

ಜಾಗತಿಕ ಉಡುಪು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನವನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಹೊಸ ತಂತ್ರ

ಯೂನಿಯನ್ ಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕೇಂದ್ರಗಳು, ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಪ್ರತಿಪಾದಕರ ದೊಡ್ಡ ಒಕ್ಕೂಟವು ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾದ ಮತ್ತು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬಹುದಾದ ವೇತನ ಒಪ್ಪಂದದ ಪ್ರಸ್ತಾವವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ಮತ್ತು ಮುನ್ನಡೆಸಲು ಒಗ್ಗೂಡಿವೆ. ಮತ್ತು ನಿಮ್ಮ ಸಕ್ರಿಯ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಬಯಸುತ್ತಿವೆ.

ನಾವು ಧರಿಸುವ ಬಟ್ಟೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಪಂಚದಾದ್ಯಂತದ ಲಕ್ಷಾಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅದರಲ್ಲೂ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಬಡ ಮಹಿಳೆಯರು ತಯಾರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಗಳಿಸುವ ವೇತನ ಅವರ ಅತ್ಯಂತ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಕೂಡ ಸಾಲದಷ್ಟು ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದೆ. ಬಡತನ ರೇಖೆಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ನೀಡುವುದು ಜಾಗತಿಕ ಸಿದ್ಧಉಡುಪು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಒಂದು ತೀರಾ ಸಾಮಾನ್ಯ ಆದರೆ ಗಣನೀಯ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳ ಮೇಲೆ ಭೀಕರ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಿದೆ. ತಮ್ಮ ಮೂಲಭೂತ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಹತಾಶ ಪ್ರಯತ್ನದಲ್ಲಿ, ಕೆಲಸಗಾರರು ಹಲವು ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ, ದೀರ್ಘವಧಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳು ಬಹುತೇಕ ಅಪೌಷ್ಟಿಕತೆಯಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಸರಿಯಾದ ಶಿಕ್ಷಣ ಅಥವಾ ಅಗತ್ಯ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಆರೈಕೆಯನ್ನು ನೀಡಲು ಇವರಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಅನೇಕರಿಗೆ ಯೋಗ್ಯವಾದ ವಸತಿ ಅಥವಾ ಶುದ್ಧ ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ಲಭ್ಯತೆಯೂ ಇಲ್ಲ. ಕೇವಲ ತಮ್ಮ ಮೂಲಭೂತ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಲೇವಾದೇವಿದಾರರಿಂದ ಅಥವಾ ಅಂಗಡಿಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬಡ್ಡಿದರದಲ್ಲಿ ಸಾಲವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಜಾಗತೀಕರಣದ ಮುಖ್ಯ ಪ್ರಯೋಜನಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿರುವಂತೆ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯೋಗವು ಬಡತನದಿಂದ ಹೊರಬರುವ ಮಾರ್ಗವಾಗಿಲ್ಲ. ಬದಲಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಾಲ ಮತ್ತು ಹತಾಶೆಯ ಚಕ್ರದಲ್ಲಿ ಸಿಲುಕಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತಿದೆ.

ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಅನಿರೀಕ್ಷಿತವೇನಲ್ಲ - ಇವು ಸರಬರಾಜು ಸರಪಳಿಯ ಮೇಲ್ಭಾಗದಲ್ಲಿರುವ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ರೀಟೇಲ್ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಖರೀದಿ ಅಭ್ಯಾಸಗಳ ಮತ್ತು ವೆಚ್ಚವನ್ನು ತಗ್ಗಿಸುವ ಮೂಲಕ ಲಾಭವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವರ ನಿರಂತರ ಪ್ರಯತ್ನದ ನೇರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿದೆ. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಪೊರೇಷನ್‌ಗಳು ಸಿದ್ಧ ಉಡುಪು ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಪ್ರಪಂಚದೆಲ್ಲೆಡೆ ಇರುವ

ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಿಗೆ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ನೀಡುತ್ತವೆ. ವಿಶಾಲ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಮತ್ತು ಬದಲಾಗುತ್ತಲೇ ಇರುವ ಈ ನೆಟ್‌ವರ್ಕ್ ಮೂಲಕ ಸರಬರಾಜುದಾರರನ್ನು ವಿರೋಧಿಗಳನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿ ಬೆಲೆ ಮತ್ತು ವಿತರಣಾ ಸಮಯದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪರಸ್ಪರ ಸ್ಪರ್ಧಿಸುವಂತಹ ವಾತಾವರಣ ನಿರ್ಮಿಸಿ ಒತ್ತಡ ಹೇರುತ್ತವೆ. ಕೆಲಸದ ಆರ್ಡರ್ ಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು, ಸರಬರಾಜುದಾರರು ಬೆಲೆಗಳನ್ನು ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಕಡಿಮೆ ಇರಿಸಲು ಹಲವು ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆಗ ಅವರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸಿ, ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನಕ್ಕಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮುಂದಿಡುವ ಎಲ್ಲಾ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ತಳ್ಳಿ ಹಾಕುವ ಮೂಲಕ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ. ವಿದೇಶಿ ಬಂಡವಾಳವನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿರುವ ಸರ್ಕಾರಗಳೂ ಕೂಡ, ಈ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಕುರುಡರಂತೆ ವರ್ತಿಸುತ್ತವೆ. ಶಾಸನಬದ್ಧ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನ ಮಟ್ಟಕ್ಕಿಂತ ತೀರಾ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿ ನಿಗದಿ ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಇದು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾನವ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕುಗಳ ಮಾನದಂಡಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾಗಿದ್ದರೂ ಆ ಕುರಿತು ಯೋಚಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳ ಮೂಲಕ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳ ಈ ಸೋರ್ಸಿಂಗ್ ಮಾದರಿಯು ದೌರ್ಜನ್ಯವನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ಉತ್ತೇಜಿಸುತ್ತದೆ. ಅಡ್ಡದಾರಿ ಹಿಡಿಯುವ ಪೂರೈಕೆದಾರರು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಗಳನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಇದನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವವರನ್ನು ಶಿಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ.

ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಎಲ್ಲಾ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿನ ಸರ್ಕಾರಗಳೂ (ಯುರೋಪಿಯನ್ ಒಕ್ಕೂಟ ಸೇರಿದಂತೆ)ಕೂಡ ಅಂಗೀಕೃತವಾಗಿರುವ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನ ಅಂದಾಜಿನ ಮೂರನೇ ಒಂದು ಭಾಗಕ್ಕಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆ ಮಟ್ಟದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿವೆ. ಇದರರ್ಥವೇನೆಂದರೆ ಈ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಒಕ್ಕೂಟಗಳಿಗೆ, ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಂದಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾದರೆ, ಅವರು ತೀರಾ ಕೆಳ ಮಟ್ಟದಿಂದ ಮೇಲಕ್ಕೆ ಚೌಕಾಶಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅತ್ಯಂತ ಯಶಸ್ವಿ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆದು ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಿದರೂ ಸಹ, ಈ ಹೆಚ್ಚಳವು ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನ ಮಟ್ಟಕ್ಕಿಂತ ತೀರಾ ಕೆಳಗೆಯೇ ಇರುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಪಂಚದಾದ್ಯಂತದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳ ಸುಧಾರಣೆಗಳಿಗಾಗಿ ಸಂಘಟಿತರಾದಂತೆ, ಗ್ರಾಹಕರು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಈ ಕಠಿಣ ವಾಸ್ತವತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿತುಕೊಂಡು ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ರೀಟೇಲ್ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಂದ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಕೋರುವ ಆಂದೋಲನಕ್ಕೆ

ಸೇರಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ಇಮೇಜ್ ಅನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು, ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ರೀಟೇಲ್ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್ ಸೋಷಿಯಲ್ ರೆಸ್ಪಾನ್ಸಿಬಿಲಿಟಿ - ಸಿಎಸ್‌ಆರ್ (ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್ ಸಾಮಾಜಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿ) ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿದ್ದರೂ ಕೂಡ, ಇದು ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್ ಸ್ವಯಂ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಪ್ರಯತ್ನವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸ್ಪಷ್ಟ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ತಂದಿಲ್ಲ. ಬದಲಾಗಿ ಕೇವಲ ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್ ಪ್ರತಿಷ್ಠೆಗಳನ್ನು ಸುಟ್ಟುಹಾಕುವಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಉಪಯೋಗವಾಗಿವೆ. ಈ ಸಿಎಸ್‌ಆರ್ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಸದಾ ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸಲಾಗುತ್ತಲೇ ಬರಲಾಗಿದೆ. ಮೊದಲ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ತಮ್ಮ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆಗೆ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನದ ಹಕ್ಕನ್ನು ಸೇರಿಸಿದ ನಂತರವೂ, ಇಡೀ ಒಂದು ಪೀಳಿಗೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಡತನದಲ್ಲಿ ಸಿಲುಕಿದ್ದಾರೆ. ಅನೇಕ ಕಾರ್ಪೊರೇಷನ್ ಗಳು ಗ್ರಾಹಕರ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಸ್ಪಂದಿಸಿ, ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನದ ಕುರಿತ ವಾದವನ್ನು ಬಹಿರಂಗವಾಗಿ ಸ್ವೀಕರಿಸಿವೆ. ಆದರೆ, ಅದೇ ವೇಳೆ ಪೂರೈಕೆದಾರರನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಬೆಲೆಗೆ ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸುವುದನ್ನು ಪೂರೈಸುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತಲೇ ಇವೆ. ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳ ಇಂತಹ ಗೊಂದಲಮಯ ನಿಯಮಗಳು ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಸತ್ಯವನ್ನು ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸುತ್ತವೆ: ಗ್ರಾಹಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಬಯಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಹಾಗೂ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಬರೀ ಬಾಯಿಮಾತಿನ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಿವೆ. ತಮ್ಮ ಪೂರೈಕೆ ಸರಪಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನದ ಹಕ್ಕನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆಯೇ ಎಂದು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ವಿಶ್ವಸಂಸ್ಥೆಯ ವ್ಯಾಪಾರ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳ ಚೌಕಟ್ಟಿನಡಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಪೂರೈಸುವಂತೆ ನಾಗರಿಕ ಸಮಾಜ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಹೂಡಿಕೆದಾರರು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಗಳು ಸಹ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಕರೆ ನೀಡುತ್ತಿವೆ. ಶಾಸನಬದ್ಧ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನದ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ತರುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ದೇಶಗಳ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು/ಅಥವಾ ಇಚ್ಛೆಯ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಇದು ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್ ಗಳ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅದು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ, ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನುಗಳು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಅನುಸರಣೆಯನ್ನೂ ಮೀರಿಯೂ ಇದು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ಕಳೆದ ಒಂದು ದಶಕದಲ್ಲಿ, ಹಲವಾರು ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ವಿದ್ವಾಂಸರು ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧಕರು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ; ಅನೇಕ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಒಕ್ಕೂಟಗಳು ಬಲವಾದ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನ ಸೂತ್ರೀಕರಣಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟಿವೆ. ಏಷ್ಯಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ

ಸಂಘಗಳು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿರುವ ಏಷ್ಯಾ ಫ್ಲೋರ್ ವೇಜ್ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನದ ನಡುವಿನ ಅಂತರವನ್ನು ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಭರ್ತಿ ಮಾಡಬೇಕು ಎಂದು ಒತ್ತಾಯಿಸಿವೆ. ಇಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿರುವ ಪ್ರಸ್ತಾವವು ಈ ಎರಡು ವೇತನಗಳ ನಡುವಿನ ಅಂತರವನ್ನು ಮುಚ್ಚುವ ಸೂತ್ರೀಕರಣವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಈ ಕೆಲಸವನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ತಮ್ಮ ಹಣವನ್ನು ತಿನ್ನುವ ಬಾಯಿ ಇರುವ ಸ್ಥಳಗಳತ್ತ ಹರಿಸಬೇಕಾದ ಸಮಯ ಬಂದಿದೆ. ಪರಿಹಾರ ಸರಳವಾಗಿದೆ: ಶಾಸನಬದ್ಧ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನದ ಮಟ್ಟಗಳ ನಡುವಿನ ಅಗಾಧ ಅಂತರವನ್ನು ಮುಚ್ಚಲು, ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಕಾರ್ಪೊರೇಷನ್ ಗಳು ಪೂರೈಕೆದಾರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಾವತಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಪಾವತಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನಕ್ಕೆ ಬಳಕೆಯಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಘಟಿತರಾಗುವ ಮತ್ತು ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸುವ ಹಕ್ಕು ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳನ್ನು ಈ ಬದ್ಧತೆಗಳಿಗೆ ಕಟ್ಟಿಹಾಕುವುದು ಮುಖ್ಯ. ಏಕೆಂದರೆ ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತರಾಗಿ ನೀಡುವ ಭರವಸೆಗಳಿಂದ ಬದಲಾವಣೆ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ.