

إلى: جميع المديرين الإقليميين، والموظفين المسؤولين،
والمسؤولين المقيمين،

من: ريتشارد أ. سيغل، المستشار العام المشارك

الموضوع: تحديث الإجراءات التي تهدف إلى التعامل مع المشكلات المتعلقة بوضع

الهجرة التي تنشأ أثناء تطبيق إجراءات المجلس الوطني لعلاقات العمل

توفر هذه المذكرة مقدمة موجزة للمشكلات الخاصة بوضع الهجرة وتحديث بخصوص المسار الذي ينبغي اتباعه للتعامل مع تلك المشكلات أثناء سير التحقيقات والإجراءات الخاصة بالمجلس المذكور. ويحمي المجلس كل سبل الحماية لجميع الموظفين المشمولين بالقانون بغض النظر عن وضع الهجرة¹، بيد أن المشكلات المتعلقة بوضع الهجرة قد تؤثر في سبل الانتصاف، بل وتطرح أحياناً صعوبات على أرض الواقع تحول دون إنفاذ القانون. وتكتملاً لـ GC 02-06، يرد في المذكرة المعروضة مزيداً من التوجيهات المعنية بمتابعة سير الأمر عند ظهور مشكلات متعلقة بوضع الهجرة أثناء التعامل مع القضايا المتعلقة بالمجلس. كما تحدد المذكرة الوكالات المعنية بالهجرة التي تتمتع بسلطة تقديرية لعرض سبل انتصاف بخصوص الهجرة، وغيرها من أشكال المساعدة للأشخاص الذين يتعرضون للتمييز أو الشهود الذين يدلون بشهاداتهم في إجراءات المجلس. وينبغي للمناطق التواصل مع بيتر يونغ أوهر نائب المستشار العام في قسم إدارة العمليات في حال ظهرت مشكلات تتطلب الحصول على مساعدة من وكالات الهجرة على النحو المذكور أدناه تفصيلاً.

أ. معلومات سابقة

1. وكالات الهجرة

منذ تأسيس وزارة الأمن الوطني ("الوزارة") في 2002، تشاطرت ثلاث وكالات المسؤولية عن المشكلات المتعلقة بالهجرة داخل الوزارة على النحو التالي:

- دائرة خدمات الهجرة والجنسية الأمريكية ("دائرة الخدمات") وتتولى مسؤولية الفصل في مزايا الهجرة، مثل التأشيرات:
- إدارة الهجرة والجمارك ("إدارة الهجرة والجمارك") وتتولى التحقيق في الانتهاكات التي تتعلق بالهجرة وإنفاذ القانون، بما في ذلك متابعة إجراءات الترحيل أمام قضاة الهجرة العاملين في وزارة العدل؛
- هيئة الجمارك وحماية الحدود ("هيئة الجمارك") وتتولى مسؤولية تأمين الحدود ومنافذ الدخول.

وفي حدود القانون فإن الوكالات الثلاث المذكورة تتمتع بالسلطة التقديرية للبت في حالة وتوقيت وطريقة إنفاذ القانون في كل قضية محددة مندرجة في إطار الاختصاصات القضائية لكل وكالة على حدة. انظر قضية رينو ضد اللجنة الأمريكية العربية لمكافحة التمييز، 525 الولايات المتحدة 471، 483-87 (1999). وعند

¹ شركة شور تان أي إن سي ضد المجلس الوطني لعلاقات العمل، 467 الولايات المتحدة 883 (1984)، انظر شركة هوفمان بلاستيك كومباندس أي إن سي ضد المجلس الوطني لعلاقات العمل، 535 الولايات المتحدة 137، 152 (2002) (إعادة التأكيد صراحة على هذا المبدأ، على الرغم من الحد من سبل الانتصاف لتجنب التعارض مع قانون الهجرة).

وعند ممارسة السلطة التقديرية المذكورة، ستنتظر وكالات الهجرة، من بين الأمور الأخرى، في التعاون [الحالي] أو السابق [على نحو فردي] مع هيئات إنفاذ القانون، مثل المدعين العاميين الأمريكيين أو وزارة العمل أو المجلس الوطني لعلاقات العمل وغيرها. "انظر مذكرة، "ممارسة السلطة التقديرية للدعاء العام"، مفوض دائرة خدمات الهجرة والجنسية دوريس مايسنر، ص. 8 (17 نوفمبر 2000)، انظر أيضاً مذكرة، "إنفاذ قوانين الهجرة المدنية: أولويات القبض على الأجانب واحتجازهم وترحيلهم"، مساعد وزير الهجرة والجمارك جون مورتون ص. 4 (30 يونيو 2010)، ومذكرة إدارة العمليات رقم: 11-97 "العلاقات مع دائرة الهجرة والتجنيس التابعة لوزارة العدل الأمريكية" (14 فبراير 1997).

2. وضع الهجرة

قد يحمل غير المواطنين² إحدى الفئتين العامتين لوضع التأشيرة القانوني:

- **تأشيرات الدخول للمهاجرين:** تمنح وضع المقيم الدائم القانوني، وتُشار إليها في أوساط العامة باسم "البطاقة الخضراء". ويحصل المقيمون الدائمون الشرعيون عمومًا على تصريح عمل. ولا ينتهي هذا الوضع ولكن يمكن إنهاؤه في مجموعة متنوعة من الظروف، بما في ذلك بعض الإدانات الجنائية.
- **تأشيرات الدخول لغير المهاجرين:** هي تأشيرات مؤقتة تنتهي في غضون مدة محددة، ويوجد العديد من الأنواع المتنوعة لتأشيرات الدخول لغير المهاجرين، وفي أحايين كثيرة تُسمى باسم القسم الفرعي القانوني في قانون الهجرة والجنسية ("قانون الهجرة")، الذي يحدد كافة أنواع التأشيرات. انظر قانون الهجرة والجنسية، القانون العام 82-414، بصيغته المعدلة. انظر قانون الولايات المتحدة الأمريكية الباب الثامن، البند 1101، وما يليه. على سبيل المثال، تُشير "تأشيرة H-2B" إلى تأشيرة العامل المؤقت التي تخضع لقانون الهجرة والجنسية البند 101(أ)(15)(ح)(2)(ب)، (انظر أدناه). ويختلف نطاق وطبيعة تصريح العمل اختلافًا كبيرًا بين تأشيرات الدخول لغير المهاجرين:
 - لا يُمنح تصريح عمل من خلال العديد من أبرز أنواع تأشيرات الدخول لغير المهاجرين، بما في ذلك تأشيرات B-1 للأعمال، وتأشيرات B-2 للسياح والزوار لمدد قصيرة ممن يشملهم برنامج الإعفاء من التأشيرة (الزوار القادمين من بلدان مثل اليابان، وجمهورية التشيك، وإيطاليا، وإنجلترا، وبلدان أخرى).
 - يُمنح تصريح العمل المحدود من خلال عدد من التأشيرات، لا سيما التأشيرات التي يتم الحصول عليها عن طريق العمل (بدلاً من التأشيرات العائلية أو تأشيرات اللجوء). ويقتصر هذا التصريح على صاحب عمل محدد، وتنتهي التأشيرة ذاتها بالتوازي مع انتهاء علاقة العمل، ومن ثم يصبح لزامًا على الموظف السابق بموجب القانون مغادرة البلاد. ويندرج ضمن هذا النوع من التأشيرات تأشيرة H-1 للمهنيين، وتأشيرة H-2B لغير المهنيين، وتأشيرات L للمنقولين داخل الشركة.
 - **تصريح عمل واسع النطاق** يسمح بالعمل لدى أي صاحب عمل، ويُقدم من خلال بعض التأشيرات، منها أجزاء من مدة بعض تأشيرات الطلاب، وتأشيرات K-1 للخطيبة الأجنبية، وتأشيرات إنفاذ القانون³: تأشيرات تنفيذ القانون T و U و S³، (موضحة بشكل كامل أدناه).

² جميع الأشخاص المولودين أو المتجنسين في الولايات المتحدة هم مواطنون يحملون الجنسية بموجب التعديل الرابع عشر. ولا يواجه المواطنون مشكلات تتعلق بوضع الهجرة عند العمل في الولايات المتحدة عمومًا.

³ صدرت تأشيرة S في عام 1994 باعتبارها برنامجًا مؤقتًا، وصارت دائمة في 2001، وتلزم الاعتماد من المدعي العام، ويبلغ الحد الأقصى لها 200 تأشيرة سنويًا، ومقصورة على المُبلغين عن المنظمات أو الشركات الإجرامية دون غيرهم. راجع قانون الولايات المتحدة الأمريكية الباب 8، البند 1101(أ)(15)(س)(1). توجد 50 تأشيرة إضافية؛ حيث يقدم وزير الخارجية والمدعي العام اعتمادًا لمُبلغ ثقة عن منظمات إرهابية. راجع قانون الولايات المتحدة الأمريكية الباب 8، البند 1101(أ)(15)(س)(2)، وقانون الولايات المتحدة الأمريكية الباب 8، البند 1184(ك)(1).

وقد ينشأ عن انتهاكات شروط التأشيرة، إمّا عن طريق العمل في حالة عدم حملك تصريحًا أو "تجاوز مدة الإقامة" عقب انتهاء صلاحية التأشيرة، فقدان وضع التأشيرة والترحيل من البلاد. كما أن دخول البلد دون وضع هجرة صحيح ينتهك قانون الهجرة، وينتج عنه الترحيل؛ ويشار إلى هؤلاء الأشخاص عادةً باسم "غير الموثقين".

ب. إجراء التعامل مع المشكلات المتعلقة بوضع الهجرة

يحمي القانون الوطني لعلاقات العمل كما ذكر آنفاً الموظفين المشمولين بغض النظر عن وضع الهجرة. وعليه فإن وضع الهجرة (أو عدم وجودها) ليس له أهمية عمومًا، سواءً في إجراءات التمثيل أو في مرحلة النظر في الأسس الموضوعية لإجراءات ممارسات العمل غير العادلة. وبحسب المنصوص عليه في مذكرة المستشار العام رقم: GC 02-06، "فإن الإجراءات وسبل الانتصاف المتعلقة بالأشخاص الذين يتعرضون للتمييز بعد شركة هوفمان بلاستيك كومباوندس" صفحة 6:

- ينبغي للمناطق أن تفترض أن الموظفين مُصرّح لهم قانونًا بالعمل في العموم، وينبغي لها الامتناع عن إجراء تحقيق تلقائي بشأن الهجرة، والاعتراض على الأسئلة المتعلقة بحالة الهجرة للشخص الذي يواجه تمييزًا في مرحلة النظر في الأسس الموضوعية.
- ينبغي ألا تحقق المناطق في حالة الهجرة للشخص الذي يواجه تمييزًا إلا بعد إثبات المدعى عليه وجود مشكلة حقيقية [أثناء مرحلة الانتصاف].
- ينبغي للمنطقة إجراء تحقيق بعد طلب النقابة ومقدم الشكوى والشخص الذي يواجه تمييزًا أو أيًا منهما للرد على الأدلة المقدمة من صاحب العمل.

وينبغي أن تواصل المناطق اتباع هذه السياسة والرجوع لمذكرة المستشار العام رقم: GC 02-06 طلبًا لمزيد من التوجيهات.

ولكن في بعض الأحيان يحدث تداخل حتمي للمشكلات المتعلقة بالهجرة في إجراءات المجلس الوطني لعلاقات العمل. فعلى سبيل المثال قد تحجز إدارة الجمارك والهجرة والجمارك أو هيئة الجمارك وحماية الحدود الأشخاص المتضررين من التمييز في المجلس الوطني لعلاقات العمل أو الشهود أو الموظفين المؤهلين للتصويت. وكذلك قد يتداخل وضع الهجرة مع ممارسات العمل غير العادلة بطريقة لا يمكن فصلها، على سبيل المثال حينما تصبح تهديدات الهجرة أو السلوك ذي الصلة أساسًا لادعاء وجود ممارسة عمل غير عادلة. وأخيرًا، قد تصبح المشكلة يسيرة كأن يتطوع موظف لجمع معلومات متعلقة بوضع الهجرة أو طلب المشورة أو المساعدة الخاصة بالهجرة من المنطقة.

ينبغي للمناطق تجنب إساءة نصيحة بشأن الهجرة، ولا بد من التطرق لحل تلك المشكلات على نحو أفضل حينما يتمكن الموظفون من نيل النصيحة بشأن الهجرة عن طريق النقابة التي ينتمون إليها أو من محامي هجرة مستقل. وقد تُحيل المناطق الأشخاص المعنيين إلى قائمة مقدمي خدمات الهجرة المعتمدين التي تحتفظ بها وزارة العدل والموجودة على هذا الرابط: <http://www.justice.gov/eoir/ra/raroster.htm>⁴. وقد يُخطئ الأشخاص أحيانًا بشأن وضعهم كمهاجرين، وينبغي للمناطق ألا تفترض صحة المعلومات المتعلقة بوضع الهجرة المُقدمة طواعية من جانب شخص غير ممثل.

ج. التماس المساعدة من وكالات الهجرة بشأن المشكلات المتعلقة بالوضع

كما هو موضح أدناه، قد تقرر الوكالة التماس المساعدة من إحدى وكالات الهجرة الثلاث لتعزيز

⁴ يمكن للمنطقة بصفتها هيئة عامة وضع نسخًا لقائمة المنظمات المعترف بها حاليًا والأفراد المعتمدين في ملف في منطقة معينة في المكتب الإقليمي لاستخدام العامة.

الإنفاد الفعال للقانون الوطني لعلاقات العمل في قضايا معينة يكون فيها وضع الهجرة ذا أهمية خاصة. وربما تساعد تلك الوكالات في توفير سبل الانتصاف للحصول على التأشيرة، والإجراءات المؤجلة للهجرة أثناء انتظار إجراءات المجلس الوطني لعلاقات العمل وإطلاق سراح الأفراد من الحجز وتوفير الوصول إلى الشهود المحتجزين أو أيًا منهما. وينبغي للمناطق التشاور مع داجس بيتر سونغ أور نائب المستشار العام المساعد في قسم إدارة العمليات عند ظهور تلك المشكلات.

وينبغي للمناطق مناقشة قسم إدارة العمليات في القضايا التي تشمل أحد الظروف المذكورة أدناه: (1) في حالة فقدان وضع الفرد المتورط في القضية، لا سيما بسبب الأنشطة المشتركة المحمية، (2) في حالة أهمية وجود الشخص في البلاد لإنفاذ القانون، (3) في حالة إساءة استخدام صاحب العمل لإجراءات الهجرة أو إجراءات المجلس الوطني لعلاقات العمل، و/أو (4) في حالة علم صاحب العمل أو جهله المتعمد لفقدان وضع الموظف. وتتسم هذه الظروف بأنها توضيحية فقط، وربما تظهر ظروف أخرى يصبح من الحكمة التشاور فيها مع قسم إدارة العمليات.

1. فقدان الوضع، لا سيما عندما تفقد نتيجة الأنشطة المشتركة المحمية

إن الحالات التي تنطوي على وضع الهجرة القانوني الذي يُنتزع بشكل غير قانوني من موظف ما نتيجة مباشرة لممارسة عمل غير عادلة تتضمن إجحاف شديد. وعلى نحو ما ذكرنا سابقًا. فإن الموظف الذي يحمل تأشيرة عمل لغير المهاجرين، مثل تأشيرات H أو L سيعتمد على استمرار العمل لدى صاحب عمل محدد للمحافظة على وضع الهجرة والإقامة بشكل قانوني في البلاد. وصاحب العمل الذي يفصل مثلًا موظفًا في انتهاك للبند 8 (أ) (1) أو 8 (أ) (3)، كان سيحرم الموظف على نحو غير قانوني من وضع التأشيرة. وبالإضافة إلى ذلك، قد يتم عرقلة سير التحقيق والملاحقة القضائية وسبل الانتصاف المتعلقة بممارسة عمل غير عادلة بسبب غياب الشخص الذي يتعرض للتمييز من البلاد. ولكن الإقامة في البلاد مع استمرار ممارسة العمل غير العادلة يمكن أن يُعرض الشخص الذي يتعرض للتمييز للعقوبات المتعلقة بالهجرة، وقد ينتج عنه دخول الاعتبارات المتعلقة بالانتصاف في مسار التعقيد، على الرغم من الامتثال الدائم للموظف لقانون الهجرة، وقد يُحرم على نحو غير قانوني من وضع الهجرة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الحالات التي يفقد فيها الأشخاص وضع الهجرة القانوني لمجموعة متنوعة من الأسباب الأخرى قد يتطلب أيضًا التماس المساعدة من وكالات الهجرة للبقاء في البلاد للمشاركة في إجراءات المجلس الوطني لعلاقات العمل. وتشمل تلك الفئة الحالات التي تنتهي فيها صلاحية تأشيرة مؤقتة لغير المهاجرين بسهولة ويسر.

2. أهمية وجود الفرد في البلد لإنفاذ القانون

يمكن للمشكلات المتعلقة بوضع الهجرة التداخل مع إنفاذ القانون الوطني لعلاقات العمل وتطبيقه عن طريق التأثير على إتاحة وجود الأشخاص الذين يواجهون التمييز والشهود المهمين أثناء إجراءات المجلس الوطني لعلاقات العمل. وقد يكون من الملائم في تلك الحالات التماس المساعدة من وكالات الهجرة.

كما ينبغي إيلاء اهتمام خاص عندما تتضمن ممارسة العمل غير العادلة المزعومة سلوكًا سافرًا، مثل الإكراه الجسدي أو الخدمة القسرية أو الابتزاز أو غيرها من الانتهاكات التي تمس القوانين. وقد تشمل أمثلة الإكراه الجسدي والخدمة القسرية أخذ جواز سفر الموظف أو فرض ظروف عمل غير قانونية، وكذلك أمثلة الابتزاز قد تشمل التدخل في النشاط المحمي عن طريق التهديدات الانتقامية غير القانونية، مثل التهديدات بالاتصال بسلطات الهجرة أو التهديدات بإدراج الموظفين في القائمة السوداء. وفي تلك الحالات قد تكون سبل الانتصاف الإضافية المتعلقة بالهجرة متاحة،

منها تأشيرة إنفاذ القانون، مثل تأشيرة U أو T⁵. ومن الأهمية بمكان تواصل المناطق مع قسم إدارة العمليات في وقت ظهور تلك المشكلات.

تأشيرات T:

صدرت فئة تأشيرة T في عام 2000 بموجب قانون حماية ضحايا الاتجار بالبشر والعنف لعام 2000، القانون العام رقم 106-386. هذه التأشيرة متاحة عندما يكون مقدم الطلب ضحية "أشكال خطيرة من الاتجار بالأشخاص"،⁶ وينبغي وجود الضحية في الولايات المتحدة بسبب الاتجار. 8 قانون الولايات المتحدة الأمريكية. § 1101(أ)(15)(ت)(1)(2). ويجب أن تكون الضحية إما "امتثلت لأي طلب معقول للمساعدة في التحقيق أو الملاحقة القضائية لأفعال الاتجار بالبشر أو عمرها دون 15 عامًا". قانون الولايات المتحدة الأمريكية الباب 8 البند 1101(أ)(15)(ت)(ط)(3).

بالإضافة إلى ذلك، يجب على الضحية أيضًا إثبات "المشقة البالغة التي تنطوي على ضرر غير عادي وشديد" في حال تعرضها للترحيل. قانون اللوائح الفيدرالية العنوان 8، القسم 214.11(1) (وصف معيار الإثبات للمشقة البالغة). ويوجد أيضًا حد يبلغ 5000 تأشيرة T سنويًا.

تستمر تأشيرة T لمدة ثلاث سنوات، وتشمل تصريح عمل تلقائيًا. قانون اللوائح الفيدرالية الباب 8، البند 214.11(ل)(4)(ترخيص العمل)، والبند 214.11(ع)(مدة ثلاث سنوات) ويُمكن لأفراد عائلات الضحايا أيضًا الحصول على تأشيرات T، ولا تشترط تأشيرات T لأفراد العائلة حد أقصى للعدد. الباب 8 قانون اللوائح الفيدرالية § 214.11(س). وتتضمن تأشيرات T أيضًا مسارًا لتصبح مقيمًا دائمًا بشكل قانوني. انظر الباب الثامن قانون اللوائح الفيدرالية 214.11(ع)(2).

ويُمكن أن تنطبق هذه التأشيرة في بعض الحالات التي تُعرض أمام المجلس الوطني لعلاقات العمل. فعلى سبيل المثال حينما يجلب شخص يتعرض للتمييز إلى البلاد بحجج واهية، ويحتجز في ظروف عملٍ شاقة، قد تُمنح تأشيرة T. ولكن قد لا تُمنح تأشيرات T في معظم الحالات؛ إما لأن الشخص قَدِم إلى الولايات المتحدة بدون أشكال الاتجار بالبشر أو أن الظروف لا ترقى إلى مستوى الاتجار الشديد الذي تتطلبه دائرة خدمات الهجرة والجنسية الأمريكية.

في تلك الحالات وفي حالة سريان تأشيرة T، ينبغي للمكتب الإقليمي التواصل فورًا مع داجس بيتر سونغ أور نائب المستشار القانوني العام في قسم إدارة العمليات.

تأشيرة U:

على منوال تأشيرة T صدرت فئة تأشيرة U بموجب قانون حماية ضحايا الاتجار والعنف. وتمنح تلك التأشيرة في حالة وقوع مقدم الطلب غير المهاجر ضحية إحدى "الجرائم مكتملة الأركان" خلال وجوده في الولايات المتحدة الأمريكية:

الاعتداء الجنسي أو التعذيب أو الاتجار بالبشر أو زنا المحارم أو العنف المنزلي أو الاعتداء الجنسي أو الاتصال الجنسي المسيء أو البغاء أو الاستغلال الجنسي أو تشويه الأعضاء التناسلية للإناث أو احتجازهم رهائن أو الخدمة القسرية أو تجارة العبيد أو الخطف أو الاحتجاز الجنائي غير القانوني أو السجن ظلماً أو الابتزاز؛

⁵ وتمنح تلك التأشيرات لضحايا بعض الجرائم مكتملة الأركان الذين يتعاونون مع وكالات إنفاذ القانون. انظر قانون الولايات المتحدة الأمريكية الباب 8، البند 1101(أ)(15)(ت) و(ش)، وقانون اللوائح الفيدرالية الباب 8، البند 214.14.

⁶ يُعرّف بأنه "الاتجار بالجنس الذي يتم فيه التحريض على ممارسة الجنس التجاري بالقوة أو الاحتيال أو الإكراه، أو الذي لا يكون فيه الشخص الذي تم تحريضه على القيام بهذا الفعل قد بلغ 18 عامًا؛ أو تجنيد شخص أو إيوانه أو نقله أو إحضاره أو الحصول عليه مقابل عمل أو خدمات، من خلال استخدام القوة أو الاحتيال أو الإكراه بغرض إخضاعه للخدمة القسرية أو السخرة أو عبودية الدين أو العبودية." انظر قانون اللوائح الفيدرالية الباب 8، البند 214.11(أ).

أو القتل غير العمد أو القتل العمد أو الاعتداء الجنائي أو التلاعب بالشهود أو عرقلة سير العدالة أو الشهادة الزور أو محاولة أو التأمر أو التحريض على ارتكاب أي من الجرائم المذكورة آنفًا.

قانون الولايات المتحدة الأمريكية الباب 8 البند 1101(أ)(15)(ت)(ط)(3)

ينبغي لمقدمي طلبات الحصول على تأشيرة U تقديم نموذج I-918 مكتمل، "التماس الحصول على وضع غير مهاجر U" إلى دائرة خدمات الهجرة والجنسية الأمريكية للبت فيه للحصول على تأشيرات U، وكذلك نموذج ملحق B مكتمل ومعتمد ومملوء من جانب وكالة تتولى مسؤولية "الكشف أو التحقيق أو الملاحقة القضائية أو الإدانة أو الحكم على النشاط الإجرامي مكتمل الأركان. انظر قانون اللوائح الفيدرالية الباب 8، البند 214.14(ج)(2)(1)، وتعليمات النموذج I-918، ملحق ب في 2. عند استكمال الملحق ب، يجب على الوكالة أن تشهد بأن الفرد الذي يقدم النموذج I-918 هو شخص وقع ضحية لنشاط إجرامي محدد ومكتمل الأركان، وسيكون ذا فائدة أو على الأرجح سيصبح كذلك في التحقيق أو الملاحقة القضائية لذلك النشاط. انظر قانون اللوائح الفيدرالية الباب 8، 214.14(ج)(2).

وقد فسرت دائرة خدمات الهجرة والجنسية الأمريكية شرحًا مفصلاً لهذه القائمة من الجرائم مستوفية الأركان للحصول على تأشيرة U، وذكرت في الوثائق التنظيمية ذات الصلة أن هذه قائمة تحتوي على "الفئات العامة للنشاط الإجرامي، وهي أيضًا قائمة غير حصرية. وقد يكون أي نشاط مماثل للنشاط المذكورة نشاطًا إجراميًا مكتمل الأركان". تصنيف جديد لضحايا النشاط الإجرامي، والأهلية للحصول على وضع غير مهاجر "U"، والقاعدة النهائية المؤقتة، السجل الفيدرالي، الباب 72 البند 53014، 53018 (17 سبتمبر 2007).

وفي حالة استلام المكتب الإقليمي طلبًا لإكمال نموذج ب الإضافي للتصديق على طلب تأشيرة U، فعلى المنطقة الاتصال على الفور بداجس بيتر سونغ أور، نائب المستشار القانوني العام في قسم إدارة العمليات. وفي البداية، تقع على عاتق المكتب الإقليمي المسؤولية عن التحقيق فيما إذا كان مقدم الطلب غير المهاجر قد وقع ضحية لنشاط إجرامي مكتمل الأركان ويكون أو كان أو من المرجح أن يكون مفيدًا للتحقيق في هذا النشاط. ويجب أن يكون النشاط الإجرامي مكتمل الأركان مرتبطًا بممارسات العمل غير العادلة المزعومة مستوفية الشروط في ممارسة العمل غير العادلة قيد التحقيق من جانب المجلس الوطني لعلاقات العمل.

عقب الانتهاء من التحقيق الإقليمي يجب على المنطقة تقديم توصية خطية إلى قسم إدارة العمليات تنص على ما إذا كان ادعاء وجود ممارسة العمل غير العادلة مرتبط بالنشاط الإجرامي مكتمل الأركان بالمعنى المقصود في قانون تأشيرة U، وما إذا كان مقدم الطلب غير المهاجر قد أثبت أنه كان أو من المحتمل أن يكون مفيدًا للتحقيق.

وينبغي أن تكون تأشيرة U قابلة للتطبيق في عدد كبير من الحالات مقارنةً بتأشيرة T بسبب اتساع نطاق الجرائم مكتملة الأركان، وتضم القائمة عددًا من الجرائم التي قد تظهر في مكان العمل وتشكل بدورها ممارسات عمل غير عادلة أيضًا في بعض الحالات، منها "العمل بالسخرة أو الخدمة القسرية أو الاحتجاز الجنائي غير القانوني أو السجن ظلمًا أو الابتزاز. الاعتداء الجنائي أو التلاعب بالشهود أو عرقلة سير العدالة أو الشهادة الزور أو محاولة أو التأمر أو التحريض على ارتكاب أي من الجرائم المذكورة آنفًا.

إن التسوية التي تقدمها تأشيرة U تشبه إلى حد كبير مثيلاتها المتاحة مع تأشيرة T: مدة ثلاث (3) أو (4) سنوات في العموم (يمكن لدائرة خدمات الجنسية والهجرة الأمريكية تمديد المدة لتتجاوز أربع (4) سنوات إجمالية)، وتصريح عمل، وتأشيرة لأعضاء الأسرة، ومسار لتصبح مقيمًا قانونيًا دائمًا. قانون اللوائح الفيدرالية الفصل 8 § 214.14 (ز)، (ج)، (6)، (و)، (ج) (2)، على التوالي.

3. استغلال الإجراءات: الانتقام باستعمال وضع الهجرة

سواء كانت تأشيرة T أو U متاحة لفرد مشترك في إجراءات المجلس أم لا، ينبغي للمناطق التواصل مع قسم إدارة العمليات في الحالات التي يستغل فيها صاحب العمل المشكلات المتعلقة بالهجرة في محاولة منه لاستغلال إجراءات المجلس، وعرقلة إنفاذ القانون بشكل فعال. ويدخل في نطاق الأمثلة على هذا النوع من السلوك الاتصال بإدارة الهجرة والجمارك أو التهديد بالاتصال بها انتقامًا للأنشطة المشتركة المحمية، والاستشهاد بوضع الهجرة باعتباره ذريعة للتسريح من العمل غير القانوني، والإشارة إلى وضع الهجرة بطريقة تهديدية أو إحصائية أثناء التمثيل أو إجراءات ممارسات العمل غير العادلة.⁷

4. معرفة صاحب العمل أو الجهل المتعمد بالوضع غير الموثق للأشخاص

ينبغي للمناطق التواصل كذلك مع قسم إدارة العمليات في الحالات التي يرتكب فيها صاحب العمل المدعى عليه ممارسات عمل غير عادلة بحق موظف مع علمه أو الجهل المتعمد لعدم حمل هذا الموظف تصريح عمل الهجرة، ويشكل أصحاب العمل المذكورين تهديدًا كبيرًا أمام إنفاذ القانون الوطني لعلاقات العمل نظرًا لتعمدهم استغلال انعدام الوضع القانوني للموظف. وفي معظم تلك الحالات، يصبح الموظفون على دراية أو تتنبأهم شكوك بمعرفة صاحب العمل لوضع الهجرة، ومن ثم يُمنعوا من مزاوله حقوقهم القانونية حتى في حالة عدم وجود تهديدات علنية بالهجرة.

نوع الأدلة التي تثبت معرفة صاحب العمل لحالة العمال أو جهل عن قصد بذلك الأمر يشمل: التقصير في طلب وثائق I-9،⁸ والتواطؤ في قبول وثائق I-9، والترتيبات غير المنتظمة لسداد الأجور، وكذلك التهديدات باتخاذ إجراء اعتمادًا على الوضع أو غيره من البيانات التي تقر بوضع الموظفين والتي تعكس بدورها معرفة صاحب العمل أو جهله المتعمد.⁹

خاتمة

مع إن رفع المناطق للمشكلات المتعلقة بالهجرة تلقائيًا أمرٌ ينبغي ألا تنهض به، إلا أنه في الحالات التي تشهد ظهور تلك المشكلات، يجوز لوكالات الهجرة منح سبل الانتصاف المتعلقة بالهجرة أو مزاوله السلطة التقديرية على نحو إيجابي لمساعدة المجلس على إنفاذ القانون الوطني لعلاقات العمل. ينبغي للمناطق التواصل مع داجس بيتر سونغ أور، نائب المستشار القانوني العام في قسم إدارة العمليات في جميع الحالات التي تسوغ على نحو منطقي تطبيق تلك الآليات.

/توقيع/

R.A.S

نسخة إلى: نقابة المجلس الوطني لعلاقات العمل (NLRB)
تم النشر للعامه

⁷ يجوز لصاحب العمل في العموم إثارة وضع الهجرة أثناء إجراءات ممارسات العمل غير العادلة التعويضية باعتباره سبيل دفاع لدفع الرواتب المتأخرة والرجوع للعمل السابق. المستشار العام 06-02؛ انظر قضية هوفمان بلاستيك كومبوندز ضد المجلس الوطني لعلاقات العمل، 535 (2002) U.S. 137؛ وقضية المجلس الوطني لعلاقات العمل ضد شركة دوميستي للتجارة، الإصدار الثالث، 10-3356، 2011 WL 563688، (الدائرة الثانية، 18 فبراير، 2011) ("نرى") أنه يجوز لأصحاب العمل استجواب المتقدمين للحصول على أجورهم المتأخرة فيما يتعلق بوضعهم كهاجرين، وترك الأمر للمجلس لصياغة قواعد إثبات تتفق مع هوفمان".⁸

⁹ الوثائق المقبولة لتحديد هوية العامل وأهليته للعمل في الولايات المتحدة الأمريكية.
البحث عن تلك المعلومات ينبغي إنجازها بما يتوافق مع إرشادات الواردات في GC 02-06.