

English	Tagalog
<h2>Frequently Asked Questions - NLRB</h2>	<h2>Mga Madalas na Katanungan - NLRB</h2>
<p>What are my rights under the National Labor Relations Act?</p>	<p>Ano ang aking mga karapatan sa ilalim ng Pambansang Batas sa Ugnayan sa Paggawa</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>Ang NLRA ay isang <a href="#">pederal na batas</a> na nagbibigay ng karapatan sa mga empleyado na bumuo o sumali sa mga unyon; makibahagi sa mga protektadong sama-samang pagkilos upang matugunan o mapabuti ang mga kondisyon sa pagtatrabaho; o iwasan ang pagsali sa mga gawaing ito. Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang aming <a href="#">pahina ng Mga Karapatan ng Empleyado</a>.</p>
<p>What is the National Labor Relations Board's role?</p>	<p>Ano ang papel ng Pambansang Lupon sa Ugnayan sa Paggawa (National Labor Relations Board)?</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>Ang NLRB ay isang malayang pederal na ahensiya na nilikha upang ipatupad ang Pambansang Batas sa Ugnayan sa Paggawa. Ang Punong Himpilan nito ay sa Washington DC, ito ay may mga <a href="#">rehiyonal na opisina</a> sa buong bansa kung saan ang mga empleyado, employer at unyon ay maaaring maghain ng mga kaso na nagpapatang ng ilegal na pag-uugali, o maghain ng mga petyon na nagnanais ng isang eleksyon tungkol sa representasyon ng unyon. Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang aming pahinang <a href="#">Ano ang Ginagawa namin</a> .</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>Mayroon akong problema sa lugar ng trabaho, ngunit hindi ako sigurado kung ang NLRB ang tamang lugar para rito. Ano pa ang ibang ahensiya ng gobyerno ang maaaring makatulong sa akin?</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>Kung ang iyong tanong ay tungkol sa hindi nabayaran na sahod, kaligtasan sa trabaho, diskriminasyon sa trabaho, kabayaran sa mga manggagawa, o iba pang mga isyu na may kaugnayan sa trabaho, kailangan mong makipag-ugnayan sa ibang ahensiya ng gobyerno. Ang mga link sa website at mga numero ng telepono ay magagamit sa pahinang ito ng <a href="#">Mga Kaugnay na Ahensiya</a> .</p>

<p>Is my employer subject to the National Labor Relations Act (NLRA)?</p>	<p>Nasa ilalim ba ang aking employer sa Pambansang Batas sa Ugnayan sa Paggawa (NLRA)?</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). See this <a href="#">Jurisdictional Standards page</a> for more information.</p>	<p>Ang NLRA ay naaayon sa karamihan ng mga employer sa pribadong sektor, kabilang ang mga nagmamanupaktur, nagtitingi, pribadong unibersidad, at mga pasilidad sa pangangalagang pangkalusugan. Ang NLRA ay <i>hindi</i> nalalapat sa pederal, estado, o lokal na pamahalaan; mga employer na gumagamit lamang ng mga manggagawang agrikultural; at mga employer na napapailalim sa Railway Labor Act (interstate daang-tren at eroplano). Tingnan ang <a href="#">pahina ng Mga Pamantayan sa hurisdiksyon</a> para sa karagdagang impormasyon.</p>
<p>Which employees are protected under the NLRA?</p>	<p>Sinong mga empleyado ang protektado sa ilalim ng NLRA?</p>
<p>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).</p>	<p>Karamihan sa mga empleyado sa pribadong sektor ay sakop sa ilalim ng NLRA. <i>Hindi</i> sakop ng batas ang mga empleyado ng gobyerno, manggagawa sa agrikultura, malayang kontraktor, at tagapangasiwa (may limitadong pagtatangi).</p>
<p>Do I have to be in a union to be protected by the NLRA?</p>	<p>Kailangan ba na nasa unyon ka para maprotektahan ng NLRA?</p>
<p>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>.</p>	<p>Ang mga empleyado sa lugar ng trabaho na may unyon walang unyon ay may karapatang magtulongan sa isa't isa sa pamamagitan ng pagbabahagi ng impormasyon, paglagda sa mga petisyon, at paghahangad na mapataas ang sahod <i>at</i> kondisyon sa pagtatrabaho sa iba't ibang paraan. Para sa karagdagang impormasyon sa aspeto ng batas na ito, kabilang ang paglalarawan ng mga kamakailang kaso, tingnan ang aming <a href="#">pahina ng Protektadong Sama-samang Pagkilos</a>.</p>
<p>What are an employer's and union's obligations under the NLRA?</p>	<p>Ano po ang obligasyon ng employer at unyon sa ilalim ng NLRA?</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 <a href="#">Employer/Union Obligations page</a>.</p>	<p>Hindi maaaring pigilan o pilitin ng mga employer at unyon ang mga empleyado na nagsasagawa ng kanilang mga karapatan sa ilalim ng NLRA. Sa isang lugar ng trabaho na may unyon, ang employer at unyon ay obligado ng batas na makipag-usap nang may katapatan sa isa't isa sa mga tuntunin at kondisyon ng trabaho, sa pamamagitan ng kasunuan kasunduan o sa kawalan ng solusyon.</p>

	Ang karagdagang impormasyon ay makukuha sa aming <a href="#">pahina ng Obligasyon ng Employer / Unyon</a> .
I believe that my rights have been violated. How do I file a charge with the NLRB?	Naniniwala ako na ang aking mga karapatan ay nilabag. Paano ako maghahain ng kaso sa NLRB?
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> .	Ang mga kaso ay kailangang ihain sa isang Rehiyonal na Opisina, karaniwan sa tulong ng isang Opisyal sa Impormasyon, sa loob ng anim na buwan mula sa pangyayari. Iimbestigahan ng Rehiyonal na Opisina ang akusasyon at kung mapatunayang may saysay, ay maglalabas ng reklamo. Para sa mga form at karagdagang impormasyon, tingnan ang aming <a href="#">pahina ng Pag-iimbestiga ng Kaso</a> .
How do I start the process for an election to bring in a union (or decertify an existing union)?	Paano ko sisimulan ang proseso para sa isang eleksyon upang pumasok ang ang isang unyon (o alisin ang sertipikasyon ng isang umiiral na unyon)?
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 <a href="#">Conduct Elections page</a> .	Upang masimulan ang proseso ng eleksyon, kailangang maghain ng petisyon sa pinakamalapit na Rehiyonal na Opisina ng NLRB na nagpapakita ng interes sa unyon (o interes sa pag-alis ng sertipilasyon ng unyon) nang hindi bababa sa 30% ng mga empleyado. Pagkatapos ay mag-iimbestiga ang mga ahente ng NLRB upang matiyak na may hurisdiksyon ang Lupon at walang umiiral na kontrata sa paggawa na magbabawal sa isang halalan. Ang karagdagang impormasyon ay makukuha sa aming <a href="#">pahina ng Pagsasagawa ng Eleksyon</a> .
What are the rules governing collective bargaining for a contract?	Ano ang mga patakaran na namamahala sa kolektibong negosasyon bargaining para sa isang kontrata?
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> .	Kung ang isang unyon ay pinili bilang kinatawan ng mga empleyado, ang employer at unyon ay kinakailangang magpulong sa makatwirang oras upang makipagnegosasyon nang tapat tungkol sa sahod, oras, at iba pang mga kinakailangang paksa. Kahit na matapos ng isang kontrata, ang mga partido ay dapat makipagnegosasyon nang tapat para sa isang kapalit na kontrata, o ang pagwawakas ng kasunduan, habang ang mga tuntunin ng natapos na kontrata ay patuloy. Ang karagdagang impormasyon tungkol sa tapat na

	<p>pakikipagnegosasyon ay makukuha sa aming <a href="#">pahina ng Obligasyon ng Employer/Unyon</a>.</p>
<p>Do I have to pay union dues if there is a union at my workplace?</p>	<p>Kailangan ko bang magbayad ng bayarin sa unyon kung may unyon sa aking lugar ng trabaho?</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>Ang usapin ng mga bayarin ng unyon ay napapailalim sa mga batas ng pederal at estado at mga pag-uutos ng korte. Pinapayagan ng NLRA ang mga unyon at employer na pumasok sa mga kasunduan na nangangailangan ng lahat ng mga empleyado sa isang yunit na nakikipagnegosasyon na magbayad ng mga bayarin sa unyon. Gayunpaman, 27 estado ay ipinagbabawal sa naturang kasunduan sa pamamagitan ng pagpasa ng tinatawag na mga batas na "karapatan sa pagtatrabaho". Ang karagdagang impormasyon ay makukuha sa aming <a href="#">pahina ng Obligasyon ng Employer / Unyon</a>.</p>
<p>Is it legal to strike or picket an employer?</p>	<p>Legal ba ang pagwewelga o pagpi-picket sa employer?</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>Ang mga welga at piket ay protektado ng NLRA sa ilalim ng ilang mga kondisyon at sa iba't ibang antas. Para sa mahahalagang impormasyon tungkol sa mga patakaran hinggil sa aktibidad ng welga, tingnan ang <a href="#">pahina sa Karapatan sa Pagwelga</a>. Hindi maaaring magwelga o magpiket ng unyon ang isang employer upang pilitin itong itigil ang pagnenegosyo sa ibang employer na pangunahing target ng alitan sa paggawa. Sa mga lugar ng trabaho, tulad ng isang site ng konstruksiyon, ang piket ay pinapayagan lamang kung ang protesta ay malinaw na nakatuon nang eksklusibo sa pangunahing employer.</p>
<p>How do I make a Freedom of Information Act (FOIA) request?</p>	<p>Paano ba gumawa ng hiling sa Bata sa Kalayaan sa Impormasyon (Freedom of Information Act (FOIA))?</p>
<p>To request public records under the Freedom of Information Act, see our <a href="#">FOIA page</a> which includes a sample FOIA letter and an electronic request form.</p>	<p>Upang humiling ng mga pampublikong talaan sa ilalim ng Batas sa Kalayaan ng Impormasyont, tingnan ang aming <a href="#">pahina ng FOIA</a> na kinabibilangan ng isang sample na liham ng FOIA at isang elektronikong form ng kahilingan.</p>
<p>What if I have a question that's not on this list?</p>	<p>Paano kung may tanong ako na wala sa listahang ito?</p>
<p>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</p>	<p>Kung mayroon kang tanong na wala sa listahang ito, maaari kang magpadala ng tanong <a href="#">sa</a></p>

NLRB office ( [click here for a map of offices](#)) to speak with an information officer.

[pamamagitan ng email](#) , o makipag-ugnayansa iyong lokal na tanggapan ng NLRB ( [Pindutin ito para sa mapa ng mga opisina](#)) upang makipag-usap sa isang opisyal ng impormasyon.