

دفتر برائے جنرل قونصل
ڈویژن برائے آپریشنز مینجمنٹ

7 جون 2011

میمورنڈم OM 11-62

بنام: تمام علاقائی ڈائریکٹرز، انچارج آفیسرز اور ریجیڈنٹ آفیسرز،

منجانب: رچرڈ اے سیگل، ایسوسی ایٹ جنرل قونصل

موضوع: امیگریشن کی صورتحال سے نمٹنے کے لیے تازہ ترین طریقہ کار
NLRB کی کارروائی کے دوران پیدا ہونے والے مسائل

یہ میمورنڈم امیگریشن کی صورتحال سے متعلق مسائل کا ایک مختصر تعارف اور اس بارے میں اپ ڈیٹ فراہم کرتا ہے کہ NLRB تحقیقات اور کارروائیوں کے دوران اس طرح کے مسائل کو کس طرح سے حل کیا جانا چاہیے۔ NLRB امیگریشن کی صورتحال سے قطع نظر ایکٹ کے تحت آنے والے تمام ملازمین کو تحفظ فراہم کرتا ہے؛¹ تاہم، امیگریشن کی صورتحال کے مسائل علاج کو متاثر کرسکتے ہیں اور بعض اوقات ایکٹ کے نفاذ کے لیے دیگر عملی مشکلات پیش کرسکتے ہیں۔ GC 02-06 کی تکمیل کرتے ہوئے، یہ میمورنڈم NLRB کیس ہینڈلنگ کے دوران امیگریشن کی صورتحال کے مسائل پیدا ہونے پر آگے بڑھنے کے لیے مزید رہنمائی فراہم کرتا ہے۔ یہ امیگریشن سے متعلق ایسی ایجنسیوں کی بھی نشاندہی کرتا ہے جو بورڈ کی کارروائیوں میں امتیازی سلوک برتتے جانے والوں (متاثرین) یا گواہوں کو امیگریشن کے تدارک اور دیگر معاونت فراہم کرنے کی صوابدید رکھتے ہیں۔ علاقائی دفتر کو DAGC پیئر سنگ اوپر سے رابطہ کرنا چاہیے جب بھی کوئی مسئلہ پیدا ہوتا ہے جس میں ذیل میں آگے بیان کردہ امیگریشن ایجنسیوں سے مدد کی ضرورت ہوسکتی ہے۔

A. پس منظر

1. امیگریشن ایجنسیاں

2002 میں ڈپارٹمنٹ آف ہوم لینڈ سیکورٹی ("DHS") کی تنظیم کے بعد سے، امیگریشن کے مسائل کی بنیادی ذمہ داری کو DHS کے اندر تین ایجنسیوں کے درمیان تقسیم کیا گیا ہے:

- ریاستہائے متحدہ کی شہریت اور امیگریشن سروسز ("USCIS") امیگریشن فوائد کے لیے ذمہ دار ہے، جیسے کہ ویزے؛
- امیگریشن اینڈ کسٹمز انفورسمنٹ ("ICE") امیگریشن کی خلاف ورزیوں کی تحقیقات کرتا ہے اور قانون کو نافذ کرتا ہے، جس میں محکمہ انصاف کے اندر امیگریشن ججوں کے رو برو برطرفی کے اقدامات کا مقدمہ چلانا بھی شامل ہے؛
- کسٹمز اور بارڈر پٹرول ("CBP") سرحدوں اور داخلے کے مقامات کو محفوظ بنانے کے لیے ذمہ دار ہے۔

قانون کی حدود کے اندر USCIS، ICE، اور CBP کو یہ فیصلہ کرنے کی صوابدید حاصل ہے کہ آیا ان کے متعلقہ دائرہ اختیار میں آنے والے ہر خاص معاملے میں قانون کو کب اور کیسے نافذ کرنا ہے۔ دیکھیں۔ Reno v. American-Arab Anti-Discrimination Comm. (1999) 525 U.S. 471, 483-87. اس صوابدید کا استعمال کرتے ہوئے، امیگریشن ایجنسیاں دیگر چیزوں کے علاوہ، "قانون نافذ کرنے والے اداروں، جیسے کہ امریکی اٹارنیز،

¹ Sure-Tan, Inc. v. NLRB, 467 U.S. 883 (1984); بوف مین پلاسٹک کمیونٹیز، انکارپوریٹڈ بمقابلہ NLRB, 535 U.S. 137, 152 (2002) (واضح طور پر اس اصول کی توثیق کرتے ہوئے، اگرچہ امیگریشن قانون کے ساتھ تصادم سے بچنے کے لیے تدارک کو محدود کرتے ہیں)۔

محکمہ محنت، یا نیشنل لیبر ریلیشنز بورڈ کے ساتھ . . . [فرد کی جانب سے] [مو] جو وہ یا ماضی میں کیے گئے تعاون پر غور کریں گی۔" میمورنڈم، "استغاثہ کی صوابدید کا استعمال کرنا"، کمشنر آف امیگریشن اینڈ نیچرلائزیشن سروسز ڈورس میسنر، صفحہ 8 (17 نومبر، 2000)؛ مزید دیکھیں میمورنڈم، "سول امیگریشن انفورسمنٹ: گرفتاری، حراست میں لیے جانے اور غیرملکیوں کو ہٹانے کی ترجیح"، امیگریشن اور کسٹمز انفورسمنٹ کے اسسٹنٹ سیکریٹری جان مورٹن صفحہ 4 (30 جون 2010) OM (2010) میمو 11-97 "امریکی محکمہ انصاف کی امیگریشن اینڈ نیچرلائزیشن سروس (INS) کے ساتھ تعلقات" (14 فروری، 1997)۔

2. امیگریشن کی صورتحال

غیر شہری² قانونی ویزا حیثیت کی دو عام اقسام میں سے ایک رکھ سکتے ہیں:

- **امیگرنٹ ویزا** قانونی مستقل رہائشی کی صورتحال، جسے عام طور پر "گرین کارڈ" کہا جاتا ہے۔ قانونی طور پر مستقل رہائشیوں کو عام طور پر کام کی اجازت حاصل ہوتی ہے۔ یہ حیثیت ختم نہیں ہوتی ہے لیکن مختلف حالات میں ختم کی جاسکتی ہے، جس میں کچھ مجرمانہ سزائیں بھی شامل ہیں۔
- **غیر تارکین وطن ویزے** عارضی ہیں اور اس کی مدت مخصوص مقررہ مدت کے اندر ختم ہو جائے گی۔ غیر تارکین وطن ویزے کی بہت سی مختلف اقسام ہیں، جن کا نام اکثر امیگریشن اینڈ نیشنلٹی ایکٹ ("INA") میں قانونی ذیلی شق کے نام پر رکھا جاتا ہے، جو ہر خاص قسم کو تشکیل دیتا ہے۔ INA, Pub. L. 82-414، جیسا کہ ترمیم کیا گیا ہے، دیکھیں 8 U.S.C. § 1101, et seq. مثال کے طور پر، "H-2B ویزا" سے مراد عارضی ورکر ویزا ہے جو INA § 101(a)(15)(H)(ii)(b) کے زیر انتظام ہے، (نیچے دیکھیں)۔ غیر تارکین وطن ویزے میں کام کی اجازت کا دائرہ کار اور نوعیت کافی حد تک مختلف ہوتی ہے:
 - **کام کی اجازت نہیں** بہت سے غیر تارکین وطن ویزا قسم کے ذریعے فراہم کی جاتی ہے، جس میں کاروبار کے لیے B-1 ویزے، سیاحوں کے لیے B-2 ویزا سے استثنیٰ پروگرام کے ذریعے احاطہ شدہ قلیل مدتی سیاح (مثال کے طور پر، جاپان، چیک جمہوریہ، اٹلی، انگلینڈ، وغیرہ کے سیاح)۔
 - **محدود کام کی اجازت** متعدد ویزوں کے ذریعے فراہم کی جاتی ہے، خاص طور پر وہ جو کام کے ذریعے حاصل کیے جاتے ہیں (خاندان یا پناہ کے علاوہ)۔ اس طرح کے کام کی اجازت ایک مخصوص آجر تک محدود ہے؛ درحقیقت، اگر ملازمت کا رشتہ ختم ہو جاتا ہے تو ویزا خود بخود ختم ہو جاتا ہے اور سابق ملازم کو قانون کے مطابق ملک چھوڑنے کی ضرورت ہوتی ہے۔ اس قسم کے ویزوں میں پیشہ ور افراد کے لیے H-1 ویزے، غیر پیشہ ور افراد کے لیے H-2B ویزے اور درون کمپنی ٹرانسفر ہونے والوں کے لیے L ویزے شامل ہیں۔
 - **وسیع پیمانے پر کام کی اجازت** جس سے کسی بھی آجر کے لیے کام کرنے کی اجازت کچھ ویزوں کے ذریعے فراہم ہوتی ہے، جس میں کچھ طالب علم کے ویزا کی مدت کے حصے، K-1 منگیتر ویزے، اور U، T، اور S³ قانون نافذ کرنے والے ویزے شامل ہیں (ذیل میں مزید تفصیل سے بیان کیا گیا ہے)۔

ویزا کی شرائط کی خلاف ورزی—یا تو غیر مجاز ہونے پر کام کر کے یا ویزا کی میعاد ختم ہونے کے بعد "زیادہ دنوں تک قیام" کرنا—ویزا کی حیثیت کھونے اور ملک سے نکالے جانے کا سبب بن سکتی ہے۔ اس کے علاوہ، کسی بھی جائز امیگریشن کی صورتحال کے بغیر ملک میں داخل ہونا امیگریشن کے قانون کی خلاف ورزی ہے اور اس کے نتیجے میں اسے ہٹایا جاسکتا ہے؛ ایسے افراد کو عام طور پر "غیر دستاویز بند" کہا جاتا ہے۔

² "ریاستہائے متحدہ امریکہ میں پیدا ہونے والے یا شہریت حاصل کرنے والے تمام افراد" چودھویں ترمیم کے تحت شہری ہیں۔ شہریوں کو عام طور پر ریاستہائے متحدہ میں کام کرتے وقت امیگریشن کی صورتحال کے مسائل کا سامنا نہیں کرنا پڑتا ہے۔

³ S ویزا کو 1994 میں ایک عارضی پروگرام کے طور پر تشکیل دیا گیا تھا اور 2001 میں اسے مستقل کیا گیا تھا جس کے لیے اٹارنی جنرل سے تصدیق کی ضرورت ہوتی ہے اور ہر سال ویزوں کی حد 200 ہے۔ وہ صرف مجرمانہ تنظیموں یا کاروباری اداروں کے خلاف مخبروں کے لیے دستیاب ہیں۔ 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(S)(i)۔ 50 ویزے دستیاب ہیں جہاں وزیر خارجہ اور اٹارنی جنرل دہشت گرد تنظیموں کے بارے میں قابل اعتماد مخبر کے لیے سرٹیفکیٹ فراہم کرتے ہیں۔ 8 U.S.C. § 1184(k)(1)؛ 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(S)(ii)؛ 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(S)(i)۔

B. امیگریشن کی صورتحال کے مسائل کو حل کرنے کا طریقہ کار

جیسا کہ بتایا گیا ہے، NLRA امیگریشن کی صورتحال سے قطع نظر احاطہ شدہ ملازمین کو تحفظ فراہم کرتا ہے۔ لہذا، امیگریشن کی صورتحال (یا اس کی کمی) عام طور پر نمائندگی کی کارروائیوں میں یا مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ ردعمل کی کارروائیوں کے میرٹ کے مرحلے سے متعلق نہیں ہے۔ جیسا کہ GC 02-06، "امتیازی برتے جانے والوں کے لیے طریقہ کار اور تدارک جو ہوف مین پلاسٹک کمیونٹی، انک۔" صفحہ 6 میں بیان کیا گیا ہے:

- علاقوں کو عام طور پر یہ فرض کرنا چاہیے کہ ملازمین قانونی طور پر کام کرنے کے مجاز ہیں۔ انہیں *sua sponte* امیگریشن کی تحقیقات کرنے سے گریز کرنا چاہیے اور میرٹ کے مرحلے پر امتیازی سلوک کرنے والے کی امیگریشن کی حیثیت سے متعلق سوالات پر اعتراض کرنا چاہیے۔
- علاقائی دفتر کو امتیازی برتے جانے والے کی امیگریشن کی صورتحال کی جانچ صرف اس وقت کرنی چاہیے جب جواب دہندہ [تدارک کے مرحلے کے دوران] کسی حقیقی مسئلے کی موجودگی کو ثابت کرے۔
- علاقائی دفاتر کو یونین، الزام دائر کرنے والے فریق اور/یا امتیازی سلوک برتے جانے والے کو آجر کے ثبوتوں کا جواب دینے کے لیے بتا کر تفتیش کرنی چاہیے۔

علاقائی دفاتر کو اس پالیسی پر عمل جاری رکھنا چاہیے اور اضافی ہدایات کے لیے GC 02-06 سے رجوع کرنا چاہیے۔

اس کے باوجود، کبھی کبھار امیگریشن کے معاملات کو ناگزیر طور پر NLRB کی کارروائیوں کے درمیان لائی جاتی ہے۔ مثال کے طور پر، NLRB کے امتیازی سلوک برتے جانے والوں، گواہوں، یا ووٹنگ کے اہل ملازمین کو ICE یا CBP کے ذریعہ حراست میں لیا جاسکتا ہے۔ اس کے علاوہ، امیگریشن کی صورتحال مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ ردعمل کے ساتھ پیچدگی کے ساتھ منسلک ہوسکتی ہے، جیسے کہ جہاں امیگریشن کی دھمکیاں یا متعلقہ طرز عمل مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کے الزام کی بنیاد ہے۔ آخر میں، مسئلہ اتنا ہی آسان ہوسکتا ہے جتنا ایک ملازم امیگریشن کی صورتحال کے بارے میں رضاکارانہ معلومات فراہم کرتا ہے یا امیگریشن کے مشورے یا مدد کے لیے علاقائی دفتر سے پوچھتا ہے۔

علاقائی دفاتر کو امیگریشن سے متعلق مشورہ فراہم نہیں کرنا چاہیے۔ ان مسائل کا تصفیہ اس وقت بہتر طور پر ہوتا ہے جب ملازمین اپنی یونین کے ذریعے یا خود مختار امیگریشن اٹارنی سے امیگریشن سے متعلق مشورہ حاصل کرسکتے ہیں۔ علاقائی دفتر دلچسپی رکھنے والے افراد کو محکمہ انصاف کے زیر انتظام تسلیم شدہ امیگریشن سروسز فراہم کرنے والوں کی فہرست کا حوالہ دے سکتا ہے اور اسے <http://www.justice.gov/eoir/ra/raroster.htm> پر تلاش کیا جاسکتا ہے۔⁴ افراد بعض اوقات اپنی امیگریشن کی حیثیت کے بارے میں غلط فہمی کا شکار ہوتے ہیں اور علاقائی دفتر کو یہ نہیں سمجھنا چاہیے کہ بغیر نمائندگی والے فرد کی جانب سے رضاکارانہ طور پر فراہم کردہ امیگریشن کی صورتحال کی معلومات درست ہے۔

C. صورتحال کے مسائل کے بارے میں امیگریشن سے متعلق ایجنسیوں سے مدد حاصل کرنا

جیسا کہ ذیل میں ذکر کیا گیا ہے، کچھ معاملات میں جہاں امیگریشن کی صورتحال خاص اہمیت کی حامل ہے، ایجنسی NLRA کے مؤثر نفاذ کو آگے بڑھنے کے لیے تین امیگریشن ایجنسیوں میں سے کسی ایک کی مدد لینے کا فیصلہ کرسکتی ہے۔ اس طرح کی ایجنسیاں ویزا کا حل فراہم کرنے، NLRB کی کارروائی کے زیر التوا ہونے کے دوران امیگریشن کے اقدامات کو مؤخر کرنے اور/یا افراد کو حراست سے رہا کرنے یا حراست میں گواہوں تک رسائی فراہم کرنے میں مدد کر سکتی ہیں۔ جب اس طرح کے مسائل پیدا ہوتے ہیں تو علاقائی دفتر کو DAGC پیئر سنگ اوپر سے اپریشنز مینیجمنٹ ڈویژن میں مشورہ کرنا چاہیے۔

⁴ عوامی خدمت کے طور پر، یہ علاقائی دفتر موجودہ تسلیم شدہ تنظیموں اور تسلیم شدہ افراد کی فہرست کی کاپیاں عوام کے استعمال کے لیے علاقائی دفتر میں ایک مخصوص جگہ پر بانڈر میں رکھ سکتا ہے۔

ریجنز کو درج ذیل حالات میں سے کسی سے متعلق آپریشنز مینیجمنٹ کے معاملات پر ڈویژن کے ساتھ بھی تبادلہ خیال کرنا چاہیے: (1) جہاں کیس میں شامل کسی فرد کی حیثیت گم ہو جاتی ہے، خاص طور پر محفوظ مربوط سرگرمیوں کی وجہ سے؛ (2) جہاں ملک میں فرد کی موجودگی ایکٹ کے نفاذ کے لیے اہم ہے؛ (3) جہاں آجر کے ذریعہ NLRB یا امیگریشن کے عمل کا غلط استعمال کیا جا رہا ہے؛ اور/یا (4) جہاں آجر کو ملازم کی حیثیت کے فقدان کے بارے میں علم تھا یا جان بوجھ کر لاعلم رہا تھا۔ یہ حالات محض مثالی ہیں اور کچھ ایسے بھی ہوسکتے ہیں جہاں آپریشنز مینیجمنٹ ڈویژن کے ساتھ مشاورت کرنا عقلمندی ہوگی۔

1. حیثیت کا فقدان، خاص طور پر جہاں محفوظ متفقہ سرگرمیوں کی وجہ سے حیثیت گم ہو جاتی ہے

مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ ردعمل کے براہ راست نتیجے کے طور پر کسی ملازم سے غیر قانونی طور پر چھینے جانے والے قانونی امیگریشن کی صورتحال سے متعلق مقدمات بہت زبردست ہیں۔ مثال کے طور پر، جیسا کہ پہلے ذکر کیا گیا ہے، غیر تارکین وطن ورک ویزا والا ملازم جیسے کہ H یا L ویزا—امیگریشن کی صورتحال کو برقرار رکھنے اور قانونی طور پر ملک میں رہنے کے لیے ایک مخصوص آجر کی طرف سے جاری ملازمت پر منحصر ہوگا۔ مثال کے طور پر سیکشن 8(a)(1) یا 8(a)(3) کی خلاف ورزی کرتے ہوئے ایسے ملازم کو برطرف کرنے والا آجر بھی غیر قانونی طور پر ملازم کی ویزا کی صورتحال کو بھی خطرے میں ڈال دے گا۔ اس کے علاوہ، مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کی تحقیقات، قانونی چارہ جوئی اور تصفیہ ممکنہ طور پر امتیازی سلوک برتے جانے والے کی ملک سے غیر موجودگی کی وجہ سے رکاوٹ بنے گی۔ تاہم، مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کو آگے بڑھانے کے لیے ملک میں رہنے سے امتیازی سلوک برتے جانے والے کو امیگریشن سے متعلق جرمانے کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے اور اس کے تدارک کے معاملات پیچیدہ ہوسکتے ہیں—خواہ ملازم نے ہمیشہ امیگریشن قانون کی تعمیل کی تھی اور اسے غیر قانونی طور پر امیگریشن کی حیثیت سے محروم کر دیا گیا تھا۔

اس کے علاوہ، ایسے معاملات جہاں افراد نے مختلف دیگر وجوہات کی بنا پر قانونی امیگریشن کی حیثیت کھو دی ہے، انہیں بھی NLRB کی کارروائیوں میں حصہ لینے کے لیے ملک میں رہنے کے واسطے امیگریشن ایجنسیوں کی مدد کی ضرورت ہوسکتی ہے۔ اس زمرے میں وہ معاملات شامل ہیں جہاں عارضی طور پر غیر تارکین وطن ویزا کی ميعاد ختم ہو رہی ہے۔

2. ایکٹ کے نفاذ کے لیے ملک میں فرد کی موجودگی کی اہمیت

امیگریشن کی صورتحال کے مسائل NLRA کے نفاذ اور اثر و رسوخ میں مداخلت کرسکتے ہیں، مثال کے طور پر، NLRB کی کارروائیوں کے دوران امتیازی سلوک کرنے والوں اور اہم گواہوں کی دستیابی کو متاثر کرسکتے ہیں۔ ایسے معاملات میں، امیگریشن ایجنسیوں سے مدد طلب کرنا مناسب ہوسکتا ہے۔

اس کے علاوہ، اس جگہ پر خاص توجہ کی ضرورت ہے جہاں مبینہ ULP میں سنگین طرز عمل شامل ہیں، جیسے کہ جسمانی جبر، غیر رضاکارانہ محکومی، بلیک میلنگ، یا دیگر قوانین کی خلاف ورزی۔ جسمانی جبر اور غیر رضاکارانہ محکومی کی مثالوں میں ملازم کا پاسپورٹ لینا یا غیر قانونی کام کی شرائط عائد کرنا شامل ہوسکتا ہے۔ بلیک میل کرنے کی مثالوں میں انتقامی کارروائی کی غیر قانونی دھمکیوں کے ذریعے محفوظ سرگرمی میں مداخلت شامل ہوسکتی ہے جیسے کہ امیگریشن حکام کو کال کرنے کی دھمکیاں دینا یا ملازمین کو "بلیک لسٹ" کرنے کی دھمکیاں دینا۔ ایسے معاملات میں، اضافی امیگریشن سے متعلق حل دستیاب ہوسکتے ہیں، جس میں قانون نافذ کرنے والا ویزا جیسے کہ U یا T ویزا شامل ہوسکتا ہے۔⁵ یہ بہت ضروری ہے کہ جب اس طرح کے مسائل پیدا ہوں تو علاقائی دفتر ڈویژن آف آپریشنز مینیجمنٹ سے رابطہ کریں۔

⁵ اس طرح کے ویزے بعض اہل قرار دیے گئے جرائم کے متاثرین کے لیے دستیاب ہیں جو قانون نافذ کرنے والے اداروں کے ساتھ تعاون کر رہے ہیں۔ 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T) & (U); 8 C.F.R. § 214.14.

T ویزا:

T ویزا زمرہ 2000 میں انسانی اسمگلنگ اور تشدد کے تحفظ کے ایکٹ 2000 Pub.L. 106-386 کے ذریعہ تشکیل دی گئی تھی۔ یہ ویزا وہاں دستیاب ہے جہاں درخواست دہندہ "افراد میں انسانی اسمگلنگ کی سنگین شکلوں" کا شکار ہو⁶ اور متاثرہ فرد کا انسانی اسمگلنگ کی وجہ سے ریاست ہائے متحدہ میں موجود ہونا ضروری ہے۔ § 8 U.S.C. (II)(i)(15)(a) 1101 متاثرہ شخص کو یا تو "افراد کی اسمگلنگ کی تحقیقات یا قانونی چارہ جوئی میں مدد کے لیے کسی معقول درخواست کی تعمیل کرنی چاہیے، یا اس کی عمر 15 سال سے کم ہو۔" § 8 U.S.C. (III)(i)(15)(a) 1101. اس کے علاوہ، اگر متاثرہ فرد کو ملک بدر کیا جاتا ہے تو متاثرہ کو "غیر معمولی اور شدید نقصان سمیت انتہائی مشکلات" کو بھی ثابت کرنا ہوگا۔ § 214.11(i) 8 C.F.R. (انتہائی مشکلات کے لیے ثبوتی معیار کی وضاحت کرنا)۔ ہر سال T 5000 ویزا کی عددی حد بھی موجود ہے۔

T ویزا کی مدت تین سال کی ہے اور اس میں خود بخود کام کی اجازت شامل ہے۔ § 214.11(l)(4) 8 C.F.R. (کام کرنے کی اجازت)؛ § 214.11(p) (تین سال کی مدت)۔ متاثرین کے اہل خانہ بھی T ویزا حاصل کر سکتے ہیں؛ فیملی ممبر T ویزا کی عددی حد کے تابع نہیں ہیں۔ T - § 214.11(o) 8 C.F.R. ویزا میں قانونی مستقل رہائشی بننے کا راستہ بھی شامل ہے۔ § 214.11(p)(2) 8 C.F.R.

یہ ویزا NLRB کے سامنے آنے والے کچھ معاملات پر لاگو ہو سکتا ہے۔ مثال کے طور پر، جہاں امتیازی سلوک برتے جانے والے کو جھوٹی بیان بازی کے تحت ملک لایا جاتا ہے اور کم معاوضے پر زیادہ کام کروانے والی حالات میں محدود کر دیا جاتا ہے تو، T ویزا دستیاب ہو سکتا ہے۔ تاہم، زیادہ تر معاملات میں، T ویزا اس وجہ سے دستیاب نہیں ہو سکتا ہے آیا فرد کسی بھی انسانی اسمگلنگ کے بغیر ریاست ہائے متحدہ آیا تھا، یا حالات USCIS کی مطلوبہ سنگین انسانی اسمگلنگ کی سطح پر پورا نہیں اترتے ہیں۔

ان معاملات میں جہاں T ویزا لاگو ہو سکتا ہے، علاقائی دفتر کو فوری طور پر DAGC پیٹر سنگ اوپر سے آپریشنز مینیجمنٹ ڈویژن میں رابطہ کرنا چاہیے۔

U ویزا:

T ویزا کی طرح U ویزا زمرہ کو بھی انسانی اسمگلنگ اور تشدد کے تحفظ کے ایکٹ کے تحت بنایا گیا تھا۔ U ویزا وہاں دستیاب ہے جہاں غیر تارکین وطن درخواست دہندہ ریاستہائے متحدہ میں درج ذیل "اہل قرار پانے والے جرائم" کا شکار ہوتا ہے:

عصمت دری؛ اذیت پہنچانا؛ انسانی اسمگلنگ؛ گھریلو تشدد؛ جنسی حملہ؛ بدسلوکی بھرا جنسی رابطہ؛ جسم فروشی؛ جنسی استحصال؛ زنانہ جنسی اعضاء کو قطع کرنا؛ یرغمال بنانا؛ مزدوری کرانا؛ غیر ارادی محکومی؛ غلاموں کی تجارت؛ اغوا کرنا؛ اٹھا لے جانا؛ غیر قانونی مجرمانہ پابندی؛ خلاف قانون قید؛ بلیک میل کرنا؛ جبری وصولی؛ غیر ارادی قتل؛ قتل؛ سنگین حملے؛ گواہوں کے ساتھ جوڑ توڑ؛ انصاف کی راہ میں رکاوٹ؛ دردغ حلفی؛ یا مذکورہ بالا جرائم میں سے کسی کو انجام دینے کی کوشش، سازش، یا پیروی کرنا۔

⁶ کی تعریف "جنسی اسمگلنگ" کے طور پر کی گئی ہے جس میں تجارتی جنسی عمل کو طاقت، دھوکہ دہی، یا جبر کے ذریعہ متاثر کیا جاتا ہے، یا جس میں ایسا کام کرنے کے لیے مجبور شخص کی عمر 18 سال تک نہیں پہنچی ہے۔ یا غیر ارادی غلامی، غلامی، قرض کی غلامی، یا غلامی کے تابع ہونے کے مقصد سے طاقت، دھوکہ دہی، یا جبر کے استعمال کے ذریعے مزدوری یا خدمات کے لیے کسی شخص کی بھرتی، پناہ، نقل و حمل، فراہمی، یا حاصل کرنا § 214.11(a) 8 C.F.R.

U ویزا کے لیے درخواست دہندگان کو غور و خوض کے واسطے USCIS کو مکمل شدہ I-918 فارم، "U غیر تارکین وطن کی صورتحال کے لیے درخواست" کے ساتھ مکمل اور تصدیق شدہ ضمیمہ B فارم جمع کرنا ہوگا جو کہ "اہل قرار پانے والے مجرمانہ سرگرمی کا پتہ لگانے، تفتیش کرنے، استغاثہ، سزا، یا سزا دینے کے لیے ذمہ دار ایجنسی کی طرف سے مکمل کیا گیا ہے۔" دیکھیں 8 I-918، C.F.R. § 214.14(c)(2)(i) 2 پر ضمیمہ B کے لیے ہدایات۔ ضمیمہ B کو مکمل کرنے میں، ایجنسی کو اس بات کی تصدیق کرنی ہوگی کہ I-918 فارم جمع کرنے والا شخص کسی مخصوص اہل قرار پانے والی مجرمانہ سرگرمی کا شکار ہے اور اس سرگرمی کی تفتیشات یا استغاثہ میں مددگار ہے، یا ہونے کا امکان ہے۔ دیکھیں 8 I-918، C.F.R. § 214.14(c)(2)۔

USCIS نے U ویزا اہل قرار پانے والے جرائم کی اس فہرست کی وسیع پیمانے پر تشریح کی ہے اور متعلقہ انضباطی دستاویزات میں کہا ہے کہ یہ "مجرمانہ سرگرمی کی عام اقسام کی فہرست ہے۔ یہ بھی ایک غیر جامع فہرست ہے۔ فہرست میں شامل سرگرمیوں سے ملتی جلتی کوئی بھی سرگرمی قابل قدر مجرمانہ سرگرمی ہوسکتی ہے۔" مجرمانہ سرگرمی کے متاثرین کے لیے نئی درجہ بندی؛ "U" غیر تارکین وطن صورتحال کے لیے اہلیت، عبوری حتمی اصول، 72 F.R. 53014، 53018 (17 ستمبر 2007)۔

اگر کسی علاقائی دفتر کو U ویزا کی درخواست کی تصدیق کے لیے اضافی B فارم مکمل کرنے کی درخواست موصول ہوتی ہے تو، خطے کو فوری طور پر آپریشنز مینیجمنٹ ڈویژن میں DAGC پیٹر سنگ اوہر سے رابطہ کرنا چاہیے۔ ابتدائی طور پر، یہ علاقائی دفتر کی ذمہ داری ہوگی کہ وہ اس بات کی تحقیقات کرے کہ آیا غیر تارکین وطن درخواست دہندہ کسی قابل قدر مجرمانہ سرگرمی کا شکار رہا ہے اور اس سرگرمی کی تفتیش میں مددگار ثابت ہو رہا ہے، یا اس کا امکان ہے۔ اہل قرار پانے والی مجرمانہ سرگرمی کا تعلق NLRB کی تحقیقات کے تحت ULP میں مبینہ طور پر مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل سے ہونا چاہیے۔

علاقائی تحقیقات کے اختتام پر، علاقائی دفتر کو ڈویژن آف آپریشنز مینیجمنٹ کو ایک تحریری سفارش پیش کرنی چاہیے کہ آیا ULP کا الزام U ویزا قانون کے معنی کے اندر اہل مجرمانہ سرگرمی سے متعلق ہے اور کیا غیر تارکین وطن درخواست دہندہ نے یہ ظاہر کیا ہے کہ انہوں نے تفتیش میں مددگار کی ہے، کر رہے ہیں، یا کرنے کا امکان ہے۔

U ویزا کو T ویزا کے مقابلے میں زیادہ سے زیادہ معاملات میں قابل اطلاق ہونا چاہیے کیونکہ اس میں اہل قرار پانے والے جرائم کی وسیع حد کا احاطہ کیا گیا ہے۔ اس فہرست میں متعدد جرائم شامل ہیں جو کام کی جگہ پر پیدا ہوسکتے ہیں اور جو کچھ معاملات میں مزدوروں کے تئیں غیر منصفانہ طرز عمل کو بھی تشکیل دیتے ہیں، جس میں "مزدوری؛ غیر ارادی محکومی شامل ہے؛ . . . غیر قانونی مجرمانہ پابندی؛ خلاف قانون قید؛ بلیک میل کرنا؛ جبری وصولی؛ . . . سنگین حملے؛ گواہوں کے ساتھ جوڑ توڑ؛ انصاف کی راہ میں رکاوٹ؛ دردغ حلفی؛ یا مذکورہ بالا جرائم میں سے کسی کو انجام دینے کی کوشش، سازش، یا پیروی کرنا۔"

U ویزا کے ذریعہ فراہم کردہ حل کافی حد تک T ویزا کے ساتھ دستیاب حل سے مماثل ہے: عام طور پر تین یا چار سال کی مدت (USCIS مدت کو مجموعی طور پر چار سال سے زیادہ بڑھا سکتا ہے)، کام کی اجازت، فیملی ممبر کا ویزا اور قانونی طور پر مستقل رہائشی بننے کا راستہ۔ 8 I-918، C.F.R. § 214.14(g), (c)(6), (f), (g)(2) 8، بالترتیب۔

3. طریق کار کا بے جا استعمال: امیگریشن کی صورتحال کا استعمال کرتے ہوئے انتقامی کارروائی کرنا

خواہ بورڈ کی کارروائی میں شامل کسی فرد کے لیے T یا U ویزا دستیاب ہو یا نہ ہو، علاقائی دفتر کو ایسے معاملات میں ڈویژن آف آپریشنز مینیجمنٹ سے رابطہ کرنا چاہیے جہاں آجر NLRB کے طریق کار کا بے جا استعمال کرنے اور قانون کے مؤثر نفاذ کو ناکام بنانے کی کوشش کے ذریعے تارکین وطن کی صورتحال کے مسائل سے فائدہ اٹھا رہا ہے۔

اس قسم کے طرز عمل کی مثالوں میں محفوظ متفقہ سرگرمیوں کی انتقامی کارروائی میں ICE کو کال کرنے یا دھمکی دینا، امیگریشن کی صورتحال کو غیر قانونی برطرفی کے بہانے کے طور پر پیش کرنا اور نمائندگی یا ULP کی کارروائیوں کے دوران دھمکی آمیز یا اشارہ آمیز انداز میں امیگریشن کی صورتحال کی طرف اشارہ کرنا شامل ہے۔⁷

4. آجر کی جانکاری یا کسی فرد کی غیر دستاویزی صورتحال کے بارے میں جان بوجھ کر لاعلمی

علاقائی دفتر کو ایسے معاملات میں بھی ڈویژن آف آپریشنز مینجمنٹ سے رابطہ کرنا چاہیے جہاں جواب دہندہ آجر کسی ملازم کے خلاف ULPs کا ارتکاب کرتا ہے یا ایسے ملازم کی امیگریشن سے متعلق کام کی اجازت میں کمی کے بارے میں جان بوجھ کر یا ارادتا لاعلمی کا اظہار کرتا ہے۔ اس طرح کے آجرین NLRA کے نفاذ کے تئیں نمایاں خطرہ ہیں کیونکہ وہ جان بوجھ کر ملازم کی صورتحال میں کمی کا فائدہ اٹھاتے ہیں۔ اس طرح کے زیادہ تر معاملات میں، ملازمین کو معلوم یا شبہ ہوتا ہے کہ آجر ان کی امیگریشن کی صورتحال سے واقف ہے اور اس طرح وہ امیگریشن کی کوئی دھمکی نہ دیے جانے پر بھی اپنے قانونی حقوق کا استعمال کرنے سے باز رہتے ہیں۔

اس قسم کے ثبوت جو ظاہر کرتے ہیں کہ آجر کارکنوں کی صورتحال سے واقف تھا یا جان بوجھ کر لاعلم تھا ان میں شامل ہیں: I-9 دستاویزات طلب کرنے میں ناکامی،⁸ جعلی I-9 دستاویزات کو قبول کرنے میں شامل ہونا اور معمول کے مطابق تنخواہ نہ دینے کے انتظامات۔ صورتحال کی بنیاد پر کارروائی کرنے کی دھمکیاں یا ملازمین کی حیثیت کو تسلیم کرنے والے دیگر بیانات بھی جان بوجھ کر یا ارادتا نظر انداز کرنے والے آجر کی عکاسی کرتے ہیں۔⁹

تجزیہ

اگرچہ علاقائی دفتر کو امیگریشن کی صورتحال کے مسائل *sua sponte* کو نہیں اٹھانا چاہیے، لیکن ایسے معاملات میں جہاں اس طرح کے مسائل پیدا ہوتے ہیں، امیگریشن ایجنسیاں NLRA کے نفاذ میں NLRB کی مدد کرنے کے لیے امیگریشن کی اصلاح کی اجازت دے سکتی ہیں یا مناسب صوابدید کا استعمال کرسکتی ہیں۔ علاقائی دفتر کو DAGC پیٹر سنگ اوپر سے ان تمام معاملات میں رابطہ کرنا چاہیے جہاں حالات یقینی طور پر ان میکانزم کو استعمال کرنے کا قابل دلیل جواز پیش کرتے ہیں۔

/s/

R.A.S.

:cc NLRBU
عوام کے لیے جاری کیا گیا

⁷ عام طور پر، آجر بقیہ جات کی ادائیگی اور بحالی کے دفاع کے طور پر اصلاحی ULP کارروائیوں کے دوران امیگریشن کی صورتحال کا معاملہ اٹھاسکتا ہے۔ GC 02-06؛ دیکھیں *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*، 535 U.S. 137 (2002)؛ *NLRB v. Domsey Trading Corp.*، 10-3356، 10-3356، 2011 WL 563688، 18 Cir. 2d (2011) [ہم] نے پایا کہ آجر امیگریشن کی صورتحال کے حوالے سے بقیہ جات کی ادائیگی والے درخواست دہندگان سے جرح کر سکتے ہیں اور یہ بورڈ پر چھوڑ سکتے ہیں کہ وہ ہوف مین کے مطابق ثبوتی قواعد قائم کرے۔"

⁸ ریاستہائے متحدہ میں کام کرنے کے لیے کارکن کی شناخت اور اہلیت قائم کرنے کے لیے قابل قبول دستاویزات۔

⁹ اس طرح کی معلومات کی تلاش GC 02-06 کے رہنما خطوط کے مطابق کی جانی چاہیے۔