

# Права и обязанности работодателя/профсоюза

Национальный закон о трудовых отношениях запрещает работодателям вмешиваться, ограничивать или принуждать работников к осуществлению прав, связанных с организацией, формированием, вступлением в профсоюз или оказанием ему помощи в целях ведения коллективных переговоров, а также касающихся совместной работы над улучшением условий труда или воздержания от любой такой деятельности. Аналогичным образом профсоюзные организации не могут ограничивать или принуждать работников к осуществлению этих прав.

## Примеры действий работодателя, нарушающих закон:

- Угрозы работникам лишить их работы или льгот, если они вступят в профсоюз, проголосуют за него или будут участвовать в защищенной согласованной деятельности.
- Угроза закрыть завод, если работники выберут профсоюз, который будет их представлять.
- Опрос работников об их профсоюзных симпатиях или деятельности в обстоятельствах, которые могут помешать, ограничить или принудить работников к осуществлению своих прав, предусмотренных Законом.
- Обещание льгот работникам, чтобы препятствовать их поддержке профсоюза.
- Перевод, увольнение, прекращение сотрудничества, поручение работникам более сложных рабочих задач или иное наказание работников за то, что они занимались профсоюзной работой или защищали согласованную деятельность.
- Перевод, увольнение, прекращение сотрудничества, поручение работникам более сложных рабочих задач или иное наказание работников за то, что они предъявили обвинения в нечестной трудовой практике или участвовали в расследовании, проводимом НСТО.
- [Посмотреть презентацию о передовых методах предотвращения и реагирования на карательные меры](#)

## Примеры действий профсоюзной организации, нарушающих закон:

- Угрозы работникам, что они потеряют работу, если не поддержат профсоюз.
- Требование отстранения, увольнения или другого наказания работника за то, что он не является членом профсоюза, даже если работник заплатил или предложил уплатить законный вступительный взнос и последующие периодические взносы.
- Отказ в рассмотрении жалобы из-за того, что работник раскритиковал должностных лиц профсоюза или из-за того, что работник не является членом профсоюза в штатах, где положения о безопасности профсоюза недопустимы.
- Штрафование работников, законно вышедших из профсоюза, за участие в защищенной согласованной деятельности после их увольнения или за пересечение незаконной линии пикета.

- Участие в неправомерных действиях во время пикета, например угрозы, нападения или запрет не участвующим в забастовках лицам посещать помещения работодателя.
- Проведение забастовок по вопросам, не связанным с условиями трудоустройства, или принудительное втягивание нейтральных лиц в трудовой спор.

### **Какие правила регулируют коллективные переговоры по договору?**

После того как работники выберут профсоюз в качестве представителя на переговорах, работодатель и профсоюз обязаны встретиться в разумное время для добросовестного обсуждения заработной платы, часов работы, времени отпуска, страхования, техники безопасности и других обязательных вопросов. Некоторые управленческие решения, такие как субподряд, переезд и другие операционные изменения, могут быть необязательным предметом обсуждения, но работодатель должен вести переговоры о влиянии решения на работников подразделения.

Отказ одной из сторон вести коллективные переговоры с другой стороной является нечестной трудовой практикой, но стороны не обязаны достигать соглашения или идти на уступки.

Если после достаточных добросовестных усилий соглашение не может быть достигнуто, работодатель может заявить о тупиковой ситуации, а затем реализовать последнее предложение, представленное профсоюзу. Однако профсоюз может не согласиться с тем, что ситуация действительно зашла в тупик, и предъявить обвинение в нечестной трудовой практике из-за неспособности вести добросовестные переговоры. НСТО определит, действительно ли ситуация зашла в тупик, исходя из истории переговоров и взаимопонимания обеих сторон.

Если Ведомство выявит отсутствие тупиковой ситуации, работодателю будет предложено вернуться за стол переговоров. В крайнем случае НСТО может добиться получения постановления федерального суда, чтобы заставить работодателя пойти на переговоры.

Обязательства сторон не прекращаются с истечением срока действия договора. Стороны должны добросовестно вести переговоры о заключении нового договора или о расторжении соглашения, пока условия истекшего договора продолжают действовать.

Сторона, желающая расторгнуть договор, должна уведомить об этом другую сторону в письменной форме за 60 дней до даты истечения срока действия или за 60 дней до даты предполагаемого расторжения. Сторона должна предложить встретиться и посоветоваться с другой стороной и уведомить [Федеральную службу посредничества и примирения](#) о существовании спора, если к этому моменту не будет достигнуто соглашение.

### **Как определяется «добросовестность» переговоров?**

Существуют сотни, а возможно, и тысячи дел НСТО, в которых рассматривается вопрос об обязанности добросовестно вести переговоры. При определении того, ведет ли сторона

переговоры добросовестно, Совет будет рассматривать совокупность обстоятельств. Обязанность добросовестно вести переговоры — это обязательство активно участвовать в обсуждениях для того, чтобы указать на существующее намерение найти основу для соглашения. Это подразумевает как непредвзятость, так и искреннее желание достичь соглашения, а также искренние усилия по достижению взаимопонимания.

Дополнительное требование вести переговоры «добросовестно» было включено для того, чтобы гарантировать, что сторона сядет за стол переговоров, а не просто примет меры. НЗТО оценит объективные критерии, чтобы определить, соблюдают ли стороны свои обязательства добросовестно вести переговоры, например, готова ли сторона встречаться в разумные сроки и через разумные промежутки времени и представлена ли сторона лицом, имеющим полномочия принимать решения за столом переговоров.

Действия за пределами стола переговоров также могут иметь значение. Например, если работодатель в одностороннем порядке изменит условия найма работников без переговоров, это будет признаком недобросовестности.

### **Каковы правила в отношении профсоюзных взносов?**

Размер взносов, взимаемых с работников, представленных профсоюзами, регулируется федеральными законами и законами штата, а также постановлениями суда.

НЗТО позволяет работодателям и профсоюзам заключать соглашения о профсоюзной безопасности, в соответствии с которыми все работники в переговорной группе должны стать членами профсоюза и начать платить профсоюзные взносы и сборы в течение 30 дней с момента приема на работу.

Даже в рамках соглашения о безопасности работники, которые возражают против полноправного членства в профсоюзе, могут продолжать оставаться «основными» членами и платить только ту часть взносов, которая используется непосредственно для представительства, например для ведения коллективных переговоров и контроля за исполнением договора. Отказники больше не являются полноправными членами, но по-прежнему находятся под защитой профсоюзного договора. Профсоюзы обязаны информировать всех застрахованных работников об этой возможности, которая была обеспечена постановлением Верховного суда и известна как право Бека.

Работник может возражать против членства в профсоюзе по религиозным убеждениям, но в этом случае он должен уплатить сумму, равную взносам в пользу нерелигиозной благотворительной организации.

### **Что такое штаты с правом на труд?**

27 штатов запретили соглашения о профсоюзной безопасности, приняв так называемые законы о «праве на труд». В этих штатах каждый работник на рабочем месте должен решать, вступать ли в профсоюз и платить ли взносы, даже несмотря на то, что все работники защищены коллективным договором, заключенным с участием профсоюза.