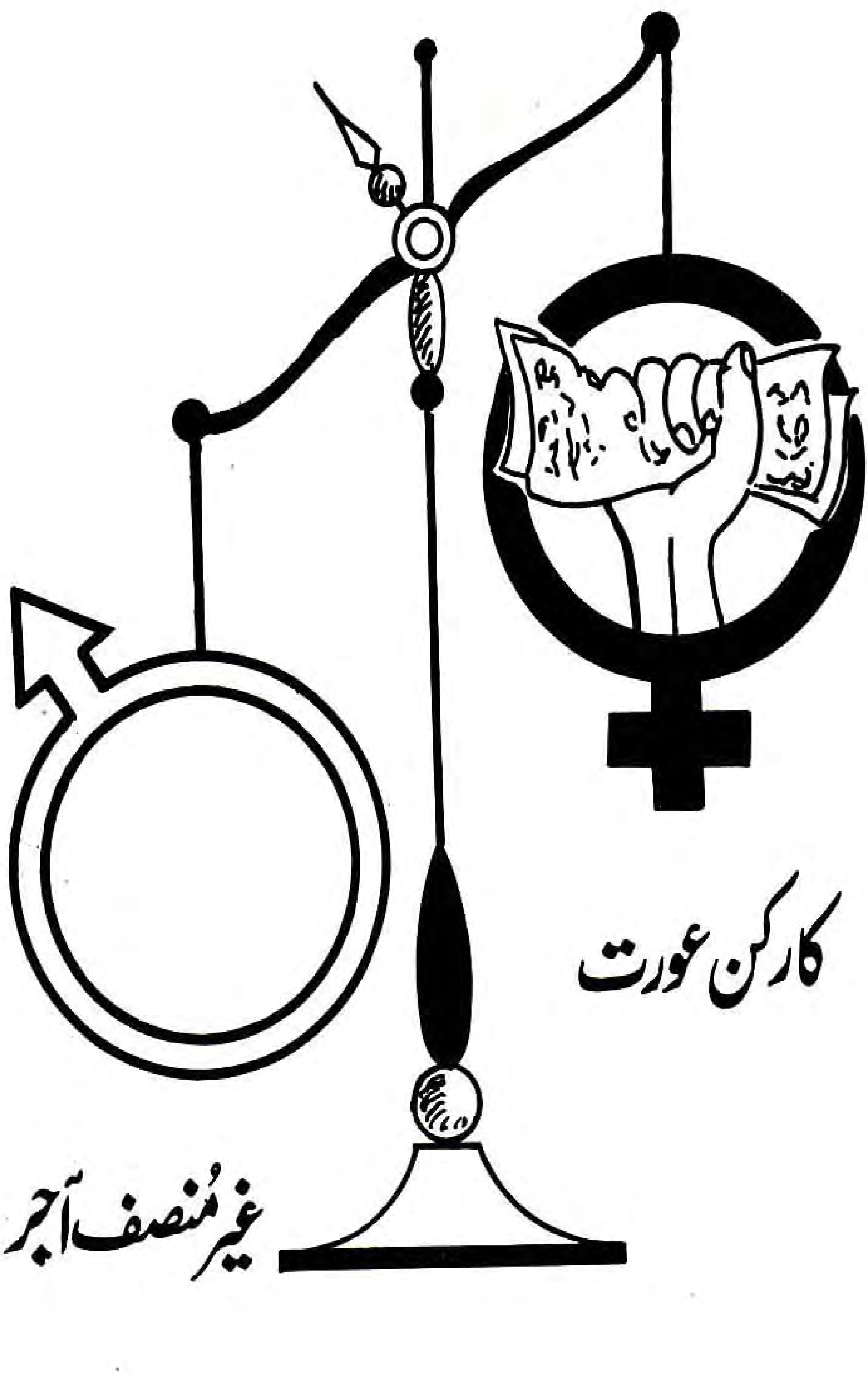
اجرِ محنت



اجرِ محنت

(کارکن عورتیں)

تصنیف

نگہت سعید خان

ترجمہ

طاہرہ حبیب

ناشر: اثر (اپلائیڈ سوشیو اکنامک ریسرچ)
فلیٹ ۸، دوسری منزل، شیراز پلازا
مین مارکیٹ پوسٹ بکس ۳۱۵۴
گلبرگ لاہور، پاکستان

© اثر ۱۹۸۹ء

پبلشر: اساطیر
۶/۳۹ لوئر مال لاہور

قیمت: ۲۸ روپے

TRACK & TIE PRINTERS 28-NISBET ROAD, LAHORE

پیش لفظ

"عورتوں کو ترقی کے مرکزی دھارے میں شامل کرنے" کے الفاظ عورتوں کی ترقی کے سلسلے میں کئے جانے والے ذکر اذکار کا ایک فرسودہ بول بن چکے ہیں۔ یہ الفاظ پالیسی بنانے والے لوگ، ترقیاتی ماہرین، اقدام پسند اور عورتوں سے ہمدردی رکھنے والے سبھی استعمال کرتے ہیں۔ ان کے علاوہ وہ لوگ بھی جن کے متعلق سمجھا جاتا ہے کہ وہ عورتوں کے لئے کام کرتے ہیں، اسی شمولیت اور انضمام کے لئے کوشاں رہتے ہیں۔ اگرچہ اس سوال پر کہ کیا اس انضمام کے لئے بنائے گئے پروگرام کامیاب بھی ہیں یا نہیں، بہت کچھ کہا جا سکتا ہے، تاہم بات اصل میں یہ ہے کہ اس تمام نقشہ کار کی بنیاد ہی سرے سے غلط ہے۔

اس میں کوئی شبہ نہیں کہ عورتیں ہمیشہ ترقی کے مرکزی دھارے میں رہی ہیں اور اب بھی ہیں۔ خاص طور سے پاکستان جیسی زرعی معیشت میں۔ انہیں اگر اب مرکزی دھارے سے باہر دھکیلا جا رہا ہے تو اس کی ساری ذمہ داری خود "ترقی" کے عمل پر عائد ہوتی ہے۔ پاکستان میں ترقی کے اس عمل نے گویا عورتوں کو ترقی کے مرکزی دھارے سے کنارے کی طرف دھکیل دیا ہے۔ نہ صرف زراعت میں، بلکہ صنعت میں بھی! اور بدقسمتی یہ ہے کہ ایک فرسودہ بول کی وجہ سے حقیقت دھندلا کے رہ گئی ہے۔

حقیقت ابھی تک پوری طرح آشکارا نہیں ہے۔ چنانچہ ان لوگوں کو جنہیں عورتوں کی "صحیح اور سچی" ترقی کی فکر ہے، اپنی توجہ اس حقیقت کا سراغ لگانے اور اسے "مرکزی دھارے میں لانے" کی طرف مبذول کرنی چاہیئے۔ اس کتابچے کی اشاعت کا مقصد بھی اس عمل کا حصّہ بننا ہے۔ کیونکہ یہ رسمی شعبے میں عورتوں کے کردار کی نشاندہی کرتا ہے، چاہے اس کردار کو غیر رسمی ہی کیوں نہ سمجھا جائے۔

اس کتابچے کے لئے مواد دو تحقیقی مطالعوں سے لیا گیا ہے۔ پہلے مطالعہ "پنجاب میں صنعتی سیکٹر میں عورتوں کی شمولیت" کے لئے مالی معاونت یونیسف پنجاب نے کی۔ اسے شائع بھی انہوں نے ہی کیا۔ دوسرے مطالعے کے لئے مالی معاونت ایشین اینڈ پیسفک ڈویلپمنٹ سنٹر ملائیشیا نے کی۔ یہ مطالعہ "صنعتی سیکٹر میں عورتوں کی شرکت" نامی ایک کُل ملکی مطالعے کا ایک حصہ ہے۔

مذکورہ کام میں مدد کرنے کے لئے میں ناصرہ حبیب اور نعیم احمد کا شکریہ ادا کرنا چاہوں گی۔ میں یونیسف اسلام آباد کی بھی شکر گزار ہوں، جنہوں نے اس کتابچے کی اردو اور انگریزی اشاعت کے لئے مالی معاونت کی۔

ترتیب

تعارف	۱
اعداد و شمار میں عورتوں کی عدم موجودگی	۵
مزدور عورتیں اور صنعتی شعبہ :	۱۰
لاہور اور اس کے گرد و نواح کے صنعتی	
یونٹوں کا سروے	″
کارکن عورتیں کہتی ہیں :	۶۵
چھ کیس سٹڈیز	″
حاصل شدہ معلومات کا خلاصہ . . .	۹۰

تعارف

ملک کو صنعتی بنانے کے عمل میں عورتوں کی شرکت پچھلی ایک دہائی سے ایشیا میں بہت زیادہ اہمیت کا حامل مسئلہ رہا ہے۔ جنوبی اور جنوب مشرقی ایشیا کے ممالک نے اپنی ترقیاتی منصوبہ بندیوں میں سب سے زیادہ زور (عموماً برآمد کے لئے) ملک کو صنعتیانے پر دیا ہے۔ ملک کو صنعتی بنانے کے اس عمل نے اور اس عمل کی رفتار نے اس علاقے کی عورتوں خصوصاً نوجوان لڑکیوں پر مخصوص قسم کے اثرات مرتب کئے ہیں۔ غیر ملکی سرمائے کے ساتھ تیز رفتاری سے قائم ہونے والی بڑی بڑی صنعتیں جہاں زیادہ تر برآمد کی غرض سے مصنوعاتِ پارچہ بافی بنانے اور برقی آلات کے پرزے جوڑنے کا کام ہوتا ہے، ان میں مردوں سے زیادہ نوجوان لڑکیاں ملازم ہیں۔ بعض فیکٹریوں میں تو ۸۰ فیصد مزدور عورتیں ہیں۔ مشرقی اور جنوب مشرقی ایشیا میں اور جنوبی ایشیا کے چند ممالک میں صنعتی کام میں نوجوان عورتوں کی حیثیت اور فرائض پر بنیادی کام پہلے ہی ہو چکا ہے۔

ان سٹڈیز میں عمومی طور پر پائے جانے والے رجحانات کا تذکرہ ہوگا تو (ماسوائے آخری سٹڈی کے) ہو سکتا ہے یہ پاکستان کے حالات پر بھی لاگو ہوں۔ لیکن پاکستان کے اپنے مخصوص حالات ہیں۔ اُن پر روشنی ڈالنے کی بھی ضرورت ہے۔ مثال کے طور پر اگرچہ پاکستان میں صنعتوں کو بڑھایا اور پھیلایا جا رہا ہے لیکن ابھی تک پاکستان واضح طور پر ایک زرعی ملک ہے۔ حتیٰ کہ جن علاقوں میں صنعتیانے کا عمل وقوع پذیر ہو چکا ہے وہاں بھی رجحان درآمدات کے متبادل تیار کرنے پر ہے اور اس میں بھی مصنوعات تیار کرنے کی بجائے اقتصادی سرگرمی عموماً اشیائے جنس کی تجارت پر مشتمل ہوتی ہے۔ اس کے علاوہ سیاسی عدم تحفظ کے باعث صنعت کار ملک کے

اندر طویل المعیاد منصوبوں میں سرمایہ کاری کرنے سے ہچکچاتے ہیں کیونکہ صنعتوں کے قومیائے جانے کا خوف اور پھر باشعور مزدوروں کے وجود کا خوف ہر وقت قائم ہے (۱۹۷۰ء کی دہائی کے آغاز میں بے شمار صنعتیں قومیائی گئی تھیں اور ایک "سوشلسٹ" حکومت نے ٹریڈ یونینوں کی بھی بہت حوصلہ افزائی کی تھی) پچھلے گیارہ سالوں میں جو سرمایہ کاری ہوئی یا جو صنعتی پھیلاؤ دیکھنے میں آیا وہ موجودہ حکومت کی ایک مربوط ارادی کوشش کی وجہ سے ہے (جس میں ٹریڈ یونینوں اور مزدوروں کی دوسری انجمنوں پر پابندی لگانے جیسے متعدد اقدامات شامل تھے جو سرمایہ کاروں کے لئے بطور ترغیب و تحریص اٹھائے گئے) لیکن یہ سب کوششیں بہت حد تک ناکام ثابت ہو چکی ہیں۔ پاکستان میں غیر ملکی سرمایہ کاری (جس میں ترقی پذیر آزاد تجارت کے علاقے بھی شامل ہیں) کی حوصلہ افزائی کرنے کی تمام کوششیں بھی اتنی ہی ناکام رہی ہیں۔ تاہم موجودہ حکومت کی صنعتوں کے پھیلاؤ کی تمام کوششوں کا انحصار زراعت پر ہے۔ لہذا وہ تمام تر توجہ زرعی بنیاد کی صنعتوں کی حوصلہ افزائی پر دے رہی ہے۔ متذکرہ بالا ماضی قریب میں پائے جانے والے رجحانات ہیں۔ پاکستان میں ملک کو صنعتی بنانے کے عمل اور ایشیا کے دوسرے ممالک کے صنعتیانے کے عمل میں کچھ مماثلتیں پائی جاتی ہیں۔ ۱۹۴۷ء سے لے کر ۱۹۷۰ء کی دہائی کے آغاز تک صنعتوں کے قیام میں بہت اضافہ ہوا ہے اور یہ عمل ۱۹۸۰ء کی دہائی میں بھی جاری ہے لیکن نسبتاً سست رفتار کے ساتھ۔ ان میں سے زیادہ تر درآمدات کے متبادلات کی صنعت ہے اور کچھ برآمدی صنعتیں بھی ہیں۔ ملک کو صنعتی بنانے کے عمل کا آغاز پارچہ بافی کی صنعت سے ہوا تھا لیکن بین الاقوامی مارکیٹ میں سوتی کپڑے کی سرد بازاری اور مصنوعی ریشے کے ملبوسات کے متعارف ہو جانے کے باعث اس صنعت کو شدید نقصان برداشت کرنا پڑا۔ برقیات کی صنعت ابھی تک پاکستان میں نئی ہے لیکن اس کے فروغ پانے کے امکانات روشن ہیں۔ ان میں سے زیادہ تر کو بین الاقوامی فرمیں کنٹرول کرتی ہیں۔ اس کے علاوہ آٹوموبائل، ٹریکٹر، فارم مشینری اور ادویات وغیرہ پر بھی بین الاقوامی فرموں کی حکمرانی ہے۔

پاکستان میں "تسلیم شدہ" صنعتی مزدوروں کی تعداد بہت کم ہے اور اس شعبے میں مزدور عورتوں کی تعداد تو مزید کم ہے۔ اس کی وجہ جزوی طور پر تو یہ ہے کہ ہمارے ملک میں صنعتیانے کے عمل کی رفتار بہت سست ہے، علاوہ ازیں صنعتوں میں مزدوروں سے زیادہ سرمایہ کاری پر زور ہوتا ہے اور ہمارے قوانینِ محنت کے اندر پائے جانے والے سقم کی ایک وجہ یہ بھی ہے۔ مثال کے طور پر ہمارے قوانینِ محنت صرف اس ادارے میں کام کرنے والے کارکنوں کو مزدور مانتے ہیں۔ جہاں مزدوروں کی ایک مخصوص تعداد ملازم ہو اور ہمارے قوانین ان کارکنوں کو مزدور نہیں مانتے جو سال میں ایک مخصوص مدت تک مسلسل کام نہ کرتے ہوں۔ اس کا نتیجہ یہ ہوتا ہے کہ کارکنوں کو مستقل بنیادوں پر مسلسل ملازم ہی نہیں رکھا جاتا (عموماً یوں ہوتا ہے کہ یہ خاص مدت پوری ہونے سے ایک دن پہلے انہیں ملازمت سے فارغ کر دیا جاتا ہے اور اگلے دن پھر دوبارہ رکھ لیا جاتا ہے) اور دوسری صورت یہ ہوتی ہے کہ اگر ممکن ہو سکے تو فیکٹری کو چھوٹے چھوٹے یونٹوں میں تقسیم کر لیا جاتا ہے۔ ملازموں کو ایک دفعہ نکال دینے اور دوبارہ رکھنے کا سسٹم تو مزدوروں پر بھی لاگو ہوتا ہے۔ چونکہ پاکستان میں بیروزگاری کی شرح بہت زیادہ ہے۔ مزدور ان حالات کو مجبوراً قبول کر لیتے ہیں کیونکہ کام کسی بھی قسم کا ہو۔ بیروزگاری سے بہتر ہے۔

جہاں تک مزدور عورتوں کا تعلق ہے ان کی 'سرکاری' تعداد نہ ہونے کے برابر ہے۔ دوکانوں پر کام کرنے والی عورتوں کی تعداد حقیقتاً نہ ہونے کے برابر ہے (اگر وہ یہ کام کرتی بھی ہیں تو سب سے کم اُجرت اور بے ہُنر پوزیشنوں پر کرتی ہیں) اور صنعتِ پارچہ بافی میں کبھی بھی عورتوں کی زیادہ تعداد کو ملازم نہیں رکھا جاتا۔ عورتیں صنعتِ برقیات اور دوسری بین الاقوامی فرموں میں بھی ملازم رکھی جاتی ہیں لیکن ان شعبوں میں ان کی تعداد بے حد کم ہے۔ اس کی ایک وجہ تو ہمارے معاشرتی اور ثقافتی حالات ہیں لیکن اصل وجہ یہ ہے کہ عورتوں کے نکالنے اور دوبارہ رکھ لینے کے طریقے سے کام لینا زیادہ آسان اور سستا ہے۔ یا دوسرے انہیں بحیثیت "بغیر تنخواہ

خاندانی مددگار" استعمال کیا جاتا ہے۔

متذکرہ بالا سب عمومی نتائج ہیں۔ بدقسمتی سے پاکستان میں اس مسئلہ پر بہت کم کام ہوا ہے۔ تاہم اس صورت حال کی تصحیح کرنے کی چند ایک کوشش کی گئی ہیں۔ ان میں سے چند ایک کا تذکرہ آگے آئے گا۔ مزدور عورتوں کے متعلق یہ کتاب بھی اسی سلسلے کی ایک کوشش ہے۔ یہ کتاب دو سٹڈیز جو ۱۹۸۶ء میں مکمل ہوئی تھیں ان کو بنیاد بنا کر لکھی گئی ہے۔ دونوں سے حاصل شدہ مواد کی تلخیص کی گئی ہے۔ ہم اُمید کرتے ہیں اس کتاب کے اردو اور انگریزی دونوں زبانوں میں شائع ہو جانے سے مزدور عورتوں کے متعلق معلومات زیادہ لوگوں تک پہنچ سکیں گی اور مزدور عورتیں خود بھی اس سے فائدہ اٹھا سکیں گی۔

اعداد وشمار میں عورتوں کی عدم موجودگی

چونکہ سرکاری سطح کے کوائف تقریباً ناقابلِ اعتبار ہوتے ہیں اور سرکاری اعداد وشمار میں جنس کی تخصیص تو کبھی کی ہی نہیں جاتی لہٰذا پاکستان میں عورتیں اور کام پر ابتدائی ریسرچ کی بہت ضرورت اور اہمیت ہے، اس موضوع پر بہت ہی کم کام ہوا ہے اور اس میں سے بھی بہت تھوڑا کام قابلِ قدر ہے کیونکہ اکثر اوقات تو پرانے غلط اعداد وشمار کو ہی دوبارہ لکھ دیا جاتا ہے۔

عورتوں کے کام کو سرے سے تسلیم ہی نہیں کیا جاتا۔ عورتوں کے ترقیاتی پروگرام پر کام کرنے والے پلاننگ کمشن کے ورکنگ گروپ نے اس صورتحال کی بہت اچھے انداز سے تلخیص یوں کی ہے۔ پاکستانی عورت کی پُرمشقت اور ناخوشگوار زندگی کو مدّنظر رکھتے ہوئے اس بات کو نوٹ کرنا بڑی خاص دلچسپی کی بات ہے کہ اس کے کام کو ترقیاتی منصوبہ بندی میں استعمال ہونے والے اعداد وشمار میں نہ ہونے کے برابر تسلیم کیا جاتا ہے۔ ۱۹۸۱ء کی مردم شماری کے مطابق ۱۰ سال اور اس سے زیادہ عمر کے گروپ کی 25.8 ملین عورتوں میں سے صرف 0.8 ملین یا 3.2 فیصد کو "کام کرنے والی" یا "کام کی تلاش میں" دکھایا گیا ہے۔ دوسرے الفاظ میں یہ پاکستان میں عورتوں کی مزدور جمعیت میں شراکت کی شرح ہے۔ تقریباً 23.7 ملین عورتیں بحیثیت "گھر سنبھالنے والیوں" کے رجسٹر ہیں لہٰذا "کام کرنے والوں" کی مد میں آنے کے قابل نہیں۔

اعداد وشمار میں عورتوں کی عدم موجودگی مزید واضح ہو کر سامنے آتی ہے جہاں دیہی سیکٹر کے متعلق کوائف پیش کئے گئے ہیں۔ دیہی پاکستان میں 18.3 ملین عورتیں ہیں جن میں سے 0.5 ملین "اقتصادی طور پر سرگرم" کے زمرے میں آتی ہیں۔ تقریباً 17.5 ملین

کو صرف "گھر سنبھالنے والیوں" کے طور پر دکھایا گیا ہے۔ پاکستان کے شہری علاقوں میں 7.5 ملین عورتوں میں سے 6.2 ملین عورتوں کو "گھر سنبھالنے والیوں" اور صرف 0.3 ملین کو کام کرنے والی یا کام کی تلاش میں دکھایا گیا ہے۔

پیشہ کے اعتبار سے جب گروپ بندی ہوتی ہے تو اس میں عورتوں کی عدم موجودگی کا احساس مزید واضح ہو کر سامنے آتا ہے۔ زراعت اور اس سے متعلقہ سرگرمیوں میں ۱۰ سال اور اس سے زیادہ عمر کی عورتیں تقریباً صرف 0.3 ملین یعنی عورتوں کی کل تعداد کی ایک فیصد اور دیہی عورتوں کی 2 فیصد ہیں۔ ان میں سے اکثر عورتیں کسان ہیں، کاشت ہونے والی زمین ان کی ملکیت یا ان کے نام پر ادھار لی گئی دکھائی گئی ہے۔ باقی وہ تمام کام جو عورتیں خاندانی فارم پر شوہر، بیٹے کے، بھائی یا دوسرے رشتہ داروں کے فارم پر کرتی ہیں کو تو کام تسلیم ہی نہیں کیا جاتا۔ اعداد و شمار میں عورتوں کی عدم موجودگی کی یہ حد ہے کہ ۱۹۸۱ء کی مردم شماری میں پورے پاکستان میں سے ۱۷۶ عورتوں کو "زراعت و حیوانیات کے مزدوروں" کے طور پر دکھایا گیا ہے۔

"اسی طرح" (رپورٹ مزید بتاتی ہے) "پیشہ کے اعتبار سے اس کے بعد سب سے بڑے گروپ 'پیداوار اور اس سے متعلقہ مزدور، ٹرانسپورٹ، مشینوں کو چلانے والے اور مزدور، جن میں تمام صنعتی مزدور شامل ہیں۔ عورتیں صرف 0.2 ملین ہیں یا 8.25 ملین عورتوں میں سے 0.8 فیصد۔ لہٰذا خاندانی کاروباروں میں کام کرنے والی عورتیں، اون اور کا غذ تیار کرنے کی صنعت، کاتنا، بننا، رنگنا، غذا اور مشروبات کو محفوظ کرنے کا عمل، کپڑے سینا، ملبوسات کی تیاری، جوتے اور چمڑے کی دوسری چیزیں بنانا، زیورات اور قیمتی دھاتوں کے کام وغیرہ کو 'پیداواری اور اقتصادی سرگرمی' تسلیم ہی نہیں کیا جاتا۔

چند ایک مطالعے ایسے بھی ہوئے ہیں جن میں اعداد و شمار کے علاوہ بھی ریسرچ کی کوشش کی گئی ہے، اس حصے میں ہم ان میں سے چند ایک کا مختصر جائزہ پیش کریں گے۔ تاہم یہ بات قابلِ غور ہے کہ اگرچہ اس حصے کا نام "عورتیں اور کام" ہے لیکن اس

میں زرعی شعبہ کا کام شامل نہیں کیونکہ اس مطالعے کا تعلق صنعتی سیکٹر میں یا اس سے متعلقہ کام کرنے والی عورتوں سے ہے۔

درست اعداد وشمار حاصل کرنے کی کوشش

۱۹۸۰ء میں ویمن ڈویژن (حکومتِ پاکستان) نے عورتوں کے متعلق "صحیح" اعداد و شمار اکٹھے کرنے کی ایک کوشش کی۔ ویمن ڈویژن کے شعبۂ ریسرچ نے "پاکستان میں عورتیں ــــ ایک اعداد وشماری جائزہ" کے عنوان سے ایک مطالعہ کے لئے مالی معاونت کی۔ لہٰذا یہ مطالعہ فیڈرل بیورو برائے شماریات کراچی کو دیا گیا اور ویمن ڈویژن کی اپنی شمولیت کے ساتھ جب ان دونوں کے مہیاکردہ (۱۹۷۷ء تک) عورتوں کے موجودہ کوائف کو اکٹھا کیا گیا تو نہ ان کوائف کے ذریعے حصول کی جانچ پڑتال کی گئی اور نہ ہی دوبارہ جائزہ لیا گیا۔ یہ جائزہ ڈیموگرافی، اہم اعداد وشمار، صحت اور خاندانی فلاح "تعلیم اور ملازمت" کے متعلق کوائف پر مشتمل ہے۔ جیسا کہ اوپر بیان ہو چکا ہے۔ اصل مسئلہ یہ ہے کوائف کا تجزیہ کرنے کی کوشش نہیں کی گئی اور کوائف پر مشتمل جدولوں کو اکٹھا کر کے مطالعہ مرتب کر دیا گیا ہے۔ لیکن یہ اعداد وشمار قومی مردم شماری کی نسبت جن کی بنیاد پر تمام قومی پلان بنائے جاتے ہیں، پھر بھی خاصے "درست" ہیں۔

مثال کے طور پر "عورتیں اور کام" کے حصّے میں اہم سرگرمیوں میں حصّہ لینے والے مزدوروں کے ضمن میں تعداد لکھتے ہوئے جنس کی تخصیص کی گئی ہے۔ نہ صرف رسمی سیکٹر کی درجہ بندی میں بلکہ اس میں عورتوں کی زراعت، جانوروں، جنگلات، ماہی گیری، کانکنی، معدنیات تلاش کرنا، تعمیرات وغیرہ کے کام میں شرکت کو بھی تسلیم کیا گیا ہے۔ تاہم صرف اُجرت والے کام کو ہی کام مانا گیا ہے۔ ایک مزدور کی تعریف یوں کی گئی ہے "کوئی ایسا مرد جس کی اہم ترین مصروفیت کسی بھی معاشی وپیداواری کام میں ذہنی یا جسمانی سرگرمی ہو (اس میں مزدور کے لئے

مرد کا صیغہ استعمال ہوا ہے) اور جن عورتوں کو ان کاموں میں شامل تسلیم کیا گیا ہے ان کی تعداد غیر حقیقت پسندانہ حد تک کم ہے۔ مثال کے طور پر مزدور مردوں کی تعداد (۱۹۷۳ء میں) کل آبادی کا 50.27 فیصد دی گئی ہے جبکہ مزدور عورتوں کی تعداد 2.96 فیصد بتائی گئی ہے۔[۴] اس جائزہ میں صوبوں کے علیحدہ علیحدہ اعداد و شمار جن میں روزانہ اور موسمی کام شامل ہے دیئے گئے ہیں لیکن جیسا کہ پہلے بیان کیا جا چکا ہے۔ ان کوائف کو انتہائی محتاط ہو کر دیکھنا ہو گا۔ مثال کے طور پر جب ۷۷-۱۹۷۳ء کے درمیان عورتوں اور مردوں کے روزگار کی اوسط کا موازنہ کیا گیا ہے تو دونوں کی تعداد عورتوں کی بھی اور مردوں کی بھی کم ہے۔ اس کی بڑی وجہ یہ ہے کہ جائزہ میں استعمال ہونے والے کوائف پاکستان میں قوانینِ محنت سے متعلق رپورٹوں سے لئے گئے ہیں اور صرف چند صنعت کار ایسے ہیں جو اپنے ہاں ایسے مزدور رکھتے ہیں جو قوانینِ محنت سے فائدہ اٹھا سکتے ہیں۔ لہٰذا ان کوائف میں صرف ان مزدوروں کی تعداد اور تذکرہ ہے جنہیں فیکٹریوں والے خود "مستقل اور مکمل" مزدور سمجھتے ہیں۔

اسی طرح کانکنی کی مزدور عورتوں کے متعلق (محنت، افرادی قوت اور بیرونِ ملک پاکستانیوں کی وزارت سے حاصل شدہ) معلومات تمام کانوں میں کام کرنے والی عورتوں کی تعداد مستقلاً صرف 29 بتاتی ہیں[۷] جبکہ کانکنی کی مزدور عورتوں کا ایک مطالعہ (جس کا بعد میں ذکر آئے گا) شعبۂ کانکنی میں عورتوں کی شمولیت ثابت کرتا ہے۔ کانکنی کا وہ شعبہ جس میں پتھر کھودے جاتے ہیں۔

ویمن ڈویژن نے "صنعتوں میں عورتیں" کے موضوع پر بھی ایک مطالعہ کے لئے تعاون کیا۔ جو ڈاکٹر سبیلہ حفیظ (ڈائریکٹر ریسرچ ویمن ڈویژن) نے کی۔[۸] مطالعہ دو حصوں پر مشتمل ہے۔ پہلے حصے میں 'بنیادی سروے' ہے۔ جبکہ دوسرا حصہ "گہرا مفصل مطالعہ" پر مشتمل ہے۔ محض 229 اصفحات میں (جن میں سے بہت سے صفحات پر توجدول ہیں) یہ ایک یادر ہنے والا کام ہے۔ یہ مطالعہ دو مرحلوں میں کیا گیا ہے۔ "پہلے مرحلے پر ہر صوبے میں ضلع وار فیکٹریوں میں کام کرنے والی عورتوں کی قومی

مردم شماری کی گئی تھی اور ہر شہر میں ہر فیکٹری میں کام کرنے والے مرد اور عورت مزدوروں کی درجہ بندی کی گئی تھی"۔[7] دوسرے مرحلے میں پاکستان کے چاروں صوبوں کی مزدور عورتوں پر بحث کی گئی ہے۔ یہ حصہ دراصل "مزدور عورتوں کی ضروریات، مواقع اور مشکلات کے خود عورتوں منیجروں اور یونین لیڈروں کے ادراک کے مطابق تفصیلی اور عمیق جائزے پر مشتمل ہے۔"[8] دونوں مرحلوں پر علیحدہ علیحدہ بحث کی ضرورت ہے۔

پہلے قدم کے طور پر قومی اعداد و شمار سے مدد لے کر ہر سیکٹر کے لئے نمونے کی فیکٹریوں کی نشاندہی اور ایک مفصل سروے کے لئے ان میں سے نمونے کی فیکٹریوں کا انتخاب کیا گیا۔ نمونے میں کچھ چھوٹے پیداواری یونٹ اور معاہدے اور عددی اُجرت کے کام شامل تھے۔ "تاکہ ان سیکٹروں کا جہاں عورتیں کام کرتی ہیں ہر پہلو سے بغور مطالعہ کیا جا سکے"۔[9] اس مطالعہ کے عمومی نتائج کے مطابق مصنوعات کے سیکٹر میں باقاعدہ افرادی قوت کا 92.4 فیصد مرد اور صرف 7.6 فیصد عورتیں ہیں۔" عورتوں کی ملازمتوں میں بھی ہر جگہ مرد پائے جاتے ہیں۔ . . . مردوں کی زیادہ تعداد بحیثیت مستقل مزدوروں کے کام کرتی ہوئی پائی جاتی ہے اور عورتوں کی زیادہ تر تعداد عارضی مزدوروں کے طور پر کام کرتی ہے . . . . نمونہ یہ بتاتا ہے کہ مختلف صنعتی سیکٹروں میں زیادہ تر مرد مستقل اور وقتی مزدوروں کے طور پر کام کرتے ہیں اور زیادہ تر عورتیں غیر مستقل یا عارضی (اجرت فی عدد) مزدور کے طور پر کام کرتی ہیں۔

زیادہ تر مزدور عورتیں پارچہ بافی کی صنعت میں (بحیثیت چھانٹی کرنے والیوں کے) ملبوسات کی بُنائی اور دستکاری کے شعبے میں اور اس کے بعد خوراک، ادویات صابن، دوسری کیمیکل انڈسٹری اور قالین اور نمدوں کی صنعت میں ہیں۔ عورتوں کی بحیثیت عارضی کارکنوں کے سب سے زیادہ تعداد دستکاری اور پارچہ بافی کے شعبے میں ہے جبکہ وقتی غیر مستقل کارکنوں کے طور پر سب سے زیادہ تعداد لباس کی بُنائی کی صنعت، پارچہ بافی اور دستکاری کے شعبے میں ہے۔

پھر یہ مطالعہ ضلع اور صوبے کی سطح پر ان نمونوں کا تجزیہ کرتا ہے، اور اپنی

اس مطالعہ سے حاصل شدہ اعداد و شمار سرکاری معلومات سے مطابقت رکھتے ہیں۔ جبکہ کچھ معلومات اعداد و شمار سے مطابقت نہیں رکھتیں۔ لہٰذا کوئی واضح صورت سامنے نہیں آتی۔ لیکن سروے سے اس بات کی تصدیق ہو جاتی ہے کہ فیکٹریوں میں کام کرنے والی عورتیں ضلع اور شہر کے سائز سے قطع نظر ہر جگہ پر زیادہ تر غیر تربیت یافتہ ہیں اور نہ ہی کسی صنعت کے کسی خاص سیکٹر میں عورتوں کے ارتکاز کا کوئی خاص معیار سامنے آتا ہے۔ درحقیقت اس مطالعے سے یہ بات واضح ہوتی ہے کہ کچھ مخصوص صنعتی سیکٹروں کی بجائے مخصوص سیکٹروں میں عورتوں کو ملازم رکھنے کی روایت موجود ہے۔

قومی سطح پر بھی یہی صورتِ حال ہے کہ زیادہ تر عورتیں غیر منظم سیکٹروں میں کام کرتی ہیں۔ جہاں تک رسمی سیکٹر کا تعلق ہے تو اس مطالعے سے حاصل شدہ معلومات کے مطابق پنجاب اور سندھ کی فیکٹریوں میں دوسرے دونوں صوبوں کی نسبت زیادہ عورتیں کام کرتی ہیں۔ لیکن مخصوص صنعتوں میں ان کا ارتکاز مختلف جگہوں پر ہے۔

اس مطالعے کے دوسرے حصے میں نمونے کی کارکن عورتوں سے اُن کی ذات اور کام سے متعلق انٹرویو کرنے کی کوشش کی گئی جیسا کہ عموماً ہوتا ہے۔ انٹرویو لینے والیوں کو اُن عورتوں تک رسائی میں بہت مشکل پیش آئی۔ کیونکہ انٹرویو کرنے والیوں کو فیکٹری کے اندر داخل ہونے کی اجازت نہیں ملتی تھی اور چونکہ "زیادہ تر عورتیں بحیثیت موسمی کارکنوں کے معاہدے پر کام کرتی ہیں، لہٰذا وہ خود بھی اپنا وقت ضائع ہونے کے خیال سے انٹرویو دینے سے گریزاں تھیں تاکہ وہ اُس وقت میں کچھ آمدنی پیدا کر سکیں"۔ [11]

بہرحال جن عورتوں سے انٹرویو ہو سکا، یہ معلومات حاصل ہوئیں کہ زیادہ تر کارکن عورتیں غیر تربیت یافتہ ہیں اور پنجاب کے علاوہ دوسرے صوبوں میں ناخواندہ بھی ہیں۔ سندھ اور پنجاب میں (جو سب سے زیادہ صنعتی صوبے ہیں) ان میں مزدور عورتیں نسبتاً چھوٹی عمر کی اور بعض اوقات غیر شادی شدہ بھی ہیں۔ جبکہ بلوچستان اور سرحد میں کارکن عورتیں زیادہ تر بڑی عمر کی اور بلکہ کئی تو بوڑھی ہیں۔ کچھ عورتوں کے

شوہر بھی ان کے ساتھ رہتے ہیں۔ سندھ اور پنجاب میں موسمی کارکن زیادہ ہیں جبکہ عارضی کارکن صوبہ سرحد اور بلوچستان میں زیادہ ہیں۔

عورتوں کی اکثریت نے کہا کہ وہ فیلڈ میں کام کرنے کی نسبت فیکٹری کی ملازمت کو ترجیح دیتی ہیں کیونکہ فیکٹری کی ملازمت کا مطلب ایک مستقل ذریعہ آمدنی ہے اور زیادہ تر عورتیں اس لئے کام کرتی ہیں کہ انہیں پیسے کی ضرورت ہوتی ہے تاکہ وہ اپنے خاندان کی آمدنی میں معاونت کر سکیں (اور بلا تخصیص وجہ یہی ہوتی ہے کہ یا تو مرد نہ کماتے ہوں یا ناکافی کماتے ہوں) زیادہ تر عورتوں نے بتایا کہ انہوں نے آمدنی میں اضافہ کرنے کے لئے ملازمت کرنے کا فیصلہ خود کیا تھا (نہ کہ خاندانی دباؤ کے تحت) عورتوں کا صنعتوں میں کام کرنا حالیہ واقعہ ہے زیادہ تر عورتوں نے کچھ ہی عرصہ پہلے رسمی صنعتی مزدوری شروع کی ہے۔

اس مطالعے کے مقداری تجزیے کے متعلق سوالات اٹھائے جا سکتے ہیں۔ جیسا کہ یہ کہ ان مطالعوں سے اس بات کی تصدیق ہوتی ہے کہ عورتیں بڑی تیز رفتاری سے صنعتی شعبے میں آرہی ہیں اور یہ کہ ان کا مرد کارکنوں سے زیادہ استحصال ہوتا ہے۔ وہ سب سے کم ہنر والی ملازمتوں میں کام کرتی ہیں جو کہ سب سے زیادہ غیر محفوظ اور باآسانی ہدف بننے والی ہیں۔ اس مسئلے کا حل صرف اور صرف جیسا کہ ڈاکٹر صبیحہ حفیظ نے اپنی کتاب "پاکستان میں بڑے شہروں کی عورتیں[12]" میں لکھا ہے، عورتوں کے خود کو منظم کرنے میں ہے "صنعتوں میں عورتیں" کے باب سے جو کہ ماچس فیکٹری کے سروے پر مشتمل ہے، حاصل شدہ معلومات حفیظ کی فراہم کردہ بہت سی معلومات کی تصدیق کرتی ہیں۔ اندوہ ناک پہلو یہ ہے کہ ۱۹۷۶ء میں ماچس فیکٹری کی جو صورتِ حال بیان کی گئی تھی۔ وہ اس صورتِ حال سے مختلف نہیں، جو ہمیں ۱۹۸۶ء میں اپنے سروے کے دوران نظر آئی۔ (جس کا ذکر بعد میں آئے گا)

جہاں تک غیر رسمی، معاہدہ پر اور اجرت فی عدد پر کام کرنے والے سیکٹر کا تعلق ہے دو مطالعے (ان دونوں کے لئے بھی ویمن ڈویژن نے معاونت کی) غیر واضح اور مشکوک صورتِ حال کی بہتر تفہیم میں مدد دیتے ہیں۔ کان کنی اور تعمیرات کی صنعت میں

عورتوں کے روزگار کے نمونے[13] بھٹوں، تعمیرات، پتھر اور معدنیات کی کان کنی میں کام کرنے والی عورتوں کا سروے ہے۔ اس مطالعے میں ہر ایک صنعت پر علیحدہ بحث کی گئی ہے، لیکن چونکہ کوئی بھی عورت زیرِ زمین معدنیات کی کانوں میں کام کرتی ہوئی نہیں ملی لہٰذا اس کی بجائے پتھروں کی کان کنی کی صنعت کا سروے کیا گیا۔

کان کنی کرنے والی عورتوں کی تعداد کم تھی۔ تعمیرات میں درمیانی اور بھٹوں پر کل ایک لاکھ اکیس ہزار مزدوروں میں سے کم از کم پچاس ہزار عورتیں تھیں[14]۔ اگرچہ آجران صنعتی سیکٹروں میں کارکن عورتوں کی موجودگی کو تسلیم نہیں کرتے۔" یہ کارکن سرکاری ریکارڈ پر نہیں ہیں۔ کسی گورنمنٹ فائل اور حتیٰ کہ کسی تنخواہوں کے رجسٹر میں بھی ان کو تسلیم نہیں کیا جاتا ہے۔ زیادہ سے زیادہ انہیں" بغیر تنخواہ خاندانی مددگار" کے کردار میں تسلیم کیا جاتا ہے۔ سرکاری طور پر ان کا کوئی وجود نہیں[15]۔" لیکن عورتیں بہر حال ان سیکٹروں میں کام کر رہی ہیں اور" مردوں کے ساتھ کام میں پوری طرح شریک ہیں[16]۔"

اس مطالعے سے عورتوں کی اس شرکت سے متعلق کچھ تفصیلات سامنے آتی ہیں۔ اس میں خاص طور پر کام سے متعلقہ مسائل، مثال کے طور پر طویل اوقاتِ کار، کام کی غیر صحت مندانہ نوعیت، جسمانی خطرات، کام کی وجہ سے گھر کے کام کاج اور مادرانہ فرائض سے کوتاہی . . . . (اس کے علاوہ یہ مطالعہ عورتوں کے متعلق مزید معلومات فراہم کرتا ہے کہ) . . اُن کا اپنے مسائل کا شعور اور ان کے اپنے مسائل کے لئے پیش کردہ حل کیا ہیں"۔ اس کے علاوہ" اس بات کا تجزیہ کہ انتظامیہ قوانین سے کس حد تک انحراف کرتی ہے، مالکان کی طرف سے بدسلوکی، مثال کے طور پر یرغمالی سسٹم، جسمانی تشدد، زنا اور مار پیٹ کا مطالعہ اس نقطہ نظر سے کیا گیا تھا کہ ان باتوں کا اُن کی زندگیوں اور اُن کے کام کرنے کی صورتِ حال پر کس حد تک اثر ہے[17]۔"

یہ مطالعہ متذکرہ بالا سوالات سے متعلق خاصی تفصیل میں جا کر جائزہ لیتا ہے اور مخصوص حالات پر بات ہوتی ہے۔ وہاں بھی تفصیل سے بحث کرتا ہے۔ عمومی طور پر یہی نتیجہ نکلا ہے کہ . . ." ان صنعتوں میں کام کرنے والے کارکن غیر رسمی سیکٹر کی مد میں آتے ہیں، خواہ وہ قانونی

طور پر صنعتی کارکن کیوں نہ ہوں۔ بشمول پاکستان زیادہ تر ترقی پذیر ممالک میں غیر رسمی سیکٹر عموماً قومی معیشت میں بہت اہم کردار ادا کرتا ہے۔ اگرچہ قومی اعداد و شمار میں اس کا بھرپور انداز میں ذکر نہیں ہوتا، اور یہ کہ اسے قرارِ واقعی وقعت بھی کبھی نہیں ملتی بعض معاملات میں اور خاص طور پر جب پاکستان کا ذکر ہو رہا ہے۔ یہ سیکٹر تسلیم شدہ صنعتی سیکٹر سے بڑا ہے۔ یہ اپنی ذات میں (مزدوروں کے متعلق قومی اعداد و شمار کو مسخ کرنے سے، جن کی بنیاد پر قومی پالیسیاں وضع کی جاتی ہیں کے علاوہ) کوئی بہت زیادہ قابلِ غور مسئلہ نہیں۔ لیکن اس سیکٹر کے کارکنوں کے لئے عموماً بڑا مسئلہ ہوتا ہے۔ حقیقت میں اس کا مطلب یہ ہوا کہ یہ کارکن ایک قانونی دائرہ کار سے باہر رہ کر زندہ ہیں۔ خواہ یہ قانونی دائرہ کار ناکافی تحفظ ہی دیتا ہو لیکن پھر بھی کم از کم بنیادی سطح پر زندہ رہنے کا تحفظ فراہم کرتا ہے۔

ان معاشی پہلوؤں کے علاوہ اس کی کارکنوں کے لئے ایک سیاسی اہمیت بھی ہے کہ یہ کارکن معاشرے سے کٹ کر تنہائی کی ایک بے طبقاتی صورت کا شکار ہیں۔ اس کا مفہوم یہ ہوا کہ ان کے پاس اپنا معیارِ زندگی بہتر کرنے کے لئے اجتماعی جدوجہد کے امکانات بہت ہی کم ہیں اور معاشرے میں بنیادی تبدیلیاں لانے کے لئے دوسرے طبقات کے ساتھ مل کر کوشش کرنے کے امکانات تو اس سے بھی بہت کم ہیں۔

ان کارکنوں کے غیر رسمی سیکٹر میں رہنے کی وجہ بھٹوں، تعمیرات اور کان کنی کی صنعتوں کا طریقۂ تنظیم، ان صنعتوں کے مالکان کا غیر رسمی لیبر کے انداز کی حوصلہ افزائی اور اُسے مستحکم کرنے کی کوششیں ہی نہیں ہیں بلکہ ان کارکنوں کا اپنا پس منظر اور ثقافت اس قسم کا ہے کہ اس طرح کی لیبر کے انداز کو غیر مستحکم کرتا ہے۔ ان کے طرزِ زندگی کے متعلق اس مطالعے کے مختلف ابواب میں مفصل بحث کی گئی ہے۔ مختصراً اس کا مفہوم یہ ہے کہ:

الف۔ یہ کارکن کچھ اس انداز سے الگ تھلگ رہتے ہیں کہ نہ تو یہ شہری ہیں نہ دیہاتی۔ انہیں دوسرے مسائل کا سامنا ہوتا ہے۔ کیونکہ یہ شہری اور دیہاتی دونوں معیشتوں کے نقصانات تو برداشت کرتے ہیں۔ لیکن انہی دونوں میں سے کسی ایک سے بھی انہیں کوئی

فائدہ حاصل نہیں ہوتا ہے۔
ب۔ یہ لوگ بنیادی طور پر خانہ بدوش ہیں (کان کنی کے مزدوروں کی تخصیص کے ساتھ) اور ان کی زندگیاں احساسِ عدمِ تحفّظ سے لبریز ہوتی ہیں۔ اور پھر
ج۔ تعمیرات کی صنعت کے علاوہ یہ خاندان کسان معیشت کی طرح، انفرادی حیثیت کی بجائے پیداواری یونٹ کی شکل میں کام کرتے ہیں۔ جس کا مطلب یہ ہوا کہ اُن کی انفرادی محنت کو تو تسلیم کیا جاتا ہے اور نہ ہی اس کا مناسب معاوضہ ملتا ہے۔

ان صنعتوں میں کام کرنے والی عورتوں کے مسائل بڑی گھمبیر نوعیت کے ہیں نہ صرف یہ کہ محنت میں اُن کے حصے کو قومی اعداد وشمار میں یا آجر کے ہاں تسلیم نہیں کیا جاتا، بلکہ اُن کی یہ محنت اُن کے گھر کے مردوں کی نگاہ میں بھی کوئی اہمیت نہیں رکھتی۔ اُن کے کام کی پہچان بہت ضروری ہو جاتی ہے۔ کیونکہ جب تک سب لوگ اُن کے کام کو تسلیم نہیں کریں گے، ان عورتوں کو ان کی پیداواری محنت کا نہ تو اجر مل سکے گا اور نہ ہی وہ معاشی فائدے جن کا کہ ان کا کام حق دار ہے (گھر کے اندر اور گھر کے باہر دونوں جگہ)۔[18]

دوسرا دلچسپ مطالعہ "لاہور کی عورتوں میں اُجرت فی عدد مزدوری"[19] پر ہے۔ مصنفین نے خود ہی سے اسے "مزدوری کی نہایت محدود تعریف" قرار دیا ہے۔ اس مطالعے سے ثابت ہوتا ہے۔ "عورتوں کی ایک بڑی تعداد مصنوعات کی تیاری کا کام کرتی ہے اور یہ کام کبھی تسلیم نہیں کیا جاتا اور اس میں کام کرنے والوں کو کبھی بھی شہری مزدوروں میں شامل نہیں کیا جاتا"۔[20]

یہ مطالعہ کوٹ لکھپت میں کیا گیا جو لاہور کا رہائشی اور صنعتی علاقہ ہے۔ اس سروے کے دائرہ عمل میں تین سو عورتیں شامل تھیں۔ جن میں سے ۲۰۴ جواب دہندگان ۶۸ مختلف اور نمایاں قسم کی اُجرت فی عدد کی مزدوری کرتی تھیں۔ اُن میں سے زیادہ تر روائتی سلائی بنائی اور کڑھائی کا کام کرتی تھیں۔ دوسرے کاموں میں زیورات بنانا (بالیاں) تسبیحیں برتن مانجھنے کے برش، ربڑ کے سلیپروں کی پٹیاں کاٹنا، اون کے کنارے موڑنا، ریڈیو کے ٹانکے لگانا اور گیس کے پمپوں کے ٹن کے سٹینڈ بنانا شامل ہے۔ ان میں سے بہت سے کام

معاہدے کی بنیاد پر (ڈیلروں کے ذریعہ) کسی چھوٹی سطح کی صنعت سے مربوط ہوتے ہیں۔

ان میں سے اکثر عورتوں نے کچھ ہی عرصہ پہلے کام شروع کیا ہے۔ جس سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ کارکن عورتوں کی تعداد بڑھ رہی ہے۔ تاہم ضرورت ہونے کے باوجود صرف 50.5 فی صد عورتوں کو مستقل بنیادوں پر کام مل سکتا ہے۔ اُن کی آمدنی بڑھتی گھٹتی رہتی ہے۔ لیکن 88.7 فی صد مہینے میں بیس سے زیادہ دن کام کرتی ہیں یعنی کسی بھی معیار سے انہیں کل وقتی کارکن کا درجہ مل سکتا ہے۔ تاہم اُجرت ایک عام معیار سے بہت کم ہے۔ خاص طور پر ان کی جو کسی ڈیلر کے ذریعے کام حاصل کرتی ہیں۔ اس مطالعہ سے یہ نتیجہ نکلتا ہے :-

"ہمیں یہ معلوم ہوا ہے کہ عورتیں اپنی مجبوری جو کہ عموماً معاشی ہوتی ہے کی وجہ سے کام کرنے پر مجبور ہیں، حتیٰ کہ انتہائی پابندیوں کے حالات میں بھی جیسا کہ ہمارے نمونے میں تھا۔ ۔ ۔ ۔ اقتصادی دباؤ سب سے بڑی وجہ ہے۔ لیکن جن نامساعد حالات میں عورتوں کو کام کرنے کی اجازت ملتی ہے۔ ان کی وجہ سے کام میں ان کی حیثیت بڑی ناموافق ہوتی ہے۔ انہیں علیحدگی میں اپنے گھروں میں بیٹھ کر کام کرنا ہوتا ہے۔ وہ اس کام کی حقیقی اُجرت سے ناواقف ہوتی ہیں اور نتیجتہً انہیں بہت ہی کم اُجرت ملتی ہے۔ انتہائی ناموافق حالات کار کے باوجود کمانے کی ضرورت انہیں شدید ہے کہ عورتیں کئی قسم کے کام کرتی ہیں۔ تاہم جتنا بھی بوجھ ہو انہیں معاوضہ کم ہی ملتا ہے۔

کام حاصل کرنے کے لئے انہیں خود ہی کوشش کرنی پڑتی ہے اور خود ہی حاصل کرنا ہوتا ہے۔ یہ کام عموماً ہمسایہ عورتوں یا رشتہ دار عورتوں کے ذریعہ حاصل کیا جاتا ہے۔ مردوں کو عورتوں کے کام کے سلسلہ میں ایک نفسیاتی رکاوٹ کا سامنا ہے۔ اگرچہ وہ آمدنی میں اس اضافے کی اہمیت کو نظر انداز تو نہیں کر سکتے۔ لیکن وہ کام کے حصول کے لئے کوشش کرنے یا عورتوں کو براہ راست کوشش کرنے میں مدد دیتے سے ہچکچاتے ہیں۔ حالانکہ براہِ راست کام سے آمدنی میں قابلِ ذکر اضافہ ہو سکتا ہے عورتوں کے کمانے کی اہلیت غیر تربیت یافتہ ہونے کی وجہ سے مزید کم ہو جاتی ہے۔

متذکرہ بالا دونوں باتوں یعنی کم اجرت اور غیر تربیت یافتہ ہونے کی وجہ در اصل

عورتوں کا گوشہ نشینی میں رہنا ہے۔ الگ تھلگ رہنے کی وجہ سے وہ موجودہ قوانین سے کسی قسم کی مدد حاصل نہیں کر سکتیں۔ اور نہ ہی وہ اس پوزیشن میں ہوتی ہیں کہ یونین بنا کر بہتر حالاتِ کار یا کم از کم اجرت کی شرح کا مطالبہ کر سکیں۔ گھر سے باہر نکلنے پر پابندیوں کی وجہ سے وہ چند روایتی ہنروں کے علاوہ کوئی اور ہنر نہیں سیکھ سکتیں، اور اُن کے پاس اس کے علاوہ کوئی چارہ نہیں ہوتا کہ وہ غیر تربیت یافتہ کارکن کی حیثیت سے کام کرتی رہیں۔

یہ بھی معلوم ہوا کہ ان کی آمدنی بلا تخصیص جہیز بنانے میں یا روزمرہ کے اخراجات میں خرچ ہو جاتی ہے اور کمانے والی عورتوں کی اپنی ذات پر اُس میں سے کبھی کوئی پیسہ خرچ نہیں ہوتا ہے۔

متذکرہ بالا تمام مطالعوں خصوصاً پلاننگ کمشن ورکنگ گروپ کی رپورٹ نے کئی سفارشات پیش کی ہیں۔ یہ سب سفارشات گورنمنٹ تک پہنچا دی گئیں لیکن کسی پر بھی توجہ نہیں دی گئی۔

تاہم خواہ گورنمنٹ یا معاشرہ مزدور عورتوں کی محنت کے اس حصّے کو تسلیم کرے یا نہیں لیکن یہ مطالعے اس حقیقت کو ثابت کرتے ہیں کہ عورتیں کام کرتی ہیں اور ملک کو صنعتیانے کے عمل میں زیادہ سے زیادہ شریک ہوتی چلی جائیں گی۔ اس وقت مزدور عورتیں سب سے زیادہ استحصال کا شکار ہیں۔

ہمارے سروے سے اور بعد میں کئے جانے والے انٹرویوز سے اس بات کی مزید تصدیق ہو جاتی ہے۔ اہم بات یہ ہے کہ کیا کوئی سُن رہا ہے؟

مزدور عورتیں اور صنعتی شعبہ

لاہور اور اس کے گرد و نواح کے صنعتی یونٹوں کا سروے

صنعتی پھیلاؤ کے متعلق پہلے سے دستیاب معلومات اور صنعتوں کی سطح پر کئے گئے انٹرویوں کے پہلے راؤنڈ کے بعد اس سٹڈی کے لئے درج ذیل چھ صنعتوں کا انتخاب کیا گیا۔ خوراک، پارچہ بافی، جوتے، پرنٹنگ اور پیکنگ، دوائیں اور دواسازی اور برقیات۔ ہر صنعتی یونٹ میں کئی مختلف فیکٹریوں کا سروے کیا گیا تاکہ یونٹوں کے مختلف سائزوں کا اور اس کے ساتھ ساتھ کسی شعبہ کی مخصوص مصنوعات کی مختلف اقسام کا واضح اور بہتر اندازہ ہو سکے۔ اس باب میں ہر صنعتی شعبہ اور اس میں سے چند ایک یونٹوں پر علیحدہ علیحدہ بحث کی گئی ہے۔ یہ اہم ترین پیداوار (اور اہم ترین صنعتی ملازمتوں) کا مفصل جائزہ لینے کے لئے ہی ضروری نہیں بلکہ اس لئے بھی کہ عورتوں کی ملازمتوں کی نوعیت اور قوت ہر ایک شعبہ کی مختلف ہے اور ہر صنعت کے اندر بھی مختلف ہے۔ دوسرے الفاظ میں، معلومات میں پائے جانے والے اختلاف کو مدنظر رکھتے ہوئے اس صورت حال کے بارے میں کوئی قاعدہ وضع کرنا یا معلومات سے کوئی نتیجہ اخذ کرنا ممکن ہی نہیں تھا۔

خوراک کی صنعت

اس سیکٹر کا جائزہ لینے کے لئے کل ۱۳ کارخانوں کا سروے کیا گیا تھا۔ اس سیکٹر کو اتنی زیادہ اہمیت دینے کے پیچھے صرف یہ منطق کارفرما نہیں تھی کہ چھٹے پنج سالہ منصوبے میں اس

سیکٹر کو بہت اہمیت حاصل ہے بلکہ اس لئے بھی کہ خوراک کی صنعت دیہی اور شہری سکیٹروں کے درمیان یقیناً ایک پُل کا کام دیتی ہے (کچھ معاملات میں خاص طور پر) چونکہ عورتیں روایتاً خوراک کی پیداوار سے بہت زیادہ منسلک ہیں۔ لہٰذا یہ خیال تھا کہ اس صنعت میں دیہی اور شہری عورتوں کی ملازمت کے مواقع زیادہ ہو سکتے ہیں اور ہونے چاہئیں۔ اس خیال کی بنیاد یہ حقیقت تھی کہ زراعت کے کام میں استعمال ہونے والے تمام ہنر عورتوں کو آتے ہیں اور یہ بھی کہ عورتوں کے اس قسم کے کام کرنے پر نسبتاً کم معاشی، ثقافتی یا بندیاں ہیں۔ درج ذیل انڈسٹریوں کو اناج کی پسائی، خوراک کی تیاری، ڈیری فارم، مرغ بانی، بسکٹ اور کنفیکشنری میں (چند کے ساتھ) بانٹا گیا ہے۔

گندم اور اناج کی پسائی

پنجاب میں پسائی کی صنعت اپنے نقطۂ انتہا تک پہنچ چکی ہے لہٰذا حکومت نے اضافی یونٹ شروع کرنے پر پابندی عائد کر دی ہے۔ پریمیئر فلور ملز (اس سٹڈی میں جسے شامل کیا گیا) ۱۹۵۸ء میں قائم ہوئی تھی۔ یہ ساری فیکٹری خودکار ہے۔ پیداوار کا تمام عمل (صفائی، دھلائی اور پسائی) مشینوں کے ذریعے ہوتا ہے۔ سوائے اناج کی بوریاں اُٹھا کر صفائی والے حصے میں لانے اور پھر پسے ہوئے تیار اناج کی بوریاں اٹھا کر لانے کے، یہ کام مزدور ہاتھوں سے کرتے ہیں۔

اس کارخانے میں ۲۰ مرد ملازم ہیں جن میں ۳ تربیت یافتہ مزدور بھی شامل ہیں جنہوں نے ملازمت کے دوران یہ تربیت حاصل کی۔ بہت سا پُرمشقت کام (بھر کر لانا اور خالی کرنا اور بوریوں میں بھرنا) ٹھیکیداروں کو دے دیا جاتا ہے جو مختلف کاموں کے لئے مزدور مہیا کرتے ہیں۔ ان مشینوں پر کام کرنے کے لئے کسی خاص تربیت یا خاص جسمانی قوت کی ضرورت نہیں ہوتی لیکن ابھی تک اس صنعت یا اس جیسی دوسری صنعتوں میں عورتوں کو ملازمت نہیں دی جاتی۔ جب ان سے سوال کیا گیا کہ جب گاؤں میں گندم کی پیداوار میں عورتیں بھرپور حصہ لیتی ہیں تو پھر انہیں پسائی کے مشینی عمل میں کیوں ملازم نہیں رکھا جاتا تو مینجر نے جواباً

صرف یہ کہا کہ اس نے کبھی نہیں سُنا کہ کوئی عورت آٹے کے کارخانے میں کام کرتی ہو اور نہ ہی اس نے کبھی سوچا ہے کہ کوئی عورت یہ کام کرسکتی ہے (سوائے دفتروں کے چھوٹے موٹے کاموں کے) عورتوں کی اس غیر موجودگی کی تصدیق ہوگئی جب ہم نے دوسری بڑی اناج کی پسائی کی ملوں اور دیہات میں آٹے کی ملوں میں عورتوں کی ملازمت کے متعلق پوچھ گچھ کی۔

خوراک محفوظ کرنا

اس صنعت میں جن چار کارخانوں کا سروے کیا گیا وہ ہیں مچلز فروٹ فارم ساہیوال ہمدرد، فی الیسٹا فوڈ پراڈکٹس، خواجہ اینڈ کمپنی فروٹ پراڈکٹس لاہور۔ یہ چاروں خوراک کو محفوظ کرتے ہیں۔ مختلف طریقوں سے مقامی بازاروں اور برآمدات کے لئے پیک کرتے ہیں۔ دراصل خوراک کو محفوظ کرنے کی صنعت بنیادی طور پر برآمدات کی صنعت ہے۔

ہمدرد ایک ٹرسٹ ہے جو ۸۰ سال پہلے انڈیا میں قائم ہوا تھا اور پاکستان میں ۱۹۴۸ء سے قائم ہے۔ اس طرح اس کا سب سے زیادہ تجربہ اور اس کی طبی ترین تاریخ ہے۔ ہمدرد میں ۵۰ مستقل ملازم ہیں لیکن پھلوں کے موسم میں یعنی اپریل مئی جون میں یہ تعداد ۳۰۰ تک بھی پہنچ جاتی ہے۔ کسی بھی یونٹ میں کوئی عورت ملازم نہیں ہے۔ ماسوائے کراچی کے جہاں ۱۵۰ عورتیں لیبل لگانے اور پیک کرنے کا کام کرتی ہیں۔ اس کی وجہ یہ بیان کی گئی کہ "عورتیں مشینوں پر کام نہیں کرسکتیں کیونکہ کام پُرمشقت ہے"، اور یہ کہ "جب مرد ہمیں دستیاب ہیں تو پھر "ہمدرد" عورتوں کو ملازم رکھنے کی اُلجھن میں کیوں پڑے"، اور "ہمارا معاشرہ کام کرنے والی عورت کو قبول نہیں کرتا یا کام کی اجازت نہیں دیتا"۔ تاہم دوسری طرف "ہمدرد" والے عورتوں کو لیبارٹریوں اور ڈھکن لگانے پیکنگ اور لیبل چپکانے کے شعبوں میں ملازم رکھنے کا سوچ رہے تھے۔ دوسرے لفظوں میں عورتوں کو یا تو انتہائی اہم اور باہنر مقام پر اور یا پھر بالکل ہی غیر تربیت یافتہ کاموں کے لئے رکھا جاتا ہے۔

فی الیسٹا فوڈ پراڈکٹس ۱۲ سال پہلے خصوصیت کے ساتھ مشرقی کھانے کو محفوظ کرنے کے لئے کھولا گئی تھی۔ تاہم اس کے بعد اس میں وسعت پیدا ہوئی اور دوسری قسم کی خوراک

کو محفوظ کرنے کا کام بھی شامل ہوا۔ فی الحال یہاں کل مستقل ملازمین کی تعداد ۱۵ ہے۔ جن میں سے چار ایسے ہیں جنہیں لیبارٹری نگران نے کوالٹی کنٹرول اور لیبارٹری کے دوسرے کام کی تربیت دی ہے۔ غیر تربیت یافتہ مرد مزدور پکانے اور خشک کرنے والی مشینوں پر کام کرتے ہیں، اور مصنوعات کی پیکنگ بھی کرتے ہیں۔ تاہم جب کام کا بوجھ زیادہ ہوتا ہے تو کچھ کام عورتوں کو دے دیا جاتا ہے جو اپنے گھروں میں بیٹھ کر اُجرت فی عدد کی بنیاد پر یہ کام ہاتھوں سے کرتی ہیں۔ فیکٹری عورتوں کو خام مال فراہم کرتی ہے اور ان سے تیار شدہ مصنوعات لے جاتی ہے۔ اُجرت کی ادائیگی براہ راست عورتوں کو کی جاتی ہے۔ اگرچہ انتظامیہ کا خیال ہے کہ عورتیں" کام زیادہ توجہ سے کرتی ہیں، صفائی ستھرائی کے لحاظ سے، وقت کی پابندی اور سمجھ بوجھ کے اعتبار سے بہت اچھی ہوتی ہیں"، لیکن نہ تو انہیں مروجہ شرح اجرت دینے اور نہ ہی انہیں مستقل بنیادوں پر ملازم رکھنے کی کوشش کی جاتی ہے۔ دو عورتوں کو ابھی تک ملازم رکھا گیا ہے۔ ایک کو بحیثیت لیبارٹری انچارج کے اور دوسری کو سیلز مین۔ لیکن اب دونوں فیکٹری چھوڑ چکی تھیں۔ انتظامیہ اس کی کوئی وجہ بیان کرنے سے قاصر رہی۔

خواجہ اینڈ کمپنی فوڈ پراڈکٹس لمیٹڈ ۱۹۸۴ء میں قائم ہوئی۔ پیداوار کا سارا عمل مشینوں کے ذریعے مکمل ہوتا ہے۔ خواجہ فوڈز کے ہاں ۲۰ - ۲۵ مزدور ہوتے ہیں جن میں سے ۴ - ۵ نے مشینوں پر کام کرنے کی تربیت حاصل کی ہوئی ہے۔ باقی کام ٹھیکے کی بنیاد پر کروایا جاتا ہے۔ جو عام طور پر مال برداری کا کام ہوتا ہے۔ اس فیکٹری کی مشینوں کا استعمال بہت ہی آسان ہے۔ اگرچہ عورتیں اس مشینری کو بہت اچھی طرح استعمال کر سکتی ہیں لیکن کسی بھی عورت کو ملازم نہیں رکھا گیا۔

مچلز فروٹ فارم مختلف قسم کی مصنوعات بناتے ہیں۔ سبزیوں اور پھلوں کو ڈبوں میں بند کرنا، پھلوں کے جوس نکالنا، جام، جیلی، اچار اور کنفیکشنری بنانے کا کام کیا جاتا ہے۔ گزشتہ ۱۰ - ۱۵ سال سے مسلسل ہر سال مچلز ۱۰ - ۱۵ فیصد سالانہ کی شرح سے پھیل رہی ہے۔ جس کی اہم ترین وجہ اپنی مصنوعات میں تنوع پیدا کرنا ہے۔

مچلز فروٹ فارم اس لحاظ سے غیر معمولی ہے کہ اس کے اپنے فارم ہیں اور عموماً خام

مال خود ہی اُگاتے ہیں۔ اگرچہ پیداوار کا عمل مشینی ہے۔ لیکن فیکٹری اور فارم پر ۵۰۰ ملازمین ہیں۔ جن میں سے ۳۰۰ ۔ ۳۵۰ تربیت یافتہ یا غیر تربیت یافتہ مزدور ہیں۔ ان میں ایک بھی عورت نہیں۔

جبکہ دوسرے ممالک میں زیادہ تر عورتیں خوراک کی صنعت میں ملازمت کرتی نظر آتی ہیں۔ مچلنز میں عورتوں کی ملازمت کی صورتحال کی وجہ ان کے مینجنگ ایڈیٹر یہ بیان کرتے ہیں کہ" مچلنز میں مردوں کو روایتاً فوقیت دی جاتی ہے۔ لہٰذا یہ روایت کا تسلسل ہے۔ ایک وجہ یہ بھی ہے کہ مردوں میں بے روزگاری بہت زیادہ ہے۔ اس لئے انہیں زیادہ ملازمتوں کی ضرورت ہے!" مچلنز کی فیصلہ سازی کے دوران عورتوں کو براہِ راست ملازم رکھنے کا سوال کبھی نہیں اٹھایا گیا اگرچہ انتظامیہ تسلیم کرتی ہے کہ اگر عورتوں کو مواقع فراہم کئے جائیں تو لازماً وہ یہ ملازمت اختیار کریں گی۔

مینجنگ ڈائریکٹر نے اگرچہ یہ کہا کہ وہ ذاتی طور پر عورتوں کے مچلنز میں کام کرنے کو بُرا نہیں سمجھتا۔ لیکن ابھی تک یہاں عورتوں کو حتّٰی کہ انتظامی سطح پر بھی ملازم رکھنے کی کوشش نہیں کی گئی۔ جب اُن سے پوچھا گیا کہ کیا لاہور کا دفتر ایسا کرنے کی کوشش کرے گا تو انہوں نے جواب دیا کہ ہاں میں کسی عورت کو استقبالیہ پر یا اکاؤنٹس میں ملازم رکھنے کے امکان پر غور کر سکتا ہوں" اگر وہ مرد سے بہتر ہو!"

تاہم مچلنز میں عورتوں سے غیر اہم نوعیت کا کام کروایا جاتا ہے جیسا کہ بھوسا علیحدہ کرنا یا مشینوں سے رہ جانے والی پھلیوں سے دانے نکالنا۔ اس کے لئے انہیں وزن کے اعتبار سے اُجرت ملتی ہے اور عموماً براہِ راست نہیں۔ عورت کی جتنی اُجرت بنتی ہے۔ وہ ایک سپروائزر اس کے شوہر کے نام پر لکھتا جاتا ہے (عموماً یہ مرد فیکٹری یا فارم کا ملازم ہوتا ہے) اور پھر رقم خاندان کے سربراہ مرد کو دے دی جاتی ہے۔

اس کے علاوہ ۲۵ عورتیں ایک دیہی علاقے میں واقع اچار بنانے کے پراجیکٹ سے مختلف سطح کی آمدنی پیدا کر رہی ہیں کیونکہ " اچار بنانے کا کام فطری طور پر مردوں سے زیادہ عورتوں کا ہے۔ اس میں کسی جسمانی مشقت کی بھی ضرورت نہیں۔ یہ اچار

مچلزوالے مچلز کے لیبل لگا کر بیچتے ہیں ۔ ان ۲۵ عورتوں کی نگرانی مچلز کے دو ملازم کرتے ہیں ۔ اس کے علاوہ ان عورتوں کا مچلز کے ساتھ اور کوئی رابطہ نہیں اور اس سلسلے میں نہ ہی عورتوں کی حوصلہ افزائی کی جاتی ہے کہ وہ اپنے پراجیکٹ کا خود حساب کتاب رکھیں ۔ ان کی اوسط آمدنی ۳۰۰ سے ۴۰۰ روپے ماہانہ ہے اور جب سے اس پراجیکٹ کا بڑی صنعت کے ساتھ براہ راست تعلق استوار ہوا ہے ۔ یہ آمدنی خاصی باقاعدہ ہو گئی ہے

ڈیری کی مصنوعات

پہلا جدید ملک پلانٹ ۱۹۴۶ء میں یونیسیف کی مدد سے قائم ہوا ۔ تب سے اس صنعت میں کئی گنا توسیع ہو چکی ہے ۔ ۱۹۸۸ء میں یہاں ایسے ۲۰ پلانٹ ہونے چاہئیں جبکہ چھٹا پنج سالہ منصوبہ اپنے اختتام تک ایسے ۴۰ پلانٹ قائم کرنے کی تجویز پیش کرتا ہے ۔ اس توسیع کی بنیادی وجہ شدید ترین درجہ حرارت کی ٹیکنالوجی کا متعارف ہو جانا ہے ۔ جس کی وجہ سے بہت جلد خراب ہو جانے والی چیزیں بھی بغیر فرج کے محفوظ اور مہیا کی جا سکتی ہیں ۔ یہ صنعت براہِ راست قومی ترقیاتی پالیسی کی مد میں آتی ہے ۔ جو زراعت سے متعلقہ مصنوعات پر بہت توجہ دے رہی ہے ۔ اس کے علاوہ دو اور وجوہات ایسی ہیں جن کے باعث یہ صنعت خاص طور پر عورتوں کے لئے (خصوصاً دیہی عورتوں کے لئے اہم ترین ہو جاتی ہے ۔ اس قسم کی زرعی صنعت کا انحصار سراسر کسانوں کی پیداوار پر ہی نہیں ہوتا بلکہ اس کا عورتوں کی فیصلہ سازی، ان کے کام کے بوجھ اور ان کی اور ان کے خاندان کی غذا سے بھی گہرا ربط ہے ۔ اس سروے میں دو صنعتی یونٹ شامل تھے ۔ لاہور ملک پلانٹ جو نیم سرکاری ادارہ ہے اور ملک پیک جو ایک پرائیویٹ لمیٹڈ کمپنی ہے ۔

لاہور ملک پلانٹ ۱۹۶۴ء میں لگایا گیا تھا اور ۱۹۷۶ء میں پنجاب لائف سٹاک بورڈ کے تحت اس کی تنظیم نو ہوئی تھی ۔ ۱۹۸۱ء میں اس کی تکنیک بدل کر انتہائی شدید درجہ حرارت کی تکنیک کا استعمال شروع کر دیا گیا ۔ اب یہ پلانٹ مکمل طور پر خود کار ہے اور کمپیوٹر کے استعمال سے چلتا ہے ۔ اس میں ۱۵۰۰۰ لیٹر پاسچر شدہ دودھ روزانہ کی گنجائش

ہے اور ۶۵۰۰۰ لٹر شدید ترین درجہ حرارت سے گزارا ہوا دودھ ۱۰ گھنٹے فی دن رکھنے کی گنجائش ہے۔ اگر طلب زیادہ ہو تو اسے ۲۰ گھنٹے فی دن تک توسیع دیا جا سکتا ہے۔

لاہور ملک پلانٹ بڑا منظم ہے اور عملہ بھی ضرورت کے لئے بہت کافی ہے۔ انتظامیہ کے علاوہ ان کے پاس اپنے کیمسٹ، انجینئر، ٹیکنیشین، مارکیٹنگ کے ماہر، اکاؤنٹنٹ ہیں، ہر شعبہ اسسٹنٹ (مددگار) کلرک، آپریٹر اور مزدوروں پر مشتمل ہے۔ تمام تربیت کا اہتمام لاہور ملک پلانٹ کی طرف سے کیا جاتا ہے بلکہ یہ ادارہ اپنے سٹاف کے علاوہ دوسرے لوگوں کو تربیت دینے کا خواہش مند بھی ہے اور اس میں اس کی سہولت بھی موجود ہے۔ اس فیکٹری میں ایک بھی عورت ملازم نہیں رکھی گئی۔ اگرچہ ہمیں یہ بتایا گیا تھا کہ یہاں پر عورتوں کی ملازمت بہت آسانی سے ممکن ہے۔ سیلز، کلرک، اکاؤنٹنٹ اور لیبارٹری میں (حتیٰ کہ بحیثیت کیمسٹ) عورتوں کی ملازمت کے امکانات کی نشاندہی کی گئی تھی۔ لیکن پیداوار کے شعبے میں نہیں اور خاص طور پر "نگران پیداوار" کی حیثیت سے تو بالکل نہیں۔ لاہور ملک پلانٹ والوں نے بتایا کہ انہوں نے ایک عورت کو نگران پیداوار رکھ کر تجربہ کیا تھا۔ اس کی زیرِ نگرانی عورتیں زیادہ مستعد تھیں جبکہ مرد مزدوروں نے عورت کی نگرانی میں کام کرنے کے خلاف مزاحمت کی۔ اگر سماجی روایات کو چیلنج کیا جا سکے تو ملک پلانٹ میں سوائے سامان لادنے اور اُتارنے کے اور کوئی ایسا کام نہیں جو عورتیں نہ کر سکتی ہوں۔

یہ صنعت صرف پلانٹ کی حد تک ہی محدود نہیں ہے بلکہ پلانٹ کے باہر ہونے والا کام عورتوں کے لئے بہت اہم ہے۔ لاہور ملک پلانٹ کے پاس اپنی زمین اور جانور ہیں۔ پاکستان میں پائے جانے والی دوسری زرعی صنعتوں کی طرح یہ بھی دودھ، دودھ بیچنے والے چھوٹے تاجروں سے خریدتے ہیں یا پھر ٹھیکیداروں سے جو ان چھوٹے چھوٹے تاجروں سے خرید کر آگے فروخت کرتے ہیں۔ دودھ پیدا کرنے والے چھوٹے تاجروں سے براہِ راست دودھ خریدنے کے لئے لاہور ملک پلانٹ نے ہر گاؤں میں ایسوسی ایشن قائم کی ہوئی ہے۔ لہٰذا ملک پلانٹ والے اس سوسائٹی سے بات چیت

کرتے ہیں جو پھر آگے کسانوں سے دودھ اکٹھا کرتی ہے۔ اگرچہ ہمیشہ دیہی مردوں کی بجائے عورتیں ہی گائے بھینسوں کی دیکھ بھال کرتی ہیں لیکن ان کمیٹیوں میں صرف مرد ممبران ہیں۔ دوسرے الفاظ میں سارا کام عورتیں کرتی ہیں جبکہ مرد دودھ کو اکٹھا کرنے کا انتظام کرتے ہیں اور قیمت وصول کرتے ہیں۔ اس قسم کے کسانوں پر انحصار کرتے والے ڈیری کاروبار پر ہوتے والی مختلف سٹڈیز سے یہ بات سامنے آتی ہے کہ اس طرح کے کاروبار کے نتیجے میں عورتوں پر کام کا بوجھ اور بڑھ جاتا ہے اور اس کے ساتھ ساتھ عورتوں اور بچوں کی غذا کے معمول پر بہت منفی اثرات مرتب کرتا ہے۔ اس کے علاوہ یہ بھی اہم حقیقت ہے کہ اگر گھر کی آمدنی مرد کے ہاتھ میں ہو تو عموماً اشیائے صرف میں ہی پوری ہو جاتی ہے۔ جبکہ عورت کے ہاتھ میں ہو تو زیادہ بچت ہوتی ہے۔ لاہور ملک پلانٹ کے عملے کے ساتھ اس نکتہ پر بات ہوئی تھی۔ انہوں نے اس بات سے اتفاق کیا اور کہا کہ ان کا اپنا تجربہ بھی قریب یہی ہے۔ انہوں نے یہ بھی کہا کہ لاہور ملک پلانٹ میں موجودہ طریقے میں تبدیلی لانے کے لئے تجاویز کا خیر مقدم کیا جائے گا۔

ملک پیک ۱۹۸۱ء میں قائم ہوا تھا۔ یہ دودھ اور مکھن پیدا کرتے ہیں بلکہ اب انہوں نے گھی اور لسی کو بھی اپنی مصنوعات میں شامل کر لیا ہے۔ لاہور ملک پلانٹ کی طرح ملک پیک میں بھی دودھ کی خریداری سے لے کر مصنوعات کی سپلائی تک تمام مراحل شامل ہیں۔ اس سارے عمل کے لئے ملک پیک نے ۱۰۲ غیر تربیت یافتہ ۲۵ تربیت یافتہ اور ۳۰ انتظامیہ کارکن ملازم رکھے ہوئے ہیں۔ ایک نیم تربیت یافتہ ملازمت کے لئے کم از کم قابلیت سائنس کے مضامین کے ساتھ میٹرک ہے۔ باقی تمام تربیت دورانِ ملازمت دی جاتی ہے۔ موجودہ صورت میں چند ایک عورتیں ہیڈ آفس میں سٹینو ٹائپسٹ یا ٹیلیفون آپریٹر کے طور پر کام کر رہی ہیں۔ لیکن انتظامی عہدوں پر یا پھر پروڈکشن میں کوئی عورت نہیں۔ ملک پیک کے عملے نے موخر الذکر کی وجہ بیان کرتے ہوئے یہ دلیل دی کہ عورتوں کے لئے شفٹوں میں کام کرنا مشکل ہوتا ہے۔ ملک پیک بھی لاہور ملک پلانٹ کی طرح ایجنٹوں کے ذریعے دودھ اکٹھا کرتے

ہیں۔ دوسرے لفظوں میں ایجنٹوں کے ذریعے یا کواپریٹو سسٹم کے تحت۔ کواپریٹو سسٹم بھی لاہور ملک پلانٹ کی سوسائٹی کی طرح ہے۔ جس میں دودھ براہِ راست پیدا کرنے والوں سے خریدا جاتا ہے، لیکن حقیقی پیدا کرنے والوں یعنی عورتوں سے براہِ راست نہیں۔ اس کے علاوہ ملک پیک والوں کے خیال میں یہ ممکن نہیں کہ عورتوں کے کواپریٹو قائم کئے جائیں "کیونکہ مرد ہی فیصلے کرتے ہیں اور خاندان سے باہر لوگوں سے میل جول بھی مرد ہی رکھتے ہیں"۔ اس طرح ملک پیک والوں کا خیال یہ ہے کہ صورتِ حال جوں کی توں رہے اسے تبدیل نہیں ہونا چاہیئے۔ تاہم ملک پیک والے اس صورت میں بہت خوش ہوں گے اگر عورتیں منظم ہو کر معلومات تک خود رسائی حاصل کریں جو ملک پیک والوں کے خیال میں دودھ کے معیار اور مقدار میں اضافے کے لئے ضروری ہے۔ اس وقت یہ تربیت صرف مرد حضرات حاصل کر رہے ہیں۔ چونکہ وہ اس کام میں شریک نہیں ہوتے لہذا نہ تو وہ اس تربیت کو خود استعمال کرتے ہیں اور نہ ہی عورتوں تک منتقل کرتے ہیں۔

جیسا کہ پہلے بیان ہو چکا ہے دودھ کی پیداوار میں عورتوں کی شمولیت مسلمہ حقیقت ہے۔ یہ بہت ممکن ہے کہ ایسے پراجیکٹ اور پروگرام مرتب کئے جائیں جن میں اس دودھ کی پیداوار کو مرکزی صنعت سے ملایا جا سکے اور عورتوں کا اپنی مزدوری اور آمدنی پر اختیار بھی کم نہ ہو۔

صنعتِ مرغبانی

مرغبانی وسعت پذیر صنعتوں میں سے ہے۔ لیکن یہ صنعت زیادہ تر مقامی بازاروں تک محدود ہوتی ہے کیونکہ اس کی پیداوار پر اخراجات کی شرح اتنی زیادہ ہے کہ عالمی بازار میں مقابلہ کرنا ممکن نہیں۔ باوجودیکہ سالانہ پیداوار میں انڈے سینے کے پلانٹوں کی وجہ سے خاطر خواہ اضافہ ہو رہا ہے جبکہ استعمال کی شرح نسبتاً کم ہے۔

پاکستان میں انڈوں کی پیداوار سالانہ ۱۰۸ بلین ہے اور ۴۰۰،۰۰۰،۰۰۰ برائلر سالانہ بیچے جاتے ہیں۔ اگر آبادی کے اعتبار سے دیکھا جائے تو یہ اعداد و شمار بہت کم

ہیں۔ زیادہ تر انڈے سینے کے پلانٹ اپنی استعداد سے کام کر رہے ہیں۔

مرغبانی کے بڑے بڑے تجارتی ادارے اربُراکرینز، پی آئی اے شیورر، اولمپیا کے اورراین اور ہائی برڈ ہیں۔ یہ ادارے سائز میں تقریباً ایک جیسے ہیں اور ایک دوسرے سے مقابلہ کی فضا قائم ہے۔ ان میں سے پی آئی اے اور کے اینڈ این جدید مشینری استعمال کرتے ہیں اور انہوں نے عورتوں کو ملازم رکھا ہوا ہے۔ ان اداروں میں عورتیں انڈوں کی درجہ بندی کرتی ہیں، ان کی ڈھیریاں بناتی ہیں اور انہیں ۱۸ دن کے لئے مشینوں میں رکھ دیتی ہیں۔ جس کے بعد ان کو انڈے نکلنے کی اصلی جگہ پر منتقل کر دیا جاتا ہے۔ چوزوں کی درجہ بندی بھی عورتیں کرتی ہیں اور انہیں کارڈبورڈ کے ڈبوں میں بند کرنے کا کام بھی وہی کرتی ہیں۔

جن پرورش گاہوں میں چوزے رکھے جاتے ہیں ان کو غذا اور پانی دیا جاتا ہے وہاں عورتوں کو ملازم نہیں رکھا جاتا۔ دوسرے لفظوں میں اس صنعت میں عورتوں کو زیادہ تر خود کار فارم میں ملازم رکھا جاتا ہے اور مردوں کو دستکاری میں جو کہ روایت کے برعکس ہے۔ اس کی وجہ یہ ہو سکتی ہے کہ عورتیں زیادہ صفائی پسند تصور کی جاتی ہیں اور مرغیوں کو بیماریوں سے بچانے کے لئے صاف ستھرا ماحول بہت ضروری ہے۔

ہائی برڈ پاک لمیٹڈ مرغیاں پالنے کی صنعت ہے لہٰذا ان کے گاہک تو مرغبانی کے پیشے کے لوگ ہی ہیں جنہیں (بچے نکلوانے کے لئے) انڈوں اور (گوشت کے لئے) مرغیوں کی ضرورت ہوتی ہے۔ ہائی برڈ کے فارموں اور انڈے نکالنے کی جگہوں پر صرف مرد ملازم رکھے جاتے ہیں۔ کیونکہ انڈے سینے کی مشینیں بہت بھاری ہیں اور عورتیں بآسانی انہیں استعمال نہیں کر سکتیں۔ فارموں پر مرغیوں کی خوراک اور مرغیوں وغیرہ کو لانے لیجانے کا کام بھی بہت بھاری ہے۔ تاہم ہائی برڈ کے مینجنگ ڈائریکٹر کے مطابق عورتیں خود کار پلانٹ پر پیداوار کا سارا عمل سنبھال سکتی ہیں۔

بسکٹ، کنفیکشنری اور بیکری

ڈبل روٹی اور بن کی فیکٹریاں پاکستان کی شہری زندگی کا جزوِ لازم بن گئی ہیں۔ تمام شہری طبقوں میں روایتی ناشتے کی جگہ ان فیکٹریوں نے لے لی ہے۔ اس "مشاہدے" کی تصدیق اس بات سے ہوتی ہے کہ پچھلے دس سال میں لاتعداد روٹی پلانٹ اور بیکریاں کھل چکی ہیں۔ روٹی کی وسیع پیمانے پر پیداوار کا کام روٹی کارپوریشن آف پاکستان، جو سرکاری ادارہ ہے اور "روٹی کے پلانٹ" (مقامی روٹی) قائم کرتا ہے، نے ۷۰ کی دہائی کے آغاز میں شروع کیا تھا۔

روٹی کارپوریشن کے علاوہ سات اور پرائیویٹ بڑے پیمانے کے کارخانے لاہور کی مارکیٹ کو سامان بہم پہنچاتے ہیں (یہ لاتعداد درمیانے درجے کی، چھوٹی اور مقامی بیکریوں کے علاوہ ہے) ان میں سے اکثر بیکریاں صرف ڈبل روٹی اور بن بناتی ہیں۔ اس صنعت میں مقابلے کا بہت زیادہ رجحان ہے لہٰذا پیداوار پر ہونے والے خرچ میں اضافے کے باوجود قیمتیں نہیں بڑھیں۔ اس سروے کے لئے اس درجے کی فیکٹریوں میں سے دو بڑے سکیل کے یونٹوں کا انتخاب کیا گیا تھا۔ بی پی کیونکہ یہ لاہور کی سب سے پرانی اور سب سے بڑی بیکری ہے، اور نئے یونٹوں میں سے یونائیٹڈ فوڈ پراڈکٹس۔

بی۔ پی متنوع مصنوعات کا یونٹ ہے جو ڈبل روٹی، بن، کیک، شیرمال اور باقرخانی بناتے ہیں۔ تمام مصنوعات کے لئے علیحدہ علیحدہ شعبہ ہے۔ دوسرے اندرعوامل کی طرح آٹا چھاننے، ملانے، گوندھنے کا سارا کام مشینی ہے۔ آٹے کی بوریاں اٹھا کر مشین تک لے جانے کا کام ہاتھوں سے کیا جاتا ہے اور بھاری برتنوں کو پہلے" جانچ پرکھ" کے لئے اٹھا کر لے جانا اور اس کے بعد اوون میں رکھنا اور نکالنے کا کام بھی مزدور خود کرتے ہیں۔ جب ڈبل روٹی اور دوسری مصنوعات ٹھنڈی ہو جاتی ہیں تو پھر انہیں ہاتھوں سے پیک کیا جاتا ہے۔

فیکٹری میں تقریباً ۱۳۰ مزدور ملازم ہیں جن میں سے ۱۰۰ تو فیکٹری میں کام کرتے ہیں۔ فیکٹری کے سب ملازمین مرد ہیں۔ اس کی دلیل یہ دی گئی تھی کہ کام "بہت مشقت طلب" ہے لہذا عورتوں کے لئے یہ کام کرنا ممکن نہیں۔ بی۔پی کی انتظامیہ کے مطابق عورتوں کی ملازمت کا امکان صرف پیکنگ کے شعبے میں ہو سکتا ہے، "کیونکہ یہ نسبتاً کم مشقت طلب کام ہے اور اس نوعیت کا کام عورتیں دوسری صنعتوں میں بھی کر رہی ہیں۔"

یونائیٹڈ فوڈ پراڈکٹس والے صرف ڈبل روٹی اور بن بناتے ہیں۔ یہاں بھی پیداوار کا عمل بی۔پی والوں جیسا ہی ہے اور مشینوں کے ذریعے کام ہوتا ہے۔ فیکٹری میں چالیس مزدور ہیں۔ اس میں انتظامیہ کا عملہ، ایک فیکٹری مینجر، ایک میکنیکل انجینئر اور ایک تجربہ کار "بیکر" (بیکنگ کا ماہر) جو بیکنگ کے سارے کام کا نگران ہوتا ہے، شامل ہیں یہاں بھی یہ کام عورتوں کے لئے زیادہ پُر مشقت سمجھا جاتا ہے۔ سوائے پیکنگ کے اور حتیٰ کہ اس پیکنگ شعبے میں بھی کوئی عورت ملازم نہیں رکھی گئی۔

بسکٹ کی فیکٹری خوراک کی صنعت کا ایک اور وسعت پذیر شعبہ ہے۔ پاکستان میں بسکٹ کی پانچ بڑی فیکٹریاں ہیں اور گورنمنٹ نے کئی اور نئے یونٹوں کی منظوری بھی دے دی ہے۔ ان میں سے صرف سنی فوڈ انڈسٹریز لاہور میں واقع ہے۔

سنی فوڈ انڈسٹریز ۱۹۶۵ء میں قائم ہوئی تھی۔ پچھلے پانچ سال میں اس فیکٹری میں کافی توسیع ہوئی ہے۔ بسکٹوں کی ۲۷ اقسام کے علاوہ یہ ویفرز اور ٹافیاں بھی بناتے ہیں۔ اس یونٹ میں ۲۴ گھنٹے کام ہوتا ہے۔ تین شفٹوں میں کام کو تقسیم کیا گیا ہے۔ روزانہ ۹ ٹن مصنوعات پیدا کی جاتی ہیں جو اس یونٹ کی بھرپور استعداد ہے۔

پیداوار کا عمل اشیاء کو ملانے سے لے کر کاٹنے، پکانے اور چھانٹی کرنے تک سارا خودکار ہے۔ حتیٰ کہ پیکنگ بھی خودکار مشینوں پر ہوتی ہے۔ سوائے پیکٹوں کو اٹھا کر بڑے ڈبوں میں رکھنے کے۔ لیکن اس کے باوجود اس فیکٹری میں ملازمین کی تعداد کافی زیادہ ہے۔ اس فیکٹری میں کل ۲۵۰ مزدور کام کرتے ہیں جن میں سے ۲۰۰ عورتیں ہیں۔ عورتیں یہاں اس فیکٹری کے قیام کے وقت سے لے کر اب تک کام کر رہی ہیں۔ ان میں سے

زیادہ تر عورتیں قریب وجوار سے آتی ہیں لہذا ٹرانسپورٹ ان کے لئے مسئلہ نہیں۔ تاہم جو عورتیں ادائیگی کر دیں انہیں ٹرانسپورٹ مہیا کی جاتی ہے۔ عورتیں دن کی دو شفٹوں میں کام کرتی ہیں۔ جبکہ رات کی شفٹ میں صرف مرد کام کرتے ہیں۔ جبکہ ملانے کاٹنے اور پکانے کا کام مرد کرتے ہیں کیونکہ بقول انتظامیہ کے "عورتیں پیکنگ کے کام کے لئے بہترین ہیں۔" تمام تربیت دوران ملازمت دی جاتی ہے جس میں اوسطاً صرف دو ہفتے لگتے ہیں۔

نوے فیصد مزدور عورتوں کی ملازمت عارضی ہوتی ہے۔ انتظامیہ کے مطابق اس کی وجہ یہ ہے کہ عموماً نوجوان اور غیر شادی شدہ لڑکیوں کو ملازم رکھا جاتا ہے اور جب ان کی شادی ہوتی ہے تو زیادہ تر لڑکیاں ملازمت چھوڑ دیتی ہیں یا پھر ویسے کچھ عرصے کے بعد چھوڑ دیتی ہیں۔ یہ بڑا گھمبیر معاملہ ہے عورتیں جہاں بھی ملازم ہیں انہیں روائتی ثقافتی عوامل سے زیادہ قانونِ محنت کے سقموں کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ قانون کے مطابق ایک مزدور مسلسل چھ مہینے کام کرنے کے بعد مستقل ملازم کی حیثیت اختیار کر جاتا ہے اور وہ تمام فوائدِ محنت کا حق دار ہے جن میں عورتوں کے لئے فوائدِ زچگی اور زچگی کی چھٹی شامل ہے۔ فیکٹریوں میں عموماً یہ ہوتا ہے چھ مہینے سے پہلے ہی عورتوں کو ملازمت سے فارغ کر دیا جاتا ہے اور اگر وہ ملازمت جاری رکھنا چاہئیں انہیں دوبارہ ملازم رکھا جاتا ہے۔ یا جو لوگ چھوڑ جاتے ہیں ان کی جگہ نئے لوگوں کو ملازم رکھ لیا جاتا ہے۔ نوجوان غیر شادی شدہ لڑکیوں کو ملازم رکھنا بھی بہت عام ہے اور جونہی ان کی شادی ہو انہیں ملازمت سے فارغ کر دینا بھی بہت عام ہے۔ بہت امکان ہے کہ سنی فوڈز والے بھی اسی پر عمل کرتے ہوں۔ متذکرہ بالا وجوہات کے باعث اور اس لئے بھی کہ عارضی مزدور خصوصاً عارضی مزدور عورتیں زیادہ آسانی سے ہدف بنتی ہیں اور "انتظامیہ کے ساتھ اختلافی مسائل پیدا نہیں کرتیں۔" انتظامیہ یا نگرانی کی سطح پر کوئی عورت ملازم نہیں۔

راحت بیکری لاہور کی ممتاز ترین چھوٹی بیکریوں میں سے ہے۔ یہ فیکٹری چھ

بھائیوں کے خاندان کی ملکیت ہے اور وہی اسے چلا رہے ہیں۔ بیکنگ کئی نسلوں سے ان کا خاندانی پیشہ ہے، یہ بیکری والے کئی اقسام کے بسکٹ، ڈبل روٹی، کیک پیسٹریاں اور نان بناتے ہیں اور معززین شہر کی ضروریات کو پورا کرتے ہیں۔ زیادہ تر کام ہاتھ سے کیا جاتا ہے۔ اگرچہ اب راحت بیکری والوں نے کچھ آمیزہ ملانے والی مشینیں خرید لی ہیں جن کی وجہ سے کام کا بہت سا بوجھ ہلکا ہو گیا ہے۔

راحت بیکری میں ۱۲ باہنر مزدور ہیں جو ان کے ساتھ گزشتہ ۱۰-۲۰ سال سے ہیں۔ اس کے علاوہ ۸ سے ۱۰ مددگار ہیں اور وہ مزدور اس کے علاوہ ہیں جو گاہکوں کے ساتھ لین دین کرتے ہیں۔ یہاں مزدوروں کی تمام تر تربیت دوران ملازمت ہوتی ہے اور نگرانی مالکان خود کرتے ہیں۔ یہاں پر ایک بھی عورت ملازم نہیں۔ ایک بے ہنر مزدور کی کم از کم تنخواہ ۹۰۰ سے ۱۰۰۰ روپے ہے جبکہ کئی ہنرمند مزدور ۶۰۰۰ روپے تک تنخواہ پاتے ہیں۔

صنعتِ پارچہ بافی بشمول ملبوسات

پارچہ بافی کی صنعت میں اگرچہ دنیا کے بہت سے ممالک میں زیادہ تر عورتیں ملازم رکھی جاتی ہیں، لیکن پاکستان میں چند ایک مستثنیات کو چھوڑ کر، عورتوں کے لئے اس صنعت میں ملازمت کے دروازے تقریباً بند ہیں۔ پارچہ بافی کی صنعت ہمارے ملک کی پرانی ترین صنعتوں میں سے ایک ہے اور سب سے وسیع صنعت ہے اور وہ سب سے بڑے آجر بھی ہیں۔ اگر عورتوں کو ملازم رکھا بھی جاتا ہے تو صرف پیکنگ کے شعبے میں یا پھر چھانٹی کرنے کے لئے۔ کام کی یہ تخصیص پاکستان کے صنعتی شعبہ میں ایک "روایت" کی صورت اختیار کر چکی ہے۔ اگرچہ چھٹے پنج سالہ منصوبے میں ملبوسات کی صنعت سرمایہ کاری کے لئے بنیادی صنعتوں میں شامل نہیں، لیکن پھر بھی ہمارے سروے میں شامل تھی کیونکہ

الف ۔ مرکزی صنعتِ پارچہ بافی یا تو سرے سے "پدرسری" بنیادوں پر تھی یا "سرمایہ

دارانہ" نظام کی عکاس تھی۔

ب۔ عورتیں ملبوسات کی صنعت میں بہت اہم کردار ادا کرتی ہیں اور کر سکتی ہیں۔

صنعتِ پارچہ بافی

اگرچہ پارچہ بافی کی صنعت بحیثیت مجموعی پھیل رہی ہے لیکن توسیع کا رجحان زیادہ تر چھوٹی سطح کے سیکٹر میں ہے۔ بڑی سطح پر جو یونٹ کام کر رہے ہیں وہ صرف کتائی کے ہیں۔ کتائی کے چھوٹے سے چھوٹے یونٹ میں بھی ۱۲۵۰۰ چرخیاں ہوتی ہیں جن پر اندازاً دس کروڑ روپیہ خرچ ہوتا ہے۔ بنائی اور فنشنگ کے چھوٹے یونٹ بھی ہوتے ہیں، جن پر خرچ بھی کم آتا ہے۔ کچھ خاندانوں نے اپنے گھروں میں کھڈیاں لگائی ہوئی ہیں اور اس چھوٹے پیمانے کے یونٹ میں گھر کے مرد، عورتیں اور بچے سبھی کام کرتے ہیں۔ یہاں پر ہونے والا کام عموماً تاجروں کے ہاتھ بیچ دیا جاتا ہے جو اسے یا تو پرنٹنگ کے لئے آگے بھجوا دیتے ہیں یا پھر اسی خام شکل میں بیچ دیتے ہیں۔ خام شکل سے لے کر آخری شکل تک آنے سے پہلے کپڑے کو بلیچ کیا جاتا ہے، رنگا جاتا ہے۔ پرنٹ کر کے اسے حرارت پہنچانے کے بعد فنشنگ ہوتی ہے۔ ایسے بہت کم صنعتی شعبے ہیں جن میں یہ تمام کام ہوتے ہیں کیونکہ ان کے لئے مطلوبہ مشینیں بہت مہنگی ہوتی ہیں۔ تاہم ان مشینوں کا استعمال بہت آسان ہے اور دورانِ ملازمت ۱۵ سے ۲۰ دن کی تربیت کے بعد آجاتا ہے۔

صنعتِ پارچہ بافی کے بڑے یونٹوں میں سے ہم نے سرگودھا ٹیکسٹائل ملز میں جاکر انٹرویو کیا۔ سرگودھا ٹیکسٹائل ملز مکمل تیار شدہ کپڑا بناتے ہیں، یعنی جس میں کاتنا، کھڈی کا کام، بلیچنگ، رنگنا، ملائم و ہموار کرنا اور سرے جلانے کا کام شامل ہے۔ اس مل میں ۴۴۷۹۴ چرخیاں اور ۳۳۶ خودکار کھڈیاں لگی ہوئی ہیں۔ تمام کے تمام مزدور مرد ہیں، کیونکہ "آج تک کوئی عورت کام کرنے کی غرض سے ہم تک پہنچی ہی نہیں۔" اس ٹیکسٹائل گروپ کے نمائندے کے خیال میں مشینوں کی دیکھ بھال کرنے کے علاوہ ۸۰ فیصد کام عورتیں بخوبی کر سکتی ہیں کیونکہ مشینوں کے کام میں

"بہت زیادہ فنی مہارت اور تجربے کی ضرورت ہوتی ہے۔" عورتیں بھی یہ تکنیکی اور فنی مہارت حاصل کر سکتی ہیں۔ اس حقیقت کا اسے قطعاً ادراک نہیں تھا، البتہ اس نے دوسرے ممالک میں ٹیکسٹائل کی صنعت میں خاتون مزدوروں کے کام کو بہت سراہا۔ اس نے بتایا کہ اس فیکٹری میں ایک مرد ۴ سے ۱۲ کھڈیوں پر کام کرتا ہے۔ جبکہ ملائشیا میں ایک عورت ۴۰ کھڈیوں اور تائیوان میں ایک عورت ۶۰ کھڈیوں کو اکیلی سنبھالتی ہے۔ تاہم پاکستان میں پارچہ بافی کی صنعت کی طرف سے مزدور عورتوں کی صلاحیتوں کو استعمال کرنے کی ابھی تک کوئی کوشش نہیں کی گئی۔

صنعتِ قالین بافی

قالینوں کو اس سروے میں صرف اس لئے شامل نہیں کیا گیا کہ یہ ایک پھیلتی ہوئی صنعت ہے بلکہ اس لئے کہ یہ صنعت بھی مرغ بانی کی طرح عورتوں کے لئے آمدنی پیدا کرنے والے پراجیکٹوں کے مترادف ہو چکی ہے۔

اگرچہ ۱۹۷۰ء کی دہائی میں اس صنعت کو عروج حاصل ہوا تھا۔ بہت سے پرائیوٹ یونٹ اور بہت سے یونٹ سرکاری معاونت کے ساتھ قائم کئے گئے تھے لیکن ان میں سے بہت سے یا تو اب بند ہو چکے ہیں یا پھر بھرپور طریقے سے استعمال نہیں ہو رہے۔ قالینوں کی ضرورت سے زیادہ پیداوار اور عالمی سطح پر ان کی قدر و قیمت گر جانے کے باعث سرد بازاری کا رجحان صرف عالمی سطح پر ہی نہیں بلکہ مقامی سطح پر بھی ہے۔ ہاتھ کے بنائے ہوئے قالین جو نہ صرف زیادہ مہنگے ہیں بلکہ روساء کی برآمدی مارکیٹ کی ضروریات پورا کرتے ہیں۔ ان پر بہت حد تک ایران کی اجارہ داری ہے۔

مشین کے بنے ہوئے قالینوں کی اب بھی کچھ مارکیٹ ہے۔ پاکستان میں مشین سے قالین بنانے والے دس یونٹ ہیں۔ جن میں سے پانچ یونٹ لاہور میں واقع ہیں۔ بلال کارپٹس لاہور کے یونٹوں میں سے ایک ہے اگرچہ اس میں ہاتھ کے بنے ہوئے قالینوں کا کاروبار بھی ہوتا ہے۔ بلال کارپٹس کو اسی لئے سروے میں شامل کیا گیا تھا کہ اس میں دونوں

قسم کے قالین بنتے ہیں۔

بلال کارپٹس میں ہاتھ کے بنے تمام قالین اون سے بنائے جاتے ہیں لیکن معیار کا فرق ہوتا ہے۔ جس کا انحصار اس بات پر ہوتا ہے کہ اس میں کس خام مال کا استعمال ہوا ہے۔ بلال کارپٹس والے خام مواد چھوٹے یونٹوں کو سپلائی کرتے ہیں جو انفرادی ملکیت ہیں۔ بلال کارپٹس والے روایتی قالین بنانے والے خاندانوں کو اس شرط پر قالینوں کی کھڈیاں لگانے میں مدد دیتے ہیں کہ ان کھڈیوں کے بنے ہوئے قالین صرف بلال کارپٹس کے پاس ہی آئیں گے۔

مشینی قالین بلال انڈسٹریز میں بنتے ہیں۔ خام مواد درآمد کیا جاتا ہے۔ ریشے کو پہلے مشینوں میں کاتا جاتا ہے پھر مختلف مراحل میں بُنائی ہوتی ہے۔ مختلف قسم کے قالینوں کے لئے مشینوں کی ضرورت ہوتی ہے۔ جن میں ہر کام خودکار طریقے سے ہوتا ہے۔

بلال انڈسٹریز میں سینکڑوں مزدور کام کرتے ہیں۔ لیکن ان میں سے صرف ۲۰ عورتیں ہیں۔ عورتیں اون کی چھانٹی کرتی ہیں۔ کچھ عورتیں ڈیزائننگ کے شعبے میں بھی ہیں۔ بلال انڈسٹریز کی انتظامیہ کے خیال میں عورتیں قالین بافی کی صنعت سے متعلقہ ہر کام کر سکتی ہیں۔ لیکن ہماری ثقافتی روایت، ان کو ملازم رکھنے کی راہ میں رکاوٹ ہے۔

ملبوسات کی صنعت

گزشتہ دہائی میں ملبوسات کی صنعت شہروں میں بہت پھیلی ہے، خاص طور پر کراچی میں کیونکہ یہاں سے ملبوسات کی تجارت بہت ہوتی ہے۔ تیار ملبوسات کی برآمد میں بھی نمایاں طور پر اضافہ ہوا ہے۔ ۷۹-۱۹۷۸ء میں پاکستان سے سات ملین روپے مالیت کے تیار ملبوسات برآمد ہوتے تھے۔ یہ برآمد چار سالوں میں بڑھ کر ۲۵۰۰ ملین روپے کے ملبوسات تک پہنچ گئی (۸۹-۱۹۸۳ء میں)۔

حکومت بھی اس صنعت کی IDA، IDBP کے ذریعے مدد کر رہی ہے۔ سمال بزنس فنانس کارپوریشن اور ایسی دوسری ایجنسیاں نئے یونٹ قائم کرنے یا پرانے یونٹوں میں توسیع کے لئے آسان قرضے دیتی ہیں۔ علاوہ ازیں ملبوسات پر کوئی سیلز ٹیکس نہیں لگتا اور سلائی کی مشینوں کی درآمد پر کوئی ڈیوٹی نہیں لگتی۔ ایک اندازے کے مطابق اس صنعت میں ۴۰ فیصد سے ۵۰ فیصد تک عورتیں ہیں۔ لیکن ان اعداد و شمار میں گھر پر اجرت فی عدد کام کرنے والی عورتیں شامل نہیں۔ لہٰذا مجموعی تعداد تو اس سے بہت زیادہ ہوگی۔ اگرچہ عورتوں کو 'بہتر کارکن' تسلیم کیا جاتا ہے لیکن ان انٹرویوؤں سے یہ بات سامنے آئی کہ تربیت یافتہ عورتوں کی بہت کمی ہے۔

تیار ملبوسات کی صنعت میں وسیع پیمانے پر تیار ہونے والے مشین کے سلے ہوئے ملبوسات بھی شامل ہیں اور بوتیک پر ملنے والے ڈیزائنر ملبوسات بھی جو امراء خریدتے ہیں۔ لاہور کی ملبوسات کی صنعت کی پرانی ترین فرموں میں سے ایک انڈس کارپوریشن ہے۔

اس فیکٹری میں کٹائی (کٹائی کی بجلی کی مشینیں) سلائی، فنشنگ (بٹن لگانا، بکل لگانا، دوہری سلائی کرنا وغیرہ) کے لئے صنعتی مشینیں ہیں۔ استری اور پیکنگ ہاتھ سے کی جاتی ہے۔ ڈیزائننگ مالکان خود کرتے ہیں۔ لباس کے مختلف حصے علیحدہ علیحدہ بنائے جاتے ہیں۔ مثال کے طور پر کالر بنانے کا علیحدہ شعبہ ہے تو کف، جیبیں دوسرے شعبے میں بنتی ہیں۔ کارکنوں کا ایک گروپ لباس کا صرف ایک جزو بناتا ہے۔ کام ٹھیکے اور اُجرت فی عدد پر بھی کروایا جاتا ہے۔ تاہم انتظامیہ پیداوار کے اس پہلو کے متعلق کوئی معلومات فراہم کرنے سے گریزاں تھی۔

کل ۵۴ کارکن اس فیکٹری میں ملازم ہیں۔ اس تعداد میں نگران (چند ایک) سلائی کرنے والے کارکن جو بھاری تعداد میں ہیں؛ اور وہ جو پیکنگ کرتے ہیں سب شامل ہیں۔ ان میں سے ۳۵ عورتیں ہیں اور زیادہ تر سلائی کے شعبے میں ہیں۔ پیکنگ کے شعبے میں کوئی عورت نہیں ہے، یہ بڑی دلچسپ صورتِ حال

ہے کیونکہ عموماً عورتوں کو صرف پیکنگ اور چھانٹی کے کام کے قابل سمجھا جاتا ہے لیکن سلائی کو بھی تو 'عورتوں کا کام' سمجھا جاتا ہے لہذا اس صنعت میں عورتوں کا بہتر استعمال کیا جاتا ہے۔

زیادہ تر کارکن بشمول نگرانوں کے اپنی ملازمت کے آغاز میں بے ہنر اور غیر تربیت یافتہ ہوتے ہیں۔ انڈس میں دورانِ ملازمت کارآموزی کی بنیاد پر تربیت دی جاتی ہے۔ اگرچہ یہ عرصۂ تربیت طویل بھی ہو سکتا ہے لیکن کارکن اسے ترجیح دیتے ہیں کیونکہ اس طرح دورانِ تربیت انہیں کچھ اجرت بھی مل جاتی ہے۔ بصورتِ دیگر اگر وہ کسی تربیت گاہ سے سیکھیں تو انہیں خود اس پر خرچ کرنا پڑے۔

فیکٹری میں ملازم زیادہ تر عورتیں نچلے طبقے یا درمیانے نچلے طبقے سے تعلق رکھتی ہیں۔ عموماً یہ عورتیں بالکل ناخواندہ ہوتی ہیں یا پھر چند جماعتوں تک پڑھی ہوتی ہیں۔ اوقاتِ کار آٹھ بجے صبح سے ساڑھے چار بجے شام تک ہیں اور انہیں کام پر آنے یا واپس گھر جانے کے لئے کوئی ٹرانسپورٹ فراہم نہیں کی جاتی۔

انڈس کارپوریشن کو عورتوں کو ملازم رکھنے یا عورتوں اور مردوں کے ایک جگہ اکٹھے کام کرنے کی وجہ سے کوئی مسائل درپیش نہیں۔ یہاں عورتوں کو جو بھی مشکلات ہیں وہ وسیع تر سماجی ماحول کے باعث ہیں کہ عورتوں سے گھر والوں کی توقعات اور پھر عورت کے ساتھ جو کام روایتی طور پر منسوب ہو چکے ہیں ان کے حوالے سے توقعات اس کے بڑے مسائل ہیں۔ مثال کے طور پر اگر گھر پہ مہمان آ گئے ہیں تو گھر کی کارکن عورت سے یہ توقع کی جاتی ہے کہ وہ کام سے چھٹی کرے اور گھر پر رہے۔ یا اگر گھر پہ کوئی بیمار ہو گیا ہے تو خود بخود فرض کر لیا جاتا ہے کہ گھر کی عورت ہی گھر ٹھہرے گی۔ اسی طرح شادی کے فوراً بعد کارکن عورت سے یہ توقع کی جاتی ہے کہ وہ فوراً اپنی ملازمت چھوڑ دے۔

'ڈینیز' ملبوسات کا ایک اور مرکز ہے یہ ۱۹۳۹ء میں ایک گھریلو یونٹ کے طور پر قائم ہوا انحصار یہ فیکٹری سکول یونیفارم بناتی ہے۔ دوسرے ملبوسات

ٹھیکے یا پھر اُجرت فی عدد پر بنائے جاتے ہیں۔ اس فیکٹری کا آٹھ مستقل درزیوں کے ساتھ معاہدہ ہے جو اُجرت فی عدد پر کام کرتے ہیں، اور نسلوں سے ڈیلرز کے لئے کام کرتے چلے آرہے ہیں۔ کام فیکٹری کے اندر یا باہر کہیں بھی ہو سکتا ہے۔ یہ کام عموماً درزیوں کے گھروں میں ہوتا ہے، جہاں کام زیادہ رفتار سے ہوتا ہے کیونکہ اس میں عورتوں سمیت سارا گھر شامل ہوتا ہے۔ فیکٹری میں چار مشینیں ہیں۔ ایک کٹائی کی، ایک کاج بنانے کی، ایک بٹن لگانے کی اور ایک کٹائی کی۔ دوسری تو سادہ سلائی مشینیں ہیں جن پر بجلی کی موٹریں لگوائی گئی ہیں۔ تین مستقل کام کرنے والے درزی خود کار مشینوں پر کام کرتے ہیں۔

اس کے علاوہ بہت سا کام ٹھیکیداروں کے ذریعے کروایا جاتا ہے۔ جن میں سے چند ایک اس لحاظ سے 'مستقل' ہیں کہ جب بھی فیکٹری کو آرڈر ملتے ہیں ٹھیکہ انہی کو دیا جاتا ہے۔ آرڈر موسمی ضروریات کی بنیاد پر ملتے ہیں لہذا طلب میں موسمی تبدیلیوں کے مطابق اضافہ ہوتا رہتا ہے۔ جب طلب میں اضافہ مستقل ٹھیکہ داروں کی صلاحیت کار سے بڑھ جاتا ہے تو کام اور لوگوں کو بھی دے دیا جاتا ہے۔ اگرچہ 'ڈیلرز' والے عورتوں کو بہتر کارکن تصور کرتے ہیں لیکن عورتوں نے کبھی بھی 'ڈیلرز' کے ساتھ براہِ راست کام نہیں کیا اور اس روایت کے ٹوٹنے کے کوئی امکانات بھی نظر نہیں آتے۔

'لینا ماریا' بھی ملبوسات تیار کرنے کا کارخانہ ہے جو ۱۹۷۶ء میں قائم ہوا۔ اور اسے ایک میاں بیوی چلاتے ہیں۔ فیکٹری میں ۳۲ عام پاکستانی بجلی کی سلائی مشینیں، دو تیز رفتار کمرشل مشینیں، ایک سیفٹی سلائی مشین، ایک بلائینڈ سلائی مشین ایک فیتہ کاٹنے کی مشین اور ایک حصے کرنے اور پائپنگ لگانے کی مشین ہے۔

لینا ماریا کے مالکان کے خیال میں ملبوسات کی صنعت کے لئے مرد ملازمین 'غیر مناسب' ہیں۔ خاص طور پر اس لئے کہ وہ ہر وقت زیادہ اُجرت کا مطالبہ کرتے رہتے ہیں۔ انہوں نے بتایا کہ وہ مزدوروں کو معقول اُجرت دیتے ہیں، وہ

ایک قمیض کی سلائی ۱۱ روپے ادا کرتے ہیں جبکہ بازار میں اُجرت ۱۰ روپے فی قمیض دی جاتی ہے لیکن وہ پھر بھی غیر مطمئن رہتے ہیں، لیکن ان کے مقابلے میں عورتیں بہت بہتر کارکن ہوتی ہیں اور مردوں کی طرح ہر وقت مطالبے بھی نہیں کرتیں۔ لینا ماریا میں آٹھ مرد اور بارہ عورتیں ملازم ہیں۔ عورتیں سب ہی غیر شادی شدہ ہیں۔ عورتیں کٹائی، استری کرنے، کپڑے تہہ کرنے، کناروں کو تراشنے اور پیکنگ کا کام کرتی ہیں۔ عورتیں شلوار، پاجامے اور فراک سیتی ہیں، جبکہ کچھ ناقابلِ تشریح وجوہات کے باعث مرد صرف عورتوں کی قمیضیں ہی سیتے ہیں، لیکن لینا ماریا والے اس روایت کو توڑنے کا ارادہ رکھتے ہیں۔ ان کا ارادہ یہ تھا کہ تین چار مہینے کے بعد سب مرد کارکنوں کی جگہ عورتوں کو رکھ لیا جائے گا۔ سوائے دو تین کالر بنانے والے مردوں کے چونکہ یہ کام عموماً عورتوں کو مشکل لگتا ہے۔

لینا ماریا کی مینجر بھی ایک عورت ہے جو مردوں اور عورتوں دونوں کا انتظام سنبھالتی ہے۔ دو سال پہلے مالکان نے اسے کام کی تربیت دلوائی تھی۔ اب اسے ۷۰۰ روپے ماہانہ تنخواہ مل رہی ہے۔ کارکن عورتوں کو ہفتہ وار ادائیگی (۱۰۰ روپے سے ۱۲۰ روپے ہفتہ) کی جاتی ہے۔ جبکہ مردوں کو اُجرت فی عدد ملتی ہے۔ عورتوں کو نسبتاً بہت کم اجرت ملتی ہے۔ اس کی یہ توجیہہ بیان کی گئی کہ یہ عورتیں ابھی زیرِ تربیت ہیں۔ لیکن مردوں اور عورتوں کی اجرت میں تفاوت کی اصل وجہ مردوں کی بہتر اُجرت کا مسلسل مطالبہ ہے۔

ملبوسات کی تیاری کے بڑے پیمانے کے یونٹوں کا جائزہ لینے کے بعد یہ ضرورت محسوس ہوئی کہ چھوٹے یونٹوں کا بغور مطالعہ بھی ہونا چاہیئے کیونکہ زیادہ تر عورتیں اجرت فی عدد پر کام کرتی ہیں، اور ملبوسات کی صنعت کا انحصار زیادہ تر انہی پر ہے۔ چونکہ چھوٹے یونٹوں کی نہ تو کوئی فہرست بنی ہوئی ہے اور نہ ہی بڑے کارخانوں سے ان کے متعلق کوئی معلومات حاصل ہو سکتی ہیں۔ لہٰذا یہ فیصلہ کیا گیا تھا کہ ریڈی میڈ ملبوسات کی دکانوں سے چھوٹے یونٹوں کے نام اور جائے وقوع

کا پتہ کر لیا جائے۔ اس مقصد کے لئے انارکلی کی تین چھوٹی اور تین درمیانے درجے کی دوکانوں کا انتخاب کیا گیا۔

یہ تینوں چھوٹی دوکانیں انارکلی میں واقع بخشی مارکیٹ کی پچھلی تنگ گلی میں واقع ہیں۔ ان سب دوکانوں پر کاٹن اور واش اینڈ دئیر فیبرک کی زنانہ شلوار قمیض بکتی ہیں۔ ان سوٹوں کی قیمت ۷۵ روپے سے ۱۲۰ روپے فی سوٹ کے درمیان ہوتی ہے، کپڑے کی قیمت کو مدنظر رکھتے ہوئے یہ انتہائی مناسب دام ہیں۔

(ان سب دوکانوں والے ٹھیکہ داروں سے تیار مال خرید لیتے ہیں۔ سب دوکانوں پر ایک جیسے ڈیزائن اور ایک جیسے کپڑے کے ملبوسات ہی نظر آتے ہیں۔) ان میں سے کوئی بھی مالک دوکان یا دوکاندار یہ نہیں جانتا تھا کہ یہ ملبوسات کہاں تیار ہوتے ہیں۔ لیکن انہوں نے بتایا کہ یہ ملبوسات فیکٹری میں تیار نہیں ہوتے بلکہ کسی ایک جگہ تیار نہیں ہوتے۔ ایک دوکاندار نے بتایا کہ کٹے ہوئے کپڑے گھروں میں بیٹھ کر کام کرنے والوں کو اُجرت فی عدد دے کر سلوائے جاتے ہیں۔ جتنے دوکانداروں کا ہم نے انٹرویو کیا سب کا خیال تھا ان سوٹوں کی سلائی عورتیں کرتی ہیں اور ہر سوٹ کی سلائی انہیں چار سے پانچ روپے دی جاتی ہے ملبوسات کی قیمت کو دیکھتے ہوئے دوکانداروں کی بیان کی ہوئی اجرت صحیح لگتی ہے کیونکہ ان میں استعمال ہونے والا کپڑا خاصا مہنگا ہوتا ہے اور ان ملبوسات کے دوکانوں تک پہنچنے کے راستے میں بہت سے لوگ اپنا اپنا منافع بھی لیتے ہیں۔

جن دوکانوں پر ہم گئے وہ سبھی اپنے مال کے تیار کرنے والوں کے متعلق بات کرنے سے ہچکچا رہے تھے۔ وہ مشہور کمپنیوں کے نام تو بتا رہے تھے لیکن دوسروں کے متعلق انہیں کچھ خاص پتہ ہی نہیں تھا۔ اس سے تاہم یہ ثابت ہوا کہ تین میں سے دو دکانوں پر بکنے والے ملبوسات کہیں باہر سے سل کر آتے ہیں وہ خود نہیں بناتے۔ وہ سلائی کرنے والوں سے مال خرید لیتے ہیں جو خود آکر دوکانوں پر مال پہنچاتے ہیں۔ ان میں سے ایک دوکان پر بہت سے ڈیزائنوں کی

مردانہ قمیصیں اس دوکان والے خود تیار کرواتے ہیں۔ یہ قمیصیں عورتیں گھر بیٹھ کر اُجرت فی عدد پر سیتی ہیں۔ یہ ۳۰٪ روپے فی قمیض پر بکتی ہیں۔ ان میں استعمال ہونے والا کپڑا بازار میں دس سے بارہ روپے فی میٹر ملتا ہے۔ اس لحاظ سے قمیض کی قیمت بہت کم ہے۔ یہاں بھی اصل منافع کم اُجرت کی وجہ سے حاصل ہوتا ہے۔ شاید یہی وجہ ہے کہ دوکاندار ٹھیکے یا اُجرت فی عدد کے متعلق بات کرتے ہوئے ہچکچاتے ہیں۔

جفت سازی

اس میں منظم اور غیر منظم سیکٹر میں بننے والے چمڑے، ربڑ، کینوس، پلاسٹک اور اسفنج کے جوتے شامل ہیں۔ اگرچہ جوتوں کی طلب بڑھ رہی ہے (۱۹۴۷ء میں جوتوں کی ضرورت آدھا جوڑا فی فرد سالانہ تھی۔ جبکہ اب یہ بڑھ کر ایک جوڑا جوتے فی فرد سالانہ ہو چکی ہے) لیکن جوتوں کی صنعت کے منظم سیکٹر میں توسیع طلب میں اضافے کی رفتار کے مطابق نہیں ہوئی۔ منظم سیکٹر میں اب بھی کامیاب باٹا شو کمپنی اور سروس شوز ہی ہیں جنہوں نے پچھلی دو دہائیوں سے اس صنعت پر اپنی اجارہ داری قائم کی ہوئی ہے۔

جوتوں کی کل پیداوار میں منظم سیکٹر یعنی باٹا اور سروس کا ۲۰ فیصد حصہ ہے۔ جبکہ باقی کے ۸۰ فیصد جوتے غیر منظم سیکٹر میں تیار ہوتے ہیں جو گھریلو صنعتوں اور چھوٹے پیمانے کی صنعتوں کے انداز پر کام کرتا ہے۔ جوتوں کی صنعت کا غیر منظم سیکٹر پر اتنا انحصار ہونے کی وجوہات نیچے دی گئی ہیں۔ ان میں سے چند توجیہات دوسرے صنعتی سیکٹروں پر بھی لاگو ہو سکتی ہیں۔

الف۔ گھریلو صنعتوں پر ٹیکس نہیں لگتا کیونکہ ان کو عموماً رجسٹر نہیں کیا جاتا جبکہ منظم سیکٹر پر بھاری ٹیکس لگتا ہے۔

ب۔ چونکہ چھوٹی صنعتوں میں ملازمین کی تعداد بہت کم ہوتی ہے۔ لہٰذا وہاں

مزدوروں کے پیدا کردہ، مسائل نہیں ہوتے۔ جبکہ بڑے یونٹوں میں مزدوروں کی طرف سے متوقع مسائل حوصلہ شکن عوامل میں سے ہے۔

ج۔ بجلی کی کمی بڑے پیمانے کے یونٹوں پر زیادہ اثر انداز ہوتی ہے۔

د۔ بڑی تعداد میں پیدا کرنے والی صنعت کی پیداوار کے اجزاء بھی بہت زیادہ تعداد میں بنائے جاتے ہیں۔ پوری دنیا میں جوتے کی صنعت میں استعمال ہونے والے اجزاء مختلف صنعتی یونٹوں میں بنائے جاتے ہیں اور پھر انہیں مرکزی کارخانے میں بھیج دیا جاتا ہے۔ لیکن پاکستان میں جوتوں کے مختلف حصّے بھی اسی فیکٹری میں تیار ہوتے ہیں۔ نتیجتاً جوتوں کے تمام حصوں کی ایک ہی جگہ تیاری کے لئے بہت بھاری سرمایہ کاری کی ضرورت ہوتی ہے، یا پھر کچھ حصّے باہر سے منگوانے پڑتے ہیں۔ مثال کے طور پر جوتوں کے وہ حصّے (لکڑی کے ٹکڑے جن کے اوپر جوتوں کو شکل دی جاتی ہے) تک باہر سے درآمد کرنے پڑتے ہیں۔ لہٰذا اس طرح کی بڑے پیمانے کی صنعتوں کے لئے بہت زیادہ سرمایہ کاری کی ضرورت ہوتی ہے۔

ر۔ مشینوں کے استعمال کے باوجود جوتے بنانے کے عمل میں بہت زیادہ مزدوروں کی ضرورت ہوتی ہے، ۸۰ فیصد کام ہاتھوں سے کیا جاتا ہے۔ اس صنعت میں کام کرنے کے لئے بہت باہنر تربیت یافتہ مزدوروں کی ضرورت ہوتی ہے۔ جو مارکیٹ کے بدلتے ہوئے رجحانات کا ساتھ دے سکیں۔ تاہم مالکان کارکنوں کو مستقل تربیت دلواتے رہنے میں سرمایہ لگانے کے لئے تیار نہیں ہوتے۔

جوتوں کی صنعت پہلے کی نسبت بہت وسیع ہو چکی ہے اور اب بھی وسعت پذیر ہے۔ لیکن یہ توسیع غیر منظم سیکٹر اور چھوٹے پیمانے کے کارخانوں میں ہی متوقع ہے۔ بڑے پیمانے کے کارخانوں میں جوتوں کی تیاری "تلوے، اور 'اوپر کا حصّہ' بنانے کے عمل پر مشتمل ہوتی ہے۔ ڈیزائن کے مطابق چمڑے پلاسٹک یا کپڑے کی کٹائی جو مشینوں سے ہوتی ہے اور پھر ہر جوتے کی الگ

الگ مشین پر سلائی ہوتی ہے۔ جوتوں کو بند کرنا، ان کے تلے لگانا، سول لگانا یہ سب کام بھی مشین سے ہوتا ہے۔

جوتوں کی صنعت میں کوئی بھی عورت ملازم نہیں۔ حالانکہ دنیا کے دوسرے حصّوں میں جوتوں کی صنعت میں ملازمین میں سے ۷۰ سے ۷۵ فیصد تک عورتیں ہوتی ہیں۔ اگرچہ سروس شوز کے ڈائریکٹر نے پاکستان میں جوتوں کے غیر معیاری ہونے کی وجہ اس صنعت میں عورتوں کی عدم موجودگی بتائی۔ لیکن سروس شوز میں ایک بھی عورت ملازم نہیں رکھی گئی۔

سروس انڈسٹریز والے مختلف اقسام کے جوتے بناتے ہیں۔ ان میں سے کچھ جوتے صرف چمڑے سے بنائے جاتے ہیں۔ کچھ کے تلے پی وی سی، ربڑ، پلاسٹک کے ہوتے ہیں جبکہ باقی جوتا چمڑے کا ہوتا ہے۔ اس کے علاوہ کینوس شوز، ربڑ کے جوتے، پی، وی، سی اور اسفنج کے جوتے اور سلیپر بھی بنائے جاتے ہیں۔ یومیہ اوسط پیداوار چالیس پچاس ہزار جوڑے کے لگ بھگ ہے۔ جوتے کے تمام حصّے ان کی اپنی فیکٹری ہی میں بنائے جاتے ہیں۔ اگرچہ پاکستانی مارکیٹ میں سروس اور باٹا کے جوتے اعلیٰ کوالٹی کے سمجھے جاتے ہیں لیکن بین الاقوامی معیار پر پورے نہیں اُترتے۔ سروس کے بنائے ہوئے صرف کھیلوں کے جوتے (جوگرز وغیرہ) بین الاقوامی معیار پر پورے اُترتے ہیں۔ ڈائریکٹر کی رائے میں اس کمی کی درج ذیل وجوہ ہیں۔

الف۔ مزدوروں اور ڈیزائنیزوں کے لئے تربیتی سہولیات کی عدم دستیابی۔

ب۔ جوتے کے مختلف حصّے بنانے کے لئے الگ الگ فیکٹریوں کا نہ ہونا۔

ج۔ عورتوں کو اس صنعت میں ملازمت نہیں دی جاتی۔

ان کی رائے میں، عورتیں جزئیات پر زیادہ زور دیتی ہیں۔ کام زیادہ توجہ اور محنت سے کرتی ہیں۔ عورتیں بہتر کارکن ہوتی ہیں۔ ان کی رائے اس تجربے پر مبنی ہے جو انہیں ان عورتوں کے ساتھ کام کرنے سے حاصل ہوا جن سے وہ "اپر" بنواتے ہیں۔

سروس انڈسٹریز کے انتظامی شعبے میں تین ہزار پانچ سو افراد ملازم ہیں۔ (ان افراد میں سروس کی دکانوں میں کام کرتے والے سیلز مین بھی شامل ہیں۔) جبکہ دو ہزار آٹھ سو افراد بطور مزدور کام کرتے ہیں۔ جن میں عددی اجرت پر کام کرنے والی عورتیں شامل نہیں ہیں۔ سب ملازم مرد ہیں اور شاید ایک ٹیلی فون آپریٹر کے سوا پوری فیکٹری میں ایک بھی عورت ملازم نہیں ہے۔ عددی کام کے سوا سارا کام مشینوں سے ہوتا ہے۔ اس کے باوجود جفت سازی کی صنعت میں کسی بھی ایسی صنعت سے زیادہ افرادی قوت کی ضرورت ہے۔ جہاں مشینوں کا استعمال ہوتا ہے۔ مشین دو قسم کی ہوتی ہیں۔ بھاری مشینیں تلے بنانے کے متعلق مختلف مراحل میں استعمال ہوتی ہیں جبکہ ہلکی مشینیں اپر بنانے میں استعمال ہوتی ہیں۔ جن پر ہر جوتا الگ الگ سیا جاتا ہے۔ اپر بنانے کے سیکشن میں سب سے زیادہ مزدور ہیں۔ مذکورہ بالا تمام مراحل کے لئے تربیت کی ضرورت ہوتی ہے۔ سروس فیکٹری ہی میں تربیتی سہولیات موجود ہیں۔ بعض قسم کی تربیت دوران ملازمت دی جاتی ہے جبکہ کچھ تربیت ان مشینوں پر دی جاتی ہے جو خاص طور سے اس مقصد کے لئے وقف کی گئی ہیں۔ تربیت چھ سے آٹھ ہفتے پر محیط ہوتی ہے۔

اگرچہ فیکٹری میں کوئی عورت کام نہیں کرتی لیکن گجرات میں عورتوں کو عددی اجرت پر اُپر بنانے کو دیئے جاتے ہیں۔ اُپر فیکٹری میں مشینوں پر کاٹے جاتے ہیں اور عورتوں کو سکھایا جاتا ہے کہ وہ انہیں کیسے دیئے گئے نمونے کے مطابق سیئں۔ عورتوں کا کام بہت حد تک تسلی بخش پایا گیا ہے۔

اس تجربے اور ڈائریکٹر کی اس رائے کے باوجود کہ جفت سازی کی صنعت کے لئے عورتیں بہت ضروری ہیں۔ سروس میں کبھی عورتوں کو ملازم نہیں رکھا گیا۔ دلیل یہ دی گئی کہ یہ ایک ''معاشرتی'' مسئلہ ہے۔ جفت سازی کی کسی فیکٹری میں بھی عورتوں کو ملازم نہیں رکھا جاتا اور گجرات جیسے شہر میں یہ ناممکن ہے۔ اس کے علاوہ عورتوں کی ''دیکھ بھال'' انتظامیہ کے لئے بے حد ذمہ داری کا کام ہوگا۔

بجلی کے فیل ہو جانے یا طلب کے دباؤ کے نتیجے میں بعض اوقات مال وقت پر تیار نہیں ہوتا اور نتیجتہً مزدوروں کو شام تک فیکٹری میں رہنا پڑتا ہے۔ ایسی صورت میں خاتون ملازموں کے گھروں میں بے چینی پھیل جائے گی۔ تاہم عورتوں کے کام کے بارے میں اپنی مثبت رائے کے باوجود ڈائریکٹر نے اس ضرورت پر زور دیا کہ ان عورتوں کی تعلیم کم از کم میٹرک ہونی چاہیئے۔ جب اس بات کی نشاندہی کی گئی کہ مرد مزدوروں سے ایسا کوئی مطالبہ نہیں کیا جاتا اور یہ کہ قومی سطح پر عورتوں میں شرحِ خواندگی اس حد تک کم ہے کہ ان سے میٹرک کی سند کا مطالبہ کرنا غیر حقیقت پسندانہ ہے تو وہ اپنے اس غیر عقلی مردانہ تعصب سے چمٹے رہے۔ جو عورتوں سے بلند تر معیار کا مطالبہ کرتا ہے صرف اس لئے کہ وہ عورتیں ہیں۔

جفت سازی کی صنعت زیادہ تر چھوٹی چھوٹی فیکٹریوں اور غیر منظم سیکٹر پر مشتمل ہے اور غالب امکان ہے کہ عورتیں اس سیکٹر میں کام کر رہی ہیں، خاص طور سے گھریلو صنعت میں۔

چھپائی کی صنعت

اگرچہ چھپائی کی صنعت میں تو پیکجز لمیٹڈ جیسے بڑے پیمانے کے یونٹ بھی شامل ہیں لیکن ہم نے اپنے انٹرویوں کا دائرہ بہت چھوٹے یونٹوں تک محدود رکھا۔ کیونکہ بڑے یونٹوں میں فیکٹری میں کوئی ایک بھی عورت ملازم نہیں۔ لیکن تحقیق کے بعد یہ بات سامنے آئی کہ عورتیں تو چھوٹے یونٹوں میں بھی ملازم نہیں۔ لیکن ہم نے ان انٹرویوں کے کچھ حصّے اس لئے شامل کر لئے ہیں کہ ایسی کوئی وجہ نہیں جس کے باعث عورتوں کو ملازم نہ رکھا جائے۔

درمیانی سطح کے یونٹوں میں سے فیروز سنز لمیٹڈ غالباً لاہور کا سب سے مشہور ادارہ ہے۔ لاہور کے ادارے میں چھپائی (کتابیں، رسالے، پوسٹر، چارٹ، نقشے سٹیشنری وغیرہ) بینڈنگ، پیکنگ (کارڈ بورڈ کے ڈبے وغیرہ) اور کتابوں کے

بیچنے کا کام ہوتا ہے ۔ ان کے دو دفاتر ہیں، ایک مال روڈ پر اور دوسرا ایمپرس روڈ پر ہے ۔ مال والے دفتر اور شوروم میں ۲۰ سے ۲۵ کارکن ہیں ۔ یہاں پر ملازم عورتوں میں ایک ٹائپسٹ، ایک ٹیلی فون آپریٹر، ایک جزوقتی انیٹریئر ڈیکوریٹر اور تین بچوں کی کتابوں کے لئے مصور خواتین شامل ہیں۔ ایمپرس روڈ والے دفتر میں صرف چھپائی اور پیکنگ کا کام ہوتا ہے ۔ اس دفتر میں ۱۵ ہنرمند، ۲۵ نیم ہنرمند اور ۴۰ بے ہنر کارکن ہیں ۔ ان میں سے ایک بھی عورت نہیں اور اس کی دلیل یہ دی گئی کہ یہ 'بھاری' کام ہے ۔ دفتر والوں نے ہمیں بتایا کہ عورتیں صرف جلد سازی کے شعبے میں کام کر سکتی ہیں۔ لیکن خود انہوں نے اس شعبے میں بھی ۸ یا ۹ مرد ہی ملازم رکھے ہوئے ہیں۔ چھپائی اور پبلشنگ کے دوسرے اداروں میں بھی کوئی عورت ملازم نہیں ۔ لہٰذا مزید انٹرویو شامل نہیں کئے گئے ۔

صنعتِ ادویات سازی

ادویات سازی کی صنعت پچھلی دہائی میں بہت وسیع ہوئی ہے ۔ اس صنعت کے بڑے یونٹ بین الاقوامی فرموں کی ملکیت ہیں۔ وہ فیکٹریاں جو پاکستانیوں کی ملکیت ہیں سائز میں چھوٹی اور معیار میں کم تر ہیں۔ اس صنعت پر حکومت کا سخت کنٹرول ہے جو بھی دوائی بنتی ہے حکومت اسے رجسٹر کرتی ہے اور اس رجسٹریشن کو منسوخ کرنے کا اختیار بھی رکھتی ہے۔ قیمتیں بھی حکومت کنٹرول کرتی ہے اور قیمتوں میں اضافہ بھی متعلقہ وزارت کی اجازت کے بعد ہی ہو سکتا ہے ۔ پاکستانی سرمایہ کاروں کا خیال ہے کہ حکومت کی پالیسیاں زیادہ تر بین الاقوامی فرموں کو ہی فائدہ پہنچاتی ہیں۔ نتیجتاً اس صنعت کا وہ حصہ جو پاکستانیوں کی ملکیت ہے ۔ وہ بین الاقوامی فرموں کی طرح نہیں پھیل سکا ۔ حکومت کی طرف سے اس 'ترجیح' کی یہ وجہ بیان کی جاتی ہے کہ بین الاقوامی فرموں کے وسائل بہت زیادہ ہیں لہٰذا وہ اپنی دوائیوں کی رجسٹریشن اور ان کی قیمت مقرر کروانے کے لئے جوابی ترغیب کے طور پر بہتر پیشکش کر

سکتی ہیں۔ دوسری وجہ یہ بھی ہے کہ ان کے پاس چونکہ تشہیر کے لئے زیادہ بجٹ ہوتا ہے لہٰذا وہ بہتر اور جلد مارکیٹنگ کر سکتی ہیں۔ اسی وجہ سے مقامی سرمایہ کاروں کا کہنا ہے کہ ادویات کی مقامی صنعت جلد ختم ہو جائے گی۔ کیونکہ یہ خیال کیا جاتا ہے کہ بین الاقوامی فرمیں مقامی ادویات سازی کی صنعت کو بالکل تباہ کر کے رکھ دیں گی۔

تاہم اس وقت لاہور میں ادویات سازی کی صرف ایک بین الاقوامی فرم (وائیتھ لیبارٹریز) اور اہم مقامی ملکیت کے یونٹ ہیں۔ اس سٹڈی کے مقاصد کو مدِ نظر رکھتے ہوئے اور اس صنعت کا ایک متوازن تجزیہ کرنے کے لئے اس سروے میں ایک بین الاقوامی فرم وائیتھ لیبارٹریز اور ایک اہم مقامی یونٹ شازو لیبارٹریز کو شامل کیا گیا تھا۔

وائیتھ لیبارٹریز ۱۹۶۲ء میں قائم ہوئی تھی۔ تب سے اب تک اس کے سائز اور پیداوار میں تقریباً دس گنا اضافہ ہو چکا ہے۔ فیکٹری کے معاملات کے متعلق فیصلے جس میں مزدوروں کو رکھنے سے لے کر متفرقات کی خریداری اور پیداوار کے کوٹے تک کے معاملات شامل ہیں، فلاڈ ایلفیا میں ہوتے ہیں۔ مقامی انتظامیہ جو تمام تر پاکستانی ہے، ان کے پاس صرف تین مہینے تک کی عارضی تقرریوں کا اختیار ہے۔

فیکٹری مکمل طور پر خود کار ہے اور ۳۲ دوائیاں بناتی ہے۔ درحقیقت صرف ملانے، بوتلوں میں ڈالنے اور پیکنگ کا کام لاہور میں ہوتا ہے۔ خام مواد پاؤڈر اور سیال کی شکل میں درآمد کیا جاتا ہے اور پھر مادری کمپنی کے بتائے ہوئے مخصوص فارمولے کے مطابق انہیں ملا لیا جاتا ہے۔ وائیتھ کے چار شعبے ہیں — مشروبات، گولیاں، ٹیکے اور جیل۔ بیک وقت چار دوائیاں ہی بنائی جا سکتی ہیں کیونکہ جس دن دوائی تیار ہو اس کو اسی دن پیک کرنا لازمی ہے اور وائیتھ کے پاس بیک وقت صرف چار دوائیوں کی پیکنگ کا انتظام ہے۔ انجکشن علیحدہ یونٹ میں بنتے اور پیک ہوتے ہیں۔

ہر دوا کی تیاری کا اپنا ایک علیحدہ عمل ہوتا ہے اور یہ کام جتھوں کی شکل میں کیا جاتا ہے۔ خام مواد مشین میں ڈالنے سے لے کر تیار شدہ مال تک کے عمل کے تمام مراحل خودکار ہیں اور سوائے ہر مرحلے پر کوالٹی کنٹرول میں ہونے والے ٹیسٹوں کے اور کسی چیز کے لئے مزدوروں کی ضرورت نہیں ہوتی۔ تیار دوائیاں بوتلوں میں یا پتوں میں بند پیکنگ کے لئے تیار باہر آتی ہیں جو کارکن خود کرتے ہیں۔ اس آخری مرحلے میں بوتلوں پر لیبل چپکانا اور ہر پیداوار کو کارڈ بورڈ کے ڈبوں میں علیحدہ علیحدہ بند کرنا اور پھر ان کو بڑے ڈبوں میں بند کرنا شامل ہے۔

وائیتھ کے کارکنوں کی اکثریت پیکنگ کے شعبہ میں ملازم ہے۔ وائیتھ میں ۲۷۲ یونین کے کارکن ہیں جن میں سے ۵۰ فیصد عورتیں ہیں۔ یہاں ہر وقت ۱۰۰ عارضی کارکن بھی کام کر رہے ہوتے ہیں۔ جن کی اکثریت عورتوں پر مشتمل ہوتی ہے۔ صرف پیکنگ کے شعبے میں ۱۰۰ سے زیادہ کارکن ہیں۔ جن میں سے ۹۰ فیصد عورتیں ہیں۔ چونکہ اس کام کے لئے کسی ہنر یا تربیت کی ضرورت نہیں ہوتی۔ لہذا نئے ملازم کو اس شعبے میں بھیج دیا جاتا ہے۔ جہاں وہ ایک ہفتے میں کام سیکھ جاتا ہے۔ اس کے باوجود سب ملازمین (مرد یا عورت) کے لئے کم از کم میٹرک پاس ہونا لازمی ہے۔ اس شعبے میں مرد بھاری کام کرتے ہیں۔ جس میں بڑے ڈبوں کو اٹھانا اور ایک جگہ سے دوسری جگہ لے جانا شامل ہے۔

گولیوں، انجکشن اور جیل کے شعبوں میں زیادہ ہنر کی ضرورت ہوتی ہے۔ لیکن وہاں کسی کو براہ راست ملازم نہیں رکھا جاتا۔ پیکنگ کے شعبے کے ملازمین جب دو یا تین سال کام کر لیتے ہیں تو ان میں سے لوگوں کا انتخاب کیا جاتا ہے۔ انتخاب کا معیار کارکن کا "ذمہ دار" ہونا ہے اور انتظامیہ کے خیال میں جو کارکن "ذمہ دار" نہیں ہوتا۔ وہ اسے پچھلی ملازمت پر واپس بھیجنے کا اختیار بھی رکھتی ہے۔ ان شعبوں میں دوران ملازمت تین ماہ کی تربیت دی جاتی ہے اور اس کے بعد جو لوگ اس کام سے انصاف نہیں کر سکتے۔ انہیں واپس پیکنگ کے شعبے میں

بھیج دیا جاتا ہے۔ ان شعبوں میں ملازمین کی تعداد نسبتاً کم ہوتی ہے۔ ان شعبوں میں عورتیں بھی ملازم ہیں۔ گولیاں بنانے کے شعبے میں کل ۸ ملازمین ہیں۔ جن میں سے آدھے مرد اور آدھی عورتیں ہیں۔ اس شعبے میں عورتیں مشینوں پر کام کرتی ہیں، ان کی دیکھ بھال کرتی ہیں اور حتیٰ کہ چھوٹے چھوٹے نقائص کو درست بھی کر لیتی ہیں۔ مرد یہاں بھی بھاری کام کرتے ہیں۔ انتظامیہ کے مطابق اس شعبے میں عورتوں کا کام 'بہت تسلی بخش' ہے۔

جیل اور انجکشن کے شعبے میں بہت کم کارکن ہیں۔ انجکشن کے شعبے میں کل چار سے پانچ ملازم ہیں جن میں سے اکثریت عورتوں کی ہے۔ جبکہ جیل کے شعبے میں عورتیں کم ہیں۔ اس شعبے میں عورتوں کے کم ہونے کی کوئی وجہ نہیں بتائی گئی۔

نگران عملہ (سینئر سپروائزرز، سپروائزرز اور اسسٹنٹ سپروائزرز) کی تعداد تقریباً ۱۰۰ مستقل کارکن ہے۔ اس کے لئے کسی تجربے یا تربیت کی ضرورت نہیں ہوتی۔ تاہم فارمیسی میں گریجویشن تک تعلیم ہونا ضروری ہوتا ہے۔ اگرچہ مردوں اور عورتوں کے لئے یکساں مواقع ہیں۔ لیکن نگران عملے کی اکثریت مردوں پر مشتمل ہے۔ یہ بات ہمارے معاشرتی حالات کی عکاسی کرتی ہے کہ جو لڑکیاں فارمیسی میں گریجویشن کرتی ہیں۔ وہ عموماً معاشرے کے اس طبقے سے تعلق رکھتی ہیں۔ جہاں فیکٹری کی ملازمت کو معاشرتی اعتبار سے پسندیدہ نہیں سمجھا جاتا۔ ہمارے معاشرے کا وہ طبقہ جس میں ایسی ملازمت کو بُرا نہیں سمجھا جاتا۔ اس کی لڑکیاں عموماً اپنی تعلیم میٹرک کے بعد جاری نہیں رکھ سکتیں (عموماً خاندان کے معاشی مسائل کے باعث کیونکہ گھر کے لڑکوں کی اعلیٰ تعلیم کو ترجیح دی جاتی ہے) ان کے علاوہ دوسرے کاموں میں وائیر ہاؤس اور شپنگ میں ہونے والا کام شامل ہیں جن میں بھاری کام شامل ہیں مثلاً لادنے کا کام، لہٰذا ان کاموں کے لئے عورتوں کو ملازم نہیں رکھنا چاہیئے۔ تاہم انتظامی شعبوں میں کوئی عورت نہیں اس کی وجہ طبقاتی پس منظر سے قطع نظر انتظامی

عہدوں پر فائز عورتوں کے خلاف سماجی تعصب ہے۔ تاہم کوالٹی کنٹرول میں ایم اے کی ڈگری والے مردوں اور عورتوں کے لئے یکساں مواقع موجود ہیں۔

ان سب باتوں کے باوجود بحیثیتِ مجموعی وائیتھ میں دوسرے اداروں کی نسبت زیادہ عورتوں کو ملازم رکھا جاتا ہے۔ ہمیں یہ معلوم ہوا تھا کہ یہ ہیڈ آفس کے ایک شعوری پالیسی فیصلے کا نتیجہ ہے۔ لیکن یہ فیصلہ کرنے کا پس منظر اور وجوہات غلط ہیں۔ جب یہ فیکٹری قائم ہوئی تھی تو صرف مرد ہی ملازم رکھے گئے تھے۔ مزدوروں کے مسائل' پیدا ہو جانے کے بعد یہ فیصلہ کیا گیا تھا کہ عورتوں کو ملازم رکھا جائے کیونکہ وہ مسائل پیدا نہیں کرتیں اور 'بہتر کارکن' بھی ہوتی ہیں۔ انتظامیہ اگرچہ عورتوں کے کام سے مطمئن ہے اور کہتی ہے کہ عورتیں زیادہ توجہ سے کام کرتی ہے، لیکن وائیتھ کو کارکن عورتوں کی طرف سے بھی' مزدوروں کے پیدا کردہ مسائل' کا سامنا کرنا پڑا۔ وائیتھ کی عورتوں کو کنٹرول کرنا آسان نہیں تھا۔ فیکٹری کے کارکنوں نے یونین بنائی تو عورتیں بھی اس میں بہت سرگرم رہیں۔ اس بات سے اس امر کی وضاحت ہو جاتی ہے۔ وائیتھ والے .. ایسے زیادہ عارضی کارکن کیوں بھرتی کرتے ہیں؟ جس کو تین مہینے کے بعد نکالا جا سکتا ہے۔ ان مسائل کے علاوہ وائیتھ کو عورتوں اور مردوں کے اکھٹے کام کرنے کے باعث کوئی مسئلہ پیش نہیں آیا، اور عورتوں کو اپنے ساتھی مردوں کی نسبت بہتر کارکن گردانا جاتا ہے۔

چونکہ سارا خام مواد درآمد کیا جاتا ہے اور مخصوص فارمولے کے تحت دوائیں بنتی ہیں لہذا فیکٹری سے باہر کسی اور یونٹ میں مختلف اجزاء کی تیاری کے امکان کو انتظامیہ نے یکسر رد کر دیا۔ ان مصنوعات میں استعمال ہونے والی واحد مقامی چیز پیکنگ کا سامان ہے۔ اس کے بنانے اور پھر اس کی چھپائی کا کام ٹھیکہ پر کروایا جاتا ہے، اگر عورتیں یہ کام کریں تو انتظامیہ نے عورتوں سے خریدنے پر آمادگی کا اظہار کیا۔

شاذ وییا رٹریز ایک پرائیوٹ لمٹیڈ کمپنی ہے جو ایک خاندان کی ملکیت ہے۔

یہ ۱۹۵۸ء میں قائم ہوئی تھی اور یہ لاہور میں واقع پاکستانیوں کی ملکیت چند ایک بڑی کمپنیوں میں سے ایک ہے۔ اپنے قیام سے لے کر آج فیکٹری میں خاصی توسیع ہوئی ہے۔ لیکن اس کی ترقی اور توسیع کی شرح، ملک میں واقع بین الاقوامی فرموں سے بہت کم ہے۔ شانزو ایک کثیر التعدادی مصنوعات کا یونٹ ہے جو گولیاں کیپسول، مشروبات، انجکشن، دوسری دوائیاں اور آئینٹمنٹس (۸۶ مختلف اقسام کی) بناتا ہے۔

یہ فیکٹری نیم خودکار ہے یعنی خام مال مزدوروں کے ذریعے مشینوں میں ڈالا جاتا ہے اور ایک مرحلے کے بعد اگلے مرحلے میں منتقل کرنے کے لئے بھی مزدور درکار ہوتے ہیں۔ مشروبات کو بوتلوں میں ڈالنے کے لئے مشین کے نیچے ایک شخص بوتلیں پکڑ کر بیٹھتا ہے اور پھر اسے ٹھنڈا کرنے اور پھر بند کرنے کے لئے اگلی مشین تک لے جانے کے لئے بھی کارکنوں کی ضرورت ہوتی ہے۔ اسی طرح کوالٹی کنٹرول میں ٹیسٹ کرنے اور وزن کرنے کا کام بھی ہاتھوں سے ہوتا ہے کیپسولوں کو مشین سے بھرنے کے بعد کسی نرم کپڑے سے صاف کیا جاتا ہے تاکہ باہر کی سطح سے اضافی پاوڈر ہٹایا جا سکے۔ وائیتھ کے مقابلے میں شانزو میں پیکنگ کے علاوہ پیداوار کے عمل میں بھی بہت سا کام ہاتھ سے کیا جاتا ہے۔

شانزو میں ۱۲۵ مرد کارکن ہیں۔ فیکٹری کے اندر مشروبات کے شعبے کی کیمسٹ انچارج کے علاوہ اور کوئی عورت کام نہیں کرتی۔ یہ واحد خاتون کارکن فیکٹری کے قیام کے وقت سے یہاں ملازم ہیں۔ یہاں کے کچھ پُرانے کارکنوں سے گفتگو کے دوران معلوم ہوا کہ انجکشن کے شعبے میں ۱۹۵۵ء سے ۱۹۶۰ء کے دوران عورتوں کو ملازم رکھا گیا تھا۔ درحقیقت عورتیں ہی یہ شعبہ چلا رہی تھیں اور تمام تر کام وہ خود ہی کرتی تھیں لیکن "سماجی مسائل" کے باعث انہیں نکال دیا گیا۔ کسی وقت میں کوالٹی کنٹرول اور مائیکرو بائیالوجی کے شعبوں میں بھی عورتیں ملازم تھیں، بلکہ ان شعبوں کو چلا رہی تھیں اور بڑے تسلی بخش انداز سے چلا رہی تھیں۔

لیکن اب متذکرہ بالا کیمسٹ انچارج کی تخفیص کے علاوہ کوئی عورت اس فیکٹری میں کام نہیں کر رہی۔

جب ہم نے انتظامیہ سے عورتوں کو ملازم نہ رکھنے کی پالیسی کی وضاحت چاہی تو انہوں نے بتایا کہ چونکہ فیکٹری میں "مزدوروں کے مسائل" پیدا نہیں ہوئے لہذا عورتوں کو ملازم رکھنے کی ضرورت نہیں ۔ انتظامیہ یونین کے شدید خلاف ہے اور وہ بڑے فخر سے بیان کرتے ہیں کہ انہوں نے فیکٹری میں مزدوروں کو اتنے اچھے حالات میں رکھا ہے ۔ بونس، حج کی سہولیات مہیا کی ہیں کہ جب سے فیکٹری بنی ہے کبھی مزدوروں کا مسئلہ پیدا نہیں ہوا اور انہوں نے کبھی یونین نہیں بنائی۔ ڈائریکٹر کی اس رائے کہ عورتیں بڑی مستعد اور محنتی کارکن ہوتی ہیں کے باوجود انتظامیہ نے عورتوں کو ملازم نہ رکھنے کی وضاحت دیتے ہوئے کہا کہ اسلامی جمہوریہ پاکستان میں مرد اور عورتیں اکھٹے کام نہیں کر سکتے کیونکہ یہ غیر اسلامی ہے! لیکن انتظامیہ کو مشروبات کے شعبے میں کام کرنے والی خاتون کا مردوں کے ساتھ کام کرنا ان کے نام نہاد اسلامی اصولوں کی خلاف ورزی نہیں لگتا۔

حیرت کی بات ہے کہ وہاں پر کام کرنے والی واحد خاتون بھی عورتوں کے کام کرنے کے سلسلے میں انتظامیہ کی ہمنوا تھی۔ اس کی رائے میں اگر عورتوں کو صنعتی کام میں آنے کی اجازت دے دی جائے تو وہ مردوں کی جگہ لے لیں گی، جو اسلامی معاشرے میں نان نفقہ کے ذمہ دار ہیں۔ اس نے مزید دلیل یہ دی کہ اس طرح مردوں کو 'غیر سماجی' سرگرمیوں میں شامل ہونے کی ترغیب ملے گی۔ جب اس سے اس کی اپنی ملازمت کی توجیہہ مانگی گئی تو اس نے جواب دیا کہ چونکہ اس ملازمت کے لئے کسی مرد نے درخواست ہی نہیں دی تھی لہٰذا شانہ والوں نے تمام تر 'اسلامی احکامات' کی خلاف ورزی کرتے ہوئے اسے ملازم رکھ لیا۔ تاہم مائیکرو بائیالوجی اور کیمسٹری کے شعبوں کے تجربہ کار مرد ملازمین کا رویہ اس سے مختلف تھا۔ ان کے خیال میں عورتیں زیادہ صاف ستھری، زیادہ با اخلاق اور اپنے کام میں تیز ہوتی ہیں۔

انہوں نے اس بات کے ثبوت میں ادویات سازی کی دوسری صنعتوں کی مثال دی کہ عورتوں کی کارکردگی مردوں سے بہتر ہوتی ہے۔

برقیات

گرڈ سٹیشنوں اور صنعتی یونٹوں میں استعمال ہوتے والے ٹرانسفارمروں اور سوئچ گیروں وغیرہ جیسی بھاری الیکٹرانکس کے علاوہ ایئرکنڈیشنروں، ریڈیو، اور ٹیلی ویژن کی پیداوار بھی الیکٹرانکس کی صنعت میں شامل ہے۔ مذکورہ صنعت میں ایک حالیہ اضافہ مائکرو ڈیپس ہیں جنہیں اعلیٰ درجے کی الیکٹرانک اور کمپیوٹر کی صنعت میں استعمال کیا جاتا ہے۔

پاکستان میں ریڈیو کی صنعت بنیادی طور پر گھریلو صنعت ہے۔ ۱۹۶۰ء کی دھائی اور ۱۹۷۰ء کے شروع کے سالوں میں یہ صنعت اپنے عروج پر تھی۔ جب ہر سال ایک کروڑ ریڈیو بنائے جاتے تھے، عموماً عددی اُجرت کی بنیاد پر۔ ۱۹۷۰ء کے اوائل ہی میں مقامی ساخت کے ریڈیو کی طلب کم ہوتی چلی گئی اور اب صرف سالانہ ۲۵ لاکھ ریڈیو بنائے جاتے ہیں۔ پس الیکٹرانکس کا یہ دور رو بہ زوال ہے اور عنقریب مکمل طور پر ختم ہو سکتا ہے۔

ٹیلی ویژن کے مختلف حصوں کو جوڑنے کا کام بڑی حد تک پاکستان میں کیا جاتا ہے۔ مختلف پرزہ جات بیرونی ممالک سے درآمد کئے جاتے ہیں۔ اس صنعت کے اس سیکٹر میں تیرہ کمپنیاں کام کر رہی ہیں۔ زیادہ تر کراچی میں ہیں۔ مجموعی طور پر ایک لاکھ ٹیلی ویژن ہر سال پاکستان میں بنائے جاتے ہیں۔ لاہور میں ایسی دو کمپنیاں ہیں ـــ آر، جی، اے اور ایسوسی ایٹڈ انڈسٹریز۔ کراچی میں فلپس اور ہٹاچی اپنی فیکٹریوں میں عورتوں کو ملازم رکھتے ہیں۔

ائیرکنڈیشنر بھی بنیادی طور پر پاکستان میں اسمبل کئے جاتے ہیں۔ زیادہ تر حصے درآمد کئے جاتے ہیں اور باقی مقامی طور پر بنائے جاتے ہیں۔ پیل لاہور

میں واحد فیکٹری ہے جو یہ کام کر رہی ہے۔

آئی، سی پاکستان میں الیکٹرانکس کی صنعت میں ایک مقابلتاً نئی چیز ہے۔ اسے وائرلیس، اعلیٰ درجے کے ریڈیو، ٹیلی فون ایکسچینج اور کمپیوٹروں میں استعمال کیا جاتا ہے۔ یہ بہت ہی احتیاط سے بنائے جانے والے پرزے ہیں، جنہیں الیکٹرانکس کی اعلیٰ درجے کی صنعت میں استعمال کیا جاتا ہے۔ مائیکرو الیکٹرانکس صنعت کو حکومت کی طرف سے کئی قسم کی ترغیبات دی گئی ہیں۔ ایک کروڑ روپے تک کی گرانٹس دستیاب ہیں۔ اس صنعت کو ٹیکس کی چھوٹ بھی دی گئی ہے۔ اس لئے اس شعبے میں ترقی کی کافی گنجائش ہے۔

پاکستان میں ابھی تک دو کمپنیاں آئی، سی بنا رہی ہیں۔ فوجی فاونڈیشن جن کی فیکٹری راولپنڈی میں ہے اور مائیکرو الیکٹرک انٹرنیشنل لاہور میں ہے۔ دونوں فیکٹریوں میں عورتیں کثیر تعداد میں ہیں۔

اس مطالعے کے مقاصد کے پیش نظر پیل اور ایم۔ای۔آئی کو شاملِ مطالعہ کیا گیا ہے۔

پیل ۱۹۵۳ء میں بطور ایک پرائیویٹ لمٹیڈ کمپنی کے قائم کی گئی۔ بھاری الیکٹرانکس کے علاوہ یہ ائیر کنڈیشنر بھی اسمبل کرتے ہیں۔ کام جزوی طور پر میکانکی ہے لیکن ۶۰ فیصد کام ہاتھوں سے کیا جاتا ہے اور یہ ڈھلائی وغیرہ کی طرح کا مقابلتاً بھاری کام ہے۔ زیادہ تر پرزے یا تو کھلی منڈی سے خریدے جاتے ہیں یا چھوٹے یونٹوں سے ٹھیکے پر بنوائے جاتے ہیں۔ ہم مقامی طور پر بنائے گئے پرزوں کے بارے میں نہ تو زیادہ معلومات حاصل کر سکے اور نہ یہ کہ انہیں کون بناتے ہیں۔ لیکن ہمیں یہ معلومات ضرور ملیں کہ انفرادی طور پر گھروں میں بنائے جاتے ہیں یا عددی اُجرت پر گھریلو صنعت کی سطح پر۔ فیکٹری میں کوئی عورت کام نہیں کرتی۔ دلیل یہ دی جاتی ہے کہ یہ صنعت عورتوں کے لئے مناسب نہیں ہے (اگرچہ دوسرے ملکوں میں عورتیں اس صنعت میں کام کرتی

ہیں) چونکہ وہ مینجر جسے ہم نے انٹرویو کیا صنعت کے عددی ابھرت والے پہلو کے متعلق معلومات دینے سے ہچکچا رہا تھا۔ ہم ان پرزہ جات کے بنانے میں عورتوں کے کردار کی تصدیق نہ کر سکے۔ لیکن اس کے باوجود ہمارا خیال ہے کہ گھر پر ایسا کام کرنا نہ صرف ممکن ہے بلکہ ایسا ہوتا ہے۔

مائیکرو الیکٹرانکس انٹرنیشنل لمیٹڈ ایک پاکستانی پرائیویٹ لمیٹڈ ہے جسے ۱۹۸۱ء میں قائم کیا گیا۔ اس کا صدر دفتر کراچی میں ہے۔ ایم۔ای۔آئی لاہور کے دو حصے ہیں۔ ایک حصہ ایم۔ای۔آئی کی ملکیت ہے جبکہ دوسرا کسی امریکی کمپنی مائیکرو الیکٹرانکس ٹیکنالوجی کی۔ تاہم دونوں کا انتظام ایم۔ای۔آئی ہی چلاتی ہے۔

لاہور میں آئی۔سی تیار کئے جاتے ہیں اور انہیں یورپ اور جاپان کو برآمد کیا جاتا ہے اور انہیں ایم۔ای۔آئی کراچی اور لاہور میں بھی استعمال کیا جاتا ہے۔ آئی۔سی بہت چھوٹے اور بے حد حساس ہوتے ہیں۔ انہیں بے حد احتیاط سے بنانے کی ضرورت ہوتی ہے۔ روزانہ ہزاروں آئی۔سی بنائے جاتے ہیں۔ پیداوار کے ہر مرحلے کے اختتام پر کوالٹی کی جانچ پڑتال کی جاتی ہے۔ ایک بھی آئی۔سی میں خرابی کا مطلب پورے بیچ (BATCH) کی پھر سے جانچ پرکھ کرنا ہے۔ تیاری کے پانچ مراحل ہیں۔ اگرچہ ہر سیکشن میں پیداواری عمل میں مشینیں استعمال ہوتی ہیں مگر الیکٹرانکس میں مزدوری کا ایک جزو ہے جو مشینوں سے نہیں کیا جاتا۔ زیادہ تر کام اعلیٰ درجے کی مشینوں پر کیا جاتا ہے لیکن اسے طاقتور خوردبین کے ذریعے دیکھنے کی بھی ضرورت ہوتی ہے۔ اس صنعت میں عورتوں کو ملازم رکھا جاتا ہے۔ کیونکہ مطلوبہ عمدہ کام، مشاہدہ، توجہ اور مستعدی صرف عورتوں ہی میں پائی جاتی ہے۔

ایم۔ای۔آئی میں ایک سو مزدور کام کرتے ہیں جن میں سے ساٹھ عورتیں ہیں۔ تقریباً ہر ملازم کو فیکٹری کے اس سیکشن میں تین مہینے تربیت دی جاتی ہے۔ جس میں اسے کام دیا جاتا ہے۔ تربیت میں لیکچر اور عملی کام شامل ہوتا ہے۔ زیادہ تر ملازم

آسان کاموں سے شروع کرتے ہیں اور پھر پیچیدہ کاموں کی طرف بڑھتے ہیں۔ ان میں سے زیادہ مستعد اور محنتی سپروائزر کے عہدے تک ترقی کر جاتے ہیں اور ایسی مثالیں بھی ملتی ہیں کہ بعض کو "آفسر" کے گریڈ تک ترقی دے دی گئی۔

عورتوں کی اکثریت "پروڈکشن آپریٹر" ہیں جو صرف مزدور کا درجہ ہے۔ انہیں بے ہنر مزدور کے طور پر رکھا جاتا ہے، جن کے لئے تعلیم کی کوئی شرط نہیں۔ ابتدائی تنخواہ چھ سو چالیس روپے ہے، سالانہ اضافہ ایک سو پچیس سے ایک سو پچاس روپے تک ہے۔ تقریباً تمام نئی تقرریاں اسی سطح پر ہوتی ہیں۔

پروڈکشن آپریٹر کے علاوہ لیڈ آپریٹر اور سپروائزر بھی ہوتے ہیں۔ ہر سپروائزر کے ماتحت دس سے پندرہ عورتیں کام کرتی ہیں۔ ان سے اوپر پروڈکشن سپروائزر ہوتے ہیں جو دو ہزار پانچ سو روپے ماہانہ وصول کرتے ہیں اور ان کے پاس آفیسر گریڈ ہوتا ہے۔ ایم۔ای۔آئی میں پروڈکشن سپروائزر اور پروڈکشن انچارج بھی ہیں۔ ان سب عورتوں نے پروڈکشن آپریٹر سے آغاز کیا تھا۔ فیکٹری بے حد صاف ہے اور لگتا ہے کہ عورتیں اپنا کام جانتی ہیں اور انہیں اپنے کام پر مکمل کنٹرول ہے۔ انتظامیہ کی پالیسی ہے کہ زیادہ سے زیادہ عورتیں ملازم رکھی جائیں، (کیونکہ وہی بہترین نتائج پیدا کر سکتی ہیں) لیکن وہ عورتوں اور مردوں کے یونٹوں کو ممکنہ حد تک الگ رکھنے کی کوشش کرتے ہیں۔ دلیل یہ جاتی ہے کہ جب عورتوں کو مردوں کے مقابلے میں بلند تر عہدے پر فائز کر دیا جاتا ہے تو مرد ناراضگی کا اظہار کرتے ہیں۔ وہ صرف اس صورت میں اعتراض نہیں کرتے اگر عورتوں کا کام واضح طور پر ان سے بہتر ہو یا کم از کم زیادہ تعلیم یافتہ ہوں۔ وہ سب عورتیں جو پروڈکشن رکوالٹی سپروائزر اور انچارج ہیں سب اتفاق سے گریجویٹ ہیں اور تھوڑی سی ابتدائی مدافعت کے بعد مردوں نے ان کی برتری کو تسلیم کر لیا ہے۔ عورتوں اور مردوں کو الگ رکھنے کی مردوں کی پالیسی کے باوجود عورتیں اور مرد واقعتاً اکٹھے ہی کام کرتے ہیں اور بعض اوقات تو ایک

ہی میز اور مشین پر۔

ایم۔ای۔آئی میں فوج کے لئے وائرلیس سیٹ بھی بنائے جاتے ہیں۔ پیداوار تقریباً ۱۵ فوجی سیٹ یومیہ ہے۔اس کام کے لئے ایک سو ملازم رکھے گئے ہیں اور ان میں بھی اکثریت عورتوں کی ہے۔ اس یونٹ میں بھی ملازمتی پالیسی وہی ہے جو ایم۔ای۔آئی کی ہے۔ عورتیں سپروائزر ہو سکتی ہیں اور واقعتاً یونٹ کی دونوں سپروائزر عورتیں ہیں۔ یہاں ہاتھوں سے کرنے کا کام زیادہ ہے۔آئی سی، RESISTORS اور CAPAITORS کو بے شمار تاروں کو سامنے تختے پر چسپاں چھپے ہوئے چارٹ کے مطابق ترتیب دینا اور جوڑنا پیداواری عمل میں شامل ہے۔ اس کے بعد اس کو جوڑتے ہیں۔ اور وائرلیس سیٹ بننے سے پہلے وہ مختلف مراحل سے گزرتے ہیں۔

دوسری متعلقہ صنعتیں

سید انجینئرز والے چونکہ صرف بال پوائنٹ پین ہی بناتے ہیں لہذا اسے علیحدہ سے شامل کیا گیا ہے کیونکہ اس قسم کی اشیاء کی پیداوار کو پرنٹنگ اور پبلشنگ کے زمرے میں نہیں لایا جا سکتا، نہ ہی یہ کسی اور صنعت کے تحت آتی ہیں۔ اس صنعت کو اس سٹڈی میں صرف اس لئے شامل کیا گیا کہ اس میں عورتیں کام کرتی ہیں اور اس صنعت کے پھیلنے پھولنے کے امکانات نظر آتے ہیں۔

سید انجینئرز گوجرانوالہ میں واقع ہے۔ اس فیکٹری نے ۱۹۶۸ء میں کام شروع کیا تھا اور اب تک اس میں قابلِ ستائش توسیع ہو چکی ہے۔ اس فیکٹری میں پہلی بننے والی بال پین "ٹیمپو" تھی۔ شروع میں اس کی پیداواری صلاحیت ۵۰۰،۰۰۰ پین سالانہ تھی۔ اب پیداوار ۲۰ فیصد سالانہ بڑھ چکی ہے اور اب اس کی پیداواری صلاحیت ۷ ملین پین سالانہ ہے اور ان کا ارادہ مستقبل قریب میں اپنی پیداواری صلاحیت ۱۰ ملین پین سالانہ کر لینے کا ہے۔

اس فیکٹری میں ۸ گھنٹے کی شفٹ کے سسٹم پر کام ہوتا ہے۔ مشینیں سارا

دن ۲۴ گھنٹے چلتی ہیں جن کی نگرانی ' سٹینک پریونیٹو مینٹیننس ' کے تحت ہوتی ہے.
(یہ ایک خودکار سروس ہے) ۔

اس میں کام کرنے والے مزدوروں کی کل تعداد ۲۳۰ ہے۔ جن میں سے ۴۰ عورتیں ہیں۔ عورتیں مختلف حصّوں کو جوڑنے اور پیکنگ کے شعبے میں کام کرتی ہیں، جو درحقیقت عورتیں ہی چلا رہی ہیں۔ اس شعبہ میں صرف دن کے وقت کام ہوتا ہے۔ کیونکہ عورتوں کو شام اور رات کی شفٹ میں ملازم نہیں رکھا جاتا۔ اس کی وجہ یہ ہے کہ ان شفٹوں میں ڈیوٹی گردش کرتی ہے اور عورتوں کو اپنے گھروں کی طرف سے رات کو کام کرنے کی اجازت نہیں ہوتی۔

پیکنگ اور مختلف حصوں کو جوڑنے کا شعبہ دوسرے تمام شعبوں سے بالکل علیحدہ ہے۔ دوسرے شعبوں کے مزدوروں سے میل جول کا کوئی سوال ہی نہیں۔ انتظامیہ نے ہمیں بتایا کہ انہیں جواں ہمت لوگوں کی ضرورت ہے لہذا وہ نوجوان لڑکیوں کو ملازم رکھتے ہیں۔ اگر کسی کارکن لڑکی کی شادی ہوجاتی ہے تو اسے فوراً ملازمت سے فارغ کر دیا جاتا ہے، خواہ وہ اور اس کا شوہر یہ چاہتے ہوں کہ لڑکی کام جاری رکھے۔ عورتوں کی اجرت مقرر ہے اور اس کے علاوہ مزید ترغیبات بھی دی جاتی ہیں۔ اس کا مطلب یہ ہوا کہ مقررہ اجرت ایک خاص ہدف پورا کرنے کے عوض ملتی ہے اور اگر پیداوار اس ہدف سے زیادہ ہو تو پھر اضافی ادائیگی ہوتی ہے۔ مقررہ اجرت ۵۰۰/- روپے ماہانہ ہے اور نگران کے مطابق عورتیں اتنی ہی رقم اضافی اجرت کی مد سے کما لیتی ہیں۔ یوں ان کی آمدنی ۱۰۰۰/- روپے ماہانہ تک ہو جاتی ہے۔

فیکٹری والوں نے بطور ٹرانسپورٹ لڑکیوں کو ایک تانگہ مہیا کیا ہوا ہے، جو انہیں گھر سے فیکٹری لاتا اور واپس چھوڑتا ہے۔ کوئی خاتون کارکن اکیلی اپنے شعبے سے باہر نہیں نکل سکتی، حتیٰ کہ گھر پر ایمرجنسی ہو تب بھی ایک خاتون انچارج ان لڑکیوں کو گھر تک چھوڑ کر آتی ہے۔

فیکٹری والے لڑکیوں کو مکمل طور پر علیحدہ اور 'حفاظت' میں رکھتے ہیں خواہ وہ اس حفاظت کی تمنائی نہ بھی ہوں۔ ہمیں اس کی وجہ یہ بتائی گئی کہ یہ معاشرے خصوصاً گوجرانوالہ کے معاشرتی حالات کا تقاضا اور اصول ہے، لیکن مالکان کے ترقی پسند اور مارکسسٹ ہونے کے دعویٰ کے باوجود (موجودہ مینجنگ ڈائریکٹر خود کو مارکسسٹ کہتا ہے) ان اصولوں کو تبدیل کرنے کی کوئی کوشش نہیں کی گئی۔ اگر فیکٹری میں شادی شدہ خواتین کو کام کرنے کی اجازت دے دی جائے تو ہو سکتا ہے کہ حالات کچھ بہتر ہو جائیں، کیونکہ معاشرے کے شادی شدہ عورتوں سے تقاضے نوجوان غیر شادی شدہ لڑکیوں سے مختلف ہیں۔

عورتوں کی شمولیت

سروے کی تلخیص

لاہور اور اس کے گرد و نواح کے مختلف صنعتی یونٹوں کے سروے پر ہونے والی پہلے بیان شدہ بحث سے ظاہر ہوتا ہے۔ عورتوں کی نہایت کم تعداد پیداوار کے مرکزی عمل میں "دفتری" طور پر یعنی باقاعدہ ملازم ہیں اگرچہ ویسے بہت سی عورتیں اس کام میں حصہ لیتی ہیں — بحیثیتِ مجموعی صورتحال بہت حد تک واضح ہے لیکن ہر صنعتی سیکٹر کی صورتِ حالات کا مختصر جائزہ لیا گیا ہے۔ مثال کے طور پر خوراک کی صنعت میں فیکٹریوں کے اندر صرف چند ایک عورتیں ملازم ہیں۔ چند فیکٹریوں میں کچھ عورتیں ہیں، اور وہ بھی پیکنگ کرنے اور لیبل چپکانے کے شعبوں میں۔ دوسرے لفظوں میں ان ملازمتوں پر جہاں سب سے کم ہنر کی ضرورت ہوتی ہے۔ خودکار پولٹری یونٹ واحد تخصیص ہیں (لیکن وہ اس سروے میں شامل نہیں چونکہ وہ لاہور میں واقع نہیں ہیں) تاہم عورتوں کی مزدوری کا عموماً اجرت فی عدد پر یا دوسرے طریقوں سے مثلاً دودھ کی صنعت میں استعمال تو ہوتا ہے لیکن عورتوں کے اس کام کو نہ تو تسلیم کیا جاتا ہے اور نہ ہی انہیں اس کا معاوضہ ملتا ہے۔

پارچہ بافی کی بڑی بڑی صنعتوں میں بھی عورتوں کو سوائے چھانٹی کرنے والیوں کے کسی اور حیثیت میں ملازم نہیں رکھا جاتا۔ لیکن عورتیں غیر رسمی سیکٹر میں گھروں کے اندر ہونے والے کام میں ضرور شریک ہیں۔ لیکن یہ شرکت کس حد تک ہے، ہم یہ جاننے میں کامیاب نہیں ہو سکے۔ اسی طرح عورتیں قالین بافی کی صنعت میں بھی کام کر رہی ہیں۔ تاہم ملبوسات کی صنعت سراسر عورتوں کے ہاتھ میں ہے۔ جیسا کہ پہلے بھی بیان ہو چکا ہے عورتوں کی شرکت کا سرکاری اندازہ ۴۰ - ۵۰ فیصد ہے

اور اس میں گھر میں ہونے والا کام اور اُجرت فی عدد شامل نہیں۔ چھوٹے دکانداروں سے کیئے گئے انٹرویوں سے یہ ثابت ہوتا ہے یہ سارا کام عورتوں نے نہایت کم اُجرت پر گھروں پر کیا ہوتا ہے۔

لیکن عورتوں کی صنعت میں بھی عورتوں کی شرکت زیادہ گھروں میں ہونے والے کام اور چھوٹی سطح کی صنعتوں میں ہی ہے اور اس صنعت میں بازار میں آنے والے مال کا ۸۰ فیصد اسی سطح پر تیار کروایا جاتا ہے۔ پرنٹنگ کی صنعت میں بھی کوئی عورت ملازم نہیں ماسوائے بین بنانے والوں کے پیکنگ کے شعبے (سید انجینئرنہ) کے جہاں ۴۰ عورتیں ملازم ہیں۔

متذکرہ بالا رجحان کے برعکس دواؤں اور دواسازی کی صنعت اور برقیات میں یہ رجحان پایا جاتا ہے کہ بین الاقوامی فرموں میں اور ان مقامی فیکٹریوں میں جو بین الاقوامی فرموں سے وابستہ ہیں، زیادہ سے زیادہ عورتوں کو ملازم رکھا جائے۔ مثال کے طور پر وائتھ لیبارٹری میں ٹوٹل ملازمین میں سے ۵۰ فیصد عورتیں ہیں۔ جبکہ شانزد جو کہ پاکستانی کمپنی ہے اس میں ایک بھی عورت ملازم نہیں۔ اسی طرح عورتیں برقیات کی بین الاقوامی فرموں میں ملازم ہیں جبکہ "پیل" جو پاکستانی کمپنی ہے اس میں عورتوں سے صرف اجرت فی عدد والا کام کروایا جاتا ہے۔

ان باتوں سے چند رجحانات کی نشاندہی ہوتی ہے جو شاید دوسرے ایشیائی ممالک میں بھی ایسے ہی ہوں۔ جیسے یہ کہ عورتوں کو پیداوار کے عمل میں براہِ راست ملازم رکھنے کے راستے میں سماجی اور ثقافتی رکاوٹیں ہیں اور اسی طرح کارکن عورتوں کی راہ میں رکاوٹیں ہیں۔ اس سلسلے میں ایک تخصیص بین الاقوامی کمپنیاں ہیں اور ان میں سے بھی خاص طور پر برقیات اور دواسازی کی صنعتیں، اجرت فی عدد اور رکھنے اور نکالنے کا نظام بھی بہت پھیلا ہوا ہے لیکن پاکستان میں اس بالواسطہ طریقے کی ملازمت میں عورتوں کے کام کو صرف خاندانی مدد کے طور پر تسلیم کیا جاتا ہے لہٰذا اکثر بلامعاوضہ ہوتا ہے۔

اپنے سروے میں ہم نے ان "سماجی اور ثقافتی" رکاوٹوں کی نشاندہی کرنے کی کوشش کی اور اس کے کچھ نتائج ہماری بحثوں کے ذریعے سامنے بھی آئے ہیں۔

عورتیں اور کام : موضوع پر ایک بحث

اگرچہ پاکستان میں عورتوں کی ایک بڑی تعداد کام کرتی ہے لیکن صرف چند عورتیں رسمی سیکٹر میں ملازم ہیں۔ اس کی وجہ یہ نہیں کہ عورتیں مختلف ملازمتوں پر کام کرنے کی اہل نہیں بلکہ وجہ یہ ہے کہ صنعتی شعبہ روایتاً عورتوں کے خلاف متعصب ہے۔ حتیٰ کہ جہاں عورتیں ملازم رکھی بھی جاتی ہیں۔ انہیں ایسے کام اور ملازمتیں سونپی جاتی ہیں جو اس صنف کے لئے روایتاً مخصوص ہیں اور اس تخصیص کی بنیاد عورتوں اور مردوں کی جسمانی تفاوت نہیں ہوتی۔ عورتوں کو ملنے والی ملازمتیں کم تر درجے کی ہوتی ہیں جہاں کسی ہنر کی ضرورت نہ ہو۔ عورتوں کو اثر و رسوخ والی ملازمتیں نہیں ملتیں۔ حتیٰ کہ اگر کوئی عورت اس عہدے پر ملازم ہو بھی تو اس کی تنخواہ نسبتاً کم ہوتی ہے۔ علاوہ ازیں عورتوں کو عموماً عارضی بنیادوں پر ملازم رکھا جاتا ہے یا پھر ان سے فیکٹری کے باہر کام کروایا جاتا ہے اور انہیں اُجرت فی عدد کی بنیاد پر دی جاتی ہے۔

نوجوان غیر شادی شدہ لڑکیوں کو ملازم رکھنے کا رجحان ہے۔ آجروں کے یہ تسلیم کرنے کے باوجود کہ عورتیں عموماً مردوں کی نسبت بہتر اور مستعد کارکن ہوتی ہیں اور ان کا انتظام کرنا نسبتاً آسان ہوتا ہے۔ یہ صورتِ حال موجود ہے حالانکہ کارکن عورتوں کی یہ خصوصیات صنعت کے منافع میں اضافہ کے لئے معاون ہیں۔ صنعتی شعبے کے لوگ اس صورتِ حال کی جو توجیہات پیش کرتے ہیں ان میں سے اکثر حقیقت اور عقل سے بعید ہیں۔

عورتوں کو ملازم نہ رکھنے کی عمومی طور پر پیش کی جانے والی وجوہات یہ ہیں۔

الف۔ معاشرہ کام کرنے والی عورت کو پسند نہیں کرتا۔

ب۔ صنعتوں میں "بھاری" کام بھی ہوتا ہے جو عورتیں نہیں کرسکتیں۔
ج۔ مردوں میں بے روزگاری بہت زیادہ ہے لہذا موجود محدود ملازمتوں میں سے بھی عورتوں کو نہیں دے دینی چاہئیں۔
د۔ چونکہ عورتوں کی "دیکھ بھال" کرنی پڑتی ہے لہذا عورتوں کو ملازم رکھنا بہت "مسئلہ" ہے۔
ہ۔ عورتیں شفٹوں میں اور اِدھر اُدھر کا بے قاعدہ کام نہیں کرسکتیں۔
ز۔ عورتوں کو ملازم رکھنے سے "معاشرتی" مسائل پیدا ہوتے ہیں، اور
ط۔ اگر مردوں کو عورتوں کے زیرِ نگرانی کام کرنا پڑے تو مردوں کی انا مجروح ہوتی ہے۔

ان 'وجوہات' میں کوئی جوازیت نہیں پائی جاتی۔ جہاں تک معاشرے کی بات ہے، جیسا کہ پہلے بھی بیان کیا جاچکا ہے، عورتیں کام کر رہی ہیں اور ان میں سے زیادہ تر زراعت کے شعبے میں کام کر رہی ہیں جہاں جنس کی کوئی تخصیص نہیں۔ معاشرہ ان عورتوں کے کام کو قبول کر چکا ہے حتیٰ کہ ان کے بھاری کام کرنے کو بھی۔ معاشرے نے تعمیراتی کام میں مشغول عورتوں اور بھٹہ مزدور عورتوں، کانکنی میں مصروف عورتوں اور گھر کے اندر اور باہر بے شمار قسم کے دوسرے مشقت طلب کام کرنے والی عورتوں کو قبول کیا ہوا ہے لیکن معاشرہ عورتوں کے ان حالات میں کام کرنے کے مسائل اور ان کی دیکھ بھال کی ضرورت کو تو تسلیم نہیں کرتا۔

اسی طرح کام کرنے والی عورتوں کی اکثریت کے 'معاشرتی' مسائل کو نظرانداز کیا جاتا ہے اور بے قاعدہ، شفٹوں میں ہونے والے کام کو عورتوں کے کام کا حصہ تسلیم نہیں کیا جاتا۔ جہاں تک عورتوں کے کام کرنے سے مردوں کی ملازمت کے مواقع میں کمی واقع ہونے کا سوال ہے تو بہت سے تجربات اور تحقیق نے یہ ثابت کیا ہے کہ مردوں کی کمائی کی نسبت عورتوں کی کمائی کا زیادہ حصہ گھروں پر خرچ ہوتا ہے۔

صرف ایک وجہ اپنا وجود رکھتی ہے اور وہ ہے مردوں کی انا کا مسئلہ اور یہ مرد بنیاد معاشرے کا تعصب ہے جو بلا شک وشبہ پدر سری ہے۔ اس وجہ سے معاشرے میں غیر منطقی تعصبات پائے جاتے ہیں، جن کے باعث معاشرے میں عورتیں اور ان کے کام کے متعلق 'اندھے اصول' پائے جاتے ہیں اور یہاں ان میں سے چند ایک پر مختصراً روشنی ڈالی جائے گی۔

یہ پہلے بھی بیان ہو چکا ہے کہ معاشرہ عورت کو انتہائی مشقت طلب کاموں کے کرتے ہوئے قبول کر چکا ہے لیکن وہ یہ سب عورتوں کے کام کو تسلیم کئے بغیر کرتا ہے۔ عورتوں کی شرکت کو نہ صرف یہ کہ سرکاری اعداد وشمار میں ظاہر نہیں کیا جاتا یا آجر اسے نہیں مانتے بلکہ ان عورتوں کے اپنے گھروں کے مرد عورتوں کے کام کی اہمیت کو نہیں مانتے۔ اگر عورتوں کے کام کو کسی حد تک مانا اور پہچانا جاتا ہی ہے تو وہ بھی بحیثیت بغیر تنخواہ گھریلو کارکن کے، عورتوں کے کام کا بغیر اجرت کے ہونا مسئلہ کی حقیقی بنیاد ہے۔ عورتوں کو اس ساری محنت کا کوئی اجر نہیں ملتا۔ اگرچہ ایسا زرعی سیکٹر میں زیادہ ہوتا ہے لیکن گھروں میں ہونے والے صنعتی کام میں بھی ایسا ہی ہوتا ہے۔

اس مسئلے کا ایک پہلو عورتوں کا کام اور مشینری بھی ہے۔ عورتیں جو کام ہاتھ سے کرتی ہیں اس کی انہیں اجازت ہے لیکن اگر وہ اپنے کام کا بوجھ ہلکا کرنے کے لئے مشینوں کا استعمال کریں تو معاشرے کو یہ بات قابلِ قبول نہیں۔ خاص طور مردوں کو جو عورت کے وجود کو چلاتے ہیں۔ زرعی شعبے میں بھی مشینوں کے آنے کے بعد عورتوں کو ہی نکالا جاتا ہے۔ ایسا صرف میدانوں میں ہونے والے زرعی کام کے سلسلے میں ہی نہیں ہو رہا بلکہ' گھریلو' کام یعنی چارہ وغیرہ کاٹنے جیسے کاموں کے سلسلے میں بھی یہی کچھ ہو رہا ہے۔ عورتیں گھنٹے صرف کرنے کے بعد ہاتھوں سے یہ کام کرتی ہیں، لیکن اگر گھر میں مشین لگ جائے تو مرد ہی اسے چلائے گا۔ یہ معمولات، صنعتی شعبہ میں بھی اسی طرح ہیں، جن شعبوں میں عورتیں ملازم

ہیں وہاں بھی وہ مشینوں پر کام نہیں کرتیں حالانکہ ہمارے سروے کے نتیجے میں یہ بات سامنے آئی کہ ان مشینوں کی تعداد تو نہ ہونے کے برابر ہے جو عورتیں نہیں سنبھال سکتیں۔ دوسرے معاشروں میں عورتیں ہر طرح کی مشینوں پر کام کرتی ہیں۔ عورتوں کو مشینوں سے دور رکھنے کی یہ توجیہہ کہ یہ معاشرے کے لئے ایک چیلنج اور دھمکی ہے زیادہ منطقی نظر آتا ہے۔ اس توجیہہ کی نسبت کہ یہ کام بہت 'بھاری' ہوتا ہے کیونکہ عورتیں جو کام ہاتھ سے کرتی ہیں وہ اس سے بھی بھاری ہوتا ہے۔ مثلاً عورتوں کا بھٹوں سے دانے علیحدہ کرنا (جیسا کہ مجلنر فروٹ فارم پر ہوتا ہے) یا خوراک کو ہاتھوں سے محفوظ کرنا (جیسا کہ نیسٹا میں ہوتا ہے) زیادہ مشقت طلب کام ہے اس کام کی نسبت جو مرد مشین کے ذریعے ایک بٹن دبا کر کر لیتا ہے۔

تاہم یہ رجحان یا معمولات کو معاشرے میں کسی بڑے ہیجان کے بغیر بدلا جا سکتا ہے، جیسا کہ پچھلے باب میں بیان ہو چکا ہے، پولٹری کی صنعت میں خودکار مشینوں کے شعبے میں مردوں سے زیادہ عورتیں ملازم ہیں، زیادہ مرد اس صنعت میں ہاتھ سے ہونے والے کام کرتے ہیں۔ اسی طرح دوسرے تعصبات کو بھی جہاں ضروری ہو دور کیا جا سکتا ہے۔ ایسے تجربے موجود ہیں جو اس عذر کی نفی کرتے ہیں۔ عورتوں کو صنعتی عمل کے مرکزی دھارے میں لانا ممکن نہیں ہے۔ اس قسم کے کئی تجربات تو اس سروے کے دوران بھی ہوئے۔ مثلاً "سنی فوڈز" میں عورتیں شفٹوں میں کام کرتی ہیں (اگرچہ رات کی شفٹ میں نہیں ہوتا) وائیتھ لیبارٹریز اور ایم ای ٹی میں پیکنگ کے علاوہ دوسرے شعبوں میں بھی کام کرتی ہیں اور وائیتھ، ایم ای ٹی، سنی فوڈ اور انڈسٹریل کارپوریشن والوں کو عورتوں اور مردوں کے اکٹھا کام کرنے کی وجہ سے کوئی سماجی اور ثقافتی مسائل بھی درپیش نہیں ہیں۔ اگر صنعتی شعبہ میں آجر حضرات صرف غیر شادی شدہ لڑکیوں کو ملازمت دینے کے اصول کو، جس کی کوئی وجہ بیان نہیں

کی جاتی، ختم کر دیں تو اس شعبے میں در پیش سماجی اور ثقافتی مسائل بھی بہر صورت ختم ہو سکتے ہیں۔ لیکن اس صورتِ حال میں مثبت تبدیلی لانے کے لئے ٹھوس اور پُر خلوص کوشش کی ضرورت ہے کیونکہ ہم اس ملک میں رہتے ہیں جہاں مردوں کی برتری کا تعصب اور ملازمتوں کی کمی کا مسئلہ عروج پر ہے۔ عورتوں کے خلاف ان تعصبات کو بدلنے کے لئے ایک ایسی ٹھوس کوشش کی ضرورت ہے۔

کارکن عورتیں کہتی ہیں:

چھ کیس سٹڈیز

تعارف

ہمارے سروے میں صرف دو صنعتی سیکٹر ایسے تھے جن میں عورتوں کو پیداوار کے مرکزی عمل میں ملازم رکھا گیا ہے۔ لہٰذا ہم نے فیصلہ کیا کہ ان میں کام کرنے والی چند عورتوں کے متعلق جانا جائے اور آپ کے سامنے ان کے خاکے پیش کئے جائیں۔ کیونکہ یہ دونوں یونٹ وسعت پذیر صنعتی بنیاد کا حصّہ ہیں۔ ان میں سے ایک یونٹ وائتھ لیبارٹریز ایک بین الاقوامی فرم ہے۔ جبکہ مائیکرو الیکٹرانکس انٹرنیشنل (ایم ای آئی) بھی ایک بین الاقوامی فرم کے ساتھ وابستہ ہے۔ دوسرا دلچسپ پہلو یہ ہے کہ وائتھ میں بڑی مضبوط اور انقلابی یونین ہے (اگرچہ غیرسرکاری ہے) جس میں عورتیں بہت سرگرم ہیں اور ایم ای آئی میں بھی عورتیں یونین بنانے کی کامیاب کوشش کر رہی ہیں۔ ہمارا خیال تھا کہ اس طرح سے بڑے دلچسپ رجحانات کی نشاندہی ہو گی۔ تاہم دونوں جگہ ہی ہم مطلوبہ معلومات حاصل کرنے میں ناکام رہے۔ کیونکہ وائتھ کی زیادہ سرگرم انقلابی عورتیں تو یونین کی سرگرمیوں میں حصّہ لینے کے الزام میں نکالی جا چکی ہیں (وہ آج کل اپنا قانونی دفاع کر رہی ہیں) ہم ان تک رسائی حاصل نہیں کر سکے۔ ایم ای آئی کی عورتیں بھی بات کرنے سے ہچکچا رہی تھیں۔ کیونکہ جب انہوں نے یونین بنانے کی کوشش کی تھی تو انتظامیہ نے انہیں ہراساں کر دیا تھا (چند ایک انقلابی

عورتوں کو تو نکال بھی دیا گیا تھا) دونوں جگہ ہمیں عورتوں سے بات کرنے میں بہت مشکل پیش آئی۔ ایم ای آئی والوں نے تو فیکٹری کے احاطہ کے اندر عورتوں سے ملنے پر بھی پابندی لگا دی۔ یہ سارے انٹرویو عورتوں کے گھروں پر کئے گئے تھے۔ ان تمام مسائل کے باوجود ان خاکوں سے ہمیں اوسط درجے کی کارکن عورت کے حالات کا اندازہ ہوتا ہے، اور پاکستان میں صنعتی کارکن عورتوں کے حقیقی حالات کو مزید اچھی طرح سمجھنے میں مدد بھی دیتے ہیں۔ انٹرویو اسی طرح پیش کر دیئے گئے ہیں جس طرح عورتوں نے بولا تھا۔ ان کی گفتگو کو بہتر بنانے کی کوئی کوشش نہیں کی گئی ماسوائے ان باتوں کے کاٹنے کے جو بار بار دہرائی گئی تھیں۔

مائیکرو الیکٹرانکس انٹرنیشنل

بشریٰ تبسم کی عمر ۱۹ سال ہے۔ ایم ای آئی میں بشریٰ پروڈکشن آپریٹر ہے۔ بشریٰ کا خاندان لاہور کا رہنے والا ہے۔ لیکن گرین ٹاؤن میں آئے ہوئے، جو ایم ای آئی کے بہت قریب ہے، انہیں زیادہ عرصہ نہیں ہوا۔ گرین ٹاؤن کم آمدنی والوں کا رہائشی علاقہ ہے۔ گھر میں بشریٰ کے علاوہ دوسرے کمانے والے اس کے والد ہیں جو ایک مقامی کالج میں کلرک ہیں۔

اس کا خاندان سات افراد پر مشتمل ہے۔ بشریٰ کے والد، ایک بھائی اور بشریٰ کے علاوہ تین بہنیں۔ ان کی والدہ پچھلے سال وفات پا گئی ہیں اور ان کی چھوٹی بہن اس سال کے شروع میں ایک حادثہ میں ہلاک ہو گئی۔ سارا خاندان بشمول بیٹیوں کے تعلیم یافتہ ہے۔ بشریٰ کے والد نے ایف۔اے کیا ہے۔ بشریٰ نے اور اس کی ایک بہن نے بی اے کیا ہے۔ چھوٹا بھائی اور بہن ابھی پڑھ رہے ہیں۔ بشریٰ اپنی تعلیم جاری رکھنا چاہتی تھی لیکن چونکہ اس کے والد کی محدود آمدنی (جو کہ ۹۹۵ روپے ماہانہ ہے) میں ایسا کرنا ممکن نہ تھا۔ اس کے والد نے فیصلہ کیا کہ اب بشریٰ کو لازماً کام کرنا چاہیئے۔ پہلا ایم۔ ای۔ آئی ہی ہو سکتا تھا کیونکہ یہ نئی فیکٹری تھی جس میں عورتوں کے لئے ملازمتوں

کی جگہ خالی تھی اور دوسرا فائدہ یہ بھی تھا کہ بشریٰ کی بڑی بہن (جو فوت ہو چکی ہے) پہلے ہی وہاں کام کرتی تھی

ان حالات میں بشریٰ پر خاندان کی طرف سے کام نہ کرنے کے لئے کوئی دباؤ نہیں تھا۔ بلکہ اس کے برعکس اس کا خیال ہے کہ اسے کام پر مجبور کیا گیا اور یہ بات اسے پسند نہیں ہے۔ بشریٰ کو امید ہے کہ شادی کے بعد اسے کام نہیں کرنا پڑے گا، (اس کی منگنی ہو چکی ہے) لیکن گھر سے باہر کام کرنا ہو سکتا ہے کہ اس کی شادی کو ہی روک دے۔ بشریٰ نے بتایا کہ جب اس کی بڑی بہن نے کام شروع کیا تو اس کے رشتہ داروں نے (اس کے اپنے خاندان کے برعکس) اعتراضات کرتے شروع کر دیئے کہ 'شریف' عورتیں تو کام نہیں کرتیں اور اسی بنیاد پر اس کی بہن کا رشتہ لڑکے والوں نے ختم کر دیا تھا۔ بشریٰ کا اس بات پر ایمان ہے کہ دوسرے لوگ جو بھی کہتے رہیں، اس سے کوئی فرق نہیں پڑتا کیونکہ اس کے اپنے خیال میں عورتوں کا مردوں کے ساتھ کام کرنا کوئی 'غیر اخلاقی' بات نہیں۔ در اصل اسے اس بات پر فخر ہے کہ اس کے والد اس کو 'لڑکوں' جیسا سمجھتے ہیں۔ بشریٰ اور اس کے والد دونوں مل کر ۱۷۱۵/- روپے ماہانہ کماتے ہیں۔ یہ ساری رقم اس کے والد کے ہاتھ میں ہوتی ہے۔ وہ کہتی ہے کہ اس کے والد ہر مہینے کچھ نہ کچھ بچا لیتے ہیں۔ گھر کا خرچ دوسری بہن چلاتی ہے۔ فیکٹری کے طویل اوقاتِ کار کے باعث بشریٰ سے گھر کے کاموں میں ہاتھ بٹانے کی توقع نہیں کی جاتی سوائے جمعہ کے دن کے (جو ہفتہ وار چھٹی کا دن ہوتا ہے) گھریلو فیصلے والد صاحب کرتے ہیں۔ بشریٰ اور دوسری بہن امورِ خانہ داری چلانے کی ذمہ دار ہیں۔

اس کے باوجود بشریٰ بذاتِ خود بزدل ہے۔ اگرچہ اس کے والد نے اسے فیکٹری اکیلے جانے سے کبھی نہیں روکا لیکن وہ خود سمجھتی ہے کہ اس میں اتنا اعتماد نہیں ہے کہ وہ اپنی فیکٹری میں کام کرنے والی ساتھی یا دوست کے بغیر کام پر جا سکے۔ اگر ایسا نہ ہو تو وہ ہمسایوں کے لڑکے کو کہتی ہے کہ وہ اسے فیکٹری کے گیٹ تک چھوڑ آئے۔ بشریٰ نے دسمبر ۱۹۸۴ء میں کام کرنا شروع کیا تھا۔ اس نے درخواست دی،

انٹرویو کے لئے آئی اور ملازمت کے لئے منتخب ہوگئی۔ اس کام کے لئے کسی خاص ہنر کی ضرورت نہیں تھی۔ اس نے صرف ایک ہفتے کی دورانِ ملازمت تربیت حاصل کی۔ تب اس کی تنخواہ ۔/۵۴۰ روپے مہینہ تھی۔ اب ۔/۷۶۰ روپے ہو چکی ہے۔ اس تنخواہ کے علاوہ ایم ای آئی والوں کو اور کوئی سہولیات، ماسوائے ایم ای آئی ہسپتال میں طبی سہولیات کے، حاصل نہیں۔ رہائش یا ٹرانسپورٹ کا کوئی الاؤنس نہیں ملتا۔ حالانکہ جو لوگ فیکٹری سے دور رہتے ہیں۔ ان کے کام پر جانے اور کام سے واپس آنے پر ۔/۲۰۰ روپے ماہانہ خرچ ہو جاتے ہیں۔ ہر کارکن کی تنخواہ میں سالانہ اضافہ ہوتا ہے، لیکن اضافے کی رقم تمام کارکنوں کے لئے ایک جیسی نہیں ہوتی، حتیٰ کہ ایک ہی کام کرنے والوں کی تنخواہ میں بھی یکساں اضافہ نہیں ہوتا، مردوں اور عورتوں کی تنخواہ میں خاصی تفاوت پائی جاتی ہے۔ بشریٰ نے تو چونکا دینے والا فرق بتایا۔ اس کا کہنا تھا کہ وہ ۔/۷۶۰ روپے کما رہی ہے تو اس کا مرد ساتھی کارکن جو اس کے ساتھ اسی ہال میں اسی ملازمت پر ہے اسے ۔/۳۵۰۰ روپے ماہانہ تنخواہ ملتی ہے۔ جب ہم نے پوچھا کہ ایسا کیوں ہے؟ اس نے جواباً صرف یہ کہا " اس لئے کہ وہ مرد ہے"۔ لیکن وہ سمجھتی ہے کہ یہ بڑی ناانصافی ہے۔ تاہم اس کا خیال ہے کہ اس صورتِ حال کو بدلنے کے لئے کچھ نہیں کیا جا سکتا۔ دوسرے اسے یقین ہے کہ کبھی بھی اس کی ترقی نہیں ہو سکتی۔ کیونکہ " مجھ سے سینئر بہت سے افسران موجود ہیں "۔

بشریٰ ۸ بجے صبح سے لے کر ساڑھے چار بجے شام تک کام کرتی ہے۔ اس دوران تیس منٹ کے لئے دوپہر کے کھانے اور دو دفعہ پندرہ پندرہ منٹ کے لئے چائے کا وقفہ ہوتا ہے۔ شروع میں وہ دن میں ایک ہے ج بناتی تھی اور ایک دن میں ۴۸۰ پیس بنانے ہوتے تھے۔ آج کل وہ واٹرلیس اور کمپیوٹر پر کام کر رہی ہے۔ اگرچہ شروع شروع میں وہ مرد ساتھیوں سے خوفزدہ تھی لیکن اب وہ پُراعتماد ہے اب اسے مرد ساتھیوں کے ساتھ جو " بھائیوں اور بہنوں " کی طرح ہیں کوئی پریشانی نہیں۔ اس کا کہنا ہے کہ اگر اس کا نگران مرد ہوتا تو صورتحال

مختلف ہوتی لیکن اس سلسلے میں وہ اپنے آپ کو خوش قسمت گردانتی ہے کہ اس کی نگران ایک عورت ہے جو کام میں تو بہت سخت اور اصول پسند ہے۔ لیکن اس کے علاوہ بہت بے تکلف اور ملنسار ہے۔ اس کے خیال میں مرد نگران کے ہوتے ہوئے ہو سکتا ہے کچھ مسائل ہوتے حالانکہ شاید کام کے سلسلے میں وہ اتنے سخت نہ ہوتے۔

بشریٰ کا خیال یہ ہے کہ مرد کارکن ("جیسا کہ سارے مرد ہوتے ہیں") سست ہیں اور عورتیں زیادہ مستعد ہیں اور یہ بھی کہ لڑکیاں شادی شدہ عورتوں سے بہتر کارکن ہوتی ہیں (ایم ای آئی میں چند شادی شدہ عورتیں بھی کام کرتی ہیں) کیونکہ ان کی کام کے علاوہ اور بھی بہت سی ذمہ داریاں ہوتی ہیں، خاوند، بچے، گھر۔ غیر شادی شدہ لڑکیوں کو ترجیح دینے کے علاوہ ایم ای آئی سمارٹ اور فیشن ایبل لڑکیوں کو بھی ترجیح دیتے ہیں۔ فیکٹری میں عورتوں کو اس لئے بھی ترجیح دی جاتی ہے کہ "انہیں کم اُجرت پر رکھا جا سکتا ہے اور وہ مطالبات بھی کم کرتی ہیں"۔ درحقیقت صرف ایک ہی کام ایسا ہے جس کے لئے خاص طور پر مردوں کو رکھا جاتا ہے اور وہ ہے بھاری کام یعنی بھاری اشیاء کو اٹھانا، لادنا اور اُتارنا۔

چونکہ ہم نے ایم ای آئی میں عورتوں کی یونین سازی کی کوششوں کے بارے میں سُن رکھا تھا اور بشریٰ نے خود ہی فیکٹری کارکنوں کی تنخواہوں میں اضافے اور ٹرانسپورٹ کی سہولیات کی فراہمی کا ذکر کیا تھا، لہٰذا ہم نے بشریٰ سے یونین کی بات کی۔ بشریٰ نے ہمیں بتایا کہ ایم۔ای۔آئی میں کارکنوں نے یونین بنانے کی ایک کوشش کی تھی۔ بلکہ انہوں نے پندرہ روز کے لئے ایک یونین بھی بنا لی تھی۔ لیکن انتظامیہ نے اس میں شریک کارکنوں کو دھمکایا اور اسے توڑنے کی ہر کوشش کر ڈالی۔ اس مختصر سی جدوجہد کے رہنماؤں کو ملازمت سے نکال دیا گیا، لہٰذا اب جو کارکن اپنی ملازمتیں بچانا چاہتے ہیں۔ وہ اس حد تک خوفزدہ ہیں کہ اس مسئلے پر بات کرنے سے بھی ڈرتے ہیں۔ حتیٰ کہ بشریٰ بھی اس موضوع پر بات کرنے سے ہچکچا رہی تھی اور جب اتفاقاً اس کی ایک کارکن ساتھی اس کے گھر آ گئی۔ جب ہم یہ بات کر رہے تھے تو

بشریٰ نے اپنا بیان بالکل ہی بدل دیا۔ اب اس نے اس بات پر زور دینا شروع کر دیا کہ ان کے نگران تو بہت ہی اچھے لوگ ہیں اور وہ "ہمیشہ کارکنوں کی مدد کرتے ہیں"۔ وہ دوسری کارکن جو بشریٰ سے ملنے آئی تھی۔ ہمارے بارے میں بہت مشکوک تھی اور اس نے بشریٰ کو صاف سنا دیا کہ وہ ہمیں کسی قسم کی کوئی معلومات نہ دے۔

سعیدہ ۲۳ سالہ کوالٹی کنٹرول انسپکٹر بھی ایم ای آئی میں ملازمت کرتی ہے۔ وہ اور اس کا خاندان بھی بشریٰ کی طرح گرین ٹاؤن میں رہتے ہیں۔ ان کا گھر فیکٹری کے بالکل سامنے سڑک کی دوسری طرف ہے۔ سعیدہ کے خاندان کا تعلق دیہی پنجاب کے ایک گاؤں (کنجراہ) سے ہے اور وہ پہلے کاشتکار تھے۔ اس کے والد پٹے پر زمین لے کر کام کرتے تھے۔ تاہم اس کام سے جو آمدنی ہوتی تھی اس سے ان کے خاندان کا گزارہ نہیں ہوتا تھا۔ انہوں نے سوچا کہ لاہور میں "بہتر زندگی" گزارنے کے امکانات زیادہ ہیں۔ لہٰذا پانچ سال پہلے وہ لاہور آ گئے۔

شروع میں جب اس کے خاندان نے لاہور منتقلی کا فیصلہ کیا تو صرف سعیدہ اور اس کا باپ لاہور آئے اور جب اس کا باپ اپنا چھوٹا سا کاروبار شروع کرنے کی کوششوں میں تھا تو سعیدہ گھر کی دیکھ بھال کرتی تھی۔ لیکن چونکہ اس کے پاس فالتو وقت ہوتا تھا اور اس کے خاندان کو پیسے کی ضرورت بھی تھی۔ اس کے والد نے ملازمت کرنے پر قائل کر لیا۔ سعیدہ نے قریب واقع سکول میں ملازمت کر لی، لیکن تین مہینے کے اندر اندر اپنے والد صاحب کی مدد سے ایم ای آئی میں ملازمت حاصل کر لی۔ سعیدہ اپنے خاندان کی پہلی خاتون تھی جس نے کسی فیکٹری میں کام کیا ہو لیکن اس کے خاندان یا برادری کی طرف سے کوئی اعتراض نہیں ہوا کہ خاندان کو اس کی آمدنی کی ضرورت تھی۔ سعیدہ کا اپنا بھی خیال ہے کہ عورتوں کو کام کرنا چاہیئے۔ جو لوگ اعتراض کرتے ہیں وہ مذہبی جنونی ہیں اور اسے مذہبی جنونی پسند نہیں۔ اس کے خیال میں آمدنی سے قطع نظر ویسے بھی عورتوں کو ہر شعبۂ حیات میں کام کرنا

چاہیئے کیونکہ عورتیں ہر کام کر سکتی ہیں۔ جیسا کہ خود اس کا تجربہ ہے۔ گھر سے باہر نکل کر کام کرنے سے عورتوں میں خود اعتمادی اور خود انحصاری پیدا ہوتی ہے۔ اس نے مزید کہا "کام معاشی کے ساتھ ساتھ ایک نفسیاتی ضرورت ہے"۔

سعیدہ کے گھر کی پوزیشن (اور خود اس کی اپنی) لاہور آنے کے بعد بہت بدل گئی ہے۔ اس کے والد نے کپڑے کی تجارت کا چھوٹا سا کاروبار شروع کر لیا ہے اور اس کے بھائی نے ابھی کچھ عرصہ پہلے کپڑے کی دکان کھولی ہے۔ اب وہ لوگ بچوں کی پڑھائی کا بوجھ اٹھا رہے ہیں۔ سعیدہ نے خود ایف کر لیا ہے۔ اس کے دکاندار بھائی نے اپنی تعلیم مکمل کر لی ہے۔ باقی چاروں بہن بھائی ابھی پڑھ رہے ہیں۔ خاندان کا خرچ سعیدہ، اس کے والد اور بھائی تینوں کی کمائی سے چلتا ہے جو مل کر ۵۰۰۰ سے ۵۵۰۰ روپے ماہانہ تک ہو جاتی ہے۔

سعیدہ پچھلے چار سالوں سے ایم ای آئی میں کام کر رہی ہے۔ اس نے پروڈکشن آپریٹر کے طور پر ۵۴۰/- روپے ماہانہ پر کام شروع کیا تھا۔ بعد میں اس کی ترقی ہو گئی۔ اب موجودہ پوزیشن میں وہ ۱۲۰۰/- روپے ماہانہ لے رہی ہے۔ جیسا کہ بشریٰ نے بھی کہا تھا، ایم ای آئی اپنے ہسپتال کی طبی سہولیات کے علاوہ اور کوئی مراعات فراہم نہیں کرتا۔ سعیدہ کہتی ہے کہ اس کی ترقی اس لئے ہوتی ہے کہ وہ اچھی کارکن ہے اور ترقی کے لئے یہی معیار ہے۔ کسی اضافی ہنر کی ضرورت نہیں ہوتی البتہ جن کی ترقی ہونا ہو انہیں تین مہینے کی دورانِ ملازمت تربیت دی جاتی ہے۔ کوالٹی کنٹرول انسپکٹر کا کام، پروڈکشن آپریٹر کے کام سے بہت زیادہ دلچسپ ہوتا ہے۔ سعیدہ اس کام سے بہت محظوظ ہوتی ہے کیونکہ کاموں میں تنوع اسے یکسانیت کا شکار نہیں ہونے دیتا۔

سعیدہ کا کہنا ہے اس کی ملازمت کا ماحول بہت دوستانہ ہے۔ مزدور، نگران، سپروائزر سب مل جل کر رہتے ہیں۔ اس کے شعبہ میں کوئی مرد سپروائزر نہیں ہے اور آج کل انتظامیہ بالا کے علاوہ وہ کسی مینجر یا سپروائزر کے سامنے جوابدہ

بھی نہیں۔ سعیدہ کو اپنے مرد ساتھی کارکنوں کے ساتھ کام کرتے ہوئے تو کوئی مسئلہ نہیں ہوتا۔ لیکن اسے ان مردوں کی طرف سے الجھنوں کا سامنا کرنا پڑا جن کی وہ انچارج تھی۔ ان مردوں کے نزدیک سعیدہ بہت "سخت" ہے۔ اس کے تجربے کے مطابق پروڈکشن آپریٹر عورتوں کی مرد کارکن، سپروائزر اور مینجر عزت نہیں کرتے۔ عورتوں اور مردوں کی اجرتوں میں بہت تفاوت پائی جاتی ہے اور عورتوں کی ترقی بھی اتنی جلدی نہیں ہوتی۔ مثال کے طور پر ایک خاتون پروڈکشن مینجر کو ۴۰۰۰ روپے ماہانہ ملتے ہیں جبکہ اسی عہدے پر کام کرنے والے مرد کو ۱۰۰۰۰ روپے ماہانہ دیئے جاتے ہیں۔

سعیدہ نے بشریٰ کی اس بات سے اتفاق کیا کہ اگرچہ ایم ای آئی میں چند شادی شدہ عورتیں بھی کام کرتی ہیں لیکن وہ غیر شادی شدہ کارکنوں کو ترجیح دیتے ہیں۔ اس کے خیال میں اس رویے کی وجہ یہ ہے کہ غیر شادی شدہ لڑکیوں کی گھر کی ذمہ داریاں بہت کم ہوتی ہیں (اس نے اس مسئلے کا تذکرہ نہیں کیا کہ شادی شدہ خواتین کو ملازم رکھنے کی صورت میں انہیں زچگی کی اور دوسری مراعات دینی پڑیں گی۔ اس کی ایک وجہ یہ بھی ہوسکتی ہے کہ مزدوروں کی اکثریت کی طرح سعیدہ کو بھی "قوانینِ محنت" کا علم نہ ہو)۔ وہ خود شادی کے بعد خاص طور پر بچوں کی پیدائش کے بعد کام کرنا پسند نہیں کرے گی، کیونکہ اس کے خیال میں بیک وقت بچوں کی پرورش اور کام پر جانے میں بچے مناسب توجہ نہیں پا سکتے۔ لیکن وہ کہتی ہے کہ مستقبل میں کام جاری رکھنے یا نہ رکھنے کا انحصار سراسر خاندان کی آمدنی پر ہے۔ اگر اسے کام کرنے کی ضرورت ہوئی تو وہ ضرور کرے گی۔ اس کا کہنا ہے کہ اگر زیادہ عورتیں کام شروع کر دیں تو ہوسکتا ہے کارکن ماؤں کے مسائل میں کمی ہو جائے۔

سعیدہ نے اس کی وضاحت تو نہیں کی کہ وہ یونین کی حمایت کیوں کرتی ہے لیکن وہ یونین کی حامی ضرور ہے۔ وہ کہتی ہے کہ "یونین کے بغیر ہم ایک جگہ پر اکھٹے ہو کر اپنے مشترکہ مسائل نہیں اٹھا سکتے"۔ ان کی یونین بنانے کی کوشش میں ناکامی کی بڑی وجہ یہ تھی کہ کچھ عورتوں نے انتظامیہ کو اس کی اطلاع کر دی تھی۔ گورنمنٹ نے ایم ای آئی کو کارکنوں کے اجتماعی ایکشن کو دبانے میں بھرپور مدد دی۔

سعیدہ ایک پُراعتماد عورت ہے۔ اس کے خیال میں اس کا خاندان کام میں اس کا مددگار ہے۔ وہ روزانہ گھر کا کھانا پکاتی ہے تو اس کی ماں بہنیں گھر کے دوسرے بہت سے کام کرتی ہیں، لہٰذا وہ کام کا بوجھ محسوس نہیں کرتی۔ اس کے خاندان کی معقول آمدنی ہے لہٰذا معاشی دباؤ نہیں ہوتا کہ سب خرچ ہو جائے۔ تاہم بغیر سعیدہ کی آمدنی کے جو خاندان کی کل آمدنی کا جو تھا حصہ ہے، ان کی معاشی حالت اتنی اچھی نہ ہو۔

ایم ای آئی کی تیسری خاتون ورکر نزہت تھی جو کوٹ لکھپت کے قریب کے ایک صنعتی علاقے کی رہائشی کالونی میں رہتی ہے۔ نزہت بھی ایک پروڈکشن آپریٹر ہے۔ نزہت ۲۳ سال کی ہے اور اپنے خاندان کے ساتھ رہتی ہے۔ ان کا گھر فیکٹری کے بالکل قریب ہے، سعیدہ اور بشریٰ کے برعکس، نزہت کا خاندان تو ہر معیار سے غربت کا مارا ہوا ہے۔ اس کے رویے اور انداز سے یہی اظہار ہوتا تھا نہ اس نے اور نہ ہی اس کے گھر والوں نے اپنے آپ کو "درمیانہ طبقہ" سے متعلق ظاہر کرنے کی کوشش کی، اگرچہ ان کی خواہش تو یہی تھی۔

اس کا خاندان بنیادی طور پر پنجاب کے ایک گاؤں سے تعلق رکھتا ہے۔ جہاں ان کا ایک چھوٹا سا قطعۂ زمین تھا۔ اس زمین کی آمدنی پر ان کا گزارہ نہیں ہوتا تھا۔ لہٰذا وہ لاہور آ گئے، تب نزہت ۲ سال کی تھی۔ شروع شروع میں اس کا خاندان لاہور کی گلیوں میں پھول اور گھر کی بنی ہوئی مٹھائیاں بیچتا تھا۔ پھر وہ کوٹ لکھپت منتقل ہو گئے۔ جہاں نزہت کے والد کو اپنے ایک کزن کی پنکھوں کی فیکٹری میں ملازمت مل گئی۔ اس کے والد کے کزن نے اپنے سیاسی جوش میں سارا سرمایہ الیکشن کی مہم میں لگا دیا۔

جس میں انہیں شکست ہوگئی۔ کاروبار مٹھپ ہو گیا اور اس قسمت کے کھیل میں نزہت کے خاندان کو بھی نقصان اٹھانا پڑا۔ نزہت کے والد کو اپنا چھوٹا سا گھر بیچنا پڑا۔ جس کے بعد انہوں نے سڑک کے کنارے چائے کی دوکان کھول لی۔ جس سے بمشکل تمام گزارہ کے لئے آمدنی ہوتی تھی۔ اس صورتِ حال میں نزہت نے خود فیصلہ کیا کہ ایسے حالات میں اپنے خاندان کی مدد کرنا اس کا فرض ہے اور تب اس نے ایم ای آئی میں موجودہ ملازمت اختیار کی۔

اس کا خاندان پانچ افراد پر مشتمل ہے، والدین دو بیٹیاں اور ایک بیٹا۔ باپ اور بچے تعلیم یافتہ ہیں جبکہ والدہ تھوڑا بہت پڑھی لکھی ہیں۔ نزہت نے میٹرک کر لیا ہے اور ایک دوسرے پرائیویٹ کالج میں شام کی کلاسوں میں جاتی ہے۔ اس کو امید ہے کہ جلد ہی وہ بی۔ اے کر لے گی۔

نزہت نے ۱۹۸۴ء میں ایم ای آئی میں کام شروع کیا۔ وہ اس زمانے کو یاد کرتے ہوئے بتاتی ہے کہ یہ مشہور تھا کہ ایم ای آئی میں کسی اونچی سفارش کے بغیر ملازمت ملنا ممکن نہیں۔ اس کے انکل نے اس سلسلے میں اس کی مدد کرنا چاہی لیکن کامیاب نہ ہوئے۔ مایوسی اور ناامیدی سے تنگ آکر ایک دن وہ خود ہی فیکٹری چلی گئی۔ ملازمت کی بات کی اور اسے ملازمت مل گئی۔ جب اس نے ایم ای آئی میں کام کرنا شروع کیا تو وہ ملازمت کرنے والی اپنے خاندان کی پہلی لڑکی تھی، لیکن اس کا خاندان اس کا حامی تھا، کیونکہ اس کی معاشی وجوہات تھیں اور فیکٹری گھر سے بہت قریب تھی۔ علاوہ ازیں اس کے والد نے انہیں یہ جواب دیا کہ " یہ ہمارا بیٹا ہے اور اس کی پرورش ایک لڑکے کی طرح ہوئی ہے"۔ اس کے باعث نہ صرف مزید اعتراضات کا سلسلہ بند ہوگیا بلکہ ایک روایت کا آغاز بھی ہوا اور اب اس کے خاندان کی بہت سی لڑکیاں لڑکوں سے زیادہ بہتر ملازمت کر رہی ہیں۔ وہ بتاتی ہے کہ لڑکے بے کار بیٹھے رہتے ہیں اور دلیل یہ دیتے ہیں کہ "ہم بہتر صنف ہیں" لہذا وہ صرف "باعزت ملازمت" کریں گے، جو ان میں سے کسی کو بھی نہیں مل سکتی۔ نزہت بتاتی ہے کہ اس کا اپنا بھائی یہ کہتا پھرتا ہے

کہ "میں نے اپنی بہن کو کام کرنے کی اجازت اس لئے دی ہے کہ آج تک کسی نے اس کے کردار پر کوئی بات نہیں کی۔" حالانکہ حقیقتِ حال یہ ہے کہ نزہت کو تو بہرحال کام کرنا پڑتا ہے کیونکہ اُس کا بھائی کام نہیں کرتا۔

نزہت کے خیال میں جب سے اس نے کام کرنا شروع کیا ہے اس کے خاندان کے حالات پہلے سے بہتر ہوئے ہیں، خاندان کی آمدنی میں حصہ ڈالنے کے باعث گھر میں اس کی حیثیت بہتر ہوئی ہے۔ لیکن فیصلہ سازی میں نزہت کی اہمیت میں اضافہ نہیں ہوا۔ وہ اپنی تنخواہ کا چیک ہر مہینے اپنی بڑی بہن کو دے دیتی ہے جس نے اتنی بچت کر لی ہے کہ گھر کے لئے ایک ٹیلی ویژن سیٹ خرید لیا ہے۔

جب نزہت نے ایم ای آئی میں ملازمت شروع کی تب اس کی تنخواہ ۵۴۰/- روپے ماہانہ تھی جو اب ۹۷۰/- روپے ماہانہ ہے۔ سالانہ اضافہ ۲۰/- روپے سے لے کر ۶۰/- روپے تک ملتا ہے۔ جبکہ سینئر کارکنوں کو ۸۰/- روپے تک سالانہ اضافہ بھی ملتا ہے۔ جیسا کہ دوسری دو عورتوں نے بھی بتایا اس کام کے لئے کوئی خاص تربیت درکار نہیں ہوتی۔ دورانِ ملازمت چند دن کی تربیت کافی ہوتی ہے۔ ایم ای آئی کے کارکنوں کو روزانہ مصنوعات کی ایک مقررہ تعداد تیار کرنا ہوتی ہے۔ آئی سی کے لئے ۷۰۰۰ روزانہ کا ہدف ہے جو ۵۰ مراحل میں مکمل ہوتا ہے جس کا مطلب ہے ان ۷۰۰۰ کے لئے ۵۰ مزدوروں کی ضرورت ہوتی ہے۔

نزہت کو بھی، پہلے جن کا ذکر ہو چکا ہے ان دو کارکنوں کی طرح ماحول دوستانہ لگتا ہے۔ اسے اپنے مرد ساتھیوں، انچارج اور مینجر وغیرہ کے ساتھ کام کرتے ہوئے کوئی مسئلہ نہیں ہوتا۔ لیکن چونکہ اس کے کمرے میں کوئی بھی مرد کارکن نہیں لہٰذا اسے مردوں کے ساتھ کام کا کوئی تجربہ نہیں۔ اسے فیکٹری میں کام کرنا اچھا لگتا ہے۔ لیکن بعد میں وہ اپنا سکول کھولنا پسند کرے گی۔

نزہت کہتی ہے کہ عورتیں ہر کام کر سکتی ہیں۔ مثال کے طور پر ایم ای آئی میں عورتیں ہر شعبہ میں، حتیٰ کہ مشکل ترین کام بھی کر رہی ہیں۔ ان میں شادی شدہ عورتیں بھی شامل ہیں حالانکہ انہیں گھر پر زیادہ ذمہ داریاں ادا کرتی ہوتی ہیں۔ نزہت کی منگنی ہو چکی

ہے اور شادی ہونے والی ہے۔ لیکن سعیدہ کے برعکس وہ شادی کے بعد بھی کام جاری رکھنا چاہتی ہے، اگر اس کے خاوند نے "شدید مخالفت" نہ کی تو۔ نزہت کے بقول عورتیں بہترین کارکن ہوتی ہیں۔ جبکہ اس کے خیال میں مرد سست اور بے کار ہوتے ہیں، لیکن انہیں ترجیح دی جاتی ہے۔ نہ صرف یہ کہ وہ ایسے کام جیسا کہ موڑنا جو کہ مشکل بھاری اور تھکا دینے والے ہیں، نہیں کر سکتے۔ لیکن انہیں بہتر تنخواہ ملتی ہے۔ اُن کی اُجرتوں میں عمومی فرق حتٰی کہ شروع ہی سے تین سو سے لے کر چار سو ماہانہ تک ہوتا ہے اور ان کی تنخواہ میں سالانہ اضافہ بھی زیادہ ہوتا ہے۔

کارکن عورتوں کے درمیان بھی تفاوت پائی جاتی ہے۔ نزہت نے بھی اس بات کی تصدیق کی کہ ایم ای آئی میں بھی "سمارٹ اور فیشن ایبل" لڑکیوں کو ترجیح دی جاتی ہے اور وہ جو" سادہ "، ہیں انہیں نقصان اٹھانا پڑتا ہے۔ سمارٹ لڑکیوں کی جلد ترقی ہو جانا بڑی عام سی بات ہے جبکہ کالج سے پڑھی ہوئی لڑکیاں پروڈکشن آپریٹر کے طور پر کام کرتی ہیں۔ جبکہ سکول سے تعلیم یافتہ لڑکیاں سپروائزر کے طور پر۔ وہ اسے بے انصافی اور غلط سمجھتی ہے۔ لیکن اس سلسلہ میں جب بھی اس نے انتظامیہ سے رجوع کیا ہمیشہ بات بے نتیجہ ثابت ہوئی۔ اگرچہ ایم ای آئی میں لڑکیوں کی بڑی تعداد کو ملازم رکھا جاتا ہے۔ لیکن پھر بھی عورت کارکنوں کے ساتھ ہمیشہ امتیازی سلوک روا رکھا جاتا ہے اور عارضی کارکنوں (عورتیں بھی) کی حالت زیادہ خراب ہے کیونکہ انہیں کسی وقت بھی ملازمت سے برطرف کیا جا سکتا ہے اور انہیں اجرت بھی کم ملتی ہے۔

نزہت اجتماعی مطالبات خاص طور پر کارکن عورتوں کے مطالبات کے لئے اجتماعی کوشش کے لئے ٹریڈ یونین بنانے پر پکا یقین رکھتی ہے اور ۱۹۸۴ء میں ٹریڈ یونین بنانے کی جو کوشش کی گئی اس کی مزید تفصیلات بتاتی ہے۔ یونین کو لاہور میں رجسٹر کروایا گیا تھا، لیکن جب درخواست اور ضابطے کی مزید کارروائیوں کے لئے اسلام آباد گئی تو صدرِ پاکستان نے خود حکم جاری کیا کہ یونین پر پابندی لگا دینی چاہیئے۔ ایم۔ای۔آئی کی انتظامیہ میں نزہت کے مطابق بہت سے ریٹائرڈ آرمی آفیسر ہیں۔ (پاکستان میں یہ کوئی غیر معمولی

بات نہیں۔ درحقیقت بہت سے صنعت کار آرمی کے ریٹائرڈ افسروں کو صرف اسی لئے ملازم رکھتے ہیں کہ اُن کے فوج کے ساتھ مراسم ہوتے ہیں) اور یہی افسر کارکنوں کو دبانے کے لئے آرمی کے ساتھ اپنے مراسم استعمال کر سکتے ہیں۔ تقریباً ساٹھ سے ستر کارکنوں کو برطرف کیا گیا۔ جن میں چند نگران اور کچھ انجینئر تھے۔ اسی وجہ سے کارکن اب انتظامیہ سے خوفزدہ ہیں اور یونین کے متعلق کسی قسم کی گفتگو کرنے سے ہچکچاتے ہیں کیونکہ انہیں اپنی ملازمتوں سے برطرف کئے جانے کا خطرہ ہے۔

تاہم نزہت کے خیال میں کارکنوں کیلئے یہ بہت ضروری ہے کیونکہ مالکوں پر کسی بھی سطح پر معاشی اور دوسرے فوائد حاصل کرنے کے لئے دباؤ ڈالنے اور دوسری ناانصافیوں کے خلاف لڑنے کا اور کوئی طریقہ نہیں۔ عموماً کارکنوں کا بہت استحصال کیا جاتا ہے" حالانکہ مالکان کو جو منافع حاصل ہوتا ہے وہ مزدور ہی پیدا کرتے ہیں۔ لیکن حکومت ہمیشہ سرمایہ کاروں کی طرف ہوتی ہے۔ صرف یہی نہیں بلکہ حکومت خود بھی پارک اور باغ تعمیر کرنے میں مصروف ہے۔ جبکہ پاکستان کے غریب عوام بھوک سے مر رہے ہیں۔ اگر پاکستان، پاکستان کے عوام کے لئے نہیں ہے تو اس پاکستان کو قائم ہی نہیں رہنا چاہیئے۔ پاکستان کی مذہبی بنیادیں جن کے متعلق حکمران ہمیشہ بات کرتے ہیں ایک کھوکھلا نعرہ ہے"؛ وہ کہتی ہے کہ مذہب بھی اس کے لئے ہے جس کا معدہ بھرا ہوا ہے۔ تاہم مذہب کو بھی لوگوں کو خصوصاً عورتوں کو دبا کر رکھنے کے لئے استعمال کیا جاتا ہے۔ لیکن کوئی بھی قوم عورتوں کی بھرپور شرکت کے بغیر ترقی نہیں کر سکتی۔

تاہم نزہت کہتی ہے کہ یہ ایک دوہری مصیبت ہے۔ مرد، اس نے دوہرایا، پیدائشی طور پر سست، بے کار ہوتے ہیں اور عورتوں کی طرف ان کا رویہ نفرت انگیز ہوتا ہے۔ مرد عورتوں کو تمام شعبوں اور اچھی پوزیشن پر کام کرنے کی کبھی اجازت نہیں دیں گے اور عورتوں کے لئے مشکلات پیدا کریں گے۔ اس لئے چونکہ وہ سست ہوتے ہیں اگر تمام عورتیں کام کرنا شروع کر دیں تو مرد بالکل ہی کام کرنا چھوڑ دیں گے اور عورتوں پر بوجھ اور بڑھ جائے گا۔

وائتھ لیبارٹریز

اُنیس فاطمہ وائتھ لیبارٹریز کے شعبہ پیکنگ میں آپریٹر ہے غیر شادی شدہ ہے اور اچھرہ میں اپنے خاندان کے ساتھ رہتی ہے (فیکٹری سے کچھ فاصلہ پر) اس کے خاندان نے ۱۹۴۷ء میں انڈیا سے ہجرت کی تھی اور تب سے لاہور میں رہ رہے ہیں۔

وہ مشترکہ خاندانی نظام کے تحت رہتے ہیں۔ اُن کا گھر نو افراد پر مشتمل ہے۔ جس میں ایک نند اور اس کا بیٹا اور ایک طلاق یافتہ بہن بھی شامل ہے۔ اُنیس کے والد ایک چھوٹے درجے کے آنیسر تھے اور بیماری کی وجہ سے کئی سالوں سے کام نہیں کر رہے تھے۔ اُن کی بیماری کے دوران اُنیس نے کام کرنا شروع کیا۔ کیونکہ ان کے خاندان کا اور کوئی ذریعہ آمدن نہیں تھا۔ اس نے اپنا کام جاری رکھا۔ حالانکہ اب اس کے والد نے کام شروع کر دیا ہے اور دو ہزار ماہانہ کما رہے ہیں۔ جبکہ اس کے بھائی کی آمدنی بھی دو سے تین ہزار ہے۔ اور اس کی طلاق یافتہ بہن جو ٹائپسٹ ہے وہ ۱۵۰۰ روپے کماتی ہے۔ اُنیس کی اپنی آمدنی ایک ہزار پچاس روپے ہے۔ جس کا مطلب ہے مجموعی طور پر اُن کے خاندان کی آمدن خاصی معقول ہے۔

سب بچوں بشمول لڑکیوں کے سکول سے تعلیم حاصل کی۔ انیس نے خود بھی سکول سے تعلیم حاصل کی اور اپنی تعلیم جاری رکھنا چاہتی تھی۔ لیکن یہ وہ وقت تھا جب اس کے والد بے روزگار تھے اور وہ کام کرنے پر مجبور تھی۔ اُنیس کے والد کا ایک دوست جو وائتھ میں ملازم ہے اس نے ملازمت کے حصول میں انیس کی بہت مدد کی۔ اس کے خاندان کی طرف سے فیکٹری میں یا اور کسی بھی جگہ کام کرنے پر کوئی مخالفت نہ ہوئی۔ کیونکہ پہلے ہی سے اس کے خاندان کی بہت سی عورتیں کام کر رہی تھیں۔ وہ کہتی ہے کہ میرا خاندان بہت قدامت پرست نہیں ہے بلکہ ترقی کرنے کا خواہش مند ہے۔

شروع میں انیس کو شعبہ پیکنگ میں عارضی آپریٹر کے طور پر پانچ سو روپے ماہانہ جبع اور ٹائم پر ملازم رکھا گیا تھا۔ تین مہینے کے بعد اس کی ملازمت مستقل

ہو گئی اور اس کی تنخواہ چھ سو روپے ماہانہ مقرر ہوئی اور ٹائم سے مزید تین سو روپے ملتے ہیں۔ آج اس کی تنخواہ ایک ہزار پچاس روپے ہے۔ لیکن اوور ٹائم ملا کر وہ بارہ سو سے لے کر تیرہ سو روپے گھر لاتی ہے۔ اگرچہ اوور ٹائم کی عمومی شرح چھ روپے فی گھنٹہ ہے۔ لیکن کارکن سے کارکن اُجرت کا فرق ہے کیونکہ تجربہ کار کارکن کو بہتر شرح ملتی ہے۔

اوور ٹائم کی اُجرت ملنے کے علاوہ، جو کہ ایم ای آئی کے کارکنوں کو نہیں ملتی، وائتھ لیبارٹریز میں اور بھی کئی الاؤنس اور سہولیتں ایسی ہیں جو اس کے مستقل کارکنوں کو حاصل ہیں۔ اس میں ایک سالانہ بونس شامل ہے۔ بونس کا انحصار کارکن کی اُجرت پر ہوتا ہے۔ پچھلے سال انیس کو چار ہزار سات سو اضافی روپے بحیثیت بونس کے ملے۔ وائتھ کے کارکنوں کو منافع کا ایک حصہ بھی ملتا ہے۔ منافع کا پانچ فی صد مستقل کارکنوں کے درمیان برابر تقسیم کر دیا جاتا ہے۔ پچھلے سال ہر کارکن کو پندرہ سو روپے ملے۔ ٹرانسپورٹ الاؤنس ایک سو نوے روپے ماہانہ یا پھر ٹرانسپورٹ کی سہولیات بھی مہیا کی جاتی ہیں اور طبی سہولیتں مقامی ڈسپنسری یا وائتھ پولی کلنک پر میسر ہیں۔ ایک ہیلتھ انشورنس سکیم بھی ہے اس کے علاوہ مستقل کارکنوں کو چھتیس دن سالانہ بمعہ تنخواہ چھٹی بھی ملتی ہے اور وہ "تعلیمی چھٹی" بھی لے سکتے ہیں۔ لیکن یہ بغیر تنخواہ کے ہوتی ہے۔

اس سے پہلے ترقی کارکردگی کی بنیاد پر ہوتی تھی لیکن اب نگران براہِ راست بھرتی کئے جاتے ہیں۔ اگرچہ تجربہ کار کارکنوں کو زیادہ بہتر تنخواہ ملتی ہے، لیکن انیس کے بقول نئی پالیسی میں کوئی ترغیب نہیں ہے۔ اس سے کوئی فرق نہیں پڑتا کہ کوئی کتنا اچھا کام کرتا ہے یا کتنے عرصے سے کر رہا ہے ترقی تو بہر حال ہو گی۔

کام کا ماحول بہت دوستانہ ہے اور اگرچہ مزدور عورتوں پر وائتھ میں بھی نگران مرد ہیں لیکن انیس کو ان مرد نگرانوں کے ساتھ کام کرتے ہوئے کبھی کوئی مسئلہ نہیں ہوا۔ بعض اوقات مردوں کے ساتھ کام کرتے ہوئے کچھ سکینڈل مشہور ہو جاتے ہیں۔ لیکن اُنیس کا تجربہ یہ ہے کہ کارکن عورتوں میں اتنا اعتماد اور اختیار ہوتا ہے کہ وہ مردوں کے ساتھ اُن عورتوں کی نسبت جنہوں نے کبھی مردوں کے ساتھ کام نہ کیا ہو بہتر

گزارہ کر سکتی ہیں لہذا یہ کوئی مسئلہ نہیں ہے۔ وہ کہتی ہے کہ رات کی شفٹ میں کام کرنے والی عورتوں کو تاہم مسائل ہو سکتے ہیں (وائتھ میں اس کی اجازت نہیں ہے) ایسی صورت میں عورتیں اپنے آپ کو غیر محفوظ محسوس کرتی ہیں اور اُن کی شہرت کو بھی نقصان پہنچنے کا خطرہ ہوتا ہے۔

انیس عارضی کارکنوں کے کام کو مستقل کارکنوں کے کام سے بہتر خیال کرتی ہے۔ کیونکہ وہ مستقل ہونے کے خیال میں زیادہ محنت سے کام کرتے ہیں۔ وہ انتظامیہ کے غیر شادی شدہ عورتوں کو کام پر رکھنے کی پالیسی سے اتفاق کرتی ہے۔ کیونکہ اس کے خیال میں اُن پر خاندانی امور کے فرائض اور ذمہ داری نہیں ہوتی لہذا وہ بہتر فیکٹری کارکن ثابت ہوتی ہیں۔ اس نے شکایت کی کہ شادی شدہ عورتیں ہمیشہ زیادہ چھٹیاں لیتی ہیں۔ وہ تو بھی شادی کے بعد کام کرنا نہیں چاہے گی کیونکہ یہ "گھریلو زندگی کو درہم برہم کر دیتا ہے"، "کارکن عورتوں کے گھر" منتشر گھر ہوتے ہیں اور بچے نظر انداز ہوتے ہیں"۔ تاہم ایسا عورتوں کی وجہ سے نہیں ہے، کیونکہ کام کے عمومی اوقات (اور ٹائم کے ساتھ) صبح ساڑھے سات بجے سے لے کر شام سات بجے ہوتے ہیں اور اس کے بعد عورتوں کے پاس اپنے گھر اور خاندان کے لئے وقت ہی نہیں بچتا۔ لیکن انیس تسلیم کرتی ہے کہ اگر اس کے خاوند کی آمدنی ناکافی ہوئی تو پھر ہو سکتا ہے کہ اسے کام کرنا ہی پڑے۔ اس وقت اس کی شادی کا کوئی پروگرام نہیں ہے۔ وہ کہتی ہے کہ دراصل اس کے پاس جہیز کے لئے مطلوبہ رقم نہیں ہے اور بغیر جہیز کے رشتوں کا ملنا مشکل ہے۔ اس کی وہ بہن جسے وہ اپنی تنخواہ لے جا کر دیتی ہے اس کے لئے بچت کر رہی ہے (اس کی بہن نے اضافہ کیا کہ انیس پیسوں کے سلسلے میں بہت لاپرواہ ہے)۔

وائتھ کی اصلی لیبر یونین بین کر دی گئی تھی اور ایک نئی "دفتری" لیبر یونین بنائی گئی ہے (اس موضوع پر وائتھ کے مزید کارکنوں نے مفصل بحث کی ہے) انیس کے بقول موجودہ یونین "پاکٹ یونین" ہے۔ وہ کہتی ہے کہ یہ یونین کارکنوں کی حمایت میں نہیں ہے اور درحقیقت انتظامیہ کے ساتھ سمجھوتہ رکھتی ہے۔ ایک بھرپور نمائندہ

یونین بہت ضروری ہے، کیونکہ "کارکنوں کا استحصال ہوتا ہے اور آج کارکنوں کو جو چند الاؤنس حاصل ہیں وہ بھی پرانی یونین کی کوشش کا نتیجہ ہیں۔

لبنیٰ جاوید بھی وائیتھ لیبارٹریز کے شعبۂ پیکنگ میں ایک آپریٹر ہے۔ اس کا تعلق ایک غریب خاندان سے ہے جو فیصل ٹاؤن کے علاقے میں رہتے ہیں۔ اس کے خاندان کا تعلق بنیادی طور پر کیمبل پور ضلع سے ہے جو لاہور کے شمال میں ہے۔ اس کے والد فوج میں نان کمشنڈ افسر تھے۔ صدر ایوب خان کی فوج کے لوگوں کو زمین دینے کی پالیسی کے تحت لبنیٰ کے والد کو بھی انڈو پاک بارڈر پر لاہور سے ۲۰ میل دور زمین کا ایک ٹکڑا ملا تھا۔ انہوں نے اس زمین پر تین سال تک کاشتکاری کی کوشش کی لیکن لبنیٰ کے والد کی وفات کے بعد وہ لاہور آگئے۔ اب ان کی ملکیت صرف ایک چھوٹا مکان ہے جس میں وہ رہتے ہیں۔ جب لبنیٰ کے والد کا انتقال ہوا تو اس کی عمر صرف ۷ سال تھی۔ ان کی زرعی زمین ۳۲ ایکڑ ہے۔ جس کو انہوں نے ٹھیکے پر دیا ہوا ہے، اور اس زمین سے حاصل ہونے والی رقم دو سے تین ہزار روپے فی موسم ہے۔ لبنیٰ کے بقول اس کی وجہ یہ ہے کہ اُن کے خاندان میں کوئی بھی مرد نہیں۔ جو زمینوں پر جاکر کاشت کاری کرے۔ اس زمین پر مقدمے بازی بھی ہو رہی ہے کیونکہ اس کے باپ کی دو بیویاں تھیں اور پہلی بیوی سے ایک بیٹا اور ایک بیٹی تھی۔ (لبنیٰ کی والدہ دوسری بیوی ہے) لبنیٰ کے ذہن میں اپنے باپ کی دوسری شادی کے بارے میں بہت سے سوالات ہیں (حالانکہ اس کی ماں دوسری بیوی ہے) اس کے والد کے پہلے ہی ایک بیٹا اور بیٹی تھے اور اگرچہ شادی سے پہلے لبنیٰ کی والدہ اور اس کے والد کے درمیان کوئی جذباتی وابستگی بھی نہیں تھی۔ لہٰذا اُسے اپنے والد کی شادی کی وجہ نظر نہیں آتی۔ اور پھر اس کی والدہ اور بچوں کو پالنے کے لئے اکیلا چھوڑ گئے۔

لبنیٰ کے دو بہنیں اور تین بھائی ہیں۔ بہنیں شادی شدہ ہیں۔ بھائی ابھی پڑھ رہے ہیں۔ لبنیٰ نے کالج میں داخلہ لیا اور ایف۔ اے کیا۔ لیکن اس کے خاندان کے معاشی حالات نے اُسے اپنی تعلیم رکھنے کی اجازت نہ دی۔ وہ کہتی ہے کہ اس کی ایک

وجہ یہ بھی ہے کہ وہ بہت لائق طالب علم نہیں تھی اور محسوس کرتی تھی کہ اُسے اپنے بھائیوں کی مدد کرنا چاہیئے ۔کیونکہ زمین سے آنے والی آمدن اتنی نہیں تھی کہ گزارا ہو سکے ۔ لہٰذا اس نے ملازمت کرنے کا فیصلہ کیا ۔آغاز میں اس کے خاندان کی طرف سے بہت مخالفت ہوئی ۔ خاص طور پر اس کے بھائیوں اور بہنوئیوں کی طرف سے ۔ لیکن اس کی ماں نے اس کے اس فیصلے میں اس کا ساتھ دیا اور اُن دونوں نے مل کر حالات کا مقابلہ کیا ۔ لبنٰی کہتی ہے کہ لوگوں کا عام تاثر یہ ہے کہ کام کرنے والی عورتیں بے راہرو ہو جاتی ہیں ۔لیکن وہ کہتی ہے کہ یہ خیال درست نہیں ہے ۔ اس کے اپنے خاندان نے یہ دیکھ لیا ہے اور اگر زیادہ تعداد میں عورتیں فیکٹریوں میں کام کرنے لگیں ، تو معاشرہ بھی اس بات کو تسلیم کرے گا کہ کام کرنے والی عورتیں ضروری نہیں کہ بے راہ رو ہوں ۔

لبنٰی نے یہ ملازمت اپنے ایک ہمسائے کے ذریعہ جو واتھ میں کام کرتا ہے حاصل کی تھی ۔ انیس کی طرح لبنٰی نے بھی ایک عارضی کارکن کی حیثیت سے کام شروع کیا تھا ۔لیکن دس مہینے کے بعد وہ مستقل ہو گئی ۔ اجرت اور ٹائم اور دوسرے الاؤنس کے متعلق انیس کی دی ہوئی معلومات کی لبنٰی بھی تصدیق کرتی ہے ۔ اور ٹائم سمیت اُسے سولہ سو روپے ماہانہ ملتے ہیں ۔لیکن اس کی آمدن اور زمین سے آنے والی رقم سے گھر کا خرچ بمشکل تمام چلتا ہے ۔

شروع میں لبنٰی فیکٹری کے کام سے خوفزدہ تھی اور اپنے ساتھ کام کرنے والے مرد ساتھیوں اور نگرانوں سے بھی خائف تھی ۔ اب وہ اپنے کام اور کام کے ماحول کو بہت پسند کرتی ہے ۔ اُسے اپنے ساتھ کام کرنے والے مرد کارکنوں اور نگرانوں کے ساتھ کوئی مسئلہ پیش نہیں آتا ، انیس کی طرح اس کا مسئلہ بھی یہ ہے کہ وہ جتنی بھی محنت کر لے ترقی کی نئی پالیسی کے تحت اُسے کبھی ترقی نہیں مل سکتی ۔ لبنٰی ،انیس کی اس بات سے بھی اتفاق کرتی ہے کہ عارضی کارکن مستقل کارکنوں کی نسبت بہتر کام کرتے ہیں ، کیونکہ وہ زیادہ غیر محفوظ ہوتے ہیں ۔ اس کے بقول شاید یہی وجہ ہے کہ واتھ میں

اتنے بہت سے عارضی کارکن ہیں۔

لبنیٰ کے خیال میں فیکٹری والوں کی غیر شادی شدہ لڑکیوں کو ملازم رکھنے کی پالیسی بالکل درست ہے کیونکہ "گھر پہ ان کی کوئی ذمہ داریاں نہیں ہوتیں"، لڑکیاں زیادہ محنت کرتی ہیں اور اُن میں شادی شدہ عورتوں کی نسبت زیادہ توانائی ہوتی ہے۔ عورتوں کے لئے شادی کے بعد کام کرنا "خانہ داری اور خاص طور پر بچوں کو نظرانداز کرنے کا موجب ہوتا ہے۔" اور اگر مرد اپنے خاندان کی کفالت کرنے کے قابل نہیں ہیں تو انہیں شادی ہی نہیں کرنا چاہیئے۔ تاہم اس کی بنیادی وجہ فیکٹری کے طویل اوقاتِ کار اور ایک شادی شدہ عورت کی بے شمار ذمّہ داریاں۔ "کوئی بھی دو ملازمتیں نہیں کر سکتا"۔ وہ کہتی ہے۔

لبنیٰ کو رات کے وقت کام کرنے سے بھی کوئی مسئلہ نہیں ہوتا۔ کیونکہ اس کی دلیل وہ یہ دیتی ہے کہ اگر کوئی عورت رات سات آٹھ بجے تک فیکٹری میں رہ سکتی ہے تو ساری رات بھی رہ سکتی ہے۔ عورتوں کو رات کے کام کے وقت اپنے کو غیر محفوظ نہیں سمجھنا چاہیئے۔ لیکن وہ ایسا محسوس کرتی ہیں۔ لبنیٰ خود بھی رات کے وقت کام کرنے کو ترجیح دے گی۔ کیونکہ اس طرح وہ جو دوسرے کام کرنا چاہتی ہے۔ دن میں اُسے اُن کا وقت نہیں ملتا۔

لبنیٰ کو گھر پر زیادہ کام نہیں کرنا پڑتا۔ جمعہ کے دن وہ گھر کی صفائی میں مدد دیتی ہے۔ لیکن روزانہ بہت کم کام کرتی ہے۔ وہ کام اس کی والدہ کرتی ہیں۔ اس کی والدہ گھر کا بجٹ بھی سنبھالتی ہیں۔ (لبنیٰ اپنی تنخواہ اپنی والدہ کو دیتی ہے) لیکن وہ محسوس کرتی ہے کہ کام کرنے کی وجہ سے گھر میں اس کی پوزیشن بہت بہتر ہوگئی ہے کیونکہ وہ اپنے خاندان میں واحد کمانے والی ہے۔ گھر کے کاموں کے متعلق اس کی رائے کو ہمیشہ مانا جاتا ہے اور اس کی والدہ اس کے لئے کچھ رقم محفوظ بھی کر رہی ہے۔ لبنیٰ اس سے بہت زیادہ کمانا چاہتی ہے اور محسوس کرتی ہے کہ وائٹ والوں کو اپنے کارکنوں (بشمول عورتوں کے) کو اپنی بیرون ملک فیکٹریوں میں کام کرنے کا موقع بھی فراہم کرنا

چاہیئے۔ لبنٰی کو اگر موقع ملے تو کسی بھی صورت ملک سے باہر کام کرنا چاہے گی۔

لبنٰی دفتری یونین کی ایک ممبر ہے کیونکہ تمام مستقل کارکنوں کے لئے اس کا ممبر ہونا ضروری ہے، لیکن وہ اس یونین کے خلاف ہے۔ کیونکہ "یہ کارکنوں کی نمائندگی نہیں کرتی اور اس نے انتظامیہ سے سمجھوتہ کرلیا ہے۔ انتظامیہ جس میں کہ سب فوج کے ریٹائرڈ افسر ہیں اور وائتھ کو فوجی گیرژن کی طرح چلاتے ہیں"۔ کارکنوں کی پرانی یونین کے راہنماؤں کو نہ صرف برطرف کر دیا گیا ہے بلکہ موجودہ کارکنوں میں سے ان کو ملنے کی اجازت بھی نہیں ہے۔ خواہ وہ لوگ آپس میں دوست ہی کیوں نہ ہوں، لبنٰی کے ساتھ ایسا ہو چکا ہے۔ اسے اُمید ہے کہ یہ برطرف ہونے والے کارکن اپنے مقدمے جیت جائیں گے، اور پُرانی یونین بحال ہو جائے گی۔ بہت سے موجودہ الاؤنس پرانی یونین کی کوششوں سے ملے تھے۔ نئی یونین تو بالکل بے بس ہے نہ صرف اس وجہ سے کہ وہ انتظامیہ کی پیداوار ہے بلکہ یہ بھی کہ اسے کارکنوں کا تعاون بھی حاصل نہیں۔" اس تعاون کے بغیر یونین کچھ نہیں کرسکتی اور یونین کے بغیر کارکن کچھ نہیں کر سکتے۔"

وحیدہ عزیز بھی وائتھ لیبارٹریز کے شعبہ پیکنگ میں آپریٹر ہے۔ وہ فیروزپور روڈ پر ایک چھوٹے سے مکان میں رہتی ہے۔ اس کا خاندان آٹھ افراد پر مشتمل ہے، وحیدہ، اس کی والدہ اور چھ بھائی۔

وحیدہ کے والد نے تقریباً دس سال تک یونین کمیٹی کے چیئرمین کی حیثیت سے کام کیا ہے (یہ لوکل گورنمنٹ سسٹم کا ایک حصّہ ہے) لیکن اپنی پوری زندگی میں انہوں نے یہی دس سال کام کیا ہے۔ وحیدہ کہتی ہے کہ اس کے والد "بہت بگڑے ہوئے" ہیں۔ وہ اپنے گھر میں سب سے بڑے بچے تھے لہٰذا یہ اُمید رکھتے تھے کہ ان کا ہر کام دوسرے کریں، انہوں نے " اپنی بیوی اور بچوں کے لئے کبھی کچھ نہیں کیا"۔ وحیدہ بتاتی ہے کہ اس کا بڑا بھائی بھی باپ جیسا ہے۔ اس کو باپ نے بگاڑ دیا اور اب وہ "بیکار" ہو چکا ہے، اس نے کبھی کام نہیں کیا، دوسرا بھائی ایک دوکان پر سیلزمین ہے۔ وحیدہ اور وہ دونوں مل کر اپنی مشترکہ آمدنی ۳۵۰۰/- سے گھر کو چلاتے ہیں۔ باقی سب بچے بھی

پڑھ رہے ہیں۔ وحیدہ کی منگنی ہو چکی ہے۔ لیکن شادی اس وقت تک ممکن نہیں جب تک اس کا خاندان معاشی طور پر زیادہ مضبوط نہ ہو جائے۔

وحیدہ کی عمر ۲۶ سال ہے۔ اس نے ۱۹۷۶ء میں کام شروع کیا تھا۔ تب اس نے ابھی میٹرک کیا تھا۔ اب اس نے ایف اے کر لیا ہے۔ اس نے کام اس لئے شروع کیا تھا کہ اس کے والد نے کام کرنے سے انکار کر دیا تھا اور خاندان کا اور کوئی ذریعہ آمدنی نہیں تھا۔ تب اگرچہ اس کی عمر صرف ۱۵ سال تھی اور وہ اپنی پڑھائی جاری رکھنا چاہتی تھی (وہ سکول میں بہت لائق طالب علم تھی) اس نے محسوس کیا کہ اسے ضرور اپنے خاندان کی مدد کرنا چاہیئے لہٰذا اس نے وانتھ میں یہ ملازمت اختیار کر لی۔ اگرچہ اس کا والد اسے کام کرنے کے راستے پر لایا تھا لیکن پھر بھی وہ اس کے کام کرنے کا مخالف تھا۔ وہ کہتا تھا کہ میری عزت خطرے میں ہے۔ حتیٰ کہ اس نے خودکشی کی دھمکی بھی دے دی۔ وحیدہ کی استاد کا بیٹا مسلسل اسے قائل کرنے کی کوشش کرتا رہا کہ وہ اسے کام کرنے دے، وہ اس کے باپ کو سمجھاتا رہا کہ فیکٹری میں عورتوں کے کام کرنے میں کوئی مضائقہ نہیں ہے۔ جب اس کا باپ قائل ہو گیا تو اس نے خاندان کے دوسرے افراد کی طرف سے ہونے والے اعتراضات کا سامنا کرنے میں وحیدہ کی مدد کی۔ اگرچہ وحیدہ کی ماں اور خالہ بچوں کی پیدائش سے پہلے بنک میں کام کر چکی تھیں۔ لیکن پھر بھی خاندان کی طرف سے بے شمار اعتراضات کا سامنا کرنا پڑا۔

وحیدہ آغاز سے لے کر اب تک پیکنگ کے شعبہ میں ہے۔ شروع میں اس کی تنخواہ ۲۷۵/- روپے تھی لیکن اب اس کی آمدنی اوور ٹائم سمیت تقریباً ۲۵۰۰/- روپے ماہانہ ہے۔ اس کے اوور ٹائم کی شرح اس کی طویل مدتِ ملازمت کے باعث ۲۰/- روپے فی گھنٹہ ہے۔ اپنی تجربہ کاری کے باعث وحیدہ "تقریباً نگران" ہے۔ کارکن اور نگران سبھی اس کی عزت کرتے ہیں۔ وحیدہ کہتی ہے کہ اسے اپنے مرد ساتھیوں کے ساتھ کام کرتے ہوئے کبھی کوئی مسئلہ نہیں ہوا۔ نزہت اور انیس کی طرح اس کا خیال بھی یہی ہے کہ عورت کی شہرت کا انحصار اس کے رویّے پر ہے۔ اگر عورت "اچھی"

ہے تو سب ٹھیک ہوتا ہے۔ شروع میں وہ مردوں سے خوفزدہ اور پریشان تھی لیکن اب وہ اپنے کو بہت پر اعتماد خیال کرتی ہے اور کہتی ہے کہ وہ بہت اچھی کارکن ہے۔

وحیدہ کہتی ہے کہ عورتوں میں بہت توانائی ہوتی ہے۔ وہ مردوں سے زیادہ باضمیر ہوتی ہیں اور ہر کام کرنے کی اہلیت رکھتی ہیں "مردوں کو وقت ضائع کرنے کی عادت ہوتی ہے" جبکہ عورتیں فیکٹری کے تقریباً تمام شعبوں میں کام کر رہی ہیں اور بہتر کام کر رہی ہیں۔ اگر مردوں کو بھی ملازمت کی ضرورت نہ ہو تو فیکٹری مردوں کے بغیر بہتر چل سکتی ہے۔

وحیدہ بھی کہتی ہے کہ عارضی کارکن سب سے بُری حالت میں ہیں۔ حالانکہ اُن کے کام کا معیار اور مقدار دونوں مستقل کارکنوں کے کام سے بہتر ہوتے ہیں۔ عارضی کارکنوں کو صرف چار سو پچیس روپے ماہانہ ملتے ہیں اور انہیں ڈسپنسری کی سہولیات حاصل ہوتی ہیں جبکہ انہیں اور کوئی الاؤنس نہیں ملتا۔ وائتھ میں بہت بڑی تعداد میں کارکن ملازم رکھے جاتے ہیں اور ہر تین یا چار ماہ بعد ان میں سے تقریباً ایک سو پچاس کو ملازمت چھوڑنے پر مجبور کیا جاتا ہے اور اُن کی جگہ اور ڈیڑھ سو لوگ ملازم رکھ لئے جاتے ہیں۔ یہ اُن کی قانونی حیثیت کو کمزور کرنے کے لئے کیا جاتا ہے۔ جو دوسری صورت میں اگر وہ زیادہ دیر ملازم رہیں انہیں کم از کم اُجرت اور دوسرے مطالبات کرنے کی اجازت دیتی ہے۔ عارضی کارکن بھی مستقل کارکن عورتوں کی طرح زیادہ تر غیر شادی شدہ ہیں اور وائتھ کی پالیسیوں پر پوری اترتی ہیں۔ لڑکیاں زیادہ محنت سے کام کرتی ہیں۔ وحیدہ کے خیال میں بھی اس کی یہی وجوہ ہیں جو دوسری لڑکیوں نے دیں۔ علاوہ ازیں وحیدہ کے خیال میں بچوں کے مسائل اس طرح حل ہو سکتے ہیں کہ اگر فیکٹری والے کارکنوں کے بچوں کے لئے سکول اور دوسرے سنٹرز فراہم کریں (اگرچہ پاکستان کے آئین میں بھی اس کا ذکر موجود ہے لیکن کسی فیکٹری میں ان کا وجود نہیں) وحیدہ شادی کے بعد بھی ملازمت جاری رکھنے کا ارادہ رکھتی ہے۔ کیونکہ اس کا ہونے والا شوہر صرف بارہ سو روپے ماہانہ

کماتا ہے اور اتنی کم تنخواہ میں گزارہ ممکن نہیں۔ خاص طور پہ جبکہ اس کے سسرال والے بھی اس کے ساتھ رہیں گے۔

وحیدہ اپنی آمدنی اپنے پاس رکھتی ہے۔ وہ مہینہ بھر کی گھر کے استعمال کی چیزیں خریدتی ہے اور روزانہ کے اخراجات کے لئے ماں کو روزانہ پیسے دیتی ہے۔ اپنی بچت سے اس نے اپنا سادہ سا گھر سجا ہوا ہے، قالین بچھے ہوئے ہیں۔ گھر میں ایک ٹی وی سیٹ اور میوزک سسٹم بھی ہے۔ گھر کے کام کرنے کے لئے اس کے پاس چونکہ وقت نہیں ہوتا، لیکن جمعہ کو وہ گھر کے کام میں مدد کرتی ہے۔ ہر لحاظ سے اس نے گھر کو سنبھالا ہوا ہے اور گھر کے بارے میں ہر فیصلہ میں وہ شامل ہوتی ہے۔ اس کے خیال میں یہ اس لئے ہے کہ بہت حد تک گھر کی آمدنی کا انحصار اس پر ہے۔ وہ کہتی ہے کہ عورتوں کو ضرور کام کرنا چاہیئے تاکہ ان حالات میں ، اعتماد اور احساس خودمختاری زیادہ ہو" ہم مردوں کے غلام بن کر نہیں رہ سکتے۔"

وحیدہ مزدور یونین کی سخت حامی ہے لیکن وانتھ کی دفتری یونین کی نہیں۔ جب مزدوروں کی اصلی یونین پر زبردستی دو سال پہلے پابندی لگادی گئی تھی۔ وحیدہ بھی یونین کی کارکنوں میں سے تھی۔ اس پر بھی الزامات لگائے گئے تھے۔ لیکن کسی نہ کسی طرح برطرف ہونے سے بچ گئی۔ اس کو امید ہے کہ برطرف کارکن اپنے عدالتی مقدمے جیت جائیں گے۔ لیکن اُسے اس میں تھوڑا سا شبہ بھی ہے کیونکہ اگر وہ بحال ہو جاتے ہیں تو کارکنوں کو دوبارہ منظم کریں گے، گورنمنٹ عدالتیں اور وانتھ کی انتظامیہ سب مل کر کام کر رہے ہیں اور کارکنوں کو کسی کی مدد حاصل نہیں۔

متذکرہ بالا انٹرویوز سے تین بڑے مسائل پر روشنی پڑتی ہے جن میں سے ہر ایک پر مختصر بات کی ضرورت ہے۔ شروع میں عورتیں کارکن عورتوں کے حالات کی وضاحت کرتی ہیں، دوسرے وہ پاکستان کے صنعتی یونٹوں اور بین الاقوامی فرموں کے فرق کو واضح کرتی ہیں اور آخر میں وہ ان کارکنوں جن کی مضبوط یونین تھی اور اُن کارکنوں کے درمیان تفاوت جو کبھی بھی سودے بازی کی پوزیشن میں نہیں رہے، کو واضح کرتی ہیں۔

خواہ حکومت یا صنعتی سیکٹر عورتوں کو ثقافتی اور سماجی روایات کے پیچھے کتنا

ہی چھپائے پاکستان کی زیادہ سے زیادہ عورتوں کو کام کرنے کی ضرورت ہے، کیونکہ مردوں کی آمدنی (یا ایک آمدنی) خاندان بھر کی ضروریات پوری کرنے کے لئے کافی نہیں ہوتی۔ زیادہ سے زیادہ عورتوں کو کام کرنا ہوگا۔ زیریں متوسط طبقہ کی عورتوں کو زیادہ تر فیکٹریوں کی طرف رجوع کرنا ہوگا۔ مردوں کے ساتھ کام کرنے والی عورتوں کو خاص مسائل کا سامنا نظر نہیں آتا۔ جو اصل مسئلہ ان کو درپیش ہے وہ اُجرتوں اور ترقیوں کے سلسلہ میں مردوں اور عورتوں کے درمیان تفاوت ہے۔

صنعتی سیکٹر زیادہ سے زیادہ عورتوں کو ملازم رکھے گا کیونکہ اُن کو کم اُجرت دی جاتی ہے اور وہ بہتر کارکن ثابت ہوتی ہیں۔ پاکستان میں یہ رجحان دوسرے ایشیائی ملکوں جیسا نہیں ہے۔ یہاں پر نوجوان لڑکیوں کو ترجیح دی جاتی ہے اگرچہ ہم جتنی بھی لڑکیاں ہیں وہ اپنے خاندان کے ساتھ رہتی ہیں۔ ملازمت کی غرض سے کسی لڑکی کا اکیلے ایک جگہ سے دوسری جگہ آنا بہت کمیاب ہے اور غالباً صرف گھریلو ملازمت میں ایسا ہوتا ہے۔ کیونکہ اس میں کھانا اور رہائش بعض صورتوں میں دونوں فراہم کئے جاتے ہیں۔

بین الاقوامی فرمیں بھی زیادہ تر عورتوں کو ہی ملازم رکھیں گی۔ بین الاقوامی فرموں میں کام کرنے والے کارکن پاکستان میں فرموں میں کام کرنے والوں سے ہر لحاظ سے بہتر ہیں۔ بین الاقوامی فرمیں بہرحال بہتر تنخواہ دیں گی کیونکہ پاکستان کی لیبر جتنی بھی مہنگی ہو جائے اُن کے اپنے ملک کی لیبر سے بہرحال سستی ہوگی۔

ان سٹڈیز سے کارکنوں کی مضبوط یونین کی ضرورت و اہمیت واضح ہو کر سامنے آتی ہے۔

ایم ای آئی اور وائتھ کی اُجرتوں کے درمیان تفاوت حیران کُن حد تک ہے اور یہ حقیقت ہے کہ وائتھ میں کارکنوں کو دوسرے مختلف الاؤنس دینے کے لئے فیکٹری کو مجبور کیا گیا ہے۔ وائتھ میں مزدوروں اور عورتوں کی آمدنی کے درمیان کوئی تفاوت نہیں پائی جاتی (اصلی یونین بائیں بازو کی یونین تھی جن کا ایک مطالبہ عورتوں اور مردوں کی یکساں اُجرت بھی تھا) اس کے علاوہ وائتھ کی کارکن عورتیں زیادہ پُراعتماد اور

مطمئن دکھائی دیتی تھیں۔

چونکہ سب عورتیں اکیلی تھیں اور اُن پر گھر کی بہت کم ذمہ داریاں تھیں، لہذا ہم عورتوں کے کام کی دوہری نوعیت کا کوئی صحیح اندازہ نہیں لگا سکے، تاہم یہ بات واضح ہے کہ آمدنی پیدا کرنا اور امورِ خانہ داری میں ایک نظر آنے والی شرکت کے باعث گھر میں عورتوں کی حیثیت بہتر ہو جاتی ہے۔ اس کے علاوہ اُنہیں ذاتی اعتماد اور معاشی خود مختاری حاصل ہوتی ہے۔

حاصل شدہ معلومات کا خلاصہ

اگرچہ اس مطالعہ سے حاصل ہونے والی معلومات اور نتائج پہلے بھی مختلف جگہوں پر بیان ہو چکے ہیں۔ لیکن پھر بھی اس بحث میں جانے سے پہلے کہ "مستقبل میں کیا کرنا چاہیئے" چند باتوں کو دہرانے اور ان پر زور دینے کی ضرورت ہے۔

پاکستان کی عورتیں یقیناً کام کرتی ہیں۔ ان کے زیادہ تر کام کا تعلق زراعت، گھریلو اور غیر رسمی صنعتوں سے ہے۔ کسی بھی انداز سے حساب لگایا جائے تو کارخانوں میں کام کرنے والی عورتوں کی تعداد، کل کام کرنے والی عورتوں کی نسبت بہت ہی کم ہے۔ اور وہ عورتیں جو فیکٹریوں میں کام کرتی ہیں وہ بھی بہت کم اجرت پر اور ایسے کاموں پر مامور ہیں جن میں ہنر اور تربیت کی ضرورت نہیں۔ چند ایک مستثنیات کو چھوڑ کر عورتوں اور مردوں کی اجرت میں بھی خاصی تفریق پائی جاتی ہے۔

تاہم عورتوں کے فیکٹریوں میں کام کرنے کا رجحان دن بدن زیادہ ہی ہوگا۔ کیونکہ شہروں میں گھر کا خرچ ایک آمدنی سے نہیں چل سکتا۔ صنعتیں بھی پھیل رہی ہیں اور خاص طور پر چھوٹی سطح کی صنعتیں۔ چونکہ اس سیکٹر میں زیادہ مزدوروں کی ضرورت ہوگی لہٰذا زیادہ مزدوروں کی کھپت کا رجحان ہوگا۔ ہماری "ثقافتی رکاوٹوں" کے باوجود بھی زیادہ سے زیادہ عورتوں کو ملازم رکھنے کا رجحان ہوگا۔ اسی طرح بین الاقوامی فرموں اور نئے صنعتی سیکٹر مثلاً برقیات کے شعبے میں بھی زیادہ تر عورتوں کو ملازم رکھا جائے گا، لیکن جہاں تک عورتوں کا تعلق ہے اس رجحان کی وجوہات عورتوں کے فائدہ میں نہیں ہیں۔

غیر رسمی سیکٹر میں جہاں عورتیں پہلے ہی ایک قابلِ قدر کردار ادا کر رہی ہے، اس کا پھیلاؤ جاری رہے گا۔ چھٹے پنجسالہ منصوبے میں زرعی صنعتوں، دیہی چھوٹی سطح کی صنعت پارچہ بافی کی حوصلہ افزائی کی گئی ہے۔ بھاری سرمایہ کاری سے بننے والی مصنوعات کے علاوہ سب سیکٹروں میں بہت زیادہ مزدوروں کی ضرورت ہوتی ہے لیکن یہ سب فیکٹری مصنوعات بھی نہیں ہیں۔ اس کا مطلب یہ ہوا کہ عورتیں اگرچہ ان سیکٹروں میں کام کر رہی ہوں گی لیکن ان کا شمار "تسلیم شدہ مزدوروں" میں نہیں ہوگا۔

فیکٹریوں میں اور دکانوں پر کام کرنے والے مردوں اور عورتوں دونوں کو بہت ابتدائی قسم کی تربیت کی ضرورت ہوتی ہے جو وہ "دورانِ ملازمت" حاصل کرتے ہیں۔ عورتوں کو ان جگہوں پر جہاں ہنر یافتہ لوگوں کی ضرورت نہ ہو، رکھنے کی وجہ ان کا بے ہنر ہونا نہیں ہوتا بلکہ اس کی اصل وجہ، جیسا کہ پہلے بھی بیان ہو چکا ہے، پدرسری نظام کا پروردہ معاشرہ ہے اگرچہ سرمایہ دارانہ نظام میں ثقافتی رکاوٹوں، کو نہیں بلکہ منافع کی شرح کو سامنے رکھا جاتا ہے لیکن اس کے برعکس ہمارے ہاں مرکزی صنعتی سیکٹر میں کام کرنے والی عورتوں اور اعلیٰ حیثیتوں میں کام کرنے والی عورتوں کے خلاف صرف اور صرف ثقافتی رکاوٹوں کے باعث تعصب رکھا جاتا ہے۔

سوال ابھرتا ہے کہ کیا اس سلسلے میں کچھ ہو سکتا ہے؟ اس مسئلے پر ایشیا اور بحرالکاہل کے علاقے میں، جو ابتدائی تحقیق کی جا رہی ہے وہ ان موضوعات تک محدود ہے کہ ایشیائی ممالک میں صنعتیں پھیل رہی ہیں۔ ان صنعتوں میں مزدوروں کی کھپت بہت زیادہ ہے (خاص طور پر اگر مزدوروں کو رکھنے نکالنے اور دوبارہ رکھنے کے نظام کو بھی شامل کر لیا جائے) اور یہ کہ انہیں مالی امداد عموماً بیرونی ممالک سے ملتی ہے اور یہ کہ ان میں مردوں کی نسبت نوجوان لڑکیوں کو زیادہ ملازمتیں دی جاتی ہیں۔ اس کے علاوہ اس کام سے اور کئی بنیادی مفروضے بھی قائم ہو جاتے ہیں۔

مثال کے طور پر اس کام سے متعلق ہمارے بیان کا مقصد پالیسی سازوں کو صنعت، ٹیکنالوجی اور تنظیم کی بدلتی ہوئی نوعیت کے مطابق عورتوں کو مناسب ہنروں کی تربیت نہ

دینے کے معاشی اور معاشرتی نتائج سے آگاہ کرنا ہے۔ یہ فرض کر لیا جاتا ہے کہ ایشیائی حکومتیں صنعت کار اور بین الاقوامی کارپوریشنیں عورتوں کے لئے روزگار کے مواقع بہتر بنانا چاہتی ہیں اور خاتون مزدوروں کی زندگیوں میں بہتری چاہتی ہیں۔

زبانی جمع خرچ کو چھوڑ کر ہمیں پاکستان میں اس مفروضے کی صحت کے کوئی اشارے نہیں ملتے۔ اس میں کوئی شک نہیں کہ عورتوں کے لئے روزگار کے مواقع اور مناسب ہنر کی تشکیل کے راستے میں معاشرتی اور ثقافتی رکاوٹیں ہیں۔ لیکن پاکستان میں سب سے بڑی رکاوٹ سیاسی ہے۔ پاکستان کی سیاسی معیشت پر بحث شاید یہاں ضروری نہیں لیکن مسئلے کے بعض پہلو قابلِ ذکر ہیں۔

پاکستان کا صنعتی نظام نہ صرف عالمی سرمایہ دارانہ نظام سے جُڑا ہوا ہے بلکہ پاکستان اقتصادی اور سیاسی لحاظ سے ایک دستِ نگر قوم ہے۔ یہ محتاجی معاشرتی اور ثقافتی میدان میں بھی اپنا کام دکھاتی ہے۔ دس سالوں پر محیط "اسلامی نظام رائج کرنیکی پالیسی" (جو کہ عورتوں کے خلاف ہے) بھی امریکہ، دوسرے مغربی ممالک اور سعودی عرب کی سیاسی اور اقتصادی مدد سے ہی چلتی رہی۔ جب تک پاکستان ایک دستِ نگر کی حیثیت میں رہتا ہے۔ جب تک پاکستان کی حکومت اور سیاسی کنٹرول عوام کی بجائے فوج کے ہاتھ میں رہتا ہے ـــــ (سیاسی کنٹرول اور حتی حکومت جو بنیادی طور پر امریکہ اور مغربی ممالک کی مدد سے چلتا ہے) پاکستان میں کسی نہ کسی شکل میں مارشل لاء قائم رہے گا۔ اور اس کی فری مارکیٹ معیشت جاری رہے گی۔ اس کا مطلب یہ ہوا کہ مزدوروں کا استحصال یونہی جاری رہے گا اور مزدور تنظیمیں جو اِس استحصال کے خلاف جدوجہد کر سکتی ہیں ان کی اجازت نہیں دی جائے گی۔ اگرچہ یہ بات مردوں اور عورتوں پر یکساں طور پر اثر انداز ہوگی لیکن عورتوں کا مزید استحصال بھی ہوگا۔ کیونکہ دوسری باتوں کے علاوہ عورتوں کی مخالف اسلامی نظام رائج کرنے کی پالیسی عورتوں کے استحصال اور بے حُرمتی کی اجازت دیتی ہے۔

حکومت اگرچہ عوام کے سامنے تو ان میں سے کوئی بھی بات نہیں مانتی لیکن کسی

مستحکم اقدام کو اٹھانے کے مشوروں پر بھی قطعاً توجہ نہیں دیتی کیونکہ اِن اقدام سے شعور بیدار ہوتا ہے اور شعور بیداری کی کسی بھی سطح پر ہونے والی کوشش خلافِ حکومت قرار دی جاتی ہے۔ عورتوں کے زیادہ تر مسائل پاکستان کی سیاسی اقتصادیات سے جنم لیتے ہیں اور حکومتِ پاکستان اِس صورتحال میں تبدیلی کرنے کو تیار نہیں نظر آتی جب تک کہ اس پر دباؤ نہ ڈالا گیا۔ آمرانہ نظام میں ایسے دباؤ کا انتظام کرنا ایک مسئلہ بن جاتا ہے۔

چند عمومی سفارشات

شروع میں جو پہلا کام لازماً ہونا چاہیئے وہ ہے کام میں عورتوں کی شرکت کو تسلیم کروانا۔ اگرچہ بہت سے کوائف مزید جمع کرنے کی ابھی ضرورت ہے لیکن پالیسی سازوں کو یہ تسلیم کرنا شروع کر دینا چاہیئے کہ مسئلہ "عورتوں کو ترقی کے مرکزی دھارے میں عورتوں کو شریک کرنا نہیں ہے بلکہ یہ تسلیم کروانا ہے کہ عورتیں پہلے ہی اس عمل میں شریک ہیں اور اگر آج ان کی تعداد کم ہے تو اس کی وجہ حکومت کی عورتوں کے متعلق غیر منصفانہ پالیسیاں ہیں۔ پلاننگ کمیشن ورکنگ گروپ برائے عورتوں کے ترقیاتی پروگرام نے "مزدور جمعیت" کی اصطلاح کی دوبارہ تشریح کرنے کی ضرورت پر زور دیا ہے تاکہ عورتوں کو بحیثیت مزدور تسلیم تو کیا جائے۔ اس کے علاوہ اس کمشن نے ہر سطح پر مزدور عورتوں کے لئے کوٹا مقرر کرنے، عمر کی حد میں لچک اور دوبارہ داخلے کے پروگرام، کام کی جگہ پر بچوں کی نگہداشت کے مراکز قائم کرنے، ملازمتِ خود اختیاری کی تربیت گاہیں قائم کرنے، کارکن عورتوں کے لئے ہاسٹل، جہاں وہ کام کرتی ہیں وہاں اُن کے لئے خصوصی مراعات کی فراہمی اور تربیت و ہنر سکھانے کے پروگراموں کی ضرورت پر زور دیا ہے۔ اگرچہ یہ ورکنگ گروپ پلاننگ کمشن والوں نے خود (عورتوں کی تنظیموں کے دباؤ کے تحت) بنایا تھا لیکن اس کی سفارشات چھٹے پنجسالہ منصوبے میں شامل نہیں کی گئیں۔ ان میں سے چند ایک سفارشات مثلاً بچوں کی نگہداشت کے مراکز کا قیام، پہلے ہی ہمارے قوانین محنت (اور آئین) کا حصّہ ہیں۔ لیکن ان پر عملدرآمد نہیں کیا جاتا

معاشرہ عورت کے خلاف متعصب ہے۔ ان تعصبات کا مقابلہ کرنے کے لئے بڑی سرگرمی کے ساتھ ساتھ ایسی شاندار مثالیں قائم کرنے کی بھی ضرورت ہے جو ثابت کر دیں کہ یہ تعصب محض تعصب ہے اور اس کی کوئی حقیقی بنیاد نہیں۔ اِس قسم کی کوششوں سے قومی پالیسی پر دباؤ ڈالنے میں مدد ملے گی اور اسی طرح صنعتی سیکٹر پر مختلف سطح پر دباؤ ڈالنے اور اثرانداز ہوتے میں بھی مدد ملے گی۔

دوسری طرف عورتوں کے لئے ملازمت کے زیادہ سے زیادہ مواقع فراہم کرنے اور ان کے لئے مختلف ہنر سیکھنے کے مواقع پیدا کرنے کی ضرورت ہے۔ لیکن اس کے ساتھ ساتھ قوانینِ محنت میں تبدیلی اور توسیع کروانے کی بھی ضرورت ہے تاکہ عورتیں مرکزی ترقیاتی عمل میں برتی جانے والی تفریق کا شکار نہ ہوتی رہیں۔ ان تبدیلیوں میں غیر رسمی سیکٹر، ٹھیکے اور اجرت فی عدد پر کئے جانے والے کام کی قانونی حیثیت تسلیم کروانا بھی شامل ہونا چاہیئے تاکہ کم از کم اجرت اور دوسری مراعات اس سیکٹر کو بھی دلوائی جا سکیں۔ کارخانوں کے اندر کام کرنے والے "عارضی مزدوروں" کی بھرتی بھی لازماً غیر قانونی قرار پانی چاہیئے۔ اس قانون کے بن جانے سے عورتوں کو فائدہ پہنچے گا۔ ان کی معاشی حالت بہتر ہو جائے گی اور وہ سودے بازی کرانے کی پوزیشن میں ہوں گی۔ وہ قوانینِ محنت جو خاص طور پر عورتوں کے لئے ہیں ان کو بھی بہتر بنانے کی ضرورت ہے مثلاً مراعاتِ زچگی، کارخانے کے اندر واقع بچوں کی نگہداشت کے مراکز، ٹرانسپورٹ تاکہ زیادہ سے زیادہ عورتیں (بشمول شادی شدہ عورتوں کے) کارخانوں میں مزدوری کے ساتھ ساتھ اپنی دوسری ذمہ داریاں بھی نباہ سکیں۔

"بغیر تنخواہ کے خاندانی مددگار" کی شق کو بھی لازماً غیر قانونی قرار دے دینا چاہیئے اور تمام آجروں، ٹھیکے داروں اور ملازمین رکھوانے والوں کے لئے یہ لازمی قرار پانا چاہیئے کہ وہ گھروں پر ہونے والی اجرت فی عدد کے کام کے اعداد و شمار بھی وزارتِ محنت کو فراہم کریں۔ تمام مزدور خواہ کسی بھی پوزیشن پر کام کرتے ہوں ان کی رجسٹریشن ہونی چاہیئے اور تمام مزدوروں کو ٹریڈ یونین بنانے کی نہ صرف اجازت ہونی چاہیئے بلکہ اس میں ان کی حوصلہ افزائی کرنی چاہیئے تاکہ وہ اجتماعی سودے بازی کر سکیں۔ یہ اس سلسلے کا اصل منبع ہے۔ اور

اس مسئلے کا مشکل ترین حصّہ بھی کیونکہ کوئی بھی حکومت بخوشی اس کی اجازت نہیں دے سکتی۔

چند خاص سفارشات

سیاسی مسائل کو حل کئے بغیر بھی پالیسی ساز بالواسطہ طریقے سے عورتوں کے لئے مختلف ہنروں کے متعلق کسی عملی کاروائی سے پہلے اُن پر دوبارہ غور کرکے اپنے لائحہ عمل کو تبدیل کر سکتے ہیں۔ "پنجاب میں عورتوں کے ہنروں کے متعلق ترقیاتی سکیموں"[22] پر ہونے والے معاملے سے یہ بات سامنے آئی ہے کہ حکومت کی مختلف عورتوں کے لئے مختلف ہنروں کی تربیت کی سکیموں میں عورتوں کے ہنروں سے یہ مراد ہے کہ "عورتوں کو چند چیزیں کرنی خود سے سیکھنی چاہئیں (کاٹنا اور سینا یا جام وغیرہ بنالینا) تاکہ خاندانی آمدنی میں بچت ہوسکے یا خاندانی آمدنی میں اضافہ ہوسکے۔ یا زیادہ سے زیادہ یہ کہ عورتوں میں خود اپنا "جیب خرچ" کما لینے کی اہلیت پیدا ہوجائے"۔[23]

"نئے" ہنر جن کی حوصلہ افزائی کی جارہی ہے اور جن کو ترقی دی جارہی ہے ان میں چمڑے کا کام، نفیس کام، مکرامے اور دوسری دست کاری وغیرہ کی چیزیں شامل ہیں۔ نہ صرف یہ کہ ان ہنروں کی بازار میں بہت محدود طلب ہے بلکہ دوسری بات یہ بھی ہے کہ بنیادی طور پر یہ "Pin Money" کے زمرے میں ہی آتے ہیں۔

کچھ عرصہ پہلے سے حکومت 'دفتری' ہنروں کو بھی ترقی دے رہی ہے جو کہ معتمدانہ ہنر ہیں۔ حکومت نے کمپیوٹر کی ٹریننگ کے کچھ کورس بھی شروع کئے ہیں۔ یہ سب سروس سیکٹر کے لئے ہے اور ان کے لئے بہت اہم بھی ہے لیکن عورتوں کی بھاری مزدور جمعیت پر ان باتوں کا کوئی اثر نہیں ہوگا۔ تاہم صنعتی مزدور خواہ وہ مرد ہوں یا عورتیں کارخانوں میں ہی تربیت حاصل کرتے ہیں لہٰذا چند ایک اعلیٰ جیتنیوں کے حامل ملازموں کو چھوڑ کر انہیں کسی ادارے سے تربیت کی ضرورت اور خواہش نہیں ہوتی۔

پہلا قدم عورتوں کو صنعتوں میں براہِ راست ملازمت دلوانا اور انہیں غیر تربیت یافتہ

اور غیر اہم قسم کی ملازمتوں سے ہٹ کر اچھی ملازمتوں کے مواقع فراہم کرنا ہے۔ جیسا کہ پہلے بھی بیان ہو چکا ہے، اس کے لئے کارخانوں کے اندر کام کرنے والی عورتوں کو خود جدوجہد کر کے صنعتی سطح پر اور قومی سطح پر دباؤ ڈالنا ہوگا۔ اس کے لئے مزدور عورتوں اور عورتوں کے ان گروپوں کو ترغیب دینا ہوگی جو اس شعبے میں کام کر سکیں۔ جن صنعتوں میں عورتوں کو زیادہ ملازم رکھا جاتا ہے اس سے متعلقہ ہنروں کو ووکیشنل تربیتی مراکز کے نصاب میں شامل کرنا اشد ضروری ہے۔ اس کے علاوہ چند ایک اور موضوعات کو شامل کرنے کی بھی اشد ضرورت ہے یعنی میکرو اور مائیکرو ترقیاتی مسائل، عورتیں اور ترقی، عورتوں کے قانونی حقوق اور قوانینِ محنت وغیرہ۔

المختصر، عورتوں کے اختیار حاصل کرنے کی جدوجہد کا واحد طریقہ یہ ہے کہ انہیں نہ صرف مخصوص ملازمتوں کیلئے تربیت دی جائے بلکہ تجزیاتی اور تنظیمی سرگرمیوں کے لئے بھی ان کی تربیت ہونی چاہیئے۔ عورتوں کے گروپ، ماہرین، عورتوں کی ترقی کی حمایت کرنے والوں سب کو شعور بیداری کی اس تحریک میں شامل ہونا چاہیئے۔ مزدور عورتوں کی معلومات تک رسائی نہیں ہوتی لہٰذا ان تک یہ معلومات پہنچانے کی ضرورت ہے۔ ان کی مدد اس انداز سے بھی کی جانی چاہیئے کہ ان کے مسائل کو قومی پالیسی سازوں اور عوام تک پہنچایا جائے اور فیصلہ سازوں کو بھی یہ بات ذہن نشین کرانے میں مدد دینی چاہیئے کہ عورتوں کی شرکت کے بغیر کسی ملک کے معاشی سماجی اور سیاسی وسائل سے بھرپور فائدہ نہیں اٹھایا جا سکتا۔ دوسرا باب بھی اس بات پر ختم ہوا تھا اور اب بھی یہ سوال برقرار ہے کہ

"کیا کوئی سن رہا ہے؟"

حوالہ جات

۱۔ عورتوں کے ترقیاتی پروگرام برائے چھٹا پنج سالہ منصوبہ پر ماہر ورکنگ گروپ کی رپورٹ (۸۸۔۱۹۸۳ء) پلاننگ کمشن حکومتِ پاکستان ۱۹۸۳ء

۲۔ شماریات کا وفاقی بیورو، ویمن ڈویژن، حکومتِ پاکستان (تاریخ درج نہیں)

۳۔ ایضاً صہ ۱۷۵

۴۔ ایضاً صہ ۱۷۸

۵۔ ایضاً صہ ۱۹۴

۶۔ صبیحہ حفیظ، صنعتوں میں عورتیں، ویمن ڈویژن، حکومتِ پاکستان ۱۹۸۳ء

۷۔ ایضاً صہ iii تعارف حصہ اول

۸۔ ایضاً صہ ۱۷ "

۹۔ ایضاً صہ ۱۲

۱۰۔ ایضاً صہ ۱۵

۱۱۔ ایضاً حصہ دوم صہ ۳

۱۲۔ صبیحہ حفیظ 'پاکستان میں میٹرو پولیٹن عورتیں' رائل بک کمپنی، کراچی ۱۹۸۱ء

۱۳۔ یمیمہ مٹھا، ایم انور، نگہت سعید خان، اے۔ جے پال" تعمیرات اور کانکنی کی صنعتوں میں عورتوں کی ملازمتوں کے نمونے"، سسٹم لمٹیڈ لاہور ۱۹۸۲ء

۱۴۔ ایضاً صہ ۵

۱۵۔ ایضاً صہ ۷

۱۶۔ ایضاً

۱۷۔ ایضاً صہ ۱۰

۱۸۔ ایضاً صہ ۵۳-۳۵۲

۱۹۔ فریدہ شہید، خاور ممتاز "نظر نہ آنے والا کارکن پاکستان میں عورتوں میں اُجرت فی عدد کی مزدوری"۔ بی کے ایم ایسوسی ایٹس لاہور (تاریخ درج نہیں)

۲۰۔ ایضاً صہ ا پیش لفظ

۲۱۔ ایضاً صہ ۳۱

۲۲۔ نگہت سعید خان اور فریدہ شہید "پنجاب میں عورتوں کے ہنروں کی ترقی اور آمدنی پیدا کرنے والی سکیموں اور پراجیکٹوں کی فہرست اور ان کا ابتدائی تجزیہ" ۱۹۸۴ء

۲۳۔ ایضاً صہ ۵

ASR