



## 미국노동관계법 이민자 직원의 권리

이민 신분과 상관없이 본인은 미국노동관계법 (NLRA)의 보호를 받는 모든 직원들과 마찬가지로 다음의 권리를 갖고 있습니다:

- 급여, 근로 시간, 혜택 및 기타 근로 조건에 대해 고용주와 협상하기 위해 노동조합 (유니온) 조직.
- 직장 동료, 대중 또는 노동조합과 근로 조건에 대해 논의.
- 근로 조건 개선을 위해 동료들과 함께 조치를 취할 수 있음.
- 위 행동조치를 선택하지 않을 권리.

고용주가 이민법을 준수해야 하지만 근로 조건 개선을 위해 직장 동료들과 논의 또는 행동조치를 선택할 경우, 고용주는 직원의 이민 신분을 역이용 할 수 없습니다.

예를 들면:

- 본인 및 직장 동료들이 노동조합에 가입하려 했다고 해서 고용인은 이민세관청 (ICE)에 신고한다고 협박할 수 없음.
- 본인이 근로 조건에 대해 직장 동료들 또는 노동조합과 논의했다고 해서 고용인이 새로운 이민 서류를 작성하라고 요구할 수 없음.

고용인이 본인, 직장 동료 또는 노동조합에 보복을 했다고 사려될 경우, 미국노동관계위원회 (NLRB)에 고발할 수 있습니다. NLRB 는 다음 사항을 포함해 고발 사항을 조사할것입니다:

- 선서진술서 접수 및 증거 자료 요청. NLRB 는 NLRA 에 대한 위반 행위를 증명하기 위한 조사 또는 소송 과정 중, 본인 또는 다른 이들의 이민 신분에 대해 질문하지 않을것입니다. 이는 본인이 모든 기타 근로자들과 마찬가지로 NLRA 의 보호를 받고 있으며 개인의 이민 신분은 NLRA 위반 여부와 무관하기 때문입니다.
- NLRA 가 보증하는 당신의 권리 행사를 이유로 고용인이 당신의 이민 신분을 불법으로 이용하여 협박 또는 보복하고 있다는 증거 발견 시, NLRB 는 고용인을 상대로 법적 조치를 취할 수 있습니다.
- NLRA 가 보증하는 당신의 권리 행사를 이유로 고용인이 당신을 해고했을 경우, NLRB 는 당신의 직장 복귀 및 받지 못한 급여를 받을 수 있도록 노력할 것입니다. 단, 고용인이 당신의 근로 비승인을 입증할 경우, NLRB 는 고용인으로 하여금 밀린 급여 제공 및 당신의 직장 복귀를 도와주지 못할 수도 있습니다. 이럴 경우, NLRB 는 노동권 위반의 피해자인 직원 보조를 위해 기타 해결책 모색 및 이민국과 협조할 수 있습니다. 한 예로, NLRB 는 당신의 U 또는 T 비자 혹은 조치 보류 자격 여부를 고려 할 수 있으며 이같은 지원 확보를 위해 이민국과 협조할 수 있습니다.

**NLRB 에 연락하세요: [www.nlrb.gov](http://www.nlrb.gov), 1-866-667-NLRB,**

**또는 모바일 앱을 다운로드 받으십시오.**