

Karapatan sa Paggawa sa ilalim ng Iba't Ibang mga Uri ng Trabaho

(Tagalog Version)



Panimula

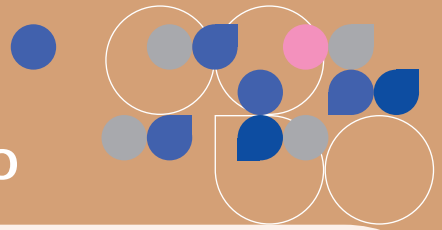
Upang matugunan ang mga pangangailangan sa operasyon o mapalawig ang recruitment network, ang ilang mga tagapagawa ay pinagtatrabaho ang kanilang mga empleyado sa flexible na paraan tulad ng pagkuha ng mga "part-time" na empleyado na maikli ang oras ng trabaho, kaswal o kapalit na mga manggagawa na may maikling panahon ng trabaho o pagbabayad para sa mga kawani na may mga piling trabaho o bayad sa bawat yugto o piraso ang trabaho.

Sa isang banda, dahil sa iba't ibang mga kadahilanan tulad ng karagdagan pag-aaral at mga responsibilidad sa pamilya, ang ilang mga naghahanap ng trabaho ay mas ninanais na kumuha ng mga trabaho kung saan ang oras ng trabaho ay tumutugma sa kanilang pang-araw-araw na pamumuhay o samakatuwid ang flexible na paraan ng trabaho ay mas magiging angkop na pagpipilian sa kanila upang makamit ang tamang balanse sa pagtatrabaho at pamumuhay.








Maraming tao ang maaaring magkamali ng pag-unawa na ang mga empleyado na may maikling oras ng trabaho o tagal ng trabaho tulad ng "part-time" ay hindi protektado ng batas sa paggawa. Ito ay isang maling akala.

Sa katunayan, ang lahat ng mga manggagawa na may estado ng pagiging empleyado, itinalaga man sila bilang "full-time" o "part-time", kaswal, kapalit o pansamantalang trabaho o binayaran batay sa piece rate ay protektado ng batas sa paggawa.

Ordinansa sa Trabaho



Ang mga empleyado, kung saan ay naaangkop ang Ordinansa sa Pagtrabaho¹, **itinalaga man sila bilang "full-time", "part-time", kaswal, kapalit na mga empleyado o binayaran batay sa piece rate, at hindi isinasaalang-alang ang kanilang mga oras ng pagtatrabaho**, ay protektado ng Ordinansa at **may karapatan sa mga sumusunod na karapatan at benepisyo** sa ilalim ng Ordinansa:










-  Proteksyon na mabayaran ang sahod
-  Restriksyon sa mga ibinabawas mula sa sahod
-  Mga pista opisyal
-  Proteksyon kapag buntis (pagbabawal na bigyan ng mga mabibigat, mapapanganib o mapahamak na gawain)
-  Proteksyon sa trabaho (walang katuwiran at labag sa batas na pagtatanggal sa trabaho)
-  Mabigyan ng impormasyon tungkol sa mga kondisyon sa serbisyo ng mga tagapagawa
-  Proteksyon sa diskriminasyon laban sa unyon, at iba pa.

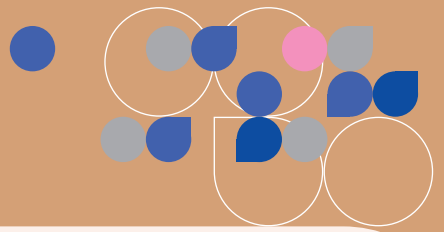
¹ Mga taong hindi naaangkop ang Ordinansa sa Trabaho:

- Isang miyembro ng pamilya na nakatira sa parehong tirahan ng tagapagawa;
- Isang empleyado ayon sa tinukoy sa Ordinansa para sa mga Kontrata para sa Trabaho sa Labas ng Hong Kong;
- Isang tao na naglilingkod sa ilalim ng kasunduan ng tripulante sa ilalim ng Ordinansa sa Merchant Shipping (Mga Seafarer), o nakasakay sa isang barko na hindi rehistrado sa Hong Kong;
- Isang aprentis na ang kontrata ng pagka-aprentis ay nairehistro na sa ilalim ng Ordinansa sa Pagka-aprentis, na iba pa sa ilang probisyon ng Ordinansa sa Trabaho.

Ordinansa sa Trabaho

Sa ilalim ng Ordinansa sa Trabaho, ang isang empleyado na tuloy-tuloy nang nagtatrabaho sa parehong tagapagawa sa loob ng 4 na linggo o higit pa, na nagtatrabaho nang hindi bababa ng 18 oras kada linggo, ay ituturing na nagtatrabaho sa ilalim ng isang **“tuloy-tuloy na kontrata”**. Ang isang empleyado na nagtatrabaho sa ilalim ng isang “tuloy-tuloy na kontrata” at nakatutugon sa mga kondisyon para ma-kwalipika na nakalahad sa Ordinansa sa Trabaho, ay karapat-dapat din sa mga sumusunod na karapatan at benepisyo bilang karagdagan sa mga binanggit sa naunang talata:

-  Mga araw ng pahinga
-  Bayad para sa mga pista opisyal
-  Taunang leave o bakasyon/pahinga na may bayad
-  Allowance kapag may karamdaman
-  Proteksyon kapag buntis
(maternity leave, bayad sa panahon ng maternity leave, proteksyon ng isang buntis na empleyado laban sa pagkatanggal sa trabaho)
-  Paternity leave
-  Bayad sa pag-alis sa trabaho
-  Bayad sa mahabang panahong serbisyo
-  Proteksyon sa trabaho at iba pa



Maliban na lamang kung ang isang tagapagawa ay makakapagbigay ng mga katanggap-tanggap na dahilan² o makakuha ng paunang pahintulot mula sa kanyang empleyado, ang tagapagawa ay hindi dapat mag-isa na magpalit ng mga kundisyon ng trabaho tulad ng pagpapalit ng oras ng trabaho mula "full time" patungong "part-time". Kung hindi, ang empleyado ay may karapatang maghain ng isang paghahabol para sa mga remedyo laban sa kanyang tagapagawa, sa kadahilanang walang katuwiran ang pagpapalit-palit ng mga kundisyon ng kontrata ng trabaho sa ilalim ng Ordinansa sa Trabaho.

Kung ang isang empleyado ay hiniling na lumipat sa iba pang mga uri ng trabaho, **dapat niyang maingat na isaalang-alang ang mga bagong kundisyon sa pagtatrabaho**, suriin ang mga kalamangan at kahinaan na kasangkot, kabilang kung ang bagong kontrata sa pagtatrabaho ay itinuturing pa rin bilang isang "tuloy-tuloy na kontrata" sa ilalim ng Ordinansa sa Trabaho.

Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa mga karapatan at benepisyong tinatamasa ng mga empleyado sa ilalim ng Ordinansa sa Trabaho, mangyaring sumangguni sa lathala ng Kagawaran ng Paggawa na "Isang Maigsing Gabay ukol sa Ordinansa sa Trabaho" at iba pang kaugnay na mga lathala.

² Mga katanggap-tanggap na dahilan:

- ang ipinakitang ugali ng empleyado ;
- ang kakayahan o kwalipikasyon sa pagtatrabaho ng empleyado ;
- redundancy o ibang lehitimong pangangailangan sa operasyon ng negosyo ;
- Pangangailangan batay sa batas (sa madaling salita ay labag sa batas na hayaan ang isang empleyado na magpatuloy magtrabaho sa kanyang orihinal na posisyon o kung itutuloy ang orihinal na mga kundisyon ng kanyang kontrata sa trabaho) ; O
- iba pang mga mahahalagang dahilan.

Ordinansa sa Minimum na Sahod

Ang Minimum na Sahod ayon sa Ipinag-uutos ng Batas o Statutory Minimum Wage (SMW) ay ang halaga o rate ng sahod kada oras. Sa madaling salita, ang mga sahod na dapat bayaran sa isang empleyado kung isasaalang-alang ang anumang panahon ng pagpapasahod, kapag **kinuha ang average** sa kabuuang bilang ng oras na nagtrabaho sa loob ng isang panahon ng pagpapasahod, **ay hindi dapat mas mababa pa sa halaga o rate ng SMW.**

Ang SMW ay naaangkop sa lahat ng mga empleyado, maging sila man ay pinapasahod nang buwanan, lingguhan, arawan, kada oras, piece rated, permanente, kaswal, "full-time", "part-time" o iba pang mga empleyado, at kung sila man ay nagtatrabaho o hindi sa ilalim ng isang tuloy-tuloy na kontrata, ayon sa kahulugan nito sa Ordinansa sa Trabaho, maliban na lamang sa mga sumusunod:



mga taong hindi naaangkop ang Ordinansa sa Trabaho³



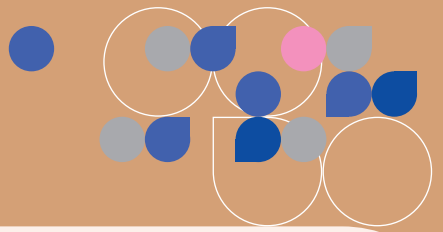
mga kasambahay⁴ na naninirahan sa mga tagapagawa, maging ano pa man ang kanilang kasarian, lahi o nasyonalidad



mga mag-aaral na intern pati na ang mga mag-aaral na may karanasan na sa pagtatrabaho sa loob ng isang panahon kung kailan ini-exempt ang pagpapatrabaho ng mag-aaral

³ Mangyaring sumangguni sa Talababa 1. Habang ang ilang mga probisyon ng Ordinansa sa Trabaho ay naaangkop sa mga rehistradong aprentis sa ilalim ng Ordinansa sa Pagka-aprentis, ang SMW ay hindi naaangkop sa mga rehistradong aprentis.

⁴ Ito ay tumutukoy sa mga katulong (kabilang ang mga domestic helper, tagapag-alaga, tsuper, hardinero, boat-boys o iba pang mga personal na katulong) na naninirahan nang walang bayad sa sambayanan ng kanilang tagapagawa.



Ang SMW ay naaayon sa parehong mga empleyado na may kapansanan o walang kapansanan. Upang makalikha ng isang naaangkop na balanse sa pagitan ng pagbibigay ng proteksyon sa sahod ng mga empleyado na may kapansanan at sa pagbabantay sa mga oportunidad nila sa trabaho, isang natatanging kaayusan ang ibinibigay rin sa ilalim ng Ordinansa sa Minimum na Sahod upang ang mga empleyado na may kapansanan kung maaaring mapahina ng kanilang kapansanan ang pagiging produktibo nila, ay binibigyan ng karapatan na sumailalim sa pagsusuri ng pagiging produktibo, upang matukoy kung sila ba ay pasasahudin nang hindi bababa sa rate ng SMW o sa rate o halagang akma lamang sa kanilang pagka-produktibo. **Ang karapatang humingi ng pagsusuri ay ipinagkakaloob lamang sa mga empleyado na may kapansanan at hindi sa kanilang mga tagapagawa.**

Para sa mga detalye ng Ordinansa sa Minimum na Sahod at sa natatanging pagsasaayos para sa mga empleyadong may kapansanan, mangyaring sumangguni sa kaukulang polyeto at sa mga sangguniang alituntunin ng Kagawaran ng Paggawa.

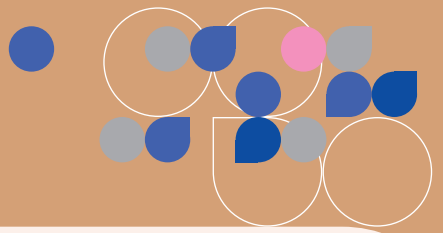
Ordinansa sa Kompensasyon ng mga Empleyado



Sa ilalim ng Ordinansa sa Kompensasyon ng mga Empleyado, walang tagapagawa ang magpapatrabaho ng sinumang empleyado sa alin mang trabaho maliban na lamang kung **may umiiral na isang polisiya ng seguro o insurance** upang masakop ang kanilang mga pananagutan sa ilalim ng mga batas (kabilang ang karaniwang batas o common law) para sa mga pinsalang natamo sa trabaho sa kanilang mga empleyado, **hindi isinasaalang-alang ang haba ng kontrata sa pagtatrabaho o oras ng pagtatrabaho, "full-time" o "part-time", permanente o pansamantalang trabaho.**



Kung ang isang empleyado ay nagtamo ng pinsala bilang resulta ng isang aksidente na nagmula sa at sa panahon ng pagganap sa mga tungkulin sa trabaho, dapat **abisuhan** ng kanyang tagapagawa ang Komisioner ng Paggawa tungkol sa **aksidente** sa loob ng 14 na araw (7 araw patungkol sa malalang kaso) ayon sa mandato ng Ordinansa sa Kompensasyon ng mga Empleyado, **at magbayad ng kompensasyon sa empleyado.**



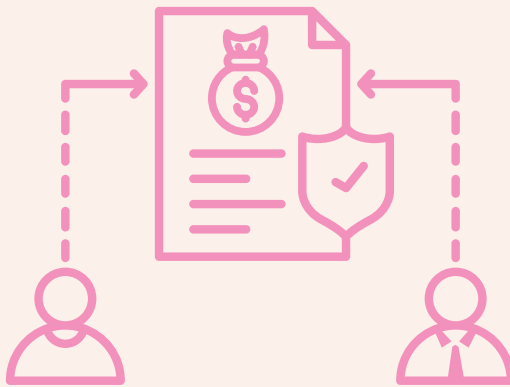
Maaaring kabilang sa mga pangunahing **mga bagay para sa kompensasyon** sa ilalim ng Ordinansa sa Kompensasyon ng mga Empleyado ang: pana-panahong pagbabayad, gastos medikal at kompensasyon para sa permanenteng buong kawalan ng kakayahan o bahagyang kawalan ng kakayahan, atbp. Kung ang isang empleyado ay namatay bilang resulta ng isang aksidente na nagmula sa at sa panahon ng pagganap sa mga tungkulin sa trabaho, ang kanyang tagapagawa ay mananagot na magbayad ng kompensasyon para sa kamatayan sa mga karapat-dapat na miyembro ng pamilya ng namatay na empleyado at i-reimburse o bayaran ang mga katanggap-tanggap na gastos sa libing at pagpapaospital sa mga taong nagbayad ng mga gastusing ito.

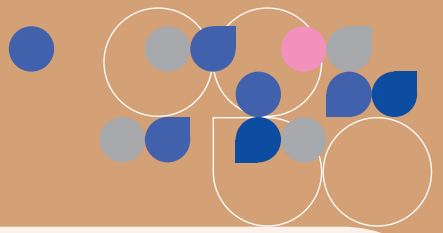
Para sa impormasyon tungkol sa mga pangunahing probisyon ng Ordinansa sa Kompensasyon ng mga Empleyado, mangyaring sumangguni sa lathala ng Kagawaran ng Paggawa na "Isang Maiksing Gabay ukol sa Ordinansa sa Trabaho".

Ordinansa sa mga Iskema ukol sa Ipinag-uutos na Pagsisinop ng Pondo

Isinasaad sa Ordinansa sa mga Iskema ukol sa Ipinag-uutos na Pagsisinop ng Pondo na para sa sinumang empleyado ng edad 18 o hanggang sa hindi bababa ng 65, na nagtatrabaho sa ilalim ng isang nakasulat o pasalitang kontrata sa trabaho para sa isang panahon na hindi kukulangin ng 60 araw, na hindi isinasaalang-alang kung siya ay nagtatrabaho ng "full-time" o "part-time" at hindi isinasaalang-alang ang kanyang lingguhang oras ng trabaho, **dapat ipalista siya ng kanyang tagapagawa sa isang Iskema ng Mandatory Provident Fund (MPF) at magbigay ng kontribusyon.**

Para sa mga empleyado na hindi nagtatrabaho sa ilalim ng isang "tuluy-tuloy na kontrata" ng Ordinansa sa Paggawa, hangga't ang kanilang panahon ng pagtatrabaho ay hindi mas mababa sa 60 araw, sakop pa rin sila ng Sistemang MPF.








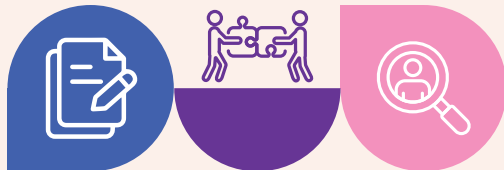
Ang nasa itaas na 60-araw na panuntunan ay hindi angkop sa **"mga kaswal na empleyado"** sa ilalim ng Sistemang MPF, ibig sabihin, mga panandaliang empleyado na nagtatrabaho sa pang-araw-araw na batayan o para sa isang nakapirming panahon na mas mababa sa 60 araw sa industriya ng catering o industriya ng konstruksyon. **Kahit na ang isang "kaswal na empleyado" ay nagtrabaho lamang sa loob ng isang araw, dapat isaayos pa din ng tagapagawa ang kanyang pagsali sa Sistemang MPF.**

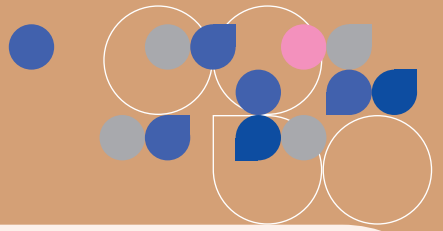
Para sa karagdagang impormasyon sa Sistemang MPF, mangyaring sumangguni sa mga polyeto na **"Handbook ng mga Empleyado sa MPF"** at **"Mga Iskema sa Industriya ng MPF"** na inilathala ng Awtoridad sa mga Iskema ukol sa Ipinag-uutos na Pagsisinop ng Pondo na maaaring ma-download mula sa website ng Awtoridad.



Mga Mabubuting Kasanayan sa Pangangasiwa ng Tao

-  Ang mga "full-time" na empleyado at mga empleyado na may maikling oras ng trabaho o panahon ng trabaho ay parehong mahalagang mga asset ng isang kumpanya. Ang mga mabubuting kasanayan sa pangangasiwa ng tao ay nakakatulong na mapalakas ang moral, komitment at pagiging produktibo ng mga empleyado.
-  Ang tagapagawa ay dapat na isaalang-alang lamang ang mga pangangailangan sa operasyon ng kumpanya sa pagkuha ng mga empleyado sa flexible na paraan. Hindi niya dapat limitahan ang mga oras ng pagtatrabaho ng mga empleyado, o sa ibang paraan, upang maiwasan ang kanyang mga pananagutan sa ilalim ng batas sa paggawa.
-  Ang hindi wastong mga patakaran at kasanayan sa pangangasiwa ng tao ay magreresulta sa mataas na bilang ng pagbibitiw sa puwesto ng mga empleyado, hindi kinakailangang mga pagtatalo sa paggawa, na nakakaapekto sa mabuting pakikipagkapwa at mapapataas maging ang gastos sa operasyon. Sa huli, ang magdurusa ay ang mga tagapagawa.







Ang Ordinansa sa Trabaho ay nagbibigay ng pinakamababang pamantayan sa mga karapatan at benepisyo sa trabaho. Upang makaakit at mapanatili ang mga kandidato para sa trabaho, maraming mga tagapagawa ang nagpatibay ng mga kasanayan sa pamamahala na nakatuon sa empleyado tulad ng **pag-aalok ng mga termino sa trabaho na mas kanais-nais kumpara sa mga kinakailangan sa batas** sa mga empleyado. Ang ilang mga tagapagawa ay nagbibigay din ng mga karapatan at benepisyo sa mga empleyado na hindi napupunan ang "tuloy-tuloy na trabaho" na kinakailangan sa ilalim ng Ordinansa sa Trabaho, ng mga karapatan na katulad ng mga nagtatrabaho sa ilalim ng "tuloy-tuloy na trabaho".

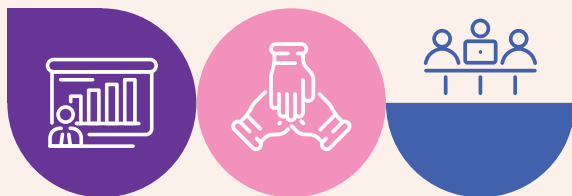


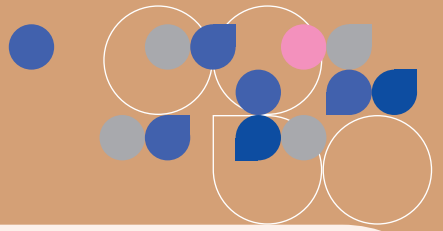
Bagaman ang isang kontrata sa trabaho ay maaaring gawin nang pasalita o nakasulat, ang mga tagapagawa ay dapat, hangga't maaari, **ay makipagkasundo sa pamamagitan ng nakasulat na mga kontrata sa trabaho** sa kanilang mga empleyado. Makakatulong ito na maiwasan ang mga hindi pagkakaunawaan sa paggawa. (Ang mga tagapagawa ay maaaring sumangguni sa lathala na "Paggamit ng mga Nakasulat na Kontrata sa Trabaho" at "Wastong Pagtatago ng mga Rekord ukol sa Sahod at Trabaho" ng Kagawaran ng Paggawa para sa impormasyon kung paano ang pagbalangkas sa isang nakasulat na kontrata sa trabaho.)

Mga Mabubuting Kasanayan sa Pangangasiwa ng Tao

 Ang Kagawaran ng Yamang Tao o Human Resources ng ilang mga kumpanya ay nagtalaga ng kapangyarihan ng pagrerekrut sa mga tagapamahala ng sangay o mga frontline na superbisor. Sa mga sitwasyong ito, ang mga kumpanya ay dapat **magbalangkas ng malinaw at consistent na mga alituntunin sa kung paano magrekrut at pamahalaan ang mga empleyado** para sa pagsangguni ng mga tagapamahala at superbisor na ito.

 Ang mga tagapagawa ay hindi dapat magdiskrimina sa sinumang tao dahil sa kanyang kasarian, kapansanan, katayuan ng pamilya, edad, nasyonalidad, lahi, relihiyon, katayuan sa pag-aasawa, pagbubuntis o oryentasyong sekswal. Dapat iayon ng mga tagapagawa sa isang consistent na pamantayan sa pagpili at bumuo ng malinaw na mga alituntunin sa pagrekrut at trabaho.

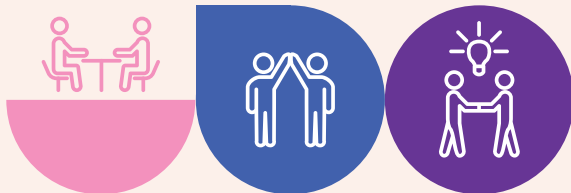




Sa mabilis na nagbabagong merkado ng paggawa, ang mga empleyado na may maikling oras ng trabaho o tagal ng trabaho ay kailangan ding magkaroon ng mga kinakailangang kasanayan sa trabaho upang maharap ang mga hamon sa trabaho. Kaugnay nito, ang mga tagapagawa ay dapat, hangga't maaari, tratuhin ng patas ang lahat ng mga empleyado at **bigyan sila ng sapat na pagsasanay at angkop na mga pagkakataon sa promosyon.**



Kung kinakailangan ang mga karagdagang "full-time" na empleyado, ang tagapagawa ay dapat **bigyan ng prayoridad ang mga empleyado na "hindi full-time" na gumaganap ng mga katulad na tungkulin sa kanilang mga kumpanya.** Hindi lamang makakatulong ang kasanayang ito na mabawasan ang mga gastos sa pagrerekrut at pagsasanay, makakatulong din ito sa tagapagawa na magrekrut ng pinakaangkop na mga tao.



Para sa mga katanungan:

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring sumangguni sa kaugnay na mga polyeto para sa publisidad, mga probisyon ng batas o makipag-ugnayan sa Kagawaran ng Paggawa o Awtoridad sa mga Iskema ukol sa Ipinag-uutos na Pagsisinop ng Pondo.

Kagawaran ng Paggawa

Website: www.labour.gov.hk

Hotline: **2717 1771** (ang hotline ay pinamamahalaan ng "1823")



Awtoridad sa mga Iskema ukol sa Ipinag-uutos na Pagsisinop ng Pondo

Website: www.mpfa.org.hk

Hotline: **2918 0102**

