حد سے زیادہ محنت اور ناکافی اجرت

پاکستان کی گارمنٹ ایکسپورٹ فیکٹریوں میں اوقات کار کی زیادتی، اجرت کی چوری اور خراب حالات کار

آریسا
نیدرلینڈز
جولائی 2025ء

ARISA

فہرست

مخفف الفاظ کی فہرست 3

1- تعارف 4

1.1 کچھ اس رپورٹ کے بارے میں 4

1.2 ریسرچ کے طریقہ ہائے کار 6

2- سیاق وسباق 9

1.2 پاکستان 9

2.2 پاکستان میں ٹیکسٹائل اور گارمنٹ سیکٹر 12

3- پیداواری یونٹوں میں مزدوروں کے حالات 17

3.1 جائزہ میں شامل یونٹ، مینوفیکچررز اور کسٹمرز/ گاھک 17

3.2 انٹرویو دینے والے کارکن 20

3.3 ملازمت کے تعلقات 22

3.4 کام کے حد سے زیادہ اوقات اور جبری اوورٹائم 27

3.5 اجرت کی خلاف ورزیاں اور اجرتوں کی کم شرح 35

3.6 سوشل سیکورٹی اور بڑھاپے کی پنشن 49

3.7 زبان بند کارکن 51

3.8 جائزے میں شامل یونٹوں کا موازنہ 55

4- خریدار کمپنیوں کا ردعمل 57

5- اخذ کردہ نتائج اور سفارشات 62

5.1 اخذ کردہ نتائج 62

5.2 سفارشات 65

نوٹس 68

استعمال کردہ مخفف الفاظ

CSDDD	Corporate Sustainability Due Diligence Directive
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
EOBI	Employees' Old-Age Benefits Institution
ESSI	Employees' Social Security Institution
EU	European Union
EUR	Euro
GDP	Gross Domestic Product
IDSN	International Dalit Solidarity Network
ILO	International Labour Organization
NGO	Non-Governmental Organisation
OECD Guidelines	OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct
PKR	Pakistani rupee
UNGP	UN Guiding Principles on Business and Human Rights
USA	United States of America
USD	United States Dollar

1-تعارف

1.1 کچھ اس رپورٹ کے بارے میں

معیاری اوقات کے دوران زندگی گزارنے کے قابل یا کفالتی اجرت (Living Wage) حاصل کرنا ایک بنیادی انسانی حق اور باوقار روزگار کا سنگ بنیاد ہے۔ باوقار کام نہ صرف منصفانہ اور مناسب آمدن فراہم کرنے کا نام ہے بلکہ یہ مستقل روزگار کی ضمانت اور کام کے محفوظ حالات کو بھی یقینی بناتا ہے۔ باوقار کام لوگوں کو اپنے مسائل پر بات کرنے، اجتماعی طور پر منظّم ہونے اور اپنی زندگیوں پر اثر انداز ہونے والے فیصلوں میں حصہ لینے کی آزادی کی حمایت کرتا ہے۔ اس کے علاوہ یہ تمام خواتین وحضرات کے لئے یکساں مواقع اور مساوی برتاؤ کی ضمانت دیتا ہے[1]۔

ٹیکسٹائل اور گارمنٹس کی عالمی صنعت میں کام کرنے والے لاکھوں افراد کے لئے مناسب اجرت اور کام کے اچھے حالات کا وعدہ بڑی حد تک تشنہ تکمیل ہے۔ اگرچہ ان حقوق کا تعین محنت اور انسانی حقوق کے بین الاقوامی کنونشنز کے ساتھ ساتھ کمپنیوں کی پالیسیوں اور ضابطہ اخلاق میں بھی کر دیا گیا ہے مگر ان کا نفاذ اب بھی ایک مسلّمہ اصول کی بجائے استثنائی حالت میں ہی کہیں کہیں ملتا ہے۔ عالمی برانڈز کے دہائیوں پر محیط منصفانہ یا مناسب اجرت کے وعدوں اور ذمہ دارانہ کاروباری طرز عمل کو فروغ دینے والے رضا کارانہ اقدامات کے باوجود کاغذوں میں موجود پالیسی اور فیکٹریوں میں کارکنوں کو درپیش روزمرہ کی حقیقتوں کے درمیان ایک نمایاں فرق برقرار ہے۔

کلین کلوتھز کیمپین (Clean Clothes Campaign–مزدور حقوق کے لئے کام کرنے والی ایک عالمی تنظیم) اور مزدور حقوق کی دیگر تنظیموں نے ٹھوس شواہد کے ساتھ مسلسل یہ ثابت کیا ہے کہ ٹیکسٹائل اور گارمنٹ سیکٹر میں کام کے حالات اکثر مسلّمہ قومی اور بین الاقوامی معیارات سے کم تر ہیں۔ نظام کے مسائل جوں کے توں ہیں یعنی اجرت کی شرح زندگی گزارنے کے لئے درکار کم سے کم آمدن سے بہت کم ہے، حد سے زیادہ اور اکثر جبری اوور ٹائم لگوایا جا رہا ہے، کام کی جگہیں غیر محفوظ اور بیماریوں کی آماجگاہ ہیں، اور کارکنوں کی انجمن سازی کی آزادی اور اجتماعی سوداکاری کے حقوق کو دبایا جا رہا ہے۔

لیبر حقوق اور انسانی حقوق کی یہ مسلسل خلاف ورزیاں عالمی گارمنٹ سپلائی چین کو طے کرنے والے ڈھانچے میں طاقت کے عدم توازن میں گہری جڑیں رکھتی ہیں۔ عالمی برانڈز اور ریٹیلرز (خوردہ فروش) اس چین میں سب سے اوپر آتے ہیں اور قیمتوں کے تعین اور سپلائی کے ذرائع طے کرنے کے فیصلوں پر بہت زیادہ اثر ڈالتے ہیں۔ اس کے نتیجے میں کارکنوں کے حقوق پر اکثر سمجھوتہ کر لیا جاتا ہے۔ حقوق کی ان مسلمہ خلاف ورزیوں کے باوجود گارمنٹس تیار کرنے اور بیچنے والے دونوں خاطر خواہ منافع کمانا جاری رکھے ہوئے ہیں۔

عالمی فیشن کی صنعت میں بین الاقوامی سطح پر کام کرنے والے برانڈز اور ریٹیلرز اپنی مصنوعات بنیادی طور پر ایسے ممالک سے حاصل کرتے ہیں جہاں اجرتیں کم اور لیبر قانون کا نفاذ کمزور ہے۔ مصنوعات حاصل کرنے کا یہ ماڈل سپلائی چین میں لیبر حقوق کی خلاف ورزیوں کے خطرے کو بہت زیادہ بڑھا دیتا ہے۔ اس خلاء میں غیر سرکاری تنظیمیں (NGOs) اور ٹریڈ یونینیں ان کمپنیوں کی پالیسیوں اور طریقہ کار کی نگرانی کرنے اور ان کی سپلائی چین میں مزدوروں کے حقوق کی خلاف ورزیوں کو روکنے، نشان دہی کرنے اور ان کا ازالہ کرنے کے لئے مؤثر اقدامات کی وکالت کرنے میں اہم کردار ادا کرتی ہیں۔

پاکستان میں مزدوروں کے حقوق پر کام کرنے والوں کے قریبی تعاون سے کی جانے والی اریسا کی یہ تحقیق پاکستان میں ان برآمدی یونٹوں میں اجرتوں اور کام کے حالات کے بارے میں چشم کشا معلومات فراہم کرتی ہے جو بڑے عالمی برانڈز اور ریٹیلرز کے لئے گارمنٹس تیار کرتے ہیں۔ پاکستان بڑی تیزی سے یورپ کو ان سلا کپڑا اور تیار شدہ ملبوسات فراہم کرنے والا ایک اہم پیداواری ملک اور برآمد کنندہ بن گیا ہے[2] تاہم چین، بھارت، اور بنگلہ دیش جیسے ممالک کے مقابلے میں پاکستان کی برآمدی شعبے پر مبنی گارمنٹ کی صنعت میں روزگار اور کام کے حالات کے بارے میں نسبتاً محدود معلومات دستیاب ہیں۔

حالیہ رپورٹس جن میں "No Room to Bargain: Unfair and Abusive Labor Practices in Pakistan" (Human Rights Watch, 2019)[3]، "Hanging on by a Thread – Garment Workers' Rights amidst Rising Costs and Wage Violations in Pakistan" (Labour Behind the Label, 2023)[4] اور "No Contracts, No Rights: How the Fashion Industry Avoids Paying Minimum Wages in Pakistan" (FEMNET اور ECCHR, 2023)[5] شامل ہیں نے پاکستان کے ٹیکسٹائل اور گارمنٹ سیکٹر میں مزدوروں کے حقوق کی مسلسل خلاف ورزیوں کو دستاویزی شکل دی ہے۔ یہ مطبوعات استحصال پر مبنی خریداری کے طریقوں کو اجاگر کرتی اور ان مسائل کو حل کرنے کے لئے عالمی برانڈز کی ذمہ داریوں پر زور دیتی ہیں۔

ان نتائج کی بنیاد پر اس تحقیق میں پاکستان کی ٹیکسٹائل اور گارمنٹ صنعت کے ایک مخصوص حصے یعنی بین الاقوامی مارکیٹ کے لئے تیار کردہ ڈینم پر مبنی تیار لباس پر توجہ مرکوز کی گئی ہے۔ اس مطالعہ میں جن پیداواری یونٹوں کا جائزہ لیا گیا وہ بڑے صنعتی گروپوں اور عمودی طور پر مربوط مینوفیکچررز کا جزو ہیں جو باہم مل کر پاکستان کی ٹیکسٹائل اور گارمنٹس کی برآمدات کا بڑا حصہ تیار کرتے ہیں۔ ان میں سے آٹھ پیداواری یونٹوں کا تجزیہ کر کے اس تحقیق میں کام کی جگہ پر حالات اور کارکنوں کو ان سپلائی چینز میں درپیش میکانزم کے چیلنجوں کی تفصیلی وضاحت کی گئی ہے۔

موجودہ حالات اس تحقیق کی فوری ضرورت کو اجاگر کرتے ہیں۔ یہ شعبہ ایک انتہائی غیر مستحکم ماحول سے گزر رہا ہے جس میں مسلسل بڑھتی مہنگائی، بار بار آنے والی قدرتی آفات، جنگوں کی وجہ سے پیدا ہونے والی رکاوٹیں، اور صدر ٹرمپ کے ماتحت امریکہ کی طرف سے متعارف کروائی گئی ٹیرف کی حالیہ تبدیلیوں کے متوقع اثرات شامل ہیں۔ ایسے غیر مستحکم کاروباری تناظر میں کارکنان خاص طور پر نشانہ بنتے ہیں کیونکہ ان کے حقوق اور مفادات کو اکثر نظرانداز کیا جاتا ہے۔

اس لئے ہم پاکستان سے اپنی مصنوعات حاصل کرنے والے عالمی برانڈز اور ریٹیلرز پر زور دیتے ہیں کہ وہ اپنی اپنی سپلائی چین میں باوقار کام اور لیبر کے بین الاقوامی معیارات پر عمل درآمد کو پہلے سے زیادہ یقینی بنائیں۔

کارکنوں اور تحقیق کاروں کے خلاف انتقامی کارروائی سے تحفظ

اریا جنوبی ایشیاء میں مقیم تحقیق کاروں کے ساتھ قریبی تعاون کے ذریعے یہ یقینی بناتی ہے کہ ہماری تحقیق میں مقامی پس منظر کی گہری سمجھ بوجھ کی جھلک نظر آئے۔ مزدوروں کے حقوق کی یہ تنظیمیں تحقیق کے تمام مراحل میں اور حکام، مینوفیکچررز اور خریدار کمپنیوں کے ساتھ رابطوں میں اہم کردار ادا کرتی ہیں تاکہ فالو اپ اقدامات کئے جا سکیں۔

اس نوعیت کی تحقیق کرنے میں کچھ خطرات بھی سامنے آتے ہیں۔ لہذا پاکستان میں اپنے تحقیقی شراکت داروں کے ساتھ مشاورت کے بعد ہم نے مشترکہ طور پر یہ فیصلہ کیا کہ اس مطالعے میں شامل پیداواری یونٹوں کے نام خفیہ رکھے جائیں۔ اس کا مقصد انٹرویو لینے اور دینے والے دونوں کو ممکنہ ردعمل سے بچانا ہے۔ ایسی تحقیق میں شامل کارکنوں کو ڈرایا دھمکایا اور دباؤ میں لایا جا سکتا ہے یا اگر ان کی شمولیت کے بارے میں آجروں کو معلوم ہو جائے تو انہیں نوکری سے برطرف بھی کیا جا سکتا ہے۔ اسی طرح کی وجوہات کی بناء پر ہم نے پاکستان میں شراکت دار تنظیموں کے نام بھی خفیہ رکھے ہیں تاکہ تحقیق کاروں اور ان کی تنظیموں دونوں کو ڈراوے اور دھمکیوں سے محفوظ رکھا جا سکے۔

اس رپورٹ میں آٹھوں پیداواری یونٹوں کا حوالہ یونٹ 1، یونٹ 2 وغیرہ کہہ کر دیا گیا ہے۔ تحقیق کی صداقت کو یقینی بنانے کے لئے ہم نے جائزے میں شامل یونٹوں اور ان کی اصل کمپنیوں کے نام خاموشی سے اس رپورٹ میں مذکور خریدار کمپنیوں کے ساتھ شیئر کئے ہیں۔ رپورٹ کے مسودے کو 11 خریدار برانڈز اور ریٹیلرز کو بھیجا گیا تاکہ انہیں تحقیق کے نتائج کا جائزہ لینے اور ان پر اپنا ردعمل دینے کا موقع مل سکے۔

رپورٹ کا خاکہ

اگلے سیکشن میں تحقیق کے طریقہ کار کی وضاحت کی گئی ہے۔ باب 2 میں پاکستان، اس کی ٹیکسٹائل اور گارمنٹس سازی کی صنعت، اور اس صنعت کو متاثر کرنے والی حالیہ پیشرفت کے پس منظر کو بیان کیا گیا ہے۔ باب 3 میں ہماری تحقیق کے نتائج پیش کئے گئے ہیں اور آٹھوں پیداواری یونٹوں میں اجرتوں، کام کے اوقات اور حالات کار کو بیان کیا گیا ہے۔ باب 4 میں رپورٹ میں شامل 11 خریدار برانڈز کے ردعمل کا خلاصہ دیا گیا ہے جب کہ باب 5 میں ہمارے اخذ کردہ حتمی نتائج اور سفارشات کو پیش کیا گیا ہے۔

1.2 ریسرچ کے طریقہ ہائے کار

پاکستان میں برآمدی گارمنٹس فیکٹریوں میں حالات کار کو مکمل سمجھنے کے لئے ہم نے مزدوروں کی بھرتی، اوقات کار، اجرت، اضافی فوائد، سماجی تحفظ اور کسی ناانصافی کی صورت میں اس کے تدارک تک رسائی پر تحقیق کی۔ کل 126 کارکنوں کے ساتھ انٹرویوز اور فوکس گروپ ڈسکشنز کا انعقاد کیا گیا۔ مزدوروں کے حقوق کی تنظیموں، ٹریڈ یونینوں، اسٹیک ہولڈرز یعنی اس سیکٹر میں مفادات رکھنے والوں کے اقدامات، نیز برانڈز اور ریٹیلرز/خوردہ فروشوں کے نمائندوں کے ساتھ اضافی انٹرویوز کئے گئے۔ سپلائی چین پر بھی ریسرچ کی گئی تا کہ تحقیق میں شامل پیداواری یونٹوں کے ذریعے ان کے بین الاقوامی خریداروں تک پہنچا جا سکے۔ اس رپورٹ کے مسودے کو مذکورہ برانڈز اور ریٹیلرز/خوردہ فروشوں کے ساتھ شیئر کیا گیا تا کہ ان کے نقطہ ٔ نظر کو بھی شامل کیا جا سکے۔

پیداواری یونٹوں کا انتخاب

ہم نے پاکستان میں برآمدی (ڈینم) گارمنٹس مینوفیکچررز میں مروجہ حالات کار کا جائزہ لینے کے لئے آٹھ پیداواری یونٹوں میں سے چار کو کراچی اور چار کو لاہور میں سے چنا۔ کراچی میں تقریباً 2,500 سے 4,000 ٹیکسٹائل اور گارمنٹس فیکٹریاں ہیں اور لاہور میں تقریباً 1,500 سے 2,000۔ یہ دونوں شہر پاکستان میں اس سیکٹر کے سب سے بڑے پیداواری مراکز ہونے کے ساتھ ساتھ آبادی کے لحاظ سے بھی ملک کے دو سب سے بڑے شہر ہیں[6] منتخب شدہ پیداواری یونٹ بڑے اور عمودی طور پر مربوط مینوفیکچررز کا حصہ ہیں جن میں سے ہر ایک مختلف مینوفیکچرر کی نمائندگی کرتا ہے۔

بین الاقوامی خریدار کمپنیوں کو سامان فراہم کرنے والے کراچی اور لاہور میں بڑے ٹیکسٹائل اور گارمنٹس مینوفیکچررز کی فہرست تیار کرنے کے لئے ہم نے ایس اینڈ پی گلوبل/ پنجیوا (S&P Panjiva / Global)[7] کی سبسکرپشن پر مبنی سپلائی چین انٹیلیجنس پلیٹ فارم کا استعمال کیا ہے۔ اس میں سے سال 2022ء سے 2023ء تک کا ڈیٹا لیا گیا۔ مزید برآں ہم نے اوپن سپلائی ہب پلیٹ فارم اور خریدار کمپنیوں کی طرف سے شائع کردہ سپلائرز کی فہرستوں سے بھی ڈیٹا لیا ہے تا کہ خریدار کمپنیوں اور ان مینوفیکچررز کے پیداواری یونٹوں کے درمیان تعلق کی نشاندہی کی جا سکے۔ تحقیق کے جائزے کی خاطر پاکستان میں ہمارے تحقیقی شراکت داروں نے مینوفیکچررز اور ان کے مخصوص پیداواری یونٹوں کا چناؤ کیا۔ اس انتخاب کے معیار میں فیکٹریوں کا جغرافیائی محل وقوع اور کارکنوں تک رسائی کو بھی مدنظر رکھا گیا۔

کارکنوں کے انٹرویوز اور فوکس گروپ

کارکنوں کے ساتھ براہ راست انٹرویوز اس تحقیق کا ایک اہم جزو ہیں۔ پاکستان میں ہمارے تحقیقی شراکت داروں نے منتخب کردہ پیداواری یونٹوں میں ملازمت کرنے والے کارکنوں کے ساتھ انفرادی انٹرویوز اور فوکس گروپ ڈسکشنز دونوں کا اہتمام کیا۔ یہ انٹرویوز جنوری اور اکتوبر 2024ء کے درمیان کئے گئے۔ منتخب کردہ یونٹوں میں کارکنوں سے پہلے سے موجود رابطوں کے ذریعے اسی یونٹ میں کام کرنے والے دیگر کارکنوں تک رسائی حاصل کر کے ان سے انٹرویو کے لئے درخواست کی گئی۔

کل 124 کارکنوں نے انفرادی انٹرویوز میں حصہ لیا جن میں 95 مرد اور 29 خواتین کارکن شامل تھیں۔ انٹرویوز کے لئے تیار کئے گئے سوالنامے میں بند اور کھلے دونوں طرح کے سوالات شامل کئے گئے تا کہ کارکنوں کے ذاتی پس منظر، ملازمت کے حالات اور کام کی جگہ کے تجربات کے بارے میں اچھی طرح سمجھا جا سکے۔ ہر انٹرویو اوسطاً 35 منٹ تک کا تھا۔ کچھ کارکنوں کے ساتھ ایک سے زیادہ بار بات چیت کی گئی۔

فوکس گروپ ڈسکشنز میں اوپن انٹرویو فارمیٹ کا استعمال کیا گیا۔ کل چار فوکس گروپ ڈسکشنز میں 25 مرد کارکن شامل تھے۔ ان میں سے دو کے علاوہ تمام کارکنوں نے انفرادی انٹرویوز میں بھی حصہ لیا تھا۔ اس طرح کل 126 کارکنوں نے تحقیق میں حصہ لیا۔ فوکس گروپ ڈسکشنز کا اوسط دورانیہ دو گھنٹے تھا۔

تمام انٹرویوز اور فوکس گروپ ڈسکشنز کام کی جگہ سے باہر کارکنوں کے گھروں میں، ریستورانوں کے الگ تھلگ کونوں میں یا تحقیقی شراکت داروں کے دفتر میں منعقد ہوئے اور ان میں کارکنوں کی مادری زبان استعمال کی گئی۔

جدول نمبر 1 جائزے میں شامل فیکٹریوں کے انٹرویو دینے والے کارکنوں کا ایک اجمالی خاکہ پیش کرتا ہے۔

جدول 1 انفرادی انٹرویوز اور فوکس گروپ ڈسکشن کے شرکاء

یونٹ	انفرادی انٹرویو کے شرکاء کی تعداد	مرد کارکنوں کی تعداد	خواتین کارکنوں کی تعداد	فوکس گروپ ڈسکشن میں شرکاء کی تعداد (تمام مرد)
1	15	15	0	3
2	15	15	0	4
3	21	6	15	3
4	15	15	0	3
5	11	10	1	3
6	17	12	5	4
7	15	12	3	2
8	15	10	5	3
	66 کراچی میں 58 لاہور میں			13 کراچی میں 12 لاہور میں
کل	124	95	29	25

محققین نے پاکستان کی ٹیکسٹائل اور گارمنٹس کی صنعت میں حالات کار پر مہارت رکھنے والی آٹھ پاکستانی ٹریڈ یونینوں اور غیر سرکاری تنظیموں (NGOs) سے بھی بات کی۔ ان کے نقطہ نظر نے تحقیق کاروں کو تحقیقی ڈیٹا کو سیاق وسباق کے عوامل اور پیش رفت کے حوالے سے سمجھنے میں مدد دی۔

سپلائی چین ریسرچ اور کمپنی کا جائزہ

جیسا کہ اوپر ذکر کیا گیا کہ جائزے میں شامل فیکٹریوں اور بین الاقوامی خریداروں کے درمیان روابط ڈھونڈنے کے لئے ہم نے ایس اینڈ پی گلوبل/پنجیوا، اوپن سپلائی ہب اور خریدار کمپنیوں کی شائع شدہ سپلائر فہرستوں کا استعمال کیا ہے۔ اس رپورٹ کی اشاعت سے قبل اپریل 2025ء میں ہم نے گارمنٹس کے ان 11 بین الاقوامی برانڈز اور ریٹیلرز/خوردہ فروشوں کے سامنے تحقیق کے نتائج رکھے جو کہ جائزے میں شامل فیکٹریوں اور ان کی مالک کمپنیوں سے اپنی مصنوعات حاصل کرتے ہیں۔ ان سے درخواست کی گئی کہ وہ ان نتائج پر نہ صرف اپنی رائے دیں بلکہ اس رپورٹ کے مسودے میں حقائق کی کسی بھی غلطی کے بارے میں مطلع کریں۔ جائزہ کے عمل کے ایک حصے کے طور پر ہم نے خریدار برانڈز اور ریٹیلرز/خوردہ فروشوں پر زور دیا کہ وہ انٹرویو دینے والے کارکنوں کی نازک صورتحال کو مدنظر رکھیں اور اس بات کو یقینی بنائیں کہ جب وہ اپنے سپلائرز کے ساتھ اس تحقیق کے نتائج پر بات کریں تو ان کارکنوں کو کوئی زد نہ پہنچے۔

طریقہ کار کی مشکلات

بہت سے کارکن شروع میں تحقیق میں حصہ لینے سے ہچکچا رہے تھے۔ انہیں بنیادی طور پر آجر کی انتقامی کارروائی اور ملازمت سے نکالے جانے کا خوف تھا۔ یہ خدشات پاکستان میں بے روزگاری کی بلند شرح کی وجہ سے اور بھی بڑھ جاتے ہیں۔ جواب دہندگان کو تشویش تھی کہ اگر ان کے مینیجرز یا ساتھیوں کو پتہ چل گیا کہ وہ انٹرویوز میں حصہ لے رہے ہیں تو انہیں برطرف کیا جا سکتا ہے اور یہاں تک کہ انہیں بلیک لسٹ بھی کیا جا سکتا ہے (یعنی اسی کمپنی کے کسی اور یونٹ یا اسی صنعتی علاقے میں کسی اور کمپنی میں ان کی بھرتی کو

روکنا)۔ایسا ہونے کی صورت میں انہیں عیدالفطر کے بونس سے بھی محروم ہونے کا خطرہ تھا۔[i] کراچی اور لاہور میں چند جواب دہندگان نے تحقیق کاروں کے ساتھ بات چیت کرنے پر کارکنوں کو برطرف یا بلیک لسٹ کئے جانے کے واقعات کے بارے میں بھی بتایا۔

کارکنوں کی ملازمتوں کو تحفظ دینے اور ان کے مالی بونس تک رسائی کو یقینی بنانے کے لئے ارییا اور شراکت داروں نے اس رپورٹ میں شامل پیداواری یونٹوں اور ان کی مالک کمپنیوں کا نام نہ لینے کا فیصلہ کیا تاکہ آجران کارکنوں تک ڈیٹا کو ٹریس نہ کرسکیں اور اسے انتقامی کارروائی کے لئے استعمال نہ کرسکیں۔اس کے علاوہ انٹرویو لینے والوں نے ڈیٹا کی فائلوں اور اس رپورٹ میں شامل کارکنوں کی رازداری کو بھی یقینی بنایا۔

ایک اور مسئلہ اس تحقیق میں خواتین کارکنوں کو شامل کرنا تھا۔سفر کی مشکلات اور ڈیوٹی کے بعد گھر کی اضافی ذمہ داریوں کی وجہ سے محدود دستیابی نے خواتین کے لئے اس میں حصہ لینا مشکل بنادیا۔اپنے مرد ساتھیوں کے برعکس خواتین عام طور پر پاکستان میں موٹرسائیکل نہیں چلاتیں جبکہ ان کے پاس عوامی ٹرانسپورٹ کی آپشن بھی محدود ہے۔ان رکاوٹوں کو دور کرنے کے لئے ہمارے شراکت داروں نے خواتین جواب دہندگان کے لئے ٹرانسپورٹ کا انتظام کیا اور ان کے سفری اخراجات کا معاوضہ ادا کیا گیا۔

وقت کی کمی ایک اور چیلنج تھا کیونکہ زیادہ تر کارکن ہفتے میں چھ دن 10 سے 12 گھنٹے کی شفٹوں میں کام کرتے ہیں جس سے انٹرویوز کے لئے صرف شام کو دیر گئے کا وقت ہی بچتا ہے۔کارکنوں کی محدود دستیابی کو مدنظر رکھتے ہوئے انٹرویو لینے والوں نے کبھی کبھار کارکنوں سے متعدد مختصر ملاقاتیں کیں تاکہ تحقیق کے تمام موضوعات پر ان کی رائے کا احاطہ یقینی بنایا جاسکے۔

انٹرویو دینے والے کارکنوں کے لیبر حقوق کے بارے میں محدود علم نے اس تحقیق کو مزید پیچیدہ بنادیا۔بہت سے جواب دہندگان کو کبھی بھی جاب لیٹر یعنی تقررنامے کی کاپی نہیں ملی تھی اور اس وجہ سے وہ اپنی ملازمت کی شرائط وضوابط سے ناواقف تھے جن میں اجرت، اوورٹائم اور دیگر فوائد شامل تھے۔انٹرویو لینے والوں کو کارکنوں کو مختلف شرائط اور مسائل، جیسے ایمپلائز اولڈ ایج بینیفٹس انسٹی ٹیوشن (EOBI)، کو آمنے سامنے انٹرویوز کے دوران سمجھانا پڑا۔

ان مسائل کے پیش نظر اس تحقیق میں ممکنہ جواب دہندگان کو شامل کرنے میں کافی وقت اور کوششیں صرف ہوئیں۔

جن پیداواری یونٹوں کا جائزہ لیا گیا اِنکے بارے میں عوامی سطح پر بہت کم معلومات دستیاب تھیں۔مثال کے طور پر اِنکے پتے واضح نہیں ہیں۔کچھ یونٹ مختلف پتوں کے ساتھ مختلف جگہوں پر واقع ہیں۔چند صورتوں میں تو کئی پیداواری یونٹ ایک ہی پتے پر رجسٹرڈ ہیں۔ہر پیداواری یونٹ میں ملازمت کرنے والے کارکنوں کی تعداد کے بارے میں معلومات یا تو دستیاب نہیں یا غیر یقینی اندازوں پر مبنی ہیں۔ان مسائل کی وجہ سے پیداواری یونٹوں اور جواب دہندگان کے انتخاب میں بھی توقع سے زیادہ وقت لگا۔

ہڈیارہ ڈرین کے ساتھ واقع فیکٹریاں لاہور کے گارمنٹس مینوفیکچرنگ سیکٹر کا ایک اہم مرکز ہیں۔

i۔ عیدالفطر مسلمانوں کے دو بڑے تہواروں میں سے ایک ہے جو کہ ماہ رمضان کے اختتام کا اعلان ہوتا ہے۔اس ماہ میں مسلمان صبح پو پھٹنے سے لے کر شام کو سورج غروب ہونے تک روزہ رکھتے ہیں۔ٹیکسٹائل اور گارمنٹس ورکرز کو عام طور پر عیدالفطر کا بونس ملتا ہے۔

2- پس منظر

2.1 پاکستان

آبادی

1947ء میں برصغیر کی ہندو اکثریتی بھارت اور مسلم اکثریتی پاکستان کی آزاد ریاستوں میں تقسیم کے بعد پاکستان ایک علیحدہ ریاست کے طور پر سامنے آیا۔ پاکستان کئی اہم لسانی اور نسلی گروہوں یا قومیتوں کا گھر ہے جن میں بلوچ، پشتون، پنجابی، سرائیکی، سندھی، اور اردو بولنے والے مہاجر شامل ہیں جو تقسیم کے دوران بھارت سے پاکستان ہجرت کر کے آئے۔[9]

پاکستان کا آئین اسلام کو ریاستی مذہب کے طور پر تسلیم کرتا ہے[10] اگرچہ آئین مذہبی آزادی اور اقلیتوں کے اپنے عقیدے پر عمل کرنے کے حق کی ضمانت دیتا ہے لیکن حقیقت میں ان حقوق کو اکثر پامال کیا جاتا ہے۔ پاکستان میں مذہبی اقلیتوں کو اکثر امتیاز کا سامنا کرنا پڑتا ہے اور انہیں ایسی پابندیوں کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے جو آئینی تحفظات کے باوجود ان کی آزادیوں کو محدود کرتی ہیں۔[11]

2023ء کی مردم شماری کے مطابق پاکستان کی آبادی 24 کروڑ سے تجاوز کر چکی ہے جس میں تقریباً 4 فیصد کا تعلق اقلیتی گروہوں سے ہے۔ ان گروہوں میں ہندو ملک کی آبادی کا تقریباً 1.6 فیصد اور عیسائی تقریباً 1.4 فیصد ہیں[12] پاکستان کی عیسائی برادری کے بہت سے ارکان اپنی اصلیت ہندو دلت آبادی سے جوڑتے ہیں[ii] وقت کے ساتھ بہت سے ہندو دلتوں نے سماجی مقام اور مساوات کی تلاش میں عیسائیت قبول کر لی۔ دیگر اقلیتی گروہوں میں احمدی[iii]، پارسی اور سکھ برادریاں شامل ہیں۔

پاکستان کی کام کرنے کی عمر کی کل آبادی کا تقریباً نصف خواتین پر مشتمل ہے۔ 2021ء میں ان کی باضابطہ لیبر فورس میں شرکت صرف 23 فیصد تھی۔[13]

ii- ''دلت'' کی اصطلاح کا لفظی معنی ''ٹوٹے ہوئے لوگ'' ہے اور یہ دلت تحریک کی بڑھتی ہوئی خود آگاہی اور خود با اختیاری کے حصے کے طور پر اپنائی گئی تعریف ہے۔ ذات پات سے متاثرہ برادریاں اپنے آپ کو بیان کرنے کے لئے کوئی ایک اصطلاح استعمال نہیں کرتیں۔ استعمال ہونے والی اصطلاحات دنیا بھر کے ممالک میں مختلف ہوتی ہیں۔
<https://idsn.org/terminology/>

iii- پاکستان میں 500,000 سے زائد احمدیہ برادری ایک مذہبی اقلیت ہے جو خود کو مسلمان سمجھتی ہے لیکن پاکستان کے سخت توہین مذہبی قوانین کے تحت خود کو ایسا کہنے اور اپنے عقیدے کے پہلوؤں پر عمل کرنے سے روکا جاتا ہے۔ مزید معلومات کے لیے ایمنسٹی انٹرنیشنل دیکھیں
"Pakistan: Authorities must end escalating attacks on minority Ahmadiyya community"
<https://www.amnesty.org/en/latest/news/2024/06/end-escalating-attacks-on-minority-ahmadiyya-community/>

باکس نمبر 1 پاکستان کا ذات پات کا نظام

جنوبی ایشیاء میں ذات پات کا نظام لوگوں کی پیدائش کے لحاظ سے درجہ بندی کرتا اور غیر مساوی سماجی گروہوں میں تقسیم کرتا ہے۔ایک گروہ سے دوسرے گروہ میں جانا عام طور پر ناممکن ہوتا ہے۔ذات پات زندگی کے تمام پہلوؤں میں سرایت کرتی اور یہ طے کرتی ہے کہ لوگوں نے کہاں رہنا ہے، کس سے شادی کر سکتے ہیں اور انہیں کون کون سے ملازمت کے مواقع دستیاب ہیں۔ذات پات کے امتیازی سلوک کا سامنا کرنے والے لوگوں کی زمین، پانی اور تعلیم تک رسائی محدود ہوتی ہے اور فیصلہ سازی کے ایوانوں میں ان کی نمائندگی ہے ہی نہیں۔

بنیادی طور پر جنوبی ایشیاء میں ذات پات پر مبنی امتیازی سلوک لاکھوں لوگوں کو متاثر کرتا ہے۔اگرچہ ذات پات کے نظام کی جڑیں ہندو مذہب میں ہیں ذات پات کی تقسیم دیگر مذاہب اور ثقافتوں میں بھی موجود ہے۔سماجی درجہ بندی اور امتیازی سلوک کے اسی طرح کے نظام ایشیاء کے دیگر خطوں اور افریقہ، مشرق وسطی اور بحرالکاہل کے کچھ علاقوں اور تارکین وطن کی برادریوں میں بھی پائے جاتے ہیں۔[14]

پاکستان میں ذات پات کا نظام ملک کے سماجی تانے بانے کا ایک پیچیدہ اور اکثر نظرانداز کیا جانے والا پہلو ہے۔اگرچہ یہ عام طور پر ہندو برادری سے منسلک ہے، ذات پات کی تقسیم پاکستان کے مسلمانوں، عیسائیوں اور دیگر مذہبی گروہوں میں بھی موجود ہے۔1956ء میں حکومت پاکستان نے 32 ذاتوں اور قبائل کو شیڈولڈ کاسٹ قرار دیا۔''شیڈولڈ کاسٹ'' کی اصطلاح تاریخی طور پر ایسی پسماندہ برادریوں کے لئے استعمال کی جاتی ہے جنہیں منظم طور پر سماجی امتیاز اور معاشرے سے اخراج کا نشانہ بنایا گیا ہو۔

پاکستان کی 2023ء کی مردم شماری میں 13 لاکھ افراد (0.6 فیصد) کو شیڈولڈ کاسٹ برادریوں میں ظاہر کیا گیا ہے۔لیکن حقیقت میں یہ تعداد بہت زیادہ ہونے کا امکان ہے۔پاکستان میں اقلیتی امور کے ایک ماہر کے مطابق ہندو برادری کا 80 سے 90 فیصد شیڈولڈ کاسٹ سے تعلق رکھتا ہے۔[15]

مزید برآں، پاکستان کے خاص طور پر دیہی علاقوں میں عیسائی برادری کا ایک اہم حصہ شیڈولڈ کاسٹ برادریوں سے تعلق رکھنے والے افراد پر مشتمل ہے جنہوں نے ہندو مت سے عیسائیت قبول کی ہے۔شیڈولڈ کاسٹ ہندو جنہوں نے اسلام یا عیسائیت قبول کر لی ہو انہیں سرکاری طور پر شیڈولڈ کاسٹ کے زمرے میں تسلیم نہیں کیا جاتا۔اگرچہ وہ اب کئی نسلوں کے بعد بھی شیڈولڈ کاسٹ ہندوؤں کے لئے مخصوص تعصب اور امتیازی سلوک کا سامنا کرتے ہیں۔اس سے ان کی سرکاری ریکارڈ میں عدم موجودگی اور آبادی کی نسبت کم نمائندگی کا مسئلہ پیدا ہوتا ہے۔[16]

پاکستان کی حکومت ذات پات کے مسئلہ کو سرکاری طور پر تسلیم نہیں کرتی اور ملک میں ذات پات پر مبنی امتیازی سلوک کے وجود سے انکاری ہے۔تاہم ذات پات لوگوں کی سماجی حیثیت کا تعین کرنے میں ایک اہم کردار ادا کرتی رہتی ہے۔پاکستانی معاشرہ طبقاتی بنیادوں پر بری طرح سے منقسم ہے۔اس میں مذہب، جنس، شہری بمقابلہ دیہی پس منظر اور ذات پات کی اضافی تقسیمیں بھی شامل ہیں۔پاکستان میں ذات پات سے متاثرہ برادریوں کو مسلسل امتیازی سلوک اور شدید سماجی و اقتصادی مشکلات کا سامنا ہے۔[17]

پاکستان میں ذات پات پر مبنی امتیازی سلوک کے بارے میں مزید معلومات کے لئے انٹرنیشنل دلت سالیڈیریٹی نیٹ ورک (IDSN) کی ویب سائٹ ملاحظہ کریں۔

سیاسی نظام

پاکستان ایک وفاقی پارلیمانی جمہوریہ ہے جس میں ایک کثیر جماعتی جمہوری نظام مروج ہے جیسا کہ اس کے آئین میں بیان کیا گیا ہے۔یہ ڈھانچہ انتظامیہ، مقننہ اور عدلیہ کے درمیان اختیارات کی واضح تقسیم کو یقینی بناتا ہے۔صوبائی حکومتیں اعلیٰ درجے کی خودمختاری رکھتی ہیں (نقشہ، خاکہ نمبر 1 ملاحظہ ہو)۔

ان جمہوری ڈھانچوں کے باوجود پاکستان کی جمہوریت کو اہم چیلنجز کا سامنا ہے۔فوج نمایاں اثر ورسوخ رکھتی ہے اور اکثر سول معاملات میں مداخلت کرتی اور حکومتی پالیسیوں کو متاثر کرتی رہتی ہے۔اس کے علاوہ بڑی سیاسی جماعتوں میں خاندانی سیاست حاوی ہے جو پارٹی کی اندرونی جمہوریت اور پالیسی سازی کے اثر کو محدود کرتی ہے۔ادارہ جاتی کمزوریاں اور سیاسی عدم استحکام حکومت میں بار بار تبدیلیوں کا باعث بنتے ہیں جو جمہوری عمل کے تسلسل کو متاثر کرتے ہیں۔[18]

خاکہ نمبر-1 پاکستان کا نقشہ

معیشت

2023ء میں عالمی بینک نے 1,407 امریکی ڈالرفی کس مجموعی قومی پیداوار (GDP) کے ساتھ پاکستان کو کم متوسط آمدنی والے ملک کا درجہ دیا۔[19] 24 کروڑ سے زائد کی نسبتاً نوجوان آبادی پاکستان کو دنیا کا پانچواں سب سے زیادہ آبادی والا ملک بناتی ہے جس میں ایک بڑی اور فعال افرادی قوت موجود ہے۔[20]

گزشتہ دہائی کے دوران پاکستان کی معیشت نمواور شدید عدم استحکام کے ادوار کے بیچ گھومتی رہی ہے۔ اگرچہ خدمات جیسے شعبوں نے معتدل معاشی نمو کو فروغ دیا ہے مگر بار بار کے بحران معاشی ترقی کو پامال کرتے ہیں۔[21] کوویڈ-19 کی وباء، 2022ء اور 2023ء کے تباہ کن سیلاب اور مینوفیکچرنگ اور زراعت کو بری طرح متاثر کرنے والے توانائی کے بحران نے معاشی کمزوریوں کو مزید گہرا کرنے میں اپنا حصہ ڈالا ہے۔[22] روس-یوکرین جنگ، بڑھتی ہوئی بین الاقوامی مہنگائی اور موسمیاتی تبدیلی جیسے عالمی جھٹکوں نے پاکستان کی معیشت پر مزید دباؤ ڈالا ہے۔[23]

ساختی مسائل بھی پاکستان کو مسلسل پیچھے رکھے ہوئے ہیں۔ جی ڈی پی کے 70 فیصد سے زائد کے قرضوں کی سطح، مسلسل مہنگائی اور موسمیاتی آفات نے اسے مجبور کیا ہے کہ اپنی مالی حالت کو مستحکم کرنے کے لئے بین الاقوامی مالیاتی فنڈ کی شرائط کے تحت سخت معاشی اقدامات اٹھائے۔[24] اس دباؤ کے باوجود بحالی کی نازک سی امید ابھر رہی ہے اور اگر اصلاحات جاری رہیں تو 2025ء میں معاشی نمو 3 فیصد اور 2026ء میں 4 فیصد تک پہنچنے کی امید ہے۔[25] معاشی عدم استحکام سے نمٹنے اور پائیدار نمو کو یقینی بنانے کے لئے مالیاتی نظم، توانائی کے شعبے اور حکمرانی میں ساختی اصلاحات اہم ہیں۔[26]

اس کے علاوہ، امریکی ٹرمپ انتظامیہ کی طرف سے پاکستانی مصنوعات پر حال ہی میں عائد کردہ 29 فیصد درآمدی ٹیرف پاکستان کے ٹیکسٹائل اور گارمنٹس سیکٹر پر منفی اثر ڈال سکتے ہیں جو کہ ملک کی امریکہ کو کی جانے والی برآمدات کا بڑا حصہ ہیں۔[27]

سول سوسائٹی

پاکستان میں سول سوسائٹی کو حالیہ برسوں میں اہم چیلنجوں کا سامنا ہے۔ حکومت کی طرف سے پابندیاں اور قواعد وضوابط بڑھتے جا رہے ہیں۔ CIVICUS (سوکس) مانیٹر نے حال ہی میں پاکستان میں سول سوسائٹی کی آزادی کو ''دبا ہوا'' قرار دیا ہے جو شدید پابندیوں کی نشاندہی کرتا ہے۔[28] مارچ 2025ء میں CIVICUS مانیٹر نے ایک حالیہ پیش رفت کا حوالہ دیتے ہوئے جس میں شہری آزادیوں کو تیزی سے پامال کیا گیا ہے پاکستان کو اپنی واچ لسٹ میں شامل کیا ہے۔[29] حکومت نے شہری آزادیوں کے لئے کام کرنے والوں کو مجرم قرار دیا ہے، اپوزیشن اور اقلیتوں کے مظاہروں کو دبایا، اور ڈیجیٹل یعنی سوشل میڈیا پلیٹ فارموں پر پابندیاں عائد کی ہیں۔ انسانی حقوق کا تحفظ کرنے والوں کو اپنی سرگرمیوں کی وجہ سے اکثر انسداد دہشت گردی قوانین کے تحت یکطرفہ الزامات کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ اس کے علاوہ، صحافیوں اور میڈیا کے اداروں کو دہشت گردی، ہراساں کئے جانے اور سخت نگرانی کا سامنا ہے جس کی وجہ سے ازخود عائد کردہ سنسر شپ اور خوف کا ماحول پیدا ہوا ہے۔[30]

ٹریڈ یونینوں اور این جی اوز کے لئے اس سکڑتے ہوئے شہری ماحول کے اہم مضمرات ہیں۔ بہت سی تنظیموں کو مؤثر اور آزادانہ طور پر کام کرنے میں چیلنجوں کا سامنا ہے۔ ان کی سرگرمیوں پر جانچ پڑتال اور پابندیاں سخت ہو رہی ہیں۔ گزشتہ دہائی کے دوران کی گئی قانون سازی نے سول سوسائٹی کی آزادانہ طور پر کام کرنے کی صلاحیت کو متاثر کیا ہے۔ مثال کے طور پر 2019ء کے بعد سے پاکستان کی وزارت خزانہ کے اکنامک افیئرز ڈویژن نے ''نو آبجیکشن سرٹیفکیٹس'' کے لئے سینکڑوں درخواستوں کو مسترد کر دیا ہے۔ یہ سرٹیفیکیٹ اب انسانی حقوق کو فروغ و تحفظ دینے یا ترقیاتی کاموں میں شامل ہونے کی کوشش کرنے والی تمام رجسٹرڈ غیر منافع بخش تنظیموں کے لئے لازمی ہیں۔[31]

اسی طرح پاکستان میں ٹریڈ یونینوں کو نمایاں پابندیوں کا سامنا ہے۔ 2024ء میں پنجاب اور سندھ کے صوبوں نے موجودہ مزدور قوانین کو مستحکم کرنے کے لئے نئے لیبر کوڈ تیار کئے ہیں۔ یونینوں اور مزدور تنظیموں نے ان کو یہ کہہ کر مسترد کر دیا ہے کہ یہ کارکنوں کے حقوق کو پامال کرتے اور یونین کی صلاحیت کو کمزور کرتے ہیں۔ ان کو خدشہ ہے کہ ان میں ٹریڈ یونین بنانے پر پابندیاں لگانے، ہڑتال کے حق پر حد بندی کرنے جیسی اور ایسی دفعات شامل ہیں جو کنٹریکٹ یعنی ٹھیکے پر لیبر جیسے استحصالی طریقوں کو قانونی حیثیت دے سکتے ہیں۔[32]

2.2 پاکستان میں ٹیکسٹائل اور گارمنٹ سیکٹر

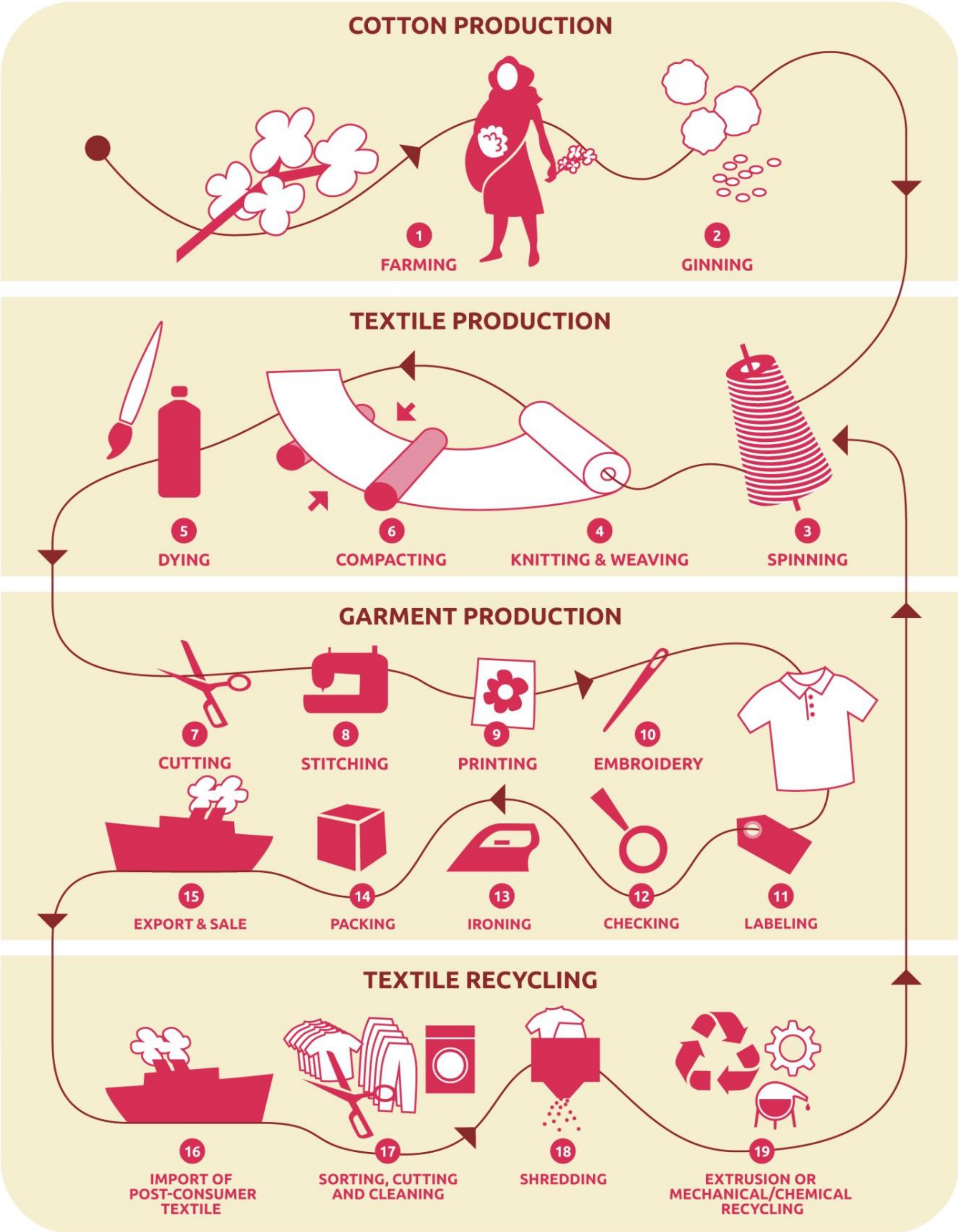
معیشت میں مقام

زراعت کے بعد ٹیکسٹائل اور گارمنٹس کی صنعت پاکستان کا دوسرا سب سے بڑا قومی اقتصادی شعبہ ہے۔[33] کپاس، ٹیکسٹائل اور گارمنٹس معیشت کا ایک ستون اور زرعی و صنعتی روزگار کا ایک اہم ذریعہ ہیں جس کی سالانہ مالیت 18 ارب امریکی ڈالر سے زیادہ ہے اور یہ ملک کی کل برآمدات کا تقریباً 60 فیصد بنتا ہے۔[34] یورپی یونین (EU) اور امریکہ اس کی اہم برآمدی منڈیاں ہیں۔ اگرچہ پاکستان کی معیشت زیادہ برآمدی نہیں ہے- 2023ء میں اس کی برآمدات جی ڈی پی کا صرف 10.4 فیصد تھیں۔ لیکن ملک کے مجموعی تجارتی خسارے — مالی سال 2023ء میں 27 ارب امریکی ڈالر سے زیادہ — کی وجہ سے اس کا بہت زیادہ انحصار ٹیکسٹائل اور گارمنٹس پر ہے جو کہ برآمدی آمدن اور غیر ملکی کرنسی کا بڑا ذریعہ ہے۔[35]

اپنے منفرد جغرافیائی محل وقوع، آب وہوا اور آبادی کی وجہ سے پاکستان میں ایک بڑی حد تک عمودی طور پر مربوط سپلائی چین موجود ہے جس میں کپاس کی کاشت سے لے کر دھاگے کی کتائی، ٹیکسٹائل کی پیداوار، سلائی اور ری سائیکلنگ تک کی پیداواری سرگرمیاں پائی جاتی ہیں۔[36] ملاحظہ ہو خاکہ نمبر 2

پاکستان ہوم ٹیکسٹائل کا دنیا کا دوسرا سب سے بڑا اور کاٹن یارن اور کپڑے کا تیسرا سب سے بڑا برآمد کنندہ ہے۔[37] اس کی گارمنٹس برآمدات کا تقریباً 90 فیصد یورپی یونین، امریکہ اور برطانیہ کو جاتا ہے۔ یورپی یونین اس کی سب سے بڑی مارکیٹ ہے جو کل برآمدات کا 40 فیصد سے زائد منگواتی ہے۔[38] گزشتہ دہائی کے دوران یورپی یونین پاکستان سے گارمنٹس درآمد کرنے والی دنیا کی سب سے بڑی مارکیٹ بن چکی ہے جس کی بڑی وجہ 2014ء میں پاکستان کو دی گئی جنرلائزڈ اسکیم آف پریفرنسز پلس (GSP+) اسٹیٹس کے تحت ڈیوٹی فری تجارت ہے۔ یورپی یونین کے اندر نیدرلینڈز، اسپین، جرمنی اور بیلجیم پاکستان سے گارمنٹس کے سب سے بڑے درآمد کنندگان ہیں۔[39]

خاکہ نمبر 2



COTTON PRODUCTION
1
FARMING
2
GINNING
TEXTILE PRODUCTION
5
DYING
6
COMPACTING
4
KNITTING & WEAVING
3
SPINNING
GARMENT PRODUCTION
7
CUTTING
8
STITCHING
9
PRINTING
10
EMBROIDERY
15
EXPORT & SALE
14
PACKING
13
IRONING
12
CHECKING
11
LABELING
TEXTILE RECYCLING
16
IMPORT OF POST-CONSUMER TEXTILE
17
SORTING, CUTTING AND CLEANING
18
SHREDDING
19
EXTRUSION OR MECHANICAL/CHEMICAL RECYCLING

ملک میں تقریباً 10,000 گارمنٹس مینوفیکچررز ہیں[40] ان میں یارن/ دھاگے سے لے کر گارمنٹس تک سب کچھ بنانے والے عمودی طور پر بڑے مربوط گروپوں سے لے کر چھوٹے غیر رسمی گھریلو پیداواری یونٹ تک شامل ہیں۔ ملک کے تیار شدہ ٹیکسٹائل اور گارمنٹس کی کل قیمت کا تقریباً ایک تہائی مٹھی بھر بڑی فرموں کے ذریعے، ایک تہائی چند درجن درمیانے درجے کی فرموں کے ذریعے اور باقی چند سو چھوٹی فرموں اور ہزاروں چھوٹے پیمانے پر غیر رسمی پیداواری یونٹوں کے ذریعے تیار کیا جاتا ہے۔[41]

صوبہ پنجاب میں گارمنٹس اور ٹیکسٹائل کی صنعت لاہور، فیصل آباد اور ملتان میں مرتکز ہے۔ صوبہ سندھ میں زیادہ تر گارمنٹس کی پیداوار ملک کے اقتصادی دارالحکومت کراچی میں ہوتی ہے۔

پاکستان کی کپاس، ٹیکسٹائل اور گارمنٹس صنعت کے بارے میں مزید معلومات کے لئے اریسا کی 2024ء کی رپورٹ ملاحظہ ہو[42]

افرادی قوت

پاکستان کی کپاس، ٹیکسٹائل اور گارمنٹس سپلائی چین میں تقریباً ڈیڑھ کروڑ افراد ملازم ہیں جن میں سے تقریباً اٹھارہ لاکھ ٹیکسٹائل مینوفیکچرنگ میں اور 22 لاکھ گارمنٹس کی پیداوار میں کام کرتے ہیں[43] کارکنوں کو مختلف طریقوں سے ملازمت دی جاتی ہے۔ اس میں مستقل ملازمت سے لے کر ٹھیکے پر مبنی مزدوری اور فی پیس یا یومیہ اجرت پر مزدوری بھی شامل ہے۔

گارمنٹس تیار کرنے والے دیگر ممالک کے برعکس جہاں زیادہ تر کارکن خواتین ہوتی ہیں پاکستان کے گارمنٹس سیکٹر میں صرف تقریباً 28 فیصد خواتین ہیں۔ اس سے ملک میں خواتین کی کم ملازمت کی شرح اور پاکستانی معاشرے کی غالب پدرشاہی نوعیت کی عکاسی ہوتی ہے۔ اگرچہ ٹیکسٹائل اور گارمنٹس سیکٹر میں مردوں کا غلبہ ہے اب بھی یہ زراعت کے بعد ملک میں خواتین کا دوسرا سب سے بڑا آجر ہے۔ تاہم خواتین کارکن زیادہ تر مخصوص حصوں اور کم ہنرمند ملازمتوں جیسے کٹنگ ڈیپارٹمنٹ میں کٹر اور سلائی اور ٹریمنگ ڈیپارٹمنٹ میں ہیلپرز کے طور پر پائی جاتی ہیں۔ خواتین کو اب تیزی سے برآمدی فیکٹریوں میں ملازمت دی جا رہی ہے اور ان کی اکثریت غیر رسمی گھریلو کارکنوں پر مشتمل ہے۔[44]

باکس 2 پاکستان کے گارمنٹ سیکٹر میں ذات پات پر مبنی امتیازی سلوک

پاکستان میں ذات پات سے متاثرہ برادریوں کو معاشرے میں گہری جڑیں رکھنے والے امتیازی سلوک اور شدید سماجی و اقتصادی مشکلات کا سامنا ہے۔ IDSN کے مطابق پنجاب اور سندھ میں بہت سے لوگ الگ تھلگ دیہی علاقوں میں رہتے ہیں جہاں وہ انتہائی غربت، زمین کی ملکیت سے محروم، ناخواندگی اور گہرے سماجی بائیکاٹ کا شکار ہیں۔ جبری مشقت اب بھی ایک سنگین مسئلہ ہے- یہ مسئلہ خاص طور پر کپاس اور کپاس کے بیج کے شعبوں میں نظر آتا ہے جہاں شیڈولڈ کاسٹ کے کارکن سماجی اخراج، زمین کی ملکیت کی کمی اور معاشی محرومی کی وجہ سے انتہائی کمزوری کا شکار ہیں[45]

حالیہ برسوں میں کراچی کے گارمنٹس سیکٹر میں پسی ہوئی ذات پات کی برادریوں سے تعلق رکھنے والے کارکنوں کی تعداد میں اضافہ دیکھا جا رہا ہے۔ ان میں سے زیادہ تر کارکن سندھ کے اضلاع میرپورخاص، سانگھڑ، تھرپارکر اور عمرکوٹ سے تعلق رکھتے ہیں جنہوں نے بہتر روزگار کے مواقع کی تلاش میں یا سیلاب اور دیہی معیشت کو تباہ کر دینے والی دیگر موسمیاتی تبدیلیوں اور ماحولیاتی چیلنجوں سے بچنے کے لئے ہجرت کی ہے۔[46]

شہری گارمنٹ سیکٹر میں یہ کارکن زیادہ تر کم اجرت والی اور غیر محفوظ ملازمتوں تک محدود ہیں۔ انہیں اکثر ٹھیکیداروں کے ذریعے اور مستقل ملازمت یا سماجی تحفظات تک رسائی کے بغیر بھرتی کیا جاتا ہے۔ مضبوط سماجی نیٹ ورک یا ٹریڈ یونین کی نمائندگی کے بغیر انہیں اپنے مسائل کا اظہار کرنے میں بڑی رکاوٹوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے اور وہ استحصال کا شکار رہتے ہیں[47]

شیڈولڈ کاسٹ برادریوں سے تعلق رکھنے والے کارکنوں کے حالات مزید جاننے کے لئے ملاحظہ ہو رپورٹ:

Precarious labour and silenced workers: The position of workers from Scheduled Caste communities in the textiles and garment industry in Pakistan.

(''کمزور لیبر اور زباں بندی کا شکار کارکن: پاکستان کی ٹیکسٹائل اور گارمنٹ انڈسٹری میں شیڈولڈ کاسٹ برادریوں سے تعلق رکھنے والے کارکنوں کی حالت زار'')

ایک گارمنٹ فیکٹری کے اندر کا منظر (یہ فیکٹری تحقیق میں شامل نہیں)۔

یونین سازی

چند اندازوں کے مطابق پاکستان کے گارمنٹس کارکنوں میں ٹریڈ یونین سازی کی سطح 1 فیصد سے بھی کم ہے۔[48] اس سے ملک بھر میں تمام صنعتوں میں یونین سازی کی کم شرح[iv] 4.7 فیصد کی عکاسی ہوتی ہے۔[49] اجتماعی سوداکاری (سی بی اے) بنیادی طور پر فیکٹری کی سطح پر اور بہت محدود پیمانے پر پائی جاتی ہے۔[50] فیکٹری مالکان اور مینیجرز کارکنوں کو مختصر مدت کے لئے ملازمت پر رکھتے ہیں اور اکثر طویل نوکری کے بعد بھی انہیں مستقل نہیں کرتے۔اس سے کارکنوں کے لئے یونین میں شامل ہونے میں بڑی رکاوٹیں پیدا ہوتی ہیں۔آزاد یونین بننے سے روکنے کے لئے یونین کے نمائندوں کو برطرف یا ہراساں بھی کیا جاتا ہے۔کبھی کبھی جعلی اراکین والی ''پاکٹ'' یونینوں[v] کی حمایت بھی کی جاتی ہے۔یونین کے رہنما دعویٰ کرتے ہیں کہ کارکنوں کو اپنے مطالبات واپس لینے کے لئے رشوت دینا بھی عام بات ہے جو کہ کارکنوں کو خاموش کرانے کے ایک وسیع طریقہ کار کی عکاسی کرتا ہے۔ان حالات میں یونین کی رجسٹریشن کی قانونی ضروریات جیسے کہ کل ملازمین کے پانچویں حصے کو اس کا ممبر بنانا وغیرہ کو پورا کرنا مشکل ہو جاتا ہے۔ٹریڈ یونینوں کے لئے حکومتی حمایت بھی کم ملتی ہے۔[51]

اجرت

پاکستان میں کم از کم اجرت کا نظام قوانین اور قواعد وضوابط کا فریم ورک پیچیدہ ہے-اس میں کم از کم اجرت آرڈیننس 1961ء اور مغربی پاکستان میں غیر ہنر مند کارکنوں کے لئے کم از کم اجرت آرڈیننس 1969ء شامل ہیں۔مؤخرالذکر کم از کم اجرت کے تعین کے ایک مرکزی عمل کی بنیاد فراہم کرتا ہے،جس میں آجر کے نمائندوں اور ٹریڈ یونینوں سے مشاورت کی ضرورت نہیں ہوتی۔صوبائی سطح پر سہ فریقی کم از کم اجرت بورڈ ہوتے ہیں جو صوبائی حکومت کی طرف سے اعلان کردہ اجرت کی شرحوں کی سفارش کرتے ہیں۔لیکن کم از کم اجرت کے تعین کا حتمی اختیار حکومت کے پاس ہوتا ہے۔[52]

گزشتہ دہائی کے دوران پاکستان کی ٹیکسٹائل اور گارمنٹس کی صنعت میں اجرت میں معمولی سا اضافہ دیکھنے میں آیا ہے۔غیر ہنر مند مزدوروں کے لئے کم از کم اجرت 2014–15ء کے مالی سال میں 13,000 روپے (43.03 یورو) سے بڑھ کر 2024–25ء میں 37,000 روپے (122.47 یورو) ہوگئی۔[vi] تاہم مہنگائی اور مسلسل صنفی

---

iv- ٹریڈ یونین کی کثافت سے مراد ہے اجرت اور تنخواہ پانے والے ٹریڈ یونین کے اراکین کی معیشت میں اجرت اور تنخواہ کمانے والوں کی کل تعداد کے مقابلے میں شرح۔یہ مختلف ممالک کے درمیان یونینوں کی انجمن سازی کی طاقت کا موازنہ کرنے کا ایک معیاری پیمانہ ہے۔
<https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/trade-union-density>

v- ''پیلی'' یعنی جعلی یونین سے مراد کام کی جگہ ایسی یونین ہے جسے آجر یا انتظامیہ کی طرف سے سپانسر، کنٹرول کیا جاتا اور اکثر مالی امداد فراہم کی جاتی ہے۔اگرچہ یہ کارکنوں کی نمائندگی کرتی دکھائی دے سکتی ہے لیکن یہ ملازمین کی آزادانہ پسند پر مبنی نہیں ہوتیں۔ایسی یونینوں کو ''سفید'' یونین، ''پاکٹ'' یونین یا ''کاغذی'' یونین کے نام سے بھی جانا جاتا ہے۔
<https://www.ethicaltrade.org/insights/resources/foa-worker-representation-company-guidance/step-3-develop-strategy/working-trade>

vi- تمام کرنسیوں کی تبدیلیوں کے لئے ہم نے 3 جون 2024ء کو ایک پاکستانی روپیہ بمقابلہ 0.00331 یورو کی شرح تبادلہ استعمال کی ہے۔
<https://www.oanda.com/currency-converter/en/?from=PKR&to=EUR&amount=1>

عدم مساوات کی وجہ سے حقیقی اضافہ بہت کم ہے[53] گزشتہ دہائی کے دوران مجموعی مہنگائی نے قوت خرید کو کم کر دیا ہے۔ 2021ء اور 2025ء کے درمیان صارفین کی اوسط خوردہ قیمتوں میں 83 فیصد اضافہ ہوا ہے۔ اجرت میں معمولی اضافے کے باوجود جمود کا شکار کم از کم اجرت کی ایڈجسٹمنٹ نے خاص طور پر غیر رسمی اور کم ہنر مند کارکنوں اور خواتین کے لئے حقیقی آمدن میں اضافے کو محدود کر دیا ہے۔[54]

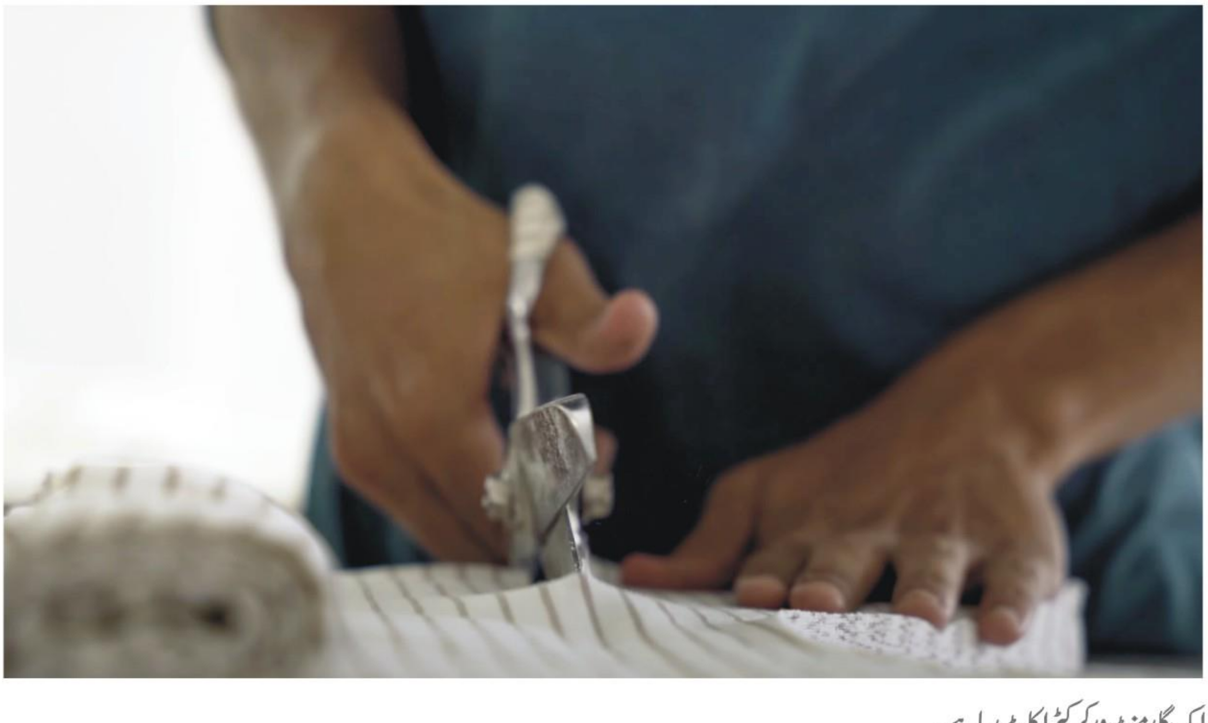
بین الاقوامی لیبر آرگنائزیشن (ILO) کی 2025ء کی پالیسی بریف کے مطابق پاکستان میں مردوں کے مقابلے میں خواتین نمایاں طور پر کم کماتی ہیں۔ فی گھنٹہ اجرت میں صنفی اجرت کا فرق 25 فیصد ہے جبکہ ماہانہ بنیادوں پر جائزے میں یہ فرق 30 فیصد بنتا ہے۔[55]

ایک اور مسئلہ پاکستان میں کم از کم اجرت کے قواعد وضوابط کی عدم تعمیل ہے۔ کم از کم اجرت کے قانون کی تعمیل کے تجزیہ میں تحقیق کاروں نے 2018ء سے 2021ء تک پاکستان لیبر فورس سروے کے ڈیٹا کا استعمال کرتے ہوئے کچھ قسم کے کارکنوں کے لئے قانون کی خلاف ورزی کی شرح 88 فیصد تک دیکھی۔ تحقیق سے یہ بھی معلوم ہوا کہ خواتین کارکنوں، کم تعلیم یافتہ افراد، ٹھیکے پر رکھے گئے اور غیر رسمی شعبے کے کارکنوں میں قانون پر عمل درآمد کی شرح اور بھی کم تھی جو افرادی قوت کے ان طبقوں کی کمزوری کو اجاگر کرتی ہے۔[56]

پاکستان میں قانون کی تعمیل کو یقینی بنانے کے لئے مناسب میکانزم موجود ہی نہیں۔ اس میں خراب حکمرانی، بدعنوانی اور انتہائی سیاسی فیصلہ سازی سب اپنا اپنا کردار ادا کرتے ہیں۔ گارمنٹس کارکنوں کی کمزور اجتماعی سودا کاری، زندگی گزارنے کے لئے مناسب اجرت سے کم اجرت، متبادل روزگار کے مواقع کی کمی اور نئے کارکنوں کی آسانی سے دستیابی بہت سے کارکنوں کو کفالتی اجرت (Living Wage) کی سطح سے نیچے اجرت وصول کرنے پر مجبور کئے رکھتی ہے۔[57]

2021ء کا ایک واقعہ صوبہ سندھ میں کم از کم اجرت میں اضافے اور قانون کی تعمیل کے خلاف مزاحمت کو اجاگر کرتا ہے۔ جون 2021ء میں سندھ کی صوبائی حکومت نے گارمنٹس کارکنوں کے لئے کم از کم اجرت میں 43 فیصد اضافے کا اعلان کیا۔ آجروں نے اس اضافے کو مسترد کر دیا۔ انہوں نے دلیل دی کہ حکومت سندھ کم از کم اجرت بورڈ سے مناسب طریقے سے مشاورت کرنے میں ناکام رہی ہے اور اس کیس کو سپریم کورٹ میں لے جانے کا عہد کیا۔ انہوں نے دھمکی دی کہ اگر 25,000 روپے (82.75 یورو) کی کم از کم اجرت برقرار رکھی گئی تو وہ صوبہ چھوڑ دیں گے[58] یہ پوری کہانی بزنس اینڈ ہیومن رائٹس ریسورس سینٹر کی ویب سائٹ پر ملاحظہ کریں:
Pakistan: Clothing brands criticised by labour groups as Sindh suppliers dispute garment worker wage increase.

(''پاکستان: سندھ کے سپلائرز کے گارمنٹ ورکرز کی اجرت میں اضافے پر تنازع کے بعد مزدور گروپوں کی طرف سے کپڑوں کے برانڈز پر تنقید'')۔



ایک گارمنٹ ورکر کپڑا کاٹ رہا ہے۔

3۔ پیداواری یونٹوں میں مزدوروں کے حالات

3.1 جائزے میں شامل یونٹ، مینوفیکچررز اور صارفین

باب کے اس حصے میں اس تحقیق میں شامل آٹھوں پیداواری یونٹوں (جنھیں **یونٹ 1** سے **یونٹ 8** کہا گیا ہے)، ان کی مالک کمپنیوں اور ان کے بین الاقوامی خریداروں کے بارے میں معلومات فراہم کی گئی ہیں۔ پیداواری یونٹوں اور ان کی مالک کمپنیوں کے بارے میں یہ معلومات عوامی ذرائع، بشمول کمپنی کی ویب سائٹس (7) اور اوپن سپلائی ہب، اور انٹرویو کیئے گئے کارکنوں سے حاصل کی گئی ہیں۔ تحقیق میں شامل پیداواری یونٹوں اور ان کی مالک کمپنیوں سے منسلک بین الاقوامی خریداروں کے بارے میں معلومات اوپن سپلائی ہب، ایس اینڈ پی گلوبل/پنجیوا اور خریدار کمپنیوں کی اپنی شائع کردہ سپلائر فہرستوں سے حاصل کی گئی ہیں۔

پیداواری یونٹس اور مینوفیکچررز

یونٹ 1 تا 4 تک کراچی میں واقع ہیں جبکہ **یونٹ 5 تا 8** لاہور میں ہیں۔ یونٹ 4 کے علاوہ جو کہ صرف ایک واشنگ یونٹ ہے باقی تمام پیداواری یونٹ ریڈی میڈ گارمنٹس تیار کرتے ہیں۔ ان یونٹوں کے پیداواری عمل میں کٹنگ، سلائی، دھلائی اور فنشنگ شامل ہیں۔ کپڑے میں نقائص اور سکڑاؤ کی جانچ کے بعد اسے لباس کے مختلف حصوں کی شکلوں میں کاٹا جاتا ہے۔ پھر کپڑے کے ٹکڑوں کو ایک ساتھ سی کر مختلف رنگ بنانے کے لئے دھویا جاتا ہے۔ فنشنگ کے عمل میں استری، بٹن، زپ اور لیبل لگانا، کلپنگ یا ٹریمنگ (دھاگے کاٹنا)، کوالٹی کنٹرول اور برآمد کے لئے پیکنگ شامل ہے۔ لباس تیار کرنے کے عمل کے لئے ملاحظہ ہو خاکہ نمبر 3۔ تحقیق میں شامل تمام یونٹ ڈینم اور گارمنٹس کی دیگر مصنوعات دونوں تیار کرتے ہیں۔

خاکہ نمبر 3 **لباس بنانے کا عمل**

vii- رازداری کو یقینی بنانے کے لئے ہم نے کمپنیوں کی ویب سائٹس کے حوالوں کو حذف کر دیا ہے۔

تحقیق میں شامل پیداواری یونٹ (**یونٹ 1 تا8**) عمودی طور پر مربوط مینوفیکچررز کا حصہ ہیں جو کہ متعدد یونٹ چلاتے ہیں جہاں دھاگے کی کتائی اور کپڑے کی بنائی سے لے کر تیار شدہ ڈینم اور لباس کی دیگر مصنوعات اور/ یا ہوم ٹیکسٹائل کی تیاری تک مختلف عمل سرانجام دیئے جاتے ہیں۔ کمپنی کی ویب سائٹس اور اوپن سپلائی ہب سے معلوم ہوتا ہے کہ تحقیق میں شامل مینوفیکچررز میں سے ہر ایک چار سے 16 مختلف پیداواری یونٹ چلاتا ہے۔ کچھ کمپنیاں ٹیکسٹائل ری سائیکلنگ یونٹ، توانائی پلانٹ اور کپاس کی کاشت کے پروگرام بھی چلاتی ہیں اور ان کے بیرون ملک مارکیٹنگ اور جدت واختراع کے دفاتر کے علاوہ پیداواری یونٹ بھی ہیں۔ چار کمپنیاں بڑے کاروباری گروپوں کا حصہ ہیں جن کی مالیاتی، ڈیری کی پیداوار، لاجسٹکس اور ہوٹل جیسی مختلف شعبوں میں سرمایہ کاری ہے۔

یہ آٹھ کمپنیاں بیسویں صدی کے دوسرے نصف میں قائم ہوئیں۔ ان میں سے آدھی 1980ء کی دہائی سے پہلے کی ہیں۔ ان کمپنیوں کے ٹیکسٹائل اور گارمنٹ ڈویژن متعدد پیداواری یونٹوں پر مشتمل ہیں جن میں مجموعی طور پر 6,000 سے 45,000 کارکن ملازمت کرتے ہیں۔ **یونٹ 1** کے سواء باقی تمام یونٹوں میں 2,000 سے 5,000 کارکن کام کرتے ہیں۔ 2024ء کے اوائل میں **یونٹ 1** میں کارکنوں کی تعداد آہستہ آہستہ کم ہو کر تقریباً 2,500 سے 250 تک آ گئی اور مئی 2024ء میں **یونٹ 1** مستقل طور پر بند ہو گیا (مزید معلومات کے لئے ملاحظہ ہو باکس نمبر 4)۔

تحقیق میں شامل پیداواری یونٹوں کی طرح ریڈی میڈ گارمنٹس کی باقی فیکٹریوں میں بھی زیادہ تر کارکن سلائی کے شعبوں میں کام کرتے ہیں۔ تحقیق کے دوران جن پاکستانی ٹریڈ یونینوں اور این جی اوز سے مشاورت کی گئی ان کا اندازہ ہے کہ گارمنٹ فیکٹریوں میں خاص طور پر پیداوار کے عروج کے دنوں میں 20 سے 30 فیصد کارکن تیسرے فریق/تھرڈ پارٹی ٹھیکیداروں کے ذریعے ملازم رکھے جاتے ہیں۔ ذیلی سیکشن 3.3 میں تحقیق میں شامل یونٹوں میں ٹھیکے پر رکھے گئے مزدوروں کے استعمال کے حوالے سے مزید معلومات فراہم کی گئی ہیں۔

پاکستان کو ٹیکسٹائل اور گارمنٹ انڈسٹری میں صحت وحفاظت کے بین الاقوامی معاہدے میں 2023ء میں شامل کیا گیا (باکس 3 ملاحظہ ہو)۔ ٹیکسٹائل اور گارمنٹ انڈسٹری میں صحت وحفاظت پر پاکستان معاہدہ یا اکارڈ (جسے آئندہ پاکستان اکارڈ کہا جائے گا) عالمی یونینوں اور برانڈز کے درمیان پاکستان کی ٹیکسٹائل اور گارمنٹ انڈسٹری میں کارکنوں کی صحت وحفاظت کو یقینی بنانے کے لئے ایک قانونی پابندی کا حامل معاہدہ ہے۔ تحقیق میں شامل یونٹوں میں سے سات پاکستان اکارڈ کی 2024ء کی یونٹوں کی فہرست میں شامل ہیں۔ اکارڈ کی 2025ء کی پہلی سہ ماہی کی یونٹوں کی فہرست میں ان میں سے چھ شامل ہیں۔[59]

باکس 3 ٹیکسٹائل اور گارمنٹ انڈسٹری میں صحت اور حفاظت کے لئے پاکستان اکارڈ

2023ء سے نافذ العمل پاکستان اکارڈ میں وہ تمام کٹ، میک اور ٹرم کے یونٹ یعنی ریڈی میڈ گارمنٹس، ہوم ٹیکسٹائل، فیبرک اور بنائی (knit) ایکسیسریز سپلائرز شامل ہیں جو کہ اکارڈ پر دستخط کرنے والی کمپنیوں کے لئے مصنوعات بناتے ہیں۔ مزید برآں یہ اکارڈ دستخط کنندگان کی پاکستان میں سپلائی چین میں شامل فیکٹریوں کو بھی شامل کرتا ہے۔ ان فیبرک ملوں کو جو کہ مربوط گروپوں کا حصہ نہیں ہیں شامل کرنے کے عمل اور ٹائم لائن کا فیصلہ اکارڈ کی اسٹیئرنگ کمیٹی کے تابع ہے۔[60]

پاکستان اکارڈ پر دستخط کرنے والے موجودہ 133 برانڈز کے ہیڈکوارٹر یورپ، امریکہ، آسٹریلیا، ہانگ کانگ، ترکی اور جاپان سمیت 18 ممالک میں ہیں اور ان میں دنیا کے کچھ سب سے بڑے برانڈز اور ریٹیلرز بھی شامل ہیں۔ مجموعی طور پر یہ برانڈز پاکستان میں 530 سے زیادہ سپلائرز سے سالانہ تقریباً 3.5 ارب امریکی ڈالر مالیت کی مصنوعات حاصل کرتے ہیں۔ اور ان سپلائرز کے پاس 567,000 سے زیادہ کارکن کام کرتے ہیں۔[61]

بین الاقوامی خریدار

تحقیق میں شامل پیداواری یونٹوں اور ان کی مالک کمپنیوں کے 2024ء کے بین الاقوامی خریداروں میں **بیسٹ سیلر** (Bestseller)، **بوہو** (Boohoo) (مارچ 2025ء میں ڈیبن ہامز (Debenhams) کے نئے نام سے یہ برانڈ لانچ کیا گیا)،[62] **C&A**، **گیپ** (Gap)، **H&M** (ہینیس اینڈ مورٹز)، **انڈیٹیکس** (Inditex)، **کونٹور برانڈز** (Kontoor Brands)، **لیوی سٹراس** (Levi Strauss)، **مینگو** (Mango)، **نیکسٹ** (Next) اور **پرائمارک** (Primark) شامل ہیں۔ محض یہ 11

کمپنیاں ہی اس تحقیق میں شامل یونٹوں اوران کی مالک کمپنیوں کی بین الاقوامی خریدار نہیں ہیں بلکہ بہت سے دوسرے بین الاقوامی برانڈز اور ریٹیلرز بھی ان سے مصنوعات خریدتے ہیں۔ مذکورہ بالاخریداروں کا نام اس لئے لیا گیا ہے کیونکہ ہم ان کا تعلق ان پیداواری یونٹوں اور/ یا ان کی مالک کمپنیوں کے دیگر یونٹوں سے جوڑنے میں کامیاب رہے ہیں۔اور یہ کہ وہ ان یونٹوں اور/ یا مالک کمپنیوں کی نمایاں خریدار ہیں۔

انڈیٹیکس کے علاوہ باقی تمام خریدار کمپنیوں نے 2024ء میں اپنی ویب سائٹ یا اوپن سپلائی ہب پر اپنے سپلائرز کی فہرست شائع کی ہے۔**کونٹور برانڈز** کے سوا باقی تمام کمپنیاں پاکستان اکارڈ پر دستخط کر چکی ہیں (باکس 3)[63]

یہ تمام بین الاقوامی خریدار پاکستان اور دیگر کم اجرت والے ٹیکسٹائل اور گارمنٹ تیار کرنے والے ممالک سے اپنی مصنوعات حاصل کرتے ہیں۔ان میں سے زیادہ تر کے ایک سے زائد برانڈز اور لیبلز ہیں اورانہوں نے دنیا بھر میں گارمنٹ اور ہوم ٹیکسٹائل کے لئے ریٹیل سٹور کھولے ہوئے ہیں۔ **بیسٹ سیلر، بوہو، C&A، گیپ، H&M، انڈیٹیکس ، مینگو، نیکسٹ اور پرائمارک** کو فاسٹ فیشن کمپنیاں سمجھا جاتا ہے[64] ان کے کاروباری ماڈلز میں ڈیزائن سے اسٹور تک فوری پیداوار، فیشن کے نئے رجحانات کو فوری اپنانے، ہر تھوڑے عرصے بعد نئ کولیکشن متعارف کروانے اور مصنوعات کی کم قیمتوں پر توجہ مرکوز کی جاتی ہے۔

جدول نمبر 2 میں تحقیق میں شامل ان آٹھوں پیداواری یونٹوں، ان کی مصنوعات، کارکنوں کی تعداد اور بین الاقوامی خریداروں کے ساتھ روابط کا ایک جائزہ پیش کیا گیا ہے۔ اس سے بین الاقوامی خریداروں اور ان یونٹوں کے ساتھ ساتھ اسی مالک کمپنی سے تعلق رکھنے والے دیگر یونٹوں کے درمیان روابط بھی ظاہر ہوتے ہیں۔ مؤخر الذکر صورت میں یعنی اسی مالک کمپنی کے دیگر یونٹ ہونے کی بناء پر اس تحقیق میں شامل یونٹ سے براہ راست تعلق نہ ہونے کے باوجود مالک کمپنی اور اس تحقیق کے نتائج کے ساتھ بھی ان کا ایک تعلق موجود ہے۔اس طرح بین الاقوامی خریدار کی یہ ڈیوٹی بھی برقرار رہتی ہے کہ وہ اپنی سپلائر کمپنی کے ساتھ تعلقات میں ذمہ دارانہ کاروباری طرز عمل کے عالمی رہنما خطوط کی پیروی کرے گا[65]

جدول 2 تحقیق میں شامل یونٹ اوران کے بین الاقوامی گاہک

یونٹ	تیار کردہ اہم مصنوعات	فی یونٹ کارکنوں کی تخمینی کل تعداد	یونٹ سے خریداری کرنے والے بین الاقوامی خریدار	اسی مالک کمپنی کے اس تحقیق سے باہر یونٹوں سے خریداری کرنے والے بین الاقوامی خریدار
1	ڈینم ٹراؤزر	2,500 سے 3,000 (جنوری 2024)؛ 250 سے 300 (مئی 2024)؛ مئی 2024 کے آخر سے بند	بیسٹ سیلر (اپریل 2024 میں خریداری بند کردی)؛ انڈیٹیکس	بیسٹ سیلر؛ انڈیٹیکس
2	ڈینم ٹراؤزر، ڈینم جیکٹس اور شارٹس (موسمی بنیاد پر)	4500	C&A مینگو	بیسٹ سیلر؛ C&A؛ گیپ؛ H&M انڈیٹیکس؛ کونٹور برانڈز؛ لیوی سٹراس مینگو؛ پرائمارک
3	ڈینم ٹراؤزر، ڈینم جیکٹس اور شارٹس (موسمی بنیاد پر)	4000	بیسٹ سیلر لیوی سٹراس	بیسٹ سیلر؛ گیپ؛ H&M؛ انڈیٹیکس؛ کونٹور برانڈز؛ لیوی سٹراس؛ مینگو؛ نیکسٹ
4	ڈینم ٹراؤزر	3000	بیسٹ سیلر (اگست 2024 میں خریداری بند کردی)	بیسٹ سیلر (اب بھی دیگر یونٹوں سے خریداری کرتا ہے)؛ بوہو؛ H&M؛ انڈیٹیکس؛ مینگو

5	ڈینم ٹراؤزر، دیگر لباس	4500	بوہو؛ C&A؛H&M؛ نیکسٹ؛ پرائمارک	بوہو؛ C&A؛ انڈیٹیکس کونٹور برانڈز؛ لیوی سٹراس؛ نیکسٹ؛ پرائمارک
6	ڈینم ٹراؤزر، دیگر لباس	4500	بیسٹ سیلر؛ گیپ؛ کونٹور برانڈز؛ نیکسٹ	بیسٹ سیلر؛ H&M؛ انڈیٹیکس؛ نیکسٹ
7	ڈینم ٹراؤزر	4500	بیسٹ سیلر؛ C&A؛H&M؛ لیوی سٹراس (اپریل 2025 میں خریداری بند کردی)	بیسٹ سیلر؛ C&A؛ گیپ؛ H&M؛ انڈیٹیکس؛ کونٹور برانڈز؛ لیوی سٹراس؛ نیکسٹ؛ پرائمارک
8	ڈینم ٹراؤزر اور لباس	2000		بیسٹ سیلر؛ بوہو؛ H&M؛ انڈیٹیکس؛ مینگو؛ نیکسٹ

3.2 انٹرویو دینے والے کارکن

تحقیق کاروں نے کل 124 کارکنوں کا انٹرویو کیا جن میں سے 66 کراچی سے اور 58 لاہور سے تھے اور انٹرویو کے وقت وہ تحقیق میں شامل یونٹوں میں کام کر رہے تھے۔ یہی بات **یونٹ 1** کے تین جواب دہندگان کے علاوہ فوکس گروپ ڈسکشن میں حصہ لینے والے کارکنوں پر بھی لاگو ہوتی ہے کیونکہ فوکس گروپ ڈسکشن **یونٹ 1** بند ہونے کے بعد منعقد ہوا تھا۔ **یونٹ 1** کے بند ہونے کے بارے میں مزید معلومات کے لئے باکس نمبر 4 ملاحظہ کریں۔ فوکس گروپ ڈسکشن کے وقت تک ان تینوں کارکنوں نے کراچی کی دیگر گارمنٹ فیکٹریوں میں کام تلاش کرلیا تھا۔ تاہم فوکس گروپ ڈسکشن میں انہوں نے صرف یونٹ 1 کے بارے میں معلومات شیئر کیں۔

جنس

انٹرویو دینے والے مزدوروں میں سے 23 فیصد خواتین تھیں۔ یونٹ 3 کے سوا باقی ہر پیداواری یونٹ سے انٹرویو کے لئے آنے والے کارکنوں کی اکثریت مرد تھی۔ جواب دہندگان نے اپنے یونٹ میں افرادی قوت کی ساخت کے بارے میں معلومات شیئر کیں۔ **یونٹ 1، 2 اور 4** کے جواب دہندگان نے بتایا کہ ان کے یونٹ میں کوئی خاتون کارکن نہیں ہے۔ **یونٹ 1** میں صرف صفائی کے عملے میں کچھ خواتین تھیں۔ **یونٹ 4** کے جواب دہندگان نے بتایا کہ اسی کمپنی کے دیگر یونٹوں میں خواتین کارکنوں کو ملازمتیں دی گئی ہیں۔ فوکس گروپ ڈسکشنز میں صرف مرد کارکنوں نے حصہ لیا۔ ہم نے باب 1 میں تحقیقی طریقوں کے ذیلی حصے "تحقیق کا طریقہ کار" میں وضاحت کی ہے کہ خواتین کارکنوں کو شامل کرنا کیوں مشکل تھا۔

لاہور میں فوکس گروپ ڈسکشن میں مرد کارکنوں نے اپنے یونٹوں میں ملازمت پر رکھی گئی خواتین کارکنوں کی تعداد کے بارے میں معلومات فراہم کیں۔ **یونٹ 6** کے جواب دہندگان کے مطابق تقریباً 50 فیصد کارکن خواتین تھیں جن میں کلپنگ (سلے ہوئے کپڑے سے اضافی دھاگے کاٹنا) سیکشن کے تمام کارکن اور سلائی سیکشن کے تقریباً 45 فیصد کارکن شامل تھے۔ **یونٹ 7** میں 30 فیصد سے زیادہ کارکن خواتین تھیں، اور **یونٹ 5** میں خواتین کارکنوں کی تعداد کا اندازا جو کہ بنیادی طور پر سلائی کے شعبے میں تھیں، 35 سے 40 فیصد لگایا گیا تھا۔ **یونٹ 8** میں خواتین کارکن موجود تھیں لیکن انٹرویو دینے والے کارکنوں نے ان کے بارے میں کوئی تخمینہ فراہم نہیں کیا۔

عمر، ازدواجی حیثیت، مذہب اور زبان

انٹرویو دینے والے کارکنوں کی عمریں 18 سے 60 سال کے درمیان تھیں۔ تقریباً 67 فیصد شرکاء 18 سے 30 سال کی عمر کے تھے۔ اس کے علاوہ، 24 فیصد 31 سے 40 سال کی عمر کے پیٹے میں تھے اور 7 فیصد 41 سے 50 سال کے درمیان تھے۔ صرف دو شرکاء (2 فیصد) 50 سال سے زیادہ عمر کے تھے۔

ازدواجی حیثیت کے لحاظ سے 58 فیصد کارکن شادی شدہ تھے۔ یونٹ 7 اور 8 میں اکثر کارکن 25، 26 سال کے تھے اور غیر شادی شدہ تھے۔

81 فیصد نے خود کو مسلمان بتایا، جبکہ 10 فیصد نے عیسائی اور تین فیصد نے ہندو بتایا۔ چھ فیصد نے اپنے مذہب کے بارے میں خاموشی اختیار کی۔ تمام ہندو جواب دہندگان کراچی کی فیکٹریوں میں کام کر رہے تھے جبکہ عیسائی جواب دہندگان لاہور میں مرکوز تھے۔[viii]

جواب دہندگان کی بولی جانے والی زبانوں میں واضح علاقائی جھلک موجود تھی۔ کراچی میں 70 فیصد جواب دہندگان نے سندھی کو اپنی مادری زبان بتایا۔ لاہور میں 91 فیصد نے پنجابی کو اپنی مادری زبان بتایا۔ دونوں شہروں میں زیادہ تر جواب دہندگان پاکستان کی قومی زبان اردو بولتے تھے۔ کچھ جواب دہندگان انگریزی، سرائیکی، پشتو یا مارواڑی بھی بولتے تھے۔

اندرونی تارکین وطن

کراچی کے پیداواری یونٹوں سے انٹرویو دینے آنے والے کارکنوں کی اکثریت اندرونی تارکین وطن کی تھی۔ **یونٹ 1 تا 4** کے 53 جواب دہندگان (کراچی میں 80 فیصد) نے روزگار کے مواقع کی تلاش میں گزشتہ دہائی میں نقل مکانی کی تھی۔ ان میں سے تقریباً تین چوتھائی جواب دہندگان صوبہ سندھ کے دیگر اضلاع سے آئے تھے جبکہ 12 دیگر صوبوں (پنجاب اور مسلح تنازع سے متاثرہ صوبوں خیبر پختونخوا اور بلوچستان) سے آئے تھے۔

یونٹ 5 تا 8 کے زیادہ تر جواب دہندگان لاہور میں رہتے تھے اور کچھ تقریباً 40 کلومیٹر جنوب میں واقع قصور میں۔ 25 جواب دہندگان (لاہور میں 43 فیصد) کام کے لئے لاہور یا قصور منتقل ہو چکے تھے۔ ان میں سے 15 گزشتہ دہائی میں ہوئے تھے۔ 23 صوبہ پنجاب کے دیگر اضلاع سے منتقل ہوئے تھے اور دو صوبہ سندھ سے۔ رپورٹ میں ہم نے **یونٹ 5 تا 8** کے تمام جواب دہندگان کو لاہور سے تعلق رکھنے والے قرار دیا ہے۔

ایک ورکر سنگل سوئی والی سلائی مشین چلاتے ہوئے۔

viii- اقلیتی حقوق کے ماہر کے ساتھ اہم معلوماتی انٹرویو، نومبر 2024

باکس 4 یونٹ 1 کی بندش

2024ء میں یونٹ 1 اوراسی مینوفیکچرر کے دیگر پیداواری یونٹ بھی بند ہو چکے تھے۔ 2024ء کے وسط تک ایک یونٹ کے علاوہ باقی تمام یونٹ بند ہونے سے 3,000 سے 4,000 مزدور متاثر ہوئے۔ یونٹ 1 کے انٹرویو دینے والے کارکنوں کے مطابق بدانتظامی اور انتظامیہ اور مزدوروں کے درمیان کشیدگی بہت بڑھ گئی تھی۔ فیکٹری بند کرنے کا فیصلہ اچانک کیا گیا اور جونیئر افسروں اور کارکنوں کو اس کی اطلاع مناسب طریقے سے نہیں دی گئی تھی۔

اپریل 2024ء میں مزدوروں کو ابتدائی طور پر 15 دن کی بغیر تنخواہ چھٹی لینے کو کہا گیا جو بالآخر ایک ماہ کی بغیر تنخواہ چھٹی تک بڑھا دی گئی جس سے کارکن مئی کے آخر میں بے روزگار ہو گئے۔ یونٹ 1 سے انٹرویو دینے والے افراد نے بتایا کہ کمپنی نے مالی نقصانات کو بندش کی وجہ قرار دیا۔ یہ بات انتظامیہ نے تب بتائی جب کارکنوں کو کمپنی کے شناختی کارڈز واپس کرنے کا کہنے پر کارکنوں نے اس کی وجہ پوچھی۔ انہیں فیکٹری کے بند ہونے کے بارے میں کبھی باضابطہ طور پر مطلع نہیں کیا گیا۔

کارکنوں کو صرف ان کے کام کے آخری دن تک (جب تک بغیر تنخواہ جبری چھٹی شروع نہیں ہوئی تھی) کی ادائیگی کی گئی اور انہیں کوئی گریجویٹی یا ملازمت کے اختتام کے فوائد نہیں ملے[ix] جواب دہندگان نے جونیئر افسروں اور انسانی وسائل کے شعبے سے رابطہ کیا تو انہیں بتایا گیا کہ جونیئر افسروں کو بھی ادائیگی نہیں ہوئی لہذا وہ کارکنوں کو معاوضہ ادا نہیں کر سکتے۔

اچانک بندش کے بعد بڑے برانڈز کے نمائندوں نے بھی کارکنوں سے رابطہ نہیں کیا۔ کارکنوں نے احتجاج کرنے پر غور کیا لیکن پھر سوچا کہ اس کا کوئی فائدہ نہیں ہوگا کیونکہ کمپنی تو پہلے ہی بند ہو چکی تھی: ''آپ ایسی کمپنی کے خلاف کیسے احتجاج کر سکتے ہیں جو اب موجود ہی نہیں؟''

مئی 2024ء کے آخر میں بندش کا کارکنوں پر بہت بڑا اثر پڑا۔ ان میں سے اکثر گزشتہ آٹھ سے 10 سال سے کمپنی کے ساتھ تھے۔ انہیں ریفرنس لیٹرز بھی نہیں دیئے گئے جس سے ان کے لئے کام تلاش کرنا انتہائی مشکل ہو گیا۔ دو سے تین ماہ تک کارکنوں کو نئی ملازمت تلاش کرنے میں مشکلات کا سامنا رہا۔ فیکٹریوں کے دروازے کھٹکھٹائے گئے اور ذاتی رابطوں کو استعمال کیا گیا۔ یہ عمل مالی اور ذہنی طور پر تھکا دینے والا تھا۔ انہیں اس اچانک بے روزگاری کے مطابق ڈھلنے اور زندہ رہنے کے لئے جدوجہد کرنی پڑی۔

3.3 ملازمت کے تعلقات

اس سیکشن کا آغاز پاکستان کے ٹیکسٹائل اور گارمنٹ سیکٹر میں ملازمتی تعلقات کے قانونی فریم ورک کو بیان کرنے سے ہوتا ہے۔ اس کے بعد تحقیق میں شامل پیداواری یونٹوں میں بھرتی اور ملازمتی تعلقات کے نتائج پیش کئے گئے ہیں۔

قانونی فریم ورک: ملازمت

پاکستان میں گارمنٹس اور ٹیکسٹائل کی پیداوار سارا سال مینوفیکچرنگ کے تحت آتی ہے جس پر فیکٹریز ایکٹ 1934ء کا اطلاق ہوتا ہے۔ فیکٹریز ایکٹ کارکن کی تعریف یوں بیان کرتا ہے: ''ایک شخص جو براہ راست یا کسی ایجنسی کے ذریعے، اجرت پر یا اجرت کے بغیر، کسی بھی پیداواری عمل میں، یا پیداواری عمل کے لئے استعمال ہونے والی مشینری یا احاطے کے کسی بھی حصے کی صفائی میں، یا کسی بھی قسم کے کام میں جو پیداواری عمل سے متعلق ہو یا اس سے منسلک ہو، ملازمت پر ہو، لیکن اس میں کوئی ایسا شخص شامل نہیں ہے جو کسی ایسے کمرے یا جگہ میں صرف دفتری حیثیت میں ملازمت پر ہو جہاں کوئی پیداواری عمل نہیں ہو رہا''[66]

پاکستان کے آئین کا آرٹیکل 18 کسی بھی شخص کو اپنی پسند کے پیشے یا تجارت میں شامل ہونے کی اجازت دیتا ہے[67] صوبہ پنجاب اور سندھ میں کارکنوں کی ملازمت کو کنٹرول کرنیوالی اہم قانون سازی انڈسٹریل اینڈ کمرشل ایمپلائمنٹ (اسٹینڈنگ آرڈرز) آرڈیننس 1968ء (پنجاب میں قابل اطلاق) اور سندھ ٹرمز آف ایمپلائمنٹ

ix۔ پاکستان میں گریجویٹی ان ملازمین کے لئے ایک قانونی حق ہے جنہوں نے اپنے آجر کے ساتھ کم از کم پانچ سال کی مسلسل ملازمت مکمل کی ہو۔ گریجویٹی کی رقم ملازم کی اجرت اور ملازمت کی مدت پر مبنی ہوتی ہے اور یہ عام طور پر اس وقت ادا کی جاتی ہے جب ملازم کمپنی چھوڑ دیتا ہے۔

(اسٹینڈنگ آرڈرز) ایکٹ 2015ء ہے۔ پنجاب کے اسٹینڈنگ آرڈرز ان صنعتی اداروں پر لاگو ہوتے ہیں جو براہ راست یا بالواسطہ طور پر 20 یا اس سے زیادہ کارکنوں کو ملازمت دیتے ہیں، جبکہ سندھ کے اسٹینڈنگ آرڈرز ان اداروں پر لاگو ہوتے ہیں جو براہ راست یا بالواسطہ طور پر 10 یا اس سے زیادہ کارکنوں کو ملازمت دیتے ہیں[68]

دونوں صوبوں کے اسٹینڈنگ آرڈرز میں کارکنوں کی چھ اقسام بتائی گئی ہیں: (1) ایسا مستقل کارکن جو نو ماہ سے مستقل ملازمت پر ہے اور تین ماہ کی پروبیشنری مدت کامیابی سے مکمل کر چکا ہے؛ (2) بدلی–ایسا کارکن جو عارضی طور پر کسی غیر حاضر مستقل کارکن یا پروبیشنر کی جگہ لیتا ہے؛ ایسا بدلی جو لگا تار تین ماہ یا لگا تار 12 ماہ کی کسی بھی مدت میں 183 دنوں کے لئے ملازمت پر ہو وہ بھی مستقل کارکن کا درجہ حاصل کر لیتا ہے؛ (3) پروبیشنر –ملازمت کے پہلے تین ماہ میں کوئی ملازم؛ (4) ایسا عارضی کارکن جو نو ماہ تک محدود کسی عارضی منصوبے کے لئے ملازمت پر ہو؛ (5) اپرینٹس جو اپرینٹس شپ سسٹم کے تحت تربیت حاصل کر رہا ہو؛ (6) کنٹریکٹ/ ٹھیکے پر کارکن جو ایک مخصوص مدت کے لئے تحریری معاہدے کے ذریعے کنٹریکٹ کی بنیاد پر کام کرے[69]

سندھ کے اسٹینڈنگ آرڈرز کسی ایجنسی، مڈل مین یا ٹھیکیدار کے ذریعے بھرتی کئے گئے تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکنوں کو کنٹریکٹ پر رکھے گئے کارکنوں کے زمرے میں شمار نہیں کرتے اور کمپنیوں کے بنیادی کاموں یا پیداواری افعال میں کنٹریکٹ کارکنوں کو ملازمت دینے کی اجازت نہیں دیتے۔ پنجاب کے اسٹینڈنگ آرڈرز تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکن کی تعریف نہیں کرتے لیکن '' کنٹریکٹ کارکنوں '' کی تعریف کو مختصر طور پر ان لوگوں تک محدود کرتے ہیں جنہیں آجر نے براہ راست پیس ریٹ کی بنیاد پر ایک مخصوص مدت کے لئے بھرتی کیا ہو جبکہ تھرڈ پارٹی ملازمت کی کوئی واضح ممانعت نہیں کی گئی ہے۔

پنجاب اور سندھ کے صوبوں کے اسٹینڈنگ آرڈرز پیس ریٹ پر مبنی اجرت کے حساب کتاب کا طریقہ کار واضح کرتے ہیں یعنی ہر پیس تیار کرنے کی ایک مخصوص اجرت۔ لیکن پیس ریٹ کارکنوں کو کسی الگ قسم کے طور پر تسلیم نہیں کیا گیا۔

دیہاڑی دار ملازم کو کم از کم اجرت آرڈیننس 1961ء اور سندھ کم از کم اجرت ایکٹ 2015ء جیسے صوبائی قوانین میں تسلیم کیا گیا ہے۔ دیہاڑی پر کام کرنے والے کارکنان وہ ہیں جنہیں کام کے اوقات یا دنوں کی بنیاد پر ادائیگی کی جاتی ہے۔ اس کے قوانین ہر صوبے میں مختلف ہیں۔ پنجاب اور سندھ میں دیہاڑی پر کام کرنے والے کارکنوں کو اکثر عارضی یا کنٹریکٹ کارکنوں کا درجہ دیا جاتا ہے[71]

اسٹینڈنگ آرڈرز آرڈیننس 1968ء اور اس کے مقابل صوبائی قوانین کے تحت آجر کو ہر ملازم کو تقرری یا ترقی کے وقت ملازمت کا ایک معاہدہ (جسے تقرر نامہ بھی کہا جاتا ہے) فراہم کرنا ضروری ہے۔ معاہدے میں ملازمت کی قسم (مستقل یا عارضی)، عہدہ، ملازمت کی تفصیل، شرائط وضوابط، اجرت اور کام کی جگہ کی تفصیلات شامل ہونی چاہئیں۔

پنجاب اور سندھ دونوں کے اسٹینڈنگ آرڈرز کے تحت کلیدی تحفظات اور حقوق صرف مستقل کارکنوں پر لاگو ہوتے ہیں۔ تاہم سپریم کورٹ آف پاکستان کے فیصلے کے مطابق دیہاڑی پر کام کرنے والے کارکنوں اور تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکنوں کو بھی مستقل کارکنوں کے برابر حقوق حاصل ہونے چاہئیں۔ اس کے باوجود اس فیصلے کا اطلاق اور نفاذ کمزور ہی رہتا ہے[72]

بھرتی اور ہائرنگ

جواب دہندگان میں سے 66 فیصد نے 2021ء اور 2023ء کے درمیان تحقیق میں شامل پیداواری یونٹوں میں کام کرنا شروع کیا تھا اور 19 فیصد نے 2016ء اور 2020ء کے درمیان۔ 89 فیصد نے نوکری دوستوں، خاندان یا جاننے والوں کے ذریعے حاصل کی تھی۔ چھ فیصد نے نوکری کسی اشتہار کے ذریعے حاصل کی تھی جیسے کہ فیکٹری کے گیٹ پر خالی آسامی کا نوٹس پڑھ کر۔ نوکری حاصل کرنے کے دیگر طریقوں میں فیکٹری گیٹ پر جا کر کام مانگنا، انسانی وسائل کے شعبے سے براہ راست یا کسی تھرڈ پارٹی ٹھیکیدار کے ذریعے رابطہ کرنا شامل ہے۔

کراچی میں یونٹ 1 تا 4 کے جواب دہندگان کے ساتھ فوکس گروپ ڈسکشن میں کارکنوں نے بتایا کہ ماضی میں فیکٹریاں نئی خالی آسامیوں کے نوٹس فیکٹری گیٹ پر لگاتی تھیں لیکن اب یہ معمول نہیں رہا۔ اب بھرتی بنیادی طور پر کسی حوالے کے ذریعے ہوتی ہے۔ تین جواب دہندگان نے واضح طور پر ذکر کیا کہ کارکنوں کو سپروائزر یا انتظامیہ کے ساتھ تعلقات کی بنیاد پر فوری بھرتی کیا جاتا ہے۔

لاہور میں یونٹ **5** اور **8** کے جواب دہندگان نے بتایا کہ جھاڑو دینے والے اور صفائی کرنے والے زیادہ تر عیسائی تھے۔ لاہور میں فیکٹریوں میں صفائی کے عملے کے لئے ملازمت کے اشتہارات میں خاص طور پر ذکر کیا جاتا ہے کہ عیسائی درخواست دینے کے اہل ہیں۔ ذات، مذہب اور کام کے تعلق کے بارے میں مزید معلومات کے لئے باب 2 ملاحظہ کریں۔

ملازمت کے معاہدے اور حیثیت

قانون کے مطابق آجروں کو اپنے ملازمین کو ملازمت دیتے وقت ایک تقرری نامہ (جسے ملازمت کا معاہدہ بھی کہا جاتا ہے) فراہم کرنا چاہیے۔ 31 فیصد جواب دہندگان نے ملازمت کے معاہدے پر دستخط نہیں کئے تھے اور بہت سوں کو اپنے معاہدے کی کاپی موصول نہیں ہوئی تھی، جیسا کہ جدول نمبر 3 میں دکھایا گیا ہے۔

جدول 3 ملازمت کے معاہدے

یونٹ:	1	2	3	4	5	6	7	8	کل
ملازمت نامے پر دستخط نہیں کئے	11	3	4	4	6	11	0	0	**39**
ملازمت نامے پر دستخط نہیں کئے	4	12	17	11	5	6	15	15	**85**
ملازمت نامے کی کاپی ملی	2	1	4	4	2	1	14	4	**32**
یونٹ پر کل جواب دہندگان	15	15	21	15	11	17	15	15	**124**

یونٹ 1، 5 اور 6 کے زیادہ تر جواب دہندگان نے ملازمت نامے پر دستخط نہیں کئے تھے۔ جن جواب دہندگان نے دستخط کئے تھے ان میں سے 62 فیصد کو اس کی کاپی نہیں ملی تھی۔

یونٹ 8 کے تمام جواب دہندگان نے ملازمت نامے پر دستخط کئے تھے۔ **یونٹ 7** ایک مثبت استثناء تھا جہاں تمام جواب دہندگان نے نہ صرف معاہدے پر دستخط کئے بلکہ ان 15 میں سے 14 کو اس کی کاپی بھی ملی تھی۔

جدول نمبر 4 جواب دہندگان کی ملازمت کی حیثیت کا جائزہ فراہم کرتا ہے۔

جدول نمبر 4 جواب دہندگان کی ملازمت کی حیثیت

یونٹ	جواب دہندگان کی تعداد	ملازمت کی حیثیت			
		مستقل مزدور	تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ پر مزدور	دیہاڑی دار مزدور	پیس ریٹ مزدور *
1	15	15			
2	15	13		1	1
3	21	20			1
4	15	15			
5	11	7	1	1	2
6	17	12			5
7	15	15			
8	15	13	1		1
کل	**124**	**110**	**2**	**2**	**10**

* پیس ریٹ کارکن مستقل بھی ہو سکتے ہیں، تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ یا دیہاڑی دار بھی۔

نواسی (89) فیصد جواب دہندگان نے بتایا کہ وہ مستقل کارکن تھے۔ تاہم ان میں سے 25 فیصد کے پاس ملازمت نامہ نہیں تھا۔

دو جواب دہندگان نے بتایا کہ انہیں ایک تھرڈ پارٹی کنٹریکٹر کے ذریعے (**یونٹ 5 اور 8 پر**) بھرتی کیا گیا تھا۔ انہوں نے اپنے آجر کے ساتھ ایک معاہدہ پر دستخط کئے تھے۔ تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکن اکثر فیکٹری میں تھرڈ پارٹی کنٹریکٹر کی زیرنگرانی کام کرتے ہیں۔ یہ ٹھیکیدار عام طور پر ایک مخصوص کام یا پیداواری لائن کے لئے پیداوار اور انسانی وسائل کا انتظام کرنے کا ذمہ دار ہوتا ہے۔ اس میں اجرت کی ادائیگی بھی شامل ہوسکتی ہے۔ تحقیق کاروں کی جانب سے نشاندہی کردہ معاہدہ لیبر اور پیداوار کی آؤٹ سورسنگ کی پاکستان میں مختلف اقسام کے لئے باکس نمبر 5 ملاحظہ کریں۔

دو دیگر جواب دہندگان نے بتایا کہ وہ (**یونٹ 2 اور 5 پر**) دیہاڑی پر کام کرتے ہیں۔

دس جواب دہندگان (8 فیصد) نے خود کو پیس ریٹ کارکن بتایا۔ پانچ پیس ریٹ کارکن **یونٹ 6** پر کام کرتے تھے باقی **یونٹ 2، 3، 5 اور 8** پر۔ 10 پیس ریٹ کارکنوں میں سے صرف ایک نے (**یونٹ 8 پر**) ملازمت نامے پر دستخط کئے تھے۔

پاکستان میں گارمنٹ فیکٹریوں میں پیس ریٹ کارکن عام طور پر مشین آپریٹر ہوتے ہیں۔ پیس ریٹ کارکنوں کی اکثر مختلف قسمیں ہوتی ہیں جن کا انحصار ان کی مہارت کی سطح پر ہے۔ فیکٹریاں اکثر پیس ریٹ کارکنوں کو روزانہ چار سے چھ گھنٹے کام کے لئے حاضری الاؤنس ادا کرتی ہیں۔ ان کی باقی ادائیگی ان کے تیار کردہ گارمنٹس کی تعداد پر مبنی ہوتی ہے، لہٰذا ان کے کل اوقات اور اجرت کا انحصار اس بات پر ہوتا ہے کہ کتنا کام دستیاب ہے اور وہ کتنے گارمنٹس تیار کرتے ہیں۔

خود کو تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ، پیس ریٹ یا دیہاڑی دار بتانے والے کسی بھی جواب دہندہ کو اپنی ملازمت کے ختم ہونے کی تاریخ معلوم نہیں تھی۔ حالانکہ یہ ان کے معاہدوں میں درج ہونی چاہیے۔

باکس نمبر 5 تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ لیبر اور آؤٹ سورسنگ

تحقیق کاروں نے پاکستان کے ٹیکسٹائل اور گارمنٹ سیکٹر میں تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ لیبر اور آؤٹ سورسنگ کی درج ذیل اقسام کی نشاندہی کی ہے:

- تھرڈ پارٹی کنٹریکٹر کی خدمات فیکٹری حاصل کرتی ہے اور وہ کارکنوں کے ایک گروپ کو فیکٹری میں اپنی نگرانی میں کام کرنے کے لئے لاتا ہے۔
- کام ایک تھرڈ پارٹی کنٹریکٹر کو آؤٹ سورس کیا جاتا ہے جو ایک چھوٹے پیداواری یونٹ کا مالک ہوتا ہے۔ یونٹ پر کارکنوں کو تھرڈ پارٹی کنٹریکٹر نے ملازمت دی ہوتی ہے۔
- کام کو ایک تھرڈ پارٹی کنٹریکٹر کے ذریعے گھریلو کارکنوں کو آؤٹ سورس کیا جاتا ہے۔

اسی انٹرپرائز کے (عام طور پر غیر رجسٹرڈ) کسی دوسرے پیداواری یونٹ کو پیداوار کی آؤٹ سورسنگ ایک اور قسم ہے۔ اس صورت میں کوئی تھرڈ پارٹی کنٹریکٹر شامل نہیں ہوتا۔

تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ لیبر اور پیس ریٹ کام

تحقیق میں شامل پیداواری یونٹوں میں تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ لیبر اور پیس ریٹ کام کی وسعت کو بہتر طور پر سمجھنے کے لئے فوکس گروپ ڈسکشنز میں اس موضوع کا احاطہ کیا گیا۔ باکس نمبر 6 جواب دہندگان کی ان کے پیداواری یونٹوں میں ملازمت پر رکھے گئے پیس ریٹ اور کنٹریکٹ کارکنوں کے بارے میں معلومات اور ان کی تعداد کا تخمینہ ظاہر کرتا ہے۔

باکس نمبر 6 پیس ریٹ اور کنٹریکٹ کارکنوں کے بارے میں جواب دہندگان کی رائے

یونٹ 1: پیداواری یونٹ کے کڑھائی، پریسنگ (استری) اور بٹن لگانے کے شعبوں میں تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکنوں کو بھرتی کیا گیا تھا۔ تقریباً 30 فیصد افرادی قوت کو تھرڈ پارٹی کنٹریکٹرز کے ذریعے بھرتی کیا گیا تھا۔ یونٹ ٹھیکیدار کو اس کام کے لئے کمیشن ادا کرتا تھا اور ٹھیکیدار ملازمت پر رکھے گئے اپنے کارکنوں کی اجرت کا ایک حصہ لیتا تھا۔

یونٹ 2: کل افرادی قوت کا تقریباً 20 فیصد تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکن تھے۔ یہ کارکن بنیادی طور پر گرائنڈنگ، برانڈنگ اور سکریپنگ (ڈینم گارمنٹس کو ایک بدحال یا پرانا دکھانے کے لئے استعمال ہونے والی تکنیکیں) میں کام کرتے تھے۔ سلائی اور فنشنگ بھی تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکنوں کے ذریعے کی جاتی تھی۔

یونٹ 3: اس یونٹ میں تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکنوں، پیس ریٹ کارکنوں اور مستقل کارکنوں کا ایک مخلوط نظام تھا۔ فی الحال تقریباً 300 تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکن تھے۔ ان کارکنوں کو معاہدے کی بنیاد پر 15,000 پاکستانی روپے (49.65 یورو) کی بنیادی اجرت ادا کی جاتی تھی جس میں پیس ریٹ کی بنیاد پر مزید گھنٹے کام کر کے اضافی آمدن حاصل کرنے کا موقع موجود تھا۔

یونٹ 4: یونٹ میں (کل 500 میں سے) تقریباً 100 سے 150 تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکن تھے۔ وہ بنیادی طور پر ڈینم واشنگ میں خشک کرنے کے کام جیسے سپرے، گرائنڈنگ اور برشنگ (ڈینم کو دھندلا یا پرانا دکھانے یا ایک مخصوص انداز بنانے کے لئے تکنیکیں) کا حصہ تھے۔ اس یونٹ میں مستقل کارکن کوالٹی چیکر کے طور پر کام کرتے تھے۔

یونٹ 5: صرف کارپارک اور کینٹین کا عملہ تھرڈ پارٹی کنٹریکٹر کے ذریعے بھرتی کیا گیا تھا۔ یونٹ میں تمام سلائی کا کام پیس ریٹ کارکنوں کے ذریعے کیا جاتا تھا۔ تقریباً 60 فیصد کارکن پیس ریٹ پر تھے۔ انہیں حاضری الاؤنس ملتا تھا جس میں اضافی اجرت پیس ریٹ کی بنیاد پر شمار کی جاتی تھی۔

یونٹ 6: تمام کارکنوں کو براہ راست بھرتی کیا گیا تھا؛ کوئی بھی تھرڈ پارٹی ٹھیکیداروں کے ذریعے بھرتی نہیں ہوا تھا۔ تقریباً 75 فیصد پیس ریٹ کارکن تھے۔ صرف 25 فیصد کو گھنٹوں کی بنیاد پر ادائیگی کی جاتی تھی۔ پیس ریٹ کارکن مخصوص پیداواری لائنوں پر کام کرتے تھے۔ یہاں تک کہ پیس ریٹ لائنوں پر ہیلپرز/ مددگاروں کو بھی پیس ریٹ کی بنیاد پر ادائیگی کی جاتی تھی۔ پیس ریٹ کارکنوں کی اجرت میں حاضری الاؤنس اور پیس ریٹ اجرت شامل تھی۔

یونٹ 7: 4,500 کارکنوں میں سے تقریباً 200 کنٹریکٹ کارکن تھے۔ یہ لانڈری اور فنشنگ کے شعبوں میں کام کرتے تھے۔ اس یونٹ میں کوئی پیس ریٹ کارکن نہیں تھا؛ تمام کو ادائیگی گھنٹوں کی بنیاد پر کی جاتی تھی۔

یونٹ 8: پہلے اس یونٹ میں تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکن کام کرتے تھے۔ انٹرویو دینے والے کارکنوں کے مطابق فیکٹری انتظامیہ نے لیوی سٹراس کا سپلائر بننے کی اہلیت حاصل کرنے کے چکر میں تھرڈ پارٹی کنٹریکٹرز کے ذریعے کارکنوں کی بھرتی بند کر دی۔ تقریباً 40 فیصد افرادی قوت کو پیس ریٹ کی بنیاد پر ملازمت دی گئی تھی۔ اس میں فنشنگ اور کلپنگ کے تمام کارکن شامل تھے۔

نوکری کے بارے میں عدم تحفظ کا احساس خاص طور پر پیس ریٹ، تھرڈ پارٹی معاہدوں یا دیہاڑی پر کام کرنے والے کارکنوں میں واضح تھا۔ جب فیکٹریوں میں کام کم ہوتا ہے تو ان کارکنوں کو اکثر یونٹ پہ نہ آنے کی ہدایت کی جاتی ہے یا انہیں جلدی گھر بھیج دیا جاتا ہے۔ اس کے نتیجے میں انہیں کمانے کے مواقع کم ملتے ہیں اور ان کی آمدن کا نقصان ہوتا ہے۔ مزید برآں بہت سے پیس ریٹ کارکنوں کو ان کی تیار کردہ اشیاء کی تعداد کو صحیح طریقے سے ٹریک کرنے میں دقتوں کا سامنا تھا۔ کام کے دوران مکمل شدہ کپڑوں کو منتقل یا دوسروں کے ساتھ ملایا جا سکتا ہے جس سے کارکنوں کے لئے اپنے تیار کردہ ٹکڑوں کی تصدیق کرنا اور ان کی اجرت کا صحیح حساب یقینی بنانا مشکل ہو جاتا ہے۔

تاہم، پیس ریٹ پر کام کے اوقات میں لچک بھی مل جاتی ہے۔ اوقات کار کی یہ لچک خاص طور پر خواتین اور اندرونی تارکین وطن کارکنوں کے لئے فائدہ مند ہو سکتی ہے۔ خواتین اکثر اپنی ملازمت کو گھریلو ذمہ داریوں اور بچوں کی دیکھ بھال کے ساتھ متوازن کرتی ہیں۔ ان میں سے کچھ کے لئے کام کے اوقات کو ایڈجسٹ کرنے کی سہولت نے انہیں ان دوہرے کرداروں کو بہتر طریقے سے انجام دینے میں مدد دی۔ پیس ریٹ پر اوقات کار کی لچک نے اندرونی تارکین وطن کارکنوں کے لئے اپنے آبائی گاؤں جانے کے لئے چھٹی لینے کی سہولت پیدا کی ہے۔

ملازمت کے حالات کا خلاصہ

مجموعی طور پر 31 فیصد جواب دہندگان کے پاس ملازمت نامہ نہیں تھا؛ اور جن کے پاس تھا ان میں سے 62 فیصد کے پاس اس کی کاپی نہیں تھی۔ انٹرویو دینے والے زیادہ تر کارکنوں نے مستقل بنیادوں پر ملازمت پر ہونے کا دعویٰ کیا۔ ان میں صرف دو تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکن، دو دیہاڑی پر کام کرنے والے اور 10 پیس ریٹ کارکن شامل تھے (حالانکہ مستقل اور کنٹریکٹ کارکنوں کو بھی پیس ریٹ کی بنیاد پر ادائیگی کی جا سکتی ہے)۔ ملازمت نامے کے بغیر کارکنوں کے لئے اپنی ملازمت کی حیثیت ثابت کرنا اور اپنے حقوق تک رسائی حاصل کرنا مشکل ہے۔

فوکس گروپ ڈسکشنز نے ایک مختلف حقیقت کو ظاہر کیا۔ پیس ریٹ کام اور تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ لیبر تحقیق میں شامل پیداواری یونٹوں میں معمول کی بات تھی۔ اگرچہ کنٹریکٹ اور پیس ریٹ کارکن مستقل گھنٹہ وار ادائیگی کی بنیاد پر کام کرنے والے کارکنوں سے ممکنہ طور پر زیادہ کما سکتے ہیں انہیں نوکری کے حوالے سے عدم تحفظ کا زیادہ مسئلہ ہے۔ نوکری کے عدم تحفظ میں اضافہ، رسمی معاہدوں کی عدم موجودگی اور اجرت کا شفاف ریکارڈ نہ ہونے نے پیس ریٹ، دیہاڑی دار اور تھرڈ پارٹی کنٹریکٹ کارکنوں کو حقوق کی خلاف ورزیوں کے حوالے سے تر نوالہ بنا دیا ہے۔ ان کی ملازمت کی غیر مستحکم حیثیت اور تحفظ تک محدود رسائی کی وجہ سے وہ رسمی تحریری معاہدوں والے مستقل کارکنوں کے مقابلے میں زیادہ کمزور ہیں۔ مؤ آخر الذکر نوکری کی بہتر ضمانت اور وسیع فوائد سے لطف اندوز ہوتے ہیں۔

3.4 کام کے حد سے زیادہ اوقات اور جبری اوور ٹائم

اس سیکشن میں پہلے کام کے اوقات سے متعلق قانونی فریم ورک پیش کیا گیا ہے اور پھر کام کے اوقات، اوور ٹائم اور کام کے دباؤ سے متعلق ہمارے سروے کے نتائج پیش کئے گئے ہیں۔

قانونی فریم ورک: کام کے اوقات، اوور ٹائم، وقفے اور چھٹی

کام کے اوقات اور اوور ٹائم

پاکستان کا فیکٹریز ایکٹ 1934ء اور صوبائی قوانین کام کے اوقات پر واضح حدود مقرر کرتے ہیں۔ فیکٹریز ایکٹ عام کام کے اوقات 48 گھنٹے فی ہفتہ مقرر کرتا ہے جو عام طور پر چھ دنوں پر پھیلے ہوتے ہیں اور جس میں ایک ماہ میں کام کے 26 دن شامل ہیں۔ فیکٹریوں کے باقاعدہ کام کے اوقات 9 گھنٹے ہیں جن میں 8 گھنٹے کام اور 1 گھنٹہ کھانے اور نماز کے وقفے کے لئے ہے[73]

اوور ٹائم کی اجازت ہے لیکن کچھ پابندیوں کے ساتھ۔ ایک دن میں کام کے کل گھنٹے 12 سے زیادہ نہیں ہو سکتے اس میں دوپہر کے کھانے، آرام، نماز کے وقفے اور اوور ٹائم شامل ہے۔ اس طرح کارکن ایک دن میں زیادہ سے زیادہ 3 گھنٹے اوور ٹائم کام کر سکتے ہیں۔ اوور ٹائم سمیت کل ہفتہ وار کام 56 گھنٹے سے زیادہ نہیں ہو سکتا۔ اس طرح اوور ٹائم زیادہ سے زیادہ 8 گھنٹے فی ہفتہ تک محدود ہے[74]

ٹیکسٹائل اور گارمنٹ فیکٹریوں میں نائٹ شفٹ کی اجازت ہے۔ جب کارکن نائٹ شفٹ میں کام کرتے ہیں تو آدھی رات کے بعد ان کا کام پچھلے دن کے گھنٹوں کا حصہ سمجھا جاتا ہے[75]

نوجوانوں (14 سال سے زیادہ لیکن 17 سال سے کم عمر) اور خواتین کارکنوں کے لئے کام کے اوقات پر اضافی پابندیاں ہیں[76]

وقفے، ہفتہ وار آرام کے دن اور چھٹی

کارکنوں کو چھ گھنٹے کام کے بعد ایک گھنٹے یا پانچ گھنٹے کام کے بعد آدھے گھنٹے کے آرام کا حق حاصل ہے۔ اگر کارکن ساڑھے آٹھ گھنٹے سے زیادہ کام کرتے ہیں تو انہیں کم از کم آدھے گھنٹے کے دو وقفے ملنے چاہئیں۔ وقفے بغیر تنخواہ کے ہوتے ہیں۔ کارکنوں کو فی ہفتہ ایک چھٹی یا آرام کا دن بھی ملتا ہے۔ ہفتہ وار چھٹی کا دن عام طور پر اتوار ہوتا ہے لیکن ہفتے کا کوئی بھی دن ہوسکتا ہے بشمول اس دن کے جب کام کی جگہ کسی وجہ سے بند ہو۔ کارکن اپنی ہفتہ وار چھٹی کے دن کام کر سکتے ہیں لیکن کارکنوں کو ایک مکمل دن کی تلافی کی چھٹی کے بغیر مسلسل 10 دن تک کام نہیں کرنا چاہیے[77]

آجروں کی ذمہ داری ہے کہ وہ تنخواہ کے ساتھ چھٹیاں فراہم کریں اور عام تعطیلات (بشمول تہواروں کی) کا احترام کریں۔ ہر کارکن (عارضی اور کنٹریکٹ کارکنوں کے علاوہ) جس نے 12 ماہ کی مسلسل ملازمت مکمل کر لی ہو وہ اگلے 12 ماہ میں 14 مسلسل دنوں کی چھٹی کا حقدار ہے۔ اس میں ہفتہ وار چھٹیاں بھی شامل ہیں جو کہ ان چھٹیوں کے دوران آسکتی ہیں۔ تہوار اور عام تعطیلات کا اعلان صوبائی حکومت کی طرف سے کیا جاتا ہے جو عام طور پر ہر سال 14 ہوتی ہیں۔ ان کی مکمل ادائیگی کی جاتی ہے۔ تاہم اگر کوئی عام چھٹی اتوار کو آتی ہے تو کوئی معاوضہ نہیں ملتا۔ مسلم تہوار قمری کیلنڈر کے حساب سے آتے ہیں لہذا ان کی تاریخیں بدل سکتی ہیں۔ غیر مسلم کارکنوں کو اپنے تہواروں پر تنخواہ کے ساتھ چھٹیاں حاصل کرنے کا حق ہے[78]

پاکستانی قانون دیگر چھٹیوں کی بھی وضاحت کرتا ہے: زچگی کی چھٹی، باپ بننے کی چھٹی،[79] حج کی چھٹی اور اگر کوئی خاتون ملازم اپنا شریک حیات کھو دیتی ہے (کسی اور صورت میں نہیں) تو سوگ کی چھٹی[80] دودھ پلانے کے لئے وقفے اور حیض کی چھٹی قانون میں فراہم نہیں کی گئی ہے۔

کام کے اوقات اور اوور ٹائم

تحقیق کاروں نے انٹرویو دینے والے کارکنوں سے ان کے روزانہ اور ہفتہ وار کام کے اوقات، وقفے اور ہفتہ وار چھٹی کے دن کے بارے میں پوچھا۔ **یونٹ 1 تا 4** کے جواب دہندگان کی بڑی اکثریت (93 فیصد) نے بتایا کہ وہ ہفتے میں چھ دن، روزانہ 10 یا 11 گھنٹے کام کرتے ہیں۔ **یونٹ 5 تا 8** کے زیادہ تر جواب دہندگان (83 فیصد) نے ہفتے میں چھ دن، روزانہ 8 یا 9 گھنٹے کام کرنے کی رپورٹ دی۔ **یونٹ 5 تا 8** کے دس جواب دہندگان نے بتایا کہ وہ ہفتے میں 57 گھنٹے یا اس سے زیادہ کام کرتے ہیں۔ جدول نمبر 5 ملاحظہ ہو۔

چورانوے فیصد جواب دہندگان نے بتایا کہ وہ اوور ٹائم لگاتے ہیں۔ جبکہ ہفتہ وار اوور ٹائم کے گھنٹے 3 سے 24 کے درمیان ہیں۔

فوکس گروپ ڈسکشنز میں **یونٹ 1 تا 4** کے کارکنوں نے بتایا کہ ہفتے میں ساتویں دن یعنی اتوار کو کام کرنا معمول کی بات ہے۔ **یونٹ 2 اور 4** کے جواب دہندگان نے بتایا کہ اوور ٹائم لگانا ان کے کام کا حصہ ہے۔ مال سپلائی یعنی آرڈر کی ڈیڈ لائن کو پورا کرنا وہ اپنی ذمہ داری سمجھتے ہیں جبکہ اوور ٹائم لگانے سے انکار کے نتائج بھگتنا پڑتے ہیں (ان نتائج پر بحث ذیل میں ملاحظہ ہو)۔ **یونٹ 5، 6 اور 8** کے کارکنوں نے بتایا کہ پیداواری اہداف کو پورا کرنے کے لئے آٹھ گھنٹوں سے زیادہ کام کرنا معمول کی بات ہے۔ یہ اضافی گھنٹے ریکارڈ کا حصہ نہیں بنتے اور عام طور پر بغیر ادائیگی کے ہوتے ہیں۔ **یونٹ 5 اور 6** میں جواب دہندگان مہینے میں ایک یا دو اتوار کو بھی کام کرتے تھے اور اتوار کے دن کام **یونٹ 8** میں بھی عام تھا۔

ایک گارمنٹ ورکر اپنے گھر میں

قانون میں اوورٹائم لگانے کی اجازت ہے لیکن اسے ہفتے میں آٹھ گھنٹوں تک محدود کیا گیا ہے۔ چھبیس فیصد جواب دہندگان ہر ہفتے ایک سے آٹھ گھنٹے اوورٹائم لگاتے تھے۔ ساٹھ فیصد ہر ہفتے قانونی اجازت سے زیادہ گھنٹے کام کرتے تھے۔ غیر قانونی کام کے گھنٹوں کی تعداد ہفتے میں 5 سے 20 گھنٹوں تک تھی۔ یونٹ 7 ایک استثناء تھا جہاں کوئی بھی جواب دہندہ ہفتے میں چھ دن، روزانہ نو گھنٹے سے زیادہ کام نہیں کرتا تھا۔

جدول نمبر 5 جواب دہندگان کے ہفتہ وار کام کے اوقات

ہفتہ وار کام کے گھنٹے	ہفتہ وار کام کے نارمل گھنٹے بمقابلہ اوورٹائم	یونٹ 1	2	3	4	5	6	7	8	کل
		سندھ				پنجاب				
48> گھنٹے	48 گھنٹے، کوئی اوورٹائم نہیں	0	1	0	0	3	3	5	7	19
49-56 گھنٹے	48 گھنٹے، 1-8 گھنٹے قانونی اوورٹائم	0	0	2	0	3	11	10	6	32
57-60 گھنٹے	48 گھنٹے، 9-12 گھنٹے اوورٹائم	4	2	1	5	3	2	0	2	19
61-70 گھنٹے	48 گھنٹے، 13-22 گھنٹے اوورٹائم	9	12	18	10	0	1	0	0	50
71< گھنٹے	48 گھنٹے، 23 گھنٹے یا زائد اوورٹائم	2	0	0	0	2	0	0	0	4
کل		15	15	21	15	11	17	15	15	124

■ پاکستانی قانون کے مطابق۔ ■ پاکستانی قانون کے مطابق نہیں۔

کام کے اضافی اوقات کارکنوں اور فیکٹریوں کے درمیان مختلف تھے۔ زیادہ تر جواب دہندگان نے اوورٹائم کو اپنے یومیہ کام کا ایک باقاعدہ حصہ بتایا۔ کچھ ایسا صرف کبھی کبھار کرتے تھے۔ انٹرویو دینے والے کارکنوں نے اوورٹائم لگانے کی کئی وجوہات بتائیں: یہ کام کے دن کے معمول کا حصہ تھا (5 فیصد جواب دہندگان)؛ سپروائزر یا مینیجر نے اس کا کہا تھا (48 فیصد)؛ پیداوار کے ہدف کو پورا کرنے کے لئے (14 فیصد)؛ اضافی آمدن کے لئے (کراچی کے جواب دہندگان: 62 فیصد)؛ اور قرضوں یا واجبات کی ادائیگی کے لئے (3 فیصد)[x]

فوکس گروپ ڈسکشنز میں کارکنوں نے بتایا کہ اوورٹائم کی ضروریات اکثر پیداوار کے عروج کے دنوں یا بڑے آرڈرز سے منسلک ہوتی ہیں لیکن فیکٹری انتظامیہ کی جانب سے ایک حکمت عملی کے تحت افرادی قوت کی چھانٹی کے ساتھ بھی اس کا تعلق بنتا ہے۔ گارمنٹس کے شعبے میں افرادی قوت کی چھانٹی عام طور پر ہر سال جون کے آس پاس ہوتی ہے جب پاکستانی حکومت جولائی سے لاگو ہونے والی اجرت میں اضافے کا اعلان کرتی ہے۔ زیادہ اجرت ادا کرنے سے بچنے کی خاطر کمپنیاں اپنی افرادی قوت کو کم کرنے کے لئے مختلف اقدامات کرتی ہیں۔ کچھ کمپنیاں کارکنوں کو برطرف کر دیتی ہیں اور پھر نوجوان غیر تجربہ کار کارکنوں کو بھرتی کرتی ہیں۔ اپنی کمزوری اور بات کرنے سے خوفزدہ ان کارکنوں کی طرف سے نئی مقرر کردہ قانونی کم از کم اجرت کا مطالبہ کرنے کا امکان کم ہوتا ہے۔ دیگر کمپنیاں برطرف شدہ کارکنوں کو کم اجرت پر دوبارہ بھرتی کرتی ہیں۔ کچھ کمپنیاں پیداوار کو برقرار رکھنے کے لئے تجربہ کار، انتہائی ہنرمند کارکنوں کو برقرار رکھتی ہیں اور کم پیداواری کارکنوں کو برطرف کر دیتی ہیں۔

کم از کم اجرت میں اضافے کے بعد کی افرادی قوت میں کمی کارکنوں پر پیداوار کے اہداف کو پورا کرنے کے لئے مزید دباؤ ڈالتی ہے۔ کارکنوں نے بتایا کہ کم از کم اجرت میں اضافے کے بعد یہ عام معمول ہے کہ روزانہ زیادہ گھنٹوں اور اتوار کو کام کروا کے تین کارکنوں سے پانچ کے برابر کام لیا جاتا ہے۔ فیکٹریوں کے لئے اجرت میں اضافے کی ادائیگی میں تاخیر کرنا یا بقایا جات کی ادائیگی کے لئے ادھورے وعدے کرنا بھی عام ہے۔

x۔ ایک سے زائد جواب ممکن تھے اس لئے فیصد شرح 100 سے زیادہ رہی۔

کراچی کے جواب دہندگان نے بتایا کہ قانونی طور پر مجاز اوور ٹائم یا ماہانہ 48 گھنٹے تک کا اوور ٹائم عام طور پر ڈبل ریٹ کی شرح سے ادا کیا جاتا تھا۔اس لئے کارکن اکثر اوور ٹائم لگانے پر راضی ہو جاتے تھے کیونکہ انہیں اضافی آمدن کی ضرورت ہوتی تھی۔ تاہم لاہور کے جواب دہندگان نے ہفتے میں زیادہ سے زیادہ 48 گھنٹے قانونی طور پر کام کرنے کو ترجیح دی کیونکہ ان کا اوور ٹائم عام طور پر بغیر ادائیگی کے تھا یا صرف سنگل ریٹ پر ادا کیا جاتا تھا۔اس کے باوجود اوور ٹائم لگانے سے انکار کرنا اکثر منفی نتائج کے بغیر ممکن نہیں تھا۔

اوور ٹائم سے انکار کے نتائج

پینسٹھ فیصد جواب دہندگان نے بتایا کہ وہ منفی نتائج کا سامنا کئے بغیر اوور ٹائم سے انکار نہیں کر سکتے تھے۔تحقیق میں شامل تمام یونٹوں کے جواب دہندگان نے بتایا کہ جب کارکن اوور ٹائم سے انکار کرنے کی کوشش کرتے ہیں تو سپروائزر یا مینیجر ناراض ہو جاتے ہیں اور زبانی ہراساں کرتے ہیں۔ **یونٹ 7** کے سواء باقی تمام فیکٹریوں کے جواب دہندگان نے بتایا کہ جب انہوں نے اوور ٹائم لگانے سے انکار کیا تو انہیں برطرف کرنے کی دھمکی دی گئی۔ **یونٹ 1، 3، 4 اور 5** میں آجروں نے فیکٹری میں داخل نہ ہونے دینے جیسے اقدامات بھی کئے جس کے نتیجے میں بغیر تنخواہ کے جبری چھٹی ہوگئی یا کارکنوں کو ایک یا دو دن کی بغیر تنخواہ چھٹی لینے پر مجبور کیا گیا۔ **یونٹ 4 اور 6** میں آجروں نے سخت کنٹرول کے اقدامات کئے اور ہراساں بھی کیا جس میں کارکنوں کو ہنگامی صورت حال میں بھی چھٹی دینے میں لچک دکھانے سے انکار کرنا شامل تھا۔اور اوور ٹائم سے انکار کرنے والوں کو سب کے سامنے برا بھلا بھی کہا گیا۔ان طریقوں نے فیکٹروں میں شدید دباؤ کا ماحول پیدا کیا جس میں اپنی نوکریاں بچانے کے لئے کارکن خود کو حد سے زیادہ کام کرنے کے مطالبے کو پورا کرنے پر مجبور محسوس کرتے ہیں۔

کام کے اوقات اور اوور ٹائم کے حوالے سے اقتباسات:

یونٹ 1 سے جواب دہندہ: ''سلائی کے شعبے میں اوور ٹائم کم ہوتا ہے جبکہ فنشنگ اور واشنگ کے شعبوں میں زیادہ۔''

یونٹ 1 سے جواب دہندہ: ''اوور ٹائم کے بارے میں عام طور پر فیکٹری ایک دن پہلے اطلاع دیتی ہے۔روزانہ کی ڈیوٹی بہت زیادہ ہوتی ہے اور آپ جا نہیں سکتے۔''

یونٹ 2 سے جواب دہندہ: ''پیداوار کے عروج کے زمانے میں ہماری فیکٹری میں تین سے چار گھنٹے کا اوور ٹائم معمول ہے جبکہ کام کم ہو تو اس کا دورانیہ دو گھنٹے ہوتا ہے۔''

یونٹ 3 سے جواب دہندہ: ''ہم عام طور پر روزانہ دو سے تین گھنٹے اوور ٹائم لگاتے ہیں۔کبھی کبھی ایک ماہ میں 100 گھنٹے سے زیادہ اوور ٹائم بھی لگاتے ہیں۔''

یونٹ 3 سے جواب دہندہ: ''سیزن کے بعد اوور ٹائم لگنا کم ہو جاتا ہے۔دو ماہ میں صورتحال بہتر ہو جائے گی۔اتوار کو آپ کبھی چھٹی نہیں مانگ سکتے۔''

یونٹ 4 سے جواب دہندہ: ''ہماری کمپنی میں روزانہ دو سے تین گھنٹے کا اوور ٹائم عام بات ہے۔ سیزن کے دوران تین گھنٹے کا اوور ٹائم ہو جاتا ہے لیکن عام طور پر یہ دو سے تین گھنٹے ہوتا ہے۔''

یونٹ 4 سے جواب دہندہ: ''نائٹ شفٹ رات 00:8 بجے سے صبح 00:5 بجے تک ہوتی ہے اور پھر روزانہ صبح 00:7 بجے تک دو گھنٹے اوور ٹائم ہوتا ہے۔ 15 دن بعد وہ کام کی شفٹ صبح سے رات اور رات سے صبح کی کر دیتے ہیں۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ: ''اگر آپ اوور ٹائم سے انکار کرتے ہیں تو آپ کو بتایا جائے گا کہ اب آپ کی یہاں ضرورت نہیں رہی۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ: ''ہیومن ریسورسز ڈیپارٹمنٹ نے نئے ملازمین کو تقرر نامے میں لکھی گئی باتوں کی وضاحت کے لئے ایک سیشن منعقد کیا لیکن کام کے اوقات سے متعلق حصہ چھوڑ دیا کہ کام کا دن آٹھ گھنٹے کا ہونا چاہیے۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ: ''باقاعدہ شفٹ صبح 30:8 سے شام 30:5 تک ہوتی ہے لیکن دیئے گئے ہدف کو پورا کرنے کے لئے اوور ٹائم لگانا پڑتا ہے۔اس اضافی کام کے وقت کی کوئی ادائیگی نہیں کی جاتی۔اس طرح عام طور پر ہمیں صبح 00:8 بجے سے رات 00:8 بجے تک کام کرنا پڑتا ہے۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ: ''قریباً تین ماہ سے آرڈرز کم ہیں۔ورنہ ہم سال بھر صبح 30:8 سے رات 00:8 بجے تک کام کرتے ہیں۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ

''ہمیں مہینے میں ایک یا دو اتوار کو بھی کام کرنا پڑتا ہے۔ تقریباً تین ماہ سے ہمیں اتوار کو کام کرنے کی ادائیگی کی جا رہی ہے۔ اس سے پہلے ہمیں اتوار کو کام کرنے کی ادائیگی نہیں کی جاتی تھی۔''

یونٹ 7 سے جواب دہندہ

''ہمارا کام کا وقت نو گھنٹے ہے جس میں ایک گھنٹے کا وقفہ شامل ہے۔ اہداف ملتے ہیں لیکن ہمیں اپنے کام کے اوقات سے زیادہ رکنے کو نہیں کہا جاتا۔ کبھی کبھی ہم وقفے کے دوران کام کرتے ہیں۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ

''آپ تب ہی جا سکتے ہیں جب وہ کہیں کہ آپ جا سکتے ہیں۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ

''ہم روزانہ 10 سے 12 گھنٹے کام کرتے ہیں۔ 10 گھنٹے سے کم ہم کبھی بھی کام نہیں کرتے۔ فنشنگ کے شعبے میں کام ہمیشہ جاری رہتا ہے۔ جب ہمیں بھرتی کیا جاتا ہے تو وہ وعدہ کرتے ہیں کہ ہم صبح 8:00 بجے سے شام 5:00 بجے تک کام کریں گے لیکن ایسا کبھی نہیں ہوتا۔ ہمیں دوپہر کے کھانے کے لئے ایک گھنٹے کی بجائے صرف 15 منٹ ملتے ہیں۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ

''ہمارے شعبے میں کوئی آرام کا دن نہیں ہے۔ یہاں تک کہ جب فیکٹری کے دوسرے شعبے بند ہوتے ہیں تو تب بھی فنشنگ کا شعبہ ڈیوٹی پر ہوتا ہے۔ ڈیوٹی کے اوقات روزانہ 11 سے 12 گھنٹے ہوتے ہیں۔ دوپہر کے کھانے کا وقفہ صرف 15 منٹ ہوتا ہے۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ

''اگر میں رات 10:00 بجے تک کام کروں تو اگلی صبح جلدی اٹھنا مشکل ہوتا ہے۔ لیکن اگر آپ اگلے دن کام پر دیر سے آتے ہیں تو آپ کو ڈانٹا جاتا ہے۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ

''ہم روزانہ 10 سے 12 گھنٹے کام کرتے ہیں۔ ہمارا اتوار کو ایک آرام کا دن ہوتا ہے۔''

کام کا زیادہ دباؤ

جواب دہندگان نے وضاحت کی کہ آجروں کے پاس کارکنوں پر پیداوار بڑھانے اور زیادہ گھنٹے کام کروانے کے مختلف ہتھکنڈے ہیں۔ ان میں سے ایک پیداواری ہدف مقرر کرنا بھی ہے۔ تریسٹھ فیصد جواب دہندگان نے بتایا کہ انہیں پیداواری اہداف پورے کرنے ہوتے ہیں۔ **یونٹ 1، 5، 6، 7 اور 8** کے جواب دہندگان کی اکثریت کو پیداواری ہدف ملتے تھے۔ **یونٹ 2 اور 4** میں تقریباً نصف جواب دہندگان نے بتایا کہ انہیں پیداواری ہدف پورا کرنا ہوتا ہے۔ **یونٹ 3** ایک استثناء تھا کیونکہ زیادہ تر جواب دہندگان نے بتایا کہ انہیں کوئی پیداواری ہدف نہیں دیا جاتا۔ کارکنوں کو پیداواری ہدف دیئے جانے کا انحصار یونٹ میں ان کے عہدے پر بھی تھا۔

یونٹ 1 تا 4 کے جواب دہندگان کے ساتھ فوکس گروپ ڈسکشنز میں شرکاء نے بتایا کہ ان کو دیئے جانے والے پیداواری اہداف حقیقت پسندانہ تھے لیکن نئے آنے والوں کے لئے مسئلہ تھے اور ان کے پاس تو بیت الخلا جانے کے لئے بھی کبھی وقت نہیں ہوتا تھا۔ کارکنوں نے یہ بھی ذکر کیا کہ ان کی کارکردگی پر مسلسل نظر رکھی جاتی ہے۔ جہاں گھنٹے کی بنیاد پر ہدف دیئے جاتے ہے وہاں سپروائزر ہر گھنٹے بعد پیداوار کی جانچ کرتے ہیں اور کارکنوں پر کبھی شائستگی سے اور کبھی بدتمیزی سے دباؤ ڈالتے ہیں تاکہ اہداف پورے کئے جاسکیں۔ اگر کارکن رفتار برقرار نہ رکھ پائیں اور پیداواری اہداف پورے نہ کر پائیں تو انہیں وارننگ یا دھمکیاں دی جاتی ہیں اور بالآخران کارکنوں پر نوکری چھوڑنے کے لئے دباؤ ڈالا جاتا ہے یا انہیں برطرف کر دیا جاتا ہے۔

یونٹ 1 اور 3 کے جواب دہندگان نے بتایا کہ جب وہ پیداواری اہداف پورے نہ کریں تو انہیں جرمانہ تو نہیں ہوتا لیکن ان پر کیمروں کے ذریعے نظر رکھی جاتی ہے اور انہیں کام کا زیادہ دباؤ محسوس ہوتا ہے:

''واش رومز کے باہر بھی کیمرے لگے ہوئے ہیں اور وہ دیکھتے ہیں کہ کارکن کتنی بار بیت الخلاء جاتے ہیں۔ ہم وقفہ نہیں لے سکتے نہ ہی بیٹھ سکتے ہیں۔ پانچ منٹ کے لئے بھی نہیں۔ ہمیں کھانے وغیرہ کے وقفوں کے دوران فیکٹری گیٹ کے باہر بیٹھنے کی اجازت نہیں۔ اگر ہم غلطیاں کریں تو ان کا اندراج کیا جاتا ہے۔ اگر وہ آپ سے چھٹکارا پانا چاہیں تو وہ اس ریکارڈ کو آپ کے خلاف استعمال کریں گے۔ ہم ہر وقت خوفزدہ رہتے ہیں۔''

لاہور سے خاص طور پر **یونٹ 5، 6 اور 8** کے جواب دہندگان نے وضاحت کی کہ غیر حقیقی پیداواری اہداف کو پورا کرنے پر توجہ دینے کے نتیجے میں کام کے اوقات اکثر طویل ہو جاتے ہیں جن کی اکثر ادائیگی نہیں کی جاتی جبکہ مسلسل دباؤ ہوتا ہے کہ کام تیزی سے نمٹاؤ۔ اگر کارکن اہداف پورے نہ کریں تو انہیں زبانی بدسلوکی اور برطرفی کی دھمکیاں بھی دی جاتی ہیں۔ **یونٹ 5** کے ایک جواب دہندہ نے بتایا کہ سب سے بڑا دباؤ ہدف پورا کرنا ہے جو کہ اس کمپنی میں دوسروں کے مقابلے میں دگنا زیادہ ہوتا ہے اور کبھی کبھی روزانہ 13 سے 14 گھنٹے کام کرنا پڑتا ہے۔

یونٹ 7 میں پیداواری اہداف دیئے جاتے ہیں لیکن کارکنوں کو انہیں پورا کرنے پر مجبور نہیں کیا جاتا۔ اس کے باوجود کارکن کبھی کبھی اہداف کو پورا کرنے کے لئے وقفوں کے دوران بھی کام کرتے ہیں۔

فوکس گروپ ڈسکشنز میں **یونٹ 2 اور 4** کے کارکنوں نے یہ بھی بتایا کہ انہیں وقت پر پیداوار مکمل کرنے کی ذمہ دار محسوس ہوتی ہے کیونکہ اگر کوئی کھیپ ڈیڈ لائن تک مکمل نہیں ہو گی تو فیکٹری مالکان کو مسائل کا سامنا کرنا پڑے گا۔

کارکنوں سے زیادہ گھنٹے کام کروانے اور پیداوار بڑھانے کے لئے حاضری الاؤنس آجروں کا ایک اور ہتھیار ہے۔ جواب دہندگان نے بتایا کہ حاضری الاؤنس کا استعمال کارکنوں کو وقت پر کام پر آنے، چھٹی نہ لینے اور کام مکمل کرنے کی ترغیب دینے کے لئے کیا جاتا ہے۔

یونٹ 1، 2، 3، 4 اور 7 میں ایک دن کی بھی چھٹی نہ لینے پر کارکنوں کو ماہانہ 500 روپے (1.65 یورو) سے 1,500 روپے (4.97 یورو) تک حاضری الاؤنس ادا کیا جاتا ہے۔ **یونٹ 5، 6 اور 8** میں پیس ریٹ کارکنوں کو حاضری الاؤنس ملتا تھا — جو کہ عام طور پر پارٹ ٹائم معاہدے کے تحت روزانہ پانچ سے چھ گھنٹے کام کرنے کی رقم ہوتی ہے۔ جبکہ ان کی باقی اجرت کام کی دستیابی اور ان کے تیار کردہ کپڑوں پر منحصر ہوتی ہے۔ **یونٹ 5** میں پیس ریٹ کارکنوں کے لئے حاضری الاؤنس 6,500 روپے (21.52 یورو) اور **یونٹ 6** کا 10,500 روپے (34.76 یورو) تھا[xi] **یونٹ 6 اور 7** میں گھنٹہ وار اجرت والے مستقل کارکنوں کو بھی حاضری الاؤنس ملتا ہے: **یونٹ 6** میں ماہانہ 3,000 روپے (9.93 یورو) اور **یونٹ 7** میں 1,500 روپے (4.97 یورو)۔ اگر کارکن ایک ماہ میں ایک دن کی چھٹی لیتے ہیں تو الاؤنس آدھا ہو جاتا ہے۔ اگر بشمول بیماری کے دو یا اس سے زیادہ دن کی چھٹی لیں تو انہیں الاؤنس بالکل نہیں ملتا۔

اسی فیصد جواب دہندگان نے بتایا کہ ان کی اجرت سے کٹوتی کی جاتی ہے جس سے یہ بھی ظاہر ہوتا ہے کہ آجر یہ حرکت کارکنوں پر پیداواری صلاحیت بڑھانے کے لئے دباؤ ڈالنے کے ہتھیار کے طور پر کرتے ہیں۔ اس کٹوتی کی اہم وجوہات میں غیر حاضری، تاخیر سے آنا اور چھٹی لینا شامل ہیں۔ **یونٹ 2** میں کارکنوں کو 10 منٹ دیر سے آنے کی اجازت تھی۔ لیکن اگر وہ اس سے زیادہ دیر کرتے ہیں تو انتظامیہ چوتھے دن ان کی تنخواہ میں ایک گھنٹے سے لے کر آدھے دن تک کی اجرت کاٹ لیتی ہے۔ **یونٹ 4** میں 15 منٹ کی لچک تھی: اگر کوئی کارکن تین دن تک 15 منٹ سے زیادہ دیر سے آتا ہے تو چوتھے دن گارڈ اس کارکن کو احاطے میں داخل ہونے نہیں دیتا اور انہیں ایک دن کی بغیر تنخواہ چھٹی لینے پر مجبور کیا جاتا ہے۔

چھٹی کے بارے میں **یونٹ 2 اور 4** میں کچھ جواب دہندگان نے بتایا کہ ہنگامی صورت حال میں انہیں چھٹی دی جاتی ہے۔ **یونٹ 5** میں چھٹی لینے پر اجرت کی کوئی کٹوتی نہیں کی جاتی لیکن ہنگامی صورت حال اور اچانک چھٹیوں کے نتیجے میں اجرت سے کٹوتی ہوتی ہے۔ تاہم کارکنوں نے بتایا کہ انتظامیہ سے چھٹی منظور کروانا مشکل کام ہے۔ **یونٹ 6** میں اگر کوئی کارکن دو دن سے زیادہ چھٹی لے تو نہ صرف اس کا حاضری الاؤنس کٹ جاتا ہے بلکہ اجرت میں سے بھی کٹوتی کی جاتی ہے۔ **یونٹ 8** میں مستقل کارکنوں کے اگر گھنٹے کم لگے ہوں تو چھٹی کے دنوں کی کٹوتی ہوتی ہے۔ **یونٹ 7** میں کارکنوں کو ماہانہ کل دو گھنٹے تک دیر سے آنے کی اجازت ہے جس کے بعد ہر منٹ کا حساب کیا جاتا ہے اور ان کی اجرت اسی حساب سے کاٹ لی جاتی ہے۔

یونٹ 6 اور 7 کے جواب دہندگان نے بتایا کہ چھٹی لینے، پیداواری اہداف پورے نہ کرنے، دیر سے آنے اور اوور ٹائم سے انکار کرنے پر انہیں انتباہی خطوط ملتے ہیں۔ کارکنوں کو تیسرا انتباہی خط ملنے کے بعد برطرف کر دیا جاتا ہے۔ **یونٹ 1 اور 3** کے کارکنوں کے ساتھ فوکس گروپ ڈسکشن میں پتہ چلا کہ حاملہ کارکنوں کو نوکری چھوڑنے کا کہا جاتا ہے۔

---

xi۔ جولائی 2014ء تازہ ترین اجرت میں اضافے سے قبل **یونٹ 6** میں پیس ریٹ کارکنوں کے لیے حاضری الاؤنس 6500 روپے (21.52 یورو) تھا۔

اقتباسات: کام کا دباؤ اور پیداواری اہداف

یونٹ 1 سے جواب دہندہ
''کمپنی فی گھنٹہ پیداوار کے اہداف مقرر کرتی ہے... نئے آنے والوں کے لئے اہداف پورے کرنا مشکل ہے۔''

یونٹ 1 سے جواب دہندہ
''ہم گھنٹہ وار ہدف پورا کر سکتے ہیں لیکن ہم بیت الخلاء نہیں جا سکتے کیونکہ پھر ہم ہدف پورا نہیں کر پائیں گے۔''

یونٹ 1 سے جواب دہندہ
''اگر ہم ہدف پورا نہیں کرتے تو ہمیں ڈانٹا جاتا ہے۔ اہداف کی ہر گھنٹے جانچ کی جاتی ہے۔''

یونٹ 1 سے جواب دہندہ
''جب اجرت میں اضافہ ہوا تو ہدف بھی بڑھا دیا گیا۔ پہلے ہدف 192 تھا اب 210 ہے۔''

یونٹ 2 سے جواب دہندہ
''اگر کارکن تین سے چار دن میں اپنی کارکردگی بہتر نہیں کرتے تو انہیں ایک یا دو دن گھر رہنے کو کہا جاتا ہے اور وہ فیکٹری میں داخل نہیں ہو سکتے۔''

یونٹ 3 سے جواب دہندہ
''مجھے چھ ہفتوں سے کوئی چھٹی نہیں ملی۔ مجھے اتوار کی چھٹی بھی نہیں ملتی۔ میں گزشتہ چھ ہفتوں سے نائٹ شفٹ میں کام کر رہا ہوں۔ نائٹ شفٹ رات 8:00 بجے شروع ہوتی اور صبح 5:00 بجے ختم ہوتی ہے پھر میں مزید تین گھنٹے اوور ٹائم کام کرتا ہوں۔ آپ کوئی چھٹی نہیں مانگ سکتے۔ کوالٹی چیک ڈیپارٹمنٹ میں کام کا بوجھ بہت زیادہ ہے۔''

یونٹ 3 سے جواب دہندہ
''اگر کوئی کام میں تیزی نہیں دکھاتا تو اس پر کام چھوڑنے کے لئے دباؤ ڈالا جاتا ہے۔ انہیں کہا جاتا ہے کہ ہمارے پاس کام نہیں ہے۔ اسی کمپنی کے ایک اور یونٹ میں روزانہ 20 کارکنوں کو یہ کہہ کر برطرف کیا جاتا ہے کہ کمپنی کے پاس کام نہیں ہے۔''

یونٹ 4 سے جواب دہندہ
''اگر کوئی کارکن پیداواری ہدف پورا نہیں کرتا تو اسے اپنی کارکردگی بہتر کرنے کے لئے پانچ یا چھ دن دیئے جاتے ہیں۔ اگر یہ بہتر نہیں ہوتی تو اس کارکن کو نوکری چھوڑنے کا کہا جاتا ہے۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ
''کل میری فیکٹری میں چار کارکنوں کو برطرف کیا گیا۔ اجرت میں حالیہ اضافے کے بعد سے وہ افرادی قوت میں کمی کر رہے ہیں۔ انہوں نے اس ماہ دو بار کارکنوں کو فارغ کیا ہے۔ انہوں نے پیداواری لائنوں کی تعداد بھی کم کر دی ہے لیکن اہداف وہی ہیں۔ وہ ہر یونٹ میں کئی کارکنوں کو فارغ کر رہے ہیں۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ
''سب سے بڑا دباؤ ہدف کا ہے۔ دوسری فیکٹریوں میں آپ کو روزانہ 240 کپڑوں کی چیکنگ کرنی پڑتی ہے یہاں ہمیں روزانہ 400 سے 500 کپڑوں کی چیکنگ کرنی پڑتی ہے۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ
''ہر پیداواری لائن کے لئے ہدف مقرر کئے جاتے ہیں۔ اگر کوئی چھٹی پر ہے تو باقی لوگوں نے اس کا بھی ہدف پورا کرنا ہوتا ہے۔ لیکن کم لوگوں کے باوجود ہم ہدف مکمل کئے بغیر نہیں جا سکتے۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ
''سپروائزر کہتے ہیں کہ ہم آپ کو ہدف دیتے ہیں۔ اگر یہ آپ کو قبول ہے تو ٹھیک ہے اگر نہیں تو آپ جا سکتے ہیں۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ
''اوور ٹائم کے گھنٹوں کی ادائیگی نہیں کی جاتی۔ آپ ہدف مکمل ہونے تک رکے رہتے ہیں۔ ہنر مند کارکن جو بروقت ہدف مکمل کر لیتے ہیں انہیں اس سے زیادہ ہدف دے دیا جاتا ہے۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ
''اگر آپ اوور ٹائم سے انکار کرتے ہیں تو آپ کا نام لکھ کر سیکورٹی گارڈ کو دے دیا جائے گا اور اگلے دن گارڈ آپ کو اندر نہیں آنے دے گا، انٹری کارڈ کام نہیں کرے گا۔ لہٰذا انکار کرنے کا کوئی طریقہ نہیں ہے۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ
''اوور ٹائم کی ادائیگی کا کوئی تصور نہیں ہے۔ ہمیں زبردستی کام جاری رکھنا پڑتا ہے۔ اگر ہم اوور ٹائم کام کرنے سے انکار کریں تو ہمیں برطرفی کی دھمکی دی جاتی ہے۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ
"فیکٹری میں خواتین کو الگ تھلگ رکھا جاتا ہے، انہیں نشانہ بنایا جاتا ہے اور ان پر دباؤ ڈالا جاتا ہے۔ ایک خاتون مینیجر نے حال ہی میں یہ کہتے ہوئے اپنی نوکری چھوڑ دی کہ یہ فیکٹری نہیں بلکہ ہراسانی کی جگہ ہے۔"

یونٹ 6 سے جواب دہندہ
"سپروائزر اور انچارج کارکنوں کو دھمکی دیتے ہیں کہ اگر ہدف پورا نہیں کرو گے تو کل فیکٹری آنے کی ضرورت نہیں ہے۔"

یونٹ 6 سے جواب دہندہ
"اہداف مکمل کرنے کا دباؤ ہوتا ہے۔ انچارج سپروائزرز پر دباؤ ڈالتے ہیں اور سپروائزر آگے کارکنوں پر دباؤ ڈالتے ہیں۔ زبان درازی اور چیخم دھاڑ کی جاتی ہے، گالیاں دی جاتی ہیں۔"

یونٹ 6 سے جواب دہندہ
"انتظامیہ کو صرف اہداف دینے میں دلچسپی ہے اس میں نہیں کہ ڈیوٹی کتنے بجے ختم ہوتی ہے۔ کام کے اوقات صبح 8:30 سے شام 5:30 تک ہیں۔ اگر پیداواری اہداف کو پورا کرنے کے لئے زیادہ وقت درکار ہو تو ہمیں اوور ٹائم کے پیسوں کے بغیر جاری رکھنا پڑتا ہے۔ روزانہ کی بنیاد پر ہمیں رات 8:00 بجے تک کام کرنا پڑتا ہے۔ اہداف غیر حقیقی ہیں۔"

یونٹ 6 سے جواب دہندہ
"یہ کڑی سے کڑی ملانے کا کام ہے۔ اگر ایک مرحلے پر کام میں تاخیر ہوتی ہے تو اس کا اثر اگلے مراحل تک جاتا ہے اور تمام مراحل کے کارکنوں کو اپنے متعلقہ اہداف پورے ہونے تک کام کرنا پڑتا ہے۔ اگر کوئی ہدف پورا کئے بغیر فیکٹری چھوڑتا ہے تو سپروائزر اسے دھمکی دیتے ہیں۔ ایسے کارکنوں کے گیٹ پاس بلاک کر دیئے جاتے ہیں۔"

یونٹ 7 سے جواب دہندہ
"اہداف گھنٹہ وار ہیں۔ اگر ہم انہیں پورا نہیں کرتے تو سپروائزر ہم پر چلاتے ہیں۔ یہ سلوک دوسری فیکٹریوں سے بہتر ہے کم از کم گالیاں تو نہیں دی جاتیں۔"

یونٹ 8 سے جواب دہندہ
"اگر آرڈرز کم ہوں تو وہ کام کے اوقات کم نہیں کرتے بلکہ وہ کارکنوں کی تعداد کم کرتے ہیں۔"

یونٹ 8 سے جواب دہندہ
"ہماری فیکٹری میں اجرت میں اضافے کے بعد بھی کارکنوں کو برطرف کر دیا جاتا ہے۔"

یونٹ 8 سے جواب دہندہ
"اگر ہدف پورا بھی کر دیا جائے تو وہ مزید کام دینا شروع کر دیتے ہیں کیونکہ وہ چاہتے ہیں کہ کارکن شام 7:00 یا 8:00 بجے تک فیکٹری میں ہی رہیں۔"

یونٹ 8 سے جواب دہندہ
"اگر ہدف 1,500 کپڑے ہیں اور آپ اسے مکمل کر لیتے ہیں تو وہ آپ کو اور بڑا ہدف دے دیں گے۔"

اقتباسات: چھٹی لینا

یونٹ 1 سے جواب دہندہ
"اگر آپ بغیر اطلاع کے ہنگامی چھٹی لیتے ہیں تو آپ کو کمپنی سے برطرف کر دیا جائے گا۔"

یونٹ 3 سے جواب دہندہ
"اگر آپ چھٹی مانگتے ہیں تو آپ کو نہیں ملتی۔ وہ فیکٹری میں کام پر لے جانے کے لئے آپ کے گھر بھی آتے ہیں۔ اگر میرا کام کرنے کا دل نہیں ہے تو چھٹی لینے کا واحد طریقہ اپنا فون بند کر کے غائب ہو جانا ہے۔"

یونٹ 5 سے جواب دہندہ
"بہت دباؤ ڈالا جاتا ہے کہ چھٹی نہ لو۔ ہنگامی صورتحال میں بھی آپ چھٹی نہیں لے سکتے۔ جب آپ چھٹی لیتے ہیں تو وہ آپ کے ساتھ برا سلوک کرتے ہیں، آپ کو ہراساں کیا جاتا ہے۔"

یونٹ 5 سے جواب دہندہ
"آپ کو شادی کے لئے بھی مہینوں پہلے چھٹی کے لئے درخواست دینی پڑتی ہے۔ آخری لمحے میں وہ آپ کی مانگی ہوئی چھٹیوں میں سے آدھی ہی دیتے ہیں۔ اگر آپ کی چھٹیاں منظور بھی ہو جائیں تو آپ کو ہفتہ وار چھٹی کے دن کام کرنا پڑتا ہے یا آپ کو کام کے دنوں میں دیر تک رہنے پر مجبور کیا جاتا ہے لیکن ریکارڈ یہی ظاہر کرے گا کہ آپ گھر چلے گئے تھے۔"

یونٹ 5 سے جواب دہندہ
"ہماری ثقافت میں اپنی بہن کی شادی پر آپ کو ڈھیروں انتظامات کرنے ہوتے ہیں۔ اگر آپ کافی پہلے بھی چھٹی مانگتے ہیں تو آپ کو زیادہ

سے زیادہ اپنی مطلوبہ چھٹیوں سے آدھی ہی ملیں گی۔ یہاں تک کہ اگر آپ کے خاندان میں کوئی فوت ہو جائے تو وہ کہتے ہیں کہ ہمیں کارکنوں کی ضرورت ہے اور آپ کو آنا ہی پڑے گا۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ: ''جب کارکن چھٹی کی درخواست کرتا ہے تو اس کے ساتھ سلوک شائستہ نہیں ہوتا۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ: ''میں بہت بیمار تھا جس کی وجہ سے مجھے ایک ہفتے کے لئے چھٹی لینا پڑی لیکن مجھے ان دنوں کی ادائیگی بالکل بھی نہیں کی گئی۔ فیکٹری کو میری ضرورت تھی اس لئے انہوں نے مجھے واپس بلایا ورنہ مجھے برطرف کر دیا جاتا۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ: ''ایک بار مجھے دوسری فیکٹری میں نوکری سے محض اس لئے برطرف کر دیا گیا کہ میں بیمار ہو گیا تھا اور کام نہیں کر سکتا تھا۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ: ''چھٹی منظور کروانے کا ایک طریقہ کار ہے۔ پھر کوئی کٹوتی نہیں کی جاتی۔ لیکن چھٹی منظور کروانا بہت مشکل ہے۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ: ''یہاں تک کہ کسی رشتہ دار کی موت جیسی ہنگامی حالت میں بھی چھٹی لی جائے تو وہ آپ کو دھمکی دیتے ہیں کہ آپ کو برطرف کر دیں گے۔''

خلاصہ: کام کے اوقات اور اوور ٹائم

یہ نتائج ظاہر کرتے ہیں کہ **یونٹ 7** کے علاوہ باقی تمام پیداواری یونٹوں میں حد سے زیادہ کام کے اوقات ہیں اور بغیر تنخواہ کے اوور ٹائم اور زیادہ پیداواری اہداف مقرر کرنے جیسے مسائل ہیں۔ قانونی پابندیوں کے باوجود 60 فیصد کارکنوں کو قانونی اوقات کار سے زیادہ وقت لگانا پڑتا ہے۔ چورانوے فیصد جواب دہندگان اوور ٹائم لگاتے ہیں مگر شاذ و نادر ہی اپنی مرضی سے۔ اور انکار کرنے کے نتیجے میں اکثر دھمکیاں، ہراسانی یا آمدن کا نقصان ہوتا ہے۔ کام کا دباؤ زیادہ ہے۔ اگرچہ ہر یونٹ میں معاملہ تھوڑا مختلف ہے مگر ہر آجر پیداواری اہداف، حاضری کی مراعات، اجرت کی کٹوتیوں اور نگرانی کے ذریعے کارکنوں سے حد سے زیادہ کام چاہتا ہے۔ **یونٹ 7** ایک استثناء تھا جہاں کام کے اوقات مقررہ حد سے زیادہ نہیں تھے۔

3.5 اجرت کی خلاف ورزیاں اور اجرتوں کی کم شرح

اس سیکشن میں پاکستان کے اجرت سے متعلق قانونی ڈھانچے کو بیان کیا گیا ہے۔ اس کے بعد اجرت، اجرت کے فرق، اجرت کی ادائیگی کے طریقوں، بونس اور اجرت کی کٹوتیوں سے متعلق ہمارے سروے کے نتائج پیش کئے گئے ہیں۔ سیکشن کا اختتام اس بات پر ہوتا ہے کہ کارکن گزر بسر کے لئے کس طرح جدوجہد کرتے ہیں۔

قانونی ڈھانچہ: اجرت

کم از کم اجرت

پاکستان کے کم از کم اجرت آرڈیننس 1961ء کی رو سے ''اجرت'' کی تعریف یہ ہے کہ ''ایسا مالیاتی معاوضہ جو ملازمت کے واضح یا ضمنی معاہدے کی تکمیل پر کسی شخص کو ادا کیا جاتا ہے۔'' اس کم از کم اجرت میں آجر کی طرف سے ادا کردہ سماجی تحفظ، پراویڈنٹ فنڈ (پنشن)، الاؤنسز، بونس، اوور ٹائم کی ادائیگی یا ملازمت کے اختتام پر ادا کی جانے والی گریجویٹی جیسے دیگر فوائد شامل نہیں ہیں۔[81]

صوبہ پنجاب اور سندھ میں کم از کم اجرت کو کارکن کی قسم یا معاہدے کی نوعیت کی بجائے مختلف صنعتوں اور عہدوں کے لئے ہنر پر مبنی درجہ بندی (نیم ہنرمند، ہنرمند اور انتہائی ہنرمند) کی بنیاد پر مقرر کیا جاتا ہے۔ کم از کم اجرت کا تعین کم از کم اجرت بورڈز کم از کم اجرت آرڈیننس (جسے پنجاب میں ترمیمی ایکٹ 2012ء کے ذریعے اپنایا گیا) اور سندھ کم از کم اجرت ایکٹ 2015ء کے تحت کرتے ہیں۔ یہ قوانین آجروں کو اس کم از کم اجرت سے کم ادائیگی کرنے سے منع کرتے ہیں چاہے یہ ادائیگی مستقل کارکنوں کو کی جا رہی ہو یا عارضی اور تھرڈ پارٹی ٹھیکیداروں کے ذریعے بھرتی کئے گئے کارکنوں کو۔ کم از کم اجرت سے زیادہ ادائیگی پر کوئی پابندی نہیں ہے۔[82]

کم از کم اجرت بورڈز کی جانب سے کم از کم اجرت کی شرحوں کے تعین کے بعد صوبائی لیبر ڈیپارٹمنٹ مختلف صنعتوں کے لئے کم از کم اجرت کے تفصیلی نوٹیفکیشن جاری کرتے ہیں۔ کم از کم اجرت میں عام طور پر ہر سال نظر ثانی کی جاتی ہے اور نئی شرحوں کا اعلان اور نفاذ عام طور پر ہر مالی سال کے آغاز یعنی یکم جولائی کو ہوتا ہے۔[83]

اجرت کی ادائیگی

ادائیگی اجرت ایکٹ 1936ء تفصیلی ہدایات فراہم کرتا ہے۔ اجرت روزانہ، ہفتہ وار، پندرہ روزہ یا ماہانہ بنیاد پر ادا کی جاسکتی ہے لیکن اجرت ادائیگی کی مدت ایک ماہ سے زیادہ نہیں ہوسکتی۔ یہ قانون پیس ریٹ کے نظام کی اجازت دیتا ہے لیکن آجروں کو کم از کم اجرت کے قوانین کی پابندی اور بروقت ادائیگی کو یقینی بنانا ہوتا ہے[84]

ویسٹ پاکستان منیمم ویج رولز 1962ء کے مطابق شفافیت اور احتساب کو یقینی بنانے کے لئے ضروری ہے کہ آجر اپنے ملازمین کو پے سلپس فراہم کریں۔ پے سلپ آمدن کا ثبوت ہوتی اور ملازم کی اجرت اور کٹوتیوں کے بارے میں ضروری معلومات فراہم کرتی ہے۔ پے سلپ میں کمپنی کا نام اور پتہ، ملازم کا نام، عہدہ، اجرت کی تفصیل بشمول بنیادی تنخواہ، الاؤنسز، بونس، اوور ٹائم کی ادائیگیاں، اور ایمپلائز اولڈ ایج بینیفٹس انسٹی ٹیوشن (EOBI) اور ایمپلائز سوشل سیکیورٹی انسٹی ٹیوشن (ESSI) کی ادائیگیوں کے لئے کٹوتیوں جیسی ضروری معلومات شامل ہونی چاہیے[85]

اوور ٹائم معاوضہ

فیکٹریز ایکٹ 1934ء کے مطابق اگر کوئی کارکن مقررہ اوقات کار (دن میں 9 گھنٹے، ہفتے میں 48 گھنٹے) سے زیادہ کام کرتا ہے تو وہ اپنی عام تنخواہ کی دوگنی شرح پر اوور ٹائم وصول کرنے کا حقدار ہے۔ رات کے وقت کام کرنے کے لئے کوئی خصوصی پریمیئم نہیں ہے[86]

ہفتہ وار چھٹی کے دن اور عام تعطیلات پر کام کا معاوضہ

کارکنوں کو ہفتہ وار چھٹی کے دنوں اور عام تعطیلات کے دوران کام کرنے کا کہا جاسکتا ہے۔ فیکٹریز ایکٹ چھٹیوں کے معاوضے کی بات کرتا ہے۔ چھٹی کے دن کام کرنے پر پریمیئم کی ادائیگی کی کوئی بات نہیں کی گئی۔ تاہم ایکٹ کے مطابق اگر کوئی کارکن عام تعطیل کے دن کام کرتا ہے تو اسے اپنے معیاری معاوضے کی شرح کا 300 فیصد ادا کیا جانا چاہیے (عام تعطیل پر کام کے لئے معیاری اجرت جمع تنخواہ کے ساتھ متبادل چھٹی جمع ایک دن کی معاوضے کے ساتھ چھٹی)[87]

قانونی بونس

ویسٹ پاکستان انڈسٹریل اینڈ کمرشل اسٹیبلشمنٹس (اسٹینڈنگ آرڈرز) آرڈیننس 1968ء میں اسٹینڈنگ آرڈر C-10 شامل کئے جانے کے بعد منافع سے بونس ان کارکنوں کے لئے ایک قانونی حق بن گیا ہے جنہوں نے پچھلے سال کمپنی میں کم از کم 90 دن کام کیا ہو۔ قانونی یا منافع پر بونس اس بونس سے مختلف ہے جو کارکن پیداوار یا حاضری کی بنیاد پر یا عیدالفطر کے موقع پر حاصل کرسکتے ہیں[88]

اجرت کی کٹوتیاں

ادائیگی اجرت ایکٹ کے مطابق کسی کارکن کی اجرت سے کٹوتیاں کی جاسکتی ہیں جیسے کہ غیر حاضری پر، آجر کی طرف سے فراہم کردہ رہائش کی وجہ سے یا جرمانے کی بناء پر۔ غیر حاضری کی وجہ سے کٹوتیوں کی صورت میں کٹوتیوں کا تناسب غیر حاضری کے برابر ہونا چاہئے اس سے زیادہ نہیں۔

کم از کم اجرت کی عدم ادائیگی پر جرمانے

کم از کم اجرت کی عدم ادائیگی، حکومت کی طرف سے اعلان کردہ شرح سے کم اجرت کی ادائیگی، یا ادائیگی اجرت ایکٹ کی تعمیل نہ کرنے پر آجروں کو جرمانے اور قید دونوں سزائیں دی جاسکتی ہیں۔ کم از کم اجرت کی عدم ادائیگی کی صورت میں آجروں کو کارکنوں کو ادا کی گئی اجرت اور جو اجرت ادا کی جانی چاہیے تھی کے درمیان کا فرق بھی ادا کرنا ہوگا[89]

اجرت کا فرق

تحقیق کاروں نے جواب دہندگان سے ان کی اجرت، الاؤنسز، اجرت کی کٹوتیوں اور ان کی موجودہ آمدن میں گزارا سے متعلق سوالات کئے۔ یکم جولائی 2023ء سے 30 جون 2024ء کے درمیان ہونے والی اس تحقیق کے وقت تک پنجاب اور سندھ کے صوبوں میں گارمنٹ فیکٹریوں میں غیر ہنرمند کارکنوں کے لئے کم از کم اجرت 8 گھنٹے فی دن، 6 دن فی ہفتہ اور 26 دن فی مہینہ کے حساب سے 32,000 پاکستانی روپے (105.92 یورو) تھی۔ فی گھنٹہ کم از کم اجرت کی شرح 153.85 پاکستانی روپے (0.51 یورو) تھی[90] قانون کے مطابق اوور ٹائم دوگنی شرح پر ادا کیا جانا چاہیے جو 307.69 پاکستانی روپے (1.02 یورو) فی گھنٹہ بنتا تھا[xii]

xii۔ پنجاب میں یکم جولائی 2024ء سے غیر ہنرمند کارکنوں کے لئے کم از کم ماہانہ اجرت 37,000 پاکستانی روپے (122.47 یورو) ہے۔
<https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/minimum-wages-news/2024/minimum-wage-increased-in-punjab-pakistan-from-01-july-2024-september-09-2024>

گارمنٹ فیکٹریوں میں بہت سے کارکنوں کو کم ازکم اجرت صوبائی نوٹیفیکیشنز میں درج نیم ہنرمند اور انتہائی ہنرمند کارکنوں کی اجرت کی شرحوں کے حساب سے ملنی چاہیئے۔ مثال کے طور پر پنجاب میں ہیلپرز (مددگار سٹاف)، اسسٹنٹ آپریٹرز اور کٹرز کو نیم ہنرمند اجرت کے زمرے میں رکھا گیا ہے جن کی ماہانہ کم ازکم اجرت غیر ہنرمند کارکنوں سے قدرے زیادہ ہے جو کہ 33,166 پاکستانی روپے (109.78 یورو) اور 33,806 پاکستانی روپے (111.90 یورو) کے درمیان بنتی ہے۔ مشین آپریٹرز نیم ہنرمند اور انتہائی ہنرمند اجرت کے زمروں میں آتے ہیں جن کی ماہانہ کم ازکم اجرت یکم جولائی 2023ء سے 30 جون 2024ء کے دوران 36,910 پاکستانی روپے (122.17 یورو) تک تھی۔[91]

غیر ہنرمند کارکنوں کے لئے کم ازکم اجرت کی شرح اور ہمارے جواب دہندگان کی جانب سے بتائی گئی اجرت اور اوقات کار کی بنیاد پر، ہم جواب دہندگان کے لئے اجرتوں میں فرق (wage gap) اور کفالتی اجرت کے فرق (living wage gap) کا حساب لگا سکتے ہیں۔ اجرتوں میں فرق سے مراد ماہانہ اجرت کے درمیان وہ فرق ہے جو جواب دہندگان کو ملی اور جو انہیں ان کے کام کے اوقات اور اوور ٹائم کی بنیاد پر ملنی چاہیے تھی۔ یعنی کفالتی اجرت (Living Wage) کا فرق وصول کئے والی اجرت اور ایک باعزت زندگی گزارنے کے لئے درکار اجرت کے درمیان تفاوت کا نام ہے۔

چونکہ جن کارکنوں کا انٹرویو کیا گیا ان کی مہارتوں کی سطح کے بارے میں ہمارے پاس معلومات محدود ہیں جبکہ وقت کی قلت بھی ہمیں ان اعداد و شمار میں مہارت کی سطح کو شامل کرنے سے روکتی ہے اس لئے ہم نے یہاں غیر ہنرمند کارکنوں کے لئے کم ازکم اجرت کا استعمال کیا ہے۔ لہذا یہاں اجرتوں میں فرق اور کفالتی اجرت (Living Wage) کے فرق کے محتاط اعداد و شمار دیئے گئے ہیں جبکہ حقیقی فرق ہمارے حساب سے زیادہ ہونے کا امکان ہے۔

ہمارے حساب کے مطابق (ذیل میں ملاحظہ ہو) 86 فیصد جواب دہندگان کی اجرتوں میں فرق تھا۔ ان میں **یونٹ 1 سے 4** تک کے تمام جواب دہندگان اور **یونٹ 5 سے 8** تک کی اکثریت شامل تھی۔ سترہ جواب دہندگان کے ہاں اجرت کا فرق نہیں تھا اس لئے انہیں اجرت کے فرق کے حساب سے خارج کر دیا گیا ہے۔[xiii]

کفالتی اجرت کے فرق کا حساب لگانے کے لئے ہم نے Wage Indicator Foundation (ویج انڈیکیٹر فاؤنڈیشن) کا اجرت کا ڈیٹا استعمال کیا ہے۔ فاؤنڈیشن کے مطابق 2024ء میں ایک ''عام خاندان'' کے لئے کم ازکم کفالتی اجرت سندھ میں 49,768.68 پاکستانی روپے (164.73 یورو) ماہانہ اور پنجاب میں 44,884.25 پاکستانی روپے (148.57 یورو) ماہانہ بنتی تھی۔ ایک ''عام خاندان'' میں کم ازکم ایک فرد کل وقتی (پاکستان میں ہفتے میں 48 گھنٹے) کام کرتا ہے اور دوسرا بالغ فرد ہفتے میں 24 سے 32 گھنٹے کام کرتا ہے۔ ان کی مشترکہ اجرت سے ایک باعزت معیار زندگی ممکن ہونی چاہیے۔ اگرچہ کفالتی اجرت کی کوئی عالمی تعریف نہیں ہے لیکن اس امر پر اکثر اتفاق کیا جاتا ہے کہ کفالتی اجرت نہ صرف ایک کارکن اور اس کے خاندان کی خوراک، پانی، رہائش، تعلیم، صحت کی دیکھ بھال، نقل و حمل اور لباس جیسی بنیادی ضروریات کو پورا کرتی ہے بلکہ اس میں ہنگامی حالات کے لئے تھوڑی بچت بھی شامل ہوتی ہے[92]

مندرجہ بالا کفالتی اجرت (Living Wage) کی شرح کل وقتی یعنی ہفتے میں 48 گھنٹے کام کرنے والے بالغ فرد کی مجموعی اجرت ہے۔ اس میں اوور ٹائم، بونس اور الاؤنسز شامل نہیں ہیں۔ ''عام خاندان'' میں فی خاندان بچوں کی اوسط تعداد کو بھی مدنظر رکھا گیا ہے۔ Wage Indicator کے بارے میں مزید معلومات کے لئے باکس نمبر 7 ملاحظہ ہو۔

باکس 7 ویج انڈیکیٹر فاؤنڈیشن

ویج انڈیکیٹر فاؤنڈیشن دنیا بھر میں کم ازکم اجرت، کفالتی اجرت (Living Wage) اور کفالتی آمدن کے بارے میں معلومات جمع کرتی، ان کا موازنہ اور آگے شیئر کرتی ہے۔ اس کا مشن زیادہ شفافیت کو یقینی بنانا اور کارکنوں، آجروں اور دیگر کو مساوی فیصلہ سازی کے لئے ڈیٹا فراہم کرنا ہے تاکہ عالمی سطح پر حالات کار کو بہتر بنایا جا سکے۔[93]

ویج انڈیکیٹر فاؤنڈیشن کفالتی اجرت اور کفالتی آمدن کا حساب ایک حد کے طور پر کرتی ہے۔ کم ازکم (سب سے کم) کفالتی اجرت 25 فیصد یا پہلے چوتھائی کی قیمتوں پر مبنی ہے جبکہ زیادہ سے زیادہ (سب سے زیادہ) فیصد (یا اوسط) کی تمام جمع کردہ قیمتوں کا استعمال کیا جاتا ہے۔ یہ فرق کسی ملک کے اندر قیمتوں کے تغیر کو ظاہر کرتا ہے۔ 25 فیصد وہ قدر ہے جس پر 75 فیصد جواب دہندگان نے قیمتیں زیادہ ہونے کا بتایا جبکہ 50 فیصد (اوسط) وہ قدر ہے جس پر نصف جواب دہندگان نے زیادہ اور باقی نصف نے کم قیمتوں کا بتایا۔[94]

---

xiii۔ یونٹ 5 کے 8 جواب دہندگان کی اجرت میں فرق تھا، یونٹ 6 میں 14 اور یونٹ 7 اور 8 میں 9 جواب دہندگان کی اجرتوں میں فرق تھا۔

مندرجہ بالا وجوہات کی بنا پر ہماری اجرتوں میں فرق اور کفالتی اجرت کے فرق کے اعداد وشمار محتاط ہیں تاہم حقیقی فرق زیادہ ہونے کا امکان ہے کیونکہ ہم نے غیر ہنرمند کارکنوں کے لئے کم ازکم اجرت کی شرح اور ویج انڈیکیٹر فاؤنڈیشن کی تیار کردہ کم سے کم کفالتی اجرت (ماسوائے اوور ٹائم کے) کی شرح استعمال کی ہے۔اس کے علاوہ غیر ہنرمند کارکنوں کے لئے کم ازکم اجرت کی شرح سب سے کم ہے اوراس شرح سے کم ادائیگی غیر قانونی ہے۔مزید برآں ویج انڈیکیٹر اوسط کم سے کم اور زیادہ سے زیادہ کفالتی اجرت کی سطحوں کی بجائے کم سے کم کفالتی اجرت کی شرح استعمال کرنے کی سفارش کرتا ہے[95] لہٰذا احتیاط کے طور پر ہم نے کفالتی اجرت (Living Wage) کے فرق کا حساب لگانے کے لئے کم ازکم کفالتی اجرت کی شرح استعمال کی ہے۔

کم ازکم اجرت کی خلاف ورزیاں

جدول نمبر 6 جواب دہندگان کی رپورٹ کردہ ماہانہ اجرتوں کو ظاہر کرتا ہے۔

جدول نمبر 6 جواب دہندگان کی ماہانہ اجرت

ماہانہ اجرت	یونٹ								کل
	1	2	3	4	5	6	7	8	
32,000> پاکستانی روپے(105.92 یورو) (کم ازکم اجرت سے بھی کم)	0	1	1	0	1	3	0	1	7
32,001 پاکستانی روپے(105.92 یورو)– 36,000 پاکستانی روپے(119.16 یورو)	10	0	3	3	4	8	6	13	47
36,001 پاکستانی روپے(119.16 یورو) – 40,000 پاکستانی روپے(132.40 یورو)	5	4	6	10	4	6	8	1	44
40,001 پاکستانی روپے(132.40 یورو) – 44,000 پاکستانی روپے(145.64 یورو)	0	1	1	0	1	0	0	0	3
44,001 پاکستانی روپے(145.64 یورو) – 48,000 پاکستانی روپے(158.88 یورو)	0	9	10	2	0	0	0	0	21
48,001< پاکستانی روپے(158.88 یورو)	0	0	0	0	1	0	0	0	1
کوئی جواب نہیں	0	0	0	0	0	0	1	0	1
کل	15	15	21	15	11	17	15	15	124

یونٹ 2، 3، 5، 6 اور 8 سے سات جواب دہندگان نے غیر ہنرمند کارکنوں کے لئے قانونی کم ازکم اجرت 32,000 پاکستانی روپے(105.92 یورو) فی ماہ سے بھی کم اجرت پر کام کرنے کا بتایا۔ان سات میں سے چار جواب دہندگان نے ہفتے میں 54 گھنٹے کام کیا تھا، دو نے ہفتے میں 48 گھنٹے اور ایک نے ہفتے میں 44 گھنٹے کام کیا تھا۔ جس کارکن نے ہفتے میں 44 گھنٹے کام کیا جب اس کا 48 گھنٹوں کے لئے حساب لگایا گیا تو اسے بھی کم ازکم اجرت سے کم ادائیگی کی گئی تھی۔

ہفتے میں 54 گھنٹے کام کرنے والے چار جواب دہندگان کو 48 گھنٹے کام کرنے کے لئے کم ازکم 32,000 پاکستانی روپے(105.92 یورو) فی ماہ ادا کیا جانا چاہیے تھا۔ ہفتے میں 6 گھنٹے اوور ٹائم کے لئے، جو کہ دوگنی شرح پر ادا کیا جاتا ہے، جواب دہندگان کو 8,049 پاکستانی روپے(26.64 یورو) ماہانہ ملنے چاہئیں تھے۔xiv ان کارکنوں کی کل ماہانہ تنخواہ 40,049 پاکستانی روپے(132.56 یورو) ہونی چاہیے تھی لیکن انہیں صرف 25,000 پاکستانی روپے(82.75 یورو) سے 30,000 پاکستانی روپے(99.30 یورو) کے درمیان ملے۔

ان جواب دہندگان کے لئے ماہانہ اجرت کا فرق 10,049 پاکستانی روپے(33.26 یورو) اور 15,049 پاکستانی روپے(49.81 یورو) کے درمیان تھا جس کا مطلب ہے کہ وہ اپنی جائز ماہانہ تنخواہ کے ایک تہائی سے زیادہ یا نصف سے زائد سے محروم کئے جا رہے تھے۔خاکہ نمبر 4 ملاحظہ ہو۔کام کے باقاعدہ 48 گھنٹے اور ہفتے میں 6 گھنٹے اوور ٹائم کی بنیاد پر کفالتی اجرت (Living Wage) کا فرق 26,105 پاکستانی روپے(86.41 یورو) سے 33,211 پاکستانی روپے(109.93 یورو) فی ماہ تک بنتا تھا۔xv

xiv۔ اوور ٹائم کے لئے فی گھنٹہ ریٹ 307.69 پاکستانی روپے(1.02 یورو) ہے؛ ماہانہ اوور ٹائم کی شرح فی ہفتہ چار گھنٹوں کے لئے (307.69x4)x4.36 = 5,366.15 روپے(17.76 یورو) بنتی ہے۔

xv۔ اوور ٹائم کے لئے فی گھنٹہ کفالتی اجرت کی شرح 475.62 روپے(1.57 یورو) سندھ میں اور 428.94 روپے(1.42 یورو) پنجاب میں بنتی ہے،ایک ہفتے میں چھ گھنٹوں کے اوور ٹائم کے لئے کفالتی اجرت کی شرح سندھ میں (6x475.62روپے)x4.36=12,442 روپے(41.18 یورو) اور پنجاب میں (6x428.94روپے)x4.36= 11,221.07 روپے(37.14 یورو) بنتی ہے۔

خاکہ 4 ہفتے میں 54 گھنٹے کام کرنے والے کارکنوں میں اجرت کا فرق

سات جواب دہندگان میں سے چھ پیس ریٹ کارکن تھے جنہیں کم از کم اجرت سے بھی کم اجرت ملی۔ پانچ نے واضح طور پر بتایا کہ انہیں اوورٹائم دوگنی شرح پر ادا نہیں کیا جاتا۔

اوورٹائم اجرت کی خلاف ورزیاں

86 فیصد جواب دہندگان جنہیں کم ادائیگی کی گئی تھی (بشمول کم از کم اجرت سے بھی کم حاصل کرنے والے سات جواب دہندگان) کو ان کے کام کے اوقات اور ہفتے میں 48 گھنٹوں سے زیادہ اوورٹائم پر قانونی طور پر لاگو دوگنی شرح پر اجرت نہیں ملی تھی۔

جدول نمبر 7 تحقیق میں شامل ہر پروڈکشن کے لئے سب سے کم اور سب سے زیادہ اجرت اور اجرت کے فرق کو ظاہر کرتا ہے۔

جدول نمبر 7 جواب دہندگان کی رپورٹ کردہ ماہانہ اجرت اور ہر پروڈکشن یونٹ میں اجرت کا فرق [xvi]

جواب دہندگان کی رپورٹ کردہ ماہانہ اجرت اور اجرت کے فرق	یونٹ							
	1	2	3	4	5	6	7	8
سب سے کم ماہانہ گھر لے جائی گئی تنخواہ (پاکستانی روپے)	32,000	25,000	29,000	35,000	30,000	25,000	33,000	28,000
سب سے زیادہ ماہانہ گھر لے جائی گئی تنخواہ (پاکستانی روپے)	40,000	45,000	45,000	45,000	55,000	40,000	40,000	40,000
سب سے کم ماہانہ گھر لے جائی گئی تنخواہ (یورو)	106	83	96	116	99	83	109	93
سب سے زیادہ ماہانہ گھر لے جائی گئی تنخواہ (یورو)	132	149	149	149	182	132	132	132
سب سے کم اجرت کا فرق (پاکستانی روپے)	5,049	3,098	8,049	8,098	49.00	49.00	49.00	4,000
سب سے زیادہ اجرت کا فرق (پاکستانی روپے)	27,197	16,148	21,148	18,148	28,197	21,514	6,749	15,598
سب سے کم اجرت کا فرق (یورو)	17	10	27	27	0	0	0	13
سب سے زیادہ اجرت کا فرق (یورو)	90	54	70	60	93	71	22	52

xvi۔ جدول نمبر 7 میں پیش کی گئی رقموں سے حساب کتاب کی آسانی کے لئے اعشاریہ ختم کر دیا گیا ہے۔

یونٹ 1، 2، 3، 4، 5، 6 اور 8 سے اٹھارہ جواب دہندگان نے ہفتے میں 60 گھنٹے کام کیا تھا اور 32,500 پاکستانی روپے (107.58 یورو) اور 45,000 پاکستانی روپے (148.95 یورو) کے درمیان ماہانہ اجرت حاصل کی تھی۔ ان جواب دہندگان نے ہفتہ وار 48 گھنٹے باقاعدہ اور 12 گھنٹے اوورٹائم کام کیا۔ ان کے باقاعدہ گھنٹوں کے لئے انہیں کم ازکم 32,000 پاکستانی روپے (105.92 یورو) کی کم ازکم اجرت ادا کی جانی چاہیے تھی۔ 12 گھنٹے اوورٹائم کے لئے انہیں 48,058 پاکستانی روپے (159.16 یورو) فی ماہ ملنے چاہئیں تھے[xvii] جس سے کل ماہانہ اجرت 48,098 پاکستانی روپے (159.20 یورو) بنتی ہے۔ ان 18 جواب دہندگان کے درمیان اجرت کا فرق 3,098 پاکستانی روپے (10.25 یورو) سے 15,598 پاکستانی روپے (51.63 یورو) تک تھا، اور کفالتی اجرت کا فرق 26,326 پاکستانی روپے (87.14 یورو) سے 41,653 پاکستانی روپے (137.87 یورو) تک تھا۔ اجرت کے فرق کے لئے خاکہ نمبر 5 ملاحظہ ہو۔

خاکہ 5 ہفتے میں 60 گھنٹے کام کرنے والے کارکنوں کے درمیان اجرت کا فرق

کراچی سے 49 جواب دہندگان (**یونٹ 1، 2، 3 اور 4**) نے ہفتے میں 66 گھنٹے کام کیا اور 32,000 پاکستانی روپے (105.92 یورو) اور 45,000 پاکستانی روپے (148.95 یورو) کے درمیان ماہانہ اجرت حاصل کی۔ ان جواب دہندگان نے ہفتہ وار 48 گھنٹے باقاعدہ اور 18 گھنٹے اوورٹائم کام کیا۔ باقاعدہ گھنٹوں کے لئے انہیں کم از کم 32,000 پاکستانی روپے (105.92 یورو) کی کم ازکم اجرت ادا کی جانی چاہیے تھی۔ اوورٹائم کے لئے انہیں 24,128 پاکستانی روپے (79.86 یورو) فی ماہ ملنے چاہئیں تھے[xviii] جس سے ان کی کل ماہانہ اجرت 56,128 پاکستانی روپے (185.78 یورو) بنتی ہے۔ ان 49 جواب دہندگان کے درمیان اجرت کا فرق 11,148 پاکستانی روپے (36.90 یورو) سے 24,148 پاکستانی روپے (79.93 یورو) فی ماہ تک تھا۔ یعنی ان کی ماہانہ آمدن کا تقریباً ایک تہائی یا اس سے زیادہ۔ خاکہ نمبر 6 دیکھئے۔ کفالتی اجرت (Living Wage) کا فرق 42,095 پاکستانی روپے (139.33 یورو) سے 55,095 پاکستانی روپے (182.36 یورو) تک تھا۔

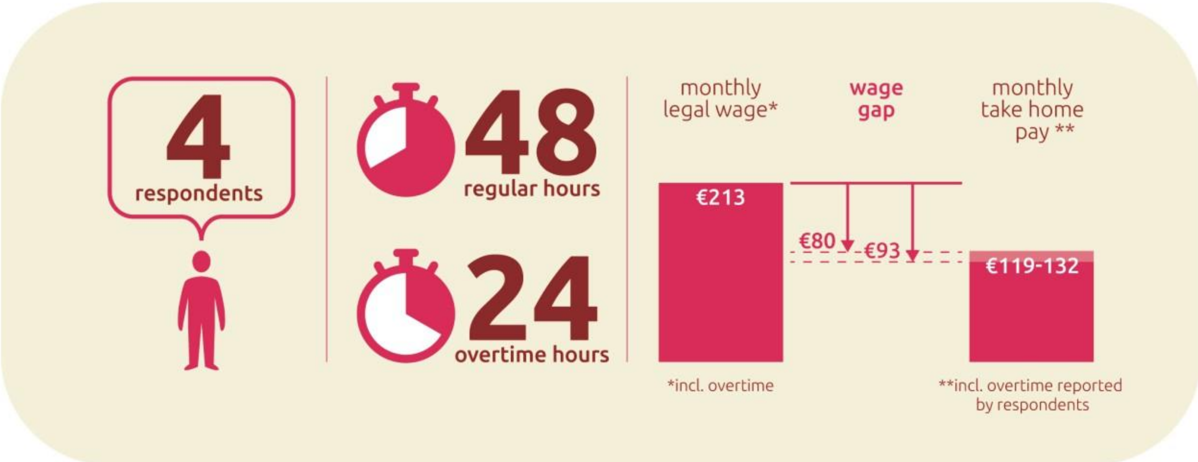
خاکہ 6 ہفتے میں 66 گھنٹے کام کرنے والے کارکنوں کے درمیان اجرت کا فرق

xvii۔ اوورٹائم کے لئے فی گھنٹہ اجرت کی شرح 307.69 روپے (1.02 یورو) ہے؛ فی ہفتہ 12 گھنٹے اوورٹائم کے لئے ماہانہ اوورٹائم کی شرح (307.69x12 روپے) 4.36 x = 16,098.46 روپے (53.29 یورو) بنتی ہے۔

xviii۔ اوورٹائم کے لئے فی گھنٹہ اجرت کی شرح 307.69 روپے (1.02 یورو) ہے؛ فی ہفتہ 18 گھنٹے اوورٹائم کے لئے ماہانہ اوورٹائم کی شرح (307.69x18 روپے) 4.36 x = 24,147.69 روپے (79.93 یورو) بنتی ہے۔

یونٹ 1 اور 5 سے چار جواب دہندگان نے ہفتے میں 72 گھنٹے کام کیا۔ وہ 36,000 پاکستانی روپوں (119.16 یورو) اور 40,000 پاکستانی روپوں (132.40 یورو) کے درمیان ماہانہ اجرت گھر لے کر گئے۔ ان جواب دہندگان نے ہفتہ وار 48 باقاعدہ گھنٹے اور 24 گھنٹے اوور ٹائم کام کیا۔ باقاعدہ گھنٹوں کے لئے انہیں کم سے کم 32,000 پاکستانی روپے (105.92 یورو) کی کم از کم اجرت ادا کی جانی چاہیے تھی۔ اوور ٹائم کے لئے انہیں 32,196 پاکستانی روپے (106.57 یورو) فی ماہ ملنے چاہیے تھے xix جس سے ان کی کل ماہانہ اجرت 64,196 پاکستانی روپے (212.49 یورو) بنتی ہے۔ ان جواب دہندگان کے درمیان اجرت کا فرق 24,197 پاکستانی روپوں (80.09 یورو) سے 28,197 پاکستانی روپے (93.33 یورو) تک تھا، اور کفالتی اجرت (Living Wage) کا فرق 51,768 پاکستانی روپوں (171.35 یورو) سے 62,537 پاکستانی روپے (207.00 یورو) کے درمیان تھا۔ اجرت میں فرق کے لئے خاکہ نمبر 7 دیکھئے۔

خاکہ 7 ہفتے میں 72 گھنٹے کام کرنے والے کارکنوں کے درمیان اجرت کا فرق



فوکس گروپ ڈسکشنز میں جواب دہندگان نے اپنے متعلقہ پروڈکشن یونٹوں میں اجرت کے حساب کتاب کے طریقوں کے بارے میں وضاحت کی۔ **یونٹ 1** میں ماہانہ 48 گھنٹے کا اوور ٹائم دوگنی شرح پر ادا کیا جاتا تھا لیکن 48 گھنٹوں سے زیادہ کا اوور ٹائم سنگل شرح پر ادا کیا جاتا تھا۔ خاص طور پر فنشنگ اور لانڈری/ دھلائی کے شعبوں میں اوور ٹائم ایک معمول تھا۔ **یونٹ 2** میں کارکنوں کو روزانہ آٹھ باقاعدہ گھنٹوں کے کام کے لئے سنگل شرح پر ادائیگی ہوتی تھی، ہر دو اضافی اوور ٹائم گھنٹوں کے لئے دوگنی شرح، مگر اسی دن تیسرے اوور ٹائم گھنٹے کے لئے سنگل شرح پر اجرت ملتی تھی۔ اتوار کے دن کام پر انہیں سنگل شرح ملتی تھی۔ **یونٹ 3 اور 4** میں ایک ماہ میں 52 گھنٹے کا اوور ٹائم دوگنی شرح پر ادا کیا جاتا تھا، لیکن 52 گھنٹوں سے زیادہ کا اوور ٹائم سنگل شرح پر ادا کیا جاتا تھا۔ **یونٹ 4** میں اتوار کے دن کام پر ادائیگی دوگنی شرح پر ہوتی تھی۔

یونٹ 5، 6 اور 8 سے جواب دہندگان نے کہا کہ انہیں اوور ٹائم ادا نہیں کیا جاتا۔ وہ پیداوار کا ہدف پورا کرنے تک کام کرتے تھے جس میں اکثر دن کے 10 سے 12 گھنٹے صرف ہوتے تھے۔ **یونٹ 8** سے ایک جواب دہندہ نے یہ بھی کہا کہ اگر تمام شعبے اتوار کو کام کریں تو تب انہیں اتوار کے کام کی ادائیگی کی جاتی تھی وگرنہ نہیں۔ **یونٹ 7** میں جہاں آٹھ گھنٹوں کی دو یا تین شفٹوں میں کام ہوتا تھا، اوور ٹائم پر زیادہ کام نہیں ہوتا تھا۔

کفالتی اجرت (Living Wage) نہیں ملتی

99 فیصد جواب دہندگان کو ہفتے میں 48 گھنٹے باقاعدہ کام کرنے پر کفالتی اجرت نہیں ملتی تھی۔ رپورٹ کردہ اوور ٹائم کے گھنٹوں کی ادائیگی کو ملا کر بھی کارکنوں کی ماہانہ اجرت کفالتی اجرت کی سطح کو نہیں چھوتی تھی۔ جواب دہندگان جو تنخواہ گھر لے جاتے تھے اور کفالتی اجرت (48 گھنٹوں کے لئے) کے درمیان اوسطاً فرق ان کی ماہانہ گھر لے جانے والی تنخواہ کا ایک چوتھائی سے ایک تہائی کے درمیان ہے۔ پنجاب میں واقع یونٹ 5 سے صرف ایک جواب دہندہ نے بتایا کہ ہفتے میں 48 گھنٹے کام کے حساب سے اس کی ماہانہ اجرت کفالتی اجرت کی شرح سے زیادہ تھی۔ خاکہ نمبر 8 میں صوبہ سندھ اور پنجاب میں 2024ء میں کفالتی اجرت (Living Wage) کے فرق کو واضح کیا گیا ہے۔

xix۔ اوور ٹائم کے لئے فی گھنٹہ اجرت کی شرح 307.69 روپے (1.02 یورو) ہے؛ فی ہفتہ 24 گھنٹے اوور ٹائم کے لئے ماہانہ اوور ٹائم کی شرح (307.69x24 روپے) 4.36 x= 32,196.9223 روپے (106.57 یورو) بنتی ہے۔

خاکہ 8 2024ء میں سندھ اور پنجاب میں کفالتی اجرت (Living Wage) کا فرق

اقتباسات: اجرت اور اجرت کی شرحیں

یونٹ 1 سے جواب دہندہ: ''اگر آپ کو اتوار کو کام کرنے کے لئے بلایا جاتا ہے تو اوور ٹائم سنگل شرح پر ادا کیا جاتا ہے۔ اگر آپ تین گھنٹے اوور ٹائم کام کرتے ہیں تو آپ کو دو گھنٹے دوگنی شرح پر اور ایک گھنٹہ سنگل شرح پر ملتے ہیں۔ اگر آپ ایک مہینے میں 100 گھنٹے اوور ٹائم کام کرتے ہیں تو 48 گھنٹے دوگنی شرح پر ادا کئے جائیں گے اور باقی تمام اوور ٹائم کے گھنٹوں کی ادائیگی سنگل شرح پر ہوگی۔''

یونٹ 2 سے جواب دہندہ: ''اوور ٹائم کے پہلے دو گھنٹے دوگنی شرح پر دیئے جاتے ہیں اور دو گھنٹوں کے بعد اوور ٹائم کی ادائیگی سنگل شرح پر ہوتی ہے۔''

یونٹ 3 سے جواب دہندہ: ''ہمیں پیس ریٹ کے بارے میں مطلع نہیں کیا جاتا بلکہ وہ خود حساب کرتے ہیں۔ پیسے مہینے میں ایک بار ہمارے اکاؤنٹ میں منتقل کئے جاتے ہیں۔ اگر کوئی پیس خراب یا مسترد ہو جائے تو ہمیں اس کی ادائیگی نہیں ہوتی۔''

یونٹ 4 سے جواب دہندہ: ''اتوار کو آٹھ گھنٹے کام لیا جاتا ہے اور صرف 5 گھنٹوں کی ادائیگی کی جاتی ہے۔ اور رات کو اوور ٹائم 4 گھنٹے لیا جاتا ہے اور 3 گھنٹوں کی ادائیگی کی جاتی ہے۔''

یونٹ 4 سے جواب دہندہ: ''کمپنی میں کچھ کارکنوں کو ایک مقررہ اجرت ادا کی جاتی ہے اور ان کے کام کے اوقات دن میں 10 سے 11 گھنٹے ہوتے ہیں۔ انہیں کوئی اوور ٹائم اجرت نہیں دی جاتی اور انہیں متعلقہ شعبہ کے بند ہونے تک کام کرنا پڑتا ہے۔''

یونٹ 4 سے جواب دہندہ: ''میری فیکٹری میں ملازمت پر رکھنے اور نکالنے کا عمل چلتا رہتا ہے۔ کارکنوں کو ایک سال کے لئے رکھا جاتا ہے اور ایک سال بعد انہیں فارغ کر دیا جاتا ہے اور کبھی کبھی چند مہینوں بعد دوبارہ رکھ لیا جاتا ہے۔ اس طرح کمپنی کارکنوں کو گریجویٹی ادا کرنے سے بچ جاتی ہے۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ: ''کبھی کبھی سپروائزر ایک پیس ریٹ کارکن کو دوسرے ورک سٹیشن پر کام کرنے کا کہتا ہے۔ جب کارکن چلا جاتا ہے تو سپروائزر اس کی جگہ لے لیتا ہے چند پیس بناتا ہے اور پھر کارکن کی تمام پیداوار کو اپنے کھاتے میں ڈال لیتا ہے۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ: ''وہ کہتے ہیں 'اب آپ ہمارے ساتھ ہیں تو آپ یہاں چند مزید گھنٹے کیوں نہیں گزارتے'۔ وہ آپ کو ادائیگی کا وعدہ کرتے ہیں لیکن وہ کبھی بھی اضافی گھنٹوں کی ادائیگی نہیں کرتے۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ: ''ہماری اجرت میں 2,000 پاکستانی روپے (6.62 یورو) اضافہ ہونا چاہیے تھا۔ مگر ہمیں صرف 800 پاکستانی روپے (2.65 یورو) اضافی ملے۔ اگر آپ شکایت کرتے ہیں تو آپ کو فیکٹری چھوڑنے کو کہا جائے گا۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ: ''کبھی کبھی ہمیں اوور ٹائم کے لئے سنگل شرح پر ادائیگی ہوتی ہے جو کہ نقد ادا کی جاتی ہے۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ ''ہماری فیکٹری میں پیس ریٹ دوسری فیکٹریوں کے مقابلے میں کم ہے۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ ''پیس ریٹ کارکن اتوار کو کام کرتے ہیں۔ انہیں پیس کے حساب سے ادائیگی کی جاتی ہے اور اوور ٹائم لگانے پر دوگنی نہیں۔ جب فیکٹری میں تمام شعبے کھلے ہوں تو صرف اس صورت میں ہی ہمیں اتوار کے کام کی ادائیگی کی جاتی ہے وگرنہ نہیں۔''

پے سلپ

پاکستانی لیبر قانون کے تحت آجروں کے لئے ضروری ہے کہ وہ کارکنوں کو پے سلپ فراہم کریں۔ 26 فیصد جواب دہندگان نے کہا کہ انہیں پے سلپ نہیں ملتی۔ اس میں **یونٹ 2** سے تمام جواب دہندگان اور **یونٹ 6** سے نصف جواب دہندگان شامل تھے۔ فوکس گروپ ڈسکشن میں **یونٹ 2** سے جواب دہندگان نے وضاحت کی کہ انتظامیہ کارکنوں کے ساتھ پے سلپ کی معلومات شیئر کرنے کے لئے موبائل میسجنگ سروس کا استعمال کرتی ہے۔ ایک موبائل ایپلیکیشن بھی تھی جو **یونٹ 2** میں کارکنوں کو تنخواہ کی باقاعدہ ادائیگی کے دن سے پہلے ہی مہینے کے دوران اپنی اجرت کا کچھ حصہ نکالنے کی اجازت دیتی تھی۔ **یونٹ 6** سے جواب دہندگان نے وضاحت کی کہ پیس ریٹ کارکنوں کو پے سلپ ملتی تھی لیکن فی گھنٹہ ادائیگی وصول کرنے والوں کو نہیں۔ پیس ریٹ کارکنوں کو اجرت کے حسابات کی درستگی جانچنے کے لئے اپنا ریکارڈ خود رکھنا پڑتا تھا۔ **یونٹ 6** سے انٹرویو دینے والے کارکنوں کے مطابق اگر پیس ریٹ کا حساب غلط ہو تو اسے درست کیا جاتا ہے۔

یونٹ 4، 7 اور 8 سے تمام جواب دہندگان اور **یونٹ 1** سے سوائے ایک جواب دہندہ کے باقی سب کو پے سلپ ملتی تھی۔ **یونٹ 1** کا واحد کارکن جسے پے سلپ نہیں ملی اس کی ماہانہ وصول کردہ تنخواہ اس یونٹ سے انٹرویو دینے والے باقی جواب دہندگان میں سب سے کم تھی اور اسے نقد میں ادائیگی کی گئی تھی۔ **یونٹ 3** سے تین جواب دہندگان اور **یونٹ 5** سے دو کو پے سلپ نہیں ملی۔ فوکس گروپ ڈسکشن میں **یونٹ 5** کے کارکنوں نے بتایا کہ پیس ریٹ کارکنوں کو تو پے سلپ ملتی ہے مگر فی گھنٹہ ادائیگی وصول کرنے والوں کو نہیں۔

پے سلپ کے بغیر کارکنوں کو اپنی اجرت کے حساب اور کٹوتیوں کے بارے میں کچھ معلوم نہیں ہو پاتا۔ اور یہ حقیقت بھی تھی کہ زیادہ تر کے پاس اپنی ملازمت کے معاہدے کی کاپی نہیں تھی۔ اس کا مطلب ہے کہ ان کارکنوں کے پاس اپنی ملازمت کا کوئی ثبوت نہیں تھا۔

اجرت کی ادائیگی کے طریقہ کار

84 فیصد جواب دہندگان نے بتایا کہ ان کو اجرت فیکٹری کی طرف سے کھلوائے گئے بینک اکاؤنٹس کے ذریعے ادا کی جاتی ہے۔ ان میں **یونٹ 4، 5، 7 اور 8** سے تمام جواب دہندگان اور **یونٹ 2** سے سوائے ایک جواب دہندہ کے باقی تمام شامل تھے۔ 15 فیصد جواب دہندگان کو نقد یا کیش میں ادائیگی کی جا رہی تھی۔ ان میں **یونٹ 3 اور 6**

اوورلاک مشین چلاتے ہوئے ایک ورکر

ہر ایک سے دو اور **یونٹ 1** سے 15 میں سے 14 جواب دہندگان شامل تھے۔ نقد ادائیگی حاصل کرنے والے تمام کارکنوں میں سے سوائے ایک کے باقی سب نے قانونی طور پر قانونی حد سے زیادہ گھنٹوں کے لئے کام کیا تھا۔ ایک جواب دہندہ کو چیک کے ذریعے ادائیگی کی گئی، ایک اور کو فیکٹری کی بجائے ٹھیکیدار کی طرف سے ادائیگی کی گئی تھی۔

فوکس گروپ ڈسکشن میں **یونٹ 6** سے جواب دہندگان نے بتایا کہ پیس ریٹ کی بنیاد پر کام کرنے والے کارکنوں کو نقد ادائیگی کی جاتی ہے۔ فی گھنٹہ کی بنیاد پر ادائیگی لینے والے کارکنوں کو اے ٹی ایم کارڈ کے لئے 2,800 پاکستانی روپے (9.27 یورو) ادا کرنے پڑتے ہیں۔ اس کارڈ سے وہ اکاؤنٹ میں صرف تازہ ترین لین دین دیکھ سکتے ہیں۔ پوری اکاؤنٹ اسٹیٹمنٹ نہیں ملتی۔ جواب دہندگان نے بتایا کہ یہ اکاؤنٹس صرف 'پے رول اکاؤنٹس' ہیں اور ان کے نام پر رجسٹرڈ باقاعدہ بینک اکاؤنٹس نہیں ہیں۔ کارکنوں کو اپنے 'پے رول اکاؤنٹس' کے اکاؤنٹ نمبر تک معلوم نہیں ہوتے۔

یونٹ 7 سے جواب دہندگان نے بتایا کہ اجرت بینک اکاؤنٹس کے ذریعے ادا کی جاتی ہے۔ کچھ کارکنوں کے پاس 'پے رول اکاؤنٹ' تھا جبکہ دوسروں کے پاس ان کے نام پر رجسٹرڈ باقاعدہ بینک اکاؤنٹ تھا۔ کچھ کارکنوں نے شکایت کی کہ انہیں اجرت دیر سے ادا کی جاتی ہے۔ فوکس گروپ ڈسکشن کے دوران کارکنوں نے کہا کہ نئے بھرتی ہونے والے کارکنوں کو ان کے اپنے نام پر عام بینک اکاؤنٹس میں رجسٹر کیا جاتا ہے۔ **یونٹ 8** سے ایک جواب دہندہ نے بتایا کہ اس کے پاس 'پے رول اکاؤنٹ' کے لئے اے ٹی ایم کارڈ تھا اور اس کا فون نمبر ہی اس کا اکاؤنٹ نمبر تھا۔ **یونٹ 8** سے ایک اور جواب دہندہ نے کہا کہ اجرت کی ادائیگیاں اکثر تاخیر کا شکار ہوتی ہیں۔

اقتباسات: پے سلپ اور اجرت کی ادائیگیاں

یونٹ 2 سے جواب دہندہ: ''پے سلپ نہیں دی جاتی۔''

یونٹ 2 سے جواب دہندہ: ''وہ اجرت کی سلپ فراہم نہیں کرتے۔ مجھے نہیں معلوم کہ میرے اوور ٹائم کے کتنے پیسے بنتے ہیں۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ: ''پیس ریٹ کارکنوں کو پے سلپ ملتی ہے مگر ماہانہ تنخواہ پر کام کرنے والوں کو نہیں۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ: ''ہماری تنخواہ بینک کے ذریعے ادا کی جاتی ہے۔ ہمارے پاس اے ٹی ایم کارڈ ہیں۔ ہمارا فون نمبر ہمارا اکاؤنٹ نمبر ہے۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ: ''جب کارکن نوکری چھوڑ دیتے ہیں تو انہیں اپنی گریجویٹی نہیں ملتی۔ اسے حاصل کرنے میں مہینوں لگ جاتے ہیں۔''

الاؤنسز، بونس اور اجرت کی کٹوتیاں

پاکستان کی ٹیکسٹائل اور گارمنٹ انڈسٹری میں حاضری الاؤنس ایک عام رواج ہے لیکن فیکٹریوں کے درمیان اس میں فرق ہوتا ہے۔ کراچی کے 78 فیصد جواب دہندگان (**یونٹ 1 تا 4**) اور لاہور کے 9 فیصد جواب دہندگان (**یونٹ 5 تا 8**) کو حاضری الاؤنس مل رہا تھا۔ جیسا کہ اوپر ذکر کیا گیا کہ کارکنوں نے بتایا کہ حاضری الاؤنس کو کارکنوں کو چھٹی لینے سے روکنے اور زیادہ گھنٹے کام کرنے پر مجبور کرنے کے لئے بطور ہتھیار استعمال کیا جاتا ہے۔ یعنی بیماری یا ہنگامی صورتحال کی وجہ سے چھٹی لینے یا ایک دن کا کام چھوڑنے کی حوصلہ شکنی کے لئے اس الاؤنس سے کٹوتیاں کی جاتی ہیں۔ **یونٹ 7** سے جواب دہندگان کی طرف سے رپورٹ کئے جانے والے دیگر الاؤنسز اور فوائد میں سفری الاؤنسز اور خوراک کا راشن شامل تھے۔

87 فیصد جواب دہندگان نے بتایا کہ انہیں سالانہ بونس ملتا ہے۔ یہ بونس عام طور پر ماہ رمضان کے اختتام پر آنے والی عیدالفطر سے 10 سے 15 دن پہلے ادا کیا جاتا ہے۔ عید بونس کے لئے کوئی مقررہ رقم نہیں ہے اور اس کی مقدار ہر فیکٹری میں مختلف ہے۔ کچھ فیکٹریاں پورے مہینے کی اجرت بونس کے طور پر دیتی ہیں جبکہ دیگر اس سے کم۔

13 فیصد جواب دہندگان نے بتایا کہ انہیں سالانہ بونس نہیں ملتا۔ ان میں **یونٹ 1، 2 اور 5** سے ایک ایک جواب دہندہ، **یونٹ 6** سے نو اور **یونٹ 8** سے تین جواب دہندگان شامل تھے۔

یونٹ 6 ایک استثناء تھا کیونکہ اس کے تقریباً نصف جواب دہندگان نے کہا کہ انہیں سالانہ بونس نہیں ملتا۔ فوکس گروپ ڈسکشن میں یونٹ 6 سے جواب دہندگان نے وضاحت کی کہ پیس ریٹ کارکنوں کو عید بونس نہیں ملتا۔ انہوں نے یہ بھی بتایا کہ تقریباً 40 فیصد کارکنوں ــ فی گھنٹہ ادائیگی لینے والے اور پیس ریٹ کارکن دونوں ــ کو عید سے پہلے ہی نوکری سے نکال دیا گیا کیونکہ فیکٹری انہیں بونس ادا نہیں کرنا چاہتی تھی۔ برطرفیوں کے لئے انتظامیہ کی دلیل یہ تھی کہ ان کے پاس کام کے آرڈر نہیں تھے۔ لیکن کچھ عرصے بعد ان کارکنوں کو دوبارہ بھرتی کر لیا گیا۔ **یونٹ 8** سے دو جواب دہندگان نے بتایا کہ انہیں صرف 2023ء میں ایک بار سالانہ بونس اس وقت ملا جب **لیوی سٹراس** برانڈ ان کی فیکٹری میں مینوفیکچرنگ کروانے پر غور اور معاملات کا جائزہ لے رہا تھا۔

یونٹ 2، 3، 4 اور 8 سے صرف چند جواب دہندگان لیکن یونٹ 7 کی اکثریت کو منافع میں شراکت کا بونس ملا تھا۔ منافع میں شراکت کا بونس ان لوگوں کے لئے ایک قانونی حق ہے جنہوں نے پچھلے سال کے دوران کاروباری ادارے میں کم از کم 90 دن کام کیا ہو۔ **یونٹ 7** واحد یونٹ ہے جہاں کارکنوں نے سفری الاؤنس، خوراک کا راشن اور 5 فیصد منافع میں حصہ ملنے کا بتایا۔

جدول نمبر 8 جواب دہندگان کی رپورٹ کے مطابق الاؤنسز اور بونس کو ظاہر کرتا ہے۔

جدول نمبر 8 **جواب دہندگان کی طرف سے رپورٹ کردہ الاؤنسز اور بونس**

یونٹ	1	2	3	4	5	6	7	8	کل
حاضری الاؤنس	14	13	16	7	1	0	3	1	55
سفری الاؤنس	0	0	0	0	0	0	13	0	13
خوراک کا راشن	0	0	0	0	0	0	12	0	12
سالانہ بونس	14	14	21	15	10	7	15	12	108
5 فیصد منافع میں حصہ	0	0	3	0	4	2	12	1	22
کل جواب دہندگان	15	15	21	15	11	17	15	15	124

80 فیصد جواب دہندگان نے بتایا کہ اجرت سے کٹوتیاں ہوتی ہیں۔ یہ بنیادی طور پر غیر حاضری یا تاخیر کے جرمانے اور کھانے کی کٹوتیاں ہوتی ہیں۔

اقتباسات: الاؤنسز، بونس اور اجرت کی کٹوتیاں

یونٹ 2 سے جواب دہندہ

''اگر کارکن ایک گھنٹہ دیر سے آئیں تو انہیں روک دیا جاتا ہے- اگر وہ 15 منٹ بھی دیر سے آئیں تو اگلے پورے دن کی اجرت کاٹ لی جاتی ہے۔ اگر وہ دو دن دیر سے آتے ہیں تو جرمانہ زیادہ سخت ہوتا ہے- اس کی تفصیلات پے سلپ پر درج نہیں کی جاتیں۔''

یونٹ 2 سے جواب دہندہ

''کام پر دیر سے آنے پر پیسے کاٹے جاتے ہیں۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ

''پیس ریٹ کارکنوں کا صرف حاضری الاؤنس کاٹا جاتا ہے۔ بصورت دیگر اگر آپ کام نہیں کرتے تو آپ کو ادائیگی نہیں ہوتی۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ

''آپ بیمار ہونے کی وجہ سے بھی ایک دن کے لئے غیر حاضر ہو جائیں تو وہ آپ کے حاضری الاؤنس کا آدھا حصہ کاٹ لیتے ہیں۔ اگر کوئی فوت ہو جائے اور جنازہ پر جانا ہو تو وہ کہتے ہیں 'یہ آپ کا جنازہ نہیں ہے'، اور پھر بھی جانے پر حاضری الاؤنس سے کٹوتی ہوتی ہے۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ

''ایک مہینے میں پہلی دو چھٹیوں پر حاضری الاؤنس کاٹ لیتے ہیں۔ تیسری چھٹی پر وہ آپ کی اجرت سے کٹوتی کرتے ہیں۔ ڈیڑھ دن کی چھٹی کی اجازت ہے مگر ہمیشہ کٹوتیوں کے ساتھ۔''

یونٹ 7 سے جواب دہندہ

''دیر سے آنے پر کٹوتیاں ہوتی ہیں ... اگر آپ دو گھنٹے سے زیادہ دیر سے آتے ہیں تو منٹوں کے حساب سے کٹوتیاں کی جاتی ہیں۔''

یونٹ 7 سے جواب دہندہ ''حاضری الاؤنس 1,500 روپے (4.97 یورو) ہے۔ اگر آپ بیمار ہونے پر ایک دن کی بھی چھٹی کرتے ہیں تو الاؤنس کا آدھا حصہ کاٹ لیا جاتا ہے۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ ''ایچ آر ڈیپارٹمنٹ نے کہا تھا کہ سالانہ بونس ملے گا۔ لیکن ہمیں یہ صرف ایک بار اس وقت ملا جب لیوائز نے اس فیکٹری کا جائزہ لیا۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ ''لیوائز نے یہاں مینوفیکچرنگ پر غور کیا۔ انہوں نے آڈٹ کیا۔ تین سال سے بونس نہیں ملا تھا لیکن لیوائز کی وجہ سے انہوں نے 2023ء میں بونس ادا کیا۔ لیکن فیکٹری منظور نہ ہوئی تو 2024ء میں دوبارہ کوئی بونس نہ ملا۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ ''سالانہ بونس ہوتا ہے۔ لیکن اجرت میں اضافے کے بعد سے کوئی بونس ادا نہیں کیا گیا۔''

گزارہ کرنا

تحقیق میں شامل تمام فیکٹریوں سے جواب دہندگان مالی طور پر گزارہ کرنے کے لئے جدوجہد کر رہے تھے۔ آیا جواب دہندگان گزارہ کرنے میں کامیاب ہوتے ہیں یا نہیں کا انحصار مختلف عوامل پر ہوتا ہے جیسے خاندان کے افراد کی تعداد، رہائش کا انتظام (الگ بمقابلہ مشترکہ خاندان)، رہائش کے اخراجات (کرائے پر بمقابلہ خاندانی ملکیت) اور آیا جواب دہندہ اپنے گھر کا واحد کفیل ہے یا دیگر بھی آمدن میں حصہ ڈالتے ہیں ہیں۔ انٹرویو دینے والے کارکنوں میں سے 51 فیصد نے بتایا کہ وہ اپنے خاندان کے واحد کفیل تھے۔ جواب دہندگان کے خاندان میں کراچی میں 2 سے 18 تک اور لاہور میں 2 سے 8 تک افراد شامل تھے۔ مختلف رہائشی حالات اور مالی ذمہ داریوں نے کارکنوں کی اپنی فیکٹری سے حاصل کردہ اجرت پر اپنی اور اپنے خاندان کی گزر بسر کرنے کی صلاحیت پر اثر ڈالا۔

جواب دہندگان اور ان کے خاندان گزارہ کرنے کے لئے جدوجہد کر رہے تھے۔ فوکس گروپ ڈسکشن میں جواب دہندگان نے بتایا کہ 48 گھنٹے کام کے ہفتے کی ان کی بنیادی اجرت بمشکل رہائش کا کرایہ، نقل و حمل اور خوراک کی ضروریات کو پورا کرتی تھی۔ دیگر ضروریات کے لئے کچھ نہیں بچتا تھا۔ گزارہ کرنے اور اضافی آمدن کے لئے جواب دہندگان اوور ٹائم لگاتے تھے اور/یا فیکٹری کے کام کے بعد کہیں اور جز وقتی نوکریاں کرتے تھے۔ اپنے اخراجات میں کمی کے لئے انہیں اپنے کھانے کی مقدار کو محدود یا معیار کو کم اور دیگر خریداریوں کو کم کرنا پڑ رہا تھا۔ انہیں دوستوں یا کمیونٹی کے بچت گروپوں (کمیٹی سسٹم) کے ذریعے قرض یا اپنے آجروں سے اجرت کی پیشگی ادائیگی یا قرض کے لئے درخواست دینا پڑ رہی تھی۔ انہوں نے ادھار راشن بھی خریدا۔ گزارہ کرنے کی ان حکمت عملیوں کے علاوہ گارمنٹ کارکن اکثر پہلے ہی چھوٹے اور ناقص معیار کے گھروں میں رہ کر حالات سے سمجھوتہ کر رہے ہیں۔

ایک گارمنٹ ورکر کے گھر میں کچن اور کھانا پکانے کے برتن۔

کراچی سے جواب دہندگان نے بتایا کہ اوورٹائم کئے بغیر ان کی بنیادی اجرت گزارہ کرنے کے لئے ناکافی تھی۔ مہنگائی نے ان کی زندگیوں کو بری طرح متاثر کیا تھا اور وہ مہنگائی کی تلافی کے لئے اوورٹائم لگاتے تھے۔ جب کم پروڈکشن سیزن میں اوورٹائم کا کام کم ہوجاتا تو جواب دہندگان فیکٹری کی شفٹوں کے بعد جزوقتی نوکریاں تلاش کرتے تھے۔ وہ ریستوراں میں معاون یا ویٹر کے طور پر یا آن لائن کھانے کی ترسیل کے پلیٹ فارمز کے لئے ڈرائیور کے طور پر کام کرتے تھے۔ جواب دہندگان نے بتایا کہ اس طرح کا جزوقتی کام حاصل کرنا آسان نہیں تھا کیونکہ انہیں کسی کا حوالہ دینے کی ضرورت ہوتی تھی۔ اضافی کام کے بوجھ نے انہیں تھکا دیا اور بیماریوں کا شکار بنا دیا تھا۔ اس کے باوجود انہیں مناسب آمدن حاصل کرنے کے لئے اضافی کام کرنا پڑ رہا تھا۔

کراچی کے کچھ جواب دہندگان دوستوں سے 10,000 پاکستانی روپے (33.10 یورو) اور 15,000 پاکستانی روپے (49.65 یورو) کے درمیان رقم ادھار لیتے تھے جسے وہ عام طور پر جلد از جلد قسطوں میں واپس کرتے تھے۔ وہ کمیونٹی کے بچت گروپوں (کمیٹی ڈال کر) کے ساتھ پیسے بچاتے جس کے ممبران ماہانہ بنیادوں پر حصہ ڈالتے تھے اور باری باری اس میں سے قرضہ حاصل کرتے تھے۔

لاہور کے جواب دہندگان نے بتایا کہ گھر میں ایک کمانے والا فرد ہو تو اس کی آمدن سے گزارہ نہیں ہوتا۔ بہت سے لوگ مشترکہ خاندانی نظام میں یعنی بہن بھائیوں اور والدین کے ساتھ مل کر ایک ہی گھر میں رہتے ہیں اور گزارہ کرنے کے لئے گھر کے مختلف افراد کی آمدن پر انحصار کرتے ہیں۔ کچھ صورتوں میں کارکنوں کو ان کی اجرت کا 35 سے 40 فیصد تک پیشگی ملتا تھا یا انہوں نے اپنے آجر سے قرض لے لیا تھا۔ بجلی کی بڑھتی ہوئی قیمت کی وجہ سے مالی مشکلات پیدا ہوئی تھیں اور کارکنوں نے بتایا کہ انہیں ادھار پر راشن خریدنا پڑ رہا تھا۔

مجموعی طور پر 41 فیصد جواب دہندگان مقروض تھے۔ جواب دہندگان نے دوستوں یا خاندان سے پیسے ادھار پکڑے ہوئے تھے، ادھار پر راشن خریدا، یا بینکوں یا مائیکروفنانس اداروں سے قرض لیا ہوا تھا کیونکہ انہوں نے گھریلو اخراجات بشمول خوراک اور یوٹیلٹی بل، بچوں کی اسکول کی فیس، صحت کی دیکھ بھال اور شادی وغیرہ کے اخراجات پورے کرنے تھے۔ کچھ جواب دہندگان نے تو سود پر بھی قرض لئے ہوئے تھے۔ (حالیہ برسوں میں این جی اوز اور ٹریڈ یونینوں نے خوراک اور یوٹیلٹی کی قیمتوں میں اضافے کی وجہ سے گارمنٹ کارکنوں پر قرض کے بوجھ میں اضافہ نوٹ کیا ہے۔)

اقتباسات: گزارہ کرنا

یونٹ 1 سے جواب دہندہ
''زیادہ مہنگائی کی وجہ سے گزارہ کرنا مشکل ہے۔ ہمیں کچھ معاملوں میں قربانی دینا پڑتی ہے۔ کبھی کبھی ہم پیٹ بھر کر کھانا بھی نہیں کھا سکتے۔''

یونٹ 2 سے جواب دہندہ
''بنیادی کام کے ہفتے (48 گھنٹے) کی اجرت گزارہ کرنے کے لئے کافی نہیں ہے۔''

یونٹ 3 سے جواب دہندہ
''میری اجرت تقریباً 32,000 روپے (105.92 یورو) ماہانہ ہے۔ ہر ماہ میں کرایہ پر 14,000 روپے (46.34 یورو) اور کام پر آنے جانے کے لئے 2,000 روپے (6.62 یورو) سے 3,000 روپے (9.93 یورو) خرچ کرتا ہوں۔ باقی خوراک پر خرچ ہوتا ہے جو تقریباً 12,000 روپے (39.72 یورو) ماہانہ ہے۔ باقی کچھ نہیں بچتا۔ ہم سال میں ایک بار کپڑے خریدتے ہیں۔ جب اجرت بڑھتی ہے تو قیمتیں بھی بڑھ جاتی ہیں۔ حالات میں کوئی تبدیلی نہیں ہوتی۔''

یونٹ 4 سے جواب دہندہ
''میں مناسب آمدن حاصل کرنے کے لئے اوورٹائم کام کرتا ہوں۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ
''اجرت چند دنوں میں ختم ہو جاتی ہے۔ اگر ہم [صرف] آٹھ گھنٹے کام کرتے تو یہ اچھا ہوتا۔ کیونکہ پھر ہم مزید کمانے کے لئے دوسری جگہ نوکری حاصل کر سکتے ہیں۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ
''گھر میں سے ایک شخص کا کام کرنا کافی نہیں ہے۔ کبھی کبھی بچوں کو بھی کام کرنا پڑتا ہے۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ
''ہم اپنا راشن ادھار پر لیتے ہیں اور اگلے مہینے اس راشن کی ادائیگی کرتے ہیں۔ عام طور پر 40,000 روپے [132.40 یورو] کا قرض بقایا رہتا ہے۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ
''ہمیں مہینے کی 7 یا 8 تاریخ کو اجرت ملتی ہے اور 20 تاریخ تک ختم ہو جاتی ہے۔ یہ صرف آدھے مہینے کے اخراجات کو پورا کرتی ہے۔''

یونٹ 7 سے جواب دہندہ
''گزارہ کرنا مشکل ہے۔ میرے بھائی بھی حصہ ڈالتے ہیں۔ ہم خاندان کے ساتھ رہتے ہیں اور اس طرح ہم مہینہ گزار لیتے ہیں۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ
''میں نے اپنی اجرت کا 30 فیصد صرف بجلی کے بلوں پر خرچ کیا ہے۔ میں اپنے گھر کا واحد کفیل ہوں۔ ہمیں راشن ادھار پر خریدنا پڑتا ہے۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ
''ہم 15,000 روپے (49.65 یورو) کا راشن خریدتے ہیں۔ اس میں سے 10,000 روپے (33.10 یورو) موقع پر ادا کرتے ہیں اور 5,000 روپے (16.55 یورو) اگلے مہینے تک کے لئے ادھار کر لیتے ہیں۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ
''تین سے چار سال کام کے بعد آپ قرض کے لئے درخواست دے سکتے ہیں۔ یہ قرض آپ کی گریجویٹی میں سے دیا جاتا ہے۔ یہ ایک طویل عمل ہے۔ اس میں دو سے تین مہینے لگتے ہیں۔ اسی لئے کارکن عام طور پر اس کی درخواست نہیں دیتے۔''

خلاصہ: اجرت کی خلاف ورزیاں اور ناکافی اجرت

اس سیکشن کے نتائج یہ ظاہر کرتے ہیں کہ تحقیق میں شامل پیداواری یونٹوں میں اجرت اور اوور ٹائم کے قواعد و ضوابط کی خلاف ورزیاں ایک منظم طریقے سے ہو رہی ہیں۔ ان میں سات کارکنوں کو کم از کم اجرت سے بھی کم ادائیگی کی گئی تھی۔ اگرچہ زیادہ تر کارکنوں کو اجرت کم از کم قانونی اجرت سے زیادہ ملی لیکن حد سے زیادہ اوور ٹائم، اوور ٹائم کی عدم ادائیگی اور اوور ٹائم کی اجرت کے حساب کتاب میں گڑبڑ اجرت میں نمایاں کمی کا سبب ہے۔

86 فیصد کارکنوں کو کم ادائیگی کی جا رہی تھی جس میں اجرت کی چوری کی مقدار کارکنوں کی ماہانہ اجرت کے ایک تہائی سے زیادہ یا نصف تک تھی۔ (دیکھیئے باکس نمبر 8)

باکس نمبر 8 اجرت کی چوری

اجرت کی چوری کی وسیع تعریف یہ ہے کہ کسی آجر کی طرف سے اپنے ملازم کو قانونی یا معاہدے کے تحت واجب الادا اجرت، فوائد یا معاوضہ فراہم کرنے میں ناکامی۔ اس میں غیر ادا شدہ اجرت، کم از کم اجرت اور اوور ٹائم اجرت کی خلاف ورزیاں، غلط درجہ بندی (مثلاً مہارت کی سطح وغیرہ)، غیر قانونی کٹوتیاں، اور قانونی طور پر مطلوبہ فوائد جیسے کام میں وقفے، ہفتہ وار چھٹی اور بمعہ تنخواہ چھٹی سے انکار شامل ہے۔[48]

انٹرویو دینے والے بہت سے کارکنوں کے قانونی حد سے زیادہ اوور ٹائم کام کرنے کے باوجود ان میں سے 99 فیصد کی خالص تنخواہ 48 گھنٹے کے ہفتے کے لئے کفالتی اجرت (Living Wage) کے معیار کو پورا نہیں کرتی تھی۔ ان کی خالص اجرت اور کفالتی اجرت کے درمیان فرق تقریباً ایک چوتھائی سے ایک تہائی کے درمیان تھا۔

ناقص ادائیگی کے طریقے اور قانونی فوائد کی کمی کارکنوں کی کمزور حالت کو مزید کمزور کرتی ہے۔ انٹرویو دینے والے 26 فیصد کارکنوں کو قانونی طور پر لازمی پے سلپ نہیں ملی تھیں۔ کچھ کو نقد میں ادائیگی کی گئی تھی اور 'پے رول اکاؤنٹس' تک ان کی رسائی محدود تھی۔ یونٹ 7 کے زیادہ تر جواب دہندگان کے علاوہ بہت سے کارکن قانونی فوائد جیسے 5 فیصد منافع میں شراکت کے بونس سے محروم تھے۔

ان عوامل نے مل کر اپنی بنیادی ضروریات کو پورا کرنے سے قاصر اور قرض و مہنگائی کے چکر میں پھنسے 41 فیصد کارکنوں کو منظم مالی عدم تحفظ کا شکار کر دیا تھا۔ کارکنوں کی بقاء کی جنگ کا انحصار گزارہ کرنے کے نازک طریقوں یعنی قانونی حد سے زیادہ اوور ٹائم، اضافی جز وقتی کام، قرض، ادھار پر راشن اور محلے داروں کی مدد پر تھا۔

3.6 سوشل سیکورٹی اور بڑھاپے کی پنشن

اس سیکشن میں سوشل سیکورٹی اور پنشن سے متعلق قانونی ڈھانچے اور تحقیق کے نتائج پیش کئے گئے ہیں۔

قانونی ڈھانچہ: سوشل سیکورٹی اور پنشن

قانون کے تحت پاکستان میں آجروں کے لئے اپنے کارکنوں کو دو اہم سوشل سیکورٹی اداروں کے ساتھ رجسٹر کروانا ضروری ہے: ایمپلائز اولڈ ایج بینیفٹس انسٹی ٹیوشن (EOBI) اور ایمپلائز سوشل سیکورٹی انسٹی ٹیوشن (ESSI)[97] دونوں سکیمیں پانچ یا اس سے زیادہ ملازمین والی کمپنیوں پر لاگو ہوتی ہیں چاہے یہ ملازم ٹھیکے پر ہوں یا باقاعدہ۔ اس سے چھوٹے کاروبار رضاکارانہ طور پر رجسٹر ہو سکتے ہیں۔

EOBI سکیم کے تحت آجر ہر ملازم کے لئے کم از کم اجرت کا 5 فیصد حصہ (کنٹری بیوشن) دیتے ہیں جبکہ ملازمین کم از کم اجرت کا 1 فیصد۔ آجروں نے یہ حصہ ماہانہ بنیادوں پر جمع کرنا اور انہیں مجاز بینکوں میں جمع کروانا ہوتا ہے۔ EOBI سکیم بڑھاپے کے فوائد فراہم کرتی ہے جس میں پنشن اور ڈیوٹی کے دوران چوٹ لگنے کی وجہ سے کمانے کی صلاحیت میں نقصان کی صورت میں معذوری کے فوائد شامل ہیں[98]

آجروں کی ذمہ داری ہے کہ وہ متعلقہ صوبائی ESSI کے ساتھ اپنے کارکنوں کو رجسٹر کروائیں اور ماہانہ شراکت (کنٹری بیوشن) بروقت ادا کریں۔ کارکنوں کو ان کا ESSI رجسٹریشن نمبر بھی آجروں کو فراہم کرنا چاہیے۔ پنجاب میں آجر کارکنوں کی اجرت کا 6 فیصد اور سندھ میں 7 فیصد ESSI میں حصہ ڈالتے ہیں[99]

ESSI کارکنوں کو صحت کی متعدد سہولیات اور نقد فوائد فراہم کرتی ہے۔ صحت کے فوائد میں مفت ادویات، بیماری یا صنعتی چوٹ کی صورت میں طبی دیکھ بھال، سوشل سیکورٹی ہسپتالوں میں طبی علاج، زچگی کے فوائد اور زیر کفالت افراد کے لئے طبی دیکھ بھال شامل ہیں۔ نقد فوائد میں بیماری اور چوٹ لگنے پر فوائد، گریجویٹی، تدفین پر گرانٹ اور دیگر مالی امداد شامل ہیں۔ رجسٹرڈ کارکنان EOBI اور ورکرز ویلفیئر فنڈ جیسے دیگر منسلک اداروں سے بالواسطہ فوائد کے بھی حقدار ہیں۔ ان بالواسطہ فوائد میں پنشن، ڈیتھ گرانٹ، شادی گرانٹ، اور تعلیم اور ہاؤسنگ سکیمیں شامل ہیں[100]

EOBI اور ESSI کے قواعد و ضوابط کی عدم تعمیل پر آجروں کو جرمانے یا قید کی سزا ہو سکتی ہے۔

سوشل سیکورٹی تک کم یا عدم رسائی

کارکنوں کی پنشن، صحت کی دیکھ بھال اور دیگر فوائد تک رسائی کے لئے EOBI اور ESSI کے ساتھ رجسٹریشن بہت اہم ہے۔ جدول نمبر 9 سروے میں شامل پیداواری یونٹوں میں ESSI اور EOBI سکیموں کے لئے رجسٹریشن اور کارڈز کے اجراء کو ظاہر کرتا ہے۔

جدول نمبر 9 ESSI اور EOBI کے ساتھ رجسٹریشن اور کارڈز کی فراہمی

یونٹ:	1	2	3	4	5	6	7	8	کل
ESSI کے ساتھ رجسٹرڈ	0	0	0	0	5	1	15	6	27
ESSI کارڈ کی وصولی	0	0	0	0	2	2	12	0	16
EOBI کے ساتھ رجسٹرڈ	0	0	0	0	7	2	14	1	24
EOBI کارڈ کی وصولی	0	0	0	0	4	1	1	0	6
یونٹ میں کل جواب دہندگان	15	15	21	15	11	17	15	15	124

جواب دہندگان کی ایک بڑی اکثریت، 78 فیصد، یا تو ESSI کے ساتھ رجسٹرڈ نہیں تھی (61 فیصد) یا انہیں اپنی رجسٹریشن کی حیثیت معلوم نہیں تھی (17 فیصد)۔ یہ مسئلہ خاص طور پر کراچی میں **یونٹ 1 تا 4** میں دیکھنے میں آیا جہاں تمام کے تمام جواب دہندگان کا کہنا تھا کہ وہ رجسٹرڈ نہیں ہیں۔ نیز **یونٹ 6** کے ایک جواب دہندہ کے علاوہ باقی سب نے کہا کہ وہ رجسٹرڈ نہیں ہیں۔ **یونٹ 8** میں 15 میں سے صرف 6 جواب دہندگان نے کہا کہ وہ ESSI کے ساتھ رجسٹرڈ ہیں؛ اور **یونٹ 5** میں آدھے سے بھی کم جواب دہندگان نے کہا کہ وہ رجسٹرڈ ہیں۔ اس کے برعکس **یونٹ 7** سے تمام جواب دہندگان نے کہا کہ وہ رجسٹرڈ ہیں۔

جواب دہندگان کی ایک بڑی اکثریت، 80 فیصد، نے بتایا کہ یا تو ان کے آجر نے انہیں EOBI کے ساتھ رجسٹر نہیں کروایا تھا (60 فیصد) یا انہیں اپنی رجسٹریشن کی حیثیت کے بارے میں یقین نہیں تھا (20 فیصد)۔ یہ امر خاص طور پر **یونٹ 1 تا 4** میں نمایاں تھا جہاں کسی بھی جواب دہندہ نے نہیں کہا کہ وہ رجسٹرڈ ہیں۔ اسی طرح **یونٹ 6 اور 8** سے تقریباً تمام جواب دہندگان نے کہا کہ وہ رجسٹرڈ نہیں ہیں۔ **یونٹ 8** سے صرف ایک جواب دہندہ اور **یونٹ 6** سے دو نے EOBI کے ساتھ رجسٹر ہونے کا بتایا۔ **یونٹ 7** میں ایک جواب دہندہ کے علاوہ باقی سب نے EOBI رجسٹریشن کی تصدیق کی۔

ESSI اور EOBI کے فوائد تک رسائی کے لئے کارکنوں کو اپنی رجسٹریشن کی تفصیلات معلوم ہونا ضروری ہے۔ 88 فیصد جواب دہندگان نے کہا کہ انہیں سوشل سیکورٹی کارڈ نہیں ملا جس میں ان کی ESSI رجسٹریشن کی تفصیلات لکھی ہوتی ہیں۔ چند استثنائی کیس تھے: **یونٹ 5 اور 6** سے دو جواب دہندگان اور **یونٹ 7** سے تقریباً تمام جواب دہندگان کو ESSI کارڈ ملا تھا۔ EOBI کارڈز کے حوالے سے صورتحال زیادہ خراب تھی کیونکہ 95 فیصد جواب دہندگان کو کارڈ نہیں ملا تھا۔ **یونٹ 5، 6 اور 7** سے صرف چند جواب دہندگان کو EOBI کارڈز ملے تھے۔ ESSI اور EOBI کارڈز کی فراہمی ایک قانونی تقاضہ ہے۔

یونٹ 7 ایک استثنائی صورت ہے چونکہ یہاں تمام جواب دہندگان نے ESSI کے ساتھ رجسٹریشن کی اطلاع دی اور زیادہ تر کے پاس اپنی رجسٹریشن کی تفصیلات بھی موجود تھیں۔ اور یونٹ 7 کے ایک جواب دہندہ کے علاوہ سب نے تصدیق کی کہ وہ EOBI کے ساتھ رجسٹرڈ ہیں۔

جواب دہندگان نے اشارہ کیا کہ سوشل سیکورٹی فوائد کے بارے میں معلومات ان کی ملازمت کے آغاز پر انسانی وسائل (ہیومن ریسورس) کے شعبے کی طرف سے فراہم کی گئی تھیں۔

صرف 20 فیصد جواب دہندگان نے کہا کہ انہیں معلوم تھا کہ ان کی اجرت سے EOBI کی کٹوتیاں کی گئی ہیں (ان میں سے نصف **یونٹ 7** سے تھے)۔ فوکس گروپ ڈسکشن میں کراچی کے یونٹوں سے جواب دہندگان نے کہا کہ EOBI کی شراکت کے نام پر ان کی تنخواہوں سے ماہانہ تقریباً 375 روپے (1.24 یورو) کاٹے جاتے ہیں۔ تاہم انہیں EOBI کارڈز نہیں ملے تھے۔

لاہور کے یونٹوں سے جواب دہندگان نے کہا کہ EOBI سکیم کے بارے میں کارکنوں میں آگاہی کی کمی ہے۔ کارکنوں کو اگر EOBI کارڈ ملے بھی تو وہ انہیں ایک فیکٹری چھوڑ کر دوسری میں جاتے وقت یہ سوچ کر پھینک دیتے ہیں کہ نیا آجر انہیں نئے کارڈ دے گا جبکہ ایسا نہیں تھا۔ نتیجے کے طور پر جن کارکنوں نے اپنا کارڈ پھینک دیا ہے انہیں اپنی پنشن حاصل کرنے میں مشکلات کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے یا انہیں پنشن بالکل بھی نہیں ملے گی۔ بہت سی صورتوں میں فیکٹری انتظامیہ کارکنوں کو پنشن کارڈ جاری ہی نہیں کرتی۔

لاہور میں جواب دہندگان کے ساتھ فوکس گروپ ڈسکشن میں ایک حالیہ اور تشویشناک رجحان سامنے آیا جو کہ آجروں کی طرف سے ESSI کے متبادل کے طور پر صحت کی نجی انشورنس سکیموں کا بڑھتا ہوا استعمال ہے۔ ESSI میں آجر اور ملازم دونوں کی مالی شراکت کی ضرورت ہوتی ہے جبکہ صحت کی نجی انشورنس کی لاگت مکمل طور پر کارکنوں کی اجرت سے کاٹ لی جاتی ہے۔ **یونٹ 6** میں تمام نئے کارکنوں کو ESSI کی بجائے صحت کی نجی انشورنس میں شامل کیا گیا تھا۔ **یونٹ 5** میں صرف پیس ریٹ کارکنوں کو ESSI میں رجسٹر کروایا گیا اور باقیوں کو صحت کی نجی انشورنس میں۔

صحت کی نجی انشورنس ESSI سے کم فوائد فراہم کرتی ہے۔ **یونٹ 6** سے ایک جواب دہندہ نے کہا کہ صحت کی نجی انشورنس صرف ہسپتال میں کیئے جانے والے علاج کا احاطہ کرتی ہے میڈیکل سٹور سے خریدی گئی ادویات اس کا حصہ نہیں ہیں۔ نجی سکیموں کے تحت کارکنوں کو پہلے خود طبی علاج کی ادائیگی کرنی اور بل اکٹھے کر کے سنبھالنے پڑتے ہیں اور پیسوں کی واپسی کے لئے ان بلوں کو جمع کرانا پڑتا ہے۔ کئی بل کسی نہ کسی وجہ سے مسترد کر دیے جاتے ہیں۔ صحت کی نجی انشورنس ESSI کے بالواسطہ فوائد کا بھی احاطہ نہیں کرتی۔

پانچ یا اس سے زیادہ سالوں سے ESSI کے ساتھ رجسٹرڈ کارکنان کو سماجی رہائش اور ورکرز ویلفیئر بورڈ کے زیر انتظام اسکولوں میں اپنے بچوں کے لئے مفت تعلیم کا بھی حق حاصل ہے۔ یونٹ 6 سے ایک جواب دہندہ نے تشویش ظاہر کی کہ اگر ESSI سکیم کو صحت کی نجی انشورنس میں تبدیل کر دیا گیا تو اس کے بچوں کو اپنی تعلیم روکنی پڑے گی۔

اقتباسات: سوشل سیکیورٹی

یونٹ 4 سے جواب دہندہ ''ہمیں سوشل سیکیورٹی کارڈ نہیں ملتا۔ اب یہ معمول کی بات ہے۔ پندرہ سال پہلے یہ معمول تھا کہ کارڈ ملے گا۔ فیکٹری کا مالک سوشل سیکیورٹی کے لئے رقم کاٹتا ہے لیکن کارکنوں کو کارڈ نہیں دیا جاتا۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ ''ہم اپنی پنشن کے لئے ادائیگی کرتے ہیں لیکن ان فوائد کو حاصل کرنا بہت مشکل ہے۔ یہ ایک بہت طویل عمل ہے۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ ''جب آپ کو EOBI کارڈ ملتا ہے تو یہ زندگی بھر کے لئے ہوتا ہے۔ لیکن کارکن یہ نہیں جانتے اور وہ فیکٹری بدلنے پر اسے پھینک دیتے ہیں۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ ''پہلے میرے پاس سوشل سیکیورٹی کارڈ تھا اور میں اسے استعمال کر سکتا تھا۔ اب میں ہیلتھ کیئر کارڈ کے لئے ادائیگی کر رہا ہوں لیکن اس کا کوئی استعمال نہیں ہے۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ ''تمام نئے کارکنوں کو نجی انشورنس کارڈ ملتا ہے۔ وہ سوشل سیکیورٹی کے تحت آنے والے کارکنوں کی تعداد کم کر رہے ہیں۔''

یونٹ 6 سے جواب دہندہ ''اگر ہم یہ کہیں بھی کہ ہمیں نجی ہیلتھ انشورنس نہیں چاہیے تو تب بھی وہ ہمیں دے دیتے ہیں اور ہماری اجرت سے پیسے کاٹ لیتے ہیں۔''

خلاصہ: سوشل سیکیورٹی اور بڑھاپے کی پنشن

یہ نتائج جواب دہندگان کی سوشل سیکیورٹی کی سہولت میں اہم خلا کو نمایاں کرتے ہیں یعنی بہت سے افراد پنشن کے فوائد، صحت کی دیکھ بھال تک رسائی اور دیگر فوائد سے محروم ہیں۔ 78 فیصد نے کہا کہ وہ ESSI کے ساتھ رجسٹرڈ نہیں اور 80 فیصد EOBI کے ساتھ رجسٹرڈ نہیں۔ اگرچہ **یونٹ 7** میں اس قانون کی تعمیل کی جا رہی ہے لیکن یہ استثنائی حیثیت دیگر یونٹوں میں ESSI اور EOBI تک غیر مساوی رسائی کو مزید نمایاں کرتی ہے۔ کارکنوں کی کم اجرت اور حد سے زیادہ کام کے اوقات کو دیکھتے ہوئے سوشل سیکیورٹی اور پنشن کے فوائد تک کم رسائی انہیں خاص طور پر غیر محفوظ بناتی ہے۔

ایک بڑی تشویش صحت کی نجی انشورنس کی طرف منتقلی ہے جو کارکنوں پر غیر متناسب بوجھ ڈالتی ہے کیونکہ اس میں ملازمین کی شراکت زیادہ ہوتی ہے جبکہ سہولت ناقص ہے۔ یہ رجحان ESSI کے رہائش اور تعلیم کے فوائد تک رسائی سمیت وسیع تر تحفظات کو ختم کر کے کارکنوں کے عدم تحفظ کو بڑھاتا ہے۔

3.7 زبان بند کارکن

اس سیکشن میں تنظیم سازی اور اجتماعی سودا کاری کے حق کے قانونی ڈھانچے اور ورک کونسلوں اور کام کی جگہ پر کمیٹیوں کے لئے قانونی دفعات کا خاکہ پیش کیا گیا ہے۔ اس کے بعد تحقیق میں شامل پیداواری یونٹوں میں کارکنوں کی نمائندگی اور مسائل کے ازالے تک رسائی کے بارے میں نتائج پیش کئے گئے ہیں۔

قانونی ڈھانچہ: ٹریڈ یونینیں اور قانونی کمیٹیاں

ٹریڈ یونینیں

پاکستان نے ٹریڈ یونین حقوق سے متعلق آئی ایل او کے درج ذیل کنونشنز کی توثیق کی ہوئی ہے: کنونشن برائے انجمن سازی کی آزادی اور تنظیم سازی کا حق، 1948 (C87)؛ تنظیم سازی کا حق اور اجتماعی سودا کاری کا کنونشن، 1949 (C98)؛ اور سہ فریقی مشاورت کا کنونشن، 1976 (C144)۔[101]

پاکستان کا قانون ٹریڈ یونینوں کو تسلیم کرتا اور انہیں ایک ضابطے کے تحت لاتا ہے اور کارکنوں کو ٹریڈ یونین کی تشکیل اور اس میں شامل ہونے کا حق دیتا ہے۔ پاکستان کے آئین کا آرٹیکل 17 انجمن سازی اور ٹریڈ یونین بنانے کو بنیادی حق کے طور پر ضمانت دیتا ہے[102] پاکستان میں ٹریڈ یونینوں کی رجسٹریشن اور قبولیت صنعتی تعلقات ایکٹ 2012ء اور اس کے صوبائی آرڈیننسز کے تحت ہوتی ہے۔ یونین بنانے اور رجسٹر کرنے کے لئے ایک ادارے میں کم از کم 50 کارکن ہونے چاہئیں جن میں سے کم از کم 10 فیصد کارکن اس کے ممبر ہوں۔ جہاں ایک سے زیادہ یونینیں ہوں وہاں ایک نئی یونین بنانے کے لئے کم از کم 20 فیصد کارکنوں کا ممبر ہونا ضروری ہے۔

رجسٹریشن کے عمل میں ضروری دستاویزات کے ساتھ صوبائی ٹریڈ یونین رجسٹرار کو درخواست دینا شامل ہے۔ ایک سوداکاری ایجنٹ کے طور پر تسلیم کئے جانے کے لئے کسی ادارے کے کارکنوں کی ایک تہائی تعداد بطور ممبر رکھنے والی رجسٹرڈ یونین رجسٹرار کو درخواست دے سکتی ہے۔ ایک سے زیادہ یونینوں والے اداروں میں خفیہ بیلٹ یا رائے شماری کی ضرورت ہوتی ہے۔ اگر کوئی یونین اس میں 51 فی صد ووٹ حاصل نہیں کر پاتی تو سب سے زیادہ ووٹ حاصل کرنے والی دو یونینوں کے درمیان دوبارہ مقابلہ ہوتا ہے جس میں اکثریت حاصل کرنے والی یونین جیت جاتی ہے۔ اگر کوئی یونین انتخابی عمل کے دوران 10 فیصد سے کم ووٹ حاصل کرتی ہے تو اس کی رجسٹریشن ختم کی جاسکتی ہے۔[103]

قانونی کمیٹیاں

پاکستانی قانون کے تحت کام کی جگہ پر درج ذیل کمیٹیاں ہونی لازم ہیں: مشترکہ ورکس کونسل (جس میں انتظامیہ اور کارکن دونوں کے نمائندے شامل ہوں)، صحت اور سلامتی کمیٹی، اور جنسی ہراسانی انکوائری کمیٹی۔ صنعتی تعلقات ایکٹ 2012ء کے آرٹیکل 25 کا تقاضا ہے کہ پچاس یا اس سے زیادہ ملازمین والی کسی بھی فیکٹری میں مشترکہ ورکس کونسل قائم کی جائے۔ جس فیکٹری میں اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے طور پر کوئی ٹریڈ یونین موجود ہو وہاں ورکس کونسل کے عہدوں کے لئے کارکن نمائندوں کا انتخاب یونین کو کرنا چاہیے۔ جہاں کوئی اجتماعی سوداکاری ایجنٹ نہ ہو وہاں کونسل بنانے کے لئے انتخابات ہونے چاہئیں۔ ورکس کونسل پیداوار، کارکنوں اور انتظامیہ کے مابین مکالمے اور کام کی جگہ پر حالات جیسے مسائل کو حل کرتی ہیں۔

سندھ کے پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی ایکٹ 2017ء کا آرٹیکل 12 اور سندھ پیشہ ورانہ سلامتی وصحت کے قواعد 2019ء کا آرٹیکل 12 بھی پچاس یا اس سے زیادہ کارکنوں والی کام کی جگہوں پر صحت وسلامتی کمیٹی قائم کرنے کا تقاضا کرتے ہیں۔ پنجاب کے پیشہ ورانہ صحت وسلامتی ایکٹ 2019ء کے آرٹیکل 10(a) کے تحت پانچ سے زیادہ کارکنوں والی کام کی تمام جگہوں پر صحت وتحفظ کمیٹیوں کی موجودگی ضروری ہے اور کمیٹی کے نمائندوں کے لئے انتخاب ہونا ضروری ہے۔

جنسی ہراسانی انکوائری کمیٹی اور کام کی جگہ پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ ایکٹ 2010ء کے آرٹیکل 3 سے 5 کے مطابق 10 یا اس سے زیادہ ملازمین والے ہر ادارے کو ایک انکوائری کمیٹی قائم کرنی چاہیے۔ اس کا کردار کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کی شکایات وصول کرنا، تحقیقات کرنا اور حل کرنا ہے۔[104]

ملازمت کے ثبوت کا فقدان

کارکنوں کے ساتھ انٹرویو کرنے سے پتہ چلا کہ آجر جان بوجھ کر کارکنوں کو ملازمت کا ثبوت اور لیبر قوانین کے تحت ان کے حقوق کے بارے میں معلومات فراہم کرنے سے گریز کرتے ہیں۔ ایک کارکن نے بتایا کہ اس نے جس معاہدے پر دستخط کئے تھے اس میں آٹھ گھنٹے کے کام کے دن کی تفصیل غائب تھی اور وہ سیکشن جان بوجھ کر خالی چھوڑ دیا گیا تھا۔ ایک اور کارکن کو دستخط کرنے سے پہلے معاہدہ پڑھنے کے لئے مناسب وقت نہیں دیا گیا تھا۔ ایک اور نے معاہدے پر دستخط تو کئے تھے مگر اسے کبھی اس کی کاپی نہیں ملی تھی۔ تاہم اس نے معاہدے کی تصویر اتار لی تھی۔ معاہدے میں دوگنے اوورٹائم کی ادائیگی اور بونس اور کھانے پر سبسڈی جیسے فوائد کی وضاحت کی گئی تھی لیکن کارکن کو صرف سنگل اوورٹائم ہی مل رہا تھا جبکہ بونس یا کھانے پر سبسڈی نہیں ملی تھی۔ ایک اور جواب دہندہ نے کہا کہ اب اس شعبے میں خالی کاغذات پر دستخط کروانے کا چلن عام ہوگیا ہے۔

ملازمت کا ثبوت اور یہ جاننا کہ آپ جہاں ملازمت کرتے ہیں وہاں کام کے حالات کا بالآخر کون ذمہ دار ہے کارکنوں کے لئے اپنے حقوق حاصل کرنے اور بالخصوص اپنے حقوق کی خلاف ورزی پر شکایات درج کروانے کے لئے ضروری ہے۔ ملازمت کے معاہدے پر دستخط کرنے والے 69 فیصد جواب دہندگان میں سے 62 فیصد کے پاس اس کی کاپی نہیں تھی۔ (دیکھیں ذیلی سیکشن 3.3)

کارکنوں کی ناقص نمائندگی

جائزے میں شامل فیکٹریوں میں سے کسی ایک میں بھی آزاد ٹریڈ یونین کو باضابطہ سوداکاری ایجنٹ کے طور پر تسلیم نہیں کیا گیا تھا اور نہ ہی کسی کے پاس اجتماعی سوداکاری کا معاہدہ موجود تھا۔ **70** فیصد جواب دہندگان نے کہا کہ وہ نہیں جانتے کہ ٹریڈ یونین کیا ہوتی ہے۔ صرف **2** فیصد (**124** میں سے **3**) نے کہا کہ وہ یونین کے ممبر ہیں۔ یونین کی خال خال موجودگی پاکستان میں گارمنٹ سیکٹر میں مجموعی طور پر یونین کی عدم موجودگی سے مطابق رکھتی تھی۔ خود ٹریڈ یونین تحریک کے مطابق ملک میں صرف **1** فیصد کارکن ہی منظم ہیں۔[105]

پاکستان کے ٹیکسٹائل اور گارمنٹ سیکٹر میں زیادہ تر آجر یونین کے خلاف گہرا تعصب رکھتے ہیں۔ غیر رسمی سوشل میڈیا گروپوں سمیت وہ کارکنوں کی تنظیم کی کسی بھی شکل کو اپنے لئے خطرہ سمجھتے ہیں۔ یہ مخاصمانہ ماحول کارکنوں میں خوف و ہراس پیدا کرتا ہے جو اکثر اپنی ملازمتوں کے تحفظ اور منفی لسٹ میں شامل ہونے سے بچنے کے لئے یونین کی رکنیت لینے سے گریز کرتے ہیں۔ یونینوں اور لیبر حقوق کی این جی اوز کے ساتھ بات چیت کے دوران متعدد ایسے واقعات سامنے آئے جن میں برآمدی گارمنٹ فیکٹریوں میں آزاد یونینوں کو رجسٹر کرنے کی کوششوں کے عمل کو سبوتاژ کرنے کے لئے انتظامیہ کی طرف سے یونین رہنماؤں اور ممبروں کو ڈرانے کی کوشش کی گئی، دھمکیاں اور یہاں تک کہ رشوت بھی دی گئی۔ ریٹائرڈ فوجی افسران کو گارمنٹ فیکٹریوں میں انتظامی عہدوں اور سیکیورٹی عملے کے طور پر تیزی سے بھرتی کیا جا رہا ہے تا کہ کارکنوں کو ڈرایا دھمکایا اور آسانی سے برطرف کیا جا سکے۔[106]

پاکستانی قوانین کے مطابق جائزے میں شامل ہر یونٹ میں ایک مشترکہ ورکس کونسل، صحت اور سلامتی کمیٹی، اور جنسی ہراسانی انکوائری کمیٹی قائم کی جانی چاہیے تھی۔ تحقیق کاروں نے جواب دہندگان سے پوچھا کہ آیا ان کی فیکٹریوں میں کارکنوں کی کمیٹیاں موجود ہیں تو **92** فیصد نے کہا کہ ان کے یونٹ میں کوئی بھی قانونی کمیٹی موجود نہیں (**57** فیصد) یا انہیں معلوم نہیں تھا کہ کوئی کمیٹی ہے یا نہیں (**35** فیصد)۔ صرف **8** فیصد جواب دہندگان نے کہا کہ ان کی فیکٹریوں میں کارکنوں کی کمیٹیاں ہیں جن میں **یونٹ 2** اور **5** سے دو دو اور **یونٹ 7** اور **8** سے تین تین جواب دہندگان شامل تھے۔

ٹریڈ یونینوں اور لیبر حقوق کی این جی اوز کے مطابق ورکس کونسلیں بنیادی طور پر صرف کاغذوں میں موجود ہیں تا کہ لیبر ڈیپارٹمنٹ اور سماجی آڈٹ کے دوران انہیں پیش کیا جا سکے۔ یہ کونسلیں اکثر صحیح طریقے سے کام نہیں کرتیں۔ کونسلوں میں نامزد کئے جانے والے کارکنوں کو کہا جاتا ہے کہ کام کے حالات کے بارے میں کچھ نہیں کہنا۔ یہ بھی ہوتا ہے کہ فیکٹری انتظامیہ خود سے کوئی ٹریڈ یونین قائم کر دے اور خود ہی اس کے ممبران مقرر کر دے۔ ایسی ''پیلی'' یعنی پاکٹ یونینوں کی موجودگی آزاد یونینوں کی قانونی رجسٹریشن کے لئے ممبران کی تعداد کو پورا کرنا زیادہ مشکل بنا دیتی ہے۔ جواب دہندگان نے فوکس گروپ ڈسکشن میں بتایا کہ فیکٹری انتظامیہ نے **یونٹ 5** اور **8** دونوں میں ایک ایک یونین قائم کی ہوئی تھی۔ **یونٹ 5** سے جواب دہندگان نے کہا کہ انتظامی عملے کے افراد اس یونین کے ممبران تھے۔

سلائی مشین کے فٹ پیڈل کو چلاتے ہوئے ایک ورکر۔

رجسٹریشن کی حد کے علاوہ پاکستان میں ٹریڈ یونینوں کو دیگر ایسی قانونی پابندیوں کا سامنا بھی ہے جو ان کی افادیت اور رسائی کو محدود کرتی ہیں۔ صنعتی تعلقات ایکٹ 2012ء خاص طور پر زراعت اور بعض سرکاری شعبوں کے کارکنوں کو یونین میں شامل ہونے سے روکتا ہے۔ یونینوں کو رکنیت، ہڑتالوں اور رجسٹریشن کے طریقہ کار پر پابندیوں کا سامنا ہے۔ حکومت یونین کی سرگرمیوں میں مداخلت کرسکتی ہے جس میں طویل ہڑتالوں پر پابندی لگانے اور ثالث مسلط کرنا شامل ہے۔ یہ پابندیاں مجموعی طور پر پاکستان میں کارکنوں کی انجمن سازی کی آزادی اور اجتماعی سوداکاری کے حقوق کو کمزور کرتی ہیں اور یونینوں کو مؤثر طریقے سے کارکنوں کے مفادات کی نمائندگی وحفاظت کرنے اور مضبوط صنعتی تعلقات قائم کرنے کی صلاحیت کو متاثر کرتی ہیں۔ یہ امر بالآخر مجموعی طور پر پیداواری صلاحیت اور سیکٹر کی پائیداری کو متاثر کرتا ہے[107]

ازالے تک رسائی نہ ہونا

ٹریڈ یونینوں اور قانونی کمیٹیوں کی عدم موجودگی، آجروں کا کارکنوں کی تنظیم کے بارے میں منفی رویہ، نیز ان کارکنوں کی مثالیں جنہیں آواز اٹھانے پر نشانہ بنایا اور برطرف کیا جا چکا ہے باقی کارکنوں کے لئے شکایات کا اظہار کرنے یا یہ امید لگانے کی گنجائش نہیں چھوڑتا کہ شکایات سنی جائیں گی اور ان پر کوئی کارروائی بھی ہوگی۔ کارکنوں میں لیبر حقوق، ٹریڈ یونینوں اور شکایات کے طریقہ کار کے بارے میں آگاہی بھی بہت کم ہے۔

تحقیق کاروں نے جواب دہندگان سے پوچھا: ''کیا آپ نے کبھی شکایت درج کروائی ہے؟'' اور اگر ہاں تو: ''آپ نے کس کے پاس شکایت درج کروائی ہے؟'' تو 88 فیصد جواب دہندگان نے کہا کہ انہوں نے کبھی شکایت درج نہیں کروائی۔ 10 جواب دہندگان نے کہا کہ وہ نہ تو سوال اٹھائیں گے اور نہ ہی کوئی شکایت کریں گے۔ جواب دہندگان نے مختلف طریقوں سے اپنے ردعمل کی وضاحت کی۔ **یونٹ 2** سے ایک جواب دہندہ نے بتایا کہ شکایت درج کروانے کے بعد گارمنٹ فیکٹری میں اپنی پچھلی نوکری کھودی تھی۔ **یونٹ 4** سے ایک اور نے کہا: ''کمپنی میں کوئی بھی ہماری شکایات نہیں سنتا؛ ہم کس سے شکایت کریں؟'' **یونٹ 5** سے ایک نے کہا کہ شکایت درج کروانے کا کوئی فائدہ نہیں کیونکہ کارکنوں کی سنی نہیں جاتی۔ اور **یونٹ 5** سے ایک اور نے کہا: ''آئندہ میں سپروائزر کے پاس سوال یا شکایت لے کر جاؤں گا اگرچہ مجھے معلوم ہے کہ اسے سنا نہیں جائے گا۔''

یونٹ 6 سے 8 کے کارکنوں کے ساتھ فوکس گروپ ڈسکشن میں جواب دہندگان نے کہا کہ اگر وہ اپنے کام کے حالات اور حقوق کے بارے میں بولیں تو انہیں نوکری سے نکالنا اور منفی لسٹ میں شامل کرنا آجروں کے لئے معمولی بات ہے۔ منفی لسٹ میں ہونے کا مطلب یہ ہے کہ آپ کو نہ صرف اس یونٹ میں (دوبارہ) ملازمت نہیں ملے گی جہاں آپ نے پہلے کام کیا تھا بلکہ اسی کمپنی کے زیر انتظام کسی دوسرے یونٹ میں یا علاقے کے کسی دیگر یونٹ میں بھی کام نہیں ملے گا۔

پندرہ جواب دہندگان نے کہا کہ انہوں نے شکایت کی تھی۔ گیارہ نے اپنے سپروائزر یا مینیجر سے زبانی شکایت کی تھی اور چار نے تحریری شکایت جمع کروائی تھی۔ صرف ایک جواب دہندہ (**یونٹ 5 سے**) نے تحریری شکایت کے لئے فیکٹری کے شکایت باکس کا استعمال کیا تھا۔ شکایات میں مختلف مسائل شامل تھے جن میں کینٹین اور اس کے کھانے کا معیار، پروڈکشن لائن اور باتھ روم وغیرہ میں ناقص حفظان صحت، کام کے اوقات، اجرت (بشمول اوورٹائم)، بونس کی ادائیگی اور سپروائزرز کا نارواروِیہ وغیرہ شامل تھے۔ دس کارکن جنہوں نے شکایت کی تھی وہ اس بات سے مطمئن تھے کہ ان کی شکایت کو کیسے دیکھا گیا جبکہ دیگر چار مطمئن نہیں تھے۔ **یونٹ 1** سے ایک جواب دہندہ نے کہا کہ جن کارکنوں نے سالانہ بونس ادا نہ کرنے کے بارے میں شکایت کی ان سب کو بالآخر برطرف کردیا گیا۔

خلاف ورزیاں چھپی رہتی ہیں

اگرچہ جواب دہندگان سے سماجی آڈٹ کے بارے میں نہیں پوچھا گیا تھا لیکن کچھ نے اس حوالے سے معلومات شیئر کیں۔ فوکس گروپ ڈسکشن میں جواب دہندگان نے بتایا کہ کس طرح مرکزی دھارے کے سماجی آڈٹ میں ہیر پھیر کیا جاتا ہے اور خلاف ورزیاں ان میں سامنے نہیں آپاتیں۔

اقتباسات: سماجی آڈٹ

یونٹ 1 سے جواب دہندہ: ''جب کوئی خریدار آتا ہے تو ایک جعلی اور جھوٹا مگر مثالی ماحول پیدا کیا جاتا ہے۔ اسی لئے یہ فیکٹری بالآخر بند ہوگئی۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ: ''آڈیٹر کارکنوں تک نہیں پہنچتے۔ آڈیٹر ہال میں داخل ہوتے ہیں اور ایک ویڈیو بناتے ہیں لیکن کارکنوں کے ساتھ بات چیت نہیں کرتے۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ: ''کبھی کبھی آڈیٹر چند کارکنوں کا انتخاب کر لیتے ہیں۔ پھر آڈیٹر کے ساتھ آنے والا شخص کارکن کو اسی طرح کا جواب دینے کو کہتا ہے جس کی پہلے سے ہدایت کی جا چکی ہوتی ہے۔''

یونٹ 5 سے جواب دہندہ: ''واش روم صاف نہیں ہوتے۔ کام کی جگہ صرف آڈٹ کے دوران منظم اور صاف ہوتی ہے۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ: ''آڈٹ سے پہلے کارکنوں کو یہ تنبیہ کر دی جاتی ہے کہ اتوار کے دن کام پر آنے کا کسی صورت نہیں بتانا۔''

یونٹ 8 سے جواب دہندہ: ''صرف آڈٹ کے دنوں میں ہم شام 5 بجے کام روکتے ہیں۔ بصورت دیگر ہم سال بھر 10 سے 12 گھنٹے کام کرتے ہیں۔''

خلاصہ: زبان بند کارکن

ٹریڈ یونینوں کی عدم موجودگی، غیر موجود یا غیر فعال ورکس کونسلوں، اور آجروں کی طرف سے ملازمت کے معاہدوں کی کاپیاں روکنے، شرائط چھپانے یا ملازمین کو خالی کاغذات پر دستخط کرنے پر مجبور کرنے کی وجہ سے کارکنوں کو اپنے حقوق حاصل کرنے میں شدید رکاوٹوں کا سامنا ہے۔ اپنے حقوق اور ملازمت کے ثبوت کے بارے میں آگاہی کے بغیر کارکن غیر ادا شدہ اوور ٹائم یا فوائد سے محرومی جیسی خلاف ورزیوں کو چیلنج کرنے کی صلاحیت نہیں رکھتے جس سے ایک ایسا ماحول پیدا ہوتا ہے جہاں آجر بغیر کسی منفی نتائج کے خوف کے کام کرتے ہیں۔ ملازمت کے ثبوت کی کمی بھی مقدمات کو عدالت میں لے جانے یا ثالثی کے ذریعے مسئلے کے ازالے کو ناممکن بناتی ہے۔ برطرفی یا منفی لسٹ میں شامل کیے جانے جیسی انتقامی کارروائی کا خوف زیادہ تر کارکنوں کو زیادتیوں کے خلاف شکایت کرنے سے روکتا ہے جس سے حقوق کی خلاف ورزیاں زور و شور سے جاری رہتی ہیں۔

3.8 جائزے میں شامل یونٹوں کا موازنہ

تحقیق کے نتائج ایک ایسے لیبر سسٹم کو ظاہر کرتے ہیں جو عدم تحفظ، استحصال، اجرت کی چوری، اور کارکنوں کے حقوق، صحت اور فلاح و بہبود کو منظم طریقے سے نظر انداز کرنے کی خاصیتیں رکھتا ہے۔

تاہم یہ نتائج جائزے میں شامل ہر پیداواری یونٹ میں الگ الگ تھے۔ خاص طور پر **یونٹ 7** اس لحاظ سے منفرد تھا کہ وہاں سے انٹرویو دینے والے 15 کارکنوں نے ملازمت کے معاہدوں پر دستخط کیے تھے؛ ایک کے سوا باقی سب کے پاس اپنے معاہدوں کی کاپیاں تھیں؛ اور قانونی حد سے زیادہ اوور ٹائم کی کوئی شکایت نہیں تھی۔ اس یونٹ نے کم از کم اجرت کے ضابطے کے مطابق فی گھنٹہ اجرت ادا کی تھی اور کارکنوں کا سوشل سکیورٹی (ESSI) اور ای او بی آئی (EOBI) میں اندراج کو یقینی بنایا تھا جبکہ اس کے علاوہ قانونی فوائد جیسے کہ منافع میں حصہ داری کا بونس اور سفری الاؤنس بھی فراہم کیے تھے۔

یونٹ 7 کے علاوہ **یونٹ 8** کے تمام کارکنوں نے بھی ملازمت کے معاہدے پر دستخط کیے تھے جبکہ **یونٹ 1** اور **6** میں زیادہ تر کارکنوں (ہر یونٹ میں 11) نے دستخط نہیں کیے تھے۔ **یونٹ 2** میں کسی بھی جواب دہندہ کو پے سلپ نہیں ملی تھی جبکہ **یونٹ 6** میں آدھے جواب دہندگان کو نہیں ملی تھی۔ کراچی کے یونٹوں (**یونٹ 1 تا 4**) میں، زیادہ تر کارکن ہفتے میں 61 گھنٹے یا اس سے زیادہ کام کرتے تھے جو کہ ہفتے میں 56 گھنٹے کی قانونی حد سے زیادہ تھا۔

صرف **یونٹ 4** اور **7** سے انٹرویو دینے والے کارکنوں کو کم از کم قانونی اجرت ادا کی گئی تھی۔ **یونٹ 6** میں تین کارکنوں کو کم از کم قانونی اجرت سے کم ادائیگی کی گئی تھی۔ اجرت کا سب سے زیادہ فرق **یونٹ 1** اور **5** میں تھا۔ **یونٹ 1** میں سوائے ایک کے باقی تمام جواب دہندگان کو ادائیگی نقدی کی شکل میں کی گئی تھی۔ **یونٹ 6** میں زیادہ تر کارکنوں کو بونس نہیں ملا تھا۔ دوسری طرف دوسرے یونٹوں میں کارکنوں کی ایک بڑی اکثریت نے سالانہ بونس وصول کیا تھا۔

کراچی (**یونٹ 1 تا4**) میں کوئی بھی کارکن سماجی تحفظ کی اسکیموں میں رجسٹرڈ نہیں تھا۔ لاہور میں **یونٹ 5، 6اور 8** سے چند کارکنوں نے کہا کہ وہ رجسٹرڈ ہیں۔

یونٹ 5اور 8 کے کارکنوں نے ''پیلی'' (مالک یا انتظامیہ کے زیر کنٹرول) یونین کی موجودگی کی اطلاع دی۔ بہتر حالات کے باوجود **یونٹ 7** میں کارکنوں کی نمائندگی محدود رہی اور کارکنوں کو کفالتی اجرت (Living Wage) ادا نہیں کی گئی تھی۔ کسی آزاد یونین کو تسلیم نہیں کیا گیا، اور صرف تین کارکنوں نے کارکنوں کی کمیٹی کے شامل ہونے کا بتایا۔

ایک گارمنٹ ورکر اپنے گھر کی دہلیز پر (اس ورکر کا انٹرویو نہیں لیا گیا)۔

4 خریدار کمپنیوں کا ردعمل

ہم نے اس رپورٹ کے متعلقہ ابواب کا مسودہ جس میں تحقیق کے اخذ کردہ نتائج کی تفصیل دی گئی تھی، جائزے میں شامل آٹھوں پیداواری یونٹوں سے مصنوعات خریدنے والی 11 خریدار کمپنیوں کو بھجوایا تاکہ وہ ان اخذ کردہ نتائج کا جائزہ لے سکیں، حقائق میں کسی بھی غلطی کی ہمیں اطلاع دے سکیں اور ان تحقیقی نتائج پر اپنا ردعمل دے سکیں۔ ان 11 کمپنیوں میں سے 10 نے جواب دیا۔ ایک کمپنی، گیپ (Gap)، نے جواب نہیں دیا۔

ہم یہاں خریداروں کے پیداواری یونٹوں اور ان کی اصل کمپنیوں سے روابط، ان خریدار کمپنیوں کی انسانی حقوق کی ذمہ داریوں اور یورپی یونین کی کارپوریٹ پائیداری کی ضروری احتیاط کی ہدایت (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) کے بارے میں مزید معلومات مختصر طور پر فراہم کریں گے۔ باب کا باقی حصہ رپورٹ کے مسودے پر خریدار کمپنیوں کے ردعمل کا خلاصہ بیان کرے گا۔

برانڈز کے جائزے میں شامل یونٹوں سے روابط

جدول نمبر 10 خریدار برانڈز اور جائزے میں شامل کمپنیوں کے درمیان روابط کو ظاہر کرتا ہے۔ کالم 2 بین الاقوامی خریداروں اور یونٹوں کے درمیان روابط کو ظاہر کرتا ہے۔ کالم 3 خریدار کمپنیوں اور پیداواری یونٹوں کی مالک اصل کمپنی کے دیگر یونٹوں کے درمیان روابط کو ظاہر کرتا ہے۔ مثال کے طور پر اگرچہ بیسٹ سیلر (Bestseller) نے 2024ء میں یونٹ 2 اور 8 سے براہ راست خریداری نہیں کی تھی لیکن کالم 3 سے ظاہر ہوتا ہے کہ اس نے یونٹ 2 اور 8 کی مالک کمپنیوں کے دیگر ذیلی مگر اس تحقیق سے باہر یونٹوں سے خریداری کی تھی۔

جدول نمبر 10 2024ء میں خریدار کمپنیوں، جانچ شدہ پیداواری یونٹوں اور مالک کمپنیوں کے درمیان روابط

بین الاقوامی خریدار	جانچ شدہ یونٹ جہاں سے خریداروں نے سامان حاصل کیا	جانچ شدہ یونٹوں کی مالک کمپنیوں سے خریداروں کے تعلقات (غیر جانچ شدہ یونٹوں سے سورسنگ روابط کے ذریعے)
بیسٹ سیلر	یونٹ 1 (اپریل 2024ء میں سورسنگ بند کردی)، یونٹ 3، یونٹ 4 (اگست 2024ء میں سورسنگ بند کردی)، یونٹ 6، یونٹ 7	یونٹ 8 ,7 ,6 ,4 ,3 ,2 ,1 کی اصل مالک کمپنیاں
بوہو	یونٹ 5	یونٹ 8 ,5 ,4 کی مالک کمپنیاں
سی اینڈ اے	یونٹ 2، یونٹ 5، یونٹ 7	یونٹس 7 ,5 ,2 کی مالک کمپنیاں
گیپ	یونٹ 6	یونٹس 7 ,3 ,2 کی مالک کمپنیاں
ایچ اینڈ ایم	یونٹ 5، یونٹ 7	یونٹس 8 ,7 ,6 ,4 ,3 ,2 کی مالک کمپنیاں
انڈیٹیکس	یونٹ 1	یونٹ 8 ,7 ,6 ,5 ,4 ,3 ,2 ,1 کی مالک کمپنیاں
کونٹور برانڈ	یونٹ 6	یونٹ 7 ,5 ,3 ,2 کی مالک کمپنیاں
لیوی سٹراؤس	یونٹ 3، یونٹ 7 (اپریل 2025ء میں سورسنگ بند کردی)	یونٹس 7 ,5 ,3 ,2 کی مالک کمپنیاں
مینگو	یونٹ 2	یونٹ 8 ,4 ,3 ,2 کی مالک کمپنیاں
نیکسٹ	یونٹ 5، یونٹ 6	یونٹ 8 ,7 ,6 ,5 ,3 کی مالک کمپنیاں
پرائمارک	یونٹ 5	یونٹ 7 ,5 ,2 کی مالک کمپنیاں

انسانی حقوق پر ضروری احتیاط

کاروبار اور انسانی حقوق سے متعلق اقوام متحدہ کے رہنما اصولوں (UNGPs) اور ذمہ دارانہ کاروباری طرز عمل سے متعلق کثیر القومی کاروباری اداروں کے لئے OECD گائیڈ لائنز کاروباری کمپنیوں سے ان کے اندرونی آپریشنز اور سپلائی چین دونوں میں انسانی حقوق کا احترام کرنے کی واضح توقعات قائم کرتی ہیں۔ معیارات کے دونوں مجموعے اس بات پر زور دیتے ہیں کہ کسی بھی کاروباری ادارے کو انسانی حقوق اور ماحول پر منفی اثرات مرتب ہونے سے روکنے، ان سے نمٹنے اور ان کا ازالہ کرنے کے لئے فعال اقدامات کرنے چاہئیں۔

انسانی حقوق کا احترام کرنے کی ذمہ داری کمپنیوں سے جامع ضروری احتیاط کا تقاضا کرتی ہے۔ اس کا مطلب ہے کہ انہوں نے اپنی سرگرمیوں، مصنوعات یا خدمات سے منسلک حقیقی اور ممکنہ منفی اثرات کو کسی باقاعدہ طریقے سے شناخت کرنا، روکنا، کم کرنا اور ان کا حساب دینا ہے۔ اس کا مقصد یہ یقینی بنانا ہے کہ کمپنیاں حقوق کے حامل کارکنوں، ان کے خاندانوں اور کمیونٹیز کو متاثر کرنے والے خطرات اور نقصانات کو مؤثر طریقے سے حل کریں۔

بنیادی طور پر کمپنیوں کو ضروری احتیاط کے عمل کے ہر مرحلے پر حقوق کے حاملین کو بامعنی طریقے سے شامل کرنا چاہیے۔ یہ شمولیت اس بات کو یقینی بناتی ہے کہ سب سے زیادہ خطرے کا شکار ہونے والوں کی بات سنی جائے گی اور ان کے خدشات کو سنجیدگی سے لیا جائے گا۔ کمپنیوں سے توقع کی جاتی ہے کہ وہ نہ صرف مستقبل میں انسانی حقوق کی خلاف ورزیوں کو روکیں گی بلکہ کسی بھی ہونے والے نقصان کے لئے مؤثر ازالہ بھی فراہم کریں گی۔[108]

یورپی یونین کی کارپوریٹ پائیداری کے لئے ضروری احتیاط کی ہدایت

حالیہ برسوں میں قانون سازی کے کئی اقدامات میں انسانی حقوق اور ماحولیاتی ضروری احتیاط کے اصولوں کو شامل کیا گیا ہے اس میں اقوام متحدہ کے رہنما اصولوں UNGPs اور OECD گائیڈ لائنز بھی شامل ہیں۔ خاص طور پر یورپی یونین کی کارپوریٹ پائیداری کے لئے ضروری احتیاط کا ہدایت نامہ (CSDDD) کمپنیوں سے اپنی اپنی سپلائی چین میں مؤثر ضروری احتیاط/ مناسب چوکسی کا مظاہرہ کرنے کا تقاضا کرتا ہے جو کہ رضا کارانہ کردار سے لازمی ذمہ دارانہ کاروباری طرز عمل کی طرف منتقلی کو تقویت دیتا ہے۔ CSDDD فی الحال یورپی یونین کے قوانین کے وسیع تر پیکیج کے حصے کے طور پر دوبارہ بات چیت کے مرحلے میں ہے، جس میں مجوزہ ترامیم میں ضروری احتیاط/ مناسب چوکسی کی پابندی کو براہ راست (tier 1) سپلائرز تک محدود کرنا اور ''اسٹیک ہولڈر'' کی ایک محدود تعریف شامل ہے۔ لیکن ان دونوں اقدامات کے نتیجے میں اس ڈائریکٹو یا ہدایت نامے کی پہنچ اور اثرات کم ہو سکتے ہیں۔

مسودے پر خریدار کمپنیوں کے ردعمل

ہماری تحقیق کے نتائج کے مسودے کے جواب میں زیادہ تر کمپنیوں نے اس جائزے میں شامل پیداواری یونٹوں اور ان کی مالک کمپنیوں کے ساتھ اپنے تعلقات کے بارے میں معلومات ضرور فراہم کیں۔ انہوں نے واضح کیا کہ ان یونٹوں میں سے کون سے فعال سپلائرز ہیں اور یہ بھی کہ بعض سپلائرز کے ساتھ تعلقات کب ختم کئے گئے ہیں۔ صرف چند کمپنیوں نے اس بات پر اعتراض کیا کہ جائزے میں شامل یونٹوں کی مالک کمپنیوں کے دیگر ذیلی پیداواری یونٹوں کے ساتھ خریداری کے معاملات کو کیوں ساتھ جوڑا گیا ہے (اوپر جدول نمبر 11 ملاحظہ ہو)۔ جیسا کہ پہلے ذکر کیا گیا کہ صرف گیپ نے مسودے کا جواب نہیں دیا۔

ہماری رائے میں کمپنیاں اپنے کاروباری شراکت داروں کی جانب سے ہونے والی زیادتیوں کو نظر انداز نہیں کر سکتیں۔ چاہے یہ زیادتیاں براہ راست ان کی اپنی مصنوعات یا خدمات سے منسلک نہ بھی ہوں۔ ایسی سرگرمیاں ان خطرات کی طرف اشارہ کرتی ہیں جو کمپنی کے آپریشنز اور ضروری احتیاط/ مناسب چوکسی کی ذمہ داریوں کو متاثر کر سکتے ہیں۔ انسانی حقوق کی مناسب چوکسی کمپنیوں سے تقاضا کرتی ہے کہ وہ نہ صرف اپنے رسک مینجمنٹ نظام کا بلکہ سپلائی چین میں اپنے سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کے بھی نظاموں کا جائزہ لیں۔ اس عمل میں حقیقی اور ممکنہ منفی اثرات کی نشاندہی اور ان سے نمٹنا شامل ہے۔

اقوام متحدہ کے رہنما اصول اور OECD گائیڈ لائنز سمیت دیگر بین الاقوامی معیارات کاروباری اداروں پر زور دیتے ہیں کہ وہ ذمہ داری کے بارے میں ایک وسیع اور فعال نقطہ نظر اختیار کریں۔ جب کسی شراکت دار کے آپریشنز میں منفی اثرات پائے جائیں تو کمپنیوں کو اپنی سپلائی چین میں اسی طرح کے نقصانات کو روکنے کے لئے زیادہ سخت ضروری احتیاط/ مناسب چوکسی کا مظاہرہ کرنا چاہیے۔

بیسٹ سیلر نے آریسا (Arisa) کی جائزہ کی درخواست کا جواب دیتے ہوئے پاکستان میں اپنی ضروری احتیاط/ مناسب چوکسی کی کوششوں کے بارے میں معلومات فراہم کیں۔ چونکہ بیسٹ سیلر نے رازداری کی شرط پر اپنی معلومات شیئر کی تھیں اس لئے ہم اس رپورٹ میں اس کمپنی کے اقدامات سے متعلق مخصوص تفصیلات ظاہر نہیں کر سکتے۔

بوہو (جسے مارچ 2025ء میں ڈیبین ہیمز (Debenhams) کا نام دیا گیا)[109] نے ان اخذ کردہ نتائج کا جواب دیتے ہوئے اس بات پر زور دیا کہ وہ اٹھائے گئے مسائل کو انتہائی سنجیدگی سے لیتی ہے۔ کمپنی نے ہمیں مطلع کیا کہ اس نے اپنی اخلاقی تعمیل کی ٹیموں کو جو کہ برطانیہ اور پاکستان دونوں میں موجود ہیں، ان امور کی تحقیقات کا کام سونپا ہے۔ کمپنی نے اس تحقیق کے مخصوص نتائج کی بات کی اور نہ ہی یہ وضاحت کی کہ وہ ان بیان کردہ خلاف ورزیوں سے کیسے نمٹے گی۔

سی اینڈ اے نے آریسا کو بتایا کہ وہ ان نتائج کو اپنے سالانہ رسک تجزیے میں شامل کرے گی اور جن فیکٹریوں کے ساتھ وہ کام کرتی ہے ان کے ساتھ ان مسائل کی نگرانی اور پیروی جاری رکھے گی۔ اس کمپنی نے بھی نہ تو تحقیق کے مخصوص نتائج پر بات کی اور نہ ہی یہ وضاحت کی کہ وہ ان خلاف ورزیوں سے کیسے نمٹے گی۔

ایچ اینڈ ایم نے تصدیق کی کہ **یونٹ 5 اور 7** اس کے فعال سپلائرز ہیں۔ کمپنی نے کہا کہ وہ ان سپلائرز کے ساتھ رپورٹ کردہ نتائج پر بات کرے گی اور دیگر برانڈز کے ساتھ ہم آہنگی سے اپنا جواب دے گی۔ کمپنی نے نہ تو تحقیق کے مخصوص نتائج پر بات کی اور نہ ہی یہ وضاحت کی کہ وہ ان خلاف ورزیوں سے کیسے نمٹے گی۔

انڈیٹیکس نے ہمیں بتایا کہ وہ رپورٹ میں اٹھائے گئے الزامات کو بہت سنجیدگی سے لے رہی ہے۔ کمپنی نے رپورٹ میں نشاندہی کردہ سپلائر فیکٹریوں کے ساتھ براہ راست رابطہ کیا ہے اور نتائج کی تصدیق کے لئے اپنی ضروری احتیاط/ مناسب چوکسی خود کر رہی ہے۔ ان صورتوں میں جہاں انڈیٹیکس کے مطابق عدم تعمیل کی نشاندہی ہوئی ہے وہ ان مسائل کو حل کرنے کے لئے اصلاح احوال کے منصوبوں کے ذریعے سپلائرز کے ساتھ مل کر کام کر رہی ہے۔ **یونٹ 1** کے حوالے سے انڈیٹیکس نے بتایا کہ وہ پہلے ہی متاثرہ کارکنوں کو معاوضہ دینے کے لئے اقدامات کر رہی ہے۔ انڈیٹیکس کا مکمل جواب کمپنی کی رضامندی سے آن لائن دستیاب ہے: (full response Inditex)

کونٹور برانڈز نے **یونٹ 6** کے ساتھ اپنے براہ راست تعلق کی تصدیق کی اور آریسا سے درخواست کی کہ رپورٹ میں سے ان یونٹوں کی مالک کمپنیوں کے ساتھ روابط کے حوالے ختم کر دیئے جائیں حالانکہ یہ یونٹ ان اصلی مالک کمپنیوں کا حصہ ہیں جن کے ساتھ کونٹور برانڈز تعلق برقرار رکھے ہوئے ہے۔ کمپنی نے کہا کہ وہ صرف ان یونٹوں کا آڈٹ اور وہاں تبدیلی لاسکتی ہے جہاں اس کا براہ راست کاروباری تعلق موجود ہے۔

آریسا کے مسودہ میں اٹھائے گئے الزامات کے جواب میں کونٹور برانڈز نے **یونٹ 6** کی تحقیقات کیں۔ اس عمل میں آن سائٹ اور آف سائٹ کارکنوں کے انٹرویوز، انتظامیہ کے ساتھ بات چیت اور ریکارڈز کا جائزہ لینا شامل تھا۔ تحقیقات نے پے سلپ کی فراہمی اور سماجی تحفظ کے بارے میں کارکنوں کی آگاہی سے متعلق کچھ نتائج کی تصدیق کی۔ تاہم کونٹور برانڈز کا کہنا ہے کہ اسے ملازمت کی شرائط، کارکنوں کی درجہ بندی، اوقات کار، معاوضے کے طریقوں، کارکنوں کے تحفظ، شکایات حل کرنے کے طریقوں، بونس کی ادائیگی، یا کارکنوں کی مجموعی مالی فلاح و بہبود سے متعلق ہمارے نتائج کی تصدیق کے لئے کوئی ثبوت نہیں ملا۔ کمپنی نے آریسا کو پیشکش کی کہ وہ اپنے نتائج سے متعلق مزید دستاویزات فراہم کر سکتی ہے۔

کونٹور برانڈز نے کئی شعبوں میں **یونٹ 6** کے لئے اپنی مدد کا بھی خاکہ پیش کیا جس میں کارکنوں کی ملازمت کی دستاویزات یعنی معاہدے، پے سلپ اور اوور ٹائم کے حساب کتاب کی تفہیم کو بہتر بنانا شامل ہے۔ اس مقصد کے لئے انسانی وسائل کے شعبے کو کہا گیا کہ وہ یہ معلومات نئے ملازمین کو کمپنی میں سموتے اور ماہانہ چیک ان کے دوران بہتر بنائے؛ سوشل سیکورٹی اور EOBI کے فوائد کے بارے میں آگاہی مہم شروع کرے؛ اور شکایات کے حل کے طریقہ کار کے بارے میں تربیت اور آگاہی فراہم کرے۔

لیوی سٹراؤس نے اس رپورٹ میں شامل تحقیق کی مدت کے دوران **یونٹ 3 اور 7** کے ساتھ اپنے کاروباری تعلق کی تصدیق کی۔ کمپنی نے بتایا کہ اس نے آریسا کی طرف سے نشاندہی کردہ مسائل کو حل کرنے کے لئے دونوں یونٹوں میں اصلاح احوال کے منصوبے نافذ کئے ہیں۔ ان میں **یونٹ 3** میں قانونی حد سے زیادہ اوقات کار، اجرت اور بونس کی کٹوتیاں یا خلاف ورزیاں، اور مسلسل کام، جبکہ **یونٹ 7** میں اجرت اور بونس کی کٹوتیاں یا خلاف ورزیاں اور جبری اوور ٹائم شامل تھے۔ جہاں لیوی سٹراؤس کی اپنی تحقیق کے نتائج ہمارے ساتھ ہم آہنگ تھے وہاں کمپنی نے کہا کہ اس نے 2023ء اور 2024ء میں اپنے ضروری احتیاط/ مناسب چوکسی کے عمل کے ذریعے ان مسائل کی نشاندہی کی اور انہیں حل کیا ہے۔ کمپنی کے مطابق اس کی 2023ء سے 2025ء تک کی ضروری احتیاط/ مناسب چوکسی نے **یونٹ 3** میں جبری اوور ٹائم یا سماجی تحفظ کے فوائد کی عدم ادائیگی کا کوئی ثبوت نہیں پایا۔ اپریل 2025ء میں اس نے **یونٹ 7** کے ساتھ اپنا براہ راست تعلق ختم کر دیا تھا جبکہ **یونٹ 2 اور 5** کے ساتھ اس کا کوئی براہ راست تعلق نہیں تھا۔

لیوی سٹراؤس نے اپنے اس عزم کا اعادہ کیا کہ وہ مزید باقاعدہ جائزے لے گی، کارکنوں اور انتظامیہ پر مشتمل کمیٹیوں کو مضبوط اور شکایات کے طریقہ کار کو بہتر بنائے گی۔ اس نے آئی ایل او کے بہتر کام (Better Work) پروگرام کے اشتراک سے 11 فیکٹریوں میں کارکنوں کے نمائندوں کی استعداد کار کی تعمیر کی سرگرمیوں میں اپنے تعاون کو اجاگر کیا۔ لیوی سٹراؤس کا مکمل جواب کمپنی کی رضامندی سے آن لائن دستیاب ہے: (full response Levi Strauss).

مینگو کی سوشل امپیکٹ ٹیم نے مئی 2024ء میں پاکستان کا دورہ کیا۔ اس کے بعد کمپنی نے ٹریڈ یونین de Industria CCOO کے ساتھ اپنے عالمی فریم ورک معاہدے کے تحت ایک پٹیشن کے جواب میں سات مینوفیکچرنگ فیکٹریوں میں انسانی حقوق کے خدشات کی تیسرے فریق کے ذریعے تحقیقات شروع کیں۔ ان تحقیقات میں ملازمت کے طریقوں، معاوضے، اوقات کار اور کام کی جگہ پر حالات کار میں کئی جگہ عدم مطابقت پائی گئی جس سے آر یسا کے لگائے گئے الزامات کی تصدیق ہوئی ہے۔ اس کے جواب میں **یونٹ 2، 3 اور 4** کی اصل مالک کمپنیوں کے ساتھ مل کر مینگو ایک اصلاح احوال کا منصوبہ نافذ کر رہی ہے جس کی نگرانی ایک مشاورتی فرم تیسرے فریق کے طور پر کرے گی تاکہ تعمیل کو یقینی بنایا جا سکے اور مستقبل کی خلاف ورزیوں کو روکا جا سکے۔ **یونٹ 8** میں بدعنوانی کو حل کرنے کے لئے بھی مینگو پر عزم ہے۔

پاکستان اکارڈ کے دستخط کنندہ کے طور پر مینگو نے ہمیں صحت و سلامتی کے سخت معیارات اور کارکنوں کو پوری آزادی سے اپنے خدشات بیان کرنے کے لئے شکایات کے حل کے ایک قابل رسائی طریقہ کار کے بارے میں اپنے عزم کا بتایا (ملاحظہ ہو باب 3، باکس نمبر 3)۔ ان نظاموں کا فائدہ اٹھا کر اور دیگر برانڈز کے ساتھ تعاون کر کے مینگو انسانی حقوق پر منفی اثرات کو فعال طور پر حل کرنے، بروقت ازالہ فراہم کرنے اور اجتماعی کارروائی کے ذریعے مسائل کو حل کرنے کی کوششوں کا ذکر کرتی ہے جس میں کارکنوں کی فلاح و بہبود کو ترجیح دی گئی ہے اور اس میں معاملات کو قانونی کارروائی کی طرف بڑھنے سے پہلے کارکنوں کو سپلائر کے انتقام سے بچانا بھی شامل ہے۔ مینگو کا مکمل جواب کمپنی کی رضامندی سے آن لائن دستیاب ہے: (full response Mango).

نیکسٹ نے **یونٹ 5 اور 6** کے ساتھ اپنے سورسنگ تعلق کی تصدیق کی۔ کمپنی کی اخلاقی ٹیم نے پاکستان میں اپنے باقاعدہ شیڈول کے تحت ان یونٹوں کا آڈٹ کیا اور ہماری تحقیق میں نشاندہی کردہ مسائل کو حل کرنے کے لئے ایک منصوبہ تیار کیا ہے۔ نیکسٹ نے سپلائی چینز میں انسانی حقوق کے چیلنجوں کی پیچیدگی اور کارکنوں کے حقوق کو برقرار رکھنے کے لئے ایک شراکتی نقطہ نظر اپنانے کی اہمیت کو بھی اجاگر کیا ہے۔ اس مقصد کے لئے کمپنی اخلاقی تجارتی اقدام (Ethical Trading Initiative)، لیبر گروپوں اور مہم چلانے والے اداروں، اور بین الاقوامی اکارڈ (International Accord) (باب نمبر 3 ملاحظہ ہو) سمیت اسٹیک ہولڈرز کے ساتھ اور دیگر منصوبوں میں بھی قریبی تعاون کر رہی ہے۔

پرائمارک نے کہا کہ وہ تحقیق کے نتائج کو سنجیدگی سے لے رہی ہے۔ کمپنی نے کہا کہ وہ ایک جانچ شدہ یونٹ کے ساتھ ساتھ دو دیگر یونٹوں کی مالک کمپنیوں کے ساتھ کام کر رہی ہے تاکہ ہمارے مسودے میں اٹھائے گئے خدشات کو حل کیا جا سکے۔ اپنے جواب میں پرائمارک نے بین الاقوامی اکارڈ اور آئی ایل او کے بہتر کام پروگرام جیسے اسٹیک ہولڈرز کے ساتھ تعاون کی اہمیت، اور شکایات کے حل کے مؤثر طریقہ کار کی موجودگی کو اجاگر کیا جو کارکنوں کو اس قابل بناتا ہے کہ وہ اپنے خدشات کا اظہار کریں اور ان کا حل یقینی بنائیں۔ پرائمارک کا مکمل جواب کمپنی کی رضامندی سے آن لائن دستیاب ہے: (full response Primark).

خریدار کمپنیوں کے ردعمل کی حدود

جواب دینے والی خریدار کمپنیوں میں سے بیسٹ سیلر، کونٹور برانڈز، لیوی سٹراؤس اور مینگو نے سب سے زیادہ تفصیلی معلومات فراہم کیں اور رپورٹ میں بیان کردہ مخصوص خلاف ورزیوں کا جواب دیا۔

اجرت کی چوری اور کفالتی اجرت (Living Wage) کی عدم ادائیگی اس تحقیقی رپورٹ میں اخذ کردہ بڑے نتائج میں شامل ہیں۔ تاہم کسی بھی برانڈ نے ناکافی اجرتوں کا مسئلہ حل کرنے یا زیر جائزہ فیکٹریوں میں کفالتی اجرت کی ادائیگی کی طرف بڑھنے کے لئے کسی ٹھوس اور ایک معینہ وقت کے پابند اقدامات کا خاکہ پیش نہیں کیا اگرچہ زیادہ تر خریداروں کے ضابطہ اخلاق یا عوامی وعدوں میں کفالتی اجرتیں بطور حوالہ پیش کی جاتی ہیں۔ اس کی بجائے ان برانڈز کے جوابات محتاط رہے۔ ان کی توجہ کم از کم اجرت کے قواعد کی تعمیل، ڈیجیٹل ادائیگیوں کے ذریعے اجرت کی ادیگی اور شفافیت کو بہتر بنانے، اور کارکنوں کو مالی خواندگی کی تربیت دینے کی پیشکش پر مرکوز ہے۔ انہوں نے نظم و نسق کے مسائل کو حل کرنے کے لئے دیگر برانڈز کے ساتھ تعاون اور ذمہ دارانہ کاروباری اقدامات میں شرکت پر بھی زور دیا۔

اس بات پر زور دینا ضروری ہے کہ کفالتی اجرت کا حق ایک بنیادی انسانی حق ہے۔ مزید تفصیلات کے لئے باکس نمبر 9 ملاحظہ ہو۔

باکس نمبر 9 کفالتی اجرت (Living Wage) – ایک بنیادی انسانی حق

آرٹیکل 23: انسانی حقوق کا عالمی اعلامیہ (1948ء)[110]

- ہر شخص کو کام کرنے، روزگار کے آزادانہ انتخاب، کام کے منصفانہ اور سازگار حالات اور بے روزگاری کے خلاف تحفظ کا حق حاصل ہے۔
- ہر شخص کو بغیر کسی امتیازی سلوک کے مساوی کام کے لئے مساوی اجرت کا حق حاصل ہے۔
- ہر کام کرنے والے کو منصفانہ اور سازگار معاوضے کا حق حاصل ہے جو اس کے اور اس کے خاندان کے لئے انسانی وقار کے لائق وجود کو یقینی بنائے اور اگر ضروری ہو تو اسے سماجی تحفظ کے دیگر ذرائع سے تقویت دی جائے۔
- ہر شخص کو اپنے مفادات کے تحفظ کے لئے ٹریڈ یونین بنانے اور اس میں شامل ہونے کا حق حاصل ہے۔

عالمی ادارہ محنت (2024ء)[111]

عالمی ادارہ محنت کے مطابق کفالتی اجرت (Living Wage) کا تصور یہ ہے کہ:

- اجرت کی وہ سطح جو کارکنوں اور ان کے خاندانوں کے لئے ایک مہذب معیار زندگی فراہم کرنے کے لئے ضروری ہے جو ملک کے حالات کو مدنظر رکھتے ہوئے کام کے معمول کے اوقات کے دوران کئے گئے کام کے حساب سے دی گئی ہو؛
- عالمی ادارہ محنت کے کفالتی اجرت کا تخمینہ لگانے کے اصولوں کے مطابق طے کی گئی ہو؛
- عالمی ادارہ محنت کے اجرت مقرر کرنے کے اصولوں کے مطابق اجرت مقرر کرنے کے عمل کے ذریعے حاصل کی جائے۔

5 اخذ کردہ نتائج اور سفارشات

5.1 اخذ کردہ نتائج

یہ تحقیقی رپورٹ پاکستان کے گارمنٹ برآمد کرنے والے آٹھ پیداواری یونٹوں، جن میں سے چار کراچی اور چار لاہور میں واقع ہیں، میں ملازمت کے تعلقات، اوقات کار، اجرت، سماجی تحفظ اور کارکنوں کی نمائندگی کے بارے میں گہری معلومات فراہم کرتی ہے۔ یہ یونٹ بڑی مینوفیکچرنگ کمپنیوں کا حصہ ہیں جو متعدد پیداواری یونٹ چلاتی ہیں۔ ان میں سے چار کمپنیاں دیگر شعبوں میں اقتصادی سرگرمیوں کے ساتھ بڑے کاروباری گروپوں کا حصہ ہیں۔

یہ تحقیق آٹھ پیداواری یونٹوں میں ملازمت کرنے والے 126 کارکنوں کے انٹرویوز اور فوکس گروپ ڈسکشنز پر مبنی ہے۔ انٹرویو کیے گئے زیادہ تر کارکن اندرونی تارکین وطن تھے جو گزشتہ دہائی میں کام کے لئے کراچی اور لاہور منتقل ہوئے۔

آریسا نے تحقیقاتی رپورٹ کے مسودہ کو 11 خریدار کمپنیوں کے ساتھ شیئر کیا جن کا تعلق اس جائزے میں شامل یونٹوں اور/ یا ان کی مالک کمپنیوں سے جوڑا جا سکتا ہے۔ ذمہ دارانہ کاروباری طرز عمل سے متعلق بین الاقوامی رہنما اصولوں (کاروبار اور انسانی حقوق سے متعلق اقوام متحدہ کے رہنما اصول؛ اور کثیر القومی کاروباری اداروں کے لئے ذمہ دارانہ کاروباری طرز عمل سے متعلق OECD گائیڈ لائنز اور یورپی یونین کی قانون سازی (کارپوریٹ پائیداری کے لئے ضروری احتیاط/ مناسب چوکسی کا ہدایت نامہ) کے مطابق خریدار کمپنیوں سے انسانی حقوق کی مناسب چوکسی کا بندوبست کرنے کی توقع کی جاتی ہے۔ ضروری احتیاط/ مناسب چوکسی ایک مسلسل عمل ہے جس کے تحت کاروباری ادارے اپنی سپلائی چین میں انسانی حقوق، مزدور حقوق اور ماحول سے متعلق خطرات اور خلاف ورزیوں کی نشاندہی کرتے ہیں تاکہ ان خطرات کو ختم کیا، روکا یا کم کیا جا سکے۔

ہماری رپورٹ دس خریدار کمپنیوں کے جوابات کا خلاصہ پیش کرتی ہے۔

باکس نمبر 10 اخذ کردہ نمایاں تحقیقی نتائج

- 99 فیصد کارکنوں کو 48 گھنٹے کے باقاعدہ کام پر مشتمل ہفتے کے لئے کفالتی اجرت نہیں ملتی۔ ان کی گھر لے جانے والی تنخواہ اور کفالتی اجرت (Living Wage) کے درمیان فرق تقریباً ایک چوتھائی سے ایک تہائی کے درمیان ہے۔
- 86 فیصد جواب دہندگان کو اجرت کی چوری کا سامنا ہے – انہیں اپنے کام کے اوقات اور اوور ٹائم کی بنیاد پر جو اجرت ملنی چاہیے وہ نہیں ملتی۔ اجرت کی چوری کارکنوں کی ماہانہ گھر لے جانے والی تنخواہ کے ایک تہائی یا آدھے سے بھی زیادہ ہے۔
- 7 کارکنوں کو کم از کم قانونی اجرت سے کم ادائیگی کی گئی۔
- 60 فیصد کارکنوں نے ہفتے میں قانونی حد سے زیادہ گھنٹے کام کیا۔
- 94 فیصد کارکنوں نے اوور ٹائم لگانے کا بتایا۔
- 65 فیصد کارکنوں نے کہا کہ وہ منفی نتائج کا سامنا کیے بغیر اوور ٹائم لگانے سے انکار نہیں کر سکتے۔
- 41 فیصد جواب دہندگان مقروض تھے۔
- 31 فیصد نے ملازمت کے معاہدے پر دستخط نہیں کیے تھے؛ جنہوں نے دستخط کیے تھے ان میں سے 62 فیصد کو اس کی کاپی نہیں ملی تھی۔
- 78 فیصد سوشل سیکورٹی کے ادارے کے ساتھ رجسٹرڈ نہیں تھے۔
- 80 فیصد ایمپلائز اولڈ ایج بینیفٹس ادارے EOBI کے ساتھ رجسٹرڈ نہیں تھے۔
- جائزہ لئے گئے پیداواری یونٹوں میں سے کسی میں بھی باضابطہ طور پر تسلیم شدہ آزاد ٹریڈ یونین موجود نہیں تھی۔
- 57 فیصد کارکنوں نے کہا کہ ان کے پیداواری یونٹ میں کوئی ورکس کونسل نہیں تھی؛ 35 فیصد کو معلوم ہی نہیں تھا کہ ورکس کونسل تھی بھی یا نہیں۔

غیر مسلمہ ملازمت یا روزگار کا دھوکہ

یہ تحقیق بتاتی ہے کہ کراچی اور لاہور کے یونٹوں سے انٹرویو دینے والے 31 فیصد کارکنوں کے پاس ملازمت کا معاہدہ نہیں تھا۔ جن کے پاس تھا ان میں سے 62 فیصد کے پاس اس کی کاپی نہیں تھی۔ اور اگرچہ بہت سے کارکنوں کے پاس ملازمت کے رسمی معاہدے کی کاپی تھی لیکن کاغذ پر درست نظر آنے کے باوجود یہ کارکنوں کو تحفظ فراہم کرنے میں ناکام رہے۔ معاہدے (یا ایک مؤثر معاہدے) کے بغیر کارکنوں کے لئے اپنے حقوق حاصل کرنا اور اپنے روزگار کی حیثیت کو ثابت کرنا مشکل ہے۔ اگرچہ 89 فیصد جواب دہندگان نے اپنی کام کی جگہوں پر مستقل حیثیت کا دعویٰ کیا لیکن یہ واضح رہے کہ اس حیثیت نے مستحکم کام، ملازمت کا تحفظ یا آمدن کی ضمانت نہیں دی۔

جائزے میں شامل یونٹوں میں پیس ریٹ پر کام کرنے والے کارکنوں، دیہاڑی دار مزدوروں اور تیسری پارٹی کے ذریعے رکھے گئے کارکنوں کا استعمال عام تھا۔ پچھلی تحقیق میں یہ حقیقت ثابت ہو چکی ہے کہ ایسے روزگار اور اجرت کے حساب کے نظام غیر یقینی صورتحال کا شکار رہتے ہیں یعنی کارکنوں کو ملازمت اور آمدن کی غیر یقینی صورتحال کا سامنا کرنا پڑتا ہے اور کام کی جگہ پر تحفظ بھی محدود ہوتا ہے۔ ہماری تحقیق کے نتائج بھی اس تجزیے کی تصدیق کرتے ہیں۔

حد سے زیادہ اوقات کار

یونٹ 7 کے سوا جائزے میں شامل باقی تمام پیداواری یونٹوں میں حد سے زیادہ اوقات کار، بلا معاوضہ اوور ٹائم اور زیادہ پیداواری اہداف مسلسل مسائل تھے۔ انٹرویو دینے والے 60 فیصد کارکنوں نے قانونی پابندیوں کے باوجود ہفتے میں 56 گھنٹے کام کی زیادہ سے زیادہ قانونی حد سے تجاوز کیا۔ چورانوے فیصد نے اوور ٹائم کام کیا۔ اوور ٹائم شاذ و نادر ہی رضاکارانہ ہوتا تھا۔ اوور ٹائم سے انکار اکثر دھمکیوں، ہراساں کرنے یا آمدن کے نقصان کا باعث بنتا تھا۔ کام کا دباؤ زیادہ تھا جس میں پیداواری اہداف، حاضری الاؤنس کی مراعات، اجرت کی کٹوتیاں اور کڑی نگرانی کارکنوں کو غیر ضروری دباؤ میں رکھتی تھی۔ حد سے زیادہ اوور ٹائم اور کام کا زیادہ دباؤ تناؤ اور جسمانی تھکاوٹ کا باعث بنتا ہے جو کارکنوں کی صحت کو متاثر کرتا ہے۔

اجرت کی چوری

اس تحقیق میں اجرت اور اوور ٹائم کی ادائیگی کے ضوابط کی منظم خلاف ورزی کا انکشاف ہوا۔ تشویش کی بات یہ تھی کہ انٹرویو دینے والے 86 فیصد کارکنوں کو کم ادائیگی کی گئی تھی۔ یہ کارکن درحقیقت اجرت کی چوری کا شکار تھے۔ اگر اوور ٹائم کی ادائیگی کے ضوابط کا صحیح اطلاق کیا جائے تو کچھ صورتوں میں تو وہ اپنی گھر لے جانے والی ماہانہ تنخواہ کا ایک تہائی سے بھی زیادہ حصہ کھو رہے تھے۔ سات کارکنوں نے کم از کم قانونی اجرت کی حد سے بھی کم ماہانہ اجرت وصول کی تھی جبکہ زیادہ تر دیگر کو حد سے زیادہ اوور ٹائم، بلا معاوضہ کام یا اوور ٹائم کے غلط حساب کتاب کی وجہ سے اجرت میں نمایاں کمی کا سامنا تھا حالانکہ وہ کم از کم قانونی اجرت سے زیادہ کما رہے تھے۔ کارکنوں کو اکثر منافع میں حصہ داری کے بونس جیسے قانونی فوائد سے محروم رکھا جا رہا تھا۔

کفالتی اجرت (Living Wage) کا نادارد ہونا

اس تحقیق میں شامل 99 فیصد کارکن حیران کن طور پر کفالتی اجرت (Living Wage) نہیں کما پا رہے تھے۔ قانونی حد سے زیادہ گھنٹوں کے لئے کام کرنے کے باوجود کارکنوں کی آمدن کفالتی اجرت سے ایک چوتھائی سے لے کر ایک تہائی تک کم تھی۔

اجرت کی ادائیگی کے طریقے

اجرت کی ادائیگی کے طریقوں نے کارکنوں کو مزید آسان شکار بنا دیا تھا۔ انٹرویو دینے والے ایک چوتھائی سے زیادہ کارکنوں کو قانونی طور پر لازم پے سلپ نہیں ملی تھی۔ پے سلپ کے بغیر کارکنوں کو اپنی اجرت کے حساب کتاب، اجرت کی کٹوتیوں اور فوائد کے بارے میں کوئی آگاہی نہیں ہوتی تھی۔ اگرچہ 84 فیصد جواب دہندگان نے کہا کہ آجر انہیں بینک اکاؤنٹ کے ذریعے ادائیگی کرتے ہیں لیکن فوکس گروپ ڈسکشنز میں کارکنوں نے انکشاف کیا کہ ''پے رول اکاؤنٹس'' کا استعمال عام ہے۔ یہ کارکن کے نام پر رجسٹرڈ باقاعدہ بینک اکاؤنٹس نہیں ہوتے اس لئے کارکنوں کو اکاؤنٹ کی تفصیلات کے بارے میں کچھ معلوم نہیں ہوتا۔ پندرہ فیصد کارکنوں کو نقد رقم میں ادائیگی کی گئی۔ نقد ادائیگی پیس ریٹ پر کام کرنے والے کارکنوں اور قانونی حد سے متجاوز اوور ٹائم کے لئے بھی خاص طور پر کراچی میں عام تھی جہاں ایسی ادائیگیاں زیادہ کثرت سے ہوتی تھیں۔ اس کے برعکس لاہور کے کارکنوں نے بتایا کہ اوور ٹائم عام طور پر بلا معاوضہ ہوتا تھا۔

بقاء کے لئے کارکنوں کی جدوجہد

انٹرویو دینے والے 41 فیصد کارکن قرض کے چکر میں پھنسے ہوئے تھے۔ ناکافی اجرتوں کے ساتھ مل کر ان قرضوں نے دائمی مالی غیر یقینی صورتحال پیدا کر دی تھی جس کی وجہ سے بہت سے لوگ بنیادی ضروریات کو پورا کرنے سے قاصر تھے۔ اپنی بقاء کے لئے کارکن بچاؤ کے ناقص طریقوں پر انحصار کرتے تھے یعنی حد سے زیادہ اوور ٹائم لگانا، اضافی پارٹ ٹائم ملازمتیں کرنا، راشن ادھار پر خریدنا، اور رشتہ داروں اور برادریوں سے مدد مانگنا۔ اوور ٹائم لگانے یا دوسری نوکری کرنے سے بھی کارکن تھک جاتے تھے۔ مزید تشویشناک بات یہ ہے کہ اپنے کھانے کا معیار کم کر کے کارکنان اپنے اخراجات میں کمی کرنے کی کوشش کرتے ہیں جس کے نتیجے میں ان کی اور ان کے زیر کفالت افراد کی صحت اور فلاح و بہبود پر منفی نتائج مرتب ہوتے ہیں۔ کارکنوں نے خوراک کے علاوہ دیگر اشیاء کی خریداری کم کرنے یا انہیں محدود کرنے کی بات بھی کی۔ ایک کارکن نے تو یہ بھی کہا کہ گزر بسر کے لئے کبھی کبھی گھر کے بچوں کو بھی کام کرنا پڑتا ہے۔

سماجی عدمِ تحفظ

سماجی تحفظ کی فراہمی میں ایک اہم خلاء نے ان چیلنجوں کو مزید بڑھا دیا جس کی وجہ سے بہت سے کارکن صحت کی ضروری دیکھ بھال، پنشن کے فوائد اور دیگر تحفظات سے محروم ہو چکے ہیں حالانکہ آجروں کے لئے ان فوائد کی فراہمی ایک قانونی ذمہ داری ہے۔ انٹرویو دینے والے کارکنوں میں سے 78 فیصد سوشل سیکورٹی کے ساتھ رجسٹرڈ نہیں تھے اور 80 فیصد EOBI میں رجسٹرڈ نہیں تھے۔ تشویش کی بات صحت کی سہولت کو سوشل سیکورٹی سے نجی بیمہ کی طرف منتقلی کا رجحان ہے جس نے کارکنوں پر اجرت کی اضافی کٹوتیوں کا بوجھ ڈال دیا ہے جبکہ نجی کمپنیوں کی طرف سے صحت کی خدمات کی فراہمی ناقص ہے۔ یہ رجحان سوشل سیکورٹی اور EOBI کے ذریعے ملنے والے رہائشی اور تعلیمی فوائد سمیت جامع تحفظ تک رسائی کو مزید کم کرتا ہے۔ انتہائی کم اجرتوں اور حد سے زیادہ اوقات کار کے پھیلاؤ کے پیش نظر سماجی تحفظ کی کمی کارکنوں کو خاص طور پر کمزور شکار بناتی ہے۔

ازالہ تک عدم رسائی

کارکنوں کو اپنے حقوق کا دعوی کرنے میں بھی رکاوٹوں کا سامنا ہے۔ جائزے میں شامل آٹھوں یونٹوں میں ٹریڈ یونین کی عدم موجودگی؛ غیر موجود یا غیر مؤثر ورکس کونسل؛ آجروں کا جاب لیٹر یا تقرر نامے کی کاپیاں نہ دینا؛ جاب لیٹر سے ملازمت کی شرائط کا حذف کرنا؛ کارکنوں کو خالی دستاویزات پر دستخط کرنے پر مجبور کرنا وغیرہ سب مل کر ایک ایسا ماحول تخلیق کرتے ہیں جس میں کارکنوں کے لئے ملازمت کے ثبوت یا حقوق سے آگاہی کے بغیر بلا معاوضہ اوور ٹائم یا دیگر فوائد سے انکار جیسی خلاف ورزیوں کو چیلنج کرنا تقریباً ناممکن ہو جاتا ہے۔ برطرفی یا بلیک لسٹ میں ڈالے جانے جیسی انتقامی کارروائیوں کا خوف زیادہ تر کارکنوں کو مزدور حقوق کی خلاف ورزیوں کو رپورٹ کرنے سے روکتا ہے جس سے خلاف ورزیاں بغیر کسی روک ٹوک کے جاری و ساری رہتی ہیں۔ کارکنوں نے اس بات پر بھی زور دیا کہ حقوق کی خلاف ورزیوں کو چھپانے کے لئے قوانین کی تعمیل کے سماجی آڈٹ میں ہیرا پھیری کی جاتی ہے۔

یونٹ 7: ایک جزوی استثنیٰ

یونٹ 7 دوسروں کے مقابلے میں منفرد ہے۔ کارکنوں کے انٹرویوز کے مطابق اس یونٹ میں کام کے اوقات، اجرت، سماجی تحفظ اور دیگر قانونی فوائد عام طور پر پاکستانی قوانین کے مطابق تھے۔ اس سلسلے میں **یونٹ 7** دیگر یونٹوں اور مینوفیکچررز کے لئے ایک مثبت مثال کے طور پر دیکھا جا سکتا ہے۔

اس کے باوجود **یونٹ 7** میں بھی نمایاں خدشات باقی ہیں۔ اس کے کارکنان عمومی اوقات کار کے دوران ڈیوٹی دے کر کفالتی اجرت (Living Wage) کی سطح کو چھو نہیں سکے تھے اور وہاں کوئی آزاد اور باضابطہ طور پر تسلیم شدہ ٹریڈ یونین موجود نہیں تھی۔ یونین میں شامل ہونے اور اجتماعی سودا کاری کا حق خاص طور پر کفالتی اجرت پر گفت و شنید کیلئے انتہائی اہم ہے۔

خریدار کمپنیوں کے جوابات

رپورٹ میں مذکور 11 خریدار کمپنیوں میں سے گیپ کے سوا باقی سبھی نے اس تحقیق کے نتائج پر مشتمل مسودے کا جائزہ لینے کی درخواست کا جواب دیا۔ اگرچہ بہت سی کمپنیوں نے سپلائرز کے ساتھ اپنے تعلقات کے بارے میں تفصیلی وضاحتیں پیش کیں لیکن کسی نے بھی رپورٹ میں بیان کردہ مخصوص الزامات کا جامع جواب نہیں دیا۔ بیسٹ سیلر، کونٹور برانڈز، لیوی سٹراؤس اور مینگو کے جوابات اس لحاظ سے بہتر تھے کہ ان میں نتائج میں نشاندہی کردہ مخصوص خلاف ورزیوں پر بات کی گئی تھی۔

تاہم کسی بھی برانڈ نے کفالتی اجرت (Living Wage) کی ادائیگی کو یقینی بنانے کے لئے کوئی ٹھوس اور ایک معین وقت کے دوران نفاذ کا وعدہ نہیں کیا حالانکہ ان کے عمومی وعدوں اور ضابطہ اخلاق میں اس بنیادی حق کو تسلیم کیا گیا ہے۔ یہ محتاط موقف برانڈز کی پالیسی اور عمل کے درمیان عدم ربط کو ظاہر کرتا ہے جس میں کاغذوں میں دکھائی گئی پیش رفت کارکنوں کے لئے بامعنی بہتری میں تبدیل ہونے میں ناکام رہتی ہے۔

5.2 سفارشات

اس تحقیق کے نتائج اور پچھلی تحقیق سے حاصل ہونے والی معلومات کی بنیاد پر ہم نے ان لوگوں کے لئے سفارشات تیار کی ہیں جو اس صورتحال پر اثر انداز ہونے کی طاقت رکھتے ہیں۔ یعنی وہ عالمی خریدار جو پاکستان میں ٹیکسٹائل اور گارمنٹ مینوفیکچررز سے مصنوعات خریدتے ہیں، خود پاکستانی ٹیکسٹائل اور گارمنٹ انڈسٹری؛ پاکستانی حکومتی حکام؛ اور یورپی یونین اور اس کے رکن ممالک۔

گارمنٹ سپلائی چین پر ان کے اثر و رسوخ کے پیش نظر عالمی خریداروں خاص طور پر اس رپورٹ میں بیان کردہ بڑے عالمی برانڈز پر کارکنوں کے لئے مناسب حالات کار پیدا کرنے اور کفالتی اجرت (Living Wage) کو برقرار رکھنے اور آگے بڑھانے کی ایک بڑی ذمہ داری عائد ہوتی ہے۔ پاکستان جیسے زیادہ رسک والے ملک سے سپلائی لیتے وقت خریدار کمپنیوں کو بین الاقوامی رہنما اصولوں (اقوام متحدہ کے رہنما اصول اور کثیر القومی کاروباری اداروں کے لئے OECD کے رہنما اصول) کے مطابق انسانی حقوق کے حوالے سے ضروری احتیاط اور مناسب چوکسی کو بڑھانا چاہیے۔

پاکستانی ٹیکسٹائل اور گارمنٹ مینوفیکچررز کو اس کے بدلے میں قومی لیبر قوانین اور بین الاقوامی معیارات کی مکمل تعمیل کو یقینی بنانا چاہیے۔ انہیں کام کی جگہ پر ایسے ماحول کو فروغ دینا چاہیے جو کارکنوں کے حقوق کا احترام اور تحفظ کرتا ہو۔

اسی طرح حکومتوں کا یہ فرض ہے کہ وہ مضبوط قانونی ڈھانچے کو نافذ کرکے اور پورے شعبے میں جوابدہی کو یقینی بنا کر کارکنوں کو ان کے حقوق کی خلاف ورزیوں سے بچائیں۔

بین الاقوامی خریداروں اور پاکستانی مینوفیکچررز کے لئے سفارشات

اس رپورٹ میں بیان کردہ خدشات اور خلاف ورزیوں کو دور کرنے کے لئے **پاکستانی مینوفیکچررز** کو درج ذیل سفارشات کو نافذ کرنا چاہیے۔ **بین الاقوامی خریداروں** کو چاہیئے کہ ان اقدامات کو اپنانے میں اپنے سپلائرز کی فعال طور پر مدد کریں اور ان کے مؤثر نفاذ کو یقینی بنائیں:

1۔ بھرتی اور روزگار میں امتیاز سے پاک سلوک کی ضمانت دیں۔ بھرتی، روزگار اور ترقی سے متعلق تمام فیصلے صرف متعلقہ مہارتوں، قابلیتوں اور تجربے کی بنیاد پر ہونے چاہئیں جس میں اس بات کو یقینی بنایا جائے کہ تمام کارکنوں کے لئے مساوی اور منصفانہ مواقع میسر ہوں۔

2۔ یقینی بنائیں کہ تمام کارکن ملازمت کے تحریری معاہدوں پر دستخط کریں اور اس کی ایک کاپی حاصل کریں۔ معاہدے میں تمام قابل اطلاق قانونی ضروریات کی مکمل تعمیل ہو اور روزگار کی شرائط وضوابط، حقوق اور ذمہ داریاں واضح طور پر بیان ہوں۔

3۔ جہاں تک قانونی طور پر ضروری اور ممکن ہو تمام کارکنوں کو براہ راست ملازمت دیں۔ جہاں تیسری پارٹی کے ذریعے معاہدہ کرکے آنے والوں، دیہاڑی دار یا عارضی کارکنوں کی دیگر اقسام کو شامل کیا جاتا ہے وہاں یہ تمام کام مکمل شفافیت کے ساتھ ہونا چاہیے اور ایسے کارکنوں کو مستقل کارکنوں کے برابر حقوق اور کام کے حالات کی ضمانت دی جانی چاہیے۔

4۔ یقینی بنائیں کہ کارکن 48 گھنٹوں کے ہفتہ کے لئے کم از کم قانونی اجرت اور اوورٹائم کی قانونی شرح کے حساب سے معاوضہ حاصل کریں۔ کارکنوں کو کفالتی اجرت (Living Wage) ادا کرنا شروع کریں۔

5۔ اوورٹائم کو ہمیشہ رضاکارانہ رکھیں اور یہ ایک ہفتے میں زیادہ سے زیادہ 56 گھنٹوں کی قانونی حد کے اندر ہو۔ اوورٹائم ریٹ کی شرح قانونی ضروریات کے مطابق ہونی چاہیے یعنی معیاری شرح سے دوگنا۔

6۔ خریدار برانڈز ذمہ دارانہ خریداری کے طریقوں کو اپنائیں جبکہ مینوفیکچررز منصوبہ بندی، پیداوار کے نظم ونسق اور انسانی وسائل کے طریقوں کو بہتر بنا کر کارکنوں پر سے ضرورت سے زیادہ اور غیر صحت مند کام کے دباؤ کو فوری طور پر کم کریں۔ زبانی بدسلوکی، حد سے زیادہ اوورٹائم لگوانے کے لئے کارکنوں پر غیر ضروری دباؤ، اجرت سے کٹوتیوں کی دھمکیوں، جبری بلا معاوضہ چھٹی، غیر منصفانہ برطرفی اور جب کارکن اوورٹائم سے انکار کرے تو انتقامی کارروائیوں سمیت تمام غیر قانونی طریقوں کو فوری طور پر ختم کیا جائے۔

7۔ ان کارکنوں کو معاوضہ دیا جائے جنہیں وہ اجرت نہیں ملی جس کے وہ حقدار تھے۔ معاوضے میں کم از کم قانونی اجرت اور قانونی اوور ٹائم کی شرح کو مد نظر رکھا جانا چاہیے۔ **یونٹ 1** کے کارکنوں کو ان کی گریجویٹی اور فیکٹری چھڑوانے پر واجبات ملنے چاہئیں۔ کارکنوں اور ان کی نمائندگی کرنے والی تنظیموں سے تصدیق کروائیں کہ انہیں معاوضہ مل گیا ہے۔

8۔ یقینی بنائیں کہ کارکنوں کو اجرت کام کے اوقات کی بنیاد پر ملے نہ کہ پیس ریٹ پر۔ پیس ریٹ پر اجرت کا نظام استحصال کے خطرے کو بڑھاتا ہے اور منصفانہ معاوضے کے لئے کارکنوں کے حقوق کو کمزور کرتا ہے جس کے نتیجے میں کام کے اوقات اکثر حد سے زیادہ اور آمدن ناکافی ہوتی ہے۔

9۔ اجرت کو بینک ٹرانسفر کے ذریعے براہ راست ہر کارکن کے ذاتی بینک اکاؤنٹ میں بھجوایا جائے۔ تمام کارکنوں کو ہر ادائیگی کے ساتھ ایک تفصیلی پے سلپ ملنی چاہیے۔ پے سلپ میں تمام متعلقہ معلومات بشمول باقاعدہ اجرت، اوور ٹائم اجرت، کام کے اوقات، تمام کٹوتیاں (جیسے سوشل سیکورٹی اور EOBI کا شراکتی حصہ) اور کسی بھی اضافی فوائد کی تفصیلات واضح طور پر بیان ہونی چاہئیں۔

10۔ کارکنوں کو سوشل سیکورٹی اور EOBI اسکیموں کے تحت رجسٹرڈ کروائیں۔ آجروں کو دونوں اسکیموں میں بروقت اور باقاعدہ ماہانہ شراکت جمع کروانے کو یقینی بنانا چاہیے۔ کارکنوں کو سوشل سیکورٹی اور EOBI کارڈ فراہم کریں جو ان کی رجسٹریشن کی تفصیلات ظاہر کریں تاکہ وہ ان اسکیموں کے فراہم کردہ فوائد اور تحفظات تک مکمل رسائی حاصل کر سکیں۔

11۔ کارکنوں کو صحت کی نجی بیمہ اسکیموں کے تحت رجسٹر کرنا بند کریں جو کہ کارکنوں کے لئے زیادہ مہنگی ہیں اور سوشل سیکورٹی سے کم تحفظ فراہم کرتی ہیں۔ صحت کے نجی بیمہ کے تحت موجود تمام کارکنوں کو سوشل سیکورٹی کے تحت منتقل کریں تاکہ سستی اور صحت کی مناسب دیکھ بھال تک ان کی مساوی رسائی کو یقینی بنایا جا سکے۔

12۔ یقینی بنائیں کہ کارکنوں کو بشمول با معاوضہ بیماری کی چھٹی کے، با معاوضہ چھٹی اور دیگر تمام قانونی فوائد اور حقوق ملیں۔ کارکنوں کو قانونی بونس یا اضافی فوائد بروقت اور شفاف طریقے سے فراہم کریں۔

13۔ تمام کارکنوں کے آزادانہ طور پر اکٹھے ہونے اور اجتماعی سوداکاری میں شامل ہونے کے حق کی ضمانت دیں۔ اس میں ایسا ماحول پیدا کرنا شامل ہے جس میں کارکن انتقام، دھمکی یا امتیازی سلوک کے خوف کے بغیر تنظیمیں بنا سکیں یا ٹریڈ یونینوں میں شامل ہو سکیں۔ ان رکاوٹوں کو ختم کریں اور خدشات یا خوف کو دور کریں جو فی الحال کارکنوں کو ان بنیادی حقوق کا استعمال کرنے اور ٹریڈ یونینوں کو باضابطہ طور پر رجسٹرڈ اور تسلیم شدہ ہونے سے روکتے ہیں۔ آزادی برائے انجمن سازی دیگر مزدور حقوق کو بہتر بنانے کے لئے ضروری ہے۔

14۔ تمام کارکنوں کو پیداواری یونٹ میں مؤثر، قابل اعتماد اور خفیہ شکایات کے طریقہ کار تک رسائی کی ضمانت دیں۔ یقینی بنائیں کہ یہ طریقہ کار شفاف اور شکایات کے حل کے لئے واضح طور پر متعین نظام الاوقات کے ساتھ کام کرتے ہوں۔

خریدار کمپنیوں کے لئے اضافی اقدامات:

1۔ یقینی بنائیں کہ خریداری کے طریقے اور قیمتیں سپلائرز کو اس قابل بنائیں کہ وہ 48 گھنٹوں کے ہفتہ میں کئے گئے کام پر کارکنوں کو کفالتی اجرت ادا کر سکیں۔

2۔ اپنے مال کا آرڈر دیتے وقت ایسے مینوفیکچررز کو ترجیح دیں جو آزاد ٹریڈ یونینوں کو تسلیم کرتے ہیں اور اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں پر گفت وشنید کرتے ہیں۔ ایسے سپلائرز کا انتخاب کریں جو تمام کارکنوں کو کفالتی اجرت (Living Wage) ادا کرتے ہیں یا ادا کرنے کے لئے واضح طور پر پرعزم ہیں۔

3۔ پاکستان میں کم از کم اجرت میں اضافے اور دیگر ایسے ضوابط کی حمایت کریں جو ٹیکسٹائل اور گارمنٹ انڈسٹری میں کفالتی اجرت کی ادائیگی کو فروغ دیتے اور اس میں حصہ ڈالتے ہیں۔ کم از کم اجرت میں اضافے یا پاکستانی گارمنٹ کارکنوں کے لئے کفالتی اجرت (Living Wage) کے حصول میں معاون کسی بھی دوسرے اقدام کے خلاف لابنگ سے گریز کریں۔

4۔ سپلائی چین میں مزدور حقوق کی خلاف ورزیوں کی نشاندہی اور انہیں حل کرنے کے لئے روایتی سماجی آڈٹ پر انحصار سے آگے بڑھیں۔ اس کی بجائے کارکنوں اور ان کی نمائندگی کرنے والی اور/ یا ان کی حمایت کرنے والی تنظیموں کو درمیان میں رکھ کر انسانی حقوق کی مؤثر اور ضروری احتیاط/ مناسب چوکسی کا انتظام کریں۔ ضروری احتیاط/ مناسب چوکسی کے عمل کے ہر مرحلے پر حقوق کے حاملین کی بامعنی شمولیت کو یقینی بنائیں۔ کارکنوں کو مزدور حقوق کی خلاف ورزیوں کی نشاندہی، روک تھام اور ازالہ میں فعال طور پر حصہ لینے کے لئے بااختیار بنائیں۔

5۔ کسی بھی ایسے مینوفیکچرر سے تعلقات ختم کریں جو کام کے حالات کو بین الاقوامی لیبر کے معیارات پر پورا اترنے اور کارکنوں کے کفالتی اجرت (Living Wage) حاصل کرنے کو یقینی بنانے کے لئے مناسب اقدامات کرنے میں ہچکچاہٹ کا مظاہرہ کرتے ہیں یا ناکام رہتے ہیں۔ ان سپلائرز سے تعلقات ایسے ذمہ دارانہ طریقے سے ختم کئے جائیں کہ متاثرہ کارکنوں کے حقوق اور فلاح و بہبود کا احترام قائم رہے۔

6۔ سپلائی چین میں شفافیت کو یقینی بنائیں جو کہ حقوق کے حاملین، ٹریڈ یونینوں اور سول سوسائٹی کے مؤثر طریقے سے کمپنیوں کے ساتھ اس وقت بات چیت کے لئے ایک لازمی شرط ہے جب کارکنوں کے حقوق خطرے میں ہوں یا ان کی خلاف ورزی کی گئی ہو۔ **انڈیٹیکس اور دیگر تمام کمپنیاں جنہوں نے ابھی تک ایسا نہیں کیا ہے** انہیں فوری طور پر سپلائرز کی جامع فہرستیں یا تو اوپن سپلائی ہب کے ذریعے یا اپنی کارپوریٹ ویب سائٹس پر شائع کرنی چاہیئں۔ تمام کمپنیوں کو یقینی بنانا چاہیے کہ ان کی سپلائی چین کی معلومات باقاعدگی سے اپ ڈیٹ کی جاتی ہوں اور آسانی سے قابل رسائی ہوں۔ کمپنیوں کو اپنی سپلائی چین میں ملازمین کے کام کے اوقات کے حوالے سے اجرتوں کے بارے میں تفصیلی معلومات بھی ظاہر کرنی چاہیئں۔

پاکستانی حکام کے لئے سفارشات

حکومت پاکستان خاص طور پر **سندھ اور پنجاب کے صوبائی محکمہ محنت** کو پاکستان کی ٹیکسٹائل اور گارمنٹ انڈسٹری میں موجودہ اعلیٰ ترین قومی اور بین الاقوامی مزدور معیارات کے احترام کو یقینی بنانا چاہیے۔ خاص طور پر یہ:

1۔ یقینی بنائیں کہ اس شعبے میں تمام کمپنیاں پاکستانی لیبر قوانین کی تعمیل کریں۔

2۔ کم از کم یہ یقینی بنائیں کہ تمام کارکنوں کو قانونی کم از کم اجرت ملے۔ اسی طرح قانونی کم از کم اجرت کو کفالتی اجرت (Living Wage) تک بڑھانے کے لئے کام کریں۔

3۔ آزادی برائے انجمن سازی اور اجتماعی سوداکاری میں حائل خاص طور پر تمام قانونی رکاوٹوں کو دور کریں۔

یورپی یونین اور اس کے رکن ممالک کے لئے سفارشات

ٹیکسٹائل اور گارمنٹ کی عالمی انڈسٹری، اور برانڈز اور خوردہ فروشوں کی دنیا بھر میں پھیلی ہوئی سپلائی چینز کی وجہ سے ذمہ دارانہ کاروباری طرز عمل کے لئے قانونی تقاضوں کی پہنچ بین الاقوامی ہونی چاہیے۔ **یورپی یونین اور اس کے رکن ممالک**:

1۔ یقینی بنائیں کہ خریدار کمپنیاں ذمہ دارانہ کاروباری طرز عمل کے اعلیٰ ترین بین الاقوامی معیارات کے مطابق انسانی حقوق کی مناسب چوکسی کو نافذ کریں۔

2۔ کارپوریٹ پائیداری کی رپورٹنگ کے حکمنامے (CSRD) اور کارپوریٹ پائیداری کی مناسب چوکسی کے حکمنامے (CSDDD) کے تحت کمپنیوں کے لئے تقاضوں کو ملتوی کرنا اور ان کا دائرہ کار کم کرنا بند کریں۔

3۔ **رکن ممالک** کو ترقی پسندانہ مناسب چوکسی کی قانون سازی کو اپنانا اور نافذ کرنا چاہیے۔

Endnotes

1. International Labour Organization, “Decent Work”, no date <https://www.ilo.org/topics/decent-work>
2. Arisa, *Trends in Production and Trade – Cotton, Textiles and Garments from Pakistan*, 2024 2024 <https://arisa.nl/wp-content/uploads/Trends-in-Production-and-Trade-Pakistan-Arisa-2024.pdf>
3. Human Rights Watch, *No Room to Bargain. Unfair and Abusive Labor Practices in Pakistan*, January 2019 < https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/pakistan0119.pdf>
4. Labour Behind the Label, “Hanging on by a thread. Garment workers rights amidst rising costs and wage violation in Pakistan”, September 2023 <https://labourbehindthelabel.org/report-hanging-on-by-a-thread/>
5. FEMNET and European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR), *No Contracts, No Rights: How the Fashion Industry Avoids Paying Minimum Wages in Pakistan*, 2023 <https://www.ecchr.eu/fileadmin/user_upload/No_Contracts_No_Rights_ECCHR_FEMNET_study_final_EN.pdf
6. STAR Network, *An introduction to Pakistan. A focus on the garment sector*, November 2023 <https://asiagarmenthub.net/resources/2024/231107_star_investorguides_pakistan_druck-1.pdf>
7. S&P Global, “Panjiva Supply Chain Intelligence”, <https://www.marketplace.spglobal.com/en/datasets/panjiva-supply-chain-intelligence-(22)?cq_cmp=9778467255&cq_plac=&cq_net=g&cq_pos=&cq_plt=gp&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=Data_and_Research_Marketplace_DMS_Search_Google&utm_term=&utm_content=586436401424&_bt=586436401424&_bk=&_bm=&_bn=g&_bg=133704002389&gad_source=1&gad_campaignid=9778467255&gclid=CjwKCAjwr5_CBhBlEiwAzfwYuM1DnhOHmvErSCOmyjD1shw6Pu9S3qZNxYuAhRFeyMe8B5Azmrj_VBoCHO4QAvD_BwE>
8. C. Ryan Perkins, “1947 Partition of India and Pakistan”, Stanford University Libraries, no date <https://exhibits.stanford.edu/1947-partition/about/1947-partition-of-india-pakistan>
9. Zulfiqar Shah, *Long Behind Schedule: A study on the plight of scheduled caste Hindus in Pakistan, Indian Institute of Dalit Studies and International Dalit Solidarity Network (IDSN)*, 2007 <https://idsn.org/wp-content/uploads/user_folder/pdf/Old_files/asia/pdf/Long_Behind_Schedule.pdf>
10. National Assembly of Pakistan, *The Constitution of the Islamic Republic of Pakistan,* modified up to 28th of February 2012 <https://na.gov.pk/uploads/documents/1333523681_951.pdf>
11. Minority Rights Group International, “Reports from Pakistan: Tracing the challenges facing religious minorities”, no date <https://minorityrights.org/reports-from-pakistan-tracing-the-challenges-facing-religious-minorities/>
12. Pakistan Bureau of Statistics, “Census 2023”, 2023 <https://www.pbs.gov.pk/sites/default/files/population/2023/tables/table_9_national.pdf>
13. Asian Development Bank, *Asian Development Outlook April 2025*, 2025 <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/1044336/asian-development-outlook-april-2025.pdf>
14. IDSN, “Caste discrimination”, no date <https://idsn.org/caste-discrimination/>
15. Key informant interview with expert on minority rights, November 2024.
16. Shaista Abdul Aziz Patel, “It’s time to talk about caste in Pakistan and Pakistani diaspora”, Al Jazeera, 15 December 2020 <https://www.aljazeera.com/opinions/2020/12/15/it-is-time-to-talk-about-caste-in-pakistan-and-pakistani-diaspora>
17. Zulfiqar Shah, *Long Behind Schedule: A study on the plight of scheduled caste Hindus in Pakistan, Indian Institute of Dalit Studies and International Dalit Solidarity Network (IDSN)*, 2007 <https://idsn.org/wp-content/uploads/user_folder/pdf/Old_files/asia/pdf/Long_Behind_Schedule.pdf>
18. Abid Hussain, “Can Pakistan’s politicians break the military’s stranglehold?”, Al Jazeera, 30 January 2024 <https://www.aljazeera.com/news/2024/1/30/can-pakistans-politicians-break-the-militarys-stranglehold>
19. World Bank Group, “GDP per capita (current US$) – Pakistan”, no date <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=PK>

20. Pakistan Bureau of Statistics,"Census 2023", 2023 <https://www.pbs.gov.pk/sites/default/files/population/2023/tables/table_9_national.pdf>
21. Focus Economics, "Pakistan GDP", no date <https://www.focus-economics.com/country-indicator/pakistan/gdp/>
22. Friday Times, "Pakistan's Economic Struggles In 2024: Inflation, Political Instability, and IMF Challenges", 9 January 2025 <https://thefridaytimes.com/09-Jan-2025/pakistan-s-economic-struggles-in-2024-inflation-political-instability-and-imf-challenges>
23. International Monetary Fund, "Measuring the Gains from Structural Reforms and Climate Adaptation Investment in Pakistan", 10 October 2024 <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2024/311/article-A002-en.xml>
24. Institute of Business Administration, *The State of Pakistan's Economy 2023-24*, 2024 <https://cber.iba.edu.pk/pdf/book-series/state-of-pakistan-economy-2023-24.pdf>
25. The Express Tribune, "IMF revises Pakistan's GDP growth outlook for 2025 to 3%", 18 January 2025 <https://tribune.com.pk/story/2522923/imf-revises-pakistans-gdp-growth-outlook-for-2025-to-3>
26. International Monetary Fund, "Measuring the Gains from Structural Reforms and Climate Adaptation Investment in Pakistan", 10 October 2024 <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2024/311/article-A002-en.xml>; AND International Labour Organization, *Pakistan: Employment outlook in a setting of austerity*, September 2023 <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-islamabad/documents/briefingnote/wcms_893724.pdf>
27. The Express Tribune, "Pakistan to initiate talks with Trump administration over 29% tariff", 7 April 2025 <https://tribune.com.pk/story/2538430/pakistan-to-initiate-talks-with-trump-administration-over-29-tariff>
28. CIVICUS, "People Power Under Attack 2024", 2024 <https://monitor.civicus.org/globalfindings_2024/>
29. CIVICUS, "March Watchlist 2025", 2025 <https://monitor.civicus.org/watchlist-march-2025/>
30. CIVICUS, "Press Release", 10 March 2025 <https://monitor.civicus.org/watchlist-march-2025/Pakistan/>
31. Haroon Baloch, Yaghsha Dawar, *Shrinking Spaces for Civil Society in Pakistan*, Heinrich Böll Foundation, June 2023 <https://afpak.boell.org/sites/default/files/2023-06/civic-spaces-in-pakistan-tkf-afpak-publication.pdf>
32. IndustriALL Global Union, "IndustriALL demands worker protections in Pakistan", 30 July 2024 <https://www.industriall-union.org/industriall-demands-worker-protections-in-pakistan> ; AND Labour Behind the Label, "Pakistan: Resisting Labour Law Changes", 30 August 2024 <https://labourbehindthelabel.org/pakistan-labour-law/>
33. World Bank Group, "Pakistan Development Update April 2024: Fiscal Impact of State-Owned Enterprises", April 2024 <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/140b30353b40dbb294cca42bcb86529a-0310062024/pakistan-development-update-april-2024-fiscal-impact-of-the-federal-state-owned-enterprises>
34. World Bank Group, "Exports of goods and services (% of GDP) – Pakistan", no date <https://data.worldbank.org/indicator/NE.EXP.GNFS.ZS?locations=PK>; AND UN Comtrade database, data for product groups with HS codes 52–63 <https://comtrade.un.org/>
35. Xinhua, "Pakistan's exports rise over 10 percent in FY 2023-24", July 2024 <https://english.news.cn/asiapacific/20240704/a1a053eb9d7e4d2285c228ebe4e8540b/c.html>
36. FEMNET and European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR), *No Contracts, No Rights: How the Fashion Industry Avoids Paying Minimum Wages in Pakistan*, 2023 <https://www.ecchr.eu/fileadmin/user_upload/No_Contracts_No_Rights_ECCHR_FEMNET_study_final_EN.pdf>; AND Clean Clothes Campaign, *A decade after deadly Ali Enterprises fire, Pakistan's garment workers report shocking lack of fire exits*, 2022 < https://cleanclothes.org/file-repository/final-pakistan-safety-report-july-2022-ccc.pdf/view>
37. UN Comtrade database, data for product groups with HS codes 52, 61, 62, and 63, <https://comtrade.un.org/>
38. UN Comtrade database, data for product groups with HS codes 61 and 62, <https://comtrade.un.org/>

39. Arisa, *Trends in Production and Trade – Cotton, Textiles and Garments from Pakistan*, 2024 <https://arisa.nl/wp-content/uploads/Trends-in-Production-and-Trade-Pakistan-Arisa-2024.pdf>
40. Asia Garment Hub, “Pakistan”, no date <https://asiagarmenthub.net/agh-countries/pakistan>
41. Fair Wear Foundation, *Pakistan country study 2021*, 2021 <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2021/06/2021-CS-PAKISTAN.pdf>
42. Arisa, *Trends in Production and Trade – Cotton, Textiles and Garments from Pakistan*, 2024 <https://arisa.nl/wp-content/uploads/Trends-in-Production-and-Trade-Pakistan-Arisa-2024.pdf>
43. FEMNET and European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR), *No Contracts, No Rights: How the Fashion Industry Avoids Paying Minimum Wages in Pakistan*, 2023 <https://www.ecchr.eu/fileadmin/user_upload/No_Contracts_No_Rights_ECCHR_FEMNET_study_final_EN.pdf>; AND Clean Clothes Campaign, “A decade after deadly Ali Enterprises fire, Pakistan’s garment workers report shocking lack of fire exits”, 2022 <https://cleanclothes.org/news/2022/report-a-decade-after-deadly-ali-enterprises-fire-pakistans-garment-workers-report-shocking-lack-of-fire-exits>
44. Fair Wear Foundation, *Pakistan country study 2021*, 2021 <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2021/06/2021-CS-PAKISTAN.pdf>; AND Business & Human Rights Resource Centre, *The legal framework for worker representation in the garment sector - country profiles*, June 2024 <https://media.business-humanrights.org/media/documents/240619_FoA_legal_profiles.pdf>
45. IDSN, “Pakistan”, no date <https://idsn.org/countries/pakistan/>
46. Arisa, The Knowledge Forum, Pakistan Dalit Solidarity Network, *Precarious labour and silenced workers – the position of workers from Scheduled Caste Communities in the textiles and garment industry in Pakistan*, January 2025 <https://arisa.nl/wp-content/uploads/Precarious-labour-and-silenced-workers_Arisa_TKF_PDSN_Jan25.pdf>
47. Ibid.
48. Business & Human Rights Resource Centre, *The legal framework for worker representation in the garment sector, country profiles*, June 2024 <https://media.business-humanrights.org/media/documents/240619_FoA_legal_profiles.pdf>
49. International Labour Organization, “Country Profiles”, Pakistan, no date <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>
50. WageIndicator Foundation, “Wages in Context in the Garment Industry in Asia: The Case of Pakistan”, 5 May 2016 <https://wageindicator.org/about/overview-wageindicator-newsletters/news/2016/wages-in-context-in-the-garment-industry-in-asia-the-case-of-pakistan-may-05-2016>
51. FEMNET and European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR), *No Contracts, No Rights: How the Fashion Industry Avoids Paying Minimum Wages in Pakistan*, 2023 <https://www.ecchr.eu/fileadmin/user_upload/No_Contracts_No_Rights_ECCHR_FEMNET_study_final_EN.pdf>; AND Friedrich Ebert Stiftung, *Mapping Labour Unions in Pakistan*, December 2021 <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/pakistan/19148.pdf>
52. WageIndicator Foundation, “Wages in Context in the Garment Industry in Asia: The Case of Pakistan”, 5 May 2016 <https://wageindicator.org/about/overview-wageindicator-newsletters/news/2016/wages-in-context-in-the-garment-industry-in-asia-the-case-of-pakistan-may-05-2016>
53. International Labour Organization, *What lies behind the gender pay gap in Pakistan*, Policy Brief, March 2025 <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/Policy%20Brief_GPG%20Pakistan_6%20March%202025.pdf>
54. Mubarak Zeb Khan, “Inflation drops to lowest in nearly a decade”, March 4 2025 <https://www.dawn.com/news/1895622>
55. International Labour Organization, *What lies behind the gender pay gap in Pakistan*, Policy Brief, March 2025 <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/Policy%20Brief_GPG%20Pakistan_6%20March%202025.pdf>
56. Aimal Khan, Anwar Shah, Ghulam Mustafa, *Minimum Wage Compliance in Pakistan: A Demographic Analysis*, Bulletin of Business and Economics, 12(3), 159-168, 2023 <https://bbejournal.com/BBE/article/download/488/28/402>

57. Aimal Khan, Anwar Shah, Ghulam Mustafa, *Minimum Wage Compliance in Pakistan: A Demographic Analysis*, Bulletin of Business and Economics, 12(3), 159-168, 2023 <https://bbejournal.com/BBE/article/download/488/28/402>; AND Friedrich Ebert Stiftung, *Mapping Labour Unions in Pakistan*, December 2021 <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/pakistan/19148.pdf>; AND WageIndicator Foundation, "Wages in Context in the Garment Industry in Asia: The Case of Pakistan", 5 May 2016 <https://wageindicator.org/about/overview-wageindicator-newsletters/news/2016/wages-in-context-in-the-garment-industry-in-asia-the-case-of-pakistan-may-05-2016>

58. Business & Human Rights Resource Centre, "Pakistan: Clothing brands criticised by labour groups as Sindh suppliers dispute garment worker wage increase", 28 February 2022 <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/pakistan-clothing-brands-called-on-to-act-after-factory-owners-appeal-against-sindh-minimum-wage-increase/>

59. International Accord, *Factory Disclosure Report – Pakistan March 2024,* 2024 < https://internationalaccord.org/wp-content/uploads/2024/03/240325-list-Public-disclosure-report-Pakistan-March-2024.xlsx.pdf> (accessed 7 April 2024).

60. International Accord, "Pakistan Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry", no date <https://internationalaccord.org/countries/pakistan/>

61. International Accord, "Supplier Briefing #6", 10 March 2025 <https://internationalaccord.org/pakistan-accord-supplier-briefing-6/>

62. The Guardian, "Boohoo to rebrand as Debenhams despite Frasers Group's vote to block it", 28 March 2025 <https://www.theguardian.com/business/2025/mar/28/boohoo-rebrand-debenhams-frasers-group-vote-block>

63. [1] International Accord, "Join brands promoting safer workplaces within their supply chains", no date <https://internationalaccord.org/signatories/?_signatory_categories=pakistan>

64. Global Growth Insights, "Top Fashion Companies", 15 October 2024 <https://www.globalgrowthinsights.com/blog/fast-fashion-companies-511>; AND Curiously Conscious, "100+ Fast Fashion Brands & Reasons To Avoid Them", 26 March 2024 <https://www.curiouslyconscious.com/2020/07/fast-fashion-brands-uk.html/>; AND Good on you, "How Ethical Is Boohoo", 2 September 2024 <https://goodonyou.eco/how-ethical-is-boohoo/>

65. OECD, "OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct", 8 June 2023 <https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en>; AND United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, *Guiding Principles on Business and Human Rights,* 2011 <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>

66. Government of Pakistan, "The Factories Act 1934", 20 August 1934 <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/35384/PAK35384%20Eng.pdf>

67. National Assembly of Pakistan, *The Constitution of the Islamic Republic of Pakistan*, modified up to 28th of February 2012 <https://na.gov.pk/uploads/documents/1333523681_951.pdf>

68. Government of Punjab "Industrial and Commercial Employment (Standing Orders) Ordinance, 1968. S. 1(4)(a)m", 8 March 1968 <http://punjablaws.gov.pk/laws/222.html>; AND Provincial Assembly of Sindh, "The Sindh Terms of Employment (Standing Orders) Act, 2015, S 1(4) (a).", 29 April 2016 <https://clr.org.pk/Labour-Laws/Sindh/Sindh%20Terms%20of%20Employment%20standing%20orders%20Act%202015.pdf>

69. WageIndicator Foundation, "Employment Contracts in Pakistan", no date <https://paycheck.pk/labour-laws/employment-security/employment-contracts>

70. Government of Punjab, "Industrial and Commercial Employment (Standing Orders) Ordinance, 1968. S. 1(4)(a)m", 8 March 1968 <http://punjablaws.gov.pk/laws/222.html>; AND Provincial Assembly of Sindh, "The Sindh Terms of Employment (Standing Orders) Act, 2015, S 1(4) (a).", 29 April 2016 <https://clr.org.pk/Labour-Laws/Sindh/Sindh%20Terms%20of%20Employment%20standing%20orders%20Act%202015.pdf>

71. Government of Pakistan, “Minimum Wage Ordinance, 1961”, 29 September 1961 <https://pakistancode.gov.pk/pdffiles/administrator26a975453aac76e06711066e6c07e718.pdf>

72. Zain Naeem, “Just how protected are Pakistan’s contracted workers?”, 19 August 2024, <https://profit.pakistantoday.com.pk/2024/08/19/just-how-protected-are-pakistans-contracted-workers/>

73. Government of Pakistan, “The Factories Act 1934”, 20 August 1934 <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/35384/PAK35384%20Eng.pdf>

74. WageIndicator Foundation, “Working Hours and Overtime Pay in Pakistan”, no date <https://paycheck.pk/labour-laws/compensation/work-hours-and-overtime>

75. Government of Pakistan, “The Factories Act 1934”, 20 August 1934 <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/35384/PAK35384%20Eng.pdf>; AND Provincial Assembly of Sindh, “The Sindh Shops and Commercial Establishment Act, 2015”, 29 April 2016 <https://wwwex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/104995/PAK104995.pdf>; AND Government of Punjab, “The Punjab Shops and Establishments Ordinance” (amended in 2014), 3 July 1969 <https://clr.org.pk/Labour-Laws/Punjab/Punjab%20Shops%20and%20Establishments%20Ordinance,%201969.pdf>

76. WageIndicator Foundation, “Working hours and overtime pay in Pakistan”, no date <https://paycheck.pk/labour-laws/compensation/work-hours-and-overtime>

77. WageIndicator Foundation, “Working hours and overtime pay in Pakistan”, no date <https://paycheck.pk/labour-laws/compensation/work-hours-and-overtime>

78. WageIndicator Foundation, “Annual Leave and Holidays”, last updated 12 January 2025 <https://paycheck.pk/labour-laws/work-time-holiday>

79. Ministry of Information and Broadcasting, Government of Pakistan, “President approves Maternity and Paternity Leave Bill”, 20 June 2023 <https://www.moib.gov.pk/News/54112#:~:text=Government%20of%20Pakistan&text=Under%20the%20Bill%2C%20the%20women,90%20days%20for%20third%20time>

80. Vacation tracker,” Pakistan Leave Laws & Holidays”, last updated 28 October 2024 <https://vacationtracker.io/leave-laws/asia/pakistan/>; AND SKUAD, “Leave Policy in Pakistan”, 8 April 2025 <https://www.skuad.io/leave-policy/pakistan>

81. Government of Pakistan, “Minimum Wage Ordinance, 1961”, 29 September 1961 <https://pakistancode.gov.pk/pdffiles/administrator26a975453aac76e06711066e6c07e718.pdf>

82. Government of Pakistan, “Minimum Wage Ordinance, 1961”, 29 September 1961 <https://pakistancode.gov.pk/pdffiles/administrator26a975453aac76e06711066e6c07e718.pdf>; AND Provincial Assembly of Sindh, “The Sindh Minimum Wages Act, 2015”, 12 April 2016 <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/102145/PAK102145.pdf>

83. WageIndicator Foundation, “Work and Wages”, last updated 12 January 2025 <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-pakistan>

84. Government of Pakistan, “Payment of Wages Act” <https://www.ma-law.org.pk/pdflaw/PAYMENT%20OF%20WAGES%20ACT.pdf>

85. Wage Indicator Foundation, “Pay Slip”, no date <https://paycheck.pk/labour-laws/wages-work/pay-slip>

86. WageIndicator Foundation, “Compensation and Working Time”, last updated 12 January 2025 <https://paycheck.pk/labour-laws/compensation>

87. Wage Indicator Foundation, “Compensation and Working Time”, last updated 12 January 2025 <https://paycheck.pk/labour-laws/compensation>

88. WageIndicator Foundation, “Profit Bonus in Pakistan”, no date <https://paycheck.pk/labour-laws/bonus-pay>

89. Government of Pakistan, “Payment of Wages Act” <https://www.ma-law.org.pk/pdflaw/PAYMENT%20OF%20WAGES%20ACT.pdf>

90. Government of Sindh, Labour and Human Resources Department, “Minimum Wage Ordinance 2023” <https://efp.org.pk/wp-content/uploads/2023/11/Sindh-Notification-of-Minimum-Wages-Rs.-32000.pdf>; AND Government of Punjab, Labour and Human Resources Department, “Minimum Wage Ordinance 2023” <https://labour.punjab.gov.pk/system/files/Gazette_Notification_of_minimum_wages_rs_32000.pdf>

91. WageIndicator Foundation, “Minimum Wage - Ready-Made Garments Industry”, no date <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/pakistan/archive/20230701/168-punjab/1261-ready-made-garments-industry>

92. Global Living Wage Coalition, “What is a living wage?”, no date <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>

93. World Benchmarking Alliance, “WageIndicator Foundation”, no date <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/wba-allies/wageindicator-foundation/#:~:text=WageIndicator%20Foundation%20is%20a%20global,work%20and%20working%20conditions%20worldwide>

94. Wage Indicator Foundation, “Frequently Asked Questions Living Wage”, October 2024 <https://wageindicator.org/salary/living-wage/faq-living-wage>

95. WageIndicator Foundation, “Frequently Asked Questions Living Wage”, October 2024 <https://wageindicator.org/salary/living-wage/faq-living-wage>

96. New York State Department of Labor, “What is Wage Theft?”, no date <https://dol.ny.gov/what-wage-theft>

97. WageIndicator Foundation, “Social Security and Pension System in Pakistan”, no date <https://paycheck.pk/labour-laws/social-security-1/social-security-and-pension-system-in-pakistan/social-security-and-pension-system-in-pakistan>; AND International Labour Organization, “Simplify Social security. Pocket book for effective compliance with and the enforcement of social security laws in Pakistan”, June 2021 <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-islamabad/documents/publication/wcms_808667.pdf>

98. WageIndicator Foundation, “Social Security and Pension System in Pakistan”, no date <https://paycheck.pk/labour-laws/social-security-1/social-security-and-pension-system-in-pakistan>

99. Government of Sindh, “Sindh Employees’ Social Security Institution”, no date <https://sessi.gov.pk/basicfacts.htm>; AND International Labour Organization, “Simplify Social security. Pocket book for effective compliance with and the enforcement of social security laws in Pakistan”, June 2021 <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-islamabad/documents/publication/wcms_808667.pdf>

100. International Labour Organization, “Simplify Social security. Pocket book for effective compliance with and the enforcement of social security laws in Pakistan”, June 2021 <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-islamabad/documents/publication/wcms_808667.pdf>

101. International Labour Organization, “Ratifications for Pakistan”, no date <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103166>

102. National Assembly of Pakistan, *The Constitution of the Islamic Republic of Pakistan*, modified up to 28th of February 2012 <https://na.gov.pk/uploads/documents/1333523681_951.pdf>

103. National Assembly Secretariat, “Industrial Relations Act 2012”, 14 March 2012 <https://pakistancode.gov.pk/pdffiles/administrator964ce81cc171ed5dcd0960630e922422.pdf>

104. Business & Human Rights Resource Centre, *The legal framework for worker representation in the garment sector,* June 2023 <https://media.business-humanrights.org/media/documents/240619_FoA_legal_profiles.pdf>

105. Business & Human Rights Resource Centre, *The legal framework for worker representation in the garment sector*, June 2023 <https://media.business-humanrights.org/media/documents/240619_FoA_legal_profiles.pdf>

106. Arisa meeting with trade union representatives, October 2024.

107. WageIndicator Foundation, "Trade Union", no date <https://paycheck.pk/labour-laws/legal-advice/trade-union>

108. OECD 2023, OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct < https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en>; AND United National Human Rights Office of the high commissioner, 2011, Guiding Principles on Business and Human Rights

109. https://www.theguardian.com/business/2025/mar/28/boohoo-rebrand-debenhams-frasers-group-vote-block

110. United Nations, "Universal Declaration of Human Rights", no date <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

111. International Labour Organization, "ILO reaches agreement on the issue of living wages", 15 March 2024 <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-reaches-agreement-issue-living-wages>

112. FEMNET and European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR), *No Contracts, No Rights: How the Fashion Industry Avoids Paying Minimum Wages in Pakistan*, 2023 <https://www.ecchr.eu/fileadmin/user_upload/No_Contracts_No_Rights_ECCHR_FEMNET_study_final_EN.pdf>; AND Labour Behind the Label, "Hanging on by a thread. Garment workers rights amidst rising costs and wage violation in Pakistan", September 2023 <https://labourbehindthelabel.org/report-hanging-on-by-a-thread/>