

بسم الله الرحمن الرحيم

کویت

نجی شعبہ میں لیبر، قانون نمبر 6: مجریہ سال 2010ء کی وضاحتی یادداشت

کویت میں تیل کی دریافت کے باعث رونما ہونے والی سیاسی، سماجی اور اقتصادی تبدیلیوں کے نتیجہ میں لیبر کی کئی نئی اقسام پیدا ہوئی ہیں، ان حالات میں قانون ساز ادارہ کیلئے فطری بات تھی کہ وہ لیبر کی ان نئی اقسام اور نوعیت کو مد نظر رکھتے ہوئے ایسا اہتمام کرے جس سے تمام شعبہ ہائے زندگی میں آنے والے احیاء کی عکاسی ہوتی ہو۔ اس کے باعث نجی شعبہ کیلئے ایسا لیبر قانون نافذ کرنے کی ضرورت محسوس ہوئی جو کہ کارکنوں اور آجروں کے مابین تعلقات قائم کرے اور قومی پیداوار میں اضافہ بھی ہو جائے اور کام کرنے والے طبقات کی سہولیات کو مابین الاقوامی ربحانات کی رفتار کے مطابق بنائے۔

کویت میں لیبر کا اہتمام کرنے والا پہلا قانون 1959ء میں نافذ کیا گیا تھا۔ اس میں 1960ء میں امیری شاہی حکم نامہ نمبر 43 کے ذریعے ترمیم کی گئی اور یہ ترمیم 1961ء کے قانون نمبر 1 میں بھی ہوئی۔ یہ قانون نجی شعبہ میں لیبر بارے قانون نمبر 38 کی رو سے 1964ء میں منسوخ کر دیا گیا۔ اس کے بعد تیل کے شعبہ میں کام کرنے والے کارکنوں اور اداروں کو خصوصی مراعات دینے کیلئے اس قانون میں کئی مرتبہ ترمیم کی گئی اور یہ ترمیم مجریہ سال 1968ء کے قانون نمبر 423 میں ہوئی، جس سے تیل کے شعبہ میں کام کرنے والے کارکنوں کی بھرتیوں کے خمن میں نئے باب نمبر 16 کا اضافہ ہوا۔ مجریہ سال 1969ء کے قانون نمبر 28 نے یہ باب حذف کر دیا اور اس کی جگہ تیل کے شعبہ میں کارکنوں کو حاصل مراعات پیان کرنے والے قانون نے لے لی۔ نجی شعبہ میں لیبر بارے 1964ء کا قانون نمبر 38 لیبر تعلقات بارے بنیادی قانون بن گیا کیونکہ 1969ء کے قانون نمبر 28 میں تیل کے شعبہ میں ہونے والی سرگرمیوں کے دائرہ کار، اس کی تعریفات اور شرائط دی گئی تھیں جبکہ دیگر سرگرمیاں نجی شعبہ میں لیبر کے قانون میں دی گئی تھیں۔ جس میں پیداواری شرکت داروں کے مابین تعلقات کے بارے میں عمومی قانون سازی دی گئی ہے۔

لیبر کے قوانین کا بڑا مقصداً ایک طرف کارکنوں کے مفادات اور ان کا تحفظ ہے جبکہ دوسری طرف آجروں کے مفادات اور ان کو تحفظ کی فراہمی بھی کرنا ہے کیونکہ اس کے عمومی طور پر قومی پیداوار پر ثابت اثرات مرتب ہوتے ہیں۔

کویت میں آنے والی اقتصادی، سماجی تبدیلیوں کا تقاضا ہے کہ ملک میں کی گئی موجودہ قانون سازی میں ترمیم کی جائے۔ عرب دنیا اور عالمی تناظر میں رونما ہونے والی کئی تبدیلیوں کو بھی مد نظر نہیں رکھا گیا تھا خاص طور پر کویت اب غیر ملکی لیبر درآمد کرنے والا ملک بن گیا تھا۔ اس طرح ایک چوتھائی صدی سے زائد عرصہ تک کیلئے نافذ اعمال رہنے والا قانون مجریہ سال 1964ء نمبر 38 تبدیلی کا متقاضی تھا تاکہ اسے رونما ہونے والی تبدیلیوں کے مطابق بنایا جاسکے۔

لیبر قانون میں ترمیم کی سوچ کے متحرک دور بحثات ہیں، اولاً سماجی و اقتصادی تبدیلیوں کے ساتھ ساتھ مطابقت رکھنے کیلئے مخصوص شقوق میں ترمیم کی جائے، دوئم یہ خیال جس کو بعد ازاں قبول بھی کر لیا گیا، ایسا قانون نافذ کیا جائے جو موجودہ حالات اور تبدیلیوں سے مطابقت رکھتا ہو، تاہم اس کا مسودہ آئندہ کے طور طریقوں کے مطابق بنایا جائے جو کبھی ممکن ہو تو غیر ملکی لیبر کی جگہ ملکی لیبر کیلئے متبادل قانون بن جائے اور ریاست بڑی کامیابی کے ساتھ ان اہداف کا حصول کرے۔

وزارت سماجی امور و لیبر نے قانون سازی کیلئے مسئلکہ مسودہ بنایا جسے بناتے وقت علاقائی، مین الاقوامی لیبر قوانین اور عرب لیبر کنوشنز اور

موجودہ شریعہ قوانین میں موجودہ رجحانات کو منظر کھا گیا اور نافذ اعمال قانون سازی کی روشنی میں کویت کی عدیہ کے تعین کردہ قانونی اصولوں اور جدید شریعہ قوانین کو بھی منظر کھا گیا۔ وزارت نے مسودہ کا جائزہ لینے کیلئے کئی کمیٹیاں بنائیں جو کویت کے کارکنوں کی کنفرانس کی نمائندگی کرنے والوں، کارکنوں، کویت چیئرمین آف کامرس اینڈ انڈسٹری کے نمائندوں اور آجروں پر مشتمل تھیں۔ اس پر بحث کی گئی اور کئی نشستوں کے بعد تراجمیں کر کے متعدد مخصوص آرٹیکلز پر مشتمل دوبارہ مسودہ بنایا موجودہ حصی مسودہ کی منظوری سے قبل۔ موجودہ قانون سازی میں لیبر قانون میں پائی جانے والی خامیوں کو دور کر دیا گیا ہے اور اس طرح ریاست کویت ترقی پسندانے قانون سازی کا اطلاق کر کے اقوام عالم میں حقیقی مقام پر کھڑی ہو گئی ہے۔

اس ہدف کو حاصل کرنے اور معیاری مسودہ تیقینی بنانے کیلئے متعلقہ حکومتی اداروں سے رائے لی گئی، جن حکومتی اداروں سے رائے لی گئی ان کے نام پلک ہاؤ سنگ اینڈ ولیفیر اخوارٹی، وزارت تجارت و صنعت، سپریم کونسل برائے منصوبہ بندی و ترقی، وزارت صحت، انصاف، تیل، دی کویت میوپیلٹی، کویت یونیورسٹی، سوشل سیکورٹی کی پلک اخوارٹی شامل ہیں۔ اس کے علاوہ اطلاعی تعلیم کے سرکاری ادارہ اور ٹریننگ اینڈ دی سول سروں اخوارٹی (افرادی قوت کیلئے عمومی سیکرٹریٹ) سے بھی رائے لی گئی۔

ان اداروں کے ساتھ خط و کتابت کیلئے کمیٹی قائم کی گئی جس نے ان تمام اداروں کو قانون سازی کا حصی مسودہ بھیجا، ان اداروں کی طرف سے آنے والے جوابات کا جائزہ لیا اور ان جوابات کے مطابق مسودہ پر حصی نظر ثانی کی گئی۔

ان اداروں نے ثابت طور پر جوابی کارروائی کی اور ان اداروں اور کمیٹی کو انتہائی قابل ستائش پس منظر کی معلومات فراہم کیں، جن کی بنیاد پر اس بجوزہ قانونی مسودہ کا دوبارہ مطالعاتی جائزہ لیا گیا اور مطلوبہ نئے آرٹیکل اور پیراگرافس کا اضافہ کر کے قانون سازی کے مسودہ کی ترمیم کا دوبارہ جائزہ لیا گیا۔

کویت نے بین الاقوامی لیبر کونسلز کی ذمہ داریوں کی تعمیل کرتے ہوئے ان مسودوں کو قبول یا پھر ان کی تویش کی۔ کویت نے محنت کے عالمی ادارہ (آئی ایل او) کی طرف سے رکن ممالک کی طرف سے دی گئی تکمیلی معاونت پر بھی کام کیا ہے۔ انٹرنیشنل لیبر آر گائزریشن (آئی ایل او) کے ماہرین نے مسودہ کی مخصوص شکوں پر نظر ثانی میں معاونت کی اور اسے موجودہ شکل میں ڈھالا۔ مسودہ میں سات باب بنائے گئے ہیں۔

1:- عمومی دفعات

2:- ملازمت، اپنیں شپ اور پیشہ وارانہ تربیت

3:- لیبر کے انفرادی معاملہے

4:- کام کے حالات کا اور ضوابط

5:- اجتماعی لیبر تعلقات

6:- لیبر کا معاشناہ اور پابندیاں

7:- حصی دفعات مسودہ میں قانون ساز ادارہ کو درکار نئے قواعد بھی شامل کئے گئے ہیں تاکہ دونوں پیداواری شرکت داروں کو بہتر طور پر گارٹی دی جاسکے اور اندر ون ملک لیبر تعلقات میں استحکام اور عدل و انصاف کو تیقینی بنایا جاسکے۔ اس کے ساتھ ساتھ بیرون ملک ہونے والی اسی قسم کی قانون سازی پر عملدرآمد کیا جاسکے اور خاص طور پر کویت کی طرف سے تویش شدہ عرب اور بین الاقوامی کونسلز کی بھی تعمیل ہو سکے۔ یہاں مختلف بابوں میں مرتب کی گئی قانون سازی کا اجمالی خاکہ دیا گیا ہے۔

باب ایک: عمومی شقیں

یہ باب 6 آرٹیکلز پر مشتمل ہے

آرٹیکل 1

آرٹیکل 1 میں مجاز وزارت کی تعریف کی گئی ہے جو کہ وزارت سماجی امور و محنت ہے اور اس عہدے پر فائز شخص ہی مجاز وزیر ہو گا، اس باب میں اصطلاحات کارکن، آجر اور ادارہ (تنظیم) کی بھی تعریف کی گئی ہے۔

آرٹیکل 2

آرٹیکل 2 میں قانون کے دائرة کا رکے بارے میں بتایا گیا ہے کہ اس کا اطلاق نجی شعبہ میں کام کرنے والوں پر ہو گا، یہاں آرٹیکل 1 میں کارکن اور آجر کی جو تعریفیں دی گئی ہیں، اس کا اطلاق نجی شعبہ پر سمجھا جائے گا۔

آرٹیکل 3

آرٹیکل 3 میں کہا گیا ہے کہ اس قانون کا اطلاق میرین ورک کے معاہدوں پر اس وقت تک ہو گا جب تک کہ میرین کرشل قانون نہیں بن جاتا یا جب تک کہ اس کی دفعات کارکنوں کیلئے زیادہ فائدہ مندرجہ ہو جائیں۔

آرٹیکل 4

آرٹیکل 4 میں بتایا گیا ہے کہ اس قانون کی شقوں کا اطلاق تیل کے شعبہ میں کام کرنے والوں پر اس وقت تک ہو گا جب تک کہ تیل کے شعبہ میں کام کرنے والوں کیلئے لیبر قانون کی دفعات زیادہ سازگار نہیں بن جائیں یا اس کا اطلاق اس وقت ہو گا جب تک یہ دفعات تیل کارکنوں کیلئے زیادہ سازگار ہو جائیں۔

آرٹیکل 5

آرٹیکل 5 کو ان کارکنوں پر اطلاق کے دائرة کا میں شامل نہیں کیا گیا ہے جن کے آجروں سے تعلقات دیگر قوانین سے مشروط ہوں۔ گھریلو کارکنوں کے ضمن میں مثال کے طور پر گھریلو میں کام کرنے والے اور اسی قسم کے کارکن، ان کے اپنے آجروں کے ساتھ لیبر تعلقات مجاز وزیر کی طرف سے اس ضمن میں کئے گئے فیصلہ سے مشروط ہیں۔

آرٹیکل 6

آرٹیکل 6 میں اس بنیادی قاعدہ کی توثیق کی گئی ہے جس پر عدیہ اور شریعہ قانون متفق ہے اور اس کا جدید ترین قانون سازی میں تعین کیا گیا ہے جس میں اس قانون کی شق، کارکن کے حقوق اور فائدہ کم از کم معیار کے مطابق متعین کئے گئے ہیں اور یہ کہ اس کے منافی کوئی دیگر کیا گیا معاہدہ کا عدم ہو گا۔

جیسا کہ اجتماعی یا انفرادی معاہدوں میں فوائد اور حقوق یا اس قانون کی شقوں سے تجاوز آجروں کی طرف سے اطلاق شدہ ضوابط قابل اطلاق سمجھے جائیں گے اور کارکنوں کو ان ضوابط کی بنیاد پر ملازمت دی جائے گی۔

دیگر الفاظ میں اگر کارکنوں کو دیئے گئے فوائد اور حقوق اس قانون ساز ادارہ کی طرف سے دی گئی گارنٹی سے کم ہیں تو پھر ان حقوق کو منتظر کرنے والا کوئی بھی معاہدہ نہیں کیا جاسکے گا جب تک کہ یہ معاہدہ کارکنوں کیلئے زیادہ فائدہ مندرجہ ہو جاتا خواہ یہ معاہدہ اس

وقت ہوا ہو جب لیبر کا معاملہ نافذ اعمال ہو یا ہونے والا ہو۔ اس میں قانون سازی کے اسی عمومی قاعدہ کو مد نظر رکھا گیا ہے اور اس سے وہ اصول موثر ہو جاتا ہے جس کے مطابق ایک شخص ایک دفعہ دیے گئے حقوق ختم کرنے کی صورت میں معاملہ کرنے سے انکار کر سکتا ہے یا وہ معاملہ کو مسترد بھی کر سکتا ہے۔

باب 2

روزگار، اپنیش شپ اور پیشہ وار اہم تربیت سیکیشن ون؛ ملازمت / روزگار

آرٹیکل 7

آرٹیکل 7 میں مجاز وزیر (وزیر برائے سماجی امور و محنت) کو نجی شعبہ میں ملازمتوں کی شرائط کرنے کے فیصلوں کا کام سونپا گیا ہے۔

آرٹیکل 8

آرٹیکل 8 میں کہا گیا ہے کہ آجر کو ایسے مجاز حکام کو وقتاً فوقاً لیبر کی ضروریات، تعداد اور قسم بارے مطلع کرنا ہوگا جن کا تعین اس ضمن میں مجاز وزیر نے کیا ہو۔ آجر کو اپنی کاروباری و صنعتی سرگرمیوں میں کمی یا توسعہ کو مد نظر رکھتے ہوئے مجوزہ فارموں پر معلومات دینا ہوں گی۔

آرٹیکل 9

آرٹیکل 9 میں کہا گیا ہے کہ پبلک کار پوریٹ ادارہ قائم کیا جائے گا جس کا آزادانہ طور پر بجٹ ہوگا اور اس ادارے کو پبلک اتحاری فار لیبر کہا جائے گا۔ یہ ادارہ وزیر برائے سوشل افیئر زینڈ لیبر کے ماتحت ہوگا اور یہ ادارہ اس قانون کے تحت وزارت کو سونپے گئے فرائض سرانجام دے گا۔ وزارت غیرملکی کارکنوں کی فراہمی کی نگران ہوگی اور آجروں کی طرف سے کی گئی درخواستوں کی بنیاد پر ملازمتوں کے معاملات دیکھے گی، موجودہ قانون کی اشاعت اور نفاذ کے ایک سال کے اندر اندر پبلک اتحاری قائم کی جائے گی۔

آرٹیکل 10

آرٹیکل 10 میں غیرکوئیتوں کی ملازمت کے قواعد اور طریقہ کارٹے کیا گیا ہے اور مجاز وزارت کو حکومت کی طرف سے متعینہ لیبر مارکیٹ کو کنٹرول کرنے اور نگرانی کا کام سونپا گیا ہے جیسا کہ حکومت بھی پر عزم ہے کہ غیرملکی لیبر کی جگہ بذریعہ کوئی لیبر لائی جائے۔ اس قانون میں بتایا گیا ہے کہ کوئی بھی آجر کویت میں کوئی لیبر در آمد کر کے یا مقامی کارکنوں کی خدمات حاصل نہیں کر سکتا اور نہ ہی وہ اپنے ان کارکنوں / ملازمین سے ملازمتیں چھوڑنے کا کہہ سکتا ہے جن کے بارے میں اس آجر کو پتہ چلے کہ وہ اس کی ضروریات سے زائد ہیں۔

قانون کے تحت آجروں کو اس وقت تک غیرکوئی کارکنوں کی خدمات حاصل کرنے سے منع کیا گیا ہے جب تک کہ وہ اپنی طرف سے ملازمتیں دینے کے سلسلہ میں مجاز لیبر ڈیپارٹمنٹ سے پرمٹ حاصل نہ کر لیں۔ اس کلاز (شق) کا مقصد ضروریات سے زائد کارکنوں کی درآمد سے پچنا ہے۔ اس کے علاوہ اس کا مقصد لیبر مارکیٹ کا انتظام، بہتر طریقے سے چلانا اور اس بات کو یقینی بنانا ہے کہ درآمد کئے گئے صرف اسی کارکن کی خدمات حاصل کی جائیں جس نے اس متعلقہ آجر کو ملازمت کی درخواست دی ہو۔ اس آرٹیکل میں یہ بھی شرط رکھی گئی ہے کہ ہر آجر کارکن کی وطن واپسی پر آنے والے اخراجات کی ادائیگی کا ذمہ دار ہوگا۔ اس آرٹیکل میں یہ بھی کہا گیا ہے کہ وزارت غیرملکی کارکنوں کی درآمد کیلئے درخواست منظور کرنے سے انکار کر سکتی ہے اور اس انکار کا جواز دینا ہوگا اور اس آرٹیکل میں مزید مشروط کیا گیا ہے کہ کمپنی کے سرمایہ کے حجم کی وجہ شرط رکھی گئی ہے وہ اس منظوری سے انکار کا جواز نہیں ہوگا اور انکار کی صورت میں حکومت کی طرف سے موثر کارروائی کو یقینی بنایا جائے گا۔ آرٹیکل کی آخری دفعہ میں یہ بھی کہا گیا ہے کہ کارکن اپنے آجر کے ہاں کام چھوڑ کر کسی دوسرے کے پاس کام کر سکتا ہے تاہم اس صورت میں آجر کو گارنٹر کی تبدیلی بارے رپورٹ دینا ہوگی اور اس ضمن میں موخر الذکر آجر کارکن کی وطن واپسی پر آنے والے اخراجات کا ذمہ دار ہوگا۔

آرڈریکل 11

آرڈریکل 11 میں مشروط کیا گیا ہے کہ وزارت کام یا تباولہ کا اجازت نامہ دیتے وقت کسی بھی آجر کی بے جا حمایت یا مخالفت کرنے میں امتیازی سلوک نہیں کرے گی۔ وزارت کو کام یا تباولوں کے پرمٹ جاری کرنے کا کام روکنے کا صواب دیدی اختیار ہو گا جو کہ سالانہ طور پر دو ہفتوں سے زائد کا نہیں ہو گا۔ وزارت آجروں کے مابین امتیاز کر سکتی ہے۔

سیکشن 2

اپنٹس شپ اور پیشہ وارانہ تربیت

اس سیکشن میں آرٹیکل 12 سے لے کر 18 شامل ہیں جن میں ویکیشنل ٹریننگ کے معابر دو بارے بتایا گیا ہے تاکہ ملک میں ایسا ماحول پیدا کیا جاسکے جو کہ ایسی قومی یونیورسٹیز کی تشکیل کیلئے سازگار ہو جس کو تعلیم و تربیت حاصل کرنے کا موقع ملے اور وہ مستقبل کی ذمہ داریاں سنبھالنے کے قابل ہو سکے۔

آرٹیکل 12

آرٹیکل 12 میں اصطلاح اپنٹس کی تعریف کی گئی ہے اور واضح طور پر بتایا گیا ہے کہ اس کا ملازمتی معابرہ اس قانون میں کم عمر افراد کی ملازمت کے سلسلہ میں دی گئی شقتوں سے مشروط ہو گا۔

آرٹیکل 13

آرٹیکل 13 میں اس بات کا تقاضا کیا گیا ہے کہ اپنٹس شپ کے معابرہ کی ہر فریق کیلئے 3، کا پیاں بنائی جائیں اور تصدیق کیلئے ان میں سے ایک نقل مجاز مکملہ محنت میں جمع کروائی جائے۔ معمول کے کام کی بجائے اپنٹس شپ کے معابرہ کی تعلیمی نوعیت پر زور دیا گیا ہے، اس لئے آرٹیکل میں پیداوار یا کئے گئے کام کو ادائیگی سے منسلک کرنے کی ممانعت کی گئی ہے۔

آرٹیکل 14

آرٹیکل 14 میں آجر کو اس بات کی اجازت دی گئی ہے کہ اگر اپنٹس شپ کرنے والا اس کی شرائط کی خلاف ورزی کرے اور اس میں سکھنے کا رجحان کم ہو تو یہ آجر اپنٹس شپ کا معابرہ ختم کر سکتا ہے۔ اسی طرح اپنٹس شپ کرنے والا بھی 7 دنوں کے نوٹس پر اپنٹس شپ کا معابرہ ختم کر سکتا ہے۔ دنوں فریقین پر نوٹس دینے کے اس عرصہ کا اطلاق ہو گا۔

آرٹیکل 15

آرٹیکل 15 میں تعین کیا گیا ہے کہ ویکیشنل ٹریننگ سے کیا مراد ہے۔

آرٹیکل 16

آرٹیکل 16 میں مجاز وزیر کو پیشہ وارانہ تربیت پر گراموں وغیرہ کی شرائط اور حالات کا رکھنے کا اختیار دیا گیا ہے۔ آرٹیکل تقاضا کرتا ہے کہ کاروباری ادارہ یا کاروباری اداروں کے پاس اس کی اپنی تعلیمی سہولیات ہونی چاہئیں یا پیشہ وارانہ تربیت کسی دیگر کاروباری ادارہ کی تعلیمی عمارتوں میں بھی کروائی جاسکتی ہے۔

آرٹیکل 17

آرٹیکل 17 میں کارکن کے ادارہ کی اپنی حدود میں تربیت کرنے جانے کے بارے بتایا گیا ہے اور مشروط ہے کہ متعلقہ کاروباری ادارے کو کارکن کو مکمل اجرت ادا کرنی چاہیے۔

آرٹیکل 18

آرٹیکل 18 میں کہا گیا ہے کہ تربیت مکمل کرنے والا اپنٹسی یا کارکن اپنے تربیتی عرصہ کے برابر آجر کیلئے کام کرے گا تاہم یہ تربیتی عرصہ 5

سال سے زائد کا نہیں ہوگا۔ اس قانون میں آجر کو اس بات کی اجازت دی گئی ہے کہ وہ ملازمت ادھوری چھوڑنے والے کارکن اپنی تعلیم یا تربیت پر آنے والے اخراجات واپس وصول کر سکے گا۔

سیکشن 3

کمر عمر افراد کی ملازمت

یہ سیکشن آرٹیکلز 19 سے لے کر 21 پر مشتمل ہے

آرٹیکل 19

آرٹیکل 19 میں 15 سال سے کمر عمر افراد کی ملازمتوں کی ممانعت کی گئی ہے۔

آرٹیکل 20

آرٹیکل 20 میں نابالغ یعنی کمر عمر افراد کی تعریف کی گئی ہے جو کہ 15 سال سے زائد اور 18 سال سے کمر عمر کا ہو، ان کو وزیری کی اجازت سے ہی ملازمت دی جاسکتی ہے بشرطیکہ درج ذیل شرائط پوری کی جائیں۔

اولاً

کمر عمر افراد کو بعض مخصوص صنعتوں، خطرناک پیشوں یا ان کی صحت کیلئے نقصان دہ پیشوں میں ملازم نہیں رکھا جاسکتا جن کا تعین وزارت نے کیا ہوا ہے اور دوسرے کمر عمر افراد کا ملازمت سے قبل طبی معائنہ کروایا جانا چاہیے اور اس کے بعد یہ طبی معائنہ وقتاً فوقاً ہر چھ ماہ بعد ہو۔

آرٹیکل 21

اس میں کام کے اوقات 6 گھنٹے طے کئے گئے ہیں جن میں سے زیادہ سے زیادہ 4 گھنٹوں تک مسلسل کام جبکہ اس کے بعد ایک گھنٹہ کا وقفہ مقرر کیا گیا ہے۔ کم عمر افراد زائد وقت کے لئے کام نہیں کر سکتے یا وہ ہفتہ وار آرام کے دنوں، سرکاری تعطیلات، رات کے اوقات اور شام 7 بجے سے لے کر صبح 6 بجے کے درمیان بھی کام نہیں کر سکتے۔

سیکشن 4

خواتین کی ملازمت

اس سیکشن میں آرٹیکل 22 سے لے کر 26 آرٹیکل شامل ہیں۔

آرٹیکل 22

آرٹیکل 22 میں رات 10 بجے سے لے کر صبح 7 بجے تک کے اوقات میں خواتین کی ملازمت کی ممانعت کی گئی ہے۔ اس ممانعت کا اطلاق نرنسگ ہومز یا اس سے ملتے جلتے اداروں پر نہیں ہوگا اور ان اداروں کی فہرست وزارتی فیصلہ میں دی جائے گی۔ آجر کو خواتین کو سیکورٹی دینی چاہیے اور انہیں گھر سے لے کر کام کی جگہوں پر آنے جانے کیلئے ٹرانسپورٹ بھی فراہم کرنا ہوگی۔

آرٹیکل 23

آرٹیکل 23 میں خواتین کی خطرناک، سخت مشقت والے پیشوں یا صحت یا ان کے کردار و اخلاق کیلئے نقصان دہ پیشوں میں ملازمت پر پابندی عائد کی گئی ہے۔ اسی طرح خواتین کو کسی ایسے مقام پر یا ایسے پیشوں میں بھی ملازمت پر رکھنے پر پابندی ہے جن میں صرف مردوں کو خدمات فراہم کی جاتی ہوں۔ اس ضمن میں وزارت سماجی امور و محنت ایسے پیشوں اور مقامات کے بارے فیصلہ کرتے ہوئے فہرست جاری کرے گی۔

آرٹیکل 24

آرٹیکل 24 میں کہا گیا ہے کہ خواتین کا رکنا کو زچگی کی صورت میں ان ایام میں 70 دنوں کی بامعاوضہ رخصت کی سہولت دی جائے گی جبکہ خاتون کا رکن اضافی رخصت بغیر تتخواہ کے چھٹی لے سکے گی جس کا زیادہ دورانیہ 4 ماہ ہے۔ دوران حمل جب طبی ٹھوکیٹ میں خاتون کا رکن کے حمل، زچگی یا بیمار ہونے کی تصدیق کی گئی ہو تو اس صورت میں خاتون کا رکن کو ملازمت سے برطرف نہیں کیا جاسکتا۔

آرٹیکل 25

قانون ساز ادارہ نے یہاں اس آرٹیکل میں اس بات کا تقاضا کیا ہے کہ خاتون کا رکنا کرنوں / ملازمین کو اپنے چھوٹے بچوں کو دودھ پلانے کیلئے دو گھنٹہ کی چھٹی دی جائے گی اور اس ضمن میں حالات کا اور قواعد کا تعین وزارتی فیصلہ میں کیا جائے گا اور یہ چھٹی ان اداروں میں دی جائے گی جن میں 200 سے زائد ملازمین یا 50 سے زیادہ خواتین کا رکن / ملازم ہوں۔

آرٹیکل 26

آرٹیکل 26 میں بیان کیا گیا ہے کہ مساوی کام کرنے والے مردوں اور خواتین کو بلا امتیاز مساوی تتخواہ ملے گی۔ قانون میں بیان شدہ یا عمومی اطلاق کے بیانات کے تحت مردوں کے مقابلہ میں خواتین کی کم تتخواہ مقرر نہیں کی جائے گی اور یا اس کیلئے قانون میں طے کی گئی خواتین کی ملازمت بارے خصوصی شرائط کو جواز نہیں بنایا جائے گا۔

باب نمبر 3

لیبر/مزدوری کے انفرادی معاهدے

آرٹیکل 27

آرٹیکل 27 میں کہا گیا ہے کہ 15 سال سے زائد عمر کا حامل کوئی بھی فرد غیر متعین شدہ دورانیہ کیلئے مزدوری / لیبر کا معہدہ کر سکتا ہے، مقرر شدہ دورانیہ والے معہدے اس وقت تک ایک سال سے زائد مہلت کے نہیں ہونگے جب تک کہ یہ معہدہ کرنے والا کارکن 18 سال تک کی عمر کو نہ پہنچ جائے، یہ قاعدہ اس موضوع پر شہری ضابطہ (سول کوڈ) کے آرٹیکل 94 کی تعییں کرتا ہے۔

آرٹیکل 28

آرٹیکل 28 میں اس بات کا تقاضا کیا گیا ہے کہ لیبر کا معہدہ تحریری طور پر کیا جائے اور اس میں تمام معہدہ جاتی تفصیلات درج ہوں، یہ لازمی طور پر سہ فریقی ہو، ہر ایک فریق کیلئے ایک ایک نقل ہو اور ایک نقل انتظامیہ کو دی جائے، اگر معہدہ تحریری نہ ہو تو کارکن تمام شواہد اور ثبوت کے تمام ذرائع سے اپنے حقوق پر اصرار کر سکتا ہے۔

آرٹیکل 29

آرٹیکل 29 میں مشروط ہے کہ معہدہ کا مسودہ عربی زبان میں بنانا چاہیے تاہم (غیر ملکی زبان) میں اس کے ترجمہ کی اجازت ہے، جس کے ساتھ عربی معہدہ مسلک کیا جانا چاہیے، کسی تنازعہ/ اختلاف کی صورت میں قانون کی طرف سے عربی مسودہ کے مندرجات تسلیم کئے جائیں گے، اس قاعدہ کا اطلاق آجر کی طرف سے اپنے تمام کارکنوں کیلئے جاری ہونے والے سرکرزاں، خوابیں، بلیٹن اور تمام خط و کتابت پر بھی ہوگا۔

آرٹیکل 30

آرٹیکل 30 میں کہا گیا ہے کہ اگر لیبر (مزدوری) کا معہدہ مقررہ مدت کیلئے کیا گیا ہو تو یہ مدتی معہدہ ایک سال سے کم اور پانچ سال سے زیادہ مدت کیلئے نہیں کیا جاسکتا اور اس معہدہ کی باہمی رضامندی سے تجدید کی جاسکتی ہے۔

آرٹیکل 31

اگر مزدوری (لیبر) کے معہدہ کی مدت کا دورانیہ مقرر کیا گیا ہو اور دونوں فریقین اس معہدہ کی مدت ختم ہو جانے پر اس کی شراکٹ کا اطلاق جاری رکھیں تو معہدہ اس وقت تک اتنی ہی مدت کیلئے انہی شراکٹ پر تجدید یہ شدہ سمجھا جائے گا جب تک کہ فریقین مختلف شراکٹ پر معہدہ کی تجدید پر اتفاق نہ کر لیں۔ مقررہ مدتی معہدہ کی تجدید سے کارکن کی گزشتہ معہدہ کے تحت حاصل امتیازی سہولیات متاثر نہیں ہوں گی۔

سیکشن ٹو

کارکن اور ملازم کی ذمہ داریاں اور نظم و ضبط کی پابندیاں

آرٹیکل 32

آرٹیکل 32 میں کہا گیا ہے کہ لیبر معابرہ میں ملازمت کی آزمائشی مدت بھی لازمی طور پر مقرر کی جانی چاہیے اور یہ 100 دنوں سے زائد کی نہیں ہو سکتی۔ مثال کے طور پر 100 ایام کا رہ، جیسا کہ 1964ء کے قانون نمبر 38 میں بیان کیا گیا ہے کہ ایک ہی آجر کارکن کی دو مرتبہ آزمائشی مدت پر خدمات حاصل نہیں کر سکتا۔ اس میں مذکورہ بالاقانون کی مبہم شقوق کیوضاحت کی گئی ہے جو یہ ہے کہ کوئی بھی فریق آزمائشی مدت کے دوران معاہدہ ختم کر سکتا ہے اگر آجر معابرہ ختم کرے تو وہ کارکن کو ملازمت کے خاتمه بارے ہرجانہ ادا کرے گا جو کہ اس ملازمتی دورانیہ کا ہوگا جیسا کہ یہ اس قانون سازی میں مشروط کیا گیا ہے۔

آرٹیکل 33

بعض مخصوص کاموں کی آؤٹ سورنگ کے ضمن میں آرٹیکل 33 بھی 1964ء کے قانون نمبر 38 جیسا ہے کیونکہ اس میں بھی کارکنوں کے مساوی حالات کا اور مساوی سلوک پر زور دیا گیا ہے۔ اس میں دونوں آجروں سے کہا گیا ہے کہ وہ اصلی (پہلے والے آجر) کے کارکنوں کے حقوق کی مشترکہ ذمہ داری ادا کریں۔

آرٹیکل 34

آرٹیکل 34 کا تقاضا ہے کہ حکومتی ٹھیک جات کیلئے کام کرنے والے آجر کارکنوں اور آجرین کو دور راز علاقوں میں ملازم رکھنے کی صورت میں نقل و حمل اور رہائش کی مناسب سہولیات فراہم کریں اور یہ سہولیات مفت فراہم کی جائیں۔ کارکنوں / ملازمین کی رہائشیں نہ ہونے کی صورت میں کارکنوں کو خاطر خواہ الاؤنسز دیئے جانے چاہئیں۔ وزارتی فیصلہ میں دور راز علاقوں کے محل و قوع، حالات اور خاطر خواہ رہائشی سہولیات کے معیارات کا تعین کیا گیا ہے۔

آرٹیکل 35 سے 40

آرٹیکل 35 سے لے کر 40 میں نظم و نسق کی ان اطلاقی پابندیوں بارے قواعد بیان کئے گئے ہیں جن پر آج عملدرآمد کریں گے اور یہ مطلوبہ ضمانتیں (گارنیٹر) ہیں جن سے کارکن کو اپنے کیس کا دفاع کرنا اور خلاف ورزیوں کے الزام پر پابندیوں سے بچنے میں مدد ملتی ہے۔ آجر کو ان پابندیوں کے اطلاق سے قبل پابندیوں کے جدول کی وزارتی منظوری حاصل کر لینی چاہیے۔ وزارت کام کی نوعیت اور حالات کو مدنظر رکھتے ہوئے پابندیوں کے اس جدول میں ترمیم کر سکتی ہے۔ آرٹیکل میں یہ بھی کہا گیا ہے کہ اجرتوں کی کوئی بھی کٹوتی فی ماہ پانچ دنوں کی اجرت کے برابر کی رقم سے زیادہ نہیں ہونی چاہیے۔

آرٹیکل 39

آرٹیکل 39 میں مشروط ہے کہ کارکن / ملازم کو تحقیقات کے دوران معطل کیا جا سکتا ہے تاہم یہ معمولی دس دنوں سے زائد کی نہیں ہونی چاہیے اور کارکن کے تحقیقات میں بری الذمہ ہونے کی صورت میں تمام اجرتوں کی وصولی کا حق برقرار رہتا ہے۔

آرٹیکل 40

یہ آرٹیکل آج سے متفاضی ہے کہ وہ کارکنوں کی اجرتوں میں سے کی جانے والی کٹوتیوں سے خصوصی فنڈ چلائے تاکہ سماجی، اقتصادی اور ثقافتی سرگرمیوں کیلئے رقوم فراہم کی جاسکیں۔ اس آرٹیکل میں آج سے کہا گیا ہے کہ وہ اجرتوں کی کٹوتیوں کیلئے، خصوصی لیجر بنائے اور اس آرٹیکل میں ایک نئی شق بھی پیدا کی گئی ہے جو یہ ہے کہ کسی وجہ سے کاروباری ادارہ کے دیوالیہ ہو جانے کی صورت میں بنایا جانے والا فنڈ ادارہ کے تمام کارکنوں میں مساوی طور پر تقسیم کر دیا جائے گا۔ مجاز وزیر اس فنڈ کی تقسیم اور فنڈ کے بارے میں قواعد کا فیصلہ کرتا ہے۔

سیشن 3

ملازمت کا خاتمه اور علیحدگی کے فوائد

یہ سیشن آرٹیکل 41 سے لے کر آرٹیکل 55 پر مشتمل ہے

آرٹیکل 41

اس سیشن میں قانون ساز ادارہ نے ان کیسوں کی فہرست دی ہے جن میں آجر کارکن کو بطرف کر سکتے ہیں اور یہ بطرفیاں منظوری، نوٹس زر تلافی اور فوائد یہ بغیر کی جاسکتی ہیں، یہ آرٹیکل 48 سے مطابقت رکھتا ہے جس میں ان صورتوں کا تعین کیا گیا ہے جن میں کارکن نوٹس دیئے بغیر اپنی ملازمت ختم کر کے ملازمت سے علیحدگی کی مکمل ادائیگی وصول کر سکتے ہیں۔ اس آرٹیکل میں ان کیسوں کی بھی نشاندہی کی گئی ہے جن میں ملازمین کو بطرفی پر ملازمت سے علیحدگی کے تمام فوائد حاصل کرنے کی امتیازی سہولت حاصل ہوگی، اس میں بطرف کارکنوں کو بطرفی کے فیصلہ کی مخالفت کرنے کی اجازت دی گئی ہے اور بطرف کارکن مجاز مکمل سے رجوع کر سکتے ہیں۔ اگر پتہ چلے کہ آجر نے بطرفی کا یہ کام دانستہ طور پر کیا ہے تو کارکن بطرفی سے ہونے والے نقصانات اور ملازمت سے علیحدگی کے فوائد کی وصولی کا حقدار ہوگا۔ تمام صورتوں میں آجر کو بطرفی کے فیصلہ کی وجہات بارے وزارت کو اطلاع دینا ہوگی۔ وزارت یہ اطلاع ملنے پر افرادی قوت کی روی سڑک پر گرنگ کرنے والی ٹیموں کو مطلع کرے گی۔

آرٹیکل 42

آرٹیکل 42 میں آجر کو 7 مسلسل نوں سے کام سے غیر حاضر ہنے والے کارکن کا ملازمتی معہدہ ختم کرنے کا حق دیا گیا ہے اور آجر کو ملازم کی ایک سال کے دوران 20 نوں سے زائد غیر حاضریوں کی صورت میں بھی معہدہ ختم کرنے کا حق حاصل ہوگا۔ ایسی صورتوں میں ملازمت سے علیحدگی کے فوائد بارے آرٹیکل 53 کی شقوق کا اطلاق ہوگا۔

آرٹیکل 43

آرٹیکل 43 میں کارکنوں کے واجبات کی ادائیگی کے ضمن میں نئی شقیں شامل کی گئی ہیں، اگر آجر کے الزامات پر کارکن / ملازم کو زیر حراست رکھا گیا ہو اور عارضی طور پر زیر حراست ہو اس ملازم کا مقدمہ عدالت میں زیر القواء ہو اور ابھی حصتی فیصلہ نہ سنایا گیا ہو تو اس صورت میں ملازم کو معطل سمجھا جائے گا اور اس کا معہدہ اس وقت تک ختم نہیں کیا جا سکتا جب تک کہ عدالت کی طرف سے اس کا حصتی فیصلہ نہ ہو جائے اور اسے سزا نہ ہو جائے۔ اگر کارکن / ملازم بری ہو جائے تو آجر اس کارکن / ملازم کو اس کی روکی گئی تنخواہ ادا کرے گا اور عدالت کی طرف سے متعینہ زر تلافی کی منصافانہ طور پر ادائیگی بھی کرے گا۔

آرٹیکل 44

آرٹیکل 44 میں ایسی ملازمت کے معہدہ کے خاتمه بارے اقدامات متعین کئے گئے ہیں جس میں معہدہ کی کوئی مدت مقرر نہ کی گئی ہو یعنی مثال کے طور پر دوسرے فریق کو 3 مہینوں کا نوٹس دے کر کارکن کیلئے ایک ماہ کے معاوضہ کی ادائیگی اور دوسرے کارکنوں کو ایک ماہ کا نوٹس دینا۔ اس آرٹیکل میں نوٹس کے دورانیہ کیلئے تنخواہ کے برابر نوٹس دینے میں ناکامی کے باعث زر تلافی کی دی جانے والی رقم کا تعین کیا گیا ہے۔

آرٹیکل 45

آرٹیکل 45 میں کارکن کے چھٹی پر ہونے کے دوران غیر متوقع طور پر برو طرفی سے بچاؤ بارے بتایا گیا ہے۔ اس آرٹیکل میں آج کو ممانعت کی گئی ہے کہ وہ آرٹیکل 44 کے تحت کارکن (مردو خاتون) کو اس کی رخصت کے دوران برو طرف کرنے کا دیا گیا حق استعمال کرنے سے گریز کرے جیسا کہ اس قانون میں مشروط کیا گیا ہے۔

آرٹیکل 46

آرٹیکل 46 میں آج کو ممانعت کی گئی ہے کہ کاروباری ادارہ کے کارکنوں کی ناکافی سرگرمیوں، رویہ یا کارکنوں کی ناکافی ہنرمندی کے باعث برو طرف نہ کیا جائے۔ آرٹیکل آج کی طرف سے برو طرفی کی آرٹیکل 46 میں بیان کی گئی وجہات کی فہرست کو زیر غور نہیں لاتا کیونکہ ان کا تعلق ان حقوق سے ہے جن کے بارے میں آئین اور بین الاقوامی معاهدوں میں ضمانت دی گئی ہے جن میں کارکنوں کو ٹریڈ یونین میں شامل ہونے، ٹریڈ یونین کے حق کو استعمال کرنے کا حق حاصل ہے اور کارکنوں کے مذہب کو تسلیم کیا گیا ہے اور کارکن کو مذہب اور نسل کی بنیاد پر امتیازی سلوک سے بچایا گیا ہے۔

آرٹیکل 47

آرٹیکل 47 میں معہدہ کے قبل از وقت غیر منصفانہ خاتمه کی شرائط طے کی گئی ہیں جس کا اطلاق مقررہ مدتی معہدہ کے دونوں فریقوں پر لازمی طور پر کیا جانا چاہیے۔ یہ کارکنوں کی معہدہ کی نامکمل مدت کے معاوضوں کے برابر ہے۔ بحکم کوئی بھی فریق کو نقصانات کا ازالہ دیتے وقت موجودہ رواج اور کام وغیرہ کی نوعیت کو مد نظر رکھنا چاہیے، اس کے ساتھ ساتھ اسے نقصان کے دائرہ کا اور اس کے اثرات کے دیگر عناصر کو بھی مد نظر رکھنا چاہیے۔ آرٹیکل 48 میں کارکن کی طرف سے واجب الادار قوم اور آجر کے قرضوں اور ملازم کی طرف واجب الادا قرضوں کو بھی زرتلانی دیتے وقت مد نظر رکھا گیا ہے۔

آرٹیکل 48

آرٹیکل 48 ان صورتوں کا تعین کرتا ہے جن میں کارکن کو معہدہ ختم کرنے اور ملازمت سے عیحدگی کی مکمل ادائیگی وصول کرنے کی امتیازی سہولت حاصل ہے۔

آرٹیکل 49 اور 50

آرٹیکل 49 اور 50 میں ان مثالوں کی نشاندہی کی گئی ہے جن میں معہدہ قانون کے نفاذ سے ختم کیا جاتا ہے۔ آرٹیکل 49 میں کارکن کی موت یا کام کرنے میں معدود ری یا بماری کی چھٹی کی سہولت کے خاتمه بارے کیسوں کا احاطہ کیا گیا ہے۔ آرٹیکل 50 میں ایسے کیس طے کئے گئے ہیں جن میں ادارہ کی فروخت، انضمام یا اوراثتی منتقلی، عطیہ کیے جانے یا اسی قسم کی دیگر قانونی کارروائیوں کے باعث کام کا معہدہ ختم ہو۔ اس کے علاوہ اس آرٹیکل میں ان کیسوں کا بھی حل طے کیا گیا ہے جن میں دیوالیہ پن یا حتحی عدالتی/قانونی فیصلہ کی بنیاد پر آجر ادارہ کے بند ہونے پر ملازمین/کارکنوں کو برو طرف کر دے۔ آرٹیکل 50 میں کہا گیا ہے کہ مذکورہ بالا ذرائع سے کاروباری ادارہ کی ملکیت کی منتقلی کی صورت میں کارکنوں اور ملازمین کی امتیازی سہولیات ایک قرضہ ہو گا جو کہ ادارہ کو سنبھالنے والے جانشین ماکان پر واجب الادا سمجھا جائے گا۔ آرٹیکل کارکنوں کو کاروباری ادارہ کے ساتھ کام جاری رکھنے کے قابل بناتا ہے جو پیشو و مالک کے ساتھ لیبر معہدہ کی شرائط پر عمل

کرنے کے پابند ہوں گے۔

آرٹیکل 51

آرٹیکل 51 میں ماہنہ تجوہ، معاوضہ لینے اور دیگر کارکنوں کی علیحدگی کی تجوہ بارے بتایا گیا ہے۔ سابق ملازم علیحدگی کی تجوہ لیں گے جو کہ ہر پہلے سال کیلئے 15 دنوں کی اجرت کے مساوی ہوگی اور پہلے سال کے بعد آنے والے دیگر سالوں کیلئے ہر سال کی ایک ماہ کی تجوہ کے مساوی ہوگی اور یہ کل تجوہ 18 ماہ کے معاوضوں سے زائد نہیں ہوگی۔ موخر الذکر گروپ کی ملازمت سے علیحدگی کی تجوہ ملازمت کے ہر پہلے پانچ سالوں کیلئے 10 دنوں کا معاوضہ طے کی گئی ہے اور کل تجوہ ایک سال کے معاوضہ کے مساوی سے زائد نہیں ہونی چاہیے۔ آرٹیکل میں مشروط کیا گیا ہے کہ دونوں کیسون میں کارکن ملازمت کے سال کسری فرق کی ملازمتی عرصہ کے تناسب سے علیحدگی کی تجوہ وصول کرنے کے حقدار ہیں۔ اجروں کو کارکنوں / ملازمین کی ملازمت سے علیحدگی کی تجوہ کیلئے کارکنوں کو سو شل انسورنس اکاؤنٹس کی واجب الادار قوم بھی لازمی طور پر ادا کر دینی چاہئیں۔

آرٹیکل 52

آرٹیکل 52 میں ان کیسون کی فہرستیں دی گئی ہیں جن میں کارکن کو ملازمت سے علیحدگی کی تجوہ کمکمل ادا کئے جانے کی امتیازی سہولت حاصل ہے۔

آرٹیکل 53

آرٹیکل 53 میں ان کیسون کا تعین کیا گیا ہے جن میں علیحدگی کی تجوہ کی جزوی ادائیگی واجب الادا ہوگی جیسا کہ جب کوئی کارکن غیر مقررہ مدتی معاملہ ختم کرے تو اس کو 3 سال سے کم ملازمت پر نصف تجوہ دی جاتی ہے تاہم یہ سروں پانچ سالوں سے زائد عرصہ کی نہیں ہونی چاہیے۔ اگر ملازمت کا دورانیہ پانچ سال کے درمیان تاہم دس سال سے کم ہے تو کارکن کو ملازمت سے علیحدگی کی تجوہ کی دو تہائی ادائیگی کی جائے گی لیکن اگر وہ اس سال ملازمت پوری کر لے تو اسے ملازمت سے علیحدگی کی کمکمل ادائیگی کی امتیازی سہولت حاصل ہوگی۔

آرٹیکل 54

آرٹیکل 54 میں مشروط کیا گیا ہے کہ کارکن / ملازم اپنی ملازمت ختم ہونے پر ملازمتی سٹیفکیٹ حاصل کرنے کا حقدار ہوگا۔ اس ملازمتی سٹیفکیٹ (سنڈ) پر اس کی ملازمت اور تجربہ کا دورانیہ ظاہر کیا جائے گا۔ اجر اس سٹیفکیٹ کے مندرجات اس طرح کے نہیں بنائیں گے کہ جس سے کارکن کو اخلاقی طور پر نقصان پہنچے یا اس کے کسی دیگر ملازمت کے حصول کے امکانات معدوم ہو جائیں۔ اجر کو چاہیے کہ کارکن / یا ملازم کو وہ تمام آلات، دستاویزات، اوزار یا سرٹیفکیٹس وغیرہ واپس کر دے جو کہ اس نے ملازمت کے دوران یا ملازمت میں شمولیت کے وقت اس کے پاس جمع کر دائے ہوں۔

باب 4

ملازمت کی شرائط

سیکشن ایک..... معاوضہ

سیکشن آرٹیکل 55 سے لے کر 63 تک مشتمل ہے

آرٹیکل 55

آرٹیکل 55 میں کارکن کی طرف سے وصول کئے جانے والے معاوضہ کی ادائیگی یا اس کے کام کے بدالے میں واجب الادار قوم کی تعریف کی گئی ہے۔ اس میں بنیادی تنخواہ (بیسک پے) کے علاوہ دیگروہ بونسز اور الاؤنسز شامل ہیں جن کا ذکر آجر نے کارکن / ملازم کے ملازمتی معاملہ میں خصوصیات کے طور پر کیا ہو۔ معاوضہ میں وہ ادائیگی یا رقوم شامل نہیں ہیں جو کہ آجر نے رضا کارانہ طور پر جیسے بونسز اور گرانتس (امدادی رقوم) کے طور پر ادا کرنا ہوں اور نہ ہی معاوضہ میں کارکن کی طرف سے دیگر فوائد کے طور پر یا کام پر آنے والے اخراجات کی وصولی شامل ہے۔ معاوضہ میں دور دراز مقامات کیلئے کارکنوں کو فراہم کی جانے والی ٹرانسپورٹیشن گاڑی، سیکورٹی عملہ اور رہائشی عمارت پر آنے والے اخراجات بھی شامل نہیں ہیں۔ موخرالذکر گروپ کے فوائد نہ تو معاوضہ ہیں اور نہ ہی یہ معاوضہ کی مختص رقوم ہیں جبکہ مجریہ سال 2000ء کے قانون نمبر 19 کی رو سے سماجی فوائد، چائلڈ الاؤنس اور ریاست کی طرف سے وقتاً فوقتاً کارکنوں کیلئے مختص کی جانے والی رقوم معاوضہ میں شامل ہیں۔ اس آرٹیکل میں ایک نئی شق شامل کی گئی ہے جس میں مشروط ہے کہ جب کارکن کی اجرت منافع کا حصہ ہو اور کاروباری ادارہ منافع کمانے میں ناکام ہو جائے یا منافع کئے گئے کام کی نوعیت کے مطابق نہ ہو تو اس صورت میں کارکن / ملازم کے معاوضہ کا تعین رسوم و رواج کے مطابق اسی قسم کے ملتے جلتے کام کی بنیاد پر کیا جائے گا اور اس ضمن میں منصافانہ اور ایماندارانہ طور پر معاوضہ کا تعین کیا جائے گا۔

آرٹیکل 56

آرٹیکل 56 میں کہا گیا ہے کہ معاوضہ کی ادائیگی کام والے دن قومی کرنی میں کی جائے اور مشروط ہے کہ ماہانہ بنیادوں پر ملازم رکھے گئے کارکنوں کو معاوضہ کی ادائیگی مہینہ میں ایک مرتبہ کی جائے گی۔ دیگر کارکنوں کو ہفتوں کے بعد کم از کم ایک مرتبہ ادائیگی کی جائے گی اور اس ادائیگی میں 7 دنوں سے زائد کی تاخیر نہیں ہونی چاہیے۔

آرٹیکل 57

اس قانون اور تیل کے شعبہ میں کام کرنے والوں سے متعلق قانون نمبر 28 مجریہ سال 1969ء کی شقوں کے مطابق ملازمتیں دینے والے آجر سے اس بات کا تقاضا کیا گیا ہے کہ ادائیگیوں کی گارنٹی دینے کیلئے کارکنوں کی ادائیگیاں مقامی مالیاتی اداروں کے ذریعے بینک اکاؤنٹس میں کی جائیں۔ اس ضمن میں آجر کیفیت ناموں کی نقول وزارت کو فراہم کریں گے۔

آرٹیکل 58

کارکنوں اور ماہانہ بنیادوں پر خدمات سرانجام دینے والے کارکنوں کو حاصل حقوق بارے بلا تھب تھفظ کی فراہمی کیلئے اس آرٹیکل میں کہا گیا ہے کہ ماہانہ بنیادوں پر ملازم / کارکن کو اس کی تحریری اجازت کے بغیر اس کے ماہانہ معاوضہ کو کسی دوسری کمیگری میں تبدیل کرنے کی اجازت نہیں ہے۔

آرٹیکل 59

کارکنوں کے مزید تحفظ کے لئے اس آرٹیکل میں آجر کو کارکنوں کے لئے گئے قرضوں کی واپسی پر 10 فیصد سے زائد منافع لینے کی اجازت نہیں یا آجر کی طرف سے بغیر منافع کے قرضوں کی واپسی پر بھی کارکنوں سے 10 فیصد سے زائد معاوضہ نہیں لیا جا سکتا بلکہ یہ قرضے بلاسود ہونے چاہئیں۔ کارکن کے قیام کے اخراجات یا خوراک، لباس یادگیر قرضوں بشمول واجب الادا قرضوں کی مدد میں آجر کارکن کا 25 فیصد سے زائد معاوضہ ضبط یا کم نہیں کر سکتا۔ مختلف قرضوں کی ادائیگی میں مسابقت کی صورت میں قیام کے اخراجات کو دیگر قرضوں (یا واجب الادا) رقوم پر فوقیت حاصل ہوگی۔

آرٹیکل 60

کارکنوں کو حاصل تحفظ میں مزید اضافہ کیلئے آرٹیکل 60 میں مشروط کیا گیا ہے کہ ایک کارکن آجر کی طرف سے بتائی گئی کمرشل دکان/کھوکھا سے اشیاء یا خوراک کی خریداری کا پابند نہیں ہو گایا کارکن آجر کی بنائی گئی خوراک یا اشیاء کی خریداری کا بھی پابند نہیں ہو گا۔

آرٹیکل 61

آرٹیکل 61 میں نئی شق متعارف کروائی گئی ہے جو آجر سے اس بات کی متقاضی ہے کہ وہ اپنے کارکنوں / ملازم میں کو کام رکنے یا جزوی طور پر رکنے پر اس صورت میں کام کا معاوضہ ادا کرے جب کہ کام کارکنوں یا ملازم میں کی وجہ سے نہ رکا ہو اور اسی قسم کے حالات میں آجر کو کارکنوں کی ملازمت ختم کرنے یا برطرفی کی ممانعت ہے۔

آرٹیکل 62

آرٹیکل 62 میں 1964ء کے قانون نمبر 28 کے قاعدہ میں زور دیا گیا ہے کہ کارکن کو حاصل سہولیات اس کی آخری مرتبہ ادا کی گئی اجرت کی بنیاد پر بنائی جائیں۔ اگر کارکن کو کوئی چیز بنانے پر معاوضہ دیا جاتا ہے تو اس کے معاوضہ کا تعین پہلے 3 ماہ کے کام کے معاوضہ کی بنیاد پر کیا جائے گا۔ نقدی اور دیگر فوائد کارکنوں کی پہلے 12 ماہ کے دوران اوسط اجرت کی تقسیم سے بنائی جائے گی۔ اس کو ملازم ہوئے ایک سال سے کم عرصہ ہو تو پھر یہ اوسط اس کی ملازمت کے دورانیکی کی بنیاد پر بنائی جائے گی۔ آجر کو ایک کارکن کا معاوضہ اس کو ملازم رکھنے وقت کسی بھی وجہ سے کم نہیں کرنا چاہیے۔

آرٹیکل 63

آرٹیکل 63 میں ایک نئی شق کا اضافہ کیا گیا ہے جو کہ وزارت نے لیبرا مور اور مجاز اداروں کی مشاورتی کمیٹی میں مشاورت کے بعد وزارتی فیصلہ کی بنیاد پر بنائی ہے، اس دفعہ میں کہا گیا ہے کہ موجودہ رجحانات اور مستقبل کی ضروریات کو منظر رکھتے ہوئے کم از کم اجرت کا تعین کیا جائے اور اجرت کا تعین کرتے وقت مختلف پیشوں اور صنعتوں میں کام کی نوعیت اور رقم کو بھی منظر رکھا جائے اور جدید رجحانات کا تقاضا ہے کہ کم از کم اجرت اتنی طے کی جائے کہ جو کارکن اور ملازم میں کے عمدہ معیار زندگی کی ضمانت دے، اس سے کوئی کارکنوں کو بھی ترغیب ملے گی اور اس سے بھی شعبہ کی لیبرا مارکیٹ میں کوئی کارکنوں کی شمولیت کی حوصلہ افزائی بھی ہوگی۔

سیکشن 2

کام کے ہفتہ وار اوقات اور آرام

آرٹیکل 64

آرٹیکل 64 میں عمومی قاعدہ کے طور پر کارکنوں کیلئے ہفتہ میں کام کے 48 گھنٹے مقرر کئے گئے ہیں، کارکن ایک دن میں 8 گھنٹے سے زائد کام نہیں کرے گا، اس صحن میں 1964ء کے قانون نمبر 38 کے آرٹیکل 33 میں ترمیم کی گئی ہے جس میں کہا گیا ہے کہ کارکن سے ایک دن میں 8 گھنٹے سے زیادہ کام نہیں لیا جائے گا یا یہ کام ایک ہفتہ میں 48 گھنٹے ہوگا۔ اس لفظ کے معنوں پر رائے منقسم ہے اور 8 گھنٹوں کے روزانہ کام میں اضافہ اس صورت میں ہو سکتا ہے جب ہفتہ میں 48 گھنٹوں کا ذکر ہی کافی ہو۔ اس بحث کا حل نکالنے کیلئے سابقہ شق کی جلدی شق شامل کی گئی ہے جس کے تحت آرٹیکل 64 میں واضح طور پر کہا گیا ہے کہ کارکن ایک ہفتہ کے دوران 48 گھنٹوں سے زیادہ کام نہیں کریں گے اور یہ کام یومیہ 8 گھنٹے ہو گا مساوئے ان صورتوں میں جن کا قانون میں خاص طور پر ذکر کیا گیا ہو۔ اس کا مقصد اس نظریہ پر کاربندر ہنا ہے کہ کارکن کو ہر یوم کار پر تحفظ کی فراہمی کی ضرورت ہے اور 8 گھنٹے یومیہ کام کے قاعدہ کی شرط سے ہٹ کر زیادہ گھنٹوں کیلئے صرف ان صورتوں میں کام ہو سکتا ہے جن کے بارے میں قانون نے مشروط کیا ہو۔

آرٹیکل میں ماہ رمضان کے دوران ایک ہفتہ میں 36 گھنٹوں کے کام کا نیا قاعدہ متعارف کروایا گیا ہے۔ اس آرٹیکل کے تحت وزارتی فیصلہ کی رو سے مشکل یا صحت کیلئے مضررساں یا سخت ترین حالات والے پیشوں میں اوقات کارکم کرنے کی بھی اجازت ہے۔

آرٹیکل 65

آرٹیکل 65 میں 1964ء کے قانون نمبر 38 کے آرٹیکل 33.2 کی شقوں کی بھی توثیق کی گئی ہے جن میں کارکن سے مسلسل 5 گھنٹے سے زائد کام لئے جانے کی ممانعت کی گئی ہے اور کہا گیا ہے کہ کارکن کو کم از کم ایک گھنٹے آرام کیلئے وقفہ دیا جائے اور آرام کا وقت کام کرنے والے گھنٹوں میں شامل نہیں ہوگا۔ اس آرٹیکل میں ان شقوں کو شامل نہیں کیا گیا ہے جن کا تعلق مالیاتی، تجارتی اور سرمایہ کاری شعبوں سے ہے جن میں کام کے مسلسلے 8 گھنٹے مقرر کئے گئے ہیں۔ ایک نئی شق شامل کی گئی ہے جس پر کیس میں عمل کرنے کی ضرورت نہیں ہے اور اس میں کہا گیا ہے کہ مجاز وزیر کی رضامندی سے ٹینکیکل و جوہات کی بناء پر کارکنوں سے بلا آرام کام لیا جاسکتا ہے جو ایک جنسی یا دفتر میں کام کریں گے بشرطیکہ ان کے یومیہ اوقات کا رآرٹیکل 64 میں مذکورہ اوقات کا راستے ایک گھنٹہ کم ہوں۔

آرٹیکل 66

آرٹیکل 66 میں اوور ٹائم (زاں دوقت) کیلئے کام کرنے کی اجازت ہے جس کے تحت آجر ایک جنسی کی صورت میں یا خطرناک حادثہ سے بچاؤ کیلئے کارکنوں کو تحریری طور پر اوور ٹائم کام کیلئے کہہ سکتا ہے اور حادثہ کے بعد کی مرمت، بعض نقصانات سے بچاؤ کیلئے زاں دوقت کیلئے کام لیا جاسکتا ہے۔ اسی طرح روزانہ کے کام کی گنجائش میں اضافہ اور غیر معمولی کام کے دباو سے بچنے کیلئے بھی زاں دوقت کیلئے کام لیا جاسکتا ہے۔ آرٹیکل میں اوور ٹائم کام کیلئے یومیہ، ہفتہ وار اور سالانہ گھنٹے مقرر کئے گئے ہیں۔ اوور ٹائم کام کی اجر تین اسی دورانیہ کے معمول کی اجرتوں سے 25 فیصد زاں ہیں۔ آجر کو کارکنوں سے زاں دوقت میں لئے گئے کام (اوور ٹائم) کا خصوصی ریکارڈ بھی رکھنا ہوگا۔

آرٹیکل 67

آرٹیکل 67 میں کارکن کو چھ دن کے مسلسل کام کے بعد باتخواہ مسلسل 24 گھنٹوں کیلئے آرام کا دن (چھٹی) کا حق دیا گیا ہے۔ اگر ضرورت پڑے تو اس آرام یعنی چھٹی والے دن کارکن کو طلب کیا جا سکتا ہے، اس صورت میں کارکن کو اضافی یومیہ معاوضہ دیا جائے گا جو کہ اس کے معاوضہ کا کم از کم 50 فیصد ہو گا۔ اس کارکن کو اسی ہفتہ کے دوران ہی کسی ایک دن کی چھٹی بھی ملے گی تاکہ وہ اس طرح آرام کر لے جس کی اسے اجازت دی گئی ہے تاکہ اس مختصر دورانیے میں وقاً فو قتاً آرام کرنے سے کارکن دوبارہ تازہ دم ہو جائیں۔ اس آرٹیکل میں اس عزم کا اعادہ کیا گیا ہے کہ ان شقتوں سے کارکنوں کے یومیہ معاوضے یا چھٹیوں کے حقوق متاثر نہیں ہوتے۔ یہ حق کارکنوں کیلئے کام والے دنوں کی تعداد کو تقسیم کر کے بنایا جاتا ہے اور کام والے دنوں میں ہفتہ وار تعطیل شامل نہیں ہو گی، اس طرح اصل میں ہفتہ وار تعطیل والے دنوں کی بھی با معاوضہ ادائیگی ہو جاتی ہے۔

آرٹیکل 68

آرٹیکل 68 میں مکمل ادائیگی والی سرکاری تعطیلات کی فہرست دی گئی ہے اور اس طرح سالانہ با معاوضہ سرکاری چھٹیوں کی کل تعداد 13 مقرر کردی گئی ہے، اگر ان سرکاری تعطیلات والے دنوں کے حالات کارکن کے باعث کارکن سے کام لیا جانا مطلوب ہو تو اسے یومیہ معاوضہ کا دگنا معاوضہ دیا جائے گا اور اتنے ہی دنوں کی اضافی چھٹی بھی دی جائے گی۔ اس دن زائد وقت کیلئے کام کا معاوضہ بھی اسی دگنے معاوضہ کی بنیاد پر بنایا جائے گا۔

آرٹیکل 69

میڈیکل ڈاکٹر کی تصدیق پر کارکن کو بیماری کی چھٹی لینے کی بھی امتیازی سہولت حاصل ہے جو کہ درج ذیل ہے	
پوری ادائیگی کے ساتھ 15 دن	
دو تھائی ادائیگی کے ساتھ 10 دن	
نصف ادائیگی کے ساتھ 10 دن	
ایک چوتھائی ادائیگی کے ساتھ 10 دن	
30 دنوں تک بلا معاوضہ	

کارکن کو آجر یا حکومت کے شعبہ صحت کے مقرر کردہ معافی سے طبی سرٹیفیکٹ دینا ہو گا اور اس ضمن میں کسی اختلاف یا تضاد کی صورت میں فریشن کا ٹھونکیٹ تسلیم کیا جائے گا۔ آخری پیرا میں مشروط کیا گیا ہے کہ ان دفعات کا اطلاق ناقابل علاج بیماریوں پر نہیں ہوتا جیسا کہ وزارتی فیصلہ میں بتایا گیا ہے۔

سیکشن 3

بامعاوضہ سالانہ چھٹی

آرٹیکل 70 سے لے کر 79 تک

آرٹیکل 70

آرٹیکل 70 میں ہر سال کی ملازمت پر سالانہ چھٹیوں کے دنوں کی تعداد بڑھا کر 30 تک کر دی گئی ہے۔ کارکن کو ملازمت کا پہلا سال ہونے کی صورت میں بھی ملازمت کے سال بھر کے حصوں کے تناوب سے چھٹی لینے کی امتیازی سہولت حاصل ہو گی اور سالانہ چھٹی بناتے وقت اس میں سال بھر کے دوران کی گئی بیماری کی چھٹی اور سرکاری تعطیلات کو مد نظر نہیں رکھا جائے گا۔

آرٹیکل 71

آرٹیکل 71 میں اضافی طور پر کہا گیا ہے کہ کارکن کے سالانہ چھٹی لینے سے قبل اس عرصہ کیلئے اس کے تمام معاوضہ جات لازمی طور پر ادا کر دیے جائیں تاکہ وہ اس عرصہ میں اپنے تمام معاملات اور مسائل حل کر لے جیسا کہ ملازم / کارکن مناسب سمجھے۔

آرٹیکل 72

آرٹیکل 72 میں آج کو کارکن کی سالانہ چھٹی کی تاریخ کا تعین کرنے کا حق دیا گیا ہے یا وہ یہ کارکن کی طرف سے پہلی 14 چھٹیاں لئے جانے کے بعد دیگر کارکنوں کی رضامندی سے تقسیم کر سکتا ہے۔ کارکن آج کی رضامندی سے چھٹیاں جمع بھی کر سکتا ہے اور وہ جمع کی گئی واجب الادایہ چھٹیاں دوسال سے زائد جمع نہیں کر سکتا۔ اگر کام کی عملی ضرورت ہو تو دنوں فریقین دوسال سے زائد عرصہ کی چھٹیاں جمع کئے جانے پر اتفاق کر سکتے ہیں۔

آرٹیکل 73

آرٹیکل 73 میں کہا گیا ہے کہ آرٹیکل 70 اور 71 سے بلا تصب کارکن کو اپنے معاہدہ کے خاتمہ پر جمع ہونے والی چھٹیوں اور نہ لی گئی چھٹیوں کے زر تلافی کی وصولی کی امتیازی سہولت حاصل ہے۔

آرٹیکل 74

آرٹیکل 74 میں کارکن کو اپنی بامعاوضہ چھٹیوں کا حق چھوڑنے کی اجازت نہیں دی گئی ہے کیونکہ قانون ساز ادارہ نے ان چھٹیوں کو کارکن کے آرام اور تفریح طبع کا حق قرار دیا ہے۔ اس آرٹیکل میں آج کو حق دیا گیا ہے کہ اگر کسی کارکن کے چھٹیوں کے دوران کسی دوسرے آج کیلئے کام کرنے کا پتہ چلے تو آج کارکن کو دیا گیا معاوضہ واپس وصول کر سکتا ہے۔

آرٹیکل 75 اور 76

تعلیم اور تربیت میں مزید اضافہ کے سلسلہ میں کارکنوں کی حوصلہ افزائی کیلئے اس آرٹیکل میں ایک شق کا اضافہ کیا گیا ہے جس کے تحت کارکنوں کو اپنے کام کے شعبہ میں اعلیٰ ڈگری کے حصول کیلئے بامعاوضہ تعلیمی چھٹی دی گئی ہے بشرطیکہ وہ کارکن اس چھٹی کے اسی دورانیہ کے برابر اپنے آج کیلئے کام کرے۔ یہ چھٹی پانچ سال سے زائد کی نہیں ہو گی۔ اس قاعدہ کی پابندی نہ کرنے کی صورت میں کارکن کو چھٹی پر وصول کیا جانے والا معاوضہ اپنے آج کو ہر صورت میں واپس ادا کر دینا چاہیے۔ معاوضہ کی یہ ادائیگی اس کے کام کئے جانے کے تناوب سے ہو گی۔

آرٹیکل 76۔ اس آرٹیکل میں یہ بھی بتایا گیا ہے کہ دو سال ایک ہی آجر کے پاس مسلسل ملازمت کرنے والے ملازم/ یا کارکن کو فریضہ حج کی ادائیگی کیلئے 21 دنوں کی بامعاوضہ چھٹی لینے کی امتیازی سہولت حاصل ہوگی بشرطیکہ اس ملازم/ کارکن کا یہ پہلا حج ہو۔

آرٹیکل 77

آرٹیکل 77 میں 3 دن کی ایک نئی چھٹی کے بارے میں بتایا گیا ہے جو کہ پہلے یا دوسرے درجہ کے رشته دار کے انتقال پر بامعاوضہ تین دن کی چھٹی ہے۔

ملازمت کرنے والی مسلمان خاتون بیوہ ہونے کی صورت میں تنخواہ کی مکمل ادائیگی والی 4 ماہ اور 10 دنوں کی عدت کی چھٹی کرنے کی حقدار ہوگی جو کہ اس کے شریک حیات کی وفات/ انتقال کی تاریخ سے ہوگی۔ اس عرصہ کے دوران وہ (بیوہ ملازمہ/ کارکن خاتون) کسی دوسرے آجر کے ہاتھ نہیں کر سکتی۔ ایسی چھٹی کی شرائط کے ضمن میں مجاز وزیر فیصلہ جاری کرے گا۔ غیر مسلم خاتون ملازمہ کو اپنے شریک حیات کی وفات پر 21 دنوں کی بامعاوضہ چھٹی ملے گی۔

آرٹیکل 78

آرٹیکل 78 میں اضافی طور پر کہا گیا ہے کہ کارکن کو لیبرا اور سوشن کانفرنسز اور اجلاسوں میں شرکت کیلئے 21 دنوں کی بامعاوضہ چھٹی ملے گی جیسا کہ یہ چھٹی وزارتی فیصلہ میں دی گئی ہے۔

آرٹیکل 79

آرٹیکل 79 کے تحت کارکن کو اس سیکشن میں دی گئی چھٹیوں کے علاوہ خود اپنی درخواست پر بلا معاوضہ خصوصی چھٹیاں لینے کی اجازت دی گئی ہے۔

سیکشن 4

پیشہ وارانہ حفاظت اور صحبت

اس سیکشن میں آرٹیکل نمبر 80 سے لے کر 88 شامل ہیں

حصہ اول:- پیشہ وارانہ حفاظت اور صحبت بارے فوائد

آرٹیکل 80 سے 83

آرٹیکل 80 سے 83 تک میں ان فائلوں اور ریکارڈ کی اقسام کا تعین کیا گیا ہے جن میں آجر کو ہر کارکن کیلئے لازمی طور پر اعداد و شمار رکھنے کی ہدایت کی گئی ہے۔ ان فائلوں اور ریکارڈ سے کارکن کی ملازمت کے آغاز اور خاتمه، صحبت اور پیشہ وارانہ حفاظت کے اعداد و شمار، پیشہ وارانہ حادثات اور بیماریوں کی نشاندہی ہوتی ہے۔ ریکارڈ ان آرٹیکلز کے تحت مطلوبہ اعداد و شمار پر مشتمل ہونا چاہیے۔

آجر کو ملاز میں/ کارکنوں کے اوقات کار، ہفتہ وار آرام، سرکاری تعطیلات اور سزاویں وغیرہ کے بارے میں شیدول نمایاں جگہ پر آؤیزاں کرنا چاہیے، وہ کارکنوں کے حفاظتی آلات اور پیشہ وارانہ حفاظت و صحبت کیلئے درکار تمام ساز و سامان فراہم کرے گا اور کام سے ہونے والے خطرات سے بچاؤ کا اہتمام کرے گا۔

کارکن ایسے آلات کی لაگت ادا نہیں کرے گا اور نہ ہی ان حفاظتی آلات اور ساز و سامان پر آنے والے اخراجات پورے کرنے کیلئے معاوضہ میں سے کوئی کٹوتی بھی نہیں کروائے گا۔

آرٹیکل 84

آرٹیکل 84 کا تقاضا ہے کہ آجر کارکنوں / ملاز میں کو پیشہ وارانہ امراض سے بچانے کیلئے کام کی جگہ پر ہدایات اور اقدامات بارے تحریر آؤیزاں کرے اور ان حفاظتی اقدامات بارے یہ ہدایات نمایاں جگہ پر آؤیزاں کی جائیں۔

آرٹیکل 85

آرٹیکل 85 میں کہا گیا ہے کہ وزیر انچارج مجاز حکام کی رائے پر ایسی سرگرمیوں کی قسم بارے فیصلہ کرے گا جن کیلئے پیشہ وارانہ حفاظتی اور صحبت کے آلات درکار ہوں اور وہ ان ٹیکنیشنس کے ناموں کا بھی فیصلہ کرے گا جو ان آلات کو چلانے میں گے۔

آرٹیکل 86

آرٹیکل 86 میں تقاضا کیا گیا ہے کہ آجر کارکنوں کے تحفظ کیلئے تمام ضروری پیشگی احتیاطی تدبیر اختیار کرے گا۔

آرٹیکل 87

آرٹیکل 87 کا تقاضا ہے کہ کارکن مناسب اور لازمی احتیاط کے ساتھ حفاظتی آلات استعمال کریں اور ان کے بارے میں ہدایات پر عمل کریں۔

آرٹیکل 88

قانون ساز ادارہ کی خواہش کے تحت کارکنوں کے تحفظ کی وجہ سے اس آرٹیکل میں آجر کو پابند کیا گیا ہے کہ وہ سماجی تحفظ کی قانون سازی کی شرائط سے مشروط پیشہ وارانہ بیماریوں اور زخموں کے سلسلہ میں کارکنوں کی انшورنس کروائے۔

حصہ دو مم

پیشہ وار اندھر پر خی ہونا اور امراض

آرٹیکل 89 سے لے کر 97 تک

آرٹیکل 89

آرٹیکل 89 میں قانون ساز ادارہ نے ایک نئی شق شامل کی ہے جس میں کہا گیا ہے کہ ان شورنس والی ان شقوں سے مشروط کارکنوں پر مندرجہ ذیل شقوں کا اطلاق نہیں ہوتا کیونکہ ان کارکنوں کو سوشل سیکورٹی قانون کی شرائط کے تحت پیشہ وار اندھر حادثات کے حوالے سے کو رکیا گیا ہے۔

آرٹیکل 90

آرٹیکل 90 میں پیشہ وار اندھر پر خی ہونے کی صورت میں آجر اور کارکن کی طرف سے کئے جانے والے اقدامات کا تعین کر دیا گیا ہے اور اگر خی کارکن کی حالت اجازت دے تو اس خی کارکن کو حکام کو روپرٹ کرنا ہوگی، اس کے بارے میں بھی اس آرٹیکل میں بتا دیا گیا ہے۔

آرٹیکل 91

1999ء کے قانون نمبر 1 کی دفعات سے بلاعصب پیشہ وار اندھر پر خی ہونے یا پیشہ وار اندھر امراض کے علاج پر آنے والے تمام اخراجات آجر ہی برداشت کرے گا اور ان اخراجات میں دواں یوں اور ٹرانسپورٹیشن کے اخراجات بھی شامل ہیں۔ آجر اور کارکن وزارت صحت کے میڈیکل ٹریپول میں میڈیکل روپرٹ کے نتائج سے اختلاف کر سکتے ہیں۔

آرٹیکل 92

آرٹیکل 92 کا تقاضا ہے کہ ہر آجر اپنے ادارہ میں پیشہ وار اندھر بیماریوں اور خی ہونے والے کارکنوں بارے اعداد و شمار و قاتاً فو قتاً جائز وزارت کو فراہم کرے۔

آرٹیکل 93

آرٹیکل 93 میں خی کارکن کو اپنے علاج کے تمام دورانی میں پوری تنخواہ کی وصولی کا حق دیا گیا ہے اگر علاج 6 ماہ سے زائد عرصہ تک جاری رہے تو اس کو صحت یابی تک نصف تنخواہ ادا کی جائے گی یا اس کے معذور ہونے تک یا وفات تک اس کو نصف تنخواہ کی ادائیگی ہوگی۔

آرٹیکل 94

آرٹیکل 94 میں وزیر کی طرف سے کئے گئے فیصلہ کا حوالہ دیا گیا ہے جو وزیر صحت سے مشورہ کے بعد ایک کارکن یا اس کے لواحقین یا استفادہ کرنے والوں کو دی جانے والی رقم کا تعین کرتا ہے۔

آرٹیکل 95

آرٹیکل 95 میں ان صورتوں کا تعین کیا گیا ہے جن میں خی کارکن زر تلفی وصول نہیں کر سکتا۔

آرٹیکل 96

آرٹیکل 96 میں اس قانون کے آرٹیکل 93 اور 95 کے تحت کارکن کو جو تحفظ دیا گیا ہے اسے وسیع کیا گیا ہے، اگر کوئی کارکن ملازمت چھوڑنے کے ایک سال کے اندر اندر پیشہ وار اندھر بیماری میں متلا ہو جائے یا اس کی علامات پائی جائیں تو اس سلسلے میں کارکن کے تحفظ کا دائرہ کار

وسع کیا گیا ہے۔

آرٹیکل 97

آرٹیکل 97 میں کارکن کے زخمی ہونے کی صورت میں اس کے ان سابق آجروں کی ذمہ داری کا تعین کیا گیا ہے جن کے پاس اس زخمی کارکن نے کام کیا ہو جو عرصہ ملازمت کے تناسب سے زخمی کارکن کو زرتلافی ادا کریں گے اور جیسا کہ اس قانون میں بھی اس کا تعین کیا گیا ہے۔ آرٹیکل میں مشروط کیا گیا ہے کہ سماجی خدمات کے اس آرٹیکل کے ایک پیراگراف کی شفتوں کے مطابق جس انشورنس کمپنی یا سرکاری ادارہ نے کارکن کو زخمی ہونے کے باعث زرتلافی ادا کر دیا ہو وہ یہ کمپنی یا سماجی خدمات کا ادارہ بعد میں آجروں سے زرتلافی کی ادا شدہ اپنی رقم واپس وصول کر سکتا ہے۔

باب 5

کارکنوں سے اجتماعی تعلقات

سیکشن 1

کارکن اور ملازم تنظیموں اور ٹریڈ یونین کے حقوق

اس سیکشن میں آرٹیکل 98 سے لے کر 110 تک شامل ہیں

آرٹیکل 98

اس قانون کے آرٹیکل 98 نے آج کو اپنی فیڈریشنز بنانے اور کارکنوں کو ٹریڈ یونیونز کے قیام کا حق دیا ہے، اس آرٹیکل میں سرکاری، خجی اور تیل کے شعبوں اور مختلف سطحوں پر کارکنوں کی ٹریڈ یونیونز اور فیڈریشنز کے قیام کے اصول کی تو شیق کی گئی ہے۔ یہ آرٹیکل آئین کے آرٹیکل 43 کی شقوں کی تعمیل کرتا ہے، یہ شقیں ٹریڈ یونین اور ایسوی ایشنز کی تشکیل کی آزادی کے اصول پر کاربنڈ کرتی ہیں جو کہ خصوصاً ٹریڈ یونیونز کی گارنٹی اور ایسوی ایشن بنانے کی آزادی بارے 1948ء کے کونشن 87 کے مطابق بھل ہے۔

آرٹیکل 99

آرٹیکل 99 میں ٹریڈ یونیزن اور فیڈریشنز بنانے کی آزادی کے عزم کا اعادہ کیا گیا ہے اور کہا گیا ہے کہ ان تنظیموں کے قیام کا مقصد ان کے اراکین کے مفادات کا تحفظ کرنا ہے اور ان کارکنوں کی مادی و سماجی حالت زار کو بہتر بنانا ہے اور اس کے علاوہ ان تنظیموں کے قیام کا ایک اور مقصد یہ ہے کہ دیگر فریقین سے معاملات طے کرنے میں ان کارکنوں کی نمائندگی کو یقینی بنایا جائے۔

آرٹیکل 100

آرٹیکل 100 میں فیڈریشن یا ٹریڈ یونین کی تشکیل کیلئے آجروں یا کارکنوں کی کم از کم تعداد کا تعین نہیں کیا گیا تاہم جیسا کہ بین الاقوامی کونسل اور آئین میں بیان کیا گیا ہے کہ غیر محدود تعداد کا یہ حق چھوڑ دیا گیا ہے، اس آرٹیکل میں ٹریڈ یونین یا فیڈریشن کی تشکیل کے اقدامات کی بھی نشاندہی کی گئی ہے۔

آرٹیکل 101

آرٹیکل 101 میں اراکین کے حقوق اور ان کی سرگرمیوں کے انعقاد، ان کی یونیزن اور فیڈریشنز کے قوانین میں شامل کئے جانے والے خصوصی قواعد کی نشاندہی کی گئی ہے۔

آرٹیکل 102

آرٹیکل 102 میں ان دستاویزات کی فہرست دی گئی ہے جو کہ گورنگ بادی کے انتخاب کے 15 دنوں کے اندر ان دروزارت کو لازمی طور پر جمع کروانا ہوں گی اور تنظیم کی کارپوریٹ شناخت کس طرح بنائی جائے گی اس بارے میں بھی اس آرٹیکل میں دستاویزات کی فہرست دی گئی ہے۔

آرٹیکل 103

قانون کے اس آرٹیکل میں کارکنوں اور آجرین سے تقاضا کیا گیا ہے کہ وہ حقوق کو استعمال کرتے ہوئے قبل اطلاق قوانین کی پابندی

کریں اور قوانین میں تنظیم کے معینہ اغراض و مقاصد سے ہٹ کر کوئی کام نہ کریں۔

آرٹیکل 104

آرٹیکل 104 میں تقاضا کیا گیا ہے کہ مجاز وزارت ٹریڈ یونین تنظیموں کی رجسٹریشن کے طریقہ کار اور قانون کے مناسب طور پر نفاذ کیلئے ٹریڈ یونیون کی رہنمائی کرے، آرٹیکل میں ان سرگرمیوں کی بھی نشاندہی کی گئی ہے جن میں ٹریڈ یونینیں وغیرہ حصہ نہیں لے سکتیں۔

آرٹیکل 105

آرٹیکل 105 میں ٹریڈ یونین کا یحق بیان کیا گیا ہے کہ ٹریڈ یونین آجر اور مجاز حکام کی منظوری سے کارکنوں کی خدمت کیلئے کیفیتیں اور ریஸورنٹ کا انتظام کر سکتی ہے۔

آرٹیکل 106

آرٹیکل 106 میں ٹریڈ یونیون کو اپنے مشترکہ مفادات کو برقرار رکھنے کیلئے فیڈریشن کے قیام کا حق دیا گیا ہے اور فیڈریشن کو کنفڈریشن قائم کرنے کا حق بھی دیا گیا ہے تاہم کارکن یا آجر تنظیموں کی ایک سے زائد فیڈریشن قائم نہیں کی جاسکتیں۔

آرٹیکل 107

آرٹیکل 107 کسی بھی کارکن یا آجر تنظیموں (جس کا بالائی آرٹیکل میں حوالہ دیا گیا ہے) کو کسی بھی عرب یا بین الاقوامی تنظیموں میں شامل ہونے کا اہل بنا تا ہے بشرطیکہ وہ اس ضمن میں مجاز وزارت کو مطلع کریں۔

آرٹیکل 108

آرٹیکل 108 میں آجر یا کارکن تنظیم کی تحلیل کے دو دو طریقے بتائے گئے ہیں۔

1:- تنظیم کے قوانین کے مطابق رضا کارانہ اور جزل اسمبلی کے فیصلہ سے

2:- یونین کے قوانین کی خلاف ورزی کرتے ہوئے غیر قانونی سرگرمیوں میں ملوث ہونے پر مجاز وزارت عدالت سے درخواست کرے اور عدالتوں کے فیصلہ سے قانونی طور پر تحلیل کر دیا جائے۔ اس آرٹیکل میں کورٹ آف اپیل میں فیصلہ کے خلاف اپیل کرنے کی اجازت دی گئی ہے اور یہ اپیل فیصلہ کے 30 دنوں کے اندر اندر ہونی چاہیے۔

تنظیم کے رضا کارانہ طور پر تحلیل ہونے کی صورت میں کارکنوں کی جزل اسمبلی (تنظیم) کے دیوالیہ ہونے سے آنے والے فنڈز کی قسمت کا فیصلہ کرتی ہے۔

آرٹیکل 109

آرٹیکل 109 میں نئی شق کا اضافہ کیا گیا ہے جس کا تقاضا ہے کہ کارکنوں کو ان کے فرائض اور حقوق سے متعلق ضوابط اور فیصلوں کی نقول فراہم کی جائیں۔

آرٹیکل 110

آرٹیکل 110 میں آجر کو اجازت دی گئی ہے کہ وہ ٹریڈ یونین یا فیڈریشن کی گورنگ بادی کے ایک یا ایک سے زائد کن کو انتظامیہ یا سرکاری حکام کے ساتھ ان کے مسائل بارے بات چیت کے متعلق آگاہ کر سکتا ہے۔

سیکشن 2

اجتمائی لیبر معاهدے

اس سیکشن میں 111 سے لے کر 122 تک کے آرٹیکلز شامل ہیں جن میں لیبر کے اجتماعی معاهدوں سے متعلق اضافی شقیں شامل کی گئی ہیں جبکہ اس سے قبل بننے والے گز شستہ لیبر قوانین میں اس معاملے کو نہیں نمٹایا گیا تھا۔

آرٹیکل 111

آرٹیکل 111 میں اجتماعی لیبر معاهدوں کی تعریف اس طرح کی گئی ہے کہ ایسا معاهدہ جو کہ ٹریڈ یونین یا ایک سے زائد ٹریڈ یونینوں یا کارکنوں کی ایک فیڈریشن یا فیڈریشنز میں طے پایا ہوا اور یہ معاهدہ ایک یا ایک سے زائد آجروں کے ساتھ طے پائے جو کام کی دیگر شرائط طے کریں گے۔

آرٹیکل 112

آرٹیکل 112 میں کہا گیا ہے کہ ایسا معاهدہ تحریری طور پر ہونا چاہیے اور اس معاهدے کو دونوں فریق قبول کریں اور معاهدہ کی آجر فیڈریشنز اور ٹریڈ یونینز کی جزوں اسے اپنے قوانین کی شقوں کے مطابق اس معاهدہ کی منظوری دیں۔

آرٹیکل 113

آرٹیکل 113 میں تقاضا کیا گیا ہے کہ اجتماعی لیبر معاهدہ مقررہ مدت کیلئے کیا جائے جو کہ تین سال سے زائد عرصہ کیلئے نہ ہو، اگر فریقین اس معاهدہ پر کار بند رہنے کا سلسلہ معاهدہ ختم ہونے کی تاریخ کے بعد بھی جاری رکھیں تو یہ معاهدہ اسی تاریخ کے بعد انہی شرائط پر ایک سال کیلئے تجدید شدہ سمجھا جائے گا۔

آرٹیکل 114

آرٹیکل 114 میں کہا گیا ہے کہ اگر معاهدہ کا ایک فریق اس معاهدہ کی مدت ختم ہونے پر اس کی تجدید نہ چاہتا ہو تو وہ پیشگی طور پر 3 ماہ قتل تحریری طور پر مجاز وزارت اور دوسرے فریق کو مطلع کرے گا۔ معاهدہ پر کئی فریقوں کے دستخطوں کی صورت میں ایک فریق کے معاهدہ ختم کرنے کا دوسرے فریقوں پر معاهدہ کے خاتمه کا اطلاق نہیں ہوگا۔

آرٹیکل 115

آرٹیکل 115 میں مشروط ہے کہ اس قانون کی شقوں کی کسی بھی خلاف ورزی کی صورت میں معاهدہ کا عدم سمجھا جائے گا اور مساوائے ان شقوں کے جن سے کم از کم قانونی معیار کے مقابلہ میں کارکنوں کو بہتر حقوق اور فوائد حاصل ہوں۔ آرٹیکل نے اس قانون کے نفاذ سے قبل کئے گئے ایسے معاهدہ یا ایسی کسی شرط کو بھی کا عدم قرار دیا ہے جس میں کارکن نے معاهدہ کرتے ہوئے دیئے گئے اپنے کسی حق کو معاف کر دیا ہو۔ اگر معاهدہ سے اس قانون کی خلاف ورزی ہو تو جاری معاهدہ میں کارکن کے حقوق میں کی جانے والی کمی یا حقوق معاف کرنے والی یا کوئی بھی مصالحت سے معاملات طے کرنے کیلئے ناشی غیر کار آمد ہوگی یا اس معاهدہ کے ختم ہونے کے تین ماہ بعد بھی معاهدہ غیر کار آمد ہوگا۔

آرٹیکل 116

اگرچہ اجتماعی لیبر معاهدہ بھی انفرادی معاهدہ کی طرح بنیادی طور پر باہمی رضامندی سے ہوتا ہے تاہم یہ آرٹیکل مقاضی ہے کہ معاهدہ کا مجاز وزارت کے ہاں اندر ارج کروایا جائے اور اس بارے خلاصہ سر کاری جریدہ میں بھی شائع کیا جائے۔ آرٹیکل 116.2 میں وزارت کو اس قانون

کے منافی پائی جانے والی شق کی مخالفت کرنے کا حق دیا گیا ہے اور کہا گیا ہے کہ مخالفت کی وصولی کے 15 دنوں کے اندر اندر معاهدہ کی شقوں میں اس طرح ترمیم کی جائے جس طرح کے وزارت کو مطلوب ہو۔ ایسا نہ کئے جانے کی صورت میں معاهدہ رجسٹر نہیں کیا جائیگا۔

آرٹیکل 117

آرٹیکل 117 میں کہا گیا ہے کہ ایسا معاهدہ کیا جاسکتا ہے

1:- کاروباری ادارہ کے کارکنوں کی طرف سے

2:- صنعت میں کام کرنے والے کارکنوں کی طرف سے

3:- قومی سطح پر کارکنوں کی طرف سے

اگر اس معاهدہ کا اطلاق پورے صنعتی شعبے پر ہو تو اس صورت میں ایسے معاهدے پر صنعتی ٹریڈ یونیورسٹی کی عفദ لیشن کو دستخط کرنے چاہئیں۔ اگر اس معاهدہ پر عملدرآمد قومی سطح پر ہو تو ٹریڈ یونیون کنفیڈریشن اجتماعی معاهدہ پر دستخط کرے گی۔

ان معاهدوں کی مشترکہ شقوں کے دائرہ کاری میں رہتے ہوئے صنعتی سطح کے معاهدہ پر دستخط شدہ معاهدہ میں کاروباری ادارہ کی سطح پر کئے جانے والے معاهدہ میں ترمیم ہوتی ہے جبکہ قومی سطح پر دستخط شدہ معاهدہ میں دیگر دونوں کیلیگریز میں ترمیم ہوتی ہے۔

آرٹیکل 118

آرٹیکل 118 میں بڑے بڑے کاروباری اور غیر کاروباری اداروں کی فہرست دی گئی ہے اور ان اداروں کی ان اقسام بارے فہرست بھی دی گئی ہے جن پر اجتماعی لیبر معاهدہ کا اطلاق ہوتا ہے جو یہ ہیں۔

1:- ٹریڈ یونیورسٹی یا لیبر فیڈریشن جنہوں نے اجتماعی معاهدہ پر دستخط کئے ہوں یا معاهدہ طے پانے کے بعد اس میں شمولیت کی ہو۔

2:- آجرین اور ان کی وہ فیڈریشن جنہوں نے اس اجتماعی معاهدہ پر دستخط کئے ہوں یا یہ معاهدہ طے پانے کے بعد اس میں شمولیت کی ہو۔

3:- وہ ٹریڈ یونیورسٹی جنہوں نے معاهدہ طے پانے کے بعد دستخط کرنے والی فیڈریشن میں شمولیت کی ہو۔

4:- وہ آجرین جو اجتماعی معاهدہ طے پانے کے بعد فیڈریشن میں شامل ہوئے ہوں۔

اس قانون کی شقوں کا اطلاق اس طرح وسیع کیا گیا ہے کہ اجتماعی لیبر معاهدہ کی شقوں کے تحت اس میں بڑی تعداد میں کارکن اور آجرز شامل ہوں اور لیبر کے ساتھ تعلقات مستحکم بنانے میں بھی عمل کا رفرما ہے اور اس کے سماجی اور معاشی و اقتصادی اثرات مرتب ہوتے ہیں۔

آرٹیکل 119

آرٹیکل 119 میں کہا گیا ہے کہ ایک کارکن کے معاهدہ میں شامل ہونے یاد سخنطوں کے بعد کسی کارکن کے یونین سے نکل جانے یا نکال دیے جانے کی صورت میں اس کا وہ حق متاثر نہیں ہوتا کہ وہ اس معاهدہ کی شرائط سے مستفید ہو یا اپنے فرائض منصبی کی ادائیگی کرے۔

آرٹیکل 120

اجتماعی لیبر کے معاهدہ سے زیادہ سے زیادہ استفادہ کیلئے آرٹیکل 120 میں اجازت دی گئی ہے کہ مشترکہ طور پر اتفاق رائے کی صورت میں ایسے آجرین اور ان کی فیڈریشن یا ایسی ٹریڈ یونیورسٹی اور ان کی فیڈریشن جنہوں نے اجتماعی لیبر کا معاهدہ نہ کیا ہو وہ کسی بھی اجتماعی لیبر معاهدہ میں شامل ہو سکتی ہیں تاہم وہ یہ کام سرکاری جریدہ میں سمری کی اشاعت کے بعد کریں گی، یہ معاهدہ کے اصل فریقوں کی رضامندی سے مشروط نہیں

ہے۔ آرٹیکل میں اجتماعی معابدہ کی قبولیت کیلئے اپنائے جانے والے طریقہ کارکارا تعین بھی کیا گیا ہے جو یہ ہے کہ دونوں فریقین مجاز وزیر کو دستخط شدہ درخواست دیں گے، یہ اجتماعی معابدہ ان فریقین کیلئے اس وقت سے نافذ ا عمل ہو گا جب مجاز وزیر کی منظوری سرکاری جریدہ میں شائع ہو جائے۔

آرٹیکل 121

آرٹیکل 121 میں اہم اصول بنایا گیا ہے جو یہ ہے کہ ایک کاروباری ادارہ کی ٹریڈ یونین کی طرف سے دستخط شدہ اجتماعی لیبر معابدہ کا اطلاق اس ادارہ میں کام کرنے والے تمام کارکنوں پر ہو گا اور یہ اطلاق ان کارکنوں پر ہو گا جو کہ یونین کے رکن نہ ہوں، یہ انفرادی لیبر معابدہ کی کسی شق بارے بلاغت ہے جو کہ کارکن کیلئے زیادہ فائدہ مند ہو، ایک آجر اور ٹریڈ یونین یا فیڈریشن کے مابین دستخط شدہ معابدہ کا اطلاق صرف اس آجر کے کاروباری ادارہ کے کارکنوں پر ہوتا ہے۔

آرٹیکل 122

آرٹیکل 122 میں کارکنوں کے ایک دوسرے کے مفاد کا تخطیط کرنے کے حق کو تسلیم کیا گیا ہے کیونکہ اس آرٹیکل میں بتایا گیا ہے کہ جن آجر تنظیموں اور کارکن تنظیموں نے اجتماعی لیبر کے معابدہ پر دستخط کر کر کے ہوں یا یہ معابدہ کیا ہو، وہ معابدہ کی شرائط کی خلاف ورزی کرنے والے پر اپنے کسی بھی رکن کی طرف سے مقدمہ دائر کر سکتی ہیں اور یہ مقدمہ دائر کرنے کیلئے انہیں کسی مختار نامے کی ضرورت نہیں ہوگی۔

سیکشن 3

اجتمائی لیبرتاڑ عات

اس سیکشن میں 123 سے لے کر 132 تک آرٹیکلز شامل ہیں اور ان کا مقصد لیبرتاڑ عات میں استحکام کو برقرار رکھنا ہے اور خاص طور پر جب تنازعہ ایک یا ایک سے زائد آجروں کے ساتھ ہوا اور اس تنازعہ میں بڑی تعداد میں کارکن ملوث ہوں اور کام کی نوعیت اور حالات کا ربارے تشویش پیدا ہو جائے۔

آرٹیکل 123

آرٹیکل 123 میں اجتماعی تنازعہ کی تعریف کی گئی ہے کہ یہ ایسے تنازعات ہیں جو ایک یا ایک سے زائد آجروں اور تمام یا بعض کارکنوں کے ساتھ کام کی شرائط یا حالات کا رکے معاملے پر پیدا ہو جائیں، اس شق کا اطلاق اجتماعی تنازعہ کے تصور پر کیا گیا ہے، یہ 1964ء کے قانون نمبر 38 کے آرٹیکل 88 میں بیان کردہ حالات کا رکا تعین کرتی ہے جس میں تنازعات کو انفرادی تنازعہ سمجھا گیا ہو خواہ یہ تنازعہ تمام کارکنوں یا کارکن کے ایک گروپ کی طرف سے معاملہ اٹھانے پر پیدا ہوا اور ایسی صورتحال میں لیبرتاڑ عات کو جاری سمجھا جائے گا جب قانون یا معاہدہ کی ایک شق کے بارے میں اختلاف یا تنازعہ ہو، یہاں قانون ساز ادارہ نے تنازعہ کو اس صورت میں بھی اجتماعی نوعیت کا معاملہ کہا ہے، حتیٰ کہ جب یہ تنازعہ نہ صرف کام کی نوعیت کے لحاظ سے نہیں بلکہ یہ صرف حالات کا رکی وجہ سے پیدا ہو، اس کا مقصد کاروباری ادارہ یا صنعتی شعبہ میں کام کے ماحول کے استحکام کو یقینی بنانا ہے، اسی طرح کوئی بھی وقت ضائع کے بغیر دیگر سرگرمیوں میں یا قومی سطح پر تنازعات کے حل کو بھی یقینی بنانا ہے، اس سے مقدمہ بازی میں کمی آتی ہے اور معاملات کا التواء بھی کم ہوتا ہے۔

آرٹیکل 124

آرٹیکل 124 میں اجتماعی تنازعات کے حل کے اس طریقہ کا رکی نشانہ ہی کی گئی ہے جو کہ فریقین کو اپنانا ہوگا اور اس کا تقاضا ہے کہ آجر یا اس کے نمائندوں اور کارکنوں یا ان کے نمائندوں کے مابین براہ راست مذاکرات ہوں۔ آرٹیکل میں مجاز وزارت کو مذکوراتی عمل میں مبصر کے طور پر نمائندگی کیلئے با اختیار بنا یا گیا ہے تاکہ وزارت کو تنازعہ کے آغاز میں ہی وجوہات کے بارے میں آگاہ کیا جاسکے۔

پیراگراف 2 میں کہا گیا ہے کہ تنازعہ کے دونوں فریقین کو تنازعہ کا دوستانہ طور پر حل نکالنا چاہیے جس میں مزدوروں کے حقوق، انہیں حاصل مراعات اور فرائض کی واضح طور پر نشانہ ہی کی گئی ہو اور بنائے گئے تو اعدکی رو سے کئے گئے اتفاقات اور معاہدوں کو 15 دنوں کے اندر اندر مجاز وزارت میں رجسٹر کروایا جائے، اس سے دونوں فریقین کو اس بات کی ضمانت مل جائے گی کہ طے پانے والے معاہدوں پر عملدرآمد ہو رہا ہے۔

آرٹیکل 125

اگر فریقین مذکورہ بالاطور پر تنازعہ کے حل میں ناکام رہیں تو اس ضمن میں آرٹیکل 125 میں کہا گیا ہے کہ کوئی بھی فریق مجاز وزارت سے درخواست کر سکتا ہے کہ اس تنازعہ کو اجتماعی تنازعات کے حل کی ثالثی کمیٹی کی وساطت سے دوستانہ طور پر حل کرایا جائے۔ اس درخواست پر تنازعہ میں ملوث کارکنوں کی اکثریت یا ان کے با اختیار نمائندہ یا آجر یا اس کے با اختیار نمائندہ کے لازمی طور پر مستخط ہونے چاہیں۔

آرٹیکل 126

آرٹیکل 126 میں ثالثی کمیٹی کی تشکیل اور کنیت کا معاملہ نہیں کیا گیا ہے، کمیٹی کسی بھی ایسے شخص کو طلب کر سکتی ہے جس کو وہ اپنے کام کی انجام

دہی کیلئے ضروری سمجھے۔ مجاز وزیر ہی کمیٹی میں وزارت کی طرف سے نمائندگی کرنے والوں کی تعداد کا فیصلہ کرتا ہے اور وہی تنازعہ کے فریقین میں سے ان نمائندوں کی تعداد کا تعین کرتا ہے جو کمیٹی کے رکن ہوں گے۔ آرٹیکل میں وزارت کو ایسی کسی بھی معلومات کے حصول کی درخواست کا حق دیا گیا ہے جو کہ وہ تنازعہ کے حل سے متعلقہ سمجھے۔

آرٹیکل 127

آرٹیکل 127 میں اس حصتی تاریخ اور اقدامات کی نشاندہی کی گئی جس تاریخ تک کمیٹی کو تنازعہ کا جائزہ لینے اور دوستانہ حل تلاش کرنا ہو گا۔ تنازعہ کا حل نکال لئے جانے کی صورت میں یہ حصتی ہو گا اور دونوں فریقین کو اس کی پابندی کرنا ہو گی۔

اگر شاشی کمیٹی تنازعہ کا مقررہ وقت میں حل نکالنے میں ناکام ہو جائے تو اس صورت میں تنازعہ کے تنازعہ نکات اور تمام متعلقہ دستاویزات ایک ہفتے کے اندر اندر شاشی کے ایک پینل کے حوالے کر دی جائیں گی۔

آرٹیکل 128

آرٹیکل 128 میں اجتماعی لیبر تنازعات کے حل کیلئے شاشی پینل کے قیام بارے بتایا گیا ہے، یہ عادتوں کی سالانہ اسمبلی کے مقرر کردہ کورٹ آف اپیل کے سرکٹ پر مشتمل ہوتا ہے، جس میں اٹارنی جزل کا مقرر کردہ چیف پر اسیکیوٹر، وزیر کی طرف سے نامزد کیا گیا مجاز وزارت کا ایک نمائندہ شامل ہوتے ہیں، یہ پینل تنازعہ کے فریقین یا ان کے قانونی نمائندوں کی سماعت کرے گا۔

آرٹیکل 129

اس تنازعہ کی سماعت تیزتر کرنے کی گارنٹی کیلئے آرٹیکل 129 میں شاشی پینل سے تقاضا کیا گیا ہے کہ وہ دستاویزی رجسٹری آفس میں تنازعہ کی وصولی کے 20 دنوں کے اندر اندر اس کا جائزہ لے اور سماعت سے 7 دن قبل دونوں فریقین کو سماعت کی تاریخوں کے بارے میں آگاہ کیا جائے اور پہلی سماعت سے 3 ماہ کے اندر اندر تنازعہ کو لازمی طور پر حل کر دیا جانا چاہیے۔

آرٹیکل 130

آرٹیکل 130 میں کہا گیا ہے کہ شاشی پینل کو کورٹ آف اپیل کے تمام اختیارات حاصل ہیں جو کہ کرشل کارروائی اور رسول اور عدیہ کو ریگولیٹ کرنے والے قوانین کے مطابق ہوتے ہیں، اس سے اس کورٹ آف اپیل کے فیصلے قانونی ہو جاتے ہیں اور یہ فیصلے کورٹ آف اپیل کے فیصلوں کی طرح موثر ہوتے ہیں۔

آرٹیکل 131

آرٹیکل 131 میں ایک نیا اصول متعارف کروایا گیا ہے جو یہ ہے کہ اگر ضرورت پڑے تو وزارت تنازعہ کے کسی ایک فریق کی طرف سے تنازعہ کے حل کی درخواست کئے جانے کے بغیر ہی تنازعہ کے حل کیلئے مداخلت کر سکتی ہے، وزارت جس طرح موزوں سمجھے تنازعہ کو شاشی کمیٹی یا شاشی پینل کے حوالے کر سکتی ہے یا جس طرح سے بھی تنازعہ کا تیزی سے حل نکلے۔ آرٹیکل میں دونوں فریقین سے تقاضا کیا گیا ہے کہ وہ مجاز وزارت کی طرف سے طلب کی گئی تمام دستاویزات بھیجیں اور جب کبھی بھی فریقین کو آنے کیلئے کہا جائے تو حاضر ہو جائیں۔

آرٹیکل 132

آرٹیکل 132 میں تنازعہ کے فریقین کو مانعت کی گئی ہے کہ اس وقت مکمل یا جزوی طور پر کام کرنا نہ چھوڑ جائے، جب براہ راست مذاکرات

ہور ہے ہوں یا وزارت کی طرف سے آرٹیکل 131 سے مشروط تنازعہ میں مداخلت کر دی گئی ہو یا تنازعہ وزارت، مصالحتی پینل یا ناشیکمیٹی کے رو برو حل پذیر ہو، اس ضمن میں کچھ کہہ بغیر طے ہے کہ اس باب کی شقیں تنازعہ کے فریقین (آجر اور اجیر) کے مابین جاری لیبراً تعلقات کا احاطہ کرتی ہیں، بصورت دیگر خواہ فریقین کی تعداد خواہ کتنی بھی ہو، تنازعات انفرادی سمجھے جاتے ہیں۔

باب 6

لیبر کا معاشرہ اور سزا نئیں

سیکشن ون

لیبر معاشرہ

آرٹیکل 133

آرٹیکل 133 میں ان افسران کو وعداتی افسر کا درجہ دیا گیا ہے جو کہ قانون، اس کے ضوابط پر عمل در آمد کی غرائی کرتے ہوں یا جن کی تقریبی کا فیصلہ وزیر نے کیا ہو۔ یہ افسران حلف اٹھاتے ہیں جس کا تقاضا ہے کہ وہ اپنے فرائض منصی ایمانداری، وفاداری اور غیر جانبداری سے ادا کریں اور آجرین کے ان پیشہ وار انہ رازوں میں نہیں الجھیں گے جن کا انہیں اپنے کام کے دوران پتہ چلے۔

آرٹیکل 134

آرٹیکل 134 میں ان افسران کو اپنے فرائض کی انجام دہی کے دوران حاصل اختیارات کا تعین کیا گیا ہے جن میں کام کی جگہوں تک رسائی، اعداد و شمار اور ریکارڈز کی طلبی اور کارکنوں کی خدمات کیلئے آج کی طرف سے مختص کی گئی جگہوں تک رسائی بھی شامل ہیں۔ یہ افسران اپنے فرائض منصی کی ادائیگی کیلئے سرکاری فورسز کی معاونت بھی لے سکتے ہیں۔

آرٹیکل 135

آرٹیکل 135 میں وزارت کے ماہر حکام کی مجاز حکام سے رابطہ کاری بارے بتایا گیا ہے جو کام کی جگہ کو مکمل یا جزوی طور پر بند کرنے کیلئے کئے گئے اقدامات کے حق یا خصوصی مشینزی کی خلاف ورزی کو دور کرنے یا آلہ کے استعمال پر پابندی لگانے کیلئے کریں گے۔

آرٹیکل 136

آرٹیکل 136 میں ان افسران کو لیبر کے درجہ کی دستاویزات نہ رکھنے والے کارکنوں کی طرف سے کی جانے والی خلاف ورزیوں کی رپورٹ کرنے کا اختیار دیا گیا ہے۔

سیکشن 2

سزا میں

اس سیکشن میں 137 سے لے کر 142 تک آرٹیکل شامل ہیں۔ قابل ذکر ہے کہ قانون ساز ادارہ نے 1964ء کے قانون نمبر 38 میں مختلف خلاف ورزیوں کی دی جانے والی سزاوں کے مقابلہ میں سخت سزا میں دینے جانے کیلئے کہا ہے کیونکہ 1964ء کا قانون نمبر 38 خلاف ورزیاں روکنے میں موثر ثابت نہیں ہو سکا۔

آرٹیکل 137

آرٹیکل 137 میں کہا گیا ہے کہ آرٹیکل 8 اور 35 کی خلاف ورزی کرنے والوں سے زیادہ سے زیادہ 500 دینار جرمانہ وصول کیا جائے اور اگر جرم دوبارہ کیا جائے تو سزا بھی دفعی دی جائے۔

آرٹیکل 138

آرٹیکل 138 میں اضافی طور پر کہا گیا ہے کہ جو شخص قانون کے آرٹیکل 10.3 کی شقوں کی خلاف ورزی کرے اسے کم از کم ایک ہزار دینار جرمانہ اور کم از کم 3 سال قید کی سزا یا ان سزاوں میں سے ایک سزا دی جائے۔

آرٹیکل 139

آرٹیکل 139 میں اس قانون کے آرٹیکل 57 کی خلاف ورزی کرنے والے آجر کو جرمانہ عائد کرنے بارے کہا گیا ہے۔ قانون ساز ادارہ نے وزارت کو کارروباری اداروں پر ہر ممکن حد تک نگرانی کا جامع کردار دینے کی کوشش کی ہے تاکہ ان کارکنوں کی پیشوارانہ صحبت اور حفاظت کے قواعد اور وزارتی فیصلوں پر عملدرآمد کا جائزہ لیا جاسکے۔

آرٹیکل 140

آرٹیکل 140 میں اس شخص کو سزادینے بارے کہا گیا ہے جو کسی افسر کو قانون کے آرٹیکل 133 اور 134 میں سونپے گئے فرائض کی انجام دی سے منع کرے یا روکے اور اس اصول کے تحت ایسا کرنے والے کیلئے زیادہ سے زیادہ 1000 دینار جرمانہ مقرر کیا گیا ہے۔

آرٹیکل 141

آرٹیکل 141 میں نشاندہی کی گئی ہے کہ خلاف ورزی کے اعلامیہ کی کس طرح خط و تابت کی جائے گی اور اس خلاف ورزی کی روک تھام کے ساتھ ساتھ ایسا کرنے میں ناکامی پر سزا کا تعین کیا گیا ہے۔

آرٹیکل 142

وزارت کے نگرانی کے کردار میں مزید اضافہ کیلئے آرٹیکل 142 میں ہر ایسے شخص کو سزادینے بارے بتایا گیا ہے جو کارروائی روکنے کیلئے دینے گئے حکم کی خلاف ورزی کرے جیسا کہ آرٹیکل 135 میں مشروط کیا گیا ہے کہ ایسے شخص کو زیادہ سے زیادہ 1000 دینار جرمانہ یا 6 ماہ کی قید یا ایک یا دونوں سزا میں دی جائیں گی۔

سیکشن 7

حتمی شقیں

اس سیکشن میں آرٹیکل 143 سے لے کر 150 تک شامل ہیں

آرٹیکل 143

آرٹیکل 143 میں کہا گیا ہے کہ وزارتی فیصلہ کی رو سے لیبرا معاملات سے متعلق ایک مشاورتی کمیٹی بنائی جائے گی تا کہ وہ وزیر کی طرف سے بھجوائے گئے کسی بھی معاملہ یا امور پر اپنی رائے دے۔ فیصلہ میں کمیٹی کا اجلاس طلب کئے جانے، اس کے کام کے طریقوں اور فصلے جاری کرنے کی بھی نشاندہی کی گئی ہے۔ قانون ساز ادارہ کے کارکنوں کے حقوق اور کارکنوں کے تحفظ کے عزم کی عکاسی اس بات سے بھی ہوتی ہے کہ 1964ء کے قانون نمبر 38 کے آرٹیکل 96 کے تحت ماضی کی پریکٹس کے برعکس سول ضابطہ آرٹیکل 442 جاری کیا گیا تا کہ ان کی طرف سے دائر مقدمات کے ضمن میں تمام ضمانتیں دی جاسکیں۔

آرٹیکل 144

آرٹیکل 144 میں مشروط کیا گیا ہے کہ بعد اگر ایک سال گزر جائے تو مقدمہ کا جائزہ نہیں لیا جائے گا اس برطرفی کا تعلق سول کوڈ کے آرٹیکل 442.2 کی شقتوں کے اطلاق سے ہے، مقدمہ کا جائزہ مسترد کروانے والی پارٹی کو حلف دینا ہوگا کہ کارکن کے واجبات ادا کر دیئے گئے ہیں اور اگر واجب الادار قوم و راشی ہیں تو پھر قرض خواہ یا اس کا قانونی نمائندہ یا اس کے قانونی ورثاء حلفیہ بیان دیں گے جس میں بتایا جائے گا کہ ان کے یقین اور علم کے مطابق کوئی قرض واجب الادانہیں ہے اور اگر ہے تو وہ ادا کر دیا گیا ہے۔ عدالت ایسے حلف کو خود بخود ہی تسلیم کر لے گی۔ اس آرٹیکل کے آخری پیراگراف میں کارکنوں یا ان کے استفادہ کرنے والوں کو مقدمہ کرنے کی صورت میں عدالتی فیس کی ادائیگی سے مستثنی قرار دیا گیا ہے۔ اس آرٹیکل کے مطابق عدالت مقدمہ خارج ہونے کی صورت میں مقدمہ دائر کرنے والے فریق کو مقدمہ کے تمام یا کچھ اخراجات کی ادائیگی کا حکم دے سکتی ہے، ایک کارکن کی طرف سے دائر کئے جانے والے مقدمے کا سری کیس کے طور پر جائزہ لیا جائے گا۔

آرٹیکل 145

آرٹیکل 145 میں ایک نئی شق شامل کی گئی ہے جو کہ اس قانون کے تحت کارکنوں کو آجر ادارہ کی قابل انتقال اور ناقابل انتقال مساوائے اس کی ذاتی رہائش گاہ جانیداد سے رقوم حاصل کرنے کی امتیازی سہولت دیتی ہے اور یہ سہولت عدالت کے اخراجات منہا کر لئے جانے کے بعد سرکاری خزانے کی طرف واجب الادار قوم کے طور پر محفوظ اور کارکن کی وطن واپسی کے حوالے سے ہوں گی۔

آرٹیکل 146

آرٹیکل 146 میں تقاضا کیا گیا ہے کہ کارکن یا اس کے استفادہ کرنے والے مقدمہ دائر کرنے سے قبل لیبرا انتظامیہ کو درخواست دیں گے، یہ درخواست کام کی جگہ والے ضلع کی لیبرا انتظامیہ کو دی جائے گی، لیبرا انتظامیہ اس تنازعے کو صرف دو ہفتوں کے اندر اندر دوستانہ طور پر حل کرنے کی کوشش کرے گی، اگر یہ کوشش ناکام ہو جائے تو انتظامیہ یہ معاملہ اور تنام دستاویزات ایک یا دو اشت کے ہمراہ کورٹ آف فرسٹ نسٹنیں میں لے جائے گی۔ انتظامیہ کی طرف سے عدالت کو دی جانے والی یادداشت میں تنازعہ کا مختصر احوال، دونوں فریقوں کا اپنے اپنے دفاع میں

موقف اور انتظامیہ کا تبصرہ شامل ہوگا۔

آرٹیکل 147

آرٹیکل 147 میں بیان کیا گیا ہے کہ عدالت کا کلرک مقدمہ کی دستاویزات وصول ہونے کے 3 دن بعد ساعت کی تاریخ مقرر کرے اور اس تاریخ کے بارے میں تازعہ کے دونوں فریقوں کو مطلع کرے گا۔

آرٹیکل 148

آرٹیکل 148 میں بیان کیا گیا ہے کہ وزیر آجروں اور کارکنوں کی مشاورت سے فیصلے کرے اور اس قانون پر عملدرآمد کیلئے ضوابط بھی آجروں اور کارکنوں کی مشاورت سے جاری کئے جائیں گے۔

آرٹیکل 149

آرٹیکل 149 میں 1964ء کے قانون نمبر 38 اور اس ضمن میں قانون سازی کی تنفس کی گئی ہے اور اضافی طور پر کہا گیا ہے کہ اس تنفس سے قبل کارکنوں کو جو حقوق حاصل تھے وہ برقرار رہیں گے، تمام عملدرآمدی فیصلے نافذ العمل رہیں گے، موجودہ قانون کیلئے ضوابط اور عملدرآمدی فیصلوں کو اپنانے میں التواء بھی نافذ العمل ہو گا بشرطیکہ یہ اس کی شقتوں کے منافی نہ ہوں۔

آرٹیکل 150

آرٹیکل 150 کا تقاضا ہے کہ وزیر اعظم اور وزراء ہر کوئی اپنے اپنے دائرة اختیار میں رہتے ہوئے اس پر عملدرآمد کرے جو کہ سرکاری جریدہ اشاعت ہونے پر نافذ العمل ہو جائے گا۔