ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ/ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਹੱਕ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ

ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਿਰਤ ਸਬੰਧਾਂ ਬਾਰੇ ਕਾਨੂੰਨ (NLRA) ਨੌਕਰੀਦਾਤਿਆਂ ਨੂੰ ਸਮੂਹਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਕਿਰਤ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਜੱਥੇਬੰਦ ਕਰਨ, ਇਸ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ, ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣ ਜਾਂ ਮਦਦ ਕਰਨ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨੇਮ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਮਿਲਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਰਗਰਮੀ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰਹਿਣ ਬਾਰੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਦਖ਼ਲ ਦੇਣ, ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਵਰਜਦਾ ਹੈ। ਇੰਜ ਹੀ, ਕਿਰਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਇਹਨਾਂ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ 'ਤੇ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਲਾ ਸਕਦੀਆਂ ਜਾਂ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ।

ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਵਿਹਾਰ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ:

- ਜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਵੋਟ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸੰਗਠਿਤ ਸਰਗਰਮੀ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਂਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀਆਂ ਜਾਂ ਲਾਭ ਖੁੰਝਣ ਬਾਰੇ ਧਮਕਾਉਣਾ।
- ਜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਆਪਣੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਚੁਣਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਪਲਾਂਟ ਬੰਦ ਕਰਨ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦੇਣਾ।
- ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਬਾਰੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਹਮਦਰਦੀ ਜਾਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚਲੀਆਂ ਸਰਗਰਮੀਆਂ ਬਾਰੇ ਸੁਆਲ ਕਰਨੇ, ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਹੇਠ ਆਪਣੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਖ਼ਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਰੋਕਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਹਿਮਾਇਤ ਕਰਨ ਬਦਲੇ ਨਿਰਉਤਸਾਹ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦਾ ਵਾਅਦਾ ਕਰਨਾ।
- ਟ੍ਰਾਂਸਫ਼ਰ ਕਰਨਾ, ਛਾਂਟੀ ਕਰਨੀ, ਨੌਕਰੀਓਂ ਕੱਢਣਾ, ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਵੱਧ ਔਖੇ ਕੰਮ ਕਰਨ 'ਤੇ ਲਾਉਣਾ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਕਰਕੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸੰਗਠਿਤ ਸਰਗਰਮੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ।
- ਟ੍ਰਾਂਸਫ਼ਰ ਕਰਨਾ, ਛਾਂਟੀ ਕਰਨੀ, ਨੌਕਰੀਓਂ ਕੱਢਣਾ, ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਵੱਧ ਔਖੇ ਕੰਮ ਕਰਨ 'ਤੇ ਲਾਉਣਾ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਕਰਕੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਬਾਰੇ ਦੋਸ਼ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਹਨ ਜਾਂ NLRB ਵਲੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲਿਆ ਸੀ।
- **ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸਾਂ ਬਾਰੇ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਵੇਖੋ**

ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕਿਰਤ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਵਿਹਾਰ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ:

- ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਧਮਕੀ ਦੇਣਾ ਕਿ ਜੇ ਉਹ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਹਿਮਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਚਲੀ ਜਾਏਗੀ।
- ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਨਾ ਬਣਨ 'ਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ, ਬਰਖ਼ਾਸਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਕਹਿਣਾ, ਭਾਵੇਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੈਂਬਰ ਬਣਨ ਦੀ ਫ਼ੀਸ ਅਤੇ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਫ਼ੀਸਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਜਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ।
- ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਬਾਰੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਤੋਂ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਕਰਕੇ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਨਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਹੁਦੇਦਾਰਾਂ ਦੀ ਨੁਕਤਾਚੀਨੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਉਹਨਾਂ ਸਟੇਟਾਂ ਵਿੱਚ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਯੂਨੀਅਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸੈਕਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਮੰਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।
- ਉਹਨਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾ 'ਤੇ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਾਉਣਾ, ਜਿਹਨਾਂ ਨੇ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂ ਧਰਨੇ ਦੀ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੱਦ ਪਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸੰਗਠਿਤ ਸਰਗਰਮੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਤੋਂ ਢੁਕਵੇਂ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।
- ਧਰਨੇ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਧਮਕਾਉਣ, ਹਮਲਾ ਕਰਨ, ਜਾਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਤੋਂ ਹੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਵਰਗਾ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣਾ।

- ਅਜਿਹੇ ਮੁੱਦੇ, ਜਿਹਨਾਂ ਦਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨੇਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਬਾਰੇ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਖ਼ਤੀ ਨਾਲ ਕਿਰਤ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕਰਨਾ।

ਕਿਹੜੇ ਨੇਮ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਲਈ ਸਮੂਹਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਦੇ ਹਨ?

ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਲੋਂ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਲਈ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਉਜਰਤਾਂ, ਕੰਮ ਦੇ ਸਮਿਆਂ, ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ, ਬੀਮਾ, ਸੁਰੱਖਿਆ ਬਾਰੇ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਬਾਰੇ ਨੇਕਨੀਅਤ ਨਾਲ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਮਿਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਪ-ਠੇਕਾ ਦੇਣ, ਨਵੀਂ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਲਾਉਣ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਹੋਰ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰਨ ਵਰਗੇ ਕੁਝ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਫ਼ੈਸਲੇ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਵਿਸ਼ੇ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ, ਪਰ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਫ਼ੈਸਲੇ ਨਾਲ ਯੂਨਿਟ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ 'ਤੇ ਪੈਣ ਵਾਲੇ ਅਸਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਜ਼ਰੂਰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਹੋਰਨਾਂ ਨਾਲ ਸਮੂਹਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਨਾ, ਦੋਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਧਿਰ ਲਈ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਹੈ, ਪਰ ਸਮਝੌਤਾ ਸਿਰੇ ਚਾੜ੍ਹਣ ਜਾਂ ਰਿਆਇਤਾਂ ਦੇਣ ਲਈ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਮਜਬੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ।

ਜੇ ਨੇਕਨੀਅਤ ਨਾਲ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਈ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਕੋਈ ਸਮਝੌਤਾ ਸਿਰੇ ਨਹੀਂ ਚੜ੍ਹਦਾ, ਤਾਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਗੱਲਬਾਤ ਉੱਥੇ ਹੀ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਆਖ਼ਰੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਯੂਨੀਅਨ ਅਸਹਿਮਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸਲ ਅੜਿੱਕਾ ਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨੇਕਨੀਅਤ ਨਾਲ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਨਾਕਾਮ ਰਹਿਣ ਬਦਲੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਫਿਰ NLRB ਇਹ ਤੈਅ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਅਸਲ ਅੜਿੱਕਾ ਗੱਲਬਾਤ ਦੇ ਪਿਛੋਕੜ ਅਤੇ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦੀ ਸਮਝ ਕਰਕੇ ਆਇਆ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਜੇ ਏਜੰਸੀ ਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗੱਲਬਾਤ ਵਿੱਚ ਅੜਿੱਕਾ ਨਹੀਂ ਆਇਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਬਾਰੇ ਫਿਰ ਤੋਂ ਗੱਲਬਾਤ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਏਗਾ। ਅੱਤ ਗੰਭੀਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, NLRB ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਫ਼ੈਡਰਲ ਅਦਾਲਤ ਵਲੋਂ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖ਼ਤਮ ਹੁੰਦਿਆਂ ਹੀ ਧਿਰਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਖ਼ਤਮ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਗਲੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਲਈ ਜਾਂ ਸਮਝੌਤਾ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨੇਕਨੀਅਤ ਨਾਲ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਦਕਿ ਮਿਆਦ ਖ਼ਤਮ ਹੋ ਚੁੱਕੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਹੀ ਰਹਿੰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛੁਕ ਧਿਰ ਨੂੰ ਮਿਆਦ ਖ਼ਤਮ ਹੋਣ ਦੀ ਤਾਰੀਖ਼ ਤੋਂ 60 ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਖ਼ਤਮ ਹੋਣ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ਸ਼ੁਦਾ ਤਾਰੀਖ਼ ਤੋਂ 60 ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ ਦੂਜੀ ਧਿਰ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਰੂਰ ਦੱਸਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਸਮਝੌਤਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਧਿਰ ਨੂੰ ਦੂਜੀ ਧਿਰ ਨਾਲ ਮਿਲਣ ਅਤੇ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਜ਼ਰੂਰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਵੇਖਦਿਆਂ ਫ਼ੈਡਰਲ ਸਾਲਸੀ ਅਤੇ ਰਾਜ਼ੀਨਾਮਾ ਕਰਾਉਣ ਵਾਲੀ ਸਰਵਿਸ ਨੂੰ ਦੱਸਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

"ਨੇਕਨੀਅਤ" ਵਾਲੀ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ?

ਸੈਂਕੜੇ ਨਹੀਂ, ਸ਼ਾਇਦ ਹਜ਼ਾਰਾਂ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਹਨ, ਜਿਹਨਾਂ ਨਾਲ NLRB ਨੇਕਨੀਅਤ ਨਾਲ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਦੇ ਫ਼ਰਜ਼ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਧਿਰ ਨੇਕਨੀਅਤ ਨਾਲ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ, ਲਈ ਬੋਰਡ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀ ਸੰਪੂਰਣਤਾ ਦੀ ਘੋਖ ਕਰੇਗਾ। ਨੇਕਨੀਅਤ ਨਾਲ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਦੇ ਫ਼ਰਜ਼ ਸਬੰਧੀ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਵਿੱਚ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਸਮਝੌਤੇ ਲਈ ਇੱਕ ਅਧਾਰ ਲੱਭਣ ਵਾਸਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਸ ਵਿੱਚ ਖੁੱਲ੍ਹਦਿਲੀ ਅਤੇ ਸਮਝੌਤੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦੀ ਇਮਾਨਦਾਰ ਇੱਛਾ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਆਪਸੀ ਸਮਝ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਸੁਹਿਰਦ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਦੋਵੇਂ ਗੱਲਾਂ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ।

"ਨੇਕਨੀਅਤ" ਨਾਲ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਦੀ ਵਾਧੂ ਲੋੜ ਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੋਈ ਧਿਰ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਲਈ ਗੱਲ ਕਰਨ ਨਹੀਂ ਆਈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ਼ ਬਹੁਤ ਚੰਗੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾ ਕੁਝ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ NLRB ਇਹ ਨਿਰਣਾ ਲੈਣ ਲਈ ਜਾਇਜ਼ਾ ਲਏਗਾ ਕਿ ਕੀ ਧਿਰਾਂ

ਨੇਕਨੀਅਤ ਨਾਲ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੀ ਧਿਰ ਢੁਕਵੇਂ ਸਮਿਆਂ ਅਤੇ ਵਕਫ਼ਿਆਂ 'ਤੇ ਮੀਟਿੰਗ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿ ਧਿਰ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਕੋਲ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਬਹਿਕੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਕਰਨ ਦਾ ਅਖ਼ਤਿਆਰ ਹੈ।

ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦੀ ਮੀਟਿੰਗ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰਹਿਣ ਦਾ ਵਿਹਾਰ ਵੀ ਜੁੜਿਆ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਜੇ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੇ ਬਿਨਾ ਕਿਸੇ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨੇਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇਕਤਰਫ਼ਾ ਤਬਦੀਲੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਬਦਨੀਅਤ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਹੋਏਗੀ।

ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਬਕਾਏ ਬਾਰੇ ਕੀ ਨੇਮ ਹਨ?

ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਵਲੋਂ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਤੋਂ ਇਕੱਠੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਬਕਾਏ ਦੀ ਰਕਮ ਫ਼ੈਡਰਲ ਅਤੇ ਸਟੇਟ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤੀ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਹੇਠ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

NLRA ਨੌਕਰੀਦਾਤਿਆਂ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ-ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣ ਦੀ ਮੰਜ਼ੂਰੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਵਾਲੀ ਯੂਨਿਟ ਵਿਚਲੇ ਸਾਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਮੈਂਬਰ ਬਣਨ ਅਤੇ ਭਰਤੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਬਕਾਏ ਅਤੇ ਫ਼ੀਸਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ।

ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਮਝੌਤੇ ਹੇਠ ਵੀ, ਜਿਹੜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ 'ਤੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਹ 'ਮੂਲ' ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਜੋਂ ਬਣੇ ਰਹਿ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਲਈ ਸਿੱਧਿਆਂ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਬਕਾਏ ਦੇ ਸਿਰਫ਼ ਉਸ ਹਿੱਸੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਮੂਹਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਅਤੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਬਾਰੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ। ਇਤਰਾਜ਼ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਜੋਂ ਜਾਣੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਹੁਣ ਪੂਰੇ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਪਰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਰਾਹੀਂ ਉਹ ਅਜੇ ਵੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹਨ। ਯੂਨੀਅਨਾਂ, ਇਸਦੇ ਘੇਰੇ ਹੇਠ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿਕਲਪ ਬਾਰੇ ਦੱਸਣ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹਨ, ਜਿਹੜਾ ਵਿਕਲਪ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਰਾਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਬੈੱਕ ਰਾਈਟ (Beck Right) ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਕੋਈ ਵੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਧਾਰਮਿਕ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ 'ਤੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਗ਼ੈਰ-ਧਾਰਮਿਕ ਚੈਰੀਟੇਬਲ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਬਕਾਏ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਜਿੰਨੀ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਜ਼ਰੂਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕ ਸਬੰਧੀ ਸਟੇਟਾਂ ਬਾਰੇ ਕੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?

27 ਸਟੇਟਾਂ ਨੇ ਕਥਿਤ "ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕ" ਬਾਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਪਾਸ ਕਰਕੇ ਯੂਨੀਅਨ-ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਮਝੌਤਿਆਂ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਲਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਸਟੇਟਾਂ ਵਿੱਚ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਇਸ ਥਾਂ 'ਤੇ ਹਰ ਇੱਕ ਮੁਲਾਜ਼ਮ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣ ਅਤੇ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕਰੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਾਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਯੂਨੀਅਨ ਵਲੋਂ ਸਮੂਹਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਸਮਝੌਤੇ ਹੇਠ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹਨ।