

**Sharciga Tilmaamaha Asaasiga ah**

**Ee Xiriirka ka dhexeeya**

**Shaqaalaha Wadaniga ah**

**Xeerarka Guud ee hoos yimaada Sharciga Dastuurka iyo Nidaamka  
Guddiga Xiriirada ka dhexeeya Shaqaalaha Wadaniga ah**

Buug yarahan waxa la soo saaray sannadkii 1962 dib baase loo habeeyey. Wuxuu sawir buuxa ka bixinayaa qaab dhismeedka guud si loo fahmo sharciga xiriirada ka dhexeeya shaqaalaha wadaniga ah.

Buug yarahan waxaad kaloo ku arki doontaa jadwal khaas ah oo nidaamsan oo ku wajahan noocyada danbiyada kala duwan oo ay dadka loo shaqeeyo ama ururka shaqaalaha dhexgalaan iyadoo raacaya sharciga. Taas oo ay ku jirto danbiyada la xiriira ku xadgudubka shaqaalaha iyo wakiilo matala kulamada doorashooyinka.

Waxaa soo diyaariyay xafiiska la taliyaha guud ee xiriirka guddiga shaqaalaha wadaniga ah

DAABACAADA WADANKA MAREYKANKA XAFIISKIISA WASHINGTON. . 1997

Waxaa loo ogol yahay inuu gado bug yarahan maamulaha dukumiintiga iyo daabacaada wadanka mareykanka xafiiskiisa Washington, D.C. 20402

## Jadwalka

<b>Sharciga oo kooban.....</b>	<b>1-1</b>
Ujeedada sharciga.....	1
Sababta loo diyaariyay sharcigaan.....	1
Sida loo xoojinaayo sharcigaan.....	1
Sida loo habeeyay .....	1
<b>Xaqqa uu shaqaaluhu leeyahay.....</b>	<b>2-5</b>
<b>Xuquuqda todobaad,.....</b>	<b>2</b>
Tusaalooyin ku saabsan xuquuqda todobaad.....	2
<b>Ilaalinta ururka shaqaalaha u dooda.....</b>	<b>2</b>
Ogolaanshaha ilaalinta ururka shaqaalaha u dooda.....	2
Shuruudaha ogolaanshaha ururka shaqaalaha u dooda.....	2
Ogolaanshaha shaqaaleynta ka horeysa ee warshada dhismaha.....	2
<b>Xaqqa loo leeyahay in la banaanbaxo.....</b>	<b>3</b>
Banaanbaxyo sharciga ah iyo kuwa aan sharciga ahayn.....	3
Banaanbaxyada ku saleysan ujeedooyin sharciga waafaqsan.....	4
Dhaqaale ay banaabaxayaashu qeexeen.....	4
Dhaqan darro aan xaq ahayn oo banaabaxayaashu qeexeen.....	4
Banaanbaxyo aan sharci ahayn ujeedadooda darteed.....	4
Banaanbaxyo aan sharci ahayn waqti ahaan – Saameynta uu yeelan karo heshiis la’aanta....	4
Banaanbaxyo isku mid ah ee dhamaadka qandaraaska.....	5
Banaanbaxyada aan sharciga ahayn sababtoo ah shaqaalaha oo xadgudba.....	5
<b>Xaqqa uu leeyahay mire guraha.....</b>	<b>5</b>
<b>Gorgortan wadajir ah iyo shaqaalaha oo la matalo.....</b>	<b>6-13</b>
<b>Gorgortan wadajir ah.....</b>	<b>6</b>
Ka gorgortanka in wax lagu qasbo shaqaalaha iyo ururka.....	6
Talaabooyinka gorgortanka si loo dhameeyo ama loo badalo xiriirka.....	6
Marka gorgortanku aanun qasabka ahayn.....	6
<b>Qofka matalaaya shaqaalaha.....</b>	<b>7</b>
Waa maxay gorgortanka haboon.....	7
Sidee baa lagu qeexaa ururka ku haboon.....	7
Keebaa ururka ka mid noqon kara ama ka mid noqon karin.....	7
Waajibaadka gorgortanka dadka matalaaya iyo loo shaqeeyaha.....	8
<b>Sideebaa loo xulaa dadka matalaaya gorgortanka.....</b>	<b>8</b>
Codsashada shahaadada dadka matalayayaasha ah.....	8
Codsiga doorashada ee dib u cusbooneysiinta .....	8
Ururka dib u ogolaanshaha nabadgalyada.....	8
Ujeedada baaritaanka iyo dhageeysiga maxkamada.....	8
Fulinta maamulka doorashada.....	9
Doorashooyinka degdega ah ee ku hoos qoran xeerka8(b)(7)(c).....	9
Shardiga in aad tusto rabitaan.....	9
Jiritaanka su’aasha wakiilada.....	9

Yaa noqonkara wakiilka gorgortanka.....	9
<b>Xubnaha la dooranayo.....</b>	<b>10</b>
Jiritaanka heshiis isku dhafan.....	10
Ku Xadidan waqtiga .....	10
Goorta aad dacwad xareeynkarto waa hadii uu horey uu jiray heshiis.....	10
Natijada shahaadada.....	10
Natijada doorashadii hore.....	11
Goorta aad dacwad xareeynkarto waa hadii aay horey u jirtay doorasho.....	11
<b>Wakiilka doorashada.....</b>	<b>11</b>
Isku raacitaanka ogolaanshaha doorashada.....	11
Yaa go'aminaaya waxyaabaha doorashada quseeyo.....	11
Yaa cod u qaadikara wakiilka doorashada.....	11
Dadka marka banaambaxyo loo ogolyahay in aay codkooda dhiibtaan.....	12
Marka doorashada la qabto.....	12
Hanaanka doorashooyinka.....	12
<b>Shaqooyinka aanan cadaalada ahayn oo dadka loo shaqeeyo ku dhaqmaan.....</b>	<b>14-22</b>
<b>Qaybta 8(a) (1) - waxa ay faragelinaysaa xaquuqaha Qaybta 7.....</b>	<b>14</b>
Tusaalooyinka ku xadgubida qaybta 8(a)(1).....	14
<b>Qaybta 8(a)(2)- awoodsheegashada ama gacan isasiin si sharci daro iyo teegerida kooxaha shaqooyinka adag Awoodsheegasho.....</b>	<b>14</b>
Si sharci daro ah in la isku caawiyo la iskuna taageero.....	14
Tusaalooyinka ku xadgubida qaybta 8 (a) (2) .....	15
Sixida dacwooyinka awoodsheegashada oo ka duwan kuwa isku taageridda sharci daradada .....	15
<b>Qaybta 8(a)(3)- midabtakoor shaqaalaha lagu sameeyo.....</b>	<b>15</b>
Ururada nabadgalyada oo ka reeban qaybta 8(a)(3).....	15
Sharcigaan ma xadidaayo shaqaalaha xaqa ay u leeyihiin in la sii daayo arrin dhaqaale darteed.....	16
Tusaalayaal ku saabsan ku xad gudubka qaybta 8(a)(3).....	16
<b>Qaybta 8(a)(4) – midabtakoorka dhaqdhaqaaqa NLRB.....</b>	<b>16</b>
Tusaalayaal ku saabsan ku xadgudubka qaybta 8(a)(4).....	17
<b>Qaybta 8(a)(5) diidmada gorgortanka wanaagsan.....</b>	<b>17</b>
<b>Noocyada danbiyada.....</b>	<b>18-19</b>
Mowduuca lagama maarmaanka ah ee gorgortanka.....	20
Waajibka qeexida gorgortanka.....	20
Waxa keena in lagu xadgudbo qaybta 8 (a)(5).....	20
Waajibka in la kulmo oo la wada hadlo.....	20
Waajibka in la soo gubdiyo macluumaadka.....	20
Gorgortanka shaqaale hal ka badan.....	20
Waajibaadka in laga waantoobo go'aan hal dhinac ka yimaada.....	20
Waajibka shaqaalaha jagada la wareegaaya.....	21
Tusaalayaal ku saabsan ku xadgudubka qaybta 8(a)(5).....	21
<b>Qaybta 8(e)-Gudagalidda heshiisyada hawlgalada adag.....</b>	<b>21</b>
Waxyaabaha la mamnuucay.....	21
Wixii aan ahayn dhismayaasha iyo dharka warshadaha.....	21

<b>Shaqooyinka aan cadaalada ahayn iyo ururada shaqaalaha.....</b>	<b>23-32</b>
<b>Qaybta 8(b)(1)(A) – xakameynta iyo jujubka shaqaalaha.....</b>	<b>23</b>
Qaybta 8(b)(1)(A) marka la barbardhigo qaybta 8(a)(1).....	23
Ku xadgudubka qaybta 8(b)(1)(A).....	23
Tusaalooyinka ku xadgudubka qaybta 8(b)(1)(A).....	23
<b>Qaybta 8(b)(1)(B) – xakameynta iyo jujubka shaqaalaha.....</b>	<b>24</b>
Tusaalooyinka ku xadgudubka qaybta 8(b)(1)(B).....	24
<b>Qaybta 8(b)(2) – sameynta ama isku dayida midab takoorka.....</b>	<b>24</b>
Waxyaabaha xad gudubka ku ah qaybta 8(b)(2).....	25
Shaqaaleyn aan sharciyaysneyn heshiisyadooda iyo dhaqan galintooda.....	25
Heshiisyada ururka nabadgelyada oon sharciyaysneyn.....	25
Tusaalooyinka ku xadgudubka qaybta 8(b)(2).....	25
<b>Qaybta 8(b)(3) diidmada gorgortanka wanaagsan.....</b>	<b>26</b>
Tusaalooyin ku saabsan ku xadgudubka qaybta 8(b)(3).....	26
<b>Qaybta 8(b)(4) – mamnuucidda banaanbaxyada iyo cuno qabateynta.....</b>	<b>27</b>
Mamnuuca dhaqdhaqaaqa: in la dhiirigaliyo banaanbax ama cuno qabateyn.....	27
Mamnuuca dhaqdhaqaaqa: cabsigalinta, jujubka iyo xakameynta.....	27
Faqro hoosaadka (A) – waxyaabaha la mamnuucay: ku qasabka shaqaalaha inay xubin ka noqdaan ururka shaqaalaha ama lagu qasbo heshiiska xamuulka kulul.....	28
Tusaalooyin ku saabsan ku xadgudubka qaybta 8(b)(4)(A).....	28
Faqro hoosaadka (B) – waxyaabaha la mamnuucay: ku qasabka in la aqoonsado urur aan sharciyaysneyn.....	28
Tusaalooyin ku saabsan ku xadgudubka qaybta 8(b)(4)(B).....	28
Marka shaqaaluhu uusan ka difaacneyn banaanbaxyada labaad ama cuno qabateynta labaad.....	28
Marka ururka shaqaaluhu uu la soo baxo shaqaale loo arko inuu goob la wadaag yahay.....	29
Isku goynta albaabada qandaraasleyaasha.....	29
Faqro hoosaadka (B) – waxyaabaha la mamnuucay: ku qasabka in la aqoonsado urur aan sharciyaysneyn.....	30
Faqro hoosaadka (C) – waxyaabaha la mamnuucay: ku qasbidda urur hadii uu jiro mid kale oo sharciyaysan.....	30
Faqro hoosaadka (D) – waxyaabaha la mamnuucay: ku qasbidda shaqo khaas ah lagu qasbo shaqaale gooni ah.....	30
Baahinta waraaqo ogeysiin ah oo uu ogolaaday qaybta 8(b)(4).....	30
<b>Qaybta 8(b)(5) xad dhaafka ama ka xubin ahaanshaha midab takoorka .....</b>	<b>30</b>
Tusaalooyin ku saabsan ku xad gudubka qaybta 8(b)(5).....	30
<b>Qaybta 8(b)(6) – “Nidaamka shaqaaluhu ku codsadaan shaqaale dheerad ah” ...</b>	<b>31</b>
<b>Qaybta 8(b)(7) – abaabulka ama aqoonsiga ilaaleynta shaqaalaha banaanbaxaya ee ururada aan sharciyaysneyn.....</b>	<b>31</b>
Baahinta banaanbaxyada.....	31
Xoojinta doorashooyinka hoos yimaada qaybta 8(b)(7)(C).....	31
Tusaalooyin ku saabsan ku xad gudubka qaybta 8(b)(7).....	32
<b>Qaybta 8(e) – gudagalidda heshiisyada kulkul.....</b>	<b>32</b>

<b>Qaybta 8(g) – banaanbax aan hore loo sheegin ee ururka caafimaadka.....</b>	<b>32</b>
<b>Xoojinta Sharciga .....</b>	<b>33-39</b>
<b>Ururka NLRB .....</b>	<b>33</b>
Gudiga – la taliyaha guud – xafiis goboleedyada .....	33
Sida uu u shaqeeyo NLRB .....	33
<b>Awooda uu leeyahay NLRB .....</b>	<b>33</b>
Mashruuc ay shaqadiisu dhaawici karto ganacsiga .....	33
Waa maxay ganacsiga .....	33
Marka shaqaalaha shaqadiisu dhaawaceyso ganacsiga .....	33
Guddigu kama wada jawaabaayo waxyaabaha dhaawacaaya ganacsiga .....	34
NLRB maamuleedka la isla ogolaaday .....	34
Xeerkan ma wada saameynaayo dadka qaarkood .....	35
Maamule la qeexay .....	36
Xeerkan ma wada saameynaayo shaqaalaha qaarkood .....	36
<b>NLRB nidaamyada la raacaayo .....</b>	<b>36</b>
Nidaamka dacwadaha qofka la matalaayo .....	36
Nidaamka dacwadaha shaqada aanan cadaalada ahayn .....	37
Lixda bilood ee loo xadiday in la soo gudbiyo eedeymaha .....	37
Racfaan aan la soo saarin ee loo gudbiyo la taliyaha guud .....	37
<b>Awooda uu leeyahay NLRB .....</b>	<b>37</b>
Awooda ku wajahan danbi baarista .....	37
Xeerku maaha denbi ee waa daaweyn .....	38
Waxaa dhici karta in gudigu amro in laga qaado talaabo adag .....	38
Tusaalooyinka talaabooyinka adag ee ku wajahan shaqaaleeyaha .....	38
Tusaalooyinka talaabooyinka adaga ee ku wajahan ururka shaqaalaha .....	38
<b>Sida loo wadaayo dacwadaha qaarkood.....</b>	<b>38</b>
Dhageysiga iska hor imaadyada maamulka .....	38
Barista danbiyada qaarkood waa in muhiimada la siiyaa .....	39
Amarka socodsiinta dacwadaha ee hoos yimaada qaybta 10(1) .....	39
Amarka fududeynta iyadoo lala sugaayo danbiyo kale .....	39
<b>Xoojinta maxkamadda ee ku wajahan amarka guddiga .....</b>	<b>39</b>
Racfaanada maxkamada ee wadanka Maraykanka .....	39
Dib u hubin ay sameysay maxkamada sare ee wadanka U.S. ....	39
<b>Gabagabo .....</b>	<b>40</b>
Liiska maamulayaasha iyo cinwaanadda xafiisyada gobolka .....	41

## HORDHAC

Xafiis goboleyada Hay'ada Guud ee Xiriirka Shaqaalaha waxa aay ogaadeen in ka badan lixdan sano ka dib in ay ka maqan yihiin macluumaad aasaasi ah oo ku saabsan xiriirka ka dhaxeeyo shaqaalaha wadaniga ah. Xubno ka tirsan shaqaalaha ayaa waxa aay muujiyeen baahida loo qabo sharaxaad kooban oo qeexeysa sharciga oo qof walbana uu tixraaci karo. Si dalabkaas loo fuliyo, sharciga asaasiga ah ee hoos yimaada xeerka horey ayaa loogu daabacay buugyaraha si aan farsameysneyn si hadii uu dad u saameeyo aay ugu fududaato in aay fahmaan xuquuqdooda iyo waajibaadkooda.

Dadaal kasta oo lagu fududeynaayo sharciyada aasaasiga aad ayay u adagtahay waana shaqo aad u culus, gaar ahaantan sharciga shaqaalaha wadaniga ah. Qof kasta oo aqrinaaya buug yarahan waa inuu ka feejignaadaa waxyaabo badan.

Marka ugu horeeysa waa in lagu balbalaariyaa xafiiska guud ee qareenka in uusan la talin karin iyo in sheygaan aan loo qaadan karin inuu yahay bayaan sharciyaysan. Waxa uu matalayaa muuqaalka guud ee xafiiska la taliyaha guud, taariikhda la soo saaray oo kaliya. Waa muhiim in aad ogaato in sharciga is badbadalo horeyna u socdo. Xaqiiqiyan wakiilada ayay waajib ku tahay in aay haystaan go'aanadooda lana socdaan xaaladaha is badbadala, walibana qaanuunka aasaasiga ah dhexdiisa. Sababtaas daraadeed qofna iskuma haleyn karo qoraaladaan ilaa la hubiyo in wax laga badalay iyo in kale.

Intaa waxaa dheer tani waa qaanuunka guud oo kaliya iyo kuwo aan la tirin karin oo ah qaanuuno yar yar. Iyada oo lagu qiimeeynaayo xaalado la taaban karo isla markaana cadeynaaya xeerarka hada jira iyo iyada oo la kaalmeysanaayo dadka ku takhasusay talo siinta. Si loo ogaado in qofkaas uu yahay qof si xaqiiqa u og sida uu ugu haboon yahay sharciga hoos yimaada dastuurka. Majiro biloow aasaasi ah ama hawl ka bilaabmaysa si sharci ah in talo la isku siiyo arimo xaqiiqo ah oo dhacay dartood. Dadaalkaan wuxuu kordhinaayaa waxbarashada aasaasiga ee ku saabsan qaanuunka loomana qaadan karo intaas in ka badan. Meelo badan oo ka tirsan qaanuunka wali lama tijaabin. La taliyayaasha xaga sharciga iyo dadka ku taqasusayba waxa aay heli karaan dhamaan "guddiga sharciga" oo ay soo tabiyeen wakiilada kale oo daabacaadeed.

Waxaa kale oo la iska ilaalinaayaa: waxyaabahaan lama macaamileeyso waxa alle wixii su'aalo kordhinaya oo hoos yimaada sharciyada shaqaalaha, inta aan ka ahayn xeerka shaqaalaha wadaniga oo ay soo saareen wakiilada dowlada, sida xeerka maamulka iyo ka wrbixinta shaqaalaha ee 1959, xeerka ilaaliya shaqaalaha howlgabka ah, xeerka shaqada amniga iyo mida caafimaadka, xeerka shaqaalaha wadooyinka tareenka, amideeyo cadaalada shaqaalaha, xdeerka Walsh-Healey iyo Davis-Bacon acts, cinwaanka VII ee u dooda xuquuqda aadanaha ee soo baxay 1964, xeerka dadka cuuryaanka ah ee maraykanka, xeerka macdanqodayaasha, iyo kuwo caafimaadka, iyo kuwo dhulka u dagaalamay intaba kuma jiraan halkaan.

Ugu danbeeyn, arinkaan uma ahan shaashad muuqaalka shaqaalaha wadaniga ee caalamiga ah islamarkaana ah wakiilada wax xukminaaya ugu danbeyntana iyaga ayaa go'aaminaayo dacwada la soo hordhigo.

Waxaa la rajeeynayaa iyada oo laga taxadarayo buug yarahan in uu noqdo mid waxtar u leh dadka u baahan in ay si fiican u fahmaan xeerka xiriirka shaqaalaha wadanka.

## **Sharciga oo kooban**

Ujeedada dhaqankan waa ahmiyada dawlada maraykanka si ay u kobciso dhaqaalaha wadanka. Is afgaran waaga ka dhaxeeya shaqaalaha iyo madaxdooda iyo ururada shaqaalaha wadanka si toos ah ayay u soo faragaliyaan waxa aayna taas dhaawacaysaa ahmiyadeena guud. Waxa aan ku cimri qaadanay muranka shaqaalaha in uu yaraan karo hadii mid walba ogaado waxa uu xaqa u leeyahay. Si xaquuqahaas loo sharciyeeyo, golaha ummadda waxa ay ansixiyeen xiriirka caalamiga ee shaqaalaha wadaniga ah. Ujeedadiisu waa in uu cadeeyo isla markaana uu difaaco xaqa shaqaalaha iyo dadka loo shaqeeyaba, si loo dhiirgaliyo gorgortanka , iyo in la iska baabi'yo hab dhaqameed gaara oo dhexmara shaqaalaha iyo madaxdooda taas oo dhaawacaysa muuqaalka guud.

**Xeerkan faa'iidadiisa** Xeerka xiriirka guud ee shaqaalaha wadaniga ah wuxuu cadaynayaa xaqa shaqaalaha ay ururada ku leeyihiin iyo in ay si wadajir ah ula gorgortamaan madaxdooda iyaga oo dirsanaaya wakiilo ay iyaga doorteen ama inay iska dhaafaan dabagalistaas. Si loo hubiyo shaqaalaha in ay si xor ah ay u dooran karaan wakiiladooda taasoo ujeedadeedu tahay in si wadajir ah ay u gorgortamaan, ama ay go'aansan karaan inaan la matalin, dhaqankaan waxaa kale oo uu soo saaray nidaam ay ku doorankaraan si qarsoodi ah waxaa taa fuliyay xiriirka shaqaalaha caalamiga ah. Waxaa intaa dheer in la ilaaliyo xaquuqda shaqaalaha iyo madaxdooda, iyo in laga hortago in muran shaqaale uu yimaado taas oo waxyeelayn kara xaqa ay dadweynuhu leeyihiin. Golaha ummadda waxa ay cadeeyeen habdhaqameedyo aanan cadaalad ahayn oo ay ku dhaqmaan dadka loo shaqeeyo iyo ururada shaqaalaha.

**Sida loo xoojinaayo xeerkan** sharcigaan waxaa maamulay oo hirgeliyay guddiga xiriirka shaqaalaha wadanka iyo la taliyaha guud taas oo looga dhaqmayo 52 gobol iyo xafiisyada kale oo ku yaalo magaaloyinka waawayn iyo qaybo kala gadisan oo ka tirsan dalka gudhiisa. La taliyaha guud iyo shaqaalaha xafiisyada gobolada waxa ay baareen isla markaana ay xukumeen cadaalad daro lagula kacay shaqaalaha, waxayna ururiyeen macluumaadka la xiriiray arrintaas si ay u ogaadaan ciddii malesay shaqaalahaas. Shan xubnood oo ka tirsan guddiga ayaa go'aamiya danbiyada la xiriira dacwooyinka shaqaalaha oo si aan cadaalad ahayn loola dhaqmo, waxa ayna go'aamiyaan su'aalaha loo dooranayo dacwadaas oo ka yimaada xafiis goboleedyada..

**Sida la isugu dubariday.** Waxaa la hor jeedinayaa xaqa uu shaqaaluhu leeyahay oo ay ku jiraan xaq shaqsiyadeedka iyo gorgortanka loo dhan yahay oo lagu difaacay xeerka 7 ee sharciga. Isku qayb ayaa lagu faahfaahiyay xeerarka quseeya waxyaabaha muhiimka u ah isla ogolaanshaha ee ururka shaqaalaha, taas oo ay ku jirto wadahadalo ku saabsan xaqa loo leeyahay in la banaanbaxo iyo in jid gooyo lagu sameeyo goobta shaqada. Qaybtan midda xigta ayaa lagu cadeeyay waajibaadka gorgortanka loo dhan yahay iyo xaqa shaqaalaha ee ku wajahan in la matalo shaqaalaha. In shaqaalaha si cadaalad darro ah loola dhaqmo iyo ururada shaqaalaha waxaa lagu qoray qayb kale. Qaybta ugu danbeysa oo cinwaankeedu yahay "Sida loo xoojiyay xeerka" waxaa dajiyay ururka NLRB; maamulkooda, waana la xaddiday; waxay



kaloo dajiyeen jidka loo marayo xeerkaas iyo awooda ku wajahan matalaada ee danbiyada la xiriira shaqaalaha oo si cadaalad darro ah loola dhaqmo, iyo dacwooyin khaas ah ee hoos yimaada xeerka; iyo xeerarka quseeya xoojinta amarada guddiga.

## **Xaqa uu shaqaaluhu leeyahay**

Xuquuqda shaqaalaha waxaa muhiimadeeda lagu cadeeyay qaybta 7aad ee sharciga. Taasoo u qeexeysa sidaan:

**Qaybta sharciga 7aad.** shaqaaluhu waxay xaq u leeyihiin inay yeeshaan ururo shaqsiyadeed, inay sameystaan, oo ka qaybgalaan, ama ay taageeraan ururada shaqaalaha, si ay u gorgortamaan si ay u dhan yihiin iyagoo adeegsanaaya dad matala oo ay soo doorteen, iyo inay ka qayb galaan dhaqdhaqaaqyada kale oo la xiriira gorgortanka loo dhan yahay ama inay wadaagaan gargaarada kale ama is difaaca. Waxay kaloo xaq u leeyihiin inay iska daayaan ama ka waantoobaan dhaqdhaqaaqyadaan kor ku sheegnay hadii ay dhibaateyneeyso ogolaanshaha shaqaalaha ka xubin noqoshada ururka shaqaalaha shaqo ahaan sida lagu ogolaaday sharciga qaybtiisa 8(a)(3).

**Tusaalooyin ku saabsan xaquuqda 7aad.** Tusaalooyinka xuquuqda la difaacay ee xeerkan waa:

- Abaabulida ama ka mid noqoshada urur shaqaalaha shirkada dhexdooda ah
- Ka mid noqoshada urur hadii ururkaas ay shaqaaluhu aqoonsan yihiin iyo hadii kale
- Gacan siin in la abaabulo urur isku dubaridda shaqaalaha loo shaqaaleeyaha ka soo horjeeda
- In la banaanbaxo si loogu doodo goobo shaqo oo badbaado ah.
- In laga noqdo dhaqdhaqaaq iyadoo la matalaayo urur.

**Amaanka ururka.** Xeerku wuxuu ogolaanayaa xaalado khaas ah darteed in ururka iyo loo shaqaaleeyaha inay isku afgartaan xaalad taasoo la yiraahdo ogolaanshaha amaanka ururka. Taas oo shuruudeedu tahay shaqaalaha inuu siiyo lacago khaas ah ururka si loogu xafido shaqadiisa. Ururka ogolaanshaha amaanka shaqaalaha shuruudiisu ma ahaan karto in dadka arjiga shaqada u qoranaaya ay ka xubin noqdaan ururka si loo shaqaaleeyo, ogolaanshahana kama mid noqon karto in shaqaalaha ay xubin ka noqdaan ururka si loogu daayo shaqadooda. Waxaa hoos imaan kara ogolaanshaha ururka ammaanka dadka doorta inay bixiyaan ganaaxa iyagoon xubin ka ahayn ururka waxaana shuruudahooda ka mid noqonaaya sida shaqaalaha markaas ku soo darsamay ururka inay bixiyaan lacagta oo buuxda waqti cayiman kadib marka ay hirgasho qandaraaska gorgortanka wada jirka ah ama marka la shaqaaleeyo qof cusub. Si kastaba xaaladu ha ahaatee, shuruudaha lagu xiri karo dadka aan xubin ka ahayn ururka oo ka soo horjeeda in la matalo waa inay bixiyaan lacagta ku soo aada ee ururka qarashkiisa ah ee ku saabsan ee la siiyo dadka matalaaya shaqaalaha iyo wixii la xiriira (sida gorgortanka loo dhanyahay, maamuleyaasha qandaraaska iyo dadka ka caawiya shaqaalaha hadii geeri ku timaado).

**Ogolaanshaha Ammaanka Ururka.** Waqtiga ugu wanaagsan, marka la dhaqangaliyo ogolaanshaha amaanka ururka ma ahaan karo in ka yar 30 maalmood inta aan ka ahayn dhismaha ururka dhexdiisa iyo dhismayaasha warshadaha. Xeerku wuxuu ogolaanayaa waqti gaaban oo

dhan 7 maalmood oo dhismaha dhexdiisa ah iyo dhismayaasha warshadaha (qaybta 8(f). ogolaanshaha ammaanka ururka ee socoda muddo ka gaaban waqtiga uu sharcigu ogolaaday waa mid aan sharciyayneyn, shaqaalihii lagu ceyriyo sababta oo ah kama uusan doodin ogolaanshahaas wuxuu xaq u leeyahay in lagu soo celiyo shaqadiisa.

**Shuruudaha Ogolaanshaha Ururka Ammniga.** Waxaa hoos yimaada ogolaanshaha ururka ammaanka shaqaale aanan rabin inay ka mid noqdaan ururka ama inayba taageeraan ururka arimo diineed darteed. Shaqaalahaas ma bixin doonaan kharashka la siiyo ururka. Laakiin shaqalahaas waxaa dhici karta in la weydiiyo inuu lacag siiyo ururada aanan diinta shaqada ku lahayn. Qofka ka tirsan ururka ee matalaaya shaqaalahaas wuxuu ku soo dalici karaa wixii kharash ah oo ku baxay shaqaalahaas hadii uu matalo geeri ku timid daraadeed, waa hadii shaqaaluhu codsado in la matalo.

**Ogolaanshaha Shaqaaleynta Ka Horeysa Warshadaha Dhismaha.** Si ogolaansha ururka ammniga uu u noqdo mid sharciyaysan, waa inuu soo buuxiyaa shuruudahaan:

1. Ururka waa inuusan kaalmeynin ama xukumin shaqaaleeyaha (fiiri qaybta 8(a)(2) ee hoos yimaada “loo shaqeeyaha oo si xaqdarro ah ula dhaqma shaqaalihiiisa” ee bogga 14 – 15).
2. Markii la isla ogolaanaayo gorgortanka loo dhan yahay dadka ururka ka tirsan ee matalaaya shaqaalaha inay u badnaadaan shaqaalaha meeshaas.
3. Maamulka ururka ogolaanshahaas sameynayana waa inaan shaqaaluhu kaga hor imaan doorashada guddiga muddo 12 bilood ah.
4. Ogolaansha waa inay bixiyaan waqti macquul ah.

Qaybta 8(f) ee sharciga wuxuu u ogolaanayaa loo shaqeeyaha inuu ka qaato kaalin wanaagsan uuna la saxiixdo heshiis ururka shaqaalaha ee dhismaha gudihiiisa iyo warshadaha dhismayaashaba iyadoo aan ururku u magacaabeynin qof matala shaqaalihiiisa. Ogolaanshaha waxay ka dhici kartaa inta shaqaaleeyaha uusan shaqaaleyn qofka, waxayna ka bilaabmeysaa dhaqangalinteeda marka la shaqaaleeyo qofkaas. Sida aan hore ku soo sheegnayba, ammaanka ururka ee ku wajahan gorgortanka loo dhan yahay ee dhismaha gudihiiisa iyo warshadaha dhismayaasha waxay dhaqangaleysaa 7 maalmood kadib iyadoo la qiimeynaayo shaqaalaha cusub. Haddii ogolaanshahaas la saxiixo inta uu shaqeynaayo shaqaalahana, waa in la siiyaa shaqaalahaas 7 maalmood oo uu ku ogolaado, ururka arrintaas sameynaayana waa inuusan kaalmo ka helin ama uusan xukumin shaqaaleeyaha.

Heshiisyada gorgortanka isku dhafka ah ee dhismaha gudihiiisa iyo warshadaha waxaa ku jiri kara sida lagu cadeeyay qaybta 8(f) sharuudahan hoos ku qoran:

1. In madaxda shirkadaha ay u sheegaan ururka shaqaalaha shaqooyinka banaanaada.
2. In ogolaansho loo siiyo ururada in ay fursad u helaan in ay keenaan qofka u qalma shaqadaas
3. Aqoonta shaqda waa in ay noqoto mid aasaas u ah tababarka ama khibrad qofka uu leeyahay.
4. Sharuuda inta aanan shaqada lagu siin waa in aad waqti badan horay ugu soo shaqeyn jirtay shirkado kale, warshad,ama in aad horay usoo qabatay shaqada noocan ah.

Afartan sharuudood waxa ay sharci ahaan galayaan heshiiska gorgortan iskudhafka ah waxa ayna Damaanad u tahay shaqaalaha warshadaha kale.

Ugu danbeyntii iyada oo la dhiirigalinayo qaybta 14(b) ee sharcigaan hadanna gobolo khaas ah ayaa laga yaabaa in ay ka mamnuucantahay, gobolada qaarna waa laga mamnuucay qayb ka tirsan heshiiska ururka ammaanka.

**Xaqqa Loo Leeyahay In La Banaanbaxo.** Qaanuunka sharciga 7aad waxa uu cadeeynayaa “In shaqaalaha ay xaq u leeyihiin in ay sameeyaan dhaqdhaqaaq ujeedadeediisu tahay in gorgortan isku dhafa ah la sameeyo ama in la taageero ama in la dhoowro arimahaas”. “Banaanbaxu wuxuu ka mid dhaqdhaqaaqyada lagu ilaalinaayo qaanuunka. Qaybta 13aad waxa uu taabanaayaa in shaqaalaha xaq u leeyahay in ay banaanbaxaan, wuxuuna u qoran yahay sidaan:

Ma jiro wax dhaqankan, marka laga reebo kuwo aan halkan ku sheegnay, lagu fasiri doono ha ahaato in la faragaliyo ama la carqaladeeyo xaqqa ay u leeyihiin in ay banaanbaxaan shaqaalaha, ama in la xaddido ama la inkiro xaqqaas.

Waxaa ku cad shuruudahaan marka la aqriyo qoraalkaan in: sharcigaan uusan hubaal uga dhigeyn oo kaliya xaq ay u leeyihiin shaqaalaha in ay banaanbaxaan, laakiin waxaa ku qeexan sida loogu xadiday iyo aqoonsiga iyo shuruudaha xaqqaas uu leeyahay. Uga tixraac sharcigaan tusaale ahaan, mamnuucida banaanbaxayada caafimaadka bogga 32aad.

**Banaanbaxa Sharciyaysan Iyo Midka Aanan Sharciyaysnayn.** Sharci ahaan banaanbaxu waxa uu ku xiran yahay ujeedada, ama ahmiyada waqtiga banaanbaxa, ama sida banaanbaxayadu u dhacaan. Ujeedada ama ujeedooyinka banaanbaxa iyo ahmiyadooda in ay tahay wax sharciga waafaqsan mar walba waa wax aanan fudedeyn in la go’amiyo. Arimaha noocan ah waxaa go’amiya xiriirka shaqaalaha wadaniga ah. Cawaaqibkeedu waxa uu noqonkaraa mid aad u daran, ha ahaato shaqaalaha banaanbaxaaya iyo shaqaaleyaha banaanbaxayba, waxaa ka mid ah weeydiinta in shaqadoodii dib loogu soo celiyo iyo in lacagtoodii diblaga siiyo.

Waa in la qeexaa in waxyaabaha soo socda ay yihiin muuqaal kooban. Faahfaahinta sharciga ku wajahan banaanbaxa iyo codsashada waxyaabaha la taaban karo oo ay xaaladaas keeni karto waa wax ka qoto dheer qoraalkaan. Shaqaalaha iyo shaqaaleeyayaasha rabba inay banaanbaxaan waa inay taxadaraan ayna sameeyaan latashiyo inta aysan banaanbixin.

**Banaanbaxyada Leh Ujeedooyinka Sharciyaysan** Shaqaalaha u banaanbaxa ujeedooyinka sharci ah waa labo dabaqadood “banaanbaxyo dhaqaale” “banaanbaxyo laga sameeyo shaqooyinka aanan cadaalada lahayn”. Labadaas banaanbax wey socon karaan, laakiin banaanbaxa laga sameeyo shaqooyinka aanan cadaalada ahayn shaqaaluhu waxay xaq u leeyihiin in loo soo celiyo shaqadoodii.

**Qeexid, Banaanbaxyada Dhaqaale** Haddii ujeedada banaanbaxu yahay in shaqaaleyaha laga dhalaashado waxyaabo dhaqaale ku saabsan sida lacagta oo loo kordhiyo shaqaalaha, saacadaha oo laga yareeyo ama xaalada shaqo oo loo wanaajiyo, shaqaalaha banaanbaxaaya waxaa loogu yeeraa banaanbaxayaasha dhaqaalaha. Way haysanayaan shaqadooda mana la cayrin karo, laakiin madaxdooda ayaa badali kara. Haddii madaxdu joogto u shaqaaleeyaan dad daacad u ah oo buuxiya shaqaalaha u banaanbaxaya arimaha dhaqaale shaqaalahaas oo codsaday in shuruud la’aan ay shaqadooda ugu noqonayaan, banaanbaxayaashaas xaq uma laha in shaqalooda loo soo celiyo. Laakiin haddii shaqaalaha banaanbaxaya aysan heysanin shaqo ay u siman yihiin, waxay xaq u leeyihiin in la soo waco haddii ay banaanbaxayaashaas xaq ay xirfad u leeyihiin, arrintaas waxay dhacdaa haddii ay shaqaalahaas ama dadka dhinaca gorgortanka u qaabishan ay codsadaan shuruud la’aan in loo soo celiyo shaqadoodii.

**Qeexid, Banaanbaxyada Ku Saabsan Shaqooyinka Aan Cadaalada Ahayn** Shaqaalaha u banaanbaxa shaqooyinka aan cadaalada ahayn darteed oo ay sameeyaan madaxdooda, waxaa loogu yeeraa banaanbaxayaasha shaqooyinka aan cadaalada ahayn. Arrinta noocaas ah laguma

cayrin karo shaqaale, lagumana badali karo shaqaale kale. Marka banaambaxu dhamaado, dadka u banaambaxaya shaqooyinka aan cadaalada ahayn, shaqaalahaas waxay xaq u leeyihiin in loo soo celiyo shaqadoodii, xataa hadii ay noqoto in la ceyriyo dadkii loo shaqaaleeyay in ay qabtaan shaqadooda intii ay banaambaxa ku jireen.

Hadii guddigu arko in shaqaalaha u banaambaxa dhaqaalaha ama kuwa u banaambaxa shaqooyinka aan cadaalada ahayn oo sameeyay codsiyo aan shuruud lahayn oo loogu soo celinaayo shaqadoodii oona madaxdoodii si sharci darro ah u diidaan inay u soo celiyaan shaqadoodii, guddiga waxa uu ku abaalmarinayaa banaambaxayaashaas in lacagtey ku shaqeyn lahaayeen intay ka maqnaayeen shaqadoodii dib loogu soo celiyo iyagoo looga bilaabaayo waqtigii ah ahayd inay ku soo noqdaan shaqadooda.

***Banaambaxyo Aan Sharciyaysnayn Sababtoo Ah Ujeedooyinka Laga Leeyahay*** Waxaa laga yaabaa in banaambaxa uusan sharci ahayn sababta oo ah waxyaabaha banaambaxa, ujeedadiisa. waxaa laga yaabaa in banaambaxa uu taageersan yahay ururka shaqooyinka aanan cadaalada ahayn iyo kuwa ay sababaan in shaqaaleeyaha uu sameeyo shaqooyin aan cadaalada ahayn uu noqdo banaambax ku salaysan wax aan sharciyaysneyn. Tusaale ahaan: waa sharci darro in shaqaaleeyaha uu ceyriyo shaqaalihiiisa lacagta ururka shaqaalaha oo uusan bixinin darteed hadii ogolaanshaha ururka ammaanka ee shaqaaluhu aan la hirgalinin sida ku cad sharciga qaybtiisa 8(a)(3). Banaambax lagu qasbaayo shaqaaleeyuhu inuu sameeyo arrintaas waa banaambax aan ku salaysnayn wax sharci ah, sidaas darteedna wuxuu noqonayaa banaambax aan sharciyaysnayn. Banaambaxyada noocaas ah waxaa looga hadli doonaa iyagoo lagu xiraayo waxyaabaha la xiriira shaqooyinka aan cadaalada ahayn qaybaha dambe.

Waxaa intaa dheer, qaybta 8(b)(4) ee sharciga waxay mamnuucaysaa banaambaxa leh ujeedooyinka qaarkood, xataa hadii ujeedooyinkaas aysan ahayn kuwo sharci ka soo horjeeda. Tusaale ahaan, banaambax ku saabsan ku qasbid in shaqaaleeyaha A uusan macaamil ganacsi la yeelanin shaqaaleeye B. sharci darro ma ahan in shaqaaleeyaha A uu si ikhtiyaarkiisa ah uu u joojiyo inuu ganacsi la samaysto shaqaaleeye B, ururka shaqaalahana sharci darro uma aha inuu sidaas sameeyo. Laakiin waxaa sharci darro ah in ururka shaqaalaha uu banaambaxo isagoo adeegsanaaya waxyaabo uu ku qasbaayo shaqaaleeyaha inuu sameeyo. Waxyaabahaan oo dhan waxaa lagu faaleyn doonaa iyadoo tusaalaheeda wadata qaybta 8(b)(4). Wax kasta oo dhaca, shaqaalaha ka qaybgala banaambaxyada sharci darrada ah waxaa dhici karta in la ceyriyo, xaqqa uma laha in loo soo celiyo shaqadiisa.

***Banaambaxyada Aan Sharciiga Ahayn Sababtoo Ah Waqtiga la sameeyo – dhibaataada heshiiska aan lahayn banaambaxa.*** Sharcigu ma difaacaayo banaambaxyada ku xadgudbaaya heshiisyada aan lahayn ogolayn banaambaxa. Shaqaalihii ka qaybgala banaambaxyada noocaas ahna waa la cayrinayaa ama waa la ciqaabayaa, ilaa banaambaxaasi loogu yeero banaambax wata ujeedo la mid ah tan shaqaaleeyaha oo ku kaca cadaalad darro shaqaalaha dhexdiisa. Waa in la ogaadaa in shaqooyinka oo la joojiyo oo dhan aysan ahayn banaambax aysanna ahayn in lagu xadgudbay sharciga heshiiska aan banaambaxa lahayn. shaqada oo laga baxo sababta oo ah xaalado caafimaadeed oo aan caadi ahayn, sida hawa keenaha ku yaala tukaamada rinjiga oo xumaada waxaa lagu qaybaa inuu yahay mid aan ka hor imaaneynin heshiisyada banaambaxa aan lahayn.

***Banaambax isku mid ah oo dhaca marka Waqtiga Heshiisku Uu Dhamaan Rabo*** Qaybta 8(d) waxay sheegeysaa in hadii labada dhinacba ay damcaan inay baabi'yaan ama ay badalaan heshiis hore u jiray, waa inay soo buuxiyaan shuruudo khaas ah. Haddii aan la soo buuxinin shuruudahaas, banaambaxa lagu baabi'inaayo ama lagu badalaayo heshiiska jiray, waa sharci

darro. Shaqaalihii ka qaybgala banaanbaxaasna wuxuu ku weynayaa aqoonsigii shaqaalanimo ee uu ku lahaa maamulihiiisa. Haddii uu keenay shaqooyin aan caddalad ahayn oo uu sameeyo maamulka meesha, banaanbaxaas waxaa loo aqoonsanayaa inuu yahay banaanbaxyada la sameeyo shaqooyinka oo aan cadaalad ahayn darteed, mana dhibaataaynaayo shaqaalaha sameeya aqoonsigii uu lahaa hadii uusan adeecin xeerka u dagsan shaqadaas.

### ***Banaanbaxa Aan Sharciga Ahayn Sababtoo Ah Xadguub Ay Ku Sameeyaan***

***Banaanbaxayaasha.*** Banaanbaxayaasha oo ku kaca falal wanaagsanayne waxay keeni karta in loo diido inay dib loogu soo celiyo shaqadoodii hore. Tan waxay taabanaysaa labada banaanbaxyood oo kala ah banaanbaxa dhaqaale iyo midka shaqooyink aan cadaaladda ahaynba. Waxyaabaha aan wanaagsanay ee banaanbaxa aan loo ogolayn waxaa ka mid ah: rabshadaha iyo cabsigalinta in rabshado la sameeyo. Maxkamadda sare ee Maraykanka waxay go'aamisay in sharciga uusan difaaceynin banaanbaxa "shaqo ka fariisiga", marka shaqaaluhu joogo goobta shaqada laakiin uu diido inuu shaqeeyo, taas oo fadeexeyneysa qofka meeshaas iska leh. Tusaalooyinka ku saabsan waxyaabaha aan wanaagsanayn ee uu shaqaaluhu ku waayi karo xaqqa uu u leeyahay in shaqadiisa loo soo celiyo waa:

- In banaanbaxayaashu ay hor joogsadaan warshada dadka galaaya iyo kuwa ka baxaaya
- Banaanbaxayaasha oo u xoogsheegta shaqaalaha aan baanbixin
- Banaanbaxayaasha oo la dagaalama dadka matalaaya maamulayaasha.

**Xaqqa Loo Leeyahay In Goobta Shaqada La Is Hortaago.** Sidaa si la mid ah ayaa xaqqa loo leeyahay in goobta shaqada la isku gooyo waxay leedahay xad keeda iyo shuruudeheeda. Sida xaqqa loo leeyahay in la banaanbaxo, in goobta shaqada la horgooyo waxay noqon kartaa mid mamnuuc ah sababta oo ah ujeeda iyo waqtiga la la beegsado iyo anshax xumolagu sameeyo horgooyada. Waxaa intaa dheer in sharciga qaybtiisa 8(b)(7) uu qeexaayo in shaqo aan cadaalad ahayn ay noqonayso hadii ururka shaqaaluhu uu horgooyo sameeyo sababaha qaarkood darteed, hadii horgooyadaas shirkadeed ay noqon lahayd banaanbax iyo hadii kalaba. Arrintaan waxaa lagu faahfahin doonaa qaybta ururka shaqaalaha ee shaqada aan caddaalada ahayn.

## **Gorgortanka loo dhan yahay iyo matalidda shaqaalaha**

Gorgortanka loo dhanyahay waa udub dhexaadka sharciga. Qaybta laad ee sharciga wuxuu qeexayaa in qorshaha howleed ee waddanka maraykanka ay tahay in la taabo galiyo "iyadoo la dhiirigalinaayo gorgortanka loo dhanyahay lana difaacaayo xaqqa uu shaqaalaha u leeyahay xorriyadda, is abaabulka shaqsiyadeed, iyo inay doortaan cidda matalaysa, iyadoo la tixgalinaayo lana difaacaayo xaaladooda shaqaalanimo".

**Gorgortanka loo dhanyahay.** Gorgortanka loo dhanyahay waxaa lagu qeexay sharciga. Qaybta 8(d) shuruudeedu waa in shaqaaleeyaha iyo cidda matalaysa shaqaalahaba ay kulmaan waqti macquul ah, si ay u gaaraan go'aan wanaagsan iyo si ay u qoraan waxyaabaha la isku afgarto waa hadii qayb ka midda labadaas qaybood ay codsato qoraalkaas. Labada dhinacba waa inay gaaraan go'aano wanaagsan oo tixgalinaaya lacagta shaqaaluhu qaataan, saacadaha shaqada, iyo waxyaabaha kale ee la xiriira shaqada, isku afgarashada wada xaajoodka, ama wixii su'aalo ah ee yimaada inta wada xaajoodku socdo.

***Waajibka gorgortanka ee dulsaarka ka yimaada shaqaaleeyaha iyo ururka shaqaalahaba*** Waajibaadyadaan waa kuwo ay ku qasban yihiin shaqaaleeyaha iyo dadka matalaaya shaqaalihiiisaba. Waa arrin aan cadaalad ahayn in labada qaybood midkood uu diido inuu la

gorgortamo qolada kale. Laakiin waajibaadyada kuma qasbayaan qolo ay u soo jeediso qolada kale qorshe mana ka dhigeysa shuruud in labada qaybood mid u tanaasulo midka kale. Qaybta 8(d) waxay sheegaysaa in hadii gorgortanka loo dhan yahay uu hirgalo labada qayboodba aysan baabi' in karin ama badali karin heshiisyadii hore ilaa qolada rabta inay babi'iso heshiiskaas ay qaadaan talaabooyinka:

***Gorgortanka talaabooyinka lagu dhameyn karo ama lagu badali karo heshiiska***

1. Qoladaas waa inay ogeysiyaan qolada kale qoraal ahaan qorshaha lagu dhamaynaayo ama lagu badalaayo heshiiska 60 maalmood ka hor inta uusan dhamaanin heshiiskaas. Haddii heshiiskaas uusan dhammaad lahayn, qoraalka ogeysiinta waa in la bixiyaa 60 maalmood ka hor waqtiga uu dhaqan galaayo isbadalkaas.
2. Waa in qaybtaas ay weydiistaan inay la kulmaan qolada kale si loo gaaro waanwaan ku saabsan heshiis cusub ama heshiis uu ku jiro waxyaabaha isbadalada la isku afgartay.
3. Qoladaas waa inay ogeysiisaa dadka u qaabilsan dowladda dhexe dhexaadinta iyo adeega heshiisyada, iska horimaadka jira iyo inaan wax heshiis ah la gaarin muddo 30 maalmood ka dib marka ay qolada kale u sheegaan.
4. Qoladaasi waa inay hore u waddaa shaqadoodii iyadoo aysan ku haminaynin banaanbax iyo inay jid gooyo sameeyaan ilaa heshiiskii jiray dartiis la siiyo 60 maalmood oo ogeysiin ah qolada kale ama waqtigii uu dhamaanayay heshiiskaas uu ka haray 60 kaas maalmood.

(marka la eego xaalada machadka caafimaad sharuuda faqrada 1 iyo 4 waa 90 maalmood, sidoo kale faqrada 3 waa 60 maalmood. Wixii intaa dheer waxaa laga rabaa 30 maalmood ka hor in aad u soo sheegto wakiilada faqrada 3 marka uu biloowdo muran lagu gorgortamaayo heshiis hor leh).

***Marka aanu gorgortanku sharuuda ahayn.*** Sharuudaha 2,3, iyo 4 ee kor ku xusan waa la joojinaayaa hadii the NLRB shahaado cadaynaysa wakiilada shaqaalaha, kuwaas oo ah qayb ka tirsan heshiiska, la badalay laguna badalay wakiilo kale ama ay shaqaalaha ka cod badiyeen. Labadoodaba shardi kuma aha in ay kawada hadlaan ama isku raacaan qodobadii laga badalay heshiiska hadii xisbiga kale ay soo jeediyaan in lagu dhaqmo qodobadii la badalay ka hor inta aanan dib loo furin sharuudaha heshiiska.

Sidii aan horay ugu cadaynay hadii shaqaalaha mid ka tirsan uu banaanbaxo waqtigaan aan cayinay gudahiisa waxa uu weeynayaa shaqadiisa. Marka ay dhamaato wayntaas, hadii qofkaas isaga ah shirkada ay dib ugu soo celiso shaqada.

## **Wakiiladda shaqaalaha**

Qaybta 9(a) waxa uu qeexaayaa wakiilada shaqaalaha loo “magacaabay ama loo xulay ujeedada gorgortan isku dhafa ah oo shaqaalaha badankiisa ay xusheen in uu yahay urur ku haboon ujeedadaan, waa in ay noqdaan wakiilada gaarka u ah gorgortanka isku dhafka ah.”

**Waa Maxay Gorgortanka Ku Haboon Ururka** Uururka ka tirsan shaqaalaha waa labo ama wixii ka badan oo isku ujeedo ah waxaa kale oo ay noqon karaan urur mideeyan kuna mideeyan gorgortanka isku dhafka ah. Baahida loo qabo ogaanshaha ururka ku haboon ahmiyadaas, waxa uu ku jiraan habdhaqanka dhanka bidix ee NLRB. Qaybta 9(b) waxa uu cadeeynayaa in maamulku uu go'aaminaayo wakiilada “ si loo hubiyo in shaqaalaha ay helaan xoriyada ugu balaaran hubaalna uga dhigayso

waxyaabaha ay xaqa ku leeyihiin ee habdhaqankan, ururka ku haboon ahmiyada gorgortanka isku dhafka ah waa in uu noqdaa urur ka tirsan loo shaqeeyaha, ururka farsamada, ururka qalabka warshadaha, ama kuwo kala qaybsan.”

Si kastoo ay ahaato go'aanadan badan waxaa xadiday sharuudo kale oo ka tirsan hab dhaqanka 9(b)(1) wuxuuna cadeeynayaa in guddoonku ogolaan karin ururka ku haboon hadii ay ahaan lahaydba shaqaaale ku takhasusay iyo kuwo aanan ku takhasusin, hadiise inta badan shaqaalaha ku takhasusay ay ka mid noqdaan codbixiyayaasha ururada isku dhafan.

Qaybta 9(b)(3) wuxuu ka mamnuucaayaa maamulka in uu ku daro ilaalada warshadaha isla ururka shaqaalaha. Wuxuu kaloo ka mamnuucaayaa guddoonku in uu siiyo shahaado ururada shaqada adag qabta in ay wakiil ka noqdaan ilaalada warshadaha hadii ururada shaqada adag qabta ay xubnahooda kuwaasoo ah shaqaalaha aan ahayn ilaalada ay ku “xiran yihiin si toos ah ama si dadban” ururo aay xubnahoodu aay ka mid yihiin shaqaalaha aan ahayn ilaalada.

**Sidee Baa Lagu Go'aansadaa Ururka Ku Haboon.** Guud ahaan ururka ku haboon gorgortanka waxaa lagu go'aamiyaa aasaaska ahmiyada jaaliyada shaqaalaha ku jira. Kuwa leh ahmiyadaha isku midka ah oo laxariira mushaharaadka, saacadaha, iyo xaaladaha meesha laga shaqeeyo waxa ay isku urursanayaan ururka gorgortanka go'aaminta hadii aay noqon lahayd ururka ku haboon waxyaabahan ayaa la fiirinaayaa:

1. horay u jiritaanka gorgortan isku dhaf ah.
2. eegidda rabitaanka shaqaalaha.
3. kordhinta in shaqaalaha midaysan yihiin.

Qodobka 9(c)(5) wuxuu ka mamnuucaaya guddiga in uu culeys saaro.

Ugu dambayntii iyada oo la eegaayo ururada warshadaha caafimaadka, guddoonka waxaa hogaamiyo golaha umada ahmiyadeeduna ay tahay in laga hortago carqalado ku yimaada adeegyada caafimaad, wuxuuna si toosa ah u yareenaayaa tirada ururada gorgortanka ku haboon.

**Yaa Ka Mid Noqon Kara Ururka** Ururku waxaa laga yaabaa in daboolo shaqaalaha mid ka mid ah shaqaalaha warshadda, ama wuxuu dabooli karaa shaqaalooyin labo ama in kabadan warshadaha oo isla loo shaqeeyaha ah. Warshadaha qaar oo shaqaalaha xiriir wax wada qabsi isugu tagay, urur waxaa ka mid noqon kara shaqaale labo ama in ka badan oo meelo kala duwan ka yimaada. Waxa ay ahayd in lagu sheego gorgortanka isku dhafka ah in uu ka mid noqon karo shaqaale kasta iyada oo la eegayo habdhaqanka. Habdhaqanku waxa uu ka mamnuucaayaa kuwa gaar ah, waxaana ka mid ah beeraleeyda, qandaraaslayaasha xorta ah, horjoogayaasha, kuwa maamulayaasha, iyada oo la eegayo micnaha shaqaale kuwaas oo idil kama mid noqon karaan ururka gorgortanka waxaa taa soo saaray guddoonka. Waxaa intaa dheer marka la eego sharciyan ka reebitaanka ururka gorgortanka shaqaalihii si qarsoodi ah ula macaamilo xiriirka maamulka dadka loo shaqeeyo.

**Waajibaadka Wakiilada Gorgortanka Iyo Loo Shaqeeyaha** Marba hadii shaqaalaha badankooda aay wakiil samaysteen ku haboon ururka, habdhaqanku waxa uu wakiilkaas ka dhigayaa mid u gaara gorgortanka waxa uuna matalayaa shaqaalaha oo idil. Ahaanshaha wakiilka u gaarka ah gorgortanka waxa saran waajibaad in uu simo cadaaladna u noqdo shaqaalaha oo idil iyada oo la eegaynin xubnaha ururka ay ka tirsan yihiin ama dhaqdhaqaaqyada. Marba hadii shaqaalaha ay doortaan wakiilka gorgortanka isku dhafka ah, waa sharci daro in loo shaqeeyaha uu si gaara ula gorgortamo shaqaale, koox shaqaale ah ama shaqaale wakiil kale.

Qodobka 9(a) waxa uu noo sheegayaa mid kasta oo ka tirsan shaqaalaha ama koox shaqaale ah in ay xaq u leeyihiin waqti kasta in ay cabasho u soo jeedin karaan dadka ay u shaqeeyaan isla markaana dadka loo shaqeeyo ay xaliyaan cabashooyinkaas iyada oo aanan soo dhexgalin wakiilka u gorgortanka:

1. xalintu maaha wax ka hor imaanayo waqtiga heshiiska gorgortanka uu biloowdo.
2. wakiilka gorgortanka waxaa la siiyay fursad uu ku joogo marka la samaynaayo dib u habaynta.

### **Sida Loo Xulaa Wakiilada Gorgortanka.**

Habdhaqanku waxa uu ku xirayaa loo shaqeeyaha in uu la gorgortamo wakiilka ay shaqaalaha doordeen. Nidaamka ugu badan oo shaqaalaha ay ku doortaan wakiilka gorgortanka waa doorasho qarsoodi ah oo gudoonku uu maamulo.

**Codsiga Aqoonsiga Wakiilada** NLRB marka kaliya oo ay doorasho fulin karaan waa marka uu codsi qof xareeysto. Codsiga wakiilada shahaadada waxaa xarayn kara shaqaale ama koox shaqaale ah ama qof kale ama urur shaqaale oo iyaga matalayo. Ama waxaa xaraynkara loo shaqeeyaha. Hadii la xareeyo iyada oo shaqaalaha la matalayo, codsigaas waa in ay taageeraan shaqaale aad u badan kuwaas oo rajanayay in gorgortanka isku dhafka ah loo matalo iyo in ay cadeeyaan dadka ay u shaqeeyaan ay diideen in ay aqoonsadaan wakiiladooda. Hadii loo shaqeeyaha feeyl gareeyo, codsiga waa in ay ku oogaan hal qof ama in ka badan ama urur sameeyay dacwo dib u aqoonsasho oo isla wakiilada shaqaala ah.

**Codsiga Shaandheynta Doorashada** Habdhaqanka waxaa kale oo ku jiro sharuud taas oo shaqaalaha ama qofka matalayo uu xareeyn karo codsi uu ku dalbanaayo doorasho lagu ogaanayo hadii shaqaale uu damco in uu dib ugu soo laabto ururka shaqaale oo xiligaan iyaga matalayo in ay yihiin wakiiladooda gorgortanka. Wakiilka hadii uu shahaado heeysto ama shaqaalaha ay six or ah u aqoonsadeen. Taa ayaa waxaa la yiraahdaa doorashada dib u siinta shahaadada.

**Ururka u ogolaanshaha nabadda** Gudoonka ayaa waxa uu soo saaray sharuud si qarsoodi ah lagu ogaanayo hadii shaqaalaha oo ku jiro dalada ururka heshiiska nabada uu damco in uu kabaxo ogolaanshaha wakiilkooda in uu wali sii wado heshiiska. Taa ayaa waxaa la yiraahdaa ururka doorashada dib u ogolaanshaha nabada waana la xareeynkaraa dacwo ay saxiixeen boqolkiiba sodon ama in ka badan shaqaalaha oo kuwada jiro heshiiska.

Haddii aad tixraacdid noocyada dacwooyinka ee bogga 18 iyo 19 si fudud ayaad u fahmi doontaa farqiga u dhexeeya lixda dacwo oo la xareeyn karo iyo qaabka loo xareeyo.

**Ujeedada Dabagalka iyo Dhageysiga Dacwadaha** Isku codsi ayaa loo isticmaalaa doorashada gudoonka. Marka dawcada la xareeyo, the NLRB waa in ay baaraan dacwada, ama hadii ay lama huraan noqoto ay dhageystaan, iyo in ay abaaraan doorasho hadii ay helaan mugdi ku saabsan jiritaanka wakiilka. Ahmiyada baaritaanka ayaa waxa uu yahay in la xaqiijiyo, iyo waxyaabo kale oo hoos ku qoran:

1. Hadii gudoonku uu leeyahay awood uu ku xukmiyo doorasho.
2. Hadii shaqaalaha ay tusiyaan baahi ay u qabaan dorasho.
3. Hadii ay jirto wax mugdi galinaayo jiritaanka wakiilka.
4. Hadii doorasho ay dalbadeen shaqaalaha ururka ku haboon
5. Hadii wakiilka codsiga ku qoran uu yahay mid u qalma.



6. Hadii ay jiraan wax carqalado ah oo ka hor imaanaya heshiisyadan hada jira ama doorashooyin hore.

**Maamulka Fulinta Doorashada.** Maamulka NLRB doorashada waxay abaaraysaa kuna kooban tahay ganacsatada oo kaliya. (arrintan waxaa aad loogu faahfaahiyay bogga 33-36.) waxyaabaha kale ee kor ku xusan iyagana markooda ayaa laga wada hadlayaa.

**Doorashooyinka degdega ah ee ku jira qodobka 8(B)(7)(C)** Marka ugu horeeyso waxa ay ahayd in lagu cadeeyo Qaybta 8(b)(7)(c) waxa uuna siinayaa waxyaabo kale, marka codsi maxkamadeed la xareeyo waqti ku haboon waana in aysan ka badnaan 30 cisho, aqoonsiga ka dib ama ururada bandhigga, the NLRB “isla markiiba” qabtaan doorasho ansixiyaana jawaabaha doorashada ka soo baxda. Tani waa hadii bandhigga aysan ku jirin sharuuda qaybta labaad ee 8(b)(7)(c). marka doorashadu ay tahay mid haboon ee ku qeexan Qaybta (8)(b)(7)(c) marnaba lagama doonayo in la qabto dhageeysi maxkamadeed rabitaana laguma xiraayo jadwalka doorashadana waa la soo hor marinayaa.

**Isku Xiritaanka In Aad Tusto Rabitaan.** Iyada oo la tixgalinayo in aad tusto rabitaan, waa sharciyan dacwad xareeyaha codsanaayo in doorasho la sameeyo hadii ay ahaan laheyd shahaadada wakiilada ama shahaado cusbooneysiinta waa in shaqaalaha boqolkiiba sodon ay rabaan doorashadaas. Habdhaqanku waxaa kale oo uu shuruud ka dhigayaa in boqolkiiba sodon shaqaalaha ama in ka badan in ay xareyn karaan codsi maxkamadeed oo ku saabsan ururka nabada, awood ka qaadis kaas oo damaanad u ah heshiiska NLRB si ay u fuliso doorashada. Tusitaanka ahmiyada waa in ay ku ekaataa oo kaliya shaqaalaha ku jira ururka gorgortanka kuwaas oo doorasho raadinaya.

**Su’aasha Jiritaanka Wakiilka.** Qaybta 9(c)(1) wuxuu awood u siinayaa NLRB in ay qabtaan doorasho natiijada ka soo baxdana ay ansixiyaan, diiwaanka nala siiyay wuxuu na tusinayaa jiritaanka su’aalo ku saabsan wakiilka. Codsiyada ay wakiilada codsadaan shahaado ayaa keentay su’aalo, iyo kuwo kale taa ayaa aasaas u ah wakiilada in ay dalbadaan in la aqoonsado ama loo shaqeeyahu asan aqoonsan. Dalabka aqoonsiga ma lagu sameeyn karo foomkasta; xaqiiqiyan hadii wakiiladu ay xareeyaan dacwo maxkamadeed waxaa loo tixgalinaayaa in ay yihiin kuwo aqoonsi doonaaya. Kuwa NLRB waxa ay qabaan wakiilka loo shaqeeyahu aqoonsaday in uu xareeyn karo codsi Shahaado codsiga noocaas ah ayaa dhalinaaya su’aal ah in wakiilka uu san horey u heeysan shahaado.

Codsiga dib u shahaadeeynta ayaa kordhiyay su’aalaha aqoonsiga wakiilada gorgortanka in horay loo aqoonsaday ama loo shaqeeyahu hada aqoonsaday. Si kastoo ay ahaato hadii korjooge uu xareeyo dacwo maxkamadeed ma keeneeyso su’aal wakiilasho dacwadaas waa la xirayaa.

**Yaa noqon Kara Wakiilka gorgortanka** Qodobka 2(4) habdhaqankiisa wuxuu noo sheegayaa wakiilada gorgortanka shaqaalaha in uu noqon karo “mid kasta ama urur shaqaale.” Korjooge ama wakiilada maamulayaasha ma noqon karaan wakiilka shaqaalaha.sharciga NLRB ayaa wuxuu yahay in ay hogaamiyaan doorasho aqoonsina ay bixiyaan hadiise wakiilka gorgortanka uu ku dhaco in uu noqdo wakiilka shaqaalaha lama siinayo aqoonsi.

Go’aansashada cida u qalanta in ay noqoto wakiilka gorgortanka, waa rabitaanka ururka in uu matalo shaqaalaha intii ay noqon lahayd dastuur ama sharci hooseed taas ayaa ah xukunka rasmiga ah. Awooda NLRB u leeyihiin shahaado siinta ururka shaqaale in ay noqdaan kuwa ah wakiilka gorgortanka waxaa xadiday Qaybta 9(b)(3) taa waxa uu mamnuucaayaa in shahaado wakiilnimo la siiyo urur ilaalada warshadaha hadii uu ururkaa qirto in uu ka mid yahay hala yeesho xiriir toos ah ama mid dadban koox qiratay in ay xubno ka yihiin.

## **Doorashada Xubnaha**

**Jiritaanka Heshiis Gorgortan Isku Dhaf Ah.** Gudoonka xiriirka shaqaalaha caalamiga ah waxa ay soo saareen sharci in aysan hagaaminin doorasho shaqaalaha dhexdooda ah kuwaas oo ku jira dalada heshiis gorgortan wadajir ah marka laga reebo sharciyo khaasa ah. Sharciyadaas, ayaa lagu ogaanayaa hadii ama hadii uusan jirin heshiis gorgortan isku dhaf ah ayaa hagaya doorsahada, taa ayaa waxaa la yiraahdaa NLRB sharciyada ku xusan heshiiska. Heshiis kasta maaha in lagu dooranyo xubno doorasho. Tusaalooyin heshiisyada aanan xubnaha doorashada waxa ay yihiin:

- In heshiiska qoraal ahayn ama aan la sixiixin.
- Xubnaha in ay san ansixin heshiiska ama ururada, hadii taa ay shardi noqoto.
- Heshiiska in uu san lahayn sharuudo shaqaalaha ku adkeeynayo si loo xasiliyo xiriirka gorgortanka.
- In heshiiska ay duminkaraan labada kooxood xili walba iyo sabab walba.
- Heshiisku haddii uu ku jiro ururka ammaanka shaqaalaha oo sharci daro
- In uu san ahayn urur ku haboon gorgortanka.
- Ururka la galay heshiiska loo shaqeeyaha in uu san hada jirin ururkaa ama uu san rabin in uu matalo shaqaalaha.
- In heshiiska uu ku sameeynayo midab takoor shaqaalaha dhexdooda.
- In heshiiska uu daboolayo oo kaliya xubnaha ururka oo kaliya.
- In ururka heshiiska ku jira uu dhexdooda ka jiro iska hor imaad aad u sareeyo oo dhaliya jaha wareer ku saabsan jiritaanka ururka.
- In loo shaqeeyahu uu sameeyay isbedel la taaban karo markii heshiiska uu dhaqan galay.

**Wagtiga Sharuudaha.** Xeerka NLRB heshiis dhab ah oo jiray mudo 3 sano ama in ka yar waxa uu mamnuucayaa in doorasho la sameeyo inta heshiiska lagu jiro. Heshiiskaas oo socday in ka badan 3 sano

**Marka La Xareeyn Karo Codsii Maxkamadeed Haddii La Gaaro Heshiis** Haddii uusan horay u jirin heshiis, codsi maxkamadeed waxa uu keeni karaa doorasho hadii la xareeyo intii aanan heshiiska la saxiixin. Haddii codsiga maxkamadeed la xareeyo isla maalinta heshiiska la saxiixay, heshiiska ayaa mamnuucayo in doorasho la sameeyo, taa waxaa keenay heshiiska oo markaa dhaqan galay ama uu dib u dhac ku yimid iyo in aanan loo sheegin loo shaqeeyaha in isla waqtigaas dacwo maxkamadeed la xareeyay. Marka heshiisku uu dhaqan galo waxaa la mamnuucayaa doorasho, dacwo maxkamadeed lama aqbalaayo ilaa dhamaadka xiligii loogu talagalay inta waqtigaas laga gaaraayo doorasho waa mamnuuc. Dacwo maxkamadeed oo la xareeyay oo aan ka badnayn 90 bari laakiin ka badan 60 bari ka hor dhamaadka heshiiska waa laga aqbalayaa dacwadaas maxkamadeed waxa aayna keeni kartaa in doorasho la qabto. Xiliga la xaraynayo dacwada hay'adaha caafimaad waa 120 iyo 90 bari, sida aay u kala horeeyaan. Dabcan dacwo maxkamadeed waa la xareeyn karaa marka heshiiska waqtigiisa uu dhamaado. Si kastoo ay ahaato, 60ka bari ee ugu dambaysa heshiiska waxaa la dhahaa “dahaar” waqti. Inta waqtigaas lagu jiro labada kooxood oo heshiiska wada galay waxa aay xor u yihiin in heshiis cusub aay ku gorgortamaan ama aay isku raacaan in ay dheereeyaan waqtiga heshiiskii hore. Haddii xiligaas ay gaaraan heshiis. Dacwo maxkamadeed lama aqbalaayo ilaa 90 bari ka hor inta aanan heshiiska cusub la gaarin.

**Waxa Ka Dhasha Ogolaashaha** Xeerka heshiiska mamnuuca waxaa dheer, NLRB waxa ay soo saartay xeer marka wakiilka gudoonku uu aqoosado, shahaadadu waxa ay diiwaangalideedu soconysaa mudo hal sano ah inta xiligaas lagu jiro dacwadii maxkamadeed ee la xareeyo lama

aqbalaayo. Mararka qaarkood wakiilka la shahaadeeyay iyo loo shaqeeyahu ay galaan heshiis gorgortan isku dhaf ah sanaadkaas gudihiiisa, heshiiska waxa uu noqonayaa wax la maamulo, iyo hadii la xareeyn karo dacwo maxkamdeed oo ku wajahan in doorasho la sameeyo waxa go'aan keeda leh gudoonka.

**Waxa Ka Dhasha Doorashada Hore** Qaybta 9(c)(3) waxa uu mamnuucayaa in doorasho gorgortan isku dhaf ah ama gooni gooni ah la qabto taa oo keentay in doorasho dhab ah la qabto 12ka bilood dhexdooda. Doorasho cusub waa la qaban karaa laakiin in ay noqotaa urur ka wayn, laakiin mala rabo in uu noqdo isla ururkii ama kooxihii gooni gooniga ahaa ee doorashadii hore qabtay. Tusaale ahaan shaqaalaha wax soo saarka ama kuwa dayactirka ee shirkada A ee uu ku jiro naqshad sameeyaha xafiiska shirkada injineerka, waxa ay ku jiraan ururka gorgortanka isku dhafka ah, doorasho dhamaan shaqaalaha dhexdooda ee kuwada jira ururka waxa uu mamnuucayaa in dhexdooda keligood ah ay qabtaan lama mamnuucayo oo 12ka bilood dhexdeeda ah doorasho kale oo dhexdooda ah la qabto 12ka bilood dhexdeeda. Si kastoo ay ahaato doorashada naqshadlayaasha oo uu ku jira wax soo saarayaasha iyo shaqaalaha dayactirka oo uu ku jira naqshadlayaasha.

**Marka Dacwo Maxkamadeed La Soo Gudbin Karo Iyadoo Ay Horey U Jirtay Doorasho** Waa sida hadba gudoonku u fasirto Qaybta 9(c)(3) waxa ay mamnuucaysaa oo kaliya in doorasho la qabto 12ka bilood dhexdeeda, laakiin ma mamnuucayso in dacwo maxkamadeed la xareeyo. Sababtaas darteed, NLRB waxa uu ogolaandoonaa in dacwo maxkamadeed oo aan ka badnayn 60 bari ka hor inta uusan dhamaan waqtiga 12ka bilood. Dabcan lama qaban karo doorasho ilaa ay dhamaato waqtiga 12ka bilood. Haddii doorasho la qabto wakiilkana la shahaadeeyay, shahaadadaas waxa uu soconayaa dhaqangalkeedu hal sano codsi maxkamdeed oo ku saabsan in doorasho kale la qabto oo isla ururkii ah ma la aqbalayo hadii la xareeyay halkii sano oo shahaadada dhaqan galkeedu socday. Haddii doorasho la qabto oo wakiilka aan aqoonsi la siin, waxa ay mamnuuceysaa 12 bilood gudaheeda in doorasho kale la qabto. Codsi doorasho kale oo isla ururkaa sameeyo waa la xarayn karaa laakiin waa in uu san ka badan 60 bari ka hor dhamaadka waqtiga 12ka bilood, doorashadana waxaa la qabanayaa 12ka bilood marka ay dhamaato.

### **Wakiilka Doorashada**

Qaybta (c)(1) waxa uu noo sheegayaa hadii ay jirto tuhun ku saabsan wakiilka, NLRB ayaa gaaray go'aan ah inn doorasho qarsoodi ah la qabto. Doorashada wakiilka shaqaalaha waxaa la siiyay in ay xushaan inta mataleeyso hadii ay noqon lahayd hal ama in ka badan oo wakiilada gorgortanka ah ama in ay doortaan in aanan la matalin. Si shahaado lagu siiyo kalinimo ah ama urur ahaan waa in aad heshaan codka ugu badan.

**Ogolaanshaha Heshiiska Doorashada.** Waxaa laga yaabaa in ay doorasho qabsoonto heshiis ay wada galeen aawgeed loo shaqeeyaha iyo qof kali ah ama ururka shaqaalaha kuwaas oo ku andacoonayo in ay matalaan shaqaalaha. Heshiisyada noocaas oo kale waxaa laga rabaa labada qolo in ay carabaabaan waqtiga iyo meesha ay doorashada ka dhacayso, waxyaabaha ay xulanayaan in ay ku jirto sanduuqyada doorashada, iyo sida lagu ogaanayo qofka codka bixinayo. Waxaa laga yaabaa in ay u fasaxaan NLRBda in ay qabtaan doorashada.

**Yaa Go'aaminaayo Waxyaabaha Doorashada Ku Saabsan** Haddii labada qolo ay heshiis wada gaari waayaan, habdhaqanku waxa uu u fasaxayaa NLRBda in aay amar ku bixiso in doorasho la sameeyo. Habdhaqanku waxaa kale oo uu awood u siinayaa gudoonka in uu wafdi u diro agaasimayayaasha gobolka go'aanka waxyaabaha doorashooyinka ku saabsan. Awooda wafdiga iyo agaasimayayaasha gobolada ayaa go'aaminaayo ururka ku haboon, doorashana iyaga ayaa

qabanaaya waxaa ka soo baxana ayaga ayaa aqoonsanaayo. Codsiga koox daneyneysa, gudoonku wuxuu dib u baaraay ficilada agaasimaha gobolka, laakiin dib u baaritaankaas ma joojinayso doorashada ilaa gudoonku uu go'aamiyo. Faahfaahinta doorashada waxaa loo dhaafaayaa agaasimaha gobolka, waxyaabaha ay ka midka yihiin dadka codka dhiibanaayo, goorta doorashada la qabanaayo, xukun intee la'eg baa lagu soo rogaayaa kooxaha iyada oo la eegayo sharciyada gudoonka iyo go'aamadiisa.

**Dadka U Codeyn Karta Doorashada Wakiilka.** Si aad codkaaga u dhiibato shaqaalaha waa in uu u soo shaqeeyay ururka xiliga xaq u yeelashada ee guddiga uu gooyay iyo in uu shaqaaleeysnaa marka ay doorashada dhacayso. Inta badan xiliga xaq u yeelashada shaqaalaha in uu codkiisa dhiibto waxa aay ku taalaa jeega shaqaalaha ka hor inta aan doorashada la guda galin. Sharuuda ma qusaynayso shaqaalaha jirin, kuwa fasaxa ku maqan ama kuwa shaqo la'aan darteed guryaha loo diray ama shaqaalaha malatiriga oo imaanaya meelaha codka lagu dhiibanaayo iyaga oo dhar shibil ah wata.sharciga NLRB waxa uu qadirinaayaa in shirkadaha ay shaqaalaha ka shaqeeyaan ay kala duwan yihiin. Shirkadaha noocaas ah si aad xaq ugu yeelato in aad codkaaga dhiibato waxaa go'minaayo iyada oo la eegaayo habab loogu talagalay kuwaas oo u ogolaanaya dhamaan shaqaalaha ahmiyad ama rabitaan aad u wayn muujiyay xaalada meesha ay ka shaqeeyaan iyaga ayaa loo ogolaanaayaa in aay codkooda dhiibtaan. Tusaalooyinka hababkaas iyaga oo kala duwan waa kan:

- Xaalada koowaad, shaqaalaha shirkada dhismaha waxaa loo ogol yahay in uu codkiisa dhiibto hadii uu shirkada u soo shaqeeyay ugu yaraan 65 bari sanad gudahiis si uu u doorto.
- Xaalada kale shaqaalaha markabka alaabta ka dajiya isla markaana markabka alaabta ku rara oo soo shaqeeyay ugu yaraan 700 oo saacadood inta lagu guda jiro sanadka lagu heshiiyay, iyo in uu shaqeeyay ugu yaraan 20 saacadood bil walba inta lagu jiro sanadka dhamaadkiisa iyo xiliga doorashada la qabanaayo ayaa loo ogol yahay in uu codkiisa dhiibto.
- Shaqaalaha sare ee reedyoowga iyo telefishinka iyo muusigleeyda telefishinka, shaneemada, iyo shirkadaha wax duuba waxa aay xaq u leeyihiin in ay codkooda dhiibtaan hadii aay u soo shaqeeyeen ururka labo maalin ama inka badan oo isla sanadkaas dhexdiisa ah ka hor waqtiga doorashada la qabtay.

**Xiliga Banaanbaxayaasha Loo Ogol Yahay In Ay Codkooda Dhiibtaan** Qaybta 9(c)(3) waxa uu noo sheegaayaa banaanbaxayaasha shaqaalaha kuwaas oo lagu badalay shaqaale daacad ah waxaa laga yaabaa in ay xaq u leeyihiin “doorasho walba in ay codkooda dhiibtaan oo 12 bilood gudaheeda la qabto lagana soo bilaabo banaanbaxa.” Shaqaalaha joogtada ah ee lagu badalay iyaga laftigooda waxa aay xaq u leeyihiin isla markaas in ay codkooda dhiibtaan. Guud ahaan banaanbaxa waxaa loo qaadanaayaa in uu yahay banaanbax dhaqaale hadiise laga helo NLRB in banaanbaxu uu yahay habdhaqan cadaalad daro ah oo loo shaqeeyaha uu sameeyo. Hadii banaanbaxayaasha aay codeeynkaraan waxaa go'aaminaayo xaqiiqda marxalad walba.

**Marka doorashada la qabanaayo.** Caadi ahaan doorashada waxaa la qabtaa 30 bari gudaheeda marka la agaasimo. Xiliyada shaqaalaha la dhimo ama isbedel kastaa oo ka hor imaanaayo shaqada caadiga ah in aad joogto waxa aay keeni kartaa in doorashada waqtigeeda la badalo. Caadi ahaan doorasho ma dhacayso hadii dacwad cadaalo daro shaqaalaha lagula kacay la xareeyay oo u janjeerta in la faragaliyo xornimada shaqaalaha in uu codkiisa dhiibto, taa marka laga reebo, marxalado khaasa ah, gudoonku waxa uu wadaayaa doorashada hadii kooxda xukunta ay codsato.

**Hab Dhaqanka Doorashooyinka.** Doorashada ay NLRB qabtaan waxaa lagu tixgiliyaa heer adag oo loo diyaariyay si shaqaalaha codaynaya loo siiyo fursad iyaga oo xor ahay ku doortaan in la matalo ama in kale taasoo ahmiyadeedu aay tahay gorgortan isku dhaf ah. Faahfaahinta doorashada sida waqtiga, meesha iyo in la iska aqbaarsiyo doorashada waxaa loo daayay arinkaa agaasimaha gobolka kaasoo gaara go'aanada labada kooxood. Kooxda kasta oo aaminsan in xeerka gudoonka uu sameeyay in aan la raacin waa in 7 bari gudaheeda marka aay doorashada dhamaato aad xareeyso codsi ah in aad ka soo horjeedo doorashadii dhacday oo agaasimaha gobolka uu goob joog ka ahaa. Inta badan xukunka gudoomiyaha gobolka oo ku aadan qaadacada doorashada waxaa laga yaabaa in ay dib u codsadaan in gudoonka uu go'aan kama dambaysa gaaro. Doorashada dhinac ayaa la iska dhigaayaa hadii NLRB u arkaan in uu jiro jahwareer , cabsi iyo caburin shaqaalaha dhexdooda taa oo ka hor istaagayso in ay si xoriyad ah codkooda u dhiibtaan. Xaaladaha qaarkood NLRB ma'ay go'aamiyaan in shaqaalaha xoriyadooda la fara galiyay, laakiin waxa ay doorbidaan in ay weeydiiyaan hadii xukunka uu dhinac u janjeersanaa. Hadii ay noqoto wax macaquul ah in xukunka ahaa mid meel u janjeera oo la faragaliyay xoriyada shaqaalaha, doorashada waxaa laga yaabaa in dhinac la iska dhigo. Tusaalooyinka gudoonka uu ku tixgilinaayo in aay faragalineeyso xoriyada shaqaalaha waa:

- handadaad in ay shaqadooda wynaayaan ama faa'iidooyinka shirkadaha bixiyaan oo loo shaqeeyaha u geeysto ama urur si uu u qalqaalsado codadka ama ururada dhaqdhaqaaqa shaqaalaha.
- Balanqaad faa'iidooyin ama balanqaad in aay faa'iidooyin helayaan si aay u qalqaalsadaan codadka ama ururka dhaqdhaqaaqa shaqaalaha.
- Loo shaqeeyaha oo ruqseeya shaqaalaha si uu u niyad jabiyo ama u dhiiro galiyo dhaqdhaqaaqyada ururka ama ururka ku kalifo loo shaqeeyaha in fal noocaan oo kale uu sameeyo.
- Loo shaqeeyaha ama ururku inuu sameeyo olole lagu ururinaayo kooxo shaqaale ah oo waqtiga shirkada ah 24 saac ka hor doorashada.
- In maamulka shaqaalaha ururka uu qasbo ku dhaqanka takoorid ku saabsan diin ama uu kala xigsado shaqaalaha.
- Hanjabaad ama in gacan ka hadal la sameeyo oo uu sameeyo maamulka shaqaalaha ama ururka si ay cod dheeri ah u helaan.
- In maamulka shaqaalaha ama ururka ay sababaan cabsi shaqo la'aaneed ama rabshado baaxad weyn.

### **Ku dhaqanka shaqooyinka aan Cadaaladda ahayn ee maamulka shaqaalaha**

Shaqooyinka aan cadaaladda ahayn ee maamulka shaqaalaha sameeyo waxaa lagu qoray qodobka 8(a); kuwa uu sameeyo ururka shaqaalaha waxaa lagu qoray qodobka 8(e). laakiin qodobka 8(e) waxaa lagu qoray maamulka iyo ururka shaqaalaha oo wadajira haddii ay sameeyaan shaqooyinka aan cadaaladda ahayn. Waxaad ka heli kartaa noocyada dacwooyinkaas shaxda ku qoran bogga 18 – 19 waxayna kaa caawinaysaa inaad fahamto noocyada kala duwan ee dacwooyinka ku saabsan shaqooyinka aan cadaaladda ahayn.

**Qodobka 8(a)(1) – wuxuu faragalin ku samaynayaa xaqa qodobka 7aad.** Qodobka 8(a)(1) wuxuu ka mamnuucayaa maamulka shaqaalaha inay faragalin ku sameeyaan ama ay

xakameeyaan in shaqaalaha ay ku dhaqmaan xuquuqda loo balanqaaday ee 7aad. Faragalin kasta oo mamnuuc ah oo ku xadgudbaysa xaqqa shaqaalaha inay ishabeeyaan, ama inay is urursadaan, ama inay taageeraan ururka shaqaalaha, ama inay sameeyaan gorgortanka loo dhanyahay, iyo dhaqdhaqaaqyada ay isku difaacayaan waa sharci darro. Guddiga ayaa ka dhigay mamnuuc falalka uu maamulka shaqaalaha ku faragalinaayo shaqaalihiiisa, maamulka sidaa sameeyana wuxuu sameeyay shaqooyinka aan cadaaladda ahayn. Natiijadda ka imaanaysa ku xadgudubka qodobada 8(a)(2), (3), (4), ama (5) waa iyadoo lagu xadgudbay qodobka 8(a)(1), waxaana loo yaqaanaa “xadgudubyo xiriirsan” ka qodobka 8(a)(1).

***Tusaalooyin Ku Saabsan Ku Xadgudubka Qodobka 8(a)(1).*** si khaas ah ayaa habdhaqanka maamulka shaqaalaha uu ugu xadgudbo karaa sharciga. Tusaalooyinka arrintaas ku saabsana waa kuwa hoos qoran:

- In loogu hanjabo shaqaalaha inay shaqooda weynayaan ama waxyaabaha waxtarka u leh haddii ay ku biiraan ama u codeyaan ururka.
- In lagu hanjabo in la xiraayo warshadda haddii urur laga dhex abuur.
- In shaqaalaha la wareysto waxyaabaha ay u qabtaan ururka ama xubin nimadooda ururka iyadoo lagu xakameynaayo ama lagu jujuubaayo shaqaalahaas.
- In sir baarid lagu sameeyo kulamada ururka, ama in la iska dhigo in sir labaaraayo.
- In mushaar kordhin la sameeyo, taasoo looga danleeyahay in looga hortago shaqaalaha is urursigooda ama ka xubin noqoshada ururka.

**Qodobka 8(a)(2) – awood sheegashada ama isku kaalmeysiga sharci daradda iyo +- taageeridda ururka shaqaalaha.** Qodobka 8(a)(2) wuxuu ka mamnuucayaa in maamulka shaqaalaha uu “isku dayo ama uu farageliyo abuuridda ururka shaqaalaha ama in dhaqaale ay ku bixiyaan hirgalinta arrintaas”. Qodobkaan sharci darro kama dhigaayo oo kaliya shirkadda ay ururka shaqaalaha ee ka dhisan uu awood badan ku leeyahay maamulka shaqaalaha, ee waxay ka mamnuucaysaa maamulka shaqaalaha inay lacag siiyaan urur ay jecleystaan, ama inay siiyaan lacag si ururka uu sameeyo waxyaabo dano u ah maamulka shaqaalaha.

***Awood Sheegasho.*** Ururka shaqaalaha waxaa loo arkaa inuu yahay mid loo awood sheegtay haddii maamulka shaqaalaha uu lug ku leeyahay abuuristiisa uuna ka kaalmeeyay shaqooyinkooda oo ka dhigtay in ururku uu daneeyo abaabulka maamulka shaqaalaha inta uu fiirin lahaa dannaha shaqaalaha ay matalayaan. Awood sheegadkaas inuu jiro waxaa lagu ogaaday markii la helay waxyaabo cadeynaaya in ay jiraan arimahaas oo maamulka shaqaalaha uu ka talinaayo sida ururka uu u abuurmi lahaa, iyo inay u sheegaan sidii uu u howgali lahaa iyo waxyaabaha uu qaban doono, iyo dadka uga qaybqaadan lahaa kulamada iyagoo isku dayaaya inay ku dhiirigaliyaan ururka inay raacaan sharciyada maamulka shaqaalaha.

***Isku Caawinta Sharci daradda. Noocyada qaar ee maamulka shaqaalaha uu taageeraayo*** ururka waxaa loo yaqaanaa “faragalin” xataa haddii ururka aan loo awood sheeganin. Tusaale ahaan, maamulka shaqaalaha ma siin karo kaalmo dhaqaale ururka si toos ah iyoo si aan toos ahaynba. Laakiin, maamulka shaqaalaha kuma xadgudbaayo sharciga haddii shaqaalihiiisa uu kula taliyo inuu ku taageero in ururka uu u qabto shaqooyin isagoon shaqaalahaas aan waxba laga jareynin mushaarkiisa.

Marka ururadu tartanka ugu jiraan inay noqdaan cidda matalaysa shaqaalaha maamulka shaqadaas, maamulka shaqaalaha ma siin karo ahmiyad khaas ah ururka uu jecleysto isagoo u diidaaya ururka kale inuu ku guuleysto tartankaas. Waxaa kaloo mamnuuc ah inuu aqoonsado hal urur isagoo og in ururkii kale uu ka codsaday guddiga in doorasho la qabto. Haddii gorgortan uu u bilowdo maamulka shaqaalaha iyo ururka, waa in maamulka ururku uu sii wadaa

gorgortankaas xataa haddii uu jiro urur mucaarad ah uu ka dhex aloosmi rabo shaqaalaha dhexdooda. Marka arrintu sidaa tahay, dadka mucaaradka ahna ay codsi gudbistaan, wali maamulka shaqaalaha wuu sii wadayaa wadaxaajoodka ilaa ururkii jiray uu lumiyo codadka shaqaalaha intooda badan.

***Tusaalooyinka ku saabsan ku xadgudubka qodobka 8(a)(2) waa:***

- Ka qayb qaadashada ama abaabulka urur matala shaqaalaha.
- In la cadaadiyo shaqaalaha si ay u taageeraan urur, dhaqaale ahaan, marka laga reebo awoodsiinta heshiiska ururka ammaanka oo sharciyaysan.
- In loo ogolaado urur ka mid ah ururo badan oo ku tartamaaya matalidda shaqaalaha inuu yimaado agagaarka shaqada iyadoo ururadda kalana loo diiday arrintaas.
- Heshiis hoosaad, diidmada in la shaqaaleeyo qof iyadoo lagu jiro xiligii shaqooyinku furnaayeen si qofkaas loogu cadaadiyo in xubin laga noqdo ururka iyo in laga saxiixo qofkaas inuu bixiyo lacagaha loo ururiyo ururkaas.

***Dawo U Raadinta Dacwooyinka Awood u Sheegashada Waxay ku kala Duwan yihiin hadba sida ay Dadka Dhibka Geysanaaya u Heleen Taakulo aan Sharciyaysneyn iyo Taageero*** Daaweynta shaqooyinka aan cadaalada ahayn waxay NLRB ka fiirisaa haddii awood sheegasho ururku sameeyay iyo haddii ay heleen taageero aan sharci ahayn. Haddii la’ogaado in maamulka shaqaalaha ay awood weyn ku leeyihiin ururka, guddigu wuxuu ogeysiinayaa in ururka dib loo habeeyo mana matali karo shaqaalaha. Laakiin hadii la ururku uu kaalmeeyay maamulka shaqaalaha laakiin maamulka shaqaalaha uusan awood tiro badan ku lahayn ururka dhexdiisa, wuxuu u sheegayaa maamulka shaqaalaha inuu joojiyo taageerada uu weydiisanaayo ururka, waxaana ururka laga xayuubinayaa aqoonsigii uu lahaa ilaa uu ka noqdo mid sharciiga waafaqsan mana matali doono shaqaalaha.

**Qodobka 8(a)(3) – Midabtakoorka shaqaalaha.** Qodobkaan wuxuu maamulka ka dhigayaa mid ku dhaqmay shaqooyinka aan cadaaladda ahayn haddii uu kala xigsado shaqaalihiiisa, shaqaaleyntooda, ama uu dudsiiyo xaq shaqaalihiiisa ay ku leeyihiin iyo wixii la xiriira isagoo ujeedadiisa ay tahay inuu dhiirigaliyo ama uu niyad jabiyo ururka shaqaalaha. Guud ahaan sharciiga wuu ka reeban yahay in maamulka shaqaalaha haddii kala xigsasho uu ku sameeyo shaqaaleynta, sababta ururka uu ka tirsan yahay ama kooxda uu ku jiro, dhaqdhaqaaqyada sharciyaysan ee uu ka tirsan yahay qofkaas. Haddii shaqaalaha ay koox isugu xiran yihiin, xataa hadii aysan lahayn urur waxay yeelanayaan awooda ururka shaqaaluhu leeyahay ee ku qoran qodobka 8(a)(3). Waxaa kaloo la mamnuucay in shaqaale la takooro sababtoo ah wuxuu diiday inuu ka qaybqaato dhaqdhaqaaq urur ama koox marka laga reebo meelaha ay ka shaqaynayaan heshiiska ururka ammaanka. Waxyaabaha hoos imaanaaya sharciiga ee loo yaqaano kala xigsashada waxaa ka mid ah wixii lagu diidaayo shaqaaleynta, lagu cayrinaayo, heerkiisa shaqo hoos loogu dhigaayo, lagu amraayo inuu shaqeeyo waqtiyada aan la jecleyn ama looga haynaayo lacagahii uu xaqqa u lahaa shaqaalahaas.

***Heshiiska Ammaanka ee Ururka oo aan Ku Jirin Qodobka 8(a)(3)*** Sidaan hore u soo sheegnay shaqaalaha waa la cayrin karaa haddii uu diido inuu bixiyo lacagaha sharciiga ah ee la siiyo ururka ammaanka shaqaalaha ee u qaabilsan matalidda gorgortanka. Qodobkaan oo tifaftiran kala xiriir bogga 2 – 3.

Xataa haddii uu jiro heshiiska ururka ammaanka ee hirgalay, maamulka shaqaalaha ma bixinaayo wixii qarash ah oo shaqaalihiiisa lagu leeyahay, laakiin maamulka shaqaalaha lacag gooni ah ayuu ka jari karaa mushaarka shaqaalihiiisa, sida ikhtiyaariga ah u saxiixay heshiiska,

isagoo u gudbinaaya lacagtaas ururka. fasaxidda ka saaridda shaqaalaha ururkii uu ku jiray waxay noqon kartaa mid aan dib loo celin karin muddo sannad ah, laakiin shaqaalaha wuu ka noqon karaa fasaxiddaas in laga saaro ururka haddii guddiga uu qabto doorasho, doorashadaas oo heshiiska ammaanka ee ururku ku guuleysan waayo.

***Sharcigu ma koobaayo xaqqa maamulka shaqaalaha uu u leeyahay cayrinta haddi ay jiraan arrimo dhaqaale.*** Qaybtaan ma koobayso xaqqa maamulka shaqaaluhu u leeyahay inuu ceyriyo, u badalo meel kale, ama uu kala diro shaqaalihiiisa haddii ay jiraan arrimo macquul ah oo dhaqaale, ama kala danbeyn la'aan, ama shaqo xumo. Xaqqaan uu maamulka shaqaaluhu leeyahay si isku mid ah ayuu u quseeyaa shaqaalaha ururka taageera iyo kuwa aan taageerinba. Xaaladda marka maamulka shaqaalaha uu ciqaabay shaqaale sababta oo ah shaqaalahaas oo ku xadgudbay xeerka shaqada u dagsan iyo haddii shaqaalaha uu sameeyo dhaqdhaqaaq uu ku taageeraayo ururka, ciqaabay waxay noqoneysaa mid aan sharciga waafaqsaneyn ilaa maamulka shaqaalaha uu cadeeyo in shaqaalahaas uu la kulmi lahaa ciqaabay haddii uu sameyn lahaa taageeridda ururka iyo haddii kaleba.

Maamulka shaqaalaha ee la sameeya gorgortanka wanaagsan urur, albaabka ayuu mararka qaarkood ka xiran karaa shaqaalaha ururku matalaayo, xataa iyadoo aan xal laga gaarin gorgortankaas, waa haddii maamulku u sameynaayo arrintaas si uu u hormariyo heerka gorgortanka uu ka joogo. Laakiin, albaab xirashadaas waxay noqonaysaa mid aan sharciga waafaqsaneyn haddii maamulka shaqaalaha uu ku gorgortamaaya waxyaabo aan sharci ahayn ama gorgortankiisu uusan wanaagsanayn. Waxaa kaloo sharci darro ah in maamulka shaqaalaha sababta uu albaabka uga xiranaayo shaqaalihiiisa ay tahay inuu uga niyad jabiyo daacadda ay ururka iyo dhaqdhaqaaqiisa u yihiin, cadowtinimo maamulka shaqaalaha uu u qabo ururka darteed. Sidaas oo ay tahay waa sharci darro in albaabada uu xirto maamulka shaqaalaha isagoo ujeedadiisu tahay inuu ka hortago ururka dhaqdhaqaaqa uu ugu jiro isku dubaridka maamulka meesha shaqaalihiiisa. Marka dhinaca kale ka eego, in albaabada ay xirtaan maamulka shaqaalaha waa sharci haddii ujeedada ka danbaysa ay tahay inay ka hortagaan banaanbaxyo waxyeelaynaaya nabadgelyada meesha. Haddii labo maamul shaqaale ay isugu tagaan hal maamul shaqaale si labada dhinac ay uga wada dhibaateeyaan, sharci ayay noqoneysaa in maamulka laga badan yahay uu albaabka ka xirto kuwa kale ee dhinaca kaga kaga jira gorgortanka.

***Tusaalooyin ku saabsan ku xadgudubka 8(a)(3)*** Tusaalooyin ku saabsan kala xigsashada ee hoos yimaada qodobka 8(a)(3) waxaa ka mid ah:

- In la ceyriyo shaqaale sababtoo ah wuxuu ku dhiirigaliyay in shaqaale kale uu ku biro ururka.
- In shaqaale loo diido shaqo uu xaq u leeyahay oo boos leh, sababtoo ah shaqaalahaas oo hore ururka uga qaybgalay banaanbax sharci ah.
- In la siiyo jagada dadka mudada badan u shaqaynaayay meesha dad markaas loo shaqaaleeyay inay badalaan shaqaale si sharci ah u banaanbaxayay.
- In shaqaalaha la geeyo shaqo ka hosaysa waxa uu istaahilo sababtoo ah wuxuu faafiyay waraaqo ogeysiis ah oo maamulka shaqaalaha looga codsanaayo inuu kordhiyo mushaarka shaqaalihiiisa.
- In la xiro warshadda, shaqaaleheedana la kala ceyriyo, isla markaana la furo warshadaas oo kale shaqaale cusubna la keeno sababtoo ah shaqaalaha warshadii hore oo ka qaybgalay urur darteed.



- In la diido in la shaqaaleeyo qof arji u qortay shaqo uu khibrad u leeyahay ururka uu ku jiro darteed. Waxaa kaloo sharci darro ah in dadka arajida qortay oo khibrtaddana u leh shaqadey codsadeen, loo diido in la shaqaaleeyo urur khaas ah oo aysan ka mid ahayn darteed ama waxay ka mid yihiin urur kale oo inay ku jiraan aysan ahayn darteed.

**Qodobka 8(a)(4) – kala xigsasho ku timaada dhaqdhaqaaqa NLRB darteed**

Waa ku dhaqanka shaqooyinka aan cadaalada ahayn haddii maamulka shaqaalaha uu ceyriyo ama takooro shaqaale, dacwad uu diiwaangaliyay ama marqaati uu noqday oo sharciga waafaqsan darteed. Xeerkaan wuxuu difaacayaa shaqaalaha xaqqa uu u leeyahay in la difaaco iyadoo la adeegsanaayo NLRBga. Qodobkii hore oo kale, waxay mamnuucayaan in la ceyriyo, la kala diro, ama lagu dhaqmo arimo takoorid ah oo lagu sameeyo shaqaale dacwad ka diiwaangaliyay NLRBga oo caddeynteedana loo gudbiyay dadka u baara dacwooyinkaas NLBRka. Ku xadgudubka qodobkaan waa ku xadgudubka qodobka 8(a)(3).

*Tusaalooyinka ku xadgudubka qodobka 8(a)(4) waa:*

- In shaqaale loo diido inuu helo shaqo uu khibrad u leeyahay oo banan, shaqaalahaas oo dacwo ka diiwaangaliyay NLRBga, dacwadaas oo uu ku sheeganaayo in cayrinta la ceyriyay ay keentay dhaqdhaqaaqa ururka oo uu ka qaybgalay darteed.
- In shaqaale lagu ciqaabo in loo diido jago uu xaq u lahaa, marqaatiga uu ka furay NLRBga darteed.

**Qodobka 8(a)(5) – diidmada in la sameeyo gorgortanka wanaagsan.** Waa sharci darro in maamulka shaqaalaha uu diido inuu gorgortanka wanaagsan ee ku saabsan mushaarka, saacadaha, iyo xaaladaha kale ee shaqaalaha, gorgortankaas oo uu la sameyn karo dad ay u soo doorteen shaqaalaha intooda badan inay matalayana shaqaalaha ku jira hal urur. Dadka matalaaya shaqaalaha oo ku adkaynaaya in maamulka shaqaalaha uu ka soo qaybgalo gorgortanka wanaagsan, waa inay caddeeyaan in shaqaalaha intooda badan ay soo doorteed dadkaas, in ururku uu yahay mid macquul ah iyo in laga codsaday maamulka shaqaalaha inuu gorgortanka ka qaybgalo iyo inuu diiday gorgortankaasba.

**NOOCYADA DACWOYINKA**

<b>1. DACWOYINKA SHAQOYINKA AAN CADAALADDA AHAYN</b>			
<b>(Dacwada C)</b>			
<b>Dacwooyinka looga soo horjeedo maamulka shaqaalaha</b>		<b>Dacwooyinka looga soo horjeeda ururka shaqaalaha</b>	
<i>Sharciga qodobkiisa</i>	<i>Sharciga qodobkiisa</i>	<i>Shirciga qodobkiisa</i>	<i>Sharciga qodobkiisa</i>
<b>CA</b>	<b>CB</b>	<b>CC</b>	<b>CD</b>
Qodobka 8(a)(1), in la dhexgalo, la xakameeyo, ama in la jujuubo shaqaalaha samaynaaya waxyaabaha uu xaqqa u leeyahay ee hoos yimaada qodobka 7aad (oo ah	Qodobka 8(b)(1)(A) in la qasbo shaqaalaha ama laga jujuubo inuu isticmaalo xaqiisa ku qoran qodobka 7aad (oo ah diidmada ka mid noqoshada ama kaalmeynta ururka	Qodobka 8(b)(4)(i) in laga qaybqaato, lagu dhiirgaliyo qof u shaqeeya ganacsi ama wakaaladaha ganacsiga uu waxyeelayn karo, inay sameeyaan banaanbaxyo iyo	Qodobka 8(b)(4)(i) in la sameeyo ama lagu dhiirgaliyo qof u shaqeeya dadka qaabilsan ganacsiga ama wakaaladaha dhaqdhaqaaqooda waxyeelayn kara ganacsiga inuu sameeyo

<p>ku biiridda ama gacan siinta ururka shaqaalaha</p> <p>Qodobka 8(a)(2) in la xoogo ama la carqaladeeyo abuuridda ururka shaqaalaha ama lacag la siiyo iyo taageerooyinka kale oo looga hortagaayo abaabulkiisa</p> <p>Qodobka 8(a)(3) in la sameeyo takoorid shaqaaleyn iyo xaaladaha kale oo la xiriira shaqaaleynta oo lagu niyad jabinaayo ama lagu dhiirgalinaayo ka mid noqoshada ururka.</p> <p>Qodobka 8(a)(4) in la ceysiyo shaqaale sababtoo ah wuxuu furay marqaati sharciyaysan.</p> <p>Qodobka 8(a)(5) in la diido ka qaybgalka gorgortanka uu codsado dadka matalaaya shaqaalihiiisa.</p>	<p>shaqaalaha).</p> <p>Qodobka 8(b)(1)(B) in laga xakameeyo ama laga jujuubo shaqaalaha inuu doorto cidda u mataleysa gorgortanka loo dhan yahay iyo maareynta arrimohooda murugo.</p> <p>Qodobka 8(b)(2) in la sameeyo ama la sababo in shaqaale uu takooro shaqaale kale.</p> <p>Qodobka 8(b)(3) in la diido in si wada jira loola gorgortamo maamulka shaqaalaha.</p> <p>Qodobka 8(b)(5) in shaqaale shuruud looga dhigo inuu bixiyo lacag aad u badan si uu uga mid noqdo ururka ama la laga takooro shaqaalahaas ka mid noqoshada ururka.</p> <p>Qodobka 8(b)(6) in la sababo in shaqaale uu bixiyo ama uu balanqaado inuu bixiyo waxyaabo muhiim ah iyadoo aysan jirin shaqo loo qabtay ama loo qaban doono.</p>	<p>shaqo joojin ama</p> <p>(ii) in la cabsigaliyo, lagu qasbo, ama lagu jujuubo qof kasta oo lug ku leh wakaaladaha waxyeleyn kara ganacsiga inay dacwo sameeyaan ama ay ka soo horjeestaan.</p> <p>(A) in lagu qasbo ama shuruud lagu xiro maamul shaqaale ama dadka iskood u shaqaysta inay ka mid noqdaan urur ama maamul shaqaale ama inay galaan heshiisyada lagu mamnuucay qodobka 8(e).</p> <p>(B) in lagu qasbo ama shuruud looga dhigo qof inuusan isticmaalin, inuusan gadin, inuusan gacanta ku qabanin iyo inuusan gudbinin badeeco ay soo saartay qolo kale, ama in laga joojiyo in xiriir ganacsi uu la yeesho ama in lagu qasbo in maamulka shaqaalaha lagu qasbo inuu aqoonsado ama uu la gorgortamo ururka shaqaalaha in ururkaas shaqaalah uu sharciyaysan yahay maahee.</p> <p>(C) in lagu qasbo maamulka shaqaalaha inuu gorgortan la sameeyo urur shaqaale oo khaas ah ama uu u aqoonsado ururkaas inuu matalo shaqaalihiiisa haddii uu jiro urur kale loo sharciyeyay matalaada shaqaalahaas.</p>	<p>banaanbax ama shaqo joojin.</p> <p>(ii) in la cabsigaliyo, ama la jujuubo qof lug ku leh ganacsi ama ku jira wakaaladaha shaqadooda ay waxyeleyn karto ganacsiga taasoo ujeedada laga leeyahay ay tahay:</p> <p>(D) in lagu qasbo maamul shaqaale ama shuruud looga dhigo shaqo gooni ah inuu siiyo shaqaale khaas ah oo ku jira urur khaas ah inta shaqadaas la siin lahaa shaqaale kale oo ka tirsan ururo kale in maamulkaas uu u keeno wax cadeynaaya inuu amar ka heysto guddiga.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p><i>Sharciga qodobkiisa</i></p> <p><b>CG</b></p> </div> <p>8(g) in lagu banaanbaxo ama jidgooyo lagu sameeyo goobaha caafimaadka iyadoon ogaysiis qoran la siinin muddo 10 maalmood ka hor hay'adda iyo dawladda dhexe iyo dib u heshiisiinta.</p>
--	--	---	---

## WAXAA SOCDA NOOCYADA DACWOYINKA

<p><b>1. DACWOYINKA SHAQADA AAN CADAALADDA AHAYAN</b></p>	<p><b>2. CODSIYADA LAGU SHARCIYAYNAAYO AMA SHARCIGA LOOGA QAADAAYO DADKA MATALAAYA SHAQAALAH</b></p>	<p><b>3. CODSIYADA KALE</b></p>
---	--	---------------------------------

<b>Dacwooyinka looga soo horjeedo ururka shaqaalaha</b>	<b>Dacwooyinka looga soo horjeedo ururka iyo maamulka shaqaalaha</b>	<b>Shaqaalaha ama cidda matalaysa</b>	<b>Shaqaalaha ama cidda matalaysa</b>
<p><i>Sharciga qodobkiisa</i></p> <p><b>CP</b></p>	<p><i>Sharciga qodobkiisa</i></p> <p><b>CE</b></p>	<p>Sharciga qodobkiisa</p> <p><b>RC</b></p>	<p>Sharciga qodobkiisa</p> <p><b>UD</b></p>
<p>Qodobka 8(b)(7) in la sameeyo jidgooyo, ama la cabsigaliyo maamulka shaqaalaha iyadoo ujeedada ka danbeysa ay tahay in maamulka shaqaalaha lagu cadaadiyo inuu aqoonsado ama inuu la gorgortamo ururka shaqaalaha isagoo matalaaya shaqaalihiiisa, ama in lagu qasbo oo shuruud looga dhigo shaqaalaha maamulkaas inay doortaan ururkaas shaqaalaha inuu u matalo gorgortanka loo dhan yahay, ilaa uu ururkaas u sharciyaysan yahay matalidda shaqaalahaas:</p> <p>(A) marka maamulka shaqaalaha uu si sharci ah u aqoonsado urur kale oo shaqaale, su'aasha ka taagan matalaada shaqaalaha aysan ahayn mid waafaqsan sharciga qodobkiisa 9(c).</p> <p>(B) marka 12 ka bilood ee doorashada la aqoonsan yahay la qabto, doorashadaas oo hoos timaada qodobka 9(c), ama</p> <p>(C) marka banaanbaxa jidgooyada ah la sameeyo iyadoo aan la gudbinin codsiga hoos yimaad qodobka 9(c), codsigaas oo lagu dalbanaayo banaanbaxa oo aan dhaafin 30 maalmood markii laga soo tiriyo maalintii uu bilowday; marka laga reebo haddii banaanbaxaas si run ah loogu digaayo dadweynaha, looguna sheegaayo in maamulka shaqaalaha uusan shaqaaleynin, uuna heshiis la saxiixanin ururka shaqaalaha iyo in aysan shaqo ku lahayn aysanna soo dhexgalin</p>	<p>Qodobka 8(e) in la galo heshiis uu ururka ama maamulka shaqaalaha uu joojiyo ama xayiro, ama uu ogolaado inuu joojinaayo ama xayiraayo badeecadda maamul shaqaale kale, ama hadduu diido inuu la yeeshi cilaqaad ganacsi.</p>	<p>Qodobka 9(c)(1)(A)(i) haddii shaqaale aad u badan ay damcaan inay ka mid noqdaan dadka uga qaybgalaaya gorgortanka loo dhan yahay, maamulka shaqaalaha uu eedeeyo ama uu diido arrintaas.</p> <div data-bbox="854 785 1123 907" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><i>Sharciga qodobkiisa</i></p> <p><b>RD</b></p> </div> <p>Qodobka 9(c)(1)(A)(ii) haddii shaqaale aad u badan ay ku dacwoodaan in dadka matalaaya ee sharciyaysan ama la aqoonsaday aysan u matali karin gorgortanka.</p> <div data-bbox="854 1104 1123 1205" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>Maamulka shaqaalaha</b></p> </div> <div data-bbox="854 1205 1123 1264" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><i>Qodobka RM</i></p> </div> <div data-bbox="854 1264 1123 1461" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>qodobka 9(c)(1)(B) ku eedeeyn mar ama laba jeer dhacda oo maamulka shaqaalaha lagu eedeynaayo inuu aqoonsi ka helay gorgortan aan loo dhameyn.</p> </div> <p>Haddii 8(b)(7) dacwo ah la diiwaangaliyo oo ka soo horjeeda hal maamul shaqaale, diiwaangalintaas shuruud uma ah in laga helo codsiga qodobada RC, RD, iyo RM.</p>	<p>Qodobka 9(e)(1) in shuruud looga dhigo shaqaalaha inay ka baxaan heshiiska ururka ammaanka oo hore u jiray.</p> <div data-bbox="1153 701 1422 793" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>Maamulka ama ururka shaqaalaha</b></p> </div> <div data-bbox="1153 793 1422 894" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><i>Sharciga guddiga</i></p> <p><b>UC</b></p> </div> <p>Qaybta yare ee C waxay raadinaysaa in la cadeeyo qaybta gorgortanka ee la aqoonsan yahay.</p> <div data-bbox="1153 1037 1422 1159" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><i>Sharciga guddiga</i></p> <p><b>AC</b></p> </div> <p>Qaybta yare ee C waxay raadinaysaa in la saxo sharciyaynta cidda matalaysa shaqaalaha gorgortankooda.</p>

Dacwooyinka lagu diiwaangaliyo NLRBga waxaa lagu calaamadeeyaa xarfo iyo lambaro. Shaqooyinka aan cadaaladda ahayn waxaa calaamad looga dhigaa “C”, dacwooyinka iyo codsiyada la xiriira sharciiyaynta iyo ka xayubinta sharciga ama matalaada waa “R”. shaxdaan waxay sharaxaysaa ereyga “C” waxaa loo isticmaalay dacwooyinka dhinaca bidix, dacwooyinka “R”na dhinaca kore, waxaa ka loo shaxdaan ka muuqata qayb walba sida ay u quseyso dacwadda.

***Shuruudaha Gorgortanka.*** Waajibaadka gorgortanka waa mid ka fakaraaya mushaarka, saacadaha shaqada ama xaaladaha kale ee la xiriira shaqaalaynta. Waa lagu qasban yahay in ay si wanaagsan ay u gorgortamaan maamulka shaqaalaha iyo shaqaalaha dadka matalaaya, in kastoo sharciga uusan ku qasbaynin in xal laaagu gaaro gorgortankaas. Waxaa dheer mushaarka iyo saacadaha shaqada gorgortankaas lagu qasban yahay waxaa ku jira lacagta ay qaataan dadka waayeelka ah iyadoo ka shaqaynaayo shaqadaas, lacagaha abaalmarinta ah, ceymiska kooxaha, qaabka loo xaliyo welwelka shaqaalaha, adkaynta nabadgelyada shaqaalaha, shaqo kasaarista shaqaalaha, dib u shaqaalayntooda, ama ciqaabistooda iyo amaanka ururka. go’aanada maamulka qaarkood qasab ma’aha in laga gorgortamo sida; heshiisyada yaryar, hadii meel loo badlo shaqaalaha, iyo wixii la xiriira. In arimahaas ay qasab ka dhigayaan in la gorgortamo iyo in kale waxay ku xiran tahay hadba sababta uu maamulka shaqaalaha uu u gaaray go’aankaas. Xataa haddii aysan ahayn in maamulka shaqaalaha dhexdiisa uu falanqeeyo arrintaas, waa inuu ka wadhadlaa sida ay u saameyn karto shaqalihisa. Waxyaabaha aan qasabka ka dhigeynin in la gorgortamo waxaa ka mid ah; waxyaabaha sharciga ah ee aan la xiriirin mushaarka, saacadaha shaqada, iyo xaaladaha kale ee shaqada shaqaalaha. Labada dhinac wey ka wada gorgortami karaan, laakiin, qaybna qaybta kale kuma qasbi karto in la isugu yimaado miiska gorgortanka.

***Qeexidda Waajibaadka Gorgortanka*** Maamulka shaqaalaha ee shuruuda looga dhigay inuu gorgortamo sida ku cad sharciga qodobkiisa 8(d) waa inay la kulmaan qolada kale waqti macquul ah ayna la sameeyaan gorgortan wanaagsan iyadoo la qiimaynaayo mushaarka, saacadaha shaqada, iyo xaaladaha kale ee la xiriira shaqaalaynta, ama waa inay kala gorgortamaan heshiisyada iyo wixii kale ee hoos yimaada, wixii la isku garto oo qoraal ahna waa inay bixiyaan haddii laga codsado.

***Waxyaabaha Sababa in lagu Xadgudbo Qodobka 8(a)(5).*** Maamulka shaqaalaha wuu ku xadgudbay qodobka 8(a)(5) haddii la ogaado inuusan samaynin gorgortan wanaagsan isagoo ujeedadiisu tahay in aan la gaarin heshiis. Si kasta arintu ha ahaatee, gorgortanka wanaagsan ee maamulka shaqaalaha wax qiime ah ma yeelanaayo haddii uu diido inuu sameeyo gorgortanka waxyaabaha qasabka ay tahay in laga gorgortamo. Tusaale ahaan; maamulka shaqaalaha gorgortankiisii wanaagsanaa wuu ku xadgudbay haddii uu diido inuu wadhadal ka sameeyo waxyaabaha qasabka ay tahay in laga gorgortamo laakiin aan loo arkin inay sidaas yihiin.

***Waajibaadka in La Kulmo oo La Wada Xaajoodo.*** Waajibaadka maamulka shaqaalaha ee la kulanka iyo la xaajoodka cidda matalaysa shaqalihisa waxaa ka mid ah waajibka ka saran

inuu la hadlo qof kasta qofkii shaqaalaha u qaabilsan inay uga qaybgalaan gorgortanka. Maamulka shaqaalaha ma diidi karo qofka ay ururka u doortaan inuu matalo shaqaalihiiisa, waana in maamulka shaqaalaha uu aqoonsadaa wakiilka loo soo xilsaaray arrintaas.

**Wajibka in la bixiyo Macluumaadka.** Waajibaadka maamulka shaqaalaha waxaa kaloo ka mid ah inuu bixiyo wixii macluumaad ah oo la weydiisto oo kaalmeynaaya wakiilka shaqaalihiiisa inuu u guto shaqadaas si wanaagsan iyadoo la qiimeynaayo mushaarka, saacdaha shaqada iyo xaaladaha kale ee la xiriira shaqaalaynta.

**Gorgortanka Dhex mara Labo Maamul Shaqaale.** Haddii hore ay u gorgortami jiraan ururka shaqaalaha iyo maamulo shaqaale oo isku tagay, shaqaalaha la matalaayo waxay miiska la fariisanayaan oo la gorgortamaayaan iyagoo midaysan maamulkaas shaqaale ee isku tagay. Marka midayntaas ay hirgasho, maamulkaas isku tagay ama ururka shaqaalaha wey ka bixi karaan gorgortankaas haddii ay bixiyaan ogaysiiska ka bixidda gorgortankaas waqtigii loogu talagalay. Ka tanaasulidda gorgortanka wuxuu leeyahay waqti go'an, waqtigaas oo ah muddo ku dhow waqtiga uu dhamaanaayo heshiis hore u jiray, inta aan la saxiixanin heshiiska cusub.

**Waajibaadka Diidmada Go'aanada uu Dhinac Kaliya Gaaro** Ugu danbayntii, waajibaadka maamulka shaqaalaha waxaa ka mid ah inuu diido go'aanka halka dhinac laga gaaro, taasna waxaa ka mid ah in go'aan ikhtiyaari ah laga gaaro arimaha ay tahay in laga wada xaajoodo iyo in isbadalo la sameeyo iyadoon lala tashanin cidda matalaysa shaqaalaha.

**Wajibka Dhaxaltooyada Shaqada ee Maamulka Shaqaalaha.** Maamulka shaqaalaha haddii uu gato ama uu la wareego maamulka shaqaale kale, waxaa waajib ku ah inuu aqoonsado uuna la xaajoodo ururkii matali jiray shaqaalahaas inta uusan la wareegin maamulkooda. Guud ahaan, waajibaadka wada xaajoodayadaan waa wax muhiim ah dadka la wareega maamulkaasna wuu dhaxlayaa wixii iska horyimaadyo ah, gadida badeecada iyo kala wareejin ah ee gacanci oo hore u jiray. Haddii qofkii gatay warshadaas uu dhaxal u leeyahay maamulkeeda waxay ku xiran tahay tirada shaqaalaha ee uu la wareegaayo maamulkaas, waxyaabaha ay ka siman yihiin iyo wax soo saarka labada maamul, dabeecadaha maamulka wax la wareegaaya uu ula dhaqmo kuwa lala wareegaayo, iyo dhaqanka gataha ee ku wajahan xiriirka gorgortankiisa iyo heshiisyada uu la yeesho ururka shaqaalaha.

**Tusaalooyinka ku saabsan ku xadgudubka qodobka 8(a)(5) waa:**

- In la diido la kulanka dadka matalaaya shaqaalaha sababtoo ah shaqaalahaas oo sameeyay banaanbax.
- In la madax adkaado si gorgortanka uu u socon waayo oo lagula heshiiyo shaqaalaha in ay sameeyaan doorasho qarsoodi ah inta ururka uusan isugu wicin banaanbaxa.
- In la diido in dadka matalaaya shaqaalaha la siiyo lacagtay xaqqa u leeyihiin iyo wixii kale ee la xiriira caymiska ay shaqaalaha uga jiraan shaqadaas.
- In la sameeyo ogaysiis lagu kordhinaayo mushaarka shaqaalaha iyadoon lala socodsiinin dadka matala shaqaalahaas.
- In la diido gorgortan ama wada hadal ku saabsan wax ku qasbaaya in maamulka shaqaalaha uu xiro warshadiisa.

## **Qodobka 8(e) – Gelidda heshiiska Degdeg ah**

Qodobka 8(e) waxaa lagu daray sharciga 1959kii, waxayna ku amraysaa ururkasta oo shaqaale iyo maamul kasta oo shaqaale oo ku dhaqma shaqooyinka aan cadaaladda ahayn inay ka mid noqdaan waxa loogu yeero heshiiska “degdegga ah” ama “heshiiska wanaagsan”. Waxay kaloo koobaysaa xanibaada la saari karo in maamulka shaqaalaha uu samayn karo heshiisyada yar yar ee shaqo. Xamuulka culus ama badeecadda muhiimka ah intii ka horaysay sharcigii soo baxay 1959 maamulka shaqaalaha kuma qasbanayn in shaqaalihiiisa uu ku amro inay la shaqeeyaan, u geeyaan ama ka soo qaadaan badeecadda maamul shaqaale oo ururku u arko inay sameeyaan shaqooyinka aan cadaaladda ahayn. badeecadaasna waxaa layiraahdaa “hot cargo” qodobka 8(e)na waxaa loogu magacdaray badeecadaas. Qodobkaasna waxaa inta badan lagu arkaa dhismayaasha iyo warshadaha.

***Waxyaabaha La Mamnuucay*** Qodobka 8(e) wuxuu mamnuucayaa in maamulka shaqaalaha iyo ururka shaqaalaha inay galaan heshiis uu maamulka shaqaalaha ku joojinaayo xiriirkii ganacsi ee uu la lahaa maamul kale oo shaqaale iyo inay cadaaystaan inay baabi’ inayaan wixii heshiis ahaa oo ay hore ula galeen. Waxaa kaloo in la ogaado ay tahay in guddiga uu ku sheegay, inay tahay ku xadgudubka qodobka 8(b)(4), haddii la banaanbaxo ama jidgooyo la sameeyo, ama la sameeyo dhaqdhaqaaq urureed ama lagu hanjabo in la samaynaayo oo lagu qasbaayo in maamulka shaqaalaha uu sameeyo heshiiska “degdegga ah”, ama la sameeyo wax lagu qasbaayo arrintaas. Marka laga reebo wakaalada dhismaha iyo mida dharka iyo haddii ururka shaqaalaha isagoo raadinaayo heshiis lagu badbaadinaayo shaqo ay sameeyeen shaqaalaha ka shaqeeya goobtaas ama lagu badbaadinaayo shaqo qiima weyn u leh shaqaalaha.

***Waxyaabaha u Gaarka ah Wakaaladaha Dhismaha iyo Warshadaha Dharka.*** Wakaaladaha dhismaha dhexdooda ururka iyo maamulka shaqaalaha waxay isku afgaran karaan heshiis lagu xakameynaayo in heshiis hoosaad lagu galo wakaalada agagaarkeeda. Heshiiskaas ka dhexeeya ururka iyo maamulka shaqaalaha waxdhigayaaa in haddii shaqo yar la siinaayo cid kale, in maamulka shaqaalaha ee la siinaayo shaqadaas uu noqdo mid xiriir la leh ururka shaqaalaha. Ururka wuxuu samayn karaa banaanbax ama jidgooyo uu ku raadinaayo laakiin uusan ku qasbanayn in xakamaynta heshiisyadaas. Sidaa si la mid ah ayaa warshadaha dharka uu maamulka iyo ururka shaqaalaha waxay ku heshiin karaan in shaqo lagu qabto agagaarka warshadda, ama shaqo ka mid ah shaqooyinka lagu sameeyo dharka iyo warshadda la xiraayo shaqadeeda, waxaa la siin karaa shaqooyinkaas oo kaliya maamulka shaqaale oo heshiis la saxiixday ururka shaqaalaha. Arrintaas gaarka ah waxa ay u ogolaanaysaa ururka shaqaalaha ee warshadaha dharka inay xoojiyaan xanibaadahaas iyagoo adeegsanaaya banaanbaxyo iyo jidgooyo sharciyaysan.

## **Ururada Shaqaalaha Ee Ula Dhaqma Shaqaalahooda Si Aan Cadaalad Ahayn**

***Qaybta 8(b)(1)(A) – Xakameynta iyo Qasabka shaqaalaha.*** Qaybta 8(b)(1)(A) waxay mamnuucaysaa in ururka shaqaalaha ama shirkada matalaysa “ ay xakameeyaan ama ku qasbaan shaqaalaha inay sameeyaan waxyaabaha xaqqa ay u leeyihiin ee ku qoran sharciga qaybtiisa 7aad”. Sharcigaas wuxuu kaloo sheegayaa in ujeedadiisu aysan ahayn “ in la dafiro xaqqa uu ururka shaqaaluhu u leeyahay inay soo saaraan sharci u gaar ah” taas oo la xiriirta ka qayb noqoshada ururka.

**Qaybta 8(b)(1)(A) marka lala barbardhigo 8(a)(1).** Sidda qaybta 8(a)(1), qaybta 8(b)(1)(A) waxaa loogu xadgudbi karaa in shaqaalaha la xakameeyo ama lagu qasbo inaysan isticmaalin xaqqooda qaybta 7aad, waxayna ku xiran tahay in sharcigaas uu ku xadgudbaayo qaybta 8(b). Laakiin, meesha shaqaaleeyaha uu ku xadgudbo sharciga qaybtiisa 8(a)(2), (3),(4), iyo (5) oo loo yaqaan sharciga qaybtiisa 8(a)(1), guddigu wuu kulmay iyadoo ujeedadu ahayd baarlamaanka markii la qoray sharciga qaybtiisa 8(b)(1)(A), ku xadgudubka sharciga qaybtiisa 8(b)(2) ilaa (7) si toos ah uguma xadgudbeyso qaybta 8(b)(1)(A). Gudiggu wuu joojiyaa hadii uu arko iyadoo la taageeraayo ama la xoojinaayo ogolaanshaha ururka shaqaalaha oo aan sharci ahayn ama ku xiraaya shuruudo shaqaalaha ku jira ururka , arrintaasu kuma xadgudbeyso sharciga qaybtiisa 8(b)(2) oo kaliya ee waxay kaloo ku xadgudbeysaa qaybta 8(b)(1)(A) sababtoo ah sharciyada noocaas ah waxay shaqaalaha ka xakeynaayaan inay isticmaalaan xaqqa ay leeyihiin ee 7aad. Xeerka ururka shaqaalaha hadii loo arko inuu xakameynaayo ama ku qasbaayo shaqaalaha inaysan isticmaalin xaqqooda 7aad waxay ku xadgudbeen qaybta 8(b)(1)(A) haddii ay ku guuleystaan inay xakameeyaan shaqaalihii iyo hadii kaleba.

Ururka shaqaalaha wuu ku xadgudbay qaybta 8(b)(1)(A) haddii uu qasbo shirkadihiisa ama sarkaalka ka shaqaalaha ku banaanbaxaya shaqada horteeda ee uu ururku taageeraayo, ama banaanbaxayaasha ku dhaqma si qasab uu ku jiro qofka uruka matalaaya oo jooga diidana inay sharciga raacaan.

**Waxyaabaha ku Xadgudbaaya Sharciga 8(b)(1)(A).** qasabka sharci darada ah waxaa ka mid ah in shaqaale si toos ah loogu xadgudbo sida in la dhibaateeyo korkiisa, in la cabsi galiyo, iyo in lagu cabsigaliyo in booskiisa shaqo la waxyeeleynaayo. Qasbidda waxaa kaloo ka mid ah wixii kale oo shaqaalaha lagu cadaadinaayo sida marka ururku u mataalyo si gooni ah gorogortanka (ka fiiri arrimahan qaybta 9(a), bogga 8). Ururka matalaaya u shaqaalaha qaybta gorgortanka waa inuu si caddaalad ah u matalaa shaqaalohoo dhan. Waxaa dhici karta inay si guud oo macquul ah uu u sameeyo gorgortankaas, laakiin waa ku xadgudub sharciga qaybtiisa 8(b)(1)(A) hadii iyadoo loo matalaayo shaqaalaha dhinaca gorgortanka ay arrintaas waxyeleyso shaqaalahaas sababtoo ah shaqaalahaas qabiilkiisa ama waa lab ama waa dheddig ahaan. Sharciga qaybtiisa 8(b)(1)(A) wuxuu aqoonsan yahay xaqqo uu ururka shaqaaluhu u leeyahay inuu dajiyoo xeer ku wajahan ka xubin noqoshadiisa iyo inuu xukumi karo arimihiiisa gudaha. Xaqaasi wuxuu ku kooban yahay ururka sharcigiisa iyo edbinta shaqaalaha xubinta ka ah, laakiin ma xoojin karto waxyaabo waxyeleyn kara shaqaalaha shaqadiisa. Tan kale, sharciga waa inuu ahaadaa mid loola jeedo wax macquul ah sida dadka xubinta ka ah ururka oo lagu dhiirigalinaayo inay ka qaybgalaan banaanbaxyo sharci ah ama in qayb laga qaato kulamada ururka uu qabto. Sharciyada ka hor yimaada dadweynaha ma difaacaayo sharciyada koobaaya dadka xubnaha ka ah ururka xaqqo ay u leeyihiin inay diiwaangaliyaan shaqooyinka aan cadaalada ahayn. Ururku ma ganaaxi karo dadka xubinta ka ah haddii ay damcaan inay diiwaan galiyaan dib u xaqiijinta codfsiga in kastoo ay cayrin karaan qofkaas. Xeerka reebaaya in qofka xubinta ka ah ururku uu is casili karo waa sharci darro. Ururku ma ganaaxi karo qof hore xubin uga ahaa oo is casilay hadii uu ku kaco wax iyaga ka soo horjeeda.

**Tusaale ku Saabsan Xadgudubka 8(b)(1)(A).** tusaalaha ku saabsan xakamaynta ama qasbidda ee ku xadgudba sharciga qaybtiisa 8(b)(1)(A) oo ay sameeyaan ururka ama shirkadaha matalaaya waxaa ka mid ah:

- Banaanbaxayaasha shaqada horteeda oo aad u bata oo shaqaalaha aan banaanbaxaynin ay soo gali waayaan shaqadii

- Shaqada horteeda oo banaanbaxayaashu buuq iyo daggaal ka sameeyaan, iyo wixii la xiriira banaabaxaas.
- In la handado shaqaalaha aan ka qaybgalin banaanbaxa
- In la cabsigaliyo shaqada shaqaalaha aan qayb ka qaadanin dhaqdhaqaaqa ururka
- Warbixin la leeyahay in shaqaalaha ka soo horjeesta ururka uu weynaayo shaqadiisa haddii ururku ku guuleysto codadka ugu badan ee shaqaalaha warshadaas.
- In laga saxiixo heshiis shaqaaleeyaha taas oo sheegaysa in ururka uu si khaas ah u matalaayo gorgortanka iyadoo shaqaalaha intiisa badan uusan dooranin.
- In la ganaaxo ama la ceyriyo qof xubin ka ah ururka sababta oo ah wuxuu dhexmaray banaanbaxayaasha shaqada hortooda jooga taas oo markii horeba aan sharci ahayn ama hadii arrintaasi ku xadgudbeyso heshiiska banaanbaxa aan lahayn.
- In la ganaaxo shaqaale hadduu dhexmaro shaqaale banaanbaxaya markuu is casilo ka dib.
- In la ganaaxo shaqaale sababta oo ah wuxuu diiwaangaliyey shaqada aan cadaalada ahayn ama in qofkaas uu ka qaybqaato baarisyada uu guddigu sameeyo oo ku saabsan arrimahaas.

Waxaa hoos ku qoran tusaalooyin ka mid ah xakamaynta ama qasabka shaqaalaha oo ku xadgudbaaya sharcigaa qaybtiisa 8(b)(1)(A) marka uu sameeyo qof ka socda ururka oo matalaaya gorgortanka khaas ka ah.

- In loo diido shaqaale xaqqa uu u leeyahay in loo socodsiiyo dacwooyinka hagar darada iyadoo shaqaalahaas laga aarguto ururka oo uu hore u dhaleeceeyay darteed.
- In lagu qiimeeyo heshiisyadda hadba sida ay u kala weyn yihiin iyadoo lagu saleynaayo sida urur kale uu hore ugu matalay shaqaalahaas.
- In la diido codsi loo qortay shaqo hoos timaada ururka sababtoo ah qofka dalbaday shaqada qabiilkiisa ama dhaqdhaqaaqiisa ururka xaggiisa ah.

**Qaybta 8(b)(1)(B) – xakamaynta iyo qasabka shaqaaleeyaha.** Qaybta 8(b)(1)(B) waxay mamnuucaysaa in ururka shaqaalaha uu xakameeyo ama uu qasbo shaqaaleeyaha markii la dooranaayo qofka matalaaya gorgortanka. Mamnuucaas waxaa ku jira haddii ururka shaqaalaha ay u badan yihiin dadka shaqaalaha u matalaaya gorgortankaas. Mamnuucistaas waxay sii noqonaysaa jujuub haddii uu sameeyo ururka uuna ku sameeyo qof ka mid ah xubinada ururka oo matalaaya shaqaaleeyahaas dacwadiisa. Waxyaabaha ka hor imaanaaya sharcigaan hoos ayay ku qoran yihiin:

***Tusaalooyin ku saabsan ku xadgudubka sharciga qaybtiisa 8(b)(1)(B).***

- In lagu adkaysto in la kulanka dadka iska leh shirkadda oo la diido xaakim ay qabsadeen shirkada si uu u matalo, iyo in lagu cabsigaliyo shirkada in la sameynaayo banaanbaxyo si loogu qasbo inay aqbalaan waxa uu ururka shaqaaluhu doonaayo.
- In loo diido qof hore u matalay shaqaaleeye kagana soo horjeesaday ururka gorgortan in lala saxiixdo heshiiska ka mid noqoshada ururka shaqaalaha.
- In lagu adkeysto inta lagu gudo jiro gorgortanka in shaqaaleeyuhu aqbalo xaaladaha shaqo oo aay soo saari doonaan kooxda gorgortanka taas oo aan ka mid ahayn waxyaabahii lagu gorgortamayey.
- In la ganaaxo ama la cayriyo madaxda shaqaalaha sababtoo ah sida ay u soo buuxiyeen heshiiska gorgortanka iyagoo sameynaaya shaqadooda madaxnimo ama waxay dhexmareen xiriirka shaqalaha banaanka shaqada ku banaanbaxayay isagoo madaxdaasi ay gudanayeen shaqadoodii.



**Qaybta 8(b)(2) – in la sameeyo ama sabab loo noqdo midab kala sooc.** qaybtaan waa shaqo aan cadaalad ahayn oo ururka shaqaalaha ku sababo in shaqaaleeyaha ku sameeyo shaqaalihiiisa midab takoor, taas oo xadgudub ku ah sharciga qaybtiisa 8(a)(3). Sidda aan hore ku soo sheegnayba, qaybta 8(a)(3) wuxuu mamnuucayaa in shaqaaleeye uu midab takooro shaqaalihiiisa xagga lagacta ay ku shaqeeyaan, saacadaha shaqada, iyo waxyaabaha kale ee la xiriira shaqada isagoo dhiirigalinaaya ama niyad xumeynaaya xubin ka tirsan xubnaha ururka shaqaalaha. Laakiin heshiiska ammaanka ee ururku wuu ogolaanayaa xaalado khaas ah dartood. (ka fiiri arrintan bogga. 2 – 3 ee kore)

**Waxyaabaha Jabiya Sharciga Qaybtiisa 8(b)(2).** Ururku wuu ku xadgudbi karaa qaybta 8(b)(2) haddii shaqaaleeye la weydiisto inuu takooro shaqaale sababtoo ah wuxuusan bixinin lacagta la siiyo ururka iyadoo uusan jirin heshiiska ururka ammaanka oo sharciyaysan. (ka fiiri bogga 2 – 3 ee kore) sharciga qaybtiisaas waxaa kaloo burin kara hadii shaqaaleeyuhu heshiis shaqo ahaaneed uu la sameysto qof ururka xubin ka ah, ama sida uu u guto qofkaas ka xubinta ah ururka shaqadiisa, ama dhexdhexaadintiisa. Waxaa kaloo ah xadgudubka qodobkaan hadii ururku soo saaro sharci waxyeelnaaya shaqaaleha shaqadiisa oona ka soo horjeeda xeerka heshiiska gorgortanka. Laakiin ku xadgudubka sharciga kuma jiro haddii ururku qaado talaabo dhibaataynaysa shaqaale balse aan midab takoor ahayn oo looga faa’ideynaayo gorgortanka loo dhan yahay ama arrimo kale oo macquul ah.

Si loo ogaado in ururku ku qasbayo shaqaaleeye inuu takooro shaqaalihiiisa qasab maaha in wada hadal toos ah oo ururku ku qasbaayo la helo ee waxaa ku filan in la helo sharci ururku soo saaray oo ay la socdaan warbixin ku saabsan in shaqaaleeyaha laga dhowraayo inuu sameeyo arrintaas.

**Heshiis ku saabsan shaqaaleynta aan sharciyaysneyn iyo wixii la xiriira.** Waa ku xadgudubka sharciga qaybtiisa 8(b)(2) haddii heshiis ama waxyaabo ururka uu la gaaro shaqaaleeye oo dad khaas ah looga faa’ideynaayo. Sharci darro maaha in shaqaaleeyaha uu ogolaado inuu shaqaaleeyo qof cusub si qarsoodi ah isagoo maraaya ururka dadka u qaabilsan shaqaaleynta haddii arrintaasi aysan ogolaanshahaas ku jirin wax isa siin ama uusan takooraynin dad khaas ah oo ururka ku jira. Ogolaanshaha iyo wadada loo maraayo shaqaaleyntaasba waa inay ka madax banaantahay midab takoor. Shaqo geyntaasi waa inaysan ahayn wax lug ku leh ururka shaqaalaha ama aysan la xiriirin wax midab takoor ah. Xataa hadii usan wajigooda ka muuqanin midabtakoorka laakiin ay sii wadaan mid hore u jiray waa sharci darro. Laakiin ururku wuu keeni karaa sabab macquul ah sida in la wadaago shaqada si loo yareeyo ama lagaga hortago shaqo la’aanta magaalada ka jirta. Xataa ururku lagac ayuu weydiisan karaa qofkaas isaga uu keenaayo lacagtaas oo aan ka badnaan Karin inta qof loogu raadiyo shaqo.

**Heshiiska Ururka Ammaanka oo aan Sharciyaysneyn.** Sida hore loo soo cadeeyay sharciga wuu ogolyahay heshiiska ururka ammaanka oo shaqaaluhu ku bixinayaan qarashka ururka shaqaalaha markii la shaqaaleeyo kadib. Heshiis ururka ammaanka oo aan soo buuxinin shuruudaha ku yaala bogga 2aad ma ansixin karo in la cayriyo shaqaale. Ururkii ku qasba in shaqaaleeye uu galo heshiiska ururka ammaanka oo aan sharciyaysnayn wuxuu ku xadgudubay sharciga qaybtiisa 8(b)(2), sidaa si la’egna haddii ururku ku qasbo in shaqaaleeyahaas sameeyo arrintaan. Xataa haddii ururka ammaanka ee heshiiska gorgortanku uu soo buuxiyo shuruudaha u ogolaanaaya inuu isticmaalo sharciga qaybtiisa 8(a)(3), ururku xaq uma yeelanaayo inuu cayriyo shaqaale ilaa shaqaalahaas ay heshiiska ururka ammaanka shaqaaluhu la socodsiiyaan waxyaabaha waajibbaadka ah ee hoos yimaada arrintan. Waxaa kaloo ah ku xadgudubka

sharciga qaybtiisa 8(b)(2) in ururku ka qaado shaqaalaha lacag ka dheeri ah tan sharcigu qabo. (ka fiiri bogga. 2 – 3 ee kore) wixii la xiriira ganaaxa iyo ciqaabta uusan xaqqa u lahayn heshiiska ururka ammaanka.

***Tusaale ku saabsan ku xadgudubka qodobka 8(b)(2):***

- In shaqaaleeye lagu qasbo in shaqaalihiiisa uu cayriyo sababtoo ah waxay codsadeen in wax laga badalo sida ururku u doorto hogaamiye.
- In shaqaaleeye lagu qasbo inuu cayriyo shaqaalihiiisa sababtoo ah waxay sameeyeen hadalo ay uga soo horjeedaan heshiis uu soo saaray ururka shaqaalaha.
- In la sameeyo xeer oo lagu shaqaaleynaayo xubnaha ka tirsan ururka oo kaliya ama shaqalaha ururka ka tirsan.
- In shaqaale lagu qasbo inuu u diido shaqaalihiiisa inuu u ogolaado xaqqooda siday ugu kala horeeyeen shaqada sababtoo ah shaqaalahaas wuxuu sameeyay waxyaabo ka soo horjeeda ururka.
- In lala doonto cayrin shaqaalaha ku jira heshiiska ururka ammaanka ee aan bixinin qarashka ururka.

**Qaybta 8(b)(3) – in la diido gorgortanka wanaagsan.** Qaybtaan waxay ka mamnuucaysaa ururka shaqaalaha inay diidaan in gorgortan wanaagsan ay la galaan shaqaaleeyaha, gorgortankaas oo ku saabsan lacagta shaqaaluhu ku shaqeeyaan, saacadaha shaqada iyo wixii kale oo shaqada la xiriira. Qaybtaan waxay xoojinaysaa xilka ka saran ururka shaqaalaha in lagu gorgortamo si wanaagsan, gorgortankaas oo shaqaaleeyuhu ku soo saaro sharciga qaybtiisa 8(a)(5). Ururka shaqaalaha iyo shaqaaleeyuhuba waa inay raacaan wadada uu jideeyay sharciga qaybtiisa 8(b) inta aan la kala dirin ama aan la badalin heshiis hore u jiray (ka fiiri bogga 6aad).

Ururka shaqaalaha ee matalaaya shaqaalaha waa inuu la kulmaa shaqaaleeyaha ama qofka matalaaya waqti macquul ah, waana inay u gudbiyaan si ixtiraam leh waxyaabaha ku saabsab lacagta ay shaqaaluhu ku shaqeeyaan, saacadaha shaqada, iyo wixii la xiriira shaqada, ama heshiiska gorgortanka, iyo su'aalaha ka yimaada heshiiska iyo in la kal saxiixdo warqad qoraal ah hadii la gaaro heshiis. Qasab kuma aha ururka shaqaalaha ama shaqaaleeyaha inay isla gaaraan go'aan si qolaba tan kale ay ugu raacdo ra'yigeeda, laakiin waxaa shuruud ah in looga soo qayb galo gorgortanka maskax furan iyadoo la hiigsanaayo in la gaaro heshiis. Marka iyadoo ururku isku dayaayo in la la gaaro heshiis lagu kordhinaayo shaqaalaha lacagtooda si loola simo kuwa la mid ka ah ee agagaarkooda ka shaqeeya, kuma adkeyn karaan shaqaaleeyaha arrintaas iyagoon u siinin fursad uu kagala gorgortamo. Sidoo kale, ururku wax uu ku gorgortami karaa arin aan muhiim ahayn si iqtiyaari ah (Bogga 20), sida in warshadda la maalgaliyo, laakiin kuma qasbi karo in laga gorgortamo arrintan aan muhiimka ahayn oo heshiis laga gaaro.

Marka ururku uu la gorgortamaayo koox shaqaaleeyayaal ah, wuu ka tagi karaa gorgortankaas kadibna mid mid ayuu ula gorgortami karaa, waa hadii shaqaaleyaasha kooxda ah ay ogolaadaan in ururku uu ka tago gorgortankoodii wada jiray. Xitaa hal shaqaaleeye oo ruqsadiisu ka maqnaato meesha ururku wuu kaga tagi karaa gorgortanka isagoo siinaaya ogaysiin aan ku noqosho laheyn oo ku saabsan ka tagista gorgortanka inta aan lagaarin xilliga uu dhacayo heshiiska laakiin aan wali la bilaabanin heshiiska cusub.

Qaybta 8(b)(3) ma shuruudihiiisu kuma eka in dadka matalaaya ururku sameeyaan gorgortan wanaagsan, ee waxaa kaloo ka mid ah shuruudaha inuu ururku u wado gorgortanka si habsami leh oo u qalanta shaqaalaha uu matalaayo, marka ururkii aan

sameynin arrintaan wuxuu ku xadgudbay sharciga qaybtiisa 8(b)(3) waxaana ka mid ah heshiis ay ku xusan yihiin qodoba midabtakoor muujinaya ama inuu diido inuu xaliyo arimaha la xiriira murugada shaqaalaha oo hoos yimaada heshiiska ama sababo dhexaadin ah.

***Tusaalooyin ku saabsan ku xadgudubka qodobka 8(b)(3) waa:***

- In lagu adkeysto in heshiiska lagu daro wax aan sharciyaysnayn, sida shaqaalayn midab takoor leh.
- Diidmada qoraalka gorgortanka lagu heshiiyo.
- In lagu banaanbaxo shaqaaleeye gorgortamay diyaarna u ah inuu sii wado gorgortankaas si wadajir ah isagoo diidaaya inuu kali ahaan ula gorgortamo ururka.
- In la diido la kulanka qareen u matalaaya shaqaaleeyaha gorgortanka.
- In la baabi'yo heshiis hore u jiray oo lagu banaanbaxo ansaxinta mid cusub iyadoon la ogeysiinin shaqaaleeyaha iyo dadka u qaabilsan dowlada dhexe dhexdhexaadinta, iyo dadka uqaabilsan gobolka dhex dhexaadinta.
- In shuruud lagu xiro heshiis aan ku dhisneyn arrin muhiim ah sida qiimeyn ku xiran wax qabadka.
- In la diido nidaamka cabashada ee lagu diidan yahay sabatoo ah qabiil, lab iyo dhedig mid kuu yahay, ama inuu ururku u dhaqdhaqaaqo shaqaale kaasoo ururku uu u matalaayo gorgortanka.

**Qaybta 8(b)(4) – banaanbaxa la mamnuucay iyo diidmo.** Waa ka mamnuuc xeerkaan in ururka shaqaalaha uu ka qaybgalo banaabaxyo ama uu qaado talaabooyin cad cad isagoo ka leh ujeedooyin khaas ah sida sharciga lagu qeexayba. Dhaqdhaqaaqyada la ogolyahay waxay ku qoran yihiin qaybta (i) iyo (ii), waxaa arrimahaas lagu sharaxay qoraalka (A) ilaa (D). Ururku wuxuu ku kacay fal shaqo oo aan cadaalad ahayn hadii uu sameeyo waxyaabaha lagu cadeeyay (i) iyo (ii) iyadoo ujeedada ururku yahay waxyaabaha lagu qoray afarta qaybood ee hoose.

***Falalka la Diidan Yahay ama Dhiirigalinta Banaanbaxyada ama Shaqo Joojinta.***

(i) wuxuu mamnuucaayaa in ururka uu banaanbaxo ama uu taageero banaanbax ama uu diido inuu u sameeyo shaqo qof kasta oo shaqaale ka ah ganacsi ama warshadaha ganacsiga uu waxyeeleyn kara. Waxyaabaha ku qoran qoraalka (A) ilaa iyo (D) ereyada “xoojin ama dhiirigelin” waxa looga yaqaanaa maxkamadda sare ee Mareykanka inuu ku jiro wax kasta oo keenaya dhiirigalin. Tusaale ahaan waxaa lagu aqoonsaday NLRB in shaqo joojino lagu banaanbaxo shaqada dhismayaasha horteeda inay tahay “xoojin” oo uu ururku sameeyo isagoo adeegsanaaya hey'adiiisa beec mushtarka waana inuu u sheego hogaamin shaqo (maamule) in hay'adu ka shaqaynin banaanbaxa shaqada horteeda ah gadaashiisa. Waxa la ogaaday in arrintaan aysan ku dhiirigalinaynin maamulka uu shaqada ka tago, laakiin waxay keenaysaa inay u gudbiyaan macluumaadka shaqaalahooda oo markaasna ay timaado in shaqaalihii ay diidaan inay ka shaqeeyaan iyadoo banaanbaxyo jiraan.

***Falalka la Diidan Yahay Dhiirigalinta Banaanbaxyada ama Shaqo Joojinta*** Ereyga qof waxaa lagu qeexay sharciga qaybtiisa 2(1) iyadoo la hoos keenay “qof ama dad badan, ururka shaqaalaha, wadaag, urur ama shirkad” iyo dadka qaabishan sharciga. Sida sharaxaada ka muuqada ereyga “qof” waa uu ka qoto dheer yahay ereyga “shaqaale”. Tusaale ahaan shirkadaha tareenada, inkastoo ay hoos yimaadaan ururka shaqaalaha tareenada, waxa ay hoos imaanayaan ereyga “shaqaale” marka la eego sharciga shaqaalaha wadaniga ah. Laakiin shirkadaha tareenadu waa “qof samaynaaya ganacsi” sidaas darteed

ururka shaqaalaha waxaa ka mamnuuc ah inuu dhiirigaliyo dadka u shaqeeya shirkadaha tareenada si ay uga qaybgalaan banaanbax, shaqo joojin, ama inay diidaan waxyaabaha ku qoran faqro hoosaad (A) ilaa iyo (D).

**Faqro hoosaad (A) – waxyaabaha la mamnuucay: in la qasbo qof xubin ka ah shaqaaleynta, ama ururka shaqaalaha ama heshiiska degdegga ah.** Sharciga qaybtiisa 8(b)(4)(A) waxay mamnuuceysaa in ururku sameeyo waxyaabaha ku qoran (i) ama (ii) si uu u qasbo shaqaale ama qof iskiis u shaqaysta ka xubin noqoshada ururka ama hay'ad ama inuu saxiixo heshiiska degdegga ah ee lagu mamnuucay sharciga qaybtiisa 8(e). tusaalooyinka la xiriira ku xadgudubka sharcigana hoos ayay ku qoran yihiin.

**Tusaalooyin ku saabsan ku xadgudubka qodobka 8(b)(4)(A).**

- Isku day la isku dayo in hogaamiyaha uu ku soo biro ururka, ama ururku ka hor istaago qofka shaqaalaha inuu guto hawshiisa uu u hayo shaqaalah kale isaga oo loo shaqeeyuhu lagu amro inuu diido codsiga qeybiyaha.
- Inuu ururku isku dayo inuu difaaco dadka xubinta ka ah inay xamuulka dajiyaan taas oo shaqadooda ahayd iyo in ururku sameeyo banaanbax si uu cadaadis u saaro shaqaale si uu ugu biro ururka shaqaalaha taas oo ururku hore ula galay heshiis.
- in ururku uu dhaleeceeyo shaqaale ama uu handado si uu ugu qasbo shaqaalahaas inuu ka qaybgalo heshiis uu shaqaalahaas beec mushtar la yeelanaayo dadka heshiiska la leh ururka oo kaliya.

**Faqro hoosaad (B) – waxyaabaha la mamnuucay: ku qasbida in la aqoonsado urur aan sharciyaysneyn.** Qodobka 8(b)(4)(B) waxaa ku jira sharciga ogolaanaya diidmada shaqaalaha. Hor istaaga ama diidmada waxay dhacdaa marka ururka ay iska horyimaadaan shirkadda A, iska horimaadkaasna uu saameeyo in shirkadda B ay diidaan inay waxyaabaha shirkadda A ay soo saarto ay raad ku yeeshaan, ama iska horimaadkaas ay sababto in shirkadda B ay joojiso xiriirki ganacsi oo ay la lahayd shirkadda A. marka iska horimaadka shirkadda A waxaa la yiraahdaa “aasaas” shaqaale, ururka talaabadiisiina waxay ka hor imaanaysaa shirkadda B taasna waxaa la yiraahdaa “kan xiga” shaqaale, taas oo magaceeda guud ka dhigeysa “hor istaaga”. Inta badan shaqaalaha labaad waa macaamiisha ama dadka wax u gaarsiiya shaqaalaha hore, kaas oo ururka iska horyimaadeen. Sharcigu wuu mamnuucayaa aqoonsi la'aanta labaad iyo cabsi galintiisaba.

**Tusaale ku saabsan ku xadgudubka sharciga qaybtiisa 8(b)(4)(B).**

- in lagu banaanbaxo shaqaale si loogu qasbo inuu joojiyo xiriir ganacsi oo la lahaa shaqaale kale, shaqaalahaas kale oo diida inuu aqoonsado ururka.
- In la waydiisto shaqaale tubiiste ah inuusan rakibin qaboojiye ay soo saareen shaqaalaha aan ku jirin ururka shaqaalaha, shaqaalahaas oo ururku hore iskugu dayey inay ku soo biiraan.
- In maamulka shaqaalaha loo sheego in warshadiisa dadka ka shaqeeyaa ay banaabax sameyn doonaan sababta oo ah xiriir ganacsi oo uu la yeeshay maamul kale oo ururku u arko inaysan cadaalad ahayn.

Mamnuucidda qodobka 8(b)(4)(B) kama difaacaya shaqaalaha labaad dhibaatada ururku gaarsiin karo marka uu ka horyimaado shaqaalaha koowaad. Laakiin, waa sharci in ururku uu ku dhiirigaliyo shaqaalaha labadaad ee ka shaqeeya qaybta koowaad ee warshada inaysan sameynin banaanbax jidgooyo leh. Qodobka 8(b)(4)(B) ma qeexaayo in in ururku sameeyo dhaqdhaqaaq uu kaga soo horjeedsanaaya maamulka shaqaalaha inuu ka baxo heshiiska shaqada oo ay sameeyaan shaqaalihiiisa. Inkastoo iska horimaadyadaas oo kama a u dhaca ay keeni karto in

maamulka shaqaaluhu ku qasbanaado inuu ka tanaasulo xiriirka ganacsi ee uu la leeyahay shirkadaha yar yar.

**Marka maamulka shaqaalaha uusan ka difaacneyn banaanbaxyada shaqaalaha labaad iyo aqoonsi la'aanta.** Si loo helo difaaca ururka waa in shaqaalaha labaad uu ka madax banaanaado wixii qilaaf ah oo ka dhexeeya ururka iyo shaqaalaha koowaad. Haddii shaqaalaha labaad loo arko inuu samaynaayo arrin uu ku doonaayo isbadal oo taageeraysa shaqaalaha koowaad ururku kama difaacaayo xaaladaha qaarkood. Marka arrintaan waxay ku xiran tahay lahaanshaha iyo xiriirka ka dhexeeya shaqaalaha koowaad iyo kan labaad. Waxaa ka mid ah waxyaabaha keeni kara arrintaas: haddii labada shaqaale uu leeyahay hal qof, haddii labada shaqaale isla shaqeeyaan si aad isugu dhow, haddii ay wada cabsiiyeen hal maamulka shaqaalaha ka mid ah. Waxyaabaha kale oo loo aqoonsaday isku hiilinta labda shaqaale waxaa ka mid ah in heshiiskooda uu ku salaysan yahay maamulka shaqaalaha labaad. Haddii maamule si kasta oo uu u sheegto inuu dhexdhexaad ka yahay iska horimaadka uu u dhaqmo si uu ku dayacayo dhexdhexaad nimadiisa waxaa uu muteysanaayaa in ururku ka qaado talaabo adag. Tusaale arrintaas ku saabsan waa maamule sheeganaaya inuu yahay dhexdhexaad uu abaabulo banaanbaxyo maamulayaashu ka qaybgalaan ayna aqbalaan inay qaataan lacagaha canshuurta. In maamulahaas uu shaqada ka tago kaas oo shaqada iskiis u qaban jiray, laakiin aan hadda qaban Karin shaqadaas sababtoo ah warshadiisii ayaa la xiray banaabbaxa awgiis.

**Marka ururku uu ka horimaan karo maamule wax la wadaaga maamule kale.** Haddii shaqaalaha qaybta koowaad kuwa qaybta labaad ay ka wada shaqeeyaan hal meel arrinta sidii aan hore u sheegnay way ka duwan tahay sharciyada qaarna ma qabanayaan. Waxaa ka mid ah arrintaas haddii shirkado yar yar oo ururka iska horyimaadaan ay wada shaqayni ka dhexeyso shirkado yar yar oo aan ururka ka dhexeynin iska hor imaad. In lagu banaanbaxo meel ay ka shaqeeyaan labadaas kooxood waa la ogol yahay haddii shaqaalaha koowaad uu maamulaayo meeshaas laga shaqaynaayo. Laakiin, waa mamnuuc haddii si toos ah arrintaas ay uga soo horjeesanayso shaqaalaha labaad. Si la idin kugu caawiyo fahanka haddii meeshaas laga wada shaqaynaayo ay u gaar tahay shaqaalaha koowaad sidaas darteedna la ogolyahay in lagu banaanbixi karo iyo in maamulka labaad uu hogaamiye ka yahay meesha oo sidaas ay ku noqonayso xadgudub sharciga dagan, NLRB iyo maxkamadaba waxay ku talinayaan in la ogaado waxyaabaha cadaynaaya in sheyga loo banaanbaxayo uu sharci yahay iyo in kale, waxaana ka mid ah:

1. In lagu ekeeyo arrintaan waqtiyaada maamulka koowaad uu ka shaqeeynaayo meesha
2. In lagu ekeeyo waqtiyada maamulka koowaad uu ka sameynaayo arrimihiisa ganacsiga meesha
3. In lagu koobo arrintaas meelaha ay shaqaalaha maamulka koowaad ka shaqeeynaayo
4. In lagu aadiyo calaamadaha banaanbaxa, calanka, oo cadaynaaya in banaanbaxaan uu yahay mid loogu danleeyahay maamulka koowaad ee uusan ahayn maamulka labaad.

Qodobadaan sharxaaya sida loo sameyn karo banaanbaxa waxaa loo yaqaan *talaaba Moore ee la isla ogolyahay* taas oo ugu horayntiiba ay cadeeyeen NLRB. Si kasta arrintu ha ahaatee, NLRB waxay cadaysay in ku banaanbaxa goobaha shaqo oo la wadaagsanaayo inay noqon karto mid aan sharci ahayn haddii aysan waafaqsaneyn talaaba Moore ee la isla ogol yahay, waa haddii ururka warbixintiisa ama dhaqdhaqaaqiisa ay u ku saleysan yahay wax aan sharci ahayn.

**In lagu Banaanbaxo Albaabka Loo Shaqeeyaha** Waxaa dhici kara in shirkada ay u sameyso albaab khaas ah heshiislayaasha oo kaliya, haddii ururku ka horyimaado shirkadaas oo uu ka sameeyo banaanbax albaabka loo qorsheeyay heshiislayaashaas waxaa dhici karta in

ururka loo qabsado ku xadgudubka sharciga qaybtiisa 8(b)(4)(B). maxkamada sarre ee Maraykanka waxay sheegtay in loo arkaayo xadgudubka sharcigaas arrimaha soo socda:

Waa inuu jiraa albaab khaas ah, oo si khaas ah loo calaamadeeyay, shaqaalaha isticmaalaya albaabkaasna waxaa inay yihiin kuwo qabanaaya shaqo gaar ah oo ka duwan kuwa caadiga ah, shaqadu waa in ay noqotaa mid la isla ogol yahay, haddii sidaa loo sameeyana aaney warshaddu joojineyn nidamkii ay ku shaqeyneysay, muhimna ka dhigeysa joojteynta hawlgalka.

Laakiin haddii albaabkaas la khaas yeelay ay wada isticmaalaan shaqaalaha labada shirkadood iyo heshiislayaashaba , banaanbaxu wuxuu noqonayaa mid guud mana ku xadgudbaayo sharciga qaybtiisa 8(b)(4)(B).

**Faqro hoosaadka (B) – Waxyaabaha la mamnuucay: ku qasbidda urur aan sharciyaysnay** Sharciga qaybtiisa 8(b)(4)(B) waxay mamnuucaysaa in la sameeyo dhaqdhaqaaq lagu qasbaayo maamule inuu aqoonsado ama uu la gorgortamo urur aan sharciyaysneyn. Haddii ururku qaad waxyaabaha lagu sheegay (i) ama (ii) isagoo uga soo horjeeda maamulka labaad, ururkana uu diido inuu aqoonsado maamulka koowaad , ururku wuxuu sameeyay shaqo aan cadaalad ahayn. Si loo xaqiijiyo in ururku uu haysto wax lagu aqoonsado, qasab maaha in ururku uu la yimaado aqoonsi si loo arko ee codsi heshiis oo ka hadlaaya aqoonsi ama gorgortan ayaa ugu filan in la buuxiyo shuruudaha sharciga 8(b)(4)(B).

**Faqro hoosaadka (C) – Waxyaabaha la Mamnuucay: Ku Qasabka in la Aqoonsado Urur Isagoo Urur Sharciyaysan uu Horey u Jiray.** Qodobka 8(b)(4)(C) wuxuu mamnuucayaa in ururka shaqaalaha uu isticmaalo waxyaabaha lagu sheegay (i) ama (ii) uu ku qasbo maamule inuu aqoonsado ama uu la gorgortamo urur sharci ah oo aan ahayn kan markaas matalaya shaqalihisa. Qodobka 8(b)(4)(C) kama mamnuucaayo haddii ururku u banaanbaxaayo sababo ku saabsan xaaladaha shaqo ee u degsan meeshaas.

**Faqro hoosaadka (D) –Waxyaabaha la mamnuucay: in loo diido shaqo khaas ah shaqaale gooni ah.** Qodobka 8(b)(4)(D) waxay mamnuucaysaa in ururku sameeyo dhaqdhaqaaqyada lagu qeexay (i) ama (ii) iyadoo ujeedadooyinkiisu tahay inuu ku qasbo maamulka inuu siiyo shaqo khaas ah shaqaale gooni ah oo ka tirsan urur shaqaale oo la yaqaano, ama ganacsi gooni ah, farshaxan, ama dabaqad gooni ah inta uu siin lahaa shaqaale caadi ah oo aan wax dheeri ah lahayn. Sharciga wuxuu u soo saaray waddo gooni ah oo loo maro iska hor imaadyada shaqada qaybinteeda ka yimaada waxaana lagu kala dhig dhigay qaybaha dambe ee buug yarahan (ka fiiri bogga 38).

**Warfaafinta Sida Haboon loo Agaasimay uu Ogolaaday Qodobka 8(b)(4).** Qaybta ugu danbaysa ee sharciga 8(b)(4) waxuu sheegayaa in aysan jirin wax qodobka 8(b)(4) aan loo fasiran karin in uu mamnuucaayo warfaafinta, in ka yar inta uu faafiyo banaanbaxyada, iyadoo ujeedadu tahay in dadweynaha uu kala taliyo iyadoo macaamiisha iyo dadka xubinta ka ah ururka aan laga reebeynin in maamulka soo saaray badeecadda ay iska horyimaadeen ururka shaqaalaha iyo in maamulkaas uu ku baahiyey iska horimaadkaas maamule kale. Warfaafinta noocan oo kale ah kama difaacayso waxyeelada ay u geysan karto dadka u shaqeeya shirkaddaas, inta aan ka ahayn shaqaalaha koowaad, hadii ay diidaan inay qabtaan shaqooyinkooda. Maxkamadda sare ee Maraykanka waxay sheegtay in sharciga uu u ogolaanaayo ururka inuu faafiyo hab agaasin wanaagsan dukaamada cuntada oo uu u sheego in aan la gadanin badeecadaha ay qaybiyaan tukaamada jumlada oo ururku iska horyimaadeen. Waxaa intaa dheer in sharciga qodobkiisa 8(b)(4) uusan mamnuucaynin in tukaamada cuntada ay sameeyaan

banaanbax nabad leh oo ay ugu yeerayaan in dadku aysan gadanin badeecada maamulka baanabaxay.

**Qodobka 8(b)(5) – Lacago Dheeraad ah oo lagu Takoorayo ama lagu Xiro Xubin ka Noqoshada.**

Qodobkaan wuxuu mamnuucayaa in ururku uu ku soo dalaco lacag shaqaalaha ku jira heshiiska ururka ammaanka. Lacagtaas oo uu gudigu u arko inay aad u badan tahay ama ay midab takoor tahay. Qodobkaan wuxuu kaloo guddigu u sheegayaa inuu ka fiiriyo marka laga reebo arimaha kale sida loola dhaqmo shaqaalaha iyo caadada ay leeyihiin ururka shaqaalaha warshada qaarkood, iyo lacagta la siiyay shaqaalihii arrintaasi ku dhacday.

***Tusaalooyin ku saabsan ku xadgudubka qodobka 8(b)(5) waxaa ka mid ah:***

- In shaqaalihii hore oo aanan xubin ka ahayn ururka shaqaalaha intaan la soo saarin heshiiska ururka in lagu dallaco inay bixiyaan lacag dhan \$15, shaqaalaha cusubna \$5.
- In la kordhiyo lacagta ururka looga mid noqonaayo laga bilaabo \$75 ilaa \$250 sidaas darteeda shaqaalaha cusub lagu dallaco lacag la mid ah inta uu shaqeeyo 4 isbuuc, marka ururada kale ee agagaarka ka dhisan ay ku dallacaan shaqaalahooda in la mid ah nus waxa uu shaqeeyo isbuuciiba.

**Qodobka 8(b)(6) – “Si gaar ah wax uga raadin**

Waxay mamnuucaysaa in ururka shaqaalaha uu sababo ama uu damco inuu weydiisto maamule inuu bixiyo lacag ama uu heshiis kula galo waxyaabo qiime leh iyadoo aan loo qabanin shaqo ama aan loo qabanaynin shaqo.

**Qodobka 8(b)(7) – Hay’adan iyo Aqoonsi Banaanbaxyada ay Sameeyaan Ururo aan Sharciyaysnayn**

Qodobka 8(b)(7) waxay mamnuucaysaa in hay’adda shaqaalaha oo aan sharciyaysnayn inay matasho shaqaalaha baanabaxaaya ama inay baanabaxaan doonaya iyadoo ujeedadoodu tahay in maamulkooda uu aqoonsado ama inay aqbalaan shaqaaleyntiisa. In ujeedada baanabaxa marka laga reebo waxyaabaha soo raaca ay ku jiraan fariimo ku cad baanabaxa iyo wixii xiriir ah oo dhexmara ururka shaqaalaha iyo maamulka shaqaalaha. Banaanbaxa aqoonsiga sida lagu qeexay qodobka 8(b)(7) waa baanabax uu ururku ku raadinaayo in maamulku u aqoonsado inuu matalaayo shaqaalihiiisa xagga gorgortanka ama wuxuu cadaadinayaa maamulka si uu u aqoonsado ururka, uuna ku qasbo inuu sameeyo waxyaabo gooni ah oo ka mid ah xaaladaha shaqada. Taasi kuma jirto baanabaxyada ay sameeyaan madaxda ururka oo ku wajahan sii ambaqaadida aqoonsi raadinta ama heshiis cusub. Waxaan kaloo ku jirin arrintaas baanabaxyada looga hortagaayo in maamulku uu hoos u dhigo xeerka geyigaas u yaala ku wajahan xaalada shaqada oo loogu shaqeeyo in ka yar waxa ay mudan tahay shaqadaas oo ka hooseeya waxyaabaha looga shaqeeyo heelaadkaas.

Waa la mamnuucay aqoonsi raadis iyo baanabaxyada uruka oo la xiriira saddexdaan arrimood:

- A. Marka maamulka uu si sharci ah u aqoonsado urur kale iyo marka guddiga ama sharciga hor istaago doorasho dadka matalaaya ururka ah, iyadoo la leeyahay waxaa jira heshiis ka dhexeeya maamulka iyo ururkaas kale sida ku xusan qodobka 8(b)(7)(A). waa la aqoonsadaa ururka haddii maamulka aqoonsigiisa ku wajahan ururka aan looga hor imaan karin xeerka shaqada aan cadaalada ahayn qodobkeeda 8aad.
- B. Marka la sameeyo doorasho sharci ah ee NLRB inta lagu jiro 12 ka bilood 8(b)(7)(8).

C. Haddii aanan la sameynin wax dacwo waqti cayiman oo aan ka badneyn 30 maalmood marka laga bilaabo waqtiga ay bilowdeen banaanbaxyadaas 8(b)(7)(C).

**Banaanbaxa Bandhig ah.** Qoraalka (C) waa laga gudbi karaa, waxaana loo yaqaanaa Ogolaashao “Proviso”, taas oo u ogolaaneysa “iyadoo ujeedadu tahay in si xaqiiqo ah loola taliyo dadweynaha oo ay ku jiraan macaamiisha” in maamulka uusan shaqaaleyn karin qof xubin ka ah ururka ama inuu la saxiixan karin heshiis ururka shaqaalaha. Si kasta arrintu ha ahaatee, banaanbaxa noocaas ah wuxuu luminayaa difaacii Proviso haddii uu waxyeelnaayo ganacsiga maamulka sababtoo ah wuxuu ku cadaadinaayaa “dadka u shaqeeya shirkadaha kale” inay diidaan inay qabtaan shaqada iyo wixii la xiriiray.

**Dardargalinta Doorashada Iyadoo la Raacayo Qodobka 8(b)(7)(C)** haddii la gudbiyo daacwad ku saabsan ururka banaanbaxaya oo dacwadaasna la diiwaangaliyo waqti macquul ah banaanbaxaas ka dib, qoraalka (C) wuxuu dalbaayaa doorasho deg deg ah. Doorashadaas oo aan ka dhigeynin in maxkamad lagu dhageysto iyo in shaqaalaha ay jecleystaan dadka ka soo qaybgalaya doorashadaas. Waxaa dhici karta in doorashada tirinteeda iyo jawaabteeda laga da dajiyo doorashooyinka caadiga ah iyadoo la raacaayo qodobka 9(c) sidaas darteedna waxaa loogu yeeraa “doorasho degdeg ah”. Dacwada la diiwaangaliyo waqti ka badan markay ka soo wareegto bilowga banaanbaxa iyo dacwada la xareeyo inta uu banaanbaxu socdo oo ay difaacayo qodobka 8(b)(7)(C), sida kor lagu sheegayba, waxay doorashadaas noqonaysaa mid caadi ah oo aan deg deg ahayn. Waqtiga cayiman ee laxarayn karo dacwad kama badnaan karto 30 maalmood, weyse ka yaraan kartaa marka banaanbaxa uu la jiro dagaal.

**Tusaalooyin ku saabsan dagaalada qodobka 8(b)(7):**

- In uu ururku u banaanbaxo danihiisa dartood waqti yar ka dib marka maamulaha uu la saxiixdo heshiis urur kale
- In ururku banaanbaxo 12 bilood ka dib doorashada sharciga ah ee NLRB oo shaqaalaha intooda badan ay doortaan inay ahaadaan urur la’aan 8(b)(7)(B).
- Banaanbax ay ururku sameeyaan oo ay ku doonayaan aqoonsi oo dhaafa 30 maalmood iyadoon la buuxinin dacwadda cidda mataleysa ururka, isla markaana banaanbaxaas uu joojiyo shaqaalihii wax u geynaayay maamulka kale 8(b)(7)(C).

### **Qodobka 8(e) – gelidda heshiiska degdegga ah.**

Qodobkaan wuxuu ka dhigaayaa maamulka iyo ururka shaqaalahaba kuwa ku dhaqma shaqada aan cadaalada ahayn hadii ay galaan heshiiska degdegga ah. Qaybtanna si wada jir ah ayay u taabanaysaa maamulka iyo ururkaba. Kawada hadalka arrintaan sida ay u noqon karto shaqo aan cadaalad ahayn oo maamulku sameeyo ayay u tahay mid aan cadaalad ahayn oo uu ururku sameeyo. (fiiri bogga 21 iyo 22).

**Qodobka 8(g) – ku banaanbixida ama horgoynta goobaha caafimaadka iyadoon la ogeysiinin.** Qodobkaan wuxuu ka mamnuucayaa ururka shaqaalaha in uu banaanbaxo, jid gooyona uu sameeyo iyo waxyaabaha ku saabsan shaqo joojinta isoon siinin ugu yaraan 10 maalmood oo ogeysiis ah oo qoraal ah iyaga iyo dowladda dhexe ee dhexdhexaadinta.

### **Sida loo xoojiyay sharciga**

xaqqa uu shaqaalaha u leeyahay ee lagu cadeeyey xeerka Baarlamaanka ee Xiriirka Ururada Shaqaalaha ma ahan kuwo kaligood is xoojinaaya. Si loo hubiyo in shaqaalaha uu isticmaalo



xaqqiisa, loogana difaaco iyaga iyo dadweynaha shaqooyinka aan cadaalada ahayn ayaa Baarlamaanku wuxuu soo saaray si loo xoojiyo sharcigaas NLRB.

### **Ururka NLRB**

**Guddiga, la taliyaha guud, iyo xafiisyada gobolka.** NLRB waxaa ka mid ah guddiga oo ka kooban shan xubnood iyo shaqaalaha oo aad loo ciseeyo, la taliyaha guud iyo shaqaalihiiisa, gobolka, gobolka-yaraha, iyo xafiisyada deegaanka. La taliyaha guud wuxuu leeyahay awood buuxda oo uu ku matali karo guddiga, iyadoo la tixgalinaayo barista danbiyada iyo sida loo soo gudbiyay dacwadaha. Xubnaha guddiga waxaa la dooranayaa 5tii sannaba mar madaxweynahu isagoo kala tashanaaya gudoomiyaha gobolka. La taliyaha guudna waxaa sidoo kale la dooranayaa 4tii sannaba mar madaxweynahu isagoo kala tashanaaya gudoomiyaha gobolka. Xafiisyada guddiga iyo kun la taliyaha waxay ku yaalaan Washington, D.C si ay u maamulaan ayna u xoojiyaan sharciga. NLRB waxay soo saartay 33 gobol iyo xafiisyo kale oo tiro badan. Xafiisyadaas waxay ku yaaliin magaalooyinka waawayn ee gobolada kala duwan ee Maraykanka iyo Puerto Rico, waxayna hoos yimaadaan la taliyaha guud.

**Waxyabaha uu Qabto NLRB.** Shirkaddu waxay qabataa labo shaqo oo muhiim ah: waxay qabataa doorashooyinka iyo sharciyaynta jawaabta doorashadaas, laakiin howshoodu waxay bilaabataa marka laga codsado. Codsashada noocaas ah waa inay ahaataa mid qoraal ah oo loo soo gudbiyo NLRB oo ay soo buuxiyaan foomkiisa xafiiska gobolka. Foomka lagu codsanaayo doorashada waxaa loo yaqaanaa “**codsi**” foomka shaqooyinka aan cadaalada ahayna waxaa loo yaqaanaa “mas’uul ka noqosho”. Buuxinta labadaas foomba waxaa lagu codsanayaa in NLRB ay hawlgasho iyadoo raaceysa sharciga. Inta aan la gudagalin waxyabaha uu sharcigu qabo, waa muhiim in la fahmo awooda NLRB ay leedahay.

### **Awoodda ay NLRB leedahay**

**Hay’adaha Saameynta ku leh Ganacsiga** NLRB waxay ka heshaa awoodeeda baarlamaanka ee sharciga xiriirka ka dhexeeya shaqaalaha wadaniya ah. Awooda uu BAARLAMAANKU u leeyahay inuu maareeyo shaqaalaha waxaa koobi kara arrimaha la xiriira ganacsiga ee hoos yimaada sharciga dhaqangalay ee Maraykanka. Inkastoo guud ahaan la cadayn karo waxa shaqaalaha uu xaqqa u leeyahay, Baarlamaanku wuu cadayn karaa si xoog leh xaqqa ay leeyihiin hay’adaha ka ganacsiga waxyeeladu ka soo gaartey, iyo iska horimaadka goobaha shaqo ee waxyeeladey beecmushtarkiisa. Sidaas darteed NLRB waxay u qaban kartaa doorasho oo hirgalin kartaa jawaabta ka soo baxda maamulka ganacsigiisu waxyeeloobay. Sidaas oo kalana, waxay ka hortagi kartaa shaqooyinka aan cadaalada ahayn marka ay jiraan iska horimaadyo waxyeelnaaya ganacsiga.

**Waa maxay Ganacsi.** “Ganacsi” waxaa wax iswaydaarsiga, wax kala gadashada, gaadiidka, ama isgaarsiinta ka dhaxaysa gobal ama degmada D.C iyo maamul ka mid ah maamulada madaxa banaan ee wadanka Maraykanka; ama inta u dhexeysa gobol kasta iyo agagaarkiisa iyo gobol kale, ama agagaarka D.C ama wadan shisheeye. Tusaale ku saabsan shirkadaha ganacsiga waa:

- Warshad ku taala California oo ka iibinaysa una diraysa waxay soo saarto Oregon.
- Shirkad ku taala Georgia oo ka gadanaysa alaabteeda Luisiana.
- Gaadiidka shirkadaha xamuulka oo alaab ka qaadaaya magaalada New York ilaa Pennsylvania una gudbinaaya gobolka New York.
- Raadiyo xaruntiisu tahay Minnesota oo ay dhagaysanayaan dad degan Wisconsin.

**Marka Waxqabadka Maamulka uu Waxyeleeyo Ganacsiga.** Inkastoo ay dhici karto in shirkadda aysan si toos ah ula xiriirin gobolada kale laakiin waxqabadkeeda uu waxyeleeyo ganacsiga gobolkaas kale. Shirkadda wax soo saarka ee Massachusetts oo ka iibisa wax ay soo saarto tukaamada jumlada ee isla gobolka dhexdiisa waxay wax yeeleyn kartaan ganacsiga gobolada kale hadii tukaamada jumladu ay u diraan gobolada kale badeecadoodii. Marka iska horimaadyada shaqaalaha ee Massachusetts oo quseeyo wax soo saarka wuxuu saameynayaa gobolada kale sidaas darteedna ganacsigii ayaa ku wiiqmi kara. Marka haddii aan isticmaalno tusalaha waxaan ogaanaynaa in dhaqdhaqaaqyada shaqaaluhu uu waxyeleeyo ganacsiga. Sidaas darteed ayaa awooda NLRB loogu baahiyay dhammaan wax soo saarka inta aan ka ahayn hay'adaha degaanka.

Waxyaabaha lagu cabbiri karo ganacsiga aad ayay u kooban yihiin, laakiin, xeerka koowaad wuxuu ka soo horjeeda in Barlamaanku uu cadaadiyo xoriyadda diinta ay u leeyihiin dadka. Maadaama uu jiro iska horimaadka noocaas ah uuna Baarlamaanku ka cadaynin in xoriyadaas ay isticmaali karaan dugsiyada kaniisadu maamusho, maxkadda sare ee wadanka Maraykanka wax saameyn guddiga ama xubnaha hay'addan.

**Guddiga Kama Wada Jawaabo Dacwooyinka La xiriira Ganacsiga.** Inkastoo NLRB ay u isticmaali karto awoodeeda inay ku xoojiso dacwooyinka la xiriira wakaaladaha wax qabadkooda uu waaxyeleeyn karo ganacsiga, haddana guddigu wax kama qabto dacwooyinka oo idil. Awooda uu u leeyahay guddiga go'aan ka gaaridda arrintaan waxay ku kooban yihiin dacwooyinka la xiriira wakaaladaha waxyeeladda ganacsigooda uu xaqiiqo yahay. Guddiga shuruudihisa uu ku isticmaalaayo awoodiisa waxaa loo yaqaanaa "habka xeer xeyndaabka". Xeerarka guddiga waa kuwo lagu saleeyay inay ganacsi ay sannadkiiba la sameeyaan wakaaladaha ama inta ay iibiso sannadkii. Waa la cadeeyaa lacagtaas iyadoo doolar ah, weyna ku kala duwan yihiin wakaaladaha. Xeerka guddiga ee July 1, 1990 waa sida soo socota:

**Xeer Xeyndaabka NLRB:**

1. *Ganacsiga aan tafaariiqda ahayn:* sida tooska ah ee wax looga iibiyo dukaamadda jumlada ee gobolada kale, ama iibin si toos aan ahayn wax looga iibiyo dadka kale oo gaareysa \$50,000 sanadkii; ama iyadoo si toos ah badeecad looga soo gato warshadaha wax soo saara ee gobolka kale, ama iyadoo si aan toos ahayn wax looga gato lacag gaarysa \$50,000 sannadkii.
2. *Xafiisyada dhismayaasha:* lacag faa'iido ah oo gaareysa \$ 100,000 lacagtaasoo \$25,000 oo inta badan ay ka timid urur buuxin kara shuruudaha xeerka mark laga reebo soo gelinta iyo ka bixinta badeecadda ee aan tooska ahayn ee ay soo saaray ganacsatada alaabada jumlada ah.
3. *Ganacsiga tafaariiqda ah:* ugu yaraan lacag gaareysa \$500,000 oo faa'iido ah sannadkiiba.
4. *Kaabayaasha Adeegga dadweynaha(korontada iyo biyaha) :* oo laga helo lacag gaareysa \$250,000 oo faa'iido ah, ama \$50,000 oo si toos ah ama aan toos ahayn loo geliyo loogana bixiyo ganacsiga.
5. *Joornaalada:* oo laga helo lacag gaareysa 200,000 oo faa'iido ah sannadkiiba
6. *Raadiyaha, telegaraamka, telefashanka, iyo taleefannada:* oo laga helo lacag gaareysa 100,000 sannadkiiba
7. *Hoteelada waaweyn, hoteelada yar yar, iyo guryaha la dego la dego:* oo laga helo faa'iido gaareysa \$500,000 sannadkiiba.

8. *Wakaaladaha caafimaad ee dadka ah maamulaan:* isbitaalada oo laga helo faa'iido gaareysa 250,000; guryaha dadka waaweyn lagu xanaaneeyo oo iyana laga helo \$100,000, kal kaalisoooyinka guryaha dadka ku booqda iyo waxyaabihii kale ee la xiriira; iyo iyadoo laga helo faa'iido dhan \$250,000 waxyaabaha la xiriira qaybaha kale ee caafimaadka ee lagu qeexay sharciga sannadkii 1974tii. Waxyaabaha lagu qeexay sharcigaas waxaa ka mid ah: "isbitaal kasta, isbitaalada degdega loogu bogsoodo, wakaaladaha dayactirka caafimaadka, goobaha bukaan socodka, guryaha dadka waayeelada ah lagu xanaaneeyo, dadka guryahooda lagu xanaaneeyo iyo goobaha kale oo lagu caawiyo dadka jirran, iyo dadka waayeelka ah" caafimaadka dadweynaha kuma jiro xeerka NLRB ga qodobkiisa 2(2).
9. *Wakaaladaha gaadiidka, waxyaabaha xiriiriya ganacsiga gobolka gudihiiisa ah:* faa'iido gaareysa 50,000 oo laga helo dayactirka kuraasta gaadiidka isaga goosha gobolka gudihiiisa iyo lacagta lagu bixiyo shaqada gaadiidka iyo in la sameeyo shaqo qiimaheedu yahay 50,000 iyo in ka badan ganacsi ahaan oo buuxin karta qayb ka mid ah shuruudaha marka laga reebo wax soo galinta iyo ka bixinta aan tooska ahayn oo ay soo saartay jumlada dadka ka ganacsada.
10. *Gaadiidka daweynaha:* oo laga helo faa'iido ugu yaraan 250,000 sannadkii.
11. *Shirkadaha tagsiga:* oo hela faa'iido gaaraysa ugu yaraan 500,000 sannadkii.
12. *Isku xiridda:* tan waxaa la fiiriyaa maamul kaliya inta uu sameeyo ganacsi ahaan si loogu saleeyo inta ay sameeyaan dadka ay ganacsiga wadaagaan si loo ogaado inay shuruudaha buuxiyaan.
13. *Wakaaladaha Degmada Columbia gudeheeda iyo agagaarkeedaba:* shuruudaha xeerka ee khuseeya agagaaradda; ganacsiyada ka jira Degmada Columbia waxay hoos yimaadaan xeerka NLRB.
14. *Difaaca wadanka ah:* sharciga wuu ka soo horjeedaa wixii dhibaato u geysanaaya ganacsiga marka waxqabadkiisu wax yeeleynaayo arrimaha la xiriira difaaca wadanka, xataa hadii uu soo buuxiyo shuruudihii looga baahnaa.
15. *Jaamacadaha iyo machadyadai ay leeyihiin dad khaas ah:* in laga helo faa'iido gaaraysa ugu yaraan \$1 milyan sannadkii oo ay ka helaan ( oo ah deeq aan lagu bixinayn waxyaabaha socodsiinaya dugsiyadaas sababtoo ah waxaa loo gooni yeelay dad khaas ah inay qaataan deeqdaas).
16. *Goobaha madadaalada :* in laga helo faa'iido gaareysa ugu yaraan \$1 milyan sannadkiin(oo ah deeq aan lagu bixinaynin waxyaabaha socodsiinaaya dugsiyadaas sababtoo ah waxaa loo gooni yeelay dad khaas ah inay qaataan deeqdaas).
17. *Sharciga la adkeeyay iyo barnaamijyada lagu kaalmeynaayo sharciga:* oo laga helo faa'iido gaareysa 250,000 sannadkii.
18. *Shaqaalaha bulshadda caawiya:* oo laga helo lacag gaareysa 250,000 sannadkii. NLRBga waxaa lagu balaariyey shaqooyinka boostada ee wadanka Maraykanka taariikhdu markay ahayd july 1, 1971.

Waxaa kaloo jira marka shuruudaha liiska hore waxa ku qoran laga reebo in guddigu uu ka reebay khamaarka haddii wakaaladuhu ay yihiin mid qabta wax sharciga la xiriira, iyadoo isla markaana ay faa'iidada ay ka helaan khamaarku gaaraayo \$500,000.

Caadiyan, hadii wakaaladdu ay sameeyso qiimaha lacageed ee aan kor ku xusnay, waxay samayn kartaa dhaqdhaqaaqyo ay ku cuuryaaminayso ganacsiga. Guddiga waa inuu helaa

isagoo tixraacaaya waxyaabaha lagu soo caddeeyay in wakaaladdu kaas uu waxyeeleeyay ganacsiga.

Guddigu wuxuu sameeyay sharcigaan mar maamul shaqadiisii uu dhibaateeyay ganacsiga maamul kale isla markaana guddiga loo soo gudbiyey dhibaataadii dhaqaale ee sannadkaas loo gaystay maamulkaas, guddigu wuu dardargalin karaa macluumaadkaan wuxuuna ka qaadi karaa talaabo sharci ah.

Ugu danbeystii, qodobka 14(c)(1) wuxuu ogolaanayaa in guddiga uu diidi karo inuu qaado talaabo sharci ah oo ka soo horjeeda dabaqadaha kala gadisan ee maamulka iska horimaad shaqaalaha gudohooda ah uusan ahayn mid aad u badan kuma qasbi kara in talaabadaas uu qaado guddiga iyadoo la raacaayo shuruudaha la hirgaliyay August 1, 1959. Iyadoo la raacaayo xeerkaas, guddiga wuxuu ku adkaystay inuusan ka qaadaynin talaabo sharci ah dabagalaaysha, mulkiilayaasha ama kuwa xanaaneeya iyo dadka tababara fardaha, iyo dalaaladda guryaha.

***Sharcigu Ma Qabanaayo Dad Gaar Ah:*** intaa waxaa dheer in sharciga uu sheegaayo in magaca shaqaale uu ku jiro marka laga reebo arrimaha hoos ku qoran:

- Shaqaalaha beeraha
- Dadka ka shaqeeya guryaha
- Qof kasta oo shaqaale u ah waalidkiisa ama qofka ay is qabaan
- Heshiislayaasha madaxa banaan
- Maamuleyaasha
- Qofka u shaqeeya maamulka uu qabanaayo sharciga shaqaalaha tareenada
- Dadka u shaqeeya dowlada, oo ay ka mid yihiin kuwa ay shaqaaleeyeen **U.S** dowladeeda iyo shirkad kasta oo dawladeed ama dawladda dhexe bangiga ay shaqaaleeyeen ama gobol kasta ama qaybaha siyaada sida: magaalada, xaafada, ama dugsi degmada.

***Qeexidda Hawlaha Horjoogaha:*** qeexidda maamulaha waxaan ku jirin shaqaalaha, sidaas darteed, sharciga ma daboolaa. In qofka uu yahay maamule sida sharciga ah waxay ku xiran tahay awooda qofkaas uu ku leeyahay shaqaalaha ee kuma xirna waxa loo magacaabay. Maamule waxaa lagu qeexay inuu yahay qof awood u leh inuu u adeego shirkadda loo shaqeynaayo, wuxuuna u shaqaaleeyaa dadka cusub, wuxuuna u badalaa shaqaalaha goobo kale, wuuna ceyriyaa shaqaalaha, ama guryohooda ayuu u diraa, shaqada ayuuna dib ugu celiyaa, una dalacsiiyaa, abaal marinna u siiyaa, ama u ciqaabo, isagoo sameynaaya arrintaas ama ku adkeynaaya in dadka ka sareeya ay sameeyaan arrintaas; ama u sheegaaya dadka awooda u leh inay shaqaalaha kale ay hogaamiyaan ama inay u qorsheeyaan xaalooda welwel leh, laakiin arrintaan waxay u baahan tahay inaysan noqonin wax marwalba dhaca, waxaa muhiim ah in si madax banana ay ku timaado. Tusaale ahaan, dadka madaxda u hor horeeya ah ee go'aamiya shaqaalaha guryahooda loo diraa ka dib marka uu qofka hogaaminaayo shaqaalaha uu go'aansado in la ceyriyo afar shaqaalaha ka mid ah, maamulaha ayaa la gala tashanayaa, sidaas darteedna sharcigaas ma hoos imaanaayo; "hogaamiye" qofkaas oo kadib markii qof kale uu go'aamiyo shaqaalaha loo diraa gurigiisa, oo ogaysiiya qofkaas la ceriyay iyo midka aan shaqaale kale tilmaamin ama u maaraynin arrimihiisa murugadda ma noqon karo maamule, mana hoos imaanaayo xeerkaas.

"maareyn" sidoo kale shaqaalaha kuma jiraan dadka uu difaacaayo sharciga. Dadka maareeyayaasha ah waa shaqaale matalaaya maareynaayana danaha isagoo qaadaaya ama ku talinaaya inla qaado talaabo oo lagu xukumaayo ama lagu abuuraayo xeerka shaqaalaha.

***Sharcigu Ma Qabanaayo Shaqaalaha Qaarkood:*** magaca maamule waxaa ka mid ah qofka u dhaqma sida shirkadda maamulkeeda, laakiin kuma jiraan kuwa hoos ku qoran:

- Wadanka maraykanka ama gobol kasta oo dawlad leh, ama qayb kasta oo siyaasadeed, oo ah hay'adda dawladda ama bangiga dawladda dhexe.
- Maamul kasta oo hoos imaanaaya xeerka shaqaalaha tareenadda

### **Hanaanka NLRB**

Awoodda NLRB waxaa lagu soo bandhigi karaa marka la diiwaan galinaayo codsiyadda. Foomamka codsigaasna waa in la saxiixaa, iyadoona la dhaariyay, laguna diiwaangaliyay xafiiska degmada ee meesha laga shaqeynaayo ay ku taalo. Haddii shaqaalaha ay ka shaqeeyaan degmooyin kala duwan, codsiga waxaa laga diiwaangalin karaa degmo kasta oo ka mid ah degmooyinka ay ka shaqeeyaan.

***Qaabka loo Matalaayo Dacwooyinka:*** qodobka 9(c)(1) wuxuu sheegayaa in marka la diiwaangaliyo “guddiga waa inuu baaraa codsiyadda noocaas ah, haddii qofka matalaayo dacwadda ay su'aalo ka yimaadaan oo waxyeelnaaya ganacsiga waa in lagu dhageystaa codsiyadaas iyadoo la soo ogeysiinaayo guddiga”. Haddii guddiga uu helo caddeyn lagu soo bandhigay dhageysiga codsiga in “su'aalaha noocaas ah ay jiraan, waa in la qabtaa doorasho qarsoodi ah waana inay sharciyaysaa wixii ka soo baxa”. Haddii ay jiraan saddex iyo in ka badan oo musharixiin ah, qofkoodna uu heli waayo doorashada inta ugu badan, qodobka 9(c)(3) wuxuu sheegayaa inay tartamaan dadka hela doorashada inta badan iyo kuwa ku soo xiga. Doorashada kadib haddii ururku uu helo doorashada inta ugu badan wuxuu noqonayaa urur sharciyaysan; haddii ururna uu ku guuleysan waayo doorashada, jawaabtaas waa mid sharciyaysan. Ururkii sharciyooba wuxuu xaq u yeelanayaa in maamulka shaqaalaha uu u aqoonsado inuu ururkaas ka wakiil uga noqonaayo gorgortanka shaqaalaha. Haddii maamulka shaqaalaha uu diido inuu la gorgortamo ururka, wuxuu sameeyay shaqo aan cadaalad ahayn.

***Qaabka Dacwooyinka Shaqada aan Cadaalada Ahayn.*** Dacwadaas waxay bilaabataa marka la diiwaangaliyo. Shaqaalaha, maamulka shaqaalaha, ururka shaqaalaha, iyo qofkii kaleba waxay diiwaangalin karaa dacwad. Sida codsiga oo kale, foomamka dacwadda waa in la saxiixaa, lana dhaariyaa, laguna diiwaangaliyaa xafiiska degmada ee ku yaala agagaarka goobta shaqada ee ay ka dheceen shaqooyinka aan cadaalada ahayn. Qodobka 10 wuxuu sheegayaa in soo bandhigista eedeymaha la xiriira dacwadda iyo dadka la soo dacweeyayba la dhageysto. Dhageysiga dacwaddas waxay dhacaysa markii lagu baaro eedayntaas xafiiska degmada, lana aqoonsado in shaqo aan cadaalad ahayn la sameeyay.

Xaaladaha qaarkood oo maamulka shaqaalaha iyo ururka shaqaalaha ay isku afgartaan waxyaabaha la xiriira xallinta arimaha murugada ee shaqaalaha oona dajinaaya iska horimadkii jiray, guddiga wuxuu u dajinayaa nidaam soo bandhigaya qaab ka duwan midka shaqooyinka aan cadaaladda ahayn, wuxuuna sugayaa jawaabta ka timaada xallinta arimaha murugada ee shaqaalaha. Haddii xalinta arimaha murugada ay buuxiso shuruudaha guddiga, wuu aqbalayaa gudiga wixii is afgarad ah ee ka soo baxa arrintaas. Hadiise isafgaradka uusan soo buuxinin shuruudaha guddiga, markaas guddiga wuxuu hore u sii wadaayaa soo saarida arimaha la xiriira shaqooyinka aan cadaaladda ahayn.

Dhageysiga dacwadaha la xiriira shaqooyinka aan cadaalada ahayn waxaa lagu sameeyaa xaakimka NLRBga hortiisa iyadoo la raacaayo qaabka u dagan maxkamadaha degmooyinka ee Maraykanka. iyadoo la qiimeynaayo nooca dacwada ayaa xaakimka wuxuu la talinayaa guddiga. Dadka arrintaan ay khusayso racfaan ayey ka qaadan karaan go'aanka uu xaakimku gaaro. Haddii qoladii laga dacwooday ay sameeyeen shaqooyinka aan cadaalada ahayn, guddiga wuxuu u fasaxan yahay inuu ka joojiyo dadkaas waxa ay sameynayaan uuna ka qaado talaabo adag.

**6da bilood oo Koobeysa Waqtiga la Sameyn Karo Dacwadaha.** Qodobka 10(b) wuxuu sheegayaa in “aan la diiwaangalin karin dacwad ku saabsan shaqooyinka aan cadaaladda ahayn oo ay ka soo wareegtay mudo 6 bilood ah ka badan”. Si gooni ah waa loogu ogolaan karaa dacwadaas haddii “qofka dacwada diiwaangalinaaya loo diiday inuu sidaa sameeyo sababtoo ah arimaha laga dacwoonayo oo khuseeya ciidamada qalabka sida, waa haddii 6 da bilood xisaabinteeda laga bilaabo maalintii la ceyriyay”. Waa in la ogaadaa in qolada dacwadda 6 da bilood ka badan ka soo wareegtay samayneysa ay u gudbiyaan xafiiska degmada, ayna u diraan nuqul ka mid dacwadaas qof kasta oo ka mid ah dadka la dacweynaayo. Inta badan waxaa waraaqahaas lagu diraa si gacanta loogu geynaayo dadkaas, helitaan kana dib laguugu soo celin karo.

**Racfaan in loo Gudbiyo la Taliyaha Guud Haddii Dacwadda Aan La Soo Saarin.** Haddii gudoomiyaha degmada uu diido inuu soo saaro dacwad, qofka dacwadaas gudbinaya wuxuu racfaan u gudbin karaa la taliyaha guud ee Washington. Qodobka 3(d) wuxuu siinaayaa la taliyaha guud awood buuxda isagoo matalaaya guddiga qiimaynaayana baarista dacwadaha lagu dacwiyaayo inaan la soo saarin. Haddii la taliyaha guud uu fasaxo in dacwadda la soo saaro, way soo baxaysaa dacwadaas waana la diiwaangalinayaa. Haddiise la taliyaha guud ku raaco gudoomiyaha gobalka go’aanka ah inaan la soo saarin dacwadaas, wax racfaan dambe ah lagama qaadan karo dacwadaas.

#### **Awooda Ay NLRB Leedahay**

. Si ay NLRB u gudato waajibaadkeeda iyadoo raacaysa sharciga ayaa waxa uu barlamaanku siiyay awood u khaas ah oo ay isticmaalin u karaan dacwo kasta. Waxaa jira quwado ay u leeyihiin baarista iyo dhagaysiga dacwadaha.

**Awoodaha La Xiriira Baarista.** Sidaan horeba u soo sheegay, dhamaan dacwooyinka lagu diiwaangaliyo xafiiska degmada waxaa loo baaraa sida codsiyadda doorashada oo kale. Qodobka 11 aad wuxuu sheegayaa in guddiga iyo xafiiska degmadaba ay tixgaliyaan dacwooyinka iyo dhagaysigooda. Xeerka 11 aad wuxuu u ogolaanayaa guddiga iyo wakiilkooda ay sameeyaan:

- Inuu ka baaraan dago nuqulna uu ka reebo caddeymaha dacwooyinka ka baaray iyo kuwa socda ee la baaraayo ama su’aalaha ay ka taagan yihiin.
- Amarka u yeerista, codsiyadda dadka ka qayb qaadanaaya dhagaysiga dacwadda, oo shuruud ka dhigaaya in la yimaado maxkamadda lagana mara kaco ama kordhiyo marqaatiyadda.
- Dhaarinta iyo taageeridda, in la imtixaano marqaatiyada, iyo in la qabto wixii cadeymo ah.
- Inay sameeyaan amar maxkamadeed lagu xoojinaayo ururinta cadeymaha ama marqaati

**Waxqabadku Waa Daaweyn ee Ma’aha Dembi.** Sharciga NLRB ma’aha dembi ee waa daaweyn. Waxaa loogu talagalay inuu daaweeyo samaynta shaqooyinka aan cadaaladda ahayn, ee ma’aha in lagu ciqaabaayo qofka ka mas’uul ka ah arrimahaas. Guddiga waxaa fasaxaas lagu siiyay sharciga qodobkiisu yahay 10(c), taasna macnaheeda ma’aha inuu joojiyo ama ka hortago oo kaliya ee waa inuu qaadaa talaabo adag oo ku wajahan arrimahaas, talaabooyinkaas oo ay ka mid yihiin in shaqaalahaas uu ka laabto dembigaas af ahaan isagoon dib uga aargoosan doonin qofkuu ku sameeyey sida uu dhigaayo sharciga.

**Guddiga wuxuu qaadi karaa talaabooyin adag.** Ujeedada gudiga waa labo arrimood: in la baabi’iyo ku dhaqanka shaqooyinka aan cadaaladda ahayn iyo inuu baabi’iyo waxyaabihii ay dhaliyeen ku dhaqankii shaqada aan cadaaladda ahayn. Guddiga xil weyn ayaa ka saran

go'aaminta hadba sida loo dawaynaayo dembiyada noocaas ah. Sida caadiga ah, guddiga amarkiisa ku wajahan qayb ka mid ah sameynta shaqooyinka aan cadaaladda ahayn waxuu tixraacayaa qaabka loo buuxiyo waraaqaha oo loogu talagalay daaweynta dembiga ku dhaqanka shaqooyinka aan cadaaladda ahayn, laakiin guddiga inta badan wuu badalaa qaabkaas loo buuxinaayo warqadahaas si uu u buuxiyo baahidda loo qabo xallinta arrintaas. Caadiyan, talaabooyinka adag ee guddigu qaado waxaa ka mid ah mid uu ku adkeynaayo maamulka shaqaalaha ee sameeyay shaqooyinka aan cadaalada ahayn.

***Tusaalooyin ku saabsan talaabooyin adag ee laga qaadaayo maamulka shaqaalaha:***

- In la cuuryaamiyo ururka maamulka shaqaalaha uu awooda badan ku yeeshay
- In laga codsado inuu u magacaabo dadka qaar jagooyin, haddii jagooyinkaas aysan jirin markaas inuu u dhiibo kuwo la mid ah isagoon kala xigsanayn shaqaalaha, ama aan dudsinaynin xaqqooda kale, iyo isagoon dib uga aarsaneynin ama aan faa'iido ka raadsaneynin magacaabidda jagooyinkaas.
- Haddii urur matalaaya shaqaale gooni ah uu ka codsado in uu la sameysto gorgortanka loo dhan yahay uuna u saxiixo waxyaabaha la isku afgarto waa inuu sameeyaa.

***Tusaalooyin ku saabsan talaabooyinka adag ee laga qaadaayo ururada.*** Talaabooyinka laga qaadaayo ururkii sameeya shaqooyinka aan cadaaladda ahayn waxaa ka mid ah in lagu amro:

- Inuu ogeysiiyo maamulka shaqaalaha iyo shaqaalahaba inuusan ka soo horjeedin inuu dib uga noqdo codsiga shaqaalaha qaarkood ama shaqaaleyntooda oo uu ku xadgudbay ururka, xadgudubkaasna uu keenay in la ceyriyo shaqaalahaas ama aan la shaqaaleynin.
- Inuu dib u celiyo wixii lacag ah oo ururku si xaq daro ah ku helay iyo dulsaarkii saarmayba.
- Inuu sameeyo haddii laga codsado gorgortan loo dhan yahay oo ka yimaada maamulka shaqaalaha ama shaqaalahaba ayna ka codsadaan inuu u saxiixo wixii ka soo baxa gorgortankaas oo la isku afgartay.

Guddiga amaradiisa waxaa ka mid ah in maamulka shaqaalaha ama ururka hadba qofkii dambigaas galay uu ogoysiiyo qolada kale shaqaalaheeda in ay joojin doonaan ku dhaqanka shaqooyinka aan cadaaladda ahayn iyo talaabadii laga qaaday arrintaas si loo daaweeyo khilaafkii dhacay. Si wanaagsan ayaana looga taxadaraa fahamsiiska arrintaan shaqaalaha ay khuseyso dhacdadaas.

**Sida loo amba qaadaayo dacwooyinka qaarkood**

Si gooni ah waa in loo amba qaadaa dacwooyinka qaarkood. Dacwooyinkaas oo ay ka mid yihiin ogaanshaha xaqqa uu leeyahay qilaafka dhacay ee hoos yimaada qodobka 10(k) iyo xoojinta dacwada socota ee hoos timaada qodobka 10(1) iyo (j).

***Xoojinta dacwadaha iska horimaadka.*** Mar kasta oo ay timaado dacwad ku saabsan ku dhaqanka shaqooyinka aan cadaalada ahayn ee hoos yimaada qodobka 8(b)(4)(D), guddiga waa inuu dhagaystaa uuna xaqiijiyaa iska horimaadka keenay in la sameeyo shaqadaas aan cadaalada ahayn. Qodobka 8(b)(4)(D) wuxuu mamnuucayaa in ururka uu u banaanbaxo si uu ujooyiyo in maamulka shaqaalaha uu siiyo shaqaale gooni ah oo ka tirsan hal urur inuu shaqo u gaar ah. Si iska horimaad xoog leh u dhaco waa in uu jiraa tartan ka dhexeeya ururada ama shaqaale isku meel ka shaqeeya. Wuxuuna qodobka 10(k) ogolyahay inuu siiyo dadka iska soo horjeeda muddo 10 maalmood ah oo ay ku xalistaan iska horimaadkooda ka dib markay hubiyeen in la raacay qodobka 8(b)(4)(D). markaas ka dib hadii aan loo soo gudbinin guddiga caddeyn ka

turjumaysa is afgaradka labada qaybood, ama aysan isku afgarnin sidii loo xalin lahaa khilaafkooda, guddiga wuxuu awood u yeelanayaa inuu sheego qolada xaqqa u yeelanaysa qabashada shaqadaas.

**Waa in muhiimadda la siiyaa baarista dacwooyinka qaarkood.** Qodobka 10(1) wuxuu sheegayaa in dacwooyinka ku saabsan ku xadgudubka qodobada xeerarka qaarkood oo la xiriira banaabaxyada iyo shaqo joojinta, baarista dacwaddaas waa in muhiimad koowaad oo ka horaysa dacwooyin ka kale ee xafiiska degmadaas la siiyaa. Dacwooyinka la xiriira shaqooyinka aan cadaalada ahayn waa kuwa ku qoran qodobada 8(b)(4)(A), (B), ama (C), saddexdaas oo ku qoran faqro hoosaadka 8(b)(7), 8(e) iyo meelaha ku haboon ee qodobka 8(b)(4)(D), qodobka 10(m) shuruudihisa waa in muhiimadda labaad la siiyaa dacwooyinka ku xadgudubka qodobka 8(a)(3), qodobkaas oo mamnuucaaya in maamulka shaqaalaha uu sameeyo kala xigsasho uu ku dhiirigalinaayo ama ku xumeynaayo xubnaha ururka iyo qodobka 8(b)(2), qodobkaasoo mamnuucaaya in la damco ama la sameeyo kala xigsasho ama midabtakoor.

**Xoojinta dacwaddaha socda ee hoos yimaada qodobka 10(l).** haddii baaridda dacwadaha muhiimada koowaad leh loo arko in waxyaabaha laga dacwoonaayo ay run yihiin, qodobka 10(l) wuxuu shuruud dheeri ah ka dhigayaa in guddiga uu ka codsado in maxkamadaha degmooyinka ee Maraykanka ay awood ay u siiyaan inuu xoojiyo go'aanka ugu danbeeya ee arrintaan guddigu ka gaaraayo. Qodobka wuxuu u ogolaanayaa in maxkamadda ay siiso awood ay si ku meelgaara ugu xakameyn karaan falalka noocaas ah. Qayb ka mid ah qodobkaas wuxuu mamnuucayaa codsiga ku saabsan awood siinta guddiga oo ku xadgudbaaya qodobka 8(b)(7), qodobkaan oo mamnuucaaya banaabax urureed ama aqoonsi raadis ku saabsan xaaladaha qaarkood, waa haddii la sameeyo dacwad looga soo horjeedo maamulka shaqaalaha oo ku xadgudbaaya qodobka 8(a)(2) oo baaritaanka hore ee dacwaddana la in waxa lagu dacwiyaayo ay xaqiiqo yihiin.

**Xoojinta wax lagu xallinaayo oo ku saabsan dacwooyinka kale.** Qodobka 10(j) wuxuu u ogolaanayaa in guddiga uu u gudbiyo codsi maxkamada dawladda dhexe ee degmadaas, codsigaas oo si ku meelgaar ah loogu xoojinaayo amarka guddiga si looga hortago kadib marka la diiwaangaliyo ku dhaqanka shaqooyinka aan cadaaladda ahayn. Qodobkaan qasab kama dhigaayo in xoojintaas ay xaliso dhibaata jirta markaas, laakiin waxay muujinaysaa in guddiga uu heli karo xoojintaas haddii ay yimaadaan dacwooyin looga baahan yahay.

#### **Sida Maxkamaddu u Xoojinayso Amarka Guddiga**

**Maxkadda Racfaanada ee Maraykanka.** haddii urur uu u hogaansami waayo amaradda guddiga qodobka 10(e) wuxuu xoojinaayaa in guddiga uu ka codsan karo maxkamadaha Maraykanka racfaan inuu qaato, codsigaas oo lagu xoojinaayo amaradda guddiga uu u arko inay yihiin kuwo aan sharciga waafaqsaneyn. Qodobka 10(l) wuxuu sheegayaa in qof kasta oo dhibaato u arka go'aanada guddiga ee ugu danbeeya oo lagu xallinaayo dhibaato hore u jirtay inuu xaq u leeyahay in dib loogu eego go'aankaas maxkamad ku haboon. Marka maxkamadu dhageysato racfaan ku saabsan amar uu bixiyay guddiga waxaa dhici karta in maxkamadu ku qasabto guddiga inuu dib uga noqdo amarkaas, qofkii arrintaas sameyn waayana wuxuu la kulmayaa ganaax ama xarig.

**Dib ugu noqoshada maxkamadda sare ee Maraykanka.** waxaa dhici karta in la weydiisto maxkamadda sare ee U.S in ay dib u fiiriso go'aanada laga gaaro dacwooyinka qaarkood. Gaar ahaan marka ay jiraan in maxkamado kala duwan ay si kala duwan u arkaan dhibaataadaas muhiimka ah.



## Gabagabo

Buug yarahaan waxaa lagu gabagabeeyey sharciyada oo dhan, laakiin, si guud mar ah ayaa loogu qoray. Loo gumana talagalin in si tafaftiran loogu soo qoro sharciga loona soo saaro buug ahaan. Waxaan isku daynay inaan sharaxno sharciga si loo fududeeyo fahamka asaaska sharciga iyo sida ay kuu khuseyn karaan. Ujeedada loo qoray buugaan waa la gaaray hadii uu kaa caawiyo fahamka xuquuqda aad leedahay iyo waajibaadkaaga uuna kugu kaalmeeyo fahamka marka aad u baahan tahay dad khibrad leh oo kaa caawiya hadii ay dhibaato timaado. Waxaa intaa dheer in la sii gudo galay waxyaabaha ka horimaanaaya sharciga.

Ujeedada NLRB waa in laga hortago ama la yareeyo iska horimaadyada waaweyn ee warshadaha ka dhaca iyo in la difaaco caafimaadka dadweynaha, nabadgelyadooda, iyo waxyaabaha danahooda ah. Waxaana arrintaas lagu gaari karaa in dadka ka mid ay khuseyso iska horimaadkaas ay ka dhigaan dhibaataada mid shaqsiyadeed. Ujeedada NLRB waxaa ugu muhiimsan oo ugu dhaqsiiyo badan oo noqonaysa mid aan dhamaad lahayn ee lagu gaari karo waa in si ikhtiyaari ah bulshada dhexdeeda ay u xaliyaan iska horimaadyada.

Aad ayay xafiisyada degmadu ugu dadaaleen sidii lagu fahmi lahaa shuruudaha sharciga. Waxaa khibrad u yeelanay in haddii labada dhinac ay aad u fahmaan xaqqa ay leeyihiin iyo waajibaadka saran in ay si ikhtiyaari ah u dhamayn karaan khilaafka dhexdooda ah. Dad yarna ay noqoneyso inay maxkamad aadaan iyo waxyaabaha kale ee laga hortagi karo, iyadoo la ogyahay in dadkaasi qaldami karaan ayna ku guuldareysan karaan dacwadooda. Sida xaqiiqada ah ma jiro qof raba in bulshada horteeda uu kaga horyimaado sharciga uuna ku guuldaraysto dacwadiisa. Sidaa si la mid ahna ma jiro qof diidaaya inuu qaato waan waan lagu xalinaayo dhibaataada isagoo og in dacwadiisa uusan ka heleynin jawaab ka wanaagsan midka uu ka helaayo waanwaanta.

Natiijadda ka imaanaysa haddii la garab maro arrintan waa iyadoo waqti iyo dhaqaale badan uu ku lumaayo dhageysiga dacwadahaas, waxaana inta badan ka yimaada cadowtinimo iyo nacayb kuwaas oo wiiqaaya dhaqaalaha, inta badanna labada dhinac midkoodna kuma guuleysto dacwadahaas. Waxaa ujeedada buug yaraha ay tahay loona soo bandhigayaa si loo kordhiyo fahamka sharciga aasaasiga ah ee NLRB si loogu caawiyo labada dhinac inay iska ilaaliyaan ku xadgudubkiisa.

## Gudiga Xiriirka Caalamiga ah ee Shaqaalaha iyo Cinwaanadooda

Region 1 10 Causeway Street—6th Floor Boston MA 02222-1072(617) 565-6700	Region 13 200 West Adams Street—Suite 800Chicago IL 60606-5208 (312) 353-7570	Region 24 La Torre de Plaza, Suite 1002 525 F. D. Rossevelt Avenue San Juan PR 00918- 1002 (787) 766-5347
Region 2 26 Federal Plaza—Room 3614New York NY 10278-0104(212) 264-0300	Region 14 1222 Spruce Street, Room 8.302St. Louis MO 63103-2829(314) 539-7770	Region 25 575 N. Pennsylvania Street—Room 238 Indianapolis IN 46204-1577 (317) 226- 7381
Region 3 111 West Huron Street—Room 901 Buffalo NY 14202-2387(716) 551-4931	Region 15 1515 Poydras Street—Room 610New Orleans LA 70112-3723 (504) 589- 6361	Region 26 1407 Union Avenue—Room 800 Memphis TN 38104-3627 (901) 544-0018
Region 4 615 Chestnut Street—7th Floor Philadelphia PA 19106-4404 (215) 597-7601	Region 16 819 Taylor Street—Room 8A24 Fort Worth TX 76102-6178(817) 978-2921	Region 27 600 17th Street—7th Floor, North TowerDenver CO 80202-5433 (303) 844- 3551
Region 5 The Appraisers Store Building 103 South Gay Street—8th Floor Baltimore MD 21202-4026(410) 962-2822	Region 17 8600 Farley Street—Suite 100 Overland Park KS 66212-4677(913) 967- 3000	Region 28 234 North Central Avenue—Suite 440 Phoenix AZ 85004-2212 (602) 379-3361
Region 6 1000 Liberty Avenue—Room 1501Pittsburgh PA 15222-4173(412) 395- 4400	Region 18 330 Second Avenue SouthMinneapolis MN 55401-2221 (612) 348-1757	Region 29 One Metro Tech Center (North) Jay Street and Myrtle Avenue—10th FloorBrooklyn NY 11201-4201 (718) 330- 7713
Region 7 477 Michigan Avenue—Room 300Detroit MI 48226-2569 (313) 226-3200	Region 19 915 2nd Avenue—Room 2948 Seattle WA 98174-1078 (206) 220-6300	Region 30 310 West Wisconsin Avenue— Suite 700 Milwaukee WI 53203-2211 (414) 297-3861
Region 8 1240 East 9th Street—Room 1695Cleveland OH 44199-2086(216) 522- 3716	Subregional Office 36—Region 19 601 SW 2nd Avenue—Suite 1910 Portland OR 97204- 3170 (503) 326-3085	Region 31 11150 West Olympic Blvd.—Suite 700 Los Angeles CA 90064-1824 (310) 235- 7352
Region 9 550 Main Street—Room 3003Cincinnati OH 45202-3271(513) 684- 3686	Region 20 901 Market Street—Room 400 San Francisco CA 94103-1735 (415) 356-5130	Region 32 1301 Clay Street—Room 300N Oakland CA 94612-5211 (510) 637-3300
Region 10 Harris Tower—Suite 1000 233 Peachtree St., NE Atlanta GA 30303-1531 (404) 331-2896	Subregional Office 37—Region 20 300 Ala Moana Boulevard—Room 7-245 Honolulu HI 96850-4980 (808) 541-2814	Region 33 300 Hamilton Boulevard—Suite 200 Peoria IL 61602-1246 (309) 671-7080
Region 11 Republic Square, Suite 200 4035 University ParkwayWinston-Salem NC 27106-3325 (910) 631-5201	Region 21 888 Figueroa Street—9th FloorLos Angeles CA 90011-5449 (213) 894-5200	Region 34 280 Trumbull St.—21st FloorHartford CT 06103-3503 (860) 240- 3522
Region 12 South Trust Plaza—Suite 530 201 East Kennedy Boulevard Tampa, FL 336025824 (813) 228-2641	Region 22 20 Washington Place—5th Floor Newark, NJ 07102-3110	

Wixii cinwaano iyo taleefoono ah ee degmooyinka yar yar waxaad ka raadisaa buuga yaraha cinwaanada iyo taleefanada ee degmadaada ama website keena oo ah [www.nlrb.gov](http://www.nlrb.gov).