

# Xuquuqaha iyo Waajibaadka Shaqa bixiyaha/Ururka

Xeerka Xiriirka Shaqaalaha Qaranka wuxuu ka mamnuucayaa shaqo bixiyaha inay faragaliyaan, xakameeyaan, mise ku qasbaan shaqaalaha fulinta xuquuqaha la xiriira abaabulka, samaynta, ku biirista mise caawinta urur ujeedooyin gorgortan wadareed, mise inay wada shaqeeyaan si loo hagaajiyo shuruudaha iyo shuruucda shaqada. mise iska fogeeyaan wax kasta oo howlahaas ah. Si taas u eg, ururada shaqaalaha ma xakamayn karaan mise ku qasbi karaan shaqaalaha inay ku dhaqmaan xuquuqahan.

## Tusaalayaal hab dhaqanka shaqa bixiyaha ku xadgudbay sharciga:

- U hanjabidda shaqaalaha inay waayaan shaqooyin mise dheefo haddii ay ku biiraan mise u codeeyaan urur mise galaan hawlo wadajir ah oo la ilaaliyay.
- U hanjabidaa in la xirayo warshadda haddii shaqaaluhu ay doortaan urur matala.
- Weydiinta shaqaalaha wax kusaabsan dareenka ururka mise dhaqdhaqaaqyada xaaladaha u janjeera inay farageliyaan, xakameeyaan mise ku khasbaan shaqaalaha inay gudanayaan xuquuqahooda sida waafaqsan sharciga.
- Dheefaha loo ballanqaado shaqaalaha si looga niyad jabiyo taageerooda ururka.
- U wareejinta, shaqo ka joojinta, joojinta, u xilsaaridda shaqaalaha hawlo shaqo oo aad u adag, mise haddii kale ciqaabta shaqaalaha sabab ah awgeed inay ku hawl yeesheen urur mise hawlo wadajir ah oo la ilaaliyay.
- U wareejinta, shaqo ka joojinta, joojinta, u xilsaaridda shaqaalaha hawlo shaqo oo aad u adag, mise haddii kale ciqaabta shaqaalaha sabab ah awgeed inay ka gudbiyeen dacwad cadaalad darro shaqo bixiyaha mise kaqeybgalka baaritaan ay sameyso NLRB.
- [Eeg bandhig kusaabsan hababka ugu wanaagsan si looga hortago oo looga hadlo aargoosiga](#)

## Tusaaleyaal habdhaqanka ururka jabiya sharciga:

- Hanjabaadaha shaqaalaha inay waayi doonaan shaqadooda ilaa ay taageeraan urur.
- Raadinta xannibida, ka saarista mise ciqaabta kale ee shaqaalaha in uusan xubin ka ahayn ururka xitaa haddii uu shaqaaluhu bixiyay mise u soo bandhigay in uu bixiyo khidmad sharci oo bilow ah iyo kharashyo xilliyeedka kadib.
- Diidmada in la habeeyo cabashada sabab awgeed shaqaalaha inuu dhaleeceeyay saraakiisha ururka mise sabab awgeed inuu shaqaaluhu xubin ka tirsan ururka ahayn gobolada aan la ogolayn qodobbada sii daynta amniga ururka.
- In lagu ganaaxo shaqaalaha sida saxda ah iskaga casilay ururka inay ku hawlan yihiin hawlo wadajir ah oo la ilaaliyay kadib is casilaadooda mise inay xadkooda dhaafeen taas oo aan sharci ahayn.
- Ku lug yeelashada anshax xumada isku imaashaha, sida hanjabaadda, weerarrada, mise kahortagga kuwa aan weerarka ahayn goobta shaqo bixiyaha.
- Ka bannaan bixidda arrimaha aan la xiriirin shuruudaha iyo shuruucda shaqada mise si khasab ah loogu qariyo dhexdhexaadnimada khilaafka shaqada.

## **Shuruucdee xukuma gorgortanka wadajirka ah ee kunturaadda?**

Kadib marka shaqaalaha doortaan urur sida wakiilka gorgortanka, shaqo bixiyaha iyo ururka waxaa looga baahanyahay inay kulmaan waqtiyo macquul ah si ay si daacad ah uga gorgortamaan mushaharka, saacadaha, waqtiga fasaxa, ceymiska, dhaqamada badbaadada iyo mowduucyo kale oo khasabka ah. Qaar kamid ah go'aannada maamulka sida heshiis hoosaadyo, guuritaan, iyo isbaddallada kale ee hawlgalinta ayaa laga yaabaa inaanay ahayn mawduucyo gorgortan khasab ah, balse shaqo bixiyaha waa inuu ka gorgortamaa saamaynta go'aanka ee unugashaqaalaha.

Waa dhaqan shaqo aan cadaalad ahayn in labada dhinac midkood diido inuu si wadajir ah ula gorgortamo midka kale, balse dhinacyadu kuma khasbana inay heshiis gaaraan mise tanaasulaan.

Haddii dadaal ku filan oo niyad wanaag ah kadib, aan heshiis la gaari karin, shaqo bixiyaha wuxuu ku dhawaaqi karaa shaqo joojin, kadibna uu fuliyo dalabkii ugu dambeeyay ee loo soo bandhigay ururka. Haseyeeshee, ururka shaqaalaha ayaa suurtagal ah inay isku khilaafaan in ismariwaaga dhabta ah la gaaray oo ay soo gudbiyaan dacwad kusaabsan dhaqanka shaqada ee aan cadaaladda ahayn ee ku fashilanka in lagu gorgortamo si daacadnimo ah. NLRB waxay go'aamin doontaa in ismari waa run ah la gaaray iyadoo lagu salaynayo taariikhda gorgortanka iyo fahamka labada dhinac.

Haddi ay wakaaladu ogaato in aan la gaarin ismariwaaga, shaqo bixiyaha waxa la waydiin doona in uu ku soo laabto miiska gorgortanka. Xaalad aad u daran, NLRB waxaa suurtagal ah inay raadsato amar maxkamad fadaraal si loogu khasbo shaqo bixiyaha inuu gorgortamo.

Waajibaadka dhinacyadu ma dhammaanayaan marka kunturaada dhaco. Waa inay si niyad sami ah ugu gorgortamaan kunturaada baddalka ah, mise joojinta heshiiska, iyadoo shuruudaha kunturaada dhacay ay sii socdaan.

Kooxdii rabta inay dhammayso heshiiska waa inay qoraal ugu wargalisaa dhinaca kale 60 maalmood kahor taariikhda dhicitaanka, mise 60 maalmood kahor joojinta la soo jeediyay. Kooxda waa inay bixisaa si ay u buuxiyaan oo ay ula hadlaan dhinaca kale misena ogeysiyaan [Adeegga Dhaxdhexaadinta iyo Heshiisiinta Fadaraalka](#) ee jiritaanka khilaaf haddii aan heshiis laga gaarin waqtigaas.

## **Sidee loo go'aamiyaa gorgortanka "qalbi saafi ah"?**

Waxaa jira boqolaal, laga yaabee kumanaan, kiisaska NLRB ee la tacaalaya arrinta kusaabsan waajibaadka ku gorgortanka si daacad ah. Go'aaminta in kooxi qalbi saafi ah u gorgortanto iyo in kale, Guddigu wuxuu fiirin doonaa wadarta xaaladaha. Waajibka ku gorgortanka si niyad sami ah waa waajib in si firfircoon looga qaybqaato doodaha si loo muujiyo ujeedka hadda jira ee lagu raadinayo aasaaska heshiis. Tani waxay tusinaysaa maskax furan iyo rabitaan daacad ah lagu heshiiyo iyo sidoo kale dadaal daacad ah oo lagu gaaro meel la wada leeyahay.

Shuruudaha dheeraadka ah ee lagu gorgortami karo "qalbi saafi ah" ayaa lagu daray si loo hubiyo in kooxdu aysan iman miiska gorgortanka oo si fudud u maro mooshinnada. Waxaa jira shuruudo

hadaf ah oo NLRB ay dibu eegi doonto si ay u go'aamiso haddii dhinacyadu ay u fulinayaan waajibaadkooda ah inay ku gorgortamaan si qalbi saafi ah, sida haddii kooxdu diyaar u tahay inay la kulanto waqtiyo macquul ah iyo waqtiyo iyo haddii kooxdu ay matasho qof awood u leh si ay go'aano ugu gaaraan miiska.

Dhaqanka ka fog miiska gorgortanka ayaa laga yaabaa inuu sidoo kale khuseeyo. Tusaale haddii shaqo bixiyaha ku sameeyo isbaddal hal dhinac ah oo kusaabsan shuruudaha iyo shuruucda shaqaalaynta iyadoo aan la gorgortamin, waxay calaamad u tahay caqiido xumo.

### **Waa maxay shuruucda kusaabsan lacagaha ururka?**

Qaddarka canshuuraha laga qaado shaqaalaha ay matalaan ururadu waxay hoos imaadaan sharciyada fadaraalka iyo gobolka iyo go'aamada maxkamadda.

NLRA waxay u ogolaataa shaqo bixiyaha iyo ururada inay galaan heshiisyada amniga ururka, kaas oo u baahan dhammaan shaqaalaha qaybta gorgortanka inay noqdaan xubno ururka oo ay bilaabaan bixinta khidmadaha ururka 30 maalmood gudahooda marka la shaqaaleysiyo.

Xitaa sida uu dhigayo heshiiska amniga, shaqaalaha diida in ay xubin buuxda ka noqdaan ururka ayaa suurtagal ah inay sii ahaan karaan ka xubna ahaan 'xubnaha' oo ay bixiyaan kaliya qaybta cashuuraha ee sida tooska ah loogu isticmaalo matalaada, sida gorgortanka wadajirka ah iyo maamulka kunturaadyada. Loo yaqaan diidayaal, hadda ma ahan xubno buuxa balse wali waxaa ilaaliya kunturaada ururka. Ururada waxaa waajib ku ah inay u sheegaan dhammaan shaqaalaha la ceymiyay doorashadan, taasoo abuurtay go'aanka Maxkamadda Sare ee loo yaqaan Beck right.

Shaqaalaha wuxuu u diidi karaa xubinimada ururka sababo diimeed, balse haddii ay taasi dhacdo, waa inuu bixiyaa qaddar la mid ah lacagaha lagu bixiyo urur samafal oo aan diin ahayn.

### **Kawaran Xuquuqda Shaqada gobolada?**

27 gobol ayaa mamnuucay heshiisyada amniga ururka iyagoo meel mariyay sharci loogu yeero "xaq u yeelashada shaqada". Gobolladan, shaqaale kasta oo jooga goobta shaqada ayay ku xirantahay inuu go'aan ka gaaro inuu ku biirayo ururka iyo in kale oo uu bixiyo kharashka, inkastoo dhammaan shaqaalaha ay ilaalinayaan heshiiska gorgortanka wadajirka ah ee ay ka gorgortamayaan ururka.