

# پاکستان میں صنعتی تعلقات کے قانون کا جائزہ

ملک ظہور احمد صاحب

قانون کا تاریخی پس منظر

صیغہ میں تقسیم سے پہلے صنعتی تعلقات کے بارے میں دو قسم کے قوانین نافذ تھے۔ ان میں سے ایک ٹریڈ یونین ایکٹ 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 آرڈینیمنس مجریہ ۱۹۴۷ INDUSTRIAL DISPUTES ORDINANCE تھا جس میں صنعتی تنازعات کے اٹھانے اور ان کا تصفیہ کرنے کا طریقہ کار دیا گیا تھا۔ اس قانون میں اجتماعی سودا کاری کے ذریعے صنعتی تنازعات حل کرنے 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 اپنالے۔

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 موثر ہو گیا اور ۱۹۵۸ء میں اسے منسوخ کر کے صنعتی تنازعات آرڈینیمنس 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 آرڈینیمنس کے تحت صنعتی تنازعات کے تصفیہ کے سلسلے میں کارروائی کا آغاز لازمی طور پر مصالحتی کارروائی سے ہوا کرتا تھا تو اس کے سلسلے میں 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 کرنے

کا کوئی اور راستہ نہیں تھا۔

اس کے بعد ۱۹۶۰ء میں TRADE UNION ORDINANCE ۱۹۶۰ء میں ٹریڈ یونین آرڈیننس ۱۹۶۰ء میں بھی بعض اہم ترمیم کی گئیں۔ ان میں سے ایک ترمیم کے باعث آجر کو اجتماعی سوداگاری کے لیے ٹریڈ یونین تسلیم کرنے کا اختیار دیا گیا اور اسی طرح صرف وہی ٹریڈ یونین صنعتی تنازعات سے 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 ۱۹۶۵ء میں ۱۹۶۶ء Trade Union Act ٹریڈ یونین ایکٹ مجریہ ۱۹۶۶ء کو منسوخ کر کے اس کی جگہ مغربی پاکستان ٹریڈ یونینز آرڈیننس مجریہ ۱۹۶۸ء نافذ کیا گیا جسے WEST PAKISTAN TRADE UNIONS ORDINANCE ۱۹۶۸ء 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 کئے 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 مضمون تقریباً وہی تھا جو ان سے پہلے قوانین کا تھا اور اس لیے اجتماعی سوداگاری کی گنجائش بدستور اسی طرح محدود رہی اور اس کے ساتھ ہی سڑتال 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 پر فروغ پانے کے اٹارخ اختیار کر گئی جس کے نتائج سال ۱۹۶۹ء کے اوائل میں نمودار ہونے لگے جب پورے ملک میں سڑتالوں اور گھراؤ کی آگ بھڑک اٹھی۔ اس حقیقت کا احساس کرتے ہوئے حکومت پاکستان نے سال ۱۹۶۹ء کے وسط میں نئی لیبر پالیسی Labour Policy کا اعلان کیا اور اسے عملی جامہ پہناتے

کے لیے نومبر ۱۹۶۹ء میں ان دونوں قوانین یعنی مغربی پاکستان صنعتی انجمن آرڈینیمنس مجریہ ۱۹۶۸ء اور مغربی پاکستان صنعتی تنازعات کا آرڈینیمنس مجریہ ۱۹۶۸ء کو منسوخ کر کے ان کی جگہ ایک جامع قانون صنعتی تعلقات کا آرڈینیمنس مجریہ ۱۹۶۹ء نافذ کیا گیا جو اب تک نافذ العمل 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 ۱۹۸۶ء کو شنگائی 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 کیرٹا مقتولین کے خون میں رنگ کر اس کا پرچم بنالیا۔ اس وقت سے سرخ رنگ مزدوروں کے جھنڈے کا امتیازی نشان قرار پایا اور شنگائی کے مزدور ہر سال یکم مئی کو مقتولین کا سوگ منانے لگے بہتے ہوتے اس سوگ نے بین الاقوامی حیثیت اختیار کر لی اور ۱۸۹۰ء میں یہ تہوار تمام دنیا میں منایا جانے لگا۔ پاکستان میں ۱۹۴۳ء سے سرکاری طور پر منایا جاتا ہے جو قطعاً بلا جواز اور غیر شرعی تعطیل ہے جس کے نتائج تخریب کاری، ہبل انگاری اور ناجائز مراعات لینے کے رجحانات کی صورت میں برآمد ہو رہے ہیں۔

## صنعتی تعلقات کا قانون ۱۹۶۹ء کا آرڈینیمنس ۲۲

(۳ نومبر ۱۹۶۹ء)

اس قانون کا تعلق ٹریڈ یونین کی تشکیل، محنت کشوں اور آجروں کے مابین صنعتی تنازعات کے تصفیہ سے ہے۔ اس آرڈینیمنس کا اطلاق ایسے جملہ محنت کشوں پر ہوگا جو ریلوے، ہڈاک، تار، ٹیلیفون کے محکمہ سے متعلق ہوں۔ اس کا اطلاق حسب ذیل پر نہیں ہوگا۔

- 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 زیر انتظام آرٹو ہیٹنس 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 براڈ کاسٹنگ کارپوریشن کے ملازم ہوں۔

- ۸۔ ایسے اشخاص جو پاکستان سیکورٹی پرنٹنگ کارپوریشن یا سیکورٹی پیریزیمیٹڈ کے ملازم ہوں۔
- ۹۔ آرٹو ہیٹنس فیکٹری کی تعمیر میں ملوث اشخاص۔

حسب ذیل اشخاص کا شمار حکومت کی انتظامیہ سے نہیں ہے چنانچہ ان پر اسس آرٹو ہیٹنس کا اطلاق ہوگا۔

۱۔ لاہور امپروومنٹ ٹرسٹ *Lahore Improvement Trust* میں ملازم  
مالی، ڈرائیور، چوکیدار

۲۔ محکمہ زراعت میں ملازم خاک روب، چوکیدار، واج مین۔

۳۔ محکمہ آبپاشی میں ملازم آپریٹر، فٹر *Water*، الیکٹریشن، مددگار۔

۴۔ صوبائی حکومت کا 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 ۱۹۷۵ء میں (ذوالفقار علی بھٹو وزیر اعظم پاکستان کی پیپلز پارٹی کے دور حکومت میں) دور رس نتائج کی حامل ترامیم کی گئیں اور اب اس قانون میں صنعتی تعلقات کے تقریباً سہ پہلو کے لیے گنجائش موجود ہے۔ اس قانون میں ٹریڈ یونینوں اور فیڈریشنوں کے قیام اور ان میں سے اجتماعی سوداگاری 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

کی انتظامیہ اور مشترکہ انتظامی بورڈ میں کارکنوں کی شرکت اور صنعتی تنازعات کے اٹھانے اور ان کا تصفیہ کرنے 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 نشوونما 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 (۲۶۱)

صنعتی تعلقات کے آرڈینیمنس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲ کی جرنمبر (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 بالاصدر 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 جاسکتے ہیں۔

جیسا کہ مندرجہ بالا تعریف سے ظاہر ہے کارکنوں کے علاوہ آجروں کو بھی اپنی ٹریڈ یونین قائم کر سکتے ہیں اور انھیں قانون کے مطابق رجسٹرڈ کر دیا جاسکتے 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

مقصد مندرجہ بالا تعریف میں دیے گئے مقاصد میں سے ایک ہو۔  
 صنعتی تعلقات سے مراد وہ اجتماعی تعلق یا رشتہ ہے جو آجریا 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 آجروں اور ہر کارکن کے  
 درمیان ملازمت کا الگ الگ انفرادی رشتہ ہوا کرتا تھا جس کا انحصار معاہدہ ملازمت پر  
 ہوتا تھا۔ یعنی آجروں اور ایک کارکن کے تمام تر تعلقات کا انحصار اس معاہدے پر ہوتا تھا جو  
 ملازمت اختیار کرتے وقت اس کارکن اور آجروں کے درمیان واضح طور پر یا اشارتاً ملے پاتا تھا چونکہ  
 انفرادی حیثیت میں ایک کارکن کی سودا کاری کی استعداد آجروں کے مقابلے میں کافی  
 کمزور تھی، اس لیے ایسا معاہدہ زیادہ تر آجروں کے حق میں ہی ہوا کرتا تھا اور وہ جس طرح چاہتا  
 تھا ویسی ہی شرائط اس معاہدے میں رکھ سکتا تھا۔ جبکہ بعد کارکن کو کوئی ایسا حق حاصل نہیں  
 ہوتا تھا کہ ان شرائط میں رد و بدل کرنے کے لیے کوئی اقدام کرے اور اگر آجروں 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 معاہدہ 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 کرے ملازمت اختیار کرتا تھا اور بعد میں اگر اس کارکن اور آجروں 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 آجروں 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

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 آجواد کارکنوں کی سوداگاری 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 ہوئی 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 سوداگاری (Collective Bargaining) کے ذریعے اس ادارے میں ملازم کارکنوں کی ملازمت کی شرط میں رد 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 رد 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 اختیارات 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 لیے 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 بحالہ جبرطار

آف ٹریڈ یونین بنام فائر سروس ورکرز یونین و دیگر (۱۹۶۳ء) ایل ایل سی (۷۷-۷۷) ۳۵۷  
 صنعتی تعلقات کے آرڈینی منس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۳  
**انجمن سازی کا حق** کے تحت کارکنوں اور آجروں کو بلا کسی امتیاز کے یہ حق حاصل

ہے کہ وہ آرڈینی منس ہذا کی متعلقہ شرائط کی حدود میں رہتے ہوئے اپنی انجمن قائم کریں اور کوئی پیشگی اجازت حاصل کئے بغیر اپنی مرضی کی انجمن کے قواعد کے مطابق ممبر نہیں۔ البتہ کوئی کارکن بیک وقت ایک سے زائد ٹریڈ یونینوں کا ممبر نہیں بن سکتا۔ یہ اجازت آئی ایل او کنوینشن کی منشا 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 آرڈینی منس 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 کنفڈریشن (Combination) قائم کریں، جبکہ ایسی فیڈریشن اور کنفڈریشن بین الاقوامی مزدور تنظیموں کے ساتھ الحاق بھی کر سکتی ہیں۔

اس کے علاوہ آرڈینی منس 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۔

چونکہ صرف ایک کارکن ہی کارکنوں کی ٹریڈ یونین کا ممبر بن سکتا ہے اور صرف کسی کارکن کے روزگار بے روزگاری، روزگار کی شرائط

**کارکن** WORKMAN

یا کام کے متعلق صنعتی تنازعات اٹھائے جاسکتے 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۔ آرڈینی منس کی دفعہ ۲ کی جز نمبر ۲۸، میں کارکن کی مندرجہ ذیل تعریف کی گئی ہے۔

”کارکن سے مراد ہر وہ شخص (بشمول کار آموز اور سپروائزری (superviser) حیثیت میں ملازم کسی شخص کے) آج آج 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 اشاریہ ہوں اور اس آرڈینیٹنس کے تحت کسی صنعتی تنازعہ کے متعلق کسی کاروائی کی خاطر وہ شخص بھی کارکن تصور 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 discharge کا موضوع بنا ہو، سوائے اس شخص کے۔

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

۲۔ جو Supervisor حیثیت میں ملازم ہونے کی بنا پر مبلغ آٹھ سو روپیہ سے زیادہ اجرت پارہا 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**

آنے کے لیے سب سے پہلے دو شرائط کا پورا کرنا نہایت ضروری ہے۔

اول 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 کار آموز اور سپروائزری حیثیت میں ملازم افراد کے۔

اور دوم یہ کہ

وہ آج کی تعریف میں نہ آتا ہو۔

آج کی تعریف آرڈینیٹنس ہذا کی دفعہ ۲ کی شق نمبر (۸) میں بتائی گئی ہے۔ مگر اس کے علاوہ 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 مبلغ آٹھ سو روپیہ

سے زائد ماہانہ تنخواہ پارہا ہو یا ایسے عہدے سے وابستہ ذمہ داریوں کی رو سے یا ایسے اختیارات کی بنا پر جو اس کو سوچنے 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 پارہا ہو تو وہ کارکن کی تعریف میں نہیں آسکتا۔ اس طرح وہ شخص بھی کارکن کی تعریف میں نہیں آسکتا 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 سوچنے گئے ہوں زیادہ تر انتظامی نوعیت کے فرائض انجام دے رہا ہو۔ یہ دونوں شرائط ایک دوسرے سے الگ اور جدا گانہ 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 آسکتا جو سپروائزری حیثیت میں ملازم ہونے کی بنا پر مبلغ آٹھ سو روپیہ سے زائد ماہوار تنخواہ پارہا ہو اور دوسرا وہ شخص بھی کارکن کی تعریف میں نہیں آسکتا،

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 سوچنے 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 آسکتا ہے اور کون نہیں آسکتا۔

صنعتی تعلقات کے آرڈینینس کی دفعہ ۲ کی شق نمبر (۸) میں آجر کی مندرجہ ذیل تعریف

کی گئی ہے۔

”آجر Employee سے مراد ہے کسی ادارہ میں پرودہ 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۔“

۱۔ 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 زیر اختیار چلتا ہو، وہ با اختیار شخص جسے اس مقصد کے لیے مقرر کیا گیا ہو اور اگر ایسا کوئی افسر مقرر نہ کیا گیا ہو تو اس محکمے کا سربراہ  
د۔ اس ارادہ میں جس کو کوئی بلدیاتی انتظامیہ خود چلاتی ہو یا اس کے زیر 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 افسر 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 لیے 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 تصور ہوں گے۔

س۔ ہر دوسرے ادارے سے متعلق اس ادارے کا مالک اور اس کا سر ڈائریکٹر، منیجر، سیکرٹری، 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 ابتداء میں آجر کا مفہوم کافی محدود ہے۔ یعنی صرف وہی افراد آجر تصور 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 جا کر 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 مقرر کردہ افراد

کو بھی آجر کی تعریف میں شامل کیا گیا ہے جبکہ جرنمبر (ب) میں 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۔ جرنمبر (د) میں جس کا تعلق وفاقی یا صوبائی حکومت کے کسی محکمے یا بلدیاتی نظام کے تحت یا زیر 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 زیر 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 تصور ہو گا 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 براہ راست یا ٹھیکیدار کے ذریعے ملازم ہوں، کارکن تصور ہوں گے۔

## وین 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 زیر مقدمہ آنے کی مجاز ہوگی۔

سوسائٹیز رجسٹریشن ایکٹ ۱۸۹۰ء انجمن ہائے امداد ہائی ۱۹۱۲ء اور کمپنی ایکٹ کا کسی رجسٹرڈ شدہ ٹریڈ یونین پر اطلاق نہیں ہوگا اور ان قوانین کے تحت کسی ٹریڈ یونین کا رجسٹریشن کا عدم 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 جاسکتا ہے، اس کے تمام اراکین کو مقدمہ کافرٹی 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 منس کے تحت باقاعدہ طور پر رجسٹرڈ نہ کی گئی ہو۔ ٹریڈ یونین کو رجسٹرڈ کروانے کا طریقہ آرڈی منس 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 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 آسکتا۔ ایسی شرائط حسب ذیل ہیں۔

۱۔ یونین کے جملہ اراکین ایسے کارکن ہونے چاہیں 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۔

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 بلا لحاظ ممبروں کی تعداد کے رجسٹر کئے جاسکیں گے بشرطیکہ وہ اس آرڈینیمنس 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 اس کے ممبروں کی تعداد بیس یا بیس ہی کیوں نہ ہو، رجسٹر کی جاسکے گی بشرطیکہ صنعتی تعلقات کے آرڈینیمنس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دیگر شرائط پوری کرے اور اس کے بعد اس ادارے میں دوسری ٹریڈ یونین کی رجسٹریشن بھی بلا لحاظ ممبروں کی تعداد کے کی جاسکے 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 آرڈینیمنس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲ کی جرنمبر (الف) میں ترمیم کے باعث اب ایک کارکن بیک وقت ایک وقت سے زیادہ ٹریڈ یونینوں کا ممبر نہیں بن سکتا۔ لہذا 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 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 آرڈینیمنس 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

ملاحظہ ہو۔ اے۔ ایف فرگوسی اینڈ کمپنی بنام سندھ سیر کورٹ (۱۹۷۲ء) ایل 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 حصہ ہونی چاہیے۔ دفعہ ۷ (۲) (ب)  
 ۳۔ یونین کے دستور میں ان نکات کی وضاحت، ان اطلاعات کی نشاندہی اور ان  
 قواعد کا ذکر ہونا چاہیے جن کی وضاحت، نشاندہی 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  
 سیر 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 آرڈینی منس مجسٹریٹ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۷ کے تحت ایک یونین اس  
 وقت تک رجسٹریشن کی مستحق نہیں ہو سکتی 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 اعراض جن پر یونین کا عام فنڈ استعمال ہو سکتا ہے۔

۴۔ یونین کے ایگزیکٹو 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 ممبر ان 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 کیلئے یونین کے افسروں

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 طریقہ 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 طریقہ کار۔

۱۰۔ یونین کے افسروں کا جنرل باڈی کے ذریعے منتخب کرنے کا طریقہ 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 طریقہ 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 شخص کے تحت مقرر کی گئی ہو اور جو ہر حالت میں دو سال سے زائد نہ ہو۔ ایسی مدت کے گزرنے 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 ایگزیکٹو 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 آرڈیمنس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲ کی جزمبر (۸) کی رو سے یونین کے

ایگزیکٹو 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 طریقہ کار۔

یعنی یونین کے کسی عہدیدار یا اس کے ایگزیکٹو 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 جہز 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 آرڈی ننس 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 ہو سکتی  
 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 ہو سکتی۔ 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 آجریا 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 ہو سکتی جب تک اس کے ممبران

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 تیسخ 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 ۱۹۷۲ء کسی ٹریڈ یونین کا کوئی افسر ایسا شخص نہیں ہوگا جسے دفعہ ۶۱ کے تحت سزا دی جا چکی ہے۔ یعنی فنڈ میں خورد و بر و یاغبن 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 اجراء 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 و شبہ ہو تو وہ لیبر ٹریبیونل میں اپیل دائر کر سکتا ہے دفعہ ۱۰ رجسٹریشن کی تیسخ دفعہ ۱۰

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

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

- (i)۔ یونین نے آرڈیمنس یا قواعد کی خلاف ورزی کی ہے۔
- (ii)۔ یونین کا رجسٹریشن آرڈیمنس 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 آرڈیمنس یا قواعد کے منافی ہے۔

ایسی صورت میں بھی ٹریڈ یونین کا رجسٹریشن منسوخ کر دیا جائے گا جب رجسٹر شدہ ٹریڈ یونین کا کوئی افسر ایسا شخص منتخب کیا گیا ہو جو دفعہ ۱۷ کے تحت ٹریڈ یونین کا افسر رہنے یا منتخب کئے جانے کا اہل نہ ہو۔ ایسی تفتیش کی ہدایت لمبر 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 ہوگا جب وہ مقول 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۔

### انتفیخ کے خلاف اپیل

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

لمبر اپیلیٹ ٹریبونل 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 ہوگا کہ اس فیصلے کے خلاف لمبر کورٹ میں اپیل کرے۔ یہ کارروائی زیر دفعہ ۱۱ ہوگی۔

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

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 ہوئی ہے ایسا اگر اُس صورت میں کسی یونین کو رجسٹرار کے فیصلے سے کوئی رنجش ہو تو اس کو یہ حق حاصل ہوگا کہ اس فیصلے کے خلاف ایسبر 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 ایسبر 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 ہوگا۔

## ٹریڈ یونین کار رجسٹرار

رجسٹرار کا تقرر تحت دفعہ ۱۲

صنعتی تعلقات آرڈینیمنس کے مقاصد کے تحت صوبائی حکومت اس امر کی مجاز ہوگی 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 REGISTRAR

صنعتی تعلقات کے آرڈینیمنس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۳ اور مختلف صوبوں کے صنعتی تعلقات کے قواعد کے تحت رجسٹرار کو مندرجہ ذیل اختیارات اور فرائض تفویض کئے گئے ہیں۔ ۱۔ صنعتی تعلقات کے آرڈینیمنس مجریہ ۱۹۶۹ء کے تحت ٹریڈ یونینوں کو رجسٹر کرنا

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 کا 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 رجسٹر رکھنا 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 سوداگاری کا نمائندہ تصدیق کرانے کی حقدار ہے۔ اس سوال کو رجسٹر صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۵ء 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 لیے ماتحت افسر کے ذریعے جسے اس نے یعنی رجسٹر کرنے 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 رجسٹر رکھنے والے مندرجہ ذیل اختیارات دیے گئے ہیں۔

(۱) رجسٹر رکھنے والے 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۔

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

(iii) رجسٹرار کو یہ اختیار حاصل ہے کہ وہ کسی یونین یا فیڈریشن کی کتابوں کا معائنہ کرے اور اس یونین یا فیڈریشن کے افسروں سے یونین کے حسابات رکھنے کے لیے یہیں 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 ہو کر آجر کے کسی رجسٹرار یا دستاویزات کا اس طرح معائنہ کرے اور کسی شخص کی اس طرح گواہی لے جو اس کے خیال میں صنعتی تعلقات کے آرڈینیٹس مجریہ ۱۹۶۹ء کے مقاصد پورے کرنے کے لیے ضروری ہوں۔

(v) رجسٹرار کو اپنے فرائض انجام دیتے ہوئے یہ اختیار حاصل ہوگا کہ رجسٹرار ٹریڈ یونین یا رجسٹرار ٹریڈ یونین کارپوریشن کا ریکارڈ، رجسٹرار یا دستاویزات کو بہ اخذ رسید اپنے قبضے میں لے۔ اس سوال کا تفسیر کرنا کہ کسی ادارہ یا صنعت کی متعدد ٹریڈ یونینوں میں کوئی ٹریڈ یونین متعلقہ دارہ یا صنعت کی اجتماعی سودے کاری کی اجازت قرار لینے 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 رجسٹرار 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 زائد ٹریڈ یونین آپس میں مل کر ایک فیڈریشن قائم کر سکتی ہیں۔ صنعتی تعلقات کے آرڈینیٹس مجریہ ۱۹۸۹ء کی دفعہ ۲۰ کی رو سے صرف وہی ٹریڈ یونین فیڈریشن بنا کر اسے رجسٹر کرنا سکتی ہیں جو خود ہی آرڈینیٹس ہذا کے تحت رجسٹر ہوں۔ بشرطیکہ ہر ایسی ٹریڈ یونین کے ممبروں نے ایک عام اجلاس میں فیڈریشن بنانے کی قرار داد منظور کی ہو اور ان سے ٹریڈ یونینوں نے مل کر فیڈریشن کی

ایک دستاویز مرتب کی ہو۔ یعنی ایک فیڈرلشن 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 فیڈرلشن قائم کرنے کی قرار داد منظور کریں اور اس کے بعد وہ سب ٹریڈ یونینیں مل کر فیڈرلشن کی ایک دستاویز مرتب کریں۔ ایسی دستاویز میں دیگر باتوں کے علاوہ یہ بھی درج ہونا چاہیے کہ ملحقہ ٹریڈ یونین کو کس طریقہ کار اپنائیں گی اور فیڈرلشن اور اس کی ملحقہ ٹریڈ یونینوں کے حقوق و فرائض کیا ہوں گے۔

فیڈرلشن 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 فیڈرلشن کو رجسٹر کروانے کے لیے جو لازمی شرط ہے وہ یہ ہے کہ اس کی تمام ملحقہ ٹریڈ یونینیں صنعتی تعلقات کے آرڈینیٹس 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 فیڈرلشن کی ممبر نہیں بن سکتی۔

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

۱:- فیڈرلشن کے آئین کی تین عدد نقول۔

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

۱ :- یونین کا نام اور رجسٹریشن نمبر

ب :- یونین کا پتہ۔

ج :- یونین کے صدر اور سکریٹری کے نام

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

۵ :- یونین کے ممبران کی تعداد

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

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 نمبر ۲ جس میں فیڈریشن کے افسروں کے مندرجہ ذیل کوائف درج ہوں۔

ا۔ نام

ب۔ ولدیت

ج۔ عمر

د۔ پتہ (مستقل اور مقامی)

۵۔ فیڈریشن میں عہدہ۔

و۔ اس ادارے کا نام جہاں ملازم ہو۔

ز۔ محکمہ اور ٹکٹ یا ٹوکن نمبر اور

نوٹ : شیڈول نمبر ۲ و ۳ رجسٹر کی درخواست کے فارم کے ساتھ ہی چھے

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 آرمی نرس

بذراکی دفعہ ۶۱ کے تحت سزایاب 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

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

## رجسٹرڈ شدہ ٹریڈ یونین کے حقوق و مراعات

RIGHTS AND PRIVILEGES OF REGISTERED TRADE UNION

اس سلسلہ میں قواعد حسب ذیل ہیں :

۱۔ قانون سازش کا محدود اطلاق -

۲۔ دیوانی مقدمات کا 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 سے درمیان اس مقصد کو فروغ دینے کے لیے کیا گیا ہو جس کا ذکر اس کے دستور میں ہو تا وقتیکہ 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 سودا کاری 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 کرنے غیر قانونی اور قابل سزا ہوتے۔ چنانچہ ایسی یونین جسے رجسٹر نہ کرایا گیا ہو، اس کے تمام اقدامات قابل تعزیر ہیں۔ جب کوئی انجمن

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 کارروائی نہیں کی جاسکتی۔ اگر ان کا مقصد کسی جرم ارتکاب نہیں تھا۔

دیوانی مقدمات سے بجاؤ 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 کارروائی میں دیوانی عدالت کے سامنے کسی ایسے فعل کی مددگار 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 جاسکتا 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 ؟

اول دونوں صورتوں میں اگر اقدام اور اختیار کردہ طریقہ کار غیر قانونی تھا تو ذمہ دار افراد کے خلاف عدالتی کارروائی کی جاسکتی ہے خواہ اس عمل میں ان کی نیت کچھ کیوں نہ ہو، تیسری صورت میں اگر انجمن کی نیت آج کو نقصان پہنچانا ہو تو انجمن کے خلاف کارروائی کی جاسکتی ہے،

ورنہ نہیں۔

۳۔ 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۔

ناروا افعال Unfair Practices

آج کی جانب سے ناروا عمل دفعہ ۱۵

آج کو اس امر کا حق چل 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 ناہل قرار دیا جائے۔

صنعتی تعلقات کے آرڈی ننس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۵ کے تحت آج اور آجروں کی ٹریڈ یونینوں یا ان کی جگہ کسی اور شخص کی طرف سے مندرجہ ذیل کاروائیاں ناجائز مزدور کاروائیاں قرار دی گئی ہیں اور جو آج، کارکن یا اور کوئی شخص ایسی کاروائی کا مرتکب ہو تو اسے ہوتو اسے آرڈی ننس ہذا کی دفعہ ۵۳ کے تحت سزا دی جاسکتی 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

کامبر 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 حصہ 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 عمدہ ختم کرنے پر آمادہ کرنا۔

۶۔ اجتماعی سودا کاری کے نمائندے کے کسی افسر کو دھکی، دباؤ، جبر، ظہر، گھیراؤ، جسمانی اذیت یا پانی، بجلی یا ٹیلیفون کی سہولت منقطع کرنے یا کسی دوسرے لیے طریقے سے کوئی معاہدہ کرنے پر مجبور کرنا یا مجبور کرنے کی کوشش کرنا۔

۷۔ صنعتی تعلقات کے آرڈینیٹنس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۲ کے تحت اجتماعی سودا کاری 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 آرڈینیٹنس 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 کرنیکی اجازت دے۔

۹۔ مغربی پاکستان صنعتی و تجارتی ملازمت (اسٹینڈنگ آرڈرز) آرڈینیٹنس مجریہ ۱۹۶۵ء کی اسٹینڈنگ آرڈر نمبر ۱ (دے) کی شرائط کی خلاف ورزی کرتے ہوئے پورے ادارے کو بند کرنا۔ اسٹینڈنگ آرڈر ہذا کے تحت کوئی آجر سوائے اگلے گئے جانے کی صورت کے یا سوائے آفت زدگی، قوت کی فراہمی بند ہو جانے، دباؤ یا شہری ہنگاموں کی وجہ سے اپنے پورے ادارے کو لیسر کورٹ سے پیٹگی اجازت حاصل کئے بغیر بند نہیں کر سکتا۔

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

یا کوئی اور کاروائی کرنا۔

## چند نظائر

۱۔ صدر دفتر کے ملازمین کو انتظامی ہدایات کے خلاف اور ٹریڈ یونین کاروائی کو نقصان پہنچانے کی غرض سے ذیلی دفتر میں منتقل کر دینا دفعہ ۱۵ کے منافی ہے۔ داہڈا 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 آرٹھی ٹیس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۶ کے تحت کارکنوں، ان کی ٹریڈ یونینوں یا کسی اور شخص کی طرف سے مندرجہ ذیل کاروائیاں ناجائز مزدور کاروائیاں قرار دی گئیں ہیں۔

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

امادہ 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 کاروائی 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۔

(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 سٹریکٹ روٹی شروع کرنا یا جاری رکھنا یا کسی اور کو ایسی ہڑتال یا سٹریکٹ روٹی میں حصہ لینے کے لیے اکسانا یا ایسی ہڑتال یا سٹریکٹ روٹی کی انتہا یا حمایت میں کوئی رقم فراہم یا خرچ کرنا یا کوئی اور کارروائی کرنا۔ واضح رہے کہ صنعتی تعلقات کے ترمیمی ایکٹ مجریہ ۱۹۶۵ء کے ذریعے کارکنوں کی طرف سے ناجائز مزدور کارروائی 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 جزئی خلاف ورزی کرے تو وہ صنعتی تعلقات کے آرٹوٹومیٹکس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۵۳ کے تحت سزا کا موجب ہوگا۔ اس سے قبل صرف ایک کارکن بی دفعہ ۱۶ کے کسی جز، سوائے دفعہ ۱۶ کی ذیلی دفعہ (۱) کی جز 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 جز کی خلاف ورزی کرے تو وہ دفعہ ۵۳ کے تحت سزا کا مستوجب ہو سکتا ہے۔ لہذا 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 جز 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 جز 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

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 ۱۵۱ 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۔ لہذا 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 مینجیر کو دی گئی ہو، بلکہ ایک ادارے کے ہر اس شخص یا افسر کو جو صنعتی تعلقات کے آرڈیمنس 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

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

تیسری ترمیم کے ذریعے غیر قانونی ہڑتال اور سٹ روئی کا شروع کرنا یا اسے جاری رکھنا بھی ناجائز مزدور کاروائی کے زمرہ میں شامل کیا گیا ہے۔ یعنی اگر کوئی شخص غیر قانونی ہڑتال یا سٹ روئی شروع کرے یا اسے جاری رکھے یا کسی اور شخص کو ایسی ہڑتال یا سٹ روئی میں حصہ لینے کے لیے اکسائے یا ایسی ہڑتال یا سٹ روئی کی حمایت یا اعانت میں کوئی رقم خرچ کرے یا فراہم کرے یا اور کوئی کاروائی کرے تو وہ شخص دفعہ ۵۳ کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا۔ اسی طرح صنعتی تعلقات کے آرڈینیمنس 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 ۵۳ کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا۔ اس کے علاوہ اگر کوئی آجر سولے ان حالات کے جن کا ذکر مغربی پاکستان صنعتی و تجارتی ملازمت (اسٹینڈنگ آرڈرز) آرڈینیمنس مجریہ ۱۹۶۸ء کے اسٹینڈنگ آرڈر نمبر ۱۱ (۱) میں کیا گیا ہے۔ لیبر کورٹ سے اجازت حاصل کرنے بغیر اپنا پورا ادارہ بند کرے تو وہ صنعتی تعلقات کے آرڈینیمنس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۵ کے تحت ناجائز مزدور کاروائی کا مرتکب ہوگا۔ یہاں کسی ادارے کو تالہ بندی کے ذریعے بند کرنے اور تالہ بندی کے علاوہ کسی اور وجہ سے بند کرنے 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 آرڈینیمنس 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 کرنا چاہے تو اس صورت میں سوائے ان حالات کے جن کا ذکر مغربی پاکستان صنعتی و تجارتی ملازمت (اسٹینڈنگ آرڈرز) آرڈینیمنس

نفس مجبریہ ۱۹۶۸ء کی اسٹینڈنگ آرڈر نمبر ۱۱ شق (۱) میں کیا گیا ہے۔ آج کو ادارہ بند کرنے کے لیے لیبر کورٹ سے پیشگی اجازت حاصل کرنا ہوگی اور اگر کوئی آج پیشگی اجازت نہیں بغیر پورے ادارے کو بند کر دے تو وہ دفعہ ۵۳ کے تحت سزا کا مستوجب ہوگا۔ مگر تالہ بندی کی صورت میں آج 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 آج 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۔

**سُست روی** صنعتی تعلقات کے آرڈینیٹنس مجبریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۶ میں اس مقصد کے لیے سُست روی کی جو تعریف کی گئی ہے اس کے مطابق سُست روی سے مراد کارکنوں کے ایک گروہ کا متحدہ طور پر کام کی رفتار حسب معمول پیداوار کی اراؤتاً منظم اور با مقصد 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 خالتو پر زے نہ ملنے کی وجہ سے کم ہو جانے یا بگڑ جائے تو یہ سُست 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 سُست روی کا مرتکب نہ ہوگا۔ سُست روی کا ارتکاب اس صورت میں ہو سکتا ہے جب ایک سے زیادہ کارکن متحدہ طور پر ارادۃً منظم اور با مقصد طریقے سے کام یا حسب معمول پیداوار میں کمی کریں یا پیداوار کی عام ماہیت بگاڑیں۔

## نا جائز مزدور کارروائی کے ارتکاب کی سزا

نا جائز مزدور کارروائی کے مرتکب افراد کو صنعتی تعلقات کے آرڈینیٹنس مجبریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۵۳ کے تحت مندرجہ سزائیں دی جاسکتی ہیں۔

۱۔ اگر کوئی شخص صنعتی تعلقات کے آرڈینیٹنس مجبریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۸ (۱) کے

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 آرڈینیمنس 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۔ لہذا 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 آرڈینیمنس 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۔ آرڈینیمنس ہذا کی دفعہ ۱۵ کے مندرجات کا تعلق آجر یا اس کی جگہ کسی اور شخص کی طرف سے ناجائز مزدور کاروائیوں سے ہے۔ لہذا اگر آجر یا اس کی طرف سے کوئی اور شخص آرڈینیمنس 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 آرڈینیمنس لہذا 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 آرڈینیمنس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ (۱۶) کے مندرجات کا تعلق کارکنوں کی طرف سے ناجائز مزدور کاروائیوں سے ہے۔

۴۔ اگر 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۔ آرڈینیمنس ہذا کی دفعہ

کی دفعہ (۱) کی جرنمبر (ڈوی) کا تعلق کارکنوں کی طرف سے اس ناجائز مزدور کارروائی 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 کئے والی دوسری مدت کے دوران بھی ٹریڈ یونین کا افسر بننے کا نااہل رہے۔

۵۔ جو کوئی بھی دفعہ ۴ (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 آرٹھی منس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۴ (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 آرٹھی منس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۱۵، اور دفعہ ۱۶ کے تحت ناجائز کارروائیوں 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 آرٹھی منس۔

انتخاب اور تصدیق کا طریقہ

## DETERMINATION AND CERTIFICATION

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

یہ حسب ذیل حصوں میں تقسیم کیا جاتا ہے۔

- ۱۔ 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 حفیہ رائے شماری میں مقابلہ نہ کرے۔ دفعہ ۲۲ (۲)
- ۳۔ جب ادارہ میں ایک سے زیادہ ٹریڈ یونین موجود ہوں اور وہ حفیہ 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 رجسٹرڈ 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 سوداگاری کا نمائندہ تصور 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 سوداگاری کا نمائندہ تصور ہوگی جب رجسٹرار مقررہ قاعدے کے مطابق اس لہر کی تصدیق کرے۔ بحوالہ ۲۲۲ پاکستان لیبیر کیسنز

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 سوداگاری ایجنٹ تصدیق کرنے کے لیے نہیں دی جاسکتی، سوا اس صورت کے جب متعلقہ یونین کا رجسٹریشن مذکورہ مدت کے اختتام سے قبل منسوخ کر دیا جائے

دفعہ ۲۲ (۱۰) جب ادارہ میں ایک سے زیادہ موجود یونین متقابلہ نہ کریں۔ دفعہ ۲۲

جب کسی ادارہ (یا اداروں کے گروپ) میں ایک سے زیادہ رجسٹرڈ ٹریڈ یونین موجود ہوں تو رجسٹرڈ 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 تا کہ یہ طے کیا جاسکے کہ کونسی ٹریڈ یونین اولے کا اجتماعی سودے کاری ایجنٹ ہو سکتی 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 کرے گا جب درخواست کسی ایسے کارخانہ سے متعلق ہو جس کا شمار عمومی کارخانہ میں ہوتا ہو تو ایسی درخواست پر صرف اس وقت کا وقت کاروائی 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 متقابلہ 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 (۹-۱۰)

جب کسی ٹریڈ یونین کے سودا کاری 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 سودا کاری 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 متقابلہ کرنا پسند کریں دفعہ ۲۳ (۳)

جب رجسٹرار کے تحریری نوٹس پر کسی ادارہ کی ہر رجسٹرار ٹریڈ یونین سودے کاری ایجنٹ کے تعین کیلئے حفیہ 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 محلہ 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 بہم ہر ٹریڈ یونین کے ممبروں کی فہرست جس میں ہر ممبر کے بارے میں مذکورہ تفصیلات درج ہوں گی دفعہ ۲۲ (۳) (بی)

دو ٹولوں کی گنتی ختم ہونیکے بعد جس ٹریڈ یونین نے سب سے زیادہ ووٹ حاصل کئے ہونگے، اسکے اجتماعی سودا کاری ایجنٹ ہونیکے تصدیق کی جائیگی کسی ٹریڈ یونین کے حق میں ایسی تصدیقی 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، جسکی 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 سودا کاری ایجنٹ تصدیق کیا جائیگا۔ اگر دونوں ٹریڈ یونینوں کو مساوی ووٹ حاصل ہوں تو انکے درمیان مزید رائے شماری کرائی جائیگی تا وقتیکہ کسی ایک کو اکثریت حاصل نہ ہو جائے دفعہ ۲۲ (۸) (ای)

جب کسی ٹریڈ یونین کے اجتماعی سودا کاری ایجنٹ ہونیکے تصدیق کر دی جائے تو اس اعلان کی تاریخ سے دو سال کی مدت کے اندر کوئی عرضی اس ادارہ کیلئے اجتماعی سودا کاری ایجنٹ تصدیق کر نیکیے لینے نہیں دی جاسکتی، الا یہ کہ ایسی یونین کا رجسٹریشن اس مدت کے اختتام سے قبل منسوخ کر دیا جائے دفعہ ۲۲ (۱۰)

اجتماعی سودا کاری 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۔ آج کو ہدایت کن ناکہ وہ اپنے ادارہ میں ملازم جملہ محنت کشوں کی اپنی فہرست پیش کرے جس میں مجوزہ تفصیلات بتائی گئی ہوں اور جس میں کوئی ایسا محنت کش شامل نہیں کیا جائیگا جسکی مدت ملازمت تین ماہ کم ہو۔ دفعہ ۲۲ (۴) (اے)
  - ۲۔ ٹریڈ یونینوں کی پیش کردہ فہرست کی تصدیق کے بعد رجسٹرار دو ٹروں کی فہرست تیار کرے گا جس میں ہر ایسے محنت کش کا نام شامل کیا جائیگا جس کی ملازمت کی مدت تین ماہ سے کم نہ ہو۔ رجسٹرار انتخاب کی تاریخ سے چار روز قبل دو ٹروں کی فہرست کی تصدیق شدہ نقل انتخاب لڑنے والی ہر ٹریڈ یونین کو روانہ کرے گا۔ دفعہ ۲۲ (۵)
  - ۳۔ آج رجسٹرار اور ٹریڈ یونین کو فراہم کردہ فہرست کی تصدیق کیلئے مناسب ہولت مہیا کرے گا۔

۴۴۔ 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، پیکشن، محکمہ یا جگہ جہاں وہ کام کرتا ہے، نمکٹ نمبر اور ادارے میں ملازمت اختتام کرنے کی تاریخ درج ہوں۔ اس کے علاوہ آجر کا یہ بھی فرض ہوگا 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 ہوگا 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 ہوگا 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۔

۴۵۔ 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 میں تین ماہ سے نوزائد 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

غذیرائے 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 ڈبر رکھنا اور اسے حریف ٹریڈ یونینوں کی نمائندوں کی موجودگی میں سرمبہ 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 پٹیاں 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 ضمنی تعلقات کے آرڈینیٹس مجریہ ۱۹۶۶ء کی دفعہ ۲۲ کی ذیلی دفعہ (۹) کی جزئیات کی بنیاد پر مطالعہ کیا جائے تو یہ معلوم ہوگا کہ جزئیات میں اس مقصد کے لیے جو الفاظ استعمال کئے گئے ہیں وہ یوں ہیں کہ

” ایسے ادارے یا اداروں کے گروہ میں ملازم تمام کارکنان “ جن سے صاف ظاہر ہے کہ ایک ٹریڈ یونین تب ہی اجتماعی سودا کارمی 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 ووٹوں کی فہرست میں درج نہ ہوں یا جن کے نام ووٹوں 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 سودا کارمی کا نمائندہ تصدیق کئے جانے کی مستحق نہیں ہوگی اور اس لیے صنعتی تعلقات کے آرڈینیٹس بحیرہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۲ کی ذیلی دفعہ (۹) کی جرنل نمبر (امی) 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 سودا کارمی 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 بلا لحاظ کسی تعداد کے حاصل کرے گی اسے اجتماعی سودا کارمی کا نمائندہ تصدیق کیا جائے گا۔

اجتماعی سودا کارمی 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 رجسٹرڈ اور 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

اجتماعی سودے کاری ایجنٹے کو حسب 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 آرڈینیمنس کے) یا کسی سمجھوتہ یا ایوارڈ کے تحت دی گئی ہو۔

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

۳۔ اس آرڈینیمنس کے قواعد کے مطابق ہسپتال کا نوٹس دینا اور اس کا اعلان کرنا۔

۴۔ کسی رفاہی ادارہ یا پراویڈنٹ فنڈ یا محنت کشوں کے سامنے شمولیت فنڈ کی مجلس نظار میں

محنت کشوں کے نمائندے نامزد کرنا۔

### سودے کاری یونٹ کا تعین دفعہ ۲۲ (۱) سے

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 زیر تسلط ادارہ (یا اداروں) میں محنت کشوں کے اجتماعی سودے کاری کے حقوق کی حفاظت کے لیے یہ ضروری مقبول اور قابل 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 وسائل 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 فیصد کے باعث ٹریڈ یونینوں، ٹریڈ یونینوں کی فیڈریشن کے رجسٹریشن میں کوئی تبدیلی رونما ہو یا اجتماعی سودے کاری ایجنٹ قرار دیئے جانے والے شاپ اسٹیوڈ 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 عمل درآمد 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 کارروائی کی جائے گی۔

شاپ اسٹیوڈ  
Shop Steward

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 سودا کاری کا نمائندہ موجود ہو تو ایسا نمائندہ نامزد کرے گا اور جب کسی ادارہ میں اجتماعی سودا کاری 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 ہوتس 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 کئے 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 جس کے مطابق اس کا انتخاب کیا جائے گا۔ لیکن انتخاب کی ضرورت تب پڑے گی جب کسی ادارے میں کوئی اجتماعی سودا کاری کا نمائندہ نہ ہو اور اگر کسی ادارہ میں اجتماعی سودا کاری کا نمائندہ موجود ہو تو پھر اس مقصد کے لئے کوئی انتخاب نہیں ہوگا بلکہ اجتماعی سودا کاری 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 آرڈینیٹس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۵ (۱) سے اکی ذیلی دفعہ (۱) میں کیا گیا ہے۔

## کارخانے کی انتظامیہ میں کارکنوں کی شرکت

صنعتی تعلقات کے آرڈینیٹس 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

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 چاہیں اور ان کا جب فیکٹری میں اجتماعی سودا کاری کا نمائندہ موجود ہو تو وہ نمائندہ ہی نامزد کرے گا اور جب فیکٹری میں اجتماعی سودا کاری کا نمائندہ نہ ہو تو فیکٹری میں ملازم کارکنوں میں سے خفیہ رائے شماری کے ذریعے منتخب کیا جائے گا 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 جاسکتے 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

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 ، اوقات 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 طرز عمل سے متعلق معاملات۔

اس سلسلے میں ان معاملات میں فرق سمجھنا ضروری ہے جو انتظامیہ کمیٹی کے اجلاس میں زیر بحث لائے جاسکتے 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 جاسکتے 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 جاسکتے ہیں۔ مگر ہر ایسے معاملے میں جو انتظامیہ کمیٹی کے اجلاس میں زیر بحث لایا جاسکتا 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 جاسکتا ہے، فیکٹری کی انتظامیہ کو فیصلہ کرنے کے لیے 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 جاسکتا 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

کو اس کا جواب دے گی۔ ایسے مشورے کو سوائے اس شخص کے جو فیکٹری کی انتظامیہ میں بند 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 دوطرفہ بات چیت کے لیے وکس کونسل میں پیش کرے اور اس صورت میں صنعتی تعلقات کے آرڈینیٹس 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 آرڈینیٹس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۶ کے مطابق اگر آجریا کارکنوں کے درمیان کوئی صنعتی تنازعہ پیدا ہونے والا ہو تو سب سے پہلے آجریا 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 وکس کونسل یا دوسرے ذریعہ کو بھیجنا ہوگی۔ اسی طرح اگر فیکٹری کی انتظامیہ کارکنوں کے نمائندے کا کوئی مشورہ مسترد کرے 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 وکس 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 آرڈینیٹس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۶ کے تحت اختیار کرنا پڑتا ہے۔ مگر یہ یاد رہے کہ صرف وہی معاملہ اس قاعدے کے مطابق دوطرفہ مذاکرات کے لیے وکس 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 وکس کونسل میں پیش نہیں کیا جا سکتا۔ مزید برآں کوئی ایسا معاملہ بھی مذکورہ بالا قاعدے کے مطابق دوطرفہ مذاکرات کے لیے وکس 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 وکس کونسل میں

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 بلا واسطہ طور پر صنعتی تنازعہ نہیں اٹھایا جاسکتا جو صرف اس مسئلہ اصول کے منافی ہوگا جس کے مطابق کسی شخص کو بے واسطہ طور پر کوئی ایسا کام کرنے کی اجازت نہیں ہو سکتی جو وہ بلا واسطہ طور پر نہیں کر سکتا۔

(بحوالہ ۲۲۷- لاہور ۱۹۶۷ء پی ایل ڈی)

یہاں اس بات کی وضاحت بھی ضروری ہے کہ آرڈینیٹنس ہذا کی دفعہ ۲۳(ب) کی ذیلی دفعہ ۶ کی جرنلر میں استعمال کئے گئے الفاظ "کارکنوں کا نظم" اور جرنلر ۷ میں استعمال کئے گئے الفاظ "کارکنوں کے آداب اور طرز عمل" کا یہ مقصد ہرگز نہیں کہ جب آجر کسی کارکن کے خلاف بد عملی کی بناء پر تادیبی کارروائی 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 طرز 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 بد عملی کی بناء پر تادیبی کارروائی کرنے کا تعلق ہے تو یہ حق آجر کو ایک خاص قانون یعنی مغربی پاکستان صنعتی و تجارتی ملازمت (اسٹینڈنگ آرڈرز) آرڈینیٹنس مجریہ ۱۹۶۸ء کے تحت حاصل ہے جس میں ایسی کوئی شرط نہیں کہ آجر کسی کارکن کے خلاف تادیبی کارروائی کرنے کے سلسلے میں کارکنوں کے نمائندوں سے مشورہ کرے۔

## ورکس کونسل

### Works Council

صنعتی تعلقات کے آرڈینیٹنس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۴ کے تحت پر اس ادارہ میں جہاں سپاس 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 سودا کاری کا نمائندہ موجود ہو ورکس کونسل میں کارکنوں کے نمائندے

اجتماعی سودا کاری کا نمائندہ نامزد کرے گا اور اگر کسی ادارے میں اجتماعی سودا کاری 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۔

صنعتی تعلقات کے آرڈینیٹنس مجریہ ۱۹۶۹ء کی دفعہ ۲۵

کے تحت ورکس کونسل کا یہ فرض ہے کہ آجر اور کارکنوں کے

**ورکس کونسل کے فرائض**  
Duties of Works Council

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 بہم 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 آرڈینیٹنس 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

طرف مذاکرات ورکس کونسل کی سطح پر بھی ہو سکتے ہیں اور ورکس کونسل ایسے تنازعات کا تصفیہ کرانے میں اہم

کردار ادا کر سکتی ہے۔ اس کے علاوہ اب ورس کونسل کے اجلاس میں ہر اس معاملے کو زیر بحث لایا جاسکتا 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 ورس کمیٹی کے اجلاس میں زیر بحث لائے جاسکتے 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۔ ورس کونسل کے اجلاس میں زیر بحث لایا جاسکتا 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 ورس کونسل کے باقی ماندہ فرائض میں سے چند اہم فرائض ہیں۔ مگر یہ یاد رہے کہ ورس کونسل کی حیثیت ایک مشاورتی کونسل کے برابر ہے جس کے فیصلوں کے آجریا کارکن پابند نہیں ہو سکتے۔ مگر آجر اور کارکنوں کو چاہیے کہ ورس 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 باہین فریقین استیقام پیدا ہو سکتا ہے۔

## قومی صنعتی تعلقات کمیشن

National Industrial Relation Commission

وفاقی حکومت صنعتی تعلقات کمیشن تشکیل دے گی۔ 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 دیگر ان کا تقرر وفاقی

حکومت کرے گی۔ اراکین میں سے ایک آجروں کی نمائندگی کرے گا اور دوسرا صنعت وادری، 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)

کیشن کے میروں 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۔

کیشن کے فرائض دفعہ ۲۲ اے (۸)

قومی صنعتی تعلقات کیشن 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 کیشن کے حوالہ کئے 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 سووے کاری کے ایجنٹ کو متعین کرنا۔

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

(ا) دفعہ ۵۳ سولے اس کے ذیلی دفعہ (۱) اور (۵) کے اور

(ب) 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 مندرجہ ناروا کارروائی کے واقعات سے بچنا ان کا ارتکاب آجرا محنت کش یا ان کی کسی ٹریڈ یونین یا دیگر مترا سخاص کی جانب خواہ انفرادی طور پر یا اجتماعی

طور پر ہوا ہو۔

۸۔ دفعہ ۲۲ (الف) کے تحت وضع کردہ قواعد پر عمل کرتے ہوئے ایسے اقدامات کرنا جو آجریا 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 دار 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، رونا دیا قانونی کاروائی کا آغاز کر سکتا ہے۔

(ii) کسی لیبر گورٹ سے کوئی عرضداشت، 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 کر سکتا ہے۔ یا۔

(ii) متعلقہ جسطرار کو تحقیقات کرنے اور رپورٹ پیش کرنے کی ہدایت کر سکتا ہے۔

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

کمیشن کا بیج 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 بیج تشکیل دے گا۔ ان میں سے ایک اجلاس کا بل ہوگا، جو کمیشن کے کم از کم تین ارکان پر مشتمل ہوگا اور اس کے علاوہ علام اجلاس ایک یا زیادہ ارکان پر مشتمل ہوگا۔

کمیشن کا ہرنج 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 آجریا 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 ہرنج ایسے تمام فرائض انجام دے گا اور ایسے تمام اختیارات استعمال کرے گا جو کسی لیبر کورٹ کو حاصل ہیں۔

۲۔ صنعت دار 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 ٹریڈ یونین۔ 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 کارروائی 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 عرض 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 ہرنج کی کسی نشست سے غیر حاضر ہو یا کسی وجہ سے شرکت نہ کر سکتا ہو تو ایسے ممبر کی غیر موجودگی میں ہرنج کی کارروائی جاری رہ سکتی ہے اور فیصلہ، ایوارڈ، عدالتی فیصلہ یا قید کی سزا دی جاسکتی ہے اور اس غیر حاضری کے باعث کسی کارروائی میں یا کمیشن کی تشکیل میں

کوئی نقص پیدا نہیں ہوگا۔

۶۔ اگر بیج 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 بیج 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 بیج کی جانب سے صادر کیا ہوا حکم، فیصلہ، ایوارڈ، سزایا کارروائی یا اختیارات اور فرائض کی انجام دہی کمیشن کی جانب سے مستصوب ہوگی۔ دفعہ ۲۲ ب (۶)

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

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

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

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

۱۰۔ کمیشن کے دائرہ اختیار کے بارے میں یا کمیشن یا اس کے کسی بیج 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 جاسکے گا اور نہ یہاں اس کے متعلق کو دلیل سماعت کے لیے منظور کیا جائے گی۔ دفعہ ۲۲ ای -

## کارکنوں اور آجر کا مشترک انتظام

صنعتی تعلقات آرڈی نانس 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 اسٹیوارڈ بحیثیت رابطہ وقوعہ ۲۳ لے

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

- (ا) جب اجتماعی سودے کاری ایجنٹ موجود ہو تو شاپ اسٹیوارڈ کو نامزد کرے گی۔
- (اا) 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 آج ایسی جملہ سہولتیں فراہم کرے گا جو مطلوب ہوں آجر اس انتخاب میں نہ مداخلت کرے گا اور نہ ہی کسی طرح اس پر 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 اسٹیوارڈ 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۔

## باہمی مشورہ ، مصالحت اور ثالثی

صنعتی تعلقات آرڈیمنس 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 و ظلم ہو اور نہ ہی صنعت ، پیداوار اور امن عامہ کی صورت 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 کئی 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 و شنید۔

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

۴۔ مصالحتی کوشش کی ناکامی کے بعد رضا کارانہ ثالثی۔

۵۔ لیبر کورٹ کو درخواست۔

۶۔ لیبر اپیل ٹریبونل میں کارروائی۔

۱۔ انفرادی شکایت کا ازالہ۔ دفعہ ۲۵ - ۷۱۔

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 راجح الوقت قانون ، ایوارڈ یا تصفیہ کے تحت اپنے کسی حق کے سلسلہ

میں اپنی درخواست تحریری طور پر بذات خود یا اپنے شاہ اسٹیوارڈ یا اجتماعی سودے کاری کمیٹی

کے ذریعہ شکایت پیدا ہونے کے دن سے تین ماہ کے اندر آجر کے علم میں لائے۔

۲۔ جب کوئی کارکن بذات 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۔

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 اسٹیورڈ یا سودے کاری ایجنٹ کو مطلع کرے گا۔

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

۵۔ لیبر کورٹ کے فیصلہ کے خلاف لیبر ٹریبونل میں اپیل دائر کی جاسکتی ہے۔ دفعہ ۳۸ (۲) مذکورہ بالا قواعد کے سلسلے میں حسب ذیل چند باتیں قابل غور ہیں۔

(۱) دفعہ ۲۵۔ لے کے تحت ہر قسم کی انفرادی شکایت کو آجر کو پیش نہیں کیا جاسکتا۔ صرف ایسی شکایات کو پیش کیا جاسکتا ہے جو ایسے حقوق سے متعلق ہوں جن کی کسی راجح الوقت قانون ایوارڈ یا تصفیہ کے ذریعہ کارکن کو ضمانت دی گئی ہو۔ چنانچہ اس دفعہ کے تحت معاہدہ ملازمت کی کسی شرط کی خلاف ورزی کی صورت میں کوئی شکایت پیش نہیں کی جاسکتی۔ بحوالہ مقدمہ بعنوان عطا محمد راجہ بنام ڈکن اسٹریٹس اینڈ ٹیکسٹائلز (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 روزانہ کے لحاظ سے ترقی دی جائے گی تو محض ملازمت کی مدت کی بنیاد پر ترقی نہ ملنے کی شکایت نہیں کی جاسکتی۔ بحوالہ مقدمہ ڈبلیو پی آئی ٹی سی بنام سندھ لیبر کورٹ نمبر ۵ (۱۹۷۶ء) ایل ایل سی ۵۹۳۔

(ii) دوسری اہم بات یہ ہے کہ کارکن اپنی شکایت بذات خود یا اپنے شاپ اسٹیورڈ یا سودے کاری ایجنٹ کے ذریعہ آجر کے علم میں لائے۔ کوئی کارکن اپنی شکایت کسی وکیل کے ذریعہ آجر کے علم میں نہیں لاسکتا۔ 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

سال سے معاہدہ کی بنیاد پر تقریباً نامہ کے بغیر کام کر رہا ہو اس کا شمار مستقل یا عارضی ملازم میں نہیں کیا جاسکتا۔ وہ حاضری کے رجسٹر پر باقاعدگی سے دستخط کر رہا ہو۔ صوفیہ شہنشاہ نام سندھ لیسر کورٹ نمبر ۵ اور دیگر۔

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

اگر کسی وقت آجریا اجتماعی سودا کاری ایجنٹ میجسٹریٹس کرے کہ کوئی صنعتی جھگڑا اٹھا ہے تو آجریا سودے کاری ایجنٹ اپنے خیالات سے تحریری طور پر مجلس کار یا فریق ثنائی کو مطلع کر سکتا ہے۔ جب ختالات 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 رضا مند 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۔

(i) 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۔

(ii) اگر آجریا اور سودا کاری ایجنٹ کے خیالات سے مجلس کار کو مطلع کیا گیا ہو اور مجلس کار میں دو فریقی گفت و شنید نامہ کام ہو گئی ہو۔ تو آجریا سودے کاری ایجنٹ سات یوم کے اندر دوسرے فریق کو تالا بندی یا ہٹ تال کا نوٹس آرڈی نانس میں بیان کر دہ طریقہ کے مطابق دے سکتا ہے۔ تالا بندی یا ہٹ تال کے نوٹس کی ایک نقل فوراً ہی مصالحت کنندہ کو روانہ کی، دفعہ ۲۹ تالا بندی یا ہٹ تال کے نوٹس کی مدت کسی حالت میں ۱۴ یوم سے کم نہیں ہونی چاہیے۔ دفعہ ۲۹ 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 جمع اپنی رٹے کے ورکس کونسل کو بھیجے۔

اسی طرح اگر تنازعہ کسی معاملے کے بارے میں آج کی طرف سے پیدا ہونے والا ہو تو اس کا بھی یہ فرض ہوگا کہ اس معاملے کے بارے میں اپنی رائے و کس کونسل یا کارکنوں کے اجتماعی سودا کاری کے نمائندے کو بھیجے۔ جو فریق کسی صنعتی تنازعہ کے بارے میں اپنی رائے و کس کونسل کو بھیجے گا تو اس کو لازمی طور پر اس کی ایک نقل فریق ثانی کو بھیجی 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 آج بھی اپنی طرف سے صنعتی تنازعہ اٹھا سکتا ہے۔ مگر صرف وہی تنازعہ، خواہ وہ آج کی طرف سے اٹھا یا گیا ہو یا اجتماعی سودا کاری کے نمائندے کی طرف سے تخلصہ 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 آرٹھیٹس کے) یا کسی ایوارڈ یا معاہدہ کے تحت کسی تحفظ یافتہ حق کے اجراء کے بارے میں نہ ہو۔

### مصالحتی کاروائی دفعہ ۳۹-۳۰

جب اختلافات اور تنازعات کو حل کرنے کے لیے دفعہ ۲۶ کے تحت کی جانے والی گفت و شنید ناکام ہو جائے اور آج نے تالابندی کانٹریکٹس یا کارکنوں نے ہڑتال دے دی 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 جاسکے۔

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

۳۔ مصالحت کنندہ آج یا ٹریڈ یونین کے کسی افسر کو تحریری نوٹس کے ذریعہ معینہ تاریخ و 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 مثال

کر سکتا ہے جو اس کے خیال میں جھگڑے کے پراسن سمجھوتہ میں مدد کا ذمہ دار ہو۔

۵۔ اگر مصالحتی کاروائی 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 کاروائی مزید اتنے عرصہ کے لیے جاری رکھی جائے گی جس پر فریقین رضامند ہو جائیں گے۔ مصالحتی کاروائی کا آغاز اس تاریخ سے تصور ہوگا جس تاریخ کو مصالحت کنندہ کو دفعہ ۲ کے تحت تالہ بندی یا ہڑتال کا نوٹس موصول ہوا ہو۔

مصالحتی کاروائی حسب ذیل تاریخ کو ختم سمجھی جائے گی۔

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

۲۔ جب کوئی سمجھوتہ نہ ہوا ہو۔

(ا) اگر تنازعہ دفعہ ۳ کے تحت ثالث کے سپرد کیا گیا ہو تو ثالث کے ایوارڈ ویٹ کی تاریخ کو۔

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

مصالحتی کاروائی کے آغاز اور اختتام کے اوقات کو اچھی طرح سے سمجھنا اس لیے ضروری ہے کہ صنعتی تعلقات کے آرٹھیٹس کی دفعہ ۴م کے تحت اس کاروائی کے دوران کوئی فریق کسی تنازعہ معاملے کے بارے میں ہڑتال یا تالہ بندی کا نوٹس نہیں دے سکتا۔ اسی طرح آرٹھیٹس ہذا کی دفعہ ۴م کے تحت آج ایسی کاروائی کے دوران تنازعہ سے متعلق رکھنے والے کسی کارکن کی ملازمت کی شرائط میں کوئی ناموافق رد و بدل نہیں کر سکتا اور نہ وہ مصالحت کنندہ کی اجازت کے بغیر کسی کارکن کو (سوائے اس بڈل کی بنا پر جس کا تنازعہ سے کوئی تعلق نہ ہو) ملازمت سے برخواست یا برطرف کر سکتا ہے اور نہ اس کوئی اور سزا دے سکتا ہے۔ اس کے علاوہ آج کو یہ اختیار حاصل نہیں کہ وہ ایسی کاروائی کے دوران لیبر کورٹ کی اجازت کے بغیر کسی حشر طرد

ٹریڈ یونین کے عہدیدار کو ملازمت سے برخاست یا برطرف کرے یا اس کو اور کوئی سزا دے  
خواہ اس بذلی 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 کاروائی  
کا طریقہ کار یہ ہوگا۔

(۱) 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۔

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

(۱۱۱) 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 کیگی۔  
(۱۱۲) ثالث کا فیصلہ قطعی اور حتمی ہوگا اور اس کے خلاف کوئی اپیل نہیں کی جاسکے گی۔

(۱۱۳) 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 حوالے کرنے پر راضی نہ ہو تو پھر تنازعہ کسی ثالث کے  
حوالے نہیں کیا جاسکتا۔

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

### لیبر کورٹ کو درخواست دفعہ ۳۲

جب مصالحتی کاروائی کے دوران کوئی سمجھوتہ نہ ہو سکے اور تنازعہ کو ثالث کے سامنے پیش کرنے پر بھی رضامند نہ ہوں تالہ بندی یا ہسپتال کے قانونی نوٹس کی مینیا ختم ہونے پر یا مصالحت کنندہ کے اعلان پر کہ مصالحتی کاروائی ناکام ہو گئی ہے، آج تالہ بندی کر سکتا ہے اور کارکن ہسپتال کر سکتے ہیں۔ دفعہ ۳۲ (۱) تنازعہ اٹھانے والا کوئی فریق تالہ بندی یا ہسپتال 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 ہسپتال کی منادوی 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 اثر انداز نہیں ہوگی۔ لیبر کورٹ کا فیصلہ ایسی مدت کے لیے قابل عمل ہوگا جس کا یہ فیصلہ میں کیا گیا ہو، لیکن دو سال سے زائد مدت کے لیے نہیں ہوگا۔

لیبر کورٹ میں کاروائی کا آغاز مندرجہ ذیل تاریخ کو متصور ہوگا۔

(۱) - 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۔

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

(۳) - لیبر کورٹ میں کاروائی اس تاریخ کو ختم سمجھی جائے گی، جس تاریخ کو دفعہ ۳۴ کے تحت ایوارڈ یا فیصلہ صادر کیا جائے۔