موجودہ وباء کے دوران حکومت کو ورکرز کی صحت اور ملازمت کے تحفظ کو یقینی بنانا چاہیے

کیس اسٹڈی: لیبر ایجوکیشن فاؤنڈیشن

میرا نام عدیل (فرضی نام) ہے۔ میری عمر 28 سال ہے۔ میں اپنی بیوی، بھائی اور والد کے ساتھ لاہور میں رہتا ہوں۔ میں نے مڈل تک تعلیم حاصل کی ہے۔ نومبر 2020ء تک میں گارمنٹ کی فیکٹری میں بطور مشین آپریٹر کام کر رہا تھا۔ اس فیکٹری میں مختلف قسم کی گارمنٹس کی ورائٹی تیار کی جاتی ہے۔ اس فیکٹری میں آٹھ ہزار سے زائد ملازمین کام کرتے ہیں۔

مجھے فیکٹری ڈسپلن کی خلاف ورزی کے الزام میں کام سے نکال دیا گیا مگر اصل میں مجھے لیبر حقوق پر آواز بلند کرنے کی آڑ میں کام سے نکالا گیا۔ یہ بھی کہا گیا کہ کرونا وباء کی وجہ سے فیکٹری کو آرڈرز کم مل رہے ہیں اس لیے ورکرز کو کام سے فارغ کیا گیا ہے۔ فیکٹری انتظامیہ نے پہلے ان ملازمین کو فارغ کیا جن کے بارے میں انتظامیہ کا خیال تھا کہ یہ لیبر قوانین کے بارے معلومات رکھتے ہیں۔

اب میں ایک چھوٹے گارمنٹ یونٹ میں کام کرتا ہوں جہاں لوکل مارکیٹ کے لیے چیزیں تیار کی جاتی ہیں۔ اس یونٹ کو دیگر فیکٹریوں کی طرف سے لوکل برانڈز کے آرڈرز ملتے ہیں۔ یہ یونٹ نہ تو رجسٹرڈ ہے اور نہ ہی اس کا کوئی خاص نام ہے۔ میں تیرہ سال سے گارمنٹ سیکٹر میں کام کر رہا ہوں۔ میں گارمنٹ سیکٹر کی بہت سی جدید مشینوں کو چلانے کی صلاحیت رکھتا ہوں۔ یہ ہنر میں نے بہت سی جگہوں پر کام کرنے کے دوران حاصل کیا ہے۔ جیسا کہ کام کے دوران مختلف برانڈز کے آرڈرز وقت پر مکمل کرنے کے لیے ورکرز کو ہر طرح کا ہنر سکھایا جاتا تھا۔ جب میں نے کام کرنا شروع کیا تو میری تنخواہ سولہ ہزار تھی اور جب کام سے نکالا گیا تب بائیس ہزار تک تنخواہ تھی۔ مجھے فیکٹری کارڈ ملا ہوا تھا اور میں فیکٹری کا مستقل ملازم تھا۔

فیکٹری کی پالیسی کے مطابق جن ورکرز کی تنخواہ بیس ہزار تک تھی ان کی رجسٹریشن سوشل سکیورٹی میں کروائی ہوئی تھی لیکن میری تنخواہ بائیس ہزار کے لگ بھگ تھی لہٰذا میری سوشل سکیورٹی میں رجسٹریشن نہ تھی لیکن مجھے چند دیگر ورکرز کے ساتھ ہیلتھ انشورنس کارڈ جاری کیا گیا تھا۔ میرے خیال میں ہیلتھ انشورنس ورکرز کے لیے سودمند نہ تھی جیسے سوشل سکیورٹی میں سہولیات فراہم ہوتی ہیں۔ سوشل سکیورٹی میں خاندان کے سب افراد کو صحت سے متعلق کسی بھی بیماری یا حادثے کی صورت میں علاج معالجے کی سہولت ہوتی ہے اور صحت کی سہولت کے علاوہ اور بھی بہت سی سہولیات مہیا ہوتی ہیں۔ جیسا کہ معذوری گرانٹ، ڈیتھ گرانٹ، میرج گرانٹ، گھر کی سہولت اور بچوں کی تعلیم وغیرہ جبکہ ہیلتھ انشورنس کارڈ پر ورکر صرف اپنے لیے ایمرجنسی میں علاج کروا سکتا ہے۔

میں کم از کم اجرت کے بارے میں معلومات رکھتا ہوں۔ اس لئے 17500 روپے ورکر کے لیے ناکافی ہیں اور اس میں خاطر خواہ اضافہ ہونا چاہیے۔ میں آٹھ گھنٹے کام کرتا تھا اور اگر اوورٹائم لگاتا تو اس کے دوگنا پیسے ملتے تھے۔ فیکٹری کا ماحول چند سال پہلے بہت اچھا تھا یا فیکٹری میں نیا مینیجر آنے سے پہلے حالات بہتر تھے۔ پہلے ورکرز کو نہ تو کام سے نکالے جانے کا خوف تھا اور نہ ہی کام کا کوئی پریشر تھا لیکن نیا مینیجر آنے کے بعد ورکرز کو گالم گلوچ اور کام کی پیداوار بڑھانے کا پریشر ہونے لگا۔ حتیٰ کہ ایک ورکر کو مینیجر نے تھپڑ بھی مار دیا۔ میں نے جب کام شروع کیا تو روزانہ کے دو سو پیس یونٹ تیار کرتا تھا جبکہ نئے مینیجر کے آنے کے بعد ورکرز کو چار ہزار پیس تیار کرنے کا کہا گیا اور اوورٹائم صرف اسی صورت میں ملتا جب ٹارگٹ پورا ہوتا۔ اگر ٹارگٹ میں کسی وجہ سے تھوڑی سی بھی تاخیر ہو جاتی تب بھی اوورٹائم نہیں دیا جاتا تھا۔ فیکٹری انتظامیہ ٹارگٹ مکمل نہ ہونے کی صورت میں فیکٹری کا گیٹ بند کروا دیتی اور ورکرز کو ٹارگٹ پورا کیئے بغیر فیکٹری سے جانے کی اجازت نہیں ہوتی تھی۔

فیکٹری پالیسی کے مطابق 1.5 چھٹیاں مہینے میں کرنے کی اجازت تھی لیکن مینیجر کسی بھی ورکر کو چھٹی کی اجازت نہیں دیتا تھا۔ حال ہی کا ایک واقعہ ہے کہ ایک خاتون ورکر کو اعصابی تکلیف کی وجہ سے میڈیکل چیک اپ کروانے جانا تھا جس کے لیے اس نے چھٹی مانگی۔ حالانکہ اپنی میڈیکل رپورٹس بھی ساتھ لائی تھی لیکن

مینیجر نے اُسے چھٹی کی اجازت نہ دی۔

مجھے بھی بے بنیاد کام سے نکال دیا گیا۔ میں اپنی بیوی کی زچگی کی وجہ سے چھٹی پر تھا اور چھٹی کے بارے میں انتظامیہ کو پہلے سے آگاہ کر دیا تھا لیکن اس کے باوجود مجھے بغیر کسی تادیبی جواز کے کام سے نکال دیا گیا۔ فیکٹری چھوڑنے سے صرف ایک ماہ قبل حتمی نوٹس جاری کیا گیا۔ یعنی صرف ایک چھٹی کو بنیاد بنا کر کام سے نکال دیا گیا۔ فیکٹری نے جو مالی ادائیگیاں کی ہیں ان سے بھی مطمئن نہیں ہوں۔ مجھے صرف تیس ہزار روپے ادا کئے گئے جبکہ فیکٹری کی طرف میرے زیادہ پیسے بنتے تھے۔

پیشہ وارانہ صحت وسلامتی کے امور کے حوالے سے حالات کافی بہتر تھے۔ فیکٹری کا مالک صحت وسلامتی کے لئے کافی سنجیدہ تھا اور اسے بہتر بنانے کی کوششیں کرتا تھا۔ فیکٹری میں ابتدائی طبی امداد کے لیے سٹاف بھرتی کیا گیا تاکہ وہ صحت سے متعلق معاملات کو دیکھے۔ میں نے فیکٹری میں دوران کام کبھی کوئی حادثہ نہیں دیکھا لیکن ورکرز کی تعداد کے لحاظ سے واش رومز کی کمی تھی۔ پہلے فلور پر پانچ سو ورکرز کام کرتے تھے جن کے لیے پانچ واش رومز تھے اور اکثر اوقات واش روم کی ضرورت پوری کرنے کے لیے لائن میں کھڑا ہونا پڑتا اپنی باری کے انتظار میں۔ مینیجر سے بات کی تو اس نے کہا کہ ڈائپر کا استعمال کر لیں۔ میں نے کہا کہ پیمپر صحت کے لیے اچھے نہیں بلکہ یہ مزدور کے بنیادی حقوق کے خلاف ہے۔ جس پر مینیجر کی طرف سے وارننگ لیٹر جاری ہو گیا۔ عام طور پر اس طرح کے وارننگ لیٹر اصل ایشوز کی بنیاد پر کبھی جاری نہیں ہوتے۔ وارننگ لیٹر میں یہ جواز پیش کیا گیا کہ یہ اکثر کام پر لیٹ آتا ہے اور بغیر اجازت چھٹیاں کرتا ہے۔

کرونا صورتحال میں ورکرز کے استعمال کے لیے انتظامیہ نے فیس ماسک اور ہینڈ سینٹی ٹائزرز فراہم کئے تھے۔ فیکٹری میں داخلے پر بخار چیک کیا جاتا اور واک تھرو سینٹی ٹائزنگ گیٹ بھی لگایا گیا تھا۔ اگر کسی ورکر کو بخار ہوتا تو فیکٹری انتظامیہ اُسے فیکٹری میں داخلے کی اجازت نہ دیتی تھی۔ سلائی کرنے والی عورتوں کی تنخواہ مردوں کے مقابلے میں زیادہ ہے۔ کچھ عرصہ پہلے صرف خواتین سلائی کرتی تھیں لیکن اب مردوں کو بھی رکھنا شروع کر دیا تھا کہ مردوں کے کام کی پیداوار بہتر ہے۔ دوسری طرف کلپنگ ڈیپارٹمنٹ میں مردوں کی نسبت زیادہ خواتین کام کرتی تھیں۔ انہیں ہیلپر کے طور پر رکھا گیا اور ان کی تنخواہ (کم از کم اجرت) سترہ ہزار پانچ سو روپے تھی۔

میں نے کبھی مرد اور عورت میں تفریق نہیں دیکھی۔ سٹاف کی بھرتی، کام کے معیار، کام کی اجرت اور کام کے دورانیہ میں کوئی فرق نہیں دیکھا۔ اگر فیکٹری میں کام کی جگہ خالی ہوتو انتظامیہ عورتوں کو مشین آپریٹر کے طور پر رکھنے میں آمادہ ہوتی۔ مزید برآں فیکٹری میں مذہب، ذات پات کی بنیاد پر کوئی تفریق نہیں تھی۔

عورتوں کو ہنر بہتر بنانے کے لیے زیادہ ترجیح دی جاتی تھی جو کہ ایک اچھی پالیسی ہے۔ ہماری سالانہ تنخواہ نہیں بڑھائی گئی کیونکہ کرونا کی وجہ سے کام کے آرڈرز کم تھے جبکہ انتظامیہ نے اپنی تنخواہیں پھر بھی بڑھا لی تھیں۔

فیکٹری میں یونین بنانے کی اجازت نہیں تھی۔ اگر فیکٹری انتظامیہ کو پتہ چلے کہ ورکرز یونین بنانے کے لیے متحرک ہیں تو ان ورکرز کو فوری کام سے نکال دیا جاتا۔ ایک سال پہلے پندرہ ورکرز کو اکٹھ کرنے کی بنیاد پر نکال دیا گیا تھا۔ حال ہی میں چالیس سے پچاس ورکرز کو اپنے حقوق کی آواز بلند کرنے پر حتمی نوٹس جاری کئے گئے اور لگاتار کام سے نکالے جاتے رہے۔ فیکٹری میں ورکرز کو لیبر قوانین کے متعلق بہت کم معلومات ہیں۔ میں تو فیکٹری سے باہر ایک گروپ کیساتھ منسلک تھا اس لیے کم از کم اجرت اور یونین سازی کی آزادی، میٹرنٹی چھٹیاں اور دیگر قوانین کے بارے میں معلومات تھیں۔ ورکرز کو اپنے حقوق کے حصول کے لیے اپنی آواز بلند کرنے میں کوئی خوف نہیں ہونا چاہیے کہ یونین بنانے کی آڑ میں انہیں کام سے نکال دیا جائے گا۔

کرونا وباء نے انفرادی اور فیملی کی سطح پر متاثر کیا ہے کیونکہ میری فیملی مالی مشکلات کا شکار ہے۔ اس طرح فیکٹری سے نکالنے کی ایک وجہ کووڈ 19 بھی ہے۔ فیکٹری انتظامیہ کرونا کی وجہ سے ورکرز پر مختلف الزمات لگا کر کام سے نکالتی رہی ہے۔ میں نے احساس پروگرام کے ذریعے دی جانیوالی حکومتی امداد کے لیے بھی رجسٹریشن کروائی تھی لیکن کامیاب رجسٹریشن ہونے کے باوجود بھی مالی امداد نہیں ملی ہے۔ چونکہ اب میں ایک چھوٹے یونٹ میں کام کرتا ہوں اور روزانہ کی آمدنی چار سے پانچ سو روپے بنتی ہے جو کہ فیملی ضروریات کے لیے ناکافی ہے۔ تو مستقبل کی صورتحال کے حوالے سے پرامید نہیں ہوں۔ میرا حکومت سے مطالبہ ہے کہ ورکرز کی تنخواہیں اچھی ہونی چاہئیں، کام کا ماحول اور لیبر قوانین پر عملدرآمد یقینی ہونا چاہیے۔ حکومت کو ورکرز کی صحت ہی نہیں بلکہ ملازمت کے تحفظ کا بھی خیال رکھنا چاہیے۔