NLRA ਅਤੇ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ

ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 7 ਵਿਚਲਾ ਹਿੱਸਾ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ, "ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਹੱਕ ਹੋਏਗਾ… ਸਮੂਹਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਆਪਸੀ ਮਦਦ ਜਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਹੋਰਨਾਂ ਸੰਗਠਿਤ ਸਰਗਰਮੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣ ਦਾ।" ਇਸ ਸੈਕਸ਼ਨ ਰਾਹੀਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸੰਗਠਿਤ ਸਰਗਰਮੀਆਂ ਵਿੱਚ ਹੜਤਾਲਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 13 ਵੀ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਵੇਰਵਾ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:

ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ, ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡਕੇ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਗੱਲ ਦਾ ਇਹ ਮਤਲਬ ਵੀ ਨਹੀਂ ਲਾਇਆ ਜਾਏਗਾ ਕਿ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਦਖ਼ਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਜਾਂ ਅੜਿੱਕਾ ਆਏਗਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਘੱਟ ਕੀਤਾ ਜਾਏਗਾ ਜਾਂ ਉਸ ਹੱਕ ਦੀਆਂ ਬੰਦਿਸ਼ਾਂ ਜਾਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪਾਇਆ ਜਾਏਗਾ।

ਇਹਨਾਂ ਦੋ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਣ ਨਾਲ ਇਹ ਗੱਲ ਸਪਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ: ਕਾਨੂੰਨ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਉਸ ਵਿੱਚ ਹੱਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਬੰਦਿਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵੀ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲਾਂ। ਕਿਸੇ ਹੜਤਾਲ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੁਕਵਾਂਪਣ, ਹੜਤਾਲ ਦੇ ਟੀਚੇ ਜਾਂ ਉਦੇਸ਼, ਉਸਦੇ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਵਿਹਾਰ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹੜਤਾਲ ਦਾ ਟੀਚਾ ਜਾਂ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੀ ਇਹ ਟੀਚੇ ਜਾਇਜ਼ ਹਨ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਹਨ, ਜਿਹਨਾਂ ਦਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਇੰਨਾ ਅਸਾਨ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਅਜਿਹੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਅਕਸਰ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਿਰਤ ਸਬੰਧਾਂ ਬਾਰੇ ਬੋਰਡ (NLRB) ਨੂੰ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਹੜਤਾਲ ਕਰ ਰਹੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਅਤੇ ਹੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਫਸੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਿਆਂ ਲਈ ਨਤੀਜੇ ਬਹੁਤ ਗੰਭੀਰ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ 'ਤੇ ਵੀ ਸੁਆਲ ਖੜ੍ਹੇ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਕਿਸੇ ਜਾਇਜ਼ ਟੀਚੇ ਲਈ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨੀ। ਕਿਸੇ ਜਾਇਜ਼ ਟੀਚੇ ਲਈ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀਆਂ ਦੋ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ: ਮਾਲੀ ਰਿਆਇਤਾਂ ਚਾਹੁਣ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀ ਅਤੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀ। ਦੋਵੇਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਜੋਂ ਬਣੀਆਂ ਰਹਿੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਲਈ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਆਪਣੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਵੱਡੇ ਹੱਕ ਹਨ।

ਮਾਲੀ ਰਿਆਇਤਾਂ ਚਾਹੁਣ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀਆਂ ਨੂੰ ਇੰਜ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੇ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਨਖ਼ਾਹ, ਘੱਟ-ਸਮਾਂ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਰਗੀਆਂ ਕੁਝ ਮਾਲੀ ਰਿਆਇਤਾਂ ਲੈਣੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਮਾਲੀ ਰਿਆਇਤਾਂ ਚਾਹੁਣ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹ ਆਪਣਾ ਅਹੁਦਾ ਬਣਾਈ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੱਢਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਵਲੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਬਦਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੇ ਮਾਲੀ ਰਿਆਇਤਾਂ ਚਾਹੁਣ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਥਾਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਭਰਨ ਬਦਲੇ ਅਸਲ ਪੱਕੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰਖਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਬਿਨਾ ਸ਼ਰਤ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਬਹਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇ ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਅਤੇ ਕਾਫ਼ੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਇਹੋ ਜਿਹਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ, ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਨਿਕਲਦੀਆਂ ਹਨ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੁਮਾਇੰਦੇ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾ ਸ਼ਰਤ ਮੁੜ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰਖੇ ਜਾਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਹ ਯੋਗ ਨੌਕਰੀਆਂ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾਏ ਜਾਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਦੇ ਹੜਤਾਲੀਆਂ ਨੂੰ ਇੰਜ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਜਿਹੜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਵਲੋਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਨ ਲਈ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਨਾ ਤਾਂ ਨੌਕਰੀਓਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਦਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹੜਤਾਲ ਖ਼ਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਆਪਣੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਉਹਨਾਂ 'ਤੇ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਕੋਈ ਦੋਸ਼ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਇਸ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਥਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਰੱਖੇ ਗਏ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਭਾਵੇਂ ਛੁੱਟੀ ਹੀ ਕਿਉਂ ਨਾ ਕਰਨੀ ਪਏ।

ਜੇ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਪਤਾ ਚੱਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲੀ ਰਿਆਇਤਾਂ ਚਾਹੁਣ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਜਾਂ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਜਿਹਨਾਂ ਨੇ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਬਿਨਾ ਸ਼ਰਤ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਵਲੋਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਅਜਿਹੇ ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੋਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ।

ਕਿਸੇ ਉਦੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨੀ। ਹੜਤਾਲ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਹੜਤਾਲ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਟੀਚਾ ਜਾਂ ਉਦੇਸ਼ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਦੇ ਪੱਖ ਵਿੱਚ ਹੜਤਾਲ ਜਾਂ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਹੜਤਾਲ, ਜੋ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਦੀ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਟੀਚੇ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਹੜਤਾਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਮਝੌਤਾ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ (ਸੈਕਸ਼ਨ 8(a)(3)), ਤਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਨਾਕਾਮ ਰਹਿਣ ਬਦਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀਓਂ ਕੱਢਣਾ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਲਈ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਹੈ। ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇੰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੜਤਾਲ ਇੱਕ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਟੀਚੇ ਵਾਲੀ ਹੜਤਾਲ ਹੋਏਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ ਕਿਹਾ ਜਾਏਗਾ।

ਇਸ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ, ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 8(b)(4) ਕੁਝ ਟੀਚਿਆਂ ਲਈ ਹੜਤਾਲ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਹੋਰਨਾਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਟੀਚੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸਦਾ ਇੱਕ ਉਦਾਹਰਣ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ A ਨੂੰ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ B ਨਾਲ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਰਨਾ ਬੰਦ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਹੜਤਾਲ ਹੋਏਗੀ। ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ A ਲਈ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ B ਨਾਲ ਵਪਾਰ ਕਰਨਾ ਬੰਦ ਕਰਨਾ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਿਸੇ ਯੂਨੀਅਨ ਵਲੋਂ ਸਿਰਫ਼ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨਾ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਯੂਨੀਅਨ ਵਲੋਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇੰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਟੀਚੇ ਨਾਲ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨਾ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ, ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀਓਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ।

ਸਮੇਂ ਕਰਕੇ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ—ਕੋਈ ਹੜਤਾਲ ਨਹੀਂ, ਬਾਰੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਅਸਰ। ਇੱਕ ਹੜਤਾਲ, ਜੋ ਕੋਈ ਹੜਤਾਲ ਨਹੀਂ, ਬਾਰੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਦੀ ਕਾਨੂੰਨ ਰਾਖੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਅਤੇ ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀਓਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਹੇਠ ਲਿਆਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦ ਤੱਕ ਕਿ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਵਲੋਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੁਝ ਖ਼ਾਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰਾਂ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਨ ਲਈ ਹੜਤਾਲ ਨਹੀਂ ਬੁਲਾਈ ਜਾਂਦੀ। ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਨ ਨੂੰ ਹੜਤਾਲ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਅਤੇ ਇਹ ਕੋਈ ਹੜਤਾਲ ਨਹੀਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਸਿਹਤ ਲਈ ਅਸਾਧਾਰਣ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖ਼ਤਰਨਾਕ ਸਥਿਤੀਆਂ ਕਰਕੇ ਵਾੱਕਆਉਟ (ਕੰਮ ਨਾ ਕਰਨਾ), ਜਿਵੇਂ ਸਪ੍ਰੇ-ਪੇਂਟਿੰਗ ਦੀ ਦੁਕਾਨ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸਦਾਰ ਵੈਂਟੀਲੇਸ਼ਨ ਸਿਸਟਮ, ਨੂੰ ਕੋਈ ਹੜਤਾਲ ਨਹੀਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ।

ਉਹੀ—ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖ਼ਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ ਹੜਤਾਲਾਂ। ਸੈਕਸ਼ਨ 8(d) ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਧਿਰ ਮੌਜੂਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਕੁਝ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ, ਤਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਬਦਲਣ ਲਈ ਹੜਤਾਲ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਕਿਰਤ ਸਬੰਧੀ ਮਸਲੇ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਜੋਂ ਆਪਣਾ ਦਰਜਾ ਗੁਆ ਲੈਂਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਕਰਕੇ ਹੜਤਾਲ ਹੋਈ ਸੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਹੜਤਾਲੀਆਂ ਨੂੰ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਦੇ ਹੜਤਾਲੀਆਂ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਅਮਲ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਨਾਕਾਮ ਰਹਿਣ ਕਰਕੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਦਰਜੇ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ।

ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਕਰਕੇ ਹੜਤਾਲ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਹੜਤਾਲ ਦੇ ਅਮਲ ਵਿੱਚ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀਆਂ ਨੂੰ, ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਪੁਰਾਣੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ 'ਤੇ ਮੁੜ-ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮਾਲੀ ਰਿਆਇਤਾਂ ਚਾਹੁਣ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀਆਂ ਅਤੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਵਾਲੇ ਹੜਤਾਲੀਆਂ ਦੋਹਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹੋਰਨਾਂ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀਆਂ ਧਮਕੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕਰਨ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਮਰੀਕੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਫ਼ੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ "ਬਹਿਣ ਵਾਲੀ" ਹੜਤਾਲ, ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸਿਰਫ਼ ਪਲਾਂਟ ਵਿੱਚ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਪਲਾਂਟ ਦੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇੰਜ ਕੰਮ ਤੋਂ ਵਾਂਝਿਆਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਇੰਜ ਕਰਨਾ ਕਾਨੂੰਨ ਹੇਠ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਵਿੱਚ, ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਹੱਕ ਖੁੰਝਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ:

- ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਰੀਰਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਅਸਰ ਹੇਠਲੇ ਪਲਾਂਟ ਵਿੱਚ ਅੰਦਰ ਆਉਣ ਜਾਂ ਬਾਹਰ ਜਾਣ ਤੋਂ ਰੋਕਦੇ ਹਨ।
- ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਹੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।
- ਹੜਤਾਲੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਧਰਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕ। ਇੰਜ ਹੀ ਧਰਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕ ਵੀ ਬੰਦਿਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹੇਠ ਹੈ। ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕ ਵਾਂਗ ਹੀ, ਧਰਨੇ 'ਤੇ ਬਹਿਣ ਨੂੰ ਇਸਦੇ ਟੀਚੇ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਸਮੇਂ, ਜਾਂ ਧਰਨੇ ਦੀ ਹੱਦ 'ਤੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਕਰਨ ਕਰਕੇ ਵਰਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ, ਸੈਕਸ਼ਨ 8(b)(7) ਇਹ ਐਲਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਲਈ ਕੁਝ ਖ਼ਾਸ ਟੀਚਿਆਂ ਲਈ ਧਰਨੇ ਲਾਉਣਾ ਇੱਕ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਧਰਨਾ ਲਾਉਣ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਧਿਆਨ ਦਿਓ: ਇਹ ਗੱਲ ਜ਼ੋਰ ਦੇਕੇ ਕਹਿਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਸੰਖੇਪ ਖ਼ਾਕਾ ਹੈ। ਹੜਤਾਲਾਂ ਬਾਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਵਿਆਪਕ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਅਤੇ ਸਾਰੀਆਂ ਅਸਲ ਸਥਿਤੀਆਂ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ, ਜੋ ਹੜਤਾਲਾਂ ਕਰਕੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਇਸ ਸਮੱਗ੍ਰੀ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ। ਹੜਤਾਲ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣ ਦੀ ਤਾਂਘ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਿਆਂ ਨੂੰ ਗਹੁ ਨਾਲ ਅਤੇ ਢੁਕਵੀਂ ਸਲਾਹ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।