

فلاحی معشیت کے قیام کے لیے مثبت رویوں کی رہنمائی

مالک اور ملازم کے حقوق و فرائض



نظر ثانی

حضرت مفتی محمد صبا دامت برکاتہم
رئیس SCS دارالافتاء جامعۃ الرشید

مؤلف

مفتی سجاد حسین ظفر
ایگزیکٹو ایڈمسٹریٹر SCS

ask@scsguide.com



0323-2000247



برائے مالیاتی و تجارتی امور

جامعۃ الرشید احسن آباد کراچی

دارالافتاء

scsfans@facebook.com



www.scsguide.com



Sharia'a Consultancy Services for Trade & Finance

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

نظر ثانی و دعائیہ کلمات

مولانا سجاد حسین ظفر صاحب زید مجدہم نے مالک اور مزدور کے ایک دوسرے پر حقوق سے متعلق زیر نظر رسالہ مرتب فرما کر ان احکام شریعت کو زندہ کرنے کی کوشش کی ہے جو عرصہ دراز سے ہمارے معاشرے کی زندگی سے نکل چکے ہیں عموماً ان احکام سے فریقین واقف ہیں نہیں ہوتے اور بعض اوقات واقفیت کے باوجود دنیا کی ہوس ان پر عمل کی راہ میں رکاوٹ بن جاتی ہے۔ جس کے نتیجے میں اموال سے برکت اٹھ جاتی ہے اور فریقین کے درمیان نفرتیں اور بدگمانیاں جنم لیتی ہیں، جس کے آمدن پر بھی اثرات پڑتے ہیں اور فریقین کو طرح طرح کی پریشانیوں کا بھی سامنا کرنا پڑتا ہے۔

اللہ تعالیٰ کے احکام اور رسول اللہ صلی اللہ علیہ وسلم کی روشن تعلیمات کو جس شعبے میں بھی زندہ کیا جائے گا اس شعبے میں ان شاء اللہ برکتوں کا مشاہدہ کھلی آنکھوں سے کیا جاسکے گا اور فریقین ایک دوسرے کے حقوق ادا کر کے روحانی سکون اور راحت محسوس کریں گے۔ اللہ تعالیٰ سے دعا ہے کہ وہ اس رسالہ کو اپنی بارگاہ میں قبول فرما کر فیکٹری مالکان اور مزدوروں، تاجروں اور ان کے ملازمین کے لیے ہدایت و اصلاح کا ذریعہ بنائیں۔

افتتاحیہ

سائنسدان بتاتے ہیں کہ بجلی کے کارآمد ہونے کے لیے ضروری ہے کہ اس کا ایک دو لیٹج ”ہائی“ اور دوسرا ”لو“ ہو۔ برابر کے دو لیٹج میں بجلی کی روفر نہیں کرتی۔ اسی طرح حرارت کی مقدار میں فرق نہ ہو تو Heat engine چلنے سے انکار کر دیتا ہے۔ دونوں لیول برابر ہوں تو پانی اپنی حرکت کھو بیٹھتا ہے۔۔۔ یہ اور ایسی کتنی مثالیں ہمارے سامنے ہیں جن سے معلوم ہوتا ہے کہ ”حرکت“ کے لیے ”فرق مراتب“ ضروری ہے۔ اسی حکمت آمیز فلسفہ کے تحت اللہ تبارک و تعالیٰ نے انسانوں کی جسمانی طاقت، ہنر اور مالی حیثیت میں بھی فرق رکھا ہے تاکہ کاروبار زندگی ”حرکت“ میں رہے اور باہمی تعاون کے ذریعہ دنیا بہتر انداز (Efficient Way) میں ترقی کر سکے۔ البتہ اس فرق مراتب کے منفی اثرات کو روکنے کے لیے اسلام نے دونوں فریقوں کو جداگانہ احکام کا پابند بنایا ہے۔ جب دونوں فریق ایک دوسرے کے حقوق ادا کرنے کی نیت سے کام کا آغاز کرتے ہیں تو مادی و روحانی برکات کا احساس بلکہ مشاہدہ بھی چنداں مشکل نہیں ہوتا۔ عصر حاضر کے منفی رجحانات میں سے ایک یہ ہے کہ حقوق کی ادائیگی کی بجائے حقوق کی وصولی کی تنظیمیں بنادی گئی ہیں۔ گویا دوسرے سے حقوق ادا کر کے اسے گرویدہ بنانے کی بجائے حقوق کی جنگ لڑ کر اسے ”مد مقابل بنانے کی فکر کی جاتی ہے۔ نتیجہ یہ ہوتا ہے کہ اصل پیداواری کاموں کے بجائے ان غیر ضروری مشاغل میں ذہنی اور بدنی صلاحیتیں صرف ہوتی ہیں جو صرف افراد کا ہی نہیں بلکہ ملک و قوم کا بھی نقصان ہے۔ مفتی سجاد حسین ظفر صاحب نے اس رسالہ میں فریقین کو ان کی جداگانہ ذمہ داریوں کی جانب احسن طریقہ سے متوجہ کیا ہے۔ نیز ان اسباب پر بھی بحث کی ہے جو غلط فہمیوں کا باعث بنتے ہیں۔ خصوصاً ریس SCS حضرت مفتی محمد زید مجدہ کی نظر ثانی کی وجہ سے کتابچے کے مندرجات کی اہمیت اور بھی بڑھ جاتی ہے۔ امید کی جاتی ہے کہ اس رسالے کے ذریعہ سے مارکیٹ میں ایک نیا اور مثبت کلچر پرورش پائے گا۔ اللہ تعالیٰ اس کوشش کو اپنی بارگاہ میں قبول اور عند الناس مقبول بنائے۔ آمین

مفتی فیصل احمد ڈائریکٹر SCS

اہمیت و ضرورت

قرآن کریم میں اللہ تعالیٰ نے انسانوں کے درمیان فرق مراتب کا تذکرہ کرتے ہوئے فرمایا

”وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا“

ترجمہ: اور ہم نے انہیں میں سے ایک کو دوسرے پر فوقیت دی ہے، تاکہ وہ ایک دوسرے سے کام لے سکیں۔

اللہ تعالیٰ نے اس دنیا کا نظام ہی اس طرح بنایا ہے کہ ایک شخص متبوع (Head) ہوتا ہے اور دوسرا اس کے تابع (Subordinate) ہوتا ہے، ایک شخص مالدار ہوتا ہے اور دوسرا فقیر، ہر ایک دوسرے کا محتاج ہوتا ہے۔ اگر دنیا میں صرف صاحب ثروت ہوتے تو ان کی خدمت کون کرتا؟ اور اگر دنیا میں صرف غریب ہوتے تو ان کی معاشی ضروریات کیسے پوری ہوتیں؟ پہلے مالکان اور دوسرے ملازم کہلاتے ہیں۔ مالک اور ملازم کا ایسا رشتہ ہے جس کی تاریخ بہت قدیم ہے۔ حضرت موسیٰ علیہ السلام نے بھی حضرت شعیب علیہ الصلوٰۃ والسلام کے پاس آٹھ یا دس سال تک ملازمت کی۔ سفر ہجرت میں نبی کریم صلی اللہ علیہ وسلم اور حضرت ابو بکر صدیق رضی اللہ عنہ سے عبداللہ بن الاریقط الدیلی نامی شخص کو ملازم رکھنا ثابت ہے۔ جب یہ رشتہ اس قدر اہم ہے اور جانبین کے ہاں اس کی حیثیت مسلم ہے تو ضروری ہے کہ یہ تعلق جتنا خوشگوار ہوگا اتنا ہی فریقین کی حاجات کی تکمیل ہوگی۔ لہذا آئندہ سطور میں قرآن و سنت سے ماخوذ وہ ہدایات ذکر کی جا رہی ہیں، جن پر عمل فریقین کے درمیان خوشگوار تعلقات کے قیام میں بہت مفید و معاون ہوگا۔

ملازمت کی رائج اقسام

دنیا میں ملازمت کی دو اقسام رائج ہیں:

(۱) خصوصی ملازم (۲) مشترکہ ملازم

خصوصی ملازم (Employee)

ایسے ملازم کو کہتے ہیں جو کسی شخص یا ادارے کا مخصوص اوقات کے لیے ملازم ہو جیسے کمپنی میں کوئی شخص

صبح ۹ بجے سے شام ۵ بجے تک کام کرے۔ یہ شخص اس مخصوص وقت میں کسی اور کا ملازم نہیں ہو سکتا۔ خواہ وہ

مستقل (Permanent) ملازم ہو یا عارضی (Contract) کی بنیاد پر کام کر رہا ہو۔ خصوصی ملازم کو عرف میں صرف ملازم کے نام سے پکارا جاتا ہے۔ اس لیے آئندہ سطور میں خصوصی ملازم کی بجائے صرف ”ملازم“ کا لفظ استعمال کیا جائے گا۔

مشترکہ ملازم (Work Man/Free Lancer)

وہ ملازم جس کا معاملہ اوقات کی بنیاد پر نہیں ہوتا بلکہ عمل کی بنیاد پر ہوتا ہے۔ وہ کسی شخص کا ملازم نہیں ہوتا بلکہ مختلف لوگوں یا اداروں کا کام کرتا ہے اور اپنے کام کے بقدر اجرت وصول کرتا ہے۔ جیسے دھوبی، درزی، لیگل فرمز (Legal Firms) جو مختلف اداروں کو قانونی مشاورت فراہم کرتی ہیں، آڈٹ فرمز (Audit Firms) جو مختلف اداروں کا آڈٹ کرتی ہیں۔

معاملہ فہم ملازم کے انتخاب حقوق و فرائض کی کش مکش میں نمایاں کمی واقع ہوتی ہے، اس لیے حقوق و فرائض کے ذکر سے قبل انتخاب کے شرعی رہنما اصول کا ذکر انتہائی اہم معلوم ہوتا ہے۔

ملازم کا انتخاب

اللہ جل جلالہ نے اس دنیا میں مختلف مزاجوں کے انسانوں کو پیدا فرمایا ہے اور انسانوں کی ضروریات کو ایک دوسرے جوڑ دیا ہے۔ معاش میں انسانوں کا بحیثیت مالک و ملازم تعلق قائم کیا ہے، ظاہر ہے کہ مالکان کو ملازم اور ملازم کو ملازمت کی ضرورت ہوتی ہے اور اداروں میں مختلف معیار کے افراد کی ضرورت ہوتی ہے۔ چنانچہ کس قسم کا آدمی منتخب کیا جائے؟ اس کے لیے کمپنیاں انٹرویوز کرتی ہیں۔

انٹرویو کے دوران دیکھنے کی چیزیں

ہر مالک اپنے لیے بہتر سے بہتر ملازم تلاش کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ اس بارے میں قرآن نے دو ہدایات دی ہیں۔ ارشاد باری ہے

”إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ“ (القصص: ۲۶)

ترجمہ: آپ کسی سے اجرت پر کام لیں تو اس کے لیے بہترین وہ شخص ہے جو طاقتور بھی ہو، امانت دار بھی۔

چنانچہ مذکورہ بالا آیت کی روشنی میں درج ذیل دو باتیں سامنے آتی ہیں۔ ان کی روشنی میں ملازم کا

انتخاب آسان ہوتا ہے۔

(۱) قوی ہو مطلب یہ ہے کہ جس کام کے لیے آپ اس کو ملازمت پر رکھنا چاہتے ہیں۔ وہ اس کام کو کرنے کی ظاہری صلاحیت یعنی تعلیمی قابلیت یا کام کی مہارت (Qualification اور Skills) رکھتا ہو۔
(۲) امانت دار ہو، جو کام ذمے لگے اس کو ایمانداری سے پوری محنت صرف کر کے مکمل کرنے کی کوشش کرے۔

انٹرویو میں کن چیزوں کو نہ دیکھا جائے

(۱) قومیت:

ملازم کے انتخاب میں قومیت کو بنیاد نہ بنایا جائے بلکہ مدار لیاقت اور قابلیت کو بنایا جائے۔ حدیث میں قومیت پر زور دینے کی مذمت کی گئی ہے۔ آپ صلی اللہ علیہ وسلم نے ارشاد فرمایا:
”دعوها فانها منتنة“

ترجمہ: اس (قومیت) کو چھوڑ دو کیونکہ یہ بدبودار چیز ہے۔

اس کا یہ مقصد نہیں ہے کہ اہل قوم کو بالکل ملازم پر رکھنا جائز نہیں۔ اگر اہل قوم باصلاحیت اور معیاری آدمی ہے تو اسے ترجیح دینے میں کوئی حرج نہیں، لیکن محض قومیت سے بچنا ضروری ہے کیونکہ اس سے انسان عہدہ غیر اہل کو سپرد کرنے کا گناہ بھی کرتا ہے اور عصبیت کی وجہ سے دیگر قوموں میں ان کے خلاف نفرت کے جذبات بھی پیدا ہوتے ہیں۔

(۲) بے جا سفارش، سیاسی مفادات، اقرباء پروری:

ان چیزوں کی بنیاد پر مختلف محکمہ جات میں اپنے لوگوں کو ملازمت دلوانا جبکہ وہ نااہل ہوں یا اس سے دوسروں کا حق مارا جا رہا ہو جائز نہیں۔ اس سے مجموعی قومی مفادات کو نقصان پہنچتا ہے اور یہ اقدام ملازمین میں کھینچا تانی کا باعث ہوتا ہے جو ادارے کی تنزلی کا سبب بنتا ہے۔

نوٹ:

بعض معمولی نوعیت کے کام جن میں کسی خاص مہارت کی ضرورت نہیں ہوتی ان میں اگر ملازم کے معاشی حالات کی رعایت کرتے ہوئے ملازمت دے دی جائے تو اس سے برکت ہوگی۔ مثلاً آفس بوائے وغیرہ

تقرر کے وقت کون سی چیزیں واضح ہونی چاہئیں

مالک اور ملازم کے درمیان خوشگوار تعلقات کے قیام اور کارکردگی (Efficiency) بڑھانے کے لیے بوقت تقرر درج ذیل باتیں واضح ہونا ضروری ہیں:

۱) ادارے کا مختصر تعارف

ملازم جس ادارے میں ملازمت کرنے جا رہا ہے اسے اس کے بارے میں موٹی موٹی معلومات کا ہونا ضروری ہے تاکہ اس کی بنیاد پر وہ سوچ سمجھ کر فیصلہ کر سکے۔ یہ معلومات اگر اسے پہلے سے ہیں تو ٹھیک ورنہ عقد کے لیے گفتگو کرتے وقت اس کے سامنے موٹی موٹی معلومات ذکر کر دی جائیں۔ اور اس پر اس کی رائے بھی لے لی جائے۔

۲) ملازمت کی ذمہ داریاں (Job Discription)

یعنی اس کی ذمہ داری، عہدہ، کیا ہوگا؟ کس کورپورٹ کریں گے؟ اوقات ملازمت، تنخواہ، دیگر مراعات بالکل واضح طور پر بتائی جائیں۔ آجکل اس میں سستی دیکھنے میں آتی ہے اور مجہول رکھنے کو چالاکی تصور کیا جاتا ہے کہ ہم جب اور جو کام چاہیں گے لیں گے، ملازم کے پاس انکار کی گنجائش نہ ہوگی۔ حالانکہ اس سے فریقین میں بدگمانیاں پیدا ہوتی ہیں۔ اور بعض اوقات اس سے ملازمین میں کام میں ڈنڈی مارنے جیسی مذموم صفات کو فروغ ملتا ہے۔

۳) تحریری معاہدہ

مالکان اور ملازمین کے درمیان باہمی گفت و شنید سے جو باتیں طے ہوں وہ تحریری طور پر لکھ لی جائیں۔ ارشاد باری ہے:

”ولیکتب بینکم کاتب بالعدل“ (البقرة: ۲۸۲)

ترجمہ: اور تم میں سے جو شخص لکھنا جانتا ہو انصاف کے ساتھ تحریر لکھے۔

اس کے مندرجہ ذیل فوائد ہیں:

۱۔ شرعی حکم پر عمل کا ثواب ملے گا۔

۲۔ فریقین بددیانتی سے بچے رہیں گے۔

۳۔ بوقت اختلاف فیصلہ کرنے میں آسانی ہوگی۔

ملازم جب کسی ادارے یا نجی طور پر کسی کے پاس کام شروع کر دیتا ہے تو اس کے ذمہ کچھ فرائض عائد ہوتے ہیں اور کچھ اس کے حقوق بھی ہوتے ہیں آئیے ذیل میں ان پر نظر ڈالتے ہیں:

ملازم کے فرائض

(۱) ذمہ داری کو دیانتداری سے ادا کرنا

ملازم کے لیے لازم ہے کہ اپنے متعلقہ کام کو مکمل ایمانداری اور لگن کے ساتھ کرے، جان بوجھ کر ذمہ داری کی ادائیگی میں سستی و کوتاہی کرنا خیانت کے زمرے میں آتا ہے جو شرعاً ناجائز ہے اور حدیث شریف میں ایسے شخص کو منافق کہا گیا ہے۔ آپ صلی اللہ علیہ وسلم کا ارشاد گرامی ہے:

آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ اِذَا حَدَّثَ كَذَبَ ، وَاِذَا وَاَعَدَّ اَخْلَفَ وَاِذَا اُوْتِمِنَ خَانَ (صحیح بخاری ۱/۵۸)

ترجمہ: منافق کی تین نشانیاں ہیں جب بولے تو جھوٹ، وعدہ کرے

تو خلاف ورزی اور امانت رکھی جائے تو خیانت کرے۔

کام کرنے کے لیے عمدہ سے عمدہ اور بہتر سے بہتر طریقہ اختیار کرے۔ آج کل ہمارے معاشرے میں کام چوری ایک وبا کی صورت اختیار کر چکی ہے اور یہ نہ صرف دنیاوی ناکامیوں کا باعث ہے بلکہ اخروی تباہی کا بھی سبب ہے، اس پر سنجیدگی سے غور کرنے اور اپنی اصلاح کی ضرورت ہے کیونکہ اول تو کارخانے، فیکٹری اور کمپنی کے مالک کو نہ بھی پتہ چلے تو بھی علیم و خبیر اللہ تعالیٰ بہر حال دیکھتا ہے۔ دوسرے یہ آپ ﷺ نے ملازم کو نصیحت فرمائی ہے:

”خَيْرُ الْكَسْبِ كَسْبُ الْعَامِلِ اِذَا نَصَحَ (مجمع الزوائد ج ۴ ص ۹۸، مسند احمد ۱/۱۰۲)

ترجمہ: ملازم کی بہترین کمائی وہ کمائی ہے جب وہ مالک سے خیر خواہی

کا معاملہ کرے۔

تیسرے یہ کہ بددیانتی کرنے والا قرآن کی نظر میں ناپ تول میں کمی کرنے والا شمار کیا جاتا ہے، اور چوتھے یہ کہ اس مرض کی وجہ سے انسان اپنے شعبے میں سیکھنے اور ترقی کرنے کے فوائد سے محروم رہتا ہے۔

(۲) ادارتی قواعد و ضوابط کی پابندی کرنا

جس طرح ملازم کے پاس ادارے کی اشیاء مثلاً کمپیوٹر، ٹیلی فون، صاف کاغذات، فیکس، ریکارڈ فائلز، ادارتی ڈاکومنٹس وغیرہ امانت ہوتی ہیں، اسی طرح ملازم کے طے شدہ اوقات بھی کمپنی / ادارے کی امانت ہوتے ہیں۔ لہذا ان کو ادارتی قواعد و ضوابط کے مطابق ادارتی کاموں میں ہی استعمال کیا جائے، ذاتی اور غیر ادارتی مقاصد (مثلاً دوستوں سے گپ شپ، غیر ادارتی طویل فون کالز وغیرہ) میں استعمال سے گریز کیا جائے۔ اگر کبھی بامر مجبوری ضرورت پیش آ بھی جائے تو مجاز اتھارٹی سے اجازت لے کر استعمال کرنے کی گنجائش ہے۔ لیکن خلاف ضابطہ استعمال امانت میں خیانت بھی ہے۔ اور دنیا میں ذلت کا باعث بھی بن سکتا ہے۔ لہذا اس سے احتراز کرنا لازم ہے۔

(۳) اوقات ملازمت میں نماز کے لیے بقدر ضرورت وقت صرف کرنا

نماز ہر مسلمان پر ایک لازمی فریضہ ہے۔ یہ ایک ایسا شرعی تقاضا ہے جس کی بلاشبہ اوقات ملازمت میں بھی ادا کرنے کی اجازت ہے اور مالک کو اس سے روکنے کا حق نہیں، لیکن بعض دفعہ نماز کو کام چوری کا بہانہ بنایا جاتا ہے، وہ اس طرح کہ نماز بھی نہیں پڑھیں گے اور نماز کے نام پر ملازمت سے وقفہ بھی لازمی کریں گے، یہ سراسر عملی بد عنوانی ہے یا بعض نمازی ملازم اتنی لمبی نماز پڑھیں گے کہ اس میں غیر ضروری طور پر زائد وقت صرف ہو جائے گا۔ یہ عمل مالکان کے لیے تکلیف دہ ہوتا ہے۔ اس پر گرفت پر بے دینی کا طعنہ دے دیا جاتا ہے جو ضروری نہیں کہ ہر صورت میں حقیقت پر مبنی ہو۔ اس بارے میں شرعی حکم یہ ہے کہ ملازمت کے اوقات میں صرف فرائض اور سنتیں ادا کرنے کی اجازت ہے نوافل یا بلاوجہ تاخیر درست نہیں ہے

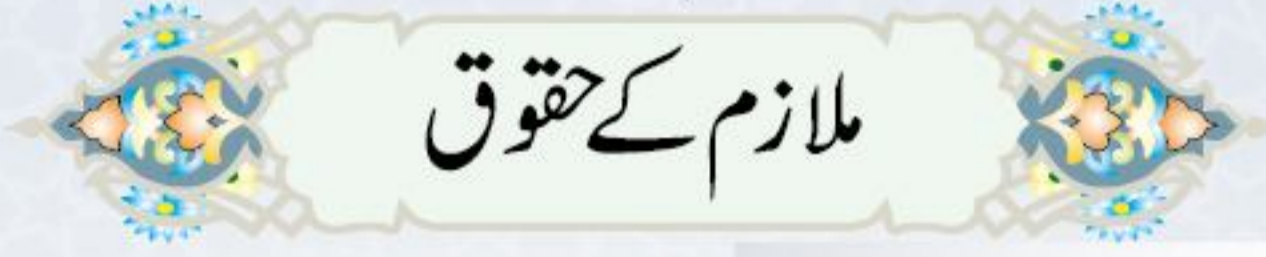
(۴) سچائی اور راست گوئی اختیار کرنا

سچائی اور راست گوئی مؤمن کا زیور ہے۔ اسے ہر وقت اختیار کرنے کی ضرورت ہے اور بطور ملازم یہ فریضہ اور شدت سے عائد ہوتا ہے، ادارتی کاموں میں ہمیشہ اس کو اختیار کریں۔ ایک کام کے لیے ایمانداری سے جتنا وقت مطلوب ہو اور جتنے وقت میں کام کا ہونا با آسانی ممکن ہو اتنا ہی بتایا جائے۔ مالک کے اعتماد کا ناجائز فائدہ نہ اٹھایا جائے۔ اس سے بد اعتمادی کی فضاء پیدا ہوتی ہے جو کہ بہت ساری مشکلات اور مصیبتوں کو جنم دیتی ہے کیونکہ سرور کائنات صلی اللہ علیہ وسلم کا ارشاد مبارک ہے

لَا خَيْرَ فِي الْكِذْبِ (موطامالک ۱۶ / ۱۲۹)

ترجمہ: جھوٹ میں کوئی خیر نہیں۔

جبکہ سچائی اور راست گوئی مشکلات سے نجات دیتی ہے۔ اس سے اخروی فائدہ تو ہوگا ہی، دنیاوی فائدہ بھی ہوگا کہ رزق حلال کے علاوہ شہرت، نیک نامی، عزت و احترام، تنخواہ میں اضافہ، اضافی بونس اور ترقی کے مواقع ملتے ہیں۔



ملازم کے حقوق

(۱) طاقت و اہلیت کے مطابق کام لینا

کمپنی مالک کو اس بات کا خاص طور پر خیال رکھنا چاہیے کہ ملازم سے اس کی استطاعت، قابلیت اور لیاقت سے زیادہ کام نہ لیا جائے، کہیں ایسا نہ ہو رہا ہو کہ ملازم پر ظلم کے زمرے میں آجائے۔ حدیث پاک میں رسول اللہ ﷺ نے غلام کے بارے میں فرمایا کہ تم ان کو ایسے کام کرنے کا حکم نہ دو جو ان کی طاقت سے باہر ہوں، تو آزاد آدمی تو اس بات کا بطریق اولیٰ مستحق ہے۔ حضرت مفتی محمد شفیع صاحب رحمۃ اللہ علیہ نے لکھا ہے کہ ایک مسلمان آجر (مالک) اس وقت تک صالح نہیں ہو سکتا جب تک کہ وہ اپنے ملازم کو غیر ضروری مشقت سے بچانے کا داعیہ نہ رکھتا ہو۔ (اسلام کا نظام تقسیم دولت ص ۳۹)

(۲) عزت و تکریم کا معاملہ کرنا

کمپنی اور ادارے کے ذمہ داروں کو چاہیے کہ اپنے ملازم کے ساتھ عزت و تکریم کا معاملہ کریں، کسی بھی قسم کی بے عزتی اور ہتک عزت سے گریز کریں۔ عزت نفس کو مجروح نہ کریں کیونکہ انسان ایک قابل احترام ذات ہے۔ قرآن مجید میں اللہ تعالیٰ نے ارشاد فرمایا ہے

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ (الاسراء: ۷۰)

ترجمہ: ہم نے حضرت انسان کو عزت بخشی،

اور حدیث مبارکہ میں آپ صلی اللہ علیہ وسلم نے ارشاد فرمایا

إِخْوَانُكُمْ خَوْلَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ (صحیح بخاری ۵۲/۱)

ترجمہ: ملازمین تمہارے بھائی ہیں جنہیں اللہ تعالیٰ نے تمہارا ماتحت

کر دیا ہے۔

(۳) کام کے دورانہ کی وضاحت

ملازم کے ساتھ ملازمت کا معاہدہ کرتے وقت اوقات کار کی وضاحت کر دینا بھی ملازم کا حق ہے اس کے کئی فوائد ہیں۔ ان میں سے ایک یہ ہے کہ ملازم سوچ سمجھ کر معاہدہ کو قبول کرے گا تو دلجمعی اور اطمینان سے کام کرے گا، دوسرا فائدہ یہ ہے کہ متعلقہ وقت میں کام کو پورا کرنے کی کوشش کرے گا۔ لیکن بعض مرتبہ اس کا خیال نہیں رکھا جاتا۔ اوقات کی تحدید میں ٹال مٹول سے کام لیا جاتا ہے اور ملازمین کو دیر تک بیٹھنے پر مجبور کیا جاتا ہے اور بات کرنے پر ملازمت سے چھٹی کروانہ کی دھمکی دی جاتی ہے۔ یہ اچھا رویہ نہیں۔ ہاں اگر کبھی کبھار کچھ تاخیر ہوتی ہے تو ملازم کو بھی اس میں تعاون کرنا چاہیے۔

(۴) کام کے لیے مطلوب ماحول فراہم کرنا

ملازم کو دوران ملازمت ایسا ماحول فراہم کیا جائے جو اس کے کام کی نوعیت کے حساب سے بھی مناسب ہو اور صحت بھی متاثر نہ ہو۔ مثلاً کمروں کا ہوا دار ہونا، روشنی کا معقول انتظام ہونا، تحقیق و ریسرچ کا کام ہو تو خاموشی کا ماحول وغیرہ وغیرہ، اس سے کارکردگی (Efficiency) کافی حد تک بڑھ جائے گی۔

(۵) تنخواہ کا معیار

کمپنی/ادارہ چھوٹا ہو یا بڑا اس میں کام کرنے والے ملازمین کا یہ حق ہے کہ اسٹاف ممبران کی تنخواہیں قابلیت اور صلاحیت کی بنیاد پر مقرر کی جائیں اور ہر سال اس میں اضافے کی گنجائش بھی رکھنی چاہیے تاکہ ملازمین کی سالانہ حوصلہ افزائی ہو اور وہ لگن کے ساتھ کام کر سکیں۔ اس کے ساتھ ایک معیار کے افراد کی تنخواہوں اور سہولتوں میں بلا کسی واقعی محرک (Factor) کے غیر معمولی تفاوت نہیں ہونا چاہیے تاکہ شکوہ اور شکایت کا ماحول پیدا نہ ہو۔

(۶) عمدہ کام کرنے پر تحسین

ملازمین کے عمدہ کام کرنے یا غیر معمولی کام کرنے پر ان کی تحسین بھی کی جانی چاہیے تاکہ اس کی حوصلہ افزائی بھی ہو اور دیگر ملازمین کو بڑھ چڑھ کر کام کرنے کا جذبہ پیدا ہو جو یقیناً ادارے کے لیے نفع مند عمل ہے۔ جبکہ اس کے ساتھ ساتھ معمولی کوتاہیوں کو نظر انداز کرنے کا طرز اپنانا بھی Productivity بڑھانے کے لیے کافی حد تک مفید ثابت ہو سکتا ہے۔

مالک کے فرائض

(۱) ادائیگی تنخواہ میں ٹال مٹول نہ کرنا

مالک کے فرائض میں سے ہے کہ جب ملازم کی تنخواہ کی ادائیگی کا مطلوبہ وقت پورا ہو جائے تو جتنا جلد ہو سکے تنخواہ کی ادائیگی کرے۔ آج کے معاشرے میں ادائیگی میں جان بوجھ کر تاخیر کرنا فیشن بنتا جا رہا ہے اور اس کی تعبیر یہ کی جاتی ہے کہ ملازموں کو کچھ دبا کر رکھنا چاہیے ورنہ یہ بہت تنگ کرتے ہیں حالانکہ حدیث میں آتا ہے:

اعطوا الاجیر اجرہ قبل ان یجف عرقہ (ابن ماجہ ۷ / ۲۹۴)

ترجمہ: مزدور اور ملازم کو اس کا پسینہ خشک ہونے سے پہلے اس کی مزدوری دے دیا کرو۔

ایک اور حدیث میں نبی کریم صلی اللہ علیہ وسلم نے ارشاد فرمایا

ثلاثة لا ينظر الله اليهم يوم القيامة حرباء حرا و حرباء نفسه و رجل امطل كراء

اجیر حتی جف رشحه (کنز العمال ج ۶ / ۳۵)

ترجمہ: تین شخصوں کی طرف قیامت کے دن اللہ تعالیٰ نظر رحمت نہیں

فرمائیں گے۔ آزاد جس نے آزاد آدمی کو بیچا اور آزاد جس نے اپنی ذات

کو بیچا اور وہ آدمی جس نے مزدور کی اجرت میں ٹال مٹول سے کام لیا۔

ایک اور حدیث میں آپ ﷺ نے فرمایا ”قیامت کے دن جن تین آدمیوں کے خلاف میں مدعی ہوں گا،

ان میں سے ایک وہ شخص ہے جس نے کسی کو مزدور رکھا اور اس سے پورا پورا کام لیا مگر مزدوری پوری ادا نہ کی۔“

(۲) تعین اجرت میں مجبوری سے فائدہ نہ اٹھانا

ملازم کی قابلیت اور لیاقت کے مطابق تنخواہ مقرر کرنا بھی مالکان کا اخلاقی فریضہ بنتا ہے جبکہ بے روزگاری

کے اس دور میں مالکان جان بوجھ کر طلب اور رسد کے نظریے کے تحت من مانی تنخواہ مقرر کرتے ہیں جبکہ ملازم کو

بہر حال اپنی گزر اوقات کے لیے نوکری کرنی ہوتی ہے۔ مالکان حضرات اپنے کو یہ کہہ کر مطمئن کر لیتے ہیں کہ ہم

نے کسی کو زبردستی تو نہیں رکھا ہوا نہ کرنا چاہے تو جاسکتا ہے۔ لیکن یہ بالکل واضح بات ہے کہ باہر بے روزگاری کی

وجہ سے یہ چھوڑ کر نہیں جائے گا۔ بلاشبہ یہ ملازم کی مجبوری سے فائدہ اٹھانا ہے جو وسعت ظرفی کے خلاف اور غلط رویہ ہے۔ اس لیے مالکان مناسب اجرت متعین کر کے ملازم کو ابتداء سے ہی بتا دینا چاہیے تاکہ اس کو فیصلہ کرنے میں آسانی ہو۔

(۳) خوش آمد و چا پلوسی سے متاثر ہو کر فیصلہ نہ کرنا

آج کل عمومی مزاج بغیر محنت کے دولت کے حصول کا بن گیا ہے۔ جس کے لیے اداروں میں ملازمین کی طرف سے مختلف حیلے استعمال کیے جاتے ہیں۔ مثلاً بعض لوگ مالکان کے ارد گرد گھومنا شروع کر دیں گے۔ ہر وقت ان کی تعریف اور Yes sir! کا راگ الاپنے لگتے ہیں۔ انسانی فطرت کے تحت مالکان اکثر اوقات ان کی طرف مائل ہو جاتے ہیں چنانچہ اس وقت یہ دوسرے ملازمین کے بارے میں مختلف قسم کی باتوں سے کان بھرنا شروع کر دیتے ہیں۔ اور ان کی دی گئی معلومات پر فیصلے کرنا شروع کر دیتے ہیں نتیجتاً مالکان اور ملازمین کے تعلقات آپس میں خراب ہونا شروع ہو جاتے ہیں اور یہ اقدام کاروبار کے زوال کا باعث ہوتا ہے۔ لہذا مالکان حضرات کا فرض بنتا ہے کہ ایسے لوگوں سے بھی بچیں۔

(۴) وعدہ کی پاسداری کرنا

وعدوں کی پاسداری میں معاشرے میں کافی انحطاط پایا جاتا ہے۔ مالکان حضرات کا فرض بنتا ہے کہ اپنے ملازمین سے کیے گئے وعدہ کو حتی الوسع پورا کریں۔ قرآن کریم میں اللہ جل جلالہ نے ارشاد فرمایا

واوفوا بالعہد ان العہد کان مسئولاً (الاسراء: ۳۴)

ترجمہ: اور وعدہ کی پاسداری کیا کرو بے شک وعدہ کے بارے میں

پوچھا جائے گا۔

آج کل یہ بات ایک وباء کی شکل اختیار کر گئی ہے کہ جب ملازمین سے اضافی کام یا کسی بھی قسم کی کوئی غیر معمولی یا ایمر جنسی سرگرمی کروانی ہو تو مالکان انتہائی پیار و محبت سے ان کے ساتھ مختلف وعدوں کے ذریعہ سے لالچ دے کر کام کرواتے ہیں اور جب کام ہو جاتا ہے تو کیے گئے وعدوں کو پورا کرنا یا مکمل طور پر پورا کرنا ضروری نہیں سمجھتے ہیں اور یاد دلانے پر بسا اوقات ملازمین کو ڈانٹ دیا جاتا ہے کہ کمپنی کے حالات خراب ہیں، تھوڑا سا تعاون کر بھی دیا ہے تو کیا ہو گیا وغیرہ وغیرہ حالانکہ ایسا شخص جھوٹ کا مرتکب ہو رہا ہوتا

ہے۔ اور اس لیے مالکان حضرات کے لیے ضروری ہے کہ وہ کیے گئے وعدوں کو پورا کریں، ورنہ ملازمین کی نگاہوں میں ان کی بے وقعتی ہوتی ہے اور ملازمین کے درمیان دغا باز، جھوٹے اور وعدہ خلاف کی حیثیت سے زندگی گزارتے ہیں۔

(۵) حسن اخلاق کا مظاہرہ کرنا

ملازم کے ساتھ اخلاق حسنہ کا مظاہرہ کرنا بھی مالکان کا اخلاقی فریضہ ہے۔ گالی گلوچ، بدتمیزی، ہتک عزت اور ایسے جملوں کا استعمال جو عزت نفس کو مجروح کرتے ہیں سے بچنا چاہیے اس سے ملازمین کے دل میں مالکوں کے لیے نفرت کے جذبات پیدا ہوتے ہیں۔ جس کی وجہ سے ادارہ مخلص اور صلاحیت ملازمین سے محروم ہو جاتا ہے۔ مفسرین نے قرآن کی آیت

”وما رید ان اشق علیک ستجدنی ان شاء اللہ من الصالحین“ (القصص

رقم: ۲۷)

ترجمہ: میں تم پر (غیر ضروری) مشقت نہیں ڈالنا چاہتا، خدا نے چاہا تو تم مجھے نیکوکاروں میں سے پاو گے۔

کی تفسیر میں لکھا ہے کہ مالک کے لیے ضروری ہے کہ ملازم سے حسن اخلاق سے پیش آئے اور کام کے ذریعے سے اس پر ناقابل برداشت بوجھ نہ ڈالے۔ حدیث میں ہے:

حسن الملكة یمن وسوء الخلق یشوم (ابوداؤد، باب فی حق المملوک ص: ۳۷۵)

ترجمہ: ماتحتوں سے اچھا سلوک برکت اور بد اخلاقی بدبختی لاتی ہے۔

ایک اور حدیث مبارکہ میں اپنے ماتحتوں، ملازموں سے ناروا سلوک کرنے والے کو جنت سے محرومی کی وعید سنائی گئی ہے۔

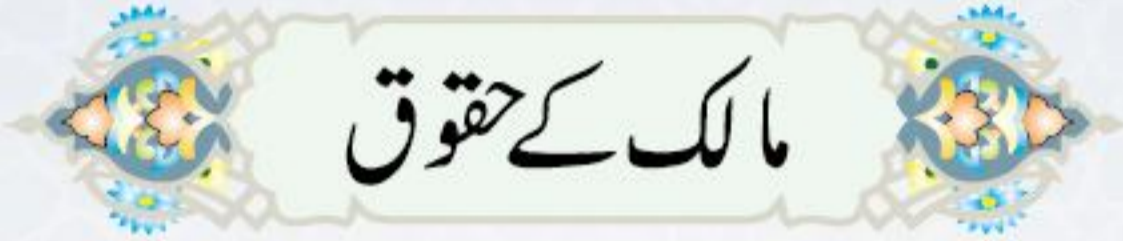
لا یدخل الجنة سیبی الملكة (سنن الترمذی ص: ۱۹۶، جزء: ۷)

ترجمہ: اپنے ماتحتوں سے بد خلقی کرنے والا جنت میں داخل نہ ہوگا۔

(۶) انصاف پر مبنی قوانین لاگو کرنا

کمپنی یا ادارے کے ذمہ داران کے لیے لازم ہے کہ وہ ایسے اصول و ضوابط لاگو کریں جو انصاف پر

مبنی ہوں، کسی کی حق تلفی نہ ہوتی ہو۔ جس ملازم کی قابلیت اور لیاقت اور نوعیت کام کے لحاظ سے جو اس کا حق بنتا ہو وہ پورا پورا ملنا چاہیے ایسا نہ ہو کہ ایک ملازم کے لیے آسانیاں اور اسی درجہ کے دوسرے پر بے جا سختی یا مشکلات پیدا کی جائیں۔ اس سے ادارے کو بھی نقصان ہوتا ہے اور ملازمین کی آپس میں بھی ناچاقیاں ہوتی ہیں۔ اس سلسلہ میں ملازمین کی طرف سے بھی ”یکساں اصول“ کا نعرہ غلط ہے، ہاں انصاف پر مبنی اصول کا مطالبہ درست ہے کیونکہ اسلام انصاف کا علمبردار ہے اور مساوات ہمیشہ عدل کا مترادف نہیں ہوتی۔



۱) کام کی بہتری کے لیے اچھی تجاویز دینا

ملازمین کو چاہیے کہ مالکان کو کام کے حوالے بہتر سے بہتر مشورہ، رائے اور تجویز دینے کی کوشش کریں۔ اگر ایسا نہ ہو تو کم از کم تخریب کاری، مالکان کے خلاف غلط ذہن سازی وغیرہ جیسے افعال کے مرتکب نہ ہوں، یہ خیر خواہی اور اخلاقی تقاضوں کے بالکل خلاف ہے، اس سے احتراز کریں۔

۲) اشیاء اور اوقات کو ضائع نہ کرنا

مالک کا یہ حق ہے کہ ملازمین دی گئی اشیاء اور کام کے لیے مختص وقت کو کسی بھی ایسے کام (Activity) میں نہ لگائیں جس سے مالک کا کوئی فائدہ نہ ہو یا وہ کام اگرچہ فائدہ مند ہے تو ہے مگر مالک کا مطلوب نہیں تو وہ کام بھی نہ کریں۔

۳) خلاف ضابطہ کاموں کی مالکان کو اطلاع کرنا

مالک کا یہ حق ہے کہ تمام ملازمین ادارے میں ہونے والی قواعد و ضوابط کی سنگین خلاف ورزی کی اطلاع کریں، اس معاملہ میں ملازمین آپس میں ایک دوسرے کے لیے پردہ پوشی نہ کریں۔ اس سے مالک کا نقصان بھی ہوگا اور یہ خود گناہ میں معاون ہونے کی وجہ سے گناہ گار بھی ہوگا۔ ہاں معمولی اور قابل تحمل باتوں پر بات بات پر چغلی لگانا اچھا رویہ نہیں۔

۴) کام کے لیے بنائے گئے طریقہ کار من و عن اپنانا

مالکان کا یہ حق ہے کہ ملازمین کے متعلقہ کام کے حوالے سے جو بھی طریقہ کار وضع کیا گیا ہو، ملازم اس پر پوری ایمانداری سے عمل کرے، چاہے اس طریقہ سے ہٹ کر کوئی اور طریقہ ملازم کو زیادہ مناسب معلوم ہو رہا ہو

پھر بھی مالکان سے اجازت لیے بغیر اس کو نہ اپنائے۔ ہاں اگر پہلے سے اجازت ہو تو اپنانے میں کوئی حرج نہیں۔

تعلقات خوشگوار رکھنے کا نسخہ

ذیل میں ملازمین اور مالکان سے چند ایسی گزارشات کی جا رہی ہیں جن پر عمل خوشگوار تعلقات کے لیے ضروری ہے۔

(۱) باہمی برادرانہ تعلقات

مالکان اور ملازمین کی کامیابی اسی میں ہے کہ ان کے باہمی برادرانہ تعلقات ہمیشہ بہتر رہیں۔ کیونکہ اسلام کے قانون اخوت نے مالک اور ملازم کی بجائے بھائی اور معاون کا رشتہ قائم کیا ہے۔ آپس کے تعلقات اسی صورت میں خوشگوار ہو سکتے ہیں جبکہ جانبین سے اخوت و بھائی چارے کی فضا ہو اور اصول و ضوابط کے دائرے میں رہ کر ہمیشہ ایک دوسرے کی بھلائی، خیر خواہی کا داعیہ اور جذبہ ہو ایسا ہو جائے تو دونوں دن گنی رات چوگنی ترقی کر سکتے ہیں۔ لیکن اگر مالکان اپنے ملازمین پر بے جا تسلط پر فخر کریں یا ہمیشہ ملازمین کو قصور وار ٹھہرانا اپنا شیوہ بنالیں اور اسی طرح ملازمین ادارے میں مقام بنانے کے لیے بے جا خوشامد کا سہارا لیں یا مالکان کے اعتماد کا ناجائز فائدہ اٹھانا شروع کر دیں، تو ایسی صورت حال فریقین کے لیے زوال کا باعث بن سکتی ہے۔

(۲) ایک دوسرے کی خوبیوں کو اجاگر کرنا

مالکان اور ملازمین کے خوشگوار تعلقات میں اس بات کا بھی کافی دخل ہے کہ فریقین ایک دوسرے کی خوبیوں پر زیادہ نظر رکھیں، ان کو اجاگر کرنے کی کوشش کریں اور مناسب مواقع پر ان کا حقیقت پسندانہ اظہار بھی کیا جائے۔ اس سے جانبین کی آپس میں محبت پیدا ہوگی جو کہ افراد اور اداروں سب کے لیے مفید ہے۔ اور جو خامیاں ہوں تو ان کی مناسب انداز سے اصلاح کی کوشش مع الدعاء کرنی چاہیے اور بے جا تنقید سے گریز کریں، کیونکہ یہ اصلاح میں بہت بڑی رکاوٹ ہے۔

(۳) باہمی مشاورت

سرور کائنات ﷺ نے ملازمین کے بارے میں مالکان سے ارشاد فرمایا: یہ تمہارے بھائی ہیں جنہیں

اللہ تعالیٰ نے ماتحت کر دیا ہے لہذا جس کی ماتحتی میں اس کا بھائی ہو، اسے وہی کچھ کھلائے جو وہ خود کھاتا ہے۔ آپ ﷺ کے اس فرمان عالی شان کا تقاضا یہ ہے کہ ایک بھائی دوسرے بھائی پر اپنی رائے ٹھونسنے کی بجائے باہمی مشاورت سے کام لے۔ چاہے انجام کار رائے نہ بھی مانی جائے لیکن اس سے انسان نفسیاتی طور پر عزت محسوس کرتا ہے۔ اللہ کے رسول ﷺ کو براہ راست وحی الہی کے ذریعے سے ہدایات دی جاتی تھیں اور آپ ﷺ اس کے بعد کسی کے مشورے کے محتاج یا پابند نہ تھے، لیکن اس کے باوجود بھی اللہ نے آپ کو مشورہ کا حکم فرمایا اور آپ ﷺ نے صحابہ کرام رضوان اللہ علیہم اجمعین سے مشورہ لیا، چنانچہ ملازمین اور مالکان کو بھی چاہیے کہ باہمی مشاورت کو رواج دیں، تاکہ اس کی برکات حاصل کر سکیں۔

(۴) پابندی وقت

مالکان اور ملازمین دونوں پر لازم ہے کہ پابندی وقت کو اپنا شعار بنائیں۔ ملازمین کو چاہیے کہ ادارے کے جو اوقات طے ہو جائیں ان کو پورا پورا صرف کرنے کی کوشش کریں، ایسا نہ ہو کہ مالک دیکھ رہا ہو تو پورا وقت اور نہ دیکھ رہا ہو تو اس میں ڈنڈی ماردی جائے اور اسی طرح مالکان کے لیے لازم ہے کہ ملازمین کو مقرر وقت کے بعد کام کرنے پر مجبور نہ کریں، اس سلسلہ میں اکثر بے احتیاطی دیکھنے میں آتی ہے کہ زبردستی ملازم سے اضافی اوقات لگوائیں گے اور اضافی وقت کا معاوضہ دینا نامناسب اور مانگنے پر اظہار برہمی کریں گے۔ جانبین کو اس بارے میں بہت احتیاط کی ضرورت ہے۔

(۵) صبر و تحمل کا مظاہرہ

انسانوں کے اکٹھے رہنے سہنے میں خلاف طبیعت امور کا واقع ہونا ایک فطری عمل ہے۔ اس لیے فریقین کسی بھی ناخوشگوار معاملہ پر یا خلاف طبیعت معاملہ کے پیش آنے پر صبر و تحمل اور نرم مزاجی کا مظاہرہ کریں۔ نرم مزاجی اور صبر و تحمل عظیم انسانوں کی صفات ہیں اور ایسے میں ایک دوسرے کا احترام پیش نظر رکھیں اور انداز گفتگو میں نفرت اور بیزاری کو قریب نہ آنے دیں۔

(۶) ایک دوسرے کے لیے دعا کرنا

مالک اور ملازم دونوں ایک دوسرے کے لیے ظاہری طور پر حصول رزق کا واسطہ بنتے ہیں۔ یہ اس بات کا تقاضا کرتا ہے کہ جانبین ایک دوسرے کے لیے دعاء کا خصوصی اہتمام کریں کیونکہ ملازم اچھا کام

کرے گا تو کاروبار ترقی کریگا اور جب کاروبار ترقی کرے گا تو ملازم کو بھی فوائد ملیں گے۔

(۷) معاہدہ ملازمت کی پاسداری کرنا

مالکان اور ملازمین کے درمیان ملازمت کا جو معاہدہ (Agreement) دستخط ہو جاتا ہے۔ وہ شرعی طور پر عہد ہوتا ہے اور عہد کے پورا کرنے کی قرآن و حدیث میں بہت تاکید آئی ہے۔ اس لیے فریقین پر لازم ہے کہ طے شدہ باتوں کی پابندی کریں، اگر تبدیلی مطلوب ہو تو فریقین ایک دوسرے کی باہمی رضامندی سے کر سکتے ہیں۔

اختلافات کے حل کا طریقہ

مذکورہ بالا تمام نسخوں کو استعمال کرنے کے باوجود بھی اگر مالکان اور ملازمین کا اختلاف ہو جائے تو اسے کس طرح سے حل کیا جائے؟ اس سلسلہ میں پہلے نمبر پر فریقین سرور کائنات صلی اللہ علیہ وسلم کے اس فرمان کو پیش نظر رکھیں اور ممکن حد تک ایک دوسرے کی خطاؤں کو درگزر کر دینا چاہیے:

عن عبد اللہ بن عمر رضی اللہ عنہما قال: جاء رجل الى النبی صلی اللہ علیہ وسلم فقال یا رسول اللہ کم نفعو عن الخادم؟ فسکت، ثم اعاد علیہ الکلام وصمت. فلما كانت الثالثة، قال: اعفوا عنه کل یوم سبعین مرة (ابو داؤد، باب فی حق المملوک ص: ۳۷۷)

ترجمہ: عبد اللہ بن عمر رضی اللہ عنہ سے روایت ہے کہ ایک شخص نبی کریم ﷺ کی خدمت میں حاضر ہوا اور دریافت کیا یا رسول اللہ اپنے ملازم کو ہم کتنی بار معاف کیا کریں؟ آپ ﷺ نے خاموشی اختیار فرمائی۔۔۔ جب اس نے تیسری بار سوال کیا تو آپ ﷺ نے فرمایا:

اسے دن میں ستر (۷۰) بار معاف کیا کرو۔

دوسرے نمبر پر اگر صرف درگزر کرنا مستقبل میں مزید خطرات (مثلاً بدگمانی، ایک دوسرے سے نفرت، غلط رویہ) وغیرہ کا سبب بن سکتا ہو اور اختلاف بہت بڑی نوعیت کا نہ ہو تو آپس میں باہمی گفت و شنید کر کے معاملہ کی صورت حال کو واضح کر لیں۔

تیسرے نمبر پر اگر صورت حال بالکل تحمل سے باہر ہو تو پھر:

☆ فریقین کو معاہدہ ختم کرنے کا پورا پورا حق ہوگا۔

☆ فریقین ظلم کی صورت میں عدالت سے رجوع کر سکتے ہیں۔

کچھ غلط فہمیوں کا ازالہ

بعض اوقات مالکان اور ملازمین ایک دوسرے کے بارے میں غلط فہمیوں کی بناء پر ایک تاثر قائم کر لیتے ہیں

اور اس کی بنیاد پر بے جا تبصرے کر کے غیبت کے مرتکب ہوتے ہیں، حالانکہ حدیث مبارکہ میں ہے:

عن ابی بکر ؓ رضی اللہ عنہ قال مر النبی صلی اللہ علیہ وسلم بقبرین فقال انہما ليعذبان

وما یعذبان فی کبیر اما احدہما فی عذب فی البول واما الآخر فی عذب فی الغیبة (ابن ماجہ ۴۱۸/۱)

ترجمہ: ابو بکر رضی اللہ عنہ فرماتے ہیں نبی کریم صلی اللہ علیہ وسلم دو قبروں

کے پاس سے گزرے، آپ صلی اللہ علیہ وسلم نے فرمایا ان دونوں قبروں

والوں کو عذاب ہو رہا ہے۔ اور کسی بڑی بات کی وجہ سے عذاب نہیں

ہو رہا، ان میں سے ایک کو پیشاب میں احتیاط نہ کرنے اور دوسرے کو

غیبت کرنے کی وجہ سے ہو رہا ہے۔

ذیل میں چند ایسی باتیں ذکر کی جا رہی ہیں جن پر عمل پیرا ہونے سے غلط فہمیوں کا ازالہ ہوگا۔ ان

سے بچنا فریقین کے لیے انتہائی ضروری ہے۔

۱) مختلف ملازمین کے معاہدات کے اختلاف کو مد نظر رکھا جائے

بعض اوقات ملازمین اگرچہ ایک تعلیمی قابلیت کے حامل ہوتے ہیں لیکن ادارے میں ان کو دی

گئی مراعات، سہولیات، تنخواہ وغیرہ میں کسی معقول وجہ سے فرق ہوتا ہے، جس کی وجہ سے اکثر بدگمانیاں

پیدا ہوتی ہیں۔ اس سلسلے میں ملازمین کو شعبہ جات کے اختلاف، ملازمین کے معاہدات کی نوعیت، کام

کی نوعیتوں کے فروق کو پیش نظر رکھنا چاہیے۔ جس سے بہت سی بدگمانیاں ختم ہو جاتی ہیں۔ ہاں اگر شعبہ

جات اور کام کی نوعیت اور قابلیت میں بھی کوئی نمایاں فرق نہ ہو تو مالکان کا جانبدارانہ رویہ ٹھیک نہ ہوگا۔

ایسی صورت حال میں بدگمانی، تبصروں سے گریز کرتے ہوئے درخواست یا فریق ثالث کے ذریعہ

معاملات کو مثبت انداز سے درست کرنا چاہیے۔

(۲) سنی سنائی باتوں پر یقین کرنا سم قاتل ہے

بعض دفعہ مالکان اور ملازمین ایک دوسرے کے بارے میں محض سنی سنائی باتوں کی بنیاد پر کچھ خود ساختہ نتائج نکال کر اس پر بدگمانی اور طعن و تشنیع کی عمارت کھڑی کر دیتے ہیں جبکہ دوسرے فریق کو اس کا قطعاً علم ہی نہیں ہوتا۔ یہ بات بھی قابل اصلاح ہے۔ اس سے بے برکتی ہوتی ہے۔

(۳) ملازمین کی پیشہ وارانہ تربیت سے گریز کرنا

بعض اوقات مالکان حضرات اس غلط فہمی پر کہ ملازم کی اگر اچھی پیشہ وارانہ تربیت دے کر ہم نے اس کو کچھ سکھا دیا تو یہ دوسری جگہ چلا جائے گا اور ہمارا سرمایہ اور محنت ضائع ہو جائے گی۔ یہ بات بھی کافی حد تک درست ہے اس سے بھی انکار نہیں کیا جاسکتا لیکن اس کے مقابلے میں مالک کو تربیت سے درج ذیل فوائد بھی ہوں گے:

☆ یہ ملازم غیر تربیت یافتہ کے مقابلے میں زیادہ مفید ہوگا۔

☆ ملازم ادارہ کا احسان مند ہو کر اپنا ادارہ سمجھ کر کام کرے گا۔

☆ ملازم پر یہ خرچ دوسری سرمایہ کاری کی طرح ہوگا، اور اس میں ملازم سے مخصوص مدت

تک ادارے میں لازمی رہنے کا معاہدہ بھی کیا جاسکتا ہے۔

آخر میں اللہ تعالیٰ کی بارگاہ میں دعاء ہے کہ اس رسالہ کو مارکیٹ میں مثبت تبدیلی لانے کا سبب بنائے

اور ناچیز کے لیے ذخیرہ آخرت بنائے (آمین)



SCS
مسلسل خدمت
کا چوتھا سال

حج، عمرہ، زکوٰۃ، قربانی پر مشتمل دینی تربیتی کورسز
کے کامیاب انعقاد کے بعد اب پیش خدمت ہیں

1 دو نئے کورس

ملازم کے حقوق و فرائض
(EMPLOYEE RIGHTS & DUTIES)
برائے مڈل، لوئر مینجمنٹ اور لیبر

مالک اور مینجمنٹ کے حقوق و فرائض
(EMPLOYERS RIGHTS & DUTIES)
برائے مالکان، ڈائریکٹرز اینڈ ہائر مینجمنٹ

خصوصیت

- 1 مالک اور ملازم کے حقوق و فرائض کی حدود و قیود
- 2 مالک اور ملازم کے درمیان خوشگوار تعلقات کی اہمیت
- 3 مالک اور ملازم کے خوشگوار تعلقات کے نسخے
- 4 لیکچر کی طرز پر ملٹی میڈیا پریزنٹیشن
- 5 SCS سے شائع شدہ رہنما کتابچے
- 6 مالک اور ملازم کے درمیان غلط فہمیوں کے اسباب اور ان کا ازالہ

نوٹ) آپ یہ دونوں کورسز اپنے ویڈیو پر بھی رکھوا سکتے ہیں۔ SCS کا Trainer آپ تک پہنچ جائے گا یا منتخب Trainees کا ایک گروپ SCS کے ویڈیو پر بھی آسکتا ہے۔

موبائل: 0323-2000247 | ای میل: ask@scsguide.com | ویب سائٹ: www.scsguide.com

