International
Labour
Organization

اجتماعی سوداکاری
کی بہترین روایات:

پاکستان سے حاصل شدہ تحقیقی مطالعات (کیس اسٹڈیز) کی تدوین

اجتماعی سوداکاری کی بہترین روایات–پاکستان سے حاصل شدہ تحقیقی مطالعات (کیس اسٹڈیز) کی تدوین

تحقیق، مطالعہ اور تدوین از سبینہ احمد – اپریل 2018

پیشِ لفظ

اجتماعی سوداکاری انتہائی اہم عمل ہے جس کے ذریعے آجر اور محنت کش اپنی اپنی تنظیموں کے ذریعے باہمی طور پر رابطہ قائم کرتے، بات چیت کرتے اور مکالمے کے نتیجے میں مضبوط صنعتی تعلقات قائم کرتے ہیں۔ پاکستان میں اجتماعی سوداکاری جتنی صورتوں میں موجود ہے ان کے بارے میں معلوم کرپانا بہت مشکل ہے تاہم، ایسی کئی مثالیں موجود ہیں جن میں دیکھا جاسکتا ہے کہ اجتماعی سوداکاری کے عمل سے پاکستان میں انتظامیہ اور محنت کشوں کے درمیان تعلقات کو مضبوط بنانے میں بہت مدد ملی ہے۔ ایسی روایات کے معیار سے دیکھا جائے تو ہمیں سماجی مکالمے کے کلیدی عناصر کے بارے میں بڑی مفید معلومات ملتی ہے۔

اس مطالعے کے مقصد کیلئے اجتماعی سوداکاری کے عمل میں شامل تمام فریقین بشمول محنت کشوں، آجروں، حکومت، تحقیقی اداروں اور سِول سوسائٹی کی نمائندگی کرنے والوں کی نشاندہی کرکے ان سے انٹرویوز لئے گئے۔ اجتماعی سوداکاری کی جن شقوں کو محنت کشوں تک توسیع دی گئی ہے ان کے عملی اطلاق کا مشاہدہ کرنے کیلئے فیکٹریوں کے دورے بھی کئے گئے۔

موجودہ مطالعے کا مقصد ملکی سطح پر مختلف معاشی شعبوں میں اجتماعی سوداکاری کی بہترین روایات کی مثالوں کی ترتیب، تدوین اور دستاویزی صورت گری کیجانب پہلا قدم اٹھانا ہے۔

اس پورے عمل اور مشق کا اصل مقصد تجربے کی روشنی میں پرکھنا ہے کہ اداراتی ڈھانچے کے ذریعے جب محنت کشوں کے حقوق کیلئے نمائندگی، ذہن سازی اور ترغیب کا وقت آتا ہے تو ایسی صورت میں وہ کون سی چیزیں ہیں جو کارگر ہوتی ہیں اور کون کون سی چیزیں ہیں جو کارگر ثابت نہیں ہوتیں۔

اِنگرِڈ کرسٹین سن
کنٹری ڈائریکٹر
قومی دفتر برائے پاکستان
اسلام آباد
جولائی 2018

فہرست

حرفِ تحسین	**5**
مرکزی خلاصہ	6
1۔ پس منظر اور تناظر	10
2۔ مطالعے کیلئے طریقہ کار	12
3۔ پاکستان میں ٹریڈیونینز اور اجتماعی سوداکاری–ایک جائزہ	15
4۔ بہترین اجتماعی سوداکاری کے انتظامات	20
5۔ نتیجہ	29
6۔ ضمیمہ	31

حرفِ تحسین

اس رپورٹ پر تحقیق سبینہ احمد کی جانب سے کی گئی اور انہوں نے ہی اس کو تحریر بھی کیا ہے۔ اس مطالعے کے دوران عالمی ادارہ محنت کے ملکی دفتر برائے پاکستان کی رابعہ رزاق نے نہایت قیمتی تکنیکی معاونت فراہم کی۔ عالمی ادارہ محنت کے ایشیا اور پیسیفک کے علاقائی دفتر میں ایشیا میں عالمی (زنجیرِ رسد) سپلائی چین میں پائیداری اور معیاروں کے پروگرام میں چیف ٹیکنیکل ایڈوائیزر کے طور پر اپنے فرائض انجام دینے والے میتھیو کاؤگل نے تحقیق کے پورے عمل اور مسودے کی تحریر کے دوران گراں قدر مشورے فراہم کئے۔ جنیوا میں عالمی ادارہ محنت کے ہیڈ کوارٹر میں کام کے حقوق کی شاخ اور ذہن سازی اور شراکت داری کے یونٹ میں تنظیم سازی کی آزادی اور اجتماعی سوداکاری کے ماہر کرسٹو فر لینڈ کازلوسکاس نے تحقیق کے طریقہ کار کے حوالے سے شرائط وضوابط کے بارے میں مطلوبہ معلومات فراہم کیں۔ آجروں کی سرگرمیوں، ڈی ڈبلیو ٹی / سی نئی دہلی کے سینئر ماہر روندرہ پیریز اور سماجی مکالمے اور لیبر انتظامیہ ڈی ڈبلیو ٹی / کو نے نئی دہلی سے بھی بھی ابتدائی مسودے کیلئے گراں قدر مشورے فراہم کئے۔

مصنفہ پاکستان ورکرز فیڈریشن اور اس سے وابستہ تنظیموں، پنجاب اور سندھ کے محنت کے محکموں اور نیشنل انڈسٹریل ریلیشن کمیشن کا اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں کی نقول فراہم کرنے پر بھی شکریہ ادا کرتی ہیں۔ مصنفہ تمام فوکس گروپ کے بحث مباحثوں، انٹرویوز دینے والوں اور دیگر شرکاء کی بھی تہِ دل سے مشکور ہیں۔

فیڈرل ری پبلک آف جرمنی کی حکومت کی جانب سے ایشیا میں عالمی سپلائی چین میں پائیداری اور معیاروں کے پروگرام کے فریم وَرک کے تحت اس اشاعت کی طباعت میں مالی معاونت فراہم کی گئی ہے۔ اس پروگرام کو جرمنی کی وزارت برائے ترقی تعاون (بی ایم زیڈ) اور عالمی ادارہ محنت کے درمیان شراکتداری کی تجدید کے طور پر شروع کی گیا ہے۔ اس اشاعت میں جن خیالات و آراء کا اظہار کیا گیا ہے ان کی تمام تر ذمہ داری مصنفہ پر عائد ہوتی ہے۔ مطالعے کی اشاعت کا ہرگز یہ مطلب نہیں ہے کہ ان خیالات کو عالمی ادارہ محنت یا فیڈرل ری پبلک آف جرمنی کی تائید حاصل ہے۔

مرکزی خلاصہ

یہ بات بڑے پیمانے پر تسلیم کی جاتی ہے کہ اعتماد اور سماجی مکالمے پر مبنی صنعتی تعلقات سے پیداوار میں اضافہ ہوتا ہے، کارکردگی بہتر ہوتی ہے اور باوقار روزگار کو فروغ ملتا ہے۔ آزاد تجارت ومعیشت کی وجہ سے اور رسمی اقتصادی ضوابط کے خاتمے کے باعث، افرادی قوت اور محنت کشوں کے حقوق، روزگار اور روزگار کے حالاتِ کار میں عالمی سطح پر تبدیلی واقع ہوئی ہے۔اس عالمی تبدیلی کے تناظر میں اس طرح کے مکالمے کیلئے ایک باضابطہ ڈھانچے اور مربوط نظام کی ضرورت ناگزیر ہوگئی ہے۔

اس وقت پاکستان میں صنعتی تعلقات کیلئے جو قانونی ڈھانچے نافذ العمل ہیں ان میں صوبائی سطح پر پروینشل انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹس اور ایک سے زیادہ صوبوں (بین الصوبائی) پر اطلاق کیلئے وفاقی سطح پر فیڈرل انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ شامل ہیں۔ قومی سطح پر NIRC یا قومی صنعتی تعلقات کے کمیشن کے پاس (بین الصوبائی قانونی شق کی بنیاد پر) اور صوبائی لیبر ڈیپارٹمنٹس کے پاس مجموعی طور پر رجسٹرڈ شدہ یونینز کی تعداد 7,096 ہے جن میں سے 19 فیصد اجتماعی سوداکاری ایجنٹ (سی بی اے) ہیں۔ یہ اعدادوشمار عالمی ادارہ محنت کی جانب سے کئے گئے مطالعے[1] کی بنیاد پر سامنے آئے ہیں۔

اجتماعی سوداکاری ہی وہ اہم ترین ذریعہ ہے جس سے آجر اور آجر اداروں اور ٹریڈ یونینز کے درمیان، باہمی اعتماد اور اتفاق کی بنیاد پر، زیادہ مضبوط صنعتی تعلقات قائم ہوتے ہیں۔ ایسی کئی مثالیں موجود ہیں جن میں اجتماعی سوداکاری کے انتظامات کے نتیجے میں ملکی سطح پر محنت کشوں اور انتظامیہ کے باہمی روابط اور صنعتی تعلقات میں بہتری آئی ہے۔ تاہم اس میں چیلنج یہ ہے کہ اجتماعی سوداکاری ایک 'عمل' ہے لہٰذا بعض صورتوں میں اس کے وجود کے بارے میں کوئی ٹھوس ثبوت نہیں مل پاتا کیونکہ یہ عمل ہر جگہ پر یکساں صورت میں موجود نہیں ہوتا اور مختلف احوال و حالات کے پیش نظر، یہ اپنی صورت تبدیل کرتا رہتا ہے۔ ضروری نہیں ہے کہ ہر مرتبہ اس عمل کے نتیجے میں اجتماعی سوداکاری کے معاہدے بھی طے پاتے ہوں۔ بعض صورتوں میں، اجتماعی سوداکاری کا عملاً ایک منظم اور باضابطہ ڈھانچے کی صورت میں موجود ہو سکتا ہے ،جبکہ بعض دیگر صورتوں میں یہ زیادہ منظم (Formalized) صورت میں نہیں ہوتا۔ تاہم عام طور پر اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے تجربات اور اجتماعی سوداکاری کے عمل کے دستاویزی شواہد کی ملکی سطح پر کافی قلت ہے۔

موجودہ مطالعے کا مقصد ملکی سطح پر مختلف معاشی شعبوں میں اجتماعی سوداکاری کی بہترین روایات کی مثالوں کی ترتیب، تدوین اور دستاویزی صورت گری کی جانب پہلا قدم اٹھانا ہے۔ اس پورے عمل اور مشق کا اصل مقصد یہ معلوم کرنا ہے کہ اداراتی ڈھانچے کے ذریعے جب محنت کشوں کے حقوق کیلئے نمائندگی، ذہن سازی اور ترغیب کا وقت آتا ہے تو ایسی صورت میں وہ کون سی چیزیں ہیں جو کارگر ہوتی ہیں اور کون کون سی چیزیں ہیں جو کارگر ثابت نہیں ہوتیں۔

[1]*Trade Union Density in Pakistan - ILO 2018*(ابھی تک شایع نہیں ہوا)

اس مقصد کے پیش نظر، اجتماعی سوداکاری کا مطالعہ ایک مجموعی تنظیمی اور ترکیبی ڈھانچے کے طور پر کیا گیا ہے جس میں اجتماعی سوداکاری کے عمل اور اس عمل کے نتیجے میں طے پانے والے معاہدے دونوں کو شامل کیا گیا ہے۔ ساتھ ہی ساتھ، اس عمل میں، اجتماعی سوداکاری کے باعث محنت کشوں اور انتظامیہ کے باہمی تعلقات پر پڑنے والے اثرات کا بھی جائزہ لیا گیا ہے۔ اصطلاحوں کے الجھاؤ سے بچنے کیلئے اس پوری رپورٹ میں مجموعی ڈھانچے کے بارے میں بات کرتے ہوئے مخصوص حصوں کے واضح حوالہ جات بھی شامل کئے گئے ہیں جہاں پورے عمل کا محض ایک حصہ زیرِ بحث لانا مقصود ہو (مثلاً عمل ہے یا نتیجہ)۔

اس کو ایک معیاری تحقیقی مطالعے کی صورت میں ترتیب دیا گیا ہے۔ زیرِ نظر مجموعہ میں نو(9) منتخب شدہ شعبوں کو ماڈل بنا کر حقیقی کیسز کی مثالیں جمع کی گئی ہیں۔ ان میں مختلف شعبوں کی نمائندگی ہوتی ہے۔ اس میں تین مثالیں ٹیکسٹائل کے شعبہ سے اور ایک ایک مثال آٹوموبائل، فارماسوٹیکل، آئل اینڈ گیس، خوراک، کھیلوں کے سامان اور پیکجنگ کی صنعت سے حاصل کی گئی ہیں۔

تجزیہ کے اس عمل کے دوران ان 'بہترین روایات یا معمولات' کی نشاندہی کی گئی ہے جو تمام کیس سڈیز میں مشترکہ طور پر نظر آتے ہیں۔ اس تجزیہ کو چار کلیدی موضوعات کی صورت میں پیش کیا جارہا ہے۔

- اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں میں موجود مواد؛
- مذاکرات کا عمل؛
- اجتماعی سوداکاری کے نتائج؛ اور
- کامیاب اجتماعی سوداکاری کے معاون عوامل؛

اس تجزیہ میں مزید تحقیق یہ بھی کی گئی ہے کہ منتخب کردہ کیس اسٹڈیز میں جو قانونی شرائط موجود ہیں آیا وہ قانون کے عین مطابق ہیں، قانون سے بالاتر ہیں یا قانون سے نیچے ہیں۔ دیکھا یہی گیا کہ زیادہ تر مواد اور شقیں 'قانون سے بہتر معیار' کے زمرے میں آتی ہیں۔ مواد کے لحاظ سے ان میں کئی مشترک نکات پائے گئے۔ مثال کے طور پر تمام معاہدوں میں مالیاتی فوائد، محنت کشوں کی بہبود اور ان کے سماجی تحفظ کے پہلو سمیت دیگر بہت سے موضوعات اور معاملات کو زیر بحث لایا گیا۔ ان تمام کیسز میں معاہدے 'مفاہمت کی یاداشت' کی صورت میں ڈھلے نظر آتے ہیں جن میں محنت کشوں اور آجروں کے تعلقات کا رخ متعین کرنے والی کئی شقوں کو شامل کیا گیا ہے۔

مذاکرات کی تیاری اور مذاکراتی عمل سے پہلے، صنعتی تعلقات کے قوانین سے ہم آہنگ متعدد اور مسلسل سرگرمیاں سرانجام پاتی ہیں۔ اس تجزیہ کے نتیجے میں بہت سی 'بہترین روایات' سامنے آئیں جن پر عمل کرتے ہوئے مذاکراتی فریقین نے باہمی طور پر سودمند معاہدے کئے ہیں۔ زیادہ تر صورتوں میں ان روایات پر غیر رسمی اور باضابطہ دونوں طرح عمل کیا گیا تا کہ متعلقہ عمل موزوں، شفاف اور مفید نتائج کے حصول کا ضامن ہو۔

یہ بھی دیکھا گیا کہ کامیاب مذاکراتی عمل میں فریقین کی جانب سے تحقیق اور تیاری کی کلیدی اہمیت تھی۔ انٹرویوز سے یہ بات بھی سامنے آئی کہاجتماعیسوداکاریایجنٹ نے منڈی کے مجموعی رجحانات اور خود اپنی کمپنی کے پیداواری رجحانات اور مالیاتی پوزیشن کی جانچ پرکھ کیلئے محتاط انداز میں کافی تفصیلی تحقیق کی تھی۔ جب منتخب کردہ کمپنیوں کی انتظامیہ کے نمائندوں سے انٹرویوز کے دوران ان کی اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں کی تیاریوں کے بارے میں معلوم کیا گیاتوانہوں نے بھی اس سے ملتی جلتی تحقیق و تفتیش کرر کھی تھی۔

بہتر تیاری کے عمل میں ایک دوسرااہم ترین نکتہ بڑے پیمانے پر زیادہ محنت کشوں سے مشاورت کا عمل تھا۔ منتخب کردہ تمام کیسز میں ارکان سے رائے طلب کرنے کامروجہ طریقہ ایک دوسرے سے قدرے مختلف پایا گیا۔ بعض صورتوں میں، محنت کشوں اور ٹریڈیونین کے ارکان سے نہایت اہتمام اور باقاعدگی سے رائے طلب کی گئی تھی۔ تاہم دیگر صورتوں میں بڑے پیمانے پر محنت کشوں سے رائے طلب کرنے کیلئے غیر رسمی مشاورت کا عمل بھی اختیار کیا گیا۔

ان تمام صورتوں میں یہ بھی دیکھا گیا کہ مذاکرات کے عمل نے زیادہ طول نہیں کھینچا؛ یہ عمل چند دنوں تک چلتا یاپھر کچھ ہفتوں تک جاری رہتا، لیکن عام طور پر انتظامیہ اور اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے درمیان چند نشستوں کے بعد ہی تمام معاملات کو طے کرلیا جاتا۔ کامیاب مذاکرت کیلئے ایک دوسری اہم چیز یہ بھی ہے کہ فریقین کے درمیان معاہدہ مناسب وقت کے اندر اندر طے پاجائے۔ مذاکرات کے عمل میں طوالت کی صورت میں عموماً فریقین کی پوزیشن میں کوئی نہ کوئی نمایاں تبدیلی آئی ہے اور یہ کہ فریقین میں باہمی طور پر کسی قابلِ قبول نتیجے پر پہنچنے کے حوالے سے لچک میں کمی آتی نظر آئی ہے۔

نتائج کے جائزے سے یہ بات سامنے آئی کہ جہاں جہاں اجتماعی سوداکاری کا عمل ایک فعال ڈھانچے اور منظم طریقہ کار کے طور پر موجود تھاوہاں اس کے نتیجے میں صنعتی تعلقات خوشگوار انداز میں قائم تھے اور محنت کشوں کے حقوق کو بھی زیادہ بہتر تحفظ حاصل تھا۔ مستحکم اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں کے نتائج فوری اور ٹھوس دونوں صورتوں میں ظاہر ہوئے ہیں۔ ان سے ادارتی سطح پر مجموعی فوائد کے حصول کیساتھ ساتھ، ثقافتی تبدیلی اوررویوں میں بھی مثبت تبدیلیاں ظاہر ہوئی ہیں۔

یہ بھی دیکھا گیا کہ ایسے ادارے جہاں اجتماعی سوداکاری کے ذریعے کئے گئے معاہدوں کی پختہ روایت موجود ہے وہاں پر افرادی قوت اور انتظامیہ کے درمیان باہمی اعتماد اور وقار کا رشتہ بہت مضبوط ہوتا ہے۔ ایک قابل اعتماد اور ہم آہنگ ماحول تشکیل دینے میں اچھے انتظامی امور کا اہم کردار ہوتا ہے، خاص طور پر اس بات کی یقینی دہانی کرنا کہ محنت کشوں کو انتظامیہ تک باآسانی رسائی حاصل ہو۔ جب افرادی قوت اور انتظامیہ کے درمیان مجموعی طور پر تعلقات خوشگوار ہوتے ہیں توکام یاروزگار کیلئے ایک سازگار ماحول تشکیل دینے میں مدد ملتی ہے۔

مالی فوائد کے علاوہ، اجتماعی سوداکاری سے بہتر حالاتِ کار اور حالاتِ روزگار کی شکل میں بھی ٹھوس نتائج برآمد ہوتے ہیں۔ مطالعہ کے دوران مشاہدہ کیا گیا کہ مذکورہ معاہدوں میں جائے کار پر صحت اور تحفظ پر زیادہ زور دیا گیا تھا۔

یہ بھی دیکھا گیا کہ مجموعی طور پر ایک زیادہ طاقتور اجتماعی سوداکاری کے مربوط عمل کے نتیجے میں، محنت کشوں میں کام کرنے کا جذبہ بڑھا اور جائے کار پر نظم وضبط اور حاضری میں بہتری آئی۔ مزید یہ کہ کام اور روزگار کا معیار بہتر ہوتا ہے اور پیداواری عمل میں بھی بہتری آتی ہے۔

تمام محنت کشوں کے حقوق کے تحفظ کی ہمہ جہتی سوچ بھی اجتماعی سوداکاری کے کلیدی نتائج سے ظاہر ہوتی ہے۔ جن معاہدوں کا جائزہ لیا گیا ان میں کئی عارضی اور کانٹریکٹ پر کام کرنے والے محنت کشوں کو بھی فائدہ پہنچایا گیا تھا۔ موجودہ قوانین کے تحت ایسے افراد جو کسی ادارے میں عارضی طور پر یا کانٹریکٹ پر کام کر رہے ہوں وہ ٹریڈ یونینز کی رُکنیت اختیار کرنے کے اہل نہیں ہیں۔

اجتماعی سوداکاری کے نظام کے بھرپور جائزے سے معلوم ہوتا ہے کہ کئی معاون عوامل اس کو مضبوط کرنے میں کلیدی کردار ادا کرتے ہیں۔ دراصل انتظامیہ اور آجر کا رویہ بھی موثر اور فعال اجتماعی سوداکاری کے نظام میں، ایک اہم معاون عامل ہے۔ جیسا کہ اس بارے میں پہلے بھی صراحت کی گئی ہے کہ قابلِ رسائی اور مددگار انتظامیہ خوشگوار صنعتی تعلقات کی یقین دہانی اور ایک ٹھوس اجتماعی سوداکاری کے نظام کیلئے کلیدی عامل ہے۔

اسی طرح خوشگوار اور موزوں صنعتی تعلقات کی تشکیل کیلئے اداروں میں کام کرنے والے محنت کشوں کا بہتر طور پر آگاہ ہونا اور زیادہ سے زیادہ معلومات کا حامل ہونا بھی اتنا ہی اہم ہے۔ جن کیسز کا جائزہ لیا گیا ان میں یہ بھی دیکھا گیا کہ اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کا عہدہ رکھنے والے افراد محنت کشوں کے حقوق اور فرائض کے بارے میں بہ خوبی علم رکھتے تھے اور انہیں نافذ العمل قوانین اور قانونی تقاضوں سے بھی مکمل آگاہی تھی۔ کاروبار یا کام کے ممکنہ منصوبے اور تخمینے، معیشت کی عمومی صورتحال، معاشی شعبے کے رجحانات اور ان کے حوالے سے متعلقہ پالیسی سازی کے بارے میں مکمل معلومات اور آگاہی رکھنے کو بھی اجتماعی سوداکاری کے ایجنٹ کے نمائندوں کیلئے نہایت ضروری تصور کیا جاتا ہے تاکہ وہ اپنا کردار موثر انداز میں نبھا پائیں۔

1۔ پس منظر اور تناظر

یہ بات بڑے پیمانے پر تسلیم کی جاتی ہے کہ ایسے صنعتی تعلقات جن کی بنیاد اعتماد اور سماجی مکالمے پر رکھی گئی ہو ان سے پیداوار میں اضافہ ہوتا ہے، کارکردگی بہتر ہوتی ہے اور باوقار روزگار کو فروغ ملتا ہے۔ ایک مسلسل ارتقاپذیر معاشی اور سماجی تناظر میں، حکومتی عہدیداران اور آجروں اور محنت کشوں کے اداروں کو ایک ساتھ ملانے سے صنعتی تعلقات کا جو نظام تشکیل پاتا ہے وہ ایک جانب سماجی مکالمے کے تسلسل کی حوصلہ افزائی کرتا ہے تو دوسری جانب محنت کشوں کے حقوق اور آجروں کے مفادات، دونوں کے تحفظ کو بھی یقینی بناتا ہے۔

آزادی پسند معیشت کی وجہ سے اور ضوابط و قواعد کے خاتمے اور اس کے نتیجے میں پیدا ہونے والی بے روزگاری، غربت، عدم مساوات، پسماندگی اور بڑھتی ہوئی محرومی کے باعث عالمی تبدیلی کے تناظر میں ایسے مکالمے کیلئے ایک باضابطہ ڈھانچے اور مربوط نظام کی ضرورت ناگزیر ہوگئی ہے۔ اس سے افرادی قوت، محنت کشوں اور ملازمین کے حقوق، روزگار اور حالاتِ کار پر بھی گوناگوں اثرات مرتب ہوئے ہیں۔

اجتماعی سوداکاری ہی ایک ایسا کلیدی ذریعہ ہے جس کے ذریعے آجر، آجر تنظیمیں اور ٹریڈ یونینز باہمی اعتماد اور معاہدے کی بنیاد پر ایک مضبوط صنعتی رشتہ استوار کرتے ہیں۔ عالمی ادارہ محنت کے آئین کے مطابق اجتماعی سوداکاری ایک بنیادی حق ہے اور 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (آئی ایل او اعلامیہ برائے جائے کار پر بنیادی اصول اور حقوق) میں اس کی توثیق بھی کی گئی تھی۔

گو کہ اجتماعی سوداکاری کے نظام کو عالمی سطح پر بھی کئی چیلنجز کا سامنا ہے جن میں قانونی پابندیوں سے لے کر صنعتی تعلقات پر اثرانداز ہونے والی پالیسیاں اور خود اداروں میں اس طرح کے انتظامات کی افادیت میں کمی لانے والے مسائل شامل ہیں تاہم ایسی کئی مثالیں موجود ہیں جہاں اجتماعی سوداکاری کے باعث لیبر اور انتظامیہ کے باہمی تعلقات بہتر ہوئے اور صنعتی تعلقات کو تقویت ملی ہے۔ پاکستان میں بھی اس طرح کی مثالیں موجود ہیں۔ تاہم اس میں چیلنج یہ ہے کہ اجتماعی سوداکاری ایک 'عمل' ہے۔ لہٰذا بعض مرتبہ اس کے وجود کا کوئی ثبوت نہیں مل پاتا کیونکہ اس کی کوئی ایک صورت نہیں بلکہ یہ تناظر کے لحاظ سے بدلتا رہتا ہے۔ ضروری نہیں ہے کہ ہر مرتبہ اس عمل کے نتیجے میں اجتماعی سوداکاری کے معاہدے بھی طے پاتے ہوں۔ بعض صورت میں اجتماعی سوداکاری منظم اور ایک باضابطہ ڈھانچے کی صورت میں ہوتی ہے، جبکہ بعض دیگر صورتوں میں یہ زیادہ منظم اور رسمی صورت میں واقع نہیں ہوتی۔ تاہم عام طور پر اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے تجربے اور اجتماعی سوداکاری کے عمل کے دستاویزی شواہد کی ملکی سطح پر قلت ہے۔

اس کی کامیابی اور اس کو درپیش چیلنجز کی کئی مثالیں موجود ہیں کہ کس طرح پاکستان میں اجتماعی سوداکاری کے انتظامات نے ایک ادارے کے صورت میں بتدریج ارتقائی مراحل طے کئے ہیں۔ اس طرح کی زیادہ تر معلومات باقاعدہ اداراتی طور پر جمع نہیں ہو پائی ہیں۔

زیرِ نظر مطالعے کا مقصد ملکی سطح پر مختلف معاشی شعبوں میں اجتماعی سوداکاری کی بہترین روایات کی مثالوں کی ترتیب، تدوین اور دستاویزی صورت گری کی جانب پہلا قدم اٹھانا ہے۔ اس پورے عمل اور مشق کا اصل مقصد تجربے کی روشنی میں پرکھنا ہے کہ اداراتی ڈھانچے کے ذریعے جب محنت

کشوں کے حقوق کیلئے نمائندگی، ذہن سازی اور ترغیب کا وقت آتا ہے تو وہ کون سی چیزیں ہیں جو کارگر ہوتی ہیں اور کون کون سی چیزیں ہیں جو کارگر ثابت نہیں ہوتیں۔ آگے پھر ان کو پالیسی کی سطح پر ذہن سازی کیلئے شواہد اور ثبوت کے طور پر پیش کیا جاسکتا ہے۔ اس کو معیار بنا کر یہ دیکھنے کی کوشش بھی کی جاسکتی ہے کہ اس وقت اجتماعی سوداکاری کے نظام کی مجموعی صورتحال کیسی ہے تاکہ پھر اس بنیادی معیار (بینچ مارک) کے مطابق مستقبل میں اس کے فروغ اور استعدادِ کار میں مزید اضافہ ممکن ہو سکے۔

اس مقصد کے پیش نظر، اجتماعی سوداکاری کا مطالعہ ایک مجموعی تنظیمی اور ترکیبی ڈھانچے کے طور پر کیا گیا ہے جس میں اجتماعی سوداکاری کے عمل اور اس عمل کے نتیجے میں طے پانے والے معاہدے دونوں کو شامل کیا گیا ہے۔ ساتھ ہی ساتھ، اس عمل میں، اجتماعی سوداکاری کے باعث محنت کشوں اور انتظامیہ کے باہمی تعلقات پر پڑنے والے اثرات کا بھی جائزہ لیا گیا ہے۔ اصطلاحوں کے الجھاؤ سے بچنے کیلئے اس پوری رپورٹ میں مجموعی ڈھانچے کے بارے میں بات کرتے ہوئے مخصوص اجزا کے واضح حوالہ جات بھی شامل کئے گئے ہیں جہاں پورے عمل کا محض ایک حصہ زیرِ بحث لانا مقصود ہو (مثلاً عمل ہے یا نتیجہ)۔

اس بنیاد کے پیش نظر بہترین روایات پر مبنی ان تحقیقی مطالعات کی تدوین میں مندرجہ ذیل کلیدی مقاصد کو زیرِ غور لایا گیا ہے:

- اجتماعی سوداکاری کی کامیابی کا تعین کرنے والے روایات / عوامل کی تلاش
- محنت کشوں پر اجتماعی سوداکاری کے پڑنے والے اثرات کی تحقیق
- کاروبار یا روزگار کی کارکردگی پر اجتماعی سوداکاری کے اثرات کا احاطہ

اس مقصد کیلئے کئی شعبوں میں سے مختلف معاشی شعبوں کی نمائندگی کرنے والی (تحقیقی مطالعات) کیس اسٹڈیز کو جمع کیا گیا ہے۔ تاہم عالمی ادارہ محنت کے منصوبے کی ترجیحات کے پیشِ نظر، ٹیکسٹائل کے شعبے پر خصوصی توجہ دی گئی اور نو میں سے تین کیس اسٹڈیز کا انتخاب ٹیکسٹائل کی صنعت سے کیا گیا ہے۔

2۔ کیس اسٹڈی کی تدوین کیلئے مطالعے کا طریقہ کار

اس حصّے میں اجتماعی سوداکاری کی بہترین روایات جمع کرنے اور مدون کرنے کے طریقہ کار کے بارے میں تفصیلات فراہم کی گئی ہے۔ مرحلہ وار تحقیق کے طریقہ کار کو 3 مراحل میں تقسیم کیا گیا ہے جن میں تیاری کا مرحلہ، ڈیٹا یا اعدادوشمار جمع کرنے اور ان کے جائزے کا مرحلہ اور آخر میں تحقیق کو دستاویزی شکل دینے کا مرحلہ شامل تھے۔ تیاری کے مرحلہ میں پہلا قدم اجتماعی سوداکاری کی بہترین روایات کیلئے (معیارات یا) پیرامیٹرز کی نشاندہی کرنا ہے۔ لہٰذا جن کلیدی پیرامیٹرز کی نشاندہی کی گئی ان میں مواد کا جائزہ، اجتماعی سوداکاری کا عمل اور نتائج شامل تھے۔ تمام جزیات کیساتھ مکمل تصویر پیش کرنے، نشاندہی کرنے اور بہتر روایات کو فروغ دینے والے عوامل یا پھر 'معاون عوامل' کی فہرست سازی کو بھی تحقیق کے عمل میں شامل کیا گیا۔ مطالعہ کیلئے مندرجہ ذیل میٹرکس (پیمائشی معیار) کو تحقیق کے اہم ترین میدانوں کے علاوہ ڈیٹا جمع کرنے کے طریقہ کار کیساتھ ساتھ، ایک رہنما فریم ورک کے طور پر استعمال کیا گیا۔

مرکزی شعبہ	جائزے کیلئے کلیدی پیرامیٹرز	طریقہ کار
مواد	جن معاملات کا احاطہ کیا گیا ان میں شامل تھے: اُجرتوں، فوائد، الاؤنسز، رعایتوں، کام کے گھنٹے، اووَر ٹائم وغیرہ کے لحاظ سے تصفیہ یا معاہدہ کی شرائط؛ تنخواہ میں اضافہ اور بونسز کی صورت میں مالیاتی فوائد سروس ایوارڈ گرانٹ اور الاؤنسز محنت کشوں کیلئے قرضے کی اسکیمیں صحت اور طبی فوائد کی اسکیمیں تربیت اور پیشہ ورانہ مہارتوں میں بہتری کے مواقع۔	اس مواد کا جائزہ اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں کے دستاویزات کے ذریعے لیا گیا
اجتماعی سودا کاری کا عمل	وقت کا دورانیہ تیاری مذاکرات اور معاہدہ اس عمل میں شامل فریقین	اجتماعی سودا کاری کے ایجنٹ، کاروباری اداروں کی انتظامیہ اور حکومت کے محکمہ محنت کے نمائندوں کے منتخب افراد کے ساتھ انٹرویوز کے ذریعے یہ عمل سرانجام دیا گیا۔
نتائج	اجتماعی سوداکاری کے نتائج اور اثرات کا پتہ لگانا	نتائج کا پتہ لگانے کیلئے اجتماعی سوداکاری اور کاروباری اداروں کی نمائندگی کرنے والے منتخب کردہ افراد سے انٹرویوز لئے گئے۔
معاون عوامل	بہتر روایات کیلئے معاون عوامل کا جائزہ	معاون عوامل کا جائزہ منتخب کردہ اجتماعی سوداکاری کے ایجنٹ، کاروباری اداروں کی انتظامیہ، محکمہ محنت کے نمائندوں اور سوِل سوسائٹی کی تنظیموں کے منتخب کردہ افراد کے ساتھ انٹرویوز کے ذریعے لیا گیا۔

تیاری کے مرحلہ میں ٹریڈ یونینز اور بلخصوص اجتماعی سوداکاری کے ایجنٹ پر اثر انداز ہونے والے قانونی فریم ورک کے مواد کا بھی تفصیلی جائزہ لیا گیا۔ ابتدائی طور پر ڈیٹا جمع کرنے کیلئے مختلف فریقینکے انٹرویوز سے استفادہ کیا گیا۔ اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے نمائندوں، کاروباری اداروں کی انتظامیہ اور حکومتی اہلکاروں کے ساتھ انٹرویوز میں رہنمائی کیلئے تین طرح کے سوال نامے تیار کئے گئے۔

تیاری کے مرحلہ کے بعد ڈیٹا جمع کیا گیا۔ عالمی ادارہ محنت کی معاونت سے کئی اجتماعی سوداکاری ایجنٹوں، مختلف معاشی شعبوں میں کام کرنے والے محنت کشوں اور سندھ اور پنجاب کے محکمہ محنت سے رابطہ کیا گیا اور ان کو اس مطالعے کے مقصد سے آگاہی دی گئی۔ ان سے درخواست کی گئی کہ ایسے اجتماعی سوداکاری کے معاہدے جو بہترین روایات کی کیس اسٹڈی کے معیاروں کے مطابق ہوں ان کو شارٹ لسٹ کریں اور ان کی نقول ہمیں فراہم کریں۔

معاہدوں کے انتخاب کیلئے جو معیار مقرر کئے گئے تھے ان میں ایسے معاہدوں کو شامل کیا گیا تھا جن میں مندرجہ ذیل موضوعات کے علاوہ بھی کئی دیگر موضوعات کا احاطہ کیا گیا ہو:

- تنخواہوں میں اضافہ اور بونسز کی صورت میں مالیاتی فوائد
- سروس ایوارڈ
- گرانٹ اور الاؤنسز
- محنت کشوں کیلئے قرضے کی اسکیمیں
- صحت اور طبی فوائد کی اسکیمیں
- تربیت اور پیشہ ورانہ مہارت کو بہتر بنانے کے مواقع

لہٰذا اس طرح کے 25 معاہدے وصول ہوئے اور ان کا جائزہ لیا گیا۔ مندرجہ ذیل بینچ مارک کی بنیاد پر ان کیسز کی مزید درجہ بندی کی گئی۔

- قانون کے تحت: ایسے اجتماعی سوداکاری کے معاہدے جو قومی قوانین کی شقوں اور ضوابط کے مساوی / برابر ہوں یا ایسے معاہدے جو ان قوانین کے براہِ راست منافی نہ ہوں۔
- قانون سے بالاتر: اجتماعی سوداکاری کے ایسے نکات جو قانونی اصول وضوابط سے بڑھ کر فوائد فراہم کرتے ہوں۔

مندرجہ بالا درجہ بندی کی بنیاد پر 'قانون سے بالاتر' شقوں کی نمائندگی کرنے والی 9 کیس اسٹڈیز کی مثالوں کا انتخاب کیا گیا۔ انتخاب کردہ کیسز میں مختلف شعبوں کی نمائندگی ہو رہی تھی۔ جن میں سے تین کیسز کا تعلق ٹیکسٹائل کے شعبہ سے اور ایک ایک آٹوموبائل، فارماسوٹیکل، آئل اینڈ گیس، خوراک، کھیلوں کے سامان اور پیکجنگ کی صنعتوں سے تھا۔

اجتماعی سوداکاری کے ایجنٹ کے نمائندوں، کاروباری / فیکٹری کی انتظامیہ، ملازمین کی تنظیموں اور سندھ اور پنجاب کے محکمہ محنت کے اہلکاروں سے انٹرویوز لینے کیلئے لاہور، فیصل آباد اور کراچی میں فیلڈ وزٹ بھی کئے گئے۔ انٹرویوز اور تحریری مواد کی جانچ پڑتال سے جو ڈیٹا جمع ہوا اس کا جائزہ لیا گیا اور موجودہ تحقیقی مطالعے کی ترتیب و تدوین کیلئے استعمال کیا گیا۔

3۔ پاکستان میں ٹریڈ یونینز اور اجتماعی سوداکاری–ایک جائزہ

3.1 پاکستان میں محنت کشوں کی تنظیمیں:

ایک اندازے کے مطابق پاکستان کی موجودہ افرادی قوت 61 ملین افراد پر مشتمل ہے۔ اکنامک سروے آف پاکستان (15-2014) کے مطابق 14-2013 میں روزگار سے وابستہ افراد کی تعداد 56 ملین تھی جو 15-2014 میں بڑھ کر 57.42 ملین افراد تک پہنچ گئی۔ ایک اندازے کے مطابق 9.092 ملین محنت کش (27.43 فیصد) رسمی معیشت سے وابستہ ہیں اور 24.06 ملین (72.57 فیصد) محنت کش غیر رسمی معیشت سے وابستہ ہیں۔ زرعی شعبہ جس میں اکثریت غیر رسمی معیشت سے وابستہ ہے اس میں روزگار سے وابستہ افرادی قوت مجموعی افرادی قوت کا 42.27 فیصد ہے، اس کے بعد سروسز یعنی ملازمتیں (35 فیصد) اور پیداواری صنعتوں سے وابستہ (22.61 فیصد) افراد کی تعداد آتی ہے۔ زرعی شعبہ کے علاوہ دیگر شعبوں میں 72.6 فیصد افرادی قوت غیر رسمی شعبہ میں روزگار سے وابستہ ہے جبکہ محض 27.4 فیصد رسمی طور پر ملازمت سے وابستہ ہیں۔ مجموعی افرادی قوت میں کام کرنے والی خواتین کی تعداد 28 فیصد ہے۔

پاکستان میں زیادہ تر محنت کش رسمی معیشت میں ہی منظم ہیں۔ خاص طور پر سرکاری اداروں میں منظم محنت کشوں کی شرح سب سے زیادہ ہے۔ مندرجہ ذیل ٹیبل میں گزشتہ سات دہائیوں کے دوران ملک میں بتدریج رجسٹرڈ شدہ ٹریڈ یونین کی تعداد اور رُکنیت کو دکھایا گیا ہے۔

سال	یونینز کی تعداد	رُکنیت
1951	209	393,137
1960	708	350,604
1970	2,522	735,620
1980	6,551	869,128
1990	7,080	952,488
2001	7,004	1,040,303
2016 (دسمبر)	7,096	1,414,160

اعدادوشمار کے ذرائع: Trade Union Density in Pakistan- ILO 2018

مندرجہ بالا ٹیبل میں دیکھا جا سکتا ہے کہ یونین میں شامل محنت کشوں کی تازہ ترین تعداد تقریباً 1.4 ملین ہے۔ ہو سکتا ہے موجودہ ارکان کی تعداد اس سے بھی کہیں زیادہ ہو کیونکہ ٹیبل میں وہ تعداد دکھائی گئی ہے جو رجسٹریشن کے وقت تھی۔ عام طور پر صوبائی محنت کے محکمے اور NIRC (نیشنل انڈسٹریل ریلیشن کمیشن) یونینز کی جانب سے جمع کروائے جانے والے سالانہ گوشواروں اور ان کی تازہ ترین رُکنیت کو اپنے ہاں اپڈیٹ نہیں کرتے۔ حال ہی میں پاکستان میں ٹریڈ یونینز کی ضخامت کے بارے میں عالمی ادارہ محنت کی جانب سے ایک تحقیقی مطالعہ کیا گیا۔ اس مطالعے سے ظاہر ہوا کہ ایک

محتاط اندازے کے مطابق محنت کشوں کی نمائندگی کرنے والی تنظیموں کی یونینز میں شامل افرادی قوت کی تعداد دو ملین ہے اور یہ تعداد ملک میں موجود مجموعی افرادی قوت کا 4 فیصد بنتی ہے۔[2]

مندرجہ ذیل ٹیبل میں یونینز کی مجموعی تعداد دکھائی گئی ہے۔ اس میں نیشنل انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ 2012 کے تحت قومی سطح پر NIRC (بین الصوبائی شق کی بنیاد پر) رجسٹرڈ شدہ اور پراونشل انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹس کے تحت صوبائی محکمہ محنت میں رجسٹرڈ شدہ اجتماعی سوداکاری ایجنٹ بھی شامل ہیں۔

صوبہ	یونینز کی مجموعی تعداد	اجتماعی سوداکاری یونینز	غیر اجتماعی سوداکاری یونینز	مجموعی رُکنیت
وفاقی سطح (NIRC کے پاس رجسٹرڈ شدہ)	401	233	168	350,196
پنجاب	2,342	674	1,668	502,546
خیبر پختونخوا	366	71	295	51,225
سندھ	3,924	379	3,545	494,417
بلوچستان	63	33	30	15,776
مجموعی	**7,096**	**1,390**	**5,706**	**1,414,160**

ڈیٹا کا ذرائع: Trade Union Density in Pakistan- ILO 2018

مندرجہ بالا ٹیبل میں دیکھا جا سکتا ہے کہ دسمبر 2016 تک پاکستان میں رجسٹرڈ شدہ یونینز کی تعداد 7,096 تھی جن میں سے صرف 19 فیصد اجتماعی سوداکاری ایجنٹس تھیں۔

پاکستان میں ٹریڈ یونینز کی تاریخ بڑی گوناگوں رہی ہے۔ اپنے قیام کے وقت پاکستان کو وراثت میں جو محنت کشوں کے قوانین ملے وہ بڑی حد تک ترقی یافتہ صورت میں تھے، تاہم بعد میں جو قانون سازی کی گئی اس نے محنت کشوں کے قوانین کو رجعت پسندانہ انداز میں زوالپذیر کر کے محنت کشوں کے بنیادی حقوق کو نسبتاً کمزور کر دیا۔ مثال کے طور پر انڈسٹریل ڈسپیوٹس آرڈیننس 1959 نے قانون سازی کی بنیادی پالیسی کو ہی تبدیل کر کے رکھ دیا اور اس سے ٹریڈ یونین سازی اور اجتماعی سوداکاری کے حق کو بڑی حد تک محدود کر دیا گیا۔ تاہم سابقہ قانون سازی کے مقابلے میں انڈسٹریل ریلیشن آرڈیننس 1969 (IRO1969) زیادہ ترقی یافتہ ثابت ہوا۔ اس میں تمام محنت کشوں کی تنظیم سازی اور وابستگی کی اجازت مل گئی اور اس میں ٹریڈ یونینز کے حوالے سے مخصوص اقدامات مثلاً مفاہمت اور ثالثی، تنازعات کا تصفیہ، صنعتی تعلقات، سرکاری شعبہ میں اجتماعی سوداکاری، کم از کم اُجرتیں، محنت

[2] *Trade Union Density in Pakistan - ILO 2018* (ابھی تک شائع نہیں ہوا)

کشوں کی بہبود کا فنڈ، محنت کشوں کی رہائش، پیشہ ورانہ صحت اور تحفظ پر زور دیا گیا۔ IRO 1969 کے تحت بہتر قانون سازی کے باعث IRO 1969 کی اجراء کے فوری بعد رجسٹرڈ شدہ ٹریڈ یونینز کی تعداد 1500 سے بڑھ کر 8600 تک پہنچ گئی۔ [3]

1970 اور 80 کی دہائیوں کی جمہوری اور آمر دونوں حکومتوں نے ملک میں موجود لیبر تحریک کی امداد اور معاونت کے سلسلے میں بہت کم کام کیا۔ 1990 تک نجکاری کے رجحان کے باعث محنت کشوں میں بے روزگاری میں اضافہ ہوا اور ٹریڈ یونینز کی تعداد میں بتدریج کمی آتی گئی۔ حالیہ برسوں کے دوران عالمی تبدیلی کے باعث روزگار کے ڈھانچے میں آنے والی تغیرات اور ان کے نتیجے میں محنت کشوں کی 'غیر رسمیت' میں ہونے والے اضافے کے سبب ملک میں ٹریڈ یونین کی تحریک پر بھی اثرات مرتب ہوئے۔

3.2 لیبر تنظیموں کیلئے قانونی فریم ورک

پاکستانی آئین اپنے ملک کے شہریوں کو معاشی اور سماجی تحفظ فراہم کرتا ہے اور سماجی انصاف کو فروغ دیتا ہے۔ ملکی آئین میں دیگر چیزوں کے علاوہ زندگی اور آزادی کے تحفظ، جبری مشقت اور غلامی کی ممانعت اور تنظیم اور یونین سازی وغیرہ جیسے بنیادی حقوق شامل ہیں۔ آئین کا آرٹیکل 17 تنظیم سازی اور وابستگی کی آزادی فراہم کرتا ہے اور واضح کرتا ہے کہ **"ہر شہری کو یہ حق حاصل ہے کہ وہ تنظیم یا یونین سازی کرے، بشرطیکہ اس سے اخلاقی مفادات کی خلاف ورزی یا امن عامہ کو کوئی خطـــرہ نــہ ہو"۔**

پاکستان نے عالمی ادارہ محنت کے تمام آٹھ Core Labour Standards (مرکزی معیاراتِ محنت) کے ساتھ ساتھ عالمی ادارہ محنت کے 36 کنوینشنز کی توثیق کر رکھی ہے (جن میں سے 33 نافذ العمل ہیں)۔ ان میں بچوں کے حقوق اور خواتین کے خلاف امتیازی سلوک کے خاتمے کے علاوہ تنظیم سازی کی آزادی (C87 اور C98) بھی شامل ہیں۔

18 ویں ترمیم کے بعد لیبر اب صوبائی معاملہ بن کر رہ گیا ہے، اس ترمیم میں اب لیبر کیلئے قانون سازی اور انتظامی معاملات کی ذمہ داری صوبائی حکومتوں کو منتقل کر دی گئی ہے۔

جائے کار پر صنعتی تعلقات، وفاقی اور صوبائی حکومتوں کی جانب سے تشکیل دئے گئے انڈسٹریل آرڈیننس یا پھر ایکٹس کی متعلقہ دفعات اور شقوں کے زیرِ اثر آگئے ہیں۔ ہر صوبہ یونینز کی رجسٹریشن اور ان کو فروغ دینے کیلئے اپنی اپنی جغرافیائی حدود میں صعنتی تعلقات کے قوانین وضع کر چکا ہے جبکہ ایک سے زیادہ صوبوں (بین الصوبائی) اطلاق کیلئے وفاقی سطح پر وفاقی صنعتی تعلقات کا ایکٹ بھی موجود ہے۔

پاکستان میں یونینز پلانٹ کی بنیاد پر کام کرتی ہیں۔ جن میں ان کے ارکان کی تعداد کا انحصار اس صنعت یا تجارت کے حجم پر ہوتا ہے جس سے وہ یونین وابستہ ہوتی ہے۔ یاد رہے کہ موجودہ قوانین میں ادارے کے سطح پر پہلی یا پھر دوسری یونین رجسٹرڈ کروانے کیلئے ارکان کی تعداد کی کوئی حد مقرر نہیں ہے۔ چند ارکان کے ساتھ بھی یونین رجسٹر کروائی جاسکتی ہے۔ تاہم تیسری یونین رجسٹر کروانے کیلئے مجموعی افرادی قوت کا کم از کم 20 فیصد درکار

[3] *Research study on Pakistan Labour Movement - Labour Education Foundation*

ہوتا ہے۔ قدغن لگانے والی شق کا اطلاق ایگزیکٹو (انتظامیہ) تشکیل دینے والے افراد کی تعداد پر بھی ہوتا ہے؛ جس اسٹیبلشمنٹ یا صنعت میں ٹریڈ یونین بنائی گئی اس میں ملازمت کرنے والے کل افرادی قوت کے 75 فیصد سے کم تعداد میں نہیں ہو سکتے۔

ٹریڈ یونین یا آجروں کی تنظیموں کے اپنے قیام کے بعد یہ حق حاصل ہو جاتا ہے کہ وہ اپنا آئین اور قوانین بنائیں، مکمل آزادی کے ساتھ اپنے نمائندوں کا انتخاب کریں، اپنی سرگرمیوں اور انتظامیہ کو منظم کریں اور اپنے پروگرام وضع کریں۔ اگر کسی ادارے میں ایک سے زیادہ یونینز ہیں تو ان یونینز کیلئے یہ ضروری ہے کہ یونین کے اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے تعین کیلئے ریفرنڈم کروایا جائے۔ کسی ادارے میں اہل ووٹوں کی مجموعی تعداد میں سے ایک تہائی سے زیادہ ووٹ حاصل کرنے والی ٹریڈ یونین CBA (اجتماعی سوداکاری ایجنٹ) کی مجاز حیثیت حاصل کر لیتی ہے۔

یہ لازمی ہے کہ ٹریڈ یونینز صنعتی تعلقات کے قانون کی متعلقہ شقوں کے تحت رجسٹرڈ ہوں۔ تعداد کی شرائط پوری کرنے کے بعد یونینز کو متعلقہ صوبے کے ٹریڈ یونین رجسٹرار کے پاس رجسٹر کروانا ہوتا ہے یا پھر اگر کوئی صنعت یا ادارہ قومی سطح پر ہے تو پھر NIRC کے پاس رجسٹریشن کروانی ہوتی ہے۔

ٹریڈ یونینز کی رجسٹریشن

ٹریڈ یونینز کی رجسٹریشن ہر صوبے کے صنعتی تعلقات کے قوانین کے تحت کی جاتی ہے۔ محنت کشوں کی ٹریڈ یونینز کو ہر صوبے میں موجود ٹریڈ یونین کے رجسٹرار کے ہاں رجسٹر کیا جاتا ہے۔ رجسٹریشن کروانے کے بعد ایک ٹریڈ یونین کو کچھ خاص قسم کے فوائد حاصل ہوتے ہیں: اس سے ٹریڈ یونین کو اپنے ارکان سے علیحدہ ایک جداگانہ قانونی حیثیت حاصل ہو جاتی ہے۔ پاکستان میں یونینز پلانٹ کی بنیاد پر کام کرتی ہیں۔ جن میں ان کے ارکان کی تعداد کا انحصار اس صنعت یا تجارت کے حجم پر ہوتا ہے جس سے وہ یونین وابستہ ہوتی ہے۔ یاد رہے کہ موجودہ قوانین میں ادارے کے سطح پر پہلی یا پھر دوسری یونینز جسٹرڈ کروانے کیلئے ارکان کی تعداد کی کوئی حد مقرر نہیں ہے۔ ٹریڈ یونین یا آجروں کی تنظیموں کے قیام کے بعد انکو یہ حق حاصل ہو جاتا ہے کہ وہ اپنا آئین اور قوانین بنائیں، مکمل آزادی کے ساتھ اپنے نمائندوں کا انتخاب کریں، اپنی سرگرمیوں اور انتظامیہ کو منظم کریں اور اپنے پروگرامز وضع کریں۔

اجتماعی سوداکاری اور معاہدے: صنعتی تنازعات میں ٹریڈ یونین کی نمائندگی کے تعین کیلئے اور کمیٹیوں، بورڈز اور کمیشنز میں نمائندگی کے حصول کیلئے صنعتی تعلقات کے قوانین میں اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کی تعیناتی کیلئے قانونی ضوابط موجود ہیں۔

اجتماعی سوداکاری ایجنٹ ایک ایسی رجسٹرڈ شدہ ٹریڈ یونین ہوتی ہے جس کا انتخاب خفیہ رائے شماری کے ذریعے کیا جاتا ہے۔ اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کو یہ حق حاصل ہوتا ہے کہ وہ ملازمت، عدم ملازمت، ملازمت کی شرائط یا کسی قانون کے تحت کسی ملازم یا محنت کش کو کسی حق کی ضمانت یا تحفظ، یا ایوارڈ یا تصفیہ کے سلسلے میں آجر یا ایک سے زیادہ آجروں کے ساتھ اجتماعی سوداکاری کر سکے۔ لہٰذا اس طرح اجتماعی معاہدے اجتماعی سوداکاری کے ایجنٹ کے ذریعے ہی طے کئے جاتے ہیں۔ اس طرح کے معاہدوں میں کسی ادارے میں اسٹیبلشمنٹ کی سطح پر ٹریڈ یونینز کے قیام، اجتماعی تنازعات بشمول شکایات اور نظم وضبط کی کاروائیوں اور دیگر سہولیات جیسے معاملات شامل ہو سکتے ہیں۔ اساسی شقیں روزگار کے شرائط وضوابط، اجرت اور تنخواہ، اوقاتِ کار، تعطیلات کے حق اور تنخواہ، کارکردگی کی سطح، ملازمت کی درجہ بندی، ملازمت سے برخاستگیوں، تخفیف، بیماری کی حالت میں پیسوں کی ادائیگی، پنشن اور ریٹائرمنٹ کی اسکیموں وغیرہ کا تصفیہ کرتی ہیں۔ ایک مرتبہ جب اس طرح کے معاہدوں پر دونوں فریقین کی جانب سے اتفاق ہو جاتا ہے تو پھر یہ خود قانون کی حیثیت حاصل کر لیتے ہیں۔

4. بہترین اجتماعی سوداکاری کے لائحۂ عمل کی تیاری

اس حصّے میں مختلف معاشی شعبوں سے منتخب کردہ بہترین کیسز کی اجتماعی سودکاری کے معاملات کا تفصیلی جائزہ پیش کیا جارہا ہے۔ اس تجزیہ میں تمام کیس اسٹڈیز میں مشترکہ طور پر نظر آنے والی 'بہترین روایات' کی نشاندہی کی گئی ہے۔ اس تجزیہ کو چار کلیدی موضوعات کے تحت پیش کیا گیا ہے۔

- اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں میں موجود مواد / نکات
- مذاکرات کا عمل
- اجتماعی سوداکاری کے نتائج
- کامیاب اجتماعی سوداکاری کے معاون کلیدی عوامل

بہترین کیس ماڈل کے طور پر مندرجہ ذیل اداروں کا انتخاب کیا گیا:

معاشی شعبہ	منتخب کردہ ادارہ	مقام
ٹیکسٹائل	جے اینڈ پی کوٹس (پرائیوٹ) لمیٹڈ	کراچی
	کوہ نور ٹیکسٹائل ملز لمیٹڈ	راولپنڈی
	نشاط ملز	فیصل آباد
کھیلوں کا سامان	فارورڈ گیئر (پرائیوٹ) لمیٹڈ	سیالکوٹ
آٹوموبائل	ہینوپاک موٹرز (لمیٹڈ)	کراچی
آئل اینڈ گیس	نیشنل ریفائنری لمیٹڈ (سرکاری شعبہ میں قائم کمپنی)	کراچی
پیکجنگ	میرٹ پیکجنگ کمپنی	کراچی
فارماسوٹیکل	بی ایس این میڈیکل (پرائیوٹ) لمیٹڈ	کراچی
خوراک	ہمدرد (وقف) پاکستان	کراچی

4.1 اجتماعی سوداکاری معاہدوں کا مواد

منتخب کردہ کیس اسٹڈیز کے اجتماعی سوداکاری معاہدوں کے جائزے سے ظاہر ہوتا ہے کہ زیادہ تر مواد اور قانونی شقیں 'قانون سے بالاتر' کے زمرے میں آتی تھیں۔ مواد کے لحاظ سے کئی یکساں اور مشترک عناصر دیکھے گئے۔ مثال کے طور پر تمام معاہدوں میں متعدد موضوعات کو شامل کیا گیا تھا۔ مشترکہ موضوعات کچھ اس نوعیت کے تھے:

- اُجرتوں، فوائد، الاؤنسز، رعایتوں، اوقاتِ کار یا اوور ٹائم وغیرہ
- کارکنوں اور آجروں کے فرائض
- فریقین کے درمیان اتفاق کردہ تصفیہ کی شرائط اور دورانیہ۔

تمام صورتوں میں معاہدہ مفاہمت کی یاداشت کی صورت میں ڈھلا ہوا پایا گیا، جس میں محنت کشوں اور آجروں کے تعلقات پر اثر انداز ہونے والی کئی قانونی شقوں کو پیش کیا گیا تھا۔ یہ بات دیکھی گئی کہ اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں میں کام یا روزگار کے معمولات کے بجائے اُجرتوں اور مالیاتی فوائد پر زیادہ توجہ مرکوز رکھی گئی۔ مثال کے طور پر ہمیں جے اینڈ پی کوٹس (پرائیوٹ) لمیٹڈ کی جانب سے جو اجتماعی سوداکاری کا معاہدہ وصول ہوا اس میں مجموعی تنخواہ میں اضافے اور بنیادی تنخواہ کے 35 فیصد تک بونس کے علاوہ دیگر مالیاتی فوائد کی شقوں کو شامل کیا گیا تھا۔ مزید برآں اضافی شقوں میں گھر کے کرائے کا الاؤنس اور رہن سہن پر آنے والے اخراجات کا الاؤنس (Cost of Living Allowance) اور مکمل حاضری کی صورت میں خصوصی بونس وغیرہ شامل تھے۔ اس سے ملتے جلتے معاہدے فارورڈ گیئر (پرائیوٹ) لمیٹڈ میں بھی دیکھے گئے، جہاں اجتماعی سوداکاری کے ایجنٹ نے بڑی کامیابی سے تنخواہوں میں سالانہ 6 فیصد کا اضافہ کروایا اور اس کے علاوہ ہر دو سال بعد بونس کو بھی بڑی کامیابی سے مذاکرات کے ذریعے حاصل کر لیا۔ ہینو پاک موٹرز (پرائیوٹ) لمیٹڈ میں بھی اجتماعی سوداکاری ایجنٹ نے بڑی کامیابی سے دو برسوں کیلئے ترتیب وار 11 فیصد اور 18 فیصد تک تنخواہوں میں اضافے کروالئے تھے۔ پی ایس این (پرائیوٹ) لمیٹڈ میں بھی اجتماعی سوداکاری ایجنٹ نے تنخواہوں میں اضافے کے علاوہ تنخواہوں کے 4.5 فیصد کے برابر بونس بھی حاصل کر لیئے تھے۔ نیشنل ریفائنری لمیٹڈ میں بھی محنت کشوں اور انتظامیہ کے درمیان جو معاہدہ طے پایا اس میں مالیاتی تصفیوں کے علاوہ اوور ٹائم کیلئے ایک فارمولے پر بھی اتفاق کیا گیا۔

حج اور عمرے کی ادائیگی کیلئے گرانٹ اور الاؤنسز کا حصول بھی اجتماعی سوداکاری کے معاہدے میں ایک اہم عنصر کے طور پر سامنے آیا۔ مثال کے طور پر جے اینڈ پی کوٹس (پرائیوٹ لمیٹڈ) کے معاہدے میں طے کیا گیا کہ تین کارکنوں کو حج کی ادائیگی کیلئے کمپنی کی جانب سے مالی معاونت فراہم کی جائے گی۔ جبکہ ہینو پاک (پرائیوٹ) لمیٹڈ میں اجتماعی سوداکاری ایجنٹ نے بڑی کامیابی سے کمپنی کے ساتھ یہ معاہدہ کر لیا کہ کمپنی کی جانب سے ہر سال چار محنت کشوں کو ان کی بیوی یا خاوند کے ساتھ عمرے کی ادائیگی کیلئے بھیجا جائے گا۔ ہمدرد (وقف) کے معاہدے میں تھا کہ ہر سال حج کی ادائیگی کیلئے 5 اور عمرے کی ادائیگی کیلئے ایک کارکن کو کمپنی کی جانب سے بھیجا جائے گا۔

اسی طرح کئی معاہدوں میں اعترافِ خدمات کے طور پر مالی معاوضہ یا ریوارڈ بھی ایک عام مشترک عنصر کے طور پر ابھر کر سامنے آیا۔ مثال کے طور پر جے اینڈ پی کوٹس میں معاہدے کے مطابق کمپنی کیلئے یہ لازمی تھا کہ وہ لمبے عرصے تک خدمت انجام دینے والوں کو اور ریٹائرمنٹ لینے والوں کو معاہدے کے مطابق ایوارڈز سے نوازے۔ دوسری جانب ہمدرد اور میریٹ پیکجنگ میں لمبے عرصے تک خدمات انجام دینے والوں کو میڈلز دیئے جانے کو بھی معاہدے میں شامل کیا گیا۔

اکثر و بیشتر جن معاہدوں کا جائزہ لیا گیا ان میں سے کئی میں محنت کشوں کی عمومی بہبود پر بھی توجہ مرکوز کی گئی تھی۔ کوہِ نور ٹیکسٹائل ملز (پرائیوٹ) لمیٹڈ میں محنت کشوں کی کالونی کی مرمت اور دیکھ بھال کو بھی معاہدے کا حصہ بنایا گیا ہے۔ نشاط ملز کے معاہدے میں کارکنوں کو رہائش کی سہولت فراہم کی گئی۔ محنت کشوں کی کالونی میں رہائش پذیر محنت کشوں کے بچوں کیلئے ایک اسکول بس کا بھی انتظام کیا گیا۔

ہمدرد میں محنت کش اپنے گھر کی مرمت کیلئے کمپنی سے قرضہ لے سکتے تھے جبکہ 30 محنت کشوں کو 300,000 روپے تک کا قرضہ بھی مل سکتا ہے جس کی واپسی 6 برسوں میں کرنی تھی۔ نیشنل ریفائنری لمیٹڈ میں رہائشکیلئے معاونت کا قرضہ (Housing Assistance Loan) بھی تھا جس میں ایک فرد 7,500,000 روپے کے ریوالونگ فنڈ میں سے زیادہ سے زیادہ 400,000 روپے تک کا قرضہ حاصل کر سکتا ہے جبکہ کمپنی کے 2,400,000 روپے ریوالونگ فند (گردشی فنڈ جس سے باری باری استفادہ کیا جا سکتا ہے) میں سے زیادہ سے زیادہ 45,000 روپے تک کا قرضہ حاصل کر سکتا ہے۔ اسی طرح ہینوپاک میں موٹر سائیکل کی خریداری کیلئے قرضے کو اجتماعی سوداکاری کے معاہدے میں شامل کیا گیا۔

اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں میں، ایسی ہی شقیں سہولیاتِ صحت کیلئے بھی شامل تھیں جس میں ہینوپاک میں کام کرنے ولے محنت کشوں اور ان کے خاندان والوں کیلئے آؤٹ پیشنٹ کے طور پر علاج معالجے پر آنے والے اخراجات کا معاوضہ شامل تھا۔ فاروَرڈ گیئر میں اجتماعی سوداکاری کے ذریعے اس بات کی یقین دہانی کروائی گئی کہ ایک ڈاکٹر اور نرس فیکٹری کی حدود میں موجود رہیں گے۔ ہمدرد میں کامیاب مذاکرات کے ذریعے اجتماعی سوداکاری کے ایجنٹ نے یہ معاہدہ طے کروایا کہ کمپنی میں کام کرنے والے مستقل اور کانٹریکٹ پر ملازمین کیلئے سالانہ 200,000 روپے کا طبی بیمہ مختص کیا جائے گا۔

مختلف شعبوں میں ہونے والے معاہدوں میں ایک دوسری مشترکہ شق کمپنی کے ملازم کی موت کی صورت میں کمپنی کی جانب سے فوتگی کی گرانٹ اور تجہیز و تدفین کے اخراجات کی صورت میں موجود تھی۔ ایک ملازم کی موت کی صورت میں جے اینڈ پی کوٹس، ہمدرد ور میریٹ پیکجز نے تجہیز و تدفین کی صورت میں 15,000 روپے سے 20,000 روپے تک کے اخراجات برداشت کئے۔ ہینوپاک اور میریٹ پیکجنگ کے معاہدوں کی شقوں میں یہ بھی تھا کہ کمپنی ایک ملازم کی موت کی صورت میں اس کے خاندان کے کسی فرد کو ملازمت فراہم کرے گی۔

معاہدوں کی کچھ شقوں سے محنت کشوں اور انتظامیہ کے درمیان بہتر اور صحتمند تعلقات کا بھی عندیہ ملتا ہے۔ مثال کے طور میریٹ پیکجز، فاروَرڈ گیئر اور ہینوپاک میں اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے پاس اپنے دفاتر تھے اور ان دفاتر کے کرائے سمیت تمام اخراجات بھی کمپنیوں کی جانب سے ہی برداشت کئے جا رہے تھے۔ کوہِ نور ٹیکسٹائل ملز کے معاہدے کی شقوں میں تھا کہ کمپنی کی جانب سے اجتماعی سوداکاری کے ایجنٹ کو اس بات کی اجازت تھی کہ وہ اپنی

تقاریب اور تربیت کیلئے کمپنی کے کانفرنس روم کو استعمال کرے۔ بی ایس این میڈیکل کے معاہدے میں یہ شق تھی کہ اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے اہلکار اپنے کام کے سلسلے میں کمپنی کی کار استعمال کر سکتے ہیں۔

شمولیت کے پہلو سے یہ دیکھا گیا کہ فارورڈ گیئر کا اجتماعی سوداکاری کا معاہدہ ہمہ جہتی شمولیت اور صنفی حساسیت پر مبنی تھا۔ مثال کے طور پر اس میں انتظامیہ اور اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے درمیان معاہدے کی شق میں تھا کہ خواتین محنت کشوں کو علیحدہ ہال فراہم کیا جائے گا۔ اسی طرح معاہدے کی ایک شق میں ایک کمیٹی اس طرح تشکیل دینے کی بات کی گئی تھی جس طرح وومن پروٹیکشن ایکٹ 2010 میں صراحت کی گئی ہے۔ کچھ دیگر ایسی شقیں بھی تھیں جن پر اتفاق تو نہیں ہو پایا تاہم یہ ضرور تھا کہ اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کی جانب سے ان کو پیش کیا گیا۔ اس طرح کی شقوں میں سے ایک فیکٹری کی حدود میں بچوں کی دیکھ بھال کے سینٹر کا قیام بھی تھا۔ اسی طرح معاہدے میں معذور افراد کیلئے طے شدہ کردہ کوٹے پر عملدرآمد کو بھی شق کی صورت میں شامل کیا گیا۔

دیگر کامیابیوں میں یہ بھی دیکھا گیا کہ بی ایس این میڈیکل میں اجتماعی سوداکاری ایجنٹ نے بڑی کامیابی سے مذاکرات کر کے عارضی طور پر ملازمت کرنے والے 7 محنت کشوں کو مستقل کروایا۔ دوسری جانب ہینوپاک میں اجتماعی سوداکاری کے معاہدے میں محنت کشوں کی تربیت اور پیشہ ورانہ مہارت میں بہتری لانے کی شقیں بھی موجود تھیں جن میں منتخب کردہ محنت کشوں کو تربیتی کورسز کیلئے جاپان بھیجنے کی شق بھی شامل تھی۔

4.2 مذاکرات کا عمل:

مذاکرات کی تیاری، مذاکرات اور مذاکراتی عمل کو سمجھنے کیلئے منتخب کردہ اداروں میں انتظامیہ اور اجتماعی سوداکاری کے نمائندوں سے تفصیلی انٹرویز کئے گئے۔ مذاکرات کا عمل اور اس کی تیاری صنعتی تعلقات پر نافذالعمل قوانین میں طے شدہ سرگرمیوں کے مطابق ہوتے ہیں۔ زیرِ نظر تجزیہ میں مذاکرات میں شامل فریقین کو باہمی طور پر سودمند معاہدوں پر پہنچنے کیلئے کئی 'بہتر روایات و معمولات' کو پیش کیا گیا ہے۔ زیادہ تر صورتوں میں ان روایات و معمولات پر غیر رسمی اور باضابطہ دونوں طرح عمل کیا گیا تا کہ متعلقہ عمل موزوں، شفاف اور مفید نتائج کے حصول کا ضامن ہو۔

یہ بھی دیکھا گیا کہ کامیاب مذاکرات کے عمل میں فریقین کیجانب سے تحقیقات اور تیاری کی کلیدی اہمیت تھی۔ انٹرویوز سے یہ بات بھی سامنے آئی کہ اجتماعی سوداکاری ایجنٹ نے منڈی کے مجموعی رجحانات اور خود اپنی کمپنی کے پیداواری رجحانات اور مالیاتی پوزیشن کی جانچ پرکھ کیلئے محتاط انداز میں تفصیلی تحقیق کی تھی۔ اس مقصد کے حصول کیلئے دو طرح کے عمل کئے گئے۔ کمپنیوں مثلاً ہینوپاک اور جے اینڈ پی کوٹس کی انتظامیہ نے اپنے شفافیت اور باہمی اعتماد کے اصولوں کے تحت ٹریڈ یونینز اور محنت کشوں کو اپنی سالانہ رپورٹیں بھی دیں۔

ہمدرد میں کمپنی کی جانب سے معلومات کی عدم موجودگی کے باعث اجتماعی سوداکاری کے ایجنٹ نے پیداوار اور فروخت کی مقدار جانچنے کیلئے اپنی تحقیق خود کی۔ توجیہ یہ پیش کی گئی کہ اس طرح کا تحقیقی عمل معاہدے کے سلسلے کیلئے مذاکرات کے حقیقت پسندانہ نکات کی تیاری میں بہت مفید ثابت ہوتا ہے۔

ان تمام صورتوں میں یہی دیکھا گیا کہ تحقیق زیادہ تر اندرونی معاملہ ہی رہتی ہے۔ اجتماعی سوداکاری ایجنٹ نے کسی دوسرے ادارے (تحقیق کرنے والی ایجنسیاں، سوِل سوسائیٹی کی تنظیمیں، تعلیمی ادارے وغیرہ) کو اپنے ساتھ ملائے بغیر یا ان کے ساتھ شراکتداری کے بغیر خود اپنی جانب سے ہی ڈیٹا جمع کیا۔ ان میں اکثر نے بظاہر اپنے اندر یہ صلاحیت پیدا کرلی تھی کہ وہ کسی بھی بیرونی مدد کے بغیر خود ہی تحقیق کرپائیں۔

دیکھا گیا کہ انتظامیہ کی جانب سے بھی تیاری کا عمل اس سے ملتے جلتے طریقے سے ہی کیا جاتا ہے، اس میں منتخب کردہ کمپنیوں کے نمائندوں سے انٹرویوز لئے گئے جس میں انہوں نے اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں کی تیاری کے سلسلے میں اپنے تجربات سے آگاہی دی۔ ان کی تیاری کے عمل کے دوران ایک اہم ترین عنصر اپنی حریف کمپنیوں کا جائزہ بھی تھا، تاکہ منڈی کے موجودہ معیاروں اور اشاریوں کا تعین کیا جاسکے۔

بعض صورتوں میں دیکھا گیا کہ تیاری کا عمل بڑی حد تک ایک خاص اور باقاعدہ ترتیب پر مشتمل تھا جبکہ دیگر صورتوں میں یہ زیادہ رسمی نہیں تھا اور یہ جائزہ لئے گئے تمام تر ماڈلز میں یکساں طور پر نظر آئی۔ انتظامیہ اور اجتماعی سوداکاری ایجنٹ دونوں نے کامیاب مذاکرات کے ذریعے معاہدے کیلئے تحقیقی عمل کو اہم قرار دیا۔

زیادہ بہتر تیاری کے عمل میں ایک دوسری کلیدی چیز بڑے پیمانے پر محنت کشوں سے مشاورت کا عمل بھی تھی۔ تمام منتخب کئے گئے کیسز میں ارکان سے ان کی رائے طلب کرنے کا مروجہ طریقہ ایک دوسرے سے قدرے مختلف تھا۔ کچھ صورتوں میں محنت کشوں اور ٹریڈ یونین کے ارکان سے ان کی رائے طلب کرنے کیلئے زیادہ رسمی طریقہ کار اپنایا گیا جبکہ کچھ دیگر صورتوں میں زیادہ بڑے پیمانے پر محنت کشوں سے فیڈ بیک لینے کیلئے غیر رسمی مشاورت کی گئی۔

مثال کے طور پر ہمدرد میں فہرستِ مطالبات یا چارٹر آف ڈیمانڈ (CoD) پیش کئے جانے سے چند ماہ پہلے ہی تیاری کا عمل شروع کردیا گیا تھا۔ تیاری کے عمل کے طور پر محنت کشوں سے ان کے مطالبات معلوم کرنے کیلئے محنت کشوں کا کنوینشن بلوایا گیا۔ رائے لینے کے بعد ایسے ہینڈ بل بنائے گئے جن میں ترجیحات کے مطابق مطالبات کی فہرست بنائی گئی اور اس کو محنت کشوں میں تقسیم کیا گیا۔ بعد میں اسی فہرست کو چارٹر آف ڈیمانڈ (CoD) کی صورت میں انتظامیہ کے سامنے پیش کیا گیا۔ دوسری جانب ہینوپاک میں اجتماعی سوداکاری ایجنٹ نے ترجیحات کی فہرست پہلے مرتب کرلی اور بعد میں اس کے بارے میں رائے طلب کرنے اور غور و حوض کیلئے متذکرہ فہرست کو محنت کشوں میں تقسیم کیا گیا۔

کچھ صورتوں میں دیکھا گیا کہ یہ عمل بڑا غیر رسمی تھا اور اس میں کوئی مخصوص ترتیب موجود نہیں تھی۔ ان تمام تر معاملات میں اجتماعی سوداکاری کے ایجنٹ نے بڑے پیمانے پر محنت کشوں میں سے منتخب ارکان کے ساتھ غیر رسمی میٹنگز بھی کیں تاکہ انکی ترجیحات کا اندازہ لگایا جاسکے۔ تاہم اس طرح کے فیڈ بیک کے عمل میں کسی مخصوص یا باقاعدہ ترتیب یا ٹائم لائن کے مطابق عمل نہیں کیا گیا۔ جواب دہندوں کے مطابق اس طرح کی غیر رسمی میٹنگز کی تعداد ایک سے لے کر کئی تک ہوسکتی ہے۔

تمام کیسز میں چارٹر آف ڈیمانڈ کی تیاری اور ایسا چارٹر آف ڈیمانڈ تیار کرنا جو محنت کشوں کی ترجیحات کی بنیاد پر ہو اس کے لئے محنت کشوں کے ساتھ مشاورت اور ان کی شرکت کو ایک کلیدی عامل تصور کیا گیا۔

یہ دیکھا گیا کہ چارٹر آف ڈیمانڈ کی تیاری کے بعد دوسرا اہم قدم مذاکرات کے عمل کا آغاز تھا۔ جتنے بھی کیسز کا جائزہ لیا گیا ان میں یہی دیکھا گیا کہ مذاکرات کے عمل نے زیادہ طول نہیں کھینچا؛ یہ عمل چند دنوں تک چلتا یا پھر کچھ ہفتوں تک جاری رہتا، لیکن عام طور پر انتظامیہ اور اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے درمیان چند نشستوں کے بعد ہی تمام معاملات تکو طے کر لیا جاتا۔ کامیاب مذاکرت کیلئے ایک دوسری اہم چیز یہ بھی ہے کہ فریقین کے درمیان معاہدہ مناسب وقت کے اندر اندر طے پا جائے۔ مذاکرات کے عمل میں طوالت کی صورت میں عموماً فریقین کی پوزیشن میں کوئی نہ کوئی نمایاں تبدیلی آئی ہے اور یہ کہ فریقین میں باہمی طور پر کسی قابلِ قبول نتیجے پر پہنچنے کے حوالے سے لچک میں کمی آتی نظر آئی ہے۔

یہ بھی دیکھا گیا کہ اس پورے عمل کی کامیابی کا انحصار بڑی حد تک مذاکرات میں نمائندگی کرنے والوں اور اُن کے درجہ پر ہے اور یہ کہ ان کا مذاکرات میں شامل معاملات کے ساتھ کس حد تک تعلق ہے؛ خاص طور پر آجروں اور انتظامیہ کی جانب سے مذاکرات کاروں کا درجہ۔ ایسے مذاکرات جن میں آجروں کی جانب سے اعلی سطح / درجہ کی انتظامیہ نے شرکت کی تو ایسا مذاکراتی عمل اور اس کے نتائج بڑے مثبت رہے اور فریقین کی جانب سے ان کو بخوشی قبول بھی کیا گیا۔ اس میں باہمی رضامندی کے طور پر انتظامیہ کی جانب سے محنت کشوں کے مطالبات پر غور کرنے اور ان کو حل کرنے کیلئے بہت زیادہ عزم کا اظہار کیا گیا۔ جن ماڈلز کا جائزہ لیا گیا ان میں ہینوپاک کی مثال قابلِ ذکر ہے جس میں اجتماعی سوداکاری کے معاہدے پر دستخط کمپنی کے سب سے اعلیٰ عہدہ دار یعنی چیف ایگزیکٹو آفیسر نے کئے۔

منتخب کردہ انتظامیہ اور اجتماعی سوداکاری کے نمائندوں کے انٹرویوز سے یہ بات بھی سامنے آئی کہ تمام کیسز میں تنازعات کا حل غیر رسمی طریقے سے نکالا گیا۔ بہت سی صورتوں میں انتظامیہ اور اجتماعی سوداکاری کے اہلکاروں کے باہمی تعلقات بڑے خوشگوار رہے اور ان کو ایک دوسرے کے ساتھ رابطہ کرنے میں بھی کسی قسم کی دقت کا سامنا نہیں تھا۔ انٹرویوز سے یہ بات سامنے آئی کہ عدم اتفاق اور اختلافات کی صورت میں دونوں جانب سے نمائندے ایک دوسرے کے ساتھ مل بیٹھ کر بات چیت سے مسائل کا کوئی حل نکال لیتے ہیں اور ایسی صورت میں انہیں اپنے تنازعات کے حل کیلئے کسی رسمی ڈھانچے کی ضرورت محسوس نہیں ہوتی۔

4.3 اجتماعی سوداکاری کے نتائج

کئی لوگوں سے اجتماعیسوداکاریکے موثر اور فعال طریقہ کار کے نتائجاور فوائد کے سلسلے میں بات چیت کی گئی۔ ان میں سہ فریقی اسٹیک ہولڈرز، حکومتی اہلکار، منتخب کردہ اداروں کی انتظامیہ اور اجتماعی سوداکاری کے نمائندوں کے علاوہ محنت کشوں اور آجروں کی نمائندگی کرنے والی تنظیمیں بھی شامل تھیں۔ عام طورر پر یہی دیکھا گیا کہ جہاں اجتماعی سوداکاری اور اس کے ساتھ کوئی فعال ڈھانچا موجود ہے تو وہاں اس کے باعث صنعتی تعلقات خوشگوار رکھنے اور محنت کشوں کے حقوق کو تحفظ فراہم کرنے میں بہت زیادہ مدد ملتی ہے۔ مستحکم اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں کے نتائج نہ صرف یہ کہ زیادہ

سرعت سے سامنے آئے بلکہ ایسے نتائج زیادہ ٹھوس بھی تھے۔ علاوہ ازیں، اجتماعی سوداکاری سے ادارتی سطح پر متعدد فوائد حاصل ہوئے جن میں کلچر اور رویوں میں تبدیلیوں جیسے فوائد بھی شامل ہیں۔

یہ بھی دیکھا گیا کہ ایسے ادارے جہاں اجتماعی سوداکاری کے ذریعے کئے گئے معاہدوں پر عملدرآمد ہوتا ہے وہاں پر افرادی قوت اور انتظامیہ کے درمیان باہمی اعتماد اور وقار کا رشتہ بہت مضبوط ہوتا ہے۔ اس سے یہ عندیہ بھی ملتا ہے کہ اجتماعی معاہدہ طے کرنے کیلئے باہمی اعتماد ایک لازمی شرط ہے اور یہ کہ جب بھی کوئی معاہدہ طے ہوتا ہے تو اس سے اعتماد کو تقویت حاصل ہوتی ہے۔

بعض صورتوں میں اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے پاس فیکٹری کی حدود میں مکمل طور فعال اور سٹاف والے دفاتر بھی موجود تھے۔ یہ انتظامیہ کی جانب سے حوصلہ افزائی اور مکمل معاونت کا اظہار ہے۔

یہ بھی دیکھا گیا کہ جب انتظامیہ اور محنت کشوں کی تنظیموں کے درمیان تعلقات خوشگوار اور باہمی اعتماد اور عزت کی بنیاد پر ہوتے ہیں تو پھر معاہدے بھی بڑے سرعت سے طے پاتے ہیں۔ بہتر انتظامی معاملات میں سے ایک اہم عامل اعتماد اور خوشگوار ماحول کی تشکیل بھی ہے۔ خاص طور پر اس بات کی یقین دہانی کرنا کہ انتظامیہ تک محنت کشوں کی رسائی آسان ہو۔ مجموعی طور پر محنت کشوں اور انتظامیہ کے درمیان بہتر تعلقات کے باعث کام یا روزگار کے ایک بہتر ماحول کی تشکیل میں معاونت ملتی ہے۔

انتظامیہ اور اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کے جن نمائندوں سے انٹرویوز لئے گئے ان کا کہنا تھا کہ پیداواری اہداف دونوں فریقین کی جانب سے مشترکہ طور پر طے کئے گئے اور یہ کہ ان کی بنیاد مالی فوائد پر رکھی گئی تھی۔ یہ صورت دونوں فریقین کے حق میں تھی کیونکہ مالی فوائد پیداواری اہداف کے ساتھ منسلک تھے، اس طرح ایک جانب محنت کشوں کیلئے بہتر کام کی ترغیب تھی تو دوسری جانب انتظامیہ پر بھی ممکنہ مالیاتی بوجھ نہیں تھا۔ مندرجہ بالا مثال کی روشنی میں ہینو پاک کے موجودہ اجتماعی سوداکاری ایجنٹ نے بتایا کہ مشترکہ طور پر متفقہ ہدف کے باعث کمپنی نے ایک مہینے میں 300 یونٹس کے بینچ مارک کے مقابلے میں ایک مہینے میں 516 یونٹس بنائے۔ اس طرح ہدف کے حصول کرنے کے ذریعے اجتماعی سوداکاری ایجنٹ نے اپنے ارکان کیلئے مالی فوائد حاصل کر لئے۔

عام طور پر محنت کشوں کیلئے مالی فوائد کے حصول کو اجتماعی سوداکاری کے انتظامات کا ایک ٹھوس نتیجہ تصور کیا جاتا ہے۔ ہمیں جو قابلِ ذکر مثالیں معلوم ہو پائیں ان میں جے اینڈ پی کوٹس کے اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کی جانب سے 35 فیصد اُجرتوں میں اضافہ کروانا بھی شامل تھا۔ کوہِ نور ٹیکسٹائل ملز میں کامیابی اجتماعی سوداکاری کے نتیجے میں محنت کشوں کیلئے چار تنخواہوں کے برابر بونس وصول کئے گئے۔ ہینو پاک میں اجتماعی سوداکار ایجنٹ کا کہنا تھا کہ کمپنی میں 2012 تک محنت کش 4 بونس وصول کرتے رہے تھے جنہیں بعد میں کوششیں کر کے 19 سے 20 تک بڑھا دیا گیا۔

مالی فوائد کے علاوہ اجتماعی سوداکاری کے انتظامات کے جو دیگر ٹھوس نتائج سامنے آئے ان میں سے ایک حالاتِ کار میں نمایاں بہتری بھی تھی۔ جن کیسز کا مشاہدہ کیا گیا ان میں جائے کار پر صحت اور تحفظ پر سب سے زیادہ زور دیا گیا تھا۔ مثال کے طور پر ہینو پاک میں محنت کشوں کو اس طرح کے معاملات کے بارے میں بڑی سخت قسم کی تربیت فراہم کی گئی تھی لہٰذا وہاں پر محنت کشوں میں صحت اور تحفظ کے لحاظ سے آگاہی بھی بہت زیادہ تھی۔

یہ بات نوٹ کی گئی کہ مجموعی طور پر ایک مضبوط اجتماعی سوداکاری کے ڈھانچے کا اثر یہ تھا کہ اس کے باعث محنت کشوں کو کام کی ترغیب ملی، کام پر حاضری میں بہتری آئی اور نظم وضبط بہتر ہوا۔ اس کے نتیجے میں کام کی پیداوار اور معیار میں بہتری آئی۔ انتظامیہ کے جن نمائندگان سے انٹرویو لئے گئے ان کا کہنا تھا کہ افرادی قوت کی جانب سے کام میں دلچسپی اور ترغیب کے باعث مثبت نتائج سامنے آئے اور اس سے معیار اور پیداوار میں نمایاں بہتری آئی ہے۔

اجتماعی سوداکاری کے انتظامات کا ایک کلیدی نتیجہ یہ بھی تھا کہ اس میں تمام محنت کشوں کے حقوق کو شامل کیا گیا۔ کئی ایسے معاہدوں کا جائزہ لیا گیا جن میں فوائد کو عارضی اور کانٹریکٹ پر موجود ایسے محنت کشوں تک توسیع دی گئی جو ٹریڈ یونین کے رکن نہیں تھے اور موجودہ قانونی شقیں ان محنت کشوں کی رُکنیت کے حصول میں مانع تھیں[4]۔ جے اینڈ پی کوٹس کے اجتماعی سوداکاری معاہدے میں فوائد کو تمام محنت کشوں بشمول ادارے میں کام کرنے والے کانٹریکٹ پر رکھے گئے ملازمین تک توسیع دی گئی تھی۔ ہینوپاک میں عارضی محنت کشوں کو بھی قرضہ، گریجویٹی، پروویڈنٹ فنڈ اور میڈیکل الاؤنسز دیئے گئے۔ ہمدرد میں بھی اجتماعی سوداکاری ایجنٹ نے اپنی رُکنیت کو کانٹریکٹ پر ملازمت کرنے والوں تک توسیع دے دی تھی اور اس سلسلے میں اس نے عدالت سے مقدمہ بھی جیت لیا تھا۔

4.4 کامیاب اجتماعی سوداکاری انتظامات میں معاون کلیدی عوامل

ایک ادارے کے طور پر اجتماعی سوداکاری کا تفصیلی جائزہ لیا جائے تو یہ بات سامنے آتی ہے کہ ایسی کئی چیزیں اور کلیدی عوامل ہوتے ہیں جو اسے مضبوط بنانے میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ ایک کلیدی عامل جو ایک موثر اور بہتر طور فعال اجتماعی سوداکاری کے نظام میں اپنا کردار ادا کرتا ہے وہ انتظامیہ اور آجر کا رویہ ہے۔ اس بات کا پہلے بھی ذکر کیا جا چکا ہے کہ خوشگوار صنعتی تعلقات کے قیام اور ایک طاقتور اجتماعی سوداکاری کے نظام کیلئے، قابلِ رسائی اور مددگار انتظامیہ کا کردار نہایت اہم ہوتا ہے۔

اسی طرح خوشگوار اور موزوں صنعتی تعلقات کی تشکیل کیلئے اداروں میں کام کرنے والے محنت کشوں کا بہتر طور پر آگاہ ہونا اور زیادہ سے زیادہ معلومات کا حامل ہونا بھی اتنا ہی اہم ہے۔ جن کیسز کا جائزہ لیا گیا ان میں یہ بھی دیکھا گیا کہ اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کا عہدہ رکھنے والے افراد محنت کشوں کے حقوق اور فرائض کے بارے میں بہ خوبی علم رکھتے تھے اور انہیں نافذ العمل قوانین اور قانونی تقاضوں سے بھی مکمل آگاہی تھی۔ کاروبار یا کام کے ممکنہ منصوبے اور تخمینے، معیشت کی عمومی صورتحال، معاشی شعبے کے رجحانات اور ان کے حوالے سے متعلقہ پالیسی سازی کے بارے میں مکمل معلومات اور آگاہی رکھنے کو بھی اجتماعی سوداکاری کے ایجنٹ کے نمائندوں کیلئے نہایت ضروری تصور کیا جاتا ہے تاکہ وہ اپنا کردار موثر انداز میں نبھا پائیں۔

اسی سلسلے میں کامیاب مذاکرات اور معاہدوں میں ایک اہم معاون عامل دونوں فریقین کی جانب سے تحقیق اور تیاری تھی۔ وہ تمام کیسز جن کا جائزہ لیا گیا ان میں معروضی حقائق پر مبنی مطالبات کیلئے چارٹر آف ڈیمانڈ کی تشکیل کے سلسلے میں مذاکرات کی تیاری ایک مشترکہ معمول کے طور پر ابھر کر سامنے آیا۔

---

[4] IRA ترمیم کے ذریعے حال ہی میں سندھ میں کانٹریکٹ پر کام کو منسوخ کر دیا گیا ہے۔

تجزیہ میں یہ بھی دیکھا گیا کہ محنت کشوں اور آجروں کے درمیان کام کے بہتر تعلقات کیلئے یہ بہت ضروری ہے کہ ان کے درمیان مکالمے کا عمل تسلسل کے ساتھ جاری رہے۔ اس سے نہ صرف یہ کہ اعتماد سازی کو فروغ ملے گا بلکہ اس سے ممکنہ طور پر پیدا ہونے والے تنازعات اور اختلافات میں بھی کمی لانے میں مدد ملے گی۔

دیکھا یہ گیا کہ ٹیکسٹائل کے شعبہ سے وابستہ کئی بین الاقوامی برانڈز نے اپنی سپلائرز اداروں کے درمیان خوشگوار تعلقات کو مضبوط بنانے میں مثبت کردار ادا کیا۔ کراچی اور لاہور میں کچھ برانڈز نے اچھے لیبر-انتظامیہ کے باہمی تعلقات کو فروغ دینے کیلئے سپلائر اداروں میں ورک کاؤنسلز[5] کے قیام کے پائلٹ منصوبوں کا آغاز کیا تھا۔ ان پائلٹ منصوبوں کا مقصد باوقار روزگار کو فروغ دینا اور اپنے سپلائرز اداروں میں حالاتِ کار میں بہتری لانا تھا۔

ٹریڈیونین فیڈریشنز کے کردار کا جائزہ لیتے ہوئے دیکھا گیا کہ انہوں نے کئی صورتوں میں اپنی رکن تنظیموں کو معاونت فراہم کی۔ خاص طور ایسی صورت میں کہ جب ان کی رکن تنظیموں کی صلاحیتیں کسی سبب سے محدود ہوں۔ اجتماعی سوداکاری ایجنٹ نے بتایا کہ چند صورتوں میں فیڈریشن نے چارٹر آف ڈیمانڈ کی تیاری کے سلسلے میں ان کو مشورے دیئے اور ان کی معاونت کی۔ کچھ کیسز میں، فیڈریشن کی جانب سے تربیت اور صلاحیت بڑھانے والے پروگراموں کے باعث ادارتی حیثیت میں منتخب کردہ اجتماعی سوداکاری ایجنٹوں کی تنظیمی صلاحیتوں کو بہتر بنانے پر مثبت اثرات مرتب ہوئے۔

---

[5] ورک کاؤنسلز کے قیام کی قانونی طور پر اجازت ہے۔ تاہم، یہ ٹریڈیونینز کی متبادل نہیں ہوسکتیں اور اجتماعی سوداکاری ایجنٹ کی طرح مذاکرات بھی نہیں کرسکتیں۔

نتیجہ

منتخب کردہ کیس اسٹڈیز کے جائزے پر نظر ثانی کرنے سے ایسی کئی باتوں کا ادراک کیا گیا جنہیں 'بہترین روایات یا معمولات' کہا جاسکتا ہے۔ موجودہ تناظر میں اس طرح کے عمل سے تنظیمی اور اداراتی سطح پر مثبت نتائج سامنے آئے ہیں۔ اس طرح کی بہتر روایات اور معمولات کو جو کامیابیاں حاصل ہوئی ہیں وہ اس بات کا ثبوت ہیں کہ اجتماعی سوداکاری کو فروغ دینے کیلئے دیگر جگہوں پر بھی ان قابلِ تقلید روایات پر عمل کیا جاسکتا ہے تاکہ خوشگوار صنعتی تعلقات اور معقول روزگار کو فروغ دیا جاسکے۔ اس حوالے سے کلیدی نکات کا خلاصہ مندرجہ ذیل فہرست میں پیش کیا جارہا ہے:

1. بہترین روایات اور معمولات کے ایک ماڈل میں اجتماعی سوداکاری کے معاہدے میں وسیع تر موضوعات کو شامل کیا جاتا ہے جن میں مالی فوائد، محنت کشوں کی بہبود اور سماجی تحفظ کے معاملات کے ساتھ ساتھ پیداواری حصول شامل ہیں۔
2. دونوں فریقین یعنی اجتماعی سوداکاری ایجنٹ اور انتظامیہ کی جانب سے تحقیق اور بھرپور تیاری کو بھی کامیاب مذاکرات اور بالآخر سوداکاری معاہدے کیلئے نہایت اہم تصور کیا جاتا ہے۔
3. چارٹر آف ڈیمانڈ کی تیاری کے عمل میں تمام محنت کشوں سے مشاورت اور ان کی شرکت کے علاوہ ایسا چارٹر آف ڈیمانڈ تیار کرنا جس میں محنت کشوں کی ضروریات کو ترجیح دی گئی ہو بھی ایک کلیدی معمول تصور کیا جاتا ہے۔
4. مذاکرات اور سوداکاری کے پورے عمل کی کامیابی کا انحصار بڑی حد تک اس بات پر بھی ہے کہ مذاکرات میں نمائندگی کرنے والوں کی کیا سطح / درجہ ہے اور یہ کہ ان کا مذاکرات میں شامل معاملات کے ساتھ کس حد تک تعلق ہے؛ خاص طور پر آجروں اور انتظامیہ کی جانب سے مذاکرات کاروں کی سطح اور متعلقہ اہمیت کے حوالے سے۔ ایسے مذاکرات جن میں آجروں کی جانب سے اعلی سطح کی انتظامیہ نے شرکت تو ایسا مذاکراتی عمل اور اس کے نتائج بڑے مثبت رہے اور فریقین کی جانب سے ان کو بخوشی قبول بھی کیا گیا۔ اس میں باہمی رضامندی کے طور پر انتظامیہ کی جانب سے محنت کشوں کے مطالبات پر غور کرنے اور ان کو حل کرنے کیلئے بہت زیادہ عزم کا اظہار کیا گیا ہے۔
5. نتائج کے جائزے سے یہ بات سامنے آئی کہ جہاں جہاں اجتماعی سوداکاری کا عمل ایک فعال ڈھانچے اور منظم طریقہ کار کے طور پر موجود تھا وہاں اس کے نتیجے میں صنعتی تعلقات خوشگوار انداز میں قائم تھے اور محنت کشوں کے حقوق کو بھی زیادہ بہتر تحفظ حاصل تھا۔ تاہم اس مکالمے اور رابطے کے عمل کو مستقل طور پر جاری رہنا چاہیئے۔
6. لیبر اور انتظامیہ کے درمیان تعلقات میں اعتماد اور سازگار ماحول تشکیل دینے میں انتظامیہ کا اہم کردار ہوتا ہے، خاص طور پر اس بات کی یقین دہانی کرنا کہ محنت کشوں کو انتظامیہ تک باآسانی رسائی حاصل ہو اور انتظامیہ محنت کشوں کے مسائل حل کرنے میں بھی دلچسپی رکھتی ہو۔
7. اگر اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں میں مالی فوائد کو پیداواری اہداف کے ساتھ جوڑ دیا جائے تو اس سے محنت کشوں کو کام کی ترغیب ملتی ہے اور اس سے انتظامیہ کا بھی ممکنہ مالیاتی بوجھ کم ہو جاتا ہے۔ یوں دونوں فریقین کیلئے صورتحال باہمی طور پر سودمند ہو جاتی ہے۔

6۔ ضمیمہ جات

اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں کے منتخب مطالعات

- جے اینڈ پی کوٹس (پرائیوٹ) لمیٹڈ
- کوہ نور ٹیکسٹائل ملز لمیٹڈ
- نشاط ملز
- فارورڈ گیئر (پرائیوٹ) لمیٹڈ
- ہینو پاک موٹرز (لمیٹڈ)
- نیشنل ریفائنری لمیٹڈ (سرکاری شعبہ میں قائم کمپنی)
- میرٹ پیکجنگ کمپنی
- بی ایس این میڈیکل (پرائیوٹ) لمیٹڈ
- ہمدرد (وقف) پاکستان

نوٹ: اس مطالعے کیلئے 20 سے زائد اجتماعی سوداکاری کے معاہدوں کا جائزہ لیا گیا۔ یہ معاہدے اس تحقیق کیلئے آن لائن صورت میں دستیاب ہیں۔

اجتماعی سوداکاری کی بہترین روایات:
پاکستان سے حاصل شدہ تحقیقی مطالعات (کیس اسٹڈیز) کی تدوین

اجتماعی سوداکاری انتہائی اہم عمل ہے جس کے ذریعے آجر اور محنت کش اپنی اپنی تنظیموں کے ذریعے باہمی طور پر رابطہ قائم کرتے، بات چیت کرتے اور مکالمے کے نتیجے میں باہمی اعتماد و اتفاق پر مبنی پائیدار صنعتی تعلقات قائم کرتے ہیں۔ زیرِ نظر تحقیق میں اجتماعی سوداکاری کا مطالعہ ایک مرکزی تنظیمی اور ترکیبی ڈھانچے کے طور پر کیا گیا ہے جس میں اجتماعی سوداکاری کے عمل اور اس عمل کے نتیجے میں طے پانے والے معاہدے دونوں کو شامل کیا گیا ہے۔ ساتھ ہی ساتھ، اس عمل میں، اجتماعی سوداکاری کے باعث محنت کشوں اور انتظامیہ کے باہمی تعلقات پر پڑنے والے اثرات کا بھی جائزہ لیا گیا ہے۔

اس پورے عمل اور مشق کا اصل مدعا یہ معلوم کرنا ہے کہ اداراتی ڈھانچے کے ذریعے جب محنت کشوں کے حقوق کیلئے نمائندگی، ذہن سازی اور ترغیب کا وقت آتا ہے تو ہمارے ماضی کے تجربات کی روشنی میں وہ کون سی چیزیں ہیں جو کارگر ہوتی ہیں اور کون کون سی چیزیں ہیں جو کارگر ثابت نہیں ہوتیں۔

وفاقی جمہوریہ جرمنی کی حکومت کی جانب سے ایشیا میں عالمی سپلائی چین میں پائیداری اور معیارات کے پروگرام کے فریم وَرک کے تحت اس اشاعت کی طباعت میں مالی معاونت فراہم کی گئی ہے۔ اس پروگرام کو جرمنی کی وزارت برائے ترقی تعاون (بی ایم زیڈ) اور عالمی ادارہ محنت کے درمیان شراکتداری کی تجدید کے طور پر شروع کی گیا ہے۔ اس اشاعت میں جن خیالات و آراء کا اظہار کیا گیا ہے ان کی تمام تر ذمہ داری مصنفہ پر عائد ہوتی ہے۔ مطالعے کی اشاعت کا ہرگز یہ مطلب نہیں ہے کہ ان خیالات کو عالمی ادارہ محنت یا وفاقی جمہوریہ جرمنی کی تائید حاصل ہے۔

انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن
آئی ایل او بلڈنگ، جی- فائیو/ٹو، اسلام آباد، پاکستان
پی او بکس: 1047
islamabad@ilo.org, www.ilo.org/islamabad

DECENT WORK
A better world starts here

ISBN: 978-92-2-031217-9 (print)
978-92-2-031218-6 (web pdf)

جرمن تعاون
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT