

إجراء الانتخابات

إذا كنت ترغب في تشكيل نقابة أو الانضمام إليها أو إلغاء اعتماد نقابة قائمة، فيمكنك تقديم [عريضة انتخاب](#). يمكنك الاطلاع على خطوات تقديم عريضة من [هنا](#). ويرجى الاتصال بمسؤول المعلومات في أقرب [مكتب إقليمي](#) لك للحصول على المساعدة.

لبدء عملية الانتخاب، يجب تقديم عريضة إلى جانب المستندات ذات الصلة، ويفضل أن يكون ذلك إلكترونياً، لدى أقرب مكتب إقليمي للمجلس الوطني لعلاقات العمل ("المجلس") مع إثبات تأييد العريضة من قبل ما لا يقل عن 30% من الموظفين. بعد ذلك سيتحقق وكلاء المجلس للتأكد من أن مجلس الإدارة يتمتع بالسلطة القضائية، وأن النقابة تستوفي الشروط، وكذلك التأكد من عدم وجود عقود عمل حالية أو انتخابات حديثة من شأنها أن تمنع إجراء الانتخابات. وبعد مرور وقت قصير على تقديم العريضة، يُطلب من صاحب العمل نشر إخطار بعريضة انتخاب في أماكن واضحة، بما في ذلك جميع الأماكن التي تُنشر فيها الإشعارات للموظفين. وإذا كان صاحب العمل يتواصل عادةً مع الموظفين في الوحدة المعنية بالعريضة من خلال الوسائل الإلكترونية، فيلتزم صاحب العمل أيضاً بتوزيع إخطار بعريضة انتخاب إلكترونياً على هؤلاء الموظفين.

سيسعى وكلاء المجلس إلى اتفاق بشأن الانتخابات بين صاحب العمل والنقابة والأطراف الأخرى، وهذا الاتفاق يُحدّد تاريخ الاقتراع ومواعيده ومكانه ولغته (أو لغاته) والوحدة المعنية، وطريقة تحديد من يحق له التصويت. بمجرد إبرام اتفاق، يُفوض الطرفان المدير الإقليمي للمجلس لعقد الانتخابات. وفي حالة عدم إبرام اتفاق، يعقد المدير الإقليمي جلسة استماع، ويجوز له بعدها إصدار قرار بإجراء الانتخابات، ويحدد الشروط وفقاً لقواعد المجلس وقراراته.

تُعقد الانتخابات عادةً في أقرب تاريخ ممكن بعد صدور أمر أو تفويض من عضو مجلس إدارة، وهو ما سيختلف من حالة إلى أخرى. ومع ذلك، قد تُوجّل الانتخابات إذا طلب أحد الأطراف حجب العريضة بسبب اتهامات تتعلق بوجود سلوك قد يعيق حرية الموظفين في الاختيار خلال الانتخابات، مثل التهديد بفقدان الوظائف أو المزايا من جانب صاحب عمل أو نقابة أو منح ترقيات أو زيادة في الراتب أو غيرها من المزايا للتأثير على عملية التصويت. وعند تحديد موعد للانتخابات، يلتزم صاحب العمل بنشر إخطار الانتخاب الذي سيحل محل إخطار عريضة الانتخاب المنشور سابقاً.

في حال وجود نقابة قائمة بالفعل، يجوز لأي نقابة منافسة تقديم عريضة انتخاب إن كان عقد العمل قد انتهى أو على وشك الانتهاء، ويمكنها أن تثبت وجود اهتمام من جانب ما لا يقل عن 30% من الموظفين. وعادةً ما يؤدي ذلك إلى إجراء انتخابات من ثلاثة اختيارات هي النقابة المهنية القائمة والنقابة المنافسة، و"عدم اختيار أي منها". وفي حالة عدم حصول أي من الاختيارات الثلاثة على أغلبية أصوات، فسُتُعقد جولة إعادة بين الاختيارين الحاصلين على أعلى الأصوات.

تُعقد الانتخابات لاعتماد أو إلغاء اعتماد نقابة بصفتها ممثل تفاوض لوحدة الموظفين بأغلبية الأصوات المُدلى بها. ويجوز للمراقبين من جميع الأطراف حضور عملية فرز الأصوات. ويجوز لأي طرف تقديم اعتراضات وعرض إثبات لدعم اعتراضاته أمام المدير الإقليمي في غضون سبعة (7) أيام من فرز الأصوات. وفي المقابل، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك، يجوز الاستئناف على قرار المدير الإقليمي بشأن الاعتراضات أمام مجلس الإدارة في واشنطن. ولن يُعَدّ بنتائج الانتخابات إذا

مارس صاحب العمل أو إحدى النقابات سلوكًا أدى إلى تهيئة جو يسوده التشوش أو الخوف من الانتقام، مما يتعارض مع حرية الموظفين في الاختيار.

وبخلاف ذلك، فإن النقابة التي تحصل على أغلبية الأصوات المدلى بها تُعتمد كمثل للتفاوض نيابة عن الموظفين، ويحق لها أن تحظى باعتراف صاحب العمل باعتبارها ممثل للتفاوض الحصري للموظفين في الوحدة. ويعد الفشل في التفاوض مع النقابة في هذه المرحلة ممارسة عمل غير نزيهة.

[انقر هنا للحصول على الرسوم البيانية والبيانات المتعلقة بانتخابات التمثيل.](#)

مسار بديل للتمثيل النقابي

بالإضافة إلى الانتخابات التي يعقدها المجلس، يتيح القانون الفيدرالي للموظفين مسارًا آخر لاختيار ممثل: حيث يجوز لهم إقناع صاحب العمل بالاعتراف الطوعي بنقابة بعد إثبات تأييد الأغلبية من خلال بطاقات تفويض موقّعة أو وسائل أخرى. وتُبرم هذه الاتفاقات بعيدًا عن إجراءات المجلس. وفي حالة الاعتراف بنقابة ما طوعية، فلا يجوز الطعن على وضعها كمثل للتفاوض خلال فترة معقولة للتفاوض، والتي يحددها المجلس على أنها فترة لا تقل عن ستة (6) أشهر (ولا تتجاوز سنة) بعد جلسة التفاوض الأولى للأطراف. بعبارة أخرى، لا يجوز لصاحب العمل سحب الاعتراف خلال تلك الفترة المعقولة، ولن يقوم المجلس بالبت في أي عريضة انتخاب بحل النقابة أو استبدالها بنقابة أخرى. ومع ذلك، فمن أجل تطبيق حجب عريضة انتخاب، يجب على صاحب العمل والنقابة أو أيًا منهما أولاً إخطار مكتب إقليمي تابع للمجلس بمنح الاعتراف الطوعي؛ وعلى صاحب العمل نشر وتوزيع إشعار يُخاطر الموظفين بمنح الاعتراف وبحقهم في تقديم عريضة خلال فترة خمسة وأربعين (45) يومًا تبدأ من تاريخ نشر الإشعار؛ ولا تُقدّم أي عريضة مدعومة على نحو صحيح خلال المدة المذكورة.

مكتب الاستئنافات المتعلقة بالتمثيل

يقوم مكتب الاستئنافات المتعلقة بالتمثيل في واشنطن بالبت في مراجعة القرارات المتعلقة بالانتخابات، بما في ذلك رفض العرائض والقرارات السابقة للانتخابات التي يصدرها المديرون الإقليميون. ويمكن تقديم طلبات المراجعة في أي وقت لمدة لا تزيد عن 14 يومًا بعد اعتماد تمثيل أو نتائج انتخابات أو رفض عريضة. ويُعيّن محامٍ ومشرف لمراجعة كل قضية، وبعد ذلك تُعرّض على المجلس. ويجوز للمجلس رفض مراجعة القرار أو الموافقة على مراجعته. وإذا وافق المجلس على المراجعة، فيجوز للأطراف تقديم ملخصات إضافية حول المراجعة.

[للحصول على قائمة بجميع انتخابات المجلس حسب الشهر، يُرجى الاطلاع على التقارير الانتخابية لدينا.](#)

ولمزيد من المعلومات أو للمساعدة على تقديم عريضة، يُرجى الاتصال بمسؤول المعلومات في [أقرب مكتب تابع للمجلس.](#)