

# ສິດຂອງລູກຈ້າງ

## ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍຄວາມສໍາພັນທາງດ້ານເຮງງານແຫ່ງຊາດ

ກົດໝາຍຄວາມສໍາພັນທາງດ້ານເຮງງານແຫ່ງຊາດ (NLRA) ຮັບປະກັນສິດຂອງລູກຈ້າງເພື່ອດໍາເນີນການຈັດຕັ້ງ ແລະເຈລະຈາຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງແບບຮ່ວມກັນເປັນ ກຸ່ມ, ແລະເພື່ອໃຫ້ມີສ່ວນເຂົ້າຮ່ວມຢູ່ໃນກິດຈະກຳທີ່ເຮັດຮ່ວມກັນອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ. ລູກຈ້າງທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຮັບປະກັນໂດຍ NLRA\* ແມ່ນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກ ທີ່ນາຍຈ້າງ ແລະສະຫະພາບເຮງງານທີ່ແນ່ນອນໃດໜຶ່ງປະພຶດບໍ່ຖືກຕ້ອງ. ການແຈ້ງການນີ້ແມ່ນເພື່ອເປັນການໃຫ້ຂໍ້ມູນ ທົ່ວໄປກັບທ່ານກ່ຽວກັບສິດຂອງທ່ານ ແລະພັນທະໜ້າທີ່ຂອງນາຍຈ້າງ ແລະສະຫະພາບເຮງງານພາຍໃຕ້ NLRA. ຈົ່ງຕິດຕໍ່ກັບຄະນະກຳມະການຄວາມສໍາພັນທາງ ດ້ານເຮງງານແຫ່ງຊາດ (NLRB), ອົງການຂອງລັດຖະບານທີ່ສືບສວນ ແລະແກ້ໄຂຂໍ້ຮຽກຮ້ອງພາຍໃຕ້ NLRA, ໂດຍການນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນການຕິດຕໍ່ທີ່ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ ລຸ່ມນີ້, ຖ້າທ່ານມີຄໍາຖາມອັນໃດກ່ຽວກັບສິດທິພິເສດທີ່ທ່ານອາດຈະໃຊ້ຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດວຽກສະເພາະຂອງທ່ານ.

### ພາຍໃຕ້ NLRA, ທ່ານມີສິດທີ່ຈະ:

- ຈັດຕັ້ງສະຫະພາບເຮງງານເພື່ອເຈລະຈາຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານກ່ຽວກັບຄ່າຈ້າງ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ແລະຂໍ້ກຳນົດ ແລະເງື່ອນໄຂອື່ນໆຂອງການຈ້າງງານ.
- ສ້າງຕັ້ງ, ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະຊ່ວຍເຫຼືອສະຫະພາບເຮງງານ.
- ຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງແບບເປັນກຸ່ມຮ່ວມກັນຜ່ານຜູ້ຕາງໜ້າຂອງລູກຈ້າງທີ່ຕົນເອງໄດ້ເລືອກເອົາມາກ່ຽວກັບການກຳນົດຄ່າຈ້າງ, ຜົນປະໂຫຍດ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ແລະເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກອື່ນໆ.
- ປົກສາຫາລືເລື່ອງຂໍ້ກຳນົດ ແລະເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານ ຫຼືສະຫະພາບເຮງງານທີ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງຂຶ້ນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ຫຼືສະຫະພາບເຮງງານ ຂອງທ່ານ.
- ໃຊ້ມາດຕະການກັບຮ່ວມກັບເພື່ອນຮ່ວມງານຄົນໜຶ່ງ ຫຼືຫຼາຍຄົນ ເພື່ອປັບປຸງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກຂອງທ່ານຕາມວິທີການອື່ນໆ ໂດຍການ ຍົກເອົາຂໍ້ຮຽກຮ້ອງທີ່ກ່ຽວກັບວຽກຂຶ້ນມາເວົ້າກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານໂດຍກົງ ຫຼືເວົ້າກັບໜ່ວຍງານຂອງລັດຖະບານ ແລະຊອກຫາການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກສະຫະພາບເຮງງານ.
- ນັດຢຸດງານ ແລະປະທ້ວງ, ຂຶ້ນຢູ່ກັບຈຸດປະສົງ ແລະວິທີການຂອງການນັດຢຸດງານ ຫຼືການປະທ້ວງ.
- ເລືອກທີ່ຈະບໍ່ເຮັດກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງໃນບັນດາກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້, ລວມມີທັງການເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼືການຢູ່ເປັນສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບເຮງງານ.
- ເລືອກທີ່ຈະບໍ່ເຮັດກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງໃນບັນດາກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້, ລວມມີທັງການເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼືການຢູ່ເປັນສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບເຮງງານ.

### ພາຍໃຕ້ NLRA, ເປັນເລື່ອງຜິດກົດໝາຍກັບສະຫະພາບເຮງງານຫຼືກັບ ສະຫະພາບເຮງງານທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງທ່ານໃນການຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງ ຂອງທ່ານທີ່:

- ຂູ່ທ່ານວ່າ ທ່ານຈະເສຍວຽກຂອງທ່ານ ຖ້າຫາກວ່າທ່ານບໍ່ ສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບເຮງງານ.
- ປະຕິເສດທີ່ຈະດໍາເນີນການກັບເລື່ອງການຮ້ອງທຸກ ເພາະວ່າທ່ານ ໄດ້ວິຈານພະນັກງານຂອງສະຫະພາບເຮງງານ ຫຼືເພາະວ່າທ່ານບໍ່ແມ່ນ ສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບເຮງງານ.
- ໃຊ້ ຫຼືຮັກສາໃຫ້ມີມາດຕະຖານຫຼືຂັ້ນຕອນດໍາເນີນການຈໍາແນກຄວາມແຕກຕ່າງໃນການເຮັດການດໍາເນີນການນໍາສົ່ງວຽກຈາກບ່ອນ ຈ້າງເຮັດວຽກ.
- ເຮັດໃຫ້ ຫຼືພະຍາຍາມເຮັດໃຫ້ນາຍຈ້າງຈໍາແນກຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ ກັບທ່ານ ເນື່ອງຈາກກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຫະພາບເຮງງານ ຂອງທ່ານ.
- ນໍາໃຊ້ມາດຕະການອື່ນທີ່ເປັນຜົນເສຍຫາຍຕໍ່ກັບທ່ານ ໂດຍອີງໃສ່ ເລື່ອງທີ່ທ່ານໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼືມີການສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບ ເຮງງານ ຫຼືບໍ່.

ຖ້າທ່ານ ແລະເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງທ່ານເລືອກເອົາສະຫະພາບເຮງງານເຮັດ ໜ້າທີ່ເປັນຜູ້ຕາງໜ້າການເຈລະຈາຕໍ່ລອງໃນກຸ່ມຂອງທ່ານ, ນາຍຈ້າງ ຂອງທ່ານ ແລະສະຫະພາບເຮງງານຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ເຮັດການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ດ້ວຍຄວາມຈິງໃຈໃນຄວາມພະຍາຍາມອັນແທ້ຈິງເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຂໍ້ ຕົກລົງທີ່ຜູກພັນໄດ້ເປັນວາຍລັກອັກສອນທີ່ມີການກຳນົດສະພາບ ແລະເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານຂອງທ່ານ. ໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ສະຫະພາບເຮງງານ ເປັນຜູ້ຕາງໜ້າທ່ານຢ່າງຍຸຕິທໍາໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ແລະບັງຄັບໃຊ້ ຂໍ້ຕົກລົງ.

ທ່ານຍັງສາມາດຕິດຕໍ່ NLRB ໂດຍການໂທບໍ່ໄດ້ເສຍຄ່າ: 1-844-762-NLRB (6572). ມີການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານພາສາ. ຜູ້ໂທທີ່ພິການທາງຫຼືຕ້ອງການເວົ້າກັບຕົວແທນຂອງ NLRB ຄວນສົ່ງອີເມວຫາ [relay.service@nlrb.gov](mailto:relay.service@nlrb.gov). ຜູ້ຕາງໜ້າ NLRB ຈະສົ່ງອີເມວໄປຫາຜູ້ຮ້ອງຂໍດ້ວຍຄ່າແນະນໍາ ກ່ຽວກັບວິທີການກຳນົດເວລາການໂທບໍ່ມີການສົ່ງຕໍ່.

### ພາຍໃຕ້ NLRA, ເປັນເລື່ອງທີ່ຜິດກົດໝາຍກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານທີ່ຈະ:

- ຫ້າມທ່ານບໍ່ໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມກັບສະຫະພາບເຮງງານໃນລະຫວ່າງເວລານອກ ໂມງເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ກ່ອນເວລາເຂົ້າເຮັດວຽກ ຫຼືຫຼັງຈາກເວລາເລີກວຽກ ຫຼືໃນລະຫວ່າງເວລາພັກວຽກ; ຫຼືບໍ່ໃຫ້ເຮັດການແຈກຢາຍເອກະສານຂອງສະຫະພາບເຮງງານໃນລະຫວ່າງທີ່ບໍ່ແມ່ນເວລາເຮັດວຽກ, ຢູ່ໃນບ່ອນທີ່ ບໍ່ແມ່ນບ່ອນເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ຢູ່ໃນບ່ອນຈອດລົດ ຫຼືຫ້ອງພັກຜ່ອນ.
- ຖາມຄໍາຖາມກັບທ່ານກ່ຽວກັບການສະໜັບສະໜູນ ຫຼືກິດຈະກຳທີ່ ມີຕໍ່ສະຫະພາບເຮງງານຂອງທ່ານໃນວິທີການທີ່ເປັນການຫ້າມບາມບໍ່ ໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳນັ້ນ.
- ໄລ່ອອກ, ບົດຊົນ ຫຼືຍົກຍ້າຍທ່ານ, ຫຼືຫຼຸດຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກຂອງ ທ່ານ ຫຼືປ່ຽນຜຽນຂອງທ່ານ, ຫຼືເຮັດອັນໃດອັນໜຶ່ງທີ່ເປັນການ ກະທຳກໍ່ໃຫ້ເກີດຜົນເສຍກັບທ່ານ, ຫຼືຊຸ້ມຜູກໃຊ້ມາດຕະຖານ ເຫຼົ່ານີ້ ເນື່ອງຈາກວ່າທ່ານເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼືໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບເຮງງານ ຫຼືເພາະວ່າທ່ານເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳທີ່ເຮັດ ຮ່ວມກັນເປັນໝູ່ເພື່ອການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະປົກປ້ອງເຊິ່ງກັນແລະ ກັນ ຫຼືເພາະວ່າທ່ານບໍ່ເລືອກເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງ ດັ່ງກ່າວ.
- ຂູ່ທີ່ຈະບົດບ່ອນເຮັດວຽກຂອງທ່ານ ຖ້າພະນັກງານເລືອກເອົາ ສະຫະພາບເຮງງານເປັນຜູ້ຕາງໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ.
- ໃຫ້ຄໍາທັມນສັນຍາ ຫຼືໃຫ້ການເລື່ອນຂຶ້ນ, ໃຫ້ເງິນເດືອນເພີ່ມ ຫຼືໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆເພື່ອເປັນການຫ້າມບາມ ຫຼືສົ່ງເສີມ ການສະໜັບສະໜູນຂອງສະຫະພາບເຮງງານ.
- ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ທ່ານໃສ່ໝວກ, ກະດູມ, ເສື້ອເຊີດ, ເຂັມຂັດຂອງສະຫະພາບເຮງ ງານຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຍົກເວັ້ນແຕ່ຢູ່ໃນບ່ອນພິເສດເທົ່ານັ້ນ.
- ລັກອອບເບິ່ງ ຫຼືລັກຖ່າຍວິດີໂອເອົາກິດຈະກຳຂອງສະຫະພາບເຮງ ງານຢ່າງງຽບງຽມ ແລະປອມຕົວເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼືແກ້ງເຂົ້າຮ່ວມເບິ່ງ.

ບ່ອນຍາດໃຫ້ເຮັດການປະພຶດຜິດກົດໝາຍ. ຖ້າທ່ານເຊື່ອຕົນເອງ ຫຼືຜູ້ອື່ນຖືກລະເມີດສິດ, ທ່ານຄວນຈະຕິດຕໍ່ກັບ NLRB ທັນທີ ເພື່ອຊ່ວຍປົກປ້ອງສິດຂອງທ່ານ, ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວແມ່ນຈະຢູ່ພາຍໃນ 6 ເດືອນທີ່ມີກິດຈະກຳບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍເກີດຂຶ້ນ. ທ່ານອາດຈະສາມາດສອບຖາມກ່ຽວກັບການລະເມີດທີ່ເປັນໄປໄດ້ ໂດຍທີ່ບໍ່ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ກັບນາຍຈ້າງ ຫຼືຜູ້ໃດໆກ່ຽວກັບການສອບ ຖາມນັ້ນ. ຂໍ້ກ່າວຫາອາດຈະອັນຂຶ້ນໄປໂດຍຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ ແລະບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງແມ່ນລູກຈ້າງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບໂດຍກົງຈາກການລະເມີດເປັນຜູ້ອື່ນ. NLRB ອາດຈະສົ່ງໃຫ້ນາຍຈ້າງດໍາເນີນການຈ້າງເອົາພະນັກງານຜູ້ທີ່ຖືກໄລ່ອອກເນື່ອງຈາກການລະເມີດກົດໝາຍຂອງນາຍຈ້າງນັ້ນກັບເຂົ້າມາເຮັດວຽກ ແລະໃຫ້ຈ່າຍຄ່າຈ້າງ ແລະຜົນປະໂຫຍດທີ່ເສຍໄປຄືນໃຫ້, ແລະອາດຈະສົ່ງໃຫ້ນາຍຈ້າງ ຫຼືສະຫະພາບເຮງງານໃຫ້ຢຸດເຊົາການລະເມີດກົດໝາຍ. ລູກຈ້າງຄວນຊອກຫາການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຫ້ອງການ NLRB ປະຈໍາພື້ນທີ່ບ່ອນຢູ່ໃກ້ທີ່ ສຸດ, ເຊິ່ງສາມາດຊອກເຫັນ ໂດຍໃນເວັບໄຊທ໌ຂອງອົງການທີ່: [www.nlrb.gov](http://www.nlrb.gov).



\*ກົດໝາຍຄວາມສໍາພັນ ທາງດ້ານເຮງງານແຫ່ງຊາດກວມລວມເຖິງນາຍຈ້າງພາກເອກະຊົນເກືອບທັງໝົດ. ໄດ້ມີການຍົກເວັ້ນ ການຄຸ້ມຄອງພາຍ ໃຕ້NLRA ໃດເດັກລູກຈ້າງພາກລັດ, ກໍາມະກອນພາກກະສິກໍາແລະເຮັດວຽກຢູ່ໃນບ້ານ, ຜູ້ຮັບ ເໝົາເອກະລາດ, ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກເປັນ ລູກຈ້າງຂອງພໍ່ແມ່ຫຼືຜີວິ/ແມ່ຍ, ລູກຈ້າງຂອງບໍລິສັດຂັ້ນສົ່ງທາງອາກາດ ແລະທາງວິໄລທ໌ໄດ້ຮັບ ການຄຸ້ມຄອງໂດຍກົດໝາຍເຮງງານ ທາງລັດໄຟ, ແລະຫົວໜ້າຊຸມຊົນ (ເຖິງແມ່ນວ່າໃດກໍຕາມ ຫົວໜ້າຊຸມຊົນທີ່ຖືກຈໍາແນກຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ການປະຕິເສດທີ່ລະເມີດ NLRA ກໍອາດຈະໄດ້ຮັບ ການຄຸ້ມຄອງ).

