



ISSN Print: 2394-7500  
ISSN Online: 2394-5869  
Impact Factor: 5.2  
IJAR 2017; 3(9): 117-123  
www.allresearchjournal.com  
Received: 23-07-2017  
Accepted: 27-08-2017

ಡಾ. ರಮೇಶ್ ಎಂ. ಎ  
ಪಿಹೆಚ್.ಡಿ., ಸಹ  
ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು, ಹಿತಿಹಾಸ ವಿಭಾಗ,  
ಸರ್ಕಾರಿ ಕಲಾ ಕಾಲೇಜು, ಬೆಂಗಳೂರು

## ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ಸಿದ್ಧ ಉಡುಪು ಉದ್ಯಮಿಯಲ್ಲಿನ ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರ ಬದುಕಿನ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ-ಒಂದು ವಿವರಣಾತ್ಮಕ ಅಧ್ಯಯನ - 2010

ಡಾ. ರಮೇಶ್ ಎಂ. ಎ

### ಪೀಠಿಕೆ

ತಮ್ಮ ಬದುಕನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳಲು ಹೋರಾಡುವ ಗುಣ ಜೈವಿಕವಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯರಲ್ಲಿಯೇ ಇದೆಯೋ ಅಥವಾ ಇವೆಲ್ಲಾ ನಿನ್ನ ಕೆಲಸ ಎಂಬ ಪುರುಷ ಮನೋಭಾವದಿಂದ ಅವರುಗಳು ಈ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ದೂಡಲ್ಪಟ್ಟಿದ್ದಾರೋ?, ಮಹಿಳೆ ಹೇಗೆ ಬದಲಾಗಿದ್ದಾಳೆ? ಎಂಬುದು ಬಹಳ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಶ್ನೆ ಹಾಗೂ, ಅಮೂರ್ತ ಪ್ರಶ್ನೆಯೂ ಹೌದು, ಎನ್ನುವಾಗ ಯಾವ ವರ್ಗದ ಮಹಿಳೆ, ಯಾವ ಸಮುದಾಯದ ಮಹಿಳೆ ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಯೂ ಬರುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳೆಯ ಬದುಕಿನ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಇಡದೆ ಜನರಲ್ಯೆಜ್ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತರ ಕೊಡುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಬೆಂಗಳೂರಿನಂತಹ ಮಹಾನಗರದ ಮಹಿಳೆಯರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ ಏನಿದೆ, ಅವರ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಹೇಗಾಗಿದೆ ಎಂಬುದು ಅದರಲ್ಲೂ ಸಿದ್ಧ ಉಡುಪು ಉದ್ಯಮಿಯಲ್ಲಿ (ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್‌ಗಳಲ್ಲಿ) ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರ ಬಗೆಗಿನ ಚಿಂತನೆಯ ಅಧ್ಯಯನ ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ನಾವು ಬದುಕುತ್ತಿರುವ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರ ಚಿತ್ರಣಗಳನ್ನು ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿಯೇ ಮನನ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದರ ಮೂಲಕವೇ ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಉತ್ತರಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬಹುದೇನೋ ಎನ್ನಿಸುತ್ತಿದೆ. ಬೆಂಗಳೂರಿನಂತಹ ಮಹಾನಗರದಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಬಗೆಯ ಮಹಿಳೆಯರಿದ್ದಾರೆ. ನಮಗೆ ಎದ್ದು ಕಾಣುವುದು ಕೆಳ ವರ್ಗದವರ ಬದುಕು. ನಮ್ಮಂತವರ ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ಮನೆಗಳಿಗೆ ಮನೆಗೆಲಸಕ್ಕೆ ಬರುವ ಹಾಗೂ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್‌ಗಳಿಗೆ ಹೋಗುವ ಮಹಿಳೆಯರ ಬದುಕು. ಅವರಲ್ಲಿ ಬಹಳಷ್ಟು ಜನ ಚಿಕ್ಕವರಲ್ಲೇ ವಿಧವೆಯಾದವರು, ಇಲ್ಲವೇ ಗಂಡ ಬಿಟ್ಟವರು. ಇದರ ಮೂಲ ಶೋಧ ಮಾಡಿದಾಗ ಇವರ ಗಂಡಂದಿರು ಕುಡಿತಕ್ಕೆ ಬಿದ್ದು ಆರೋಗ್ಯ ಕೆಡಿಸಿಕೊಂಡು ಅಕಾಲ ಮೃತ್ಯುವಿಗೆ ಬಲಿಯಾಗಿರುವುದು. ಬೇಜವಾಬ್ದಾರಿ ತೋರುವ ಈ ಪುರುಷರನ್ನು ಅಪರಾಧಿಗಳಾಗಿರುವುದು ಸುಲಭ. ಆದರೆ ಅವರನ್ನು ಕುಡಿತಕ್ಕೆ ದೂಡಿದ ಸಂಗತಿ ಯಾವುದು? ಅವರ ಬಡತನವೇ? ಅವರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ದರ್ಬಲತೆಯೇ? ಹೆಂಡತಿಯರ ದುರ್ನಡತೆಯೇ? ಅವರ ಕೈಗೆ ದುಡಿಮೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಸಿಗದಿದ್ದರೂ ಮದ್ಯ ಸಲೀಸಾಗಿ ಸಿಗುವಂತೆ ಮಾಡಿರುವ ನಮ್ಮ ಸರ್ಕಾರವೇ ಅವರು ವಾಸಿಸುವ ಸನ್ನಿವೇಶವೇ? ಕೋಟ್ಯಾಧಿಪತಿಗಳು ಮತ್ತು ಗತಿ ಇಲ್ಲದವರು ಎಂಬ ಎರಡು ತುದಿಯಲ್ಲಿ ವಿಭಜಿತವಾಗಿರುವ ಆರ್ಥಿಕ ತಾರತಮ್ಯವೇ?. ಏನಿರಬಹುದು ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾದ ಉತ್ತರವನ್ನು ಹುಡುಕುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಆದರೆ ಅವರ ಮಡದಿಯರು ಸೀಮೆ ಎಣ್ಣೆ ಪಡೆಯಲು, ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಓದಿಸಲು, ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಮದುವೆ ಮಾಡಿಸಲು, ಸಣ್ಣದೊಂದು ಗುಡಿಸಲು ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಥವಾ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಲ್ಲದೇ ವಾಸವಿರುವ ಮನೆಗಳಿಗೆ ಬಾಡಿಗೆ ಕಟ್ಟಲು ಮಾಡುವ ಹೋರಾಟವು ಬಹಳ ಭೀಷಣವಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಧೀಮಂತವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಹಿಮಾಲಯದ ಚಾರಣ ಮಾಡುವ, ಹೊಲಗದ್ದೆ ತೋಟಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪ್ರವಾಹದಲ್ಲಿ ಕೊಚ್ಚಿಹೋದ ಮನೆಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಾಗೆಯೇ ನಗರಗಳಲ್ಲಿನ ಸಿದ್ಧ ಉಡುಪು ಉದ್ಯಮಿಯಲ್ಲಿ ಶೋಷಿತರಾಗಿ ದುಡಿದು ಪಾಡುಪಡುತ್ತಿರುವ ಭಾರತದ ಬಹು ದೊಡ್ಡ ಶ್ರಮ ಜೀವಿಗಳೆಂದರೆ ಕೆಳವರ್ಗದ ಮಹಿಳೆಯರೇ ಆಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರಶ್ನೆ ಎಂದರೆ ಮೊದಲೇ ಹೇಳಿದಂತೆ ತಮ್ಮ ಬದುಕನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳಲು ಹೋರಾಡುವ ಗುಣ ಜೈವಿಕವಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯರಲ್ಲಿಯೇ ಇದೆಯೋ ಅಥವಾ ಇವೆಲ್ಲಾ ನಿನ್ನ ಕೆಲಸ ಎಂಬ ಪುರುಷ ಮನೋಭಾವದಿಂದ ಅವರುಗಳು ಈ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ದೂಡಲ್ಪಟ್ಟಿದ್ದಾರೋ?, ಇದಕ್ಕೆ ಉತ್ತರ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಬುರ್ಖಾ ತೊಡಿಸುವ, ಶಾಲೆಗೆ ಕಳುಹಿಸದಿರುವ, ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸುವ ನೂರಾರು ತೊಡಕು ಮಹಿಳೆ ಮೇಲೆ ಏರಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ. ಇಷ್ಟಾಗಿಯೂ ಈ ಮಹಿಳೆಯರು ಅವರ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ತೋರುವ ಜೈತನ್ಯಶೀಲತೆ ಅಪಾರವಾದುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

Correspondence  
ಡಾ. ರಮೇಶ್ ಎಂ. ಎ  
ಪಿಹೆಚ್.ಡಿ., ಸಹ  
ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು, ಹಿತಿಹಾಸ ವಿಭಾಗ,  
ಸರ್ಕಾರಿ ಕಲಾ ಕಾಲೇಜು, ಬೆಂಗಳೂರು

ಈಗೀಗ ಗ್ರಾಮೀಣ ಮಹಿಳೆಯರು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮಗಳಿಗೆ ಪ್ರವೇಶ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇಡೀ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಮಹಿಳೆಯರು ಅತೀ ಹೆಚ್ಚಿರುವುದು ಭಾರತದಲ್ಲಿ. ನಾಲ್ಕು ಗೋಡೆಗಳ ಮಧ್ಯೆ ತನ್ನ ಲೋಕವನ್ನು ಪುರುಷ ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಸೃಷ್ಟಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದ ಮಹಿಳೆ ಈಗ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದತ್ತ ದಾಪುಗಾಲಿಡುತ್ತಿದ್ದಾಳೆ. ಮಹಿಳೆಯ ಉದ್ಯೋಗದ ದಾರಿಯಲ್ಲಿ ಸಾವಿರಾರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಸಹಜವಾಗಿ ಉದ್ಭವಗೊಂಡಿವೆ. ಮನೆಯ ಹಣಕಾಸಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಪ್ರೀ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ದುಡಿಮೆಗೆ ಹಚ್ಚಿವೆ. ಮತ್ತೊಂದು ಕಡೆ ಗಗನಕ್ಕೇರುತ್ತಿರುವ ಬೆಲೆಗಳು ದುಡಿಯಲೇಬೇಕಾದ ಅನಿವಾರ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಏರಿವೆ. ಮನೆಯೊಳಗೆ ಗೃಹಮಂತ್ರಿ ಎಂದೇ ಕರೆಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ಮಹಿಳೆ ಈಗ ಅಡುಗೆ ಮನೆಯಿಂದ ಮುಕ್ತಳಾಗುತ್ತಿದ್ದಾಳೆ. ಪುರುಷ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನಾವು ಮಾಡಬಲ್ಲೆವು ಎಂದು ಹೊರಟಿರುವ ಮಹಿಳೆಗೆ ಎಲ್ಲವೂ ಸಾಧ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ಸಾಬೀತಾಗುತ್ತದೆ. ರಾತ್ರಿಪಾಳಿಯ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲೂ ಆಕೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದಾಳೆ. ಪೋಲಿಸ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಚಿನ್ನದ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಕಟ್ಟುತ್ತಿದ್ದಾಳೆ. ಎಂಜಿನಿಯರ್, ಡಾಕ್ಟರ್, ವಿಮಾನ, ಆಟೋ ಹಾಗೂ ಬಸ್ಸುಗಳ ಸ್ಟೇರಿಂಗ್ ಸಹ ಹಿಡಿದಿದ್ದಾಳೆ, ಅಷ್ಟೇ ಏಕೆ ಬಸ್ ಕಂಡಕ್ಟರ್ ಆಗಿಯೂ ಸಹ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾಳೆ.

ಹೀಗೆ ಸಾವಿರಾರು ದುಡಿಮೆಯ ದಾರಿಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಂಡಿರುವ ಮಹಿಳೆಯ ಮುಂದೆ ಸಾವಿರಾರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮುಖಾಮುಖಿಯಾಗುತ್ತಿವೆ. ಜಗತ್ತಿನ ದಾರಿಯೇ ಬೇರೆ ಇದೆ. ಅಮೇರಿಕ, ಜಪಾನ್‌ನಂತಹ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರು ಎಂಬ ಭೇದಭಾವಗಳು ಕಡಿಮೆಯೇ ಇವೆ. ಆದರೆ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಮುಖಾಮುಖಿ ಮತ್ತೊಂದು ತರದ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಆಸ್ಪದ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿದೆ. ತನ್ನ ಹೆಂಡತಿಯೋ, ಮಗಳೋ, ತಾಯಿಯೋ, ತಂಗಿಯೋ ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಮನೆಯೊಳಗೇ ಇರಬೇಕು ಎಂದು ಬಯಸುವ ಪುರುಷರ ಸಂಖ್ಯೆಯೇ ಹೆಚ್ಚು. ದುಡಿಯಬೇಕಾದವನು ಗಂಡನು ಮಾತ್ರ ಎಂಬ ಭ್ರಮೆ ಈ ಪುರುಷನಿಗಿದೆ.

ಆದರೆ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಮಹಿಳೆ ಅಡುಗೆ ಮನೆಯ ಸಹವಾಸವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಉದಾಹರಣೆಗಳಿಲ್ಲ. ಬೆಳಿಗ್ಗೆ ಎದ್ದ ಕೂಡಲೆ ಆಕೆಯ ತಲೆಯೊಳಗೆ ಅಡುಗೆ ಮನೆ, ಮಕ್ಕಳ ಚಿಂತೆಯೇ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗುವ ಮುನ್ನ ಈ ಗೃಹಮಂತ್ರಿಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮುಗಿಸುವ ಆತುರ ಸಹ ಅವಳಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ಎರಡು ಗಂಟೆ ಬೇಗ ಏಳುತ್ತಾಳೆ. ಅಡುಗೆ, ಮನೆ, ಮಕ್ಕಳ ಕೆಲಸ ಮುಗಿಸುತ್ತಾಳೆ. ಹೀಗೆ ಪ್ರತೀ ದಿನದ ಎರಡು ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ತನ್ನ ನಿಡ್ಡೆಯಿಂದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ವರ್ಗಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಈ ಮಹಿಳೆ ವಾರಕ್ಕೆ ಹದಿನಾಲ್ಕು ಗಂಟೆ ನಿಡ್ಡೆ ಬಿಟ್ಟಿರುತ್ತಾಳೆ. ಹೀಗೆ ಮನೆ ಕೆಲಸ ಮುಗಿಸಿ, ತಾನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಹೋದಾಗ ಅಲ್ಲಿ ಒಂದು ವಿಶೇಷವಾದ ವಾತಾವರಣ ಸಿಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಈ ಮಹಿಳೆಯ ಕಥೆ ಏನಾಗಬೇಕು?. ಮೊದಲೇ ಮನೆ ಕೆಲಸದ ಭಾರ ತಲೆತುಂಬಾ ತುಂಬಿಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಇನ್ನು ಕೆಲಸದ ಜಾಗದಲ್ಲಿ ಮತ್ತೆ ಕಿರಿಕಿರಿಗಳಿದ್ದರೆ ಕಥೆ ಏನಾಗುತ್ತದೆ?

ಗಟ್ಟ ಮಹಿಳೆಯರು ಜಗತ್ತಿನ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣದ ಎಲ್ಲಾ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮೀರಬಲ್ಲವರಾಗಿರಬಹುದು. ಆದರೆ ಎಲ್ಲರೂ ಗಟ್ಟಿಯಾಗಿರಬೇಕಲ್ಲವೇ? ಹಾಗೆಂದು ಎಲ್ಲಾ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುವ ಮಹಿಳೆಯರು ಕಡಿಮೆಯೇ. ಒಂದು ಕಡೆ ಮರ್ಯಾದೆ ಚೌಕಟ್ಟು ಮತ್ತೊಂದು ಕಡೆ ಆತಂಕದ ವಾತಾವರಣ, ಇಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆ ಖಿನ್ನಳಾಗುವುದೇ ಹೆಚ್ಚು.

**ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್‌ಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆ**

ಕೈಗಾರಿಕರಣದ <sup>1</sup> ನೇರವಾದ ಪ್ರಭಾವವು ನಗರೀಕರಣದ ಮೇಲಾಗಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ನೀಡಿದ ಆಹ್ವಾನಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಮಂದಿ ಬಹುದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ನಗರಗಳತ್ತ ವಲಸೆ ಹೋಗತೊಡಗಿದರು. ಹೊಸ

ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಂಡು ನಗರಗಳಿಗೆ ಬಂದ ಮಂದಿ ಇಲ್ಲಿಯೇ ಶಾಶ್ವತವಾಗಿ ನೆಲೆಯೂರತೊಡಗಿದ್ದರಿಂದ ನಗರಗಳು ಬೆಳೆಯತೊಡಗಿದವು. ಅವುಗಳ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚತೊಡಗಿತು. ಒಂದೇ ಸಮನೆ ಏರತೊಡಗಿದ ನಗರಗಳ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯು ಹೊಸ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಿತು. ನಗರದ ಜನರೆಲ್ಲರಿಗೂ ಉತ್ತಮ ಜೀವನ ನಡೆಸಲು ಬೇಕಾಗುವಂತಹ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗತೊಡಗಿತು.

ನಗರವು ಒಂದು ಆಕರ್ಷಣೀಯ ಕೇಂದ್ರ ನಗರಗಳಾಗಿ ಸ್ಥಾಪನೆಯಾದಂದಿನಿಂದ ಹಳ್ಳಿಗಳ ಕಡೆಯಿಂದ ಜನರನ್ನು ಅವು ಆಕರ್ಷಿಸುತ್ತಾ ಬಂದಿದೆ. ನಗರದ ಆಕರ್ಷಣೆಗಳು ಹಲವಾರು. ವೈಯಕ್ತಿಕ ಜೀವನದ ಉನ್ನತಿಗೆ ನಗರವು ಬೇಕಾದಷ್ಟು ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು. ನಗರವು ಆರ್ಥಿಕ, ವಾಣಿಜ್ಯ, ಕಲಾತ್ಮಕ, ವೈಜ್ಞಾನಿಕ, ತಾಂತ್ರಿಕ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮನೋರಂಜನೆ, ಕ್ರೀಡೆ, ರಾಜಕೀಯ ಮುಂತಾದ ಅನ್ಯನ್ಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ತಾಣ, ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಂದ ಮೊದಲ ಬಾರಿಗೆ ನಗರಗಳತ್ತ ವಲಸೆ ಬಂದವರಂತೂ ನಗರದ ಸಿರಿ, ಸವಲತ್ತು, ಸೌಲಭ್ಯ, ಸುಖ: ಭೋಗ ವೈಭವಗಳನ್ನು ನೋಡಿ ಮರುಳಾಗುವುದು ನಿಜ. ನಗರ ಜೀವನವು ಯಾವುದೇ ಬಂಧಗಳಿಲ್ಲದ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕತೆಯ ಕಪಿಮುಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮುಕ್ತವಾದ ಜೀವನವೆಂದು ಅವರು ಭಾವಿಸುವರು, ನಗರದಲ್ಲಿ ಹೇಗೆಂದರೆ ಹಾಗೆ ಇರಬಹುದು ಎಂಬ ನಂಬಿಕೆ ಅವರದು. ನಗರದಲ್ಲಿ ಹಣ ಸಂಪಾದಿಸುವುದು ಸುಲಭ, ಎಂತಹ ಸಾಮಾನ್ಯ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ಕೂಡ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲನಾಗಿದ್ದರೆ ಶ್ರೀಮಂತನಾಗಬಲ್ಲ ಎಂದು ಅವರು ತಿಳಿಯುವರು. ನಗರದ ಅನಾಮಿಕ ಪ್ರಪಂಚದಲ್ಲಿ ಮನಬಂದಂತೆ ದಿನ ಕಳೆಯಬಹುದು ಎಂಬ ಅವರ ನಂಬಿಕೆಯನ್ನು “ಕೆಟ್ಟು ಪಟ್ಟಣ ನೇರು” ಎಂಬ ಗಾಡೆ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವುದು. ಚಲನಚಿತ್ರಗಳು, ನಾಟಕಗಳು, ನೃತ್ಯಮಂದಿರಗಳು, ಜೂಜು ಕೇಂದ್ರಗಳು ಕ್ಯಾಬರೆ ನೃತ್ಯಗಳು, ಪಾನ ಗೃಹಗಳು, ಕುದುರೆ ಜೂಜಾಟ, ವೇಶ್ಯಾವಾಟಿಕೆಗಳು, ವಾಚನಾಲಯಗಳು ಹೂದೋಟಗಳು, ಪ್ರಾಣಿ ಮತ್ತು ವಸ್ತು ಸಂಗ್ರಹಾಲಯಗಳು ಈ ಮೊದಲಾದ ಆಕರ್ಷಣೆಗಳಿಂದ ಕೂಡಿರುವ ನಗರವು ಗ್ರಾಮೀಣ ಜನರನ್ನು ಕೈಬೀಸಿ ಕರೆಯುತ್ತಿದೆ.

ಈ ಕಾರಣದಿಂದಲೇ ನಗರಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಬರದಿಂದ ಸಾಗಿದೆ. ಗ್ರಾಮಗಳ ದೇಶವಾದ ಭಾರತದ ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ 1087 ದಶಲಕ್ಷ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ 285.9 ದಶಲಕ್ಷ ಮಂದಿ ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. <sup>2</sup> ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ನಗರಗಳು ಬರದಿಂದ ಬೆಳೆಯುತ್ತಲಿವೆ. ಹಳೆಯ ನಗರಗಳು ಬೃಹದಾಕಾರ ತಾಳುತ್ತಿವೆ. ಹೊಸ ನಗರಗಳು ಹುಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿವೆ. ನಗರೀಕರಣ ಅಥವಾ ನಗರಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಯೋಜನೆಯಿಲ್ಲದೆ ಲಂಗುಲಗಾಮಿಲ್ಲದೆ ಸಾಗಿದೆ. ಇದರಿಂದ ನಗರಗಳು ಅನ್ಯನ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ನೆಲವೀಡಾಗಿವೆ. ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಜನಸಾಂದ್ರತೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದು ಒಳ್ಳೆಯ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನರಸಿ ನಗರಜೀವನ ವೈಭವದಿಂದ ಆಕರ್ಷಣೆಗೊಂಡು ಹಾಗೆಯೇ ಹಳ್ಳಿಯ ಆರ್ಥಿಕ ಅನಿವಾರ್ಯತೆಗಳಿಂದ ಹೊರದೂಡಲ್ಪಟ್ಟ ಜನರು ನಗರಗಳೆಡೆಗೆ ದಾವಿಸತೊಡಗಿದ್ದಾರೆ. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಅತ್ಯಲ್ಪ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಧಿಕ ಮಂದಿ ಜೀವಿಸಬೇಕಾದ ಸಮಸ್ಯೆ ತಲೆದೋರಿ ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಕೈ ಬೀಸಿ ಕರೆಯುತ್ತಿರುವ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್‌ಗಳ ಶೋಷಣೆಗೆ ತುತ್ತಾಗುತ್ತಿರುವುದು ಸರ್ವಸಾಮಾನ್ಯವಾಗುತ್ತಿದೆ.

ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಗಳ ಒಡಂಬಡಿಕೆಯ ಜಾಗತೀಕರಣದ ಯೋಜನೆಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ತೆರೆದು ಸ್ವಾಗತ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಬೆಂಗಳೂರು ಯಾವಾಗಲೂ ಪ್ರಮುಖ ನಗರವಾಗಿ ಹೊರಹೋಮ್ಮಿದೆ. ಈ ದೇಶದ ತಲೆ ಮಾಸಿದ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಬಂಡವಾಳದಾರರ ಹಿತರಕ್ಷಣೆಯ ದಲ್ಲಾಳಿಗಳಾಗಿಯೇ ವರ್ತಿಸುತ್ತಿದೆಯೇ ಹೊರತು ಅವುಗಳಿಗೆ ಜನಪರ ಕಾಳಜಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಮೊದಲು ಉದ್ಯಾನ ನಗರವಾಗಿದ್ದ ಬೆಂಗಳೂರು ಉದ್ಯಮ ನಗರವಾಗಿ ಬೆಳೆದು ಐಟಿ, ಬಿಟಿಗಳಂತಹ ಬೇತಾಳಗಳಿಗೆ ಬಿಟ್ಟಿಯಾಗಿ ನೆಲ, ಜಲ, ವಿದ್ಯುತ್ ಸೌಕರ್ಯ ನೀಡಿ ಭಾರತದ ಸಿಕಾನ್

ವ್ಯಾಲಿಯೂ ಆಗಿ ರಾರಾಜಿಸುತ್ತಿದೆ. <sup>2</sup>ವಿವರಗಳಿಗೆ ನೋಡಿ, ಭಾರತೀಯ ಜನಗಣತಿ, 2001, ನಗರೀಕರಣ: ಅಂಕಿ-ಆಂಶಗಳು ಇವುಗಳ ನಡುವೆ “ಸಿದ್ಧ ಉಡುಪು” ತಯಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಉನ್ನತಿ ಸಾಧಿಸುತ್ತಿದ್ದು. ಸದ್ದಿಲ್ಲದೇ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಸಿಟಿಯಾಗಿ ಬೆಳೆದಿದೆ. ಈ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮ ಕೋಟ್ಯಾಂತರ ರೂಪಾಯಿಗಳ ಲಾಭದಾಯಕ ಉದ್ಯಮಿಯಾಗಿದ್ದರೂ ಇಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಜನರ ಬದುಕು ಲಾಭದಾಯಕವಾಗಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಮತ್ತು ಅಸ್ಥಿರವಾಗಿರುವುದು ಅಷ್ಟೇ ಸತ್ಯ.

ಸರ್ಕಾರಿ ಇಲಾಖೆಯ ಕಡತಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ಒಂದರಲ್ಲೇ 1700 ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳಿದ್ದು, ನಾಲ್ಕು ಲಕ್ಷ ಜನರು ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಸರ್ಕಾರಿ ಇಲಾಖೆಯ ಕಡತಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿದ ಸತ್ಯಸಂಗತಿ ಎಂದರೆ 2,500 ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳಿದ್ದು, ಇಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಸುಮಾರು ಏಳು ಲಕ್ಷ ಎಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಶೇಕಡ 80% ರಷ್ಟು ಮಹಿಳೆಯರದ್ದೇ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕೇವಲ ಶೇಕಡ 20% ಮಾತ್ರ. ಆದರೆ ಅಲ್ಪ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಪುರುಷರೇ ಇಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ಉನ್ನತ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಮಹಿಳೆಯರು ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿದ್ದರೂ ಅದು ನಗಣ್ಯ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನ ಅಥವಾ ವೃತ್ತಿಗಳಿಂದ ಜನರಲ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್, ಮೊಡೆಕ್ಷನ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್‌ಗಳಿಂದ ಹಿಡಿದು ನಂತರದ ಪ್ಲೋರ್ ಇನ್‌ಚಾರ್ಜ್, ಸೂಪರ್‌ವೈಸರ್‌ಗಳವರೆಗಿನ ಎಲ್ಲಾ ಹುದ್ದೆಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಪುರುಷರಿಂದಲೇ ಭರ್ತಿಯಾಗಿ, ಈ ಸ್ಥಾನದವರಲ್ಲಾ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸದಾ ನಿಷ್ಠರಾಗಿ ತಮ್ಮ ಕೈ ಕೆಳಗಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ದೌರ್ಜನ್ಯ ನಡೆಸುತ್ತಿರುವುದು ಸರ್ವೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತಿದೆ.

ಜಾಗತೀಕರಣದ ವೈಪೋಲಿಯಲ್ಲಿ ದೇಶೀಯ ಖರೀದಿಗಾರರ ಜೊತೆಗೆ ವಾಲ್‌ಮಾರ್ಟ್‌ನಂತಹ ವಿದೇಶಿ ಖರೀದಿಗಾರರು ನೇರವಾಗಿ ಲಗ್ಗೆ ಇಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕಡಿಮೆ ಹಣಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ಪಾದನೆ ಬಯಸುವ ದೊಡ್ಡ ಖರೀದಿಗಾರರನ್ನು ಬೇಡವೆನ್ನದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಮಾಲೀಕರು ಖರೀದಿದಾರನಿಂದ ಕಳೆದುಕೊಂಡ ಲಾಭಾಂಶಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ಪಾದನೆ ಮಾಡಿಸಿಕೊಂಡು, ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ ಕೆಲವು ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಉಚಿತ ದುಡಿಮೆ ಮೂಲಕ ಸರಿದೂಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆಯೇ ವಿನಃ ಮಾಲೀಕರು ತಮ್ಮ ಲಾಭಾಂಶದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಕ್ಕೂ ರಾಜಿ ಆಗುವುದೇ ಇಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಒತ್ತಡ ಬೀರುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಭಾನುವಾರದ ರಜಾ ದಿನಗಳಲ್ಲೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಈ ದುಡಿಮೆ ಉಚಿತವಾದುದೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ, ಯಾವುದೇ ಭತ್ಯೆಯಾಗಲಿ (ಓಟ), ಅಥವಾ ಲಾಭದ ವಿತರಣೆಯಾಗಲಿ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕರು ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟದ ಹಣ ನೀಡಿದರೂ ಅವೆಲ್ಲಾ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರ ಅಧೀನಕರ, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರ ಮಧ್ಯೆ ಹಂಚಲ್ಪಟ್ಟು ದುಡಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದುಃಖದ ಜೊತೆಗೆ ಅಲ್ಪ ಮೊತ್ತದ ಚಿಲ್ಲರೆ ಹಣ ಮಾತ್ರ ಉಳಿಯುತ್ತದೆ.

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೇ ಹೆಚ್ಚು ಆದ್ಯತೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಪುರುಷರ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚು ಒತ್ತಡ ಬೀರಿ ಕೆಲಸ ತೆಗೆಯಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಓಟ ಮಾಡಿಸಿಕೊಂಡು ಹಣ ನೀಡದೆ ಇರುವ ಹೆಚ್ಚು ಸಂದರ್ಭಗಳಿದ್ದು ಮಹಿಳೆಯರು ಅವುಗಳನ್ನೆಲ್ಲವನ್ನೂ ಸಹಿಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಮೇಲಾದ ದೌರ್ಜನ್ಯಗಳಿಗೆ ಪ್ರಬಲ ಪ್ರತಿರೋಧ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಅಹಂಕಾರ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಇದೆ ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ ಅಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಹಲವು ಮಂದಿ. ಇವುಗಳನ್ನು ಅಂದರೆ ದೌರ್ಜನ್ಯಗಳನ್ನು ಸಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಲ್ಲ ಕೆಲವೇ ಪುರುಷರು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಉಳಿದಿರುತ್ತಾರೆ. ಇಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಪುರುಷರು ಹೆಚ್ಚು ರಜೆ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಸಣ್ಣ ವಿಷಯಗಳಿಗೂ ಗಲಾಟೆ

ಮಾಡುವವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಸಂಸಾರ ಸಾಗಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುವ ಪುರುಷನಿಗೆ ಇಲ್ಲಿನ ಸಂಬಳ ಯಾವುದಕ್ಕೂ ಸಾಲುವುದಿಲ್ಲ. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಶುದ್ಧವಾದ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲ. ಯಂತ್ರಗಳಿಂದ ಗಾಯಗೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆಯಾಗಿ ಟೆಂಚರ್ ಮತ್ತು ಹತ್ತಿ ಬಿಟ್ಟರೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಯಾವುದೇ ಔಷಧಿಗಳು ಸಿಗಲಾರವು. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ತೀವ್ರ ಸ್ವರೂಪದ ಗಾಯಗಳಾದರೂ ಮಾನವೀಯತೆಯಿಲ್ಲದೆ ಒತ್ತಡ ಬೀರಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ, ಪುರುಷರಿಗಿಂತ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸೌಜಾಲಯಗಳಿದ್ದರೂ ಅವುಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಬೆರಳೆಣಿಕೆಯಷ್ಟು. ಏನೂರರಿಂದ ಸಾವಿರ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲೂ ಕೇವಲ ನಾಲ್ಕರಿಂದ ಐದು ಸೌಜಾಲಯಗಳಿರುವುದೇ ಹೆಚ್ಚು. ಇನ್ನು ಕೆಲವು ಕಡೆ ಸ್ತ್ರೀ ಪುರುಷರಿಗಿಂತ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಶೌಜಾಲಯಗಳಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಕೆಲವು ಕಡೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಶೌಜಾಲಯಗಳೇ ಇಲ್ಲ. ರಗ್ಗು, ಕಂಬಳಿಯಂತಹ ಬಟ್ಟೆಗಳು ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಬಂದಾಗ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಮಾಸ್ಕಗಳನ್ನು ನೀಡದೇ ಇರುವುದರಿಂದ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಕಣ್ಣುಗಳ ಅಲರ್ಜಿಯಂತಹ ರೋಗಗಳಿಗೆ ತುತ್ತಾಗಿಬಿಡುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಬರುವ ದೂಳಿಂದ ಹಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉಸಿರಾಟದ ತೊಂದರೆಗಳು ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ.

ಬಟ್ಟೆ ಐರನ್ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಶಾಖದ ಶಾಖದ ತೀವ್ರತೆ ಹಿಚ್ಚಾಗಿ ಸದಾ ಕಠಿಣ ಕುರ್ಚಿಗಳ ಮೇಲೆ ಕುಳಿತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಟೈಲರ್‌ಗಳಿಗೆ ಫೈಲ್ಸ್, ಫಿಶರ್ ಮತ್ತು ಗರ್ಭಪಾತಗಳಂತಹ ತೊಂದರೆಗಳು ಹಾಗೂ ಹಲವಾರು ರೀತಿಯ ತೊಂದರೆಗಳು, ಮಾನಸಿಕ ಖಿನ್ನತೆ ಭಾದಿಸತೊಡಗಿದೆ. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಶೇಕಡ 90% ರಷ್ಟು ಜನ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ನಗರಗಳಲ್ಲಿನ ಸ್ವಂ ನಿವಾಸಿಗಳು, ಬಡ ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದವರು, ಗ್ರಾಮಾಂತರ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಂದ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನರಸಿ ವಲಸೆ ಬಂದವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇದರಲ್ಲಿ 30 ವಯಸ್ಸಿನ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟವರು ಸಾಮಾನ್ಯ ಅನಕ್ಷರಸ್ಥರು ಇಲ್ಲವೇ ನಾಲ್ಕನೇ ತರಗತಿಯೊಳಗೆ ಓದಿದವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಉಳಿದಂತೆ ಏಳನೇ ತರಗತಿಯಿಂದ ಹತ್ತನೇ ತರಗತಿಯವರೆಗೆ ಅನುತ್ತೀರ್ಣರಾಗಿರುವ, ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಮಂದಿ ಉತ್ತೀರ್ಣರಾಗಿ ಮುಂದಿನ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸಕ್ಕೆ ಆರ್ಥಿಕ ತೊಂದರೆಯಿರುವವರು, ಹೆಚ್ಚಿದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಹೆಲ್ಪರ್‌ಗಳಾಗಿ, ಐರನ್ ಮಾಡುವವರಾಗಿ ಬಹುಪಾಲು ನೇಮಕಗೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಹೆಲ್ಪರ್‌ಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇಂತಹ ಕೆಲಸಗಳೆಲ್ಲ ಮಹಿಳೆಯರ ಪಾಲಿನವಾದರೆ, ಉಳಿದ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಕೆಲಸಗಳು ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾವಂತ ಜನರಿಗೆ ಮೀಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮತ್ತು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುವ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಈ ವಿಷಯದಲ್ಲೂ ಶೋಷಣೆಗೊಳಪಡುವಂತಹದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಫ್ಯಾಕ್ಟಿಗೆ 2ರಂತೆ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್‌ಗಳು ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಪಡೆದವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇಲ್ಲಿ ಶೋಷಿತರಾದವರೇ ಹೊಸ ಹೊಸ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

**ಜೀವನ ಮಟ್ಟ:**

ಇನ್ನು ಇವರ ಜೀವನಮಟ್ಟದ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಬೆಂಗಳೂರಿನಂತಹ ನಗರದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸಣ್ಣ ಹಾಲ್, ಅಡುಗೆ ಕೋಣೆ, ಪುಟ್ಟ ಬಚ್ಚಲು ಇರುವ ಕೋಳಿ ಗೂಡಿನಂತಹ ಮನೆಗೆ ಇಂದಿನ ಕನಿಷ್ಠ ಬಾಡಿಗೆ ಎಂದರೆ 1500/ ರಿಂದ 2000 ರೂಗಳು. ಈ ಬೆಲೆ ಯಾವುದೇ ಸದಾಶಿವನಗರ, ಜಯನಗರದಲ್ಲಿನ ಬಾಡಿಗೆ ಮನೆಗಲ್ಲ. ಈಗೀಗ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ಬಡಾವಣೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಪಕ್ಕದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿನ ಬಾಡಿಗೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಯಾವುದಾದರೂ ಮಧ್ಯಮ ಪ್ರಮಾಣದ ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗೆ ಸೇರಿಸಬೇಕೆಂದರೆ ಸಮವಸ್ತ್ರ, ಪಠ್ಯ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಸೇರಿ ಕಡಿಮೆ ಎಂದರೂ 10,000ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಹಣ ಒಂದು ಮಗುವಿಗೆ ಬೇಕು, ಇದು ಕೇವಲ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವರ್ಷದ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಮಗುವನ್ನು ಶಾಲೆಗೆ ನೋಂದಾಯಿಸುವ ಖರ್ಚು. ಇನ್ನೂ ತಿಂಗಳಿಗೆ

ಶಾಲೆಯ ಶುಲ್ಕ ಕಡಿಮೆ ಎಂದರೂ 500 ರೂಪಾಯಿಗಳು. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ 5ರಿಂದ 6 ಸದಸ್ಯರಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕುಟುಂಬದ ಖರ್ಚು ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಪತಿಪತ್ನಿ ಇಬ್ಬರೂ ದುಡಿಯಲೇಬೇಕಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇದೆ. ಈ ಬಗೆಯ ಸಂಸಾರ ಒಂದಕ್ಕೆ ಟಿ.ವಿ, ಮೊಬೈಲಿನಂತಹ ಸುಮಾರಾದ ಐಷಾರಾಮಿ ಜೀವನಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ತಿಂಗಳಿಗೆ ಸುಮಾರು 6,000 ದಿಂದ 7,000ದವರೆಗೆ ಖರ್ಚು ಬರುತ್ತಿರುತ್ತದೆ.

ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತನಾಡುವುದಾದರೆ ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ಸರ್ಕಾರ ತಿಂಗಳಿಗೆ 2,425/ ರೂಗಳಿಂದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ್ದರೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿ 1800/ ರಿಂದ 2000/- ಒಳಗೆ ವೇತನ ನೀಡುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ರಜೆಯ ದಿನಗಳು ಹಾಗೂ ಭಾನುವಾರವು ದಡಿಸಿಕೊಂಡರೂ ರಜೆಯ ವೇತನವನ್ನೂ ಸಹ ಎಲ್ಲಿಯೂ ನೀಡುತ್ತಿಲ್ಲದಿರುವುದು ವಿಪರ್ಯಾಸವೇ ಸರಿ. ಆದರೆ ಹಲವಾರು ವರ್ಷಗಳು ಉಸಿರುಗಟ್ಟುವ ಕೆಲಸವಾದರೂ ಇರುವುದೇ ಪುಣ್ಯವೆಂದು ನಂಬಿಕೊಂಡು ಏನೂ ಮಾತನಾಡದೆ ಜೀವನ ಸಾಗಿಸುವ ಮಂದಿಯೇ ಹೆಚ್ಚು.

ವೇತನ ಸಹಿತ ರಜೆಗಳನ್ನೇ ನೀಡುವುದೆಂದರೂ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗ ಅದನ್ನು ಪಾಲಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ರಜೆಗಾಗಿ ರಜೆ ಚೀಟಿ ನೀಡಿದರೂ ನಾನಾ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಕೆಲಸದ ಒತ್ತಡಗಳನ್ನು ನೀಡಿ ಅದನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಯಾವುದೋ ಅಪರೂಪವೆಂಬಂತೆ ರಜೆ ಸಿಕ್ಕರೆ ರಜೆ ಪಡೆದವರೇ ಪುಣ್ಯವಂತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಕೆಲವು ಬಾರಿ ಆರ್ಡರ್ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದಾಗ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಆರ್ಡರ್ ಇಲ್ಲದಿದ್ದಾಗ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರೇ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತ ರಜೆ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ನೀಡಿದ ರಜೆಗೆ ಆರ್ಡರ್ ಇರುವ ಕೆಲಸ ಚೆನ್ನಾಗಿ ನಡೆದ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಭಾನುವಾರವೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಯಾವುದೇ ಹಬ್ಬ ಹರಿದಿನಗಳ ರಜೆಗಳಲ್ಲೂ ಕೂಡ ಹಿಂದೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿದ್ದ ರಜೆಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ, ಅದೂ ಯಾವುದೇ ಓಟ ಅಥವಾ ಹಣಕಾಸುಗಳನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸದೆ.

**ಮಹಿಳೆಯರ ಶೋಷಣೆ:**

ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರೇ ಹಿಚ್ಚಾಗಿ ಇರುವುದರಿಂದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಹೇಳತೀರದಾಗಿದೆ. ಗಂಡಂದಿರನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಂಡು ದುಡಿಯಲು ಬರುವ ಮಹಿಳೆಯರು, ಬಡತನದಲ್ಲಿ ಬಂದು ಆರ್ಥಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಕಾಣಲು ಬರುವ ಮಹಿಳೆಯರು, ಮನೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸ ಮುಂದುವರಿಸಲಾಗದೇ ಬರುವ ವಯಸ್ಸು ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳು. ಇವರುಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸ ಹೇಳುವ ನೆಪದಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಸೂಪರ್‌ವೈಸರ್‌ಗಳು, ಮ್ಯಾನಜರ್‌ಗಳು ಒತ್ತಾಯದ ಮೂಲಕ ಲೈಂಗಿಕ ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ಯತೇಚವಾಗಿ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇಂತಹ ಪ್ರಸಂಗಗಳು ದಿನನಿತ್ಯ ನಡೆದರೂ ಮಾನವರ್ಮ್ಯಾದೆಗಳಿಗೆ ಅಂಜುವ ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳು ದೂರು ನೀಡದೇ ಸಹಿಸಿಕೊಂಡು ಯಾತನೆಪಡುತ್ತಾ ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ ವಿನೈತೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ತಡೆ ಕಮಿಟಿಗಳನ್ನು ಬಹುಪಾಲು ಕಾನೂನಿನ ಒತ್ತಡಕ್ಕಾಗಿ ರಚಿಸಿದ್ದರೂ ಅವೆಲ್ಲವೂ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಕೈಗೊಂಬೆಗಳಾಗಿ ಸದಸ್ಯರ ಕಮಿಟಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆಯೇ ಹೊರತು ಅಲ್ಲಿ ನೀಡುವ ದೂರುಗಳಿಗೆ ನ್ಯಾಯವಾಗಲಿ, ಪರಿಹಾರವಾಗಲಿ ಸಿಗುವುದು ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ. ಆದರ ಬದಲಾಗಿ ನಿನಗೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಕೆಟ್ಟ ಹೆಸರು ಬರುತ್ತದೆ ಸಹಿಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗು, ಸ್ವಲ್ಪ ಅಡ್ಡೆಸ್ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಎಂಬ ಮಾತುಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಬಹುದು. ಇಲ್ಲಿ ಅವಾಚ್ಯವಾಗಿ ಬೈದರೂ ಮರುಮಾತನಾಡುವಂತಿಲ್ಲ, ಮಾತನಾಡಿದರೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಕುತ್ತು. ಕಮಿಟಿಯು ಸಮಾಧಾನ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ತನಿಖೆ ನಡೆಸಿ ಅಪರಾಧಿಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು ತೀರ ಕಡಿಮೆ. ಹೆಚ್ಚು ಬಾರಿ ತನಿಖೆಯೂ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲವು ಬಾರಿ ಪುರುಷ ಸದಸ್ಯರ ಮುಂದೆ ಮಹಿಳೆಯರು

ತಮ್ಮ ದುಃಖವನ್ನು ಹೇಳಲಾಗದಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ನಿರ್ಮಾಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದು ಕಾನೂನಿನ, ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುವ ಕಮಿಟಿಯ ಕಥೆಯಾದರೆ, ಇನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಬೆಲೆಗಳುಳ್ಳ, ನಿಷ್ಠೆಯ ಕೊಳಚೆ ಕ್ಯಾಂಟಿನ್ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳ ಬೇಕೆಂದರೆ.

ಕ್ಯಾಂಟಿನ್‌ಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಇರಬೇಕೆಂಬುದು ಅಲ್ಲಿನ ಎಷ್ಟೋ ನೌಕರರಿಗೆ ತಿಳಿದೇ ಇಲ್ಲ. ಹೆಚ್ಚು ಫ್ಯಾಕ್ಟಿಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ಯಾಂಟಿನ್‌ಗಳೂ ಇಲ್ಲ. ಬೆರಳೆಣಿಕೆಯಷ್ಟು ಕ್ಯಾಂಟಿನ್‌ಗಳು ಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕ್ಯಾಂಟಿನ್‌ಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲು ಕೆಲವರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡಿವೆ. ಗುತ್ತಿಗೆ ಪಡೆಯಲು ಹಣ ನೀಡುವ ಕ್ಯಾಂಟಿನ್ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಕಳಪೆ ಮಟ್ಟದ ಆಹಾರಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಹಣ ವಸೂಲಿ ಮಾಡುವವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ವಿಧಿ ಇಲ್ಲದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅದನ್ನೇ ತಿನ್ನಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನನ್ನು ಈ ಬಗ್ಗೆ ಕೇಳಿದರೆ ಆತ ಹೇಳುವಂತೆ ಅನ್ನಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಸೋಡ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ, ಕಳಪೆ ಗುಣ ಮಟ್ಟದ ಆಹಾರ ಸಾಮಗ್ರಿ ಬಳಸಿ ತಯಾರಿಸಿದ ಆಹಾರದಲ್ಲಿ ಜಿರಲೆಯಂತಹ ಕ್ರಿಮಿಕೀಟಗಟ್ಟಳು ಬಿದ್ದಿದ್ದರೂ ಬೇರೆ ದಾರಿ ಇಲ್ಲದೆ ಅದನ್ನೇ ತಿನ್ನಲೇಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕುಡಿಯಲು ಉತ್ತಮ ನೀರು ಸಹ ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲ. “ಕಮಿಟಿಯವರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಉಚಿತ ಟೀ ಕೊಡುವುದರಿಂದ ಅವರು ಈ ಬಗ್ಗೆ ಏನೂ ತಲೆ ಕೆಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತಾನೆ. ಅಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕನೆಯಲ್ಲಿನ ಇಂತಹ ಕ್ಯಾಂಟಿನ್ ಕಮಿಟಿ ಬೇಕೆ ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆ ಉದ್ಭವವಾಗುತ್ತಿದೆ.

**ಕಾನೂನುಗಳು ಮತ್ತು ಲೇಬರ್ ಕಮಿಷನ್‌ಗಳ ಪಾತ್ರ:**

ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ಅನೇಕ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು, ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಜಾರಿ ಮಾಡಿದ್ದರೂ, ಯಾವುದೇ ಫ್ಯಾಕ್ಟಿಗಳಲ್ಲೂ ಇವು ಆಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ಕಾಣುವುದಿಲ್ಲ. ವೀಕ್ಷಣೆಗೆ ಹೋಗುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಲಂಚ ನೀಡಿ ಅವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳೆಲ್ಲವೂ ಸುವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿವೆ ಎಂದು ಇಲಾಖೆಗೆ ವರದಿ ಸಲ್ಲಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕನು ಗುಣಮಟ್ಟ ಪರೀಕ್ಷಿಸಬೇಕಾದ ಖರೀದಿದಾರರು ಬಂದಾಗ ತಮ್ಮ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೂಲಕವೇ ಎಲ್ಲವೂ ಸರಿ ಇದೆ ಎಂದು ಸೆಕ್ಷನ್‌ಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಲ್ಲಿ 10 ರಿಂದ 15 ಮಂದಿ ವಿಶೇಷ ಟೈಲರ್‌ಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಲಾಭಕ್ಕಾಗಿ ಬಾಯ್ಕೋಯುವ ಖರೀದಿದಾರ ಕಡಿಮೆ ದರದಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಗುಣ ಮಟ್ಟದ ಉತ್ಪಾದನೆ ಯನ್ನು ಬಯಸುತ್ತನೆಯೇ ಹೊರತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗೋಳನ್ನಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಶೋಷಣೆಯನ್ನಾಗಲಿ ಅಲ್ಲ ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟ.

ಲೇಬರ್ ಕಮಿಟಿಯೂ ಸಹ ಕಾನೂನಿನಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ರಚಿಸಿರುವ ಕಮಿಟಿಯಷ್ಟೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದಿಂದಾಗುವ ಕಿರುಕುಳ, ದೌರ್ಜನ್ಯಗಳಿಂದ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುವುದು ಕನಸಿನ ಮಾತಷ್ಟೇ, ಯಾವಾಗಲೂ ಹಣವಿರುವವರ ಮುಂದೆ ಅಧಿಕಾರವಿರುವ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ನಾಯಿಗಳಂತೆ ಜೊಲ್ಲು ಸುರಿಸುತ್ತಾ ಅಧಿಕಾರ ಕೊಟ್ಟ ಜನರ ಮೇಲೆ ಹರಿಹಾಯುತ್ತಾರೆ. ಹಣದ ಬಿಸ್ಕತ್ತಿಗಾಗಿ ನಿಷ್ಠೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಎಂಬಂತೆ ಮಾಲೀಕರ ಬಳಿ ಶಬಾಷ್‌ಗಿ ಪಡೆಯಲು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಬೇಕಾದ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಷನ್‌ರವರು ದೂರು ನೀಡಲು ಬರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೂರಾರು ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಹೇಳಿ ವಾಪಾಸ್ ಕಳುಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಹಲ ಹಿಡಿದು ಒತ್ತಾಯ ಮಾಡಿ ದೂರು ನೀಡಿದರೆ, ತಮ್ಮ ವಿಳಂಬ ನೀತಿಯಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಾಕು ಎನ್ನಿಸುವಷ್ಟು ಸುಸ್ತು ಹೊಡೆಸಿ, ಸುಸ್ತಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವಾಗಿಯೇ ದೂರನ್ನು ಹಿಂಪಡೆಯುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ದೂರಿನ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಯಾವುದೇ ಮುಂದಿನ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಪರೂಪವೆಂದೇ ಹೇಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇನ್ನು ಯಾವುದಾದರೂ ದೂರು ನೀಡಿದರೆ ಅಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆಯುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗ ಮೊದಲು ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಲ್ಲಾದರೂ ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಒತ್ತಾಯ ಮಾಡಿದರೆ, ಯಾವುದೇ ಸೂಚನೆ ನೀಡದೆ ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಂದ ಯಾವುದೇ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಕೇಳುವುದಿಲ್ಲ.

ಬದಲಾಗಿ ವಜಾ ಆದ ನೌಕರ ತಾನೇ ಒಪ್ಪಿ ರಾಜಿನಾಮೆ ಬರೆದಂತೆ ಬರೆಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಫ್ಯಾಕ್ಟಿಯಿಂದ ತನಗೆ ಬರಬೇಕಾದ ಪ್ರಾವಿಡೆಂಟ್ ಫಂಡ್, ಗ್ರಾಜ್ಯುಯಿಟಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ಹೆದರಿಸುತ್ತಾರೆ. ವಿಧಿ ಇಲ್ಲದೆ ತಾವೇ ಒಪ್ಪಿದಂತೆ ರಾಜಿನಾಮೆಯನ್ನು ಬರೆದುಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಲೇಬರ್ ಕಮಿಟಿ ಕೇವಲ ಸರ್ಕಾರದ ಕಾನೂನಿನ ಲೇಬರ್ ಮಾತ್ರವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಾವಿಡೆಂಟ್ ಫಂಡ್ ಕಚೇರಿಯಲ್ಲಿ ತಾನೇ ಭರಿಸಿದ ಹಣ ಪಡೆಯಲು ನೂರೆಯು ವಿಫ್ನ ಮತ್ತು ತೊಂದರೆಗಳು. ಪ್ರಾವಿಡೆಂಟ್ ಫಂಡ್ ಕಚೇರಿಯಲ್ಲಿ ಫ್ಯಾಕ್ಟಿಯ ಒಪ್ಪಿಗೆ ಪತ್ರವಿಲ್ಲದೆ ಅರ್ಜಿಯನ್ನೇ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟ ಕಾರ್ಮಿಕರುಗಳನ್ನು ಫ್ಯಾಕ್ಟಿಯ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರು ಆಗ ಈಗ ಎಂದು ಸಬೂಬು ಹೇಳಿ ಅಲೆಸುತ್ತಾ ಚಿತ್ರಹಿಂಸೆ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ 90 ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡಬೇಕಾದ ಹಣ 180 ದಿನಗಳಾದರೂ ಬರುವುದೇ ಕಷ್ಟ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಖಾತೆ ತೆರೆಯುವ ಕಷ್ಟ ಬೇರೆ. ಅಲ್ಲಿಂದ ಇಲ್ಲಿಗೆ, ಅಲ್ಲಿಂದ ಅಲ್ಲಿಗೆ ಪ್ರಾವಿಡೆಂಟ್ ಫಂಡ್ ಕಚೇರಿ, ಬ್ಯಾಂಕ್, ಫ್ಯಾಕ್ಟಿ ಎಂದು ಅಲೆಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿಯೂ ಕೂಡ ಲಂಚ ನೀಡಬೇಕು, ಎಷ್ಟೋಬಾರಿ ಫ್ಯಾಕ್ಟಿಯವರು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಾವಿಡೆಂಟ್ ಫಂಡ್‌ನ್ನು ಅವರ ಖಾತೆಗೆ ಸೇರಿಸುವುದೇ ಇಲ್ಲ ಇದನ್ನು ಕೇಳುವವರಾರು?

**ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಆತ್ಮಹತ್ಯೆಗಳು:**

ದಿನ ಬೆಳಗಾಗುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಆತ್ಮಹತ್ಯೆಯಂತಹ ತಲ್ಲಣ ಮೂಡಿಸುವ ಸುದ್ದಿಗಳನ್ನು ಓದಲು, ಕೇಳಲು ಯಾರೂ ಬಯಸುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೂ ವಿಧಿ ಇಲದಲದೆ ಕೇಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ವೈರುಧ್ಯವೆಂಬಂತೆ ದಿನೇ ದಿನೇ ಆತ್ಮಹತ್ಯೆಯ ಸಂಖ್ಯೆಯೂ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದೆ. ದೇಶದಲ್ಲಿ ಪ್ರತೀ ಗಂಟೆಗೆ 15 ಆತ್ಮಹತ್ಯೆ ಪರಕರಣಗಳು ವರದಿಯಾಗುತ್ತಿವೆ. ಆತ್ಮಹತ್ಯೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕರು ವಿವಾಹಿತರೆಂದು ವರದಿ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಐದು ಆತ್ಮಹತ್ಯೆಗಳ ಪೈಕಿ ಒಂದು ಮಹಿಳೆಯದಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂಬಂತಹ ಅತಂಕಕಾರಿ ಅಂಶಗಳನ್ನು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಅಪರಾಧ ದಾಖಲೆಗಳ ಬ್ಯೂರೋ (ಎನ್‌ಸಿಆರ್‌ಬಿ) ವರದಿಯನ್ನು ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ಇನ್ನು ಈ ವರದಿಯ ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ನೋಡಿದಾಗ 2010 ರಲ್ಲಿ 1,34,599 ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಆತ್ಮಹತ್ಯೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಇಂತಹ ಆತ್ಮಹತ್ಯೆ ಪ್ರಕರಣಗಳಿಗೆ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣ, ಕೌಟುಂಬಿಕ ಸಮಸ್ಯೆ, ಕಾಯಿಲೆ, ಸಾಲದ ಬಾಧೆಯಂಥಹ ಆರ್ಥಿಕ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಷಯಗಳು ಪುರುಷರ ಆತ್ಮಹತ್ಯೆಗೆ ಕಾರಣವಾದರೆ, ಕೌಟುಂಬಿಕ ಒತ್ತಡಗಳು, ಭಾವನಾತ್ಮಕತೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ದುಡಿಮೆಯ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೆ ಬಲಿಯಾದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಬಲಿಯಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಜಾಗತೀಕರಣದ ನಂತರ ಬದುಕು ಎಂಬುದು ಸರಳವಾಗಿ ಉಳಿದಿಲ್ಲ. ನಗರೀಕರಣದ ಒತ್ತಡಗಳು, ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕತೆ, ವಾಣಿಜ್ಯೀಕರಣ, ಅದ್ದೂರಿ ಜೀವನಶೈಲಿಯ ಬಯಕೆಗಳು, ಇವುಗಳ ನಡುವೆ ಬಡತನ, ಕೌಟುಂಬಿಕ ಬೆಂಬಲದ ಶಿಥಿಲತೆ ಮತ್ತು ಈ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತಿರುವ ಒತ್ತಡಗಳು ಆತ್ಮಹತ್ಯೆ ಎಂಬ ಹತಾಶ ಮಾರ್ಗಕ್ಕೆ ಎಡೆಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತಿದೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಬೆಂಗಳೂರು ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ಭಾರತದ ಆತ್ಮಹತ್ಯೆ ರಾಜಧಾನಿ ಎಂಬ ಕುಖ್ಯಾತಿ ಗಳಿಸಿರುವುದು, ಬೆಂಗಳೂರಿನಂತಹ ಸುಂದರ ನಗರಕ್ಕೆ ಒಂದು ಕಪ್ಪು ಚುಕ್ಕೆಯೇ ಸರಿ. ಕಳೆದ ವರ್ಷ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ 1,778 ಆತ್ಮಹತ್ಯೆ ಪ್ರಕರಣಗಳು ವರದಿಯಾಗಿವೆ. ನಗರದ ಯದ್ವಾತದ್ವಾ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನರಸಿ ವಿವಿಧ ಭಾಗಗಳಿಂದ ನಗರದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ವಲಸೆ, ಜೀವನ ಶೈಲಿಯ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಬೆಂಗಳೂರಿಗರ ಬದುಕನ್ನು ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಸಿಲುಕಿಸಿದೆ.

ಒಂದು ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಕಳೆದ 6 ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ 10 ಆತ್ಮಹತ್ಯೆಗಳು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವವರಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಇಷ್ಟಾದರೂ ಅತೀ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ಸರ್ಕಾರ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವತ್ತ ಗಮನ ಹರಿಸಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಶೋಚನೀಯ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ.

**ದೌರ್ಜನ್ಯಗಳನ್ನು ತಡೆಯಲು ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟಿನ ಕೆಲವು ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳು:**

ಈ ಶತಮಾನದ ಪ್ರಥಮ ದಶಕಕ್ಕೆ ಲಿಂಗಸಮಾನತೆಯ ಹೋರಾಟದ ಇತಿಹಾಸದಲ್ಲಿ ಒಂದು ವಿಶಿಷ್ಟ ಸ್ಥಾನವಿದೆ. ಬಹು ಕಾಲದಿಂದ ಮಹಿಳಾ ಚಳುವಳಿ ನಡೆಸಿದ ಸಂಘರ್ಷದ ಫಲವಾಗಿ 2005 ರಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದ ಕೌಟುಂಬಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವ ಕಾಯಿದೆ ಹಾಗೂ ಅದೇ ವರ್ಷ ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಪಿತ್ರಾರ್ಜಿತ ಆಸ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಸಮಪಾಲಿನ ಹಕ್ಕನ್ನು ನೀಡುವಂತಹ ಹಿಂದೂ ಉತ್ತರಾಧಿಕಾರ ಕಾಯಿದೆಗೆ ತಂದಂಥ ತಿದ್ದುಪಡಿ ಇವೆರಡೂ ಕುಟುಂಬ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇಟ್ಟ ಪ್ರಗತಿಪರವಾದಂಥ ಹೆಜ್ಜೆಗಳೆಂದೇ ಗುರುತಿಸಬಹುದು.

2005ನೇ ಇಸವಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಸತ್ತಿನ ಚಳಿಗಾಲದ ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲಿ ಮೊಟ್ಟಮೊದಲ ಬಾರಿಗೆ ಮಂಡಿಸಲಾದ ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ದೌರ್ಜನ್ಯವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವ ವಿಧೇಯಕೂ ಸ್ವೀಕೃತಿ ದೊರೆತ್ತಿದ್ದರೆ 2005 ಮಹಿಳಾ ಹೋರಾಟದ ಚರಿತ್ರೆಯಲ್ಲಿ ಸುವರ್ಣಾಕ್ಷರಗಳಲ್ಲಿ ಬರೆದಿಡಬಹುದಾದ ವರ್ಷವಾಗುತ್ತಿತ್ತು.

ರಾಜಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ವಿಶಾಖಾ ಎಂಬ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತೆಯ ಮೇಲೆ ನಡೆದ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದಲ್ಲಿ ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟ್ ನೀಡಿದ ತೀರ್ಪಿನ ಪ್ರಕಾರ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯವಾಗಿರಲಿ ಅಥವಾ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ದುಡಿಯುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಯಲು ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಇಲಾಖೆ, ಕಛೇರಿ, ಕಾರ್ಖಾನೆ, ಕಂಪೆನಿಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ವಿರುದ್ಧ ನಡೆಯುವ ದೌರ್ಜನ್ಯಗಳ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ತನಿಖೆ ಮಾಡಿ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಬೇಕು. ಈ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಲು ಒಂದು ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸಮಿತಿಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಮಹಿಳೆಯರಾಗಿರಬೇಕು. ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರು ಮಹಿಳೆಯರಿರಬೇಕು. ಕನಿಷ್ಠ ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರು ಹೊರಗಿನವರಾಗಿದ್ದು, ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರಬೇಕು ಎಂಬ ಆದೇಶವನ್ನು ನೀಡಿದೆ.

**ಆದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳು:**

- ಸಮಿತಿ ರಚನೆಯಾದ ನಂತರ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಭೇಟಿಯಾಗಬೇಕು. ಸಮಿತಿಯ ಅಧಿಕಾರ, ಜವಾಬ್ದಾರಿ, ವ್ಯಾಪ್ತಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಬೇಕು.
- ತಜ್ಞರೊಡನೆ ಸಮಾಲೋಚನೆ ನಡೆಸಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಒಂದು ನೀತಿ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು. ಇದನ್ನೇ ಮುಂದೆ ಜೆಂಡರ್ ಪಾಲಿಸಿಯಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಬಹುದು(ಜೆಂಡರ್ ಎಂದರೆ ಮಹಿಳೆ ಎಂದು ಮಾತ್ರ ಅರ್ಥವಲ್ಲ.
- ಸಮಿತಿಯ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಅಂದಾಜು ವೆಚ್ಚ ಅಂದರೆ ಬಡ್ಜೆಟ್ ಮಾಡಬೇಕು. ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸುವ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ತುಂಬಾ ಖರ್ಚಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಹಣವನ್ನು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗೆಗಿನ ಉಪನ್ಯಾಸಗಳು, ಕಾರ್ಯಗಾರಗಳು ಮತ್ತು ಭಿತ್ತಿ ಚಿತ್ರಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಬಳಸಬಹುದು. ಇವೆಲ್ಲವಕ್ಕೂ ಸೂಕ್ತ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು. ಇದೆಲ್ಲೂ ರಹಸ್ಯವಾಗಿರಬೇಕು.
- ಹೊರಗಿನ ಸದಸ್ಯ ಕೋರನಲ್ಲಿ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಇರಲೇಬೇಕು, ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಕೋರಂ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ.

- ಎಲ್ಲಾ ದೂರುಗಳು ಲಿಖಿತ ರೂಪದಲ್ಲಿರಬೇಕು. ಒಂದು ವೇಳೆ ಅನಕ್ಷರಸ್ಥರಾಗಿದ್ದರೆ ದೂರನ್ನು ಆತ್ಮೀಯರ ನೆರವಿನಿಂದ ಬರೆಸಿ ಓದಿಸಿ ಕೇಳಬೇಕು
- ದೂರು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ಏಳು ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಸಭೆ ನೇರಬೇಕು. ದೂರು ಇರಲಿ, ಇಲ್ಲದಿರಲಿ ಪ್ರತೀ ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಸಮಿತಿ ಸಭೆ ನೇರಬೇಕು. ಇದರಿಂದ ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧ ಬೆಳೆಯುತ್ತದೆ. ಮುಂದಿನ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ.
- ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಸಮಯವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಸಮಯವು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಿಳಿಯುವಂತೆ ಪ್ರಚಾರ ಮಾಡಬೇಕು.
- ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ಅಥವಾ ದೂರು ನೀಡಿದವರ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ಸಮಿತಿ ಮರುಶೀಲಿಸಬಹುದು.
- ವಿಚಾರಣೆ ವಿಧಿವಿಧಾನಗಳನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ದೂರು ನೀಡುವವರಿಗೆ ಮುಜುಗರವಾಗದಂತೆ ರೂಪಿಸಬೇಕು.
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಹಾಕಬೇಕು. ಸಂತಸ್ಕರು ಅವರ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು.
- ಸಮಿತಿ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಹೊರಗಿನ ಸದಸ್ಯರೂ ಸೇರಿದಂತೆ 50ರಷ್ಟು ಸದಸ್ಯರಿರುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಸಮಿತಿಯ ನಿರ್ಧಾರಗಳು ಮಾನ್ಯತೆ ಪಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ.
- ಒಂದು ವೇಳೆ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರೊಬ್ಬರ ಮೇಲೆಯೇ ದೂರು ನೀಡಿದ್ದಲ್ಲಿ ಆ ಸದಸ್ಯರ ತಪ್ಪು ಸಾಬೀತಾದರೆ ಅವರ ಮೇಲೆ ಉಗ್ರ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಭಿತ್ತಿ ಚಿತ್ರಗಳ ಮೂಲಕ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಇವರ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಗೆ ತಿಳಿಸಬೇಕು. ಲಿಫ್ಟ್, ಶೌಚಾಲಯ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಕೊಠಡಿ ಮುಂತಾದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಪೋಸ್ಟರ್‌ಗಳನ್ನು ಹಾಕಬೇಕು.
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಜಾಗೃತಿ ಶಿಬಿರ, ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳು, ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಚರ್ಚೆ ಮುಂತಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಯಲು ಮತ್ತು ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ನಿರ್ವಹಿಸಿದ್ದೇವೆ, ಪರಿಹರಿಸಿದ್ದೇವೆ, ಮಾಡಿದ್ದೇವೆ ಎನ್ನುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಸಮಿತಿಯು ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಯನ್ನು ಮಂಡಿಸಬೇಕು.
- ದೂರು ನೀಡಿದವರ ಬೆಂಬಲಿಗರಿಗೆ ಹಾಗೂ ಗೆಳೆಯರಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡಬೇಕು
- ಒಬ್ಬರು ಪುರುಷ ಹಾಗೂ ಒಬ್ಬರು ಮಹಿಳೆ ಕಂಪ್ಲೇಂಟ್ ಆಫೀಸರ್ ಆಗಿ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು
- ಕಂಪ್ಲೇಂಟ್ ಆಫೀಸರ್ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರಬೇಕು. ಅದರಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರು ಹೊರಗಿನವರಿರಬೇಕು. ಇವರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಇತ್ಯರ್ಥ ಮಾಡಲು ಅಧಿಕಾರವಿರಬೇಕು. ಇವರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಇತ್ಯರ್ಥ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿಯ ಬಳಿ ಹೋಗಬೇಕು.
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಗಂಡು-ಹೆಣ್ಣಿನ ನಡುವೆ ಆಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಹೆಣ್ಣು-ಹೆಣ್ಣಿನ ನಡುವೆಯೂ ಆಗಿರಬಹುದು.
- ಎಲ್ಲಾ ಲೈಂಗಿಕ ಅಪರಾಧಗಳು ಮರೆಯಲ್ಲಿಯೇ ನಡೆಯುತ್ತವೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅಲ್ಲಿ ಪ್ರತ್ಯಕ್ಷ ಸಾಕ್ಷಿಗಳಿರುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ.

- ಆರೋಪಿಗೆ ಏನು ಶಿಕ್ಷೆ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ದೂರು ನೀಡಿದವರನ್ನು ಕೇಳಬೇಕು.
- ಸಮಿತಿಯು ಸೂಚಿಸಿದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಒಪ್ಪದಿದ್ದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತವಾದ ಮೂರು ಕಾರಣಗಳನ್ನು ನೀಡಬೇಕು. ದೂರು ನೀಡಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ ಆತ್ಮ ಗೌರವದಿಂದ ಘನತೆಯಿಂದ ಬದುಕಲು ನೆರವಾಗಬೇಕು.

ಅಂದಿನಿಂದ ಇಂದಿನವರೆಗೂ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಆದೇಶಗಳನ್ನು ಅನೇಕ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪಾಲಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ಇವುಗಳಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಯಾವ ಯಾವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ಕುರಿತಂತೆ ನ್ಯಾಯಾಲಯ ಸ್ಪಷ್ಟ ನಿರ್ದೇಶನವನ್ನು ಸಹ ನೀಡಿದೆ.

1. ಶಾರೀರಿಕ ಸ್ಪರ್ಶ ಹಾಗೂ ಶಾರೀರಿಕ ಸಂಪರ್ಕಕ್ಕೆ ಆಹ್ವಾನ ನೀಡುವಂತಹ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮುಂಬರುವುದು ಮತ್ತು ಪ್ರಚೋದಿಸುವುದು.
2. ಲೈಂಗಿಕ ಸಂಪರ್ಕಕ್ಕಾಗಿ ಬಲತ್ಕಾರ ಅಥವಾ ಕೋರಿಕೆ
3. ಲೈಂಗಿಕಾಂಶಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಂಥ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆ
4. ಅಶ್ಲೀಲ ಬರಹಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವುದು
5. ಲೈಂಗಿಕಾಂಶಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಂಥ ಯಾವುದೇ ಬಗೆಯ ದೈಹಿಕ, ಮೌಖಿಕ ಅಥವಾ ಅಶಾಬ್ದಿಕ ಕ್ರಿಯೆ

ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಭವಿಸುವ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ನಿಷ್ಪಕ್ಷಪಾತವಾಗಿ ತನಿಖೆ ಮಾಡಿ ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನು ನೀಡುವಂತಹ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಈಗಲಾದರೂ ಸೃಷ್ಟಿಸದಿದ್ದರೆ, ಮುಂದೆ ಬರಲಿರುವ ಕಾಯಿದೆಗಳಿಗೆ ಜೀವ ಇಲ್ಲದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ನಿರ್ದೇಶನದಂತೆ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತನ್ನದೇ ಆದ ತನಿಖಾ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿದ್ದರೂ ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಸಮಿತಿಗಳು ನೆಪಮಾತ್ರಕ್ಕಿದ್ದು ಅವುಗಳು ನೀಡಿದ ವರದಿಗಳನ್ನು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟವರು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ. ಉದ್ದೇಶಿತ ಕಾಯಿದೆಯ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸದ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮಾಲೀಕರು ಅಥವಾ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರಿಗೆ ಐವತ್ತು ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿಗಳ ದಂಡವನ್ನು ವಿಧಿಸಲಾಗುವುದೆಂಬ ಸೂಚನೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆಯಾದರೂ ಹಣ, ಅಧಿಕಾರ, ಅಂತಸ್ತು ಮುಂತಾದವುಗಳ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಎಂಥಹದ್ದೇ ಅಪರಾಧಗಳನ್ನಾದರೂ ಮುಚ್ಚಿ ಹಾಕುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಹೊಂದಿರುವ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಐವತ್ತು ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿಗಳ ದಂಡ ಎಂಬುದು ಬೆಕ್ಕಿನ ಕೊರಳಿಗೆ ಗಂಟೆ ಕಟ್ಟಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ.

ಒಂದು ನಿಯಮಿತ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಕರಣದ ತನಿಖೆ ನಡೆಸಿ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ನಡೆದಿರುವುದು ಸಾಬೀತಾದರೆ ಸಮಯವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಿ ಇಂತಿಷ್ಟೇ ಸಮಯದೊಳಗೆ ದೌರ್ಜನ್ಯ ನಡೆಸಿದವರ ವಿರುದ್ಧ ಕಠಿಣ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು. ಹಾಗೆ ಮಾಡಲು ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಸಮರ್ಥವಾದಲ್ಲಿ ಅವುಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಸೂಕ್ತ ರೀತಿಯ ಕಾನೂನು ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬಂತಹ ನೇರವಾದ ನಿರ್ದೇಶನವನ್ನು ಈ ಕಾಯಿದೆಗಳು ನೀಡಿದಾಗ ಮಾತ್ರ ಅದಕ್ಕೆ ಸತ್ತ ಬರಬಹುದೇನೋ?. ಹತ್ತಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿ ಅವುಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಕ್ಷೇತ್ರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವಂತಹ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ತನಿಖೆ ನಡೆಸಿ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಕಾಯಿದೆಯ ದುರುಪಯೋಗವನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಲು ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿರುವುದು ಈ ಕಾಯಿದೆಯ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಅಂಶಗಳಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥ ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು

ಅವಿವಾಹಿತ ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳು ತಮ್ಮ ಸ್ವಾಭಿಮಾನ ಹರಣವಾದಾಗ ಧೈರ್ಯದಿಂದ ಮುನ್ನುಗ್ಗಿ ದೂರು ನೀಡುವಂತಹ ವಾತಾವರಣ ಮತ್ತು ಸ್ಥೈರ್ಯ ಎಲ್ಲಿಯವರೆವಿಗೂ ನಿರ್ಮಾಣವಾಗುವುದಿಲ್ಲವೋ, ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬಂದ ಮೇಲೆ ಇಂಥಹ ಹಿಂಸೆಗಳನ್ನು ಸಹಿಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗಬೇಕೆನ್ನುವ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ದೌರ್ಜನ್ಯ ಅನುಭವಿಸುವವರು ಹಾಗೂ ಅವುಗಳಿಗೆ ಕಾರಣರಾದವರು ಇಬ್ಬರೂ ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೋ, ಅಲ್ಲಿಯವರೆವಿಗೂ ಯಾವುದೇ ಕಾಯಿದೆ, ಕಾನೂನು, ಮಸೂದೆಗಳಿಗೆ ಜೀವ ಬರುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಅರ್ಥವೂ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.

### ಆಧಾರ ಗ್ರಂಥಗಳು

1. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಆಗಿರುವ ಕೈಗಾರಿಕರಣದ ಬಗ್ಗೆ ವಿವಿಧ ಚಿಂತಕರು ಭಿನ್ನ ಭಿನ್ನ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಗಾಡ್ವಿಲ್ ಎಂಬುವವರು ಅಂತಹ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುವಂಥ ಕೈಗಾರಿಕರಣವೇನೂ ಆಗಿಲ್ಲ. ಬದಲಾಗಿ ಆತನ ಪ್ರಕಾರ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ನಾಶ ಆರಂಭವಾಯಿತೆನ್ನುತ್ತಾನೆ. ಆತ attributed this at least in part to the fact that “beginning in 1813, Indian exports of textiles to England faced prohibitive tariffs, although products sent from England to India were admitted virtually duty-free.” Others have debated this issue. We shall not touch upon this here, as the colonial experience is much too complex to be analyzed in this paper.