

Ủy ban Quan hệ Lao động Quốc gia

và

QUÝ VỊ

Các Trường hợp Đại diện Người lao động

Cuốn sách mỏng này giải thích tổng quát về Ủy ban Quan hệ Lao động Quốc gia (National Labor Relations Board): Ủy ban là gì và làm gì đối với việc xử lý đơn thỉnh cầu bầu cử đại diện. Để biết thêm thông tin, xin liên lạc văn phòng NLRB gần quý vị nhất và yêu cầu nói chuyện với Viên chức Thông tin.

Ủy ban Quan hệ Lao động Quốc gia (National Labor Relations Board, hay NLRB) là gì?

Chúng tôi là một cơ quan độc lập của Liên bang được thành lập với mục đích thi hành Đạo luật Quan hệ Lao động Quốc gia (National Labor Relations Act, hay NLRA). Với tư cách là một cơ quan độc lập, chúng tôi không phụ thuộc vào bất kỳ Cơ quan nhà nước nào khác—chẳng hạn như Bộ Lao động.

Quốc hội đã trao quyền cho NLRB tiến hành các cuộc bầu cử bỏ phiếu kín để người lao động có thể thực hiện quyền tự do chọn lựa có nên có một công đoàn đại diện họ trong mục tiêu thương lượng tập thể hay không. Cuộc bầu cử bỏ phiếu kín sẽ chỉ tiến hành khi nào có đơn thỉnh cầu nộp với NLRB yêu cầu bầu cử. Đơn thỉnh cầu bầu cử đại diện cần được nộp với Văn phòng Khu vực tại địa điểm nơi tọa lạc đơn vị người lao động liên quan. Tất cả các Văn phòng Khu vực đều có sẵn các mẫu đơn thỉnh cầu miễn phí và dựa theo yêu cầu.

Các loại Đơn thỉnh cầu

1) Chứng nhận người đại diện (*Certification of Representative, hay RC*)

Đơn thỉnh cầu này, thông thường do công đoàn nộp với NLRB, yêu cầu tiến hành một cuộc bầu cử để xác định xem người lao động có muốn được một công đoàn đại diện họ hay không. Đơn thỉnh cầu này phải được sự ủng hộ bằng chữ ký của 30 phần trăm hay cao hơn số nhân viên trong đơn vị thương lượng đang yêu cầu bầu cử đại diện. Các chữ ký này có thể xuất hiện trên các văn bản. Nói chung, sự chỉ định hay "chứng cứ có quan tâm" ("showing of interest") này chứa đựng tuyên bố của người lao động muốn được một tổ chức lao động cụ thể đại diện họ trong mục tiêu thương lượng tập thể. Chứng cứ có quan tâm phải được mỗi người lao động ký tên vào và mỗi chữ ký phải có ghi ngày tháng năm bên cạnh.

2) Thu hồi chứng cứ (*RD*)

Đơn thỉnh cầu này, có thể do một cá nhân nộp, yêu cầu tiến hành một cuộc bầu cử để xác định xem quyền một công đoàn đứng ra làm đại diện thương lượng cho người lao động có nên tiếp tục hay không. Đơn này phải được sự ủng hộ bằng chữ ký của 30 phần trăm hay cao hơn số người lao động trong đơn vị thương lượng đang được công đoàn đó đại diện. Các chữ ký này có thể xuất hiện trên các thẻ riêng biệt hoặc trên cùng một tờ giấy. Nói chung, chứng cứ có quan tâm này chứa đựng tuyên bố của người lao động không muốn được tổ chức lao động hiện hành đại diện họ trong mục tiêu thương lượng tập thể. Chứng cứ có quan tâm phải được mỗi người lao động ký tên vào và mỗi chữ ký phải có ghi ngày tháng năm bên cạnh.

3) Rút lại Thẩm quyền Bảo chứng Đoàn viên Công đoàn (*Union-Security Authority, hay UD*)

Đơn thỉnh cầu này, cũng có thể do cá nhân nộp, yêu cầu tiến hành một cuộc bầu cử để xác định có nên tiếp tục thẩm quyền theo hợp đồng của công đoàn đòi hỏi người lao động đóng góp cho công đoàn một khoản tiền đích xác hợp pháp để có thể giữ việc làm của họ. Đơn này phải được sự ủng hộ bằng chữ ký của 30 phần trăm hay cao hơn số người lao động trong đơn vị thương lượng mà hợp đồng bảo chứng đoàn viên công đoàn bảo hộ. Các chữ ký này có thể xuất hiện trên các thẻ riêng biệt hoặc trên cùng một tờ giấy. Nói chung, chứng cứ có quan tâm này xác định là người lao động không còn muốn hợp đồng thương thảo tập thể của họ chứa đựng điều khoản bảo chứng đoàn viên công đoàn. Chứng cứ có quan tâm phải được mỗi người lao động ký tên vào và mỗi chữ ký phải có ghi ngày tháng năm bên cạnh.

4) Đơn thỉnh cầu của nhà sử dụng lao động (RM)

Đơn thỉnh cầu này do nhà sử dụng lao động nộp yêu cầu tổ chức bầu cử khi có một hoặc nhiều công đoàn tuyên bố đại diện người lao động làm việc cho họ hoặc khi nhà sử dụng lao động có đủ cơ sở để tin rằng công đoàn là đại diện thương lượng tập thể hiện hành, không còn là đại diện của đa số người lao động. Trong trường hợp sau, đơn thỉnh cầu phải được ủng hộ bằng chứng cứ hoặc "các lý do khách quan" mà nhà sử dụng lao động dựa vào để tin rằng công đoàn không còn là đại diện của đa số người lao động làm việc cho họ.

5) Làm sáng tỏ vị thế của Đơn vị (UC)

Đơn thỉnh cầu này yêu cầu làm sáng tỏ phạm vi hoạt động của một đơn vị thương lượng, ví dụ bằng cách xác định xem một phân hạng mới có là một phần thích đáng của đơn vị đó hay không. Đơn thỉnh cầu này có thể do nhà sử dụng lao động hoặc công đoàn nộp.

6) Sửa đổi sự Chứng nhận (AC)

Đơn thỉnh cầu này yêu cầu sửa đổi việc chứng nhận chưa giải quyết xong của một công đoàn nhằm thể hiện những hoàn cảnh thay đổi, như tên hoặc sự liên kết chi nhánh của công đoàn thay đổi. Đơn thỉnh cầu này có thể do công đoàn hoặc nhà sử dụng lao động nộp.

Đơn vị Thương lượng là gì?

Một đơn vị thương lượng là một nhóm gồm hai hay nhiều người lao động và những người này chia sẻ cùng một "cộng đồng quan tâm" ("community of interest") và có thể được tập hợp lại một cách hợp lý để phục vụ mục tiêu thương lượng tập thể. NLRB có trách nhiệm đảm bảo rằng bất kỳ cuộc bầu cử đại diện nào đều được tiến hành trong đơn vị thích hợp. Một đơn vị thường được mô tả bằng loại công việc mà đơn vị đó thực hiện hoặc bằng sự phân loại việc làm của người lao động- ví dụ, nhân viên sản xuất và bảo trì hoặc tài xế xe tải nặng. Trong một vài trường hợp, số cơ sở được bao gồm trong một đơn vị thương lượng là vấn đề tranh cãi, và một đơn vị có thể được mô tả bằng số địa điểm tham gia. Ví dụ, trong ngành thương nghiệp bán lẻ, NLRB có thể cần xác định là nhân viên ở một cửa tiệm duy nhất hoặc một đơn vị thương lượng bao gồm nhiều cửa tiệm là phù hợp. Nói chung, sự phù hợp của một đơn vị thương lượng được quy định căn cứ theo cộng đồng quan tâm của những người lao động có liên quan. NLRB cũng có thể dựa trên các yếu tố như bất kỳ lịch sử thương lượng tập thể nào và ý nguyện của người lao động bị ảnh hưởng.

Nếu quý vị nộp đơn thỉnh cầu thu hồi chứng cứ (decertification petition, hay RD) hoặc đơn thỉnh cầu rút lại thẩm quyền bảo chứng đoàn viên công đoàn (Union-Security Authority, hay UD), đơn vị thương lượng, nơi sẽ có tổ chức bầu cử, cũng sẽ là đơn vị được chứng nhận hay thừa nhận. Quý vị cần kiểm tra lại hợp đồng của quý vị về khoản mô tả đơn vị thương lượng hiện hành trong các trường hợp này.

Người lao động nào không được NLRA bảo hộ

Đạo luật NLRA không bảo hộ tất cả mọi người lao động. Cụ thể, NLRA loại trừ không bảo hộ các cá nhân:

- được thuê mướn như nhân công lao động nông nghiệp
- được thuê mướn như nhân công sửa chữa nhà cửa làm tại tư gia của bất kỳ cá nhân hay hộ gia đình nào
- được cha mẹ hay chồng/vợ thuê mướn
- làm việc như một nhà thầu độc lập
- được thuê mướn ở cương vị thủ trưởng
- được một nhà sử dụng lao động thuê mướn và nhà sử dụng lao động này phải chịu theo Đạo luật Lao động Đường Sắt (Railway Labor Act), như công ty đường sắt và hàng không
- được cơ quan nhà nước địa phương, tiểu bang hay Liên bang thuê mướn
- được bất kỳ người nào khác thuê mướn và người này không thuộc dạng nhà sử dụng lao động theo đúng định nghĩa của NLRA

Thẩm quyền tài phán của NLRB

Ngoài ra, NLRB cũng có thiết lập các tiêu chuẩn để xác định có nên thi hành thẩm quyền tài phán của ủy ban đối với nhà sử dụng lao động hay không. Các tiêu chuẩn thẩm quyền tài phán được căn cứ trên khối lượng và bản chất ngành kinh doanh mà nhà sử dụng lao động thực hiện và thay đổi tùy theo kỹ nghệ.

Ví dụ, NLRB khẳng định quyền tài phán trên các nhà sử dụng lao động trong ngành thương nghiệp bán lẻ có khối lượng kinh doanh hằng năm lên đến ít nhất là 500.000\$ và nhận hoặc gửi hàng qua biên giới các tiểu bang.

Khi nào cần nộp đơn thỉnh cầu?

NLRB đã thiết lập một số điều lệ nhất định liên quan đến việc nộp các đơn thỉnh cầu có ảnh hưởng đến những người lao động đang được một hợp đồng hiện hành bảo hộ. Nói chung, theo các điều lệ này trong "hợp đồng ngăn cấm" ("contract-bar"), một hợp đồng có giá trị trong thời hạn 3 năm hoặc ngắn hơn sẽ ngăn cấm không cho tiến hành bầu cử trong thời gian mà hợp đồng đó còn hiệu lực. Tuy nhiên, trong những trường hợp mà đơn thỉnh cầu được nộp trong thời gian quá 60 ngày nhưng không quá 90 ngày trước ngày hợp đồng hết hạn thì đơn sẽ được chấp thuận và có thể dẫn đến tiến hành bầu cử. Các thời hạn nộp đơn thỉnh cầu này khi áp dụng cho các cơ sở chăm sóc sức khỏe là quá 90 ngày nhưng không quá 120 ngày trước ngày hợp đồng hết hạn.

Ngoài ra, NLRB sẽ không tiến hành bầu cử đại diện trong bất kỳ đơn vị thương lượng nào mà đã có thực hiện một cuộc bầu cử hợp lệ trong vòng 12 tháng trước đó. Tuy nhiên, điều lệ này không áp dụng cho cuộc bầu cử rút lại quyền bảo chứng đoàn viên công đoàn (UD) để thực hiện trong vòng 12 tháng của một cuộc bầu cử đại diện (RC, RM, RD), và cũng không áp dụng cho cuộc bầu cử đại diện đã thực hiện trong vòng 12 tháng của một cuộc bầu cử rút lại quyền bảo chứng đoàn viên công đoàn.

Nếu một cuộc bầu cử được tiến hành và một công đoàn được NLRB chứng nhận, sự chứng nhận này thông thường có tính cách ràng buộc trong vòng 1 năm và đơn thỉnh cầu một cuộc bầu cử khác trong cùng đơn vị thương lượng sẽ bị bác nếu nộp trong thời hạn 1 năm sau khi NLRB đã chứng nhận.

Quý vị có thể dự kiến điều gì, nếu quý vị nộp đơn thỉnh cầu?

Viên chức Thông tin tại Văn phòng Khu vực NLRB gần quý vị nhất có thể giải đáp các thắc mắc của quý vị liên quan đến đơn thỉnh cầu bầu cử đại diện và có thể giúp quý vị điền đầy đủ các đơn này.

Nếu quý vị nộp đơn thỉnh cầu, quý vị nên chuẩn bị sẵn để cho chúng tôi biết tên và địa chỉ của nhà sử dụng lao động và bất kỳ (các) tổ chức lao động nào có liên quan. Ngoài ra, quý vị phải mô tả đơn vị thương lượng, là đối tượng trong đơn thỉnh cầu, và ước lượng số nhân viên trong đơn vị đó. Quý vị cũng cần cho chúng tôi biết nếu có một tổ chức lao động đại diện quý vị, bất kỳ tổ chức lao động nào khác có quan tâm hoặc bất kỳ thoả thuận thương thảo tập thể nào đang có hiệu lực. Nếu có sẵn, quý vị nên cung cấp bản sao của bất kỳ hợp đồng hiện hành nào giữa nhà sử dụng lao động và công đoàn.

Quý vị sẽ cần ghi địa chỉ hiện tại của quý vị trên đơn thỉnh cầu cũng như ký tên vào đơn này. Một bản sao đơn thỉnh cầu sẽ được tổng đạt đến tất cả các bên liên quan.

Chứng cứ có quan tâm ủng hộ đơn thỉnh cầu RC, RD, hoặc UD hoặc các lý do khách quan ủng hộ đơn thỉnh cầu RM (tùy điều kiện nào thích hợp) phải được nộp chung với đơn thỉnh cầu, hoặc trong vòng 48 giờ sau khi nộp đơn và, trong trường hợp các đơn thỉnh cầu RC và RD, không trễ hơn ngày cuối cùng có thể nộp đơn đúng kỳ hạn. Nếu quý vị không nộp kịp các chứng cứ này, hoặc nếu NLRB cho rằng chứng cứ có quan tâm hoặc các lý do khách quan không đủ cơ sở, đơn thỉnh cầu sẽ bị bác.

Sau khi quý vị nộp đơn thỉnh cầu, vụ việc sẽ được giao cho một nhân viên NLRB xử lý. Nếu Văn phòng Khu vực xác định là đơn thỉnh cầu nên được xử lý tiếp tục, nhân viên đó sẽ tìm cách thu xếp và đạt một thoả thuận giữa các bên về các vấn đề liên quan đến đơn vị thích hợp và tính đủ điều kiện của cử tri cũng như là ngày giờ và địa điểm bầu cử.

Nếu tất cả mọi bên đồng ý đi đến một thoả thuận được Giám đốc Khu vực chấp thuận, một cuộc bầu cử sẽ tiến hành. Nếu không đạt được thoả thuận, một phiên điều trần có đại diện sẽ được thực hiện trước một Viên chức Phiên toà Xét xử của NLRB. Tất cả mọi bên sẽ có cơ hội xuất hiện và trình bày chứng cứ về vấn đề đang tranh cãi. Sau khi kết thúc buổi điều trần, Giám đốc Khu vực hoặc Ủy ban sẽ ra phán quyết hoặc là ban lệnh tiến hành bầu cử hoặc là bác đơn thỉnh cầu. Bất kỳ bên nào cũng có thể phản đối quyết định của Giám đốc Khu vực bằng cách nộp đơn phản đối với văn phòng NLRB tại Washington, D.C.

Các Văn phòng NLRB

Địa chỉ các văn phòng của chúng tôi được ghi trong niên giám điện thoại dưới mục United States Government (Chính phủ Hoa Kỳ) - National Labor Relations Board (Ủy ban Quan hệ Lao động Quốc gia).

Địa chỉ và số điện thoại văn phòng gần quý vị nhất là: