پاکستان میں مزدور تحریک کا پس منظر اور رُجحانات

(رفعت باوا، وقار ہاشمی)

انقلاب فرانس کے بعد کان کنی کے مزدوروں نے انجمن یا یونین بنائی کیونکہ انقلاب نے مزدوروں میں اجتماعی شعور پیدا کیا تھا۔ اس طرز پر انجمنیں بننے لگیں مگر ان کی حیثیت قانونی نہیں تھی۔ قانون نے انجمن سازی کو ابھی قبول نہیں کیا تھا تاہم ایک لہر کی طرح مزدوروں میں انجمنیں بننے لگیں۔ ان کو پہلے انجمنوں کا نام دیا گیا آخر ۱۸۲۸ میں کمبینیشن ایکٹ کے تحت انجمن سازی کا حق تسلیم کر لیا گیا۔ یوں یہ انجمنیں یونینیں بن گئیں اور انہیں تسلیم بھی کیا جانے لگا۔

برصغیر میں ملک کو کھلے وغیرہ نے مزدوروں کو منظم کرنا شروع کیا۔ ملک نے ایک پرچہ بھی جاری کیا تھا اس کا نام مرا ٹھا تھا۔ مزدوروں کو مطالعاتی گروہوں کی شکل میں اس پرچہ کے مضامین پڑھائے جاتے۔ اسی کے تحت بمبئی مل ہینڈز ایسوسی ایشن بنی۔ یہ ایک طرح ہندوستان کی پہلی یونین تھی۔ آہستہ آہستہ انگلستان سے یونین سازی کی لہر ہندوستان آ گئی۔

انگلستان میں یونینیں پیشے کے لحاظ سے بنتی تھیں جبکہ ہندوستان میں کسی ادارے کی بنیاد پر یونین بنائی جاتیں، مثلاً پورٹ ٹرسٹ، ریلوے اور ڈاک خانہ وتار محکمے کی یونین پہلی یونینیں تھیں۔ بڑی تعداد میں یونینیں بننے لگیں، یہاں تک کہ ان کو قانونی حیثیت دینے کے لئے رجسٹریشن ٹریڈ یونین ایکٹ کے تحت رجسٹرڈ کیا جانے لگا۔

پاکستان کے سیاق وسباق میں ریلوے ورکرز یونین اولین یونینوں میں شمار کی جاتی ہے۔ اسی طرح ڈاک وتار اور پورٹ ٹرسٹ کی یونینیں تھیں۔ سندھ کے علاقے میں نارائن داس نے یونینیں منظم کرنا شروع کیں اور صنعتی اداروں میں بھی یونین کی بنیاد رکھی۔ ان میں مشہور کول آئے کی مل اور گنیش کھوپرا مل میں یونینیں بنیں۔ سب سے مضبوط یونین لاہور ریلوے ورکشاپ کی تھی۔ اسی طرح بجلی کے تقسیم کے ادارہ میں ۱۹۳۵ میں ہائیڈرو الیکٹرک سنٹرل لیبر یونین تھی۔ اس کا ہیڈ کوارٹر شملہ میں تھا اور بشیر احمد بختیار اس کے رہنما تھے۔ ایک اور روایتی مزدور رہنما مرزا ابراہیم تھے۔ ان کا تعلق ریلوے ورکرز یونین سے تھا۔

ہندوستان مزدور یونینوں کا الحاق آل انڈیا ٹریڈ یونین کانگریس سے تھا بعد میں اس پر پوری طرح کمیونسٹوں کا اثر غالب آ گیا۔ اس کے پیش نظر کانگریس پارٹی نے انڈین نیشنل ٹریڈ یونین کانگریس INTUC بنائی۔ جے پرکاش نارائن کی سوشلسٹ پارٹی نے ہند مزدور سبھا HMS بنائی۔ اسطرح مزدوروں کا تعلق بالواسطہ سیاسی پارٹیوں سے ہو گیا۔ INTUC اور HMS سے ملحق مزدور نیشنل کانگریس اور سوشلسٹ پارٹی کے زیر اثر تھے۔ ان میں فرق یہ تھا کہ INTUC اور HMS کے مزدور قانونی جدوجہد کا سہارا لیتے تھے جبکہ INTUC والے ہڑتال اور احتجاج پر یقین رکھتے تھے۔ قانونی طریقہ یہ تھا کہ ہڑتال کا نوٹس جاری ہوتا۔ اس پر مذاکرات کا دور چلتا۔ مذاکرات ناکام ہونے پر ناکامی کا سرٹیفکیٹ جاری کیا جاتا اور پھر دو طریقے تھے۔ قانونی چارہ جوئی کے تحت معاملات مزدور عدالتوں میں جاتے یا پھر باقاعدہ ہڑتال کی جاتی۔ ہڑتال نوٹس کا عرصہ ۱۴ دن تھا۔ جسے مذاکرات کے دوران بڑھایا جا سکتا تھا اور درحقیقت بڑھایا بھی جاتا۔

جیسا کہ اوپر ذکر ہوا ہے۔ آل انڈیا ٹریڈ یونین کانگریس INTUC ہڑتال پر جانے کو ترجیح دیتی جبکہ HMS عدالتی کاروائی کرتی۔ حکومت کو اختیار تھا کہ وہ کسی اہم ادارہ میں ہڑتال رکوا کر معاملہ عدالت کے حوالے کر دیتی۔ جس میں طویل عرصہ لگتا تھا کیونکہ تنازعات بہت سارے ہوتے۔

دورانِ جنگ ہڑتال ممنوع تو نہ تھی مگر اہم اداروں میں حکومت مداخلت کرتی تھی۔ کانگریس اور کیمونسٹ دو الگ الگ راہوں کا انتخاب کرتے۔ جنگ کے دوران ایک رُجحان یہ بھی تھا کہ جنگ کو تقویت دی جائے اور ہڑتال سے گریز کیا جائے تا کہ پیداوار میں رکاوٹ نہ ہو۔ مزدوروں میں ایک فریق ریڈیکل ڈیموکریٹک پارٹی تھی۔ جو جنگ کے حق میں تھی اور جنگ کو اینٹی فاشسٹ قرار دیتی تھی جبکہ دوسرے اُسے سامراجی جنگ کہتے تھے۔ کانگریس کا موقف بھی سامراجی جنگ تھا۔ کیمونسٹ حسبِ توقع اسے سامراجی جنگ کہتے تھے۔ مگر ۱۹۴۲ء میں سوویت یونین پر نازی حملے کے بعد عوامی جنگ کہنا شروع کیا۔ یہ موقف اصل میں برطانیہ کی کیمونسٹ پارٹی کا تھا اور ان کے نمائندوں نے ہندوستان سمیت اور ملکوں میں اپنے وفود بھیج کر اس موقف کی ترویج کی۔

جنگ کے بعد بھی مزدوروں میں جوش و خروش برقرار رہا۔ پاکستان کی علیحدہ ریاست قائم ہوئی تو پاکستان کے مزدوروں نے آل انڈیا ٹریڈ یونین کانگریس سے علیحدہ پاکستان ٹریڈ یونین فیڈریشن قائم کی۔ مشہور زمانہ مرزا ابراہیم اس کے صدر تھے۔ مرزا ابراہیم کے علاوہ بشیر احمد بختیار بڑے لیڈروں میں شمار ہوتے تھے۔ ان کے علاوہ پاشا لودھی، طفیل عباس وغیرہ مشہور لیڈر تھے طفیل عباس اورینٹ ایئرویز کی یونین کے رہنما تھے۔ یہاں ہڑتال ناکام ہونے کے بعد یونین کو شدید صدمہ پہنچا۔ اسی دوران اورینٹ ایئرویز زیادہ بڑی ایئرلائن بن کر پاکستان انٹرنیشنل ایئرلائن (PIA) بن گئی۔ طفیل عباس ایک بہت اچھے منصوبہ ساز مشہور تھے۔ اورینٹ ایئرویز میں یونین ختم ہونے کے بعد طفیل عباس نے ایک کمیٹی برائے امدادِ باہمی قائم کی اور پھر اسی کمیٹی کو یونین کی صورت میں سامنے لائے۔ امدادِ باہمی کی کمیٹی کی وجہ سے مزدوروں کے مفادات باہم مربوط ہو گئے اور یونین کی یہی بنیادی وجہ بنی۔ طفیل عباس اور ان کے ساتھیوں نے امدادِ باہمی کی کمیٹی قائم کر کے مفادات کو مربوط کیا یہی (PIA) میں ایک مثالی مضبوط یونین کی بنیاد بنی۔ یونین کا فنڈ ایک قابلِ اعتماد مشترکہ سرمایہ بنا جس سے غیر منظم مزدوروں کو منظم کرنے کا کام کیا گیا۔ PIA کے علاوہ اور اداروں میں مزدور منظم کیے گئے۔ بلکہ یہ کہ کراچی سے باہر بھی مزدور منظم کرنے کی جدوجہد ہوئی، مثلاً لاہور، فیصل آباد، راولپنڈی اور پشاور میں مزدوروں کو منظم کرنے میں خاطر خواہ کامیابی ہوئی۔ کراچی کے ریلوے کے کارکن محمد سلیمان نے لاہور، فیصل آباد اور راولپنڈی میں تنظیم سازی کی۔ اسی طرح فیصل آباد کے ایک وکیل محمد اکرم نے فیصل آباد اور راولپنڈی میں تنظیمی کام کیا۔ اسی تسلسل میں راولپنڈی میں وطن وولن، وطن کاٹن، راحت وولن اور ایک گلاس فیکٹری وغیرہ میں یونینیں بنیں۔ آہستہ آہستہ یہ کام پھیل گیا۔ چند یونینوں نے وطن وولن کی رہائشی کالونی تیزاب احاطہ یا تیزاب گھر میں اپنا اجلاس کیا اور یونینوں کی تنظیم کے لئے اجلاس کیا۔ پھر کنٹونمنٹ اسٹاف یونین نے بھی اس اجلاس میں حصہ لیا۔ کیونکہ مزدوروں کی بڑی تعداد جو اس اجلاس میں شامل ہوئی وہ پیپلز پارٹی کے حامی تھے۔ لہٰذہ نئی تنظیم کا نام پیپلز لیبر فرنٹ رکھا گیا۔ اپنی جدوجہد پُر زور کی پالیسی کے سبب پیپلز لیبر فرنٹ نے مزدوروں میں خصوصی مقام

۳

حاصل کرلیا PIA کے بیروزگار کارکن رفیق قریشی نے دلجمعی سے کام کیا اور ایک مضبوط مزدور فیڈریشن وجود میں آئی۔ جدوجہد پُرزور کی پالیسی کے سبب وسیع مزدور حلقہ پیپلز لیبر فرنٹ کے ساتھ شامل ہو گیا۔

اسلام آباد کے صنعتی علاقے آئی نائن سیکٹر میں بڑھ چڑھ کر جدوجہد ہوئی جہاں سو کے قریب صنعتی ادارے تھے۔ زیادہ تر فیکٹریوں میں پیپلز لیبر فرنٹ کے تحت یونینیں قائم ہوئیں۔ جو لوگ جدوجہد کے ذریعہ پیپلز لیبر فرنٹ میں آگے آئے ان میں کنٹونمنٹ بورڈ کے نذیر مسیح۔ PIA کے رفیق قریشی۔ ٹیلرنگ ہاؤسز کے لقمان مرزا کے نام قابلِ ذکر ہیں۔ عام انتخابات کے بعد مزدوروں کی ہلچل بڑھ گئی۔ یونین کے کارکنوں کی بڑی تعداد پیپلز پارٹی کی ہمدرد تھی۔

قانون میں درج ہوا کہ رجسٹریشن مکمل ہونے کے بعد یونین صنعتی تنازعہ اُٹھا سکتی ہے۔ یہ طریقہ درج تھا کہ پہلے رجسٹرڈ یونین کا جنرل سیکریٹری انتظامیہ کو فہرستِ مطالبات کے ساتھ ایک نوٹس دیتا کہ مندرجہ مطالبات پر یونین سے مذاکرات کئے جائیں۔ اس پر کاروائی ہوتی یا نہ ہوتی، ایک مقررہ مدت (دو ہفتے) کے بعد یونین کا جنرل سیکریٹری ہڑتال کا نوٹس جاری کرتا۔ ہڑتال نوٹس کی صورت میں محکمہ محنت معاملہ میں مداخلت کرتا۔ حکومت مصالحتی افسر نامزد کرتی۔ یہ افسر فریقین کے درمیان مصالحتی کاروائی کی نگرانی کرتا۔ اس دوران بھی کوئی ٹھوس نتیجہ برآمد نہ ہونے پر مصالحتی افسر مصالحتی کاروائی کی ناکامی کا سرٹیفکیٹ جاری کرتا جو فیلیور سرٹیفکیٹ (FAILURE CERTIFICATE) کہلاتا۔ ایسی صورت میں دو طریقے ہوتے یا تو مزدور ہڑتال پر چلے جاتے یا صنعتی عدالت سے رجوع کیا جاتا۔ تیسری ایک صورت ثالث مقرر کرنے کی ہے۔ جسے ہمارے ہاں کی کم تجربہ کار یونین یا انتظامیہ نظر انداز کرتی۔ جبکہ یہ اچھی کاروائی ہے۔ عدالت کی طرح ثالث فریقین کا نکتہ نظر سن کر فیصلہ دیتا۔ تاہم یہ ایک ترقی یافتہ شکل ہے۔ ہمارے یہاں اس کا رواج نہ ہونے کے برابر ہے۔ ہمارے پاس اس کی مثال راولپنڈی کے روزنامہ تعمیر کی ہے۔ جس میں مزدوروں کی ایک ہمدرد ہفت روزہ الفتح کے ایڈیٹر راؤ ارشاد کو ثالث بنایا گیا۔ توقع کے مطابق راؤ ارشاد نے جو فیصلہ دیا اس کا جھکاؤ مزدور مفادات کی جانب زیادہ تھا۔

ترقی یافتہ صنعتی تعلقات کے تحت ثالثوں کا ایک باقاعدہ پینل مقرر ہوتا ہے۔ جو ہمارے یہاں نہیں ہے کیونکہ ہمارے یہاں صنعتی تعلقات بہت پسماندہ ہیں۔ ہر دو طرف غیر مصالحانہ بلکہ بڑی حد تک معاندانہ رویہ پایا جاتا ہے۔ ہمیں دو فریقی صنعتی تعلقات پر زور دینا چاہیے مگر ایسا ہونے میں کافی دن لگیں گے۔

پاکستان میں لیبر یونینوں کے رُجحانات

۱۔ نوکری فراہم کرنے والے نوکری دیتے وقت قانونی تقاضے پورے نہیں کرتے۔

۴

۲۔ مستقل نوعیت کی نوکریاں کنٹرکٹ پر دے دی جاتی ہیں۔ حکومتی اداروں میں بھی نوکریاں کنٹرکٹ پر دی جانے لگی ہیں۔

۳۔ موجودہ پیپلز پارٹی کی حکومت نے اقتدار سنبھالتے ہی ۲۰۰۲ کا انڈسٹریل ریلیشنز آرڈیننس (IRO 2002) منسوخ کر دیا۔ نئے قانون کی تشکیل سازی ہو رہی ہے۔ اور اس دوران فیصلے (IRO 1969) کے تحت کیے جا رہے ہیں۔ (IRO 2002) کو اینٹی یونین قانون کا نام دیا گیا جبکہ (IRO 1969) کے تحت یونین، ورک کونسل اور مینجمنٹ کمیٹی بنانے کی اجازت ہے۔

۴۔ بہت سے نجی اداروں میں سالانہ بونس کو منافع بخشی کے ساتھ منسلک کر دیا گیا ہے۔

۵۔ بہت سے نجی اداروں میں ورکروں کو کم قیمت راشن کمپنی اشیاء ارزاں فروخت اور چھٹیاں سہولیات کی مد میں فراہم کی جاتی ہیں۔

۶۔ بہت سارے اداروں میں خاص کر پبلک انٹرپرائزز میں گولڈن ہینڈ شیک کا رجحان ہے۔

۷۔ آؤٹ سورسنگ (OUT SOURCING) کا رجحان بھی بڑھتا جا رہا ہے۔

۸۔ بہت سے اداروں میں مذاکرات یا کولیکٹیو بارگیننگ (COLLECTIVE BARGAINING) وقوع پذیر نہیں ہوتی کیونکہ وہاں لیبر یونینیں یا ورکروں کی نمائندگی موجود نہیں ہوتی۔ ایسے اداروں میں مینجمنٹ خود سے ہی تنخواہوں میں اضافہ کر دیتی ہے۔

۹۔ لیبر یونینیں زیادہ سے زیادہ مطالبات پیش کرتی ہیں تاکہ مینجمنٹ پر دباؤ ڈال کر بہتر فوائد اٹھائے جائیں۔

۱۰۔ نوکریاں سفارش پر اس لئے دی جاتی ہیں تاکہ مزدور آسانی سے ہڑتال نہ کر سکیں اور مطالبات میں طاقت کا استعمال روکا جا سکے۔