

PRAWA PRACOWNICZE

INFORMATOR

Druga edycja

OPUBLIKOWANY PRZEZ
ARISE CHICAGO



(organizacja znana wcześniej jako

Chicago Interfaith Committee on Worker Issues)

1020 W. Bryn Mawr, pokój 300

Chicago, IL 60660

Telefon: 773-937-1825

Fax: 773-728-8406

Publikacja polskiej edycji Podręcznika Praw Pracowniczych (drugiego wydania) była możliwa dzięki szczeremu dofinansowaniu od:

Chicago Area Foundation for Legal Services (organizacja wspierająca Chicago Community Trust)

Chicago Bar Foundation

Chicago Society Foundation

Wilbur Warner Trust: North Shore Baptist Church

Podziękowania:

Mimo tego, że kontent, opinie i rekomendacje Informatora Praw Pracowniczych są wyłączną własnością Arise Chicago, dziękujemy poniżej wymienionym osobom i organizacjom za ich bezcenny wkład i wsparcie w uaktualnieniu tego poradnika.

Podziękowania, pierwsza edycja:

Autorzy: Kristi Sanford i Paul Graham

Kim Bobo

Komitet Sterujący CICWI

John Egan

Rabin Robert Marx

Pastor Marnie Rouke

Tom Paluch

North Carolina Occupational Safety and Health Project

Carolina Alliance for Fair Employment

i inni którzy zaoferowali swoje komentarze i sugestie

Podziękowania, druga edycja:

Autorzy: Ann Marie Castleman i Jennifer Barger

Jennifer Burgess

Marco Vinicio Cristerna

Mark Grba

Matthew Ginsburg

Adam Kader

Anna Karewicz

Jadwiga Karska

Monika Miłkowska

Izabela Cywińska

Rodrigo Manjarrés

Marikka Pretz-Anderson

Erica Sweitzer

Jed Untereker

i wszelkie inne osoby, które zaoferowały swoje komentarze i sugestie

Druk: Salsedo Press, Inc.

Dokument ten jest broszurą edukacyjną na temat podstawowych praw pracowniczych i nie zastępuje porady prawnej. Jeśli szukasz porady prawnej, skontaktuj się z prawnikiem.

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE

O potrzebie powstania tego informatora.....	5
Arise Chicago i Centrum Pracowników.....	5

PODSTAWY

Wprowadzenie do informatora.....	7
Twoje podstawowe prawa.....	7
Prowadzenie dokumentacji.....	7
Agencje rządowe i limit czasu zgłaszania problemów w miejscu pracy.....	8

PRAWA DOTYCZĄCE PŁACY I GODZIN PRACY

Stawka minimalna.....	11
Wynagrodzenie za nadgodziny.....	12
Pracownik, a niezależny wykonawca.....	13
Ustawa dotycząca klasyfikacji pracowników budowlanych.....	14
Potrącenia z płacy.....	15
Nieprawidłowości w płatnościach.....	15
Niewypłacanie pieniędzy.....	16
Ustawa o równości płac (Equal Pay Act).....	16
Chicagowski regulamin płac.....	17
Prawo wyższych stawek w odniesieniu do konkretnych projektów budowlanych finansowanych przez rząd (Prevalining Wage Laws).....	18
Podwyżki, bonusy i obniżki płac.....	19
Przerwy i posiłki.....	19
Wakacje, zwolnienia lekarskie i czas wolny od pracy.....	19
Ustawa o dniach wolnych z powodów rodzinnych i zdrowotnych (FMLA).....	20
Co robić kiedy pracodawca nie przestrzega praw dotyczących wynagrodzenia?.....	22

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Odszkodowania pracownicze (Workers' Compensation).....	24
Co robić w razie wypadku w pracy.....	24
Przepisy BHP w miejscu pracy.....	26
Typowe przykłady łamania praw BHP.....	26
Naruszenia kodu higieny i bezpieczeństwa.....	27
Kontuzje związane z wykonywaniem tych samych ruchów.....	28
Zasiłki dla niepełnosprawnych.....	28
Co robić kiedy pracodawca łamie prawa bezpieczeństwa i higieny pracy?.....	31

DYSKRYMINACJA W MIEJSCU PRACY

Czym jest dyskryminacja?.....	33
Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność.....	34
Dyskryminacja kobiet w ciąży.....	34
Dyskryminacja ze względu na płeć.....	35
Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną.....	36
Wykorzystywanie seksualne.....	36

Dyskryminacja ze względu rasę i kolor skóry.....	37
Dyskryminacja ze względu na religię.....	38
Dyskryminacja ze względu na pochodzenie i zasada „mówienia tylko po angielsku”	39
Dyskryminacja ze względu na posiadane obywatelstwo.....	40
Co robić kiedy doświadczysz dyskryminacji w miejscu pracy?.....	42
Listy „no-match” Administracji Social Security.....	43
Co robić kiedy otrzymasz list “no-match”?.....	44
Co robić kiedy pracodawca stosuje wobec ciebie represje po otrzymaniu listu „no-match”?.....	45

DODATKOWE PRAWA PRACOWNICZE

Prawa pracowników nieletnich.....	46
Przemyt ludzi.....	46
Wymagania dotyczące agencji pracy tymczasowej i dniówkowej.....	47
Zasiłek dla bezrobotnych.....	48

PRAWO DO ORGANIZOWANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W MIEJSCU PRACY

Czym jest związek zawodowy?.....	50
Prawo do organizowania związków zawodowych (National Labor Relations Act).....	51
Najczęstsze działania pracodawców przeciw związkom zawodowym	52
Co robić kiedy chcesz założyć związek zawodowy w miejscu pracy?.....	53
Negocjowanie kontraktów związkowych.....	55
Prawa członków związkowych oraz pracowników reprezentowanych przez związki.....	56
Co robić kiedy masz problemy ze swoim związkiem zawodowym?.....	57

DODATKOWE ŹRÓDŁA I INFORMACJE KONTAKTOWE

Porady odnośnie zatrudnienia i opłacania prawnika.....	59
Co robić w przypadku nalotu służb imigracyjnych (ICE).....	61
Urzędy rządowe odpowiedzialne za egzekwowanie praw pracowniczych.....	63
Koalicja organizacji pracowniczych w stanie Illinois.....	71
Inne organizacje zajmujące się prawami w miejscu pracy.....	71

ZAŁĄCZNIK

Przykładowa petycja pomocna przy organizowaniu kampanii poprawiających warunki w miejscu pracy.....	73
---	----

Arise Chicago
1020 W. Bryn Mawr, Suite 300
Chicago, IL 60660
Tel: 773-769-6000 * Fax: 773-728-8406

Dlaczego Arise Chicago opracowało całościowy poradnik na temat praw pracowniczych?

Zanim ukazała się ta publikacja, nie było informatora, który, w języku przystępnym dla pracowników, adresowałby podstawowe prawa pracownicze gwarantowane w USA takie jak: stawka minimalna, płaca za nadgodziny, przepisy BHP, wolność od dyskryminacji w miejscu pracy oraz prawo do wspólnego organizowania się i negocjowania. Oprócz rozpowszechniania znajomości przepisów za pomocą tegoż poradnika, Arise Chicago organizuje warsztaty na temat praw pracowniczych w kościołach i organizacjach lokalnych.

Jako ludzie wiary szczególnie troszczymy się o przestrzeganie prawa w miejscu pracy. Łamanie praw pracowniczych to problem, który istnieje od czasów proroków i który jest obecny w dzisiejszych nagłówkach gazet. Wierzymy w godność i odpowiednie płace dla wszystkich pracowników, oraz zdrowe i bezpieczne warunki pracy. Praca jest bardzo cenna ponieważ dzięki niej zapewniamy sobie i naszym rodzinom dogodny byt, rozwijamy się i budujemy silne społeczeństwo.

Arise Chicago (organizacja znana wcześniej jako Chicago Interfaith Committee on Worker Issues)

Arise Chicago jest organizacją, która łączy wspólnoty duchowne z pracownikami w celu zwalczania niesprawiedliwości w miejscach pracy. Organizacja robi to poprzez edukację, organizowanie i wspieranie pracowników oraz działa w celu poprawy praw pracowniczych.

Centrum Pracowników Arise Chicago

Centrum Pracowników jest organizacją członkowską. Jest to miejsce, gdzie nisko opłacani pracownicy, zarówno imigranci, jak i osoby urodzone w USA mogą zdobyć informacje na temat swoich praw oraz wspólnie z innymi pracownikami Centrum rozwiązać problemy i poprawić warunki w miejscach pracy.

W Centrum Pracowników Arise Chicago pomagamy pracownikom zrozumieć, że są w stanie walczyć z niesprawiedliwością i mogą poprawić warunki pracy. Razem opracowujemy strategię działania i zachęcamy jak największą liczbę pracowników do zjednoczenia się i zaangażowani a w ruchy zmierzające do wprowadzenia sprawiedliwości w miejscach pracy.

Podstawowe zasady działania Centrum Pracowników Arise Chicago:

- 1) Tworzenie związków zawodowych. Wierzymy, że tworzenie związków zawodowych jest jedną z najbardziej efektywnych i długoterminowych metod na rozwiązanie problemów w miejscu pracy. Kontrakt ze związkiem zawodowym może być dla pracownika jednym z narzędzi zabezpieczających prawa i świadczenia pracownicze nie przewidziane w ramach prawa.
- 2) Samodeterminacja/zdecydowanie. Rzecznicy praw pracowniczych, adwokaci, przywódcy religijni i znajomi mogą podzielić się informacjami i wspomóc pracowników. Jednak to sami pracownicy przede wszystkim muszą znaleźć siłę na wprowadzenie zmian w miejscu pracy i być odpowiedzialnymi za podejmowanie decyzji, które wpłyną na ich życie.
- 3) Gościnność. Wszystkie osoby, bez względu na wiek, rasę, płeć, religię, narodowość, są mile widziane w Centrum Pracowników Arise Chicago.
- 4) Szacunek i godność. Uważamy, że wszyscy ludzie zasługują na traktowanie z szacunkiem i godnością. Jest to szczególnie ważne gdyż większość pracowników, którzy zgłaszają się do Centrum (jak nisko opłacani imigranci), traktowani są lekceważąco zarówno w miejscu pracy, w mediach jak i w innych sektorach naszego społeczeństwa.
- 5) Podejmowanie ryzyka. Walka z niesprawiedliwym systemem wiąże się z podejmowaniem osobistego ryzyka. Pracownicy muszą sobie zdawać sprawę z potencjalnych konsekwencji (takich jak zwolnienie z pracy czy stosowanie środków odwetowych przez pracodawcę). Mimo tego, iż podejmowanie ryzyka może być nieuniknione aby spowodować zmianę, zdajemy sobie sprawę, że niektórzy nie są na to przygotowani. W pełni popieramy decyzje pracowników i aktywnie uczestniczymy w różnego rodzaju akcjach, które poprawiają warunki pracy i chronią przed nadużyciami ze strony pracodawców.

Podstawy

Wprowadzenie do informatora

Uważamy, że każdy pracownik ma prawo do uczciwego wynagrodzenia i godności w miejscu pracy. Przewodnik ten ma na celu pomoc w zrozumieniu podstawowych praw w miejscu pracy oraz podjęciu odpowiednich akcji w celu ich obrony.

Twoje podstawowe prawa

Wszyscy pracownicy mają prawo do:

- należnej zapłaty za pracę;
- bezpiecznego i zdrowego otoczenia w miejscu pracy;
- organizowania związków zawodowych oraz wspólnego działania w celu poprawy warunków w miejscu pracy;
- egzekwowania swoich praw i zgłaszania naruszeń praw pracowniczych bez jakichkolwiek represji ze strony pracodawcy;
- świadczenia w imieniu innych pracowników, którzy dochodzą swoich praw;
- zwrotu kosztów opieki medycznej i zapłaty za czas pracy utracony z powodu choroby lub wypadku na terenie zakładu pracy;
- pracy w środowisku, które wolne jest od jakiejkolwiek dyskryminacji podczas zatrudniania, zwalniania czy stosowania środków dyscyplinarnych;
- uzyskania bezpłatnego urlopu z powodów zdrowotnych lub urlopu z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad małżonkiem, rodzicami czy dzieckiem (odpowiednie warunki muszą zostać spełnione, aby prawo to mogło być zastosowanie).

Prowadzenie dokumentacji

Prowadzenie dokładnej dokumentacji pomoże ci w dochodzeniu swoich praw. Im bardziej szczegółowe dowody, tym skuteczniej możesz dobiegać się swoich praw pracowniczych. Odpowiednia dokumentacja pomoże ci w zdefiniowaniu każdego problemu i opisaniu go podczas składania skargi dotyczącej problemów w miejscu pracy. Zapisuj dni, godziny pracy i lokalizacje, jeśli pracujesz w różnych miejscach. Upewnij się, że znasz imię i

nazwisko swojego przełożonego oraz adres i numer telefonu pracodawcy. Trzymaj kopię każdego kontraktu czy umowy jaką podpisałeś/aś.

Prowadź dokładną dokumentację, tak jakbyś prowadził osobisty dziennik. Jeżeli zauważysz jakiś problem, opisz go - napisz kiedy i gdzie sytuacja ta miała miejsce. Zanotuj, kto oprócz ciebie był świadkiem tego zdarzenia i komu jeszcze został dotknięty tym wydarzeniem. O ile to jest możliwe poinformuj swojego pracodawcę o zaistniałym problemie, zanim podejmiesz decyzję o użyciu środków prawnych.

Notuj wszystkie szczegóły dotyczące swojej skargi:

- datę zajścia;
- czas zajścia;
- miejsce zajścia;
- rozmowy dotyczące zajścia;
- nazwiska świadków;
- rozmowy telefoniczne z urzędami rządowymi, adwokatami i agentami ubezpieczeniowymi.

Zachowaj odcinki z czeków, polisy zakładowe, umowy, karty członkostwa w związkach zawodowych oraz kopie wszystkich dokumentów zarówno wysłanych jak i otrzymanych listów.

Agencje rządowe i limit czasu zgłaszania problemów w miejscu pracy.

Różne urzędy rządowe zajmują się ochroną różnych praw pracowniczych. Aby dobiegać się o swoje prawa, musisz złożyć zażalenie do odpowiedniej agencji rządowej przed upływem przewidzianego przez tę agencję terminu na składanie zażaleń. Poniższa tabela przedstawia poszczególne urzędy i listę praw, które te urzędy egzekwują, a także limit czasowy jaki masz na złożenie skargi. Poszukaj dodatkowych informacji na temat swojego problemu w odpowiednim rozdziale tejże broszury. Aby znaleźć kontakt lub godziny pracy urzędu, sprawdź informacje w rozdziale „*Urzędy rządowe odpowiedzialne za egzekwowanie praw pracowniczych*”, str.63.

Agencja rządowa	Prawo, którego egzekwowaniem się zajmuje	Limit czasu jaki masz na złożenie skargi
Federalny Departament Pracy <i>(U.S Department of Labor)</i>	niewypłacone pieniądze i nadgodziny rozporządzenie dotyczące zwolnień z powodów zdrowotnych i rodzinnych (FMLA)	do 2-3 lat od czasu kiedy wynagrodzenie miało być wypłacone do 2-3 lat od momentu kiedy naruszenie prawa miało miejsce
Departament Pracy Stanu Illinois <i>(Illinois Department of Labor)</i>	niewypłacone pieniądze i nadgodziny klasyfikacja pracowników na projektach budowlanych	do 180 dni od momentu kiedy wynagrodzenie powinno być wypłacone do 180 dni od momentu kiedy nastąpiło naruszenie prawa
Komisja ds. Równouprawnienia <i>(Equal Employment Opportunities Commission)</i>	dyskryminacja na podstawie rasy, religii, płci, pochodzenia, wieku czy inwalidztwa	do 300 dni od momentu zdarzenia
Departament Praw Człowieka w stanie Illinois <i>(Illinois Department of Human Rights)</i>	dyskryminacja oparta na tych samych kategoriach co EEOC (czyli Komisja ds. Równouprawnienia), ponadto status obywatelstwa, stan cywilny, służba wojskowa, zwolnienie z wojska oraz orientacja seksualna	do 180 dni od momentu incydentu
Komisja ds. Relacji Międzyludzkich Miasta Chicago <i>(City of Chicago Commission on Human Relations)</i>	dyskryminacja oparta na takich samych kategoriach jak Komisja ds. Równouprawnienia, plus orientacja seksualna, identyfikacja płciowa, stan cywilny, status rodzicielski, status zwolnienia z wojska lub źródła dochodów	do 180 dni od momentu incydentu
Komisja Praw Człowieka Powiatu Cook	dyskryminacja oparta na tych samych kategoriach co Komisja ds. Relacji	do 180 dni od momentu incydentu

<i>(Cook County Commission on Human Rights)</i>	Międzyludzkich w Chicago	
Biuro Specjalnego Doradztwa Dotyczącego Niesprawiedliwych Praktyk Zatrudniania Związanego z Imigracją <i>(Office of Special Counsel for Immigration- Related Unfair Employment Practices)</i>	dyskryminacja na podstawie statusu obywatelskiego, pochodzenia oraz nadużycia dokumentów	do 180 dni od momentu incydentu
Urząd BHP (Bezpieczeństwa i Higieny Pracy) <i>(Occupational Health and Safety Administration)</i>	zdrowe i bezpieczne warunki pracy świadomość dotycząca substancji toksycznych	do 180 dni od momentu incydentu
Stanowa Komisja ds. Odszkodowań dla Pracowników <i>(Illinois Workers' Compensation Commission)</i>	rekompensata za wypadek podczas pracy	do 2-3 lat od momentu wypadku
Ministerstwo do Spraw Bezrobocia w Stanie Illinois <i>(Illinois Department of Unemployment Security)</i>	zasilek dla bezrobotnych	zgłoś się do biura osobiście jak najszybciej po stracie pracy
Rada ds. Narodowych Relacji Pracowniczych <i>(National Labor Relations Board)</i>	ochrona przed represjami za udział w tworzeniu związków zawodowych	do 180 dni od momentu represji ze strony pracodawcy

PRAWA DOTYCZĄCE PŁACY I GODZIN PRACY

Należy ci się wynagrodzenie za wszystkie godziny, które przepracowałeś/aś. W czas pracy wlicza się:

- czas dojazdu z biura pracodawcy do rzeczywistego miejsca pracy, jeśli musisz pojawić się w biurze zanim zostanie ci przydzielona lokalizacja;
- zakładanie jak i zdejmowanie wymaganego sprzętu ochronnego (tak zwane *donning and doffing*);
- przerwy poniżej 15 minut, jeśli twój pracodawca zgodził się na takową przerwę;
- szkolenia.

Stawka minimalna

Zgodnie z prawem stanowym od 1-go lipca 2010r minimalna stawka w stanie Illinois wynosi 8.25 dolarów w za godzinę. Od 24 lipca 2009 roku federalna stawka minimalna wynosi 7.25 dolarów godzinę. Pracodawcy w stanie Illinois muszą przestrzegać prawa stanowego i płacić minimalną stawkę regulowaną przez prawo stanowe. Twój pracodawca jest zobowiązany wywiesić plakaty dotyczące obecnej stawki minimalnej.

Prawo do stawki minimalnej ma pewne wyjątki. Niektórzy pracodawcy mogą płacić mniejszą stawkę niż stawka minimalna:

- pracownicy powyżej 18-go roku życia mogą otrzymywać o 50 centów mniej na godzinę niż stawka minimalna przez pierwszych 90 kalendarzowych dni pracy;
- pracownicy poniżej 18-go roku życia mogą otrzymywać 50 centów mniej na godzinę niż stawka minimalna;
- pracownicy, którzy otrzymują napiwki mogą otrzymywać podstawową stawkę 4.95 dolarów na godzinę (od 1 lipca 2010). Jednak stawka ta, łącznie z napiwkami, musi wynosić co najmniej tyle, co stanowa stawka minimalna. W przeciwnym razie pracodawca musi wyrównać różnicę podwyższając podstawową stawkę do stawki minimalnej;
- niektórzy pracownicy zatrudnieni w rolnictwie;
- pracownicy zatrudnieni prywatnie do prac domowych (pracujący i zamieszkali w domu prywatnym pracodawcy);

- niektórzy sprzedawcy otrzymujący prowizję;
- niektórzy pracownicy organizacji religijnych;
- niektórzy studenci uniwersytetów stanowych w Illinois;
- niektórzy kierowcy ciężarówek.

Wynagrodzenie za nadgodziny

Większości pracownikom którzy są opłacani za godzinę i nie są zatrudnieni w rolnictwie a pracują więcej niż 40 godzin tygodniowo, przysługuje zapłata za nadgodziny. Stawka za nadgodziny wynosi półtorej stawki godzinowej. Przykładowo, pracownik zarabiający 8.25 dolarów na godzinę, powinien zarobić 12.37 dolarów za każdą godzinę powyżej 40 godzin w tygodniu. Pracownicy, którzy otrzymują pensję i nie są wykluczeni z uprawnienia do nadgodzin, również są objęci tym prawem.

Prawo do nadgodzin ma również pewne wyjątki:

- **Szpitala, domy starców i miejscowe ośrodki zdrowia** mogą płacić za nadgodziny jeśli przepracowałaś/eś więcej niż osiem godzin w jednym dniu oraz powyżej 80 godzin w czasie czternastu dni. Innymi słowy, jeśli pracujesz w takiej instytucji, twój pracodawca nie musi płacić ci nadgodzin chyba, że przepracowałaś/eś więcej niż 80 godzin w ciągu 2 tygodni i pracowałaś/eś więcej niż 8 godzin dziennie.
- **Pracownicy stanowego i lokalnego rządu** mogą otrzymać tzw. „rekompensatę czasową” zamiast opłaty za nadgodziny, czyli 1.5 godziny wolnego, płatnego czasu od pracy za każdą przepracowaną godzinę powyżej 40 godzin w tygodniu.
- **Pracownicy stanowych i lokalnych instytucji porządku publicznego i straży pożarnej** mogą mieć naliczane nadgodziny w oparciu o okres pracy od siedmiu do dwudziestu ośmiu dni zamiast tradycyjnego czterdziestogodzinnego tygodnia.

Pracodawca zatrudniający mniej niż 4 pracowników w stanie Illinois nie są zobowiązani do płacenia za nadgodziny.

Wielu innych pracowników nie jest objętych federalnymi przepisami prawa do zapłaty za nadgodziny. Należą do nich:

- pracownicy, którzy są zatrudnieni na stanowiskach wykonawczych (mogą zatrudniać i zwalniać pracowników), administracyjnych, twórczych i specjalistycznych;

- pracownicy branży informatycznej;
- pracownicy otrzymujący prowizję;
- pracownicy zatrudnieni w gospodarstwach rolnych i inne osoby zatrudnione w rolnictwie;
- sprzedawcy samochodów;
- kierowcy ciężarówek;
- osoby, które pracują przy załadunku ciężarówek;
- niezależni wykonawcy.

Pracownik, a niezależny wykonawca

Ogólnie mówiąc, prawo pracy chroni pracowników a nie wykonawców niezależnych. **Niemniej jednak, wiele razy pracownicy są niepoprawnie zakwalifikowani przez pracodawców jako wykonawcy niezależni, gdy powinni być traktowani jako pracownicy.** Pracodawcy klasyfikują pracowników jako wykonawców niezależnych w celu uniknięcia płacenia podatków, wynagrodzeń pracowniczych i innych świadczeń. Poniżej wymienione są niektóre różnice między pracownikiem a niezależnym wykonawcą:

Pracownik	Wykonawca niezależny
przeważnie wynagrodzenie naliczane jest za godzinę	opłacony/a jest za wykonaną pracą lub zlecenie
wykonywana praca nie wymaga specjalnych kwalifikacji	wykonywana praca wymaga specyficznych umiejętności i znajomości rzemiosła
pracodawca zapewnia odpowiednie narzędzia i wyposażenie	posiada odpowiedni sprzęt potrzebny do wykonania pracy
pracodawca ustala godziny pracy	sam ustala swoje godziny pracy

<p>ma potrącane podatki od wynagrodzenia (włącznie z Social Security, Medicare oraz stanowy i federalny podatek dochodowy)</p>	<p>podatki nie są odtrącane od wynagrodzenia, albo osobie płaci się gotówką</p>
--	---

Jeśli nie jesteś pewien czy jesteś zakwalifikowany jako pracownik czy niezależny wykonawcą, a twój pracodawca ewidentnie łamie prawo powinieneś porozmawiać z prawnikiem albo z centrum pracowniczym, aby dowiedzieć się o możliwościach ochrony swoich praw. W stanie Illinois pracownicy zatrudnieni przy pracach budowlanych są chronieni ustawą dotyczącą poprawnej klasyfikacji pracowników (patrz poniżej).

Ustawa dotycząca klasyfikacji pracowników budowlanych (Employee Classification Act)

Z dniem 1-go stycznia 2008 roku, jeśli pracujesz na budowie w stanie Illinois MUSISZ być zakwalifikowany/a jako pracownik, chyba że (spełnione muszą być wszystkie trzy warunki):

- sam/a decydujesz jaką pracę przyjąć i jak ją wykonać;
- firma kontraktorska, która dała ci zlecenie nie zajmuje się wykonywaniem pracy, jaka została ci zlecona;
- posiadasz własną firmę, która niezależna jest od firmy zlecającej ci pracę.

Praca na budowie obejmuje każdą pracę związaną z transportem materiałów budowlanych lub remontem, poprawkami, naprawami, renowacjami lub dodatkami do dróg, autostrad, mostów, parkingów przy budynkach i nieruchomościach w następujących rejonach:

- prywatne i publiczne budowy;
- drogi, mosty, przejazdy kolejowe, kanalizacje, wykopaliska archeologiczne, prace wodne;
- budynki handlowe i mieszkalne;
- projektowanie, malowanie i dekorowanie;
- konserwacja, renowacja i naprawy;
- przewóz narzędzi i materiałów budowlanych do lub z miejsca pracy.

Każdy kontaktor, który zatrudnia co najmniej jedną osobę, która nie jest pracownikiem, musi rozwiesić ogłoszenia o wymaganiach poprawnej klasyfikacji w języku angielskim, hiszpańskim i polskim na każdej budowie i w biurze.

Każdy może wnieść skargę do Departamentu Pracy przeciwko pracodawcy, który niepoprawnie kwalifikuje pracowników. Departament może przysłać śledczych w celu przeprowadzenia inspekcji miejsca budowy. **Stosowanie wszelkich środków odwetowych wobec pracownika, który złożył skargę albo zeznaje w śledztwie dotyczącym naruszenia w/w ustawy jest niezgodne z prawem i karalne.**

Departament Pracy może zarządzić kary w wysokości do 1,500 dolarów (za jeden dzień, za jednego pracownika) za naruszenie prawa i do 2,500 dolarów za każde kolejne wykroczenie w ciągu pięciu lat. Dodatkowo, każde powtórne naruszenie prawa w ciągu kolejnych pięciu lat spotka się z zakazem przyjmowania kontraktów na cztery lata.

Każdy kontaktor, który świadomie narusza akt albo stwarza trudności w egzekucji tego prawa, może być obciążony podwójnymi karami i dodatkowym odszkodowaniem dla pracowników. **ŻĄDANIE KONTRAKTORÓW, ABY ICH PRACOWNICY ZAŁOŻYLI WŁASNE FIRMY I WYKUPILI UBEZPIECZENIE OD WYPADKÓW JEST NIEZGODNE Z PRAWEM I JEST PODSTAWĄ DO NAŁOŻENIA WYSOKICH KAR NA FIRME, KTÓRA W TEN SPOSÓB POSTĘPUJE.**

Potrącenia z płacy

Pracodawca nie może dokonywać potrąceń od twojego wynagrodzenia, chyba że się na to pisemnie zgodzisz. Wyjątki obejmują podatki dochodowe oraz Social Security (FICA).

Departament Pracy utrzymuje przepis, że nielegalne jest pobieranie opłat za sprzęt ochronny, który wymagany jest do wykonywania pracy. Na przykład, twój pracodawca musi zapłacić za twoje rękawice, okulary ochronne, uniformy albo jakikolwiek sprzęt potrzebny do bezpiecznego wykonywania pracy.

Nieprawidłowości w płatnościach

Niekiedy pracownicy otrzymują wynagrodzenie gotówką w jednej dużej sumie, często z opóźnieniem. Zwykle praktyki takowe są zgodne z prawem, chyba że posiadasz kontrakt, który reguluje formę oraz czas płatności. Jeśli zdarzają ci się takie nieprawidłowości w płatnościach, upewnij się, że masz dokładny dane dotyczące:

- dni jakie przepracowałeś/aś;

- ilość godzin przepracowanych w każdym dniu;
- dat i wysokości płatności;
- sposobu płatności wynagrodzenia - gotówką czy czekiem;
- ilości wcześniejszych wypłat.

Dokładne informacje pozwolą ci upewnić się czy otrzymałeś wypłatę za każdą godzinę którą przepracowałeś/aś, jak również za należne nadgodziny.

Pamiętaj! Zalecane jest prowadzenie szczegółowych notatek. Zapisz imię i nazwisko pracodawcy i przełożonego, nazwę firmy, adres i numer telefonu do firmy, numery rejestracyjne pojazdów (jeśli pracujesz dla osób lub firmy, która nie ma oficjalnego biura), itd. Powinieneś/ powinnaś także zachowywać odcinki wypłat, zapisywać przepracowane godziny i prowadzić harmonogram pracy. Tego rodzaju informacje mogą być potrzebne, aby wnieść skargę przeciwko twojemu pracodawcy jeśli winny/a jest ci pieniądze.

Niewypłacanie pieniędzy (kradzież zarobków)

Niewypłacanie wynagrodzeń jest niezgodne z prawem. Jeśli pracodawca odmawia ci wypłacenia należnych zarobków, popełnia wykroczenie i może zostać obciążony karami pieniężnymi i/lub podlegać innym karom przewidzianym przez Federalny lub Stanowy Departament Pracy.

Pracodawca zobowiązany jest zapłacić ci za każdą przepracowaną godzinę, jak również za nadgodziny. Posiadasz ustawowe prawo do otrzymania zapłaty, niezależnie od twojego statusu imigracyjnego.

Pracodawca jest również zobowiązany do zapłaty (łącznie z wypłatą ostatniego czeku, jeśli twoje zatrudnienie się zakończyło) w określonym czasie, w zależności od tego na jaką częstotliwość wypłat się zgodziłeś/aś (nie dotyczy to pracowników stanowych lub federalnych). Oznacza to, że twój pracodawca ma obowiązek zapłaty należnego ci wynagrodzenia w terminie normalnej wypłaty.

Ustawa o równości płac (Equal Pay Act)

Rozdział VII Ustawy o Prawach Obywatelskich mówi, że w firmach zatrudniających co najmniej 15 pracowników nielegalne jest :

- płacenie kobietom mniej niż mężczyznom, jeśli są zatrudnione na tym samym stanowisku co mężczyźni i pracują dla tego samego pracodawcy;
- oferowanie (do)szkoleń jedynie mężczyznom, z pominięciem kobiet;
- odmowa promowania kobiet na wyższe stanowiska;
- ustanowienie niższej płacy za tzw. "kobiece prace" w odróżnieniu od "prac męskich", jeśli wymagają one podobnych kwalifikacji, wysiłku, odpowiedzialności oraz warunków zatrudnienia.

Chicagowski regulamin płac (*Chicago Living Wage Ordinance*)

Ustawa *Chicago Living Wage Ordinance* ustala z dniem 1go lipca 2010 roku, że wszyscy pracodawcy z kontraktami dla miasta Chicago muszą płacić minimalną stawkę godzinową w wysokości 11.03 dolarów. Stawka ta jest odpowiednio dostosowywana corocznie w lipcu i jest wymagana dla następujących pracowników:

- urzędników miejskich;
- pracowników zakładów karnych;
- kasjerów;
- robotników dziennych;
- operatorów wind;
- opiekunów zdrowotnych i domowych;
- pracowników na parkingach;
- ochroniarzy.

Przepisy te nie mają zastosowania w firmach zatrudniających mniej niż 25 pracowników i pracowników niepełnoetatowych. Przepisy te dotyczą osób zatrudnionych przez kontraktorów lub podwykonawców, którzy zawarli kontrakty z miastem Chicago. Prywatni pracodawcy, kontraktorzy czy podwykonawcy nie posiadający kontraktów z miastem Chicago nie podlegają tym regulacjom.

Jeśli kontraktor jest zobowiązany do płacenia dominującej stawki (*prevailing wage*), która wynosi więcej niż minimalna płaca dla pracowników miasta Chicago, wtedy wymagana jest wyższa stawka.

Prawo wyższych stawek w odniesieniu do konkretnych projektów budowlanych finansowanych przez rząd (Prevailing Wage Laws)

Ustawa *Davis-Bacon* stanowi, iż pracownicy zatrudnieni na rządowych projektach publicznych przewyższających 2,000 dolarów nie mogą mieć płaconych mniejszych stawek niż lokalne stawki obowiązujące na podobnych projektach w tym okręgu. Stawki te są określane przez Sekretarza Pracy.

Ustawa *Illinois Prevailing Wage Act* wymaga, aby pracownicy na publicznych pracach budowlanych dostawali odpowiednie wynagrodzenia i świadczenia oparte na stawkach „prevailing wage” za podobną pracę wykonywaną w tym samym powiecie. Na przykład, w lutym 2009 stawka dla pracowników powiatu Cook wahała się od 24.30 dolarów dla pracownika bezpieczeństwa autostrad do 47.25 dolarów dla inżyniera. **Pracodawcy są zobowiązani do wywieszenia obowiązujących stawek na terenie gdzie wykonuje się pracę.**

Przykłady naruszania prawa stawek „prevailing wage”:

- nieprawidłowe zakwalifikowanie pracownika na inne stanowisko, w celu płacenia niższej stawki;
- naliczenie mniejszej niż rzeczywista ilości przepracowanych godzin;
- zatrudnianie pracowników, w celu zaniżenia ogólnych kosztów robocizny, do pracy na prywatnych kontraktach za niższą stawkę, podczas gdy ci sami pracownicy pracują na publicznych projektach gdzie powinni mieć płacone wyższe stawki;
- unikanie płacenia nadgodzin poprzez zmuszanie pracowników, by wpisywali każdą godzinę powyżej 40stej w tygodniu na kolejny tydzień lub na następny okres płatniczy.

Illinois Procurement Code wymaga również, aby pracownicy pracujący w usługach na stanowych kontraktach zarabiali wyższą stawkę. Dotyczy to dozorców, osób zajmujących się czyszczeniem okien, pracowników pracujących przy żywieniu i ochroniarzy.

Źródło: *Adaptacja aktu Prokuratury Stanowej "Prevailing Wage Act"*
<http://illinoisattorneygeneral.gov/consumers/Prevailing Wage Act.pdf>

Podwyżki, bonusy i obniżki płac

Płacenie powyżej minimalnej stawki nie jest wymagane przez prawo. Podwyżki i bonusy (na przykład za pracę w weekendy lub święta) są zwykle przedmiotem umowy między pracownikiem/pracownikami i pracodawcą. Obniżenie stawki godzinowej jest legalne, jeśli płacona jest co najmniej stawka minimalna.

Prawo nie wymaga dodatkowych płac za pracę w weekendy czy noce. Bonusy za weekendy lub noce są przedmiotem umowy między pracownikiem i pracodawcą. Jednak *Fair Labor Standards Act* wymaga, aby wszystkim pracownikom (oprócz wcześniej wymienionych wyjątków) płacono półtorej stawki za każdą przepracowaną godzinę powyżej 40stu godzin tygodniowo.

Nie ma wymagań prawnych dotyczących wypłacania odprawy; jest to kwestia umowy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą.

Wynagrodzenia, podwyżki, bonusy i odprawy są kwestiami, które zwykle negocjowane są w kontraktach związkowych. Kontrakt związkowy jest dokumentem wiążącym prawnie.

Przerwy i posiłki

Jeśli pracujesz 7.5 godzin lub więcej dziennie w stanie Illinois jesteś uprawniony do 20 minut przerwy na posiłek. Przerwa na posiłek jest niepłatna i powinna mieć miejsce podczas pierwszych pięciu godzinach pracy. Jeśli pracujesz 15 godzin lub dłużej, jesteś uprawniony/a do dwóch oddzielnych przerw na posiłek.

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi przerwy na skorzystanie z toalety za każdym razem, kiedy pracownik potrzebuje takowej przerwy. Pracodawca może wymagać abyś dostosował/a się do określonej procedury sygnalizującej potrzebę, tak aby inna osoba mogła cię zastąpić. Zamykanie łazienek, niezapewnianie odpowiedniej ilości toalet lub utrudnianie dostępu do ubikacji jest pogwałceniem federalnych standardów sanitarnych.

Wakacje, zwolnienia lekarskie i czas wolny od pracy

Prawo **nie wymaga** od pracodawcy zapewnienia płatnych bądź bezpłatnych **wakacji, płatnych dni chorobowych, lub płatnych świąt**. Jeśli jednak wakacje są zapewnione przez kontrakt związkowy lub wewnętrzną politykę firmy, wtedy jesteś uprawniony/a do tych dni wolnych. Reguły zakładu pracy nie muszą być konieczne ujęte w formie pisemnej.

Pracodawca **może wymagać** od ciebie **pracy w wymiarze większym niż 40 godzin**, ale musisz otrzymywać nadgodziny. Sprawdź na stronie 12 czy należą ci się nadgodziny.

Prawo Illinois (Ustawa Jednego Dnia Wolnego na Siedem, *One Day Rest in Seven Act*) wymaga od pracodawców zapewnienia pracownikom pełnoetatowym i zatrudnionym na godziny przynajmniej **jednej doby wolnego raz na tydzień**. Pracownicy niepełnoetatowi, osoby zatrudnione w rolnictwie oraz osoby, które otrzymują pensje nie są objęte przez to prawo.

Wakacje, dni chorobowe i święta są zwykle negocjowane w kontrakcie związkowym. Kontrakt związkowy jest prawnie obowiązującym dokumentem.

Ustawa o dniach wolnych z powodów rodzinnych i zdrowotnych (FMLA)

Ustawa ta zezwala pracownikom **dwunastotygodniowy urlop bezpłatny** z następujących powodów:

- poród i opieka nad noworodkiem;
- adopcja lub przyjęcie dziecka do rodziny zastępczej i związana z tym opieka;
- konieczność opieki nad poważnie chorym członkiem najbliższej rodziny (małżonek, dziecko, rodzice – ale nie ciocia czy teść);
- niezdolność do pracy z powodu poważnych problemów zdrowotnych;

Aby kwalifikować się do otrzymania bezpłatnego urlopu zgodnie z powyższym rozporządzeniem musisz:

- pracować dla swojego pracodawcy co najmniej 12 miesięcy i 1250 godzin w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy (około 25 godzin tygodniowo); oraz
- pracować dla firmy, która zatrudnia co najmniej 50 pracowników w odległości 75 mil od twojego miejsca pracy. Na przykład jeśli pracujesz w zakładzie, który zatrudnia 10 pracowników, ale 5 mil dalej jest oddział firmy, gdzie pracuje 40 osób, przysługuje ci prawo do bezpłatnego urlopu zgodnie z rozporządzeniem FMLA.

Zgodnie z prawem przysługuje ci maksymalnie 12 tygodni bezpłatnego urlopu, jeśli spełniasz wyżej wymienione warunki. Prawo nie wymaga zapłaty za te dni wolne, jakkolwiek niektóre firmy posiadają przepisy wewnętrzne które upoważniają pracownika do otrzymania zapłaty za ten czas.

Pracodawca może wymagać, abyś w pierwszej kolejności wykorzystał płatne dni chorobowe lub wakacje, jeśli należą ci się na mocy kontraktu. Pracodawca musi cię

poinformować kiedy zaczynają się dni wolne przysługujące ci zgodnie z powyższym zarządzeniem FMLA .

Nie musisz wykorzystać 12 tygodni urlopu za jednym razem.

Pracodawcy mogą wybrać jedną z czterech opcji określających 12-miesięczny okres uprawniający do wykorzystania dni wolnych z tytułu FMLA:

1. rok kalendarzowy;
2. jakikolwiek okres 12-miesięczny, np. rok fiskalny, lub rok od daty przyjęcia pracownika do pracy;
3. 12-miesięczny okres od daty pierwszego wykorzystanego urlopu FMLA;
4. 12-miesięczny okres poprzedzający FMLA;

Podczas urlopu FMLA pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia ubezpieczenia medycznego na takich samych warunkach , na jakich otrzymywałeś/aś je wcześniej.

W chwili powrotu do pracy przysługuje ci to samo lub równorzędne stanowisko z zachowaniem takiej samej płacy i świadczeń.

W wypadku kłopotów zdrowotnych możesz również skorzystać ze:

- **zwolnienia okresowego**, które polega na tym, że bierzesz wolne w pewnych odstępach czasu. Takie zwolnienie możesz wykorzystać na wizyty lekarskie.

- **zwolnienia częściowego**, które polega na tym, że zostaje zredukowana ilość twoich godzin pracy. Takie zwolnienie jest przydatne, gdy musisz się poddać zabiegom rehabilitacyjnym.

W jaki sposób ubiegać się o zwolnienie z powodów zdrowotnych lub rodzinnych:

- jeśli pracodawca wymaga pisemnego podania o urlop, złóż je najwcześniej jak to możliwe - najlepiej 30 dni przed planowanym urlopem. Pamiętaj, aby powiadomić pracodawcę o tym, że bierzesz urlop z powodu problemów zdrowotnych. Zatrzymaj dla siebie kopię podania;
- pracodawca jest zobowiązany do podania ci na piśmie jakie są twoje prawa i obowiązki w czasie urlopu. Zatrzymaj kopię tego pisma dla siebie;

- zachowaj kopie wszelkich kart medycznych dotyczących przebiegu twojego leczenia;
- zatrzymaj wszystkie kopie dokumentów, które przedstawiłeś lub otrzymałeś od swojego pracodawcy;
- upewnij się, że twój pracodawca zna prawo. Jeśli pracodawca odrzuci twoje podanie o zwolnienie lekarskie, powiadom go, jakie masz prawa. Pracodawca może nie znać ustawy o zwolnieniach z powodów zdrowotnych i rodzinnych;
- dowiedz się więcej. Zadzwoń do Federalnego Departamentu Pracy, prawnika lub Instytutu Kobiet Pracujących (*Women Employed Institute*) po więcej informacji. (zobacz również na str.63 „Urzędy rządowe odpowiedzialne za egzekwowanie praw pracowniczych”).

Źródło: zaadaptowane z Instytutu Kobiet Pracujących i dokumentów Federalnego Departamentu Pracy.

Co robić kiedy pracodawca nie przestrzega prawa dotyczącego wynagrodzenia.

1. **Zbierz jak najwięcej informacji dotyczących twojego pracodawcy:** imię, nazwisko, adres, numer telefonu firmy, lub numery rejestracyjne samochodu, itp jeśli nie możesz zdobyć innych informacji.
2. **Zdobądź informacje dotyczące miejsca pracy,** np. liczba pracowników w zakładzie pracy; ilość osób, którym nie wypłacono wynagrodzenia; jeśli jesteś członkiem związku zawodowego, nazwisko i kontakt do twojego reprezentanta związkowego, itp. Porozmawiaj z innymi pracownikami, którym możesz zaufać i dowiedzieć się czy i im także nie wypłacono pieniędzy. Jeśli tobie nie wypłacono należnego wynagrodzenia, jest prawdopodobne, iż w podobnej sytuacji znajdują się inni. Działania w grupie (nawet jeśli niektórzy z pracowników nie są już zatrudnieni) są bardziej skuteczne ponieważ każda osoba w grupie może służyć za świadka pogwałcenia twoich praw.
3. **Zbieraj dowody na to, że nie zapłacono ci wynagrodzenia** za pracę, włączając w to kopie czeków, odcinki wypłat, karty czasowe, zeznania świadków, itd. Jeśli nie posiadasz dowodów pisemnych, spróbuj znaleźć kogoś, kto pracował z tobą i będzie mógł poświadczyć, że pracowałeś w tej firmie i nie otrzymałeś/aś prawidłowo wynagradzany. Możesz również ręcznie zapisywać swoje godziny pracy.

Kiedy zbierzesz wszystkie potrzebne informacje możesz podjąć następujące kroki:

- Jeśli jesteś członkiem związku zawodowego, *porozmawiaj z przedstawicielem swojego związku*. Twój związek zawodowy ma grupową umowę z pracodawcą, w związku z czym ma wpływ na pracodawcę. Związek zawodowy powinien ci pomóc w rozmowach z pracodawcą i stosunkowo szybko rozwiązać problem.
- *Skontaktuj się bezpośrednio z pracodawcą na temat niewypłaconych pieniędzy*. Pracodawca jest świadomy, że nie wypłacanie pieniędzy lub nadgodzin jest niezgodne z prawem. Wskazane jest, aby przy rozmowie z pracodawcą obecny był świadek - zaufana osoba, która wesprze cię i ewentualnie poświadczy przebieg rozmowy.
- *Złóż skargę do Stanowego lub Federalnego Departamentu Pracy (Federal lub State Department of Labor)*. (po informacje kontaktowe do urzędów rządowych odpowiedzialne za egzekwowanie praw pracowniczych przejdź do str. 63). Każdy, niezależnie od statusu imigracyjnego, może złożyć skargę do w/w instytucji rządowych. Ta opcja jest stosunkowo łatwa do wykonania, ale bądź świadomy/a, że taki proces może trwać ponad rok i nie gwarantuje sukcesu. Upewnij się, że Departament Pracy posiada twój aktualny adres i inne informacje kontaktowe. Powiadom Departament o jakichkolwiek zmianach (nawet adresu). Jeśli agencja ta nie będzie się w stanie z tobą skontaktować, twoja skarga może zostać odrzucona.
- *Złóż prywatny pozew sądowy przeciwko pracodawcy*. W sytuacji nie wypłacenia pieniędzy prawnik może okazać się bardzo przydatny. Jednak bądź świadomy, że to może być usługa płatna (sprawdź „*Porady odnośnie wynajęcia i opłacania prawnika*,” str. 59). Proces sądowy może trwać ponad rok i nie ma gwarancji sukcesu. Często zdarza się, że tygodniami nie ma żadnych nowych informacji od prawnika. Pamiętaj, że jeśli masz jakiegokolwiek pytania lub zastrzeżenia, odpowiedzialny/a jest za skontaktowanie się z prawnikiem. Ogólnie rzecz biorąc, twój status imigracyjny nie ma znaczenia w procesach o nie wypłacanie pieniędzy.
- *Skontaktuj się z Centrum Pracowników ARISE Chicago*, aby dowiedzieć się więcej na temat praw pracowniczych, możliwościach rozwiązania problemu i wpływie, jaki twoja walka może mieć na sytuację innych pracowników (w celu uzyskania informacji sprawdź na str. 71: *Koalicja Organizacji Pracowniczych Stanu Illinois*).

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Odszkodowania pracownicze (*Workers' Compensation, Workman's Comp*)

Zgodnie z prawem odszkodowań stanu Illinois, pracownikom, którzy ulegli wypadkowi lub rozchorowali się w wyniku wykonywanej pracy, powinno zwrócić się koszty opieki medycznej i rehabilitacji. Mogą oni również otrzymać cotygodniową wypłatę od pracodawcy, aby częściowo pokryć stracone zarobki.

Rodzaje odszkodowań pracowniczych:

- Tymczasowa całkowita niezdolność do pracy (TTD: *Temporary Total Disability*). Jeśli twoja choroba lub wypadek uniemożliwi ci pracę przez więcej niż trzy dni, jesteś upoważniona/y do otrzymania odszkodowania TTD. Wynosi ono dwie trzecie twojego dotychczasowego wynagrodzenia brutto, bez nadgodzin. Przepisy regulują minimalną i maksymalną wysokość tego odszkodowania.
- Stać niezdolność do pracy. Jeśli choroba lub wypadek spowodowały stałą niezdolność do pracy, jesteś upoważniony do dodatkowego odszkodowania zależnego od rodzaju uszkodzenia. Jeśli nie jesteś w stanie powrócić do wcześniej wykonywanego zawodu, możesz również być upoważniony/a do zabiegów rehabilitacyjnych lub szkolenia zawodowego.
- Śmierć. Jeśli wypadek w miejscu pracy spowoduje twoją śmierć, twój/twoja współmałżonek/ka i dzieci są upoważnione do odszkodowania.

Stosowanie represji, zwalnianie lub szykanowanie pracowników, którzy składają wnioski o odszkodowanie, jest nielegalne. Wszyscy pracownicy, niezależnie od statusu imigracyjnego, mają prawo do odszkodowania z powodu choroby lub wypadku związanego z pracą.

Co robić w razie wypadku w pracy

Natychmiast poszukaj pomocy lekarskiej. Nawet drobne uszkodzenie ciała może okazać się poważnym problemem medycznym. Możesz skorzystać z pomocy dwóch lekarzy oraz specjalistów do których lekarz cię skieruje. Podaj pracodawcy na piśmie dane wybranego przez siebie lekarza bądź szpitala. Nie musisz skorzystać z lekarza wybranego przez twojego pracodawcę. W razie poważnych lub zagrażających życiu uszkodzeń (np. zranienia głowy, krwotoku, złamania kości, oparzenia trzeciego stopnia, zatrucia chemicznego), udaj się na ostry dyżur do najbliższego szpitala bądź, jeśli to konieczne, wezwij karetkę pogotowia. W razie

mniej poważnych uszkodzeń ciała, poszukaj szpitala bądź kliniki z oddziałem do spraw wypadków przy pracy (Occupational Medicine Department).

Opowiedz lekarzowi dokładnie jak doszło do wypadku. Jeśli zaleci on ograniczenia w wykonywaniu pracy, poproś o listę tych zaleceń na piśmie.

Zanotuj wszelkie szczegóły dotyczące wypadku i wszelkich okoliczności z nim związanych, np. mokra podłoga, która przyczyniła się do upadku.

Jak najszybciej powiadom pracodawcę o tym, że uległeś wypadkowi i poinformuj pracodawcę, jakiego lekarza czy szpital wybrałeś/aś. Jeśli nie zrobisz tego w ciągu 45 dni, możesz stracić prawo do odszkodowania. Ponieważ pracodawca może zakwestionować twoje prawo do odszkodowania, dokładnie opisz wszystkie okoliczności wypadku. Mimo tego, że nie musisz skorzystać z opieki lekarskiej wybranej przez pracodawcę, może on/a zażądać abyś udał/a się do wybranej przez niego/nią placówki opieki medycznej aby zweryfikować opinię twojego lekarza.

Przedstaw pracodawcy wykaz wszelkich kosztów opieki medycznej i poinformuj o wysokości utraconych zarobków (za okres niezdolności do pracy związanej z wypadkiem należą ci się 2/3 twojej dotychczasowej płacy). Pracodawca może mieć specjalne procedury postępowania w razie wypadku przy pracy. Zatrzymaj dla siebie kopie wszelkiej dokumentacji związanej z wypadkiem.

Jeśli potrzebujesz pomocy w uzyskaniu odszkodowania możesz wybrać jedną z poniższych opcji:

- **Skontaktuj się z prawnikiem specjalizującym się w odszkodowaniach** jeśli pracodawca nie uzna twojego prawa do rekompensaty, konieczne jest przejście na rentę wypadkową lub ubiegasz się o rekompensatę za śmierć małżonka/i lub rodzica. (sprawdź „Porady odnośnie wynajęcia i opłacania prawnik,” str. 59).
- **Skontaktuj się z Komisją Odszkodowań Pracowniczych Stanu Illinois** (*Illinois Workers' Compensation Commission*) w celu złożenia wniosku o odszkodowanie (sprawdź „Urzędy rządowe odpowiedzialne za egzekwowanie praw pracowniczych,” str. 63).
- **Skontaktuj się z Centrum Pracowników ARISE Chicago**, aby dowiedzieć się więcej na temat praw pracowniczych, możliwościach rozwiązania problemu i wpływie, jaki twoja walka może wywrzeć na sytuację innych pracowników (sprawdź na str. 71 „Koalicja organizacji pracowniczych w stanie Illinois” w celu uzyskania dodatkowych informacji).

Przepisy BHP w miejscu pracy

OSHA: Occupational Safety and Health Act, ustawa z roku 1970 gwarantuje prawo do bezpiecznych i zdrowych warunków pracy.

Masz prawo do:

- przeszkolenia wymaganego do bezpiecznego wykonywania pracy;
- odpowiedniego sprzętu ochronnego (w większości przypadków sprzęt ten musi być zapewniony przez pracodawcę. Koszt wyposażenia ochronnego nie może być potrącany z twojej wypłaty);
- zapoznania się z właściwościami i rodzajem środków chemicznych i innych szkodliwych materiałów używanych w miejscu pracy;
- sugerowania usprawnień mających na celu polepszenie bezpieczeństwa pracy;
- poprawy niebezpiecznych lub szkodliwych warunków pracy;
- złożenia skargi do Urzędu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (OSHA);
- złożenia skargi indywidualnie bądź poprzez prawnika bez informowania o tym pracodawcy;
- jeśli przepisy OSHA (BHP) są łamane żądania przeprowadzenia inspekcji publicznej w miejscu pracy.

Nie możesz być zwolniony/a lub szykanowany/a w miejscu pracy w związku z tym, że złożyłaś/eś skargę.

Typowe przykłady łamania praw BHP (OSHA)

Szkodliwe chemikalia

Pracodawca jest zobowiązany do poinformowania i przeszkolenia pracowników na temat środków chemicznych z którymi zatrudnieni mają do czynienia. Pracodawca ma obowiązek:

- prowadzić inwentarz wszystkich chemikaliów używanych w miejscu pracy;

- sprawdzić materiały szkodliwe pod kątem rakotwórczym, powodującym bezpłodność , wady urodzenia;
- opracować Pisemny Program Postępowania, który informuje gdzie i w jaki sposób uzyskać informacje na temat używanych w miejscu pracy chemikaliów;
- oznakować pojemniki zawierające chemikalia nazwą producenta, produktu i ostrzeżeniem o jego szkodliwości;
- dostarczyć informacje na temat szkodliwości, fizycznych i chemicznych właściwości, obchodzenia się i przechowywania szkodliwych chemikaliów oraz wymogów używania sprzętu ochronnego (*Material Safety Data Sheets*); oraz
- przeszkolić pracowników na temat skutków pracy z chemikaliami, obchodzenia się z nimi, oraz ich przechowywania i bezpiecznego transportu.

Spis chemikaliów i informacje na temat ich szkodliwości (*Material Safety Data Sheets*) muszą być dostępne dla wszystkich pracowników, na wszystkich zmianach. Jeśli nie jesteś pewien/pewna jak postępować z chemikaliami lub nie wiesz jak bardzo są one szkodliwe, sprawdź to w w/w dokumentach.

Jeśli nie masz dostępu do takich informacji, zażądaj ich pisemnie, lub powiadom urząd BHP (OSHA) zanim zaczniesz używać chemikaliów. Szczególnie ważne jest, aby informacje zawsze były dostępne, gdy nowy środek chemiczny jest wprowadzany do użycia, lub następuje zmiana sposobu jego użycia. Od czasu twojego żądania dostępu do informacji pracodawca ma 15 dni na odpowiednie oznakowanie produktu i zapewnienie informacji na jego temat. Jeśli pracodawca tego nie robi, skontaktuj się z urzędem BHP, związkiem zawodowym, lub prawnikiem.

Wszyscy pracownicy mają prawo do dostępu do informacji na temat szkodliwych substancji używanych w miejscu pracy.

Źródło: OSHA - standardy postępowania z niebezpiecznymi środkami -29 CFR 1910.1020

Naruszenia kodu higieny i bezpieczeństwa

Niektóre najczęstsze wykroczenia przeciwko zdrowiu i bezpieczeństwu:

- brak odpowiedniego wyposażenia dla pracowników budowlanych pracujących na wysokościach powyżej 10 stóp (ok. 3 metrów);
- nieodpowiednie wyłączanie zasilania powodujące nagły przypyływ prądu;

- brak odpowiedniego szkolenia;
- brak odpowiednich respiratorów;
- brak zabezpieczeń przy ruchomych częściach maszyn;
- brak sprzętu ochraniającego twarz i oczy;

Źródło: OSHA i Rada Bezpieczeństwa Narodowego

Kontuzje związane z wykonywaniem tych samych ruchów

Pracownicy, których praca wymaga powtarzających się ruchów ryzykują uszkodzenia wynikłe z ciągłego wykonywania tej samej czynności. Nienaturalne bądź wyężone pozycje, wibracje, i niskie temperatury zwiększają ryzyko tych uszkodzeń. Wielu operatorów taśm produkcyjnych doznaje tego typu kontuzji.

Syndrom kanału nadgarstka (*Carpal Tunnel Syndrome*) jest poważnym i powszechnym schorzeniem związanym z powtarzaniem tych samych ruchów. Jeśli nie uzyskasz odpowiedniej pomocy lekarskiej, uszkodzenie to może być nieodwracalne. Spowodowane jest ono stałym zginaniem i skrętami nadgarstka, co powoduje stan zapalny ścięgien nadgarstka i nadmierny nacisk na nerw, powodując ból i brak czucia.

Istnieją też kontuzje innych części ciała związanych z ciągłym wykonywaniem tych samych ruchów, np. uszkodzenia szyi i ramion.

Objawy syndromu kanału nadgarstka :

- ból i/lub drętwienie rąk;
- mrowienie lub palący ból rąk i pierwszych trzech palców;
- drętwota i/lub ból rąk podczas snu; oraz
- osłabienie zdolności utrzymywania przedmiotów w rękach, upuszczanie przedmiotów.

Zasiłki dla niepełnosprawnych

Pracownicy, którzy są niezdolni do pracy w związku z chorobą lub wypadkiem przy pracy mogą kwalifikować się na zasiłek dla niepełnosprawnych.

Istnieją trzy rodzaje zasiłków dla niepełnosprawnych:

1) Renta inwalidzka (*Social Security Disability*); 2) zapomoga uzupełniająca (*Supplemental Security Income*); i 3) ubezpieczenie prywatne.

1) Renta inwalidzka (Social Security Disability)

Renta dla osób, które nie są zdolne do pracy przez rok, bądź dłużej z powodu inwalidztwa. Świadczenia te są kontynuowane do momentu, kiedy osoba jest zdolna podjąć pracę. Jeśli nie otrzymujesz odszkodowania pracowniczego i podlegasz poniższym kryteriom, możesz złożyć wniosek o rentę inwalidzką.

Kryteria: aby zakwalifikować się na rentę inwalidzką musisz:

- mieć wystarczająco długi staż pracy i wystarczającą ilość „kredytów Social Security” - zadzwoń do lokalnego biura Social Security żeby sprawdzić ilość swoich „kredytów”;
- mieć fizyczne lub umysłowe zaburzenia, które uniemożliwiają ci wykonywanie pracy za wystarczające wynagrodzenie przez co najmniej rok czasu (miesięczny zarobek w wysokości co najmniej 500 dolarów jest zwykle uznawany za wystarczający).
- być niezdolnym do pracy z powodu poważnej choroby, mogącej spowodować śmierć.

W większości przypadków świadczenia związane z niezdolnością do pracy zaczynają się od szóstego miesiąca inwalidztwa. Jeśli otrzymujesz odszkodowanie pracownicze z Worker's Comp, prawdopodobnie nie będziesz się kwalifikował do otrzymania renty wypłacanej przez Social Security.

W celu przyspieszenia podania o rentę inwalidzką Social Security przygotuj następujące dokumenty do złożenia razem z wnioskiem:

- akta medyczne od lekarzy, terapeutów, szpitali, klinik i urzędników zajmujących się twoją sprawą;
- wszystkie wyniki badań i testów laboratoryjnych;
- nazwiska , adresy , numery telefonów i faksów lekarzy, klinik i szpitali;
- nazwy wszystkich leków jakie zażywasz;
- listę miejsc pracy i zakres wykonywanych obowiązków przez ostatnie 15 lat.

2) Zapomoga uzupełniająca (Supplemental Security Income, SSI)

Zapomoga ta jest przeznaczona dla osób, które są niezdolne do pracy i nie posiadają innych źródeł dochodów. Inaczej niż w wypadku zasiłku chorobowego wypłacanego przez urząd Social Security, fundusze na wypłaty z tytułu SSI nie pochodzą ze składek osób pracujących. Program SSI opiera się na rządowych funduszach z Ministerstwa Skarbu i stworzony został jako źródło dochodu dla osób, które nigdy nie pracowały, np. dzieci lub tych którzy nie pracowali wystarczająco długo, by zakwalifikować się na rentę inwalidzką. Pracownicy, którzy ulegli wypadkowi przy pracy rzadko kiedy mają szansę na otrzymanie SSI. Jakkolwiek jeśli nie otrzymasz renty inwalidzkiej, powinieneś złożyć wniosek o SSI.

Aby zakwalifikować się do otrzymania zapomogi uzupełniającej SSI powinieneś/ powinnaś:

- zarabiać poniżej określonego limitu, który różni się w zależności od stanu, w którym mieszkasz. Zadzwoń do lokalnego biura Social Security, aby dowiedzieć się jaki limit obowiązuje w twoim stanie;
- posiadać majątek nie przekraczający 2,000 dolarów na osobę lub 3,000 dolarów na parę; oraz
- być obywatelem Stanów Zjednoczonych. Niektórzy udokumentowani imigranci także mogą otrzymać SSI. W celu sprawdzenia, czy przysługują ci te świadczenia, zadzwoń do lokalnego biura Social Security.

Większość warunków, które trzeba spełnić, aby zakwalifikować się do otrzymania renty inwalidzkiej (Social Security Disability), dotyczy także kwalifikacji na zapomogę uzupełniającą SSI. Osoby, które są uprawnione do SSI zazwyczaj mogą starać się o kartki na żywność i ubezpieczenie medyczne Medicaid. Jeśli otrzymujesz świadczenia dla pracowników z Workers' Compensation, prawdopodobnie nie będziesz mógł otrzymać świadczeń z tytułu SSI.

Ubieganie się o świadczenia wypłacane przez Social Security

W celu uzyskania renty inwalidzkiej, jak i zapomogi SSI, należy złożyć podanie osobiście. Skontaktuj się z biurem Social Security pod numerem 1-800-772-1213, aby uzyskać więcej informacji oraz dowiedzieć się jaki jest adres najbliższego biura Social Security. Dodatkowe informacje możesz też uzyskać w lokalnych agencjach pomocy społecznej. W wypadku odmowy przyznania świadczeń, złóż podanie o ponowne rozpatrzenie sprawy.

3) Ubezpieczenie prywatne

Jeśli twój pracodawca jest ubezpieczony w prywatnej firmie na wypadek niezdolności do pracy istnieje możliwość, że otrzymasz zasiłek chorobowy z tego planu ubezpieczeniowego.

Co robić kiedy pracodawca łamie prawa bezpieczeństwa i higieny pracy

Jeśli sytuacja wymaga natychmiastowej reakcji lub zagraża życiu, zadzwoń pod numer 1-800-321-OSHA.

Porozmawiaj z przełożonym o niebezpiecznych warunkach, które istnieją w miejscu pracy. Zanotuj swoje uwagi i zatrzymaj kopię dla siebie. Podziel się swoimi spostrzeżeniami z przełożonym, najlepiej w obecności innego pracownika, i/lub przedstawiciela związku zawodowego, którzy mogą zaświadczyć o potencjalnej niebezpiecznej sytuacji w miejscu pracy. Pracodawca może skontaktować się z OSHA lub służbami stanowymi, aby otrzymać informacje o tym jak poprawić istniejącą sytuację.

Zadzwoń do lokalnego biura OSHA, aby przedyskutować możliwość złożenia skargi oraz uzyskać odpowiedzi na pytania na temat przepisów BHP.

Jeśli twój pracodawca nie poprawi niebezpiecznych warunków pracy, możesz wypełnić skargę w urzędzie OSHA albo skontaktować się z Centrum Pracowników Arise Chicago.

- **Złóż skargę do OSHA** jeśli pracodawca nie uczyni żadnych wysiłków, aby poprawić warunki pracy. Możesz to zrobić elektronicznie. Na stronie www.osha.gov pod hasłem „workers” znajdziesz formularz potrzebny do złożenia skargi. Możesz też zadzwonić do lokalnego biura OSHA, aby otrzymać ten formularz (sprawdź „*Urzędy rządowe odpowiedzialne za egzekwowanie praw pracowniczych*,” str. 63). Wypełnij formularz i wyślij go lub przefaksuj do biura OSHA. Załącz swoje imię i nazwisko i numer telefonu w celu późniejszego kontaktu. **Prześladowanie lub zwolnienie pracowników z powodu złożenia skargi do OSHA jest niezgodne z prawem. Możesz zażądać, aby twoje dane nie zostały ujawnione pracodawcy.** (Możesz też złożyć nieformalną, anonimową skargę, ale skarga taka będzie załatwiona w nieformalny sposób poprzez rozmowę telefoniczną z pracodawcą. Kiedy skarga złożona jest na piśmie, z podaniem nazwiska, większe jest prawdopodobieństwo, że OSHA przeprowadzi inspekcję miejsca pracy).

Kiedy wypełniasz skargę, podaj dokładne informacje. Przyśpieszy to proces rozpatrzenia skargi. Podaj jak najwięcej szczegółów, w tym detale zaistniałej w miejscu pracy niebezpiecznej sytuacji, bądź wypadku, wskazując kto został poszkodowany, kiedy i gdzie doszło do wypadku itp. Porozmawiaj z pracownikami, którzy są świadkami i jeśli wyrażą zgodę, podaj ich nazwiska do urzędu OSHA.

Urząd OSHA przejrzy twoją skargę i zadecyduje czy przeprowadzić inspekcję, rozwiązać problem telefonicznie czy poprzez wysłanie faxu. Skargi, które wymagają inspekcji w miejscu zdarzenia są rozpatrywane w zależności od stopnia zagrożenia i ilości pracowników narażonych na niebezpieczeństwo. Rozpatrzenie tego typu skarg może zająć więcej czasu.

Reprezentant pracowników ma prawo towarzyszyć inspektorowi OSHA podczas inspekcji. Niezależnie od tego, czy jest wybrany przedstawiciel pracowników, inni pracownicy mają również prawo do poufnej rozmowy z inspektorem OSHA.

Po inspekcji pracodawca i przedstawiciel pracowników otrzymają kopie wyników kontroli. Jeśli prawo zostało złamane, pracodawca może zostać obciążony/a karą pieniężną. Pracodawca ma obowiązek wywiesić wyniki inspekcji i poprawić warunki pracy w terminie określonym przez urząd OSHA (który następnie skontroluje dokonanie usprawnień.)

Skontaktuj się z Arise Chicago jeśli potrzebujesz pomoc w wypełnianiu skargi. W Centrum Pracowników możesz również uzyskać informacje na temat praw pracowniczych i różnych sposobów rozwiązania problemów w miejscu pracy i poprawy warunków dla siebie i twoich współpracowników. (sprawdź „*Koalicja organizacji pracowniczych w stanie Illinois,*” str. 71)

DYSKRYMINACJA W MIEJSCU PRACY

Czym jest dyskryminacja?

Zgodnie z prawami federalnymi i stanowymi, nielegalne jest dyskryminowanie pracowników ze względu na:

- wiek
- niepełnosprawność
- płeć
- ciążę lub status cywilny
- orientację seksualną
- rasę lub kolor skóry
- religię
- pochodzenie
- status imigracyjny (oznacza to, że jeśli masz prawo do pracy w Stanach Zjednoczonych, pracodawca nie może cię dyskryminować ze względu na fakt, iż nie jesteś obywatelem amerykańskim)
- historię kryminalną

Pracodawcy nie mogą dyskryminować w podczas:

- przyjmowania i zwalniania z pracy;
- awansów, zaliczek;
- świadczeń, odszkodowań;
- przydzielania do określonej pracy, szkolenia;
- ogłoszenia o pracę i rekrutacji pracowników;
- używania pomieszczeń firmowych;
- przydzielania planów emerytalnych, rent pracowniczych i odszkodowań.

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

Ustawa ADA (*Americans with Disabilities Act*) zapewnia ochronę osobom niepełnosprawnym ubiegającym się o pracę i pracownikom niepełnosprawnym przed dyskryminacją w zakresie zatrudniania, klasyfikacji, oceniania, zwalniania, dyscyplinowania, wynagradzania lub innych warunków. Prawo uznaje osobę za niepełnosprawną jeśli osoba ta posiada fizyczne lub umysłowe ograniczenia, które w znaczny sposób limitują co najmniej jedną główną czynność życiową. W rezultacie wiele osób uważających się za niepełnosprawne może nie podlegać ochronie przez ustawę ADA.

Prywatni pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 15 pracowników, stanowe i lokalne biura rządowe, agencje pracy, czy związki zawodowe nie mają prawa:

- zatrudniać tylko i wyłącznie osoby bez widocznego inwalidztwa;
- wymagać od ubiegających się o pracę osób opisu swojego inwalidztwa i poddania się badaniom lekarskim, których nie wymaga się od reszty kandydatów;
- ograniczać szanse awansu dla kwalifikujących się pracowników lub zwalniać z pracy jedynie z powodu inwalidztwa;
- traktować niepełnosprawnych pracowników w sposób gorszy niż innych.

Prawo stanowi, iż jeśli masz odpowiednie kwalifikacje i jesteś w stanie wykonywać daną pracę, zakład pracy musi, w miarę możliwości, dostosować miejsce pracy do twoich potrzeb. Może to być zmiana narzędzi pracy, zmiana godzin pracy czy dostosowanie budynku do potrzeb osób niepełnosprawnych. Kiedy ubiegasz się o pracę, pamiętaj - pracodawca nie może pytać cię o twoje inwalidztwo. Może cię jedynie zapytać, czy jesteś w stanie wykonywać określone zadania.

Jeśli uważasz, że doświadczyłeś/aś dyskryminacji z powodu niepełnosprawności, złóż skargę do jednego z poniższych urzędów: Equal Employment Opportunity Commission, Illinois Department of Human Rights, Cook County Commission on Human Rights lub Chicago Commission on Human Relations. Po więcej informacji zobacz "*Co robić, w sytuacji gdy doświadczasz dyskryminacji w miejscu pracy,*" str. 42.

Źródło: *Woman's Bureau of the U.S. Department of Labor*

Dyskryminacja kobiet w ciąży

Nielegalne jest gdy pracodawca:

- odmawia zatrudniania kobiet w ciąży;

- zwalnia lub zmusza pracowniczkę w ciąży do rezygnacji z pracy;
- odbiera kredyt za przepracowane lata, nagromadzone świadczenia emerytalne, czy staż pracy z powodu urlopu macierzyńskiego;
- zwalnia lub odmawia przyjęcia kobiety, która usunęła ciążę.

Jeśli nie możesz pracować z powodu komplikacji zdrowotnych w czasie ciąży, przysługują ci te same prawa, przywileje i świadczenia co innym pracownikom, którzy nie pracują przez jakiś czas z powodu niezdolności do pracy.

Zgodnie z aktem FMLA (rozporządzenie dotyczące zwolnień chorobowych i rodzinnych) możesz wsiąść do 12 tygodni bezpłatnego urlopu jeśli pracujesz w firmie zatrudniającej co najmniej 50 osób i spełniasz inne wymagania tego prawa. (Więcej szczegółów znajdziesz w sekcji o ustawie FMLA, str. 20).

Źródło: *Women Employed Institute and Women's Bureau of the U.S. Department of Labor*

Dyskryminacja ze względu na płeć

Według prawa nielegalne jest płacenie kobietom mniej niż mężczyznom za podobną pracę. Pomimo tego obecnie kobiety zatrudnione na pełen etat zarabiają przeciętnie o 26 centów na godzinę mniej niż mężczyźni wykonujący tę samą pracę.

Jeśli znalazłaś się kiedykolwiek w jednej z poniżej wymienionych sytuacji, prawdopodobnie doświadczyłaś dyskryminacji:

- nie dostałaś lepiej płatnej pracy ponieważ pracodawca uznał, że jesteś zainteresowana pracą "tylko dla kobiet;"
- pracodawca spytał czy jesteś zamężna, lub czy planujesz wyjść za mąż, czy masz dzieci, lub planujesz je mieć, a następnie nie przyjął cię do pracy, lub zaproponował ci inne stanowisko;
- zaoferowano ci niższą stawkę niż otrzymałby mężczyzna pracujący na tym samym stanowisku;
- po powrocie z urlopu macierzyńskiego zaoferowano ci pracę gorzej płatną niż ta, którą wykonywałaś przed odejściem;
- szkoliłaś mężczyzn do wykonywania pracy, której ci odmówiono.

Zgodnie z artykułem VII Ustawy o Praw Obywatelskich (Civil Rights Act), niezgodne z prawem jest jeśli pracodawca, który zatrudnia co najmniej 15 pracowników:

- płaci kobiecie mniej niż mężczyźnie zatrudnionemu na tym samym stanowisku;
- nie zapewnia kobietom szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, a oferuje je mężczyznom;
- odmawia kobietom awansu na lepiej płatne pozycje czy stanowiska kierownicze;
- ustanawia niższe stawki dla "pracy kobiecej" niż dla "pracy męskiej" choć wymagają one tych samych kwalifikacji, wysiłku, odpowiedzialności i warunków pracy.

Źródło: *Women's Bureau of the U.S. Department of Labor*

Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

Pracownicy zatrudnieni w stanie Illinois są chronieni przed dyskryminacją ze względu na orientację seksualną w zakresie przyjmowania do pracy, klasyfikacji, oceniania, zwalniania, dyscyplinowania, wynagrodzenia, lub innych warunków zatrudnienia.

Orientacja seksualna jest określona przez prawo jako biseksualizm, homoseksualizm, heteroseksualizm lub transseksualizm.

Źródło: *Chicago Commission on Human Relations.*

Wykorzystywanie seksualne

Wykorzystywanie seksualne definiuje się jako niepożądane zainteresowanie seksualne w miejscu pracy. Wlicza się w to zarówno dotykanie, komentarze o naturze seksualnej czy niepożądane propozycje seksualne.

Wykorzystywanie seksualne jest nielegalne szczególnie kiedy:

- musisz się na to godzić, aby otrzymać lub zachować pracę;
- musisz się na to godzić, aby dostać podwyżkę, wakacje, lub inne korzyści w pracy;
- szykanowanie jest uporczywe i nagminne;
- prześladowanie seksualne utrudnia ci pracę.

Prawo federalne zapewnia ochronę:

- nawet jeśli nie było świadków wykorzystania seksualnego;
- nawet jeśli szykanowanie seksualne nie grozi utratą pracy lub nie doprowadzi do zwolnienia;
- niezależnie od tego, kto jest osobą która cię szykanuje (szef, współpracownik, klient);
- nawet jeśli incydent zdarzył się tylko jeden raz.

Jeśli jesteś wykorzystywana/y seksualnie, zażądaj, aby osoba która cię wykorzystuje zaprzestała tego typu zachowania. Jasno i wyraźnie daj do zrozumienia, że sobie tego nie życzysz. Sprawdź, czy pracodawca ma odpowiednie procedury postępowania w wypadku wykorzystywania seksualnego. Jeśli takowe procedury istnieją, zastosuj się do nich przy składaniu skargi. Jeśli takich regulacji nie ma, złóż (najlepiej pisemną) skargę do pracodawcy i zatrzymaj kopię dla siebie.

Zanotuj wszelkie niewłaściwe zachowania i wszystkie szczegóły. Jeśli możesz, porozmawiaj z innymi pracownikami. Jest możliwe, że inni pracownicy mają podobne doświadczenia lub byli świadkami podobnych zdarzeń i mogą wesprzeć cię, jeśli zdecydujesz się złożyć oficjalną skargę.

Nielegalne jest, aby pracodawca zwolnił cię z pracy, upomniał cię, lub zmienił twoje stanowisko pracy w odwecie za złożenie skargi o wykorzystywanie seksualne lub innego rodzaju dyskryminację. Jeśli szykanowanie nie zakończy się, stosuj się do poniżej opisanych procedur dotyczących innych rodzajów dyskryminacji w miejscu pracy.

Możesz złożyć skargę o wykorzystywanie seksualne nawet jeśli jesteś jedyną osobą, która doświadcza tego rodzaju dyskryminacji.

Źródło: Woman's Bureau of the U.S. Department of Labor

Dyskryminacja ze względu na rasę i kolor skóry

Civil Rights Act (Ustawa o Prawach Obywatelskich) z roku 1964 chroni pracowników przed dyskryminacją z powodu rasy i koloru skóry. Niezgodne z prawem jest jeśli pracodawca dyskryminuje pracowników z powodu rasy czy koloru skóry w zakresie przyjęcia do pracy, zwalniania, awansów, wynagrodzeń, szkoleń zawodowych lub innych warunków zatrudnienia. Pracodawca nie może zakwalifikować pracownika do określonych zadań kierując się stereotypami i przypuszczeniami na temat umiejętności, cech czy wydajności ze względu na to do jakiej grupy rasowej pracownik należy.

Niezgodne z prawem jest także dyskryminowanie pracownika, który jest w związku małżeńskim lub partnerskim z osobą innej rasy, przynależy do grupy lub organizacji etnicznej lub uczęszcza do szkoły lub miejsca wyznania związanego z określoną grupą mniejszościową.

Żarty o charakterze rasistowskim, poniżające lub ubliżające komentarze czy inne formy słownego i fizycznego szykanowania z powodu rasy i koloru skóry uznawane są za niezgodną z prawem dyskryminację, jeśli zachowanie takie stwarza wrogą atmosferę w pracy lub negatywnie wpływa na jakość pracy osoby prześladowanej.

Pracodawca nie może:

- odizolować pracowników z mniejszości etnicznych od innych zatrudnionych lub od kontaktu z klientami;
- rutynowo przydzielać pracowników z grup mniejszości do pracy w placówkach lub rejonach geograficznych obsadzonych przede wszystkim przez te grupy;
- nie dopuszczać pracowników grup mniejszości narodowych do pewnych stanowisk lub przydzielać pracowników i stanowiska w taki sposób, że pewne miejsca pracy obejmą tylko grupy mniejszości;
- zaznaczać rasę osoby składającej podanie o pracę za pomocą kodu. Takie postępowanie jest dowodem dyskryminacji gdyż pracownicy z grup mniejszości mają wtedy przydzielane specyficzne stanowiska.

Dyskryminacja ze względu na cechy charakterystyczne dla danej rasy, takie jak kolor skóry, rodzaj włosów czy rysy twarzy jest niezgodne z Ustawą o Prawach Obywatelskich z 1964 roku. Nielegalna jest też dyskryminacja ze względu na schorzenia typowe dla pewnych grup mniejszości, chyba że są one związane z rodzajem pracy i miałyby wpływ na jej jakość. Na przykład: skoro anemia sierpowatokomórkowa (sickle-cell anemia) występuje głównie u Afroamerykanów, regulacje, które nie zezwalają osobom z tą chorobą na objęcie danego stanowiska muszą być umotywowane wymogami pracy.

Źródło: *The Equal Employment Opportunity Commission*

Dyskryminacja ze względu na religię

Artykuł VII Ustawy o Prawach Obywatelskich z roku 1964 zabrania pracodawcom dyskryminacji ze względu na wyznawaną religię. Dotyczy to przyjęcia do pracy, zwalniania, awansów, wynagrodzeń, szkoleń zawodowych lub innych warunków czy przywilejów w miejscu pracy. Pracodawcy muszą, w miarę możliwości, dostosować się do praktyk religijnych pracowników, chyba że praktyki są zbyt uciążliwe dla działalności firmy.

Przykładem dostosowania warunków pracy może być:

- elastyczny czas pracy;
- dobrowolne zastępstwo lub zmiany grafiku pracy czy obowiązków;
- przydział innych obowiązków;
- przesunięcia stanowisk pracy.

Pracodawca nie może ustalać rozmowy kwalifikacyjnych w terminach kolidujących z praktykami religijnymi obecnego lub przyszłego pracownika; nie może pytać osoby ubiegającej się o pracę czy będzie dysponowała czasem w określonym terminie; nie może stosować zbyt restrykcyjnych zasad ubierania się w miejscu pracy, lub odmówić zgody na obchodzenie Szabatu lub innego święta religijnego, chyba że pracodawca udowodni, że spowoduje to „nadmierne trudności” w działalności firmy. „Nadmierne trudności” muszą być czymś więcej niż tylko zwiększonymi kosztami administracyjnymi.

Źródło: *The Equal Employment Opportunity Commission*

Dyskryminacja ze względu na pochodzenie i zasada „mówienia tylko po angielsku”

W myśl artykułu VII Ustawy o Prawach Obywatelskich nielegalne jest odmówienie zatrudnienia osobie z powodu miejsca jej pochodzenia lub pochodzenia jej przodków; ze względu na charakterystyczny wygląd pewnej grupy etnicznej czy rasowej, kulturę, sposób mówienia lub zachowania się. Prawo to dotyczy miejsc pracy zatrudniających ponad 15 osób.

Pracodawca nie może odmówić zatrudnienia osoby ubiegającej się pracę ze względu na kraj pochodzenia kandydata. Nie może również żądać dodatkowych dokumentów potwierdzających status, niż jest to wymagane przez prawo tylko dlatego, że wygląd, sposób mówienia, akcent lub inne cechy potencjalnego pracownika sugerują, że pochodzi on/a z innego kraju.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za to, aby atmosfera w miejscu pracy była wolna od prześladowań z powodu pochodzenia czy narodowości. Jeśli żarty lub inne formy słownego lub fizycznego szykanowania z powodu pochodzenia czy narodowości powodują, że pracownik czuje się poniżony czy zastraszone lub nie może należycie wykonywać swoich obowiązków, szykany te są uznawane za prześladowanie.

Zasada porozumiewania się "tylko po angielsku" wymaga od pracowników używania tylko i wyłącznie języka angielskiego w miejscu pracy. Jeśli pracodawca tego wymaga, musi

wykazać, że ta reguła jest konieczna dla prawidłowego funkcjonowania firmy (np. w celach bezpieczeństwa). W innym wypadku stosowanie tej zasady może być uznane za przejaw dyskryminacji ze względu na pochodzenie. Ogólnie rzecz biorąc pracodawca nie może wymagać mówienia tylko po angielsku w czasie przerw na posiłek lub w czasie który nie wlicza się w zakres pracy.

Źródła: *Woman's Law Project and the Equal Employment Opportunity Commission*

Dyskryminacja ze względu na posiadane obywatelstwo

Dyskryminacja ze względu na posiadane obywatelstwo ma miejsce wtedy, gdy pracodawca odmawia przyjęcia lub skierowania do pracy, odmawia referencji lub zwalnia z pracy z powodu posiadanego obywatelstwa lub statusu imigracyjnego. Prawo chroni cię przed tego typu dyskryminacją tylko wtedy, gdy posiadasz pozwolenie na pracę. Na przykład: nielegalne jest przyjmowanie tylko obywateli amerykańskich, lub posiadaczy zielonej karty, chyba że jest to wymagane przez prawo, regulacje lub umowy rządowe.

Wyjątki: klauzula bezpieczeństwa, zatrudnienie w obronie narodowej i na stanowiskach rządowych.

To samo prawo, które chroni cię przed dyskryminacją ze względu na obywatelstwo, nakłada również na pracodawców obowiązek sprawdzenia czy jesteś uprawniony do pracy. W tym celu wymaga się od pracodawcy wypełnienia formularza I-9 (Employment Eligibility Verification Form) dla każdego przyjmowanego pracownika.

Aby pracodawca mógł ten formularz wypełnić, musisz dostarczyć mu dokumenty, które potwierdzają twoją tożsamość i pozwolenie na pracę w USA. Istnieją trzy kategorie tych dokumentów: 1) Możesz pokazać jeden dokument z grupy A, ponieważ wykaże on zarówno twoją tożsamość, jak i prawo do pracy, lub 2) jeden dokument z grupy B, który stwierdza twoją tożsamość, **oraz** dokument z grupy C, który potwierdzi pozwolenie na pracę.

GRUPA A - dokumenty potwierdzające tożsamość i pozwolenie na pracę

- paszport amerykański (aktualny bądź nieaktualny);
- aktualny paszport obcego kraju z pieczętką I-551 albo załączoną formą INS I-94, upoważniającą osobę do pracy;
- zielona karta (forma INS I-551);
- aktualna karta tymczasowego pobytu (forma I-688);
- aktualna karta zezwolenia na pracę (forma I-688A);

- aktualny dokument zezwolenia na pracę wraz ze zdjęciem (forma INS I-688B);
- karta zezwolenia na pracę (I-766);
- aktualny paszport obcego kraju z załączoną ważną formą I-94.

Grupa B- dokumenty potwierdzające tożsamość:

- prawo jazdy lub stanowy dowód osobisty (I.D.);
- legitymacja szkolna (I.D.) ze zdjęciem;
- karta powołania do wojska lub karta wojskowa USA;
- identyfikacja osoby zależnej finansowo od pracownika wojskowego;
- karta amerykańskiej Straży Przybrzeżnej lub Marynarki Wojskowej Floty Handlowej (US Coast Guard Merchant Mariner Card);
- kanadyjskie prawo jazdy;
- dowód osobisty (I.D.) szczepu Indian amerykańskich;
- karta uprawniająca do głosowania;
- federalny, stanowy lub lokalny dowód osobisty (I.D.) ze zdjęciem.

Dla młodzieży poniżej 18 lat, która nie może przedstawić powyższych dokumentów:

- karty ocen lub raporty szkolne;
- zaświadczenia od lekarza, ze szpitala lub kliniki;
- zaświadczenia ze żłobka lub przedszkola.

Grupa C - dokumenty potwierdzające pozwolenie na pracę

- dokument potwierdzający przynależność do szczepu Indian amerykańskich;
- oryginalny lub poświadczony przez notariusza akt urodzenia w USA;
- karta obywatela U.S.(forma I-197);
- karta Social Security, chyba że widnieje na niej pieczętka "bez zezwolenia na pracę";

- akt urodzenia obywatela amerykańskiego za granicą (forma FS-545 lub DS-1350);
- karta (I.D.) obywateli amerykańskich (forma I-179);
- dokument wystawiony przez DHS (Urząd Bezpieczeństwa Wewnętrznego) ze słowami "pozwolenie na pracę", „*Employment Authorized*”) (forma I-94)

Na stronie internetowej <http://www.uscis.gov/files/form/i-9.pdf> możesz sprawdzić bieżącą listę dokumentów zezwalających na pracę.

Sam/a możesz wybrać, które z dokumentów zezwalających na pracę chcesz przedstawić swojemu pracodawcy. Pracodawca nie może zażądać abyś pokazał/a wybrane przez niego dokumenty; nie może też wymagać od ciebie większej ilości dokumentów, niż jest to określone prawnie, tylko dlatego, że chce je zobaczyć. Jeśli pracodawca domaga się dodatkowych dokumentów i odmawia przyjęcia tych dokumentów, które mu przedstawiłaś/eś, może w ten sposób popełniać nadużycie. Pracodawca nie może wymagać pokazania dokumentów przed rozmową kwalifikacyjną o pracę.

Źródło: *National Immigration Law Center and the Office of Special Counsel*

Co robić jeśli doświadczasz dyskryminacji w miejscu pracy

Zapisuj dokładnie i zachowaj notatki o każdym przypadku możliwej dyskryminacji. Zapisuj wszystko tak, jakbyś prowadził dziennik. Jeśli czujesz się dyskryminowany, zapisz w jaki sposób, kiedy i gdzie doszło do dyskryminacji; zaznacz, kto jeszcze doświadczył podobnej sytuacji, lub był jej świadkiem; zapisuj wszelkie rozmowy lub korespondencje ze współpracownikami i kierownictwem dotyczące zajścia. Jeśli zdecydujesz się złożyć skargę o dyskryminację do agencji rządowej, zachowaj kopie wszystkich dokumentów i listów, które wysłałeś/aś lub otrzymałeś/aś. Zapisz wszelkie rozmowy telefoniczne jakie wykonałeś do wszelkich urzędów lub innych organizacji, prawników lub firm ubezpieczeniowych. Przy każdym zapisie zanotuj datę. Przechowuj te dane poza miejscem pracy.

Kontynuuj pracę i zbieraj dokumenty świadczące o twojej dobrej postawie. Upewnij się, że stres wywołany dyskryminacją nie wpływa na jakość twojej pracy. Twój pracodawca może krytykować twoją pracę, aby w ten sposób usprawiedliwić swoje dyskryminujące zachowanie.

Porozmawiaj ze współpracownikami i dowiedz się, czy doświadczyli podobnej dyskryminacji. Współpracownicy mogą zaoferować pomoc i sugestie. Jeśli inne osoby również doświadczyli dyskryminacji, możecie połączyć siły i razem złożyć skargę lub być dla siebie świadkami.

Powiadom pracodawcę o zaistniałym problemie. Dowiedz się, czy twoja firma ma opracowany sposób postępowania w razie dyskryminacji lub prześladowania. W niektórych miejscach pracy musisz powiadomić konkretną osobę (kogoś z działu kadr lub pracodawcę) o incydencie wskazującym na dyskryminację. Jeśli nie ma tego typu regulacji, przedstaw pracodawcy list zawiadamiający o wydarzeniu i zatrzymaj kopię listu dla siebie. Jeśli rozmawiasz z pracodawcą, poproś zaufanego kolegę lub współpracownika aby udzielił ci wsparcia i był świadkiem rozmowy. Jeśli twój przełożony/a jest osobą która cię prześladowuje, skontaktuj się z jego/jej przełożonym.

Wybierz tok postępowania. Niektórzy pracownicy próbują rozwiązać problem poprzez rozmowę z pracodawcą lub stosując formalne procedury określone przez dział kadr lub politykę personalną. Inni decydują się na złożenie skargi w *Equal Employment Opportunity Commission*, agencji federalnej, która zajmuje się sprawami dyskryminacji. Można też złożyć skargę w *Illinois Department of Human Rights*, lub innej odpowiedniej agencji stanowej. Pamiętaj, że każda agencja rządowa ma określony termin składania skarg, więc jeśli wybierzesz tą opcję, masz limit czasowy do kiedy możesz złożyć skargę. Możesz też skontaktować się z prywatnym prawnikiem, który specjalizuje się w prawie dyskryminacyjnym lub skonsultuj się z Centrum Pracowników Arise Chicago.

Sprawdź "*Dodatkowe źródła i informacje kontaktowe*" (str. 59) aby uzyskać dalsze informacje.

Listy "no-match" Administracji Social Security

Każdego roku tysiące pracowników w USA otrzymuje list "no-match" z biura *Social Security (SSA)*. Listy takie są wysyłane kiedy imię, nazwisko i numer *Social Security* wykazane na formie W-2 nie zgadzają się z informacjami urzędu. Listy te mają na celu: umożliwienie skorygowania pomyłek; upewnienia się, że zarobki pracownika są naliczane prawidłowo pod kątem przyszłej emerytury, czy renty.

Trzy typy listów "no-match":

1. list wysłany do domu pracownika;
2. list wysyłany do pracodawcy, jeśli SSA nie ma aktualnego adresu pracownika;
3. list wysyłany, gdy pracodawca ma 10 lub więcej pracowników których dane nie zgadzają się z rejestrem urzędu.

Listy "no-match" nie sugerują, że pracownik lub pracodawca celowo podał błędne dane lub że pracownik nie ma pozwolenia na pracę. Często pracownicy otrzymują takie listy jeśli podali

niekompletne informacje, pomylili się wypełniając formę W-2 lub zmienili nazwisko w związku z małżeństwem czy rozwodem.

W związku z tym, że list „no-match” nie jest dowodem na to, że pracownik nie ma ważnego numeru *Social Security*, pracodawca nie może zwalniać, zawiesić bądź dyskryminować pracownika, który otrzyma taki list. Listy „no-match” są wysyłane, aby pracownicy mogli sprostować informacje Administracji Social Security; oraz aby świadczenia SSA mogły być prawidłowo naliczane. Prawdopodobnie pracodawca, który zwalnia lub dyskryminuje pracowników na podstawie listów „no-match” dopuszcza się dyskryminacji.

SSA nie jest powołane, aby egzekwować prawo imigracyjne. Ogólnie **mówiąc, pracownicy nie muszą wyjaśniać pracodawcy swojego statusu imigracyjnego.**

Informacje dotyczące listów „no-match” ciągle się zmieniają. Aby sprawdzić bieżące informacje odwiedź stronę internetową *National Immigration Law Center* www.nilc.org.

Źródło: National Immigration Law Center

Co robić, kiedy otrzymasz list „no-match”

- Nie wpadaj w panikę.
- Zażądaj od pracodawcy kopii oryginalnego listu.
- Jeśli należysz do związku zawodowego, skontaktuj się z reprezentantem związku i poproś o jej/jego udział we wszelkich spotkaniach z kierownictwem. Związek powinien wesprzeć pracownika w tej sprawie. Jeśli nie należysz do związku, poproś współpracownika o towarzyszenie ci we wszelkich spotkaniach z pracodawcą.
- Nie ujawniaj swojego statusu imigracyjnego w miejscu pracy. Może to postawić twoich współpracowników w niekorzystnej sytuacji.
- Nie porzucaj pracy w związku z otrzymaniem listu „no-match”.
- Jeśli list „no-match” przysłało do twojego domu, nie musisz o tym informować pracodawcy - nie oznacza to, że twój pracodawca również taki list otrzymał.

Co robić, kiedy pracodawca stosuje przeciwko tobie represje po otrzymaniu listu „no-match”.

Jeśli pracodawca w jakikolwiek sposób szykanuje cię po otrzymaniu listu "no-match" zapisuj wszelkie szczegóły takiego traktowania. Jeśli jest to możliwe, porozmawiaj z zaufanymi współpracownikami, aby dowiedzieć się czy otrzymali podobne listy i czy chcą współpracować w celu wspólnego rozwiązania tej sytuacji. Możesz rozważyć następujące kroki:

- Skontaktuj się z Centrum Pracowników. Organizacja społeczna może pomóc ci w zorganizowaniu grupy osób, która spotka z pracodawcą. (sprawdź sekcję „Koalicja organizacji pracowniczych w stanie Illinois” - str. 71);
- Jeśli należysz do związku zawodowego, skontaktuj się z przedstawicielem tego związku, aby asystował ci w rozmowach z pracodawcą;
- Spotkaj się z prawnikiem w celu przedyskutowania czy stałeś/aś się ofiarą dyskryminacji;
- Jeśli masz pozwolenie na pracę, ale po otrzymaniu listu „no-match” wciąż jesteś szykanowany/a ze względu na rasę lub pochodzenie, możesz złożyć skargę do *Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)* lub *Illinois Department of Human Rights* (sprawdź „Urzędy rządowe odpowiedzialne za egzekwowanie praw pracowniczych,” str. 63);
- Jeśli posiadasz ważny numer *Social Security* i po otrzymaniu w/w listu czujesz się dyskryminowany/a, możesz złożyć skargę do Biura do Spraw Niesprawiedliwego Traktowania Imigrantów (*Office for Special Counsel for Immigrant - Related Unfair Employment Practices (OCS)*). **Pracownicy nieudokumentowani nie mogą skorzystać z tej opcji.**

Sprawdź: „Urzędy rządowe odpowiedzialne za egzekwowanie praw pracowniczych,” str. 63.

DODATKOWE PRAWA PRACOWNICZE

Prawa pracowników nieletnich

Pracownik musi mieć co najmniej 16 lat, aby pracować w większości prac nie związanych z rolnictwem, i co najmniej 18 lat, aby podjąć pracę poza branżą rolniczą w zawodach uznanych przez Ministerstwo Pracy jako niebezpieczne.

W stanie Illinois nieletni w wieku 14 i 15 lat mogą szukać zatrudnienia po godzinach szkolnych pod warunkiem, że nie będą pracować w kopalni, w fabryce i nie będą zatrudnieni/ne w pracach uznanych za niebezpieczne. Wymagane jest spełnienie odpowiednich warunków: w dniach kiedy nieletni chodzą do szkoły, nie mogą oni pracować więcej niż 3 godziny dziennie lub 24 godziny tygodniowo; w dni wolne od nauki nieletni mogą pracować 8 godzin dziennie lub 48 godzin tygodniowo; praca nie może zaczynać się przed 7:00 rano i kończyć po 19:00, z wyjątkiem okresu od 1 czerwca do *Labor Day*, kiedy to godziny zakończenia mogą się przeciągnąć do 21:00. Wszyscy nieletni, którzy chcą podjąć pracę, muszą mieć pozwolenie wydane przez dyrektora szkoły. Inne zasady odnoszą się do zatrudnienia nieletnich w rolnictwie.

Przemyt ludzi

Przemyt ludzi jest formą niewolnictwa. Osoby, które są ofiarami przemytu są oszukiwane i podstępnie zmuszane (poprzez siłę fizyczną, oszustwo lub groźby) do pracy wbrew swojej woli lub/i do stosunków seksualnych. Ofiary mogą być przemycane poprzez granice państw, stanów lub w obrębie miasta; mogą pracować jako służący, pracownicy fabryczni, pracownicy w rolnictwie, zajmować się prostytutką lub pracować w przemyśle pornograficznym. Wiele osób przemyconych do Stanów Zjednoczonych nie zna języka angielskiego i w związku z tym nie jest w stanie powiadomić przedstawicieli prawa lub instytucji, które są w stanie pomóc w takich sytuacjach. Często osoby te nie znają miejsca swojego pobytu, lokalnych zwyczajów i środków transportu. Nawet jeśli są w stanie opuścić miejsce pracy, mogą nie wiedzieć gdzie się udać po pomoc lub jak ją uzyskać.

Przemyt ludzi jest przestępstwem federalnym i stanowym. Ustawa o Ochronie Ofiar Przemytu (*The Trafficking Victims Protection Act*) z roku 2000 chroni ofiary przemytu i nakłada kary na przemytników. Ofiary, które nie są obywatelami Stanów Zjednoczonych mogą ubiegać się o specjalną wizę, aby pozostać w Stanach Zjednoczonych i uzyskać pewne usługi i świadczenia.

Jeśli ty lub ktoś kogo znasz stał się ofiarą przemytu, powinienesz/aś skontaktować się z *National Immigrant Justice Center* w celu uzyskania pomocy prawnej i należnych świadczeń.

(Sprawdź: „*Inne organizacje zajmujące się prawami w miejscu pracy*” na str. 71, aby uzyskać potrzebne informacje)

Źródło: (Zaadaptowane z *U.S. Department of Health and Human Services Campaign to Rescue and Restore Victims of Human Trafficking.*)

Wymagania dotyczące agencji pracy tymczasowej i dniówkowej

Ustawa *Day and Temporary Services Act* ustala, że pracownicy szukający zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej i dniówkowej w stanie Illinois muszą mieć zapewnione:

- miejsce oczekiwania na pracę z odpowiednią ilością krzeseł i toalet;
- informacje o zatrudnieniu: warunki, charakter i lokalizację miejsca pracy; wysokość wynagrodzenia; zasady transportu do pracy; wszelkie koszty związane z posiłkami i wyposażeniem;
- szczegółowe informacje dotyczące miejsca pracy: nazwa, adres i numer telefonu; ilość godzin pracy i stawkę godzinową, łącznie z nadgodzinami, bonusami i wszelkimi dedukcjami;
- kompensatę za co najmniej 4 godziny jeśli osoba jest odesłana z miejsca pracy w związku z nadmiarem pracowników;
- prawo przyjęcia oferty stałej pracy od osoby trzeciej, klienta agencji pracy tymczasowej bez stosowania restrykcji przez agencję.

Pracownicy agencji pracy tymczasowej i dniówkowej są chronieni przed:

- dedukcjami z wynagrodzenia (chyba że pracownik wyrazi na nie pisemną zgodę na formularzu zatwierdzonym przez Departament Pracy) i zbyt dużymi kosztami związanymi z posiłkami i kosztami wyposażenia;
- pobieraniem przez agencję opłaty za zrealizowanie czeku;
- używaniu pracowników tymczasowych jako „łamistrajki” (pracownicy, którzy są używani jako zastępstwo za strajkujących);
- pobieraniem opłat za transport z agencji do miejsca pracy i z powrotem;
- stosowaniem środków odwetowych za dochodzenie swoich praw przysługujących pracownikom zgodnie z w/w ustawą.

Wszystkie agencje pracowników dziennych i tymczasowych muszą być zarejestrowane w Departamencie Pracy Stanu Illinois i stosować się do standardów zatrudnienia. Kontraktorzy, którzy używają tych agencji, muszą sprawdzić czy agencja jest zarejestrowana w Departamencie Pracy. W przeciwnym razie klienci agencji narażają się na kary pieniężne. Wszelkie działania odwetowe, w stosunku do pracowników, naruszające przepisy tej Ustawy podlegają karom i mogą być podstawą prywatnego pozwu sądowego za szkody wynikłe wskutek pogwałcenia ustawy.

The Chicago Day Labor Services Ordinance (Chicagowski Regulamin Pracowników Dziennych):

- wymaga, aby wszystkie agencje prac dorywczych/dniówkowych były zarejestrowane i aby dokumentowały kogo zatrudniają (w celu zapobiegania ewentualnej dyskryminacji);
- wymaga wydania pracownikowi kwitu za każdy dzień pracy, jak również pokwitowania za każdy dzień, kiedy osobie nie przydzielono pracy (aby zdemaskować ewentualną dyskryminację);
- zabrania agencjom pobierania opłat za wyposażenie i ubranie ochronne po powrocie pracowników z ukończonej pracy;
- zabrania agencjom pobierania opłat za transport do miejsca pracy (jeśli agencja taki transport zapewnia);

Agencje naruszające powyższe rozporządzenie mogą być ukarane karą pieniężną przez *Chicago Department of Business Affairs and Licensing*.

Zasiłek dla bezrobotnych

Jeśli stracisz pracę lub jesteś zmuszony do rezygnacji, możesz starać się o zasiłek dla bezrobotnych. Aby otrzymać zasiłek musisz spełniać następujące wymogi:

- posiadać zarobki w wysokości co najmniej 1,600 dolarów w ciągu ostatnich 12 miesięcy (twój okres podstawowy), włączając w to zarobki za dwa z czterech ostatnich kwartałów okresu podstawowego;
- pracować dla firmy podlegającej stanowi prawu dla bezrobotnych;
- być całkowicie pozbawiony pracy lub pracować na mniej niż pół etatu i zarabiać poniżej ustalonego progu zarobków (stawka ta jest obliczana na podstawie twojej historii zarobków);
- twoje bezrobocie nie może być dobrowolne;

- musisz udowodnić, że szukasz zatrudnienia.

Możesz nie otrzymać zasiłku jeśli:

- sam/a porzucisz pracę;
- zostałeś/aś zwolniony/a z własnej winy;
- odmówiłeś/aś przyjęcia nowej pracy;
- byłeś/aś zaangażowany w jakikolwiek spór dotyczący umowy o pracę; lub
- powróciłeś/aś do pracy.

Aby ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych należy:

- zgłosić się osobiście do Stanowego Urzędu Pracy (*Illinois Department of Employment Security*) tak szybko jak to możliwe, najlepiej w tym samym dniu, w którym straciło się pracę. Urząd Pracy ma wiele lokalizacji w mieście Chicago i okolicach. Aby dowiedzieć się, gdzie jest najbliższe biuro, zadzwoń pod główny numer: (312) 793-5700 lub 1-888-367-4382 lub poszukaj najbliższej lokalizacji na ich stronie internetowej: www.ides.state.il.us
- przedstawić nazwy i adresy wszystkich pracodawców z ostatnich 18 miesięcy, daty zatrudnienia i dokumentację potwierdzającą zarobki za ten okres;
- przedstawić dwa dokumenty tożsamości (prawo jazdy, stanowy dowód osobisty (I.D.) lub karta *Social Security*);
- przedstawić dane dzieci, które są na twoim utrzymaniu oraz imię, numer *Social Security* i status zatrudnienia współmałżonka;
- udowodnić, że szukasz pracy poprzez przedstawienie listy kontaktów do pracodawców, u których szukało się zatrudnienia.

Ogólnie mówiąc, pracownicy bez pozwolenia na pracę nie są uprawnieni do zasiłku dla bezrobotnych. Skontaktuj się z prawnikiem, aby upewnić się co do tej kwestii.

Wysokość zasiłku zależna jest od dotychczasowego wynagrodzenia, wysokości składek które twój pracodawca płacił z tytułu ubezpieczenia dla bezrobotnych oraz ilości osób na twoim utrzymaniu. Zasiłek możesz otrzymywać przez **26 tygodni**. Jeśli kwalifikujesz się, możesz dostać dodatkowe 33 tygodnie świadczeń awaryjnych.

PRAWO DO ORGANIZOWANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W MIEJSCU PRACY

Czym jest związek zawodowy?

Związek zawodowy jest organizacją pracowników i wybranych przedstawicieli, którzy działają zbiorowo w celu poprawy warunków pracy, takich jak płace, godziny, świadczenia, regulamin w miejscu pracy i traktowanie przez pracodawców. Związek zawodowy działa w imieniu pracowników i grupowo negocjuje z pracodawcą kontrakty o lepsze warunki pracy.

Ponieważ prawa pracy są ograniczone, związki są potrzebne, aby zagwarantować dodatkowe przepisy i ochronę dla pracowników. Przykłady praw negocjowanych przez związki:

- staż pracy,
- ubezpieczenie zdrowotne,
- podwyżki,
- przerwy,
- procedury rozpatrywania skarg w razie pogwałcenia kontraktu i problemów w miejscu pracy,
- emerytury,
- urlopy macierzyńskie i ojcowskie,
- płatne wakacje, święta, dni personalne i chorobowe,
- dodatkowa płaca za pracę w święta,
- niepłatne dni wolne,
- informacje o działaniach związku.

Pracownicy mogą też negocjować, aby zapewnić sobie prawną ochronę przeciwko:

- faworyzowaniu;
- nieuzasadnionym zwolnieniom z pracy;
- lekceważącemu lub poniżającemu traktowaniu;

- niebezpiecznym warunkom pracy, które nie są zabezpieczone przez przepisy BHP;
- zwolnieniom, degradacji na stanowisku lub stosowaniu akcji dyscyplinarnych bez ostrzeżenia;
- każde inne prawa, o które pracownicy skłonni są walczyć.

Prawo do organizowania związków zawodowych (*National Labor Relations Act*)

Akt federalny *National Labor Relations* zapewnia prawa do:

- organizowania, tworzenia lub przynależenia do organizacji pracowniczej;
- zbiorowych negocjacji (negocjowanie kontraktu z pracodawcą w imieniu całej grupy) poprzez wybranych reprezentantów związku;
- zaangażowania się w zbiorową działalność bez konieczności przynależenia do związku, w celu rozwiązywania problemów, które dotyczą wszystkich pracowników w miejscu pracy.

National Labor Relations Act zapewnia, iż skargi pracowników dotyczące warunków pracy w sektorze prywatnym nie mogą być karalne. Aby być chronionym przez to prawo, pracownicy muszą: zorganizować się jako grupa; skarga musi być jasno sformułowana i musi dotyczyć warunków pracy.

Jeśli jesteś pracownikiem sektora publicznego, jesteś chroniony przez *Illinois State Labor Relations Act*.

Jeśli w twoim miejscu organizowany jest związek zawodowy, niezgodne z prawem jest aby pracodawca:

- pytał cię, co myślisz o związku zawodowym, czy podpisałeś/aś kartę związkową, kto tą kartę podpisał lub kto zaangażował się w kampanię związkową;
- obiecał lub dał podwyżkę, awans albo inne korzyści w zamian za rezygnację z przystąpienia do związku zawodowego (próba przekupienia pracowników);
- groził zwolnieniem lub zwolnił cię z pracy, zredukował wynagrodzenie za pracę lub godziny czy świadczenia dlatego, że popierasz związek;

- prześladował ciebie lub innych pracowników, którzy popierają związek, włączając w to akcje dyscyplinarne i przeniesienia na inne stanowiska;
- odmawiał związkowi prawa do rozmawiania z tobą lub uniemożliwiał ci kontaktu ze związkiem.

Najczęstsze działania pracodawców przeciw związkowi zawodowemu:

Kiedy zakład pracy dowiaduje się, że pracownicy chcą utworzyć związek zawodowy, często mają miejsce następujące reakcje:

- pracownicy są zmuszani do uczęszczania na spotkania, na których pracodawca lub pracownik działu kadr przekonuje pracowników, że związki zawodowe są niekorzystne dla pracowników;
- pracownicy są wzywani na indywidualne rozmowy z kierownictwem lub działem personalnym;
- pracownikom wmawia się, że: związki chcą jedynie ich pieniędzy, opłaty związkowe są większe niż podwyżki, związek jest stroną trzecią i nie jest potrzebny w miejscu pracy; związek, którego pracownicy chcą stać się częścią jest skorumpowany;
- pracowników informuje się, że jeśli związek zostanie utworzony, zakład pracy będzie zmuszony zaprzestać działalność;
- pracodawca prosi o "drugą szansę" w celu naprawienia warunków pracy, na które skarżą się pracownicy;
- zakład pracy zatrudnia firmę prawniczą specjalizującą się w zwalczaniu związków;
- zakład pracy zastrasza pracowników wezwaniem urzędu imigracyjnego;
- zakład pracy zwalnia pracowników, redukuje lub zmienia godziny pracy;
- zakład dokładnie monitoruje pracowników, którzy są aktywni w zakładaniu związku.

Jeśli pracodawca wynajął konsultantów antyzwiązkowych, często informacje przeciwko związkowi i wszelkie z tym związane groźby, przedstawiane są pracownikom bez widocznego łamania prawa. Jeśli pracodawca chce zniechęcić pracowników do zakładania związków zawodowych, powinien/ powinna starannie dokumentować wszelkie akcje przeciwko

związkom. Możesz również skontaktować się z prawnikiem i/lub wypełnić skargi w *National Labor Relations Board*.

Co robić kiedy chcesz założyć związek zawodowy w miejscu pracy

Pozwolenie nie jest potrzebne, aby założyć związek zawodowy. Członkiem związku stajesz się w momencie kiedy zaczynasz jak związek – współpracujesz z innymi pracownikami w celu poprawy warunków w miejscu pracy. Jednak, w celu zatwierdzenia legalnie wiążącego kontraktu związkowego, działalność związkowa musi być formalnie zarejestrowana. Aby rozpocząć organizowanie związku polecamy podjąć następujące kroki:

- **Załącz komitet organizacyjny.**

Zidentyfikuj grupę współpracowników, którzy są chętni wspólnie działać w celu poprawy warunków w miejscu pracy. Zdobądź ich informacje kontaktowe. Ta grupa będzie początkowym komitetem organizacyjnym. Nie rozgłaszaj aktywności związkowej publicznie do momentu, kiedy grupa jest wystarczająco silna i może stawić czoła negatywnym reakcjom czy represjom ze strony pracodawcy. Jakikolwiek działalności w celu utworzenia związku prowadź TYLKO w czasie wolnym od pracy (przed albo po pracy, w czasie przerw lub poza miejscem pracy).

- **Wypunktuj co i w jaki sposób chcesz zmienić.** Wyznacz miejsce i czas spotkań komitetu poza miejscem pracy. Na takie spotkanie możesz zaprosić rzecznika praw pracowniczych albo działacza związkowego, aby posłużyli ci radą i podzielili się doświadczeniami. Zidentyfikuj główne problemy w miejscu pracy. Przedyskutujcie różne sposoby działania i jako grupa zdecydujcie o założeniu związku. Porozmawiajcie o tym, jakich środków odwetowych pracownicy mogą się spodziewać ze strony firmy. Świadomość potencjalnych represji pomoże pracownikom wytrzymać próbę i przeciwstawić się wszelkim antyzwiązkowym działaniom ze strony pracodawcy. Upewnij się, że każda osoba zaangażowana w tworzenie związku wie o potencjalnych represjach ze strony pracodawcy, sposobach ich zwalczania i nagłaśniania.

- **Rozprowadź petycję związkową wśród pracowników.** W momencie gdy pracownicy przyłączają się do komitetu organizacyjnego, każdy powinien podpisać petycję stwierdzającą, że osoby „działają grupowo w celu poprawy warunków w miejscu pracy”. Sprawdź: „Przykładowa petycja do użytku przy organizowaniu kampanii poprawiających warunki w miejscu pracy” str. 73. Jeśli pracodawca stosuje akcje dyscyplinarne w stosunku do osób z komitetu organizacyjnego, petycja taka udowodni, że te działania są zemstą za organizowanie związku.

- **Zbieraj informacje na temat twojej firmy.** Najważniejsze z nich to:
 - Kto jest właścicielem firmy?
 - Liczba wszystkich pracowników?
 - Imiona, nazwiska, numery telefonów, adresy i stanowiska wszystkich pracowników, włączając kierownictwo.
 - Inne lokalizacje, filie i miejsca pracy firmy.
 - Grafiki zmian, i przydział pracowników na poszczególne zmiany.
 - Dane personalne i adresy dostawców.
 - Dane personalne i adresy głównych klientów.
 - Czy zdarzają się przypadki łamania praw pracowniczych, nieprzestrzegania przepisów BHP?

- **Zdecyduj do którego związku zawodowego chcecie się przyłączyć.** Jeśli masz solidną grupę (co najmniej 5-10 osób z każdej zmiany), zorganizuj formalne spotkanie z przedstawicielem związku do którego chcecie dołączyć, aby sprawdzić czy związek jest w stanie przydzielić działacza związkowego do pomocy w organizowaniu kampanii. W tym spotkaniu powinno uczestniczyć jak najwięcej członków komitetu organizacyjnego. Związki często mają wytyczne co do resortu, w którym organizują kampanie organizacyjną oraz minimalnej ilości pracowników zaangażowanych w tworzenie związku zawodowego. Na podstawie tych informacji przydzielani są działacze związkowi do pomocy w tworzeniu związku. Oprócz kilku niezależnych związków zawodowych, są dwie główne koalicje związkowe: *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)* oraz *Change to Win Coalition*. Możesz skontaktować się bezpośrednio z tymi koalicjami, aby uzyskać pomoc w organizowaniu związku. (sprawdź „*Inne organizacje zajmujące się prawami w miejscu pracy*” str. 71). Jeśli związek zawodowy z którym się skontaktowaliście nie może wysłać działacza związkowego do pomocy, powinien służyć on poradą lub skierować cię do innego związku lepiej odpowiadającego potrzebom w twojemu miejscu pracy. W momencie, kiedy przyłączyłeś/aś się do lokalnego związku zawodowego współpracuj z nim, aby opracować odpowiednią strategię w celu rozpoczęcia kampanii unijnej.

- **Poszukaj sojuszników w swoim społeczeństwie.** Zgłoś się do ugrupowań religijnych, grup studenckich, organizacji praw pracowniczych, polityków i liderów społecznych w celu uzyskania poparcia w twojej kampanii. Grupy te mogą wyrzucić presję na zakład pracy, aby respektowano twoje prawa. Działacz

związkowy lub rzecznik praw pracowniczych zna grupy, które mogą być sojusznikami i może pomóc ci nawiązać kontakty. Łącznie z współpracownikami powinniście skontaktować się grupami społecznymi i organizacjami, których jesteście członkami i zwrócić się do nich z prośbą o poparcie. Pamiętaj, że większość grup kościelnych i liderów społecznych chce znać problemy swojej społeczności i chce pomóc w rozwiązaniu tych problemów.

- Wybierzcie rzecznika spośród swoich pracowników, który będzie mówił w waszym imieniu. Wasza kampania będzie miała ogromny wpływ na warunki życia ciężko pracujących osób. Możecie starać się o tańsze ubezpieczenie zdrowotne, wyższe stawkę wynagrodzenia, grafiki pracy dostosowane do potrzeb rodzin, czy poprawę bezpieczeństwa pracy. Powinniście przyzwycząć się do publicznych wystąpień na temat swoich doświadczeń, konieczności walki o poprawę warunków pracy i apelowania do społeczeństwa uzmysławiając potencjalnym sojusznikom, że ich poparcie może zmienić warunki życia wielu rodzin.

Arise Chicago oferuje wsparcie i porady w organizowaniu związków zawodowych w miejscu pracy. Organizacja może asystować w wyborze odpowiedniego związku zawodowego, zapewnić początkowe miejsce spotkań organizacyjnych, jak również zapewnić ci możliwość rozmów z innymi pracownikami, którzy są członkami związków zawodowych i/lub byli częścią komitetów organizacyjnych.

Po informacje kontaktowe sprawdź sekcję: *“Koalicja organizacji pracowniczych w stanie Illinois,”* str. 71.

Negocjowanie kontraktów związkowych

W chwili, kiedy związek zawodowy został zatwierdzony w miejscu pracy dochodzi do grupowych negocjacji dotyczących kontraktu. Wszyscy pracownicy powinni się zgromadzić, aby:

- wybrać komitet współpracowników, którzy będzie reprezentował wszystkich członków w trakcie negocjowania kontraktu; oraz
- napisać propozycję kontraktu, który zostanie przedstawiony kierownictwu firmy.

Propozycja kontraktu może zawierać rozsądne żądania, które mają wpływ na poprawę warunków pracy np:

- reguły ustalania stawek i nadgodzin;
- płatne przez pracodawcę ubezpieczenia zdrowotne;
- zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy;
- awanse oparte na stażu pracy;
- wakacje i czas wolny.

Po wynegocjowaniu kontraktu pracownicy głosują za jego przyjęciem lub odrzuceniem. Jeśli kontrakt zostanie odrzucony, związek zawodowy i firma będą kontynuować negocjacje do momentu osiągnięcia porozumienia.

W niektórych przypadkach pracownicy mogą zdecydować się na strajk. Strajk może zdarzyć się po wyczerpaniu innych sposobów rozwiązania problemu i może mieć miejsce tylko i wyłącznie wtedy gdy 2/3 pracowników zgłoszą w tajnym głosowaniu za tym sposobem. Większość kontraktów jest negocjowana bez konieczności strajku.

Źródło: Zaadaptowane z "*The Union Handbook*", podręcznika unijnego wydanego przez *United Food and Commercial Workers International Union*.

Prawa członków związkowych oraz pracowników reprezentowanych przez związki

Masz prawo zaangażowania się w działalność swojego związku. Każdy członek związku ma równe prawa w uczestniczeniu w działalności związku. Dotyczy to uczęszczania na zebrania związkowe, wolności wygłaszania poglądów, opozycji w stosunku do kierownictwa związku, i zabierania głosu na temat rozporządzania składkami. Możesz również być chroniony, jeśli związek zdecyduje się nałożyć na ciebie karę lub usunąć z członkostwa w związku.

Masz prawo do uczestniczenia w wyborach do władz związku. Możesz nominować kandydatów, ubiegać się o stanowisko w związku, głosować w tajnym głosowaniu oraz sprzeciwić się sposobowi przeprowadzenia głosowania poprzez złożenie skargi do *U.S. Department of Labor - Office of Labor-Management Standards*. (Po informacje kontaktowe sprawdź sekcję „*Urzędy rządowe odpowiedzialne za egzekwowanie praw pracowniczych*,” str. 63)

Masz prawo do uczciwego i odpowiedniego reprezentowania przez związek. Związek musi reprezentować każdego pracownika chronionego przez kontrakt, niezależnie od tego czy ta osoba jest członkiem związku. Związek nie może faworyzować, lub dyskryminować pracownika z powodów politycznych, lub jeśli pracownik wypowiada się przeciwko

działaniom związku. Prawo federalne zabrania związkom dyskryminacji opartej na rasie, religii, pochodzeniu, płci, wieku, lub niepełnosprawności.

Związek musi sprawdzić każdą ewentualną skargę, jednak nie musi przyjmować każdego wniosku jako skargi i nie każde zażalenie podlega arbitrażowi związkowemu. Jeśli związek nie przyjął twojej skargi, poproś o wyjaśnienie powodów. Czasem rozmowa z kimś w związku, np. wiceprezydentem lub prezydentem, pomoże uzyskać wyjaśnienie. Jeśli związek zdecydował nie wypełnić twojej skargi, możesz zrobić to samodzielnie. W kontrakcie związkowym znajdziesz informacje w jaki sposób to zrobić.

Jeśli uważasz, że związek nie reprezentuje prawidłowo twoich interesów, możesz także złożyć skargę w *National Labor Relations Board (NLRB)*. Na przykład, możesz złożyć skargę do *NLRB* jeśli związek wypełnił skargę w imieniu innych pracowników w podobnej sytuacji w której ty się znalazłeś/aś, ale odmówił wypełnienia skargi dla ciebie (Sprawdź „*Urzędy rządowe odpowiedzialne za egzekwowanie praw pracowniczych*” str. 63). Przed złożeniem oficjalnej skargi możesz skontaktować się z centrum pracowników, aby upewnić się, że podjąłeś wszystkie możliwe kroki i spróbować rozwiązać problem bezpośrednio ze związkiem zawodowym.

Masz prawo wglądu do kopii umowy między pracodawcą a związkiem. Ważne jest, abyś zrozumiał/ła jakie są twoje prawa zagwarantowane w kontrakcie. Przedstawiciel związku powinien pomóc ci w uzyskaniu kopii.

Masz prawo do otrzymania kopii konstytucji związkowej i praw towarzyszących. Musisz je przeczytać, aby zrozumieć jak działa związek i jakie są jego reguły (np. kiedy odbywają się wybory, kiedy członkowie głosują, aby zaaprobować nowy kontrakt itp.) Poproś przedstawiciela związku o pomoc w uzyskaniu kopii.

Źródło: Zaadaptowane z dokumentu: "The Rights of Union Members and Workers Represented by Unions."

Co robić kiedy masz problemy ze swoim związkiem zawodowym.

Związki zawodowe powinny efektywnie reprezentować swoich członków, jednak jak w każdej organizacji, członkowie mają czasami problemy ze swoim związkiem. Jeśli uważasz, że związek nie przestrzega prawa lub praw pracowników i nie udało ci się rozwiązać problemu w trakcie związkowych spotkań lub wyborów, możesz skontaktować się z *Department of Labor's Office of Labor -Management Standards (OLMS)* (zobacz: „*Urzędy rządowe odpowiedzialne za egzekwowanie praw pracowniczych*” str. 63). **Skargi mogą być wypełnione anonimowo.**

Biuro *OLMS* przeprowadza dochodzenia dotyczące nadużyć w następujących kwestiach:

- defraudacja funduszy związkowych;
- niesprawiedliwe wybory kierownictwa związku;
- składanie sprawozdań finansowych i praktyk administracyjnych;
- mieszanie się związków międzynarodowych w sprawy związków lokalnych w celu manipulacji, a nie poprawy.

Rezultatem tych dochodzeń może być cywilny lub kryminalny pozew sądowy.

Jeśli urząd *OLMS* dowie się o nieprawidłowościach, które mogły wpłynąć na wynik wyborów związkowych, urząd ten będzie się starał osiągnąć porozumienie ze związkiem w celu naprawy błędów. Jeśli nie uda się dojść do porozumienia, złożony zostanie pozew w sądzie federalnym w celu przeprowadzenia nowych wyborów pod nadzorem *OLMS*.

Źródło: Zaadaptowane z *U.S.Department of Labor - Office of Labor - Management Standards. Strona internetowa: <http://www.dol.gov/esa/olms.org.htm>*

DODATKOWE ŹRÓDŁA I INFORMACJE KONTAKTOWE

Porady odnośnie zatrudnienia i opłacania prawnika

Niektóre przepisy omawiane w tym poradniku są dosyć skomplikowane. W związku z tym prawnik może być pomocny w pełnym wyegzekwowaniu praw. Jest wielu uczciwych, kompetentnych i wrażliwych prawników, którzy zajmują się tego typu sprawami i pomogą ci zorientować się, czy twoja sprawa ma podstawy prawne i jak ją rozwiązać. Możesz sam znaleźć prawnika, poprosić o referencje od znajomych lub zaufanych organizacji, które współpracują z firmami prawniczymi (taką jak Centrum Pracowników Arise Chicago.)

Terminologia związana z opłatami

- **Usługi bezpłatne (*no charge*)**

Niektóre usługi prawne są darmowe, jednak zwykle klienci muszą mieć dochody poniżej pewnego limitu, aby się kwalifikować.

- **Honorarium adwokackie (*retainer fee*)**

Jest to opłata początkowa, która gwarantuje, że prawnik będzie cię reprezentował. Prawdopodobnie będziesz obciążony dodatkowymi kosztami, niezależnie od tego czy wygrasz, czy przegrasz sprawę.

- **Wynagrodzenie uzależnione od wygrania sprawy (*contingent fees*)**

Wielu prawników pobiera opłatę po zakończeniu sprawy. Opłata ta stanowi wtedy procent od wywalczonej sumy, ugody czy też odszkodowania (zwykle pomiędzy 20% a 40% w zależności od typu sprawy). W razie przegranej klient nie ponosi żadnych kosztów.

- **Opłata zryczałtowana (*flat fee*)**

Jest to opłata ustalana z góry niezależnie od wyniku sprawy.

- **Pro bono.** Bez opłat.

Czasami prawnik, który w innych przypadkach domagałby się opłaty, podejmuje się sprawy bez pobierania jakiegokolwiek opłaty. Jest to sytuacja, który zdarza się stosunkowo rzadko, gdy klient nie ma pieniędzy, a sprawa dotyczy sytuacji o szerokim społecznym oddźwięku i ma duże szanse powodzenia.

- **Oplata zasądzona przez sąd (*court-awarded attorney fees*).**

W niektórych przypadkach osoba skarżąca może poprosić sąd, aby strona skarżona poniosła opłaty związane z wynajęciem prawnika. Możesz uzyskać: "*court awarded attorney fee*" tylko wtedy, gdy wygrasz sprawę. Musisz jednak opłacić prawnika z góry, w nadziei, że koszty zostaną ci zwrócone. Pomimo że musisz mieć duże szanse na wygranie sprawy aby zatrudnić prawnika na tej zasadzie, jest to warte rozważenia.

Chociaż adwokaci mogą wpłacić zaliczkę na poczet kosztów i opłat ponoszonych przez klienta, nie mogą oni pokrywać żadnych opłat sądowych i innych kosztów za klienta. Klient sam musi pokryć te koszty, niezależnie od tego, czy adwokat świadczy usługi za odpłatnością czy bezpłatnie.

Pytania do adwokata

Poniższe pytania pomogą ci zdecydować, który prawnik jest dla ciebie odpowiedni:

- Czy jest opłata za wstępną konsultację?
- Czy prawnik udzielający ci wstępnej porady będzie poprowadzić twoją sprawę, czy też zostanie ona przydzielona innemu prawnikowi z tej samej firmy lub przekazana innej firmie, który zajmuje się tego typu sprawami?
- W jaki sposób uiszcza się opłaty? Czy jest to stawka godzinowa? Czy możliwe jest pobranie wynagrodzenia uzależnionego od wygrania sprawy? Jeśli tak, to ile musisz zapłacić za opłaty sądowe?
- Czy prawnik może przedstawić swoje referencje? Jeśli tak, zanotuj numery telefonów.
- Czy prawnik prowadził sprawy podobne do twojej? Ile? Z jakimi wynikami?
- Jakich roszczeń możesz się domagać i z tytułu jakiego prawa i do jakiego sądu zostanie złożony wniosek? Zapytaj prawnika, jakie są pozytywne i negatywne strony każdego rodzaju roszczenia i sądu/urzędu, gdzie wypełnia się daną skargę. Poproś o wytłumaczenie, co wiąże się z wypełnieniem skargi i rozpoczęciem procesu, np. jak długo to może trwać i jaka będzie w tym twoja rola i rola prawnika.

Jeśli współpraca z prawnikiem nie przebiega po twojej myśli, jeśli nie odpowiada on/a na twoje pytania lub nie chce z tobą współpracować, masz prawo wycofać się z umowy. Pamiętaj jednak, że musisz liczyć się z pewnymi kosztami związanymi z dotychczasową pracą prawnika oraz pokryć ewentualny zadatek, który adwokat uścił na poczet przyszłych opłat sądowych.

Zorientuj się jacy adwokaci są dostępni - nie musisz wynajmować pierwszego prawnika, z którym rozmawiałeś/aś.

Kiedy zdecydujesz się na wynajęcie adwokata, upewnij się, że jest to adwokat zarejestrowany w stanie Illinois i sprawdź czy był on/a karany/a przez komisję dyscyplinarną za ewentualne wykroczenia. Informacje te dostępne są na stronie internetowej *Attorney Registration & Disciplinary Commission (ARDC)*: <https://www.iardc.org/lawyersearch.asp>

Co robić w przypadku nalotu służb imigracyjnych (ICE)?

Urzednicy Biura Imigracyjnego (*Bureau of Immigration and Customs Enforcement*, w skrócie *ICE*) czasami przeprowadzają tzw. „naloły” na miejsca pracy, gdzie zatrudnieni są imigranci.

Jeśli zostałeś zatrzymany przez urzędnika ICE, lub innych funkcjonariuszy, niezależnie od tego jaki jest twój status imigracyjny, masz prawo do:

- nie odpowiadania na pytania, włączając w to pytania, gdzie byłeś urodzony/a, czy masz dokumenty uprawniające do pracy, i jak się znalazłeś/aś się w USA;
- nie okazywania dokumentów, jeśli ktoś chce cię wylegitymować tylko dlatego, że wyglądasz na cudzoziemca, masz akcent, lub nie mówisz po angielsku;
- odmówienia urzędnikom imigracyjnym lub policji wejścia do twojego domu bez pisemnego nakazu przeszukania z twoim nazwiskiem i adresem. Nakaz taki musi być podpisany przez sędziego.

Jeśli jesteś zatrzymany lub aresztowany przez urząd imigracyjny lub policję:

- nie odpowiadaj na pytania, włączając w to pytania o miejsce urodzenia, dokumenty imigracyjne lub sposób przybycia do USA;
- poproś o możliwość rozmowy telefonicznej z rodziną lub prawnikiem (zapamiętaj numer telefonu prawnika);
- jeśli nie masz prawnika, poproś o listę darmowych lub tanich organizacji zajmujących się doradztwem prawnym w sprawach imigracyjnych;
- porozmawiaj z prawnikiem zanim odpowiesz na jakiegokolwiek pytania i odpowiadaj na pytania tylko w obecności prawnika;
- poproś o sumę kaucji, abyś mógł wyjść z aresztu imigracyjnego;

- nie podpisuj żadnych dokumentów, aż porozmawiasz z prawnikiem lub przedstawicielem akredytowanej organizacji i wtedy kiedy w pełni rozumiesz co podpisujesz;
- nie podpisuj żadnych dokumentów, które mówią o dobrowolnym opuszczeniu kraju w zamian za nie podanie sprawy do sądu (upewnij się najpierw czy masz jakiegokolwiek szanse na pozostanie w kraju);
- skontaktuj się ze swoim konsulem;
- staw się w sądzie;
- domagaj się humanitarnego traktowania.

Jeśli odpowiadasz na pytania bez wcześniejszego porozumienia się z prawnikiem, masz przy sobie fałszywe dokumenty, uciekasz przed urzędnikami imigracyjnymi lub opierasz się aresztowaniu możesz zwiększyć swoje szanse deportacji. Kłamanie przed państwowym urzędnikiem jest przestępstwem, więc zanim porozmawiasz z prawnikiem, powstrzymaj się od odpowiadania na jakiegokolwiek pytania. Podaj swoje imię i nazwisko. Nawet jeśli już odpowiedziałeś na niektóre pytania, możesz odmówić odpowiedzi na dalsze pytania, do momentu kiedy pojawi się twój prawnik.

Jeśli jesteś źle traktowany przez ICE lub policję:

- zapytaj policjanta o jego/jej numer identyfikacyjny, nazwisko i zapisz wszelkie informacje;
- zapisz dane i numery telefonów świadków zdarzenia;
- jeśli zostałeś zraniony, domagaj się pomocy medycznej i sfotografuj wszelkie uszkodzenia ciała;
- jak najszybciej skontaktuj się z organizacją społeczną lub prawnikiem.

Jeśli masz dokumenty upoważniające cię do przebywania w tym kraju, musisz je ze sobą nosić, aby uniknąć deportacji lub oskarżenia o przestępstwo. Trzymaj kopię twoich dokumentów imigracyjnych u rodziny lub znajomych, którzy w razie potrzeby będą mogli je przefaksować.

Źródło: zaadaptowane ze stowarzyszenia: *National Lawyer's Guild "Know Your Rights"*

http://nlg.org/resources/kyr_English2004.pdf

Urzędy rządowe odpowiedzialne za egzekwowanie praw pracowniczych

Aby sprawdzić do kiedy można złożyć skargę zobacz sekcję „Agencje rządowe i limit czasu zgłaszania problemów w miejscu pracy,” strona 8.

Cook County Commission on Human Rights

69 W. Washington, Pokój 3040
Chicago, IL 60602
Telefon: (312) 603-1100
TDD: 312-603-1101 (kontakt dla głuchoniemych)

Pomoc w języku polskim i hiszpańskim. Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 8:30 – 17. Zalecane jest złożenie skargi osobiście. Można telefonicznie poprosić, aby przesłano formularz do domu. Nie trzeba mieć umówionego spotkania. Rozmowa z pracownikiem może potrwać do 2 godzin. **Pracownicy, którzy nie mają pozwolenia na pracę, mogą wypełniać skargi w tej komisji. Urząd ten nie przekazuje spraw do Urzędu Imigracyjnego.**

Cook County Commission on Human Rights egzekwuje rozporządzenie powiatowe (Cook County Human Rights Ordinance), które chroni pracowników zatrudnionych w powiecie Cook przed dyskryminacją ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, wiek, religię, niepełnosprawność, pochodzenie, orientację seksualną, stan cywilny, status rodzicielski, zwolnienie z wojska, źródło dochodu, warunki mieszkaniowe czy identyfikację płciową.

City of Chicago Commission on Human Relations

740 N. Sedgwick, 3 piętro
Chicago, IL 606010
Telefon: (312) 744-4111
TTY: 312-744-1088
www.cityofchicago.org/humanrelations

Pomoc w języku hiszpańskim. Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 9 - 17. Zalecane jest złożenie skargi osobiście. Można też zrobić to przez telefon. Nie trzeba umawiać spotkania (do godziny 14). Rozmowa z pracownikiem może potrwać do 2 godzin. **Pracownicy, którzy nie mają pozwolenia na pracę mogą składać zażalenia w tym urzędzie; sprawy nie są przekazywane do Urzędu Imigracyjnego.**

The City of Chicago Commission on Human Relations egzekwuje rozporządzenie miastowe (Cook County Human Rights Ordinance), prowadzi dochodzenia i karze dyskryminację (mającą miejsce w zatrudnianiu, w uzyskiwaniu kredytu, mieszkalnictwie oraz w miejscach publicznych) ze

względu na rasę, kolor skóry, płeć, wiek, religię, niepełnosprawność (fizyczną lub psychiczną), pochodzenie, orientację seksualną, stan cywilny, status rodzicielski, zwolnienie z wojska, źródło dochodu, identyfikację płciową.

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

500 W Madison, Pokój 2000
Chicago, IL 60661
Telefon: (312) 353-2713
Numer bezpłatny: 1-800-669-4000
TTY: 1-800-669-6820
www.eeoc.gov

Pomoc w języku polskim i hiszpańskim. Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 8:30 – 15:30. Nie trzeba mieć umówionej wizyty w celu wypełnienia skargi, ale pierwszeństwo mają umówione spotkania. Osoby muszą wylegitymować się dowodem tożsamości, aby wejść do budynku. Rozmowa z pracownikiem urzędu może potrwać do 2 godzin. W niektórych przypadkach możliwe jest umówienie rozmowy telefonicznej. Zadzwoń pod numer bezpłatny, aby złożyć zażalenie przez telefon. **Pracownicy, którzy nie mają pozwolenia na pracę mogą składać zażalenia w tym urzędzie; sprawy nie są przekazywane do Urzędu Imigracyjnego.**

EEOC zarządza Rozdziałem VII Ustawy o Prawach Obywatelskich z roku 1964, która zakazuje dyskryminacji w zatrudnianiu ze względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, oraz pochodzenie.

Illinois Department of Human Rights

James R. Thompson Center
100 W. Randolph Street, Pokój 10-100
Chicago, IL 60601
Telefon: (312) 814-6200
TTY: 312-263-1579
Fax- administracja: (312) 814-1436
Fax- proces zażaleń: (312) 814-6251
Fax Compliance: (312) 814-2397
www.state.il.us/dhr

Pomoc w języku polskim i hiszpańskim. Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 8:30 – 17. Zażalenie należy złożyć osobiście od poniedziałku do czwartku. Przesłuchanie może

zając do 2 godzin. **Pracownicy, którzy nie mają pozwolenia na pracę mogą składać zażalenia w tym urzędzie; sprawy nie są przekazywane do Urzędu Imigracyjnego.**

Department of Human Rights zarządza stanowym Aktem Praw Człowieka, który chroni przed dyskryminacją ze względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, pochodzenie, status imigracyjny (odnoszący się do zatrudnienia, np. status uchodźcy, wiza pracownicza, itp.), wiek powyżej 40 lat, stan cywilny, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową, pobyt w wojsku, zwolnienie z służby wojskowej oraz orientację seksualną.

Office of Special Counsel for Immigrant-Related Unfair Employment Practices (OSC)

Numer bezpłatny: 1-800-255-7688

TTY: 1-800-237-2515

www.usdoj.gov/crt/osc/index.html

Pomoc w języku hiszpańskim. Polscy tłumacze dostępni są na żądanie. Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 9 - 17. Telefonicznie możesz poprosić, aby forma została przesłana do ciebie do domu; wypełnij ją i odeślij na podany adres. **Pracownicy, którzy są nieudokumentowani NIE są chronieni przez to prawo, w związku z czym NIE MOGĄ wypełniać skarg z tym urzędzie.**

OSC jest rządowym urzędem federalnym, który egzekwuje przepisy Immigration and Nationality Act. Ustawa ta chroni obywateli USA i imigrantów z pozwoleniem na pracę przed dyskryminacją na podstawie statusu imigracyjnego lub obywatelskiego (np., żądanie większej ilości dokumentów, niż jest to prawnie wymagane) oraz przed stosowaniem środków odwetowych przez pracodawcę.

U.S. Department of Labor (USDOL) - Wage and Hour Division, Chicago District Office

230 South Dearborn Street, Pokój 412

Chicago, IL 60604

Telefon: (312) 596-7230

Fax: (312) 596-7251

Numer bezpłatny: 1-866-487-2365

www.wagehour.dol.gov

Pomoc w języku polskim i hiszpańskim. Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 8:30 - 16. Nie trzeba mieć umówionego spotkania. Można wysłać list lub fax z opisem problemu. W raporcie należy podać swój numer telefonu i kiedy jest się pod tym numerem

dostępny. Można też zostawić wiadomość na sekretarce w biurze, lub zadzwonić pod numer bezpłatny. Należy podać swój numer i dogodny czas na oddzwonienie. Przedstawiciel USDOL oddzwoni w przeciągu jednego dnia.

USDOL rozpatruje zażalenia bez względu na status imigracyjny lub obywatelstwo. **Pracownicy, którzy nie mają pozwolenia na pracę mogą składać zażalenia w tym urzędzie; sprawy nie są przekazywane do Urzędu Imigracyjnego. Jednak jeśli USDOL dowie się, że pracownik nie ma zezwolenia na pracę, może wpłynąć to na rezultat śledztwa.**

USDOL jest urzędem federalnym, który zarządza i egzekwuje ogólnokrajowe prawa takie jak: Fair Labor Standards Act, the Family and Medical Leave Act (rozporządzenie dotyczące zwolnień z powodów zdrowotnych i rodzinnych), Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (akt chroniący sezonowych pracowników rolniczych), The Davis Bacon Act (prawo wyższych stawek na rządowych projektach publicznych), and The WARN Act (prawo do 60 dni powiadomienia w momencie gdy ponad 100 pracowników traci pracę).

U.S. Department of Labor – Office of Labor-Management Standards (OLMS), Chicago District Office

230 South Dearborn Street, Pokój 774

Chicago, IL 60604

Numer bezpłatny: (866) 4-USA-DOL

Telefon: (312) 596-7160

www.olms.dol.gov

Pomoc w języku polskim i hiszpańskim. Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 8:30 - 17. Nie trzeba mieć umówionego spotkania, aby złożyć zażalenie. Można również zadzwonić do biura i zostawić wiadomość lub ściągnąć odpowiednie formy skarg ze strony internetowej, wypełnić i wysłać na podany adres.

USDOL rozpatruje zażalenia bez względu na status imigracyjny lub obywatelstwo. Jakkolwiek, jeśli urząd znajdzie nieprawidłowości, zgodnie z prawem musi zgłosić je do Urzędu Bezpieczeństwa Narodowego (DHS). DHS może, ale nie musi, podejmować śledztwa w sprawie zgłoszonej przez USDOL.

Biuro Office of Labor-Management Standards jest federalnym urzędem zajmującym się egzekwowaniem aktu Labor-Management Reporting and Disclosure z roku 1959. Akt ten zapewnia, że związki zawodowe i organizacje robotnicze w sektorze prywatnym działają zgodnie ze standardami demokracji i odpowiedzialności fiskalnej.

Illinois Department of Labor (IDOL)

160 N. LaSalle St. Pokój C-1300

Chicago, IL 60601

Telefon: (312) 793-2800

TTY: 888-758-6053

www.state.il.us/agency/idol

Pomoc w języku polskim i hiszpańskim. Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 8:30 – 17. Zadzwoń i poproś o przesłanie formy do wypełnienia skargi lub ściągnij ją ze strony internetowej. Wypełnij skargę i prześlij ją pocztą poleconą na adres podany na formie. Załącz wszelkie dokumenty związane ze sprawą. Rozstrzygnięcie wniosku może zająć do 12 miesięcy. Masz większe szanse odzyskania należnych pieniędzy jeśli inni poszkodowani pracownicy wypełnią podobne skargi. **Pracownicy, którzy nie mają pozwolenia na pracę mogą składać zażalenia w tym urzędzie; sprawy nie są przekazywane do Urzędu Imigracyjnego.**

IDOL jest stanowym urzędem rządowym który zarządza i egzekwuje prawa stanu Illinois takie jak: Minimum Wage Act (stawka minimalna), One Day of Rest in Seven Act (prawo do jednego dnia wolego w tygodniu pracy), The Illinois Wage Payment and Collection Act (prawo do zapłaty za wykonaną pracę), Personnel Records Review Act (prawo do przejrzenia swojej kartoteki w pracy), Day and Temporary Labor Services Act (wymagania dotyczące agencji pracy tymczasowej i dniówkowej), Prevailing Wage Act (prawo wyższych stawek na publicznych projektach budowlanych), The Illinois Health and Safety Act (wymogi BHP stanu Illinois) oraz Victims' Economic Security and Safety Act (akt zapewniający bezpłatny dwunastotygodniowy urlop ofiarom przemocy domowej) .

Illinois Worker's Compensation Commission (IWCC)

100 W. Randolph St. -8th Floor, Pokój 200

Chicago, IL 60601

Telefon: (312) 814-6611

Numer bezpłatny: 1-866-352-3033

TTY: (312) 814-2959 (kontakt dla głuchoniemych)

www.iwcc.il.gov

[E-mail: infoquestions.wcc@illinois.gov](mailto:infoquestions.wcc@illinois.gov)

Pomoc w języku hiszpańskim. Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 8:30 - 17. Zadzwoń poproś, aby przesłano ci formę do wypełnienia skargi listownie albo ściągnij druk z internetu. Możesz porozmawiać z przedstawicielem urzędu albo przesłać swoje pytania elektronicznie. **Pracownicy, którzy nie mają pozwolenia na pracę mogą składać zażalenia w tym urzędzie; sprawy nie są przekazywane do Urzędu Imigracyjnego.**

IWCC jest stanową komisją, która egzekwuje akt nakazujący pokrycie kosztów i przyznanie odszkodowania w razie wypadku, chorób i uszkodzeń powstałych w miejscu pracy.

National Labor Relations Board (NLRB)

The Rookery Building
209 South LaSalle Street, Pokój 900
Chicago, IL 60604-5208
Telefon: (312) 353-7570
Numer bezpłatny: 1-866-667-NLRB (6572)
TTY: 1-866-315-NLRB (6572) (kontakt dla głuchoniemych)
www.nlr.gov

Pomoc w języku polskim i hiszpańskim. Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 8:30 - 17. Przed złożeniem skargi porozmawiaj z przedstawicielem urzędu. W zależności od tego jaką skargę wypełniasz, jest możliwe że musisz złożyć wniosek osobiście. W przeciwnym razie możesz poprosić, aby przesłano ci odpowiedni druk do domu lub możesz ściągnąć druk z internetu. Wypełnij skargę i prześlij ją na podany adres. **Pracownicy, którzy nie mają pozwolenia na pracę, mogą składać zażalenia w tym urzędzie; sprawy nie są przekazywane do Urzędu Imigracyjnego. Jednak jeśli NLRB dowie się, że pracownik nie ma zezwolenia na pracę, może wpłynąć to na rezultat śledztwa.**

National Labor Relations Board zarządza relacjami pomiędzy pracownikami, związkami zawodowymi i pracodawcami w sektorze prywatnym.

Illinois Labor Relations Board

160 North LaSalle Street, Pokój S-400
Chicago, Illinois 60601-3103
Telefon: (312) 793-6400
W języku hiszpańskim: (312) 793-6353
TTY: (312) 793-6394 (kontakt dla głuchoniemych)
Fax: (312) 793-6989
www.state.il.us/ilrb

Pomoc w języku hiszpańskim. Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 8:30 - 17. Złóż zażalenie lub petycję osobiście w biurze stanowym lub lokalnym (w zależności od rodzaju skargi); wyślij skargę pierwszą klasą, pocztą poleconą lub faxem (stosując się do podanych

instrukcji). Porozmawiaj z przedstawicielem urzędu na temat tego, gdzie najlepiej złożyć skargę oraz dokumentów które będą ci potrzebne.

The Illinois Labor Relations Board zarządza relacjami pracowniczymi pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcami w sektorze publicznym, takimi jak rząd stanowy lub miejski.

Illinois Educational Labor Relations Board

160 North LaSalle Street
Suite N-400
Chicago, IL 60601-3103
Telefon: (312) 793-3170
TTY: 1-800-526-0844 (kontakt dla głuchoniemych)
www.illinois.gov/elrb/contact.cfm

Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 8:30 - 17. Złóż zażalenie lub petycję osobiście lub wyślij ją pocztą lub faxem. Aby wejść do budynku należy pokazać dokument tożsamości. Przed wizytą zadzwoń, aby dowiedzieć się jakie dokumenty będą ci potrzebne do złożenia skargi.

Illinois Education Labor Relations Board zarządza relacjami pracowniczymi pomiędzy związkami zawodowymi i pracownikami, którzy są zatrudnieni na pełny lub częściowy etat przez jednostkę edukacyjną.

Occupational Safety and Health Administration (OSHA)

Biura regionalne:

230 South Dearborn Street, Pokój 3244
Chicago, Illinois 60604
Telefon: (312) 353-2220
Emergency: 1-800-321-OSHA (6742)
TTY: 7-877-889-5627 (kontakt dla głuchoniemych)
www.osha.gov

Południowe Chicago i przedmieścia:

1600 167th Street, Pokój 9
Calumet City, IL 60409
Telefon: (708) 891-3800
Fax: (708) 862-9659

Północnozachodnie Chicago i przedmieścia:

701 Lee Street, Pokój 950

Des Plaines, IL 60016

Telefon: (847) 803-4800

Fax: (847) 390-8220

Pomoc w języku polskim i hiszpańskim. Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 8-16:30. Złóż zażalenie osobiście, wyślij pocztą, faxem lub przez internet. Nie trzeba mieć umówionego spotkania, aby złożyć zażalenie ale jeśli potrzebujesz polskiego lub hiszpańskiego tłumacza, powinienesz/ powinnaś wcześniej zadzwonić i umówić się na wizytę. Ściągnij formę zażalenia z internetu, wypełnij ją i wyślij pocztą albo faxem do biura. Skargi wypełnione przez internet będą traktowane jako skargi nieoficjalne i rozwiązane będą poprzez rozmowę telefoniczną z pracodawcą. Jest bardziej prawdopodobne, że zażalenie pisemne zakończy się inspekcją miejsca pracy. **Pracownicy, którzy nie mają pozwolenia na pracę, mogą składać zażalenia w tym urzędzie; sprawy nie są przekazywane do Urzędu Imigracyjnego.**

OSHA jest częścią federalnego departamentu USDOL i egzekwuje przepisy BHP w miejscu pracy.

Pro-Se Court

Daley Center, Pokój 602

50 W. Washington

Chicago, IL 60602

Telefon: (312) 603-5626

Godziny urzędowania: poniedziałek- piątek, 8:30 – 15:30. Pomoc w języku hiszpańskim od godziny 10 do 15. W sądzie Pro-Se, można wypełnić skargę o niewypłacone pieniądze do sumy 1,500 dolarów bez potrzeby zatrudnienia prawnika. Aby rozpocząć pozew sądowy należy wypełnić zażalenie osobiście przy biurku pomocy (*Pro-Se Help Desk*). Personel sądu Pro-Se może asystować ci w wypełnianiu skargi, ale nie ma prawa udzielić ci pomocy legalnej. W momencie wypełniania skargi należy uiścić opłatę, która zależna jest od wysokości należnej sumy. Spytaj się urzędnika przy biurku pomocy Pro-Se o podanie cennika opłat. Musisz wypełnić zażalenie w ciągu 5 lat jeśli miałeś/aś umowę ustną o pracę i do 10 lat, jeśli kontrakt zawarty został na piśmie. W związku z tym, że sam/a się reprezentujesz, musisz stawiać się na wszystkie przesłuchania sądowe oraz wypełniać wszelkie wnioski i dokumenty do momentu kiedy sprawa się zakończy. Po więcej informacji skontaktuj się z biurkiem pomocy (*Pro-Se Court Help Desk*) pod powyższej podanym numerem. **Pracownicy, którzy nie mają pozwolenia na pracę, mogą składać zażalenia w tym urzędzie; sprawy nie są przekazywane do Urzędu Imigracyjnego.**

Koalicja organizacji pracowniczych w stanie Illinois:

Arise Chicago Worker Center

1020 W. Bryn Mawr, Pokój 300
Chicago, IL 60660
Telefon: (773) 937-1825 (w języku polskim)
(773) 769-6000 (w języku hiszpańskim i angielskim)
www.arisechicago.org

Chicago Workers Collaborative

2801 S. Hamlin Ave
Chicago, IL 60623
Telefon: (773) 277-0911
<http://chicagoworkers.org>

Latino Union

1619 West 19th Street
Chicago, IL 60608
Telefon: (312) 491-9044
www.daylaborchicago.com

Albany Park Workers' Center (filia Latino Union)

3416 W. Bryn Mawr
Chicago, IL 60659
Telefon: (773) 588-2641

Inne organizacje zajmujące się prawami w miejscu pracy

Change to Win

1900 L Street, NW Pokój 900
Washington, DC 20036
Telefon: (202) 721-0660
Fax: (202) 721-0661
www.changetowin.org

Chicago Federation of Labor (AFL-CIO)

130 East Randolph Street, Pokój 2600
Chicago, IL 60601
Telefon: (312) 222-1000
Fax: (312) 565-6769
www.chicagolabor.org

National Immigrant Justice Center

208 S. LaSalle, Pokój 1818
Chicago, IL 60604
Telefon: (312) 660-1370
Fax: (312) 660-1505
E-mail: NIJC@heartlandalliance.org
www.immigrantjustice.org

National Immigration Law Center (NILC)

3435 Wilshire Blvd, Pokój 2850
Los Angeles, CA 90010
Telefon: (213) 639-2-3900
Fax: (312) 639-3911
E-mail: info@nilc.org
www.nilc.org

Women Employed Institute

111 N. Wabash, Pokój 1300
Chicago, IL 60602
Telefon: (312) 782-3902
Fax: (312) 782-5249
www.womenemployed.org



Arise Chicago

1020 W. Bryn Mawr, Suite 300

Chicago, IL 60660

Telefon:

w języku polskim: 773-937-1825

w języku hiszpańskim: 773-769-6000

Fax: 773-728-8406