಭ್ಯಾಸವು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಸ್ವಂತ ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ವಿಧಾನಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿದೆ / "ಕಂಪನಿಯು ಎಲ್ಲಾ ಕುಂದುಕೊರತೆ ದೂರುಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ತನಿಖೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ: ಪ್ರತಿ ಪ್ರಕರಣದ ತೀವ್ರತೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು 7 ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸಲಾಗಿದೆಯೆ ಎಂದು ಖಚಿತಪಡಿಸಬೇಕು" ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ.

► **ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲೇಖ:** ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಕಾಯ್ದೆ 1947 (ಸೆಕ್ಷನ್ 9 ಸಿ) ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ತಿದ್ದುಪಡಿ ಕಾಯ್ದೆ 2010 (15 ನೇ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ 2010 ರಂದು ಅಧಿಸೂಚಿಸಲಾಗಿದೆ) "ಇಪ್ಪತ್ತು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಯು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಿಂದ ಉದ್ಭವಿಸುವ ವಿವಾದಗಳ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಒಂದು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು" ಎಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ಕಾಯಿದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 3 ರಲ್ಲಿ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿರುವಂತೆ 'ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿ'ಯ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಇದೂ ಕೂಡ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ತಿದ್ದುಪಡಿ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ, ಒಂದು ವಿನಾಯ್ತಿಯೂ ಇದೆ: "ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿವಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿದೆಯೋ ಅಲ್ಲಿ ಆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಈ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಯಾವುದೂ ಕೂಡ ಅನ್ವಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ ". ಆದಾಗ್ಯೂ, ಈ ವಿನಾಯಿತಿಯು ಪ್ರಸ್ತುತ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಏಕೆಂದರೆ ಮೇಲಿನ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಿದಂತೆ ಅವುಗಳು "ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ" ಪರ್ಯಾಯ ದೂರು ಪರಿಹಾರ ಯಾಂತ್ರಿಕತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲ. ಈ ಕಾನೂನು ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿವರಗಳಿಗಾಗಿ ದಯವಿಟ್ಟು ಅನುಬಂಧವನ್ನು ನೋಡಿ.

► **ಪರಿಸಮಾಪ್ತಿ/ತೀರ್ಮಾನ:** ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಯಾವುದೇ "ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಯನ್ನು" ಹೊಂದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಆದ್ದರಿಂದ ಮಾಡಿದ ಆರೋಪವು ನಿಜವೆಂದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ, ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮತ್ತು ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ

ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಯಾಂತ್ರಿಕತೆಯು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾಣೆಯಾಗಿದೆ. ಕೆಲಸ ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಕೇವಲ ಒಂದು ಇಲಾಖೆಯಿಂದ ಬಂದವರು, ಹೀಗಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಹೆಣಿಗೆ ಸೇರಿದಂತೆ ಇತರ ಇಲಾಖೆಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವೂ ಇಲ್ಲ ಮತ್ತೂ ಅವರ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಪಾತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಸಹ ನೀಡಲಾಗಿಲ್ಲ. ಅವರು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಸಂವಹನ ಅಥವಾ ಪರಸ್ಪರ ಮಾತುಕತೆ ಹೊಂದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ವರ್ಕ್ಸ್ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರ ಮೇಲೆ ನಂಬಿಕೆ / ವಿಶ್ವಾಸವಿಲ್ಲ.

ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು :

ಒಟ್ಟಾರೆ ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿವಾರಣಾ ಯಾಂತ್ರಿಕತೆಯನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವುದು: ಬಲವಾದ, ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯ ಮಾಡಬಲ್ಲ "ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿವಾರಣಾ ಯಾಂತ್ರಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ" ಯನ್ನು ಹೊಂದಲು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ, ಇದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕಾಣೆಯಾಗಿದೆ. ಕಿರುಕುಳ, ನಿಂದನೆ ಮತ್ತು ಇತರ ನಡವಳಿಕೆಯ ವಿಷಯಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎತ್ತಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ದೂರುಗಳು ಮತ್ತು ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಸಂಕಷ್ಟ/ ದೂರು ದಾಖಲೆಯಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಬಗೆಹರಿಸಬೇಕು / ಪರಿಹರಿಸಬೇಕು. ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ನೀತಿ ಲಭ್ಯವಿದ್ದರೂ, ಅದರ ಸರಿಯಾದ ಅನುಷ್ಠಾನ ಮತ್ತು ಅನುಷ್ಠಾನದ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಮತ್ತು ಕಾಲಮಿತಿಯೊಳಗೆ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಚಾನಲ್‌ಗಳು, ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ತಿರುಗಿ ಮತ್ತೆ ತಮ್ಮ ಸರ್ತಿ ಸಮಯವನ್ನು ವಿವರಿಸುವ ಒಂದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಹೊಂದಬೇಕೆಂದು ಸೂಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅದರ ಮೇಲೆ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಆಧಾರಿತವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಿಗೆ ಎಟುಕುವಂತೆ ಮತ್ತು ಸುಲಭವಾಗಿ ಲಭ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿದೆ.

ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿಯನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ದೂರು ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಯ ರಚನೆ: ಕಾರ್ಮಿಕರ-ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಸಂವಹನ/ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಯಾಂತ್ರಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಇನ್ನಷ್ಟು ಬಲಪಡಿಸಲು, ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿಯ ಸದಸ್ಯರು ಪ್ರತಿ ವಿಭಾಗ / ಫ್ಲೋರ್ / ಶಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ಚುನಾವಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಮೂಲಕ "ಚುನಾಯಿತರಾಗಿರಬೇಕು" ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಎಲ್ಲಾ ವಿಭಾಗಗಳು / ಶಾಖೆಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಕಾಯಿದೆ 1947 ರ ಸೆಕ್ಷನ್ 3 ರ ನಿರ್ದೇಶನದಂತೆ ವರ್ಕ್ಸ್ ಸಮಿತಿಯ ಕರ್ತವ್ಯವೆಂದರೆ "ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಸೌಹಾರ್ದತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಭದ್ರಪಡಿಸುವ ಮತ್ತು ಸಂರಕ್ಷಿಸುವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಆ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ಅವರ ಸಾಮಾನ್ಯ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಕಾಳಜಿಯ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಇಂತಹ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಯಾವುದೇ ವಸ್ತು ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದ್ದರೆ ಸಂಯೋಜಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವುದು". ಇದನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲಿಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ನಿರ್ಮಾಣದ ಒಳಹರಿವು ನೀಡುವುದು ಅವಶ್ಯಕವಾಗಿದೆ.

ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಕಾಯಿದೆ 1947 ರ ಸೆಕ್ಷನ್ 9 ಸಿ ಯ ಕಾನೂನು ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರತ್ಯೇಕ "ಕುಂದುಕೊರತೆ ಸಮಿತಿಯನ್ನು" ಹೊಂದಲು ಬಲವಾಗಿ ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಒಟ್ಟಾರೆ ವಿಶಾಲವಾದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ವರ್ಕ್ಸ್ ಸಮಿತಿಯು ಜವಾಬ್ದಾರನಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದಂತೆ ಮತ್ತು ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಿದಂತೆ, ಕುಂದುಕೊರತೆ ಸಮಿತಿಯು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ವಿವಾದಗಳ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತದೆ.

"ಕುಂದುಕೊರತೆ ಸಮಿತಿಯ" ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಾಗಿ ಮತ್ತು ಅದರ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅರಿವು ಸುಧಾರಿಸಲು ಕೆಳಗಿನವುಗಳನ್ನು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ:

- ಆಯಾ ಫ್ಲೋರ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ದೊಡ್ಡ ಕಾರ್ಮಿಕಪಡೆಯ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು / ಡಿಪಾರ್ಟ್ಮೆಂಟ್ / ವಿಭಾಗವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡು ಆಯ್ಕೆ/ ಚುನಾವಣೆಯ ಮೂಲಕ ಸಮಿತಿಯ ರಚನೆ ಆಗಬೇಕು
- ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಪಾತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿವಾರಣಾ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ಸೇರ್ಪಡೆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸಮಗ್ರ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ನೀಡಬೇಕು
- ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ನೀತಿ ಮತ್ತು ಅದರ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳ/ಮಾಧ್ಯಮಗಳ ಪೋಸ್ಟರ್ /ಬಿತ್ತಿ ಪ್ರದರ್ಶನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜಾಗೃತಿಗಾಗಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಫ್ಲೋರ್ ನಲ್ಲೂ ಹಾಕಬೇಕು
- ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ನೀತಿ, ನಿರ್ವಹಣಾ ವಿಧಾನ, ಮಾಧ್ಯಮಗಳು, ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಯ ಪಾತ್ರದ ಕುರಿತು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ನಿರಂತರ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಜಾಗೃತಿಯನ್ನು ಆಯೋಜಿಸಿ
- ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜಾಗೃತಿಗಾಗಿ ಪ್ರತಿ ಫ್ಲೋರ್ ನಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಫೋಟೋಗಳನ್ನು ಪೋಸ್ಟ್ ಮಾಡುವುದು
- ವರ್ತನೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿಂದನೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿ ಕುಂದುಕೊರತೆ ರಿಜಿಸ್ಟರ್ ನಲ್ಲಿ

- ಸಮಿತಿಯ ನಿಯಮಿತ ಸಭೆಗಳನ್ನು (ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಿದಂತೆ) ಆಯೋಜಿಸುವುದು, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಪಡೆದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಕುಂದುಕೊರತೆ ರೆಜಿಸ್ಟರ್‌ನಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸುವುದು, ಮತ್ತೂ ಅದೇ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಅದಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದು ಹಾಗೂ ಸಭೆಯ ನಡಾವಳಿ ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗುವ ಭಾಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜಾಗೃತಿಗಾಗಿ ಫ್ಲೋರ್ ಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಬೇಕು
- ಒಟ್ಟಾಗಿ ಅಲ್ಲದೆ ಪ್ರತಿ ಸಮಿತಿಯ ಸಭೆಗಳನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಆಯೋಜಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ (ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಭ್ಯಾಸದಂತಲ್ಲದೆ) ಯಾಕೆಂದರೆ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಮಿತಿಗೂ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾದ ಉದ್ದೇಶಗಳು, ಪಾತ್ರಗಳು, ಕಾರ್ಯಸೂಚಿ ಮತ್ತು ಆದೇಶಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಎಲ್ಲಾ ಸಮಿತಿಗಳ ಸಭೆಗಳನ್ನು ಒಂದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನಡೆಸುವ ಅಭ್ಯಾಸವು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಲ್ಲ ಅಥವಾ ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಹೀಗೆ ಮುಂದುವರಿಯಲು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ.

ದೂರುಗಳು / ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ದೂರುಗಳು / ಶೋಷಣೆ ಇವೆಲ್ಲವನ್ನೂ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಮತ್ತು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಿ ವ್ಯವಹರಿಸಬೇಕು: ಮೌಖಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಸೇರಿದಂತೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಕಿರುಕುಳವು ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ನ್ಯಾಯಯುತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾನದಂಡಗಳು ಮತ್ತು ಖರೀದಿದಾರರ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಸ್ವಂತ ನೀತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಸ್ವೀಕಾರಾರ್ಹವಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಮೌಖಿಕ ಅಥವಾ ಮಾನಸಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಫ್ಲೋರ್ ಗಳಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಸಲು ಅನುಮತಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಕಿರುಕುಳ, ನಿಂದನೆ ಮತ್ತು ಬೆದರಿಕೆಗಳನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಆಗಲಿ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿವಾಸಗಳಲ್ಲಿ ಆಗಲಿ ಅದನ್ನು ತಕ್ಷಣವೇ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನಿಭಾಯಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಸಪೋರ್ಟಿವ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಬೇಕು.

4.6. ಸಂಘಗಳ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು (FoA)

ಆರೋಪ: ಸಂಘಗಳ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ (FoA) ಕುರಿತಾಗಿ – (ಆರೋಪಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ನಮೂದು ಮಾಡಿರಲಿಲ್ಲ)

► **ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯ ನಂತರ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಜೊತೆಗಿನ ಸಂವಾದದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಅವರು ಆರಂಭದಲ್ಲಿ ಯೂನಿಯನ್ (ಸಿಐಟಿಯು) ನಿಂದ ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ ಯೂನಿಯನ್ ಶಾಖೆಯನ್ನು ರಚಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಪತ್ರವನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರು ಆದರೆ ನಂತರ ಅವರು ಪತ್ರವನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದರು ಎಂದು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡರು. ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ ಯಾವುದೇ ಒಕ್ಕೂಟದ ಶಾಖೆಯನ್ನು ತೆರೆಯುವ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ ಏಕೆಂದರೆ ಈಗಾಗಲೇ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ನೀಡಲಾದ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು (ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು) ಒದಗಿಸುತ್ತಿದ್ದು ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಕಾನೂನು ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆಂದು ಭಾವಿಸಿ ಅವರು ಇದಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದಿಸಲಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರು ಔಪಚಾರಿಕವಾಗಿ ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಸೇರುವುದನ್ನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ ಶಾಖೆಯನ್ನು ತೆರೆಯುವುದನ್ನು ಅನುಮೋದಿಸಲಿಲ್ಲ.

► **ದಾಖಲೆ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ಕಂಪನಿಯ "ಫ್ರೀಡಂ ಆಫ್ ಅಸೋಸಿಯೇಷನ್" ನೀತಿ ಹೇಳುತ್ತದೆ, "ಕಂಪನಿಯು ಎಲ್ಲಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಹಕ್ಕನ್ನು ಗೌರವಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಆಯ್ಕೆಯ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳನ್ನು ಸೇರಲು ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕವಾಗಿ ಚೌಕಾಶಿ ಮಾಡಲು. ಮತ್ತೂ ಅಂತಹ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ವಿಜ್ಞಾಪನೆಯನ್ನು ಯಾವುದೇ ತಾರತಮ್ಯ ಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಕಂಪನಿ ಖಚಿತಪಡಿಸುತ್ತದೆ". ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಸೇರುವ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ ಒಕ್ಕೂಟದ ಶಾಖೆಯನ್ನು ತೆರೆಯುವ ಉದ್ದೇಶ ಹೊಂದಿದ್ದಕ್ಕೆ ಅವರು ಯಾವುದೇ ಪ್ರತೀಕಾರಕ್ಕೆ ತುತ್ತಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಸಾಕ್ಷ್ಯ ಪುರಾವೆಗಳಿಲ್ಲ.

► **ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು:** ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮುಷ್ಕರ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದ ಬಗ್ಗೆ ತಮಗೆ ತಿಳಿದಿತ್ತು ಎಂದು ಆನ್ ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು, ಅವರಿಗೆ ಯೂನಿಯನ್‌ಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಬೇರೆ ಇನ್ನ್ಯಾವುದರ ಬಗ್ಗೆಯೂ ತಿಳಿದಿರಲಿಲ್ಲ. 2019 ರ ಘಟನೆಗಳ ನಂತರ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ವಿವಿಧ ಡಿಪಾರ್ಟ್ಮೆಂಟ್ ಗಳಲ್ಲಿ ಅಂತರ-ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸಿತು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಇತರ ಇಲಾಖೆಗಳಿಂದ ಹೆಣಿಗೆ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ವರ್ಗಾಯಿಸಿತು ಎಂದು ಇಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹೆಣಿಗೆ ಆಪರೇಟರ್‌ಗಳು ಹೆಣಿಗೆ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಹೊಸಬರಾಗಿದ್ದರು ಮತ್ತು ಹೀಗಾಗಿ ಒಂದು ವರ್ಷದ ಹಿಂದೆ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಭವಿಸಿದ ನಿಖರವಾದ ಘಟನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅವರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅರಿವು ಇರಲಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು. ಹೆಣಿಗೆ ವಿಭಾಗವು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ವಿಭಿನ್ನ ಕಟ್ಟಡದಲ್ಲಿ ಇರುವುದರಿಂದ, ಅವರು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಕಟ್ಟಡಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು ಮತ್ತು ಹೀಗಾಗಿ ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅವರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಾಹಿತಿ ಇಲ್ಲ.

15 ನೇ ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರಂದು[9] ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ (ಬೆಂಗಳೂರು ಉತ್ತರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘ: ಸಿಐಟಿಯು ಅಡಿಯಲ್ಲಿ) ಹೆಣಿಗೆ ವಿಭಾಗದ ನಿರ್ವಾಹಕರು ಸದಸ್ಯರಾಗಿ ಸೇರಿಕೊಂಡರು ಎಂದು ಆಫ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಯೂನಿಯನ್ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ವರದಿ ಮಾಡಿದರು, ಆಗ ಅವರನ್ನು ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನ/ಇನ್ಸೆಂಟಿವ್ ಇಲ್ಲದೆ 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಹೇಳುವುದು, ಒಂದೇ ದಿನವಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಬಾರಿ ಬಾರಿಯಾಗಿ ರಜೆ ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ತಮ್ಮ ಬಹು ಕಾಲದ ಬೇಡಿಕೆಯಾದ ಕಳೆದ 3 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಬಾಕಿ ಉಳಿಸಿಕೊಂಡ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಇನ್ಕ್ರಿಮೆಂಟ್ ನೀಡದ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸದೆ ಇರುವುದು.

[9] ಘಟನೆಗಳ ಟೈಮ್ ಲೈನ್ ಪ್ರಕಾರ ವಿಎಫ್‌ಸಿ ಮತ್ತು ಯೂನಿಯನ್ ಲೀಡರ್‌ನೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚೆಗಳ ಅವಧಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ

19.10.2019 ರಂದು, ಯೂನಿಯನ್ ನಾಯಕತ್ವವು ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ ಯೂನಿಯನ್ ನ ಒಂದು ಶಾಖೆಯನ್ನು ರಚಿಸುವುದಾಗಿ ಮತ್ತು ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಟ್ಟಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ಗೆ ತಿಳಿಸಿತು.

► **ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲೇಖಗಳು**:

1. ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಕಾಯ್ದೆ 1926 : India. Trade Unions Act, 1926 (ilo.org)
2. ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಡಿಸ್ಪ್ಯೂಟ್ ಕಾಯ್ದೆ 1947 : THEINDUSTRIALDISPUTES_ACT1947_0.pdf (labour.gov.in)

► **ಪರಿಸಮಾಪ್ತಿ/ತೀರ್ಮಾನ:** ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಸೇರುವ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ ಶಾಖೆ ತೆರೆಯಲು ಹೊರಟಿರುವವರ ಮೇಲೆ ಯಾವುದೇ "ಸೇಡು ತೀರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ" ನೇರ ದಾಖಲೆ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, 22 ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019, ಇವರು ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಕೆಲವೇ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದ ನಂತರ ಪ್ರೊಬೇಷನರಿ ಯಲ್ಲಿ ಇರುವ ಒಟ್ಟು 100 ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹಠಾತ್ತನೆ ಟರ್ಮಿನೇಟ್ ಮಾಡಿದ್ದು ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ಹುಟ್ಟುಹಾಕುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಸ್ಥಾಯಿ ಆರ್ಡರ್ (10 B: ಉದ್ಯೋಗದ ಮುಕ್ತಾಯ) ಹೇಳುವಂತೆ "ಪ್ರೊಬೆಷನರಿ, ತಾತ್ಕಾಲಿಕ, ಸಾಂದರ್ಭಿಕ ಕೆಲಸಗಾರ / ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸೇವೆಯನ್ನು ಯಾವುದೇ ಕಾರಣವಿಲ್ಲದೆ ಅಂತಹ ಪ್ರೊಬೆಷನರಿ ಅಥವಾ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಅವಧಿಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಟರ್ಮಿನೇಟ್ ಗೊಳಿಸಬಹುದು" , ಯಾವುದೇ ಪೂರ್ವ ಸಂವಹನ / ಮಾಹಿತಿ ಇಲ್ಲದೆ 100 ಪ್ರೊಬೇಷನರಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹಠಾತ್ ಟರ್ಮಿನೇಟ್ ಗೊಳಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅವರು 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದ 7 ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಯೂನಿಯನ್ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅರ್ಥವಾಗದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಒಂದೇ ದಿನದಲ್ಲಿ ಸಾಮೂಹಿಕ ಟರ್ಮಿನೇಟ್ ಗೆ ಕಾರಣವನ್ನು ವಿವರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ.

ಮೇಲಿನ ಕ್ರಮಗಳು "ಬಹುಶಃ" ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಪ್ರತೀಕಾರವನ್ನು ಬಯಸಿತ್ತೆಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ ಆದರೆ ದೃಢೀಕರಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಇಬ್ಬರು ಕಾರ್ಮಿಕರು 'ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗದಂತೆ ಬೆದರಿಕೆ ಹಾಕಿದ್ದಾರೆ' ಎಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದೂರಿನ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಅಮಾನತುಗೊಳಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ 3 ಕೆಲಸಗಾರರ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ "ಕ್ಲೆರಿಕಲ್ ಅಗತ್ಯತೆಯ' ಕಾರಣಗಳನ್ನು ನೀಡಿ ಬಿಳಿ/ಖಾಲಿ ಕಾಗದದ ಮೇಲೆ ಸಹಿ ಹಾಕುವಂತೆ ಮಾಡಲಾಗಿತ್ತು. ಅಕ್ಟೋಬರ್ 18, 2019 ರಂದು ಯೂನಿಯನ್ ಬ್ರಾಂಚ್ ರಚನೆಯ ಕಾಲಾನುಕ್ರಮ ಮತ್ತು 2019 ರ ಅಕ್ಟೋಬರ್ 22 ರಂದು ಪ್ರೊಬೇಷನ್ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ 100 ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಜಾಗೊಳಿಸುವುದು ಮತ್ತು ನಂತರ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ನಿರಂತರ ವಜಾ/ರಾಜೀನಾಮೆ ಮತ್ತು ತನಿಖಾ ತಂಡಕ್ಕೆ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ನ ಸ್ವಂತ ಹೇಳಿಕೆಗಳು, ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಗೆ ಯೂನಿಯನ್ ರಚನೆ ಪರ ಇರಲಿಲ್ಲವೆಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗಿನ ಒಕ್ಕೂಟ (ಶಾಖೆ) ರಚನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯವರಿಗೆ ತಿಳಿದಿದ್ದರೂ ಸಹ ಅವರು ಒಕ್ಕೂಟದ ಪತ್ರಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಲಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಚೌಕಾಶಿಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಿಲ್ಲ

4.7. ಪ್ರಚೋದನೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ರೊಂದಿಗೆ)

ಆರೋಪ: ಡಿಸೆಂಬರ್ 2019 ರ ಆರಂಭದಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಆಡಳಿತವು ಕೆಲವು ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮನೆಗಳನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸಿತು ಮತ್ತು ಕೆಲವು ವಸ್ತುಗಳನ್ನು (ಲ್ಯಾಪ್‌ಟಾಪ್‌ಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ) ಹೊರಹಾಕಿತು. ಆ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಏನಾಯಿತು ಮತ್ತು ಯಾವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುರಿಯಾಗಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿಲ್ಲ.

- ► **ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯ ನಂತರ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ಅಂತಹ ಯಾವುದೇ ಕಿರುಕುಳ ಅಥವಾ ಬೆದರಿಕೆಯನ್ನು ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ನಿರಾಕರಿಸಿದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಬಾಡಿಗೆ ವಸತಿ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕೆ ಬಾಡಿಗೆಯನ್ನು ನೀಡುವ ಪರಿಪಾಠ ಇಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿಸಿದೆ. ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಬಾಡಿಗೆ ಕೊಠಡಿಗಳನ್ನು ಹುಡುಕಲು ಅವರು ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಬಹುದಾದರೂ, ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಬಾಡಿಗೆಯನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ಪಾವತಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಬಾಡಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಅವರು ಹೇಳಿದರು.
- ► **ದಾಖಲೆ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶ:** ಮೇಲಿನ ಆಪಾದನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ದಾಖಲೆಗಳು /ಪುರಾವೆಗಳು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಯೂನಿಯನ್ ಒದಗಿಸಿದ ವೀಡಿಯೋ ಸಾಕ್ಷ್ಯದ ಪ್ರಕಾರ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಂದಿಗೆ ರಾತ್ರಿ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಾಡಿಗೆ ಮನೆಗಳಿಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡಿದರು ಮತ್ತು ಮನೆ ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ತಮ್ಮ ವಾಸ್ತವ್ಯದ "ಅಗ್ರಿಮೆಂಟ್" ಮುಗಿದಿದೆ ಎಂಬ ಕಾರಣವನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟು ಮರುದಿನ ಮನೆಗಳನ್ನು ಖಾಲಿ ಮಾಡುವಂತೆ ಹೇಳಿದರು. ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಉಪಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೊಠಡಿಗಳನ್ನು ಖಾಲಿ ಮಾಡುವಂತೆ ವೀಡಿಯೊವನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ತನಿಖಾ ತಂಡದೊಂದಿಗೆ ವಿಎಫ್‌ಸಿ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿರುವ ಫೋಟೋಗಳು ಕೂಡ ವಿಧ್ವಂಸಕತೆಯನ್ನು ತೋರುತ್ತವೆ.

*ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2019 ರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮುಷ್ಕರದ ಪೂರ್ವೋತ್ತರ ಪ್ರತೀಕಾರ ತೋರಲು ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಬರೆದ ಪತ್ರವೊಂದರಲ್ಲಿ "**ನಮ್ಮಲ್ಲಿ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಸತಿ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕ ಯೋಜನೆ ಕೂಡ ಇದೆ**" ಎಂದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗಿದ್ದನ್ನು ವಿಎಫ್‌ಸಿ ತನಿಖಾ ತಂಡದೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದೆ: ಆದಾಗ್ಯೂ, ಈ ಪತ್ರವನ್ನು ಯಾರಿಗೆ ಬರೆಯಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿಲ್ಲ ಏಕೆಂದರೆ ಪತ್ರದ ಕೊನೆಯ ಪುಟವನ್ನು ಮಾತ್ರ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.*

ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಕಿರುಕುಳ-ವಿರೋಧಿ ನೀತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು, ಅದು ತನ್ನ 'ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸುರಕ್ಷಿತ ಮತ್ತು ಸಂತೋಷವನ್ನು ಅನುಭವಿಸಲು ಕಿರುಕುಳವಿಲ್ಲದ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಬದ್ಧತೆ' ಹೊಂದಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ. ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿ ಸಭೆಯ ನಡಾವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ನೋಂದಾಯಿಸಿಲ್ಲ.

- ► **ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ತನಿಖಾ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು:** ಆನ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಿದರು. ಮೊದಲೇ ಹೇಳಿದಂತೆ ತನಿಖಾ ತಂಡಕ್ಕೆ ತೋರುವ ಅವರ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್‌ನಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತವಾಗಿದ್ದವು.

  ಮೇಲ್ಕಂಡ ಘಟನೆಯ ನಂತರ (2 ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಬಾಡಿಗೆ ವಸತಿಗೃಹವನ್ನು ಖಾಲಿ ಮಾಡುವಂತೆ ಕೇಳಿಕೊಂಡರು), ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆಗೆ ಉಪ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ ಮುಂದೆ ಪ್ರತಿಭಟನೆಗಾಗಿ ಹೋದರು ಮತ್ತು ಅವರ ಮನೆಗಳಿಗೆ ಬೀಗ ಹಾಕಿತ್ತು ಎಂದು ಆಫ್‌ಸೈಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು. ಕೆಲಸಗಾರರು ಮನೆಗೆ ಹಿಂತಿರುಗಿದಾಗ ಅವರ ಕೊಠಡಿಗಳು ಖಾಲಿ ಮಾಡಲಾಗಿತ್ತು, ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಹೊರಗೆ ಎಸೆಯಲಾಗಿತ್ತು ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ವಸ್ತುಗಳು ಕಾಣೆಯಾಗಿದ್ದವು[10]. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಕೊಠಡಿಯನ್ನು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಿಂದ ನೀಡಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅವರು ತಮ್ಮ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗಿರಬಹುದು ಎಂದು ಹತ್ತಿರದ ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಯಲ್ಲಿ ಘಟನೆಯ ವರದಿ ಮಾಡಿದರು.

  ಆದಾಗ್ಯೂ, ಆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದೂರುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪೊಲೀಸರು ಯಾವುದೇ ಎಫ್‌ಐಆರ್ ದಾಖಲಿಸಿಲ್ಲ. ಮರುದಿನವೇ ಪೊಲೀಸರು ಅವರನ್ನು ಕರೆದು ಅವರ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಹಿಂದಿರುಗಿಸಿದರು ಮತ್ತು "ಕಾರ್ಖಾನೆಯಿಂದ ಅವುಗಳನ್ನು ಹಿಂತಿರುಗಿಸಲಾಯಿತು" ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಅವರ ಕೆಲವು ವಸ್ತುಗಳು ಕಾಣೆಯಾಗಿದ್ದವು / ಕಳ್ಳತನವಾಗಿತ್ತು ಮತ್ತು ಕಳೆದುಹೋದ ಅಥವಾ ಕದ್ದ ವಸ್ತುಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿಲ್ಲ. ಇನ್ನೊಂದು ವಿಡಿಯೋ ಕ್ಲಿಪ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಕಾಣೆಯಾದ "ಐಟಂಗಳ" ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಿಸುತ್ತಿದ್ದನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಬಾಡಿಗೆ ಕಟ್ಟಡದ ಮಾಲೀಕ ತನಿಖಾ ತಂಡಕ್ಕೆ ದೂರವಾಣಿ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಿದ್ದೇನೆಂದರೆ ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಂದಿಗೆ "ಒಪ್ಪಂದ" ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದು ಮತ್ತು ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಸತಿ ಬಾಡಿಗೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಿಂದ ಬ್ಯಾಂಕ್ ವರ್ಗಾವಣೆಯ ಮೂಲಕ ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆಯೇ ಹೊರತು ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಅಲ್ಲ.

- ► **ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲೇಖ:** ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ

[10] ವಿಎಫ್‌ಸಿ ಹಂಚಿಕೊಂಡ ವಿಧ್ವಂಸಕ ಫೋಟೋಗಳು ಇದು 25 ಡಿಸೆಂಬರ್ 2019 ರಂದು ಸಂಭವಿಸಿದೆ ಎಂದು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ

► **ಪರಿಸಮಾಪ್ತಿ/ತೀರ್ಮಾನ:** ಎಚ್‌ಆರ್ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಬಾಡಿಗೆ ಕೊಠಡಿಗಳನ್ನು ಖಾಲಿ ಮಾಡುವಂತೆ ಕೇಳುತ್ತಿದ್ದು ಮತ್ತು ಕಟ್ಟಡದ ಮಾಲೀಕರಿಂದ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳೊಂದಿಗೆ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೊಠಡಿಗಳಿಗಾಗಿ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದನ್ನು ದೃಢೀಕರಿಸಿದ ವೀಡಿಯೊ ಮತ್ತು ಬ್ಯಾಂಕ್ ವರ್ಗಾವಣೆಯ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಿಂದ ನೇರವಾಗಿ ಬಾಡಿಗೆಯನ್ನು ಪಾವತಿಸಿದ್ದು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಾಸ್ತವ್ಯವನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಎಂದು ಬರೆದ ಪತ್ರವು, ಇವೆಲ್ಲವೂ ಸಹ ತನಿಖಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯು ನೀಡಿರುವ ಹೇಳಿಕೆ ನಿಜವಲ್ಲ ಎಂದು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದಂತೆ ವೀಡಿಯೋ ಮತ್ತು ಆಡಿಯೋ ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾಣೆಯಾದ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಮರಳಿ ಹಿಂದಿರುಗಿಸುವಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪೋಲಿಸ್ ಹೇಳಿಕೆಗಳು ("ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮರಳಿ ಹಿಂದಿರುಗಿಸಿದೆ ") ಏನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದರೆ 10 ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನಿರಾಕರಣೆಯ ಭಾಗವಾಗಿದ್ದ ಮತ್ತು ಯೂನಿಯನ್‌ನ ಸದಸ್ಯತ್ವದ ಭಾಗವಾಗಿದ್ದ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ಬೆದರಿಕೆಯ ಆರೋಪವು ನಿಜವೆಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು:

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿಂದನೆ, ಯಾವುದೇ ರೂಪದಲ್ಲಿ, ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾನದಂಡಗಳು / ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆ ಪ್ರಕಾರ ಸ್ವೀಕಾರಾರ್ಹವಲ್ಲ. ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಇಂತಹ ಪ್ರತೀಕಾರದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪುನರಾವರ್ತಿಸಬಾರದು ಮತ್ತು ಇದು ಅವರದೇ ಕಿರುಕುಳ-ವಿರೋಧಿ ನೀತಿಗೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿದೆ.

ಅನುಬಂಧ: ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿ ಮತ್ತು ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲೇಖಗಳು

ವರ್ಕ್ ಮತ್ತು ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಗಳ ರಚನೆ

1. ವರ್ಕ್ಸ್ ಸಮಿತಿ

<u>ಸೆಕ್ಷನ್ 3 ಕೈಗಾರಿಕ ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳ ಕಾಯ್ದೆ, 1947</u>

- ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸ್ಥಾಪನೆಯಾದಂದಿನಿಂದ ಕಳೆದ ಹನ್ನೆರಡು ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ನೂರು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದು ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ದಿನ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದರೆ , ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ನಿಗದಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ, ಒಂದು ವರ್ಕ್ಸ್ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
- ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿಯು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಗಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿರಬಾರದು.
- ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವೆ ಸೌಹಾರ್ದತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿಯು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ನಿಶ್ಚಿತಗೊಳಿಸುವುದು ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿದೆ, ಅವರ ಸಾಮಾನ್ಯ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಕಾಳಜಿಯ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಲು ಮತ್ತು ಅಂತಹ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಯಾವುದೇ ವಸ್ತು ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವುದು

ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾಧ ಪ್ರಧಾನ ನಿಯಮಗಳು 1957: Part VII

39. ಸಂಖ್ಯೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ. - ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸುವ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ವಿವಿಧ ವಿಭಾಗಗಳು, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಗುಂಪುಗಳು, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಶಾಖೆ, ಅಂಗಡಿಗಳು ಅಥವಾ ವಿಭಾಗಗಳ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಹಾಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸ ಬೇಕು: ಒಟ್ಟು ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ ಇಪ್ಪತ್ತು ಮೀರಬಾರದು: ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಗಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿರಬಾರದು.

40. ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು. - ಈ ನಿಯಮಗಳ ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು, ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇರ ಸಂಪರ್ಕದಲ್ಲಿರುವ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಇರಬೇಕು.

44. ಚುನಾವಣೆಗೆ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಅರ್ಹತೆಗಳು. - 19 ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿಲ್ಲದ ಮತ್ತು ಸರ್ವಿಸ್ ಒಂದು ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿಲ್ಲದ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸಗಾರ, ಈ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಿದಂತೆ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನಗೊಂಡರೆ, ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯಾಗಿ ಚುನಾವಣೆಗೆ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯಾಗಬಹುದು:

45. ಮತದಾರರಿಗೆ ಅರ್ಹತೆಗಳು. - 18 ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿಲ್ಲದ ಮತ್ತು ಆರು ತಿಂಗಳಿಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರಬೇಕು

46. ಚುನಾವಣೆಗೆ ವಿಧಾನ. - (1) ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯಾಗಿ ಚುನಾವಣೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಪರ್ಧಿಸುವ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಂದ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ಅಂತಿಮ ದಿನಾಂಕವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕು

(2) ಚುನಾವಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲು, ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಮೂರು ದಿನಗಳ ನಂತರ ಮತ್ತು ನಾಮಪತ್ರಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ಹದಿನೈದು ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕು .

(3) ಹೀಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕಗಳನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ಏಳು ದಿನಗಳ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ನೋಂದಾಯಿತ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಅಥವಾ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳಿಗೆ ನೋಟಿಫೈ ಮಾಡಬೇಕು. ಅಂತಹ ಸೂಚನೆಯನ್ನು ಸೂಚನಾ ಫಲಕದಲ್ಲಿ ಅಂಟಿಸಬೇಕು ಅಥವಾ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಚಾರವನ್ನು ನೀಡಬೇಕು. ಗುಂಪುಗಳು, ವಿಭಾಗಗಳು, ಅಂಗಡಿಗಳು ಅಥವಾ ಇಲಾಖೆಗಳು ಮತ್ತು ನೋಂದಾಯಿತ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಅಥವಾ ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರಲ್ಲದವರು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಸೀಟುಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಸೂಚನೆಯಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

(4) ಇಂತಹ ನೋಟೀಸ್ ನ ಪ್ರತಿಯನ್ನು ನೋಂದಾಯಿತ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಅಥವಾ ಸಂಬಂಧಿತ ಯೂನಿಯನ್ ಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಬೇಕು.

47. ಚುನಾವಣೆಗೆ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ . -(1) ಪ್ರತಿ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನವನ್ನು ಫಾರ್ಮ್ "ಜಿ" ನಾಮಪತ್ರದಲ್ಲಿ ಮಾಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಪ್ರತಿಯನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಪೂರೈಸಬೇಕು.

(2) ಪ್ರತಿ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ಅಭ್ಯರ್ಥಿ ಸಹಿ ಮಾಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಗುಂಪು, ವಿಭಾಗ, ಅಂಗಡಿ ಅಥವಾ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯು ಚುನಾವಣೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸಲು ಬಯಸುವ ಇಲಾಖೆಗೆ ಸೇರಿದ ಕನಿಷ್ಠ ಇಬ್ಬರು ಮತದಾರರಿಂದ ದೃಢೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಇದನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ತಲುಪಿಸಬೇಕು.

48. **ನಾಮಪತ್ರಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆ.** - (1) ನಾಮಪತ್ರ ಸಲ್ಲಿಸಲು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಕೊನೆಯ ದಿನದ ನಂತರದ ದಿನದಂದು, ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳು ಮತ್ತು ದೃಢೀಕರಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಮ್ಮುಖದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ನಾಮಪತ್ರಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಮಾನ್ಯವಲ್ಲದವುಗಳನ್ನು ತಿರಸ್ಕರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

(2) ಉಪ ನಿಯಮದ (1) ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ, (ಎ) ನಾಮನಿರ್ದೇಶಿತ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯು ನಿಯಮ 44 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯತ್ವಕ್ಕೆ ಅನರ್ಹರಾಗಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ (ಬಿ) ನಿಯಮ 47 ರ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳು ಪೂರೈಸದಿದ್ದಲ್ಲಿ ನಾಮಪತ್ರವು ಮಾನ್ಯವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ:

ಒಂದು ವೇಳೆ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯು ಅಥವಾ ದೃಢೀಕರಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಪರೀಕ್ಷೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಅವನು ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಸರಿಯಾಗಿ ಅಧಿಕೃತ ನಾಮಿನಿಯನ್ನು ಕಳುಹಿಸಬಹುದು.

[48 **ಎ ಮಾನ್ಯವಾಗಿ ನಾಮನಿರ್ದೇಶಿತ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಹಿಂಪಡೆತ**. - ಚುನಾವಣೆಗೆ ನಾಮಪತ್ರ ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯು ನಾಮಪತ್ರಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆ ಮುಗಿದ 48 ಗಂಟೆಗಳಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಉಮೇದುವಾರಿಕೆಯನ್ನು ಹಿಂಪಡೆಯಬಹುದು.]

49. ಚುನಾವಣೆಯಲ್ಲಿ ಮತದಾನ. - (1) ಮಾನ್ಯವಾಗಿ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನಗೊಂಡ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಸೀಟುಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಸಮನಾಗಿದ್ದರೆ , ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ತಕ್ಷಣವೇ ಚುನಾಯಿತ ಎಂದು ಘೋಷಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

(2) ಯಾವುದೇ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಅದಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಸೀಟುಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿದ್ದರೆ, ಮತದಾನ ಚುನಾವಣೆಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ದಿನದಂದು ನಡೆಯುತ್ತದೆ.

(3) ಚುನಾವಣೆಯು ಪ್ರತಿ ಚುನಾವಣಾ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಅನುಕೂಲವಾಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತದೆ.

(4) ಮತದಾನವು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ನಡೆಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳು ಅಂತಹ ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರಾಗಿದ್ದರೆ ಒಕ್ಕೂಟವು ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ ಮಾಡುವಂತವರು ಚುನಾವಣೆಯೊಟ್ಟಿಗೆ ಜೊತೆಗೂಡಬೇಕು.

(5) ಚುನಾವಣಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಮತ ಚಲಾಯಿಸಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರನು ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಭರ್ತಿ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಸ್ಥಾನಗಳು ಇರುವಷ್ಟು ಮತಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು:

ಪ್ರತಿ ಮತದಾರರು ಯಾವುದೇ ಒಬ್ಬ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯ ಪರವಾಗಿ ಕೇವಲ ಒಂದು ಮತವನ್ನು ಮಾತ್ರ ಚಲಾಯಿಸಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

50. ಚುನಾವಣೆಗೆ ಏರ್ಪಾಡುಗಳು. - ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಚುನಾವಣೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾನೆ.

51. ಸಮಿತಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು. - (1) ಸಮಿತಿಯು ತನ್ನ ಪದಾಧಿಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಅಧ್ಯಕ್ಷ, ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷ, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಮತ್ತು ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಮತ್ತು ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯನ್ನು ಪ್ರತಿ ವರ್ಷವೂ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

[(2) ಅಧ್ಯಕ್ಷರನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಮಿತಿ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನೇಮಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಅವರು ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

(2-ಎ) ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರನ್ನು ತಮ್ಮ ನಡುವೆ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ:

ಉಪ-ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಚುನಾವಣೆಯಲ್ಲಿ ಮತಗಳ ಸಮಾನತೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಡ್ರಾ ಮೂಲಕ ವಿಷಯವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗಿದೆ.]

(3) ಸಮಿತಿಯು ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯನ್ನು ಮತ್ತು ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯನ್ನು ಚುನಾಯಿಸುತ್ತದೆ, ಅಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಂದ ಸೆಕ್ರೆಟರಿಯನ್ನು ಚುನಾಯಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ, ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಂದ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ವೈಸ್ ವರ್ಸ್:

ಸತತ ಎರಡು ವರ್ಷಗಳು ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಅಥವಾ ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಹುದ್ದೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಅಥವಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಹೊಂದುವಂತಿಲ್ಲ :

[ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಅಥವಾ ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯ ಆಯ್ಕೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಬಾರದು, ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಮಾತ್ರ ಇಂತಹ ಚುನಾವಣೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ ಚಲಾಯಿಸಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. .]

[(4) ಉಪ-ನಿಯಮದ (3) ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಚುನಾವಣೆಯಲ್ಲಿ, ಮತಗಳ ಸಮಾನತೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಡ್ರಾ ವಿಷಯವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ]

52. ಕಚೇರಿಯ ಅವಧಿ. - ((1)ಕ್ಯಾಶುಯಲ್ ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಯನ್ನು ತುಂಬಲು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲಾಗಿರುವುದನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ಅಧಿಕಾರದ ಅವಧಿ ಎರಡು ವರ್ಷಗಳು.]

(2) ಸಾಂದರ್ಭಿಕ ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಯನ್ನು ಭರ್ತಿ ಮಾಡಲು ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಸದಸ್ಯನು ತನ್ನ ಪೂರ್ವವರ್ತಿಯ ಅವಧಿ ಮೀರದ ಅವಧಿಗೆ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಬಹುದು . (3) ಸಮಿತಿಯಿಂದ ರಜೆ ಪಡೆಯದೆ ಸದಸ್ಯರೊಬ್ಬರು ಸಮಿತಿಯ ಸತತ ಮೂರು ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗಲು ವಿಫಲರಾದರೆ ಅವರ ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

[53. ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು. - ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿ 52 ರ ಉಪ-ನಿಯಮ (3) ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರಾಗುವುದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಿದರೆ ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಿದರೆ ಅಥವಾ ಅವರು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ವ್ಯಾಪಾರ ಅಥವಾ ವೃತ್ತಿಯನ್ನು

ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವುದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಿದರೆ ಅಥವಾ ರಾಜೀನಾಮೆ ಅಥವಾ ಸಾವಾದರೆ, ಈ ಭಾಗದ ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಅದೇ ವರ್ಗ, ಗುಂಪು, ವಿಭಾಗ, ಅಂಗಡಿ ಅಥವಾ ಇಲಾಖೆಯಿಂದ ಸೀಟು ಖಾಲಿ ಮಾಡಿದ ಸದಸ್ಯರ ಸ್ಥಾನಕ್ಕೆ ಅವರ ಉತ್ತರಾಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.]

54. ಸಹಕರಿಸುವ ಶಕ್ತಿ. - ಸಮಾಲೋಚನೆ ನಡೆಸಿ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿರುವ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಥವಾ ವಿಶೇಷ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು, ಸಹಕೃತ ಸದಸ್ಯರನ್ನಾಗಿಸುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಸಮಿತಿಯು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಅಂತಹ ಸಹ-ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಸದಸ್ಯರು ಮತ ಚಲಾಯಿಸುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಶ್ನೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಸಮಿತಿಯ ಮುಂದೆ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗಬೇಕು.

55. ಸಭೆಗಳು - (1) ಸಮಿತಿಯು ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಷ್ಟು ಬಾರಿ ಭೇಟಿಯಾಗಬಹುದು ಆದರೆ ಮೂರು ತಿಂಗಳಿಗೆ ಒಮ್ಮೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗದಂತೆ ಇರುವ ಹಾಗೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು (ತ್ರೈಮಾಸಿಕ)

(2) ಸಮಿತಿಯು ತನ್ನ ಮೊದಲ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ತನ್ನದೇ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತದೆ.

56. ಸಭೆಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿ - [(1)] ಸಮಿತಿಯ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲು ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ವಸತಿ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಸಮಿತಿಯ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅವರು ಸಮಿತಿಯ ಮತ್ತು ಅದರ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಎಲ್ಲ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸಮಿತಿಯು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದ ದಿನದಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಭೇಟಿಯಾಗಬೇಕು ಮತ್ತು ಸಭೆಗೆ ಹಾಜರಾಗುವಾಗ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿ ಕರ್ತವ್ಯದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

[(2) ಸಮಿತಿಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಪೂರ್ವಾನುಮತಿಯೊಂದಿಗೆ, ಸೂಚನಾ ಫಲಕದಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿಯ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ನೀಡಬಹುದು]

[56 ಎ ವಾರ್ಷಿಕ ರಿಟರ್ನ್ಸ್. - ಪ್ರತಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ಫೆಬ್ರವರಿ 1 ನೇ ದಿನ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕೂ ಮೊದಲು, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೆಬ್ ಪೋರ್ಟಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಫಾರ್ಮ್ ಜಿ 1 ನಲ್ಲಿ ಏಕೀಕೃತ ವಾರ್ಷಿಕ ರಿಟರ್ನ್ ಅನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಸಚಿವಾಲಯದಲ್ಲಿ ಅಪ್‌ಲೋಡ್ ಮಾಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಹಿಂದಿನ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿದ ವಿವರಗಳಿಗೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡುವುದು: ತಪಾಸಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಇನ್ಸ್‌ಪೆಕ್ಟರ್‌ಗೆ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ದ ಖಾತೆಗಳು, ಪುಸ್ತಕಗಳು, ರಿಜಿಸ್ಟರ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ ರೂಪದಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲಾದ ಇತರ ದಾಖಲೆಗಳ ಅಗತ್ಯವಿರಬಹುದು.

ವಿವರಣೆ. - ಈ ನಿಯಮದ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ, "ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ ರೂಪ" ಎಂಬ ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿ ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಕಾಯ್ದೆ, 2000 (2000 ದ 21) ವಿಭಾಗ 2 ರ ಕಲಂ (ಆರ್) ನಲ್ಲಿ ನಿಯೋಜಿಸಲಾದ ಒಂದೇ ಅರ್ಥವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ.]

57. ಕೆಲಸದ ಸಮಿತಿಯ ವಿಸರ್ಜನೆ. - ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ, ಅಥವಾ ಸೆಕ್ಷನ್ 3 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಸೆಕ್ಷನ್ 39 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕಾರಿ ಅಥವಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ವಹಿಸಿಕೊಡಲಾಗಿದ್ದು, ಅಂತಹ ಅಧಿಕಾರಿ ಅಥವಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಅಂತಹ ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಮಾಡಿದ ನಂತರ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಲಿಖಿತವಾಗಿರುವ ಆದೇಶದ ಮೂಲಕ ಯಾವುದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ವಿಸರ್ಜಿಸಬಹುದು, ಈ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಮೂರನೇ ಎರಡರಷ್ಟು ಕಡಿಮೆಯಿದ್ದು, ಯಾವುದೇ ಸಮಂಜಸವಾದ ಸಮರ್ಥನೆಯಿಲ್ಲದೆ ಹಾಜರಾಗಲು ವಿಫಲರಾದರೆ ಅವನು ಅಥವಾ ಅದು ತೃಪ್ತಿ ಹೊಂದಿದಲ್ಲಿ, ಸಮಿತಿಯ ಸತತ ಮೂರು ಸಭೆಗಳು ಅಥವಾ ಸಮಿತಿಯು ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಿದರೆ :

ಈ ನಿಯಮದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿಯನ್ನು ವಿಸರ್ಜಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಅಂತಹ ಅಧಿಕಾರಿ ಅಥವಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದಿಂದ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಈ ನಿಯಮಗಳ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಪುನಃ ರಚಿಸಲು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು..

2. ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಯಾಂತ್ರಿಕ ರಚನೆ

ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಕಾಯ್ದೆ, 1947 ರ ಸೆಕ್ಷನ್ 9 ಸಿ ಮತ್ತು ತಿದ್ದುಪಡಿ ಕಾಯ್ದೆ 2010:

9 ಸಿ (ಎಲ್) ಇಪ್ಪತ್ತು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನೇಮಿಸುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಯು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಿಂದ ಉದ್ಭವಿಸುವ ವಿವಾದಗಳ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಒಂದು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು.

(2) ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಯು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಡೆಯಿಂದ ಸಮಾನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು

(3) ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಳಗಿನಿಂದ ಪರ್ಯಾಯವಾಗಿ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ಸರದಿ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ.

(4) ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಯ ಒಟ್ಟು ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ ಆರು ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿರಬಾರದು: ದೂರು ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಯು ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ ಒಬ್ಬ ಮಹಿಳಾ ಸದಸ್ಯರಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ ಎರಡಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು, ಮಹಿಳಾ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಪ್ರಮಾಣಾನುಗುಣವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿಸಬಹುದು.

(5) ದೂರು ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಯ ಸ್ಥಾಪನೆ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಏನಿದ್ದರೂ, ಈ ಕಾಯಿದೆಯ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅದೇ ವಿಷಯದ ಮೇಲೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದವನ್ನು ಎತ್ತುವ ಕೆಲಸಗಾರನ ಹಕ್ಕಿನ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವುದಿಲ್ಲ

(6) ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿಯು ನೊಂದ ಪಕ್ಷದ ಅಥವಾ ಅವರ ಪರವಾಗಿ ಲಿಖಿತ ಅರ್ಜಿ ಪಡೆದಂದಿನಿಂದ ನಲವತ್ತೈದು ದಿನಗಳ ಒಳಗಾಗಿ ತನ್ನ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಬಹುದು.

(7) ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಯ ನಿರ್ಧಾರದಿಂದ ನೊಂದಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರನು ದೂರು ಪರಿಹಾರ ಸಮಿತಿಯ ನಿರ್ಧಾರದ ವಿರುದ್ಧ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಮನವಿಯನ್ನು ನೀಡಬಹುದು ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಮನವಿಯನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಒಂದು ತಿಂಗಳೊಳಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಅದನ್ನು ವಿಲೇ ಮಾಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವರ ನಿರ್ಧಾರದ ಪ್ರತಿಯನ್ನು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಬೇಕು

(8) ಯಾರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿವಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿದೆಯೊ ಅಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಈ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಯಾವುದೂ ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ",