

ಏಷ್ಯಾ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮೈತ್ರಿ (AFWA)
ನೋಮ್ ಫೆನ್ ಹೇಳಿಕೆ (ಘೋಷಣೆ)
ಕಾಂಬೋಡಿಯಾ, ನೋಮ್ ಫೆನ್, ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2018

I. ಬ್ರಾಂಡ್ ಒಪ್ಪಂದವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಏಷ್ಯಾ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮೈತ್ರಿಯು (AFWA) ಎರಡನೇ ಹಂತದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಚಾಲನೆ

AFWAಯು ಹತ್ತು ವರ್ಷಗಳ ನಂತರ ತನ್ನ ಎರಡನೇ ಹಂತದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅಕ್ಟೋಬರ್ 11-12, 2018ರಂದು ಕಾಂಬೋಡಿಯಾದಲ್ಲಿ ಸಭೆ ಸೇರಿತು. AFWAನ ಹತ್ತು ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲದ ಮೊದಲನೇ ಹಂತದ ಕಾರ್ಯಗಳ ವರದಿ ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಇವೆ.

- ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಂಪನಿಗಳ ಜಾಗತಿಕ ಸಪ್ಲೈ ಚೈನ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಚರ್ಚೆಯ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿ ವೇತನದ ಬಗ್ಗೆನ ಚರ್ಚೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಗಮನ ಹರಿಸುವಂತೆ ಮಾಡಿದೆ
- ಜೀವನ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ಹೇಳುವ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ
- ವೇತನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಬೇರೆ ದೇಶಗಳಿಗೆ ಸ್ಥಳಾಂತರಗೊಳ್ಳುವ ಆತಂಕವನ್ನು ಎದುರಿಸಲು AFWAಯು, ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಹಲವಾರು ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಯೂನಿಯನ್ ಮೈತ್ರಿಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದೆ
- ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಗತ್ಯತೆ, ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳ ಒಗ್ಗಟ್ಟು ಹಾಗೂ ಒಮ್ಮತದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ಎಲ್ಲಾ ದೇಶಗಳಿಗೂ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಜೀವನ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರ ಅಸಾಧ್ಯ ಎಂಬ ಮಾತನ್ನು AFWA ಸುಳ್ಳುಮಾಡಿದೆ. AFWAನ ವೇತನ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಸೂತ್ರವು ಇಡೀ ಜಾಗತಿಕ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮಿಯ ಕನಿಷ್ಠ ಜೀವನ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರಕ್ಕೆ ಬಹಳ ನಂಬಲರ್ಹ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಯುತವಾದ ಮಾನದಂಡವಾಗಿದೆ
- ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರರನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕನಿಷ್ಠ ಜೀವನ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಒಬ್ಬಳೇ ಮಹಿಳೆ ದುಡಿಯುವ ಕುಟುಂಬಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿ ಮನೆಯ ಮಕ್ಕಳ ಹಾಗೂ ಇತರ ಯೋಗಕ್ಷೇಮ ಖರ್ಚುಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರವನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಇಬ್ಬರು ದುಡಿಯುವ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲೂ ಕೂಡ ಒಬ್ಬರ ಆದಾಯ ಬರಿಯ ಮನೆಯ ಯೋಗಕ್ಷೇಮದ ಖರ್ಚಿನಲ್ಲಿಯೇ ಕಳೆದು ಹೋಗುತ್ತದೆ.
- ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಜೀವನ ವೇತನದ ಹೋರಾಟಕ್ಕಾಗಿ ಒಂದು ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಕವಾದ ಏಷ್ಯಾ ಮುಂದಾಳತ್ವದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮೈತ್ರಿಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನ ವೇತನವು ಒಪ್ಪಂದದ ಪ್ರಕಾರ ಸಿಗುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು ಮತ್ತು ಸರಿಯಾದ ಜೀವನ ವೇತನ ಪಾವತಿಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಮೂಲ ಮಾಲೀಕರಾದ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಮೇಲೆ ಹೊರಿಸುವುದೇ ಇದರ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದೆ.

ಈ ದಿನ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ತುರ್ತಾಗಿ, ಜೀವನ ವೇತನದ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. AFWAಯು ಜೀವನ ವೇತನದ ಬಗ್ಗೆನ ವಿಚಾರವನ್ನು ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ತರಬಹುದಾದಂತಹ ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಂದ ಮುಂದಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗಿ, ಈಗ ಜಾಗತಿಕ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಜೊತೆ ವೇತನ ವಿಚಾರವಾಗಿ ಒಪ್ಪಂದ ನಡೆಸುವ ಸ್ಥಿತಿಗೆ ತಂದಿದೆ.

2018ರಲ್ಲಿ AFWAಯು ತನ್ನ ಪ್ರಚಾರ ಮತ್ತು ವೇತನ ಒಪ್ಪಂದದ ಸಲುವಾಗಿ ಕೆಲವೊಂದು ಹೊಸ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿತು. ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಸಪ್ಲೈ ಚೈನ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ, ಸಂಘ ರಚಿಸುವ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಇಲ್ಲದಿರುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಅತೀ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಲಸ ದುಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ವಿರುದ್ಧ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಂಡಿತು.

AFWAಯು ಮುಂದೆ ಸಾಗುತ್ತಿರಲು, ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ತನ್ನ ಎರಡನೇ ಹಂತವನ್ನು ಶುರುಮಾಡಿತು

- ವೇತನ ಬಗ್ಗೆನ ಬೇಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಪ್ರಗತಿಪರ ಜೀವನ ವೇತನದ ಪೂರೈಕೆ
- ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಜಾಗತಿಕ ಸಪ್ಲೈ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಗಳ ಅಂತ್ಯ

- ಏಕಮುಖವಾದ ಪ್ರಚಾರ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾದ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ ಬೇಡಿಕೆಗಳ ವಿಷಯವಾಗಿ, ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕು ಸಂಘಗಳ ಸದೃಢ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮೈತ್ರಿಯನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದು. ಇದರ ಮೂಲಕ, ಜಾಗತಿಕ ಸಪ್ಲೈ ಚೈನ್‌ಗಳ ಮೇಲೆ ಬ್ರಾಂಡ್ ಒಪ್ಪಂದಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳ ರಾಜಕೀಯ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು

II. ಏಷ್ಯಾದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸವಾಲುಗಳು

1. ಉಗ್ರವಾದಿತನದಿಂದ ಆದ ಹಿಂಬಡಿತ: ಇದರಿಂದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೇತನ ಬೇಡಿಕೆಯು ಸೀಮಿತಗೊಂಡಿರುವುದು:

ಏಷ್ಯಾದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ, ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕಾಂಬೋಡಿಯಾ ಮತ್ತು ಇಂಡೋನೇಷ್ಯಾದಲ್ಲಿ ಉಗ್ರ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ ಮಾಡಿಸುವ ವಿಧಾನದ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಮುಖ್ಯವಾದ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವಕ ತಿರುವು ಪಡೆದುಕೊಂಡಿತು. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಈಗ ಅಲ್ಲಿ ಉಗ್ರ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳನ್ನು ಮಟ್ಟ ಹಾಕುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಯೂನಿಯನ್ ನಾಯಕರ ದಮನ, ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಭಂದ ಹಾಗೂ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಯುತ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಕಡೆಗಣಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು (ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮಿಯಲ್ಲಿ) ನಾವು ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಇಂಡೋನೇಷ್ಯಾದಲ್ಲಿ “ಕ್ಷೇತ್ರೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ” ಎಂಬ ವೇತನ ಮಾನದಂಡವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಲಾಭವನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಕ್ಷೇತ್ರೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತಲೂ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಇದಕ್ಕೂ ಮಿಗಿಲಾಗಿ, ಅಲ್ಲಿನ ಸರಕಾರವು ಮುಂಚೆ ವಾರ್ಷಿಕವಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ನಿಗದಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಸಮೀಕ್ಷೆ ನಡೆಸುತ್ತಿತ್ತು. ಆದರೆ ಈಗ ಸರಕಾರವು ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು 5 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ನಡೆಸುವ ನಿರ್ಧಾರ ಕೈಗೊಂಡಿದೆ ಮತ್ತು ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡಲು ಕೇವಲ ಹಣದುಬ್ಬರ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಅಂಶಗಳನ್ನಷ್ಟೇ ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದೆ.

ದಕ್ಷಿಣ ಭಾರತದ ತಿರ್ಪುರದಲ್ಲಿ, ತಮಿಳುನಾಡಿನ ಕೇಂದ್ರೀಯ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಯು ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಒಪ್ಪಂದದ ಮೂಲಕ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು 1990ರಿಂದ ಈಚೆಗೆ ಸುಮಾರು 52% ಹೆಚ್ಚಿಸಿವೆ. ಇತ್ತೀಚೆಗೆ, ಉದ್ಯಮ ಮತ್ತು ಸರಕಾರವು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮವನ್ನು “ಸಿದ್ಧ ವಸ್ತು ತಯಾರಿಸುವಿಕೆ” ಎಂಬ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಿತು. ಇತರ ಸಿದ್ಧ ವಸ್ತು ತಯಾರಿಸುವ ಉದ್ಯಮಿಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವೂ ಕೂಡ ಕಡಿಮೆಗೊಂಡಿತು. ಭಾರತದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ “ಟ್ರೈನಿಗಳನ್ನು” ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಾಂಗ ಕೈಗೊಂಡಿತು. ಇವರು ಕಾಂಟ್ರಾಕ್ಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದು ಇವರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ, ಹಾಗೆಯೇ ಅವರುಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರಾತ್ಮ ಸವಲತ್ತುಗಳಿಂದ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆಯಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇಂತಹ ತುಚ್ಛ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ಶ್ರೀಲಂಕಾದಲ್ಲೂ ಜಾರಿಗೆ ಬರುತ್ತಿದೆ. 2016ರಲ್ಲಿ ಸಂಸತ್ತು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಿಸಲೆಂದು ಒಂದು ಶಾಸನ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿತ್ತು. ಆದರೆ 2018ರಲ್ಲಿ ಸರಕಾರವು ಟ್ರೈನಿಗಳಿಗೆ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕ್ಷೇತ್ರದ ವೇತನವನ್ನು ಕೊಡಬಹುದೆಂದು ಆದೇಶಿಸಿತು. ಈ ವೇತನವು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದ್ದು ಇದರಿಂದ ಟ್ರೈನಿಗಳನ್ನು ವೇತನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ವಿಂಗಡಿಸಲು ಮತ್ತು ನಿಂದಿಸಲು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಅನುವುಮಾಡಿ ಕೊಟ್ಟಂತಾಯಿತು.

ಕಂಬೋಡಿಯಾದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಚಳುವಳಿಕಾರರನ್ನು ದಮನಿಸುವ ಅಪಾಯಕಾರಿ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ನಿರ್ಮಾಣವಾಗಿದೆ. 2016ರಲ್ಲಿ ಸರಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮೇಲೆ ಒಂದು ಕಾನೂನು ಹೊರಡಿಸಿತು. ಈ ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳಿಗೆ(ಸಂಘಗಳು) ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಕರುಣಿಸಿ ಅದರ ಮೂಲಕ ಸಾಮೂಹಿಕ ವೇತನ ಬೇಡಿಕೆಯ ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ವಿವಾದ ಬಗೆಹರಿಸುವಿಕೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹಕ್ಕನ್ನು ನೀಡಿತು. ಈ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು (MRS) ನಂತರ ಸರಕಾರದ ಮತ್ತು ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್‌ನ ಪರವಾಗಿ ಇರುವಂತಹ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ನೀಡಲಾಯಿತು. ಸ್ವತಂತ್ರ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳ ನೋಂದಣಿ ದಾಖಲಾತಿಗಳನ್ನು ನಂತರ ಚಿಕ್ಕಪುಟ್ಟ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿಯೂ ಕೂಡ ತಿರಸ್ಕರಿಸಲಾಯಿತು.

2. ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಏಕಪ್ರಕಾರದ ವೇತನವನ್ನು ಗೌರವಿಸುವ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ

ದೇಶದ ಒಳಗೂ ಕೂಡ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಗಳು ಕಡಿಮೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಇರುವ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಸ್ಥಳಾಂತರಗೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವುದು ಒಂದು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿರುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯಾಗಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಗೌರವಿಸುವಂತೆ

ಮಾಡುವುದು, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮತ್ತು ಖರ್ಚು ಕಡಿಮೆಮಾಡಲು ಕೆಳಮುಖವಾಗಿ ಸ್ಥಳಾಂತರ ಆಗುವುದನ್ನು ತಡೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ಬಹಳ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.

ಕಳೆದ ಮೂರು ದಶಕಗಳಲ್ಲಿ ಶ್ರೀಲಂಕಾದಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಆಂತರಿಕ ಯುದ್ಧದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಅಲ್ಲಿನ ಉತ್ತರ ಮತ್ತು ಪೂರ್ವ ಪ್ರಾಂತ್ಯಗಳ ಜನರ ಜೀವನ ಬಹಳ ಅಸ್ತವ್ಯಸ್ತವಾಗಿದೆ. ಈಗ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮಿಯು ಆ ಪ್ರಾಂತ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಸ್ಥಾಪಿಸಿ ಅಲ್ಲಿನ ಅಸಹಾಯಕ ಜನರನ್ನು ಕಡಿಮೆ ವೇತನದಲ್ಲಿ ದುಡಿಸಿಕೊಂಡು ಅವರನ್ನು ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚು ಅಸಹಾಯಕರನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿವೆ. ಇಂಡೋನೇಷ್ಯಾದಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಪಶ್ಚಿಮ ಜಾವಾ ಪ್ರಾಂತ್ಯದಿಂದ ಕೇಂದ್ರ ಜಾವ ಪ್ರಾಂತ್ಯಕ್ಕೆ ತಮ್ಮ ಟೆಕ್ನಿಕ್ಯಲ್ಸ್ ಉದ್ಯಮಿಯನ್ನು ಸಾಗಿಸುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಕೇಂದ್ರ ಜಾವ ಪ್ರಾಂತ್ಯದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಜಕಾರ್ತಾ, ಬೋಗೊರ್, ದಿಪೋನ್, ಕರವಾಂಗ್, ಬೆಕಾಸಿ ಮತ್ತು ತಾಂಜೆರಾಂಗ್ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗಿಂತಲೂ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲೂ ಕೂಡ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳನ್ನು ವೇತನ ಕಡಿಮೆ ಇರುವ ಬಡ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಟ್ಟಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳೂ ಕೂಡ ಅವರಿಗೆ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಕಟ್ಟಲು ಉತ್ತಮ ಸಬ್ಸಿಡಿ ನೀಡುತ್ತಿದೆ. ಅಥವಾ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳು ಸುತ್ತಲಿನ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಂದ ಬಹಳ ದುರ್ಬಲ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ದೈನಂದಿನ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ನೀಡಿ ಕರೆತರುತ್ತಿದೆ.

ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳ ಈ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳಿಂದಾಗಿ ಏಕರೀತಿಯ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಜಾರಿಯು ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ. ಹಾಗೂ ಈ ವೇತನದ ಮಾನದಂಡವನ್ನು ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳು ಸಮ್ಮತಿಸಬೇಕು. ಹಾಗೆಯೇ ಇದನ್ನು ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಗೌರವಿಸುವುದು ಅತೀ ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ.

3. ಹೊಸ ವ್ಯವಹಾರದ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳು (ಟ್ರೆಂಡ್‌ಗಳು)

2008ರ ನಂತರ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮಿಯು ಚೈನಾದಿಂದ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವಿರುವ ಇತರ ಏಷ್ಯಾದ ದೇಶಗಳಿಗೆ ಸ್ಥಳಾಂತರವಾಗಿದೆ. ತೈವಾನ್, ಕೊರಿಯಾ ಮತ್ತು ಹಾಂಗ್‌ಕಾಂಗ್‌ನ ರಾಜಧಾನಿಗಳು ವ್ಯಾವಹಾರಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ ಮತ್ತು ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಗಳನ್ನು ಬಹಳ ತೀಕ್ಷ್ಣವಾಗಿ ಪ್ರಭಾವಿಸುತ್ತಿವೆ.

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮಿಯಲ್ಲಿ ಏಷ್ಯಾದ ದೊಡ್ಡ ಬಂಡವಾಳದಾರರು ಜಾಗತಿಕ ಮಟ್ಟದ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳಿಗೆ ಬಹುತೇಕ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಏಷಿಯಾದ ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಬ್ ಕಂಟ್ರಾಕ್ಟರ್ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರ ಹಿಡಿತ ಈಗಲೂ ಕೂಡ ಸಪ್ಲಿಯರ್‌ಗಳ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿಯೇ ಇದೆ. ಅವರ ಗುರಿಯೇನೆಂದರೆ ಜಾಗತಿಕ ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡುವಿಕೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕೊಡುಗೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಾ ಅದರಿಂದ ಲಾಭ ಗಳಿಸುವುದು.

ಈ ಏಷ್ಯಾದ ಬೃಹತ್ ಬಂಡವಾಳದಾರರು ಏಷ್ಯಾದ ದೇಶಗಳಿಗೆ ಬಹಳ ದುರಾಡಳಿತದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪಡೆಯನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವಂತೆ ಪ್ರಚೋದಿಸುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ನಮಗೆ ವಿಷಪೂರಿತ ದುರಾಡಳಿತಗಳು ಕಂಡುಬರುತ್ತಿವೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಇವರು ಆಯಾ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳನ್ನು ವಿಭಜಿಸಿ ತಮ್ಮ ಆದಾಯವನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನ ಪಡುತ್ತಾರೆ. ಉದಾಹರಣೆ: ವೇತನವನ್ನು ಕ್ಷೇತ್ರೀಯ ಮತ್ತು ಉಪರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ವಿಭಜಿಸುವುದು.

ಇಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಚೌಕಟ್ಟಿನಿಂದ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ನುಣುಚಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಸಪ್ಲೈ ಚೈನ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳಲ್ಲಿ ಚಿಕ್ಕ ಅವಧಿಯ ಕಾಂಟ್ರಾಕ್ಟ್‌ಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಮೂಲಕ ಇಂಡೋನೇಷ್ಯಾದ ಸ್ವತಂತ್ರ ಸಂಘಟನಾ ನಿಯಮಾವಳಿಯಿಂದ ನುಣುಚಿಕೊಂಡದ್ದು.

4. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮಿಯಲ್ಲಿ ವೇತನ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು (ಒಪ್ಪಂದ) ಅಳವಡಿಸುವುದು

ಈ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡುತ್ತಿರುವ ಒಂದು ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಒಡೆಯಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿರುವ ಏಷ್ಯಾದ ಬೃಹತ್ ಬಂಡವಾಳದಾರರ ಮತ್ತು ಜಾಗತಿಕ ಬಂಡವಾಳದಾರರ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಹಿಮ್ಮೆಟ್ಟಿಸಲು ಒಂದು ಜಾಗತಿಕ ಮೈತ್ರಿಯನ್ನು ಕಟ್ಟುವುದು ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಏಷ್ಯಾದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಕ್ರೂರ ಸರಕಾರಗಳು ಮತ್ತು ಆಕ್ರಮಣಕಾರಿ ಮನೋಭಾವದ ಸಪ್ಲಿಯರ್‌ಗಳನ್ನು ಬರಿಯ ಕ್ಷೇತ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಬೇಡಿಕೆಗಳ ಅಥವಾ ಒಪ್ಪಂದಗಳ ಮೂಲಕ ಭೇದಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಅದಕ್ಕಾಗಿ ನಮ್ಮ ನೀತಿಯೋಜನೆಯು ವಿರಡು ಪಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗಬೇಕು.

1. ಕನಿಷ್ಠವೇತನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಮಾಡುವುದು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಮಾಡುವುದು; ಇವುಗಳನ್ನು ಒಟ್ಟಿಗೆ ಬಲವಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಬೇಕು
2. ಹೆಚ್ಚು ವೇತನ ಪಾವತಿ ಮಾಡುವ ಶಕ್ತಿ ಇರುವ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ರಫ್ತು ಕ್ಷೇತ್ರದ ವೇತನವನ್ನು ಜೀವನ ವೇತನದ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ತರುವುದು.

ಜಾಗತಿಕ ಪ್ರಚಾರ, ಸಂಘಟಿತ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳ ಕಾರ್ಯಶೀಲತೆ ಮತ್ತು ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳ ಜಾಗತಿಕ ಉತ್ಪಾದನಾ ಜಾಲಗಳು ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳನ್ನು ಜಾಗತಿಕ ವೇತನ ಬೇಡಿಕೆಯ ಚೌಕಟ್ಟಿಗೆ ತರುವ ಮೂಲಕ ನಾವು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೇತನ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಪೂರಕಗೊಳಿಸಬೇಕು.

ಕಡಿಮೆ ವೇತನದ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕ್ಷೇತ್ರವು ಒಂದು ದೇಶದ ವೇತನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಗಮನ ಹರಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯ. ಏಕೆಂದರೆ ಇಲ್ಲಿನ ವೇತನದ ಬದಲಾವಣೆಯು ಇತರ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿಯೂ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ ಪ್ರಚೋದನೆ ನೀಡುತ್ತದೆ. AFWAಗೆ ಇದು ಒಂದು ಐತಿಹಾಸಿಕ ಘಟ್ಟ, ಏಕೆಂದರೆ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗೆ AFWA ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಹೊರಟವು ಇತರ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕು ಹೋರಾಟಗಳ ಮೇಲೂ ಬಹಳ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ.

III. ಜಾಗತಿಕ ಸಪ್ಲೈ ಚೈನ್‌ಗಳಲ್ಲಿರುವ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ

AFWAವಿನ ಒಂದು ಮುಖ್ಯ ತತ್ವ ಏನೆಂದರೆ, ಜಾಗತಿಕ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಸಪ್ಲೈ ಚೈನ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ನಾಯಕರ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು. AFWAವಿನ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ, ಅಂದರೆ, ಜೀವನ ವೇತನ ರೂಪಿಸುವುದು, ಆದರ ಮೂಲ ತತ್ವಗಳು, ಜನರ ನ್ಯಾಯಮಂಡಲಿ, ಈ ಎಲ್ಲಾ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲೂ ಕೂಡ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೇಂದ್ರಬಿಂದುವನ್ನಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿದೆ

ಮೇ/ಜೂನ್ 2018ರಲ್ಲಿ, AFWAಯು ಜಿನೀವಾದ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಕ್ಕೆ(ILC) ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಲಿಂಗ ಭೇದ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ಬಗ್ಗೆ ತಾನು ನಡೆಸಿದ ಸಂಶೋಧನಾ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿತು. AFWAವಿನ ಈ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ವಿರುದ್ಧದ ವರದಿಯು GAP, H&M ಮತ್ತು Walmart ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳ ಸಪ್ಲೈ ಚೈನ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಹರಡಿರುವ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ಘಟನೆಗಳನ್ನು ಬಹಿರಂಗಗೊಳಿಸಿತ್ತು. ಜಾಗತಿಕ ಮಾಧ್ಯಮಗಳ ಗಮನವೂ ಈ ವರದಿಗಳ ಮೇಲೆ ಬಿದ್ದವು ಮತ್ತು ಅದರಿಂದ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಈ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತೋರಿದ ಸಹಿಸುವಿಕೆಯ ವರ್ತನೆ ಮತ್ತು ಸಹಭಾಗಿತ್ವವು ಬಹಿರಂಗಗೊಂಡಿತು.

AFWAಯು ಸಪ್ಲೈ ಚೈನ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಗಳಿಗೆ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳನ್ನು ಹೊಣೆಗಾರರನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ, ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳೇ ಇಲ್ಲಿ ಮೂಲ ಮಾಲೀಕರು ಮತ್ತು ಸಪ್ಲೈಯರ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳ ಜೊತೆ ಅವರ ಈ ಖರೀದಿಸುವ ಪದ್ಧತಿಯಿಂದ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳಲ್ಲಿನ ಬಾಂಧವ್ಯ ಕಡಿದುಬೀಳುತ್ತದೆ. ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯೂ ಒಂದು ಬಹುದೊಡ್ಡ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿದ್ದು, ಇದರಿಂದ ಮಹಿಳೆಯರೇ ಹೆಚ್ಚಿರುವ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ತಡೆಹಿಡಿದ ಹಾಗಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ, AFWAಯು ರಾಷ್ಟ್ರ ಮಟ್ಟದ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ಸಂಪೂರ್ಣ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ನಡೆಸಿ, ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳಿಗೆ ಮಹಿಳೆಯರ ಹಕ್ಕು ಮತ್ತು ರಕ್ಷಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಧ್ವನಿ ಎತ್ತುವ ಹಾಗೆ ಮಾಡಿದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಮಹಿಳಾ ನಾಯಕರ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಾಷ್ಟ್ರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೊಳಿಸಿದೆ.

AFWAಯು, 2018ರಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ನಾಯಕರ ಸಮಿತಿಯ ಜೊತೆ ಸಭೆ ನಡೆಸಲು ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳನ್ನು ಒತ್ತಾಯಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ಈ ಹಿಂಸೆಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಸಮಾವೇಶ ಆಗಬೇಕು ಎಂದು ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ಪ್ರಚಾರ ನಡೆಸಬೇಕು ಎಂದು ಒತ್ತಾಯಿಸಿದೆ. GAP ಮತ್ತು H&M ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಈ ಎರಡೂ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿವೆ. AFWAವಿನ ಮಹಿಳಾ ನಾಯಕ ಸಮಿತಿಯು ಈ ವಿಚಾರವಾಗಿ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್ ಜೊತೆಗಿನ ಮಾತುಕತೆಗೆ ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ಒತ್ತಾಯಿಸಲಿದೆ.

IV. ಜೀವನ ವೇತನದ ಬಗ್ಗೆ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್ ಒಪ್ಪಂದ

ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಏಷ್ಯಾದ ಎಲ್ಲಾ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನ ಖರ್ಚನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳು ನಡೆಸುವ ಒಂದು ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ಹಾಗೂ ಒಂದು ದೇಶದಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ದೇಶಕ್ಕೆ ನಡೆಸುವ ಸ್ಥಳಾಂತರದ ವಿರುದ್ಧ ಹಾಗೆಯೇ ಜೀವನ ವೇತನವನ್ನು ಕೊಡಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ AFWAಯು ಒಂದು ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಯೋಜನಾ ನೀತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಕಾನೂನು ಪ್ರಕಾರದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ಜೀವನ ವೇತನದ ನಡುವಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಕೊಡಬೇಕು ಎಂದು AFWA ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳನ್ನು ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತದೆ.

ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ವೇತನ ಪಾವತಿಯಲ್ಲಿ ತಡಮಾಡಿ, ಜೀವನ ವೇತನವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುತ್ತೇವೆ ಎಂಬ ಸುಳ್ಳು ಪ್ರಚಾರವನ್ನು ನಡೆಸಿದವು. ನಂತರ ಇವು ಸುಳ್ಳು ಪ್ರಮಾಣ ಎಂದು ಸಾಬೀತಾಯಿತು. ನಮಗೆ “ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಿಕೆ” ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಣೆಯ ಕ್ರಮಗಳು”

ಬೇಡ. ನಮಗೆ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ಜೀವನ ವೇತನದ ನಡುವಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಪಾವತಿ ಮಾಡುತ್ತೇವೆ ಎಂಬಂತಹ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಜೊತೆಗಿನ ಒಪ್ಪಂದ ಬೇಕು. ಜೀವನ ವೇತನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ AFWAವಿನ ವೇತನ ಒಪ್ಪಂದದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೇ ಏಷ್ಯಾ ಬ್ರಾಂಡ್ ಒಪ್ಪಂದ ಸಮೂಹ(ABBG) ಆಗಿರುತ್ತದೆ.

V. ಎರಡನೇ ಹಂತದ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ AFWAವಿನ ರಚನೆ

ಮೊದಲ ಹತ್ತು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ, ಎಲ್ಲಾ ಗಮನವು ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಮೈತ್ರಿ ಸ್ಥಾಪನೆ, ಜಾಗತಿಕ ಮಾನದಂಡಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಚಾರಗಳ ಮೇಲೆ ಇದ್ದುದರಿಂದ AFWAಯು ಅದೇ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಲ್ಲೇ ರಚನೆಯಾಯಿತು. ಮುಂದೆ, ಎರಡನೇ ಹಂತದಲ್ಲಿ, ಬೇಡಿಕೆ ಒಪ್ಪಂದವು ಮುಖ್ಯ ವಿಷಯವಾಗಿದ್ದು, AFWAಯು ಏಷ್ಯಾ ಬ್ರಾಂಡ್ ಒಪ್ಪಂದ ಸಮೂಹದ (ABBG) ಪರಿಧಿಯ ಸುತ್ತ ಪುನರ್‌ರಚನೆಯಾಗುತ್ತಿದೆ. ABBGಯ ಸದಸ್ಯ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳು ಮೂಲತಃ ಏಷ್ಯಾದ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳಿಂದಲೇ ರಚಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ. ABBG ಸದಸ್ಯರು ಪ್ರತೀ ದೇಶದ AFWAವನ್ನು ಅಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕು ಸಂಘಟನೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಚಳುವಳಿಗಳು ಮತ್ತು NGOಗಳ ಜೊತೆಗೆ ನಿಯೋಜಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಬೇಡಿಕೆ ಒಪ್ಪಂದದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಬೇಕಾದ ಪರಿಣಿತಿ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತತೆಗಳು ಲಭ್ಯವಾಗುತ್ತವೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ನಮಗೆ ಏಷ್ಯಾ ಮುಂದಾಳತ್ವದ ಮತ್ತು ABBG ಮುಂದಾಳತ್ವದ ಜಾಗತಿಕ AFWAಯು ಅಸ್ತಿತ್ವ ಸಿಗುತ್ತದೆ. ಜಾಗತಿಕ AFWAವು ಏಷಿಯಾದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ AFWAಗಳು, AFWA ಯುರೋಪ್ ಮತ್ತು AFWA ಉತ್ತರ ಅಮೇರಿಕಾಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಈ ರಚನೆಯಿಂದಾಗಿ ಸಿಗುವ ಕೇಂದ್ರೀಯ ಶಕ್ತಿಯಿಂದಾಗಿ ಪ್ರತೀ ಹಂತದಲ್ಲೂ ಪ್ರಚಾರ ಶಕ್ತಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಿಂದಾಗಿ ಬ್ರಾಂಡ್ ಒಪ್ಪಂದ, ಚಾರಿಗೊಳಿಸುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಉಸ್ತುವಾರಿಯು ಬಹಳ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನೆರವೇರುತ್ತದೆ ಎಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತೇವೆ.