

English	Hindi
<h2>Frequently Asked Questions - NLRB</h2>	<h2>अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न - NLRB</h2>
<p>What are my rights under the National Labor Relations Act?</p>	<p>राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम के तहत मेरे क्या अधिकार हैं?</p>
<p>The NLRA is a federal law that grants employees the right to form or join unions; engage in protected, concerted activities to address or improve working conditions; or refrain from engaging in these activities. For more information, see our Employee Rights page.</p>	<p>NLRA एक संघीय कानून है जो कर्मचारियों को यूनियन बनाने या उसमें शामिल होने; कामकाजी परिस्थितियों को संबोधित करने या सुधारने के लिए संरक्षित सम्मिलित गतिविधियों में शामिल होने; या इन गतिविधियों में शामिल होने से अलग रहने का अधिकार देता है। अधिक जानकारी के लिए, हमारा कर्मचारियों के अधिकार पेज देखें।</p>
<p>What is the National Labor Relations Board's role?</p>	<p>राष्ट्रीय श्रम संबंध बोर्ड की क्या भूमिका है?</p>
<p>The NLRB is an independent federal agency created to enforce the National Labor Relations Act. Headquartered in Washington DC, it has regional offices across the country where employees, employers and unions can file charges alleging illegal behavior, or file petitions seeking an election regarding union representation. For more information, see our What We Do page.</p>	<p>NLRB एक स्वतंत्र संघीय एजेंसी है जो राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम को लागू करने के लिए बनाई गई है। वॉशिंगटन डीसी में मुख्यालय के साथ, इसके पूरे देश में क्षेत्रीय कार्यालय हैं जहाँ कर्मचारी, नियोक्ता और यूनियन अवैध व्यवहार का आरोप लगाते हुए आरोप रफ़ाइल कर सकते हैं, या यूनियन प्रतिनिधित्व के संबंध में चुनाव की माँग करने के लिए याचिका फ़ाइल कर सकते हैं। अधिक जानकारी के लिए, हमारा हम क्या करते हैं वाला पेज देखें।</p>
<p>I have a workplace issue, but I'm not sure the NLRB is the right place. What other government agencies might be able to help me?</p>	<p>मुझे कार्यस्थल संबंधी समस्या है, लेकिन मैं निश्चित नहीं हूँ कि NLRB सही जगह है। कौन सी अन्य सरकारी एजेंसियाँ मेरी सहायता कर सकती हैं?</p>
<p>If your question is about unpaid wages, safety on the job, employment discrimination, workers' compensation, or a number of other work-related issues, you will have to contact a different government agency. Website links and phone numbers are available on this Related Agencies page.</p>	<p>यदि आपका प्रश्न भुगतान नहीं किए गए वेतन, नौकरी पर सुरक्षा, रोजगार में भेदभाव, कामगारों के मुआवजे, या काम से संबंधित कई अन्य मुद्दों के बारे में है, तो आपको एक अलग सरकारी एजेंसी से संपर्क करना होगा। वेबसाइट लिंक और फ़ोन नंबर इस संबंधित एजेंसियाँ पेज पर उपलब्ध हैं।</p>
<p>Is my employer subject to the National Labor Relations Act (NLRA)?</p>	<p>क्या मेरा नियोक्ता राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम (NLRA) के अधीन आता है?</p>
<p>The NLRA applies to most private sector employers, including manufacturers, retailers, private universities, and health care facilities.</p>	<p>NLRA अधिकांश निजी क्षेत्र के अधिकतर नियोक्ताओं पर लागू होता है, जिनमें निर्माता, खुदरा विक्रेता, निजी</p>

<p>The NLRA does not apply to federal, state, or local governments; employers who employ only agricultural workers; and employers subject to the Railway Labor Act (interstate railroads and airlines). See this Jurisdictional Standards page for more information.</p>	<p>विश्वविद्यालय और स्वास्थ्य देखभाल सुविधाएं शामिल हैं। NLRA संघीय, राज्य या स्थानीय सरकारों; केवल कृषि श्रमिकों को नियोजित करने वाले नियोक्ताओं; और रेलवे श्रम अधिनियम (अंतरराज्यीय रेलमार्ग और एयरलाइंस) के अधीन नियोक्ताओं पर लागू नहीं होता है। अधिक जानकारी के लिए यह क्षेत्राधिकार मानक पेज देखें।</p>
<p>Which employees are protected under the NLRA?</p>	<p>कौन से कर्मचारी NLRA के तहत सुरक्षित होते हैं?</p>
<p>Most employees in the private sector are covered under the NLRA. The law does not cover government employees, agricultural laborers, independent contractors, and supervisors (with limited exceptions).</p>	<p>निजी क्षेत्र के अधिकांश कर्मचारी NLRA के तहत शामिल किए जाते हैं। यह कानून सरकारी कर्मचारियों, कृषि मजदूरों, स्वतंत्र ठेकेदारों और पर्यवेक्षकों को (कुछ खास मामलों को छोड़कर) शामिल नहीं करता है।</p>
<p>Do I have to be in a union to be protected by the NLRA?</p>	<p>क्या मुझे NLRA द्वारा संरक्षित होने के लिए किसी यूनियन का हिस्सा बनना होगा?</p>
<p>Employees at union and non-union workplaces have the right to help each other by sharing information, signing petitions, and seeking to improve wages and working conditions in a variety of ways. For more information on this aspect of the law, including a description of recent cases, see our Protected Concerted Activity page.</p>	<p>यूनियन और गैर-यूनियन कार्यस्थलों पर कर्मचारियों को जानकारी साझा करके, याचिकाओं पर हस्ताक्षर करके और कई तरह के तरीकों से वेतन और कामकाजी परिस्थितियों में सुधार करने की मांग करके एक-दूसरे की मदद करने का अधिकार है। हाल के मामलों के विवरण सहित कानून के इस पहलू पर अधिक जानकारी के लिए, हमारा संरक्षित सम्मिलित गतिविधि पेज देखें।</p>
<p>What are an employer's and union's obligations under the NLRA?</p>	<p>NLRA के तहत किसी नियोक्ता और यूनियन के क्या दायित्व हैं?</p>
<p>Employers and unions may not restrain or coerce employees who are exercising their rights under the NLRA. In a union workplace, the employer and union are obligated by law to bargain in good faith with each other over terms and conditions of employment, either to agreement or impasse. More information is available on our Employer/Union Obligations page.</p>	<p>नियोक्ता और यूनियन NLRA के तहत अपने अधिकारों का प्रयोग करने वाले कर्मचारियों पर रोक या दबाव नहीं डाल सकते हैं। किसी यूनियन कार्यस्थल में, चाहे सहमति हो या असहमति,, नियोक्ता और यूनियन रोजगार के नियमों और शर्तों पर एक-दूसरे के साथ सद्भावना से सौदेबाजी करने के लिए कानून द्वारा बाध्य होते हैं। अधिक जानकारी हमारे नियोक्ता/यूनियन के दायित्व पेज पर उपलब्ध है।</p>
<p>I believe that my rights have been violated. How do I file a charge with the NLRB?</p>	<p>मेरा मानना है कि मेरे अधिकारों का उल्लंघन हुआ है। मैं NLRB से आरोप कैसे फ़ाइल करूँ?</p>
<p>Charges must be filed in a Regional Office, usually with the help of an Information Officer, within six months of the occurrence. The Regional Office will investigate the charge and, if</p>	<p>घटना के छह महीने के भीतर, आमतौर पर एक सूचना अधिकारी की मदद से, क्षेत्रीय कार्यालय में आरोप फ़ाइल किया जाना चाहिए। क्षेत्रीय कार्यालय</p>

<p>found meritorious, will issue a complaint. For forms and more information, see our Investigate Charges page.</p>	<p>आरोप की जाँच करेगा और यदि आरोप सही पाया गया तो शिकायत जारी करेगा। फॉर्म और अधिक जानकारी के लिए, हमारा आरोपों की जाँच पेज देखें।</p>
<p>How do I start the process for an election to bring in a union (or decertify an existing union)?</p>	<p>मैं किसी यूनियन को लाने (या किसी मौजूदा यूनियन को अप्रमाणित करने) के लिए चुनाव की प्रक्रिया कैसे शुरू करूँ?</p>
<p>To start the election process, a petition must be filed with the nearest NLRB Regional Office showing interest in the union (or interest in decertifying the union) from at least 30% of employees. NLRB agents will then investigate to make sure the Board has jurisdiction and there are no existing labor contracts that would bar an election. More information is available on our Conduct Elections page.</p>	<p>चुनाव प्रक्रिया शुरू करने के लिए, कम से कम 30% कर्मचारियों द्वारा यूनियन में रुचि (या यूनियन को अप्रमाणित करने में रुचि) दिखाते हुए नज़दीकी NLRB क्षेत्रीय कार्यालय में एक याचिका फ़ाइल की जानी चाहिए। इसके बाद NLRB के एजेंट यह सुनिश्चित करने के लिए जाँच करेंगे कि बोर्ड के पास अधिकार क्षेत्र है और कोई मौजूदा श्रम अनुबंध नहीं है जो चुनाव को रोक सके। अधिक जानकारी हमारे चुनाव आयोजित करें पेज पर उपलब्ध है।</p>
<p>What are the rules governing collective bargaining for a contract?</p>	<p>किसी अनुबंध के लिए सामूहिक सौदेबाजी को नियंत्रित करने वाले नियम क्या हैं?</p>
<p>If a union is selected as the representative of employees, the employer and union are required to meet at reasonable times to bargain in good faith about wages, hours, and other mandatory subjects. Even after a contract expires, the parties must bargain in good faith for a successor contract, or the termination of the agreement, while terms of the expired contract continue. Further information on good faith bargaining is available on our Employer/Union Obligations page.</p>	<p>यदि किसी यूनियन को कर्मचारियों के प्रतिनिधि के रूप में चुना जाता है, तो नियोक्ता और यूनियन को वेतन, काम के घंटे और अन्य अनिवार्य विषयों के बारे में सद्भावना के साथ सौदेबाजी करने के लिए उचित समय पर मिलना आवश्यक है। अनुबंध समाप्त होने के बाद भी, पार्टियों को किसी उत्तराधिकारी के अनुबंध, या समझौते की समाप्ति के लिए सद्भावना से सौदेबाजी करनी चाहिए, हालाँकि समाप्त हो चुके अनुबंध की शर्तें जारी रहेंगी। सद्भावनापूर्ण सौदेबाजी पर और जानकारी हमारे नियोक्ता/यूनियन के दायित्व पेज पर उपलब्ध है।</p>
<p>Do I have to pay union dues if there is a union at my workplace?</p>	<p>यदि मेरे कार्यस्थल पर कोई यूनियन है तो क्या मुझे यूनियन की देय राशि का भुगतान करना होगा?</p>
<p>The question of union dues is subject to federal and state laws and court rulings. The NLRA allows unions and employers to enter into agreements that require all employees in a bargaining unit to pay union dues. However, 27 states have banned such agreements by passing so called "right to work" laws. More information is available on our Employer/Union Obligations page.</p>	<p>यूनियन की देय राशि का प्रश्न संघीय और राज्य कानूनों और अदालत के फैसलों के अधीन होता है। NLRA यूनियनों और नियोक्ताओं को ऐसे समझौतों में प्रवेश करने की अनुमति देता है जिसके लिए सौदेबाजी करने वाली एक इकाई में सभी कर्मचारियों को यूनियन की देय राशि का भुगतान करना आवश्यक होता है। हालाँकि, 27 राज्यों ने तथाकथित "काम करने का अधिकार" संबंधी कानून पारित करके ऐसे समझौतों पर प्रतिबंध लगा दिया है। अधिक जानकारी हमारे नियोक्ता/यूनियन के दायित्व पेज पर उपलब्ध है।</p>

Is it legal to strike or picket an employer?	क्या किसी नियोक्ता के खिलाफ हड़ताल करना या धरना देना कानूनी है?
Strikes and picketing are protected by the NLRA under certain conditions and to varying degrees. For important information on the rules regarding strike activity, see this Right to Strike page . A union cannot strike or picket an employer to force it to stop doing business with another employer who is the primary target of a labor dispute. At worksites with more than one employer, such as a construction site, picketing is only permitted if the protest is clearly directed exclusively at the primary employer.	हड़ताल करने और धरना देने को NLRA द्वारा कुछ शर्तों के तहत और अलग-अलग स्तर तक संरक्षित किया जाता है। हड़ताल की गतिविधि से संबंधित नियमों की महत्वपूर्ण जानकारी के लिए, यह हड़ताल करने का अधिकार पेज देखें। कोई यूनियन किसी नियोक्ता को किसी अन्य नियोक्ता, जो कि किसी श्रम विवाद का प्राथमिक लक्ष्य हो के साथ व्यापार करना बंद करने के लिए मजबूर करने के लिए हड़ताल या धरना नहीं दे सकती है, । एक से ज्यादा नियोक्ता वाले कार्यस्थलों पर, जैसे किसी निर्माण स्थल पर, धरना देने की अनुमति केवल तभी दी जाती है जब विरोध स्पष्ट रूप से केवल प्राथमिक नियोक्ता पर निर्देशित हो।
How do I make a Freedom of Information Act (FOIA) request?	मैं सूचना की स्वतंत्रता अधिनियम (FOIA) के तहत अनुरोध कैसे करूँ?
To request public records under the Freedom of Information Act, see our FOIA page which includes a sample FOIA letter and an electronic request form.	सूचना की स्वतंत्रता अधिनियम के तहत सार्वजनिक रिकॉर्ड का अनुरोध करने के लिए, हमारा FOIA पेज देखें, जिसमें एक नमूना FOIA पत्र और एक इलेक्ट्रॉनिक अनुरोध फॉर्म शामिल है।
What if I have a question that's not on this list?	यदि मेरा कोई प्रश्न है जो इस सूची में नहीं है तो क्या?
If you have a question that isn't on this list, you may send a question by email, or contact your local NLRB office (click here for a map of offices) to speak with an information officer.	यदि आपके पास कोई ऐसा प्रश्न है जो इस सूची में नहीं है, तो आप ईमेल द्वारा प्रश्न भेज सकते हैं या किसी सूचना अधिकारी से बात करने के लिए अपने स्थानीय NLRB कार्यालय (कार्यालयों के मैप के लिए यहाँ क्लिक करें) से संपर्क कर सकते हैं।