پاکستانی اور بین الاقوامی قوانین کی روشنی میں ملازمین کے حقوق کا تقابلی جائزہ

COMPARATIVE ANALYSIS OF PAKISTANI LABOUR LAW AND ILO LABOUR LAW

Dr Mumtaz Ali Bhutto
Assistant Professor Department of Islamic Studies
GBDC Ratodero District Larkana Sindh
Email: mabhutto2012@gmail.com

Ali Bhutto,Mumtaz "**Comparative Analysis of Pakistani Labour Law and Ilo Labour Law**" Al-Raheeq International Research Journal Vol 3, No. 1 (June 30, 2024). Pg No : 96-114

Journal	Al-Raheeq International research Journal
Journal homepage	https://alraheeqirj.com
Publisher	Al Madni Welfare Trust
License:	Copyright c 2023 NC-SA 4.0 www.alraheeqirj.com
Published online:	2024-06-30
ISSN No:	
Print version:	2959-7005
Online version:	2959-7013

Open Access

CC BY NC SA

AL-RAHEEQ International Research Journal
Vol. 3, No. 1 || January-June 2024 || P. 96-114

پاکستانی اور بین الاقوامی قوانین کی روشنی میں ملازمین کے حقوق کا تقابلی جائزہ

COMPARATIVE ANALYSIS OF PAKISTANI LABOUR LAW AND ILO LABOUR LAW

Abstract

A comparative analysis of Pakistani labour law and ILO labour standards reveals both similarities and differences. While both emphasize fundamental rights, such as fair wages and safe working conditions, Pakistani law may have nuances reflecting its specific economic and social context. Additionally, alignment with ILO standards ensures a global benchmark, but local adaptation is crucial for effective implementation. The analysis delves into these aspects to provide a comprehensive understanding of the relationship between national and international labour regulations.

Keywords: Human rights, Pakistani Labour Law, ILO Labour Law

کسبِ حلال کی اہمیت:

اسلام نے اپنے ہاتھ کی کمائی کو سب سے طیب اور پاکیزہ آمدنی قرار دیا ہے۔ کسبِ حلال ورزقِ طیب کی بے شمار برکات ہیں۔ انسان کے پیٹ میں جب لقمۂ حلال جاتا ہے تو اس سے خیر کی امور صادر ہوتے ہیں۔ نیکیاں اور بھلائیاں پھیلتی ہیں جب کہ اس کے برعکس حرام غذا کھانے سے انسانی جسم معطل ہو جاتا ہے، دل کی دنیا بنجر و ویران ہو جاتی ہے اور ایمان کا نور بجھ جاتا ہے، شیطانی حربے قلب پر قابض ہو جاتے ہیں۔

حضور اکرم ﷺ کا فرمان ہے۔

ما اکل احد طعاماً قطّ، خیراً من ان یاکل من عمل یدہ، و ان نبیّ اللہ داؤد علیہ السّلام کان یاکل من عمل یدہ[1]

ترجمہ: کہ کوئی بھی شخص اپنے ہاتھ کی کمائی سے بہتر کوئی خوراک نہیں کھاتا۔ اور داؤدؑ اپنے ہاتھ کی کمائی سے کھاتا تھا۔

دین اسلام نے ہاتھ سے کمائی کرنے والے مزدور کے حقوق بیان کیے ہیں اور ساتھ ہی ساتھ مالک کو ان حقوق کا ذمہ دار بھی بنایا ہے، مزدور کا بنیادی طور پر حق ہے کہ اس کی طرف سے کی گئی خدمت کا بدلہ اسے دیا جائے۔

ارشادِ باری تعالیٰ ہے:

فَجَاۗءَتْهُ اِحْدٰىهُمَا تَمْشِيْ عَلَي اسْتِحْيَاۗءٍ ۡ قَالَتْ اِنَّ اَبِيْ يَدْعُوْكَ لِيَجْزِيَكَ اَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا[2]

ترجمہ: "ان دونوں عورتوں میں سے ایک شرم و حیا کے ساتھ چلتی ہوئی اس کے پاس آئی اور کہنے لگی میرے والد آپ کو بلا رہے ہیں تاکہ آپ نے ہمارے لیے جانور کو پانی جو پلایا ہے اس کا اجر آپ کو دیں"

حضرت موسیٰؑ نے جب حضرت شعیبؑ کی بھیڑ بکریوں کو پانی پلایا تو واپس گھر جانے کے بعد انھوں نے یہ واقعہ اپنے والد حضرت شعیبؑ کو سنایا، پھر انھوں نے دونوں بیٹیوں میں سے ایک کو بھیجا کہ موسیٰؑ کو گھر بلا کے لاؤ تاکہ انکے کئے ہوئے احسان (بھیڑ بکریوں کو پانی پلانے کا عمل) کا بدلہ دوں۔

---

[1] ۔ صحیح بخاری، ج 2، حدیث : 2072
[2] القرآن : 25:28

حضور اکرم ﷺ نے زندگی بسر کرنے کے لیے بکریاں چرائیں، اپنے چچا کے ساتھ تجارتی سفر فرما کر تجارت کا تجربہ حاصل کیا۔ حضرت بی بی خدیجہ رضی اللہ عنہا کا تجارت کا مال لے کر آپ ﷺ نے یمن اور شام کی طرف سفر کیے اور تجارت کے ذریعے خوب منافع حاصل کیا۔ رسول اللہ ﷺ کا یہ تجارت پر مشتمل سفر ذریعہ ء معاش کمانے کا منہ بولتا ثبوت ہے۔[3]

ملازم کے ساتھ حسن خلوص رکھنا، وقت پر اجرت دینا، کھانے پینے کا خیال رکھنا، انکے آرام کا خیال رکھنا، دورانِ کام وقفہ دینا، یہ سب انکے بنیادی حقوق کے ذمرے میں آجاتے ہیں۔

آئینِ پاکستان میں ملازمین کے حقوق کے متعلق جو قوانین ہیں یہاں پر انکا جائزہ لیا گیا ہے۔

1۔ملازم کے اخلاقی حقوق:

ملازم بھی دوسرے انسانوں کی طرح ایک انسان ہی ہوتا ہے، اسے بھی بھوک اور پیاس لگتی ہے وہ بھی احساسات اور جذبات رکھتا ہے، اور اسے بھی آرام مطلوب ہوتا ہے لیکن ملازم اپنے حالات کی ستم ظریفی کی وجہ سے دھوپ اور چھاؤں میں سخت محنت کرنے پر مجبور ہوتا ہے اسکے ساتھ انسانیت والا سلوک روا رکھنا اور اسکی عزت واحترام کرنا اسکا پہلا بنیادی حق ہے۔

قرآن مجید میں ارشادِ خداوندی ہے:

رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ"[4]

ترجمہ: پروردگار! جس بار کو اٹھانے کی ہم میں طاقت نہیں ہے وہ ہم پر نہ رکھ۔

جب خداوند کریم اپنے بندوں پر انکی استطاعت سے زیادہ بوجھ انکے اوپر نہیں ڈالتا تو پھر انسان کو بھی چاہیے کہ اپنے جیسے انسان پر اسکی طاقت سے زیادہ بوجھ نہ ڈالے۔

---

[3] صدیقی، نعیم ، محسنِ انسانیت ، الفیصل ناشران و تاجران، لاہور، 1999 ع ، ص: 126
[4] القرآن : 2: 286

AL-RAHEEQ International Research Journal
Vol. 3, No. 1 || January-June 2024 || P. 96-114

پاکستانی آئین کے مبادیات میں آرٹیکل 11 کے جز(ب) کے تحت جبری طور پر لیا جانے والا ہر قسم کا کام یا تقدس انسان کے خلاف کام ہو وہ آئینِ پاکستان کے مطابق ممنوع ہے۔[5]

اسی آرٹیکل کے جزء چہارم کی شق دوم میں یہ بات لکھی ہوئی ہے کہ پاکستان کے اندر رہنے والے کسی بھی شخص کی آزادی سلب نہیں کی جائیگی نہ ہی ایسی خدمت لی جائیگی جو اس کی شان کے خلاف ہو۔[6].

2۔اجرت کا تعین کرنا:

ملازم کی اجرت کی مختلف صورتیں ہوتی ہیں جیساکے نقد کی شکل میں، نفقہ کی شکل میں، سامان کی شکل میں اجرت وغیرہ۔ نقد سے مراد پیسے کی صورت میں اجرت وصول کرنا ہے، نفقہ سے مراد کھانے پینے، کپڑوں کے عوض کام کرنا، جبکہ سامان سے سے مراد کسی فیکٹری یا مل میں کام کرے اور وہاں پر بننے والی اشیاء اجرت میں حاصل کرے۔

حضور اکرم ﷺ نے فرمایا:

نحن عن الاستاجار الاجیر حتیٰ یبیں لهٗ اجیرہ[7]

کہ اجرت کے تعین کے بغیر کسی شخص سے خدمت کرانا ممنوع ہے

ارشادِ ربانی ہے:

قَالَ اِنِّيْٓ اُرِيْدُ اَنْ اُنْكِحَكَ اِحْدَى ابْنَتَيَّ هٰتَيْنِ عَلٰٓي اَنْ تَاْجُرَنِيْ ثَمٰنِيَ حِجَجٍ ۚ فَاِنْ اَتْمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ[8]

ترجمہ: اس کے باپ نے (موسیٰؑ سے کہا) میں چاہتا ہوں کہ اپنی دو بیٹیوں میں سے ایک کا نکاح تمھارے ساتھ کردوں بشر طیکہ تم آٹھ سال تک میرے ہاں ملازمت کرو اور اگر دس سال تک پورے کردو یہ تمھاری مرضی ہے.

---

[5] Ibid, Article 11-4 (b)

[6] khosa,A.S-K, " The Constitution of Pakistan 1973" (Lahore, Kausar Brothers, Art175, 1988).

[7] ابو بکر، البیہقی، معرفۃ السنن والآثار، جامعۃ دراسات الاسلامیہ (کراتشی،باکستان: الطبعت الاولیٰ،1412ھ، 8: 335

[8] القرآن: 28:27

سیدنا حضرت موسیٰؑ نے اسے قبول کرتے ہوئے دس سال تک حضرت شعیبؑ کے ہاں بکریاں چرائیں۔

پاکستان میں 1990ع سے لیکر 2005ع تک محنت کشوں اور ملازموں کی اجرت (تنخواہ) کی اصلاح کے متعلق اٹھائے جانے والے اقدامات اور ترامیم ملازم کو ایک معیاری زندگی فراہم کرنے میں ناکام نظر آئی ہیں۔ جبکہ 2010ع میں دی گئی لیبر پالیسی میں محنت کشوں کے متعلق کچھ بہتری نظر آتی ہے۔

دراصل 1961 میں "Minimum Wage Ordinance of 1961" کے نام سے اجرت کے تعین کرنے کے لئے آرڈینس کا قیام عمل میں لایا گیا، جس میں مزدوروں، ملازموں کے نمائندے مقرر کئے گئے جن کا کام بے ہنر اور ان پڑھ افراد کے لئے اجرت کی حد مقرر کرنا تھا، آرڈینس کے ذریعے ابتدائی طور پر ایسے کاروباری اداروں کو شامل کیا گیا جن میں 20 کارکن پائے جاتے تھے جو کہ 1965 میں ملازم رکھنے والے ادارے اور 1969 میں اسکا معیار بہتر بنا کر 50 ملازمین تک بڑھا دیا گیا تھا۔ چونکہ 1961 کے آرڈیننس میں مقاصدِ قانون سازی واضع نہیں تھے جبکہ 1969 کے قوانین میں واضع کیا گیا تاکہ کارکنوں کے بنیادی حقوق کی حفاظت کی جاسکے اور ساتھ ہی ساتھ آجروں کو کم تعلیم یافتہ غریب اور پسے ہوئے ملازموں کے طبقے کے استحصال سے روکا جاسکے۔

2010 میں حکومتِ پاکستان نے ایک نئی لیبر پالیسی متعارف کرائی جسکے تحت ملازمین کو بہترین اجرتوں کا پیکج اور مالی فوائد سے نوازا گیا جبکہ 2017 کو سرکاری ملازم کے لئے کم از کم اجرت کے معیار کو بہتر بناتے ہوئے اسے ری شیڈول کیا گیا تاکہ ملازم پیشہ افراد اپنی ضروریاتِ زندگی باآسانی پوری کر سکیں۔[9]

3۔ حقوق اللہ کی ادائیگی:

ملازمت کے دوران عبادات کے وقت ہونے پر ملازم کو عبادت کرنے کا وقت دیا جائے اور اسکی اجرت سے کوئی کٹوتی بھی نہ کی جائے، پھر چاہے عبادت جمع نماز کی ہو، عام اوقاتِ نماز ہوں یا حج ادا کرنے کی عبادت ہو۔ یہ معاملہ بندے اور خدا کے درمیان کا ہوتا ہے لہٰذا اس میں مالک کو رکاوٹ نہ بننا چاہیے۔

---

[9] حقانی، حافظ فضل حق، مزدور کے حقوق، شریعت اور آئین پاکستان کی نظر میں ایک تحقیقی و تنقیدی مطالعہ، پاکستان جنرل آف اسلامک رسرچ، سن ندارد ، ص: 203؛ 202

AL-RAHEEQ International Research Journal
Vol. 3, No. 1 || January-June 2024 || P. 96-114

پاکستان کے آئین میں یہ بات موجود ہے کہ ہر شہری اپنے مذہب پر عمل کرنے، اسکی اشاعت کرنے اور مذہبی تعلیم کے لئے کوئی ادارہ قائم کرے تو انکا بنیادی حق ہے۔

"ہر ایک شہری کو اپنے مذہب کا دعویٰ کرنے، اس پر عمل کرنے اور اس کی تبلیغ کرنے، اسے قائم کرنے، برقرار رکھنے اور اسکا انتظام کرنے کا حق حاصل ہوگا"[10]

مندرجہ بالا شق کے اندر ہر شخص کو یہ آزادی گئی ہے کہ وہ اپنی مرضی سے کوئی بھی مذہب اختیار کرے اور اس پر عمل پیرا ہو سکتا ہے، لیکن اگر ایک ملازم کسی جگہ پر کام کر رہا ہو تو اسے کھانے پینے کا وقفہ کرنے کی اجازت ہوتی ہے کیونکہ کھانے پینے کے سوائے کوئی رہ تو نہیں سکتا۔ اسی طرح بطور مسلمان نماز کو ادا کئے بغیر بھی نہیں رہ سکتا اور جسے کسی بھی صورت میں ادا کرنا لازم ہے۔ آئینِ پاکستان میں اسکی کوئی تفصیل یا وضاحت موجود نہیں ہے کہ ایک ملازم دورانِ ملازمت نماز کا فریضہ ادا کریگا تو اسکی اجرت سے کٹوتی ہوگی یا نہیں؟

4۔ کام کے مواقع پیدا کرنا:

ایک کامیاب ریاست یا حکومت کا کام ہے کہ اپنی عوام کے لئے کام کاج اور روزگار کے مواقع پیدا کرے، ہم جب معاشرے پر نظر ڈالتے ہیں تو معلوم ہوتا ہے کے ہر انسان کے اندر مختلف قسم کی صلاحیتیں پائی جاتی ہیں، جبکہ دوسری طرف معاشرے میں ہر قسم کی ضروریات بھی مطلوب ہوتی ہیں جنہیں پورا کرنے کے لئے مختلف فن میں ماہر افراد کی بھی ضرورت پڑتی ہے، پھر جو شخص جس فن میں مہارت رکھتا ہو وہ ہی شخص اسے دراصل احسن طور پر پورا کرنے کا اہل ہوتا ہے، اگر ایسے لوگوں کو ملازمت کے ذرائع میسر کر کے انکے بدلے میں اجرت دی جائے تو یہ ہمارے معاشرے سے بے روزگاری ختم کرنے کا باعث بن جاتے ہیں۔

---

[10]. Munir,Muhammad, Zubair saeed, The Constitution of Islamic republic of Pakistan : being a commentary on the constitution of Pakistan , 1973, PLD Publisher 1975, page No: 112.

AL-RAHEEQ International Research Journal
Vol. 3, No. 1 || January-June 2024 || P. 96-114

البتہ کسی بھی ریاست یا ملک میں کام کاج اور روزگار فراہم کرنے کے لئے اقتصادی طور پر مضبوط ہونا شرط ہے۔ جب ہم آئینِ پاکستان پر نظر ڈالتے ہیں تو معلوم ہوتا ہے کہ آرٹیکل 38 کے جزء(ب) میں یہ قانون موجود ہے کہ شہریوں کہ لیے کام کاج اور روزگار کے مواقع پیدا کرنے، آرام و تفریح کے ذرائع میسر کرنے اور مضبوط معیشت فراہم کرنے کی ریاست پابند ہو گی۔

اس آرٹیکل کے جزء(د) میں بیمار اور معزور افراد کے روزگار کی فراہمی بھی ریاست کے ذمے ہو گی۔[11]

ہر دن افراد کی تعداد بڑھ رہی ہے اور ظاہر سی بات ہے انکی ضروریاتِ زندگی بھی بڑھیں گی اور ساتھ ہی ساتھ ریاست کی ذمہ داری میں بھی اضافہ ہو گا، لہٰذا اس طرف زیادہ توجہ دینا ریاست کے لیے ضروری ہے تاکہ عوم الناس کو بہتر سے بہتر روزگار کے مواقع فراہم کیے جاسکیں اور انکی زندگی میں آسانیاں پیدا کی جائیں۔

5۔ اجرت کی ادائیگی کا وقت:

ملازم کو کام پورا ہونے پر اجرت دینا اسکا حق ہے۔

ارشاد باری تعالیٰ ہے:

فَاِنۡ اَرۡضَعۡنَ لَکُمۡ فَاٰتُوۡهُنَّ اُجُوۡرَهُنَّ[12]

ترجمہ: "پھر اگر وہ تمھارے لیے (بچے کو) دودھ پلائیں تو انکی اجرت انہیں دو۔

اسی طرح فرمانِ نبی ﷺ ہے:

"ولا کن العامل انما یوفی اجرہ اذا قضیٰ عملہ"[13]

ترجمہ: "اور مزدور کو اسکا کام مکمل سرانجام دینے پر اجرت دی جاتی ہے"

[11] The Constitution of Pakistan, 1973 article 38
[12] القرآن : 65:6
[13] مسند احمد بن حنبل ، ج 1، حديث: 31

پاکستان کے آئین میں مالک ملازم کے ساتھ طے شدہ معاہدہ کی شرائط کے مطابق اجرت ادا کرنے کا پابند ہے۔ لیکن اجرت ادا کرنے کے متعلق کوئی حتمی بات نہیں ہوئی تو اس صورت میں ملازم اختتامِ کام کے وقت اجرت کا حقدار ہوگا۔

آئینِ پاکستان کی روشنی میں اجرت کی ادائیگی مالک اور ملازم دونوں کے مشترکہ فیصلے پر ملحوظ ہے۔ اجرت کو طے شدہ وقت پر نہ دینا ظلم وزیادتی کے زمرے میں آجاتاہے جس کے لئے شریعت میں کافی وعید آئی ہوئی ہے[14].

6۔ احتجاج اور ہڑتال کا حق:

ملازم اپنے مالک کے جبر و ظلم کے خلاف شکایت کرنے کا شرعی حق رکھتا ہے۔ مالک اگر طے شدہ شرائط سے مکر جائے یا تجاوز کرے اور ملازم کے ساتھ ظلم کرے تو ایسی صورتحال میں اسکے خلاف اربابِ اختیار تک احتجاج اور شکایت کرنا ملازم کا حق ہے۔

قرآن پاک میں ارشادِ باری تعالیٰ ہے:

"لَا يُحِبُّ اللّٰهُ الْجَــهْرَ بِالسُّوْٓءِ مِنَ الْقَوْلِ اِلَّا مَنْ ظُلِمَ ۭ وَكَانَ اللّٰهُ سَمِيْعًا عَلِــيْمًا"[15]

ترجمہ: "اللہ اس کو پسند نہیں کرتا کہ آدمی بدگوئی پر زبان کھولے الا یہ کہ کسی پر ظلم کیا گیا ہو، اور اللہ سب کچھ سننے اور جاننے والا ہے"

لھذا مظلوم ظلم کے خلاف فرد واحد یا مظلوم افراد کا مجموعہ اپنے حق کے حصول کے لیے آواز بلند کر سکتے ہیں۔ لیکن اس احجاج کا مقصد اپنے حقوق کا حصول ہر فتنہ اور فساد برپا کرنا نہ ہو۔

حدیثِ مبارک میں ہے:

"لیّ الواجد یحل عرضه وعقوبته"[16]

---

[14] Fasih, tzeen, analyzing the impact of legislation on child labor in Pakistan , the world bank, 2007, page no: 54

[15] القرآن : 148:4

[16] سنن ابو داؤد، ج 2، حدیث : 3628

ترجمہ: جو قرض ادا کر سکتا ہے اسکا ٹال مٹول کرنا اس کی عزت کو حلال کر دیتا ہے، اور اسکو سزا (عقوبت) پہنچانا جائز ہو جاتا ہے"

جب مالک اجرت کی ادائیگی میں ٹال مٹول کرے تو ریاست یا حکومت کو چاہیے کہ اسکے خلاف کاروائی کرے اور ملازم کو اسکے حق سے نوازا جائے۔

ہڑتال یا احتجاج کے متعلق آئینِ پاکستان میں درج ہے کہ جب مالک اور ملازم کے درمیان کوئی تنازعہ پیدا ہو تو کسی تیسری پارٹی کو تحریری طور پر اس کی اطلاع دیں اور ساتھ میں فریقین مخالف کو بھی اپنی شکایت سے آگاہ کریں اب تیسری پارٹی کو چاہیے کہ دس دن کے اندر اپنا کردار ادا کرتے ہوئے مصلحانہ کوشش کرے، اگر انکی کوشش سے دونوں پارٹیاں کسی نتیجے پر پہنچ جاتی ہیں تو اس صورت میں ایک یاداشت نامے پر دستخط کریں تو اس کی ایک کاپی تیسری پارٹی کو رکارڈ کے طور پر رکھیں۔ صلح نہ ہونے کی صورت میں کمیشن 15 دنوں کے اندر میٹنگ رکھے اور جھگڑا ختم کرنے کی کوشش کرے۔ کمیشن کے سامنے دونوں افراد سے دو دو نمائندے پیش ہونگے جو مکمل اختیار رکھتے ہونگے اسکے باوجود اگر کسی کو ذاتی طور پر پیش ہونے کی ضرورت ہو تو بلایا جا سکتا ہے، پھر دونوں آپس میں کسی بات پر متفق ہوں تو ان سے دستخط لیں، صلح نہ ہونے کی صورت میں کوئی بھی فریق ہڑتال احتجاج کر سکتا ہے اور دوسرا فریق ہڑتال کے متعلق کمیشن کو اطلاع کرے۔ تاکہ تنازعے کو ختم کیا جا سکے، اگر ہڑتال کا دورانیہ 30 دن تک جاری رہنے والا ہو تو حکومت یا ریاست مداخلت کرتے ہوئے اسے ختم کر سکتی ہے۔ بعد میں کمیشن مداخلت کرے اور صلح کے لیے کوشش لیں۔

اگر ضابطہ کو پامال کرتے ہوئے ہڑتال یا احتجاج کیا جائے تو حکومت اسے روکنے کی کوشش کریگی۔ مثلاً:

(الف) ایک فریق کی طرف سے دوسرے فریق کو تحریری اطلاع دئے بغیر احتجاج شروع کرنا۔

(ب) تحریری طور پر دئے گئے اطلاع میں جو تاریخ احتجاج بتائی گئی ہو اس سے پہلے احتجاج کرنا۔

(ت) کسی فرم، فیکٹری سے وابستہ مسائل کے علاوہ اگر ذاتی دشمنی کی بنیاد پر احتجاج ہو تب بھی غیر قانونی تصور کیا جائے گا۔[17]

7۔کم عمر بچوں سے کام لینا:

14 سال سے زیادہ اور 18 سال سے کم عمر کے بچوں کے لیے آئینِ پاکستان کی یہ پالیسی واضع ہے کہ انہیں دورانِ ملازمت سخت قسم کی جسمانی محنت ومشقت کا کام نہیں لیا جاسکتا اور نہ انھیں ایسی ملازمت میں رکھا جاسکتا ہے جو کہ انکے لئے اخلاقی اور جسمانی نشو نما پر مضر اثرات چھوڑے، کم عمر بچوں کی تعلیم و تربیت سے آراستہ ہونے کے لیے خصوصی مواقع حاصل ہونگے تاکہ لیبر مارکیٹ کی ضرورتوں کو پورا کر سکیں۔ تعمیراتی کام، شیشے کے کام، اینٹوں کے بھٹے، لوھے کی بھٹیاں اور کانوں کی کھدائی جیسے مضر کاموں میں بچوں کو ہر گز کام کرنے کی اجازت نہ ہو گی بلکہ انکے لیے خصوصی طور پر پروگرام شروع کیے جائینگے جو کہ گھریلو کام کاج پر مشتمل ہونگے، اور انکے متعلق ہی انھیں ٹریننگ دی جائیگی، ان بچوں کو اپنا کام مکمل کرنے پر اجرت ادا کی جائیگی۔[18]

8۔جبری مشقت

پاکستان کے آئین کا آرٹیکل 11 جبری مشقت اور غلامی کے متعلق ہے۔

(الف) غلامی قانوناً ممنوع ہے۔ غلامی کو پاکستان کا کوئی بھی قانون نہ تو رواج دینے کی اجازت فراہم کرتا ہے اور نہ ہی کوئی حمایت کرتا ہے۔

(ب) انسانوں کی سمگلنگ یعنی (خرید و فروخت)، جبری مشقت اور بیگار ممنوع ہے۔

جبری مشقت کے متعلق آئینِ پاکستان میں دی گئی ہدایات کے علاوہ حکومت نے ایسے قوانین کا بھی اجرا کیا ہے جو کہ جبری مشقت کے خاتمے کے لئے ہے۔

---

[17] . Fasih, Tazeen, Analyzing the import of Legislation on Child Labour in Pakiistan, The World Bank, 2007, Page No. 32.

[18] Ibid, Article 17.

AL-RAHEEQ International Research Journal
Vol. 3, No. 1 || January-June 2024 || P. 96-114

1۔بانڈڈلیبر سسٹم(ابولیشن)ایکٹ/جبری مشقت کے خاتمے کا قانون1992۔

2۔بانڈڈلیبر سسٹم(ابولیشن)ایکٹ/جبری مشقت کے خاتمے کے قوائد1995۔

اس ایکٹ کی اجراءپر جبری مشقت کا کام ملک میں منسوخ کر دیا گیاہے اور تمام ایسے ملازم ومزدور جو جبری مشقت کرنے پر مجبور تھے وہ آزاد ہیں۔کوئی ایسی ریت، رسم یا معاہدہ جو کہ جبری محنت لینے کے متعلق اس ایکٹ کے اجراءسے قبل طے پایاہو وہ کالعدم قرار دیا گیاہے۔جبری طور پر دیا گیاہوا قرض اور اس کی واپسی کے متعلق عدالت میں درخواست دائر نہیں کی جاسکتی،اور یہ قرض وصول شدہ ہی تصور کیا جائیگا۔ایسی جائداد جو قرض کے بدلے میں گروی رکھی گئی تھی اس ایکٹ کے لاگو ہونے سے وہ جائداد واپس کرنے کا حکم ہے۔

2002 کے قانون برائے انسانی سمگلنگ کی روک تھام کے مطابق انسانوں کے کاروبار کرنے، غلامی یا جبری مشقت کے لئے انسانوں کا استعمال کرنا، جنسی تجارت یا پھر پاکستان کے اندر کسی بچے کو گود لینے کے لئے سمگل کرنے جیسے جرم کا ارتکاب کی صورت میں جرمانے کے ساتھ سات سال قید کی سزا دی جاسکتی ہے۔

پاکستان میں جبری طور پر لی جانیوالی محنت ومشقت ایک بہت اہم مسئلہ ہے جن کے متعلق قانون اور نکے اجراء کے باوجود ہزاروں بچوں کو بھٹوں پر کام کرتے ہوئے دیکھا جاتاہے اور اس کے علاوہ صنعتوں، کارخانوں، تجارتی جنسی استعمال، جبری گداگری اور گھریلو ملازمین سے لی جانیوالی جبری طور پر محنت ومشقت کی جدید صورتیں پاکستان میں کثیر تعداد میں پائی جاتی ہیں، جن پر قانون ہونے کے باوجود روک تھام مکمل طور پر نہیں ہوسکتی۔[19]

جہاں پر اسلام نے ملازموں کے ساتھ حسنِ سلوک کی تلقین کی ہے وہاں پر اسے باعثِ ثواب بھی قرار دیا ہے۔تعلیماتِ اسلامی نے ملازموں کو کئی حقوق سے نوازا ہے،انکی عزت ووقار کا خیال رکھنا،اس کے آرام کا خیال کرنا ،اس کے لیے کام کے مواقع پیدا کرنا،اس کے ساتھ اجرت کا تعین کرنا،اجرت کی بروقت ادائیگی اور عبادت کرنے کے مواقع دوران کام فراہم کرنا،یہ سارے حقوق ملازموں کو اسلام نے عطا کئے ہیں۔اسی طرح پاکستان کے قوانین

[19] پاکستان میں غلامی کی جدید شکلیں، آرٹیکل ڈان اردو ڈیسک، 24 اکتوبر، 2013۔

AL-RAHEEQ International Research Journal
Vol. 3, No. 1 || January-June 2024 || P. 96-114

میں بھی مزدوروں اور ملازموں کے حقوق کا تعین کیا گیا ہے۔ مثلاً: مزدور یا ملازم کے ساتھ انسانیت والا سلوک روا رکھنا اور اس کے ساتھ عزت واحترام سے پیش آنا، انکا پہلا اور بنیادی حق ہے، انکے آرام کا خیال رکھنا، انکی طاقت سے زیادہ ان سے کام نہ لینا، کام کاج کے بہتر مواقع پیدا کرنا، پاکستانی قانون میں نمایاں طور پر شامل ہیں، دورانِ ملازمت عبادات کی ادائیگی جیسا کہ فرائض، جمعہ نماز، حج کی ادائیگی جیسے فرائض کے متعلق آئینِ پاکستان میں کوئی تصریح نہیں پائی جاتی البتہ یہ بات واضح طور پر شامل ہے کہ ہر شہری اپنے مذہب کو ماننے اس پر عمل کرنے اور اس کی اشاعت کرنے کا بنیادی حق رکھتا ہے۔

پاکستان میں "Minimum Wage Ordinance of 1961" کے نام سے آرڈیننس کا قیام ہوا جو کہ تعین اجرت کی طرف پہلا قدم تھا۔ اس آرڈیننس کے تحت آجروں اور مزدوروں کے نمائندے مقرر کیے گئے تاکہ بے ہنر اور ان پڑھ افراد کے لیے اجرت کی کم از کم رقم مقرر کر سکیں۔ آئینِ پاکستان میں اجرت ادا کرنے کے وقت کے متعلق مالک نے مزدور کے ساتھ جو معاہدہ طے کیا ہے اسکا پابند ہوگا، اگر پہلے سے کچھ طے شدہ نہیں ہے تو اس صورتحال میں کام مکمل ہوتے ہی مالک مزدور یا ملازم کو اجرت ادا کریگا۔ شریعت کی طرح آئینِ پاکستان کی دفعہ 16 میں بھی قانونی طور پر اپنے جائز مطالبات منوانے کے لئے ہڑتال یا احتجاج کرنے کا حق رکھتا ہے۔ جس کے لیے آئینِ پاکستان نے ایک طریقہ کار وضع کیا ہے اگر اسکے خلاف جا کر ہڑتال یا احتجاج کریگا تو وہ غیر قانونی تصور کیا جائیگا۔

18 سال سے کم عمر بچوں کے لئے آئینِ پاکستان میں واضح طور پر درج ہے کہ ان سے سخت مشقت والا کام نہیں لیا جا سکتا نہ ہی ایسا کام جو کہ انکے اخلاق اور جسمانی نشو نما کے لیے مضر ثابت ہو البتہ انہیں گھریلو کام کاج اجرت کے عیوض ادا کرنے کی اجازت دی گئی ہے۔

بین الاقوامی قوانین میں ملازموں کے حقوق کا جائزہ:

بین الاقوامی ادارہ محنت International Labour Organization (ILO) بین الاقوامی سطح پر تسلیم شدہ انسانی مزدوروں کے حقوق اور سماجی انصاف کو فروغ دینا، آئی ایل او کا مشن ہے جس کا قیام

AL-RAHEEQ International Research Journal
Vol. 3, No. 1 || January-June 2024 || P. 96-114

1919ع کو ہوا، یہ اقوامِ متحدہ کا ذیلی ادارہ ہے جو کہ 187 رکن ممالک کی حکومتوں، آجروں اور کارکنوں کے نمائندوں کو اکٹھا کرتا ہے، تاکہ مزدوروں کے حقوق کے متعلق پالیسیاں تیار کی جائیں اور مزدوری کے معیارات مرتب کئے جاسکیں، مزدوروں اور خواتین کے لئے اچھے کام پیدا کرنے کے عمل کو فروغ دیا جاسکے، تاکہ عالمی سطح پر آجروں، کارکنوں اور حکومتوں کو ترقی، خوشحالی اور دیرپا امن دیا جاسکے۔[20]

اس ادارہ محنت نے اب تک 189 کنونشنز کئے ہیں اور 202 سفارشات منظور عمل میں آئی ہیں، ان سفارشات کو 185 ممالک نے تسلیم کیا ہے۔[21]

عالمی سطح پر منظور شدہ مزدوروں اور ملازموں کے قوانین کچھ اس طرح سے ہیں۔

1۔ تنظیم کی آزادی اور تحفظ کا حق:

1948 کنونشن برائے تنظیم کی آزادی اور تحفظ حق کے مطابق (نمبر 87) کا اطلاق کارکنوں، آجروں اور تنظیموں پر ہوتا ہے جس کی روشنی میں درج ذیل حقوق کی ضمانت فراہم کرتے ہیں۔

(الف) آجروں اور کارکنوں کو بغیر کسی امتیاز کے یہ حق حاصل ہوگا کہ وہ کسی تنظیم کو قائم کریں، اس میں شمولیت کریں، اور اس متعلقہ تنظیم کے قوائد وضوابط کے تابع ہونگے۔

(ب) کسی بھی فیڈریشن یا تنظیم کو یہ حق حاصل ہوگا کہ وہ آجروں، کارکنوں کا الحاق بین الاقوامی تنظیموں سے کرسکے۔ اور بین الاقوامی تنظیم کی طرف سے کنونشن کی صورت میں فراہم کردہ حقوق ان ذیلی تنظیموں پر لاگو ہونگے۔

(ت) زراعت کنونشن 1921ع کے (نمبر 11) اس بات کی توثیق دیتا ہے کہ زراعت، صنعت سے وابستہ افراد کے لئے ایسوسی ایشن یا مشترکہ اتحاد کے ذریعے حقوق کو محفوظ کرنے حق حاصل ہے۔

---

[20] www.ilo.org

[21] Alphabetical list of ILO Member countries, ILO, http://www. Ilo.org/public/English/standard/ relm/ country/ html

AL-RAHEEQ International Research Journal
Vol. 3, No. 1 || January-June 2024 || P. 96-114

(ث) دیہی ورکرز آرگنائیزیشن کنونشن 1975(141) کے تحت کارکنوں کو معاشی اور سماجی طور پر ترقی میں حصہ لینے والے اور انسے حاصل ہونے والے فوائد میں اپنی پسند کی تنظیم قائم کرنے یا اس میں حصہ لینے کا اختیار اور حق حاصل ہوگا۔[22]

2۔چائلڈ لیبر Child Labour

بین الاقوامی سطح پر 1919ع کو آئی ایل او کی تشکیل کے بعد بچوں کی معاشی بدحالی سے نمٹنے کے لئے اپنی کوششوں کا آغاز کیا۔ کیوں کہ بچپن زندگی کا ایسا دوَر ہے جسے کام کاج کے لئے وقف نہیں کیا جاسکتا بلکہ یہ دوَر بچوں کی جسمانی اور ذہنی نشو و نما اور انکی تعلیم و تربیت کے لئے وقف ہونا چاہیے اور کھیلوں اور تفریحی سرگرمیوں کو فروغ دینا چاہیے۔

1919 سے 1932 تک بچوں کی کم از کم عمر کے متعلق کنونشن میں کام کرنے یا ملازمت میں آنے کے لئے بچوں کی کم از کم عمر 14 سال مقرر ہوئی۔ اس کے بعد 1936 اور 1937 میں کنونشنز کے اندر کام کرنے کی عمر 15 سال مقرر کی گئی تھی۔ پھر آگے چل کر کنونشنز کے اندر پیشوں کا احاطہ کرتے ہوئے زیرِ زمین کام کرنے لئے ملازمت میں داخلے کی عمر 16 سال مقرر کی جاتی ہے۔ جبکہ زیادہ خطرے والے کام جن میں خطرناک کیمیائی مادوں کے خطرے یا تابکاری اثرات سے دوچار ہونے کا خطرہ ہوانکے لیے عمر کی حد کم از کم 18 سال مقرر کی گئی۔[23]

کنونشن 138 کے آرٹیکل 1 کے مطابق چائلڈ لیبر کے مؤثر خاتمہ کو یقینی بنانا اور کم از کم عمر جو کہ ملازمت میں داخلے کے لئے ہوا سے بتدریج بڑھانا ہے۔[24]

---

[22] Hodges Aeberhard, J: "Right to organize in article 2 of convention No: 87, what is meant by workers without distinction what so ever?" In International labour review, Vol.128, No:2, 1989, page No: 177-194.

[23] ILO: A future without child labour : Global Report under the follow up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at works, report of the Director General , International labour conference, 90th session, 2002

[24] . Minimum age: General survey of the reports relating to convention No: 138 and recommendation No: 146 concerning minimum age, report III (4B), International labour conference, 67 session, Geneva, 1981.

AL-RAHEEQ International Research Journal
Vol. 3, No. 1 || January-June 2024 || P. 96-114

3۔جبری مشقت: Forced Labour

عالمی سطح پر دیکھا جائے تو جبری مشقت پر اصولی طور پر پابندی عائد ہے، جو کہ کنونشن 1939 (نمبر 29) مین بیان کی گئی ہے جس کی تحت جبری مشقت کے عمومی خاتمے کا مطالبہ کرتا ہے۔ عصرِ حاضر میں جبری مشقت کو عالمی سطح پر غلامی سے تعبیر کیا جاتا ہے جس کے خاتمے کا عالمی سطح پر مطالبہ اس کنونشن میں کیا گیا ہے، تا کہ غلامی سے بچا جا سکے۔[25]

عالمی منشور براء انسانی حقوق کی تنظیم (UNO) کی 23 اور 24 دفعات میں مزدوروں کے حقوق کے متعلق بحث کی گئی ہے۔

دفعہ 23 میں کچھ اس طرح سے مزدوروں کے حقوق کی بات کی گئی ہے:

1۔ہر شخص کو کام کاج کرنے، روزگار کے آزادانہ انتخاب کرنے، کام کاج کرنے کی مناسب اور معقول شرائط اور بے روزگاری کے خلاف تحفظ کا حق حاصل ہے۔

2۔ہر شخص کو یہ حق حاصل ہے کہ بغیر کسی تفریق کے مساوی کام کے لئے مساوی معاوضہ کا حق حاصل ہے۔

3۔کام کرنے والا ہر شخص ایسے مناسب و معقول مشاہدہ کا حق رکھتا ہے جو خود اس کے لئے اور اہل و عیال کے لئے ایک باعزت زندگی کا ضامن ہو، اور جس میں ضرورت کے تحت دوسرے معاشرتی تحفظ کے ذریعوں سے اضافہ ہو سکے۔

دفعہ 24 کے تحت ہر شخص کی طرح مزدور کو بھی آرام و فرصت کا حق حاصل ہے جس میں کام کاج کے گھنٹوں کی حد بندی، کام کی اجرت کے علاوہ مقررہ وقفوں کے ساتھ چھٹیاں بھی شامل ہیں۔[26]

احتجاج یا ہڑتال کا حق:

---

[25]. "Report of the Commission of inquiry appointed under article 26 of the constitution of the international labour organization to examine the observance by mayanmar of the forced labour convention (No: 29), 1930 in Official Bulletion, special supplement, Vol. LXXXI, series B, 1989

[26] عادل، اخترامام، حقوقِ انسانی کا اسلامی منشور، جامع ربانی، منور و اشریف، سمستی پور، بہار، 2004ع، ص: 41

AL-RAHEEQ International Research Journal
Vol. 3, No. 1 || January-June 2024 || P. 96-114

اقوام متحدہ کے منشور کی دفعہ 8 میں یہ بات شامل ہے کہ کسی بھی شخص کو دستور یا قانون کے مطابق دیئے گئے ہوئے حقوق تلف ہونے کی صورت میں احتجاج، ہڑتال اور قانونی چارہ جوئی اختیار کرنے کا حق حاصل ہے، بین الاقوامی سطح پر منظور شدہ کام کاج کے 8 گھنٹے ہیں، اگر آٹھ گھنٹوں سے زیادہ کام لیا جاتا ہے اور اس کی زیادہ اجرت نہیں ملتی تو اس صورت میں احتجاج کا حق حاصل ہو گا۔

عبادات و مذہبی رسموں کی آزادی:

اقوامِ متحدہ کے حقوقِ انسانی کے منشور کی دفعہ 18 میں یہ بات شامل ہے کہ ہر شخص کو آزادیء ضمیر، آزادیء فکر اور آزادیء مذہب کا پورا حق حاصل ہو گا اور ساتھ ہی ساتھ وہ عقیدے کی تبلیغ کر سکتا ہے اور عبادات کے عمل کو اپنی مذہبی رسموں کے ساتھ پورا کرنے کی آزادی ہے لیکن کام یا ملازمت کے دوران وہ کس طرح اپنی عبادات کو سرانجام دے سکتا ہے انکی تفصیل شامل نہیں کی گئی۔[27]

اجرت کی ادائیگی کا تعین:

اجرتوں کی ادائیگی کے متعلق (ILO) بین الاقوامی ادارہء محنت میں اجرتوں کے کنونشن میں طریقہء کار بتایا گیا ہے جس کے مطابق اجرت کی ادائیگی روزانہ کی بنیاد پر ہو گی۔ جہاں پر اجرت کی ادائیگی کے مناسب نظام اور اقدامات میسر ہوں جو روزانہ کی بنیاد پر اجرت کی ادائگی کو یقینی بناتے ہوں تو ان قوانین کے مطابق طے شدہ اجرت وقفوں سے ادا کی جائیں گی۔ ILO کی کنونشن 1949ع (95) کی دفعہ 12- میں ریگیولر بنیاد پر اجرت کی ادائیگی طے پائی۔[28]

انسانی حقوق کی عالمی سطح پر علمبردار اقوام متحدہ کے عطا کردہ نام نہاد حقوق انسانی پر مغربی مفکرین کا تبصرہ ان کے حقیقت کے پول کھول کر رکھ دیتا ہے

---

[27] پروفیسر، ڈاکٹر سلیمان بن عبدالرحمٰن، اسلام میں انسانی حقوق اور انکے متعلق پھیلائے گئے شبہات کے جوابات ، الہادی نشر و توضیح، جامعہ پنجاب، لاہور، 2011ع ، ص: 112- 121

[28] See protection of wages convention, 1949 (No.95) Article 12.

کمیشن براءانسانی حقوق نے منشور کے نفاذ کے متعلق ایک رپورٹ منظور کرتے ہوئے کہا کہ انسانی حقوق کی کمیشن یہ بات تسلیم کرتی ہے کہ وہ انسانی حقوق کے خلاف موصول شدہ شکایات پر کسی کاروائی کا اختیار نہین رکھتے۔[29]

ہینز کیلسن Hens Kelson جو کے ماہر قانون ہین وہ انسانی حقوق کی عالمی تنظیم پر کچھ اس طرح تبصرہ کرتے ہیں کہ منشور کی دفعات کو خالص قانونی نقطہ ءنظر سے دیکھا جائے تو وہ کسی بھی ملک میں انہیں تسلیم کرنے اور منشور کے مسودے یا اس کے متعلق ابتدائیہ میں پیش کردہ انسانی حقوق اور آزادی کے تحفظ فراہم کرنے کی پابندی عائد نہیں کرتی۔[30]

تقابلی مطالعہ:

پاکستان اور بین الاقوامی قوانین کی روشنی میں ملازموں کے حقوق کا تقابلی مطالعہ پیش کیا گیا ہے۔ پاکستان کے قوانین زیادہ تر اسلامی تعلیمات کی روشنی میں مرتب ہیں، پاکستان کے قانون میں سب سے پہلے یہ بات درج ہے کہ ایسا کوئی قانون نہیں بن سکتا جو کہ دین اسلام کے متصادم ہو۔ مزدوروں اور ملازموں کے حقوق پیش کرتے ہوئے انکے ساتھ انسانیت والا سلوک روا رکھنا اور اسکی عزت و احترام کرنا بنیادی حق ہے، دوسری طرف عالمی قوانین میں بھی تکریم انسانی کا حق حاصل ہے لہٰذا دونوں کے قوانین ایک ہی پیج پر نظر آتے ہیں۔ ملکی قوانین کے اندر اجرت کے تعین کے متعلق ملازموں کے لئے پالیسیز بنائی جاتی ہیں اور بوقت ضرورت انہیں ری شیڈول کر کے اجرتوں میں اضافہ کیا جاتا ہے تاکہ ملازمین اپنی ضروریاتِ زندگی باآسانی پوری کر سکیں۔ جبکہ عالمی قوانین میں اجرت ریگیولر (روزانہ) کی بنیاد پر دی جاتی ہے۔ حقوق اللہ کی ادائیگی کے متعلق قوانین پاکستان کے تحت دوٗرانِ ملازمت عبادات کے وقت ان عبادات کی دائیگی کا پورا حق حاصل ہے البتہ اس بات کی صرف وضاحت نہیں کہ ان اوقاتِ عبادات کی کٹوتی اجرت سے ہوگی یا نہیں۔ لہٰذا اسکے متعلق پاکستانی قوانین میں وضاحت درج ہونی چاہیے، جبکہ عالمی قوانین برائے محنت کے

---

[29] Gaiuse E Zejiofor/ Protection of Human Rights under the Law 1964 - Page No.80

[30] Hans Kelson / The Law of United Nations London 1950.Page No.29

تحت ہر شخص اپنی مذہبی عبادات اور رسومات ادا کرنے کا حق رکھتا ہے لیکن دوران ملازمت وہ ان کو کس طرح ادا کر سکتا ہے اس طرح کی کوئی تفصیل بیان نہیں کی گئی ہے۔

پاکستان کے قانون کے تحت احتجاج یا ہڑتال کا حق حاصل ہے جو کہ تفصیلاً بیان کر چکے ہیں البتہ احتجاج پر امن ہونا چاہیے اور پاکستانی قوانین برائے احتجاج کی دی ہوئی پالیسیز کے تحت کرنے کا مکمل حق حاصل ہے۔

جبکہ عالمی قوانین کے تحت اگر کسی ملازم یا مزدور کی حق تلفی ہوتی ہے تو اسے اپنے حق کے حصول کے لئے احتجاج کا حق حاصل ہو گا لیکن اسکی وضاحت یا تفصیل نہیں دی گئی ہے جو کہ ہونی چاہیے۔ کم عمر بچوں سے کام لینے کے متعلق پاکستانی قانون کے تحت 14 سال سے 18 سال تک کے بچوں سے مشقت کا کام نہیں لیا جا سکتا اور نہ ہی ایسا کام لیا جا سکتا ہے جو کہ بچوں کی جسمانی اور اخلاقی نشوونما پر مضر اثرات مرتب کرے۔ لوہے کی بھٹیاں، اینٹوں کے بھٹے، شیشے کے کام اور کانوں کی کھدائی جیسی مضر کام انہیں ہر گز کرنے کی اجازت نہیں۔ عالمی قوانین کے تحت 16 سالہ بچے زیرِ زمین کام کرنے کے لئے بھرتی کیے جا سکتے ہیں۔ جبکہ خطرناک کیمیائی مادے یا تابکاری اثرات سے دوچار ہونے والے کام کاج کی عمر 18 سال مقرر کی گئی ہے اس قانون میں پاکستانی اور عالمی ادارہ برائے محنت (ILO) کے قوانین میں مطابقت پائی جاتی ہے۔ ،حاصل بحث یہ ہے کہ دونوں ملکی اور بین الاقوامی قوانین کا مطالعہ یہ بات ثابت کرتا ہے کہ (UNO) اور انکے ذیلی ادارے (ILO) اپنے منشور اور قوانین ملازموں اور مزدوروں کے حقوق کے لئے پیش تو کرتے ہیں لیکن عملی طور پر قوتِ نافذہ سے محروم نظر آتے ہیں۔ ان حقوق کی تلقین عالمی سطح پر کی جاتی ہے جو کہ ایک صدی پہلے سے جڑے ہوئے ہیں۔ یہ عالمی ادارے ان قوانین کو کمزور اور مقروض ممالک میں کسی حد تک عملاً نافذ کروا رہے ہیں لیکن عالمی سطح پر مکمل طور پر عمل کروانے میں ناکام نظر آ رہے ہیں۔ آئی ایل او کے قوانین بنانے والے خود ہی انکی پامالی میں پیش پیش نظر آتے ہیں، اس لئے یہ قوانین غیر محفوظ ہیں۔ پاکستان میں چائلڈ لیبر کے قوانین کا اطلاق مکمل طور پر نہیں ہو سکا جن کی طرف دھیان دینا وقت کی اہم ضرورت بن چکی ہے باقی مجموعی طور پر زیرِ بحث تمام قوانین موجود ہیں۔ مزدوروں اور ملازموں کے متعلق پاکستانی قوانین کا تصور اسلامی تعلیمات کے مطابق ہے آج سے چودہ سو سال پہلے دیے گئے حقوق کی روشنی میں ان قوانین کو بنانے کی کوشش کی گئی ہے کیونکہ یہ

وہ حقوق ہیں جو اللہ تعالیٰ نے دیۓ ہیں۔اوار انکا اطلاق ریاست کی ذمہ داری ہے کیونکہ ریاست کے سربراہ سے رعیت کے حقوق کے متعلق پوچھا جائیگا۔ پاکستانی قوانین کے اندر دیۓ گئے حقوق براءِ ملازمین زیادہ مفصل جامع اور دیرپا ہیں۔

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)