



---

---

## Chapter 14

### Labor Relations and Collective Bargaining

علاقات العمل والمفاوضة الجماعية

---

---

# Introduction

- a **union** is an organization of workers, acting collectively, seeking to promote and protect its mutual interests through collective bargaining
- only 12% of the private sector workforce is unionized
- labor contracts typically stipulate:
  - wages
  - hours
  - terms and conditions of employment

- النقابة هي منظمة للعمال، تعمل جماعيا، تسعى إلى تعزيز وحماية مصالحها المتبادلة من خلال المفاوضة الجماعية
- فقط 12٪ من القوى العاملة في القطاع الخاص هي النقابات
- فإن عقود العمل تنص عادة على ما يلي:
  - أجور
  - ساعات
  - شروط و ظروف التوظيف

# Introduction

---

## Union Membership Percentage of Workforce

- Total - 12.4%
- Public sector - 36.8%
- Private sector - 7.6%

### Demographics

- Age 16 - 24 – 5.0%
- 25 - 34 - 10.7%
- 35 - 44 - 13.4%
- 45 - 54 - 16.0%
- 55 - 64 - 16.6%
- 65 and over – 9.0%
- Women - 11.4%
- Men - 13.4%

Wikipedia (USDL, retrieved 11/14/12)

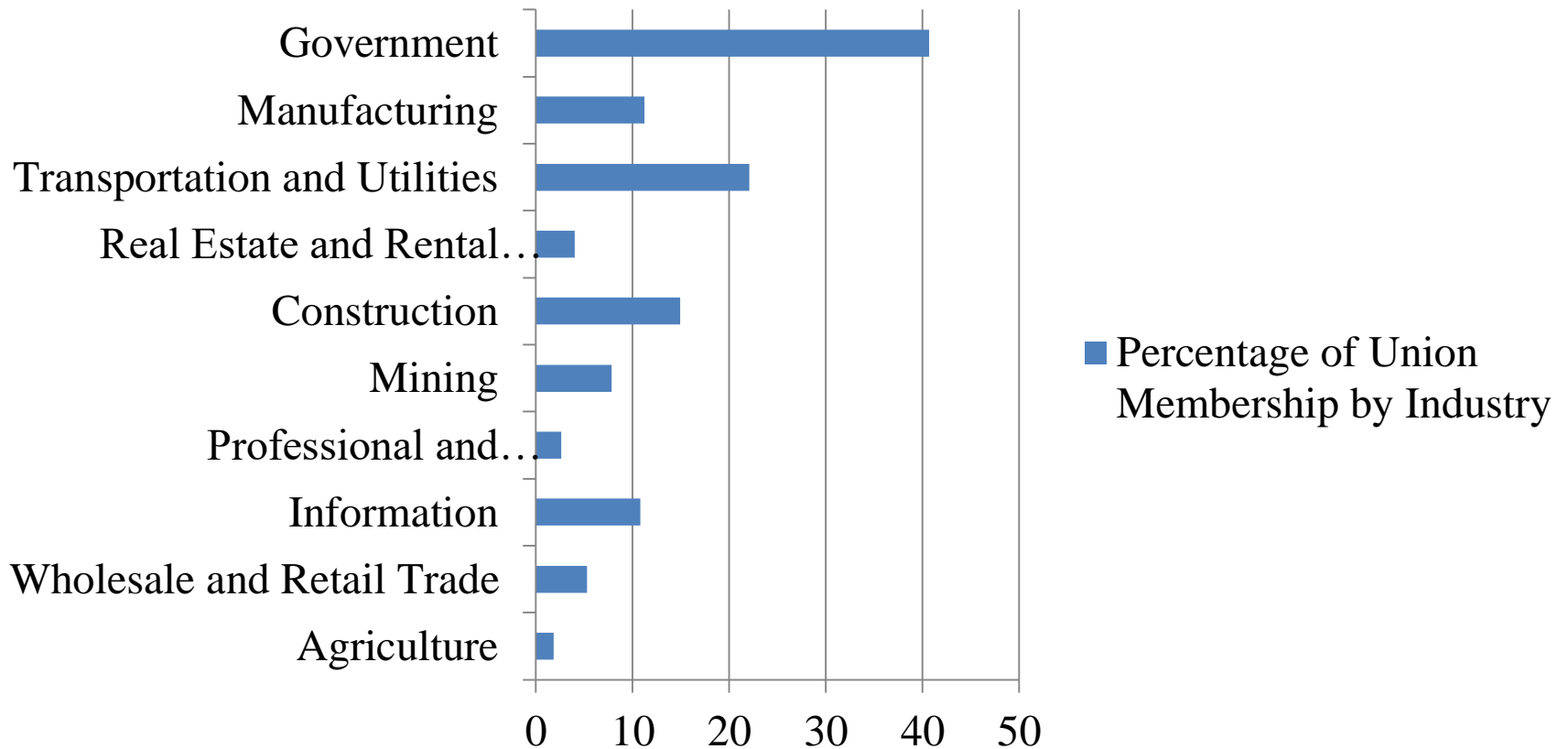
For a comprehensive history of labor unions see  
[http://en.wikipedia.org/wiki/Labor\\_unions\\_in\\_the\\_United\\_States](http://en.wikipedia.org/wiki/Labor_unions_in_the_United_States)

---

# Introduction

---

## Percentage of Union Membership by Industry



# Why Employees Join Unions

## لماذا ينضم الموظفون إلى النقابات

- **higher wages and benefits:** the strength of large numbers and negotiating skills of professional bargainers give unions an advantage over individuals
  - **greater job security:** collective bargaining contracts limit management's ability to arbitrarily hire, promote, or fire
  - **influence over work rules:** unions represent workers and define channels for complaints and concerns
- **ارتفاع الأجور والفوائد:** قوة الأعداد الكبيرة والمهارات التفاوضية للمفاوضة المهنية تعطي النقابات ميزة على الأفراد
  - **المزيد من الأمن الوظيفي:** قدرة المفاوضة الجماعية على الحد من قدرة الإدارة على التعاقد التعسفي أو الترويج أو إطلاق النار
  - **التأثير على قواعد العمل:** تمثل النقابات العمال وتحدد قنوات الشكاوى والشواغل

Watch *Solidarity Forever* sung by Pete Seeger >

<http://www.youtube.com/watch?v=9g1IArAW5Dk>

for a feel of what unions meant to people at the turn of the 20<sup>th</sup> century, when labor laws were almost nonexistent.

مشاهدة التضامن للأبد تغنى بها بيت سيجر <

<http://www.youtube.com/watch?v=9g1IArAW5Dk>

للتعبير عن النقابات التي تعني الناس في مطلع القرن العشرين، عندما كانت قوانين العمل غير موجودة تقريبا.

# Why Employees Join Unions

## Compulsory Membership

- **union shops** require that all employees hired into positions covered under the collective-bargaining agreement must join the union
- **agency shops** require nonunion employees to pay an amount equal to union fees and dues
- **open shops** allow union membership to be totally voluntary
- **maintenance of membership** clauses require union members to remain for the duration of the contract
- **dues check-off** provisions require employers to withhold union dues from members' paychecks

## العضوية الإلزامية

- تقتضي الاتحادات النقابية أن يتقيد جميع الموظفين الذين تم تعيينهم في مواقع تغطيها اتفاقية المفاوضة الجماعية بالنقابة
- وتطلب متاجر الوكالة من الموظفين غير العاملين بدفع مبلغ يساوي رسوم الاتحاد والمستحقات
- تسمح المحلات التجارية المفتوحة للعضوية النقابية بأن تكون طوعية تماما
- تتطلب صيانة بنود العضوية من أعضاء النقابة البقاء طوال مدة العقد
- وتتطلب مخصصات شطب الديون من أرباب العمل حجب مستحقات النقابات من رواتب الأعضاء

# تشريعات العمل Labor Legislation

## قانون فاغنر

## The Wagner Act

- also known as the National Labor Relations Act
- المعروف أيضا باسم قانون علاقات العمل الوطنية
- “bill of rights” for unions, guaranteeing right to organize and bargain collectively
- National Labor Relations Board (NLRB):
  - "قانون الحقوق" للنقابات، وضمان الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية
  - المجلس الوطني لعلاقات العمل (نلب):
- determines bargaining units
- يحدد وحدات المساومة
- conducts elections
- بإجراء الانتخابات
- prevents or corrects unfair labor practices
- يمنع أو يصحح ممارسات العمل غير العادلة

[www.nlr.gov](http://www.nlr.gov)

# Labor Legislation

## The Wagner Act

## قانون فاغنر

Unfair labor practices include:

وتشمل ممارسات العمل غير العادلة ما يلي:

- interfering with an employee's right to bargain collectively
- Interfering with or discriminating against anyone because of union activity
- discriminating against employee who gave testimony under the act
- refusing to bargain collectively with employee representatives

- التدخل في حق الموظف في المفاوضة الجماعية
- التدخل أو التمييز ضد أي شخص بسبب النشاط النقابي
- التمييز ضد الموظف الذي أدلى بشهادة تحت هذا الفعل
- ورفض المفاوضة الجماعية مع ممثلي الموظفين



# Labor Legislation

## Taft-Hartley Act

- also known as the Labor-Management Relations Act
- amended Wagner to address employer concerns
- specified unfair union labor practices
  1. coercion of employees to join the union
  2. refusing to bargain collectively
  3. engaging in illegal strikes and boycotts
  4. obtaining compensation for services not performed
  5. Discriminate against an employee to whom union membership has been denied
- prohibited closed shops, secondary boycotts, and gave the president power to issue a cooling-off period
- created Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) to help labor and management settle disputes

## قانون تافت-هارتلي

المعروف أيضا باسم قانون العلاقات بين العمال والإدارة  
أمندد فاغنر لمعالجة شواغل صاحب العمل  
ممارسات العمل النقابي غير العادلة  
إكراه الموظفين للانضمام إلى الاتحاد  
ورفض المساومة الجماعية  
والانخراط في الإضرابات غير المشروعة  
والمقاطعات  
الحصول على تعويض عن الخدمات التي لم يتم تنفيذها  
التمييز ضد الموظف الذي تم رفض عضويته النقابية  
وحظرت المحلات المغلقة، والمقاطعات الثانوية،  
وأعطى الرئيس سلطة إصدار فترة تهدئة  
إنشاء دائرة اتحادية للتوفيق والتوفيق (فمكس)  
لمساعدة العمال والإدارة على تسوية النزاعات

# Labor Legislation

## The Railway Labor Act

- gave workers in the transportation industry the right to bargain collectively and allowed congressional and presidential intercession in the event of an impasse

## قانون العمل بالسكك الحديدية

منح العمال في صناعة النقل الحق في المساومة الجماعية وسمحوا بالشفاع بين الكونغرس والرئاسة في حالة حدوث مأزق

Established the  
National Mediation Board

أنشأت المجلس الوطني للوساطة

<http://www.nmb.gov>



# Labor Legislation

## Landrum-Griffin Act

- also known as the *Labor and Management Reporting and Disclosure Act*
- made union officials accountable for funds, elections, and other business and representational matters
- required annual filing of information by unions and by individuals employed by unions
- required that all members be allowed to vote by secret ballot

## قانون لاندروم غريفين

المعروف أيضا باسم قانون العمل والإبلاغ الإداري والإفصاح

والمسؤولين النقابيين المسؤولين عن الأموال، والانتخابات، وغيرها من المسائل التجارية والتمثيلية

يتطلب تقديم المعلومات السنوية من قبل النقابات والأفراد الذين تستخدمهم النقابات

أن يسمح لجميع الأعضاء بالتصويت بالاقتراع السري

# Labor Legislation

## Executive Orders 10988 and 11491

- permitted federal employees to join unions and established the *Federal Labor Relations Council* (FLRC)

## Racketeering Influenced and Corrupt Organizations Act (RICO) of 1970

- prohibits payment and loans in the form of bribery, kickbacks, or extortion
- has been used to oust labor officials with organized crime ties

## الأوامر التنفيذية 10988 و 11491

والموظفين الاتحاديين المسموح لهم للانضمام إلى النقابات وأنشأ المجلس الاتحادي لعلاقات العمل (فلرك)

ريكيترينغ إنفورسد أند فاسوبت أورغانيزاتيونس أكت (ريكو) أوف 1970

- يحظر الدفع والقروض في شكل رشوة أو رشاوى أو ابتزاز
- قد استخدمت لإطاحة المسؤولين العماليين بعلاقات الجريمة المنظمة

The Department of Labor's inspector general investigates union and organized crime activity

وتقوم إدارة مفتش العمل العام بالتحقيق في أنشطة النقابات والجريمة المنظمة

<http://www.oig.dol.gov/laborracprogram.htm>

# Labor Legislation

---

## Civil Service Reform Act of 1978

### قانون إصلاح الخدمة المدنية لعام 1978

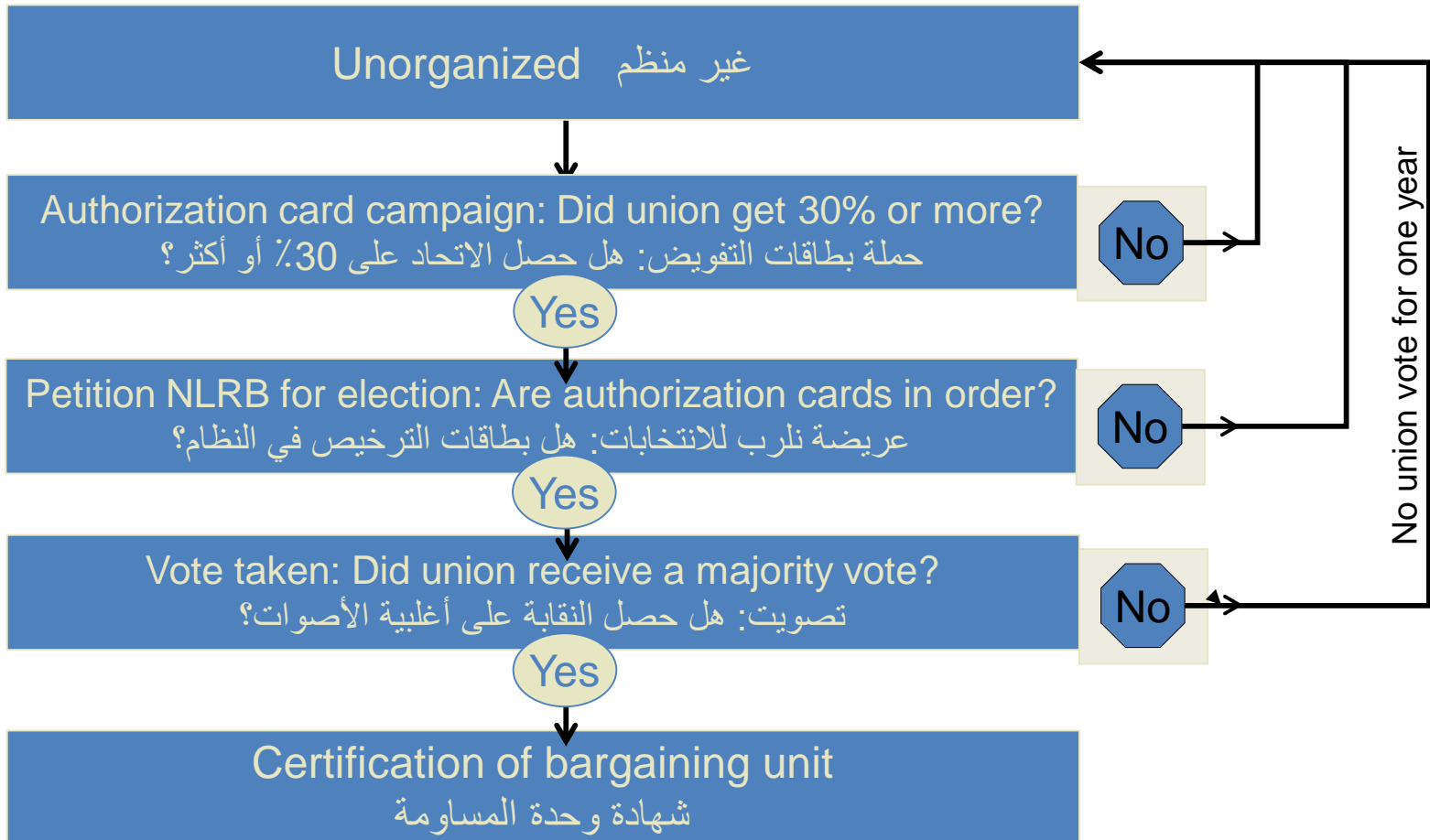
- replaced executive orders as basic law governing labor relations for federal employees.
- established the Federal Labor Relations Authority  
[www.flra.gov](http://www.flra.gov)
- broad-scope grievance procedure

- حلت محل الأوامر التنفيذية كقانون أساسي يحكم علاقات العمل للموظفين الاتحاديين.
- أنشأت الهيئة الاتحادية لعلاقات العمل
- [www.flra.gov](http://www.flra.gov)
- إجراءات التظلم واسعة النطاق

# Labor Legislation

## Union Organizing Process

## عملية تنظيم الاتحاد



# Unionizing Employees

# اتحاد الموظفين

Employees want to form a union. Now what?

الموظفين يريدون تشكيل اتحاد. ماذا الآن؟

➤ thirty percent of employees must sign *authorization cards* indicating their interest in having an election

➤ يجب على ثلاثين في المئة من الموظفين توقيع بطاقات التفويض التي تشير إلى اهتمامهم بإجراء الانتخابات

➤ with a *representation certification (RC)*, a secret-ballot election is held

➤ مع الحصول على شهادة تمثيل (أرسي)، تجري انتخابات الاقتراع السري

➤ if the union is accepted by a majority of eligible voting workers, the union becomes the workers' legal representative

➤ إذا قبلت النقابة أغلبية العمال الذين يحق لهم التصويت، تصبح النقابة الممثل القانوني للعمال

# Unionizing Employees

- once the *National Labor Relations Board* certifies a union, each worker must abide by the negotiated contract
- most organizations' managements will try to influence workers against voting for union representation
- representation decertification (RD) elections can be held to vote unions out
- RMs are decertification elections initiated by management
- most agreements bar the use of decertification elections during the term of a contract
- بمجرد أن يصدق مجلس العلاقات العمالية الوطنية على اتحاد، يجب على كل عامل الالتزام بالعقد المتفاوض عليه
- فإن معظم إدارات المنظمات ستحاول التأثير على العمال ضد التصويت للتمثيل النقابي
- يمكن إجراء الانتخابات التمثيلية (أردي) للتصويت النقابات
- أما لجان الإدارة فهي انتخابات تصديق من قبل الإدارة
- فإن معظم الاتفاقات تحظر استخدام انتخابات إلغاء التصريح خلال مدة العقد



# Collective Bargaining

## المفاوضة الجماعية

### ***What is collective bargaining?***

- the negotiation, administration, and interpretation of a written agreement between two parties, at least one of which represents a group that is acting collectively, that covers a specific period of time

### ***ما هي المفاوضة الجماعية؟***

- التفاوض، والإدارة، وتفسير اتفاق مكتوب بين طرفين، واحد على الأقل يمثل مجموعة تعمل بشكل جماعي، والتي تغطي فترة زمنية محددة



# Collective Bargaining

## Objective and Scope of Collective Bargaining

### هدف المفاوضة الجماعية ونطاقها

يجب أن تكون العقود مقبولة للإدارة وممثلي النقابات وعضوية النقابة

تظهر أربع مسائل في جميع عقود العمل؛ فإن الثلاثة الأوائل مكلفون بموجب قانون فاغنر

- contracts must be acceptable to management, union representatives, and union membership

- four issues appear in all labor contracts; the first three are mandated by the Wagner Act

Wages  
أجور

terms and conditions  
of employment  
شروط و ظروف التوظيف

grievance  
Procedures  
إجراءات التظلم

Hours  
ساعات

# Collective Bargaining

## Collective Bargaining Participants

1. large corporations have HRM departments with industrial relations experts; corporate executives, and company lawyers also participate
2. in small companies, the president typically represents the company
3. union bargaining teams include an officer of the local union, local shop stewards, and reps from the international/ national union
4. government watches to ensure rules are followed
5. financial institutions set limits on the cost of the contract

## المفاوضة الجماعية المشاركون

1. الشركات الكبيرة لديها الإدارات إدارة الموارد البشرية مع خبراء العلاقات الصناعية؛ المديرين التنفيذيين للشركات، ومحامي الشركة أيضا المشاركة
2. في الشركات الصغيرة، الرئيس يمثل عادة الشركة
3. وتشمل فرق المفاوضة النقابية ضابطا في النقابة المحلية، وممثلي المتاجر المحليين، وممثلين عن الاتحاد الدولي / الوطني
4. والساعات الحكومية لضمان اتباع القواعد
5. تضع المؤسسات المالية حدودا على تكلفة العقد

# Collective Bargaining

## The Collective Bargaining Process

## عملية المفاوضة الجماعية

### ■ Preparing to negotiate

- *fact-gathering*: includes internal information (e.g., employee performance records, overtime) and external (i.e., data on what similar organizations are doing and the economy)
- *goal-setting*: management decides what it can expect from the negotiation
- *strategy development*: this includes assessing the other side's power and tactics

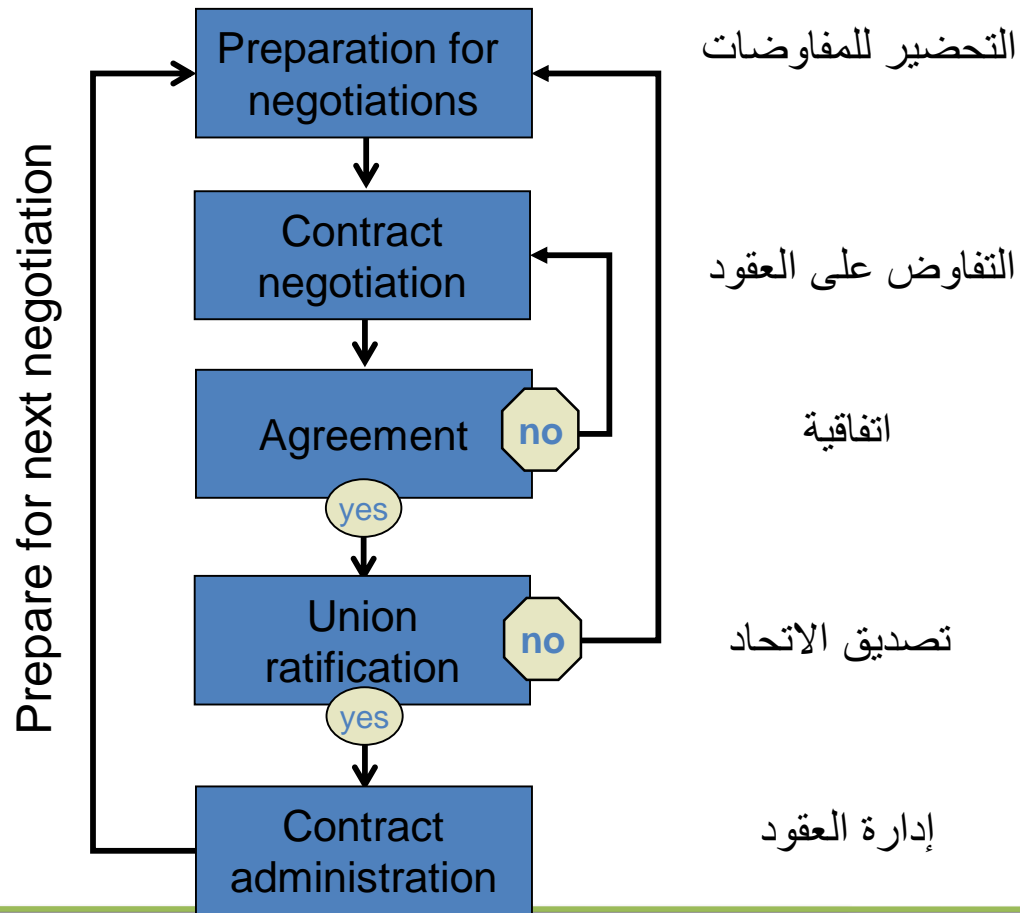
### ■ التحضير للتفاوض

- جمع الحقائق: يتضمن معلومات داخلية (مثل سجلات أداء الموظفين والعمل الإضافي) والخارجية (أي بيانات عن ما تقوم به المنظمات المماثلة والاقتصاد)
- تحديد الأهداف: تقرر الإدارة ما يمكن أن تتوقعه من المفاوضات
- تطوير الاستراتيجية: ويشمل ذلك تقييم قوة وتكتيكات الجانب الآخر

# Collective Bargaining

## The Collective Bargaining Process

## عملية المفاوضة الجماعية



# Collective Bargaining

## Negotiating at the bargaining table

- each side usually begins by publicly demanding more than they are willing to accept
- more realistic assessments and compromises take place behind closed doors
- after oral agreement, a written contract is submitted to the union for ratification

## التفاوض على طاولة التفاوض

- فإن كل جانب عادة ما يبدأ بالمطالبة العلنية أكثر مما يرغبون في قبوله
- تجري تقييمات أكثر واقعية وحلول توفيقية خلف أبواب مغلقة
- وبعد اتفاق شفهي، يقدم عقد خطي إلى الاتحاد للتصديق عليه



# Collective Bargaining

**Contract administration** is the implementation, interpretation, and monitoring of the negotiated contract between labor and management.

إدارة العقود هي تنفيذ وتفسير ورصد العقد المتفاوض عليه بين العمل والإدارة.

1. *information dissemination: helping staff and workers understand the new contract provisions*  
1. نشر المعلومات: مساعدة الموظفين والعمال على فهم أحكام العقد الجديدة
2. *implementation: making the changes to comply with contract terms*  
2. التنفيذ: إجراء التغييرات للالتزام بشروط العقد
3. *interpreting the contract and grievance resolution*  
3. وتفسير العقد وتظلم القرار
4. *monitoring activities during contract period*  
4. أنشطة الرصد خلال فترة العقد

# Collective Bargaining

## Failure to Reach Agreement

### *Strikes versus Lockouts*

- **economic strikes** - labor and management cannot reach agreement before the current contract expires
- **wildcat strikes** - unauthorized and illegal strikes that occur because of worker dissatisfaction during an existing contract
- **lockouts** - when organizations deny unionized workers access to their jobs during an impasse

الفشل في الوصول إلى الإضرابات و الإغلاق

- الإضرابات الاقتصادية - العمل والإدارة لا يمكن التوصل إلى اتفاق قبل انتهاء العقد الحالي
- الإضرابات العشوائية - الإضرابات غير المرخصة وغير القانونية التي تحدث بسبب عدم رضا العمال خلال عقد قائم
- تأمين - عندما تمنع المنظمات العمال النقابيين من الوصول إلى وظائفهم خلال فترة مسدود



# Collective Bargaining

## Impasse-Resolution Techniques

*used when labor and management cannot agree*

➤ **conciliation and mediation** involve a third party to either keep negotiations going or make nonbinding settlement recommendations

➤ **fact-finding** involves a neutral third party who conducts a hearing and recommends a nonbinding settlement

➤ **interest arbitration** Involves a panel of one neutral, one management, and one union representative who hear testimony and render a decision to settle a contract negotiation

dispute ➤ primarily in public-sector bargaining  
➤ binding only if there is unanimous agreement

تقنيات حل المسدود

وتستخدم عند العمل والإدارة لا يمكن أن توافق

➤ **والمصالحة والوساطة**، طرف ثالث إما أن يبقي المفاوضات مستمرا أو أن يقدم توصيات تسوية غير ملزمة

➤ **ينطوي تقصي الحقائق** على طرف ثالث محايد يجرى جلسة استماع ويوصي بتسوية غير ملزمة

➤ **تحكيم المصالح** يشمل فريقا واحدا من المحايدين، والإدارة الواحدة، وممثل النقابة الذي يسمع الشهادة ويصدر قرارا بتسوية نزاع بشأن التفاوض بشأن العقود

➤ ولا سيما في المفاوضة في القطاع العام  
➤ ملزمة فقط إذا كان هناك اتفاق بالإجماع

# Critical Issues for Unions Today

## القضايا الحرجة للنقابات اليوم

### Where have the union members gone?

### أين ذهب أعضاء النقابة؟

- وتشمل أسباب انخفاض العضوية ما يلي:
1. مخاوف جديدة من الطبقة المتوسطة المتنامية
  2. وزيادة تنوع القوى العاملة
  3. نمو قطاع الخدمات
  4. وتقلص الموارد المالية للنقابات
  5. الضغوط النقابية الناجمة عن زيادة القدرة التنافسية
  6. وتسريح العمال من أعداد كبيرة من العمال النقابيين
  7. توظيف عمال بديلين للمضربين
- Reasons for decline in membership include:
1. new concerns of a growing middle class
  2. greater diversity of the workforce
  3. growth of the service sector
  4. diminished financial resources of unions
  5. anti-union pressures resulting from increased competitiveness
  6. layoffs of large numbers of union workers
  7. hiring of replacement workers for strikers

# Critical Issues for Unions Today

- unions are changing some of their organizing tactics and may currently be gaining public support
- they also are placing more emphasis on the service sector
- some unions recognize that they can gain more by cooperating with management rather than fighting
- the *Electromation* case illustrates the potential legal difficulties of cooperative efforts: The NLRB ruled that employee committees were an unfair labor practice
- تقوم النقابات بتغيير بعض تكتيكاتها التنظيمية وقد تكتسب حاليا تأييدا عاما
- كما أنها تضع مزيدا من التركيز على قطاع الخدمات
- تعترف بعض النقابات بأنها يمكن أن تكسب المزيد من التعاون مع الإدارة بدلا من القتال
- توضح قضية إلكتروماتاشيون الصعوبات القانونية المحتملة للجهود التعاونية: قضت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بأن لجان الموظفين كانت ممارسة عمل غير عادلة

# Critical Issues for Unions Today

## Public-Sector Unionization

- membership of government workers in unions has increased from 11% in 1970 to nearly 37% in 2011
- public-sector labor relations differs from private-sector labor relations
- *sunshine laws* in some states mandate that labor-management negotiations be open to the public

## اتحادات القطاع العام

- ازدادت نسبة العاملين الحكوميين في النقابات من 11% في عام 1970 إلى ما يقرب من 37% في عام 2011
- تختلف علاقات العمل في القطاع العام عن علاقات العمل في القطاع الخاص
- تنص قوانين أشعة الشمس في بعض الولايات على أن تكون مفاوضات إدارة العمل مفتوحة للجمهور

# International Labor Relations

## علاقات العمل الدولية

### Differing Perspectives Toward Labor Relations

- countries differ in their labor relations histories, government involvement, and public acceptance of labor unions
- the labor relations function for international companies is more likely to be centralized with the parent company when domestic sales are larger than those overseas

### اختلاف وجهات النظر نحو علاقات العمل

- تختلف البلدان في تاريخ علاقات العمل، ومشاركة الحكومة، والقبول العام لنقابات العمال
- فإن وظيفة علاقات العمل للشركات الدولية أكثر احتمالاً أن تكون مركزية مع الشركة الأم عندما المبيعات المحلية أكبر من تلك في الخارج

### The European Union

- brings together a dozen or more labor relations systems
- countries wishing to do business in Europe must keep up with changing labor legislation

### الاتحاد الأوروبي

- يجمع بين اثني عشر أو أكثر من نظم علاقات العمل
- يجب على البلدان الراغبة في القيام بأعمال تجارية في أوروبا مواكبة تشريعات العمل المتغيرة

See FedEE for general information on labor laws by country.  
<http://www.fedee.com/natlaws.html>

# Matching

Wagner Act

قانون واغنر

union

الاتحاد

Taft-Hartley Act

قانون تافت-هارتلي

unionized workers denied  
access to their jobs during an  
impasse

منع العمال النقابيون من الوصول إلى  
وظائفهم خلال فترة مسدود

*National Labor Relations  
Board*

المجلس الوطني لعلاقات العمل

Labor-Management  
Relations Act

قانون علاقات العمل

certifies unions

يشهد النقابات

National Labor Relations  
Act

قانون علاقات العمل الوطنية

organization of workers,  
acting collectively

تنظيم العمال، والعمل الجماعي

lockout إضراب