Mga pinakamababang karapatan at obligasyong pangtrabaho

Ang pulyetong ito ay nagbibigay ng pangkalahatang-ideya ng mga pinakamababang karapatan at obligasyong tumutukoy ayon sa batas sa mga amo at trabahador.

Ang mga trabahador ay hindi pwedeng pakiusapang sumang-ayon sa mas mababa pa sa mga pinakamababang karapatan. Ang isang trabahador ay sinumang sumang-ayong magtrabaho sa ilalim ng kontratang pangserbisyo, na gumawa para sa isang anyo ng pagbabayad. Maaaring kasama dito ang sahod, sweldo, komisyon at bayad kada piraso.

Mga kasunduang pangtrabaho

Ang bawat trabahador ay dapat magkaroon ng isang nakasulat na kasunduang pangtrabaho. Maaaring ito'y isang indibidwal na kasunduan o panlahat na kasunduan (isa kung saan sangkot ang unyon).

May mga bagay na dapat maisama sa mga kasunduang pangtrabaho ayon sa batas. Makikita ang karagdagang impormasyon sa website ng Departamento, na mayroon ding libreng onlayn na tagagawa ng kasunduang pangtrabaho (online employment agreement builder) (www.dol.govt.nz/agreementbuilder).

Ang mga pinakamababang karapatang pangtrabaho ay kinakailangang maabot sila man ay kasama sa isang kasunduang pangtrabaho o hindi, o kung ang kasunduan ay nagsasaad ng kahit anong mas mababa pa sa pinakamababang karapatan.

Karapatang magtrabaho sa New Zealand

Dapat siguraduhin ng mga amo na ang taong kanilang pinagtatrabaho ay may legal na karapatang magtrabaho sa New Zealand. Pinapahintulutan ng VisaView tool ng Departamento ang mga among kumpirmahin ang impormasyon hinggil sa mga karapatan sa trabaho ng mga trabahador.

Tingnan ang www.immigration.govt.nz/visaview

DOL 11672.9 APR 11 Tagalog

Ang mga internasyonal na istudyanteng nag-aaral sa New Zealand ay dapat sumunod sa mga kondisyon ng kanilang bisa, kasama na ang anumang kondisyong pangtrabaho na nakasaad. Ang mga internasyonal na istudyanteng karapat-dapat sa mga karapatang pangtrabaho ay karaniwang pinapayagang magtrabaho nang hanggang dalawampung oras kada linggo sa isang taon at nang dere-deretso sa bakasyon sa pasko/tag-init. Ang kakayahang magtrabaho ay dapat makita sa iyong bisa o sa liham ng pag-apruba mula sa Immigration New Zealand. Mangyari lamang na suriin ang iyong bisa at ang iyong liham ng pag-apruba para sa mga kondisyong tumutukoy sa iyo.

Pinakamababang bayad

Dapat ibayad ang pinakamababang sahod para sa matanda sa mga trabahador na may edad labing-anim pataas, at hindi mga bagong pasok o nagsasanay pa lamang:

Mga bagong pasok na labing-anim at labing-pitong taong gulang at nagtatrabaho nang hindi hihigit sa dalawandaang oras o tatlong buwan; hindi nangangasiwa o nagsasanay ng ibang mga trabahador; at hindi mga nagsasanay pa lamang.

Ang mga nagsasanay ay mga trabahador na may edad labing-anim pataas na obligado ng kanilang mga kasunduang pangtrabaho na kumuha ng kahit man lamang animnapung kredito kada taon sa isang rehistradong programang pagsasanay.

Ang mga pinakamababang bayad ay dapat ibigay sa lahat ng mga trabahador sila man ay nagtatrabaho nang dere-deretso (full-time) o sa ilang bahagi ng panahon (part-time) at may panatilihang termino, mga trabahador na kaswal, nagtatrabaho mula sa bahay at mga taong binabayaran nang buo o ng isang parte sa pamamagitan ng komisyon o bayad kada piraso.

Walang pinakamababang sahod para sa mga trabahador na may edad na mababa sa labing-anim nguni't tinutukoy pa din sila ng lahat ng iba pang karapatang pangtrabaho at karapatan sa trabaho.

Ang mga pinakamababang bayad ay pinag-aaralan kada taon at makikita ang mga kasalukuyang halaga sa website ng Departamento.

Pagbabayad ng sahod

Ayon sa batas ang sahod ay dapat bayaran sa anyong salapi. Upang bayaran ang sahod sa ibang paraan (e.g., direktang kredito, tseke) dapat kuhanin ng mga amo ang nakasulat na pahintulot ng mga trabahador.

Dapat ibigay ng mga trabahador ang kanilang nakasulat na pahintulot bago ikaltas ang mga pagbabawas sa kanilang mga sahod. Ang ilang pagbabawas, tulad ng buwis na PAYE, utang na pang-estudyante, at suporta sa anak, ay kailangan ayon sa batas at hindi nangangailangan ng nakasulat na pahintulot.

Pagtatago ng mga rekord

Ang mga amo ay dapat magtago ng wastong rekord ng oras na nagtrabaho ang isang trabahador, mga bayad, at mga karapatan sa bakasyon at pagliban. Sila ay dapat magtago ng pirmadong kopya ng kasunduang pangtrabaho o kasalukuyang pirmadong mga tuntunin at kondisyon, at dapat magbigay ng kopya sa trabahador sa kahilingan nito.

SIla ay dapat ding magtago ng mga kopya ng mga kasunduan para ilipat ang mga pampublikong bakasyon o mga kasunduan para gawing salapi ang mga taunang bakasyon o mga kopya ng mga kahilingang ilipat ang mga pampublikong bakasyon o kahilingang gawing salapi ang mga taunang bakasyon na hindi sinang-ayunan ng amo.

Para sa mga detalye ng kung anong impormasyon ang dapat itala tingnan ang website ng Departamento.

Mga karapatan sa paghinto

Ang mga trabahador ay may karapatan sa:

- isang sampung minutong bayad na paghinto para sa pahinga kung sila ay nagtatrabaho mula dalawa hanggang apat na oras
- isang sampung minutong bayad na paghinto para sa pahinga at isang di-bayad na tatlumpung minutong paghinto para sa pagkain kung sila ay nagtatrabaho nang mahigit sa apat at hanggang anim na oras
- dalawang sampung minutong bayad na paghinto para sa pahinga at isang di-bayad na tatlumpung minutong paghinto para sa pagkain kung sila ay nagtatrabaho nang mahigit sa anim at hanggang walong oras

Ang mga kinakailangang ito ay nagsisimulang muli kung ang isang trabahador ay nagtatrabaho nang higit sa walong oras.

Dapat magbigay ang mga amo ng mga angkop na paghinto at pasilidad para sa mga trabahador na may mga sanggol na anak at nais magpasuso o ipunin ang kanilang gatas kung ito ay makatwiran at maisasagawa. Ang mga ito ay di-bayad na paghinto maliban na lamang kung sasang-ayunan ng amo ang taliwas dito.

Mga taunang bakasyon

Sa katapusan ng bawat taon ng pagtatrabaho sa kaninumang amo, ang isang trabahador ay magkakaroon ng karapatan sa apat na linggong bayad na taunang bakasyon.

Ang mga trabahador ay maaaring humiling (sa sulat) na gawing salapi, ang hanggang isang linggo ng kanilang taunang bakasyon bawat taon. Hindi maaaring pwersahin ng mga amo ang mga trabahador na gawing salapi ang mga taunang bakasyon at ang mga kahilingang gawing salapi ay hindi maaaring isama sa mga kasunduang pangtrabaho.

Kung ang isang trabahador ay aalis bago nito makumpleto ang isang buong taon ng pagtatrabaho, ang bayad para sa taunang bakasyon ay magiging katumbas ng walong porsyento ng kanilang kabuuang kita, pagkatapos iawas ang anumang bayad bakasyong natanggap na.

Ang mga tunay na kaswal na trabahador (iyung mga nagtatrabaho nang patigil-tigil) at mga trabahador na may panatilihang termino ay maaaring pumayag na tumanggap ng bayad bakasyon sa basehang pagbabayad sa bawat pagkakataong kailanganin ito ("pay as you go") kung maaabot ang ilang mga tiyak na kondisyon. Tingnan ang website ng Departamento para sa karagdagang impormasyon.

Maaarin obligahin ng mga amo ang mga trabahador na gamitin ang mga taunang bakasyon sa panahon ng pagsasara (na maaaring mangyari sa Pasko/Bagong Taon), basta't magbigay sila ng kahit man lamang labing-apat na araw na abiso. Kung ang isang amo ay may panahon ng pagsasara na may kasamang pampublikong bakasyon, may karapatan ang trabahador sa bayad na pampublikong bakasyon kung sila ay magtatrabaho pa rin sa mga nasabing araw.

Mga pampublikong bakasyon

Ang mga trabahador ay may karapatan sa labing-isang pampublikong bakasyong walang trabaho nguni't may bayad, kung ang mga ito ay mga araw na karaniwang magtatrabaho ang trabahador. Dapat bayaran ng mga amo ang mga trabahador ng kanilang tugmang arawang bayad or karaniwang arawang bayad (kung naaangkop) para sa pampublikong bakasyon.

Kung ang isang trabahador ay nagtatrabaho sa araw ng pampublikong bakasyon, sila ay dapat bayaran ng kahit man lamang oras at kalahati para sa panahong kanilang ipinagtrabaho. Kung pumapatak ang pampublikong bakasyon sa araw na sila ay karaniwang magtatrabaho, may karapatan din ang trabahador sa alternatibong bayad na bakasyon.

Maaaring magkasundo ang amo at mga trabahador na ilipat ang pagdaraos ng isang pampublikong bakasyon sa ibang araw ng trabaho, upang matugunan ang mga pangangailangan ng negosyo o mga indibidwal na trabahador. Magkagayunman, hindi maaaring bawasan ang bilang ng pampublikong bakasyon ng trabahador bilang bahagi ng kanyang karapatan. Ang araw kung saan inilipat ang pampublikong bakasyon ay itinuturing na pampublikong bakasyon para sa mga layuning may kinalaman sa bayad at pagliban.

Ang website ng Departamento ay mayroong listahan ng mga pampublikong bakasyon at pinapadali ng kasangkapan para sa bakasyon at pagliban (Holidays and Leave Tool) ang pag-aayos ng mga karapatan sa bayad at pagliban. (www.dol.govt.nz/holidaytool)

Pagliban dahil sa pagkakasakit at pagdadalamhati

Matapos ang anim na buwan ang isang trabahador ay magkakaroon ng karapatan sa limang araw na bayad na pagliban dahil sa pagkakasakit. Siya ay may karapatan sa limang araw na pagliban dahil sa pagkakasakit sa bawat labindalawang buwan pagkatapos noon. Ang pagliban dahil sa pagkakasakit ay maaaring gamitin kung ang trabahadaor ay may sakit o napinsala o kung ang asawa o kinakasama nito ay may sakit o napinsala o kung ang isang taong umaasa sa pangangalaga ng nasabing trabahador ay may sakit o napinsala.

Dapat bayaran ng mga amo ang mga trabahador ng kanilang tugmang arawang bayad o karaniwang arawang bayad (kung naaangkop) para sa pagliban dahil sa pagkakasakit.

Ang mga amo ay maaaring humingi ng pruweba ng sakit, katulad ng sertipikong medikal. Kung ang amo ay humihingi ng pruweba sa loob ng unang tatlong araw ng pagliban dahil sa pagkakasakit, ang amo ay may pananagutan para sa anumang gagastusin ng trabahador upang makuha ang nasabing pruweba. Hindi maaaring pilitin ng mga amo ang mga trabahador na pumunta sa isang partikular na propesyunal sa medisina.

Pagkatapos ng anim na buwan ang mga trabahador ay magkakaroon ng karapatan sa mga sumusunod na bayad na pagliban dahil sa pagdadalamhati:

- tatlong araw para sa pagkamatay ng asawa/kinakasama, magulang, anak, kapatid, lolo/lola, apo, o biyenan
- isang araw kung kinikilala ng amo na sila ay nagdadalamhati para sa isang taong liban sa mga una nang nabanggit.

Ang kasangkapan para sa bakasyon at pagliban (Holidays and Leave Tool) ay maaaring makatulong sa pagkalkula ng mga karapatan sa pagliban dahil sa pagkakasakit at pagliban dahil sa pagdadalamhati. Matatagpuan ito sa **www.dol.govt.nz/holidaytool**.

Paglibang pangmagulang

Ang mga trabahador ay maaaring maging karapat-dapat sa bayad at di-bayad na paglibang pangmagulang kung naaabot nila ang ilang tiyak na pamantayan. Ang bayad na pagliban ay pinopondohan ng Gobyerno, hindi ng mga amo.

Ang mga trabahador ay maaaring maging karapat-dapat sa paglibang pangmagulang kung sila ay nagtrabaho para sa iisang amo sa humigit-kumulang na sampung oras man lamang kada linggo, at kahit man lamang isang oras sa bawat linggo o apatnapung oras sa bawat buwan, para sa anim o labindalawang buwan bago ang inaasahang petsa ng pagsilang ng kanilang sanggol o ang petsa ng pagkuha nila sa batang plano nilang ampunin.

Ang mga trabahador na naaabot ang mga pamantayan para sa pagiging karapat-dapat sa anim na buwang pagtatrabaho ay may karapatan sa labing-apat na linggong bayad na paglibang pangmagulang – kung saan ilan sa o lahat ng mga ito ay maaaring mailipat sa asawa/kinakasama kung naaabot din nila ang pamantayang anim na buwan.

Ang mga trabahador na naaabot ang mga pamantayan para sa pagiging karapat-dapat sa labindalawang buwang pagtatrabaho, ay may karapatan din sa hanggang limampu't dalawang linggong di-bayad na pinahabang pagliban (matapos iawas ang anumang paglibang pangmagulang na ginamit). Maaaring ibahagi ito sa asawa/kinakasama kung naaabot din nila ang pamantayan para sa pagiging karapat-dapat sa labindalawang buwang pagtatrabaho.

Ang isang asawa/kinakasamang nagserbisyo ng anim na buwan ay maaaring magkaroon ng karapatan sa dagdag na isang linggong di-bayad na paglibang pangtatay/pangkinakasama, at ang asawa/kinakasamang nagserbisyo ng labindalawang buwan ay maaaring magkaroon ng karapatan sa dalawang linggong di-bayad na paglibang pangtatay/pangkinakasama. Upang maging karapat-dapat, kailangang maabot ng asawa/kinakasama ang pinakamaliit na oras na nauna nang nabanggit.

Hanggang sampung araw na di-bayad na espesyal na pagliban sa mga dahilang may kinalaman sa pagbubuntis ang magagamit ng isang buntis na nanay bago magsimula ang paglibang pangmagulang.

Para sa tulong sa pag-unawa ng mga karapatan sa paglibang pangmagulang, o ano ang gagawin sa isang aplikasyon mula sa isang trabahador, tingnan ang website ng Departamento. Kayang ikalkula ng kalkulator para sa paglibang pangmagulang (Parental Leave Calculator) www.dol.govt.nz/paidparental ang mga karapatan (entitlements).

Iba pang mga karapatan sa pagliban

Ang mga trabahador ay maaaring magkaroon ng karapatan sa ibang mga uri ng pagliban, halimbawa kung sila ay napinsala sa isang aksidente sa trabaho o nagsasanay sila sa hukbong sandatahan.

Mga nababagong kasunduang pangtrabaho

Ang mga trabahador na may mga responsibilidad sa pag-aalaga ay may karapatang itinakda ng batas na humiling ng pagbabago sa kanilang mga oras ng pagtatrabaho, mga araw ng pagtatrabaho, o lugar ng pagtatrabaho. Dapat isa-alang-alang ng mga amo ang isang kahilingan at maaari lamang nilang tanggihan ito sa ilang tiyak na kadahilanan. Tingnan ang www.dol.govt.nz/worklife para sa karagdagang impormasyon.

Pantay na bayad at pantay na mga karapatan

Ang mga amo ay hindi maaaring magdiskrimina sa pagkuha at pagpapaalis, pagbabayad, pagsasanay o pagtataas ng ranggo ng isang trabahador dahil sa lahi, kulay, pambansa o pang-etnikong pinagmulan, kasarian o oryentasyong sekswal, estadong may kinalaman sa kasal at pamilya, estado ng pagtatrabaho, edad, pananampalataya o opinyong politikal, kapansanan, o pakikilahok sa ilang tiyak na aktibidad ng unyon.

Mga trabahador na may panatilihang termino

Ang mga amo ay maaaring mag-alok ng trabahong may panatilihang termino kung:

› may mga tunay na dahilan – katulad ng pana-panahong trabaho, trabahong pangproyekto, o kung humahalili ang isang trabahador para sa isang permanenteng trabahador na lumiban. Sasabihin ng amo sa trabahador ang mga dahilan, paano at kailan matatapos ang pagtatrabaho, at sasang-ayunan ito ng trabahador sa kanilang kasunduang pangtrabaho.

Katulad ng ibang mga kasunduang pangtrabaho, nakasulat dapat ang mga kasunduang may panatilihang termino.

Mga panahon ng pagsubok

Ang mga amo ay maaaring mag-alok ng trabahong may kasamang hanggang siyamnapung araw na panahon ng pagsubok. Ang mga panahon ng pagsubok ay boluntaryo, at dapat na sinang-ayunan sa kasulatan at inayos nang walang masamang layunin bilang bahagi ng kasunduang pangtrabaho.

Ang isang trabahador na pinaalis bago matapos ang panahon ng pagsubok ay hindi maaaring maghain ng personal na karaingan sa kadahilanang di-makatwirang pagpapaalis. Maaari silang maghain ng personal na karaingan sa ibang kadahilanan, katulad ng diskriminasyon o panliligalig o di-makatwirang aksyon ng amo.

Ang mga trabahador na sakop ng panahon ng pagsubok ay may karapatan sa iba pang mga pinakamababang karapatang pangtrabaho.

Mga unyon

Ang mga trabahador ay may karapatang magdesisyong sumapi sa isang unyon at, kung magkagayon, anong unyon. Labag sa batas ang di-makatwirang pamumwersa ng isang amo (o sinuman) sa isang trabahador na sumapi o di sumapi sa isang unyon.

Kapag sumapi ang mga trabahador sa isang unyon, kinakailangan ng mga amo, kung sila ay pinakiusapan, na sumalang sa tawaran para sa panlahat na kasunduan sa nasabing unyon.

Ang mga myembro ng unyon ay maaaring dumalo sa dalawang pulong ng unyon (hindi lalampas sa dalawang oras bawat isa) kada taon sa kalendaryo nang may bayad at sa loob ng normal na oras ng trabaho. Maaari nilang obligahin ang mga amo na ikaltas ang mga bayad pang-unyon sa kanilang mga sahod at ibayad ang mga ito sa unyon. Ang ilang myembro ay maaaring magkaroon ng karapatan sa bayad na pagliban upang dumalo sa mga kursong pang-edukasyon hinggil sa relasyong pangtrabaho.

Dapat humingi ng permiso ang mga unyon sa amo upang mabisita ang isang lugar ng trabaho. Hindi maaaring ipagkait ng amo ang kanyang permiso nang wala sa katwiran.

Tingnan ang website ng Departamento para sa karagdagang impormasyon hinggil sa mga unyon at panlahat na tawaran, kasama na ang mga welga at pagsasara.

Kalusugan at kaligtasan

Oblgiado ang mga amo na magbigay ng ligtas na lugar ng trabaho, sa pamamagitan ng angkop na pagsasanay, pangangasiwa at kagamitan. Nakapaloob sa tungkuling ito ang pagkilala, pagtataya at pamamahala ng mga panganib, at pagsisiyasat sa mga insidenteng may kinalaman sa kalusugan at kaligtasan. Obligado rin ang mga amo na ipagbigay-alam ang mga malubhang pinsala sa trabaho sa Department of Labour.

Kinakailangan ng mga trabahador ng makatwirang pag-iingat upang mapanatili nila ang kanilang mga sarili na ligtas, at maiwasang magdulot ng pinsala sa ibang tao sa pamamagitan ng kung paano nila gawin ang kanilang trabaho. Ang mga trabahador ay maaaring tumanggi sa trabahong maaaring magdulot sa kanila ng malubhang pinsala at mayroong karapatang makilahok sa pagpapabuti ng kalusugan at kaligtasan.

Pagbabago at Pagrestruktura

Dapat konsultahin ng mga amo ang mga trabahador hinggil sa mga ipinapanukalang desisyong maaaring magkaroon ng salungat na epekto sa pagpapatuloy ng pagtatrabaho ng isang trabahador. Dapat nilang bigyan ng impormasyon ang mga apektadong trabahador at ng oportunidad na magbigay ng komentaryo bago sila magdesisyon. Hindi kinakailangan ng mga among maghayag ng lihim na impormasyon kung mayroon silang magandang dahilan para itago ito.

Sakop ng mga espesyal na alituntunin ang mga trabahador na gumagawa ng mga tiyak na trabahong may kinalaman sa pagtutustos ng pagkain, paglilinis, pangangasiwa, paglalabada at trabaho ng tagapangalaga kung saan ibinenta ang negosyo ng kanilang amo o ikinontrata o ibinigay ang kanilang trabaho sa bagong kontratista.

Mga problema sa relasyong pangtrabaho

Kung may nangyaring problemang pangtrabaho sa trabaho dapat munang suriin ng mga amo at mga trabahador ang mga katotohanan. Dapat silang mag-usap upang subukang iresolba ang problema, posibleng kasali ang isang tagapagbigay-suporta o kinatawan ng unyon/asosasyon sa talakayan. Sila ay maaaring kumuha ng impormasyon hinggil sa mga karapatan at obligasyon mula sa Departamento.

Kung hindi maresolba ang problema sa pamamagitan ng pag-uusap, maaaring makipag-ugnayan ang mga trabahador o amo sa Department of Labour, at ang isang Tagapamagitan o Inspektor sa Trabaho ay maaaring makatulong sa pag-aayos. Ang serbisyong ito ay libre.

Ang mga problemang hindi pa rin malutas ay maaaring isangguni sa Employment Relations Authority o sa Employment Court kinalaunan.

Mga parusa

May mga pinansiyal na kaparusahan para sa di pagsunod sa mga batas pangtrabaho, na hanggang sampung libong dolyar para sa mga indibidwal at dalawampung libong dolyar para sa mga kompanya. Ang isang amo ay maaaring multahan o usigin dahil sa di pagsunod sa mga batas na may kinalaman sa kalusugan at kaligtasan sa lugar ng trabaho.

Tungkol sa Department of Labour

Ang Department of Labour ay nagbibigay ng impormasyon at nagsisiyasat ng mga problemang may kinalaman sa pagtatrabaho at kalusugan at kaligtasan sa lugar ng trabaho. Matutulungan namin ang mga amo at mga trabahador sa:

- Mga kondisyong pangtrabaho
- Mga pinakamababang kinakailangang legal
- Pagresolba sa mga problema
- Kalusugan at kaligtasan
- Karapatan sa pagtatrabaho sa New Zealand
- Mga paraan upang makapagtrabaho nang mas mabuti
- Impormasyon hinggil sa merkadong pangtrabaho.

Iba pang mga tulong na makukuha

May mga organisasyon at serbisyong makakatulong sa iyo habang ikaw ay namumuhay at nagtatrabaho sa New Zealand.

Impormasyon tungkol sa pang-araw-araw na pamumuhay

Kung nais mong malaman ang higit pa hinggil sa pang-araw-araw na pamumuhay sa New Zealand, katulad ng:

- pag-upa sa silid o bahay
- support networks
- ang sistemang medikal ng New Zealand
- pag-unawa sa mga paaralan
- libangan at kultura ng New Zealand.

pumunta sa **www.immigration.govt.nz/settlement** o **www.ssnz.govt.nz**

Settlement Support New Zealand (SSNZ)

www.ssnz.govt.nz (Ang website na ito ay mayroong mga detalye sa pakikipag-ugnayan para sa labing-walong serbisyong SSNZ sa buong New Zealand.)

Ang SSNZ ay isang pambansang support network na nagtuturo sa mga bagong migrante at kanilang mga pamilya sa mga serbisyong lokal na kailangan nila sa mga unang taon nila sa New Zealand. Ang SSNZ ay ang unang punto ng pakikipag-ugnayan para sa libreng impormasyon at mga serbisyo upang matulungan kang manirahan nang maayos sa New Zealand.

Mga tawag mula sa loob ng New Zealand:
Libreng telepono 0800 77 69 48

Community Law Centres

www.communitylaw.org.nz (Ang website na ito ay mayroong mga detalye sa pakikipag-ugnayan para sa lahat ng centres sa buong New Zealand.)

Ang community law centres ay nagbibigay ng hanay ng pampamayanang serbisyong legal kasama na dito ang payong legal, tulong at pagkatawang legal, impormasyong legal, edukasyong legal at mga aktibidad na may kinalaman sa reporma sa batas.

New Zealand Council of Trade Unions (CTU)

www.union.org.nz

Ang CTU ay may apatnapung unyong kaanib, kasama na dito ang New Zealand Nurses Organisation para sa mga nars at tagapagbigay-alaga, at ang Amalgamated Workers Union para sa mga manggagawa at trabahador sa agrikultura. Ang mga unyon ay kumakatawan sa mahigit tatlong daan at limampung libong miyembro ng unyon. Tatlong daan limampung libong miyembro ng unyon.

Maaari kang ipakilala ng CTU sa angkop na unyon para sa iyong industriya. Ang mga unyon ay maaaring makatulong sa iyo sa anumang mga paghihirap mo sa lugar na iyong pinagtatrabahuan sa pamamagitan ng pagbibigay ng payo at pagkatawan.

Mga tawag mula sa loob ng New Zealand:
(04) 385 1335

Inland Revenue Department

www.ird.govt.nz

Ang Inland Revenue ay maaaring magbigay sa iyo ng impormasyon upang matulungan kang maunawaan ang iyong mga obligasyon at mga karapatan sa buwis sa New Zealand.

Mga tawag mula sa loob ng New Zealand:
Libreng telepono 0800 22 77 74

Pagtawag mula sa labas ng New Zealand:
+64 4 978 0779

Mga oras ng pagtawag: alas-otso ng umaga hanggang alas-otso ng gabi Lunes hanggang Biyernes; alas-nuwebe ng umaga hanggang ala-una ng hapon Sabado

Ang Embahada, Konsulado o Mataas na Komisyon ng iyong bansa sa New Zealand ay maaaring makatulong o makapagpayo sa iyo hinggil sa anumang mga paghihirap na maaaring dinaranas mo.

Karagdagang impormasyon

www.dol.govt.nz

0800 20 90 20

Ang impormasyon, mga halimbawa at kasagutan sa iyong mga katanungan hinggil sa mga paksang tinalakay dito ay matatagpuan sa aming website www.dol.govt.nz o sa pamamagitan ng pagtawag sa amin nang libre sa 0800 20 90 20. Para sa mga katanungang hinggil sa mga bagay na may kinalaman sa imigrasyon, ang numerong tatawagan ay 0800 55 88 55.

Tungkol sa Department of Labour

Ang Department of Labour ay nagbibigay ng impormasyon at nagsisiyasat ng mga problemang may kinalaman sa pagtatrabaho at kalusugan at kaligtasan sa lugar ng trabaho. Matutulungan namin ang mga amo at mga trabahador sa:

- Mga kondisyong pangtrabaho
- Mga pinakamababang kinakailangang legal
- Pagresolba sa mga problema
- Kalusugan at kaligtasan
- Mga paraan upang makapagtrabaho nang mas mabuti
- Impormasyon hinggil sa merkadong pangtrabaho.

Pagtatatuwa

Ang dokumentong ito ay isang gabay lamang. Hindi ito dapat gamiting pamalit sa batas o payong legal. Ang Department of Labour ay hindi mananagot para sa resulta ng anumang aksyong ginawa base sa impormasyong nakasaad sa dokumentong ito, o para sa anumang kamalian o paglaktaw.

ISBN 978-0-478-36080-6

March 2011