



BRIEFING PAPER

Women in the Informal Economy in Pakistan

Chalking out Ways to Bridge the Disconnect between
the Feminist Movement, the Workers' Organizations
and Political Parties



BRIEFING PAPER

Women in the Informal Economy in Pakistan

Chalking out Ways to Bridge the Disconnect between
the Feminist Movement, the Workers' Organizations
and Political Parties

Written by
Dr. Aliya Hashmi Khan

Infographics by
Sadaf Khan

Urdu translation by
Muhammad Shozab Askari

About the Friedrich-Ebert-Stiftung

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) is the oldest political foundation in Germany. The foundation is named after Friedrich Ebert, the first democratically elected president of Germany.

The Friedrich Ebert Stiftung established its Pakistan Representative Office in 1990. FES focuses on enhancing dialogue for mutual understanding and peaceful development in its international work. Social justice in politics, the economy and in the society is one of our leading principles worldwide. In Pakistan, FES has been carrying out various activities to strengthen the democratic culture through deliberative processes and informed public discourse; promoting and advocating social justice as an integral part of economic development through economic reforms and effective labour governance & enhancing regional cooperation for peace and development in recent years.

The views expressed in this publication are not necessarily those of the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

Imprint

©2017 Friedrich-Ebert-Stiftung Pakistan Office
1st Floor, 66-W, Junaid Plaza, Jinnah Avenue,
Blue Area, P.O Box 1289, Islamabad, Pakistan

Responsible:

Rolf Paasch | Resident Director
Sidra Saeed | Programme Officer

Phone: +92 51 2803391-4 | Fax: +92 51 2803395

Website: <http://www.fes-pakistan.org>

Facebook: Friedrich-Ebert-Stiftung, Pakistan

Twitter @FES_PAK

Commercial use of all media published by the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) is not permitted without the written consent of the FES.

List of Abbreviations:

FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
NWG	National Working Group
HBWWs	Home Based Women Workers
ICLS	International Conference of Labour Statisticians
ILO	International Labour Organization
UN	United Nations
GDP	Gross Domestic Product
HBWs	Home Based Workers
EOBI	Employees Old-Age Benefits Institution
ESSI	Employees Social Security Institution
ITUC	International Trade Union Confederation
NGOs	Non-Government Organization
WIEGO	Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing
SEWA	Self-Employed Women's Association
HNSA	Home-Net South Asia

Foreword

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) is the oldest political foundation in Germany. It is named after Friedrich Ebert, the first democratically elected president of Germany. Through its vast international network and offices in more than 100 countries, FES promotes democratic political culture, socially inclusive economic development as well as peace and stability. FES regards gender equality as an integral part of social justice, democracy, peace and international solidarity. Throughout all fields of our work we make sure that gender equality is a central criterion for the way we address the respective topic.

In many Asian countries, the feminist movements are having their roots in other rights-based movements. Hence, feminist narratives tend to be integrated with other social justice issues; which is definitely the strength of the movements. On the other hand, privileging a rights-based approach has sometimes resulted in fragmentation and a lack of political dimensions, neglecting political and economic empowerment and ignoring existing power structures. Ironically, the main stumbling blocks to strengthening the feminist movement often come from within, namely its lack of inclusiveness and unity. In addition to this, there has been only limited interaction between the feminist movements and other social movements, scholars who are not explicitly feminists, the private sector and policymakers. This results in feminist claims of being perceived as isolated and marginalized.

The roots in the social justice movement can be used to build bridges and forge new alliances between feminists and other actors to create a broad base for gender equality in society. Moreover, FES sees its role in providing a platform for coalitions between feminists, progressive thinkers and opinion leaders, civil society actors, social movements, trade unions, academics, representatives of the private sector, and policymakers.

Against this background, followed by extensive consultations with relevant experts, FES Pakistan office has assisted in the establishment of a National Working Group (NWG) on Political Feminism. This group is composed of feminist academicians, economists, political activists and civil society representatives who try to revitalize feminist struggles by incorporating a critique of neoliberalism. This paper is the outcome of discussions of NWG during its first three meetings where members agreed to focus on the rights of female workers in Pakistan's informal economy with the aim of re-politicizing feminism in the perspective of a political economy framework.

We are thankful to all the *members of the National Working Group who helped in analyzing the situation of Home Based Women Workers (HBWWs) in Pakistan coming up with a number of recommendations. We are also thankful to Dr. Aliya Hashmi Khan for putting her tireless efforts for authoring this paper keeping in view the discussions from

the meetings and Sadaf Khan for developing the infographics. We hope that this paper can be of help for decision makers, civil society and policy groups to understand the feminist's concerns.

Rolf Paasch

Resident Director,
FES Pakistan

November 2017

Sidra Saeed

Programme Officer,
FES Pakistan

**Members of the National Working Group on Political Feminism:*

Ali Imran, Dr. Aliya H Khan, Dr. Ayesha Anees Malik, Dr. Riffat Haque, Farhat Parveen, Fatima Atif, Khurshid Bano, Mumtaz Mughal, Nasreen Azhar, Nazish Brohi, Dr. Saba Gul Khattak, Sadaf Khan, Salma Jabeen, Samar Zaffer, Sana Ejaz, Sehar Gul

The guidelines of the 17th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) state that “employees are considered to have informal jobs if their employment relationship is, in law or in practice, not subject to national labour legislation, income taxation, social protection or entitlement to certain employment benefits (advance notice of dismissal, severance pay, paid annual or sick leave, etc.) for reasons such as: the jobs or the employees are not declared to the relevant authorities; the jobs are casual or of a limited duration (e.g. through on-call arrangements); the hours of work or wages are below a specified threshold (e.g. below that qualifying for social security contributions); the workers are employed by unincorporated enterprises or by persons in households; the employee’s place of work is outside the premises of the employer’s enterprise (e.g. outworkers without an employment contract); or regulations are not applied, not enforced or not complied with for any reason”. This includes the increasing number of workers in involuntary part-time, contract and subcontract work without effective protection by labour laws and social security, as a result of growing labour market flexibility.

According to the latest available labour force statistics in the Pakistan Labour Force Survey (2014-15), out of the total employed women in the non-agriculture sector, 74% are working in the informal sector and only 26% are working in the formal sector. Within the informal sector, the majority of the females work in the Manufacturing sector (64%) and the Community, Social and Personal Services sector (28%) which includes Education and Health. In the context of distribution by Major Occupational Groups, the majority of female informal economy workers belong to the occupational group of Craft and Related Trades Workers (61%) and Elementary Occupations (16.5%). In terms of distribution by Employment Status, the majority of female informal economy workers are Own Account Workers (42%) and Employees (41%) which includes the sub-categories of Regular paid employees with fixed wage, Casual paid employees, Paid workers by piece rate or work performed and Paid non-family apprentices.

74%

According to the latest figures from Pakistan Labour Force Survey (2014-15), out of total employed women in the non-agriculture sector, 74% are working in the informal sector

Informal Workers



74%



Formal Workers



26%

Certain types of wage work are more likely to be informal, such as employees of informal enterprises, casual or day labourers, temporary or part-time workers, domestic workers, undeclared workers, contract workers & home-workers.

Informal employees are hired by both formal or informal enterprises but without social protection contributions, or as paid domestic workers. Either way, they are not entitled to any form of employment benefits defined under labour laws.

The whole of the informal sector is more exposed to exploitation than the formal sector. Within the informal sector, informal workers remain highly vulnerable and exposed to structural exploitation by employers.

Informal wage employment comprises employees hired without social protection contributions by formal or informal enterprises or as paid domestic workers by households. Certain types of wage work are more likely than others to be informal. These include:

- employees of informal enterprises
- casual or day labourers
- temporary or part-time workers
- paid domestic workers
- contract workers
- unregistered or undeclared workers
- industrial outworkers (also called homeworkers or home-based workers)

The informal estimates indicate that there are 20 million home-based workers in the country of which 12 million are women. There are no laws for home-based workers in Pakistan and the country has also not ratified the ILO Convention C177: The Home Work Convention, 1996. The Pakistan Labour Force Survey analysis however indicates that there are 4.8 million home-based workers in the country (working at "their own dwelling" and "family or friend's dwelling"). A UN Women Report 2016 indicates that home-based workers contributed almost Rs. 400 billion through their wages to the economy, 65% by women. This amount is nearly equal to 3.8% of the total GDP in 2013-14.

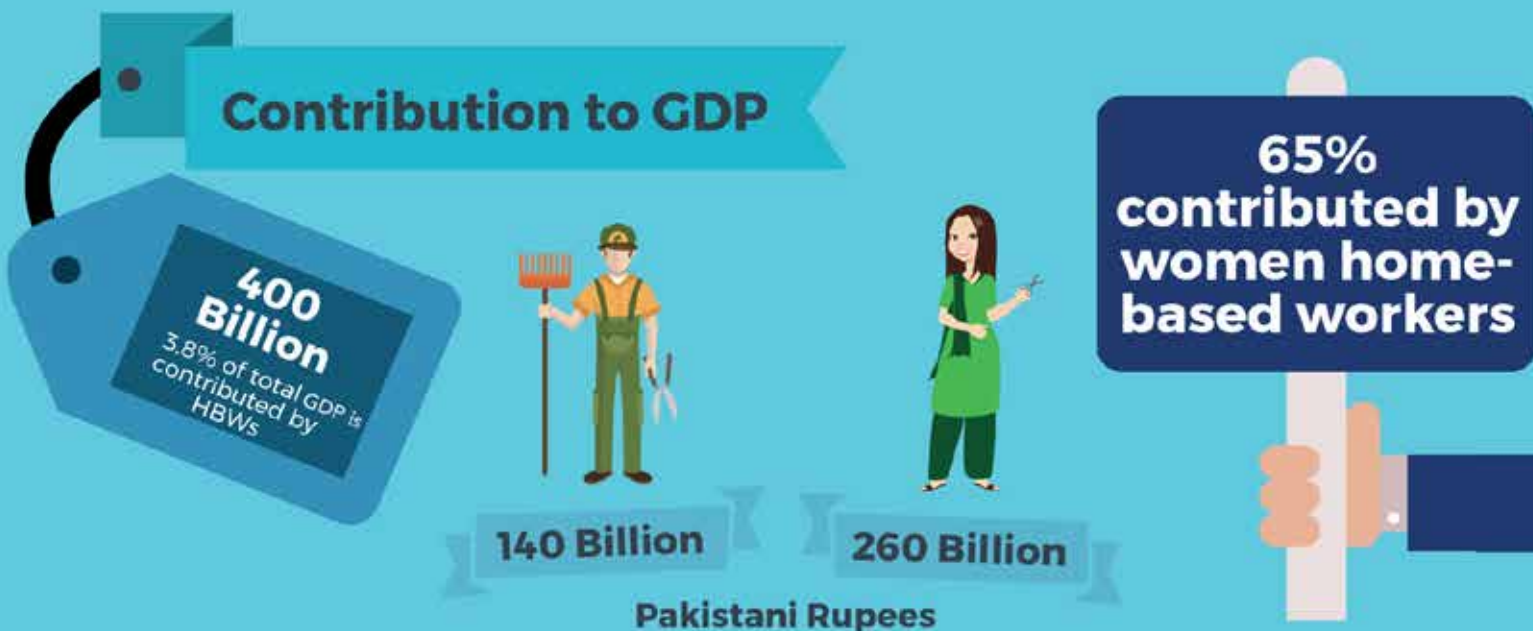


Informal estimates suggest that there are 20 Million home-based workers in Pakistan, 12 million of which are women.



The Pakistan Labour Force Survey analysis however indicates that there are only 4.8 million home-based workers in Pakistan

Contribution to GDP

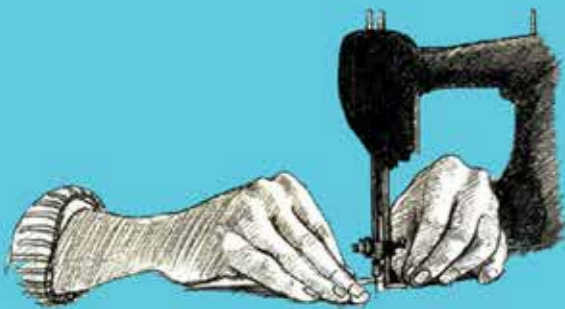


Keeping in view that the provinces of Sindh and Punjab have drafted provincial policies for Home-Based Workers which are yet to reach the phase of implementation, it is proposed that the NWG may consider focusing on the category of female HBWs as a representative category of female informal economy workers to take forward the project on “Political Feminism in Pakistan and Women in Political Economy: What is the Role of Feminists?” in the context of minimum wages and freedom of association for HBWs, a statistically significant category of the female informal economy workers of Pakistan.

Both the provincial policies state that their goal is to recognize that HBWs are a special category of workers and affirm

that the provincial governments shall take appropriate legislative and administrative steps to accord equality of legal status to HBWs in relation to other wage earners. In both HBW policy documents, the HBW is defined as a person:

- who works within the home boundaries, or in any other premises of his/her choice, but excluding the premises of the employer’s or contractor’s workplace;
- who works at home for remuneration or monetary returns; and
- who does piece-rate or contract work, which results in a product or services as specified by the employer/contractor.



Women Home-Based Workers, a statistically significant category, remain unrepresented. The governments of Punjab and Sindh have drafted policies with an aim to HBWs as a special category of workers, that affirm equal legal status in relation to other wage earners. These policies, however, are yet to be implemented.

Legislative and administrative measures stated in the provincial policies of Sindh and Punjab:

- Registration of HBWs with Provincial Labour Departments.
- Determination of Minimum Wage Rates for different categories of HBWs. Provision of legal remedies for non-payment.
- Terms & Conditions of work of HBWs to be clearly expressed
- Non-discrimination and equality of treatment in terms of the principle of equal wage for equal work
- Access to health care, social protection and old age benefits through registration with EOBI and ESSl
- Safe and healthy working conditions ensuring occupational health and safety for HBWs
- Right to organise and collective bargaining



In terms of rights and entitlements of HBWs, it is stated in both provincial policies that the provincial governments will take the following requisite legislative and administrative actions to assure provision of core labour standards to HBWs:

- Registration of HBWs with Provincial Labour Departments
- Determination of Minimum Wage Rates for different categories of HBWs. Provision of legal remedy for non-payment of minimum wages to HBWs
- Terms and conditions of work or employment of HBWs to be clearly expressed and documented by the employer/ contractor
- Non-discrimination and equality of treatment in terms of the principle of equal wage for equal value of work for HBWs
- Access to health care, social protection and old age benefits for HBWs through registration of HBWs with Provincial Employees Social Security Institutions (Punjab ESSI and Sindh ESSI) and Employees Old-Age Benefits Institution (EOBI)
- Safe and healthy working conditions ensuring Occupational Health and Safety for HBWs by the employer/ contractor
- Right to organize and collective bargaining

With the growing informalization of work, traditional forms of trade union

organization are proving inadequate, leading to a growing representational gap. However, it is observed that there is a growing interest in organizing informal workers in this age of neoliberal globalization and new forms of collective solidarity are emerging to bring workers together to promote their rights and interests. There is now country specific evidence to show that increasing numbers of national and international union organizations like the International Trade Union Confederation (ITUC) and the Global Union Federations are showing an increased interest in organizing informal workers and supporting informal workers’ organizations of various origins. Some of these organizations have been created by informal workers themselves, and others by unions traditionally organizing in the formal economy but now reaching out to organize informal workers; still others have been conceived and sponsored by external actors such as women’s organizations, migrant workers’ organizations and non-governmental organizations (NGOs)

(Bonner and Spooner 2011).

The Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) is one of the best known of such initiatives. WIEGO was started in 1997 by a group of academics, researchers and activists. The organization was set up because of the need to link academics and researchers in labour studies with grassroots activists and trade union organizations, largely in response to the statistical invisibility of informal workers, especially women. WIEGO works with organizations of street

vendors, home-based workers, waste recyclers and domestic workers. It is closely associated with ITUC and its affiliated unions, including SEWA. WIEGO’s uniqueness lies in its having created a single space in which a diverse range of actors with different capacities and interests – statisticians, economists, activists and organizers, policy analysts and academics from different disciplines – can work together to improve the situation of informal workers (Batliwala 2004).

Thus, empirical evidence from various country case studies highlights that movements of workers are more sustainable if they get support from civil society organizations and/or from the international labour movement.

As documented in the ILO Policy Brief (2016) on “Organizing Workers in the Informal Economy”, the trade union movement has made significant efforts to organize informal economy workers into both new and existing unions, around the world. It has often had to devise innovative strategies for doing so, given a multiplicity of political and practical challenges. These include:

- The difficulty of engaging in traditional social dialogue and collective bargaining where employment relationships are unclear and where there is no identifiable employer, as in cases where workers are hired by employment agencies or subcontracted. Often the same workers will perform work under different employment relationships,

at times working for what might be considered an employer and at other times performing work on an own-account basis.

- The fact that labour laws in many countries do not cover informal economy workers and sometimes exclude entire sectors, such as domestic and agricultural work.
- The cost and difficulty of organizing workers who are scattered and hard to locate. Many informal economy workers perform work on an own-account basis, producing goods and services in their own homes, selling or collecting recyclable waste on the streets, or working as domestic workers in other people’s homes.
- Limited administrative and/or financial capacity.
- The diverse nature of the informal economy, which can make it difficult to devise comprehensive and coherent organizing strategies.

The ILO Policy Brief (2016) also remarks that unions are not the only kind of organization through which informal economy workers have organized. In India, the Self-Employed Women’s Association (SEWA) is both a registered national trade union and a grassroots organization that works to provide employment through the creation of cooperatives owned and run by its two million women members. SEWA has helped establish health care, home care, midwifery and child care cooperatives, among other facilities. Through these

cooperatives, according to SEWA, “workers obtain continuous work and income in a non-exploitative manner with better bargaining position, and are transformed into worker-owners”

In the context of minimum wages, the ILO Minimum Wage Policy Guide (2016) states that a high incidence of informality is a major challenge for the rights of workers and has a negative impact on the development of sustainable enterprises. It also poses a major challenge for the enforcement of minimum wages. A new ILO Recommendation 204 concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy has been adopted in 2015, and provides guidance to facilitate the transition of workers and economic units to the formal economy, while ensuring the preservation and improvement of existing livelihoods during the transition.

Article 18 of the ILO Recommendation considers that:

“Through the transition to the formal economy, Members should progressively extend, in law and practice, to all workers in the informal economy, social security, maternity protection, decent working conditions and a minimum wage”

Piece rates are frequently used in certain industries or occupations where the work is repetitive in nature, and where employees have a high level of control over the results. Home based workers and other out-workers (who work in premises other than that of the employer) are also frequently paid piece rates.

In developing countries, workers relying on piece rate wages often constitute a vulnerable section of workers, with many working in the informal economy. Large numbers are women. Piece rate wage is also frequent in the textile, garment, footwear and leather industries, and in global supply chains.



Women and Home-based Work in Pakistan

Based on the work of Dr. Aliya Khan, Convener National Working Group on Political Feminism, Pakistan



Who are informal workers?

Employees are considered to have informal jobs if their employment relationship is, in law or in practice, not subject to labour legislation, income taxation, social protection or entitlement to certain employment benefits ...

The guidelines of 17th International Conference of Labour Statistics

Formal Workers



Informal Workers



Advance Notice of Dismissal

Fair Wage

Severance Pay

Paid Annual or Sick Leaves

Employment Contract

Social Protections

Declaration to Authorities

Reasonable Work Hours

Employment Contract



Many countries regulate piece rates and piece rate work. In various countries, the legislation stipulates that piece workers’ wages may not be lower than the applicable minimum wage. In these countries, at the very minimum, workers under a piece rate system should earn the minimum wage. When they do not, the difference between what they have earned and the minimum wage needs to be paid by the employer. In other countries, the legislation provides for the possibility of fixing specific minimum wage rates for piece workers based on a “standard output”. In the State of Madhya Pradesh in India, for example, the minimum wage notification for piece rate beedi rollers (hand rolled cigarettes) indicates a guaranteed minimum wage per week provided they roll 5600 beedis per week. Workers are entitled to this if the raw materials supplied are inadequate to roll this number. However, the guaranteed minimum wage will not be payable where the failure to roll 5600 beedis is attributable to the worker.

HomeNet Pakistan is a network of organizations formed to raise awareness about the working conditions of home-based

women workers who comprise 70% of the informal workforce behind the country’s economic activities. It is working for the recognition and support of home based workers since 2005. Established under the Societies Registration Act and is a member of HomeNet South Asia (HNSA). The other members of HNSA are the HomeNets of Bangladesh, India, Nepal and Sri Lanka.

According to HomeNet, home-based women workers should be recognized as labourers instead of considering them poor, deserving charity and some welfare schemes. They must be seen as producers and productivity of their commodities has to be increased with skill development training, improved technologies, direct access to credit schemes and the market. They also need to be adequately reflected in national statistics and recognized as workers in the labour laws of the country, thus making them eligible for social, economic and legislative protection. (<https://homenetpakistan.org/index.php/what-is-homenet/>)

THE "OTHER" WOMEN'S MOVEMENT



Image via Dawn

The feminist movement in Pakistan has traditionally been weakly connected with the labor movement. The strongest wave of activism for women's rights came in the 80s and was predominantly focused on political rights and grew in resistance to an overarching rightwing military regime that sought to control women through regressive legislation. At that time, the movement was resisting a new and rising threat.

Image via Vegabomb



The feminist movement is still dominated by the elite and middle class women and not deeply connected with struggles of working-class women. On the other hand, women in the labour movement are more likely to be aware of the issues faced by women in the labour force. But they are not in enough number to mobilize the movement effectively for their rights.

Image via Dawn

Even though civil society organizations like HomeNet Pakistan have been consistently working for the rights of home-based women workers in Pakistan for over a decade and have been actively involved in the formulation of the two provincial policies for HBWs, it is evident from the empirical evidence and analysis presented in this paper that without a more dynamic and robust linkage and solidarity with the labour movement and the feminist movement in Pakistan, it would be an extremely difficult task to move towards achieving freedom of association and minimum wages for home-based women workers.

The literature cited and referenced in this paper also highlights the importance of recognizing that the issues of gaining freedom of association and minimum wages for home-based workers, specifically female HBWs should be addressed in the context of the vast knowledge base that exists and must be tapped to understand how struggles for freedom of association and minimum wages have been shaped across different country settings and what institutional and legislative reforms have emerged to facilitate the achievement of worker rights for female home-based workers.

Based on the above discussion, the struggle for achieving worker rights of freedom of association and minimum wages for female home-based workers in Pakistan needs to be viewed as being embedded in the overall struggle for worker rights by the labour movement and feminist movement in Pakistan. The NWG may debate on how to strategize its future work in bringing the labour movement

and feminist movement closer while also connecting with political party members through provincial level dialogues on this important issue of female informal economy workers, of which female home-based workers constitute a large and vulnerable fraction of the female labour force in Pakistan.

In the context of bridging the disconnect between the feminist movement, the workers’ organizations and political parties, on issues of labour rights, the members of the National Working Group (NWG), after detailed deliberations in the 3rd NWG Meeting on 12th September 2017, agreed to focus on the Home-Based Women Workers (HBWWs) as a significantly representative group of women workers working in large numbers in various sectors of the informal economy of Pakistan. To promote consciousness and solidarity among the feminist movement, the workers’ organizations and political parties regarding the grant of worker rights to HBWWs, the NWG concurred to hold provincial level dialogues with all stakeholders involved in the development and implementation of labour Policy & labour Law Reform measures linked with worker rights, work arrangements and working conditions of HBWWs.

The NWG members also developed consensus on using the briefing paper as a basic document for keeping the consultations focused on labour issues impacting the lives of HBWWs and further recommended that the consultations should specifically reflect upon the following key areas:

THE "OTHER" WOMEN'S MOVEMENT

Labour unions have played an important role in the labour movement. Since, the home based work has never been conducive to unionization and thus home based workers, including a significant number of women, have barely been on the fringe of labour movements. Without unions and other platforms to facilitate a united voice, they have never been able to forge networks and connections with other movements including feminist movements.

Image via Dawn



Feminist
Movement

Labour
Movement

AND SO,
THE STRUGGLE OF
WOMEN WITHIN
THE LABOUR
WORKFORCE, HAS
BEEN THE 'OTHER'
WOMEN'S
MOVEMENT

a- Exploring pathways to address the disconnect between the feminist movement and workers’ organizations on issues of worker rights.

b- Modalities of engagement of the feminist movement and workers’ organizations with political parties to push forward labour issues through policy and legislative channels with the aim of re-politicizing feminism.

c- Struggle for the Right to Freedom of Association and Collective Bargaining in the context of HBWWs.

d- Institutional arrangements and legislative reform for HBWWs to receive minimum wages (piece-rated) linked to the provincial minimum wage.

e- Formation of Co-operatives of HBWWs (on the lines of SEWA, India) as a successful paradigm for attaining decent work outcomes and improvement in the quality of lives of HBWWs and their families with an emphasis on the life-cycle approach.

To help support home-based women workers attain their labour and gender rights, some key actions need to be taken:



Addressing the disconnect between feminist movement and labour right movements



Advocacy for institutional arrangements and legislative reform for HBWs to receive minimum wages



Engagement between feminists and rights movements and political parties for policy reform advocacy



Structured advocacy for the Right to Freedom of Association and collective bargaining for HBWs



Formation of Co-operatives of HBWs for attaining decent work outcomes with an emphasis on the life-cycle approach

بریفنگ سپر

پاکستان کی غیر رسمی معیشت میں خواتین کا کردار
کارکن تنظیموں، سیاسی جماعتوں اور فیمینسٹ تحریک
کے درمیان منقطع رابطوں کی بحالی کا حناکہ

بریفنگ پیپر

پاکستان کی غیر رسمی معیشت میں خواتین کا کردار کارکن تنظیموں، سیاسی جماعتوں اور فیمینسٹ تحریک کے درمیان منقطع رابطوں کی بحالی کا حناکہ

تصنیف کردہ
ڈاکٹر عالیہ ہاشمی حنان

انفوگرافکس
صدف حنان

مترجم
محمد شاذب عسکری

اشاعت
کاپی رائٹ: فریڈرک ایبرٹ سٹیفٹنگ پاکستان آفس،
فرسٹ فلور، W-66، جنید پلازہ، جناح ایویسیو،
بلیو ایریا، پی او بکس 1289، اسلام آباد، پاکستان

مدیران:
رولف پاش | ریزنڈنٹ ڈائریکٹر
سدرہ سعید | پروگرام آفیسر

فون: +92 51 2803391-4
فیکس: +92 51 2803395

ویب سائٹ: <http://www.fes-pakistan.org>
فیس بک: Friedrich-Ebert-Stiftung, Pakistan
ٹویٹر: @FES_PAK

فریڈرک ایبرٹ سٹیفٹنگ کا اس اشاعت میں دی گئی
آراء سے متفق ہونا ضروری نہیں۔

فریڈرک ایبرٹ سٹیفٹنگ (ایف ای ایس) جرمنی کی سب
سے پرانی سیاسی فاؤنڈیشن ہے۔ اس کا نام جرمنی کے سب
سے پہلے جمہوری منتخب صدر فریڈرک ایبرٹ پر
رکھا گیا ہے۔

فریڈرک ایبرٹ سٹیفٹنگ نے پاکستان میں اپنا
مساندہ آفس 1990 میں قائم کیا۔ ایف ای ایس ایک
دوسرے کو سمجھنے کے لئے مکالمے کو آگے بڑھانے اور اپنے بین
الاقوامی کاموں میں پر امن پیش رفت پر توجہ دیتی ہے۔
دنیا بھر میں سیاست، معیشت اور معاشرے
میں سماجی انصاف ہمارے معروف اصولوں میں
سے ایک ہے۔ پاکستان میں ایف ای ایس غور و فکر کے
عمل اور عوام کو آگہی کے ذریعے جمہوری کلچر کے فروغ کے
لئے مختلف سرگرمیوں میں مصروف عمل ہے،
معاشی اصلاحات اور محنت کشوں کے موثر ہونے اور امن
و ترقی کے لئے حالیہ برسوں میں علاقائی تعاون کو
مستحکم کرنے کے لیے سماجی انصاف کی وکالت کر رہی ہے
اور اسے فروغ دے رہی ہے۔

ایف۔ای۔ایس کے زیر اہتمام شائع کردہ تمام مواد کا
کمرشل بنیادوں پر استعمال ایف۔ای۔ایس کی تحریری
رضامندی کے بغیر ممنوع ہے۔

مخففات کی فہرست

ایف۔ای۔ایس	فریڈرک ایبرٹ سٹوننگ
این۔ڈبلیو۔جی	نیشنل ورکنگ گروپ (آن پولیٹیکل فیمنز م پاکستان)
آئی ایل او	انسٹریٹنل لیبر آرگنائزیشن
ای ایس ایس آئی	ایمپلائز سوشل سیکورٹی انسٹیٹیوشن
ای او بی آئی	ایمپلائز اولڈ ٹائمز سینیٹس انسٹیٹیوشن
ڈبلیو آئی ای جی او	غیر رسمی ملازمت میں خواتین: گلوبلائزنگ اور آرگنائزنگ
ایس ای ڈبلیو اے	سیلف ایمپلویڈ ویمن ایسوسی ایشن
جی ڈی پی	گروس ڈومیسٹک پروڈکٹ (مجموعی ملکی پیداوار)

پیش لفظ

فریڈرک ایبرٹ سٹنگ (ایف۔ای۔ایس) جرمنی کا قدیم ترین سیاسی ادارہ ہے۔ اس کا نام فریڈرک ایبرٹ، جرمنی کے پہلے جمہوری منتخب صدر کے نام پر رکھا گیا۔ وسیع تر عالمی نیٹ ورک اور ایک سو سے زائد ممالک میں اپنے دفاتر کے ساتھ، ایف۔ای۔ایس دنیا بھر میں سیاست کا جمہوری رواج بڑھانے، سماجی انضمام پر مبنی ترقی کو پروان چڑھانے، امن اور استحکام کے حصول کی کوششیں کرتا ہے۔ ایف۔ای۔ایس یہ یقین رکھتا ہے کہ صنفی برابری، سماجی انصاف، جمہوریت، امن اور عالمی یکجہتی کا لازمی جزو ہے۔ ہمارے کام کے تمام شعبہ جات کی تکمیل میں صنفی برابری کو مرکزی حیثیت حاصل ہوتی ہے۔

بہت سے ایشیائی ممالک میں، فیمینسٹ تحریکوں کی جڑیں دیگر حقوق کے لئے کوشاں تنظیموں میں پیوست ہیں۔ تاہم، فیمینسٹ بیانیے میں یہ صلاحیت ہے کہ وہ سماجی انصاف کے تمام معاملات میں مدغم ہوتا ہے اور اس کے سبب تحریکیں مضبوط ہوتی ہیں۔ دوسری جانب، حقوق کے حصول پر مبنی نقطہ نظر کو استحقاق دینے سے بعض اوقات بے رنگی جنم لیتی ہے، سیاسی جہت کی کمی واقع ہوتی ہے، سیاسی اور معاشی اختیارات سے بے اعتنائی برتی جاتی ہے اور طاقت کے موجودہ ڈھانچوں کو نظر انداز کیا جاتا ہے۔ فیمینسٹ تحریک کی ستم ظریفی یہ ہے کہ اس کے راستے کی بڑی رکاوٹیں عدم شمولیت اور نا اتفاقی نے اس کے اندر سے جنم لیا ہے۔ مزید یہ کہ فیمینسٹ تحریک، دیگر سماجی تحریکوں، دانشوران جو کہ اعلانیہ فیمینسٹ نہیں ہیں، نجی شعبے اور پالیسی سازوں کے درمیان مکالمہ نہیں ہو رہا۔ اس کے نتیجے میں فیمینسٹ مطالبات کو علیحدہ اور پسماندہ سمجھا جا رہا ہے۔

سماجی انصاف کی تحریک کی جڑوں کی بنیاد پر ہی فیمینسٹ اور دوسرے دوسرے شعبوں کے درمیان مواصلے کم کر کے اتحاد قائم کیا جاسکتا ہے اور اسی طرح صنفی برابری کا سماج ممکن بنایا جاسکتا ہے۔ علاوہ ازیں ایف۔ای۔ایس اپنے آپ کو فیمینسٹ، ترقی پسند مفکرین، رائے عامہ بنانے والے رہنماؤں، سول سوسائٹی کے افراد، سماجی تحریک، کاروباری یونین، معلمین، نجی شعبے کے نمائندگان، اور پالیسی سازوں کے مابین ربط و اتحاد قائم کرنے کے پلیٹ فارم کی صورت دیکھتا ہے۔

اس پس منظر کے برعکس، متعلقہ ماہرین کے ساتھ وسیع مشاورت کے بعد ایف۔ای۔ایس پاکستان آفس نے پولیٹیکل فیمینزم کے موضوع پر ایک نیشنل ورکنگ گروپ بنانے میں معاونت کی ہے۔ اس گروپ میں فیمینسٹ معلمین، ماہرین معاشیات، سیاسی کارکنان، سول سوسائٹی کے نمائندگان شامل ہیں جو فیمینسٹ کاوشوں کو نیولسبل ازم پر تنقید کو شامل کر کے تقویت دے رہے ہیں۔ یہ پیپر نیشنل ورکنگ گروپ کی پہلی تین ملاقاتوں میں ہوئی گفتگو کا نتیجہ ہے۔ پولیٹیکل اکانومی کے فریم ورک کے تناظر میں فیمینزم کو نئے سرے سے سیاسی عمل میں لانے کے لئے نیشنل ورکنگ گروپ کے اراکین نے یہ اتفاق کیا کہ پاکستان کی غیر رسمی معیشت میں خواتین کارکنان کے حقوق پر توجہ دی جائے۔

ہم نیشنل ورکنگ گروپ کے اراکین کے شکر گزار ہیں کہ انہوں نے پاکستان میں گھریلو کارکنان کی صورتحال کا تجزیہ کرنے میں ہماری مدد کی اور اس میں بہتری کے لئے سفارشات تیار کی ہیں۔ ہم ڈاکٹر عالیہ ہاشمی خان کی انتھک محنت کا اعتراف کرتے ہیں کہ انہوں نے ان ملاقاتوں میں طے پانے والے امور کے بعد اس پیپر کو لکھا اور ہم صرف خان کا شکریہ ادا کرتے ہیں کہ انہوں نے اس کے لئے معلوماتی تصاویر مہیا کی ہیں۔

ہم امید کرتے ہیں کہ اس پیپر کے ذریعے فیصلہ ساز افراد، سول سوسائٹی اور پالیسی گروپس کو فیمینسٹ سفارشات سمجھنے میں مدد ملے گی۔

رالف پاش

ریزیڈنٹ ڈائریکٹر

ایف۔ای۔ایس پاکستان

صدرہ سعید

پروگرام آفیسر

ایف۔ای۔ایس پاکستان

نومبر 2017

پالیٹیکل فیمینزم کے نیشنل ورکنگ گروپ کے اراکین:

علی عمران، ڈاکٹر عالیہ ایچ حنان، ڈاکٹر عائشہ انیس ملک، ڈاکٹر رفعت حق، فرحت پروین، فاطمہ عاطف، خورشید بانو، ممتاز معمل، نصرین اظہر، نازش بروہی، ڈاکٹر صبا گل ٹٹک، صدف حنان، سلمیٰ جبین، شمر ظفر، شہناز اعجاز، سحر گل

مزدور

شہریات کی سترہویں عالمی کانفرنس کی ہدایات کے مطابق بیان کیا گیا ہے کہ "ان کارکنوں کا شمار غیر رسمی ملازمت سے منسلک تصور کیا جائے گا جن کے:- ملازمتی تعلقات قانوناً یا عملاً لیبر قوانین کے تحت نہیں آتے۔ یا ان کی آمدن پر ٹیکس نہیں ہے۔ یا انہیں سماجی تحفظ میسر نہیں ہے۔ یا انہیں ملازمت کے دوران لازمی حقوق جیسا کہ برحالیگی سے قبل پیشگی انتباہ، نکالے جانے کی صورت میں معاوضہ یا ہرجانے کی ادائیگی، سالانہ تعطیلات یا بیماری کی حالت میں چھٹی لینے کی اجازت نہیں ہے۔ مزید برآں دیگر وجوہات بھی جیسا کہ ملازمین یا کارکنان کی بھرتی کے وقت متعلقہ حکام کو آگاہ نہیں کیا گیا۔ آسمیوں کی مدت محدود ہے یا ان کی نوعیت عمومی ہے۔ (جزومتی کام کا بندوبست) کام کرنے کے گھنٹے یا معاوضہ جائزہ سے بھی کم ہے۔ (اس سطح سے بھی کم جہاں سماجی تحفظ کی اعانت لاگو ہونی چاہیے) کارکنوں کو غیر مربوط کاروباری اقدام یا امور خانہ داری کے لئے بھرتی کیا گیا ہو، کارکن کے کام کرنے کی جگہ مالک یا آجر کے کاروباری علاقے سے باہر ہو، مثال کے طور پر وہ کارکن جنہیں بغیر معاہدے کے محض جزومتی بنیادوں پر بھرتی کیا ہو یا ان پر لیبر کے قاعدے لاگو نہ ہوں یا ان قوانین کا نفاذ نہ ہو رہا ہو، یا ان پر عملدرآمد نہ ہو رہا ہو اور اس کی وجہ کوئی بھی ہو۔ اس میں وہ کارکن بھی شامل ہیں جنہیں ابھرتی ہوئی لچکدار لیبر مارکیٹ کے نتیجے میں غیر رضاکارانہ، جزومتی یا سب کنٹریکٹ (ذیلی معاہدے) کے تحت بھرتی کیا گیا ہے اور ان کے کام کو موثر لیبر قوانین اور سماجی تحفظ حاصل نہیں ہے۔

پاکستان لیبر فورس سروے 2014-2015 کے اعداد و شمار کے مطابق پاکستان بھر میں غیر زرعی شعبے سے وابستہ خواتین کا 74 فیصد حصہ غیر رسمی معاشی شعبے سے وابستہ ہے۔ جبکہ محض 26 فیصد ہی رسمی شعبے سے وابستہ ہیں۔ غیر رسمی معاشی شعبے سے وابستہ خواتین کی بڑی تعداد صنعتکاری سے جڑی ہوئی ہے۔ یہ اس معاشی شعبے میں وابستہ کل تعداد کا 64 فیصد ہیں۔ جبکہ 28 فیصد خواتین کارکنان معاشرتی، سماجی اور ذاتی خدمات مہیا کرنے کے شعبے سے وابستہ ہیں۔ اس میں صحت اور تعلیم کے شعبے بھی شامل ہیں۔ جہاں تک نمایاں شعبوں کا تعلق ہے، زیادہ تر خواتین کارکنان جو کہ غیر رسمی ملازمتوں سے وابستہ ہیں ان کا اکثریتی کام دستکاریوں اور ان کے متعلقہ شعبوں سے جڑا ہے یہ کل تعداد کا 61 فیصد ہیں۔ جبکہ بنیادی ملازمتوں میں موجود خواتین کارکنوں کی تعداد 16 اعشاریہ 5 فیصد ہے۔ جہاں تک ملازمت میں رتبے کے لحاظ سے تقسیم کا تعلق ہے تو 42 فیصد تعداد کے ساتھ غیر رسمی معاشی سے وابستہ خواتین کارکنان خود اپنے کاروبار چلاتی ہیں جبکہ 41 فیصد خواتین ملازمت پیشہ ہیں جن میں طے شدہ اجرت کے ساتھ مستقل، ذیلی، عارضی تنخواہ دار ملازمین، جتنا کام اتنے پیسے کے حساب سے کام کرنے والے کارکنان اور گھروں سے باہر تنخواہ دار ملازمین شامل ہیں۔



پاکستان لیبر فورس سروے 2014-2015 کے تازہ ترین اعداد و شمار کے مطابق ملک بھر میں غیر زرعی شعبے میں ملازمت پیشہ خواتین کا 74 فیصد غیر رسمی شعبے سے وابستہ ہے۔

غیر رسمی کارکن



74 فیصد



رسمی کارکن



26 فیصد

غیر رسمی ملازمین دونوں شعبوں میں یعنی رسمی معیشت اور غیر رسمی معیشت میں بھرتی کئے جاتے ہیں مگر بغیر کسی سماجی تحفظ کے یا پھر گھریلو ملازمین کے طور پر۔ دونوں ہی صورتوں میں یہ ملازمین ان ملازمتی فوائد سے محروم رہتے ہیں جو کہ لیبر قوانین کے تحت وضع کئے گئے ہیں۔

بعض اجرتی کاموں میں مثال کے طور پر غیر رسمی کاروباری شعبے کے ملازمین، عارضی یا دیہاتی دارمزدور، غیر مستقل یا جزوی ملازمین، گھریلو ملازمین اور گھریلو نوکر چاکر، غیر اعلانیہ ملازمین، کنٹریکٹ ملازمین، گھریلو نوکر چاکر

غیر رسمی شعبے سے منسلک ملازمین کے استحصال کے امکانات رسمی شعبے سے منسلک ملازمین کی نسبت زیادہ ہوتے ہیں۔ غیر رسمی شعبے سے وابستہ غیر رسمی کارکنان کی کمزور حیثیت کے سبب ممالک کے پاس ان کا سختی بنیادوں پر استحصال کرنے کا موقع زیادہ ہوتا ہے۔

غیر مصدقہ اندازوں کے مطابق ملک بھر میں اس طرح کے گھروں میں بیٹھ کر کام کرنے والوں کی تعداد 20 ملین ہے اور ان میں 12 ملین خواتین ہیں۔

پاکستان میں نہ تو اس طرح گھروں میں بیٹھ کر کام کرنے والے کارکنوں کے لئے کوئی قانون سازی کی گئی ہے اور نہ ہی ہمارے ملک نے انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن کے گھریلو ملازمین کے کنونینشن 1996 کے تحت کنونینشن نمبر سی-177 کی توثیق کی ہے۔ پاکستان لیبر فورس کے تجزیے یہ کہتے ہیں کہ ہمارے ملک میں 4 اعشاریہ 8 ملین افراد ایسے ہیں جو اپنے گھروں میں یا اپنے رشتہ داروں و دوست احباب کے گھروں میں بیٹھ کر خدمات مہیا کر رہے ہیں۔ اقوام متحدہ کی وومن رپورٹ برائے 2016 کے مطابق 65 فیصد خواتین کی تعداد جو کہ گھروں میں بیٹھ کر کام کرتی ہیں اپنی 400 بلین روپے سالانہ کی آمدن کے ساتھ معیشت میں ایک بڑا حصہ ڈالتی ہیں۔ یہ مالیت سال 2013 - 2014 میں ملک کی کل جی ڈی پی کا 3 اعشاریہ 8 فیصد تھا۔

غیر رسمی اجرتی ملازمین کا شمار ان ملازمین میں ہوتا ہے جنہیں رسمی یا غیر رسمی آجران بغیر سماجی تحفظ یا اعانت کے بھرتی کریں یا وہ گھریلو ملازمین جنہیں مالکان گھروں میں کام کاج کے لئے نوکر رکھتے ہیں۔

اجرت پے کئے جانے والے جن کاموں کا شمار غیر رسمی شعبے میں دیگر کاموں کی نسبت زیادہ ہے ان میں شامل ہیں:-

- غیر رسمی شعبوں کے ملازمین
- عارضی یا دیہاڑی دار کارکن
- جزوقتی ملازمین
- اجرت پر کام کرنے والے گھریلو ملازمین
- معاہدے کے تحت عارضی ملازمین
- غیر مصدقہ یا غیر اعلانیہ ملازمین
- صنعتی شعبے کے بیرونی ملازمین جنہیں گھریلو کارکن یا گھر میں بیٹھ کر کام کرنے والا کارکن کہا جاتا ہے۔

غیر مصدقہ اندازوں کے مطابق پاکستان میں گھروں
سے بیٹھ کر کام کرنے والے کل افراد کی تعداد 20 ملین ہے
جس میں 12 ملین خواتین ہیں۔

20 ملین



پاکستان لیبر فورس سروے کے تجزیے کے مطابق پاکستان میں صرف 4 اعشاریہ 8 ملین محنت کش ایسے ہیں جو گھروں میں بیٹھ کر کام کر رہے ہیں۔



جی ڈی پی کی شراکت

65 فیصد
اعانت مخابنہ خواتین
گھریلو محنت کش



260 بلین



140 بلین



پاکستان کی غیر رسمی معیشت میں خواتین کا کردار۔ کارکن تنظیموں، سیاسی جماعتوں اور فیمنسٹ تحریک کے درمیان منقطع رابطوں کی بجائے کاٹنا کہ

کے شعبے میں بنیادی نوعیت کی ہے اور یہ کہ صوبائی حکومتیں گھریلو کارکنان کے قانونی تشخص اور ان کی حیثیت کو دیگر تنخواہ دار افرادی قوت کے مساوی لانے کے لئے درست قانون سازی اور انتظامی اقدام اٹھائیں گی۔ حکمت عملی کے تیار شدہ دونوں مسودہ حبات میں گھریلو کارکنان کی وضاحت اس طرح کی گئی ہے۔

- وہ کارکنان جو گھریلو حدود میں کام کریں یا اپنی مرضی سے کسی بھی جگہ بیٹھ کر کام کریں لیکن وہ جگہ آجریامالک کی تحبارتی ملکیت نہ ہو
- جو کارکنان گھر میں بیٹھ کر معاشی فوائد کے لئے کام کرے
- یا جتنا کام اتنے پیسے کے اصول کے تحت فی کس مصنوعات تیاری کا کام کرے جس کے نتیجے میں اسے آمدن حاصل ہو اور مالک یا آجر کو تیار مصنوعات ملیں۔

اس امر کو مد نظر رکھتے ہوئے کہ صوبہ سندھ اور پنجاب نے گھریلو کارکنان کے لئے اپنی اپنی صوبائی پالیسیوں کی حکمت عملی تیار کر لی ہے جو کہ ابھی تک نفاذ کے مرحلے تک نہیں پہنچی۔ یہ تجویز دی گئی ہے کہ نیشنل ورکنگ گروپ ممکنہ طور پر خواتین گھریلو کارکنان کو ہی غیر رسمی معاشی شعبے میں نمائندہ تصور کر لے اور اس تناظر میں کہ گھریلو کارکنوں کے لئے کم از کم اجرت مقرر ہو اور انہیں تنظیم سازی کا حق ملے کیونکہ وہ پاکستان میں غیر رسمی معاشی شعبے کا اعداد و شمار کے لحاظ سے موثر ترین حصہ ہیں اور اس اقدام کے ذریعے اس پراجیکٹ، "پاکستان میں پولیٹیکل فیمنزم اور پولیٹیکل اکانومی میں خواتین: فیمنسٹ کا کردار کیا ہے؟" کو آگے بڑھائے۔

دونوں صوبوں کی حکمت عملی میں یہ بیان کیا گیا ہے کہ ان کا مقصد اس امر کا اعتراف ہے کہ گھر پہ بیٹھ کر کام کرنے والے کارکنوں کی اہمیت افرادی قوت

خواتین گھریلو کارکنان اعداد و شمار کے لحاظ سے ایک اہم حصہ ہیں جنہیں تاحال نمائندگی نہیں ملی۔ حکومت سندھ اور پنجاب کی تیار شدہ حکمت عملی جس کے تحت گھریلو کارکنوں کو افرادی قوت کا اہم حصہ سمجھائے گا اور اس کے نتیجے میں گھریلو کارکنوں کو بھی دیگر ملازمین کے برابر حیثیت مہیا ہو سکے گی تاہم ابھی تک ان میں سے کوئی بھی حکمت عملی نافذ نہیں ہوئی۔



قانونی اور انتظامی طرز کے اقدامات جو کہ سندھ اور پنجاب کے صوبوں کی تیار کردہ حکمت عملی میں بیان ہوئے ہیں :-



- گھریلو کارکنان کی صوبائی لیبر محکمہ حبات میں رجسٹریشن
- گھریلو کارکنان کے مختلف شعبوں کی کم از کم اجرت کا طے ہونا،
- کم از کم اجرت نہ ملنے کی صورت میں قانونی تدارک کا اطلاق ہونا،
- گھریلو کارکنان کے کام کاج کی شرائط واضح انداز میں طے ہونا،
- برابر کام اور برابر اجرت کے اصول کے تحت مساوی اور غیر متعصب رویے کو یقینی بنانا،
- ای او بی آئی اور ای ایس ایس آئی میں رجسٹریشن کے تحت صحت کی سہولیات، سماجی تحفظ اور بڑھاپے میں ملنے والے فوائد کے حصول کو یقینی بنانا،
- کام کاج کے محفوظ اور صحت مند ماحول کی فراہمی ممکن بنانا گھریلو کارکنوں کی دوران ملازمت صحت اور ان کے تحفظ کو یقینی بنانا،
- تنظیم سازی اور احبستامی لین دین کے حق کو ممکن بنانا،

کام کاج کے غیر رسمی طریقوں میں اضافے کی وجہ سے روایتی طرز کی کارکنوں کی یونینز اور تنظیمیں اب ناکافی ثابت ہو رہی ہیں اور ان کے اندر نمائندگی کے عمل میں مداخلت بڑھ رہا ہے۔ تاہم یہ دیکھا گیا ہے کہ گلوبلائزیشن کے موجودہ نیو لبرل دور میں غیر رسمی کارکنان کی تنظیم سازی کے عمل میں دلچسپی بڑھتی جا رہی ہے اور کارکنان کے مفاد اور بھلائی کے لئے انہیں اکٹھا کرنے کی اجتماعی بیجی کی کوششوں میں اضافہ ہو رہا ہے۔ اب تو ممالک کی علیحدہ علیحدہ انفرادی کیس اسٹڈیز کے ساتھ دیکھا جاسکتا ہے کہ ملکی اور بین الاقوامی کارکن یونینز، مثال کے طور پر انٹرنیشنل ٹریڈ یونین کنفیڈریشن اور گلوبل یونین فیڈریشن غیر رسمی کارکنان کے مختلف شعبوں کی بھلائی اور مفاد کے لئے مصروف تنظیموں کے اتحاد کے لئے کام کر رہی ہیں۔ کچھ تنظیمیں تو خود ان غیر رسمی کارکنان نے ہی قائم کی ہیں اور دیگر ایسی یونینز کی جانب سے ہیں جو کام تو روایتی معاشی شعبے میں کرتی ہیں مگر اب وہ ان غیر رسمی کارکنان تک رسائی حاصل کر رہی ہیں۔ تاحال دیگر تنظیمات کی تشکیل اور ان کی امداد بیرونی اداروں جیسا کہ خواتین کی تنظیمات، تارکین وطن کی تنظیمات اور غیر سرکاری اداروں کی جانب سے ممکن ہو پارہی ہے۔ (بونز اور سپونز 2011)

غیر رسمی ملازمت میں خواتین: گلوبلائزنگ اور آرگنائزنگ (ڈیلیو آئی ای جی او) کا اب تک اٹھائے گئے اقدامات میں سے سب سے بڑا قدم ہے۔ اس ادارے نے 1997 میں معلمین، محققین اور سرگرم کارکنوں کے اتحاد سے کام کا آغاز کیا۔ اس تنظیم کا قیام اس ضرورت کے تحت عمل میں لایا گیا تاکہ محنت کشوں کے متعلق مطالعہ کرتے ہوئے محققین اور معلمین کو زمینی سطح پر کام کرنے والے سرگرم کارکنان اور ٹریڈ یونینز سے جوڑا جائے تاکہ غیر رسمی کارکنان خاص طور پر خواتین کے اعداد و شمار کے حصول میں مشکلات کا خاتمہ ہو سکے۔ ڈی آئی ای جی او، گلیوں میں موجود دکانداروں، گھروں میں بیٹھ کر کام کرنے والے کارکنوں، کوڑا کرکٹ کو دوبارہ کارآمد (ری سائیکل) بنانے والوں اور گھریلو ملازمین کی تنظیموں کے ساتھ کام کرتی ہے۔ اور یہ ادارہ آئی ٹی یو سی اور اس سے

جہاں تک گھریلو کارکنوں کے حقوق اور حق دار کا تعلق ہے تو دونوں صوبائی حکومتوں کی مجوزہ حکمت عملیوں میں درج ہے کہ صوبائی حکومتیں گھروں میں بیٹھ کر کام کرنے والے کارکنوں تک افرادی قوت کے لئے لازم معیار کی فراہمی کو یقینی بنانے کے لئے مطلوبہ قانون سازی اور انتظامی ایکشن ضرور لیں گی۔
جو کہ درج ذیل ہیں:-

- گھروں میں بیٹھ کر کام کرنے والے کارکنوں کی صوبائی لیبر ڈیپارٹمنٹس میں رجسٹریشن کا عمل
- مختلف شعبوں میں مصروف گھریلو کارکنوں کے لئے کم از کم اجرت کا تعین اور اس سلسلے میں کسی بھی قسم کی پریشانی کی صورت میں قانونی معاونت کی یقینی دہانی
- ممالک یا آج کی جانب سے گھروں میں بیٹھ کر کام کرنے والے کارکنوں کے ساتھ شرائط و ضوابط طے کرنے کی آزادی کو یقینی بنانا تاکہ ان کا استحصال نہ ہو سکے
- یکاں محنت یکاں معاوضے کے اصول کے تحت گھروں میں بیٹھ کر کام کرنے والے کارکنوں کے لئے غیر متعصب اور مساوی اجرت کا حصول یقینی بنانا
- گھر میں بیٹھ کر کام کرنے والے کارکنوں کی صوبائی محکمہ جات برائے لیبر سیکورٹی (ای ایس ایس آئی) اور ملازمین کے لئے بڑھاپے کے دوران فلاح کے ادارے (ای او بی آئی) میں تصدیق کے ذریعے صحت کی سہولیات، سماجی تحفظ اور بڑھاپے میں فلاح جیسی بنیادی ضروریات تک رسائی ممکن بنانا
- ممالک یا آج کی جانب سے گھروں میں بیٹھ کر کام کرنے والے کارکنوں کے لئے کام کی محفوظ جگہ اور دوران ملازمت صحت تک رسائی یقینی بنانا
- تنظیم سازی اور اجتماعی لین دین کا حق یقینی بنانا

توانین غیر رسمی معیشت میں مصروف کارکنان کا احاطہ ہی نہیں کرتے، اور کچھ جگہوں پر زراعت اور گھریلو ملازمت جیسے پورے شعبے ہی کو نظر انداز کیا گیا ہے۔

■ کارکنان کو منظم کرنے میں ایک مشکل یہ بھی ہے کہ وہ بکھرے ہوئے ہیں اور انہیں تلاش کرنے میں دشواری اور لاگت کی تکلیف سامنے آتی ہے۔ بہت سے غیر رسمی معاشی کارکنان اپنی انفرادی حیثیت میں کام کر رہے ہیں۔ وہ مصنوعات کی تیاری اور خدمات کی فراہمی کا عمل اپنے گھروں میں بیٹھ کر سرانجام دے رہے ہیں یا وہ گلیوں اور سڑکوں میں پھیری لگا کر یا کوڑا کرکٹ چن کر اسے استعمال میں لانے (ری سائیکل) کرنے کا کام کر رہے ہیں یا پھر وہ دوسرے لوگوں کے گھروں میں بطور گھریلو ملازمین کام کر رہے ہیں۔

■ محدود انتظامی اور معاشی وسائل بھی ایک مشکل ہیں۔

■ غیر رسمی معیشت کا جداگانہ ماحول جو کہ ایک جامع اور مربوط انتظامی حکمت عملی وضع کرنے میں رکاوٹ بنتا ہے۔

آئی ایل او کا پالیسی بریف 2016 یہ بھی بیان کرتا ہے کہ صرف یونینز ہی وہ ادارہ نہیں ہیں جس کے تحت غیر رسمی معاشی کارکنان کو منظم کیا گیا ہے۔ بھارت میں، اپنا ذاتی کاروبار کرنے والی خواتین کی ایسوسی ایشن (ایس ای ڈبلیو اے) بیک وقت ایک رجسٹرڈ ٹریڈ یونین بھی ہے اور ایک بنیادی تنظیم بھی ہے جو کہ اپنی مدد آپ کے تحت کاروبار کرنے والی دو ملین خواتین ارکان کے ساتھ مل کر ملازمتوں کے مواقع بھی پیدا کرتی ہے۔ اس ادارے نے دیگر سہولیات کے ہمراہ صحت مراکز، گھریلو امداد، زچہ گی کے عمل کے دوران سہولیات کی فراہمی اور بچوں کی صلاح کے ادارے بھی قائم کئے ہیں۔ معاونت کی اس جامع اور مربوط حکمت عملی کے سبب ایس ای ڈبلیو اے کے مطابق،

"کارکنان کو مستقل اور مسلسل کام اور آمدن کا ایسا نظام

ماحول تنظیموں مثال کے طور پر سیلف ایمپلویڈ ویمن ایسوسی ایشن (ایس ای ڈبلیو اے) سے قریبی رابطے میں ہے۔

اس تنظیم کی خصوصیت یہ ہے کہ اس نے ایک ایسا پلیٹ فارم مہیا کیا ہے جو کہ مختلف انواع اور اہلیت کے حامل ماہرین شماریات، معاشیات، سرگرم کارکنان، منتظمین، پالیسی ساز و تجزیہ کار اور مختلف شعبوں کے ماہر معلمین کے لئے مشترکہ ہے اور یہ سب ماہرین غیر رسمی کارکنان کی مجموعی صورتحال میں بہتری کے لئے کام کر رہے ہیں۔ (بالٹی والا 2014)

چنانچہ مختلف ممالک کے مشاہدات پر مبنی کیس اسٹڈیز یہ ثابت کرتی ہیں کہ کارکنوں کی تنظیموں کی کارکردگی اور صلاحیت میں پائیداری اسی صورت میں ممکن ہے کہ اگر انہیں سول سوسائٹی اور انٹرنیشنل لیبر موومنٹ سے امداد و حمایت حاصل ہو رہی ہو۔

جیسا کہ آئی ایل او کے پالیسی بریف 2016 بعنوان "غیر رسمی معیشت میں کارکنان کو منظم کرنا" میں درج ہے کہ ٹریڈ یونین تحریک نے غیر رسمی معیشت میں موجود کارکنان کو دنیا بھر میں موجود اور نئی بننے والی یونینز میں مربوط کرنے کی موثر کوششیں کی ہیں۔ اگرچہ اسے اس طرح کرتے ہوئے بعض اوقات مختلف طرح کی سیاسی اور عملی مشکلات کے پیش نظر تحقیقی طرز کی ترکیبیں کرنا پڑی ہیں۔ ان مشکلات میں شامل ہیں:-

■ روایتی سماجی مکالمے اور اجتماعی لین دین کے معاملات میں شامل کرنے کی مشکلات جہاں ملازمتی تعلقات غیر واضح ہوتے ہیں اور کوئی ایک آجر نہیں ہوتا کیونکہ کارکنان کو یا تو ملازمتیں مہیا کرنے والے ادارے بھرتی کرتے ہیں یا انہیں ذیلی معاہدوں کے سبب بھرتی کیا جاتا ہے۔ کبھی کبھار جیسے بعض اوقات یہی کارکنان مختلف طرز کے ملازمتی تعلقات کے تحت کام کر رہے ہوتے ہیں، کہ وہ کسی آجر کے لئے کام کر رہے ہوں یا بعض اوقات وہ اپنی انفرادی حیثیت میں خود روزگار سے وابستہ ہوتے ہیں۔

■ ایک حقیقت یہ بھی ہے کہ بعض ممالک کے لیبر

بعض شعبہ جات جہاں روزگار اور کاروبار ایک ہی جسمی مصنوعات کو بار بار تیار کر کے دینے کا ہے وہاں اجرت جتنا کام اتنے پیسے کے اصول پر دی جاتی ہے۔ ایسے کاروبار میں نتائج کا انحصار کارکنوں کی محنت پر ہوتا ہے۔ گھروں میں بیٹھ کر کام کرنے والے کارکن اور دوسرے بیرونی کارکنان (جو آجر یا مالک کی کاروباری ملکیت سے باہر بیٹھ کر کام کرتے ہیں) کو بھی اسی طرح سے اجرت دی جاتی ہے۔

ترقی پذیر ممالک میں دیہاڑی پر مصنوعات تیار کر کے دینے والے کارکنان اکثر اپنے حقوق کے محجور ہونے کی بنیاد پر کمزور مزدوروں میں شمار کئے جاتے ہیں۔ جبکہ غیر رسمی معیشت میں ان کی بڑی تعداد موجود ہے۔ ان میں اکثریت خواتین کی ہے۔ کپڑے، ملبوسات، جوتوں اور چمڑے کی صنعتوں کی بین الاقوامی تجارت میں دیہاڑی دار تنخواہوں کا رجحان زیادہ پایا جاتا ہے۔

مہیا ہوا ہے جس میں ان کا استحصال نہیں ہوتا اور وہ لین دین کرنے کے لئے ایک بہتر حیثیت میں رہتے ہوئے اپنے آپ کو آجر میں تبدیل کر رہے ہیں۔"

کم از کم اجرت طے کرنے کے معاملے میں آئی ایل او کی کم از کم اجرت پر مبنی پالیسی گائیڈ 2016 میں بیان کیا گیا ہے کہ غیر رسمی شعبے سے منسلک کارکنان کی اتنی بڑی تعداد بذات خود کارکنان کو حقوق دلوانے اور کاروباری اداروں کی ترقی کے عمل میں منفی انداز میں اثر انداز ہو رہا ہے۔ اسی کی وجہ سے کم از کم اجرت طے کرنے کے اطلاق کا معاملہ بھی مشکل کا شکار ہے۔ آئی ایل او کی نئی سفارش نمبر 204 جسے سال 2015 میں غیر رسمی معیشت کے شعبے کو رسمی معیشت میں بدلنے کے لئے اپنایا گیا تھا اس میں رہنمائی دی گئی ہے کہ غیر رسمی معیشت سے وابستہ کارکنان اور کاروبار کو رسمی معیشت کے دھارے میں لانے کے عمل کے دوران ان عناصر کو پہلے سے موجود سہولیات کو تحفظ دیتے ہوئے انہیں بہتر بنایا جائے۔

آئی ایل او سفارشات کی شق نمبر 18 بیان کرتی ہے کہ:-

"غیر رسمی معیشت سے رسمی معاشی دھارے میں منتقلی کے عمل کے دوران ارکان کو چاہیئے کہ وہ غیر رسمی معاشی کارکنان کو سماجی تحفظ، زچگی سہولیات، کام کرنے کا محفوظ ماحول اور کم از کم اجرت کے معاملات پر بتدریج قانون اور اس پر عمل میں بہتری لانے کی کوششیں کرتے رہیں۔"

خواتین اور پاکستان میں گھروں میں بیٹھ کر کی جانے والی محنت

ڈاکٹر عالیہ حنان کنوینر نیشنل ورکنگ گروپ
آن پولیٹیکل فیمنزم پاکستان، کی تحقیق کے نتیجے میں



غیر رسمی کارکنان کون ہیں؟

ایسے ملازمین کو کہا جاتا ہے جن کے کاروباری تعلقات لیبر قوانین اور
آمدن ٹیکس کے نظام کے تحت نہ ہو اور انہیں سماجی تحفظ اور مخصوص
ملازمتی فوائد حاصل نہ ہوں۔



افراد کی قوت کی شماریات کی سترہویں عالمی کانفرنس کے رہنما اصول

غیر رسمی کارکنان



رسمی کارکنان



نوکری سے برخاستگی کا قبل از وقت انتباہ

جائزہ تنخواہ

کام سے علیحدگی پر معاوضہ

سالانہ/بیماری کی صورت میں چھٹیاں

ملازمت کا معاہدہ

سماجی تحفظ

حکام کو کارکنوں کے حقوق کا واضح پتہ ہونا

کام کرنے کے جائز اوقات



فیصد ہیں۔ یہ ادارہ ان کے کام کے اعتراف اور ان کی
صلاح کے لئے 2005 سے کام کر رہا ہے۔ یہ ادارہ سوسائٹیز
رجسٹرڈ ایکٹ کے تحت تصدیق شدہ ہے اور ہوم نیٹ
جنوبی ایشیا (ایچ این ایس اے) کا رکن ہے۔ اس ادارے کے
دوسرے ارکان بنگلہ دیش، بھارت، نیپال اور سری
لنکا کے ہوم نیٹ ادارے ہیں۔

اس ادارے کے مطابق گھروں میں بیٹھ کر کام
کرنے والی خواتین کا شمار اور اعتراف موثر افرادی قوت
کے طور پر ہونا چاہئے تاکہ انہیں عنریب سمجھ کر
صدقے کا مستحق بناتے ہوئے ان کے لئے وظیفوں کا
طریقہ کار بنایا جائے۔ انہیں پیداوار کنندہ
سمجھنا چاہئے اور ان کی پیداواری صلاحیت میں
اضافے کے لئے انہیں مہارت کی تربیت دلائی جائے،
ان کے پاس جدید ٹیکنالوجی کی سہولیات کی فراہمی یقینی
بنائی جائے اور انہیں قرضہ حبات کی فراہمی اور
منڈی تک رسائی میں آسانیاں دی جائیں۔ انہیں
قومی سطح پر افرادی قوت کے اعداد و شمار میں پوری
نمائندگی ملنی چاہئے۔ انہیں افرادی قوت میں شمار
کیا جائے تاکہ ملکی سطح پر بنائے گئے لیبر قوانین ان پر بھی
لاگو ہوں اور وہ اس کے ذریعے سماجی، معاشی اور قانونی تحفظ
حاصل کر سکیں۔ (http://homenetpakistan.org/index.php/what-is-
(/homenet

بہت سے ممالک میں اس طرح کے محنت کشوں
کے لئے کام اور مصنوعات کی اجرتیں طے ہیں۔ بعض ممالک
میں تفویض شدہ قانون کے تحت کارکنوں کی اجرت کم
از کم اجرت سے کسی طور کم نہ ہونے کا سلسلہ مقرر ہے۔
ایسے ممالک میں فی کس پیداوار کے حساب سے کام
کرنے والے کارکن کم از کم اتنی اجرت تو کمائی لیتے ہیں۔ لیکن
اگر ایسا نہ ہو پارہا ہو تو یہ مالک یا آجر کی ذمہ داری ہے کہ آمدن اور کم
از کم طے شدہ اجرت میں جو فرق آ رہا ہے اسے اپنی جیب
سے ادا کرے۔ دیگر ممالک میں وہ قانون سازی جو کم از کم
اجرت طے کرنے کے امکانات سے متعلق ہے وہاں یہ ان
کارکنوں کی جانب سے معیاری پیداوار کی فراہمی پر منحصر
ہے۔ بھارت کی ریاست مدھیہ پردیش میں، مثال
کے طور پر، کم از کم اجرت کا سرکاری حکمنامہ تب لاگو ہوتا ہے
جب ایک محنت کش ایک ہفتے میں 5600 بیڑیاں (ہاتھ
سے لپیٹا ہوا کاغذی سگریٹ) تیار کرتا ہے۔ کارکنوں
کے لئے لازم ہے وہ کم از کم اجرت تک پہنچنے کے لئے اتنی
بیڑیاں ہر ہفتے تیار کریں چاہے اس عمل کے لئے
حنام مال کی فراہمی میں رکاوٹ بھی آجائے۔ تاہم یہ طے
شدہ آمدن اس محنت کش کو نہیں ملے گی جس نے
اپنی کسی محسوری کے سبب ایک ہفتے میں 5600 بنانے کا
کام نہیں کر کے دیا ہو۔

ہوم نیٹ پاکستان ان تنظیموں کا نیٹ ورک ہے جو ایسی خواتین
کے متعلق شعور اجاگر کرتا ہے جو گھروں میں بیٹھ کر
کام کرتی ہیں۔ ایسی غنیر رسی خواتین کارکنان ملک کی
غنیر رسی معیشت میں موجود افرادی قوت کا 70

"دیگر" خواتین کی تحریک



حوالہ (تصویر): ڈان (DAWN)

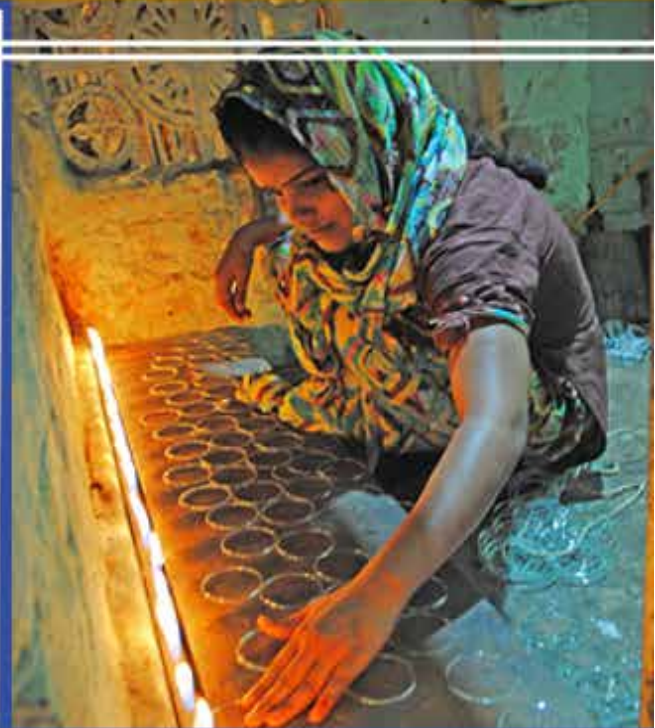


پاکستان کی فیمنسٹ تحریک روایتی طور پر مزدور تحریک سے کمزور جڑت میں رہی ہے۔ خواتین کی جانب سے مزاحمت کی بھرپور سیاسی تحریک سن 80 کی دہائی میں سامنے آئی جب فوجی آمریت کی جانب سے خواتین کو ان کے جائز حقوق سے محروم رکھنے کے لئے رجعت پسند قانون سازی کی جارہی تھی۔ اس وقت یہ تحریک ابھرتے ہوئے نئے خطرے کا سامنا کر رہی تھی۔

حوالہ (تصویر): ویگابوم (Vegabomb)

فیمنسٹ تحریک ابھی تک بھی اشرافیہ اور متوسط طبقے کی خواتین کے غلبے میں ہے اور اس کا تعلق ابھی بھی کام کرنے والی محسوس حیثیت خواتین سے کمزور ہے۔ دوسری جانب مزدور تحریک میں موجود خواتین کو خواتین مزدوروں کی تکالیف کی آگہی تو ہے لیکن وہ خود اتنی تعداد میں نہیں ہیں کہ کوئی موثر تحریک چلا سکیں۔

حوالہ (تصویر): ڈان (DAWN)



اس موضوع "کارکن تنظیموں سیاسی جماعتوں اور فیمنسٹ تحریک کے درمیان منقطع رابطوں کی بحالی کا خاکہ"، محنت کشوں کے حقوق کے معاملہ پر "کے تناظر میں نیشنل ورکنگ گروپ کے ممبران کی جانب سے منعقدہ تیسرے اجلاس بتاریخ 12 ستمبر 2017 میں بہت غور و خوض کے بعد یہ فیصلہ کیا گیا کہ خواتین گھریلو کارکنان کو ہی پاکستان کی غیر رسمی معیشت میں خواتین کارکنان کا نمائندہ تصور کیا جائے کیونکہ یہ اپنی تعداد اور کام کی نوعیت میں تنوع کے سبب اس کی اہلیت رکھتی ہیں۔ فیمنسٹ تحریکوں، محنت کشوں کی تنظیموں اور سیاسی جماعتوں کے مابین یکجہتی کو فروغ دینے اور شعور اجاگر کرنے اور گھروں میں بیٹھ کر کام کرنے والے محنت کشوں کے حقوق کے لئے یکجا آواز بلند کرنے کے لئے نیشنل ورکنگ گروپ میں یہ اتفاق رائے پایا گیا کہ صوبائی سطح پر ان تمام لوگوں کے ساتھ مکالمے کا آغاز کیا جائے گا جن کے مفادات اور ترجیحات کا تعلق اس مسئلے سے ہے تاکہ اس کے ذریعے لیبر پالیسی اور قوانین میں اصلاحات کی تیاری اور نفاذ کو خواتین گھریلو کارکنوں کے حقوق، انظامات اور حالات کے مطابق ممکن بنایا جاسکے۔

نیشنل ورکنگ گروپ نے اس معاملے پر اتفاق رائے کیا کہ اس بریفنگ پیپر کو اس معاملے کا بنیادی مسودہ سمجھا جائے گا تاکہ مشاورت کارکنوں کے ہی مسائل پر مرکوز رکھی جائے جو کہ خواتین گھریلو کارکنان کی زندگیوں پر اثر انداز ہو رہے ہیں اور یہ بھی کہ سفارشات کی تیاری کے عمل میں مشاورت کے دوران توجہ درج ذیل اہم معاملات پہ ہی رکھی جائے:

- فیمنسٹ تحریک اور کارکنوں کی تنظیموں کے درمیان کارکنوں کے حقوق کے معاملے پر موجود فاصلے کو کم کرنے طریقہ کار پر غور۔
- فیمنسٹ تحریک، کارکنوں کی تنظیموں اور سیاسی جماعتوں کے درمیان پالیسی اور قانون سازی کے ذرائع استعمال کرتے ہوئے فیمنزم کی نئے سرے سیاسی تعبیر تلاش کرنے کا طریقہ کار۔

اگرچہ پچھلی ایک دہائی سے ہوم نیٹ پاکستان جیسی تنظیمیں پاکستان میں گھروں میں بیٹھ کر کام کرنے والے کارکنان کے حقوق کے لئے مسلسل کوششیں کر رہی ہیں اور گھریلو کارکنان کی فلاح کے لئے دو صوبائی اسمبلیوں سے قانون سازی کروانے کے عمل میں شریک رہی ہیں لیکن جیسا اس پیپر میں درج ہے کہ عملی تجربے اور اعداد و شمار سے یہ ثابت ہوتا ہے کہ فیمنسٹ اور مزدور تحریک سے متحرک اور مضبوط تعلق قائم کئے بغیر خواتین گھریلو کارکنان کے لئے کم از کم اجرت طے کروانا اور ان کے لئے تنظیم سازی کی آزادی حاصل کرنا ایک مشکل مرحلہ ہوگا۔

اس پیپر میں موجود بیانے اور حوالہ جات سے اس امر کی اہمیت واضح ہوتی ہے کہ گھریلو کارکنان کے لئے کم از کم اجرت اور تنظیم سازی کی آزادی کی اہمیت کس قدر ہے خاص طور پر خواتین گھریلو کارکنان کے لئے، اور یہ ضروری ہے کہ ان کا ذکر اس سارے میں بیانے میں کیا جائے اور یہ سمجھا جائے کہ دیگر ممالک میں کم از کم اجرت کی تحریک اور تنظیم سازی کی آزادی کا حق کس طرح کی کوششوں سے ممکن ہو سکا ہے اور وہاں پر خواتین گھریلو کارکنان کی بہتری اور فلاح کے لئے کی جانے والی قانون سازی اور اصلاحاتی اصلاحات کس قدر موثر ثابت ہو رہی ہیں۔

مذکورہ بالا گفتگو کے تناظر میں یہ ثابت ہو رہا ہے کہ پاکستان میں خواتین گھریلو کارکنان کے لئے کم از کم اجرت طے کرنے کا معاملہ اور ان کے لئے تنظیم سازی کے عمل کی آزادی کا حق مانگنا پاکستان میں مزدور تحریک اور فیمنسٹ تحریک کے بنیادی تقاضوں و کاوشوں کا حصہ ہونا چاہیئے۔ نیشنل ورکنگ گروپ کو یہ غور کرنا ہوگا کہ پاکستان میں لیبر تحریک اور فیمنسٹ تحریک کو قریب لانے اور انہیں سیاسی جماعتوں کے کارکنوں سے جوڑنے کے لئے کیا طریقہ کار اپنانا چاہیئے اور صوبائی سطح پر اس اہم معاملے غیر رسمی معاشی کارکنان کی بہتری پر مکالمے کا آغاز کرنا ہوگا کیونکہ پاکستان کی افرادی قوت کی سب سے بڑی تعداد کمزور اور محبور طبقہ خواتین گھریلو کارکنان پر مشتمل ہے۔

"دیگر" خواتین کی تحریک

مزدوروں کی تحریک میں مزدوروں کی یونینز نے اہم کردار ادا کیا ہے۔ چونکہ گھریلو کارکنان کے لئے یونین سازی کا ماحول کبھی بھی سازگار نہیں رہا لہذا گھریلو کارکنان جس میں خواتین کی تعداد بہت زیادہ ہے کو لیبر تحریک میں مرکزی حیثیت مل ہی نہیں سکی۔ متحد آواز اٹھانے کے لئے یونین کے قیام اور دیگر پلیٹ فارمز کی غیر موجودگی کے سبب گھریلو ملازمین کبھی بھی آپس میں دیگر تحریکوں بشمول فیمینسٹ تحریک سے رابطہ بڑھا ہی نہیں سکے۔

حوالہ (تصویر): ڈان (DAWN)



فیمینسٹ تحریک

لیبر تحریک

اور اسی لئے خواتین کی جانب سے
محنت کش افرادی قوت کی
تحریک میں کوششیں
ہمیشہ "دیگر عورتوں" کی کوشش
ہی شمار ہوئی ہے۔

- خواتین گھریلو کارکنان کے تناظر میں تنظیم سازی کی آزادی اور اجتماعی لین دین کے حصول کی کوششیں۔
- خواتین گھریلو کارکنان کے لئے کم از کم اجرت کی وصولی کو صوبائی سطح کی کم از کم تنخواہ کے برابر کرنے سے متعلق ادارہ جاتی انتظامات اور آئینی اصلاحات۔
- خواتین گھریلو کارکنان کے درمیان باہمی تعاون کی تنظیم (ایس ای ڈبلیو اے کی طرز پر) کے قیام کی کوشش تاکہ خواتین گھریلو کارکنوں کے لئے بہتر معیار زندگی کا حصول اور کام کرنے کے عمدہ ماحول کا قیام ممکن ہو سکے اور ان کے حاندانوں اور زندگیوں پر محیط تعمیری کوشش ممکن بنائی جاسکے۔

خواتین گھریلو کارکنان کی مدد کے لئے اور انہیں ان کے صنفی اور محنت مزدوری کے حقوق دلوانے کے لئے اہم اقدامات جو اٹھانے ضروری ہیں :

- فیمنسٹ تحریک اور مزدور حقوق تحریک کے درمیان فاصلے کم کرنے کی ضرورت پر زور دینا
- گھریلو کارکنان کو کم از کم اجرت دلوانے کے لئے ادارہ جاتی انتظامات اور قانون سازی کی ضرورت کے لئے آواز اٹھانا
- فیمنسٹ، مزدور حقوق تحریک اور سیاسی جماعتوں کے مابین حکمت عملی اور اصلاحات کی ضرورت کے لئے آگہی بڑھانے کی کوشش
- گھریلو کارکنان کے لئے تنظیم سازی اور اجتماعی لین دین کی آزادی کے حق کے لئے ایک تعمیری کوشش کی ضرورت پر زور
- گھریلو کارکنان کے لئے بہتر کام کاج ماحول اور پیداواری صلاحیت میں اضافے کے لئے باہمی تعاون کی تنظیموں کے قیام کی کوشش کرتے ہوئے زندگی بھر کی صلاح پر محیط کوششوں کا آغاز

