



کارکنوں اور ملازمین کی راہنمائی کے لیے

صنعتی کارکنوں کیلئے لمبیر قوانین و فلاحی سکیموں کا ایک مختصر تعارف



انڈسٹریل ریلیشنز، انسلٹی ٹیوٹ
محکمہ محنت و انسانی وسائل، حکومت پنجاب، لاہور



قوانين محنت کے نفاذ میں صنفی مضرات

چونکہ عموماً عورتیں اپنی صنف کے اعتبار سے غیر مردی ہوتی ہیں لہذا وہ دیگر ترقیاتی منصوبوں کے ثمرات سے عدم استفادہ کی وجہ سے ترقی کے میدان میں دیگر صنف سے بہت پیچے ہیں۔ اور اس طرح جب محنت کش خواتین کی حقوق کی بات کریں تو وہاں بھی یہ امر قابل ذکر ہے لہذا انہیں ان کے حقوق دلوانے کے لیے شعوری کوشش کے ساتھ ساتھ وہ خصوصی توجہ کی مسحتی ہیں۔

قانون ادا یگی اجرت 1936

قانون ہذا کا اطلاق ابتدائی طور پر ان اشخاص کی اجرت کی ادا یگی پر ہوگا جو کسی کارخانے، صنعتی ادارے و تجارتی ادارے میں ملازم ہوں۔ جنہیں معاهدہ کی تکمیل کے لئے براہ راست یا کسی ذیلی ٹھیکیدار کے ذریعے ملازم رکھا گیا ہو۔



ٹھیکے پر کام کرنے والے کارکنوں کے حقوق

ہر مالک بیشمول ٹھیکیدار اور اس امر کا ذمہ دار ہوگا کہ وہ قانون ہذا کی رو سے تمام واجب الادا اجرتیں اپنے ملازم میں کو دیں۔ تمام مردیں لیبر قوانین کی رو سے ٹھیکے پر کام کرنے والے کارکنوں کیسا تھک کوئی امتیازی سلوک نہیں برنا جا سکتا۔ ایسے تمام کارکنان کے اوقات کار اور کم از کم اجرت مستقل کارکنان کے برابر ہوگی اور وہ سو شل سیکورٹی کے تحت طبی ہمہ بولیات کے بھی حق دار ہیں۔

سینڈنگ آرڈر ز آرڈننس کے شیڈول میں درج سینڈنگ آرڈر نمبر 20 کے تحت ہر صنعتی و کمرشل ادارے کا مالک خواہ اس نے ملازم میں بذریعہ ٹھیکیدار ہی بھرتی کیوں نہ کیے ہوں ذائقی طور پر جملہ سینڈنگ آرڈر ز پر اپنے ادارے میں مناسب عمل درآمد کا ذمہ دار ہوگا۔ اس طرح بونس، گرمیجوٹی، گروپ انشورنس، بلکٹ/کارڈز کی فرائی تقریبہ اور بروقت/امکل اجرت کی ادا یگی کے حوالے سے ادارے کے مالک پر بھی ذمہ داری ڈال دی گئی ہے۔ اور ٹھیکے دار کی سرگرمیوں پر کڑی نظر رکھنا اس کی قانونی اور اخلاقی ذمہ داری بن جاتی ہے۔



قانون معاوضہ جات 1923ء کے مطابق ہر کارکن خواہ وہ ڈبی و تجویز اٹھیکہ پر کام کر رہا ہو
قانون ہذا کے زمرے میں آتا ہے۔ اگر کوئی کارکن دوران کار زخمی ہوتا ہے یا اس کی موت واقع ہو
جاتی ہے تو قانون ہذا کے مطابق اپنے آجر سے معاوضہ کیلئے زخمی ہونے کی صورت میں وہ خداور
موت کی صورت میں اس کے زیرِ کفالت افراد متعلقہ ضلع کے لیبر کے دفتر میں کمشز معاوضہ جات کی
عدالت میں درخواست گزار سکتے ہیں۔



مدت ہائے اجرت کا تعین و ادا یگی

کوئی مدت اجرت ایک ماہ سے متوجہ نہیں ہوگی۔

وقت ادا یگی اجرت

ہر ملازم کی اجرت واجب الادامت اجرت کے آخری دن کے بعد ساتویں دن تک اور زیادہ
سے زیادہ دسویں دن گزرنے سے پہلے ادا کردی جائے گی۔

اجرت میں سے منہا یا ادا یگی اجرت میں تاخیر

(الف) جہاں قانون ہذا کی دفعات کے برخلاف کسی ملازم شخص کی اجرت میں سے کوئی رقم منہا کی گئی ہو یا
ادا یگی اجرت کے متعلق واجبات میں تاخیر کی گئی ہو تو وہ شخص بذات خود یا کسی وکیل یا کسی اجتماعی سودہ
کاری یونین کا عہدیدار جسے تحریری طور پر اس کی طرف سے کارروائی کرنے کا اختیار دیا گیا ہو، یا قانون
ہذا کے تحت متعلقہ انسپکٹر یا فوت شدہ ملازم شخص کے وارثوں میں سے کوئی شخص کارروائی کے لئے
درخواست دے سکتا ہے۔ یہ درخواست تین سال کے اندر اندر پیش کی جائے گی۔

منہا کردہ رقم (مع معاوضہ) یا تاخیر شدہ اجرت مجاز اتحاری زیر قانون ادا یگی کارکنان مقرر کر کے
ہدایت جاری کرے گا۔

(ب) ضلع کا کمشز معاوضہ یا اتحاری ادا یگی کارکنان ان تمام مطالبات کی ساعت اور فیصلہ کرے گا جو اجرت
میں سے منہا یوں یا کسی قانون کے تحت واجب الادامت مایہ کفالت یا انتظامیہ کی عدم ادا یگی اجرت میں
تاخیر کی وجہ سے پیدا ہوں۔



امکانی اجرت

اس میں مندرجہ ذیل شامل ہیں۔

Cost of Living Allowance (CLA)



۱	بنیادی اجرت
۲	عبوری امداد الاڈنس
۳	ٹرانسپورٹ الاڈنس
۴	بونس
۵	حاضری الاڈنس
۶	ہیئت الاڈنس
۷	میڈیکل الاڈنس
۸	اوورٹائم الاڈنس
۹	کرایہ الاڈنس
۱۰	اوورٹائم الاڈنس

مستثنیات

امکانی اجرت میں مندرجہ ذیل مستثنیات شامل ہیں۔

- ۱ تخمیناتی رہائش الاڈنس
- ۲ سہولیات کی باہم رسانی
- ۳ خصوصی سفری الاڈنس (T.A) میشن فنڈ
- ۴ پروایڈنٹ فنڈ
- ۵ گریجویٹی



معاوضہ برائے اوورٹائم

$$\text{اوورٹائم} = 2 \times \text{اوورٹائم کے گھنے} \times [26 \times 8] \div \text{کل تیخواہ}$$

$$= 2 \times \text{اوورٹائم کے گھنے} \times [\text{عمومی اجرت فی گھنے}]$$

مثال: اسدا یک فیکٹری میں ورکر ہے اور اس کی ماہانہ تیخواہ 7000 روپے ہے۔ اس ماہ اس نے 12 گھنے اوورٹائم کیا ہے۔ اوورٹائم کی رقم درج ذیل ہوگی۔

$$\text{اوورٹائم} = 2 \times \text{اوورٹائم کے گھنے} \times [26 \times 8] \div \text{کل تیخواہ}$$

$$\text{اوورٹائم} = [7000 \div (26 \times 8)] \times 12 \times 2$$

$$\text{اوورٹائم} = [7000 \div 208] \times 12 \times 2$$

$$\text{اوورٹائم} = 33.65 \times 12 \times 2$$

$$\text{اوورٹائم} = 808 \text{ روپے تقریباً}$$





تختواہ کی ادائیگی

تمام کارکنان کو ہر ماہ کی سات اور دس تاریخ سے پہلے تک تختواہ کی ادائیگی کر دی جائے گی۔ کم از کم تختواہ مبلغ - 7000 روپے ماہانہ مقرر کی گئی ہے کوئی بھی آجر کسی ملازم کی تختواہ میں سے کوئی کٹوتی یا جرمانہ نہیں کرے گا۔ (ماسوائے سیکشن 7(2) اور 8 بمقابلہ قانون ادائیگی اجرت 1936ء) کسی بھی کٹوتی یا تاخیر کی صورت میں تین سال کی مدت کے اندر اندر وہ کارکن ضلع کے لیبر کے دفتر میں مجاز اتحاری زیر قانون ادائیگی کارکنان کے پاس درخواست جمع کروائے۔ متعلقہ اتحاری تختواہ کی کٹوتی کی صورت میں آجر کو دس گنا تک جرمانہ کر سکتی ہیں۔ متعلقہ اتحاری تین سال سے زیادہ تاخیر سے موصول ہونے والی درخواستوں پر بھی غور کرنے کی مجاز ہے۔ قانون ادائیگی کارکنان کے پاس ڈگری کردہ رقم کی ریکوری کے اختیارات ہیں۔ قانون ادائیگی اجرت کے نفاذ میں یہ امر انتہائی اہم اور قابل توجہ ہونا چاہئے کہ ادائیگی کے حوالے سے صنفی امتیاز نہ برداجائے اور ایک جیسے کام کا معاوضہ جو کہ وہ کارکن مرد ہو یا عورت دونوں کو یکساں ادائیگی کیا جائے۔ اس کے علاوہ عدم ادائیگی اجرت کی صورت میں عام طور پر خواتین کارکنان کی رسائی اتحاری اجرت تک مشکل ہوتی ہے۔ الہاداں کی رسائی اور قانونی امداد میں وہ خصوصی توجہ کی مستحق ہیں۔

سینڈنگ آرڈر آرڈیننس 1968

گرجویٹی

سپریم کورٹ آف پاکستان کے فیصلہ زین پیکیج اند سٹریز لمبینڈ کراچی بنام عبدالرشید وغیرہ (SCMR2222-1994) کے مطابق سینڈنگ آرڈر (1968) کے سیکشن (6) کی روشنی میں گرجویٹی کی تشریع کی گئی ہے۔ گرجویٹی کے لئے اجرت کا تعین مدت ملازمت کے آخری ماہ میں زیادہ سے زیادہ لگنی تختواہ کے برابر ہو گا۔ جس میں تمام مستقل نوعیت کے الاؤنس شامل ہوں گے۔ یہ تقریباً گراس تختواہ کے برابر ہے۔ کسی بھی مستقل کارکن کو ملازمت چھوڑنے یا برخاستگی



پر (30) دن کی تختواہ کے برابر اس کی ملازمت کے ہر سال یا (6) ماہ سے زیادہ کی مدت ملازمت پر دی جائیگی۔ دوران ملازمت اگر کسی ورکر کی موت واقع ہو جائے تو گریجوئی کی ادائیگی مرحوم کارکن کے زیرِ کفالت افراد کو کی جائیگی۔ گریجوئی کا حساب مندرجہ ذیل فارمولہ سے کیا جائے گا۔

$\text{گریجوئی} = \frac{1}{26} \times \text{آخری ماہ میں حاصل کی گئی گراس تختواہ علاوہ عارضی الاونس} \times 30x$

ملازمت کے کل سال

جن فیکٹریوں میں گریجوئی کی وجہے پر اور یہ نہ فنڈ کا اطلاق ہوتا ہے۔ وہاں پر اور یہ نہ فنڈ کی صورت میں آجر کی طرف سے پر اور یہ نہ فنڈ میں ڈالی گئی رقم کارکن کی کٹوتی کردہ رقم سے کم نہیں ہو گی۔



چھیاں

ا۔ ”12“ ماہ کی مسلسل مدت ملازمت کے بعد چودہ (14) دن کی سالانہ چھیاں تختواہ کے ساتھ دی جائیں گی۔ اگر کوئی کارکن پہلے سال میں چھیاں استعمال نہیں کرے گا تو یہ چھیاں اگلے سال میں جمع ہو جائیں گی۔ لیکن اٹھائیں (28) سے زیادہ چھیاں جمع نہیں ہو سکتیں۔

ب۔ اتفاقیہ چھیوں کی تعدادوں (10) ہے، یہ چھیاں اگلے سال میں جمع نہیں ہوں گی۔
ج۔ ایک سال میں بیماری کی آٹھ (8) چھیاں ہوتی ہیں (یہ چھیاں سولہ چھیاں تک جمع ہو سکتی ہیں)۔ بیماری کی آٹھ (8) چھیاں مکمل تختواہ کے ساتھ جبکہ سولہ (16) دن کی رخصت بیماری آدمی تختواہ پر دی جائے گی۔
س۔ تہواری چھیاں مکمل تختواہ کے ساتھ دی جائیں گیں۔ جیسا کہ گورنمنٹ اعلان کرے گی، اگر کوئی کارکن کسی تہواری یا ہفتہوار چھٹی کے دن کام کرے گا۔ تو اس کارکن کو اس چھٹی کے مقابل ایک چھٹی کے علاوہ ایک زائد چھٹی دی جائے گی۔ بصورت دیگر اور نائم کی صورت میں معاف و مغفور دیا جائے گا۔ یہ تمام چھیاں ہفتہ وار چھٹی کے علاوہ ہوں گی۔



معاوضہ برائے چھیاں

سالانہ چھیوں کا معاوضہ پچھلے تین ماہ میں لی گئی تنخواہ کی ایک دن کی اوست تنخواہ کے برابر ہو گا۔ اتفاقیہ (10)، سالانہ (14)، یا ماری (8) اور تھواری (کم از کم 10) چھیاں مکمل تنخواہ کے ساتھ دی جائیں گی۔

نوکری سے برخاشتگی

کسی بھی کارکن کو ملازمت سے نکالنے کے لئے آجر کے پاس اطمینان بخش الٹھار وجوہ ہونا ضروری ہے۔ سینڈنگ آرڈر آرڈننس 1968ء کے مطابق ایک ماہ کا نوٹس یا ایک ماہ کی تنخواہ کی ادائیگی کسی بھی مستقل درکاروں کری چھوڑنے پر قانوناً لازم ہو گی۔ سینڈنگ آرڈر آرڈننس 1968 کے سیشن 15(3) کے مطابق کسی کارکن کو غیر انضباطی روایہ کے زمرے میں نوکری سے نہیں نکلا جائے گا جب تک اس بابت اس کارکن کو نوٹس دے کر صفائی کا موقع نہ دیا جائے۔

بونس

ہر آجر جس کے پاس بیس (20) سے زیادہ لوگ کام کرتے ہیں جن کی مدت ملازمت (3) ماہ سے کم نہ ہو گی۔ اس سال میں کمائے گئے نفع کے کم از کم 30% یا ایک ماہ کی تمام کارکنان کی مکمل تنخواہ کے برابر بونس کے حق دار ہوں گے۔

سینڈنگ آرڈر آرڈننس 1968ء کے سیشن C-10 کے تحت بونس کی ادائیگی آجر پر لازم ہے۔

الف۔ اگر سالانہ منافع کام کرنے والے ملازمین کی ایک ماہ کی مکمل تنخواہ سے زیادہ ہو تو بونس کی رقم 30% ہو گی۔

ب۔ اگر سالانہ منافع تمام ملازمین کی ایک ماہ کی مکمل تنخواہ سے کم ہو تو بونس منافع کا 15% دیا جائے گا۔ اگر سالانہ منافع تمام ملازمین کی ایک ماہ کی مکمل تنخواہ کے برابر ہو تو بونس کی رقم 30% ہو گی۔



گروپ (Incentive) سکیم

ہر آجر جسکے پاس پچاس (50) یا اس سے زیادہ کارکن کام کرتے ہوں وہ پیداوار کو بڑھانے کے لئے فیکٹری میں کارکنان کے لئے گروپ Incentive سکیم متعارف کرائے گا۔



گروپ انشورس

ہر وہ ادارہ جس میں بیس (20) یا اس سے زیادہ لوگ کام کرتے ہوں گے۔ اس کے تمام مستقل کارکنان کی طبعی موت یا زخمی ہونے کی صورت میں تحفظ کیلئے انشورس کروائی جائیگی۔ اس ضمن میں کارکنان یا ملازم تمام شکایات یا درخواستیں ہر ضلع کے لیبر کے دفتر میں متعلقہ معاوضہ کمشنز کے پاس جمع کروائیں گے۔ کسی پیشہ وارانہ بیماری کے لاحق ہو جانے کی صورت میں قانون معاوضہ جات 1923ء میں دینے گئے جدول (4) کے مطابق قانونی ورثاء یا کارکن کو معاوضہ کی ادائیگی کا تعین کیا جائے گا۔

انشورس کی ادائیگی

انشورس کی رقم موت کی صورت میں تین لاکھ (3000000) روپے ہے۔ جس کی ادائیگی مرحوم کے قانونی ورثاء کو متعلقہ ضلع کا کمشنز معاوضہ جات کرے گا۔ ہر آجر پر لازم ہے کہ وہ انشورس کمپنی سے رقم وصول کر کے عدالت ہذا میں جمع کروائے۔ انشورس نہ کروانے کی صورت میں آجر یہ رقم اپنی جیب سے ادا کرے گا۔



قانون معاوضہ جات 1923ء

یہ وفاق کا قانون ہے۔ اس قانون کے تحت معاوضہ کسی بھی کارکن کی کمانے کی صلاحیت کو جانے پر یا کسی حادثہ یا دوران ملازمت موت واقع ہو جانے پر کارکن کے ورثاء کو ادا کیا جاتا ہے۔ قانون ہذا کا اطلاق جن کارکنان پر ہوتا ہے اس کی تفصیل جدول نمبر (2) میں دی گئی ہے۔ جبکہ



جدول (1) اور جدول (3) میں پیشہ وار انہ بیماریوں یا زخمی ہونے کی صورت کی تفصیل درج ہے جو کہ مستقل یا مکمل معذوری کا سبب بنتی ہے۔ جدول (4) میں زخمی ہونے پر یا پیشہ وار انہ بیماری گلنے کی صورت میں معاوضہ کی بابت ادا یکی قسم کی تفصیل دی گئی ہے۔ مثلاً حادثاتی موت کی صورت میں یہ معاوضہ مبلغ تین لاکھ (-300,000/-) روپے ہے اور بازو کٹ جانے کی صورت میں معاوضہ کی رقم مبلغ ایک لاکھ بیس ہزار (120,000) روپے ہے۔



نیکٹری میں حادثہ

ایسا کارکن جس کو حادثہ پیش آجائے وہ جتنا جلدی ممکن ہو سکے آجر کو نوٹس کے ذریعے اطلاع دے گا اور پھر تین سال کے اندر اندر متعلقہ ضلع کے کمشنر معاوضہ جات کے دفتر میں کام کرنے کی صلاحیت کم ہو جانے کا تعین کرنے اور معاوضہ کے حصول کے لئے درخواست گزارے گا۔ موت کی صورت میں معاوضہ کی ادا یکی زیر کفالات افراد کو کی جائے گی۔

اگر مرحوم کارکن کا کوئی زیر کفالات فرد نہ ہو تو یہ رقم متعلقہ ضلع کے کمشنر معاوضہ جات کے اکاؤنٹ میں جمع کروائی جائے گی جو کہ ویلفیر فنڈ میں بھیج دی جائے گی۔ معاوضہ کی رقم کی ریکوری کے لئے کمشنر معاوضہ جات کو اختیار حاصل ہے کہ وہ قانون معاوضہ جات ۱۹۲۳ء کے تحت آجر سے وصولی کرے۔



زیر کفالات افراد

قانون معاوضہ جات ۱۹۲۳ء کے تحت مندرجہ ذیل زیر کفالات افراد میں شامل ہیں۔
بیوہ ، نابالغ قانونی بیٹا ، غیر شادی شدہ قانونی بیٹی ، بیوہ ، ماں شامل ہیں۔ جن کا تعین کمشنر معاوضہ جات یا سول عدالت سند جائیشی جاری کر کے کرے گی۔

قانونی معاوضہ جات کے مطابق کارکن اگر زندہ ہے تو وہ معاوضہ کا حق دار ٹھہرے گا اور اگر فوت ہو چکا ہے تو اسکے زیر کفالات افراد حفظار ہوں گے۔ گورنمنٹ کی طرف سے یا ویلفیر فنڈ کی طرف سے دی گئی ڈیتھ گرانٹ اس معاوضہ کا مقابلہ نہیں ہو سکتی۔



قانون کارخانہ جات 1934ء

پیشہ وار انہ خطرات، بیماریاں اور بچاؤ

ہر وہ بیماری جو پیشہ کی وجہ سے کسی کارکن کو لاحق ہوگی۔ پیشہ وار انہ بیماری کہلاتی ہے۔ آپ کو علم ہو گا کہ پیشہ وار انہ بیماریاں ناقابل علاج ہیں ان سے بچاؤ صرف اور صرف حفاظتی تدابیر میں مضر ہے۔ فیکٹری ایکٹ 1934ء کے باب سوم اور قانون معاوضہ جات 1923ء کے جدول (4) میں پیشہ وار بیماریوں میں لاحق ہونے والے کارکنوں کے لیے معاوضہ کی بابت مندرجات ہیں۔ اس بابت درخواستیں متعلقہ ضلع کے لیبر کے دفتر میں کمشنز معاوضہ جات کے پاس داخل کروائی جاسکتی ہیں۔

صحت وسلامتی

خطرات اور کام کا آپس میں چولی دامن کا ساتھ ہے پیشہ وار انہ بیماریاں لا اعلان ہیں ان سے بچنے کا علاج صرف اور صرف خطرات سے بچاؤ کے آلات کا استعمال اور خطرات کی پیش بندی میں مضر ہے۔

ہر کام والا کمرہ ہر ہفتہ میں کم از کم ایک دفعہ دھو کر صاف کیا جائیگا اور جہاں ضروری ہو جرا شیم کش دوایا کوئی اور موثر طریقہ استعمال کیا جائیگا۔



ہوا داری اور درجہ حرارت

ہر کارخانے کے ہر کام والے کمرے میں تازہ ہوا کی گردش اور ایسا درجہ حرارت جو وہاں کے کارکنوں کو مناسب آرام پہنچائے۔ انتہائی گرم پیدا کرنے والے عمل کے گرم حصوں کو مجوز کر کے یا کسی اور موثر ذریعے سے کام والے کمرے سے الگ کر دیا جائیگا۔



گرداورڈ خان

منہ کے ذریعے کسی قسم کے کیمیائی مادہ یا زہر لیلی گیسوں کے اندر جانے سے متارک کے لئے اور سانس کی یاٹی بی کی بیماریوں سے بچاؤ کے لئے منہ کو ضرور ڈھانپیں۔
ناک کے ذریعے زہر لیلی گیسوں کے اندر جانے سے بھی بچاؤ کا احتمال کریں تاکہ پھیپھڑوں کی بیماریوں سے بچا جاسکے۔

تیزاب، حرارت، نبی، جراشیم اور دوسراے زہر لیلے مادے آپ کی جلد کے ذریعے جسم میں داخل ہو سکتے ہیں ان سے بچاؤ کے لئے جسم پر مناسب لباس پہنیں۔
ہر اس کارخانے میں جہاں صنعت کاری کے عمل کی وجہ سے گرڈ خان یا اسی قسم کی کوئی اور آلا کش اس حد تک خارج ہوتی ہو کہ وہاں کے ملازم کارکنوں کے لئے ضرر رسان یا ناگوار ہو تو ایسی موثر تدابیر اختیار کی جائیں گی کہ وہ کام والے کمرے میں جمع نہ ہو اور کارکن اس میں سانس نہ لیں۔

مصنوعی مرطوبیت زائی

جہاں ہوا کی مرطوبیت مصنوعی طریقے سے بڑھائی جاتی ہو مرطوبیت زائی کے معیار مقرر کئے جائیں۔ ہوا میں نبی یا مرطوبیت کی زیادتی جلدی بیماریوں کا سبب بنتی ہے۔

اژدہام رشور

بہرہ پن سے بچاؤ کے لئے کان کے اندر روئی یا گوش بند کا استعمال کریں. 85-Db کی حد سے زیادہ شدت والے شور کے اندر آپ بہرہ پن کا شکار ہو سکتے ہیں۔ جب دو کارکنوں کو آپس میں بات کرنے کیلئے کان اور منہ قریب لانے پڑیں اور وہ تقریباً تین (3) فٹ کے فاصلہ پر بات نہ سمجھ سکیں تو شور خطرناک حد سے زیادہ تصور کیا جائے گا۔

کسی کارخانے کے کسی کام والے کمرے میں اس حد تک اژدہام نہیں ہو گا کہ وہاں کے ملازم کارکنوں کی صحت کیلئے ضرر رسان ہو۔



روشنی کا انتظام

چک اور کیمیائی دھات کے ذرات کو آنکھ میں پڑھنے سے بچائیں اگر آنکھ میں کسی دھات کا زرد چلا جائے تو ہاتھ سے آنکھ ملنے کی بجائے پانی کا استعمال کریں۔ روشنی اور چک کی صورت میں عینک کا استعمال کریں۔

ملازمین کی حفاظت کے لئے مناسب پرڈے اور موزوں حفاظتی عینکیں مہیا کی جائیں تاکہ کام کے دوران اُڑنے والے ریزوں یا ذروں سے آنکھوں کو ضرر پہنچنے کا خطرہ نہ ہو اور حد سے زیادہ روشنی یا گرمی کی وجہ سے آنکھوں کو خطرہ نہ ہو۔ کارخانے کے ہر حصے میں جہاں کارکن کام کر رہے ہوں جہاں ان کا گزر رہتا ہو کافی اور موزوں روشنی، قدرتی یا مصنوعی یا دونوں ہوں۔



پینے کا پانی

ہر کارخانے میں وہاں کے تمام ملازم کارکنان جن میں خواتین اور مرد ہو سکتے ہیں۔ الہذا ان کی ضروریات کو مدنظر رکھ کر ان کی سہولت کے مطابق موزوں مقامات پر کافی مقدار میں پینے کیلئے صحبت بخش پانی کی فراہمی اور ایسے تمام مقامات پر کارکنوں کی اکثریت کیلئے قابل فہم زبان میں ”پینے کا پانی“ صاف صاف لکھا جائیگا۔



بیتِ الخلاء اور پیشاب خانے

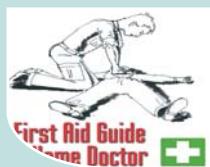
- (۱) ہر کارخانے میں بیتِ الخلاء اور پیشاب خانے جو کارکنوں کی سہولت کے مطابق واقع ہوں اور کارخانے میں دوران کا رہ وقت ان کی رسائی میں ہوں، کافی تعداد میں تعمیر کئے جائیں گے۔
- (ب) مرد اور عورت کارکنوں کے لئے الگ الگ باپرڈہ بیتِ الخلاء اور پیشاب خانے تعمیر کئے جائیں گے۔
- (ج) یہ تمام بیتِ الخلاء اور پیشاب خانے ہر وقت مناسب مُصْفیٰ یا تدبیر گش یا ہر دواشیاء کے ذریعے صاف سُتھرے اور حفاظان صحبت کی حالت میں رکھے جائیں گے۔ ہر خارخانہ میں وہاں کام کرنے والے کارکنان کے لیے قانون کارخانہ جات 1934 کے تحت بیتِ الخلاء کا مناسب بندوبست ضروری ہے۔



لہذا اس سہولت کی فراہمی میں کارکنان میں خواتین، مردوں، معدودوں اور معمز کارکنان کی ضروریات کو مد نظر رکھا جائے اور اس کے علاوہ کارکنان کی صفتی تعداد کے مطابق لیٹریز کی تعداد میں تناسب کو مد نظر رکھا جائے۔

اگال دان

ہر کارخانے میں مناسب بھروس پر کافی تعداد میں اگال دان رکھے جائیں گے اور انہیں ہمیشہ صاف اور مفید صحت حالت میں رکھا جائیگا۔ کوئی شخص کارخانے کی حدود میں سوائے اُن اگال دانوں کے جو اسی غرض کے لئے رکھے گئے ہوں۔ کسی اور جگہ نہیں ٹھوکے گا۔



متعددی اور چھوٹی امراض کے خلاف احتیاطی تدابیر

الف۔ ہر کارخانے میں ہر کارکن کو ایک طبی معائنہ کا کارڈ مہیا کیا جائیگا: جس میں ہر سال چنوری اور جولاٹی کے مہینے میں کارخانے کے مقرر شدہ ڈاکٹر کے معائنے کے بعد اس امر کا اندر ارج کیا جائیگا کہ کارکن کسی متعددی یا چھوٹ کے مرض میں بٹلانیں۔

ب۔ اگر ذیلی دفعہ (۱) کے تحت کوئی کارکن کسی متعددی یا چھوٹ کے مرض میں بٹلا پایا جائے۔ تو اس وقت تک کام پر نہیں لگایا جائیگا جب تک ایسے مرض سے اس کے صحت یا بوجانے کا اعلان نہ کر دیا جائے۔



لازی چیپ کاری اور ٹیکا کاری

ہر کارخانے میں ہر کارکن کو مذکورہ امراض سے بچاؤ کے لیے مقررہ وقوف پر لازمی چیپ کاری اور ٹیکا کاری کے اخراجات اگر کوئی ہوں تو کارخانے کا منتظم یا مالک برداشت کرے گا۔ حفاظتی ٹیکوں کی فراہمی اور ان کو گلواتے وقت صفتی بنیاد کو مد نظر رکھتے ہوئے عملے کا بندوبست کیا جائے۔ تا کہ خواتین کارکنان اور مردوں نوں اس طی سہولت سے مستفید ہو سکیں۔



کینٹین قائم کرنے کے بارے میں تواحد

کسی مخصوص کارخانے میں جہاں عموماً دوسوچاں سے زیادہ کارکن ملازم رکھے جاتے ہوں۔ کارکنوں کے استعمال کے لئے قانون کے مطابق کینٹین قائم کی جائے گی۔ قوانین محنت میں کارکنان کو فرآہم کردہ سہولیات میں کینٹین کی فراہمی بھی ماکان کے لیے ضروری ہے اس لیے جب کینٹین کی سہولت فرآہم کی جائے تو مرد/خواتین محمر اور معدور کارکنان کی ضروریات کو مد نظر رکھ کر فرآہم کی جائے۔



آتش زدگی کی صورت میں احتیاطی تدابیر

ہر کارخانے میں آتش زدگی کی صورت میں بچاؤ کے ذرائع مہیا کئے جائیں گے۔ ہر کارخانے میں کمرے سے باہر نکلنے کے دروازے مقفل نہ کئے جائیں گے اور ایسے تمام دروازے اس طرح لگائے جائیں گے کہ وہ باہر کی طرف کھلیں۔ ہر کارخانے میں آتش زدگی کی صورت میں ہر کھڑکی، دروازہ والی علامت میں واضح طور پر نشان زدہ کیا جائیگا۔ تاکہ ہر کارخانے میں آتش زدگی کی صورت میں ہر ملازم کارکن کو خطرے کی اطلاع کی جاسکے۔



جنگلابندی

ہر کارخانے میں معقول ساخت کی حفاظتی تدابیر کے لئے مضبوط جنگلابندی کی جائے گی جب مشینوں کے پُر زے متحرک یا زیر استعمال ہوں تو انہیں اپنی حالت میں قائم رکھا جائے۔

چلتی مشینوں پر یا ان کے قریب کام کرنا

مشین کے کسی حصہ کا حالت حرکت میں معائنہ کرنا یا ایسے معائنے کے نتیجے میں پٹوں کو چڑھانا یا بد لانا چکنا یا ٹھیک ٹھاک کرنے کا کوئی عمل مشین کی حالت حرکت میں ضروری ہو جائے تو ایسا معائنہ یا عمل صرف مخصوص تربیت یافتہ بالغ مرد اور خواتین کارکنان مخصوص / محفوظ لباس پہن کر کرے گا۔



خطرناک مشینوں پر کم عمر اشخاص کا تعین

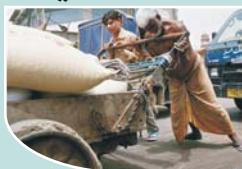
کوئی بچہ یا کم عمر شخص کسی مشین پر ہرگز کام نہیں کرے گا۔

نئی مشینوں پر گارڈ لگانا

کسی گھومتی ہوئی لاثم، تلکے، پیسے یا گاری کے نصب شدہ پیچ، پیٹ، یا چابی کو اس طرح ٹھوٹنکے، گارڈ نگ یا کسی اور موثر طریقے سے محفوظ کیا جائے گا کہ خطرے کی روک تھام ہو سکے۔

حد سے زیادہ وزن

کسی کارخانے میں کسی شخص کو اتنا بھاری وزن اٹھانے، لے جانے یا ہلانے پر نہیں لگایا جائے گا جس سے اسے ضرر پہنچنے کا اختلال ہو۔ اس میں خاص طور پر خواتین کا رکن کان کا خاص خیال رکھا جائے۔



اعضاء کا مرٹنا

مستقل نوعیت اور ایک ہی طرح کے مسلسل کام کرنے سے جسم کے متعلقہ اعضاء کے مڑ جانے کا خطرہ ہوتا ہے جس طرح انگلیوں کا ٹیڑھاپن قائم بانی کے کام کرنے والوں میں ہوتا ہے۔ اس تدارک کے لئے کام کے دوران وقتاً فوقتاً مسلسل وققے حاصل کریں۔

خطرناک دخانات کے خلاف احتیاطی تدابیر

کسی کارخانے میں کوئی شخص ایسی محصور جگہ میں اُس وقت تک داخل نہیں ہوگا اور نہ اسے داخل ہونے دیا جائے گا جب تک کہ وہاں موجود دخانات کو دور کرنے اور ان کے داخل کروکنے کے لئے تمام قابل عمل تدابیر اختیار نہ کر لی جائیں۔



دھماکہ خیز یا شعلہ گیر گردیا گیس وغیرہ

جہاں کسی کارخانے میں صنعت کاری کا کوئی عمل اس قسم کی اور اس حد تک گرد، گیس، دخان یا



بخارات پیدا کرے کہ گرمی سے دھا کے پیدا ہونے کا احتمال ہو تو ایسے دھا کے کور و کنے کے لئے تمام قابل عمل تدبیریں لازماً اختیار کی جائیں۔



بعض حادثات کا اطلاع نامہ

جہاں کسی کارخانے میں کوئی ایسا حادثہ ہو جائے جس سے موت واقع ہو جائے یا ایسی جسمانی ضرب پہنچ کے مضر و بحاذت کے بعد ۲۸ گھنٹے کے اندر کارخانے میں اپنے کام پر حاضر نہ ہو سکے۔ تو خارخانے کا منتظم اس بات کا پابند ہو گا کہ وہ حاکمان مجاز کو مجوزہ فارم پر مقررہ وقت کے اندر اندرا اطلاع دے۔



خطراتی عمل

کسی بھی کارخانے میں صنعت کاری کا کوئی عمل وہاں کے ملازموں کو جسمانی ضرب یا زہر آؤد مرض کے خطرے میں ڈال سکتا ہے۔ تو ایسے کارخانوں کے مالکان یا منتظمین پر یہ لازم قرار دیا گیا ہے کہ وہ ابتدائی طبی امداد کے آلات مہیا کریں اور ان کی مناسب حفاظت اور نگہداشت کریں۔



آرام گاہیں

قانون کارخانہ جات میں دوران کار و قفہ کے لیے کارکنان کے مناسب آرام گاہیں بنانا مالکان پر لازمی قرار دیا گیا ہے۔ لہذا اس سہولت کی فراہمی میں خواتین، مرد، معذور اور معمر کارکنان کی ضروریات کو مدنظر رکھتے ہوئے علیحدہ علیحدہ بندوبست کیا جائے۔



قانون کم از کم اجرت 1961ء

پنجاب کا کم از کم اجرت متعین کرنے کا بورڈ گاہیں بگاہیں اقتصادی تبدلیوں کو مدنظر رکھتے ہوئے مختلف صنعتوں کے اندر کام کرنے والے ورکر کم از کم اجرت کا تعین کرتا رہتا ہے۔ اس بورڈ نے کارکنان کی بالحاظ پیشہ 51 مختلف اقسام میں درج بندی کی ہے۔ ہر ایک پیشہ میں کام کرنے والے ورکر کی کم از کم اجرت کا تعین کیا جاتا ہے جس کی ادائیگی آجر پر لازم ہے بہ



وقت ضرورت کم از کم اجرت کی جاری کردہ یہ لست دفتر ہذا واقع بمقام D-62 نیو مسلم ٹاؤن لاہور سے حاصل کی جاسکتی ہے۔ اس قانون کے تحت غیر ہنزمند کارکنان کی کم از کم اجرت 7000/- روپے مقرر کی گئی ہے۔

قانون صنعتی تعلقات ایکٹ 2010ء

ٹریڈ یونین تحریک اور اس کا ارتقاء

بُوں بُوں معاشری خوشحالی بڑھتی گئی اور سیاسی و سماجی بیداری پھیلتی گئی۔ دنیا بھر میں سماجی انصاف اور انسانی حقوق کا نظریہ مقبول ہوتا گیا۔ فیکٹریوں میں کام کرنے کے ماحول کو بہتر بنانے اور مالکان اور مزدوروں کے مابین اجرتوں اور دیگر امور پر طے پانے والے معاملہوں پر عمل درآمد کرانے کے لئے بہت سے ثبت اقدام اٹھائے جنکی وجہ سے ترقی یافتہ مالک میں محنت کشوں کی زندگی اور ان کے ماحول میں خوشگوار تبدیلیاں رونما ہوئیں۔

مزدور تحریک اور بین الاقوامی ادارہ محنت

مزدوروں کی حالت بہتر بنانے اور انہیں مناسب اور ضروری تحفظ مہیا کرنے کے لئے ہمہ گیر احسان نے 1919ء میں بین الاقوامی ادارہ محنت (آئی۔ ایل۔ او) کو جنم دیا۔ آئی۔ ایل۔ او ایک سہ فریقی عالمی تنظیم ہے جس کی انتظامیہ میں حکومتوں، آجروں اور مزدوروں کے نمائندے شامل ہیں۔



ٹریڈ یونین تحریک کے مقاصد

بہتر شرائط کار: یونین سازی کا سب سے بڑا مقصد اس اعتماد پر ہے کہ کارکن، یونین میں شمولیت کے ذریعہ زیادہ مراعات، قانونی اوقات کا راو معقول شرائط پر ملازمت حاصل کر سکتے ہیں۔

محنت کشوں کا اتحاد: ٹریڈ یونین تحریک کا ایک اور مقصد مزدوروں کو ہر سطح پر منظم کر کے انہیں



اتحاد اور تجہی کے ان رشتتوں میں نسلک کرنا ہے۔ جن کی بدولت وہ اجتماعی قوت حاصل کر سکیں، اور اس طرح اپنی مخالف قوتوں کا موثر طریقہ پر مقابلہ کر سکیں۔

پاکستان میں ٹریڈ یونین ازم کے رجحانات اور اسکا مستقبل

پاکستان جیسے ملک کے لئے جو صنعتی اعبار سے ترقی پذیر ہے۔ صنعتی تعلقات کے قانون 2010ء میں ٹریڈ یونینوں کی رегистریشن، رجسٹرڈ ٹریڈ یونینوں، فیدریشن کی رجسٹریشن اور اجتماعی سودے کاروں کے حقوق اور مراعات، ورکس کونسلوں کے قیام اور اسکے فرائض صنعتی تنازعات میں مصالحت اور ثالثی، ہڑتال اور تالہ بندی سے متعلق امور، لیبر عدالت، لیبر ٹریبونل اور اُنکے اختیارات، اور مزدوروں اور مالکوں کی طرف سے کی گئی ناجائز سرگرمیاں اور اُنکی سزاوں وغیرہ کے بارے میں واضح اور جامع دفعات رکھی گئیں ہیں۔



موجودہ اصلاحات

الف۔ صنعتی تعلقات کے قانون 2010ء کا نفاذ۔

ب۔ صنعتوں کی بنیاد پر ٹریڈ یونینوں، اُنکی فیدریشن اور قومی سطح کی فیدریشنوں کو رجسٹر کرنا۔

ج۔ آجر اور مزدور کی طرف سے کی گئی ناجائز مزدور سرگرمیوں کے بارے میں تحقیق کرنا اور ان غیر پسندیدہ اقدامات کی روک تھام کیلئے قانون کے مطابق کارروائی کرنا۔

س۔ ایسی فیکٹری جہاں 50 یا اس سے زیادہ کارکنان ہوں وہاں انتظامیہ میں 50 فیصد کارکنان شامل ہوں گے۔

م۔ اجتماعی سودہ کاری ایجنسٹ (CBA) کی معیاد دو سال ہے۔



ٹریڈ یونین تحریک کے فروع میں کارکنوں کی ذمہ داری

کارکنوں کے لئے کارکن ہی اُنکی اصل طاقت کا سرچشمہ ہوتے ہیں۔ اپنے اراکین کے حقوق اور مفادات کی خاطر بعض ٹریڈ یونینیں بایکاٹ اور تحریکی کارروائیاں یا توڑ پھوڑ کرتی ہیں۔ جس سے



پیدا ہونے والے نقصان کے پیش نظر اکثر حکومتیں مزدوروں کو حق ہڑتاں دیتے وقت کچھ شرائط رکھتی ہیں تاکہ اسکی نوبت کم سے کم آئے اور تازع باہمی سے پیدا شدہ ہڑتاں ایک انہا پسند اور آخری حرbeh ہے۔ اگر قانون کے مطابق ہڑتاں کی جائے اور اسے محض طاقت کے اظہار کا ذریعہ بنایا جائے تو حکومت اور عوام کی تمام ہمدردیاں مزدوروں کے ساتھ ہوتی ہیں بصورت دیگر ایسی کاروائیاں کبھی کسی فریق کے مفاد میں نہیں ہوتیں بہتر کارگزاری اور محنت سے پیداوار میں اضافہ ہوتا ہے جس پر نہ صرف متعلقة ادارے کی خوشحالی کا دار و مدار ہوتا ہے بلکہ ان کارکنوں کی خوشحالی کا انحصار بھی ہوتا ہے جو اس ادارے میں کام کرتے ہیں۔ زیادہ پیداوار کا آخر کار اڑ قومی ترقی اور تعمیر پر پڑتا ہے۔ اگر پیداوار میں اضافہ ہوتا اسکا فائدہ کارخانہ دار کے ساتھ مزدور کو بھی پہنچتا ہے۔ اگر پیداوار میں اضافہ کے سبب کارکنوں کی معاشی حالت بہتر ہوگی تو اس سے انکی قوت بڑھے گی اور وہ زیادہ توجہ اورطمینان کے ساتھ اپنی سرگرمیاں جاری رکھ سکیں گے۔

یونین سازی

یونین سازی میں محنت کش خواتین کو ان کے حقوق جن میں تنظیم سازی کا حق اور آزادی رائے اور اپنے قانونی حقوق کے حصول کے لیے احتاجی جدوجہد کے حقوق کے حصول کے لیے انہیں ڈھنی طور پر تیار کرنا اور ان میں اعتماد سازی کی صلاحیت کو جاگر کرنا تاکہ وہ اپنی فیصلے خود کریں الہذا ان کی استعداد کا رہا میں اضافہ کے لیے خصوصی اقدامات کی ضرورت ہے۔

صنعتی کارکنوں کے لئے فلاج سکیموں کا ایک مختصر تعارف

حکومت پاکستان کے ایک آرڈیننس کے ذریعے ۱۰۰ ملین روپے کے سرمایہ سے 1971 میں ورکرزویلیفیر فنڈ قائم کیا گیا۔

ورکرزویلیفیر فنڈ کے بنیادی مقاصد میں صنعتی کارکنان جن میں مرد، خواتین دونوں شامل ہیں۔ ان کے لئے رہائشی سکیموں، کالوںیاں بنانا اور کارکنوں کی فلاج و بہبود کے لئے دیگر سکیموں میں بانا شامل



ہے۔ ورکر زویفیر فنڈ کا صوبائی دفتر F.A/1 خیبر بلوں، علامہ اقبال ٹاؤن، لاہور میں صنعتی کارکنوں کے لئے کام کر رہا ہے۔



رہائشی منصوبے

اس منصوبے کے تحت صنعتی کارکنوں کے لئے رہائشی مکان، فلیٹ تعمیر کر کے کراچی پر یاماکانہ حقوق پر آسان شرائط کے ساتھ دیئے جاتے ہیں۔ پلاٹوں کو تعمیر کر کے بہت ہی آسان شرائط پر مزدوروں کو (خواتین/مرد) مالکانہ حقوق کے ساتھ دیئے جا رہے ہیں۔



شعبہ صحبت

صنعتی کارکنوں اور ان کے افراد خانہ کو صحبت کی سہولتیں فراہم کرنے کے لئے ملک بھر میں بڑے چھوٹے ہسپتال اور ڈپنسریاں کام کر رہی ہیں۔ اس کے علاوہ اسلام آباد لاہور پشاور کوئٹہ اور کراچی میں کٹنی سینٹرز (مراکز برائے امراض گردہ و پیوند کاری) بنائے جا رہے ہیں۔ جن میں صنعتی کارکنوں کو علاج معالجے کی سہولیات مفت فراہم کی جائیں گی۔ ہر کارکن پر لازم ہے وہ سوشن سیکورٹی کا کارڈ حاصل کرے۔ مراعات کے حصول کے لیے چلنے پھرنے سے معدود رکن کرنا ان ٹرائی سائیکل حاصل کر سکتے ہیں۔



شعبہ تعلیم

تعلیم کی دولت گھر گھر پہنچانے کے لئے ملک کے کوئے کوئے میں سکول اور کالج بنائے گئے ہیں۔ جہاں نہ صرف محنت کشوں کے بچوں کو مفت تعلیم مہیا کی جا رہی ہے بلکہ ان کو کتابیں کاپیاں یونیفارم آنے جانے کے لئے ٹرانسپورٹ بھی مہیا کی جا رہی ہے۔ اس کے علاوہ اسلام آباد میں OPF گرلز کالج میں کارکنوں کے 175 بچے زیر تعلیم ہیں۔ پاکستان میں انفارمیشن ٹیکنالوجی Comsat Institute of Information Technology میں صنعتی کارکنوں اور ان کے ذہین بچوں کے



لئے 30% نشستیں مختص کی گئی ہیں۔ جس کے تحت داخلہ لینے والے تمام طالب علموں کو تعلیمی سہولتیں بالکل مفت مہیا ہوں گی۔ مزید برائے LUMS لاہور اور GIK ٹوپی میں بھی کارکنان کے بچوں کے داخلہ کا کوئی مختص ہے۔



کارکنوں کے ہونہار بچوں کو تعلیم کی سہولتیں مہیا کرنے کے لئے تعلیمی وظائف کا اجر اکیا گیا ہے۔ یہ وظائف گیارہویں کلاس سے لے کر میڈیکل انجینئرنگ، M.A, M.Sc اور پیشہ وار انسانی علوم کی تعلیم حاصل کرنے کے لئے دیے جاتے ہیں تاکہ کارکن کا پچھہ اعلیٰ تعلیم حاصل کر سکے۔ اس سکیم سے ہر سال 5,000 پچھے مستفید ہوتے ہیں۔ وظائف کی شرح 1000 روپے سے لے کر 1600 روپے مہانہ تک ہے۔



تعلیمی وظائف

جہیز گرانٹ کی سکیم 1988ء میں شروع کی گئی یہ گرانٹ کارکنوں کی تمام بچوں کو دی جاتی ہے۔ اس کے علاوہ وہ کارکن جو دوران ملازمت فوت ہو گئے ہیں۔ ان کی تمام بچیاں اس گرانٹ کی اہل ہوں گی۔ اس گرانٹ کی رقم 70,000 روپے کردی ہے۔ اس سکیم کے تحت ہر سال 23,400 کارکن مستفید ہوتے ہیں۔ ہر کارکن پر لازم ہے کہ وہ درخواست کے ساتھ فیکٹری کی رجسٹریشن کی نقل اور EOB یا سوشل سیکورٹی کا کارڈ لف کرے۔



جہیز گرانٹ

ڈیتھ گرانٹ کی سکیم 1999ء میں شروع کی گئی جس کے تحت دوران ملازمت فوت ہو جانے والے کارکن کی بیوہ یا اس کے اواتر میں 50,000 روپے فونگی گرانٹ دی جاتی تھی۔ بعد میں وقتاً فوت کا اس رقم میں اضافہ کیا جاتا رہا۔

10 فروری، 2000ء کو یہ رقم 50,000 روپے سے بڑھا کر 75,000 روپے کردی گئی۔

ڈیتھ گرانٹ



جسے 19 ستمبر، 2000 سے 1,00,000 روپے کر دیا گیا۔ جواب بڑھا کر 300,000 روپے کر دیا گیا ہے۔ فوت ہو جانے والے کارکنوں کے لئے زیادہ سے زیادہ عمر خواتین کے لئے 55 سال مردوں کے لئے 60 سال ہے۔ اس کے علاوہ یہ گرانٹ ان کارکنوں کے لواحقین کو بھی دی جائے گی۔ جو دوران ملازمت کی حادثے کے باعث ہونے والی معدودی کی وجہ سے نکالے گئے ہوں۔ یا فیکٹری بند ہو جانے کے باعث بے روزگار ہو گئے ہوں۔ یا ڈاؤن سائز نگ کی وجہ سے ملازمت سے برطرف کئے گئے ہوں۔ بشرطیہ ان کی عمر 40 سال یا اس سے زیادہ ہو اور کم از کم 03 سال مسلسل ملازمت کی ہو۔



بہترین کارکردگی ایوارڈ

ہر سال 10 صنعتی کارکنوں کو 1,00,000 روپے کا حسن کارکردگی کا ایوارڈ دیا جاتا ہے۔ جس کے لئے وزارت محنت، افرادی قوت و سمندر پار پاکستانیز ہر سال اخبار میں اشتہار کے ذریعے کارکنوں، یونینیوں اور آجرین کو مطلع کرتی ہے۔ اس سلسلہ میں صوبائی محکمہ محنت آجرین سے مشاورت کر کے اپنی سفارشات، وزارت محنت کو ارسال کرتا ہے جو ایک سفریقی کمیٹی کے ذریعے ایوارڈ کے لئے بہترین کارکنوں اور خود روزگار والے افراد کا انتخاب کرتی ہے۔

Apply Now

درخواست دینے کا طریقہ کار

تمام ملازمین جن کی تجوہ 7000 روپے تک ہے وہ ان فلاجی سکیموں سے استفادہ کر سکتے ہیں۔ تعلیمی و طائفی میرج گرانٹ اور ڈیٹھ گرانٹ کے لئے درخواست فارم متعلقہ صوبائی بورڈ یا ضلع کے لیبر کے دفتر سے حاصل کئے جاسکتے ہیں۔ اسلام آباد کی حدود میں واقع فیکٹریوں کے ملازمین درخواست فارم ورکرز ویفیر فنڈ، اسلام آباد سے حاصل کریں۔ درخواست دینے کا طریقہ کار اور اس کے ساتھ اف کیے جانے والے کاغذات کی تفصیل درخواست فارم میں درج ہے۔



پنجاب ایمپلائز سوشل سیکورٹی آرڈیننس 1965ء

پنجاب سوشل سیکورٹی (PESSI) ایک سفری ادارہ ہے اس کے تحت قائم کردہ فنڈ میں آجر اپنے تمام بیمه شدہ کارکنوں کی تجوہ کا 7% سالانہ جمع کرواتا ہے۔

ایسے تمام کارکن جو کسی نیکشی یا خجھی ادارہ میں کام کرتے ہوں۔ اس قانون کے زمرے میں آتے ہیں۔ اس قانون کے زمرے میں آنے والے تمام کارکنان اور انکے زیر کفالت افراد سوشل سیکورٹی کی ڈپنسریوں اور ہسپتاں سے مفت طبی سہولیات حاصل کرنے کے مستحق ہیں۔ ضرورت کے تحت ان بیمه شدہ ملازمین اور ان کے زیر کفالت افراد کو سرکاری ہسپتاں سے بھی طبی سہولیات کی فراہمی کے لئے بھیجا جاتا ہے۔

کسی کارکن کی بیماری کی صورت میں اگر سوشل سیکورٹی ہسپتال کا ڈاکٹر سٹیفیکیٹ جاری کر دے تو ایسا کارکن سال میں 121 دن تک 75% تجوہ اور ٹی بی اور کینسر کی صورت میں 365 دن تک کی تجوہ کا مستحق ہے۔



سوشل سیکورٹی کی طبی سہولیات

- 1 آؤٹ ڈور طبی معاشرہ۔
- 2 ہسپتاں میں داخل ہونے والے مریضوں کے لئے بستر کی سہولت۔
- 3 ادویات کی فراہمی۔
- 4 مصنوعی اعضاء کی فراہمی۔
- 5 بیرون ملک ضروری علاج معالج کی سہولیات۔
- 6 زچہ بچہ کی طبی سہولیات اور دیکھ بھال۔
- 7 ضروری طبی معاشرہ جات بیشول ایکسرے، خون، پیشاب و پاخانہ میسٹ وغیرہ۔



سوشل سیکورٹی کے قانون کے تحت معاوضہ جات وادا یگی

اس قانون کے تحت مندرجہ ذیل صورتوں میں نقدادا یگی کی سہولت دی گئی ہے۔



- 1 بیماری کی صورت میں معاوضہ جات۔
- 2 ٹی بی اور کینسر کی صورت میں مخصوص معاوضہ جات۔
- 3 دوران زچگی کے معاوضہ جات۔
- 4 ڈیتھ گرانت۔
- 5 دوران عدّت معاوضہ جات۔
- 6 زخمی ہونے کی صورت میں معاوضہ جات۔
- 7 معذوری کی صورت میں معاوضہ جات۔
- 8 پسمندگان کے لئے پیشن۔
- 9 مالی امداد۔

ان سہولیات سے استفادہ کرنے کے لئے کارکن کا سوشنل سیکورٹی سیکیم میں رجسٹر ہونا ضروری ہے مزید برآں متعلقہ آجر سوشنل سیکورٹی کو ضروری قانون ادا یگی کرتا ہو۔ مزید معلومات کے لئے سوشنل سیکورٹی میں رجسٹریشن کارڈ کے ساتھ نزد یکی سوشنل سیکورٹی کے دفتر و ہسپتال سے رابطہ کریں۔

عدت کا قانون

Section 36 کے تحت 12 ہفتوں کی تغواہ چھٹی کے ساتھ دی جائے گی۔ **Section 37** کے تحت عدت کے دوران متعلقہ خاتون کو چھٹی مکمل تغواہ کے ساتھ ملے گی اور مذکورہ چھٹی اکاؤنٹ سے منہا نہیں ہوگی۔

خواتین کے لیے خصوصی مراعات

الف۔ کسی بھی فیکٹری یا ادارے میں کام کرنے والی خواتین کے کام کرنے کے اوقات دن کی روشنی پر محیط ہوں



- گے۔ یادوں کا صبح چھ بج سے شام سات بج تک ہیں۔
- ب۔ دورانِ ز پچھی بارہ (12) ہفتے کی چھٹیاں اور عدالت کی چھٹیاں بھی ان خصوصی مرعات میں شامل ہیں۔
- خواتین کے لیے باپر دہ بیت الخلا کا انتظام کیا جائے گا۔ سو شل سیکورٹی کے زمرے میں آنے والی حاملہ خواتین بارہ (12) ہفتے تک کی مکمل تجوہ کی مستحق ہیں۔
- س۔ کام کرنے والی خواتین کی اجرتوں میں مردوں کے مقابلہ میں کوئی امتیاز نہ رکھا جائے گا۔ گروپ انسورنس، بونس، گریجوائی، سو شل سیکورٹی اور EOBI کی تمام سیکیورٹی سے برابر مستفید ہوں گی۔

بچوں کی مشقت کا قانون 1991ء

بچوں کی ملازمت آسان یا بہتر بنانے اور ممانعت کے قانون 1991ء کے مطابق بعض آسان نوعیت کے بے ضرر کام کرنے کی اجازت دی گئی ہے جبکہ خطرناک نوعیت کے پیشے اختیار کرنے کی ممانعت کردی گئی ہے۔ کوئی بھی آجر بچوں کو کم اجرتوں پر ملازمت دے کر ان کی جسمانی، ذہنی اور شعوری نشوونما کا استھصال نہیں کر سکتا۔



- ☆ فیکٹری ایکٹ
- ☆ شاپس آرڈیننس
- ☆ بچوں کی مشقت کا قانون

جبری مشقت کے خاتمہ کا قانون 1992ء

اس قانون کے تحت ہر قسم کی پیشگی ادا یتیگیوں پر پابندی عائد کردی گئی ہے جن کی وجہ سے کارکنوں کو جبری مشقت پر مجبور کیا جاتا تھا۔ اس قانون کے تحت ہر قسم کی پیشگی ادا یتیگیاں کا عدم قرار دی گئی ہیں۔ اس قانون پر فوری عملدرآمد کیلئے ہر ضلع میں District Vigilance Committee بنائی گئی ہے۔ جس میں ضلع کی پولیس، انتظامیہ اور لیبر کے نمائندگان سرگرم ہیں۔ بھٹوں پر جبری مشقت میں ملوث خاندان و کارکنان اپنے ضلع کی کمیٹی یا اجابت کے لئے لیبر کے دفتر میں اخراجی ادا یتیگی کارکنان سے رابطہ کریں۔ سینیشن نجح صاحب کی عدالت کے ذریعے بیلف کا چھاپہ پڑوا کر بھی محبوس افراد کو بازیاب کرایا جاسکتا ہے۔



ملازمین کیلئے بڑھاپے کی مراعات کا قانون 1976ء

(Employees Old Age Benefit Act 1976)

وفاق کے زیر انتظام ملازمین کیلئے بڑھاپے کی مراعات کے اس ادارہ نے ملازمین کی مراعات کے لئے بڑھاپے کا فنڈ قائم کیا ہوا ہے۔ جو فنڈ باقاعدگی کے ساتھ ملازمین کی تعداد کے مطابق آجریں سے وصول کیا جاتا ہے۔ اور اس قانون کا اطلاق ہر اس تجارتی و صنعتی ادارے پر ہوتا ہے۔ جہاں پانچ یا اس سے زیادہ کارکنان کام کرتے ہیں۔

کسی بھی فیکٹری یا ادارے کے تمام ملازمین کی اس قانون کے تحت رجسٹریشن کروائی جائے گی۔ ہر آجر (EOBI) میں اپنے ادارے کی رجسٹریشن کروائے گا اور تمام کارکنان قانون ہذا کے تحت بیہ شدہ ہوں گے۔ اس قانون کے زمرے میں آنے والا کارکن از خود بھی اپنا نام و دیگر دستاویزات (EOBI) کو بھجو سکتا ہے اور اپنا رجسٹریشن کارڈ جاری کرو سکتا ہے۔ بڑھاپے کی پیشنس کم از کم 2000 روپے ماہانہ مقرر کی گئی ہے۔



مراعات

۱۔ بڑھاپے کی پیشنس

اس کے قانون کے زمرے میں آنے والا کارکن یا ملازم بڑھاپے کی ماہانہ پیشنس کا حق دار ہے جبکہ:

- الف۔ اس ملازم کی عمر (60) سال اور عورت کی عمر (55) پچھن سال ہو۔
- ب۔ اس ملازم کی طرف سے قانونی ادائیگیاں (15) پندرہ سال سے کم نہ ہوں گیں۔
- ۲۔ اس قانون کے زمرے میں آنے والے ملازمین کے لئے بڑھاپے کی گرانٹ۔
- ۳۔ موت کی صورت میں بیوہ اور زیرِ کفالت افراد کی پیشنس

ملازمین و کارکنان جو کسی بھی فیکٹری یا ادارہ میں کام کرتے ہوں وہ بڑھاپے کی مراعات کے قانون 1976ء کے تحت اپنی رجسٹریشن کروائیں اور اس سکیم میں شمولیت کا باقاعدہ کارڈ وصول



کریں۔ جس پر تاریخ پیدائش اور رجسٹریشن نمبر درج ہوں۔ مزید معلومات کے لئے مزدیک ترین Employees Old Age Benefit Institution کے دفتر سے رابطہ کریں۔

آجر و کارکنان کی ذمہ داریاں

لیبر سے متعلق تمام قوانین کو ہر آجر فیکٹری گیٹ پر آؤ بیزاں کرنے کا پابند ہے۔ ہر آجر ان تمام لیبر قوانین پر عمل درآمد کا اخذ خود ذمہ دار ہے۔

صنعتی یونیونوں کے نمائندگان بھی کارکنان کو سہولیات و حقوق دلوانے میں مناسب کردار ادا کریں۔ کارکنان کی خوشحالی کا انحصار اپنے ادارے کی ترقی و پیدائوار پر ہے۔ غیر قانونی ہڑتا لیں و تالا بندیاں کسی بھی فریق کے مقابلہ میں نہیں۔

کارکنان حسب قوانین سہولیات و حقوق نہ ملنے پر اپنے ضلعی دفتر لیبر سے رابطہ کریں۔

مزید معلومات کیلئے

مرکز برائے تعلیم کارکنان

ادارہ صنعتی تعلقات محکمہ محنت حکومت پنجاب

نزد چاندنی چوک ٹاؤن شپ، لاہور

فون: 042-9262145

فیکس: 042-9262146

E-mail: info@ciwce.org.pk - www.ciwce.org.pk



کارکنوں اور ملازمین کی راہنمائی کے لیے

مزید معلومات کیلئے

ویب سائٹ : www.ciwce.org.pk

آپ لیبرقوائیں متعلق آگاہی کیلئے کتابچے اور وسادھماری ویب سائٹ سے حاصل کر سکتے ہیں۔
شکایات اور معلومات

ٹال فری ہلپ لائن 0800 33 888

یا اپنے خلیج میں ڈسٹرکٹ لیبر آفیسر سے رابطہ کریں
شائع کر دہ

لیبر او یئرنس سیل (LABOUR AWARENESS CELL)

ڈائریکٹوریٹ آف لیبر او یئقیسٹر، محکمہ محنت و انسانی وسائل، حکومت پنجاب

www.ciwce.org.pk info@ciwce.org.pk

بلڈنگ: سیمپلکس ایجنسی کارکنڈ
کامنز: ٹیکسٹ میڈیا گروپ کارکنڈ
کارکنڈ: پریسٹ ہاؤس گارڈن کارکنڈ
[RL] [RL]



Design by: SHAHKAR 042-37539423, 0314-4093423

انڈسٹریل ریلیشنز انسٹی ٹیوٹ
محکمہ محنت و انسانی وسائل، حکومت پنجاب، لاہور