

**EMPLOYMENT
NEW ZEALAND**

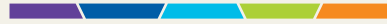
Mabilis na gabay sa pagpamagitan sa trabaho



**MINISTRY OF BUSINESS,
INNOVATION & EMPLOYMENT**
HĪKINA WHAKATUTUKI

New Zealand Government

EMPLOYMENT NEW ZEALAND



Pagtatatwa: Nagbibigay ang dokumentong ito ng pangkalahatang-ideya ng ilan sa minimum na mga karapatan at responsibilidad na iginagawad ng batas sa mga tagapag-empleyo at empleyado, simula pa Abril 1, 2019. Ang Ministry of Business Innovation and Employment (Kagawaran ng Inobasyon sa Negosyo at Pagtatrabaho) ay hindi mananagot sa mga resulta ng anumang pagkilos na ginawa batay sa impormasyon sa dokumentong ito, o para sa anumang mga pagkakamali o omisyon.

5448_1 February 2020 • ISBN • 978 1 99 001900 5 (online)
978 1 99 001901 2 (print)

0800 20 90 20

Maligayang Pagdating

Ano ang gagawin kung mayroon kang mga problema sa trabaho?

Sinubukan mong makipag-usap sa iyong amo, empleyado o kasamahan, ngunit mayroon pa ring problema. Maaaring hindi ka makatarungang inalis sa trabaho o naramdaman mong kailangan mong umalis sa trabaho, dahil sa antas ng stress na dulot ng mga problema sa trabahong ito sa iyo. O maaaring hindi kumikilos sa asal na inaasahan mo ang iyong kawani.

Maaari kang makakuha ng tulong mula sa aming libreng serbisyo sa pagpamagitan ng Employment New Zealand. Pinamamahalaan ang serbisyong ito ng Ministry of Business, Innovation and Employment (MBIE). Ang aming mga tagapamagitan ay makatutulong sa mga tagapag-empleyo at empleyado upang makahanap ng kanilang sariling solusyon sa mga problema sa relasyon sa pagtatrabaho.

Ano ang pagpamagitan?

Ang pagpamagitan (mediation) ay isang **ligtas, na kusang loob at kumpidensyal** na paraan kung saan maaaring pag-usapan ng mga tagapag-empleyo at empleyado ang tungkol sa kanilang mga problema sa trabaho sa tulong ng isang independiyenteng tao (isang tagapamagitan) at subukang maghanap ng kanilang sariling solusyon.

Ano ang ginagawa ng isang tagapamagitan?

- › ipinapaliwanag niya kung paano ligtas na pag-uusapan ng mga partido ang kanilang mga isyu
- › tumutulong siya sa mga partido na maunawaan ang punto ng bawat isa at makahanap ng resolusyon na mapagkakasunduan ng dalawa
- › isinusulat niya ang napagkasunduang solusyon mula sa pagpamagitan bilang "Record of Settlement" (legal na kontrata).

Sino ang maaaring mag-apply para sa pagpamagitan?

Sinumang sangkot sa isang problema sa pagtatrabaho, kabilang ang mga migrante, mga mag-aaral, mga tao na may pansamantalang visa sa pagtatrabaho, mga kontratista at kinatawan.

Magkano iyon?

Libre ang pagpamagitan.



Paano ako mag-a-apply para sa pagpamagitan?

1. Suriin kung ang ibang tao na sangkot sa problema sa trabaho (ang iba pang partido) ay sumang-ayon na pumunta sa Pagpamagitan.
2. Kung sumasang-ayon sila, maaari kang mag-apply online sa **www.employment.govt.nz/request-mediation**, o pumunta sa www.employment.govt.nz at hanapin ang 'Request Mediation (Humiling ng Pagpamagitan)' at kumpletuhin ang online form.
3. Upang matiyak na matutugunan namin ang iyong mga pangangailangan, mangyaring ipaalam sa amin kung mayroon kang anumang mga kinakailangan sa kultura o kapansanan na kailangan naming isaalang-alang kapag nagtatakda ng pagpamagitan.
4. Ilakip ang anumang pansuportang dokumentasyon sa iyong aplikasyon. Maaaring kabilang dito ang kontrata sa pagtatrabaho, mga email, ang iyong mga kadahilanan para sa pag-apply para sa pagpamagitan, at mga tala mula sa anumang mga pulong na maaaring mayroon ka.
5. Matapos isumite ang form, makikipag-ugnayan sa iyo ang service team sa pagpamagitan upang magtakda ng petsa at oras para sa pagpamagitan.
6. Kung hindi sumasang-ayon ang ibang partido na dumalo sa pagpamagitan, maaari kang mag-apply sa Employment Relations Authority upang malutas ang iyong mga isyu. Bisitahin ang **www.era.govt.nz** para sa karagdagang impormasyon.

Ano ang dapat kong gawin bago ang pagpamagitan?

Bago ang araw ng pagpamagitan, siguraduhing ikaw ay:

- › may maikling dokumento na may buod ng iyong nakasulat na kaso
- › mayroon ng lahat ng mahahalagang papeles (hal. ang mga kasunduan sa trabaho, mga tala sa oras at sahod, sulat at email)

- › nag-iisip kung paano mo sasabihin ang mga isyu at kung ano pa ang nais mong sabihin. Makakatulong sa iyo na matandaan ang lahat sa pagsulat nito
- › may malinaw na pag-unawa sa kung ano sa tingin mo ang dapat na resolusyon.

Hindi mo kailangang magbihis para sa pagpamagitan, pumasok lamang sa iyong pang-araw-araw na kasuotan.

Sino ang maaaring dumalo sa pulong ng pagpamagitan?

Ang mga tao na maaaring dumalo sa pagpamagitan ay ang tagapamagitan at yaong nais ayusin ang problema sa trabaho (ang mga partido). Maaari itong maging ang tagapag-empleyo at ang empleyado, o maaaring dalawang empleyado. Ang mga partido ay maaaring magdala ng tagapagtaguyod, abugado, kinatawan ng unyon, suporta ng pamilya at/o taong sumusuporta.

Ang pagpunta ba sa pagpamagitan ay tulad ng pagpunta sa husgado?

Blg. Ang pagpamagitan ay hindi tulad ng proseso sa husgado. Ang pagpamagitan ay tulad ng isang pagpupulong kung saan pinag-uusapan ng mga partido at tagapamagitan ang mga isyu at sinusubukang humanap ng solusyon kung paano malulutas ang mga isyung ito.

Kailangan ko ba ng abogado?

Nasa sa iyo kung nais mong magsama ng kinatawan. Maaari kang dumalo sa pagpamagitan sa iyong sarili. Gayunpaman, kung kumplikado ang kaso, ang mga kinatawan, tulad ng mga tagapagtaguyod ng trabaho, unyon, mga organisasyon ng tagapag-empleyo o abogado ng trabaho ay maaaring makatulong sa iyo upang mailahad ang iyong kaso - tulad ng pagsasama-sama ng mga katotohanan, at kung ano ang sinasabi ng batas tungkol sa iyong mga Karapatan at obligasyon.

Maaaring gumastos ka ng pera sa mga kinatawan. Ang mga kinatawan ng unyon ay karaniwang libre.

Ano ang mangyayari sa araw ng pagpamagitan?

1. Makakatanggap ka ng sulat ng kumpirmasyon sa petsa, oras at lugar ng iyong pagpamagitan. Kapag nakarating ka na roon, dadalhin ka sa isang pribadong silid. Ipapakilala ng tagapamagitan ang kanilang sarili at titiyaking maayos ka. Makikipag-usap sila ng magkahiwalay sa bawat partido.
2. Kapag ikaw, ang iba pang partido at tagapamagitan ay handa na, malamang na ang lahat ay magpupulong sa parehong silid (maliban kung pipiliin mong huwag sumunod dito). Sisimulan ng tagapamagitan ang proseso sa pagpamagitan. Kasama rito ang pagbibigay sa bawat partido ng kanilang sariling oras upang magsalita tungkol sa mga isyu mula sa kanilang punto at tingnan kung paano nila malulutas ang isyu.
3. Kapag nagsalita na ang bawat partido, maaari silang magkaroon ng pag-uusap nang magkasama, kung saan tutulong ang tagapamagitan. Hihikayatin ng tagapamagitan ang parehong partido na mag-iisip tungkol sa kung paano malulutas ang mga bagay.
4. Bahagi ng prosesong ito ay maaaring magkahiwalay na kakausapin ng tagapamagitan ang bawat partido. Ang mga talakayang ito ay kumpidensyal sa pagitan ng tagapamagitan at ng bawat sangkot na partido.

5. Tutulongan ng tagapamagitan ang bawat partido na mag-isip tungkol sa patas na solusyon, at kung ano ang maaaring mangyari kung ang isyu ay hindi malutas sa pagpamagitan.
6. Bibigyan ng tagapamagitan ang mga partido ng pagkakataon na magpahinga upang isipin ang kanilang narinig at kung ano ang maaaring maging opsyon, o kakausapin nang pribado ang kanilang mga kinatawan o taong sumusuporta.

Sino ang nagsasalita?

Ikaw, ang iba pang partido at ang tagapamagitan ang mag-uusap usap. Ang mga taong sumusuporta ay hindi laging nagsasalita sa mga pinagsamang sesyon ngunit maaaring maging kapaki-pakinabang sa mga pribadong sesyon. Ang mga kinatawan ay madalas na nagsasalita sa ngalan ng kanilang mga kliyente ngunit ang pinakamahalagang kontribusyon ay mula sa mga partido mismo.

Gaano ang itatagal ng pagpamagitan?

Kadalasang tumatagal ang mga harapang pulong ng pagpamagitan ng tatlo hanggang apat na oras ngunit inaabot ng isang araw upang maresolba ang higit na kumplikadong mga isyu.

Paano ko makukuha ang lubos sa pagpamagitan?

Maging handa sa:

- › pagdinig sa punto ng ibang tao at tanggapin na ito ang kanilang panig ng kwento, kahit na hindi ka sumasang-ayon sa kanilang sinasabi
- › pagpapaliwanag sa iyong sariling panig ng kwento
- › pagiging tapat at bukas tungkol sa nangyari
- › paglalagay sa iyong sarili sa lugar ng ibang tao at magkaroon ng bukas na pag-iisip tungkol sa paglutas ng isyu.

Ano ang mangyayari pagkatapos ng pagpamagitan?

Kung may kasunduan

Isusulat ng tagapamagitan kung ano ang sinang-ayunan ng magkabilang partido bilang Record of Settlement. Sa sandaling malagdaan ito ng mga partido at tagapamagitan, ang dokumentong ito ay nagiging kumpidensyal, nagbubuklod, opisyal at maipapatupad sa pamamagitan ng mga husgado.

Bibigyan ka ng tagapamagitan ng isang kopya ng dokumento upang maiuwi mo. Kailangang gawin ng parehong partido ang napagkasunduan nila noong nilagdaan nila ang dokumento.

Maaari ko bang sabihin sa ibang tao ang tungkol sa pagpupulong sa pagpamagitan o record of settlement?

Hindi, hindi mo maaaring talakayin kung ano ang sinabi sa pagpamagitan at kung ano ang napagkasunduan sa Record of Settlement sa iba pang mga tao. Kumpidensyal ang pagpamagitan.

Kung magbago ang isip ko sa susunod

Ang Record of Settlement na nilagdaan ng tagapamagitan ay opisyal. Hindi ka maaaring pumunta sa husgado kung nagbago ang iyong isip. Tiyaking nauunawaan mo talaga kung saan ka sumasang-ayon bago ka lumagda sa kasunduan.

Kung sumira ang isang partido sa kasunduan

Kung hindi tumupad ang isang partido sa kung ano ang nasa Record of Settlement (hal. hindi nagbabayad o hindi nagpapanatili ng kumpidensyal na kinalabasan), maaaring mag-apply ang ibang partido sa Employment Relations Authority o Employment Court upang ipagawa sa ibang partido kung ano napagkasunduan nilang gawin. Maaari ka ring makipag-ugnayan sa tagapamagitan at hilingin sa kanila na makipag-usap sa iba pang partido tungkol sa pagsakatuparan ng napagkasunduan.

Kung hindi sasang-ayon ang mga partido sa isang solusyon

Ang mga partido ay maaaring:

- › hilingin sa tagapamagitan na gumawa ng **rekomendasyon**. Kung hindi tinanggihan ng alinman sa partido ang rekomendasyon (bago ang tiyak na limitasyon sa oras), ito ay magiging pangwakas, nagbubuklod at maipapatupad, o
- › hilingin sa tagapamagitan na gumawa ng **rekomendasyon**. Ang desisyon ay magiging pangwakas, nagbubuklod at maipapatupad
- › mag-apply sa **ERA** (Employment Relations Authority) ng desisyon (tinatawag na determinasyon) sa mga isyu. Naniningil ng bayad ang ERA para sa kanilang serbisyo. Upang masuri ang kasalukuyang mga bayarin at impormasyon tungkol sa kung sino ang maaaring mag-apply sa ERA, pumunta sa **www.era.govt.nz/forms-and-fees**

MGA TALA:

1. Kung may nagbago o gumawa ka ng kasunduan sa iba pang partido, **kailangan** mong makipag-ugnayan sa Mediation Services team **agad**.
2. Kung mayroon kang anumang mga katanungan, bumisita sa **www.employment.govt.nz** o tawagan ang aming Service Center sa 0800 20 90 20 at tutulungan ka namin.
3. Makakakuha ka rin ng impormasyon tungkol sa iyong mga karapatan sa pagtatrabaho, sa ERA at sa Employment Court sa pamamagitan ng pagpunta sa **www.employment.govt.nz**. Mayroon kaming mga mapagkukunan sa mga karapatan sa pagtatrabaho at responsibilidad na available sa maraming wika.

