



International
Labour
Organization

Good practices in collective bargaining: A compilation of case studies from Pakistan

Good practices in collective bargaining: A compilation of case studies from Pakistan

Copyright © International Labour Organization 2018
First published 2018

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN 978-92-2-031217-9 (print); 978-92-2-031218-6 (web pdf)

Also available in Urdu: *Good practices in collective bargaining: A compilation of case studies from Pakistan* ISBN 978-92-2-031219-3 (print); 978-92-2-031220-9 (web pdf), Islamabad, 2018

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

Printed in Pakistan

Foreword

Collective bargaining is a critical process whereby employers and workers can engage, through their organizations, to establish sound industrial relations. There are many examples of collective bargaining arrangements which contribute to strengthening labour-management and industrial relations in Pakistan, Even though it is difficult to capture all of the forms of collective bargaining, taking stock of such processes in their context, provides useful insight on this key element of social dialogue.

For the purpose of the study, relevant stakeholders representing workers, employers, government, civil society and research organizations were identified and interviewed. Some factory visits were also arranged to witness some of the provisions that are extended to workers under the Collective Bargaining Arrangements.

The present study is envisioned to be a step towards collating and documenting examples of good practices in collective bargaining in different economic sectors in the country. The rationale for this exercise is rooted in the need for drawing lessons from experience in terms of what works and what does not when it comes to advocating and representing the rights of workers through institutional mechanisms.

Ingrid Christensen
Country Director
Country Office for Pakistan
Islamabad
July 2018

Contents

Acknowledgements.....	vii
Executive summary.....	ix
List of acronyms	xiii
1- Background and context.....	1
2- Methodology for case study compilation.....	3
3- Trade unions and collective bargaining arrangements in Pakistan: An overview.....	6
3.1 Workers' organization in Pakistan.....	6
3.2 Legal framework governing labour organization	8
4- Mapping good practices in collective bargaining arrangements.....	10
4.1 Content of collective bargaining agreements	10
4.2 Process of negotiation.....	12
4.3 Outcomes of collective bargaining arrangements.....	14
4.4 Key enabling factors in successful collective bargaining arrangements.....	16
5- Conclusion.....	17
6- Appendices	19

Acknowledgements

This report was researched and written by Ms. Sabina Ahmed. Ms. Rabia Razzaque at the ILO Country Office for Pakistan provided invaluable technical support to the author during the project. Substantial comments were provided throughout the research and drafting process by Mr. Mathew Cowgill, Chief Technical Advisor, Programme for Sustainability and Standards in Global Supply Chains in Asia, at the ILO Regional Office for Asia and Pacific. Mr. Christopher Land-Kazlauskas, Freedom of Association and Collective Bargaining Specialist at the Advocacy and Partnerships Unit in Fundamental Principles and Rights at Work Branch, ILO Headquarters, Geneva provided inputs to the terms of reference and methodology of the research. Mr. Ravindra Peiris, Senior. Specialist, Employers' Activities, DWT/CO-New Delhi and Mr. Mahandra Naidoo, Specialist, Social Dialogue and Labour Administration, DWT/CO-New Delhi also provided extensive inputs to the initial draft.

The author extends appreciation to Pakistan Workers' Federation and affiliates, Department of Labour in Sindh and Punjab, and Registrar National Industrial Relations Commission for sharing copies of Collective Bargaining Agreements. The author also expresses her deepest thanks to all the focus group discussants, interviewees and other participants.

This publication has been supported within the framework of the programme for Sustainability and Standards in Global Supply Chains in Asia, financed by the Government of the Federal Republic of Germany. The programme was initiated as part of a renewed partnership between the German Ministry for Development Cooperation (BMZ) and the International Labour Organization (ILO). The responsibility for opinions expressed in this publication rests solely with its author, and its publication does not constitute an endorsement by the ILO or the Government of Federal Republic of Germany of the opinions expressed in it.

Executive summary

It is widely recognized that industrial relations based on trust and social dialogue enhance productivity, increase efficiency and promote decent work. The need for a structured mechanism and system to carry out this dialogue becomes imperative in the given context of global transformation marked by market liberalization and deregulation and leading to implications for the workforce and rights of workers, employment and working conditions.

In Pakistan, the governing legislative frameworks for industrial relations include the provincial Industrial Relations Acts and the Federal Industrial Relations Act for coverage to more than one province (trans-provincial) at the federal level. The total number of unions including collective bargaining agents registered at the national level with NIRC (based on the trans-provincial clause) and the provincial labour departments according to a study¹ by ILO is 7,096 out of which only 19 per cent were collective bargaining agents.

Collective bargaining is a key means through which employers and their organizations and trade unions engage to establish sound industrial relations based on mutual trust and agreement. There are many examples of collective bargaining arrangements resulting in strengthening labour-management and industrial relations in the country. The challenge, however, is that collective bargaining is a 'process.' Therefore, sometimes it may not be captured in evidence as it is not uniform across the board and remains unique to varying contexts. It may also not always result in collective bargaining agreements. In some cases, collective bargaining may exist as an institutionalized and structured process while in others it may still be less formalized. In general, however, there is dearth of documented evidence base capturing the experiences of collective bargaining agents (CBAs) and the process of collective bargaining.

The present study is envisioned to be a step towards collating and documenting examples of good practices in collective bargaining in different economic sectors in the country. The rationale for this exercise is rooted in the need for drawing lessons from experience in terms of what works and what does not when it comes to advocating and representing the rights of workers through institutional mechanisms.

For the purpose of this study, collective bargaining is examined as an overarching institutional mechanism, encompassing both the process by which collective bargaining takes place, and the output in the shape of agreements as well as the outcomes of how collective bargaining impacts labour-management relations. In order to avoid confusion vis-à-vis the terminology, clear references are made throughout the report where a specific component (e.g. process or output) of the overall mechanism is discussed.

¹ ILO: *Trade union density in Pakistan* (Islamabad, 2018), unpublished.

Designed as a qualitative research study, the present compilation draws upon case examples of nine selected models representing various sectors including three from the textile sector, and one each from automobile, pharmaceutical, oil and gas, food, sports goods and packaging industry.

The analysis identifies what appears as the 'good practice' running common across all cases studies. The analysis is presented under four key themes including:

- content of collective bargaining agreements;
- process of negotiation;
- outcomes of collective bargaining; and
- key enabling factors in successful collective bargaining

The analysis further investigates whether provisions in the collective bargaining agreements of selected case studies are at par with law, above law or below. Most of the content and clauses were noted to fit in the 'above law' category. Several common elements were noted in terms of their content. All agreements, for example, covered a wide range of topics including financial benefits and aspects of workers' welfare and social security. In all cases, the agreement appeared to be structured as memorandum of settlements, enumerating various clauses governing the relationship between the workers and employers.

While the negotiation process and its preparation follows a sequenced series of activities stipulated in the law governing the industrial relations, the analysis reveals a number of 'good practices' followed by the negotiating parties to arrive at mutually benefiting agreements. In most cases, these practices were carried out, both informally and in a structured formalized way, to ensure that the process remains relevant, transparent and yields good results.

The key to a successful negotiation process was noted to be research and preparation by both parties. The interviews revealed that the CBA carried out detailed and meticulous research to determine the overall market trends as well as their company's own production trends and financial position. A similar pattern for preparation was also noted at the management's end where management representatives of the selected companies interviewed shared their experience of preparing for collective bargaining agreements.

Another key feature of a sound preparation process appeared to be consultation with the larger workers body. The prevailing practices appeared to slightly differ in terms of seeking the members' input across the selected cases. In some instances, a more formalized engagement was sought to receive input from the workers and trade union members while in others, informal consultations were carried out to seek feedback from the larger workers' body.

In all cases examined, it was noted that the negotiation process was not long drawn, lasting

from a few days to a few weeks and usually concluded within a few meetings between the management and the CBA. Reaching an agreement in a timely fashion was noted to be a key feature of successful negotiation as long drawn negotiations invariably indicated significant variance in positions and the inability to demonstrate flexibility for achieving a win-win situation.

Examining the outcomes, it was observed that, in general, where collective bargaining existed as a well-functioning mechanism, it had contributed to maintaining cordial industrial relations and safe guarding rights of workers. Outcomes of stable collective bargaining arrangements consisted of both immediate and tangible results as well as relatively more subtle and institutional level gains including cultural and attitudinal change.

It was noted that in organizations with a history of collective bargaining arrangements in place, there existed a high level of mutual trust and respect between the workforce and the management. One major factor in creating an environment of trust and congeniality was also attributable to good management practices especially in ensuring their accessibility. The overall impact of good labour management relations led to the creation of a conducive work environment.

In addition to financial gains, a tangible outcome of collective bargaining appeared to be greater recognition of improving work conditions. A high emphasis on health and safety at workplace was noted in the cases observed.

It was noted that the overall impact of a robust collective bargaining mechanism led to improvements in motivation of workers, resulting in better work discipline and improved attendance. This, in turn, impacted and improved the quality of work and production.

A key outcome of collective bargaining also appeared to be a more inclusive approach to all workers' rights. Many of the agreements reviewed sought to extend benefits to temporary and contract workers, who were not trade unions members as the current legal provision excludes them from being member of the trade union.

Detailed review of the institution of collective bargaining reveals that several contributing factors and enablers play a key role in strengthening it. A key enabling factor encouraging an effective and well-functioning collective bargaining system appears to be the attitude of management and employer. As noted earlier, accessible and supportive management is a key factor in ensuring that industrial relations are cordial, and a robust collective bargaining arrangement is in place.

Similarly, a well-informed and aware workers' organization is essential in creating harmonious industrial relations. In the cases reviewed, it was observed that the office bearers of CBA were well informed about workers' rights and obligations and fully conversant with the governing laws and legal requirements. Information and knowledge of

the general economy, trends in the economic sector and relevant policy developments were deemed necessary for CBA representatives in order to carry out their role effectively.

List of acronyms

CBA	collective bargaining agent
CoD	charter of demand
COLA	cost of living allowance
ILO	International Labour Organization
IRO	Industrial Relations Ordinance
NIRC	National Industrial Relations Commission

1- Background and context

It is widely recognized that industrial relations based on trust and social dialogue enhance productivity, increase efficiency and promote decent work. By bringing together government, employers' and workers' organizations, an industrial relations system provides an opportunity for on-going social dialogue, protecting the rights of workers on one hand and safe guarding the interests of the employers on the other hand in a continuously evolving economic and social context.

The need for a structured mechanism and system to carry out this dialogue becomes imperative in the given context of global transformation marked by market liberalization and deregulation and resulting in unemployment, poverty, inequality and marginalization for the disenfranchised. It has also led to implications for the workforce and rights of workers, employment and working conditions.

Collective bargaining is a key means through which employers and their organizations and trade unions engage to establish sound industrial relations based on mutual trust and agreement. Collective bargaining is a fundamental right, rooted in the ILO Constitution and reaffirmed as such in the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

While numerous challenges beset the institution of collective bargaining globally, ranging from restrictive legislative and policy regimes governing the industrial relations, to institutional capacity issues limiting efficacy of such arrangements, there are many examples of collective bargaining arrangements resulting in strengthening labour - management and industrial relations. Pakistan is no exception to this. The challenge, however, is that collective bargaining is a 'process.' Therefore, sometimes it may not be captured in evidence as it is not uniform across the board and remains unique to varying contexts. It may also not always result in collective bargaining agreements. In some cases, collective bargaining may exist as an institutionalized and structured process while in others it may still be less formalized. In general, however, there is dearth of documented evidence base capturing the experiences of collective bargaining agents (CBAs) and the process of collective bargaining in the country.

While there are many examples of successes as well as challenges of how the institution of collective bargaining arrangements has evolved in Pakistan, most of this information has not been made part of any institutional repository.

The present study is envisioned to be a step towards collating and documenting examples of good practices in collective bargaining in different economic sectors in the country. The rationale for this exercise is rooted in the need for drawing lessons from experience in terms of what works and what does not when it comes to advocating and representing the

rights of workers through institutional mechanisms. This, in turn, can inform policy level advocacy initiatives by providing an evidence base. It can also serve as a baseline in terms of where Collective Bargaining Arrangement as an institution stands today so that any future effort for their promotion and capacity building can be assessed against a benchmark.

For the purpose of this study, collective bargaining is examined as an overarching institutional mechanism, encompassing both the process by which collective bargaining takes place, and the output in the shape of agreements as well as the outcomes of how collective bargaining impacts labour-management relations. In order to avoid confusion vis-à-vis the terminology, clear references are made throughout the report where a specific component (e.g. process or output) of the overall mechanism is discussed.

Based on this rationale, the key objectives of the good practice case studies compilation include:

- Exploring the practices/factors that define the success of collective bargaining
- Investigating impact of collective bargaining on workers
- Capturing impact of collective bargaining on enterprise performance

A cross-sectoral collection of case studies representing different economic sectors has been compiled for this purpose. However, in line with ILO's project prioritization, the textile sector was especially focused and three out of the nine cases studies have been identified from this sector.

2- Methodology for case study compilation

This section presents the detailed methodology for collecting and compiling good practices of collective bargaining arrangements. The stage-wise work methodology was divided into three stages including a preparatory phase, data collection followed by analysis and write-up of the study.

In the preparatory phase, the first step was to identify a set of parameters to identify good practices vis-à-vis collective bargaining. The key parameters, thus identified consisted of examining the content, process as well as the outcomes of collective bargaining. In order to present a fully nuanced picture, identification and listing of factors promoting good practices or ‘enabling factors’ were also included as part of the research investigation.

The following matrix, listing keys areas for investigation along with the data collection method, was used as the guiding framework for the study.

Table 2.1. Areas of investigation for the study

Main areas	Key parameters for review	Method
Content	Range of issues covered including: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Settlement terms with respect to wages, benefits, allowances, concessions, works hours, overtime etc; ▪ Financial gains in the shape of increments and bonuses ▪ Service Awards ▪ Grants and allowances ▪ Loan schemes for workers ▪ Health and medical benefits and schemes ▪ Training and professional development opportunities. 	Content was examined through documentation review of collective bargaining agreements
Process of collective bargaining	Time duration Preparation Negotiation and agreement Stakeholders involved	Process was mapped through Interviews with selected respondents representing CBAs, Enterprise management, and representatives of Department of Labour
Outcomes	Tracing outcomes and impact of CBAs	Outcomes were tracked through Interviews with selected respondents representing CBAs and Enterprise management

Enabling Factors	Examining the enabling factors for the good practices	Enabling factors were examined both through interviews with selected respondents representing CBAs, Enterprise management, representative of Department of Labour and civil society organizations.
------------------	---	--

The preparatory stage also included a detailed review of literature especially legislative framework governing trade unions in general and CBAs in particular. For primary data collection, a series of interviews were planned with various stakeholders. Three sets of questionnaires were developed to guide the interviews with representatives of CBAs, enterprise management and govt. officials.

Data collection followed the preparatory phase. Through support of the ILO, various CBAs, workers organizations across various economic sectors and Department of Labour in Sindh and Punjab were contacted and explained the purpose of the study. They were requested to shortlist and share copies of collective bargaining agreements which closely met the criteria for good practice case study.

The criteria for selecting agreements included picking up agreements which covered a wide topical range of issues including but not limited to:

- Financial gains in the shape of increments and bonuses
- Service awards
- Grants and allowances
- Loan schemes for workers
- Health and medical benefits and schemes
- Training and professional development opportunities.

Twenty-five collective bargaining agreements were thus received and examined. It was followed by a further classification of cases based on the following benchmarks:

- *At law:* Collective bargaining arrangements with provisions presenting terms and conditions equal/equivalent to or not in direct contravention with provisions of national laws and regulations
- *Above law:* Collective bargaining arrangements provisions providing benefits greater than provisions of laws and regulations.

On the basis of the above classification, a total of nine case studies were selected presenting examples of 'above law' provisions. The selected cases also represented different economic sectors including three from the textile sector, and one each from automobile, pharmaceutical, oil and gas, food, sports goods and packaging industry.

Field visits were carried out to Lahore, Faisalabad and Karachi to conduct interviews with CBA representatives, enterprise/ factory management, employers' associations and officials of the Department of Labour in Sindh and Punjab. The data collected through interviews and literature review was analyzed and used in developing the write up for the present compilation.

3- Trade unions and collective bargaining arrangements in Pakistan: An overview

3.1 Workers' organization in Pakistan

The country's workforce is currently estimated to be 61 million. According to the Economic Survey of Pakistan (2014-15), the number of employed persons increased from 56 million in 2013-14 to 57.42 million in 2014-15. A total of 9.092 million (27.43 per cent) workers are estimated to be engaged in the formal economy and 24.06 million (72.57 per cent) in the informal economy. The agriculture sector, which is mostly informal, employs 42.27 per cent of the workforce, followed by services (35 per cent) and manufacturing (22.61 per cent). The informal sector employs 72.6 per cent of non-agriculture workforce while only 27.4 per cent are engaged in formal settings. Women workers constitute 28 per cent of the total workforce.

In Pakistan, the workers are organized mainly in the formal economy. Public enterprises, in particular, have the highest proportion of organized workers. The following table presents a historic trend indicating gradual growth in the number and membership of registered trade unions over the past seven decades in the country.

Table 3.1. Historic trend of trade unions and membership (1951-2016)

Year	Number of unions	Membership
1951	209	393 137
1960	708	350 604
1970	2 522	735 620
1980	6 551	869 128
1990	7 080	952 488
2001	7 004	1 040 303
2016 (Dec)	7 096	1 414 160

Source: Trade union density in Pakistan.

While the latest tally according to the above table indicates that the number of unionized workers is around 1.4 million, there current numbers may still be higher as these were reported at the time of registration. In general, the Provincial Labour Departments and NIRC (National Industrial Relations Commission) do not update their records after unions submit their Annual Returns and the updated membership. A research study on trade unions' density in Pakistan recently conducted by the ILO notes that estimates by worker representative organizations put the number of unionized workforce to more than two million, constituting around 4 per cent of the total workforce in the country.²

² ILO: *Trade union density in Pakistan* (Islamabad, 2018).

The following table contains compilation of the total number of unions including collective bargaining agents registered at the national level with NIRC (based on the trans-provincial clause) under the National Industrial Relations Act 2012 and the provincial labour departments registered under their respective Provincial Industrial Relations Acts.

Table 3.2. Total number of unions registered with NIRC and provincial registrars

Province	Total No. of unions	CBA unions	Non-CBA unions	Total membership
Federal level (Registered with NIRC)	401	233	168	350 196
Punjab	2 342	674	1 668	502 546
KPK	366	71	295	51 225
Sindh	3 924	379	3 545	494 417
Balochistan	63	33	30	15 776
Total	7 096	1 390	5 706	1 414 160

Source: Trade union density in Pakistan.

The above table indicates that as of December 2016, the number of trade unions registered in Pakistan was 7,096 out of which only 19 per cent were collective bargaining agents.

Trade unions have a checkered history in Pakistan. While Pakistan inherited progressive labour legislation at the time of its creation, subsequent legislation was, however, marked by retrogressive labour laws which weakened the fundamental rights of the workers. For example, the Industrial Disputes Ordinance 1959 fundamentally changed the underlying policy of the legislation and also curtailed drastically the right in respect of collective bargaining and the formation of trade unions'. The Industrial Relation Ordinance 1969 (IRO1969), however, proved to be more progressive than the preceding legislation, as It allowed the freedom of association for all workers and stressed specific measures concerning trade unions, conciliation and arbitration, settlement of disputes, industrial relation, collective bargaining in the public sector, minimum wages, workers' welfare fund, workers' housing, occupational health and safety. Improved legislation under IRO 1969 led to an increase in the numbers of registered trade unions which jumped 8600 from 1500 soon after the promulgation of IRO 1969.³

Both the democratic and dictatorship regimes of the 1970s and 80s did little to support the labour movement in the country. By the 1990s, the shift to privatization led to an increased joblessness among workers while the trade union continued to lose in numbers. In the recent years, global transformation leading to changes in employment structures and

³ Labour Education Foundation: *Research study on Pakistan labour movement*, www.lef.org.pk/images/Studyper cent20Finalper cent20Draft.pdf [accessed 11 July 2018].

resulting in increased 'informalization' of labour, has also impacted the trade union movement in the country.

3.2 Legal framework governing labour organization

The constitution of Pakistan contains provisions for the economic and social well-being of the people and for the promotion of social justice. Fundamental rights with regard to the security of life or liberty, prohibition of slavery and forced labour, and the right to form associations or unions, among others, are enshrined in the constitution. Article 17 of the constitution deals with freedom of association and provides that "every citizen shall have the right to form associations or unions, subject to any reasonable restrictions imposed by law in the interests of morality or public order".

Pakistan has ratified 36 ILO Conventions (33 in force), including all the eight Core Labour Standards of the ILO. These include Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No.87) and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1969 (No.98) in addition to international instruments on the rights of the child and elimination of discrimination against women.

In the post 18th Amendment period, labour has become a provincial matter, with the responsibility for legislating as well as administering labour laws transferred to the provincial governments.

Industrial relations in the workplace are governed by the provisions stipulated in the industrial ordinances or acts enacted by the federal and provincial governments. Each of the province has enacted the Industrial Relations Acts for registration and promotion of unions in their geographical ambit, while at the Federal level the Federal Industrial Relations Act for coverage to more than one province (trans-provincial) has been in place.

Trade unions in Pakistan function on a plant-wide basis, with their membership contingent on the size of the industry or trade to which they belong. It may be noted that in the current legislation, there is no membership threshold for the first or the second union registered at the establishment level. They can be registered with a few members. However, registration of the third union requires membership of 20 per cent of the total workforce. The limitation clause also applies to the number of persons forming the executive; not less than 75 per cent are to be amongst the workmen actually engaged or employed in the establishment or establishments or the industry for which the trade union has been formed.

Once established, the trade unions and employers' associations have the right to draw up their constitutions and rules, elect their representatives in full freedom, organize their administration and activities, and formulate their programmes. If there is more than one union in an establishment, these unions are required to participate in a referendum to determine the CBA union. The trade union that secures more than one third of the total number of eligible votes in an establishment gets the status of CBA.

Trade unions have to be registered under the relevant section of the industrial relations law. The unions are registered with the registrar of trade unions of the relevant province, or with the NIRC if the industry or establishment is nationwide, after fulfilling a number of requirements.

Box 3.1
Registration of Trade Union

Registration of a trade union is made under industrial relations laws of each province. Workers' trade unions are registered with the Registrar Trade Unions in the Province. Through its registration, the trade union obtains certain benefits: registration confers a legal existence as an entity separate from its members. Trade unions in Pakistan generally function on plant-wide basis, with their membership contingent on the size of the industry/trade to which they belong. Once established, the trade unions and employers' associations have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representatives in full freedom, to organize their administration and activities and to formulate their programmes.

Collective Bargaining and Agreements: to determine the representative character of the trade union in industrial disputes and to obtain representation on committees, boards and commissions, the Industrial Relations law makes provision for the appointment of a CBA.

The CBA is a registered trade union elected by secret ballot. The CBA is entitled to undertake collective bargaining with the employer or employers on matters connected with employment, non-employment, the terms of employment or any right guaranteed or secured to it or any worker by or under any law, or any award or settlement. Collective agreements are thus formulated by the CBA. The agreements may contain matters such as the facilities in the establishment for trade union activities and procedures for settling collective disputes including grievances and disciplinary procedures. Substantive provisions settle terms and conditions of employment, wages and salaries, hours of work, holiday entitlement and pay, level of performance, job grading, lay-offs, retrenchment, sick pay, pension and retirement schemes. Such agreements once duly executed by both parties become the source of law.

4- Mapping good practices in collective bargaining arrangements

This section presents a detailed analysis of collective bargaining arrangements selected as good case examples from across various economic sectors. The analysis identifies what appears as the 'good practice' running common across all cases studies. The analysis is presented under four key themes including:

- Content of collective bargaining agreements
- Process of negotiation
- Outcomes of collective bargaining
- Key enabling factors in successful collective bargaining

The following organizations were picked up as good case models:

Table 4.1. Selected good practices in collective bargaining

Economic sector	Selected organization	Location
Textile	J&P Coats (Private) Limited	Karachi
	Kohinoor Textile Mills Limited	Rawalpindi
	Nishat Mills	Faisalabad
Sports goods	Forward Gear (Private) Limited	Sialkot
Automobile	Hinopak Motors Limited	Karachi
Oil and Gas	National Refinery Limited (Public sector company)	Karachi
Packaging	Merit Packaging Limited	Karachi
Pharmaceutical	BSN Medical (Private) Limited	Karachi
Food	Hamdard (Waqf) Pakistan	Karachi

4.1 Content of collective bargaining agreements

Examining the collective bargaining agreements of the selected case studies, most of the content and clauses were noted to fit in the 'above law' category. Several common elements were noted in terms of their content. All agreements, for example, covered a wide range of topics. The common topics included:

- Settlement terms with respect to wages, benefits, allowances, concessions, works hours, overtime etc.;
- Obligations of workers and employers;
- Term/duration of the memorandum of settlement as agreed between the parties.

In all cases, the agreement appeared to be structured as memorandum of settlements, enumerating various clauses governing the relationship between the workers and employers. It was noted that wages and financial benefits received more attention than work practices in the collective bargaining agreements. For example, collective bargaining agreement shared by J&P Coats (Private) Limited included several clauses on financial benefits in addition to a gross salary increment and a bonus amounting to 35 per cent of

basic salary. The additional clauses included allowances for house rent and cost of living allowance (COLA) and special bonus in case of full attendance. Similar agreements were noted in case of Forward Gear (Pvt.) Limited, where the CBA had successfully negotiated two yearly bonuses in addition to a 6 per cent increment in salary. CBA at Hinopak Motors (Pvt.) Limited had successfully negotiated annual increment of 18 per cent and 11 per cent respectively for two years, while the CBA at BSN (Pvt.) Limited was able to secure a bonus equivalent to 4.5 salaries in addition to an increment in salary. The agreement from National Refinery Limited had an overtime formula agreed on by the workers and management in addition to other financial settlements.

Securing grants and allowances for performing Hajj and Umrah (pilgrimage) appeared to be an essential element of the collective bargaining agreement. At J&P Coats (Private Limited), for example, the agreement allowed for three workers to be sponsored for Hajj by the company whereas in Hinopak (Pvt.) Limited, the CBA was successful in negotiating for company sponsorship of four workers with their spouses for performing Umrah every year. At Hamdard (Waqf), the agreement included company sponsorship for 5 workers for Hajj and one for Umrah annually.

Similarly, financial rewards for service recognition appeared to be a common feature among the various agreements. At J&P Coats for example, the company was required to award long service awards and Retirement Awards to workers according to the agreement. On the other hand, provisions for awarding recognition and long service medals were included in the agreements at Hamdard and Merit Packaging.

Many of the agreements reviewed had clauses focusing on workers' general welfare. At Kohinoor Textile Mills (Pvt.) Limited, the agreement included repair and maintenance of the workers colony. In the case of Nishat Mills, the workers were provided with residential facility. A school bus was also arranged for workers' children living in the workers colony.

At Hamdard, the workers were able to secure company loan for house repair whereby 30 workers were to get 300,000 rupee (PKR) over a return period of six years. The agreement from National Refinery Limited included a Housing Assistance Loan from a revolving fund of PKR7,500,000 with the maximum individual loan limit at PKR400,000 as well as a provision for a company loan from a revolving fund of PKR2,400,000 with a maximum individual loan limit of PKR45,000. Similarly, in case of Hinopak, company loans for purchasing motorbikes were included in the collective bargaining agreement.

Similar provisions were noted for health with the collective bargaining agreement securing outpatient treatment reimbursement for workers and their families at Hinopak. In Forward Gear, the CBA was successful in ensuring the presence of a doctor and female nurse on the factory premises. At Hamdard, the CBA was successful in negotiating a yearly medical insurance of PKR200,000 for the permanent as well as contract workers of the company.

Another common provision across the agreements from various sectors included the disbursement of death grant and funeral expenses paid by the company in case of an employee's death. In case of J&P Coats, Hamdard and Merit packaging, funeral expenses of PKR15,000 to 20,000 were borne by the company in case of the death of an employee. In case of Hinopak and Merit Packaging, the agreement provisions also required the management to offer employment to the deceased worker's family members.

Encouraging signs of healthy labour-management relations were also evident in some of the agreement clauses. For example, CBA had their own offices with rent and expenses covered by the companies in case of Merit Packages, Forward Gear and Hinopak. At Kohinoor Textiles Mills, the provisions in the agreement allowed for use of the company's conference room for training and events organized by the CBA whereas in BSN Medical, the agreement had a provision for use of company car by CBA officials for carrying out their work.

From the perspective of inclusion, it was noted that the collective bargaining agreement from Forward Gear appeared to have an inclusive approach and a gender focus. For example, it had a clause presenting an agreement between the management and CBA to provide for separate halls for women workers. Similarly, one of the clauses indicating agreement in principle, focused on setting up a committee as stipulated in the Women Protection Act 2010. Other clauses, although not agreed upon but put forth nevertheless by the CBA, included creation of child centers on the factory premises. Similarly, a provision for enforcing the stipulated quota for people with disabilities was also included in the agreement.

Among other notable gains, it was observed that at BSN Medical, the CBA was successful in negotiating permanent contracts for 7 temporary workers. On the other hand, at Hinopak, the collective bargaining agreement included a clause on workers' training and skill development with a provision to send selected workers to Japan for training courses.

4.2 Process of negotiation

To understand the process and preparation for negotiations, detailed interviews were carried out with the management and representatives of CBA in the selected organizations. While the negotiation process and its preparation follows a sequenced series of activities stipulated in the law governing the industrial relations, the analysis reveals a number of 'good practices' followed by the negotiating parties to arrive at mutually benefiting agreements. In most cases, these practices were carried out, both informally and in a structured formalized way, to ensure that the process remains relevant, transparent and yields good results.

The key to a successful negotiation process was noted to be research and preparation by both parties. The interviews revealed that the CBA carried out detailed and meticulous research to determine the overall market trends as well as their company's own production trends and financial position. Two types of practices were noted to this end. In the case of

companies like HinoPak and J&P Coats, for example, the management shared their annual reports with trade union and workers as part of their transparency and mutual trust principles. In case of others like Hamdard, the CBA carried out its own research to determine production and sales in the absence of company shared information. The rationale presented for this practice was mainly the preparation of realistic negotiables for the agreement.

In all cases, it was noted that research remained largely an internal process. The CBAs collected their own data without engaging or partnering with any other institution (research agencies, civil society organizations, academic institutions, etc.). Most appeared to have developed their own capacity to carry out research without any external support.

A similar pattern for preparation was also noted at the management's end where representatives of the selected companies interviewed shared their experience of preparing for collective bargaining agreements. One of the key input for their preparation included a competitors' analysis to determine the prevailing standards in the market.

While the process of preparation was noted to be more structured in some cases and less formalized in others, it appeared to be a common thread in all the case models examined and was regarded by both, the management and the CBA, as a key input for successful negotiation of agreements.

Another key feature of a sound preparation process appeared to be consultation with the larger workers body. The prevailing practices appeared to slightly differ in terms of seeking the members' input across the selected cases. In some instances, a more formalized engagement was sought to receive input from the workers and trade union members while in others, informal consultations were carried out to seek feedback from the larger workers' body.

In Hamdard, for example, the process of preparation was initiated a couple of months before the presentation of the charter of demands (CoD). As part of the preparation, a workers' convention was organized to seek input on demands from the workers. After receiving the input, handbills listing the prioritized demands were developed and circulated among the workers. The same prioritized list of demands was subsequently presented to the management as the CoD. On the other hand, at HinoPak, a list of priorities was first generated by the CBA and then circulated for feedback and vetting to the larger workers' body.

In other cases, the process was noted to be informal and less structured. In all such cases, the CBA initiated informal meetings, invariably with a select number of members from the larger workers' body, to gather a sense of what the members considered as priority issues. The feedback process, however, did not follow a structure or timeline. The number of informal meetings ranged from one to several as reported by the respondents.

In all cases, however, consultation and participation of all workers in preparing the CoD was deemed as a critical factor and key to coming up with a CoD based on workers' priority needs.

The next step following the preparation of charter of demand was noted to be the initiation of negotiation process. In all cases examined, it was noted that the negotiation process was not long drawn, lasting from a few days to a few weeks and usually concluded within a few meetings between the management and the CBA. Reaching an agreement in a timely fashion was noted to be a key feature of successful negotiation as long drawn negotiations invariably indicated significant variance in positions and the inability to demonstrate flexibility for achieving a win-win situation.

It was also noted that the success of the process was also largely dependent on the relevance and level of representation for negotiations especially from the employers and management side. Where senior level management from the employers' side was engaged, the negotiation process as well as the outcome were noted to be more positive and mutually acceptable. It also demonstrated a stronger commitment on part of the management to consider and address the workers' demands in a mutually acceptable manner. The case of Hinopak presents a noteworthy example among the examined models where the collective bargaining agreement was signed off by the CEO – the highest office in the company.

Interviews with the management and representatives of CBA of selected organizations also revealed that in all cases examined the dispute resolution remained an informal process. In most cases, the management and CBA officials enjoyed cordial relationship and had easy access to one another. The interviews revealed that in cases of disagreements and differences, representatives from both sides were able to sit together and resolve issues through dialogue without evoking any formal dispute resolution mechanism.

4.3 Outcomes of collective bargaining arrangements

Outcomes and benefits of a well-functioning and effective institution of collective bargaining were discussed with a wide set of respondents representing the tripartite stakeholders, government officials, representatives of CBA and management of selected organizations as well as representatives of workers and employers bodies. It was observed that, in general, where collective bargaining existed as a well-functioning mechanism, it had contributed to maintaining cordial industrial relations and safe guarding rights of workers. Outcomes of stable collective bargaining arrangements consisted of both immediate and tangible results as well as relatively more subtle and institutional level gains including cultural and attitudinal change.

It was noted that in organizations with a history of collective bargaining arrangements in place, there existed a high level of mutual trust and respect between the workforce and the management, indicating both that mutual trust remained a necessary precondition for

collective agreement-making and that it was reinforced with every successful agreement reached.

In some cases, CBA had fully operational and staffed offices on the factory premises indicating a high degree of organizational support and encouragement received from their respective management.

It also noted that when relationship between the management and workers organizations was cordial and based on mutual respect and trust, agreements were generally arrived at quickly. One major factor in creating an environment of trust and congeniality was also attributable to good management practices especially in ensuring their accessibility. The overall impact of good labour management relations led to the creation of a conducive work environment.

Representatives of CBA and management interviewed shared that in many cases production targets set mutually by the two parties, forming the basis for financial incentives. This led to a win-win situation for both sides as the financial gains were tied to production targets, creating motivation for workers and releasing potential financial pressure for the management. Citing a recent example, the CBA at Hinopak shared that they were able to push up their production level to 516 units in a month against the benchmark of 300 as part of a mutually agreed target. The CBA was thus, able to secure financial gains for its members as a result of achieving the target.

Financial gains for workers were generally deemed as tangible outcomes of collective bargaining arrangements. Notable examples shared included securing a 35 per cent wage increase by CBA of J&P Coats. At Kohinoor Textile Mills, bonus equivalent to four salaries was received as a result of successful collective bargaining. CBA of Hinopak reported that till 2012, the workers had been receiving 4 bonuses which were stepped up to 19-20 through its efforts.

In addition to financial gains, a tangible outcome of collective bargaining arrangement appeared to be greater recognition of improving work conditions. A high emphasis was on health and safety at workplace was noted in the cases observed. In Hinopak, for example, there appeared to be a high level of awareness of health and safety issues as a result of extensive trainings provided to the workers on these issues.

It was noted that the overall impact of a robust collective bargaining mechanism led to improvements in motivation of workers, resulting in better work discipline and improved attendance. This, in turn, impacted and improved the quality of work and production. Management representatives interviewed reported that better motivation and commitment demonstrated by the workforce yielded positive results and led to substantial improvement in quality of production.

A key outcome of collective bargaining arrangement also appeared to be a more inclusive approach to all workers' rights. Many of the agreements reviewed sought to extend benefits to temporary and contract workers, who were not trade union members as the current legal provision excludes them from being member of the trade union.⁴ The collective bargaining agreement of J&P Coats sought to extend benefits to all workers including contract employees in the establishment. In the case of Hinopak, provisions for loan, gratuity, provident fund and medical allowance were also secured for temporary workers. The CBA at Hamdard was able to extend its membership to contract workers and had won the case for it from the court of law.

4.4 Key enabling factors in successful collective bargaining arrangements

Detailed review of the institution of collective bargaining reveals that several contributing factors and enablers play a key role in strengthening it. A key enabling factor encouraging an effective and well-functioning collective bargaining system appears to be the attitude of management and employer. As noted earlier, accessible and supportive management is a key factor in ensuring that industrial relations are cordial, and a robust collective bargaining arrangement is in place.

Similarly, a well-informed and aware workers body, particularly workers' organization is essential in creating harmonious industrial relations. In the cases reviewed, it was observed that the office bearers of CBA were well informed about workers' rights and obligations and fully conversant with the governing laws and legal requirements. Information about the enterprise's future plans and projections, knowledge of general economy, trends in the economic sector and relevant policy developments were deemed necessary for CBA representatives in order to carry out their role effectively.

Related to the above, a key contributing factor for successful negotiation and agreement appears to be research and preparation by both parties. In all of the observed cases, preparation for negotiation appeared to be a common practice leading to the formulation of a charter of demand rooted in contextual reality.

The analysis also reveals that for smooth working relationship between workers and employers, there is a need for continuous engagement and on-going dialogue process. This not only helps build trust but also serves to mitigate potential disputes and disagreements.

It was observed that in the textile sector, various international brands played a positive role in strengthening cordial industrial relations in their suppliers' organizations. In Lahore and Karachi, a few brands had piloted projects to promote good labour management practices by setting up work councils⁵ in supplier organizations. The pilot projects focused on promoting decent employment and improving work conditions in their suppliers'

⁴ Recently in Sindh, contract work is abolished through amendment to the Sindh Factory's Act 2015

⁵ Establishing work councils are provisioned by law. However, they cannot substitute or replace a trade union and cannot negotiate as CBA.

organizations.

Examining the role of trade union federations, it was noted that in many cases they provided support to their member organizations especially when they are constrained in terms of capacity. In a few cases, the CBAs shared that they received support and input by the federation in formulating their Charter of Demand. In some cases, training and capacity building initiatives by the federation had yielded positive results in institutional development and organizational capacity building of the selected CBAs.

5- Conclusion

Based on the review of analysis of the selected case studies, several common threads have been identified which can be described as ‘good practices’. In the current context, these practices have yielded positive outcomes both at the organizational and institutional level. The evidence of their success indicates that these can be replicated in other cases to strengthen the institution of collective bargaining, ensuring cordial industrial relations and promoting the decent work agenda. Key points, to this end are summarized and listed below:

1. In good practice models, collective bargaining agreements cover a wide range of topics including financial benefits and workers’ welfare and social security issues as well as productivity gains.
2. Research and meticulous preparation by the two parties, CBA as well as management, appears to be the key to a successful negotiation process and eventual bargaining agreement.
3. Consultation and participation of all workers in preparing the CoD is regarded as a critical factor and key to coming up with a CoD based on workers’ priority needs. To this end, consultation and engagement with the larger workers’ body in a structured manner is considered necessary for the success of the process.
4. The success of the negotiating and bargaining process is also largely dependent on the relevance and level of representation for negotiations especially from the employers and management side. Where senior level management from the employers’ side is engaged, the negotiation process as well as the outcome are noted to be more positive and mutually acceptable. It also demonstrates a stronger commitment on part of the management to consider and address the workers’ demands in a mutually acceptable manner.
5. Where collective bargaining exists as a well-functioning mechanism, it has contributed to maintaining cordial industrial relations and safeguarding rights of workers. However, the engagement has to be on-going process.
6. One major factor in creating an environment of trust and congeniality in labour-management relations is attributable to good management practices especially in ensuring their accessibility and willingness to address workers’ concerns.

7. In collective bargaining agreements, tying the financial gains to production targets appears to create a positive impact on motivation of workers and helps release potential financial pressure for the management, leading to a win-win situation for all.

6- Appendices

Appendix I List of selected collective bargaining arrangements studied

-
1. J&P Coats (Private) Limited
 2. Kohinoor Textile Mills Limited
 3. Nishat Mills
 4. Forward Gear (Private) Limited
 5. Hinopak Motors Limited
 6. National Refinery Limited (Public sector company)
 7. Merit Packaging Limited
 8. BSN Medical (Private) Limited
 9. Hamdard (Waqf) Pakistan
-

Note: More than 20 collective bargaining agreements were examined for this study. These are available in the web version of the study.

J&P Coats Pakistan (Private) Limited
Collective Bargaining Agreement
2015-2017

TABLE OF CONTENTS

Section	Description	Page No.
1	PARTIES TO THE AGREEMENT	03
2	INTENT AND PURPOSE OF SETTLEMENT	03
3	RECOGNITION OF COMPANY'S AND UNION'S RIGHTS AND RESPONSIBILITIES	03
4	SHORT RECITAL OF THE CASE	04
5	TERMS OF AGREEMENT	04
6.1	STANDARD WORK ALLOCATION	06
6.2	ASSURANCE OF RESPONSIBILITY	06
6.3	INTERFERENCE IN ADMINISTRATIVE AFFAIRS	06
6.4	DISCIPLINE	06
6.5	MACHINE/ WORKPLACE LEAVING TIME	06
6.6	HEALTH & SAFETY	06
6.7	PROVISION OF UNIFORM/SAFETY SHOES	07
6.8	SUBSIDIZED MEAL	07
6.9	PRE BONUS PRODUCTION TARGETS	07
6.10	MISUSE OF COMPANY PROPERTY	07
6.11	ETHICS	07
7	PRIMARY RESPONSIBILITIES	07
8	WAGES	08
9	OTHER ALLOWANCES	08
10	BONUS	09
11	SPECIAL BONUS	09
12	DEATH GRANT	09
13	LONG SERVICE AWARD	10
14	RETIREMENT GIFT	10
15	ROTATION FOR MULTISKILLING	10
16	RAMAZAN TIMING	10
17	HAJJ-E-BAITULLAH	10
18	LEAVE ENTITLEMENT	11
19	ANNUAL ATTENDANCE AND PUNCTUALITY AWARDS	11
20	QUALITY/PRODUCTIVITY	11
21	PERIOD OF AGREEMENT	11
22	BENEFITS ANNOUNCED BY THE GOVERNMENT	11
23	DEMANDS RAISED DURING NEGOTIATION	12
24	EFFECTIVE DATE OF BENEFITS	12
25	WORKMEN COVERED BY THIS AGREEMENT	12
26	SAVING CLAUSE	12
27	CLARIFICATION/INTERPRETATION OF AGREEMENT	12
28	DURATION OF AGREEMENT	12
29	SIGNATURES OF PARTIES	13
	Annexure-A (Copy of Workers Charter of Demand Dated 07-09-2015)	

It is recognized that the function of the UNION is to dilate upon matters relating to wages, hours of work and conditions of employment, as specifically expressed in this Agreement.

This recognition of UNION rights should in no way be interpreted as lessening of the COMPANY's responsibilities to its individual workmen. For this reason and also because of the broad responsibilities of the COMPANY to the Government of Pakistan, to its customers and to its workmen, the relationship between the COMPANY and the UNION should be governed, by the principle that the COMPANY must maintain the right to initiate action. On the other hand, the UNION must maintain the right to voice their grievances and appeal for its redressal wherever they believe that COMPANY's actions are contrary to the provisions of this Agreement. However, all actions enumerated above shall be governed strictly in accordance with applicable laws.

The above recognition of rights and responsibilities of the COMPANY and the UNION is not by way of concession on the part of either party but constitutes a pledge to strictly adhere to their respective spheres without quoting or relying upon any past instances. The inherent principle of relationship of employer and workmen and rights and obligations mandatory to this relationship shall have full and effective force.

SECTION 4 SHORT RECITAL OF THE CASE

WHEREAS, the UNION submitted "CHARTER OF DEMANDS" under the cover of their letter dated 07-09-2015 for consideration by the COMPANY. A copy of the "CHARTER OF DEMANDS" is attached hereto as "ANNEXURE-A".

AND WHEREAS on having received the said "CHARTER OF DEMANDS" primarily based on the contention of the UNION of the increase in the cost of living, inflation and the general increase in the cost of various commodities, bilateral negotiations were undertaken by the parties, which were held from time to time extending over various meetings with the mutual consent of the parties.

AND WHEREAS as a result of thorough and detailed bilateral negotiations and discussions as aforementioned, the following Collectively Bargained Agreement has been arrived at in full and final Settlement of all the Demands raised either expressly or impliedly by and / or on behalf of the workmen and other issues affecting the workmen employed in the Company as on the date of signing of this Agreement.

SECTION 5 TERMS OF AGREEMENT

THE UNION AGREES: GENERAL

- 5.1 The CBA agrees to drop all demands/claims raised through its "CHARTER OF DEMANDS" and all other points and issues, which are not mentioned herein and shall be deemed to have been specifically given up by the UNION and the same shall not be raised directly or indirectly during the currency of this Agreement.
- 5.2 It is agreed that neither the UNION nor any of the workmen covered by this Agreement will collectively, concertedly, severally, or individually engage in or participate directly or indirectly, in any strike, slow down, stoppage or other interference of work for any cause arising out of the terms and conditions herein mentioned or any other cause of any nature during the tenure of this Agreement. The COMPANY, however, retains the right of discipline and the UNION will not in any way interfere in the process of disciplinary cases nor will they approach the Management for the recall, rescission or change of any lawful action taken in this connection.

- 5.11 If at any time during currency of this Agreement any adhoc relief and/or increase in wages etc. is allowed by the Government the same shall be applicable to the workmen in accordance with the relevant announcement by the Government or the applicable Law, as the case may be.
- 5.12 It is agreed that the benefits accruing under this Agreement shall not be applicable to those workmen who are not employees of Coats and employees who may have resigned or their services terminated simplifier or as a measure of punishment till the date of signing of this Agreement. The Union undertakes not to raise any industrial dispute involving financial implications.

SECTION 6 **SPECIFIC**

6.1 **STANDARD WORK ALLOCATION**

Management in its right can review standard work allocations at any time and change them if required to align its operation with the company's global policy/SOPs and best practices; compliance is expected from all concerned employees.

6.2 **ASSURANCE OF RESPONSIBILITY**

The workmen shall be duty bound to come on duty with proper uniform provided by the Company. In case any worker is found without uniform the Company may besides taking disciplinary action.

6.3 **INTERFERENCE IN ADMINISTRATIVE AFFAIRS**

No office bearer of the Union/CBA will interfere directly or indirectly in the administrative affairs of the management including employment, deployment, transfer and separation of workmen on account of disciplinary action. Union office bearers shall meet with management between 11:00 am to 12:00 Noon, if necessary.

6.4 **DISCIPLINE**

No workman including the office bearer of Union shall be allowed to leave the Factory premises during working timing. In case of any official out door duty or seeking short leave, half day leave, and permission slip duly signed by the concerned HOD/ Section In-charge shall be deposited with the security staff on duty while going outside the Plant. This will also be applicable for office bearers for attending meetings with management.

6.5 **MACHINE / WORKPLACE LEAVING TIME:**

Workmen shall not leave workplace before 15 minutes of shift ending time.

6.6 **HEALTH & SAFETY**

Keeping focus on company's core value of ensuring maximum safety of all employees, all relevant rules in this regard must be complied with. Breaches to these shall be dealt with strictly, with disciplinary actions and may lead to termination.

6.7 PROVISION OF UNIFORM/SAFETY SHOES

All workmen including the office bearer of Union/ CBA will wear Uniform/Safety Shoes while on duty. In case any worker is found not wearing uniform/safety shoes, he shall be liable to disciplinary action.

6.7.1 UNIFORM

Two T-Shirts & Two Jeans (2-pair of uniforms) will be provided once a year to each permanent Staff/Worker in accordance with the Company Uniform Policy.

6.7.2 SAFETY SHOES

Only one pair of Safety Shoes will be provided to workmen after every 2 years in accordance with the Company's Uniform Policy.

6.7.3 TOWEL, VEST & SOAP:

This will be provided to all workmen as per existing basis

6.8 SUBSIDIZED MEAL

Each workman will bear Rs.06/- and Company will bear rest of the total cost of meal provided in the Plant Canteen during duty hours.

6.9 PRE BONUS PRODUCTION TARGETS

To be revised immediately after signing of Agreement, with mutual understanding, to improve efficiency and output.

6.10 MISUSE OF COMPANY PROPERTY

No wall chalking or slogans, pamphlet, banners or any other device for writing on the doors, parameter walls, Building, Machinery shall be allowed. However in case of any such requirement the Union shall have to seek the approval of the Management for identifying specific area which may be used within the permissible limits.

6.11 ETHICS

The Office Bearers of the Union shall perform their duties in their Departments like other workmen keeping in view the Company's ethical values and extreme seriousness on integrity with zero tolerance. The company is committed to inculcate responsible behaviors which includes high standards of business conduct in relationship with the employees and all stakeholders. The purpose is to ensure that all across the Coats group have a clear understanding of the principles and ethical Values that the company wants to uphold globally.

SECTION 7

PRIMARY RESPONSIBILITIES

The Union office Bearers, either signatories of the agreement or those who by legal process replace them during the validity of this agreement, agree to refrain from using their elected post as an excuse for wandering around the factory premise and not working. They also agree, in

2016. 9.6 ATTENDANCE ALLOWANCE Rs.1,000/- with effect from 1st January

- a. Not payable if more than 2.5 days authorized CL or SL during the month.
- b. Not payable in case of any un-paid leave.
- c. Not payable in case of more than 120 minutes late during the month.
- d. This will also be revised by the same % as basic salary on subsequent increases.

SECTION 10 BONUS

10.1 It is agreed by the company that subject to the company continuing to make adequate profit, the quantum of profit bonus payable to permanent workmen for the due financial year will be equivalent to 35.5% of the total consolidated basic wage earning on the financial year. The quantum of bonus established shall include and mean the bonus payable under section 10-C of the Industrial and Commercial Employment (Standing Order) Ordinance, 1968, or any other law which may be introduced during the course of the agreement.

10.2 The Company also agreed to pay an additional one twelfth (1-12th) 10-c Bonus on Government Cost of Living allowance earned during the Financial/Bonus year.

SECTION 11 SPECIAL BONUSES

11.1 Subject to the fulfillment of conditions mentioned hereunder the Company agrees to grant, at the end of the first year of this settlement, Special Bonus payment equivalent to Six Days Wages to all permanent workmen on payroll basis;

- a. Workmen will continue to give improved production throughout the 02(two) 12 month period of the agreement, commencing from 1st July 2015
- b. Workmen will not resort to go-slow by means of giving up incentive schemes unilaterally or otherwise and will not cause any disturbance in the factory which could adversely affect company's productivity and discipline.

11.2 Similarly, for the second year of this agreement, if the above condition are met the management agrees to grant Special Bonus payment equivalent to Six Days wages to all permanent workmen on payroll at the end of second year also.

11.3 The Special Bonus payment agreed above will be for first year being from 1st July, 2015 to 30th June 2016 and second year from 1st July, 2016 to 30th June 2017.

11.4 It has specifically been agreed and assured by the Union that no demand for increase in Special Bonus or in lieu thereof shall be made by the Union in the above said Special Bonus in future agreements.

SECTION 12 DEATH GRANT

12.1 The Company will give the Death Grant to assist families of deceased Confirmed permanent Workman to meet expense of funeral etc. who dies in service. Revision as below:

S.No.	Description	From (Rs.)	To (Rs.)
1	DEATH GRANT	15000/-	20,000/-

SECTION 13**LONG SERVICE AWARD**

13.1 The Management agrees to standardize the long service Award to all workmen as under:

S.No.	Service length	From (Rs.)	To (Rs.)
1	15 Years	5800/-	1-Gross Salary
2	25 Years	7700/-	2-Gross Salary
3	30 Years	8600/-	3-Gross Salary
4	35 Years	10000/-	4-Gross Salary

SECTION 14**RETIREMENT GIFT**

14.1 The company agrees to increase the amount of retirement gift, now the workmen retiring from company service shall be allowed a retirement gift of their own choice on submission of valid original receipt/cash memo as per following revision:

S.No.	Description	From (Rs.)	To (Rs.)
1	RETIREMENT GIFT	2000/-	5000/-

SECTION 15**ROTATION FOR MULTISKILLING**

15.1 Workmen will be rotated or transferred to a different job at the discretion of management to bring about flexibility and multiskilling in operation.

SECTION 16**RAMAZAN TIMING**

16.1 The Company agrees to extend the trial period of modified Ramazan timings for 2(two) more years.

16.2 As agreed the following shift timings shall be observed during Ramazan for two years on trial basis.

SHIFT	FROM	TO
"A"	06:00 a.m.	12:00 Noon
"B"	12:00 noon	06:00 pm (With two breaks of 15 minutes each for prayers.
"C"	10:45 p.m.	06:00 am (With 45 minutes break for meal & Prayer)

SECTION 17**HAJJ-E-BAITULLAH**

Company will sponsor three permanent non-management/workmen. Two will be through general balloting and one will be allowed to senior workman employee to be recommended by the CBA, who is senior in service, due for retirement before the next year's general balloting. In case there are more than one such employees there will be balloting among them. Also, these employees should be employee in good standing in addition to being senior.

- 17.1 Non-management / workmen proceeding on Hajj on company expense will be granted special Hajj Leave of 40 days.

SECTION 18 **LEAVE ENTITLEMENT**

18.1 **Annual Leave**

- a. 24 days (Workmen whose working days are 06 days a week)
- b. 22 days (Workmen whose working days are 5.5 days a week)

18.2 **Sick Leave**

8 days with full pay, however, can take half day Sick Leave as and when required due to illness (first Half day Sick Leave will not be allowed)

18.3 **Casual Leave**

10 working days during the year with full pay.

SECTION 19 **ANNUAL ATTENDANCE AND PUNTAUALITY AWARDS**

- 19.1 Increased to Rs.2000/- payable to those workmen who are not late & have fully attendance on duty during a year (except on Annual Leave).

SECTION 20 **QUALITY/PRODUCTIVITY**

- 20.1 It is agreed that in order to improve quality while review the productivity, the Union will cooperate with management wherever possible. The Union and the Concerned Department Manager will identify/discuss the areas requiring improvement in this respect.

SECTION 21 **PERIOD OF AGREEMENT**

- 21.1 This agreement will remain in effect for two (2) years commencing 1st July, 2015 and ending 30th June, 2017 and shall continue to be in force and effect thereafter until such time as a subsequent 2 years agreement is reached.
- 21.2 It is agreed that on 1st April, 2017 the CBA may submit its charter of demand to the Company to consider for a settlement/agreement to be signed upon before expiry of this agreement i.e. 30th June 2017.
- 21.3 After submitting the charter of demand by the CBA, Management will start discussion/negotiations with the CBA and if an agreement could be reached before 1st July, 2017 then the benefits of the new agreement would be framed from the date of signing of next settlement/agreement for the year 2017-2019.
- 21.4 In case no agreement/settlement could be reached between Management and CBA then CBA may initiate proceedings of resolving industrial dispute under section 42 of the Industrial Relations (Revival & Amendment Act, 2012). The monetary benefits of agreement/settlement reached as a result of such proceedings Under Section 42 of the Industrials Relations (Revival & Amendment Act 2012) will be effective.

SECTION 22 **BENEFITS ANNOUNCED BY THE GOVERNMENT**

It is agreed that during the currency of this agreement:-

22.1 If any increase/benefits are announced by The Government which do not form part of increases granted under the agreement, it will be payable according to the conditions laid down in the law.

22.2 If the increase/benefits announced by the Government is unconditional then that benefit will be payable as laid down in the law. Such payment will be subjected to any subsequent condition of the law and the verification that the payment can be or cannot be offset against the benefits contained in the agreement.

SECTION 23

DEMANDS RAISED DURING NEGOTIATION

23.1 It is mutually agreed that this agreement is in full and final settlement of all demands contained in the CBA charter of demand dated 07-09-2015 (Annexure 'A') & Management Charter of Demand dated 11-09-2015 (Annexure 'B'). Those demands or disputes not specifically mentioned therein but covered or raised by the said charter of demands or in the course of discussion, shall be deemed to have been settled, modified and /or withdrawn in accordance with and/or in consideration of the benefits given in this agreement. Any demands not specifically mentioned/settled herein have been withdrawn by the Union.

23.2 It is also agreed that benefits, facilities and terms of employment already in-force because of any settlement, custom, usage or practice will, unless renegotiated, specified or unless erroneously interpreted and applied, continue by the Union.

SECTION 24

EFFECTIVE DATE OF BENEFITS

24.1 The benefits, facilities and terms of employment conferred under this agreement will be effective from 1st July 2015 unless otherwise specified.

SECTION 25

WORKMEN COVERED BY THIS AGREEMENT

25.1 Benefits, facilities and terms of employment conferred under this agreement except specifically mentioned herein will be available to those permanent workmen in the company's employment who are covered by the grade published by the Company.

SECTION 26

SAVING CLAUSE

26.1 The parties hereto agreed that if any part of this agreement is or becomes repugnant to any law, such part will again, by any agreement, be amended to comply with the applicable law without in any way affecting any other part of this Agreement.

SECTION 27

CLARIFICATION/INTERPRETATION OF AGREEMENT

27.1 If any provision of this agreement calls for any clarification or interpretation, the decision in this connection shall be made through mutual consultations between the Management and the CBA. However, in the event of any dispute arising therefrom, the same shall be governed under the application Law.

SECTION 28

DURATION OF AGREEMENT

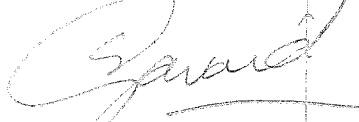
28.1 This Agreement will become effective from 1st July, 2015 and will remain in force and in effect until 30th June, 2017.

IN WITNESS WHEREOF THE PARTIES HERETO HAVE HEREUNTO SET
THEIR RESPECTIVE HANDS THIS 1st DAY OF JANUARY 2016.


SECTION 29

SIGNATURES OF PARTIES

FOR AND ON BEHALF OF
MANAGEMENT



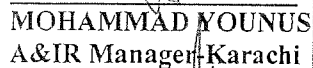
SYED JAVAID ABDULLAH
Manufacturing Director



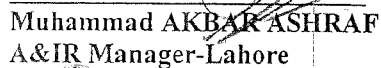
NARIMAN SIDDIQUI
HR Director



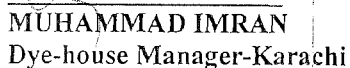
ASIM AHMED KHAN
Plant Manager-Lahore



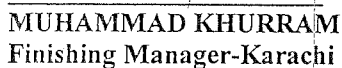
MOHAMMAD YOUNUS
A&IR Manager-Karachi



Muhammad AKBAR ASHRAF
A&IR Manager-Lahore



MUHAMMAD IMRAN
Dye-house Manager-Karachi

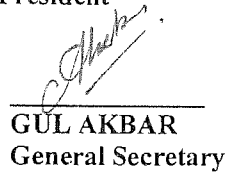


MUHAMMAD KHURRAM
Finishing Manager-Karachi

FOR AND ON BEHALF OF
CBA/UNION



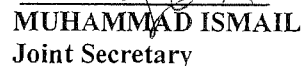
AMEER ABDULLAH KHAN
President



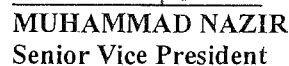
GUL AKBAR
General Secretary



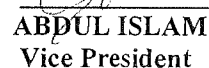
SAFEER AHMED
Deputy General Secretary-Lahore



MUHAMMAD ISMAIL
Joint Secretary



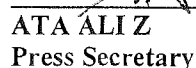
MUHAMMAD NAZIR
Senior Vice President



ABDUL ISLAM
Vice President



IFTIKHAR HUSSAIN
Inter Provincial Coordinator



ATA ALI Z
Press Secretary



M ISMAIL KHAN
Finance Secretary

Copy To

The Registrar NIRC Islamabad
The Registrar NIRC Karachi
The Registrar NIRC Lahore
Labour Directorate Karachi
Labour Directorate Lahore

J&P COATS UNITED WORKERS UNION

(Registered Islamabad NIRC)
C.B.A.

Date: 07-09-2015

Ref. No. _____

جناب مینوفیکچرنگ ڈائریکٹر صاحب
جے اینڈ پی کوٹس (پرائیویٹ) لمیٹڈ، کراچی۔

عنوان:- نوٹس زیر دفعہ 35(ا) آف آئی اراے 2012ء

جناب عالی:-

گزارش ہے ہم ایک چارٹر آف ڈیمانڈ جو کہ 33 مطالبات پر مشتمل ہیں، زیر دفعہ 35(ا) آف آئی اراے 2012ء پیش کر رہے ہیں۔

چونکہ یونین یہ سمجھ رہی کہ ایک صنعتی جھگڑا آن موجود ہیں، اس لئے انتظامیہ (منیجمنٹ) سے درخواست ہے کہ سیکشن 35(2) میں دیئے گئے پیرینڈ کے اندر اندر اس صنعتی جھگڑے کو حل کرنے کی کوشش کریں۔

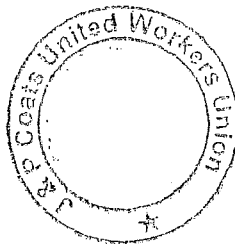
گل اکبر
جنرل سیکریٹری
یونائیٹڈ ورکرز یونین۔

کاپی برائے:-
I.R. منیجر، جے اینڈ پی کوٹس لاہور

رجسٹرار NIRC اسلام آباد

NIRC کراچی۔

NIRC لاہور۔



Recd
1/9/15

J&P COATS UNITED WORKERS UNION

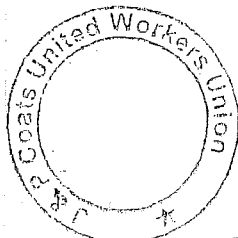
(Registered Islamabad NIRC)
C.B.A.

Date: _____

Ref. No. _____

- کم مطالبہ نمبر 1: کراچی ولاہور ورکرز اور اسٹاف کی تنخواہ سروس کی فرق سے برابر کیا جائے۔
- کم مطالبہ نمبر 2: کراچی ولاہور کے تمام ورکرز اسٹاف کی بنیادی تنخواہ میں 30% فیصد اضافہ کیا جائے اور یہ اضافہ نومبر 2013ء سے دیا جائے اور اس کے بقایات کی ادائیگی کی جائے۔
- کم مطالبہ نمبر 3: تمام ورکرز اسٹاف کے الاؤنس کی تعداد برابر کر کے 50% فیصد اضافہ کیا جائے۔
- کم مطالبہ نمبر 4: PF فنڈ کی کٹوتی کی شرح کم از کم بنیادی تنخواہ پر 30% فیصد کیا جائے۔
- کم مطالبہ نمبر 5: ایک سال سے 10 سال تک سروس کرنے والے ورکرز کو 125% فیصد گریجویٹی دی جائے۔ دس سال سے پندرہ سال تک 130% فیصد پندرہ سال سے پچیس تک 135% فیصد اور پچیس سے ریٹائرمنٹ تک 140% فیصد دیا جائے۔ مختصراً ہر کٹیگری میں 5% فیصد اضافہ اور کم سروس کی شرط ختم کی جائے۔ مزید یہ کہ گریجویٹی گراس تنخواہ پہ دی جائے۔
- کم مطالبہ نمبر 6: مستقل ہونے والے ورکرز کی تنخواہ حکومت کے اعلان کردہ کم از کم تنخواہ سے 4000 روپے زیادہ دیا جائے۔ اور بنیادی تنخواہ گراس تنخواہ کا 70% فیصد کیا جائے۔
- کم مطالبہ نمبر 7: حاضری الاؤنس کم از کم 4000 روپے کیا جائے اور اس کی کٹوتی صرف Unpaid چھٹیوں پر کی جائے۔
- کم مطالبہ نمبر 8: سروس ایورڈ 10 سال سے 15 سال تک 2 گراس تنخواہ 15 سال سے 20 سال 4 گراس تنخواہ اور 20 سال سے 25 سال 6 گراس تنخواہ اور 25 سے 35 سال 8 گراس تنخواہ دیا جائے۔

Signature



J&P COATS UNITED WORKERS UNION

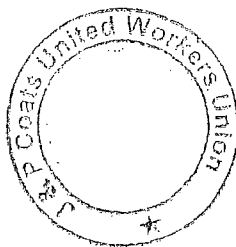
(Registered Islamabad NIRC)

C.B.A.

Date: _____

Ref. No. _____

- ک مطالبہ نمبر 9: تمام سیکشنز میں کام کرنے والے ورکرز کی پروڈکشن بونس میں اضافہ کیا جائے اور لاہور میں پروڈکشن بونس کے نظام کو بہتر بنایا جائے۔
- ک مطالبہ نمبر 10: سالانہ بونس میں 40% فیصد اضافہ کیا جائے۔
- ک مطالبہ نمبر 11: فریضہ حج کی قرعہ اندازی میں صرف ورکرز اور اسٹاف کو شامل کیا جائے اور کمپنی ہر سال 5 ورکرز کو حج پر بھیجے اور حج پرائیوٹ حج اسکیم کے تحت ہوتا کہ حج کی ادائیگی یقینی ہو۔
- ک مطالبہ نمبر 12: سروس کے دوران انتقال کر جانے والے ورکرز کی تدفین کیلئے 80 ہزار روپے دیئے جائیں۔
- ک مطالبہ نمبر 13: تمام ورکرز کو میڈیکل انشورنس کیا جائے جس کی حد 1 لاکھ روپے تک ہو۔
- ک مطالبہ نمبر 14: مشین ہیلپر کی ترقی دینے کی صورت میں بنیادی تنخواہ میں 1200 روپے کا اضافہ کیا جائے۔
- ک مطالبہ نمبر 15: فٹر، سروس مین، ایلوسیٹل میکر، ایگزامینر اور ڈیسک کلرک کو بھی پروڈکشن بونس دیا جائے۔
- ک مطالبہ نمبر 16: کیمیکل الاؤنس میں اضافہ 500 روپے کیا جائے۔ اور جن ورکروں کو نہیں مل رہا اُن کو بھی دیا جائے۔
- ک مطالبہ نمبر 17: یونیفارم کی دھلائی استری کا انتظام کیا جائے۔
- ک مطالبہ نمبر 18: تینوں شفٹوں میں کینٹین مینوکیساں کیا جائے۔



Signature

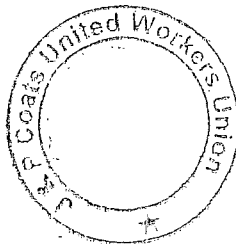
J&P COATS UNITED WORKERS UNION

(Registered Islamabad NIRC)
C.B.A.

Date: _____

Ref. No: _____

- مطالبہ نمبر 19: خونی رشتے کی بھرتی پر عائد پابندی کو ختم کیا جائے۔
- مطالبہ نمبر 20: کمپنی لون بغیر انٹرسٹ کے دیا جائے۔
- مطالبہ نمبر 21: کمپنی ہر سال دس عدد موٹر سائیکل ورکرز کو منجمنٹ کو ملنے والے طریقہ کار سے دی جائیں
- مطالبہ نمبر 22: ریٹائرمنٹ 60 سال پر کیا جائے۔ نیز جو ورکر، ریٹائر ہو اُس کی جگہ اُس کی بیٹی یا بیٹے کو بھرتی کیا جائے اگر وہ مطلوبہ شرائط پر پورا اترتا ہو۔
- مطالبہ نمبر 23: تولیہ، بنیان، صابن، سوٹر، جوتے، پونیفارم کی میعار کو بہتر بنایا جائے اور تمام ورکرز اور اسٹاف کو دیا جائے
- مطالبہ نمبر 24: عید گفٹ میں ملنے والی کمپنی پروڈکٹ کو مارکیٹ میں بیچا جائے اور اس کی جگہ ورکرز اور ورکرز کی اہلیہ کے لئے ایک ایک سوٹ اور مٹھائی دی جائے۔
- مطالبہ نمبر 25: ورکرز اور اسٹاف کی سالانہ ڈاکٹری اور اتفاقی چھٹیوں کو یکساں کیا جائے اور ریلے سسٹم میں کام کرنے والے ورکرز کو ملنے والی Compensatory کو ایگریمنٹ کا حصہ بنایا جائے۔
- مطالبہ نمبر 26: رمضان المبارک میں 6 گھنٹے ڈیوٹی کو مستقل کیا جائے۔
- مطالبہ نمبر 27: B شفٹ میں کام کرنے والے ورکرز کو ایک گھنٹہ پہلے چھٹی دی جائے۔



معادہ

ماہین:

فریق اول: کوہ نور ٹیکسٹائل ملز لمیٹڈ راولپنڈی بذریعہ (ہیڈ آف ایچ آر)

فریق دوم: مزدور یونین (CBA) بذریعہ سیکرٹری جنرل و صدر

مختصر کوائف:

کوہ نور ٹیکسٹائل ملز لمیٹڈ راولپنڈی بذریعہ انتظامیہ (جس کا اطلاق اس جانشین یا نامزد پر ہوگا) کو مزدور یونین CBA بذریعہ سیکرٹری جنرل (جس کا اطلاق اس کے جانشین یا نامزد پر ہوگا) کی طرف سے ایک ڈیمانڈ نوٹس مورخہ 01 جولائی 2014 زیر دفعہ پی آئی آر اے 2014 کو موصول ہوا جو مختلف مطالبات پر مشتمل تھا جسکی رو سے تنازعہ ماہین فریقین پیدا ہوا

اس سلسلہ میں فریقین کے درمیان کئی نشستیں ہوئیں اور بالا آخر باہمی گفت و شنید کے بعد درج ذیل مطالبات پر اتفاق رائے درج ذیل شرائط کے تحت معاہدہ مذاہم مورخہ 09 اگست 2014 کو طے پایا گیا ہے

- 1- یہ طے پایا کہ کمپنی کے موجودہ مالی حالات کو مد نظر رکھتے ہوئے سالانہ نوٹس اور درکار پارٹی سلیکشن فنڈ برطابق مروجہ قوانین ادا کیا جائے گا۔
- 2- یہ طے پایا کہ مینجمنٹ و مینجمنٹ کے مطابق ہر کارکن کو تنخواہ ادا کی جائے گی۔
- 3- یہ طے پایا کہ پراویڈنٹ فنڈ کی شرح کٹوتی مروجہ طریقے کار کے مطابق کی جائے گی۔
- 4- یہ طے پایا کہ کالونی میں ٹوٹی پھوٹی اور بوسیدہ پانی کے تمام مین پائپ لائنز موجودہ مالی سال میں تبدیل کر دی جائے گی۔
- 5- یہ طے پایا کہ کالونی کے کواٹرڈوں کے باہر والے دروازے، کھڑکیاں اور روشندان لوہے کے لگوائے جائیں گے جو کہ کافی حد تک بھی چٹے ہیں نیز اس کام کی رفتار تیز کر دی جائے گی۔
- 6- یہ طے پایا کہ کالونی کے تمام رہائشیوں کے الیکٹرک یونٹس اور دیگر سہولیات کو بہتر بنانے کے لیے پروپوزل بنائی جائے گی۔
- 7- یہ طے پایا کہ سالانہ چھٹیاں بچنے کی صورت میں ادائیگی مروجہ قوانین کے مطابق کی جائے گی۔
- 8- یہ طے پایا کہ CBA ٹریننگ وغیرہ کے پروگرام کے لیے ملز ہذا میں واقع کانفرنس روم استعمال کر سکتی ہے۔
- 9- یہ طے پایا کہ تمام درکار تزئینا دوسرے کمپنی کی سیل شاپ سے بیڈ اور رضائیاں کم ریٹ پر حاصل کر سکتے ہیں جو کہ پہلے بھی کافی سستی فراہم ہو رہی ہے۔



KOHINOOR

TEXTILE MILLS LTD
Peshawar Road,
Rawalpindi, Pakistan.

PHONE : 54953,
FAX : 549530,
CABLE KOHIPIND

- 10- یہ طے پایا کہ ملازمت چھوڑنے کی صورت تمام ملازمین کو کلیئرنس سرٹیفکیٹ کے بعد فوراً سروس سرٹیفکیٹ جاری کر دیا جائے گا۔
 - 11- یہ طے پایا کہ ملازمت کا لوئی میں مرمتی کام کی رفتار کو موجودہ مالی سال میں مزید تیز کر دیا جائے گا۔
 - 12- یہ طے پایا کہ ملازمت کے تمام اہم مقامات پر سکیورٹی کیمرز موجودہ مالی سال کے اندر لگا دیئے جائے گے۔
 - 13- یہ طے پایا کہ پوائنٹ نمبر 113 گئے سال زیر غور لایا جائے گا۔
- یونین کے درج بالا مطالبات پر اتفاق ہوا اور مورخہ 09 اگست 2014 کو دستخط ہوئے معاہدہ ہذا کے طے پانے پر اس امر کا یقین دلایا کہ کارکنان بدستور ملازمت کی ترقی اور پروڈکشن میں اضافہ کیلئے بدستور کوشاں رہیں گے اور نظم و ضبط برقرار رکھیں گے اس معاہدہ کا اطلاق 01 جولائی 2014 سے ہوگا اور 30 جون 2015 تک نافذ العمل رہے گا

مزدور یونین (CBA)

بذریعہ

سیکرٹری جنرل

کوہ نور ٹیکسٹائل ملازمین ڈراویٹرز

بذریعہ

ہیڈ آف ایچ آر

صدر

بسم اللہ الرحمن الرحیم

معادہ سیٹلمینٹ (Settlement) مابین

- 1- ورکرز یونین فارورڈ گیر سی۔ بی۔ اے (فریق اول)
- 2- انتظامیہ فارورڈ گیر پرائیویٹ لمیٹڈ اڈاسا ہوالہ، سیالکوٹ (فریق دوم)

فریق اول ورکرز یونین (CBA) نے بمطابق قانون مورخہ 12-06-2015

انتظامیہ فارورڈ گیر کو مطالبات پر مشتمل چارٹر آف ڈیمانڈ نوٹس (ریفرنس) 30(5)

نمبر: (F.G.W.U-1416/15) ارسال کیا۔ اور مورخہ 25-06-2015 کو بمطابق

قانون ہڑتال نوٹس دیا۔

جس پر فریقین کی باہم رضامندی پر کاروائی مصالحت روبرو Conciliator محکمہ محنت

سیالکوٹ مورخہ 09-07-2015 شروع ہوئی۔ جو کہ مورخہ (16-08-2016) تک

جاری رہی۔ اب ہر دو فریقین کے درمیان مطالبات (ڈیمانڈ نوٹس) کے سلسلہ میں بہ تفصیل

ذیل معادہ روبرو مصالحت کنندہ Conciliator طے پا گیا ہے۔

519

6.9.16

252

چارٹر آف ڈیمانڈ

(زیر دفعہ: 34 آف پنجاب)

صحتی تعلقات ایکٹ مجریہ۔ (2010) ترمیم شدہ

مطالبہ نمبر 1، قانونی پاسداری

مطالبات	مطالبات کا حل
مطالبہ نمبر 1- (جزو نمبر 1) مطالبہ کیا جاتا ہے کہ معاہدہ کی قانونی مدت ایک سال ہوگی۔ جو کہ معاہدہ کے دستخط کے دن سے جاری تصور ہوگی۔	فریقین کی باہمی رضامندی سے یہ طے پایا ہے کہ معاہدہ کی قانونی مدت 2 سال ہوگی۔ جو کہ معاہدہ کے دستخط کے دن سے جاری تصور ہوگی۔
(جزو نمبر 2) مطالبہ کیا جاتا ہے کہ سابقہ معاہدہ مورخہ 14-05-2014 کے جن نکات پر تاحال عمل نہ کیا گیا ہے۔ ان نکات پر معاہدے کی تاریخ سے عمل کیا جاوے۔	مطالبہ درست تسلیم کیا جاتا ہے۔
(جزو نمبر 3) مطالبہ کیا جاتا ہے کہ مورخہ 14-05-2014 معاہدے کے تحت حاصل ہونے والی مراعات و سہولیات کو گورنمنٹ کی جانب سے وقتاً فوقتاً بجٹ میں اعلان کردہ مراعات و سہولیات کے ساتھ منسلک نہ کیا جائے۔	گورنمنٹ کی جانب سے وقتاً فوقتاً اعلان کردہ مراعات و سہولیات کو فیکٹری کی جانب سے دی جانے والی فکس اماؤنٹ پر لاؤنڈری کے ساتھ منسلک نہیں کیا جائے گا۔
(جزو نمبر 4) جو بھی معاہدہ کیا جاوے اس کا اطلاق فارورڈ گیسٹر کی ہر طرح کی پروڈکشن دہر طرح کی نوعیت کار سے منسلک جملہ کارکنان و بشمول آفس شاف و سٹیجنگ سنٹر و پرنٹنگ سنٹر کے کارکنان پر لاگو کیا جائے۔	فریقین کی باہمی رضامندی سے طے پایا ہے کہ اس معاہدہ کے اطلاق فارورڈ گیسٹر کے تنخواہ دار ملازمین کی ہر طرح کی پروڈکشن و بشمول آفس شاف و کارکنان پر لاگو ہوگا۔

(جز نمبر 5)

مرکزی و صوبائی حکومت کی طرف سے وقتاً فوقتاً بجٹ میں دی گئی اعلان کردہ مراعات / سہولیات و تنخواہوں میں اضافہ کا اطلاق کمپنی ہذا فارورڈ گیر کی ہر طرح کی پروڈکشن سے منسلک جملہ کارکنان پر اعلان کردہ تاریخ سے بلاتا خیر آرڈیننس کی تاریخ سے فی الفور نافذ العمل ہوگا۔ جبکہ معاہدہ مورخہ 14-05-2014 کے تحت تنخواہ کے اضافہ کو حکومتی اضافہ سے مشروط نہ سمجھا جائے گا۔

(جز نمبر 6)

انتظامیہ کمپنی کے کام و سہولیات سے متعلق جو بھی پالیسی مرتب کرے یونین کے نمائندوں کو پالیسی مرتب کرتے وقت شامل رکھا جائے۔ مزید یہ بھی کہ فیئر ٹریڈ کے حوالے سے جن اچھی مراعات کا پالیسی میں تذکرہ کیا جاتا ہے ان پر مکمل عمل کیا جائے اور جو نکات خلاف قانون ہیں ان کو ختم کیا جائے۔

(جز نمبر 7)

کہ ایک دن کی چھٹی / غیر حاضری پر ملازمت سے علیحدگی کا غیر قانونی عمل یکسر ختم کیا جائے۔ غیر قانونی طور پر ملازمت سے علیحدہ کئے گئے محنت کشوں / عہدیداران یونین / ممبران کو فی الفور ملازمت پر بحال کیا جائے۔ یا جن کو غیر قانونی طور پر انکوائری کے عمل میں ڈالا گیا ہے۔ عمل ختم کیا جائے۔ یہ بھی کہ لے آف / چھانٹی تحت / اسٹینڈنگ آرڈرز آرڈیننس دوبارہ بھرتی کے عمل میں ان کارکنان کو اولیت دی جائے۔ جن کو ملازمت سے کسی بھی وجہ سے علیحدہ کیا گیا ہے و نیز جن کارکنان کو بحکم زبانی / بلا وجہ / غیر قانونی طریقے سے ڈیوٹی کرنے سے روک کر SCL میں بٹھا دیا گیا ہے ان تمام کارکنان کو ڈیوٹی پر بٹھایا جائے و نیز سابقہ ماہوار کی تنخواہیں بھی ادا کی جائیں۔ (کلاز 12-13-14-15 کی پاسداری کی جائے)

ASSISTANT DIRECTOR
LABOUR WELFARE
SIALKOT

(جز نمبر 8)

کسی بھی کارکن کو انتقامی کارروائی کے تحت اور غیر قانونی طریقہ عمل سے ملازمت سے کسی بھی صورت میں علیحدہ نہ کیا جائے گا۔ کارکن کی کسی غلطی یا جرم/بد عملی کی صورت میں اسٹینڈنگ آرڈرز آرڈیننس 1968ء کی کلاز (15) کی سب کلاز (3) کی سب کلاز A to L پر نگاہ رکھتے ہوئے ملازمت سے علیحدہ کرنے کی بجائے لیبر قوانین میں موجود نرم سزا دی جائے۔ یہ بھی کہ کسی بھی جرم کے ہونے یا نہ ہونے بارے اسٹینڈنگ آرڈرز آرڈیننس کے مطابق قانونی کارروائی کا جملہ قانونی طریقہ عمل اختیار کیا جائے۔ ونیز قانون و انصاف کے تقاضے پورے کرتے ہوئے انکوائری کے فیصلے تک کارکنان کا حاضری اسٹینڈنگ آرڈیننس کو بند نہ کیا جائے۔

ٹیکسٹری ہذا میں نہ ہی کوئی غیر قانونی عمل ہو رہا ہے نہ ہی کسی ور غیر قانونی طریقہ سے ملازمت سے برطرف کیا جا رہا ہے۔ فریقین میں رضامندی سے یہ طے پایا ہے کہ مستقبل میں بھی سٹینڈنگ آرڈرز آرڈیننس 1968ء پر عمل درآمد کیا جائے اور غیر قانونی طور پر کسی ور کو نوکری سے برخاست نہیں کیا جائے تاوقتیکہ ور کو کسی غیر قانونی یا غیر اخلاقی سرگرمی میں ملوث پایا جائے۔

(جز نمبر 9)

کہ ادارہ ہذا کے اندر بمطابق قانون خواتین تحفظ ایکٹ 2010ء کمیٹی کی تشکیل جلد کی جائے۔ کہ قانون خواتین تحفظ ایکٹ 2010 اسی حوالہ سے ہے۔ جس میں کمیٹی کی تشکیل بارے مکمل طریقہ کار کی وضاحت موجود ہے۔

خواتین کے ہال کو علیحدہ کیا گیا ہے۔ مستقبل میں باہمی مشاور سے خواتین کمیٹی تشکیل دے دی جائیگی۔

(جز نمبر 10)

جملہ کارکنان کو غیر قانونی نوٹس دینے کا سلسلہ بند کیا جائے۔ مزید یہ کہ جملہ نوٹسز جو کہ آج تک انتظامیہ کی جانب سے کارکنان کو دیئے گئے ہیں اور جو کارکنان کی فائلوں میں پڑے ہیں ان کو منسوخ کیا جائے۔ سزاو جزائیں قانونی طریقہ عمل اپنایا جائے ونیز عدالتی احکامات کی مکمل پاسداری کی جائے۔

کسی بھی ور کو غیر قانونی نوٹس نہ دیا جا رہا ہے اور نہ ہی مستقبل میں کوئی غیر قانونی نوٹس دیا جائے گا۔ اور لیبر قوانین کی پاسداری کی جاتی رہے گی۔

ASSISTANT DIRECTOR
LABOUR WELFARE
SIALKOT

مالی مراعات

مطالبہ نمبر 2

<p>(جز نمبر 1)</p> <p>ہر ٹریڈ کے جملہ کارکنان کی تنخواہوں میں اضافے کا عمل مہنگائی کی نسبت سے سالانہ انکریسٹ کی شرح کو 6% سے بڑھا کر 15% سالانہ کی بنیاد پر کیا جائے۔</p>	<p>فریقین کی باہمی رضامندی سے طے پایا ہے کہ انکریسٹ کی شرح 6% برقرار رہے گی جو کہ ماہ اگست 2016 کی تنخواہ شامل ہوگی اور ماہ اگست کی تنخواہ بشمول انکریسٹ ماہ ستمبر 2016 میں ادا کی جائیگی۔</p>
<p>(جز نمبر 2)</p> <p>سلائی کاریگریز کی بھرتی پر پہلے دن سے ہی کارکنان کو گزٹ نوٹیفیکیشن کے مطابق ٹریڈ وائز معاوضہ دیا جائے۔</p>	<p>درکرز کو آزمائشی مدت (تین ماہ) پوری ہونے کے بعد ٹریڈ وائز معاوضہ ادا کیا جا رہا ہے۔</p>
<p>(جز نمبر 3)</p> <p>سالانہ چھٹیاں 14 سے بڑھا کر 30 کی جائیں۔ اور ہر سال جنوری میں ان کی انکریسٹ دی جائے۔ علاوہ میڈیکل و کام کی چھٹیوں کی بھی بقایا چھٹیوں کی انکریسٹ دی جائے۔ وینز مہینے میں چھٹی نہ کرنے والے درکرز کو ہر ماہ 1000 روپے بطور انعام دیا جائے تاکہ درکرز کی حوصلہ افزائی ہو۔ اس عمل سے بلاوجہ چھٹیاں کرنے کا رجحان ختم ہوگا۔ پروڈکشن بڑھے گی۔</p>	<p>فریقین کی باہمی رضامندی سے یہ طے پایا ہے کہ جو درکرز پورے مہینے کام پر آئے گا اور پورے مہینے میں کوئی چھٹی یا غیر حاضری کرے گا تو ایسے درکرز کو اس ماہ کی تنخواہ کے ساتھ ایک یوم کی اجرت بطور انعام دی جائے گی۔</p>
<p>(جز نمبر 4)</p> <p>جملہ کارکنان بشمول کلیئر پیکل سٹاف و ٹھیکیداری عمل کے ذریعے کام کرنے والے کارکنان کو سالانہ تین منافع بونس دیئے جائیں۔ اس کے علاوہ کارکردگی بونس بمطابق اسٹینڈنگ آرڈرز آرڈیننس 1968ء سلاک 10(A)، دیا جائے۔ تاکہ محنت کشوں میں زائد محنت کا جذبہ پیدا ہو۔</p>	<p>یونین تین بونس کے مطالبہ سے دستبردار ہوتی ہے تاہم سابقہ معاہدہ کے مطابق دو (2) بونس ہر سال دیئے جاتے رہیں۔</p>
<p>(جز نمبر 5)</p> <p>منافع بونس و منافع کے لئے بمطابق قانون ٹرسٹ کا قیام عمل میں لایا جائے۔ اور منافع بونس و منافع (5%) کی ادائیگی ہر سال ستمبر تک کی جائے۔ بصورت دیگر زائد مدت میں منافع کی رقم کو انکریسٹ سے بڑھایا جائے۔</p>	<p>یونین اس مطالبے سے دستبردار ہوتی ہے۔</p>

[Handwritten Signature]

<p>(جز نمبر 6)</p> <p>تمام کارکنان کو رمضان پنچ کم از کم -/3000 Rs کا دیا جائے۔ جبکہ جو ماہانہ میل الاؤنس مل رہا ہے ماہ رمضان میں اس کی کٹوتی نہ کی جائے۔ مزید یہ بھی کہ رمضان پنچ میں تنخواہ کی حد کو ختم کیا جائے۔ جملہ کارکنان چاہے جتنی بھی تنخواہ کی وصولی کر رہے ہیں کو رمضان پنچ کی سہولت دی جائے۔</p>	<p>فریقین کی باہمی رضامندی سے یہ طے پایا ہے کہ تمام درگزر کا رمضان میں میل الاؤنس کے بدلے رمضان پنچ (راشن) دے جائے گا۔</p>
<p>(جز نمبر 7)</p> <p>ٹریول الاؤنس کی رقم بڑھا کر 100 روپے کی جائے۔</p>	<p>ٹریول الاؤنس کی رقم -/40 روپے سے بڑھا کر -/50 روپے منظور کی جاتی ہے۔</p>
<p>(جز نمبر 8)</p> <p>جملہ کارکنان سے اوور ٹائم بمطابق قانون لیا جائے۔ اور جبری اوور ٹائم نہ لیا جائے۔ کہ جبری اوور ٹائم سے کارکنان کی نہ صرف کام سے بلکہ ادارہ سے دلچسپی ختم ہو جاتی ہے۔ یہ عمل ادارہ کیلئے نقصان دہ عمل ہے۔ (ایک ماہ میں 60 گھنٹے اوور ٹائم بمطابق قانون لیا جائے)۔</p>	<p>نہ ہی کسی درگزر سے جبری اوور ٹائم لیا جا رہا ہے۔ اور نہ ہی مستحق میں جبری اوور ٹائم لیا جائے گا۔ بمطابق قانون عمل کیا جاتا رہے گا۔</p>
<p>(جز نمبر 9)</p> <p>اضافی تین گھنٹے اوور ٹائم لگانے پر جملہ کارکنان کے لئے Night میل الاؤنس کی رقم کو بڑھا کر -/100 Rs کیا جائے۔ مزید یہ بھی کہ رات دیر سے چھٹی پر کارکن کے گھر پہنچنے کیلئے ٹرانسپورٹ مہیا کی جائے۔</p>	<p>یونین اس مطالبے سے دستبردار ہوتی ہے۔ اوور ٹائم لگانے کی صورت میں شام کو ملنے والے میل الاؤنس کی رقم سابقہ شرر سے ہی دی جائے گی۔ دیر سے چھٹی پر کارکن کے گھر پہنچنے کے لئے فیکٹری ٹرانسپورٹ مہیا کر رہی ہے۔ اور اسکیندہ بھی ایسا ہی جاری رہے گی۔</p>
<p>(جز نمبر 10)</p> <p>سنیاری الاؤنس کو مہنگائی و ادارہ سے زیادہ نسبت کی بناء پر، پر سال 200 روپے بڑھا کر 400 روپے کیا جائے تاکہ نئے و پرانے کارکنان میں فرق واضح ہو سکے۔</p>	<p>یونین اس مطالبے سے دستبردار ہوتی ہے۔ سنیاری الاؤنس سابقہ حیثیت فی سال 200 روپے کے حساب سے برقرار رہے گی۔</p>
<p>(جز نمبر 11)</p> <p>سالانہ اضافی انکریمنٹ کی موجودہ 100 روپے کی شرح کو بڑھا کر پر سال 250 روپے کیا جائے۔ تاکہ کارکنان کی معاشی حالت میں فرق آ سکے۔ اور دلچسپی سے ادارہ کی پروڈکشن میں حصہ لیں سکیں۔</p>	<p>یونین اس مطالبے سے دستبردار ہوتی ہے۔ سالانہ اضافی انکریمنٹ کی شرح فی سال 100 روپے کے حساب سے رہے گی۔</p>

<p>(جز نمبر 6)</p> <p>جو کارکنان ملازمت کے ساتھ تعلیم حاصل کر رہے ہیں امتحانات کے وقت ان کارکنان کو پہلے پیپر سے لیکر آخری پیپر تک بمعہ تنخواہ چھٹیاں دی جائیں۔</p>	<p>تعلیم حاصل کرنے والے ورکرز کو امتحان کی ڈیٹ شیٹ کے مطابق صرف امتحان والے دن بمعہ تنخواہ چھٹی دی جائے گی۔</p>
<p>(جز نمبر 7)</p> <p>جو کارکنان کرایہ کے فلیٹ میں رہتے ہیں۔ ادارہ ہذا فارورڈنگ ان کارکنان کے لئے لیبر کالونی میں مخصوص کوٹے کی فراہمی کو یقینی بنائے۔</p>	<p>مطالبہ ہذا فیکٹری کے دائرہ اختیار میں نہ آتا ہے البتہ فیکٹری حکومت پنجاب سے اپنے ورکرز کے لئے فلیٹس کا تقاضہ کرے گی۔</p>
<p>(جز نمبر 8)</p> <p>انتظامیہ کی طرف سے عہدیداران یونین و ممبران یونین کے خلاف انتقامی کارروائیوں کا سلسلہ بند کیا جائے و نیز یونین ممبران کو یونین چھوڑنے بارے ہر اسام نہ کیا جائے۔ و نیز عہدیداران/ممبران کے خلاف بے بنیاد اور انتقامی کارروائی کے تحت جاری کردہ چارج شیٹ اور شوکانوٹس ختم کئے جائیں۔</p>	<p>کمپنی کی جانب سے نہ ہی کوئی غیر قانونی عمل کیا جا رہا ہے اور ہی آئینہ کیا جائے گا۔</p>
<p>(جز نمبر 9)</p> <p>یونین آفس جو فیکٹری ہذا میں یونین ہذا کو دیا گیا ہے۔ یونین اس کا تہہ دل سے آجر/انتظامیہ کا شکریہ ادا کرتے ہوئے مزید مطالبہ کرتی ہے کہ سابقہ معاہدہ کے تحت آفس کیلئے فرنیچر/فوٹو سٹیٹ مشین/پرنٹر/لیپ ٹاپ/ٹیلیفون اور آمدورفت کے لئے ٹرانسپورٹ کی سہولیات و نیز ہمہ وقت ایک آفس بوائے دیا جائے۔ کارکنان کے مسائل میں اضافے کے پیش نظر دو مزید آفس پیرز کی ڈیوٹی فری کی جائے۔</p>	<p>یونین آفس میں نیا فرنیچر اور نیا AC فراہم کر دیا گیا ہے۔ یونین کے ایک مزید آفس پیرز قاری محمد افضل چیمہ (فرنیچر) و سیکرٹری ورکرز یونین فارورڈنگ ان کے مسائل حل کرنے کے لئے ڈیوٹی سے ہمہ وقت فری کیا جانا منظور کیا جاتا ہے۔</p>
<p>(جز نمبر 10)</p> <p>کارکنان کی نئی بھرتی پر میرٹ کی بنیاد پر یونین ہذا کو بھی کوٹہ دیا جائے۔</p>	<p>تمام بھرتیاں میرٹ اور کام کی نوعیت کے مطابق کی جاتی ہیں نیز بھرتیوں کے لئے کسی قسم کا کوٹہ مقرر نہ کیا جاسکتا ہے۔</p>

<p>میل الاؤنس کی رقم 25 روپے یومیہ سے بڑھا کر 29 روپے یومیہ منظور کی جاتی ہے۔</p>	<p>(جز نمبر 11)</p> <p>فیکٹری میں برطانیہ قانون کنٹین کا اجراء کیا جائے۔</p> <p>کھانہ / چائے وغیرہ اشیاء خورد و نوش مفت فراہم کی جائیں۔</p> <p>کنٹین کا عمل قانونی ہے۔ اور قانون پر عملدرآمد فیکٹری کے فرائض کا حصہ ہے۔ مزید یہ کہ جب تک کنٹین کے عمل کو مکمل نہیں کیا جاتا۔ اس وقت تک جملہ کارکنان کو بلا تخصیص میل الاؤنس 60 روپے یومیہ کے حساب سے -/Rs. 1560 ماہانہ کی بنیاد پر دیا جائے۔ پہلے یہ ادائیگی -/Rs. 25 یومیہ ہے۔ جبکہ مہنگائی کے پیش نظر اس رقم کو بڑھایا جائے۔</p>
<p>یونین مطالبہ ہذا سے دستبردار ہوتی ہے۔</p>	<p>(جز نمبر 12)</p> <p>نئی کلاسز کے اجراء پر کارکنان کے بچوں کے لئے مفت کتابیں اور کاپیاں فراہم کی جائیں۔</p>
<p>مطالبہ ہذا پر عملدرآمد کر دیا گیا ہے۔ فارورڈنگ فیکٹری کے ورکرز کے لئے ایک ایم بی بی ایس ڈاکٹر کا انتظام کر دیا گیا۔ جبکہ ایک لیڈی نرس پہلے ہی موجود ہے۔</p>	<p>(جز نمبر 13)</p> <p>فیکٹری ہذا میں کارکنان کی بیماری و ایمرجنسی کی ضرورت کو پورا کرنے کیلئے ڈسپنسری کو بٹھایا گیا ہے۔ جو کو ایفائیڈ ڈاکٹر نہ ہیں۔ ضرورت کو محسوس کرنے کا عمل قابل تحسین ہے۔ لیکن یہ عمل کارکنان کی ضرورت کو پورا نہیں کرتا۔ تعداد زیادہ ہونے کی بناء پر ہمہ ایک MBBS، میل ڈاکٹر و ایک MBBS، لیڈی ڈاکٹر کی فی الفور ضرورت ہے۔</p>
<p>مطالبہ ہذا پر عملدرآمد کر دیا گیا ہے فارورڈنگ فیکٹری کے ورکرز کے لئے ایک نیو ایسویٹنس فراہم کر دی گئی ہے جو کہ ہمہ وقت سٹ پر موجود ہوتی ہے۔</p>	<p>(جز نمبر 14)</p> <p>مزید یہ کہ ایسویٹنس فیکٹری میں موجود ضرور ہے۔ لیکن اس کی ڈیوٹی گھروں کا سودا سلف ہے۔ یہ عمل درست نہیں۔ ایسویٹنس کو یا تو ایمرجنسی کیلئے ہمہ وقت فیکٹری میں رکھا جائے۔ یا پھر دوسری ایسویٹنس لائی جائے جس کا پرائیویٹ استعمال نہ ہو اور ہمہ وقت ادارہ ہذا میں اسٹیٹڈ پر کھڑی ہو۔</p>
<p>کارکنان کے EOBI اور سوشل سیکیورٹی کارڈز پہلے سے بنائے جا رہے ہیں البتہ ورکرز کو کارڈ کے حصول میں ریٹائرمنٹ مشکلات کا ازالہ کیا جائے گا۔ اور اس بات کو یقینی بنایا جائے کہ ورکرز کو مذکورہ کارڈز کا حصول بروقت ممکن ہو سکے۔</p>	<p>(جز نمبر 15)</p> <p>جملہ کارکنان کو EOBI سوشل سیکیورٹی کارڈ کی فراہمی جلد کی جائے۔ کہ کارڈ کارکن کے اپنے پاس رکھنا قانونی عمل کے مکمل ہونے کا عمل ہے۔ نہ کہ انتظامیہ کی دراز میں پڑا رہنا۔</p>

فیکٹری کے اثاثہ جات، میٹریل کو ارادتا نقصان پہنچانے کی صورت میں ہونے والے نقصان کا برطانیہ قانون ازالہ کیا جائے گا۔

(جز نمبر 16)

فیکٹری میں دوران کار، کسی قسم کے میٹریل کے ضائع ہونے یا پھر کسی بھی دوسرے نقصان کی صورت میں کارکنان سے نقصان کو پورا کرنے کے عمل کو ختم کیا جائے۔ کہ نقصان کا عمل ارادتا نہیں کیا جاتا۔ کہ ارادتا کیلئے قانون موجود ہے۔ جبکہ کارکنان کی بنیادی تنخواہ یا پیس ریٹ کے معاوضہ سے کٹوتی کا عمل غیر قانونی و نا انصافی پر مبنی اور کارکنان کی معاشی حالت کو مزید کمزور کرنے کے برابر ہے۔ اسے ختم کیا جائے۔

مطالبہ ہذا پر برطانیہ قانون عمل درآمد کیا جائیگا۔ نیز کمپنی ہذا کہ بھی ورکر کی مالی امداد کرنے کی پابند نہ ہوگی۔

(جز نمبر 17)

کارکن کی بیماری یا حادثہ کی صورت میں اس کی مالی مدد کی جائے۔ بیماری یا حادثہ کی صورت میں ورکرز سے جبری استعفیٰ نہ طلب کیا جائے۔ ورکرز کو اپنا مکمل علاج کروانے دیا جائے۔ کارکنان کو دوران علاج بیماری یا حادثہ کے دنوں کی مکمل تنخواہ کی ادائیگی کے عمل کو یقینی بنایا جائے۔ کہ وقت کا تقاضہ بھی ہے اور غریب کارکن کی ضرورت بھی۔

(جز نمبر 18)

شو لڈ ریل و دیگر سیلوں کے جملہ کارکنان کے کام کو لائینوں کیساتھ منسلک کیا جائے۔ تاکہ لائینوں میں کام کرنے والے ورکرز اور سیلوں میں کام کرنے والے ورکرز کی مراعات (پیس ریٹ وغیرہ) یکساں ہوں۔

(جز نمبر 19)

لیڈی ورکرز کا ہال الگ کیا جائے۔ کہ خواتین کیلئے کام میں مشکلات پیدا ہوتی ہیں۔ مزید یہ کہ فیکٹری میں چائلڈ کیئر سنٹر کا قیام عمل میں لایا جائے۔

(جز نمبر 20)

برطانیہ قانون معذور افراد کے کوٹے پر عمل کیا جائے۔ تاکہ معذور افراد بھی کسی کی محتاجی سے بچ سکیں۔

(جز نمبر 21)

کمپنی نے درکرز کی ادائیگی نماز کے لئے معقول جگہ فراہم کی ہوئی ہے۔ دوران اوقات کار و وقفہ نماز حسب سابقہ روایہ برقرار رہے گا۔

مزید یہ کہ فیکٹری ہذا میں مسجد کی تعمیر کی جائے۔ اور یہ بھی کہ جمعہ کے دن نماز کے مکمل وقت کو فیکٹری اپنے کھاتے میں ڈالے۔ کہ ہم مسلمان ہیں۔ بحیثیت مسلمان نماز کی کٹوتی سمجھ سے بالا ہے۔

(جز نمبر 22)

جو ورکرز اپنے خرچہ پر حج / عمرہ پر جائیں۔ ان درکرز کی چھٹیاں بمعہ تنخواہ منظور کی جائیں۔

جو کوئی بھی ورکر عمرہ / حج کی ادائیگی کے لئے جائے گا۔ تو پہلی چودہ چھٹیاں بمعہ تنخواہ بطور سالانہ چھٹیاں ادا کی جائیں گی۔ امدت ملازمت کا سال پورا ہونے پر سالانہ چھٹیوں کا معاوضہ نہ کیا جائے گا۔ نیز چودہ یوم سے تجاوز کی صورت میں جتنے دن بھی ورکر مزید چھٹیاں کرے گا ان میں سے آدھی چھٹیاں کمپنی بمعہ تنخواہ ادا کرے گی۔

(جز نمبر 23)

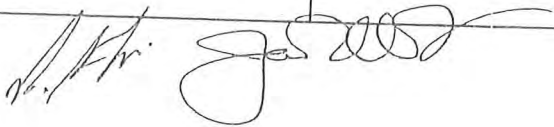
کارکنان سے کام ان کی استطاعت کے مطابق لیا جائے۔ کہ پہلے صرف 35 بیگ فی گھنٹہ کے حساب سے پروڈکشن کا ٹارگٹ تھا۔ جسے بڑھاتے، بڑھاتے 120 بیگ فی گھنٹہ کے حساب سے کر دیا گیا ہے۔ جو کہ کارکنان کی استطاعت سے بڑھ کر ہے۔ کہ وہی ہاتھ ہیں۔ وہی 8 گھنٹہ ڈیوٹی۔ وہی مشینری۔ وہی کارکنان۔ ٹارگٹ انتہائی زیادہ ہے۔ کارکنان اپنی استطاعت سے بڑھ کر کام کریں گے۔ مگر کتنا۔ اس کا جائزہ لیا جائے۔ اور کارکنان سے ان کی استطاعت سے بڑھ کر کام نہ لیا جائے۔ تمام بیگز کا ٹارگٹ کم کیا جائے و نیز کسی بھی کارکن کا Designation تبدیل نہ کیا جائے۔

(Pending)

(جز نمبر 24)

ٹرانسپورٹ کے روٹ کو کارکنان کے مطابق لایا جائے۔ جن روٹس پر ٹرانسپورٹ نہ ہے / کی ہے و نیز سابقہ معاہدہ کے تحت جن روٹس پر انتظامیہ نے یونین کی نشاندہی پر ٹرانسپورٹ مہیا کرنے کی حامی بھری ہے۔ ان روٹس پر فی الفور ٹرانسپورٹ مہیا کی جائے۔

مطالبہ ہذا پر پہلے ہی عملدرآمد کیا جا رہا ہے۔ جن روٹس پر ٹرانسپورٹ کی ضرورت یا کی ہوگی وہاں ٹرانسپورٹ مہیا کی جائے گی۔




DIRECTOR
LABOUR WELFARE
SIALKOT

نوٹ: ورکرز یونین (CBA) اور انتظامیہ فارورڈ گنیر کے درمیان اتفاق رائے سے چاہے آف ڈیمانڈ پر جو معاہدہ طے پایا ہے۔ اس پر 01-08-2016 سے عمل درآمد شروع جائے گا۔ ہر دو فریقین نے مندرجات بالا معاہدہ کو درست تسلیم کرتے ہوئے اپنے اپنے دستخط ثبت کئے ہیں۔ جس پر ہر دو فریقین عمل درآمد کے پابند ہوں گے

تاریخ معاہدہ: 16-08-2016

ارض

فریق دوم

نمائندگان انتظامیہ

فریق اول

نمائندگان ورکرز یونین فارورڈ گنیر (CBA)

میجر جاوید اختر خواجہ صاحب (ڈائریکٹر)

محمد علی بٹ (صدر)

تجمل ساغر بٹ (IR مینجر)

شاہ شمس تبریز (سینئر نائب صدر) - A. Shams

بلال مرزا (اسسٹنٹ کمپلائنس مینجر)

محمد یونس (نائب صدر)

شہزاد مشتاق (جنرل سیکریٹری)

قاری محمد افضل (فنانس سیکریٹری) - قاری محمد افضل

ASSISTANT DIRECTOR
LABOUR WELFARE
SIALKOT

مصالحات کنندہ محمد عثمان صاحب اسسٹنٹ ڈائریکٹر لیبر آفس سیالکوٹ

کاپی برائے اطلاع و ضروری کارروائی:

1۔ جناب سیکریٹری لیبر ویمن ریسورسز حکومت پنجاب سول سیکریٹریٹ لاہور۔

2۔ جناب ڈائریکٹر لیبر ویلفیئر ریورسز حکومت پنجاب۔ 62/D نیو مسلم ٹاؤن لاہور۔

3۔ جناب کمشنر صاحب گوجرانوالہ ڈویژن گوجرانوالہ

4۔ جناب ڈسٹرکٹ آفیسر لیبر/رجسٹرار ٹریڈ یونینز مرالہ روڈ سیالکوٹ۔

5۔ جناب کنسلیٹر صاحب لیبر آفس سیالکوٹ

6۔ جناب ایم ظہور اعوان صاحب سیکریٹری جنرل PWF۔ یونین پلازہ۔ 3/62 بینک روڈ، نزد ٹالین شوز

راولپنڈی، صدر۔

7۔ جناب صدر و جنرل سیکریٹری چیمبر آف کامرس اینڈ انڈسٹریز۔ پیرس روڈ سیالکوٹ۔

8۔ جناب ڈی سی او صاحب سیالکوٹ۔

9۔ جناب ڈی پی او صاحب سیالکوٹ۔

10۔ جناب چوہدری نسیم اقبال صدر پاکستان ورکرز فیڈریشن لاہور۔

11۔ نمائندگان ایڈیٹس۔ آفس بالمقابل چناب ریجنل ہیڈ کوارٹر سیالکوٹ۔


ASSISTANT DIRECTOR
LABOUR WELFARE
SIALKOT

MEMORANDUM OF SETTLEMENT

Under Section 35(2) of the Sindh Industrial Relations Act, 2013

NAME OF THE PARTIES

Hinopak Motors Limited, D-2, S.I.T.E, Manghopir Road, Karachi hereinafter referred to as the "Company" (which expression wherever the context so admits shall mean and include its successors and assigns).

AND

Hinopak Motors Employees' Union, a duly registered trade union of the workman and Collective Bargaining Agent under the Sindh Industrial Relations Act, 2013, having its office at Karachi hereinafter referred to as the "Union" (which expression wherever the context so admits shall mean and include its successors, assigns and all permanent workman employed or to be employed by the Company at Karachi).

Representing the Employers

1. Mr. Tatsuhei Muto
MD & CEO
2. Mr. Yoshihiro Kondo
Deputy Managing Director
3. Mr. Takehito Sasaki
Plant Manager
4. Mr. Fahim Aijaz Sabzwari
Senior Divisional Head
HR, Admin & HSE / Finance & IT
5. Mr. Adil Mohiuddin Shah
Senior Divisional Head
Sales & Marketing / Service & Parts
6. Mr. Naushad Riaz
Divisional Head
Chassis Assembly
7. Mr. Nishat Zafar
Divisional Head
Plant Administration
8. Mr. Ahsan Waseem Akhtar
Deputy Divisional Head
HR, Admin & HSE
9. Mr. Muhammad Khaliluddin
Departmental Head
HR & HRD

Representing the Workers

1. Mr. Arshad Khan
President
2. Mr. Muhammad Yousuf
Vice President
3. Mr. Waseem Ahmed
General Secretary
4. Mr. Maqbool Elahi
Joint Secretary
5. Mr. Mursaleen Khan
Finance Secretary
6. Mr. Hashim Khan
Joint Secretary



SHORT RECITAL OF THE CASE

WHEREAS the Union as a Collective Bargaining Agent of the workmen of the Company raised Industrial dispute in accordance with the provisions contained in the Sindh Industrial Relations Act, 2013 by serving upon the Company a Charter of Demands dated **25st March, 2016** under section 35(1) of the Sindh Industrial Relations Act, 2013. A copy of the Charter of Demands is enclosed and marked as **Annexure "A"**.

AND WHEREAS pursuant to the industrial disputes having been raised by the Union as Collective Bargaining Agent of the workman and the company, both the parties entered into bilateral negotiations and discussions on the said Charter of Demands.

AND WHEREAS during the course of mutual discussions and negotiations during the meetings held between the Company and the Union on the subject, both the parties above named took into consideration the existing wages, allowances prevailing in the comparative industries in the region and the assurances and guarantees given / agreed by the Union hereinafter and also took into consideration the rises in the cost of living, economic condition of the company and general business environment of the country.

AND WHEREAS as a result of mutual discussions and bilateral negotiations, the Union and the Company have been able to reach a Settlement in respect of all demands contained in the said Charter of Demands being **Annexure "A"** hereto:

NOW, THEREFORE, THIS SETTLEMENT WITNESSETH AS UNDER:

TERMS OF THE SETTLEMENT

1. The overall percentage of annual increment to be given to all permanent workers combined together with effect from 1st April, 2016 will not be more than **18%**.
2. The overall percentage of annual increment to be given to all permanent workers combined together with effect from 1st April, 2017 will not be more than **11%**.
3. While rating workers for the purpose of performance increment in the categories of Good, Very Good and Excellent, the agreed criteria, among others, shall be taken into consideration, the management being the sole judge of performance.
4. The performance increment given to workers under paras 1 and 2 above will be effective only upto **31st March, 2018** and will be subject to such extension modification, change or discontinuance as may be mutually agreed upon between the parties after the expiry of the above date.
5. Employees whose basic salary is less than Rs.12,000/- will be paid **Rs. 12,000/-** as Leave Fare Assistance (LFA) every year.
6. Under the Motor Cycle Loan Scheme, permanent workers would be allowed to purchase a maximum of **Twenty Eight (28)** motor cycles of Honda CD70 and **Twenty (20)** motor cycles of Honda CG125 in a year subject to such rules as are prescribed by the Company in this respect.
7. The annual limit for outpatient treatment reimbursement will be increased from Rs.8,000/- to **Rs.10,000/-** per family
8. Under Company's Hajj Scheme, employees who are not successful in Government Hajj Balloting would be allowed to perform Hajj under Private Scheme. However, the company will provide upto a maximum amount of **Rs.200,000/-** per employee in addition to the amount announced by the Govt to support the employee to perform the Hajj under Private Scheme. The selection criteria of tour operator would be decided in consultation with the CBA.

9. The company will allow four permanent workers and their spouses to perform Umrah per year. The process of selection would remain same as of Hajj. However, the total cost of Umrah for four employees and their spouses will not exceed from Rs.800,000/- per year.
10. The management may consider sending employees in Technical Training Program in Japan time to time subject to availability of the relevant programs and required skills of the employees.
11. That the management may consider at its sole discretion and in consultation with the Union as and when necessary to increase the strength of its permanent workers in such number at such time and on such criteria as it deems appropriate depending on Company's profitability, volume of production and general business condition.
12. In case of death of any permanent worker, his son would be offered contractual employment, if he meets the required skills of the job. If his son is not fit for the job, a permanent replacement from among the contract / temporary workers would be hired as replacement of the deceased worker.
13. It is agreed that the CBA will provide its full support in improvement of productivity, quality and working condition and will also support the management in achievement of production and other set targets agreed by both the parties.
14. It is agreed that increase in wages/allowances etc. under this Settlement is intended, among others, to provide relief to workman due to rise in the cost of living and such increase in wages also, allowance etc. agreed under this Settlement is liable to be set off against any statutory increase which the government may grant to the workman under any head or name whatsoever, during / beyond the operation of this Settlement subject to the manner as may be specified by the Government in the statute or Ordinance.
15. It is agreed that this Settlement is in full and final settlement of all disputes, demands and claims of the Union / Workman contained in Union Charter of Demands dated 25-Mar-2016.
16. In consideration of the increase in wages granted to the workmen under this Settlement, the Union undertakes that it will not raise or pursue any demand whatsoever directly or indirectly involving financial implications upon the Company during the pendency of this Settlement.
17. It has been agreed between the parties that this Settlement shall become effective and come into operation with effect from **1st April, 2016** and shall be binding on the parties and remain in full force and effect for a period of two years up to **31st March, 2018**.

IN WITNESS WHEREOF the parties as aforesaid have signed hereunder at Karachi at this 29th day of April, 2016.

SIGNATURE OF PARTIES



National Refinery Limited

7-B, Korangi Industrial Zone, Korangi, P.O. Box: 8228, Karachi-74900 - Pakistan.

PABX : 35064977-79

: 35064981-86

UAN : 111-675-675

Fax : 92-21-35054663

Website : www.nrlpak.com

Ref. No. P.3.3

Date: October 4, 2016

The Director Labour
Directorate of Labour,
Government of Sindh,
Karachi

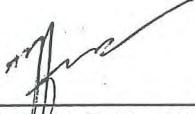
Subject: COLLECTIVE BARGAINED SETTLEMENT

Dear Sir,

We would like to inform you that as a result of bilateral negotiations between the Management of National Refinery Limited and National Refinery Employees Union (C.B.A.), a Collective Bargained Settlement for the period from March 01, 2015 to February 28, 2017 has been amicably arrived at between the parties in full and final settlement of the demands served.

The copy of the Settlement is enclosed for favour of information and necessary action at your end.

Yours faithfully,
For NATIONAL REFINERY LIMITED


MUHAMMAD FARMAN
MANAGER PERSONNEL
(FACTORY MANAGER)

Copy to:

1. Secretary Govt. of Sindh, Labour Department, Karachi.
2. Joint Director Labour, East Division, Govt. of Sindh, Karachi.
3. Area Conciliator, Labour Department, East Division, Govt. of Sindh, Karachi

N.O.O.

Cc: G.M.(HR & A)
Manager / Secretary Funds.

AGREEMENT

(01-03-2015 to 28-02-2017)

NAME OF PARTIES:

1. NATIONAL REFINERY LIMITED (NRL)
2. NATIONAL REFINERY EMPLOYEES UNION (NREU), CBA

REPRESENTING EMPLOYER:

- | | | |
|----|---------------------------|--------------------------------------|
| 1. | Mr. Usman Ahmad | General Manager (HR & Admin.) |
| 2. | Mr. Muhammad Aslam | General Manager (Special Projects) |
| 3. | Mr. Zakir Mujahid Qureshi | Treasurer |
| 4. | Mr. Zafar Javed | Manager/Secretary Funds |
| 5. | Major (R) M. Abdul Aziz | Manager (Human Resource) |
| 6. | Mr. Muhammad Farman | Manager (Personnel) |
| 7. | Mr. Waqar Haider | Sr. Management Executive (Personnel) |

REPRESENTING WORKERS:

- | | | |
|----|-----------------------------|-----------------------|
| 1. | Mr. Abdul Rafiq Siddiqui | President |
| 2. | Mr. Wasim Ilyas | Senior Vice President |
| 3. | Mr. M. Islam Abbas | Vice President |
| 4. | Mr. Abdul Rehman Siddiqui | General Secretary |
| 5. | Syed Muhammad Khalid | Joint Secretary |
| 6. | Mr. Shamsahad Ahmed | Finance Secretary |
| 7. | Mr. Manzar Hussain Siddiqui | Organizing Secretary |
| 8. | Mr. Muhammad Imran | Press Secretary |



SHORT RECITAL OF CASE

WHEREAS National Refinery Employees Union, Karachi (C.B.A.) hereinafter called the Union, raised certain Demands U/S 35(1) of Sindh Industrial Relations Act, 2013 through their letter No. NREU/SMI/2015 dated February 27, 2015 (Copy of the Charter of Demands is attached herewith as Annexure - I);

AND WHEREAS the parties to the dispute, decided to undertake mutual negotiations with a view to arriving at an amicable settlement of the demands in relation to the terms and conditions of service of NRL workmen;

AND WHEREAS by negotiations and discussions, an Agreement has been arrived at, in full and final settlement of all the demands raised by the Union, now forming subject matter of this Agreement.

THE PARTIES to the dispute i.e., the Management of National Refinery Limited and National Refinery Employees Union, have, therefore, agreed to the following terms and conditions in full and final settlement of all the demands raised by the Union.

NOW THIS SETTLEMENT HEREBY WITNESSETH AS UNDER:-

TERMS OF AGREEMENT

1. PARTIES OF THE AGREEMENT

This Agreement is signed on this 03rd day of October, 2016 between:

- (1) **National Refinery Limited**, a Limited Company incorporated in Pakistan under the Companies Ordinance 1984 having its registered office at 7-B, Korangi Industrial Zone, Korangi, Karachi hereinafter called the "COMPANY".

AND

- (2) **National Refinery Employees Union**, an officially registered Trade Union and Collective Bargaining Agent for the workers actually in the employment and on the payroll of the NRL, hereinafter called the "UNION" (which expressions for the purpose of this Agreement shall include their successors, nominees or replacements).

If the said "COMPANY" changes its name or merges with any other Company or Companies or Organizations so that the Company is wholly or partly absorbed by another Company/Organization, the terms of this Agreement will remain valid and binding on the workmen concerned and shall continue to be so binding for the entire period of duration of this Agreement.

[Handwritten signatures and initials of the parties to the agreement, including representatives of National Refinery Limited and National Refinery Employees Union.]

2. OBJECTS

Since the very inception of NRL, it has been the earnest desire of the Management to extend maximum benefits and facilities to the employees within its economic capabilities for healthy economic growth of the Company as a whole. The Company operates on the principle of equality and fair play. It is one of its basic objectives to equate employee's effort, opportunity and job security with its profitable operation and growth.

It is the intent and purpose of this Agreement to ensure sound and mutually beneficial industrial and economic relationship between the parties hereto; to stabilize labour relations within the Company, to clarify the rights and responsibilities of the Company, the Union and the workmen; to provide orderly and peaceful means of conducting negotiations and resolving any misunderstandings or grievances; to set forth herein the basic and complete agreement between the parties, improving the conditions of employment, and to ensure continual efficiency and high productivity in order to promote and improve the industrial and economic relationship of the Company and its Workmen.

3. EXTENT OF APPLICATION AND ADMISSIBILITY OF THE BENEFITS OF THE AGREEMENT:

It is agreed that this Agreement is confined to and covers only the Permanent Workmen who are employed by NRL directly and are on the payroll of the COMPANY; and the benefits of this Agreement will, unless otherwise specified below, be admissible to only the Permanent Workmen employed by NRL directly and are on the payroll of the Company as on 1st March, 2015 and also to those who expired or retired after 1st March 2015 but EXCLUDING Temporary, Probationary, Apprentices, Badli (Substitute) and Contract Workmen and also those who Resigned or Dismissed from service or left the Company without obtaining proper release.

4. RECOGNITION OF THE COMPANY'S AND UNION'S RIGHTS AND RESPONSIBILITIES:

It is understood and agreed that:-

4.1 The Company retains all rights of Management which shall include but not limited to:-

4.1.1 The right to direct and control the work force i.e. among others, the right to hire, upgrade, promote, demote, transfer, discipline, discharge, dismiss, retain services of individual, to create or discontinue jobs, to determine the number of employees needed, employees qualifications, criteria for

- 3 -

5.3 The workmen in rotating shifts shall not leave their work place unless properly relieved or specifically permitted by the Supervisors concerned.

5.5 All workmen will report in time for work, this is necessary to avoid inconvenience to the fellow workers who are to be relieved on the arrival of their relievers. Any employee arriving later than scheduled duty commencement time, will not be allowed to resume his duty until permission to enter Refinery has been obtained from Head of Department for the day and RSC/SE in case of shift work. This practice will continue even on expiry of this Agreement unless otherwise amended by the Management.

5.7 It is agreed that the benefits covered under this Settlement are with the object of setting off the increasing cost of living and, therefore, any similar benefits which may be introduced, during the period of this Settlement, through legislation or otherwise by any Government announcement with the same object will not be in addition to the benefit(s) admissible under this Settlement.

5.8 It is agreed that the Company will grant the following benefits and modify certain existing terms of employment applicable to workmen concerned to the extent mentioned hereunder and the Union has agreed to the same in full and final settlement of all the demands raised by the Union now forming subject matter of this Settlement except, the benefits/facilities agreed below all the other demands contained in Annexure-I hereof stand withdrawn.

6.1 INCREASE IN BASIC PAY

permanent workmen with effect from 01-05-2015. The said increase in basic pay

was agreed only due to revision in formulae for calculating 10-C Bonus and Overtime Hourly Rate as mentioned in the relevant clauses herein-below.

The amount shall be rounded off (i.e. from paise 1 to 49 as rupee zero (0) and from paise 50 to 99 as rupee one (1) for the purposes of salary fixation).

6.2 PAY SCALES (GROUPS/GRADES)

It is agreed that the Company shall revise pay scales (Groups/Grades) as mentioned in Annexure – II hereof, with effect from 01-03-2015, of all the workmen on roll of the Company as on 01-03-2015.

6.3 ANNUAL INCREMENT

It is agreed that the amount of annual increment shall be as per revised pay scales (Groups/Grades) as mentioned in Annexure -II hereof, on the date of increments of the respective workmen.

7. BONUS UNDER 10-C

It is agreed that the amount of Bonus shall be monthly average of the sum of Basic Pay and Refinery Allowance paid during the year.

8. OVERTIME

It is agreed that the Hourly Rate for payment of overtime shall be calculated according to the formula: (Basic Pay + House Rent + Refinery Allowance + Conveyance Allowance + Shift Allowance) x 2 / 240 (hrs.).

9. EIDI

It is agreed that the amount of Eidi shall be increased from Rs. 500/- to Rs. 1,000/- per worker payable on Eid-ul-Fitre and Eid-ul-Azha subject to the existing terms and conditions.

10. LOANS

10.1 HOUSING ASSISTANCE LOAN

It is agreed that subject to the existing terms and conditions of Housing Assistance Loan Rules/Policy for NRL workmen, the existing "Revolving Fund" provided for grant of Housing Assistance Loan will remain the same i-e Rs.7,500,000/- .

[Handwritten signatures and initials]

10.2 COMPANY LOAN

11. DEATH COMPENSATION

12. DURATION OF AGREEMENT

10.2 All the existing terms and conditions of service in practice, agreed or implied shall be in force except to the extent modified in this Agreement.


13. EFFECTIVE DATE OF BENEFITS UNDER THIS AGREEMENT

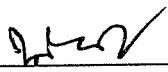
Handwritten signatures and initials on the document include:

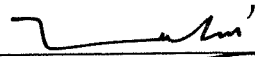
- Top left: *BB*
- Top center: *L. J. S.*
- Top right: *gfm*
- Middle left: *W. J.*
- Middle center: *Q. J.*
- Middle right: *W. J.*
- Bottom left: *W. J.*
- Bottom center: *W. J.*
- Bottom right: *W. J.*

SIGNATURE OF PARTIES

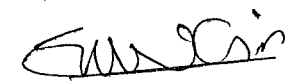
FOR AND ON BEHALF OF THE
NATIONAL REFINERY LIMITED

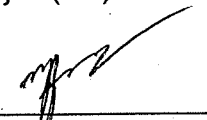

Usman Ahmad


Muhammad Aslam


Zakir Mujahid Qureshi


Zafar Javed



Major (R) M. Abdul Aziz



Muhammad Farman


Waqar Haider

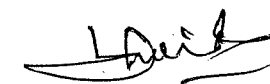
FOR AND ON BEHALF OF THE
NATIONAL REFINERY EMPLOYEES UNION
(CBA)

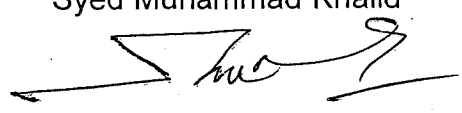

Abdul Rafiq Siddiqui


Wasim Ilyas


Muhammad Islam Abbas


Abdul Rehman Siddiqui


Syed Muhammad Khalid


Shamshad Ahmed


Manzar Hussain Siddiqui


Muhammad Imran

Copy to:

The Secretary, Labour Department, Government of Sindh
The Director Labour, Government of Sindh
The Conciliator, East Division

1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675, 2676, 2677, 2678, 2679, 26

1.

Qasid
Helper
Securitymen
Driver
Fire & Safetyman
Mail Boy
General Workman
Oilman

✓ 31,826

Handwritten signatures and initials:

- Top left: "Land"
- Top center: "JL"
- Top right: "Cochran" (with "30,301" above it)
- Middle left: "Eugene" (underlined)
- Middle center: "Ming" (above "Ming")
- Middle right: "B" (above "B")
- Bottom left: "A" (above "A")
- Bottom center: "Z" (above "Z")
- Bottom right: "Lawd" (above "Lawd")

1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675, 2676, 2677, 2678, 2679, 26

111

34,133
35,632
37,131

EFFECTIVE 1-3-2015

GROUP	JOB TITLE	SALARY			Year
		MINIMUM (Rs.)	INCREMENT (Rs.)	MAXIMUM (Rs.)	
IV		12,324		59,495	30
	Senior Mechanical Technician		1,529		
	Senior Fire & Safetyman				1
	Senior Fire Tender Driver		13,853		2
	Senior Machinist		15,382		3
	Senior Welder		16,911		4
	Senior Instrument Technician		18,440		5
	Senior Electrical Technician		19,969		6
	Senior Auto Technician		21,498		7
	Senior Lab Technician		23,027		
	Senior Process Controller				
	Senior Head Securityman		1,566		
	Senior Driver-cum-Mechanic				8
	Senior Mail Boy/ Qasid		24,593		9
	Senior Sub Engineer (Process)		26,159		10
	Senior Sub Engineer (Mech.)		27,725		11
	Senior Sub Engineer		29,291		12
			30,857		13
			32,423		14
			33,989		15
			35,555		
			1,596		
			37,151		16
			38,747		17
			40,343		18
			41,939		19
			43,535		20
			45,131		21
			46,727		22
			48,323		23
			49,919		24
			51,515		25
			53,111		26
			54,707		27
			56,303		28
			57,899		29
			59,495		30

EFFECTIVE 1-3-2015

[illegible]

NRL SALARY STRUCTURE FOR CLERKS
EFFECTIVE 1-3-2015

GRADE	JOB TITLE	SALARY			Year
		MINIMUM (Rs.)	INCREMENT (Rs.)	MAXIMUM (Rs.)	

11

$\sqrt{9,888}$

33,759

17

Assistant-cum-Typist
Accounts Assistant
Store Assistant
Shipping Assistant
Excise Assistant
Marketing Assistant
Record & General Assistant
Jr. Telephone Operator
Jr. Telex Operator
Jr. Key Punch Operator
Jr. Data Entry Operator
Jr. Draughtsman (Mech/Civil)
Jr. Dispenser

✓1,383.

11,271

12,654

14,037

15,420

16,803

18,186

19,569

✓ 1,419

20,988

22,407

23,826

25,245

26,664

28,083

29,502

30,921

32,340

✓ 33,759

Handwritten signatures and initials are scattered across the page, including:

- A large signature at the top left.
- A signature "James" in the center.
- A signature "Wm" below it.
- A signature "John" to the right of "James".
- A signature "Bry" further right.
- A signature "Wm" below "Bry".
- A signature "Sam" at the bottom right.
- A signature "David" at the very bottom right.

NRL SALARY STRUCTURE FOR CLERKS
EFFECTIVE 1-3-2015

GRADE	JOB TITLE	SALARY			Year
		MINIMUM (Rs.)	INCREMENT (Rs.)	MAXIMUM (Rs.)	
III		10,413		36,114	17
	Senior Assistant-cum-Typist		1,482		
	Senior Accounts Assistant		11,895		1
	Senior Stores Assistant		13,377		2
	Senior Shipping Assistant		14,859		3
	Senior Excise Assistant		16,341		4
	Senior Marketing Assistant				
	Senior Record Assistant				
	Stenotypist		1,521		
	Draughtsman (Mech./Civil)				
	Dispenser		17,862		5
	Telephone Operator		19,383		6
	Telex Operator		20,904		7
	Key Punch Operator		22,425		8
	Data Entry Operator		23,946		9
			25,467		10
			26,988		11
			28,509		12
			30,030		13
			31,551		14
			33,072		15
			34,593		16
			36,114		17

33,072 15
34,593 16
36,114 17

NRL SALARY STRUCTURE FOR CLERKS
EFFECTIVE 1-3-2015

GRADE	JOB TITLE	SALARY			Year
		MINIMUM (Rs.)	INCREMENT (Rs.)	MAXIMUM (Rs.)	

IV

12,324

59,495

30

Selection Grade Assistant
Selection Grade Accounts Assistant
Selection Grade Shipping Assistant
Selection Grade Excise Assistant
Selection Grade Marketing Assistant
Selection Grade Record Assistant
Senior Stenographer
Senior Store Keeper
Senior Draughtsman
Senior Dispenser
Senior Telephone Operator
Senior Key Punch Operator
Senior Data Entry Operator

1,529

13,853

15,382

16,911

18,440

19,969

21,498

23,027

1,566

24,593

26,159

27,725

29,291

30,857

32,423

33,989

35,555

1,596

37,151

38,747

40,343

41,939

43,535

45,131

46,727

48,323

49,919

51,515

53,111

54,707

56,303

57,899

59,495

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

[Handwritten signatures and initials are present in the bottom left and bottom right corners of the page.]

MEMORANDUM OF SETTLEMENT

Under Section 35(2) of the Sindh Industrial Relations Act, 2013

NAME OF THE PARTIES

Hinopak Motors Limited, D-2, S.I.T.E, Manghopir Road, Karachi hereinafter referred to as the "Company" (which expression wherever the context so admits shall mean and include its successors and assigns).

AND

Hinopak Motors Employees' Union, a duly registered trade union of the workman and Collective Bargaining Agent under the Sindh Industrial Relations Act, 2013, having its office at Karachi hereinafter referred to as the "Union" (which expression wherever the context so admits shall mean and include its successors, assigns and all permanent workman employed or to be employed by the Company at Karachi).

Representing the Employers

1. Mr. Tatsuhei Muto
MD & CEO
2. Mr. Yoshihiro Kondo
Deputy Managing Director
3. Mr. Takehito Sasaki
Plant Manager
4. Mr. Fahim Aijaz Sabzwari
Senior Divisional Head
HR, Admin & HSE / Finance & IT
5. Mr. Adil Mohiuddin Shah
Senior Divisional Head
Sales & Marketing / Service & Parts
6. Mr. Naushad Riaz
Divisional Head
Chassis Assembly
7. Mr. Nishat Zafar
Divisional Head
Plant Administration
8. Mr. Ahsan Waseem Akhtar
Deputy Divisional Head
HR, Admin & HSE
9. Mr. Muhammad Khaliluddin
Departmental Head
HR & HRD

Representing the Workers

1. Mr. Arshad Khan
President
2. Mr. Muhammad Yousuf
Vice President
3. Mr. Waseem Ahmed
General Secretary
4. Mr. Maqbool Elahi
Joint Secretary
5. Mr. Mursaleen Khan
Finance Secretary
6. Mr. Hashim Khan
Joint Secretary



SHORT RECITAL OF THE CASE

WHEREAS the Union as a Collective Bargaining Agent of the workmen of the Company raised Industrial dispute in accordance with the provisions contained in the Sindh Industrial Relations Act, 2013 by serving upon the Company a Charter of Demands dated 25th March, 2016 under section 35(1) of the Sindh Industrial Relations Act, 2013. A copy of the Charter of Demands is enclosed and marked as **Annexure "A"**.

AND WHEREAS pursuant to the industrial disputes having been raised by the Union as Collective Bargaining Agent of the workman and the company, both the parties entered into bilateral negotiations and discussions on the said Charter of Demands.

AND WHEREAS during the course of mutual discussions and negotiations during the meetings held between the Company and the Union on the subject, both the parties above named took into consideration the existing wages, allowances prevailing in the comparative industries in the region and the assurances and guarantees given / agreed by the Union hereinafter and also took into consideration the rises in the cost of living, economic condition of the company and general business environment of the country.

AND WHEREAS as a result of mutual discussions and bilateral negotiations, the Union and the Company have been able to reach a Settlement in respect of all demands contained in the said Charter of Demands being **Annexure "A"** hereto:

NOW, THEREFORE, THIS SETTLEMENT WITNESSETH AS UNDER:

TERMS OF THE SETTLEMENT

1. The overall percentage of annual increment to be given to all permanent workers combined together with effect from 1st April, 2016 will not be more than 18%.
2. The overall percentage of annual increment to be given to all permanent workers combined together with effect from 1st April, 2017 will not be more than 11%.
3. While rating workers for the purpose of performance increment in the categories of Good, Very Good and Excellent, the agreed criteria, among others, shall be taken into consideration, the management being the sole judge of performance.
4. The performance increment given to workers under paras 1 and 2 above will be effective only upto **31st March, 2018** and will be subject to such extension modification, change or discontinuance as may be mutually agreed upon between the parties after the expiry of the above date.
5. Employees whose basic salary is less than Rs.12,000/- will be paid Rs. 12,000/- as Leave Fare Assistance (LFA) every year.
6. Under the Motor Cycle Loan Scheme, permanent workers would be allowed to purchase a maximum of Twenty Eight (28) motor cycles of Honda CD70 and Twenty (20) motor cycles of Honda CG125 in a year subject to such rules as are prescribed by the Company in this respect.
7. The annual limit for outpatient treatment reimbursement will be increased from Rs.8,000/- to Rs.10,000/- per family
8. Under Company's Hajj Scheme, employees who are not successful in Government Hajj Balloting would be allowed to perform Hajj under Private Scheme. However, the company will provide upto a maximum amount of Rs.200,000/- per employee in addition to the amount announced by the Govt to support the employee to perform the Hajj under Private Scheme. The selection criteria of tour operator would be decided in consultation with the CBA.

9. The company will allow four permanent workers and their spouses to perform Umrah per year. The process of selection would remain same as of Hajj. However, the total cost of Umrah for four employees and their spouses will not exceed from Rs.800,000/- per year.
10. The management may consider sending employees in Technical Training Program in Japan time to time subject to availability of the relevant programs and required skills of the employees.
11. That the management may consider at its sole discretion and in consultation with the Union as and when necessary to increase the strength of its permanent workers in such number at such time and on such criteria as it deems appropriate depending on Company's profitability, volume of production and general business condition.
12. In case of death of any permanent worker, his son would be offered contractual employment, if he meets the required skills of the job. If his son is not fit for the job, a permanent replacement from among the contract / temporary workers would be hired as replacement of the deceased worker.
13. It is agreed that the CBA will provide its full support in improvement of productivity, quality and working condition and will also support the management in achievement of production and other set targets agreed by both the parties.
14. It is agreed that increase in wages/allowances etc. under this Settlement is intended, among others, to provide relief to workman due to rise in the cost of living and such increase in wages also, allowance etc. agreed under this Settlement is liable to be set off against any statutory increase which the government may grant to the workman under any head or name whatsoever, during / beyond the operation of this Settlement subject to the manner as may be specified by the Government in the statute or Ordinance.
15. It is agreed that this Settlement is in full and final settlement of all disputes, demands and claims of the Union / Workman contained in Union Charter of Demands dated 25-Mar-2016.
16. In consideration of the increase in wages granted to the workmen under this Settlement, the Union undertakes that it will not raise or pursue any demand whatsoever directly or indirectly involving financial implications upon the Company during the pendency of this Settlement.
17. It has been agreed between the parties that this Settlement shall become effective and come into operation with effect from 1st April, 2016 and shall be binding on the parties and remain in full force and effect for a period of two years up to 31st March, 2018.

IN WITNESS WHEREOF the parties as aforesaid have signed hereunder at Karachi at this 29th day of April, 2016.

SIGNATURE OF PARTIES

MEMORANDUM OF AGREEMENT

NAME OF PARTIES

1. Merit Packaging Limited,
17-B, Sector-29,
Korangi Industrial Area,
Karachi
2. Merit Packaging Azad Labour Union,
D-112/3, Gulistan Colony,
Quaidabad, Landhi,
Karachi

REPRESENTING EMPLOYERS

1. Mr. Mohammad Aaqil Jah
Notified Manager under Factories Act, 1934
2. Mr. Tariq Alam Jah
Senior Manager Quality and Administration
3. Mr. Tariq Akhter
Assistant Manager Administration

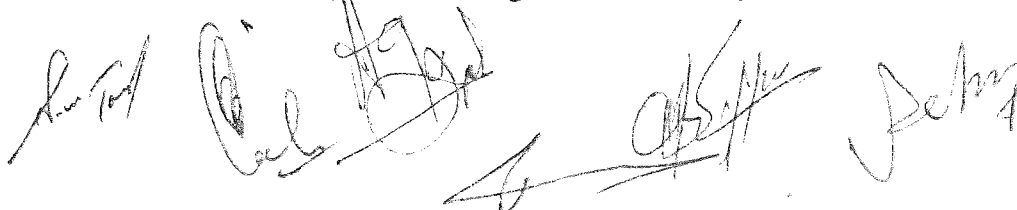
REPRESENTING EMPLOYEES

1. Mr. Amir Ahmed
Chairman
2. Mr. Shahadat Ali
President
3. Mr. S. Masroor Hussain
General Secretary

The General Secretary of Merit Packaging Azad Labour Union served a demand notice dated January 01, 2016 u/s 35(1) of I.R.A. 2013 to the Management of M/s Merit Packaging Limited, Karachi.

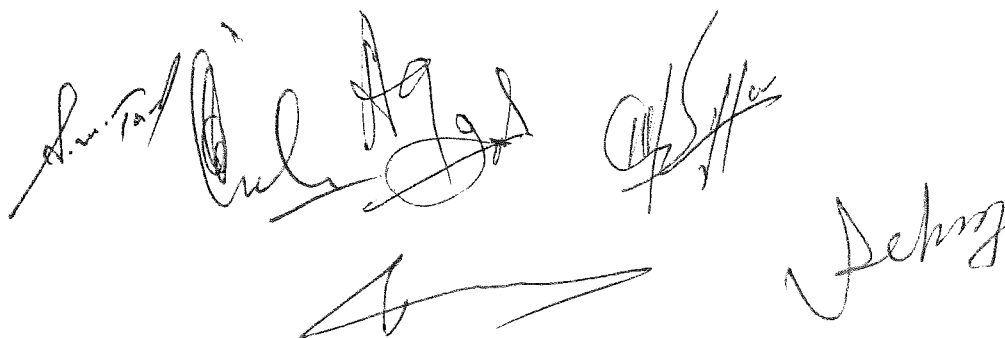
The Management of Merit Packaging Limited, held various meetings with the office bearers of the Union to enable parties to arrive to an overall agreement with mutual consent.

NOW THEREFORE, the following has been finally agreed between the parties:

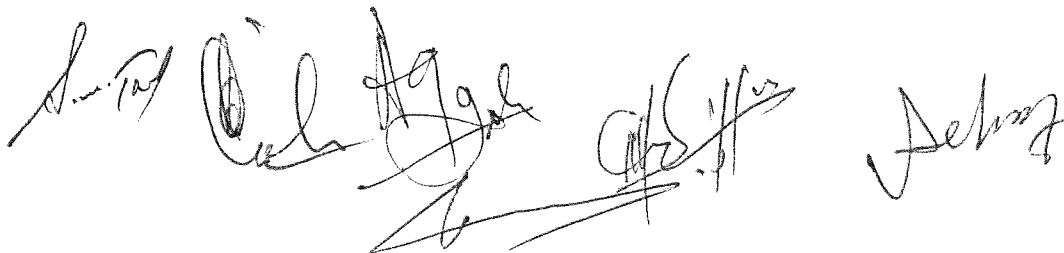
The block contains several handwritten signatures in black ink. There are four distinct signatures, likely representing the employers and employees. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized manner. The first signature on the left appears to be 'Amir Ahmed', followed by 'Shahadat Ali', then 'S. Masroor Hussain', and finally a fourth signature on the right that is less legible but appears to be 'Tariq Akhter' or similar.

TERMS OF THE AGREEMENT / SETTLEMENT

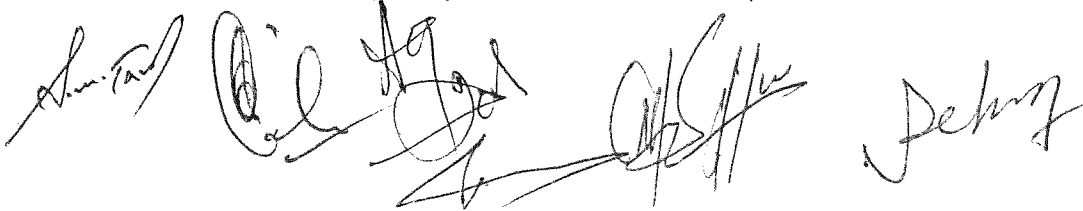
1. The Management of Merit Packaging Limited, due to raise in cost of living, has agreed to increase the wages/allowances of the permanent workers as under:-
 - A. That the Company has agreed to give one time increase of Rs.2,260/- (Rupees Two thousand two hundred and sixty only) per month in the Gross Salary of permanent workers (helper) only who are on the payroll of the company on the date this agreement is signed and have completed one year's continuous service to their credit. This shall be applicable with effect from January 01, 2016. (50% of the above mentioned increase will be in the Basic Wages and the balance shall be in the allowances).
 - B. That the Company has agreed to give one time increase of Rs.2,605/- (Rupees Two thousand six hundred and five only) per month in the Gross Salary of permanent workers (Assistant) only who are on the payroll of the company on the date this agreement is signed and have completed one year's continuous service to their credit. This shall be applicable with effect from January 01, 2016. (50% of the above mentioned increase will be in the Basic Wages and the balance shall be in the allowances).
 - C. That the Company has agreed to give one time increase of Rs.2,980/- (Rupees Two Thousand nine hundred and eighty only) per month in the Gross Salary of permanent workers (Operator) only who are on the payroll of the company on the date this agreement is signed and have completed one year's continuous service to their credit. This shall be applicable with effect from January 01, 2016. (50% of the above mentioned increase will be in the Basic Wages and the balance shall be in the allowances).

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'S. M. T.' followed by a large, stylized signature. In the center, there is a signature that looks like 'A. G.' and another that is more abstract. On the right, there is a signature that appears to be 'J. S.' and a large, stylized signature that looks like 'J. S.' or 'J. S.' with a long horizontal line extending from it.

2.
 - a. That the Management has further agreed to give increase in wages from January 01, 2016, to all the permanent workers only who were on the payroll of the Company as on January 01, 2016 and are on the payroll of the Company on the date the settlement is signed and have completed one year's continuous service to their credit, at the rate of Rs.350/-, Rs.435/-, Rs.520/-, per month according to category of each worker. (50% of the above mentioned increase will be in the Basic Wages and the balance shall be in the allowances).
 - b. Similarly, the Management has agreed to give increase in wages from January 1, 2017 to all the permanent workers who will be on the payroll of the company as on January 1, 2017 and have completed one year's continuous service to their credit at the rate of Rs.350/-, Rs.435/-, Rs.520/- per month according to category of each workers. (50% of the above mentioned increase will be in the Basic Wages and the balance shall be in the allowances).
3. That the management has agreed for Performance Bonus of Rs.910. For the year ending June 30, 2017, it will be given to all permanent workmen who are on the payroll of the company on the date it is declared and have completed one year's continuous service to their credit subject to profit after tax.
4. That the management has agreed to give profit Bonus under Standing Order 13. The Sindh terms of employment (Standing Orders) Act 2015 for the year ended June 30, 2016. Further, in anticipation of net profit the management has agreed for Profit Bonus understanding under Standing Order 13 for the next year ending June 30, 2017 to all permanent workmen who are on the payroll of the company on the date it is declared and have one year's continuous service to their credit on June 30, 2016, and June 30, 2017 respectively.
5. Those workers who have less than one year but more than 90 days' continuous service as on June 30, 2016 and June 30, 2017 would be given the aforesaid profit bonus under Standing Order 13-C on Pro-rata basis.

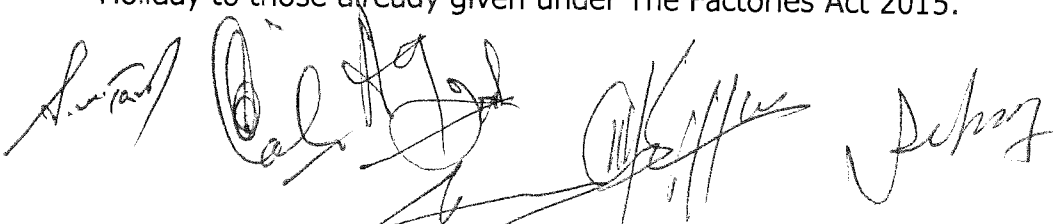


6. That it is agreed that the workers Union shall not re-agitate any further demand of profit bonus either understanding Order 13 or otherwise in any manner whatsoever before any Court or Authority for the aforesaid period.
7. As per term of Item no 6 of the last agreement dated November 22, 2014 the management has agreed the payment of exgratia paid in December 2015 plus 10% increment to all the permanent workers only who have one year's continuous service to their credit and are on the payroll of the Company on the day when the aforesaid Additional Profit Bonus is distributed and those workers who have completed 3 years of service on the date of disbursement as a special case without quoting as precedence in future in December 2016 and December 2017.
8. The Company has agreed to pay Rs. 80,300/- (Rupees Eighty thousand three hundred only) per month as canteen subsidy, so that the healthy and quality food in the canteen is continued to be supplied at subsidized rates. This increase will be effective on the date of the sign of this Agreement.
9. That the Management has agreed to pay Rs.95, 500/- per year (Rupees Ninety-five thousand and five hundred only) for picnic. However, the Management shall not be responsible in case of any incident God forbid during picnic activities.
10. That the Management will continue to give the funeral expenses in case of death of any permanent workers of up city during employment with the company Rs. 16,500/- (Rupees Sixteen thousand five hundred only) for those residing in Karachi permanently and Rs. 23,000/- (Rupees Twenty-three thousand only) for those residing in Punjab, Frontier, Baluchistan, interior of Sindh, Khyber Pukhtoonkhaw, AJK & Gilgit Baltistan.
11. The management of Merit Packaging Limited has agreed to give Attendance Allowance of Rs.750 per month to those permanent workers who will not be



absent in that month with exception 1 day off leave is allowed in case of sickness / emergency particular month with the provision of medical certificate for that day provided and approved by the Management. Further the worker will not be late for more than three times in a week in order to claim Attendance Allowance.

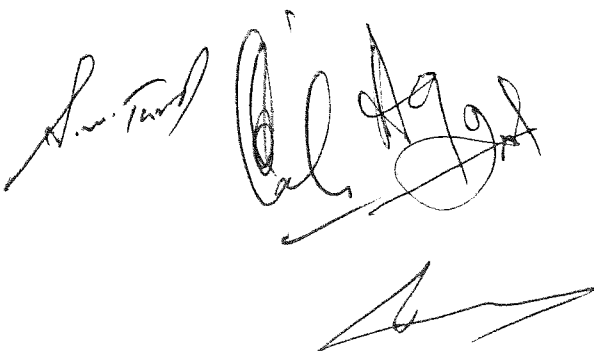
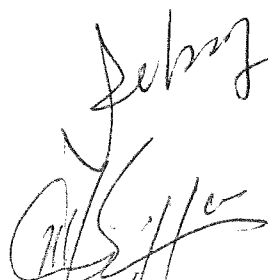
12. That the management has agreed to give Special Allowance to Operator Rs. 700/-, Assistant Rs. 560/- and Helper Rs. 340/- to all permanent workmen who have completed one year's continuous service to their credit. It has been also decided that all the workers will ensure full attendance and do not take leave without prior approval as well as medical certificate.
13. That the company has agreed to continue to give an advance up to a maximum of Rs.1,500/- (Rupees One Thirteen hundred only) against earned wages to emergency need of the workers as per existing practice.
14. That in lieu of past settlement, for the period of this agreement (from 1st January 2016 to 31 December 2017), now the management has agreed to send each year one worker for Hajj only who have completed at least 5 (Five) years and above of continuous service as on the date of balloting. Names of those workers will not be included in the balloting who is charge sheeted for misconduct.
15. Any worker proceeding for Hajj at his own expenses, company will grant him special leave with pay for the Hajj, if the worker does not have paid holidays available, subject to proof of document and passport.
16. That the management has agreed to increase the Union office rent / expense from Rs.6, 000/- (Rupees Six thousand only) to Rs.7, 000/- (Rupees Seven thousand only) per month.
17. That the management has agreed to declare 15th of Shaban as additional Festival Holiday to those already given under The Factories Act 2015.



18. That the management has agreed to continue to provide two pair of cotton uniform to all the permanent workers per year i.e. Trouser and T-shirt and one pair of quality safety shoes for the period of 2 years. The quality would be on management discretion, further no workers will be allowed to enter the factory without uniform and safety shoes.

19. That the Company has agreed to give award as gift/cash and recognition certificates to the permanent workers on a lunch party ceremony and such gift/cash and certificates shall be distributed one time after every two years on achievement of below period provided they have not been charge sheeted for any misconduct. Detail of cash/gift award is as under:

- a. All those permanent workers who have completed or completing 10 years of continuous service as on December 31, 2016. A gift / cash not exceeding Rs.4,000/- (Rupees four thousand only).
- b. All those permanent workers who have completed or completing 15 years of continuous service as on December 31, 2016. A gift / cash not exceeding Rs.8,000/- (Rupees Eight thousand only).
- c. All those permanent workers who have completed or completing 20 years of continuous service as on December 31, 2016. A gift / cash not exceeding Rs.11,000/- (Rupees Eleven thousand only).
- d. All those permanent workers who have completed or completing 25 years of continuous service as on December 31, 2016. A gift / cash not exceeding Rs. 16,000/- (Rupees Sixteen thousand only)

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom left of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals.A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page. It is a cursive-style signature.

e. All those permanent workers who have completed or completing 30 years of continuous service as on December 31, 2016. A gift / cash not exceeding Rs. 21,000/- (Rupees Twenty one thousand only)

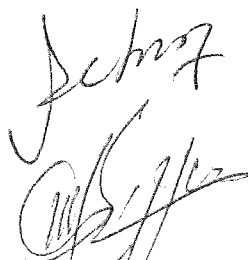
f. All those permanent workers who have completed or completing 35 years of continuous service as on December 31, 2016. A gift / cash not exceeding Rs. 25,000/- (Rupees Twenty-five thousand only)

20. In case of death / retirement of employee, his one children will be given preference in employment subject to availability of post, capabilities and fitness of the person subject to the requirement of the job. This will be entirely of the discretion of the Management.

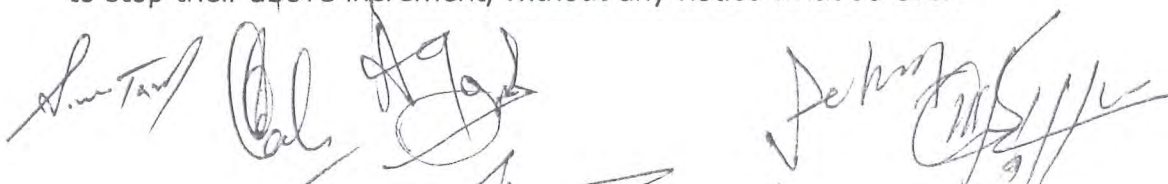
21. The company has agreed to continue to pay overtime, if required, at double the rate based on 26 days. If the workers have worked beyond 48 hours a week. No worker will refuse to perform overtime.

22. That the company has agreed to provide transport to the workers in case of any medical emergency during working hours for treatment. If Company transport is not available, suitable arrangement shall be made by the company so that the worker is sent to the hospital for receiving first aid. In case of emergency, ambulance will be called from outsource.

23. That the management as a special case has agreed to continue with the accumulation of annual leave up to four years (56 days) but in case of resignation from any worker, he will be paid only leave encashment of two years and rest of the leaves he can take before his resignation. Workers will avail minimum 5 days annual leave in case of non-availability of casual and sick leaves otherwise will be considered as without pay.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom left of the page. The signatures are stylized and overlapping.A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page. It appears to be a name followed by a date or initials.

24. That the company shall continue to grant 35 days leave without pay once in three years' subject to discretion and prior written approval of the management in case a worker is going to his home town in Sindh, Balochistan, Punjab, AJK, Khyber Pukhtoonkhaw & Gilgit Baltistan.
25. The Management has agreed that the union will suggest a group of representatives acceptable to the Company to help workers with social security problems, from the workers operating in the general shift or morning shift however only one person from the group will be allowed to go as and when the company deems necessary. It will allow him to leave the company's premises after working hours in connection only with the social security work. However that worker will perform 48 hours a week.
26. The rest of the demands contained in the demand notice dated January 01, 2016 have been withdrawn by the Union/workers unconditionally.
27. That this settlement shall come into operation with effect from January 01, 2016 and will be binding upon the parties up to December 31, 2017.
28. That it is specially agreed by the Union/workers that any increase made by the Government through Legislature during the tenure of the settlement will be set off/adjusted or otherwise the benefit given above would be set off to the amount thereof or withdrawn.
29. That the Union/workers shall not raise any financial and/or non-financial demand during the operative period of Settlement i.e. up to 31st December 2017.
30. That the Union/workers have agreed that they will continue to maintain discipline in the factory and will not resort to any strike or go slow. Those workers who would not be achieving their production targets, the Management have the right to stop their above increment, without any notice what so ever.




The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the left, there are three distinct signatures, likely representing the Union. On the right, there are two more signatures, likely representing the Management. The signatures are written in a cursive, flowing style.

31. That other terms and conditions of employment not modified under this settlement but acquired by the workers through settlement/agreement shall continue binding upon both the parties.


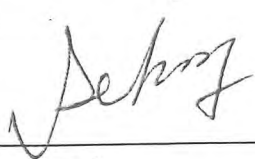
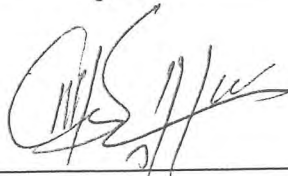
32. All benefits accruing from this settlement are with effect from 1st January 2016 unless otherwise specified.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have subscribed their respective hands hereunder at Karachi this 19th September, 2016.

A. REPRESENTING EMPLOYER

1. 
2. 
3. 

B. REPRESENTING EMPLOYEES

1. 
2. 
3. 

KARACHI Dated: 19th September 2016.

C.c. to:

1. The Director of Labour, Government of Sindh, Karachi
2. The Area Conciliator, Labour Directorate, East Division, D.H.A, Karachi
3. The Secretary, Ministry of Labour, Government of Pakistan, Islamabad
4. The Secretary, Ministry of Labour, Government of Sindh, Karachi

2016

(صفحہ نمبر ۱)

میمورینڈم آف ایگریمنٹ (معاهدہ)

(Under Section 2 (XXVI) READ WITH SECTION 25 OF IRO 2002 AD RULE 70 OF
THE INDUSTRIAL RELATION (SINDH) RULES 1973 READ WITH
SECTION 80 OF IRO 2002.

یقین کے نام:

بی ایس این میڈیکل پرائیویٹ لمیٹڈ، A/69 سائٹ منگھوپیر روڈ، کراچی
بی ایس این میڈیکل ایمپلائز یونین (یونین/CBA)، ۴۰۶، ای ایف یو ہاؤس، ایم اے جناح روڈ، کراچی۔

نندگان کارکنان (یونین)

نمائندگان انتظامیہ

- | | |
|--|--|
| ۱۔ جناب قاضی تنویر احمد | ۱۔ جناب بشیر احمد (آپریشن مینیجر) |
| ۲۔ جناب طاہر شاہ (صدر) | ۲۔ جناب قائد جوہر (فنانس مینیجر) |
| ۳۔ جناب گل بخت شاہ (جنرل سیکریٹری) | ۳۔ جناب احسن سعید (اسسٹنٹ مینیجر ایچ آر / ایڈمن) |
| ۴۔ جناب جاوید خان (جوائنٹ سیکریٹری) | ۴۔ جناب افتخار الحسن نیازی (ڈپٹی مینیجر پروڈکشن) |
| ۵۔ جناب شکیل احمد (فنانس سیکریٹری) | |
| ۶۔ جناب میاں سید پرویز (نائب صدر) | |
| ۷۔ جناب رحمن الدین (ممبر) | |
| ۸۔ محترمہ پروین شریف (ممبر) | |
| ۹۔ محترمہ حنا پروین (ممبر) | |
| ۱۰۔ محترمہ یاسمین آرا (پروپیگنڈہ سیکریٹری) | |

اس کی منقروں سے:

بی ایس این ایمپلائز یونین کراچی جو کہ رجسٹرڈ سی بی اے ہے اور بی ایس این میڈیکل (پرائیویٹ) لمیٹڈ کراچی کی انتظامیہ کے مابین
۳۰/۰۶/۲۰۱۶ کو اختتام پذیر ہوا اور ۰۱ جولائی ۲۰۱۶ سے ۳۰ جون ۲۰۱۸ کے لئے چارٹرڈ آف ڈیمانڈ پر صنعتی
ات ایکٹ بحریہ ۲۰۰۲ء کی دفعہ ۲۵ کے تحت انتظامیہ اور یونین کے مابین فیکٹری حدود میں باہمی مذاکرات کا انعقاد انتہائی خوشگوار
میں جاری رہا اور بالآخر فریقین کے مابین نیک نیتی کے ساتھ طویل مذاکرات کے نتیجے میں اتفاق رائے سے یہ معاہدہ طے پایا گیا
جس کی شرائط حسب ذیل ہیں۔

رابطہ معاہدہ:

طالبہ نمبر 2 & 1: بنیادی تنخواہ/الائونسز

نہیں اور انتظامیہ کے مابین مشترکہ طور پر فیصلہ کیا گیا کہ تمام مستقل (Permanent) درکرز جو کہ کمپنی پے رول پر ہیں، 01st July 2011 سے -/Rs.3800 بنیادی تنخواہ بشمول تمام الائونسز بڑھایا جائے گا۔ جس کا بریک اپ درج ذیل ہے۔

Rs.1500/- in Basic Wages

Rs.2000/- in House Rent

Rs.300/- in Dust Allowance

طالبہ نمبر 3: سالانہ انکریمنٹ

دونوں فریقین کے درمیان طے پایا کہ سالانہ انکریمنٹ جیسا دیا جا رہا ہے، ویسا ہی دیا جائے گا۔

طالبہ نمبر 4: بونس

بونس کے حوالے سے دونوں فریقین کے درمیان طے پایا کہ بونس 4.5 بنیادی تنخواہ پر دیا جائے گا۔ انتظامیہ نے یہ بھی کہا کہ بونس کمپنی کو نافع ہونے کی شکل میں ادا کیا جائے گا۔ اور یہ بھی طے پایا کہ اگلی ڈیمانڈ کے فیصلے تک ایڈوانس بونس 3 بنیادی تنخواہ جون کے مہینے میں اور 1.5 بونس بنیادی تنخواہ ستمبر کے مہینے میں دیا جائے گا۔ یہ طریقہ کار اس معاہدے کے اختتام تک نافذ العمل رہے گا۔ آئندہ کا طریقہ کار اگلی ڈیمانڈ میں طے کیا جائے گا۔

طالبہ نمبر 5: گریجویٹی

نہیں اپنی دی ہوئی گریجویٹی کی ڈیمانڈ سے دستبردار ہوگئی۔

طالبہ نمبر 6: میڈیکل اسکیم

نہیں اور انتظامیہ کے مابین طے پایا کہ انشورنس کمپنی سے میڈیکل انشورنس کروایا جائے گا۔ یہ سہولت صرف کمپنی کے مستقل درکرز کے لیے دی گئی اور اس میں فیملی کا کوئی فرد شامل نہیں ہوگا۔

طالبہ نمبر 7: حج و عمرہ

بن اپنی جانب سے دی ہوئی حج و عمرہ کے مطالبے سے دستبردار ہو گئے۔

طالبہ نمبر 8: مستقل ورکرز:

ظامیہ اور یونین کے درمیان 07 عارضی کارکنان کو اس سال مستقل روزگار دینے کا فیصلہ کیا گیا اور کمپنی کی ضرورت کو دیکھتے ہوئے ہر سال ماضی کارکنان کو مستقل روزگار دینے کا فیصلہ ہوا۔ جس کو گروپ پالیسی کے تحت منظوری کے لیے بھیجا جائے گا۔ اور منظوری کے بعد اس کا ملہ کیا جائے گا۔ جن لوگوں کے نام اس سال مستقل ہونے کے منتخب ہوئے ہیں وہ درج ذیل ہیں۔

سراج بانو ۲۔ یاسمین ناز ۳۔ پروین عثمان ۴۔ نورین ندیم ۵۔ محمد زاہد
رضوانہ منظور ۷۔ محمد جان

گلے سال جن 2 عارضی کارکنان کو مستقل کیا جائے گا ان کے نام درج ذیل ہیں۔

ثلثون شمیم ۲۔ مسرت جہاں

یہ کہ انتظامیہ کا مکمل اختیار ہوگا کہ کارکردگی کی بنیاد پر کسی بھی وقت کسی بھی عارضی کارکن کو مستقل کرے، اس میں یونین کی طرف سے سی بھی قسم کی مداخلت نہیں کی جائے گی۔

طالبہ نمبر 9: اور ٹائم الاؤنس:

ظامیہ اور یونین کے مابین اور ٹائم الاؤنس میں مندرجہ ذیل شرح سے اضافے کا فیصلہ ہوا۔ جس میں کھانے کا الاؤنس -/100 Rs. سے ہا کر -/125 Rs. اور چائے اور بسکٹ الاؤنس -/30 Rs. سے بڑھا کر -/40 Rs. کر دیا گیا۔

طالبہ نمبر 10: ڈیوٹی اوقات کار:

ظامیہ نے کہا کہ یہ ڈیمانڈ کا حصہ رہا ہے جسے تبدیل کرنے کا مطلب ساری ڈیمانڈز منسوخ کرنا ہے۔ مزید برآں یہ کہ فی گھنٹہ پیداوار کی تلومات پہلے سے ہی کمپنی کے مالکان کو دی جا چکی ہے، جس کو کم کرنے کا مطلب پیداوار کو کم کرنا ہے اور کسی بھی مالک کے لیے یہ قابل ل نہیں ہوگا۔ اس حقیقت کو تسلیم کرتے ہوئے یونین اپنی دی ہوئی ڈیمانڈ سے دستبردار ہو گئی۔

طالبہ نمبر 11: کینٹین:

نظامیہ اور یونین کے مابین کینٹین کے ماحول کو مزید بہتر بنانے اور کراکری تبدیل کرنے کا فیصلہ کیا گیا۔ سوئٹ ڈش اور کولڈرنک کے طالبے سے یونین دستبردار ہو گئے۔

طالبہ نمبر 12: ویلفیئر فنڈ:

نن اور انتظامیہ کے درمیان ویلفیئر فنڈ کی رقم -/Rs.700,000 سے بڑھا کر -/Rs.750,000 روپے کی گئی ہے، اور انفرادی رخصتہ -/Rs.100,000 تک لینے کی اجازت ہوگی۔ اور یہ قرضہ 30 مہینے میں ادا کرنا ہوگا۔

طالبہ نمبر 13: سالانہ پنک:

سال در کرز کے فیسا (Fiesta) جانے کے شوق کو دیکھتے ہوئے انتظامیہ اور یونین کے مابین طے پایا کہ سالانہ پنک کے لیے اس ال پنک کی رقم 150,000 اور 10% اضافے کے ساتھ اگلے سال 165,000 کی رقم (150,000+165,000=315,000) فیضا ملے گی۔ اس میں کھانا، ٹرانسپوٹ، فیضا ملٹ اور دوسرے اخراجات شامل ہیں۔ در کرز نے یہ رضامندی ظاہر کی ہے کہ اس ال پنک پر فیسا پارک (Fiesta Park) جائیں گے اور اگلے سال سی سائیڈ (Seaside) جائیں گے۔ اس سال کی پنک اور گلے سال کی پنک مختص کی گئی رقم میں سے کی جائے گی۔ اور اس میں انتظامیہ کی طرف سے مزید کوئی اضافہ نہیں کیا جائے گا۔

طالبہ نمبر 14: کمپنی پروڈکٹ

پنی پروڈکٹ ڈسکاؤنٹ کے ساتھ اصل قیمت میں دی جا رہی ہیں۔ اس پر یونین اپنی دی ہوئی ڈیمانڈ سے دستبردار ہو گئی۔

طالبہ نمبر 15: سیمینار / کانفرنس / میٹنگ وغیرہ:

لامیہ اور یونین کے درمیان طے پایا کہ سال میں صرف ایک یونین کے نمائندے کو سیمینار / کانفرنس / میٹنگ وغیرہ میں صرف ایک ہفتہ، لیے اسپنل چھٹی بمحہ پوری تنخواہ ادا کی جائے گی۔

البہ نمبر 16: ریٹائرمنٹ ایوارڈ:

امیہ اور یونین کے مابین ریٹائرمنٹ ایوارڈ کی رقم -/Rs.5000 سے بڑھا کر -/Rs.6000 کرنے کا فیصلہ ہوا۔



مالبہ نمبر: 17 روح افزاء برائے رمضان المبارک:

نظامیہ اور یونین کے مابین رمضان المبارک کے مہینے میں مستقل درکرز کے لیے روح افزاء کی 2 عدد بوتلوں سے بڑھا کر 3 عدد بوتلیں دینے کا فیصلہ ہوا۔

مالبہ نمبر: 18 صابن:

بن اپنی دی ہوئی ڈیمانڈ سے دستبردار ہوگئی۔

مالبہ نمبر: 19 تجھیز و تکفین:

بن اپنی دی ہوئی ڈیمانڈ سے دستبردار ہوگئی۔

البہ نمبر: 20 جمع شدہ چھٹیوں کی ادائیگی:

امیہ اور یونین کے مابین طے پایہ کہ سالانہ چھٹیوں کی اینکیشمنٹ (Encashment) 50،50 کی بنیاد پر ہوگی۔ کم سے کم چھٹیاں اور 07 دن کا اینکیشمنٹ دیا جائے گا۔

لبہ نمبر: 21 نماز کی جگہ:

ناپنی دی ہوئی ڈیمانڈ سے دستبردار ہوگئی۔

لبہ نمبر: 22 ہفتہ / تہواری چھٹیاں:

ناپنی دی ہوئی ڈیمانڈ سے دستبردار ہوگئی۔

بہ نمبر: 23 ایکسیڈنٹ:

سیہ اور یونین کے مابین طے پایہ کہ انشورنس کمپنی سے تمام درکرز کی گروپ انشورنس کروادی گئی ہے۔ اور انشورنس کمپنی کی پالیسی کے مطابق انشورنس کمپنی CLAIM سسٹم منٹ کرے گی۔

مطالبہ نمبر 24 ورکرز فلاح و بہبود:

یونین اور انتظامیہ کے درمیان طے پایہ کہ CBA کے نمائندوں کو ملازمت کی فلاح و بہبود کے کام کے لیے کمپنی کی گاڑی (Alto, Cultus) ترجیحی بنیاد پر دی جائے گی، لیکن یونین کے لوگ کمپنی کے کام کو مد نظر رکھیں گے اور جانے کے حوالے سے ایک دن پہلے ایڈمن ڈپارٹمنٹ کو مطلع کریں گے۔ ڈیوٹی کے اوقات میں جانا اور آنا ہوگا، نیز یہ کہ جو نمائندہ یونین کے کام سے باہر جائے گا اور شام 4 بجے کے بعد واپس آئے گا وہ شام کے اور ٹائم کا حق دار نہیں ہوگا۔

نزل:-

- یونین نے اس بات کی یقین دلایا کہ مندرجہ بالا شرائط میں معاہدے کی مدت کے دوران کوئی اضافہ نہیں کیا جائے گا۔
- تمام مستقل ملازمین کو حاصل کردہ تمام مراعات جو پچھلے معاہدے میں حاصل تھیں، جن میں موجودہ معاہدہ میں کوئی تبدیلی نہیں ہوئی ہے، بدستور جاری رہیں گی۔

- اس معاہدے کے فوائد صرف کمپنی کے مستقل ورکرز کو حاصل کرنے کی اجازت ہوگی۔
- یہ سیٹلمنٹ مکمل اور حتمی سیٹلمنٹ میں ہے تمام مطالبات کی جو کہ فریقین کی طرف سے اٹھائے گئے ان کے مکمل اطمینان کے لیے اس پر ناک کرتے ہیں اور پابند ہونگے ۰۱ جولائی ۲۰۱۶ سے دو سال کی مدت کے لئے، یعنی ۲۰۱۸-۲۰۲۰-۲۰۳۰ تک، جس کی مدت میں کسی بھی نیت کے مالی یا دوسری صورت میں مطالبات براہ راست یا بالواسطہ طور پر نہیں اٹھائیں جائیں گے اور سیٹلمنٹ کی حرمت کو دونوں پارٹیوں طرف سے برقرار رکھا جائے گا۔

اس بات پر اتفاق کیا جاتا ہے کہ اگر حکومتی قانون سازی کے تحت تنخواہ یا کوئی اور فائدہ دیا جائے گا، تو وہ اس معاہدے کے تحت دیئے گئے افنی فائدے میں ایڈجسٹ کیا جائے گا، تاہم وہ ملازمین جو کمپنی چھوڑ چکے ہیں وہ بقایا جات کی ادائیگی کے حق دار نہیں ہونگے۔
یونین اور ورکرز نے کمپنی کی انتظامیہ کو صنعتی امن، نظم و ضبط، کارکردگی اور بہتر خوشگوار تعلقات برقرار رکھنے میں کمپنی کو مکمل تعاون دینے کے لئے اتفاق کیا ہے۔

۱۵

Handwritten signature

Handwritten signature

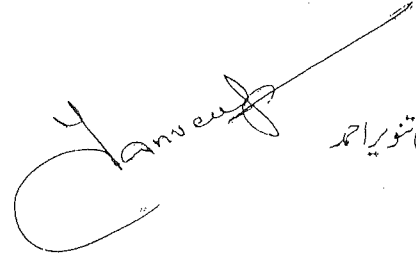
اس معاہدہ پر دونوں فریقین نے آج مورخہ ۱۵/۵۵/۲۰۱۷ کو کراچی میں دستخط کئے ہیں۔

نمائندگان کارکنان

(یونین)



۱۔ جناب بشیر احمد (آپریشن مینیجر)

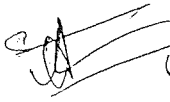


۱۔ جناب قاضی تنویر احمد

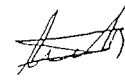


۲۔ جناب قائد جوہر (فنانس مینیجر)

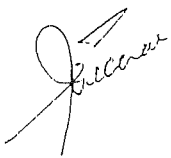
۲۔ جناب طاہر شاہ (صدر)



۳۔ جناب احسن سعید (اسٹنٹ مینیجر ایچ آر / ایڈمن)



۳۔ جناب گل بخت شاہ (جنرل سیکرٹری)



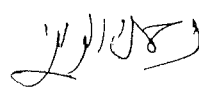
۴۔ جناب افتخار الحسن نیازی (ڈپٹی مینیجر پروڈکشن)



۴۔ جناب جاوید خان (جوائنٹ سیکرٹری)

۵۔ جناب شکیل احمد (فنانس سیکرٹری)

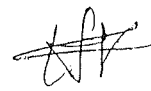
۶۔ جناب میاں سید پرویز (نائب صدر)



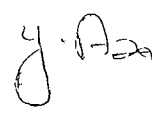
۷۔ جناب رحمان الدین (ممبر)



۱۔ محترمہ پروین شریف (ممبر)



۲۔ محترمہ حنا پروین (ممبر)



۱۔ محترمہ یاسمین آرا (پروڈیگنڈہ سیکرٹری)

cc:

1. The Conciliator of the area,
Directorate of Labour, West Division, Block-98,
Sindh secretariat, No. IV-B, Karachi

2. The Director Labour Sindh, Block-86, Sindh Secretariat, No. IV-B,
Karachi.

3. The Secretary, Department of Labour,
Government of Sindh, Thughiaq House, Sindh Secretariat, Karachi.

4. The Secretary, Ministry of Labour, Manpower & Overseas Pakistanies,
Government of Pakistan, Islamabad.

فارم ایکس

قاعدہ (رول) 70

تفصیل معاہدہ

نمائندگان اجتماعی سودا کار یونین

نمائندگان انتظامیہ ہمدرد

منہ

جناب سلیم القدر صاحب
جناب ظہیر احمد خان صاحب
جناب سرور کاظم علی صاحب
جناب عشرت حسین صاحب
جناب محمد ریحان صاحب
جناب سید مظہر الاسلام صاحب
جناب محمد شمیم صاحب
جناب فیاض احمد انصاری صاحب

محترم جناب اسامہ قریشی صاحب
جناب عبدالوسیم قریشی صاحب
جناب سید ضیاء الدین صاحب
جناب سید عباس رضا صاحب
جناب مدثر فاروق صاحب
جناب محمد عبدالماجد صدیق صاحب

معاملے کی نوعیت

مورخہ 03 / جولائی 2017ء کو ہمدرد یونٹی ورکرز یونین (C.B.A) نے انتظامیہ ہمدرد (وقف) کراچی (سندھ) کو آئی۔ آر۔ اے 2013ء کی سیکشن (1) 35 کے تحت اپنی چارٹر آف ڈیمانڈ پیش کی۔ چونکہ رجسٹرڈ ریڈیو یونین / جوائنٹ ڈائریکٹر لیبر سینٹرل کے پاس ریفرنڈم کے انعقاد کا مسئلہ اب تک زیر التواء ہے۔ لیکن اب ہر دو یونینز ہمدرد یونٹی ورکرز یونین (سی۔ بی۔ اے) اور کارکنان ہمدرد (وقف) یونین (Contesting Union) کا الحاق یونائیٹڈ لیبر فیڈریشن پاکستان (رجسٹرڈ) سے ہو گیا ہے۔ لہذا اسی یونین کو یعنی ہمدرد یونٹی ورکرز یونین کو C.B.A تصور کرتے ہوئے انکی موصولہ چارٹر آف ڈیمانڈ برائے سال 2017-2019ء بات چیت کی گئی۔ ان کی جانب سے موصولہ چارٹر آف ڈیمانڈ برائے سال 2017-2019ء (ازیکم) جولائی 2017ء تا 30 / جون 2019ء کی میٹنگ میں سی۔ بی۔ اے کے نمائندگان کے علاوہ کارکنان ہمدرد (وقف) یونٹ کے عہدیداران جناب محمد شمیم صاحب (یونٹ انچارج) جناب فیاض احمد انصاری صاحب (جوائنٹ انچارج) نے شرکت فرمائی۔

ہمدرد یونٹی ورکرز یونین (سی۔ بی۔ اے) جو کارکنان (ورکرز) کی ٹریڈ یونین اور سندھ انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ 2013ء کے تحت باقاعدہ رجسٹرڈ ہے۔ اجتماعی سودا کار یونین کی حیثیت سے جس کا بعد میں اجتماعی سودا کار کے ذکر کیا جائیگا۔ ہمدرد لیبارٹریز (وقف) پاکستان جس کا بعد میں بحوالہ انتظامیہ تذکرہ ہوگا کی زیر دفعہ 1-35 سندھ انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ 2013ء مورخہ 03/ جولائی 2017ء کو پیش کیے گئے مطالبات جس کی فوٹو کاپی منسلک ہے اور جبکہ اجتماعی سودا کار یونین جس کا بعد میں "طرفین" ذکر ہوگا کے مابین مذاکرات میں مطالبات پر پرامن اور پر خلوص ماحول میں تبادلہ خیال ہوا۔

روز افزوں مہنگائی کے پیش نظر انتظامیہ نے سودا کار یونین کے مطالبات و کارکنان کی ضروریات۔ دوران مذاکرات انتظامیہ کی جانب سے کارکردگی بڑھانے کی تجویز۔ اجتماعی سودا کار یونین کا اتفاق و مثبت رد عمل اور ادارہ کی بقاء کی روشنی میں مالی مشکلات کے باوجود انتظامیہ نے فراخ دلانہ طور پر مطالبات منظور کئے اور طرفین کے درمیان مطالبات پر تصفیہ ہو گیا ہے اس کو وہ بہ ضابطہ تحریر میں لانا چاہتے ہیں لہذا یہ معاہدہ دفعہ (2) 35 سندھ انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ 2013ء کے تحت عمل میں لایا جاتا ہے۔ اس معاہدہ کا اطلاق ہمدرد لیبارٹریز (وقف) کراچی کے تمام مستقل کارکنان (ورکرز) پر ہوگا۔

الحمد للہ ہمدرد یونٹی ورکرز یونین (C.B.A) کی چارٹر آف ڈیمانڈ پر انتظامیہ کے مذاکرات برائے سال 2017-2019ء شائستگی۔ خوش اسلوبی اور پر فضا ماحول میں 06/ دسمبر 2017ء کو کامیابی سے اختتام پذیر ہوئے۔

انتظامیہ نے ملک میں بڑھتی ہوئی گرانی اور خراب کاروباری حالات میں کارکنان کی ضروریات کو پیش نظر رکھتے ہوئے فراخ دلانہ طور پر مالی مراعات میں گرانقدر اور غیر معمولی اضافہ دیا جانا منظور کیا جسکی تفصیل مالی مراعات کے عنوان کے تحت آئیگی۔ جبکہ انتظامیہ کی جانب سے ادارہ کی بقاء اور ترقی کیلئے اس امر کا شد و مد سے اظہار کیا گیا کہ کاسٹ آف پروڈکشن کو کم کرنے کیلئے کارکنان اس معاہدہ کے بعد ادارہ پر جو اضافی مالی اثرات مرتب ہونگے۔ ان اضافی اخراجات کے تدارک کے لیے کارکن اپنی مروجہ کارگزاری/یومیہ پروڈکشن میں مزید اضافہ کو یقینی بنائینگے۔ اس کے علاوہ مشینوں کی فلنگ اینڈ پیکنگ۔ شعبہ دواسازی۔ دانہ سازی۔ افراس۔ پسائی ادویہ و دیگر شعبہ جات کی پیداواری استعداد کے مطابق کارگزاری دینگے۔ اسی طرح ادارہ کو جب بھی مزید پروڈکشن میں اضافہ کی ضرورت پیش آئی کارکنان/کارکن مطلوبہ ٹارگیٹ دینے کے پابند ہونگے۔ کارکنان اوقات کار میں موبائل فون استعمال کرتے ہیں۔ جس کی بناء پر یقیناً کارگزاری متاثر ہوتی ہے۔ اسکا تدارک ضروری ہے۔ آپ ہر معاہدہ کے وقت انتظامیہ کو یقین دہانی کراتے رہے ہیں کہ یونین آفس لنچ ٹائم اور ٹی ٹائم میں کھولا جائیگا۔ اس کے باوجود اوقات کار میں یونین آفس کھلا رہتا ہے اور دس پانچ کارکنان موجود ہوتے ہیں۔ اسکا تدارک فوری طور پر ضروری ہے۔

سی۔ بی۔ اے نے ادارہ ہمدرد (وقف) پاکستان پر D.R.A کے نفاذ کی صورت میں یقین دہانی کرائی ہے کہ وہ سربراہ ڈویژن بلخصوص انچارج شعبہ جات کے تعاون سے کارکنان (ورکرز) کو وقت مقررہ پر آنے کیلئے پابند کیا جائیگا۔ اسی طرح صبح 8.45 بجے پروڈکشن شروع کرنے اور شام 5.15 بجے تک پروڈکشن کے عمل کو جاری رکھنے کے لئے پابند کیا جائیگا۔ ہر کارکن (ورکر) کی یومیہ کارگزاری میں اضافہ کرایا جائیگا۔

(3)

مشینوں کی استعداد کے مطابق پروڈکشن کو یقینی بنایا جائیگا۔ اوور ٹائم کی صورت میں کارکنان کو وقت مقررہ یعنی صبح 8.30 بجے آنے اور شام 5.30 بجے جانے کیلئے پابند کیا جائیگا۔ ڈرگ ریگولیٹری اتھارٹی (D.R.A) کے نفاذ کی وجہ سے کارکنان (ورکرز) کو صاف ستھری یونیفارم پہننے کا پابند کیا جائیگا۔ غیر حاضری کے تناسب میں مزید کمی لانے کی بھرپور کوشش کی جائے گی۔ پروڈکشن سے متعلق تمام شعبہ جات کی مشینوں کے اطراف میں کوئی غیر ضروری سامان نہیں رکھا جائیگا۔ اسی طرح پروڈکشن کے ان شعبہ جات میں جہاں گھان تیار ہو رہے ہوں ان کارکنان کو اپنے شعبہ میں کسی مخصوص جگہ پر کھانے کی اجازت ہوگی۔ کھانا کھانے کے بعد اس جگہ کو فوری طور پر صاف کیے جانے کا پابند کیا جائیگا۔ جبکہ دیگر تمام کارکنان کینٹین میں کھانا کھائیں گے۔ البتہ کینٹین میں خواتین (ورکرز) کے لئے معقول جگہ نہ ہونے کی بناء پر اپنے کامن روم میں کھانا کھانے کے لئے پابند کیا جائیگا۔ انتظامیہ سی۔ بی۔ اے سے ہر ممکن تعاون کریگی۔

مالی مراعات

بنیادی تنخواہ

انتظامیہ نے یکم/ جولائی 2017ء سے جملہ مستقل کارکنان (ورکرز) کی بنیادی تنخواہ میں مبلغ -/1500 (ایک ہزار پانچ سو روپے صرف) ماہوار کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ یہ رقم ان کے گریڈ میں اس طرح شامل کی جائے گی کہ اگر اس کا کچھ حصہ گریڈ کے اسکیل میں پورا ضم نہیں ہو سکے گا تب ایسی صورت میں باقی ماندہ رقم کو بطور اسپیشل تنخواہ الگ دکھایا جائے گا اور یہ اسپیشل تنخواہ بنیادی تنخواہ کا حصہ سمجھی جائے گی۔

مکان الاؤنس

انتظامیہ نے جملہ مستقل کارکنان (ورکرز) کے مکان الاؤنس کی مد میں مبلغ -/3,000 (مبلغ تین ہزار روپے صرف) ماہوار کا اضافہ کیا جانا منظور کیا ہے۔ لہذا بعد اضافہ مکان الاؤنس کی کل رقم مبلغ -/16,165 (مبلغ سولہ ہزار یک سو پینسٹھ روپے صرف) ماہوار ہو جائے گی۔

کنوینس الاؤنس

انتظامیہ نے جملہ مستقل کارکنان (ورکرز) کے کنوینس الاؤنس کی تینوں کیٹیگریز میں مبلغ -/3,000 (مبلغ تین ہزار روپے صرف) ماہوار کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ لہذا بعد اضافہ کنوینس الاؤنس بالترتیب مبلغ -/11,502 (مبلغ گیارہ ہزار پانچ سو دو روپے صرف) مبلغ -/11,520 (مبلغ گیارہ ہزار پانچ سو بیس روپے صرف) اور مبلغ -/11,525 (مبلغ گیارہ ہزار پانچ سو پچیس روپے صرف) ماہوار ہو جائے گا۔ دیگر شرائط حسب سابق رہیں گی۔



سیلز آفس کینٹین الاؤنس

انتظامیہ نے سیلز آفس کراچی کے مستقل کارکنان (ورکرز) کو جنہیں مبلغ / 1600 کینٹین الاؤنس مل رہا ہے کے کینٹین الاؤنس میں مبلغ / 900 ماہوار کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ لہذا بعد اضافہ سیلز آفس کینٹین الاؤنس فی کارکن (ورکر) مبلغ / 2,500 (مبلغ دو ہزار پانچصد روپے صرف) ماہوار ہو جائے گا۔

ڈسٹ/ ہیٹ الاؤنس

انتظامیہ نے 34 کارکنان (ورکرز) کو ملنے والے موجودہ مبلغ / 185 ہیٹ اینڈ ڈسٹ الاؤنس کی مد میں مبلغ / 115 ماہوار کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ جو بعد اضافہ مبلغ / 300 ماہوار دیا جائیگا۔ دیگر شرائط حسب سابق رہیں گی۔

پکنک گرانٹ / ورکرز بہبود الاؤنس

انتظامیہ نے تمام کارکنان (ورکرز) کو دی جانے والی پکنک گرانٹ کی موجودہ رقم / 325 میں مبلغ / 675 کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ لہذا بعد اضافہ پکنک گرانٹ کی کل رقم مبلغ / 1000 سالانہ تمام کارکنان (ورکرز) کو دی جائیگی۔ یہ بھی طے پایا ہے کہ اس پکنک گرانٹ کا نام تبدیل کر کے ورکرز بہبود الاؤنس کر دیا جائیگا۔

گریجویٹی

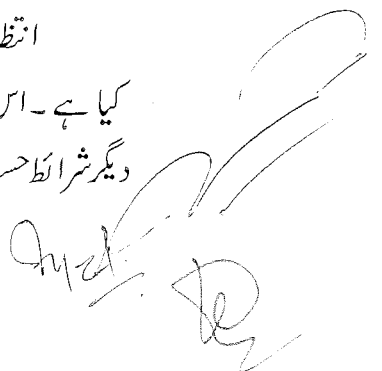
انتظامیہ نے گریجویٹی کی ہر کیٹیگری میں 6 یوم کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔

عیدی

انتظامیہ کی جانب سے کارکنان (ورکرز) کو عیدین کے موقع پر دی جانے والی عیدی مبلغ / 50 میں مبلغ / 150 کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ اس طرح اب عید الفطر اور عید الاضحیٰ کے پر مسرت موقع پر کارکنان (ورکرز) کو دی جانے والی عیدی کی کل رقم / 200 (مبلغ دو صد روپے صرف) ہو گئی ہے۔

کینٹین سبڈی

انتظامیہ نے کینٹین سبڈی کی موجودہ رقم / 4,25,000 میں مبلغ / 75,000 کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ اس طرح کینٹین سبڈی کی کل رقم مبلغ / 5,00,000 (مبلغ پانچ لاکھ روپے صرف) ہو گئی ہے۔ دیگر شرائط حسب سابق رہیں گی۔



(5)

تبدیلی گریڈ

انتظامیہ نے ازکیم/ جولائی 2017ء کارکنان (ورکرز) کو C.B.A کی خواہش کے مطابق حسب ذیل گریڈ دیئے جانا منظور کیے ہیں۔

1-300-45-750-70-1100-90-1550-150-2300-200-3300

2-330-55-880-80-1280-105-1805-165-2630-230-3780

3-395-60-995-90-1445-120-2045-175-2920-240-4120

4-460-65-1110-100-1610-130-2260-195-3235-260-4535

5-525-70-1225-110-1775-145-2500-210-3550-280-4950

6-590-80-1390-120-1990-160-2790-225-3915-295-5390

7-660-85-1510-130-2160-170-3010-240-4210-305-5735

سالانہ انکریمنٹ

انتظامیہ کارکنان (ورکرز) کو آئندہ 4 سال بعد حالیہ طے شدہ نئے گریڈ سے قطع نظر پرنسپل پر سالانہ ترقی دیئے جانے پر غور کرے گی۔

تجہیز و تکفین

انتظامیہ نے ایسے تمام مستقل کارکنان (ورکرز) کے انتقال کی صورت میں جو سندھ ایمپلائز سوشل سکیورٹی کے دائرہ اختیار میں نہیں آتے ہیں۔ خدانخواستہ انتقال کی صورت میں تجہیز و تکفین کی امداد کی موجودہ رقم مبلغ / 30,000 میں مبلغ / 10,000 کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ لہذا بعد اضافہ تجہیز و تکفین کی امداد کی رقم مبلغ / 40,000 (مبلغ چالیس ہزار روپے صرف) ہو گئی ہے۔ یہ بھی طے پایا ہے کہ وہ کارکنان (ورکرز) جن کا ریٹائرمنٹ کے بعد کنٹریکٹ پر تقرر عمل میں لایا جائیگا۔ اس ریٹائرڈ کارکن کے انتقال کی صورت میں ان کے ورثہ کو تجہیز و تکفین کی مدد میں دی جانے والی رقم مبلغ / 10,000 میں مبلغ / 10,000 کا اضافہ کیا جائیگا۔ اس طرح کل رقم / 20,000 ہو جائے گی۔ مزید یہ کہ اس میں کوئی کمی بیشی رہ گئی ہے تو دونوں فریقین بعد میں باہمی مشاورت سے تجہیز و تکفین کے معاملات کو طے کر لیں گے۔

حاضری الاؤنس

انتظامیہ نے کارکن (ورکرز) کو ملنے والے حاضری الاؤنس مبلغ / 200 میں مبلغ / 200 ماہوار کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ لہذا بعد اضافہ حاضری الاؤنس کی کل رقم / 400 (مبلغ چار صد روپے صرف) ماہوار ہو گئی ہے۔ دیگر شرائط حسب سابق رہیں گی۔

(6)

بروز جمعۃ المبارک اوقات کار میں کمی

باہمی طور پر طے پایا کہ بروز جمعہ فیکٹری الرابعہ والمجید کے اوقات کار صبح 8:00 بجے تا شام 5:30 بجے وقفہ آرام / لنچ و نماز جمعہ ایک بجے تا 2:30 بجے کی بجائے اب صبح 8:15 بجے تا شام 5:30 بجے وقفہ آرام / لنچ و نماز جمعہ ایک بجے تا 2:30 بجے دن ہونگے۔

رخصتوں میں اضافہ

انتظامیہ نے کارکنان (ورکرز) کو ملنے والی رخصت استحقاقی 25 یوم میں ایک یوم کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ لہذا بعد اضافہ رخصت استحقاقی 26 یوم سالانہ ہو گئی ہیں۔

عدت گرانٹ

انتظامیہ نے C.B.A کے اس مطالبہ پر کہ ان مستقل خواتین کارکنان (ورکرز) کو جو سندھ ایمپلائز سوشل سیکیورٹی میں رجسٹرڈ ہیں۔ خدانخواستہ شوہر کے انتقال کی صورت میں عدت کے دوران S.E.S.S.I سے ملنے والی چھٹیوں کے معاوضہ کی تنخواہ کا فرق دیا جانا منظور کیا ہے۔

جری الاؤنس

ادارہ کی جانب سے مستقل کارکنان (ورکرز) کو دیئے جانے والے جری الاؤنس مبلغ / 900 میں / 600 کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ اس طرح بعد اضافہ ایک مستقل کارکن (ورکر) کو / 1500 (مبلغ پندرہ صد روپے صرف) سالانہ جری الاؤنس دیا جائیگا۔ دیگر شرائط حسب سابق رہیں گی۔

ویلفیئر فنڈ

انتظامیہ نے ویلفیئر فنڈ کی موجودہ رقم / 2,70,000 میں مبلغ / 1,30,000 کا اضافہ کیا جانا منظور کیا ہے۔ اس طرح ویلفیئر فنڈ کی مد میں دی جانے والی کل رقم / 400,000 (مبلغ چار لاکھ روپے صرف) ہو جائے گی۔ دیگر شرائط حسب سابق رہیں گی۔

عید میلاد النبی ﷺ فنڈ

انتظامیہ نے عید میلاد النبی ﷺ فنڈ کی سالانہ گرانٹ کی موجودہ رقم مبلغ / 1,85,000 سالانہ میں مبلغ / 70,000 کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ لہذا بعد اضافہ عید میلاد النبی ﷺ فنڈ کی کل رقم / 2,55,000 (مبلغ دو لاکھ پچپن ہزار روپے صرف) سالانہ ہو جائے گی۔ دیگر شرائط حسب سابق رہیں گی۔

نمائندگان C.B.A اس امر کے پابند ہونگے کہ ادارہ کی جانب سے دی جانے والی سالانہ عید میلاد النبی ﷺ فنڈ کی رقم کے اخراجات انتظامیہ کے 2 نمائندگان کی تصدیق کے ساتھ جناب ڈائریکٹر صاحب۔ ایچ۔ آر اینڈ ایڈمنسٹریشن / جناب ڈپٹی ڈائریکٹر صاحب۔ ایچ۔ آر اینڈ ایڈمنسٹریشن کو فراہم کریں گے۔

میڈیکل مراعات

انتظامیہ نے اپنے کارکنان (ورکرز) بشمول کنٹریکٹ ورکرز اور انکے متعلقین (بیوی - بچوں) کو آدم جی انشورنس کمپنی سے میڈیکل سہولت مبلغ -/200,000 (مبلغ دو لاکھ روپے صرف) سالانہ دیئے جانے کی ~~اعراضی~~ پیشکش کی ہے۔

اسیورنس

باہمی مشاورت سے طے پایا ہے کہ ایک کمیٹی بنائی جائیگی جس میں سی۔ بی۔ اے اور انتظامیہ کے دو دو اراکین ہونگے۔

فنکشن گرانٹ

فنکشن گرانٹ کی موجودہ رقم مبلغ -/2,50,000 سالانہ مختص ہے۔ انتظامیہ فنکشن گرانٹ کی یہ رقم ختم کر کے اپنے طور پر ہر سال ماہ جولائی میں فنکشن کرائے گی۔

حج بیت اللہ

انتظامیہ نے ادارہ کے اخراجات پر حج بیت اللہ کے لئے بھیجے جانے والے 4 کارکنان (3 مرد اور ایک خاتون) کی تعداد میں مزید ایک کارکن کا اضافہ کیا جانا منظور کیا ہے۔ اس طرح حج بیت اللہ کی سعادت سے مشرف یا ب ہونے والے کارکنان (ورکرز) کی کل تعداد 5 ہوگئی ہے۔ یہ بھی طے پایا ہے کہ کنٹریکٹ کی بنیاد پر کارگذار کارکنان (ورکرز) کو بھی حج بیت اللہ کی ہونے والی قاعدہ اندازی میں شامل کیا جائیگا۔ جن کی مدت ملازمت کا دورانیہ 5 سال یا اس سے زائد ہوگا۔ اس قاعدہ اندازی میں ان کارکنان کو شامل نہیں کیا جائیگا۔ جو ادارہ کی مستقل ملازمت سے ریٹائر ہونے کے بعد کنٹریکٹ کی بنیاد پر تعینات کیے گئے ہیں۔

کلینڈر اور پبلٹی آئٹم

ادارہ کی جانب سے کارکن (ورکر) کو دیئے جانے والے 2 کلینڈرز میں 3 عدد کلینڈرز کا اضافہ دیا جانا منظور کیا گیا ہے۔ اس طرح اب ہر کارکن (ورکر) کو 5 عدد (پانچ عدد) کلینڈرز دیئے جائینگے۔ یہ بھی طے پایا کہ انتظامیہ ہر سال ماہ دسمبر میں پبلٹی آئٹم کی جگہ اپنے کارکن (ورکر) کو ایک گفٹ پیک دیا کرے گی۔

عمرہ

باہمی طور پر طے پایا ہے کہ معاہدہ 2015-2017ء میں ادارہ کی جانب سے رمضان المبارک میں ایک کارکن کو عمرہ پر بھیجے جانے پر ہوائی ٹکٹ (اکانومی کلاس) کے علاوہ ویزہ فیس میں مبلغ / 50,000 کی ادائیگی مزید کیے جانے کی شرط کو ختم کر کے اس وقت کے مقررہ ہوائی ٹکٹ (اکانومی کلاس) کی رقم مع ویزہ فیس کی ادائیگی کی جائے گی۔ نیز انتظامیہ نے ادارہ کی جانب سے ایک کارکن کو مزید عمرہ پر بھیجا جانا منظور کیا ہے۔ اس طرح ہر سال تین کارکنان (ورکرز) عمرہ کی سعادت حاصل کریں گے۔ (ایک کارکن سابقہ معاہدہ کے مطابق۔ ایک کارکن فنکشن گرانٹ کی مقررہ رقم سے اور ایک کارکن حالیہ معاہدہ کے مطابق)۔ یہ بھی طے پایا ہے کہ ادارہ کی جانب سے تین کارکنان کے انتخاب کے لئے کی جانے والی قرعہ اندازی میں کنٹریکٹ پر تعینات کارکنان (ورکرز) کو بھی شامل کیا جائیگا۔ جنکی مدت ملازمت 5 سال یا اس سے زائد ہوگی۔ البتہ اس قرعہ اندازی میں ان کارکنان کو شامل نہیں کیا جائیگا۔ جنکا تقرر ادارہ کی مستقل ملازمت سے ریٹائرمنٹ کے بعد عمل میں لایا گیا ہے۔ یہ بھی طے پایا ہے کہ وہ کارکن جو ادارہ کی جانب سے حج بیت اللہ شریف کی سعادت حاصل کر چکا ہے۔ وہ ادارہ کی جانب سے عمرہ کی سعادت بھی حاصل کرنے کا حقدار ہوگا۔ اسی طرح جس کارکن نے ادارہ کے اخراجات پر عمرہ کی سعادت حاصل کر لی ہے۔ وہ کارکن حج بیت اللہ کی سعادت بھی حاصل کر نیکا حقدار ہوگا۔ اس کے استحقاق کے لئے ایک سال کا وقفہ لازمی قرار دیا گیا ہے۔ نتیجہ ان تین کارکنان کو 15 یوم کی خصوصی رخصت برائے ادائیگی عمرہ ادارہ کی جانب سے دی جائے گی۔ دیگر شرائط حسب سابق رہیں گی۔

قرض مرمت مکان

انتظامیہ کی جانب 23 مستقل کارکنان (ورکرز) کو دیئے جانے والے انفرادی قرض برائے خریداری ریفریجریٹر مبلغ / 40,000 (مبلغ چالیس ہزار روپے صرف) کو ختم کر دیا گیا ہے۔ یہ بھی طے پایا ہے کہ 27 مستقل کارکنان (ورکرز) کو قرض مرمت مکان مبلغ / 100,000 دیئے جانا ختم کر دیے گئے ہیں۔

اس کی جگہ 30 مستقل کارکنان (ورکرز) کو جن کی مدت ملازمت 6 سال یا اس زائد ہوگی کو ہاؤس لون برائے مرمت مبلغ / 300,000 (مبلغ تین لاکھ روپے صرف) فی کارکن ہر سال دیئے جائیں گے۔ اس رقم کی واپسی 6 سال یا 72 قسطوں میں کی جائے گی۔ دیگر شرائط حسب سابق قرض مرمت مکان ہوں گی۔

ڈرائیور لچ و کنوئیں

انتظامیہ نے ان ڈرائیور حضرات کو جن کی ڈیوٹی رات بارہ بجے کے بعد ختم ہوگی۔ ان کے اس موجودہ الاؤنس مبلغ / 160 میں / 40 کا اضافہ دیا جانا طے پایا ہے جو بعد اضافہ مبلغ / 200 (مبلغ دو صد روپے صرف) ہو جائے گی۔ جبکہ کھانے کی مقررہ رقم / 160 میں کوئی اضافہ نہیں کیا گیا ہے۔

فیئر پرائس شاپ

انتظامیہ نے فیئر پرائس شاپ کی موجودہ رقم / 2,90,000 میں مبلغ / 2,10,000 کا مزید اضافہ کیا جانا منظور کیا ہے۔ اس طرح فیئر پرائس شاپ کو دی جانے والی کل رقم مبلغ / 500,000 (مبلغ پانچ لاکھ روپے صرف) ہو جائے گی۔

گولڈ میڈل

وہ کارکنان (ورکرز) جو 60 سال کی عمر کے بعد ملازمت سے ریٹائر ہونگے۔ انہیں 12 گرام 22 کیرٹ کا گولڈ میڈل دیا جائیگا۔ ریٹائرمنٹ کی صورت میں مدت ملازمت کی کوئی شرط نہیں ہے۔ اگر ریٹائر ہونے والا کارکن گولڈ میڈل کی بجائے کیش لینے کا خواہش مند ہوگا۔ انتظامیہ اس دن کے ریٹ کے مطابق کیش ادائیگی کر دے گی۔

انتظامیہ کی جانب سے ان تمام کارکنان (ورکرز) کو جنکی مدت ملازمت 30 / جون 2017ء کو 20 سال یا اس سے زائد ہو گئی ہے۔ ان تمام کارکنان (ورکرز) کو دوران ملازمت 12 گرام 22 کیرٹ کے گولڈ میڈل دیئے جائینگے۔ ان کارکنان (ورکرز) میں سے اگر کوئی کارکن گولڈ میڈل کی بجائے کیش ادائیگی کیے جانیکا خواہش مند ہوگا۔ ایسے کارکن کو ان کی تحریری درخواست پر انتظامیہ اس دن کے 12 گرام 22 کیرٹ سونے کے ریٹ کے حساب سے کیش ادائیگی کر دے گی۔ یہ ایوارڈ ایک پروقتقریب منعقد کر کے ماہ اگست 2018ء میں دیئے جائینگے۔

وہ کارکنان (ورکرز) جو ورکرز گریڈ میں 20 سال کی مدت ملازمت پوری کر چکے ہوں اور انہیں 20 سال کی مدت ملازمت کی تکمیل کے بعد اسٹنٹ منیجر کے عہدے (گروپ - C) میں پروموٹ (ترقی) کیا گیا ہے۔ ایسے کارکنان/کارکن کو بھی گولڈ میڈل دیا جائیگا۔ یہ بھی طے پایا ہے کہ کارکنان/کارکن (ورکرز) کی صوابدید پر گولڈ میڈل یا اس کے عیوض کیش ادائیگی کی جائے گی۔ گولڈ میڈل دیئے جانے کی صورت میں کارکن کو آئندہ سار کی انفرادی رسید بھی فراہم کی جائے گی۔ یہ بھی طے پایا ہے کہ برائے آئندہ وہ کارکنان جو ملازمت ادارہ سے ریٹائر/مستعفی ہونگے یا انتقال کر جائینگے ان تمام کارکنان کو گولڈ میڈل/کیش ہر سال ماہ اگست میں ادارہ کی جانب سے منعقد کی جانے والی تقریب میں دیئے جائینگے۔

تحفہ شربت روح افزاء

مستقل کارکن (ورکر) کو ادارہ کی جانب سے ہر سال دیئے جانے والے تحفہ شربت روح افزاء 800ML کی 8 بوتلوں میں مزید 4 عدد بوتلوں کا اضافہ کیا جانا منظور کیا ہے۔ اس طرح اب ایک مستقل کارکن کو تحفہ شربت روح افزاء 800ML کی 12 بوتلیں دی جائیگی۔

یہ بھی طے پایا ہے کہ وہ عارضی کارکنان جنکا تقرر دوران سال وقفہ وقفہ سے ہوتا رہا ہو۔ ان عارضی کارکنان (ورکرز) کو اور کنٹریکٹ پر تعینات کارکنان (ورکرز) کو 8 عدد بوتلیں تحفہ شربت روح افزاء 800ML دیا جائیگا۔ جبکہ وہ عارضی کارکنان/کارکن جنکی مدت ملازمت کا دورانیہ دو/ ڈھائی مہینے ہوگا۔ انہیں صرف 2 بوتل تحفہ شربت روح افزاء 800ML دیا جائیگا۔

مسیحی کارکنان

انتظامیہ نے کرپچین کارکنان (ورکرز) کو سیالکوٹ کنونشن کے ہیڈ میں ملنے والی رقم مبلغ /- 6500 میں مبلغ /- 2000 کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ لہذا بعد اضافہ سیالکوٹ کنونشن کی کل رقم /- 8,500 (مبلغ آٹھ ہزار پانچ صد روپے صرف) سالانہ ہو جائے گی۔



سن آف ڈیزیزڈ (Deceased) ایمپلائز

انتظامیہ نے منظور کیا ہے کہ مرحوم کارکنان کے تفصیل ذیل ان 6 کارکنان کو یکم/ جولائی 2018ء سے مستقل کارکن کی حیثیت سے تقرر نامہ جاری کیے جائیں گے۔ یہ بھی طے پایا کہ ان سن آف ڈیزیزڈ ایمپلائز (Deceased Employees) کو مورخہ یکم/ جولائی 2017ء سے مبلغ -/21000 (مبلغ اکیس ہزار روپے صرف) ماہوار تنخواہ دی جائے گی۔

- (1) جناب محمد اسد ولد محمد ارشد صاحب (مددگار شعبہ پرنٹنگ اسٹور)
- (2) جناب محمد انیس خان ولد محمد یوسف صاحب (مددگار شعبہ انجینئرنگ)
- (3) جناب عدنان ولد عبدالرزاق صاحب (مددگار - شعبہ بلسٹر ہال)
- (4) جناب محمد علیم ولد نسیم احمد صاحب (کلرک - شعبہ ریلوے پیکنگ)
- (5) جناب عدیل ولد فصیح الحسن صاحب (مددگار شعبہ تیاری ادویہ)
- (6) دانش مسیح ولد عارف مسیح (خاکروب - سیز آفس کراچی)

یہ بھی طے پایا ہے کہ برائے آئندہ مرحوم کارکن کے بیٹے کا ابتدائی تقرر آزمائشی 3 ماہ (تین ماہ) کے بعد 2 1/2 سال کے لئے تقرر کنٹریکٹ کی بنیاد پر عمل میں لایا جائیگا۔ تقرر کنٹریکٹ ڈھائی سال کی مدت کے بعد کارکن کا مستقل تقرر عمل میں لایا جائیگا۔ یہ بھی طے پایا ہے کہ برائے آئندہ مرحوم کارکن کے بیٹے کو مبلغ -/21,000 (مبلغ اکیس ہزار روپے صرف) ماہوار تنخواہ دی جائے گی۔ یہ بھی طے پایا ہے کہ مرحوم کارکن کے ایک بیٹے یا بیٹی یا بیوہ کو ملازمت پر ترجیح دی جائے گی۔

ڈپنسری کا قیام

انتظامیہ نے C.B.A کے مطالبہ اور کارکنان کو بروقت طبی سہولت فراہم کیے جانے کے پیش نظر ایک ڈپنسری کا قیام عمل میں لایا جانا منظور کیا ہے۔ اس ڈپنسری میں ڈپلومہ ہولڈر اور تجربہ کار کمپاؤنڈر بھی تعینات کیا جائیگا۔

بونس کی تقسیم

انتظامیہ نے C.B.A کی مشاورت و خواہش پر کارکنان (ورکرز) کو ماہ ستمبر میں تقسیم کیے جانے والے بونس انڈر C-10 (ایک ماہ) کارکن کی بنیادی تنخواہ - اسپیشل پے اور تمام کولاز کی بنیاد پر تقسیم کیا جائیگا جبکہ باقی 194 یوم کی جگہ اب 56 یوم (چھپن یوم) کے بونس کی ادائیگی کارکن (ورکر) کو اس کی کل یافت (گراس پے) پر حسب ذیل طریقہ کار کے مطابق کی جائیگی۔

20 یوم	عید الفطر/رمضان المبارک
20 یوم	عید الاضحیٰ
08 یوم	ماہ مارچ
08 یوم	ماہ جون
56 یوم	کل

یونیفارم/وردیاں

C.B.A کے اس مطالبہ پر کہ ادارہ کی جانب سے کارکنان (ورکرز) کو فراہم کی جانے والی یونیفارم معیاری ہونی چاہیے اور اس میں ایک یونیفارم کا اضافہ کیا جائے۔ انتظامیہ نے ان کے اس مطالبہ پر ایک یونیفارم کا اضافہ کیا جانا منظور کر لیا ہے۔ اس طرح اب تمام کارکنان کو ہر سال 4 یونیفارم فراہم کی جائیں گیں۔ یہ بھی طے پایا ہے کہ ان کارکنان کو ادارہ کی جانب سے شوز (جوتے) بھی فراہم کیے جائیں گے۔ یہ بھی طے پایا ہے کہ کارکنان (ورکرز) دوران اوقات کار اپنی یونیفارم اور شوز لازمی پہنیں گے۔ انتظامیہ نے نمائندگان C.B.A کو یقین دلایا ہے کہ کارکنان کو ہر سال یونیفارم مس ماہ مارچ تک فراہم کر دی جائے گا۔ انتظامیہ کی کوشش ہوگی کہ وہ کارکنان کو یونیفارم مس ماہ فروری تک فراہم کر دے۔ لیکن اگر کسی مجبوری کی بناء پر ماہ مارچ میں یونیفارم فراہم نہیں کی جاسکیں۔ تب ایسی صورت میں کارکنان (ورکرز) کو یونیفارم مس کی بجائے C.B.A کی مشاورت سے کیش ادائیگی کی جائے گی۔

عارضی کارکنان

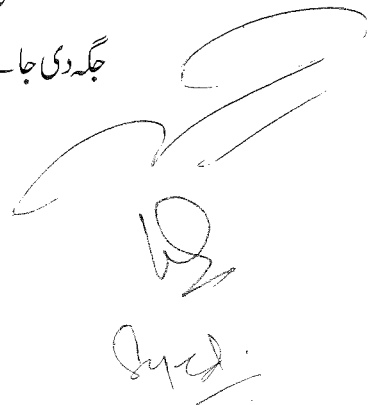
انتظامیہ نے ادارہ ہمدرد (وقف) کراچی میں مامور/تعینات عارضی کارکنان کو حکومت سندھ کی جانب سے مقرر کی گئی کم سے کم ماہانہ اجرت -/15,000 میں مبلغ -/500 کا اضافہ دیا جانا منظور کیا ہے۔ لہذا فیکٹری الرابعہ والمجید اور سیلز آفس کراچی میں تعینات عارضی کارکنان کی تنخواہ مورخہ یکم/جنوری 2018ء سے مبلغ -/15,500 (مبلغ پندرہ ہزار پانچ سو روپے صرف) ماہوار ہو جائیں گے۔

کنٹریکٹ کارکن (ورکر)

انتظامیہ نے منظور کیا ہے کہ وہ کارکنان (ورکرز) جن کا تقرر کنٹریکٹ کی بنیاد پر عمل میں لایا جاتا ہے۔ ان کنٹریکٹ کارکنان کا وضع کردہ پراویڈنٹ فنڈ کنٹریکٹ ختم ہونے پر واپس نہیں کیا جائیگا تا وقتہ کارکن کے تقرر کنٹریکٹ میں توسیع نہیں کی جائے/ جب تک کارکن کنٹریکٹ کی بنیاد پر تعینات رہیگا۔ اس کا وضع کیا گیا پراویڈنٹ فنڈ واپس نہیں کیا جائیگا۔

جگہ برائے ادائیگی نماز

نمائندگان C.B.A کا مطالبہ ہے کہ کارکنان (ورکرز) کو ظہر اور عصر کی نماز باجماعت پڑھنے کے لئے مناسب جگہ دی جائے۔ انتظامیہ کے نمائندے نے کہا کہ فیکٹری کا جائزہ لیکر ادائیگی نماز کی جگہ کا انتخاب کیا جائیگا۔



Good practices in collective bargaining: A compilation of case studies from Pakistan

International Labour Organization

ILO Building, G-5/2, Islamabad - Pakistan

P.O. Box: 1047

Tel: +92 51 2276456-8

Fax: +92 51 2279181-2

islamabad@ilo.org, www.ilo.org/islamabad

DECENT WORK

A better world starts here

ISBN: 978-92-2-031217-9 (print)
978-92-2-031218-6 (web pdf)

