

بنام: تمام علاقائی ڈائریکٹرز، انچارج آفیسر اور ریڈیڈنٹ آفیسرز

منجانب: جینیفر اے ابروزو، (Jennifer A. Abruzzo) جنرل قونصل

موضوع: NLRA کے تحت تارکین وطن کارکنوں کے لیے حقوق اور تدابیر کو یقینی بنانا

نیشنل لیبر ریلیشنز ایکٹ کی شروعات سے ہی، NLRB اور جائزہ لینے والی عدالتوں نے وسیع پیمانے پر تسلیم کیا ہے کہ اس ایکٹ کے قانونی تحفظ تمام احاطہ شدہ کارکنان کو مساوی طور پر فراہم کیے جاتے ہیں، خواہ اس ملک میں تارکین وطن کی صورتحال کچھ بھی ہو۔¹ 1984 میں، سپریم کورٹ نے *Sure-Tan, Inc. v. N.L.R.B.*, 467 U.S. 883, 891-892 (1984) میں، اس بات کی تصدیق کی تھی کہ غیر دستاویز بند کارکنان قانونی ملازمین ہیں جو NLRA کے تحت تحفظ کے حقدار ہیں۔ ایکٹ کے تحت تمام کارکنوں کو اپنے حقوق استعمال کرنے کے لائق بنانے کے لیے، ہمیں تارکین وطن کارکنوں کے امیگریشن سے متعلق دھمکی آمیز ہتھکنڈوں سے آزاد ہونے کے حق کی سرگرم انداز میں حفاظت کرنی چاہیے جو ملازمین کو خاموش کرنے کی کوشش کرتے ہیں، اجرت میں بہتری اور کام کے حالات کے حصول کے لیے مل کر کام کرنے کے ان کے حق کو بدنام کرتے ہیں اور قانونی خلاف ورزیوں کی اطلاع دینے کے ان کے مقصد کو ناکام بناتے ہیں۔ میں ان اداروں کو مکمل طور پر جوابدہ بنانے کے لیے پُر عزم ہوں جو تارکین وطن کارکنوں اور ان کے جائے کار کو ہدف بنا کر NLRA کی پالیسیوں اور ملک کے امیگریشن قوانین کو کمزور کرتے ہیں۔

اس میمورنڈم میں، میں تارکین وطن کمیونٹیز کی مخصوص ضروریات کو مؤثر طریقے سے پورا کرنے سے متعلق پالیسیوں اور طریقہ کار کو بیان کروں گی اور اس بات کو یقینی بناؤں گی کہ NLRB نہ صرف ان تمام کارکنوں کے لیے قابل رسائی ہو جنہیں ہماری اعانت مطلوب ہے، بلکہ یہ ایک محفوظ جگہ بھی ہے جہاں امیگریشن کی صورتحال یا کام کی اجازت سے قطع نظر ان کے ساتھ وقار و احترام والا سلوک کیا جاتا ہے۔

1. NLRB کے ساتھ محفوظ، قابل رسائی اور باوقار طور پر مصروف عمل ہونا

A. مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کے گواہوں اور متاثرین کے لیے امیگریشن سے متعلق راحت طلب اور حاصل کرنا

NLRB کی تمام تارکین وطن کارکنوں—دستاویزی اور غیر دستاویزی—کے حقوق کے تحفظ کی صلاحیت کا ایک سنگ بنیاد ہوم لینڈ سکیورٹی ڈپارٹمنٹ (DHS) اور اس کی ذیلی ایجنسیوں کے ساتھ کام کر کے کیس در کیس کی بنیاد پر امیگریشن سے متعلق بامعنی راحت حاصل کرنے کی ہماری صلاحیت ہے۔ اپنے 12 اکتوبر، 2021 کے میمورنڈم میں، ورک سائٹ انفورسمنٹ: امریکی لیبر مارکیٹ، امریکی ورک سائٹ کے حالات اور افراد کے وقار و احترام کے تحفظ کی حکمت عملی، DHS کے سکریٹری الیگزینڈرو مینورکس

¹ دیکھیں، مثال، *Logan & Paxton*, 55 NLRB 310, 315 n.12 (1944) ("یہ قانون شہریوں اور غیر شہریوں کے درمیان تفریق نہیں برتتا ہے۔ ایکٹ کے مقاصد کو مؤثر طریقے سے انجام دینے کے لیے، ہم اس نتیجے پر پہنچے ہیں کہ اس بنیاد پر کوئی امتیاز نہیں برتا جانا چاہیے۔")۔

جس میں کہا گیا ہے کہ محکمہ کا ہدف، ”محکمہ محنت اور دیگر سرکاری ایجنسیوں کے اہم کام کو آسان بنانے کے لیے امیگریشن نافذ کرنے والی پالیسیوں کو اپنانا ہے تاکہ اجرت کے تحفظ، جائے کار کے تحفظ، مزدوروں کے حقوق اور دیگر قوانین اور معیارات کو نافذ کیا جاسکے۔“ خاص طور پر، سیکریٹری میٹورکس نے امریکی امیگریشن اینڈ کسٹمز انفورسمنٹ (ICE) اور امریکی سٹیزن شپ اینڈ امیگریشن سروسز (USCIS) کو ہدایت دی ہے کہ وہ لیبر انفورسمنٹ ایجنسیوں کے ساتھ تعاون سے وابستہ خدشات کو دور کرنے کے مقصد سے منصوبے تیار کریں جس کا مقصد ”غیر شہریوں کے لیے ممکنہ راحت کے اختیارات کی تشخیص کو یقینی بنانا ہے جو گواہ کے طور پر کام کرتے ہیں یا مزدوروں کے تئیں بدسلوکی اور استحصالی حالات کا شکار ہوتے ہیں۔“ میں مزدوروں کو مسلسل بدسلوکی سے بچانے اور ایجنسی کی کارروائی میں ان کی مکمل شرکت کی حوصلہ افزائی کرنے کے لیے NLRB جیسے لیبر انفورسمنٹ ایجنسیوں کے ساتھ مصروف عمل ہونے کے لیے سیکریٹری میٹورکس کی عہدبستگی کو سلام کرتا ہوں۔ لہذا، الزام دائر کرنے والے فریق یا گواہ کی درخواست پر، NLRB امیگریشن سے متعلق راحت کی درخواست کرے گا جس میں مؤخر کارروائی، پیروں، مسلسل موجودگی، U یا T کی صورتحال، برطرفی پر روک، یا دستیاب اور مناسب دیگر راحت شامل ہے، تاکہ ان کارکنوں کو ان کے قانونی حقوق کے استعمال میں تحفظ فراہم کیا جاسکے اور ایکٹ کے مضبوطی سے نفاذ کی اجازت دی جاسکے۔ افراد یا ان کے نمائندے اس طرح کی راحت کی ضرورت کے بارے میں NLRB کے علاقائی دفتر یا ایجنسی کی امیگریشن ٹیم کو بتا سکتے ہیں۔

B. U اور T ویزا (یا سٹیٹس) کے لیے درخواستوں کی تصدیق کرنا

NLRB مناسب معاملات میں درخواستوں کی تصدیق کر کے U اور T ویزا (یا سٹیٹس) کے حصول میں مزدوروں کے استحصال کے متاثرین کی مدد جاری رکھے گا۔ کانگریس نے 2000 میں انسانی اسمگلنگ اور تشدد کے تحفظ کے ایکٹ کی منظوری کے ساتھ U ویزا پروگرام تشکیل دیا تاکہ نفاذ قانون کے اداروں کی غیر دستاویز بند افراد (جائے کار کی کچھ خلاف ورزیوں سمیت) کے خلاف کچھ توہین آمیز طرز عمل سے متعلق مقدمات کی تحقیقات اور قانونی کارروائی کی صلاحیت کو مضبوط بنایا جاسکے اور ساتھ ہی متاثرین کو تحفظ فراہم کیا جاسکے۔ U ویزا سے متعلق راحت— اس میں مؤخر کارروائی کی شکل میں عبوری تحفظ اور کامیاب عرضی دہندگان اور ان کے قریبی خاندان کے لیے کام کی اجازت شامل ہے— USCIS میں جمع کرائی گئی درخواست کے ذریعے اہل فرار دیے گئے جرائم کے متاثرین کے لیے دستیاب ہوسکتی ہے، جہاں قانون نافذ کرنے والی ایجنسی، جیسے کہ NLRB، اس بات کی تصدیق کرتی ہے کہ اس فرد نے غیر قانونی طرز عمل کی تحقیقات یا استغاثہ میں مدد کی ہے۔ سسٹر پروگرام T ویزا کی درجہ بندی کے تحت عارضی امیگریشن سے متعلق راحت فراہم کرتا ہے، جو مزدوروں کی اسمگلنگ سمیت افراد میں انسانوں اسمگلنگ کی سنگین شکل کے کچھ متاثرین کو جاری کیا جاسکتا ہے۔²

NLRB نے طویل عرصے سے یہ تسلیم کیا ہے کہ آجر کی جانب سے کمزور کمیونٹیز کے ممبروں کے ساتھ بدسلوکی، جو اس قانون کے تحت محفوظ، مربوط سرگرمیوں میں مصروف عمل ہیں، ان میں NLRB کی مدد حاصل کرنے یا ثبوت فراہم کرنے کے بارے میں تشویش پیدا کرتی ہے۔ یہی وجہ ہے کہ ایجنسی کئی سالوں سے USCIS سے تسلیم شدہ قانون نافذ کرنے والی ایجنسی رہی ہے۔ میں اس فرض کے لیے بدستور عہدبستہ ہوں اور اسی طرح، میں

² U اور T ویزا فوائد کے بارے میں مزید معلومات کے لیے مجرمانہ سرگرمی کے متاثرین ملاحظہ کریں: U غیر تارکین وطن صورتحال؛ انسانی اسمگلنگ کے متاثرین: T غیر تارکین وطن صورتحال؛ حالیہ T ویزا تجاویز پر اپ ڈیٹ شدہ اور جامع ریٹنا؛ اور انسانی اسمگلنگ کا مقابلہ کرنے کے مرکز کی جانب سے مسلسل موجودگی پر وسائل کا ریٹنا، جو اسمگلنگ کے ایسے متاثرین کے لیے ایک عارضی عہدہ ہے جو ممکنہ گواہ ہوسکتے ہیں۔ یہ بھی دیکھیں NLRB کی کارروائیوں کے دوران پیدا ہونے والے امیگریشن کے مسائل کو حل کرنے کے لیے تازہ ترین کارروائی، OM میمورنڈم 62-11 (7 جون 2011 کو جاری کیا گیا)۔

U اور T عرضیوں کے لیے اور ان افراد کے لیے درخواستوں کی تصدیق کروں گا جنہیں NLRB کی تفتیش یا قانونی کارروائی میں مددگار ثابت ہوئے ہیں اور اہل قرار دیے گئے جرم کے شکار کے طور پر نقصان پہنچا ہے۔³

USCIS کے نئے اعلان کردہ ”حقیقی تعین (Bona Fide Determination)“ کے عمل کے مطابق، USCIS سے پہلے ایک حقیقی U ویزا عرضی دہندہ، جو ہمارے جیسی ایجنسی سے نفاذ قانون والی تصدیق حاصل کرتا ہے، اس کے پاس بروقت مؤخر کارروائی اور ملازمت کی اجازت حاصل کرنے کے ذرائع ہوں گے، جس سے ہمیں اپنے کیس کی کارروائی میں آگے بڑھنے کے ساتھ NLRB کے ساتھ تعاون جاری رکھنے کی صلاحیت میں مدد ملے گی۔ 4 یہاں تک کہ اگر کوئی شخص U یا T ویزا کا اہل نہیں بھی ہے، تب بھی NLRB مناسب معاملات میں DHS سے استغاثہ کی صوابدید کی درخواست کر سکتی ہے، جس میں مؤخر کارروائی اور ملازمت کی اجازت کی دستاویز بھی شامل ہے۔

NLRB بورڈ ایجنٹوں کو دستاویزی معلومات فراہم کی جائیں گی تاکہ وہ الزام دائر کرنے والے فریقوں، گواہوں اور ان کے نمائندوں کے ساتھ ان طریقوں کے بارے میں اسے شیئر کر سکیں جس کے ذریعہ ایجنسی سے U اور T ویزا سرٹیفکیٹ حاصل کیے جاسکتے ہیں۔ امیگریشن ٹیم ایک متعلقہ NLRB عوامی ویب سائٹ صفحہ بھی تیار کرے گی، نیز ان عملوں پر NLRB بورڈ ایجنٹوں کو تربیت بھی دے گی۔

C. تارکین وطن کارکنان کے خلاف جبری ہتھکنڈوں کا جواب دینا

بورڈ نے طویل عرصے سے یہ تسلیم کیا ہے کہ امیگریشن سے متعلق ہتھکنڈوں کو اکثر ملازمین کو خاموش کرنے اور قانونی خلاف ورزیوں کی اطلاع دینے کی ان کی خواہش کو ناکام بنانے کے لیے استعمال کیا جاتا ہے۔ امیگریشن سے متعلق دھمکیاں خاص طور پر جبری ہوتی ہیں اور ”سب سے شدید خوف پیدا کرتی ہیں“ کیونکہ، ملازمت کے ممکنہ نقصان کی دھمکی دینے کے علاوہ، وہ ملازمین کی اپنے گھروں میں رہنے کی صلاحیت کو بھی خطرے میں ڈال دیتی ہیں۔ (1981) 245, 247, 252-53 NLRB *Viracon, Inc.* دیکھیں۔ بورڈ نے نوٹ کیا ہے کہ، ”ملازمین کی امیگریشن کی صورتحال کو متاثر کرنے والی دھمکیوں کی محتاط طور پر جانچ کیے جانے کی ضرورت ہے“ کیونکہ، ”ان سے ملازمین میں خوف پیدا ہونے کا سب سے زیادہ امکان ہوتا ہے۔“ *Labriola Baking Co.* (2014) 412, 413 NLRB 361 مناسب حفاظتی اقدامات کے بغیر، ان کارکنوں کو امیگریشن سے متعلق دھمکیوں اور انتقامی کارروائیوں کا نشانہ بنا سکتی ہے جنہوں نے آگے بڑھ کر NLRB کی تفتیش یا قانونی کارروائی میں مدد کی ہے، ”یہاں تک کہ مجاز ملازمین۔ . . کو بھی ان کے سیکشن 7 کے حقوق استعمال کرنے سے روکا جاتا ہے اگر اس کا مطلب یہ ہے کہ ان سے ان کی حقیقی یا مبینہ امیگریشن کی صورتحال کے بارے میں پوچھ گچھ کی جا سکتی ہے۔“ (2014) 848, n.1 NLRB *Farm Fresh Co.* اور جب کوئی آجر تارکین وطن ملازمین کو اس طریقے سے نشانہ بناتا ہے تو، وہ باہمی مدد، منظم کوششوں اور مزدور اور روزگار کے قوانین کے مؤثر نفاذ میں مداخلت کر کے تمام ملازمین کے مزدوری کے حقوق کو کمزور کر سکتا ہے۔⁵

اس طرح، ہم بدستور محتاط رہیں گے اور غیر منصفانہ لیبر پریکٹس کیس میں ملزم فریق یا جواب دہندہ کی طرف سے کسی بھی دھمکی یا انتقامی کارروائی کو بہت سنجیدگی سے لیں گے جو

³ مزدوروں کے تنہا غیر منصفانہ طرز عمل کی تحقیقات کے دوران سامنے آنے والے عام اہل قرار پانے والے جرائم میں انصاف کی راہ میں رکاوٹ، گواہوں سے چھیڑ چھاڑ، جبری وصولی اور سنگین حملے شامل ہیں۔ دیکھیں (2008) 214.14(a)(9) C.F.R. 8.

⁴ دیکھیں USCIS نے جرائم کے متاثرین کو مزید تحفظ فراہم کرنے والی پالیسی جاری کی ہے، USCIS پریس ریلیز مورخہ 14 جون 2021۔

⁵ دیکھیں Ruben J. Garcia، مارچیل ورکرز: کس طرح سے قانونی غلطی کارکنوں کو تقسیم کرتی ہیں اور انہیں تحفظ کے بغیر چھوڑ دیتی ہیں (2012)۔

امیگریشن کی صورتحال یا کام کی اجازت سے متعلق ہے۔⁶ اس طرح کے رویے سے نمٹنے کے لیے، علاقوں کو کیس کے تمام مراحل میں جامع اور فوری حل پر فعال طور پر عمل کرنا چاہیے، جس میں مناسب ہونے پر، دفعہ (j) 10 کے تحت اقدامات کا مطالبہ کرنا اور موجودہ شکایات میں ضروری ترامیم کرنا شامل ہوسکتا ہے۔ اگر ملزم فریق کے وکیل اس طرح کے غیر قانونی طرز عمل میں شامل ہیں تو علاقائی انتظامیہ کو بورڈ کے قواعد و ضوابط کی دفعہ 102.177 کے تحت بدسلوکی کے لیے وکیل کا حوالہ دینے پر غور کرنا چاہیے اور مناسب تعزیرات کے لیے ریاستی بار ایسوسی ایشن کو بھیجنے پر بھی غور کرنا چاہیے۔

II. تحقیقات اور قانونی چارہ جوئی کے طریقے جو تارکین وطن کارکنوں سے متعلق معاملات میں ایکٹ کو مکمل طور پر مؤثر بناتے ہیں

A. مؤثر تفتیشی طریقہ کار

ہم قانون کو اس وقت مؤثر بنانے سے قاصر ہیں جب امتیازی سلوک برتا جاتا ہے اور گواہ الزامات دائر کرنے اور بورڈ ایجنٹ کے سامنے حلفیہ بیانات سمیت ثبوت پیش کرنے کے لیے تیار نہیں ہوتے ہیں۔ اپنے موجودہ یا سابق آجر کے مفادات کے خلاف گواہی دینے کے بارے میں ملازمین کی تشویش میں اس وقت اضافہ ہوتا ہے جب وہ ہمارے کیس کی کارروائی کے طریقہ کار اور پروٹوکول میں شمولیت سے بھی ڈرتے ہیں۔ اس طرح، خطوں کو تارکین وطن کارکنوں سے متعلق تحقیقات میں پیدا ہونے والے چیلنجوں کو سمجھنے کی کوشش کرنی چاہیے اور لچک پذیر اور ہمدرد ہونا چاہیے۔

آج سے، بورڈ ایجنٹوں کو حلفیہ بیان دینے والے ہر شخص کو مشورہ دینا چاہیے کہ کسی شخص کی امیگریشن یا کام کی اجازت کی صورتحال اس تحقیقات سے متعلق نہیں ہے کہ آیا ایکٹ کی خلاف ورزی ہوئی ہے اور یہ کہ بورڈ ایجنٹ اس شخص کی امیگریشن یا کام کی اجازت کی صورتحال کے بارے میں پوچھ گچھ نہیں کرے گا۔ اس کے علاوہ، بورڈ ایجنٹوں کو کسی کیس کے میرٹ کے مرحلے کے دوران سوشل سیکورٹی نمبر یا انفرادی ٹیکس دہندگان کی شناختی نمبر (ITINS) مانگنے سے پرہیز کرنا چاہیے۔ امیگریشن کی ٹیم جلد ہی متعدد زبانوں میں ایک دستاویز تقسیم کرے گی جو کسی بھی گواہ یا فریق کو فراہم کی جاسکتی ہے جو امیگریشن کی حیثیت اور ہمارے کیس پر کارروائی کے طریقہ کار سے متعلق تشویش کا اظہار کرتا ہے۔

علاقائی دفتر کو عینی شاہدین کی علاقائی دفاتر تک رسائی کے طریقہ کار کا جائزہ لینا اور اپ ڈیٹ کرنا چاہیے، بشمول ان کے دفاتر کا پتہ لگانے کے بارے میں ہدایات اور گواہوں کو سیکیورٹی اور حفاظتی طریقہ کار پر عمل کرنے کی توقع کرنی چاہیے۔ علاقائی دفتر کو اس معلومات کو وسیع پیمانے پر مقامی تارکین وطن برادریوں اور ایڈووکیسی گروپ کے ساتھ بانٹنا چاہیے۔ وفاقی ایجنسی کی حیثیت سے، ہم یہ بھی تسلیم کرتے ہیں کہ وفاقی عمارتوں میں رہنے والے کچھ تارکین وطن گواہ ہمارے دفاتر آنے سے ہچکچا سکتے ہیں یا نہیں آسکتے ہیں۔ جہاں کوئی گواہ وفاقی عمارت میں داخل ہونے میں ہچکچاہٹ یا نہ آپانے کے بارے میں بتاتا ہے تو بورڈ ایجنٹوں کو گواہ کا حلف نامہ لینے کے لیے ملاقات کے لیے غیر جانبدار جگہ تلاش کرنی چاہیے۔⁷ مزید برآں، ہمارے عمل تک رسائی کو آسان بنانے کے لیے، ہم دو لسانی مواد کی تخلیق اور تقسیم جاری رکھیں گے اور دو لسانی بورڈ ایجنٹوں کی خدمات حاصل کریں گے۔

⁶ بورڈ کی کارروائی میں حصہ لینے والے کی امیگریشن کی صورتحال سے متعلق خطرہ U ویزا قانون کے تحت انصاف میں رکاوٹ ڈالنے یا گواہوں سے چھوڑ چھاڑ کرنے کا اہل جرم ہوسکتا ہے اور ساتھ ہی دفعہ (j) 10 حکم امتناعی راحت پر غور کرنے کی وجہ بن سکتا ہے۔

⁷ ٹیلیفون کے ذریعے یا عملی طور پر ملاقات کا انتظام صرف اسی صورت میں کیا جانا چاہیے جب کوئی اور معقول متبادل موجود نہ ہو۔

میں تسلیم کرتا ہوں کہ رازداری کے خدشات سے عوام کی الزامات دائر کرنے یا NLRB تحقیقات میں حصہ لینے کی خواہش بھی متاثر ہوتی ہے۔ مثال کے طور پر، اگر کوئی گواہ حلف نامہ میں گھر کا پتہ فراہم کرنے کے بارے میں تشویش کا اظہار کرتا ہے تو، علاقائی دفتر کو اس بات کا پتہ لگانا چاہیے کہ آیا استعمال کی جاسکنے والی قابل اعتماد متبادل رابطے کی معلومات موجود ہیں، جیسے کہ خاندان کے کسی رکن کی معلومات۔ قابل ذکر بات یہ ہے کہ، اگرچہ NLRB کی دیگر وفاقی اور ریاستی ایجنسیوں کے ساتھ تعاون کرنے کی ایک عام پالیسی ہے جو قانون نافذ کرنے کی کوششوں میں مدد کے لیے ایجنسی کیس کی معلومات کی درخواست کرتے ہیں، اس طرح کے تعاون میں اس وقت تک NLRB گواہوں کی معلومات ICE کے ساتھ شیئر کرنا شامل نہیں ہے، جب تک کہ کوئی فرد یہ درخواست نہ کرے کہ ایجنسی امیگریشن فوائد حاصل کرنے میں ان کی مدد کرنے کے لیے ان کی معلومات کا اشتراک کرے۔

میں یہ بھی تسلیم کرتا ہوں کہ ایسی مختلف وجوہات موجود ہیں جس کے سبب کوئی شخص اپنے جائے کار پر اپنے قانونی نام کے علاوہ دوسرا نام استعمال کرسکتا ہے۔ بورڈ ایجنٹوں کی یہ ذمہ داری نہیں ہے کہ وہ مثبت طور پر یہ پوچھ تاچھ کریں کہ آیا حلف گیرندہ جائے کار پر عام طور پر استعمال ہونے والے نام کے علاوہ کوئی اور نام استعمال کرتے ہیں یا نہیں۔⁸ تاہم، اگر کوئی حلف گیرندہ بورڈ ایجنٹ کو مشورہ دیتا ہے کہ وہ اپنے قانونی نام سے مختلف نام استعمال کرے تو، بورڈ ایجنٹ کو حلف نامہ میں درج ذیل فراہم کر کے اس کی نشاندہی کرنی چاہیے: ”میں، (قانونی نام)، جسے (دوسرے نام (ناموں)).... سے بھی جانا جاتا ہے“ حلف گیرندہ کو اپنے قانونی نام کے ساتھ حلفیہ بیان پر دستخط کرنا چاہیے۔ علاقائی دفتر کو ایڈمنسٹریٹو لاء ججز، بورڈ، یا دیگر ٹریبونلز کے ساتھ تمام مواصلات میں ایک ہی طرز عمل کا استعمال کرنا چاہیے، جس میں اس شخص کا ”(قانونی نام) کے طور پر حوالہ دیا جانا چاہیے، جسے (دوسرے نام (ناموں))...“ سے بھی جانا جاتا ہے۔ بورڈ ایجنٹوں کو ان امتیازی سلوک کرنے والوں کو بھی مشورہ دینا چاہیے جنہوں نے کام پر اپنے قانونی نام کے علاوہ کوئی اور نام استعمال کیا ہے کہ، اگر علاقہ بالآخر ان کے معاملے میں شکایت جاری کرتا ہے تو، شکایت کا حوالہ ان کے قانونی نام سے دیا جانا چاہیے۔

مزید برآں، انگریزی نہ بولنے والے افراد سے متعلق تفتیش کے دوران، علاقوں کو تفہیم اور بولنے کی مہارت کے درمیان فرق سے آگاہ ہونا چاہیے۔⁹ انگریزی نہ بولنے والا فرد خود کو لاحق خطرے کے بارے میں واضح طور پر گواہی دے سکتا ہے، بھلے ہی گواہ انگریزی میں درست الفاظ کو نہ دہرا سکے۔ کیس پر کارروائی کی ہدایت کے مطابق، علاقائی دفتر کو گواہ کی گواہی کو غیر معتبر کرنے یا غیر قانونی بیانات سے متعلق الزامات پر شکایت جاری نہ کرنے کا فیصلہ کرنے کے لیے اس طرح کے تضاد کا استعمال نہیں کرنا چاہیے۔¹⁰

⁸ اگر کوئی شخص اپنے NLRB حلف نامہ میں جائے کار پر استعمال ہونے والے نام کا استعمال کرتا ہے تو، میرے خیال میں یہ سچی گواہی دینے کی اپنی ذمہ داری کے مقصد سے حلف گیرندہ کی جانب سے جھوٹا مادی بیان نہیں ہوگا۔

⁹ یہ تصور کہ کوئی شخص کسی زبان کو سمجھ سکتا ہے جب کہ اسے وہ بول نہیں پاتا ہے، یہ اچھی طرح سے تسلیم شدہ ہے اور بعض اوقات اسے ”مجہول“ یا ”ادراک پذیر“ دولسانی کے طور پر جانا جاتا ہے۔ مثال کے طور پر، مائیکل ایراڈ کا،

The Small Island Where 500 People Speak Nine Different Languages, The Atlantic (Nov. 26, 2018) <https://www.theatlantic.com/health/archive/2018/11/receptive-multilingualism-small-languages/576649/> دیکھیں؛ اس کے علاوہ، Hugo Baetens Beardsmore, *Bilingualism: Basic Principles* 16 (2d ed. 1986) بھی دیکھیں۔

¹⁰ NLRB CASEHANDLING MANUAL, PT 10064، 1، مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کی سماعت (اپریل 2021)، سیکشن 10064 (”اگر ... علاقائی دفتر ان معاملات کے بارے میں معروضی شواہد کی بنیاد پر ساکھ کے تنازعات کو حل نہیں کرسکتا ہے جو کیس کے میرٹ کے تعین پر اثر انداز ہوسکتے ہیں تو اس وقت تک شکایت جاری کی جانی چاہیے جب تک کہ کوئی تصفیہ نہ ہوجائے۔“)

B. تارکین وطن کے خلاف کارکنوں کے خلاف انتقامی کارروائی سے نمٹنے کے لیے تیار کردہ تصفیہ پر عمل کرنا

ایجنسی کے اصلاحی اقدامات کا اطلاق امیگریشن کی صورتحال سے قطع نظر تمام الزام دائر کرنے والے فریقوں اور امتیازی سلوک کرنے والے پر ہوتا ہے۔ یہ اصلاحی اقدامات ہمیں ہر معاملے کے مخصوص حالات کے مطابق تصوراتی اور مضبوط اقدامات تیار کرنے کا مطالبہ کرتے ہیں۔ اس طرح علاقائی دفاتر اور ہیڈ کوارٹرز برانچز تمام امتیازی سلوک کرنے والوں اور ان کے جائے کار کے مطابق اہم اقدامات تیار کرنے کے لیے مل کر کام کرتے رہیں گے تاکہ تارکین وطن کارکنوں سمیت عوام کے تمام ارکان پر انتقامی کارروائیوں اور دیگر غیر قانونی طرز عمل کا ازالہ کیا جاسکے۔

کسی ملازم کو غیر قانونی طور پر ملازمت سے برطرف کرنے کی صورت میں، علاقے کو ایک روایتی اقدامات کی پیروی کرنی چاہیے جس میں بقیہ جات کی مکمل ادائیگی اور امتیازی سلوک برتے جانے والے فرد (متاثرہ) کی غیر مشروط بحالی شامل ہے۔ شاذ و نادر حالات میں، علاقہ یہ یقین کر سکتا ہے کہ اس کے پاس حقیقی یا تعمیری جانکاری ہے کہ امتیازی سلوک برتے جانے والے (متاثرہ) کے پاس فی الحال جائے کار پر واپس جانے کے لیے امیگریشن قوانین کے تحت ضروری کام کرنے کی اجازت نہیں ہے۔ حقیقی یا تعمیری جانکاری کا تعین کرنا ایک پیچیدہ عمل ہوسکتا ہے۔ لہذا، جیسا کہ ذیل میں مزید تفصیل سے بیان کیا گیا ہے، علاقے کو خودمختار طور پر اس طرح کا فیصلہ نہیں کرنا چاہیے اور امیگریشن ٹیم سے رابطہ کرنا چاہیے۔ امیگریشن ٹیم اس سوال کا جائزہ لینے میں علاقے کی مدد کرے گی اور مخصوص حقائق کے حالات میں مناسب حل کا تعین کرنے کے لیے خطے اور قانونی اور سرکاری اخلاقیات کے دفتر کے ساتھ کام کرے گی۔¹¹

اگر یہ طے کیا جاتا ہے کہ علاقائی دفتر کسی مخصوص معاملے میں بقیہ جات کی ادائیگی یا بحالی مطالبہ نہیں کرسکتا ہے، علاقائی دفتر کو اس مسئلے کو حل کرنے میں ناکامی سے بچنے کے لیے متبادل راحتوں کی قسموں پر غور کرنا چاہیے۔ ایسے معاملات میں جہاں امتیازی سلوک برتے جانے والے کے پاس کام کی اجازت نہیں ہوسکتی ہے، میزونوس ماوین بیکری، (2015) 363، 362 NLRB میں بورڈ کی طرف سے بیان کردہ پیمانوں کے تحت جاری کردہ مشروط بحالی کا حکم، متاثرہ فرد کو ضروری کاغذی کارروائی مکمل کرنے اور مناسب دستاویزات فراہم کرنے کے لیے ”مناسب مدت“ فراہم کرے گا تاکہ جواب دہندہ ملازمین کے کام کی اجازت کی تصدیق میں اپنی وفاقی ذمہ داریوں کو پورا کرسکے۔ علاقائی دفتر کو کسی مزدور تنظیم کی جانب سے حوالہ دیے گئے اہل امیدوار کو بیان کرنے کا حکم دینے پر بھی غور کرنا چاہیے، جہاں اس تنظیم کی حمایت ختم ہو گئی ہو اور جواب دہندہ کے غیر قانونی طرز عمل سے اس کی سودے بازی کی طاقت پر منفی اثر پڑے، جیسا کہ اس سے ”یونٹ ملازمین کے سیکشن 7 کے حقوق کے استعمال پر پڑنے والے خوفناک اثرات کو دور کرنے کا کوئی طریقہ مل جائے گا۔“ *A.P.R.A. Fuel Oil Buyers Group*, 320 NLRB at 417-19 (Member Browning, dissenting in part).

¹¹ ایجنسی کو غیر مشروط بازادائیگی اور بقیہ جات کی مکمل ادائیگی حاصل کرنے سے صرف انتہائی محدود حالات میں منع کیا گیا ہے جہاں علاقائی دفتر کو حقیقی یا تعمیری جانکاری ہو کہ امتیازی سلوک برتے جانے والا فرد فی الحال ریاستہائے متحدہ امریکہ میں قانونی طور پر کام کرنے کا اہل نہیں ہے۔ دیکھیں (2002) 137 U.S. 535 *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB* (امیگریشن قوانین کے تحت کسی ایسے شخص کو بقیہ جات کی ادائیگی کرنے سے روک دیا گیا بورڈ جو قانونی طور پر بقیہ جات کی ادائیگی کی مدت کے دوران ریاستہائے متحدہ میں کام کرنے کا مجاز نہیں تھا)؛ 134 *enfd.* 320 NLRB 408 *A.P.R.A. Fuel Oil Buyers Group*, 320 NLRB 50 (2d Cir. 1997) (مشروط بحالی کا حکم مناسب ہے جہاں فی الحال امتیازی سلوک برتے جانے والے (متاثرہ) کو کام کی اجازت نہیں ہے)۔

وسیع تر تناظر میں، جیسا کہ میں نے پچھلی یادداشتوں میں ذکر کیا ہے،¹² علاقائی دفتر کو تمام معاملات میں امتیازی طرز عمل کے لیے ہدف کے مطابق، لیکن ٹھوس، حل تلاش کرنے کے لیے تمام مناسب ذرائع کا استعمال کرنا چاہیے، جن میں ملازمین کی امیگریشن کی صورتحال یا کام کی اجازت سے متعلق غیر قانونی انتقامی کارروائیوں کے واقعات شامل ہیں۔ اس میں ملازمین کو ان معاشی نقصانات کی مکمل تلافی کے لیے اس کے نتیجے میں ہونے والے نقصانات شامل ہیں جو انہوں نے آجر کے مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کے براہ راست اور متوقع نتیجے کے طور پر برداشت کیے ہیں؛¹³ ملازمین کو نوٹس کی اشاعت جو موجودہ اور سابق متاثرہ ملازمین تک پہنچنے کے ساتھ ساتھ مستقبل میں ممکنہ بھرتیوں تک پہنچنے کے لیے تیار کیا گیا ہے؛ جواب دہندہ کے سپروائزرز اور مینیجرز کی موجودگی میں نوٹس پڑھنا؛ ایسا فرمان جو مدعا علیہ بقایہ جات کی ادائیگی کے بدلے اصلاحی مالیاتی فنڈ میں ادائیگی کرے؛ اور کام کی اجازت کی اسپانسرشپ (تمام متعلقہ فیسوں سمیت) جہاں آجر کی مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل نے ملازم کو اس طرح کی اجازت سے محروم کر دیا ہو۔¹⁴ اس کے علاوہ، علاقائی دفتر کو غیر قانونی طور پر نافذ شرائط کے تحت پہلے سے انجام دیے گئے کام کے لیے باقاعدگی سے معاوضہ طلب کرنا چاہیے، کیونکہ اس حل میں ملک کے امیگریشن اور لیبر قوانین کو ہم آہنگ کرنے کے لیے ہوف مین پلاسٹکس میں سپریم کورٹ کی کوشش شامل نہیں ہے۔¹⁵

مناسب صورتوں میں، علاقائی دفتر کو ایک حکم نامہ بھی طلب کرنا چاہیے جس میں جواب دینے والے کے سپروائزرز اور مینیجرز کو ایکٹ کے تحت ملازمین کے حقوق اور بورڈ کے احکامات کی تعمیل کے بارے میں تربیت حاصل کرنے کی ضرورت ہو؛ ڈپارٹمنٹ آف جسٹس کے تارکین وطن اور ملازم کے حقوق سیکشن کی جانب سے پیش کردہ غیر امتیازی امیگریشن طریقوں میں مدعا علیہ کے سپروائزرز اور مینیجرز کی تربیت کی ضرورت ہے؛ یا ایک ایسا حکم جس میں امریکی شہریت اور امیگریشن سروسز کو ای-تصدیقی سسٹم کے مناسب استعمال کے بارے میں تربیت کی ضرورت ہوتی ہے، جہاں جواب دہندہ نے اس ٹول میں اس طرح سے چھیڑ چھاڑ کی جس سے ایکٹ کی خلاف ورزی ہوئی ہو۔ علاقائی دفتر کی

¹² مکمل حل تلاش کرنا، جی سی میمورنڈم 21-06 (8 ستمبر 2021 کو جاری کیا گیا) اور تصفیے کے معاہدے میں مکمل حل، جی سی میمورنڈم 21-07 (15 ستمبر 2021 کو جاری کیا گیا)۔

¹³ ہوف مین کے فیصلے کے بعد سے، بورڈ اور نچلی عدالتیں ”انجام نہ دینے گئے کام“ کے لیے بقایہ جات کی ادائیگی کے ایوارڈز کے درمیان فرق کر کے اس کے دائرہ کار کو محدود کرنے میں محتاط رہی ہیں، جو امیگریشن قانون کے تحت موجود پالیسیوں کے خلاف ہے اور اس وجہ سے اس کی اور دیگر مالیاتی ایوارڈز کی اجازت نہیں ہے۔ مثال کے طور پر، *Tuv Taam Corp.*, 340 NLRB 756, 759 n.4 (2003) (غیر قانونی طور پر عائد شرح کے تحت پہلے سے انجام دینے جانے والے کام کے لیے مناسب مالیاتی ایوارڈ)؛ *Lamonica v. NLRA* کے تحت بقایہ جات کی ادائیگی کے حل پر پابندی عائد کرتا ہے لیکن *FLSA* کے تحت فراہم کردہ کام کے معاوضے کو متاثر نہیں کرتا ہے؛ *Lucas v. Jerusalem Café, LLC*, 721 F.3d 927, 933 (8th Cir. 2013) (same), cert. denied, 134 S.Ct. (2014) 1515 اس طرح، جہاں آجر نے یہ ظاہر کیا ہے کہ کوئی ملازم متعلقہ بقایہ جات کی ادائیگی کی مدت کے دوران کام کرنے کے لیے غیر مجاز ہے یا رہا ہے تو، بورڈ کے لیے یہ مناسب ہے کہ وہ آجر کے مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کے نتیجے میں براہ راست مالی نقصانات کا اعلان کرے، سوائے ان کے جو صرف ”انجام نہ دینے گئے کام“ کے لیے ہیں۔ اس طرح کے نقصانات، بقایہ جات کی ادائیگی کے برعکس، غیر قانونی ملازمت کے انتظام کو مؤثر طریقے سے دوبارہ تشکیل نہیں دیتے ہیں۔ اس کے بجائے، ان نقصانات سے آجر کے غیر قانونی طرز عمل کی وجہ سے براہ راست ہونے والے معاشی نقصانات کے لیے ملازم کو معاوضہ ادا کیا جاتا ہے، لیکن ان کا تعلق اجرتوں اور فوائد سے نہیں ہے جو امیگریشن ریفرم اینڈ کنٹرول ایکٹ (IRCA) میں بیان کردہ پابندیوں کو براہ راست کمزور کریں گے۔ اس طرح کے نقصانات میں، مثال کے طور پر، صحت، نقل و حمل، منتقلی کے فاضل اخراجات یا رہائشی اخراجات کے نقصان اور کچھ قانونی یا دیگر اخراجات شامل ہوسکتے ہیں۔

¹⁴ دیکھیں مکمل حل تلاش کرنا، جی سی میمورنڈم، 21-06، at pp. 2-3 ساتھ ہی ULP کی قانونی چارہ جوئی کے دوران پیدا ہونے والے تارکین وطن کی صورتحال کے مسائل کو حل کرنے سے متعلق تازہ ترین طریق کار، جی سی میمورنڈم 15-03 (27 فروری 2015 کو جاری کردہ) میں نمایاں کردہ حل بھی دیکھیں۔

¹⁵ *Tuv Taam Corp.*, 340 NLRB at 759 n.4.

حوصلہ افزائی کی جاتی ہے کہ وہ امیگریشن ٹیم سے مدد حاصل کریں تاکہ اس بات کا تعین کیا جاسکے کہ آیا مکمل راحت کو یقینی بنانے کے لیے اضافی حل مناسب ہیں یا نہیں۔

C. قانونی چارہ جوئی کے دوران اور ایکٹ کی دفعہ 10(j) کے تحت حکم امتناعی کے ذریعے بدسلوکی کی روک تھام

علاقائی دفتر کو گواہوں کے حقوق کے تحفظ کے سلسلے میں محتاط رہنا چاہیے تاکہ مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کے ذمہ داری کے مرحلے کے دوران ان کی امیگریشن کی صورتحال کے بارے میں مداخلت اور بے بنیاد پوچھ تاچھ سے پاک رہیں جب یہ امیگریشن کی صورتحال غیر متعلقہ ہو۔¹⁶ جواب دہندہ کی جانب سے گواہ کے کام کی اجازت یا امیگریشن کی صورتحال کی جانچ کرنے کی کوشش ان گواہوں کو ڈرا دھمکا کر بورڈ کے عمل کی سالمیت کو کمزور کرتی ہے جن کا تعاون اس قانون کے نفاذ کے لیے اہم ہے۔ *فلوم ایٹانزنگ کارپوریشن، 357 NLRB 2006, 2012 (2011)* (نوٹ کریں کہ "[n] متعدد وفاقی عدالتوں نے تسلیم کیا ہے کہ امیگریشن کی صورتحال اور اس سے متعلق حقائق کے بارے میں اس طرح کی باضابطہ تحقیقات یقینی طور پر ڈرانے والا ہے اور قانونی حقوق کے استعمال پر خوفناک اثر ڈال سکتا ہے")۔

اس وجہ سے، بورڈ نے واضح طور پر کہا ہے کہ وہ اپنی کارروائی کو کسی گواہ کی امیگریشن یا کام کی اجازت کی صورتحال کے بارے میں "وضاحت طلب پوچھ تاچھ" ہونے کی اجازت نہیں دے گا، جس میں "قیاسی پوچھ گچھ [جیسے کے] قابل ستائش دعووں پر بقیہ جات کی ادائیگی طلب کرنے سے ملازمین کی حوصلہ شکنی کرنے کا طریقہ فروغ پا سکتا ہے۔" *Id. at 2010*۔ اس کے بجائے، بورڈ یہ شرط عائد کرتا ہے کہ جواب دہندہ کے پاس "مناسب حقیقی بنیاد" ہو کہ تعمیل کی کارروائی میں امیگریشن پر مبنی مثبت دفاع کرنے کی اجازت دینے سے پہلے امتیازی سلوک برتے جانے والے کے پاس کام کی اجازت نہ ہو۔ *Id. at 2011*۔

اسی طرح سے، جنرل قونصل (CGC) کے قونصل کو عام طور پر کسی جواب دہندہ کے اس ارادے کی مخالفت کرنی چاہیے کہ وہ ULP کی کارروائی کے ذمہ داری کے مرحلے کے دوران گواہوں کو ان کی امیگریشن کی صورتحال یا کام کی اجازت کے بارے میں ثبوت پیش کرے یا گواہوں سے سوال کرے۔ اس طرز عمل کو روکنے کے لیے CGC کو تمام حفاظتی اقدامات کرنے چاہئیں، جس میں *in limine* میں موشن فائل کرنا شامل ہے، جو کہ حد سے تجاوز کرنے والے سمن کو رد کرنے کا موشن، یا جواب دہندہ کی حقائق کی بنیاد کا جائزہ لینے کے لیے تیار کردہ بل کی تفصیلات کے لیے ایک موشن ہے۔¹⁷ ان کوششوں کے ذریعے، CGC جواب دہندہ کو گواہ کی امیگریشن کی صورتحال کے بارے میں بورڈ کی سماعت کو قیاسی پوچھ گچھ میں تبدیل کرنے سے روک سکتا ہے۔

علاقائی دفتر کو اس بات پر بھی غور کرنا چاہیے کہ آیا جواب دہندہ کی جانب سے گواہوں کی امیگریشن کی صورتحال یا کام کی اجازت کے بارے میں پوچھ گچھ کی کوشش بذات خود ایک آزادانہ مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل ہے۔ لائف وے فوٹز میں، ڈویژن آف ایڈوائس اس نتیجے پر پہنچی ہے کہ آجر نے ایکٹ کے سیکشن

¹⁶ دیکھیں *Intersweet, Inc.*, 321 NLRB 1, 1, n.2 (1996), enf. 125 F.3d 1064 (7th Cir. 1997) (آجر کی اس دلیل پر غور کرتے ہوئے کہ امتیازی سلوک کرنے والے اس وجہ سے بقیہ جات کی ادائیگی یا بحالی کے حقدار نہیں تھے کیونکہ ان کے پاس تعمیل کے مرحلے میں ریاستہائے متحدہ میں کام کرنے کا کوئی قانونی حق بچا نہیں تھا)۔ یکے بعد دیگرے جنرل قونصل حضرات اس بنیادی اصول کو تسلیم کرنے کے لیے بورڈ اور عدالتی قانون پر منحصر رہے ہیں۔ ملاحظہ کریں *یوف مین یلاسٹک کمیونٹیز، انکارپوریٹڈ کے بعد امتیازی سلوک برتے جانے والوں کے لیے طریقہ کار اور حل جو غیر دستاویز بند غیر ملکی ہوسکتے ہیں*، جی سی میمورنڈم 06-02 (جولائی 19 2002 کو جاری کردہ)، *at p. 1*; بورڈ اور عدالت کی حالیہ مثال کی روشنی میں *امتیازی سلوک کرنے والوں کے لیے بحالی اور بقیہ جات کی ادائیگی کے حل جو غیر دستاویز بند غیر ملکی ہوسکتے ہیں*، جی سی میمورنڈم 98-15 (4 دسمبر 1998 کو جاری کردہ)، *at p. 4*۔

¹⁷ ماٹل موشنز کو ایجنسی کی امیگریشن ٹیم کے ذریعے برقرار رکھا جاتا ہے۔

8(a)(1) اور 8(a)(4) کی خلاف ورزی کی ہے جب مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کی کارروائی کے دوران امیگریشن دستاویزات کے بارے میں دو امتیازی سلوک پر سوال اٹھایا گیا تھا، جہاں امتیازی سلوک برتے جانے والوں کی امیگریشن کی صورتحال اس وجہ سے متعلقہ نہیں تھی کہ انتقامی کارروائی کا ظاہری خطرہ موجود تھا اور گواہوں کی گواہی کے ساتھ مداخلت کی گئی تھی۔ لائف وے فوٹز، Case 13-CA- 169510، ایڈوائس میمورنڈم مورخہ 7 جون 2016۔

یقینی طور پر، بحالی میں کوئی بھی ممکنہ رکاوٹ اس وقت متعلقہ ہوسکتی ہے جب جواب دہندہ کی بحالی یا بقیہ جات کی ادائیگی کی ذمہ داری کا جائزہ لیا جائے؛ تاہم، یہ مسائل صرف مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کی کارروائی کی تعمیل کے مرحلے میں پیدا ہوتے ہیں۔ علاقائی دفتر کو آزادانہ طور پر کام کی اجازت کے مسئلے کے جواب دہندہ کے دعوے کا جائزہ نہیں لینا چاہیے اور ایجنسی کی امیگریشن ٹیم سے مشورہ کرنا چاہیے، کیونکہ کام کی اجازت کی الھنیں پیچیدہ ہیں۔ مثال کے طور پر، یہ واضح ہے کہ سوشل سیکیورٹی ایڈمنسٹریشن (SSA) کی جانب سے جاری کردہ ”نو میچ“ لیٹر اس ملک میں قانونی طور پر کام کرنے کے لیے کسی فرد کی صلاحیت پر روشنی نہیں ڈالتا ہے۔ نو-میچ لیٹر میں کہا گیا ہے کہ اس میں کسی ملازم کی امیگریشن کی صورتحال کے بارے میں کوئی بیان نہیں دیا جاتا ہے اور ایسی ربنائی اور قانونی اتھارٹی موجود ہے جس میں کہا گیا ہے کہ SSA نو-میچ لیٹر میں کارکن کا نام شامل کرنے سے کارکن کی امیگریشن کی صورتحال کے بارے میں کوئی بیان نہیں موجود نہیں ہے۔

جیسا کہ میں نے [GC 21-05](#) میں کہا ہے، میرا ماننا ہے کہ دفعہ 10(j) کے احکامات ایکٹ کو مؤثر طریقے سے نافذ کرنے کے لیے دستیاب سب سے اہم ٹولز میں سے ایک ہیں اور یہ خاص طور پر امیگریشن سے متعلق دھمکیوں یا انتقامی طرز عمل جیسے خاص طور پر جبری طرز عمل سے متعلق معاملات میں درست ہے۔ بورڈ نے تسلیم کیا ہے کہ ملازمین کی امیگریشن کی صورتحال کی بنیاد پر دھمکیاں یا انتقامی طرز عمل خاص طور پر جبری ہے اور اس سے اکثر ملازمین کے محفوظ حقوق کے استعمال کو ناقابل تلافی نقصان پہنچنے کا خطرہ ہوتا ہے۔ ویراکون، انکارپوریٹڈ، 256 NLRB at 247 دیکھیں (“... امیگریشن سروس کے ساتھ ممکنہ پریشانی یا یہاں تک کہ ملک بدری کا خوف کسی بھی ایسے شخص کے ذہنوں میں پوشیدہ رہنا رہتا ہے جو جواب دہندہ کی جانب سے اس طرح کے اقدامات سے متاثر ہوگا۔ ہمارے خیال میں، اس طرح کے خدشات، روایتی حل کے استعمال کے ذریعے مؤثر تخفیف کے لیے انتہائی مزاحمتی ہوں گے۔”) 18

لہذا، ایکٹ کے تحت فراہم کردہ تحفظ تک تمام کارکنوں کی رسائی کو یقینی بنانے کے لیے، میں ان تمام معاملوں میں دفعہ 10(j) راحت پر غور کروں گا جہاں امیگریشن کی صورتحال کے بارے میں غیر قانونی دھمکیاں سیکشن 7 کے حقوق اور بورڈ کے اصلاحی اختیار کے استعمال کو خطرے میں ڈالتی ہیں۔ 19 میں کسی بھی ملازم یا امتیازی سلوک سے قطع نظر تمام مناسب معاملات میں دفعہ 10(j) راحت حاصل کرنے کے جواز پر بھی غور کروں گا، 20 اور

18 دیکھیں *Ahearn v. Beckley Mechanical, Inc.*, 1999 WL 328775 (S.D.W.V. مارچ، 1999) (دفعہ 10(j) راحت کی ضرورت ہے جہاں آجر نے ملازمین کو ملازمت سے محروم کرنے اور کاروبار بند کرنے کی دھمکی دی، ملازمین سے پوچھ گچھ کی اور انہیں فوائد دینے کا وعدہ کیا)۔

19 ، دیکھیں مثال، *Rubin v. American Reclamation, Inc.*, 2012 WL 3018335, at *3 (C.D. Cal. 24 جولائی 2012) (عبوری دفعہ 10(j) راحت حاصل کیا گیا جہاں، دیگر چیزوں کے علاوہ، آجر نے امیگریشن حکام کو کال کرنے کی دھمکی دی کیونکہ ملازمین یونین کی حمایت کر رہے تھے)۔

20 دیکھیں مثال *Pate v. Bodega Latina Corporation*, 2015 WL 12661924, at *10-11 (C.D. Cal. 30 جولائی 2015) (عدالت نے دفعہ 10(j) کی کارروائی کے زیر التوا رہنے کے دوران کام کی اجازت حاصل کرنے پر

ان ملازمین کے لیے مؤخر کارروائی، پیرول یا دیگر امیگریشن راحت کی درخواست کروں گا جن کی عبوری بحالی سیکشن (j) 10 کے تحت مناسب ہے۔

III. بامعنی بین ایجنسی مصروفیت

اگرچہ امیگریشن کی صورتحال سے قطع نظر تمام ملازمین کے واسطے اس ایکٹ کو نافذ کرنے کے لیے ہمارے پاس بہت سے ٹولز موجود ہیں، لیکن دیگر سرکاری ایجنسیوں کے ساتھ ہمارے تعاون سے تارکین وطن کارکنوں کے تحفظ کی ہماری صلاحیت میں بہت اضافہ ہوا ہے۔ 2016 میں، NLRB نے ڈپارٹمنٹ آف ہوم لینڈ سیکورٹی اور دیگر لیبر ایجنسیوں کے ساتھ مفاہمت کی ایک یادداشت برائے تفہیم پر دستخط کیے جو تنازعات کو ختم کرنے کے عمل کا اہتمام کرتا ہے۔ تنازعات امیگریشن ایجنسیوں اور لیبر انفورسمنٹ ایجنسیوں کے مابین متضاد نفاذ کے اقدامات کو روکنے کا عمل ہے۔ بالخصوص، تنازعات کے خاتمے کے MOU کے تحت، ICE ایک جائے کار پر نفاذ کی سرگرمیوں سے گریز کرے گا جو مزدوروں کے تنازعہ کی موجودہ تحقیقات کا موضوع ہے اور تحقیقات اور کسی بھی متعلقہ کارروائی کے زیر التوا ہونے کے دوران، کچھ محدود استثنائت سے مشروط ہے۔ تنازعات سے اس بات کو یقینی بنانے میں مدد ملتی ہے کہ جو افراد مزدوروں کی تحقیقات میں تعاون کرتے ہیں وہ انتقامی کارروائی کے خوف کے بغیر ایسا کرسکتے ہیں اور یہ کہ امیگریشن قوانین کے نفاذ کو روزگار اور لیبر قوانین کے مؤثر نفاذ میں رکاوٹ کے لیے جوڑ توڑ نہیں کی جاتی ہے۔

تنازعات کو ختم کرنے کا عمل بدسلوکی کو روکنے اور بورڈ کے عمل میں حصہ لینے والے ملازمین کو تحفظ فراہم کرنے کے لیے ایک اہم ٹول بن گیا ہے اور میں اسے مزید مضبوط بنانے اور وسعت دینے کے لیے پرعزم ہوں۔ میں جائے کار کے نفاذ کے بارے میں DHS سیکریٹری میٹورکس کے حالیہ میمو کی مکمل حمایت کرتا ہوں جس میں DHS کی توجہ بے ایمان آجروں پر مرکوز ہے، جو ملک بدری کی دھمکیوں کے ذریعے غیر قانونی کارکنوں کی کمزوری کا فائدہ اٹھاتے ہیں، جس سے ملک کے لیبر معیار کو نقصان پہنچتا ہے اور قانون کی پاسداری کرنے والے آجروں کو نقصان پہنچتا ہے۔ جیسا کہ DHS میمو اور اس سے اوپر بیان کیا گیا ہے، میں DHS سے یہ کہنے کے لیے پرعزم ہوں کہ وہ ان تمام مناسب معاملات میں استغاثہ کی صوابدید کا استعمال کرے جن میں کارکن شامل ہیں جو ہمارے ایکٹ کی خلاف ورزیوں کے متاثرین یا گواہ ہیں۔ علاقائی دفتر کو امیگریشن ٹیم سے رابطہ کرنا چاہیے اگر اس بات کا اشارہ ملتا ہے کہ اس طرح کی درخواست ایکٹ کے نفاذ میں مدد کرے گی۔

امیگریشن قوانین کے غلط استعمال کے ذریعے لیبر قانون کی خلاف ورزی کرنے والے بے ایمان آجروں کے حوالے سے، ہم آجر کے غلط استعمال کے خلاف مشترکہ نفاذ کی سرگرمی حاصل کرنے کے لیے وفاقی اور ریاستی ایجنسی کے شراکت داروں کے ساتھ تعاون کریں گے۔ اس طرح کے تعاون کی ایک مثال محکمہ انصاف کے امیگرنٹ اور ایمپلائز رائٹس سیکشن کے ساتھ NLRB کی مفاہمت کی یادداشت برائے تفہیم ہے، ایک ایسی ایجنسی جو امیگریشن قانون کی امتیازی سلوک مخالف دفعات کو نافذ کرتی ہے۔

علاقائی دفاتر کو NLRB کی امیگریشن ٹیم کے ساتھ مل کر کام کرنا چاہیے تاکہ درج ذیل حالات میں مقدمات کو قانونی چارہ جوئی کے لیے وفاقی اور ریاستی ایجنسیوں کو بھیجا جاسکے: (1) آجر

امتیازی سلوک کرنے والے کو دوبارہ بحال کرنے کا حکم دیا، جو USCIS فارم I-9 کے مطابق کام کی اجازت کی مناسب دستاویزات کے مدعا علیہ کو پیش کرنے سے مشروط ہے؛ 191 F.Supp.3d 191, *Drew-King v. Deep Distributors of Greater NY, Inc.*, 201-202 (E.D.N.Y. 2016) (دفعہ (j) 10 کے تحت عبوری بحالی کا حکم دیتے ہوئے جہاں جواب دہندہ نے ایسا کوئی ثبوت پیش نہیں کیا کہ امتیازی سلوک برتے جانے والے امریکہ میں کام کرنے کے مجاز نہیں تھے، یہ نوٹ کرتے ہوئے کہ جواب دہندہ نے ممکنہ طور پر IRCA کی تعمیل کی جب اس نے انہیں ملازمت پر رکھا تھا)۔

کا اصرار ہے کہ اس نے جن ملازمین کو برطرف کیا ہے ان کے پاس کام کی اجازت نہیں تھی جہاں اس بات کے ثبوت موجود ہیں کہ آجر کو IRCA کی خلاف ورزی کرتے ہوئے کام کی اجازت کی اس کمی کے بارے میں پہلے سے تعمیری یا حقیقی علم تھا؛ (2) امتیازی سلوک یا IRCA کے شہری حقوق کی دفعات کی خلاف ورزی کے ثبوت موجود ہیں؛ (3) اس بات کے ثبوت موجود ہیں کہ آجر غیر تارکین وطن کام کے ویزا کے بارے میں اپنی ذمہ داریوں کی تعمیل نہیں کر رہا تھا؛ یا (4) اس بات کے ثبوت موجود ہیں کہ آجر نے ای-تصدیق کا غلط استعمال کیا ہے۔

ریجنل ڈائریکٹرز اور ریجنل امیگریشن کوآرڈینیٹرز کو DHS اور اس کی ذیلی ایجنسیوں کے ساتھ مقامی سطح پر بین ایجنسی تعلقات قائم کرنے چاہئیں تاکہ تنازعات کے خاتمے کے اصولوں اور طریقوں کو مضبوط بنایا جاسکے، لیبر قانون کی خلاف ورزیوں کی نشاندہی کرنے کے لیے عملے کو کراس-ٹرین کیا جائے جس میں کارکن کی امیگریشن کی صورتحال یا کام کی اجازت شامل ہے، اور تارکین وطن کارکنوں کو بہتر تحفظ فراہم کرنا چاہیے۔

IV. NLRB کے اندر اور ہمارے شراکت داروں کے ساتھ تربیت کے مواقع

امیگریشن کی صورتحال سے قطع نظر، ریاستہائے متحدہ امریکہ میں تمام کارکنوں کے مزدوروں کے حقوق کے تحفظ کے لیے ہمارے مشن کو پورا کرنے کی صلاحیت، ہمارے پرعزم فیڈل عملے پر منحصر ہے جس کی انہیں ضرورت ہے۔ اس کے مطابق ریجنل امیگریشن کوآرڈینیٹرز اور ہمارے بورڈ ایجنٹس دونوں کو پورے ملک میں تارکین وطن کمیونٹیز سے متعلق مسائل اور اس میمو میں زیر بحث پالیسیوں سے واقف کرانے کے لیے تیار کردہ تازہ ترین تربیت سے گزرنے کے لیے کہا جائے گا۔ اس کے علاوہ، ایجنسی کو وفاقی، ریاستی اور مقامی سطح پر معاون ایجنسیوں کے ساتھ بامعنی شراکت داری قائم کرنے کے لیے، ہمیں متعلقہ تفتیش کاروں اور نفاذ کے عملے کو کراس-ٹرین کرنا ہوگا۔ ہم اپنے متعلقہ مشن کو آگے بڑھانے اور اس بات کو یقینی بنانے کے لیے امیگریشن سے متعلق اور لیبر انفورسمنٹ ایجنسیوں دونوں کے ساتھ بین ایجنسی تعاون جاری رکھیں گے۔

میرا ارادہ غیر ملکی سفارت خانوں اور قونصل خانوں کے ساتھ شراکت داری جاری رکھنے کا ہے جو ان کمیونٹیز کی ضروریات کو پورا کرتے ہیں، جن کا مقصد ان کمیونٹیز کے تمام کارکنوں کو ہماری سروسز کے بارے میں آگاہ کرنے کے لیے ہماری مشترکہ کوششوں کی حمایت اور توسیع کرنا ہے۔²¹ وقف سفارت خانے اور قونصلر عملے کے ساتھ کراس-ٹریننگ ان مقاصد کو آگے بڑھانے کے لیے کام کرے گی اور یہ ضروری ہے کہ ہم ایسا کریں۔ آخر میں، ہماری مضبوط رسائی کی کوششوں کے حصے کے طور پر، NLRB کے عملے کو NLRB اور ہمارے قانون کے تحت حقوق اور ذمہ داریوں کے بارے میں تربیت فراہم کرنے کے لیے وکالت گروپوں، مزدور یونینوں اور آجر گروپوں کے ساتھ شراکت جاری رکھنا چاہیے۔

مجھے یقین ہے کہ یہ میمورنڈم امیگریشن یا کام کی اجازت کی حیثیت کے حوالہ کے بغیر اس ملک میں تمام احاطہ شدہ کارکنوں کے حقوق کو مکمل طور پر نافذ کرنے کی NLRB کی صلاحیت کو آگے بڑھائے گا۔ میں ان پالیسیوں کو نافذ کرنے اور مضبوط بنانے کے لیے آپ سبھی کے ساتھ مل کر کام کرنے کا منتظر ہوں۔

/s/
J.A.A.

²¹ ایجنسی کا حالیہ [میکیسیکو کے ساتھ نظم و نسق کا خط](#)، جس پر سفیر موگنیزوما اور میں نے 2 ستمبر 2021 کو دستخط کیے تھے، تارکین وطن برادریوں تک رسائی کی کوششوں کو وسیع کرنے کے میرے ارادے کی ایک مثال ہے۔