

VĂN PHÒNG TƯ PHÁP

BIÊN BẢN GHI NHỚ 22-01 Ngày 8 tháng Mười một, 2021

GỬI: Tất cả các Giám Đốc Cơ Sở, Viên Chức Phụ Trách và Viên Chức Thường Trú,

TỪ Jennifer A. Abruzzo, Trưởng Ban Pháp Chế

TIÊU ĐỀ: Bảo Đảm các Quyền và Biện Pháp Khắc Phục cho Người Lao Động Nhập Cư theo NLRA

Ngay từ ban đầu, Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia, NLRB và các tòa án xét xử đã công nhận rộng rãi rằng các biện pháp bảo vệ theo luật định của Đạo Luật được cung cấp ở mức độ bình đẳng cho tất cả người lao động được bảo vệ, bất kể tình trạng của họ là người nhập cư vào đất nước này.¹ Cho đến tận năm 1984, Tòa Án Tối Cao ở *Sure-Tan, Inc. kiện N.L.R.B.*, 467 U.S. 883, 891-892 (1984), xác nhận rằng những người lao động không có giấy tờ là những người lao động theo luật định được bảo vệ theo NLRA. Để tất cả những người lao động có thể thực hiện các quyền của mình theo Đạo Luật, chúng ta phải nỗ lực bảo vệ quyền của người lao động nhập cư để không phải chịu các chiến thuật đe dọa liên quan đến nhập cư nhằm bịt miệng nhân viên, bóc lột các quyền cùng nhau hành động để tìm kiếm mức lương được cải thiện, và điều kiện làm việc, đồng thời ngăn cản họ sẵn sàng báo cáo các vi phạm pháp luật. Tôi quyết tâm quy trách nhiệm hoàn toàn cho những cá nhân hay tổ chức, qua việc nhắm mục tiêu vào người lao động nhập cư và nơi làm việc của họ, làm suy yếu các chính sách của NLRA và luật nhập cư của quốc gia chúng ta.

Trong bản ghi nhớ này, tôi sẽ trình bày các chính sách và thủ tục liên quan đến việc đáp ứng hiệu quả các nhu cầu cụ thể của cộng đồng người nhập cư và bảo đảm là NLRB không chỉ dễ tiếp cận đối với tất cả những người lao động đang tìm kiếm sự trợ giúp của chúng tôi mà còn là nơi an toàn để họ được đối xử với sự tôn trọng, không liên quan đến tình trạng nhập cư hoặc giấy phép làm việc.

I. Giao Tiếp và Tiếp Xúc An Toàn, Dễ Tiếp Cận, và Đàng Hoàng với NLRB

A. Tìm Kiếm và Có Được Sự Trợ Giúp về Nhập Cư cho các Nạn Nhân và Nhân Chứng của Các Phương Thức Sử Dụng Lao Động Không Công Bằng

Nền tảng cho năng lực của NLRB trong việc bảo vệ quyền của tất cả người lao động nhập cư—có giấy tờ và không có giấy tờ—là khả năng của chúng tôi đạt được sự trợ giúp có ý nghĩa liên quan đến nhập cư trong từng trường hợp cụ thể bằng cách làm việc với Bộ An Ninh Nội Địa (DHS) và các cơ quan cầu thành của Bộ. Trong bản ghi nhớ của ông vào ngày 12 tháng 10 năm 2021, *Thực Thi tại Nơi Làm Việc: Cách Thức Bảo Vệ Thị Trường Lao Động Hoa Kỳ, Điều Kiện Làm Việc tại Nơi Làm Việc ở Hoa Kỳ, và Phẩm Giá của Cá Nhân*, Giám Đốc DHS Alejandro Mayorkas

¹ Xem ví dụ, *Logan & Paxton*, 55 NLRB 310, 315 n.12 (1944) (“Đạo Luật không phân biệt những người là công dân và không phải là công dân. Để thực hiện hiệu quả các mục đích của Đạo Luật, chúng tôi kết luận rằng không nên đưa ra sự phân biệt nào dựa trên cơ sở đó.”).

nêu rõ mục tiêu của Bộ là “áp dụng các chính sách thực thi luật nhập cư để tạo điều kiện thuận lợi cho công việc quan trọng của Bộ Lao Động và các cơ quan chính phủ khác nhằm thực thi các biện pháp bảo vệ tiền lương, an toàn tại nơi làm việc, quyền lao động cũng như các điều luật và tiêu chuẩn khác”. Cụ thể, Bộ Trưởng Mayorkas đã chỉ thị cho Cơ Quan Thực Thi Di Trú và Hải Quan Hoa Kỳ (ICE) và Sở Di Trú và Nhập Tịch Hoa Kỳ (USCIS) thiết lập các kế hoạch nhằm giảm bớt những quan ngại liên quan đến việc hợp tác với các cơ quan thực thi luật lao động bằng cách “quy định việc xem xét... biện pháp hỗ trợ có sẵn cho những người không phải là công dân là nhân chứng, hoặc nạn nhân của các hành vi lạm dụng và bóc lột lao động.” Tôi hoan nghênh cam kết của Bộ Trưởng Mayorkas trong việc hợp tác với các cơ quan thực thi luật lao động, chẳng hạn như NLRB, để bảo vệ người lao động tránh tiếp tục bị lạm dụng/ngược đãi và khuyến khích họ tham gia đầy đủ vào các quy trình của cơ quan. Do đó, theo yêu cầu của bên buộc tội hoặc nhân chứng, NLRB sẽ tìm kiếm biện pháp trợ giúp về nhập cư, trong đó bao gồm hoãn thi hành, tạm tha, tiếp tục hiện diện, diện U hoặc T, tạm dừng di chuyển hoặc biện pháp trợ giúp khác (nếu có và thích hợp), để bảo vệ những người lao động này trong việc thực hiện các quyền theo luật định của họ và cho phép thực thi mạnh mẽ Đạo Luật. Các cá nhân hoặc người đại diện của họ có thể nêu nhu cầu hỗ trợ đó với Văn phòng Khu vực NLRB đang điều tra vụ việc hoặc với Nhóm Di Trú của Cơ Quan.

B. Chứng Nhận Đơn Xin U và T Visa (hoặc Diện Di Trú)

NLRB sẽ tiếp tục hỗ trợ các nạn nhân bị bóc lột lao động trong việc có được U và T visa (hoặc diện di trú) bằng cách chứng nhận đơn xin trong các vụ việc thích hợp. Quốc hội thiết lập chương trình thị thực U với việc thông qua Đạo Luật Bảo Vệ Nạn Nhân Buôn Người và Bạo Lực năm 2000 như một phương tiện để tăng cường khả năng của cơ quan thực thi pháp luật trong việc điều tra và truy tố các trường hợp liên quan đến một hành vi lạm dụng/ngược đãi đối với các cá nhân không có giấy tờ (bao gồm một số hành vi bạo lực tại nơi làm việc), đồng thời bảo vệ cho các nạn nhân. Việc hỗ trợ U visa —bao gồm bảo vệ tạm thời dưới hình thức hoãn thi hành và cấp phép làm việc cho những người nộp đơn thành công và gia đình thân thích của họ—có thể dành cho nạn nhân của các tội phạm đủ điều kiện thông qua đơn thỉnh nguyện gửi tới USCIS, nơi một cơ quan thực thi pháp luật, chẳng hạn như NLRB, chứng nhận rằng cá nhân đó đã giúp ích cho việc điều tra hoặc truy tố hành vi trái pháp luật. Một chương trình tương tự cung cấp hỗ trợ nhập cư tạm thời theo hạng mục T visa, có thể được cấp cho một số nạn nhân của hình thức buôn bán người nghiêm trọng, bao gồm cả buôn bán người lao động.²

NLRB từ lâu đã nhận ra rằng việc một hãng sở ngược đãi các thành viên của cộng đồng yếu đuối, là những người tham gia vào các hoạt động phối hợp được bảo vệ theo Đạo Luật sẽ khiến họ lo ngại về việc tìm kiếm sự hỗ trợ hoặc cung cấp bằng chứng cho NLRB. Chính vì lý do này mà Cơ Quan là cơ quan thực thi pháp luật được USCIS công nhận trong nhiều năm. Tôi vẫn cam kết với vai trò này và, như vậy, tôi sẽ

² Để biết thêm thông tin về các lợi ích của U và T visa, xem [Nạn Nhân của Hoạt Động Tội Phạm: U Diện Không Di Dân](#); [Nạn Nhân của Hành Động Buôn Người: Diện Không Định Cư T](#); recent [Quy Định Hướng Dẫn Cập Nhật và Toàn Diện về Các Phán Quyết về T Visa](#); gần đây và [cẩm nang hướng dẫn nguồn trợ giúp từ Trung Tâm Chống Buôn Người về sự tiếp tục hiện diện](#), là sự chỉ định tạm thời cho nạn nhân buôn người có thể là nhân chứng. Cũng xem [Thủ Tục Cập Nhật trong Việc Giải Quyết các Vấn Đề Nhập Cư Phát Sinh trong Quá Trình Tố Tụng NLRB](#), Bản Ghi Nhớ OM 11-62 (ban hành 7 tháng Sáu năm 2011).

chứng nhận các yêu cầu đối với đơn xin U và T dành cho những cá nhân đã giúp ích cho cuộc điều tra hoặc kiện tụng của NLRB và đã bị tổn hại với tư cách là nạn nhân của một tội phạm đủ điều kiện.³

Theo quy trình “Quyết Định Trung Thực” mới được công bố của USCIS, một người nộp đơn xin U visa thực sự trước USCIS, người có được chứng nhận thực thi pháp luật bởi một cơ quan như của chúng tôi, sẽ có các phương tiện để đảm bảo được hoãn thi hành kịp thời và được cấp phép làm việc, điều này sẽ hỗ trợ họ có thể tiếp tục hợp tác với NLRB khi chúng tôi tiếp tục quá trình xử lý vụ việc của chúng tôi.⁴ Đáng chú ý, ngay cả khi một cá nhân không đủ điều kiện được cấp U hoặc T visa, NLRB vẫn có thể yêu cầu phán quyết truy tố từ DHS, bao gồm hoãn thi hành và giấy phép làm việc, trong những trường hợp thích hợp.

Các Đại Diện Hội Đồng NLRB sẽ được cung cấp thông tin tư liệu để chia sẻ với các bên cáo buộc, nhân chứng, và đại diện của họ về các quy trình xin cấp phép chứng nhận U và T visa từ Cơ Quan. Nhóm Di Trú cũng sẽ lập một trang web công cộng có liên quan của NLRB, cũng như huấn luyện các Đại diện Ủy ban NLRB về các quy trình này.

C. Ứng Phó với Các Chiến Thuật Cưỡng Chế Nhắm Vào Người Lao Động Nhập Cư

Từ lâu, Ủy Ban đã biết rằng các chiến thuật đe dọa liên quan đến nhập cư thường được sử dụng để bịt miệng nhân viên và ngăn cản họ báo cáo các hành vi vi phạm pháp luật. Các mối đe dọa liên quan đến nhập cư đặc biệt mang tính cưỡng ép và “gây ra nỗi sợ hãi mãnh liệt nhất” bởi vì, ngoài việc đe dọa có thể mất việc làm, chúng còn gây nguy hiểm cho khả năng nhân viên tiếp tục ở lại nhà của họ. Xem *Viracon, Inc.*, 256 NLRB 245, 247, 252-53 (1981). Ủy Ban ghi nhận rằng, “các mối đe dọa liên quan đến tình trạng nhập cư của nhân viên cần được giám sát cẩn thận,” bởi vì, “chúng là một trong những mối đe dọa có thể gây sợ hãi cho nhân viên nhiều nhất.” *Labriola Baking Co.*, 361 NLRB 412, 413 (2014). Việc thiếu các biện pháp bảo vệ, các mối đe dọa liên quan đến nhập cư và sự trả thù nhắm vào những người lao động đã đứng ra tố cáo và hỗ trợ một cuộc điều tra hoặc kiện tụng của NLRB có thể khiến họ cảm thấy khó chịu, “ngay cả những nhân viên được ủy quyền. . . từ việc thực thi các quyền theo Mục 7 của họ nếu điều đó có nghĩa là họ có thể bị chất vấn về tình trạng nhập cư của họ theo thực tế hoặc theo cách nhìn nhận.” *Farm Fresh Co.*, 361 NLRB 848, n.1 (2014). Và khi một hãng sở nhắm vào người lao động nhập cư theo cách này, điều đó có thể làm phương hại đến quyền lao động của tất cả nhân viên qua can thiệp vào việc hỗ trợ lẫn nhau, nỗ lực thành lập tổ chức và thực thi hiệu quả luật lao động và việc làm.⁵

Vì vậy, chúng tôi sẽ tiếp tục cảnh giác và xem xét rất nghiêm túc mọi hành vi đe dọa hoặc trả thù của bên bị buộc tội hoặc bị đơn trong vụ việc có phương thức sử dụng lao động bất công có liên quan đến

³ Các tội phạm đủ điều kiện phổ biến được phát hiện trong quá trình điều tra hành vi sử dụng lao động bất công bao gồm cản trở pháp luật, giả mạo nhân chứng, tống tiền và hành hung trọng tội. Xem 8 C.F.R. 214.14(a)(9) (2008).

⁴ Xem [USCIS ban hành chính sách cung cấp thêm các biện pháp bảo vệ cho nạn nhân của tội phạm](#), thông cáo báo chí USCIS ngày 14 tháng Sáu, 2021.

⁵ See Ruben J. Garcia, *Marginal Workers: Những Sai Lầm Pháp Lý Đã Chia Rẽ Người Lao Động như thế nào và Khiến Họ Không Được Bảo Vệ* (2012).

đến tình trạng nhập cư hoặc giấy phép làm việc.⁶ Các khu vực nên tìm kiếm các biện pháp khắc phục đầy đủ và ngay lập tức đối với hành vi đó ở mọi giai đoạn của vụ việc, bao gồm tìm kiếm biện pháp khẩn cấp theo lệnh của Mục 10(j) và sửa đổi các khiếu nại hiện có, nếu được cho phép. Nếu luật sư của bên bị buộc tội có liên quan đến hành vi trái pháp luật như vậy, ban quản lý Khu vực nên xem xét việc chuyển hồ sơ của vị luật sư để xử lý hành vi sai trái theo Mục 102.177 trong Quy tắc và Quy định của Ủy Ban, đồng thời cũng nên xem xét việc chuyển đến hiệp hội luật sư tiểu bang để có các biện pháp trừng phạt thích hợp.

II. Các Hoạt Động Điều Tra và Khiếu Kiện nhằm Thực Thi Đầy Đủ Đạo Luật trong Các Vấn Đề Liên Quan Đến Người Lao Động Nhập Cư

A. Các Phương Thức Điều Tra Hiệu Quả

Chúng tôi không thể thực thi Đạo Luật khi những người phân biệt đối xử và nhân chứng không sẵn lòng nộp đơn buộc tội và đưa ra bằng chứng, bao gồm cả lời khai có tuyên thệ, cho Đại Diện Ủy Ban. Mỗi lo ngại của nhân viên về việc làm chứng chống lại quyền lợi của hãng sở hiện tại hoặc trước đây của họ sẽ càng tăng lên nếu họ cũng lo sợ dính líu đến các thủ tục và quy trình xử lý vụ việc của chúng tôi. Vì vậy, các Khu Vực nên tìm hiểu những thách thức nảy sinh trong các cuộc điều tra liên quan đến người lao động nhập cư và phải linh hoạt và đồng cảm.

Bắt đầu từ hôm nay, các Đại diện Ủy ban nên thông báo cho tất cả những người khai báo có tuyên thệ rằng tình trạng nhập cư hoặc giấy phép làm việc của một cá nhân không liên quan đến việc điều tra xem Đạo Luật có bị vi phạm hay không và đại diện Ủy Ban sẽ không hỏi về tình trạng nhập cư hoặc giấy phép làm việc của cá nhân đó. Hơn nữa, các Đại Diện Ủy Ban không nên yêu cầu cung cấp số an sinh xã hội hoặc Mã Số Nhận Dạng Người Nộp Thuế Cá Nhân (ITIN) trong giai đoạn giải quyết vụ việc. Nhóm Di Trú sẽ sớm phân phát một tài liệu bằng nhiều ngôn ngữ để có thể cung cấp cho bất kỳ nhân chứng hoặc bên nào bày tỏ mối lo ngại liên quan đến tình trạng nhập cư và thủ tục xử lý vụ việc của chúng tôi.

Các khu vực nên xem xét và cập nhật các thủ tục để nhân chứng tiếp cận Văn Phòng Khu Vực, bao gồm cả hướng dẫn về cách tìm địa điểm văn phòng của họ cũng như các thủ tục về an ninh và an toàn mà nhân chứng phải tuân theo. Các khu vực nên chia sẻ thông tin đó một cách rộng rãi với cộng đồng người nhập cư địa phương và các nhóm bảo vệ quyền lợi. Với tư cách là một cơ quan liên bang, chúng tôi cũng nhận thấy rằng một số nhân chứng là người nhập cư có thể không thoải mái hoặc không thể đến văn phòng của chúng tôi nằm trong các tòa nhà liên bang. Khi một nhân chứng bày tỏ sự do dự hoặc không thể vào một tòa nhà liên bang, Đại Diện Ủy Ban nên tìm một nơi trung lập để gặp gỡ và lấy lời khai của nhân chứng.⁷ Hơn nữa, để tạo điều kiện tiếp cận các quy trình của chúng tôi, chúng tôi sẽ tiếp tục soạn và phân phát các tài liệu song ngữ, và tuyển dụng các Đại Diện Ủy Ban song ngữ.

⁶ Một mối đe dọa liên quan đến tình trạng nhập cư của người tham gia một thủ tục tố tụng của Ủy Ban có thể cấu thành tội phạm đủ điều kiện theo diện cản trở pháp luật hoặc giả mạo nhân chứng theo quy chế cấp thị thực U, cũng như lý do để xem xét biện pháp giải quyết theo lệnh tòa của Mục 10(j).

⁷ Chỉ nên sắp xếp gặp qua điện thoại hoặc qua mạng nếu không có lựa chọn thay thế hợp lý nào khác.

Tôi nhận thấy rằng những lo ngại về quyền riêng tư cũng ảnh hưởng đến việc công chúng sẵn sàng khởi kiện hoặc tham gia vào các cuộc điều tra của NLRB. Ví dụ: nếu một nhân chứng bày tỏ lo ngại về việc cung cấp địa chỉ nhà trong bản khai có tuyên thệ, Khu Vực nên tìm hiểu xem liệu có thể sử dụng thông tin liên hệ thay thế đáng tin cậy nào khác hay không, chẳng hạn như thông tin liên hệ của một thành viên trong gia đình. Đáng chú ý, mặc dù NLRB có chính sách chung là hợp tác với các cơ quan liên bang và tiểu bang khác yêu cầu thông tin vụ việc của Cơ Quan để hỗ trợ các nỗ lực thực thi pháp luật, nhưng sự hợp tác đó không bao gồm việc chia sẻ thông tin nhân chứng NLRB với ICE, trừ khi một cá nhân yêu cầu Cơ Quan chia sẻ thông tin của họ để giúp họ nhận được trợ cấp nhập cư.

Tôi cũng hiểu rằng có nhiều lý do khiến một người có thể sử dụng tên ở nơi làm việc ngoài tên hợp pháp của họ. Đại Diện Ủy Ban không có nghĩa vụ phải hỏi rõ ràng xem liệu những người tuyên thệ có sử dụng bất kỳ tên nào khác ngoài tên thường sử dụng tại nơi làm việc hay không.⁸ Tuy nhiên, nếu một người tuyên thệ thông báo cho Đại Diện Ủy Ban rằng họ sử dụng tên khác không phải là tên hợp pháp của họ, thì Đại Diện Ủy Ban phải đề cập điều này trong bản khai bằng cách cung cấp những nội dung sau: “Tôi, (tên hợp pháp), còn được gọi là ((các) tên khác)...” Người tuyên thệ phải ký vào bản khai bằng tên hợp pháp của họ. Khu Vực nên áp dụng cùng một thông lệ trong tất cả các hoạt động thông tin liên lạc và tiếp xúc với các thẩm phán luật hành chính, Hội Đồng, hoặc các tòa án khác, người đó là “(tên hợp pháp), còn được gọi là ((các) tên khác)...” Đại Diện Ủy Ban cũng nên cho những người phân biệt đối xử đã sử dụng tên khác với tên hợp pháp của họ tại nơi làm việc, biết rằng nếu Khu Vực đưa ra khiếu nại trong vụ việc của họ, thì khiếu nại phải gọi họ bằng tên hợp pháp của họ.

Hơn nữa, trong quá trình điều tra liên quan đến những người không nói tiếng Anh, các Khu Vực phải nhận thức được sự khác biệt giữa kỹ năng hiểu và nói.⁹ Một người không nói tiếng Anh có thể làm chứng một cách đáng tin cậy về mối đe dọa nhắm vào họ, ngay cả khi nhân chứng không thể lặp lại chính xác các từ bằng tiếng Anh. Phù hợp với quy định hướng dẫn xử lý vụ việc, Khu Vực không nên sử dụng sự khác biệt này để làm mất uy tín lời khai của nhân chứng hoặc quyết định không đưa ra khiếu nại về các cáo buộc liên quan đến các tuyên ngôn trái pháp luật.¹⁰

⁸ Nếu một người sử dụng tên mà họ sử dụng tại nơi làm việc trong bản khai có tuyên thệ NLRB, thì theo quan điểm của tôi, điều này sẽ không cấu thành một lời khai man quan trọng của người tuyên thệ vì mục đích thực hiện nghĩa vụ cung cấp lời khai trung thực của họ.

⁹ Khái niệm một người có thể hiểu một ngôn ngữ mà không thể nói được ngôn ngữ đó đã được công nhận rộng rãi và đôi khi được gọi là song ngữ “thụ động” hoặc “tiếp thu”. Xem, ví dụ Michael Erard, *The Small Island Where 500 People Speak Nine Different Languages*, *The Atlantic* (26 tháng Mười một, 2018) <https://www.theatlantic.com/health/archive/2018/11/receptive-multilingualism-small-languages/576649/>; đồng thời xem Hugo Baetens Beardsmore, *Bilingualism: Basic Principles* 16 (ấn bản lần thứ hai 1986).

¹⁰ Xem SỞ TAY HƯỚNG DẪN GIẢI QUYẾT VỤ VIỆC NLRB, Pt. 1, Các Thủ Tục Tố Tụng về Phương Thức Sử Dụng Lao Động Không Công Bằng (Tháng Tư 2021), Mục 10064 (“Nếu ... Văn Phòng Khu Vực không thể giải quyết các xung đột về uy tín dựa trên bằng chứng khách quan về các vấn đề có thể ảnh hưởng đến việc xác định căn cứ của Văn phòng Khu vực, thì nên đưa ra khiếu nại, mà không có sự dàn xếp giải quyết.”).

B. Tìm Kiếm Các Biện Pháp Phù Hợp để Trả Đũa Người Lao Động Nhập Cư

Các sáng kiến khắc phục của Cơ Quan áp dụng cho tất cả các bên buộc tội và những người bị phân biệt đối xử mà không tính đến tình trạng nhập cư. Những sáng kiến khắc phục này kêu gọi chúng tôi thiết lập các biện pháp khắc phục sáng tạo và mạnh mẽ, phù hợp với hoàn cảnh cụ thể của từng vụ việc. Do đó, các Văn Phòng Khu Vực và các chi nhánh Trụ Sở Chính sẽ tiếp tục hợp tác để thiết lập các biện pháp khắc phục quan trọng phù hợp với tất cả những người bị phân biệt đối xử và nơi làm việc của họ nhằm khắc phục hành vi trả đũa và hành vi bất hợp pháp khác xảy ra với tất cả người dân, bao gồm cả người lao động nhập cư.

Trong các trường hợp liên quan đến việc sa thải một nhân viên trái pháp luật, các Khu Vực nên tìm một biện pháp khắc phục toàn diện truyền thống, bao gồm trả lương hồi lưu đầy đủ và phục hồi vị trí công việc vô điều kiện cho người bị phân biệt đối xử. Trong một số trường hợp hiếm gặp, một Khu Vực có thể tin rằng trên thực tế họ biết rằng người bị phân biệt đối xử hiện không có giấy phép làm việc cần thiết theo luật nhập cư để quay lại nơi làm việc. Việc thiết lập kiến thức thực tế hoặc mang tính xây dựng có thể phức tạp. Do đó, như được mô tả chi tiết hơn bên dưới, Khu Vực không nên tự mình đưa ra quyết định như vậy mà nên liên hệ với Nhóm Di Trú. Nhóm Di Trú sẽ hỗ trợ Khu Vực đánh giá câu hỏi, và sẽ làm việc với Khu Vực và Văn Phòng Đạo Đức Pháp Lý và Chính Phủ để xác định biện pháp khắc phục thích hợp trong các trường hợp thực tế cụ thể.¹¹

Nếu có quyết định rằng Khu Vực không thể yêu cầu trả tiền lương hồi lưu hoặc phục hồi vị trí trong một vụ việc cụ thể, Khu Vực nên xem xét nhiều biện pháp giải quyết thay thế khác nhau để tránh không giải quyết được. Trong trường hợp người bị phân biệt đối xử có thể không có giấy phép làm việc, lệnh phục hồi công việc có điều kiện được ban hành theo các thông số do Ủy Ban đưa ra tại *Mezonos Maven Bakery*, 362 NLRB 360, 363 (2015), sẽ cho người bị phân biệt đối xử một “khoảng thời gian hợp lý” để hoàn thành các mẫu điền và đưa ra các tài liệu thích hợp cho phép bị đơn hoàn thành các nghĩa vụ của mình theo luật liên bang để xác minh giấy phép làm việc của nhân viên. Các Khu Vực cũng nên cân nhắc việc xin lệnh giới thiệu một ứng cử viên đủ điều kiện do một tổ chức lao động giới thiệu, khi sự ủng hộ dành cho tổ chức đó đã bị suy yếu và khả năng thương lượng của tổ chức đó bị ảnh hưởng tiêu cực bởi hành vi trái pháp luật của bị đơn, vì điều đó sẽ “đưa đến một số cách để khắc phục ảnh hưởng đáng sợ đối với việc các nhân viên của đơn vị thực thi các quyền Mục 7 của họ.” *A.P.R.A. Fuel Oil Buyers Group*, 320 NLRB tại 417-19 (Thành Viên Browning, bất đồng một phần).

¹¹ Cơ quan không được phép yêu cầu phục hồi vô điều kiện và hoàn trả đầy đủ khoản lương hồi lưu chỉ trong một số trường hợp rất hạn chế khi Khu vực thực tế có biết là người bị phân biệt đối xử hiện không thể làm việc hợp pháp tại Hoa Kỳ. Xem *Hoffman Plastic Compounds, Inc. kiện NLRB*, 535 U.S. 137 (2002) (Ủy Ban bị luật nhập cư cấm trả khoản tiền lương hồi lưu cho một cá nhân không được phép làm việc hợp pháp tại Hoa Kỳ, trong giai đoạn trả tiền lương hồi lưu); *A.P.R.A. Fuel Oil Buyers Group*, 320 NLRB 408, enfd. 134 F.3d 50 (2d Cir. 1997) (lệnh phục hồi có điều kiện thích hợp khi người bị phân biệt đối xử hiện không được phép làm việc).

Nói rộng hơn, như tôi đã chỉ ra trong bản ghi nhớ trước đó,¹² các Khu Vực nên sử dụng mọi biện pháp thích hợp để tìm các biện pháp giải quyết có trọng tâm và mạnh mẽ đối với hành vi phân biệt đối xử trong mọi trường hợp, bao gồm cả những biện pháp liên quan đến việc trả đũa bất hợp pháp liên quan đến tình trạng nhập cư hoặc giấy phép làm việc của nhân viên. Điều này bao gồm các thiệt hại mang tính hậu quả khiến nhân viên phải chịu toàn bộ tổn thất kinh tế do hậu quả trực tiếp và có thể thấy trước của các biện pháp sử dụng lao động không công bằng của hãng sở;¹³ việc công bố Thông báo dành cho Nhân viên được thiết kế để tiếp cận các nhân viên hiện tại và nhân viên cũ bị ảnh hưởng, cũng như những nhân viên tiềm năng được tuyển dụng trong tương lai; đọc Thông báo trước sự chứng kiến của người giám sát và quản lý của bị đơn; lệnh yêu cầu bị đơn chi trả vào một quỹ tiền tệ khắc phục hậu quả thay cho khoản tiền lương hồi lưu (truy lĩnh); và tài trợ giấy phép làm việc (bao gồm tất cả các khoản phí liên quan) trong trường hợp hành vi sử dụng lao động không công bằng của hãng sở khiến cho nhân viên mất giấy phép đó.¹⁴ Hơn nữa, các Khu vực nên thường xuyên yêu cầu trả thù lao cho công việc đã thực hiện theo các điều khoản được áp đặt một cách bất hợp pháp, vì biện pháp khắc phục đó không hàm ý nỗ lực của Tòa Thượng Thẩm trong Hoffman Plastics nhằm hài hòa luật lao động và nhập cư của quốc gia.¹⁵

Trong những trường hợp thích hợp, Khu Vực cũng nên xin lệnh yêu cầu người giám sát và quản lý của bị đơn phải kinh qua huấn luyện về quyền của nhân viên theo Đạo Luật và tuân thủ Lệnh của Ủy Ban; lệnh yêu cầu huấn luyện người giám sát và quản lý của bị đơn về các thực hành di trú không phân biệt đối xử do Bộ Phận Quyền của Người Nhập Cư và Nhân Viên của Bộ Tư Pháp đưa ra; hoặc một lệnh yêu cầu huấn luyện của Sở Di Trú và Nhập Tịch Hoa Kỳ về việc sử dụng thích hợp hệ thống E-Verify, trong đó bị đơn đã sử dụng công cụ đó theo cách vi phạm Đạo Luật. Các Khu Vực

¹² [Tìm kiếm Các Biện Pháp Khắc Phục Đầy Đủ](#), GC Bản Ghi Nhớ 21-06 (ban hành ngày 8 tháng Chín, 2021), và [Các Biện Pháp Khắc Phục Đầy Đủ trong Các Thỏa Thuận Dàn Xếp](#), GC Bản Ghi Nhớ 21-07 (ban hành ngày 15 tháng Chín, 2021).

¹³ Kể từ *Hoffman*, Ủy Ban và các tòa án cấp thấp hơn đã thận trọng hạn chế việc áp dụng bằng cách phân biệt giữa các khoản tiền truy lĩnh được hưởng cho “công việc không thực hiện”, đi ngược lại các chính sách cơ bản của luật nhập cư và do đó không được phép, và các khoản tiền thường khác. Xem, ví dụ *Tuv Taam Corp.*, 340 NLRB 756, 759 n.4 (2003) (tiền thưởng phù hợp cho công việc đã thực hiện theo mức thù lao áp đặt bất hợp pháp); *Lamonica kiện Safe Hurricane Shutters, Inc.*, 711 F.3d 1299, 1307-1308 (11th Cir. 2013) (cho rằng *Hoffman* loại trừ các biện pháp khắc phục về tiền lương hồi lưu (truy lĩnh) theo NLRA nhưng không phải là tiền thù lao cho công việc thực hiện theo FLSA); *Lucas kiện Jerusalem Café, LLC*, 721 F.3d 927, 933 (8th Cir. 2013) (tương tự), chứng nhận bị từ chối, 134 S.Ct. 1515 (2014). Do đó, khi hãng sở đã chứng minh được rằng một nhân viên đang hoặc đã không được phép làm việc trong thời gian được nhận tiền lương truy lĩnh có liên quan, thì Ủy Ban sẽ cho hưởng tiền bồi thường trực tiếp phát sinh do hành vi sử dụng lao động không công bằng của hãng sở, chứ không phải là những khoản bồi thường chỉ dành cho “công việc không thực hiện.” Những khoản bồi thường thiệt hại như vậy, không giống như tiền trả lương truy lĩnh, không cấu thành một thỏa thuận việc làm bất hợp pháp. Thay vào đó, những khoản bồi thường thiệt hại này bồi thường cho nhân viên những thiệt hại kinh tế trực tiếp phải gánh chịu do hành vi trái pháp luật của hãng sở, nhưng không liên quan đến tiền lương và phúc lợi trực tiếp làm suy yếu các quy định cấm của Đạo Luật Kiểm Soát và Cải Tổ Nhập Cư (IRCA). Những khoản bồi thường thiệt hại như vậy có thể bao gồm, ví dụ, những khoản bồi thường thiệt hại liên quan đến chi phí y tế, vận chuyển, chuyển nơi ở hoặc các khoản chi phí do mất nhà ở và một số chi phí pháp lý hoặc chi phí khác.

¹⁴ Xem [Tìm Kiếm Các Biện Pháp Khắc Phục Đầy Đủ](#), Bản Ghi Nhớ GC 21-06, ở trang 2-3, cũng như các biện pháp khắc phục được nêu trong [Thủ Tục Cập Nhật trong Việc Giải Quyết Các Vấn Đề về Tình Trạng Nhập Cư Phát Sinh Trong Quá Trình Tổ Tung ULP](#), Bản Ghi Nhớ GC 15-03 (ban hành ngày 27 tháng Hai, năm 2015).

¹⁵ *Tuv Taam Corp.*, 340 NLRB tại 759 n.4.

được khuyến khích tìm kiếm sự hỗ trợ từ Nhóm Di Trú để xác định xem liệu các biện pháp bổ sung có phù hợp hay không để bảo đảm mức độ cứu trợ tối đa có thể.

C. Ngăn Chặn Lạm Dụng Trong Quá Trình Kiện Tụng và Thông Qua Biện Pháp Giải Quyết Theo Lệnh Tòa Theo Mục 10(j) của Đạo Luật

Các khu vực nên thận trọng trong việc bảo vệ quyền của các nhân chứng trong việc không bị thẩm vấn một cách trắng trợn và vô căn cứ về tình trạng nhập cư của họ trong giai đoạn chịu trách nhiệm pháp lý của một thủ tục tố tụng về hành vi sử dụng lao động bất công khi tình trạng nhập cư không liên quan.¹⁶ Những nỗ lực của bị đơn nhằm thăm dò giấy phép làm việc hoặc tình trạng nhập cư của nhân chứng sẽ làm phương hại đến sự toàn vẹn của các quy trình của Ủy Ban do đe dọa các nhân chứng trong trường hợp sự hợp tác của họ là rất quan trọng cho việc thực thi Đạo luật của chúng tôi. *Flaum Appetizing Corp.*, 357 NLRB 2006, 2012 (2011) (lưu ý rằng “nhiều tòa án Liên Bang công nhận rằng cuộc điều tra chính thức như vậy về tình trạng nhập cư và các dữ kiện được cho là có liên quan đến tình trạng nhập cư là quá đáng sợ và làm cản trở việc thực thi các quyền theo luật định.”).

Vì lý do này, Ủy Ban đã tuyên bố rõ ràng rằng họ sẽ không cho phép quy trình của họ trở thành một “cuộc điều tra mở” về tình trạng nhập cư hoặc giấy phép làm việc của nhân chứng, mà có thể chuyển thành “cuộc lục lọi tìm kiếm [như] một phương pháp làm nản lòng nhân viên trước việc đòi tiền lương truy lĩnh cho những yêu cầu có căn cứ.” *Id.* tại 2010. Thay vào đó, Ủy Ban đưa ra yêu cầu rằng bị đơn phải có “cơ sở thực tế thỏa đáng” rằng người bị phân biệt đối xử thiếu giấy phép làm việc trước khi được phép khởi kiện một biện pháp bào chữa xác quyết dựa trên vấn đề nhập cư trong một thủ tục tố tụng về tuân thủ luật. *Id.* tại 2011.

Theo đó, Luật Sư đại diện cho Trường Ban Pháp Chế (CGC) thường phản đối ý định của bị đơn trong việc đưa ra bằng chứng hoặc thẩm vấn các nhân chứng về tình trạng nhập cư hoặc giấy phép làm việc của họ trong giai đoạn trách nhiệm pháp lý của thủ tục tố tụng ULP. Để kiểm soát hành vi này, CGC nên tìm kiếm mọi biện pháp bảo vệ, bao gồm cả bằng cách nộp đơn kiến nghị *bác bỏ chứng cứ*, kiến nghị hủy bỏ trật đòi hầu tòa quá mức, hoặc kiến nghị yêu cầu một bản liệt kê chi tiết các cáo buộc, được thiết kế để kiểm tra căn cứ thực tế của bị đơn.¹⁷ Thông qua những nỗ lực này, CGC có thể ngăn cản bị đơn biến phiên điều trần của Ủy Ban thành một cuộc lục lọi tìm kiếm liên quan đến tình trạng nhập cư của nhân chứng.

Các khu vực cũng nên xem xét liệu bản thân việc cố gắng điều tra tình trạng nhập cư hoặc giấy phép lao động của người trả lời có phải là một hành vi lao động không công bằng hay không. Trong *Lifeway Foods*, Ban Cố Vấn kết luận rằng Hãng Sở đã vi phạm

¹⁶ Xem *Intersweet, Inc.*, 321 NLRB 1, 1, n.2 (1996), enfd. 125 F.3d 1064 (7th Cir. 1997) (xem xét lập luận của hãng sở rằng những người bị phân biệt đối xử không được quyền hưởng tiền lương truy lĩnh hoặc phục hồi công việc vì họ không còn có quyền hợp pháp làm việc tại Hoa Kỳ cho đến giai đoạn tuân thủ). Các Trường Ban Pháp Chế kế nhiệm đã dựa vào luật của Ủy Ban và tòa án để thừa nhận nguyên tắc nền tảng này. Xem [Các Quy Trình Thủ Tục và Biện Pháp Khắc Phục đối với Những Người Bị Phân Biệt Đối Xử Có Thể Là Người Nước Ngoài Không Có Giấy Tờ sau khi Hoffman Plastic Compounds, Inc.](#), GC Bản Ghi Nhớ 02-06 (ban hành ngày 19 tháng Bảy, 2002), tại trang 1; [Các Biện Pháp Khắc Phục về Phục Hồi Công Việc và Trả Khoản Tiền Lương Truy Lĩnh Cho Những Người Bị Phân Biệt Đối Xử Có Thể Là Người Nước Ngoài Không Có Giấy Tờ Theo Tiền Lê của Ủy Ban và Tòa Án Gần Đây](#), GC Bản Ghi Nhớ 98-15 (ban hành ngày 4 tháng Mười Hai, 1998), tại trang 4.

¹⁷ Các kiến nghị mẫu do Nhóm Di Trú của Cơ Quan lưu giữ.

Mục 8(a)(1) và 8(a)(4) của Đạo Luật khi thẩm vấn hai người bị phân biệt đối xử về giấy tờ nhập cư của họ trong một thủ tục tố tụng về phương thức sử dụng lao động không công bằng, trong đó tình trạng nhập cư của những người bị phân biệt đối xử không liên quan, vì nó cấu thành một hành vi ngụ ý đe dọa trả đũa và can thiệp vào lời khai của nhân chứng. *Lifeway Foods*, Hồ Sơ 13-CA- 169510, Bản Ghi Nhớ Tư Vấn ngày 7 tháng Sáu, 2016.

Tất nhiên, bất kỳ trở ngại tiềm tàng nào đối với việc phục hồi công việc đều có thể liên quan khi đánh giá nghĩa vụ phục hồi công việc hoặc trả tiền lương truy lĩnh của bị đơn; tuy nhiên, những vấn đề này chỉ phát sinh ở giai đoạn tuân thủ của một thủ tục tố tụng về phương thức sử dụng lao động không công bằng. Các Khu Vực không nên đánh giá độc lập lời khẳng định của bị đơn về vấn đề giấy phép làm việc, và nên tham khảo ý kiến của Nhóm Di Trú của Cơ Quan vì các khía cạnh trong vấn đề giấy phép làm việc là rất phức tạp. Ví dụ, rõ ràng là một lá thư “không trùng khớp” do Sở An Sinh Xã hội (SSA) ban hành không làm sáng tỏ khả năng làm việc hợp pháp của một cá nhân tại quốc gia này. Bản thân thư không trùng khớp nêu rõ rằng nó không đưa ra bất kỳ tuyên bố nào về tình trạng nhập cư của nhân viên và có phần [hướng dẫn](#) và thẩm quyền pháp lý nêu rõ rằng việc đưa tên của một người lao động vào thư không trùng khớp của SSA không hề tuyên bố về tình trạng nhập cư của người lao động đó.

Như tôi đã nêu trong [GC 21-05](#), tôi tin rằng các lệnh cấm theo Mục 10(j) là một trong những công cụ quan trọng nhất hiện có để thực thi Đạo Luật một cách hiệu quả và điều này đặc biệt đúng trong các trường hợp liên quan đến hành vi cưỡng chế như đe dọa hoặc trả đũa liên quan đến nhập cư. Ủy Ban đã nhận thấy rằng các mối đe dọa hoặc hành vi trả đũa dựa trên tình trạng nhập cư của nhân viên là mang tính cưỡng chế rất rõ ràng và thường có nguy cơ gây tổn hại không thể khắc phục được đối với việc nhân viên thực thi các quyền được bảo vệ của họ. Xem *Viracon, Inc.*, 256 NLRB tại 247 (“...nỗi lo ngại về rắc rối có thể xảy ra với Sở Di Trú hoặc thậm chí bị trục xuất phải in sâu vào tâm trí của bất kỳ ai bị ảnh hưởng bởi những hành động như vậy về phía Bị Đơn. Theo quan điểm của chúng tôi, những nỗi sợ hãi như vậy khó có thể bị xóa tan được qua việc sử dụng các phương thức khắc phục truyền thống.”).¹⁸

Do đó, để bảo đảm tất cả người lao động có thể tiếp cận các biện pháp bảo vệ theo Đạo luật, tôi sẽ xem xét biện pháp giải quyết theo Mục 10(j) trong mọi trường hợp khi hành vi đe dọa bất hợp pháp liên quan đến tình trạng nhập cư đe dọa đến việc thực thi các quyền theo Mục 7 và thẩm quyền giải quyết của Ủy Ban.¹⁹ Tôi sẽ cũng xem xét tính đúng đắn của việc tìm phương thức giải quyết theo Mục 10(j) trong tất cả các vụ việc thích hợp, bất kể tình trạng nhập cư của bất kỳ nhân viên hoặc người bị phân biệt đối xử nào,²⁰ và sẽ tìm cách

¹⁸ Xem *Ahearn kiện Beckley Mechanical, Inc.*, 1999 WL 328775 (S.D.W.V. 29 tháng Ba, 1999) (Mục 10(j) biện pháp giải quyết được bảo đảm trong trường hợp hãng sở đe dọa nhân viên về nguy cơ bị mất việc làm và đóng cửa doanh nghiệp, thẩm vấn nhân viên và hứa hẹn phúc lợi cho họ).

¹⁹ Xem, ví dụ *Rubin kiện American Reclamation, Inc.*, 2012 WL 3018335, tại *3 (C.D. Cal. 24 tháng Bảy, 2012) (biện pháp giải quyết tạm thời theo Mục 10(j) đạt được khi, ngoài những điều khác, hãng sở đã ngầm đe dọa sẽ điện thoại cho cơ quan quản lý di trú vì nhân viên đang ủng hộ nghiệp đoàn).

²⁰ Xem, ví dụ *Pate kiện Bodega Latina Corporation*, 2015 WL 12661924, tại *10-11 (C.D. Cal. 30 tháng Bảy, 2015) (tòa án ra lệnh phục hồi công việc trong trường hợp người bị phân biệt đối xử có được giấy phép làm việc trong thời gian chờ

hoãn thi hành, tạm tha hoặc các hình thức cứu trợ nhập cư khác dành cho nhân viên được phục hồi công việc tạm thời là phù hợp theo Mục 10(j).

III. Sự Tham Gia Liên Cơ Quan Có Ý Nghĩa

Mặc dù chúng tôi có nhiều công cụ để thực thi Đạo Luật cho tất cả nhân viên bất kể tình trạng nhập cư, nhưng khả năng bảo vệ người lao động nhập cư của chúng tôi được tăng cường đáng kể nhờ sự hợp tác với các cơ quan chính phủ khác. Vào năm 2016, NLRB đã ký một [Bản Ghi Nhớ](#) với Bộ An Ninh Nội Địa và các cơ quan lao động khác, trong đó quy định một quy trình giảm mâu thuẫn. Giảm mâu thuẫn là quá trình ngăn chặn các hành động thực thi mâu thuẫn giữa các cơ quan nhập cư và cơ quan thi hành luật lao động. Cụ thể, theo Bản Ghi Nhớ Giảm Mâu Thuẫn, ICE sẽ hạn chế thực hiện các hoạt động thi hành luật tại một địa điểm làm việc là đối tượng của cuộc điều tra đang diễn ra về tranh chấp lao động và trong thời gian chờ điều tra cũng như mọi thủ tục tố tụng liên quan, trừ một số ít ngoại lệ. Giảm mâu thuẫn giúp bảo đảm rằng các cá nhân hợp tác với các cuộc điều tra về người lao động có thể làm như vậy mà không sợ bị trả đũa, và việc thi hành luật nhập cư không bị thao túng để cản trở việc thi hành hiệu quả các điều luật về lao động và việc làm.

Quy trình giảm mâu thuẫn đã trở thành một công cụ quan trọng để ngăn chặn tình trạng lạm dụng và bảo vệ những nhân viên đang tham gia vào các quy trình của Hội đồng quản trị và tôi cam kết sẽ củng cố và mở rộng quy trình này hơn nữa. Tôi hoàn toàn ủng hộ bản ghi nhớ gần đây của Giám Đốc Sở DHS Mayorkas về việc thi hành luật tại nơi làm việc, trong đó đặt trọng tâm của DHS vào nơi cần thiết

—vào những hãng sở vô đạo đức, khai thác điểm yếu của những người lao động không có giấy tờ thông qua việc đe dọa trục xuất, làm suy yếu các tiêu chuẩn lao động của quốc gia và gây bất lợi cho những hãng sở tuân thủ pháp luật. Như đã thảo luận trong bản ghi nhớ của DHS và ở trên, tôi cam kết yêu cầu DHS thực hiện quyền truy tố trong tất cả các vụ việc thích hợp liên quan đến người lao động là nạn nhân hoặc nhân chứng của các vi phạm Đạo Luật. Các Khu Vực nên liên hệ với Nhóm Di Trú nếu thấy yêu cầu đó sẽ hỗ trợ việc thực thi Đạo Luật.

Đối với những hãng sở vô đạo đức, vi phạm luật lao động thông qua việc lạm dụng luật nhập cư, chúng tôi sẽ hợp tác với các đối tác cơ quan liên bang và tiểu bang để cùng thi hành chung đối với hành vi lạm dụng của hãng sở. Một ví dụ về sự hợp tác như vậy là [Biên Bản Ghi Nhớ](#) của NLRB với Ban phụ trách Quyền của Người Nhập Cư và Người Lao Động thuộc Bộ Tư Pháp, một cơ quan thực thi các điều khoản chống phân biệt đối xử của luật nhập cư.

Các Văn Phòng Khu Vực nên làm việc với Nhóm Di Trú của NLRB để chuyển các vụ việc đến các cơ quan liên bang và tiểu bang để truy tố trong các trường hợp sau: (1) một hãng sở

các thủ tục tố tụng theo Mục 10(j), dựa trên việc người bị phân biệt đối xử phải đưa ra cho bị đơn xem các giấy tờ cho phép làm việc hợp lệ phù hợp với Mẫu I-9 của USCIS); *Drew-King kiện Deep Distributors of Greater NY, Inc.*, 194 F.Supp.3d 191, 201-202 (E.D.N.Y. 2016) (ra lệnh khôi phục tạm thời theo Mục 10(j) trong đó bị đơn không đưa ra được bằng chứng nào cho thấy những người bị phân biệt đối xử không được phép làm việc ở Hoa Kỳ, lưu ý rằng bị đơn coi như là đã tuân thủ IRCA khi tuyển dụng họ).

khẳng định rằng những nhân viên bị sa thải không có giấy phép làm việc khi có bằng chứng cho thấy hãng sở trên thực tế đã biết trước về việc thiếu giấy phép làm việc này đã vi phạm IRCA; (2) có bằng chứng về sự phân biệt đối xử hoặc vi phạm các quy định về quyền công dân của IRCA; (3) có bằng chứng cho thấy hãng sở đã không tuân thủ các nghĩa vụ của mình liên quan đến các loại thị thực lao động không định cư; hoặc (4) có bằng chứng cho thấy hãng sở sử dụng sai mục đích E-Verify.

Các Giám Đốc Khu Vực và Điều Phối Viên Nhập Cư Khu Vực cũng nên xây dựng các mối quan hệ liên cơ quan ở cấp địa phương với DHS và các cơ quan trực thuộc để củng cố các nguyên tắc và thực hành giảm xung đột, huấn luyện chéo nhân viên để xác định các hành vi lạm dụng luật lao động liên quan đến tình trạng nhập cư hoặc giấy phép làm việc của người lao động, đồng thời bảo vệ tốt hơn những người lao động nhập cư.

IV. Các Cơ Hội Huấn Luyện trong NLRB và Với Các Đối Tác Của Chúng Tôi

Khả năng hoàn thành sứ mệnh bảo vệ quyền lao động của tất cả những người lao động tại Hoa Kỳ, bất kể tình trạng nhập cư, phụ thuộc vào đội ngũ nhân viên cơ sở tận tâm của chúng tôi được huấn luyện như vậy và các nguồn trợ giúp mà họ cần. Theo đó, cả đội ngũ các Điều Phối Viên Nhập Cư Khu Vực và Đại Diện Ủy Ban của chúng tôi sẽ được yêu cầu trải qua khóa huấn luyện cập nhật nhằm giúp họ làm quen với các vấn đề liên quan đến cộng đồng người nhập cư trên toàn quốc và các chính sách được thảo luận trong bản ghi nhớ này. Hơn nữa, để Cơ quan thiết lập quan hệ đối tác có ý nghĩa với các cơ quan tương tự ở cấp liên bang, tiểu bang, và địa phương, chúng ta phải huấn luyện chéo các điều tra viên và nhân viên thi hành tương ứng. Chúng tôi sẽ tiếp tục hợp tác liên cơ quan, với cả các cơ quan liên quan đến nhập cư và thi hành luật lao động, để tiếp tục thực hiện các nhiệm vụ của mình và bảo đảm là các nhiệm vụ đó không mâu thuẫn với nhau.

Tôi cũng có ý định tiếp tục hợp tác với các đại sứ quán và lãnh sự quán nước ngoài phục vụ nhu cầu của cộng đồng của họ, với mục tiêu hỗ trợ và mở rộng các nỗ lực chung của chúng tôi nhằm thông báo cho tất cả người lao động từ các cộng đồng đó về dịch vụ của chúng tôi.²¹ Việc huấn luyện chéo với các nhân viên chuyên trách của đại sứ quán và lãnh sự sẽ góp phần thúc đẩy các mục tiêu này, và chúng ta bắt buộc phải làm như vậy. Cuối cùng, trong khuôn khổ các nỗ lực tích cực tiếp cận cộng đồng của chúng tôi, nhân viên NLRB nên tiếp tục hợp tác với các nhóm bảo vệ quyền lợi, các nghiệp đoàn lao động và các nhóm hãng sở để cung cấp huấn luyện về NLRB cũng như các quyền và nghĩa vụ làm nền tảng cho quy chế của chúng tôi.

Tôi tin rằng bản ghi nhớ này sẽ nâng cao khả năng của NLRB trong việc thực thi *đầy đủ* các quyền của tất cả người lao động được bảo vệ ở đất nước này mà không cần xét đến tình trạng nhập cư hoặc giấy phép làm việc. Tôi mong được làm việc với tất cả các bạn để thực hiện và củng cố các chính sách này.

/s/
J.A.A.

²¹ [Thư Dân Xếp với Mexico](#) gần đây của Cơ Quan mà Đại sứ Moctezuma và tôi đã ký vào ngày 2 tháng 9 năm 2021 chỉ là một ví dụ về ý định của tôi nhằm mở rộng các nỗ lực tiếp cận cộng đồng người nhập cư.