

آجر/یونین کے حقوق اور ذمہ داریاں

نیشنل لیبر ریلیشنز ایکٹ آجروں کو اجتماعی سودے بازی کے مقاصد کے لیے لیبر آرگنائزیشن کو منظم کرنے، اسے تشکیل دینے، اس میں شامل ہونے یا اعانت کرنے سے متعلق حقوق کے استعمال میں ملازمین کے ساتھ مداخلت، روک تھام، یا دباؤ ڈالنے، یا ملازمت کی شرائط و ضوابط کو بہتر بنانے کے لیے مل کر کام کرنے، یا ایسی کسی سرگرمی سے باز رکھنے سے منع کرتا ہے۔ اسی طرح سے، لیبر آرگنائزیشن ان حقوق کو استعمال کرنے سے ملازمین کو روک نہیں سکتی یا مجبور نہیں کر سکتی ہیں۔

آجر کے طرز عمل کی مثالیں جن سے قانون کی خلاف ورزی ہوتی ہے:

- ملازمین کے کسی یونین میں شامل ہونے یا ووٹ ڈالنے یا تحفظ یافتہ متفقہ سرگرمی میں مصروف عمل ہونے پر انہیں ملازمت یا فوائد سے محروم کرنے کی دھمکی دینا۔
- ملازمین کے اپنی نمائندگی کے لیے یونین کا انتخاب کرنے پر پلانٹ کو بند کرنے کی دھمکی دینا۔
- ملازمین سے ایسے حالات میں ان کی یونین کی ہمدردیوں یا سرگرمیوں کے بارے میں پوچھنا جو ایکٹ کے تحت ملازمین کو ان کے حقوق کے استعمال میں مداخلت کرتے، روکتے یا مجبور کرتے ہوں۔
- ملازمین کو ان کی یونین کی حمایت کی حوصلہ شکنی کرنے کے لیے فوائد دینے کا وعدہ کرنا۔
- تبادلہ کرنا، ملازمت سے فارغ کرنا، برطرف کرنا، ملازمین کو زیادہ مشکل کام دینا، یا بصورت دیگر ملازمین کو سزا دینا کیونکہ وہ یونین یا تحفظ یافتہ متفقہ سرگرمی میں مصروف عمل تھے۔
- تبادلہ کرنا، ملازمت سے فارغ کرنا، برطرف کرنا، ملازمین کو زیادہ مشکل کام دینا، یا بصورت دیگر ملازمین کو سزا دینا کیونکہ انہوں نے مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کا الزام دائر کیا ہے یا NLRB کے ذریعہ انجام دی جانے والی تفتیش میں حصہ لیا ہے۔
- [انتقامی کارروائی کو روکنے اور اس سے نمٹنے کے بہترین طریقوں پر پریزنٹیشن ملاحظہ کریں](#)

لیبر آرگنائزیشن کے طرز عمل کی مثالیں جن سے قانون کی خلاف ورزی ہوتی ہے:

- ملازمین کو دھمکی دینا کہ اگر وہ یونین کی حمایت نہیں کرتے تو انہیں اپنی نوکری سے ہاتھ دھونا پڑے گا۔
- یونین کا ممبر نہ ہونے کی وجہ سے کسی ملازم کو معطل کرنے، برطرف کرنے یا دیگر سزا کا مطالبہ کرنا خواہ ملازم نے قانونی ابتدائی فیس ادا کی ہو یا اس کے بعد وقفے سے فیس ادا کرنے کی پیشکش کی ہو۔
- اس وجہ سے شکایت پر کارروائی کرنے سے انکار کرنا کیونکہ ملازم نے یونین کے اہلکاروں پر تنقید کی ہے یا ملازم اس ریاست کی یونین کا ممبر نہیں ہے جہاں یونین سیکورٹی شقوں کی اجازت نہیں ہے۔
- ان ملازمین پر جرمانے عائد کیے جانا جو تحفظ یافتہ متفقہ سرگرمیوں میں مصروف عمل ہونے کے لیے قانونی طور پر یونین سے استعفیٰ دے چکے ہیں، یا جو غیر قانونی پیکٹ لائن عبور کرتے ہیں۔
- پیکٹ لائن کی بدسلوکی میں ملوث ہونا، جیسے کہ دھمکی دینا، بدسلوکی کرنا، یا آجر کے احاطے سے غیر ہڑتالیوں کو روکنا۔
- ملازمت کی شرائط و ضوابط سے غیر متعلقہ معاملات پر ہڑتال کرنا یا غیر جانبدار افراد کو جبری طور پر مزدوروں کے تنازعے میں پھنسانا۔

معابدے کے لیے اجتماعی سودے بازی کو کون سے اصول کنٹرول کرتے ہیں؟

جب ملازمین سودے بازی کے نمائندے کے طور پر یونین کا انتخاب کرتے ہیں تو، آجر اور یونین کو اجرت، گھنٹوں، تعطیلات کے وقت، بیمہ، تحفظ کے طریقوں اور دیگر لازمی موضوعات کے بارے میں نیک نیتی سے سودے بازی کرنے کے لیے مناسب وقت پر ملاقات کرنا ضروری ہے۔ انتظامیہ کے کچھ فیصلے جیسے کہ ذیلی ٹھیکیداری، منتقلی اور دیگر عملی تبدیلیاں سودے بازی کے لازمی امور نہیں ہوسکتے ہیں، لیکن آجر کو یونٹ کے ملازمین پر فیصلے کے اثرات کے بارے میں سودے بازی کرنی ہوگی۔

کسی بھی فریق کا دوسرے کے ساتھ اجتماعی طور پر سودے بازی کرنے سے انکار کرنا مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل ہے، لیکن فریقین معاہدے تک پہنچنے یا رعایتیں دینے کے پابند نہیں ہیں۔

اگر اچھی نیت سے کی گئی معقول کوششوں کے بعد، کوئی معاہدہ نہیں ہو پاتا ہے تو، آجر تعطل کا اعلان کر سکتا ہے اور پھر یونین کو پیش کردہ آخری پیشکش پر عمل درآمد کر سکتا ہے۔ تاہم، یونین اس بات سے متفق نہیں ہو سکتی ہے کہ بات حقیقی تعطل تک پہنچ گئی ہے اور اچھی نیت سے سودے بازی کرنے میں ناکامی کے لیے مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کا الزام دائر کر سکتی ہے۔ NLRB اس بات کا تعین کرے گی کہ بات چیت کی سرگزشت اور دونوں فریقوں کی سمجھ کی بنیاد پر بات حقیقی تعطل تک پہنچی ہے یا نہیں۔

اگر ایجنسی کو لگتا ہے کہ بات تعطل تک پہنچ گئی ہے تو، آجر کو سودے بازی کی میز پر واپس آکر بات چیت کرنے کے لیے کہا جائے گا۔ انتہائی معاملے میں، NLRB آجر کو سودے بازی پر مجبور کرنے کے لیے وفاقی عدالت کا حکم طلب کر سکتی ہے۔

معاہدے کی میعاد ختم ہونے پر فریقین کی ذمہ داریاں ختم نہیں ہوجاتی ہیں۔ انہیں آنے والے معاہدے، یا معاہدے کے خاتمے کے لیے نیک نیتی سے سودے بازی کرنی ہوگی، جبکہ ختم شدہ معاہدے کی شرائط جاری رہیں گی۔

معاہدہ ختم کرنے کے خواہشمند فریق کو میعاد ختم ہونے کی تاریخ سے 60 دن پہلے، یا مجوزہ اختتام سے 60 دن پہلے دوسرے فریق کو تحریری طور پر مطلع کرنا ہوگا۔ ایک فریق کو دوسرے فریق سے ملنے اور بات چیت کرنے کی پیشکش کرنی ہوگی اور [وفاقی ثالثی اور مصالحتی خدمت](#) کو کسی تنازعہ کی موجودگی کے بارے میں باخبر کرنا ہوگا۔

”نیک نیتی“ کے ساتھ سودے بازی کا تعین کیسے کیا جاتا ہے؟

NLRB کے سینکڑوں، شاید ہزاروں معاملات نیک نیتی سے سودے بازی کے فرض کے معاملے سے نمٹائے جا رہے ہیں۔ اس بات کا تعین کرنے کے لیے کہ آیا کوئی فریق نیک نیتی سے سودے بازی کر رہا ہے، بورڈ حالات کی مجموعی صورتحال پر نظر رکھے گا۔ نیک نیتی کے ساتھ سودے بازی کا فرض ادا کرنا غور و خوض میں فعال طور پر حصہ لینے کی ایک ذمہ داری ہے تاکہ معاہدے کی بنیاد تلاش کرنے کے موجودہ ارادے کی نشاندہی کی جاسکے۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ ایک کھلے ذہن اور کسی معاہدے تک پہنچنے کی ایماندارانہ خواہش کے ساتھ مشترکہ گراؤنڈ تک پہنچنے کی ایماندارانہ کوشش بھی ہے۔

”نیک نیتی“ میں سودے بازی کی شرط کو شامل کرنے کا مقصد اس بات کو یقینی بنانا تھا کہ کوئی فریق سودے بازی والی میز پر آنے کے بجائے صرف تحریکوں کے ساتھ آگے بڑھے۔ ایسے معروضی معیارات ہیں جن کا NLRB جائزہ لے گا تاکہ اس بات کا تعین کیا جا سکے کہ آیا فریقین نیک نیتی کے ساتھ سودے بازی کرنے کی اپنی ذمہ داری کا احترام کر رہے ہیں، مثال کے طور پر آیا فریق مناسب وقت اور وقفوں پر ملنے کے لیے تیار ہے اور کیا فریق کی نمائندگی کسی ایسے شخص کے ہاتھ میں ہے جسے میز پر فیصلے کرنے کا اختیار حاصل ہے۔

سودے بازی والی میز سے دور والا طرز عمل بھی متعلقہ ہو سکتا ہے۔ مثال کے طور پر اگر کوئی آجر سودے بازی کے بغیر ملازمین کی ملازمت کی شرائط و ضوابط میں یکطرفہ تبدیلی کرتا ہے تو یہ بدنیتی کی علامت ہوگی۔

یونین کے واجبات کے بارے میں کیا اصول ہیں؟

یونینز کی نمائندگی کرنے والے ملازمین سے اکٹھا کردہ واجبات کی رقم وفاقی اور ریاستی قوانین اور عدالتی فیصلوں سے مشروط ہے۔

NLRA آجروں اور یونینوں کو یونین-سیکیورٹی معاہدے کرنے کی اجازت دیتا ہے، جس کے تحت سودے بازی یونٹ کے تمام ملازمین کو یونین کے ممبر بننے اور ملازمت حاصل کرنے کے 30 دن کے اندر یونین کے واجبات اور فیسوں کی ادائیگی شروع کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔

حتی کہ سیکیورٹی معاہدے کے تحت، جو ملازمین یونین کی مکمل رکنیت پر اعتراض کرتے ہیں وہ 'بنیادی' ممبروں کے طور پر اپنی موجودگی برقرار رکھ سکتے ہیں اور نمائندگی کے لیے براہ راست استعمال ہونے والے واجبات کا صرف وہی حصہ ادا کرسکتے ہیں، جیسے کہ اجتماعی سودے بازی اور معاہدہ انتظامیہ۔ اعتراض کرنے والوں کے طور پر، وہ مزید مکمل ممبر نہیں ہیں لیکن پھر بھی یونین کے معاہدے کے ذریعہ تحفظ یافتہ ہیں۔ یونینز تمام بنیادی ملازمین کو اس اختیار کے بارے میں بتانے کی ذمہ دار ہیں، جسے سپریم کورٹ کے فیصلے کے ذریعہ تشکیل دیا گیا تھا اور اسے بیک (Beck) رائٹ کے نام سے جانا جاتا ہے۔

ملازم مذہبی بنیادوں پر یونین کی رکنیت پر اعتراض کرسکتا ہے، لیکن اس صورت میں، غیر مذہبی رفاہی تنظیم کے واجبات کے برابر رقم ادا کرنا ہوگی۔

کام کرنے کے حق والی ریاستوں کے بارے میں کیا خیال ہے؟

27 ریاستوں نے معروف "کام کرنے کا حق" قوانین کو منظوری دے کر یونین-سیکیورٹی معاہدوں پر پابندی عائد کردی ہے۔ ان ریاستوں میں، کام کی جگہ پر یہ ہر ایک ملازم پر منحصر ہے کہ وہ یونین میں شامل ہونے یا نہ کرنے کا فیصلہ کرے اور واجبات کی ادائیگی کرے، تاہم تمام کارکنان یونین کے ذریعہ طے شدہ اجتماعی سودے بازی کے معاہدے کے ذریعہ تحفظ یافتہ ہیں۔