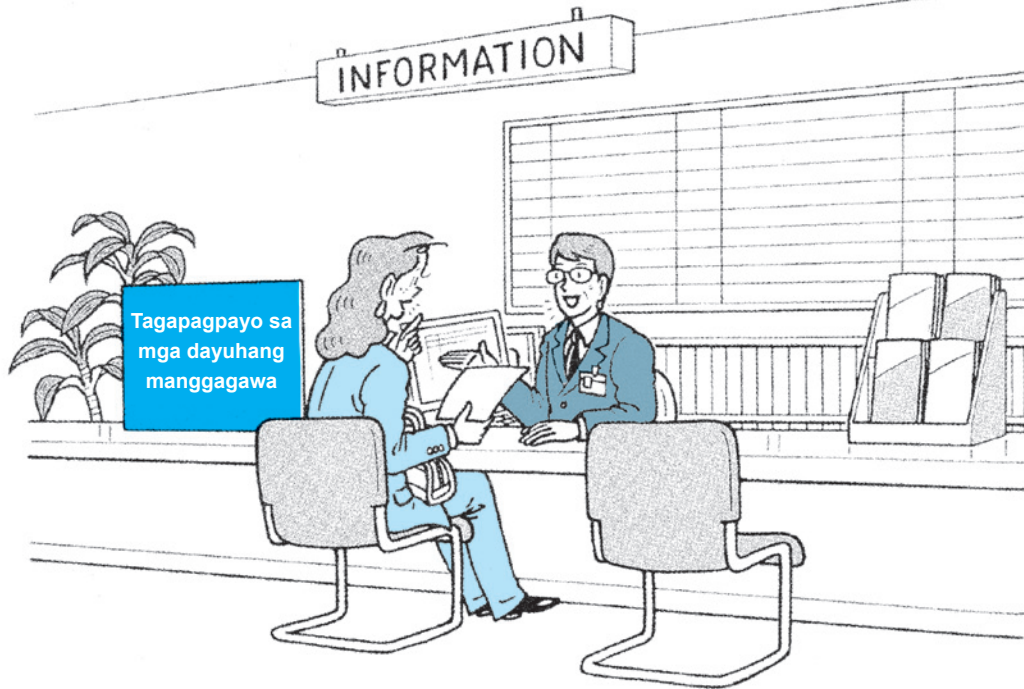


Patas ba ang mga kondisyon sa inyong trabaho?

Para sa mga dayuhang manggagawa sa bansang Hapon



Ang mga batas at regulasyon na may kinalaman sa pamantayan ng paggawa, katulad ng Batas ng Pamantayan ng Paggawa, Batas para sa Kontrata sa Pagtrabaho, Batas ukol sa Pinakamababang Pasahod sa mga manggagawa, Batas ukol sa Kaligtasan at Kalusugan para sa mga Industriya at ang Batas na nagsisiguro sa mga Manggagawa sa oras ng aksidente habang nasa trabaho, ay ipinapatupad rin para sa mga dayuhang manggagawa na nagtatrabaho sa bansang Hapon.

Para sa mga sumusunod na mga kaso, kumonsulta po sa ilan sa mga Tagapagpayo para sa mga dayuhang manggagawa o “Advisors for foreign workers na nakadestino sa “Inspection Division” ng Departamento ng Pamantayan ng Paggawa o “Labour Standards Department” at sa lahat ng pangunahing “Labour Bureau” o Labour Standards Inspection Office” sa bansang Hapon.

Halimbawa:

- * Hindi kayo binayaran ng inyong sahod.
- * Hindi kayo binayaran ng “overtime allowance”.
- * Kayo ay tinanggal sa trabaho habang ginagamot mula sa pinsalang tinanggap sa oras ng trabaho.
- * Kayo ay biglaang tinanggal at hindi binayaran o binigyan ng nararapat na mga benepisyong dapat tanggapin sanhi ng pagkatanggal sa nasabing trabaho.
- * Kayo ay naaksidente habang nagtatrabaho ngunit hindi binayaran sa mga ginastos sa pagpapagamot at hindi rin nakatanggap ng bayad para sa mga araw ng hindi pagta-trabaho sanhi ng nasabing aksidente.
- * Ang mga detalye ukol sa inyong sahod, oras, ng trabaho at iba pang mga kondisyon sa trabaho ay hindi nilinaw o naisaad sa kontrata na inyong nilagdaan.
- * Mayroong panganib na magkaroon ng aksidente sa trabaho dahil hindi binibigyan ng sapat na proteksyon ang kaligtasan at kalinisan ng manggagawa.
- * Iba pang kaugnay na problema.

Depende sa opisinaang nais bisitahin, ang mga tagapagpayo para sa mga dayuhang manggagawa ay tumatangap ng mga katanungan at konsultasyon sa mga bagay-bagay ukol sa mga kondisyon sa trabaho sa Ingles at iba pang wika.



Sa bansang Hapon,ang mga sumusunod ay ang mga batas na umiiral at mga regulasyong kaugnay sa Pamantayan ng Paggawa o Labour Standards.(Pinagkunan)

1 Pamantayang batas sa Paggawa o Labour Standards Law

(1) Pantay pantay na pagtrato (Artikulo 3)

Ipinagbabawal sa mga tagapangasiwa (employer) ang pag-api o hindi pagtrato ng maayos sa mga manggagawa sanhi ng pagiging dayuhan ng mga ito.Ipinagbabawal din ang sadyaang pagpintas sa mababang katayuan o kondisyon ng trabaho sa dayuhang bansa kumpara sa bansang Hapon.

(2) Puwersang pagpapa-trabaho (Artikulo 5)

Ipinagbabawal ang puwersahang pagpapa-trabaho sa mga manggagawa nang labag sa kanilang kalooban sa pamamagitan ng hindi makatuwirang pagpigil sa kanilang kalayaang mental o pisikal.

(3) Mamagitan at manamantala (Artikulo 6)

Walang sinuman ang maaaring kumita at makialam sa pagka-empleyo ng iba ,maliban lamang kung pinahintulutan ng batas.

(4) Mga kontratang lumalabag sa Batas ng Saligan sa Trabaho (Artikulo13)

Mawawalan ng bisa ang isang kontrata kung hindi ito alinsunod sa mga itinakda ng Batas ng Saligan sa Trabaho.Sa ganoong pagkakataon,ang bahagi na napawalang bisa ay ibabatay sa batas na itinakda.

(5) Panahon ng kontrata (Artikulo 14)

Ang kontrata sa pagtatrabaho ay hindi dapat hihigit sa loob ng tatlong taon ,maliban lamang sa mga sumusunod na dahilan:

- Mga pinagtibay na kontrata sa mga manggagawang mayroong dalubhasang kaalaman,mga kakayahan o karanasanhindi hihigit sa limang taon
- Mga pinagtibay na kontrata sa mga manggagawang may edad 60 o higit pahindi hihigit sa limang taon
- Mga kontrata sa pagpapatrabaho ng may tiyak na panahon na may kaugnayan sa pagsimula at pag ka-kumpleto ng partikular na bagay (hal: trabahong konstruksyon na may tiyak na panahon).....panahong kakailanganin

(6) Malinaw na pahayag sa mga kondisyon ng trabaho (Artikulo 15)

Sa pagpapatibay ng kontrata sa pagtatrabaho,kinakailangang malinaw na ipakita ng nagpapatrabaho ang mga sumusunod na bagay sa pamamagitan ng pagpapalabas ng isang paunawa ukol sa mga kondisyon sa trabaho ng manggagawa:

- Mga nilalaman ng mga kondisyon sa trabaho na kinakailangang malinaw na ipakita sa kasulatan:
 - ①Panahon ng kontrata sa pagtatrabaho
 - ②Ang pamantayan sa kaso ng pag-renew ng isang kontrata sa trabaho na may takdang panahon (kontrata sa trabaho para sa takdang panahon)
 - ③Lugar ng trabaho at gawain sa trabahong papasukan.
 - ④Oras ng trabaho (umpisa at tapos ng oras ng trabaho,oras ng pahinga,leave,atbp)
 - ⑤Sahod (halaga ng sahod,paraan ng pagpapasahod,cut off ng araw ng pagkwenta ng sahod at araw ng pagpapasahod)
 - ⑥Mga bagay na may kinalaman sa pagreretiro (limitasyon sa edad,batayan ng pagpapaalis,atbp.)
- Mga nilalaman ng ibang kondisyon sa trabaho na kinakailangang malinaw na ipinapakita:
 - ①Mga bagay na may kinalaman sa pagpapataas ng sahod.
 - ②Karagdagang sahod,gastos sa pagkain,dormitoryo, atbp. na kailangan sagutin ng manggagawa,mga bagay ukol sa pagbibigay ng kompensasyon sa pang-industriyang aksidente,pagsasanay na vocational,promosyon at multa,paid leave atbp.,mga bagay na may kinalaman sa mga gastos sa paglalakbaySa kasong ang regulasyon ay may kinalaman sa mga bagay na ito.

(7) Pagbabawal ukol sa pagbibigay ng takdang multa dahil sa paglabag o hindi pagtupad sa kontrata (Artikulo 16)

Ipinagbabawal sa mga tagapangasiwa o employer ang magbigay ng takdang multa sa loob ng kontrata,kung saan itinatakda ang halaga na dapat bayaran ng isang manggagawa kapag ito ay lumabag sa kontrata.

(Ipinagbabawal na gumawa ng kontrata na nagtatakda ng halaga ng kabayaran bilang danyos sa pinsala. Gayunpaman,hindi nito ipinagbabawal ang paghingi ng danyos sa anumang aktwal na pinsalang sanhi ng manggagawa.)

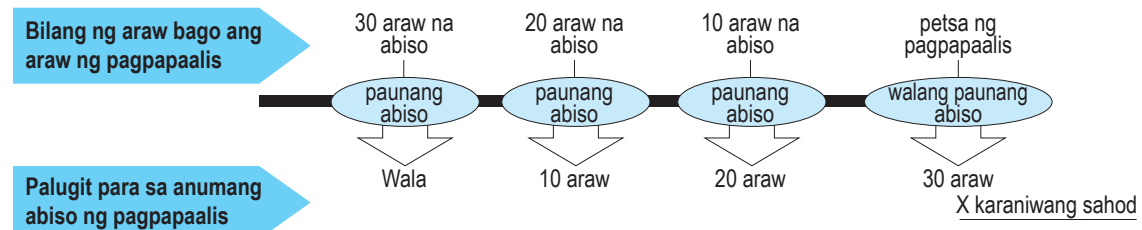
(8) Pagbabawal ukol sa pagtanggap sa mga manggagawa (Artikulo 19)

Hindi maaaring tanggalin sa trabaho ang isang manggagawa sa panahon na ito ay hindi nakapasok sa trabaho sa loob ng isang buwan dahil sa pagpapagamot nito mula sa sakit o pinsalang tinamo sa oras ng trabaho.Hindi rin maaaring tanggalin sa trabaho ang mga manggagawang natigil sa pagtatrabaho sa loob ng isang buwan sanhi ng pagbubuntis

o panganganak.

(9) Pagpapahayag ukol sa pagkatanggal sa trabaho (Artikulo 20 at 21)

Kailangang bigyan ng 30 araw na abiso o palugit na pahayag ang mga manggagawa kung ito man ay tatanggalin sa trabaho. Subalit maaaring mabawasan ang araw ng abiso kung babayaran ng tagapangasiwa ang halaga base sa arawang pasahod ng mga nabawas na araw ng abiso. Kung ang manggagawa ay hindi nabigyan ng 30 araw na abiso, kailangang bayaran ng tagapangasiwa ang sahod ng nasabing manggagawa na katumbas o hindi kukulang sa isang buwang sahod.



(10) "Certificate" o dokumentong nagpapatunay ng pagreretiro atbp. (Artikulo 22)

Kailangang ibigay ng tagapangasiwa ang anumang dokumento ukol sa mga sumusunod na mga bagay na nais hingin ng isang manggagawa kaugnay sa pagreretiro o pagbibitiw nito sa trabaho. Dapat ibigay agad ng tagapangasiwa ang dokumentong nagpapatunay at nagpapaliwanag sa mga detalye ukol sa pagkatanggal ng isang manggagawa sa trabaho. Kailangang ibigay agad ang nasabing dokumento kahit ito ay hiniling ng manggagawa bago ito natanggal sa trabaho. Subalit hindi dapat ilagay sa nasabing dokumento ang anumang bagay o detalye na hindi hinihiling ng manggagawa.

- 1) Panahon o tagal ng pagtatrabaho
- 2) Uri ng trabaho
- 3) Posisyon sa kompanya
- 4) Sahod
- 5) Sanhi ng pagretiro (kasama na ang dahilan kung ang sanhi ng pagretiro ay ang pagkatanggal sa trabaho.)

(11) Pagbabalik ng pera o produkto (Artikulo 23)

Sa pag alis sa trabaho, dapat bayaran o ibigay ng tagapangasiwa sa manggagawa ang anumang hindi pa natatanggap na sahod at iba pang benepisyo sa loob ng 7 araw mula ng ito ay hilingin ng nasabing manggagawa.

(12) Kabayaran ng mga sahod (Artikulo 24)

- Ang sahod ay dapat;
- 1) Ibigay ng "cash"
 - 2) Ibigay ng direkta sa manggagawa
 - 3) Ibigay ng buo
 - 4) Ibigay isang beses isang buwan
 - 5) Ibigay sa itinakdang panahon

(13) Allowance sa pag-absent sa trabaho (Artikulo 26)

Kung ang dahilan ng pag-absent ay sanhi ng employer, kailangang bayaran ng employer ang manggagawa sa mga araw na absent ito. (60% ng karaniwang sahod ng manggagawa)

Kapag pinutol ang kontrata ng ipinadalang manggagawa (haken sha) ng hindi pa lumilipas sa itinakdang panahon (expiration date), ang kontrata na namagitan sa ipinadalang manggagawa at nagpadalang organisasyon ay magpapatuloy hanggang sa takdang panahon na napagkasunduan.

Kung sakali man na ang maging dahilan ng pagliban/pag-absent ng manggagawa ay ang pagputol ng kontrata, ang pag-absent na nabanggit ay masasabing pag-absent dahil sa amo (employer); samakatuwid, kailangang bayaran ng amo ang araw na nag absent ang manggagawa.

(14) Mga oras sa paggawa (mga Artikulo 32, 34 at 35) (Hindi sakop nito ang agrikultura, industriya sa pangangalaga ng hayop at pangangisda.)

Sa alituntunin, hindi pagagawain ng employer ang manggagawa nang higit sa 40 oras sa isang linggo o higit sa walong oras sa isang araw.

Maglalaan ang employer sa mga manggagawa ng 45 minutong pagpapahinga sa loob ng higit na anim na oras ng pagta-trabaho at isang oras sa loob ng higit na walong oras na pagta-trabaho.

Maglalaan ang employer sa mga manggagawa ng hindi bababa sa isang araw na pahinga o higit pa sa loob ng apat na linggo.

Kung sakaling kinakailangan ng employer na magtrabaho ang manggagawa ng labis sa oras na itinakda ng batas o sa araw na pahinga na itinakda ng batas, nararapat na gumawa ang employer ng kasulatan na may kinalaman sa labis na oras ng pag-trabaho at pag-trabaho sa mga araw ng pahinga at iulat ang kasunduan sa kaugnay na Tanggapan ng Pamantayan sa Paggawa.

(Labor Standards Office)

(15) Dagdag na sahod para sa labis na oras na trabaho ,trabaho sa araw ng pahinga at trabaho sa gabi.(Artikulo 37)

Kung sakaling hilingin ng employer ang isang manggagawa na gumawa ng labis sa oras,sa gabi (10:00p.m.~5:00a.m.) o sa itinakda ng batas na araw ng pahinga,nararapat bayaran ng employer ang manggagawa ng dagdag na sahod alinsunod sa sumusunod na antas sa pagdagdag:

Dagdag na sahod para sa labis na oras na pagtrabaho antas na hindi bababa sa 25%

Dagdag na sahod para sa pagtrabaho sa gabi..... antas na hindi bababa sa 25%

Dagdag na sahod para sa pagtrabaho sa araw ng pahinga na itinakda ng batas..... antas na hindi bababa sa 35%

Dahil sa pagbabago ng Batas ng Pamantayan sa Paggawa,ang itinakda ng batas na antas ng pandagdag sa mga sahod para sa trabahong humihigit sa 60 oras isang buwan ay binago sa 50%.Gayunpaman,para sa katamtaman at maliliit na negosyo,ang nabanggit na pagbabago sa itinakda ng batas na antas sa pagdagdag ng sahod ay ipinagpaliban sa kasalukuyan.

(16) Taunang bakasyon na may bayad (Artikulo 39)

Lahat ng manggagawa na nakapagtrabaho na ng sunod-sunod sa loob ng anim na buwan ay may karapatang tumanggap ng taunang bakasyon na may bayad mula sa tagapangasiwa.Ito ay kinukwenta at binabase mula sa unang araw nito sa trabaho.Ang isang manggagawa ay kailangang nakapagtrabaho ng hindi bababa ng 80% sa nakatakdang oras ng trabaho sa loob ng taon na tinutukoy.

Ipinag-utos na oras ng paggawa bawat linggo.	Ipinag-utos na bilang ng mga araw sa paggawa bawat linggo	Ipinag-utos na bilang ng mga araw sa paggawa bawat taon	6 buwan -	1 at kalahating taon -	2 at kalahating taon -	3 at kalahating taon -	4 at kalahating taon -	5 at kalahating taon -	6 at kalahating taon -
30 oras o higit			10 araw	11 araw	12 araw	14 araw	16 araw	18 araw	20 araw
Hindi bababa sa 30 oras	5 araw o higit pa	217 araw o higit pa	7 araw	8 araw	9 araw	10 araw	12 araw	13 araw	15 araw
	4 araw	169 hanggang 216 araw	5 araw	6 araw	6 araw	8 araw	9 araw	10 araw	11 araw
	3 araw	121 hanggang 168 araw	3 araw	4 araw	4 araw	5 araw	6 araw	6 araw	7 araw
	2 araw	73 hanggang 120 araw	1 araw	2 araw	2 araw	2 araw	3 araw	3 araw	3 araw

Kung sakaling ang pagkakaloob ng taunang bakasyon na may bayad ay hiniling sa panahon na makakasagabal sa normal na pagpapatako ng negosyo,mayroong karapatan ang employer na baguhin ang petsa ng bakasyon.

Sa pamamagitan ng kasunduan ng manggagawa at nangangasiwa,maaaring makakuha ang mga manggagawa ng hanggang limang araw ng taunang bakasyon na may bayad depende sa oras na pinagtrabaho.

Mawawalan ng bisa ang taunang bakasyon na may bayad kapag lumipas na ang dalawang taon mula sa araw na nag umpisa ang karapatan dito.

Hindi dapat tratuhin ng masama ng nangangasiwa (employer) ang isang manggagawang nakakuha na ng bakasyon na may bayad.(paid leave)

(17) Mga tuntunin sa trabaho (Artikulo 89)

Ang employer na patuloy na kumukuha ng 10 o higit pang manggagawa ay gagawa ng mga tuntunin sa trabaho (mga tuntuning tumutukoy sa oras ng paggawa,mga pasahod,pagretiro,atbp) at kailangang iulat ang naturang dokumento sa kaugnay na ahensya ng pamahalaan.

Gagawing pampubliko ng employer ang mga tuntunin ng trabaho ng manggagawa sa pamamagitan ng pagpapaskil nito sa angkop na lugar o sa ibang paraan upang makita ng manggagawa ang naturang dokumento.

(18) Mga limitasyon sa probisyon ukol sa pagmumulta (Arikulo 91)

Kung nasa kontrata ang pagbabawas ng sahod bilang pagmulta sa nagawang kamalian o paglabag ng isang manggagawa sa patakaran ng kompanya, ang bawas na ito ay hindi dapat lalampas ng 50% sa regular na arawang sahod ng nabanggit na manggagawa.Ang “total” o kabuuan ng pagbawas ng sahod ay hindi rin dapat lumampas sa 10% ng kabuuan ng sahod para sa “single pay period” o takdang panahon ng sahurang.

2 Batas para sa kontrata sa pagtrabaho o “Labor Contract Law”

(1) Pagtanggap sa trabaho kung saan hindi malinaw ang tagal o “period” na nasa “Labor Contract” (Artikulo 16)

Maliban na lang kung may mabuting rason,ang pagtanggap ay hindi maaaring tanggapin base sa “social standards”,kung saan ito ay itinuturing na pang-aabuso sa karapatan ng manggagawa at mawawalan ito ng bisa o kapangyarihan.

(2) Pagtanggap sa kaso ng labor contract sa itinakdang panahon(ang employment period ay malinaw na nakasaad) (Talata 1,Artikulo 17)

Ang tagapangasiwa o employer ay hindi maaaring magtanggap ng isang manggagawa sa panahon ng kontrata maliban lamang kung may mahalaga o balidong dahilan.

Mas bibigyan ng pansin ang kasong pagpapaalis kumpara sa kaso ng isang kontrata sa trabaho na walang tiyak na pagtatapos.(definite period)

Kung tinapos ng maaga ang kontrata sa isang dispatch worker(haken sha) bago ito mag – expire,hindi ito magiging dahilan para tanggalin ang manggagawa.

(3) Pag-convert sa isang kontrata sa pagtatrabaho nang walang tukoy na panahon (Artikulo 18)

Sakaling ang isang kontrata sa pagtatrabaho ay paulit-ulit na ni-renew sa parehong pinagtatrabahuhan at lumagpas sa 5 taon,ang nasabing kontrata sa pagtatrabaho ay iko-convert sa kontratang walang tinutukoy na panahon sa hiling ng manggagawang nabanggit.

3 Batas ukol sa pinakamababang pasahod sa mga manggagawa

(1) Mga uri ng minimum na pasahod

Mayroong dalawang uri ng pasahod gaya ng mga sumusunod:

- ① Minimum na pasahod bawat rehiyon (Pinakamababang pasahod na hiwalay na ipinag-uutos sa bawat rehiyon)
- ② Tinutukoy na pinakamababang pasahod (kada industriya) (Pinakamababang pasahod na ipinag-uutos para sa mga pangunahing manggagawa sa bawat kategorya ng industriya)

(2) Pagbigay bisa ng minimum na pasahod (Artikulo 4)

Babayaran ng nagpapatrabaho ang mga manggagawa ng halagang hindi bababa sa minimum na pasahod (Paragraph 1) Kahit na ang kontrata ng nangangasiwa at manggagawa na tumutukoy sa pangakong magbigay ng pasahod sa halagang mas mababa sa minimum na pasahod,ang ipinangakong halaga ng pasahod ay mawawalang bisa at ang isang kontrata sa paggawa na naglalaan ng pasahod sa katulad na halaga ng pinakamababang halaga ay ipapalagay na pinasok ng magkabilang partido.(Paragraph 2)

Karagdagan dito,kung ang minimum na pasahod bawat rehiyon at ang natukoy na minimum na pasahod kada industriya ay parehong nararapat,ang pasahod sa halagang katumbas na minimum na pasahod ang syang ibabayad.(Artikulo 6)

Upang malaman kung ang aktwal na pasahod na ibinabayad ay kahalintulad o mas mataas sa ipinag-uutos na minimum na pasahod,ang halaga ng pasahod na nabanggit ay ihahambing sa nararapat na minimum na pasahod sa pamamagitan ng paggamit ng sumusunod na paraan:

- Kung per ora ang pasahod: $\text{Pasahod per ora} > \text{minimum na pasahod (kada oras)}$
 - Kung arawan ang pasahod:
 $\text{Arawang pasahod} \div \text{Ipinag-uutos na oras ng pagtatrabaho kada araw} > \text{minimum na pasahod kada araw}$
 - Kung buwanan ang pasahod:
 $\text{Buwanang pasahod} \div \text{Ipinag-uutos na oras ng pagtatrabaho kada buwan} > \text{minimum na pasahod (kada oras)}$
- (Kung sakaling ang ipinag-uutos na mga oras ng pagtatrabaho ay naiiba depende sa buwan:
(Halaga ng buwanang pasahod \times 12 buwan) \div Ipinag-uutos na mga oras ng pagtatrabaho kada taon $>$ minimum na pasahod (kada oras)

(3) Ang minimum na pasahod sa rehiyon at ang tinukoy na pinakamababang pasahod kada industriya ay iaaplay sa dispatched workers(haken sha)

4 Batas ukol sa kaligtasan at kalusugan ng mga manggagawa sa industriya

(1) Dapat siguruhin ng tagapangasiwa na nasa maayos na kalagayan ang anumang bagay na inihanda para sa proteksyon ng mga manggagawa sa lugar ng trabaho.

Kasali sa mga nabanggit ay ang mga “safety devices” o mga gamit para sa proteksyon.Upang mapangalagaan ang kaligtasan at kalusugan ng mga manggagawa,kailangang turuan sila ng tamang paraan sa paggamit ng nasabing mga bagay.

Paglalaan ng mga pantakip ,bakod,atbp. sa mga bukas at matataas na lugar.
Paglalaan ng mga makinang pang press/pangkahoy, na may angkop na aparatong pangkaligtasan at pagsisiyasat sa nasabing mga makina at aparato.

(2) Kailangang bigyan ng sapat na pagsasanay ang mga bagong manggagawa ukol sa kaligtasan at kalusugan sa trabaho. Ang pagsasanay o “training” na ito ay dapat din na isagawa kapag may pagbabago sa trabaho ng manggagawa.Dapat na bigyan ng sapat na pagsasanay ang manggagawa kapag ito ay gagawa ng trabahong mapanganib.

(3) Ang pagbibigay ng trabahong hindi ligtas o maaaring makapinsala sa manggagawa ay labag sa batas.Ang paghawak ng mga bagay na napatunayang delikado o hindi ligtas ay mapanganib at kailangang ibigay lamang sa mga manggagawang may sapat na “training” o kwalipikasyon upang magsagawa ng nasabing gawain.

Mga gawaing ipinag-uutos ng batas.....

Pagpapatakbo ng mga crane (na mayroong kakayahang makabuhat ng limang tonelada o higit pa)

Pagpapatakbo ng mga naililipat na crane (na mayroong kakayahang makabuhat ng limang tonelada o higit pa)

Pagpapatakbo ng (slinging) pangbuhat (tumutukoy sa crane,atbp,na mayroong kakayahang makabuhat ng isang tonelada o higit pa)

Pagpapatakbo ng mga makinang bumubuhat ng kargamento gaya ng forklift (na may pinakamabigat na kargang isang tonelada o higit pa)

Pagwe-welding gamit ang gas,pagpapatakbo ng sasakyang makina sa construction (na may makinang tumitimbang ng tatlong tonelada o higit pa)

(4) Kailangang bigyan ng sapat na pagsusuri o “medical check-up” ang lahat ng mga bago o datihang manggagawa. Ang nasabing pagsusuri ay dapat na isagawa ng isang doktor o manggagamot sa nakatakdang panahon sang-ayon sa batas.

• Pangkalahatang pagsusuring medikal:

Ipatatupad ang isang pagsusuring medikal sa mga manggagawa sa panahon ng pagka-empleyo at sa palagiang mga okasyon(minsan isang taon*) atbp.

*Para sa mga manggagawang nagtatrabaho sa gabi,atbp,sa panahon ng kanilang re-assignment,at isang beses kada anim na buwan.

• Pantanging pagsusuring medikal:

Ipatatupad sa panahon ng pagka-empleyo ang pagsusuring medikal na may kinalaman sa pantanging mga bagay sa mga manggagawang gumagawa ng mapanganib na gawain*,re-assignment at sa mga okasyong regular.

*Ang mga manggagawang nagtatrabaho na may kaugnayan sa asbestos,atbp. at kasalukuyang naka-empleyo ay sasailalim din sa pagsusuring ito.

(5) Para sa matagal nang mga manggagawa,dapat na gumawa ng kinakailangang mga hakbang ang nagpapatrabaho gaya ng harapang patnubay ng isang medikal na doktor,atbp.

• Kung sakaling ang kabuuang haba ng labis na oras sa paggawa at pagpasok sa mga araw ng pahinga ng manggagawa ay lumabis ng 100 oras kada buwan at humiling ang manggagawa obligasyon

• Kung sakaling ang kabuuang haba ng labis na oras sa paggawa at paggawa sa mga araw ng pahinga ng manggagawa ay lumabis ng 80 oras kada buwan at humiling ang manggagawa sariling obligasyon

• Kung sakaling ang sitwasyon ay sumasailalim sa mga saligang itinakda ng lugar ng gawain..... sariling obligasyon

(6) Ang mga manggagawa ay dapat sumunod sa mga bagay na nararapat gawin sang-ayon sa mga hakbang na isinagawa ng tagapangasiwa.

5 Batas ukol sa seguro ng manggagawa sa panahon ng aksidente

(1) Sa ilalim ng segurong kabayaranang panukala para sa mga pang-industriyang aksidente,kung mapinsala o mamatay ang isang manggagawa bilang resulta ng pinsala sa paggawa o pinsala habang nasa biyahe,ang mga sumusunod na benepisyo ay ibibigay base sa hiling ng napinsalang manggagawa o ng kaniyang naulilang pamilya.

• Kung sakaling kailangan ng medikal na pagpapagamot,walang babayaran sa mga gastusin sa pagpapagaling o sa pagpapagamot..... benepisyo sa medikal na pagpapagamot.

• Kung sakaling hindi makapag-trabaho at hindi makatanggap ng pasahod ang manggagawa dahil sa medikal na pagpapagamot,80% ng halaga ng basic benefit bawat araw mula sa ikaapat na araw ng hindi pagpasok sa trabaho dahil sa medikal na pagpapagamot..... benepisyo mula sa pagliban sa trabaho.

• Kung gumaling na mula sa pinsala at may anumang pagkabaldado sa ilang bagahi ang nananatili,isang pensyon o buong kabayaran ang ibibigay depende sa antas ng pagkabaldado..... benepisyo sa pagkabaldado.

• Kung mamatay ang manggagawa,isang pensyon o buong kabayaran alinsunod sa bilang ng mga naulilang miyembro ng pamilya,atbp ang ibabayad..... benepisyo sa naulilang pamilya,atbp.

(2) Ang “pinsala sa paggawa” ay tumutukoy sa mga pinsalang natamo ng isang manggagawa,atbp, na may kaugnayan sa pagta-trabaho.

(3) Ang “pinsala sa pag-commute” ay tumutukoy sa mga pinsalang natamo ng isang manggagawa habang nagco-commute papasok sa trabaho.

Ang “pag-commute” ay tumutukoy sa mga sumusunod na paglipat at pagsakay sa tamang paraan ng manggagawa patungo sa trabaho.

• Paglipat sa pagitan ng tahanan at lugar ng trabaho.

• Paglipat mula sa lugar na pinagta-trabahuan patungo sa ibang lugar na pagta-trabahuan.

• Mga paglipat sa pagitan ng tahanan sa isang lugar na pansamantalang nakadestino na hindi kasama ang pamilya at hindi sa tahananang tinutuluyan ng manggagawa.

Q & A

1

(Tanong) Isang orasang pasahod na ₱600 na mas mababa kaysa sa minimum na pasahod ang ibinibayad. Maari ko bang hingin ang kakulangan sa pagitan ng pinakamababang pasahod at ang aktwal na pasahod?

(Sagot) Ipinagbabawal ang pagbayad ng pasahod na mas mababa kaysa sa minimum na pasahod.

Kung nagkaroon ng kasunduan sa pagitan ng manggagawa at employer sa trabaho na may pasahod na mas mababa sa minimum na sahod, base sa pahintulot ng magkabilang partido, ang gayong kasunduan ay walang bisa at ibabase para sa pasahod na katumbas ng minimum na sahod. Kung magkagayon, maaari mong hilingin ang kakulangang halaga mula sa minimum at aktwal na pasahod.

(Tignan ang item 3 sa pahina .)

2

(Tanong) Nagtatrabaho ako ng walong oras kada araw mula Lunes hanggang Biyernes para sa orasang pasahod na ₱1,000. Bagamat kung minsan ay nagtatrabaho ako ng higit sa walong oras bawat araw, ang orasang pasahod ay nanatili sa ₱1,000. Wala bang problema dito?

(Sagot) Mahalaga na magbayad ng dinagdagang pasahod para sa mga oras sa paggawang lumalabis ng walong oras kada araw. Kinakailangang mabayaran ang labis na oras ng paggawa sa antas na 125% o higit pa para sa pangkaraniwang trabaho. Sa kaso ng orasang pasahod na ₱1,000 para sa pangkaraniwang trabaho, ₱1,250 ($₱1,000 \times 125\%$) o higit pa ang dapat na ibayad kada oras ng labis sa oras na trabaho.

(Tignan ang item(15) sa pahina 4.)

3

(Tanong) Nagtatrabaho ako sa ilalim ng isang taong kasunduan sa paggawa, ngunit sa ika-anim na buwan ng panahong iyon, bigla na lang akong binigyan ng abiso na ako ay papaalisin na sa trabaho. Mayroon bang anumang kompensasyon na ibabayad batay sa Batas ng Pamantayan sa Paggawa?

(Sagot) Ayon sa Batas ng Pamantayan sa Paggawa, dapat na bigyan ng abiso ng nagpapatrabaho ang empleyado na paaalisin ng hindi bababa sa 30 araw.

Kung sakaling paalisin ang manggagawa agad agad na walang paunang abiso, dapat na bayaran ang manggagawa ng katumbas ng karaniwang pasahod, 30 araw mula sa unang araw ng nararapat na abiso. Dagdag pa dito, kung sakaling may kontrata sa trabaho na may takdang panahon (kontrata sa trabaho na naglalaan para sa panahon ng pagka-empleyo), hindi maaaring paalisin ng nagpapatrabaho ang isang manggagawa bago ang pagtatapos ng takdang araw ng kontrata maliban lamang kung mayroong hindi maiiwasang dahilan ang nagpapatrabaho.

(Tignan(9) sa pahina 3 at 2(2) sa pahina 4)

4

(Tanong) Napaalis ako sa panahon na ako ay lumiban mula sa trabaho upang tumanggap ng medikal na pagpapagamot mula sa pinsalang natamo ko sa pagawaan.

(Sagot) Ayon sa Batas ng Pamantayan sa Paggawa, ipinagbabawal ang pagpapaalis sa isang manggagawa sa panahon ng pagliban mula sa paggawa dahil sa pinsala sa trabaho at 30 araw pagkaraan ng pinsala.

(Tignan ang item(8) sa pahina 3.)

5

(Tanong) Kinakailangan ko bang sumailalaim sa isang medikal na pagsusuri?

(Sagot) Ipinaguutos ng Batas sa Pang-industriyang Kaligtasan at Kalusugan na ang isang nagpapatrabaho ay dapat na ipasailalim ang mga manggagawa sa medikal na pagsusuri.

Kaya dapat lamang na sumailalim sa mga medikal na pagsusuri ang mga manggagawa ayon sa ipinag-uutos ng batas.

(Tignan ang item (4) sa pahina 6.)

6

(Tanong) Hindi ako makapagtrabaho dahil sa pinsalang natamo sa panahon ng pagsasagawa ng trabaho. Binabayaran ng kompanya ang mga gastusin para sa medikal na pagpapagamot ngunit wala akong natatanggap na sahod o kabayaran para sa panahong nakaliban ako sa trabaho.

(Sagot) Ang compensation insurance para sa pang-industriyang mga aksidente ay inilalapat sa lahat ng manggagawa kabilang na din ang dayuhang manggagawa.

Ang compensation insurance para sa pang-industriyang aksidente ay nagpapahintulot sa isang manggagawa na hindi nakakatanggap ng sahod dahil sa medikal na pagpapagamot mula sa pinsala/sakit sa paggawa o pinsala/sakit sa pagsakay, na makatanggap ng benepisyo sa pagliliban sa trabaho. (kabayaran)

Sa gayong mga kaso, kumonsulta agad sa Tanggapan ng Pamantayan ng Paggawa.

(Tignan ang item 5 sa pahina 6)

«Konsultasyon sa telepono para sa mga dayuhang manggagawa»

Ang Ministeryo ng Kalusugan, Gawa at Kapakanan (Ministry of Health, Labor and Welfare) ay nagtatag ng isang “panulukan ng konsultasyon sa mga dayuhang manggagawa” upang tumulong na kumonsulta sa mga dayuhang manggagawa para sa anim na wika, Ingles, Intsik, Espanyol, Portuguese, Tagalog at Vietnamese.

Sa “Konsultasyon sa telepono para sa mga dayuhang manggagawa”, tinatalakay ang mga problema ukol sa kondisyon ng pagtrabaho, pagpapaliwanag sa mga umiiral na batas at pagbigay ng gabay sa paggamit ng bawat institusyon o organisasyon na kinauukulan.

Wika	Araw ng pagbukas*1	Oras ng pagbukas	Numero ng telepono*2
Ingles	Lunes - Biyernes	10:00 – 15:00 (Maliban sa tanghali hanggang 13:00)	0570-001701
Intsik			0570-001702
Portuguese			0570-001703
Espanyol	Martes, Huwebes, Biyernes		0570-001704
Tagalog	Martes, Miyerkules		0570-001705
Vietnamese	Miyerkules, Biyernes		0570-001706

※1 Maliban sa piyesta opisyal, Disyembre 29 hanggang Enero 3.

※2 Ang singil sa pagtawag ng telepono ay babayaran ng taong tatawag.

Mga impormasyon ukol sa mga tanggapan na tumatanggap ng konsultasyon para sa mga dayuhang manggagawa (Tagapagpayo sa mga dayuhang manggagawa)

Ang mga Tagapagpayo para sa mga dayuhang manggagawa o "Advisors for foreign workers", ay nakadestino sa "Inspection Division" ng Pamantayan ng Paggawa o "Labor Standards Department" sa lahat ng mga pangunahing "Labour Bureau" o "Labour Standards Inspection Office" na sumusunod at nagbibigay ng payo at konsultasyon ukol kondisyon ng trabaho sa wikang Ingles at iba pang salita. Para sa mga detalye ukol sa petsa ng konsultasyon at iba pa, tawagan ang nasabing tanggapan o opisina.

Ang mga opisina ng "Labour Standards Inspection" na walang tanggapan para sa dayuhang manggagawa (Tagapagpayo sa mga dayuhang manggagawa) ay puwedeng sumagot ng inyong mga katanungan ukol sa kondisyon ng trabaho sa salitang Hapon. Kung hindi kayo marunong magsalita ng Hapon, magpasama kayo sa isang kaibigan o kakilalang marunong magsalita ng Hapon.

Mga Prefecture	Opisina	Mga Suportadong Wika						Address	Numero ng Telepono
		Ingles	Intsik	Espanyol	Portuguese	Tagalog	Vietnamese		
Hokkaido	Sangay ng Inspeksyon	○						Sapporo Joint Government Office Building No. 1, 2-1-1 Kita-hachijo Nishi, Kita-ku, Sapporo-shi,	011-709-2311
Miyagi	Sangay ng Inspeksyon		○					Sendai Joint Government Office Building No. 4, 1 Teppo-machi, Miyagino-ku, Sendai-shi	022-299-8838
Ibaraki	Sangay ng Inspeksyon	○	○	○				Ibaraki Labour General Government Building, 1-8-31 Miyamachi, Mito-shi	029-224-6214
Tochigi	Sangay ng Inspeksyon	○		○	○			Utsunomiya Regional Joint Government Office Building No. 2, 1-4 Akebono-cho, Utsunomiya-shi	028-634-9115
	Kawanihan ng Gawa ng Tochigi		○					20-24 Numawada-cho, Tochigi-shi	0282-24-7766
Gunma	Kawanihan ng Gawa ng Ota				○			104-1 Iizuka-cho, Ota-shi	0276-45-9920
Saitama	Sangay ng Inspeksyon	○	○					Land Axis Tower, 11-2 Shintoshin, Chuo-ku, Saitama-shi	048-600-6204
Chiba	Sangay ng Inspeksyon	○						Chiba Regional Joint Government Office Building No. 2, 4-11-1 Chuo, Chuo-ku, Chiba-shi	043-221-2304
Tokyo	Sangay ng Inspeksyon	○	○			○	○	Kudan Joint Government Office Building No. 3, 1-2-1 Kudan Minami, Chiyoda-ku	03-3512-1612
Kanagawa	Sangay ng Inspeksyon	○		○	○			Yokohama Joint Government Office Building No. 2, 5-57 Kita-Nakadori, Naka-ku, Yokohama-shi	045-211-7351
Toyama	Sangay ng Inspeksyon		○					Toyama Rodo Sogo Chosha (government office building for general labour affairs), 1-5-5 Jinzu Honmachi, Toyama-shi	076-432-2730
	Kawanihan ng Gawa ng Takaoka				○			Takaoka Homu Godo Chosha (joint government office building for legal affairs), 10-21 Nakagawa Honmachi, Takaoka-shi	0766-23-6446
Fukui	Sangay ng Inspeksyon		○		○			Fukui Haruyama Joint Government Office Building, 1-1-54 Haruyama, Fukui-shi	0776-22-2652
Yamanashi	Kawanihan ng Gawa ng Kofu			○	○			2-5-51 Shimo-iida, Kofu-shi	055-224-5611
Nagano	Sangay ng Inspeksyon				○			1-22-1 Nakagosho, Nagano-shi	026-223-0553
Gifu	Sangay ng Inspeksyon			○	○			Gifu Joint Government Office Building, 5-13 Kinryucho, Gifu-shi	058-245-8102
Shizuoka	Sangay ng Inspeksyon	○		○	○			Shizuoka Regional Joint Government Office Building, 9-50 Ote-machi, Aoi-ku, Shizuoka-shi	054-254-6352
	Kawanihan ng Gawa ng Hamamatsu				○			Hamamatsu Joint Government Office Building, 1-12-4 Chuo, Naka-ku, Hamamatsu-shi	053-456-8148
	Kawanihan ng Gawa ng Iwata				○			Iwata Regional Joint Government Office Building, 3599-6 Nitsuke, Iwata-shi	0538-32-2205
Aichi	Sangay ng Inspeksyon	○			○			Nagoya Joint Government Office Building No. 2, 2-5-1 Sannomaru, Naka-ku, Nagoya-shi	052-972-0253
	Kawanihan ng Gawa ng Toyohasi				○			Toyohashi Regional Joint Government Office Building, 111 Daikoku-cho, Toyohashi-shi	0532-54-1192
Mie	Kawanihan ng Gawa ng Yokkaichi	○		○	○			2-5-23 Shinsho, Yokkaichi-shi	059-342-0340
	Kawanihan ng Gawa ng Tsu	○		○	○			Tsu Regional Joint Government Office Building No. 2, 327-2 Shimazaki-cho, Tsu-shi	059-227-1282
Shiga	Kawanihan ng Gawa ng Hikone				○			Hikone Joint Government Office Building, 58-3 Nishiima-cho, Hikone-shi	0749-22-0654
	Kawanihan ng Gawa ng Higashiomi				○			8-14 Yokaichi-Midori-machi, Higashiomi-shi	0748-22-0394
Kyoto	Sangay ng Inspeksyon	○						451 Kinbuki-cho, Ryogaemachi-Dori Oike-agaru, Nakagyo-ku, Kyoto-shi	075-241-3214
Osaka	Sangay ng Inspeksyon	○	○		○			Osaka Joint Government Office Building No. 2, 4-1-67 Otemae, Chuo-ku, Osaka-shi	06-6949-6490
Hyogo	Sangay ng Inspeksyon		○					Kobe Crystal Tower, 1-1-3 Higashi-kawasaki-cho, Chuo-ku, Kobe-shi	078-367-9151
Shimane	Sangay ng Inspeksyon		○					Matsue Regional Joint Government Office Building, 134-10 Mukojima-cho, Matsue-shi	0852-31-1156
Hiroshima	Sangay ng Inspeksyon		○	○	○			Hiroshima Joint Government Office Building No. 2, 6-30 Kami-Hacchobori, Naka-ku, Hiroshima-shi	082-221-9242
	Kawanihan ng Gawa ng Fukuyama		○					1-7 Asahi-machi, Fukuyama-shi	084-923-0005
Tokushima	Sangay ng Inspeksyon		○					Tokushima Regional Joint Government Office Building, 6-6 Jonai, Tokushima-cho, Tokushima-shi	088-652-9163
Fukuoka	Sangay ng Inspeksyon	○						Fukuoka Joint Government Office Building ANNEX, 2-11-1 Hakataeki-Higashi, Hakata-ku, Fukuoka-shi	092-411-4862
Kagoshima	Kawanihan ng Gawa ng Kagoshima	○						1-6-3 Yakushi, Kagoshima shi	099-214-9175

※Ang nilalamang ito ay na-update noong Nobyembre 2018 at marahil ay babaguhin pa

(Nobyembre 2018)