

CITY OF LONG BEACH
PANUKALANG-BATAS SA PAGSASANIB NG SERBISYO SIBIL AT YAMANG-TAO
(PANUKALANG-BATAS JB)

FAQ SHEET

1. Ano ang ipinapanukala?

- Ang pagsasanib ng Kagawaran ng Serbisyo Sibil at Kagawaran ng Yamang-tao sa pinag-isang kagawaran sa pag-hire na pagaganahin sa loob ng Kagawaran ng Yamang-tao at magrereport sa Tagapamahala ng Lungsod, upang mapamahalaan ang lahat ng pag-recruit, pag-hire, at sertipikasyon ng mga klasipikadong empleyado.
- Pagtataguyod ng isang independiyenteng Komisyon sa Mga Karapatan at Apela ng mga Empleyado ng Serbisyo Sibil upang lumutas ng mga reklamo hinggil sa mga panuntunan ng Serbisyo Sibil, pagpasyahan ang mga apela sa pagdidisiplina ng klasipikadong empleyado, at upang tumanggap ng mga reklamo mula sa mga aplikante hinggil sa anumang hakbang ng proseso ng pag-hire para sa klasipikadong posisyon; at, pag-elimina sa Komisyon sa Serbisyo Sibil dahil sa bagong Komisyong ito.
- Pagpapatupad ng mga bagong preperensiya sa lokal na pag-hire para sa mga residente ng Long Beach, estudyante mula sa mga lokal na kolehiyo at pamantasan, kasalukuyang Hindi Pangkarerang (Non-Career) empleyado ng Lungsod, at mga kandidatong nakilahok sa mga programa ng internship o apprenticeship na may kinalaman sa posisyong inaaplayan nila.

2. Paano maipatatupad ang mga preperensiya sa lokal na pag-hire?

- Ang mga kandidatong kalipikado para sa isang klasipikadong posisyon at pasado sa pagtatasa ay pagkakalooban ng kreditong limang karagdagang puntos kung matutugunan nila ang isa sa mga sumusunod na pamantayan, hanggang sa maximum na sampung karagdagang puntos kung matutugunan ng kandidato ang dalawa o higit pa sa mga pamantayan:
 - Paninirahan: Sa panahon ng aplikasyon, naninirahan ang kandidato sa loob ng mga hangganan ng hurisdiksiyon ng City of Long Beach;
 - Mas Mataas na Edukasyon: Sakaling may kinakailangan o isinasaalang-alang na digri na nakalagay sa paglalarawan ng trabaho, kung nakapagtapos ng pag-aaral ang kandidato o kaya naman ay nakatanggap siya ng digri mula sa isang institusyon o mas mataas na edukasyon sa mga kampus na nasa site na matatagpuan sa loob ng sampung milyang radius ng mga hangganan ng hurisdiksiyon ng City of Long Beach at sa loob ng County of Los Angeles;
 - Panloob na Hindi Pangkarerang kandidato: Sa panahon ng aplikasyon, nakaempleo ang kandidato sa isang Hindi Pangkarerang kapasidad sa City of Long Beach at nakakompleto ng hindi iikli sa 1,500 oras ng serbisyo sa Lungsod sa loob ng dalawang taon bago ang petsa ng pag-anunsiyo sa trabaho; at/o
 - Internship o Apprenticeship: Lumahok ang kandidato sa (mga) programa ng internship o apprenticeship na may kinalaman sa posisyong hinahangad na

mapagtrabahuan ng kandidato at nakakompleto ng hindi iikli sa 1,000 oras ng internship o apprenticeship sa loob ng dalawang taon bago ang petsa ng pag-anunsiyo sa trabaho.

- Ang pagbuo ng listahan ng mga kalipikado ang pangunahing paraan upang maitalaga ang mga preperensiya sa paglalayong gawing mas patas ang proseso ng pag-hire sa tulong ng pagpapalawak sa kalipunan ng mga kandidatong itinuturing na karapat-dapat para sa isang posisyon.
- Kasalukuyang nakatatanggap ang mga beterano ng mga puntos ng preperensiya sa ilalim ng Karta ng Lungsod. Sa panukalang ito, magdaragdag ng mga bagong kategorya ng lokal na preperensiya kung saan puwede ring makalipika ang mga beterano, kaya matitiyak na mapagtitibay ang preperensiya sa mga beterano sa pamamagitan ng panukala.

3. Mananatili ba ang sistema at pag-hire batay sa merito ng Serbisyo Sibil?

- Oo, patuloy na ipatutupad ang sistema ng Serbisyo Sibil pero sa pamamagitan na ito ng Kagawaran ng Yamang-tao, habang pinananatili ang Mga Panuntunan at Regulasyon ng Serbisyo Sibil maliban kung at hanggang sa pagtibayin ng Sangguniang Panlungsod ang mga pag-emyenda rito. Patuloy na ibabatay sa merito at magiging transparent ang lahat ng proseso ng pag-hire ng Lungsod. Sang-ayon ang Lungsod na makipagpulong at makipag-usap nang may mabuting hangarin sa mga kasosyo nito sa paggawa bago ilahad ang anumang mga rekomendasyon sa Sangguniang Panlungsod hinggil sa pag-emyenda sa Mga Panuntunan at Regulasyon ng Serbisyo Sibil.

4. Magkakaroon pa rin ba ng independiyenteng Komisyong madudulugan ng mga kandidato at empleyado para sa mga proteksiyon at reklamo hinggil sa proseso ng pag-hire?

- Oo, magtataguyod ang panukala ng independiyenteng Komisyon sa Mga Karapatan at Apela ng mga Empleyado ng Serbisyo Sibil na mananatiling ganap na independiyente tulad ng Komisyon sa Serbisyo Sibil ngayon at patuloy nitong isasakatuparan ang mandato ng Karta ng Lungsod upang lumutas ng mga reklamo hinggil sa Mga Panuntunan ng Serbisyo Sibil, upang pagpasyahan ang mga apela sa pagdidisiplina ng klasipikadong empleyado, at upang tumanggap ng mga reklamo mula sa mga aplikante hinggil sa anumang hakbang ng proseso ng pag-hire.
- Ang Komisyon sa Mga Karapatan at Apela ng mga Empleyado ng Serbisyo Sibil ay tatanggap ng taunang ulat tungkol sa pag-hire ng Lungsod at susuportahan ng isang kawani mula sa Tanggapan ng Abogado ng Lungsod na independiyenteng inihalal.
- Ang Komisyon sa Mga Karapatan at Apela ng mga Empleyado ng Serbisyo Sibil ay patuloy na magbibigay ng forum kung saan maidudulog ng mga kandidato ang mga reklamo tungkol sa proseso ng pag-hire.

5. Anong mga uri ng pag-iingat ang nakalaan upang protektahan ang sistema ng merito?

- Tinitiyak na maiingatan ang sistemang batay sa merito sa pamamagitan ng:

- **Pangangasiwa ng Sangguniang Panlungsod:** Awtoridad at pangangasiwa sa mga panuntunan at regulasyon ng Serbisyo Sibil.
- **Mga Apela ng Empleyado:** Tinitiyak na protektado ang mga karapatan sa pag-apela ng pagdidisiplina sa Komisyon sa Mga Karapatan at Apela ng Serbisyo Sibil.
- **Pagsunod sa Legalidad:** Sinusunod ang mga batas at regulasyon ng pamahalaang pederal, estado, at lungsod na nagpoprotekta sa mga karapatan ng empleyado.
- **Mga Independiyenteng Pagsisiyasat:** Binibigyang-daan ang Sangguniang Panlungsod na mag-atas ng mga independiyenteng pagsisiyasat sa mga posibleng paglabag sa mga probisyon ng Karta sa tulong ng isang tagalabas na tagapagsiyasat na itinalaga ng Tanggapan ng Abogado ng Lungsod.

6. Anong mga pang-organisasyong estruktura ng pag-hire ang pinagagana sa iba pang mga lungsod?

- Sa iba pang mga organisasyong may Komisyon sa Serbisyo Sibil at/o Mga Panuntunan sa Serbisyo Sibil, karaniwang iniaatas sa Kagawaran ng Yamang-tao ang pagpapatupad sa sistema ng pag-hire batay sa merito. Ang Long Beach at San Diego ang bukod-tanging dalawang malalaking lungsod sa California na may magkahiwalay na kagawaran ng Yamang-tao at Serbisyo Sibil na gumagana at pinatatakbo nang independiyente sa isa't isa kaugnay ng mga operasyon sa pag-hire.

7. Ano ang mga layunin ng panukalang Pag-emyenda sa Karta?

- **Pabilisin ang Pag-hire:** Bawasan ang mga panahon sa pag-hire para sa klasipikadong posisyon alinsunod sa mga pamantayan ng industriya na nilalayong itakda sa average na 90 araw ng negosyo.
- **Isamoderno ang mga Proseso:** Isaayos at isentro ang mga pamamaraan sa pag-recruit at pagpili sa ilalim ng pinag-isang kagawaran sa pag-hire.
- **Bigyang-prioridad ang mga Lokal na Kandidato:** Ipatupad ang mga lokal na preperensiya sa pag-recruit para sa klasipikadong posisyon.
- **Pagtibayin ang Kapasidad na Makapaghatid-serbisyo:** Agad na mapunan ang mga kritikal na bakanteng posisyon sa buong lungsod.
- **Gawing Mas Accessible:** Dalasan at luwagan ang pagsusulit.
- **Mapahusay Pa:** Isaayos ang mga proseso ng pag-hire at pangangasiwa upang mabawasan ang mga pagkaantala para sa mga kalipikadong kandidato.
- **Mapabilis ang mga Apela ng Empleyado:** Agad na matugunan ang mga apela sa pagdidisiplina dahil hindi na kakailangan pa ng Komisyon sa Mga Karapatan at Apela ng Serbisyo Sibil na magtalaga ng panahon para sa mga gawaing administratibo.
- **Pagsanibin ang mga Sistema:** Eliminahin ang mga bagay na paulit-ulit at pag-isahin ang mga sistema ng teknolohiya para sa higit na transparency.

- **Bumuo ng Pinag-isang Balangkas:** Magtaguyod ng magkakaparehong alituntunin para sa mga proseso ng pag-hire.

8. Ano ang nagtutulak sa panukalang Pag-emyenda sa Karta na ito?

- Ang Lungsod ay kasalukuyang may 20% antas ng bakanteng posisyon kung saan may mga kagawarang dumaranas ng mas matataas pang antas ng pagkabakante. Ang matagal nang matataas na antas ng pagkabakante ay patuloy na nakaaapekto sa kakayahan ng Lungsod na makapaghatid-serbisyo sa mga residente. Ayon sa mga datos mula noong 2021 at 2022, mahigit pitong buwan ang average na kailangan upang mapunan ang mga bakanteng posisyon sa klasipikadong serbisyo.
- Ang kasalukuyang sistema ng pag-hire ng Lungsod ay nakahati sa kagawaran ng Serbisyo Sibil para sa mga klasipikadong posisyon at sa Kagawaran ng Yamang-tao para sa mga di-klasipikadong posisyon, na kadalasang hindi episyente, paulit-ulit, at nagpapaiba-iba sa mga proseso. Dahil sa paputol-putol na sistema, bumabagal ang mga iskedyul ng pag-hire kaysa sa itinakdang mga pamantayan ng industriya, na humahadlang sa mga kalipikadong aplikante na makapagtrabaho para sa City of Long Beach. Ang City of Long Beach at City of San Diego ay ang bukod-tanging malalaking munisipalidad sa California na nagpapagana ng ganitong hati-hating estruktura sa pag-hire.
- Ang Komisyon sa Serbisyo Sibil ng City of Long Beach ay may katulad na mga serbisyo sa iba pang mga hurisdiksiyon pero di-tulad ng iba pang mga hurisdiksiyon, may pananagutan din ito para sa mga karagdagang gawaing administratibo na karaniwang isinasagawa ng mga kawani ng Yamang-tao sa iba pang mga hurisdiksiyon gaya ng pag-aproba sa mga detalye ng bagong klasipikasyon, pag-aproba sa mga bulletin ng trabaho, pagmamantene sa listahan ng mga karapat-dapat, eksaminasyon at sertipikasyon ng klasipikadong serbisyo, pagpapalawig ng oras para sa hindi pangkarera, at pagpapalawig sa panahon ng probasyon. Ang pagsusuri at pag-aproba sa bawat isa sa mga kagawiang ito ay kasalukuyang nangangailangan ng regular na pangnegosyong pagpupulong ng Komisyon sa Serbisyo Sibil na nagaganap sa average na isang beses sa bawat dalawang linggo.
- Mayroong pangangailangan para sa mga bago at inobatibong paraan upang makapang-akit at makapagpanatili ng talento sa loob ng Lungsod. Ang layunin sa mga preperensiya sa lokal na pag-hire sa klasipikadong serbisyo ay upang makapang-akit ng mga residente sa mga trabaho sa Lungsod at makabuo ng lakas-paggawa na higit na nakatuon sa komunidad sa pamamagitan ng mas magagandang landas tungo sa serbisyo publiko.

9. Ano ang pagkakaiba sa pagitan ng mga klasipikado at di-klasipikadong posisyon?

- Binubuo ng mga klasipikadong posisyon ang tinatayang 60 porsiyento ng mga posisyon sa Lungsod at sinusuri ang mga ito ng mga kawani ng Serbisyo Sibil para sa mga minimum na kalipikasyon kung saan ang karamihan ng mga recruitment ay nangangailangan ng pagtatasa para sa mga partikular na kasanayan. Ang mga aplikante ay dapat makatugon sa mga minimum na kalipikasyon at makapasa sa pagtatasa, kung angkop, upang mailagay sa listahan ng mga karapat-dapat at

makaugnayan ng mga kagawarang naghahangad na mapunan ang mga bakanteng klasipikadong posisyon.

- Binubuo ng mga di-klasipikadong posisyon ang natitirang 40 porsiyento ng lakas-paggawa at itinuturing itong "at-will" o may kalayaan sa trabaho. Ang mga kandidato para sa mga di-klasipikadong posisyon ay sinusuri ng mga kawani ng Yamang-tao para sa mga minimum na kalipikasyon upang mailagay sa listahan ng mga kalipikadong kandidato, na pagkatapos ay ipadadala sa mga kagawaran upang maisaalang-alang para sa pagpili. Sa pangkalahatan, ang mga di-klasipikadong posisyon ay mga posisyon sa pamamahala, intern, napapanahon, at pansamantala/hindi pangkarera.

10. Anong mga uri ng mga nadodobleng operasyon at serbisyo ang ibinibigay nang hiwalay ngayon ng bawat kagawaran sa pag-hire?

- Kasalukuyang ginagampanan ng parehong kagawaran ng Serbisyo Sibil at Yamang-tao ang mga proseso ng pag-aproba, pagsusuri sa mga transaksyon ng tauhan, at pagbuo ng mga bulletin ng trabaho. Ang bawat kagawaran ay kasalukuyang nagsasagawa ng hiwalay na pagsisikap sa pagmemerkado at pakikipag-ugnayan at ipinatutupad ang kanilang sari-sariling mga patakaran at pamamaraan para sa pag-hire, na puwedeng magdulot ng pagkalito para sa mga kagawaran at aplikante dahil sa hindi pagkakapare-pareho ng interpretasyon sa pag-hire at kung kanino makikipag-ugnayan para sa mga tanong tungkol sa proseso ng pag-hire. Ang pagkadobleng ito ay puwedeng magdulot ng kapalpakan at pagkalito para sa mga aplikanteng naghahangad na magtrabaho sa City of Long Beach.

11. Nagkaroon na ba ng iba pang pagtatangkang mapabuti ang mga iskedyul ng pag-hire sa mga nakalipas na taon?

- Oo, nagtalaga ang Lungsod ng makabuluhang pagsisikap sa pagbabadyet upang masuportahan ang kagawaran ng Serbisyo Sibil sa mga nakalipas na taon. Ayon sa mga kamakailang datos mula noong 2021 at 2022, dahil sa kasalukuyang estruktura sa pag-hire para sa klasipikadong posisyon, labis-labis na panahon ang naigugol bago natanggap ng mga kagawaran ang listahan ng mga kandidatong karapat-dapat na i-hire. Nagbahagi ang mga kagawaran ng Lungsod ng mga partikular na halimbawa ng mga hamong dinaranas nila sa kasalukuyang sistema na makikita sa liham sa Sangguniang Panlungsod na nagrekomenda sa panukala.
- Upang matugunan ang mga hamon sa pag-hire na may kinalaman sa mga di-klasipikadong posisyon, sumailalim ang Kagawaran ng Yamang-tao sa pang-organisasyong pag-aaral noong 2022 at nagpatupad ng mga isinaayos na proseso na nagpaikli sa mga panahon ng pag-hire para sa di-klasipikadong posisyon mula sa maraming buwan hanggang sa average na 70 araw ng negosyo, na lampas sa average na panahon ng pag-hire ng ahensiya ng munisipyo.
- Ang mga alalahaning may kinalaman sa pag-hire ay ang nangungunang alalahaning tinalakay sa nakaraang dalawang taunang kumperensiya sa pamamahala ng lungsod, kung saan tinatayang 86 na porsiyento ng mga tagapamahala ang nagsaad na walang episyenteng kasanayan sa pag-hire sa Lungsod, na itinuturing bilang pinakamalaking panloob na isyu sa organisasyon.

12. Naisaalang-alang na ba dati ang pagsasanib ng Kagawaran ng Serbisyo Sibil at Kagawaran ng Yamang-tao?

- Oo, paulit-ulit nang naisaalang-alang ang konsepto ng pagsasanib ng dalawang kagawaran sa pag-hire tungo sa pinag-isang kagawaran sa pag-hire sa nakalipas na dalawang dekada upang maisamoderno at maisaayos ang mga proseso ng pag-recruit at pag-hire ng Lungsod. Gumawa ng isang independiyenteng pagtatasa noong 2007 ang isang tagapayo ng munisipyo na nagsiwalat sa maraming kakulangan sa umiiral na sistema at nagrekomendang magtaguyod ng sentralisadong kagawaran ng tauhan na sasaklaw sa mga tungkuling ginagampanan ng parehong kagawaran ng Serbisyo Sibil at Yamang-tao.

13. Ano ang pagkakaiba nito sa Panukalang-batas GG noong 2010?

- Pangunahing isinabalota ang Panukalang-batas GG noong 2010 bilang panukalang-batas sa pagtitipid upang makapagtaguyod ng isang sentralisadong kagawaran ng tauhan kung saan makatitipid ang Lungsod ng tinatayang \$400,000. Sa huli, natalo ang Panukalang-batas sa botong 53.3 porsiyento kompara sa 46.7 porsiyento, kung saan ang mga pangunahing alalahanin ay makasisira ito sa sistema ng merito at mababawasan ang mga proteksiyon para sa mga empleyado.
- Di-tulad ng Panukalang-batas GG mula noong 2010, may nabuong kolaborasyon at kasunduan sa panukalang ito sa inisyal na proseso ng pagpupulong at pakikipag-usap mula sa 11 organisasyon ng mga empleyado ng Lungsod, kasama na rito ang lahat ng grupo para sa kaligtasan ng publiko, pagkatapos ng makabuluhang talakayan at feedback kung saan tinugunan ang mga alalahanin mula sa mga organisasyon ng mga empleyado na may kinalaman sa pagpapanatili sa sistema ng merito at mga proteksiyon ng empleyado.
- Sa panukalang ito, nangangakong pananatilihin sa puwesto ang lahat ng kawani habang ginagarantiyahan ang pag-hire batay sa merito at ang pagpapanatili sa sistema ng merito. Sa panukalang ito, mas matitibay ang karapatan at proteksiyon ng mga empleyado sa tulong ng independiyenteng lupon para sa mga apela at regular na third-party na pag-audit upang tiyaking naaayon ang mga kasanayan sa pag-hire.
- Nakatuon ang panukalang ito sa pagresolba sa kritikal na antas ng mga bakanteng posisyon sa buong lungsod na kasalukuyang tinatantiya sa 20%, pagdaragdag ng mga lokalisadong preperensiya, at pagtataguyod ng mas maayos at magkakaparehong kasanayan sa pag-hire. Ang naunang panukala ay pangunahing nakatuon sa benepisyong pagtitipid na maidudulot ng pagsasanib ng dawalang kagawaran sa pag-hire.

14. Mawawalan ba ng trabaho ang mga kasalukuyang empleyado ng Serbisyo Sibil?

- Hindi, ipinangangako sa panukala na pananatilihin sa puwesto ang lahat ng kawani tulad ng ginagarantiyahan sa Mga Liham ng Kasunduan sa mga organisasyon ng mga empleyado sa Lungsod. Kung magtatagumpay ang panukala, ang mga kawaning tagapamahala sa Kagawaran ng Serbisyo Sibil ay isasama sa mga kawani ng Kagawaran ng Yamang-tao, at maaaring piliin ng mga kawaning Hindi Tagapamahala

na sumali sa Kagawaran ng Yamang-tao o sa iba pang kagawaran ng Lungsod nang walang ibabawas sa kanilang suweldo, seniority, o benepisyo.

15. Naibigay ba sa publiko ang pagkakataong makinig ng detalyadong talakayan at magbigay ng input?

- Oo, ang panukalang Pag-emyenda sa Karta ay ipinanukala ng Alkalde at Tagapamahala ng Lungsod noong Enero ng 2024. Personal na binisita ng Alkalde at Tagapamahala ng Lungsod ang tatlong apektadong Komisyon na Mga Utility, Daungan, at Serbisyo Sibil noong Pebrero 2024, kabilang na rito ang dalawang pagpupulong sa Komisyon sa Serbisyo Sibil. Noong Mayo 7, 2024, ibinoto ng Sangguniang Panlungsod na ilipat sa Komite para sa Pag-emyenda sa Karta ang panukalang Pag-emyenda sa Karta upang maisaalang-alang ito. Noong Hunyo 11 at Hulyo 16, 2024, ang Komite para sa Pag-emyenda sa Karta, kung saan kasapi ang buong Sangguniang Panlungsod, ay nagsagawa ng dalawang pampublikong pagdinig, upang talakayin ang mga detalye ng panukalang Pag-emyenda sa Karta.
- Noong Agosto 6, 2024, pagkatapos ng pampublikong pagpupulong at dalawang pampublikong pagdinig, nagkaisang ibinoto ng Sangguniang Panlungsod na isabalota ang panukala sa Pangkalahatang Halalan sa ika-5 ng Nobyembre upang pinal na mapagpasyahan ng mga residente ng Long Beach ang panukala.

16. Ano ang iskedyul para sa pagpapatupad?

- Kung aaprobahan ng mga botante, sang-ayon ang Lungsod na magsagawa ng ikalawang proseso ng pagpupulong at pag-uusap kasama ng mga organisasyon ng mga empleyado bago ipatupad ang anumang mga pagbabago sa estruktura ng pag-hire. Kapag nakompleto na ang prosesong iyon, agad na itong ipatutupad ng Lungsod.