

Mga Karapatan at Obligasyon ng Employer/Unyon

Ipinagbabawal ng Pambansang Batas sa Ugnayan sa Paggawa ang mga employer na makialam, pigilan, o pilitin ang mga empleyado sa pagsasagawa ng mga karapatan na may kaugnayan sa pag-oorganisa, pagbuo, pagsali o pagtulong sa isang organisasyon ng paggawa para sa layunin ng kolektibong pakikipagnegosasyon, o mula sa sama-sama ng pagtutulongan upang mapabuti ang mga tuntunin at kondisyon ng trabaho, o pagtangga sa anumang naturang gawain. Katulad nito, ang mga organisasyon ng paggawa ay hindi maaaring pigilan o pilitin ang mga empleyado sa pagsasagawa ng mga karapatang ito.

Mga halimbawa ng pag-uugali ng employer na lumalabag sa batas:

- Pagbabanta sa mga empleyado na mawawalan ng trabaho o benepisyo kung sila ay sumali o bumoto para sa isang unyon o makisali sa protektadong sama-samang pagkilos.
- Pagbabanta na isara ang planta kung pipiliin ng mga empleyado ang isang unyon na kumakatawan sa kanila.
- Pagtatanong sa mga empleyado tungkol sa kanilang simpatiya sa unyon o mga gawain sa mga pangyayari na may posibilidad na makialam, pigilan o pilitin ang mga empleyado sa paggamit ng kanilang mga karapatan sa ilalim ng Batas.
- Nangangako ng mga benepisyo sa mga empleyado upang hadlangan ang kanilang suporta sa unyon.
- Paglilipat, pagtanggap sa trabaho, pagwawakas, pagtatalaga ng mas mahirap na gawain sa trabaho ng mga empleyado, o kung hindi man ay pagpaparusa sa mga empleyado dahil sila ay nakikibahagi sa unyon o protektadong sama-samang pagkilos.
- Paglilipat, pagtanggap sa trabaho, pagwawakas, pagtatalaga ng mas mahirap na gawain sa trabaho ng mga empleyado, o kung hindi man ay pagpaparusa sa mga empleyado dahil nagsampa sila ng kaso ng hindi patas na gawain sa paggawa o lumahok sa isang imbestigasyon na isinagawa ng NLRB.
- [Tingnan ang isang presentasyon tungkol sa mga pinakamahasay na kasanayan upang maiwasan at matugunan ang paghihiganti](#)

Mga halimbawa ng pag-uugali ng organisasyon sa paggawa na lumalabag sa batas:

- Mga banta sa mga empleyado na mawawalan sila ng trabaho maliban kung susuportahan nila ang unyon.
- Paghingi ng suspensyon, pagtanggap sa trabaho o iba pang parusa sa isang empleyado dahil sa hindi pagiging miyembro ng unyon kahit na ang empleyado ay nagbayad o nag-alok na magbayad ng isang legal na singil sa pagsisimula at pana-panahong singil pagkatapos nito.
- Pagtangga na iproseso ang isang reklamo dahil pinuna ng isang empleyado ang mga opisyal ng unyon o dahil ang isang empleyado ay hindi miyembro ng unyon sa mga estado kung saan ang mga clause ng seguridad ng unyon ay hindi pinapayagan.
- Pagmultahin ang mga empleyado na may balidong nagbitiw sa unyon dahil sa pagsali sa mga protektadong sama-samang pagkilos kasunod ng kanilang pagbibitiw o para sa pagtawid sa isang labag sa batas na linya ng piket.
- Pagsali sa maling pag-uugali sa linya ng piket, tulad ng pagbabanta, pag-atake, o pagbabawal sa mga hindi nagwewelga sa lugar ng employer.
- Pakikipag-usap sa mga isyu na walang kaugnayan sa mga tuntunin at kondisyon ng trabaho o pinipilin na sumali ang mga neutral sa isang kaso sa paggawa.

Ano ang mga patakaran na namamahala sa kolektibong negosasyon para sa isang kontrata?

Matapos pumili ang mga empleyado ng unyon bilang isang kinatawan sa negosasyon, ang employer at unyon ay kinakailangang magpulong sa isang makatwirang oras upang makipag-negosasyon nang tapat tungkol sa sahod, oras, oras ng bakasyon, insurance, mga kasanayan sa kaligtasan at iba pang mga kinakailangang paksa. Ang ilang mga desisyon ng tagapamahala tulad ng subcontracting, relokasyon, at iba pang mga pagbabago sa pagpapatakbo ay maaaring hindi obligadong mga paksa ng negosasyon, ngunit ang employer ay dapat makipag-negosasyon tungkol sa mga epekto ng desisyon sa mga empleyado ng yunit.

Ito ay isang hindi patas na gawain sa paggawa para sa alinman sa mga partido na tumangging makipag-negosasyon nang sam-sama sa iba, ngunit ang mga partido ay hindi pinili na makipagkasundo o bumigay sa kanila.

Kung matapos ang sapat na pagsisikap ay walang kasunduan na naabot, maaaring ipahayag ng employer ang hindi pagkakasundo, at pagkatapos ay ipatupad ang huling alok na iniharap sa unyon. Gayunpaman, ang unyon ay maaaring hindi sumasang-ayon na umabot sa tunay na hindi pagkakasundo at maghain ng isang kaso ng isang hindi patas na gawain sa paggawa dahil sa kabiguan na makipag-negosasyon nang tapat. Ang NLRB ang magpapasiya kung umabot sa tunay na hindi pagkakasundo ayon sa kasaysayan ng negosasyon at mga kasunduan ng dalawang partido.

Kung nalaman ng Ahensiya na hindi naabot sa hindi pagkakasunduan, hihilingin sa employer na bumalik sa negosasyon. Sa isang malalang kaso, ang NLRB ay maaaring humingi ng isang pederal na utos ng korte upang pilitin ang employer na makipag-negosasyon.

Hindi natatapos ang obligasyon ng mga partido kapag nag-expire ang kontrata. Kailangan nilang makipagnegosasyon nang tapat para sa isang kapalit na kontrata, o para sa pagwawakas ng kasunduan, habang nagpapatuloy ang mga tuntunin ng natapos na kontrata.

Ang isang partido na nagnanais na tapusin ang kontrata ay kailangang ipaalam sa kabilang partido sa pamamagitan ng sulat 60 araw bago ang petsa ng pagtatapos, o 60 araw bago ang iminungkahing pagwawakas. Ang partido ay dapat mag-alok upang matugunan at ipagkaloob sa kabilang partido at ipaalam sa [Federal Mediation at Conciliation Service](#) ang pagkakaroon ng isang hindi pagkakaunawaan kung walang kasunduan na naabot sa oras na iyon.

Paano natutukoy ang "katapatan" sa pakikipag-negosasyon?

Mayroong daan-daan, marahil ay libu libong mga kaso ng NLRB na tumatalakay sa isyu na makipagnegosasyon nang tama. Sa pagtukoy kung ang isang partido ay nakikipagnegosasyon nang tapat, titingnan ng Lupon ang kabuuan ng mga pangyayari. Ang tungkuling makipag-negosasyon nang tapat ay isang obligasyon na aktibong makilahok sa mga pagdinig upang ipahiwatig ang kasalukuyang intensyon na makahanap ng batayan para sa kasunduan. Ito ay nagpapahiwatig ng parehong bukas na isip at isang taos-pusong pagnanais na umabot sa isang kasunduan pati na rin ang isang taos-pusong pagsisikap upang maabot ang isang kasunduan.

Ang karagdagang kinakailangan upang makipag-negosasyon nang "tapat" ay isinama upang matiyak na ang isang partido ay hindi dumating sa negosasyon at simpleng umusad sa pamamagitan ng mga motion. May mga obhetibong pamantayan na rerepahun ang NLRB upang malaman kung ang mga partido ay iginagalang ang kanilang obligasyon na makipag-negosasyon nang tapat, tulad ng kung ang partido ay

handang makipagkita sa makatwirang oras at beses ng pakikipagkita at kung ang partido ay kinakatawan ng isang tao na may awtoridad na gumawa ng mga desisyon sa negosasyon.

Ang pag-uugali sa labas ng negosasyonay maaari ring may kaugnayan. Halimbawa kung ang isang Employer ay gagawa ng unilateral na pagbabago sa mga tuntunin at kondisyon ng trabaho ng mga empleyado nang walang negosasyon, ito ay indikasyon ng hindi katapatan.

Ano ang mga patakaran rules tungkol sa bayarin sa unyon?

Ang halaga ng mga bayarin na nakolekta mula sa mga empleyado na kinakatawan ng mga unyon ay napapailalim sa mga batas ng pederal at estado at mga utos ng korte.

Pinapayagan ng NLRA ang mga employer at unyon na pumasok sa mga kasunduan sa seguridad ng unyon, na nangangailangan na lahat ng mga empleyado ay yunit na nakikipagnegosasyon na maging miyembro ng unyon at simulan ang pagbabayad ng mga bayarin sa unyon sa loob ng 30 araw mula nang matanggap sila.

Kahit na sa ilalim ng isang kasunduan sa seguridad, ang mga empleyado na tumutol sa pagiging buong miyembro ng unyon ay maaaring magpatuloy bilang mga 'core' na miyembro at magbbaayad lamang ng bahagi ng mga bayarin na ginamit nang direkta para sa representasyon, tulad ng kolektibong negosasyon at pangangasiwa ng kontrata. Kinikilala ito bilang mga tumututol, hindi na sila ganap na miyembro ngunit protektado pa rin ng kontrata ng unyon. Ang mga unyon ay obligadong sabihin sa lahat ng mga sakop na empleyado tungkol sa pagpipiliang ito, na nilikha ng isang kautusan ng Korte Suprema at kilala bilang karapatang Beck.

Ang isang empleyado ay maaaring tumutol sa pagiging miyembro ng unyon sa mga kadahilanang relihiyoso, ngunit sa kasong iyon, sila ay dapat magbayad ng halaga na katumbas ng bayarin ng isang hindi relihiyosong organisasyon sa kawanggawa.

Ano naman ang nakasaad sa Karapatan sa Pagtatrabaho?

27 estado ang nagbawal sa mga kasunduan sa seguridad ng unyon sa pamamagitan ng pagpasa ng tinatawag na mga batas na "karapatan sa pagtatrabaho". Sa mga estadong ito, bahala ang bawat empleyado sa isang lugar ng trabaho ang magpasya kung sasali o hindi sa unyon at magbayad ng mga bayarin, kahit na ang lahat ng mga manggagawa ay protektado ng kolektibong kasunduan na pinag-usapan ng unyon.