

고용인 권리

전국노동관계법에 의해 보호를 받는 직원은 노조의 유무에 상관없이 임금과 근무 조건을 개선하기 위해 연합할 수 있는 특정한 권리를 가지게 됩니다.

노조 활동

직원은 노조가 현재 전혀 없는 곳에 노조를 형성하려고 하거나 직원의 지지를 잃어버린 노조의 승인을 취소할 권리를 가지고 있습니다.

직원의 권리에는 다음이 포함됩니다.

- 직장에서 노조를 형성하거나 형성하려고 시도하는 것
- 고용주가 노조를 인정하려고 하거나 하지 않거나에 상관없이 노조에 가입하는 것
- 노조가 동료 직원을 조직하는 것을 도와주는 것
- 이런 일을 일부나 전부 하는 것을 거부하는 것
- 노조의 공정한 대리를 받는 것

노조에 해당하지 않는 활동

노조의 대리를 받지 않는 직원 역시 NLRA 하에 권리를 지니고 있습니다. 구체적으로 전국노동관계위원회는 두 사람 이상의 고용인이 자신들의 상호 지원이나 고용 조건 관련 보호를 위해 행동을 취하는 것인 직원의 단합 권리를 보호합니다. 단일 직원일지라도 다른 직원의 권위에 기초해 행동해 단체 불만을 고용주에게 제기해 단체 행동을 유도하거나 단체 행동을 준비하려고 하는 경우에는 보호받는 단합 활동에 참여할 수 있습니다.

보호받는 단합 활동의 몇 가지 예를 들면 다음과 같습니다.

- 두 명 이상의 직원이 자신들의 임금 개선에 대해 고용주에게 이야기하는 것
- 두 명 이상의 직원이 안전우려와 같은 임금을 넘어선 근무 관련 사안에 대해 서로 이야기하는 것
- 한 명 이상의 동료 직원을 대신해 직원이 근무지 환경 개선에 대해 고용주에게 말하는 것

실제 단합 활동 사례를 포함한 상세 정보가 [보호받는 단합 행위 페이지에 나와 있습니다.](#)

누가 보호를 받습니까?

민간 부문의 대부분 고용인들은 NLRA 의 보호를 받습니다. 하지만 구체적으로 다음에 해당하는 사람은 법의 보호에서 제외됩니다.

- 연방, 주 혹은 지역 정부에 의해 고용된 경우
- 농업 근로자로 고용된 경우
- 어떤 사람이나 가정의 재가 서비스 제공자로 고용된 경우
- 부모나 배우자에 의해 고용된 경우
- 독립 계약자로 고용된 경우
- 상사로 고용된 경우(NLRA 위반 행위를 하지 않는 이유로 차별을 당한 상사의 경우 보호를 받을 수 있습니다)
- 철도와 항공과 같이 “철도노동법”에 의거해 고용주에 의해 고용된 경우
- NLRA 에 정의된 고용주가 아닌 다른 사람에 의해 고용된 경우

추가 정보가 [관할권 기준 페이지에 나와 있습니다.](#)

추가 질문이 있는 경우

다른 궁금한 점이 있으면:

- [자주 하는 질문](#) 페이지를 보십시오.
- [고용인 권리](#)를 보호하는 법에 관한 저희의 대화식 섹션을 참고하십시오.
- 공공문제실(202-273-1991)이나 저희 [26 곳 지역 사무실](#) 중 한 군데에 연락하십시오.

고소장이나 청원서를 제출할 준비가 됐으면, NLRB 의 [전자 파일링\(이파일\) 신청](#)을 통해 할 수 있습니다.