

Analysis of the Working Women (Protection of Rights) Act 2020

ملازم خواتین (محفوظ حقوق) ایکٹ 2020

تجربہ و تہمید:

اس قانون کا بنیادی مقصد کام کی جگہوں پر ملازم پیشہ خواتین کے حقوق کا تحفظ کرنا اور ہر قسم کے جنس کی بنیاد پر امتیازات کے خاتمہ اور خواتین کو ملازمت کے یکساں مواقع فراہم کرنا ہے۔ کیونکہ کسی بھی ملک کی ترقی میں معاشی خود مختار خواتین اہم کردار ادا کرتی ہیں۔ پاکستان نے 1979 United Nations Convention جو کہ خواتین کے خلاف ہر قسم کے امتیازات کے خاتمہ کے لئے (CEDAW المعروف) اقدامات کرنے کا پابند ہے۔

جاہزہ و دفعات:

دفعات کے بیانیہ سے قبل اس بل کے ابتدا یہ میں اس قانون سازی کے مقاصد کو بیان کیا گیا ہے۔ اس بل کے مطابق آئین پاکستان کے آرٹیکل 27, 25, 3 اور 34 میں تمام شہریوں کو بنیادی حقوق فراہم کرتے ہوئے ہر قسم کے تعصب سے تحفظ فراہم کیا گیا ہے۔ ملازمتوں میں خواتین کے لئے محفوظ ماحول اور قومی زندگی کے تمام شعبوں میں عورتوں کی مکمل شمولیت کو یقینی بنانے کیلئے اقدامات کئے جائیں گے۔ مزید یہ کہا گیا ہے کہ (CEDAW) United Nations Convention 1979 کے آرٹیکل (f) 2 جو کہ خواتین کے خلاف ہر قسم کے امتیاز کی مخالفت کرتا ہے اور پاکستان اس معاہدے کی پابندی کرتے ہوئے ملک میں ہر قسم کے صنفی امتیازات کے خاتمہ کے لئے ہر قسم کے اقدامات کرنے کا پابند ہے۔ ساتھ ہی یہ بھی کہا گیا ہے کہ پاکستان (SDGs) The Sustainable Development Goals کا پابند ہے جس کے گول 5 کے تحت صنفی خود مختاری اور ہر قسم کے جنسی امتیاز کی خاتمہ کا عہد کیا گیا ہے۔

لہذا پاکستان میں کام کی جگہوں پر ہر قسم کی تفریق سے پاک ماحول اور ملازم پیشہ خواتین کے حقوق کے تحفظ کے لئے یہ قانون بنایا جا رہا ہے۔

دفعہ 1 مختصر ٹائٹل، وسعت، نفاذ:

دفعہ 1 میں یہ بتایا گیا ہے کہ یہ قانون پورے ملک پر لاگو ہوگا۔

دفعہ 2 تعریفات:

اس دفعہ میں مختلف تعریفات بیان کی گئی ہیں۔ ان میں work اور employment، employer، Child Care Centre اور place وغیرہ کی تعریفات شامل ہیں۔ ان تعریفات میں قابل ذکر تعریف employer یعنی آجر کی ہے۔ اس تعریف کے مطابق ایک انجمن (organization)، ایک شخص یا اشخاص آجر کہلائے گے جس کے ماتحت ورکر کام کرتے ہوں۔ آجر کی تعریف میں سرکاری اور نجی تمام اداروں کو شامل کیا گیا ہے۔ اس تعریف کے مطابق آجر کے ماتحت عارضی اور مستقل دونوں طرح کے ہو سکتے ہیں۔ ان میں contract ملازمین بھی ہو سکتے ہیں۔ اسی طرح ملازمت کی تعریف میں سرکاری اور نجی دونوں سیکٹر کو شامل کیا گیا ہے۔ اس میں بھی مستقل، عارضی، contract اور part time تمام ملازمین کو شامل کیا گیا ہے۔

دفعہ 3 ملازمت میں ہر قسم کی تفریق کی ممانعت:

اس دفعہ کے تحت ملازمین کے ساتھ خاص طور پر خواتین کے ساتھ جنس کی بنیاد پر ہر قسم کی تفریق کی ممانعت کی گئی ہے۔

دفعہ 4 برابری کی بنیاد پر تنخواہ اور الائنس:

اس دفعہ کے تحت تنخواہ اور الائنس وغیرہ ملازمین کو برابری کی بنیاد پر دی جائے گی۔ کسی کے ساتھ محض مرد یا عورت ہونے کی وجہ سے فرق نہیں کیا جائے گا۔

دفعہ 5 ترقی اور پرموشن کے برابری کی بنیاد پر مواقع:

اس دفعہ میں خواتین ملازمین کے ترقی، پرموشن اور پیشہ وارانہ تربیت کے یکساں مواقع فراہم کرنے کے حقوق کے تحفظ کی بات کی گئی ہے۔ اب خواتین ملازمین بھی مردوں کے برابر یکساں طور پر ترقی اور پرموشن حاصل کر سکیں گی۔

دفعہ 6 دوران حمل چھٹیاں:

اس دفعہ کے تحت حاملہ خاتون ملازم کو زچگی کے لئے 90 دن کی تنخواہ کے ساتھ چھٹیاں دی جائیں گی۔ اس کے علاوہ زچہ کے شوہر کو اس زچگی کی وجہ سے 10 دن کی تنخواہ کے ساتھ چھٹیاں دی جائیں گی۔ خواتین کو اضافی 30 دن کی بغیر تنخواہ کے چھٹیوں کی بھی سہولت دی گئی ہے۔

دفعہ 7 دیگر سہولیات:

اس دفعہ میں ملازم خواتین کو کام کی جگہوں پر کئی سہولیات دینے کے حق کے تحفظ کی بات کی گئی ہے۔ جیسے کہ کام کی جگہوں پر اسٹاف روم جس کے ساتھ زنانہ واش روم اور عبادت گاہ کی سہولت ہوگی۔ علیحدہ ٹرانسپورٹ کی سہولت اور عوامی ٹرانسپورٹ میں علیحدہ سیٹ کی سہولت، Child care centre کی کام کی جگہوں پر سہولت دی گئی ہے۔

دفعہ 8 تقریری کی جگہ:

اس دفعہ میں یہ کہا گیا ہے کہ خواتین ملازمین کی تقریری ان کی رہائشی جگہ یا اس جگہ پر کی جائے گی جہاں ان کے اہل خانہ رہائش پزیر ہوں۔

تہرہ:

اللہ تعالیٰ نے بنی نوع انسان کی تخلیق کے ساتھ اس کی اس کائنات میں ذمہ داریوں اور حقوق کو متعین کر دیا ہے۔ مرد کو اقوام بنا کر خاندان کا نگران مقرر کیا اس کے ساتھ تمام تر دنیاوی امور اس کی ذمہ داریوں میں شامل کر دیئے۔ دوسری طرف عورت کو اس کائنات کی سب سے بڑی ذمہ داری عطا کر دی جو کہ تخلیق کا عمل ہے۔ نہ صرف تخلیق کی ذمہ داری عورت کو دی بلکہ ہر انسان کی پرورش کی ذمہ داری بھی عورت کو ملی ہے۔ اس بھاری ذمہ داری کے ہوتے ہوئے ایک عورت کے لئے ممکن نہیں ہے کہ وہ گھر سے باہر نکل کر معاش کی ذمہ داری اٹھائے مگر سرمایہ دارانہ نظام نے عورت کو مجبور کیا کہ وہ گھر کی ذمہ داریوں کے ساتھ ساتھ معاش کی اضافی ذمہ داری بھی اٹھائے۔

پاکستان میں بھی عورتوں کو بڑھتی مہنگائی، مردوں کی ناکافی تنخواہ اور قناعت کار۔ حجان ختم ہونے کے باعث گھر سے نکل کر معاش کی ذمہ داری کو اٹھانا پڑا۔ اس ذمہ داری کے ساتھ خواتین کو ان مسائل کا سامنا بھی کرنا پڑا جو کہ گھر کی چار دیواری میں پیش نہیں آتے۔ پاکستان میں بے شمار ایسے ادارے ہیں جہاں کام کے اوقات کار مقرر نہیں اور اگر اوقات کار مقرر بھی ہیں تو یہ ادارے ان اوقات پر عمل نہیں کرتے۔ خواتین کو مردوں کے برابر کام کے مواقع بھی دستیاب نہیں ہیں۔ اگر خواتین کو ایسے موقع مل بھی جائیں تو بھی نہ تو ان کو مردوں کے برابر تنخواہ ملتی ہے نہ ترقی کے یکساں مواقع ملتے ہیں۔ اعلیٰ عہدوں پر عام طور پر مردوں کو چنا جاتا ہے اور قابل سے قابل خاتون کو بھی ادارے کے اعلیٰ عہدے پر مقرر نہیں کیا جاتا۔ اس کے علاوہ چونکہ خواتین کام کے ساتھ ساتھ گھربار کی ذمہ داریاں بھی سمبھالتی ہیں اس لئے دوران حمل یا زچگی کے وقت ان کو جن چھٹیاں کی ضرورت ہوتی ہے وہ نہیں ملتی کیونکہ ادارے ورکر کی چھٹیوں کو برداشت نہیں کرتے اور اگر مجبوراً چھٹی دے بھی دیں تو بغیر تنخواہ کے دیتے ہیں جن سے ان ورکر خواتین کی مشکلات میں اضافہ ہو جاتا ہے۔ خواتین کو اپنے چھوٹے چھوٹے بچوں کو کام کے اوقات میں ادارے کے اندر رکھنے یا قریب کسی محفوظ مقام پر رکھنے کی اجازت نہیں ہوتی نہ ایسی کوئی سہولت پاکستانی ادارے خواتین کو دیتے ہیں۔ اس وجہ سے کئی بچے نامناسب حالات میں پل رہے ہیں۔

اس قانونی بل نے بلاشبہ ملازمت پیشہ خواتین کے درج بالا کئی مسائل کو ختم کرنے کی کوشش کی ہے جو کہ خوش آئند ہے۔ ورکر خواتین کے خلاف ہر قسم کے امتیازات کو ختم کرنے کی کوشش، ورکر خواتین کو مردوں کے برابر تنخواہ، ترقی اور دیگر مراعات کے یکساں مواقع دینا، ان کے لئے کام کی جگہوں پر علیحدہ اسٹاف روم، عبادت گاہ، واش روم، ٹرانسپورٹ دینا، ان کے چھوٹے بچوں کے لئے ادارے کے اندر child care centre بنانا قابل ذکر اقدامات ہیں۔ سب سے بڑھ کر زچگی کی تنخواہ کے ساتھ چھٹیاں دینا قابل دید عمل ہوگا۔ اس سے قبل خواتین کے لئے زچگی کا عمل ان کی نوکری سے برخواستگی لاتا تھا کیونکہ ان کی مجبوری میں کی گئی چھٹیوں کو مکان یا ادارے برداشت نہیں کرتے تھے۔

اس قانون کی اہم بات یہ بھی ہے کہ ورکر خواتین کی تقریری ان کے اپنے شہر میں کی جائے گی۔ تاکہ خواتین کو اپنے گھر والوں سے دوری کی بنا پر یا کسی اجنبی شہر میں اکیلے رہنے کی بنا پر جن مسائل کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے وہ نہ کرنا پڑے۔

اس قانون کی اور اہم بات ملازمین کی تعریف میں وسعت بھی ہے۔ اس تعریف میں عارضی اور مستقل، contract اور part time تمام ملازمین کو شامل کیا گیا ہے۔ اسی طرح ملازمت کی تعریف میں سرکاری اور نجی دونوں طرح کی ملازمت کو تعریف کا حصہ بنایا گیا ہے۔ اس قانون سے قبل THE SINDH SHOPS AND COMMERCIAL ESTABLISHMENT ACT, 2015 میں عارضی اور مستقل ملازم کی الگ الگ تعریف بیان کی گئی ہے اور پارٹ ٹائم اور contract ملازمین کو بھی ملازم کی تعریف کا حصہ نہیں بنایا گیا۔ مزید دیکھے

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/102142/123388/F-1352480253/PAK102142.pdf>

اسی طرح فیکٹری ایکٹ 1934 میں بھی ورکر کی تعریف میں عارضی اور مستقل ملازم کو ایک ساتھ شامل نہیں کیا گیا۔ مزید

دیکھے <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35384/64903/E97PAK01.htm#:35>

حاملہ ملازمین کے لئے ایک اور خاص قانون the West Pakistan Maternity Benefit

Ordinance, 1958 میں کئی فوائد (دوران زچگی معاوضہ) دیئے گئے ہیں مگر اس میں بھی واضح طور پر ایسی خواتین کو ان فوائد کا حق دار

کہا گیا ہے جن کی مدت ملازمت کو کم از کم 4

ماہ ہو چکے ہوں۔ مزید دیکھے

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1000/West%20Pakistan%20Maternity%20Benefit%20Ordinance%201958.pdf>

گویا یہ نیا قانون وہ واحد قانون ہے جس میں صنف نازک کے لئے یہ دفعات شامل کی گئی ہیں اور تمام ورکر خواتین چاہے وہ عارضی ملازم ہوں یا مستقل، سرکاری ادارے میں ہوں یا نجی ادارے میں، کو زچگی کا معاوضہ اور چھٹیاں ملے گی۔

اس بات میں کوئی شک نہیں ہے کہ یہ ایک بہترین قانون ہے۔ لیکن اس قانون سازی کے ساتھ ساتھ یہ بھی ضروری ہے کہ حکومت وقت مزدور کی زیادہ سے زیادہ اجرت میں اضافہ کر دے، مہنگا ہی پر قابو پانے کے لئے مناسب اقدامات کرے، عوام کو ٹیکسوں میں ریلیف دے، آشیائے خود و نوش پر سبسڈی دے، افراط زر کو کنٹرول کرنے کی پالیسی بنائے، برآمدات میں اضافے کے لئے کوشش کرے مزید یہ بھی کہ بے لگام میڈیا جو کہ عوام کو غیر ضروری آسائشات دیکھتا ہے اور غریب کو مجبور کر دیتا ہے کہ وہ ان آسائشات کے پیچھے بھاگے اور ساری زندگی مادیت پرست بن کر رہے۔ حکومت کو چاہے کہ وہ ان تمام مارینگ شوز، اشتہارات اور ایسے ڈراموں پر پابندی لگائے جو کہ عوام کو غیر ضروری آسائشات دیکھاتے ہیں۔

اس کے ساتھ ہی حکومت کو گھریلو صنعتوں میں اضافہ کرنا چاہے اور ان میں خواتین کو زیادہ سہولتیں دینی چاہے، اس مقصد کے لئے آسان قرضے دیئے جائیں اور ٹیکسوں میں چھوٹ دی جائے۔ کیونکہ گھریلو صنعتوں کے کام میں خواتین کو گھر سے باہر نہیں جانا پڑتا بلکہ وہ گھر میں رہ کر بچوں کی دیکھ بھال کرتے ہوئے اپنا حلال رزق کما سکتی ہیں۔ اس کے علاوہ حکومت خواتین کے لئے ایسے کام کے دائرے کار areas متعین کرے یا پہلے سے تصور شدہ ایسے areas جو کہ خواتین کے لئے مخصوص سمجھے جاتے ہیں، مثلاً اسکول اور کالجوں میں ٹیچنگ

teaching، لیڈی ڈاکٹر، نرس، لیڈی پولیس، لیڈی وکیل، مصنف، شعراء، میک اپ یا پولرو کر، درزی اور فیشن سے متعلق کام وغیرہ۔ اگر حکومت ان کام کی جگہوں میں خواتین کیلئے تقریریوں میں اضافہ کر دے یا ان کاموں کا دائرہ کار بڑھادے تو یہ اقدامات خواتین کے لئے اس قانون سازی سے بھی زیادہ فائدہ مند ہونگے۔ کیونکہ یہ دیکھا گیا ہے کہ اس قسم کی قانون سازی کا کوئی خاص نفاذ نہیں ہوتا، سرکاری ادارے تو اس پر عمل کرے گے مگر بڑی تعداد میں موجود نجی ادارے اس پر عمل نہیں کریں گے کیونکہ اس قانون سے قبل کام کی جگہوں پر ہراساں ہونے کے خلاف قانون 2010 بھی ابھی تک پوری طرح نافذ نہیں ہوا نہ ہی اس کی آگاہی ایک عام ورکر خاتون کو حاصل ہے۔

لہذا کوشش یہ ہونی چاہے کہ جو بھی قانون موجود ہے اس پر پوری طرح عمل درآمد ہوتا کہ قانون سازی کے ثمرات سے پوری طرح فائدہ اٹھایا جاسکے۔ ورنہ بہترین سے بہترین قانون بھی کتابوں میں بند ہو کر رہ جاتا ہے۔ ویمن اسلامک لائبریری نے ہمیشہ یہ کوشش کی ہے کہ وہ اپنی تحقیقی صلاحیتوں کے ذریعے موجودہ اور پرانے قوانین کو بہتر بنانے کی کوشش کرے اس مقصد کے لئے ول فورم نے قومی اسمبلی اور دیگر متعلقہ فورمز کو اپنی تجاویز ارسال کی ہیں مثلاً ول فورم نے یہ تجویز دی تھی کہ ایسی خواتین جو کہ بیوہ اور بے سہارا ہیں۔ کما نہیں سکتی ان پر ٹیکس نافذ نہ کیا جائے،

References:

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/102142/123388/F-1352480253/PAK102142.pdf>

THE SINDH SHOPS AND COMMERCIAL ESTABLISHMENT ACT, 2015.

(h) "employee" means any person employed whether directly or otherwise, about the business of an establishment for the owner or occupier thereof, even though he receives no reward or remuneration for his labour, but does not include a member of the employer's family;

(i) "employer" means a person owning or having charge of the business of an establishment, and includes an agent or manager or any other person acting on behalf of such person in the general management or control of such establishment;

(j) "employer's family" means the employer's husband or wife, as the case may be, sons, daughters, father, mother, and brothers and sisters living with and dependent on the employer;

q) "permanent employee" means an employee who has been engaged on a permanent basis, and includes an employee who has completed nine months continuous service in one or different occupations in the same establishment, including breaks due to sickness, accident, leave, illegal lock-outs, legal strikes or involuntary closure of the establishment, and has satisfactorily completed a probationary period of three months;

"temporary employee" means an employee who has been engaged for work which is of an essentially temporary nature likely to be finished within a period not exceeding nine months;

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35384/64903/E97PAK01.htm#:35>.

"worker" means a person employed directly or through an agency whether for wages or not in any manufacturing process, or in cleaning any part of the machinery or premises used for a manufacturing process, or in any other kind of work whatsoever, incidental to or connected with the subject of the manufacturing process, but does not include any person solely employed in a clerical capacity in any room or place where no manufacturing process is being carried on ;

(j) "factory" means any premises, including the precincts thereof, whereon ten or more workers are working, or were working on any day of the preceding twelve months, and in any part of which a manufacturing process is being carried on or is ordinarily carried on with or without the aid of power, but does not include a mine, subject to the operation of the Mines Act, 1923 (IV of 1923)

(3) For the purposes of computing the period during which an employee has been in continuous employment within the meaning of subsection(1), the period during which he was on leave under this section, or sections 15 and 16, shall be included.

(4) Every female employee shall be entitled maternity leave as defined in Maternity Benefit Ordinance,1958.

Annual and Maternity

leave.

15.(1) Every employee shall be entitled to casual leave with full wages for ten days in a calendar year. Such leave shall not ordinarily be granted for more than three days at a time and shall not be accumulated.

(2) Every employee shall be entitled to sick leave with full wages for a total period of eight days in every year. Such leave, if not availed of by any employee during a calendar year, may be carried forward, but the total accumulation of such leave shall not exceed sixteen days at any one time.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1000/West%20Pakistan%20Maternity%20Benefit%20Ordinance%201958.pdf>

Right to and liability for payment of maternity benefit.— [15] [(1) Subject to the provisions of this Ordinance, every woman employed in an establishment shall be entitled to, and her employer shall be liable for, the payment of maternity benefit at the rate of her wages last paid during the period of six weeks immediately preceding and including the days on which she delivers the child and for each day of six weeks succeeding that day:

Provided that a woman shall not be entitled to maternity benefit unless she has been employed in the establishment of the employer from whom she claims maternity benefit for a period of not less than four months immediately preceding the day on which she delivers the child.]

Analysis made by:

Women Islamic Lawyers' Forum (WIL Forum)

Karachi.

Research Department Team:

Advocate Talat Yasmeen

Advocate Afshan Saleem

Advocate Rahila Khan

