



Alamin ang Iyong mga Karapatan sa Pagoorganisa



Ang mga unyon ay tumutulong sa pagprotekta sa kalusugan, kaligtasan, sahod, at seguridad ng pagreretiro ng mga manggagawang Amerikano. Ang mga manggagawang kinakatawan ng mga unyon ay makakadama ng mas ligtas na pagpapahayag ng mga alalahanin tungkol sa kaligtasan, kalusugan sa lugar ng trabaho, pagkakulang ng sahod, diskriminasyon at pangha-harass, at iba pang mga paglabag sa mga proteksyon ng manggagawa. Tumutulong ang mga unyon sa pagpapatupad ng mga legal na karapatan ng mga manggagawa. Ang pagsuporta sa mga manggagawa habang sinusubukan nilang bumuo ng mga unyon ay tumutulong sa Kagawaran ng Paggawa na maisakatuparan ang ating misyon. **Tingnan ang mga mapagkukunan sa ibaba upang maunawaan ang iyong karapatang mag-organisa ng unyon nang walang makukuhang paghihiganti.**

BUMUO NG UNYON

Mga Hakbang At Gabay Sa Pagbuo Ng Unyon

Ang mga manggagawa na naghahangad na bumuo ng isang unyon sa kanilang trabaho ay dapat makipag-usap sa kanilang mga katrabaho upang bumuo ng pinagkasunduan tungkol sa mga isyung kinakaharap nila. Kadalasan ginagawa ito ng mga manggagawa sa pamamagitan ng pagbuo ng isang komite ng manggagawa. Maaaring makipag-ugnayan ang mga manggagawa sa isang itinatag na unyon para sa suporta at patnubay o maaari nilang hangarin na mag-organisa ng kanilang sariling independiyenteng unyon.

Ang isang grupo ng mga manggagawa na naglalayong mag-organisa ng unyon ay dapat mangalap ng mga card/petisyon ng awtorisasyon ng unyon mula sa kanilang mga katrabaho upang magpakita ng suporta sa pagbuo ng unyon. Ang mga Card ng awtorisasyon ng unyon ay mga dokumentong pinipirmahan ng mga manggagawa na nagpapahayag ng kanilang suporta para sa representasyon ng unyon.

Kapag nakolekta na ng mga organizer ang mga pinirmahang card o petisyon mula sa kanilang mga katrabaho, karaniwang may dalawang landas na susundan para bumuo ng unyon:

Pag-sign up ng Mayorya/Boluntaryong pagkilala

1. Karamihan sa mga empleyado sa bargaining unit ay pumipirma ng mga card/petisyon na humihiling ng representasyon ng unyon
2. Hinihiling ng mga manggagawa sa kanilang employer na kilalanin ang unyon nang may kusang-loob.
3. Kung pumayag ang employer, ang unyon ay magiging legal na kinatawan ng mga manggagawa para sa mga layuning kolektibong pagba-bargain and the parties begin bargaining
4. Kung ang employer ay tumanggap kilalanin ang unyon

Eleksyon sa NLRB

1. Papirmahin ang hindi bababa sa 30% ng mga katrabaho sa mga kard/petisyon ng awtorisasyon ng unyon
2. Maghain ng petisyon para sa isang halalan ng unyon sa NLRB
3. Kung ang unyon ay nanalo ng 50% +1 ng boto, ang iyong employer ay dapat makipagtawaran nang may mabuting loob sa mga kondisyon sa pagtatrabaho

[Makipag-ugnayan sa iyong Rehiyon na Opisina ng NLRB para sa karagdagang impormasyon](#)

GRAPIKO:

Ang Kapakinabangan ng Unyon: Sweldo

Sa karaniwan, ang mga manggagawang unyon ay kumikita ng mas mataas na sahod kaysa sa mga wala sa unyon.

Mga manggagawa sa unyon sa pangkalahatan: **+18%**

Mga kababaihan na nasa unyon: **+22%**

Mga manggagawa na black na nasa unyon: **+20%**

[tandaan: dapat mayroong isang uri ng visual na elemento sa tatlong punto ng data - hindi lamang teksto]

GRAPIKO:

Ang Kapakinabangan ng Unyon: Mga benepisyo

Sa karaniwan, ang mga manggagawang nasa unyon ay may mas mahusay na benepisyo kaysa sa mga hindi nasa unyon.

Pangangalaga ng kalusugan: **95%** unyon, **68%** hindi unyon

Mga benepisyo sa pagreretiro: **94%** unyon, **67%** hindi unyon

Bayad kahit walang pasok: **90%** unyon, **75%** hindi unyon

[tandaan: dapat mayroong isang uri ng visual na elemento sa tatlong punto ng data - hindi lamang teksto]

Bilang karagdagan sa mas mahusay na suweldo at mas mahusay na mga benepisyo, ang mga unyon ay may karagdagang mga pakinabang para sa mga manggagawa:

- **EQUITY:** Tumutulong ang mga unyon na isara ang agwat sa mga babae at iba ang kulay
- **MALALAMAN NA MGA ISKEDYUL:** Ang mga manggagawang unyon ay kadalasang nakakakuha ng mas maagang paunawa sa kanilang mga iskedyul
- **KALIGTASAN:** Ang may unyon na trabaho ay nauugnay sa mas kaunting mga aksidente sa lugar ng trabaho at mga pagkakalantad sa peligro

Proteksyon laban sa paghihiganti

Ikaw ay may karapatan na makilahok kasama ang mga katrabaho para sa adbokasiya sa mas maayos ay mahusay na kondisyon sa trabaho. Illegal para sa isang employer na maghihiganti sa iyo para sa paggamit ng mga karapatang ito.

Kung naniniwala ka na ang iyong mga karapatan ay nilabag, dapat kang makipag-ugnayan sa National Labor Relations Board (NLRB) sa lalong madaling panahon. Hindi ipapaalam sa iyong employer ang tungkol sa iyong pagtatanong. Ang NLRB ay maaaring makontak sa 1-844-762-NLRB (1-844-762-6572). Available ang tulong sa wikang Espanyol.

<https://www.nlr.gov/contact-us>

Bilang tugon sa pag-oorganisa ng unyon, hindi maaaring:

- ✗ Pagtanggap o i-demote ang mga empleyado
- ✗ Magpataw ng mga bagong kinakailangan sa papeles upang mapanatili ang trabaho
- ✗ Ilipat ang mga empleyado sa ibang lokasyon
- ✗ Makipag-ugnayan sa tagapagpatupad ng batas, kabilang ang ICE
- ✗ Bawasan ang suweldo, oras, o benepisyo
- ✗ Gawing mas mahirap o hindi gaanong kanais-nais ang trabaho — tulad ng pagbabago ng mga iskedyul ng trabaho, pagtanggap sa overtime, o paghihiwalay ng mga empleyado
- ✗ Pagbabanta na gawin ang alinman sa mga bagay na ito

Ang mga manggagawang imigrante ay may mga karapatan sa pag-oorganisa

Karamihan sa mga manggagawa, kabilang ang mga imigranteng manggagawa, ay may karapatang bumuo ng unyon na may mga proteksyon mula sa National Labor Relations Board (NLRB). Isa sa mga proteksyong iyon ay ang karapatang maging malaya mula sa paghihiganti. Ang paghihiganti batay sa katayuan sa imigrasyon ay maaaring kabilang ang:

- Mga pananakot na tatawag sa mga awtoridad ng imigrasyon
- Isang kahilingan para sa mga bagong I-9 na dokumento sa pagpapatunay ng trabaho o numero ng Social Security
- Mga pagsisikap na tumawag sa pulisya at isangkot ang mga awtoridad ng imigrasyon
- Terminasyon.

National Labor Relations Board hindi magtatanong ang mga kawani tungkol sa iyong katayuan sa imigrasyon sa panahon ng pagsisiyasat o upang patunayan ang mga paglabag sa Pambansang Batas sa Pakikipag-ugnayan sa Paggawa. Ang NLRB ay gagawa ng paraan upang maibalik ang iyong trabaho at mabawi ang nawalang sahod. Kung mapatunayan ng iyong tagapag-employo na hindi ka awtorisadong magtrabaho, maaaring limitahan ng status sa imigrasyon ang natatanggap mo kung labag sa batas na paghihiganti ng iyong employer laban sa iyo, ang NLRB ay maghahanap ng iba pang mga remedyo at maaaring makipagtulungan sa mga ahensya ng imigrasyon upang tulungan ang mga empleyado na ang mga karapatan sa paggawa ay nilabag.