



حقوق نامہ بنیادی اصول اور حقوق برائے روزگار

بنیادی اصول اور حقوق برائے روزگار کو عالمی ادارہ محنت کے ان معاہدوں اور سفارشات سے لیا گیا ہے جن میں روزگار کی نسبت سے متعدد موضوعات بشمول انسانی حقوق، پیشہ ورانہ تحفظ اور صحت، ملازمت کی پالیسی، افرادی قوت کی بہتری کے حوالے سے عالمی معیارات طے کئے گئے ہیں۔ عالمگیریت کے بڑھتے ہوئے سماجی اثرات کے باعث، بین الاقوامی سطح پر عالمی ادارہ محنت کے ارکان یعنی حکومتوں، آجروں اور محنت کشوں کے سہ فریقی نمائندوں نے 1995 میں محنت کے معیارات کی چار اقسام کو تسلیم کیا اور انہیں آٹھ معاہدوں کے اندر بیان کیا گیا (جنہیں "بنیادی کنونشن" بھی کہا جاتا ہے)۔ ان معاہدوں کا مقصد محنت کشوں کے بنیادی حقوق کو تحفظ فراہم کرنا ہے لہذا ان کو بنیادی تصور کیا جاتا ہے۔ یہ اقسام مندرجہ ذیل ہیں:

ا. تنظیم سازی کی آزادی اور اجتماعی سوداکاری کے حق کو موثر طور پر تسلیم کیا جانا؛

ب. ہر عمر کی جبری اور لازمی مشقت کا خاتمہ؛

ج. بچوں سے لی جانے والی مشقت کا موثر خاتمہ؛ اور

د. پیشے اور ملازمت کے حوالے سے امتیازی سلوک کا خاتمہ۔

اس کے نتیجے میں آخر کار 1998 میں عالمی ادارہ محنت کا اعلامیہ بنیادی اصول اور حقوق برائے روزگار منظور کیا گیا۔ یہ اعلامیہ اس بات کی توثیق کرتا ہے کہ عالمی ادارہ محنت کے تمام رکن ممالک ان معاہدوں میں روزگار کے حقوق کے حوالے سے بنیادی اصولوں کو تسلیم کریں گے، ان کی پاسداری کریں گے اور ان کو فروغ دیں گے۔ اگر کسی ریاست نے ان معاہدوں کی توثیق نہیں بھی کی ہے تو پھر بھی عالمی ادارہ محنت کے رکن کی حیثیت میں ان پر عمل کرنا ان کے لئے لازمی ہوگا۔

بکس: بنیادی لیبر کے کنونشن ²
تنظیم سازی کی آزادی اور اجتماعی سوداکاری کا حق
- تنظیم سازی کی آزادی اور منظم ہونے کے حق کا کنونشن (نمبر 87)، 1948
- منظم ہونے کا حق اور اجتماعی سوداکاری کا کنونشن (نمبر 98)، 1949
جبری مشقت
- جبری مشقت کا کنونشن (نمبر 29)، 1930
- جبری مشقت کے خاتمے کا کنونشن (نمبر 105)، 1957
بچوں سے مشقت
- کم از کم عمر کا کنونشن (نمبر 138)، 1973
- بچوں سے جبری مشقت لینے کی بدترین اقسام کا کنونشن (نمبر 182)، 1999
کام اور ملازمت کے حوالے سے امتیازی سلوک
- مساوی اجرت کا کنونشن (نمبر 100)، 1951
- امتیازی سلوک کا (ملازمت اور پیشے کے متعلق) کنونشن (نمبر 111)، 1958

¹ اعلامیے کے بارے میں مزید معلومات کے لئے براہ مہربانی وزٹ کریں: <http://www.ilo.org/declaration>

² اس ویب سائٹ سے عالمی ادارہ محنت کے تمام معاہدوں اور سفارشات کا متن حاصل کیا جاسکتا ہے: www.ilo.org/ilolex

اس اعلامیہ کی منظوری بین الاقوامی برادری کی جانب سے عالمگیر فیت کے باعث پیدا ہونے والے چیلنجز کا مقابلہ کرنے کے عزم کا اظہار ہے۔ اس اعلامیہ کا مقصد اس امر کی یقین دہانی ہے کہ معاشی ترقی کے ساتھ ساتھ سماجی ترقی کو بھی فروغ دیا جائے۔ اس میں ایک ذمہ دارانہ کاروباری رویہ کے حوالے سے معیارات فراہم کئے گئے ہیں اور اسی لئے "کارپوریٹ سماجی ذمہ داری" (سی-ایس-آر) کے معاملات میں یہ معیارات بطور حوالہ استعمال کئے جاتے ہیں۔

عالمی ادارہ محنت کا کثیرملکی کاروبار اور سماجی پالیسی کے حوالے سے اصولوں کا سہ فریقی اعلامیہ (ILO MNE Declaration) دراصل کارپوریٹ اور کاروباری دنیا میں محنت کے معیارات اور اصولوں کو فروغ دینے کے لئے عالمی ادارہ محنت کی سب سے اہم دستاویز ہے۔ عالمی ادارہ محنت کا کثیرملکی کاروبار کا اعلامیہ اس لحاظ سے منفرد ہے کہ اس کو حکومتوں، آجروں اور محنت کشوں کے نمائندوں کی جانب سے مشترکہ طور پر تیار کیا گیا اور تجارتی سماجی ذمہ داری (CSR) کے محنت کے پہلو کو فروغ دینے کے لئے یہ ایک جامع ترین دستاویز ہے۔

آئی ایل او کے کثیرملکی کاروباری اعلامیہ میں اس حوالے سے سفارشات موجود ہیں کہ ادارے بین الاقوامی لیبر کے معیارات سے لئے گئے اصولوں کا رخصا کارانہ طور پر اطلاق کس طرح کر سکتے ہیں۔ ان میں عمومی پالیسیاں، ملازمت کا فروغ اور تحفظ، مساوی موقع اور سلوک، تربیت، اجرتیں اور فوائد، کم از کم عمر، پیشہ ورانہ تحفظ اور صحت اور صنعتی تعلقات شامل ہیں۔ اعلامیہ میں محنت اور مشقت کے معاملات کے حوالے سے زیادہ تفصیلی رہنمائی فراہم کی گئی ہے۔ یہ ایک واضح تصویر پیش کرتا ہے کہ ادارے کس طرح معاشرے میں پائے جانے والے منفی اثرات میں کمی لانے میں زیادہ سے زیادہ مثبت کردار ادا کر سکتے ہیں۔

محنت کے اصولوں اور کاروبار کے درمیان باہمی تعلق

عالمی ادارہ محنت (آئی ایل او) کے کنونشنز دراصل بین الاقوامی کنونشنز ہیں۔ اور جب کوئی رکن ملک ان کی توثیق کرتا ہے تو پھر ان کے لئے یہ لازم قرار پاتا ہے کہ وہ اپنے ملکی قوانین میں بھی اس طرح کی تبدیلیاں لائے جن سے تجارتی اداروں کو بھی ان معاہدوں پر عمل درآمد کا پابند بنایا جاسکے۔ محنت کے اصولوں کو فروغ دینے کے لئے تجارتی اداروں کو لازمی طور پر اپنے متعلقہ ملکی قوانین کی پاسداری کرنی چاہیے۔

اگرچہ ان کنونشنوں کی توثیق صرف رکن ممالک ہی کر سکتے ہیں، تاہم ان کنونشنوں اور سفارشات میں ایسے اصول اور قیمتی رہنمائی موجود ہے کہ جو ان تجارتی اداروں کے لئے سود مند ہو سکتی ہے جو قانون کی پاسداری کے علاوہ بھی اپنی جانے کار پر بہتری لانے کی خواہش مند ہیں۔ آئی ایل او کا کثیرملکی کاروباری اعلامیہ بعض بین الاقوامی معیارات کے بنیادی اصولوں کے حوالے سے حکومتوں اور کاروباروں کو آگاہی فراہم کرتا ہے کہ ان سے کس قسم کے رویہ کی توقع کی جا رہی ہے۔ تجارتی اداروں کے لئے آئی ایل او کے کثیرملکی کاروباری اعلامیہ کا خلاصہ ضمیمہ I میں دیا گیا ہے۔³

آئی ایل او کا کثیرملکی کاروباری اعلامیہ نہ صرف یہ کہ لیبر کے چار اصولوں کے حوالے سے رہنمائی فراہم کرتا ہے بلکہ دیگر اہم میدانوں کے حوالے سے بھی اس میں رہنمائی فراہم کی گئی ہے۔ آئی ایل او کے کثیرملکی کاروباری اعلامیہ کی بنیاد اس مفروضے پر رکھی گئی ہے کہ بین الاقوامی معیاروں سے لئے گئے بعض اصولوں کا اطلاق کاروباروں پر ہوتا ہے۔

تنظیم سازی کی آزادی

تنظیم سازی کی آزادی میں یہ تسلیم کیا جاتا ہے کہ تمام ملازمین اور تمام محنت کشوں کو یہ حق حاصل ہے کہ وہ اپنے پیشہ ورانہ مفادات کے تحفظ اور فروغ کے لئے آزادانہ اور رضاکارانہ طور پر کوئی تنظیم بنائیں یا اس طرح کی کسی تنظیم میں شامل ہوں۔ محنت کشوں اور ملازمین کو یہ حق حاصل ہے کہ وہ ریاست یا کسی بھی دوسرے فریاد ادارے کی مداخلت کے بغیر اپنی تنظیمیں بنائیں، ان میں شامل ہوں اور ان کو تنظیم کے امور چلائیں۔

آجروں کو چاہیے کہ وہ اپنے محنت کشوں کے منظم ہونے کے فیصلے میں نہ تو کسی قسم کی مداخلت کریں اور نہ ہی ان کے فیصلوں پر کسی دوسرے طریقے سے اثر انداز ہونے کی کوشش کریں۔ آجروں کو چاہیے کہ منظم ہونے والے محنت کشوں یا ان کے نمائندگی کرنے والوں کے خلاف کسی قسم کا امتیازی سلوک روا نہ رکھیں۔

اجتماعی سوداکاری

³ اس ویب سائٹ سے عالمی ادارہ محنت کے کثیرملکی کاروباری اعلامیہ کا متن اور مزید معلومات حاصل کی جاسکتی ہے۔ www.ilo.org/multi

رضاکارانہ اجتماعی سوداکاری ایک ایسا عمل ہے جس کے ذریعے کام کی مخصوص شرائط کار و ضوابط اور باہمی تعلقات کے تعین کیلئے، آجر اور محنت کش آپس میں بات چیت اور بحث مباحثہ کر سکتے ہیں۔ اس عمل میں خود آجریا ان کی تنظیمیں اور ٹریڈ یونینز یا پھر ان کی عدم موجودگی میں محنت کشوں کی جانب سے آزادانہ طور پر منتخب کردہ نمائندے شرکت کرتے ہیں۔

اجتماعی سوداکاری صرف اس صورت میں مؤثر طور پر کام کر سکتی ہے کہ جب اس کا انعقاد آزادانہ طور پر کیا جائے اور فریقین بھی اس میں اچھی نیت سے شریک ہوں۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ:

- کنونشن پر پہنچنے کی کوششیں کی جائیں؛
- حقیقی اور تعمیری مذاکرات کئے جائیں؛
- غیر منصفانہ تاخیر سے بچا جائے؛

- جن معاہدوں پر اتفاق ہو ان کی پاسداری کی جائے اور اچھی نیت سے ان کا اطلاق کروایا جائے؛ اور
- اجتماعی تنازعات پر بحث مباحثہ کرنے اور ان کے حل کے لئے فریقین کو مناسب وقت فراہم کیا جائے۔

اجتماعی سوداکاری اچھی نیت سے اور ایسے معاہدوں پر پہنچنے کے لئے کی جائے جو فریقین کے لئے باہمی طور پر قابل قبول ہوں۔ اگر کسی کنونشن پر نہ پہنچا جاسکے تو ایسی صورت میں تنازع حل کرنے کے لئے ثالثی، پنچائت وغیرہ جیسے مفاہمی طریقہ کار کو بھی عمل میں لایا جاسکتا ہے۔

اجتماعی سوداکاری میں شامل کاروبار کی ضروریات، حجم اور صلاحیتوں کو مد نظر رکھتے ہوئے محنت کشوں کے نمائندوں کو مناسب سہولیات فراہم کی جائیں۔ سہولیات اس طرح فراہم کی جائیں کہ وہ اپنا کام مؤثر طور اور بغیر کسی مداخلت کے انجام دے پائیں۔ با معنی مذاکرات کے سلسلے میں محنت کشوں کے نمائندوں کو مطلوبہ معلومات بھی فراہم کی جائے۔

اجتماعی سوداکاری کے عمل میں حقیقی مذاکرات سے پہلے کا مرحلہ بھی شامل ہوتا ہے جس میں معلومات کا تبادلہ، مشاورت، مشترکہ تشخیص کیساتھ ساتھ، اجتماعی معاہدوں کا اطلاق بھی شامل ہے۔ اجتماعی معاہدوں میں تنازعات کے حل کی کوششوں کو بھی شامل ہونا چاہیے۔

مذاکرات میں سہولت فراہم کرنے کے لئے ایسی مفاہمت اور ثالثی قابل قبول ہونی چاہیے جو رضاکارانہ طور یا پھر قانون کے مطابق ہو۔ بصورت دیگر، ثالثی صرف ایسی صورت میں درست ہوگی کہ جب دونوں فریقین کی جانب سے اس کی درخواست کی جائے یا قانونی طور پر ایسا کرنا لازم قرار پائے۔

حکومت کی ذمہ داری

تنظیم سازی کی آزادی کے اصول اور اجتماعی سوداکاری کے حق کے عملی طور پر ادراک کے لئے قانونی بنیاد کی ضرورت ہوتی ہے جو ضمانت دے سکے کہ ان حقوق پر عمل درآمد کیا جائے گا۔ اس کے لئے ایک ایسے مضبوط ادارتی ڈھانچے کی بھی ضرورت ہوتی ہے جو سہ فریقی بنیادوں پر، آجروں اور محنت کشوں کی تنظیموں کے درمیان رابطے کا کردار ادا کر پائے۔ ایسے افراد جو انفرادی سطح پر اپنی آواز بلند کرنا چاہتے ہیں ان کو بھی لازمی طور پر امتیازی سلوک سے تحفظ ملنا چاہیے۔ اور اس کے لئے ضروری ہے کہ آجروں اور محنت کشوں کی تنظیمیں ایک دوسرے کو شراکتدار تصور کریں اور باہمی طور پر مل کر مسائل کا مشترکہ حل تلاش کریں۔

حکومتوں پر بھی یہ ذمہ داری عائد ہوتی ہے کہ وہ اس بات کی یقین دہانی کریں کہ مروجہ قانونی اور ادارتی ڈھانچہ موجود ہے اور مناسب انداز میں اپنا کام کر رہا ہے۔ حکومتوں کو چاہیے کہ وہ باہمی تعاون اور ایک دوسرے کو قبول کرنے اور تعاون کے ماحول کو فروغ دینے میں بھی مدد کریں۔

آزادانہ تنظیم سازی اور اجتماعی سوداکاری کے حق کا تسلیم کیا جانا کیوں ضروری ہے

آزادانہ تنظیم سازی سے محنت کش اور آجر ایک دوسرے کے ساتھ مل کر نہ صرف یہ کہ اپنے معاشی مفادات کا بہتر تحفظ کر سکتے ہیں بلکہ اس سے ان کی شہری آزادیوں کو بھی تحفظ حاصل ہوتا ہے۔ جن میں ان کے زندہ رہنے کا حق، ان کی سلامتی، ان کی سالمیت اور ان کی ذاتی اور اجتماعی آزادی شامل ہیں۔ جمہوریت کے لازم جز کے طور پر تمام دیگر بنیادی اصولوں اور کام کے حقوق کے حصول کے لئے یہ ایک اہم ترین اور بنیادی اصول ہے۔

حالات کار اور ملازمت کی شرائط و ضوابط اور محنت کشوں اور آجروں یا ان کی تنظیموں کے باہمی تعلقات کے مسائل کے حل کے لئے اجتماعی سوداکاری تعمیری کردار ادا کرتی ہے۔ اس سے ممکنہ طور پر پیدا ہونے والے مسائل کا پتہ لگایا جاسکے اور ساتھ ہی ان کے حل کے لئے پر امن طریقہ کار بھی تلاش کئے جاسکتے ہیں۔ یہ حل ایسے ہوں گے کہ ان میں آجروں اور محنت کش دونوں کی ضروریات اور ترجیحات کو مد نظر رکھا جائے گا۔ ایک مضبوط اجتماعی سوداکاری سے انتظامیہ اور محنت کش دونوں کو فائدہ ہوگا اور اس سے جس امن اور استحکام کو فروغ حاصل ہوگا اس سے مجموعی طور پر معاشرے کو بھی فائدہ ہوگا۔

ادارے کس طرح آزادانہ تنظیم سازی اور اجتماعی سوداکاری کے حق کی موثر شناخت کو برقرار رکھ سکتے ہیں

تیزی سے تبدیل ہوتی ہوئی عالمی منڈی میں روزگار اور کاروباروں کو کئی طرح کی بے یقینی کے حالات کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ محنت کشوں اور آجروں کی جانب سے آزادانہ طور پر منتخب کردہ نمائندوں کے درمیان حقیقی تبادلہ خیالات سے ایک دوسرے کے مسائل کو بہتر طور پر سمجھنے اور ان کے حل تلاش کرنے میں مدد ملتی ہے۔ فریقین کی نمائندگی کرنے والوں کیلئے تحفظ کا حصول اعتماد سازی کی بنیاد ہے۔ تنظیم سازی کی آزادی اور اجتماعی سوداکاری پر عمل کرنے سے تعمیری تبادلہ خیالات اور تنازعات حل کرنے کے مواقع ملتے ہیں۔ یہ ایک ایسا عمل ہے جس کی مدد سے متعلقہ فریقین اپنے مسائل کو حل کرنے پر توجہ مرکوز کر سکتے ہیں جس سے کاروبار کے علاوہ مجموعی طور پر معاشرے کو بھی فائدہ ہوتا ہے۔

<ul style="list-style-type: none"> - محنت کشوں کے اس حق کی پاسداری کہ وہ کسی دھونس دھمکی یا انتقامی کارروائی کے خوف کے بغیر ملکی قوانین کے تحت جس طرح چاہیں ٹریڈ یونین تشکیل دیں اور اس میں شامل ہوں۔ - ٹریڈ یونین کی تنظیم سازی، یونین کی رکنیت اور ملازمت کی درخواستوں اور ترقی، برخاستگی یا تبادلہ وغیرہ کے فیصلوں میں ایسی پالیسیوں اور طریقہ کار کا اطلاق جن میں امتیازی سلوک نہ ہو۔ - با معنی سوداکاری کے لئے مطلوبہ معلومات فراہم کریں - ایک موثر اجتماعی کنونشن کے حصول میں محنت کشوں کے نمائندوں کی مدد کے لئے انہیں مناسب سہولیات فراہم کی جائیں۔ 	<p>جائے کار پر:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - اجتماعی سوداکاری کے مقصد کے لئے بنائی گئی تنظیموں کی نمائندگی کو تسلیم کریں۔ - محنت کشوں اور انتظامیہ کے مسائل کو حل کریں ان کی دیگر ضروریات پوری کریں۔ ان میں تنظیم نو اور تربیت، اضافی طریقہ کار، تحفظ اور صحت کے مسائل، شکایات اور تنازعات کے حل کے طریقہ کار اور انضباطی ضوابط وغیرہ شامل ہو سکتے ہیں۔ 	<p>سوداکاری کی میز پر:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - آجروں / ممالک کی نمائندہ تنظیموں کے کردار اور عمل کو بھی مد نظر رکھیں۔ - لیبر - انتظامیہ کے باہمی تعلقات میں بہتر ماحول کی تشکیل کے لئے اقدامات اٹھائیں۔ اس طرح کے اقدامات ان ممالک میں خاص طور پر اہمیت کے حامل ہیں جہاں ٹریڈ یونین اور اجتماعی سوداکاری کو تسلیم کئے جانے کے لئے کوئی مناسب ادارتی یا قانونی ڈھانچہ موجود نہیں ہے۔ - ٹریڈ یونین اور ان کے رہنماؤں کے تحفظ اور رازداری کو یقینی بنانے کیلئے اقدامات اٹھائیں۔ 	<p>جہاں پر کام ہو رہا ہے وہاں کی مقامی آبادی میں:</p>

جبری مشقت

جبری یا استحصالی مشقت کوئی ایسا کام یا خدمت ہوتی ہے جس کے لئے کسی فرد نے اپنے آپ کو رضا کارانہ طور پر توجیش نہیں کیا، تاہم اس کو سزا کا خوف دلا کر کام پر مجبور کیا جاتا ہے۔ محنت کشوں کو آجروں یا کسی دوسری طرح کے معاوضے کی فراہمی کا ہرگز یہ مطلب نہیں ہے کہ جبری یا استحصالی مشقت نہیں لی جا رہی ہے۔ محنت کش کو یہ حق حاصل ہونا چاہیے کہ وہ آزادانہ طور پر اپنی محنت پیش کرے اور ملازمین کو یہ آزادی حاصل ہو کہ وہ مناسب دورانہ کٹوتی دے کر کام چھوڑ جائیں۔

جبری مشقت انسانی حقوق کی بنیادی خلاف ورزی ہے۔ یہ مسئلہ تقریباً دنیا کے ہر ملک کو درپیش ہے۔ عالمی ادارہ محنت کے اندازے کے مطابق دنیا بھر میں تقریباً 12.3 ملین افراد اس کا شکار ہیں اور ان میں سے 80 فیصد ایسے ہیں جن سے نجی طور پر مشقت لی جاتی ہے۔ جبری مشقت کا شکار اکثر محنت کشوں کو یا تو بہت کم معاوضہ ادا کیا جاتا ہے یا بالکل بھی ادا نہیں کیا جاتا اور ان کو صحت اور تحفظ کے لحاظ سے نہایت خراب حالات کار میں طویل گھنٹوں تک کام کرنا پڑتا ہے۔ حقیقت یہ ہے کہ جبری مشقت ایک عالمی مسئلہ ہے اور ترقی یافتہ ممالک میں بھی غیر قانونی تارکین وطن محنت کش اس کا شکار ہیں۔ یہ مردوں اور خواتین کے علاوہ بچوں کو بھی متاثر کرتا ہے جو مجموعی طور پر جبری مشقت کے شکار افراد کا 40 فیصد ہے۔

محنت کشوں کے استحصال کی کئی صورتیں ہو سکتی ہیں۔ تاہم جبری مشقت (ایک مختصر اور جامع اصطلاح کا استعمال) کافی الگ اور واضح مسئلہ ہے۔ جبری مشقت ایسی ریاست یا افراد کی جانب سے لی جاتی ہے جن کو یہ اختیار اور طاقت حاصل ہوتی ہے کہ وہ محنت کشوں کو سخت قسم کی محرومی اور نقصان پہنچانے کی دھمکی دے کر ان سے کام کروا سکیں۔ اس میں غذا سے محروم رکھنا، زمین رہن رکھنا یا اجرتوں سے محروم رکھنا، جسمانی یا جنسی تشدد یا لوگوں کی نقل و حرکت کو محدود کرنا یا انہیں قید کر دینا شامل ہو سکتا ہے۔

جو ادارے قانونی طور پر کام کرتے ہیں ان کے ہاں عموماً اس طرح کے غیر قانونی طریقہ کار نہیں ہوتے۔ تاہم ایسے ادارے کا اگر کسی ایسے ٹھیکیدار یا سپلائر کے ساتھ کاروباری تعلق ہے جو اپنا کام جبری مشقت کے ذریعے کرواتا ہے تو اس سے ادارے کا نام بھی اس نا انصافی سے بڑھتا ہے۔ لہذا یہ بہت ضروری ہے کہ تمام پیشہ ورانہ جبری مشقت کی تمام صورتوں اور اسباب کے بارے میں آگاہی فراہم کی جائے۔ اس کے علاوہ ان کے علم میں یہ بھی ہونا چاہیے کہ مختلف صنعتوں میں یہ کن صورتوں میں پائی جاسکتی ہے۔

ریاست اور نجی ایجنٹس دونوں کو ہی جبری مشقت کے استعمال میں ملوث پایا گیا ہے۔ ریاست کی جانب سے جس قسم کی جبری مشقت لی جاتی ہے اس میں سرکاری کاموں میں جبری شرکت ہوتی ہے۔ اس میں نظریاتی یا پھر سیاسی مقاصد کے لئے بھی جبری مشقت لی جاتی ہے۔ قیدیوں سے ان کی آزادانہ رضامندی کے بغیر تجارتی مقاصد کے لئے جو جبری مشقت کروائی جاتی ہے اس پر بھی ایک سنجیدہ نوعیت کے بحث مباحثہ کی ضرورت ہے۔

نجی ایجنٹوں کی جانب سے جو جبری مشقت کروائی جاتی ہے ان میں غلامی، بیگار اور قرض کے تحت کسی سے مشقت کروانا شامل ہیں۔ آجروں کو اس بارے میں آگاہی ہونی چاہیے کہ جبری مشقت کی مختلف صورتیں ہو سکتی ہیں، جیسا کہ ان کو مندرجہ ذیل بکس کی فہرست میں دیا گیا ہے۔

جبری مشقت کے خاتمے میں ادارے اپنا کردار کس طرح ادا کر سکتے ہیں

جبری مشقت کے خلاف اقدامات اٹھانے سے پہلے اس کے اسباب کو سمجھنا ضروری ہے۔ مندرجہ ذیل ٹیبل کے ذریعے تجارتی اداروں کو عملی طور پر موجود جبری مشقت کی نشاندہی کرنے میں مدد ملے گی۔

مروجہ جبری مشقت کی نشاندہی کرنا	
رضامندی کے بغیر کام یا ملازمت (جبری مشقت "میں جانے کا راستہ")	سزا کا خوف اور (وہ ذرائع جن کے ذریعے کسی فرد کو جبری مشقت میں رکھا جاتا ہے)
<ul style="list-style-type: none"> • "غلامی" یا جبری حیثیت میں پیدا ہونا یا چلا جانا • اغوا ہونا یا اٹھایا جانا • ایک شخص کا کسی دوسرے کے پاس فروخت ہونا • کام کی جگہ پر جسمانی طور پر قید ہونا یعنی جیل میں ہونا یا کسی کے پاس نجی طور پر محسوس ہونا • نفسیاتی جبر، یعنی کام کا حکم اور عدم تعمیل کی صورت میں سزا کی مضبوط 	<ul style="list-style-type: none"> • محنت کش یا اس کے خاندان کے کسی فرد یا کسی قریبی شخص پر جسمانی تشدد • جنسی تشدد • قید کرنا یا جسمانی طور پر محسوس کرنا • مالیاتی جرمانے • سرکاری اہلکاروں کو مطلع کرنا (پولیس، غیر قانونی تارکین وطن وغیرہ سے متعلق) اور جلا وطنی

<ul style="list-style-type: none"> • مستقبل میں ملازمت نہ ملنا • کمیونٹی یا سماجی زندگی سے نکال دینا • حقوق یا استحقاق سے محرومی • غذا، رہائش یا دیگر ضروریات سے محرومی • بدترین حالات کار میں منتقلی • سماجی حیثیت میں کمی 	<p>دھمکی</p> <ul style="list-style-type: none"> • مقروض بنانا (حساب کتاب میں دھوکہ دہی، قیمتوں میں اضافہ، پیداواری خدمات یا چیزوں کی قیمت میں کمی لاکر یا پھر سود کی شرح میں اضافہ وغیرہ کر کے) • کام کی نوعیت یا شرائط و ضوابط میں دھوکہ دہی یا جھوٹے وعدے • اجرتوں کی عدم ادائیگی یا ان کو روک لینا • شناختی دستاویزات یا پھر دیگر ذاتی چیزوں کا ضبط کر لینا۔
---	---

جبری مشقت زیادہ تر غربت، عدم مساوات یا پھر امتیازی سلوک کے باعث ہوتی ہے۔ تاہم دنیا کے بعض ممالک میں اس کے کچھ سیاسی عوامل بھی پائے جاتے ہیں۔ اس رہنما گائیڈ کو استعمال کرنے والوں کی اکثریت شاید ایسے افراد پر مشتمل ہوں جن کے ہاں استحصال شاید کاروباری تعلقات کے ذریعے بلواسطہ طور پر ہوتا ہو، مثلاً سپلائرز یا ذیلی ٹھیکیدارز وغیرہ کے ذریعے۔ لہذا ایسی صورت میں انہیں اپنے کاروباری تعلقات میں احتیاط برتنے کی ضرورت پڑے گی۔

جبری مشقت کے خاتمے کے لئے جامع ترین سرگرمیوں کی ضرورت ہوتی ہے۔ اس میں نہ صرف یہ کہ جبری مشقت کے شکار افراد کی ضروریات کو مد نظر رکھنا ہو گا بلکہ ان کے خاندان والوں کی ضروریات کا بھی خیال رکھنا پڑے گا۔ اگر کہیں جبری مشقت کی نشاندہی ہو جائے تو متاثرہ افراد کو وہاں سے نکالا جائے اور انہیں اہل بنانے کے لئے مناسب متبادل سہولیات اور خدمات فراہم کی جائیں۔

عمومی طور پر دیکھا ہی گیا ہے کہ جبری مشقت کے خاتمے کے لئے کام کی جگہ اور کمیونٹی دونوں کو ہی اقدامات کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔

<p>جائے کار پر:</p> <ul style="list-style-type: none"> - جبری مشقت کے حوالے سے پائے جانے والے ملکی قوانین کی دفعات اور ضوابط کی پاسداری کریں اور اگر کہیں ملکی قوانین ناکافی ہوں تو بین الاقوامی معیارات پر غور کریں۔ - اس بات کی یقین دہانی کی جائے کہ ادارے کے اندر اور دیگر کاروباری حوالوں سے کام کرنے والے تمام ملازمین کو متعلقہ شرائط و ضوابط کیساتھ ملازمت کے کانٹریکٹ فراہم کئے گئے ہیں۔ کانٹریکٹ میں واضح ہونا چاہیے کہ محنت کش اپنی مرضی سے ملازمت کر رہے ہیں، انہیں ملازمت چھوڑنے کی آزادی حاصل ہے (بشمول مناسب طریقہ کار) اور ملازمت چھوڑنے یا کام موقوف کرنے پر عائد ہونے والے جرمانے وغیرہ بھی شامل ہیں۔ - ایسے پالیسیاں اور طریقہ کار وضع کریں کہ جن میں محنت کشوں کو ادارے میں پیسے جمع کروانے کی ممانعت کی گئی ہو۔ - بینرز کی حوصلہ افزائی کریں کہ وہ بکس 4 کا جائزہ لیں اور مناسب اقدامات اٹھائیں۔ - اگر آپ کے دائرہ اختیار میں جبری مشقت پائی جائے تو ایسے محنت کشوں کو کام کی جگہ سے ہٹا کر ان کے لئے مناسب خدمات فراہم کروائیں۔ ممکنہ حد تک کوشش کر کے محنت کشوں کو قابل عمل متبادل روزگار تک رسائی فراہم کریں۔ - دیگر کاروباروں کے ساتھ لین دین میں پوری احتیاط برتیں۔ - جہاں تک ممکن ہو تجارتی اداروں کو چاہیے کہ وہ جبری مشقت کے خاتمے میں کمیونٹی کی کاوشوں کی مدد کریں اور جبری مشقت سے آزاد ہونے والے محنت کشوں کو آزادانہ طور پر منتخب کردہ کام تلاش کرنے میں مدد دیں۔ - جبری مشقت کے مسئلہ کے حل کے سلسلے میں دیگر تجارتی اداروں، شعبہ جاتی اداروں اور آجروں کی تنظیموں سے مل کر پوری صنعت کے لئے طریقہ کار وضع کریں۔ اس کے علاوہ اس مسئلہ کے حل کے لئے محنت کشوں کی تنظیموں، قانون نافذ کرنے والے اہلکاروں، لیبر انسپیکٹرز اور دیگر اداروں اور افراد سے بھی روابط بڑھائیں۔ - جبری مشقت کے حوالے سے آپ آجروں کی نمائندہ تنظیم کی جانب سے مقامی، ریاستی یا قومی سطح پر ٹاسک فورس 	<p>جہاں کام کیا جا رہا ہے وہاں کی کمیونٹی میں</p>
---	--

<p>یا کمیٹی تشکیل دیں یا پھر اس میں شرکت کریں۔</p> <p>- قومی سطح پر جبری مشقت سے نمٹنے کے لئے کلیدی پالیسی اور ادارتی ڈھانچے کے طور پر جبری مشقت کے خلاف نیشنل ایکشن پلان کی تشکیل میں معاونت کریں۔</p> <p>- اپنے دائرہ اختیار میں جبری مشقت سے متاثرہ افراد کو ہنر سیکھنے میں مدد کرنے اور ملازمت کی تربیت فراہم کرنے کے ذریعے تحفظ اور دوبارہ شمولیت کے پروگرامز میں شرکت کریں۔</p> <p>- جس حد تک ممکن ہو قومی اور بین الاقوامی، بشمول میڈیا مہم میں شریک ہوں اور قومی اہلکاروں، محنت کشوں کی تنظیموں اور دیگر اداروں اور افراد سے تعاون کریں۔</p>	
--	--

بچوں سے مشقت

عالمی ادارہ محنت کے کنونشن (کم از کم عمر کا کنونشن نمبر 138 اور بچوں سے مشقت لینے کی بدترین اقسام کا کنونشن نمبر 182) ملازمت کے حصول یا کام کرنے کی کم از کم عمر کے حوالے سے قومی قوانین کو ایک ڈھانچہ فراہم کرتے ہیں۔ بچوں کے کام کرنے کی عمر کسی بھی طرح لازمی اسکول ختم کرنے سے کم نہیں ہونی چاہیے اور کسی بھی صورت میں کام کرنے کی عمر 15 برس سے کم نہیں ہونی چاہیے۔ 15 برس سے کم عمر کی اجازت صرف عبوری عرصے کے لئے ہی دی جاسکتی ہے۔ وہ ممالک جن میں معاشی اور تعلیمی سہولیات زیادہ اچھی نہیں ہیں وہاں پر "ہلکے پھلکے کام" کے لئے کام کرنے کی کم از کم عمر کی حد 12 سے 14 برس تک ہو سکتی ہے۔ دوسری جانب دنیا کے تمام ممالک میں خطرناک کاموں کے لئے کام کرنے کی کم از کم عمر کی حد 18 برس سے زیادہ ہے۔

ملازمت یا کام کرنے کی کم از کم عمریں		
ترقی یافتہ ممالک	ترقی پزیر ممالک	
15 برس	14 برس	باقاعدہ کام
18 برس	18 برس	خطرناک کام
13 برس	12 برس	ہلکا بھلا کام

"بچوں سے مشقت" کی اصطلاح کو "نوجوانوں کی ملازمت" یا پھر "طلبہ کے کام" کی طرح نہیں سمجھنا چاہیے۔ بچوں سے مشقت لینا ایک طرح کا استحصال ہے جو انسانی حقوق کی بھی خلاف ورزی ہے۔ عالمی طور پر موجود دستاویزات میں اس کو تسلیم کیا جاتا ہے اور اس کی تعریف بھی موجود ہے۔ اس حوالے سے بین الاقوامی برادری کی اعلان کردہ پالیسی موجود ہے اور دنیا بھر کے تقریباً تمام ممالک کو بچوں سے مشقت کا خاتمہ کرنا ہے۔ جیسا کہ عالمی ادارہ محنت کے کنونشن 182 میں ہے کہ بچوں سے مشقت لینے کی کچھ اقسام ایسی ہیں کہ جن میں اگر 18 برس سے کم عمر کوئی بچہ شامل ہے تو حکومتوں کو ہنگامی بنیادوں پر فوری اقدامات کرنے کی ضرورت ہے۔ ان میں درج ذیل شامل ہیں:

- غلامی کی تمام صورتیں: اس میں بچوں کی غیر قانونی سہولت، قرضے میں جکڑنا، استحصال اور جبری مشقت اور مسلح تنازعات میں بچوں کا استعمال؛
 - جسم فروشی کے لئے کسی بچے کو پیش کرنا یا اس کو لینا، فحش مواد کی تیاری یا فحش مقاصد کے لئے بچوں کا استعمال؛
 - غیر قانونی سرگرمیاں، خاص طور پر منشیات کی پیداوار یا غیر قانونی تجارت میں کسی بچے کو پیش کرنا یا حاصل کرنا؛ اور
 - کوئی کام جو ایسے حالات میں انجام دیا جا رہا ہو کہ جس سے بچے کی صحت، تحفظ یا اخلاق پر منفی اثرات مرتب ہونے کا امکان ہو۔
- تجارتی اداروں کو چاہیے کہ وہ بچوں کی مشقت کی تمام صورتوں کو ختم کریں۔ بچوں سے مشقت لینے کی بدترین صورتوں کے خاتمے کے سلسلے میں کی جانے والی کوششوں کا ہرگز یہ مطلب نہیں ہے کہ بچوں سے جبری مشقت کی دیگر صورتوں کو نظر انداز کر دیا جائے۔

تجارتی اداروں کو بچوں سے لی جانے والی مشقت کے بارے میں تشویش کیوں ہونی چاہیے

جبری مشقت سے ایک بچے کی جسمانی، سماجی، ذہنی، نفسیاتی اور روحانی نشوونما کو نقصان پہنچتا ہے۔ بچوں کی مشقت کی وجہ سے بچے اپنے بچپن اور عزت نفس سے محروم ہو جاتے ہیں۔ وہ تعلیم سے بھی محروم رہ جاتے ہیں اور بعض صورتوں میں وہ اپنے خاندان سے بھی کٹ جاتے ہیں۔ ایسے بچے جو اپنی بنیادی تعلیم مکمل نہیں کر پاتے وہ عموماً غیر تعلیم یافتہ رہتے ہیں۔ ایسے بچے کسی بہتر ملازمت کے لئے مطلوبہ مہارت سے بھی محروم رہتے ہیں اور یوں وہ جدید معیشت کی ترقی میں اپنا کردار ادا نہیں کر پاتے۔ لہذا بچوں سے لی جانے والی مشقت کے نتیجے میں ایسے محنت کش پیدا ہوتے ہیں جو غیر سند یافتہ اور پوری طرح تربیت یافتہ نہیں ہوتے۔ ایسی صورت میں مستقبل کے لئے بھی ہر مند افرادی قوت بھی نہیں مل پاتی۔

بچوں کو بھی اسی طرح انسانی حقوق حاصل ہیں جس طرح بالغ افراد کو حاصل ہیں۔ تاہم ان کی عمر اور اس حقیقت کے پیش نظر کہ ان کی نشوونما ہو رہی ہے، وہ سیکھنے کے عمل سے گزر رہے ہیں اور تجربہ حاصل کر رہے ہیں، بچوں کے حقوق کچھ زیادہ ہوتے ہیں۔ ان حقوق میں معاشی استحصال سے تحفظ کے علاوہ ایسے کام سے تحفظ بھی شامل ہے جس کے باعث ان کی صحت، سلامتی یا اخلاقیات کو خطرہ ہو۔ انہیں ایسے کام سے بھی تحفظ فراہم کاہ جائے جو ان کی نشوونما یا تعلیم تک رسائی میں رکاوٹ بنے۔ بچوں سے مشقت لینے کا معاملہ پیچیدہ نوعیت کا ہے، لہذا تجارتی اداروں کو چاہیے کہ اس میں بہت زیادہ احتیاط برتیں اور ایسے اقدامات سے گریز کریں جن کے باعث بچوں کو پہلے سے بھی زیادہ استحصالی صورت میں کام کرنا پڑے۔ تاہم، جیسا کہ اصول نمبر 5 کہتا ہے کہ تجارتی اداروں کا ہدف یہی ہونا چاہیے کہ وہ اپنے دائرہ اختیار میں بچوں سے لی جانے والی مشقت کا مکمل خاتمہ کروائیں۔

اگر کوئی تجارتی ادارہ بچوں کی مشقت میں ملوث پایا جائے تو اس سے ادارے کی ساکھ متاثر ہوتی ہے۔ ایسے بین الاقوامی ادارے جن کی سپلائی اور سرو سز پیجز (رسد اور خدمات کا دائرہ کار) بہت زیادہ پھیلی ہوئی ہیں ان کو خاص طور پر خیال کرنا چاہئے کیونکہ اگر ان کا کوئی کاروباری شراکتدار بھی بچوں کا معاشی استحصال کرتا ہے تو اس سے ادارے کی برانڈ کی ساکھ کو نقصان پہنچتا ہے۔ اس سے ادارے کے لئے نہایت سخت قسم کے مضمرات پیدا ہوتے ہیں اور اسے امتناع اور اسٹاک ویلیو میں بھی کمی آتی ہے۔

بچوں سے لی جانے والی مشقت کے مؤثر خاتمے کے سلسلے میں ادارے کیا کر سکتے ہیں

بچوں کی مشقت کے بارے میں ہر ادارے کو فکر مند ہونے کی ضرورت ہے۔ آج کل دنیا کے ترقی پزیر ممالک میں یہ مسئلہ بہت زیادہ پیچیدہ صورت اختیار کر گیا ہے۔ تاہم ترقی یافتہ اور صنعتی ممالک میں یہ مسئلہ اتنا زیادہ نمایاں نہیں ہے اور یہ صرف چند ترک وطن کر کے آنے والی برادریوں میں ہی نظر آتا ہے۔ بچوں کی مشقت کے خاتمے کی جانب ادارے جو پہلا قدم اٹھا سکتے ہیں وہ یہ ہے کہ وہ عام لوگوں میں بچوں کی جبری مشقت کے اسباب اور نتائج کے بارے میں آگاہی اور جانکاری پھیلائیں۔ اس کا مطلب ہے کہ مسائل کی نشاندہی کر کے اس بات کا تعین کیا جائے کہ آیا کاروبار میں بچوں کی مشقت کا مسئلہ موجود ہے یا نہیں۔ مخصوص صنعتی شعبوں میں کام کرنے والی ایسے تجارتی اداروں کو جن کی سپلائی چین جغرافیائی طور پر زیادہ دور، دور پھیلی ہوئی ہے زیادہ احتیاط کرنی چاہیے۔ تجارتی اداروں کے کن علاقوں اور مقامات پر کن شعبوں میں بچوں سے مشقت لی جا رہی ہے، اس بارے میں آگاہی کے حصول کے لئے ان تجارتی اداروں کو چاہیے کہ وہ عالمی ادارہ محنت اور دیگر تحقیقات و مطالعات کا جائزہ لیں۔

جائے کار پر:	
- بچوں سے مشقت کے حوالے سے کم از کم عمر کے ملکی قوانین کی پاسداری کریں اور اگر کہیں ملکی قوانین ناکافی ہوں تو بین الاقوامی معیاروں پر عمل کریں۔	
- عمر کی تصدیق کے لئے مناسب اور قابل بھروسہ طریقہ کار استعمال کریں۔	
- اگر کام کی جگہ پر ایسے بچے پائے جائیں جن کی عمریں قانونی حد سے کم ہیں تو انہیں کام سے نکال دیں۔	
- جن بچوں کو کام سے نکالا جائے تو جس حد تک ممکن ہو ان کی اور ان کے خاندان والوں کی مناسب خدمات یا قابل	

<p>عمل متبادل طریقوں کے حصول میں مدد کی جائے۔</p> <p>- ٹھیکیداروں، سپلائرز اور دیگر متعلقہ کاروباروں پر دباؤ ڈالیں کہ وہ بچوں سے لی جانے والی مشقت کا خاتمہ کروائیں۔</p> <p>- جس حد تک ممکن ہوں تجارتی اداروں کو چاہیئے کہ وہ کمیونٹی میں سے بچوں کی مشقت کے خاتمے میں اپنا کردار ادا کریں اور بچوں کی مشقت سے آزاد ہونے والے بچوں کو معیاری تعلیم اور سماجی تحفظ کی فراہمی میں مدد کریں۔</p> <p>- مسئلہ کے حل کے سلسلے میں دیگر تجارتی اداروں، شعبہ جاتی اداروں اور آجروں کی تنظیموں کے ساتھ مل کر پوری صنعت کے لئے طریقہ کار وضع کریں۔ اس کے علاوہ اس مسئلہ کے حل کے لئے محنت کشوں کی تنظیموں، قانون نافذ کرنے والے اہلکاروں، لیبر انسپیکٹرز اور دیگر اداروں اور افراد سے بھی روابط بڑھائیں۔</p> <p>- بچوں سے لی جانے والی مشقت کے حوالے سے آجروں کی نمائندہ تنظیم کی جانب سے مقامی، ریاستی یا قومی سطح پر ٹاسک فورس یا کمیٹی تشکیل دیں یا پھر اس میں شرکت کریں۔</p> <p>- قومی سطح پر بچوں کی مشقت کا مقابلہ کرنے کے لئے کلیدی پالیسی اور ادارتی ڈھانچے کے طور پر بچوں سے لی جانے والی مشقت کے خلاف نیشنل ایکشن پلان کی تشکیل میں معاونت کریں۔</p> <p>- اپنے دائرہ اختیار میں بچوں سے لی جانے والی مشقت سے متاثرہ افراد کو ہنر سیکھنے میں مدد کرنے اور ملازمت کی تربیت فراہم کرنے کے ذریعے تحفظ اور دوبارہ شمولیت کے پروگرامز میں شرکت کریں۔</p> <p>- جس حد تک ممکن ہو قومی اور بین الاقوامی پروگراموں، بشمول میڈیا مہم میں شریک ہوں اور مقامی و قومی عہدیداران، محنت کشوں کی تنظیموں اور دیگر اداروں اور فریقین سے رابطہ کاری اور تعاون کریں۔</p>	<p>سوداگاری کی میز پر:</p>
--	----------------------------

ملازمت اور پیشہ ورانہ کام کے لحاظ سے امتیازی سلوک

ملازمت اور پیشہ ورانہ کام میں امتیازی سلوک کا مطلب یہ ہے کہ ملازمت کی درخواست دینے والے کسی فرد کے ساتھ دوسروں کے مقابلے میں ایسی وجوہات کی بنیاد پر امتیازی سلوک روا رکھا جائے جن کا تعلق قابلیت یا کام کے لئے درکار مطلوبہ کوائف سے نہیں ہے۔ ملکی قوانین میں امتیازی سلوک میں یہ چیزیں شامل ہیں: نسل، رنگ، جنس، مذہب، سیاسی خیالات، قومیت یا سماجی مرتبہ وغیرہ۔ بعض ممالک میں امتیازی سلوک سے تحفظ فراہم کرنے کے لئے جن دیگر چیزوں کو شامل کیا گیا ہے ان میں جنسی ترجیحات اور ایچ آئی وی اور ایڈز بھی شامل ہیں۔

تاہم اصول نمبر 6 تجارتی اداروں کو یہ اجازت بھی دیتا ہے اگر ان کی نظر میں ان کے علاوہ کچھ دوسری چیزوں کی بنیاد پر بھی ملازمت یا کام کے لحاظ سے امتیازی سلوک روا رکھا جاتا ہے تو ان کو بھی شامل کیا جاسکتا ہے۔ جن چیزوں کی بنیاد پر ملکی قوانین کے تحت ممانعت ہے تجارتی اداروں کو ان کے بارے میں بھی آگاہی ہونی چاہیئے۔ کئی طرح کے کام / روزگاری سرگرمیوں میں امتیازی سلوک پیدا ہو سکتا ہے۔ جن میں ملازمت یا کسی مخصوص پیشے تک رسائی، ترقی اور تربیت اور پیشہ ورانہ رہنمائی وغیرہ شامل ہو سکتے ہیں۔ اس کے علاوہ ملازمت کے شرائط و ضوابط میں بھی امتیازی سلوک ہو سکتا ہے، مثلاً

- نئی بھرتی،

- اجرت،

- کام کا دورانیہ اور آرام، ادائیگی والی چھٹیاں،

- زچی کا تحفظ،

- ملازمت کی میعاد کا تحفظ

- ملازمت کی ذمہ داریاں
- کارکردگی کی تشخیص اور ترقی
- تربیت کے مواقع
- ملازمت کے امکانات
- سماجی تحفظ، اور
- پیشہ ورانہ صحت و سلامتی

کام کے مقام پر امتیازی سلوک کے حوالے سے بعض ممالک میں کچھ اضافی معاملات بھی اہمیت حاصل کر رہے ہیں، جن میں عمر اور ایجنڈا کی وی وغیرہ شامل ہیں۔ یہ بات بھی ذہن میں رکھنا ضروری ہے کہ امتیازی سلوک مختلف طرح کے ماحول اور حالات میں ہوتا ہے یہ کسی دہی علاقے میں موجود زریعی کاروبار میں بھی ہو سکتا ہے تو کسی شہر میں موجود ہائی ٹیک یا جدید کاروبار میں بھی۔

امتیازی سلوک کی کئی صورتیں ہو سکتی ہیں۔ یہ بلا واسطہ بھی ہو سکتا ہے، مثلاً کہیں پر قوانین یا ضوابط اس طرح کے ہوں کہ وہ کسی فرد کو ملازمت تک رسائی سے روک دیں۔ تاہم اکثر امتیازی سلوک بلا واسطہ طور پر ہوتا ہے اور عموماً اس کا اظہار رویوں کے ذریعے ہوتا ہے۔ کچھ امتیازی سلوک ایسے بھی ہوتے ہیں کہ جن کی جڑیں مقامی ثقافت میں پیوست ہوتی ہیں۔

غیر امتیازی سلوک کا مطلب یہ ہے کہ ملازمین کا انتخاب کام کی نوعیت کے لحاظ سے ان کی موزوں ہونے کی بنیاد پر کیا جاتا ہے۔ اور یہ کہ کسی بھی دوسری بنیاد پر نہ امتیاز کیا جاتا ہے، نہ نکالا جاتا ہے اور نہ ہی ترجیح دی جاتی ہے۔ اگر ملازمین جن کے ساتھ امتیازی سلوک روار کھا جاتا ہے ان کو موقع نہیں دیئے جاتے اور ان کے بنیادی حقوق کی خلاف ورزی کی جاتی ہے تو اس سے فرد واحد تو متاثر ہوتا ہی ہے، تاہم معاشرے میں ان کے وسیع تر کردار پر بھی منفی اثرات مرتب ہوتے ہیں۔ معاشرے کو امتیازی سلوک سے پاک کرنے کے لئے کام کے مقام (کارخانہ، تجارتی ادارہ یا جہاں کام ہو رہا ہوتا ہے) کو بہت زیادہ اہمیت حاصل ہے۔ کام کے مقام پر امتیازی سلوک کے خاتمہ سے محرومیوں کو کم کرنے میں مدد مل سکتی ہے۔ مثال کے طور پر تعلیم کے میدان میں اگر کسی شخص کو اپنی ابتدائی زندگی میں محرومی کا سامنا کرنا پڑا ہے تو اس کا ازالہ ہو سکتا ہے۔ جب کسی کام کے مقام پر مختلف نسل، جنس اور عمر کے افراد مل جل کر کام کریں گے اور ان تمام لوگوں سے مساوی سلوک کیا جائے گا تو ان میں ایک یکساں مقصد کا احساس پیدا ہو گا۔ اس طرح کرنے سے ہم امتیازی سلوک کے بنیادی اسباب یعنی دقیانوسیت اور تعصب کو کم کر دیتے ہیں۔

اگر کہیں امتیازی سلوک ہوتا ہے تو اس کو روکنے کے لئے مؤثر طریقہ کار کی ضرورت ہے۔ اس سلسلے میں عالمی ادارہ محنت کے اصول کم از کم حد کا تعین کرتے ہیں۔ قومی قوانین اور عملی اقدامات وسیع تر ہو سکتے ہیں اور ان میں کام کے مقام پر امتیازی سلوک کے خاتمے کے لئے وسیع تر طریقہ کار شامل ہو سکتے ہیں۔

ملازمت اور پیشوں کے لحاظ سے امتیازی سلوک کے خاتمے کے لئے ادارے کیا کر سکتے ہیں

کاروباری نقطہ نظر سے امتیازی سلوک بالکل بے معنی ہے۔ اس سے ایک سماجی تناؤ پیدا ہوتا ہے جو معاشرے اور ادارے کے کاروباری ماحول میں انتشار کا باعث بنتا ہے۔ وہ ادارے جو ملازمت اور پیشہ ورانہ کام میں امتیازی سلوک روار کھتے ہیں وہ اپنے لئے وسیع تر مہارتوں اور صلاحیتیں رکھنے والی افرادی قوت کے لئے دروازے بند کر لیتے ہیں۔ امتیازی سلوک سے پیدا ہونے والی تکلیف اور ناراضگی سے ادارے میں موجود افراد اور ٹیم کی کارکردگی متاثر ہوتی ہے۔ امتیازی سلوک کے باعث قومی اور عالمی معیشت میں مقابلے بازی کے لئے مہارتوں کو بہتر بنانے اور بنیادی ڈھانچے کو مضبوط کرنے کے مواقع نہیں مل پاتے۔ امتیازی سلوک سے آخر کار ایک ادارے کی ساکھ کو نقصان پہنچتا ہے اور ممکنہ طور پر اس سے ادارے کا منافع اور اسٹاک کی ویلو بھی متاثر ہوتی ہے۔

سب سے اہم بات یہ ہے کہ تجارتی اداروں کو تمام مقامی اور قومی قوانین کی پاسداری کرنی چاہیے۔ کوئی بھی تجارتی ادارہ جو مساوات کو فروغ دینے کے اقدامات کرنا چاہتا ہے اس کو کام کے مقام پر پائے جانے والے زبان، ثقافت اور خاندانی حالات کے تنوع کے بارے میں آگاہی رکھنی چاہیے۔ خاص طور پر مینجر ز اور نگرانی کی خدمات انجام دینے والے عملے کو، کام کے مقام پر پائے جانے والے مختلف اقسام کے امتیازی سلوک کے بارے میں آگاہی ہو اور انہیں یہ بھی معلوم ہونا چاہیے کہ افرادی قوت اس سے کس، کس طرح متاثر ہو سکتی ہے۔

<ul style="list-style-type: none"> - ہر سطح پر عملے کی بھرتی، تعیناتی، تربیت اور ترقی کے لئے جو اہلیت، مہارت اور تجربہ درکار ہے اس کے لئے ادارے کی پالیسیاں اور طریقہ کار وضع کریں۔ - اعلیٰ ترین سطح پر مساوی ملازمت کے حوالے سے ذمہ داریاں عائد کریں، مساوی ملازمت کے عملی طریقہ کار کے حوالے سے پورے ادارے میں واضح پالیسی اور طریقہ کار جاری کریں اور اس میدان میں مطلوبہ کارکردگی کو ترقی کے ساتھ منسلک کر دیا جائے۔ - غیر امتیازی سلوک کے حوالے سے عملے کو تربیت فراہم کریں، بشمول معذوری کے بارے میں آگاہی فراہم کریں۔ معذور ملازمین، صارفین اور دیگر آنے والے معذور افراد کے تحفظ اور صحت کی یقین دہانی کے لئے طبی ماحول کو سازگار بنائیں۔ - یہ دیکھنے کے لئے کہ جو فرق کیا جا رہا ہے وہ کام کے لئے درکار مطلوبہ کوائف میں سے ہے یا نہیں اس کے لئے ہر معاملے کا علیحدہ علیحدہ جائزہ لیں اور کام کے لئے مطلوبہ کوائف کا اطلاق کسی نظام کے تحت مت کریں۔ اس سے نظام کی بنیاد پر بعض گروہ محروم ہو جائیں گے۔ - ملازمین کے لئے موجود مواقع اور ادارے میں ان کی ترقی کو شفاف رکھنے کے لئے نئی بھرتیوں، تربیت اور ترقیوں کے ریکارڈ کو تازہ ترین رکھیں۔ - جہاں امتیازی سلوک کی نشاندہی ہو وہاں شکایات کے ازالے کے لئے طریقہ کار وضع کریں اور دائرگی گئی اپیلوں سے نمٹیں اور ملازمین کی مدد کریں۔ مذاکرات اور اجتماعی سوداکاری کے تناظر میں امتیازی سلوک سے بچنے اور اس کا ازالہ کرنے کے اقدامات کی بہت زیادہ اہمیت ہے۔ - ایسے باضابطہ ڈھانچوں اور ثقافت سے تعلق رکھنے والے معاملات کے بارے میں آگاہی رکھیں جو ملازمین کو اپنے خدشات کے اظہار یا شکایات سے باز رکھ سکتے ہیں۔ - مخصوص پیشوں تک رسائی اور مہارتیں بہتر بنانے والی تربیت کے پروگراموں کو فروغ دیں۔ - برداشت اور پیشہ ورانہ ترقی کے مواقعوں تک مساوی رسائی دینے اور برداشت کے ماحول کو تشکیل دینے میں حوصلہ افزائی اور مدد کریں، مثلاً تعلیم بالغاں کے پروگرام یا پھر صحت اور بچوں کی دیکھ بھال کی خدمات۔ - دیگر ممالک میں کام کرتے ہوئے تجارتی اداروں کو محنت کشوں کے نمائندوں اور حکومتی اہلکاروں کے ساتھ ثقافتی روایات کے حوالے ہم آہنگی پیدا کرنی پڑ سکتی ہے تاکہ خواتین اور اقلیتوں کو ملازمت تک مساوی رسائی حاصل ہو سکے۔ 	<p>جائے کار پر:</p> <p>جس کمیونٹی میں کام کیا جا رہا ہے:</p>
--	--





رابطہ کے لیے:
آئی ایل او کنٹری آفس برائے پاکستان
آئی ایل او بلڈنگ، G-5/2
(نزد اسٹیٹ بینک آف پاکستان)
اسلام آباد، پاکستان
ٹیلیفون؛ +92 51 227 6456
فیکس؛ +92 51 227 9181
ای میل؛ Islamabad@ilo.org
www.ilo.org/islamabad



The ILO is the UN specialized agency for the world of work

Copyright (c) 2020 International Labour Organization

This booklet is translated (working translation) and printed under the ILO Project on **“Promoting Fundamental Principles and Rights at Work in the Cotton Supply Chain”**, funded by **INDITEX**. The translated material provides a working translation of the “Fundamental Principles and Rights at Work Fact Sheet” of the ILO.

This is an unofficial translation from English text. The English version will prevail in case of discrepancies, if any.