

English	Foreign Language
<h2>Frequently Asked Questions - NLRB</h2>	<p>자주 하는 질문 - NLRB</p>
<p>What are my rights under the National Labor Relations Act?</p>	<p>전국노동관계법에 따른 내 권리가 무엇입니까?</p>
<p>The NLRA is a <a href="#">federal law</a> 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 <a href="#">Employee Rights page</a>.</p>	<p>NLRA 는 직원이 노조를 형성하거나 노조에 가입하고, 근무 조건 개선을 위해 보호받는 단합 활동에 참여하고 또한 이런 활동의 참여 거부를 허용하는 <a href="#">연방법</a>입니다. 상세 정보가 저희 <a href="#">고용인 권리 페이지</a>에 나와 있습니다.</p>
<p>What is the National Labor Relations Board's role?</p>	<p>전국노동권리위원회의 역할이 무엇입니까?</p>
<p>The NLRB is an independent federal agency created to enforce the National Labor Relations Act. Headquartered in Washington DC, it has <a href="#">regional offices</a> 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 <a href="#">What We Do</a> page.</p>	<p>NLRB 는 전국노동관계법을 집행하기 위해 만들어진 독립적인 연방 기관입니다. 본부를 워싱턴 D.C. 둔 저희 기관은 전국에 걸쳐 <a href="#">지역 사무실</a>을 두고 있는데, 이 사무실에서 고용인, 고용주 그리고 노조가 불법 행위에 대한 혐의로 제소를 하거나 노조 대표 관련 선거를 요청하는 청원서를 제출합니다. 상세 정보를 원하면 "<a href="#">저희가 하는 일</a>" 페이지를 보십시오.</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>직장에서 문제가 있는데 NLRB 에 도움을 청하는 게 맞는지 모르겠습니다. 도움을 받을 수 있는 다른 정부 기관이 있습니까?</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 <a href="#">Related Agencies</a> page.</p>	<p>귀하의 질문이 연체 임금, 근무지 안전, 고용 차별, 산재 보상 혹은 다른 여러 근무 관련 문제에 관한 것이라면, 다른 정부 기관에 연락하셔야 합니다. 웹사이트 링크와 전화번호가 이 <a href="#">관련 기관</a> 페이지에 나옵니다.</p>
<p>Is my employer subject to the National Labor Relations Act (NLRA)?</p>	<p>제 고용주가 노동관계법(NLRA)의 적용을 받나요?</p>
<p>The NLRA applies to most private sector employers, including manufacturers, retailers, private universities, and health care facilities. The NLRA does <i>not</i> 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).</p>	<p>NLRA 는 제조사, 소매업자, 사립 대학 그리고 의료 시설을 포함한 대부분의 민간 부문 고용주에 적용이 됩니다. NLRA 는 연방, 주 혹은 지역 정부, 농업 근로자만을 고용하는 고용주 그리고 철도 노동법의 준거를 받는 고용주(주간 철도나 항공사)에는 해당되지 <i>않습니다</i>. 상세 정보를 원하면 <a href="#">관할권 기준 페이지</a>를 보십시오.</p>

See this <a href="#">Jurisdictional Standards page</a> for more information.	
Which employees are protected under the NLRA?	NLRA 의 보호를 받는 고용인이 누구입니까?
Most employees in the private sector are covered under the NLRA. The law does <i>not</i> cover government employees, agricultural laborers, independent contractors, and supervisors (with limited exceptions).	민간 부문의 대부분의 고용인이 NLRA 의 보호를 받습니다. 이 법은 공무원, 농업 근로자, 독립 계약자 그리고 상사(제한되게 예외가 적용됨)를 보호하지 <i>않습니다</i> .
Do I have to be in a union to be protected by the NLRA?	NLRA 의 보호를 받으려면 노동조합원이 되어야 합니까?
Employees at union <i>and</i> 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 <a href="#">Protected Concerted Activity page</a> .	노조가 있는 직장과 노조가 없는 직장 근로자들은 정보를 공유하고, 청원서에 서명을 하며, 다양한 방식으로 임금과 근무 조건을 개선하기 위해 서로를 도와줄 권리가 있습니다. 최근 사건 기술을 포함해 법의 이런 측면에 대해 더 자세히 알고 싶으면 <a href="#">보호받는 단합 활동 페이지</a> 를 보십시오.
What are an employer's and union's obligations under the NLRA?	NLRA 에 따른 고용주의 의무와 노조의 의무는 무엇입니까?
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 <a href="#">Employer/Union Obligations page</a> .	고용주와 노조는 NLRA 에 따른 권리를 행사하는 데 있어 직원을 제한하거나 강요할 수 없습니다. 노조가 있는 직장에서 고용주와 노조는 고용 조건에 대해 합의나 교착 상태에 이를 때까지 선의로 교섭을 할 법적 의무가 있습니다. 상세 정보가 <a href="#">고용주/노조 의무 페이지</a> 에 나와 있습니다.
I believe that my rights have been violated. How do I file a charge with the NLRB?	제 권리가 위반당했다고 생각합니다. NLRB 에 어떻게 제소할 수 있나요?
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 found meritorious, will issue a complaint. For forms and more information, see our <a href="#">Investigate Charges page</a> .	사건이 발생한 지 6 개월 이내에 지역 사무실에서 보통 정보담당관의 도움을 받아 제소를 해야 합니다. 지역 사무실이 혐의를 조사하게 되고 근거가 있는 것으로 밝혀지면, 소장을 발부하게 됩니다. 양식과 상세 정보가 저희 <a href="#">고소 조사 페이지</a> 에 나옵니다.
How do I start the process for an election to bring in a union (or decertify an existing union)?	노조를 형성하기 위해 (혹은 기존 노조의 승인을 취소하기 위해) 어떻게 선거 과정을 시작할 수 있습니까?
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	선거 과정을 시작하려면 가장 근처에 있는 지역 사무실에 되도록이면 전자로 청원서와 관련 문서를 제출하고, 적어도 고용인 30%가 청원을 지지한다는 것을 보여주어야 합니다.

<p>make sure the Board has jurisdiction and there are no existing labor contracts that would bar an election. More information is available on our <a href="#">Conduct Elections page</a>.</p>	<p>그리고 나면 NLRB 직원이 위원회가 관할권을 지니고 있으며, 노조가 자격이 되고, 선거를 금하는 기존 노동 계약이 없다는 것을 확인하게 됩니다. 상세 정보가 저희 <a href="#">선거 실시 페이지</a>에 나옵니다.</p>
<p>What are the rules governing collective bargaining for a contract?</p>	<p>계약에 대한 단체 교섭의 준거 규칙이 무엇인가요?</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 <a href="#">Employer/Union Obligations page</a>.</p>	<p>노조가 직원 대표로 정해지면, 고용주와 노조는 임금, 근무 시간 그리고 다른 의무 사항에 대해 협상을 하기 위해 적절한 시간에 만나야 합니다. 당사자들의 의무가 계약이 만기 된다고 해서 끝나는 것은 아닙니다. 당사자들은 만기 된 계약의 조건이 지속되는 동안 후속 계약이나 계약의 종료에 대해 선의로 교섭해야 합니다. 선의 교섭에 관한 상세 정보가 저희 <a href="#">고용주/노조 의무 페이지</a>에 나옵니다.</p>
<p>Do I have to pay union dues if there is a union at my workplace?</p>	<p>제 직장에 노조가 있으면 노조비를 내야 하나요?</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 <a href="#">Employer/Union Obligations page</a>.</p>	<p>노조비의 문제는 연방 법과 주 법 그리고 법원 판결에 따라 달라집니다. NLRA 는 교섭 단위 내 모든 직원이 노조비를 내는 것을 의무화하는 계약을 노조와 고용주가 체결하는 것을 허용합니다. 그러자 27 개 주에서는 소위 말하는 “일할 권리” 법을 통과시켜 그런 계약을 금지했습니다. 상세 정보가 저희 <a href="#">고용주/노조 의무 페이지</a>에 나옵니다.</p>
<p>Is it legal to strike or picket an employer?</p>	<p>파업을 하거나 피켓을 들고 회사 바깥에서 시위를 하는 것이 합법적입니까?</p>
<p>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 <a href="#">Right to Strike page</a>. 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.</p>	<p>NLRA 는 특정 조건에서 다양한 수준으로 파업과 피켓 시위를 보호합니다. 파업 활동 관련 규칙에 대한 중요한 정보가 <a href="#">파업할 권리 페이지</a>에 나와 있습니다. 노조는 노동 쟁의의 일차 대상인 회사와 거래를 하지 못하도록 다른 회사 앞에서 피켓 시위를 할 수 없습니다. 건축 현장과 같이 하나 이상의 회사가 있는 근무지에서 시위가 일차 대상인 회사에게 분명하게 향해지는 경우에만 피켓 시위를 할 수 있습니다.</p>
<p>How do I make a Freedom of Information Act (FOIA) request?</p>	<p>정보공개법(FOIA) 요청을 어떻게 하나요?</p>
<p>To request public records under the Freedom of Information Act, see our <a href="#">FOIA page</a> which includes</p>	<p>정보공개법에 따라 공공 기록을 요청하려면 FOIA 서한 견본과 전자 신청 양식이 포함된 <a href="#">FOIA 페이지</a>를 보십시오.</p>

a sample FOIA letter and an electronic request form.	
What if I have a question that's not on this list?	이 목록에 나오지 않는 질문이 있으면 어떻게 하나요?
If you have a question that isn't on this list, you may send a <a href="#">question by email</a> , or contact your local NLRB office ( <a href="#">click here for a map of offices</a> ) to speak with an information officer.	이 목록에 나오지 않는 질문이 있으면, <a href="#">질문을 이메일로 보내거나</a> NLRB 사무실( <a href="#">사무실 지도를 보려면 여기를 클릭하세요</a> )에 연락해 정보담당자과 이야기하고 싶다고 하십시오.