© rasailojaraid.com

پاکستان میں صنعتی تعلقات کے قانون کا جائزہ

قانون کا تاریخی پس منظر

ملک ظہور احمد صاحب

برِصغیر میں تقسیم سے پہلے صنعتی تعلقات کے بارے میں دو قسم کے قوانین نافذ تھے۔ ان میں سے ایک ٹریڈ یونین ایکٹ مجریہ ۱۹۲۶ Trade Union act تھا جس میں ٹریڈ یونینوں کے قیام اور ان کی رجسٹریشن Registration کا طریقہ کار وضع کرنے کے ساتھ آجروں اور کارکنوں کے حقوق و فرائض کا تعین بھی کیا گیا تھا اور دوسرا صنعتی تنازعات کا آرڈیننس مجریہ INDUSTRIAL DISPUTES ORDINANCE 1947 تھا جس میں صنعتی تنازعات کے اٹھانے اور ان کا تصفیہ کرانے کا طریقہ کار دیا گیا تھا۔ اس قانون میں اجتماعی سودا کاری کے ذریعے صنعتی تنازعات حل کرانے کی کافی گنجائش موجود تھی اور ہڑتال اور تالہ بندی پر بھی مکمل طور پر پابندی عائد نہ تھی۔ پاکستان کے وجود میں آنے کے بعد حکومت پاکستان نے یہ دونوں قوانین بعض معمولی ترامیم کے ساتھ اپنا لیے۔

گویا کہ پاکستان میں صنعتی حالات کو بہتر بنانے کی غرض سے صنعتی تنازعات کا پہلا قانون ۱۹۴۷ء میں نافذ کیا گیا تھا لیکن ملک میں بڑھتی ہوئی صنعتی ضروریات کے پیش نظر یہ قانون غیر مؤثر ہو گیا اور ۱۹۵۸ء میں اسے منسوخ کر کے صنعتی تنازعات آرڈیننس ۱۹۵۹ء INDUSTRIAL DISPUTES ORDINANCE نافذ کیا گیا جس کے تحت اجتماعی سودا کاری کی دسترس کافی حد تک محدود کر دی گئی اور اس کے علاوہ ہڑتال اور تالہ بندی پر بھی مکمل پابندی عائد کر دی گئی جس کی بدولت اجتماعی سودا کاری کی رہی گنجائش بالکل بے اثر ہو گئی۔ اس آرڈیننس کے تحت صنعتی تنازعہ کے تصفیہ کے سلسلے میں کارروائی کا آغاز لازمی طور پر مصالحتی کارروائی سے ہوا کرتا تھا تو اس کے سامنے صرف ایک ہی راستہ تھا اور وہ تھا صنعتی عدالت کو تنازعہ کا تصفیہ کرنے کے لیے درخواست کرنا۔ اس کے علاوہ تنازعہ کا تصفیہ کرانے

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کا کوئی اور راستہ نہیں تھا۔

اس کے بعد ۱۹۶۰ء میں TRADE UNION ORDINANCE ٹریڈ یونین آرڈیننس ۱۹۲۶ میں بھی بعض اہم ترامیم کی گئیں۔ ان میں سے ایک ترمیم کے باعث آجر کو اجتماعی سودا کاری کے لیے ٹریڈ یونین تسلیم کرنے کا اختیار دیا گیا اور اسی طرح صرف وہی ٹریڈ یونین صنعتی تنازعات کے اٹھانے اور اس سلسلے میں آجر کے ساتھ گفت و شنید کرنے کی مجاز تھی جسے آجر اس مقصد کے لیے تسلیم کرتا تھا۔

کچھ عرصہ بعد ۱۹۵۸ء کا آرڈیننس بھی ملک کے صنعتی مسائل کو حل کرنے میں ناکام ہو گیا اور ایک بار پھر اس میں وسیع پیمانہ پر ترمیم کی ضرورت محسوس کی جانے لگی۔

سال ۱۹۶۸ء میں ۱۹۲۶ء Trade union act ٹریڈ یونین ایکٹ مجریہ ۱۹۲۶ء کو منسوخ کر کے اس کی جگہ مغربی پاکستان ٹریڈ یونینز آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۸ء نافذ کیا گیا جسے WEST PAKISTAN TRADE UNIONS ORDINANCE 1968 کہتے ہیں۔

علاوہ ازیں صنعتی تنازعات کا آرڈیننس مجریہ ۱۹۵۹ء کو منسوخ کر کے اس کی جگہ مغربی پاکستان صنعتی تنازعات کا آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۸ء نافذ کیا گیا۔

یہ دونوں قوانین صوبائی سطح پر اس لیے نافذ کیے گئے کہ پاکستان کے آئین مجریہ ۱۹۶۲ء کے تحت "محنت" (LABOUR) صوبائی معاملہ قرار دیا گیا تھا جبکہ موجودہ آئین کے تحت "محنت" کو مشترکہ معاملہ قرار دیا گیا ہے اور اب قومی اسمبلی اور صوبائی اسمبلی دونوں کو محنت کے متعلق قوانین بنانے کا اختیار حاصل ہے۔ مذکورہ دونوں قوانین کا منصوبہ تقریباً وہی تھا جو ان سے پہلے قوانین کا تھا اور اس لیے اجتماعی سودا کاری کی گنجائش بدستور اسی طرح محدود رہی اور اس کے ساتھ ہی ہڑتال اور تالہ بندی پر بھی مکمل پابندی جاری رہی۔ اسی طرح سال ۱۹۵۹ء سے لے کر سال ۱۹۶۹ء تک جو قوانین نافذ رہے ان کا اثر یہ ہوا کہ ٹریڈ یونین تحریک بجائے صحت مند خطوط پہ فروغ پانے کے الٹا رخ اختیار کر گئی جس کے نتائج سال ۱۹۶۹ء کے اوائل میں نمودار ہونے لگے جب پورے ملک میں ہڑتالوں اور گھیراؤ کی آگ بھڑک اٹھی۔ اس حقیقت کا احساس کرتے ہوئے حکومت پاکستان نے سال ۱۹۶۹ء کے وسط میں نئی لیبر پالیسی [illegible] کا اعلان کیا اور اسے عملی جامہ پہنانے

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کے لیے نومبر ۱۹۶۹ء میں ان دونوں قوانین یعنی مغربی پاکستان صنعتی انجمن آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۸ء اور مغربی پاکستان صنعتی تنازعات کا آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۸ء کو منسوخ کر کے ان کی جگہ ایک جامع قانون صنعتی تعلقات کا آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء نافذ کیا گیا جو اب تک نافذالعمل ہے اور جس کے مختلف پہلوؤں پر اس مقالہ میں تفصیلی بحث کی گئی ہے۔

واضح رہے کہ پاکستان میں مزدوروں و آجروں سے متعلق قانون سازی اسلامی نظام معیشت و عدل و احسان کے اصولوں کے تحت نہیں کی گئی بلکہ مزدوروں کی عالمی تنظیم کے مطالبات و قواعد کو ملحوظ خاطر رکھا گیا ہے کہ یکم مئی ۱۸۸۶ء کو شکاگو کے مزدوروں نے زبردست مظاہرہ کیا اور حکومت سے مطالبہ کیا کہ اوقات کار میں تخفیف اور اجرتوں میں اضافہ کیا جائے۔ (اس زمانے میں یورپ کے مزدوروں کو طلوع آفتاب سے غروب آفتاب تک کام کرنا پڑتا تھا) پولیس نے بغیر کسی وجہ کے مظاہرین پر گولی چلا دی جس سے سینکڑوں لوگ ہلاک و مجروح ہوئے۔ اس پر مظاہرین نے ایک کپڑا مقتولین کے خون میں رنگ کر اس کا پرچم بنا لیا۔ اس وقت سے سرخ رنگ مزدوروں کے جھنڈے کا امتیازی نشان قرار پایا اور شکاگو کے مزدور ہر سال یکم مئی کو مقتولین کا سوگ منانے لگے بہتے بہتے اس سوگ نے بین الاقوامی حیثیت اختیار کر لی اور ۱۸۹۰ء میں یہ تہوار تمام دنیا میں منایا جانے لگا۔ پاکستان میں ۱۹۷۳ء سے سرکاری طور پر منایا جاتا ہے جو قطعاً بلا جواز اور غیر شرعی تعطیل ہے جس کے نتائج تخریب کاری، اہمال انگاری اور ناجائز مراعات لینے کے رجحانات کی صورت میں برآمد ہو رہے ہیں۔

صنعتی تعلقات کا قانون ۱۹۶۹ کا آرڈیننس ۲۳

(۲ نومبر ۱۹۶۹ء)

اس قانون کا تعلق ٹریڈ یونین کی تشکیل، محنت کشوں اور آجروں کے مابین صنعتی تنازعات کے تصفیہ سے ہے۔ اس آرڈیننس کا اطلاق ایسے جملہ محنت کشوں پر ہوگا جو ریلوے، ڈاک، تار، ٹیلیفون کے محکمہ سے متعلق ہیں۔ اس کا اطلاق .... پر نہیں ہوگا۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

۲۔ ایسے اشخاص جو پاکستان کی دفاعی ملازمتوں میں ہوں۔
۳۔ ایسے اشخاص جو پاکستان کی مسلح افواج کی کسی تنصیبات میں ملازم ہوں۔
۴۔ ایسے اشخاص جو مرکزی حکومت کے زیرانتظام آرڈی ننس فیکٹری میں ملازم ہوں۔
۵۔ ایسے اشخاص جو حکومت کی انتظامیہ سے متعلق ہوں۔
۶۔ پی آئی اے کے سیکورٹی اسٹاف کا کوئی رکن یا پی آئی اے میں ملازم ایسے افراد جن کی اجرت گروپ پانچ سے کم نہ ہو۔
۷۔ ایسے اشخاص جو پاکستان ٹیلی ویژن کارپوریشن یا پاکستان براڈکاسٹنگ کارپوریشن کے ملازم ہوں۔
۸۔ ایسے اشخاص جو پاکستان سیکورٹی پرنٹنگ کارپوریشن یا سیکورٹی پیپرز لمیٹڈ کے ملازم ہوں۔
۹۔ آرڈی ننس فیکٹری کی تعمیر میں ملوث اشخاص۔

حسب ذیل اشخاص کا شمار حکومت کی انتظامیہ سے نہیں ہے چنانچہ ان پر اس آرڈی ننس کا اطلاق ہوگا۔

۱۔ لاہور امپرومنٹ ٹرسٹ Lahore Improvement Trust میں ملازم مالی، ڈرائیور، چوکیدار
۲۔ محکمہ زراعت میں ملازم خاک روب، چوکیدار، واچ مین۔
۳۔ محکمہ آبپاشی میں ملازم آپریٹر، فٹر Fitter، الیکٹریشن، مددگار۔
۴۔ صوبائی حکومت کی قائم کردہ ٹرانسپورٹ کارپوریشن کے ملازمین۔

سال ۱۹۷۲ء کے اوائل میں حکومت نے ایک بار پھر نئی لیبر پالیسی کا اعلان کیا جس کے نتیجے میں سال ۱۹۷۲ء سال ۱۹۷۴ء و سال ۱۹۷۵ میں (ذوالفقار علی بھٹو وزیر اعظم پاکستان کی پیپلز پارٹی کے دورِ حکومت میں) دوررس نتائج کی حامل ترامیم کی گئیں اور اب اس قانون میں صنعتی تعلقات کے تقریباً ہر پہلو کے لیے گنجائش موجود ہے۔ اس قانون میں ٹریڈ یونینوں اور فیڈریشنوں کے قیام اور ان میں سے اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ متعین کرنے اور تصدیق کرنے کے طریقہ کار کے ساتھ ان کے حقوق و فرائض کا تعین بھی کیا گیا ہے۔ اسی طرح فیکٹری

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کی انتظامیہ اور مشترکہ انتظامی بورڈ میں کارکنوں کی شرکت اور صنعتی تنازعات کے اٹھانے اور ان کا تصفیہ کرانے کے طریقہ کار کے علاوہ انفرادی شکایات کا ازالہ کرنے کا طریقہ کار بھی اسی قانون میں وضع کیا گیا ہے۔ اسی قانون کے تحت وفاقی حکومت پر یہ لازم قرار دیا گیا ہے کہ وہ ایک قومی صنعتی تعلقات کا کمیشن قائم کرے جس کے تمام فرائض کا مجموعی مقصد پورے ملک میں صحت مند ٹریڈ یونین تحریک کے فروغ و نشو و نما اور آجروں اور کارکنوں کے باہمی تعلقات کو خوشگوار خطوط پر استوار کرنا ہے۔

ٹریڈ یونین اور فیڈریشن

اس موضوع پر بحث کرنے سے پہلے یہ سمجھنا ضروری ہے کہ ٹریڈ یونین سے مراد کیا ہے اور کون سی انجمن قانون کے تحت ٹریڈ یونین تصور ہو سکتی ہے اور فیڈریشن کیا ہے۔

ٹریڈ یونین کی تعریف دفعہ ۲ (۲۶)

صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲ کی جز نمبر (۲۶) میں ٹریڈ یونین کی مندرجہ ذیل تعریف کی گئی ہے۔

"ٹریڈ یونین سے مراد کارکنوں اور آجروں کا ایسا اتحاد ہے جس کا مقصد بنیادی طور پر کارکنوں اور آجروں، کارکنوں اور کارکنوں، آجروں اور آجروں کے درمیان تعلقات کو باقاعدہ بنانا ہو یا کسی کاروبار یا تجارت کے چلانے پر پابندیاں عائد کرنا ہو اور اس میں دو یا اس سے زیادہ ٹریڈ یونینوں کی فیڈریشن بھی شامل ہے۔

مذکورہ الصدر بنیادی مقاصد کے علاوہ ٹریڈ یونین کے قواعد میں سماجی، تعلیمی، معاشرتی تہذیبی اور ایسے مقاصد جو اس کے بنیادی مقاصد یا کسی قانون کے خلاف نہ ہوں شامل کئے جا سکتے ہیں۔

جیسا کہ مندرجہ بالا تعریف سے ظاہر ہے کارکنوں کے علاوہ آجر بھی اپنی ٹریڈ یونینیں قائم کر سکتے ہیں اور انھیں قانون کے مطابق رجسٹرڈ کروا سکتے ہیں۔ مگر کوئی انجمن خواہ وہ کارکنوں کی ہو یا آجروں کی تب ہی وہ ٹریڈ یونین تصور ہوگی جب اس کے قیام کا بنیادی

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

مقصد مندرجہ بالا تعریف میں دیے گئے مقاصد میں سے ایک ہو۔

صنعتی تعلقات سے مراد وہ اجتماعی تعلق یا رشتہ ہے جو آجر یا آجروں اور منظم کارکنوں کے درمیان ہوتا ہے۔ چونکہ کارکنان عام طور پر ایک ٹریڈ یونین کے ذریعے منظم ہوتے ہیں اس لیے اس اجتماعی تعلق یا رشتے کے سلسلے میں کارکنوں کی نمائندگی مناسب طور پر ان کی ٹریڈ یونین ہی کر سکتی ہے جس کے بغیر اس تعلق یا رشتے میں باقاعدگی یا ہم آہنگی پیدا کرنا نہ صرف مشکل بلکہ ناممکن ہی ہوتا ہے۔

ٹریڈ یونین تحریک کی ابتدا سے قبل ایک صنعت یا ادارے میں آجر اور ہر کارکن کے درمیان ملازمت کا الگ الگ انفرادی رشتہ ہوا کرتا تھا جس کا انحصار معاہدہ ملازمت پر ہوتا تھا۔ یعنی آجر اور ایک کارکن کے تمام تر تعلقات کا انحصار اس معاہدے پر ہوتا تھا جو ملازمت اختیار کرتے وقت اس کارکن اور آجر کے درمیان واضح طور پر یا اشارتاً طے پاتا تھا چونکہ انفرادی حیثیت میں ایک کارکن کی سوداکاری کی استعداد آجر کے مقابلے میں کافی کمزور تھی، اس لیے ایسا معاہدہ زیادہ تر آجر کے حق میں ہی ہوا کرتا تھا اور وہ جس طرح چاہتا تھا ویسی ہی شرائط اس معاہدے میں رکھ سکتا تھا۔ جس کے بعد کارکن کو کوئی ایسا حق حاصل نہیں ہوتا تھا کہ ان شرائط میں ردّ و بدل کرنے کے لیے کوئی اقدام کرے اور اگر آجر اور کارکن کے درمیان ملازمت کی کسی شرط کے بارے میں کوئی تنازعہ پیدا ہوتا تو اس کا تصفیہ اس معاہدے کے مطابق ہی ہوا کرتا تھا۔ ایک عام عدالت کو یہ اختیار حاصل نہیں تھا کہ ایسے تنازعہ کا تصفیہ کرتے ہوئے معاہدہ ملازمت کی حدود سے تجاوز کرے یا کوئی ایسی شرط متعین کرے جو معاہدۂ ملازمت کی کسی شرط کے منافی ہو، یعنی ایک عام عدالت زیادہ سے زیادہ یا تو معاہدہ ملازمت کی کسی مبہم شرط کی وضاحت کر سکتی یا کسی شرط کے اجراء کے بارے میں حکم صادر کر سکتی تھی۔ مثال کے طور پر اگر ایک کارکن مبلغ ایک ہزار روپیہ ماہوار تنخواہ قبول کر کے ملازمت اختیار کرتا تھا اور بعد میں اگر اس کارکن اور آجر کے درمیان اس تنخواہ کے بارے میں کوئی تنازعہ پیدا ہوتا اور وہ تنازعہ تصفیہ کے لیے ایک عام عدالت میں پیش ہوتا تو وہ عدالت زیادہ سے زیادہ آجر کو مجبور کر سکتی تھی کہ وہ معاہدہ کے مطابق مبلغ ایک ہزار روپیہ ماہوار اس کارکن کو کام کے عوض ادا کرے۔ مگر وہ عدالت کسی حالت

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

میں اس تنخواہ کی شرح میں کوئی کمی یا بیشی نہیں کر سکتی تھی ۔

اس صورت حال کا مقابلہ کرنے کے لیے کارکنوں کے پاس سوائے منظم ہونے کے اور کوئی چارہ نہیں تھا کیونکہ یہ واحد ایسا طریقہ تھا جس کے ذریعے آجر اور کارکنوں کی سوداکاری کی استعداد میں توازن پیدا کرنا ممکن تھا اور اس طرح ٹریڈ یونین تحریک کا آغاز ہوا ۔

ٹریڈ یونین تحریک کے فروغ کے بعد رفتہ رفتہ انفرادی تعلق کی اہمیت کم ہو گئی اور اس کی جگہ اجتماعی تعلق فروغ پاتا رہا حتیٰ کہ انفرادی تعلق کافی حد تک اجتماعی تعلق کے تابع ہو گیا ۔ اگرچہ ایک ادارے میں انفرادی تعلق اب بھی موجود ہے کیونکہ ہر کارکن ایک معاہدے کے تحت ہی ملازم ہوتا ہے، لیکن اس کے ساتھ ہی اس ادارے کے کارکنوں کی ٹریڈ یونین کو یہ حق حاصل ہوتا ہے کہ اجتماعی سوداکاری (Collective Bargaining) کے ذریعے اس ادارے میں ملازم کارکنوں کی ملازمت کی شرط میں ردّ و بدل کرے یعنی کارکنوں کی ملازمت کی ان شرائط میں جو انہوں نے ملازمت اختیار کرتے وقت قبول کی تھیں ایسی تبدیلیاں لائے جو ان کے لیے زیادہ موزوں ہوں اور اگر اس بارے میں کوئی تنازعہ تصفیہ کے لیے لیبر کورٹ (Labour Court) کے سامنے پیش کیا جائے تو لیبر کورٹ کو بھی یہ اختیار حاصل ہوتا ہے کہ مناسب وجوہات کی بنا پر ان شرائط میں ردّ و بدل کرے ۔

ٹریڈ یونین کی تعریف میں کاروبار اور تجارت کے الفاظ استعمال ہوتے ہیں ۔ ان الفاظ کا مقصد ٹریڈ یونین کے مفہوم کو وسیع تر کرنا ہے ۔ چنانچہ اس میں ایسے جملہ افعال شامل ہیں جس میں کارکنوں کی مدد سے اشیاء کی پیداوار و تقسیم، یا سماج کے وسیع مفاد کے لیے اہم خدمات کی انجام دہی یا اہم انسانی احتیاجات کی بجا آوری کے لیے کارکنوں اور آجر کا اشتراک عمل ہونا ضروری ہو ۔ یہ افعال اس طرح سے ترتیب دیے جائیں جس طرح کاروبار یا تجارت کو منظم کیا جاتا ہے ۔ یہ نہ تو اتفاقی یا حادثاتی طور پر انجام پائیں اور نہ ہی یہ کسی ایک فرد کے پیسے ہوں یا اس کی خوشنودی کے لیے عمل میں آئیں ۔ ٹریڈ یونین کا قیام ایسے ادارہ میں بھی ہو سکتا ہے جو تجارت یا کاروبار کے وسیع تر مفہوم میں آئے لیکن اس میں منافع کمانے کا کوئی عنصر موجود نہ ہو ۔ جیسے فائر سروس (Fire Service) کے ملازمین بحوالہ رجسٹرار

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

آف ٹریڈ یونین بنام فائر سروس ورکرز یونین ودیگر (۱۹۶۳ء) ایل ایل سی (۲۲.۲) ۳۵۷

انجمن سازی کا حق

صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۳ کے تحت کارکنوں اور آجروں کو بلاکسی امتیاز کے یہ حق حاصل ہے کہ وہ آرڈی ننس ہذا کی متعلقہ شرائط کی حدود میں رہتے ہوئے اپنی انجمن قائم کریں اور کوئی پیشگی اجازت حاصل کیئے بغیر اپنی مرضی کی انجمن کے قواعد کے مطابق ممبر بنیں۔ البتہ کوئی کارکن بیک وقت ایک سے زائد ٹریڈ یونینوں کا ممبر نہیں بن سکتا۔ یہ اجازت آئی ایل او کنونیشن کی منشاء کے عین مطابق ہے جس کی توثیق پاکستان نے کی ہے

کارکنوں اور آجروں کی ٹریڈ یونینوں اور انجمنوں کو یہ حق حاصل ہے کہ وہ آرڈی ننس ہذا کی متعلقہ شرائط کی حدود میں رہتے ہوئے اپنے قواعد و ضوابط بنائیں، مکمل آزادی سے اپنے نمائندے منتخب کریں اور اپنی انتظامیہ اور کاروبار کو ترتیب دیں اور اپنے پروگرام مرتب کریں۔ اس کے علاوہ ان ٹریڈ یونینوں اور انجمنوں کو یہ حق بھی حاصل ہے کہ وہ اپنی فیڈریشن یا کنفیڈریشن confederation قائم کریں، جبکہ ایسی فیڈریشن اور کنفیڈریشن بین الاقوامی مزدور تنظیموں کے ساتھ الحاق بھی کر سکتی ہیں۔

اس کے علاوہ آرڈی ننس صنعتی تعلقات کی دفعہ ۴ کے تحت کارکنوں اور آجروں کے لیے یہ لازم قرار دیا گیا ہے کہ وہ دفعہ ۳ کے تحت اپنے حقوق کا استعمال کرتے ہوئے ملک میں مروجہ قوانین کا احترام بھی کریں کیونکہ یہ ایک لازمی امر ہے کہ حقوق کے ساتھ کچھ فرائض بھی ہوتے ہیں اور جب کوئی شخص کسی ایسے حق کو استعمال کرتا ہے تو اس حق سے وابستہ ذمہ داری کو بھی ملحوظ خاطر رکھنا لازمی ہے۔

کارکن WORKMAN

چونکہ صرف ایک کارکن ہی کارکنوں کی ٹریڈ یونین کا ممبر بن سکتا ہے اور صرف کسی کارکن کے روزگار یا بے روزگاری، روزگار کی شرائط یا کام کے متعلق صنعتی تنازعات اٹھائے جا سکتے ہیں لہذا سب سے پہلے یہ سمجھنا ضروری ہے کہ "کارکن" workman سے مراد کیا ہے اور اس مقصد کے لیے کون کارکن تصور ہو سکتا ہے۔

آرڈی ننس کی دفعہ ۲ کی جز نمبر ۲۸ ، میں کارکن کی مندرجہ ذیل تعریف کی گئی ہے۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

"کارکن سے مراد ہر وہ شخص (بشمول کارآموز اور سپروائزری (supervisory) حیثیت میں ملازم کسی شخص کے) ہے جو آجر کی تعریف میں نہ آتا ہو اور جو کسی صنعت یا ادارے میں اجرت یا معاوضہ پانے کی غرض سے براہ راست یا کسی ٹھیکیدار کے ذریعے ملازم ہو، خواہ اس کے روزگار کی شرائط واضح یا اشارتاً ہوں اور اس آرڈیننس کے تحت کسی صنعتی تنازعہ کے متعلق کسی کارروائی کی خاطر وہ شخص بھی کارکن تصوّر ہوگا جو اس تنازعہ کے سلسلے یا نتیجے میں ملازمت سے برخاست یا برطرف کیا گیا ہو یا بوجہ چھانٹی کے ملازمت سے نکال دیا گیا ہو یا کسی وقفہ کے لیے ملازمت سے ہٹایا گیا ہو یا جس کی ملازمت سے برخاستگی، برطرفی، چھانٹی یا ہٹانا اس تنازعہ dispute کا موضوع بنا ہو، سوائے اس شخص کے۔

۱۔ جو زیادہ تر Managerial یا انتظامی حیثیت میں رکھا گیا ہو۔ یا

۲۔ جو supervisory حیثیت میں ملازم ہونے کی بنا پر مبلغ آٹھ سو روپیہ سے زیادہ اجرت پا رہا ہو یا ایسے عہدے سے وابستہ ذمہ داریوں کی رو سے یا ایسے اختیارات کی بنا پر جو اس کو سونپے گئے ہوں زیادہ تر انتظامی نوعیت کے فرائض انجام دے رہا ہو"

تشریح جیسا کہ کارکن کی مندرجہ بالا تعریف سے ظاہر ہے کسی شخص کو کارکن کی تعریف میں آنے کے لیے سب سے پہلے دو شرائط کا پورا کرنا نہایت ضروری ہے۔

اوّل یہ کہ وہ شخص کسی صنعت یا ادارے میں اجرت یا معاوضہ پانے کی غرض سے براہ راست یا ٹھیکیدار کے ذریعے ملازم ہو، بشمول کارآموز اور سپروائزری حیثیت میں ملازم افراد کے۔

اور دوم یہ کہ

وہ آجر کی تعریف میں نہ آتا ہو۔

آجر کی تعریف آرڈیننس ہذا کی دفعہ ۲ کی شق نمبر (۸) میں بتائی گئی ہے۔ مگر اس کے علاوہ وہ مندرجہ ذیل افراد کو بھی واضح طور پر کارکن کے مفہوم میں آنے سے مستثنیٰ کیا گیا ہے۔

۱۔ وہ شخص جو زیادہ تر Managerial یا انتظامی حیثیت میں رکھا گیا ہو اور

۲۔ وہ شخص جو سپروائزری حیثیت میں ملازم ہونے کی بنا پر یا تو مبلغ آٹھ سو روپیہ

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

سے زائد ماہانہ تنخواہ پا رہا ہو یا ایسے عہدے سے وابستہ ذمہ داریوں کی رو سے یا ایسے اختیارات کی بنا پر جو اس کو سونپے گئے ہوں زیادہ تر انتظامی نوعیت کے فرائض انجام دے رہا ہو۔ اس لیے اگرچہ سپروائزری حیثیت میں ملازم افراد کو کارکن کی تعریف میں شامل تو کیا گیا ہے لیکن اگر کوئی شخص جو سپروائزری حیثیت میں ملازم ہونے کی بنا پر مبلغ آٹھ سو روپیہ سے زائد ماہانہ تنخواہ پا رہا ہو تو وہ کارکن کی تعریف میں نہیں آ سکتا۔ اس طرح وہ شخص بھی کارکن کی تعریف میں نہیں آ سکتا جو ملازم تو سپروائزری حیثیت میں ہو مگر ایسے عہدے سے وابستہ ذمہ داریوں کی رو سے یا ایسے اختیارات کی بنا پر جو اس کو سونپے گئے ہوں زیادہ تر انتظامی نوعیت کے فرائض انجام دے رہا ہو۔ یہ دونوں شرائط ایک دوسرے سے الگ اور جداگانہ ہیں اور بالخصوص تنخواہ کی شرط کا اطلاق ایسے شخص پر نہیں ہوتا جو زیادہ انتظامی نوعیت کے فرائض انجام دے رہا ہو، یعنی ایک تو وہ شخص کارکن کی تعریف میں نہیں آ سکتا جو سپروائزری حیثیت میں ملازم ہونے کی بنا پر مبلغ آٹھ سو روپیہ سے زائد ماہوار تنخواہ پا رہا ہو اور دوسرا وہ شخص بھی کارکن کی تعریف میں نہیں آ سکتا،

جو ملازم تو سپروائزری حیثیت میں ہو مگر ایسے عہدے سے وابستہ ذمہ داریوں کی رو سے یا ایسے اختیارات کی بنا پر جو اس کو سونپے گئے ہوں وہ زیادہ تر انتظامی نوعیت کے فرائض انجام دے رہا ہو، خواہ اس کی ماہانہ تنخواہ مبلغ آٹھ سو روپیہ سے کم ہی کیوں نہ ہو۔ اس کے علاوہ، جیسا کہ اوپر ذکر کیا گیا ہے، ایسے افراد بھی کارکن کی تعریف میں آنے سے مستثنیٰ کیے گئے ہیں جو آجر کی تعریف میں آتے ہوں۔ اس لیے لفظ "کارکن" کے مفہوم کو مزید سمجھنے کے لیے یہ جاننا ضروری ہے کہ کون آجر کی تعریف میں آ سکتا ہے اور کون نہیں آ سکتا۔

صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس کی دفعہ ۲ کی شق نمبر (۸) میں آجر کی مندرجہ ذیل تعریف کی گئی ہے۔

"آجر Employer سے مراد ہے کسی ادارہ میں ہر وہ شخص یا اشخاص، خواہ وہ کمپنی کی صورت میں ہوں یا نہ ہوں، جو اس ادارہ میں کارکنوں کو ملازمت کے معاہدے کے تحت ملازم رکھتے ہوں بشمول۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

ا ۔ مذکورہ بالا شخص یا اشخاص کے وارث، جانشین یا دوسرے مقرر کردہ افراد۔
ب ۔ کوئی ایسا شخص یا اشخاص جو اس ادارے کے انتظام، نگرانی اور کنٹرول کے ذمہ دار ہوں۔
ج ۔ اس ادارے میں جس کو وفاقی یا صوبائی حکومت کا کوئی محکمہ چلاتا ہو یا اس کے زیرِ اختیار چلتا ہو، وہ بااختیار شخص جسے اس مقصد کے لیے مقرر کیا گیا ہو اور اگر ایسا کوئی افسر مقرّر نہ کیا گیا ہو تو اس محکمے کا سربراہ
د ۔ اس ادارہ میں جس کو کوئی بلدیاتی انتظامیہ خود چلاتی ہو یا اس کے زیرِ اختیار چلتا ہو، وہ افسر جسے اس مقصد کے لیے مقرر کیا گیا ہو اور اگر ایسا کوئی افسر مقرر نہ کیا گیا ہو تو اس بلدیہ کا افسرِ اعلیٰ۔

خاص اہتمام کارکنوں کی فہرست سے امتیاز کرنے کے لیے یہ وضاحت کی جاتی ہے کہ وفاقی یا صوبائی حکومت کے کسی محکمے یا بلدیاتی نظام کے ایسے افسر اور ملازمین جو اعلیٰ انتظامیہ، دفتری، ہدایت کاری، نگرانی یا عملہ ایجنسی کے تحت آتے ہوں اور جن کے بارے میں سرکاری گزٹ میں اعلان کیا گیا ہو آجر کے زمرہ میں شامل تصوّر ہوں گے۔

س ۔ ہر دوسرے ادارے سے متعلق اس ادارے کا مالک اور اس کا ہر ڈائرکٹر، منیجر، سکرٹری، ایجنٹ یا دیگر ایسا افسر یا شخص جس کا تعلق اس ادارے کے معاملات کے نظام سے ہو۔

تشریح اگر آجر کی مندرجہ بالا تعریف کا بغور مطالعہ کیا جائے تو یہ معلوم ہوگا کہ اس تعریف کی ابتدا میں آجر کا مفہوم کافی محدود ہے۔ یعنی صرف وہی افراد آجر تصوّر ہو سکتے ہیں جو کارکنوں کو ملازمت کے معاہدے کے تحت ملازم رکھتے ہوں، جو عام طور پر کسی ادارے کے مالک ہی ہو سکتے ہیں۔ لیکن آگے جاکر اس مفہوم کو کافی حد تک وسیع کیا گیا ہے۔ مثال کے طور پر مذکورہ تعریف کے جز نمبر (۱) میں ان افراد کے جو کارکنوں کو معاہدے کے تحت ملازم رکھتے ہیں۔ وارث، جانشین اور دوسرے مقرّر کردہ افراد

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کو بھی آجر کی تعریف میں شامل کیا گیا ہے جبکہ جز نمبر (ب) میں اس شخص کو بھی آجر کی تعریف میں شامل کیا گیا ہے جو کسی ادارے کے انتظام، نگرانی اور کنٹرول کا ذمہ دار ہو اگرچہ وہ خود اس ادارے کا مالک نہ ہو۔ جز نمبر (د) میں جس کا تعلق وفاقی یا صوبائی حکومت کے کسی محکمے یا بلدیاتی نظام کے تحت یا زیرِ اختیار چلنے والے اداروں کے علاوہ باقی تمام دوسرے اداروں سے ہے، ہر ایسے ادارے کا مالک اور اس کا ڈائریکٹر، منیجر، سیکرٹری ایجنٹ یا دیگر ایسا افسر یا شخص جس کا تعلق اس ادارے کے معاملات کے نظام سے ہو، آجر کی تعریف میں شامل کیا گیا ہے۔ اسی طرح وفاقی یا صوبائی حکومت کے کسی محکمے یا بلدیاتی نظام کے تحت یا زیرِ اختیار چلنے والے اداروں میں سب سے پہلے اس شخص کو آجر کے زمرہ میں شامل کیا گیا ہے جسے اس مقصد کے لیے مقرر کیا گیا ہو اور اگر ایسا کوئی شخص افسر مقرر نہ کیا گیا ہو تو اس محکمے کا سربراہ یا بلدیاتی نظام کا افسر اعلیٰ جیسی بھی صورت ہو، آجر تصوّر ہوگا اگر اس کے ساتھ ہی "خاص اہتمام" میں وفاقی اور صوبائی حکومت کے کسی محکمے اور بلدیاتی نظام کے تمام ایسے افسروں اور ملازمین کو جو اعلیٰ انتظامیہ، دفتری، ہدایت کاری، نگرانی یا عملہ ایجنسی کے تحت آتے ہوں اور جن کے متعلق اس بارے میں سرکاری گزٹ میں اعلان کیا گیا ہو، آجر کے زمرہ میں شامل کیا گیا ہے۔

کسی صنعت یا ادارے میں مذکورہ بالا افراد کے علاوہ دوسرے تمام ایسے افراد جو اس صنعت یا ادارے میں اجرت یا معاوضہ پانے کی غرض سے براہِ راست یا ٹھیکیدار کے ذریعے ملازم ہوں، کارکن تصوّر ہوں گے۔

یونین کا انکارپوریشن / رجسٹریشن

ہر رجسٹرڈ ٹریڈ یونین اس نام سے کارپوریٹ باڈی شمار ہوگی جس کے تحت اسے رجسٹرڈ کرایا گیا ہو، اسے دوامی تسلسل حاصل کرنے، عام مہر لگانے نیز اسے معاہدہ کرنے، منقولہ اور غیر منقولہ جائیداد حاصل کرنے، اس پر قابض رہنے اور اسے فروخت کرنے کا اختیار ہوگا۔ مزید یہ کہ یہ اپنے نام سے مقدمہ کرنے یا زیرِ مقدمہ آنے کی مجاز ہوگی۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

سوسائٹیز رجسٹریشن ایکٹ ۱۸۶۰ء انجمن ہائے امداد باہمی ۱۹۱۲ء اور کمپنی ایکٹ کا کسی رجسٹرڈ شدہ ٹریڈ یونین پر اطلاق نہیں ہوگا اور ان قوانین کے تحت کسی ٹریڈ یونین کا رجسٹریشن کالعدم ہوگا۔ ایسی ٹریڈ یونین جو رجسٹرڈ نہیں کی گئی وہ اپنے نام سے کوئی مقدمہ دائر کر سکتی اور نہ ہی اس کے نام سے اس پر مقدمہ دائر کیا جا سکتا ہے، اس کے تمام اراکین کو مقدمہ کا فریق بنانا پڑے گا کسی ایک ممبر پر مقدمہ چلانے سے کچھ حاصل نہیں ہوگا لیکن ایسا مقدمہ اراکین کو متاثر نہیں ہوگا جو یونین کے ایک فریق کی جانب سے دوسرے فریق کے خلاف دائر کیا گیا ہو۔

ایک ٹریڈ یونین کو خواہ وہ آجروں کی ہو یا کارکنوں کی، اس وقت تک قانونی حیثیت حاصل نہیں ہو سکتی جب تک کہ وہ صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس کے تحت باقاعدہ طور پر رجسٹرڈ نہ کی گئی ہو۔ ٹریڈ یونین کو رجسٹرڈ کروانے کا طریقہ آرڈی ننس ہذا اور اس کے تحت بنائے ہوئے مختلف صوبوں کے قواعد میں دیا گیا ہے جو مندرجہ ذیل ہے۔

درخواست ایک یونین کو رجسٹرڈ کروانے کے لیے سب سے پہلے ایک درخواست جس پر اس یونین کے صدر اور جنرل سیکرٹری کے دستخط ہوں، رجسٹرار ٹریڈ یونینز Registrar Trade Unions کو دینی چاہیے۔ یہ درخواستیں عموماً مقررہ فارم کے مطابق چھپی ہوئی ملتی ہیں۔

ٹریڈ یونین کے رجسٹریشن کی بنیادی شرائط

کسی ٹریڈ یونین کے رجسٹر کرانے کے لیے چند بنیادی شرائط متعین کی گئی ہیں جن کی پابندی اور عمل درآمد کے بغیر کسی یونین کا رجسٹریشن عمل میں نہیں آ سکتا۔ ایسی شرائط حسب ذیل ہیں۔

۱۔ یونین کے جملہ اراکین ایسے کارکن ہونے چاہییں جو لازمی طور پر اسی صنف میں کام کرتے ہوں جس سے یونین متعلق ہے۔ دفعہ ۷ (۲) (الف)

یہ پابندی صرف یونین کے رجسٹریشن سے قبل ہے اور اس شرط کا اس وقت اطلاق نہیں ہوگا جب رجسٹریشن کے بعد یونین ایسے لوگوں کو رکن بنائے جو کارکن نہ ہوں۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کی کم سے کم مقدار متعلقہ ادارے، اداروں کے گروہ یا صنعت میں کام کرنے والے کارکنوں کی مجموعی تعداد کے بیس فیصد کے برابر نہ ہو یعنی اگر ایک ادارے میں ملازم کارکنوں کی مقدار ایک ہزار ہو اور اس میں پہلے سے دو یا اس سے زیادہ رجسٹرڈ ٹریڈ یونین موجود ہوں تو اس میں کوئی اور ٹریڈ یونین تب ہی رجسٹریشن کی مستحق ہوگی جب اس کے ممبروں کی کم سے کم تعداد دو سو تک ہو۔ جیسا کہ ظاہر ہے اس شرط کا اطلاق صرف اس صورت میں ہوگا جب ایک ادارے یا اداروں کے گروہ یا صنعت میں پہلے ہی سے دو یا دو سے زائد رجسٹرڈ ٹریڈ یونین موجود ہوں جبکہ پہلی اور دوسری ٹریڈ یونین کی رجسٹریشن پر اس شرط کا اطلاق نہیں ہوگا اور وہ بلالحاظ ممبروں کی تعداد کے رجسٹر کئے جا سکیں گے بشرطیکہ وہ اس آرڈی ننس کی دوسری شرائط پوری کریں۔ مثال کے طور پر اگر ایک ادارے میں ملازم کارکنوں کی تعداد ایک ہزار ہو اور اس میں کوئی رجسٹرڈ یونین موجود نہ ہو تو اس میں پہلی ٹریڈ یونین خواہ اسکے ممبروں کی تعداد بیس یا بیس ہی کیوں نہ ہو، رجسٹر کی جا سکے گی بشرطیکہ صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دیگر شرائط پوری کرے اور اس کے بعد اس ادارے میں دوسری ٹریڈ یونین کی رجسٹریشن بھی بلالحاظ ممبروں کی تعداد کے کی جا سکے گی جبکہ تیسری ٹریڈ یونین کی رجسٹریشن پر اس شرط کا اطلاق ہوگا اور وہ تب ہی رجسٹریشن کی مستحق ہوگی جب اس کے ممبروں کی تعداد متعلقہ ادارے میں ملازم کارکنوں کی مجموعی تعداد کے بیس فیصد سے کم نہ ہو۔ یہاں ایک اور بات بھی یاد رکھنی چاہیے اور وہ یہ ہے کہ صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲ کی جز نمبر (الف) میں ترمیم کے باعث اب ایک کارکن بیک وقت ایک وقت سے زیادہ ٹریڈ یونینوں کا ممبر نہیں بن سکتا۔ لہٰذا ایک یونین کے ممبروں کی تعداد کا اندازہ لگاتے وقت اس بات کا بھی خاص خیال رکھنا ہوگا کہ اس کے ممبروں میں کچھ ایسے ممبر تو شامل نہیں جو متعلقہ ادارے میں کسی دوسری رجسٹرڈ ٹریڈ یونین کے ممبر ہوں۔

ممبروں کی تعداد کا مذکورہ بالا شرط کا اطلاق صرف ٹریڈ یونینوں کی آئندہ رجسٹریشن پر ہوگا اور اگر کسی ادارے میں صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۷ کی ذیلی دفعہ (۲) میں مورخہ ۲۳۔ دسمبر ۱۹۷۵ء کو کی گئی ترمیم کے نفاذ کے قبل دو سے زائد

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

ملاحظہ ہو۔ اے۔ ایف فرگوسی اینڈ کمپنی بنام سندھ لیبر کورٹ (۱۹۷۴ء) پی ایل سی ۱۸۔

۲۔ جہاں کسی ادارے میں یا اداروں کے گروپ میں یا ٹریڈ یونین سے متعلق صنعت میں دو یا اس سے زیادہ یونینیں موجود ہوں تو ہر یونین کے اراکین کی تعداد اس ادارے میں ملازم کارکنوں کی کل تعداد کا پانچواں حصّہ ہونی چاہیے۔ دفعہ ۷ (۲) (ب)

۳۔ یونین کے دستور میں ان نکات کی وضاحت، ان اطلاعات کی نشاندھی اور ان قواعد کا ذکر ہونا چاہیے جن کی وضاحت، نشاندھی اور ذکر قانون کے تحت لازمی قرار دیا ہے۔ دفعہ ۷ (۱)

۴۔ مقررہ ضابطہ کے تحت رجسٹریشن کے لیے درخواست تیار کی جائے۔ اس پر لیبر یونین کے صدر اور سیکرٹری کے دستخط ہوں، اس کے ساتھ مجوزہ دستاویزات منسلک کی جائیں اور اسے ضابطہ کے مطابق رجسٹرار کو پیش کیا جائے۔ دفعہ ۵ - ۶ -

صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۷ کے تحت ایک یونین اس وقت تک رجسٹریشن کی مستحق نہیں ہوسکتی جب تک اس کے آئین میں مندرجہ ذیل امور کے لیے گنجائش نہ رکھی گئی ہو۔

۱۔ یونین کا نام۔

۲۔ وہ مقاصد جن کے حصول کے لیے یونین قائم کی گئی ہے۔

۳۔ وہ اغراض جن پر یونین کا عام فنڈ استعمال ہو سکتا ہے۔

۴۔ یونین کے اگزیکٹو کے ممبروں کی مقدار جو مقررہ حد سے زائد نہ ہو اور جن میں کم از کم ۷۵ فیصد ایسے افراد شامل ہوں جو متعلقہ ادارے یا اداروں میں بطور کارکن ملازم ہوں۔

۵۔ وہ حالات جن کے تحت یونین کا کوئی ممبران فوائد یا مراعات کا مستحق ہوگا جن کی ضمانت یونین کے آئین نے دی ہے اور ایسے حالات جن کے تحت کسی ممبر پر جرمانے یا ضبطی کی سزا عائد کی جاسکے گی۔

۶۔ یونین کے ممبروں کی فہرست رکھنا اور اس کے معائنہ کیلیے یونین کے افسروں

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

اور ممبروں کو مناسب سہولت فراہم کرنا (ایسی فہرست کا معائنہ کرنے کا حق یونین کے ہر عہدیدار اور ممبر کو ہونا چاہیے)۔

۷۔ یونین کے آئین میں ترمیم یا رد و بدل اور آئین کو منسوخ کرنے کا طریقہ کار۔

۸۔ یونین کے فنڈ کی حفاظت،

اس کا سالانہ آڈٹ اور ایسے آڈٹ کا طریقۂ کار اور یونین کے افسروں اور ممبروں کو یونین کے فنڈ اور حسابات کی جانچ پڑتال کرنے کے لیے مناسب سہولت فراہم کرنا ایسے فنڈ اور حسابات کی جانچ پڑتال کرنے کا حق یونین کے ہر عہدیدار اور ممبر کو ہونا چاہیے۔

۹۔ یونین کو توڑنے کا طریقۂ کار۔

۱۰۔ یونین کے افسروں کا جنرل باڈی کے ذریعے منتخب کرنے کا طریقۂ کار اور وہ مدت جس کے لیے یونین کا ایک افسر، خواہ پہلی بار یا دوبارہ منتخب ہونے پر اپنے عہدے پر فائز رہے گا بشرطیکہ ایسی مدت دو سال سے زائد نہ ہو یعنی یونین کے آئین میں ان دونوں باتوں کے لیے گنجائش رکھنا لازمی ہے۔ ایک یہ کہ اس کے افسروں کے انتخاب کا طریقۂ کار کیا ہوگا۔ کیا وہ عام اجلاس میں منتخب ہوں گے یا خفیہ رائے شماری کے ذریعے مگر ہر حالت میں ان کا انتخاب یونین کی جنرل باڈی ہی کرے گی اور دوسرا یہ کہ ایک افسر، خواہ وہ پہلی بار یا اس کے بعد دوبارہ منتخب ہو جائے، تو وہ کتنے عرصے کے لیے اپنے عہدے پر فائز رہے گا۔ یہ مدت ہر حالت میں دو سال سے زائد نہیں ہونی چاہیے۔ یونین کے کسی افسر کے دوبارہ یا بار بار منتخب ہونے پر کوئی پابندی نہیں مگر ہر بار وہ صرف اتنی مدت کے لیے اپنے عہدے پر فائز رہ سکتا ہے جو یونین کے آئین میں اس شق کے تحت مقرر کی گئی ہو اور جو ہر حالت میں دو سال سے زائد نہ ہو۔ ایسی مدت کے گذرنے کے بعد اگر وہ چاہے تو دوبارہ اپنے سابقہ یا کسی نئے عہدے کے لیے انتخاب لڑ سکتا ہے۔ اس شرط کا اطلاق یونین کے اگزیکٹو کے ہر ممبر پر ہوگا اور ہر ایسے ممبر کو ایسے ہی قاعدے کے مطابق اور اتنی ہی مدت کے لیے منتخب کرنا ہوگا کیونکہ جیسا کہ اوپر ذکر کیا گیا ہے صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲ کی جز نمبر (۸) کی رو سے یونین کے

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

اگزیکٹو Executive کا ہر ممبر اس یونین کا افسر تصور ہوتا ہے

۱۱۔ یونین کے کسی افسر کے خلاف عدم اعتماد کا ووٹ پاس کرنے کا طریقۂ کار۔

یعنی یونین کے کسی عہدیدار یا اس کے اگزیکٹو کے کسی دوسرے ممبر کے خلاف عدم اعتماد کا ووٹ کس طرح پاس ہوگا؟

۱۲۔ یونین کی مجلس عاملہ اور جنرل باڈی کے اجلاس۔

یعنی یونین کی مجلس انتظامیہ اور جنرل باڈی کے اجلاس کب اور کس طرح ہوا کریں گے مگر ہر حالت میں یونین کی مجلس انتظامیہ کا اجلاس تین ماہ میں کم از کم ایک بار اور جنرل باڈی کا اجلاس سال میں کم از کم ایک بار منعقد ہونا چاہیے۔

اس کے علاوہ صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۷ کی ذیلی شق (۲) ترمیم شدہ مورخہ ۲۳ دسمبر ۱۹۷۵ء کی رو سے کوئی ٹریڈ یونین رجسٹریشن کی مستحق نہیں ہوسکتی جب تک اس کے سارے ممبران اس صنعت میں جس سے یونین کا تعلق ہو بطور کارکن ملازم نہ ہوں۔ اس لیے اگرچہ یونین کو یہ حق حاصل ہے کہ وہ اپنی مجلس عاملہ کے کل ممبروں (بشمول عہدیداروں) کی تعداد کے پچیس فیصد ایسے ممبران (بشمول عہدیداروں کے) منتخب کرے جو اس صنعت یا ادارے میں جس سے یونین کا تعلق ہو بطور کارکن ملازم نہ ہوں۔ لیکن جہاں تک یونین کے عام ممبروں کا تعلق ہے تو صرف وہی شخص ایک یونین کا ممبر بن سکتا ہے جو اس صنعت میں جس سے یونین کا تعلق ہو بطور کارکن ملازم ہو۔ یہ ایک نہایت لازمی شرط ہے اور جب تک یہ شرط پوری نہ ہو اس وقت تک ایک ٹریڈ یونین رجسٹریشن کی مستحق نہیں ہوسکتی۔ اس لیے رجسٹرار کو یہ اختیار حاصل ہوگا کہ وہ اس سلسلے میں یونین سے ثبوت طلب کرے اور اس امر کی تصدیق کے لیے آجر یا یونین کے متعلقہ رجسٹروں وغیرہ کا معائنہ کرے۔ اس کے علاوہ اگر ایک ادارے یا اداروں کے گروہ یا صنعت میں پہلے سے دو یا دو سے زائد رجسٹرڈ ٹریڈ یونین موجود ہوں تو اس میں کوئی اور ٹریڈ یونین اس وقت تک رجسٹریشن کی مستحق نہیں ہوسکتی جب تک اس کے ممبران

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

رجسٹرڈ ٹریڈ یونین موجود ہوں تو ان کی رجسٹریشن بدستور قائم رہے گی اور ان میں سے کسی یونین کی رجسٹریشن محض اس لیے قابل تنسیخ نہیں ہوگی کہ اس کے ممبروں کی تعداد متعلقہ ادارے میں ملازم کارکنوں کی مجموعی تعداد کے بیس فیصد سے کم ہے۔ اس طرح اب اگر کوئی ٹریڈ یونین اس شرط کو پورا کرتے ہوئے رجسٹر ہو جائے تو اس کی رجسٹریشن بھی محض اس لیے منسوخ نہیں کی جائے گی کہ رجسٹریشن کے بعد اس کے ممبروں کی تعداد متعلقہ ادارے میں ملازم کارکنوں کی تعداد کے بیس فیصد سے کم ہوگی ہے کیونکہ ممبروں کی تعداد کی ہی شرط کا اطلاق صرف رجسٹریشن کے وقت ہوگا اور اس کے بعد پھر اس شرط کا اطلاق نہیں ہوگا ملاحظہ ہو پاکستان لیبر کیسز صفحہ ۹۸ سال ۷۴ء ۱۹۷۴ء کسی ٹریڈ یونین کا کوئی افسر ایسا شخص نہیں ہوگا جسے دفعہ ۶۱ کے تحت سزا دی جا چکی ہے۔ یعنی فنڈ میں خورد برد یا غبن کرنے پر سزا پانے والا آدمی کسی یونین کا افسر بننے کا مجاز نہ ہوگا۔

رجسٹریشن سرٹیفکیٹ دفعہ ۹

جب رجسٹرار پوری طرح مطمئن ہو جائے تو وہ درخواست کی موصولی کی تاریخ کے پندرہ یوم کے اندر رجسٹریشن سرٹیفکیٹ جاری کرے گا دفعہ ۸ (۱)۔ اسی طرح جب اس کے اعتراضات کا جواب تسلی بخش طریقہ پر دے دیا جائے تو اعتراضات کے رفع کئے جانے کی تاریخ سے تین یوم کے اندر رجسٹریشن سرٹیفکیٹ جاری کرے گا۔ دفعہ ۸ (۲) رجسٹریشن اس وقت جاری کیا جائے گا جب ٹریڈ یونین کو رجسٹر کیا جا چکا ہو۔ رجسٹریشن سرٹیفکیٹ کا اجرا اس بات کا حتمی ثبوت ہے کہ ٹریڈ یونین کو صنعتی تعلقات آرڈیننس ۱۹۶۹ء کے تحت باضابطہ طور پر رجسٹر کیا جا چکا ہے۔ دفعہ ۹

رجسٹرار کی تحریری شکایت پر اگر لیبر کورٹ مطمئن ہو تو وہ متعلقہ ٹریڈ یونین کے رجسٹر کو منسوخ کرنے کا حکم صادر کر سکتی ہے۔ جب ٹریڈ یونین کے رجسٹریشن کی منسوخی کے بارے میں کسی کو لیبر کورٹ کے حکم پر شک وشبہ ہو تو وہ لیبر ٹریبونل میں اپیل دائر کر سکتا ہے دفعہ ۱۰

رجسٹریشن کی تنسیخ دفعہ ۱۰

لیبر کورٹ کسی ٹریڈ یونین کے رجسٹریشن کی تنسیخ کا حکم دے سکتی ہے اگر اسے رجسٹرار

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کی جانب سے تحریری شکایت موصول ہو کہ ٹریڈ یونین نے حسب ذیل کسی امر کی خلاف ورزی کی ہے ۔

(i)۔ یونین نے آرڈیننس یا قواعد کی خلاف ورزی کی ہے ۔

(ii)۔ یونین کا رجسٹریشن آرڈیننس یا قواعد کی خلاف ورزی سے عمل میں آیا ہے ۔

(iii)۔ یونین نے اپنے دستور کی کسی پابندی کی خلاف ورزی کی ہے ۔

(iv)۔ یونین نے اپنے دستور میں ایسی کوئی شرط شامل کر لی ہے جو آرڈیننس یا قواعد سے منافی ہے ۔

ایسی صورت میں بھی ٹریڈ یونین کا رجسٹریشن منسوخ کر دیا جائے گا جب رجسٹرڈ شدہ ٹریڈ یونین کا کوئی افسر ایسا شخص منتخب کیا گیا ہو جو دفعہ ۱۷ کے تحت ٹریڈ یونین کا افسر رہنے یا منتخب کیئے جانے کا اہل نہ ہو۔ ایسی تنسیخ کی ہدایت لیبر کورٹ اس وقت دے گا جب اسے رجسٹرار کی جانب سے تحریری شکایت موصول ہو۔

رجسٹرار ایسی صورت میں کسی ٹریڈ یونین کا رجسٹریشن منسوخ کرنے کا مجاز ہو گا جب وہ معقول تفتیش کے بعد اس نتیجہ پر پہنچے کہ متعلقہ ٹریڈ یونین نے اپنے آپ کو تحلیل کر لیا ہے یا اس کا وجود ختم ہو گیا ہے ۔

تنسیخ کے خلاف اپیل

اگر کسی ٹریڈ یونین کو اس کی رجسٹریشن کی منسوخی کے بارے میں لیبر کورٹ کے فیصلے سے کوئی رنجش ہو تو اس کو یہ حق حاصل ہو گا کہ اس فیصلے کے خلاف ۔

لیبر اپیلیٹ ٹربیونل میں اپیل کرے ۔ اور

اگر کسی ٹریڈ یونین کو دفعہ ۱۰ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت رجسٹرار کے فیصلے سے کوئی رنجش ہو تو اس کو یہ حق حاصل ہو گا کہ اس فیصلے کے خلاف لیبر کورٹ میں اپیل کرے ۔ یہ کاروائی زیر دفعہ ۱۱ ہو گی ۔

صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۰ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت رجسٹرار کو یہ اختیار حاصل ہے کہ وہ لیبر کورٹ کی شکایت کیئے بغیر کسی یونین کی رجسٹریشن منسوخ

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کرے، اگر اس کو (یعنی رجسٹرار کو) ایسی انکوائری کے بعد جو وہ مناسب سمجھے یہ معلوم ہو جائے کہ وہ یونین توڑ دی گئی ہے یا وہ خود بخود ختم ہو گئی ہے تو اگر اس صورت میں کسی یونین کو رجسٹرار کے فیصلے سے کوئی رنجش ہو تو اس کو یہ حق حاصل ہو گا کہ اس فیصلے کے خلاف لیبر کورٹ کو اپیل کرے۔

صنعتی ٹریڈ یونینوں، ان کی فیڈریشنوں اور قومی سطح کی فیڈریشنوں کی رجسٹریشن منسوخ کرنے کے بارے میں بھی مذکورہ بالا طریقہ اختیار کرنا پڑے گا۔ مگر اس صورت میں لیبر کورٹ کے تمام اختیارات قومی صنعتی تعلقات کمیشن استعمال کرے گا اور صرف وہی رجسٹرار جسے کمیشن نے رجسٹرار کے فرائض انجام دینے کے لیے مقرر کیا ہو ایسی ٹریڈ یونینوں اور فیڈریشنوں کی رجسٹریشن منسوخ کرنے کے لیے کمیشن کو مقررہ قاعدے کے مطابق شکایت کرنے کا مجاز ہو گا۔

ٹریڈ یونین کا رجسٹرار

رجسٹرار کا تقرر تحت دفعہ ۱۲

صنعتی تعلقات آرڈی ننس کے مقاصد کے تحت صوبائی حکومت اس امر کی مجاز ہو گی کہ وہ سرکاری گزٹ میں اعلان کے ذریعے جتنے افراد کا مناسب خیال کرے بطور رجسٹرار مقرر کر سکتی ہے۔ جب ایک سے زیادہ رجسٹرار کا تقرر کیا جائے تو صوبائی حکومت سرکاری اعلان میں اس حلقہ کا تعین کرے گی جس کے حدود میں ہر رجسٹرار اپنے اختیار استعمال کرے گا اور اپنے فرائض دے گا۔

رجسٹرار کے اختیارات و فرائض زیر دفعہ ۱۳

POWERS AND FUNCTIONS OF REGESTRAR

صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۳ اور مختلف صوبوں کے صنعتی تعلقات کے قواعد کے تحت رجسٹرار کو مندرجہ ذیل اختیارات اور فرائض تفویض کیے گئے ہیں۔

۱۔ صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کے تحت ٹریڈ یونینوں کو رجسٹر کرنا

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

اور اس مقصد کے لیے ایک رجسٹر رکھنا۔

۲ - ٹریڈ یونینوں، آجروں، کارکنوں اور بعض دوسرے افراد کے خلاف کسی جرم یا ناجائز مزدور کارروائی یا صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی کسی دفعہ کی خلاف ورزی یا یونین کے آئین کے مندرجات کے خلاف یونین کا فنڈ خرچ کرنے پر لیبر کورٹ یا صنعتی تعلقات کمیشن کو اس سلسلے میں مناسب کارروائی کرنے کے لیے شکایت کرنا یا کسی اور شخص کو ایسی شکایت کرنے کا اختیار دینا یعنی رجسٹرار کو یہ اختیار حاصل ہے کہ وہ مذکورہ بالا کسی جرم یا کارروائی کی مرتکب ٹریڈ یونینوں، آجروں، کارکنوں اور دوسرے افراد کے خلاف مناسب کارروائی کرنے کے لیے خود لیبر کورٹ یا قومی صنعتی تعلقات کمیشن کو شکایت کرے یا کسی اور شخص کو ایسی شکایت کرنے کا اختیار دے۔

۳ - اس سوال کو طے کرنا کہ کسی ادارہ یا صنعت کی ٹریڈ یونینوں میں سے کون سی ٹریڈ یونین اس ادارہ یا صنعت کے لیے اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ تصدیق کرانے کی حقدار ہے اس سوال کو رجسٹرار صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۲ کے تحت مقررہ قاعدے کے مطابق خفیہ رائے شماری کے ذریعے طے کرے گا۔

۴ - رجسٹرڈ ٹریڈ یونینوں کے حسابات اور ریکارڈ کی جانچ پڑتال کرنا اور اس سلسلے میں خود یا کسی دوسرے ایسے ماتحت افسر کے ذریعے جسے اس نے یعنی رجسٹرار نے اس مقصد کے لیے تحریری طور پر اختیار دیا ہو ایسی تفتیش یا انکوائری (ENQUIRY) کرنا جو وہ مناسب سمجھے۔ اس سلسلے میں مختلف صوبوں کے صنعتی تعلقات کے قواعد کے تحت رجسٹرار کو مزید مندرجہ ذیل اختیارات دیے گئے ہیں۔

(ا) رجسٹرار کو یہ اختیار حاصل ہے کہ وہ کسی ٹریڈ یونین یا ٹریڈ یونینوں کو فیڈریشن کے دفتر یا ایسی جگہ جو مناسب وجوہات کی بنا پر اس کو یقین ہو کہ کسی ٹریڈ یونین یا فیڈریشن کے دفتر کے طور پر استعمال کیا جا رہا ہے، کے اندر داخل ہو کر اس دفتر یا جگہ اور رجسٹروں یا دستاویزات کا اس طرح معائنہ کرے اور کسی شخص کی اس طرح گواہی لے جو اس کے خیال میں صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کے مقاصد پورے کرنے کے لیے ضروری ہے۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

(ii) کسی یونین یا فیڈریشن کے دفتر کا معائنہ کرتے وقت رجسٹرار کو یہ اختیار حاصل ہوگا کہ وہ کسی رجسٹر یا دستاویز کو معائنہ کے لیے طلب کرے۔

(iii) رجسٹرار کو یہ اختیار حاصل ہے کہ وہ کسی یونین یا فیڈریشن کی کتابوں کا معاینہ کرے اور اس یونین یا فیڈریشن کے افسروں سے یونین کے حسابات رکھنے کے لیے میں کوئی وضاحت یا معلومات طلب کرے۔

(iv) رجسٹرار کو یہ اختیار حاصل ہے کہ اوقات کار کے دوران کسی ادارے کے دفتر یا اس کے کسی حصے میں داخل ہوکر آجر کے کسی رجسٹر یا دستاویزات کا اس طرح معائنہ کرے اور کسی شخص کی اس طرح گواہی لے جو اس کے خیال میں صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کے مقاصد پورے کرنے کے لیے ضروری ہوں۔

(v) رجسٹرار کو اپنے فرائض انجام دیتے ہوئے یہ اختیار حاصل ہوگا کہ رجسٹرڈ ٹریڈ یونین یا رجسٹرڈ فیڈریشن کا ریکارڈ، رجسٹر یا دستاویزات کو بہ اخذ رسید اپنے قبضے میں لے۔

۵۔ اس سوال کا تصفیہ کرنا کہ کسی ادارہ یا صنعت کی متعدد ٹریڈ یونینوں میں کونسی ٹریڈ یونین متعلقہ ادارہ یا صنعت کی اجتماعی سودے کاری کی ایجنٹ قرار پانے کی مستحق ہے۔

۶۔ ٹریڈ یونین کے عہدیدار یا محنت کش کے تبادلہ، سبکدوشی، برطرفی یا کسی دیگر سزا کی اجازت دینا جبکہ یونین کے رجسٹریشن کی درخواست اس کے پاس زیر غور ہو دفعہ ۸ (۲)۔

۷۔ ایسے دیگر اختیارات و فرائض جن کی صراحت کی جائے۔

ٹریڈ یونینوں کی فیڈریشن دفعہ ۲۰ (Federation of Trade unions)

اس سلسلے میں قواعد حسب ذیل ہیں:

۱۔ جیسا کہ ٹریڈ یونین کی تعریف سے ظاہر ہے کہ کوئی دو یا دو سے زاید ٹریڈ یونین آپس میں مل کر ایک فیڈریشن قائم کرسکتی ہیں۔ صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۰ کی رو سے صرف وہی ٹریڈ یونینیں فیڈریشن بنا کر اسے رجسٹر کرواسکتی ہیں جو خود بھی آرڈیننس ہذا کے تحت رجسٹرڈ ہوں۔ بشرطیکہ ہر ایسی ٹریڈ یونین کے ممبروں نے ایک عام اجلاس میں فیڈریشن بنانے کی قرارداد منظور کی ہو اور ان سے ٹریڈ یونینوں نے مل کر فیڈریشن کی

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

ایک دستاویز مرتب کی ہو۔ یعنی ایک فیڈریشن کے بنانے اور اسے رجسٹر کروانے کے لیے سب سے پہلے یہ ضروری ہے کہ اس کی ہر ملحقہ ٹریڈ یونین کے ممبران ایک عام اجلاس میں فیڈریشن قائم کرنے کی قرار داد منظور کریں اور اس کے بعد وہ سب ٹریڈ یونینیں مل کر فیڈریشن کی ایک دستاویز مرتب کریں۔ ایسی دستاویز میں دیگر باتوں کے علاوہ یہ بھی درج ہونا چاہیے کہ ملحقہ ٹریڈ یونین کونسا طریقہ کار اپنائیں گی اور فیڈریشن اور اس کی ملحقہ ٹریڈ یونینوں کے حقوق و فرائض کیا ہوں گے۔

فیڈریشن کی رجسٹریشن کے لیے درخواست پر ہر ملحقہ ٹریڈ یونین کے صدر یا دوسرے ایسے افسروں کے جنہیں اس مقصد کے لیے اختیار دیا گیا ہو، دستخط ہونے چاہئیں۔ یہ یاد رہے کہ ایک فیڈریشن کو رجسٹر کروانے کے لیے جو لازمی شرط ہے وہ یہ ہے کہ اس کی تمام ملحقہ ٹریڈ یونینیں صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کے تحت باقاعدہ طور پر رجسٹرڈ ہوں۔ لیکن یہ ضروری نہیں کہ ایسی ٹریڈ یونینیں اجتماعی سودا کاری کے نمائندہ کی حیثیت بھی رکھتی ہوں۔ البتہ کارکنوں کی ٹریڈ یونینوں کے فیڈریشن کی ممبر نہیں بن سکتی۔

فیڈریشن کی رجسٹریشن کی درخواست کے فارم میں فیڈریشن کے نام کے علاوہ اس کے صدر دفتر کا پتہ اور اس کے قیام کی تاریخ مخصوص خالی جگہوں میں درج کرنے چاہئیں۔ اس کے علاوہ درخواست کے ساتھ مندرجہ ذیل دستاویزات بھی شامل کرنی چاہئیں۔

۱:۔ فیڈریشن کے آئین کی تین عدد نقول۔

۲:۔ شیڈول نمبر ا جس میں ہر ملحقہ ٹریڈ یونین کے مندرجہ ذیل کوائف درج ہوں۔

ا:۔ یونین کا نام اور رجسٹریشن نمبر

ب:۔ یونین کا پتہ۔

ج:۔ یونین کے صدر اور سکرٹری کے نام

د:۔ اس ادارے کا نام جس سے یونین کا تعلق ہو۔

ہ:۔ یونین کے ممبران کی تعداد

۳:۔ ایک گوشوارہ جس میں ان اداروں یا صنعت کے نام درج ہوں جن سے فیڈریشن

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کا تعلق ہو۔

۴:۔ ہر ملحقہ ٹریڈ یونین کے جنرل باڈی کی ایک ایسی قرار داد جس کے ذریعے فیڈریشن سے الحاق کا فیصلہ کیا گیا ہو۔

۵:۔ فیڈریشن کے اجلاس کی ایک ایسی قرار داد جس کے ذریعے رجسٹریشن کے لیے درخواست دہندگان کو درخواست دینے کا اختیار دیا گیا ہو۔

۶:۔ شیڈول نمبر۲ جس میں فیڈریشن کے افسروں کے مندرجہ ذیل کوائف درج ہوں۔

ا ۔ نام

ب ۔ ولدیت

ج ۔ عمر

د ۔ پتہ (مستقل اور مقامی)

ہ ۔ فیڈریشن میں عہدہ ۔

و ۔ اس ادارے کا نام جہاں ملازم ہو۔

ز ۔ محکمہ اور ٹکٹ یا ٹوکن نمبر اور

نوٹ: شیڈول نمبر ا و ۲ رجسٹر کی درخواست کے فارم کے ساتھ ہی چھپے ہوتے ہیں۔

۷:۔ فیڈریشن کی اس دستاویز کی کاپیاں جو فیڈریشن اور ہر ملحقہ ٹریڈ یونین کے درمیان طے پائی ہے۔

۸:۔ ایک بیان حلفی اس مقصد کے لیے کہ فیڈریشن اور ملحقہ یونینوں کا کوئی افسر آرڈیننس ہذا کی دفعہ ۶۱ کے تحت سزا یاب نہیں ہوا۔

فیڈریشن کی رجسٹریشن کے لیے باقی وہی طریقہ کار اختیار کرنا پڑے گا جو ایک عام ٹریڈ یونین کی رجسٹریشن کے لیے اختیار کرنا پڑتا ہے۔

فیڈریشن کی رجسٹریشن کے لیے درخواست مقررہ فارم کے مطابق متعلقہ صوبے کے رجسٹرار کو دینی چاہیے۔ سوائے صنعتی ٹریڈ یونینوں یا ایسی ٹریڈ یونینوں کے فیڈریشن یا قومی

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

سطح کی فیڈریشنس کے جن کی رجسٹریشن کا اختیار صرف قومی صنعتی تعلقات کمیشن کو حاصل ہے۔

رجسٹرڈ شدہ ٹریڈیونین کے حقوق و مراعات

RIGHTS AND PRIVILEGES OF REGISTRED TRADE UNION

اس سلسلہ میں قواعد حسب ذیل ہیں :

۱۔ قانون سازش کا محدود اطلاق ۔

۲۔ دیوانی مقدمات سے تحفظ ۔

۳۔ سمجھوتہ پر عمل ۔

ہر ایک کی تفصیل ذیل میں دی جاتی ہے ۔

۱۔ قانون سازش کا محدود اطلاق دفعہ ۱۷

ٹریڈ یونین یا اجتماعی سمجھوتہ کاری ایجنٹ کے کسی افسر کو تعزیرات پاکستان کے تحت کسی ایسے سمجھوتہ کے سلسلے میں سزا نہیں دی جائے گی جو اراکین کے درمیان اس مقصد کو فروغ دینے کے لیے کیا گیا ہو جس کا ذکر اس کے دستور میں ہو تاوقتیکہ متعلقہ سمجھوتہ کسی جرم کا ارتکاب کرنے یا کسی دیگر قانون کی خلاف ورزی کرنے کی غرض سے کیا گیا ہو ۔

ٹریڈ یونین یا اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کو ایسی کوئی سزا نہیں دی جاسکتی جو تعزیرات پاکستان کی دفعہ ۱۲۰ بی میں مرقوم ہے بشرطیکہ :

i ۔ اراکین کے مابین معاہدہ کا مدعا دستور میں بیان کردہ مقاصد کو فروغ دینا ہو اور

ii ۔ ایسا سمجھوتہ کسی جرم کے ارتکاب یا کسی قانون کی خلاف ورزی کی غرض سے نہ کیا گیا ہو ۔

یہ دفعہ بہت اہم ہے کیونکہ اس دفعہ کی عدم موجودگی کی صورت میں ٹریڈ یونین کے عہدیداروں کو کوئی تحفظ حاصل نہ ہوتا اور ان کے تمام اقدامات جو وہ صنعتی تنازعات کو حل کرنے اور ہڑتال کرنے کے سلسلے میں کرتے غیر قانونی اور قابل سزا ہوتے ۔ چنانچہ ایسی یونین جسے رجسٹر کرایا گیا ہو، اس کے تمام اقدامات قابل تعزیر ہیں ۔ جب کوئی انجمن

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کوئی قانونی عمل قانون کے مطابق کرے جس کے باعث کسی دوسرے شخص کو کوئی نقصان یا گزند پہنچ جائے تو ایسا شخص انجمن کے خلاف اس صورت میں مقدمہ دائر کر سکتا ہے جب انجمن کی نیت اسے نقصان پہنچانے کی تھی اور اپنے مفاد کو فروغ دینا یا اس کا تحفظ کرنا نہ تھا۔ اس دفعہ کے تحت ٹریڈ یونین کے افسران کے خلاف کوئی کاروائی نہیں کی جا سکتی۔ اگر ان کا مقصد کسی جرم ارتکاب نہیں تھا۔

دیوانی مقدمات سے بچاؤ دفعہ ۱۸

کسی ٹریڈ یونین۔ اس کے کسی افسر یا رکن کے خلاف کوئی مقدمہ یا دیگر قانونی چارہ جوئی کسی ایسے اقدام کے خلاف نہیں ہو سکے گی جس کا مقصد ایسے صنعتی جھگڑے کو فروغ دینا ہو جس میں ٹریڈ یونین ایک فریق ہو خواہ ایسا اقدام کسی شخص کو معاہدہ ملازمت توڑنے کی ترغیب دے۔ یا یہ کسی دوسرے شخص کی تجارت کاروبار یا ملازمت میں مداخلت کا باعث ہو، یا کسی شخص کے اپنے سرمایہ یا محنت کو اپنی مرضی کے مطابق استعمال کرنے کے حق میں مداخلت ہو۔ کوئی ٹریڈ یونین کسی مقدمہ یا دیگر قانونی کاروائی میں دیوانی عدالت کے سامنے کسی ایسے فعل کی ذمہ دار نہیں ہوگی جو صنعتی جھگڑے کو فروغ دینے کے لیے اس کے کسی کارندے نے کیا ہو۔ بشرطیکہ اس شخص نے یہ فعل ٹریڈ یونین کی مجلس عاملہ کے علم اور ہدایت کے بغیر کیا ہو۔

عام قانون کے تحت مذکورہ بالا صورت حال میں ٹریڈ یونین کے عہدیداروں کے خلاف مقدمہ دائر کیا جا سکتا ہے لیکن دفعہ ۱۸ کی موجودگی میں محض یہ بات کہ کوئی قابل اقدام نقصان ہوا ہے کافی نہیں ہوگی بلکہ دوسرے عوامل پر بھی غور کرنا ہوگا۔ جیسے

(i)۔ مذکورہ اقدام قانونی تھا۔

(ii)۔ اختیار کردہ طریقہ کار قانونی یا غیر قانونی تھا؟

(iii)۔ مذکورہ اقدام کی پشت پر کیا نیت تھی؟

اوّل و دونوں صورتوں میں اگر اقدام اور اختیار کردہ طریقہ کار غیر قانونی تھا تو ذمہ دار افراد کے خلاف عدالتی کاروائی کی جا سکتی ہے خواہ اس عمل میں ان کی نیت کچھ کیوں نہ ہو، تیسری صورت میں اگر انجمن کی نیت آجر کو نقصان پہنچانا ہو تو انجمن کے خلاف کاروائی کی جا سکتی ہے،

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

ورنہ نہیں ۔

۴ ۔ سمجھوتہ پر عمل دفعہ ۱۹

ٹریڈ یونین کے ممبران کے درمیان کوئی ایسا سمجھوتہ صرف اس بنا پر کالعدم یا قابل کالعدم نہیں ہوگا کہ اس سمجھوتہ کا مقصد کاروبار پر پابندی عائد کرنا ہے ۔

نارو ا افعال Unfair Practices

آجر کی جانب سے ناروا عمل دفعہ ۱۵

آجر کو اس امر کا حق حاصل ہے کہ وہ کسی شخص کا انتظامی عہدہ پر تقرر کرتے وقت یا ترقی دیتے وقت یہ مطالبہ کرے کہ وہ محنت کشوں کی ٹریڈ یونین کا رکن یا افسر نہ رہے یا ہونے کا نا اہل قرار دیا جائے ۔

صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۵ کے تحت آجر اور آجروں کی کی ٹریڈ یونینوں یا ان کی جگہ کسی اور شخص کی طرف سے مندرجہ ذیل کارروائیاں ناجائز مزدور کارروائیاں قرار دی گئی ہیں اور جو آجر کا رکن یا اور کوئی شخص ایسی کارروائی کا مرتکب ہو تو اسے ہو تو اسے آرڈی ننس ہذا کی دفعہ ۵۳ کے تحت سزا دی جا سکتی ہے ۔

۱ ۔ ملازمت کے معاہدے میں کوئی ایسی شرط رکھنا جس کا مقصد کسی ایسے شخص کے جو اس معاہدے کا فریق ہو کسی یونین میں شامل ہونے یا اس کی رکنیت جاری رکھنے کے حق کو محدود کرنا ہو ۔

۲ ۔ کسی شخص کو ملازم رکھنے یا اس کے ملازمت جاری رکھنے سے اس بنا پر انکار کرنا کہ وہ شخص کسی یونین کا افسر یا ممبر ہے یا نہیں ہے ۔

۳ ۔ کسی شخص کے خلاف اس کی ملازمت ، ترقی ، ملازمت کی شرائط یا کام کے حالات کے سلسلے میں اس بنا پر امتیازی برتاؤ کرنا کہ وہ شخص کسی ٹریڈ یونین کا ممبر یا افسر ہے یا نہیں ہے ۔

۴ ۔ کسی شخص کو ملازمت سے خارج ، برطرف یا علیحدہ کرنا یا اس کا تبادلہ کرنا یا اس کو ملازمت سے اخراج ، برطرفی ، علیحدگی یا تبدیل کرنے کی دھمکی دینا یا اس ملازمت کے سلسلے میں اس کو نقصان پہنچانا یا نقصان پہنچانے کی دھمکی دینا ، اس بنا پر کہ وہ کسی ٹریڈ یونین

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کا ممبر یا افسر ہے یا ایسا ممبر یا افسر بننے کا ارادہ رکھتا ہے یا کسی اور شخص کو اس یونین کا ممبر یا افسر بننے کی ترغیب دیتا ہے یا وہ کسی ٹریڈ یونین کے بنانے یا اس کو فروغ دینے یا اس کی سرگرمیوں میں حصّہ لیتا ہے۔

۵۔ کسی شخص کو کوئی فائدہ پہنچا کر یا فائدہ پہنچانے کا لالچ دے کر یا اس کے لیے کسی اور شخص کو کوئی فائدہ پہنچا کر یا فائدہ پہنچانے کا لالچ دے کر کسی ٹریڈ یونین کا ممبر یا افسر بننے سے باز رہنے یا کسی یونین میں اپنی رکنیت یا عہدہ ختم کرنے پر آمادہ کرنا۔

۶۔ اجتماعی سوداکاری کے نمائندے کے کسی افسر کو دھمکی، دباؤ، جبر، خطرہ، گھیراؤ، جسمانی اذیّت یا پانی، بجلی یا ٹیلیفون کی سہولت منقطع کرنے یا کسی دوسرے ایسے طریقے سے کوئی معاہدہ کرنے پر مجبور کرنا یا مجبور کرنے کی کوشش کرنا۔

۷۔ صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۲ کے تحت اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ منتخب کرنے کے سلسلے میں ہونے والے انتخابات میں مداخلت کرنا یا کسی اور طریقے سے اثر انداز ہونا۔

۸۔ صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۸ کے تحت ہڑتال کے نوٹس کی مدت کے دوران یا کسی ہڑتال کے دوران جو غیر قانونی نہ ہو۔ کوئی نیا کارکن بھرتی کرنا سوائے اس صورت کے جب مصالحت کنندہ اس بات کی تسلی کرنے کے بعد کہ کام بند ہونے سے مشینوں اور تنصیبات کو نقصان کا احتمال ہے، محدود تعداد میں کارکن بھرتی کرنے کی اجازت دے۔

۹۔ مغربی پاکستان صنعتی و تجارتی ملازمت (اسٹینڈنگ آرڈرز) آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۸ء کی اسٹینڈنگ آرڈر نمبر ۱۱ (اے) کی شرائط کی خلاف ورزی کرتے ہوئے پورے ادارے کو بند کرنا۔ اسٹینڈنگ آرڈر ہذا کے تحت کوئی آجر سوائے آگ لگ جانے کی صورت کے یا سوائے آفت زدگی، قوّت کی فراہمی بند ہو جانے، وبا یا شہری ہنگاموں کی وجہ سے اپنے پورے ادارے کو لیبر کورٹ سے پیشگی اجازت حاصل کیے بغیر بند نہیں کر سکتا۔

۱۰۔ کوئی غیر قانونی تالہ بندی شروع کرنا یا جاری رکھنا یا کسی اور کو ایسی تالہ بندی میں حصّہ لینے کے لیے اکسانا یا ایسی تالہ بندی کی حمایت یا اعانت میں کوئی رقم فراہم کرنا یا خرچ کرنا

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

یا کوئی اور کارروائی کرنا ۔

چند نظائر

۱ ۔ صدر دفتر کے ملازمین کو انتظامی ہدایات کے خلاف اور ٹریڈ یونین کارروائی کو نقصان پہنچانے کی غرض سے ذیلی دفتر میں منتقل کر دینا دفعہ ۱۵ کے منافی ہے ۔ واپڈا بنام ملک مشتاق احمد (۱۹۷۵ء) ایل ایل سی ۱۷۲ ۔

۲ ۔ یونین کی تشکیل کے فوراً بعد یونین کے تمام اہم عہدہ داران کو دور دراز مقامات کے دفاتر میں منتقل کر دینا اس امر کی نشاندہی کرتا ہے کہ یونین ٹوٹ جائے اور اسے نقصان پہنچ جائے اور یہ اقدام دفعہ ۱۵ کے منافی ہے ۔ رفیق احمد خان لودھی بنام عاشق حسین فاروقی (۱۹۷۴ء) ایل ایل سی ۴ ۔

محنت کشوں کی جانب سے ناروا عمل دفعہ ۱۶

صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۶ کے تحت کارکنوں، ان کی ٹریڈ یونینوں یا کسی اور شخص کی طرف سے مندرجہ ذیل کارروائیاں ناجائز مزدور کارروائیاں قرار دی گئیں ہیں ۔

(۱) کسی کارکن کو اوقات کار کے دوران کسی ٹریڈ یونین میں شامل ہونے یا نہ ہونے پر آمادہ کرنا ۔

(۲) کسی شخص کو کسی ٹریڈ یونین کا ممبر یا افسر بننے یا نہ بننے یا کسی یونین کا بدستور ممبر یا افسر رہنے یا اس کی ممبری یا افسری سے ہٹ جانے کے لیے دھمکانا ۔ (ایسی دھمکی اگر ادارے کے باہر بھی دی گئی تو دھمکی دینے والا شخص ناجائز مزدور کارروائی کا مرتکب ہوگا ۔)

(۳) کسی شخص کو کوئی فائدہ پہنچا کر یا فائدہ پہنچانے کا لالچ دے کر یا اس کے لیے کسی اور شخص کو کوئی فائدہ پہنچا کر یا فائدہ پہنچانے کا لالچ دے کر کسی ٹریڈ یونین کا افسر نہ بننے یا نہ رہنے پر آمادہ کرنا ۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

(۴) کسی آجر کو دھمکی، دباؤ، جبر، خطرہ، گھیراؤ یا کسی جگہ سے باہر نکالنے، بیدخلی، حملہ مجرمانہ، جسمانی اذیت یا ٹیلیفون، پانی یا بجلی کی سہولت منقطع کرنے کے ذریعے یا اس قسم کی دوسری حرکت سے کوئی مطالبہ ماننے پر مجبور کرنا یا مجبور کرنے کی کوشش کرنا۔

(۵) ۔ کوئی غیر قانونی ہڑتال یا سُست روی شروع کرنا یا جاری رکھنا یا کسی اور کو ایسی ہڑتال یا سُست روی میں حصّہ لینے کے لیے اکسانا یا ایسی ہڑتال یا سُست روی کی اعانت یا حمایت میں کوئی رقم فراہم یا خرچ کرنا یا کوئی اور کاروائی کرنا۔ واضح رہے کہ صنعتی تعلقات کے ترمیمی ایکٹ مجریہ ۱۹۷۵ء کے ذریعے کارکنوں کی طرف سے ناجائز مزدور کاروائی سے متعلق دفعہ ۱۶ میں تین اہم ترامیم کی گئی ہیں۔ ان میں سے ایک ترمیم کے باعث اب کوئی بھی شخص، خواہ وہ کارکن کی تعریف میں آتا ہو، اگر دفعہ ۱۶ کی کسی جزُ کی خلاف ورزی کرے تو وہ صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۵۳ کے تحت سزا کا موجب ہوگا۔ اس سے قبل صرف ایک کارکن ہی دفعہ ۱۶ کے کسی جزُ، سوائے دفعہ ہٰذا کی ذیلی دفعہ (۱) کی جزُ نمبر (ڈی)، کے خلاف ورزی کی صورت میں دفعہ ۵۳ کے تحت سزا کا مستوجب ہو سکتا تھا۔ مگر مذکورہ بالا ترمیم کے باعث اب جو شخص، خواہ وہ کارکن کی تعریف میں آتا ہو یا نہ آتا ہو۔ اگر دفعہ ۱۶ کی کسی بھی جزُ کی خلاف ورزی کرے تو وہ دفعہ ۵۳ کے تحت سزا کا مستوجب ہو سکتا ہے۔ لہٰذا اگر کسی یونین کا کوئی ایسا عہدہ دار جو اگر خود کارکن کی تعریف میں نہ آتا ہو پھر بھی اگر وہ دفعہ ۱۶ کے کسی جزُ کی خلاف ورزی کرے تو وہ دفعہ ۵۳ کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا۔

دوسری ترمیم کے ذریعے دفعہ ۱۶ کی ذیلی دفعہ (۱) کے جزُ نمبر (ڈی) کی دسترس میں بھی کافی توسیع کی گئی ہے۔ اس ترمیم سے قبل اس صورت میں کوئی شخص دفعہ ۵۳ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت سزا کا مستوجب ہو سکتا تھا جب وہ کسی دھمکی، دباؤ یا جبر وغیرہ کے ذریعے آجر کو کسی معاہدے پر دستخط کرنے پر مجبور کرتا۔ مگر مذکورہ بالا ترمیم کے باعث اب اگر کوئی شخص دھمکی۔ دباؤ یا جبر وغیرہ کے ذریعے آجر کو محض کوئی مطالبہ ماننے پر مجبور کرے یا اسے مجبور کرنے کی کوشش کرے تو وہ دفعہ ۵۳ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

یعنی دفعہ ۵۳ کے تحت سزا کا مستوجب ہونے کے لیے اب یہ ضروری نہیں کہ آجر کو کسی معاہدے پر دستخط کرنے کے لیے مجبور کیا گیا ہو۔ دفعہ ہذا کے تحت سزا کا مستوجب ہونے کے لیے اب یہ کافی ہوگا کہ آجر کو دھمکی، دباؤ یا جبر کے ذریعے کوئی مطالبہ ماننے پر مجبور کیا گیا ہو یا اسے مجبور کرنے کی کوشش کی گئی ہو۔ اس کے علاوہ دفعہ ۵۳ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت سزا کا مستوجب ہونے کے لیے یہ بھی ضروری نہیں کہ آجر کو دھمکی، دباؤ یا جبر وغیرہ کے ذریعے کوئی مطالبہ ماننے پر مجبور کیا گیا ہو۔ بلکہ آجر کو اگر ایسے کوئی مطالبہ ماننے پر مجبور کرنے کی کوشش بھی کی گئی ہو پھر دھمکی۔ دباؤ یا جبر وغیرہ کے اقدامات کرنے والا شخص دفعہ ۵۳ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا۔ یہ بھی ضروری نہیں کہ ایسے مطالبے کا تعلق تمام کارکنوں یا کارکنوں کے کسی گروپ سے ہو یا اس کے متعلق کوئی صنعتی تنازعہ اٹھایا گیا ہو یا نہ اٹھایا گیا ہو، ماننے پر بھی اگر آجر کو مجبور کیا جائے یا اسے مجبور کرنے کی کوشش کی جائے تو دھمکی وغیرہ کا دینے والا شخص دفعہ ۵۳ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا۔ لہٰذا اگر کوئی شخص آجر کو دھمکی، دباؤ یا جبر وغیرہ کے ذریعے اپنا کوئی ذاتی مطالبہ ماننے پر مجبور کرنا ہو تو وہ شخص دفعہ ۵۳ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا۔ البتہ قانونی چارہ جوئی کی دھمکی اس دھمکی کے زمرہ میں نہیں آتی جس کے باعث دھمکی دینے والا شخص دفعہ ۵۳ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت سزا کا مستوجب ہو سکتا ہے۔ یعنی اگر کوئی شخص آجر کو محض یہ دھمکی دے کہ اگر اس کا مطالبہ منظور نہ کیا گیا تو وہ قانونی چارہ جوئی پر مجبور ہوگا تو اس صورت میں وہ شخص دفعہ ۵۳ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت سزا کا مستوجب نہیں ہو سکتا۔ لیکن اگر ایسی کوئی دھمکی غیر قانونی اقدامات کے بارے میں ہو تو اس صورت میں دھمکی دینے والا شخص دفعہ ۵۳ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا۔ اس کے علاوہ دفعہ ۵۳ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت سزا کا مستوجب ہونے کے لیے، یہ بھی ضروری نہیں کہ ایسی دھمکی ادارے کے کسی مالک یا اس ادارے کے کسی منیجر کو دی گئی ہو، بلکہ ایک ادارے کے ہر اس شخص یا افسر کو جو صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲ کے تحت آجر کی تعریف میں آتا ہو۔ اگر کوئی ایسی دھمکی وغیرہ دی گئی تو دھمکی دینے والا شخص

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

دفعہ ۵۳ کی ذیلی دفعہ (۳) کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا۔

تیسری ترمیم کے ذریعے غیر قانونی ہڑتال اور سست روی کا شروع کرنا یا اسے جاری رکھنا بھی ناجائز مزدور کاروائی کے زرہ میں شامل کیا گیا ہے۔ یعنی اگر کوئی شخص غیر قانونی ہڑتال یا سست روی شروع کرے یا اسے جاری رکھے یا کسی اور شخص کو ایسی ہڑتال یا سست روی میں حصہ لینے کے لیے اکسائے یا ایسی ہڑتال یا سست روی کی حمایت یا اعانت میں کوئی رقم خرچ کرے یا فراہم کرے یا اور کوئی کاروائی کرے تو وہ شخص دفعہ ۵۴ کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا۔ اسی طرح صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۵ کے تحت غیر قانونی تالہ بندی کو بھی ناجائز مزدور کاروائی کے زمرہ میں شامل کیا گیا ہے اور اگر کوئی شخص غیر قانونی تالہ بندی شروع کرے یا اسے جاری رکھے یا کسی اور شخص کو غیر قانونی تالہ بندی میں حصہ لینے پر اکسائے یا ایسی تالہ بندی کی حمایت یا اعانت میں کوئی رقم فراہم یا خرچ کرے۔ یا اور کوئی کاروائی کرے تو وہ شخص دفعہ ۵۴ کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا۔ اس کے علاوہ اگر کوئی آجر سوائے ان حالات کے جن کا ذکر مغربی پاکستان صنعتی و تجارتی ملازمت (اسٹینڈنگ آرڈرز) آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۸ء کے اسٹینڈنگ آرڈر نمبر ۱۱ (اے) میں کیا گیا ہے۔ لیبر کورٹ سے اجازت حاصل کئے بغیر اپنا پورا ادارہ بند کرے تو وہ صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۵ کے تحت ناجائز مزدور کاروائی کا مرتکب ہوگا۔ یہاں کسی ادارے کو تالہ بندی کے ذریعے بند کرانے اور تالہ بندی کے علاوہ کسی اور وجہ سے بند کرانے میں فرق کی وضاحت ضروری ہے۔ جہاں تک تالہ بندی کا تعلق ہے تو جس طرح کارکن کسی صنعتی تنازعہ کے سلسلے میں مقررہ قاعدے کے مطابق ہڑتال کر سکتے ہیں تو اسی طرح صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۳۲ کے تحت آجر کو یہ حق حاصل ہے کہ وہ بھی کسی صنعتی تنازعہ کے سلسلے میں مقررہ قاعدے کے مطابق تالہ بندی کرے، جس کے لیے آجر کو لیبر کورٹ سے کوئی پیشگی اجازت حاصل کرنے کی ضرورت نہیں ہوگی۔ لیکن اگر کوئی شخص آجر تالہ بندی کے علاوہ کسی اور وجہ کی بنا پر پورے ادارے کو بند کرانا چاہے تو اس صورت میں سوائے ان حالات کے جن کا ذکر مغربی پاکستان صنعتی و تجارتی ملازمت (اسٹینڈنگ آرڈرز) آرڈی

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

ننس مجریہ ۱۹۶۸ئہ کی اسٹینڈنگ آرڈر نمبر ۱۱ شق (ے) میں کیا گیا ہے۔ آجر کو ادارہ بند کرنے کے لیے لیبر کورٹ سے پیشگی اجازت حاصل کرنا ہوگی اور اگر کوئی آجر پیشگی اجازت لیے بغیر پورے ادارے کو بند کر دے تو وہ دفعہ ۵۳ کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا۔ مگر تالہ بندی کی صورت میں آجر صرف اس حالت میں دفعہ ۵۳ کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا جب وہ تالہ بندی غیر قانونی ہو اور جیسا کہ اوپر ذکر کیا گیا ہے۔ قانونی طور پر تالہ بندی کرنے کے لیے آجر کو نہ لیبر کورٹ سے پیشگی اجازت حاصل کرنے کی ضرورت ہے اور نہ وہ ایسی تالہ بندی کی بنا پر کسی سزا کا مستوجب ہو سکتا ہے۔

سست روی

صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ئہ کی دفعہ ۱۶ میں اس مقصد کے لیے سست روی کی جو تعریف کی گئی ہے اس کے مطابق سست روی سے مراد کارکنوں کے ایک گروہ کا متحدہ طور پر کام کی رفتار حسب معمول پیداوار کی ارادتاً منظم اور بامقصد طریقے سے کمی کرنا یا ایسے ہی طریقے سے پیداوار کی عام ماہیت کو بگاڑنا ہے۔ لیکن اگر حسب معمول پیداوار یا پیداوار کی عام ماہیت کسی فنی خرابی، مشین کے ٹوٹ جانے، بجلی کے فیل ہو جانے یا اس میں کوئی خرابی پیدا ہو جانے یا حسب معمول مال یا مشینری کے فالتو پرزے نہ ملنے کی وجہ سے کم ہو جائے یا بگڑ جائے تو یہ سست روی میں شمار نہیں ہوگی۔ اس تشریح کے مطابق اگر کوئی ایک شخص کام یا پیداوار میں کمی کرے یا پیداوار کی عام ماہیت بگاڑے تو وہ سست روی کا مرتکب نہ ہوگا۔ سست روی کا ارتکاب اس صورت میں ہو سکتا ہے جب ایک سے زیادہ کارکن متحدہ طور پر ارادۃً منظم اور بامقصد طریقے سے کام یا حسب معمول پیداوار میں کوئی کمی کریں یا پیداوار کی عام ماہیت بگاڑیں۔

ناجائز مزدور کاروائی کے ارتکاب کی سزا

ناجائز مزدور کاروائی کے مرتکب افراد کو صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ئہ کی دفعہ ۵۳ کے تحت مندرجہ سزائیں دی جا سکتی ہیں۔

۱۔ اگر کوئی شخص صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ئہ کی دفعہ ۸ (ے) کے

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

مندرجات کی خلاف ورزی کرے گا تو وہ تین سال تک کی قید یا ایک ہزار روپیہ تک جرمانہ یا دونوں سزاؤں کا مستوجب ہوگا۔ صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۸ (اے) کے تحت ایسی مدت کے دوران جبکہ کسی یونین کی رجسٹریشن کی درخواست زیر غور ہو۔ رجسٹرار کی اجازت کے بغیر اس یونین کے کسی عہدیدار کو تبادلہ، ملازمت سے اخراج یا برطرفی یا کوئی اور سزا نہیں دی جاسکتی، بشرطیکہ یونین نے تحریری طور پر آجر کو اپنے عہدیداروں کے ناموں سے مطلع کیا ہو۔ لہٰذا اگر کوئی آجر رجسٹرار سے اجازت حاصل کئے بغیر اس مدت کے دوران جبکہ کسی ٹریڈ یونین کی ٹریڈ یونین کی رجسٹریشن کی درخواست زیر غور اس یونین کے کسی عہدیدار کو کوئی سزا دے تو وہ آجر مذکورہ بالا سزاؤں کا مستوجب ہوگا، بشرطیکہ یونین نے تحریری طور پر آجر کو اپنے عہدوں پر فائز اشخاص کے ناموں سے مطلع کیا ہو۔

۲۔ جو کوئی بھی صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۵ کے مندرجات کی خلاف ورزی کرے گا تو وہ چار سال تک کی قید یا دس ہزار روپیہ تک جرمانہ یا دونوں سزاؤں کا مستوجب ہوگا۔ آرڈی ننس ہذا کی دفعہ ۱۵ کے مندرجات کا تعلق آجر یا اس کی جگہ کسی اور شخص کی طرف سے ناجائز مزدور کاروائیوں سے ہے۔ لہٰذا اگر آجر یا اس کی طرف سے کوئی اور شخص آرڈی ننس ہذا کی دفعہ ۱۵ کے تحت ناجائز مزدور کاروائی کا مرتکب ہو تو وہ چار سال تک کی قید یا دس ہزار روپیہ تک جرمانہ یا دونوں سزاؤں کا مستوجب ہوگا۔ جو آرڈی ننس لہٰذا کے تحت سب سے بڑی سزا ہے۔

۳۔ جو کوئی بھی دفعہ ۱۶ کے مندرجات کی، ماسوائے ذیلی دفعہ (۱) کی جز نمبر (ڈی) کے مندرجات کی خلاف ورزی کرے گا تو وہ تین سال تک کی قید یا پانچ ہزار روپیہ تک جرمانہ یا دونوں سزاؤں کا مستوجب ہوگا۔ صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ (۱۶) کے مندرجات کا تعلق کارکنوں کی طرف سے ناجائز مزدور کاروائیوں سے ہے۔

۴۔ اگر ن ٹریڈ یونین کا کوئی افسر یا کارکن یا کارکن کے علاوہ کوئی اور شخص دفعہ ۱۶ کی ذیلی دفعہ (۱) کی جز نمبر (ڈی) کے مندرجات کی خلاف ورزی کرے گا تو وہ تین سال تک کی قید یا دو ہزار روپیہ تک جرمانہ یا دونوں سزاؤں کا مستوجب ہوگا۔ آرڈی ننس ہذا کی دفعہ ۱۶

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کی دفعہ (ا) کی جزنمبر (ڈی) کا تعلق کارکنوں کی طرف سے اس ناجائز مزدور کاروائی سے ہے جب کسی دھمکی، دباؤ یا جبر وغیرہ کے ذریعے آجر کوئی مطالبہ ماننے پر مجبور کیا جائے یا اسے مجبور کرنے کی کوشش کی جائے۔ ایسی صورت میں مجرم اگر ٹریڈ یونین کا افسر ہو تو قومی صنعتی تعلقات کمیشن کو یہ اختیار حاصل ہوگا کہ اسے مذکورہ بالا سزاؤں میں سے کوئی سزا دینے کے علاوہ یہ ہدایت کرے کہ وہ شخص ٹریڈ یونین میں اس عہدے پر فائز نہ رہے اور اس کے بعد آنے والی دوسری مدت کے دوران بھی ٹریڈ یونین کا افسر بننے کا نااہل رہے۔

۵۔ جو کوئی بھی دفعہ ۴۷ (اے) کے مندرجات کی خلاف ورزی کرے گا تو وہ تین سال تک کی قید یا دو ہزار روپیہ تک جرمانہ یا دونوں سزاؤں کا مستوجب ہوگا۔ صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۴۷ (اے) کے تحت آجر کو غیر قانونی تالہ بندی اور قانونی ہڑتال کے دوران اپنے ادارے میں سے کسی قسم کے قائم اثاثہ کو ہٹائے تو وہ دفعہ ۵۲ کی ذیلی دفعہ (۵) کے سزا کا مستوجب ہوگا۔ البتہ قانونی تالہ بندی یا غیر قانونی ہڑتال کے دوران ایسے اثاثہ جات کے ہٹانے پر کوئی پابندی نہیں۔

صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۵، اور دفعہ ۱۶ کے تحت ناجائز کاروائیوں کے خلاف شکایت قومی صنعتی تعلقات کمیشن یا لیبر کورٹ سے کی جاسکتی ہے۔

اجتماعی سودے کاری ایجنٹ

COLLECTIVE BARGAINING AGENT

مفہوم دفعہ ۲ (۵)

اجتماعی سودے کاری ایجنٹ یا کارندہ سے مراد کسی ادارہ یا صنعت میں محنت کشوں کی ایسی ٹریڈ یونین ہے جو دفعہ ۲۲ کے تحت ادارہ میں محنت کشوں کی اجتماعی سودے کاری کے معاملہ میں کارندہ ہو دفعہ ۲ (۵) صنعتی تعلقات آرڈیننس۔

انتخاب اور تصدیق کا طریقہ

DETERMINATION AND CERTIFICATION

اجتماعی سودا کاری ایجنٹ کے انتخاب اور تصدیق کے قواعد کو اچھی طرح سمجھنے کے

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

لیے حسب ذیل حصّوں میں تقسیم کیا جاتا ہے۔

ا۔ جب ادارہ میں صرف ایک ہی ٹریڈ یونین موجود ہو دفعہ ۲۲ (۱)

۲۔ جب ادارہ میں ایک سے زیادہ ٹریڈ یونین موجود ہوں لیکن ان میں کوئی خفیہ رائے شماری میں مقابلہ نہ کرے۔ دفعہ ۲۲ (۲)

۳۔ جب ادارہ میں ایک سے زیادہ ٹریڈ یونین موجود ہوں اور وہ خفیہ رائے شماری میں مقابلہ کرنا پسند کریں۔

جب ادارہ میں صرف ایک یونین ہو ۲۲ (۱)

جب کسی ادارہ (یا اداروں کا گروپ) میں صرف ایک ہی رجسٹرڈ ٹریڈ یونین موجود ہو اور اس کے ممبران کی تعداد ادارہ (یا گروپ) میں ملازم کل محنت کشوں کے ایک تہائی سے کم نہ ہو تو رجسٹرار ایسی ٹریڈ یونین سے عرضی موصول ہونے پر اس کے اجتماعی سودے کاری کا ایجنٹ ہونے کی تصدیق کر دے گا۔ دفعہ ۲۲ (۱)

اس سے قبل کسی ادارے یا اداروں کے گروہ میں صرف ایک رجسٹرڈ ٹریڈ یونین بھی اور اس کے ممبروں کی تعداد اس ادارے یا اداروں کے گروہ میں ملازم کارکنوں کی تعداد کے ایک تہائی سے کم نہ تھی تو وہ خود بخود اس ادارے یا اداروں کے گروہ کے لیے اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ تصوّر ہوتی تھی۔ اس مقصد کے لیے اس یونین کو رجسٹرار کی تصدیق کی کوئی ضرورت نہیں تھی۔ مگر اب اس مقصد کے لیے رجسٹرار کی تصدیق لازمی ہے اور اب کوئی ایسی یونین تب ہی اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ تصوّر ہوگی جب رجسٹرار مقررہ قاعدے کے مطابق اس امر کی تصدیق کرے۔ بحوالہ ۲۲۲ پاکستان لیبر کیسز

جب ادارہ میں موجود ایک ہی ٹریڈ یونین کے سودے کاری ایجنٹ ہونے کی تصدیق ہو جائے تو ایسے اعلان کی تاریخ سے دو سال کی مدت کے اندر کوئی عرضی اس ادارے کے لیے اجتماعی سوداکاری ایجنٹ تصدیق کرنے کے لیے نہیں دی جا سکتی، سوا اس صورت کے جب متعلقہ یونین کا رجسٹریشن مذکورہ مدت کے اختتام سے قبل منسوخ کر دیا جائے

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

دفعہ ۲۲ (۱۰)

جب ادارہ میں ایک سے زیادہ موجود یونین مقابلہ نہ کریں ۔ دفعہ ۲۲

جب کسی ادارہ (یا اداروں کے گروپ) میں ایک سے زیادہ رجسٹرڈ ٹریڈ یونین موجود ہوں تو رجسٹرار کسی ایسی ٹریڈ یونین سے عرضی موصول ہونے پر جس کے ممبران کی تعداد ادارہ (یا اداروں کے گروپ یا آجر کے تحت یا گورنمنٹ) میں ملازم محنت کشوں کے ایک تہائی سے کم نہ ہو پندرہ یوم کے اندر خفیہ رائے شماری کا انتظام کرے گا تاکہ یہ طے کیا جاسکے کہ کونسی ٹریڈ یونین ادارے کا اجتماعی سودے کاری ایجنٹ ہوسکتی ہے ۔ دفعہ ۲۲ (۲)

جب کسی ادارہ کی شاخیں ایک سے زیادہ شہروں میں قائم ہوں تو رجسٹرار درخواست موصول ہونے کی تاریخ سے تیس یوم کے اندر خفیہ رائے شماری کرائے گا۔ جب درخواست کسی ایسے کارخانہ سے متعلق ہو جس کا شمار موسمی کارخانہ میں ہوتا ہو تو ایسی درخواست پر صرف اس وقت کارروائی کی جائے گی جب یہ ایسے مہینہ میں پیش کی جائے جس میں محنت کشوں کی تعداد عموماً سب سے زیادہ ہوتی ہو ۔ دفعہ ۲۲ (۲) شرط اول و شرط دوم ۔

رجسٹرار عرضی موصول ہونے پر تحریری نوٹس کے ذریعہ ہر رجسٹرڈ ٹریڈ یونین سے دریافت کرے گا کہ آیا وہ سودے کاری ایجنٹ کے تعین کے لیے خفیہ انتخاب لڑنا چاہتی ہے یا نہیں۔ دفعہ ۲۲ (۳) الف ۔ اگر کوئی بھی ٹریڈ یونین یہ ظاہر نہ کرے کہ وہ خفیہ رائے شماری میں مقابلہ کرنے کی خواہش مند ہے تو رجسٹرار اس ٹریڈ یونین کو سودے کاری ایجنٹ قرار دے گا جس نے ایسے تعین کے لیے عرض پیش کی تھی ۔ دفعہ ۲۲ (۹۔اے)

جب کسی ٹریڈ یونین کے سوداکاری ایجنٹ ہونے کی تصدیق کر دی جائے تو اس اعلان کی تاریخ سے دو سال کی مدت کے اندر کوئی عرضی اس ادارہ کے لیے اجتماعی سوداکاری ایجنٹ تصدیق کرنے کے لیے نہیں دی جاسکتی ، سوائے اس صورت کے جب موجودہ یونین کا رجسٹریشن اختتام میعاد سے قبل منسوخ ہو جائے ۔ دفعہ ۲۲ (۱۰)

تصدیق جب ایک سے زیادہ موجود یونین مقابلہ کرنا پسند کریں دفعہ ۲۳ (۳)

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

جب رجسٹرار کے تحریری نوٹس پر کسی ادارہ کی ہر رجسٹرار ٹریڈ یونین سودے کاری ایجنٹ کے تعین کیلئے خفیہ انتخاب لڑنا چاہتی ہو تو وہ نوٹس میں مقررہ مدت کے اندر رجسٹرار کو ممبروں کی ایک ایسی فہرست مہیا کرے گی جس میں ہر ممبر کی ولدیت، عمر، سیکشن یا محکمہ اور جگہ جہاں وہ ملازم ہو، ٹکٹ نمبر اور اسکے ممبر بننے کی تاریخ درج ہو۔ اگر یونین فیڈریشن ہو تو اپنی ملحقہ ٹریڈ یونینوں کی فہرست بمعہ ہر ٹریڈ یونین کے ممبروں کی فہرست جس میں ہر ممبر کے بارے میں مذکورہ تفصیلات درج ہوں گی دفعہ ۲۲ (۳) (بی)

ووٹوں کی گنتی ختم ہونیکے بعد جس ٹریڈ یونین نے سب سے زیادہ ووٹ حاصل کئے ہونگے، اسکے اجتماعی سوداکاری ایجنٹ ہونیکی تصدیق کی جائیگی۔ کسی ٹریڈ یونین کے حق میں ایسی تصدیق اسوقت تک نہیں کی جائیگی جب تک اسے ادارہ میں ملازم کل محنت کشوں کے کم سے کم ایک تہائی ووٹ حاصل نہ ہو جائیں۔ اگر پہلی رائے شماری میں کوئی یونین اتنی تعداد میں ووٹ حاصل نہ کر سکے تو ان ٹریڈ یونینوں کے درمیان دوبارہ رائے شماری کرائی جائیگی، جنکی پہلی رائے شماری میں سب سے زیادہ ووٹ حاصل ہوئے تھے۔ دوسری رائے شماری میں جس ٹریڈ یونین کو زیادہ ووٹ ملیں گے اسے مقررہ طریقہ پر سوداکاری ایجنٹ تصدیق کیا جائیگا۔ اگر دونوں ٹریڈ یونینوں کو مساوی ووٹ حاصل ہوں تو انکے درمیان مزید رائے شماری کرائی جائیگی تاوقتیکہ کسی ایک کو اکثریت حاصل نہ ہو جائے دفعہ ۲۲ (۸) (ای)

جب کسی ٹریڈ یونین کے اجتماعی سوداکاری ایجنٹ ہونیکی تصدیق کر دی جائے تو اس اعلان کی تاریخ سے دو سال کی مدّت کے اندر کوئی عرضی اس ادارہ کیلیے اجتماعی سوداکاری ایجنٹ تصدیق کرنیکے لیے نہیں دی جا سکتی، الّایہ کہ ایسی یونین کا رجسٹریشن اس مدت کے اختتام سے قبل منسوخ کر دیا جائے دفعہ ۲۲ (۱۰)

اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے تعین میں رجسٹرار کے حقوق و فرائض

دفعہ ۲۲ (۵) (۹)

اجتماعی سودے کاری ایجنٹ کا تعین کرنے کی غرض سے رجسٹرار حسب ذیل عمل کرے گا۔

۱۔ آجر کو ہدایت کرنا کہ وہ اپنے ادارہ میں ملازم جملہ محنت کشوں کی ایسی فہرست پیش کرے جس میں مجوزہ تفصیلات بتائی گئی ہوں اور جس میں کوئی ایسا محنت کش شامل نہیں کیا جائیگا جسکی مدّت ملازمت تین ماہ کم ہو۔ دفعہ ۲۲ (۴) (اے)

۲۔ ٹریڈ یونینوں کی پیش کردہ فہرست کی تصدیق کے بعد رجسٹرار ووٹروں کی فہرست تیار کرے گا جس میں ہر ایسے محنت کش کا نام شامل کیا جائیگا جس کی ملازمت کی مدّت تین ماہ سے کم نہ ہو۔ رجسٹرار انتخاب کی تاریخ سے چار روز قبل ووٹروں کی فہرست کی تصدیق شدہ نقل انتخاب لڑنے والی ہر ٹریڈ یونین کو روانہ کرے گا۔ دفعہ ۲۲ (۵)

۳۔ آجر رجسٹرار اور ٹریڈ یونین کو فراہم کردہ فہرست کی تصدیق کیلیے مناسب سہولت مہیا کرے گا۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

۴۔ آجر رجسٹرار کی فرمائش کے مطابق اپنے ادارے میں رائے دہی کے لیے انتظام کرے اور رائے دہی میں نہ مداخلت کرے اور نہ کسی قسم کا اثر و رسوخ استعمال کرے۔ رجسٹرار اس قسم کی ہدایت متعلقہ ادارے یا اداروں کے آجر کو بھی کرے گا کہ وہ بھی اس ادارے یا اداروں میں ملازم تمام کارکنوں کی ایک فہرست فراہم کرے۔ سوائے ایسے کارکنوں کے جن کی متعلقہ ادارے میں ملازمت کی کل میعاد تین ماہ سے کم ہو۔ اور ایسی فہرست میں ہر کارکن کا نام، ولدیت، عمر، سیکشن، محکمہ یا جگہ جہاں وہ کام کرتا ہے، ٹکٹ نمبر اور ادارے میں ملازمت اختیار کرنے کی تاریخ درج ہوں۔ اس کے علاوہ آجر کا یہ بھی فرض ہو گا کہ وہ اپنی بھیجی ہوئی فہرست کی جانچ پڑتال کے لیے رجسٹرار کو ہر ایسی سہولت فراہم کرے جس کی رجسٹرار فرمائش کرے۔

موسمی فیکٹری میں ملازم ایک کارکن کی تین ماہ کی ملازمت کا حساب کرتے وقت وہ مدت بھی شامل کی جائے گی جس کے دوران وہ پچھلے موسم میں اس فیکٹری میں ملازم رہ چکا ہے۔ لیکن ووٹ دینے کا حق دار صرف وہی کارکن ہو گا جو انتخاب کے وقت اس فیکٹری میں باقاعدہ طور پر ملازم ہو۔

ٹریڈ یونینوں کی طرف سے فراہم کردہ فہرستوں کی تصدیق کرنے کے بعد رجسٹرار ووٹوں کی فہرست تیار کرے گا جس میں ہر اس کارکن کا نام شامل ہو گا جس کی مدت متعلقہ ادارے میں تین ماہ سے کم نہ ہو اور جو خفیہ رائے شماری میں حصہ لینے والی کسی یونین کا ممبر ہو۔ یعنی صرف ان کارکنوں کے نام ووٹروں کی فہرست میں درج کئے جائیں گے جو ان دونوں شرائط پر پورے اتریں۔ ایک یہ کہ متعلقہ ادارے میں ان کی ملازمت کی میعاد تین ماہ سے کم نہ ہو۔ البتہ موسمی فیکٹری کی صورت میں پچھلے موسم کی میعاد بھی اس مقصد کے لیے شمار کی جائے گی اور دوئم یہ کہ وہ

خفیہ رائے شماری میں حصہ لینے والی کسی یونین کے ممبر ہوں۔

لہٰذا اگر متعلقہ ادارے میں کسی کارکن کی ملازمت تین ماہ سے کم ہو تو اس کا نام ووٹروں کی فہرست میں درج نہیں کیا جائے گا۔ اگرچہ وہ کسی یونین کا ممبر ہی کیوں نہ ہو۔ اسی طرح اس کارکن کا نام بھی ووٹروں کی فہرست میں درج نہیں کیا جائے گا جس کی ملازمت کی میعاد متعلقہ ادارے تین ماہ سے نو زائد ہو مگر وہ کسی یونین کا ممبر نہ ہو۔ ووٹروں کی فہرست تیار کرنے کے بعد رجسٹرار اس کی ایک تصدیق شدہ نقل خفیہ رائے شماری میں حصہ لینے والی ہر ٹریڈ یونین کو رائے شماری کی مقررہ تاریخ سے چار روز قبل بھیجا جائے گا ہر وہ کارکن جو خفیہ رائے شماری میں حصہ لینے والی کسی یونین کا ممبر ہو اور جس کا نام ووٹروں کی فہرست میں درج ہو

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

خفیہ رائے شماری میں ووٹ دینے کا حق دار ہوگا۔

۵ ، انتخاب کی تاریخ مقرر کرنا اور اس کی اطلاع انتخاب لڑنے والی ہر ٹریڈ یونین اور آجر کو دینا۔ دفعہ ۲۲ (۹) رائے شماری کے دوران کوئی شخص پولنگ اسٹیشن سے پچاس گز کے ارد گرد ووٹ حاصل کرنے کی غرض سے کسی قسم کا پروپیگنڈہ نہیں کرے گا۔

۶ ، انتخاب کی مقررہ تاریخ پر انتخابی مرکز میں ووٹ ڈالنے کا ڈبہ رکھنا اور اسے حریف ٹریڈ یونینوں کی نمائندوں کی موجودگی میں سربمہر کر دینا۔

۷ ، پولنگ اسٹیشن انتخابات کی نگرانی کرنا اور حریف ٹریڈ یونینوں کے نمائندوں کو موجود رہنے کی اجازت دینا۔

۸ ، ووٹ ڈالنے کے اختتام پر اور حریف ٹریڈ یونینوں کے ایسے نمائندوں کی موجودگی میں جو حاضر ہوں ووٹ کی پیٹیاں کھولنا اور ووٹوں کی گنتی کرانا۔

۹ ، گنتی ختم ہونے کے بعد جس ٹریڈ یونین نے سب سے زیادہ تعداد میں ووٹ حاصل کئے ہوں۔ اس کے اجتماعی سوداکاری ایجنٹ ہونے کی تصدیق کرنا۔ البتہ ایک ٹریڈ یونین کو کسی ادارے یا اداروں کے گروہ کے لئے اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ تصدیق نہیں کیا جائے گا اگر اس کو اس ادارے یا اداروں کے گروہ میں ملازم تمام کارکنوں کی تعداد کے ایک تہائی سے کم ووٹ ملے ہوں۔ یعنی اگر کوئی یونین انتخاب میں دوسری حریف ٹریڈ یونینوں کے مقابلے میں زیادہ ووٹ حاصل بھی کرے پھر بھی وہ اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ تصدیق کئے جانے کی حقدار نہیں ہوگی اگر اس کے حاصل کردہ ووٹوں کی تعداد متعلقہ ادارے یا اداروں کے گروہ میں ملازم کارکنوں کی کل تعداد کے ایک تہائی سے کم ہو۔ اس لئے ایک ٹریڈ یونین تب ہی اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ تصدیق کئے جانے کی حقدار ہوگی جب اس نے نہ صرف دوسرے حریف ٹریڈ یونینوں کے مقابلے میں زیادہ ووٹ حاصل کئے ہوں بلکہ اس کے حاصل کردہ ووٹوں کی تعداد بھی متعلقہ ادارے یا اداروں کے گروہ میں ملازم تو ہوں مگر ان کے نام ووٹروں کی فہرست میں درج کرنے سے رہ گئے ہوں یا ووٹ ڈالنے کے اہل نہ ہونے کی وجہ سے ان کے نام ووٹروں کی فہرست میں درج نہ کئے گئے ہوں۔ اس مقصد کے لئے اگر صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۲ کی ذیلی دفعہ (۹) کی جز نمبر ۱۱ کا بغور مطالعہ کیا جائے تو یہ معلوم ہوگا کہ جز ہذا میں اس مقصد کے لیے جو الفاظ استعمال کئے گئے ہیں وہ یوں ہیں کہ

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

" ایسے ادارے یا اداروں کے گروہ میں ملازم تمام کارکنان " جن سے صاف ظاہر ہے کہ ایک ٹریڈ یونین تب ہی اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ تصدیق کئے جانے کی حق دار ہوگی جب اس کے حاصل کردہ ووٹوں کی تعداد متعلقہ ادارے یا اداروں کے گروہ میں ملازم تمام کارکنان (بشمول ایسے کارکنوں کے جن کے نام ووٹروں کی فہرست میں درج نہ ہوں یا جن کے نام ووٹروں کی فہرست میں درج ہوں مگر انہوں نے انتخاب میں ووٹ نہیں ڈالے ہوں) کی تعداد کے ایک تہائی سے کم نہ ہو اور اس کے علاوہ دوسرے حریف ٹریڈ یونینوں کے مقابلے میں اس نے زیادہ ووٹ حاصل کئے ہوں۔

اگر خفیہ رائے شماری میں حصہ لینے والی ٹریڈ یونینوں میں سے کوئی بھی ٹریڈ یونین متعلقہ ادارے یا اداروں کے گروہ میں ملازم کارکنوں کی تعداد کے ایک تہائی کے برابر ووٹ حاصل نہ کر سکے تو اس صورت میں جیسا کہ اوپر ذکر کیا گیا ہے۔ کوئی بھی ٹریڈ یونین اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ تصدیق کئے جانے کی مستحق نہیں ہوگی اور اس لیے صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس بحریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۲ کی ذیلی دفعہ (۹) کی جزنمبر (اے) کے مطابق ان ٹریڈ یونینوں میں سے ایسی دو ٹریڈ یونینوں کے درمیان جنہوں نے انتخاب میں سب سے زیادہ ووٹ حاصل کئے ہوں دوبارہ انتخاب کرایا جائے گا اور اگر پہلے انتخاب میں صرف دو ٹریڈ یونینوں نے حصہ لیا ہو اور ان میں سے کسی یونین نے مطلوبہ تعداد کے مطابق ووٹ نہ حاصل کئے ہوں تو ان کے درمیان بھی دوبارہ انتخاب کرایا جائے گا اور ایسے دوسرے انتخاب میں جو ٹریڈ یونین زیادہ ووٹ حاصل کرے گی ایسے اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ تصدیق کیا جائے گا۔ ایسی صورت میں متعلقہ ادارے یا اداروں کے گروہ میں ملازم کارکنوں کی تعداد کے ایک تہائی ووٹ حاصل کرنے کی شرط کا اطلاق نہیں ہوگا اور دونوں میں سے جو یونین زیادہ ووٹ بلالحاظ کسی تعداد کے حاصل کرے گی اسے اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ تصدیق کیا جائے گا۔

اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ متعین کرنے کے لیے رائے شماری کرانے کا طریقہ کار ہر صوبے کے صنعتی تعلقات کے قواعد میں دیا گیا ہے جس کے مطابق رجسٹرار کو اقدامات کرنے ہوں گے۔ پنجاب، سندھ اور صوبہ سرحد کے صنعتی تعلقات کے قواعد میں اس مقصد کے لیے یکساں طریقہ کار رکھا گیا ہے۔

اجتماعی سودے کاری ایجنٹ کے حقوق ۲۲ (۱۲)

The Rights of Collective Bargaining agent

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

اجتماعی سودے کاری ایجنٹ کو حسبِ ذیل اختیارات حاصل ہوں گے۔

۱۔ آجر کے ساتھ ملازمت، بے کاری، شرائط ملازمت اور کام کے حالات کے بارے میں معاملہ طے کرنا لیکن ایسا کوئی معاملہ طے نہیں کیا جائے گا جس کا تعلق کسی ایسے حق کے حصول سے ہو جس کی ضمانت یا تحفظ کسی قانون (سوائے اس آرڈی ننس کے) یا کسی سمجھوتہ یا ایوارڈ کے تحت دی گئی ہو۔

۲۔ کسی کاروائی میں کسی محنت کش یا جملہ محنت کشوں کی نمائندگی کرنا۔

۳۔ اس آرڈی ننس کے قواعد کے مطابق ہڑتال کا نوٹس دینا اور اس کا اعلان کرنا۔

۴۔ کسی رفاہی ادارہ یا پراویڈنٹ فنڈ یا محنت کشوں کے سامنے شمولیت فنڈ کی مجلس نظماء میں محنت کشوں کے نمائندے نامزد کرنا۔

سودے کاری یونٹ کا تعین دفعہ ۲۲ بے (اے)

جب محنت کشوں کی کسی ٹریڈ یونین یا ٹریڈ یونینوں کی فیڈریشن کی عرضی دینے (یا مرکزی حکومت کی ہدایت ملنے) پر مناسب تحقیقات کے بعد کمیشن کو یہ اطمینان ہو کہ ایک ہی آجر اور ایک ہی صنعت کے زیرِ تسلط ادارہ یا (اداروں) میں محنت کشوں کے اجتماعی سودے کاری کے حقوق کی حفاظت کے لیئے یہ ضروری، معقول اور قابلِ عمل ہے کہ اس ادارہ کے محنت کشوں کا ایک سے زیادہ اجتماعی سودے کاری یونٹ کا تعین کیا جائے تو محنت کشوں کی تقسیم ادارہ کی موجودہ حدیں، رسل و رسائل کی سہولت، عام آرائش، معاشی سرگرمی کی کامیابی اور دیگر اہم عناصر کا لحاظ رکھتے ہوئے کمیشن اس ادارہ یا (اداروں کے گروپ) میں ایک سے زیادہ اجتماعی سودا کاری یونٹ کا تعین کر کے تصدیق کرے گا۔ اگر اس فیصلہ کے باعث ٹریڈ یونینوں، ٹریڈ یونینوں کی فیڈریشن کے رجسٹریشن میں کوئی تبدیلی رونما ہو یا اجتماعی سودے کاری ایجنٹ قرار دیئے جانے شاپ اسٹیوارڈ اور کارخانہ کی انتظامیہ میں شمولیت کے لیے محنت کشوں کے نمائندوں کے چناؤ یا نامزدگی کے سلسلے میں جو تبدیلیاں ہوں ان کی صراحت کرے گا۔ کمیشن ان تبدیلیوں پر عملدرآمد کی تاریخ اور قیام کی مدت کا تعین بھی کرے گا۔ اجتماعی سودا کاری یونٹ کے تعین ہو جانے کے بعد اس یونٹ میں کوئی ٹریڈ یونین کی رجسٹریشن نہیں کی جائے گی اور نہ اسے یونٹ کے جزوی حصہ میں اجتماعی سودا کاری ایجنٹ کے تعین یا تصدیق کی کاروائی کی جائے گی۔

شاپ اسٹیوارڈ Shop Steward

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

ہر اس ادارہ میں جہاں پچاس یا اس سے زیادہ کارکن ملازم ہوں اس ادارہ کی شاپ، سیکشن یا محکمہ کے کارکنوں میں سے شاپ اسٹیوارڈ کو جب اس ادارہ میں اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ موجود ہو تو ایسا نمائندہ نامزد کرے گا اور جب کسی ادارہ میں اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ نہ ہو تو مقررہ قاعدے کے مطابق خفیہ رائے شماری کے ذریعے منتخب کیا جائے گا۔ ایسے انتخاب کے لیے آجر ادارہ میں وہ تمام سہولتیں فراہم کرے گا جو مطلوب ہوں مگر وہ انتخاب میں کوئی مداخلت نہیں کرے گا اور نہ ہی کسی اور طریقے سے اس پر اثر انداز ہوگا۔

شاپ اسٹیوارڈ اپنے منتخب ہونے یا نامزد کیے جانے کی تاریخ سے ایک سال کے عرصے کے لیے اپنے عہدے پر فائز رہے گا۔ اگر شاپ اسٹیوارڈ کے انتخاب کے سلسلے میں یا اس سے متعلق کوئی تنازعہ پیدا ہو تو اس کو رجسٹرار کے حوالے کیا جائے گا جس کا فیصلہ قطعی ہوگا اور تمام فریق اس کے پابند ہوں گے۔

شاپ اسٹیوارڈ کے انتخاب کا طریقہ کار ہر صوبے کے صنعتی تعلقات کے قواعد میں دیا گیا ہے جسکے مطابق اس کا انتخاب کیا جائے گا۔ لیکن انتخاب کی ضرورت تب پڑے گی جب کسی ادارے میں کوئی اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ نہ ہو اور اگر کسی ادارہ میں اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ موجود ہو تو پھر اس مقصد کے لئے کوئی انتخاب نہیں ہوگا بلکہ اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ اسے نامزد کر دے گا۔

شاپ اسٹیوارڈ آجروں اور کارکنوں کے درمیان رابطے کا کام کرے گا اور اس شاپ، سیکشن یا محکمہ میں جس کے لیے وہ نامزد یا منتخب کیا گیا ہو کام کے حالات اور پیداوار کے نظام کو بہتر بنانے اور کارکنوں کو ان کے مسائل حل کرنے میں مدد دے گا، چاہے وہ مسائل کام سے متعلق ہوں یا کارکن کی اس ذاتی شکایت سے جس کا ذکر صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۵ اے (۱) کی ذیلی دفعہ (۱) میں کیا گیا ہے۔

کارخانے کی انتظامیہ میں کارکنوں کی شرکت

صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۵ (بی) کے تحت ہر اس فیکٹری میں جہاں پچاس یا اس سے زائد افراد ملازم ہوں فیکٹری کی انتظامیہ میں شرکت کرنے کے لیے پچاس فیصد تک کارکنوں کے نمائندے منتخب یا نامزد کئے جائیں گے۔ البتہ اس مقصد کے لئے کارکنوں کا کم از کم ایک نمائندہ منتخب یا نامزد کرنا لازمی ہے۔ مثال کے طور پر اگر انتظامیہ کمیٹی میں نمائندوں کی کل تعداد دو ہو تو ان میں سے

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

ایک آجر کا اور ایک کارکنوں کا نمائندہ ہوگا اور اگر انتظامیہ کمیٹی میں نمائندوں کی تعداد چار ہو تو ان میں سے دو نمائندے آجر کے اور دو کارکنوں کے ہوں گے۔ اس کے علاوہ فیکٹری کی انتظامیہ کمیٹی میں کارکنوں کے نمائندوں کی تعداد متعین کرنے کے لیے نصف یا اس سے زائد کسر کو ایک شمار کیا جائے گا اور اس سے کم کو چھوڑ دیا جائے گا۔ مگر اس کی نوبت تب آئے گی جب انتظامیہ کمیٹی میں نمائندوں کی کل تعداد طاق ہو۔ مثال کے طور پر اگر انتظامیہ کمیٹی میں نمائندوں کی کل تعداد پانچ ہو تو مذکورہ بالا فارمولے کے مطابق ان میں سے تین نمائندے کارکنوں کے اور دو نمائندے آجر کے ہوں گے اور اگر انتظامیہ کمیٹی میں نمائندوں کی کل تعداد سات ہو تو ان میں سے تین نمائندے آجر کے اور چار کارکنوں کے ہوں گے۔ البتہ انتظامیہ کمیٹی میں کارکنوں کے نمائندوں کی تعداد پچاس فیصد تک بڑھانے کے بعد اب اس شرط کی کوئی خاص اہمیت باقی نہیں رہی۔ کیونکہ انتظامیہ کمیٹی میں نمائندوں کی کل تعداد مقرر کرنا آجر ہی کے اختیار میں ہے اور یہ لازمی بات ہے کہ آجر ان نمائندوں کی تعداد ایسی مقرر کرے گا کہ انتظامیہ کمیٹی میں اس کے ممبروں کی تعداد کارکنوں کے ممبروں کی تعداد سے کم نہ ہو۔

کارکنوں کے نمائندے صرف فیکٹری کے کارکنوں میں سے ہونے چاہییں اور ان کا جب فیکٹری میں اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ موجود ہو تو وہ نمائندہ ہی نامزد کرے گا اور جب فیکٹری میں اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ نہ ہو تو فیکٹری میں ملازم کارکنوں میں سے خفیہ رائے شماری کے ذریعے منتخب کیا جائے کارکنوں کے نمائندے کا انتخاب یا نامزدگی اس کے منتخب ہونے یا نامزد کیے جانے کی (جیسی بھی صورت ہو) تاریخ سے دو سال کے لیے ہوگا۔

انتظامیہ کمیٹی میں کارکنوں کے نمائندے کے حقوق و فرائض

کارکنوں کا نمائندہ مقررہ قاعدے کے مطابق بنائی گئی انتظامیہ کمیٹی کے تمام اجلاس میں شرکت کرے گا جس میں فیکٹری کے انتظام سے متعلق تمام معاملات (سوائے تجارتی و مالیاتی معاملات کے) زیر بحث لائے جا سکتے ہیں۔ البتہ فیکٹری کی انتظامیہ مندرجہ ذیل معاملات کے بارے میں کارکنوں کے نمائندے کے تحریری مشورہ کے بغیر کوئی فیصلہ نہیں کرے گی۔

۱۔ کارکنوں کی ملازمت سے متعلق قواعد یعنی سروس رولز اور کارکنوں کے نظم اور ترقی سے متعلق پالیسی

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

مرتب کرنا۔

۲ ، فیکٹری میں کام کے حالات میں تبدیلی ۔

۳ ، ملازمت کے دوران میں کارکنوں کی تربیت ۔

۴ ، کارکنوں کی تفریح اور بہبود۔

۵ ، اوقاتِ کار اور کام کے دوران آرام کے وقفوں کو ضابطے کے تحت لانا۔

۶ ، چھٹیوں کے شیڈول یعنی پروگرام کی تیاری۔ اور

۷ ، فیکٹری میں کارکنوں کے آداب اور طرزِ عمل سے متعلق معاملات۔

اس سلسلے میں ان معاملات میں فرق سمجھنا ضروری ہے جو انتظامیہ کمیٹی کے اجلاس میں زیر بحث لائے جا سکتے ہیں اور جن کے متعلق فیکٹری کی انتظامیہ کارکنوں کے نمائندے کے تحریری مشورہ کے بغیر کوئی فیصلہ نہیں کر سکتی۔ جہاں تک ان معاملات کا تعلق ہے جو انتظامیہ کمیٹی کے اجلاس میں زیر بحث لائے جا سکتے ہیں اور جن کے متعلق فیکٹری کی انتظامیہ کارکنوں کے نمائندے کے تحریری مشورہ کے بغیر کوئی فیصلہ نہیں کر سکتی۔ جہاں تک ان معاملات کا تعلق ہے جو انتظامیہ کمیٹی کے اجلاس میں زیر بحث لائے جا سکتے ہیں۔ مگر ہر ایسے معاملے میں جو انتظامیہ کمیٹی کے اجلاس میں زیر بحث لایا جا سکتا ہے۔ فیکٹری کی انتظامیہ کو فیصلہ کرنے کے لیے کارکنوں کے نمائندے کے تحریری مشورے کی ضرورت نہیں۔ کارکنوں کے نمائندے کے تحریری مشورے کے بغیر فیکٹری کی انتظامیہ صرف ان معاملات کے بارے میں کوئی فیصلہ نہیں کر سکتی جن کی تفصیل اوپر دی گئی ہے۔ مذکورہ بالا سات معاملات کے علاوہ کسی دوسرے معاملے کے بارے میں، اگرچہ اسے انتظامیہ کمیٹی کے اجلاس میں زیر بحث لایا جا سکتا ہے، فیکٹری کی انتظامیہ کو فیصلہ کرنے کے لئے کارکنوں کے نمائندے کے مشورے کی ضرورت نہیں جہاں تک تجارتی اور مالیاتی معاملات کا تعلق ہے تو ایسے معاملات کو نہ انتظامیہ کمیٹی کے اجلاس میں زیر بحث لایا جا سکتا ہے اور نہ ان کے بارے میں کارکنوں کا نمائندہ فیکٹری کی انتظامیہ کو کوئی مشورہ دے سکتا ہے۔ ان معاملات کے بارے میں جن کے بارے میں کارکنوں کے نمائندے کو مشورہ دینے کا حق حاصل ہے۔

کارکنوں کا نمائندہ جب وہ چاہے اپنے طور پر تحریری مشورہ دے سکتا ہے۔ اور جب وہ کوئی ایسا مشورہ دے تو اس پر غور کرنے کے لیے فیکٹری کی انتظامیہ کو مشورہ موصول ہونے کے دو ہفتے کے اندر انتظامیہ کمیٹی کا اجلاس طلب کرنا ہوگا اور مشورہ موصول ہونے کے چھ ہفتے کے اندر فیکٹری کی انتظامیہ کارکنوں کے نمائندے

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کو اس کا جواب دے گی۔ ایسے مشورے کو سوائے اس شخص کے جو فیکٹری کی انتظامیہ میں بلند ترین مقام رکھتا ہو کوئی اور شخص مسترد نہیں کر سکتا۔

اس صورت میں جب کارکنوں کے نمائندے کا مشورہ فیکٹری کی انتظامیہ مسترد کر دے تو اجتماعی سودا کاری کے نمائندے کو یہ حق حاصل ہوگا کہ مشورہ مسترد کئے جانے کے وقت سے پندرہ دن کے اندر اندر اس معاملے کو دو طرفہ بات چیت کے لیے ورکس کونسل میں پیش کرے اور اس صورت میں صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۶ کا اطلاق اسی طرح ہوگا جس طرح اس کا اطلاق کسی صنعتی تنازعہ کے تصفیہ کی صورت میں ہوتا ہے۔

صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۶ کے مطابق اگر آجر یا کارکنوں کے درمیان کوئی صنعتی تنازعہ پیدا ہونے والا ہو تو سب سے پہلے آجر یا اجتماعی سودا کاری کے نمائندے کو، جیسی بھی صورت ہو، اس معاملے کے بارے میں جس کے بارے میں تنازعہ پیدا ہونے والا ہو اپنی تحریری رائے ورکس کونسل یا دوسرے فریق کو بھیجنا ہوگی۔ اسی طرح اگر فیکٹری کی انتظامیہ کارکنوں کے نمائندے کا کوئی مشورہ مسترد کر دے تو اجتماعی سودا کاری کے نمائندے کو یہ حق حاصل ہوگا کہ صنعتی تنازعہ کی طرح اس معاملے کے بارے میں جس کے متعلق کارکنوں کے نمائندے کا مشورہ مسترد کیا جا چکا ہو اپنی تحریری رائے ورکس کونسل کو بھیجے اور اس کے ساتھ ہی اپنی رائے کی ایک کاپی انتظامیہ کو بھی بھیجے جس کے بعد پھر اس معاملے کے تصفیہ کے بارے میں وہی طریقہ کار اختیار کرنا پڑے گا جو کسی صنعتی تنازعہ کے سلسلے میں صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۶ کے تحت اختیار کرنا پڑتا ہے۔ مگر یہ یاد رہے کہ صرف وہی معاملہ اس قاعدے کے مطابق دو طرفہ مذاکرات کے لیے ورکس کونسل میں پیش کیا جا سکتا ہے جس کے بارے میں کارکنوں کے نمائندے کو تحریری مشورہ دینے کا حق حاصل ہے۔

اس کے علاوہ کسی اور معاملے کو مذکورہ بالا قاعدے کے مطابق ورکس کونسل میں پیش نہیں کیا جا سکتا۔ مزید برآں کوئی ایسا معاملہ بھی مذکورہ بالا قاعدے کے مطابق دو طرفہ مذاکرات کے لیے ورکس کونسل میں پیش نہیں کیا جا سکتا جس کے متعلق کارکنوں کے نمائندے کو مشورہ دینے کا حق تو حاصل ہو مگر اس کے بارے میں کمیشن یا لیبر کورٹ کا کوئی ایوارڈ یا انتظامیہ اور اجتماعی سودا کاری کے نمائندے کے درمیان طے شدہ کوئی معاہدہ نافذ العمل ہو۔ کیونکہ اگر ایسے معاملے کو مذکورہ بالا قاعدے کے مطابق ورکس کونسل میں

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

پیش کیا جاتے اور اس کے تصفیہ کے لیے وہی اقدامات کئے جائیں جو صنعتی تنازعہ کے تصفیہ کے سلسلے میں کرنے پڑتے ہیں تو اس کا مطلب یہ ہوگا کہ ایک ایسے معاملے کو بے واسطہ طور پر صنعتی تنازعہ کا موضوع بنایا جاسکتا ہے جس کے متعلق بلاواسطہ طور پر صنعتی تنازعہ نہیں اٹھایا جاسکتا جو صریحاً اس مسلمہ اصول کے منافی ہوگا جسکے مطابق کسی شخص کو بے واسطہ طور پر کوئی ایسا کام کرنے کی اجازت نہیں ہوسکتی جو وہ بلاواسطہ طور پر نہیں کرسکتا۔

(بحوالہ ۲۲۷۔ لاہور ۱۹۶۷ء پی ایل ڈی)

یہاں اس بات کی وضاحت بھی ضروری ہے کہ آرڈی ننس ہذا کی دفعہ ۲۳(بی) کی ذیلی دفعہ ۶ کی جز نمبر ۱ میں استعمال کئے گئے الفاظ "کارکنوں کا نظم" اور جز نمبر ۷ میں استعمال کئے گئے الفاظ "کارکنوں کے آداب اور طرزِ عمل" کا یہ مقصد ہرگز نہیں کہ جب آجر کسی کارکن کے خلاف بدعملی کی بناء پر تادیبی کاروائی کرنا چاہے تو اس کو اس سلسلے میں انتظامیہ کمیٹی میں کارکنوں کے نمائندوں کا تحریری مشورہ لینا ہوگا۔ مذکورہ بالا الفاظ کے استعمال کا اصل مقصد یہ ہے کہ جب آجر فیکٹری میں کام کے دوران کارکنوں کی عام چال ڈھال، برتاؤ یا طرزِ عمل کے متعلق کوئی قواعد بنانا چاہے یا ان کے متعلق کوئی فیصلہ کرنا چاہے تو اس کو انتظامیہ کمیٹی میں کارکنوں کے نمائندوں کا تحریری مشورہ لینا ہوگا۔ لیکن جہاں تک بدعملی کی بنا پر تادیبی کاروائی کرنے کا تعلق ہے تو یہ حق آجر کو ایک خاص قانون یعنی مغربی پاکستان صنعتی و تجارتی ملازمت (اسٹینڈنگ آرڈرز) آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۸ء کے تحت حاصل ہے جس میں ایسی کوئی شرط نہیں کہ آجر کسی کارکن کے خلاف تادیبی کاروائی کرنے کے سلسلے میں کارکنوں کے نمائندوں سے مشورہ کرے۔

ورکس کونسل

Works Council

صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۴ کے تحت ہر اس ادارہ میں جہاں پچاس یا اس سے زائد کارکن ملازم ہوں یا گزشتہ بارہ ماہ میں کسی دن اتنے کارکن رہ چکے ہوں، آجر کے لیے یہ لازمی ہے کہ وہ کارکنوں اور آجر کے نمائندوں پر مشتمل مقررہ قاعدے کے مطابق ایک ورکس کونسل قائم کرے جس میں کارکنوں کے نمائندوں کی تعداد آجر کے نمائندوں سے کم نہ ہو۔

اس ادارے میں جہاں اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ موجود ہو ورکس کونسل میں کارکنوں کے نمائندے

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ نامزد کرے گا اور اگر کسی ادارے میں اجتماعی سوداکاری کا نمائندہ نہ ہو تو اس صورت میں ورکس کونسل کے لیے کارکنوں کے نمائندوں کا انتخاب مقررہ قاعدے کے مطابق اس ادارے میں ملازم کارکنوں میں سے کیا جائے گا۔

ورکس کونسل کے فرائض
Duties of Works Council

صنعتی تعلقات کے آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۵ کے تحت ورکس کونسل کا یہ فرض ہے کہ آجر اور کارکنوں کے درمیان خوشگوار تعلقات قائم کرے اور ایسے تعلقات کو برقرار رکھنے کے اقدامات کو فروغ دے اور خاص کر۔

۱ ۔ آجر اور کارکنوں کے درمیان مسلسل ہمدردی اور مفاہمت برقرار رکھنے کی کوشش کرے۔

۲ ۔ آجر اور کارکنوں کے درمیان تنازعات اور اختلافات کے دو فریقی مذاکرات کے ذریعے تصفیہ کرانے کی طرف رغبت دے۔

۳ ۔ کارکنوں کے لیے ملازمت کے تحفظ اور کام کے دوران حفاظت، صحت اور ملازمت سے اطمینان کے لئے سازگار حالات پیدا کرے۔

۴ ۔ ادارہ میں فن تربیت کی ہمت افزائی کرے۔

۵ ۔ ادارہ میں اچھے اور ہم آہنگ کام کے ماحول کو ترقی دینے کے لیے اقدام کرے اور کارکنوں کے بچوں کے لیے دفتری اور حسابی قواعد سیکھنے کے لیے تعلیمی سہولتیں مہیا کرے اور ان کو ادارے کے متعلقہ محکموں میں کھپانے کی کوشش کرے۔

۶ ۔ کارکنوں اور انتظامیہ کے درمیان تعلقات کو بہتر بنانے کے لیے باہمی دلچسپی کے معاملات پر تبادلہ خیال کرے۔

تشریح :- اس سے قبل صنعتی تعلقات سے متعلق جو قانون نافذ تھا۔ اس کے تحت بھی اسی طرح آجر اور کارکنوں کے نمائندوں پر مشتمل ورکس کمیٹیاں قائم کی جاتی تھیں جن کے فرائض کافی محدود ہوا کرتے تھے، مگر اب صنعتی تعلقات آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۹ء کے تحت ورکس کونسل کے فرائض کا دائرہ کافی حد تک وسیع کیا گیا ہے۔ یہاں تک کہ اب آجر اور کارکنوں کے درمیان صنعتی تنازعات کے بارے میں دو طرفہ مذاکرات ورکس کونسل کی سطح پر بھی ہو سکتے ہیں اور ورکس کونسل ایسے تنازعات کا تصفیہ کرانے میں اہم

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کردار ادا کر سکتی ہے۔ اس کے علاوہ اب ورکس کونسل کے اجلاس میں ہر اس معاملے کو زیر بحث لایا جا سکتا ہے جس سے آجر اور کارکنوں کے درمیان خوشگوار تعلقات قائم کرنے میں مدد مل سکے۔ خواہ ایسا معاملہ انفرادی حیثیت کا ہو یا اجتماعی حیثیت کا۔ اس سے قبل صرف انفرادی نوعیت کے معاملات ورکس کمیٹی کے اجلاس میں زیر بحث لائے جا سکتے تھے، مگر اب ہر ایسا معاملہ، خواہ وہ انفرادی نوعیت کا ہو یا اجتماعی نوعیت کا، جس سے آجر اور کارکنوں کے درمیان خوشگوار تعلقات پیدا کرنے میں مدد مل سکے۔ ورکس کونسل کے اجلاس میں زیر بحث لایا جا سکتا ہے۔

کارکنوں کی ملازمت کا تحفظ، فن تربیت کا فروغ اور کارکنوں کے بچوں کے لیے خاص قسم کی تعلیم اور ان کے لیے روزگار مہیا کرنا ورکس کونسل کے باقی ماندہ فرائض میں سے چند اہم فرائض ہیں۔ مگر یہ یاد رہے کہ ورکس کونسل کی حیثیت ایک مشاورتی کونسل کے برابر ہے جس کے فیصلوں کے آجر یا کارکن پابند نہیں ہو سکتے۔ مگر آجر اور کارکنوں کو چاہیے کہ ورکس کونسل کے فیصلوں اور سفارشات کا پورا احترام کریں اور انہیں عملی جامہ پہنانے کے لیے ہر ممکن کوشش کریں۔ کیونکہ ایسا ہی کرنے سے اس کونسل کے قیام کا اصل مقصد حاصل ہو سکتا ہے اور باہمی تعلقات میں مابین فریقین استحکام پیدا ہو سکتا ہے۔

قومی صنعتی تعلقات کمیشن

National Industrial Relation Commission

قومی صنعتی تعلقات کمیشن وفاقی حکومت صنعتی تعلقات کمیشن تشکیل دے گی۔ یہ کمیشن بشمول صدر کم از کم سات اراکین پر مشتمل ہوگا۔ کمیشن کے صدر اور اراکین کے تقرر کی اہلیت کا تعین وفاقی حکومت کرے گی۔ کمیشن کے صدر اور اراکین دیگراں کا تقرر وفاقی حکومت کرے گی۔ اراکین میں سے ایک آجروں کی نمائندگی کرے گا اور دوسرا صنعت واری، ٹریڈ یونین، ان یونینوں کی فیڈریشن اور قومی سطح کی ٹریڈ یونین کی نمائندگی کرے گا۔

کمیشن کا صدر اگر ضرورت محسوس کرے تو کمیشن میں تقرر شدہ محنت کشوں کے نمائندوں کے علاوہ قومی سطح کی فیڈریشن کے محنت کشوں میں سے بعض نمائندوں کو نامزد کر سکتا ہے۔ نامزد کردہ نمائندہ اس اعزاز کا مستحق ہوگا جو وفاقی حکومت صدر کے مشورہ سے متعین کرے۔ دفعہ ۲۲، اے (۱)، یا (۷)

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کمیشن کے ممبروں میں سے دو ممبروں کو مقررہ قاعدے کے مطابق چیئرمین کو مشورہ دینے کے لیے مقرر کیا جائے گا۔ ان میں سے ایک آجروں کی نمائندگی کرے گا اور دوسرا صنعتی ٹریڈ یونینوں، ایسی ٹریڈ یونینوں کی فیڈریشنوں اور قومی سطح کی فیڈریشنوں کی نمائندگی کرے گا۔

کمیشن کے فرائض دفعہ ۲۲ اے (۸)

قومی صنعتی تعلقات کمیشن کے حسب ذیل فرائض ہوں گے۔

۱۔ ایک یا ایک سے زیادہ صوبوں میں موجود اسی صنعت کے مختلف اداروں میں محنت کشوں کی ٹریڈ یونین اور ایسی ٹریڈ یونینوں کے وفاق کے قیام کو فروغ دینا۔

۲۔ قومی سطح پر ٹریڈ یونینوں کی فیڈریشنوں کے قیام کو فروغ دینا۔

۳۔ ایسے صنعتی تنازعات کا فیصلہ کرنا جن میں کسی صنعت کی ٹریڈ یونین (یا ٹریڈ یونینوں کی فیڈریشن) فریق ہو نیز ایسے صنعتی تنازعات جو وفاقی حکومت کی نظر میں قومی اہمیت کے حامل ہوں اور وہ حکومت کی طرف سے کمیشن کے حوالہ کیئے جائیں۔

۴۔ صنعتی ٹریڈ یونینوں اور ان ٹریڈ یونینوں کی فیڈریشن اور قومی سطح کی فیڈریشن کو رجسٹر کرنا۔

۵۔ صنعتوں کی ٹریڈ یونین اور ان ٹریڈ یونینوں کی فیڈریشن میں سے سودے کاری کے ایجنٹ کو متعین کرنا۔

۶۔ ایسے جرائم کی سماعت کرنا جو مندرجہ ذیل کے تحت مستحق سزا ہو۔

(i) دفعہ ۵۳ سوائے اس کے ذیلی دفعہ (۱) اور (۵) کے اور

(ii) کسی دوسری دفعہ کے تحت جہاں تک وہ ان آجروں یا محنت کشوں کے سلسلے میں ہو جن کا تعلق صنعتی ٹریڈ یونین، ایسی ٹریڈ یونینوں کی فیڈریشن، قومی سطح کی فیڈریشن، یا ایسی یونین یا فیڈریشن کے افسروں سے ہو۔

۷۔ دفعہ ۱۵ اور ۱۶ میں مندرج ناروا کاروائی کے واقعات سے نپٹنا ان کا ارتکاب آجر یا محنت کش یا ان کی کسی ٹریڈ یونین یا دیگر مختار اسماص کی جانب خواہ انفرادی طور پر یا اجتماعی

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

طور پر ہوا ہو۔

۸۔ دفعہ ۲۲ (الف) کے تحت وضع کردہ قواعد پر عمل کرتے ہوئے ایسے اقدامات کرنا جو آجر یا محنت کش کو ناروا مزدور کاروائی سے روکے۔

۹۔ ٹریڈ یونین تحریک کی تعلیم اور مزدوروں کے حقوق و فرائض کی تعلیم کے سلسلے میں حکومت صنعت وار ٹریڈ یونینوں اور فیڈریشنوں کو مشورہ دینا۔ اس سلسلے میں ضروری سہولتیں فراہم کرنا اور اس کے جملہ اخراجات صوبائی اور مرکزی حکومتوں، صنعتی ٹریڈ یونینوں، ان کی فیڈریشنوں، قومی سطح کی فیڈریشنوں اور آجروں میں منصفانہ طریقہ پر تقسیم کرنا۔

۱۰۔ اختیارات اور فرائض کو انجام دینا جو وقتاً فوقتاً مرکزی حکومت سرکاری گزٹ کے ذریعے متعین کرے۔

۱۱۔ کمیشن کسی فریق کی درخواست پر یا اپنی تحریک پر۔

(i) اپنے فرض منصبی سے متعلق کسی امر کے بارے میں استغاثہ، مقدمہ، روئداد یا قانونی کاروائی کا آغاز کرسکتا ہے۔

(ii) کسی لیبر کورٹ سے کوئی عرض داشت، کاروائی یا اپیل جس کا تعلق ناروا مزدور کاروائی سے ہو واپس لے سکتا ہے۔

۱۲۔ ناروا مزدور سلوک کے معاملات طے کرنے کے لیے جن معاملات پر کمیشن نے گرفت کی ہو کمیشن۔

(i) اس فیصلہ پر براہ راست کاروائی کرسکتا ہے۔ یا۔

(ii) متعلقہ رجسٹرار کو تحقیقات کرنے اور رپورٹ پیش کرنے کی ہدایت کرسکتا ہے۔

(iii) معاملہ ایسے لیبر کورٹ کے سپرد کرنا جس کے دائرہ اختیار میں یہ اٹھایا گیا ہو۔

کمیشن کا بنچ دفعہ ۲۲ بی

کمیشن کا صدر کمیشن کے معاملات کی عام نگرانی کرے گا اور اس کے فرائض تسلی بخش طریقہ پر انجام دینے کے لیے کئی بنچ تشکیل دے گا۔ ان میں سے ایک اجلاس کامل ہوگا جو کمیشن کے کم از کم تین ارکان پر مشتمل ہوگا اور اس کے علاوہ علاحدہ اجلاس ایک یا زیادہ ارکان پر مشتمل ہوگا۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کمیشن کا ہر بنچ حسب ذیل فرائض سرانجام دے گا۔

۱۔ ان مقدمات کے سلسلے میں جن کی بنیاد ناروا مزدور سلوک ہو اور کمیشن کے سامنے جرائم کی سماعت کے لیے پیش کئے جائیں یا کسی قانون، ایوارڈ یا تصفیہ کے تحت آجر یا کارکن کو دیے گئے یا حاصل شدہ کسی حق کے نفاذ یا انفرادی شکایت کے ازالہ کے لیے پیش کئے گئے ہوں تو کمیشن کا ہر بنچ ایسے تمام فرائض انجام دے گا اور ایسے تمام اختیارات استعمال کرے گا جو کسی لیبر کورٹ کو حاصل ہیں۔

۲۔ صنعت وار ٹریڈ یونینوں، ایسی یونینوں کی فیڈریشنوں قومی سطح کی فیڈریشن اور استصواب شدہ معاملات میں کمیشن اس طرح فرائض انجام دے گا اور اس طرح اختیارات استعمال کرے گا۔ جیسے کوئی رجسٹرار یا لیبر عدالت یا ٹریبونل۔ ٹریڈ یونین یا ٹریڈ یونین فیڈریشن کے سلسلہ میں انجام دیتا اور اختیارات استعمال کرتا ہے۔ دفعہ ۲۲ ب (ب)

۳۔ کمیشن کسی ایسے شخص کو سزا دے سکتا ہے جو اس کے طریقہ کار میں رکاوٹ ڈالے یا اس کو غلط استعمال کرے یا اس کے احکامات اور ہدایات کی نافرمانی کرے یا کوئی ایسا اقدام کرے جس سے اس کے زیر سماعت کسی فریق معاملہ کی جانب داری متصور ہوتی ہو یا کسی ممبر کے خلاف کمیشن کی کاروائی میں منافرت پیدا کرے یا توہین کا مرتکب ہو۔ یا کوئی ایسا کام کرے جو توہین عدالت کی ذیل میں آتا ہو۔ یہ سزا چھ ماہ تک قید محض یا دو ہزار روپے تک جرمانہ یا دونوں سزائیں ہو سکتی ہیں۔ دفعہ ۲۲ سی۔

۴۔ کمیشن کی ہدایت پر کسی تفتیش کی غرض سے کمیشن کا صدر یا اس کا کوئی رکن تحقیق یا تعین یا اختیار یافتہ کوئی شخص مناسب نوٹس دینے کے بعد کسی عمارت، کارخانہ ورکشاپ یا کسی دوسری جگہ داخل ہو سکتا ہے اور وہاں کسی کام مشینری، آلات یا چیزوں کا معائنہ کرنے یا وہاں موجود کسی معاملہ سے متعلق سوالات کر سکتا ہے۔ دفعہ ۲۲ سی (ب)

اگر کمیشن کا کوئی رکن بنچ کی کسی نشست سے غیر حاضر ہو یا کسی وجہ سے شرکت نہ کر سکتا ہو تو ایسے ممبر کی غیر موجودگی میں بنچ کی کاروائی جاری رہ سکتی ہے اور فیصلہ، ایوارڈ، عدالتی فیصلہ یا قید کی سزا دی جا سکتی ہے اور اس غیر حاضری کے باعث کسی کاروائی میں یا کمیشن کی تشکیل میں

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کوئی نقص پیدا نہیں ہوگا ۔

۶ ۔ اگر بنچ کے ممبروں میں کسی معاملہ میں اختلاف رائے پیدا ہو جائے تو اس کا فیصلہ کثرت رائے سے کیا جائے گا ۔ اگر ممبران مساوی تقسیم ہو گئے ہوں تو اس معاملہ کو متعین کیا جائے گا جس پر اختلاف رائے ہوا ہو اور اسے کمیشن کے دوسرے ممبران کی سماعت کے لیے صدر کے حوالے کیا جائے گا اور ایسے معاملہ کا فیصلہ ان ممبران کی کثرت رائے سے کیا جائے گا ۔ جب فیصلہ کسی ایسے بنچ کو کرنا ہو جس میں کمیشن کا صدر بھی ایک ممبر کی حیثیت سے شامل ہو اور ممبران کے درمیان اختلاف رائے ہو جائے اور ممبران مساوی بٹ جائیں تو صدر کی رائے کو فوقیت دی جائے گی

دفعہ ۲۲ ب (۴)، (۵)

۷ کسی بنچ کی جانب سے صادر کیا ہوا حکم، فیصلہ، ایوارڈ، سزا یا کارروائی یا اختیارات اور فرائض کی انجام دہی کمیشن کی جانب سے متصور ہوگی ۔ دفعہ ۲۲ (ب) (۶)

۸ ۔ کوئی شخص جو کمیشن کے کسی بنچ (فل بنچ کے علاوہ) کے صادر کئے ہوئے ایوارڈ، فیصلہ سزائے قید اجتماعی سوداکاری یونٹ کے تعین کے حکم سے متاثر ہوا ہو تو وہ ایسے ایوارڈ فیصلہ، سزا یا حکم کے خلاف تیس یوم کے اندر کمیشن سے اپیل کر سکتا ہے ۔ دفعہ ۲۲ ڈی (۱)

۹ ۔ ایسی اپیل پر کمیشن کا فل بنچ حسب ذیل کارروائی کرے گا ۔

(i) جب اپیل سوداکاری یونٹ کے تعین کے خلاف ہو تو کمیشن ایسے حکم کی توثیق، منسوخی تبدیلی، ترمیم کا اختیار رکھتا ہے ۔

(ii) جب اپیل پر کسی دوسرے معاملہ کے بارے میں ہو تو کمیشن کو لیبر کورٹ، ٹریبونل یا ہائی کورٹ کے اختیارات حاصل ہوں گے ۔ دفعہ ۲۲ ڈی (۲)

۱۰ ۔ کمیشن کے دائرہ اختیار کے بارے میں یا کمیشن یا اس کے کسی بنچ کے کسی اقدام کے بارے میں یا اس کی جانب سے دی جانے والی کسی سزا، حکم یا فیصلہ کو کسی عدالت یا کسی دوسری اتھارٹی کے سامنے نہیں کیا جا سکے گا اور نہ ہی اس کے متعلق کوئی دلیل سماعت کے لیے منظور کی جائے گی ۔ دفعہ ۲۲ ای ۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کارکنوں اور آجر کا مشترک انتظام

صنعتی تعلقات آرڈی ننس کا مقصد کارکنوں اور آجر کے باہمی تعلقات کو فروغ دینا، صنعت میں استحکام پیدا کرنا اور صنعتی امن کو برقرار رکھنا ہے۔ اس غرض کے لیے حسب ذیل اقدامات کئے گئے ہیں۔

۱۔ شاپ اسٹیوارڈ کارکنوں اور انتظامیہ کے دوران رابطہ کا کام کرے۔
۲۔ انتظامیہ میں کارکنوں کی شمولیت۔
۳۔ مشترک انتظامی بورڈ۔

شاپ اسٹیورڈ بحیثیت رابطہ دفعہ ۲۳ اے

ہر ایسے ادارہ میں جہاں پچاس یا اس سے زیادہ کارکن ملازم ہوں شاپ اسٹیوارڈ کا انتخاب حسب ذیل طریقہ پر کیا جائے گا۔

(أ) جب اجتماعی سودے کاری ایجنٹ موجود ہو تو شاپ اسٹیوارڈ کو نامزد کرے گی۔
(أا) جب اجتماعی سودے کاری ایجنٹ موجود ہو تو شاپ اسٹیوارڈ کا انتخاب خفیہ رائے دہی کے ذریعے کیا جائے گا۔

شاپ اسٹیوارڈ کے لیے انتخاب کے لیے آجر ایسی جملہ سہولتیں فراہم کرے گا جو مطلوب ہوں آجر اس انتخاب میں نہ مداخلت کرے گا اور نہ ہی کسی طرح اس پہ اثر انداز ہوگا شاپ اسٹیوارڈ کے سلسلے میں یا اس سے متعلق اٹھنے والے تنازعہ کو رجسٹرار کے حوالہ کیا جائے گا جس کا فیصلہ آخری ہوگا اور تنازعہ کے تمام فریق اس کے پابند ہوں گے۔ شاپ اسٹیوارڈ اپنے منتخب ہونے یا نامزد ہونے کی تاریخ سے ایک سال کے عرصہ کے لیے عہدہ سنبھالے گا۔

شاپ اسٹیوارڈ آجر اور کارکنوں کے درمیان رابطہ کا کام کرے گا۔ اس شاپ سیکشن یا محکمہ کے لیے جس کے لیے وہ منتخب کیا گیا ہو۔ اس میں کام کے حالات، مال کی ساخت کے انتظام کو بہتر بنانے میں مدد دینا، کارکنوں کے کام سے متعلق مسائل کے حل میں مدد دینا، کسی کارکن کی ذاتی شکایت کے حل میں مدد دینا شامل ہیں۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

باہمی مشورہ، مصالحت اور ثالثی

صنعتی تعلقات آرڈیننس کے نفاذ کے مقاصد میں سے ایک مقصد یہ بھی ہے کہ آجر اور کارکنوں کے مابین پیدا ہونے والے تنازعات کو ایسی حکمت عملی کے ذریعہ حل کیا جائے کہ نہ تو فریقین معاملہ کے ساتھ بے انصافی وظلم ہو اور نہ ہی صنعت، پیداوار اور امن عامہ کی صورتِ حال متاثر ہو۔ اس غرض کے لیے جھگڑوں کا تصفیہ کرنے کے لیے ایک سے زیادہ طریقے وضع کئے گئے ہیں اور اس بات کی انتہائی کوشش کی گئی ہے کہ جہاں تک ہو سکے جھگڑے کو ابتدائی منزل پر ہی باہمی صلاح، مشورہ یا مصالحت کنندہ یا کسی ثالث کے توسط سے حل کر لیا جائے۔ ان مختلف طریقوں کی فہرست ذیل میں دی جاتی ہے۔

۱ ۔ کارکن کی انفرادی شکایت کا ازالہ

۲ ۔ اختلافات اور تنازعات سے متعلق باہمی گفت وشنید۔

۳ ۔ باہمی گفت گو کی ناکامی کے بعد مصالحتی کاروائی۔

۴ ۔ مصالحتی کوشش کی ناکامی کے بعد رضاکارانہ ثالثی۔

۵ ۔ لیبر کورٹ کو درخواست۔

۶ ۔ لیبر اپیل ٹربیونل میں کاروائی۔

۱:۔ انفرادی شکایت کا ازالہ۔ دفعہ ۲۵ - ۱۷ -

جب کسی کارکن کو اپنے کسی حق کے بارے میں کوئی شکایت پیدا ہو جائے تو اس کے ازالہ کے لیے وہ حسب ذیل اقدام کر سکتا ہے۔

۱ ۔ کوئی کارکن، کسی رائج الوقت قانون، ایوارڈ یا تصفیہ کے تحت اپنے کسی حق کے سلسلہ میں اپنی درخواست تحریری طور پر بذات خود یا اپنے شاپ اسٹیوارڈ یا اجتماعی سودے کاری ایجنٹ کے ذریعہ شکایت پیدا ہونے کے دن سے تین ماہ کے اندر آجر کے علم میں لائے۔

۲ ۔ جب کوئی کارکن بذاتِ خود اپنی شکایت آجر کے علم میں لائے تو آجر شکایت پیش ہونے کے ۱۵ دن کے اندر کارکن کو اپنے تحریری فیصلہ سے مطلع کرے گا۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

۳ - جب کارکن شکایت اپنے شاپ اسٹیورڈ یا سودے کاری ایجنٹ کے ذریعہ آجر کے علم میں لائے تو آجر شکایت موصول ہونے کے سات یوم کے اندر اپنے فیصلہ سے شاپ اسٹیوارڈ یا سودے کاری ایجنٹ کو مطلع کرے گا ۔

۴ - اگر آجر مقررہ مدت میں اپنے فیصلہ سے کارکن کو یا شاپ اسٹیوارڈ یا سودے کاری ایجنٹ کو مطلع نہ کرے یا کارکن اس کے فیصلہ سے مطمئن نہ ہو تو کارکن یا شاپ اسٹیوارڈ دو ماہ میں معاملے کو سودے کاری ایجنٹ یا لیبر کورٹ میں لے جا سکتا ہے ۔ لیبر کورٹ معاملہ کو صنعتی تنازعہ تصوّر کرتے ہوئے سات یوم میں فیصلہ صادر کرے گا ۔

۵ - لیبر کورٹ کے فیصلے کے خلاف لیبر ٹربیونل میں اپیل دائر کی جا سکتی ہے ۔ دفعہ ۳۸ (۲) مذکورہ بالا قواعد کے سلسلے میں حسب ذیل چند باتیں قابل غور ہیں ۔

(i) دفعہ ۲۵ ۔ اے کے تحت ہر قسم کی انفرادی شکایت کو آجر کو پیش نہیں کیا جا سکتا ۔ صرف ایسی شکایات کو پیش کیا جا سکتا ہے جو ایسے حقوق سے متعلق ہوں جن کی کسی رائج الوقت قانون ایوارڈ یا تصفیہ کے ذریعہ کارکن کو ضمانت دی گئی ہو ۔ چنانچہ اس دفعہ کے تحت معاہدۂ ملازمت کی کسی شرط کی خلاف ورزی کی صورت میں کوئی شکایت پیش نہیں کی جا سکتی ۔ بحوالہ مقدمہ بعنوان عطا محمد راجہ بنام ڈنکن اسٹرسیشن اینڈ کمپنی (۱۹۷۶ء)

اسی طرح اگر آجر اور کارکنوں کے درمیان آسامی کو پُر کرنے کے بارے میں یہ طے پایا جائے کہ موجودہ اسٹاف میں سے مدت ملازمت اور موزونیت کے لحاظ سے ترقی دی جائے گی تو محض ملازمت کی مدّت کی بنیاد پر ترقی نہ ملنے کی شکایت نہیں کی جا سکتی ۔ بحوالہ مقدمہ ڈبلیو پی آئی ڈی سی بنام سندھ لیبر کورٹ نمبر ۵ (۱۹۷۶ء) ایل ایل سی ۵۹۳ ۔

(ii) دوسری اہم بات یہ ہے کہ کارکن اپنی شکایت بذاتِ خود یا اپنے شاپ اسٹیوارڈ یا سودے کاری ایجنٹ کے ذریعہ آجر کے علم میں لائے ۔ کوئی کارکن اپنی شکایت کسی وکیل کے ذریعہ آجر کے علم میں نہیں لا سکتا ۔ جنرل اسٹیل ٹولز کمپنی گوجرانوالہ بنام پنجاب لیبر کورٹ نمبر ۲ (۱۹۷۶ء) ایل ایل سی ۱۵۷ ۔

(iii) تیسری اہم بات یہ ہے کہ شکایت کا حق صرف کارکن کو دیا گیا ہے ۔ چنانچہ ایسا ملازم جو سالہا

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

سال سے معاہدہ کی بنیاد پر تقرر نامہ کے بغیر کام کر رہا ہو اس کا شمار مستقل یا عارضی ملازم میں نہیں کیا جا سکتا۔ وہ حاضری کے رجسٹر پر باقاعدگی سے دستخط کر رہا ہو۔ صوفیہ شبنم بنام سندھ لیبر کورٹ نمبر ۵ اور دیگر۔

۷ اختلافات اور تنازعات سے متعلق باہمی گفت و شنید دفعہ ۲۶

اگر کسی وقت آجر یا اجتماعی سودا کاری ایجنٹ یہ محسوس کرے کہ کوئی صنعتی جھگڑا اٹھا ہے تو آجر یا سودے کاری ایجنٹ اپنے خیالات سے تحریری طور پر مجلس کار یا فریق ثانی کو مطلع کر سکتا ہے۔ جب خیالات سے مجلس کار کو مطلع کیا جائے تو اس اطلاع کی ایک نقل دوسرے فریق کو بھی بھیجی جائے گی۔ مجلس کار یا اطلاع وصول کرنے والا فریق۔ اطلاع ملنے کے دن سے دس دن کے اندر یا اسی مدت کے اندر جس پر فریقین باہم رضامند ہو جائیں، دو فریقی گفت و شنید کے ذریعہ تنازعہ حل کرنے کی کوشش کرے گا اور کسی سمجھوتہ ہونے یا نہ ہونے کی صورت میں حسب ذیل عمل کیا جائے گا۔

(ا) اگر فریقین کسی سمجھوتہ پر پہنچ جائیں تو سمجھوتہ کی دستاویز تحریر کی جائے گی اس پر دونوں فریق کے دستخط ہوں گے۔ اس دستاویز کی ایک نقل مصالحت کنندہ کو یا مقررہ حکام کو روانہ کی جائے گی۔

(اا) اگر آجر اور سودا کاری ایجنٹ کے خیالات سے مجلس کار کو مطلع کیا گیا ہو اور مجلس کار میں دو فریقی گفت و شنید ناکام ہو گئی ہو۔ تو آجر یا سودے کاری ایجنٹ سات یوم کے اندر دوسرے فریق کو تالا بندی یا ہڑتال کا نوٹس آرڈی ننس میں بیان کردہ طریقہ کے مطابق دے سکتا ہے۔ تالا بندی یا ہڑتال کے نوٹس کی ایک نقل فوراً ہی مصالحت کنندہ کو روانہ کی، دفعہ ۲۹

تالا بندی یا ہڑتال کے نوٹس کی مدت کسی حالت میں ۱۴ یوم سے کم نہیں ہونی چاہیے۔ دفعہ ۲۸

اگر تنازعہ کارکنوں کے کچھ مطالبات کے بارے میں ہو تو اجتماعی سودا کاری کے نمائندے کو چاہیے کہ ان مطالبات کو ایک تحریری دستاویز کی شکل دے کر مع اپنی رائے کے ورکس کونسل کو بھیجے۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

اسی طرح اگر تنازعہ کسی معاملے کے بارے میں آجر کی طرف سے پیدا ہونے والا ہو تو اس کا بھی یہ فرض ہوگا کہ اس معاملے کے بارے اپنی رائے ورکس کونسل یا کارکنوں کے اجتماعی سودا کاری کے نمائندے کو بھیجے۔ جو فریق کسی صنعتی تنازعہ کے بارے میں اپنی رائے ورکس کونسل کو بھیجے گا تو اس کو لازمی طور پر اس کی ایک نقل فریق ثانی کو بھی دینی ہوگی۔

یہاں یہ ذکر کرنا ضروری ہے کہ جس طرح کارکنوں کا اجتماعی سودا کاری کا نمائندہ صنعتی تنازعہ اٹھا سکتا ہے، اسی طرح آجر بھی اپنی طرف سے صنعتی تنازعہ اٹھا سکتا ہے۔ مگر صرف وہی تنازعہ، خواہ وہ آجر کی طرف سے اٹھایا گیا ہو یا اجتماعی سودا کاری کے نمائندے کی طرف سے ~~تنازعہ~~ صنعتی تنازعہ تصور ہوگا جب اس کا تعلق کسی کارکن کے روزگار، بے روزگاری، روزگار کی شرائط یا کام کے حالات سے ہو اور جو اس کے یعنی اس کارکن کے کسی قانون (سوائے صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس کے) یا کسی ایوارڈ یا معاہدہ کے تحت کسی تحفظ یافتہ حق کے اجراء کے بارے میں نہ ہو۔

مصالحتی کاروائی دفعہ ۲۹ - ۳۰

جب اختلافات اور تنازعات کو حل کرنے کے لیے دفعہ ۲۶ کے تحت کی جانے والی گفت و شنید ناکام ہو جائے اور آجر نے تالا بندی کا نوٹس یا کارکنوں نے ہڑتال دے دیا ہو۔ جس کی ایک نقل مصالحت کنندہ کو دفعہ ۲۹ کے احکامات کے مطابق موصول ہو چکی ہو تو مصالحت کنندہ فریقین کے مابین مصالحت کرانے کے لیے مناسب کاروائی کرے گا۔ اس سلسلہ میں اس کا عمل حسب ذیل ہوگا:-

۱ - مصالحت کنندہ جس قدر جلد ممکن ہو تنازعہ کے فریقین کی میٹنگ طلب کرے گا تاکہ ان میں تصفیہ کرایا جا سکے۔

۲ - مصالحت کنندہ کے سامنے تنازعہ فریقین کی نمائندگی ایسے نامزد اشخاص کریں گے جنھیں گفت و شنید کرنے اور فریقین کے لیے قابل پابندی معاہدہ کرنے کا اختیار حاصل ہو۔

۳ - مصالحت کنندہ آجر یا ٹریڈ یونین کے کسی افسر کو تحریری نوٹس کے ذریعہ معینہ تاریخ وقت اور مقام پر حاضر ہونے کا حکم دے سکتا ہے۔

۴ - مصالحت کنندہ فریقین تنازعہ کو اپنے مطالبات میں ایسی کمی، رعایت یا تبدیلی کی سفارش

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

کر سکتا ہے جو اس کے خیال میں جھگڑے کے پرامن سمجھوتہ میں مددگار ثابت ہو۔

۵۔ اگر مصالحتی کارروائی کے تنازعہ یا تنازعہ کے کسی پہلو پر سمجھوتہ ہو جائے تو فریقین تنازعہ ایک دستاویز تصفیہ پر دستخط کریں گے جس کی ایک نقل مصالحت کنندہ اپنی رپورٹ کے ساتھ صوبائی حکومت کو روانہ کرے گا

۶۔ اگر تالہ بندی یا ہڑتال کے نوٹس کی مدت کے دوران کوئی سمجھوتہ نہ ہو سکے تو مصالحتی کارروائی مزید اتنے عرصہ کے لیے جاری رکھی جائے گی جس پر فریقین رضامند ہو جائیں گے۔

مصالحتی کارروائی کا آغاز اس تاریخ سے تصور ہوگا جس تاریخ کو مصالحت کنندہ کو دفعہ ۲۸ کے تحت تالا بندی یا ہڑتال کا نوٹس موصول ہوا ہو۔

مصالحتی کارروائی حسب ذیل تاریخ کو ختم سمجھی جائے گی۔

۱۔ جب سمجھوتہ ہو گیا ہو تو اس تاریخ سے جس تاریخ کو متنازعہ فریقین سمجھوتہ کی دستاویز پر دستخط کریں۔

۲۔ جب کوئی سمجھوتہ نہ ہوا ہو۔

(ا) اگر تنازعہ دفعہ ۳۱ کے تحت ثالث کے سپرد کیا گیا ہو تو ثالث کے ایوارڈ دینے کی تاریخ کو۔

(اا) تالہ بندی یا ہڑتال کے نوٹس کی مدت ختم ہونے کی تاریخ کو۔

مصالحتی کارروائی کے آغاز اور اختتام کے اوقات کو اچھی طرح سے سمجھنا اس لیے ضروری ہے کہ صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس کی دفعہ ۴۴ کے تحت اس کارروائی کے دوران کوئی فریق کسی متنازعہ معاملے کے بارے میں ہڑتال یا تالہ بندی کا نوٹس نہیں دے سکتا۔ اسی طرح آرڈی ننس ہذا کی دفعہ ۴۷ کے تحت آجر ایسی کارروائی کے دوران تنازعہ سے متعلق رکھنے والے کسی کارکن کی ملازمت کی شرائط میں کوئی ناموافق ردوبدل نہیں کر سکتا اور نہ وہ مصالحت کنندہ کی اجازت کے بغیر کسی کارکن کو (سوائے اس بدعملی کی بنا پر جس کا تنازعہ سے کوئی تعلق نہ ہو) ملازمت سے برخاست یا برطرف کر سکتا ہے اور نہ اس کوئی اور سزا دے سکتا ہے۔ اس کے علاوہ آجر کو یہ اختیار حاصل نہیں کہ وہ ایسی کارروائی کے دوران لیبر کورٹ کی اجازت کے بغیر کسی رجسٹرڈ

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

ٹریڈ یونین کے عہدیدار کو ملازمت سے برخاست یا برطرف کرے یا اس کو اور کوئی سزا دے خواہ اس بدعملی کا جس کی بنا پر اس کو ایسی سزا دی جا رہی ہو تنازعہ سے کوئی تعلق ہو یا نہ ہو۔

۴۔ ثالثی

جب مصالحتی کوششیں ناکام ہو جائیں تو مصالحت کنندہ فریقین کو اس بات پر آمادہ کرنے کی کوشش کرے گا کہ وہ تنازعہ کسی ثالث کے سامنے پیش کرنے پر رضامند ہو جائیں۔ ثالثی کارروائی کا طریقہ کار یہ ہوگا۔

(i) جب فریقین ثالثی کے لیے رضامند ہو جائیں تو وہ اس سلسلہ میں مشترکہ تحریری درخواست ایسے ثالث کو پیش کریں گے جس پر وہ متفق ہو گئے ہوں۔ یہ ثالث کوئی ایسا شخص ہو سکتا ہے جس کا نام صوبائی حکومت کی ترتیب شدہ فہرست میں شامل ہو یا پھر کوئی ایسا شخص جس پر فریقین باہم متفق ہو جائیں۔

(ii) ثالث تنازعہ پیش ہونے کی تاریخ سے تیس یوم کے اندر اپنا فیصلہ صادر کرے گا یا پھر ایسی مزید مدت میں جس پر متنازعہ فریقین رضامند ہو جائیں۔

(iii) ثالث اپنے فیصلہ کے اعلان کے بعد اس کی ایک نقل فریقین تنازعہ کو اور ایک نقل صوبائی حکومت کو روانہ کرے گا۔ صوبائی حکومت اس فیصلہ کی سرکاری گزٹ میں اشاعت کا اہتمام کریگی۔

(iv) ثالث کا فیصلہ قطعی اور حتمی ہوگا اور اس کے خلاف کوئی اپیل نہیں کی جا سکے گی۔

(v) فیصلہ کی پابندی دو سال کی مدت ہوگی یا کوئی دوسری مدت جو ثالث مقرر کرے۔

البتہ یہ فریقین کی مرضی پر ہوگا کہ وہ تنازعہ کسی ثالث کے حوالے کریں۔ اگر دونوں میں سے کوئی ایک فریق بھی تنازعہ کو کسی ثالث کے حوالہ کرنے پر راضی نہ ہو تو پھر تنازعہ کسی ثالث کے حوالے نہیں کیا جا سکتا۔

اس مقصد کے لیے ثالث یا تو ان افراد میں سے مقرر کیا جائے گا جن کی فہرست صوبائی حکومت نے اس مقصد کے لیے مرتب کی ہو یا کسی ایسے شخص کو مقرر کیا جائے گا جس پر دونوں فریق رضامند ہوں۔

© rasailojaraid.com

© rasailojaraid.com

لیبر کورٹ کو درخواست دفعہ ۳۲

جب مصالحتی کارروائی کے دوران کوئی سمجھوتہ نہ ہوسکے اور تنازعہ کو ثالث کے سامنے پیش کرنے پر بھی رضامند نہ ہوں تالہ بندی یا ہڑتال کے قانونی نوٹس کی میعاد ختم ہونے پر یا مصالحت کنندہ کے اعلان پر کہ مصالحتی کارروائی ناکام ہو گئی ہے، آجر تالہ بندی کر سکتا ہے اور کارکن ہڑتال کر سکتے ہیں۔ دفعہ ۳۲ (۱) تنازعہ اٹھانے والا کوئی فریق تالہ بندی یا ہڑتال کے آغاز سے قبل یا اس کے بعد کسی بھی وقت تنازعہ کے فیصلہ کے لیے لیبر کورٹ کو درخواست دے سکتا ہے اسی طرح جب صوبائی حکومت تالہ بندی یا ہڑتال کی منادی کر دے تو تنازعہ فوراً لیبر کورٹ کے سپرد کیا جائے گا۔ دفعہ ۳۲ (۳)

لیبر کورٹ تنازعہ فریقین کے سننے کا مناسب موقع فراہم کرنے کے بعد جس قدر جلد ممکن ہو لیکن تنازعہ پیش ہونے کی تاریخ سے تیس یوم کے اندر اپنا فیصلہ صادر کرے گا لیبر کورٹ تنازعہ کے کسی پہلو پر بھی اپنا فیصلہ دے سکتا ہے۔ لیبر کورٹ کے فیصلہ میں تاخیر فیصلہ کی قانونی حیثیت پر اثرانداز نہیں ہو گی۔ لیبر کورٹ کا فیصلہ ایسی مدت کے لیے قابل عمل ہو گا جس کا تعین فیصلہ میں کیا گیا ہو، لیکن دو سال سے زائد مدت کے لیے نہیں ہو گا۔

لیبر کورٹ میں کارروائی کا آغاز مندرجہ ذیل تاریخ کو متصور ہو گا۔

(i) صنعتی تنازعہ کے سلسلے میں دفعہ ۳۲ اور دفعہ ۳۴ کے تحت درخواست کی تاریخ سے یا دفعہ ۳۲ اور ۳۳ کے تحت صوبائی حکومت کے لیبر کورٹ کو صنعتی تنازعہ حوالہ کرنے کی تاریخ سے۔

(ii) کسی دوسرے معاملہ کے سلسلے میں اس کے لیبر کورٹ کے حوالہ کئے جانے کی تاریخ سے۔

(iii) لیبر کورٹ میں کارروائی اس تاریخ کو ختم سمجھی جائے گی، جس تاریخ کو دفعہ ۳۷ کے تحت ایوارڈ یا فیصلہ صادر کیا جائے۔

© rasailojaraid.com