जनरल काउन्सेल का कार्यालय
संचालन प्रबंधन प्रभाग

मेमोरेंडम OM 11-62 7 जून, 2011

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

प्रेषक: Richard A. Siegel, एसोसिएट जनरल काउन्सेल

विषय: NLRB की कार्यवाही के दौरान उत्पन्न होने वाले आप्रवासन स्थिति संबंधी मुद्दों को संबोधित करने के लिए अपडेटेड प्रक्रियाएँ

यह मेमोरेंडम आप्रवासन स्थिति संबंधी मुद्दों का एक संक्षिप्त परिचय और NLRB की जाँच और कार्यवाही के दौरान ऐसे मुद्दों को कैसे संबोधित किया जाना चाहिए, इसके बारे में एक अपडेट प्रदान करता है। NLRA आप्रवासन स्थिति की परवाह किए बिना अधिनियम के तहत आने वाले सभी कर्मचारियों की सुरक्षा करता है;[1] हालाँकि, आप्रवासन स्थिति से जुड़े मुद्दे, उपायों को प्रभावित कर सकते हैं और कभी-कभी अधिनियम के प्रवर्तन के लिए अन्य व्यावहारिक मुश्किलें पेश कर सकते हैं। GC 02-06 को पूरा करते हुए, यह मेमोरेंडम NLRB मामले से निपटने के दौरान आप्रवासन स्थिति के मुद्दे उठने पर आगे बढ़ने के लिए मार्गदर्शन प्रदान करता है। यह उन आप्रवासन एजेंसियों की भी पहचान करता है जिनके पास बोर्ड की कार्यवाही में भेदभाव सहन करने वालों या गवाहों को आप्रवासन उपाय और अन्य सहायता प्रदान करने का विवेक होता है। जब भी कोई समस्या उत्पन्न होती है जिसके लिए नीचे बताए गए अनुसार ऐसी आप्रवासन एजेंसियों से सहायता की आवश्यकता हो सकती है, तो क्षेत्रों को संचालन प्रबंधन प्रभाग में DAGC Peter Sung Ohr से संपर्क करना चाहिए।

A. बैकग्राउंड

1. आप्रवासन एजेंसियाँ

2002 में होमलैंड सुरक्षा विभाग ("DHS") के गठन के बाद से, आप्रवासन मुद्दों के लिए प्राथमिक जिम्मेदारी DHS के भीतर तीन एजेंसियों के बीच विभाजित की गई है:

- संयुक्त राज्य अमेरिका की नागरिकता और आप्रवासन सेवाएँ ("**USCIS**") वीज़ा जैसे आप्रवासन लाभों पर निर्णय लेने के लिए जिम्मेदार हैं;
- आप्रवासन और सीमा शुल्क प्रवर्तन ("**ICE**") आप्रवासन उल्लंघनों की जाँच करता है और कानून लागू करता है, जिसमें न्याय विभाग के भीतर आप्रवासन न्यायाधीशों के समक्ष निष्कासन कार्रवाई का मुकदमा चलाना भी शामिल है;
- सीमा शुल्क और सीमा गश्ती ("**CBP**") भौतिक सीमाओं और प्रवेश बिंदुओं को सुरक्षित करने के लिए जिम्मेदार है।

कानून की सीमाओं के भीतर, USCIS, ICE और CBP के पास यह निर्णय लेने का विवेक है कि उनके संबंधित अधिकार क्षेत्र में आने वाले हर विशेष मामले में कानून को कब और कैसे लागू किया जाए। Reno बनाम American-Arab Anti-Discrimination Comm., 525 U.S. 471, 483-87 (1999) देखें। इस

---

[1] Sure-Tan, Inc. बनाम NLRB, 467 U.S. 883 (1984); Hoffman Plastic Compounds, Inc. बनाम NLRB, 535 U.S. 137, 152 (2002) (आप्रवासन कानून के साथ संघर्ष से बचने के लिए उपायों को सीमित करते हुए, इस सिद्धांत की स्पष्ट रूप से पुष्टि करते हुए) देखें।

विवेक का प्रयोग करते हुए, आप्रवासन एजेंसियाँ, अन्य बातों के अलावा, [व्यक्ति द्वारा] ...

कानून प्रवर्तन अधिकारियों, जैसे कि अमेरिकी एटर्नी, श्रम विभाग, या राष्ट्रीय श्रम संबंध बोर्ड, अन्य अधिकारियों के साथ किए गए [व]र्तमान या पिछले सहयोग" पर विचार करेंगी। मेमोरेंडम, "अभियोजन पक्ष के विवेक का प्रयोग", आप्रवासन और नागरिकीकरण सेवा आयुक्त Doris Meissner, पेज 8 (17 नवंबर, 2000); यह भी देखें मेमोरेंडम, "नागरिक आप्रवासन प्रवर्तन: विदेशी व्यक्ति की गिरफ्तारी, हिरासत और निष्कासन के लिए प्राथमिकताएँ", आप्रवासन और सीमा शुल्क प्रवर्तन के सहायक सचिव John Morton पेज 4 (30 जून, 2010); OM मेमो 97-11 "अमेरिकी न्याय विभाग की आप्रवासन और प्राकृतिकीकरण सेवा (INS) के साथ संबंध" (14 फरवरी, 1997)।

2. आप्रवासन स्थिति

गैर-नागरिक[2] वैध वीज़ा स्थिति की दो सामान्य श्रेणियों में से एक में हो सकते हैं:

- **आप्रवासी वीज़ा** एक वैध स्थायी निवासी का दर्जा प्रदान करता है, जिसे आम बोलचाल की भाषा में "ग्रीन कार्ड" कहा जाता है। वैध स्थायी निवासियों के पास आम तौर पर कार्य अधिकार होता है। यह स्थिति समाप्त नहीं होती है, लेकिन कुछ आपराधिक दोषसिद्धि सहित कई परिस्थितियों में इसे समाप्त किया जा सकता है।
- **गैर-आप्रवासी वीज़ा** अस्थायी होते हैं और एक विशिष्ट निर्धारित अवधि के भीतर समाप्त हो जाएँगे। गैर-आप्रवासी वीज़ा के कई अलग-अलग प्रकार होते हैं, जिन्हें अक्सर आप्रवासन और राष्ट्रीयता अधिनियम ("INA") में वैधानिक उपधारा के नाम पर रखा जाता है, जो हर विशिष्ट प्रकार का निर्माण करते हैं। INA, प्रकाशित कानून 82-414, जैसा कि संशोधित किया गया, 8 U.S.C. § 1101, और इससे संबंधित बाकी हिस्से देखें। उदाहरण के लिए, "एच-2बी वीज़ा" INA § 101(a)(15)(H)(ii)(b) द्वारा शासित अस्थायी श्रमिक वीज़ा को संदर्भित करता है, (नीचे देखें)। कार्य अधिकार का दायरा और स्वभाव गैर-आप्रवासी वीज़ा के बीच काफी अलग होता है:
    - कई सबसे आम गैर-आप्रवासी वीज़ा प्रकारों द्वारा **कोई कार्य अधिकार नहीं** प्रदान किया जाता है, जिसमें व्यवसाय के लिए बी-1 वीज़ा, पर्यटकों के लिए बी-2 वीज़ा और वीज़ा से छूट कार्यक्रम के अंतर्गत आने वाले पर्यटकों और अल्पकालिक आगंतुकों (उदाहरण के लिए, जापान, चेक गणराज्य, इटली, इंग्लैंड, आदि से आने वाले आगंतुक) के लिए बी-2 वीज़ा शामिल हैं।
    - **सीमित कार्य अधिकार** कई वीज़ा द्वारा प्रदान किया जाता है, विशेष रूप से वे जो काम के माध्यम से (परिवार या शरण के बजाय) प्राप्त किए जाते हैं। ऐसा कार्य अधिकार किसी विशिष्ट नियोक्ता तक ही सीमित है; वास्तव में, यदि रोजगार संबंध समाप्त हो जाता है तो वीज़ा अपने आप ही समाप्त हो जाता है, और उस पूर्व कर्मचारी को कानून के अनुसार देश छोड़ने की आवश्यकता होती है। इस प्रकार के वीज़ा में पेशेवरों के लिए एच-1 वीज़ा, गैर-पेशेवरों के लिए एच-2बी वीज़ा और इंट्राकंपनी ट्रांसफ़र होने वाले कर्मचारियों के लिए एल वीज़ा शामिल हैं।
    - **व्यापक कार्य अधिकार** जो किसी भी नियोक्ता के लिए काम करने की अनुमति देता है, कुछ वीज़ा द्वारा प्रदान किया जाता है, जिसमें कुछ छात्र वीज़ा, के-1 मंगेतर वीज़ा, और टी, यू, और एस,[3] कानून प्रवर्तन वीज़ा की अवधि के कुछ हिस्से शामिल हैं, (नीचे पूरी तरह से वर्णित है)।

---

[2] चौदहवें संशोधन के तहत "संयुक्त राज्य अमेरिका में पैदा हुए या देशीयकृत सभी व्यक्ति" नागरिक होते हैं। संयुक्त राज्य अमेरिका में काम करते समय नागरिकों को आम तौर पर आप्रवासन स्थिति संबंधी मुद्दों का सामना नहीं करना पड़ता है।

[3] एस वीज़ा 1994 में एक अस्थायी कार्यक्रम के रूप में बनाया गया था और 2001 में इसे स्थायी बना दिया गया था जिसके लिए एटर्नी जनरल द्वारा प्रमाणीकरण की आवश्यकता होती है और यह हर साल 200 वीज़ा तक सीमित होती है। वे केवल आपराधिक संगठनों या उद्यमों के खिलाफ सूचना देने वालों के लिए ही उपलब्ध होती हैं। 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(S)(i)। अतिरिक्त 50 वीज़ा उपलब्ध हैं जहाँ राज्य सचिव और एटर्नी जनरल आतंकवादी संगठनों पर किसी भरोसेमंद सूचना देने वाले के लिए प्रमाणन प्रदान करते हैं। 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(S)(ii); 8 U.S.C. § 1184(k)(1)।

वीज़ा की शर्तों का उल्लंघन–या तो अनाधिकृत रूप से काम करने से या किसी वीज़ा की समाप्ति के बाद "अधिक समय तक रुकने" से होने पर–वीज़ा की स्थिति का नुकसान हो सकता है और देश से निकाला जा सकता है। इसके अलावा, किसी वैध आप्रवासन स्थिति के बिना देश में प्रवेश करना आप्रवासन कानून का उल्लंघन करना है और इसके परिणामस्वरूप निष्कासन हो सकता है; ऐसे लोगों को आमतौर पर "**अदस्तावेजीकृत**" कहा जाता है।

B. आप्रवासन स्थिति के मुद्दों को संबोधित करने की प्रक्रिया

जैसा कि बताया गया है, NLRA आप्रवासन स्थिति की परवाह किए बिना शामिल किए गए कर्मचारियों की सुरक्षा करता है। इसलिए, आप्रवासन स्थिति (या उसकी कमी) आमतौर पर प्रतिनिधित्व कार्यवाही में या अनुचित श्रम व्यवहार से जुड़ी कार्यवाही के योग्यता चरण में प्रासंगिक नहीं होती है। जैसा कि GC 02-06 "में कहा गया है, Hoffman Plastic Compounds, Inc. पेज 6 के बाद भेदभाव करने वालों के लिए प्रक्रियाएँ और उपाय जो गैर-दस्तावेजीकृत विदेशी व्यक्ति हो सकते हैं":

- क्षेत्रों को आमतौर पर यह मान लेना चाहिए कि कर्मचारी कानूनी रूप से काम करने के लिए अधिकृत हैं। उन्हें *स्वेच्छा से* आप्रवासन संबंधी जाँच करने से बचना चाहिए और योग्यता चरण पर भेदभाव करने वाले व्यक्ति की आप्रवासन स्थिति से संबंधित प्रश्नों पर आपत्ति जतानी चाहिए।
- क्षेत्रों को भेदभाव करने वाले व्यक्ति की आप्रवासन स्थिति की जाँच केवल तभी करनी चाहिए जब प्रतिवादी किसी वास्तविक समस्या के अस्तित्व को स्थापित कर दे [उपाय चरण के दौरान]।
- क्षेत्रों को यूनियन, आरोप लगाने वाले पक्ष और/या भेदभाव करने वाले व्यक्ति से नियोक्ता के साक्ष्य का जवाब देने के लिए कहकर जाँच करनी चाहिए।

क्षेत्रों को इस नीति का पालन करना जारी रखना चाहिए और अतिरिक्त दिशा-निर्देश के लिए GC 02-06 से परामर्श लेना चाहिए।

फिर भी, आप्रवासन के मुद्दों को कभी-कभी अपरिहार्य रूप से NLRB की कार्यवाही में शामिल किया जाता है। उदाहरण के लिए, NLRB के भेदभाव करने वालों, गवाहों या मतदान करने योग्य कर्मचारियों को ICE या CBP द्वारा हिरासत में लिया जा सकता है। इसके अलावा, आप्रवासन की स्थिति अनुचित श्रम व्यवहार के साथ गहराई से जुड़ी हो सकती है, जैसे कि जहाँ आप्रवासन की धमकियाँ या संबंधित आचरण अनुचित श्रम व्यवहार के आरोप का आधार है। अंत में, यह मुद्दा इतना सरल हो सकता है कि कोई कर्मचारी आप्रवासन स्थिति के बारे में स्वेच्छा से जानकारी दे रहा हो या क्षेत्र से आप्रवासन संबंधी सलाह या सहायता माँग रहा हो।

क्षेत्रों को आप्रवासन संबंधी सलाह नहीं देनी चाहिए। इन मुद्दों का समाधान तब सबसे अच्छा होता है जब कर्मचारी अपने यूनियन के माध्यम से या एक स्वतंत्र आप्रवासन वकील से आप्रवासन संबंधी सलाह प्राप्त कर सकें। क्षेत्र इच्छुक व्यक्तियों को न्याय विभाग द्वारा बनाई रखे जानेवाली और http://www.justice.gov/eoir/ra/raroster.htm पर पाई जाने वाली मान्यता प्राप्त आप्रवासन सेवा प्रदाताओं की सूची में संदर्भित कर सकते हैं।[4] व्यक्तियों को कभी-कभी अपनी आप्रवासन स्थिति के बारे में गलतिफहमी होती है और क्षेत्रों को यह नहीं मानना चाहिए कि किसी गैर-प्रतिनिधित्व वाले व्यक्ति द्वारा स्वेच्छा से दी गई आप्रवासन स्थिति की जानकारी सही है।

C. स्थिति संबंधी मुद्दों के संबंध में आप्रवासन एजेंसियों से सहायता माँगना

जैसा कि नीचे बताया गया है, कुछ मामलों में जहाँ आप्रवासन स्थिति विशेष महत्व रखती है,

---

[4] एक सार्वजनिक सेवा के रूप में, क्षेत्र वर्तमान में मान्यता प्राप्त संगठनों और मान्यता प्राप्त व्यक्तियों की सूची की कॉपी जनता के उपयोग के लिए क्षेत्रीय कार्यालय के एक निर्दिष्ट इलाके में एक बाइंडर में रख सकता है।

वहाँ एजेंसी NLRA के प्रभावी प्रवर्तन को आगे बढ़ाने के लिए तीन आप्रवासन एजेंसियों में से एक की सहायता लेने का निर्णय ले सकती है। ऐसी एजेंसियाँ वीज़ा उपाय प्रदान करने, NLRB की कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान आप्रवासन कार्यवाइयों को आस्थगित करने, और/या व्यक्तियों को हिरासत से रिहा करने या हिरासत में मौजूद गवाहों तक पहुँच प्रदान करने में सहायता कर सकती हैं। ऐसे मुद्दे सामने आने पर क्षेत्रों को संचालन-प्रबंधन प्रभाग में DAGC Peter Sung Ohr से परामर्श करना चाहिए।

क्षेत्रों को निम्नलिखित में से किसी भी परिस्थिति से जुड़े मामलों के संचालन-प्रबंधन प्रभाग से भी चर्चा करनी चाहिए: 1) जहाँ मामले में शामिल किसी व्यक्ति की स्थिति खो जाती है, विशेष रूप से संरक्षित सम्मिलित गतिविधियों के कारण; 2) जहाँ देश में व्यक्ति की उपस्थिति अधिनियम के कार्यान्वयन के लिए महत्वपूर्ण है; 3) जहाँ नियोक्ता द्वारा NLRB या आप्रवासन प्रक्रियाओं का दुरुपयोग किया जा रहा है; और/या 4) जहाँ नियोक्ता कर्मचारी की स्थिति की कमी के बारे में जानता था या जानबूझकर अनजान था। ये परिस्थितियाँ केवल उदाहरणात्मक हैं और ऐसी अन्य परिस्थितियाँ भी हो सकती हैं जहाँ संचालन-प्रबंधन प्रभाग के साथ परामर्श करना विवेकपूर्ण होगा।

1. स्थिति का खोना, विशेष रूप से जहाँ संरक्षित सम्मिलित गतिविधियों के कारण स्थिति खो जाती है

अनुचित श्रम व्यवहार के प्रत्यक्ष परिणाम के रूप में किसी कर्मचारी से गैरकानूनी रूप से छीन ली गई वैध आप्रवासन स्थिति से जुड़े मामले बहुत ही दमदार होते हैं। उदाहरण के लिए, जैसा कि पहले बताया गया है, गैर-आप्रवासी कार्य वीज़ा–जैसे कि एच या एल वीज़ा–रखने वाला एक कर्मचारी आप्रवासन स्थिति बनाए रखने और देश में कानूनी रूप से बने रहने के लिए एक विशिष्ट नियोक्ता द्वारा निरंतर रोजगार पर निर्भर होगा। उदाहरण के लिए, एक नियोक्ता जिसने धारा 8(a)(1) या 8(a)(3) के उल्लंघन में ऐसे कर्मचारी को नौकरी से निकाल दिया, उसने कर्मचारी को वीज़ा स्थिति से गैरकानूनी रूप से वंचित भी कर दिया होगा। इसके अलावा, भेदभाव करने वाले व्यक्ति की देश से अनुपस्थिति के कारण अनुचित श्रम व्यवहार की जाँच, अभियोजन और निवारण में बाधा उत्पन्न होने की संभावना है। हालाँकि, अनुचित श्रम व्यवहार को आगे बढ़ाने के लिए देश में रहने से भेदभाव करने वाले व्यक्ति को आप्रवासन दंड का सामना करना पड़ सकता है और इससे उपचारात्मक विचार जटिल हो सकते हैं–भले ही कर्मचारी ने हमेशा आप्रवासन कानून का अनुपालन किया हो और उसे अवैध रूप से आप्रवासन स्थिति से वंचित किया गया हो।

इसके अलावा, ऐसे मामले जहाँ लोगों ने कई अन्य कारणों से वैध आप्रवासन स्थिति खो दी है, उन्हें NLRB की कार्यवाही में भाग लेने के लिए देश में बने रहने के लिए आप्रवासन एजेंसियों से सहायता की आवश्यकता भी हो सकती है। इस श्रेणी में वे मामले शामिल हैं जहाँ बस एक अस्थायी गैर-आप्रवासी वीज़ा की समाप्ति हुई है।

2. अधिनियम के कार्यान्वयन के लिए देश में व्यक्ति की उपस्थिति का महत्व

उदाहरण के लिए, आप्रवासन स्थिति संबंधी मुद्दे NLRB की कार्यवाही के दौरान भेदभाव करने वालों और महत्वपूर्ण गवाहों की उपलब्धता को प्रभावित करके NLRA के प्रवर्तन और कार्यान्वयन में हस्तक्षेप कर सकते हैं। ऐसे मामलों में, आप्रवासन एजेंसियों की सहायता लेना उचित हो सकता है।

इसके अलावा, विशेष ध्यान देने की आवश्यकता है जहाँ कथित ULP में बेहद बुरा आचरण शामिल है, जैसे शारीरिक जबरदस्ती, अनैच्छिक गुलामी, ब्लैकमेल, या अन्य कानूनों का उल्लंघन करना। शारीरिक जबरदस्ती और अनैच्छिक गुलामी के उदाहरणों में किसी कर्मचारी का पासपोर्ट ले लेना या गैरकानूनी कामकाजी परिस्थितियाँ थोपना शामिल हो सकता है। ब्लैकमेल के उदाहरणों में प्रतिशोध की गैरकानूनी धमकियों के माध्यम से संरक्षित गतिविधि में हस्तक्षेप करना जैसे आप्रवासन अधिकारियों को बुलाने की धमकी देना या कर्मचारियों को "ब्लैकलिस्ट" करने की धमकी देना शामिल हो सकता है। ऐसे मामलों में, अतिरिक्त आप्रवासन संबंधी उपाय

उपलब्ध हो सकते हैं, जिसमें यू या टी वीज़ा जैसे कानून प्रवर्तन वीज़ा भी शामिल है।[5] यह बहुत महत्वपूर्ण है कि ऐसे मुद्दे सामने आने पर क्षेत्र संचालन-प्रबंधन प्रभाग से संपर्क करें।

टी वीज़ा:

टी वीज़ा श्रेणी 2000 में तस्करी के शिकार और हिंसा संरक्षण अधिनियम 2000, सार्वजानिक कानून 106-386 द्वारा बनाई गई थी। यह वीज़ा वहाँ उपलब्ध है जहाँ आवेदक "गंभीर प्रकार की मानव तस्करी"[6] का शिकार है और पीड़ित को तस्करी के कारण संयुक्त राज्य अमेरिका में मौजूद होना चाहिए। 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T)(i)(II)। पीड़ित को या तो "ऐसे मानव तस्करी के कार्यों की जाँच या अभियोजन में सहायता करने के लिए किसी भी उचित अनुरोध का अनुपालन करना चाहिए, या 15 साल से कम उम्र का होना चाहिए।" 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T)(i)(III)। इसके अतिरिक्त, पीड़ित को यह भी साबित करना होगा कि निर्वासित किए जाने पर उसे "असामान्य और गंभीर नुकसान से जुड़ी अत्यधिक कठिनाई" होगी। 8 C.F.R. § 214.11(i) (अत्यधिक कठिनाई के लिए साक्ष्यपरक मानक का वर्णन)। हर साल 5000 टी वीज़ा की एक संख्यात्मक सीमा भी है।

टी वीज़ा तीन साल की अवधि के लिए रहता है, और इसमें स्वचालित रूप से कार्य अधिकार शामिल होता है। 8 C.F.R. § 214.11(l)(4)(कार्य अधिकार); § 214.11(p)(तीन साल की अवधि)। पीड़ितों के परिवार के सदस्य भी टी वीज़ा प्राप्त कर सकते हैं; परिवार के सदस्य का टी वीज़ा संख्यात्मक सीमा के अधीन नहीं हैं। 8 C.F.R. § 214.11(o)। टी वीज़ा में एक वैध स्थायी निवासी बनने का रास्ता भी शामिल है। 8 C.F.R. § 214.11(p)(2)।

यह वीज़ा NLRB के सामने आने वाले कुछ मामलों में लागू हो सकता है। उदाहरण के लिए, जहाँ जिसके साथ भेदभाव किया गया है उस व्यक्ति को झूठे बहाने के तहत देश में लाया जाता है और स्वेटशॉप परिस्थितियों में कैद किया जाता है, वहाँ टी वीज़ा उपलब्ध हो सकता है। हालाँकि, ज्यादातर मामलों में, टी वीज़ा उपलब्ध नहीं हो सकता है क्योंकि या तो व्यक्ति किसी भी तस्करी से स्वतंत्र रूप में संयुक्त राज्य अमेरिका में आया है, या परिस्थितियाँ USCIS द्वारा आवश्यक गंभीर तस्करी के स्तर तक नहीं बढ़ी हैं।

ऐसे मामलों में जहाँ टी वीज़ा लागू हो सकता है, वहाँ क्षेत्रीय कार्यालय को तुरंत संचालन-प्रबंधन प्रभाग में DAGC Peter Sung Ohr से संपर्क करना चाहिए।

यू वीज़ा:

टी वीज़ा की तरह ही, यू वीज़ा श्रेणी तस्करी और हिंसा के शिकार संरक्षण अधिनियम द्वारा बनाई गई थी। यू वीज़ा वहाँ उपलब्ध होता है जहाँ गैर-आप्रवासी आवेदक संयुक्त राज्य अमेरिका में निम्नलिखित "योग्य अपराधों" का शिकार होता है, जिनमें:

> बलात्कार; यातना; तस्करी; कौटुम्बिक व्यभिचार; घरेलू हिंसा; यौन उत्पीड़न; अपमानजनक यौन संपर्क; वेश्यावृत्ति; यौन शोषण; महिला जननांग विकृति; बंधक बनाकर रखा जाना; गुलामी; अनैच्छिक गुलामी; दास व्यापार; अपहरण; अगवा करना; गैरकानूनी आपराधिक प्रतिबंध; झूठा कारावास; ब्लैकमेल; जबरन वसूली;

---

[5] ऐसे वीज़ा कुछ योग्य अपराधों के पीड़ितों के लिए उपलब्ध होते हैं जो कानून प्रवर्तन एजेंसियों के साथ सहयोग कर रहे हैं। 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T) और (U); 8 C.F.R. § 214.14।

[6] इसे "यौन तस्करी के रूप में परिभाषित किया गया है जिसमें एक व्यावसायिक यौन कार्य किसी बल, धोखाधड़ी या जबरदस्ती से प्रेरित होता है, या जिसमें ऐसा कार्य करने के लिए प्रेरित व्यक्ति 18 साल की उम्र प्राप्त नहीं करता है; या अनैच्छिक गुलामी, गुलामी, ऋण बंधन, या दासता के अधीन होने के उद्देश्य से बल, धोखाधड़ी, या जबरदस्ती के उपयोग के माध्यम से श्रम या सेवाओं के लिए किसी व्यक्ति की भर्ती, उसके आश्रय, परिवहन, प्रावधान, या उसे हासिल करना शामिल है।" 8 C.F.R. § 214.11(a)।

मानवहत्या; हत्या; आपराधिक हमला; गवाह से छेड़छाड़; न्याय में बाधा; झूठी गवाही; या उपरोक्त उल्लिखित किसी भी अपराध को करने का प्रयास, साजिश, या आग्रह करना शामिल है।

8 U.S.C. 1101(a)(15)(U)(iii)।

यू वीज़ा के लिए आवेदकों को एक भरा हुआ फ़ॉर्म I-918, "यू गैर-आप्रवासी स्थिति के लिए याचिका" USCIS को सोच-विचार करने के लिए सबमिट करना होगा, साथ ही एक पूर्ण और प्रमाणित पूरक बी फ़ॉर्म भी सबमिट करना होगा जो "योग्य आपराधिक गतिविधि का पता लगाने, जाँच करने, अभियोजन, दोषसिद्धि, या सजा देने" के लिए जिम्मेदार एजेंसी द्वारा पूरा किया गया हो। 8 C.F.R. § 214.14(c)(2)(i); 2 पर I-918, पूरक बी के लिए निर्देश देखें। पूरक बी को पूरा करने में, एजेंसी को यह प्रमाणित करना होगा कि फ़ॉर्म I-918 सबमिट करने वाला व्यक्ति कुछ योग्य आपराधिक गतिविधि का शिकार है और उस गतिविधि की जाँच करने या उसके अभियोजन में मददगार है, रहा है या होने की संभावना है। 8 C.F.R. § 214.14(c)(2) देखें।

USCIS ने यू वीज़ा योग्य अपराधों की इस सूची की व्यापक रूप से व्याख्या की है, और प्रासंगिक नियामक दस्तावेजों में कहा है कि यह "आपराधिक गतिविधि की सामान्य श्रेणियों की एक सूची है। यह एक गैर-विशिष्ट सूची भी है। सूचीबद्ध गतिविधियों के जैसीकोई भी गतिविधि एक अर्हक आपराधिक गतिविधि हो सकती है।" आपराधिक गतिविधि के पीड़ितों के लिए नया वर्गीकरण; "यू" गैर-आप्रवासी स्थिति के लिए पात्रता, अंतरिम अंतिम नियम, 72 F.R. 53014, 53018 (17 सितम्बर, 2007)।

यदि किसी क्षेत्रीय कार्यालय को यू वीज़ा आवेदन को प्रमाणित करने के लिए पूरक बी फ़ॉर्म को पूरा करने का अनुरोध प्राप्त होता है, तो क्षेत्र को संचालन-प्रबंधन प्रभाग में DAGC Peter Sung Ohr से तुरंत संपर्क करना चाहिए। प्रारंभ में, यह जाँच करना क्षेत्रीय कार्यालय की जिम्मेदारी होगी कि क्या गैर-आप्रवासी आवेदक किसी अर्हक आपराधिक गतिविधि का शिकार हुआ है और उस गतिविधि की जाँच में मददगार हो रहा है,रहा है, या होने की संभावना रखता है। यह अर्हक आपराधिक गतिविधि NLRB द्वारा की गई जाँच के तहत ULP में कथित दमदार अनुचित श्रम व्यवहार से संबंधित होनी चाहिए।

क्षेत्रीय जाँच के समापन पर, क्षेत्र को संचालन-प्रबंधन प्रभाग को एक लिखित सिफारिश सबमिट करनी चाहिए जिसमें यह संबोधित किया गया हो कि क्या ULP आरोप यू वीज़ा क़ानून के अर्थ के अंतर्गत योग्य आपराधिक गतिविधि से संबंधित है और क्या गैर-आप्रवासी आवेदक ने यह प्रदर्शित किया है कि वह जाँच में मददगार रहा है, हो रहा है, या होने की संभावना रखता है।

योग्य अपराधों की व्यापकता के कारण, यू वीज़ा टी वीज़ा की तुलना में कई ज़्यादा मामलों में लागू होना चाहिए। सूची में कई अपराध शामिल हैं जो कार्यस्थल में हो सकते हैं, और जो कुछ मामलों में अनुचित श्रम प्रथाओं का भी गठन करते हैं, जिनमें "गुलामी; अनैच्छिक गुलामी; ... गैरकानूनी आपराधिक प्रतिबंध; झूठा कारावास; ब्लैकमेल; जबरन वसूली; ... आपराधिक हमला; गवाह से छेड़छाड़; न्याय में बाधा; झूठी गवाही; या उपरोक्त उल्लिखित किसी भी अपराध को करने का प्रयास, साजिश, या आग्रह करना शामिल है।"
यू वीज़ा द्वारा प्रदान किए गए उपाय काफी हद तक टी वीज़ा के साथ उपलब्ध उपायों के समान होते हैं, जिनमें: आम तौर पर तीन या चार साल की अवधि (USCIS इस अवधि को कुल चार साल से ज़्यादा बढ़ा सकता है), कार्य अधिकार, परिवार के सदस्य का वीज़ा, और एक वैध स्थायी निवासी बनने का रास्ता शामिल है। 8C.F.R. § 214.14(g), (c)(6), (f), (g)(2), क्रमानुसार।

3. प्रक्रिया का दुरुपयोग: आप्रवासन स्थिति का उपयोग करते हुए प्रतिशोध

बोर्ड की कार्यवाही में शामिल किसी व्यक्ति को टी या यू वीज़ा उपलब्ध हो सकता है या नहीं, इसके लिए क्षेत्रों को उन मामलों में संचालन-प्रबंधन प्रभाग से संपर्क करना चाहिए जहाँ कोई नियोक्ता NLRB प्रक्रिया का दुरुपयोग करने और कानून के प्रभावी प्रवर्तन को विफल करने के प्रयास में आप्रवासन स्थिति संबंधी मुद्दों का लाभ उठा रहा है। इस प्रकार के व्यवहार के उदाहरणों में संरक्षित ठोस गतिविधियों के प्रतिशोध में ICE को कॉल करना या कॉल करने की धमकी देना, गैरकानूनी गोलीबारी के बहाने आप्रवासन स्थिति का हवाला देना और प्रतिनिधित्व या ULP की कार्यवाही के दौरान खतरनाक या सांकेतिक तरीके से आप्रवासन स्थिति का संकेत देना शामिल है।[7]

4. नियोक्ता का ज्ञान या व्यक्तियों की गैर-दस्तावेजीकृत स्थिति के बारे में जानबूझ कर की गई अज्ञानता

क्षेत्रों को ऐसे मामलों में संचालन-प्रबंधन प्रभाग से भी संपर्क करना चाहिए, जहाँ एक प्रतिवादी नियोक्ता ऐसे कर्मचारी के पास आप्रवासन संबंधी कार्य अधिकार की कमी के बारे में जानते हुए या जानबूझकर की गई अज्ञानता के साथ उसके खिलाफ यूएलपी करता है। ऐसे नियोक्ता NLRA के कार्यान्वयन के लिए एक बड़ा खतरा पैदा करते हैं क्योंकि वे जानबूझकर कर्मचारी की स्थिति की कमी का फायदा उठाते हैं। ऐसे अधिकांश मामलों में, कर्मचारियों को यह पता होता है या इसका संदेह होता है कि नियोक्ता को उनकी आप्रवासन स्थिति के बारे में पता है, और इस प्रकार वे अपने कानूनी अधिकारों का प्रयोग करने से डरते हैं, यहाँ तक कि वहाँ भी जहाँ कोई आप्रवासन संबंधी खुली धमकी नहीं दी गई है।

इस प्रकार के साक्ष्य जो दर्शाते हैं कि एक नियोक्ता श्रमिकों की स्थिति के बारे में जानता था या जानबूझकर अनजान था, उनमें शामिल हैं: I-9 दस्तावेज़ों की माँग करने में विफलता,[8] धोखाधड़ी वाले I-9 दस्तावेज़ों को स्वीकार करने में मिलीभगत, और अनियमित वेतन व्यवस्था। स्थिति या कर्मचारियों की स्थिति को स्वीकार करने वाले अन्य बयानों के आधार पर कार्रवाई करने की धमकियाँ भी एक जानकार या जानबूझकर अनजान बनने वाले नियोक्ता को दर्शाती हैं।[9]

निष्कर्ष

हालाँकि क्षेत्रों को आप्रवासन स्थिति संबंधी मुद्दों को *स्वेच्छा से* नहीं उठाना चाहिए, ऐसे मामलों में जहाँ ऐसे मुद्दे उठते हैं, आप्रवासन एजेंसियाँ NLRA के कार्यान्वयन में NLRB की सहायता करने के लिए आप्रवासन संबंधी उपाय दे सकती हैं या अनुकूल विवेक का प्रयोग कर सकती हैं। उन सभी मामलों में क्षेत्रों को संचालन-प्रबंधन प्रभाग में DAGC Peter Sung Ohr से संपर्क करना चाहिए, जहाँ परिस्थितियाँ इन तंत्रों के उपयोग को तर्कसंगत रूप से उचित ठहराती हैं।

/s/
R.A.S
.

cc: NLRBU
जनता के लिए जारी किया गया

---

7 आम तौर पर, एक नियोक्ता पिछले भुगतान और बहाली के बचाव के रूप में उपचारात्मक ULP कार्यवाही के दौरान आप्रवासन स्थिति के मुद्दों को उठा सकता है। GC 02-06; देखें Hoffman Plastic Compounds, Inc. बनाम NLRB, 535 U.S. 137 (2002); NLRB बनाम Domsey Trading Corp., _F.3d _, 10-3356, 2011 WL 563688 (दूसरा सर्किट 18 फरवरी, 2011) (" [हम]ने पाया है कि नियोक्ता अपने आप्रवासन स्थिति के संबंध में पिछले भुगतान के आवेदकों से पूछताछ कर सकते हैं, और Hoffman के अनुरूप साक्ष्यात्मात नियम बनाने के लिए इसे बोर्ड पर छोड़ सकते हैं।")।

8 संयुक्त राज्य अमेरिका में काम करने के लिए कर्मचारी की पहचान और पात्रता को स्थापित करने के लिए स्वीकार्य दस्तावेज़।

9 ऐसी जानकारी की माँग GC 02-06 में दिए गए दिशानिर्देशों के अनुरूप की जानी चाहिए।