

Pagsasagawa ng Eleksyon

Kung nais mong bumuo o sumali sa isang unyon, o alisin ang sertipikasyon ng isang umiiral na unyon, maaari kang maghain ng [petisyon sa eleksyon](#). Repasuhin ang mga hakbang sa paghahain ng petisyon [dito](#). Mangyaring makipag-ugayan sa isang opisyal ng impormasyon sa iyong pinakamalapit na [Rehiyonal na Opisina](#) para sa tulong.

Upang simulan ang proseso ng eleksyon, ang isang petisyon at mga kaugnay na dokumento ay dapat ihain, mas mabuti kung sa paraang elektronikong, sa pinakamalapit na Rehiyonal na Opisina ng NLRB na nagpapakita ng suporta para sa petisyon ng hindi bababa sa 30% ng mga empleyado. Pagkatapos ay mag-iimbestiga ang mga ahente ng NLRB upang matiyak na ang Lupon ay may hurisdiksyon, ang unyon ay kwalipikado, at walang umiiral na mga kontrata sa paggawa o kamakailang halalan na magbabawal sa isang eleksyon. Matapos ang paghahain ng petisyon, ang employer ay kinakailangang magpaskil Abiso ng Petisyon par asa Eleksyon sa mga kapansin-pansin na lugar, kabilang ang lahat ng mga lugar kung saan ang mga abiso sa mga empleyado ay nakaugaliang ipaskil. Kung ang employer ay nakagawiang makipag-usap sa mga empleyado sa pinetisyon yunit sa pamamagitan ng elektronikong paraan, kailangan ding ipamahagi ng employer ang Abiso ng Petisyon para sa Eleksyon sa elektronikong paraan para sa mga empleyado na iyon.

Ang mga ahente ng NLRB ay maghahanap ng kasunduan sa halalan sa pagitan ng employer, unyon, at iba pang mga partido na nagtatakda ng petsa, oras, at lugar para sa pagboto, (mga) wika ng balota, angkop na yunit, at pamamaraan upang matukoy kung sino ang karapat-dapat bumoto. Kapag nagkaroon ng kasunduan, pahihintulutan ng mga partido ang Rehiyonal na Direktor ng NLRB na pangasiwaan ang halalan. Kung walang kasunduan na naganap, ang Rehiyonal na Direktor ay magsasagawa ng pagdinig at pagkatapos ay maaaring mag-utos ng eleksyon at itakda ang mga kondisyon alinsunod sa mga patakaran ng Lupon at mga desisyon nito.

Karaniwan, ang mga halalan ay gaganapin sa pinakamaagang petsa pagkatapos ng isang utos o awtorisasyon ng Direktor, na mag-iiba ayon sa sitwasyon. Gayunpaman, maaaring ipagpaliban ang isang halalan kung ang isang partido ay humiling na harangan ang petisyon batay sa mga kaso ng pag-uugali na makakagambala sa malayang pagpili ng empleyado sa eleksyon, tulad ng pagbabanta sa pagkawala ng trabaho o benepisyo ng isang employer o isang unyon, pagbibigay ng mga promosyon, pagtaas ng suweldo, o iba pang mga benepisyo upang maimpluwensyahan ang boto. Kapag may nakatakdang halalan, ang Employer ay kinakailangang magpaskil ng Abiso ng Eleksyon na siyang papalit sa naunang ipinaskil na Abiso ng Petisyon ng Eleksyon.

Kapag mayroon nang itinalagang unyon, maaaring maghain ng petisyon sa halalan ang isang kakumpitensyang unyon kung ang kontrata sa paggawa ay nagtapos na o malapit nang magtapos, at kaya nitong magpakita ng interes ng hindi bababa sa 30% ng mga empleyado. Karaniwan itong magresulta sa isang eleksyon na may tatlong pagpipilian, ang kasalukuyang unyon, ang humahamong unyon, at "wala." Kung walang nakatanggap ng boto ng mayorya mula sa tatlo, magsasagawa ng eleksyon sa pagitan ng dalawang nangungunang pagpipilian.

Ang mga halalan upang bigyang sertipikasyon o alisin ang sertipikasyon ng isang unyon bilang kinatawan sa pakikipagnegosasyon ng isang yunit ng mga empleyado ay pagpapasyahan sa pamamagitan ng mayorya ng mga naging boto. Maaaring pumili ng mga tagamasid ang lahat ng partido na dadalo habang binibilang ang mga balota. Ang sinumang partido ay maaaring maghain ng mga pagtutol at magpakita ng patunay bilang suporta sa pagtutol nito sa naaayong Rehiyonal na Direktor sa loob ng 7 araw mula sa pagbilang ng boto. Sa kabilang banda, maliban kung saan ang mga partido ay sumang-ayon, ang desisyon ng Regional Director sa mga pagtutol ay maaaring iapela sa Lupon sa Washington. Ang resulta ng isang eleksyon ay isasantabi kung ang pag-uugali ng employer o ng unyon ay lumikha ng isang kapaligiran ng pagkalito o takot sa paghihiganti at nakagambala sa kalayaan sa pagpili ng mga empleyado.

Kung hindi, ang unyon na nakatanggap ng mayorya ng mga boto ay magiging sertipikado bilang kinatawan ng mga empleyado sa pakikipagnegosasyon at may karapatan kilalanin ng employer bilang eksklusibong partido para sa mga empleyado sa unit. Ang kabiguan na makipagnegosasyon sa unyon sa puntong ito ay isang hindi patas gawain sa paggawa.

[Mag-click dito para sa mga tsart at datos sa mga eleksyon sa representasyon.](#)

Alternatibong paraan sa representasyon ng unyon

Bilang karagdagan sa mga eleksyo na isinasagawa ng NLRB, ang pederal na batas ay nagbibigay sa mga empleyado ng pangalawang paraan upang pumili ng isang kinatawan: Maaari nilang hikayatin ang isang employer na kusang kilalanin ang isang unyon pagkatapos ipakita ang suporta ng mayorya sa pamamagitan ng mga nilagdaang card sa awtorisasyon o iba pang paraan. Ang mga kasunduan na ito ay ginawa sa labas ng proseso ng NLRB. Kung ang isang unyon ay kusang kinikilala, ang katayuan nito bilang kinatawan sa pakikipagnegosasyon ay hindi maaaring hamunin sa panahon ng makatwirang panahon para sa negosasyon, na tinukoy ng Lupon bilang hindi bababa sa anim na buwan (at hindi hihigit sa isang taon) pagkatapos ng unang sesyon ng pakikipagnegosasyon ng mga partido. Sa madaling salita, sa panahon ng makatwirang panahong iyon, hindi maaaring bawiin ng employer ang pagkilala, at hindi ipoproseso ng Lupon ang isang petisyon para sa isang eleksyon upang alisin ang unyon o palitan ito ng ibang unyon. Gayunman, para mag-aplay ang election petition bar, kailangang ipaalam muna ng employer at/o unyon sa isang Rehiyonal na Opisina ng Lupon na kusang loob na kinilala ang mga ito; Ang employer ay kailangang mag-post at magbigay sa mga empleyado ng abiso na ipinapaalam sa mga empleyado na naipagkaloob na ang pagkilala at may karapatan silang maghain ng petisyon sa loob ng 45 araw na simula sa petsa ng pagpaskil ng abiso; at walang maayos na suportadong petisyon na naihain sa loob ng 45 araw na iyon.

Opisina sa Apela sa Representasyon

Ang mga pagsusuri sa mga desisyong may kaugnayan sa eleksyon, kabilang ang pagbasura sa mga petisyon at mga desisyon bago ang eleksyon ng mga Rehiyonal na Direktor, ay hinahawakan ng Opisina sa Apela sa Representation sa Washington, D.C. Ang kahilingan para sa pagsusuri ay maaaring ay isampa sa anumang oras hanggang sa 14 na araw pagkatapos ng isang sertipikasyon ng representasyon o ang mga resulta ng isang eleksyon o isang pagpapaalis sa

petisyon. Ang bawat kaso ay itinalaga sa isang abogado at isang tagapangasiwa para sa isang pagsusuri ng kaso, na pagkatapos ay iniharap sa Lupon. Maaaring tanggihan ng Lupon ang pagsusuri o pagbibigay ng pagsusuri sa desisyon. Kung ang Board ay magbibigay ng rebyu, ang mga partido ay maaaring mag-file ng karagdagang mga punto sa pagsusuri.

Para sa listahan ng lahat ng ng eleksyon ng NLRB elections ayon sa buwan, tingnan lamang ang aming [Mga ulat sa Eleksyon](#).

Para sa karagdagang impormasyon o para sa tulong sa pag-file ng petisyon, mangyaring makipag-ugnayan sa isang opisyal ng impormasyon sa [iyong pinakamalapit na opisina ng NLRB](#).