

ສິດຂອງລູກຈ້າງ

ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍຄວາມສ່ຳພັນທາງດ້ານແຮງງານແຫ່ງຊາດ

ກົດໝາຍຄວາມສ່ຳພັນທາງດ້ານແຮງງານແຫ່ງຊາດ (NLRA) ຮັບປະກັນສິດຂອງລູກຈ້າງເພື່ອຕ້ານການຈັດຕັ້ງແລະເຈລະຈາຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງແບບຮ່ວມກັນເປັນກຸ່ມ, ແລະເພື່ອໃຫ້ມີສ່ວນເຂົ້າຮ່ວມຢູ່ໃນກິດຈະກຳທີ່ເຮັດຮ່ວມກັນອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ. ລູກຈ້າງທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຮັບປະກັນໂດຍ NLRA ແມ່ນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກທີ່ນາຍຈ້າງແລະສະຫະພາບແຮງງານທີ່ແນ່ນອນໃດໜຶ່ງປະພຶດທີ່ຖືກຕ້ອງ. ການແຈ້ງການນີ້ແມ່ນເພື່ອເປັນການໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ໂປ່ງໃສກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິດຂອງທ່ານ ແລະພັນທະທີ່ທ່ານຂອງນາຍຈ້າງ ແລະສະຫະພາບແຮງງານພາຍໃຕ້ NLRA. ຈົ່ງຕິດຕໍ່ກັບຄະນະກຳມະການຄວາມສ່ຳພັນທາງດ້ານແຮງງານແຫ່ງຊາດ (NLRB), ອົງການຂອງລັດຖະບານທີ່ສືບສວນແລະແກ້ໄຂຂໍ້ຮົບກຮ້ອງພາຍໃຕ້ NLRA, ໂດຍການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນການຕິດຕໍ່ທີ່ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ລູກຈ້າງ, ຖ້າທ່ານມີຄຳຖາມອັນໃດກ່ຽວກັບສິດທິພິເສດທີ່ທ່ານອາດຈະໃຊ້ຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດວຽກສະເພາະຂອງທ່ານ.

ພາຍໃຕ້ NLRA, ທ່ານມີສິດທິ ຈະ:

- ຈັດຕັ້ງສະຫະພາບແຮງງານເພື່ອເຈລະຈາຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານກ່ຽວກັບຄ່າຈ້າງ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ແລະຂໍ້ກຳນົດແລະເງື່ອນໄຂອື່ນໆຂອງການຈ້າງງານ.
- ສ້າງຕັ້ງ, ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະຊ່ວຍເຫຼືອສະຫະພາບແຮງງານ.
- ຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງແບບຮ່ວມກັນ ມຮ່ວມກັນຜ່ານຜູ້ຕາງໜ້າຂອງລູກຈ້າງທີ່ຕົນເອງໄດ້ເລືອກເອົາມາກັບບັນດາບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຜົນປະໂຫຍດ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ແລະເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກອື່ນໆ.
- ປົກກະທາລີເລື່ອງຂໍ້ກຳນົດ ແລະເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານ ຫຼື ສະຫະພາບແຮງງານທີ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງຂຶ້ນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ຫຼື ສະຫະພາບແຮງງານຂອງທ່ານ.
- ໃຊ້ມາດຕະການກັບຮ່ວມກັນເພື່ອຮ່ວມງານຄົນໜຶ່ງ ຫຼື ຫຼາຍຄົນເພື່ອປັບປຸງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກຂອງທ່ານຕາມວິທີການອື່ນໆ ໂດຍການຍົກເອົາຂໍ້ຮົບກຮ້ອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານ ໂດຍກົງ ຫຼື ເວົ້າກັບຫົວໜ້າຂອງລູກຈ້າງ ແລະຊອກຫາການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກສະຫະພາບແຮງງານ.
- ນໍາຄຳຖາມ ແລະປະທ້ວງ, ຂຶ້ນຢູ່ກັບຈຸດປະສົງ ແລະວິທີການຂອງການນໍາຄຳຖາມ ຫຼື ການປະທ້ວງ.
- ເລືອກທີ່ຈະບໍ່ເຮັດກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງໃນບັນດາກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້, ລວມມີທັງການເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼື ການຢູ່ເປັນສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບແຮງງານ.
- ເລືອກທີ່ຈະບໍ່ເຮັດກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງໃນບັນດາກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້, ລວມມີທັງການເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼື ການຢູ່ເປັນສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບແຮງງານ.

ພາຍໃຕ້ NLRA, ເປັນເລື່ອງທີ່ຜິດກົດໝາຍກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານທີ່ຈະ:

- ຫ້າມທ່ານບໍ່ໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມກັບສະຫະພາບແຮງງານໃນລະຫວ່າງເວລາອອກໂມງເຮັດວຽກ ຫຼື ກ່ອນເວລາເຂົ້າເຮັດວຽກ ຫຼື ຫຼັງຈາກເວລາເຮັດວຽກ ຫຼື ໃນລະຫວ່າງເວລາພັກຜ່ອງ; ຫຼື ບໍ່ໃຫ້ເຮັດການແຈກຢາຍເອກະສານຂອງສະຫະພາບແຮງງານໃນລະຫວ່າງທີ່ບໍ່ແມ່ນເວລາເຮັດວຽກ, ຢູ່ໃນບ່ອນທີ່ບໍ່ແມ່ນບ່ອນເຮັດວຽກ ຫຼື ຢູ່ໃນບ່ອນອອກດ້ວຍ ຫຼື ຫ່າງຈາກພື້ນທີ່ເຮັດວຽກ.
- ຖາມຄຳຖາມກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຫະພາບ ຫຼື ກິດຈະກຳທີ່ມີຕໍ່ສະຫະພາບແຮງງານຂອງທ່ານໃນວິທີການທີ່ເປັນການຫ້າມປາມບໍ່ໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳນັ້ນ.
- ໄວ້ອອກ, ປິດຊັ້ນ ຫຼື ຍົກຍ້າຍທ່ານ, ຫຼື ຫຼີກຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກຂອງທ່ານ ຫຼື ບັນຜົນຂອງທ່ານ, ຫຼື ເຮັດອັນໃດໜຶ່ງທີ່ເປັນການກະທຳທີ່ໃຫ້ເກີດຜົນເສຍກັບທ່ານ, ຫຼື ຊຸກຍູ້ໃຫ້ມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ ເພື່ອຈາກກວ່າທີ່ທ່ານເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼື ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບແຮງງານ ຫຼື ເພາະວ່າທ່ານເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳທີ່ເຮັດຮ່ວມກັນເປັນໝູ່ ເພື່ອການຊ່ວຍເຫຼືອ ຫຼື ເພື່ອປົກປ້ອງເຊິ່ງກັນ ແລະກັນ ຫຼື ເພາະວ່າທ່ານບໍ່ເລືອກເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງດັ່ງກ່າວ.
- ຂູ່ທ່ານ ຈະປິດບ່ອນເຮັດວຽກຂອງທ່ານ ຫຼື ຈຳພັນກິດຈະກຳທີ່ສະຫະພາບແຮງງານເປັນຜູ້ຕາງໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ.
- ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາ ຫຼື ໃຫ້ການເລື່ອນຂໍ້ນັ້ນ, ໃຫ້ເງິນ ຫຼື ອື່ນໆ ເພື່ອໃຫ້ທ່ານຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆ ເພື່ອເປັນການຫ້າມປາມ ຫຼື ສິ່ງເສີມການສະໜັບສະໜູນຂອງສະຫະພາບແຮງງານ.
- ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ທ່ານໃສ່ໝວກ, ກະດູກ, ເສື້ອເຊື້ອ, ເຂັ້ມຂັດຂອງສະຫະພາບແຮງງານ ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຍົກເວັ້ນແຕ່ຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດວຽກນັ້ນ.
- ລັກຈອບເປື່ອງ ຫຼື ລັກຖ້ອຍວິດີໂອເອົາກິດຈະກຳຂອງສະຫະພາບແຮງງານ ຫຼື ຈາກບ່ອນເຮັດວຽກ ຫຼື ຈາກເຮືອນຂອງທ່ານ.

ພາຍໃຕ້ NLRA, ເປັນເລື່ອງທີ່ຜິດກົດໝາຍກັບສະຫະພາບແຮງງານ ຫຼື ກັບສະຫະພາບແຮງງານທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງທ່ານໃນການຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານທີ່:

- ຂູ່ທ່ານວ່າທ່ານຈະເສຍວຽກຂອງທ່ານ ຫຼື ຫາກກວ່າທ່ານບໍ່ສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບແຮງງານ.
- ປະຕິເສດທີ່ຈະຕ້ານການກັບເລື່ອງການຮ້ອງທຸກ ຫຼື ເພາະວ່າທ່ານໄດ້ວິຈານພະນັກງານຂອງສະຫະພາບແຮງງານ ຫຼື ເພາະວ່າທ່ານບໍ່ແມ່ນສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບແຮງງານ.
- ໃຊ້ຫຼື ຮັກສາໃຫ້ມີມາດຕະຖານ ຫຼື ຂໍ້ນັດອອກຕໍ່ການຈັດແບ່ງຄວາມແຕກຕ່າງໃນການເຮັດການຕໍ່ການນຳສິ່ງວິກິດຈາກບ່ອນຈ້າງເຮັດວຽກ.
- ເຮັດໃຫ້ຫຼື ພະຍາຍາມເຮັດໃຫ້ນາຍຈ້າງຈັດແບ່ງຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ກັບທ່ານ ເພື່ອຈາກກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຫະພາບແຮງງານຂອງທ່ານ.
- ນຳໃຊ້ມາດຕະການອື່ນໆ ເພື່ອເປັນຜົນເສຍຫາຍຕໍ່ກັບທ່ານ ໂດຍອີງໃສ່ເລື່ອງທີ່ທ່ານໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼື ມີການສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບແຮງງານ ຫຼື ບໍ່.

ຖ້າທ່ານແລະເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງທ່ານເລືອກເອົາສະຫະພາບແຮງງານເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຜູ້ຕາງໜ້າການເຈລະຈາຕໍ່ລອງໃນກຸ່ມຂອງທ່ານ, ນາຍຈ້າງຂອງທ່ານ ແລະສະຫະພາບແຮງງານຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເຮັດການເຈລະຈາຕໍ່ລອງດ້ວຍຄວາມຈິງໃນຄວາມເພາະຍາຍາມອັນແທ້ຈິງເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຂໍ້ຕົກລົງທີ່ຜູ້ກ່າວໄດ້ເປັນວາຍລັກອັນສອນທີ່ມີການກຳນົດສະພາບແລະເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານຂອງທ່ານ. ໄດ້ຮົບກຮ້ອງໃຫ້ສະຫະພາບແຮງງານເປັນຜູ້ຕາງໜ້າທ່ານຢ່າງຍຸຕິທຳໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ແລະບໍ່ຖອຍໃຈໃນຂໍ້ຕົກລົງ.

ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດການປະພຶດຜິດກົດໝາຍ. ຖ້າທ່ານເຊື່ອວ່າທ່ານໄດ້ຮັບການຕິດຕໍ່ກັບ NLRB ທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ ຫຼື ອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິດຂອງທ່ານ, ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ ແມ່ນຈະຢູ່ພາຍໃນ 6 ເດືອນທີ່ມີກິດຈະກຳທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍກົດຂຶ້ນ. ທ່ານອາດຈະສາມາດສອບຖາມກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິດຂອງທ່ານ ຫຼື ສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການລະເມີດຕໍ່ນັກຮຽນ. NLRB ອາດຈະສັ່ງໃຫ້ນາຍຈ້າງຕໍ່ຕ້ານການຈ້າງເພາະການຜູ້ທີ່ຖືກໄວ້ອອກເນື່ອງຈາກການລະເມີດກົດໝາຍຂອງນາຍຈ້າງ ຫຼື ບໍ່ເຮັດວຽກ ແລະໃຫ້ຄຳຮັບຮອງຄ່າຈ້າງ ແລະຜົນປະໂຫຍດທີ່ເສຍໄປຄືນໃຫ້, ແລະອາດຈະສັ່ງໃຫ້ນາຍຈ້າງຫຼືສະຫະພາບແຮງງານໃຫ້ຢຸດເຊົາການລະເມີດກົດໝາຍ. ລູກຈ້າງຄວນຊອກຫາການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຫ້ອງການ NLRB ປະຈຳພື້ນທີ່ ຫຼື ບ່ອນຢູ່ໃກ້ທີ່ສຸດ, ເຊິ່ງສາມາດຊອກຫາໄດ້ຢູ່ໃນເວັບໄຊຂອງອົງການ www.nlrb.gov.

ຄວນໂປດໜ້າເວັບຂອງ NLRB ບ່ອນທີ່ມີຂໍ້ຄວາມວ່າ “ກ່ຽວກັບພວກເຮົາ,” ເຊິ່ງຈະປະກອບມີວິດີໂອອີມຕາໂປ່ງ, “ທຸກໆອົງການຂອງພວກເຮົາ.” ທ່ານຍັງສາມາດຕິດຕໍ່ກັບ NLRB ໂດຍການໂທຫາໝາຍເລກໂທໂບດໄດ້ເສຍຄ່າຄຳ: **1-844-762-NLRB (6572).**

ກົດໝາຍຄວາມສ່ຳພັນທາງດ້ານແຮງງານແຫ່ງຊາດກວມລວມເຖິງນາຍຈ້າງພາກເອກະຊົນຕາອົບທາງໝົດ. ໄດ້ມີການຍົກເວັ້ນການຄຸ້ມຄອງພາຍໃນ NLRA ໃດ້ແກ້ໄຂກ່ຽວກັບພາກລັດ, ກຳມະກອນພາກກະສິກຳ ແລະເຮັດວຽກຢູ່ໃນບ້ານ, ຜູ້ຮູ້ປະເພນີເອກະລາດ, ຜູ້ເຮັດວຽກເປັນລູກຈ້າງຂອງພູມສັນຊາດ/ເມຍ, ລູກຈ້າງຂອງບໍລິສັດຂັ້ນສູງທາງອາກາດ ແລະທາງລົດໄຟທີ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງໂດຍກົດໝາຍແຮງງານທາງລົດໄຟ, ແລະຫວັດຖຸກຳ (ເຖິງແນວໃດກໍຕາມ ຫວັດຖຸກຳນຳທຸກຳແກ່ຄວາມແຕກຕ່າງຕາມປະຕິເສດທີ່ລະເມີດ NLRA ກໍອາດຈະໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ).

ນີ້ແມ່ນການແຈ້ງການອັນເປັນທາງການຂອງລັດຖະບານ ແລະຕ້ອງບໍ່ໃຫ້ຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງເສຍໜ້າ.



ກະຊວງແຮງງານຂອງສະຫະລັດ