

# پنجاب اور سندھ کے مجوزہ لیبر کوڈز 2024 پر اعتراضات اور اصل حقائق

افتخار احمد

راجا فیض الحسن فیض



# پنجاب اور سندھ کے مجوزہ لیبر کوڈز 2024 پر

## اعترضات اور اصل حقائق

افتخار احمد

راجا فیض الحسن فیض

\*افتخار احمد قوانین محنت کے تقابلی مطالعے (comparative labour law) کے ماہر اور سینئر فار لیبر ریسرچ، پاکستان کے بانی ہیں۔ 2006 سے مزدوروں کے حقوق پر کام کرتے ہوئے، وہ حکومت پاکستان اور مختلف اداروں کے ساتھ لیبر مارکیٹ اور قانونی اصلاحات کے معاملات پر مصروف عمل ہیں۔ اس وقت وہ لیبر رائٹس انڈیکس (Labour Rights Index) کے تیسرے ایڈیشن پر کام کو لیڈ کر رہے ہیں جس میں 145 ممالک کے لیبر قوانین کا 40 سے زائد تشخیصی معیاروں پر موازنہ کیا گیا ہے۔ افتخار نے فلبرائٹ اسکالرشپ (Fulbright scholar) کی حیثیت سے کارنیل یونیورسٹی، امریکہ (Cornell University, NY, USA) کے انڈسٹریل اینڈ لیبر ریلیشنز سکول سے ماسٹرز کیا ہے۔

\*راجا فیض الحسن فیض ایک وکیل ہیں اور لیبر لاز پر کام کرنے کا چالیس سالہ تجربہ رکھتے ہیں۔ آپ نے مرکزی وزارت محنت اور افرادی قوت، حکومت پاکستان کے ساتھ سینئر لیبر ایڈوائزر کے طور پر دس سال سے زیادہ خدمات انجام دیں اور بچوں کی مشقت کے خاتمے کے لیے ILO کے بین الاقوامی پروگرام کے ساتھ کام کیا۔ چائلڈ لیبر؛ بندہ مزدوری، کارکنوں کی بہبود؛ صنعتی تعلقات؛ پیشہ ورانہ حفاظت اور صحت؛ کام کے حالات اور اجرت؛ - اور دیگر ایٹوز سے متعلق ملک میں ہونے والی قانون سازی میں شامل رہے ہیں، لیبر پروٹیکشن پالیسی اور لیبر انٹیکشن پالیسی کے ڈرافٹ کرنے میں حصہ لیا اور ان سب امور سے متعلق وزارت کے ڈائریکٹر پالیسی پلاننگ سیل کے طور پر بھی کام کیا۔ صوبوں کے لیے پیشہ ورانہ حفاظت اور صحت سے متعلق پہلے قانون کا مسودہ تیار کیا۔ اسی مسودہ قانون کو 2015 میں معزز سپریم کورٹ آف پاکستان میں پیش کیا گیا، لیبر پالیسی 2010 کی تیاری پر کام کیا، ملازمتوں میں امتیازی سلوک کی ممانعت کیلئے پہلا ماڈل ڈرافٹ تیار کیا۔

\*\*افتخار اور راجا فیض، سینئر فار لیبر ریسرچ کے پلیٹ فارم سے صوبائی حکومتوں کیلئے کئی نئے ایٹوز پر قوانین ڈرافٹ کر چکے ہیں مثلاً پلیٹ فارم ورکرز کے حقوق کیلئے پہلا ڈرافٹ 2022 میں تیار کیا اور حکومت پاکستان اور صوبائی حکومتوں کو پیش کیا گیا۔ وہ دونوں، وزیر اعظم پاکستان کے تشکیل کردہ اس لیبر ایگسپرٹ گروپ کے بھی رکن رہے ہیں جو غیر رسمی معیشت کے مزدوروں / محنت کشوں کو سماجی تحفظ فراہم کرنے کیلئے بنایا گیا تھا (2019-2022)۔ انہوں نے پنجاب اور سندھ میں قوانین محنت کو آسان بنانے پر انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن اور صوبائی حکومتوں کے ساتھ کام کیا ہے اور دونوں صوبوں میں لیبر کوڈز کے مسودات کی تیاری میں اہم کردار ادا کیا ہے۔ ان قانونی مسودات کے ذریعے سے دو درجن سے زیادہ قوانین کو بیچا گیا ہے۔

رابطہ: [info@clr.org.pk](mailto:info@clr.org.pk)

# تعارف

پاکستان کے صوبوں میں متعدد لیبر قوانین نافذ ہیں۔ ان میں سے بہت سے پرانے اور آپس میں متضاد بھی ہیں۔ مثلاً، ہر صوبے میں تقریباً 10 ایسے قوانین ہیں جنکا تعلق کسی خاص شعبے یا سیکٹر کے ساتھ ہے جن میں زراعت سے لے کر فیکٹریوں، دکانوں اور اداروں سے لے کر روڈ ٹرانسپورٹ تک کے شعبوں کا احاطہ کیا گیا ہے یہ تمام قوانین کارکن، آجر، اسٹیبلشمنٹ، بچہ اور نوعمر جیسی اصطلاحات کے لیے متضاد تعریضیں استعمال کرتے ہیں۔

بین الاقوامی سطح پر، اور پورے خطے میں، زیادہ تر حکومتوں بشمول بنگلہ دیش، انڈونیشیا اور ویتنام نے لیبر قوانین کو اپ ڈیٹ اور مضبوط کیا ہے۔ حال ہی میں انڈیا، چین، ملائیشیا، سنگا پور اور جنوبی کوریا میں بھی بڑی اصلاحات ہوئی ہیں جن میں مختلف لیبر قوانین کو کوڈ کی صورت میں یکجا کیا گیا ہے۔ پاکستان میں اس عمل کو شروع کرنے کے لیے پنجاب اور سندھ کی صوبائی حکومتوں نے 2022-23 میں ایک لیبر کوڈ تیار کرنے پر کام شروع کیا۔ اس کاوش کا مقصد قوانین کو یکجا، مضبوط، آسان اور معقول بنانا تھا۔ اس کیلئے دونوں صوبائی حکومتوں نے انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن سے تکنیکی معاونت طلب کی۔ ILO نے اس بنیاد پر تکنیکی معاونت دینے پر اتفاق کیا کہ مجوزہ لیبر کوڈز تمام مزدوروں کے بنیادی حقوق کی حفاظت کریں گے اور لیبر کوڈ بنانے کے عمل میں مزدوروں اور آجروں کے نمائندے شامل رہیں گے۔ موجودہ لیبر قوانین کے برعکس، مزدوروں کے بنیادی حقوق تک رسائی تمام کام کرنے والے لوگوں کا حق ہے اور مجوزہ لیبر کوڈز اس بنیاد کو سامنے رکھتے ہوئے تمام محنت کشوں پر لاگو ہوتے ہیں چاہے وہ فیکٹری ورکر ہوں یا ڈاکٹر، گھریلو ملازمین ہوں یا ریڑھی بان۔ محنت کشوں کے بنیادی حقوق جبری مشقت اور چائلڈ لیبر کے موثر خاتمے، مساوات، جانے کار پر صحت اور حفاظت اور انجمن کی آزادی اور اجتماعی سودے کاری سے متعلق ہیں۔

مجوزہ لیبر کوڈز کو سات حصوں میں تقسیم کیا گیا ہے۔ پہلا حصہ کلیدی تعریفوں سے متعلق ہے جو وضاحت کرتا ہے کہ مختلف کام کرنے والے افراد کو کوڈ کے کن حصوں میں تحفظ دیا گیا ہے۔ دوسرا حصہ کام پر بنیادی اصولوں اور حقوق کے بارے میں ہے۔ یہ ہر اس شخص پر لاگو ہوتا ہے جو کوئی بھی کام کرتا ہو۔ اس لیے یہ 'ورکر' کی اصطلاح استعمال کرتا ہے۔ پاکستان میں یہ لفظ بعض اوقات ایک تنگ معنی رکھتا ہے، لیکن بین الاقوامی سطح پر اس میں وہ تمام افراد شامل ہوتے ہیں جو کام کرتے ہیں، چاہے وہ بلیو کالر ہوں یا وائٹ کالر، غیر رسمی ہوں یا رسمی، ملازم ہوں یا سیلف ایمپلائڈ۔ ان قانونی تحفظات کا اطلاق رسمی شعبے میں کام کرنے والے تقریباً 10 ملین مزدوروں کی بجائے پنجاب اور سندھ میں کل لیبر فورس یعنی تقریباً 58 ملین افراد پر ہوتا ہے۔

کوڈ کا تیسرا حصہ صرف "ملازمین" پر لاگو ہوتا ہے، جس کا مطلب ہے کہ یہ صرف ان ورکرز سے متعلق ہے جو کسی جگہ ملازمت کرتے ہوں، اس حصے کا تعلق ملازمت کے معاہدوں، معاوضے، کام کا وقت، چھٹیوں وغیرہ سے ہے۔ بعض اوقات "ملازم" کی اصطلاح صرف پاکستان میں وائٹ کالر مزدوروں کے لیے استعمال کی جاتی ہے لیکن یہ بین الاقوامی استعمال سے مطابقت نہیں رکھتا۔

کوڈز کے چوتھے حصے میں مزدوروں کے مخصوص زمروں کے بارے میں تفصیلی دفعات ہیں، جن میں سے زیادہ تر اس وقت لیبر قانون سازی کے دائرے سے باہر ہیں، جس میں انٹرن اور ایگریکلچر ورکرز سے لے کر کنسٹرکشن ورکرز تک پلیٹ فارم یا لگ ورکرز شامل ہیں۔ کوڈ کا پانچواں حصہ مزدوروں کی فلاح و بہبود کی مختلف دفعات سے متعلق ہے، جیسے بونس، لازمی گروپ انشورنس، ورکرز کے منافع میں شرکت اور ملازمین کا معاوضہ، وغیرہ۔

کوڈز کا چھٹا حصہ تنازعات، پابندیوں اور اداروں سے متعلق تمام دفعات کو یکجا کرتا ہے جو اس وقت مختلف قوانین میں بکھری ہوئی ہیں۔ ساتویں حصہ میں عمومی دفعات ہیں۔ اس حصے میں ملازمین کے ڈیٹا کے تحفظ سے متعلق اصلاحاتی دفعات

شامل ہیں۔ سپلائی چین میں مناسب مستعدی اور سرکاری معاہدوں میں منصفانہ روزگار کے معیارات پر دفعات شامل ہیں۔

## چند اہم ریفارمز

مجوزہ لیبر کوڈز میں کچھ ایسی ریفارمز ہیں جنکے متعلق آپ کو علم ہونا ضروری ہے۔

### 1. لیبر کوڈز تمام شعبوں پر لاگو ہوں گے۔

موجودہ قوانین کا اطلاق کچھ سیکٹرز کے لیے مخصوص ہے اور اس کی عددی حدیں بھی ہیں، اور بعض اوقات ان میں متضاد دفعات بھی پائی جاتی ہیں، مجوزہ لیبر کوڈز تمام شعبوں میں تمام کام کی جگہوں پر اور تمام ورکرز پر لاگو ہوں گے۔ یہ ضابطہ کم از کم بنیادی حقوق کے لحاظ سے، اس شعبے یا کاروباری ادارے کی بنیاد پر جس میں کارکن مصروف عمل ہے، کارکنوں کے درمیان کوئی امتیازی سلوک نہیں کرتا۔

ان مجوزہ لیبر کوڈز کے ذریعے سے پہلی دفعہ زرعی مزدور، تعمیراتی مزدور، انٹرنز، گھریلو ملازمین، اور پلیٹ فارم ورکرز کو بھی قوانین محنت کا تحفظ دینے کی کوشش کی گئی ہے۔

### 2. بند ہوا یا جبری اور لازمی مزدوری

فی الحال قابل اطلاق قانون سازی صرف قرض کی غلامی اور اس کے نتیجے میں بند ہوا مزدوری پر مرکوز ہے۔ تاہم، ایسی بہت سی مثالیں ہیں جہاں مزدور جبری اور جبری مشقت کی وجہ سے استحالی کام کے حالات میں مصروف ہیں۔ لیبر کوڈز

کا مسودہ جبری یا لازمی مزدوری کی تعریف کرتا ہے اور اس تعریف میں جبری اوور ٹائم کی مثالیں بھی شامل ہیں۔ اسکے علاوہ جبری مشقت کیلئے کی جانے والی ٹریفنگ کی بھی ممانعت کی گئی ہے۔

### 3. امتیازی سلوک کی ممانعت

ملک میں ملازمت کے معاملات میں امتیازی سلوک کو روکنے کے لیے کوئی جامع قانون سازی نہیں ہے۔ ملک میں موجودہ صنفی تنخواہ کا فرق 37 فیصد ہے، یعنی ایک مرد و ایک عورت کے کام کے 100 روپے کماتا ہے ایک خاتون و رکر کو اسی کام کے صرف 63 روپے ملتے ہیں۔

کچھ قوانین میں چند سنگل لائن دفعات کے علاوہ، کام کی جگہ پر مواقع اور سلوک کی مساوات کے حوالے سے کوئی جامع دفعات نہیں ہیں۔ قانون سازی یا قواعد براہ راست اور بالواسطہ امتیاز کی وضاحت نہیں کرتے ہیں۔ مجوزہ لیبر کوڈز، پہلی بار امتیازی سلوک کے بارے میں تفصیلی دفعات پر مشتمل ہے اور امتیازی سلوک کی ممنوعہ بنیادوں جیسے کہ جنس، حمل، خاندانی ذمہ داریوں، ذات پات اور جسمانی شکل و ہیئت وغیرہ کا تعین کرتے ہیں۔ اسکے علاوہ ایک "ایکول ایملپلائمنٹ اپرچونٹی آفس" کے قیام کی بھی تجویز ہے جس کو امتیازی سلوک یا کسی بھی قسم کی ہراسانی کے خلاف شکایت کی جاسکے گی۔

### 4. بینکنگ چینلز کے ذریعے معاوضے کی ادائیگی

مجوزہ لیبر کوڈز بینکنگ چینلز کے ذریعے معاوضے کی ادائیگی پر زور دیتے ہیں تاکہ اس بات کو یقینی بنایا جاسکے کہ کارکنوں کو بغیر بلاوجہ کٹوتیوں کے پوری اجرت دی جائے۔ یہ قانون تمام ملازمین کو پے سلپ دینے کا حکم دیتے ہیں جن میں نہ صرف اجرت بیکہ کٹوتیوں اور چھٹیوں کی معلومات کا شامل ہونا بھی ضروری ہے۔

## 5. کام کرنے کا وقت اور چھٹیاں

مجوزہ لیبر کوڈز اور ٹائم کو روزانہ 2 گھنٹے تک محدود کرتے ہیں۔ سالانہ چھٹیوں کو 14 سے بڑھا کر 21 کیلنڈر دنوں کرنے کی تجویز ہے۔ اس کے علاوہ با معاوضہ قر نطینہ چھٹی (14 دن) اور عدت کی چھٹی (130 دن) کے تصورات کو متعارف کراتے ہیں جو کہ موجودہ قانون سازی کے تحت دستیاب نہیں ہیں۔ یہ لیبر کوڈز اور کرز کو سالانہ اور بیماری کی چھٹیاں جمع کرنے کی اجازت بھی دیتے ہیں۔

## 6. زچگی کا تحفظ اور خاندانی ذمہ داریاں

مجوزہ لیبر کوڈز حمل کی وجہ سے برخاستگی سے منع کرتے ہیں (فی الحال، برخاستگی سے تحفظ صرف زچگی کی چھٹی کے دوران ہے)۔ مجوزہ کوڈز دودھ پلانے والی ماؤں کو ایک دن میں با معاوضہ وقفے فراہم کرتے ہیں جب تک کہ بچہ 12 ماہ کا نہ ہو جائے۔ چھوٹے آجر مشترکہ طور پر ڈے کیئر سینٹر قائم کر سکیں گے۔ مجوزہ لیبر کوڈز کم از کم 14 ہفتوں کی زچگی کی چھٹی کو یقینی بناتے ہیں (سندھ میں پہلے ہی 16 ہفتے ہیں)۔ مجوزہ کوڈز بچے کی پیدائش پر باپ کے لیے بھی چھٹی تجویز کرتے ہیں۔ خاندانی ذمہ داریوں کے ساتھ کارکنوں کے لیے کام کرنے کے لچکدار انتظامات مہیا کرنے کی تجاویز بھی ان میں شامل ہیں

## 7. حادثے کی صورت میں معاوضہ

اگرچہ پنجاب اور سندھ میں حادثے کی صورت میں موجودہ معاوضہ پانچ لاکھ روپے ہے ان مجوزہ لیبر کوڈز کے تحت یہ معاوضہ کم از کم اجرت کا 20 گنا تجویز کیا گیا ہے۔ یعنی ابھی کی اجرت کے مطابق 640,000 روپے۔ اور جوں جوں اجرت بڑھتی جائے گی، یہ معاوضہ بھی بڑھتا جائے گا۔ اسی طرح گروپ انشورنس کی رقم بھی کم از کم اجرت کے بڑھنے کے ساتھ بڑھتی جائے گی۔

## 8. بونس اور کمپنیز پرافٹ ورکرز پارٹیشن فنڈ

بونس اور کمپنیز پرافٹ ورکرز پارٹیشن فنڈ میں مختلف کیٹیگریز میں اجرتوں کی حد کو بڑھانے کی تجویز دی گئی ہے تاکہ زیادہ سے زیادہ منافع اس اسٹبلشمنٹ کے مزدوروں کو مل سکے۔ اور بونس کی صورت میں زیادہ بونس کم اجرتوں والے ورکرز کو مل سکے۔

## 9. فیئر پرائس شاپس

سندھ کے قانون میں پہلی دفعہ ہر اس اسٹبلشمنٹ جس میں 500 ورکرز کام کرتے ہوں اس میں فیئر پرائس شاپس بنانے کی تجویز دی گئی ہے تاکہ ورکرز کو ضروریات زندگی کی تمام اشیاء مناسب ریٹ پر میسر ہوں، پنجاب میں یہ قانون دہائیوں سے موجود ہے۔

## 10. ملازمت کا تحفظ

مجوزہ لیبر کوڈز میں پہلی دفعہ مزدوروں کی ملازمت کو آجر کے خلاف لیبر ڈیپارٹمنٹ کو شکایت لگانے کی صورت میں تحفظ دیا گیا ہے اب کوئی بھی آجر اس بنیاد پر کہ مزدور نے اسکے خلاف شکایت لگائی یا کیس کیا یا گواہی دی تو کسی بہانے کے تحت مزدور کو ملازمت سے فارغ نہیں کر سکے گا۔

اسکے علاوہ مجوزہ لیبر کوڈز کی مختلف دفعات کے بارے میں مختلف آراء موجود ہیں، جن کا تقاضا ہے کہ ان پر علیحدہ علیحدہ سیر حاصل تبصرہ کیا جائے اور قارئین کو صحیح صورتحال سے آگاہ کیا جائے۔



# لیبر کوڈز پر کیا گیا "تنقیدی قانونی جائزہ"

پاکستان کی مایہ ناز یونیورسٹی کے دو اساتذہ کی جانب سے ایک قانونی تنقیدی جائزہ (جسے تنقیسی جائزہ کہنا زیادہ مناسب ہوگا) جاری کیا گیا ہے جس میں ان اساتذہ نے پنجاب اور سندھ کے مجوزہ لیبر کوڈز پر اپنی تحریری رائے دی ہے۔ اگلے صفحات میں ہم اسے "تنقیدی قانونی جائزے" کے نام سے موسوم کریں گے۔ اسکے علاوہ فیس بک اور اخبارات میں چھپنے والے مختلف آرٹیکلز بھی ہمارے سامنے ہیں۔

مزید گزارشات سے پہلے ہم یہ واضح کر دینا چاہتے ہیں کہ یہ جواب نہ تو انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن کی طرف سے ہے اور نہ ہی حکومت پنجاب اور حکومت سندھ کی جانب سے، چونکہ ہم دونوں ان مجوزہ لیبر کوڈز کی ڈرافٹنگ ٹیم کا حصہ رہے ہیں اور اس تنقیسی جائزے میں ہمیں تنقید کا نشانہ بنایا گیا ہے تو ہمارا فرض بنتا ہے کہ اس گمراہ کن تنقیدی قانونی جائزہ کا پردہ فاش کیا جائے اور حقائق کو آپ کے سامنے لایا جائے۔

اس لیگل بریف کا مقصد ان قوانین اور زمینی حقائق کو آپ کے سامنے لانا ہے جو کہ لیبر کوڈز کو ڈرافٹ کرتے وقت ہمارے سامنے تھے اور ان سے متعلق کچھ بنیادی غلط فہمیاں دور کی جائیں۔ ہم پچھلے بریف میں بھی یہ عرض کر چکے ہیں کہ جون 2024 کے آخر میں ہی اور پنجاب اور سندھ میں مجوزہ لیبر کوڈز کی پریزنٹیشنز کے بعد ان کوڈز کا ڈرافٹ 4 تمام فریقین کے ساتھ شیئر کیا گیا لیکن یوں معلوم ہوتا ہے کہ عمداً "تنقیدی قانونی جائزہ" ڈرافٹ 3 کو ہی سامنے رکھ کر لکھا گیا اگرچہ ڈرافٹ 4 میں کئی سیکشنز کو ان میٹنگز میں دیئے گئے مشوروں کی روشنی میں بہتر بنایا گیا تھا۔

# لیبر کوڈز پر کیے گئے اعتراضات اور انکی اصل حقیقت

## اعتراض نمبر 1: مشکل تعریفیں

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

اس کوڈ میں دی گئی تعریفیں نہ صرف ہمارے سیاق و سباق کو مد نظر رکھتے ہوئے نہیں بنائی گئیں بلکہ ان کا استعمال بھی مختلف جگہوں پر مختلف کر دیا گیا ہے اور پورے کوڈ میں کہیں ورکر اور کہیں ایمپلائے استعمال کر دیا گیا ہے جس کی وجہ سمجھنا بڑا مشکل ہو گیا ہے۔ اس کے علاوہ ہمارے ہاں ان تعریفوں کا استعمال بھی بہت مختلف ہے مثلاً سیلف ایمپلائڈ (self-employed) اور ہوم بیسڈ ورکر (home-based worker) میں فرق مشکل ہے اور پھر ہوم بیسڈ ورکر نے بھی آگے کئی ورکر رکھے ہوئے ہیں۔ لہذا حکومت پنجاب اور سندھ اور ILO کی جانب سے یہ دعویٰ کہ یہ کوڈ موجودہ لیبر قوانین کو ایک جگہ اکٹھا کر کے آسان کر رہا ہے کوڈ کو کھولتے ہی فیل ہو جاتا ہے۔

### اصل حقیقت

"تنقیدی قانونی جائزے" کے مصنفین نے یہ دعویٰ کیا ہے کہ کوڈ کو ڈرافٹ کرتے ہوئے تعریفات کو سہل نہیں بنایا گیا جسکی وجہ سے سمجھنے میں دشواری پیش آتی ہے۔ اس کے متعلق ہمارا جواب یہ ہے کہ کوڈ "ورکر" کے الفاظ پارٹ II یعنی بنیادی اصولوں اور حقوق کے حصے میں استعمال کرتا ہے جبکہ ایمپلائے کے الفاظ کوڈ کے تیسرے اور دیگر حصوں میں استعمال کیے گئے ہیں۔ سیلف ایمپلائڈ اور ہوم بیسڈ ورکر کے درمیان بھی خاصا فرق ہے اور اسکی تعریف بالکل مختلف ہے، ہوم بیسڈ ورکر سیلف ایمپلائڈ ہو سکتے ہیں لیکن ہر سیلف ایمپلائڈ ورکر ضروری نہیں کہ ہوم بیسڈ بھی ہو، مثلاً ایک الیکٹریشن سیلف ایمپلائڈ تو ہے لیکن ہوم بیسڈ نہیں۔ ان صورتوں میں جہاں ایک ہوم بیسڈ ورکر کے پاس کئی دیگر ورکر کام

کر رہے ہوں، اسے ایمپلائر کا سٹیٹس دیا جائے گا لیکن اس کا فیصلہ زمینی حقائق پر ہی ہوگا، ہم ذیل میں ڈرافٹ 4 سے سیلف ایمپلائڈ اور ہوم بیسڈ ورکر کی تعریف لکھ دیتے ہیں۔

**Section 227(c):** "home-based worker" means any person involved in production and manufacturing of goods and rendering services, including online work, in relation thereto in the home premises or nearby premises or in a yard, garage or any other place near the home while working as self-employed, provided that an employee working occasionally at home rather than at his or her usual workplace shall not be deemed as a home-based worker;

**Section 11(2):** "self-employed person" means an individual who works or provides services in person for gain or reward otherwise than under an employment agreement.

## اعتراض نمبر 2: ورکرز اور میجریل سٹاف

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

اب ورکر کی وسیع تعریف اور ہر ایک کو ورکر ماننے کا مقصد تو نیک لگتا ہے مگر انتظامیہ کی طرف سے انتظامات چلانے والے بلکہ فیکٹری اور کمپنی مالکان کو گائڈ کرنے والے وفادار مینیجرز کو ہم اب ایمپلائز کے طور پر اپنی قانونی چارہ جوئی کا نشانہ نہیں بنا سکیں گے اور انتظامیہ ورکر کے بھیس میں مالکان کے مفادات کا تحفظ کرے گی۔

### اصل حقیقت

"تنقیدی قانونی جائزے" کے مصنفین کو اس میں بھی غلط فہمی ہوئی ہے اور بجائے اسکے کہ وہ اسے سمجھنے کی کوشش کرتے انہوں نے اپنے خود پیدا کردہ ابہام کو سب تک پھیلانے کی کوشش کی ہے۔ میجرز کو ایمپلائز کی تعریف میں شامل کرنے کا مقصد ان کے حقوق کا تحفظ ہے اور انہیں اپنی حد تک یونین سازی اور دیگر بنیادی حقوق تک رسائی دینا ہے۔

اگر ہم موجودہ لیبر قوانین کا جائزہ لیں تو ان میں ورکرز کو اپنی ملازمت اور حقوق سے متعلق جو بھی شکایات ہوں وہ ان کے ازالے کیلئے لیبر کورٹ جاسکتے ہیں اور میجسٹریٹ سٹاف (میجسٹریٹ، اسسٹنٹ میجسٹریٹ وغیرہ) پر لاء آف ماسٹریٹس اینڈ سرونٹ یعنی آقا اور غلام کا قانون لگتا ہے اور ان کے پاس کوئی فورم نہیں ہے جہاں وہ اپنی جائز شکایات کا ازالہ کروا سکیں، یہ دراصل نوآبادیاتی قانون سازی کا شاخسانہ ہے کہ ورکرز کو "تقسیم کرو اور حکومت کرو" کے فلسفے کے تحت آپس میں لڑایا جائے اور انکو ایک دوسرے کے مد مقابل لایا جائے۔ انہیں قوانین میں حقوق نہ دینے کا مقصد یہ تھا کہ وہ اپنی ملازمت کے تحفظ کیلئے مالکان کے زیر نگر ہیں اور مالکان کی خواہشات کے مطابق مزدوروں کو دبا کر رکھیں۔ حالانکہ میجسٹریٹ سٹاف کے بھی تمام حقوق ہیں۔

دوسری طرف اگر ہم سول سرونٹس یعنی سرکاری ملازمین کو دیکھیں تو وہاں پر نائب قاصد سے لے کر سیکرٹری تک تمام لوگ اپنی سروس سے متعلق کسی بھی شکایت پر فیڈرل سروسز ٹریبونل میں جا کر درخواست دے سکتے ہیں اس طرح تمام سرکاری ملازمین کے حقوق کا تحفظ تو ممکن ہے لیکن پرائیویٹ سیکٹر میں یہ تحفظ ممکن نہیں تھا اس لیے اس کو ڈیٹا میں ہم نے جہاں عام ورکرز کو یونین سازی کا حق دیا تاکہ وہ اپنے حقوق کا تحفظ کر سکیں اسی طرح جو میجسٹریٹس ہیں ان کو بھی علیحدہ سے یونین سازی کا حق دیا ہے تاکہ اگر ان کے حقوق کو سلب کیا جائے تو وہ بھی اب ورکرز کے ذیل میں آجائیں گے اور وہ اپنے حقوق کا تحفظ لیبر کورٹ کے ذریعے کر سکیں گے اس طرح پرائیویٹ سیکٹر اور گورنمنٹ سیکٹر کے ملازمین میں جو ایک بہت بڑا فرق تھا اس کو دور کرنے کی کوشش کی گئی ہے اس کے علاوہ اور کچھ نہیں ہے۔ جہاں تک اس بات کا تعلق ہے کہ وہ میجسٹریٹ کسی قانونی چارہ جوئی کا شکار نہیں ہو سکیں گے تو یہ بات غلط ہے اکوپاٹر پہلے صرف فیکٹری ایکٹ میں رکھا گیا تھا اور اس کے علاوہ کہیں بھی اکوپاٹر کا تصور نہیں تھا اب اس اکوپاٹر کو نہ صرف فیکٹریز میں بلکہ شاپ اینڈ اسٹیبلشمنٹ میں، اس کے علاوہ ماسٹریٹس، اسکولوں میں، ہسپتالوں میں ہر جگہ یہ لازم کر دیا گیا ہے کہ کوئی اکوپاٹر نامزد ہوگا اگر اکوپاٹر

نامزد نہیں ہوگا تو جو اس ادارے کا ڈائریکٹر یا مالک ہوگا وہ ذاتی طور پر اس کے لیے ذمہ دار ہوگا۔ اس طرح اکوپاٹر کی حیثیت سے ان میجرز (چاہے وہ پورے ادارے کو دیکھ رہے ہوں یا اس کا کوئی سیکشن دیکھ رہے ہوں) کے خلاف ورکرز لیبر کورٹ میں قانونی چارہ جوئی کر سکیں گے۔

## اعتراض نمبر 3: پرنسپل اور پرنسپل ایملٹار کا فرق

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

اب ہم دیکھتے ہیں کہ کس طرح نیا کوڈ ان فارمل ورکرز کو بھی یونین کا حق دینے اور کنٹریکٹ ورکرز کو بھی یونین کا حق دینے کے بعد خود بخود ہی گھنٹوں کے بل آجاتا ہے۔ نئے کوڈ کے سیکشن 113 کے مطابق وہ ملازمین جو کنٹریکٹ یعنی ٹھیکیدار کے ذریعے کام کر رہے ہیں اور کوڈ کے مطابق دراصل کنٹریکٹ کے ملازمین گردانے جائیں گے وہ بھی پرنسپل یعنی ادارے یا اسٹیبلشمنٹ کے مالک کے ساتھ براہ راست کو لیکٹو بارگیننگ کر سکتے ہیں۔ مگر ان کی بارگیننگ کوڈ کے چوتھے حصے کے طریقہ کار کے مطابق ہوگی جو کہ ان فارمل ورکرز یعنی غیر رسمی مزدوروں کے حوالے سے قانون علیحدہ سے دیتا ہے۔ ہم آپ کو آگے جا کر بتائیں گے کہ کس طرح ان فارمل ورکرز کو فارمل کر کے ایک فارمیٹیٹی پوری کی

### اصل حقیقت

اب ہم آتے ہیں ان کے اُس اعتراض کی طرف جہاں پر وہ بات کرتے ہیں پرنسپل اور ورکرز اور کنٹریکٹ ورکرز کی یونین کی اور انکی کلیکٹو بارگیننگ کی، جو زبان محترم پروفیسر صاحبان نے استعمال کی ہے چلیں ہم اس کو تو چھوڑ دیتے ہیں وہ آپ خود جب پڑھیں گے تو آپ کو پتہ لگ جائے گا کہ پڑھے لکھوں کی زبان کیسی ہوتی ہے لیکن یہاں انہوں نے ریفرنس دیا ہے مجوزہ کوڈ کے سیکشن 113 کا اور فرماتے وہ یہ ہیں کہ سیکشن 113 کے تحت وہ ملازمین جو کانٹریکٹ یعنی ٹھیکے دار کے ذریعے کام کر رہے ہوں اور کوڈ کے مطابق دراصل کنٹریکٹ کے ملازم گردانے جائیں گے وہ بھی پرنسپل یعنی ادارے یا اسٹیبلشمنٹ کے مالک کے ساتھ براہ راست کلیکٹو بارگیننگ کر سکتے ہیں یہاں سب سے پہلے جو بات ہم کہنا چاہتے ہیں وہ

تو یہ ہے کہ شاید یہ مصنفین پر نسل اور پر نسل ایمپلائر میں فرق کو سمجھتے ہی نہیں ہیں۔ پاکستان میں ورکمن کمپنیشن ایکٹ 1923 ایک سو سال قبل سے پر نسل کی اصطلاح استعمال کرتا چلا آ رہا ہے اور پر نسل ایمپلائر کی اصطلاح بہت بعد میں کئی عدالتی فیصلوں میں استعمال ہوئی ہے۔ پر نسل ایمپلائر اور پر نسل میں خاصا فرق ہے ہم ذیل میں پر نسل کی اصطلاح کو کاپی کر دیتے ہیں تاکہ آپ کو پتہ چل جائے کہ یہ ہے کیا اس کو ڈکے تحت پر نسل کسی بندے کو ملازم رکھ ہی نہیں سکتا پر نسل وہ ہے جو کام کے لیے باہر سے کسی بھی بندے کو بغیر ملازمت کے معاہدے کے بلاتا ہے اور اس سے کام کراتا ہے مثال کے طور پر ایک اسٹیبلشمنٹ ہے اس میں 200 اے سی لگے ہوئے ہیں اس سات آٹھ سو کمپیوٹر رکھا ہوا ہے اس میں کچھ پرنٹر لگے ہوئے ہیں اور اس کا جو پر نسل ہے یا اس کا ذمہ دار کہہ لیجیے وہ چاہتا ہے کہ ان ایئر کنڈیشنز، کمپیوٹر ز اور پرنٹرز وغیرہ کی سروس ہو تو وہ کسی کنٹریکٹر سیلف ایمپلائڈ پرسن کو ان تمام سروسز کیلئے کہتا ہے تو یہ کام ہو سکتا ہے کہ مہینہ بھر چلے، دو ماہ چلے لیکن وہ جو کام کرنے والے ہیں وہ پر نسل کے ملازم نہیں بلکہ یا تو وہ کنٹریکٹر یا سیلف ایمپلائڈ پرسن ہیں یہاں اس پر نسل کی جو ذمہ داری ہے وہ یہ ہے کہ وہ یہ دیکھے کہ وہ تمام لوگ اکو پیشنل سیفٹی اینڈ ہیلتھ کے مطابق کام کر رہے ہیں یا نہیں ان کے پاس وہ ضروری اوزار ہیں یا نہیں وہ اپنی حفاظت یا اپنے ساتھ کام کرنے والوں کی حفاظت کی ذمہ داری پوری کر رہے ہیں یا نہیں اب یہ لوگ جو ملازم تو نہیں ہیں لیکن اس کام کے دوران اگر وہ اس پر نسل کے ساتھ کسی قسم کی کوئی شرائط طے کرنا چاہتے ہوں جو پہلے سے معاہدے میں شامل نہ ہو یا انکی کوئی اور مانگ ہو جس کے لیے وہ پر نسل سے بات کریں تو وہ بات یہاں پر کسی گئی ہے کہ وہ اس یہ کلیکٹو بارگیننگ ایسے کریں گے جیسا کہ پارٹ فور خصوصی کیٹگری والے ورکرز کرتے ہیں، ان ورکرز کی کلیکٹو بارگیننگ کا طریقہ کار رولز میں متعین کیا جائے گا۔ یہاں ہم پھر ایک دفعہ یہی کہیں گے کہ محترم اساتذہ پر نسل اور پر نسل ایمپلائر کے فرق کو سمجھ ہی نہیں سکے اور اپنی غلط فہمی اور نا سمجھی کو سب لوگوں تک پہنچا رہے ہیں۔

## **Section 12 of the Workmen's Compensation Act, 1923**

**12. Contracting.**— (1) Where any person (hereinafter in this section referred to as the principal) in the course of or for the purposes of his trade or business contracts with any other person (hereinafter in the section referred to as the contractor) for the execution by or under the contractor of the whole or any part of any work which is ordinarily part of the trade or business of the principal, the principal shall be liable to pay to any workman employed in the execution of the work any compensation which he would have been liable to pay if that workman had been immediately employed by him; and where compensation is claimed from the principal, this Act shall apply as if references to the principal were substituted for references to the employer except that the amount of compensation shall be calculated with reference to the wages of the workman under the employer by whom he is immediately employed.

(2) Where the principal is liable to pay compensation under this section, he shall be entitled to be indemnified by the contractor, <sup>1931</sup>[or any other person from whom the workman could have recovered compensation and where a contractor who is himself a principal is liable to pay compensation or to indemnify a principal under this section he shall be entitled to be indemnified by any person standing to him in the relation of a contractor from whom the workman could have recovered compensation] and all questions as to the right to and the amount of any such indemnity shall, in default of agreement, be settled by the Commissioner.

(3) Nothing in this section shall be construed as preventing a workman from recovering compensation from the contractor instead of the principal.

(4) This section shall not apply in any case where the accident occurred elsewhere than on in or about the premises on which the principal has undertaken or usually undertakes, as the case may be, to execute the work or which are otherwise under his control or management.

**Section 7(2) of the draft Labour Code:** “Principal” means a person that, in connection with any trade, business, profession or undertaking carried on by that person, engages any other person otherwise than under an employment agreement, including under a contract for services:

(a) to supply any labour for gain or reward; or

(b) to do any work for gain or reward;

and includes a person that engages a contractor or sub-contractor.

**Section 114 of the draft Labour Code: Collective bargaining between principals and workers:** (1) Workers engaged by principals may bargain collectively with them in accordance with:

(a) Part IV of this Code; or

(b) If the provisions of Part IV are not applicable, in the manner prescribed.

*(In draft 3, this is section 113.)*

## اعتراض نمبر 4: ہڑتال اور لاک آؤٹ کے دوران "ضروری اور مادی نقصان" کا غلط استعمال

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

صورت میں) جن کے اوپر سیکشن (4) 114 کے تحت ہڑتال کی شرائط لاگو نہیں ہوں گی۔ اس کے علاوہ کوڈ کے سیکشن 115 اور 116 میں قانونی ہڑتال کرنے والے مزدوروں کے تحفظ کے حوالے سے قانون پہلے جیسا ہی ہے۔ لیکن ہمارے خیال میں سیکشن 116 بڑا متنازعہ ہو جائے گا اور غلط استعمال ہوگا کیونکہ اس میں مالک کو ہڑتال کے دوران ضروری مادی نقصان سے بچنے کے لئے مزدور رکھنے کی اجازت دے دی گئی ہے۔ یہاں ضروری (necessary) اور مادی نقصان (material damage) کو غلط استعمال کیا جائے گا اور پہلے ہی مشکل ہڑتال میں مزدور فوراً نوکری سے نکال دئے جائیں گے۔

### اصل حقیقت

فاضل مصنفین کا یہ خیال ہے کہ مجوزہ کوڈز کا سیکشن 116 بہت متنازع اور غلط استعمال ہوگا کیونکہ اس میں جو ضروری اور مادی نقصان یعنی ٹیریل ڈیج کا کہا گیا ہے تو یہ غلط استعمال ہوگا اور اس طرح مشکل ہڑتال میں مزدوروں کو فوراً نوکری سے نکال دیا جائے گا ہم اس سیکشن کو بھی ذیل میں لکھ دیتے ہیں آپ خود بھی اس کو دیکھ لیجئے کہ اس میں کس طرح سے اس بات کو کہا گیا ہے پہلی بات تو یہ ہے کہ یہ ایک بالکل نیا کانسپٹ ہے جو اس کوڈ میں لایا جا رہا ہے اور اس سے پہلے یہ ہمارے قوانین میں یقیناً نہیں تھا اور اس کے حوالے سے جو ہڑتالی ملازمین ہیں ان کو اب نوکری سے نکالا نہیں جاسکے گا بلکہ ان کی جو نوکریاں ہیں وہ تو پہلے سے زیادہ محفوظ ہو جائیں گی یہ سیکشن یہ کہتا ہے کہ کوئی بھی ایمپلائر ان ورکرز (جو کہ سٹرائک پر ہوں یا لاک آؤٹ ہوں) کی جگہ کوئی دوسرے ملازم نہیں رکھے گا البتہ اگر کوئی ضروری کم از کم مینٹیننس سروس یعنی کوئی اس قسم کا کام ہو کہ کوئی شعبہ مکمل طور پر بند نہ کیا جاسکتا ہو اور اس کی بند ہونے سے کوئی بہت بڑا نقصان ہونے کا اندیشہ ہو تو صرف اس شعبے میں اس نقصان سے بچنے کے لیے کچھ لوگوں کو ہڑتال یا لاک آؤٹ کے ختم ہونے تک



ملازم رکھا جاسکتا ہے تاکہ اس نقصان سے بچا جائے ہم یہاں مثال دیتے ہیں شیشے کے کارخانے کی جہاں پر ایک کو پگھلانے کی بھٹی چل رہی ہو اور ایسے میں ہڑتال ہو جائے تو اس بھٹی کو اگر بند کر دیا جائے گا تو کروڑوں روپے کا خام مال یعنی شیشہ اس بھٹی کے اندر ہی جم جائے گا اور اس طرح بہت بڑا نقصان ہوگا اور پھر اگر اس کو دوبارہ پگھلانے کے لیے کئی دنوں تک اس میں ہیٹنگ پراسیس کیا جائے گا تو تب جا کر وہ کارخانہ چلے گا تو وہ ہڑتال کے بعد بھی کافی دنوں تک وہ کارخانہ اپنی پروڈکشن نہیں کر سکے گا جب تک کہ بھٹی میں شیشہ دوبارہ صحیح طور پر پگھل نہ جائے، یہی حالت اسٹیل کے کارخانوں کی ہے اگر اسٹیل میں کہیں فرنیس چل رہی ہو تو اس میں بھی یہی ہوگا، یہ صورت حال غذائی ضروریات کو پورا کرنے کے جو کارخانے ہیں ان میں بھی ہو سکتی ہے کہ جہاں پر مختلف پروسیسڈ فوڈ کیلیے باقاعدہ چین چل رہا ہو تو اگر وہ چین ٹوٹ جائے تو وہ سارا خام مال خراب ہو سکتا ہے دودھ کے کارخانے میں اچار کے کارخانے میں جام جیلی کے کارخانے ہیں تو ان تمام مسائل سے نمٹنے کے لیے صرف یہ کہا گیا ہے کہ ہڑتال ہی نہیں لاک آؤٹ دونوں میں چاہے وہ ہڑتال ہو چاہے وہ لاک آؤٹ ہو اس دوران کارخانے کو مزید مالی نقصان سے بچانے کے لیے اور اس کو دیر تک بند رکھنے سے روکنے کے لیے اجازت دی گئی ہے کہ وہ اتنے مزدور رکھ لیں تاکہ اس کا وہ ضروری شعبہ وہ چلتا رہے اور ان (عارضی) مزدوروں کی ملازمت ہڑتال یا لاک آؤٹ کے اختتام پر ختم ہو جائے گی۔

**Section 118 of the draft Labour Codes: Temporary replacement of labour prohibited.**

An employer shall not engage any person to perform the work of an employee participating in a strike or who is locked out, unless such work is necessary to maintain minimum maintenance services, the interruption of which would result in material damage to a working area or machinery.

*(In draft 3, this is section 116.)*

## اعتراض نمبر 5: پیمنٹ آف ویجز اتھارٹی اور ایمپلائز کمپنیشن کمشنر کے اختیارات

تنقیدی جائزے سے اقتباس

کوڈ کے سیکشن 333 کے تحت اب صرف CBA ہی نہیں بلکہ نئے کوڈ کے مطابق کوئی بھی یونین انفرادی ایشو کے لئے لیبر کورٹ جا سکتی ہے، مگر ساتھ ہی واجبات کے حوالے سے مزدوروں کے مسائل کے لئے کوڈ سیکشن 336 میں نیا عمل دے دیتا ہے جس میں پیمنٹ آف ویجز کے قانون (Payment of Wages Act) اور مینیمم ویج کے قانون (Minimum Wages Act) کو ملا دیا گیا ہے لیکن واجبات سے گریجویٹی

Page 26 of 45

(Gratuity) اور پروویڈنٹ فنڈ (Provident Fund) نکال دیا گیا ہے۔ سیکشن 337 سول کورٹ سے مزدوری سے وابستہ حادثات کی صورت میں ازالوں کے دعوے (compensation claims) سول کورٹ سے واپس لے لیتا ہے اور انہیں صرف کمپنیشن کمشنر تک محدود کر دیتا ہے (جو پہلے بھی ان دعووں کی سنوائی کرتا تھا)۔ یاد رہے کہ حادثوں میں نقصان صرف لیبر ڈسپوٹ نہیں ہوتا بلکہ لاہرواہی (negligence) کے سول دعوے بھی ہوتے ہیں۔ جیسا کہ بلدیہ فیکٹری کا کیس جو جرمنی میں ہوا تھا وہ لیبر ڈسپوٹ کے طور پر نہیں بلکہ ٹارٹ (Tort) اور ڈیمج (Damages) کا دعویٰ تھا۔ لہذا نئے کوڈ نے مزدوروں کے حادثات کے لئے کامن لاء (common law) کی سول دعوے کی دادرسی کو ختم کر دیا ہے۔

اصل حقیقت

اب آتے ہیں ہم ایک اور اعتراض کی طرف تنقیدی جائزے کے مصنفین کے خیال میں ہم نے پیمنٹ آف ویجز کے قانون اور مینیمم ویج کے قانون کو ملا دیا ہے اور اس کے لیے ایک اتھارٹی بنادی ہے حقیقت یہ ہے کہ اس سے پہلے بھی جو

مینیمم ویج ایکٹ 2019 ہے پنجاب کا اس میں بھی یہ کہا گیا ہے کہ اتھارٹی سے مراد وہ اتھارٹی ہے جو پیمنٹ آف ویجز ایکٹ 1936 کے تحت بنی ہے یہی چیزیں دوسرے پرانے قوانین میں بھی ہیں ان میں بھی یہی کہا گیا تھا کہ واجبات سے متعلق جو بھی کلیم ہے وہ پیمنٹ آف ویجز اتھارٹی کے پاس جاتے ہیں چاہے وہ پیمنٹ آف ویجز ایکٹ کے تحت ہوں یا وہ مینیمم ویج ایکٹ سے متعلق ہوں تو لہذا اس اعتراض میں کوئی حقیقت نہیں ہے یہ جو پہلے تھا ویسے ہی اب بھی ہے اور کوئی تبدیلی نہیں ہے۔

#### Section 6(2)(d) of the Punjab Minimum Wages Act 2019

“Authority” means the Authority constituted under the Payment of Wages Act, 1936 (IV of 1936);

پھر انہوں نے دوسرا اعتراض یہ کیا کہ اس کوڈ میں گرتھوٹی اور پرائیویڈنٹ فنڈ کو پیمنٹ آف ویجز اتھارٹی کے دائرہ کار یا واجبات میں سے ہٹا دیا گیا ہے لیکن اگر آپ اس کوڈ کا سیکشن 340 دیکھیں جو "سپیشل پروسیجر فار ریگولنگ انڈر پیمنٹ اینڈ نان پیمنٹ" سے متعلق ہے اس کے سب سیکشن ون کی کلاز b بہت کلیم ہے

#### Section 340: Special procedure for recovering under payments and non-payments

(1) Where contrary to the provisions of Chapter 3.3:

- (a) any deduction has been made from the remuneration of an employed person, or
- (b) any payment of remuneration or of any dues relating to provident fund or gratuity payable under any law, usage or custom has been delayed,

تو اگر یہاں پرائیویڈنٹ فنڈ ہو یا گرتھوٹی ہو جو کسی بھی قانون کے تحت کیوں نہ ہو اور کسی بھی نظام کے تحت ہو جو پہلے سے مل رہی تھی اگر اسے روک لیا گیا ہے تو اس کو بھی اسی پیمنٹ آف ویجز اتھارٹی کے سامنے لے کر آنا ہے تو اس اعتراض میں بھی کوئی حقیقت نہیں ہے اور یہ محض گمراہ کرنے کی ایک کوشش ہے۔

ایک اور غلط فہمی جو بہت زور و شور سے پھیلائی جا رہی ہے وہ یہ ہے کہ ان مجوزہ کوڈز کے ذریعے سول کورٹ سے مزدوری سے وابستہ حادثات کی صورت میں دعوے یعنی کمپنیشن کلیم کو واپس لے لیا گیا ہے اور انہیں صرف کمپنیشن کمشنر تک محدود کر دیا گیا ہے اگر آپ جائزہ لیں خیبر پختون خواہ کے ورک مین کمپنیشن ایکٹ 2013 کا اور سندھ ورکرز کمپنیشن ایکٹ 2015 کا یا ہم اور پیچھے چلے جاتے ہیں اور دیکھتے ہیں ورک مین کمپنیشن ایکٹ 1923 کا سیکشن 19 یہ تمام قوانین یہ کہتے ہیں کہ سول کورٹ کی جو رسڈکشن نہیں ہوگی اگر وہ دعویٰ کمشنر کے پاس کیا جا چکا ہو یا اگر ورکر اور اس کے آجر کے درمیان کوئی تصفیہ ہو گیا ہو، ہم نے اس قانون میں کوئی نئی چیز نہیں رکھی ہے وہی چیزیں ہیں جو 1923 کے قانون میں موجود ہیں جو 2013 کے قانون میں موجود ہیں 2015 کے قانون میں موجود ہیں، جو چیزیں اتنے سالوں سے قوانین میں موجود تھی اس وقت شاید اس جائزے کے مصنفین کی سمجھ میں نہیں آسکیں یا انہوں نے ان قوانین کو کبھی دیکھا اور پڑھا ہی نہیں اور ایک دم سے یہ نئی چیز لوگوں کو یہ بتانے کے لیے لے آئے اور اس کے اندر خواہ مخواہ اس ایک کیس کا ٹائٹل لگایا جو بلدیہ فیڈرٹی کیس تھا اور وہاں پر جو کیس تھا وہ پاکستان کی عدالتوں کی جو رسڈکشن میں نہیں ہوا تھا اور جرمنی کے قانون کے تحت تھا کیونکہ جس کمپنی کو علی انٹرپرائز گارمنٹس سپلائی کر رہی تھی وہ جرمن کمپنی (Kik) تھی۔

#### Excerpts from the draft Labour Codes

##### Section 267: Employer's liability for compensation.

(5) Nothing herein contained shall be deemed to confer any right to compensation on an employee in respect of any injury if the employee has instituted in Civil Court a suit for damages in respect of the injury against the employer or any other person.

(6) No suit for damages by an employee shall be maintained in any Court of law in respect of any injury-

- (a) if the employee has instituted a claim to compensation in respect of the injury before a Commissioner; or
- (b) if an agreement has been executed between the employee and employer providing for the payment of compensation in respect of the injury in accordance with the provisions of this Code.

## **Khyber Pakhtunkhwa Worker's Compensation Act, 2013**

### **3. Employer's liability for compensation**

(5) Nothing herein contained shall be deemed to confer any right to compensation on a worker in respect of any injury if he has instituted in a Civil Court a suit for damages in respect of the injury against the employer or any other person; and no suit for damages shall be maintainable by a worker in any court of law in respect of any injury-

(a) if he has instituted a claim to compensation in respect of the injury before a Commissioner; or

(b) if an agreement has been come to between the worker and his employer providing for the payment of compensation in respect of the injury in accordance with the provisions of this Act.

## **Sindh Worker's Compensation Act, 2015**

### **3. Employer's liability for compensation**

(5) Nothing herein contained shall be deemed to confer any right to compensation on a worker in respect of any injury if he has instituted in a Civil Court a suit for damages in respect of the injury against the employer or any other person; and no suit for damages shall be maintainable by a worker in any court of law in respect of any injury -

(a) if he has instituted a claim to compensation in respect of the injury before a Commissioner; or

(b) if an agreement has been come to between the worker and his employer providing for the payment of compensation in respect of the injury in accordance with the provisions of this Act.

## **Section 19 of the Workmen's Compensation Act, 1923**

**19. Reference to Commissioners.-** (1) If any question arises in any proceedings under this Act as to the liability of any person to pay compensation (including any question as to whether a person injured is or is not a workman) or as to the amount or duration of compensation (including any question as to the nature or extent of disablement), the question shall, in default of agreement, be settled by a Commissioner.

(2) No Civil Court shall have jurisdiction to settle, decide or deal with any question which is by or under this Act required to be settled, decided or dealt with by a Commissioner or to enforce any liability incurred under this Act.

## اعتراض نمبر 6: ورک پلس سیفٹی اینڈ ہیلتھ پالیسی

### تفیدی جائزے سے اقتباس

گے، جو کوڈ کے تحت زیادہ تر جگہوں پر مزدوروں کا ایمپلائر گردانا جائے گا۔ ہم آگے جا کر دیکھیں گے کہ پہلے OSH کی پالیسی مالک اور مزدور مل کر بناتے تھے اور چیف انسپیکٹر منظور کرتا تھا، اب وہ کم و بیش نئے کوڈ میں حکومتی پالیسی ہوگی جو کہ اوپر سے نافذ کی جائے گی اور کام کی جگہ پر پالیسیاں مالک مزدوروں اور ان کی تنظیموں بالخصوص CBA کے کسی بھی طرح کے عمل دخل کے بغیر بنا کر نافذ کر سکیں گے۔

### اصل حقیقت

اب ہم آتے ہیں ایک اور اعتراض کی طرف جس کا تعلق کو پینٹل سیفٹی اینڈ ہیلتھ سے ہے یہاں قانونی جائزے کے مصنفین نے یہ کہا ہے کہ پہلے یہ پالیسی مالک اور مزدور مل کر بناتے تھے اور چیف انسپیکٹر منظور کرتا تھا اب کم و پیش نئے کوڈ میں حکومتی پالیسی ہوگی جو کہ اوپر سے نافذ کی جائے گی اور کام کی جگہ پر پالیسیاں مالک مزدور اور ان کی تنظیموں بالخصوص سی بی اے کی کسی بھی طرح کے عمل دخل کے بغیر نافذ ہوں گی لیکن مجوزہ کوڈ یہ کہتا ہے کہ ہر مالک (ایمپلائر پر نسل اور کوپارٹر) ایک جنرل کو پینٹل سیفٹی اینڈ ہیلتھ جاری کرے گا جس کا اطلاق اس کارخانے میں موجود ہر شخص پر ہوگا اور اس پالیسی میں مشاورت، سیفٹی اور ہیلتھ سے متعلق تنازعات کا حل، رپورٹ وغیرہ شامل ہوگی اور یہ پالیسی جب کام کے طریقہ کار میں تبدیلی ہوگی یا وہاں کی مشینری میں تبدیلی ہوگی، دوبارہ مرتب کی جائیگی، یا پھر حکومت اس کیلئے کوئی مناسب عرصہ مقرر کرے گی جس میں اسکو مرتب کرنا ضروری ہوگا۔ یہ پالیسی مالکان مزدوروں کی مشاورت سے بنائیں گے چونکہ موجودہ دور میں پیداواری طریقہ کار بہت زیادہ سائنٹفک ہو چکا ہے اور ایک ہی طرح کے شعبے میں مختلف اداروں میں مختلف خام مال اور طریقہ کار اپنایا جاتا ہے اس لیے ہر ادارہ (اسٹبلشمنٹ) میں مزدور اور مالکان مل کر اس طریقہ

کار اور خام مال کو سامنے رکھتے ہوئے اکوپیشنل سیفٹی اینڈ ہیلتھ پالیسی بنائیں گے جو اس ادارے پر نافذ ہوگی اور اسے حکومت کی اپروول کی ضرورت نہ ہوگی اور نہ ہی اسے چیف انسپکٹر کو بھیجنے کی پابندی ہوگی۔

## اعتراض نمبر 7: جبری مشقت اور پیشگی کے نظام کا تحفظ

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

مگر ان نئی پابندیوں کے علاوہ جہاں پاکستان میں موجودہ جبری مشقت اور بانڈ لیبر کے نظام کی بات آتی ہے تو نیا کوڈ اس حوالے سے پرانے قانون میں نہایت خطرناک تبدیلیاں کرتا نظر آتا ہے جن میں پیشگی کے نظام کو تحفظ اور قانونی شکل دینا اور پیشگی کے بدلے بانڈ لیبر کی ضبط کی ہوئی پراپرٹی کے تحفظ سمیت کمپنیوں کے مالکان کو ان کی کمپنی کے اندر ہونے والی جبری مشقت کے حوالے سے فوجداری قانون کے تحت سزا دینا وغیرہ کی شقوں کو نئے کوڈ سے مکمل طور پر نکالنا شامل ہے۔

### اصل حقیقت

قانونی جائزے کے فاضل مصنفین نے جو ایک اور غلط تعبیر پھیلانے کی کوشش کی ہے وہ یہ ہے کہ شاید اس نئے کوڈ میں پیشگی کے نظام کو تحفظ اور قانونی شکل دی گئی ہے پیشگی کے بدلے بانڈ لیبر کی ضبط کی ہوئی پراپرٹی کا کوئی تحفظ نہیں ہے اور کمپنی کے مالکان کو ان کی کمپنی کے اندر ہونے والی جبری مشقت کے حوالے سے فوجداری قانون کے تحت سزا دینے کو ختم کر دیا گیا ہے اگر ہم موجودہ قوانین کو دیکھیں اور خاص طور پر جو 2010 کے بعد بنے ہیں ذرا ان کا جائزہ لیں تو خیبر پختونخواہ بانڈ لیبر سسٹم ایبولوشن ایکٹ 2015 کے سیکشن چھ کا سب سیکشن تین اس بات کی اجازت دیتا ہے کہ ایڈوانس دیا جاسکتا ہے لیکن اس کی زیادہ سے زیادہ مقدار مینیمم وٹج یعنی کم از کم اجرت کا تین گنا ہوگی اسی طرح اگر ہم پنجاب پروہیشن آف چائلڈ لیبر ایٹ بریک کلن ایکٹ 2016 کو دیکھیں تو وہ بھی پیشگی یعنی ایڈوانس کی اجازت دے رہا

ہے اور اس کے تحت یہ ایڈوانس جو ہے وہ 50 ہزار روپے سے زیادہ نہیں ہو سکتا اب اگر ہم مجوزہ کوڈ کو دیکھیں تو اس کوڈ کا سیکشن 18 یہ بات کہتا ہے کہ کسی شخص کو بھی بانڈڈ لیبر سسٹم کے تحت مجبور نہیں کیا جاسکتا اور اوپر دیے گئے دونوں صوبائی قوانین کی نظیر پر یہ کہتا ہے کہ کسی شخص کو بھی ایڈوانس زیادہ سے زیادہ مقدار مینیمم وٹج کے تین گنا ہوگی۔ اور یہ ایڈوانس انٹرسٹ فری ہوگا اور بینکنگ چینل کے ذریعے دیا اور وصول کیا جائے گا تاکہ اسکا مکمل ریکارڈ رہے۔ سو ان لیبر کوڈز میں کوئی نئی چیز نہیں کی گئی جو پہلے سے 2015 اور 2016 سے ہمارے صوبائی قوانین کا حصہ نہ ہو اسی کو اسی مقدار کے مطابق یہاں پر رکھ دیا گیا ہے 2015 اور 2016 سے اب تک جو قانون میں تشقیں موجود تھیں وہ شاید ان مصنفین کی نظر سے اوجھل رہیں۔

دوسرا اعتراض کہ مجوزہ لیبر کوڈز میں بانڈڈ لیبر کی ضبط کی ہوئی پراپرٹی کا تحفظ ختم کیا گیا ہے تو مجوزہ کوڈ کا سیکشن 19 دیکھا جا سکتا ہے جو یہ کہتا ہے کہ جیسے ہی یہ کوڈ نافذ ہوگا تو کوئی ایسی پراپرٹی جو بانڈڈ لیبر کی ہوگی جو کسی نے زبردستی لی ہوگی تو وہ فوری طور پر اس لیبر کے حوالے کر دی جائے گی تو شاید یہ سیکشن ہمارے ان فاضل مصنفین کی نظر سے نہیں گزرا اب رہ جاتا ہے اس اعتراض کا تیسرا حصہ کہ اس کوڈ میں جبری مشقت کے سلسلے میں کمپنی مالکان کو سزا سے مبرا قرار دے دیا گیا ہے تو اس مجوزہ کوڈ کا سیکشن 400 اگر آپ دیکھیں تو وہ یہ کہتا ہے کہ جو شخص کبھی کسی دوسرے کو بانڈڈ یا فورسڈ لیبر کیلئے مجبور کرے گا تو اسے کم از کم دو سال اور زیادہ سے زیادہ قید کی سزا دی جاسکتی ہے اور اسکے علاوہ کم از کم اجرت کا پانچ گنا سے لیکر پچاس گنا تک جرمانہ کیا جاسکتا ہے یا دونوں سزائیں دی جاسکتی ہیں اور کمپنیز کی طرف سے کوڈ کی خلاف ورزی (جس میں بانڈڈ اور فورسڈ لیبر بھی شامل ہے) پر کمپنی مالکان، ڈائریکٹرز، انچارجز کے خلاف مقدمہ چلایا جاسکتا ہے۔ تمام قوانین سے اقتباسات ذیل میں ہیں۔



## **Khyber Pakhtunkhwa Bonded Labour System (Abolition) Act, 2015**

6. Advance extended or taken after the commencement of this Act

(3) Advance extended or taken under sub section (2) shall not exceed three times minimum rates of wages of a worker fixed by Government.

## **Punjab Prohibition of Child Labour at Brick Kilns Act 2016**

**4. Limit of Advance (peshgi).**- (1) Notwithstanding the provisions of any other law, the occupier may give advance (peshgi) to a worker engaged by him on work at a brick kiln.

(2) The amount of advance (peshgi) given under subsection (1) shall not exceed fifty thousand rupees.

(3) The amount of advance (peshgi) given to a worker under subsection (1) and its payback schedule shall be entered in the prescribed Register and a copy thereof shall be endorsed to the inspector of the area.

(4) In case the contract of engagement is terminated by either party, the occupier may recover the outstanding amount of advance in accordance with law.

## **Excerpts from the draft Labour Code**

### **Section 18: Regulation of Advance. -**

(1) No person shall make any advance under, or in pursuance of, the bonded labour system or compel any person to render any bonded labour or other form of forced labour, except as described hereinafter.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-section (1), advance may be extended or taken as interest free loan not exceeding three (3) times the applicable minimum wage for unskilled workers, notified by the Government from time to time.

### **Section 19: Liability to repay bonded debt to stand extinguished. -**

(4) Where, before the commencement of this Code, possession of any property belonging to a bonded worker or any person dependent on the worker was forcibly taken by any creditor for the recovery of any bonded debt, such property is restored with immediate effect to the possession of the person from whom it was seized.

### **Section 400: Bonded, compulsory or forced labour. -**

(1) Whoever, compels any person to render any bonded labour, or enforces any custom, tradition, practice, contract, agreement or other instrument by virtue of which any person or any member of his or her family is required to render any service under the bonded labour system, shall be punishable with imprisonment for a term which

shall not be less than two years nor more than five years, or with a fine which may extend to fifty (50) penalty units but shall not be less than five (5) penalty units, or with both.

#### **Section 406: Contraventions by companies. -**

(1) Where an contravention under this Code has been committed by a company, every person who, at the time the contravention was committed, was in charge of, and was responsible to, the company for the conduct of the business of the company, as well as the company, shall be deemed to be guilty of the contravention and shall be liable to be proceeded against and punished accordingly.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-section (1), where any contravention under this Code, has been committed by a company and it is proved that the contravention has been committed with the consent or connivance of, or is attributable to, any neglect on the part of any director, manager or other officer of the company, such director, manager or other officer shall be deemed to be guilty of that contravention and shall be liable to be proceeded against and punished accordingly.

**Explanation. -** For the purposes of this section, -

(a) "company" means any body corporate, and includes a firm or other association of individuals; and

(b) "director", in relation to a firm, means a partner in the firm.

## اعتراض نمبر 8: لیبر کورٹ اور چیف انسپیکٹر کے اختیارات

تنقیدی جائزے سے اقتباس

اس کے بعد کوڈ کے سیکشن 296 اور 297 میں لیبر کورٹس کی طاقتوں اور طریقہ کار کو علیحدہ علیحدہ بیان کیا گیا ہے جہاں سیکشن 296(4) میں ایک عجیب طاقت چیف لیبر انسپیکٹر کو دے دی گئی ہے کہ اگر وہ سمجھے کہ لیبر کورٹ میں چلنے والے کسی بھی کر منل معاملے کے دوران جس کا تعلق مزدوروں کی صحت اور حفاظت کے حوالے سے کسی ایکسڈنٹ یا سانحے سے ہے لیبر کورٹ کو مقدمے میں کارروائی روک کر کوڈ کے سیکشن 60 کے تحت تفتیش کے لئے بھیج سکتا ہے۔ ہمارا خیال میں یہ ایک نہایت خطرناک طاقت ہے جس کو استعمال کر کے چیف انسپیکٹر مالکان کے ساتھ ساز باز کر سکتا ہے اور کیس کو بوجہ رشوت یا دباؤ سے رکوا یا تاخیر کا شکار کر سکتا ہے۔

## اصل حقیقت

ہم آپ کی توجہ ایک اور پیرے کی طرف مبذول کرانا چاہتے ہیں کہ کس طرح ان فاضل مصنفین نے غریب مزدوروں کو گمراہ کر کے ان کو ڈز کے خلاف بھڑکانے کی کوشش کی ہے فاضل مصنفین یہ لکھتے ہیں کہ ڈرافٹ 3 کی دفعہ 264 اور جو اب ڈرافٹ کوڈ ہے اس کی دفعہ 300 میں ایک عجیب طاقت چیف لیبر انسپیکٹر کو دی گئی ہے کہ اگر وہ سمجھے یعنی چیف لیبر انسپیکٹر سمجھے کہ لیبر کورٹ میں چلنے والے کسی بھی کریمینل معاملے جس کا تعلق مزدوروں کی صحت اور حفاظت کے حوالے سے کسی ایکسیڈنٹ یا سانحے سے ہے تو لیبر کورٹ کو مقدمے میں کارروائی روک کر کوڈ کے سیکشن 60 کے تحت تفتیش کے لیے بھیج سکتا ہے ہم یہ سیکشن یہاں نیچے کاپی کر دیتے ہیں آپ خود اس سیکشن کو ملاحظہ کیجئے کہ یہ سیکشن کیا کہتا ہے۔

### Section 300: Procedure of Labour Court. -

(4) If the Labour Court trying any case instituted at the instance of the Chief Inspector or of an Inspector under this Code is of opinion that the case is one which should in lieu of a prosecution, be referred to a formal investigation under section **Error! Reference source not found.**, it may stay the Criminal proceedings and report the matter to Government with a view to such reference being made. (in draft 3, this is section 296)

دراصل یہ سیکشن یہ کہتا ہے کہ اگر لیبر کورٹ کسی ایسے معاملے میں جو چیف انسپیکٹر یا انسپیکٹر نے اس کو بھیجا ہو یہ رائے رکھتی ہو کہ یہ ایک ایسا کیس ہے کہ جس کو بجائے لیبر کورٹ میں چلنے کے انکوائری کے لیے سیکشن 61 کے تحت بھیجا جا سکتا ہے تو لیبر کورٹ اس کیس کو روک کر یعنی اس کریمینل پروسیڈنگ کو روک کر ایک رپورٹ حکومت کو بھیج سکتی ہے کہ وہ اس معاملے میں انکوائری کرالے۔ یہاں کہیں بھی یہ بات نہیں ہے کہ چیف انسپیکٹر اس کو لیبر کورٹ سے لے کر انکوائری کیلئے بھیج سکتا ہے۔ ہمارا خیال ہے کہ فاضل مصنفین ایک لفظ کو غلط پڑ گئے ہیں یہاں پر جو انگریزی لفظ ہے وہ ہے۔

any case instituted at the instance of the Chief Inspector

شاید وہ لفظ **instance** کو **insistence** پڑھ گئے ہیں، اس سے آپ بزعم خود ماہرین قانون اور پروفیسرز کی اہلیت کا اندازہ لگا سکتے ہیں، ہم نے اس جواب میں کچھ جگہوں پر انکی اس غلطی کو واضح کیا ہے لیکن بہت جگہوں پر اس بریف کی تنگی داماں کی وجہ سے خاموش رہے ہیں۔

## اعتراض نمبر 9: انکوائری سے پہلے آجر کی طرف سے ابتدائی انکوائری

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

سے زائد ملازمین کو نکالنے کے لیبر کوٹ کی اجازت کی ضرورت ہے۔ نئے کوڈ میں ڈسپلن اور مس کنڈکٹ کے معاملے میں سزا دینے کا طریقہ کار سٹیٹنگ آرڈر 15 جیسا ہی ہے مگر نئے کوڈ کے سیکشن 152(c) کے تحت مالک ڈسپلن کی خلاف ورزی پر مزدور کا معاملہ انکوائری افسر کے پاس بھیجنے سے پہلے خود بھی انکوائری کر سکتا ہے جو کہ پہلے شامل نہیں تھا۔

### اصل حقیقت

فاضل مصنفین کی غلط تفہیمات کی دوڑ میں ایک اور شاہ کار ملاحظہ فرماتے ہیں جس میں انہوں نے یہ کہا ہے کہ نئے کوڈ کے سیکشن 152(2)(c) کے تحت مالک ڈسپلن کی خلاف ورزی پر مزدور کا معاملہ انکوائری افسر کے پاس بھیجنے سے پہلے خود بھی انکوائری کر سکتا ہے اصل حقیقت کیا ہے ہم یہاں کوڈ کا سیکشن 152(2)(c) کا پی کر دیتے ہیں آپ بھی پڑھیے اور خود دیکھیے کہ یہ اصل میں کیا کہتا ہے :

## Section 152: Principles and procedures for taking disciplinary measures. -

(c) in case the explanation provided by the employee is not satisfactory, the employee may be suspended and an independent inquiry may be undertaken by appointing an inquiry officer or inquiry committee to objectively determine whether the employee is guilty or not; and

یہاں یہ کلاز یہ کہتی ہے کہ اگر ایمپلائے کا جواب تسلی بخش نہ ہو تو اس ایمپلائے کو سسپینڈ کیا جاسکتا ہے اور آزادانہ انکوائری کے لیے وہ معاملہ کسی انکوائری افسر یا انکوائری کمیٹی کو بھیجا جاسکتا ہے تاکہ وہ غیر جانبدارانہ طریقے سے یہ پتا چلائیں کہ کیا یہ ملازم قصور وار ہے یا نہیں۔ اب آپ دیکھیے اس میں کہاں یہ بات کہی گئی ہے کہ انکوائری سے پہلے مالک خود انکوائری کر سکتا ہے، اس سے فاضل مصنفین اور کوڈ پر دیگر اعتراض کرنے والوں کی علمی قابلیت نمایاں ہو کر سامنے آجاتی ہے۔

## اعتراض نمبر 10: کنونشن 144 اور ریگمنڈیشن 152 کی خلاف ورزی

تنقیدی جائزے سے اقتباس

حتمی تجزیہ: مذکورہ بالا حقائق کی روشنی میں ہمارا تجزیہ یہ ہے کہ یہ کوڈ اپنی بنیاد میں مزدور قوانین کے بنانے کے عمل کے ساتھ فریقی اصولوں بالخصوص ILO کنونشن 144 کی خلاف ورزی ہے اور حکومتی بدینتی کا مظہر ہے۔ لہذا اس بنیاد پر اس کو رد کیا جانا چاہیے۔

اصل حقیقت

اس "تنقیدی قانونی جائزے" میں مصنفین نے کنونشن 144 اور ریگمنڈیشن 152 کا حوالہ دیتے ہوئے یہ دعویٰ کیا ہے کہ کوڈ کو ڈرافٹ کرتے ہوئے فریقی مشاورت نہیں کی گئی۔ اس کے متعلق ہمارا جواب یہ ہے کہ دونوں صوبائی حکومتوں نے 2023 میں ہی اس ریفرم سے متعلق سپیشل کمیٹیاں تشکیل دی تھیں۔ اسکے علاوہ 2023 کے شروع سے لیکر آخر تک ہم نے چار چار میٹنگز دونوں صوبوں میں کیں جن میں ایک میٹنگ صوبائی فریقی کمیٹی کی بھی تھی یہ

میٹنگ لاہور میں دسمبر کے مہینے میں ہوئی اور اس میں آجر اور اجیر دونوں کے نمائندے موجود تھے اس میں کافی تفصیل سے لیبر کوڈ کے سٹرکچر کے بارے میں پریزنٹیشن دی گئی۔ لیبر کوڈ سے متعلق کچھ ڈسکشن جون 2023 میں منعقدہ سہ فریقی مشاورتی کمیٹی میں بھی ہوئی جس میں انٹرنیشنل ایکسپرسٹس کی جانب سے تفصیل سے بتایا گیا کہ سوشل سیکیورٹی سے متعلق قوانین کو کیوں اس مجوزہ لیبر کوڈ میں شامل نہیں کیا جاسکتا۔

اس سے پہلے تمام ٹریڈ یونین فیڈریشنز کے ساتھ علیحدہ علیحدہ میٹنگز مارچ 2023 میں کی گئیں لیکن قانونی جائزے میں کیے گئے دعوے کے برعکس یہ فرداً فرداً میٹنگ نہیں تھیں بلکہ ہر ٹریڈ یونین فیڈریشن کے ساتھ کم از کم دس دس نمائندے تھے۔ لیبر کے تمام نمائندوں سے اکٹھی ایک میٹنگ جون 2023 کے مہینے میں کی گئی اور اس میں تمام ٹریڈ یونین فیڈریشنز شامل تھیں۔

مزید اس کے متعلق عرض یہ ہے کہ جون 2024 میں جو ڈرافٹ سب لوگوں کے سامنے رکھا گیا وہ صرف ڈرافٹ ہی ہے اور اس پر یقیناً تمام فریق مزید اپنی اپنی آرا دیں گے مزید برآں یہ مشاورت صوبائی حکومتوں کی ذمہ داری ہے۔ وہ یہ مشاورت سہ فریقی کانفرنس کے ذریعے سے کریں یا پہلے سے موجود صوبائی سہ فریقی کمیٹیوں کے ذریعے سے یا تمام فریقین کے ساتھ خط و کتابت کے ذریعے سے، یا ڈرافٹ کو ویب سائٹ پر رکھ کر تمام فریقین سے انکے کمنٹس مانگ کر، ان میں سے کوئی بھی آپشن کنونشن 144 کے مطابق ہوگی، تاہم مصنفین یا دیگر لوگوں کا یہ دعویٰ کرنا کہ کوڈ کو ڈرافٹ کرنے سے پہلے یا اس کے درمیان کسی قسم کی مشاورت نہیں کی گئی، گمراہ کن ہے۔

## اعتراض نمبر 11: کنٹریکٹ لیبر اور ٹھیکیداری نظام کا تحفظ

"تنقیدی قانونی جائزے" کا کہنا ہے کہ ان مجوزہ لیبر کوڈز نے ملک میں موجود کنٹریکٹ لیبر کے ظالمانہ نظام کو قانونی تحفظ دیا ہے، اس سلسلے میں سب سے پہلے ایمپلائر، پرنسپل اور آکوپائیر کی دی گئی تعریفات پر اعتراض کیا گیا ہے۔

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

لیکن نیا لیبر کوڈ صرف یہاں نہیں رکنا بلکہ ایمپلائر کی تعریف کو بھی بدل دیتا ہے اور اس کو ورکر کی طرح وسیع کرنے کی بجائے اس میں اتنی تہیں ڈال دیتا ہے کہ اصل مالک مزدور سے بہت دور چھپ کر قانونی طور پر کاروبار کے معاملات کو چلا سکتا ہے اور مزدور یا ورکر کی ذمہ داری مختلف لوگوں پر ڈل جاتی ہے جنہیں اصل مالک کی جگہ کوڈ میں مختلف معاملات کے لیے ایمپلائر کا درجہ دے دیا جاتا ہے۔ کوڈ کے سیکشن

### اصل حقیقت

اس کا پہلا جواب تو یہ ہے کہ تمام اصطلاحات آج بھی ہمارے قوانین میں موجود ہیں۔ آکوپائیر کی اصطلاح ہمارے فیکٹریز ایکٹ میں موجود ہے جبکہ ورکمن کمپنیشن ایکٹ اور سیفٹی اینڈ ہیلتھ ایکٹ میں پرنسپل کی اصطلاح موجود ہے (یاد رہے اس میں اور پرنسپل ایمپلائر کی اصطلاح میں فرق ہے)، جہاں تک کسی مینیجر کے ایمپلائر کی تعریف میں شامل ہونے کا سوال ہے تو اس کیلئے اگر مصنفین نے ڈرافٹ 4 کو دیکھا ہوتا تو وہ یہ جان لیتے کہ اسے سیکشن 9 میں ایڈریس کیا گیا ہے۔ اور جب کسی پرنسپل نے کنٹریکٹ کو کام دیا ہو تو وہ سیکشن (4) 7 کے تحت کچھ خاص صورتوں میں کنٹریکٹ کے ورکرز کا ایمپلائر تصور ہوگا۔

اس جائزے میں اسٹبلشمنٹ کی تعریف کو بھی غیر ضروری قرار دیا گیا اور PIRA میں موجود پرانی تعریف کو کافی سمجھا گیا ہے لیکن اگر مصنفین نے 2019 کے سیفٹی اینڈ ہیلتھ ایکٹ کو دیکھا ہوتا تو انہیں اندازہ ہوتا کہ ورک پلیس کی نئی تعریف

کافی سالوں سے ہمارے قوانین میں موجود ہے۔ ایمپلائر کی نئی تعریف کیلئے بھی سیلفٹی اینڈ ہیلتھ ایکٹ کا سیکشن 2(h) دیکھا جاسکتا ہے۔

## اعتراض نمبر 12: کور آپریشن

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

تعریف اور وضاحت بھی کرتا ہے۔ سب سے پہلے سیکشن 129 کی تعریفوں میں کوڈ "کور آپریشن" کی تعریف کرتا ہے اور یہاں پر سپریم کورٹ کے فوجی فریڈائیزر کیس میں فیصلے کے قانونی ٹیسٹ کو استعمال کرتے ہوئے کور آپریشن کسی بھی ادارے، فرم یا فیکٹری کے اصل اور ضروری فنکشن کو قرار دیتا ہے۔ یہاں پر ہم یہ واضح کرتے جائیں گے کہ اس اصطلاح پورے کوڈ کے لیے نہایت اہم ہے کیونکہ اسی کو استعمال کر کے کوڈ بار بار بار وضاحت کرتا ہے کہ کور آپریشن میں کام کرنے والے مزدوروں کا مالک کا براہ راست ملازم ہونا ضروری ہے اور وہ نوکریاں جو کور آپریشن کا حصہ ہیں ان پر ٹھیکیدار کے ذریعے ملازم بھرتی نہیں کیے جاسکتے۔ البتہ جب سوال پیدا ہوتا ہے کہ مختلف شعبوں، صنعتوں اور اداروں میں

### اصل حقیقت

کور آپریشن سے متعلق بھی مصنفین نے مزدوروں کو گمراہ کرنے کی کوشش کی ہے اور یوں ظاہر کیا ہے جیسے سب کچھ رولز پر چھوڑ دیا گیا ہے اگر وہ کور آپریشن کی تعریف دیکھ لیتے تو انہیں اندازہ ہو جاتا کہ سیکشن 131(b) میں اسکے متعلق وضاحت سے بتایا گیا ہے کہ:

“core operations” means operations that are **integral to an establishment’s function**, and includes such operations as prescribed.

اب چونکہ کوڈ صرف فیکٹریز پر نہیں بلکہ تمام ورک پلیسز پر یکساں لاگو ہوگا اس لیے کور آپریشن کی وضاحت ہر سیکٹر کیلئے مختلف ہوگی اور ایک لمبی چوڑی فہرست قانون میں نہیں دی جاسکتی بلکہ اس سے متعلق وضاحت رولز میں ہی دی جاسکے گی۔



مزید یہ کہ سندھ کے فیکٹری ایکٹ 2015 میں یہ اصطلاح 9 سال سے موجود ہے اس ایکٹ میں اسے پروڈکشن ریلیٹیڈ ورک (پیداواری کام) سے منسوب کیا گیا ہے،

provided that no worker shall be employed through an agency or contractor or sub-contractor or middleman or agent, to perform **production-related work**. (Section 2(n))

کیا اس اصطلاح کے شامل ہونے کو بعد ٹھیکیداری نظام کو کوئی تقویت ملی؟ اگر اس پر کوئی ریسرچ ہے تو وہ سب کے سامنے لائی جائے، اور محض خیال آرائیوں پر تکیہ نہ کیا جائے اور نہ ہی غریب مزدوروں کو کسی خاص ایجنڈے کے تحت گمراہ کیا جائے۔

## اعتراض نمبر 13: ایمپلائمنٹ ایجنسی

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

ایمپلائمنٹ ایجنسی کے ساتھ معاہدہ کرنے والے "پرنسپل" ان ملازمین کے ایمپلائر نہیں ہوں گے۔ یہ ایمپلائمنٹ ایجنسیاں پہلے ہی بیرون ملک ملازمت کے لئے مزدور مہیا کر رہی ہیں اور ان کا بری طرح سے استحصال کرتی ہیں۔ اب ان کو قانونی تحفظ دے کر مقامی مزدوروں کے استحصال کا دروازہ بھی کھولا جا رہا ہے۔ یہ دراصل بڑا مبہم اور بد عملیوں سے بھرا ہوا عمل ہے جس کی اجازت بالکل نہیں دی جانی چاہیے۔

### اصل حقیقت

مصنفین نے ایمپلائمنٹ ایجنسی کے متعلق بھی اعتراض کیا ہے اور ان کا تقابل مزدور باہر بھجوانے والی ایجنسیوں سے کیا ہے اور یہ خدشہ ظاہر کیا ہے کہ اس سے مقامی مزدوروں کے استحصال کا دروازہ کھولا جا رہا ہے۔ ایک مرتبہ پھر ہم یہ کہنے پر مجبور ہیں کہ اگر مصنفین نے کوڈ سے متعلق اپنا تنقیدی جائزہ پیش کرنے کی جلدی نہ ہوتی اور انہوں نے ڈرافٹ کو پطرس کے مشور عام مضمون "میل اور میں" کی طرح نہ پڑھا ہوتا تو وہ دیکھ پاتے کہ ان دونوں ایجنسیوں کے کام اور طریق کار

میں زمین آسمان کا فرق ہے، جن ایمپلائمنٹ ایجنسیوں کا ذکر مصنفین نے کیا ہے وہ ایک دوسرے قانون (Emigration Ordinance, 1979) کے تحت قیام میں آتی ہیں اور اسی قانون کے تحت ریگولیت ہوتی ہیں۔ جب کہ اس کوڈ کے تحت بننے والی ایجنسیاں اسی کوڈ کے تحت ریگولیت ہوں گی۔ ان ایمپلائمنٹ ایجنسیوں کے ملازمین اگر سیکشن (4) 7 میں بیان کردہ صورت حال میں پائے جائیں گے تو پرنسپل ہی انکا اصل ایمپلائر تصور ہوگا اور وہی تمام قانونی مراعات فراہم کرنے کا ذمہ دار ہوگا دوسری صورت میں ایمپلائمنٹ ایجنسی ایمپلائر ہوگی اور چونکہ وہ اسٹبلشمنٹ کی تعریف میں شامل ہے اس لیے وہ اپنے ورکرز کو تمام قانونی مراعات فراہم کرنے کی پابند ہوگی۔ اس طرح سے موجودہ ٹھیکیداری نظام کو، جو دراصل ظالمانہ اور استحالی نظام ہے، کا دروازہ ہمیشہ کیلئے بند کیا جاسکے گا اور تمام مزدور، چاہے وہ براہ راست ملازمت میں ہوں یا کسی ایجنسی کے توسط سے بھرتی ہوئے ہوں، ایک جیسی مراعات کے حقدار ہوں گے اور انکے درمیان کوئی امتیاز نہیں برتا جاسکے گا۔

## اعتراض نمبر 14: عارضی اور مستقل ملازمت کا فرق

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

اس کے بعد کوڈ سیکشن 129(d) میں ایک نئی اصطلاح فکسڈ ٹرم کنٹریکٹ (fixed-term contract) یعنی معینہ مدت کے کنٹریکٹ کو متعارف کرواتا ہے جس کا مطلب ایسا کنٹریکٹ ہے جس کے ختم ہونے کی مدت پہلے سے ہی طے ہو۔ پھر انڈیفینٹ ٹرم کنٹریکٹ (indefinite-term contract) یعنی "غیر معینہ مدت کے کنٹریکٹ" کو سیکشن 129(f) میں اس سے علیحدہ کر کے ایسا کنٹریکٹ بناتا ہے جس نے کبھی ختم نہ ہونا ہو۔ مگر اس سے مراد مستقل ملازمت نہیں ہے کیونکہ ہماری 1968 کے اسٹینڈنگ آرڈر کی کچی نوکری اور پکی نوکری یعنی

Page 11 of 45

عارضی اور مستقل نوکری کی تعریف نئے کوڈ میں ختم کر دی گئی ہے۔ نیا لیبر کوڈ سیکشن 132 میں واضح کر دیتا ہے کہ اس کے تحت تمام ملازمت

### اصل حقیقت

ایک اور غلط فہمی جو کہ مزدوروں میں پھیلانے کی کوشش کی گئی ہے وہ یہ ہے کہ مجوزہ کوڈز میں آجروں کی خواہش پر عارضی اور مستقل ملازمت کے فرق کو ختم کیا جا رہا ہے ہمارے نزدیک یہ فکری بددیانتی کی ایک اعلیٰ مثال ہے اگر کوڈ کے ڈرافٹ 4 کو ایماندارانہ طریقے سے پڑھا جائے تو معلوم ہوگا کہ اس میں فکسڈ ٹرم یعنی عارضی اور پرفمنٹ یعنی مستقل ملازمتوں کی بات کی گئی ہے اور اس ڈرافٹ میں indefinitetermcontract کی اصطلاح کہیں استعمال نہیں کی گئی، مصنفین نے یہ ابہام پیدا کرنے کی کوشش بھی کی ہے جیسے مستقل ملازمت اور indefiniteterm

contract کوئی دو مختلف تصورات ہوں، ان دونوں کا مقصد ایک ہی ہے کہ ملازمت کے اختتام کی کوئی تاریخ متعین نہیں کی گئی اور ملازمت تب تک جاری رہے گی جب تک دونوں فریقین چاہیں یا اگر وہ ملازمت کے معاہدے کو ختم کرنا چاہیں تو نوٹس دے کر ختم کر سکیں اور چھانٹی کی صورت میں آجر معاہدے کو ختم کر سکے، کیا موجودہ سٹیڈنگ آرڈرز (پنجاب اور سندھ) میں یہ سیکشن موجود نہیں ہیں؟ یا یہ فکری تنازعہ پیش کر کے محض لوگوں کو گمراہ کرنا مقصود ہے۔

اسی طرح سے سپیشل فکسڈ ٹرم کنٹریکٹ کے لیے آمدنی کی حد کو کم از کم اجرت کے دگنا قرار دیا ہے لیکن اگر مصنفین نے ڈرافٹ 4 کو بغور دیکھا ہوتا تو وہ یہ جان پاتے کہ یہ حد دراصل کم از کم اجرت کا پانچ گنا ہے نہ دو گنا۔ آج کی کم از کم اجرت کے مطابق سپیشل فکسڈ ٹرم کنٹریکٹ کیلئے صرف اس ورکر کو ہائر کیا جاسکے گا جسکی ماہانہ تنخواہ کم از کم 160,000 روپے ہو۔

مصنفین نے ایمپلائمنٹ اور معاہدات کی مختلف قسموں پر تو بہت اعتراض کیے لیکن یہ بتانا بھول گئے کہ موجودہ قوانین میں پارٹ ٹائم ملازمت کے متعلق کچھ موجود نہیں ہے اور اس کو ڈیمو میں پہلی بار پارٹ ٹائم ملازمت کو ریگولیٹ کیا جا رہا ہے اور انکو اپنے کام کے گھنٹوں کے تناسب سے تمام مراعات حاصل ہوں گی جو فل ٹائم ملازمین کو حاصل ہوتی ہیں۔

## اعترض نمبر 15: پروبیشن پیریڈ

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

اب کیونکہ مختلف قسم کے ایمپلائمنٹ کنٹریکٹ لائے جا رہے ہیں تو ان کی منسوخی کا طریقہ کار بھی مختلف ہوگا۔ لہذا ہمارے پرانے قانون کے پروبیشن پیریڈ کا تین ماہ کا عرصہ بھی بدل جائے گا۔ کوڈ کے سیکشن 142 کے مطابق اب پروبیشن کی مدت کا تعین مختلف کنٹریکٹس کی مدت کے حساب سے ہوگا اور اس کے دوران کوئی بھی کنٹریکٹ کسی بھی وقت بغیر نوٹس کے ختم کیا جاسکتا ہے۔

### اصل حقیقت

اس قانونی جائزے میں پروبیشن پیریڈ کی مدت پر بھی اعتراض کیا گیا ہے اور یہ ظاہر کرنے کی کوشش کی گئی ہے جیسے ان کوڈز میں پروبیشن پیریڈ کی مدت بھی تین ماہ سے زیادہ کر دی گئی ہے لیکن اگر اس کوڈ کے سیکشن 144 کو دیکھا جائے تو اس میں بہت وضاحت سے یہ کہا گیا ہے کہ تین ماہ سے زیادہ پروبیشن پیریڈ کی مدت نہیں ہوگی اور ہاں اگر کوئی اگر فکسڈ ٹرم کنٹریکٹس ہوتے ہیں تو ان میں اس مدت کو کم بھی کیا جاسکے گا لیکن زیادہ سے زیادہ مدت تین ماہ ہی ہوگی۔

#### Section 144 of the draft Labour Code: Probationary period. -

(1) In an employment agreement, there may be a provision for a probationary period which shall not, in any event, exceed three (3) months.

(2) If the employment agreement is concluded for a fixed term, the duration of the probationary period shall be proportionate to the expected duration of the agreement and the nature of the work performed by the employee.

## اعتراض نمبر 16: تھرڈ پارٹی کانٹریکٹ لیبر کا کوٹا

تنقیدی جائزے سے اقتباس

کرتا ہے کہ وہ مالکوں کو کور آپریشن کے لیے لیبر نہ دیں۔ مالکان کو پابند کرنے کے لیے سیکشن 203 کے تحت حکومت کو اختیار دیا جاتا ہے کہ وہ کسی بھی ادارے میں کنٹریکٹ لیبر کا کوٹا متعین کر دے تاکہ ہر کام کی جگہ پر ٹھیکیداری نظام کے تحت کام کرنے والے مزدوروں کی شرح کو ریگولیشن کیا جاسکے اور پھر اسی سیکشن کا سب سیکشن 2 مالکوں کو یہ اختیار دیتا ہے کہ وہ لیبر انسپیکٹر سے اس سیکشن کے لیے استثناء بھی لے سکتا ہے۔ آپ بخوبی آگاہ ہوں گے کہ یہ استثناء کتنی آسانی سے لی جاسکتی ہے وہ بھی لیبر انسپیکٹر سے۔ غرض کہ نئے کوڈ میں کور آپریشن کی حد تک مستقل ملازمین رکھنے اور باقی تمام کاموں کے لیے کنٹریکٹ سسٹم کی قانونی راہ ہموار کر دی گئی ہے۔

اصل حقیقت

ایک اور بڑا اعتراض جو اس کوڈ پر کیا گیا ہے وہ یہ ہے کہ حکومت کسی بھی ادارے میں تھرڈ پارٹی کانٹریکٹ لیبر کا کوٹا فکس کر سکتی ہے اور اس کے متعلق پھر یہ لکھا گیا ہے کہ لیبر انسپیکٹر سے اس سیکشن کا استثناء بھی لیا جاسکتا ہے اگر قانونی تنقیدی جائزہ لکھنے والوں نے لیبر کوڈ کے ڈرافٹ 4 کو سرسری نظر سے بھی دیکھا ہوتا تو اس میں سیکشن 206 میں بہت وضاحت سے لکھا ہے کہ گورنمنٹ ہر سیکٹر کے لیے تھرڈ پارٹی کانٹریکٹ ورکرز کا کوٹا فکس کر سکتی ہے تو جو ساری تمہید انہوں نے آدھے صفحے پر پابند ہی ہے اس کی ضرورت نہ پڑتی اور اس میں ہم نے بہت واضح لکھا ہے کہ یہ کوٹا اسٹبلشمنٹ کیلئے نہیں بلکہ سیکٹر کے حساب سے ہوگا مثلاً ٹیکسٹائل سیکٹر، گارمنٹ سیکٹر، آٹو سیکٹر، فارماسوٹیکل سیکٹر وغیرہ۔ اور کوئی سیکٹر چاہے ہم کسی ادارے کا کہیں، حکومت سے یا چیف انسپیکٹر سے استثناء نہیں لے سکتا کیونکہ اس میں سب سیکشن 2 ہے ہی نہیں جسکی بنیاد پر یہ اعتراض کھڑا کیا گیا ہے۔

### Section 206 of the draft Labour Code: Quota for third-party contract workers

The Government may specify a quota, as prescribed, with respect to the proportion of third-party contract workers vis-à-vis the total number of employees per sector.

## اعتراض نمبر 17: فریڈم آف ایسوسی ایشن اور ٹریڈ یونین قوانین میں تبدیلی

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

ٹریڈ یونینز کے پرانے قوانین میں مینجیریل سٹاف کو یونین سے دور رکھنے کی حکمت عملی ہوتی تھی۔ چونکہ کوڈ کے شروع میں مینجیریل سٹاف کو بھی ایمپلائز اور ورکر کی تعریف میں شامل کر دیا گیا ہے لہذا کوڈ کے لئے ضروری تھا کہ وہ ان کو بھی یونین بنانے کا حق دے مگر پرانے لیبر قوانین کی حکمت عملی اپنی جگہ ایک سچائی ہے۔ لہذا ہم دیکھ رہے ہیں کہ نیا کوڈ مسلسل ورکر، ایمپلائز اور ایمپلائز کی تعریف کو چھید کر قانون کو مسلسل پیچیدہ اور شرائط سے بھرپور کرنا چلا جا رہا ہے۔ کوڈ کے سیکشن (iii) 12 میں دی گئی ٹریڈ یونین کی تعریف میں یہ صرف ورکر کی ایسوسی ایشن ہے جبکہ سیکشن (2) 73 میں مینجیریل ایمپلائز کو بھی یونین بنانے کی اجازت دے دی گئی ہے۔ ساتھ ہی سیکشن (2) 74 کہتا ہے کہ مینجیریل ایمپلائز کو نان مینجیریل ورکر کی یونین میں شامل ہونے کا حق نہیں ہے۔ یوں لگتا ہے کہ کوڈ کے لکھنے والے خود کنفیوز ہیں کہ بنیادی تعریفوں کو چھید کر کوڈ کے ڈھانچے کو کیسے باندھا جائے۔

### اصل حقیقت

ٹریڈ یونینز کے متعلق ان مجوزہ لیبر کوڈز پر جو سب سے زیادہ اعتراض کیا گیا ہے وہ یہ کیا گیا ہے کہ ٹریڈ یونینز کے پرانے قوانین میں مینجیریل سٹاف کو یونین سے دور رکھنے کی حکمت عملی ہوتی تھی اور اب اس نئے کوڈ نے مینجیریل ایمپلائز کو بھی یونین بنانے کی اجازت دے دی ہے دراصل اگر ہم آئی ایل او کے کنونشنز (87 اور 98) کو دیکھتے ہیں جنہیں پاکستان نے ریٹیفائی کیا ہوا ہے تو وہ کنونشنز بھی یہ کہتے ہیں کہ ہر کام کرنے والے یعنی ورکر کو یونین بنانے کی اجازت ہے اسی طرح پاکستان کے آئین کا آرٹیکل 17 بھی یہ کہتا ہے کہ ہر شہری کو یہ حق ہے کہ وہ ایسوسی ایشن اور یونین بنا سکے تو اس لیے اس ابہام کو دور کرنے کے لیے اور تمام کام کرنے والوں کو یونین بنانے کی اجازت دینے کے لیے اس نئے کوڈ میں یہ اجازت دی گئی ہے کہ ورکر کے ساتھ ساتھ مینجیریل اور سینینئر مینجمنٹ سٹاف بھی اپنی اپنی یونین بنا سکتے ہیں ہاں یونین کو یہ اختیار ہے کہ ورکر کی یونین اگر چاہے تو وہ مینجیریل سٹاف کو اپنی یونین کی ممبر شپ نہ دے اسی طرح سینینئر جو

ہیں ان کو جو نیئر میئنجریل سٹاف جو ہے وہ اپنی یونین میں جگہ نہ دے تو اس طرح اب ایک جگہ پر دو یونینز بن سکتی ہیں ایک اسٹاف کی یونین اور دوسری میئنجرز اور سپروائزری سٹاف کی، یوں ہر یونین اپنا نظام خود چلا سکے گی اور وہ اپنے آجر کو جو بھی چارڈر آف ڈیمانڈ دینا چاہے جو بھی اس سے وہ بات کرنا چاہے وہ بات کر سکے گی تو یوں اس کو ڈیمیں ان غلطیوں کو دور کر دیا گیا ہے اور تمام ملازمین چاہے وہ وائٹ کالر ہوں وہ بلو کالر ہوں وہ اپنی اپنی یونین بنا سکیں گے۔ اس سے ملک میں یونین سازی کو تقویت ملے گی اور یونین ممبر شپ میں کافی حد تک اضافہ ہو سکے گا۔ ذیل میں آئی ایل او کی سپروائزری باڈی یعنی کمیٹی آن فریڈم آف ایسوسی ایشن کا نقطہ نظر ملاحظہ فرمائیں :

381. It is not necessarily incompatible with the requirements of Article 2 of Convention No. 87 to deny managerial or supervisory employees the right to belong to the same trade unions as other workers, on condition that two requirements are met: first, that such workers have the right to establish their own associations to defend their interests and, second, that the categories of such staff are not defined so broadly as to weaken the organizations of other workers in the enterprise or branch of activity by depriving them of a substantial proportion of their present or potential membership. (CFA, Compilation of Decisions, 2018)



## اعتراض نمبر 18: کام کے اوقات میں ٹریڈ یونین سرگرمیاں

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

کو لیبر کورٹ اور صوبائی لیبر ٹریبونل سے بہت سے طاقتیں لے کر مضبوط کر دیا گیا ہے۔ سیکشن 77 میں مزدوروں کی طرف سے لیبر قوانین کی خلاف ورزیوں یعنی ان غیر لیبر پریکٹسز کا بتایا گیا ہے۔ سیکشن 77(a) میں کام کے اوقات کے دوران ٹریڈ یونین سرگرمیوں پر پابندی (جو کہ پرانے قانون میں بھی موجود تھی) کے ساتھ ساتھ ان سرگرمیوں کو بھی منع کر دیا گیا ہے جن سے کام میں خلل پڑے۔ یعنی اب کام کے اوقات کے علاوہ بھی کی جانے والی ٹریڈ یونین سرگرمی پر پابندی لگ سکتی ہے اگر مالک اس کو کام کے اندر خلل ثابت کر دے جس کا غلط استعمال کرنا نہایت آسان ہے۔

### اصل حقیقت

مصنفین نے جو لکھا ہے وہ یہ ہے کہ "سیکشن 77 میں مزدوروں کی طرف سے لیبر قوانین کی خلاف ورزیوں یعنی ان فیئر لیبر پریکٹسز کا بتایا گیا ہے سیکشن 77(a) میں کام کے اوقات کے دوران ٹریڈ یونینوں پر پابندی جو کہ پرانے قانون میں بھی موجود تھی کے ساتھ ساتھ ان سرگرمیوں کو بھی منع کر دیا گیا ہے جن سے کام میں خلل پڑے یعنی اب کام کے اوقات کے علاوہ بھی کی جانے والی ٹریڈ یونین سرگرمیوں پر پابندی لگ سکتی ہے اگر مالک اس کو کام کے اندر خلل ثابت کر دے جس کا غلط استعمال نہایت آسان ہے"۔ اب اگر ہم نئے کوڈ کو دیکھتے ہیں تو پہلی چیز تو یہ ہے کہ یہ سیکشن 77 نہیں یہ سیکشن 78 ہے اور سیکشن 78(1) یہ کہتا ہے کہ:

(1) No worker or other person or trade union of workers shall-

(a) persuade a worker to join or refrain from joining a trade union during **working hours** and in **disruption of work**;

ہم یہ وضاحت کر دینا چاہتے ہیں کہ لفظ (and) اوقات کار اور کام میں خلل کو ملا رہا ہے اور اسے اٹھے پڑھنا ضروری ہے نہ کہ علیحدہ جیسے کہ اس جائزے کے مصنفین نے کرنے کی کوشش کی ہے۔ اس کا مطلب ہے کہ اگر اوقات کار کے دوران کوئی شخص ٹریڈ یونین کے لیے کام کرتا ہے تو وہ یقیناً اس کے کام میں خلل انداز بھی ہو رہا ہے اس کا مطلب کہیں بھی یہ نہیں ہے کہ چھٹی کے بعد اگر گھر پہ کوئی یونین سازی سے متعلق بات چیت کر رہا ہے تو وہ کام میں خلل اندازی شمار ہوگی۔ وہ نہ تو کام میں خلل اندازی ہے نہ ہی کسی طرح سے ثابت کی جاسکتی ہے یہ محض خام خیالی ہے جس پر بھروسہ کرتے ہوئے مصنفین مزدوروں کو ڈرانا چاہ رہے ہیں۔

## اعتراض نمبر 19: چیک آف کا حق

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

اور مالکان کے ساتھ گفتگو شنید کا پابند کر دیا گیا ہے۔ سیکشن 80 میں چیک آف (check-off) کا حق CBA کے علاوہ دوسری ٹریڈ یونین کو بھی دے دیا گیا ہے۔ 5 جون 2024 کی مشاورت میں موجود تمام مزدور رہنماؤں نے یک زبان ہو کر کہا تھا کہ اس سے CBA مزید کمزور ہوگی۔ ہم آگے چل کر دیکھیں گے کہ کس طرح نئے کوڈ میں CBA کو مسلسل کمزور کیا گیا ہے اور نئے کوڈ میں تمام یونینز کو نمائندگی دینے کی خوش آمد کو شش کی آڑ میں دراصل فرض کر لیا گیا ہے کہ ایک منتخب CBA دراصل مالکان کو منظور نہیں۔ وہ کسی بھی یونین سے بات چیت کر کے ورکرز کو مطمئن رکھنا

### اصل حقیقت

اگلا اعتراض جو ہمارے سامنے آتا ہے وہ ہے کہ جو سیکشن 80 میں چیک آف کا حق سی بی اے یعنی سودا کاری ایجنٹ کے علاوہ دوسری ٹریڈ یونین کو بھی دے دیا گیا ہے اگر ہم اس نئے کوڈ کو دیکھتے ہیں تو یہ سیکشن 81 ہے نہ کہ سیکشن 80 اور اگر ایک رجسٹرڈ ٹریڈ یونین آجر سے درخواست کرتی ہے کہ اس کے ممبران کا چندہ چیک آف سسٹم کے ذریعے سے

کاٹ کر اسکے حوالہ کیا جائے جیسے کہ پہلے صرف سی بی اے کیلئے سسٹم موجود ہے تو چونکہ آئی ایل او کی کمیٹی آف ایکسپرسٹس<sup>1</sup> (CEACR) کی ریکمنڈیشن ہے کہ ہر ٹریڈ یونین کو یہ حق ہونا چاہیے کہ وہ اپنے ممبروں کا چندہ چیک آف سے لے سکے تو سی بی اے کے جو ممبر ہیں وہ دوسری یونین کو چندہ کیوں دیں گے اور دوسری ٹریڈ یونین کے ممبر سی بی اے کو چندہ کیوں دیں گے اور پھر یہ سب کچھ زبردستی بھی نہیں ہے دونوں طرف سے یہ ڈیمانڈ ہے اگر وہ یونین ریکویسٹ کرے گی تو چیک آف ہوگا اور وہ چیک آف بھی تب ہوگا جب ہر ورکر اپنے ایمپلائر کو ایک اختیار دے گا کہ ہاں ٹھیک ہے میری تنخواہ میں سے یہ چندہ کاٹ کر میری اس یونین کو دے دیا جائے تو اس طرح سے کیوں سی بی اے کمزور ہوگی یہ سمجھ میں نہیں آتا یہ محض ایک شوشہ ہے کہ اگر سی بی اے کے علاوہ دوسری یونینوں کو چیک آف مل گیا تو سی بی اے کمزور ہو جائے گی، بلکہ نان سی بی اے یونین کو چیک آف ملنے کا مطلب یہ ہے کہ وہ ریفرنڈم ہارنے کی صورت میں بھی اپنا وجود برقرار رکھ سکے اور اپنے ممبران کے حقوق کی حفاظت کر سکے۔

1

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_COUNTRY\\_ID:4320817,103166:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4320817,103166:NO)

## اعترض نمبر 20: آؤٹ سائڈرز کی زیادہ سے زیادہ تعداد

تفیدی جائزے سے اقتباس

کوڈ کے سیکشن 83(d) میں بالکل سمجھ نہیں آتا کہ آؤٹ سائڈرز کی کیا تعداد ہوگی اور اس کا تھرڈ پارٹی کنٹریکٹرز کے ورکرز کے ذکر سے کیا تعلق ہے۔ لگتا ہے کچھ غلط کٹ بسٹ ہو گیا ہے۔ کوڈ میں ایک اہم تبدیلی سیکشن 83(1)(m) میں کی گئی ہے جس میں پرانے قانون سے

### اصل حقیقت

مزید یہ کہ اس کے بعد انہوں نے سیکشن 83(d) کا ذکر کیا ہے وہ دراصل سیکشن 84(d) ہے۔ اس میں مصنفین کو آؤٹ سائڈرز کی تعداد کے متعلق کنفیوزن لگی ہے، پرانے قانون کی طرح اس میں آؤٹ سائڈرز کی زیادہ سے زیادہ تعداد 20 فیصد تک ہو سکتی ہے اور تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ ورکرز کو بھی ادارے کی یونین میں شامل ہونے کی اجازت دی گئی ہے۔

(a) in the case of a union of employees formed within an establishment of group of establishments, the number of persons forming the executive shall include not less than eighty percent from amongst the workers actually engaged or employed in the establishment or group of establishments in which the trade union has been formed:

Provided that a person who is not from among the workers in the establishment or group of establishments is not required to be a worker engaged in any establishment.

Provided further that a third-party contract worker engaged by an establishment or group of establishments shall be deemed to be actually engaged by the establishment or group of establishments.

پہلی شرط (proviso) کا مقصد ان آؤٹ سائڈرز ٹریڈ یونین لیڈرز کو اس صورت حال سے بچانا ہے جس میں وہ آج کل پڑے ہوئے ہیں کہ انہوں نے کسی بھی اسٹبلشمنٹ سے وہاں پر ملازمت کا جعلی معاہدہ کرنا ہوتا ہے جس سے وہ یہ دکھا سکتے ہیں کہ وہ کہیں ملازمت کرتے ہیں، کیا فل ٹائم ٹریڈ یونین لیڈرز کو اس طرح کی جعل سازیوں کی ضرورت ہے؟

## اعتراض نمبر 21: یونین بنانے کیلئے کم از کم ممبران کی تعداد

تفیدی جائزے سے اقتباس

کیا تعلق ہے۔ لگتا ہے کچھ غلط کٹ پیسٹ ہو گیا ہے۔ کوڈ میں ایک اہم تبدیلی سیکشن (m) 83(1) میں کی گئی ہے جس میں پرانے قانون سے تیسری یونین کے لیے 20 فیصد مزدوروں کی ممبرشپ کی شرط ختم کر دی گئی ہے۔ اس کی جگہ پہلی دوسری تیسری یا کوئی بھی یونین 5 فیصد یا 20 مزدوروں (اور سندھ میں 10 فیصد یا 25 مزدوروں) کے ساتھ بنائی جا سکتی ہے۔ اس حوالے سے بھی مزدور رہنماؤں کے تحفظات تھے۔ ہمارے مشاورتی عمل کے اندر ان کا کہنا تھا کہ موجودہ حالات میں جہاں مالکان ٹریڈ یونین کو بننے سے روکنے کے لئے ہر ممکن ہتھیار استعمال کرنے کے لئے تیار ہیں، ٹریڈ یونین کی رجسٹریشن سے پہلے 20 مزدوروں کو اعتماد میں لینا، رازداری یقینی بنانا اور ان سب کو مالک کی طرف سے برطرفی، ٹرانسفر یا کسی اور ہتھکنڈے کا شکار بننے سے روکنا نہایت مشکل ہے اور پرائیویٹ سیکٹرز میں تو تقریباً ناممکن ہے۔ آپ کو یہ بھی بتاتے چلیں کہ جب انڈیا میں ٹریڈ یونین رجسٹریشن کے لئے 10 مزدوروں کی شرط لگائی گئی تھی تو اس کو بھی مزدور تنظیمیں اسی وجہ سے قبول کرنے کے لیے تیار نہ تھیں اور وہاں بھی ان کا مطالبہ تھا کہ ایسی شرط کو 5 مزدوروں تک ہی رکھا جائے۔

### اصل حقیقت

اگرچہ تیسری یونین کے لیے 20 فیصد مزدوروں کی ممبرشپ کی شرط ختم کر دی گئی ہے اور اس کی جگہ پہلی، دوسری، تیسری یا کوئی بھی یونین پانچ فیصد یا 20 مزدور (ان میں سے جو بھی کم ہو) کے ساتھ بنائی جا سکتی ہے۔ اس کا آسان مطلب یہ ہے کہ 100 ورکرز کی اسٹبلشمنٹ میں صرف پانچ ورکرز کے ساتھ یونین بنائی جا سکے گی اور تین سو ورکرز کی اسٹبلشمنٹ میں 15 ورکرز کے ساتھ یونین بنانے کی اجازت ہوگی، 1000 ورکرز کی اسٹبلشمنٹ میں صرف 20 ورکرز کے ساتھ یونین بنانا ممکن ہوگا۔ مضمنین نے اس پر بھی اعتراض کیا ہے لیکن ہمیں یہ سمجھ نہیں آتا کہ اس پر کیا تحفظات ہیں کیونکہ موجودہ قوانین میں تو پہلی اور دوسری یونین کے لیے ممبرشپ کی کوئی حد نہیں تو پھر تیسری یونین کو 20 فیصد کی ضرورت کیوں ہے جبکہ آئین پاکستان اور آئی ایل او کے کنونشن یہ اجازت دیتے ہیں کہ مزدور اپنی مرضی کی یونین بنائیں یا ان میں

شامل ہوں۔ اس طرح سے تو یہ یونین سازی بڑھے گی نہ کہ یہ کم ہوگی۔ اگر مصنفین مزید وضاحت کر دیتے تو شاید دیگر لوگ بھی اس کو سمجھ لیتے کہ یہ کیسے ہوگا۔

## اعتراض نمبر 22: خواتین کی ٹریڈ یونین کی ایگزیکٹو باڈی میں نمائندگی

تنقیدی جائزے سے اقتباس

ہرانے قانون میں خواتین کو یونین کی ایگزیکٹو میں اسٹیبلشمنٹ میں ان کی ملازمتوں کے تناسب کے حساب سے حصہ دینے کی شرط لگانی گئی تھی۔ PIRA کے سیکشن (c) 6 میں موجود یہ شق موجودہ لیبر کوڈ کے سیکشن (c) 83(2) میں جوں کی توں رکھ دی گئی ہے جس کو بدلنے کی ضرورت ہے۔ یہ شق خواتین کی نمائندگی کے حوالے سے خوش آئند ہے جس کو بڑھانے کی اشد ضرورت ہے لیکن بسا اوقات خواتین یونین پر جاری مالکان اور حکومتی دباؤ اور تشدد کی وجہ سے ان کی سرگرمیوں میں حصہ لینے سے کتراتنی ہیں لہذا ٹریڈ یونین بنانے کے لیے اس شرط کی موجودگی سے مشکلات کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ اس کے علاوہ اب ایک مسئلہ یہ بھی ہے کہ اسٹیبلشمنٹ کے تمام ملازمین بشمول مینیجریٹل اور

Page 19 of 45

ایڈمنسٹریٹو ملازمین کو ورکر کی تعریف میں ڈالنے کے بعد اکثر ایسا ہوگا کہ خواتین کا تناسب مینیجریٹل اور ایڈمنسٹریٹو ملازمین میں مزدوروں سے مختلف ہوگا اور چونکہ یہ شرط یونین کو اپنی ایگزیکٹو میں اسٹیبلشمنٹ میں کام کرنے والی تمام خواتین کی شرح کے برابر خواتین ارکان ڈالنے کا پابند کرتی ہے لہذا وہ یونین جو صرف مزدوروں کی نمائندگی کرتی ہیں ان کو رجسٹریشن میں مزید مشکلات پیش آسکتی ہیں۔ اس صورت حال کے پیش نظر اس شق کو یونین کی ممبر شپ میں خواتین کے تناسب سے جوڑنا پوری اسٹیبلشمنٹ میں خواتین کے تناسب سے جہرنے سے بہتر ہوگا۔ یونین

خواتین کی ٹریڈ یونین کی ایگزیکٹو باڈی میں نمائندگی کے حوالے سے بھی اس قانونی تنقیدی جائزے کے مصنفین نے اپنی رائے دی ہے اور کہا ہے کہ اس کا تناسب کسی بھی اسٹبلشمنٹ کے تمام ورکرز کی بجائے یونین میں شامل خواتین کے ساتھ جوڑنا زیادہ بہتر ہوگا چونکہ اس قانونی جائزے کے مصنفین نے ہر جگہ تاریخ کی بات کی ہے تو اس قانون کی تاریخ بھی دیکھنا ضروری ہے 2014 میں PIRA میں جب یہ شق ڈالی گئی اس وقت سے پہلے کے درجنوں سوداکاری کے معاہدے دیکھ ڈالیے آپ کو خواتین کے حقوق سے متعلق ایک شق بھی نہیں ملے گی کیونکہ خواتین کی نمائندگی ٹریڈ یونین کی ایگزیکٹو باڈی میں نہ ہونے کے برابر تھی۔ تو اس شق کو ڈالنے کا مقصد یہ تھا کہ خواتین ورکرز کو ٹریڈ یونین کی ایگزیکٹو باڈی میں نمائندگی دی جائے تاکہ ٹریڈ یونین یا سی بی اے جب چارٹر آف ڈیمانڈ پیش کرے تو کم از کم خواتین ورکر سے متعلقہ چیزیں اس میں ضرور شامل ہو سکیں اگر مصنفین یہ سمجھتے ہیں کہ اس شق کو نکالا جائے تو یہ ان کی رائے ہو سکتی ہے لیکن اس کا خواتین ورکرز اور ٹریڈ یونین ازم کو نقصان ہوگا۔

## اعتراض نمبر 23: سی بی اے (اجتماعی سودا کاری ایجنٹ) کو کمزور کرنا ہوا کوڈ

### تنقیدی جائزے سے اقتباس

اب ہم چلتے ہیں CBA کے تعین کے طریقہ کار کے متعلق سیکشن 99 کی طرف۔ سیکشن 99 دراصل PIRA کے سیکشن 24 جیسا ہے اور سیکشن (16) اور (17) اجازت دیتے ہیں کہ اگر مخالف یونین الیکشن نالٹا چاہے تو دوسری یونین CBA بن سکتی ہے اگر اس کی یونین ممبرشپ میں اسٹیبلشمنٹ میں موجود ملازمین میں سے کم از کم 33 فیصد موجود ہیں۔ اسی طرح کوڈ کا سیکشن 99 یہ بھی کہتا ہے کہ جہاں صرف ایک ٹریڈ یونین ہے وہاں 33 فیصد سے کم ممبران والی یونین بھی اپنے ممبران کے لئے CBA ہو سکتی ہے اور اگر اس کے تعداد 33 فیصد سے زیادہ ہو جائے تو وہ پوری اسٹیبلشمنٹ کے لئے CBA بھی ہو سکے گی۔ ہماری رائے میں اس چیز کی اجازت نہیں ہونی چاہئے۔ جیسا کہ ہم بار بار وضاحت کر رہے ہیں کہ کوڈ مختلف جیلے بہانوں سے CBA کو بنانے کی قانونی اور آئینی ذمہ داری سے بھاگ رہا ہے اور شقوں میں مسلسل تبدیلیوں سے CBA کو کمزور کرنا جا رہا ہے۔ بعض ٹریڈ یونین رہنماؤں کی رائے میں یہ اجازت پاکٹ یونین بھی استعمال کر سکتی ہے۔ سیکشن 101 اس سے بھی آگے چلا جاتا ہے اور CBA کے تعین کے معطل ہونے کی صورت میں کسی بھی رجسٹرڈ ٹریڈ یونین کو اجازت دیتا ہے کہ وہ CBA کے تمام کام کر سکتی ہے۔ اب ہم دیکھتے ہیں کہ اکثر CBA کے مقدمات سالوں چلتے ہیں لہذا مالکان کسی بھی رجسٹرڈ ٹریڈ یونین کو استعمال کر کے CBA کا کام لے سکتے ہیں۔

### اصل حقیقت

اس قانونی جائزے میں ایک اور اعتراض یہ کیا گیا ہے کہ یہ کوڈ سی بی اے (اجتماعی سودا کاری ایجنٹ) کو کمزور کر رہا ہے جب کہ حقیقت اس کے بالکل برعکس ہے پرانے قوانین میں بھی یہ چیز موجود تھی کہ اگر کسی ایک اسٹیبلشمنٹ میں ایک ہی یونین ہے اور اگر 33 فیصد ملازمین اس کے ممبر ہیں تو اس کو سی بی اے ڈکلیئر کیا جاسکتا ہے۔ آئی ایل او کی کمیٹی آف ایکسپرسٹس کا اس پر اعتراض یہ تھا کہ اگر آپ نے 33 فیصد کی حد رکھی ہے لیکن اگر کسی یونین کے پاس 33 فیصد سے کم ممبران ہیں تو ان کو کم از کم اپنے ممبران کی حد تک سی بی اے کا سٹیٹس دے دیا جائے تو یہاں اسی ریگمنڈیشن کے مطابق قانون میں تبدیلی تجویز کی گئی ہے کہ اگر یونین کے ممبران کل ورک فورس کے 33 فیصد سے کم ہیں تو وہ یونین



صرف اپنے ممبران کیلئے سی بی اے ہوگی۔ اس کے بعد اگر اس کے ممبر 33 فیصد تک ہو جاتے ہیں یا اس سے اوپر چلے جاتے ہیں تو وہ پھر پوری اسٹیبلشمنٹ کے لیے سی بی اے ڈیکلیم ہو سکے گی اب چونکہ چیک آف کی شق موجود ہے تو یہ طے کرنا نہایت آسان ہے کہ اس یونین کے پاس کتنے ممبر ہیں، ہمیں تو سمجھ میں نہیں آتا کہ اس طرح سے سی بی اے کا ادارہ کمزور کیسے ہو سکتا ہے یہاں تو ہم سی بی اے کے ادارے کو مضبوط کرنے کی بات کر رہے ہیں کہ اگر 33 فیصد ممبرز اس کے پاس نہیں بھی ہیں تب بھی اس کو سی بی اے کا سٹیٹس دے دیا جائے گو وہ اسٹیٹس اس کے اپنے ممبران تک ہی محدود ہوگا۔

ایک اور چیز جس کی ہم وضاحت کرنا چاہ رہے ہیں وہ یہ ہے کہ انہوں نے آگے چل کر یہ الزام لگانے کی کوشش کی ہے کہ مجوزہ کوڈز کے تحت گر کسی ادارے میں سی بی اے کے تعین میں کوئی تعطل آتا ہے تو کسی بھی ٹریڈ یونین کو سی بی اے کے اختیارات تفویض کیے جاسکتے ہیں، یوں معلوم ہوتا ہے محترم مصنفین نے قانونی جائزہ ڈرافٹ کرنے کا کنٹریکٹ انٹرنز (وہ بھی شاید بلا معاوضہ) کو دے دیا تھا، نہیں تو یہ بہت اچھی طرح جانتے اور سمجھتے کہ یہ شق نئی نہیں ہے بلکہ PIRA میں موجود ہے۔ اس کا سیکشن 63 دیکھ لیں۔

Section 63. Performance of functions pending ascertainment of collective bargaining agent.— Any act or function which is by this Act required to be performed by or has been conferred upon a collective bargaining agent may, until a collective bargaining agent has been certified under the provisions of the Act, be performed by a registered trade union which has been recognized by the employer or employers.

## تنقیدی جائزے سے اقتباس

اس کے بعد نیا کوڈ ہڑتال کے اعلان کے حوالے سے قانون سیکشن 118 میں دیتا ہے جہاں CBA کی ایکزمیکٹو کو ہڑتال کی کال دینے کا حق ہے، لیکن اگر کوئی بھی اور یونین ہڑتال کی کال دینا چاہے تو اس پر شرط لگادی گئی ہے کہ پہلے وہ اپنی ممبر شپ سے ہڑتال کے سوال پر ووٹ کروائے اور اگر 50 فیصد سے زائد ووٹ ملیں تو تب ہی یونین ہڑتال پر جا سکتی ہے ورنہ اس کی ہڑتال کوڈ کے سیکشن (f)(1) 120 کے تحت غیر قانونی قرار دے دی جائے گی۔ حیرت کی بات یہ ہے کہ اس سیکشن کے ذریعے جہاں کوڈ نے پہلے CBA کے علاوہ دوسری یونینوں کو ہڑتال کا حق دیا ہے، وہاں اتنی مشکل اور ناقابل عمل شرط لگا کر تقریباً واپس لے لیا ہے جس کا مقصد ہماری سمجھ سے باہر ہے۔ مزید حیرت کی بات تو یہ ہے کہ ILO کی اپنی فریڈم آف ایسوسی ایشن کمیٹی (ILO Committee on Freedom of Association - CFA) کے نزدیک اس طرح کی شرط لگانا یونین حقوق کی خلاف ورزی اور ہڑتال کے حق کو ختم کرنے کے مترادف ہے۔

## اصل حقیقت

"تنقیدی قانونی جائزے" کے مصنفین میں اس کے علاوہ یہ بھی لکھا ہے کہ اگر سی بی اے کے علاوہ کوئی اور یونین ہڑتال کی کال دینا چاہے تو اس پر یہ شرط لگادی گئی ہے کہ وہ پہلے اپنی ٹوٹل ممبر شپ سے ہڑتال کے سوال پر ووٹ کروائے اور اگر ان کو 50 فیصد سے زیادہ ووٹ ملے تو تب ہی یونین ہڑتال پر جا سکتی ہے اگر یہ سچویشن نہ ہو تو اس ہڑتال کو غیر قانونی قرار دیا جا سکتا ہے اس میں مسئلہ یہ ہے کہ یا تو اس جائزے کے لکھنے والوں کو اس کوڈ کی زبان ہی سمجھ نہیں آسکی یا انہوں نے فکری بددیانتی کا مظاہرہ کرتے ہوئے جو اصل حقیقت ہے وہ لوگوں کے سامنے نہیں لانے کیلئے کمیٹی آن فریڈم آف ایسوسی ایشن نے انہیں یہ بھی اس طرح کی کوئی شرط لگانے سے نہیں روکا کیونکہ یہ شرط سی بی اے پر نہیں ہے بلکہ دوسری یونین پر ہے جو اپنے ورکرز کو ہڑتال پر لے کر جانا چاہے ہم جو کہنا چاہ رہے ہیں وہ اتنا ہی ہے کہ اگر 100 ورکرز کی یونین ہے تو سیکرٹریلٹ کے لیے اس کا کورم 51 ورکرز ہیں ان 51 ورکرز میں سے 26 ورکرز نے اگر ووٹ ہڑتال کے حق دیا ہو تو تبھی یونین ہڑتال پر جائے گی یعنی صرف اصل میں صرف 26 فیصد۔ یہ نہیں کیا جا

سکتا کہ یونین کے پانچ دس ممبران اکٹھے ہو کے 100 ورکرز کی ہڑتال کے متعلق فیصلہ کر لیں۔ ہم سی ایف اے کے فیصلے کا حوالہ بھی دے دیتے ہیں۔

809. The obligation to observe a certain quorum and to take strike decisions by secret ballot may be considered acceptable.  
(See the 2006 Digest, para. 559.)

## اعتراض نمبر 24: کلیکٹو ایگریمنٹ (اجتماعی سوداکاری کا معاہدہ)

تنقیدی جائزے سے اقتباس

اسی طرح ہم دیکھتے ہیں کہ کو لیکٹو ایگریمنٹ کی تعریف سیکشن 12(vii) ہمارے تاریخی طور پر کو لیکٹو بائینگ کے تجربے پر پانی بھرتی نظر آتی ہے جس میں ہم CBA کا خفیہ ووٹ کے ذریعے تعین کرتے تھے۔ اس کے لئے "سب سے نمائندہ" (most representative) کی اصطلاح ILO کنونشنز میں استعمال ہوتی ہے۔ اب کو لیکٹو ایگریمنٹ کی نئی تعریف میں یہ معاہدہ کسی بھی یونین اور مالک کے درمیان ہو سکتا ہے۔ یہ نہ صرف غیر جمہوری ہے بلکہ ILO کنونشن 87 اور 98 کی خلاف ورزی بھی ہے۔

اصل حقیقت

اب ہم آتے ہیں کلیکٹو ایگریمنٹ سے متعلق ان کے اعتراض کی طرف، ہم تو یہ نہیں سمجھ سکے کہ کیا ان مصنفین اور انکی ٹیم نے انڈسٹریل ریلیشنز کے متعلق پرانے قوانین کو دیکھا بھی ہے یا نہیں جو کلیکٹو ایگریمنٹ کی تعریف اس کو ڈی میں دی گئی ہے وہ ہم نیچے دے دیتے ہیں اس کو آپ دیکھ لیجئے اس تعریف میں ہم نے یہ کہا ہے کہ کوئی ایسا معاہدہ جو ایمپلائر اور پرنسپل یا گروپ آف ایمپلائر اور ایک یا زیادہ ٹریڈ یونینز کے درمیان ہو تو اسے کلیکٹو ایگریمنٹ کہا جائے گا۔

Section 13(1)(7): "collective agreement" means any agreement in writing concerning terms and conditions of engagement and any other matter of mutual interest concluded between

an employer or principal, a group of employers or principals, or one or more employers' or principals' organisations, on the one hand, and one or more trade unions, on the other;

مجوزہ کوڈز میں تو یہ اختیار ٹریڈ یونین کے لیے رکھا گیا جبکہ سی بی اے بھی ایک ٹریڈ یونین ہی ہے۔ اب اگر آپ موجودہ قوانین (یعنی PIRA and SIRA) کو دیکھیں تو وہاں سیٹلمنٹ کی تعریف میں تو ٹریڈ یونین کا ذکر ہی نہیں ہے ہم پھر نیچے اس کو کاپی کر دیتے ہیں اس میں آپ دیکھ لیں وہ تو یہ کہتا ہے کہ سیٹلمنٹ میں وہ ایگریمنٹ بھی شامل ہے جو کہ ایملار اور اس کے ورک مین کے درمیان ہو تو اس کا مطلب تو یہ ہوا کہ اگر یونین موجود بھی ہو تو آجر کوئی بھی پانچ دس ورکرز کے ساتھ اگر کوئی ایک ڈاکومنٹ سائن کر لیتا ہے تو اس کو بھی سیٹلمنٹ میں شامل کیا جائے گا۔ یقیناً اس کا یہ طلب نہیں، تو اسی طرح ڈرافٹ کوڈز کی بھی دو لائنیں اٹھا کر کمنٹ کرنا غلط ہوگا۔ کسی بھی قانون کو پوری طرح پڑھے اور سمجھے بغیر اس پر اعتراض کرنے کا یہ طریقہ سمجھ میں نہیں آیا۔

Section 2(xxvii): "settlement" means a settlement arrived at in the course of conciliation proceeding, and includes an agreement between an employer and his workmen arrived at otherwise than in the course of any conciliation proceeding, where such agreement is in writing, has been signed by the parties thereto in such manner as may be prescribed and a copy thereof has been sent to the Government, the conciliator and such other person as may be prescribed;

اگر "تنقیدی قانونی جائزے" کے مصنفین نے ڈرافٹ 4 کو دیکھا ہوتا تو وہ یہ دیکھ پاتے کہ ڈیڈ لاک کی مدت اب 60 دن کے بجائے 30 دن کر دی گئی ہے، اور یہ انتظار نہیں ہے نہ ہی ہڑتال کے حق کو کسی طرح سے ختم کرتا ہے بلکہ دونوں پارٹیز کو مذاکرات کی میز پر لاتا ہے اور اگر یہ ثابت ہو جائے کہ کسی بھی فریق نے نیک نیتی سے مذاکرات نہیں کیے (گڈ فیتھ بارگیننگ نہیں کی) تو اسے ان فیئر لیبر پریکٹس بھی تصور کیا جائے گا۔

## اعتراض نمبر 25: صوبائی سے فریٹی مشاورتی کونسل کے نمائندگان

تنقیدی جائزے سے اقتباس

ہمیں سب سے بڑا اعتراض سیکشن 303 میں بنائی جانے والی صوبائی سے فریٹی کونسل کی ترکیب سے ہے جو ہمارے خیال میں بالکل سے فریٹی نہیں ہے اور نہ ہی مزدوروں کی نمائندگی کر سکتی ہے۔ اس کونسل میں نئے کوڈز نے حکومت کے مختلف محکموں سے 16 نمائندے شامل کیے ہیں جب کہ مالکان کی طرف سے 4 اور مزدوروں کی طرف سے بھی صرف 4 نمائندے شامل کئے جا رہے ہیں۔ اس طرح یہ سے فریٹی نہیں بلکہ حکومتی کونسل بن کر رہ گئی ہے۔ یہ نہ صرف پاکستان میں سے فریٹی نظام کے ساتھ ایک گھٹیا مذاق ہے بلکہ یہ کونسل ILO کنونشن 144 کی بھی خلاف ورزی ہے۔ اس تجزیے کے مصنفین نے ہتھے مزدور رہنماؤں سے بات کی ان سب کا خیال ہے کہ اس طرح کے کسی بھی سے فریٹی ادارے کے اندر مزدوروں کی نمائندگی 40 فیصد، مالکان کی نمائندگی 40 فیصد اور حکومت کی نمائندگی 20 فیصد ہونی چاہئے۔ اسی طرح کوڈ کا سیکشن 304 جب صوبائی سے فریٹی کونسل کی طاقتوں کا تعین کرتا ہے تو یہ کونسل کو بہت زیادہ طاقتور کر دیتا ہے۔ یہ اس کو لیبر کوڈ میں ترامیم کروانے

Page 29 of 45

اور کوڈ کے تحت تمام رولز، پالیسیاں اور قواعد و ضوابط بنانے کے اختیارات بھی دے دیتا ہے۔ گویا اس کونسل جس کی سے فریٹی حیثیت ہی مشکوک ہے کو اتنی طاقت دے دینے کا مطلب ہے کہ حکومت مزدوروں کے معاملات اپنی مرضی سے چلانا چاہتی ہے جس پر تمام مزدور نمائندوں کو شدید اعتراض ہے۔

اصل حقیقت

صوبائی سے فریٹی مشاورتی کونسل کے بارے میں بھی غلط فہمی پیدا کرنے کی کوشش کی گئی ہے کہ اس میں حکومت کے 16 نمائندے اور آجر اور اجیر کے صرف چار چار نمائندگان شامل ہیں، اگر اس تنقیدی جائزے کے مصنفین نے غور

سے ڈرافٹ کو پڑھا ہوتا تو انہیں اندازہ ہوتا کہ حکومتی نمائندے دراصل صرف آٹھ ہی ہیں، لیبر ڈیپارٹمنٹ کے علاوہ دیگر ڈیپارٹمنٹس کے نمائندے تبھی ان میٹنگز میں شامل ہوں گے جب ان سے متعلق کوئی ایجنڈا سکس ہو رہا ہوگا جیسے ایگریکلچر ڈیپارٹمنٹ اس کمیٹی کی میٹنگ میں تبھی شامل ہوگا جب ذریعہ مزدوروں سے متعلق کوئی ایجنڈا آئٹم ڈسکس ہوگا، دوسرا یہ کہ ڈرافٹ میں مزدوروں اور آجروں کے "کم از کم چار نمائندگان" شامل کرنے کی تجویز ہے اسکا مطلب یہ ہے انکی تعداد چار سے کم نہیں ہو سکتی، زیادہ جتنے بھی حکومت اور سوشل پارٹنرز مناسب سمجھیں، شامل کریں۔ اور مہربانی کریں کہ یہ غلط فہمی بھی دور کر لیں کہ کنونشن 144 کہیں پر بھی سے فریقی مشاورت کیلئے یہ بتاتا ہے کہ فریقین کی تعداد یا تناسب کیا ہو گا۔ یہ حکومتیں اپنے سوشل پارٹنرز کے ساتھ مل کر طے کر سکتی ہیں، آئی ایل او کی اپنی گورننگ باڈی میں کل 56 ممبران ہیں جن میں 28 ممبران (یعنی 50 فیصد) حکومتوں کے نمائندے ہیں جبکہ 14 مزدوروں کے اور 14 آجروں کے، سہ فریقی مشاورت کیلئے فریقین کی تعداد اور تناسب اتنا ضرور ہونا چاہیے کہ باقاعدہ مشاورت ممکن ہو اور وہ فریقین کے حقیقی نمائندگان پر مشتمل ہو، اس کو نسل یا کمیٹی کے ممبران کی تعداد ہر ملک اسے اپنے حساب سے رکھ سکتا ہے لیکن یہ اصرار کرنا کہ حکومت کی نمائندگی صرف 10 یا 20 فیصد ہو، صرف اور صرف غلط فہمی ہے۔

اب اس کو نسل کی پاورز کے بارے میں بھی بات کر لیتے ہیں، یہ آج کی موجودہ صوبائی سہ فریقی مشاورتی کمیٹی کی طرح ہی ہے جس میں لیبر کے نمائندے آج بھی شامل ہیں اور اسکا کام ایڈوائزری ہے، ہم ڈرافٹ کے سیکشن 308 کی پہلی لائن کا اقتباس پیش کر دیتے ہیں، اس کو نسل کو کوڈ کے تحت رولز، پالیسیاں اور قواعد و ضوابط بنانے کے اختیارات نہیں دیتا بلکہ رولز، پالیسیاں اور قواعد و ضوابط بناتے ہوئے یا قوانین میں ترمیم کرتے ہوئے اس کو نسل کے مشورہ سازی پر زور دیتا ہے، موجودہ صوبائی سہ فریقی مشاورتی کمیٹی بھی یہی کام کرتی ہے :

The Council shall **advise** the Government on employment and labour market issues, including but not limited to:

آخر میں ہم صرف اتنا کہنا چاہیں گے کہ "تنقیدی قانونی جائزے" کے محترم مصنفین کی فکری غلامی دیکھیے کہ وہ انٹرنیشنل کنسلٹنٹس (بیرونی ماہرین) کے بارے میں تو اس طرح کے الفاظ استعمال کرتے ہیں ("کوڈ لکھنے والوں کی نیت ٹھیک تھی") اور مقامی ماہرین کے بارے میں "انگوٹھا چھاپ" جیسے تعصبات استعمال کرتے ہیں جبکہ یہ لیبر کوڈ چار ماہرین (دو مقامی اور دو غیر ملکی) کی مشترکہ کاوش ہے۔

یہ معیار ہے پاکستان کے ایک اعلیٰ تعلیمی ادارے کے پروفیسرز کا کہ وہ مقامی لوگوں کے بارے میں تعصب سے بھرے ہوئے ہیں، ہماری مقامی ایلٹ اپنے مقامی لوگوں کے بارے میں اسی طرح کے متعصب خیالات ہی رکھتی ہے اور چونکہ مقامی ماہرین ان کے خاص فکری مکتب فکر سے تعلق نہیں رکھتے تو ان کو نشانہ بنایا جاتا ہے۔

اس کے علاوہ "تنقیدی قانونی جائزے" کی ہر تنقید و تنقیص کا بخوبی جواب دیا جاسکتا ہے لیکن یہ لیگل بریف ایک نمونے کے طور پر آپ کے سامنے رکھا جا رہا ہے تاکہ آپ دونوں طرف کی آرا کو دیکھیں اور ان مجوزہ لیبر کوڈز پر اپنی آزادانہ رائے قائم کر سکیں۔

مجوزہ لیبر کوڈز میں بہت سی قابل ذکر مراعات اور بہتر حالات کار کی تجاویز ہیں جن کو اس لیگل بریف میں شامل نہیں کیا جا سکا جس کیلئے ہم معذرت خواہ ہیں اور امید کرتے ہیں کہ اس بریف کے قارئین اپنے اپنے صوبے کے مجوزہ کوڈ کا بنظر غائر مطالعہ کریں گے اور اس پر اپنی رائے خود قائم کریں گے۔

اندازِ بیان گرچہ بہت شوخ نہیں ہے  
شاید کہ اتر جائے تیرے دل میں میری بات

