

युरोपेली सोसल चार्टर र दक्षिण एसिया

- विष्णु रिमाल

बेल्जियमको राजधानी ब्रसेल्समा आयोजित एक कार्यक्रममा गत असार १० देखि एक हप्तासम्म मैले भाग लिने मौका पाएँ। जर्मन संस्था फ्रेडरिक इवर्ट स्टीफटुडको आयोजनामा दक्षिण एसिया ट्रेड यूनियन नेताहरूलाई युरोपेली संघ, त्यसको सामाजिक बडापत्र र ट्रेड यूनियनहरूको भूमिका बारे जानकारी दिने उद्देश्यले आयोजित उक्त कार्यक्रमको नाम नफरमेशन सेमिनार अन रिजनल डाइमेन्सन राखिएको थियो। भ्रमण अवधिमा युरोपेली संघबारे प्राप्त जानकारीको आधारमा युरोपियन यूनियन र युरोपेली सामाजिक बडापत्रबारे संक्षिप्त चर्चा तल प्रस्तुत गरिएको छ।

युरोपेली सामाजिक बडापत्र (युरोपियन सोसल चार्टर)

युरोपका नागरिकहरू विशेष गरी श्रमजीवी जनताहरूले के-के अधिकार उपभोग गर्न पाउने भन्ने बारेमा तयार गरिएको सामाजिक मापदण्ड नै युरोपेली सामाजिक बडापत्र (युरोपियन सोसल चार्टर) हो। यसमा निम्न अधिकार र सिद्धान्तलाई युरोपेली परिषदका सदस्यहरूले मार्गदर्शनको रूपमा स्वीकार गरेका छन् -

१. हरेक श्रमिकलाई न्यायपूर्ण कामको अधिकार छ।
२. हरेक श्रमिकलाई स्वस्थ र सुरक्षित अवस्थामा कामको अधिकार छ।
४. हरेक श्रमिकलाई परिवारसहितको मर्यादित जीवन जिउन पुग्ने उपयुक्त ज्यालाको अधिकार छ।
५. राष्ट्रिय र अन्तरराष्ट्रिय रूपमा आफ्नो आर्थिक तथा सामाजिक हित रक्षाको लागि सबै श्रमिक तथा रोजगारदातालाई संगठन बनाउने स्वतन्त्रता छ।
६. हरेक श्रमिक तथा रोजगारदातालाई सामूहिक सौदावाजीको अधिकार छ।

७. शारीरिक र नैतिक क्षति पुऱ्याउने चीजबाट केटाकेटीहरूलाई विशेष सुरक्षा पाउने अधिकार छ ।
८. सुत्केरी हुँदा श्रमिक महिलालाई विशेष सुरक्षा पाउने अधिकार छ ।
९. व्यक्तिको निजी चाख अनुरूपको पेशा अँगाल्न व्यावसायिक तालिमको सहयोग पाउने अधिकार हरेक व्यक्तिमा छ ।
१०. हरेक व्यक्तिलाई व्यावसायिक तालिमको लागि उपयुक्त सुविधा पाउने अधिकार छ ।
११. उच्च स्वास्थ्य सुविधाबाट लाभान्वित हुने अधिकार हरेक व्यक्तिमा छ ।
१२. हरेक श्रमिक र तिनमा आश्रितहरूलाई सामाजिक सुरक्षाको अधिकार छ ।
१३. पर्याप्त स्रोत नभएका जसलाई पनि स्वास्थ्य र सामाजिक सहायताको अधिकार छ ।
१४. समाज कल्याण सेवाबाट लाभान्वित हुने अधिकार हरेकलाई छ ।
१५. अशक्त व्यक्तिहरूलाई समुदायमा सम्मिलित हुने र सामाजिक रूपमा एकाकार भई स्वतन्त्र रूपले जिउने अधिकार छ ।
१६. समाजको आधारभूत इकाइको रूपमा परिवारको पूरा विकासको लागि उपयुक्त कानूनी, सामाजिक र आर्थिक रूपमा सुरक्षाको अधिकार छ ।
१७. केटाकेटी र किशोर-किशोरीलाई उपयुक्त कानूनी, सामाजिक र आर्थिक रूपमा सुरक्षाको अधिकार छ ।
१८. आर्थिक र सामाजिक समस्याको कारणले प्रतिबन्ध लगाएको अवस्थामा बाहेक हरेक देशका प्रत्येक नागरिकलाई कुनै पनि देशमा सम्बन्धित देशको नागरिक सरह फलदायी रोजगारीको अधिकार छ ।
१९. सदस्य देशका प्रवासी मजदुरका परिवारलाई सम्बन्धित देशका नागरिक सरह सहयोग र सुरक्षाको अधिकार छ ।
२०. लिंगको आधारमा बिना भेदभाव हरेक मजदुरहरूलाई रोजगारी र अवसरमा समान व्यवहार पाउने अधिकार छ ।
२१. प्रतिष्ठानबाट सूचित हुने र परामर्श गर्ने अधिकार सम्पूर्ण मजदुरहरूमा छ ।
२२. प्रतिष्ठानमा कार्यावस्था र वातावरण सुधार गर्ने र तयार गर्ने अधिकार श्रमिकहरूमा छ ।
२३. हरेक जेष्ठ नागरिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षा पाउने अधिकार छ ।

२४. रोजगारी समाप्त हुँदा हरेक श्रमिकमा सुरक्षा पाउने अधिकार छ ।
२५. ऋणमा डुबेको अवस्थामा श्रमिकहरूमा आफूले पाउने कुरा दावी गर्ने अधिकार छ ।
२६. हरेक श्रमिकलाई मर्यादित कामको अधिकार छ ।
२७. पारिवारिक दायित्व भएका व्यक्तिहरू रोजगारीमा भएमा वा रोजगारीमा जान चाहेमा पारिवारिक जीवन र रोजगारी दुवैमा समस्या नपर्ने गरी बिना भेदभाव कामको अधिकार छ ।
२८. प्रतिष्ठानका मजदुर प्रतिनिधिलाई पूर्वाग्रही व्यवहारबाट सुरक्षा र आफ्नो गतिविधि गर्न उपयुक्त सुविधाको अधिकार छ ।
२९. सामूहिक रूपमा कटौती गर्ने प्रक्रियामा हरेक श्रमिकलाई सूचना पाउने र परामर्शको अधिकार छ ।
३०. सामाजिक विस्थापन र गरिबीबाट सुरक्षा पाउने अधिकार हरेक व्यक्तिलाई छ ।
३१. हरेक व्यक्तिलाई अवसरको अधिकार छ ।

युरोपेली सामाजिक बडापत्रमा यस्ता विषयहरू समाविष्ट छन् । प्रस्तावना र अनुसूची बाहेक ५ भागमा यी ३१ विषयलाई युरोपभरि कसरी लागू गर्ने, अनुगमन र सुपरिवेक्षण गर्ने भन्नेबारे विस्तृत रूपमा तयार पारिएको छ । यो बडापत्र मे ३, १९९६ मा फ्रान्सको ट्रासवर्ग स्थित युरोपेली संसदको सचिवालयमा संशोधित बडापत्रको रूपमा पारित गरिएको हो ।

यही सामाजिक बडापत्रको आधारमा युरोपेली संघमा न्यूनतम श्रम मापदण्ड तयार गरिएको छ । उदाहरणको लागि, संघमा सबै कानून तयार भएपछि आ-आफ्नो देशका सम्बन्धित कानूनसँग तुलना गरिन्छ । यसलाई निर्देशक सिद्धान्तको आधारमा बाँध्ने प्रयत्न गरिन्छ । श्रम क्षेत्रमा यस्ता निर्देशक सिद्धान्त १४ वटा छन् । तिनीहरू हुन्- सामूहिक रूपमा मजदुर कटौती सम्बन्धी, कम्पनी बिक्री गर्दा व्यवस्थापन पक्षले निर्वाह गर्नुपर्ने दायित्व सम्बन्धी, युरोपेली श्रम परिषद सम्बन्धी, कम्पनी टाट पल्टिँदा के गर्ने भन्ने सम्बन्धी, कामको समय सम्बन्धी (अहिले ६ घन्टा कामको प्रस्ताव रहेको छ । २४ घन्टा पूरा समय र ११ थप, ३५ घन्टा काम पछि पूरै आराम चाहिने प्रस्ताव छ । ४८ घन्टा ओटी सहित बढी हप्तामा काम लगाउनु हुँदैन), ४ हप्ते तलबी वार्षिक विदा सम्बन्धी, युवा र किशोरहरू सम्बन्धी, विशेष श्रमिक सम्बन्धी (एउटा देशको मजदुर, त्यही कम्पनीको अर्को देशमा संचालित प्रतिष्ठानमा सरुवा हुँदा कसरी कानूनद्वारा अधिकार सुरक्षित गर्ने), अस्थायी कामदार सम्बन्धी,

सम्भौता, मध्यस्थता आदि सम्बन्धी र कम्पनीको शेयरमा मजदुरहरूको अधिकार सम्बन्धी ।

दक्षिण एसिया र सोसल चार्टर

दशौं सार्क शिखर सम्मेलन (जुलाई, १९९८) ले एउटा सामाजिक बडापत्र (सोसल चार्टर) तयार पाऱ्यो । त्यो बडापत्रमा गरिवी निवारण, स्वास्थ्य, अशिक्षा, कुपोषण, जनसंख्या नियन्त्रण, मानवीय स्रोतको विकास, महिला सशक्तिकरण, केटाकेटीको सुरक्षा, युवा शक्ति परिचालन जस्ता विषयलाई समावेश गरियो । तर, दुखको कुरा त्यो बडापत्रले श्रमिकसँग सम्बन्धित विषयमा केही पनि उल्लेख गरेन । त्यसैले सार्क बडापत्र, युरोपेली संघको बडापत्रभन्दा पृथक हुन पुगेको छ । युरोपेली सामाजिक बडापत्र युरोपभरि श्रमिकहरूको रोजगारी, कार्यावस्था र सामाजिक सुरक्षासँग सम्बन्धित साभ्ना मापदण्ड स्थापित गर्ने उद्देश्यले तयार पारिएको छ ।

त्यसैले श्रमिक वर्गलाई सिधै नसमेटी तयार पारिएको सार्क सामाजिक बडापत्र शायदै फलदायी होला भन्न सकिने ठाउँ छ । त्यसैले अन्य कुराको अतिरिक्त सार्क सामाजिक बडापत्रले पनि निम्न विषयलाई समेट्नु पर्छ -

- दक्षिण एसियाका सबै देशमा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको अभिसन्धिहरू- १०२, १०३, १०७ र १४१ सहित ८ वटा मुख्य अभिसन्धिको आधारमा श्रमिकका आधारभूत अधिकार स्थापित गर्ने
- हरेक सार्क देशहरूमा राष्ट्रिय अवाश्यकता अनुरूपको न्यूनतम ज्याला लागू गर्ने र ज्याला नीति तयार गर्ने
- सार्क ट्रेड यूनियन मंच गठन गर्ने
- प्रवासी मजदुरहरूको अधिकार स्थापित गर्ने
- सार्कको गतिविधिहरूमध्ये एउटा कार्यको रूपमा श्रम बडापत्रलाई संलग्न गर्ने ।

सार्क ट्रेड यूनियन मंच निर्माणका लागि जिफन्टको प्रस्ताव

पूँजीको विश्वव्यापीकरणले विश्वका श्रमजीवी वर्ग र विशेष गरी कम-विकसित देशका श्रमजीवी वर्ग अत्यन्तै नराम्रो स्थितिको सामना गर्न बाध्य छ । यसबाट बचनका लागि विभिन्न मंच र समूह निर्माणको प्रक्रिया आज-भोलि आम विषय बनिरहेको छ ।

बहुराष्ट्रिय कम्पनी, ठूला उद्योग समूह र तिनका संयुक्त लगानीमा संचालित उद्योगहरूको मजदुर विरोधी नीतिको प्रतिरोध गर्न र मजदुर वर्गको स्वार्थ रक्षा गर्न

उपक्षेत्रीय मंच उपयोगी हुन सक्छ। विश्वका विभिन्न देशहरूले आ-आफ्नो क्षेत्र, र उपक्षेत्रमा निर्माण गरेका त्यस्ता मंच र गठबन्धनहरू प्रभावकारी भएको उनीहरूको अनुभवले पुष्टि गरिसकेको छ।

दक्षिण एसियाको सन्दर्भमा शासक वर्गले एक प्रकारको यस्तै मंच खडा गरेको छ। आपसी द्वन्द्व र अन्तरविरोधका बाबजुद सार्कको रूपमा सरकारी तहमा त्यसले एक प्रकारले काम गरिरहेको छ। घाँटी काटाकाटको प्रतिस्पर्धाको बाबजुद उचित वा अनुचित जुनसुकै रूपमा भए पनि अकुत नाफा आर्जन गर्न उद्योगपति र व्यवसायी वर्गहरू पनि श्रम लागत घटाउन एक भएका छन्।

विडम्बनाको कुरा, मजदुर वर्ग भने छरिएको छ। र, यूनियन गतिविधिमा कार्यगत एकता पनि हुन सकिरहेको छैन। विद्युतीय संचारको आजको जमानामा दक्षिण एसियाका ट्रेड यूनियन केन्द्रहरू दूरीको महसुस गरिरहेका छन्। हाम्रा बीच सूचना आदान-प्रदान समेत व्यवस्थित हुन सकिरहेको छैन।

यसैले दक्षिण एसियाली क्षेत्रमा पनि ट्रेड यूनियन बीच यस्तो साभा मंचको आवश्यकता टड्कारो महशुस हुन पुगेको छ। तर, आजसम्म त्यस्तो प्रभावकारी संयन्त्र निर्माण हुन सकेन। त्यसकारण, दक्षिण एसियाका ट्रेड यूनियन बीच कार्यगत एकताको हातेमालो गर्ने वेला आएको हामीले महसुस गरेका छौं। र, दक्षिण एसियाली ट्रेड यूनियन मंच निर्माण गर्नु पर्ने आवश्यकता महसुस गरेका छौं। यसैको लागि विषयगत कार्वाहीमा आधारित फराकिलो घेराको एकताको लागि प्रस्ताव गरिएको छ।

दक्षिण एसियाका ट्रेड यूनियनहरू बीच जुतिसुकै विविधता भए पनि “समस्या आधारित - कार्वाही आधारित एकता” विकास गर्न यो मंचले भूमिका खेल्ने छ।

पूँजीको विश्वव्यापीकरण विरुद्धका श्रमिक गतिविधिमा संघर्ष गर्न सहमत सबैका लागि यो मंच खुल्ला रहनेछ। मुख्यरूपले बहुराष्ट्रिय कम्पनी र ठूला व्यवसायिक समूहका गतिविधिमा केन्द्रित हुँदै सिंगो दक्षिण एसियामा श्रम कानून सुधारको काम समेत गर्ने छ।

विश्वव्यापीकरणका नराम्रा असरहरूलाई व्यवहारिक तहमा यो मंचले उठाउनेछ। र, सैद्धान्तिक विरोधमा मात्र सीमित रहने छैन।

यस्तो मंचले यस क्षेत्रमा कार्यरत बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूको सन्दर्भमा साभा नीतिको विकास गर्न प्रयास गर्ने छ। आवश्यक परे बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूसँग पूरै दक्षिण एसियाका श्रमिकहरूको पक्षमा सौदावाजी समेत गर्नेछ। विश्व व्यापार संगठनले

सम्पन्न राष्ट्रको पक्षमा ग्रान्ड डिजाइन विकसित गरिरहेको अवस्थालाई हेर्दा नीति र कारवाहीमा ट्रेड यूनियनहरूको साभा प्रतिक्रिया ज्यादै जरुरी भएको छ ।

दक्षिण एसियाका ट्रेड यूनियनहरू बीच असल र जीवन्त संचार सम्पर्क यस मंचले विकास गर्ने छ ।

यो मंच बनाउने नीतिगत सहमति भएमा अरु प्राविधिक र आवश्यक व्यवस्थाका लागि गृह कार्य गर्न सकिने छ ।

बहुराष्ट्रिय कम्पनी, ठूला व्यवसायिक समूह र संयुक्त लगानीद्वारा हुने श्रमिक विरोधी गतिविधिहरू विरुद्ध साभा प्रतिक्रिया विकसित गर्नेछ ।

श्रमिक खबर, संख्या ६७, मंसिर २०५८