



Базовые рекомендации по толкованию Национального Закона о трудовых отношениях

Основные принципы данного нормативного акта в соответствии с законодательством и порядок работы Национального управления по вопросам трудовых отношений

Настоящий документ представляет собой переработанное издание брошюры, которая изначально была опубликована в 1962 г. В нем представлены общая информация, которая поможет обеспечить более глубокое понимание Национального закона о трудовых отношениях и порядка его применения.

В брошюре также приводится специальная таблица, в которой представлено систематическое описание видов случаев, в которых работодатель или профсоюзная организация могут подпадать под Закон, в том числе и случаи дискриминации при приеме на работу или в отношении условий оплаты труда, а также говорится о порядке избрания представителей.

Документ подготовлен Юридическим Департаментом
НАЦИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ

АГЕНТСТВО ПЕЧАТИ ПРАВИТЕЛЬСТВА США. 1997 г.
Продается начальником Управления документации, Агентства печати
правительства США, Округ Колумбия, 20402

Содержание

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ЗАКОНА	4-5
Назначение закона	4
Что предусматривается в Законе	4
Как обеспечивается применение Закона	4
Структура данного документа	4
ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ	8-9
Права, предусмотренные в Разделе 7	5
Примеры прав, предоставляемых в соответствии с Разделом 7	5
Обеспечение профсоюза	6
Соглашения об обеспечении профсоюза	6
Требования в отношении соглашений об обеспечении профсоюза	6
Предварительное соглашение до найма в строительной промышленности	6
Право на проведение забастовки	7
Законные и незаконные забастовки	7
Забастовки в законных целях	7
Определение бастующих по экономическим соображениям	8
Определение бастующих из-за трудовой дискриминации	8
Забастовки, являющиеся незаконными по причине целей	8
Забастовки, являющиеся незаконными из-за сроков их проведения – Последствия договора о запрещении забастовок	8
Аналогичный случай – забастовки в конце договорного периода	8
Забастовки, являющиеся незаконными из-за ненадлежащего поведения бастующих	9
Право на проведение пикетов	9
КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ / ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ	13-18
Коллективный договор	10
Обязанность по заключению коллективного договора, налагаемая как на работодателя, так и на профсоюз	10
Согласование действий, направленных на расторжение или изменение условий договора	10
Случаи, в которые согласованные действия не требуются	10
Представитель работников	11
Что собой представляет соответствующее для целей коллективного договора звено	11
Как определяется соответствие требованиям звена	11
Кто может и кто не может входить в звено	12
Обязанности представителя по заключению коллективного договора и работодателя	12
Порядок отбора представителя для целей коллективного договора	13
Прошение о сертификации представителей	13
Прошение о проведении выборов для аннулирования полномочий представителя	14
Отмена полномочий представителя для целей обеспечения профсоюза	14
Юрисдикция на проведение выборов	14
Ускоренные выборы в соответствии с Разделом 8(b)(7)(C)	14
Необходимость продемонстрировать интерес	14
Существование вопроса представительства	15
Кто подходит для роли представителя для целей коллективного договора	15
Препятствия для проведения выборов	15
Существующий коллективный договор	15
Положения о сроках	16
Когда можно подавать прошение, если существует договор	16
Последствия сертификации	16
Последствия предыдущих выборов	16
Когда может подаваться прошение, если ранее проводились выборы	16
Выборы представителей	17
Соглашения о проведении выборов	17
Кто решает вопросы проведения выборов	17

Кто имеет право голосовать на выборах представителя	17
В каких случаях допускается голосование бастующих	18
Когда проводятся выборы	18
Проведение выборов	18
ДИСКРИМИНАЦИОННАЯ ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА РАБОТОДАТЕЛЕЙ	19-22
Раздел 8(a)(1) – Вмешательство в осуществление прав, предусмотренных в Разделе 7	19
Примеры нарушений Раздела 8(a)(1)	19
Раздел 8(a)(2) – Преобладающее влияние или незаконное содействие и поддержка профсоюзной организации	19
Преобладающее влияние	19
Незаконное содействие и поддержка	19
Примеры нарушения положений Раздела 8(a)(2)	20
Средства правовой защиты в случаях преобладающего влияния отличаются от случаев незаконного содействия и поддержки	20
Раздел 8(a)(3) – Дискриминация против работников	20
Исключений в отношении положений Раздела 8(a)(3) об обеспечении профсоюза	21
Закон не ограничивает право работодателя на увольнение работников по экономическим соображениям	21
Примеры нарушений положений Раздела 8(a)(3)	21
Раздел 8(a)(4) – Дискриминация по причине взаимодействия с Управлением по вопросам трудовых отношений	22
Примеры нарушений положений Раздела 8(a)(4)	22
Раздел 8(a)(5) – Отказ вести переговоры по коллективному договору добросовестным образом	22
ВИДЫ РАССМАТРИВАЕМЫХ ДЕЛ	26-28
Обязательные предметы переговоров	26
Определение обязательства по ведению переговоров	26
Что расценивается как нарушение Раздела 8(a)(5)	26
Обязанность организовать встречу и провести переговоры	27
Обязанность по предоставлению информации	27
Переговоры с несколькими работодателями	27
Обязанность не предпринимать действия в одностороннем порядке	27
Обязанности работодателей-преемников	27
Примеры нарушений положений Раздела 8(a)(5)	27
Раздел 8(e) – Заключение Соглашения об опасных грузах	28
Какие действия являются запрещенными	28
Исключения в строительной и швейной промышленности	28
ДИСКРИМИНАЦИОННАЯ ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	30-45
Раздел 8(b)(1)(A)—Ограничение и принуждение работников	30
Раздел 8(b)(1)(A) в сравнении с Разделом 8(a)(1)	30
Что является нарушением Раздела 8(b)(1)(A)	30
Примеры нарушений Раздела 8(b)(1)(A)	31
Раздел 8(b)(1)(B)—Ограничение или принуждение работодателей	32
Примеры нарушений положений Раздела 8(b)(1)(B)	32
Раздел 8(b)(2)—Принуждение или попытка вызвать дискриминацию	33
Что является нарушением Раздела 8(b)(2)	33
Незаконные соглашения о бирже труда и подобная практика	33
Незаконные соглашения об обеспечении профсоюза	34
Примеры нарушения положений Раздела 8(b)(2)	34
Раздел 8(b)(3) – Отказ вести переговоры добросовестным образом	36
Примеры нарушений положений Раздела 8(b)(3)	37
Раздел 8(b)(4) – Запрещенные забастовки и бойкоты	37
Запрещенные законом действия: подстрекательство или попытки спровоцировать забастовку, простой в работе или бойкот	37
Запрещенные законом действия: угрозы, принуждение и ограничение	38

Подпункт (А) – Запрещенные задачи: принуждение к членству в организации работодателя или профсоюзе, либо принуждение к заключению соглашения об опасных грузах	38
Примеры нарушения Раздела 8(b)(4)(А)	39
Подпункт (В) – Запрещенные задачи: принуждение к признанию несертифицированного профсоюза	39
Примеры нарушений положений Раздела 8(b)(4)(В)	39
Когда работодатель не защищен от вторичных забастовок и бойкотов	40
Когда профсоюз может проводить пикет против работодателя, который размещается на одном объекте с другим работодателем	40
Пикет у входа подрядчиков	41
Подпункт (В) – Запрещенная задача: принуждение к признанию несертифицированного профсоюза	42
Подпункт (С) – Запрещенная задача: принуждение к признанию профсоюза, если был сертифицирован другой профсоюз	42
Подпункт (D) – Запрещенная задача: принуждение к передаче определенных видов работы определенным работникам	42
Публикация информации, например, развешивание листовок, допускается в соответствии с Разделом 8(b)(4)	42
Раздел 8(b)(5) – Чрезмерные или дискриминационные членские взносы	43
Примеры нарушений Раздела 8(b)(5)	43
Раздел 8(b)(6) – Искусственное раздувание численности рабочей силы	43
Раздел 8(b)(7) – Пикет, проводимый несертифицированным профсоюзом в целях организации и признания	43
Пикет для целей информирования общественности	44
Ускоренные выборы в соответствии с Разделом 8(b)(7)(С)	44
Примеры нарушения положений Раздела 8(b)(7)	44
Раздел 8(e) – Заключение договора об опасных грузах	45
Раздел 8(g) - Забастовки или пикеты в медицинских учреждениях без уведомления	45
КАК ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ ЗАКОНА	46-57
Организация Национального Управления	46
Совет, Генеральный юридический советник и региональные представительства	46
Функции Управления	46
Полномочия Управления	46
Предприятия, чья деятельность влияет на торговлю	46
Что такое торговля	46
Когда деятельность работодателя влияет на торговлю	47
Управление не действует во всех случаях, влияющих на торговлю	47
Нормы юрисдикции Управления	47
Закон не распространяется на определенных лиц	49
Определение термина линейный руководитель	50
Закон не распространяется на некоторых работодателей	50
Процедуры Национального Управления по вопросам трудовых отношений	51
Порядок рассмотрения дел о представлении интересов работников	51
Порядок рассмотрения дел о дискриминационной трудовой практике	51
Правило, ограничивающее подачу жалоб сроком в шесть месяцев	52
Апелляция Генеральному юридическому советнику в случае, если жалоба не подается	52
Полномочия Национального Управления по вопросам трудовых отношений	53
Полномочия на проведение расследований	53
Закон является средством правовой защиты, а не уголовного преследования	53
Меры правовой защиты могут быть назначены Управлением	53
Примеры мер правовой защиты, направленных против работодателей	54
Примеры мер правовой защиты, направленных против профсоюзов	54
Особый порядок рассмотрения определенных случаев	55
Рассмотрение споров о юрисдикции	55
Расследование определенных обвинений должно осуществляться на приоритетной основе	56
Порядок проведения расследований в соответствии с Разделом 10(1)	56
Судебный запрет может запрашиваться и в других случаях	56

Исполнение судом распоряжений Управления	57
В апелляционном суде США	57
Обжалование в Верховном суде США	57
ВЫВОДЫ	58
ПРИЛОЖЕНИЯ	
Типы рассматриваемых дел, Таблица	23-24
Список региональных директоров и адресов региональных представительств	59

Предисловие

Региональные отделения Национального управления по вопросам трудовых отношений пришли к выводу, что по прошествии более шестидесяти лет с момента принятия Национального закона о трудовых отношениях базовая информация о нем по-прежнему отсутствует. Сотрудники отделений пришли к выводу, что необходимо простое объяснение Закона, на которое мог бы опираться любой желающий. Для того, чтобы удовлетворить данное требование и был составлен данный нетехнический документ, в котором объясняется основной смысл закона, с тем чтобы все, на кого распространяется его действие, могли лучше понять, в чем заключаются их права и обязанности.

Любые попытки описать основные принципы закона простыми словами - задача непростая и неизбежная, особенно, когда речь идет о трудовом праве, представляющем собой достаточно сложную правовую область. Каждый, кто желает ознакомиться с данной брошюрой, должен помнить о ряде важных факторов.

Во-первых, следует подчеркнуть, что Юридический департамент не дает консультаций, и данные материалы нельзя рассматривать как официальное заявление по вопросам права. В документе представлена точка зрения Юридического департамента исключительно на момент его публикации. Также важно отметить, что закон изменяется и развивается. Фактически Агентство обязано в своих решениях опережать на шаг постоянно меняющиеся условия, при этом оставаясь в рамках закона. Соответственно, по прошествии определенного времени никто не может полагаться на данные заявления как на истину в последней инстанции. В каждом случае необходимо проверить и убедиться, произошли ли изменения в законе по существу или в отношении его конкретных аспектов.

Кроме того, в данном документе речь идет исключительно об общих широких принципах, а бесчисленное множество вторичных принципов и подробных правил здесь не обсуждается. Только оценив конкретные факты и ситуации в свете текущих принципов, полагаясь при этом на помощь и консультации экспертов, Вы сможете понять со всей определенностью, под какую часть законодательства подпадает конкретный вид действий. Никакое пособие для начинающих или базовый текст не могут рассматриваться как юридические консультации в отношении конкретных ситуаций и фактов. Соответственно, данную попытку улучшить общее понимание законодательства не следует рассматривать в таком свете. Многие области законодательства остаются неиспытанными. Юридические консультанты и другие эксперты смогут найти полный свод Трудового законодательства в других публикациях Агентства.

Еще одно предупреждение: в данном документе не рассматриваются вопросы, возникающие в рамках других трудовых законов – здесь речь пойдет исключительно о Национальном законе о трудовых отношениях. Законы, относящиеся к сфере деятельности других государственных ведомств, в том числе Закон о раскрытии информации и отчетности по организации труда от 1959 г., Закон об обеспечении дохода трудящихся после ухода на пенсию, Закон об охране и безопасности труда, Закон о трудящихся на железных дорогах, Закон о справедливых трудовых нормах, Законы Уолша-Хили и Дейвиса-Бейкона, Раздел VII Закона о гражданских правах 1964 г., Закон о защите прав нетрудоспособных граждан США, Федеральный закон о защите труда и безопасности горнодобывающей промышленности, а также Закон о льготах для ветеранов не охватываются в данном документе.

Наконец, данные материалы не отражают точку зрения Национального управления по вопросам трудовых отношений как органа, который, в конечном итоге, принимает решение по каждому делу, направленному на его рассмотрение.

Мы надеемся, что с учетом приведенных выше предупреждений, данная брошюра окажется полезной для тех, кто нуждается в базовом понимании Национального закона о трудовых отношениях.

Краткое описание Закона

Назначение закона. Способность поддерживать полный уровень производства в экономике отражает национальные интересы Соединенных Штатов. Производственные конфликты между трудящимися, работодателями и трудовыми организациями мешают обеспечить полный уровень производства и противоречат нашим национальным интересам. Опыт показывает, что трудовые споры можно свести к минимуму, если в отношениях друг с другом заинтересованные стороны будут соблюдать взаимные законные права. Для того, чтобы обеспечить данные права в законодательном порядке, Конгресс принял Национальный закон о трудовых отношениях. Назначение данного закона заключается в том, чтобы определить и защитить права трудящихся и работодателей, способствовать заключению коллективных договоров, а также устранить определенную практику как среди работников, так и в руководстве, которая негативным образом сказывается на всеобщем благосостоянии.

Что предусматривается в Законе. Национальный закон о трудовых отношениях прописывает и определяет права трудящихся на создание организаций и заключение коллективных договоров со своими работодателями через собственных избранных представителей либо на отказ от подобных попыток. Для того, чтобы трудящиеся могли свободно избирать собственных представителей для целей заключения коллективных договоров, либо отказываться от такого представительства, Закон предусматривает порядок, при помощи которого они могут сделать подобный выбор при помощи тайного голосования, которое проводится Национальным управлением по вопросам трудовых отношений. Кроме того, для того, чтобы обеспечить защиту прав трудящихся и работодателей, а также предотвратить трудовые споры, которые могут негативно повлиять на права общественности, Конгресс установил конкретные виды практики работодателей и профсоюзов, которые подпадают под определение дискриминации при приеме на работу или назначении оплаты труда.

Как обеспечивается применение Закона. Закон применяется и исполняется в основном Национальным управлением по вопросам трудовых отношений и Генеральным юридическим советником через 52 региональных и прочих представительств, расположенных в крупных городах в различных районах страны. Генеральный юридический советник и сотрудники региональных представительств занимаются расследованием и возбуждением дел в отношении трудовой дискриминации, а также проведением выборов, на которых назначаются представители трудящихся. Совет, состоящий из пяти членов, выносит решения по делам, в которых речь идет о практике трудовой

дискриминации, а также определяет вопросы, связанные с избранием представителей, которые поступают из региональных отделений.

Структура данного документа. В начале этого руководства представлены права трудящихся, в том числе и право на самостоятельное создание организаций и подписание коллективных договоров, которые предусматриваются в Разделе 7 Закона. Положения Закона в отношении требований соглашений об обеспечении профсоюзов представлены в этом же разделе. Кроме того, здесь же обсуждается право на проведение забастовок и пикетов. Обязательства по коллективному договору и положения Закона, в которых речь идет о выборе представителей трудящихся, представлены в следующем разделе. Дискриминационная практика со стороны работодателей и трудовых организаций представлена в отдельном разделе. Последний раздел, озаглавленный «Как осуществляется правоприменение Закона» рассказывает об организации Национального управления по вопросам трудовых отношений, о его полномочиях и ограничениях, порядке работы и правомочности в отношении вопросов защиты прав при рассмотрении дел о дискриминационной практике, а также об особом производстве в соответствии с Законом. Кроме того, в этом же разделе будут представлены положения Закона, регулирующие выполнение решений Управления.

Права Трудящихся

Права, предусмотренные в Разделе 7.

Права трудящихся предусматриваются в основном в Разделе 7 Закона, который гласит:

Раздел 7. Трудящиеся имеют право самостоятельно создавать организации, а также состоять в трудовых организациях, присоединяться к ним или оказывать им содействие, вести переговоры о подписании коллективных договоров через собственных избранных представителей и заниматься другими видами организованной деятельности для целей заключения коллективных договоров или оказания прочих видов взаимопомощи или обеспечения защиты. Кроме того трудящимся предоставляется право воздерживаться от любых подобных видов деятельности, за исключением случаев, когда такое право может подпадать под действие соглашений, требующих членства в профсоюзной организации в качестве условия приема на работу, как это предусматривается в пункте 8(а)(3).

Примеры прав, предоставляемых в соответствии с Разделом 7.

К примерам прав, обеспечиваемых в соответствии с данным разделом, относятся:

- Право на формирование или попытку сформировать профсоюз среди сотрудников компании.
- Право на вступление в профсоюз, независимо от того, признается ли данный профсоюз работодателем или нет.
- Право на оказание содействия профсоюзу в организации работников конкретного работодателя.
- Право на участие в забастовке с целью обеспечить лучшие условия работы.
- Право воздержаться от каких-либо действий от имени профсоюза.

Обеспечение профсоюза. В определенных условиях Закон допускает возможность для профсоюза и работодателя заключить соглашение, которое называется соглашением об обеспечении профсоюза, в соответствии с которым сотрудники должны осуществлять профсоюзные взносы для того, чтобы сохранить свои рабочие места. Такое соглашение об обеспечении профсоюза не может требовать от кандидатов, желающих устроиться на работу, быть членами профсоюза в качестве условия трудоустройства. Кроме того такое соглашение не может требовать от работников вступления или сохранения собственного членства в профсоюзе для того, чтобы сохранить свое рабочее место. В соответствии с соглашением об обеспечении профсоюза от лиц, решивших платить профсоюзные взносы, не являясь при этом членами профсоюза (как и от работников, действительно вступивших в профсоюз), могут потребовать заплатить полную сумму вступительного взноса, а также продолжать выплачивать членские взносы в течение определенного периода времени («льготный период») после вступления в силу коллективного договора либо после того, как новый сотрудник нанят на работу. Однако, если такие работники проинформируют профсоюз о том, что они возражают против использования их членских взносов на любые нужды помимо представительских, максимальные требования, которые могут выдвигаться в отношении таких работников, сводятся к оплате своей доли расходов профсоюза на представление интересов трудящихся (например, коллективный договор, контроль за исполнением трудового договора и урегулирование жалоб).

Соглашения об обеспечении профсоюза. Льготный период, после которого соглашение об обеспечении профсоюза вступает в силу, не может продолжаться менее 30 дней, за исключением строительной промышленности, где Закон допускает более короткий льготный период сроком в 7 полных дней (Раздел 8(f)). Если соглашение об обеспечении профсоюза предусматривает более короткий льготный период, чем допускается по закону, такое соглашение считается недействительным, а любой сотрудник уволенный по причине того, что он отказался выполнять условия такого соглашения, имеет право на восстановление в должности.

Требования в отношении соглашений об обеспечении профсоюза. В соответствии с соглашением об обеспечении профсоюза работники, которые возражают против членства в профсоюзе или его финансовой поддержки по религиозным соображениям, могут освобождаться от уплаты профсоюзных и вступительных взносов. Однако, от таких работников может потребоваться сделать взнос в пользу нерелигиозной организации, которая не является профсоюзом и освобождается от уплаты налогов, вместо того, чтобы платить профсоюзу. Профсоюзы, представляющие интересы таких работников могут также взимать с них затраты, связанные с подачей жалоб от имени работников.

Предварительное соглашение до найма в строительной промышленности. Для того, чтобы соглашение об обеспечении профсоюза было действительным, оно должно соответствовать всем следующим требованиям:

1. Профсоюз не должен полагаться на содействие со стороны работодателя или контролироваться им (см. Раздел 8(a)(2) в части «Дискриминационные действия со стороны работодателей», стр. 14-15).
2. Профсоюз должен быть представителем большинства работников в соответствующем звене, являющемся стороной коллективного договора, на которое и распространяется действие такого соглашения с момента его подписания.
3. Полномочия профсоюза на подписание такого соглашения не должно было отзываться в течение последних 12 месяцев работниками в рамках выборов в Комитет профсоюза.
4. Соглашение должно предусматривать соответствующий льготный период.

В соответствии с Разделом 8(f) Закона работодатель, занимающийся в основном строительной деятельностью, имеет право подписывать соглашения об обеспечении профсоюзов с профсоюзом, который не был назначен представителем работников, в отличие от требований, предусмотренных в других положениях Закона. Соглашение может быть заключено до того, как работодатель нанял каких-либо работников для осуществления определенного проекта, и оно будет действовать в отношении таких работников после их найма. Однако, как отмечалось выше, положения по обеспечению профсоюза в коллективном договоре в строительной промышленности могут вступить в силу в отношении новых работников по истечении 7 полных дней. Если соглашение

заключено на момент, когда работники уже занимали свои рабочие места, оно должно предоставлять уже нанятым работникам такой же льготный период сроком в 7 дней для выполнения его условий. Как и в случае любого другого соглашения об обеспечении профсоюза, конкретный профсоюз не должен полагаться на содействие со стороны работодателя и не может находиться под его контролем.

Коллективные договоры в строительной промышленности могут включать, как это предусмотрено Разделом 8(f), следующие дополнительные положения:

1. Требование, в соответствии с которым работодатель должен уведомлять профсоюз о новых вакансиях.
2. Положение, которое предоставляет профсоюзу возможность рекомендовать квалифицированных кандидатов на заполнение таких вакансий.
3. Нормы квалификации для конкретной работы на основе подготовки или опыта.
4. Положение в отношении приоритетного найма на основе выслуги лет с конкретным работодателем, в промышленности или в конкретной географической области.

Данные четыре положения о найме могут законным образом включаться в коллективные договоры, которые будут охватывать как работников, так и отрасли промышленности.

Наконец, в соответствии с Разделом 14(b) Закона отдельные штаты могут запрещать – и некоторые штаты действительно запретили – определенные формы соглашений об обеспечении профсоюзов.

Право на проведение забастовки. В одной из частей Раздела 7 Закона говорится: «Работникам предоставляется право... на участие в других организованных мероприятиях для целей коллективного договора либо прочих видов взаимопомощи или защиты». Забастовки включаются в категорию организованных мероприятий, предусмотренных для работников данным разделом. В Разделе 13 также упоминается право на организацию забастовок. В частности, данный раздел гласит:

Никакие положения настоящего Закона, за исключением особо предусмотренных случаев, не могут быть истолкованы таким образом, чтобы они препятствовали или любым образом ослабляли право на организацию забастовок, либо влияли на какие-либо ограничения или оговорки в отношении данного права.

Из данных двух положений явствует, что закон не только гарантирует право работников на проведение забастовок, но и предусматривает ограничения и оговорки в отношении его использования. Например, см. ограничения в отношении забастовок в учреждениях системы здравоохранения на стр. 32.

Законные и незаконные забастовки. Законный характер забастовки может зависеть от задач или целей такой забастовки, а также от ее сроков или поведения бастующих. Вопрос задачи или задач забастовки, а также их законности не всегда поддается определению. Подобные вопросы часто приходится передавать на решение Национального управления по вопросам трудовых отношений. Для бастующих работников и их работодателя последствия могут быть суровыми, так как они могут повлиять на восстановление в должности или выплаты в счет недоплаченных сумм.

Следует подчеркнуть, что ниже приводится лишь краткий обзор закона. Его подробный анализ в части, касающейся забастовок, а также вопросы его применения во всех фактических ситуациях, которые могут возникнуть в связи с забастовками, выходят за рамки данного документа. Работники и работодатели, ожидающие, что они будут участвовать в забастовке, должны действовать осторожно и полагаться на консультации компетентных специалистов.

Забастовки в законных целях. Работники, участвующие в забастовке на законных основаниях, подразделяются на две категории – «бастующие из экономических соображений» и «бастующие из-за трудовой дискриминации». Обе категории работников будут и в дальнейшем занимать свою должность, однако у тех из них, кто бастует из-за дискриминации больше прав на то, чтобы быть восстановленным в своей должности.

Определение бастующих по экономическим соображениям. Если забастовка проводится с целью добиться от работодателя экономических уступок, т.е. повышения зарплаты, сокращения рабочих часов или улучшения условий работы, участвующие в таких забастовках работники называются бастующими из экономических соображений. Они сохраняют свой статус работников и не могут быть уволены, однако их работодатель может их заменить. Если работодатель нанял равноценную постоянную замену вместо бастующих по экономическим соображениям на момент, когда такие бастующие подают безоговорочное заявление о возвращении на работу, им могут отказать в восстановлении. Однако, если бастующие не найдут постоянное и равное в существенном отношении рабочее место, они имеют право получить рабочее место, соответствующее их квалификации, если возникает такая вакансия и если они или их представители, ведущие переговоры, подали безоговорочное заявление на восстановление.

Определение бастующих из-за трудовой дискриминации. Работники, участвующие в забастовках в знак протеста против дискриминационной трудовой практики со стороны работодателя, называются бастующими из-за трудовой дискриминации. Такие бастующие не могут быть ни уволены, ни заменены на постоянной основе. Когда забастовка завершается, бастующие из-за трудовой дискриминации, за исключением случаев, когда с их стороны допускались серьезные проступки, имеют право вернуться на работу, даже если для этого придется уволить работников, нанятых на их место.

Если Управление приходит к выводу, что в случае, когда бастующие по экономическим соображениям или из-за трудовой дискриминации подают безоговорочное заявления на восстановление, работодатель отказывает им в этом незаконным образом, Управление может присудить возмещение таким бастующим выплаты недоплаченных сумм, начиная с момента, когда они должны были быть восстановлены.

Забастовки, являющиеся незаконными по причине целей. Забастовка может быть признана незаконной, если ее цели или задачи носят незаконный характер. Забастовка, которая проводится с целью поддержать дискриминационную практику со стороны профсоюза или в результате которой работодатель прибегает к дискриминационной трудовой практике, может быть классифицирована как забастовка, проводимая в незаконных целях. Например, практика увольнения сотрудника работодателем за невыплату определенных взносов профсоюзу считается дискриминационной, когда не существует действующего соглашения об обеспечении профсоюза (Раздел 8(a)(3)). Забастовка с целью заставить работодателя пойти на такие действия будет считаться забастовкой, проводимой в незаконных целях, а, таким образом, подобная акция также будет считаться незаконной. Забастовки такого характера будут обсуждаться в связи с различными видами дискриминационной трудовой практики в дальнейших разделах настоящего руководства.

Кроме того, Раздел 8(b)(4) Закона запрещает забастовки, проводимые с определенными целями, невзирая на то, что данные цели не обязательно могут носить незаконный характер, если они достигаются другим способом. Примером может являться забастовка, проводимая с целью заставить Работодателя А прекратить деловые отношения с Работодателем Б. Законом допускается добровольное прекращение Работодателем А деловых отношений с Работодателем Б, а также предусматривается и возможность для профсоюза представить просьбу о прекращении таких отношений. Однако, законом запрещается организация профсоюзом забастовки с целью заставить работодателя так поступить. Данные вопросы будут обсуждаться более подробно в разъяснениях, представленных в Разделе 8(b)(4). В любом случае, работники, принимающие участие в незаконной забастовке, могут быть уволены и не имеют право на восстановление.

Забастовки, являющиеся незаконными из-за сроков их проведения – Последствия договора о запрещении забастовок. Законом не допускается забастовка, нарушающая положение договора о запрещении забастовок, и участвующие в ней работники могут быть уволены либо против них могут применяться дисциплинарные взыскания, за исключением случаев, когда забастовка проводится в знак протеста против определенного вида дискриминационной трудовой практики со стороны работодателя. Следует отметить, что не каждый случай отказа от работы считается забастовкой, а, соответственно, нарушением положений о запрещении забастовок. Прекращение работы из-за ненормальных условий, являющихся опасными для здоровья, например из-за вышедшей из строя системы вентиляции в окрасочном цехе, где используется распылитель, не считается нарушением такого положения о запрещении забастовок.

Аналогичный случай – забастовки в конце договорного периода. В Разделе 8(d) предусматривается, что если одна из сторон выражает желание прекратить действие

существующего договора или внести в него изменения, такая сторона должна соблюдать определенные условия. Если такие требования не будут удовлетворены, забастовка с целью прекратить действие договора или внести в него изменения является незаконной, и участвующей в ней бастующие теряют свой статус работников работодателя, участвующего в трудовом споре. Однако, если забастовка возникла по причине дискриминационной практики со стороны работодателя, участвующие в ней работники классифицируются как бастующие против дискриминационной практики, и их статус не пострадает в результате несоблюдения соответствующего порядка.

Забастовки, являющиеся незаконными из-за ненадлежащего поведения бастующих. Бастующим, допускающим серьезные проступки в ходе забастовки, могут отказать в восстановлении в должности. Данное положение касается как бастующих по экономическим соображениям, так и работников, объявляющих забастовку против дискриминационной практики. Среди прочего к примерам серьезных проступков могут относиться насилие или угроза насилия. Верховный суд США постановил, что сидячая забастовка, т.е. когда работники просто остаются на предприятии и отказываются работать, тем самым лишая владельца его имущества, не допускается по закону. Среди существенных примеров ненадлежащего поведения, в результате которого работники могут лишиться права на восстановление, можно отметить ситуации, в которых:

- Бастующие физически не позволяют лицам входить или покидать предприятие, ставшее объектом забастовки.
- Бастующие применяют угрозу насилия против работников, не принимающих участие в забастовке.
- Бастующие нападают на представителей руководства.

Право на проведение пикетов. Аналогичным же образом на право проводить пикеты налагаются ограничения и оговорки. Как и в случае с правом на организацию забастовок, проведение пикетов может быть запрещено в силу целей такой акции или ее сроков, либо по причине ненадлежащего поведения участников линии пикетирования. Кроме того, Раздел 8(b)(7) предусматривает, что если профсоюз проводит пикет для достижения определенных целей, независимо от того, сопровождается ли такой пикет забастовкой или нет, данные действия могут расцениваться как дискриминационная практика. Более подробное описание данного вопроса приводится в разделе, посвященном дискриминационной трудовой практике со стороны профсоюзов.

Коллективные договоры и представление интересов работников

Коллективные договоры являются одним из краеугольных камней Закона. В Разделе 1 предусматривается, что политика Соединенных Штатов должна проводиться таким образом, чтобы «способствовать практике и процедуре заключения коллективных договоров, а также быть направлена на защиту прав трудящихся на полную свободу объединений, самоорганизацию и назначение собственных избранных представителей для целей ведения переговоров об условиях их трудоустройства или о других видах взаимопомощи или защиты».

Коллективный договор. Определение термина коллективный договор приводится в тексте Закона. В соответствии с Разделом 8(d) работодатель и представитель работников должны проводить встречи с соответствующими интервалами для того, чтобы добросовестным образом обсуждать некоторые вопросы, а также заключать в письменном виде любые достигнутые соглашения по просьбе любой из сторон. Стороны должны также добросовестным образом обсуждать вопросы заработной платы, часов работы и прочие условия труда, вести переговоры по заключению соглашения, а также затрагивать любые вопросы, возникающие в рамках соглашения.

Обязанность по заключению коллективного договора, налагаемая как на работодателя, так и на профсоюз. Данные обязательства налагаются равным образом на работодателя и на представителя работников. Для любой из сторон отказ от коллективного договора с другой стороной считается дискриминационной трудовой практикой. Однако, данное обязательство не может заставить любую из сторон согласиться на предложение другой стороны, а также не требует от любой из сторон идти на какие-либо уступки другой стороне.

Кроме того в Разделе 8(d) предусматривается, что в случае, если коллективный договор вступил в силу, ни одна из сторон этого договора не может прекратить его действие или внести в него изменения, если такая сторона, желающая расторгнуть или изменить договор, не предпримет следующие шаги:

Согласование действий, направленных на расторжение или изменение условий договора.

1. Такая сторона должна уведомить другую сторону договора в письменном виде о предлагаемом расторжении или изменениях за 60 дней до предусмотренного срока истечения договора. Если истечение договора не предусматривается в определенные сроки, такое письменное уведомление подается за 60 дней до предполагаемой даты прекращения действия договора или вступления в силу предполагаемых изменений.
2. Такая сторона должна предложить провести встречу и обсудить с другой стороной возможность проведения переговоров по заключению нового договора, либо по внесению в договор предложенных изменений.
3. Если к такому сроку не будет достигнуто соглашение, такая сторона обязана в течение 30 дней после подачи такого уведомления другой стороне сообщить в Федеральную службу посредничества и примирения о существовании спора. Кроме того, данная сторона также обязана в то же время направить подобное уведомление в любое ведомство по посредничеству и примирению штата или территории, отвечающее за соответствующий штат или территорию, в пределах которых возник спор.
4. Такая сторона должна продолжать выполнять все условия договора в полной мере и не имеет права организовывать забастовки и стачки в течение 60 дней после подачи уведомления другой стороне, либо до истечения предусмотренного срока действия договора, в зависимости от того, какой из этих двух сроков наступит позднее.

(В случае, когда речь идет о медицинском учреждении, требования, предусмотренные в параграфах 1 и 4, составляют 90 дней, а в параграфе 3 – 60 дней. Кроме того, в случае, когда спор возникает во время переговоров по заключению первоначального договора, в соответствии с параграфом 3 необходимо подать уведомление в соответствующие ведомства в течение 30 дней).

Случаи, в которые согласованные действия не требуются. Требования, перечисленные в параграфах 2, 3 и 4 выше не применяются, если Национальное Управление по вопросам

трудовых отношений выдает свидетельство, в котором подтверждается, что представитель работников, являющийся одной из сторон договора, был заменен другим представителем, либо что работники проголосовали за его смещение. Ни одна из сторон не обязана обсуждать или соглашаться на какие-либо изменения в положениях договора, если другая сторона предлагает, чтобы такие изменения вступили в силу до того, как такое положение может быть снова открыто для изменений в соответствии с условиями договора.

Как уже говорилось выше, любой работник, участвующий в забастовке в течение срока действия уведомления, теряет свой статус работника, нанятого работодателем, против которого организовывается такая забастовка. Однако данная потеря статуса прекращается при условии, если такое лицо снова нанимается на работу тем же работодателем.

Представитель работников. В Разделе 9(a) предусматривается, что представители работников, «назначенные или избранные для целей заключения коллективного договора большинством голосов работников в соответствующем для таких целей звене, являются исключительными представителями всех работников такого звена для целей ведения переговоров по заключению коллективного договора».

Что собой представляет соответствующее для целей коллективного договора звено. Звено представляет собой группу, состоящую из двух или нескольких работников, которые разделяют общие интересы и могут обоснованно объединяться в группы для целей заключения коллективного договора. Закон оставляет право определить, какое звено является соответствующим для таких целей, на усмотрение Управления. В Разделе 9(b) предусматривается, что в каждом случае, когда речь идет о представлении интересов, «с целью обеспечить полную свободу работников в осуществлении собственных прав, предусмотренных в настоящем Законе, Управление решает какое звено является соответствующим для целей заключения коллективного договора - звено, формирующееся по принципу одного и того же работодателя, по цеховому, заводскому принципу или звено, состоящее из работников одного подразделения предприятия».

Однако данные широкие полномочия ограничиваются некоторыми другими положениями Закона. Так, например, в Разделе 9(b)(1) предусматривается, что Управление не может признать соответствующим звено, в которое входят как профессиональные, так и непрофессиональные работники, за исключением случаев, когда большинство профессиональных работников, участвующих в таком звене, проголосуют за вхождение в такое смешанное звено.

Раздел 9(b)(2) предусматривает, что Управление не может признать несоответствующим предлагаемое звено, созданное по цеховому принципу, просто из-за того, что Управлением ранее было утверждено другое звено, за исключением случаев, когда большинство сотрудников такого предполагаемого звена отдадут свои голоса против того, чтобы быть представленными отдельным звеном.

В соответствии с Разделом 9(b)(3) Управлению запрещается включать работников службы охраны в звенья, в которых участвуют другие работники. Данный раздел также не допускает сертификации Управлением в качестве представителя звена профсоюзной организации, состоящей из сотрудников службы охраны предприятия, если в такой профсоюзной организации состоят члены, не являющиеся сотрудниками службы охраны, либо если такая организация «прямым или косвенным образом» аффилирована с организацией, в которой состоят работники не из службы охраны.

Как определяется соответствие требованиям звена. В целом, соответствие звена в рамках коллективного договора определяется на основе целого ряда интересов участвующих работников. Работники у которых полностью или существенным образом совпадают интересы в отношении заработной платы, часов и условий работы, группируются в одно звено. При определении, является ли предложенное звено соответствующим, также учитываются и следующие факторы:

1. Любая история участия в заключении коллективного договора.
2. Желания заинтересованных работников.
3. Степень, в которой работники организованы. Раздел 9(c)(5) запрещает Управлению использовать данный фактор в качестве решающего.

Наконец, в отношении таких звеньев в сфере здравоохранения, Управление также действует, основываясь на стремлении Конгресса предотвратить сбой в предоставлении медицинских услуг, а также руководствуется его директивой, которая допускает лишь минимальное количество таких звеньев для целей коллективного договора.

Кто может и кто не может входить в звено. Звено может включать в себя сотрудников одного предприятия работодателя, либо в него могут входить работники двух или нескольких предприятий, принадлежащих одному и тому же работодателю. В некоторых отраслях, в которых работодатели создают добровольные ассоциации, в звено могут входить работники двух или нескольких работодателей из любого числа предприятий. Следует отметить, что звено для целей коллективного договора может включать в себя только лиц, являющихся «работниками» в значении данного термина, предусмотренного в Законе. Кроме того, Закон не включает в значение термина «работники» отдельные категории, например, сельскохозяйственных работников, независимых подрядчиков, управленческое звено и представителей руководящего состава. Все эти категории не включаются в звено для целей коллективного договора, которое утверждается Управлением. Кроме того, Управление придерживается политики, в соответствии с которой из таких звеньев исключаются работники, взаимодействующие в конфиденциальном качестве с официальными представителями работодателя по трудовым отношениям.

Обязанности представителя по заключению коллективного договора и работодателя. После назначения большинством работников в соответствующем звене собственного представителя, в соответствии с Законом, такой представитель становится исключительным официальным агентом, представляющим интересы всех работников данного звена в отношении коллективного договора. Как на исключительного агента на него возлагается обязанность равным и справедливым образом представлять интересы всех работников звена, независимо от их членства в профсоюзе и профсоюзной деятельности в целом. После того, как такой представитель по заключению коллективного договора назначается или избирается работниками, закон запрещает работодателю вести переговоры с отдельными работниками, группой работников или другим представителем работников.

В Разделе 9(a) предусматривается, что любой отдельный работник или группа работников имеют право в любой момент подать жалобу на своего работодателя, а также внести поправки в такую жалобу без вмешательства представителя для целей коллективного договора, при условии, что:

1. Такие поправки не будут противоречить условиям любого действующего коллективного договора.
2. Представитель для целей коллективного договора имел возможность присутствовать при внесении таких поправок.

Порядок отбора представителя для целей коллективного договора. По Закону работодатель обязан вести переговоры с представителем, избранным работниками. Наиболее распространенным методом, при помощи которого работники могут назначить представителя для целей коллективного договора, является тайное голосование, которое проводится Управлением.

Прошение о сертификации представителей. Управление по вопросам трудовых отношений может проводить такие выборы только в случаях, когда было подано соответствующее прошение. Прошение о сертификации представителя может быть подано работником или группой работников, либо любым лицом или профсоюзной организацией, действующей от их лица, либо работодателем. Если такое прошение подается работниками либо от их лица, его должно поддержать существенное количество работников, желающих, чтобы их интересы для целей коллективного договора были представлены. Кроме того, в нем должно быть указано, что работодатель таких работников отказывается признать их представителя. В случае, когда такое прошение подается работодателем, в нем должно указываться, что одно или

несколько лиц, либо организация подали заявку на признание в качестве эксклюзивного представителя одной и той же группы работников.

Прошение о проведении выборов для аннулирования полномочий представителя. В Законе также содержатся положения, в соответствии с которыми работники или действующие от их имени лица могут подать прошение о проведении выборов с целью определить, хотят ли работники чтобы лицо или профсоюзная организация, действующая в качестве их представителя в целях коллективного договора, по-прежнему представляла их интересы, независимо от того, был ли такой представитель сертифицирован или добровольно признан работодателем. В таких случаях речь идет о проведении выборов с целью аннулировать полномочий представителя.

Отмена полномочий представителя для целей обеспечения профсоюза. В Законе также содержатся положения, в соответствии с которыми Управление при помощи тайного голосования может решать, хотят ли работники, подпадающие под соглашение об обеспечении, отменить полномочия своего представителя, чтобы сохранить в силе договор. Данные выборы по отмене полномочий представителя для целей обеспечения профсоюза могут быть инициированы путем подачи прошения, подписанного 30% или большим количеством работников, подпадающих под соглашение.

После ознакомления с различными «видами случаев», приведенных на стр. 23 и 24, Вам будет легче понять различие между шестью различными типами прошений, подача которых допускается Законом.

Цель рассмотрения и слушаний. Для любого вида выборов, проводимых Управлением, используется одна и та же форма прошения. При подаче прошения Управление по вопросам трудовых отношений должно рассмотреть прошение и, если необходимо, провести слушания, а также назначить выборы в случае, если оно придет к выводу, что вопрос представления интересов действительно существует. Цель рассмотрения заключается среди прочего в том, чтобы установить следующее:

1. Имеет ли Управление юрисдикцию на проведение выборов.
2. В достаточной ли степени проявлен интерес работников, чтобы оправдать проведение выборов.
3. Существует ли вопрос в отношении представления интересов.
4. Было ли проведение выборов затребовано соответствующим звеном работников.
5. Является ли лицо, названное в прошении, квалифицированным представителем.
6. Существуют ли какие-либо препятствия для проведения выборов в форме существующих договоров или предыдущих выборов.

Юрисдикция на проведение выборов. Юрисдикция Управления по вопросам трудовых отношений с точки зрения назначения и проведения выборов ограничивается только предприятиями, чья деятельность влияет на торговлю. (Данный вопрос освещается более подробно на стр. 33-36). Остальные вопросы, перечисленные выше, будут обсуждаться по ходу документа.

Ускоренные выборы в соответствии с Разделом 8(b)(7)(C). В первую очередь следует отметить, что в Разделе 8(b)(7)(C) среди прочего предусматривается, что в случае подачи прошения в течение соответствующего периода времени, не превышающего 30 дней после начала пикета, проводимого с целью признания или защиты прав организации, Управление «незамедлительно» назначает проведение выборов и удостоверяет их результаты. Такие действия предусматриваются на случай если пикет не подпадает под второй параграф Раздела 8(b)(7)(C). Если в соответствии с Разделом 8(b)(7)(C) допускается проведение выборов, не требуется проведение слушаний или проявление интереса, и выборы проводятся по ускоренной процедуре.

Необходимость продемонстрировать интерес. Данное правило подразумевает, что в соответствии с политикой податель прошения о проведении выборов для целей сертификации представителей или отмены их сертификации, должен продемонстрировать, что по крайней мере 30 процентов работников поддерживают идею проведения выборов. В Законе также требуется, чтобы прошение о проведении выборов по отмене полномочий профсоюза было подано 30 процентами или большим числом работников в звене, на которое распространяется данное соглашение для того, чтобы Управление по вопросам трудовых отношений могло провести выборы для таких целей. Интерес должен проявляться исключительно работниками, относящимися к соответствующему звену для целей коллективного договора, в котором и запрашивается проведение выборов.

Существование вопроса представительства. В Разделе 9(с)(1) Управлению предоставляются полномочия по назначению выборов и удостоверению их результатов, при условии официального подтверждения наличия вопроса представительства. Прошения о сертификации представителей ставят вопрос о представительстве, если, среди прочего, они подаются на основе требования в отношении признания представителя работников и отказа в признании со стороны работодателя. Требование о признании необходимо подавать в конкретной форме. Фактически, подача прошения представителем сама по себе считается требованием о признании. Управление считает, что даже если представитель, которого работодатель на данном этапе признает, может подать прошение о сертификации, и такое прошение будет ставить вопрос о представительстве, при условии что такой представитель не был сертифицирован ранее.

Вопрос представительства также поднимается и в случае прошения об отмене полномочий, в котором оспаривается представительский статус агента для целей коллективного договора, который был ранее сертифицирован либо на данном этапе признается работодателем. Однако если прошение об отмене полномочий подается руководителем, в таком прошении не поднимается вопрос о представительстве, и оно будет отклонено.

Кто подходит для роли представителя для целей коллективного договора. Раздел 2(4) Закона предусматривает, что представителем работников для целей коллективного договора может стать «любое лицо или профсоюзная организация». Руководитель или любой другой представитель руководства не может быть представителем работников. Если агент для целей коллективного договора не может быть должным образом квалифицирован как истинный представитель работников, Управление в соответствии с собственной политикой проводит выборы и сертификацию. При определении квалификации профсоюза как агента для целей коллективного договора, решающим фактором являются готовность такого профсоюза представлять интересы работников, а не его устав или внутренние нормы. Полномочия Управления по сертификации профсоюзной организации ограничиваются Разделом 9(b)(3), в соответствии с которым запрещается сертификация профсоюза как представителя звена работников службы охраны предприятия, если такой профсоюз «признает, что такие работники являются его членами» или он прямым или косвенным образом аффилирован с организацией, которая официально принимает в свои ряды работников, не являющихся представителями службы охраны».

Препятствия для проведения выборов – Существующий коллективный договор.

Управление придерживается установившейся политики, в соответствии с которой выборы не назначаются среди работников, которые в такой момент подпадают под действующий коллективный договор, за исключением случаев, предусмотренных определенными правилами. Данные правила, помогающие определить, препятствует ли существующий коллективный договор проведению выборов, называются ограничивающими договорными правилами Управления по вопросам трудовых отношений. Не каждый договор будет создавать препятствия для проведения выборов. К примерам договоров и условий, которые не создают препятствия для проведения выборов, относятся:

- Договор, который не был составлен в письменном виде или не был подписан.
- Договор, который не был ратифицирован членами или профсоюзом, если такая ратификация однозначно требуется.
- Договор, который не содержит существенных условий работы в достаточной степени, чтобы стабилизировать отношения в рамках коллективного договора.
- Договор, который может быть расторгнут любой стороной в любое время и по любым причинам.
- Договор, который содержит явно противозаконные положения об обеспечении профсоюза.
- Звено для целей коллективного договора не соответствует требованиям.
- Профсоюз, заключивший договор с работодателем, прекратил свое существование и не способен или не желает представлять интересы работников.
- В договоре допускается дискриминация в отношении работников по расовому признаку.
- Договор распространяется только на членов профсоюза.
- В профсоюзе, участвующем в договоре, возник внутренний конфликт на самом высоком уровне, в результате которого возникла дестабилизирующая путаница в отношении идентичности такого профсоюза.

- Деятельность работодателя изменилась существенным образом после подписания договора.

Положения о сроках. В соответствии с правилами Управления, действующий договор с фиксированным сроком в 3 года или меньше будет препятствовать проведению выборов в течение всего срока действия такого договора. Договор, подписанный на фиксированный срок более 3 лет также будет препятствовать проведению выборов для стороны договора в течение всего его срока действия, однако в случае, когда третья сторона просит о проведении выборов, такой договор будет служить препятствием только в течение 3 лет с момента вступления договора в силу. Договор без фиксированного срока действия не является препятствием для проведения выборов.

Когда можно подавать прошение, если существует договор. В случае, когда не существует договора, прошение может повлечь проведение выборов, если оно подается до момента подписания договора. Если прошение подается в день подписания договора, договор является препятствием для проведения таких выборов, при условии, что такой договор вступает в силу немедленно или ретроактивно, а работодатель не был проинформирован на момент его заключения о подаче прошения. Как только договор вступает в силу и становится препятствием для проведения выборов, прошения не будут приниматься вплоть до завершения срока, в течение которого договор будет оставаться препятствием для проведения выборов. Прощения, поданные не более чем за 90, но свыше 60 дней до завершения такого периода, в течение которого договор препятствует проведению выборов, будут приняты и могут повлечь за собой проведение выборов. Сроки подачи прошений в случае медицинских учреждений составляют 120 и 90 дней соответственно. Безусловно прошение может быть подано после истечения договора. Однако последние 60 дней периода, в течение которого договор продолжает оставаться препятствием для проведения выборов, называются «изолированным периодом». В течение этого времени стороны существующего договора могут вести переговоры о заключении нового договора либо согласиться о продлении старого договора. В случае если они достигнут соглашения в течение данного периода, прошения не будут приниматься вплоть до момента, пока до истечения нового периода, препятствующего проведению выборов не останется 90 дней.

Последствия сертификации. Помимо правил о договорах, создающих препятствия для проведения выборов, Управление ввело еще одно правило, по которому в случае, когда представитель был сертифицирован Управлением, такая сертификация будет обычно иметь обязательную силу по меньшей мере в течение одного года, и прошения, поданные до конца такого года действия сертификации, будут отклонены. В случаях, когда сертифицированный представитель и работодатель заключают действительный коллективный договор в течение этого года, такой договор становится решающим, и возможность подачи прошения о проведении выборов будет рассматриваться в соответствии с правилами Управления о договорах, создающих препятствия для выборов.

Последствия предыдущих выборов. Раздел 9(с)(3) не допускает проведения выборов в любом звене для целей коллективного договора или его подразделения, в котором за предыдущие 12 месяцев уже проводились выборы, признанные действительными. Однако, новые выборы могут проводиться в более крупном звене, но не в том же звене или подразделении, в котором проводились предыдущие выборы. Например, если все работники Компании А, задействованные в производстве или техническом обслуживании, в том числе чертежники из отдела проектирования входят в звено для целей коллективного договора, выборы среди работников данного звена будут препятствовать проведению других выборов среди всех работников данного звена в течение 12 месяцев. Аналогичным образом, выборы среди чертежников будут только препятствовать проведению новых выборов среди чертежников в течение 12 месяцев. Однако, выборы среди чертежников не будут препятствовать проведению других более поздних выборов в течение данного 12-месячного периода среди всех работников, задействованных в производстве или техническом обслуживании, в том числе и среди чертежников.

Когда может подаваться прошение, если ранее проводились выборы. В соответствии с толкованием Управления Раздел 9(с)(3) запрещает только проведение выборов в течение такого 12-месячного периода, но не запрещает подачу прошения. Соответственно, Управление примет прошение, поданное не более, чем за 60 дней до истечения 12-месячного периода. Однако выборы, безусловно, не могут проводиться до истечения данных 12 месяцев. В случае если проводятся выборы и представитель был сертифицирован, такая сертификация носит обязательный характер в течение одного года, а прошение о проведении следующих выборов в

том же звене будет отклонено, если оно подается в течение данного года после сертификации. Если выборы проводятся, но сертификации представителей не было, такие выборы будут препятствовать проведению других выборов в течение 12 месяцев. Прошение о проведении новых выборов в том же звене может быть подано не ранее, чем за 60 дней до завершения данного 12-месячного срока, а сами выборы могут пройти только по истечении данного срока.

Выборы представителей. В Разделе 9(с)(1) предусматривается, что в случае, если существует вопрос о представительстве, Управление должно вынести решение путем тайного голосования. На выборах представителей работникам дают кандидатуры одного или нескольких представителей для целей коллективного договора, либо вообще не дают никаких кандидатур представителей. Для того, чтобы пройти сертификацию в качестве представителя для целей коллективного договора, такое лицо или профсоюзная организация должны получить большинство действительных голосов.

Соглашения о проведении выборов. Выборы могут проходить в соответствии с соглашением, достигнутым между работодателем и любым лицом, либо профсоюзной организацией, претендующей на представительство интересов работников. В таком соглашении стороны указывают согласованное время и место, кандидатуры, подлежащие включению в бюллетень, а также методы определения, кто имеет право участвовать в голосовании. В данном соглашении стороны также уполномочивают Регионального директора Управления организовать проведение выборов.

Кто решает вопросы проведения выборов. В случае, если стороны не могут достигнуть такого соглашения, в соответствии с Законом Управление имеет полномочия назначить проведение выборов после слушаний. Закон также наделяет Управления полномочиями передавать право на решение вопросов, связанных с выборами, своим Региональным директорам. В рамках такой передачи полномочий Региональные директора могут определить, соответствует ли звено требованиям, назначить выборы, а также удостоверить их результаты. По просьбе заинтересованной стороны Управление может пересмотреть действия Регионального директора, однако такой пересмотр действий не остановит процесс выборов, за исключением случаев, когда Управление может отменить данный процесс своим распоряжением. Детали проведения выборов остаются на усмотрение Регионального директора. Решение таких вопросов как, кому предоставляется право голоса, когда будут проводиться выборы, а также какие нормы поведения будут предусматриваться для сторон, осуществляется в соответствии с правилами и распоряжениями Управления.

Кто имеет право голосовать на выборах представителя. Для того, чтобы получить право голоса, работник должен проработать в звене в течение срока, установленного Управлением, а также оставаться работником данного звена на момент проведения выборов. В целом данный установленный срок соответствует периоду зарплаты, выплачиваемой работодателем, который наступает незадолго до назначенной даты проведения выборов. Однако данное требование не относится к работникам, находящимся на больничном, в отпуске или во временном увольнении, либо к работникам, проходящим воинскую службу и явившимся лично на голосование. Правила Управления учитывают то, что в определенных отраслях промышленности занятость носит нерегулярный характер. В таких отраслях право на голосование определяется по формулам, разработанным специально, чтобы позволить проголосовать всем сотрудникам, имеющим существенную и постоянную заинтересованность в собственных условиях работы. Данные формулы отличаются в каждом конкретном случае, например:

- В одном случае работникам строительной компании разрешили голосовать при условии, что они проработали на своего работодателя по меньшей мере 65 дней в течение года вплоть до наступления «соответствующего срока» для целей выборов.
- В другом случае разрешение проголосовать получили портовые грузчики, проработавшие по крайней мере 700 часов в течение указанного в договоре года, а также по меньшей мере 20 часов в каждом месяце, прошедшем с конца этого года и до назначенного срока выборов.
- Радио и телевизионные ведущие, а также музыканты, снимающиеся в телевизионном или художественном фильме, либо работающие в отрасли звукозаписи, получали право голоса в случае, если они проработали в данном звене 2 или больше дней в течение года до наступления назначенного срока проведения выборов.

В каких случаях допускается голосование бастующих. Раздел 9(с)(3) предусматривает, что бастующие по экономическим соображениям, которые были заменены другими полноценными работниками, могут иметь право голосовать «в любых выборах, проводимых в течение 12 месяцев после начала забастовки». Работники, являющиеся постоянной заменой, также имеют право голосовать в то же время. В общем считается, что принимающий участие в забастовке работник бастует по экономическим соображениям, если Управление не приходит к выводу, что такой работник бастует против дискриминационной трудовой практики работодателя. Решение о том, имеет ли право такой бастующий по экономическим соображениям право на участие в голосовании, принимается на основе фактов каждого конкретного случая.

Когда проводятся выборы. Обычно выборы проводятся в течение 30 дней после их назначения. Сезонные снижения в количестве работников или изменения в деятельности, не дающие обычной рабочей силе возможность присутствовать могут привести к назначению другого срока проведения выборов. Как правило выборы, не проводятся в случае, когда выдвигаются обвинения в дискриминационной трудовой практике на основании поведения такого характера, которое как правило имеет обыкновение мешать свободному выбору работников, участвующих в выборах, за исключением некоторых случаев, когда Управление может принять решение продолжить проведение выборов по просьбе выдвинувшей обвинения стороны.

Проведение выборов. Выборы проводятся Управлением в соответствии со строгими нормами, призванными дать голосующим трудящимся возможность свободно указать, желает ли они, чтобы их интересы были представлены для целей коллективного договора. Детали проведения выборов, такие как их время, место и уведомление о проведении, в большинстве случаев остаются на усмотрение Регионального директора, который обычно получает согласие сторон в отношении таких вопросов. Любая сторона, участвующая в выборах и считающая, что нормы проведения выборов, установленные Управлением, не были соблюдены, в течение 7 дней с момента завершения подсчета бюллетеней, подает возражения в отношении таких выборов Региональному директору, под надзором которого данные выборы проходили. В большинстве случаев решения Регионального директора по таким возражениям могут быть переданы на обжалование в Управление.

Выборы откладываются в случае, если они сопровождались действиями, которые по мнению Управления создают атмосферу замешательства или боязни репрессий, и таким образом, мешают работникам сделать свой свободный выбор. В любом конкретном случае Управление не пытается определить, действительно ли такие действия мешали работникам воспользоваться своим правом на свободный выбор, а задается вопросом, имеют ли подобные действия такую тенденцию или нет. Если есть основания предполагать, что такие действия имеют тенденцию мешать работникам сделать свободный выбор, выборы переносятся на другой срок. Следующие виды действий относятся к примерам случаев, в которых Управление может сделать вывод, что работникам помешали осуществить свободные выборы:

- Угроза увольнения или отмены льгот со стороны работодателя или профсоюза с целью повлиять на голосование или профсоюзную деятельность работников.
- Предоставление льгот или обещание предоставить льготы с целью повлиять на голосование или профсоюзную деятельность работников.
- Увольнение работодателем работников для того, чтобы препятствовать их профсоюзной деятельности или способствовать ее осуществлению, либо осуществление подобных действий работодателем под давлением профсоюза.
- Выступления работодателя или представителей профсоюза с предвыборными речами перед собравшимися группами работников в рабочее время в течение 24 часов до начала выборов.
- Разжигание расовой или религиозной вражды при помощи подстрекательских избирательных призывов как со стороны работодателя, так и профсоюза.
- Угроза или физической расправы или насилия против работников со стороны работодателя или профсоюза с целью повлиять на исход голосования.
- Широкое применение насилия или нарушений порядка либо широко распространенный страх увольнения, мешающие проведению беспристрастных выборов и возникающие как по вине работодателя, так и профсоюза.

Дискриминационная трудовая практика работодателей

Примеры дискриминационной трудовой практики работодателей перечисляются в Разделе 8(a) Закона, а примеры такой практики со стороны профсоюзных организаций – в Разделе 8(b). В разделе 8(е) приводятся перечни примеров дискриминационной трудовой практики, которая может иметь место только в случаях, когда работодатель и профсоюз действуют вместе. Таблица на страницах 23-24, в которой приводятся «Типы случаев», может помочь лучше понять, как соотносятся различные разделы закона, посвященные дискриминационной трудовой практике.

Раздел 8(a)(1) – Вмешательство в осуществление прав, предусмотренных в Разделе 7. Раздел 8(a)(1) запрещает работодателям «вмешиваться и ограничивать осуществление работниками собственных прав, гарантированных в Разделе 7, а также прибегать к методам принуждения». Любой запрещенный вид вмешательства со стороны работодателя в осуществление работниками собственных прав на организацию профсоюзов, их формирование, вступление в них и оказание им содействия, а также на ведение переговоров по заключению коллективных договоров, участие в других согласованных мероприятиях по оказанию взаимопомощи и защиты, либо в осуществлении прав на отказ от участия во всех подобных мероприятиях, в соответствии с данным разделом является нарушением. Данный запрет в отношении вмешательства со стороны работодателя имеет широкий характер, соответственно, каждый раз, когда работодатель прибегает к любым видам дискриминационной трудовой практики, он нарушает положения этого раздела. Следовательно, каждый раз, когда допускается нарушение положений, предусмотренных в пунктах Раздела 8(a)(2), (3), (4) и (5), это автоматически считается нарушением положений Раздела 8(a)1. Такое нарушение Раздела 8(a)(1) называется «производным».

Примеры нарушений Раздела 8(a)(1). Безусловно, действия работодателя могут и отдельно являться нарушением Раздела 8(a)(1). К примерам таких «независимых» нарушений относятся:

- Угроза увольнения работников либо отмены их льгот в случае, если они вступят в профсоюз или проголосуют за него.
- Угроза закрытия предприятия в случае организации на нем профсоюза.
- Опрос работников об их профсоюзной деятельности либо членстве в профсоюзе в таких обстоятельствах, которые, как правило, приводят к наложению ограничений на работников или их принуждению.
- Попытки профсоюза «шпионить» на собраниях профсоюза или создать подобное впечатление.
- Повышение заработной платы, срок которого рассчитан преднамеренно с целью помешать работникам сформировать профсоюз или вступить в него.

Раздел 8(a)(2) – Преобладающее влияние или незаконное содействие и поддержка профсоюзной организации. Раздел 8(a)(2) запрещает работодателю «иметь преобладающее влияние или вмешиваться в формирование или управление любой профсоюзной организацией, а также вносить в ее деятельность финансовый вклад или оказывать ей другие виды поддержки». Данный раздел запрещает не только «карманные профсоюзы компании», в которых преобладающим влиянием обладает работодатель, но также не позволяет работодателю выделять профсоюзу, пользующемуся его поддержкой, денежные средства, либо предоставлять такому профсоюзу ненадлежащие преимущества, в которых было отказано профсоюзам-конкурентам.

Преобладающее влияние. Значение, которое вкладывается в данном разделе в понятие «преобладающее влияние» в профсоюзной организации, подразумевает, что работодатель вмешался в формирование такой организации, а также оказывал содействие и поддержку в осуществлении ее деятельности и проведении ее мероприятий в такой степени, которая позволяет рассматривать данную профсоюзную организацию как продукт, созданный работодателем, а не как истинного представителя работников для целей коллективного договора. Такое преобладающее влияние является результатом целой комбинации факторов. Оно возникает не только в случаях, когда работодатель основывает такую организацию, но и в ситуациях, когда работодатель решает, как такая организация должна быть создана и чем она

будет заниматься, либо когда представители руководства действительно принимают участие в заседаниях и мероприятиях такой организации и пытаются повлиять на ее действия и политику.

Незаконное содействие и поддержка. Некоторые менее значимые виды содействия профсоюзу со стороны работодателя могут также расцениваться как незаконное «вмешательство», даже если в профсоюзе не присутствует «преобладающее влияние» работодателя. Например, работодатель не имеет право предоставлять финансовую помощь профсоюзу в виде прямых платежей, а также оказывать другие виды косвенного финансового содействия. (Однако, если работодатель разрешает работникам обсуждать вместе с ним и/или с профсоюзом трудовые жалобы и прочие профсоюзные вопросы в рабочее время без потери заработной платы, такие действия не считаются нарушением данного запрета).

Когда соперничающие профсоюзы конкурируют за право организовать работников работодателя, последнему запрещается предоставлять профсоюзу, которому он отдает предпочтение, какие-либо привилегии, в которых отказывается другому профсоюзу. Также запрещается признавать любой из профсоюзов, как только становится известно, что один из них подал в Управление действительное прошение о проведении выборов представителя. Однако когда между работодателем и профсоюзом уже сложились договорные отношения, работодатель обязан продолжать договорной процесс с таким профсоюзом, невзирая на то, что другой профсоюз-конкурент пытается организовать работников. В таких обстоятельствах подача профсоюзом-конкурентом прошения не препятствует дальнейшим отношениям между работодателем и предыдущим профсоюзом, за исключением случаев, когда последний потерял поддержку большинства работников.

Примеры нарушения положений Раздела 8(a)(2). Следующие действия работодателя считаются нарушением Раздела 8(a)(2):

- Активное участие в организации профсоюза или комитета для целей представления интересов работников.
- Давление на работников с целью оказать финансовую поддержку профсоюзу, за исключением случаев применения законного соглашения об обеспечении профсоюза.
- Предоставление разрешения одному или нескольким профсоюзам, соперничающим за право представлять интересы работников, на проведение кампании на территории предприятия в рабочие часы, а также отказ в таких же привилегиях другим профсоюзам.
- Навязывание работникам и кандидатам на трудоустройство во время процедуры трудоустройства обязательное членство в профсоюзе и получение от них заявлений на вступление в профсоюз, а также подписанного разрешения на вычет членских взносов.

Средства правовой защиты в случаях преобладающего влияния отличаются от случаев незаконного содействия и поддержки. При устранении подобной дискриминационной трудовой практики Управление проводит различие между преобладающим влиянием профсоюзной организации и действиями, которые являются не более, чем незаконным содействием. Когда Управление приходит к выводу, что в профсоюзе присутствует преобладающее влияние со стороны работодателя, Управление объявляет о вынесении собственного распоряжения о полной отмене полномочий такой организации в качестве представителя работников. Однако, если выяснится, что организация всего лишь пользовалась поддержкой и содействием со стороны работодателя, что не находятся на том же уровне, что и преобладающее влияние, обычно Управление обязывает работодателя прекратить такую поддержку и временно приостановить признание такой организации до тех пор, пока она не будет сертифицирована Управлением как истинный представитель работников.

Раздел 8(a)(3) – Дискриминация против работников. В соответствии с Разделом 8(a)(3) дискриминация против работников со стороны работодателя является незаконной «в части, касающейся найма или продолжительности трудоустройства, либо любого условия работы» для целей поощрения или воспрепятствования вступлению в профсоюзную организацию. В целом Закон не допускает дискриминации со стороны работодателя в отношении трудоустройства из-за деятельности профсоюза работника или другой группы, которая защищается положениями данного Закона. Объединение работников даже в отсутствие формальной организации может классифицироваться как профсоюзная организация для целей Раздела 8(a)(3). Данный раздел также не допускает дискриминацию по причине того, что

работник не пожелал принять участие в деятельности такого профсоюза или группы, за исключением случаев, когда существует действующее соглашение об обеспечении профсоюза. Значение термина дискриминация, предусмотренное в Законе, включает в себя такие действия, как отказ принять на работу, увольнение, понижение в должности, перевод на менее привлекательную смену или работу, а также отказ от предоставления льгот.

Исключение в отношении положений Раздела 8(a)(3) об обеспечении профсоюза. Как уже говорилось выше, в Разделе 8(a)(3) предусматривается, что работник может быть уволен в случае, если он не выплачивает эксклюзивному представителю для целей коллективного договора некоторые причитающиеся по закону суммы в соответствии с законным соглашением об обеспечении профсоюза. Более полное освещение данного вопроса приводится на страницах 2-3 выше.

Даже в случаях, когда существует действующее соглашение об обеспечении профсоюза, работодатель не может выплачивать профсоюзные взносы и прочие суммы, подлежащие уплате работниками. Однако работодатель может вычитать данные суммы из зарплаты таких работников и передавать их профсоюзу за каждого работника, *добровольно* подписавшего разрешение на удержание из заработной платы профсоюзных взносов. Такое разрешение на удержание взносов может быть выдано на безоговорочной основе на срок, не превышающий один год. Кроме того, работники могут отменить данное ими разрешение на удержание профсоюзных взносов после проведения Управлением выборов, в результате которых полномочия профсоюза в отношении ведения соглашений об их обеспечении отменяются.

Закон не ограничивает право работодателя на увольнение работников по экономическим соображениям. Данный раздел не ограничивает право работодателя на увольнение, перевод или освобождение от должности работников по действительным экономическим соображениям либо на основании таких веских причин, как неповиновение или неадекватная работа (брак). Данное право распространяется равным образом как на работников, активно поддерживающих профсоюз, так и на тех, кто не принимает участие в профсоюзной деятельности.

В ситуациях, когда работодатель применяет дисциплинарные меры по отношению к работникам как по причине нарушения последними правил трудовой дисциплины, так и в силу участия таких работников в предусмотренных законом видах профсоюзной деятельности, такие дисциплинарные меры носят незаконный характер, за исключением случаев, когда работодатель может доказать, что такие же дисциплинарные меры применялись бы против таких работников даже если бы они и не принимали участие в таких предусмотренных законом видах профсоюзной деятельности.

Работодатель, ведущий добросовестным образом переговоры о коллективном договоре с профсоюзом может отказать в обеспечении работой сотрудникам, чьи интересы представлены, иногда даже и до того, как переговоры зашли в тупик, если это позволит улучшить его переговорную позицию.

Однако такое непредставление может оказаться незаконным, если работодатель на такой момент незаконным образом отказывается вести переговоры в отношении коллективного договора, либо ведет такие переговоры недобросовестно. Закон также не допускает случаев, в которых работодатель отказывается обеспечить своих сотрудников работой с целью препятствовать их приверженности профсоюзу и профсоюзной деятельности, т.е. мотивом такого работодателя является враждебность по отношению к профсоюзу. Таким образом, отказ работодателя обеспечить работой своих сотрудников с целью помешать усилиям профсоюза организовать сотрудников работодателя является нарушением данного Закона, а равно и отказ в работе только тем сотрудникам, которые являются членами профсоюза. С другой стороны, если такой отказ в предоставлении работы мотивирован желанием предотвратить любые убытки, не являющиеся нормальными, либо не допустить опасные производственные факторы, возникающие в результате такой забастовки «на скорую руку», такие действия являются законными. Соответственно, двойная забастовка против одного работодателя, вовлеченного в переговоры по коллективному договору с участием нескольких работодателей, оправдывает отказ в предоставлении работы со стороны любого другого работодателя, принимающего участие в таких переговорах.

Примеры нарушений положений Раздела 8(a)(3). К примерам незаконной дискриминации в соответствии с Разделом 8(a)(3) относятся следующие ситуации:

- Увольнение работников из-за того, что они призывали других работников вступить в профсоюз.

- Отказ в восстановлении работников в должности из-за участия в законной забастовке профсоюза в случаях, когда вакансия, для заполнения которой они обладают необходимой квалификацией, открыта.
- Предоставление чрезмерно приоритетного статуса сотрудникам нанятым в качестве замены тех, кто вовлечен в законную забастовку.
- Понижение в должности работников из-за того, что они распространили петицию профсоюза среди других работников, в которой от работодателя требуется повышение заработной платы.
- Прекращение деятельности на одном предприятии и увольнение работников этого предприятия после ввода в эксплуатацию другого предприятия, для работы на котором были наняты новые работники из-за того, что работники первого предприятия вступили в профсоюз.
- Отказ в найме квалифицированных кандидатов на рабочие места из-за того, что они состоят в профсоюзе. Нарушением положений закона является также и ситуация, в которой квалифицированным кандидатам отказывают в найме из-за того, что они не являются членами профсоюза либо потому, что они являются членами другого профсоюза.

Раздел 8(a)(4) – Дискриминация по причине взаимодействия с Управлением по вопросам трудовых отношений. В соответствии с разделом 8(a)(4) к дискриминационной трудовой практике также относятся попытки работодателя «увольнять или проявлять другие признаки дискриминации по отношению к работнику из-за того, что такой работник выдвинул обвинения или дал свидетельские показания в соответствии с настоящим Законом». Данное положение обеспечивает право работников пользоваться средствами защиты, предусмотренными в Законе, прибегая к мерам правовой защиты Управления. Как и в предыдущем разделе работодателю запрещается увольнять, отстранять работников, а также применять другие формы дискриминации в отношении их условий работы, если такие работники подали обвинения против работодателя в Управление, предоставили показания под присягой следователям из Управления или дали свидетельские показания на слушаниях в Управлении. Нарушения данного Раздела в большинстве случаев также квалифицируются как нарушения Раздела 8(a)(3).

Примеры нарушений положений Раздела 8(a)(4):

- Отказ в восстановлении в должности работников при открытых вакансиях, для заполнения которых они обладают необходимой квалификацией, из-за того, что такие работники подали в Управление обвинения, в которых утверждается, что их увольнение произошло по причине их профсоюзной деятельности.
- Понижение в должности работников из-за того, что они дали свидетельские показания на слушаниях в Управлении.

Раздел 8(a)(5) – Отказ вести переговоры по коллективному договору добросовестным образом. В соответствии с Разделом 8(a)(5) работодатель не имеет права отказываться вести добросовестным образом переговоры о заработной плате, часах и прочих условиях работы с представителем, избранным большинством работников в звене, соответствующем для целей коллективного договора. В случае, если представитель по ведению переговоров хочет обеспечить соблюдение собственных прав со стороны работодателя в соответствии с данным Разделом, он должен доказать, что он действительно был назначен большинством работников, что звено, которое он представляет, соответствует требованиям коллективного договора, а также что по отношению к работодателю действительно выдвигались требования по ведению переговоров и работодатель их отклонил.

ВИДЫ РАССМАТРИВАЕМЫХ ДЕЛ

I. ОБВИНЕНИЯ В ДИСКРИМИНАЦИОННОЙ ТРУДОВОЙ ПРАКТИКЕ (Дела типа С)			
Обвинения против Работодателя	Обвинения против профсоюзной организации		
<i>Раздел Закона СА</i>	<i>Раздел Закона СВ</i>	<i>Раздел Закона СС</i>	<i>Раздел Закона СD</i>
<p>8(a)(1) Вмешиваться и ограничивать осуществление работниками собственных прав, гарантированных в Разделе 7, а также прибегать к методам принуждения (с тем, чтобы они вступили или отказались вступить в профсоюзную организацию.</p> <p>8(a)(2) Иметь преобладающее влияние или вмешиваться в формирование или управление любой профсоюзной организацией, а также вносить в ее деятельность финансовый вклад или оказывать ей другие виды поддержки.</p> <p>8(a)(3) Дискриминация в части, касающейся найма или продолжительности трудоустройства, либо любого условия работы для целей поощрения или воспрепятствования вступлению в профсоюзную организацию.</p> <p>8(a)(4) Увольнять или проявлять другие признаки дискриминации по отношению к работнику из-за того, что такой работник дал свидетельские показания в соответствии с настоящим Законом.</p> <p>8(a)(5) Отказываться вести добросовестным образом переговоры с представителями собственных работников.</p>	<p>8(b)(1) Ограничивать работников или прибегать к принуждению в отношении использования ими собственных прав, предусмотренных Разделом 7 (вступать в профсоюзную организацию или содействовать ей, либо воздерживаться от таких действий).</p> <p>8(b)(1)(B) Ограничивать работодателя или прибегать к принуждению при выборе представителей для целей коллективного договора или урегулирования жалоб.</p> <p>8(b)(2) Заставлять или пытаться заставить работодателя прибегать к дискриминации против работника.</p> <p>8(b)(3) Отказываться вести переговоры для целей коллективного договора с работодателем.</p> <p>8(b)(5) Требовать от работников уплаты чрезмерных или дискриминационных членских взносов.</p> <p>8(b)(6) Заставлять или пытаться заставить работодателя выплатить или согласиться на выплату денежных средств или других ценностей за услуги, которые не были или не будут предоставлены.</p>	<p>8(b)(4)(i) Участвовать, провоцировать или призывать любого работника, нанятого любым лицом, деятельность которого влияет на торговлю, либо работающим в отрасли, влияющей на торговлю, принять участие в забастовке, прекращении работы или бойкоте, либо</p> <p>(ii) угрожать, принуждать или ограничивать любое лицо, влияющее на торговлю, либо работающее в отрасли, влияющей на торговлю, причем в любом случае с целью:</p> <p>(A) Заставить или потребовать от любого работодателя либо от лица, осуществляющего индивидуальную предпринимательскую деятельность, вступить в любую профсоюзную организацию или организацию работодателя, либо заключить соглашение, запрещенное положениями Раздела 8(e).</p> <p>(B) Заставить или потребовать от любого лица прекратить использование, продажу, погрузку, транспортировку либо прочие действия в отношении продуктов любого другого производителя, переработчика, или изготовителя, либо прекратить коммерческие отношения с любым другим лицом, либо заставить или потребовать от любого другого работодателя признать или вести переговоры с профсоюзной организацией в качестве представителя собственных работников, за исключением случаев, когда профсоюзная организация была сертифицирована для этих целей.</p> <p>(C) Заставить или потребовать от работодателя признать или вести переговоры с конкретным профсоюзом в качестве представителя его работников, если другая профсоюзная организация была сертифицирована в качестве такого представителя.</p>	<p>8(b)(4)(i) Участвовать, провоцировать или призывать любого работника, нанятого любым лицом, влияющим на торговлю, либо работающим в отрасли, влияющей на торговлю, принять участие в забастовке, прекращении работы или бойкоте, либо</p> <p>(ii) угрожать, принуждать или ограничивать любое лицо, влияющее на торговлю либо работающее в отрасли, влияющей на торговлю, причем в любом случае с целью:</p> <p>(D) Заставить или потребовать от любого работодателя назначить конкретную работу работникам конкретной профсоюзной организации, либо представителям конкретной профессии, ремесла или класса, но не работникам других профессий, ремесел или класса, за исключением случаев, когда такой работодатель выполняет соответствующее распоряжение Управления либо условие сертификации.</p>
			<i>Раздел Закона CG</i>
			<p>8(g) Проводить забастовки, пикеты или другие формы организованного отказа от работы в любых медицинских учреждениях без уведомления такого учреждения и Федеральной службы посредничества и примирения в письменном виде за 10 дней до начала такой акции.</p>

ВИДЫ РАССМАТРИВАЕМЫХ ДЕЛ - Продолжение

1. ОБВИНЕНИЯ В ДИСКРИМИНАЦИОННОЙ ТРУДОВОЙ ПРАКТИКЕ (ДЕЛА ТИПА C)		2. ПРОШЕНИЯ О СЕРТИФИКАЦИИ ИЛИ ОБ ОТМЕНЕ ПОЛНОМОЧИЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ (ДЕЛА ТИПА R)		3. ПРОЧИЕ ПЕТИЦИИ			
Обвинения против профсоюзной организации	Обвинения против профсоюзной организации и работодателя	Со стороны работников либо от их имени	Со стороны работников либо от их имени	Со стороны профсоюзной организации или работодателя	Со стороны профсоюзной организации или работодателя		
<i>Раздел Закона CP</i>	<i>Раздел Закона CE</i>	<i>Раздел Закона RC</i>	<i>Раздел Закона UD</i>	<i>Раздел Закона RD</i>	<i>Раздел Закона RM</i>		
<p>8(b)(7) Проводить пикеты либо приводить к возникновению пикетов или угрожать их проведением против любого работодателя с целью заставить его признать или вести переговоры с профсоюзной организацией как представителем работников либо заставить или требовать от работников работодателя выбрать такую организацию в качестве своего представителя для целей коллективного договора, если такая организация не сертифицирована в качестве представителя таких работников:</p> <p>(A) в случаях, когда работодатель законным образом признал любую другую профсоюзную организацию и вопрос о представительстве не может быть поднят соответствующим образом в рамках Раздела 9(c).</p> <p>(B) в случаях, когда в течение предыдущих 12 месяцев проводились действительные выборы в соответствии с Разделом 9(c), либо</p> <p>(C) в случаях, когда пикет проводился без подачи в соответствии с Разделом 9(c) петиции в течение соответствующего периода времени, не превышающего 30 дней с момента начала пикета, за исключением случаев, когда пикет проводится для целей донести до общественности (в том числе и до клиентов) добросовестным образом, что работодатель не нанимает членов профсоюза, или не вступает с таким профсоюзом в контакт, а также, что это не является помехой в предоставлении услуг.</p>	<p>8(e) Заключать какие-либо соглашения или договоры (любая профсоюзная организация или любой работодатель), в рамках которых такой работодатель прекращает или не допускает, либо соглашается прекратить и не допускать обработку или продажу какого-либо продукта любого другого работодателя, либо прекратить коммерческие отношения с любым другим лицом.</p>	<p>9(c)(1)(A)(i) Утверждать, что значительное число работников желает, чтобы их интересы были представлены для целей коллективного договора, а их работодатель отказывается признать их представителя.*</p>	<p>9(e)(1) Утверждать, что работники (30 процентов или больше внутри соответствующего звена) желают отменить существующее соглашение об обеспечении профсоюза.</p>				
				<i>Раздел Закона RD</i>	Со стороны профсоюзной организации или работодателя		
				<p>9(c)(1)(A)(ii) Утверждать, что значительное число работников считает, что сертифицированный или признанный на данном этапе представитель для целей коллективного договора, больше не является таковым.*</p>	<i>Правила Управления UC</i>		
				Со стороны работодателя	<i>Правила Управления AC</i>		
				<i>Раздел Закона RM</i>			
				<p>9(c)(1)(B) Утверждать, что одна или несколько петиций на признание в качестве исключительного представителя для целей коллективного договора были получены работодателем.*</p> <p>* Если в соответствии с пунктом 8(b)(7) были поданы обвинения против одного и того же работодателя, заявления, предусмотренные в RC, RD, а также петиции в соответствии с RM не требуются.</p>			
					<p><i>Подпункт C</i> Запрос на внесение поправок в сертификацию представителя по переговорам, которая находится на стадии рассмотрения</p>		

Обвинениям, подаваемым в Национальное Управление по вопросам правовых отношений присваивается соответствующая литера и номер. Дела по обвинению в дискриминационной трудовой практике присваивается литера

«С», а прошениям о сертификации или отмене полномочий или делам представителей присваивается литера «R». В левой части данной таблице указываются коды, присваиваемые делам с литерой «С», а в правой ее части – делам с литерой «R», а также приводится краткое резюме каждого соответствующего раздела.

Обязательные предметы переговоров. Обязанность по ведению переговоров охватывает все виды вопросов, касающихся ставки заработной платы, вознаграждения, часов и прочих условий работы. В отношении этих предметов переговоров, которые называются «обязательными», работодатель, а равным образом и работники обязаны вести добросовестные переговоры, хотя закон не требует, чтобы «любая из сторон соглашалась с предложениями другой стороны или делала ей уступки». Помимо вознаграждения и часов работы, к таким обязательным предметам переговоров относятся без каких-либо ограничений такие вопросы, как пенсии текущих работников, льготы, групповое страхование, порядок подачи жалоб, практика безопасности на производстве, старшинство, порядок увольнения, освобождения от должности, отзывание, дисциплинарные меры и обеспечение профсоюза. Некоторые решения руководства, такие как субподряд, перевод на другое место работы, а также прочие оперативные изменения могут не быть обязательными предметами переговоров, несмотря на то, что они влияют на гарантию занятости работников и условия работы. Вопрос о том, являются ли данные решения обязательным предметом переговоров, зависит от причин, по которым работодатель предпринимает такие действия. Даже если работодатель не обязан вести переговоры непосредственно о таком решении, ему придется вести переговоры о его последствиях для работников конкретного звена. В отношении «необязательных» предметов, т.е. вопросов, которые имеют законный характер, но не связаны с «заработной платой, часами и прочими условиями работы», стороны имеют право вести свободные переговоры и выдвигать аргументы, причем ни одна из сторон не может настаивать на переговорах по таким темам, если другая сторона возражает.

Определение обязательств по ведению переговоров. Как предусматривается в Разделе 8(d) работодатель, который обязан вести переговоры в соответствии с разделом об обязательных переговорах, должен «в обоснованные сроки проводить встречи и вести добросовестные переговоры в отношении вопросов заработной платы, часов работы и других условий занятости, либо переговоры по заключению соглашения, а также по любым вопросам, возникающим в рамках данного раздела, а также по просьбе другой стороны о составлении письменного договора, в который будут входить любые достигнутые договоренности».

Что расценивается как нарушение Раздела 8(a)(5). Считается, что работодатель нарушает положения Раздела 8(a)(5) если его методы ведения переговоров, взятые во всей их полноте, указывают на то, что он вел переговоры, не имея добросовестных намерений достичь соглашения. Однако, добросовестное отношение работодателя вообще не рассматривается, когда его действия указывают на абсолютный отказ от ведения переговоров по одному из обязательных предметов. Например, считается, что работодатель нарушил положения данного раздела, если, невзирая на добросовестное отношение, он отказывается вести переговоры в отношении вопроса, который, на его взгляд, не является обязательным предметом ведения переговоров, тогда как на самом деле такой вопрос является обязательным для этих целей.

Обязанность организовать встречу и провести переговоры.

Обязанность работодателя организовать встречу и провести переговоры с представителем собственных работников включает в себя обязанность вести переговоры с любым лицом, назначенным представителем работников для ведения переговоров. Работодатель не может диктовать профсоюзу собственные предпочтения в отношении агентов или представителей. Кроме того, работодатель обязан, в целом, признать назначенного агента.

Обязанность по предоставлению информации. Обязанность работодателя по ведению переговоров включает в себя также и обязанность предоставлять по требованию информацию, являющуюся «существенной и необходимой» для того, чтобы представитель работников мог эффективно и обоснованно вести переговоры о заработной плате, часах и прочих условиях работы.

Переговоры с несколькими работодателями. В случае, когда уже существует практика ведения переговоров между одним профсоюзом и несколькими работодателями, действующими совместно, работники, чьи интересы представлены таким образом, являются звеном, ведущим переговоры с несколькими работодателями. После того, как такое звено создается, любые принимающие в нем участие работники либо профсоюз могут прекратить такие переговоры с несколькими работодателями только на основе взаимного согласия либо после своевременной подачи уведомления о таком выходе из переговоров. Выход из переговоров считается своевременным, когда однозначное уведомление о таком выходе подается близко к сроку прекращения коллективного договора, но до начала переговоров по подписанию следующего коллективного договора.

Обязанность не предпринимать действия в одностороннем порядке. Наконец, еще одной обязанностью работодателя является не предпринимать действия в одностороннем порядке, т.е. не предпринимать самостоятельные действия в отношении вопросов, по которым необходимо вести переговоры, а также не вносить изменения в условия работы без предварительных консультаций с представителем работников.

Обязанности работодателей-преемников. Если работодатель покупает или другим образом приобретает предприятие другого работодателя, на такого последующего работодателя может налагаться обязательство признать и вести переговоры с профсоюзом, который представлял интересы работников до того, как такое предприятие было передано в другие руки. В общем данные обязательства по ведению переговоров существуют в случаях, когда присутствует достаточная преемственность в таком предприятии, невзирая на продажу или передачу- причем покупатель называется работодателем-преемником. Является ли покупатель работодателем-преемником или нет зависит от ряда факторов, в том числе и от количества работников, доставшихся покупающему предприятию работодателю, аналогичности деятельности и продукта, выпускаемого обоими работодателями, методов, при помощи которых покупатель интегрирует приобретенные предприятия в свои собственные, а также от характер переговоров, отношений и согласия между профсоюзом и первоначальным работодателем.

Примеры нарушений положений Раздела 8(a)(5):

- Отказ встретиться с представителем работников из-за забастовки работников.

- Попытки настаивать вплоть до срыва переговоров на внесение в договор положения, в соответствии с которым все работники будут опрошены в закрытом режиме до того, как профсоюз объявит забастовку.
- Отказ предоставить представителю работников информацию о затратах и прочие данные, касающиеся группового страхового полиса на работников.
- Объявление о повышении заработной платы без консультаций с представителем работников.
- Отказ вести переговоры о последствиях решения закрыть одно из предприятий работодателя.

Раздел 8(е) – Заключение Соглашения об опасных грузах. Раздел 8(е), добавленный в Закон в 1959 г., предусматривает, что заключение любой профсоюзной организацией и любым работодателем так называемого соглашения об «опасных грузах» или «опасных видах работ» является дискриминационной трудовой практикой. Данный раздел также может предусматривать ограничения в отношении передачи работодателем работ на субподряд. Стандартное положение об «опасных грузах» или «опасных видах работ», которое использовалось до внесения поправки в Закон в 1959 г., предусматривало, что работодатель не может обязать работников обращаться или работать с товарами или материалами, поступающими от работодателя или направляемыми работодателю, которого профсоюз считает «неблагонадежным». Такие товары называются «опасными грузами». Данный термин и лег в основу названия Раздела 8(е), ставшего известной поправкой к закону. Данные разделы использовались наиболее широко в строительной промышленности и в секторе автотранспортных перевозок.

Какие действия являются запрещенными. Раздел 8(е) запрещает работодателю и профсоюзной организации заключать соглашение, в соответствии с которым работодатель обязуется прекратить коммерческие отношения с любым другим работодателем, а также объявляет любые подобные заключенные соглашения недействительными. Следует отметить, что забастовка или пикет, либо любые другие профсоюзные акции или угроза их проведения с целью заставить работодателя согласиться на подписание положения об опасных грузах, либо действовать в соответствии с таким положением, расцениваются Управлением как нарушение Раздела 8(b)(4). Исключения допускаются в строительной и швейной промышленности, и профсоюз можете добиваться при помощи договора сохранения внутри звена работы, которая уже прodelывается работниками данного звена, либо обеспечения для этого звена такой работы, на которую оно может «обоснованно претендовать».

Исключения в строительной и швейной промышленности. В строительной промышленности профсоюз и работодатель могут согласиться подписать положение, которое будет ограничивать передачу по договору или на субподряд работ, которые осуществляются на строительном объекте. Такое положение, содержащееся в договоре, заключенном между работодателем и профсоюзом обычно предусматривает, что если работа передается на субподряд работодателем, такая работа должна передаваться такому работодателю, который заключил с профсоюзом договор. Профсоюз в строительной промышленности может организовать забастовку и пикет с целью получить, но не обеспечить принудительное применение договорных ограничений такого

характера. Аналогичным же образом, в швейной промышленности работодатель и профсоюз могут договориться, что работа, которая будет осуществляться в отношении товаров или на рабочем месте работников или на территории работодателей, либо работа которая является частью «единого производственного процесса в швейной промышленности и секторе готового пошива», может передаваться на субподряд только работодателю, заключившему с профсоюзом договор. Данное исключение, в отличие от предыдущего в части, касавшейся строительной промышленности, позволяет профсоюзной организации в швейной промышленности не только добиваться получения, но и правоприменения такого ограничения в отношении субподряда за счет забастовок, пикетов и прочих законных действий.

Дискриминационная трудовая практика профсоюзных организаций

Раздел 8(b)(1)(A)—Ограничение и принуждение работников. Раздел 8(b)(1)(A) запрещает профсоюзной организации или ее агентам «ограничивать или принуждать работников в осуществлении прав, гарантированных в Разделе 7». Данный раздел также предусматривает, что его цель заключается не в том, чтобы «ограничивать права профсоюзной организации в определении собственных правил» в отношении членства в такой организации.

Раздел 8(b)(1)(A) в сравнении с Разделом 8(a)(1). Положения Раздела 8(b)(1)(A) нарушаются действиями, направленными на ограничение или принуждение работников в осуществлении их прав, предусмотренных в Разделе 7, независимо от того, нарушают ли данные действия также и другие положения Раздела 8(b). Однако, если нарушения работодателем положений Раздела 8(a)(2), (3), (4) и (5) считаются одновременно и нарушением положения Раздела 8(a)(1), Управление также считает, что на основании законодательного замысла, из которого исходил Конгресс при составлении Раздела 8(b)(1)(A), такое нарушение положений Раздела 8(b)(2)-(7) не является «производным» нарушением Раздела 8(b)(1)(A). Однако Управление считает, что составление или правоприменение незаконных соглашений об обеспечении профсоюза либо договоров найма, которые ставят получение работы в зависимость от членства в профсоюзе, является нарушением не только положений Раздела 8(b)(2), но также и Раздела 8(b)(1)(A), так как такие действия направлены на ограничение или принуждение работников в осуществлении их прав, предусмотренных в Разделе 7.

Действия профсоюза, которые в обоснованных пределах направлены на ограничение или принуждение работников в осуществлении их прав, предусмотренных в Разделе 7, являются нарушением положений Раздела 8(b)(1)(A), независимо от того, приводят ли такие действия к фактическому ограничению или принуждению работников или нет.

Профсоюз может нарушать положения Раздела 8(b)(1)(A) в силу принудительных действий своих работников или агентов, либо пикетов в линиях пикетирования, одобренных профсоюзом, либо действий бастующих, осуществляемых в целях принуждения в присутствии представителей работодателя, которые не порицают такие действия.

Что является нарушением Раздела 8(b)(1)(A). Незаконное принуждение может подразумевать действия, направленные на конкретного работника, в том числе физическая расправа, угроза насилия, а также угроза повлиять на рабочий статус такого работника. Принуждение включает в себя и другие формы давления на работников, например, действия профсоюза, который одновременно является эксклюзивным агентом для целей ведения переговоров по коллективному договору (см. Раздел 9(a), стр. 8). Профсоюз, являющийся законным представителем для целей ведения переговоров по коллективному договору, несет ответственность за добросовестное представление интересов всех работников, которых он представляет. Профсоюзу предоставляются достаточно широкие полномочия с точки зрения выполнения его представительской функции, однако это будет расцениваться как нарушение положений Раздела 8(b)(1)(A), если, будучи законным представителем

работников для целей ведения переговоров, такой профсоюз предпринимает действия или бездействует отношении их работы из-за их профсоюзной деятельности либо по любой другой несущественной или произвольной причине, например, в силу расовой или гендерной принадлежности таких работников.

В Разделе 8(b)(1)(A) признается право профсоюза на создание и обеспечение применения правил, регулирующих членство в таком профсоюзе, а также право самостоятельно распоряжаться своими внутренними делами. Данное право ограничивается правилами и дисциплинарными нормами профсоюза, которые влияют на права работников как членов профсоюза и которые не применяются при помощи действий, влияющих на занятость таких работников. Кроме того, правила, подпадающие под защиту данного положения, должны касаться вопросов легитимного характера с точки зрения профсоюза, например, профсоюз может призывать членов поддержать законную забастовку или принимать участия в заседаниях профсоюза. Противоречащие государственной политике правила, которые, например, ограничивают право члена организации на подачу обвинений в дискриминационной трудовой практике, не защищены данным положением. Профсоюз также не имеет право штрафовать своего члена за подачу прошения об отмене представительских полномочий, но данный профсоюз может исключить такого члена за подобные действия. Правило, не допускающее выход работника из профсоюза, является незаконным. Профсоюз не может налагать штраф на бывшего члена за любые защищенные данным положением действия, которые были осуществлены после выхода такого члена из состава профсоюза.

Примеры нарушений Раздела 8(b)(1)(A). К примерам ограничения или принуждения со стороны профсоюза или его агентов, которые расцениваются как нарушение положений Раздела 8(b)(1)(A), относятся:

- Массовые пикеты с участием такого количества работников, что все остальные работники, которые не принимают в них участие, физически не могут попасть на предприятие.
- Применение физической силы или насилия против пикета или в связи с забастовкой.
- Угрозы нанесения телесных повреждений работникам, не принимающим участия в забастовке.
- Заявления работникам, выступающим против профсоюза о том, что они потеряют работу, если профсоюз получит большинство голосов на предприятии.
- Заключение с работодателем соглашения, которое признает профсоюз в качестве эксклюзивного представителя по ведению переговоров в случае, когда такой профсоюз не был признан большинством голосов работников.
- Наложение штрафа или исключение из организации работников за пресечение линии пикета, которая была организована таким образом, который не допускается в соответствии Законом, либо организация которой нарушает условия соглашения о запрете забастовок.
- Наложение штрафа на работников за пресечение линии пикета после того, как такие работники вышли из состава профсоюза.

- Наложение штрафа или исключение из организации работников в связи с подачей ими в Управление обвинений в дискриминационной трудовой практике либо за участие в расследовании, проводимом Управлением.

Далее следуют примеры ограничения или принуждения, которые расцениваются как нарушение Раздела 8(b)(1)(A), если подобные действия предпринимаются профсоюзом, являющимся эксклюзивным представителем для целей ведения переговоров по коллективному договору:

- Отказ в рассмотрении жалобы в отместку за то, что работник критикует сотрудников профсоюза.
- Заключение соглашения о старшинстве с работодателем, в рамках которого старшинство определяется на основании такого условия как предыдущее представительство работника профсоюзом.
- Отказ в просьбе рекомендовать кандидата на рабочее место в звене, представленном профсоюзом, по расовому признаку или в силу профсоюзной деятельности такого кандидата.

Раздел 8(b)(1)(B)—Ограничение или принуждение работодателей. Раздел 8(b)(1)(B) запрещает профсоюзной организации прибегать к ограничению или принуждению работодателя с целью заставить его выбрать конкретного представителя для целей ведения переговоров по коллективному договору. Данный запрет действует, независимо от того, является ли профсоюзная организация представителем большинства работников в звене или нет. Данный запрет также распространяется и на принуждение со стороны профсоюза в отношении собственного члена, который является представителем профсоюза, в отношении урегулирования жалоб. К нарушениям положений данного Раздела относятся следующие ситуации:

Примеры нарушений положений Раздела 8(b)(1)(B).

- Попытки настаивать на встрече исключительно с владельцами компании и отказ от переговоров с юристом, нанятым компанией для целей представления ее интересов в рамках переговоров по заключению договора, а также угроза забастовки с целью заставить компанию принять определенные требования.
- Организация забастовки против членов ассоциации работодателя, которая ведет переговоры с профсоюзом в качестве представителя работодателей, с целью заставить таких членов ассоциации, подвергшихся забастовке, подписать индивидуальные договоры с профсоюзом.
- Попытки настаивать во время ведения переговоров по заключению договора на том, чтобы работодатель согласился принять условия работы, которые будут определяться ведущей переговоры группой, к которой такой работодатель не имеет отношения.
- Наложение штрафа или меры по исключению линейных руководителей за то, как они применяют коллективный договор при выполнении собственных линейных функций либо за пересечение линии пикета во время забастовки для целей осуществления своих должностных обязанностей.

Раздел 8(b)(2)—Принуждение или попытка вызвать дискриминацию. В соответствии с Разделом 8(b)(2) действия профсоюзной организации, направленные на то, чтобы вызвать дискриминацию со стороны работодателя против работника в нарушение Раздела 8(a)(3), рассматриваются как дискриминационная трудовая практика. Как уже говорилось выше, Раздел 8(a)(3) запрещает работодателю проявлять дискриминацию по отношению к работнику в части, касающейся заработной платы, часов и прочих условий работы с целью побудить такого работника вступить в профсоюзную организацию или препятствовать подобному вступлению. Однако данный раздел допускает заключение соглашений об обеспечении профсоюза на определенных конкретных условиях. (см. стр. 2-3 выше)

Что является нарушением Раздела 8(b)(2). Нарушением положений раздела 8(b)(2) является например, попытка потребовать от работодателя, чтобы он проявлял дискриминацию против работников из-за их неспособности осуществить ряд выплат в пользу профсоюза, которые в противном случае были бы законными, в ситуации, когда не существует действующего соглашения об обеспечении профсоюза. (См. стр. 2-3 выше) Положения данного раздела также могут быть нарушены соглашением или договоренностью с работодателями, в соответствии с которой условия работы или льготы ставятся в зависимость от членства в профсоюзе, от выполнения обязательств члена профсоюза, либо от произвольных факторов. Если действия профсоюза влияют на занятость работника таким образом, который идет вразрез с положениями коллективного договора, такие действия также могут рассматриваться как нарушение положений данного раздела. Однако действия профсоюза, пагубно сказывающиеся на отдельном работнике и его занятости, не являются нарушением Раздела 8(b)(2), если такие действия соответствуют положениям коллективного договора о запрете дискриминации, которые были согласованы от лица всего звена либо когда такие действия предпринимаются в других законных целях.

Для того, чтобы определить, заставил ли профсоюз работодателя прибегнуть к дискриминации, нет необходимости доказывать, что были предъявлены какие-то однозначные требования. Действия профсоюза, сопровождаемые заявлениями, в которых рекомендуется или упоминается, что возможность проведения подобных действий ожидается от работодателя, будут являться достаточным основанием, чтобы сделать вывод о нарушении положений данного раздела, особенно если можно доказать, что действия профсоюза являются причиной, побудившей работодателя прибегнуть к дискриминации.

Незаконные соглашения о бирже труда и подобная практика. Договоры либо неформальные договоренности с профсоюзом, в рамках которых работодатель отдает предпочтение членам профсоюза, являются нарушением Раздела 8(b)(2). Закон допускает ситуацию, в которой профсоюз и работодатель заключают соглашение, в соответствии с которым работодатель обязуется нанимать новых работников исключительно через биржу труда профсоюза, при условии, что в таком соглашении не предусматривается ни положение ни практика, в соответствии с которой проявляется дискриминация против работников, не являющихся членами профсоюза, в пользу членов профсоюза, либо другие признаки дискриминации на основе обязательств, связанных с

членством в профсоюзе. Как соглашение, так и непосредственно работа такой биржи труда не должны носить дискриминационный характер: рекомендации должны даваться без упоминания о членстве в профсоюзе или других не имеющих значения произвольных факторов, таких как расовая принадлежность. Нормы и порядок предоставления рекомендаций, даже если на первый взгляд они не носят дискриминационный характер, будут расценены как незаконные, если они являются продолжением предыдущих условий рекомендации работников, которые являлись по своему характеру дискриминационными. Однако, при установлении норм рекомендации профсоюз может рассматривать законные цели, такие как равномерное распределение существующей работы и снижение последствий местной безработицы. Кроме того, профсоюз может взимать плату за рекомендацию, если сумма такой платы обоснована и соразмерна затратам, связанным с предоставлением подобных услуг по рекомендации.

Незаконные соглашения об обеспечении профсоюза. Как уже говорилось выше, данный Раздел допускает соглашения об обеспечении профсоюза, которые требуют от работников определенных законных обязательных платежей в пользу профсоюза после их найма на работу. Соглашения об обеспечении профсоюзов, которые не соответствуют всем требованиям, перечисленным на странице 2 не подлежат исполнению. Если профсоюз пытается заставить работодателя заключить незаконное соглашение об обеспечении профсоюза, либо когда профсоюз заключает и сохраняет в силе такое соглашение, подобные действия считаются нарушением Раздела 8(b)(2), а равно и действия профсоюза, предпринимаемые с целью обеспечить применение такого незаконного соглашения путем попытки спровоцировать увольнение работника. Даже когда положения об обеспечении профсоюза в коллективном договоре соответствуют всем требованиям, предусмотренным в законодательстве, и, таким образом, являются допустимыми с точки зрения Раздела 8(a)(3), профсоюз не может законным образом потребовать увольнения работников в соответствии с такими положениями, за исключением случаев, когда таких работников проинформировали о подобном соглашении об обеспечении профсоюза, а также об их конкретных обязательствах в соответствии с ним. Если профсоюз пытается использовать положения об обеспечении профсоюза в договоре для получения платежей, осуществление которых не требуется по закону, подобные действия считаются нарушением Раздела 8(b)(2) (см. стр. 2-3 выше). Начисления, штрафы и денежные взыскания не могут взиматься в порядке применения соглашения об обеспечении профсоюза.

Примеры нарушения положений Раздела 8(b)(2):

- Создание условий, в которых работодатель увольняет работников из-за того, что последние распространили петицию, в которой призывали к смене методов, используемых профсоюзом при отборе цеховых старост.
- Создание условий, в которых работодатель увольняет работников из-за их выступлений против договора, предложенного профсоюзом.
- Заключение договора, который требует от работодателя нанимать только членов профсоюза или работников, которых профсоюз считает «удовлетворительными».

- Создание условий, в которых работодатель понижает старшинство работников из-за их действий, направленных против профсоюза.
- Отказ в предоставлении рекомендаций по причине расовой принадлежности или профсоюзной деятельности в случае выдачи рекомендаций звеньям, представленным профсоюзом.
- Попытка уволить работника в порядке применения соглашения об обеспечении профсоюза за неуплату штрафа, назначенного профсоюзом.

Раздел 8(b)(3) – Отказ вести переговоры добросовестным образом. В соответствии с Разделом 8(b)(3) профсоюзной организации запрещается отказываться от добросовестного ведения переговоров с работодателем по вопросу заработной платы, часов и прочих условий работы, если такая организация является представителем работников данного работодателя. Данный раздел налагает на профсоюзную организацию такую же обязанность по ведению переговоров добросовестным образом, какая налагается на работодателей в соответствии с Разделом 8(a)(5). Как профсоюзная организация, так и работодатель обязаны соблюдать порядок, предусмотренный в Разделе 8(d) до прекращения действия или внесения изменений в существующий договор (см. стр. 6).

Профсоюзная организация, являющаяся представителем работников, должна проводить в соответствующие сроки встречи с работодателем или назначенным им представителем, а также обязана добросовестным образом обсуждать вопросы, связанные с заработной платой, часами и прочими условиями работы, либо вести переговоры в отношении заключения договора, либо по любому вопросу, возникающему в соответствии с договором, и подписывать соглашения, составленные в письменном виде, если это потребуется и если такие соглашения были достигнуты. Данное обязательство не требует от профсоюзной организации или работодателя соглашаться на предложения другой стороны или на уступки в пользу другой стороны, однако в соответствии с ним стороны обязаны вести добросовестные переговоры с целью достичь соглашения. Таким образом, если профсоюз может попытаться в рамках переговоров по заключению договора, установить уровень оплаты труда и льготы, сравнимые с другими коллективными договорами в данной области, он не может настаивать на подобных условиях без предоставления работодателю возможности провести переговоры о таких условиях. Аналогичным же образом, профсоюз может стремиться вести переговоры на *добровольной основе* в отношении необязательных вопросов (стр. 20), таких как включение в договор положения о создании фонда развития конкретной отрасли, но он не может *настаивать* на ведении переговоров о таких вопросах или выполнении условия договора в отношении достижения договоренности по поводу необязательных вопросов.

Когда профсоюз ведет переговоры с группой работодателей в рамках звена, включающего в себя нескольких работодателей, он может в любое время выйти из переговоров, сославшись на данное обстоятельство, и вести переговоры с одним из работодателей индивидуально, если такой отдельный работодатель и группа, состоящая из нескольких работодателей согласятся на выход профсоюза из переговоров. Даже в отсутствие согласия работодателя профсоюз может выйти из переговоров с несколькими работодателями путем предоставления однозначного уведомления о таком выходе близко к сроку истечения договора, но до начала переговоров о заключении нового договора.

Раздел 8(b)(3) не только обязывает представителя профсоюза вести переговоры с работодателями добросовестным образом, но и требует от такого профсоюза честно выполнять свои обязанности по ведению переговоров в отношении работников, которых он представляет. Таким образом, если профсоюз ведет переговоры о заключении договора, который вступает в противоречие с такой обязанностью, либо который содержит положения, содержание которых характеризуется расовой дискриминацией, либо если такой профсоюз отказывается рассматривать жалобы в рамках существующего договора по несущественным или произвольным причинам, данные действия рассматриваются как нарушение положений Раздела 8(b)(3).

Примеры нарушений положений Раздела 8(b)(3). Следующие виды действий расцениваются как нарушение положений Раздела 8(b)(3):

- Попытки настаивать на включении незаконных положений в договор, например, положения о найме исключительно членов профсоюза или статьи о трудовой бирже, действия которой являются дискриминационными.
- Отказ вести переговоры о предложении заключить письменный договор.
- Проведение забастовки против работодателя, который вел и продолжает вести переговоры в составе группы из нескольких работодателей с целью заставить его вести переговоры отдельно.
- Отказ от встречи с юристом, назначенным работодателем в качестве собственного представителя для целей переговоров.
- Расторжение существующего договора и проведение забастовки с требованием заключить новый договор без уведомления работодателя, Федеральной службы посредничества и примирения, либо службы посредничества на уровне штата, при наличии таковой.
- Попытка поставить выполнение договора в зависимость от включения в него необязательных положений, таких как гарантии обязательного исполнения договора.
- Отказ рассмотреть жалобу по причине расовой или гендерной принадлежности, либо профсоюзной деятельности работника, в отношении которого профсоюз является законным представителем для целей ведения переговоров.

Раздел 8(b)(4) – Запрещенные забастовки и бойкоты. Раздел 8(b)(4) не позволяет профсоюзной организации принимать участие в забастовках или бойкотах, либо предпринимать другие конкретные действия для достижения конкретных целей или «задач», в соответствии с терминологией, принятой в Законе. Такие виды действий перечислены в пунктах (i) и (ii), а задачи описываются в подпунктах (A)-(D). В соответствии с Законом, профсоюз осуществляет дискриминационную трудовую практику, если он предпринимает любые виды действий, перечисленных в пунктах (i) и (ii) как средство достижения любых задач, перечисленных в четырех подпунктах.

Запрещенные законом действия: подстрекательство или попытки спровоцировать забастовку, простой в работе или бойкот. В соответствии с пунктом (i) профсоюзу запрещается принимать участие в забастовке или подстрекать и пытаться спровоцировать забастовку, простой в работе или бойкот, либо отказ предоставлять услуги со стороны «любого отдельного

работника, нанятого любым лицом, чья деятельность влияет на торговлю, или работающим в отрасли, влияющей на торговлю» для целей достижения одной из задач, перечисленных в подпунктах (A)-(D). Термины «подстрекательство и провокация» рассматриваются Верховным судом США как достаточно широкие, для того, чтобы они включали в себя все формы влияния или убеждения. Например, Управление пришло к выводу, что простой в работе на строительном проекте, на котором проводится пикет, был «спровоцирован» профсоюзом через собственных представителей, которые, услышав о пикете, сообщили профсоюзным старостам, что они (профсоюзные представители) не будут работать за линией пикета. Был сделан вывод, что данная рекомендация не только спровоцировала профсоюзных старост бросить работу, но и привела к тому, что они передали информацию своим сотрудникам, а также что данные действия показали другим сотрудникам, что от них также ожидалось, что они не будут работать за линией пикета. Определение термина «лицо» приводится в Разделе 2(1) и охватывает «одного или нескольких лиц, профсоюзных организаций, товариществ, ассоциаций, корпораций», а также прочие виды юридических лиц. В рамках данного определения термин «лицо» имеет более широкое значение, чем термин «работодатель». Например, железнодорожная компания, хоть она и подпадает под Закон о трудящихся на железных дорогах, исключается из определения «работодатель» в Национальном Законе о трудовых отношениях. Однако железнодорожная компания является «лицом, чья деятельность влияет на торговлю» в соответствии с приведенным выше определением, а, таким образом, профсоюзной организации запрещается «подстрекать или провоцировать» отдельных лиц, работающих на железнодорожную компанию, к участию в забастовке, простое в работе или бойкоте для любых задач, предусмотренных в подпунктах (A)-(D).

Запрещенные законом действия: угрозы, принуждение и ограничение. В пункте (ii) предусматривается, что действия профсоюза будут расцениваться как дискриминационная практика, если он прибегает к «угрозе, принуждению и ограничению в отношении любых лиц, деятельность которых влияет на торговлю либо работающих в отрасли, влияющей на торговлю» для целей достижения любых из запрещенных задач. Даже если со стороны профсоюза не была озвучена какая-либо конкретная угроза, тем не менее, могут существовать элементы принуждения и ограничения, которые являются нарушением данного положения. Например, когда профсоюз проводит пикет на строительном объекте с целью устранить субподрядчика, не являющегося членом профсоюза, в нарушение Раздела 8(b)(4)(B), такой пикет провоцирует работников нескольких других субподрядчиков также прекратить работу. Когда генеральный подрядчик спрашивает, что можно сделать, чтобы прекратить пикет, представитель профсоюза отвечает, что пикет прекратится только в случае, если субподрядчик, не являющийся членом профсоюза, будет убран с работы. Управление считает, что данные действия квалифицируются как «принуждение и ограничение» в соответствии с определением, приведенным, в пункте (ii).

Подпункт (A) – Запрещенные задачи: принуждение к членству в организации работодателя или профсоюзу, либо принуждение к заключению соглашения об опасных грузах. Раздел 8(b)(4)(A) запрещает профсоюзам предпринимать действия в соответствии с пунктом (i) или (ii) с целью принудить работодателя или лицо, занимающееся индивидуальной трудовой деятельностью, вступить в любую организацию работодателя или профсоюз,

либо заставить работодателя заключить соглашение об опасных грузах, запрещенное в соответствии с Разделом 8(е). Ниже приводятся примеры нарушений положений данного раздела.

Примеры нарушения Раздела 8(b)(4)(A):

- Пытаясь принудить дистрибьютора пива вступить в профсоюз, такой профсоюз не позволяет дистрибьютору получать пиво из пивоваренного завода, провоцируя работников такого завода отказаться от выполнения заказов такого дистрибьютора.
- Пытаясь обеспечить для собственных членов определенную работу в качестве портовых грузчиков, которые нужны для разгрузочных работ работодателя, профсоюз проводит пикет с целью заставить работодателя вступить в ассоциацию работодателей, с которой профсоюз заключил договор.
- Профсоюз проводит пикет против работодателя (не являющегося представителем строительной или швейной промышленности), либо угрожает проведением такого пикета с целью заставить работодателя заключить соглашение, в соответствии с которым работодатель будет иметь коммерческие отношения только с лицами, имеющими договор с профсоюзом.

Подпункт (B) – Запрещенные задачи: принуждение к признанию несертифицированного профсоюза. В Разделе 8(b)(4)(B) содержится положения закона относительно вторичного бойкота. Вторичный бойкот происходит в случае, если между профсоюзом и Компанией А возник спор, и во имя данного спора профсоюз заставляет работников Компании Б прекратить работать с продуктами Компании А, либо он заставляет Компанию Б прекратить коммерческие отношения с Компанией А. Спор, возникший с Компанией А, называется спором с «первичным» работодателем, а действия профсоюза против Компании Б называются действиями против «вторичного» работодателя, что и дало название термину «вторичный бойкот». Во многих случаях вторичный работодатель является клиентом или поставщиком первичного работодателя, с которым у профсоюза и возник спор. В целом Закон запрещает как проведение вторичного бойкота, так и угрозу его проведения. Ниже приводятся примеры запрещенных вторичных бойкотов:

Примеры нарушений положений Раздела 8(b)(4)(B).

- Проведение пикета против работодателя с целью заставить его прекратить коммерческие отношения с другим работодателем, который отказался признать профсоюз.
- Обращение к работникам подрядчика по слесарно-водопроводным работам с просьбой отказаться от работ по установке кондиционерных установок, произведенных работодателем, не являющимся членом профсоюза, работников которого профсоюз пытается организовать.
- Попытки призвать работников строительного подрядчика не устанавливать двери, произведенные изготовителем, который не является членом профсоюза, либо работники которого являются членами конкурирующего профсоюза.

- Направление предупреждения работодателю о том, что на его предприятии пройдет пикет, если данный работодатель будет продолжать коммерческие отношения с другим работодателем, которого профсоюз классифицировал как «неблагонадежного».

Запреты, предусмотренные в Разделе 8(b)(4)(B), не защищают вторичного работодателя от случайных последствий профсоюзной акции, которая проводится непосредственно против первичного работодателя. Таким образом, закон позволяет профсоюзу призывать работников вторичного поставщика на предприятии первичного работодателя не пересекать линию пикетирования. В Разделе 8(b)(4)(B) также не запрещается акции профсоюза, направленные на то, чтобы не позволить работодателю передать на субподряд виды работ, которые обычно выполняются его работниками, даже если в качестве случайного последствия таких действий работодатель будет вынужден прекратить коммерческие отношения с субподрядчиком.

Когда работодатель не защищен от вторичных забастовок и бойкотов. Для того, чтобы быть защищенным от акций профсоюза, которые запрещаются в соответствии с данным подпунктом, вторичный работодатель должен занимать нейтральную позицию в отношении спора между профсоюзом и первичным работодателем. Для целей вторичного бойкота работодатель считается «союзником» первичного работодателя и, таким образом, не защищается от акций профсоюза в определенных ситуациях. Одна из таких ситуаций подразумевает что между первичным и вторичным работодателям существуют оперативные или собственнические отношения. В данном случае учитывается ряд факторов, и, в частности следующие вопросы: принадлежат ли первичный и вторичный работодатель одному и тому же лицу или лицам, либо контролируются ли они одним и тем же лицом или лицами? Осуществляют ли они «тесно совмещенную деятельность»? Можно ли их рассматривать как одного работодателя с точки зрения Закона? Еще одним видом лакмусовой бумажки, позволяющим определить, существуют ли «союзнические» отношения между работодателями, являются действия вторичного работодателя. Если работодатель, несмотря на заявление о собственной нейтральной позиции в отношении спора, действует таким образом, который указывает на отказ от такой «нейтральной» позиции, такой работодатель становится уязвимым для первичной акции профсоюза. К подобным примерам можно отнести ситуацию, в которой работодатель, утверждающий, что он сохраняет нейтральную позицию, заключает соглашение с работодателем, против которого проводится забастовка, в соответствии с которым он принимает и выполняет переданную ему по соглашению работу, которую обычно первый работодатель выполняет сам, но не может ее выполнить в силу того, что предприятие закрылось в связи с забастовкой.

Когда профсоюз может проводить пикет против работодателя, который размещается на одном объекте с другим работодателем. Когда работники первичного работодателя и вторичного работодателя работают на одном объекте, возникает особая ситуация и обычные правила не могут применяться. Типичным примером такого совместного использования одного объекта или общего места работы является ситуация, в которой субподрядчик, с которым у профсоюза возник спор, ведет работы на строительной площадке рядом с другими субподрядчиками, с которыми у профсоюза нет споров. Проведение пикета на общем объекте допускается, если такой пикет направлен

исключительно против первичного работодателя. Однако такой пикет запрещается, если он направлен против вторичных работодателей, которые регулярно ведут работы на данном объекте. Для того, чтобы было легче определить, проводится ли пикет на общем объекте исключительно против первичного работодателя, т.е. законным образом, или же он направлен против вторичного работодателя, а соответственно является нарушением Закона, Управление и суды предложили различные руководящие принципы, позволяющие определить объект пикета, в том числе и следующие рекомендации.

В зависимости от критериев, приведенных ниже, пикет считается первичным, если он:

1. Ограничивается часами, в течение которых работники первичного работодателя работают на территории предприятия.
2. Ограничивается часами, когда первичный работодатель осуществляет свою обычную деятельность.
3. Ограничивается местами, находящимися достаточно близко к месту работы работников первичного работодателя.
4. Проводится таким образом, чтобы пикетные плакаты, транспаранты и само осуществление пикета четко указывают на то, что спор возник с первичным, а не с вторичным работодателем.

Данные рекомендации, также известные, как «нормы Мура для работников доков», получили свое название после одноименных событий, в ходе которых они были впервые сформулированы Управлением. Однако также считается, что проведение пикета на общем объекте может носить незаконный характер, невзирая на соблюдения «норм Мура» в случае, если заявления или действия профсоюза указывают на то, что задачи такого пикета противоречат нормам закона.

Пикет у входа подрядчиков. В некоторых ситуациях компания может предусмотреть или оставить в качестве запасного дополнительный вход на предприятие или ворота на собственную территорию, которые будут использоваться исключительно подрядчиком. Если между профсоюзом и компанией возник трудовой спор и на территории компании начат пикет, в том числе и у таких запасных ворот, действия профсоюза могут быть расценены как нарушение Раздела 8(b)(4)(B). Верховный суд США предусмотрел следующие обстоятельства, в которых могут быть установлены факты такого нарушения:

Должны существовать отдельные специально помеченные и отличающиеся от других ворота; работа, ведущаяся работниками, которые используют данные ворота, не должна иметь отношение к обычной деятельности работодателя, причем данная работа должна быть такого характера, что если бы она велась на момент, когда предприятие осуществляет свою обычную деятельность, такую деятельность было бы необходимо прекратить.

Однако, если запасные ворота используются как работниками компании, так и подрядчиком, пикет будет считаться первичным, и такие действия не будут нарушать положения Раздела 8(b)(4)(B).

Подпункт (B) – Запрещенная задача: принуждение к признанию несертифицированного профсоюза. Положения Раздела 8(b)(4)(B) также запрещают проведение вторичной акции с целью принудить работодателя признать профсоюз или вести с ним переговоры в случае, когда такой профсоюз не был сертифицирован как представитель работников. Если профсоюз проводит акцию, предусмотренную в пункте (i) или (ii), против вторичного работодателя, а задача профсоюза заключается в обеспечении его признания первичным работодателем, действия профсоюза расцениваются как дискриминационная трудовая практика в соответствии с данным разделом. Для того, чтобы определить, действительно ли задачей профсоюза является обеспечение собственного признания, нет необходимости доказывать, что такой профсоюз выдвинул соответствующие конкретные требования о признании; требования о заключении договора, что подразумевает признание или, по крайней мере, переговоры, уже является достаточным основанием для определения задач профсоюза в соответствии с Разделом 8(b)(4)(B).

Подпункт (C) – Запрещенная задача: принуждение к признанию профсоюза, если был сертифицирован другой профсоюз. Положения Раздела 8(b)(4)(C) запрещают профсоюзной организации прибегать к действиям, предусмотренных пунктами (i) или (ii) для того, чтобы заставить работодателя признать или вести переговоры с профсоюзной организацией, помимо той, что была сертифицирована в качестве представителя работников такого работодателя. Положения Раздела 8(b)(4)(C) не распространяются на ситуацию, когда проводящий пикет профсоюз всего лишь высказывает протест против условий работы, которые не соответствуют нормам, принятым в данной конкретной области.

Подпункт (D) – Запрещенная задача: принуждение к передаче определенных видов работы определенным работникам. Положения Раздела 8(b)(4)(D) запрещают профсоюзной организации прибегать к действиям, предусмотренных пунктами (i) или (ii) для того, чтобы заставить работодателя передать определенные виды работ «работникам, состоящим в конкретной профсоюзной организации или являющимся представителями конкретного ремесла, профессии или класса, но не работникам других профессий, ремесел или класса». Закон предусматривает особый порядок рассмотрения споров в отношении распределения работ, который будет обсуждаться ниже в данном документе (см. стр. 38).

Публикация информации, например, развешивание листовок, допускается в соответствии с Разделом 8(b)(4). Заключительные положения раздела 8(b)(4) предусматривают, что ничто из содержания данного раздела не может быть истолковано как запрет на любые другие виды публикации информации, помимо пикетов, которые проводятся с целью донесения до общественности правдивых данных, в том числе до потребителей и членов профсоюзной организации, о том, что продукт или продукты производятся работодателем, с которым профсоюзная организация ведет первичный спор, а распространяются другим работодателем». Подобного рода публикация информации не защищается, если она «приводит к подстрекательству любых работников, нанятых любыми лицами, не являющимися первичным работодателем», к отказу от работы с любыми товарами или от предоставления любых услуг. Верховный суд пришел к выводу, что данное положение позволяет профсоюзу распространять листовки в нейтральных сетях продовольственных магазинов с просьбой к покупателям не приобретать

определенные товары, распространяемые оптовым продавцом, с кем у профсоюза возник первичный спор. Кроме того, Верховный суд также пришел к выводу, что пикет в мирных целях в нейтральных сетях продовольственных магазинов, проводимый с целью убедить клиентов не приобретать товары работодателя, против которого ведется забастовка, если такие товары продаются в данных магазинах, не запрещается в соответствии с Разделом пункта 8(b)(4).

Раздел 8(b)(5) – Чрезмерные или дискриминационные членские взносы. Раздел 8(b)(5) запрещает профсоюзу взимать с работников, охваченных утвержденным соглашением об обеспечении профсоюза, членские взносы «в размере, который Управление считает чрезмерным или дискриминационным во всех обстоятельствах». В данном разделе также предусматривается, что при вынесении своего решения Управление должно учесть среди прочих факторов «практику и традиции профсоюзной организации в данной конкретной отрасли, а также заработную плату, которая выплачивается на данном этапе таким работникам».

Примеры нарушений Раздела 8(b)(5). К примерам нарушений данного раздела относятся:

- Взимание со старых работников, которые не присоединялись к профсоюзу до тех пор, пока не вступило в силу соглашение об обеспечении профсоюза, взноса в размере 15 долл. США, при этом взимая в качестве взноса с новых работников всего 5 долл. США.
- Повышение вступительного взноса с 75 до 250 долл. США, таким образом взимая с новых членов сумму, равную заработной плате примерно за четыре недели, догда как другие профсоюзы в данной области взимают взнос, равный примерно одной половине заработной платы работника за первую неделю.

Раздел 8(b)(6) – Искусственное раздувание численности рабочей силы. Раздел 8(b)(6) запрещает профсоюзной организации «заставлять или пытаться заставить работодателя выплачивать или предоставлять, либо соглашаться выплачивать или предоставлять любые денежные средства или прочие ценности в виде выплаты за услуги, которые не выполняются или не подлежат выполнению».

Раздел 8(b)(7) – Пикет, проводимый несертифицированным профсоюзом в целях организации и признания. Раздел 8(b)(7) запрещает профсоюзу, который не был сертифицирован как представитель работников, проводить пикеты или угрожать их проведением с целью получения признания со стороны работодателя (пикет в целях признания) или для того, чтобы заставить работников принять его в качестве их представителя (пикет с целью организации). Задача пикета определяется на основе всех окружающих его фактов, в том числе и исходя из содержания транспарантов и всех сообщений, передаваемых между работодателем и профсоюзом. Пикет в целях признания, в соответствии с определением, приведенным в Разделе 8(b)(7), означает акцию профсоюза, проводимую с целью получить на начальном этапе признание со стороны работодателя в качестве представителя его работников, либо заставить работодателя без формального признания профсоюза сохранить конкретный и подробный набор условий работы. В данную категорию не входят пикеты со

стороны уже признанного профсоюза с целью сохранить такое признание либо заключить новый договор. Кроме того, в нее не входят пикеты, направленные на то, чтобы не позволить работодателю подорвать нормы труда в конкретной области за счет ведения собственной деятельности с меньшими затратами на рабочую силу, чем того требуют коллективные договоры в данной области.

Пикеты в целях признания или организации запрещаются в трех конкретных случаях:

А.А. Когда работодатель законным образом признал другой профсоюз и выборам представителя помешают либо положения Закона, либо правила Управления, например, в случае, когда между работодателем и профсоюзом существует действующий договор (8(b)(7)(A)). (Профсоюз считается законным образом признанным, когда признание работодателем данного профсоюза не может ставиться под сомнение в соответствии с положениями о дискриминационной трудовой практике, предусмотренными в Разделе 8 Закона).

В.В. Когда Управлением были проведены действительные выборы по назначению представителя в течение предыдущих 12 месяцев (8(b)(7)(B)).

С.С. Когда прошение о назначении представителя не подается «в течение соответствующего срока, не превышающего тридцать дней с момента начала такого пикета» (8(b)(7)(C)).

Пикет для целей информирования общественности. Подпункт (С) является исключением, которое также называется оговоркой, позволяющей проведение пикетов «для целей информирования общественности об истинном положении вещей (в том числе клиентов)», а именно о том, что работодатель отказывается нанимать членов профсоюза или заключать договор с профсоюзной организацией. Однако право на проведение такого пикета не будет защищено подобной оговоркой, если подобный пикет окажет существенное влияние на коммерческую деятельность работодателя в силу того, что он побуждает «любых работников, нанятых любым другим лицом» отказаться принимать или доставлять товары или предоставлять другие услуги.

Ускоренные выборы в соответствии с Разделом 8(b)(7)(C). Если в соответствии с Разделом 8(b)(7)(C) против проводящего пикет профсоюза выдвигаются обвинения, а в течение соответствующего периода времени с момента начала пикета подается прошение о представительстве, параграф (С) предусматривает немедленное проведение выборов. Данные выборы не требуют ни слушаний, ни проявления интереса со стороны работников. Как следствие, данные выборы могут проводиться и результаты будут получены быстрее, чем в случае обычных выборов в соответствии с Разделом 9(с). Именно поэтому такие выборы называются «ускоренными». Прощения, поданные с превышением соответствующего периода времени после начала пикета, а также прошения, поданные во время пикета и защищенные оговоркой, предусмотренной в Разделе 8(b)(7)(C), как уже говорилось выше, рассматриваются в соответствии с обычным порядком проведения выборов, и сами выборы не будут ускоренными. Соответствующий срок подачи прошения не может превышать 30 дней, однако такой срок может составлять и меньшее количество дней в случаях, когда, например, пикет сопровождается насилием.

Примеры нарушения положений Раздела 8(b)(7):

- Пикет проводится профсоюзом для целей организации вскоре после того, как работодатель заключил законный договор с другим профсоюзом (8(b)(7)(A)).
- Пикет проводится профсоюзом для целей организации в течение 12 месяцев после проведения Управлением действительных выборов, на которых большинство работников звена проголосовали против профсоюза (8(b)(7)(B)).
- Пикет проводится профсоюзом для целей признания и продолжается в течение более 30 дней без подачи прошения о представлении, причем такой пикет прекратил все поставки со стороны работников другого работодателя (8(b)(7)(C)).

Раздел 8(e) – Заключение договора об опасных грузах. В соответствии с Разделом 8(e) заключение договора об опасных грузах профсоюзом или работодателем рассматривается как дискриминационная трудовая практика. Данный раздел распространяется равным образом и на профсоюзы и на работодателей. Рассмотрение в данном разделе примеров дискриминационной трудовой практики со стороны работодателей следует также рассматривать и как рассмотрение примеров такой практики со стороны профсоюзов (см. стр. 21 и 22).

Раздел 8(g) - Забастовки или пикеты в медицинских учреждениях без уведомления. Раздел 8(g) запрещает профсоюзным организациям проводить забастовки, пикеты и прочие организованные виды отказа от работы в любых медицинских учреждениях без предоставления предварительного письменного уведомления такому учреждению и Федеральной Службе посредничества и примирения не позднее, чем за 10 дней.

Как осуществляется правоприменение закона

Права работников, предусмотренные Конгрессом в Национальном Законе о трудовых отношениях, не применяются автоматически. Для того, чтобы работники действительно могли осуществлять данные права, а также в целях защитить таких работников и общественность от дискриминационной трудовой практики, Конгресс создал Управление по вопросам трудовых отношений для того, чтобы оно осуществляло управление и правоприменение данного Закона.

Организация Национального Управления - Совет, Генеральный юридический советник и региональные представительства. Управление состоит из Совета в составе пяти членов и их собственных соответствующих сотрудников, Генерального юридического советника и Юридического департамента, а также региональных, субрегиональных и местных представительств. Генеральный советник наделяется окончательными и независимыми полномочиями действовать от имени Совета в отношении проведения расследований обвинений и рассмотрения жалоб. Члены Совета назначаются Президентом с одобрения Сената сроком на 5 лет. Генеральный юридический советник также назначается Президентом с согласия Сената сроком на 4 года. Штаб-квартира Управления и Генерального советника находятся в Вашингтоне, округ Колумбия. В целях обеспечения более эффективного управления и правоприменения Управление создало 33 региональных и ряд других местных представительств. Данные представительства расположены в крупных городах в различных штатах, а также в Пуэрто-Рико, и находятся под общим управлением Генерального юридического советника.

Функции Управления: Основные две функции управления заключаются в проведении выборов представителей и удостоверении их результатов, а также в предотвращении дискриминационной трудовой практики со стороны работодателей и профсоюзов. В обоих случаях процедуры Управления применяются только по соответствующему запросу. Запросы на предпринятие подобных действий должны подаваться в письменном виде по форме, предусмотренной Управлением, в соответствующее региональное представительство. Форма, используемая для запроса на проведение выборов называется «петицией», а форма для уведомления о дискриминационной трудовой практике называется «обвинение». Подача петиции или обвинения приводит в действие механизм Управления, предусмотренный в Законе. До того, как мы перейдем к обсуждению данного предусмотренного в Законе механизма, было бы целесообразно рассмотреть характер и масштаб полномочий Управления.

Полномочия Управления - Предприятия, чья деятельность влияет на торговлю. Управление получило свои полномочия от Конгресса посредством Национального Закона о трудовых отношениях. Полномочия Конгресса в отношении регулирования отношений между профсоюзами и руководством предприятий ограничены статьей о торговле Конституции Соединенных Штатов. Несмотря на то, что в целом Конгресс может определять, в чем заключаются или должны заключаться права трудящихся, его решения в части, касающейся прав трудящихся, действуют только в отношении предприятий, чья деятельность «влияет на торговлю», а также заниматься только такими трудовыми спорами, которые также «влияют на торговлю». Таким образом,

Управление может напрямую проводить выборы профсоюзов и удостоверять результаты таких выборов только в таких случаях, когда речь идет о работодателе, чья деятельность влияет на торговлю. Аналогичным же образом, Управление может предпринимать меры, направленные на предотвращение дискриминационной трудовой практики только в случаях, когда трудовые споры влияют или повлияют на торговлю.

Что такое торговля. Термин «торговля» включает в себя продажу, оборот, транспортировку или связи внутри Округа Колумбия либо любой другой Территории Соединенных Штатов Америки, либо между любым штатом или Территорией и любым другим штатом, Территорией или Округом Колумбия, либо любым иностранным государством. К примерам предприятий, занимающихся торговлей, относятся:

- Компания-изготовитель в штате Калифорния, которая продает и поставляет свои продукты покупателям в штате Орегон.
- Компания в штате Джорджия, закупающая материалы в штате Луизиана.
- Автотранспортная компания, осуществляющая перевозки товаров из одной точки в штате Нью-Йорк через штат Пенсильвания в другую точку в штате Нью-Йорк.
- Радиостанция в штате Миннесота, слушатели которой проживают в штате Висконсин.

Когда деятельность работодателя влияет на торговлю. Несмотря на то, что конкретная компания может и не иметь прямых связей с предприятиями в другом штате, ее деятельность, тем не менее, может влиять на торговлю. Например, деятельность компании-изготовителя в штате Массачусетс, продающей свои товары оптовикам из штата Массачусетс, влияет на торговлю, если данные оптовики переправляют товар покупателям из других штатов. Последствия трудового спора, в который вовлечен массачусетский производственный концерн, будут ощущаться в других штатах, а, таким образом, данный трудовой спор будет «влиять» на торговлю. При помощи данных критериев можно сделать вывод, что деятельность почти любого работодателя влияет на торговлю. В результате полномочия Управления могут распространяться практически на все предприятия, кроме тех, чья деятельность носит исключительно локальный характер.

Однако сфера применения статьи о торговле ограничена первой поправкой, которая запрещает Конгрессу принимать законы, ограничивающие свободу вероисповедания. По причине данного потенциального конфликта, а также в силу того, что Конгресс не проявил четкое законодательное намерение в части, касающейся применения данного Закона в отношении непрофессионального преподавательского состава в школах при церквях, Верховный суд пришел к выводу, что юрисдикция Управления не может распространяться на членов преподавательского состава таких учебных заведений.

Управление не действует во всех случаях, влияющих на торговлю. Несмотря на то, что Национальное Управление по вопросам трудовых отношений имеет полномочие на правоприменение Закона во всех случаях, когда речь идет о предприятиях, чья деятельность влияет на торговлю, Управление предпринимает меры не во всех таких случаях. По собственному усмотрению Управление ограничивает применение собственных полномочий

только теми предприятиями, деятельность которых оказывает существенное влияние на торговлю. Требования по осуществлению полномочий или юрисдикции Управления называются «нормами юрисдикции». Данные нормы основаны на ежегодном объеме коммерческой деятельности конкретного предприятия либо на объеме продаж или закупок за год. Данные цифры выражаются в совокупном обороте предприятия в долларах и различаются для разных предприятий. Нормы Управления, вступившие в силу с 1 июля 1990 г., выглядят следующим образом:

Нормы юрисдикции Управления:

1. *Нерозничная деятельность.* Прямая продажа товаров потребителям в других штатах либо косвенная продажа через других (так называемый отток средств) в объеме не менее 50 тыс. долл. США в год; либо прямая закупка товаров у поставщиков в других штатах или косвенные закупки через других (так называемые поступления) в объеме не менее 50 тыс. долл. США в год.
2. *Офисные здания:* общий годовой доход на уровне 100 тыс. долл. США, из которых 25 тыс. долл. США или больше поступают от организаций, удовлетворяющих любым из норм, за исключением норм косвенного оттока средств и косвенных поступлений, установленных для нерозничных предприятий.
3. *Розничные предприятия:* годовой оборот не менее 500 тыс. долл. США.
4. *Коммунальные предприятия:* годовой оборот не менее 250 тыс. долл. США либо 50 тыс. долл. США в виде прямых поступлений или оттока средств.
5. *Газеты:* годовой оборот не менее 200 тыс. долл. США.
6. *Радиовещательные, телеграфные, телевизионные и телефонные предприятия:* годовой оборот не менее 100 тыс. долл. США.
7. *Гостиницы, мотели и жилые комплексы с апартаментами:* годовой оборот не менее 500 тыс. долл. США.
8. *Частные медицинские учреждения:* годовой оборот не менее 250 тыс. долл. США для больниц; не менее 100 тыс. долл. США для домов престарелых, ассоциаций участковых медицинских сестер и соответствующих учреждений; не менее 250 тыс. долл. США для всех остальных видов частных медицинских учреждений в соответствии с определением, принятым в поправках к закону от 1974 г. Предусмотренное в законе определение включает в себя: «любые больницы, оздоровительные учреждения санаторного типа, учреждения в области здравоохранения, поликлиники, дома престарелых, центры для больных, нуждающихся в длительном уходе, либо другие учреждения, чья деятельность посвящена уходу за больными, немощными и престарелыми». Государственные больницы не входят в юрисдикцию Управления в соответствии с Разделом 2(2) Закона.
9. *Транспортные предприятия, пути и каналы сообщения, обеспечивающие торговлю между штатами:* годовой оборот не менее 50 тыс. долл. США, полученный от предоставления пассажирских и грузовых транспортных услуг между несколькими штатами; также предоставление услуг, оцениваемых на сумму от 50 тыс. долл. США и выше для предприятий, соответствующих любым нормам юрисдикции, за

- исключением норм косвенного оттока средств и косвенных поступлений, установленные для нерозничных предприятий.
10. *Транзитные системы*: годовой оборот не менее 250 тыс. долл. США.
 11. *Таксомоторные компании*: годовой оборот не менее 500 тыс. долл. США.
 12. *Ассоциации*: ассоциации рассматриваются как единый работодатель, т.е. годовой оборот всех членов ассоциации рассматривается в совокупности для целей применения любых норм.
 13. *Предприятия в пределах Территорий и Округа Колумбия*: нормы юрисдикции распространяются на Территории; все предприятия в Округе Колумбия также относятся к юрисдикции Управления.
 14. *Национальная оборона*: Юрисдикция распространяется на все предприятия, деятельность которых влияет на торговлю, а также оказывает существенное воздействие на национальную оборону, независимо от того, удовлетворяют ли такие предприятия требованиям любых других норм или нет.
 15. *Частные университеты и колледжи*: валовый годовой доход не менее 1 миллиона долл. США из всех источников (кроме денежных грантов, не используемых на операционные расходы в силу ограничений, наложенных предоставляющим такой грант лицом).
 16. *Симфонические оркестры*: валовый годовой доход не менее 1 миллиона долл. США из всех источников (кроме денежных грантов, не используемых на операционные расходы в силу ограничений, наложенных предоставляющим такой грант лицом).
 17. *Юридические фирмы и программы юридической помощи*: валовый годовой доход не менее 250 тыс. долл. США.
 18. *Работодатели, предоставляющие социальные услуги*: валовый годовой доход не менее 250 тыс. долл. США.

После принятия Закона о реорганизации почтовой службы в 1970 г. юрисдикция управления начала также распространяться и на Почтовую службу США, начиная с 1 июля 1971 г.

Помимо перечисленных выше норм, юрисдикция Управления также распространяется на казино, предлагающие азартные игры, в случаях, когда такие предприятия осуществляют свою деятельность законным образом и их общий годовой доход от азартных игр составляет не менее 500 тыс. долл. США.

Обычно если оборот предприятия за год соответствует значениям, предусмотренным в соответствующей норме, такое предприятие однозначно занимается деятельностью, которая влияет на торговлю. Однако Управление должно придти к выводу на основе доказательств, что такое предприятие действительно «влияет» на торговлю.

Управление приняло политику, в соответствии с которой если работодатель, деятельность которого влияет на торговлю, отказывается предоставить Управлению информацию о собственном обороте за год, Управление может отменить данное требование и применить свою юрисдикцию.

Наконец Раздел 14(с)(1) дает Управлению полномочие по собственному усмотрению отказываться от применения юрисдикции в отношении любого класса или категории работодателей в случае, когда трудовой спор с участием таких работодателей не имеет достаточно существенный характер для того, чтобы оправдывать применение юрисдикции, при условии, что Управление не

может отказаться от использования собственной юрисдикции в отношении любых трудовых споров, которые подпадали под его юрисдикцию в соответствии с нормами, действовавшими на 1 августа 1959 г. В соответствии с данным положением Управление решило, что его юрисдикция не будет распространяться на деятельность ипподромов, владельцев, специалистов по разведению и дрессировщиков скаковых лошадей, а также на деятельность брокеров по недвижимости.

Закон не распространяется на определенных лиц. Помимо упомянутых выше ограничений, в Законе прописано, что термин «работник» включает в себя все виды работников, за исключением:

- Сельскохозяйственных рабочих.
- Домашней прислуги.
- Любых лиц, нанятых собственным родителем или супругом.
- Независимых подрядчиков.
- Линейных руководителей.
- Лиц, нанятых работодателем в соответствии с Законом о трудящихся на железных дорогах.
- Государственных служащих, в том числе лиц, работающих на правительство США, любую государственную корпорацию или Федеральный резервный банк, либо служащих в органах штата или политических образованиях, например, города, населенного пункта или школьного округа.

Определение термина линейный руководитель. Линейные руководители не включаются в определение термина «работник», и, таким образом, действие Закона на них не распространяется. Является ли конкретное лицо линейным руководителем для целей Закона, зависит от полномочий такого лица в отношении работников, а не только от названия его должности. В соответствии с приведенным в Законе определением, линейный руководитель является лицом, обладающим полномочиями нанимать, переводить, отстранять, увольнять, повторно нанимать, повышать в должности, снимать с должности, назначать, вознаграждать и применять дисциплинарные меры в отношении работников от имени работодателя, причем такие действия могут предприниматься подобным лицом самостоятельно или в виде рекомендации начальству, либо таким руководителем может являться лицо, имеющее полномочия давать распоряжения другим работникам либо рассматривать их жалобы, при условии, что во всех случаях осуществление данных полномочий не является частью заведенного порядка либо конторской работы, а требует от подобного лица независимых суждений. Например, бригадир, решающий, какие конкретные работники будут уволены после получения распоряжения начальства уволить четырех сотрудников, будет считаться линейным руководителем, соответственно, на него не будет распространяться действие Закона; с другой стороны помощник прораба, который всего лишь информирует работников об увольнении после того, как решение об этом принял кто-то другой, и который не дает работникам распоряжений и не рассматривает их жалобы, не будет считаться линейным руководителем, соответственно, на него будет распространяться действие Закона.

«Руководящие» работники также не подпадают под данный Закон. Руководящим работником является лицо, представляющее интересы руководства и осуществляющее или рекомендуемое конкретные меры, которые направлены на управление или проведение политики работодателя.

Закон не распространяется на некоторых работодателей. Термин «работодатель» включает в себя любое лицо, действующее в качестве представителя работодателя, за исключением следующих видов работодателей:

- Правительство Соединенных Штатов Америки или любого штата, либо их любое политическое подразделение, либо любая государственная корпорация или Федеральный резервный банк.
- Любой работодатель, подпадающий под действие Закона о трудящихся на железных дорогах.

Процедуры Национального Управления по вопросам трудовых отношений. Полномочия Управления в отношении разбирательств по вопросам представления интересов работников вступают в силу только после подачи прошения (петиции). Форма такой петиции должна быть подписана, заверена или утверждена под присягой и подана в региональное представительство по месту нахождения звена работников. Если работники данного звена регулярно работают более, чем в одном районе, петиция может подаваться в региональной представительстве в любом из таких районов.

Порядок рассмотрения дел о представлении интересов работников. В разделе 9(с)(1) предусматривается, что после подачи петиции, «Управление рассматривает такую петицию и, при наличии достаточных оснований считать, что существует вопрос о представительстве, влияющий на торговлю, проводит слушания по данному вопросу в сроки, предусмотренные в соответствующем уведомлении»; если Управление на основании представленных фактов приходит к выводу, что «такой вопрос о представительстве действительно существует, Управление назначает выборы тайным голосованием и удостоверяет их результаты». В случае, когда в избирательном бюллетене приводятся три или несколько вариантов для голосования и ни один из них не получает большинство голосов, в Разделе 9(с)(3) предусматривается решающий раунд, в котором на голосование ставятся вариант, получивший наибольшее количество действительных голосов, и вариант, оказавшийся на втором месте по количеству таких действительных голосов во время первого раунда выборов. После таких выборов, если профсоюз получает большинство отданных голосов, такой профсоюз получает сертификацию, а если ни один из профсоюзов не получает такое большинство голосов, Управление просто удостоверяет результат выборов. Профсоюз, прошедший сертификацию, имеет право на признание со стороны работодателя в качестве эксклюзивного представителя для целей ведения переговоров от имени работников звена. Если работодатель отказывается провести переговоры с таким профсоюзом, подобные действия будут расцениваться как дискриминационная трудовая практика.

Порядок рассмотрения дел о дискриминационной трудовой практике. Порядок рассмотрения дел о дискриминационной трудовой практике начинается с предъявления обвинений. Обвинения могут быть предъявлены работником, работодателем, профсоюзной организацией или любым другим лицом. Как и в случае с петициями, форма представления обвинений, которую можно получить в региональном представительстве, должна быть подписана,

заверена или утверждена под присягой и подана в соответствующее региональное представительство, ответственное за район, в котором была допущена предполагаемая дискриминационная трудовая практика. В Разделе 10 предусматривается возможность подачи жалобы, в которой излагаются обвинения, а также приводится уведомление обвиняемой стороны о проведении слушаний по данным обвинениям. Подобная жалоба подается только после того, как по результатам расследования фактов обвинения, проведенного региональным представительством, выявляется, что дискриминационная трудовая практика действительно имела место.

В некоторых ограниченных обстоятельствах, когда работодатель и профсоюз договорились о специальном порядке рассмотрения жалоб и разрешения споров, Управление откладывает рассмотрение дела о дискриминационной трудовой практике в ожидании разрешения такого спора в таком согласованном порядке. Если процесс рассмотрения жалоб соответствует требованиям Управления, Управление может принять окончательное решение вопроса и отложить собственное решение. Если такой порядок не соответствует подобным требованиям, Управление может возобновить производство по делу о дискриминационной трудовой практике.

Слушания по делу о дискриминационной трудовой практике проводятся административным судьей из Управления в соответствии с нормами доказательственного права и в порядке, действующем в отношении окружных судов США. В зависимости от протокола слушаний административный судья выносит собственное заключение и рекомендации для Управления. Все стороны такого процесса слушаний имеют право обжаловать решение административного судьи в Управлении. Если Управление считает, что обвиняемая в жалобе сторона действительно прибегала или прибегает к дискриминационной трудовой практике, Управление имеет право вынести решение, требующее от такого лица прекратить любую подобную практику, а также предпринять необходимые действия для защиты интересов пострадавшей стороны.

Правило, ограничивающее подачу жалоб сроком в шесть месяцев. В Разделе 10(b) предусматривается, что «жалобы не могут быть поданы по любому факту дискриминационной трудовой практики, если с момента возникновения такой практики и до подачи обвинений в Управление и предоставления их копии обвиняемому лицу прошло более шести месяцев». Исключением является ситуация, в которой обвиняющей стороне «не позволили предъявить подобные обвинения в силу прохождения службы в вооруженных силах. В таком случае шестимесячный срок рассчитывается с момента увольнения такого лица из рядов вооруженных сил». Следует отметить, что обвиняющая сторона должна в течение шести месяцев с момента возникновения дискриминационной трудовой практики подать обвинения в региональное представительство и предоставить копии таких обвинений всем лицам, против которых выносятся данные обвинения. Обычно, такие копии обвинений отсылаются заказным письмом с уведомлением о доставке.

Апелляция Генеральному юридическому советнику в случае, если жалоба не подается. Если региональный директор отказывается подать жалобы по любому делу, лицо, выдвигающее обвинения, может обратиться к Генеральному юридическому советнику в Вашингтоне с целью обжаловать такое решение. В соответствии с Разделом 3(d) Генеральный юридический советник наделяется «полномочиями выносить окончательные решения от имени Совета в отношении

расследования предъявленных обвинений». Если Генеральный советник отменяет решение регионального директора, жалоба будет подана. Если Генеральный юридический советник утверждает решение не подавать жалобу, такое решение обжалованию не подлежит.

Полномочия Национального Управления по вопросам трудовых отношений. Для того, чтобы Управление могло осуществлять свои полномочия в соответствии с Законом, Конгресс предоставил данному ведомству определенные полномочия, которые могут осуществляться во всех случаях. Эти полномочия в основном сводятся к проведению расследований и слушаний.

Полномочия на проведение расследований. Как уже говорилось выше, в отношении всех обвинений, подаваемых в региональное представительство, проводятся расследования, а равно и в отношении всех прошений (петиций) о проведении выборов представителя. В Разделе 11 устанавливаются полномочия Совета и региональных представительств в отношении проведения слушаний и расследований. В соответствии с положениями Раздела 11(1) Совет и его представители наделяются следующими полномочиями:

- Рассматривать и снимать копии с «любых доказательств в отношении любого лица, являющегося объектом расследования либо производства, которые относятся к любым вопросам такого расследования или рассмотрения».
- Выдавать повестки по ходатайству любой из сторон процесса с требованием явиться на слушания и дать свидетельские показания либо представить любые доказательства.
- Принимать присягу и торжественные заявления, опрашивать свидетелей, а также получать доказательства.
- Получать постановление суда с целью заставить одну из сторон представить доказательства или свидетельские показания.

Закон является средством правовой защиты, а не уголовного преследования. Национальный закон о трудовых отношениях не является частью уголовного права. Данный закон является исключительно средством правовой защиты. Он создавался для того, чтобы предотвращать дискриминационную трудовую практику и предоставлять средства защиты от нее, а не для наказания виновных в такой практике лиц. В соответствии с Разделом 10(с) Управление уполномочено не только давать распоряжение о прекращении такой деятельности, но и «предпринимать такие меры правовой защиты, в том числе восстанавливать работников в должности с компенсацией начисленной заработной платы или без нее, которые будут способствовать проведению политики, предусмотренной в настоящем Законе».

Меры правовой защиты могут быть назначены Управлением.

Распоряжения Управления в любом случае направлены на достижение двух целей: искоренить дискриминационную трудовую практику, а также исправить последствия нарушения в такой степени, в которой это возможно. Управление наделяется значительными полномочиями, когда речь идет об определении конкретных мер правовой защиты в каждом случае. Обычно распоряжение Управления в отношении конкретных фактов дискриминационной трудовой практики соответствует нормам, созданным специально для того, чтобы устранить дискриминационную трудовую практику, однако Управление имеет право, к которому оно часто прибегает, изменить норму для того, чтобы она

соответствовала требованиям конкретного дела. Обычные меры правовой защиты, предпринимаемые Управлением, могут включать в себя распоряжения в адрес работодателя, уличенного в дискриминационной трудовой практике, предпринять следующие действия:

Примеры мер правовой защиты, направленных против работодателей:

- Роспуск профсоюза, в котором преобладает влияние работодателя.
- Немедленное и полное восстановление определенных лиц в должности, либо, если такие должности более не существуют, восстановление в существенной степени равнозначной должности без какого-либо ущерба для их старшинства и прочих прав и привилегий, а также с компенсацией начисленной заработной платы, включая проценты по ней.
- По соответствующему запросу, вести коллективные переговоры с конкретным профсоюзом в качестве эксклюзивного представителя работников в определенном звене, а также подписывать соглашения в случае, если между сторонами будет достигнута договоренность.

Примеры мер правовой защиты, направленных против профсоюзов. К примерам мер, направленных против профсоюза, осуществляющего дискриминационную трудовую практику, относятся следующие ситуации:

- Уведомление работодателя и работников об отсутствии возражений против восстановления определенных работников либо найма определенных кандидатов, дискриминационное увольнение или отказ в найме которых произошли по вине профсоюза.
- Возмещение сборов или взносов, собранных незаконным образом, в том числе и процентов по ним.
- По требованию, ведение коллективных переговоров с определенным работодателем и подписание соглашения, в случае достижения договоренности.

Распоряжение Управления обычно включает распоряжение в адрес работодателя или профсоюза, в котором от них требуется уведомить работников на предприятии работодателя или в офисе профсоюза о том, что такой профсоюз прекращает дискриминационную практику, а также о мерах правовой защиты, которые были предприняты с целью устранить такое нарушение. Особое внимание уделяется тому, чтобы данные уведомления были понятны и доступны для работников, которым они адресованы.

Особый порядок рассмотрения определенных случаев. Особый порядок требуется в соответствии с Законом для рассмотрения определенных случаев. К таким случаям относятся решения в отношении споров о юрисдикции в соответствии с Разделом 10(k) и рассмотрения возможности введения судебного запрета в соответствии с Разделом 10(1) и (j).

Рассмотрение споров о юрисдикции. В случае, когда против любого лица выдвигаются обвинения в дискриминационной трудовой практике в нарушение Раздела 8(b)(4)(D), Управление обязано рассмотреть и принять решение по спору, в результате которого возникла дискриминационная трудовая практика.

Раздел 8(b)(4)(D) запрещает профсоюзу проводить забастовки или провоцировать их проведение с целью заставить работодателя передать определенную работу работникам конкретного профсоюза, представителям одного ремесла или класса работников, но не другого. Для того, чтобы спор относился к вопросу юрисдикции, должна существовать реальная конкуренция между профсоюзами и группами работников в отношении конкретной работы. По существу в Разделе 10(k) предусматривается возможность для сторон урегулировать спор в течение 10 дней после подачи уведомления о выдвижении обвинений в соответствии с Разделом 8(b)(4)(D). В конце данного периода, если стороны не предоставили Управлению удовлетворительные доказательства того, что спор был урегулирован, либо информацию о том, что был согласован метод урегулирования такого спора, Управление «имеет право и обязано» принять решение о том, какая из конкурирующих групп имеет право на данную работу.

Расследование определенных обвинений должно осуществляться на приоритетной основе. В Разделе 10(1) предусматривается, что в каждом случае, когда выдвигаются обвинения в нарушении определенных разделов Закона в части, касающейся бойкотов, пикетов и простоя в работе, предварительное расследование таких обвинений должно осуществляться на приоритетной основе по сравнению со всеми остальными видами дел, рассматриваемыми региональным представительством, в которое такие обвинения подаются. Дискриминационная трудовая практика, подпадающая под такие приоритетные требования по расследованию, а также ее определение и примеры приводятся в Разделе 8(b)(4)(A), (B) или (C), во всех трех подпунктах Раздела 8(b)(7), Разделе 8(e) и, по мере необходимости - 8(b)(4)(D). В соответствии с Разделом 10(m) второстепенный приоритет отдается обвинениям в нарушении Раздела 8(a)(3), запрета на дискриминацию со стороны работодателя с целью способствовать или препятствовать членству в профсоюзе, а также Раздела 8(b)(2), который запрещает профсоюзу вызывать или пытаться вызвать такую дискриминацию.

Порядок проведения расследований в соответствии с Разделом 10(l). Если предварительное расследование любых из приоритетных дел показывает, что действительно существуют основания полагать, что обвинения подтверждаются и что жалоба должна быть подана, в Разделе 10(1) также предусматривается требование о том, что Управление должно подать петицию в окружной суд США с просьбой назначить судебный запрет до принятия Управлением окончательного решения. Данный раздел дает суду полномочие «назначить подобный судебный запрет или временное запретительное постановление, в зависимости от того, что на усмотрение суда является соответствующим и справедливым решением». Другое положение данного раздела запрещает ходатайство о наложении судебного запрета на основании обвинений в нарушении положений Раздела 8(b)(7) (запрет на проведение пикетов для целей организации или признания в определенных ситуациях) в случаях, если обвинения в нарушении Раздела 8(a)(2) были поданы против работодателя, и предварительное расследование выявляет достаточные основания считать, что обвинения обоснованы.

Судебный запрет может запрашиваться и в других случаях. Раздел 10(j) позволяет Управлению подавать петицию в Федеральный окружной суд с ходатайством о назначении судебного запрета для того, чтобы временно приостановить дискриминационную трудовую практику после подачи жалобы, а также с целью восстановить статус кво до полного завершения рассмотрения

всех фактов дела Управлением. Данный раздел не требует ходатайства о наложении судебного запрета, а только обеспечивает для Управления подобную возможность в случаях, когда такие меры считаются обоснованными.

Исполнение судом распоряжений Управления – В апелляционном суде США. В случае, если работодатель или профсоюз не выполняют распоряжение Управления, Раздел 10(е) дает Управлению полномочия обратиться в апелляционный суд США за судебным решением об исполнении распоряжения Управления, запрещающего действия, которые Управление признало незаконными. Раздел 10(1) предусматривает, что каждое лицо, недовольное окончательным распоряжением Управления, дающим или отменяющим частично или полностью запрошенные средства правовой защиты, имеет право обжаловать подобное распоряжение в апелляционном суде соответствующей инстанции. После того, как апелляционный суд рассматривает петицию в отношении распоряжения Управления, он может принять решение об исполнении такого распоряжения, передать его на пересмотр в Управление, изменить его либо полностью отменить его действие. Если апелляционный суд принимает решение об исполнении такого распоряжения Управления, невыполнение распоряжения карается штрафом или тюремным заключением по обвинению в неуважении к суду.

Обжалование в Верховном суде США. В некоторых случаях в Верховный суд США может подаваться прошение пересмотреть решение окружного апелляционного суда, особенно, когда возникает конфликт в мнениях разных судов в отношении одного и того же важного вопроса.

Выводы

Данный документ охватывает весь текст Закона, однако, из соображений необходимости, описание приводится в краткой форме. Авторы текста не пытались привести подробное описание Закона или составить учебник по трудовому законодательству. Мы попытались объяснить смысл Закона таким образом, чтобы было легче понять, в чем заключаются его основные положения и в какой степени они касаются Вас. Если этот документ поможет Вам понять и узнать Ваши права и обязательства в соответствии с Законом, а также узнать, нуждаетесь ли Вы в помощи экспертов в случае возникновения проблем, то его цели будут достигнуты. Более того, это поможет добиться и целей, предусмотренных в Законе.

Задача Национального Закона о трудовых отношениях заключается в избежании и предотвращении промышленных споров, а также в обеспечении общественного здравоохранения, безопасности и интересов, и может быть достигнута сторонами или потенциальными сторонами в индивидуальном споре. Добровольное урегулирование разногласий на уровне местного сообщества или просто на местном уровне практически в каждом случае наиболее быстрым, удовлетворительным и долгосрочным образом позволяет достичь целей Закона.

Наши региональные представительства предпринимают все усилия для того, чтобы повысить уровень понимания требований закона всеми сторонами. Долгий опыт учит нас, что когда стороны полностью понимают собственные права и обязательства, они в большей степени готовы и способны урегулировать собственные разногласия добровольным образом. Редко одна из сторон обращается в суд, назначает слушания или прибегает к другим способам оспорить любые вопросы, осознавая свою неправоту, а также то, что она скорее всего проиграет. Никому не нравится, когда его официально называют нарушителем закона (или проигравшей стороной). По аналогии, редко кто отказывается принять неформальное, но разумное урегулирование разногласий, отдавая себе отчет, что формальный судебный процесс не принесет лучших результатов, даже если такая сторона и выиграет.

Неосведомленность в таких вопросах может привести к таким последствиям, как пустая трата времени и денег на формальный судебный процесс, после которого зачастую возникает ощущение горечи и антагонизм. С экономической точки зрения подобные действия являются расточительством, и обычно можно смело предположить, что на самом деле ни одна из сторон не окажется победителем. Данные материалы составлены и подготовлены с целью обеспечить более широкое понимание основ законодательства, что поможет сторонам избежать подобных нежелательных последствий. Кроме того, данная попытка была предпринята в рамках постоянной программы, направленной на повышение уровня понимания Национального Закона о трудовых отношениях.

АДРЕСНЫЙ СПРАВОЧНИК НАЦИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Регион 1 10 Causeway Street—6th Floor Boston MA 02222-1072 (617) 565-6700	Регион 13 200 West Adams Street—Suite 800 Chicago IL 60606-5208 (312) 353-7570	Регион 24 La Torre de Plaza, Suite 1002 525 F. D. Rossevelt Avenue San Juan PR 00918- 1002 (787) 766-5347
Регион 2 26 Federal Plaza—Room 3614 New York NY 10278-0104 (212) 264-0300	Регион 14 1222 Spruce Street, Room 8.302 St. Louis MO 63103-2829 (314) 539-7770	Регион 25 575 N. Pennsylvania Street—Room 238 Indianapolis IN 46204-1577 (317) 226-7381
Регион 3 111 West Huron Street—Room 901 Buffalo NY 14202-2387 (716) 551-4931	Регион 15 1515 Poydras Street—Room 610 New Orleans LA 70112-3723 (504) 589-6361	Регион 26 1407 Union Avenue—Room 800 Memphis TN 38104-3627 (901) 544-0018
Регион 4 615 Chestnut Street—7th Floor Philadelphia PA 19106-4404 (215) 597-7601	Регион 16 819 Taylor Street—Room 8A24 Fort Worth TX 76102-6178 (817) 978-2921	Регион 27 600 17th Street—7th Floor, North Tower Denver CO 80202-5433 (303) 844-3551
Регион 5 The Appraisers Store Building 103 South Gay Street—8th Floor Baltimore MD 21202-4026 (410) 962-2822	Регион 17 8600 Farley Street—Suite 100 Overland Park KS 66212-4677 (913) 967-3000	Регион 28 234 North Central Avenue—Suite 440 Phoenix AZ 85004-2212 (602) 379-3361
Регион 6 1000 Liberty Avenue—Room 1501 Pittsburgh PA 15222-4173 (412) 395-4400	Регион 18 330 Second Avenue South Minneapolis MN 55401-2221 (612) 348-1757	Регион 29 One Metro Tech Center (North) Jay Street and Myrtle Avenue—10th Floor Brooklyn NY 11201-4201 (718) 330-7713
Регион 7 477 Michigan Avenue—Room 300 Detroit MI 48226-2569 (313) 226-3200	Регион 19 915 2nd Avenue—Room 2948 Seattle WA 98174-1078 (206) 220-6300	Регион 30 310 West Wisconsin Avenue—Suite 700 Milwaukee WI 53203-2211 (414) 297-3861
Регион 8 1240 East 9th Street—Room 1695 Cleveland OH 44199-2086 (216) 522-3716	SubRegional Office 36—Регион 19 601 SW 2nd Avenue—Suite 1910 Portland OR 97204-3170 (503) 326-3085	Регион 31 11150 West Olympic Blvd.—Suite 700 Los Angeles CA 90064-1824 (310) 235-7352
Регион 9 550 Main Street—Room 3003 Cincinnati OH 45202-3271 (513) 684-3686	Регион 20 901 Market Street—Room 400 San Francisco CA 94103-1735 (415) 356-5130	Регион 32 1301 Clay Street—Room 300N Oakland CA 94612-5211 (510) 637-3300
Регион 10 Harris Tower—Suite 1000 233 Peachtree St., NE Atlanta GA 30303- 1531 (404) 331-2896	SubRegional Office 37—Регион 20 300 Ala Moana Boulevard—Room 7- 245 Honolulu HI 96850-4980 (808) 541-2814	Регион 33 300 Hamilton Boulevard—Suite 200 Peoria IL 61602-1246 (309) 671-7080
Регион 11 Republic Square, Suite 200 4035 University Parkway Winston-Salem NC 27106-3325 (910) 631-5201	Регион 21 888 Figueroa Street—9th Floor Los Angeles CA 90011-5449 (213) 894-5200	Регион 34 280 Trumbull St.—21st Floor Hartford CT 06103-3503 (860) 240-3522
Регион 12 South Trust Plaza—Suite 530 201 East Kennedy Boulevard Tampa, FL 336025824 (813) 228-2641	Регион 22 20 Washington Place—5th Floor Newark, NJ 07102-3110	

Адреса и номера телефонов различных субрегиональных отделений можно получить в местной телефонной справочной службе или найти на нашем сайте по адресу: www.nlr.gov.