जनरल काउन्सेल का कार्यालय

मेमोरेंडम GC 22-01 8 नवंबर, 2021

सेवा में: सभी क्षेत्रीय निदेशक, प्रभारी अधिकारी और
निवासी अधिकारी

प्रेषक: Jennifer A. Abruzzo, जनरल काउन्सेल

विषय: NLRA के तहत अप्रवासी कामगारों के लिए अधिकार और उपचार सुनिश्चित करना

राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम की शुरुआत से, NLRB और समीक्षा करने वाली अदालतों ने व्यापक रूप से यह मान्यता दी है कि अधिनियम की वैधानिक सुरक्षा सभी शामिल किए गए कामगारों को समान रूप से दी जाती है, भले ही इस देश में अप्रवासी के रूप में उनकी स्थिति कुछ भी हो।[1] जहां तक 1984 की बात है, *Sure-Tan, Inc. बनाम N.L.R.B.*, 467 U.S. 883, 891-892 (1984), मामले में सुप्रीम कोर्ट ने पुष्टि की थी कि बिना दस्तावेज़ वाले कामगार NLRA के तहत सुरक्षा के हकदार वैधानिक कर्मचारी हैं। सभी कामगारों को अधिनियम के तहत अपने अधिकारों का प्रयोग कर पाने के लिए, हमें आप्रवासन से संबंधित डराने-धमकाने की रणनीति से मुक्त होने के लिए आप्रवासी कामगारों के अधिकार की उत्साहपूर्वक रक्षा करनी चाहिए, जो कर्मचारियों को चुप कराने, बेहतर वेतन और कामकाजी परिस्थितियों की माँग करने के लिए एक साथ मिलकर कार्य करने के उनके अधिकार को बदनाम करने और वैधानिक उल्लंघनों की रिपोर्ट करने की उनकी इच्छा को रोकने की कोशिश करते हैं। मैं उन संस्थाओं को पूरी तरह से जवाबदेह ठहराने के लिए दृढ़ संकल्पित हूँ, जो अप्रवासी कामगारों और उनके कार्यस्थलों को लक्षित करके NLRA की नीतियों और देश के आप्रवासन कानूनों को कमजोर करती हैं।

इस मेमोरेंडम में, मैं आप्रवासी समुदायों की विशिष्ट ज़रूरतों को प्रभावी ढंग से पूरा करने और यह सुनिश्चित करने से संबंधित नीतियों और प्रक्रियाओं को पेश करूँगी कि NLRB न केवल उन सभी कामगारों के लिए सुलभ है जो हमारी सहायता चाहते हैं, बल्कि यह एक सुरक्षित स्थान भी है जहाँ आप्रवासन स्थिति या कार्य अधिकार की परवाह किए बिना, उनके साथ गरिमापूर्ण व्यवहार किया जाता है।

I. NLRB के साथ सुरक्षित, सुलभ और गरिमामय जुड़ाव

A. अनुचित श्रम व्यवहार के गवाहों और पीड़ितों के लिए आप्रवासन राहत की माँग करना और उसे हासिल करना

सभी– दस्तावेजीकृत और गैर-दस्तावेजीकृत– आप्रवासी कामगारों के अधिकारों की रक्षा करने की NLRB की क्षमता की आधारशिला होमलैंड सुरक्षा विभाग (DHS) और इसकी घटक एजेंसियों के साथ काम करके मामले-दर-मामले आधार पर सार्थक आप्रवासन संबंधी राहत प्राप्त करने की हमारी योग्यता है। अपने 12 अक्टूबर, 2021 के मेमोरंडम में, *कार्यस्थल प्रवर्तन: अमेरिकी श्रम बाज़ार, अमेरिकी कार्यस्थल की स्थितियाँ और व्यक्ति की गरिमा की रक्षा करने की रणनीति,* DHS सचिव Alejandro Mayorkas ने

[1] उदाहरण, *Logan & Paxton*, 55 NLRB 310, 315 n.12 (1944) ("यह अधिनियम नागरिकों और गैर-नागरिकों के बीच अंतर नहीं करता है। इस अधिनियम के उद्देश्यों को प्रभावी ढंग से पूरा करने के लिए, हम यह निष्कर्ष निकालते हैं कि इस तरह के आधार पर कोई भेद नहीं किया जाना चाहिए।") देखें।

विभाग का लक्ष्य, “वेतन संरक्षण, कार्यस्थल पर सुरक्षा, श्रम संबंधी अधिकारों, अन्य कानूनों और मानकों को लागू करने के लिए श्रम विभाग और अन्य सरकारी एजेंसियों के महत्वपूर्ण कार्यों को सुविधाजनक बनाने के लिए आप्रवासन प्रवर्तन नीतियों को अपनाना” बताया। विशेष रूप से, सचिव Mayorkas ने अमेरिकी आप्रवासन और सीमा शुल्क प्रवर्तन (ICE) और अमेरिकी नागरिकता और आप्रवासन सेवाओं (USCIS) को गैर-नागरिकों जो अपमानजनक और शोषणकारी श्रम व्यवहार के गवाह या पीड़ित हैं, उनके लिए उपलब्ध राहत पर... विचार को प्रदान करके “श्रम प्रवर्तन एजेंसियों के साथ सहयोग से जुड़ी चिंताओं को कम करने की योजना बनाने का निर्देश दिया।” मैं कामगारों को निरंतर दुर्व्यवहार से बचाने और एजेंसी प्रक्रियाओं में उनकी पूरी भागीदारी को प्रोत्साहित करने के लिए NLRB जैसी श्रम प्रवर्तन एजेंसियों के साथ जुड़ने की सचिव Mayorkas की प्रतिबद्धता की सराहना करती हूँ। इसलिए, आरोप लगाने वाले पक्ष या गवाह के द्वारा अनुरोध किए जाने पर, NLRB इन कामगारों को उनके वैधानिक अधिकारों के प्रयोग में सुरक्षा देने और अधिनियम को सख्ती से लागू करने की अनुमति देने के लिए, आस्थगित कार्रवाई, पैरोल, निरंतर उपस्थिति, यू या टी स्थिति, निष्कासन पर रोक, या उपलब्ध और उचित अन्य राहत सहित आप्रवासन राहत की मांग करेगा। कोई व्यक्ति या उनके प्रतिनिधि मामले की जांच कर रहे NLRB के क्षेत्रीय कार्यालय, या एजेंसी की आप्रवासन टीम को ऐसी राहत की ज़रूरत के बारे में बता सकते हैं।

B. यू और टी वीज़ा (या स्थिति) के लिए याचिकाएँ प्रमाणित करना

NLRB उचित मामलों में आवेदनों को प्रमाणित करके यू और टी वीज़ा (या स्थिति) प्राप्त करने में श्रम शोषण के पीड़ितों का समर्थन करना जारी रखेगा। कांग्रेस ने 2000 में तस्करी के शिकार और हिंसा संरक्षण अधिनियम के पारित होने के साथ यू वीज़ा कार्यक्रम बनाया, जिसका उद्देश्य गैर-दस्तावेज़ीकृत व्यक्तियों (कुछ कार्यस्थल उल्लंघनों सहित) के खिलाफ कुछ अपमानजनक व्यवहार से जुड़े मामलों की जांच करना और उस पर मुकदमा चलाने के लिए कानून प्रवर्तन एजेंसियों की क्षमता को मजबूत करना और साथ ही पीड़ितों को सुरक्षा भी प्रदान करना था। सफल याचिकाकर्ताओं और उनके करीबी परिवार—के लिए आस्थगित कार्रवाई और कार्य अधिकार के रूप में अंतरिम सुरक्षा सहित—यू वीज़ा राहत USCIS को सबमिट की गई याचिका के माध्यम से योग्य अपराधों के पीड़ितों के लिए उपलब्ध हो सकती है, जहाँ NLRB जैसी कानून प्रवर्तन एजेंसी यह प्रमाणित करती है कि व्यक्ति गैरकानूनी आचरण की जांच करने या मुकदमा चलाने में मददगार रहा है। एक सहयोगी कार्यक्रम टी वीज़ा वर्गीकरण के तहत अस्थायी आप्रवासन राहत प्रदान करता है, जो श्रम तस्करी सहित गंभीर प्रकार के मानव तस्करी के कुछ पीड़ितों को जारी किया जा सकता है।[2]

NLRB ने लंबे समय से यह माना है कि किसी नियोक्ता द्वारा कमजोर समुदायों के सदस्यों के साथ दुर्व्यवहार, जो अधिनियम के तहत संरक्षित, सम्मिलित गतिविधियों से जुड़े होते हैं, उनके बीच NLRB की सहायता लेने या उसे साक्ष्य प्रदान करने के बारे में चिंता पैदा करता है। यही कारण है कि यह एजेंसी कई सालों से USCIS मान्यता प्राप्त प्रमाणित कानून प्रवर्तन एजेंसी रही है। मैं इस भूमिका के लिए प्रतिबद्ध हूँ और इस तरह, मैं

---

[2] यू और टी वीज़ा लाभों के बारे में और ज़्यादा जानकारी के लिए आपराधिक गतिविधि के शिकार: यू गैर-आप्रवासी स्थिति; *मानव तस्करी के शिकार: टी गैर-आप्रवासी स्थिति*; हालिया टी वीजा न्यायनिर्णयों पर अपडेट किया गया और व्यापक मार्गदर्शन; और निरंतर उपस्थिति पर मानव तस्करी का मुकाबला करने वाले केंद्र से एक संसाधन मार्गदर्शिका देखें, जो संभावित गवाह हो सकने वाले तस्करी पीड़ितों के लिए एक अस्थायी पदनाम है। NLRB की कार्यवाही के दौरान उत्पन्न होने वाले आप्रवासन मुद्दों को संबोधित करने में अपडेट की गई प्रक्रियाएं भी देखें, ओएम मेमोरेंडम 11-62 (7 जून, 2011 को जारी किया गया)।

उन व्यक्तियों के लिए यू और टी याचिकाओं के अनुरोधों को प्रमाणित करूँगी जो NLRB की किसी जांच या मुकदमेबाजी में मददगार रहे हैं, और जिन्हें किसी योग्य अपराध के शिकार के रूप में नुकसान हुआ है।[3]

USCIS की नई घोषित "बोना फ़ाइड निर्धारण" प्रक्रिया के अनुसरण में, USCIS के समक्ष हमारी जैसी एजेंसी द्वारा कानून प्रवर्तन प्रमाणन प्राप्त करने वाले किसी वास्तविक यू वीज़ा याचिकाकर्ता के पास समय पर आस्थगित कार्रवाई और रोजगार प्राधिकरण को सुरक्षित करने का साधन होगा, जो हमारे मामले की प्रोसेसिंग में आगे बढ़ते रहने पर, NLRB के साथ सहयोग जारी रखने की उनकी क्षमता में सहायता करेगा।[4] विशेष रूप से, भले ही कोई व्यक्ति यू या टी वीज़ा के लिए योग्यता प्राप्त नहीं करता है, फिर भी NLRB उचित मामलों में, DHS से अभियोजन संबंधी विवेक का अनुरोध कर सकता है, जिसमें आस्थगित कार्रवाई और एक रोजगार प्राधिकरण दस्तावेज़ भी शामिल है।

NLRB बोर्ड के एजेंटों को एजेंसी से यू और टी वीज़ा प्रमाणन प्राप्त करने की प्रक्रियाओं पर आरोप लगाने वाले पक्षों, गवाहों और उनके प्रतिनिधियों के साथ साझा करने के लिए दस्तावेजी जानकारी प्रदान की जाएगी। आप्रवासन टीम एक संबंधित NLRB सार्वजनिक वेबसाइट पेज भी विकसित करेगी, साथ ही इन प्रक्रियाओं पर NLRB बोर्ड के एजेंटों को प्रशिक्षण भी देगी।

C. आप्रवासी कामगारों के खिलाफ निर्देशित जबरदस्ती की रणनीति का जवाब देना

बोर्ड ने लंबे समय से यह माना है कि आप्रवासन संबंधी डराने-धमकाने की रणनीति का उपयोग अक्सर कर्मचारियों को चुप कराने और वैधानिक उल्लंघनों की रिपोर्ट करने की उनकी इच्छा को रोकने के लिए किया जाता है। आप्रवासन से संबंधित खतरे विशेष रूप से जबरदस्त होते हैं और "सबसे गहन डर पैदा करते हैं" क्योंकि, रोजगार के संभावित नुकसान की धमकी के अलावा, वे कर्मचारियों की अपने घरों में रहने की क्षमता को भी खतरे में डालते हैं। *Viracon, Inc.*, 256 NLRB 245, 247, 252-53 (1981) देखें। बोर्ड ने नोट किया है कि, "कर्मचारियों की आप्रवासन स्थिति को प्रभावित करने वाले खतरों की सावधानी के साथ जांच की जाने की आवश्यकता है," क्योंकि, "वे कर्मचारियों के बीच डर पैदा करने की सबसे अधिक संभावना रखते हैं।" *Labriola Baking Co.*, 361 NLRB 412, 413 (2014)। अनुपस्थित सुरक्षा उपाय, आप्रवासन संबंधी धमकियाँ और NLRB जाँच या मुकदमेबाजी में आगे आकर सहायता करने वाले कामगारों पर निर्देशित प्रतिशोध ठंडा कर सकता है, "यहां तक कि अधिकृत कर्मचारियों को भी . . . अपने धारा 7 अधिकारों का प्रयोग करने से, यदि इसका मतलब है कि उनसे उनकी वास्तविक या कथित आप्रवासन स्थिति के बारे में पूछताछ की जा सकती है।" *Farm Fresh Co.,* 361 NLRB 848, n.1 (2014)। और जब कोई नियोक्ता अप्रवासी कर्मचारियों को इस तरह से लक्षित करता है, तो यह पारस्परिक सहायता, प्रयासों को संगठित करने, और श्रम और रोजगार कानूनों के प्रभावी प्रवर्तन में हस्तक्षेप करके सभी कर्मचारियों के श्रम अधिकारों को कमजोर कर सकता है।[5]

इस प्रकार, हम सतर्क रहना जारी रखेंगे और किसी अनुचित श्रम व्यवहार मामले में आरोपित पार्टी या प्रतिवादी द्वारा किसी भी धमकी या प्रतिशोधात्मक आचरण को बहुत गंभीरता से लेंगे

[3] किसी अनुचित श्रम व्यवहार की जाँच के दौरान उजागर होने वाले सामान्य योग्य अपराधों में न्याय में बाधा डालना, गवाहों से छेड़छाड़ करना, जबरन वसूली और घातक हमला करना शामिल हैं। 8 C.F.R. 214.14(a)(9) (2008) देखें।

[4] *अपराध के पीड़ितों को अतिरिक्त सुरक्षा प्रदान करने वाली USCIS द्वारा जारी नीति* देखें, USCIS की प्रेस विज्ञप्ति, दिनांक 14 जून, 2021।

[5] देखें Ruben J. Garcia की, *सीमांत कामगार: कैसे कानूनी मदभेद कामगारों को विभाजित करते हैं और उन्हें सुरक्षा के बिना छोड़ देते हैं* (2012)।

जो आप्रवासन स्थिति या कार्य अधिकार से संबंधित है।[6] क्षेत्रों को मामले के हर चरण में ऐसे आचरण के संबंध में पूर्ण और तत्काल उपाय की माँग करनी चाहिए, जिसमें धारा 10(j) निषेधात्मक राहत की माँग करना और यदि आवश्यक हो, तो मौजूदा शिकायतों में संशोधन करना शामिल है। यदि आरोपित पार्टी काउन्सेल ऐसे गैरकानूनी आचरण में शामिल है, तो क्षेत्रीय प्रबंधन को बोर्ड के नियमों और विनियमों की धारा 102.177 के तहत कदाचार के लिए काउन्सेल को रेफ़र करने पर विचार करना चाहिए, और उचित प्रतिबंधों के लिए स्टेट बार एसोसिएशन को रेफ़र करने पर भी विचार करना चाहिए।

II. अप्रवासी कामगारों से जुड़े मामलों में अधिनियम को पूरी तरह से प्रभावी बनाने वाली जाँच और मुकदमेबाजी संबंधी कार्यरीतियाँ

A. प्रभावी जाँच संबंधी कार्यरीतियाँ

जब भेदभाव को सहन करने वाले और गवाह बोर्ड एजेंट के सामने आरोप फ़ाइल करने और हलफनामा सहित साक्ष्य प्रस्तुत करने के इच्छुक नहीं होते हैं, तो हम अधिनियम को कार्यान्वित करने में असमर्थ होते हैं। यदि कर्मचारियों को हमारे मामले की प्रोसेसिंग से जुड़ी प्रक्रियाओं और प्रोटोकॉल में शामिल होने का भी डर हो, तो अपने वर्तमान या पूर्व नियोक्ता के हितों के खिलाफ गवाही देने को लेकर उनकी चिंता बढ़ जाती है। इस प्रकार, क्षेत्रों को आप्रवासी कामगारों से जुड़ी जाँच पड़ताल में आने वाली चुनौतियों को समझने की कोशिश करनी चाहिए और लचीला और सहानुभूतिपूर्ण होना चाहिए।

आज से, बोर्ड के एजेंटों को हलफनामा देने वाले हर व्यक्ति को सूचित करना चाहिए कि किसी व्यक्ति की आप्रवासन या कार्य अधिकार स्थिति इस जाँच के लिए प्रासंगिक नहीं है कि अधिनियम का उल्लंघन किया गया है या नहीं, और बोर्ड के एजेंट उस व्यक्ति की आप्रवासन या कार्य अधिकार स्थिति के बारे में पूछताछ नहीं करेगा। इसके अलावा, बोर्ड एजेंटों को किसी मामले के दमदार है या नहीं इस जाँच के चरण के दौरान सामाजिक सुरक्षा संख्या या व्यक्तिगत करदाता पहचान संख्या (ITIN) मांगने से बचना चाहिए। आप्रवासन टीम जल्द ही कई भाषाओं में एक दस्तावेज़ वितरित करेगी जिसे किसी भी गवाह या पक्ष को प्रदान किया जा सकता है जो आप्रवासन स्थिति और हमारे मामले की प्रोसेसिंग से जुड़ी प्रक्रियाओं से संबंधित चिंता व्यक्त करता है।

क्षेत्रों को क्षेत्रीय कार्यालयों तक गवाहों की पहुँच की प्रक्रियाओं को देखना और अपडेट करना चाहिए, जिसमें उनके कार्यालयों का पता लगाने के निर्देश और गवाहों द्वारा पालन की जाने वाली संरक्षा और सुरक्षा प्रक्रियाएँ शामिल हैं। क्षेत्रों को वह जानकारी स्थानीय आप्रवासी समुदायों और वकालत समूहों के साथ व्यापक रूप से साझा करनी चाहिए। एक संघीय एजेंसी के रूप में, हम यह भी मानते हैं कि कुछ अप्रवासी गवाह संघीय भवनों में स्थित हमारे कार्यालयों में जाने में असहज या असमर्थ हो सकते हैं। जहाँ कोई गवाह किसी संघीय भवन में आने में झिझक या असमर्थता व्यक्त करता है, तो बोर्ड के एजेंटों को गवाह का हलफनामा लेने के लिए मिलने के लिए एक निष्पक्ष जगह ढूंढनी चाहिए।[7] इसके अलावा, अपनी प्रक्रियाओं तक पहुंच को सुगम बनाने के लिए, हम द्विभाषी सामग्री बनाना और उसे वितरित करना और द्विभाषी बोर्ड के एजेंटों को नियुक्त करना जारी रखेंगे।

---

[6] बोर्ड की कार्यवाही में भाग लेने वाले की आप्रवासन स्थिति से संबंधित खतरा, सक्षम यू वीज़ा क़ानून के तहत न्याय में बाधा डालने या गवाह से छेड़छाड़ करने का योग्य अपराध हो सकता है, साथ ही धारा 10(j) निषेधात्मक राहत पर सोच-विचार करने का कारण भी बन सकता है।

[7] टेलीफ़ोन द्वारा या वर्चुअल तौर पर मिलने की व्यवस्था केवल तभी की जानी चाहिए जब कोई अन्य उचित विकल्प मौजूद न हो।

मैं समझती हूँ कि गोपनीयता संबंधी चिंताएँ आरोप फ़ाइल करने या NLRB जांच में भाग लेने की जनता की इच्छा को भी प्रभावित करती हैं। उदाहरण के लिए, यदि कोई गवाह हलफनामे में घर का पता प्रदान करने को लेकर चिंता व्यक्त करता है, तो क्षेत्र को यह पता लगाना चाहिए कि क्या कोई विश्वसनीय वैकल्पिक संपर्क जानकारी है जिसका उपयोग किया जा सकता है, जैसे कि परिवार के किसी सदस्य की जानकारी। विशेष रूप से, जबकि NLRB की अन्य संघीय और राज्य एजेंसियों के साथ सहयोग करने की एक सामान्य नीति है जो कानून प्रवर्तन प्रयासों में सहायता करने के लिए एजेंसी के मामले की जानकारी का अनुरोध करती है, ऐसे सहयोग में NLRB के गवाह की जानकारी ICE के साथ साझा करना शामिल <u>नहीं</u> है, जब तक कि कोई व्यक्ति यह अनुरोध नहीं करता कि आप्रवासन से जुड़े लाभ हासिल करने में उनकी सहायता करने के लिए एजेंसी उनकी जानकारी साझा करे।

मैं यह भी समझती हूँ कि ऐसे कई कारण हैं जिनकी वजह से कोई व्यक्ति अपने कार्यस्थल पर अपने कानूनी नाम के अलावा किसी अन्य नाम का उपयोग कर सकता है। बोर्ड के एजेंटों पर इस बात की सकारात्मक रूप से पूछताछ करने का कोई दायित्व नहीं होता है कि क्या सहयोगी कार्यस्थल पर आमतौर पर उपयोग किए जाने वाले नाम के अलावा किसी अन्य नाम का उपयोग करते हैं।[8] हालाँकि, यदि कोई सहयोगी बोर्ड के किसी एजेंट को ससूचित करता है कि वे अपने कानूनी नाम से अलग नाम का उपयोग करते हैं, तो बोर्ड के एजेंट को निम्नलिखित प्रदान करके हलफनामे में इसका संकेत देना चाहिए: “मैं, (कानूनी नाम), जिसे (अन्य नाम) से भी जाना जाता है...” सहयोगी को अपने कानूनी नाम से हलफनामे पर हस्ताक्षर करना चाहिए। क्षेत्र को एडमिनिस्ट्रेटिव लॉ जज, बोर्ड, या अन्य ट्रिब्यूनलों के साथ सभी संचार में व्यक्ति को “(कानूनी नाम), जिसे (अन्य नाम) से भी जाना जाता है...” के रूप में संदर्भित करते हुए समान कार्यरीति का उपयोग करना चाहिए, बोर्ड के एजेंटों को उन भेदभाव सहन करने वालों, जिन्होंने काम पर अपने कानूनी नाम के अलावा किसी अन्य नाम का उपयोग किया है, उन्हें यह भी सूचना देनी चाहिए कि यदि क्षेत्र आखिरकार उनके मामले में शिकायत जारी करता है, तो शिकायत में उन्हें उनके कानूनी नाम से संदर्भित किया जाना चाहिए।

इसके अलावा, अंग्रेज़ी न बोलने वालों से जुड़ी जाँच के दौरान, क्षेत्रों को समझने और बोलने के कौशल के बीच के अंतर की समझ होनी चाहिए।[9] अंग्रेज़ी न बोलने वाला गवाह जब अंग्रेज़ी में सटीक शब्दों को दोहरा न सके तब भी विश्वसनीय तरीके से अपनी ओर निर्देशित धमकी के बारे में गवाही दे सकता है। मामले से निपटने के मार्गदर्शन के अनुरूप, क्षेत्रों को इस तरह की विसंगति का उपयोग किसी गवाह की गवाही को न मानने या फिर अवैध कथनों वाले आरोपों पर शिकायत जारी न करने का निर्णय नहीं करना चाहिए।[10]

---

[8] यदि कोई व्यक्ति अपने NLRB हलफनामे में उस नाम का उपयोग करता है जो वे काम के दौरान उपयोग करते हैं, तो मेरा विचार है कि यह सच्ची गवाही देने के अपने दायित्व के प्रयोजनों के लिए सहयोगी द्वारा कोई गलत सामग्री बयान नहीं होगा।

[9] यह अवधारणा अच्छी तरह से मान्यता प्राप्त है कि कोई व्यक्ति किसी भाषा को बोलने में सक्षम हुए बिना भी उसे समझ सकता है, और इसे कभी-कभी “निष्क्रिय” या “ग्रहणशील” द्विभाषावाद के रूप में जाना जाता है। उदाहरण के लिए, Michael Erard की, *वह छोटा सा द्वीप जहाँ 500 लोग नौ अलग-अलग भाषाएँ बोलते हैं*, द अटलांटिक (26 नवंबर, 2018) *https://www.theatlantic.com/health/archive/2018/11/receptive-multilingualism-small-languages/576649/* देखें; Hugo Baetens Beardsmore की, *द्विभाषावाद: मूल सिद्धांत* 16 (दूसरा संस्करण 1986) भी देखें।

[10] NLRB केस हैंडलिंग मैनुअल, भाग . 1, अनुचित श्रम व्यवहार से जुड़ी कार्यवाही (अप्रैल 2021), धारा 10064 (“यदि... क्षेत्रीय कार्यालय उन मामलों के संबंध में वस्तुनिष्ठ साक्ष्य के आधार पर विश्वसनीयता संबंधी विवादों को हल नहीं कर पाता है जो क्षेत्रीय कार्यालय के योग्यता निर्धारण को प्रभावित करेंगे, तो निपटान के अभाव में एक शिकायत जारी की जानी चाहिए।”) देखें।

B. आप्रवासी-विरोधी कामगार प्रतिशोध के लिए उपाय तलाशना

एजेंसी की उपचारात्मक पहल आप्रवासन स्थिति की परवाह किए बिना सभी आरोप लगाने वाले पक्षों और भेदभाव सहन करने वालों पर लागू होती है। ये उपचारात्मक पहल हमें हर मामले की विशिष्ट परिस्थितियों के अनुरूप कल्पनाशील और मजबूत उपचार विकसित करने का आह्वान करती है। इस प्रकार, क्षेत्रीय कार्यालय और मुख्यालय शाखाएँ आप्रवासी कामगारों सहित जनता के सभी सदस्यों पर किए गए प्रतिशोधात्मक और अन्य गैरकानूनी आचरण को ठीक करने के लिए सभी भेदभाव सहन करने वालों और उनके कार्यस्थलों के अनुरूप महत्वपूर्ण उपाय विकसित करने के लिए साथ मिलकर काम करना जारी रखेंगे।

किसी कर्मचारी की गैरकानूनी बर्खास्तगी से जुड़े मामलों में, क्षेत्रों को पूर्ण पिछले भुगतान और भेदभाव सहन करने वाले व्यक्ति की बिना शर्त बहाली सहित एक पारंपरिक प्रतिपूर्ति उपाय की तलाश करनी चाहिए। दुर्लभ उदाहरणों में, कोई क्षेत्र यह मान सकता है कि उसके पास वास्तविक या रचनात्मक ज्ञान है कि कार्यस्थल पर लौटने के लिए भेदभाव सहन करने वाले व्यक्ति के पास हाल में आप्रवासन कानूनों के तहत आवश्यक कार्य अधिकार नहीं है। वास्तविक या रचनात्मक ज्ञान को प्रमाणित करना जटिल हो सकता है। इसलिए, जैसा कि नीचे अधिक विस्तार से बताया गया है, क्षेत्र को स्वतंत्र रूप से ऐसा कोई निर्णय नहीं लेना चाहिए और आप्रवासन टीम से संपर्क करना चाहिए। आप्रवासन टीम प्रश्न का आकलन करने में क्षेत्र की सहायता करेगी, और विशिष्ट तथ्यात्मक परिस्थितियों के तहत उचित उपाय निर्धारित करने के लिए क्षेत्र और कानूनी और सरकारी नैतिकता कार्यालय के साथ काम करेगी।[11]

यदि कोई दृढ़ संकल्प है कि क्षेत्र किसी खास मामले में पिछले भुगतान या बहाली की माँग नहीं कर सकता है, तो क्षेत्र को उपचारात्मक विफलता से बचने के लिए विभिन्न प्रकार की वैकल्पिक राहत पर विचार करना चाहिए। जहां भेदभाव सहन करने वाले व्यक्ति के पास कार्य अधिकार नहीं हो , *Mezonos Maven Bakery*, 362 NLRB 360, 363 (2015), में बोर्ड द्वारा व्यक्त किए गए मापदंडों के तहत जारी एक सशर्त बहाली आदेश, जो भेदभाव सहन करने वाले व्यक्ति को फ़ॉर्म भरने और उचित दस्तावेज प्रस्तुत करने के लिए "उचित समय अवधि" प्रदान करेगा, जिससे प्रतिवादी को कर्मचारी कार्य अधिकार को सत्यापित करने के लिए संघीय कानून के तहत अपने दायित्वों को पूरा करने की अनुमति मिलेगी। क्षेत्रों को एक श्रमिक संगठन द्वारा रेफ़र किए गए योग्य उम्मीदवार की बहाली के आदेश की माँग करने पर भी विचार करना चाहिए, जहाँ उस संगठन के लिए समर्थन घट गया है और उसकी सौदेबाजी की ताकत किसी प्रतिवादी के गैरकानूनी आचरण से नकारात्मक रूप से प्रभावित हुई है, क्योंकि इससे "यूनिट कर्मचारियों के उनके धारा 7 अधिकारों के प्रयोग पर पड़ने वाले भयावह प्रभाव को दूर करने का कोई रास्ता मिल जाएगा।" *A.P.R.A. Fuel Oil Buyers Group*, 320 NLRB 417-19 पर (सदस्य ब्राउनिंग, आंशिक रूप से असहमत)।

---

[11] एजेंसी को केवल बहुत ही सीमित परिस्थिति में *बिना शर्त* बहाली और पूर्ण पिछले भुगतान की माँग करने से रोका जाता है, जहाँ क्षेत्र को वास्तविक या रचनात्मक ज्ञान है कि कोई भेदभाव सहन करने वाला व्यक्ति इस समय संयुक्त राज्य अमेरिका में कानूनी रूप से काम नहीं कर सकता है। *Hoffman Plastic Compounds, Inc. बनाम NLRB*, 535 देखें U.S. 137 (2002) (आप्रवासन कानूनों के तहत बोर्ड को ऐसे व्यक्ति को पिछला भुगतान देने से रोक दिया गया जो पिछले भुगतान अवधि के दौरान संयुक्त राज्य अमेरिका में काम करने के लिए कानूनी रूप से अधिकृत नहीं था*);* *A.P.R.A. Fuel Oil Buyers Group,* 320 NLRB 408, लागू 134 F.3d 50 (दूसरा सर्किट 1997) (सशर्त बहाली आदेश उचित है जहाँ भेदभाव सहन करने वाला व्यक्ति वर्तमान में काम करने के लिए अधिकृत नहीं है)।

अधिक व्यापक रूप से, जैसा कि मैंने पिछले मेमोरेंडा में बताया था,[12] क्षेत्रों को सभी मामलों में भेदभावपूर्ण आचरण के लिए केंद्रित, फिर भी मजबूत, उपाय तलाशने के लिए सभी उचित साधनों का उपयोग करना चाहिए, जिसमें कर्मचारियों की आप्रवासन स्थिति या कार्य अधिकार से संबंधित गैरकानूनी प्रतिशोध से जुड़े मामले भी शामिल हैं। इसमें नियोक्ता के अनुचित श्रम व्यवहार के प्रत्यक्ष और अनुमानित परिणाम के रूप में होने वाले आर्थिक नुकसान के लिए कर्मचारियों को जिम्मेदार बनाने वाली पारिणामिक क्षति;[13] वर्तमान और पूर्व प्रभावित कर्मचारियों के साथ-साथ संभावित भावी नियुक्तियों तक पहुँचाने के लिए तैयार किए गए कर्मचारियों को नोटिस का प्रकाशन; प्रतिवादी के पर्यवेक्षकों और प्रबंधकों की उपस्थिति में पढ़ा जाने वाला नोटिस; प्रतिवादी के पिछले भुगतान के बदले उपचारात्मक मौद्रिक कोष में भुगतान करने का एक आदेश; और कार्य अधिकार की स्पॉन्सरशिप (सभी संबंधित शुल्कों सहित) जहाँ नियोक्ता के अनुचित श्रम व्यवहार के कारण कर्मचारी को ऐसे अधिकार का नुकसान होना शामिल है।[14] इसके अलावा, क्षेत्रों को नियमित रूप से गैरकानूनी रूप से लगाई गई शर्तों के तहत पहले से ही किए गए काम के लिए मुआवजे की माँग करनी चाहिए, क्योंकि यह उपाय देश के आप्रवासन और श्रम कानूनों के बीच सामंजस्य स्थापित करने के लिए *Hoffman Plastics* में सुप्रीम कोर्ट के प्रयास को प्रभावित नहीं करता है।[15]

उचित मामलों में, क्षेत्रों को प्रतिवादी के पर्यवेक्षकों और प्रबंधकों को अधिनियम के तहत कर्मचारी अधिकारों पर प्रशिक्षण दिए जाने और उनके द्वारा बोर्ड के आदेशों का अनुपालन किया जाने की आवश्यकता वाला आदेश; न्याय विभाग के आप्रवासी और कर्मचारी अधिकार अनुभाग द्वारा प्रस्तावित गैर-भेदभावपूर्ण आप्रवासन प्रथाओं में प्रतिवादी के पर्यवेक्षकों और प्रबंधकों के प्रशिक्षण की आवश्यकता वाला आदेश; या ई-सत्यापन प्रणाली, जहाँ प्रतिवादी ने उस उपकरण में इस तरह से हेरफेर किया जिससे अधिनियम का उल्लंघन हुआ, उसके उचित उपयोग पर अमेरिकी नागरिकता और आप्रवासन सेवाओं द्वारा प्रशिक्षण की आवश्यकता वाला एक आदेश भी मांगना चाहिए। क्षेत्रों

---

[12] पूर्ण उपाय की माँग करना, GC मेमोरेंडम 21-06 (8 सितंबर, 2021 को जारी किया गया), और निपटान समझौतों में पूर्ण उपाय, GC मेमोरेंडम 21-07 (15 सितंबर, 2021 को जारी किया गया)।

[13] *Hoffman* के बाद से, बोर्ड और निचली अदालतों ने "न किए गए काम" के लिए पिछले भुगतान पुरस्कारों जोकि आप्रवासन कानून में अंतर्निहित नीतियों के विपरीत है और इसलिए स्वीकार्य नहीं है, और अन्य मौद्रिक पुरस्कारों के बीच अंतर करके सावधानीपूर्वक इसके प्रयोग को सीमित कर दिया है। उदाहरण के लिए, *Tuv Taam Corp.,* 340 NLRB 756, 759 n.4 (2003) (गैरकानूनी रूप से लगाए गए दर के तहत पहले से ही किए गए काम के लिए उपयुक्त मौद्रिक पुरस्कार); *Lamonica बनाम Safe Hurricane Shutters, Inc.*, 711 F.3d 1299, 1307-1308 (11वां सर्किट 2013) (यह मानता है कि *Hoffman* NLRA के तहत पिछले भुगतान उपायों को रोकता है लेकिन FLSA के तहत किए गए काम के लिए मुआवजे को नहीं रोकता है); *Lucas बनाम Jerusalem Café, LLC*, 721 F.3d 927, 933 (8वाँ सर्किट 2013) (वही), सर्टिओरारी अस्वीकृत, 134 सुप्रीम कोर्ट 1515 (2014)। इस प्रकार, जहाँ एक नियोक्ता ने प्रदर्शित किया है कि एक कर्मचारी को प्रासंगिक पिछले भुगतान अवधि के दौरान काम करने के लिए अधिकृत नहीं किया गया है, बोर्ड के लिए यह उचित है कि वह किसी नियोक्ता के अनुचित श्रम व्यवहार के परिणामस्वरूप सीधे तौर पर मौद्रिक क्षति दे, सिवाय इसके कि वह पूरी तरह से "न किए गए कार्य" के लिए हो। इस तरह की क्षतियाँ, पिछले भुगतान के विपरीत, किसी गैरकानूनी रोजगार व्यवस्था को प्रभावी ढंग से पुनर्गठित नहीं करती हैं। इसके बजाय, ये क्षतियां कर्मचारी को नियोक्ता के गैरकानूनी आचरण के कारण सीधे तौर पर हुई आर्थिक हानि की भरपाई करती है, लेकिन यह वेतन और लाभों से संबंधित नहीं है जो सीधे तौर पर आप्रवासन सुधार और नियंत्रण अधिनियम (IRCA) के प्रतिबंधों को कमजोर कर देगा। इस तरह के नुकसान में, उदाहरण के लिए, अपनी जेब से किए गए स्वास्थ्य, परिवहन, स्थान परिवर्तन या आवास की हानि से जुड़े खर्च और कुछ कानूनी या अन्य लागतें शामिल हो सकती हैं।

[14] पूर्ण उपाय की माँग करना, GC मेमोरेंडम 21-06, पेज 2-3 पर, साथ ही ULP कार्यवाही के दौरान उत्पन्न होने वाले आप्रवासन स्थिति के मुद्दों को संबोधित करने में अपडेट की गई प्रक्रियाओं में हाइलाइट किए गए उपाय, GC मेमोरेंडम 15-03 (27 फरवरी, 2015 को जारी किया गया) देखें।

[15] *Tuv Taam Corp.,* 340 NLRB 759 n.4 पर।

को यह निर्धारित करने के लिए आप्रवासन टीम से सहायता लेने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है कि क्या यथासंभव पूर्ण राहत सुनिश्चित करने के लिए अतिरिक्त उपाय उपयुक्त हैं।

C. अधिनियम की धारा 10(j) के तहत मुकदमेबाजी के दौरान और निषेधात्मक राहत के माध्यम से दुर्व्यवहार को रोकना

जब आप्रवासन स्थिति अप्रासंगिक हो तो अनुचित श्रम व्यवहार की कार्यवाही के दायित्व चरण के दौरान उनके आप्रवासन स्थिति के बारे में दखल देने वाली और निराधार पूछताछ से मुक्त होने के लिए क्षेत्रों को गवाहों के अधिकारों की रक्षा करने में सतर्क रहना चाहिए।[16] किसी गवाह के कार्य अधिकार या आप्रवासन स्थिति की जांच करने के लिए प्रतिवादी द्वारा किए गए प्रयास उन गवाहों को डराकर बोर्ड की प्रक्रियाओं की अखंडता को कमजोर करते हैं जिनका सहयोग अधिनियम के हमारे प्रवर्तन के लिए महत्वपूर्ण है। *Flaum Appetizing Corp.*, 357 NLRB 2006, 2012 (2011) (यह देखते हुए कि "[क]ई संघीय अदालतों ने माना है कि आप्रवासन स्थिति और इससे संबंधित तथ्यों की ऐसी औपचारिक जाँच डराने वाली होती है और वैधानिक अधिकारों के प्रयोग को प्रभावित करती है।")।

इस कारण से, बोर्ड ने स्पष्ट रूप से कहा है कि वह अपनी प्रक्रिया को गवाह के आप्रवासन या कार्य अधिकार की स्थिति में "अप्रतिबंधित पूछताछ" बनने की अनुमति नहीं देगा, जो "कर्मचारियों को दमदार दावों पर पिछला भुगतान माँगने से हतोत्साहित करने की एक विधि के [रूप] में किसी जाँच" में उतर सकता है। 2010 में *Id.*। विशेष करके, बोर्ड एक आवश्यकता लागू करता है कि प्रतिवादी के पास "पर्याप्त तथ्यात्मक आधार" हो कि अनुपालन कार्यवाही में आप्रवासन आधारित सकारात्मक बचाव पर मुकदमा चलाने की अनुमति देने से पहले भेदभाव सहन करने वाले व्यक्ति के पास कार्य अधिकार का अभाव हो। 2011 में *Id.*।

तदनुसार, जनरल काउन्सेल के काउन्सेल (CGS) को आम तौर पर ULP कार्यवाही के दायित्व चरण के दौरान साक्ष्य पेश करने या गवाहों से उनकी आप्रवासन स्थिति या कार्य अधिकार के बारे में प्रश्न करने के प्रतिवादी के इरादे का विरोध करना चाहिए। इस आचरण पर निगरानी रखने के लिए, CGC को सभी सुरक्षा उपायों की माँग करनी चाहिए, जिसमें *सीमा पर* एक प्रस्ताव, अपनी मर्यादा को लांघने वाले सम्मन को रद्द करने के लिए एक प्रस्ताव, या किसी प्रतिवादी के तथ्यात्मक आधार की जाँच करने के लिए डिज़ाइन किए गए बिल विवरण के लिए एक प्रस्ताव दायर करना शामिल है।[17] इन प्रयासों के माध्यम से, CGC प्रतिवादी को गवाह की आप्रवासन स्थिति के संबंध में बोर्ड की सुनवाई को जाँच में बदलने से रोक सकती है।

क्षेत्रों को इस बात पर भी विचार करना चाहिए कि क्या प्रतिवादी द्वारा गवाहों की आप्रवासन स्थिति या कार्य अधिकार के बारे में किए गए पूछताछ का प्रयास स्वयं एक स्वतंत्र अनुचित श्रम व्यवहार है या नहीं। *Lifeway Foods* मामले में, सलाह प्रभाग ने निष्कर्ष निकाला कि नियोक्ता ने

---

[16] *Intersweet, Inc.*, 321 NLRB 1, 1, n.2 (1996), लागू 125 F.3d 1064 (7वां सर्किट 1997) (नियोक्ता का इस तर्क पर विचार करना कि भेदभाव सहन करने वाले लोग पिछले भुगतान या बहाली के हकदार नहीं थे, क्योंकि उनके पास अनुपालन चरण तक संयुक्त राज्य अमेरिका में काम करने का कोई कानूनी अधिकार नहीं था) देखें। बाद आए जनरल काउन्सेल ने इस आधारभूत सिद्धांत को स्वीकार करने के लिए बोर्ड और अदालती कानून पर भरोसा किया है। देखें Hoffman Plastic Compounds, Inc. *के बाद भेदभाव सहन करने वाले जो गैर-दस्तावेजीकृत विदेशी व्यक्ति हो सकते हैं, उन लोगों के लिए प्रक्रियाएँ और उपाय*, GC मेमोरेंडम 02-06 (19 जुलाई, 2002 को जारी किया गया), पेज 1 पर; हालिया बोर्ड और अदालत के रुख के तहत भेदभाव सहन करने वाले जो गैर-दस्तावेजीकृत विदेशी हो सकते हैं, उन लोगों के लिए बहाली और पिछले भुगतान उपाय, GC मेमोरेंडम 98-15 (4 दिसंबर, 1998 को जारी किया गया), पेज 4 पर।

[17] मॉडल प्रस्तावों का रखरखाव एजेंसी की आप्रवासन टीम द्वारा किया जाता है।

अधिनियम की धारा 8(a)(1) और 8(a)(4) का उल्लंघन किया जब उन्होंने एक अनुचित श्रम व्यवहार की कार्यवाही के दौरान दो भेदभाव सहन करने वालों से उनके आप्रवासन दस्तावेजों के बारे में प्रश्न किए, जहाँ भेदभाव करने वालों की आप्रवासन स्थिति प्रासंगिक नहीं थी, क्योंकि इसमें प्रतिशोध की एक निहित धमकी शामिल थी और गवाहों की गवाही में हस्तक्षेप करती थी। *Lifeway Foods*, केस 13-CA- 169510, सलाह मेमोरेंडम दिनांक 7 जून 2016।

बेशक, बहाली में कोई भी संभावित बाधा तब प्रासंगिक हो सकती है जब किसी प्रतिवादी की बहाली या पिछला भुगतान करने के दायित्व का आकलन किया जाए; हालाँकि, ये मुद्दे केवल अनुचित श्रम व्यवहार कार्यवाही के अनुपालन चरण में ही उत्पन्न होते हैं। क्षेत्रों को कार्य अधिकार मुद्दे पर किसी प्रतिवादी के दावे का स्वतंत्र रूप से आकलन नहीं करना चाहिए, और एजेंसी की आप्रवासन टीम से परामर्श करना चाहिए, क्योंकि कार्य अधिकार की पेचीदगियाँ जटिल होती हैं। उदाहरण के लिए, यह स्पष्ट है कि सामाजिक सुरक्षा प्रशासन (SSA) द्वारा जारी "कोई मेल नहीं" पत्र इस देश में किसी व्यक्ति की कानूनी रूप से काम करने की क्षमता पर प्रकाश नहीं डालता है। कोई मेल नहीं वाले पत्र में स्वयं कहा गया है कि यह किसी कर्मचारी की आप्रवासन स्थिति के बारे में कोई बयान नहीं देता है, और मार्गदर्शन और कानूनी अधिकार बताते हैं कि SSA के कोई मेल नहीं वाले पत्र पर किसी कर्मचारी का नाम शामिल करने से कामगार की आप्रवासन स्थिति के बारे में कोई बयान नहीं मिलता है।

जैसा कि मैंने GC 21-05 में कहा था, मेरा मानना है कि धारा 10(j) निषेधाज्ञा अधिनियम को प्रभावी ढंग से लागू करने के लिए उपलब्ध सबसे महत्वपूर्ण उपकरणों में से एक है, और यह विशेष रूप से आप्रवासन संबंधी धमकियों या प्रतिशोधात्मक आचरण जैसे बलपूर्वक आचरण वाले मामलों में सच है। बोर्ड ने यह माना है कि कर्मचारियों की आप्रवासन स्थिति के आधार पर धमकियाँ या प्रतिशोधात्मक आचरण विशेष रूप से बलपूर्वक होते हैं और उनसे अक्सर कर्मचारियों द्वारा उनके संरक्षित अधिकारों के प्रयोग में अपूरणीय क्षति का जोखिम होता है। *Viracon, Inc.*, 256 NLRB को 247 पर देखें ("...प्रतिवादी की ओर से ऐसे कार्यों से प्रभावित होने वाले किसी भी व्यक्ति के मन में आप्रवासन सेवा या यहाँ तक कि निर्वासन के साथ संभावित परेशानी का डर अमिट रूप से बना रहना चाहिए। हमारे विचार में, इस तरह के डर पारंपरिक उपचारों के उपयोग के माध्यम से प्रभावकारी अपव्यय के प्रति बेहद प्रतिरोधी होंगी।")।[18]

इस प्रकार, अधिनियम द्वारा दी गई सुरक्षा तक सभी कामगारों की पहुँच को सुरक्षित रखने के लिए, मैं उन सभी मामलों में धारा 10(j) से राहत पर विचार करूँगी जहाँ आप्रवासन स्थिति के बारे में गैरकानूनी धमकी देना धारा 7 अधिकारों और बोर्ड के उपचारात्मक अधिकार के प्रयोग को खतरे में डालती है।[19] मैं किसी भी कर्मचारी या भेदभाव सहन करने वाले व्यक्ति की आप्रवासन स्थिति की परवाह किए बिना, सभी उचित मामलों में धारा 10(j) राहत माँगने के औचित्य पर भी विचार करूँगा,[20] और

---

[18] देखें *Ahearn बनाम Beckley Mechanical, Inc.*, 1999 WL 328775 (S.D.W.V. 29 मार्च, 1999) (धारा 10(j) से राहत की आवश्यकता वहाँ होती है जहाँ नियोक्ता ने कर्मचारियों को नौकरी खोने और व्यवसाय बंद करने की धमकी दी, कर्मचारियों से पूछताछ की और उन्हें लाभ देने का वादा किया)।

[19] उदाहरण के लिए देखें, *Rubin बनाम American Reclamation, Inc.*, 2012 WL 3018335, *3 (C.D. Cal. 24 जुलाई, 2012) पर (अंतरिम धारा 10(j) से राहत वहाँ मिली जहाँ अन्य बातों के बीच नियोक्ता ने आप्रवासन अधिकारियों को बुलाने की अस्पष्ट धमकी दी क्योंकि कर्मचारी यूनियन का समर्थन कर रहे थे)।

[20] उदाहरण के लिए देखें, *Pate बनाम Bodega Latina Corporation*, 2015 WL 12661924, *10-11 (C.D. Cal. 30 जुलाई, 2015) पर (अदालत ने बहाली का आदेश दिया जहाँ

उन कर्मचारियों के लिए आस्थगित कार्रवाई, पैरोल, या अन्य आप्रवासन संबंधी राहत की माँग करूँगी जिनकी अंतरिम बहाली धारा 10(j) के तहत उपयुक्त है।

III. सार्थक अंतर-एजेंसी संलग्नता

हालाँकि आप्रवासन स्थिति की परवाह किए बिना सभी कर्मचारियों के लिए अधिनियम को लागू करने के लिए हमारे पास कई उपकरण मौजूद हैं, साथ ही अन्य सरकारी एजेंसियों के साथ हमारे सहयोग से अप्रवासी कामगारों की सुरक्षा करने की हमारी क्षमता काफी बढ़ गई है। 2016 में, NLRB ने होमलैंड सुरक्षा विभाग और अन्य श्रम एजेंसियों के साथ एक समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर किया, जो विसंघर्ष की एक प्रक्रिया प्रदान करता है। विसंघर्ष आप्रवासन एजेंसियों और श्रम प्रवर्तन एजेंसियों के बीच परस्पर विरोधी प्रवर्तन कार्रवाइयों को रोकने की प्रक्रिया है। विशेष रूप से, विसंघर्ष MOU के तहत, ICE कार्यस्थल पर प्रवर्तन गतिविधियों को रोकेगा जो श्रम विवाद की मौजूदा जाँच का विषय है और जाँच और किसी भी संबंधित कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान कुछ खास मामलों को छोड़ने के अधीन है। विसंघर्ष यह सुनिश्चित करने में मदद करता है कि जो व्यक्ति श्रम जाँच में सहयोग करते हैं, वे प्रतिशोध के डर के बिना ऐसा कर सकते हैं, और रोजगार और श्रम कानूनों के प्रभावी प्रवर्तन को रोकने के लिए आप्रवासन कानूनों के प्रवर्तन में हेरफेर नहीं किया जाता है।

दुरुपयोग को रोकने और बोर्ड प्रक्रियाओं में भाग लेने वाले कर्मचारियों को सुरक्षा प्रदान करने के लिए विघटन प्रक्रिया एक महत्वपूर्ण साधन बन गई है, और मैं इसे और मजबूत करने और विस्तारित करने के लिए प्रतिबद्ध हूँ। मैं कार्यस्थल प्रवर्तन पर DHS सचिव Mayorkas के हालिया ज्ञापन का पूरी तरह से समर्थन करती हूँ जो DHS का ध्यान –बेईमान नियोक्ताओं पर केंद्रित करता है, जो निर्वासन की धमकियों के माध्यम से गैर-दस्तावेज़ीकृत कामगारों की भेद्यता का शोषण करते हैं, जो देश के श्रम मानकों को कमजोर करता है, और कानून का पालन करने वाले नियोक्ताओं को नुकसान पहुँचाता है। जैसा कि DHS मेमो में और ऊपर बताया गया है, मैं DHS से उन सभी उचित मामलों में अभियोजन संबंधी विवेक का प्रयोग करने के लिए प्रतिबद्ध हूँ, जिनमें वे श्रमिक शामिल हैं जो हमारे अधिनियम के उल्लंघन के शिकार हैं या इसके गवाह हैं। यदि कोई संकेत है कि इस तरह के अनुरोध से अधिनियम को लागू करने में सहायता मिलेगी तो क्षेत्रों को आप्रवासन टीम से संपर्क करना चाहिए।

आप्रवासन कानूनों के दुरुपयोग के माध्यम से श्रम कानून का उल्लंघन करने वाले बेईमान नियोक्ताओं के संबंध में, हम नियोक्ता दुरुपयोग के खिलाफ संयुक्त प्रवर्तन गतिविधि की तलाश करने के लिए संघीय और राज्य एजेंसी भागीदारों के साथ सहयोग करेंगे। इस तरह के सहयोग का एक उदाहरण न्याय विभाग के आप्रवासी और कर्मचारी अधिकार अनुभाग के साथ NLRB का समझौता ज्ञापन है, जो एक एजेंसी है जो आप्रवासन कानून के भेदभाव-विरोधी प्रावधानों को लागू करती है।

धारा 10 (j) की कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान भेदभाव सहन करने वाले व्यक्ति ने कार्य अधिकार प्राप्त किया, जो कि भेदभाव करने वाले व्यक्ति द्वारा USCIS फ़ॉर्म I-9 के अनुरूप उचित कार्य अधिकार दस्तावेजों की प्रतिवादी को प्रस्तुति पर आधारित था); *Drew-King बनाम Deep Distributors of Greater NY, Inc.*, 194 F.Supp.3d 191, 201-202 (E.D.N.Y. 2016) (धारा 10(j) के तहत अंतरिम बहाली का आदेश देना जहाँ प्रतिवादी ने कोई सबूत पेश नहीं किया कि भेदभाव सहन करने वालों को अमेरिका में काम करने के लिए अधिकृत नहीं किया गया था, यह देखते हुए कि प्रतिवादी ने जब उन्हें काम पर रखा था तब संभावित रूप से IRCA का अनुपालन किया था)।

क्षेत्रीय कार्यालयों को निम्नलिखित परिस्थितियों में अभियोजन के लिए मामलों को संघीय और राज्य एजेंसियों को भेजने के लिए NLRB की आप्रवासन टीम के साथ काम करना चाहिए: (1) एक नियोक्ता का

दावा है कि जिन कर्मचारियों को उसने निकाला है, उनके पास कार्य अधिकार नहीं था, जहां इस बात का सबूत है कि नियोक्ता को IRCA के उल्लंघन में कार्य अधिकार की कमी के बारे में पहले से रचनात्मक या वास्तविक जानकारी थी; (2) IRCA के नागरिक अधिकार प्रावधानों के खिलाफ भेदभाव या उल्लंघन का सबूत है; (3) इस बात का सबूत है कि एक नियोक्ता गैर-आप्रवासी काम के वीज़ा के संबंध में अपने दायित्वों का पालन नहीं कर रहा था; या (4) इस बात का सबूत है कि किसी नियोक्ता ने ई-वेरिफाय का दुरुपयोग किया है।

क्षेत्रीय निदेशकों और क्षेत्रीय आप्रवासन समन्वयकों को DHS और इसकी उप-एजेंसियों के साथ स्थानीय स्तर पर अंतर-एजेंसी संबंध बनाने चाहिए ताकि विसंघर्ष सिद्धांतों और प्रथाओं को मजबूत किया जा सके, कर्मचारियों को श्रम कानून के दुरुपयोग की पहचान करने के लिए परस्पर प्रशिक्षित किया जा सके, जिसमें कामगार की आप्रवासन स्थिति या कार्य अधिकार शामिल है, और आप्रवासी कामगारों की बेहतर सुरक्षा की जानी चाहिए।

IV. NLRB के भीतर और हमारे भागीदारों के साथ प्रशिक्षण के अवसर

आप्रवासन स्थिति की परवाह किए बिना, संयुक्त राज्य अमेरिका में सभी कामगारों के श्रम अधिकारों की रक्षा करने के हमारे मिशन को पूरा करने की क्षमता हमारे प्रतिबद्ध फील्ड कर्मचारियों पर निर्भर है जिनके पास आवश्यक प्रशिक्षण और संसाधन हैं। तदनुसार, क्षेत्रीय आप्रवासन समन्वयकों और हमारे बोर्ड एजेंटों के हमारे कैडर दोनों से देश भर में आप्रवासी समुदायों से जुड़े मुद्दों और इस ज्ञापन में चर्चा की गई नीतियों से परिचित कराने के लिए डिज़ाइन किए गए अपडेटेड प्रशिक्षण से गुजरने के लिए कहा जाएगा। इसके अलावा, एजेंसी को संघीय, राज्य और स्थानीय स्तर पर सहयोगी एजेंसियों के साथ सार्थक साझेदारी स्थापित करने के लिए, हमें संबंधित जाँचकर्ताओं और प्रवर्तन कर्मचारियों को परस्पर प्रशिक्षित करना होगा। हम अपने संबंधित मिशनों को आगे बढ़ाने और यह सुनिश्चित करने के लिए कि उनमें संघर्ष न हो, आप्रवासन-संबंधित और श्रम-प्रवर्तन दोनों एजेंसियों के साथ अंतर-एजेंसी सहयोग जारी रखेंगे।

मैं उन विदेशी दूतावासों और वाणिज्य दूतावासों के साथ साझेदारी जारी रखने का भी इरादा रखती हूँ जो अपने समुदायों की जरूरतों को पूरा करते हैं, जिनमें उन समुदायों के सभी कामगारों को हमारी सेवाओं के बारे में सूचित करने के लिए हमारे संयुक्त प्रयासों का समर्थन और विस्तार करने के लक्ष्य शामिल है।[21] समर्पित दूतावास और कांसुलर स्टाफ के साथ परस्पर प्रशिक्षण इन लक्ष्यों को आगे बढ़ाने में मदद करेगा, और यह ज़रूरी है कि हम ऐसा करें। अंत में, हमारे मजबूत आउटरीच प्रयासों के हिस्से के रूप में, NLRB कर्मचारियों को NLRB और हमारे क़ानून के अंतर्गत आने वाले अधिकारों और दायित्वों पर प्रशिक्षण देने के लिए वकालत समूहों, श्रमिक यूनियन और नियोक्ता समूहों के साथ साझेदारी जारी रखनी चाहिए।

मेरा मानना है कि यह मेमोरेंडम आप्रवासन या कार्य अधिकार स्थिति के संदर्भ के बिना, इस देश में *सभी* शामिल किए गए कामगारों के अधिकारों को पूरी तरह से लागू करने की NLRB की क्षमता को आगे बढ़ाएगा। मैं इन नीतियों को लागू करने और मजबूत करने के लिए आप सभी के साथ काम करने के लिए उत्सुक हूँ।

/s/
J.A.A.

---

[21] एजेंसी का हालिया [मेक्सिको के साथ व्यवस्था पत्र](), जिस पर राजदूत Moctezuma और मैंने 2 सितंबर, 2021 को हस्ताक्षर किए, अप्रवासी समुदायों तक आउटरीच प्रयासों को व्यापक बनाने के मेरे इरादे का एक उदाहरण है।