

## Addressing Concerns on Pakistan's Labour Codes

The Centre for Labour Research works on labour issues, and its team members ( Iftikhar Ahmad and Raja Faizul Hassan Faiz ) have been involved in labour law reform in Pakistan since the early 2000s. They have been part of the core drafting team behind the Punjab and Sindh draft Labour Codes.

Given the propaganda against the draft Codes by certain groups, the Centre for Labour Research considers it necessary to respond to such unfounded criticism. The Centre for Labour Research or its team is not paid by any organisation (Government or otherwise) for this advocacy campaign. We have responded to this propaganda in August 2024 and now in January 2026, on a pro bono basis. When you hear the critics of these draft Codes, please ask them questions based on these documents, especially about how they plan to extend labour law coverage to more than 60 million informal-sector workers in the country and how they would ensure compliance with international labour standards that Pakistan has ratified. The draft Labour Codes will provide protection for all workers, and their text aligns with ILO Conventions and UN Covenants. This response is in line with the mandate of the Centre for Labour Research: to provide clear information to the masses on labour issues in the country (Pakistan)

سنٹر فار لیبر ریسرچ محنت کشوں کے مسائل پر کام کرتا ہے، اور اس کی ٹیم کے ارکائیں (افتخار احمد اور راجا فیض الحسن فیض) 2000 کی دہائی کے اوائل سے پاکستان میں لیبر قوانین کی اصلاحات کے عمل میں شامل رہے ہیں۔ وہ پنجاب اور سندھ کے لیبر کوڈز کی تیاری کے پس منظر میں قائم بنیادی ڈرافٹنگ ٹیم کا حصہ رہے ہیں۔

لیبر کوڈز کے مسودہ جات کے خلاف بعض گروہوں کی جانب سے پھیلانے جانے والے پروپیگنڈے کے پیش نظر، سنٹر فار لیبر ریسرچ ضروری سمجھتا ہے کہ اس طرح کی بے بنیاد تنقید کا بروقت اور مدتی جواب دیا جائے۔ اس ایڈو یکسی مسم کے لیے سنٹر فار لیبر ریسرچ یا اس کی ٹیم کو کسی بھی ادارے (حکومت یا کسی اور ادارے) کی جانب سے کوئی معاوضہ نہیں دیا گیا۔ ہم نے اس پروپیگنڈے کا جواب اگسٹ 2024 میں بھی خود ہی دیتا تھا اور اب جنوری 2026 میں بھی یہی کر رہے ہیں۔

جب آپ ان مجوزہ لیبر کوڈز کے ناقیں کی بات سنیں تو براہ کرم ان سے ان دستاویزات کی بنیاد پر سوالات کریں۔ خصوصاً یہ کہ وہ ملک میں 60 ملین سے زائد (85 فیصد) غیر رسمی شعبے کے کارکنوں تک لیبر قوانین کا دائرہ کارکیسے بڑھائے گے، اور یہ کہ پاکستان تو شیق شدہ بین الاقوامی معیارات محنت (International Labour Standards) پر عمل درآمد کو کس طرح یقینی بنائے گا۔ حقیقت یہ ہے کہ مجوزہ لیبر کوڈز پہلی بار تمام مزدوروں کو تحفظ فراہم کریں گے، اور یہ اقوام متحده (UN) اور آئی ایل او (ILO) کے کنو شنز کے مطابق میں۔

یہ ایڈو یکسی مسم اور جواب سنٹر فار لیبر ریسرچ کے پینڈیٹ کے عین مطابق ہے: یعنی ملک (پاکستان) میں محنت اور مزدور سے متعلق امور پر عوام کو واضح اور درست معلومات فراہم کرنا۔

## A Historic Shift for Labour Rights in Pakistan: From Fragmentation to Universal Protection

The landscape of work in Pakistan is changing. For decades, our labour laws have been a "**patchwork of more than 40 statutes**" written for a mid-20th-century factory floor. This fragmentation has left over **85% of our workforce (more than 60 million people) in the "informal economy" without legal visibility or protection.**

The draft **Labour Codes in Punjab and Sindh** represent a serious attempt to bridge this gap. Rather than just focusing on "ease of doing business," these Codes are designed to draw workers into a regulated, rights-based relationship.

Here is why this matters for every professional, employer, and worker in Pakistan:

1. **Universal Coverage:** The Codes apply to "everyone who works" across all sectors, regardless of the size of the establishment. This "size-neutral" approach ensures workers don't lose rights just because they work for a small firm.
2. **First in South Asia for Gig Workers:** In a groundbreaking move, gig economy workers (like ride-share drivers and delivery riders) are now legally defined as "workers," entitling them to the minimum wage, safety protections, and the right to organize.
3. **Equality and Non-Discrimination:** For the first time, the law expressly prohibits discrimination based on sex, gender, pregnancy, caste, or disability, while mandating equal pay for work of equal value.
4. **Safeguards Against Exploitation:** The Codes tighten the definition of forced labour to include debt bondage and forced overtime, while raising the minimum working age to 16 years.
5. **Simplified Compliance:** For employers, consolidating dozens of acts into one comprehensive Code reduces the legal "grey zones" and compliance burden in the long run.

This is about more than just legal text; it is about delivering a "better deal" to the workers everywhere. By aligning our laws with ILO Conventions and constitutional guarantees, we are building a foundation for Decent Work for All.

The Punjab Labour Code 2025 is currently with the Standing Committee, and the Sindh Labour Code is nearing submission to the Cabinet. It is time to move toward a loophole-free system that protects every worker, regardless of their contract or sector.

## پاکستان میں محنت کشوں کے حقوق کی جانب ایک تاریخی پیش رفت: تقسیم در تقسیم سے ہمہ گیر تھنٹنگ

پاکستان میں کام اور روزگار کا منظر نامہ تیزی سے بدلتا ہے۔ دہائیوں سے ہمارے محنت قوانین بیسویں صدی کے وسط کی فیکٹریوں کے تناظر میں مرتب کیے گئے 40 سے زائد قوانین کے ایک منتشر اور غیر مربوط "ٹھکنوں میں بیٹھنے" نظم (patchwork) پر مشتمل رہے ہیں۔ اس تقسیم نے ہماری افرادی قوت کے 85% سے زائد بھنی 60 میں سے زیادہ افراد کو "غیر رسمی میش" میں اس حال میں چھوڑ دیا ہے کہ انہیں قانونی سطح پر نہ مطلوبہ شناخت میسر ہے اور نہ ہی موثر تھنٹنگ۔

پنجاب اور سندھ میں زیر غور لیبر کوڈز (Labour Codes) کے مسودات اس خلا کوپ کرنے کی ایک سنبھال کو شش کی نمائندگی کرتے ہیں۔ یہ کوڈز محض کاروبار میں آسانی تک محدود نہیں (جیسا ان پر کچھ حلقوں کی طرف سے بے جا الزام لکایا جاتا)، بلکہ ان کا بنیادی مقصد کارکنان کو ایک منظم، ضابطہ بند اور حقوق پر مبنی روزگار (rights-based relationship) کے دائرے میں لانا ہے۔

یہ پیش رفت پاکستان کے ہر پیش ور فرد، آجر اور کارکن کے لیے کیوں اہم ہے:

• **ہمہ گیر اطلاق (Universal Coverage):** یہ کوڈز تمام شعبہ جات میں ہر کام کرنے والے فرد پر لاگو ہوں گے، اور ادارے کے جم سے قطع نظر۔

• **جم سے غیر وابستہ (size-neutral):** "طریقہ کار اس بات کو یقینی بناتا ہے کہ کسی کارکن کے حقوق صرف اس لیے متاثر نہ ہوں کہ وہ کسی چھوٹے ادارے میں کام کرتا ہے۔

• **گلگ و رکز کے لیے جنوبی ایشیا میں ایک نمایاں قدم:** ایک غیر معمولی اور پیش قدمانہ اقدام کے تحت گلگ اکاؤنٹ کے کارکنان (شلارائیڈ شپس ڈرائیورز اور ڈیلیوری رائیڈرز) کو قانوناً "ورکرزا کارکنان" کے طور پر معین کیا جا رہا ہے۔ اس کے نتیجے میں انہیں کم از کم اجرت، تھنٹل صحت و سلامتی اور تنظیم سازی / اجتماعی تنظیم کے حق سبیت بنیادی حقوق میسر آئیں گے۔

• **مساوات اور عدم انتیاز (Equality & Non-Discrimination):** پہلی بار قانون واضح طور پر جنس، صفت، محل، ذات / برادری (caste) یا محدودی کی بنیاد پر انتیاز کی منع کرتا ہے، اور برابر قدر کے کام کے لیے برابر اجرت کو لازم قرار دیتا ہے۔

• **استھان کے خلاف مضمونی انتہا میں انتہا:** یہ کوڈز جری میش کی تعریف کو مزید مضمونی کرتے ہوئے قرض کے عرض غلامی / قرض داری کی بیڑی (debt bondage) اور زبردستی اور علامم کو بھی اس میں شامل کرتے ہیں، جبکہ کم از کم عمر ملازمت آئین پاکستان کی متعلقہ وغایات کو سامنے رکھتے ہوئے 16 سال مقرر کی جا رہی ہے۔

• **عمل در آمد میں سولت (Simplified Compliance):** آجروں کے لیے درجنوں قوانین کو ایک جام کوڈ میں بجا کرنا طویل مدت میں قانونی ابہام / گرے زونز کو کم کرے گا اور تعمیل (compliance) کا بوجھ بھی گھٹائے گا۔

یہ محسن قانونی متن کی تبدیلی نہیں؛ یہ ہر جگہ موجود کارکنان کے لیے ایک "بہتر تھنٹل" "فرابہم" کرنے کی کوشش ہے۔ یہ کوڈز آئی ایل او (ILO) کے کوئنٹنائز اور آئینی ضمانوں کے ساتھ ہم آہنگی کے ذریعے سب کے لیے باعزم روزگار (Decent Work for All) کی مضمونی بنیاد رکھ رہے ہیں۔

ہنگاب لیبر کوڈ 2025 اس وقت اسٹینڈنگ کمیٹی کے پاس زیر غور ہے، جبکہ سندھ لیبر کوڈ کا بینہ کویش کیے جانے کے قریب ہے۔ اب وقت آگیا ہے کہ ہم ایک ایسے نظام کی طرف بڑھیں جو کمزوریاں اور قانونی ستم (loopholes) کم سے کم رکھے اور ہر کارکن کو — خواہ اس کا لکھنڑیٹ جیسا بھی ہو یا شعبہ کوئی بھی — موثر تھنٹل فراہم کرے۔

## Addressing Concerns on Pakistan's Labour Codes

### Objection 1

The draft Labour Codes were prepared without consulting workers' and employers' organisations, making them inconsistent with ILO standards.

### Response

The preliminary drafts were prepared after years of work (consolidation efforts had been ongoing since 2000!) and shared around June 2024 to begin the discussion process. The labour policies in both provinces, already agreed upon by the stakeholders, aim to consolidate labour laws. These draft Codes were not intended to be final legislation. Meetings were held with stakeholders across both provinces in 2023 to gather their views on the potential consolidation and rationalisation of more than two dozen labour laws.

It is the first time in South Asia that a bill, fully compliant with international labour standards, has been drafted and submitted by the Government.

In Punjab, this is the eighth draft, updated repeatedly following stakeholder discussions, and it is now before the Standing Committee of the Punjab Assembly. In Sindh, the Labour Department has held multiple meetings with all stakeholders. The same applies to the reforms in the IRA 2012, for which drafts have been shared since May 2025.

It is common practice globally for governments to issue an initial text that is then thoroughly debated and revised through stakeholder consultations. This is similar to how the European Commission issues first drafts of EU legislation, which are then debated by stakeholders and voted on by the European Parliament. The same applies in every country.

These initial drafts serve only as a starting point for consultation rather than a finished product. The provisions of ILO Convention 144 are fully complied with in the discussion of the draft Labour Codes in Pakistan, as the convention does not prevent governments from proposing reforms.

## پاکستان کے لیبر کوڈز سے متعلق خدشات و تحفظات کا جواب

### اعتراض نمبر 1

پنجاب اور سندھ کے مجوزہ لیبر کوڈز مزدوروں اور آہرین کی تنظیموں سے مشاورت کے بغیر تیار کیے گئے، جس کے باعث یہ آئی ایل او (ILO) کے معیارات سے ہم آہنگ نہیں۔

### جواب

ابتدائی مسودات کی برسوں کی محنت کے بعد تیار کیے گئے (اور قوانین کی بھاجی کی کوششیں سن 2000 سے جاری تھیں!) اور بحث و مباحثے کے عمل کا آغاز کرنے کے لیے انہیں تقریباً جون 2024 میں شیئر کیا گیا۔ دونوں صوبوں کی لیبر پالیسیاں — جن پر متعلقہ فریقین پہلے ہی اتفاق کر کے ہیں — کا مقصد لیبر قوانین کو بھاج کرنا ہے۔ یہ ڈرافٹ کوڈز حتیٰ قانون سازی کے طور پر پیش نہیں کیے گئے تھے۔ سن 2023 میں دونوں صوبوں میں متعلقہ فریقین کے ساتھ کئی اجلاس منعقد کیے گئے تاکہ دوسرے جن سے زائد لیبر قوانین کی ممکنہ بھاجی اور معموقیت (ریشلائریشن) کے بارے میں ان کی آراء حاصل کی جاسکیں۔

جنوپی ایشیا میں یہ پہلی مرتبہ ہے کہ بین الاقوامی لیبر معیارات سے ممکن طور پر ہم آہنگ ایک بل حکومت کی جانب سے تیار کر کے جمع کرایا گیا ہے۔

پنجاب میں یہ آٹھواں مسودہ ہے، جسے متعلقہ فریقین کے ساتھ مشاورت کے بعد بارہا اپ ڈیٹ کیا گیا، اور اب یہ پنجاب اسمبلی کی قائمہ کمیٹی کے زیر غور ہے۔ سندھ میں ممکنہ محنت نے تمام متعلقہ فریقین کے ساتھ متعدد اجلاس کیے ہیں۔ یہی صورتحال آئی آراءے 2012 (IRA 2012) میں اصلاحات کے معاملے میں بھی ہے، جن کے مسودات میں 2025 سے بار بار شیئر کیے جا رہے ہیں۔

دنیا بھر میں یہ ایک معمول کی روایت ہے کہ حکومتیں پہلے ایک ابتدائی متن جاری کرتی ہیں، جس پر بعد ازاں متعلقہ فریقین سے مشاورت کے ذریعے تفصیلی بحث ہوتی ہے اور پھر اسے نظر ثانی کے بعد بہتر بنایا جاتا ہے۔ یہ اسی طرح ہے جیسے یورپی کمیشن یورپی یونین کی قانون سازی کے ابتدائی مسودات جاری کرتا ہے، جن پر بعد میں متعلقہ فریقین بحث کرتے ہیں اور یورپی پارلیمنٹ ان پر رائے شماری کرتی ہے۔ یہی طریقہ کارہر ملک میں رائج ہے۔

یہ ابتدائی مسودات مختص مشاورت کے لیے نقطہ آغاز ہوتے ہیں، نہ کہ کوئی حتیٰ دستاویز۔ پاکستان میں ڈرافٹ لیبر کوڈز پر ہونے والی مشاورت میں آئی ایل او کنوشن 144 کی شقتوں پر ممکن طور پر عمل کیا جا رہا ہے، کیونکہ یہ کنوشن حکومتوں کو اصلاحات تجویز کرنے سے نہیں روکتا۔

## Addressing Concerns on Pakistan's Labour Codes

### Objection 2

The draft Labour Codes abolish the right to permanent employment for permanent work, and “legalise” multiple forms of the contract/third-party system, undermining job security.

### Response

The draft Labour Codes in Punjab and Sindh recognise the large-scale prevalence of outsourcing and regulate it in substance.

For the first time under the draft Labour Codes, a principal using a contractor is deemed the employer where the arrangement is a device to deprive workers of lawful benefits, where workers are supplied to the principal’s core operations, or where the principal controls how work is done. And this is all in line with Supreme Court decisions.

The Codes also limit contractors in core operations and bar replacing permanent workers with temporary labour.

The Codes extend fundamental rights at work to all workers and require that contract workers performing the same or similar work receive the same pay, allowances and conditions as comparable employees of the principal.

If a contractor fails to pay wages or benefits, the principal is liable and may withhold payments to pay workers directly.

In line with international labour standards (C181, R198), international best practices and case law from Pakistan, the draft Labour Codes include the following mechanisms: regulate employment agencies, prevent evasion, and deem the real employer where appropriate.

## پاکستان کے لیبر کوڈز سے متعلق خدشات و تختلطات کا جواب

### اعتراض نمبر 2

مجزہ لیبر کوڈز مستقل نوعیت کے کام کے لیے مستقل ملازمت کے حق کو ختم کرتے ہیں، اور کنٹریکٹ / تھرڈ پارٹی نظام کی متعدد شکلوں کو "قانونی" بنا کر ملازمت کے تحفظ کو کمزور کرتے ہیں۔

### جواب

پنجاب اور سندھ کے مجزہ لیبر کوڈز آؤٹ سورس کے وسیع پہمانے پر چیلاؤ کو تسلیم کرتے ہیں اور اس کی اصل نوعیت کے مطابق صنابط بندی کرتے ہیں۔

مجزہ لیبر کوڈز کے تحت پہلی بار یہ اصول متفاہر کرایا گیا ہے کہ جب کوئی پرنسپل (اصل ادارہ / آجر) کنٹریکٹ کے ذریعے ایسا انتظام کرے جو کارکنان کو قانونی مراجعات سے محروم کرنے کی ایک چال (device) ہو، یا جب کارکنان کو پرنسپل کے بنیادی کاروباری / آپریشنل کاموں کے لیے فراہم کیا جائے، یا جب پرنسپل کام کے انجام دینے کے طریقہ کار پر کنٹرول رکھے۔ تو ایسے معاملات میں پرنسپل کو ہی "آجر" تصور کیا جائے گا۔ یہ شقیں سپریم کورٹ کے فیصلوں کے مطابق ہیں۔

مزید یہ کہ کوڈز بنیادی آپریشنز میں کنٹریکٹز کے استعمال کو محدود کرتے ہیں اور مستقل کارکنان کی جگہ عارضی / عارضی نوعیت کی لیبر سے تبدیلی پر پابندی عائد کرتے ہیں۔

کوڈز کام کی جگہ پر بنیادی حقوق کا دائرہ تمام کارکنان تک بڑھاتے ہیں، اور یہ لازم قرار دیتے ہیں کہ وہ کنٹریکٹ کارکنان جو یکساں یا مماثل نوعیت کا کام انجام دیں، انہیں پرنسپل کے قابل موافہ ملازمین کے برابر اجرت، الاؤنسز اور ملازمت کی شرائط فراہم کی جائیں۔

اگر کنٹریکٹ اجرت یا مراجعات کی ادائیگی میں ناکام رہے تو پرنسپل ذمہ دار ہو گا، اور وہ کارکنان کو براہ راست ادائیگی کے لیے کنٹریکٹ کو کی جانے والی رقم روک بھی سختا ہے۔

بین الاقوامی لیبر معیارات C181، R198، بین الاقوامی بہترین طریقہ کار، اور پاکستان کے عدالتی فیصلوں کی روشنی میں، مجزہ لیبر کوڈز میں درج ذیل عملی میکرزم شامل کیے گئے ہیں: روزگار فراہم کرنے والی ایجنسیوں کی صنابط بندی، قانونی ذمہ داریوں سے بچنے کی کوششوں کی روک تھام، اور جماں مناسب ہو حقیقی آجر کو آجر تسلیم کرنا۔

## Addressing Concerns on Pakistan's Labour Codes

### Objection 3

The Codes are built on a neo liberal, market-driven philosophy that prioritises investor and employer flexibility over the protective function of labour law.

### Response

The criticism assumes that “**flexibility**” and “**protection**” are mutually exclusive. They are not!

Modern labour regulation has to do two things at once: (1) protect workers from unequal bargaining power and unsafe or unfair conditions, and (2) create clear, predictable rules that employers can realistically comply with, so that jobs and enterprises remain viable and the law is actually followed.

***First, codification is not the same as deregulation.*** Bringing scattered statutes into a consolidated Code can improve worker protection by reducing loopholes, clarifying obligations, and strengthening enforcement pathways. In Pakistan, a major practical problem has been weak compliance and fragmented administration; clearer legal architecture can make it easier for workers, unions, inspectors, and courts to know what the law requires and to act on violations.

***Second, predictability benefits workers as much as employers.*** When rules are coherent and procedures are defined, workers can claim rights easily. If “flexibility” means streamlined procedures, faster dispute resolution, or clearer thresholds, that can reduce informality and make employment relationships more transparent—often a precondition for enforcing wages, hours, benefits, and OSH standards.

***Third, the benchmark should be substantive rights and enforceability, not the rhetoric of “market-driven” policy.*** A Code can only be called “neo-liberal” if it actually weakens core protections, e.g., by narrowing coverage, reducing minimum standards, limiting collective bargaining, weakening inspection powers, diluting penalties, or making termination easier without safeguards. The reality is that these Codes extend protections to all!

**The proper way to assess the codes is clause-by-clause:** What happens to minimum wage coverage, working-time limits, maternity protections, OSH duties, freedom of association, access to labour courts/tribunals, remedies for unfair labour practices, and protections for contract, piece-rate, vulnerable and platform workers?

***Is it really the neo-liberal or Western agenda*** to protect the interns, construction workers, agricultural workers, domestic workers, home-based workers, transport workers, digital labour platform workers, and religious workers?

## پاکستان کے لیبر کوڈز سے متعلق خدشات و تحفظات کا جواب

### اعتراض نمبر 3

پنجاب اور سندھ لیبر کوڈز کے مسودے ایک نیولبرل، منڈی پر مبنی فلسفے پر قائم ہیں جو مزدور قانون کے تحفظاتی کردار کے بجائے سرمایہ کار اور آجر کی "چک" اور آزادی کو ترجیح دیتا ہے۔

### جواب

یہ تقدیمیہ مفروضہ قائم کرتی ہے کہ "چک" (flexibility) اور "تحفظ" (protection) ایک دوسرے کی ضدیں۔ ایسا نہیں ہے۔ جدید لیبر ریگولیشن کو بیک وقت و مقتاصل پورے کرنے ہوتے ہیں: (1) کارکنوں کو غیر مساوی گفت و شنید کی طاقت، غیر محفوظ اور غیر منصانہ حالات سے بچانا؛ اور (2) ایسے واضح اور قابل پیش مبنی قوانین فراہم کرنا جن پر آجر حقیقتاً عمل کر سکیں، تاکہ روزگار اور کاروبار برقرارہیں اور قانون مخصوص کا نہیں نہ رہے بلکہ اس پر عملدرآمد بھی ہو۔

اول: منتشر قوانین کو بیجا کر کے ایک مربوط کوڈ بنانا ہرگز ڈی ریگولیشن نہیں۔ قوانین کو ایک ضابطہ / کوڈ میں سمیٹنا مزدوروں کے تحفظ کو بہتر بنایا سختا ہے، ایسا قانون جس میں سقلم کم ہوں، ذمہ داریاں واضح ہوں، اور نفاذ کے راستے مضبوط ہوں۔ پاکستان میں عملی مسئلہ یہ رہا ہے کہ عمل درآمد کمزور اور انتظامی ڈھانچہ بھرا ہوا ہے؛ واضح قانونی ساخت سے مزدوروں، یوینز، انسپکٹرزاں اور عدالتوں کے لیے یہ سمجھنا آسان ہوتا ہے کہ قانون کیا تھا کہا کرتا ہے اور خلاف ورزی پر کیسے کارروائی ہو۔

دوم: قواعد کی پیش مبنی (predictability) جتنی آجر کے لیے مفید ہے اتنی ہی کارکنوں کے لیے بھی۔ جب ضابطے مربوط ہوں اور طریقہ کارروائی ہو تو مزدور اپنے حقوق زیادہ آسانی سے طلب کر سکتے ہیں۔ اگر "چک" سے مراد غیر ضروری پیجیدگی کم کرنا، تنازعات کا تیز تحلیل، یا واضح حد بندی ہے تو اس سے غیر رسمی روزگار کم اور ملازمت کے رشتہ زیادہ شفاف ہو سکتے ہیں۔ اور یہی شناختی اکثر اجرت، اوقات کار، مراعات اور پیشہ ور انہ حفاظت و صحت کے معیار نافذ کرنے کے لیے بنیادی شرط ہوتی ہے۔

سوم: معیار منڈی پر مبنی بیانیہ نہیں بلکہ حقیقی حقوق اور انکا مکمل نفاذ ہے۔ کسی قانون کو اس معنی میں "نیولبرل" سبھی کامباٹنگ ایجادی تحفظات کمور کرے۔ مثلاً قانون کا دائرہ کار محدود کرے، کم از کم معیارات گھٹائے، اجتماعی سودے بازی پر قدنگن لگائے، انسپکشن اختیارات کم کرے، سزاوں کو زم کرے، یا مناسب حفاظتی بندوبست کے بغیر بطریقی آسان بنادے۔ اس لیے درست طریقہ یہ ہے کہ ان کوڈز کو دفعہ بہ دفعہ پر کھا جائے: کم از کم اجرت کا اطلاق، اوقات کار کی حدیں، زچی/اماری تحفظات، پیشہ ور انہ حفاظت و صحت کی ذمہ داریاں، تنظیم سازی کی آزادی، لیبر عدالتوں اڑیوں نہ تک رسائی، غیر منصانہ لیبر پر یکٹسز کے خلاف تدارک، اور کنٹریکٹ، پیں ریٹ، کمزور وغیر محفوظ اور پلیٹ فارم ور کرکے تحفظات میں کیا تبدیلی آتی ہے؟

اور ایک بنیادی سوال: کیا "نیولبرل" میں "بیجڈا" واقعی انٹریز، تعمیراتی، زرعی، گھریلو، ہوم بیسٹ، ٹرانسپورٹ، ڈیمچیل پلیٹ فارم ور کرزا اور مہبی کارکنوں جیسے طبقات کو واضح قانونی تحفظ دینے کو کہتا ہے؟ اگر کوڈر ان طبقات کو شامل کر کے حقوق اور نفاذ مضبوط کرتے ہیں تو یہ مزدور قانون کے تحفظاتی کردار کی توسعہ ہے، نہ کہ اس کی نفی۔ کیا آپ واقعی ایسی قانون سازی کے متعلق اس پر اپیکھڈا پر یقین کرنا چاہتے ہیں کہ آپ کو پاکستان میں مغربی مالک کی طرز پر قانون سازی قبول نہیں، کیا تمام کام کرنے والے لوگوں کے حقوق کا تحفظ مغربی قانون سازی ہے؟ ذرا غور کیجیے!

## Addressing Concerns on Pakistan's Labour Codes

### Objection 4

The Codes weaken freedom of association by fragmenting unions, undermining CBAs, and maintaining or intensifying restrictions on organizing and strikes.

### Response

The current legislation is often used for union-busting rather than to facilitate access to freedom of association. The draft Labour Codes in Punjab and Sindh and the amended IRA 2012 **strengthen freedom of association** and propose the following reforms:

**Expanding Coverage:** The current laws exclude vast groups of workers, including EPZ workers, agricultural workers, home-based, domestic workers, and platform workers. The proposed reforms introduce a simplified definition of "worker" that encompasses all forms of work and allow all workers to unionise, except those in the police and armed forces.

**Multiple Union Memberships:** Currently, workers are forbidden from joining more than one union, even if they hold multiple jobs. The proposed reforms recognise part-time work and allow workers to join unions at each of their respective workplaces, as well as at the sectoral and national levels.

**Standardising Membership Requirements:** The current laws require every third and subsequent unions in an establishment to have at least 20% of workers as members, while the first two unions have no such requirement, a loophole that allows for employer-influenced "pocket or yellow unions". The proposed reforms set a simple condition for registration of a trade union: 20 workers or 10% of the total workers, whichever is less.

**Protecting Minority Union Rights:** Non-CBA unions are currently denied the right to represent members in grievances or use check-off facilities. The proposed reforms permit such unions to represent their members and give them the right to check-off. They can be certified as the CBA, even with less than 33% membership (in the case of a single union).

**Decriminalising "Go-Slow" Actions:** Currently, a "go-slow" is considered an unfair labour practice and gross misconduct that can lead to dismissal. The proposed reforms reclassify "go-slow" as a lawful form of collective action, provided that a 3-day notice is observed.

**Restricting Government Interference in Strikes:** The government currently has broad power to prohibit strikes if they last over 30 days or even before if strikes are deemed "prejudicial to national interest". The proposed reforms strictly limit the prohibition on strikes to "essential services", and the power to suspend strikes is shifted from the government to the Labour Courts/National Industrial Relations Commission.

## پاکستان کے لیبر کوڈز سے متعلق خدشات و تحفظات کا جواب

### اعتراف نمبر 4

لبہر کوڈ آزادی انجمن سازی (Freedom of Association) کو کمزور کرتے ہیں، کیونکہ یہ یونینوں کو تقسیم (fragment) کرتے ہیں، اجتماعی سودے بازی کے معابدوں (Collective Bargaining) کی جیت کو متروک کرتے ہیں، اور تنظیم سازی و ہڑتال کے حق پر عائد پابندیوں کو برقرار کرتے ہیں یا مزید سخت کرتے ہیں۔

### جواب

موجودہ صنعتی تحفظات سے متعلق قانون سازی الکثر مزدوروں کے حقوق کو سوت دینے کے بجائے یونینیں توڑنے (union-busting) کے لیے استعمال ہوتی ہے۔ پاکستان کو یہن الاقوامی معیار اور آئینی تھاںوں کے مطابق کرنے کے لیے درج ذیل اہم اصلاحات کرنا ضروری ہیں اور ہجاب اور سندھ لیبر کوڈ اور انہیں مطابق ریٹیشنز ایکٹ میں انہیں متعارف کروایا جا رہا ہے:

#### 1. دائرة کار میں توسعہ (Expanding Coverage)

موجودہ قوانین بستے ہے بڑے مزدوروں کو اپنے دائرة کار سے باہر کھتے ہیں، جن میں ایکسپورٹ پوسٹسٹ گزون (EPZ) میں کام کرنے والے، زرعی مزدوروں، گھر پر کام کرنے والے (home-based) کارکن، گھر بیو ملازیں (domestic workers)، پلیٹ فارم / گلک (platform) اور وہ سرکاری ملازمین میں جو یہاں تک پہنچتے ہیں۔ ہجاب اور سندھ لیبر کوڈ اور انہیں مطابق ریٹیشنز ایکٹ میں تکارکن / مزدوروں کی ایک سادہ اور جامع تعریف متعارف کی جا رہی ہے جو پولیس اور محل افواج کے سواہر قسم کے روزگار / کام کو کور کرے اور ان ورکر کو یونین بنانے اور اس میں شامل ہونے کا حق دے۔

#### 2. ایک سے زیادہ یونینوں کی رکنیت (Multiple Union Memberships)

اس وقت مزدوروں کو ایک سے زیادہ یونینوں میں شامل ہونے سے روکا جاتا ہے، چاہے وہ ایک سے زیادہ جھگوں پر کام کرتے ہوں۔ ہجاب اور سندھ لیبر کوڈ اور انہیں مطابق ریٹیشنز ایکٹ کے مسودات میں جزوی (part-time) کام کو تسلیم کیا گیا ہے تاکہ مزدوروں کو جاہاز ہو کر وہ اپنی ہر متعلقہ کام کی جگہ یہ یونین میں شامل ہوں، میز شعبہ جاتی (sectoral) اور قوی سطح پر بھی تنظیم سازی کر سکیں۔

#### 3. رکنیت کی شرط پیشان بنانا (Standardising Membership Requirements)

موجودہ قوانین میں ایک ادارے میں ہر تیسری یا اس سے زیادہ یونین کے لیے شرط ہے کہ کم از کم 20 فیصد مزدوروں کے رکن ہوں، جبکہ پہلی دو یونینوں کے لیے شرط نہیں، یہ قانونی خلا آجڑ کے اثر و سوخ والی "پیلی یونینوں" (yellow unions) کے لیے راستہ بناتا ہے۔ اس میں یہ تجویز سامنے تھی کہ یا تو یہ شرط تمام یونینوں پر پیشان طور پر لاگو کی جانے یا پھر مکمل طور پر ختم کی جائے۔ ہجاب اور سندھ لیبر کوڈ اور انہیں مطابق ریٹیشنز ایکٹ میں یونین بنانے کی سادہ شرط رکھی گئی ہے 20 کارکنوں کا 10 فیصد (جو ہمیں کہم ہو)۔

#### 4. اقلیتی / غیر یونینوں کے حقوق کا تحفظ (Protecting Minority Union Rights)

اس وقت غیر (Collective Bargaining Agent) CBA- یونینوں کو اپنے ارکین کے شکایتی معاملات (grievances) میں ناٹنگی کا حق اور چیک آف (check-off) کی سوت نہیں دی جاتی۔ ہجاب اور سندھ لیبر کوڈ اور انہیں مطابق ریٹیشنز ایکٹ کے تحت "اقلیتی" یونینوں کو اپنے ارکین کی ناٹنگی کی اجازت دی جاتی ہے اور جہاں یہی واحد یونین موجود ہو، وہاں 33 فیصد سے کم رکنیت ہونے کے باوجود اسے CBA کے طور پر کوڈ اور انہیں مطابق ریٹیشنز ایکٹ کے تحت دیا جائے گا۔ اسی طرح مسودہ لیبر کوڈ میں انسیں چیک آف کا حق بھی دیا گیا ہے۔

#### 5. گو سلو" کو جرم بنانے کی بجائے قانونی اجتماعی اقدام تسلیم کرنا (Decriminalising "Go-Slow" Actions)

موجودہ قوانین میں گو سلو" کو غیر منظہمنہ مختی عمل (unfair labour practice) اور بد عنوانی (misconduct) سمجھا جاتا ہے جس کے نتیجے میں ملازمت سے برطñی ہو سکتی ہے۔ ہجاب اور سندھ لیبر کوڈ اور انہیں مطابق ریٹیشنز ایکٹ کے تحت گو سلو" کو اجتماعی اقدام کی ایک قانونی صورت قرار دیا گیا ہے۔ بشرطیکے 3 دن کا پیشگی نوٹس دیا جائے۔

#### 6. ہڑتالوں میں حکومتی مداخلت محدود کرنا (Restricting Government Interference in Strikes)

حکومت کے پاس اس وقت وسیع اختیار ہے کہ اگر ہڑتال 30 دن سے زیادہ ہو جائے یا اسے "قومی مخاکے خلاف" سمجھا جائے تو اسے منع فرادرے دے۔ ہجاب اور سندھ لیبر کوڈ اور انہیں مطابق ریٹیشنز ایکٹ کے تحت ہڑتال پاہندی کو سختی سے صرف "ضروری خدمات" (essential services) میں محدود کیا گیا ہے۔ یعنی ایسی خدمات جن کے تعطیل سے جان یا صحت کو نظرہ ہو۔ اور ہڑتال "معطل کرنے" کا اختیار حکومت سے لے کر لیبر کوڈ یا انہیں مطابق ریٹیشنز کیمیشن کو منتقل کیا گیا ہے۔

کیا یہ واقعی نیوپرل ریفارمز میں اور کیا ان میں یونین کی آزادی کو کیا جا رہا ہے جیسا کہ اسکے خلاف پاریمیکٹر کیا جاتا ہے یا یہ ریفارم ریٹیشنز کام کی مجموعوں سے بڑھا کر تمام کام کرنے والے درکر (پاہے وہ فیئری میں ہوں، گھر میں ہوں، روڈ پر ہوں، کمیٹ میں ہوں) کو یہ آزادی دینا چاہی ہیں؟ آپ خود فیصلہ کیجیے۔