POZNAJ SWOJE PRAWA

Broszura informująca o prawach osób pracujących w Stanach Zjednoczonych

Krajowe Centrum dla Ofiar Handlu Ludźmi
1-888-373-7888.

ZNAJ SWOJE PRAWA

Jesteśmy przekonani, że Państwa pobyt w Stanach Zjednoczonych przyniesie wiele korzyści. W przypadku jednak wystąpienia problemów, mają Państwo prawo i możliwość uzyskania pomocy.

Mają Państwo prawo:

- otrzymywać odpowiednie wynagrodzenie
- nie być narażonym na dyskryminację
- nie być narażonym na molestowanie i wykorzystywanie seksualne
- pracować w zdrowym i bezpiecznym miejscu
- wystąpić o pomoc do grup zajmujących się prawami związkowymi, imigracyjnymi oraz prawem pracy
- odejść w przypadku wykorzystywania w pracy

PRZYPADKI ZŁEGO TRAKTOWANIA LUB ŁAMANIA PRAWA MOŻNA ZGŁASZAĆ DO KRAJOWEGO CENTRUM DLA OFIAR HANDLU LUDŹMI DZWONIĄC POD NUMER : 1-888-373-7888 LUB PISZĄC NA ADRES E-MAIL: *NHTRC@POLARISPROJECT.ORG*. W KAŻDEJ CHWILI SŁUŻĄ POMOCĄ ODPOWIEDNIO PRZYGOTOWANI SPECJALIŚCI MÓWIĄCY W PONAD 200 JĘZYKACH. NIE TRZEBA PODAWAĆ SWOICH DANYCH. WIĘCEJ INFORMACJI NA : *WWW.TRAFFICKINGRESOURCECENTER.ORG.*

W przypadku bezpośredniego zagrożenia należy dzwonić pod numer policji 911. Trzeba zgłosić zagrożenie, podać miejsce przebywania oraz numer telefonu, z którego Pan/i dzwoni. Osoby, które nie znają języka angielskiego powinny poprosić o pomoc tłumacza. Kiedy zjawi się policja można pokazać tę broszurę i opisać, w jaki sposób Pana/Panią wykorzystano.

Osoby, które otrzymały wizy nieimigracyjne A-3, G-5, H, J, NATO-7, lub B-1 dla personelu pomocniczego i pomocy domowej, powinny otrzymać tę broszurę podczas rozmowy w sprawie wizy. Amerykański urzędnik konsularny musi upewnić się, że każda osoba otrzymała, przeczytała i zrozumiała jej treść zanim otrzyma wizę. Jeśli nie otrzymał/a Pan/i tej broszury urzędnik konsularny powinien ją Panu/Pani przekazać, wyjaśnić wątpliwości z nią związane oraz odpowiedzieć na wszelkie pytania dotyczące jej treści.

PRAWA NIEZWIĄZANE Z RODZAJEM WIZY

Jeśli Pana/Pani prawa zostały naruszone należy zgłosić to agencjom rządowym, związkom zawodowym, organizacjom pozarządowym lub innym świadczącym pomoc. Jeśli nie mówi Pan/i po angielsku, można poprosić o pomoc tłumacza.

1. Prawo do należnego wynagrodzenia

- Ma Pan/i prawo do zapłaty za całą wykonaną przez siebie pracę
- Ma Pan/i prawo zarabiać przynajmniej tyle, ile wynosi minimalna płaca określona przepisami federalnymi. Na stronie *www.dol.gov/whd/minimumwage.htm* znajduje sie informacja na temat minimalnych stawek federalnych
- Może Pan/i mieć prawo do wyższej zapłaty jeśli:
  - Pracuje Pan/i w stanie, mieście lub regionie, gdzie stawka minimalna jest wyższa
  - Kontrakt zobowiązuje pracodawcę do zapłaty wyższej stawki.
- Ma Pan/i prawo do zapłaty za nadgodziny w wysokości półtorej stawki za każdą godzinę przepracowaną ponad 40 godzin w tygodniu. Na przykład, jeśli regularna płaca wynosi 10 $ za godzinę, pracodawca powinien zapłacić 15 $ za każdą godzinę przepracowaną ponad wymiar 40 godzin w tygodniu.
- Jeśli pracodawca zabiera pieniądze z Pana/Pani wypłaty jest to potrącenie.

  Pracodawca musi jasno wykazać każde potrącenie z wypłaty.
- Potrącenie może być nielegalne, jeśli w ten sposób zmniejszona jest prawnie obowiązująca stawka płacowa. Pracodawca zazwyczaj nie może pomniejszać wynagrodzenia o koszt ubrań roboczych, sprzętu zapewniającego bezpieczeństwo, narzędzi pracy czy o opłaty rekrutacyjne. W pewnych kategoriach wizowych zakwaterowanie musi być zapewnione bezpłatnie.
- Legalne potrącenie obejmuje dobrowolne opłaty m.in. na ubezpieczenie zdrowotne, składki związkowe, zaliczki, jak również opłaty, które pracodawca jest zobowiązany pobrać w związku z nakazem sądowym na wypłatę alimentów czy w związku z postępowaniem upadłościowym.

RADA: Broszurę warto zabrać ze sobą, aby w razie potrzeby mieć dostęp do informacji w niej zawartych

RADA: W zależności od długości pobytu w Stanach Zjednoczonych może być wymagane posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego. Może Pan/i kwalifikować się do otrzymania pomocy finansowej w celu obniżenia kosztów takiego ubezpieczenia.

Poza kilkoma wyjątkami posiadacze wiz nieimigracyjnych pracujący na terenie Stanów Zjednoczonych podlegają federalnemu i stanowemu prawu podatkowemu. Można uzgodnić z pracodawcą potrącenia z pensji na poczet podatku dochodowego. Z zasady pracodawca odprowadza w imieniu pracownika podatki związane z zatrudnieniem, takie jak podatek na ubezpieczenie społeczne czy ubezpieczenie zdrowotne.

2. Ma Pan/i prawo nie doświadczać dyskryminacji

- Jest niezgodne z prawem, gdy pracodawca traktuje Pana/Panią odmiennie czy źle ze względu na wiek (40 lub więcej lat), płeć, rasę, pochodzenie, kolor skóry, wyznanie, informacje genetyczne (łącznie z historią zdrowia rodziny) czy niepełnosprawność.

- Pracodawca nie może traktować Pani odmiennie ze względu na płeć, z powodu ciąży, możliwości zajścia w ciążę czy opieki nad dzieckiem.

3. Ma Pan/i prawo nie doświadczać molestowania i wykorzystywania seksualnego

- Pracodawca nie ma prawa nękać Pana/Pani wygłaszając obraźliwe uwagi związane z płcią czy też uwagi o podłożu seksualnym.

- Pracodawca nie ma prawa wykorzystywać Pana/Pani seksualnie:
  - Żądać czynności seksualnych;
  - Dotykać pracownika w sposób seksualny;
  - Zmuszać bądź nakłaniać do aktu seksualnego

4. Prawo do zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy

W Stanach Zjednoczonych pracownicy mają prawo do bezpiecznych i zdrowych warunków pracy;

- Opieka zdrowotna: ma Pan/i prawo zgłosić pracodawcy wypadek lub chorobę związaną z wykonywaniem pracy. Jeśli ktoś ulega wypadkowi lub zachoruje w miejscu pracy, może ubiegać się o leczenie. W większości przypadków pracownikowi przysługuje bezpłatne leczenie oraz częściowe wynagrodzenie w trakcie niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem.

RADA: Przed wyjazdem do Stanów Zjednoczonych można zwrócić się o radę do pracowników organizacji, które zajmują się pracą imigrantów bądź do osób, które wcześniej wyjeżdżały do pracy. Mogą one przekazać kontakt do osób lub organizacji, do których można się zwrócić w przypadku pytań czy problemów na terenie Stanów Zjednoczonych.

W niektórych stanach może zaistnieć potrzeba ubiegania się o tego typu świadczenia poprzez złożenie odpowiednich dokumentów.

- Wyposażenie ochronne: pracującemu z pestycydami, niebezpiecznymi substancjami chemicznymi lub w ich pobliżu pracodawca musi zapewnić i zapłacić za wyposażenie ochronne wymagane w tego typu pracy (jak respirator czy rękawice ochronne)

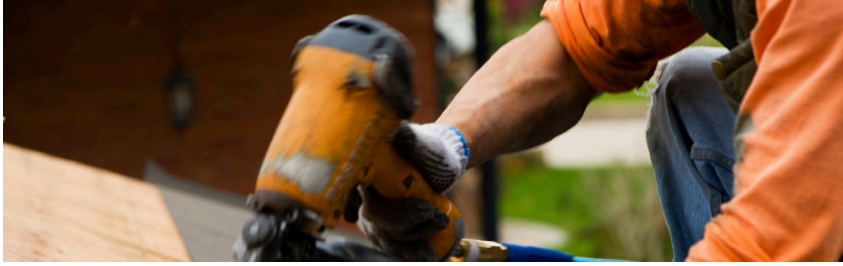
- Szkolenie: ma Pan/i prawo do informacji o zagrożeniach i sposobach zapobiegania im oraz do szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie musi być przeprowadzone w języku dla Pana/Pani zrozumiałym.

- Zakwaterowanie: Jeśli pracodawca zapewnia zakwaterowanie powinno być ono czyste i bezpieczne. Po godzinach pracy ma Pan/i prawo opuszczać mieszkanie.

- Łazienki: Łazienki powinny być czyste i łatwo dostępne. Pracodawca powinien zapewnić dostęp do łazienki, gdy zachodzi taka potrzeba.

- Woda pitna: ma Pan/i prawo do otrzymywania czystej wody do picia.
- Mydło i czysta woda: ma Pan/i prawo do mycia rąk czystą woda i mydłem w miarę potrzeb, szczególnie po kontakcie z pestycydami/chemikaliami, a także po kontakcie z warzywami i owocami pryskanymi pestycydami/chemikaliami

- Nagłe wypadki zdrowotne: wydatki poniesione z tego tytułu mogą być zwrócone, dlatego należy poinformować pracodawcę o wypadku bądź chorobie tak szybko jak to możliwe, aby mógł złożyć w tej sprawie odpowiednie dokumenty .
  U lekarza, w przychodni, w szpitalu należy poprosić o kopię dokumentacji medycznej związanej z chorobą czy wypadkiem.



Pracujący z pestycydami, niebezpiecznymi substancjami chemicznymi lub w ich pobliżu

- Ma prawo wiedzieć i rozumieć, z jakimi chemikaliami pracuje a pracodawca musi zapewnić płatne szkolenie na temat bezpieczeństwa w pracy z chemikaliami.

- Pracodawca musi powiedzieć pracownikowi gdzie i kiedy były rozpylane pestycydy oraz kiedy będzie można bezpiecznie wrócić na teren, gdzie były stosowane, bez ryzyka przypadkowego kontaktu z nimi. Nie należy przebywać w obszarze, gdzie są rozpylane pestycydy.

5. Prawo do zwrócenia się o pomoc do organizacji związkowych, zajmujących się prawami imigrantów i prawem pracy

- Poza nielicznymi wyjątkami pracownicy w Stanach Zjednoczonych mają prawo do wspólnego, wraz z innymi współpracownikami, wystąpienia do pracodawcy z prośbą o wyższe zarobki oraz lepsze warunki pracy. Większość pracowników ma również prawo do zakładania, popierania i wstępowania do związków zawodowych w miejscu pracy.
- Poza godzinami pracy ma Pan/i prawo uczestniczyć w wystąpieniach publicznych, wiecach, demonstracjach wpierających żądanie lepszych płac i warunków pracy.

- Prawo to jest niezależne od statusu imigracyjnego. Pracodawca nie może podjąć działań przeciwko Panu/Pani w związku z dochodzeniem przez Pana/Panią swoich praw.

6. Prawo do odejścia w przypadku wykorzystywania w pracy

- W sytuacji wykorzystywania w pracy najważniejsze jest uzyskanie poczucia bezpieczeństwa. Nie musi Pan/i pracować w miejscu, gdzie jest wykorzystywany/a.

- Po odejściu z pracy wiza pracownicza przestaje być ważna, można jednak starać się o zmianę statusu wizowego lub pracodawcy. W niektórych wypadkach wymaga to opuszczenia Stanów Zjednoczonych. Mimo, że wiza pracownicza przestaje być ważna, pomoc po odejściu z pracy jest nadal dostępna.

- Można złożyć formalną skargę lub podać pracodawcę do sądu będąc jeszcze zatrudnionym, bądź po odejściu z pracy. Pracodawcy, którzy podejmą działania przeciw pracownikowi lub karzą go za dochodzenie swoich praw, łamią prawo.

RADA: Doradztwo prawne ze strony pracodawcy czy osoby rekrutującej może być stronnicze. Radzimy szukać pomocy u niezależnego prawnika

DODATKOWE PRAWA ZWIĄZANE ZE STATUSEM NIEIMIGRACYJNYM

A-3, G-5, NATO-7, lub B-1 dla pomocy domowej

- Pracodawca musi zawrzeć z Panem/Pania umowę o pracę zgodną z prawem amerykańskim.

- Umowa musi zawierać informacje na temat stawki godzinowej. Powinna to być najwyższa minimalna stawka godzinowa w oparciu o stawki federalne, stanowe lub lokalne.

- Umowa o pracę powinna być sporządzona w języku dla Pana/Pani zrozumiałym. Należy upewnić się, że wszystkie warunki kontraktu są zrozumiałe. Nie należy podpisywać umowy, jeśli nie wie Pan/i co jest w niej zawarte.

Dodatkowe wymogi dotyczące wiz A-3, G-5, oraz NATO-7 dla personelu pomocniczego

Umowa o pracę powinna zawierać, jako absolutne minimum, poniższe klauzule:

- Pracodawca stwierdza, że będzie przestrzegał wszystkich przepisów prawa amerykańskiego;
- Informacje o częstotliwości i formie w jakiej będzie wypłacane wynagrodzenie; opis obowiązków, ilość godzin pracy w tygodniu, przysługujące dni wolne od pracy, zwolnienia i urlopy.
- Pracodawca uznaje, ze nie może zatrzymać paszportu, umowy o pracę czy innej własności pracownika

H-2A wiza dla tymczasowych pracowników zatrudnionych w rolnictwie

- Nigdy nie należy płacić osobie rekrutującej do pracy.

- Musi Pan/i otrzymać pisemną umowę o pracę w języku dla siebie zrozumiałym. Umowa musi zawierać szczegółowe informacje o wypłatach, okresie zatrudnienia, godzinach pracy, oferowanych korzyściach (transport, zakwaterowanie, posiłki lub dostęp do kuchni) oraz wszelkich potrąceniach z pensji.

- Ma Pan/i prawo do należnego wynagrodzenia nawet uzyskiwanego od sztuki/ czynności.

- Pracodawca musi zapewnić lub opłacić transport z kraju zamieszkania do miejsca zatrudnienia oraz wypłacić diety z tym związane (koszty te nie mogą być zawyżone) bądź zwrócić koszty transportu, gdy przepracuje Pan/i połowę czasu określonego w kontrakcie. Po zakończeniu kontraktu pracodawca musi zapewnić/sfinansować podróż powrotną do domu oraz diety z tym związane.
  Jeśli po odjęciu tych wydatków pensja pracownika jest mniejsza od najniższej pensji w Stanach Zjedoczonych, pracodawca może być zobowiązany do zwrotu pieniędzy za podróż oraz procedury wizowe już w pierwszym tygodniu pracy.

Pracodawca zapewnia bezpłatnie transport z miejsca zakwaterowania do miejsca pracy

- Pracujący z wizą H-2A jest zwolniony z opłat na ubezpieczenie społeczne i medyczne.

- Generalnie pracodawca musi zagwarantować Panu/Pani zatrudnienie w liczbie godzin równej przynajmniej ¾ dni roboczych trwania kontraktu.

H-2B wiza dla pracowników tymczasowych zatrudnionych poza rolnictwem

- Nigdy nie należy płacić osobie rekrutującej do pracy.
- Musi Pan/i otrzymać kontrakt w formie pisemnej w języku dla siebie zrozumiałym. Kontrakt powinien zawierać szczegółowe informacje o wypłatach, okresie zatrudnienia, godzinach pracy, korzyściach oferowanych przez pracodawcę (transport, zakwaterowanie, posiłki lub dostęp do kuchni) oraz wszelkich potrąceniach z pensji.
- Generalnie pracodawca musi zagwarantować Panu/Pani zatrudnienie w liczbie godzin równej przynajmniej ¾ dni roboczych w każdym 12 tygodniowym okresie.

- Ma Pan/i prawo do należnego wynagrodzenia, nawet uzyskiwanego od sztuki/czynności.

- Pracodawca musi zapewnić transport z kraju zamieszkania do miejsca zatrudnienia lub pokryć jego koszty oraz wypłacić diety z tym związane, gdy przepracuje Pan/i połowę czasu określonego w kontrakcie. Po zakończeniu kontraktu, bądź w przypadku zwolnienia przez pracodawcę przed zakończeniem okresu zatrudnienia, pracodawca musi sfinansować podróż powrotną do domu oraz diety z tym związane. Gdy Pana/Pani pensja po odjęciu tych wydatków jest mniejsza od najniższej w Stanach Zjedoczonych, pracodawca może być zobowiązany do zwrotu pieniędzy za podróż oraz procedury wizowe już w pierwszym tygodniu pracy.

J-1 wiza dla podróżujących w ramach programu wymiany

- Formularz DS-2019 zawiera informacje na temat dat programu, kategorii wymiany, nazwę organizacji sponsorującej oraz miejsca odbywania programu.

- Organizacja sponsorująca musi szczegółowo wyjaśnić wszystkie koszty, warunki i ograniczenia programu wymiany.

RADA: Pracodawca musi wypłacać pensje na czas. Zazwyczaj w Stanach Zjednoczonych wynagrodzenie otrzymuje się co dwa tygodnie.

Program "Praca i Podróż"

- Jeśli Pana/Pani miejsce pracy nie zostało ustalone przed przyjazdem, sponsor powinien pomóc w jego znalezieniu w momencie Pana/Pani przyjazdu do Stanów Zjednoczonych.

Intern lub Stażysta

- Sponsor powinien przeprowadzić z Panem/Panią rozmowę kwalifikacyjną osobiście, telefonicznie lub przy użyciu kamery internetowej.
- Musi Pan/i otrzymać od sponsora program szkolenia/stażu (formularz DS-7002), w którym powinna być zapisana informacja na temat wszelkich form wynagrodzenia, jakie Pan/i otrzyma oraz streszczenie celów programu. Szkolenie/staż musi mieć wymiar co najmniej 32 godzin tygodniowo.
- Sponsor powinien dostarczyć pisemne zestawienie kosztów i opłat, które musi Pan/i pokryć i szacunkowe informacje nt. kosztów utrzymania w USA.
- Sponsor powinien upewnić się, że ma Pan/i ubezpieczenie zdrowotne, ale nie ma obowiązku jego zorganizowania ani opłacenia.

Au Pair:

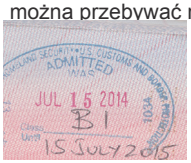
- Rodzina goszcząca powinna Panu/Pani pomóc zapisać się, oraz uczestniczyć, w zajęciach w placówce szkolnictwa ponadśredniego oraz opłacić koszty zajęć do wysokości $500.
- Nie można wymagać od Pana/Pani pracy powyżej 10 godzin dziennie oraz 45 godzin tygodniowo.
- Opiekun ze strony agencji sponsorującej powinien mieć stały kontakt z Panem/Panią oraz z rodziną goszczącą.

RADA: Przed podróżą należy zrobić po dwie kopie wszystkich ważnych dokumentów, zwłaszcza paszportu, wizy do Stanów Zjednoczonych, umowy o pracę i innych dokumentów potwierdzających tożsamość. Jeden zestaw kopii należy zostawić zaufanej osobie w kraju zamieszkania drugi zabrać ze sobą.

PANA/PANI WIZA NIEIMIGRACYJNA

Wiza nieimigracyjna jest oficjalnym amerykańskim dokumentem. Dokument ten daje osobom podróżującym do Stanów Zjednoczonych możliwość starania się o wjazd w konkretnym celu m.in aby pracować, studiować, brać udział w programie wymiany kulturowej. O wizę należy się starać poza granicami USA w Ambasadzie lub Konsulacie Amerykańskim. Po otrzymaniu wizy można podróżować do Stanów Zjednoczonych okazując ją urzędnikowi imigracyjnemu na granicy podczas starania się o wjazd. Jeśli wiza straci ważność przed ponownym wjazdem do Stanów Zjednoczonych należy uzyskać nową wizę.

Podczas przekraczania granicy USA urzędnik imigracyjny wbija do paszportu stempel, na którym zaznacza datę wjazdu, rodzaj wizy oraz datę do jakiej można przebywać na terenie Stanów Zjednoczonych: "admit until"



Należy opuścić Stany Zjednoczone przed datą "admit until" (wskazaną na formularzu I-94) żeby nie naruszyć legalności pobytu chyba, że wystąpi Pan/i do urzędu imigracyjnego USCIS o przedłużenie pobytu. Informacje z formularza I-94 na temat Pana/Pani pobytu znajdują się na stronie internetowej *https://i94.cbp.dhs.gov.*

RADA: Po przyjeździe na teren Stanów Zjednoczonych paszport oraz dokument podróży należy przechowywać w bezpiecznym miejscu do którego ma Pan/i stały dostęp. Zabranie Panu/Pani paszportu przez pracodawcę jest nielegalne.

HANDEL LUDŹMI

Ofiary handlu ludźmi mają prawo do ochrony i usług, mogą również, w niektórych wypadkach, korzystać z państwowych zasiłków.
Handel ludźmi to przestępstwo polegające m.in na wykorzystywaniu seksualnym dzieci w celach zarobkowych, wykorzystywaniu seksualnym dorosłych w celach zarobkowych, przy użyciu siły, poprzez oszustwo lub przymus; obejmuje wymuszanie pracy w każdej formie. Osoby dopuszczającego się tego przestępstwa m.in handlarze pracą, sutenerzy, osoby korzystające z usług seksualnych mogą być oskarżeni zgodnie z federalnymi i stanowymi regulacjami prawnymi dotyczącymi handlu ludźmi. Handlarze pracą oraz handlarze usługami seksualnymi mogą być oskarżeni o przestępstwo karne jak również w związku z odpowiedzialnością cywilną.
Poniżej wymienione są pewne niepokojące sytuacje, które mogą wskazywać na handel ludźmi:

Groźby i strach

Handlarze ludźmi i osoby im pomagające mogą używać gróźb i prowadzić inne zastraszające działania wobec pracownika/pracowników, aby bali się odejść z pracy. Na przykład:

- Bicie, wykorzystywanie fizyczne lub seksualne;
- Groźby pobicia, wykorzystania fizycznego lub seksualnego;
- Zamknięcie lub uniemożliwienie pracownikowi opuszczenia miejsca pracy lub miejsca zamieszkania
- Groźby wyrządzenia krzywdy pracownikowi lub jego rodzinie w przypadku, gdyby pracownik spróbował odejść z pracy, złożyć skargę na niewłaściwe traktowanie, zgłosić nieprawidłowości władzom lub szukać pomocy;
- Groźby deportowania, aresztowania pracownika gdyby zechciał szukać pomocy lub
- Groźby lub wyrządzenie krzywdy innym pracownikom, którzy próbowali odejść z pracy, złożyć skargę, doniesienie lub szukać pomocy; groźby, że ktokolwiek podejmie próbę ucieczki, będzie odszukany i doprowadzony z powrotem

Długi

Handlarze ludźmi i osoby, które im pomagają mogą domagać się wykonywania pracy, usług bądź usług seksualnych (prostytucji) jako spłaty długu. W niektórych wypadkach ten dług jest stworzony i narzucony przed samego handlarza. Wymuszanie pracy, usług, domaganie się usług seksualnych czy uniemożliwianie odejścia z pracy w związku z długiem jest działaniem niezgodnym z prawem. Handlarze ludźmi mogą manipulować długiem w taki sposób by stał się trudniejszy do spłacenia, mogą tworzyć wrażenie, że dopóki dług nie zostanie spłacony musi Pan/i pozostawać do ich dyspozycji.
Przykłady manipulowania długiem:

- Udzielanie pożyczki, która jest trudna bądź niemożliwa do spłacenia w rozsądnych ramach czasowych i jest nieproporcjonalnie duża w porównaniu do Pana/Pani przyszłego zarobku;
- Udzielanie pożyczki, na którą Pan/i nie wyraził/a wcześniej zgody bądź jest większa niż ta, na którą Pan/i się zgodził/a;
- Odmawianie możliwości przekazywania zarobków na poczet spłaty długu;
- Brak określenia jak długo musi Pan/i pozostawać do dyspozycji handlarza ludźmi zanim dług zostanie spłacony;
- Pobieranie opłat za przejazdy, wyżywienie, pieniędzy na spłatę pożyczki, na którą nie wyraził/a Pan/i wcześniej zgody;
- Nakładanie opłat, kar, w tym kar pieniężnych, za łamanie zasad, za zbyt małe zarobki, za zbyt mało wykonanej pracy, usług, także usług seksualnych.

Regulamin i nadzór:

Handlarze ludźmi i osoby, które im pomagają mogą stosować system zasad, który utrudnia odejście z pracy, złożenie skargi czy szukanie pomocy. Mogą to być:

- Zasady dotyczące możliwości opuszczenia miejsca pracy bądź określające gdzie pracownik może przebywać, gdy nie pracuje;
- Zasady zabraniające posiadania przy sobie własnego paszportu, wizy, świadectwa urodzenia bądź innych dokumentów identyfikujących tożsamość.
- Zakaz dostępu do jedzenia, spania czy opieki zdrowotnej;
- Zakaz, ograniczenie, monitorowanie komunikacji z rodziną, innymi pracownikami, klientami bądź ludźmi spoza miejsca pracy takimi jak pracownicy opieki społecznej czy doradcy prawni.

Oszustwa i kłamstwa:

Handlarze ludźmi i osoby, które im pomagają mogą używać gróźb i kłamstw:

- Składać fałszywe obietnice na temat rodzaju pracy, godzin pracy, warunków życia i pracy lub wynagrodzenia;

RADA: Radzimy zapisywać każde niewłaściwe zachowanie/działanie pracodawcy w stosunku do Pana/Pani oraz nazwiska i numery telefonu świadków tych sytuacji.

- Składać obietnice dobrej pracy, poźniej wymagać dłuższych godzin pracy, w trudniejszych warunkach i za mniejsze niż obiecane wynagrodzenie;
- Składać obietnice dobrej pracy następnie wymagać pracy o zupełnie innym charakterze badź wymagać wykonywania usług seksualnych, na przykład obiecywać pracę wykładowcy na wydziale pielęgniarskim a potem wymagać pracy pomocy w domu opieki, obiecywać pracę opiekunki do dziecka a następnie wymagać pracy tancerki erotycznej bądź usług seksualnych (prostytucji).
- Twierdzić, że nie ma Pan/i żadnych praw
- Twierdzić, że nikt Panu/Pani nie uwierzy lub, że będzie Pan/i deportowana/y, jeśli zacznie szukać pomocy
- Nakazywać pracownikowi, aby podawał nieprawdziwe informacje na temat tożsamości handlarza ludźmi

Czy będę deportowany/deportowana, jeśli zgłoszę nadużycie?

Istnieją programy mające na celu ochronę ludzi zgłaszających nadużycia. Nie należy się bać szukania pomocy, nawet jeśli ma Pan/i obawy dotyczące swojego statusu imigracyjnego. Należy skonsultować swoją sytuację z prawnikiem imigracyjnym, który nie jest zatrudniony przez pracodawcę.

Jeśli pracownik uważa, że może być ofiarą handlu ludźmi lub innego poważnego przestępstwa, w tym gwałtu lub molestowania seksualnego, może mieć prawo do otrzymania innego rodzaju statusu nieimigracyjnego, takiego jak T (dla ofiar handlu ludźmi) lub U (dla ofiar handlu ludźmi lub innych poważnych przestępstw) lub na innej podstawie uzyskać pozwolenie czasowego pozostania na terenie Stanów Zjednoczonych. Te rodzaje statusu zostały stworzone w celu zapewnienia ochrony ofiarom przestępstw. Wiele osób w USA pomagających wykorzystywanym pracownikow nie wie o istnieniu specjalnych wiz T oraz U, należy więc ich o tym powiadomić.

Jakie usługi są dostępne dla ofiar handlu ludźmi?

Ofiara handlu ludźmi w Stanach Zjednoczonych może być uprawniona do zasiłków, usług oraz pomocy imigracyjnej w ramach programów federalnych lub stanowych.
Wiele organizacji pomaga w uzyskaniu dostępu do takich usług. Usługi mogą obejmować: opiekę medyczną/ dentystyczną, psychologiczną, zakwaterowanie, obronę prawną związaną ze statusem imigracyjnym i innymi problemami prawnymi, pomoc przy zatrudnieniu, świadczenia publiczne.

WIĘCEJ INFORMACJI ZNAJDZIE PAN/I NA PODANYCH NIŻEJ STRONACH INTERNETOWYCH

- Proces wizowy i wiza amerykańska: *usvisas.state.gov.*
- Handel ludźmi: *www.state.gov/j/tip.*
- Program wymiany/ wiza J1: *j1visa.state.gov.*
- Prawo do równego traktowania, nie doświadczania dyskryminacji w pracy ze względu na rasę, kolor skóry, wyznanie, płeć (z powodu ciąży), ze względu na pochodzenie, wiek (40 lub więcej lat), niepełnosprawność, informacje genetyczne; prawo do złożenia zażalenia w związku z doświadczaniem dyskryminacji: *www.eeoc.gov.*
- Bezpieczeństwo w miejscu pracy, informacja jak zgłosić potrzebę inspekcji gdy bezpieczeństwo w miejscu pracy jest zagrożone: *www.osha.gov.*
- Jak uzyskać zaległe wynagrodzenie od pracodawcy: *webapps.dol.gov/wow.*
- Prawo do należnego wynagrodzenia; informacja, jak złożyć zażalenie dotyczące wynagrodzenia: *www.dol.gov/WHD/immigration.*
- Prawo do tego, aby nie być dyskryminowanym ze względu na obywatelstwo; informacja, jak złożyć zażalenie dotyczące dyskryminacji: *www.justice.gov/crt/filing-charge.*
- Prawo do domagania się, wspólnie z innymi pracownikami, lepszego wynagrodzenia i warunków pracy; informacja, jak złożyć zażalenie: *www.nlrb.gov.*
- Prawa, obowiązki i wyjątki związane z ubezpieczeniem zdrowotnym: *localhelp.healthcare.gov* (English) and *ayudalocal.cuidadodesalud.gov* (Spanish).

RADA: Radzimy szczegółowo zapisywać czas pracy. Założyć zeszyt i zapisywać w nim każdy przepracowany dzień i godzinę, wynagrodzenie otrzymane za tę pracę, dni, kiedy pensja była wypłacana, wszelkie potrącenia z pensji i przyczyny tych potrąceń.

PRZYKŁADOWY SPOSÓB ZAPISYWANIA GODZIN PRACY W TYGODNIU

Pracownik:	Przełożony:

Dzień	Rodzaj pracy	Godziny	Płaca
		Od_____ Do: _____ Łącznie:_____	
		Od:_____ Do:_____ Łącznie:_____	

Niniejsza broszura została utworzona zgodnie z artykułem 202 Aktu, William Wilberforce Trafficking Victims Protection Reauthorization Act of 2008, Public Law 110-457.