



# ສິດຂອງພະນັກງານ

## ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍແຮງງານສໍາພັນແຫ່ງຊາດ

ກົດໝາຍແຮງງານສໍາພັນແຫ່ງຊາດ (The National Labor Relations Act - NLRA) ໄດ້ໃຫ້ການຮັບປະກັນສິດຂອງພະນັກງານທີ່ຈະຈັດຕັ້ງ ແລະ ຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງແບບລວມໝູ່, ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມກັບກິດຈະກຳການຮວມຕົວກັນອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ ຫຼື ລະເວັ້ນຈາກການຮ່ວມກັບກິດຈະກຳໃດໆທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ. ພະນັກງານທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ NLRA\* ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງການກະທຳຜິດຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ສະຫະພັນໃນລັກສະທີ່ແນ່ນອນ. ແຈ້ງການນີ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປກ່ຽວກັບສິດຂອງທ່ານ, ແລະ ກ່ຽວກັບພັນທະຂອງນາຍຈ້າງແລະ ສະຫະພັນພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ NLRA. ຕິດຕໍ່ຄະນະກຳມະການແຮງງານສໍາພັນແຫ່ງຊາດ (Contact the National Labor Relations Board - NLRB), ໜ່ວຍງານຂອງລັດຖະບານກາງທີ່ມີໜ້າທີ່ສອບສວນ ແລະ ແກ້ໄຂການຮ້ອງຮຽນພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ NLRA, ໂດຍນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຕາມຂ້າງລຸ່ມນີ້, ຖ້າທ່ານມີຄຳຖາມກ່ຽວກັບສິດສະເພາະໃດໜຶ່ງທີ່ອາດກ່ຽວກັບພັນທະບ່ອນເຮັດວຽກສະເພາະໃດໜຶ່ງ.

### ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ NLRA, ທ່ານມີສິດທີ່ຈະ:

- ຈັດຕັ້ງສະຫະພາບເພື່ອຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງຂອງທ່ານກ່ຽວກັບຄ່າແຮງ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ແລະ ຂໍ້ກຳນົດແລະເງື່ອນໄຂອື່ນໆໃນການຈ້າງງານ.
- ສ້າງຕັ້ງ, ເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼື ຊ່ວຍວຽກສະຫະພາບ.
- ຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່ໂດຍຜ່ານຕົວແທນຂອງພະນັກງານເອງທີ່ຖືກເລືອກເພື່ອເຮັດສັນຍາກັບນາຍຈ້າງໃນການກຳນົດຄ່າແຮງ, ຜົນປະໂຫຍດ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ແລະເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດວຽກອື່ນໆ.
- ປົກສາຫາລືກ່ຽວກັບຄ່າແຮງ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆໃນການຈ້າງງານ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງສະຫະພາບກັບເພື່ອຮ່ວມງານຂອງທ່ານ ຫຼື ກັບສະຫະພາບ.
- ດຳເນີນງານຮ່ວມກັບເພື່ອນຮ່ວມງານໜຶ່ງ ຫຼື ຫຼາຍກວ່າໜຶ່ງຄົນ ເພື່ອປັບປຸງສະພາບການເຮັດວຽກໂດຍວິທີການຕ່າງໆ ເຊິ່ງໄດ້ແກ່ ການຮ້ອງຮຽນກ່ຽວກັບການເຮັດວຽກນຳນາຍຈ້າງໂດຍກົງ ຫຼື ກັບໜ່ວຍງານລັດຖະບານ, ແລະ ຊອກຫາການຊ່ວຍຈາກສະຫະພາບ.
- ປະທ້ວງ ແລະ ປິດອ້ອມ, ຂຶ້ນກັບຈຸດປະສົງ ຫຼື ເຄື່ອງມືໃນການປະທ້ວງ ຫຼື ປິດອ້ອມ.
- ເລືອກທີ່ຈະບໍ່ເຮັດກິດຈະກຳໃດໆທີ່ກ່າວມານີ້, ລວມທັງເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼື ຍັງຄົງເປັນສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບ.

### ພາຍໃຕ້ NLRA, ຖືວ່າເປັນການຜິດກົດໝາຍຫາກນາຍຈ້າງເຮັດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ຫ້າມທ່ານເວົ້າກ່ຽວກັບ ຫຼື ເວົ້າທີ່ມີລັກສະນະເຊິ່ງຊ່ວຍກ່ຽວກັບ ຂອງສະຫະພາບລະຫວ່າງເວລາທີ່ບໍ່ໄດ້ເຮັດວຽກ, ເຊັ່ນກ່ອນຫຼືຫຼັງເຮັດວຽກ ຫຼື ລະຫວ່າງເວລາພັກຜ່ອນ, ຫຼື ຈາກການລົບກວນການຂີດຂຽນເອກະສານຂອງສະຫະພາບໃນລະຫວ່າງນອກໂມງເຮັດວຽກ, ນອກບ່ອນເຮັດວຽກ, ເຊັ່ນບ່ອນຈອດລົດ ຫຼື ຫ້ອງພັກຜ່ອນ.

### ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ NLRA, ເປັນການຜິດກົດໝາຍຫາກສະຫະພາບທີ່ເປັນຕົວແທນທ່ານໃນການຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງເພື່ອ:

- ຂົ່ມຂູ່ ຫຼື ຍັງຄັບທ່ານເພື່ອໃຫ້ທ່ານສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບ.

- ຖາມທ່ານກ່ຽວກັບ ການສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບທີ່ ກິດຈະກຳການສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບຂອງທ່ານ ໃນລັກສະນະທີ່ບັນທອນການຮ່ວມກິດຈະກຳຂອງທ່ານ.
- ໄລ່, ຫຼຸດຂັ້ນ, ຫຼື ຍ້າຍທ່ານ, ຫຼື ຫຼຸດຊົ່ວໂມງການເຮັດວຽກຂອງທ່ານ, ຫຼື ປ່ຽນຊ່ວງເວລາເຮັດວຽກ, ຫຼື ບໍ່ດັ່ງນັ້ນກໍກະທຳການໃດໆທີ່ທຳຮ້າຍທ່ານ, ຫຼື ຂົ່ມຂູ່ວ່າຈະເຮັດສິ່ງເຫຼົ່ານີ້, ຍ້ອນທ່ານເຂົ້າຮ່ວມຫຼື ສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບ, ຫຼື ຍ້ອນທ່ານເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳການຮ່ວມຕົວເພື່ອການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ປົກປ້ອງເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ, ຫຼື ຍ້ອນທ່ານເລືອກທີ່ຈະບໍ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳໃດໆທີ່ກ່າວມາ.
- ຂົ່ມຂູ່ ຫຼື ບົດບ່ອນເຮັດວຽກຂອງທ່ານຫາກພະນັກງານເລືອກໃຫ້ສະຫະພາບເປັນຕົວແທນພວກເຂົາ.
- ສັນຍາ ຫຼື ໃຫ້ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ, ຂັ້ນເງິນຄ່າຈ້າງ, ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆ ເພື່ອເປັນການບັນທອນ ຫຼື ສົ່ງເສີມການສະໜັບສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບ.
- ຫ້າມທ່ານໃສ່ໝວກ, ກະດູມ, ເສື້ອຍືດ, ແລະ ເຂັມຂັດຂອງສະຫະພັນ, ໃນບ່ອນເຮັດວຽກຍົກເວັ້ນໃນສະຖະນະການພິເສດ.
- ສົ່ງສາຍລັບ ຫຼື ອັດວີດີໂອກິດຈະກຳກິດຈະກຳ ແລະ ການຮ່ວມຕົວອັນສະຫງົບຂອງສະຫະພາບ ຫຼື ທຳທ່າວ່າຈະເຮັດ.

- ປະຕິເສດທີ່ຈະດຳເນີນການຮ້ອງຮຽນໃຫ້ທ່ານຍ້ອນທ່ານໄດ້ຕຳນິເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງສະຫະພາບ ຫຼື ຍ້ອນທ່ານບໍ່ແມ່ນສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບ.
- ນຳໃຊ້ ຫຼື ຄົງໄວ້ມາດຕະຖານທີ່ມີການເລືອກປະຕິບັດ ຫຼື ຂັ້ນຕອນໃນການເຮັດເອກະສານອ້າງອີງການເຮັດວຽກຈາກ.
- ເຮັດໃຫ້ ຫຼື ມີເຈດຕະນາທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ນາຍຈ້າງມີການເລືອກປະຕິບັດຕໍ່ທ່ານຍ້ອນກິດຈະກຳກ່ຽວກັບສະຫະພາບຂອງທ່ານ.
- ເຮັດການກະທຳທຳຮ້າຍທ່ານຍ້ອນທ່ານບໍ່ເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼື ສະໜັບສະໜູນສະຫະພາບ.

ຖ້າທ່ານຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງທ່ານເລືອກສະຫະພາບເປັນຕົວເພື່ອດຳເນີນການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່, ນາຍຈ້າງຂອງທ່ານ ແລະ ສະຫະພາບຕ້ອງຕໍ່ລອງດ້ວຍເຈດຈຳນົງທີ່ດີດ້ວຍຄວາມພະຍາຍາມ ເພື່ອກ້າວໄປເຖິງຂໍ້ຕົກລົງຜູກມັດທີ່ເປັນລາຍລັກອັກສອນ ເພື່ອສ້າງຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນການຈ້າງງານ. ສະຫະພາບຕ້ອງເປັນຕົວແທນທີ່ຍຸດຕິທຳໃນການຕໍ່ລອງແລະ ບັງຄັບໃຊ້ຂໍ້ຕົກລົງ.

**ການກະທຳທີ່ຜິດກົດໝາຍຈະຖືກຫ້າມ.** ຖ້າຫາກທ່ານເຊື່ອວ່າສິດຂອງທ່ານ ຫຼື ສິດຂອງຜູ້ອື່ນຖືກລ່ວງລະເມີດ, ທ່ານຄວນຕິດຕໍ່ NLRB ຢ່າງຖືກຕ້ອງເພື່ອປົກປ້ອງສິດທິຂອງທ່ານ, ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວແມ່ນພາຍໃນຫົກເດືອນຂອງເຫດການຂອງການລະເມີດກົດໝາຍ. ທ່ານອາດຂໍຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ອາດເປັນການລະເມີດສິດ ໂດຍທົນາຍຈ້າງຂອງທ່ານຫຼືໃຜບໍ່ຮູ້ວ່າທ່ານຂໍຂໍ້ມູນນີ້. ການຕັ້ງຂໍ້ຫາອາດເຮັດໂດຍໃຜກໍໄດ້ແລະບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງແຈ້ງ ໂດຍພະນັກງານຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການລະເມີດໂດຍກົງ. NLRB ອາດສົ່ງໃຫ້ນາຍຈ້າງຈ້າງພະນັກງານທີ່ຖືກໄລ່ອອກຄືນຍ້ອນການໄລ່ອອກເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ ແລະ ຈ່າຍຄ່າແຮງ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ເສຍໄປ, ແລະ ອາດສົ່ງໃຫ້ນາຍຈ້າງ ຫຼື ສະຫະພາບຍຸຕິການລະເມີດກົດໝາຍ. ພະນັກງານຄວນຊອກຫາການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຫ້ອງການ NLRB ທີ່ໃກ້ທີ່ສຸດ, ເຊິ່ງທ່ານສາມາດຫາໄດ້ຈາກເວັບໄຊທ໌ຂອງໜ່ວຍງານທີ່: <http://www.nlrb.gov>.

ທ່ານຍັງສາມາດຕິດຕໍ່ NLRB ດ້ວຍການໂທໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າທີ່ເບີໂທ: 1-866-667-NLRB (6572) ຫຼື (TTY) 1-866-315-NLRB (1-866-315-6572) ສຳຫຼັບຜູ້ມີບັນຫາດ້ານການໄດ້ຍິນ.

If you do not speak or understand English well, you may obtain a translation of this notice from the NLRB's Web site or by calling the toll-free numbers listed above.

\*ກົດໝາຍແຮງງານສຳພັນແຫ່ງຊາດແມ່ນຄຸ້ມຄອງພະນັກງານໃນພາກເອກກະຊົນທັງໝົດ, ຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ຖືກຄຸ້ມຄອງໃນກົດໝາຍ NLRA ແມ່ນພະນັກງານພາກລັດ, ຄົນງານເຮັດວຽກການກະເສດ ແລະ ວຽກໃນບ້ານ, ສັນຍາຈ້າງອິດສະຫຼະ, ຄົນງານທີ່ຈ້າງໂດຍພໍ່ແມ່ ຫຼື ຄູ່ຜົວເມຍ, ພະນັກງານເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການບິນ ແລະ ການລົດໄຟ ແມ່ນຄຸ້ມຄອງໂດຍກົດໝາຍແຮງງານການລົດໄຟ ແລະ ຫົວໜ້າ (ເຖິງວ່າຫົວໜ້າອາດຖືກເລືອກປະຕິບັດຍ້ອນປະຕິເສດການລະເມີດກົດໝາຍ NLRA ອາດໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ).

**ນີ້ແມ່ນແຈ້ງການທາງການຈາກລັດຖະບານ ແລະ ຕ້ອງຖືກໝາຍຂ້າໂດຍທຸກຄົນ.**