ສິດຂອງລູກຈ້າງ

ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍຄວາມສຳພັນທາງດ້ານແຮງງານແຫ່ງຊາດ

ກົດໝາຍຄວາມສຳພັນທາງດ້ານແຮງງານແຫ່ງຊາດ (NLRA) ຮັບປະກັນສິດຂອງລູກຈ້າງເພື່ອດຳເນີນການຈັດຕັ້ງ ແລະເຈລະຈາຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງແບບຮ່ວມກັນເປັນກຸ່ມ, ແລະເພື່ອໃຫ້ມີສ່ວນເຂົ້າຮ່ວມຢູ່ໃນກິດຈະກຳທີ່ເຮັດຮ່ວມກັນອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ. ລູກຈ້າງທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຮັບປະກັນໂດຍ NLRA* ແມ່ນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກ ທີ່ນາຍຈ້າງ ແລະສະຫະພາບແຮງງານທີ່ແນ່ນອນໃດໜຶ່ງປະພຶດບໍ່ຖືກຕ້ອງ. ການແຈ້ງການນີ້ແມ່ນເພື່ອເປັນການໃຫ້ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປກັບທ່ານກ່ຽວກັບສິດຂອງທ່ານ ແລະພັນທະໜ້າທີ່ຂອງນາຍຈ້າງ ແລະສະຫະພາບແຮງງານພາຍໃຕ້ NLRA. ຈົ່ງຕິດຕໍ່ກັບຄະນະກຳມະການຄວາມສຳພັນທາງດ້ານແຮງງານແຫ່ງຊາດ (NLRB), ອົງການຂອງລັດຖະບານທີ່ສືບສວນ ແລະແກ້ໄຂຂໍ້ຮ້ອງຮ້ອງພາຍໃຕ້ NLRA, ໂດຍການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນການຕິດຕໍ່ທີ່ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ລຸ່ມນີ້, ຖ້າທ່ານມີຄຳຖາມອັນໃດກ່ຽວກັບສິດທິພິເສດທີ່ທ່ານອາດຈະໃຊ້ຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດວຽກສະເພາະຂອງທ່ານ.

ພາຍໃຕ້ NLRA, ທ່ານມີສິດທີ່ຈະ:

- ຈັດຕັ້ງສະຫະພາບແຮງງານເພື່ອເຈລະຈາຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານກ່ຽວກັບຄ່າຈ້າງ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ແລະຂໍ້ກຳນົດ ແລະເງື່ອນໄຂອື່ນຂອງການຈ້າງງານ.
- ສ້າງຕັ້ງ, ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະຊ່ວຍເຫຼືອສະຫະພາບແຮງງານ.
- ຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງແບບເປັນກຸ່ມຮ່ວມກັນຜ່ານຜູ້ຕາງໜ້າຂອງລູກຈ້າງທີ່ຕົນເອງໄດ້ເລືອກເອົາມາມາກ່ຽວກັບການກຳນົດຄ່າຈ້າງ, ຜົນປະໂຫຍດ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ແລະເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກອື່ນໆ.
- ປຶກສາຫາລືເລື່ອງຂໍ້ກຳນົດ ແລະເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານ ຫຼືສະຫະພາບແຮງງານທີ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງຂຶ້ນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ຫຼືສະຫະພາບແຮງງານຂອງທ່ານ.
- ໃຊ້ມາດຕະການກັບຮ່ວມກັບເພື່ອນຮ່ວມງານຄົນໜຶ່ງ ຫຼື ຫຼາຍຄົນເພື່ອປັບປຸງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກຂອງທ່ານຕາມວິທີການອື່ນໆ ໂດຍການຍົກເອົາຂໍ້ຮ້ອງຮ້ອງທີ່ກ່ຽວກັບວຽກຂຶ້ນມາເວົ້າກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານໂດຍກົງ ຫຼື ເວົ້າກັບໜ່ວຍງານຂອງລັດຖະບານ ແລະຊອກຫາການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກສະຫະພາບແຮງງານ.
- ນັດຢຸດງານ ແລະປະທ້ວງ, ຂຶ້ນຢູ່ກັບຈຸດປະສົງ ແລະວິທີການຂອງການນັດຢຸດງານ ຫຼືການປະທ້ວງ.
- ເລືອກທີ່ຈະບໍ່ເຮັດກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງໃນບັນດາກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້, ລວມມີທັງການເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼືການຢູ່ເປັນສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບແຮງງານ.

ພາຍໃຕ້ NLRA, ເປັນເລື່ອງທີ່ຜິດກົດໝາຍກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານທີ່ຈະ:

- ຫ້າມທ່ານບໍ່ໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມກັບສະຫະພາບແຮງງານໃນລະຫວ່າງເວລານອກໂມງເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ກ່ອນເວລາເຂົ້າເຮັດວຽກ ຫຼື ຫຼັງຈາກເວລາເລີກວຽກ ຫຼືໃນລະຫວ່າງເວລາພັກວຽກ; ຫຼືບໍ່ໃຫ້ເຮັດການແຈກຢາຍເອກະສານຂອງສະຫະພາບແຮງງານໃນລະຫວ່າງທີ່ບໍ່ແມ່ນເວລາເຮັດວຽກ, ຢູ່ໃນບ່ອນທີ່ບໍ່ແມ່ນບ່ອນເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ຢູ່ໃນບ່ອນຈອດລົດ ຫຼືຫ້ອງພັກຜ່ອນ.
- ຖາມຄຳຖາມກັບທ່ານກ່ຽວກັບການສະໜັບສະໜູນ ຫຼືກິດຈະກຳທີ່ມີຕໍ່ສະຫະພາບແຮງງານຂອງທ່ານໃນວິທີການທີ່ເປັນການຫ້າມປາມບໍ່ໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳນັ້ນ.
- ໄລ່ອອກ, ປົດຊັ້ນ ຫຼືຍົກຍ້າຍທ່ານ, ຫຼືຫຼຸດຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກຂອງທ່ານ ຫຼືປ່ຽນຜຽນຂອງທ່ານ, ຫຼືເຮັດອັນໃດອັນໜຶ່ງທີ່ເປັນການກະທຳກໍ່ໃຫ້ເກີດຜົນເສຍກັບທ່ານ, ຫຼືຂູ່ທີ່ຈະໃຊ້ມາດຕະການເຫຼົ່ານີ້ເນື່ອງຈາກວ່າທ່ານເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼືໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບແຮງງານ ຫຼືເພາະວ່າທ່ານເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳທີ່ເຮັດຮ່ວມກັນເປັນໝູ່ເພື່ອການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະປົກປ້ອງເຊິ່ງກັນແລະກັນ ຫຼືເພາະວ່າທ່ານບໍ່ເລືອກເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງດັ່ງກ່າວ.

ພາຍໃຕ້ NLRA, ເປັນເລື່ອງຜິດກົດໝາຍກັບສະຫະພາບແຮງງານ ຫຼືກັບສະຫະພາບແຮງງານທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງທ່ານໃນການຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານທີ່:

- ຂູ່ທ່ານວ່າທ່ານຈະເສຍວຽກຂອງທ່ານຖ້າຫາກວ່າທ່ານບໍ່ສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບແຮງງານ.
- ປະຕິເສດທີ່ຈະດຳເນີນການກັບເລື່ອງການຮ້ອງທຸກເພາະວ່າທ່ານໄດ້ວິຈານພະນັກງານຂອງສະຫະພາບແຮງງານ ຫຼືເພາະວ່າທ່ານບໍ່ແມ່ນສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບແຮງງານ.
- ໃຊ້ ຫຼືຮັກສາໃຫ້ມີມາດຕະຖານ ຫຼືຂັ້ນຕອນດຳເນີນການຈຳແນກຄວາມແຕກຕ່າງໃນການເຮັດການດຳເນີນການນຳສົ່ງວຽກຈາກບ່ອນຈ້າງເຮັດວຽກ.
- ເຮັດໃຫ້ ຫຼືພະຍາຍາມເຮັດໃຫ້ນາຍຈ້າງຈຳແນກຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ກັບທ່ານເນື່ອງຈາກກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຫະພາບແຮງງານຂອງທ່ານ.

- ຂູ່ທີ່ຈະປິດບ່ອນເຮັດວຽກຂອງທ່ານຖ້າພະນັກງານເລືອກເອົາສະຫະພາບແຮງງານເປັນຜູ້ຕາງໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ.
- ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາ ຫຼື ໃຫ້ການເລື່ອນຂັ້ນ, ໃຫ້ເງິນເດືອນເພີ່ມ ຫຼື ໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆເພື່ອເປັນການຫ້າມປາມ ຫຼື ສົ່ງເສີມການສະໜັບສະໜູນຂອງສະຫະພາບແຮງງານ.
- ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ທ່ານໃສ່ໝວກ, ກະດຸມ, ເສື້ອເຊີດ, ເຂັມຂັດຂອງສະຫະພາບແຮງງານຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຍົກເວັ້ນແຕ່ຢູ່ໃນບ່ອນພິເສດເທົ່ານັ້ນ.
- ລັກລອບເບິ່ງ ຫຼື ລັກຖ່າຍວິດີໂອເອົາກິດຈະກຳຂອງສະຫະພາບແຮງງານຢ່າງງຽບໆ ແລະປອມຕົວເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼື ແກ້ງເຂົ້າຮ່ວມເບິ່ງ.
- ນຳໃຊ້ມາດຕະການອື່ນທີ່ເປັນຜົນເສຍຫາຍຕໍ່ກັບທ່ານ ໂດຍອີງໃສ່ເລື່ອງທີ່ທ່ານໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼື ມີການສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບແຮງງານ ຫຼື ບໍ່.

ຖ້າທ່ານ ແລະເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງທ່ານເລືອກເອົາສະຫະພາບແຮງງານເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຜູ້ຕາງໜ້າການເຈລະຈາຕໍ່ລອງໃນກຸ່ມຂອງທ່ານ, ນາຍຈ້າງຂອງທ່ານ ແລະສະຫະພາບແຮງງານຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເຮັດການເຈລະຈາຕໍ່ລອງດ້ວຍຄວາມຈິງໃຈໃນຄວາມພະຍາຍາມອັນແທ້ຈິງເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຂໍ້ຕົກລົງທີ່ຜູກພັນໄດ້ເປັນລາຍລັກອັກສອນທີ່ມີການກຳນົດສະພາບ ແລະເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານຂອງທ່ານ. ໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ສະຫະພາບແຮງງານເປັນຜູ້ຕາງໜ້າທ່ານຢ່າງຍຸຕິທຳໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ແລະບັງຄັບໃຊ້ຂໍ້ຕົກລົງ.

ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດການປະພຶດຜິດກົດໝາຍ. ຖ້າທ່ານເຊື່ອຕົນເອງ ຫຼື ຜູ້ອື່ນຖືກລະເມີດສິດ, ທ່ານຄວນຈະຕິດຕໍ່ກັບ NLRB ທັນທີເພື່ອຊ່ວຍປົກປ້ອງສິດຂອງທ່ານ, ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວແມ່ນຈະຢູ່ພາຍໃນ 6 ເດືອນທີ່ມີກິດຈະກຳບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍເກີດຂຶ້ນ. ທ່ານອາດຈະສາມາດສອບຖາມກ່ຽວກັບການລະເມີດທີ່ເປັນໄປໄດ້ ໂດຍທີ່ບໍ່ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ກັບນາຍຈ້າງ ຫຼື ຜູ້ໃດກ່ຽວກັບການສອບຖາມນັ້ນ. ຂໍ້ກ່າວຫາອາດຈະຍື່ນຂຶ້ນໄປໂດຍຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ ແລະບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງແມ່ນລູກຈ້າງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບໂດຍກົງຈາກການລະເມີດເປັນຜູ້ຍື່ນ. NLRB ອາດຈະສັ່ງໃຫ້ນາຍຈ້າງດຳເນີນການຈ້າງເອົາພະນັກງານຜູ້ທີ່ຖືກໄລ່ອອກເນື່ອງຈາກການລະເມີດກົດໝາຍຂອງນາຍຈ້າງນັ້ນກັບເຂົ້າມາເຮັດວຽກ ແລະໃຫ້ຈ່າຍຄ່າຈ້າງ ແລະຜົນປະໂຫຍດທີ່ເສຍໄປຄືນໃຫ້, ແລະອາດຈະສັ່ງໃຫ້ນາຍຈ້າງ ຫຼື ສະຫະພາບແຮງງານໃຫ້ຢຸດເຊົາການລະເມີດກົດໝາຍ. ລູກຈ້າງຄວນຊອກຫາການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຫ້ອງການ NLRB ປະຈຳພື້ນທີ່ບ່ອນຢູ່ໃກ້ທີ່ສຸດ, ເຊິ່ງສາມາດຊອກເຫັນໄດ້ຢູ່ໃນເວັບໄຊທ໌ຂອງອົງການທີ່: www.nlrb.gov.

ຄລິກໄປທີ່ໜ້າເວັບຂອງ NLRB ບ່ອນທີ່ມີຂໍ້ຄວາມວ່າ "ກ່ຽວກັບພວກເຮົາ," ເຊິ່ງຈະປະກອບມີຕົວເຊື່ອມຕໍ່ໄປຫາ, "ທີ່ຕັ້ງຫ້ອງການຂອງພວກເຮົາ." ທ່ານຍັງສາມາດຕິດຕໍ່ກັບ NLRB ໂດຍການໂທຫາໝາຍເລກໂທບໍ່ໄດ້ເສຍຄ່າຄື: **1-866-667-NLRB (6572)** ຫຼື (TTY) **1-866-315-NLRB (6572)** ສຳລັບການສືບສວນເລື່ອງຄວາມເສຍຫາຍ.

***ກົດໝາຍຄວາມສຳພັນທາງດ້ານແຮງງານແຫ່ງຊາດກວມລວມເຖິງນາຍຈ້າງພາກເອກະຊົນເກືອບທັງໝົດ.** ໄດ້ມີການຍົກເວັ້ນການຄຸ້ມຄອງພາຍໃຕ້ NLRA ໄດ້ແກ່ ລູກຈ້າງພາກລັດ, ກຳມະກອນພາກກະສິກຳ ແລະເຮັດວຽກຢູ່ໃນບ້ານ, ຜູ້ຮັບເໝົາເອກະລາດ, ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກເປັນລູກຈ້າງຂອງພໍ່ແມ່ ຫຼື ຜົວ/ເມຍ, ລູກຈ້າງຂອງບໍລິສັດຂົນສົ່ງທາງອາກາດ ແລະທາງລົດໄຟທີ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງໂດຍກົດໝາຍແຮງງານທາງລົດໄຟ, ແລະຫົວໜ້າຊີ້ນຳ (ເຖິງແມ່ນວ່າໃດກໍ່ຕາມ ຫົວໜ້າຊີ້ນຳທີ່ຖືກຈຳແນກຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ການປະຕິເສດທີ່ລະເມີດ NLRA ກໍ່ອາດຈະໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ).

ນີ້ແມ່ນການແຈ້ງການອັນເປັນທາງການຂອງລັດຖະບານ
ແລະຕ້ອງບໍ່ໃຫ້ຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງເສຍໜ້າ.

ກະຊວງແຮງງານຂອງສະຫະລັດ