नियोक्ता/यूनियन के अधिकार और दायित्व

राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम नियोक्ताओं को सामूहिक सौदेबाजी के उद्देश्यों के लिए किसी श्रमिक संगठन का गठन करने, उसे बनाने, उसमें शामिल होने या उसकी सहायता करने से संबंधित अधि
कारों के प्रयोग में कर्मचारियों के साथ हस्तक्षेप करने या रोजगार के नियमों और शर्तों में सुधार करने के लिए मिलकर काम करने या ऐसी किसी भी गतिविधि को न करने से उन्हें रोकने या उन पर दबाव डालने, से रोकता है। इसी तरह, श्रमिक संगठन इन अधिकारों के प्रयोग में कर्मचारियों पर रोक या दबाव नहीं डाल सकते हैं।

कानून का उल्लंघन करने वाले नियोक्ता के आचरण के उदाहरणों में शामिल हैं:

- यदि वे किसी यूनियन में शामिल होते हैं या उसके लिए वोट करते हैं या संरक्षित सम्मिलित गतिविधि में शामिल होते हैं तो कर्मचारियों को नौकरी या लाभ खोने की धमकी देना।
- यदि कर्मचारी अपना प्रतिनिधित्व करने के लिए किसी यूनियन को चुनते हैं तो उन्हें प्लांट को बंद करने की धमकी देना।
- कर्मचारियों से उनकी यूनियन की सहानुभूति या ऐसी परिस्थितियों में गतिविधियों के बारे में ऐसे सवाल पूछना जो अधिनियम के तहत कर्मचारियों को उनके अधिकारों के प्रयोग में हस्तक्षेप करने, रोकने या दबाव डालने की प्रवृत्ति रखते हैं।
- कर्मचारियों को उनके यूनियन समर्थन को हतोत्साहित करने के लिए लाभ देने का वादा करना।
- कर्मचारियों को वे यूनियन या संरक्षित सम्मिलित गतिविधि में शामिल होने के लिए स्थानांतरित करना, हटाना, निकालना, कर्मचारियों को काफ़ी कठिन काम सौंपना, या अन्यथा कर्मचारियों को दंडित करना।
- कर्मचारियों को अनुचित श्रम व्यवहार के आरोप दायर करने या NLRB द्वारा आयोजित की गई जाँच पड़ताल में भाग लेने के लिए स्थानांतरित करना, हटाना, निकालना, कर्मचारियों को काफ़ी कठिन काम सौंपना, या अन्यथा कर्मचारियों को दंडित करना।
- **प्रतिशोध को रोकने और उसे संबोधित करने के बेहतर अभ्यासों पर एक प्रस्तुति देखें**

कानून का उल्लंघन करने वाले श्रमिक संगठन के आचरण के उदाहरणों में शामिल हैं:

- कर्मचारियों को धमकी देना कि यदि वे यूनियन का समर्थन नहीं करेंगे तो उनकी नौकरी चली जाएगी।
- यूनियन का सदस्य नहीं होने के कारण किसी कर्मचारी के निलंबन, बर्खास्तगी या अन्य सज़ा की मांग करना , भले ही कर्मचारी ने वैध प्रवेश शुल्क और उसके बाद आवधिक शुल्क का भुगतान किया हो या भुगतान करने की पेशकश की हो।
- किसी शिकायत पर कार्रवाई करने से मना करना, क्योंकि किसी कर्मचारी ने यूनियन के अधिकारियों की आलोचना की हो या क्योंकि कोई कर्मचारी उन राज्यों में यूनियन का सदस्य नहीं है जहाँ यूनियन सुरक्षा धाराओं की अनुमति नहीं दी गई है।
- उन कर्मचारियों पर जुर्माना लगाना, जिन्होंने अपने इस्तीफ़े के बाद संरक्षित सम्मिलित गतिविधियों में शामिल होने वैध रूप से यूनियन से इस्तीफ़ा दे दिया हो या किसी गैरकानूनी धरना रेखा को पार की हो।
- धरना रेखा के कदाचार में शामिल होना, जैसे नियोक्ता के परिसर से हड़ताल न करने वालों को धमकाना, उन पर हमला करना या उन्हें रोकना।
- रोजगार के नियमों और शर्तों से संबंध न रखने वाले मुद्दों पर हड़ताल करना या तटस्थ लोगों को श्रम विवाद में जबरदस्ती फंसाना।

किसी अनुबंध के लिए सामूहिक सौदेबाजी को कौन से नियम नियंत्रित करते हैं?

कर्मचारियों द्वारा सौदेबाजी प्रतिनिधि के रूप में कोई यूनियन चुनने के बाद, नियोक्ता और यूनियन को वेतन, काम के घंटे, छुट्टी के समय, बीमा, सुरक्षा अभ्यासों और अन्य अनिवार्य विषयों के बारे में सद्भावना के साथ सौदेबाजी करने के लिए उचित समय पर मिलना आवश्यक है। कुछ प्रबंधकीय निर्णय जैसे

उपठेकेदारी, स्थान परिवर्तन और अन्य संचालनात्मक परिवर्तन सौदेबाज़ी के अनिवार्य विषय नहीं हो सकते हैं, लेकिन नियोक्ता को यूनिट के कर्मचारियों पर निर्णय के प्रभाव के बारे में सौदेबाजी करनी होगी।

किसी भी पार्टी के लिए दूसरे के साथ सामूहिक रूप से सौदेबाज़ी करने से मना करना एक अनुचित श्रम व्यवहार होता है, लेकिन पार्टियों को समझौता करने या रियायतें देने के लिए मजबूर नहीं किया जाता है।

यदि पर्याप्त सद्भावना प्रयासों के बाद भी कोई समझौता नहीं हो पाता है, तो नियोक्ता असहमति की घोषणा कर सकता है और फिर यूनियन को प्रस्तुत किए गए अंतिम प्रस्ताव को लागू कर सकता है। हालाँकि, यूनियन इस बात से असहमत हो सकता है कि वास्तविक असहमति समाप्त हो गई है और वह सद्भावना से सौदेबाजी करने में विफल होने पर अनुचित श्रम व्यवहार का आरोप फ़ाइल कर सकता है। सौदेबाजी के इतिहास और दोनों पार्टियों के बीच की सहमतियों के आधार पर NLRB यह निर्धारित करेगा कि वास्तविक असहमति समाप्त हुई है या नहीं।

यदि एजेंसी को पता चलता है कि असहमति समाप्त नहीं हुई है, तो नियोक्ता को सौदेबाज़ी पूरी करने के लिए लौटने को कहा जाएगा। किसी चरम मामले में, NLRB नियोक्ता को सौदेबाजी के लिए मजबूर करने के लिए संघीय अदालत के आदेश की मांग कर सकता है।

अनुबंध समाप्त होने पर पार्टियों के दायित्व समाप्त नहीं होते हैं। उन्हें किसी आनुक्रमिक अनुबंध के लिए, या सअनुबंध की समाप्ति के लिए सद्भावना के साथ सौदेबाजी करनी चाहिए, जिस दौरान समाप्त हो चुके अनुबंध की शर्तें जारी रहेंगी।

अनुबंध को समाप्त करना चाहने वाले पक्ष को समाप्ति की तारीख से 60 दिन पहले, या प्रस्तावित समाप्ति से 60 दिन पहले दूसरे पक्ष को लिखित रूप से सूचित करना होगा। पक्ष को दूसरे पक्ष से मिलने और बातचीत करने की पेशकश करनी चाहिए और यदि उस समय तक कोई समझौता नहीं हुआ हो तो विवाद के अस्तित्व के बारे में संघीय मध्यस्थता और सुलह सेवा को सूचित करना चाहिए।

"सद्भावना" सौदेबाजी कैसे निर्धारित की जाती है?

ऐसे सैकड़ों, शायद हजारों, NLRB मामले हैं जो सद्भावना से सौदेबाजी करने के कर्तव्य के मुद्दे से निपटते हैं। यह निर्धारित करने में कि कोई पक्ष सद्भावना से सौदेबाजी कर रहा है या नहीं, बोर्ड परिस्थितियों की समग्रता को देखेगा। सद्भावना से सौदेबाज़ी करने का कर्तव्य विचार-विमर्श करने में सक्रिय रूप से भाग लेने का एक दायित्व है ताकि समझौते के लिए कोई आधार ढूंढने के मौजूदा इरादे को इंगित किया जा सके। इसका तात्पर्य एक खुले दिमाग और किसी समझौते पर पहुंचने की सच्ची इच्छा के साथ-साथ किसी आम सहमति तक पहुंचने के लिए एक सच्चा प्रयास दोनों है।

"सद्भावना" से सौदेबाज़ी करने की अतिरिक्त आवश्यकता को यह सुनिश्चित करने के लिए शामिल किया गया था कि कोई पक्ष सौदेबाजी की जगह पर आ कर बस दिखावा न करे। ऐसे वस्तुनिष्ठ मानदंड हैं जिनकी NLRB यह निर्धारित करने के लिए समीक्षा करेगा कि क्या पक्ष सद्भावना से सौदेबाज़ी करने के अपने दायित्व का सम्मान कर रहे हैं, जैसे कि क्या पक्ष उचित समय और अंतराल पर मिलने के लिए तैयार है और क्या पक्ष का प्रतिनिधित्व कोई ऐसा व्यक्ति कर रहा है जिसके पास सौदेबाजी की जगह पर निर्णय लेने का अधिकार है।

सौदेबाज़ी की जगह से दूर का आचरण भी प्रासंगिक हो सकता है। उदाहरण के लिए, यदि कोई नियोक्ता बिना सौदेबाजी के कर्मचारियों के रोजगार के नियमों और शर्तों में एकतरफा बदलाव करता है, तो यह दुर्भावना का संकेत होगा।

यूनियन की देय राशि के बारे में क्या नियम हैं?

यूनियनों द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए कर्मचारियों से एकत्र की गई बकाया देय राशि संघीय और राज्य कानूनों और अदालत के फैसलों के अधीन है।

NLRA नियोक्ताओं और यूनियनों को यूनियन से जुड़े सुरक्षा समझौते करने की अनुमति देता है, जिसके लिए सौदेबाजी इकाई में सभी कर्मचारियों को यूनियन का सदस्य बनना होगा और काम पर रखे जाने के 30 दिनों के भीतर यूनियन की देय राशि और शुल्क का भुगतान करना शुरू करना होगा।

यहाँ तक कि किसी सुरक्षा समझौते के तहत, जो कर्मचारी यूनियन की पूर्ण सदस्यता पर आपत्ति जताते हैं, वे 'मुख्य' सदस्यों के रूप में बने रह सकते हैं और देय राशि के केवल उस हिस्से का भुगतान कर सकते हैं, जो सामूहिक सौदेबाजी और अनुबंध प्रशासन जैसे प्रतिनिधित्व के लिए सीधे उपयोग की जाने वाली हो। आपत्तिकर्ताओं के रूप में जाने जाने वाले, वे अब पूर्ण सदस्य नहीं हैं लेकिन फिर भी यूनियन अनुबंध द्वारा संरक्षित हैं। यूनियन सभी शामिल कर्मचारियों को इस विकल्प, जिसे सुप्रीम कोर्ट के फैसले द्वारा बनाया गया था और बेक राइट के रूप में जाना जाता है, के बारे में बताने के लिए बाध्य है।

कोई कर्मचारी धार्मिक आधार पर यूनियन की सदस्यता पर आपत्ति कर सकता है, लेकिन उस स्थिति में, उसे एक गैर-धार्मिक धर्मार्थ संगठन को देय राशि के बराबर राशि का भुगतान करना होगा।

काम करने के अधिकार वाले राज्यों का क्या?

27 राज्यों ने तथाकथित "काम करने का अधिकार" संबंधी कानून पारित करके यूनियन से जुड़े सुरक्षा अनुबंधों पर प्रतिबंध लगा दिया है। इन राज्यों में, कार्यस्थल पर यह निर्णय लेना हर कर्मचारी पर निर्भर करता है कि उसे यूनियन में शामिल होना है या नहीं और देय राशि का भुगतान करना है या नहीं, भले ही सभी कर्मचारी यूनियन द्वारा सौदेबाजी किए गए सामूहिक सौदेबाजी अनुबंध द्वारा संरक्षित हैं।