

NLRA اور ہڑتال کرنے کا حق

ہڑتال کرنے کا حق۔ ایکٹ کے سیکشن 7 میں بتایا گیا ہے کہ، ”ملازمین کو... اجتماعی سودے بازی یا دیگر باہمی امداد یا تحفظ کے مقصد کے لیے دیگر متفقہ سرگرمیوں میں مصروف عمل ہونے کا حق حاصل ہے۔“ ہڑتالوں کو اس سیکشن کے ذریعہ ملازمین کے لیے محفوظ متفقہ سرگرمیوں میں شامل کیا گیا ہے۔ دفعہ 13 بھی ہڑتال کے حق سے متعلق ہے۔ یہ کچھ اس طرح سے ہے:

اس ایکٹ میں کچھ بھی ایسا نہیں ہے جو، سوائے اس کے کہ اس میں خاص طور پر فراہم کیا گیا ہو، جس کی تشریح ہڑتال کرنے کے حق میں مداخلت کرنے یا اس میں رکاوٹ ڈالنے یا اسے کم کرنے، یا اس حق کی حدود یا اہلیت کو متاثر کرنے کے بطور کیا جائے۔

ان دو دفعات کے مطالعہ سے یہ بات واضح ہوجاتی ہے کہ: قانون نہ صرف ملازمین کو ہڑتال کے حق کی ضمانت دیتا ہے، بلکہ اس حق کے استعمال پر حدود اور اہلیت بھی عائد کرتا ہے۔

قانونی اور غیر قانونی ہڑتالیں۔ ہڑتال کی قانونی حیثیت کا دارومدار ہڑتال کے مقصد، یا ارادہ، اس کے وقت، یا ہڑتال کرنے والوں کے طرز عمل پر ہو سکتا ہے۔ ہڑتال کا مقصد، یا مقاصد اور آیا مقاصد قانونی ہیں یا نہیں، یہ ایسے معاملات ہیں جن کا تعین کرنا ہمیشہ آسان نہیں ہوتا ہے۔ اس طرح کے معاملات کا فیصلہ اکثر نیشنل لیبر ریلیشنز بورڈ کو کرنا پڑتا ہے۔ ہڑتال کرنے والے ملازمین اور ہڑتال سے متاثر آجروں کے لیے اس کے نتائج سنگین ہوسکتے ہیں، جن میں وہ دوبارہ بحالی اور بقیہ جات کی ادائیگی جیسے سوالات کو حل کرنا شامل ہیں۔

قانونی مقصد کے لیے ہڑتالیں۔ قانونی مقصد کے لیے ہڑتال کرنے والے ملازمین دو درجات میں بٹے ہوتے ہیں: معاشی وجوہات کے سبب ہڑتال کرنے والے اور مزدوروں کے تنہیں غیر منصفانہ طرز عمل کے سبب ہڑتال کرنے والے۔ دونوں درجات ملازمین کی حیثیت کے طور پر جاری رہتی ہیں، لیکن مزدوروں کے تنہیں غیر منصفانہ طرز عمل کے سبب ہڑتال کرنے والوں کو اپنی ملازمتوں پر دوبارہ بحالی کے زیادہ وسیع حقوق حاصل ہیں۔

معاشی وجوہات کے سبب ہڑتالوں کی وضاحت کی گئی ہے۔ اگر ہڑتال کا مقصد آجر سے کچھ معاشی رعایت حاصل کرنا ہے جیسے کہ زیادہ اجرتیں، کم گھنٹے کام، یا کام کے بہتر حالات، تو ہڑتال کرنے والے ملازمین کو معاشی وجوہات کے سبب ہڑتال کرنے والا کہا جاتا ہے۔ ملازمین کے طور پر ان کی حیثیت جوں کی توں رہتی ہے اور انہیں فارغ نہیں کیا جاسکتا ہے، لیکن آجر ان کی جگہ کسی اور کو بحال کرسکتا ہے۔ اگر آجر نے ایسے مناسب مستقل متبادلات کی خدمات حاصل کی ہیں جو معاشی وجوہات کے سبب ہڑتال کرنے والوں کی جگہ پر کام کر رہے ہیں اور ہڑتال کرنے والے بغیر کسی شرط کے کام پر واپس آنا چاہتے ہیں تو، ہڑتال کرنے والے اس موقع پر دوبارہ بحالی کے حقدار نہیں ہیں۔ تاہم، اگر ہڑتال کرنے والوں کو باقاعدہ اور کافی حد تک مساوی ملازمت نہیں ملتی ہے تو، جب ایسی ملازمتوں میں مواقع پیدا ہوتے ہیں اگر انہوں نے، یا ان کے لیے سودے بازی کرنے والے نمائندے نے، ان کی دوبارہ بحالی کے لیے غیر مشروط درخواست دی ہے تو وہ ان ملازمتوں کے لیے واپس بلائے جانے کے حقدار ہیں جن کے لیے وہ اہل ہیں۔

مزدوروں کے تنہیں غیر منصفانہ طرز عمل کے سبب ہڑتال کرنے والوں کی وضاحت کی گئی ہے۔ وہ ملازمین جو اپنے آجر کی طرف سے کیے جانے والے مزدوروں کے تنہیں غیر منصفانہ طرز عمل پر اعتراض کرنے کے لیے ہڑتال کرتے ہیں تو انہیں مزدوروں کے تنہیں غیر منصفانہ طرز عمل کے سبب ہڑتال کرنے والا کہا جاتا ہے۔ ایسے ہڑتال کرنے والوں کو نہ تو فارغ کیا جاسکتا ہے اور نہ ہی مستقل طور پر تبدیل کیا جاسکتا ہے۔ ہڑتال ختم ہونے پر، مزدوروں کے تنہیں غیر منصفانہ طرز عمل کے سبب ہڑتال کرنے والے، جب تک کہ وہ نمایاں طور پر بدسلوکی میں ملوث نہ ہوں، اپنی نوکریاں واپس لینے کے حقدار ہوتے ہیں خواہ ان کے کام کو انجام دینے کے لیے رکھے گئے ملازمین کو برطرف کرنا پڑے۔

اگر بورڈ کو لگتا ہے کہ دوبارہ بحالی کی غیر مشروط درخواست دینے والے معاشی وجوہات کے سبب ہڑتال کرنے والے یا مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کے سبب ہڑتال کرنے والوں کو ان کے آجر نے غیر قانونی طور پر دوبارہ بحال کرنے سے انکار کر دیا ہے تو بورڈ ایسے ہڑتال کرنے والوں کو اس وقت سے بقایہ جات کی ادائیگی کرسکتا ہے جب انہیں دوبارہ بحال کیا جانا چاہیے تھا۔

مقصد کے سبب ہڑتالوں کا غیر قانونی ہونا۔ ہڑتال کا مقصد، یا ارادہ غیر قانونی ہونے پر ہڑتال غیر قانونی ہوسکتی ہے۔ یونین کے مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کی حمایت میں ہڑتال، یا ایسی ہڑتال جو آجر کو مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل میں ملوث ہونے پر مجبور کرے، اسے غیر قانونی مقصد کے لیے ہڑتال کرنا سمجھا جاسکتا ہے۔ مثال کے طور پر، کسی آجر کے لیے یہ مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل ہے کہ وہ یونین-سیکیورٹی معاہدہ نافذ العمل نہ ہونے کے وقت یونین کو کچھ قانونی ادائیگیاں کرنے میں ناکام ہونے پر کسی ملازم کو برطرف کرے (سیکشن 8(a)(3))۔ آجر کو ایسا کرنے پر مجبور کرنے کے لیے کی جانے والی ہڑتال غیر قانونی مقصد کے لیے ہڑتال مانی جائے گی اور، اس لیے، ایک غیر قانونی ہڑتال ہوگی۔

مزید برآں، ایکٹ کے سیکشن 8(b)(4) میں کچھ مقاصد کے لیے ہڑتال کرنے کے لیے منع کیا گیا ہے بھلے ہی وہ مقاصد متبادل طریقوں کے ذریعے حاصل کرنے پر لازمی طور پر غیر قانونی نہ ہوں۔ اس کی ایک مثال یہ ہوگی کہ آجر A کو آجر B کے ساتھ کاروبار بند کرنے پر مجبور کرنے کے لیے ہڑتال کرنا۔ آجر A کے لیے رضاکارانہ طور پر آجر B کے ساتھ کاروبار کرنا بند کرنا نہ تو غیر قانونی ہے، اور نہ ہی کسی یونین کے لیے ایسا کرنے کی درخواست کرنا غیر قانونی ہے۔ تاہم، یونین کے لیے آجر کو ایسا کرنے پر مجبور کرنے کے مقصد سے ہڑتال کرنا غیر قانونی ہے۔ کسی بھی صورت میں، غیر قانونی ہڑتال میں شرکت کرنے والے ملازمین کو برطرف کیا جاسکتا ہے اور وہ دوبارہ بحالی کے حقدار نہیں ہیں۔

وقت کی وجہ سے ہڑتالیں غیر قانونی ہوتی ہیں— کوئی ہڑتال نہیں (no-strike) معاہدے کا اثر۔ ایسی ہڑتال جس سے معاہدے کی کوئی ہڑتال نہیں شق کی خلاف ورزی ہوتی ہے، ایکٹ کے تحت تحفظ یافتہ نہیں ہے اور ہڑتال کرنے والے ملازمین کو برطرفی یا دیگر قسم کی تادیبی کارروائی کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے، تاوقتیکہ ہڑتال آجر کی طرف سے کی جانے والی کچھ مخصوص قسم کے مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کے خلاف احتجاجی طور پر نہ ہو۔ یہ بات نوٹ کرنا ضروری ہے کہ کام کرنے سے انکار کرنے کے ہر واقعہ کو ہڑتال نہیں سمجھا جاتا ہے اور لہذا اس واقعے سے کوئی ہڑتال نہیں دفعات کی خلاف ورزی نہیں ہوتی ہے۔ صحت کے لیے غیر معمولی طور پر خطرناک حالات کی وجہ سے واک آؤٹ کرنے کو، جیسے کہ اسپرے پینٹنگ کی شاپ میں ہواباشی کے سسٹم میں خرابی، کوئی ہڑتال نہیں شق کی خلاف ورزی خیال نہیں کیا جاتا ہے۔

اسی طرح سے—معاہدے کی مدت کے اختتام پر ہڑتال۔ سیکشن 8(d) میں بتایا گیا ہے کہ جب کوئی بھی فریق موجودہ معاہدے کو ختم یا تبدیل کرنا چاہتا ہے تو، اسے کچھ شرائط کی تعمیل کرنی ہوگی۔ اگر ان تقاضوں کو پورا نہیں کیا جاتا ہے تو، معاہدے کو ختم کرنے یا تبدیل کرنے کے لیے ہڑتال کرنے کو غیر قانونی سمجھا جاتا ہے اور ہڑتال میں شامل ہونے والے افراد مزدوروں کے تنازعے میں شامل آجر کے ملازمین کے طور پر اپنی حیثیت کھو دیتے ہیں۔ تاہم، اگر ہڑتال آجر کے مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کی وجہ سے ہونی تھی تو، ہڑتال کرنے والوں کی درجہ بندی مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کے سبب ہڑتال کرنے والوں کے طور پر کی جاتی ہے اور مطلوبہ طریقہ کار پر عمل کرنے میں ناکامی سے ان کی حیثیت متاثر نہیں ہوتی ہے۔

ہڑتال کرنے والوں کے ذریعے بدسلوکی کرنے کی وجہ سے ہڑتالوں کو غیر قانونی قرار دیا جاتا ہے۔ ہڑتال کے دوران سنگین بدسلوکی میں شامل ہڑتال کرنے والوں کو ان کی سابقہ ملازمتوں پر دوبارہ بحال کرنے سے انکار کیا جاسکتا ہے۔ اس کا اطلاق دونوں معاشی وجوہات کے سبب ہڑتال کرنے والوں اور مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کے سبب ہڑتال کرنے والوں پر ہوتا ہے۔ دوسری چیزوں کے علاوہ تشدد اور تشدد کی دھمکیوں سمیت سنگین بدسلوکی کو بھی شامل کیا گیا ہے۔ امریکی سپریم کورٹ نے اپنے فیصلے میں کہا ہے کہ جب ملازمین پلانٹ میں موجود ہوتے ہیں اور کام کرنے سے انکار کرتے ہیں، اور مالک کو ان کی جائیداد تک رسائی فراہم کرنے سے انکار کرتے ہیں تو 'دھرنے' والی ہڑتال قانون کے تحت تحفظ یافتہ نہیں ہے۔ سنگین بدسلوکی کی مثالیں جس کی وجہ سے اس میں شامل ملازمین کو دوبارہ بحالی کے حق سے محروم ہوسکتے ہیں:

• ہڑتال کرنے والے افراد کسی فرد کو جسمانی طور پر ہڑتال والے پلانٹ میں داخل ہونے یا وہاں سے نکلنے سے روکتے ہیں۔

• ہڑتال کرنے والے ملازمین ہڑتال میں شامل نہ ہونے والے ملازمین کے خلاف تشدد کی دھمکی دیتے ہیں۔

• ہڑتال کرنے والے انتظامیہ کے نمائندوں پر حملہ کرتے ہیں۔

مظاہرہ کرنے (Picket) کا حق۔ اسی طرح سے، مظاہرہ کرنے کا حق بھی حدود اور اہلیت سے مشروط ہے۔ ہڑتال کے حق کی طرح ہی، مظاہرے کو اس کے مقصد یا اس کے وقت، یا مظاہرہ والی قطار پر بدسلوکی کی وجہ سے ممنوع قرار دیا جاسکتا ہے۔ اس کے علاوہ، سیکشن 8(b)(7) میں بیان کیا گیا ہے کہ کسی یونین کے لیے مخصوص مقاصد کی خاطر مظاہرہ کرنا مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل ہے چاہے وہ مظاہرہ ہڑتال کے ساتھ ہو یا نہ ہو۔

یاد رکھیں: اس بات پر زور دیا جانا چاہیے کہ یہ دستاویز صرف ایک مختصر خاکہ ہے۔ ہڑتالوں سے متعلق قانون کا تفصیلی تجزیہ اور ہڑتالوں کے سلسلے میں پیدا ہونے والے تمام حقائق پر مبنی حالات پر قانون کا اطلاق، اس مواد کے دائرہ کار سے باہر ہے۔ ملازمین اور آجر جنہیں ہڑتال کی کارروائی میں شامل ہونے کی توقع ہے انہیں محتاط طریقے سے اور موزوں مشورہ کی بنیاد پر آگے بڑھنا چاہیے۔