ສິດຂອງລູກຈ້າງ

ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍຄວາມສຳພັນທາງດ້ານແຮງງານແຫ່ງຊາດ

ກົດໝາຍຄວາມສຳພັນທາງດ້ານແຮງງານແຫ່ງຊາດ (NLRA) ຮັບປະກັນສິດຂອງລູກຈ້າງເພື່ອດຳເນີນການລັດຕັ້ງ ແລະເຈລະຈາຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງແບບຮ່ວມກັນເປັນ ກຸ່ມ, ແລະເພື່ອໃຫ້ມີສ່ວນເຂົ້າຮ່ວມຢູ່ໃນກິດຈະກຳທີ່ເຮັດຮ່ວມກັນອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ. ລູກຈ້າງທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຮັບປະກັນໂດຍ NLRA* ແມ່ນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກ ທີ່ນາຍຈ້າງ ແລະສະຫະພາບແຮງງານທີ່ແນ່ນອນໃດໜຶ່ງປະພຶດບໍ່ຖືກຕ້ອງ. ການແຈ້ງການນີ້ແມ່ນເພື່ອເປັນການໃຫ້ຂໍ້ມູນ ທົ່ວໄປກັບທ່ານກ່ຽວກັບສິດຂອງທ່ານ ແລະພັນທະໜ້າທີ່ຂອງນາຍຈ້າງ ແລະສະຫະພາບແຮງງານພາຍໃຕ້ NLRA. ຈົ່ງຕິດຕໍ່ກັບຄະນະກຳມະການຄວາມສຳພັນທາງ ດ້ານແຮງງານແຫ່ງຊາດ (NLRB), ອົງການຂອງລັດຖະບານທີ່ສືບສວນ ແລະແກ້ໄຂຂໍ້ຮຽກຮ້ອງພາຍໃຕ້ NLRA, ໂດຍການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນການຕິດຕໍ່ທີ່ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ລຸ່ມນີ້, ຖ້າທ່ານມີຄຳຖາມອັນໃດກ່ຽວກັບສິດທິພິເສດທີ່ທ່ານອາດຈະໃຊ້ຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດວຽກສະເພາະຂອງທ່ານ.

ພາຍໃຕ້ NLRA, ທ່ານມີສິດທີ່ຈະ:

- **ລັດຕັ້ງສະຫະພາບແຮງງານ**ເພື່ອເຈລະຈາຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານກ່ຽວກັບຄ່າຈ້າງ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ແລະຂໍ້ກຳນົດ ແລະເງື່ອນໄຂອື່ນຂອງການຈ້າງງານ.
- **ສ້າງຕັ້ງ, ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະຊ່ວຍເຫຼືອສະຫະພາບແຮງງານ.**
- **ຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງແບບ**ເປັນກຸ່ມຮ່ວມກັນຜ່ານຜູ້ຕາງໜ້າຂອງລູກຈ້າງທີ່ຕົນເອງໄດ້ເລືອກເອົາມາມາກ່ຽວກັບການກຳນົດຄ່າຈ້າງ, ຜົນປະ ໂຫຍດ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ແລະເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກອື່ນໆ.
- **ປຶກສາຫາລືເລື່ອງຂໍ້ກຳ**ນົດ ແລະເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານ ຫຼືສະຫະພາບແຮງງານທີ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງຂຶ້ນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ຫຼື

ພາຍໃຕ້ NLRA, ເປັນເລື່ອງຜິດກົດໝາຍກັບສະຫະພາບແຮງງານ ຫຼືກັບ ສະຫະພາບແຮງງານທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງທ່ານໃນການຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງ ຂອງທ່ານທີ່:

- **ຂູ່ທ່ານວ່າ ທ່ານຈະເສຍວຽກຂອງທ່ານ** ຖ້າຫາກວ່າທ່ານບໍ່ ສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບແຮງງານ.
- **ປະຕິເສດທີ່ຈະດຳເນີນການກັບເລື່ອງ**ການຮ້ອງທຸກ ເພາະວ່າທ່ານ ໄດ້ວິຈານພະນັກງານຂອງສະຫະພາບແຮງງານ ຫຼືເພາະວ່າທ່ານບໍ່ແມ່ນ ສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບແຮງງານ.
- **ໃຊ້ ຫຼືຮັກສາໃຫ້ມີມາດຕະຖານ**ຫຼືຂັ້ນຕອນດຳເນີນການຈຳແນ ກຄວາມ

ພາຍໃຕ້ NLRA, ເປັນເລື່ອງທີ່ຜິດກົດໝາຍກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານທີ່ຈະ:

- **ຫ້າມທ່ານບໍ່ໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມກັບ**ສະຫະພາບແຮງງານໃນລະຫວ່າງເວລານອກ ໂມງເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ກ່ອນເວລາເຂົ້າເຮັດວຽກ ຫຼືຫຼັງຈາກເວລາເລີກວຽກ ຫຼືໃນລະຫວ່າງເວລາພັກວຽກ; ຫຼືບໍ່ໃຫ້ເຮັດການແຈກຢາຍເອກະສານຂອງ ສະຫະພາບແຮງງານໃນລະຫວ່າງທີ່ບໍ່ແມ່ນເວລາເຮັດວຽກ, ຢູ່ໃນບ່ອນທີ່ ບໍ່ແມ່ນບ່ອນເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ຢູ່ໃນບ່ອນຈອດລົດ ຫຼືຫ້ອງ ພັກຜ່ອນ.
- **ຖາມຄຳຖາມກັບທ່ານກ່ຽວກັບ**ການສະໜັບສະໜູນ ຫຼືກິດຈະກຳທີ່ ມີຕໍ່ສະຫະພາບແຮງງານຂອງທ່ານໃນວິທີການທີ່ເປັນການຫ້າມປາມບໍ່ ໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນ

ສະຫະພາບແຮງງານ ຂອງທ່ານ.

- **ໃຊ້ມາດຕະການກັບ**ຮ່ວມກັບເພື່ອນຮ່ວມງານຄົນໜຶ່ງ ຫຼືຫຼາຍຄົນ ເພື່ອປັບປຸງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກຂອງທ່ານຕາມວິທີການອື່ນໆ ໂດຍການ ຍົກເອົາຂໍ້ຮຽກຮ້ອງທີ່ກ່ຽວກັບວຽກຂຶ້ນມາເວົ້າກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານໂດຍກົງ ຫຼືເວົ້າກັບໜ່ວຍງານຂອງລັດຖະບານ ແລະຊອກຫາການຊ່ວຍ ເຫຼືອຈາກສະຫະພາບແຮງງານ.
- **ນັດຢຸດງານ ແລະປະທ້ວງ**, ຂຶ້ນຢູ່ກັບຈຸດປະສົງ ແລະວິທີການຂອງການນັດຢຸດງານ ຫຼືການປະທ້ວງ.
- **ເລືອກທີ່ຈະບໍ່ເຮັດກິດຈະ**ກຳໃດໜຶ່ງໃນບັນດາກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້, ລວມມີທັງການເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼືການຢູ່ເປັນສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບແຮງງານ.

ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດການປະພຶດຜິດກົດໝາຍ. ຖ້າທ່ານເຊື່ອຕົນເອງ ຫຼືຜູ້ອື່ນຖືກລະເມີດສິດ, ທ່ານຄວນຈະຕິດຕໍ່ກັບ NLRB ທັນທີ ເພື່ອຊ່ວຍປົກປ້ອງສິດຂອງທ່ານ, ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວແມ່ນຈະຢູ່ພາຍໃນ 6 ເດືອນທີ່ມີກິດຈະກຳບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍເກີດ ຂຶ້ນ. ທ່ານອາດຈະສາມາດສອບຖາມກ່ຽວກັບການລະເມີດທີ່ເປັນໄປໄດ້ ໂດຍທີ່ບໍ່ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ກັບນາຍຈ້າງ ຫຼືຜູ້ໃດໆກ່ຽວກັບການສອບ ຖາມນັ້ນ. ຂໍ້ກ່າວຫາອາດຈະຍື່ນຂຶ້ນໄປໂດຍຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ ແລະບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງແມ່ນລູກຈ້າງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບໂດຍກົງຈາກ ການລະເມີດເປັນຜູ້ຍື່ນ. NLRB ອາດຈະສັ່ງໃຫ້ນາຍຈ້າງດຳເນີນການຈ້າງເອົາພະນັກງານຜູ້ທີ່ຖືກໄລ່ອອກເນື່ອງຈາກການລະເມີດກົດໝາຍຂອງນາຍຈ້າງນັ້ນກັບເຂົ້າມາເຮັດວຽກ ແລະໃຫ້ຈ່າຍຄ່າຈ້າງ ແລະຜົນປະໂຫຍດທີ່ເສຍໄປຄືນໃຫ້, ແລະອາດຈະສັ່ງໃຫ້ນາຍຈ້າງ ຫຼືສະຫະພາບແຮງງານໃຫ້ຢຸດເຊົາການລະເມີດກົດໝາຍ. ລູກຈ້າງຄວນຊອກຫາການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຫ້ອງການ NLRB ປະຈຳພື້ນທີ່ບ່ອນຢູ່ໃກ້ທີ່ ສຸດ, ເຊິ່ງສາມາດຊອກເຫັນ ໄດ້ຢູ່ໃນເວັບໄຊທ໌ຂອງອົງການທ່ີ: www.nlrb.gov.

ແຕກຕ່າງໃນການເຮັດການດຳເນີນການນຳສິ່ງວຽກຈາກບ່ອນ ຈ້າງເຮັດວຽກ.

- **ເຮັດໃຫ້ ຫຼືພະຍາຍາມເຮັດໃຫ້**ນາຍຈ້າງຈຳແນກຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ ກັບທ່ານ ເນື່ອງຈາກກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຫະພາບແຮງງານ ຂອງທ່ານ.
- **ນຳໃຊ້ມາດຕະການອື່ນທີ່**ເປັນຜົນເສຍຫາຍຕໍ່ກັບທ່ານ ໂດຍອີງໃສ່ ເລື່ອງທີ່ທ່ານໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼືມີການສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບ ແຮງງານ ຫຼືບໍ່.

ຖ້າທ່ານ ແລະເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງທ່ານເລືອກເອົາສະຫະພາບແຮງງານເຮັດ ໜ້າທີ່ເປັນຜູ້ຕາງໜ້າການເຈລະຈາຕໍ່ລອງໃນກຸ່ມຂອງທ່ານ, ນາຍຈ້າງ ຂອງທ່ານ ແລະສະຫະພາບແຮງງານຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເຮັດການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ດ້ວຍຄວາມຈິງໃຈໃນຄວາມພະຍາຍາມອັນແທ້ຈິງເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຂໍ້ ຕົກລົງທີ່ຜູກພັນໄດ້ເປັນລາຍລັກອັກສອນທີ່ມີການກຳນົດສະພາບ ແລະເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານຂອງທ່ານ. ໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ສະຫະພາບແຮງງານ ເປັນຜູ້ຕາງໜ້າທ່ານຢ່າງຍຸຕິທຳໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ແລະບັງຄັບໃຊ້ຂໍ້ຕົກລົງ.

ທ່ານຍັງສາມາດຕິດຕໍ່ NLRB ໂດຍການໂທບໍ່ໄດ້ເສຍຄ່າ: **1-844-762-NLRB (6572)**. ມີການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານພາສາ. ຜູ້ໂທທີ່ພິການທາງຫູທີ່ຕ້ອງການເວົ້າກັບຕົວແທນຂອງ NLRB ຄວນສົ່ງອີເມວຫາ relay.service@nlrb.gov. ຜູ້ຕາງໜ້າ NLRB ຈະສົ່ງອີເມວໄປຫາຜູ້ຮ້ອງຂໍດ້ວຍຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບວິທີການກຳນົດເວລາການໂທບໍລິການສົ່ງຕໍ່.

ສະແກນເພື່ອສຶກສາເພີ່ມເຕີມ

ກິດຈະກຳນັ້ນ.

- **ໄລ່ອອກ, ປົດຊັ້ນ** ຫຼືຍົກຍ້າຍທ່ານ, ຫຼືຫຼຸດຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກຂອງ ທ່ານ ຫຼືປ່ຽນຜຽນຂອງທ່ານ, ຫຼືເຮັດອັນໃດອັນໜຶ່ງທີ່ເປັນການ ກະທຳກໍ່ໃຫ້ເກີດຜົນເສຍກັບທ່ານ, ຫຼືຂູ່ທີ່ຈະໃຊ້ມາດຕະຖານ ເຫຼົ່ານີ້ ເນື່ອງຈາກວ່າທ່ານເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼືໃຫ້ການສະໜັບສະນູນສະຫະພາບແຮງງານ ຫຼືເພາະວ່າທ່ານເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳທີ່ເຮັດ ຮ່ວມກັນເປັນໝູ່ເພື່ອການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະປົກປ້ອງເຊິ່ງກັນແລະ ກັນ ຫຼືເພາະວ່າທ່ານບໍ່ເລືອກເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງ ດັ່ງກ່າວ.
- **ຂູ່ທີ່ຈະປິດບ່ອນເຮັດວຽກ**ຂອງທ່ານ ຖ້າພະນັກງານເລືອກເອົາ ສະຫະພາບແຮງງານເປັນຜູ້ຕາງໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ.
- **ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາ ຫຼືໃຫ້ການເລື່ອນຂັ້ນ**, ໃຫ້ເງິນເດືອນເພີ່ມ ຫຼືໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆເພື່ອເປັນການຫ້າມປາມ ຫຼືສິ່ງເສີມການສະໜັບສະໜູນຂອງສະຫະພາບແຮງງານ.
- **ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ທ່ານໃສ່ໝວກ, ກະດູມ**, ເສື້ອເຊີດ, ເຂັມຂັດຂອງສະຫະພາບແຮງງານຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຍົກເວັ້ນແຕ່ຢູ່ໃນບ່ອນພິເສດເທົ່ານັ້ນ.
- **ລັກລອບເບິ່ງ ຫຼືລັກຖ່າຍ**ວິດີໂອເອົາກິດຈະກຳຂອງສະຫະພາບແຮງ ງານຢ່າງງຽບໆ ແລະປອມຕົວເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼືແກ້ງເຂົ້າຮ່ວມເບິ່ງ.

*ກົດໝາຍຄວາມສຳພັນ ທາງດ້ານແຮງງານແຫ່ງຊາດກວມລວມເຖິງນາຍຈ້າງພາກເອກະຊົນເກືອບທັງໝດົ. ໄດ້ມີການຍກົເວັ້ນັ ການຄຸ້ມຄອງພາຍ ໃຕN0LRA ໄດແກ່ລູກຈ້າງພາກລັດ, ກຳມະກອນພາກກະສິກາໍແລະເຮັດວຽກຢູ່ໃນບ້ານ, ຜູ້ຮບັ ເໝົາເອກະລາດ, ຜູ້ທີເຮັດວຽກເປັນ ລູກຈາ້ງຂອງພໍແມ່ຫຼືຜົວ/ເມຍ, ລູກຈາ້ງຂອງບໍລສິດຂົນສົ່ງທາງອາກາດ ແລະທາງລດົໄຟທ່ໄດ້ຮບັ ການຄ້ມຸຄອງໂດຍກດົໝາຍແຮງງານ ທາງລົດໄຟ, ແລະຫົວໜ້າຊນັ້ (ເຖງິແນວໃດກຕ່ໍາມ ຫວົໜ້າຊນັ້ທີຖ່ກືຈາໍແນກຄວາມແຕກຕ່າງຕ່ໍການປະຕເິສດທ່ລີະເມີດ NLRA ກ່ໍອາດຈະໄດ້ຮບັ ການຄຸ້ມຄອງ).