عوام الناس کے لیے

صدارتی کونسل

مجلس نمائندگان کی منظوری اور جمہوریہ کے صدر کی توثیق اور دستور کے آرٹیکلز (1-61) اور (3-73) کے مطابق درج ذیل قانون کا نفاذ کیا جاتا ہے:

قانون محنت

2015ء کا قانون نمبر ()

باب اول

تعریفات:

آرٹیکل 1: قانون ہذا کے مقصد کے لیے درج ذیل اصطلاحات اور تعبیرات کا مطلب و مفہوم حسبِ ذیل ہو گا:

1- وزارت: وزارت محنت و سماجی امور

2- وزیر: وزیر محنت و سماجی امور

3- محکمہ: محکمہ روزگار و قرضہ جات

4- حاکم مجاز: قانون ہذا کی دفعات / مندرجات کے نفاذ کی ذمہ دار کوئی اتھارٹی

5- کام: کسی مزدور (ورکر) کی طرف سے کیا گیا ہر ذہنی کام یا جسمانی کاوش کسی اجرت کے بدلے میں، خواہ وہ مستقل، casual، عارضی یا موسمی ہو۔

6- مزدور (ورکر): ہر عام شخص خواہ وہ کوئی مرد ہو یا خاتون جو اس قانون کے تحت کسی آجر کی رہنمائی، نگرانی اور کنٹرول میں کام کر رہا ہو / رہی ہو خواہ بطور ٹرینی یا ٹرائل پر کسی تحریری یا زبانی بین یا خفیہ معاہدے کے بل بوتے پر کام کر رہا ہو / رہی ہو خواہ وہ کسی قسم کی اجرت کے بدلے میں کوئی ذہنی یا جسمانی مشقت کا کام کر رہا ہو / رہی ہو۔

7- محفوظ ورکر: ہر وہ شخص جو کسی مجموعی یا انفرادی ورک پراجیکٹ میں یا غیر رسمی لیبر سیکٹر میں کام کر رہا ہو اور سوشل سیکورٹی کے چندہ جات ورکرز سوشل سیکورٹی اور پنشن فنڈ میں گارنٹیوں، خدمات، الاؤنسز، بونس یا تنخواہوں کے بدلے میں ادا کر رہا ہو جو کہ مذکورہ فنڈ محفوظ ورکر کو مہیا کرتا ہے۔

8- آجر: کوئی بھی عام شخص یا قانونی ادارہ جو ایک یا زائد اشخاص کو کسی قسم کی اجرت کے بدلے میں ملازم رکھے۔

9- ملازمت کا معاہدہ: کوئی واضح یا خفیہ، زبانی یا تحریری معاہدہ جس کے تحت ورکر کسی قسم کی اجرت کے بدلے میں آجر کے کنٹرول اور نگرانی میں کوئی کام یا خدمت کرنے کا اقرار کرے۔

10- عارضی کام: کوئی کام جس کی نوعیت اس کام کی انجام دہی اور تکمیل ایک طے شدہ عرصہ میں ضروری بنادے۔

11- اتفاقی کام: کوئی کام جو نامعلوم حالات کی وجہ سے کرنا پڑے، جو اپنی فطری نوعیت کے لحاظ سے آجر کی طرف سے کی جانے والی سرگرمیوں میں شامل نہ ہو اور جس کی بجا آوری کے لیے 6 ماہ سے زائد کا عرصہ درکار نہ ہو۔

12- جبری مشقت: کوئی کام یا خدمت، جو کسی شخص پر کسی پابندی کی دھمکی دے کر، ذمہ کیا گیا ہو اور جسے اس مذکورہ شخص نے اپنی آزادانہ مرضی سے کرنے کے لیے رضاکارانہ طور پر پیش نہ کیا ہو۔

13- جز وقتی کام: کوئی کام جو ایسے اوقات کار میں انجام دیا جائے جو قانون ہذا میں مقررہ روزانہ کے کام کے عام اوقات سے کم ہوں، خواہ وہ کام روزانہ کی بنیاد پر انجام دیا جاتا ہو یا ہفتے کے بعض دنوں میں کام کے مذکورہ اوقات کا حساب ہفتہ وار بنیاد پر لگایا جائے یا روزگار کے کسی خاص عرصہ کے دوران اوسطاً لگایا جائے۔

14- اجرت: کوئی رقم یا فائدہ جو ورکر کے لیے اس کے انجام دیئے گئے کسی کام کے بدلے میں ہو بمعہ تمام الاؤنس اور اجرتوں کے جو اوور ٹائم کی وجہ سے ہو۔

15- مزدوروں کے تنازعات: کوئی تنازعہ جو کسی مزدور، مزدوروں کے کسی گروپ، مزدوروں کی کسی ایسوسی ایشن یا ان کے کسی اتحاد اور دوسری طرف آجر، آجروں کے کسی گروپ، آجروں کی کسی ایسوسی ایشن یا ان کے کسی اتحاد کے درمیان قانون ہذا کے مندرجات سے متعلق نافذ العمل حقوق یا لیبر یا مزدوروں کے دیگر قابل اطلاق قوانین یا انفرادی لیبر معاہدے کے نفاذ یا تشریح سے متعلق مسائل سے ہو، کسی قابل نفاذ اجتماعی معاہدے یا ثالثی ایوارڈ یا روزگار کی شرائط و ضوابط میں ترمیم کی تجویز سے متعلق آئندہ کے مفادات سے متعلق تنازعات یا روزگار کی نئی شرائط و ضوابط وضع کرنے سے متعلق ہوں۔

16- اجتماعی سودے بازی: ایک طرف سے آجر یا آجروں کے کسی گروپ یا ان کی ایک یا زائد ایسو سی ایشنوں کے درمیان اور دوسری طرف مزدوروں کی ایک یا زائد ایسو سی ایشنوں یا قانون ہذا کے مندرجات کے مطابق مزدوروں کی ایسو سی ایشنوں کی عدم موجودگی میں منتخب شدہ مزدوروں کے نمائندگان کے درمیان روزگار کے دوران تعلقات یا ان فریقوں یا ان کی ایسو سی ایشنوں کے درمیان تعلقات کی شرائط وضوابط کے تعین کے لیے مذاکرات یا بات چیت۔

17- اجتماعی معاہدات: تحریری معاہدے جو کام کی شرائط، حالات اور تعلقات اور کام سے متعلق روزگار کی فراہمی اور روزگار کے ماحول سے متعلق ایک طرف تو آجر، آجروں کے گروپ یا ان کی ایک یا زائد ایسو سی ایشنوں کے اور دوسری طرف کسی ایک یا زائد ورکرز یونین کی ایسو سی ایشنوں یا مزدوروں کی ایسو سی ایشن کی غیر موجودگی میں مزدوروں کے منتخب نمائندوں کے درمیان طے ہوں۔

18- ٹرینی: کوئی شخص جو انٹرن شپ، ٹریننگ اور بحالی کا کام کر رہا ہو۔

19- ٹریننگ پروگرام: اس میں پیشہ ورانہ یا تعلیمی یا لیڈر شپ ٹریننگ شامل ہے۔

20- نابالغ مزدور: قانون ہذا کے مطابق کوئی شخص خواہ مرد ہو یا عورت جو 15 برس کا/کی ہو گیا/گئی ہو مگر 18 برس کی عمر کا نہ ہوا/نہ ہوئی ہو۔

21- بچہ/بچی: کوئی شخص جو 15 برس کا نہ ہوا ہو/نہ ہوئی ہو۔

22- مزدوروں کی ایسو سی ایشن: مزدوروں کی آزاد ایسو سی ایشن جسے مالیاتی اور انتظامی آزادی اخلاقی صلاحیت کے ساتھ حاصل ہو، جو مزدوروں کے کام کرنے کے ماحول کو بہتر بناتی ہو اور قانون کے مطابق مختلف اداروں میں ان کی نمائندگی کرتی ہو۔

23- غیر ملکی مزدور: کوئی شخص، جس کے پاس عراقی قومیت (نیشنلٹی) نہ ہو اور بطور مزدور عراق میں کام کرے یا کام کرنے کا خواہش مند ہو، جو اپنی ذاتی ملازمت پر نہ ہو۔

24- پراجیکٹ: کام کرنے کی ہر وہ جگہ (workplace) جس کا انتظام کسی شخص کے پاس ہو یا قانونی ادارے کے پاس ہو جس نے روزگار کے معاہدے کی رو سے ایک یا زائد مزدور کام پر رکھے ہوں۔

25- بلاواسطہ امتیاز: نسل، رنگ، جنس، مذہب، مذہبی برادری، رائے یا سیاسی اعتقاد، مبرا یا قومیت کی بنیاد پر کوئی امتیازی سلوک، اخراج یا ترجیح۔

26- بالواسطہ امتیاز: جنس، عمر یا صحت کی حالت، معاشی یا سماجی حالت، کسی ٹریڈ یونین کے ساتھ تعلق اور ٹریڈ یونین کی سرگرمی کے ساتھ وابستگی جس میں روزگار اور پیشے کے ضمن میں مساوی مواقع کی فراہمی یا مساوی سلوک کے عمل کو منسوخ کرنے یا اس میں خرابی واقع کرنے کے اختیار ہونے کی بنیاد پر کوئی اخراج، امتیازی سلوک یا ترجیح۔

باب دوم

مقاصد اور عملی نفاذ

آرٹیکل ۲: قانون ہذا کا مقصد بغیر کسی امتیاز کے مزدوروں اور آجروں اور ان کی ایسوسی ایشنوں کے درمیان کام کے دوران تعلقات کو منضبط کرنا ہے تاکہ ان کے حقوق کا تحفظ کیا جاسکے اور سماجی انصاف اور مساوات کی بنیاد پر مستحکم ترقی کا حصول کیا جاسکے۔ تمام لوگوں کے لیے مہذب کام کا حصول قومی معیشت کی ترقی اور انسانی حقوق اور بنیادی آزادیوں کے حصول، عراق میں کام کرنے والے یا کام کرنے کی خواہش رکھنے والے غیر ملکیوں کے کام کو منضبط بنانے اور باقاعدہ طور پر توثیق شدہ عرب اور بین الاقوامی لیبر معاہدات کی دفعات کا نفاذ کیا جاسکے۔

آرٹیکل 3:1- قانون ہذا کے مندرجات کا اطلاق جمہوریہ عراق اور اس کی طرح کے دیگر ممالک میں کام کرنے والے تمام مزدوروں پر ہو گا۔ سوائے آرٹیکل ہذا کے پیراگراف 2 میں مذکور افراد کے

2- قانون ہذا کے مندرجات کا اطلاق مندرجہ ذیل پر نہیں ہو گا:

الف- سول سروس قانون یا کسی خاص قانونی متن کے مطابق تقرر کردہ سرکاری اہلکاران

ب- مسلح افواج، پولیس اور داخلی سیکورٹی فورسز کے ارکان

باب سوم

بنیادی اصول

آرٹیکل 4- کام ہر اس شہری کا حق ہے جس کے پاس اسے انجام دینے کی صلاحیت ہو اور ریاست بغیر کسی قسم کے امتیازی سلوک کے یکساں مواقع مہیا کرنے کی بنیاد پر کام فراہم کرنے کی کاوش بروئے کار لائے گی۔

آرٹیکل 5- قانون ہذا حکومتی انتظام اور پبلک سیکٹر میں ملازمت میں بھرتی ہونے پر عراقی مزدوروں کے لیے مزدوروں کے حق کے سلسلے میں مزدوری کے فوائد اور پیشے کی مشق کے دورانیے کی ضمانت عطا کرتا ہے اور تحفظ یافتہ مزدوروں کی سروس کا حساب بطور مؤثر خدمت کے لگایا جاتا ہے تاکہ اس کی تنخواہ اور ریٹائرمنٹ کا تعین کیا جاسکے۔

آرٹیکل 6-کام کرنے کی آزادی کا تحفظ کیا جاتا ہے اور کام کرنے کے حق کو محدود یا اس سے محروم نہیں کیا جاسکتا۔ ریاست مکمل اور فائدہ مند کام کے فروغ کی پالیسی وضع کرتی ہے اور اس کے بنیادی اصولوں اور حقوق کا اطلاق کرتی ہے خواہ وہ قانون میں موجود ہوں یا عملی طور پر نافذ ہوں، جن میں درج ذیل شامل ہیں:

1- ایسوسی ایشن بنانے کی آزادی اور اجتماعی سودے بازی کے حق کی موثر تسلیم آوری

2- تمام اقسام کی جبری یا لازمی مشقت کا خاتمہ

3- چائلڈ لیبر کا موثر انسداد

4- روزگار اور کام کے دوران امتیازی سلوک کا خاتمہ

آرٹیکل 7-جمہوریہ عراق میں روزگار حاصل کرنے کی کم سے کم عمر 15 سال ہے۔

آرٹیکل 8:1- قانون ہذا ووکیشنل ٹریننگ، بھرتی یا روزگار کے شرائط وضوابط کے سلسلے میں کسی بھی وجہ سے مساوی مواقع اور مساوی سلوک کے اصول کی کسی خلاف ورزی سے منع کرتا ہے خاص طور پر مزدوروں کے درمیان امتیاز کرنے سے، خواہ یہ امتیاز بلاواسطہ ہو یا بلاوساطہ۔

2- قانون ہذا اور کر / مزدور کی اس شرط پر بھرتی سے منع کرتا ہے کہ وہ لیبر یونین میں شرکت کرنے سے انکار کرے یا اپنا الحاق ترک کرے۔

3- کسی مخصوص ملازمت کے سلسلے میں امتیاز، کسی اخراج، یا ترجیح کو مد نظر نہیں رکھا جائے گا اگر اس کی نوعیت کام کے لیے درکار اہلیت پر منحصر ہو۔

آرٹیکل 9-1: قانون ہذا تمام اقسام کی جبری یا لازمی مشقت سے منع کرتا ہے، بشمول:

الف-غلامی اور بانڈڈ لیبر

ب-خفیہ انسانی نقل وحمل (ٹریفکنگ)، تارکین وطن مزدوروں کی غیر قانونی نقل وحمل سے جو کہ اپنی نوعیت کے لحاظ سے غیر آزادانہ طور پر چنا گیا کام ہوتا ہے۔

ج-گھریلو کام، جس میں لازمی / جبری عوامل شامل ہیں۔

2- کام کو جبری یا لازمی مشقت تصور نہیں کیا جائے گا اگر یہ درج ذیل کے مطابق کیا جائے:

الف- کوئی کام یا خدمت جو کسی شخص پر کسی عدالت کی طرف سے سزا پر مبنی ہو مگر شرط یہ ہے کہ یہ کام یا خدمات سرکاری حکام کی نگرانی اور کنٹرول میں انجام دی گئی ہوں اور یہ کہ ایسا شخص، افراد، کمپنیوں یا ایسوسی ایشنوں کو کرائے پر نہیں دیا جائے گا یا ان کی نگرانی میں نہیں دیا جائے گا۔

ب- کسی ایسے کام یا خدمت کی تکمیل کے لیے جو قانون ہذا کے مندرجات کی رو سے عمومی شہری فرائض کا حصہ ہو۔

ج- کوئی کام یا خدمت ناگہانی صورتوں میں عائد کیا جائے اور عمومی طور پر ایسے حالات میں جن سے تمام آبادی یا آبادی کے لیے کسی حصے کی بقایا بہبود کو خطرہ لاحق ہو۔

آرٹیکل 1:10- قانون ہذا روزگار کے وقت اور کام کرتے ہوئے جنسی طور پر حراساں کرنے سے منع کرتا ہے خواہ وہ ملازمت کی تلاش، پیشہ ورانہ ٹریننگ، بھرتی یا کام کی شرائط وضوابط بتانے کے وقت کی جائے۔

2- قانون ہذا ایسے لوگوں کے ساتھ کسی دیگر ایسے رویے سے منع کرتا ہے جن کے خلاف ایسا رویہ برتا جارہا ہو جس سے معاندانہ، تخویف پر مبنی یا کام کرنے کا تکلیف دہ ماحول جنم لے۔

3- قانون ہذا کے مندرجات کی رو سے جنسی طور پر حراساں کرنا، جنسی نوعیت کا ایسا طبعی یا زبانی چال چلن ہے جس سے خواتین اور مردوں کی عظمت پر حرف آئے، جو ناپسندیدہ اور غیر معقول ہو اور ان لوگوں کے لیے توہین آمیز ہو جو ایسے چال چلن کے زد میں آئیں اور ایسے چال چلن کا کسی شخص کے طرف سے انکار کی وجہ سے واضح طور پر یا خفیہ انداز سے اس کی ملازمت کو متاثر کرنے کا فیصلہ ہو جائے۔

آرٹیکل-1:11- مزدور شکایت درج کرانے کے لیے لیبر کورٹ کا سہارا لے سکتا ہے کہ جب اسے ملازمت اور کام کے دوران جبری مشقت، امتیازی سلوک یا حراساں کرنے کا نشانہ بنایا جائے۔

2- ایسے کسی شخص کو ایسی مدت کی قید کی سزا دی جائے گی جو 6 ماہ سے زائد نہ ہو گا اور جرمانہ کیا جائے گا جو ایک ملین دینار سے متجاوز نہیں ہو گا یا دونوں سزاؤں میں سے کوئی ایک دی جائے گی جو باب ہذا میں موجود چائلڈ لیبر، امتیاز، جبری مشقت اور جنسی طور پر ہراساں کرنے سے متعلق، جیسی بھی صورت ہو، آرٹیکلز کے مندرجات کی خلاف ورزی کرے گا۔

آرٹیکل 12- اگر بڑا آجر دوسرے آجر کو اپنا کام یا اس کا کچھ حصہ ذیلی ٹھیکے پر کام کرنے کی انہی شرائط پر دے تو ذیلی ٹھیکے دار کو اپنے ورکرز اور بڑے آجر کے ورکرز کو مساوی حقوق دینے چاہئیں اور دونوں اس ضمن میں مشترکہ طور پر جوابدہ ہوں گے۔

آرٹیکل 13- یہ معلوم کرنے کے لیے کہ آیا کوئی شخص کسی دوسرے شخص کا ملازم ہے یا نہیں عدالت کو فریقین کے مابین تعلق کی نوعیت کام کی انجام دہی اور ورکرز کو ادا کئے جانے والے معاوضے سے متعلق حقائق کی بنیاد پر معلوم کرنی چاہیے خواہ کسی مخالفانہ معاہداتی یا غیر معاہداتی انتظام جو فریقین کے مابین طے ہو، کے سلسلے میں تعلق کی جو بھی تفصیل ہو۔

آرٹیکل 14:1- قانون ہذا کے مندرجات میں بیان کردہ حقوق ورکرز کے کم سے کم حقوق کی نمائندگی کرتے ہیں اور یہ مندرجات کسی دوسرے قانون، کسی قسم کے حقوق، روزگار کے معاہدے، معاہدے یا فیصلے میں ورکرز کو عطا کئے گئے کسی قسم کے حقوق کو متاثر نہیں کریں گے جن کے تحت ورکر کو ان حقوق سے زیادہ سودمند حقوق عطا کئے گئے ہوں جو قانون ہذا کے مندرجات کے تحت عطا کئے گئے ہیں۔

2- جب قانون ہذا میں کوئی مندرجات موجود نہ ہوں تو محنت کے ضمن میں توثیق شدہ متعلقہ عرب اور بین الاقوامی میثاق لاگو ہوں گے۔

آرٹیکل 15- قانون ہذا میں بیان کردہ عرصہ جات اور تواریخ کا حساب جارجیئن کیلنڈر کے مطابق لگایا جائے گا۔ قانون ہذا کے مقصد کے لیے سال میں 365 دن اور ماہ میں 30 دن تصور ہوں گے۔

آرٹیکل 16- عربی وہ زبان ہو گی جو روزگار کے تمام تعلقات میں استعمال کی جائے گی خواہ وہ معاہدات، ریکارڈز یا دیگر دستاویزات سے متعلق ہوں۔ عربی کے علاوہ کرد زبان کردستان کے خطہ میں استعمال کی جائے گی۔ کوئی شخص کسی ورکر کے خلاف کسی دوسری زبان میں مرتب کردہ دستاویز استعمال نہیں کرے گا، اگرچہ اس دستاویز پر ورکر کے دستخط موجود ہوں۔

باب چہارم

تقرر و پیشہ ورانہ تربیت

حصہ 1

تقرر

آرٹیکل 17- وزراء کی مجلس کے فیصلے کے مطابق افرادی قوت سے متعلق منصوبہ سازی اور تقرر کے لیے ایک اعلیٰ سطحی کمیٹی، وزیر کی صدارت میں جس کے ارکان متعلقہ وزارتوں کے نمائندگان، انتہائی نمائندہ ورکرز ایسوسی ایشنز اور ایمپلائز ایسوسی ایشنز تقرر اور پیشہ ورانہ تربیت کی عمومی پالیسی کی انتہائی نمائندہ تفصیل کے انچارج ہوں گے، تشکیل دی جائے گی۔

2- کمیٹی کی ترکیب، اس کا آپریشن (عمل) اور اس کے ارکان کی تعداد کا تعین وزیر کی طرف سے جاری ہدایات کے مطابق کیا جائے گا۔

آرٹیکل 18- وزارت موزوں طریقے سے تقسیم کے مطابق روزگار کے دفاتر تشکیل دے گی تاکہ آجروں اور ورکرز کے لیے ان کے ساتھ رابطہ رکھنا آسان ہو۔ مذکورہ دفاتر اپنی خدمات مفت فراہم کرتے ہیں اور وزارت ان دفاتر کے ضابطہ جات اور اختیارات وزیر کی طرف سے جاری ہدایات کے مطابق طے کرتی ہے۔

آرٹیکل 19-لیبر سروس کا روز گار دفتر درج ذیل امور سر انجام دے گا:

1- ورکرز، بے روز گاروں اور آجر حضرات کے لیے روز گار کی خدمات بغیر کسی چارجز کے اور دستیاب مواقع کے مطابق فراہم کرے گا۔

2- سرکاری، پرائیویٹ، مخلوط اور انسانی وسائل کے مماثل روز گار اور ترقی کے حصول اور تحفظ کے لیے لیبر مارکیٹ کو منظم کرنے کے لیے ذمہ دار کوآپریٹو سیکٹرز کے ساتھ تعاون

3- ورکرز کو انکی پیشہ ورانہ مہارتوں اور ذہنی و جسمانی صلاحیتوں کے مطابق ملازمتوں کی تلاش میں معاونت اور آجر حضرات کو انہیں تفویض شدہ کاموں کے لیے موزوں ورکرز تلاش کرنے میں مدد۔

4- ملازمتوں کے متلاشی حضرات کی رجسٹریشن، ان کی پیشہ ورانہ اہلیتوں، تجربے اور درخواستوں کی تفصیل دیکھنا، انٹرویو کرنا اور ان کی جسمانی اور پیشہ ورانہ صلاحیتوں کا جائزہ لینا اور انہیں رہنمائی، پیشہ ورانہ ٹریننگ یا از سر نو ٹریننگ حاصل کرنے میں معاونت کرنا۔

5- دفتر کے لیے مشتہر کردہ آسامیوں کے بارے میں آجر سے صحیح معلومات اور ورکرز کی طرف سے پورے کیے جانے والے تقاضاجات کا حصول۔

6- قانون ہذا کے آرٹیکل (30) اور (31) کے مندرجات کے تحت ملازمت کے متلاشی ایسے عراقی اور غیر عراقی ورکرز کی نامزدگی کرنا جو دستیاب ملازمت کے لیے موزوں مہارتوں اور جسمانی صلاحیتوں پر پورے اترتے ہوں، اگر وہ ان اہلیتوں پر پورے اترتے ہوں جو مطلوب کام کی تفصیلات سے مطابقت رکھتے ہوں۔

7- ملازمت کے متلاشی فرد کو روز گار کے کارڈ کی فراہمی جس میں ذاتی اعداد و شمار، معلومات اور اس کام کی نوعیت کا ذکر درج ہو جو وہ تلاش کر رہا ہو۔

8- اگر ملازمت کے متلاشی شخص کے لیے موزوں ملازمت نہ ملے یا اگر پہلا دفتر موزوں طریقے سے آسامی پر نہ کرے یا ضابطہ کے مطابق دیگر ضروری شرائط پوری نہ کی جائیں تو ملازمت کے متلاشی حضرات اور آسامیوں کا حوالہ کسی دوسرے ملازمت کے متلاشی فرد کی رضامندی سے بھیجنا۔

9- متعلقہ ایسوسی ایشنوں، محکمہ جات اور ٹریڈ یونینوں کے تعاون سے میعادی اعداد و شمار تیار کرنا اور لیبر مارکیٹ کی صورتحال اور ریاستی سطح، صنعتوں، مختلف پیشوں یا مختلف علاقوں کے بارے میں متوقع پیشرفتوں کے بارے میں دستیاب معلومات فراہم کرنا۔

10- درج ذیل امور میں سہولت پیدا کرنے کے لیے موزوں طریقے اختیار کریں:

الف- مختلف اقسام کے پیشوں میں قومی افرادی قوت کی حرکت پذیری۔

ب-　ایسے علاقوں کی طرف افرادی قوت کی حرکت پذیری جہاں ان کے لیے ملازمتوں کے موزوں مواقع دستیاب ہوں۔

ج-　ایک خطے سے دوسرے خطے کی طرف قومی افرادی قوت کی عارضی حرکت پذیری تاکہ مزدوروں اور طلب کی رسد مہیا ہو۔

د-　باہمی طور پر برابری کے اصولوں کی بنیاد پر مختلف حکومتوں کی طرف سے منظوری کے مطابق ایک ملک سے دوسرے ملک کو افرادی قوت کی ترسیل۔

آرٹیکل 20-1: وزارت تین رکنی مشاورتی کمیٹی تشکیل دے گی جس میں وزارت اور متعلقہ وزارتوں کے نمائندے اور ورکرز اور آجروں کی انتہائی نمائندہ ایسوسی ایشنوں کے نمائندے شامل ہوں گے۔

2- وزارت تین رکنی مشاورتی طریق ہائے کار میں انتظامی معاونت کی ذمہ دار ہے اور مذکورہ کمیٹی میں نمائندگی رکھنے والی ایسوسی ایشنوں کے ساتھ موزوں انتظامات کرے گی تاکہ اس کمیٹی کے ارکان کو کسی ضروری ٹریننگ کے لیے رقوم فراہم کئے جاسکیں۔

آرٹیکل 21: آجر درج ذیل امور سرانجام دے گا:

1-　آسامی پیدا ہونے کے زیادہ سے زیادہ دس (۱۰) دنوں کے اندر اپنے علاقے میں موجود دفتر روزگار کو دستیاب خالی آسامیوں کے بارے میں مطلع کرے گا۔ دفتر روزگار درج ذیل طریق ہائے کار کے مطابق آسامیوں کے متلاشی افراد کا اشتہار دے گا:

الف-　آجر اپنے علاقے میں موجود دفتر روزگار کو درکار کام کی قسم اور ان اہلیتوں کی وضاحت کرکے جو کہ ملازمت کے متلاشی افراد کے پاس ہونی چاہئیں، ایک درخواست کرے گا۔

ب-　دفتر روزگار مذکورہ درخواست کے جواب میں ایسے ورکرز کا حوالہ دے گا جو دفتر روزگار میں رجسٹرڈ ہوں۔ اگر کوئی بھی رجسٹرڈ ورکر تقاضا جات کو پورا نہیں کرے گا تو دفتر روزگار یہ ملاحظہ کرنے کے لیے کسی دیگر دفتر روزگار سے رابطہ کرے گا کہ آیا وہ آجر کی ضرورت پوری کرسکتے ہیں یا نہیں۔

ج-　آجر کی درخواست موصول ہونے اور متعلقہ محکمے میں اس کی رجسٹریشن کے 15 دنوں کے اندر، دفتر روزگار آجر کو مجوزہ امیدواروں کے بارے میں مطلع کرے گا یا آجر کو اطلاع دے گا کہ درخواست قبول نہیں کی جاسکتی۔

2-　اگر آجر کو دفتر روزگار کا منفی جواب موصول ہو تو وہ براہ راست کسی ورکر کو قبول رکھ سکتا ہے۔

آرٹیکل 22-　ملازمت کا کوئی متلاشی فرد کوئی ایسا کام کرنے سے انکار کرسکتا ہے جس کے لیے اسے بطور امیدوار نامزد کیا گیا ہو اگر اس کے پاس کوئی معروضی وجوہات ہوں جو اسے کام کو قبول کرنے سے روک رہی ہوں یا اگر کام اس کی اہلیت / اہلیتوں اور صلاحیت کی سطح کے مطابق نہ ہو،

بصورت دیگر وہ ترجیح کی زمانی ترتیب میں اپنی درجہ بندی کو کھو دے گا اور وہ ورکر نئی درخواست جمع کرائے گا اور اسے ترجیح کی نئی زمانی ترتیب عطا کی جائے گی۔

آرٹیکل 23:1-وزارت نجی دفتر روزگار کے قیام کے لیے لائسنسوں کا اجراء کرے گی مگر شرط یہ ہے کہ یہ دفاتر ورکرز سے اس کے تقرر کے صلہ میں کوئی کمیشن یا فیس نہ لیں۔

2- آرٹیکل ہذا میں مذکورہ نجی دفاتر کے قیام کی شرائط وضوابط بشمول ان دفاتر کے لائسنس کی سالانہ تجدید کی وجوہات اور شرائط، کسی لائسنس کی تنسیخ کے معاملات، مذکورہ دفاتر کے انتظام کا طریقہ اور ان دفاتر کے کام کی نگرانی کا طریقہ، اس ضمن میں وزیر کی جانب سے جاری کردہ ہدایات کے ذریعے طے ہوگا۔

آرٹیکل 24:1- قانون ہذا کے آرٹیکل 21 میں مقرر کردہ روزگار کی شرائط کی خلاف ورزی کرنے والے آجر کو قید کی سزا دی جائے گی جو تین ماہ سے کم نہ ہوگی اور 6 ماہ سے زائد نہ ہوگی اور جرمانہ کیا جائے گا جو ایک لاکھ (100000) دینار سے کم اور پانچ لاکھ دینار سے زائد نہ ہوگا یا ان دونوں میں سے ایک سزا دی جائے گی۔ اس ضمن میں سزاؤں کی تعداد خلاف ورزیوں کی تعداد کے مساوی ہوگی۔

2- آرٹیکل ہذا کے پیراگراف نمبر 1 میں پیش کی گئی سزا دوبارہ دہرائی جانے والی خلاف ورزیوں کی صورت میں دگنی کر دی جائے گی۔

حصہ II

پیشہ ورانہ ٹریننگ

آرٹیکل 25:1-پیشہ ورانہ ٹریننگ کے مقاصد درج ذیل ہیں:

الف- روزگار سے قبل نوجوانوں کی تربیت اور مختلف اقسام کے کاروباری شعبہ جات کو درکار ٹیکنیکل سکلز (تکنیکی مہارت) کی سپلائی کرنے کے لیے تمام اقسام کے کاموں کو ٹیکنیکل مہارت یافتہ لوگوں کی فراہمی۔

ب- بے روزگار اشخاص کی دوبارہ ٹریننگ جن کو بے روزگاری کا خطرہ لاحق ہو جس کے لیے انہیں مختلف اقسام کی سطوحات کی اہلیتوں سے مزین کرنا اور ان کو سکلز کی سکھلائی اور ورکرز کی دوبارہ ٹریننگ تاکہ ان کی پیشہ ورانہ کوالیفکشن اور فائدہ مندی میں اضافہ ہو۔

2- پیشہ ورانہ ٹریننگ کے سلسلے میں ورکروں اور آجر حضرات کے حقوق و فرائض پر اجتماعی معاہدات لاگو ہوں گے۔

آرٹیکل 26:1- سرکاری اور نجی پیشہ ورانہ تربیت کے مراکز قانون ہذا کی شرائط کے مطابق دفتر روزگار کو پیشہ ورانہ ٹریننگ کے پروگرام مہیا کرتے ہیں۔ دفتر روزگار ٹریننگ پروگراموں میں مذکورہ سکلز کی اقسام اور ٹریننگ کے بعد روزگار کا انتظام کرنے کے لیے مشورے کی فراہمی کا ذمہ دار ہے۔

2- پیشہ ورانہ تربیتی مراکز کی طرف سے فراہم کردہ ٹریننگ پروگرام ایسے ہونے چاہئیں کہ جن سے پیشہ ورانہ صلاحیت پیدا ہو اور مجاز اتھارٹی ورکر حضرات اور آجروں کی ایسوسی ایشنوں میں باہمی رابطہ کی انچارج کمیٹی کی تشکیل کرے گی۔ تاکہ مارکیٹ کے تقاضاجات کے مطابق افرادی قوت کے لیے نئے پیشہ جات پیدا ہوں اور دفاتر روزگار کو بے روزگار حضرات کے لیے ٹریننگ پروگراموں میں مذکور سکلز کی اقسام اور ٹریننگ کے بعد روزگار کے انتظام سے متعلق مشاورت اور رہنمائی دینے کے لیے یہ پروگرام فراہم کئے جاسکیں۔

3- الف- ٹریننگ دینے کی خصوصی مہارت رکھنے والی کمپنیاں اور غیر سرکاری ادارے (NGO's) وزارت محنت سے لائسنس حاصل کریں گے اور ان کی ٹریننگ دینے کی استعداد کا تعین کرنے کے لیے انسپکشن، نگرانی کی جائے گی اور جائزہ لیا جائے گا اور ان کا تعین وزیر کی طرف سے جاری کردہ ہدایات کے ذریعے کیا جائے گا۔

ب- ایک ملین عراقی ڈالر فیس ہر اس ٹریننگ سنٹر پر عائد ہوگی جو ٹریننگ سنٹر کھولنے کے لیے لائسنس کی درخواست جمع کرائے گا اور پیشہ ورانہ ٹریننگ سروس کے لیے بطور ریونیو رجسٹر ہوگی۔ مذکورہ ٹریننگ سنٹر انسپکشن اور جائزہ کمیٹیوں کی لاگت / خرچ بھی برداشت کرے گا۔ ورکروں کی ایسوسی ایشنیں اور سول سوسائٹی کے ایسے ادارے جو فیس کے عوض ٹریننگ سروسز مہیا کرتے ہیں، پیراگراف ہذا کی شرائط سے خارج ہوں گے۔

4- ملازمتوں کے متلاشی افراد فیس کے عوض ٹریننگ پروگرام میں شرکت کرسکتے ہیں۔

5- وہ پیشے جن کے لیے ٹریننگ کی ضرورت ہوتی ہے، پڑھائے اور سکھائے جانے والے نظریاتی یا فکری اور عملی پروگرام، ٹریننگ کوالٹی کے معیارات کا استعمال، ٹیسٹنگ اور عطا کئے جانے والے سرٹیفکیٹ اور وہ ڈیٹا جو سرٹیفکیٹ میں شامل کیا جانا چاہیے ان سب چیزوں کا تعین وزیر کی جاری ہدایات کے ذریعے کیا جاتا ہے۔

آرٹیکل 27:1- ٹریننگ حاصل کرنے والے شخص اور ٹریننگ دینے والے ادارے کے درمیان تعلق ایک تحریری معاہدے کے تحت منضبط ہوگا جس میں ٹریننگ کے مقاصد، مرحلے اور دورانیہ مقرر کیا جائے گا اور اس معاہدے میں ٹریننگ حاصل کرنے والے شخص اور ٹریننگ دینے والے ادارے اور حقوق و فرائض کے ساتھ ساتھ کام کرنے کی جگہ پر ٹریننگ وزیر کی طرف سے جاری کردہ ہدایات کے تحت ہوگا۔

2- پیشہ ورانہ ٹریننگ سروس ورکرز کے لیے کم از کم اجرت کی بنیاد پر ٹریننگ کے عرصہ کے دوران پنشن و سوشل سیکورٹی ایکٹ کے تحت فراہم کی جانے والی امداد کی ادائیگی کی ذمہ دار اس صورت میں ہوگی اگر ٹریننگ حاصل کرنے والے فرد کو ٹریننگ کے دوران یا اس کے نتیجے میں حادثہ پیش آجائے یا اس کی موت واقع ہوجائے۔ ملازمین کی پنشن اور سوشل سیکورٹی قانون (ایکٹ) کا اطلاق ٹریننگ حاصل کرنے والے افراد کے حوالے سے ہوگا۔

3-	پیشہ ورانہ تربیت کے مراکز پیشہ ورانہ صحت اور سیفٹی کے تقاضاجات کی تعمیل کریں گے اور ٹریننگ شروع کرنے سے قبل ٹریننگ حاصل کرنے کے متمنی شخص کا طبی جائزہ کرائیں گے۔

آرٹیکل 28:1-کوئی بھی ٹریننگ حاصل کرنے والا شخص یک طرفہ طور پر اپنی ٹریننگ منسوخ کر سکتا ہے۔

2-	ٹریننگ سنٹر کسی بھی وقت اس صورت میں ٹریننگ کا معاہدہ منسوخ کر سکتا ہے اگر ٹرینی اچھی طرح ٹریننگ حاصل نہ کر رہا ہو، بد سلوکی کرے یا خاص مدت کے بعد منعقدہ جائزہ رپورٹوں میں خاطر خواہ پیشرفت نہ دکھائے۔

3-	کوئی بھی فریق دوسرے فریق سے آرٹیکل ہذا کے پیراگراف "1" اور "2" میں بیان کردہ کسی صورت میں معاوضے کا دعویٰ نہیں کر سکتا بجز اس کے، کہ معاہدے میں اس سے مختلف حکم دیا گیا ہو۔

آرٹیکل 29:1-	کوئی فریق جو قانون ہذا کے آرٹیکل 27 کے پیراگراف "3" کی شرائط کی خلاف ورزی کرے اس پر جرمانہ عائد کیا جائے گا جو ایک ملین عراقی دینار سے کم نہ ہو گا اور دو ملین عراقی دینار سے زائد نہ ہو گا۔

2-	ٹریننگ سنٹر کی طرف سے خلاف ورزی کے وجوہات ختم کرائے جانے کے بعد وزیر اس سنٹر کی طرف سے جمع کرائی جانے والی درخواست پر سنٹر کھولنے کی منظوری دے سکتا ہے جو کمیٹیوں کی انسپکشن اور جائزے کا خرچ / لاگت برداشت کرے گا۔

باب پنجم

غیر ملکی ورکرز کے لیے روزگار

آرٹیکل 30-	محکمہ جات اور آجر حضرات وزارت کے توسط سے وزیر کی جانب سے جاری کردہ ہدایات کے تحت طے کردہ فیس کی ادائیگی کے عوض جاری کردہ ورک پرمٹ حاصل کرنے سے قبل کسی بھی غیر ملکی ورکر کو کسی بھی حیثیت سے نہیں رکھ سکتا ہے۔

آرٹیکل 31-	کسی بھی غیر ملکی ورکر کو کسی پیشے میں ورک پرمٹ حاصل کرنے سے قبل نہیں رکھا جائے گا۔

آرٹیکل 32-	آجر غیر ملکی ورکر کو جسے اس نے عراق میں کام کرنے کے لیے بھرتی کیا ہو اپنے خرچ پر اس ملک جانے کے لیے ٹکٹ دے گا جہاں اس نے اسے بھرتی کیا ہو بجز اس کے کہ وہ ورکر غیر قانونی وجوہات کی بنا پر معاہدے کے اختتام سے قبل کام کرنا چھوڑ دے۔

2-	آجر، غیر ملکی ورکر کی موت واقع ہونے کی صورت میں اس مرحوم ورکر کی لاش کی ترسیل کی تیاری اور اس کے ملک یا اس کے وارثوں کی درخواست پر اس کی جائے رہائش تک اس کی ٹرانسپورٹیشن کا خرچ برداشت کرے گا۔

آرٹیکل 33-	وزیر، عراق میں غیر ملکی ورکرز کی بھرتی اور روزگار کے ضمن میں مؤثر خصوصی ہدایات جاری کر سکتا ہے۔

آرٹیکل 34-	کوئی غیر ملکی ورکر جو عراق میں قانونی طور پر کام کرنے کے مقاصد کے لیے رہائش رکھتا ہو اسے محض اس وجہ سے کہ اس کی ملازمت ختم ہو گئی ہے کسی غیر قانونی یا بے قاعدہ رہائشی تصور نہیں کیا جائے گا اور بذات خود ملازمت کے ختم ہونے سے رہائشی اجازت یا کام کے پرمٹ کی تنسیخ نہیں ہو گی بجز اس کے کہ ورکر نے عراق کے قوانین کی خلاف ورزی کی ہو۔

آرٹیکل 35-	وزارت اور ورکروں اور آجروں کی ایسوسی ایشنیں، ہر ایک الگ الگ غیر ملکی ورکر کی اپنے ممالک یا ان ممالک سے جہاں سے وہ آئے ہوں ان میں اپنے ہم پلہ ایسوسی ایشنوں کے ساتھ مستقل طور پر روابط قائم کر سکتے ہیں اور معلومات کا تبادلہ کر سکتے ہیں اور دونوں طرف سے ان ورکروں کی بھرتی کی شرائط اور کام کرنے کی شرائط پر عمل کرنے کے لیے دوطرفہ معاہدات وضع کر سکتے ہیں تا کہ ان کی جائز بھرتی اور برابر مواقع اور سلوک کا حصول یقینی بنایا جاسکے۔

آرٹیکل 36-	کوئی فریق یا شخص جو باب ہذا کی شرائط کی خلاف ورزی کرے گا اسے اس ورکر کی کم سے کم روزانہ کی اجرت کے تین (3) گنا سے لے کر دس گنا تک کی کم سے کم ماہانہ اجرت کے تین (3) گنا تک جرمانہ کیا جائے گا۔

باب ششم

انفرادی معاہدہ روزگار

حصہ اول

انفرادی معاہدہ روزگار کا وضع کرنے کا عمل

آرٹیکل 37:1-	معاہدہ روزگار زبانی یا تحریری طور پر دونوں فریقوں یعنی آجر اور ورکر کے باہمی اتفاق کے مطابق وضع کیا جائے گا۔ کسی روزگار کے معاہدے کے تحریری طور پر وضع کئے جانے کی صورت میں آجر روزگار کے معاہدے کی تین نقول تیار کرے گا، جس کے اوپر اس آجر کے اور ورکر کے دستخط ثبت ہوں گے، ہر فریق ایک نقل اپنے پاس رکھے گا اور تیسری نقل محکمے میں محفوظ رکھی جائے گی۔ معاہدہ روزگار میں کم از کم درج ذیل ڈیٹا شامل ہونا چاہیے:

الف-	آجر کا نام اور ادارے (انٹرپرائز) کی قسم اور پتہ

ب-	ورکر کا نام، تاریخ پیدائش، اہلیت (کوالیفکیشن) پیشہ، رہائش اور قومیت (نیشنلٹی)

ج- کام کی نوعیت، دورانیہ اور تاریخ آغاز

د- روز گار کی لاگو شرائط اور طریقہ کار کے مطابق ورکر کو واجب الادا بنیادی اجرت بمع تمام انکریمنٹ یا الاؤنسز، طے شدہ اجرت کی ادائیگی کی تاریخ اور مقام

ہ- کام کرنے کے اوقات اور ان کی تقسیم کا طریقہ۔

2- روز گار کے معاہدے میں دونوں فریقوں کے مابین اتفاق کے ذریعے ورکر کو آزمائش (پروبیشن) کے عرصہ سے گزرنے کے لیے شرط شامل ہونی چاہیے اگر ورکر کے پاس پیشہ ورانہ سرٹیفکیٹ نہ ہو جس سے اس کو سونپے گئے کام کی مہارت ثابت ہو، مگر شرط یہ ہے کہ پروبیشن کا عرصہ کام کے آغاز کی تاریخ سے تین ماہ متجاوز ہو۔ ورکر کو اسی یعنی ایک ہی آجر کے پاس ایک سے زائد پروبیشن کے عرصہ سے نہیں گزارا جائے گا۔

3- آجر پروبیشن کے عرصہ کے دوران معاہدہ منسوخ کر سکتا ہے اگر اسے ایسا لگے کہ ورکر کام کرنے کی صلاحیت نہیں رکھتا، مگر شرط یہ ہے کہ آجر تنسیخ کی تاریخ سے کم از کم سات (7) روز قبل پیشگی نوٹس کے ذریعے ورکر کو اطلاع پہنچا دے۔

4- ورکر اور آجر کے درمیان روز گار کے تحریری معاہدے کی عدم موجودگی میں ان پر معاہدے کی موجودگی ثبت کرنے کا بار ہو گا اور وہ معاہدے کی بنا پر کسی حق اور دعوے سے متعلق معلومات پیش کریں گے۔

آرٹیکل 1:38- کسی خاص تاریخ یا متوقع تاریخ کو ختم ہونے والے کام یا کاروبار (انٹرپرائز) سے متعلق کسی مخصوص جاب کی انجام دہی یا خدمت کی فراہمی کے لیے معاہدہ روز گار پر ایک معینہ عرصہ کے لیے دستخط کئے جائیں گے شرط یہ ہے کہ مذکورہ عرصہ ایک سال سے متجاوز نہ ہو۔

2- کسی مستقل کام کے لیے معینہ عرصہ تک کے لیے کسی معاہدہ روز گار پر دستخط نہیں کئے جائیں گے بجز اس کہ کام کے تقاضاجات کے لیے کسی خاص عرصہ اور کام کی غرض سے اضافی ورکرز کی ضرورت ہو۔

3- کسی طے شدہ عرصہ کے ساتھ معاہدہ روز گار کی رو سے لگائے گئے ورکر کو وہی حقوق حاصل ہوں گے جو غیر طے شدہ عرصہ کے لیے کسی معاہدہ روز گار کے مطابق رکھے گئے ورکر کو حاصل ہوں۔

4- اگر معاہدۂ روز گار کی ایک سے زائد مرتبہ تجدید کی گئی ہو تو یہ اسے غیر معینہ عرصہ تک کے لیے معاہدہ تصور کیا جائے گا۔

آرٹیکل 1:39- کوئی جز وقتی معاہدہ روز گار قانون ہذا کے آرٹیکل (30) میں مذکورہ معاہدہ روز گار کی شرائط کے مطابق / تحت طے کیا جائے گا۔

2- جز وقتی معاہدہ روز گار کی صورت میں کام کرنے کے اوقات فی گھنٹہ (12) گھنٹوں سے کم اور چوبیس (24) گھنٹوں سے زائد نہیں ہوں گے۔

3- جز وقتی طور پر کام کرنے والے شخص کو قانون ہذا کے مطابق تمام حقوق حاصل ہوں گے اور اس پر ذمہ داریاں عائد ہوں گی۔

4- جز وقتی کام کرنے والوں کے مالیاتی حقوق اور سالانہ رخصت کے ایام کا حساب کام کرنے کے اوقات اور اجرت کے مطابق حسب تناسب لگایا جائے گا۔

آرٹیکل 40: ایک بار جب ورکر کام کرنے کی جگہ پر حاضر ہو جائے، اپنا کام کرنے کے لیے تیار ہو، مگر وہ اپنے قابو سے باہر وجوہات کی بنا پر اپنے کام کی انجام دہی نہ کر سکے تو تصور کیا جائے گا کہ اس نے کام کر لیا ہے اور وہ اس کے بدلے میں اپنی اجرت وصول کرنے کا حق دار ہو گا۔

آرٹیکل 41: آجر کو درج ذیل حقوق حاصل ہوں گے:

الف- اپنے کام / کاروبار کی سرگرمی کو منظم کرنا۔

ب- ورکرز کے فرائض اور ذمہ داریوں کی تقسیم

ج- ورکرز سے متعلق موزوں فیصلے کرنا۔

د- معاہدہ روزگار کی رو سے ورکرز کو تفویض کردہ کاموں (Tasks) کے ضمن میں کام کی پیشرفت اور انجام دہی کی نگرانی

2- آجر کے فرائض درج ذیل ہوں گے:

اے- معاہدہ روزگار اجتماعی معاہدات اور قانون ہذا کی شرائط کی پابندی اور تعمیل کرنا۔

بی- ورکر کو اس کا کام انجام دینے کے لیے وسائل کی فراہمی کرنا۔

سی- ورکر کو اجرت قانون ہذا کی شرائط کے مطابق ادا کرنا۔

ڈی- کام کرنے کی جگہ پر صحت مند ماحول یقینی بنانا اور کام کے دوران ورکر کے تحفظ کے لیے موزوں حفاظتی اقدامات اٹھانا۔

ای- ورکر کو اپنا علم اور ٹیکنیکل سکلز میں اضافہ کرنے کے لیے مواقع اور ذرائع مہیا کرنا۔

ایف- ورکر کو اس کے کام کے آغاز پر آجر کو موصول ہونے والی دستاویزات کی رسید دینا اور معاہدے کے اختتام پر ورکر کی درخواست پر ورکر کو یہ دستاویزات دینا بجز اس کے کہ مذکورہ واپسی دستاویزات آجر کے مفاد کے منافی ہو۔

جی-　　معاہدہ روزگار کے اختتام پر ورکر کو سرٹیفکیٹ دینا جس میں کام کے آغاز کی تاریخ، کام کے خاتمے کی تاریخ اور کئے گئے کام کی قسم کا ذکر ہو۔ ورکر درخواست دے سکتا ہے کہ سرٹیفکیٹ میں دیگر معلومات شامل کی جائیں تو آجر اس کی درخواست پر عمل کرے گا اگر درخواست کردہ معلومات درست ہوں۔

ایچ-　　معاہدہ روزگار کے اختتام پر ورکر کے لیے ڈسچارج پر دستخط کرنا، شرط یہ ہے کہ ورکر نے آجر کی تمام ذمہ داریاں پوری کی ہوں۔ انکار کی صورت میں ورکر درخواست کردہ ڈسچارج حاصل کرنے کے لیے لیبر کورٹس سے رجوع کر سکتا ہے۔

آئی-　　پیشہ ورانہ خطرات بیان کرنا اور ملازمت دینے سے قبل ورکر کو ان خطرات سے آگاہ کرنا۔

جے-　　ورکرز کی شکایات سے نبٹنے کے لیے ایک موزوں نظام مہیا کرنا، مذکورہ نظام تک رسائی اور اس کے استعمال میں سہولت پیدا کرنا، ان ورکرز کی طرف سے درج کرائی گئی شکایات کا فوری اور مثبت انداز سے ازالہ کرنا جنھوں نے یہ شکایات پیش کی ہوں۔

کے-　　ہر ورکر کی ذاتی فائل کھولنا جس میں وہ اس کے تقرر کے فیصلے کی نقل اور اس ورکر سے متعلق تمام دستاویزات، سرٹیفکیٹ اور معلومات رکھے، اس فائل میں ورکر کے کام کی اجرت، الاؤنسز، جرمانہ یا کوئی دیگر متعلقہ معلومات پر اثر انداز ہونے والی کیفیت میں تبدیلی کا ریکارڈ بھی شامل کرے گا۔ یہ فائل روزگار کے تعلق کے خاتمہ کی تاریخ سے کم از کم دو سال بعد تک محفوظ رکھی جانی چاہیے۔

ایل-　　ہر ورکر کی سالانہ رپورٹ تیار کرنا جس کا مسودہ اس کے ڈائریکٹ سپروائزر نے تیار کیا ہو بشمول ورکر کے رویہ، صلاحیت اور پیداوار سے متعلق معلومات موجود ہوں اور اس کی صلاحیت کی سطح کا ذکر ہو اور اس کے آخر میں اس ورکر کے ڈائریکٹ سپروائزر کی آراء تجاویز اور جائزہ شامل ہو۔ مذکورہ رپورٹ اس ورکر کی فائل میں رکھی جائے گی اور ورکر کو اس رپورٹ کے مندرجات سے مطلع کیا جائے گا شرط یہ ہے کہ کمپنی / انٹرپرائز میں کم از کم پندرہ (15) ورکر کام کر رہے ہوں۔

ایم-　　کاروباری ادارے میں (انٹرپرائز) میں ورکرز کو عطا کئے گئے بنیادی حقوق پر باقاعدہ رپورٹ یا بھرتی اور کام کرنے کے ماحول کی شرائط سے متعلق دیگر متعلقہ معلومات کی ایک نقل محکمے کی درخواست پر فراہم کرنا، مگر شرط یہ ہے کہ آجر محکمے کو مذکورہ معلومات ان کی فراہمی کے لیے درخواست موصول ہونے کی تاریخ سے زیادہ سے زیادہ ایک ماہ کے عرصہ کے اندر فراہم کرے۔

این-　　ایک ہی پیشے کے تمام ملازمین کے ساتھ یکساں سلوک اور کام کرنے کا یکساں ماحول یقینی بنانا چاہے وہ اجرت، فوائد، بونس، الاؤنسوں، پیشہ ورانہ ٹریننگ کے سلسلے میں ہوں یا کیریئر کی ترقی کے مواقع کے سلسلے میں ہوں۔

او-　　ورکروں کی ضروری اشیاء اور خدمات دور دراز جگہوں پر رعایتی قیمتوں پر فراہم کرنا

آرٹیکل 1:42-　　ورکر کو درج ذیل حقوق حاصل ہیں:

اے- کئے گئے کام کی اجرت حاصل کرنا۔

بی- روز گار کے معاہدے، اجتماعی معاہدات اور قانون ہذا کی شرائط کے مطابق روزانہ اور ہفتہ وار آرام کا حصول۔

سی- بغیر کسی امتیازی سلوک کے یکساں مواقع اور بھرتی ہونے اور یکساں حالات کے تحت کام کرنے کا موقع حاصل کرنا۔

ڈی- کام کرنے کا ماحول حراساں کئے جانے کے عمل سے آزاد کرنا۔

ای- کام کے (scope) دائرہ عمل کے اندر روز گار کے تعلقات میں احترام پانا۔

ایف- پیشہ ورانہ ٹریننگ کے پروگراموں سے مستفید ہونا۔

جی- اپنے کام کو براہ راست متاثر کرنے والے معاملات سے متعلق باخبر ہونا اور مشورہ حاصل کرنا۔

ایچ- کام کرنے کے محفوظ حالات اور صحت مندانہ ماحول میں کام کرنا۔

آئی- کام کرنے کی شرائط وضوابط کو بہتر کرنے کے لیے سودے بازی کرنا۔

جے- قانون ہذا کی شرائط کے مطابق ہڑتال کرنا۔

کے- ٹریڈ یونینوں کی تشکیل اور ان میں شمولیت کی آزادی حاصل ہونا۔

2- ورکر کے فرائض درج ذیل ہیں:

اے- ورکر سونپے گئے فرائض کو معاہدہ روزگار اور قانون ہذا کے نفاذ کے لیے جاری کردہ ہدایات اور فیصلوں اور قانون ہذا کی شرائط اور آجر کی طرف سے جاری کردہ انٹرپرائز کے ضابطہ جات کے مطابق احتیاط اور وفاداری سے انجام دے گا اور اپنے کام کو ایسے شخص سے متوقع نگہداشت کے ساتھ ایسے طریقے سے انجام دے گا کہ وہ قانون ہذا کی شرائط سے متصادم نہ ہو۔

بی- آجر کے اثاثہ جات کی حفاظت کرنا جو ورکر کو سونپے گئے ہوں اور کوئی ورک رجسٹر، دستاویزات یا کاغذات اپنے پاس رکھنے سے باز رہنا۔

سی- اپنے کام کے دائرہ عمل scope کے اندر بتائے گئے پیشہ ورانہ راز کو افشا کرنے سے باز رہنا۔

ڈی- پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت کے قواعد کی پابندی کرنا۔

ای- روز گار کے ضابطہ جات میں مقرر حاضری، رخصت اور آرام کے دورانیوں کی پابندی کرنا۔

ایف-	شراب نوشی کے کھلے آثار یا منشیات کے اثر کے تابع کام کرنے کی جگہ پر آنے سے باز رہنا۔

جی-	کام کرنے کی جگہ پر کوئی ہتھیار لانے سے باز رہنا بجز اس کے کہ کام کی نوعیت کا ایسا تقاضا ہو اور شرط یہ ہے کہ مذکورہ ہتھیار لائسنس یافتہ ہو۔

ایچ-	کام کرنے سے بچنے کے لیے بیماری کا بہانہ کرنے سے باز رہنا۔

آئی-	آجر کی منظوری کے بغیر کام کرنے کی جگہ پر کسی شخص کا استقبال کرنے سے باز رہنا۔

جے-	کوئی کمیشن یا دیگر کوئی چیز ایسے ایجنٹ حضرات یا کنٹریکٹر حضرات سے آجر کے علم اور منظوری کے بغیر لینے سے باز رہنا جن کے ساتھ آجر کا کوئی معاہداتی تعلق ہو، مگر شرط یہ ہے کہ فنڈز کسی خاص تجوری میں جمع ہوں اور وہ آجر کی نگرانی میں ورکرز میں برابر تقسیم کئے جائیں اور فنڈز کو آجر کی اضافی آمدنی تصور کیا جائے گا۔

کے-	کام کرنے کے دوران کسی تیسرے فریق کے لیے کام کرنے سے باز رہنا۔

ایل-	کوئی ایسی مشین یا آلہ استعمال کرنے سے باز رہنا جسے آجر نے استعمال کرنے کے لیے حوالے نہ کیا ہو۔

ایم-	آجر اور لیبر یونین کے مقاصد کے لیے ٹریڈ یونین کے مجاز ادارے کی اجازت کے بغیر کام کرنے کی جگہ میں اجلاس منعقد کرنے سے باز رہنا۔

حصہ II

معاہدہ روزگار کی منسوخی

آرٹیکل 1:43-	کوئی معاہدہ روزگار درج ذیل صورتوں میں سے کسی ایک صورت میں منسوخ کر دیا جائے گا۔:

اے-	ورکر کی وفات کی صورت میں آجر کو چاہیے کہ وہ ورکر کے خاندان کو دو ماہ کے برابر اجرت ادا کرے، مگر شرط یہ ہے کہ ورکر نے آجر کی سروس میں کم از کم ایک سال گزارا ہو۔

بی-	اگر کسی ورکر کو کسی عدالت نے حتمی فیصلے کے ذریعے ایک سال سے زائد عرصہ کے لیے قید کی سزا دی ہو۔ اگر فیصلہ ایک سال سے کم سزا کا ہو تو ورکر اپنے کام پر واپس لوٹے گا مگر گرفتاری یا قید کے عرصہ کے برابر اجرت کا حقدار نہ ہو گا۔

سی- آجر کی وفات ہونے پر اگر معاہدہ آجر کے ساتھ ذاتی حیثیت میں طے کیا گیا تو وہ اور معاہدہ اس کے وارثوں کے ساتھ مکمل نہیں کیا جائے گا۔

ڈی- اگر عدالتی فیصلے کے نتیجے میں کاروباری ادارے کے کاروبار کا خاتمہ ہو گیا ہو یا اگر آرٹیکل ہذا کے پیراگراف نمبر 3 کی شرائط کے تحت قصداً کاروبار ختم کر دیا ہو۔

ای- جب دونوں فریق باہمی طور پر معاہدے کو تحریری طور پر منسوخ کریں۔

ایف- کنٹرکیٹ کے عرصہ کے ختم ہونے پر، اگر یہ کنٹریکٹ معینہ عرصہ تک کے لیے ہو۔

جی- جب ورکر نے اپنا کام پورا کر دیا ہو یا خدمت انجام دے دی ہو، اگر کنٹریکٹ کسی مخصوص کام یا کسی مخصوص خدمت کے لیے طے کیا گیا ہو۔

ایچ- جب ورکر استعفیٰ دینے کا فیصلہ کرے مگر شرط یہ ہے کہ وہ آجر کو کم از کم تیس (30) دن پیشگی نوٹس بھیجے، اگر ورکر بغیر نوٹس کے کام چھوڑ دے یا کنٹریکٹ میں مقرر نوٹس پیریڈ کے ختم ہونے سے قبل کام چھوڑ دے تو ورکر آجر کو نوٹس پیریڈ کے برابر زر تلافی یا اس کا کچھ حصہ ادا کرے گا۔

آئی- اتفاقی حالات کی صورت میں

2- آجر معاہدہ روزگار مندرجہ ذیل میں سے کسی ایک صورت میں منسوخ کر سکتا ہے:

اے- اگر ورکر کو ایسی بیماری لگ گئی ہو جو اسے کام کرنے کے قابل نہ چھوڑے اور چھ (6) ماہ کے اندر اس کا علاج نہ ہو سکے جیسا کہ آفیشل میڈیکل رپورٹ سے ثابت ہو جائے۔

بی- اگر ورکر 75 فیصد یا اس سے زیادہ معذور ہو جائے اور آفیشل میڈیکل رپورٹ کے مطابق کام کرنے سے قاصر ہو۔

سی- اگر ورکر ریٹائرمنٹ کی عمر کو پہنچ گیا ہو اور وہ ورکرز کی پنشن اور سوشل سیکورٹی ایکٹ کے مطابق سروس کے آخر میں گریجویٹی کا حقدار ہو گا۔

ڈی- اگر کاروباری ادارے (انٹرپرائز) میں کام کرنے کے حالات وزیر کی رضامندی کے تحت کام کے حجم میں کمی کا تقاضا کریں۔

ای- اگر ورکر کنٹریکٹ (معاہدے) کے تحت اپنی ضروری ذمہ داریوں میں سے کسی کی خلاف ورزی کا ارتکاب کرے۔

ایف-   اگر ورکر جھوٹی شناخت اپنائے یا جعلی دستاویزات پیش کرے۔

جی-   اگر ثابت ہو جائے کہ زیرِ پروبیشن ورکر اچھی طرح کام انجام دینے کے لیے اہلیت نہیں رکھتا۔

ایچ-   اگر ورکر نے بڑی غلطی کر کے کام، ورکرز یا پیداوار کو عدالتی فیصلے کی روشنی میں مادی نقصان پہنچایا ہو۔

3-   آجر وزیر کی منظوری حاصل کئے بغیر اپنے کاروباری ادارے کو بند، سٹاپ یا ختم نہیں کرے گا۔

آرٹیکل 44:   قانون ہذا کے آرٹیکل 43 کے پیراگراف "3" میں بیان صورتوں میں سے کسی ایک میں، آجر ورکر کو کنٹریکٹ کی منسوخی کا تحریری پیشگی نوٹس دے گا، ایسا نوٹس نہ دینے کی صورت میں آجر کو نوٹس پیریڈ کا زر تلافی ورکر کو ادا کرنا ہو گا۔ نوٹس پیریڈ (30) دنوں سے کم نہیں ہو گا۔

آرٹیکل 45-   وہ ورکر جس کی سروس ختم ہو گئی ہو وہ سروس کے آخر میں گریجویٹی کا حقدار ہو گا جو آجر کے پاس پوری کی جانے والی سروس کے ہر سال کے دو (2) ہفتوں کے برابر ہو گی، سوائے قانون ہذا کے آرٹیکل 43 کے پیراگراف "1" کے ذیلی پیراگراف "بی" اور پیراگراف "2" کے ذیلی پیراگراف "ای"، "جی" اور "آئی" کی شرائط کے

آرٹیکل 46:1-   آجر وزیر کی ہدایات کے تحت قائم کردہ سروس کے اختتامیہ کی کمیٹی کے سامنے یا لیبر کورٹ کے سامنے سروس کے آخر کے فوائد کے فیصلے کو (ورکر) کی سروس کے آخر کے نوٹیفکیشن کے تیس (30) دنوں کے اندر چیلنج کر سکتا ہے۔ تصور کیا جائے گا کہ ورکر نے چیلنج کرنے کے اس حق کو چھوڑ دیا ہے اگر چیلنج اس عرصہ کے دوران جمع نہ کرایا گیا ہو اور اگر وہ ان دونوں طریقوں میں سے ایک کا انتخاب کرے تو وہ اپنا حق دوسرے کے لیے چھوڑ دے گا۔

2-   سروس کے اختتامیہ کی کمیٹی کا فیصلہ لیبر کورٹ کے سامنے مذکورہ فیصلے کے نوٹیفکیشن یا نوٹیفیکشن کے تیس (30) دنوں کے اندر جمع تصور کیا جائے گا۔

3-   آجر کو ورکر کی سروس کی منسوخی کے ثبوت کا بار برداشت کرنا ہو گا کہ جب ورکر سروس کے اختتام کا فیصلہ سروس کے خاتمے کی کمیٹی یا لیبر کورٹ کے سامنے چیلنج کر دے۔

آرٹیکل 47-   اگر سروس کے خاتمے کی کمیٹی یا عدالت کو معلوم ہو کہ ورکر کی سروس کی منسوخی قانون ہذا کے آرٹیکل 43 میں بیان وجوہات میں سے کسی ایک پر مبنی نہیں ہے تو یہ ورکر کو اس کے کام کی طرف واپس بھیجنے اور معاہدہ روزگار کی منسوخی کے عرصہ کے برابر اس کی تمام اجرت ادا کرنے کا فیصلہ کرے گی۔

2- اگر سروس کے خاتمے کی کمیٹی یا عدالت فیصلہ کرے کہ ورکر کو اس کے کام پر واپس نہیں بھیجا جاسکتا تو معاہدہ روز گار کمیٹی کے فیصلے یا عدالت کے فیصلے کی تاریخ کو منسوخ ہو جائے گا اور ورکر کو قانون ہذا کے آرٹیکل (45) میں مذکور سروس کے اختتام پر گریجویٹی کا دوگنا برابر زر تلافی ملے گا۔

3- ایسے کاروباری اداروں میں جن میں مستقل بنیاد پر پانچ (5) ورکروں سے کم ورکر ملازمت پر ہوں تو معاہدہ روز گار اس معاہدے کی حقیقی منسوخی کی تاریخ کو منسوخ تصور ہو گا اگر سروس کے خاتمے کی کمیٹی یا عدالت ایسا فیصلہ کرے، مگر شرط یہ ہے کہ آجر ورکر کو سروس کے اختتام پر دی جانے والی گریجویٹی آرٹیکل ہذا کے پیراگراف "2" میں بیان زر تلافی کے مطابق ادا کرے۔

آرٹیکل 48:1- معاہدہ روز گار درج ذیل صورتوں میں سے کسی ایک میں منسوخ نہیں کیا جائے گا:

اے- اگر ورکر آجر کی تحریری رضامندی کے تابع کسی ٹریڈ یونین کا رکن ہو یا کام کرنے کے اوقات کے علاوہ ٹریڈ یونین کی سرگرمیوں میں یا کام کرنے کے اوقات کے دوران حصہ لیتا ہو۔

بی- اگر ورکر، ورکرز کی نمائندگی کرنے کا متمنی ہو یا نمائندگی کر رہا ہو یا پہلے ہی اس نے ورکرز کے نمائندے کی حیثیت سے نمائندگی کی ہو۔

سی- اگر ورکر آجر کے خلاف قوانین کے سلسلے میں کوئی شکایت یا دعویٰ داخل دفتر کرے۔

ڈی- اگر ورکر اپنی قانونی رخصت میں سے کسی ایک رخصت پر ہو۔

ای- بھرتی یا پیشہ کے سلسلے میں بلاواسطہ یا بالواسطہ امتیازی سلوک کی صورت میں

ایف- بیماری یا ایسے حادثے کی وجہ سے کام سے عارضی غیر حاضری کی صورت میں جس کے ثبوت میں معاون شواہد موجود ہوں۔

2- الف- معاہدہ روز گار آرٹیکل ہذا کے پیراگراف "1" میں مذکور وجوہات میں سے کسی ایک کی صورت میں کالعدم اور باطل ہو گا اور ایسی صورت میں سروس کے خاتمے کی کمیٹی یا عدالت ورکر کو اس کے کام پر واپس بھیجنے اور ورکر کو اس کے گزشتہ عرصہ کی اجرت عطا کرنے کا فیصلہ کرے گی۔

ب- اگر ورکر اپنے کام کی طرف واپس جانے کی درخواست نہیں کرتا یا عدالت فیصلہ کرے کہ ورکر کی اپنے کام پر واپسی ناممکن، غیر عملی یا ناکافی عمل ہے تو یہ عدالت اسے معقول زر تلافی عطا کرنے کا فیصلہ کرے گی مگر شرط یہ ہے کہ زر تلافی قانون ہذا کے آرٹیکل 47 کے پیراگراف "2" میں مقرر کردہ رقم کے دوگنا حصے سے کم نہ ہو گی۔

آرٹیکل 49:1- ورکر بغیر کسی پیشگی نوٹس کے درج ذیل دو صورتوں میں معاہدہ روز گار یک طرفہ طور پر منسوخ کر سکتا ہے:

الف-	جب آجر نے قانون، لیبر کے داخلی ضابطہ جات یا انفرادی معاہدہ روزگار میں مذکور اپنی ذمہ داریوں میں سے کوئی ذمہ داری پوری نہ کی ہو۔

ب-	جب آجر نے ورکر یا اس کے خاندان کے کسی فرد کے خلاف کام کرنے کے اوقات میں یا ان کے علاوہ کسی سنگین جرم (felony) یا عام جرم کا ارتکاب کیا ہو۔

سی-	اگر ورکر کی حفاظت یا اس کی صحت کو کوئی بڑا خطرہ لاحق ہو، مگر شرط یہ ہے کہ آجر اس خطرے سے آگاہ ہو اور اس خطرے کو دور کرنے کے لیے اس نے کچھ اقدام نہ کیا ہو۔

2-	ورکر سروس کے خاتمہ کی کمیٹی یا عدالت کو قانون ہذا کے آرٹیکل 48 کے پیراگراف "2" کے ذیلی پیراگراف "ب" کی شرائط کے مطابق زر تلافی کے لیے درخواست دے سکتا ہے۔

آرٹیکل 50-	کاروباری ادارے کے ضم ہونے، اس کی ملکیت کی وارثوں کو منتقلی، اس کی تیسرے فریقوں کو حوالگی (assignment) فروخت، اجارہ یا استعمال کلی یا جزوی منتقلی ہونے کی صورت میں نیا آجر اس بات کا ذمہ دار ہو گا کہ وہ قانون ہذا کی شرائط کے مطابق سابقہ آجر کی طرف سے ورکر کے ضمن میں ذمہ داریوں / وجوب کو پورا کرے اور سابقہ آجر مشترکہ اور الگ حیثیت سے نئے آجر کے ساتھ ان ذمہ داریوں کا مستوجب ہو گا جنہوں نے موجودہ تعلقات محنت سے جنم لیا ہو جو کاروباری ادارے کی منتقلی سے قبل اور اس منتقلی تک اس پر عائد تھیں۔

آرٹیکل 51-1:	کوئی کارروائی جس میں ایسے حقوق کے لیے دعویٰ کیا جائے جو لیبر تعلقات سے جنم لیں مذکورہ حقوق کے واجب ہونے کی تاریخ کے تین (3) سال بعد ناقابل سماعت ہونگی اور کوئی کارروائی جس میں کسی فوجداری فعل سے ہونے والے نقصانات کی زر تلافی کا دعویٰ کیا گیا ہو اس نقصان کے واقع ہونے کی تاریخ کے پانچ (5) سال بعد ناقابل سماعت ہو گی۔

2-	حقوق کا دعویٰ کرنے کی کارروائی کے قابل سماعت ہونے کے لیے مقرر کردہ عرصہ اس تاریخ سے شروع ہو گا جب حق واجب ہوا ہو، مگر کوئی شخص آجر کی طرف سے ادا کردہ فنڈز کا دعویٰ کسی حق کی ضبطی کے بعد اس حق کی بجا آوری کے لیے نہیں کر سکتا۔

آرٹیکل 52-	کوئی آجر جو باب ہذا کی شرائط کی خلاف ورزی کرے گا وہ قید کی سزا کا مستوجب ہو گا جو تین (3) ماہ کے عرصہ سے کم نہ ہو گی اور ایک سال سے زائد نہ ہو گی یا جرمانے (penalty) کا سزاوار ہو گا جو پانچ لاکھ (500000) دینار سے کم نہ ہو گا اور ایک ملین (1000000) دینار سے زائد نہ ہو گا۔

باب ہفتم

حصہ اول

اجرت

آرٹیکل 53-1: ورکرز کی اجرتیں عراقی کرنسی میں ادا کی جائیں گی۔ بجز اس کے کہ معاہدہ روزگار میں کوئی اور صورت مقرر کی گئی ہو۔

-2 اجرت چیک، بینک ٹرانسفرز یا پیمنٹ آرڈرز کے ذریعے ادا کی جائے گی مگر شرط یہ ہے کہ ایسا اجتماعی معاہدے یا کسی ثالثی کے فیصلے یا کسی مذکورہ معاہدے یا فیصلے کی غیر موجودگی کی صورت میں متعلقہ ورکر کی تحریری رضامندی کے مطابق کسی بھی وقت اس اختیار کو واپس لینے کا حق ورکر کو حاصل ہو گا۔

-3 ہفتہ وار ادائیگی کی صورت میں اجرت ہفتے کے آخر میں اور ماہانہ ادائیگی کی صورت میں مہینے کے آخر میں کام کرنے کی جگہ یا اس کی کسی قریبی جگہ پر کی جائے گی، مگر شرط یہ ہے کہ اجرت کی ادائیگی میں زیادہ سے زیادہ جائز تاخیر 5 دن ہے۔

-4 اجرت عراقی کرنسی کو تبدیل کر کے پرامیسری نوٹس، واؤچر یا کسی دیگر شکل میں یا جس طرح معاہدہ روزگار میں اتفاق کردہ انداز کے مطابق ادا نہیں کی جائے گی۔

-5 اجرت ایک ہی قسم کے کام کی صورت میں خواتین اور مردوں کے لیے برابر/یکساں ہونی چاہیے۔

آرٹیکل 54:1- اجرت براہ راست ورکر کو ادا کی جائے گی اور ورکر کے اس بینک اکاؤنٹ میں منتقل کی جا سکتی ہے جس پر تحریری طور پر دونوں فریقوں کا اتفاق ہو یا ورکر کے نمائندے کو ادا کی جائے گی۔

-2 ورکر کی وفات ہونے کی صورت میں اس کو واجب الادا تمام رقوم قانون ہذا کی رو سے اس کے ورثا کو ادا کی جائیں گی۔

آرٹیکل 55:1- آجر کے لیے درج ذیل چیزیں منع ہوں گی:

الف- ورکر کو اس کی اپنی اجرت کے استعمال کی آزادی کو محدود کرنا۔

ب- ورکر کو اپنی مصنوعات خریدنے یا مصنوعات کسی خاص دکانوں سے خریدنے یا ان اشیاء کو خریدنے پر مجبور کرنا جو اس نے خود درآمد کی ہوں۔

آرٹیکل 57:1- کسی ورکر کی اجرت درج ذیل امور کے ساتھ ساتھ صرف قانون میں بیان صورتوں میں منہا کی جا سکتی ہے۔

الف- ایسے اشخاص کے اخراجات کے طور پر جو ورکر پر قانونی طور پر انحصار کرتے ہوں۔

ب- ورکر کے ذمے ورکرز پنشن اور سوشل سیکورٹی کے محکمہ کے حوالے سے رقوم۔

ج- ٹریڈیونین ضابطہ جات کی شرائط کے مطابق ٹریڈیونین کے چندہ جات۔

2- اجرت کی مجموعی کٹوتی مذکورہ ورکر کی اجرت کے 20 فیصد سے زیادہ نہیں کی جاسکتی، اگر اس کی اجرت کم سے کم اجرت کے تین گنا سے کم ہو اور ورکر کی اجرت کے 30 فیصد سے زائد نہیں کاٹی جاسکتی اگر اس کی اجرت کم سے کم اجرت سے متجاوز ہو۔ مذکورہ شرحیں صرفی خرچ کی کٹوتی پر قابل اطلاق نہیں ہیں۔

3- آجر کے لیے ورکر کی طرف سے واجب الادا قرضوں پر کوئی سود لاگو نہیں ہوگا۔

آرٹیکل 58:1- عدالتی فیصلے کے نتیجے میں کاروباری ادارے کے دیوالیہ ہونے یا کاروبار کا اختتام ہونے کی صورت میں ورکروں کو ترجیحی دائن (کریڈٹر) تصور کیا جائے گا اور درج ذیل فوائد عطا کئے جائیں گے:

الف- ان کے سروس کے اختتام سے قبل تین (3) مہینوں کے برابر اجرت۔

ب- سروس کے خاتمہ کے سال اور گزشتہ سال کے دوران سرکاری چھٹیوں کے برابر اجرت۔

ج- سروس کے خاتمہ سے قبل دیگر اقسام کی رخصت کے سلسلے میں ان کو واجب الادا تمام رقوم۔

د- ورکرز کو واجب الادا سروس کے آخر میں ملنے والی گریجویٹی

2- آرٹیکل ہذا کے پیراگراف "1" میں بیان کردہ فوائد اور دیگر استحقاقی فوائد بشمول حکومت کے استحقاقی قرضوں کے ذریعے ورکرز استحقاق رکھتے ہیں۔

3- درج ذیل قرضے ان قرضوں کی ادائیگی سے قبل ادا کئے جائیں گے جو آجر کے ذمہ ہیں کہ وہ ورکر کو ادا کرے۔

الف- آجر کی ورکر کی فیملی کو سپورٹ کرنے کی ذمہ داری اور قانون کی رو سے اس پر واجب الادا ہونے کی وجہ سے جنم لینے والے قرضے۔

ب- نادہندہ یا دیوالیہ آجر کی جائیداد کے انتظام سے متعلق قرضے بشمول قانونی فیسیں اور انتظامی اخراجات۔

4-	ورکر یا اس کے قانونی جانشین کو واجب الادا تمام رقوم آجر کی تمام منقولہ اور غیر منقولہ جائیداد سے منہائی کا استحقاق حاصل ہو گا اور پوری کی پوری اور براہ راست دیگر تمام استحقاقی قرضوں بشمول ان رقوم سے قبل وصول کی جائیں گی جو سرکاری خزانے میں واجب الاداہوں سوائے اخراجاتی قرضوں کے۔

آرٹیکل 59:1-	معاہدے پر دستخط کرنے سے قبل آجر کو اس کی اجرت کے اجزائے ترکیبی اور خاص طور پر الاؤنسز اور اوور ٹائم لائسنسوں اور دیگر اضافہ جات یا کٹوتیوں، ادائیگی کے عرصہ جات کے حساب، شرائط جگہ اور ادائیگی کی تاریخ کے حوالے سے طریقہ کار کے حوالے سے مطلع کیا جائے گا۔ اسے مذکورہ معلومات سے بھی مطلع کیا جائے گا جب بھی اجرتوں کے اجزائے ترکیبی میں تبدیلی واقع ہو۔

2-	اجرت کی تفصیلی تحریری سٹیٹمنٹ پر اجرت کی ادائیگی کرنے بشمول کام کرنے کا عرصہ جس کی اجرت واجب الاداہو، اوور ٹائم الاؤنسز اور دیگر کٹوتیاں یا اضافے، اگر کوئی ہوں، سے قبل ورکر کو ادا کی جانی چاہئیں۔

آرٹیکل 60-	اجرت کا حتمی تصفیہ معاہدہ روزگار کی منسوخی کے اگلے دن سے کیا جائے گا۔ اگر ورکر معاہدہ روزگار منسوخ کر دے تو اس کو واجب الادااجرت اس کے ملازمت چھوڑنے کی تاریخ کے سات دنوں کے اندر ادا کی جائے گی۔

آرٹیکل 61:1-	آجر ورکر کی اجرت، اجرت کی کٹوتیوں اور ورکر کو ادا کی گئی خالص اجرت کی تمام تفصیلات پر مشتمل اور اوور ٹائم کی تفصیلات پر مشتمل رجسٹر بنائے گا۔ مذکورہ بالا رجسٹر میں کوئی خالی جگہیں، منہائی یا اضافہ جات موجود نہیں ہوں گے۔ اجرت رجسٹر کی جانچ اور انسپکشن وزارت کے لیبر انسپکٹر کریں گے۔

2-	ایسا آجر واجب الادااجرت کے ضمن میں ذمہ داری سے آزاد ہو گا جب ورکر اجرت رجسٹر پر دستخط کر دے۔ مگر کسی ورکر کے دستخط جو کسی بیان کردہ ملاحظات کے بغیر ہوں اس کی طرف سے کسی حقوق کی دست برداری کے مترادف نہیں ہوں گے۔

حصہ II

اجرت کا تعین

آرٹیکل 62:1-	ورکر کی اجرت کا تعین انفرادی معاہدہ روزگار کے مطابق کیا جائے گا مگر شرط یہ ہے کہ یہ اجرت آجر پر لازم اجتماعی معاہدے کے تحت اس کے پیشے کے لیے مختص کم سے کم اجرت سے کم نہ ہو اور تمام صورتوں میں ورکر کی اجرت قانونی طور پر مقرر کردہ کم سے کم اجرت سے کم نہیں ہو گی۔

2- کم سے کم اجرت سے مراد کم سے کم مقرر کردہ اجرت یا، انفرادی یا اجتماعی معاہدہ روزگار کی رو سے آجر کے کاروباری ادارے میں، ان میں سے جو بھی زیادہ ہو، مقرر کردہ اجرت ہے۔

آرٹیکل 63:1- کوئی کمیٹی جو کسی ورکر کے لیے کم سے کم اجرت، باقاعدہ وقفوں کے بعد، تجویز کرنے کی ذمہ دار ہو گی، وزیر کے فیصلے کے ذریعے تشکیل دی جائے گی اور درج ذیل ارکان پر مشتمل ہو گی:

(اے) ڈائریکٹر جنرل لیبر و محکمہ قرضہ، کمیٹی کی صدارت کریں گے۔

(بی) ڈائریکٹر جنرل پنشن ورکرز و محکمہ سوشل سیکورٹی، رکن

(سی) لیبر اینڈ ووکیشنل ٹریننگ سروس کا ایک نمائندہ، رکن

(ڈی) ڈپٹی جنرل منیجر، ووکیشنل ٹریننگ ڈیپارٹمنٹ، رکن

(ای) وزارت پلاننگ کا نمائندہ، رکن

(ایف) آجر حضرات کی سب سے زیادہ نمائندہ ایسوسی ایشنوں کا ایک نمائندہ، رکن

(جی) ورکر حضرات کی سب سے زیادہ نمائندہ ایسوسی ایشنوں کا ایک نمائندہ، رکن

(ایچ) وزیر کی طرف سے منتخب کردہ دو مجاز اور تجربہ کار ارکان جو اجرت کی حکمت عملیوں کے مختلف پہلوؤں میں مہارت رکھتے ہوں۔

2- وزیر کمیٹی کی تجاویز وزراء کی مجلس کو پیش کرے گا۔

3- کم سے کم اجرت کا تعین کرتے وقت درج ذیل پہلوؤں کو مد نظر رکھا جائے گا:

الف- ورکروں اور ان کے خاندانوں کی ضروریات

ب- ملک میں اجرتوں کی عمومی سطح

ج- مصارف زندگی اور ان میں تبدیلیاں

د- معاشی عوامل بشمول معاشی ترقی کے تقاضا جات، پیداوار کی سطح اور روزگار کی زیادہ شرح کے حصول اور برقرار رکھنے کی خواہش۔

4-	قانون ہذا کی شرائط کے تحت ورکر پورے ایک سال کی سروس کے بعد میچورٹی کی تاریخ آنے پر سالانہ میعادی انکریمنٹ کا حقدار ہوگا۔ مذکورہ انکریمنٹ کا تعین لیبر مارکیٹ کے اشاریوں کے مطابق اور ہر کاروباری ادارے (انٹرپرائز) کے ضمن میں متعلقہ فریقوں کے باہمی معاہدے کے مطابق کیا جائے گا۔

5-	کم سے کم اجرت وقتاً فوقتاً مصارف زندگی اور دیگر معاشی حالات کو مدنظر رکھتے ہوئے درست کی جائے گی۔ مصارف زندگی اور دیگر معاشی حالات کا میعادی جائزہ ہر دو (2) سالوں بعد لیا جاتا ہے۔

آرٹیکل 64-	کوئی شخص جو قانون ہذا میں اجرتوں پر لاگو بیان کردہ شرائط کی خلاف ورزی کرے گا اسے جرمانہ کیا جائے گا جو مقرر کردہ کم سے کم ماہانہ اجرت کے دوگنے سے کم نہ ہوگا۔ اگر خلاف ورزی کم سے کم اجرت سے کم کی ادائیگی پر مشتمل ہو تو خلاف ورزی کرنے والا فریق جرمانے کے علاوہ اداشدہ اجرت اور کم سے کم اجرت کے درمیان فرق کے دوگنے کے برابر زر تلافی ورکر کو ادا کرنے کا اقرار کرے گا۔

آرٹیکل 65:1-	آجر اپنے کاروباری ادارے میں کسی نمایاں جگہ پر اپنے کاروباری ادارے میں دی جانے والی اجرتوں سے متعلق ورکروں کو مطلع کرنے کے لیے اعلامیہ چسپاں کرے گا، مگر شرط یہ ہے کہ مذکورہ اجرتیں قانونی طور پر مقرر کردہ کم سے کم اجرتوں سے کم نہ ہوں۔

2-	کوئی ورکر جس نے اس اجرت سے کم اجرت وصول کی ہو جس کا وہ مستحق ہو اپنی وصول کردہ رقم اور اس رقم کے درمیان فرق وصول کرے گا جس کے وصول کرنے کا وہ حقدار ہے۔

3-	اگر ورکر الزام لگائے کہ آجر نے اپنے کاروباری ادارے میں قانونی طور پر مقرر کردہ اجرت سے کم اجرت ادا کی ہے تو اس بات کو ثابت کرنے کا بار آجر پر ہوگا کہ اس نے ورکر کو قانونی طور پر مقرر کردہ اجرت ادا کی۔

باب ہشتم

اوقات کار

آرٹیکل 66: اصطلاح "اوقات کار" سے مراد وہ وقت ہے جس کے دوران ورکر آجر کے اختیار میں کام کر رہا ہو اور اس سے آرام اور کھانا کھانے کا وقت خارج ہے۔ آجر یوم کار کے آغاز اور خاتمے کا تعین کرے گا۔

آرٹیکل 67:1- قانون ہذا میں بیان کردہ استثناءات سے مشروط روزمرہ اوقات کار 8 گھنٹے روزانہ یا ہفتہ وار 48 گھنٹوں سے زیادہ متجاوز نہیں ہوں گے۔

2- دو شفٹوں میں انجام دیئے جانے والے کام اور وقتی کام میں ورکر کا دس (10) گھنٹوں سے زیادہ کام کرنے کی جگہ پر موجود رہنا ضروری نہ ہوگا، مگر شرط یہ ہے کہ حقیقی کام کے گھنٹوں کی تعداد فی یوم آٹھ (8) گھنٹوں سے متجاوز نہ ہو۔

3- روزانہ کے اوقات کار کی تعداد ایسے کام کے لیے گھٹائی جائے گی جو مشکل ہو یا صحت کے لیے نقصان دہ ہو۔ ایسے کام اور زیادہ سے زیادہ اوقات کار کا تعین وزیر کی جانب سے جاری کردہ ہدایت پر قومی مرکز برائے پیشہ ورانہ صحت و حفاظت کی تجاویز کے مطابق کیا جائے گا۔

4- درج ذیل افراد اور ادارے آرٹیکل ہذا کی شرائط سے آزاد ہوں گے:

اے- ایسے کاروباری ادارے جو صرف آجر کے خاندان کے افراد کو ملازمت دے رہے ہوں۔

بی- وہ اشخاص جن کے پاس نگرانی اور انتظام کے اختیارات ہوں۔

سی- وہ اشخاص جن کے پاس ایسے عہدے ہوں جن کے لیے امور کو راز میں رکھنا ضروری ہوتا ہے۔

ڈی- وہ ورکر خواتین و حضرات جن کو ایسا ابتدائی یا تکمیلی کام سونپا گیا ہو جو کاروباری ادارے میں ورکرز کے لیے مقررہ اوقات کار کے علاوہ انجام دیا جاتا ہے۔

ای- ایسے افراد جن کو اپنے انٹرپرائز سے باہر کوئی کام انجام دینے کے لیے سپرد کیا گیا ہو۔

جی- زرعی ورکر خواتین و حضرات

5- وزیر کی جانب سے جاری کردہ ہدایات کے ذریعے سے آرٹیکل ہذا کے پیراگراف (4) میں مذکور صورتوں کے لیے اوقات کار طے کئے جائیں گے۔

آرٹیکل 1:68- اوقات کار میں ایک یا زائد آرام کے دورانیے شامل ہوں گے جو 30 منٹ سے کم اور ایک گھنٹے سے زائد نہیں ہوں گے۔ آرام کے اند دورانیوں کا تعین آجر کام کرنے کی جگہوں پر واضح مقام پر نوٹس چسپاں کر کے کرے گا، مگر شرط یہ ہے کہ مسلسل اوقات کار پانچ (5) گھنٹوں سے تجاوز نہ کریں۔

2- ہر ورکر دو ایام کار کے درمیان گیارہ (11) مسلسل گھنٹے آرام کے دورانیوں کا حقدار ہو گا، جن کا حساب مؤثر ایام کار کے آخر اور اگلے روز کے کام کے آغاز تک لگایا جائے گا۔

3- ایسے کاروباری اداروں میں جہاں تیکنیکی وجوہات کی بناء پر یا پیداواری یا فراہم کردہ خدمات کی نوعیت کی وجہ سے کام بغیر مداخلت کے کیا جانا ضروری ہو، وہاں ورکرز آرام کے لیے تیس (30) منٹ کے ایک یا زائد دورانیوں کے حقدار ہوں گے۔

4- الف- ایسی سرگرمیوں میں جو دو شفٹوں میں انجام دی جاتی ہیں، دو شفٹوں کو علیحدہ کرنے والے آرام کے دورانیے ایک گھنٹے سے کم اور 4 گھنٹوں سے زائد نہیں ہوں گے۔ یہ شرط اجتماعی معاہدات روزگار میں شامل ہو گی۔

ب- وہ ورکرز جو ایک سے زیادہ شفٹوں میں کام کرتے ہوں وہ پہلی شفٹ کے آخر اور اگلی شفٹ کے شروع کے عرصہ کے دوران مسلسل گیارہ (11) گھنٹوں کے آرام کے دورانیے کے حقدار ہیں۔

5- ڈرائیور کے طور پر ملازم کوئی بھی ورکر آرام کے وقفہ کے بغیر مسلسل چار (4) گھنٹوں سے زائد گاڑی نہیں چلا سکتا۔ مذکورہ مدت کا دورانیہ وزیر کی طرف سے جاری ہدایات کے ذریعے مقرر کیا جائے گا۔

آرٹیکل 1:69- کام درج ذیل اقسام میں تقسیم کیا گیا ہے:

الف- دن کا کام: صبح 6 بجے اور رات نو (9) بجے کے درمیان

ب- رات کا کام: رات 9 بجے اور صبح 6 بجے کے درمیان

ج- ملا جلا جدولی کام، وہ کام جو ایسے وقت میں کیا جائے جو دن اور رات کے کام میں ربط پیدا کرے اور بالعکس ہو مگر شرط یہ ہے کہ رات کا کام اس صورت میں تین (3) گھنٹوں سے تجاوز نہیں کرے گا۔

2- درج ذیل صورتوں میں اوقات کار تجاوز نہیں کریں گے:

الف-   رات کے کام کی صورت میں (7) گھنٹے یا

ب-   ملے جلے جدولی کام کی صورت میں ساڑھے سات گھنٹے۔

3-   متبادل بنیاد پر دن اور رات کے دوران کئے جانے والے کام کے لیے ورکرز مسلسل تیس (30) ایام سے زائد کام نہیں کریں گے۔

آرٹیکل 1:70-   ہر ورکر کم از کم مسلسل 24 تنخواہ یاب گھنٹے فی ہفتہ آرام کا حقدار ہو گا۔ جمعہ، ہفتہ وار آرام کا دن ہو گا اور اس کا تبادلہ ہفتے کے کسی اور دن کے ساتھ کیا جا سکتا ہے۔

2-   آجر آرام کے ہفتہ وار دن کا شیڈول، اگر ممکن ہو، تمام سٹاف کے لیے ایک ہی دن رکھے گا یا ہفتہ وار آرام کا دن گردشی بنیاد پر اس طرح طے کرے گا کہ ہر ورکر اپنے ہفتہ وار آرام کا دن ایک معینہ دن چھٹی کر سکے۔

3-   کوئی بھی آجر ورکرز کے ساتھ اجتماعی سودے بازی کے ذریعے ہفتے وار آرام کے روز یا کسی سرکاری چھٹی کے روز کام کروا سکتا ہے اگر انہیں اضافی کام کرنے کے ضابطہ جات کے مطابق اضافی آمدنی اور اگلے ہفتے کے دوران ایک اضافی چھٹی کا دن ملے۔

آرٹیکل 1:71-   قانون ہذا کے آرٹیکل 67 میں مذکور اوقات کار میں درج ذیل دو صورتوں میں توسیع کی جا سکتی ہے:

الف-   کسی حادثے یا حادثہ واقع ہونے کے امکان، آلات یا مشینوں کی نہایت ضروری مرمت یا ناگزیر صورتحال میں۔ اوقات کار کی مدت میں اضافہ کاروباری ادارے میں عمومی سرگرمی کے تعطل کو روکنے کے لیے درکار ضروری وقت کے حوالے سے ہو گا۔

ب-   اگر کام کے صورتحال کے مطابق مسلسل جاری شفٹوں میں کام کرنے کا تقاضا کریں، مگر شرط یہ ہے کہ کل ہفتہ وار اوقات کار 56 گھنٹوں سے تجاوز نہ کریں اور یہ کہ اس سے ورکر کے متلافی آرام کا دن حاصل کرنے کا حق متاثر نہ ہو۔

2-   غیر معمولی صورتوں میں جہاں قانون ہذا کے آرٹیکل (67) کی شرائط کا اطلاق نہ ہو ورکرز اور آجروں کی ایسوسی ایشنیں روزمرہ اوقات کار ایک مقررہ عرصہ کے لیے بڑھانے پر اتفاق کر سکتے ہیں، مگر شرط یہ ہے کہ ہفتہ وار اوقات کار کی اوسط تعداد معاہدے میں شامل ہفتوں کی تعداد سے 48 گھنٹے نہ بڑھ جائے۔

3-   وزارت متعلقہ ورکرز اور آجروں کی ایسوسی ایشنوں کے ساتھ مشورے کے بعد درج ذیل استثناءات عطا کر سکتی ہے:

الف-   قانون ہذا کے آرٹیکل (67) کے پیراگراف (4) کے ذیلی پیراگراف (ڈی) میں بیان کردہ مستقل استثناءات جو تیاری یا تکمیلی کام کے لیے کاروباری ادارے میں عمومی اوقات کار کے علاوہ کام کرنے کے لیے ہوں گے یا ورکرز کی ایسی اقسام کے لیے ہوں جن کی سرگرمیاں کبھی کبھار انجام دینے کے لیے ہوں۔

ب-　　کام کے غیر معمولی لوڈ سے نبٹنے کے لیے منظور کردہ عارضی استثناءات۔

مذکورہ استثناءات درج ذیل صورتوں میں دیئے جاتے ہیں:

(1)　　دعوتوں، موسمی کام یا دیگر وجوہات کی بناء پر غیر معمولی ورک لوڈ سے نبٹنے کے لیے۔

(2)　　ایسے آلات، ہتھیاروں اور مشینوں کی مرمت کے لیے جن کی شٹ ڈاؤن سے کاروباری ادارے میں کام میں مداخلت آنے کا امکان ہو۔

(3)　　مادہ جات یا مصنوعات میں نقص سے بچنے کے لیے

(4)　　سالانہ فہرست اور اکاؤنٹس وضع کرنے کے لیے، سیلز (فروخت) کے لیے تیار ہونے اور نئے سیزن شروع کرنے کے لیے۔

4-　　وزارت، مذکورہ استثناءات عطا کرنے کے عمل کے نتیجے میں ہر کیس میں زیادہ سے زیادہ اضافی اوقات کار اور اوور ٹائم کی تنخواہ کے ریٹس مقرر کرے گی جو عمومی اجرت کے 50 فیصد سے کم نہیں ہوں گے اگر یہ روزمرہ کا کام ہو اور اس اجرت کے دوگنے سے کم نہیں ہوں گے اگر یہ رات کا کام ہو، کسی آرام کے دن یا چھٹی کے دن کا کام ہو یا کوئی مشقت طلب، مشکل کام ہو اتو ورکر کو ہفتے کے دوران ایک متلافی آرام کا دن دیا جائے گا اگر وہ اپنے ہفتہ وار آرام کے دن کام کرے گا۔

5-　　اوور ٹائم درج ذیل شرائط کے مطابق لگایا جائے گا:

اے-　　صنعتی سرگرمیوں میں جو شفٹوں میں انجام دی جائیں فی یوم ایک گھنٹہ سے زائد اوور ٹائم کام نہیں کیا جائے گا۔

بی-　　صنعت میں تیاری یا تکمیلی کام انجام دیتے ہوئے یا غیر معموی کام نبٹاتے ہوئے فی یوم چار (4) گھنٹوں سے زیادہ اوور ٹائم کا کام نہیں کیا جائے گا۔

سی-　　غیر صنعتی کاموں میں فی یوم چار (4) گھنٹوں سے زیادہ اوور ٹائم کام نہیں کیا جائے گا۔

ڈی-　　روڈ ٹرانسپورٹ میں مکمل ڈرائیونگ ٹائم کے دوران کام کے اوقات بشمول اوور ٹائم وقت فی یوم نو (9) گھنٹوں سے اور فی ہفتہ 48 گھنٹوں سے تجاوز نہیں کریں گے۔ کٹھن صورتحال میں ڈرائیونگ کی صورت میں ڈرائیونگ کے کل اوقات کم کئے جائیں گے۔

ای-　　کسی بھی ورکر سے نوے (90) روز میں چالیس (40) گھنٹوں سے زیادہ اور بارہ ماہ میں 120 گھنٹوں سے زیادہ اوور ٹائم کا کام نہیں لیا جائے گا۔ وزیر مذکورہ کام اور متعلقہ ڈرائیورز کے لیے قابل اطلاق کل وقت مقرر کرنے کے لیے ہدایات جاری کرے گا۔

6-　قانون ہذا کی شرائط کے مطابق اصطلاحاً" اوور ٹائم" سے مراد روزانہ یا ہفتہ وار آرام کے عرصہ میں یا اوور ٹائم گھنٹوں یا دعوت کے دنوں اور سرکاری چھٹیوں، جو قانونی طور پر منظور شدہ ہوں، کے دوران دیا جانے والا کام ہے۔

آرٹیکل 72:1-　اگر مکمل کام یا اس کا کچھ حصہ غیر معمولی حالات یا انسانی اختیار سے باہر صورتحال میں رک گیا ہو تو آجر کو وزارت کی منظوری حاصل کرنے کے بعد ورکر کو مداخلت کے عرصہ کی تیس (30) دنوں تک کی اجرت ادا کرنا ہوگی۔ تاہم آجر ورکر کو دیگر مشابہ کام کوئی اضافی کام کرنے کے لیے حوالے کر سکتا ہے جس کی ادائیگی نہ کرنا ہو۔ تاکہ ضائع شدہ وقت کی تلافی ہو جائے، مگر شرط یہ ہے کہ اضافی کام جس کی ادائیگی نہ کی جانی ہو یومیہ دو (2) گھنٹوں اور سالانہ (30) دنوں سے تجاوز نہ کرے۔

2-　اگر کام میں مداخلت آجر کی وجہ سے ہو تو مؤخر الذکر مداخلت کے عرصہ کے لیے تمام ورکرز کی اجرتیں ادا کرے گا اور ورکر کو آرٹیکل ہذا کے پیراگراف (1) میں مقررہ پابندیوں کے اندر اضافی ادائیگی کا کام عطا کرے گا۔

آرٹیکل 73-　کوئی بھی آجر جو باب ہذا کی شرائط کی خالف ورزی کرے گا وہ جرمانے کا مستوجب ہوگا جو دو لاکھ پچاس ہزار دینار سے کم نہیں ہوگا اور 5 لاکھ دینار سے زیادہ نہیں ہوگا۔ سزاؤں کی تعداد خلاف ورزی کے مطابق ورکرز کی تعداد کے برابر ہوگی۔

باب نہم

رخصت

آرٹیکل 74: 1- الف- ورکرز دعوت / تقریب کے ایام میں اور قانون کے ذریعے مقرر کردہ سرکاری چھٹیوں میں پوری تنخواہ کے عوض چھٹی کے حقدار ہیں سوائے ہفتے کے دن کے۔

ب-　ہر ورکر ہفتے کو مکمل طور پر تنخواہ یاب آرام کے دن کا حقدار ہے۔

2-　کسی ورکر کو ہفتہ وار آرام کے دن کے علاوہ دعوت / تقریب کے دنوں میں یا سرکاری چھٹیوں کے دوران قانون ہذا کے آرٹیکل (71) کے پیراگراف (3) میں بین وجوہات میں سے کسی کی بنا پر کام کرنے کی درخواست کی جا سکتی ہے۔

3-　ورکر کی رخصت کے دوران آنے والے دعوت / تقریب کے ایام اور سرکاری چھٹیاں سالانہ رخصت میں شامل نہیں کی جائیں گی۔

4-　کسی معینہ عرصہ کے لیے کسی معاہدہ روزگار کے تحت کام کرنے والا ورکر یاٹرینی معاہدے کی مدت میں اور اس معاہدے کے خاتمے سے قبل مکمل طور پر تنخواہ یاب سالانہ رخصت کا حقدار ہوگا۔

آرٹیکل 75: 1- کوئی ورکر ایک سال کی سروس کے بعد کام کے ہر سال میں کم از کم 21 روز کی مکمل طور پر تنخواہ یاب رخصت کا حقدار ہو گا۔

2- ایسے کٹھن یا صحت کے لیے نقصان دہ کام کے لیے رکھے گئے ورکر کو، کام کے ہر سال میں کم از کم تیس (30) یوم کی تنخواہ یاب رخصت کا حق حاصل ہو گا۔

3- ورکر کی سالانہ رخصت اس کی سروس کے سال پر مبنی درج ذیل انداز سے بڑھائی جائے گی:

الف- ایک ہی آجر کے ہاں مسلسل پہلے 5 سال کی سروس کے بعد 2 دن

ب- ایک ہی آجر کے ہاں مسلسل دوسرے 5 سال کی سروس کے بعد 2 دن

ج- رہی سہی آجر کے ہاں ہر اضافی 5 سال کی سروس کے بعد 3 دن

4- کوئی ورکر کام کے سال کے کسی کسر کے مطابق متناسب رخصت کا حقدار ہو گا۔

5- وہ دن جب ورکر اپنے کنٹرول سے باہر وجوہات کی بنا پر جیسے بیماری، زخم، حادثے یا زچگی کی وجہ سے کام نہ کر رہا ہو، اس کی سروس کے عرصہ میں شامل ہوں گے اور وہ ان کی مطابقت سے سالانہ رخصت کا حقدار ہو گا / ہو گی۔

6- سالانہ رخصت کے دنوں کا حساب کام کرنے کے موخر دنوں کے مطابق قانون ہذا اور دیگر قوانین کے مقاصد کے لیے لگایا جائے گا۔

آرٹیکل 76: 1- وہ ورکر جسے قانون ہذا کے آرٹیکل (75) میں مقرر کردہ رخصت عطا کی جائے، وہ رخصت کے تمام عرصہ کے لیے اجرت حاصل کرنے کا حقدار ہو گا جو اس اجرت سے کم نہ ہو گی جو اس نے سروس کے گزشتہ 6 ماہ کے دوران حاصل کی ہو۔

2- ٹرانسپورٹ، خوراک اور رسک الاؤنسز آرٹیکل ہذا کے پیراگراف (1) کی شرائط سے خارج ہیں۔

3- آرٹیکل (75) کے پیراگراف (1) اور (2) میں مقرر کردہ رقوم ورکر کو اس کے رخصت لینے سے قبل ادا کی جائیں گی۔

4- ملازمت کی برطرفی کی صورت میں سالانہ رخصت کے ایام کا معاوضہ جو ابھی وصول نہ کیا گیا ہو ورکر کو آخری تنخواہ یاب اجرت کی بنیاد پر ادا کیا جائے گا۔

آرٹیکل 77: 1- کوئی ورکر اپنی سالانہ رخصت تمام کی تمام ایک وقت میں لے سکتا ہے یا اسے کئی دورانیوں میں تقسیم کر سکتا ہے۔

-2 اگر سالانہ رخصت تقسیم کر کے لی جائے تو سالانہ رخصت کا ہر دورانیہ آجر کے نوٹیفکیشن کی تاریخ سے (14) مسلسل دنوں سے کم نہ ہو اور ایک ہی وقت میں لی جائے، سالانہ تنخواہ یاب رخصت کے بقیہ ایام کی رخصت کم از کم اس سال کے آخر سے کم از کم 18 ماہ میں سے لی گئی سمجھی جائے گی جس میں رخصت کا اطلاق ہو گا۔

آرٹیکل 78:1- کام کے اندرونی ضابطہ جات سالانہ رخصت کے دورانیہ کا تعین کریں گے۔ اگر کام کے کوئی ایسے اندرونی ضابطہ جات نہ ہوں یا اگر نافذ العمل اندرونی ضابطہ جات میں رخصت کا جدول مقرر نہ کیا گیا ہو تو ورکر آجر کے ساتھ معاہدے میں آرٹیکل (77) کے پیرا گراف (2) کے مطابق اپنی سالانہ رخصت کی تاریخ مقرر کرے گا۔

-2 آجر ورکر کو قانون ہذا میں مقرر کردہ سالانہ رخصت حاصل کرنے کی اجازت دے گا۔

-3 اگر یہ بات ثابت ہو جائے کہ ورکر دوران سال آجر کی جانب سے چھٹی عطا کرنے کے انکار کے نتیجے میں اپنی سالانہ رخصت نہ لے سکا تو ورکر کو رخصت کے دورانیہ کے لیے اپنی پوری اجرت کے برابر معاوضہ ملے گا، جو اس کی واجب رخصت کے عرصہ کے دوران کئے گئے کام کی اجرت پر مبنی ہو گی۔

آرٹیکل 79:1- ورکر اپنی سالانہ رخصت کے دوران معاوضہ پر کوئی سرگرمی / کام نہیں کر سکتا۔

-2 کوئی معاہدہ جس کے تحت ورکر اپنی کم سے کم تنخواہ یاب سالانہ رخصت لینے کے حق سے دستبردار ہو جائے یا معاوضے کے عوض مذکورہ حق سے دستبردار ہو جائے یا کسی دیگر وجہ کی بناء پر تو وہ معاہدہ کالعدم اور باطل ہو گا۔

آرٹیکل 80:1- کام کے ہر سال میں ورکر آجر کی طرف سے 30 دنوں کی بیماری کی رخصت کے تنخواہ یاب دورانیہ کا حقدار ہو گا۔

-2 بیماری کے دوران رخصت کا دورانیہ جس کا کوئی ورکر پیرا گراف (1) کی وجہ سے حقدار ہو گا اس کا مجموعہ 180 دن ہو گا۔

-3 جب کسی بیمہ شدہ ورکر نے اپنی تمام بیماری کی تنخواہ یاب چھٹیاں ختم کر لی ہوں اور پھر بھی بیمار ہو تو اس پر پنشن اور ورکرز کی سوشل سیکورٹی کے قانون کی شرائط کا اطلاق ہو گا۔

-4 پنشن اور سوشل سیکورٹی فنڈ آجر کو اجرت کی ادائیگی کی واپسی کرے گا جو اس نے بیمہ شدہ ورکر کو آرٹیکل ہذا کے پیرا گراف (1) اور (2) کی شرائط کے مطابق سالانہ 30 دنوں کی بیماری کی رخصت سے متجاوز رخصت بیماری کے عرصہ کے دوران ادا کی ہو۔

آرٹیکل 81:1- بیماری کے دوران رخصت فزیشن کی طرف سے جاری کردہ آجر کی طرف سے منظور کردہ میڈیکل رپورٹ کی بنیاد پر عطا کی جائے گی۔

2- بیماری کے دوران رخصت کا عرصہ قانون ہذا اور دیگر قوانین کے مقاصد کے لیے حقیقی سروس کے طور پر شمار کیا جائے گا۔

آرٹیکل 82:1- ورکر درج ذیل صورتوں میں ذاتی وجوہات کی بناء پر مکمل تنخواہ یاب رخصت کا حقدار ہے:

الف- ورکر کی شادی۔ 5 دن

ب- ورکر کے بیٹے یا بیٹی کی شادی۔ ایک دن

ج- شوہر، بیوی، والد، والدہ، بیٹے، بیٹی، بھائی، بہن یا شوہر یا بیوی کے والدین میں سے کسی کی وفات۔ 5 دن

2- آجر اس ورکر کو جس کے شوہر کی وفات ہو گئی ہو 130 دنوں کی -عدت" کی درخواست کردہ مکمل تنخواہ یاب رخصت قانون کے مطابق دے گا۔

3- ورکر درخواست دے کر غیر اداشدہ رخصت حج اپنی سروس کے عرصہ کے دوران ایک بار حاصل کرنے کا حقدار ہو گا۔

4- قانون ہذا یا مجموعی معاہدہ روزگار کی رو سے ورکر سرکاری فرائض کی بجا آوری یا ووٹ ڈالنے کے حق کی ادائیگی یا عدالت کے سامنے بطور گواہ یا ماہر حاضر ہونے یا دیگر کیسز میں پیش ہونے کی صورت میں مکمل تنخواہ یاب رخصت کا حقدار ہو گا۔

5- قابل اطلاق مجموعی معاہدات کے مطابق ورکر ٹریڈ یونین کے ضمن میں فرائض کی بجا آوری کے لیے مکمل تنخواہ یاب رخصت کا حقدار ہو گا۔

6- جب ضروری ہو آجر ورکر کو اس کی طرف سے درخواست کئے جانے پر غیر اداشدہ رخصت عطا کر سکتا ہے۔

آرٹیکل 83: کوئی شخص قانون ہذا میں مقررہ اوقات کار اور رخصت سے متعلق شرائط کی خلاف ورزی کرے تو وہ جرمانہ کا سزاوار ہو گا جو پچاس ہزار دینار سے کم نہ ہو گا اور ایک لاکھ دینار سے زیادہ نہ ہو گا۔ سزاؤں کی تعداد خلاف ورزیوں کے مطابق ورکرز کی تعداد کے برابر ہو گی۔

باب دہم

خواتین ورکرز کا تحفظ

آرٹیکل 84: کوئی آجر جس نے ایک یا زائد خواتین ورکرز کو ملازم رکھا ہوا ہو، اسے کام کرنے کی جگہ پر خواتین ورکرز کے تحفظ پر لاگو شرائط کی ایک تحریری نقل رکھنا ہو گی۔

آرٹیکل 85:1- حاملہ یا دودھ پلانے والی خاتون کو ایسی سرگرمی انجام دینے پر مجبور کرنا منع ہو گا جسے صحت کے مجاز حکام ماں یا بچے کے لیے نقصان دہ تصور کریں یا اگر ماں یا بچے کی صحت کے لیے کسی بڑے خطرہ کی موجودگی طبی جائزے میں دیکھی گئی ہو۔

2- خواتین کو کٹھن یا ایسے نقصان دہ کام کرنے کے لیے بھرتی نہیں کیا جائے گا جو قانون ہذا کے آرٹیکل 67 (پیراگراف 3) کے تحت جاری کردہ ہدایات میں مقرر کئے گئے ہیں۔

آرٹیکل 86-1: خواتین سے رات کے وقت کام لینا منع ہو گا بجز اس کے کہ رات کے کام کی بجا آوری انسانی اختیار سے باہر حالات کے نتیجے میں ضروری ہو تا کہ خام مال یا قابل اتلاف اشیاء محفوظ کی جاسکیں یا اگر انسانی اختیار سے باہر حالات کی وجہ سے کسی کاروباری ادارے میں کام کی غیر متوقع تعطلی ہو جائے مگر شرط یہ ہے کہ یہ عمل دہرایا نہ جائے۔

2- خواتین ورکرز یومیہ آرام کے دورانیہ کی حقدار ہوں گی جو مسلسل 11 گھنٹوں سے کم نہ ہو گا، جن میں لازمی طور پر 7 گھنٹے رات کے 9 بجے سے صبح 6 بجے تک شامل ہوں گے۔

3- آرٹیکل ہذا کے پیراگراف میں بیان شرط درج ذیل اقسام کے افراد پر لاگو نہیں ہو گی:

الف- انتظامی یا کمرشل کام میں مصروف خواتین ورکرز

ب- صحت یا تفریحی سروسز میں ملازمت کرنے والی خواتین ورکرز

ج- ٹرانسپورٹ یا مواصلاتی سروسز میں ملازمت کرنے والی خواتین ورکرز

آرٹیکل 87:1- کوئی بھی خواتین ورکر مکمل تنخواہ میں زچگی کی رخصت کی حقدار ہو گی جو سالانہ 14 ہفتوں سے کم نہیں ہو گی۔

2- کوئی بھی حاملہ ورکر مجاز حکام کی طرف سے جاری میڈیکل سرٹیفکیٹ کی بنیاد پر اپنی متوقع مقررہ تاریخ سے 8 ہفتے قبل مذکورہ بالا رخصت لے سکتی ہے۔

3- حاملہ ورکر وضع حمل کے بعد باقی ایام کی رخصت لینے کی حقدار ہوتی ہے، مگر شرط یہ ہے کہ وضع حمل کے بعد اس رخصت کا عرصہ 6 ہفتے سے کم نہ ہو۔

4- وضع حمل سے قبل رخصت میں توسیع اتنے عرصہ تک کی جائے گی جو وضع حمل کی متوقع تاریخ اور اس کی حقیقی تاریخ کے درمیانی عرصہ کے برابر ہو گا جبکہ ایسا بچے کی پیدائش کے بعد لازمی رخصت کے عرصہ میں کمی کئے بغیر کیا جائے گا۔

5- مجاز طبی حکام آرٹیکل ہذا کے پیراگراف نمبر 1 میں مقرر کردہ رخصت کے عرصہ میں بچے کی پیدائش میں مشکل، ایک سے زائد بچوں کی پیدائش یا بچے کی پیدائش سے قبل یا بعد کی پیچیدگیوں کی صورت میں 9 ماہ تک کی توسیع کر سکتے ہیں۔ آرٹیکل ہذا کی شق (2) میں مقرر کردہ رخصت میں اضافہ کردہ عرصہ پر پنشن اور سوشل سیکورٹی کے قانون کی شرائط لاگو ہوں گی۔

6- کام کرنے والی ماں اپنی زچگی کی رخصت کے اختتام پر اسی اجرت پر اسی آسامی پر کام کرنے کے لیے واپس جانے کے قابل ہو گی یا اسی کے مشابہ آسامی پر رکھی جائے گی۔

آرٹیکل 88: زچگی کی رخصت پر جانے والی ورکنگ مدر (ملازمت پیشہ ماں) کو کوئی دوسرا آجر ملازمت پر نہیں رکھے گا۔

آرٹیکل 89: کوئی ملازمت پیشہ ماں (ورکنگ مدر) اپنے آجر کی رضامندی کے ساتھ غیر اداشدہ زچگی کی خاص رخصت لے سکتی ہے جو ایک سال سے زائد نہ ہو گی، جس کے دوران وہ اپنے بچے کی نگہداشت کرے گی، مگر شرط یہ ہے کہ بچہ ابھی ایک سال کا نہ ہوا ہو۔ اس عرصہ کے دوران روزگار کا معاہدہ معطل رہے گا۔

آرٹیکل 90: کوئی خاتون ورکر اپنی زچگی کی رخصت اس مقاصد کے علاوہ استعمال نہیں کرے گی جس کے لیے اسے یہ رخصت عطا کی گئی ہو اور اگر یہ ثبوت ملے کہ کوئی خاتون ورکر مذکورہ رخصت حاصل کر کے کسی اور آجر کے پاس معاوضہ کے عوض کسی سرگرمی میں مشغول ہے تو رخصت منسوخ کر دی جائے گی اور آجر اس سے درخواست کر سکتا ہے کہ وہ مقرر کردہ تاریخ کو کام پر واپس آجائے۔

آرٹیکل 91:1- بچے کو دودھ پلانے والی ماؤں کو دودھ پلانے کا وقفہ عطا کیا جائے گا۔ جو ایک گھنٹے کے اوقات کار سے زیادہ نہیں ہو گا، دودھ پلانے کے لیے دیئے گئے گھنٹے کو کام کرنے کا گھنٹہ شمار کیا جائے گا۔

2- کوئی خاتون یا مرد ورکر جس کا ایک یا زائد بچے 6 سال کی عمر سے چھوٹے ہوں، اسے بلا معاوضہ کام سے اس وقت مستثنیٰ کیا جائے گا جو 3 ایام سے زائد نہیں ہو گا جب بھی اس کا بچہ بیمار ہو اور اس کی نگہداشت اس بچے کو درکار ہو۔ مذکورہ استثنیٰ سے مستفید ہونے والے ورکرز اپنے کام کی تعطلی کے دورانیہ کے عوض کسی معاوضہ کی حقدار نہیں ہوں گے۔

آرٹیکل 92:1- ایسے کاروباری اداروں میں جن میں خاتون ورکرز ہوں آجر اکیلا یا کسی اور / دیگر کاروباری ادارے / اداروں میں کسی اور آجر کی شراکت داری کے ساتھ وزیر کی طرف سے جاری کردہ ہدایات کے مطابق نرسریاں قائم کرنے کا اقرار کرے گا۔

آرٹیکل 93: باب ہذا کی شرائط ایسی خواتین پر لاگو نہیں ہوتیں جو کسی ایسے گھریلو کام میں مصروف ہوں جس میں صرف خاندان کے ارکان کام کر سکتے ہوں اور جو اس کے شوہر / بیوی، باپ، ماں یا بھائی کے اختیار / نگرانی میں چل رہا ہو۔

آرٹیکل 94: کوئی آجر جو باب ہذا کی شرائط کی خلاف ورزی کرے وہ جرمانہ کی ادائیگی کرے گا جو ایک لاکھ دینار سے کم نہیں ہوگا اور 5 لاکھ دینار سے زائد نہ ہوگا۔

گیارہواں باب

نابالغ افراد کا تحفظ

آرٹیکل 95:1- ایسی سرگرمیوں میں نابالغ افراد کو ملازم رکھنے کی اجازت نہیں ہوگی جن کی نوعیت یا کام کرنے کے حالات ان کی صحت، سیفٹی یا اخلاقیات کے لیے ضرر رساں ہوں۔

2- وزارت متعلقہ ٹریڈ یونینوں اور آجر کی ایسوسی ایشنوں کے مشورے سے کام کی فہرستوں کا میعادی بنیاد پر اور جب ضروری ہو آرٹیکل ہذا کے پیراگراف 1 میں بیان شرط کے مطابق جائزہ لے سکتی ہے۔ مثال کے طور پر مذکورہ کاموں میں درج ذیل شامل ہیں مگر ان تک محدود نہیں:

الف- زیر زمین اور زیر آب جگہوں پر کام یا خطرناک بلندیوں یا ممنوعہ علاقوں میں کام۔

ب- خطرناک مشینوں، آلات یا دیگر اوزاروں کے ذریعے کام جن میں دستی مداخلت درکار ہو یا بھاری بوجھ اٹھانے والا کام۔

ج- غیر صحت مندانہ ماحول میں کام جن میں نابالغ افراد کے خطرے کی زد میں آنے کا امکان ہو یا غیر معمولی درجہ حرارت، شور یا ان کی صحت کے لیے نقصان دہ حرکات۔

د- طویل اوقات تک مشکل حالات میں کام یا چند صورتوں میں رات کے وقت کام

3- نابالغ افراد سے رات کے وقت کام نہیں لیا جائے گا یا مخلوط شیڈول میں لئے جانے والے کام میں ملازم نہیں رکھا جائے گا۔

آرٹیکل 96:1- نابالغ افراد کو منظور شدہ آسامیوں پر ہی میڈیکل کمیٹی کی جانب سے ایک جامع طبی جائزے کے بعد ملازم رکھا جائے گا کہ جس سے ان کی جسمانی صحت اور مطلوبہ کام کرنے کے لیے ان کی استعداد کی تصدیق ہوتی ہو۔

2- کسی خاص کام کے لیے نابالغ فرد کی جسمانی صحت کا تصدیقی سرٹیفکیٹ درج ذیل کے مطابق جاری کیا جائے گا:

الف- روزگار کے مخصوص حالات

ب- کوئی مخصوص سرگرمی یا سرگرمیوں کا سلسلہ جن میں صحت کے لیے وہ خطرات لاحق ہوں جنہیں مجاز حکام نے اس زمرے میں شامل کیا ہو۔

آرٹیکل 97:1- نابالغ فرد کی سرگرمی انجام دینے کی موزونیت اس کی صحت کی نگرانی کے تابع رہے گی یہاں تک کہ وہ 18 سال کی عمر کا ہو جائے۔

2- نابالغ افراد کا ہر سال باقاعدہ طبی معائنہ کیا جائے گا کم از کم ان کے روزگار میں رہنے کے مدت کے دوران۔

3- کام کرنے کی فٹنس کے لیے طبی معائنہ بار بار کیا جائے گا یہاں تک کہ ورکر 21 سال کا ہو جائے یہ طبی معائنہ کم از کم ان سرگرمیوں کے حوالے سے کیا جائے گا جو مجاز حکام کے خیال میں صحت کو لاحق زیادہ بڑے خطرات کا باعث بن سکتے ہوں۔

4- نابالغ ورکر یا اس کے والدین آرٹیکل ہذا کے پیراگراف نمبر 2 اور 3 میں مقرر طبی معائنے کی لاگت برداشت نہیں کریں گے۔

5- باب ہذا کے مقاصد کے لیے مجاز حکام سے مراد لیبر کی انچارج وزارت یا صحت کی انچارج وزارت یا دونوں وزارتیں ہیں۔

آرٹیکل 98:1- نابالغ ورکر جس کی عمر ابھی سولہ (16) سال نہ ہوئی ہو، کے کام کرنے کا دورانیہ یومیہ 7 گھنٹے سے تجاوز نہیں کرے گا۔

2- روزمرہ کے اوقات کار میں ایک یا زائد آرام کے دورانیے شامل ہوں گے جو کہ ایک گھنٹے سے کم نہیں ہوں گے، مگر شرط یہ ہے کہ لگاتار اوقات کار 4 گھنٹوں سے تجاوز نہ کریں۔

آرٹیکل 99: نابالغ فرد جسے ملازم رکھنے کی اجازت ہو وہ سالانہ 30 دنوں کی تنخواہ یاب سالانہ رخصت کا حقدار ہو گا۔

آرٹیکل 100:1- وہ آجر جو نابالغ افراد کو ملازم رکھے، جنہیں قانون کی بناء پر کام کرنے کا اختیار حاصل ہے، کام کرنے کی جگہ پر نابالغ افراد کے تحفظ سے متعلق شرائط کی ایک تحریری نقل چسپاں کرے گا۔

2- آجر نابالغ افراد کا ایک رجسٹر بنائے گا جس میں ان کے نام، عمر اور ان کو سونپے جانے والے کاموں کا اندراج کرے گا۔

آرٹیکل 101: آجر کو چاہیے کہ وہ مذکورہ بالا آرٹیکل 96 میں بیان کردہ طبی سرٹیفکیٹ، جس میں اس بات کی شہادت فائل میں موجود ہو کہ نابالغ فرد کام کرنے کے لیے جسمانی لحاظ سے موزوں ہے، مذکورہ فائل کو ورک انسپکٹر کو برائے ملاحظہ پیش کرے گا یا ورک انسپکٹر کو رجسٹر نمبر فراہم کرے گا جس میں مذکورہ سرٹیفیکیٹ موجود ہو۔

آرٹیکل 102:	اس صورت میں جب کسی آجر اور کسی نابالغ فرد میں تعلق موجود ہو تو اس نابالغ فرد کو قانون ہذا کی شرائط کے تحت ملازم نہیں رکھا جائے گا۔ آجر نابالغ فرد کو متفقہ اجرت دے گا اور اسے کسی حادثے کی صورت میں یا کام کے دوران کسی حادثے کی صورت میں اس بات سے قطع نظر کہ غلطی کس کی ہے تلافی دے گا۔

آرٹیکل 103:	باب ہذا کی شرائط کا اطلاق 15 سال کی عمر سے زائد نابالغ افراد پر نہیں ہو گا جو کسی خاندانی کاروبار میں اپنے شوہر یا بیوی، باپ، ماں یا بھائی کے اختیار یا نگرانی میں کام کر رہے ہوں اور مقامی طور پر استعمال ہونے والی اشیاء بنا رہے ہوں اور اجرت کمانے والے دیگر افراد کو ملازم نہ رکھے ہوئے ہوں۔

آرٹیکل 104:	خطرات یا غیر معمولی درجہ حرارت، شور یا نابالغ فرد کی صحت، حفاظت اور اخلاقیات کے لیے نقصان دہ نقل و حرکت وزیر کی جانب سے جاری کردہ ہدایات کے ذریعے مقرر کی جائے گی۔

آرٹیکل 105:	وہ آجر جو باب ہذا کی دفعات کی خلاف ورزی کر رہا ہو جرمانے کا مستوجب ہو گا جو ایک لاکھ دینار سے کم نہیں ہو گا اور 5 لاکھ دینار سے زائد نہیں ہو گا۔

بارہواں باب

سنگ کنی، کانوں ور معدنیات کا استخراج کرنے والے ورکرز کا تحفظ

آرٹیکل 106:	باب ہذا کی شرائط کا اطلاق تعمیراتی میٹریل میں استعمال ہونے والے کانوں کے پتھروں، کانوں اور مادہ جات کے استخراجی کاموں پر ہو گا خاص طور پر ان شرائط کا اطلاق درج ذیل پر ہو گا:

الف- 	معدنیات اور پتھروں کی اندازہ گری، استخراج اور تحقیق، بشمول زیورات اور ان کے استخراج اور صنعتی طور پر تیاری۔

ب- 	معدنیاتی ذخائر کے استخراج، ارتکاز یا صنعتوں میں مزید تیاری خواہ وہ سطح زمین پر ہوں یا زیر زمین ہوں۔

ج- 	پیراگراف ہذا کے ذیلی پیراگراف (الف) اور (ب) میں مذکورہ بالا مقرر کردہ کام جیسے پلانٹس کی تعمیر اور آلات کی تنصیب۔

2) 	صنعتوں اور آرٹیکل ہذا پیراگراف نمبر 1 میں مقرر کردہ صنعتوں اور کاموں میں کسی ورکر کو ملازم رکھنا منع ہو گا جب تک اس کام کے لیے جو ورکر کے حوالے کرنا ہو ورکر طبی موزونیت کی تصدیق کے لیے اس کا طبی معائنہ کرا نہ لیا جائے۔

3) ورکر کے معاہدہ روزگار کی منسوخی سے قبل جو بھی وجہ ہو طبی معائنہ دوبارہ کرایا جائے تاکہ جانچ ہو جائے کہ ورکر کو پیشہ سے متعلقہ کوئی بیماری لاحق تو نہیں ہوئی۔

4) باب ہذا کی شرائط کے تحت ورکرز اوقات کار کے دوران اس ضمن میں بغیر فیس دیئے میڈیکل ٹیسٹ کرائیں گے۔

5) آرٹیکل ہذا کے پیراگراف "2" اور "3" میں مذکورہ صورتیں لیبر انسپکشن کمیٹی کی نگرانی کے تحت ہیں۔

آرٹیکل 107: آجر کام کرنے کے مقام پر کسی واضح جگہ درج ذیل معلومات تحریری طور پر چسپاں کرے گا:

1) کاروباری ادارے کے داخلی ضابطہ جات، جن میں اوقات کار اور آرام کے دورانیے مذکور ہوں، مگر شرط یہ ہے کہ ایک نقل لیبر انسپکشن کمیٹی کو بھیجی جائے۔

2) صحت اور حفاظت کے بارے میں کاروباری ادارے کی ہدایات۔

آرٹیکل 1:108 الف- کام کرنے کے احاطہ اور ملحقہ علاقوں میں جانا کسی بھی ایسے شخص کے لیے منع ہو گا جو ورکر نہ ہو یا ایسا ملازم نہ ہو جسے سنگ کنی یا کانوں میں کام کرنے کے لیے کام حوالے نہ کیا گیا ہو یا مذکورہ جگہوں کے معائنہ یا نگرانی کا کام نہ سونپا گیا ہو یا ٹریڈ یونینوں کے نمائندگان میں سے کوئی نہ ہو۔

ب- ورکرز کے لیے اوقات کار کے علاوہ پیراگراف ہذا کے ذیلی پیراگراف (الف) میں مذکور کام کے احاطہ میں جانا منع ہے۔ بجز اس کے کہ اجازت دی گئی ہو۔

2- آجر ان اشخاص کے ناموں کا رجسٹر بنائے گا جو اپنے کاموں کو انجام دینے کے لیے احاطہ کار میں داخل ہوں اور وہ ان کے جانے پر مذکورہ اندراج کو نشان زدہ کرے گا۔

آرٹیکل 1:109 قانون ہذا کے آرٹیکل 100 کے پیراگراف (1) میں مقرر کردہ سرگرمیوں، پیشہ جات اور صنعتوں میں روزمرہ اوقات کار 7 گھنٹے ہیں اور تمام صورتوں میں کسی بھی ورکر کو روزانہ 8 گھنٹوں سے زائد کام کرنے کی جگہ پر نہیں رکھا جائے گا۔

2) آرٹیکل ہذا کے پیراگراف 1 کی شرائط کے سوا کوئی ورکر عارضی طور پر اور ضرورت پڑنے پر کسی حادثے یا اس کے خطرناک نتائج سے بچنے کے لیے یا کسی حادثے سے جنم لینے والے نقصان کی مرمت کے لیے درج ذیل کے مطابق 8 گھنٹوں سے زائد کام کر سکتا ہے:

الف) لیبر انسپکشن اور ٹریڈ یونین کو کام کے آغاز کے 24 گھنٹوں کے اندر فوری یا غیر متوقع حادثے کے بارے میں مطلع کیا جائے گا۔

ب) آرٹیکل ہذا کے پیراگراف (1) میں مقرر کردہ عرصہ کے علاوہ اوقات کار اوور ٹائم تصور کئے جاتے ہیں جن کا معاوضہ قانون ہذا کی شرائط کے مطابق دیا جائے گا۔

آرٹیکل 110: آجر درج ذیل امور سرانجام دے گا:

1) وزارت کی جانب سے جاری کردہ ہدایات اور بیانات کے مطابق پیشہ ورانہ حفاظت اور صحت کے لیے ہدایات وضع کرے گا۔

2) درج ذیل اقدامات اٹھائے گا:

الف- جب ضروری ہو پیشہ ورانہ حفاظت سے متعلق ہدایات اور احکام جاری کرے گا۔

ب- دھاکوں کی جگہوں پر موجود ورکرز کی موجودگی سے احتراز کرے گا جب تک کہ تمام خطرہ دور نہ ہو جائے۔

ج- ورکرز کو پیشہ ورانہ خطرات سے بچانے کے لیے آلات اور لباس فراہم کرے گا۔

د- خطرے کی ممکنہ مقامات کو نشان زد کرے گا۔

ہ- ایمرجنسی ریسیکیو اور ابتدائی طبی امداد کے لیے لوازمات فراہم کرے گا۔

و- ذیلی دفعہ ہذا میں مقرر اقدامات کے موزوں اطلاق کی تصدیق کے لیے کام کرنے کے مقامات کا خاص وقفوں کے بعد معائنہ کرے گا۔

آرٹیکل 111:1- دور افتادہ علاقوں میں ٹرانسپورٹ، کھانے اور رہائش کے بدلے میں کسی ورکر کی طرف سے ادا کردہ قیمت وزیر کے فیصلے کے نتیجے میں مقرر کی جائے گی۔

آرٹیکل 112: سنگ کنی کی جگہوں، کانوں اور معدنیات کے استخراج کی جگہوں پر ورکرز کے تحفظ کے سلسلے میں باب ہذا میں مذکورہ شرائط کی خلاف ورزی کرنے والے کسی بھی شخص کو اتنے عرصے کی قید کی سزا دی جائے گی جو 10 دنوں سے کم نہیں ہو گی اور 3 مہینوں سے زائد نہیں ہو گی یا جرمانے کی سزا دی جائے گی جو ایک لاکھ دینار سے کم اور 5 لاکھ دینار سے زائد نہیں ہو گی۔

تیرہواں باب

پیشہ ورانہ حفاظت و صحت اور لیبر انسپکشن

حصہ اول: پیشہ ورانہ حفاظت و صحت

آرٹیکل 113: قومی مرکز برائے پیشہ ورانہ صحت و حفاظت ان امور کی منصوبہ بندی اور نگرانی کا انچارج اس طرح سے ہے کہ جس کے ذریعے کام کرنے کی مختلف جگہوں پر پیشہ ورانہ بیماریوں اور کام سے متعلق چوٹ لگنے کی صورت میں ورکرز کو حفاظت اور تحفظ سے متعلق تدابیر کا یقینی علم ہو جائے۔

آرٹیکل 114:1- کاروباری ادارے میں آجر یا انتظامیہ اور ورکرز یا ورکرز کے نمائندوں کے درمیان تعاون کاروباری ادارے اور کام کے مقام پر پیشہ ورانہ صحت و حفاظت کے ماحول کو بہتر بنانے کی تدابیر کے سلسلے میں ضروری جزو خیال کیا جاتا ہے۔

(2 آرٹیکل ہذا کے پیراگراف 1 میں مذکور شرط کا اطلاق کرنے کے لیے درج ذیل کی پابندی کی جائے:

1- کام کرنے کے لیے موزوں، صحت مندانہ، سہل، محفوظ ماحول کی فراہمی۔

2- پیشہ ورانہ خطرات سے بچنے کے طریقوں کے بارے میں ورکرز کی تربیت

3- ورکرز کو پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت کے بارے میں معلومات فراہم کرنا اور کام کرنے کے مقام پر نمایاں جگہوں پر پیشہ ورانہ خطرات سے متعلق قواعد آویزاں کرنا۔

4- کام کرنے کے مقام پر ابتدائی طبی امداد کے آلات کی فراہمی۔

5- تمام ورکرز کا پیشہ ورانہ صحت و حفاظت اور کام کے ماحول سے متعلق ابتدائی اور معیاری طبی جائزہ مکمل ہونے کو یقینی بنانا۔

6- کام سے متعلق چوٹوں اور پیشہ ورانہ بیماریوں کے واقعات کی صحت کے متعلقہ حکام کو کوئی حادثہ پیش ہونے کی صورت میں رپورٹ دینا نوٹس میں کاروباری ادارے اور آجر، زخمی شخص، چوٹ یا بیماری کی نوعیت، کام کرنے کے مقام اور حادثے کے حالات سے متعلق اعداد و شمار شامل ہوں گے۔ پیشہ ورانہ بیماری کی صورت میں صحت کو لاحق خطرے کے حالات پیشہ ورانہ صحت و حفاظت کے قومی مرکز کی جانب سے معیاری اور عمومی شکل میں بیان کئے جائیں گے اور مذکورہ مرکز 50 سے زائد ورکرز کو شامل کر کے کام کرنے کے مقامات پر ہونے والے واقعات اور چوٹوں کی سالانہ رپورٹ کا مسودہ تیار کرے گا۔

7-　پیشہ ورانہ خطرات سے ورکرز کی صحت کی مؤثر حفاظت کو یقینی بنانے کے لیے تمام ضروری اقدامات اٹھائے گا اور سٹیم بوائلروں ، پریشر ڈیوائسز، ایلی ویٹروں اور لفٹنگ ٹولز اور دیگر آلات کی سالانہ میعاری معائنہ قومی مرکز برائے پیشہ ورانہ صحت و حفاظت کی طرف سے مجاز حکام کے ذریعے کرائے گا۔

8-　ورکرز کو موزوں ذاتی حفاظت کے آلات فراہم کرے گا جن کی مالی لاگت ورکرز برداشت نہیں کریں گے۔

9-　رپورٹوں کے ذریعے نقصان دہ مشینری اور آلات (بوائلرز، لفٹس اور کرینوں وغیرہ) سے حفاظت کی تصدیق وزیر کی جانب سے جاری ہدایات کے مطابق قومی مرکز برائے پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت کے باقاعدہ مجاز حکام کو بلاکر کرائے گا۔

10-　مذکورہ مرکز کاروباری ادارے کو پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت کے لائسنس اس تصدیق کے بعد عطا کرے گا کہ حفاظت کے ضمن میں تمام تقاضاجات پورے کئے گئے ہیں اور وزیر کی جانب سے جاری کردہ ہدایات کے مطابق مقرر کردہ فیسوں کے عوض ورکرز کا جائزہ لیا گیا ہے۔

11-　ایمرجنسی پلان منیجمنٹ کی آرگنائزیشن کی نگرانی کرے گا۔

آرٹیکل 1:115-　وزارت پیشہ ورانہ صحت و حفاظت کی انچارج کسی قومی اتھارٹی کی ذمہ دار ہوگی جو پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت کی قومی پالیسی کا باقاعدہ جائزہ لے گا، مذکورہ پالیسی کو مرتب کرے گا اور آجروں، ورکرز یاان کی انتہائی نمائندہ ایسوسی ایشنوں کے مشورے سے اس پالیسی کا جائزہ لے گا۔

2)　پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت کی انچارج قومی اتھارٹی کی سرگرمیوں میں درج ذیل کے مطابق آرٹیکل ہذا کے پیراگراف 1 میں مقرر کردہ مقاصد شامل ہوں گے:-

اے-　پیشہ ورانہ صحت و حفاظت سے متعلق کام کرنے کے مقام پر لاحق صحت کے خطرات کا تعین اور کام کے ماحول میں آلودگی کی پیمائش کا اہتمام کرکے اور ورک سائٹ سے پیشہ ورانہ صحت و حفاظت سے متعلق سیمپلز لے کر اور اس ضمن میں آجر یا اس کے نمائندے کو اطلاع بھیج کر جائزہ لے لینا۔

بی-　کام کرنے کے ماحول اور عملی کام بشمول صحت کی سہولیات، آجر کی طرف سے فراہم کردہ بوتھس اور سونے اور آرام کرنے کے لیے جگہوں میں ورکرز کی صحت کو متاثر کرنے والے عوامل کی نگرانی۔

سی-　کام کی منصوبہ بندی اور انتظام سے متعلق مشاورت فراہم کرنا جس میں کام کرنے کے مقامات کا ڈیزائن، مشینریوں، اوزاروں کا انتخاب اور استعمال شدہ میٹریل شامل ہے اور کام کرنے کے مقام پر ان کی مرمت یقینی بنانا۔

ڈی- عملی کام میں بہتری پیدا کرنے کے لیے ڈویلپمنٹ پروگراموں، اور نئے آلات کے کارگر ہونے کے پہلوؤں کی پڑتال اور جائزہ میں شرکت۔

ای- پیشہ ورانہ صحت و حفاظت، کام کرنے کے ماحول اور ذاتی حفاظت کے آلات کے بارے میں مشورے دینا۔

ایف- ورکرز کی صحت، کام کے دوران چوٹ اور پیشہ ورانہ بیماریوں کے سلسلے میں نگرانی

جی- ورکر کو کام سے مطابقت اختیار کرنے کے قابل بنانا۔

ایچ- پیشہ ورانہ بحالی کے اقدامات میں اپنا کردار ادا کرنا۔

آئی- پیشہ ورانہ صحت و حفاظت سے متعلق معلومات اور ٹریننگ فراہم کرنے کے لیے تعاون کرنا اور ورکرز اور ماحول کے درمیان پائے جانے والے تعلق کا جائزہ لینا۔

جے- ایمرجنسی صورتحال اور ابتدائی طبی امداد کے بندوبست کا انتظام کرنا۔

کے- پیشہ ورانہ حادثات، چوٹوں اور بیماریوں کے جائزہ میں شرکت کرنا اور ان کی وجوہات معلوم کرنا۔

آرٹیکل 116: آجر ان تمام کاروباری اداروں میں جہاں ورکر کام کر رہے ہوں اور مذکورہ کاروباری اداروں میں تمام آلات کے ضمن میں کم سے کم یا پیشہ ورانہ صحت / درستگی اور حفاظت فراہم کرنے کا ذمہ دار ہو گا۔ مذکورہ تقاضا جات وزیر کی طرف سے ٹریڈ یونینوں یا آجروں کی ایسوسی ایشنوں کے ساتھ مشورہ کر کے پورے کئے جاتے ہیں جو ورکرز کی انتہائی نمائندہ ہوں۔

آرٹیکل 117:1- آجر کو چاہیے کہ وہ ورکر کو تحریری طور پر پیشہ ورانہ خطرات اور ان کے انسداد کے لیے اختیار کئے جانے والے ذرائع کے سلسلے میں شروع کئے جانے والے کام سے مطلع کرے۔

2) آجر کام کرنے کے مقام پر نمایاں جگہ پیشہ ورانہ صحت کے قواعد تحریری طور پر چسپاں کرے گا۔

آرٹیکل 118:1- آجر درج ذیل امور سرانجام دینے کا اقرار کرتا ہے:

الف- کام کے دوران ورکرز کی پیشہ ورانہ خطرات اور کام اور مشینری کی وجہ سے لاحق ان کی صحت کے لیے نقصان دہ خطرات سے حفاظت یقینی بنانے کے لیے ضروری تدابیر اختیار کرنا۔

ب- پیشہ ورانہ خطرات سے بچاؤ کے ذرائع مہیا کرنا مگر شرط یہ ہے کہ حفاظت کے مذکورہ ذرائع کی فراہمی کے عوض ورکر کی اجرت سے کوئی رقم نہ کاٹی جائے۔

ج- کام کی قسم اور مخصوص و جانی پہچانی جگہوں کے اعتبار سے ابتدائی طبی امداد کی فراہمی۔

2- قومی مرکز برائے پیشہ ورانہ صحت و حفاظت خطرات سے حفاظت کے ذرائع اور آلات کی تخصیص پر مبنی ہدایات، ان کے استعمال کے طریقے، استعمال کی شرائط مرتب کرے گا، جو وزیر کی جانب سے جاری کی جائیں گی۔

آرٹیکل 119: ورکر درج ذیل امور کی تعمیل کریں گے:

اے- حفاظتی ذرائع اور پیشہ ورانہ سیفٹی سے متعلق احکام اور ہدایات پر عمل درآمد اور موزوں حفاظتی آلات کا استعمال۔

بی- دماغ پر اثر انداز ہونے والی کوئی دوا کام کرنے کے مقام پر نہ لانا یا ایسی کسی دوا کے اثر کے تابع ہونے کے دوران کام کرنے کی جگہ پر نہ آنا۔

سی- کام کرنے کے مقام پر پیشہ ورانہ صحت و حفاظت کی ہدایات پر عمل کرنا۔

ڈی- کاروباری ادارے کے فزیشن یا میڈیکل کی مجاز اتھارٹی کی طرف سے طے کردہ تاریخوں کو معیاری طبی جائزے کرانا۔

ای- ذاتی حفاظت کے آلات پہننا۔

ایف- حقیقی خطرے کی صورت میں ورک سائٹ سے دور رہنا۔

جی- اپنی ذمہ داریاں پوری کرنے میں آجر سے تعاون کرنا۔

آرٹیکل 120:1- آجر کو چاہیے کہ ورکرز کو ہر طرح کے کام میں پیشہ ورانہ صحت و حفاظت کی ضمانت دے۔

2- ورکرز کی طرف سے قانونی پیشہ ورانہ حفاظتی معیارات کی پابندی کرنے میں ناکامی، اس ضمن میں مقرر کردہ ذمہ داریوں سے استثنٰی کے لیے وجہ تصور نہیں کی جائے گی۔

3- ورکرز صحت مندانہ اور کام کے لیے محفوظ ماحول فراہم کرنے بشمول طبی نگہداشت، نسخہ جاتی خرچ ادویات، خاص میعار کے بعد لیبارٹری ٹیسٹ، ایکس رے اور دیگر طبی ٹیسٹوں کا خرچ برداشت نہیں کرے گا۔

آرٹیکل 1:121- آجر کام کرنے کی جگہ پر ابتدائی طبی امداد فراہم کرے گا۔ اگر اس کے ورکر پچاس سے زائد ہوں تو آجر ایک نرس کا انتظام کرے گا جو ابتدائی طبی امداد فراہم کرے گی / کرے گا۔ اور کسی خاص فزیشن کے ساتھ کام کرنے کی جگہ پر بنائے گئے کلینک میں نگہداشت فراہم کرنے کے لیے معاہدہ کرے گا۔ مذکورہ فزیشن ورکرز کو کام کے دوران مطلوبہ ادویات اور علاج مفت فراہم کرے گا۔

2) آرٹیکل ہذا کے پیراگراف 1 میں مقرر کردہ خاص فزیشن کا روزانہ کا ورکنگ کا نظام اوقات متعین ہو گا جو روزانہ دو گھنٹوں سے کم نہ ہو گا اگر ورکرز کی تعداد 100 سے تجاوز کر جائے۔

3) اگر ورکرز کی تعداد 500 سے تجاوز کر جائے تو آجر کاروباری ادارے میں مقیم فزیشن کا تقرر کرے گا اور ایک سپیشل ڈسپنسری قائم کرے گا جس میں نگہداشت، امداد اور علاج کے تمام وسائل موجود ہوں۔ مقیم فزیشن ایسے کیسز کی رپورٹ جاری کرے گا جن میں بیماری کی صورت میں رخصت پر لاگو قانون ہذا کے آرٹیکل 74 کی شرائط کے مطابق طبی بنیاد پر رخصت یا ماہر فزیشن کے مشورے یا میڈیکل سرجری کی ضرورت ہوتی ہے۔

4) ایک علاقے یا بلدیاتی حدود میں بہت سے کاروباری اداروں کے آجر آرٹیکل ہذا کے پیراگراف 3 میں مذکور خدمات کی فراہمی کے لیے سرکاری ڈسپنسری کی تعمیر کر سکتے ہیں۔

آرٹیکل 1:122- آجر کو احتیاطی تدابیر مہیا کرنی چاہئیں اور قانون ہذا کے آرٹیکلز 118 اور 121 میں بیان کردہ ہدایات کا اطلاق یقینی بنانا چاہیے۔

2) مجاز لیبر انسپکٹرز کسی کاروباری ادارے سے متعلق اپنی آن سائٹ انسپکشن رپورٹ میں کام کے تقاضا جات کے بارے میں اپنی آرا پیش کریں گے اور اس حد کی نشاندہی کریں گے جس کے مطابق آجر پیشہ ورانہ حفاظت وصحت سے متعلق ہدایات کی پابندی کر رہا ہو۔

3) اگر کوئی آجر پیشہ ورانہ حفاظت وصحت سے متعلق ہدایات پر عمل نہیں کرتا تو وزارت ایک تنبیہ جاری کر کے آجر کو درخواست کرے گی کہ وہ اس خلاف ورزی کو درست کرے اور اس وقت تک کام کرنے کا احاطہ بند کر دے یا ایک یا زائد مشینیں بند کر دے جب تک حالات درست نہیں کر لیے جاتے جن کی وجہ سے انہیں بند کرنا پڑا ہو۔ اس بندش کے نتیجے میں معطل ورکرز بندش یا معطلی (کام) کی مدت میں اپنی مکمل اجرت وصول کرنے کے حقدار ہوں گے۔

آرٹیکل 123: کاروباری ادارے میں ورکرز کے نمائندے آجر کے ساتھ پیشہ ورانہ صحت وحفاظت کے سلسلے میں تعاون کریں گے۔ کاروباری ادارے میں ورکروں کے نمائندوں کو پیشہ ورانہ صحت وحفاظت کو یقینی بنانے کے لیے آجر کی طرف اٹھائے گئے اقدامات کے بارے میں خاطر خواہ معلومات فراہم کی جائیں گی۔

آرٹیکل 1:124- ورکرز کے پنشن اور سوشل سیکورٹی کے قانون میں بیان کردہ کام کے دوران چوٹوں سے متعلق شرائط کا اطلاق غیر بیمہ شدہ ورکرز پر ہو گا۔

2)	الف-	ورکرز سوشل سیکورٹی کی انتظامیہ آرٹیکل ہذا کے پیراگراف (1) کی شرائط کے اطلاق کی انچارج ہوگی۔

ب-	ورکرز سوشل سیکورٹی کی انتظامیہ کو درج ذیل کے مطابق غیر بیمہ شدہ ورکر کے ضمن میں آجر اپنے واجبات بطور تلافی ادا کرے گا:

1-	ایک سال کے عرصہ تک ورکر کی روزمرہ یا ماہانہ اجرت کا 50 فیصد، اگر چوٹ سے ورکر کی جزوی معذوری واقع ہو جائے۔

2-	ایک سال کے عرصہ تک ورکر کی روزمرہ یا ماہانہ اجرت کا 100 فیصد، اگر چوٹ سے اس کی معذوری یا موت واقع ہو جائے۔

3-	آرٹیکل 125: اگر کوئی شخص جو باب ہذا میں بیان کردہ پیشہ ورانہ حفاظت کے اقدامات سے متعلق شرائط کی خلاف ورزی کرے تو وہ جرمانہ کا مستوجب ہوگا جو 1 لاکھ دینار سے کم نہ ہوگا اور 5 لاکھ دینار سے زیادہ نہ ہوگا یا سزائے قید کا مستوجب ہوگا جو ایک ماہ سے کم اور 6 ماہ سے زائد نہ ہوگی۔

حصہ دوم: لیبر انسپکشن

آرٹیکل 126: قانون ہذا کی شرائط کے تحت کاروباری ادارے اور کام کے مقامات میں وزارت کی نگرانی اور اس کی ہدایت کے مطابق لیبر انسپکشن کی جائے گی۔

آرٹیکل 127: 1- لیبر انسپکشن ڈائریکٹوریٹ کے اختیارات درج ذیل ہوں گے:-

الف-	کام کرنے کے حالات، ورکرز کے تحفظ اور کام کی انجام دہی کے دوران ورکرز کے ضروری حقوق سے متعلق قانونی شرائط کے نفاذ کی تصدیق کرنا۔

ب-	قانونی شرائط اور بین الاقوامی میثاقوں کے نفاذ کے مؤثر طریقوں اور ذرائع سے متعلق ورکرز اور آجر حضرات کو معلومات اور تیکنیکی مشاورت فراہم کرنا۔

ج-	وزارت محنت کو ان خلاف ورزیوں سے آگاہ کرنا جو قانون ہذا میں مذکورہ نہیں۔

د-	قانون ہذا میں بیان کئے گئے ورکرز کے حقوق کی کسی خلاف ورزی کے بارے میں ان کی طرف سے شکایات موصول ہونے کا موزوں نظام مہیا کرنا اور ورکرز کو اس نظام کے استعمال کے طریقہ سے مطلع کرنا۔ لیبر انسپکشن ڈیپارٹمنٹ کو ایک رہنما فہرست مرتب کرنی چاہیے کہ ان شکایات کو کیسے پیش کریں، وہ کونسی معلومات ان شکایات میں شامل کریں اور ڈائریکٹوریٹ میں انسپکشن ڈیپارٹمنٹ کو مذکورہ شکایات پہنچانے کا طریقہ کیا ہو۔

2)　مقاصد (missions) جو لیبر انسپکٹروں کو تفویض کئے گئے ہوں ان خاص مقاصد کی بجا آوری کے ساتھ متصادم نہ ہوں یا کسی بھی طرح ان کے مقصد اور ورکرز یا آجروں کے ساتھ ان کے تعلقات کے ضمن میں ان کے مقصد اور غیر جانبدار مؤقف کو کسی طرح متاثر نہ کریں۔

آرٹیکل 1:128-　انسپکشن کمیٹیوں کی صدارت وزارت میں کوئی سرکاری ملازم لیبر انسپکٹر کے نام سے کرے گا اور ان کمیٹوں میں آجروں کا ایک نمائندہ شامل ہوگا جو ان کی بہترین نمائندگی کرتا ہو اور ورکرز کا ایک نمائندہ شامل ہوگا جو ان کی بہترین نمائندگی کرتا ہو۔ جب کاروباری ادارے کو ضرورت ہو تو نیشنل سنٹر برائے پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت کا ایک نمائندہ کمیٹی کے ہمراہ ہوگا۔

2)　لیبر انسپکٹر کے طور پر ایسے امیدوار کا تقرر کیا جائے گا جس کے پاس کم از کم یونیورسٹی کی ڈگری ہو اور اس نے اس مقصد کے لیے وزارت کی طرف سے منعقدہ ٹریننگ سیشن کامیابی سے مکمل کیا ہو۔

3)　لیبر انسپکٹر، آجر حضرات اور ورکروں کے نمائندے اپنی ذمہ داریاں پوری کرنے کا آغاز کرنے سے قبل وزیر یا اس کے مجاز نمائندے کے سامنے درج ذیل حلف اٹھائیں گے:

(میں اللہ کی قسم کھا کر اقرار کرتا ہوں کہ میں اپنا فرض امانت داری اور غیر جانبداری سے ادا کروں گا اور کوئی ایسا پیشہ ورانہ راز افشاء نہیں کروں گا جو میرے مقام / حیثیت کے نتیجے میں میرے علم میں لایا جائے گا، یہاں تک کہ اس حیثیت پر نہ رہنے کے بعد بھی کوئی راز کسی کو نہیں بتاؤں گا)۔

4)　انسپکشن کمیٹی سائنسی کوالیفکیشن رکھنے والے ماہرین میں سے باقاعدہ اہلیت یافتہ افراد کو استدعا کر کے طلب کر سکتی ہے۔

آرٹیکل 1:129-　انسپکشن کمیٹی کے فرائض درج ذیل ہوں گے:

الف-　کام کرنے کی جگہ انسپکشن کرنے کے لیے کسی بھی وقت یعنی دن یا رات کو بغیر پیشگی اطلاع کے آزادی سے انسپکشن کمیٹی دورہ کر سکتی ہے۔

ب-　خاص طور پر قانون ہذا کی شرائط کی کسی خلاف ورزی کو روکنے کے عمل کو یقینی بنانے کے لیے ضروری سمجھا جانے والا کوئی جائزہ یا انکوائری کرنے کے لیے۔

(1)　کاروباری ادارے میں آجر یا ورکرز سے انفرادی طور پر یا کسی گواہ کے سامنے قانون ہذا کی شرائط کے نفاذ سے متعلق کسی معاملے کے بارے میں استفسار کرنے کے لیے۔

(2)　کوئی مراسلے، ریکارڈ یا دیگر دستاویزات جو قانون ہذا کی شرائط اور محنت کشوں کے لیے ہدایات کے طور پر دی گئی ہوں ان کی پیروی کو یقینی بنانے کے لیے کہ وہ قانون ہذا کی شرائط سے مطابقت رکھتی ہیں یا نہیں۔

(3) قانون ہذا کی شرائط کے مطابق جاری کردہ ہدایات اور سفارشات کی تعمیل کی تصدیق کرنے کے لیے۔

ج- جائزہ کے مقصد کے لیے پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت سے متعلق کام کرنے کی جگہ سے نمونہ لینے کے لیے، مگر شرط یہ ہے کہ آجر یا اس کے نمائندے کو اطلاع دی گئی ہو۔

د- آجر سے تحریری طور پر درخواست کرنا کہ وہ فوری طور پر درج ذیل اقدامات کی تعمیل کرے:

(1) مکینیکل تنصیبات اور آلات میں مقررہ وقت کے دوران ضروری تبدیلیاں کرنا تاکہ وہ ورکرز کی حفاظت اور صحت کے بارے میں قانونی شرائط کے مطابق ہو جائیں۔

(2) ورکرز کی حفاظت اور صحت کو کسی فوری ممکنہ خطرے کی صورت میں ایمرجنسی اقدامات کرنا۔

(3) ایسے شدید خطرے کی صورت میں ایمرجنسی اقدامات کرنا جس سے نبٹنا فوری طور پر ضروری ہو، ان اقدامات میں کلی یا جزوی طور پر کام کی معطلی یا کام کرنے کی جگہ سے لوگوں کا انخلاء۔

(4) انسپکشن کے لیے ہر دورے کی تفصیلی رپورٹ مرتب کرنا، جس میں قانونی طریقے اختیار کرنے کی ذمہ داری نہ نبھانے کی وجہ سے خلاف ورزی کرنے والے آجروں کے خلاف ان مذکورہ خلاف ورزیوں کے ضمن میں سفارشات کی سمری شامل ہے۔

(5) انسپکشن کمیٹی کو چاہیے کہ وہ آجر یا اس کے نمائندے کو اطلاع کرے کہ وہ انسپکشن کے لیے دورے کے دوران کاروباری ادارے میں موجود رہے، بجز اس کے کہ کمیٹی خیال کرے کہ مذکورہ اطلاع (نوٹیفکیشن) اس کے مقصد کی تکمیل کو متاثر کر سکتی ہے۔

آرٹیکل 130:1: ملکی سیکورٹی فورسز اور پولیس انسپکشن کمیٹی کے مقاصد کی تکمیل میں ان کی معاونت کریں گی جب مذکورہ کمیٹیوں کی طرف سے اس بارے میں درخواست کی جائے۔

2) انسپکشن کمیٹیوں کے نمائندوں کو وزیر کے دستخط شدہ کارڈ مہیا کئے جائیں گے جن پر ان کی شناخت اور تفصیل لکھی ہو گی۔ نمائندے کو اپنے فرض کی بجا آوری کے دوران اپنا کارڈ پاس رکھنا ہو گا اور جب ضروری ہو متعلقہ فریقوں کو دکھانا ہو گا۔

آرٹیکل 131: انسپکشن کمیٹی کے لیے درج ذیل چیزیں منع ہوں گی:

1- کاروباری ادارے میں اپنی نگرانی کے دوران بلاواسطہ یا بالواسطہ اپنا مفاد سامنے رکھنا۔

2- ایسے راز افشا کرنا جو ان کے فرائض کے دوران ان کے علم میں لائے گئے ہوں یہاں تک کہ وہ اپنی حیثیت / مقام چھوڑ دینے کے بعد بھی ایسا نہیں کر سکتے۔ یہ بات قابل ذکر ہے کہ راز افشاء کرنے کی صورت میں انہیں قانونی طور پر ذمہ دار ٹھہرایا جائے گا۔

آرٹیکل 132: انسپکشن کمیٹی قانون ہذا کی شرائط کی کسی خلاف ورزی سے متعلق اسے پیش کی گئی کسی خلاف ورزی کی شکایت کرنے والے ذریعہ (فرد) سے معاملات نبٹاتے وقت سارا معاملہ راز میں رکھے گی اور آجر یا اس کے نمائندے کو یہ نہیں بتائے گی کہ انسپکشن کا دورہ کس شکایت کی وجہ سے کیا گیا ہے۔

آرٹیکل 133:1- ہر 90 دن کے اندر ڈائریکٹوریٹ اور آجر اور ورکرز کی سب سے زیادہ نمائندگی کرنے والی ایسوسی ایشنیں رپورٹ تیار کریں گی اور مذکورہ رپورٹ وزارت کو پیش کریں گی۔

2) ڈائریکٹوریٹ درج ذیل کے بارے میں سالانہ رپورٹ کی اشاعت کرے گی:

الف- انسپکشن ڈویژن کی سرگرمیوں کے بارے میں ضابطہ جات اور ہدایات۔

ب- انسپکشن ڈویژن کے ورکرز

ج- انسپکشن کمیٹی کے کام سے متعلق اعداد و شمار بشمول درج ذیل امور:

1- زیر معائنہ کام کے مقامات اور ان میں ورکرز کی تعداد

2- انسپکشن کے لیے دورے

3- خلاف ورزیاں اور عائد جرمانے / سزائیں۔

4- صنعتی حادثات

5- پیشہ سے متعلق بیماریاں اور کام کے دوران چوٹ / زخم

6- کاروباری اداروں کی مکمل یا جزوی معطلی

د- رائج اجرتوں کے بارے میں اعداد و شمار / معلومات۔

ہ- انسپکشن کی سرگرمیوں کی تیاری کے لیے تجاویز۔

آرٹیکل 134:1- وزیر کو خلاف ورزی کرنے والے آجر کو تنبیہ جاری کرنی چاہیے قبل اس کے کہ وہ اس کا معاملہ عدالت کو بھیجے۔

2) انسپکشن کمیٹی کی رپورٹ کی بنیاد پر وزارت خلاف ورزی کرنے والے آجر کو باب ہذا کی شرائط کے مطابق مجاز لیبر کورٹ بھیجنے کا فیصلہ کرے گی اور انسپکشن کے دورے کی رپورٹ کی بنیاد پر انسپکشن کمیٹی کی سفارشات کی بنیاد پر خلاف ورزی کرنے والے آجر کے خلاف فوجداری مقدمہ دائر کرے گی۔

3) انسپکٹر کی تصدیق کے ساتھ انسپکشن کمیٹی کی رپورٹ کو شہادت تصور کیا جائے گا، جس کی توثیق عدالت اپنے فیصلے سے کرے گی بجز اس کے کہ فیصلہ کی صورت کوئی اور ہو۔

آرٹیکل 135: کوئی شخص جو لیبر انسپکشن کمیٹی کو کام کے احاطے میں داخل ہونے سے منع کرے یا روکے، اسے ایسے عرصہ کے لیے قید کی سزا دی جائے گی جو کم از کم ایک ماہ ہوگی یا جرمانہ کیا جائے گا جو ایک لاکھ دینار سے کم نہ ہوگا اور 5 لاکھ دینار سے زائد نہ ہوگا۔

چودھواں باب

تادیبی کارروائیاں

آرٹیکل 136:1- قانون ہذا کی شرائط کے تحت وہ آجر جس نے مستقل بنیاد پر دس یا زیادہ ورکرز ملازم رکھے ہوں ورکرز کے لیے درج ذیل کے علاوہ داخلی ضابطہ جات وضع کرے گا:

الف- کاروباری ادارہ کھولنے کا وقت، اوقات کار، آغاز کا وقت اور روزانہ اور ہفتہ وار آرام کا وقت۔

ب- بنیادی تنخواہ اور اوور ٹائم کا مقررہ معاوضہ۔

ج- پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت کے ضابطہ جات

د- ورکر کی ذمہ داریاں اور تادیبی / انضباطی قواعد۔

ہ- سالانہ رخصت اور خصوصی چھٹیاں۔

و- ورک سپر وائزروں کے نام اور کام کرنے کی جگہ کا پتہ۔

2) وزارت ماڈل تادیبی داخلی ضابطہ جات کا اجراء کرے گی جو آجر حضرات کے لیے رہنمائی کا کام دیں گے۔ ڈائریکٹوریٹ مذکورہ ضابطہ جات ترتیب دینے میں آجر کی درخواست پر اس کی مدد کرے گی۔

3) آجر کاروباری ادارے میں ورکرز کے نمائندے کے ساتھ، اگر کوئی ہو، مشاورت کر کے داخلی ضابطہ جات کاروباری ادارے کے آغاز کی تاریخ سے تین (3) ماہ کے اندر یا اگر کاروباری ادارہ با قاعدہ طور پر کارپوریٹ ہو تو قانون ہذا کی شرائط کا نفاذ ہونے کے 3 ماہ کے اندر وضع کرے گا۔

4) آجر کو چاہیے کہ وہ داخلی ضابطہ جات کی تعمیل کرنے سے قبل انہیں لیبر وٹریننگ آفس کو منظوری یا ترمیم کے لیے پیش کرے، مگر شرط یہ ہے کہ مذکورہ آفس آجر کو اطلاع ارسال کرے کہ ضابطہ جات کی حتمی یا ترمیم شدہ صورت ان کے موصول ہونے کی تاریخ کے 30 دنوں کے اندر منظور ہو گی، بصورت دیگر اس عرصہ کے گزر جانے کے بعد یہ ضابطہ جات منظور شدہ تصور ہوں گے۔

5) داخلی ضابطہ جات کی منظوری کے بعد آجر ان ضابطہ جات کو کسی نمایاں جگہ آویزاں کرے گا اور ان کو صاف تحریر اور اچھی حالت میں محفوظ کر لے گا۔

6) داخلی ضابطہ جات میں کوئی متن یا مجموعی سودے بازی میں کوئی متن جس سے قانون ہذا میں مقرر کردہ ورکرز کے حقوق کی خلاف ورزی ہو رہی ہو، کالعدم اور باطل ہو گا۔

آرٹیکل 137:1- ورکر ان نقصانات کی آجر کو ادائیگی کا ذمہ دار ہو گا جو بلاواسطہ اس کی طرف سے اپنے فرائض کی خلاف ورزی کے نتیجے میں یا اس کے ساتھ بلاواسطہ یا بالواسطہ کسی امر کے منسلک ہونے کی وجہ سے واقع ہوئے ہوں۔

2) آجر کو چاہیے کہ وہ ورکر کی غلطی ثابت کرے، وہ ہرجانہ مقرر کرے گا جسے ورکر کو عدالتی فیصلے کے نتیجے میں لازمی طور پر ادا کرنا ہو گا، بجز اس کے کہ فریقین معاملے کو باہمی طور پر حل کرنے پر اتفاق کر لیں۔

3) آرٹیکل ہذا کے پیراگراف 1 میں مذکور "فرائض کی خلاف ورزیوں" کی اصطلاح سے مراد وہ نقصانات ہیں جو انتہائی لاپرواہی یا سنگین غلطی کے نتیجے میں بالارادہ کئے گئے ہوں۔

آرٹیکل 138:1- آجر، ورکر کے خلاف اس کی کسی خلاف ورزی کے ارتکاب کی وجہ سے کوئی تادیبی جرمانہ / سزا اس خلاف ورزی کے اس کے علم میں یا اس کے کسی نمائندے کے علم میں لائے جانے کے 15 دن بعد عائد نہیں کرے گا۔

2) اگر ورکر معاہدہ ملازمت کے تحت ہدایات یا اپنی ذمہ داریوں کی خلاف ورزی کرے گا تو وہ درج ذیل سزاؤں کا مستوجب ہو گا:

الف- تنبیہہ تحریری نوٹیفکیشن کی بناء پر جو ورکر کو اس خلاف ورزی کا ذکر کرتے ہوئے بھیجا جائے جس کا اس نے ارتکاب کیا ہو اور اس میں اسے تنبیہ کی گئی ہو کہ وہ مستقبل میں اپنے فرائض کی خلاف ورزی نہ کرے۔

ب- کام کی معطلی جو ایسے عرصہ تک کے لیے ہو گی جو 3 دن سے زائد نہیں ہو گی۔

ج- اس سال کی سالانہ اجرت میں اضافے سے محرومی جس کے دوران مذکورہ خلاف ورزی کا ارتکاب کیا گیا ہو ایسے عرصہ کے لیے جو 180 دنوں سے زائد نہ ہو۔

د- ورکر کے عہدے میں تنزلی کے بعد نئے عہدہ کے مطابق اجرت میں کٹوتی۔

ہ- برطرفی

3) تادیبی سزا ورکر کی طرف کی گئی خلاف ورزی کی سنگینی (gravity) کے مطابق ہونی چاہیے۔

4) آجر ورکر کو ایک ہی خلاف ورزی کے سلسلے میں ایک سے زائد سزا نہیں دے سکتا۔

آرٹیکل 139: ورکر کے خلاف کوئی جرمانہ عائد نہیں کیا جائے گا بجز اس کے کہ قابل اطلاق اجتماعی معاہدے میں دیگر امور مقرر ہوں۔

آرٹیکل 140: ورکر پر کوئی تادیبی سزا عائد نہیں کی جائے گی جب تک اسے ورکرز کے نمائندوں کے سامنے اپنے دفاع کا موقع فراہم نہیں کیا جاتا۔ اس صورت میں سزا جرمانہ کے طور پر ہو گی، اس کی رقم پنشن اور سوشل سیکورٹی فنڈ سے وصول کی جائے گی۔

آرٹیکل 141: سزائے برطرفی صرف درج ذیل صورتوں میں لاگو کی جائے گی:

1) جب ورکر نے کوئی ایسی سنگین خلاف ورزی کی ہو جس سے آجر کو انتہائی شدید مادی نقصان ہوا ہو۔

2) جب ورکر نے کوئی پیشہ ورانہ راز افشا کر دیا ہو اور اس راز کے افشاء کرنے سے آجر کو ضرر پہنچا ہو۔

3) جب ورکر نے پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت سے متعلق ہدایات کی خلاف ورزی کی ہو، اس صورت میں کہ اس نے مذکورہ خلاف ورزی دہرائی ہو، تو آجر کو چاہیے کہ وہ ورکر کو ملازمت کے معاہدہ کی بغیر تنبیہ کے منسوخی مشتہر کرے۔

4) جب ورکر اوقات کار کے دوران ایک سے زائد بار واضح شراب نوشی کی حالت میں پایا جائے یا منشیات کے اثر کے تابع ہو، باوجود اس بات کے کہ اسے اس کے رویے کے بارے میں ایک سے زائد بار تنبیہ کی گئی ہو۔

5) جب ورکر ایک سے زائد مرتبہ ایسے طرز عمل میں مصروف رہا ہو جو اخلاقیاتِ کار سے مطابقت نہ رکھتا ہو، بشرطیکہ اسے اس سے قبل اس رویے کی تنبیہ کی گئی ہو۔

6) جب ورکر نے آجر پر یا اس کے نمائندے پر یا اپنے ساتھیوں یعنی شریک کار افراد پر کام کے دوران یا کام کے بعد جسمانی حملہ کیا ہو۔

7) جب کوئی ورکر کام سے بغیر جواز کے کسی سال کے دوران 10 لگاتار دن یا غیر مسلسل 30 دن غیر حاضر رہا ہو۔

8) جب ورکر اپنے ساتھیوں شریک کار افراد میں سے کسی کے ساتھ کام کرنے کے دوران کسی بد اطواری یا جرم کا ارتکاب کرے اور کسی عدالت میں حتمی فیصلے کے مطابق قصوروار پایا جائے۔

9) جب کسی ورکر کو عدالت کے حتمی فیصلے کی بناء پر ایک سال سے زائد عرصہ کی قید کی سزا دی گئی ہو۔

آرٹیکل 142: اگر آجر نے ورکر کو 5 لگاتار دنوں یا 20 غیر مسلسل دنوں کی بلاجواز غیر حاضری کے بعد تحریری تنبیہ کی ہو تو آجر ورکر کو 5 اضافی دنوں کی بلاجواز غیر حاضری یا 10 اضافی دنوں کی بلاجواز غیر مسلسل دنوں کی غیر حاضری کے دوران برطرف کر سکتا ہے۔

آرٹیکل 143:1- کسی ورکر کا معاہدہ روزگار کسی ایسی غلطی کا ارتکاب کرنے کے نتیجے میں منسوخ نہیں کیا جائے گا بجز اس کے کہ قانون ہذا کی شرائط میں کوئی دیگر امر موجود ہو، سوائے اس کے کہ اگر یہ غلطی ایک بار پھر یا کئی مرتبہ دہرائی جائے اور آجر نے پہلے ہی ورکر کو اس بارے میں قانون ہذا کے آرٹیکل (43)2 کی شرائط کے تحت تحریری طور پر تنبیہ کی ہو۔

2) کسی ورکر کا معاہدہ روزگار اس کے کام کی غیر تسلی بخش کارکردگی کے نتیجے میں منسوخ نہیں کیا جائے گا جب تک کہ آجر نے ورکر کو ضروری ہدایات نہ دی ہو، تحریری تنبیہ نہ کی ہو اور ورکر نے اپنے فرائض غیر تسلی بخش انداز میں مذکورہ تنبیہ کی تاریخ سے تیس (30) دنوں کے عرصہ تک جاری رکھے ہوں۔

3) ورکرز یا ٹریڈ یونین کا نمائندہ یا ورکر کی مرضی کا کوئی دوسرا شخص اس کے رویے یا کارکردگی سے متعلق ایسے الزامات کے خلاف اپنا دفاع کرنے کے عمل میں ورکر کی معاونت کر سکتا ہے جن الزمات کی بناء پر اس کا معاہدہ منسوخی کی طرف جا سکتا ہو۔

4) آجر کو چاہیے کہ معاہدہ روزگار کی منسوخی کا حتمی فیصلہ کرنے سے قبل ورکرز کے نمائندوں سے مشورہ کرے۔

آرٹیکل 144: سزا عائد کرنے کا فیصلہ تحریر کی صورت میں ہوگا اور یہ فیصلہ ورکر کو ارسال کرنے کی غرض سے مشتہر کیا جائے گا تاکہ ورکر یہ الزام نہیں لگا سکے کہ فیصلہ کے اجراء اور کام کرنے کی جگہ پر اشتہارات کے بورڈ پر آویزاں کرنے کے 10 دنوں میں اسے نوٹیفکیشن نہیں ملا۔

آرٹیکل 145:1- ورکر نوٹیفکیشن موصول ہونے کے 15 دنوں کے اندر سزا عائد کرنے کے فیصلے کو مجاز لیبر کورٹ کے سامنے چیلنج کر سکتا ہے۔ اس ضمن میں عدالت کا فیصلہ حتمی ہو گا۔

2) جب برطرفی کی سزا عائد کر دی جائے تو لیبر کورٹ کے سامنے مذکورہ فیصلے کو چیلنج کرنے کا دورانیہ ورکرز کی برطرفی کا فیصلہ موصول ہونے کی تاریخ سے 30 دن کے اندر ہو گا۔ عدالت کا فیصلہ عدالتی فیصلے کی منسوخی کرنے والی عدالت (cassation) کی وساطت سے اس کے نوٹیفکیشن کی تاریخ کے 30 دنوں کے اندر وفاقی عدالت عدالتی فیصلے کی منسوخی کی عدالت (cassation) کے سامنے چیلنج کیا جا سکتا ہے۔

3) مجاز عدالت کے سامنے خلاف ورزیوں کی جانچ کے دوران اس خلاف ورزی کا ثبوت پیش کرنے کا بار آجر پر ہو گا جس کی سزا ورکر پر عائد کی گئی ہو۔

پندرھواں باب

اجتماعی معاہدات اور سودے بازی

آرٹیکل 1:146- قانون ہذا کی شرائط کے مطابق منتخب شدہ یونینیں اور فیڈریشنیں یا ورکرز کے نمائندے ورکرز کی ایسوسی ایشنوں کی غیر موجودگی میں اپنے ممبرز کی طرف سے آجر یا آجروں کے کسی گروپ یا آجروں کی ایک یا زائد ایسوسی ایشنوں کے ساتھ اجتماعی معاہدات وضع کرسکتے ہیں۔

2) اجتماعی سودے بازی کے فریق، ورکرز ایسوسی ایشنوں اور آجر یا آجروں کے کسی گروپ یا آجروں کی ایسوسی ایشنوں کی عدم موجودگی کی صورت میں لیبر ایسوسی ایشنیں یا ورکرز کے منتخب شدہ نمائندے ہوں گے۔

آرٹیکل 1:147- اجتماعی سودے بازی کے مقاصد درج ذیل ہیں:

الف- ورکرز کی سماجی ترقی کے حصول کے لیے ورکرز کی ایسوسی ایشنوں اور آجر حضرات یا آجروں کی ایسوسی ایشنوں کے ساتھ تعاون کرنا۔

ب- کام کے شرائط وضوابط کو بہتر بنانا۔

ج- ورکرز اور آجروں کے مابین کام کے دوران تعلقات کو ضابطے میں لانا۔

د- آجروں یا ان کی ایسوسی ایشنوں اور ورکروں کی ایسوسی ایشنوں کے درمیان تعلقات کو ضابطے میں لانا۔

ہ- محنت کشوں کے ایسے تنازعات طے کرانا جو ورکرز اور آجروں کے مابین پیدا ہوتے ہیں۔

2) گفت وشنید کرنے والے فریقین کسی دیگر فریق کی مداخلت کے بغیر، اس سطح کے مطابق جو فریق اپنی گفت وشنید منعقد کرنے کے لیے موزوں خیال کریں کاروباری ادارے میں یا سیکٹر لیول یا اس کے کسی حصے میں یا علاقے، گرونری (governarate) یا قومی سطح پر گفت وشنید کی سطح کا تعین کرنے کے لیے آزاد ہیں۔

3) کاروباری ادارے کی سطح پر گفت وشنید کے نتیجے میں وضع ہونے والے اجتماعی معاہدات میں ایسی عبارتیں شامل نہیں کی جانی چاہئیں جو ان عبارتوں سے کم مفید ہوں جو اعلیٰ سطحی طور پر بشمول اسی کاروباری ادارے کی سطح پر سودے بازی میں شامل ہوں، بجز اس کے کہ مذکورہ معاہدے میں کچھ اور بیان ہوا ہو۔

آرٹیکل 148:1- آجر اس وقت گفت وشنید سے انکار نہیں کر سکتا جب اسے ایسی رجسٹرڈ یونین کی طرف سے گفت وشنید کرنے کی واضح درخواست ملی ہو جس کی نمائندگی ایسے کاروباری ادارے میں کام کرنے والے ورکرز کے 20 فیصد تعداد سے زائد ہو جو اجتماعی معاہدے کے تحت کام کر رہے ہوں۔

2) اس صورت میں جب ایک یا زائد یونین آرٹیکل ہذا کے پیراگراف (1) میں مذکور فیصدی کی نمائندگی نہ کرے تو وزارت گفت وشنید کرنے والے فریقوں میں سے کسی فریق کی درخواست پر کاروباری ادارے کے ورکرز کے کم از کم 60 فیصد افراد کے لیے خفیہ رائے شماری کا انتظام کرے گی، جن کی نمائندگی ان ٹریڈ یونینوں میں ورکرز کی فیصدی تعداد کی تصدیق کرنے کے لیے نہ ہو جو گفت وشنید کی حمایت کریں، یونینوں کو اس بات کا اختیار دینا چاہیے کہ وہ ان کی طرف سے گفت وشنید جاری رکھیں۔ اگر ورکرز کی ایسی فیصدی تعداد جو گفت وشنید کی حمایت کرتی ہو، رائے شماری میں شرکت کرنے والوں کی تعداد کے 50 فیصد سے تجاوز کر جائے تو آجر گفت وشنید سے انکار نہیں کر سکتا۔

3) کاروباری ادارے میں ٹریڈ یونین آرگنائزیشن کے نمائندوں، متعلقہ یونین اور آجر کے درمیان گفت وشنید ہو گی۔

4) اگر کاروباری ادارے کے ورکرز کی نمائندگی ایک سے زائد رجسٹرڈ یونین کرے تو مذکورہ یونینیں گفت وشنید کا عمومی بلاوا پیش کرنے پر اتفاق کر سکتی ہیں۔

5) کاروباری ادارے میں کسی ٹریڈ یونین کی گفت وشنید جاری رکھنے کے عمل میں عدم موجودگی کی صورت میں مذکورہ گفت وشنید آجر اور اس ضمن میں وزیر کی جانب سے جاری کردہ ہدایت کے مطابق (کاروباری ادارے کے منتخب شدہ تین ورکرز کے مابین ٹریڈ یونینوں کی انتہائی نمائندہ فیڈریشن کے نمائندوں یا ورکرز کی کسی دیگر ایسوسی ایشن کے ایسے نمائندوں کی موجودگی میں ہو سکتی ہے جنہیں کاروباری ادارے کے ورکرز نے چنا ہو۔

6) آرٹیکل ہذا کے پیراگراف (4) کی شرائط کے تحت موجود یونینیں کسی فریق کی مداخلت کے بغیر ان ورکرز کے گفت وشنید کے عمل میں جن کی وہ نمائندگی کرتی ہوں مشترکہ نمائندگی اس طرح یقینی بنائیں گی کہ کاروباری ادارے میں ایک یا زائد ٹریڈ یونینیں اسی کاروباری ادارے میں موجود کسی اور یونین کو ان یونینوں کی طرف سے آجر کے ساتھ گفت وشنید کرنے کا تحریری اختیار دیں یا یہ کہ کاروباری ادارے کی ٹریڈ یونینیں آجر کے ساتھ گفت وشنید کرنے والی مشترکہ ٹیم میں اپنے نمائندوں کی شرکت کی فیصدی شرح کا تعین کرنے کے لیے ورکرز میں سے ہر ایک کی نمائندگی کی فیصدی شرح کے مطابق یا کسی دیگر طریقے سے جو یونینیں موزوں سمجھیں، باہم اتفاق کر لیں اور گفت وشنید کے عمل میں اپنے ارکان کی نمائندگی یقینی بنائیں۔

7) اگر ٹریڈ یونینیں گفت و شنید کے لیے ایک مشترکہ درخواست جمع کرانے پر اتفاق کرنے میں ناکام ہو جائیں تو کوئی بھی یونین اپنے ارکان کی طرف سے گفت و شنید کر سکتی ہے۔

آرٹیکل 1:149- وہ فریق جو گفت و شنید کرنا چاہتا ہو اسے دوسرے فریق کے پاس گفت و شنید کرنے کی اپنی خواہش کی اطلاع اور ان معاملات کا ذکر کر کے جن پر وہ بات کرنا چاہتا ہو تحریری درخواست ارسال کرنی چاہیے۔

2) وہ فریق جسے گفت و شنید کرنے کی درخواست ملے اسے دوسرے فریق کو مذکورہ درخواست موصول ہونے کی تاریخ کے زیادہ سے زیادہ 7 دنوں کے اندر اپنے موقف کے بارے میں مطلع کرنا چاہیے۔

3) متعلقہ ٹریڈ یونین اور آجر دوسرے فریق کی طرف سے تحریری جواب ملنے کی تاریخ کے 14 دنوں کے اندر اجتماعی معاہدہ وضع کرنے کے لیے نیک نیتی سے اجتماعی سودے بازی کریں گے، بشرطیکہ گفت و شنید کرنے کا عرصہ گفت و شنید کے آغاز کی تاریخ سے 30 دنوں سے تجاوز نہ کرے۔

4) گفت و شنید کرنے والے فریق اور ان کی ایسوسی ایشنیں اقرار کریں گی کہ وہ دوسرے فریق کو ان معاملات سے متعلق جن پر گفت و شنید ہو چکی ہو ضروری اعداد و شمار اور معلومات فراہم کریں گی تاکہ اجتماعی سودے بازی موزوں انداز سے یقینی بنائی جا سکے۔ گفت و شنید کرنے والے دونوں فریق اپنی ایسوسی ایشنوں سے یہ اعداد و شمار حاصل کرنے کی درخواست کر سکتے ہیں۔

آرٹیکل 1:150- گفت و شنید کے نتیجے میں بننے والا معاہدہ قانون ہذا میں مذکور اجتماعی لیبر معاہدات پر نافذ العمل شرائط اور قواعد کے مطابق اجتماعی معاہدات میں رجسٹر کرایا جائے گا۔

2) اگر گفت و شنید سے فریقوں کے مابین معاہدہ وجود میں نہیں آتا تو ان میں سے کوئی بھی محکمے سے تحریری طور پر درخواست کر سکتا ہے کہ وہ قانون ہذا کی شرائط کے مطابق تنازعہ کا فیصلہ کرنے کے لیے ضروری اقدامات کرے۔

3) دستخط شدہ اجتماعی لیبر معاہدے کی موجودگی کی صورت میں معاہدے کے دونوں فریق معاہدے کے اختتام سے تین ماہ قبل اس کی تجدید کے لیے اجتماعی سودے بازی کا سہارا لے سکتے ہیں۔ اس صورت میں اگر اختتامی مدت تجدید کے سلسلے میں معاہدہ ہونے کے بغیر ختم ہو جائے تو یہ معاہدہ پھر بھی تین اضافی مہینوں تک کارآمد ہو گا اور اس معاہدے کی تجدید کے لیے گفت و شنید جاری رہے گی۔ اگر آخری عرصہ کسی معاہدے پر پہنچے بغیر گزر جائے تو معاہدے کا کوئی بھی فریق محکمے سے قانون ہذا کی شرائط کے مطابق تنازعہ کا تصفیہ کرنے کے لیے ضروری اقدامات اٹھانے کے لیے تحریری درخواست کرے گا۔

آرٹیکل 1:151- اجتماعی معاہدہ کے فریقین میں سے کسی ایسے فریق پر جو ان فریقوں کی طرف سے دستخط کرے قانونی طور پر پابندی کرنا لازم ہو گا۔

2) اجتماعی معاہدے میں ایک یا زائد یونینوں کے نمائندہ کاروباری ادارے کے تمام ورکرز جو کاروباری ادارے کے ورکرز کی معاہدہ ہذا کے وضع کرنے کے لیے منعقدہ اجتماعی گفت وشنید میں کم از کم 50 فیصد کی نمائندگی کریں، شامل ہیں۔

3) اگر آجر ان ورکرز کو جو ٹریڈ یونین کے رکن نہ ہوں کام کرنے کے بہتر حالات فراہم کرے تو مذکورہ بہتر حالات کار ان تمام ورکرز کو فراہم کئے جائیں گے جو ٹریڈ یونین کے رکن ہوں۔

آرٹیکل 1:152- اگر کاروباری ادارے میں یونین / یونینیں آرٹیکل 151(2) میں مذکور فیصدی شرح کے برابر تعداد کی نمائندگی نہیں کرتیں تو متعلقہ یونینیں ان ورکرز کو جو کاروباری ادارے میں کسی یونین میں شامل نہ ہوں، ایک ہی پیشہ ورانہ گروپ سے یا معاہدہ کے تحت پائے جانے والے زمرہ جات سے تعلق رکھتی ہوں، انہیں شامل کرنے کے لیے معاہدے کی حد میں وسعت لانے کی درخواست کرسکتی ہیں۔ اگر آجر مذکورہ درخواست کو رد کردے تو متعلقہ یونینیں وزارت سے درخواست کرسکتی ہیں کہ وہ کاروباری ادارے میں خفیہ رائے شماری کرائے اور یہ تصور کیا جائے گا کہ معاہدے میں تمام ورکر شامل ہیں اگر 50 فیصد سے زیادہ ووٹ معاہدے کی حد میں توسیع کی حمایت میں ہوں، بشرطیکہ ووٹ میں شریک ارکان کی تعداد کاروباری ادارے میں کام کرنے والے ورکرز کی کل تعداد کے 60 فیصد سے کم نہ ہو، اس دوران وزارت کو ان ورکرز کی اکثریت کی شرکت مذکورہ رائے شماری میں یقینی بنانی چاہیے جو کسی ٹریڈ یونین میں شامل نہیں۔

2) اس صورت میں اگر آرٹیکل ہذا کے پیراگراف (1) کی شرائط کے مطابق معاہدے کی حد میں وسعت کے حق میں کم سے کم درکار ووٹ حاصل نہیں ہوتے تو پھر اجتماعی معاہدے میں کاروباری ادارے کی سطح پر تمام ورکر شامل ہوں گے جن کی نمائندگی یونینیں اجتماعی گفت وشنید میں کر رہی ہوں جس کی بنیاد پر معاہدہ ہذا وضع ہو گا۔

3) ٹریڈ یونین ایسوسی ایشنیں، آجر اور ان کی ایسوسی ایشنیں جو اجتماعی معاہدے میں فریق نہ ہوں، محکمے میں اس معاہدے کی رجسٹریشن ہونے کے بعد ان فریقوں کی طرف سے دستخط شدہ درخواست دینے اور رجسٹریشن کے لیے محکمے میں جمع کرانے پر شامل ہوں گے۔

4) اجتماعی معاہدے کی شرائط ایسے ورکرز پر قابل اطلاق ہوں گی جو معاہدے کے نافذ ہونے کے بعد بھرتی ہوں۔

آرٹیکل 153: کوئی بھی فریق وزارت میں درخواست دے سکتا ہے کہ وزارت فیصلہ جاری کرے جس میں حکم دیا جائے کہ درج ذیل ہدایات کے مطابق کاروباری ادارے کے تمام ورکرز یا پروفیشنل سیکٹر کے تمام ورکرز کو معاہدے میں شامل کیا جائے۔

الف- اجتماعی معاہدے میں بہت سے ورکرز اور آجر شامل ہوں گے جو مجاز وزارت کی طرف سے یا وزارت میں الحاق نہ رکھنے والی اتھارٹی کی نمائندگی کے لیے موزوں تصور کئے جائیں۔

ب- معاہدہ کی وسعت میں شمولیت کی درخواست ورکرز یا آجروں کی ایک یا زائد ایسوسی ایشنیں جمع کرائیں جو معاہدہ ہذا کی فریق ہوں۔

2) محکمہ، معاہدہ کی حد میں توسیع کی درخواست کا اعلان کرے گا اور متعلقہ فریقوں سے کہے گا کہ وہ ان درخواستوں کے پیش کرنے کی تاریخ کے 30 دنوں کے اندر اپنی آراء پیش کریں۔

3) آرٹیکل ہذا کی بناء پر جاری کردہ شمولیت کے فیصلہ میں، کسی خاص علاقہ یا گورنری میں معاہدہ کی وسعت کا تعین ہونا چاہیے۔

آرٹیکل 154:1- اجتماعی لیبر کے معاہدہ میں درج ذیل کی تصریح ہونی چاہیے:

الف- معاہدہ ہذا کے فریقوں کے نام اور ڈومیسائل۔

ب- معاہدے کی وسعت

ج- نافذ ہونے کی تاریخ

د- معاہدے کا عرصہ، بشرطیکہ یہ ایک سال سے کم نہ ہو۔

2) اجتماعی معاہدے میں درج ذیل پہلوؤں پر لاگو شرائط شامل ہوں گی:

اے- آجر حضرات کی طرف سے ادا کی جانے والی اجرتیں اور ان کے طے کرنے کا نظام / ڈھانچہ۔

بی- اوقت کار، تنخواہ یاب چھٹیاں، اوور ٹائم کی اجرتیں اور دیگر کوئی حقوق۔

سی- پروبیشن کی (آزمائشی) مدت

ڈی- تادیبی قواعد اور سزائیں۔

ای- پریکٹس کا انتظام اور پروفیشنل ٹریننگ پروگرام۔

ایف- کام کرنے کے حالات اور پیشہ ورانہ حفاظت اور صحت سے متعلق ماحول میں بہتری

جی- اجتماعی معاہدے یا اس کے کسی حصے کا جائزہ، ترمیم یا تنسیخ

ایچ- ٹریڈ یونین کے حقوق۔

آئی- ورکرز کے نمائندوں کے حقوق

جے- آجروں اور یونینوں کے درمیان تعلقات

کے- اجتماعی معاہدے کے نفاذ کا طریقہ

ایل- تنازعہ کے تصفیہ کے ضابطہ جات

3) اجتماعی معاہدے میں ورکرز کو وہ حقوق عطا کرنے کے لیے عبارتیں (متون) شامل نہیں ہوں گی جو ان حقوق سے کم تر ہوں جو قانون ہذا یا کسی دیگر قانون کی شرائط کی بناء پر عطا کئے گئے ہوں۔

4) روزگار کے انفرادی معاہدوں میں ورکرز کو وہ حقوق عطا کرنے کے لیے عبارات شامل نہیں ہوں گی جو ان حقوق سے کم تر ہوں جو اجتماعی معاہدے کی بناپر عطا کئے گئے ہوں۔

5) اجتماعی معاہدے میں قانون ہذا کی شرائط سے متصادم عبارات شامل نہیں ہوں گی۔

آرٹیکل 155: اجتماعی معاہدہ محکمے میں متعلقہ فریقوں کی طرف سے اس کے پیش کئے جانے کی تاریخ سے تیس (30) دنوں کے اندر رجسٹر کیا جائے گا۔ اجتماعی معاہدے کی ایک تصدیق شدہ نقل فراہم کی جائے گی جس پر اس کی رجسٹریشن کی تاریخ درج ہو گی۔

2) محکمے کو معاہدے کے فریقوں میں تحریری طور پر معاہدہ ہذا کی شرائط کے ساتھ اجتماعی لیبر معاہدے میں پائی جانے والی بے قاعدگیاں یا نقائص محکمے میں اس کے جمع کرائے جانے کی تاریخ سے تیس (30) دنوں کے اندر مشتہر کرنی چاہئیں۔

3) آجر کو چاہیے کہ اپنے کاروباری ادارے سے متعلق اجتماعی معاہدہ، کام کرنے کے مقام پر کسی نمایاں جگہ آویزاں کرے۔

آرٹیکل 156:1- اجتماعی معاہدہ درج ذیل صورتوں میں سے کسی ایک صورت میں منسوخ کیا جائے گا:

الف- فریقوں کے باہمی معاہدے کی رو سے

ب- اگر یہ معینہ عرصہ کے لیے ہو تو اس عرصہ کے اختتام پر

ج- فریقین میں سے کسی ایک فریق کی طرف سے منسوخ کئے جانے پر اس کے اختتام کے تین سال بعد اگر اس کا عرصہ متعین نہ ہوا ہو یا اگر اس کا عرصہ تین سالوں سے زائد ہو، بشرطیکہ دوسرے فریق کو اس معاہدے کے اختتام کی تاریخ سے 90 دن قبل اطلاع دی گئی ہو۔

د- اس صورت میں کہ جب کاروباری ادارہ بند ہو جائے، اگر معاہدہ کاروباری ادارے کی سطح پر ہو۔

2)   کاروباری ادارے کی سطح پر اجتماعی معاہدہ منسوخ نہیں کیا جائے گا، اگر کاروباری ادارے کی مکمل یا جزوی ملکیت کسی نئے مالک کو منتقل ہو جائے۔

سولھواں باب

محنت کشوں کے انفرادی یا اجتماعی تنازعات

آرٹیکل 157:1-   نافذ العمل حقوق کے بارے میں کسی تنازعے کی صورت میں جو قانون ہذا کی شرائط اور محنت کشوں اور ورکروں پر لاگو قابل اطلاق دیگر قوانین یا نافذ العمل کسی اجتماعی لیبر معاہدے یا ثالثی کے فیصلے کے نفاذ سے پیدا ہوئے ہوں تو تنازعے کے کوئی بھی فریق یا دونوں فریق اس تنازعے کے تصفیہ کے لیے کوئی معاملہ محکمے کے پاس لے جاسکتے ہیں اور محکمہ پیش کئے گئے تنازعے کا موزوں فیصلہ اس سلسلے میں تحریری نوٹس کے محکمہ کو موصول ہونے کی تاریخ کے چودہ (14) دنوں کے اندر جاری کرے گا، خواہ تنازعہ ورکر اور آجر کے درمیان انفرادی ہو یا ایک طرف تمام ورکرز یا ان کی ایسوسی ایشنیں ہوں، دوسری طرف ایک آجر یا ان کی ایسوسی ایشنیں ہوں اور اجتماعی لیبر معاہدے میں تنازعے کو حل کرنے کے لیے نظام موجود نہ ہو۔

2)   محکمے کا فیصلہ تنازعے کے فریقوں کے لیے لازم ہو گا۔

3)   اگر فریق آرٹیکل ہذا کے پیراگراف 1 کی شرائط کے مطابق تصفیہ کرنے میں ناکام ہو جائیں یا فریقوں میں سے کوئی فریق موضوع تنازعہ سے متعلق محکمے کے فیصلے کے مندرجات سے قائل اور مطمئن نہ ہو تو وہ تنازعہ لیبر کورٹ میں تصفیہ کے لیے لے جاسکتا ہے۔

4-   لیبر کورٹ تنازعے کا فیصلہ شکایت موصول ہونے کی تاریخ سے تیس (30) دنوں کے اندر کرے گی اور عدالت کا فیصلہ فریقین کے لیے قبول کرنا لازم ہو گا۔

آرٹیکل 158:1-   اجتماعی تنازعے کا کوئی فریق، خواہ موجودہ حقوق کا تنازعہ ہو یا مستقبل کے مفادات سے متعلق کوئی تناعہ ہو، محکمے کو تنازعے کی موجودگی کا تحریری نوٹیفکیشن پیش کرے گا اور مؤخر الذکر کو مذکورہ نوٹیفکیشن کی نقل اس تنازعے کے بقیہ فریقوں کو پیش کرنا ہو گی۔

2)   آرٹیکل ہذا کے پیراگراف 1 میں مذکورہ نوٹیفکیشن میں درج ذیل معلومات شامل ہوں گی:

الف-   تنازعے میں شامل فریقوں کے نام اور پتے۔

ب-   تنازعے کا موضوع اور اس تنازع کا سبب بننے والے حالات اور حقائق۔

ج-　　تنازعے کے تصفیے کے لیے اختیار کیا گیا ضابطہ اگر دستیاب ہو۔

آرٹیکل 159:1-　　تنازعے پر مبنی نوٹیفکیشن موصول ہونے پر، محکمہ ایسے ثالث کا تقرر کرے گا جس کا محنت کشوں کے مسائل حل کرنے میں تجربہ ہو تاکہ وہ متضاد فریقوں کے مابین ثالث کا کردار ادا کرنے کے لیے فریقوں کے نقطہ ہائے نظر سامنے رکھے اور تنازعے کا فیصلہ کرنے کے لیے حل تک پہنچ جائے۔ وہ فریقوں کے ساتھ اجلاس کرنے اور ان کی سماعت کے لیے ضروری روابط کرے گا، مذکورہ اجلاس محکمے کو تنازعہ کا نوٹیفکیشن ملنے کی تاریخ سے 5 دنوں سے زائد نہیں کیا جائے گا اگر تنازعہ آئندہ کے مفادات کے بارے میں روزگار کی شرائط کی تبدیلی یا روزگار کی نئی شرائط وضع کرنے کی تجویز کے سلسلے میں ہو۔

2)　　آرٹیکل ہذا کے پیراگراف 1 میں مذکور ثالث کو تنازعے کے موضوع سے متعلقہ تجربہ حاصل ہو اور اس معاملے میں اس کا کوئی مفاد نہیں ہونا چاہیے، نہ ہی اس نے کسی طرح اس تنازعے کی جانچ یا اس تنازعے کو حل کرنے کی کسی کاوش میں پہلے شرکت کی ہو۔

3)　　ثالث کے پاس اس تنازعے کے مختلف پہلوؤں کا جائزہ لینے، فریقوں کے متعلقہ دستاویزات اور تنازعے کے تمام پہلو اور وجوہات اور دونوں فریقوں سے موضوع تنازعہ سے متعلق اعداد وشمار اور معلومات حاصل کرنے کے تمام ضروری اختیارات ہوں گے۔

4)　　ثالث کو چاہیے کہ وہ مقدمے کے فریقوں کی سماعت کرے اور تنازعے کے تصفیہ کے لیے انہیں معاونت فراہم کرے۔ تنازعے کے تصفیہ کی صورت میں مذکورہ تصفیہ کی شرائط اجلاس کی روداد میں شامل کی جائیں گی اور تمام فریقوں کے لیے یہ لازم ہو گا کہ وہ اسے حتمی طور پر قبول کریں۔

5)　　اگر ثالث نقطہ ہائے نظر کرنے میں ناکام رہے تو وہ تحریری طور پر تنازعے کے فریقوں کو تنازعے کے تصفیے کے لیے سفارشات پیش کرے گا۔

6)　　اگر تنازعے کے فریق ثالث کی طرف سے فراہم کردہ سفارشات منظور کر لیں تو اسے چاہیے کہ اس کی توثیق ایک تحریری معاہدے کی صورت میں کرے جس کے اوپر دونوں فریقوں کے دستخط ہوں۔

7)　　اگر فریقوں میں سے ایک فریق ثالث کی سفارشات منظور کر لے اور دوسرا فریق انہیں رد کر دے تو وہ فریق جس نے سفارشات رد کر دیں ہوں اسے چاہیے کہ مذکورہ رد کرنے کی وجوہات بیان کرے۔ اس صورت میں ثالث رد کرنے والے فریق کو ایک مدت دے گا کہ وہ اپنا موقف تبدیل کر لے اور یہ مدت 3 دن سے زیادہ نہیں ہو گی۔ اگر سفارشات رد کرنے والا فریق اپنا موقف تبدیل کر لے اور ان سفارشات کو منظور کر لے تو اس کی توثیق تحریری معاہدے کی صورت میں ہو گی جس پر فریقوں اور ثالث کے دستخط ہوں گے اور معاہدہ انجام دیا جائے گا اور تنازعے کے فریقوں کے لیے اس کا ماننا لازم ہو گا۔

8) اگر فریق ثالث کی صرف چند ایک سفارشات منظور کرنے پر اتفاق کریں تو پھر جن سفارشات پر اتفاق کیا جائے اس کی تصدیق تحریری معاہدے کی شکل میں ہو گی جس پر فریقوں اور ثالث کے دستخط ہوں گے۔ جبکہ قانون ہذا کی رضاکارانہ ثالثی ان سفارشات کے ضمن میں لاگو ہو گی جن پر اتفاق نہیں کیا گیا ہو۔

9) اگر ثالثی سے کلی طور پر کوئی حل نہ نکلے یا دونوں فریق اسے جزوی طور پر قبول کریں تو ثالث اس ضمن میں ایک پورٹ محکمے کو پہلی نشست کی تاریخ سے 14 دنوں کے اندر پیش کرے گا جس میں تنازعے کی سمری، مجوزہ سفارشات اور دونوں فریقوں کا موقف شامل ہو گا۔

10) تنازعے کے فریقوں کے مابین ثالثی ضابطہ جات کی ناکامی کی صورت میں ثالث فریقوں کو مشورہ دے گا کہ وہ محکمے کو تحریری درخواست ارسال کریں کہ وہ تنازعہ رضاکارانہ ثالثی کے ذریعے طے کرے۔

آرٹیکل 160:1- وزیر کے فیصلے کی بنا پر ثالثی کورٹ آئندہ کے مفادات کے سلسلے میں تنازعات کا جائزہ لینے کے لیے تشکیل دی جائے گی۔

2) ثالثی کورٹ تنازعے کا فیصلہ اپنی پہلی نشست کی تاریخ سے 2 ماہ کے اندر کرے گی۔

3) تنازعے کے فریقوں کے ساتھ اتفاق کرنے کے بعد، ثالثی کی عدالت تنازعے کے تصفیے کے دورانیہ میں توسیع کر سکتی ہے جو دو اضافی مہینوں سے زائد نہیں ہو گی، اگر تنازعے کا فیصلہ آرٹیکل ہذا کے پیراگراف (2) میں مقرر عرصہ کے اندر نہ ہو سکے۔

4) ثالثی کی عدالت گواہوں اور ماہرین کے تنازعے سے متعلق بیانات کی سماعت کرنے، تنازعے سے متعلق تمام دستاویزات کا جائزہ لینے کا فیصلہ کرے گی اور تنازعے کا تصفیہ کرنے کے لیے ضروری اقدامات اٹھائے گی۔

5) ثالثی کا فیصلہ تین نقول پر جاری کیا جائے گا، ہر فریق کو ایک نقل ملے گی اور تیسری نقل محکمے کو تنازعے کی فائل کے ہمراہ فیصلہ جاری کرنے کی تاریخ سے زیادہ سے زیادہ تین دنوں کے اندر بھیجی جائے گی۔

6) محکمہ فیصلے کو اس ثالثی کے فیصلے کے موصول ہونے کی تاریخ سے زیادہ سے زیادہ تیس (30) دنوں کے اندر رجسٹر کرے گا۔ کوئی بھی فریق یا ان کے نمائندے اس فیصلے کی نقل اس کی رجسٹریشن کی تاریخ حاصل کر سکتے ہیں۔

7) اس تنازعے کے فریقوں میں سے کوئی ثالثی کی عدالت کے فیصلے کو لیبر کورٹ کے سامنے فیصلے کے تحریری نوٹیفکیشن موصول ہونے کی تاریخ کے 14 دنوں کے اندر فیصلے میں سنگین غلطی کی صورت میں یا ان کارروائیوں میں کسی سنگین غلطی کی صورت میں چیلنج کر سکتا ہے جس سے فیصلے کا جواز متاثر ہو رہا ہو یا اگر فیصلہ کسی تحریری ثبوت کے بغیر جاری کیا گیا ہو یا کسی کالعدم اور باطل معاہدے کی بنیاد پر جاری کیا گیا ہو یا فیصلہ معاہدے کی حدود سے باہر حقائق پر صادر کیا گیا ہو۔

8) ثالثی کی عدالت کا فیصلہ محکمے میں اس کی رجسٹریشن ہو جانے کے بعد دونوں فریقوں پر اس کا ماننا لازمی ہو گا۔

9) عراقی پروسیجر کوڈ کا اطلاق ثالثی کی عدالتوں کی تشکیل، عمل اور فیصلہ سازی کی کارروائی پر ہو گا۔

آرٹیکل 1:161- آئندہ کے مفادات سے متعلق اجتماعی تنازعے کا تصفیہ درج ذیل مقدمات میں ثالثی کے ذریعے کیا جائے گا:

الف- اگر تنازعے کے تمام فریق تنازعے کو ثالثی کے لیے بھیجنے پر اتفاق کریں۔

ب- ٹریڈ یونین کی درخواست پر یا تنازعے کے فریقوں میں سے کسی ایک کی درخواست پر، اگر تنازعہ گفت وشنید یا مذکورہ یونینوں کے نمائندہ ورکرز کے پہلے اجتماعی معاہدہ کی مسودہ سازی کے بارے میں ہو۔

ج- اگر تنازعہ کسی سروس سے متعلق ہو جس کی معطلی سے پوری آبادی یا اس کے کسی حصے کی زندگی، پبلک سیفٹی یا صحت کو خطرات لاحق ہوں۔

2) وزارت کو چاہیے کہ وہ لیبر کی انتہائی نمائندہ ایسوسی ایشنوں اور آجروں کی انتہائی نمائندہ ایسوسی ایشنوں کے مشورے سے آرٹیکل ہذا کے پیراگراف (1) کے پیراگراف (ج) میں مذکورہ خاص سروسز کا تعین کرے۔

3) اگر تنازعے کے فریق آرٹیکل ہذا کے پیراگراف (1) کے ذیلی پیراگراف (ج) میں مذکور بنیادی سروسز کے سلسلے میں معاہدہ کرنے میں ناکام ہو جائیں تو وزارت تنازعے کو تصفیے کے لیے لیبر کورٹ بھیجے گی اور عدالت تنازعے کا فیصلہ کرنے کے لیے مذکورہ درخواست موصول ہونے کی تاریخ کے 48 گھنٹوں کے اندر جائزہ لینے کی تاریخ مقرر کرے گی۔

4) لیبر کورٹ آرٹیکل ہذا کے پیراگراف 3 میں بیان کردہ عرصہ کے خاتمہ کی تاریخ کے 7 دنوں کے اندر تنازعے کا تصفیہ کرے گی۔

5) عدالت کی طرف سے صادر فیصلہ، فیصلے کی منسوخی کی عدالت (cassation) کے سامنے نوٹیفکیشن کی تاریخ اور اس روز جس دن اسے مشتہر تصور کیا جائے، 15 دنوں کے اندر چیلنج کیا جا سکے گا۔

6) فیصلے کی منسوخی کی عدالت (casssation) اس چیلنج شدہ فیصلے کا تصفیہ اس تاریخ کے 15 دنوں کے اندر کرے گی جب اسے اس عدالت کے سامنے دائر کیا گیا ہو اور اس کا فیصلہ حتمی ہو گا۔

آرٹیکل 1:162- اگر مستقبل کے مفادات کے سلسلے میں تنازعے کے تصفیہ کے لیے کارروائی معاہدہ تک پہنچے بغیر ختم ہو جائے تو ٹریڈ یونین یا ورکرز کے منتخب شدہ نمائندے، کسی ٹریڈ یونین کی عدم موجودگی میں اپنے ارکان کے پیشہ ورانہ، معاشی اور سماجی مفادات کا دفاع کرنے کے لیے پرامن ہڑتال کا سہارا لیں گے اگر تنازعہ کے تصفیہ کے طریقے معاہدہ تک پہنچنے میں ناکام ہو جائیں۔

2) کاروباری ادارے میں ٹریڈ یونین کی عدم موجودگی کی صورت میں ٹریڈ یونین یا ورکرز کے ایسے منتخب شدہ نمائندے جو ہڑتال پر جانا چاہیں انہیں، وزارت کو اور دوسرے فریق کو، تحریری نوٹیفکیشن مذکورہ ہڑتال کی تاریخ سے کم از کم سات روز قبل، بھیجنا ہو گا۔

3) نوٹیفکیشن میں ہڑتال کی وجوہات اور اس کے لیے مقرر کیا گیا وقت کا ذکر کیا جائے۔

4) کسی اجتماعی معاہدے کی شرائط کے جائزہ یا اس میں ترمیم کے لیے ہڑتال کا اعلان نہیں کیا جائے گا۔

5) ہڑتال پرامن ہو۔

6) تنازعے میں شامل ٹریڈ یونین ہڑتال کا اعلان نہیں کر سکتی جب تک قانون ہذا کی شرائط کے مطابق تصفیہ کی کارروائی ختم نہ ہوئی ہو۔

7) ورکرز اور ان کی ٹریڈ یونینیں ایسے کاروباری ادارے میں ہڑتال کا اعلان نہیں کر سکتیں جس میں کام میں تعطل سے ملازمین کی زندگی، پبلک ہیلتھ کو خطرہ لاحق ہو۔

8) ہڑتال پر گئے ہوئے ورکرز کام کرنے کی آزادی یا کوئی ایسا فعل انجام دینے کی آزادی میں رکاوٹ نہیں ڈال سکتے جس سے کسی دوسرے ورکر یا آجر یا اس کے نمائندے کو کام کرنے کی جگہ اور اپنا معمول کا کام کرنے میں رکاوٹ کا سامنا کرنا پڑے خواہ ایسا کسی فعل، دھمکی، تشدد، خلاف ورزی کے ذریعے کیا جائے یا کام کرنے کی جگہ پر قبضہ کر کے یا پراپرٹی کو نقصان پہنچا کر کیا جائے۔

آرٹیکل 163:1- آجر اور ورکرز یا ان کے نمائندوں کے درمیان کام کے دوران تعلقات میں ہڑتال کے عرصہ کے دوران مداخلت نہ آئے۔

2) آجر، ورکرز پر، ہڑتال پر ہونے یا ہڑتال کے لیے بلاوا دینے کی وجہ سے، کوئی سزا عائد نہیں کرے گا اگر یہ قانون ہذا کی تعمیل کے مطابق ہو۔

3) آجر ہڑتال پر جانے والے ورکرز کی جگہ مستقل یا عارضی بنیاد پر دیگر ورکرز کو مستعار نہیں لے گا۔

4) آجر تنازعے کے تصفیہ کے مراحل کے دوران کاروباری ادارے کی کلی یا جزوی بندش یا اس کے حجم یا سرگرمی میں کمی کی درخواست نہیں دے سکتا۔

5) ہڑتال سے معاہدہ روزگار معطل ہو گا مگر منسوخ نہیں ہو گا۔

آرٹیکل 164:1- ہڑتال کے دوران، وزارت فریقوں کی موجودگی میں تنازعے کے حل کے لیے اجلاس کا انعقاد کر سکتی ہے۔ غیر حاضر فریقوں کو جرمانہ کیا جائے گا جو ایک لاکھ دینار سے کم نہیں ہو گا اور 5 لاکھ دینار سے زائد نہیں ہو گا۔

(2   اجلاس یا اجلاس کا بلاوا اور کرز اور ان کی ٹریڈ یونینوں کو ہڑتال جاری رکھنے سے نہیں روکے گا۔

سترہواں باب

اختیار سماعت محنت

آرٹیکل 165:	ہر گورنری (گورنریٹ) میں ایک سے زائد لیبر کورٹس درج ذیل طریقے سے قائم کی جائیں گی:

1)	سپریم جوڈیشل کونسل کے سربراہ کی طرف سے عدالت مرافعہ (appeal) کی صدارت کرنے والے جج کی سفارش پر ایک نامزد جج۔

2)	ورکرز کی جنرل فیڈریشن کا ایک نمائندہ جو ورکرز کی انتہائی نمائندگی کرتا ہو۔

3)	آجروں کی فیڈریشن کا ایک نمائندہ جو آجر حضرات کی انتہائی نمائندگی کرتا ہو۔

آرٹیکل 166:1-	لیبر کورٹس کو درج ذیل کے سلسلے میں اختیار سماعت حاصل ہو گا:

الف-	قانون ہذا میں مذکور دیوانی اور تعزیری دعویٰ جات، معاملات اور تنازعات، ورکرز کی پنشن اور سوشل سیکورٹی اور دیگر قانون سازی۔

ب-	لیبر کورٹس کے اختیار سماعت میں آنے والے دعویٰ جات کے سلسلے میں عارضی فیصلے اور لیبر کورٹ کی غیر موجودگی میں پہلی نظر پیش کرنے والی عدالت (فرسٹ انسٹانس کورٹ) کو اختیار سماعت حاصل ہو گا۔

ج-	کوئی دعویٰ جات اور دیگر معاملات جو قابل اطلاق قوانین کے مطابق لیبر کورٹ کے اختیار سماعت میں آتے ہیں۔

2)	ورکر، جو مدعی ہو یا اس کی ٹریڈ یونین دعویٰ دائر کرانے کی فیسوں سے مستثنیٰ ہوں گے۔

3)	لیبر دعویٰ جات، ضروری دعویٰ جات تصور کئے جاتے ہیں۔

4)	قانون ہذا کی شرائط کے مطابق آجروں کے خلاف لیبر کورٹس کی طرف سے عائد کردہ جرمانے ورکرز پنشن اور سوشل سیکورٹی فنڈ میں جائیں گے۔

آرٹیکل 167:	سپریم جوڈیشل کونسل کی فیصلے کی بناء پر فیصلہ منسوخی کی عدالت (کورٹ آف cassation) میں ایک ادارہ تشکیل دیا جاتا ہے جسے لیبر کورٹ سے موسوم کیا جاتا ہے، جو قانون ہذا میں مقرر کردہ چارہ جوئیوں کا جائزہ لینے کا انچارج ادارہ ہے۔

آرٹیکل 1:168-   لیبر کورٹ کی طرف سے دیئے جانے والے فیصلے کو عدم پیروی کی صورت میں دیا جانے والا فیصلہ کے طور پر چارہ جوئی کے ذریعے چیلنج کیا جاسکتا ہے، جس کی اپیل فیصلہ منسوخی کی عدالت (کورٹ آف cassation) کے سامنے کی جاسکتی ہے اور مقدمہ کی مکرر سماعت کی جاسکتی ہے۔

2)   لیبر کورٹ کی طرف سے دیا جانے والا فیصلہ فیصلہ منسوخی کی عدالت (کورٹ آف cassation) کے سامنے اس کے نوٹیفکیشن کی تاریخ کے بعد 30 دن کے اندر چیلنج کیا جاسکتا ہے۔

3)   فیصلہ منسوخی عدالت (کورٹ آف cassation) چیلنج کئے گئے فیصلے کی توثیق کرے گی یا اسے منسوخ کرے گی اور نالش کا فیصلہ قانون ہذا کی شرائط کے مطابق دے گی۔

4)   کوئی شخص جس کے خلاف اس کی عدم حاضری میں فیصلہ دیا گیا ہو وہ لیبر کورٹ کی طرف سے صادر کئے گئے فیصلے کو اس کا نوٹیفکیشن جاری ہونے کی تاریخ کے 10 دنوں کے اندر چیلنج کر سکتا ہے۔

آرٹیکل 169:   آجر اس خلاف ورزی کے اثرات کی اصلاح اس تاریخ کے 60 دنوں کے اندر کرے گا جب فیصلہ حتمی صورت میں آ گیا ہو۔ اگر خلاف ورزی دہرائی جائے تو سزائیں قانون ہذا کی شرائط کی بناء پر دگنی ہو جائیں گی۔

اٹھارہواں باب

عمومی اور حتمی شرائط

آرٹیکل 1:170-   علاقوں اور گورنریوں گورنریٹس میں موجود ورک ڈیپارٹمنٹ جو کسی علاقے میں شامل نہ ہوں آجر حضرات اور ٹریڈ یونینوں کے ساتھ ربط کے ذریعے ہر ورکر کو مفت ورک کارڈ وزارت کی طرف سے تیار کردہ ایک عمومی نمونے کے مطابق فراہم کریں گے، جو قومی ڈیٹا بیس پر مبنی ہوں گے اور جس میں اس کے ریکارڈ کی بنیادی معلومات رجسٹرڈ ہوں گی۔ ورک کارڈ پر ورکر کی ایک حالیہ تصویر اور ورکرز کے پنشن اور سوشل سیکورٹی کے قانون کے تحت یا اس کے بدل میں کسی دیگر قابل اطلاق قانون کے تحت ورکرز کا سوشل سیکورٹی نمبر درج ہو گا اور اس کارڈ پر محکمے کے سربراہ کے مہر اور دستخط موجود ہوں گے۔

2)   ورکر قانون ہذا کے تحت جاری شدہ ورک کارڈ ورک ڈیپارٹمنٹ کو واپس کرے گا جب اس کا سرکاری محکمے یا پبلک سیکٹر یا کسی نیم سرکاری شعبے میں مستقل عملے کے طور پر تقرر ہو جائے۔ وہ اپنے محکمے کو اس ضمن میں اپنی لیبر سروس کے حساب کتاب کے لیے اطلاع دے گا بجز اس کے کہ اس کا تقرر پہلی بار ہوا ہو۔ اس صورت میں وہ ایک اقرار نامہ پیش کرے گا۔ جس میں وہ تصدیق کرے گا کہ اس نے اس سے پہلے کسی دیگر فریق کے لیے کام نہیں کیا۔

آرٹیکل 171: درج ذیل قوانین اور فیصلے منسوخ کئے جاتے ہیں:

1) 1998ء کا قانون نمبر 30، نجی شعبے میں ورک کارڈ کی منسوخی، 1983ء کا قانون نمبر 64۔

2) انقلابی کمانڈ کونسل قرارداد 368 مورخہ 09/09/1990 اس قرارداد کے تحت ایسے نابالغ افراد کے روزگار کی اجازت دی گئی ہے جو نجی، نیم سرکاری اور کواپریٹو سیکٹر میں 12 سال کی عمر سے کم نہ ہوں۔

3) انقلابی کمانڈ کونسل قرارداد نمبر 600 مورخہ 27/04/1980، یہ قرارداد ریٹائرمنٹ کے مقصد کے لیے پیشے کی عملی مشق کے عرصہ کا حساب نہ رکھنے کے موضوع پر ہے۔

4) قرارداد 1057 مورخہ 05/07/1980، یہ قرارداد پیشہ ورانہ پریکٹس کے عرصہ کا حساب رکھنے کے بارے میں ہے کہ جس کا حساب عرب شہریوں کی تنخواہ کے تعین کے لیے نافذ العمل قوانین کی بناء پر لگایا جاسکتا ہے۔

5) کولیشن اتھارٹی آرڈر نمبر 89 مورخہ 30/05/2004

6) سال 1989ء کی قرارداد۔

آرٹیکل 172: 1970ء کا 480 قانون محنت نمبر 71 منسوخ کیا جاتا ہے اور مذکورہ قانون کی بناء پر جاری کردہ ضابطہ جات، ہدایات اور داخلی ریگولیشنز اس حد تک نافذ رہیں گے کہ وہ قانون ہذا سے متصادم نہ ہوں جب تک کہ انہیں نئی شرائط سے تبدیل نہیں کر دیا جاتا یا منسوخ نہیں کر دیا جاتا۔

آرٹیکل 173: ہدایات اور داخلی ضابطہ جات قانون ہذا کی شرائط کے نفاذ میں شمولت کے لیے وزیر وضع کرے گا۔

آرٹیکل 174: قانون ہذا سرکاری جریدے میں اس کی طباعت کی تاریخ کے 90 دن میں نافذ ہو جائے گا۔

اختیار عطا کرنے کی وجوہات

دستور میں بیان اصولوں کی توثیق کرتے ہوئے اور اسے تسلیم کرتے ہوئے کہ ملازمت کرنا تمام عراقی باشندوں کا حق ہے جس کے مطابق وہ شاندار زندگی بسر کرنے کی ضمانت حاصل کر سکیں۔ چونکہ ریاست کے مطمع نظر وسیع تر سماجی ضمانتوں کی فراہمی کرنا اور ایسا قانون مرتب کرنا ہے جس سے ورکرز اور آجروں کے مابین معاشی بنیاد پر تعلق استوار ہو۔ لہذا ریاست ٹریڈ یونینیں اور پروفیشنل فیڈریشنز تشکیل دینے اور ان میں شرکت کرنے کے حق کی ضمانت دیتی ہے اور اس لیے کہ عراق نے کئی عرب اور بین الاقوامی لیبر میثاقوں پر دستخط کر رکھے ہیں اور ان میثاقوں اور معاہدوں کی شرائط کے مطابق قانون بنانے اور اس قانون کے نئے اصولوں اور شرائط کو متعارف کرانا ضروری ہے اور چونکہ 1987ء کے قانون نمبر (71) کا جواز کافی عرصہ پہلے ختم ہو چکا ہے اور چونکہ اس قانون کی زیادہ تر شرائط موجودہ مرحلے کی نوعیت کے منافی ہیں اور حکومت جمہوریہ عراق کی طرف سے توثیق کردہ بین الاقوامی معیارات محنت سے متصادم ہیں، چونکہ ورک کلچر اور اخلاقیات کے فروغ کی کاوشیں کام کے شاندار ماحول کے بنیادی حقوق و فرائض کے درمیان ہم آہنگی اور ربط یقینی بنانے کے لیے ضروری ہیں، چونکہ ریاستی سروسز میں ورکرز کے لیے قانونی تحفظ ضروری ہے اور پبلک سیکٹر میں ورکر کنٹریکٹ کی بنیاد پر بھرتی کیے جاتے ہیں اور ان کے معاہداتی حقوق عطا کرنے کے لیے ان کی سروس کی ضمانت فراہم کرنا ضروری ہے، بین الاقوامی میثاقوں اور معاہدات کے مطابق تعلقات استوار کرنے اور ٹریڈ یونین کے حقوق کا تحفظ ان بین الاقوامی معاہدات میں منضبط ہے، ہر قسم کی جبری مشقت، چائلڈ لیبر، یکساں تنخواہ کے حصول کا حق اور روزگار کے لیے کم سے کم عمر اور روزی کمانے کے دوران امتیازی سلوک سے تحفظ ان معاہدات کا حصہ ہے اور پیشہ ورانہ ٹریننگ اور پیشہ ورانہ طور پر روزگار کے حصول سے قبل نظم وضبط اور از سر نو ٹریننگ کا حصول، اجتماعی معاہدے کے اصولوں کو پیشہ ورانہ ٹریننگ کے لحاظ سے ورکرز اور آجروں کی ذمہ داری اور حقوق کا تعین ضروری ہے، خواتین ورکرز نابالغ افراد اور عراق میں موجود غیر ملکیوں کے روزگار کو ضابطہ میں لانا ضروری ہے، ورکرز کے اوقات کار، ان کی اجرت اور ان کی رخصت کا تعین کرنا حالیہ قانون سازی کے مطابق ضروری ہے، قانون کے مطابق ضروری چارہ جوئی کا سہارا لینے سے قبل گفت وشنید، ثالثی اور دوستانہ تصفیے کے عمل کی حوصلہ افزائی کرنے کے لیے، کسی ایک ٹریڈ یونین یا زیادہ ٹریڈ یونینز اور آجر حضرات کے درمیان پیدا شدہ انفرادی اور اجتماعی تنازعات کے تصفیہ کے طریقہ کار کا تعین کرنا ضروری ہے اور تمام گورنریوں گورنریٹس میں لیبر کورٹ کا قیام کرنا اور ان کی اہلیت اور ان کی جانب سے صادر کردہ فیصلے کے خلاف چارہ جوئی کا قابل عمل طریقہ ڈھونڈنا ضروری ہے، لہذا اس قانون کا نفاذ عمل میں لایا گیا۔