

حقوق والتزامات أصحاب العمل/النقابات

يحظر القانون الوطني لعلاقات العمل على أصحاب العمل التدخل في شؤون الموظفين أو تقييد حريتهم أو إكراههم على مباشرة الحقوق المتعلقة بتنظيم نقابة عمالية أو تشكيلها أو الانضمام إليها أو مساعدتها لأغراض التفاوض الجماعي أو من التعاون مع بعضهم بعضًا لتحسين ظروف وشروط العمل أو الامتناع عن أي نشاط من هذا القبيل. وبالمثل، لا يجوز للنقابات العمالية تقييد الموظفين أو إكراههم على ممارسة هذه الحقوق.

أمثلة على سلوكيات صاحب العمل المخالفة للقانون:

- تهديد الموظفين بفقدان الوظائف أو المزايا في حالة الانضمام إلى نقابة أو التصويت لصالحها أو الانخراط في نشاط مشترك محمي.
- التهديد بإغلاق المصنع في حالة اختيار الموظفين لنقابة تُمثّلهم.
- التحقيق مع الموظفين بشأن ميولهم أو أنشطتهم النقابية في ظروف تؤدي إلى التأثير على الموظفين أو تقييدهم أو إكراههم على مباشرة حقوقهم بموجب القانون.
- التعهد بتقديم مزايا للموظفين لتثبيط دعمهم لأي نقابة.
- نقل الموظفين أو تسريحهم أو إنهاء خدمتهم أو تكليفهم بمهام عمل أكثر صعوبة أو غير ذلك معاقبة الموظفين نظرًا لمشاركتهم في نشاط نقابي أو نشاط مشترك محمي.
- نقل الموظفين أو تسريحهم أو إنهاء خدمتهم أو تكليفهم بمهام شاقة أو معاقبة الموظفين نظرًا لتقديمهم شكوى تتعلق بممارسات عمل غير عادلة أو مشاركتهم في تحقيق إجراء المجلس.
- [شاهد عرضًا تقديميًا بشأن أفضل الممارسات لمنع الانتقام والتصدي له](#)

أمثلة على سلوكيات النقابات العمالية التي تنتهك القانون:

- تهديد الموظفين بفقدان وظائفهم إذا لم يدعموا النقابة.
- السعي لإيقاف الموظف عن العمل أو تسريحه أو فرض عقوبة أخرى عليه لعدم اشتراكه في نقابة حتى في حالة دفع الموظف لرسوم الاشتراك القانونية والرسوم الدورية بعد ذلك أو عرضه دفعها.
- رفض البيت في تظلم بسبب انتقاد موظف للمسؤولين عن نقابة أو لأن الموظف ليس عضوًا في نقابة تمارس أنشطتها في ولايات لا يُسمح فيها ببنود الضمان النقابي.
- فرض غرامات على الموظفين الذين استقالوا بطريقة صحيحة من النقابة نظرًا لمشاركتهم في أنشطة مشتركة محمية عقب استقالتهم أو تجاوز صف اعتصام غير قانوني.
- ممارسة سوء سلوك في صف اعتصام، مثل تهديد غير المضربين أو الاعتداء عليهم أو منعهم من دخول مقرات صاحب العمل.
- الإضرار على قضايا لا علاقة لها بشروط وأحكام العمل أو إقحام المحايدين في نزاع عمالي.

ما هي القواعد التي تحكم التفاوض الجماعي لعقد؟

بعد أن يختار الموظفون النقابة كمثل للتفاوض، يلزم عقد اجتماع بين صاحب العمل والنقابة في أوقات مناسبة للتفاوض بحسن نية حول الأجور وساعات العمل والإجازات والتأمين وممارسات السلامة وغيرها من المسائل الإلزامية. بعض القرارات الإدارية مثل التعاقد من الباطن والنقل والتغييرات الأخرى في العمليات قد لا تكون موضوعات إلزامية عند التفاوض، ولكن يجب على صاحب العمل التفاوض بشأن تأثيرات القرار على موظفي الوحدة.

يعد رفض أي من الطرفين للتفاوض الجماعي مع الطرف الآخر ممارسة عمل غير عادلة، ولكن الأطراف غير ملزمة بالتوصل إلى اتفاق أو تقديم تنازلات.

إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق بعد بذل جهود كافية وصادقة، يجوز لصاحب العمل أن يعلن تعذر الوصول لتسوية، ومن ثم يُنفذ آخر عرض تقدمت به النقابة. ومع ذلك، قد لا توافق النقابة على أنه قد تعذر الوصول لتسوية بالفعل، وتُقدّم شكوى بوجود

ممارسة عمل غير عادلة لعدم التفاوض بحسن نية. وسيحدد المجلس ما إذا تعذر بالفعل الوصول لتسوية بناءً على تاريخ المفاوضات والتفاهات بين كلا الطرفين.

إذا وجدت الهيئة أنه لم يتعذر التوصل لتسوية، فسيطلب من صاحب العمل العودة إلى طاولة المفاوضات. وفي الحالات القصوى، قد يسعى المجلس إلى الحصول على أمر من المحكمة الفيدرالية لإجبار صاحب العمل على التفاوض.

لا تنتهي التزامات الطرفين بانتهاء العقد، ويجب عليهما التفاوض بحسن نية للحصول على عقد يخلف هذا العقد أو لإنهاء الاتفاقية مع استمرار نفاذ شروط العقد المنتهي.

على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إخطار الطرف الآخر خطياً قبل ستين (60) يوماً من تاريخ انتهاء العقد أو قبل ستين (60) يوماً من الفسخ المقترح. ويجب على الطرف عرض الاجتماع والتشاور مع الطرف الآخر وإخطار [الخدمة الفيدرالية للوساطة والتوفيق](#) بوجود نزاع في حالة عدم التوصل إلى اتفاق بحلول ذلك الوقت.

كيف يُحدّد التفاوض بنية حسنة؟

يوجد المئات، وربما الآلاف، من القضايا لدى المجلس والتي تتطرق لمسألة واجب التفاوض بنية حسنة. وعند تحديد ما إذا كان أحد الطرفين يتفاوض بنية حسنة، سيراعي المجلس مجمل الظروف المحيطة. ويمثل واجب التفاوض بنية حسنة التزاماً بالمشاركة بفاعلية في المداولات للإشارة إلى النية الحالية لإيجاد أساس للاتفاق، ويشمل ذلك الاستعداد للاستماع والرغبة الصادقة في التوصل إلى اتفاق فضلاً عن بذل الجهود الجادة للتوصل إلى أساس مشترك.

أضيف شرط التفاوض "بنية حسنة" الإضافي لضمان عدم حضور أي طرف إلى طاولة المفاوضات من دون نية حقيقية للتوصل إلى اتفاق. توجد معايير موضوعية سيراجعها المجلس لتحديد ما إذا كان الطرفان يفيان بالتزامهما بالتفاوض بنية حسنة، مثل ما إذا كان الطرف على استعداد للاجتماع في أوقات وفواصل زمنية معقولة وما إذا كان الطرف يمثل شخص لديه صلاحيات اتخاذ القرارات على طاولة المفاوضات.

قد تكون التصرفات بعيداً عن طاولة المفاوضات ذا صلة أيضاً. فمثلاً، إذا أجرى صاحب عمل تغييراً من جانب واحد في شروط وأحكام التوظيف دون التفاوض، فسيكون ذلك مؤشراً على سوء النية.

ما هي القواعد المتعلقة برسوم النقابات؟

يخضع مبلغ الرسوم التي يتم تحصيلها من الموظفين الذين تمثلهم النقابات للقوانين الفيدرالية والولائية والأحكام القضائية.

يسمح القانون الوطني لعلاقات العمل لأصحاب العمل والنقابات بإبرام اتفاقات الضمان النقابي، والتي تتطلب من جميع الموظفين في وحدة التفاوض أن يصبحوا أعضاء في نقابة، والبدء في دفع اشتراكات ورسوم النقابة في غضون ثلاثين (30) يوماً من تعيينهم.

وحتى بموجب اتفاقية الضمان النقابي، يجوز للموظفين الذين يعارضون الانضمام الكامل للنقابة أن يستمروا كأعضاء "أساسيين" ويدفعوا فقط النسبة المئوية من الرسوم التي تُستخدم مباشرة للتمثيل، مثل التفاوض الجماعي وإدارة العقود. يعرف هؤلاء الأشخاص بالمعارضين، حيث لم يحتفظوا بعضويتهم الكاملة، ولكنهم لا يزالون مشمولين بالحماية بموجب عقد النقابة. تلتزم النقابات بإبلاغ جميع الموظفين المشمولين بهذا الخيار، الذي تم إنشاؤه بناءً على حكم صادر من المحكمة العليا، والمعروف بحق بيك.

يجوز للموظف الاعتراض على عضوية النقابة لأسباب دينية، ولكن في هذه الحالة يجب عليه دفع مبلغ يساوي رسوم الاشتراك لمؤسسة خيرية غير دينية.

ماذا عن الولايات التي تكفل حق العمل؟

حظرت سبع وعشرين (27) ولايةً اتفاقات الضمان النقابي من خلال تمرير ما يسمى بقوانين "حق العمل". وفي تلك الولايات، يُنرَك لكل موظف في مكان العمل أن يقرر ما إذا كان سينضم إلى النقابة ويدفع الاشتراكات أم لا، رغم أن جميع العمال مشمولون بالحماية بموجب اتفاقية التفاوض الجماعي التي تفاوضت عليها النقابة.