Các Quyền và Nghĩa Vụ của Hãng Sở/Nghiệp Đoàn

Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia cấm hãng sở can thiệp, hạn chế hoặc ép buộc nhân viên thực hiện các quyền liên quan đến việc tổ chức, thành lập, gia nhập hoặc hỗ trợ một tổ chức lao động vì mục đích thương lượng tập thể hoặc hợp tác để cải thiện các điều khoản và điều kiện làm việc, hoặc không cho tham gia bất kỳ hoạt động nào như vậy. Tương tự, các tổ chức lao động không được hạn chế hoặc ép buộc nhân viên thực hiện các quyền này.

Ví dụ về hành vi của hãng sở vi phạm pháp luật:

- Đe dọa nhân viên là sẽ bị mất việc làm hoặc mất quyền lợi nếu họ tham gia hoặc bỏ phiếu cho nghiệp đoàn hoặc tham gia vào hoạt động phối hợp được bảo vệ.
- Đe dọa đóng cửa nhà máy nếu nhân viên chọn nghiệp đoàn đại diện cho họ.
- Chất vấn nhân viên về sự ủng hộ đối với nghiệp đoàn hoặc các hoạt động của họ trong những trường hợp thường gây cản trở, hạn chế hoặc ép buộc nhân viên thực hiện các quyền của họ theo Đạo Luật.
- Hứa hẹn những lợi ích cho nhân viên để ngăn cản việc họ ủng hộ nghiệp đoàn.
- Điều chuyển, sa thải, chấm dứt hợp đồng, giao cho nhân viên những nhiệm vụ công việc khó khăn hơn hoặc trừng phạt nhân viên vì họ tham gia nghiệp đoàn hoặc hoạt động phối hợp được bảo vệ.
- Điều chuyển, sa thải, chấm dứt hợp đồng, giao cho nhân viên những nhiệm vụ công việc khó khăn hơn hoặc trừng phạt nhân viên vì họ đã nộp đơn tố cáo phương thức sử dụng lao động bất công hoặc tham gia vào một cuộc điều tra do NLRB tiến hành.
- Xem phần trình bày về các thực hành tốt nhất để ngăn chặn và giải quyết hành vi trả đũa

Ví dụ về hành vi của tổ chức lao động vi phạm pháp luật:

- Đe dọa nhân viên rằng họ sẽ mất việc nếu không ủng hộ nghiệp đoàn.
- Tìm cách khiến cho nhân viên bị đình chỉ, sa thải hoặc hình phạt khác đối với nhân viên vì không phải là thành viên nghiệp đoàn ngay cả khi nhân viên đó đã trả hoặc đề nghị trả phí bắt đầu tham gia hợp pháp và các khoản phí định kỳ sau đó.
- Từ chối giải quyết khiếu nại vì nhân viên đã chỉ trích các quan chức nghiệp đoàn hoặc vì nhân viên không phải là thành viên của nghiệp đoàn ở những tiểu bang không cho phép các điều khoản về bảo đảm nghiệp đoàn.
- Phạt tiền những nhân viên đã rút lui hợp lệ ra khỏi nghiệp đoàn vì tham gia vào các hoạt động phối hợp được bảo vệ sau khi họ rút lui hoặc vượt qua hàng rào đình công bất hợp pháp.
- Có hành vi sai trái liên quan đến hàng rào đình công, chẳng hạn như đe dọa, hành hung hoặc cấm những người không đình công vào trong khuôn viên của hãng sở.
- Đình công về những vấn đề không liên quan đến điều khoản và điều kiện lao động hoặc ép buộc những người trung lập tham gia vào tranh chấp lao động.

Những quy định nào chi phối việc thương lượng tập thể để có hợp đồng?

Sau khi nhân viên chọn nghiệp đoàn làm đại diện thương lượng, hãng sở và nghiệp đoàn phải gặp nhau vào những thời điểm hợp lý để thương lượng một cách thiện chí về tiền lương, giờ làm, thời gian nghỉ phép, bảo hiểm, các biện pháp an toàn và các chủ đề bắt buộc khác. Một số quyết định quản lý như thuê thầu phụ, chuyển địa điểm và các thay đổi hoạt động khác có thể không phải là chủ đề thương lượng bắt buộc, nhưng hãng sở phải thương lượng về tác động của quyết định đó đối với nhân viên của đơn vị.

Việc một bên từ chối thương lượng tập thể với bên kia là phương thức sử dụng lao động không công bằng, tuy nhiên các bên không bị buộc phải đạt được thỏa thuận hoặc nhượng bộ.

Nếu sau những nỗ lực thiện chí mà vẫn không đạt được thỏa thuận, hãng sở có thể tuyên bố bế tắc và sau đó thực hiện đề nghị cuối cùng được đưa ra cho nghiệp đoàn. Tuy nhiên, nghiệp đoàn có thể không đồng ý rằng các bên đã đi đến sự bế tắc thực sự và khiếu kiện về phương thức sử dụng lao động không công bằng do không thương lượng một cách thiện chí. NLRB sẽ xác định xem liệu có đi đến sự bế tắc thực sự hay không dựa trên lịch sử đàm phán và sự hiểu biết về cả hai bên.

Nếu Cơ Quan nhận thấy chưa đi đến bế tắc, hãng sở sẽ được yêu cầu quay lại bàn thương lượng. Trong trường hợp đặc biệt, NLRB có thể xin lệnh của tòa án liên bang để buộc hãng sở phải thương lượng.

Nghĩa vụ của các bên không kết thúc khi hợp đồng hết hạn. Họ phải thương lượng một cách thiện chí để có được hợp đồng kế thừa hoặc chấm dứt hợp đồng trong khi các điều khoản của hợp đồng hết hạn vẫn tiếp tục.

Một bên muốn chấm dứt hợp đồng phải thông báo cho bên kia bằng văn bản 60 ngày trước ngày hết hạn hoặc 60 ngày trước khi đề xuất chấm dứt. Một bên phải đề nghị gặp và trao đổi với bên kia và thông báo cho Cơ Quan Hòa Giải Liên Bang về việc có sự tranh chấp nếu không đạt được thỏa thuận nào cho đến thời điểm đó.

Thương lượng "thiện chí" được xác định như thế nào?

Có hàng trăm, có lẽ là hàng ngàn vụ việc NLRB giải quyết vấn đề nghĩa vụ thương lượng một cách thiện chí. Để xác định liệu một bên có thương lượng một cách thiện chí hay không, Ủy Ban sẽ xem xét tổng thể các tình huống. Nghĩa vụ thương lượng một cách thiện chí là nghĩa vụ tham gia tích cực vào các cuộc thảo luận để thể hiện ý định hiện tại nhằm tìm ra cơ sở cho thỏa thuận. Điều này hàm ý cả thái độ cởi mở và mong muốn chân thành đạt được thỏa thuận cũng như nỗ lực thực sự để đạt được một điểm chung.

Yêu cầu thêm về thương lượng "thiện chí" được đưa vào để đảm bảo rằng một bên không đến bàn thương lượng và chỉ làm cho có lệ. Có những tiêu chí khách quan mà NLRB sẽ xem xét để xác định các bên có tôn trọng nghĩa vụ thương lượng một cách thiện chí hay không, chẳng hạn như bên đó có sẵn sàng gặp nhau vào những thời điểm và khoảng thời gian hợp lý hay không, và liệu bên đó có được đại diện bởi người có thẩm quyền đưa ra quyết định tại bàn đàm phán hay không.

Cách ứng xử ngoài bàn thương lượng cũng có thể liên quan. Ví dụ: nếu Hãng Sở đơn phương thay đổi các điều khoản và điều kiện làm việc của nhân viên mà không cần thương lượng, đó sẽ là dấu hiệu của sự thiếu thiện chí.

Các quy định về lệ phí nghiệp đoàn là gì?

Số tiền lệ phí thu từ nhân viên có nghiệp đoàn đại diện phải tuân theo luật pháp liên bang và tiểu bang cũng như phán quyết của tòa án.

NLRA cho phép hãng sở và nghiệp đoàn tham gia vào các thỏa thuận bảo đảm nghiệp đoàn, trong đó yêu cầu tất cả nhân viên trong đơn vị thương lượng phải trở thành hội viên nghiệp đoàn và bắt đầu đóng phí và lệ phí nghiệp đoàn trong vòng 30 ngày kể từ ngày được tuyển dụng.

Ngay cả khi có một thỏa thuận bảo đảm, những nhân viên phản đối việc trở thành hội viên viên nghiệp đoàn trọn vẹn có thể tiếp tục là hội viên 'cốt lõi' và chỉ trả phần phí được sử dụng trực tiếp cho việc đại diện, chẳng hạn như thương lượng tập thể và quản lý hợp đồng. Được gọi là người phản đối, họ không còn là hội viên trọn vẹn nhưng vẫn được bảo vệ bởi hợp đồng nghiệp đoàn. Các nghiệp đoàn có nghĩa vụ phải thông báo cho tất cả nhân viên thuộc diện quy định về lựa chọn này, lập theo phán quyết của Tòa Thượng Thẩm và được gọi là quyền Beck.

Nhân viên có thể phản đối việc gia nhập nghiệp đoàn vì lý do tôn giáo, nhưng trong trường hợp đó, phải trả một số tiền tương đương với hội phí cho một tổ chức từ thiện phi tôn giáo.

Còn các tiểu bang về Quyền Làm Việc thì sao?

27 tiểu bang đã cấm các thỏa thuận bảo đảm nghiệp đoàn bằng cách thông qua cái gọi là luật "quyền làm việc". Ở những tiểu bang này, mỗi nhân viên tại nơi làm việc có quyền quyết định có tham gia nghiệp đoàn và đóng phí hay không, mặc dù tất cả người lao động đều được bảo vệ bởi thỏa thuận thương lượng tập thể do nghiệp đoàn đàm phán.