

MANGGAGAWA:

ALAMIN AT IPAGTANGGOL

ANG IYONG MGA KARAPATAN

Gabay sa mga Pantao at Pangmanggagawang Karapatan

Paunang Salita at Pasasalamat

Ang unang *pocket guide* ay inilathala ng CTUHR sa okasyon ng ika-25 taong anibersaryo ng pagkatatag nito noong 2009 bilang isang munting ambag sa pangkalahatang tungkuling ipagtatanggol ang karapatan ng manggagawa, pagpupugay sa mga bayaning nagbuwis ng buhay at patuloy na nag-aalay ng kanilang talento at panahon para sa layuning ito.

Muling nilimbag ang *pocket guide* na ito, ngayong 2018 upang saliminin ang ilang pagbabago sa mga batas ng bansa, tugunan ang mahigpit na pangangailangang imulat ang malawak na bilang ng manggagawa, tulungan silang ipagtanggol at igiit ang kanilang mga karapatan sa harap ng ibat ibang atake ng estado at kapital.

Ang ilang pagbabago sa laman ay bunga ng mahigit na 10 taong karanasan at naging komento sa paggamit sa *pocket guide* bilang sanggunian. Nais naming partikular na kilalanin at pasalamatan ang Prolabor Legal Assistance Center (PLACE), lalo na sina Atty. Remegio Saladero Jr at Atty. Noel Neri na siyang madalas na kasama at katuwang ng CTUHR sa mga pag-aaral, pagsasanay at mga *QRT operations* sa panahon ng mga insidente ng paglabag sa karapatang pantao at sa paggawa.

Nais din naming pasalamatan lalo na ang mga manggagawa, mga organisador at lider-union na lumahok sa mga talakayan at nagbigay ng mga mungkahi mula sa unang borador hanggang ngayong ikalawang paglilimbag.

Ganoon din, pasasalamat sa iba pa naming katuwang para maipalimbag ang *pocketguide* na ito, ang *Menseen met en Missie – Netherlands at Fund for Global Human Rights (FGHR)* mula sa Estados Unidos.

Nilalaman

Mga Panukat at Pagpapaikling Ginamit	4
Ano ang Karapatang Pangmanggagawa Labour/Workers' Rights	5
Anu-ano ang Istorikal na Batayan at Legal na Instrumento Ukol Dito?	6
Karapatan na makapagtrabaho at magkaroon ng oportunidad sa empleyo	10

MGA PANUKAT AT PAGPAPAIKLING GINAMIT

CEDAW – Convention on the Elimination of Discrimination Against Women- nilagdaan at niratipikan ng Pilipinas noong 1980

HMDF – Home Mutual Development Fund o mas kilalang *PAG-IBIG* Fund

ICESCR – International Convention on Economic, Social and Cultural Rights –nilagdaan ng Pilipinas noong 1966 at niratipikahan ng Senado noong 1974

ICCPR – International Convention on Civil and Political Rights –nilagdaan ng Pilipinas noong 1966, at niratipikahan ng 1986

ILO – International Labour Organization – ispesyal at natatanging ahensya sa United Nations na tripartite, at nakatutok sa usapin ng empleyo at karapatan ng manggagawa

ILO Convention 87 & 98 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention- nagsasaad ng mga karapatang tinanggap ng Pilipinas na tungkulin nya sa karapatan sa pag-oorganisa

P.D. – Presidential Decree – mga batas na inilabas at nilagdaan ni Pangulong Ferdinand Marcos

RA – Republic Act – mga batas na inilabas at pinagkaisahan ng Kongreso ng Pilipinas

SSS – Social Security System

UDHR –Universal Declaration of Human Rights – nilagdaan ng mga bansa sa United Nations noong 1948 bilang unang pandaigdigang pangkalahatang instrumento o panukat sa karapatang pantao

UN – United Nations o samahan ng mga bansa sa daigdig na may 193 kasapi

ANO ANG KARAPATANG PANGMANGGAGAWA O LABOUR/WORKERS RIGHTS?

Ang karapatang pangmanggagawa o labour/workers' rights ay mga grupo ng legal na karapatan at mga napagtagumpayang karapatang pantao na may kinalaman sa relasyon sa paggawa, kadalasan sa pagitan ng **manggagawa at ng kanyang employer** na dapat kilalanin anuman ang antas ng pag-unlad sa ekonomiya ng bansa. Saklaw rin ng mga karapatang ito ang mga nasa tinatawag na bulnerableng sektor tulad ng walang hanapbuhay, kababaihan, may kapansanan, mala-manggagawa, migranteng manggagawa atbp.

Sa maagang yugto ng lipunan, ang mga karapatan sa tamang sahod, makataong kalagayan at makatwirang oras sa paggawa at laban sa sapilitang pagpapatrabaho sa mga bata ay siyang nilaman ng pakikibaka ng mga magsasaka at manggagawang-bukid. Pinaka-sentral sa pakikibakang ito ay ang pagkakamit sa karapatan sa pag-uunyon para sama-samang maipagtanggol ng mga manggagawa ang kanilang interes at kapakanan. Noong ika-19 siglo sa panahon ng yugto ng industrialisasyon sa Europa, mas naging litaw ang pagkilala sa mga karapatang pangmanggagawa matapos maitayo ang mga unyon sa iba't-ibang industriya. Si Karl Marx ang isa kundi man pinaka-una at pinaka-tanyag na *advocate* o tagapagtaguyod ng karapatang pang-manggagawa.

Kahit pa sa kalagayang malawak na ipinapatupad ang pleksibilisasyon sa kasalukuyan, tinutukoy ditong EMPLOYER ay ang prinsipal na kumpanya kung saan ang manggagawa ay direktang lumalahok sa produksyon o serbisyo batay sa prinsipal na negosyo ng KUMpanya at hindi ang mga MANPOWER AGENCIES.

ANU-ANO ANG ISTORIKAL NA BATAYAN AT LEGAL NA INSTRUMENTO UKOL DITO?

Bilang pagkilala sa grupo ng karapatang ito sa pandaigdigang saklaw, itinatag ang *International Labour Organization* (ILO) noong 1919 bilang bahaging *League of Nations* para raw itaguyod ang katarungang panlipunan sa anyo ng pangangalaga sa karapatan ng manggagawa, lalo na ang karapatan sa malayang pag-oorganisa (*right to freedom of association*) at paggigiit sa sama-samang pakikipagtawaran (collective bargaining).

Nang maitatag ang *United Nations* (UN), matapos ang 2nd *World War*, ipinaloob sa *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) noong 1948 --ang kauna-unahang pandaigdigang panukat sa karapatang pantao – ang karapatan ng manggagawa sa makatwirang pasahod, makatao at ligtas na kondisyon sa paggawa, 24 oras na pahinga, malayang pagbubuo ng organisasyon at pag-uunyon at maging ang welga. Ang Pilipinas ay isa sa unang bansa na lumagda sa kasunduang ito at nangakong ipapatupad ang mga probisyon ng UDHR sa bansa. Ika nga, ang karapatang pangmanggagawa ay karapatang pantao, na dapat kilalanin at igalang anuman ang antas ng pag-unlad ng bansa, sa digmaan man o kapayapaan.

Sinundan pa ito ng paglagda at pag-ratipika ng Pilipinas sa *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR) at *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*

(ICESCR) noong 1966 pa lamang. Ang mga instrumento at pamantayang ito ang hanggang sa ngayon ay dapat maging basehan sa pagbalangkas ng batas, panuntunan, at polisiya ng mga bansa na makakaapekto sa karapatang pantao.

Sa paggawa, 38 ILO Conventions ang nilagdaan ng Pilipinas, kasama na ang karapatan sa malayang pagsama-sama o the *right to freedom of association (ILO Convention 87)* at *protection of the right to organize (Convention 98)*, tulad ng pag-aalis at pagbabawal sa sapilitang paggawa (*forced labor*), paggamit ng batang manggagawa (*child labor*) at pantay na pagpapasahod (*Convention 100*). Ilan ito sa mga sinasang-ayunang ipatutupad ng gobyerno ng Pilipinas sa ilalim ng tinatawag na Batayang Karapatan sa Trabaho (Fundamental Rights At Work).

Para naman sa pagtataguyod ng karapatang ng mga kababaihan, ipinasa ng kongreso ang RA—*Anti Sexual Harassment Act of 1995*. Nong nilagdaan at naratipikahan din ng Pilipinas ang *United Nation Convention on the Elimination of Violence Women (CEDAW)*, o ang kasunduan para sa pag-aalis ng karahasan at diskriminasyon laban sa mga kababaihan sa pandaigdigang saklaw. Mukha nito sa bansa, halimbawa, ay ang *Magna Carta of Women (RA 9710)* noong 2009.

Ano ang ibig sabihin ng ratipikasyon?

Ang ratipikasyon ang pagpapatibay sa legal na obligasyon ng estado o gobyerno tulad ng gobyerno ng Pilipinas na itaguyod, pangalagaan at ipatupad ang pananagutan nito sa karapatang pantao ng kanyang mamamayan ayon sa mga napagkasunduan at niratipikahang pandaigdigang pamantayan o panukat. Ibig sabihin, pagkilala ito ng estado sa kanyang pangunahing responsibilidad sa karapatang pantao. Ang pagsasakatuparan ng obligasyon ay

dapat na sinasalamin sa batas (mula sa Konstitusyon at iba pang batas) at praktika o kalakaran ng estado, ganoon din ang mga kaukulang remedyo kapag nalalabag ng estado ng mga karapatang ito. Sa ilalim ng Saligang Batas ng Pilipinas (1987 *Phil. Constitution*) halimbawa, malinaw na isinasaad nito ang usapin ng paggawa:

Dapat magkaloob ang estado ng lubos na proteksyon sa paggawa, sa lokal at ibayong dagat, organisado at hindi organisado, at dapat itaguyod ang puspulang *employment* at pantay na mga pagkakataon sa *employment* para sa lahat. {Sek.3.XIII}

Patakaran ng estado na itaguyod and malayang pag-uunyon (free trade unionism) bilang instrumento para sa pagpapalakas ng demokrasya at pagtataguyod ng katarungang panlipunan at pag unlad. {**Art. 211, Declaration of Policy, Title 1, Book V, Labor Code of the Phil.**}

Upang mas partikular na maipatupad ang mga probisyong nabanggit, nararapat na ito ay salaminin ng *Labor Code* at iba pang pambansang batas na direkta o 'di direktang may kinalaman sa mundo ng paggawa. Kaya lang sa kasalukuyan, karamihan sa probisyon ng Labor Code at regulasyon inilalabas ng DOLE gawa halimbawa ng mga DOLE Department Orders (DO 174) ay hindi umaayon kundi man direktang lumalabag sa mga pamantayan sa karapatang pantao at pangmanggagawa. Ganumpaman, mahusay pa ring alamin ang pamantayan nang sa ganon ay mabigyan ng kaukulang kaalaman at kasanayan ang manggagawa para kamtin ang karapatang dapat nilang matamasa bilang tao, bilang manggagawa, at mamamayan, anuman ang kanilang kasarian, edad at lahi.

Bagamat sa kalakhan, hindi nakakiling ang Labor Code at iba pang batas sa kapakanan at karapatan ng manggagawa, ipinaloob pa rin sa guide na ito ang mga probisyon nito bilang sanggunian kung ano ang mga legal na *mimum labor standards* na dapat ipinatutupad ng mga kapitalista at ng estado sa lahat ng empresa, pagawaan o lugar paggawa. Kaya mahalagang kritikal na suriin ang mga ito at maihambing sa tamang panukat ng karapatang pantao, upang maipagtanggol ang mga tagumpay at igiit ang mga karapatang ito sa tuwina.

Mahalagang tandaan sa tuwina, na sa loob ng lipunang nahahati sa uri, sa mga nagsasamantala at pinagsasamantalahan, ang karapatang pantao at pangmanggagawa, likas man ito o itinatakda ng batas ay hindi kusang ipinagkaloob ng estado at ng kapitalista. Para matamasa ng mga manggagawa at kanilang pamilya ang mga karapatang ito, kailangang: 1) mahusay at mapanuring unawain ang mga pamantayan at panukat na ito sa pambansa at pandaigdigang saklaw; 2) igiit at ipaglaban, at 3) itaguyod, pangalagaan at ipagtanggol para hindi na muling mabawi sa ating mga kamay.

Kaya layon ng *pocket guide* na ito na maipaunawa sa mga manggagawa at mambabasa ang kanilang mga batayang karapatan, matulungan sila na sama-sama at mahusay na maitaguyod, maipagtanggol at maigiit ang mga ito, nang sa ganoon ay maiwasan ang abuso, pagsasamantala at paglabag kapitalista man o/at estado o/at mga ahente nila sa loob at labas ng kumpanya, empresa, lugar paggawa at komunidad.

ANG MGA ISPESIPIKONG KARAPATAN NG MGA MANGGAGAWA

Ang karapatan ng bawat indibidwal na may kaugnayan sa paggawa ay mahahati sa dalawang malaking karapatan: 1)

karapatang makapagtrabaho o *Rights to Work*, 2) karapatan sa loob ng trabaho o *Rights at Work*

I. **KARAPATAN NA MAKAPAGTRABAHO AT MAGKAROON NG OPORTUNIDAD SA EMPLEYO (Right to Work and Employment Opportunities)**

Anu-ano ang isinasaad ng mga pandaigdigang instrumento at batas hinggil dito?

1. Ang bawat isa ay may karapatang makapagtrabaho, malayang pagpili ng trabaho, sa makatarungan at paborableng kalagayan sa paggawa at proteksyon laban sa kawalan ng trabaho. [*UDHR, Art 23, (1)*]
2. Karapatan ng bawat isa na nasa hustong gulang (18) na magkaroon ng pagkakataon na makapaghanapbuhay upang buhayin ang kanyang sarili. [*UDHR, Art 23, (2)*]
3. Karapatan ng bawat isa na magtrabaho ng walang diskriminasyon batay sa kasarian, kinaanibang unyon at pantay na pagpapasahod sa pantay ng trabaho. Ibig sabihin, anuman ang hitsura, kulay ng balat, at may asawa man o wala, kasapi o hindi ng isang unyon ay may karapatang makapagtrabaho ng naayon sa kanyang pili at kakayahan, magkaroon ng proteksyon laban sa kawalan ng trabaho o *unemployment* at tungkulin ng estado ng gobyerno na ipagkaloob ang pagkakataong ito. [*Art. 23, Sec 1, UDHR ICESCR; Art. 2 Sec. 11 at Art. 13 Sec. 3, Philippine Constitution*]
4. PANTAY NA KARAPATAN SA PROMOSYON – Karapatang matamasa ito ng walang diskriminasyon sa kasarian,

lahi, kapansanan, edad, kulay, *nationality*, relihiyon, pananampalataya, pampulitikang paniniwala, *sexual orientation*, katayuang sibil, pagbubuntis, *maternity leave*, na nagiging dahilan ng kanyang *part time employment (including hourly paid)*, pagsapi ng union, *responsibility for dependents*, *spent offenses* (o nakaraang kaso), kalusugan, *socio-economic background* (pang-ekonomiya at panlipunang pinanggalingan) (*RA10911-Anti Age Discrimination Act*)

5. PANTAY NA OPORTUNIDAD para sa lahat na maiangat sa kanyang hanapbuhay sa angkop na nakakataas ng antas ng walang dahilan maliban sa tagal (*seniority*) o kakayahan (*competence*). [Ibid]

II. MGA KARAPATAN SA PAGGAWA (RIGHTS AT WORK)

1. MAKATWIRANG SAHOD

- a. Karapatan ng bawat isa na makatanggap ng makatwirang sahod (*right to receive fair wages*) at pantay na kabayaran para sa parehong trabaho ng walang pagtatangi upang makapagbigay sa manggagawa at sa kanilang pamilya ng disentang antas ng pamumuhay
- b. Pantay na sahod sa parehong trabaho - Ipinagbabawal ang anumang anyo o gawi ng diskriminasyon tulad ng pagbibigay ng mas mababang sahod at benepisyo sa babaeng manggagawa (kumpara sa mga lalaking manggagawa para sa parehong trabaho. [*Art. 135, Chapter 1, Title III, Labor Code*])
- c. Karapatang makatanggap ng *minimum* na sahod (sa

pinakamababa) ng walang diskriminasyon sa loob ng walong oras na paggawa, ikaw man ay kontraktwal, agency o regular, karapatan mong makatanggap ng kasalukuyang umiiral na minimum na sahod sa inyong lugar;

- d. Ang tanging *exception* lamang dito ayon sa batas ay; i) kung ang iyong kumpanya ay rehistrado sa ilalim ng *Barangay Micro Business Enterprise Law o BAMBE Law* at may kapital na Php3 milyong piso pababa; ii) *distressed employer* o nalulugi ang kumpanya at/o nasa *retail o service* na mayroon lang 10 manggagawa pababa. Subalit, ang lahat ng salik na ito para magamit na batayan ay dapat mapatunayan at isagawa ayon sa nararapat na kaparaanan ng batas (*due process*).
- e. Kung pakyawan o *quota system* ang batayan sa pasahod, ang sahod na dapat tanggapin ng isang manggagawa ay halos kaparehas ng tinatanggap ng regular o ordinaryong manggagawa (minimum na sahod) sa loob ng walong oras.

TANDAN: Ang pagpapasahod sa manggagawa ng mababa sa itinakdang minimum na sahod ay iligal, ganoon din ang pagpapapirma sa manggagawa ng payroll na kaiba sa aktwal na tinatanggap niyang sahod.

Sa kasalukuyan, itinutuligsa ang BAMBE LAW sa Kongreso dahil ito ay naglelegalisa sa paglabag ng mga kumpanya na ipatupad ang *minimum* na sahod, ganoon din ang paglabag sa pandaigdigang sukatan ng makatwirang pasahod.

Ano ang batayan para malaman kung magkano ang minimum na sahod na dapat mong tanggapin?

Sa kasalukuyan, ang umiiral na *minimum wage level system* ay itinatakda ng *Regional Tripartite Wage and Productivity Board* (RTWPB), kaya iba-iba ang sahod ng manggagawa sa bawat rehiyon at probinsya kahit pareho lamang ang halaga at presyo ng bilihin. Kaya't alamin ang mga *Wage Orders* sa inyong lugar at magkano ang minimum na sahod at dagdag dito sa pana-panahon. Maaring bisitahin ang website ng National Wages and Productivity Boards (NWPB) <http://www.nwpc.dole.gov.ph/rtwtpb.html>.

Isinusulong din sa Kongreso ang panukalang batas para sa Php750/araw na pambansang minimum na sahod sa pribadong sektor (HB 7787).

1.2 OVERTIME PAY – Karapatan ng bawat isa makatanggap ng kaukulang bayad sa *overtime work* o pagtatrabaho ng lagpas sa walong (8) oras. Legal ang rekesitong ito para hindi mahikayat ang kumpanya na piliting kang *mag-overtime* para mapangalagaan ang iyong kalusugan at kaligtasan. Ang manggagawa ay hindi dapat na ituring na instrumento sa produksyon, kailangan niya ng pahinga at libangan para mapaunlad ang sarili at relasyong pampamilya o makadalo sa mga aktibidad ng kanyang relihiyon. Ang *overtime rates* ayon sa Art. 87 Labor Code.

Paano kwentahin ang inyong *overtime premium* at ang inyong *take home pay* kung nagtatrabaho ka ng lagpas sa 8 oras?

- a. OT pay = Regular day pay (basic pay) **plus 25%**

Hal. Daily paid na manggagawa sa NCR, OT ay 2 oras

$$\begin{aligned} \text{Regular basic pay} &= \text{P } 502/8 \text{ hours} = \text{P}62.75/1 \text{ hour (rate/hour)} \\ &\quad \times .25\% \text{ (plus 25\%)} \\ &===== \\ &\text{P } 115.68 + \text{P}62.75 = \text{P}78.43 \text{ (OT rate/hour)} \\ &\quad \times 2 \text{ hours (OT sa araw na iyon)} \\ &===== \\ &= \text{P}156.87 \text{ (OT pay for 2 hours)} \end{aligned}$$

P502 = basic daily pay + P12 COLA

+

P 156.87 = Overtime pay para sa 2 oras

=====

P668.87 = Total pay with 2 hrs OT sa araw na iyon

- 1.2 **Overtime Pay sa Rest Day** - Dagdag na 30% sa halaga ng sahod sa araw na iyon- kung pinagtatrabaho ka: **I)** Regular pero tumapat sa *Scheduled Rest Day* ng Kumpanya; **II)** *Special Non Working Day*; **III)** *Special day* pero tumapat sa schedule ng *rest day* ng kumpanya; **IV)** *regular holiday/legal holiday*; **V)** regular o legal holiday na tumapat sa iskedyul na *rest day* ng kumpanya. (*Sundan ang formula sa itaas sa pagkukwenta*)

Hal. Kung may 2 oras na overtime sa holiday na pinagtrabaho ka

OT rate per hour = holiday pay / 8 hours = holiday hourly rate + 30%

2-hour OT pay = OT rate per hour x 2 hours

Total holiday pay with 2 hrs OT = holiday pay + total OT pay for 2 hrs

TANDAAN: Itinutulak ng kaalyado ng administrasyon ang **Compressed Workweek**, i.e 4 na araw na tig 12 oras kada araw na paggawa. Kung ito ay maisasabatas, mawawala na ang bayad sa OT na 4 oras, at tatraturhin ang sobrang 4 na oras na iyong ipinagtrabaho na ordinaryong araw. Dagdag pa, 3 araw ring walang trabaho ang manggagawa, na walang kinikita.

1.4 REST DAY PAY- Ang isang manggagawa na pinagtrabaho sa araw ng *day-off* o *rest day* niya ay nararapat bayaran ng kaukulang *rest day pay* na katumbas ng regular na sahod para sa 8 oras plus 30% nito.

$$\begin{aligned}\text{Formula: Rest day pay} &= \text{Regular basic daily pay} + 30\% \\ &= \text{P } 502 \text{ (NCR)} + \text{P } 150.6 \text{ (30\%)} \\ &= \text{P}652.60\end{aligned}$$

Overtime (OT) sa Rest Day kung nagtrabaho nang may 2 oras

$$\text{OT rate per hour} = \text{rest day rate (Php } 652.6) / 8\text{hours (} 81.57) + 30\%$$

$$2 \text{ hours OT Pay} = \text{OT rate per hour (} 81.57) \times 2 \text{ hours} = \text{Php } 163.15$$

$$\text{Total rest day pay with 2 hours OT} = \text{P}652.6 + \text{Php } 163.15$$

Total rest day pay with 2 hours OT = Php847.6

1.5 HOLIDAY PAY - Ang isang manggagawa na pinagtatrabaho sa panahon ng '*non working holiday*' ay dapat bayaran ng kanyang *employer* ng katumbas ng regular na sahod sa 8 oras **plus 100%**. Para matamasa ito, kailangang pumasok ang isang manggagawa sa trabaho, isang araw bago ang *holiday*. [Sec. 6, (c) Rule IV, Book III, Omnibus Implementing the Labor Code]

1.6 NIGHT WORK DIFFERENTIAL – Ang isang manggagawa na pinagtatrabaho sa gabi ay dapat bayaran ng hindi bababa sa **10%** ng regular na sahod na tinatawag na *night shift differential* sa bawat oras na kanyang ipinagtrabaho sa pagitan ng ika 10:00 ng gabi hanggang ika 6:00 ng umaga ng sunod na araw. [Art. 86, Labor Code]

1.7 13TH MONTH PAY – Karapatan ng isang manggagawa na makatanggap ng *13th month pay* mula sa kanyang employer na katumbas ng isang buwan na sahod. Ito ay kailangang ibigay bago mag ika – 24 ng Disyembre ng bawat taon.

1.8 RETIREMENT PAY – Ang isang manggagawa na umabot ng 60 taon gulang at higit pa, at nakapagtrabaho sa kumpanya ng lima (5) taon o higit pa, ay maaring makabenepisyo ng retirement pay katumbas ng hindi kukulangin sa kalahating buwang sweldo bawat taon ng serbisyo. Isang fraction ng at least six months ay itinuturing na isang buong taon. Ang kalahating buwang sweldo ay binubuo ng:

i. 15 days salary based on the latest salary rate (pribadong kumpanya, kalahating buwan ay 13 araw;

ii. Cash equivalent of 5 days of service incentive leave;

iii.. One-twelfth (1/12) of the 13th month pay

1.9 SAHOD NG LEARNERS – Ang manggagawa na tinanggap at pinagtrabaho (*employed*) bilang *Learner* ay dapat bayaran ng kumpanya ng paunang sahod na hindi bababa sa 75% ng umiiral na *minimum wage* [Art. 75, Chapter II Title II, Labor Code]. Subalit kung siya ay pinagtrabaho sa batayang piece- rate o *incentive-rate* sa panahon ng kanyang pagsasanay, siya ay dapat bayaran ng kabuuang sahod na kanyang pinagtrabahunan. [Art.76]

2. LEAVE

2.1. SERVICE INCENTIVE LEAVE o SIL (VACATION LEAVE) – Ito ay karapatang binibigay ng batas sa manggagawa na makapag *leave* ng lima (5) araw na may bayad sa loob ng isang taon kung siya ay nakapagtrabaho na sa isang kumpanya sa loob ng isang taon [Art. 95, labor Code]. Hindi ito aplikable sa manggagawang nagtatamasa na ng limang (5) araw na annual leave na may bayad. Ang SIL ay maaaring mai-convert sa *cash* kung hindi ito nagamit. Ang bilang ng *annual leave* ay maaaring madagdagan, pero 'di pwedeng mabawasan batay sa patakaran ng kumpanya (*company policy*) o sa probisyon ng *collective bargaining agreements* (CBA) sa pagitan ng unyon at ng *management* ng kumpanya.

2.2 PATERNITY LEAVE – *Seven days with full salary* ang dapat ibigay ng isang *employer* sa kanyang empleyado sa panahon na ang kanyang legal na kabiyak ay nagsilang sa kanilang anak hanggang ika-apat na pagsisilang lamang at sila ay nagsasama sa panahon ng pagsisilang. Layunin ng batas na ito na makatulong ang lalaki sa kanyang kabiyak sa panahon ng panganganak.[RA8187 o *Parental Leave Act of 1996*]

2.3. PARENTAL LEAVE – Ang mga *single o solo parents* ay maaaring makatamasa ng pitong (7) araw na *parental leave* kung siya ay nakapagtrabaho na sa kumpanya ng hindi kukulangin sa isang taon o hight pa at sila ang pangunahing may responsibilidad o kasama ng mga bata. Hindi ito maaaring mai-convert sa *cash*. (Seksyon18, RA8972)

Paalala: *Ang Leave para sa Kababaihan, tingnan sa hiwalay na Seksyon ng Ispesipikong Karapatan ng Kababaihang Manggagawa.*

2.4 KARAPATAN SA PANLIPUNANG KASEGURUHAN AT INSURANCE (Right to Social Security and Insurance)

- 2.4.1 Karapatan ng manggagawa na magkaroon ng kaseguruhanang sosyal (*social security*) gaya ng *insurance* para sa: aksidente sa trabaho, sakit, may namatay sa pamilya at kawalan ng trabaho, *maternity leave*, *pension* at para sa mga may kapansanan (*disabled*). [Art. 2, Sec 9; Art. 15 Sec 4, 1987 Phil Const; Art. 24, UDHR; Art. 9 ICESCR; SSS Law, GSIS Law, Employees Compensation Act]
- 2.4.2 Sa minimum, obligasyon (mandatory) ng sinumang employer na ipalista/ipa-miyembro at magbigay ng kontribusyon sa kanyang mga manggagawa o empleyado para sa SSS, Philhealth at PAG-IBIG para sa kagalangan nila. (RA 8282-SSS, PD1752-Pagibig, RA 7875-Philhealth)
- 2.4.3 Maaaring sampahan ng kasong kriminal, na may kasamang pagkabilanggo at pagmultahin, halimbawa ng SSS ang isang employer kung siya ay lumabag sa probisyong ito, i.e. hindi pinapamiyembro ang kanyang manggagawa o nangongolekta ng kontribusyon sa manggagawa pero hindi naii-remit ito.
- 2.4.4 Maaaring patawan ng multa Php 5,000.00- Php 20,000.00, o pagkabilanggo ng 6 taon at 1 araw- hanggang 12 taon o pareho kapag nangolekta ng kontribusyon sa SSS at hindi ito naireremit; pagkabilanggo ng 6 taon at higit at hindi kukulangin pero hindi naman doble ng halagang hindi naireremit (PAG-IBIG), at multa sa halagang Php 500.00 - Php 1,000.00, *multiplied* ng kabuuang bilang ng empleyado at pagkabilanggo ng anim na buwan – 1 taon kapag hindi o tumanggi magbawas ng kontribusyon sa sahod ng mga

empleyado at hindi ito maihulog sa PhilHealth. [SSS [R.A. 8282, Sec. 28(e), [\[R.A. 9679\]](#), Sec. 25, Pagibig, R.A. 7875, Sec. 44-Philhealth].

- 3. ORAS NG PAGGAWA AT WEEKLY REST DAY** – May karapatan ang bawat manggagawa sa makatwirang oras ng paggawa na katumbas ng 48 oras bawat linggo o walong (8) oras bawat araw, anim na araw sa isang linggo. Ang manggagawa na sa gabi nagtatrabaho ay hindi dapat pinagtatrabaho ng higit sa walo (8) oras sa loob ng 24 oras. Ang manggagawa na may 18 taong gulang o higit pa (*adult workers*) ay nararapat na mabigyan ng *one (1) day off (24 oras)* bawat linggo o matapos ang anim (6) na araw ng tuloy-tuloy na pagtatrabaho. Ang manggagawa na may edad na 16-18 (*adolescent workers*) ay dapat mabigyan ng dalawang araw na pahinga bawat linggo. Ang 24 oras na pahinga ay minimum na kailangan ng katawan para mapangalagaan ang kanyang kalusugan. [Art. 91, Labor Code; Art. 24 UDHR; Art. 7d, ICESCR]

- 4. KARAPATAN SA LIGTAS AT MAKATAONG KALAGAYAN SA PAGGAWA-** Karapatan ng manggagawa na pagkalooban ng kanyang *employer* ng sapat ng pag-alaga sa kalusugan at kaligtasan gaya ng: pagbibigay ng *first aid treatment*, sapat na kaparaanan ng paglabas sa panahon ng sunog, personal *protective equipment (PPE)* at pagtitiyak na ligtas ang mga makinaryang ginagamit. Ang PPE ay dapat na ibinibigay ng kumpanya sa mangagawa ng libre. [Art. 23, UDHR; Art. 7 (ib) ICESCR; Art. 156, Book IV Labor Code}.

Mangyaring sumangguni rin sa DOLE Occupational Safety and Health Standards upang malaman ang mga ipinagbabawal ng batas na gawin sa loob ng kumpanya, tulad patakaran sa paglalagay ng mga *exits* ayon sa tamang sukat, pangalan at paghihiwalay ng mga

kemikals na ginagamit, pagsasagawa ng *fire drills*, pagsasanay at iba pang hakbang para mapanatiling ligtas ang mga manggagawa,

5. KARAPATAN SA SEGURIDAD SA TRABAHO (Right to Security of Tenure)

...May karapatan ang mga manggagawa sa katatagan sa trabaho, sa makataong kalagayan sa trabaho, at nakabubuhay na sahod.. [Seksyon 3 (3), Art. XIII 1987 Phil. Constitution]

Tandaan: Maraming pagtatangka ang ginagawa para ang karapatang ito ay sagkaan, tulad ng pagsusumite ng panukalang batas sa Kongreso o paglalabas ng Executive Orders o Department Orders mula sa DOLE. Ang karapatan sa seguridad sa trabaho ay nakabatay sa pagkakaroon ng REGULAR at LIGTAS na trabaho ng may nakabubuhay na sahod. Tingnan sa susunod na paksa ang ilang batas na ito.

5.1. REGULAR EMPLOYMENT –Hindi maaaring tanggalin ng *employer* ang isang regular na manggagawa liban lang sa tinatawag na “*just cause*” o “*authorized causes*”. Ang sinumang empleyado na ‘di makatwirang tinanggal sa kanyang trabaho ay karapat-dapat na ibalik sa kanyang trabaho nang walang pagbawi o pag-aalis sa *seniority rights* at iba pang pribilehiyo at mabigyan ng *full backwages* kasama ang *allowances* at iba pang benepisyo. [Labor Code Art. 279]

5.1.1. Ang mga nakapaloob sa *Just Causes* ayon sa Art. 282 ng Labor Code ay:

- i. Seryosong paggawa ng masama o sadyang hindi pagsunod sa kautusang naayon sa batas ng kanyang *employer* o ng kanyang kinatawan;

- ii. Malubha at paulit-ulit na pagpapabaya ng empleyado sa kanyang tungkulin;
- iii. Panloloko at sadyang pagsira ng empleyado sa tiwala ng *employer* o kanyang kinatawan;
- iv. Paggawa ng krimen laban sa kanyang *employer* o kasapi ng kanyang pamilya o ng kanyang awtorisadong kinatawan;

5.1.2 *Authorized Causes* - pagtatanggal ng manggagawa sa trabaho bunga ng paglalagay ng *labor-saving devices, redundancy, at retrenchment* para maiwasan ang pagkalugi, pagsasara o paghinto ng operasyon ng kumpanya.

Tandaan: Ang pagtanggap ng kumpanya sa manggagawa dahil sa pag-uunyon o pagsapi sa unyon ay iligal. Ito ay paglabag din sa ILO Convention 87 & 98 o ang proteksyon sa *anti-union discrimination*.

5.2. Ang trabaho ay ituturing na regular kung ang manggagawa o empleyado ay gumagampan ng gawain o akibidad na kadalasang *'necessary or desirable'* sa regular (usual) na negosyo ng kanyang *employer* liban na lang kung ang empleyo ay naitakda sa partikular na haba ng panahon. [Art.280, Labor Code of the Philippines]

5.3 Ang trabaho na labas sa nabanggit sa itaas ay ituturing na casual ang katangian, subalit kung ang manggagawa ay nakapagtrabaho na ng isang taon sa kanyang *employer*, ito man ay tuloy-tuloy o hindi, ang manggagawa ay ituturing ng regular sa gawain kung saan siya gumagampan ng trabaho at ang kanyang trabaho ay dapat na magpatuloy.

5.4 PROBATIONARY EMPLOYMENT - Ang *probationary employment* ay hindi lalagpas sa anim (6) na buwan mula sa araw na nagsimula siyang magtrabaho, liban na lang kung ang kanyang trabaho ay nakapaloob sa *apprenticeship agreement* na nagsasaad ng mas matagal na panahon. Ang isang manggagawa na lumagpas sa *probationary period* ay ituturing na regular na empleyado. [Art. 281, Labor Code]

5.6 Kontraktwal agency-hired na manggagawa – Ituturing na regular ng prinsipal na kumpanya ang isang manggagawa na na-hire ng *agency* kung ang *manpower agency/labor cooperatives* ay i) napatunayang *labor only contractors* o ‘di umaayon sa itinatadhana ng batas (walang sariling kagamitan, ‘di aabot sa kapital na 5 milyon, wala ring **KONTROL** sa pagbigay ng tungkulin, oras at araw ng paggawa, quota atbp sa mga manggagawa), kundi itinatakda ito ng prinsipal.

Kaugnay ng karapatang ito ay ang karapatan laban sa *labor-only contracting* (DOLE Dept. Order No. 174).

Ayon sa **DOLE Dept. Order No. 174** na nilagdaan ni Sec. Silvestre Bello noong Marso 16, 2017, ang labor –only contracting ay mahigpit na pinagbabawal.

Ang *labor-only contracting* ay nangyayari kung :

- a) ang *labor contractor* o *agency* ay walang sapat na kapital at ang mga manggagawa sa ilalim niya ay gumagawa ng mga gawaing direktang may kinalaman sa negosyo ng kompanya;
- b) o ang *labor contractor* o *agency* ay walang kontrol sa paraan ng paggawa ng mga manggagawa sa kanilang trabaho.

Kung sakaling mapatunayan na mayroong *labor-only contracting*, ang kompanya ang ituturing na tunay na *employer* ng mga manggagawa at ahente na lamang nito ang *labor contractor o agency*.

Kailangan ding magparehistro sa nakakasakop na Regional Office ng DOLE ang sinumang *labor contractor o agency*.

Ang sinumang *labor contractor o agency* na walang rehistro bilang *legitimate labor contractor* ay ituturing na nagsasagawa ng *labor-only contracting*.

5.6. LEARNERS – Ang pagpapatrabaho sa isang manggagawa bilang *learner* ay hindi dapat lumagpas sa tatlong buwan. Kung ang isang manggagawa ay nakapagtrabaho na sa kumpanya sa unang dalawang (2) buwan ng kanyang kontrata at siya ay tinanggal ng kumpanya na hindi niya kasalanan, siya ay dapat na ituring bilang regular na manggagawa. Kung natapos ang kontrata sa loob ng tatlong buwan at ipinagpatuloy ang kanyang trabaho, siya ay dapat ding ituring na regular na manggagawa. [Art. 75 (d), Chapter II, Labor Code]

6. KARAPATAN sa MALAYANG PAGTATAYO O PAGSAPI SA UNYON, SAMA-SAMANG MAKIPAGTAWARAN AT MAGWELGA (*Right to Freedom of Association-Right to Form and Join Trade Unions Freely, Right Collective Bargaining and Right to Strike*)

Ang bawat isa ay may karapatang magbuo o sumali sa unyon para sa pangangalaga ng kanyang interes. [*Universal Declaration of Human Rights, Art. 23 (4), 1987 Philippine Constitution, Art. 22 International Covenants on Civil and political Rights, International Labour Organizations (ILO) Conventions 87 & 98 at ILO Fundamental Principles on the Rights at Work.*] Ang gobyerno ng Pilipinas na

isa sa pinaka-unang lumagda sa kasunduang ito ay nangakong ipapatupad ang mga karapatang ito sa batas at praktika sa lahat ng pagkakataon.

Ang pagtitiyak na naipapatupad ito ng mga *employer* sa lahat ng lugar hanapbuhay, pagawaan o mga empresa ay ultimong responsibilidad ng pamahalaan.

Ang ultimong responsibilidad para sa pagtitiyak na naigagalang ang prinsipyo ng malayang pagsama-sama o pagbubuo ng organisasyon ay nasa kamay ng pamahalaan. [See 304th Report Case no. 1852, para 492, ILO]

6.1. MAGBUO O SUMALI SA UNYON NA SARILING PILI - ang sinumang manggagawa ay 'di maaring pilitin, o tanggihan sa trabaho, takutin ng *employer* o ng estado at mga ahente nila bunga ng kanyang pagsapi sa unyon ng kanyang pili. Hindi rin maaring pilitin ng *employer* ang kanyang manggagawa na pumaloob o sumapi sa unyon ng kumpanya o unyong iniendorso ng kumpanya o ng estado.

6.2. MALAYANG PAGBUO O PAG-ANIB (AFFILIATE) SA MGA PEDERASYON – ang lokal na unyon ay may karapatang pumili ng pederasyon o sentrong unyon na nais nyang kapalooban para sa pagtataguyod ng kanilang sama-samang interes, lokal man, pambansa o pandaigdigang antas.

6.3. MAGTAYO NG ORGANISASYON O NG UNYON NG WALANG KIANAKAILANGANG PAHINTULOT NG AWTORIDAD (*without previous authorization*), tulad ng *Department of Labor and Employment* (DOLE). Sa kasalukuyan, nilalabag ito ng gobyerno, sapagkat ayon sa Artikulo 234 ng *Labor Code*, kailangang sundin ang mga rekesito ng pagpaparehistro ng

unyon, kasama ang listahan ng opisyaes at mga kasapi nito bago bago mabigyan ng legal na personalidad ang local na unyon para makairal.

Subalit, pinagtitibay ang sumusunod na rekesito:

- i. P70.00 *Registration Fees*
- ii. Pangalan ng Opisyaes, tirahan at prinsipal na address ng unyon, minutes ng *organizational (union) meetings*, listahan ng dumalo sa pulong
- iii. Listahan ng pangalan ng buong kasapian ng unyon na bumubuo sa hindi bababa sa 20% ng kabuuang bilang ng empleyadong nasa *bargaining unit*
- iv. Kung ang unyon ay may mahigit ng isang taon, kopya ng *financial reports*
- v. Apat (4) na kopya ng *Constitution and By-Laws* ng unyon, *minutes* ng ratipikasyon ng constitution ng unyon, at listahan ng kasapi na dumalo sa nasabing ratipikasyon
- vi. Ang isang rehistradong pederasyon o national union ay maaaring direktang makapagbuo ng lokal na tsapter at magbigay ng *charter certificate* na nagsasaad ng local na tsapter ng unyon sa isang empresa o pagawaan. Ang isang tsapter ay magkakaroon ng legal na personalidad para sa *certification election* lamang mula sa petsa kung kalian naibigay ang *charter certificate*. [Sec. 2, RA 9481, Amending Art. 234 of the Labor Code]

Sa malalim na kahulugan, ang mga rekesito na ito ay paglabag sa karapatan ng malayang pagbubuo ng unyon ng walang kailangang pahintulot ng otoridad ayon sa *international* na pamantayang itinatadhana ng *ILO Conventions 87 & 98*.

- 6.4 MALAYANG PAMAMAHALA NG ORGANISASYON** - karapatan magbuo ng sariling *constitution* o saligang batas, at mag-ayos ng kanilang pamamahala ng walang pakikialam mula sa employer o sa estado. Karapatan ng unyon na itakda ang kanyang alituntunin at programa para sa ikabubuti ng kanyang kasapiang at ika-uunlad ng kanyang organisasyon.
- 6.5. MALAYANG MAGHALAL NG MGA KINATAWAN** – ang *employer* ay *bystander* sa usapin ng *union election, certification election* man ito o lokal na eleksyon o pagpili ng mga opisyal ng unyon. Hindi maaaring pilitin ng *employer* na bumoto o hindi bumoto ang isang manggagawa sa kinatawan ng unyon na iniendorso ng *employer*.
- 6.6. MAG-ORGANISA NG SARILING MGA AKTIBIDAD AT MAGBUO NG PROGRAMA NANG MAY LUBOS NA KALAYAAN** – labag sa panuntunang ito ang pakikialam ng estado o ahente nito, ng *employer* at Mga ahente nito sa mga programa o aktibidad ng unyon.
- 6.7. PROTEKSYON LABAN SA ANUMANG HAKBANG KONTRA - UNYONG DISKRIMINASYON** – tulad ng *suspension, dismissals*, paglipat ng trabaho o maging ang pagsasara sa dahilang ang isang manggagawa ay nag-uunyon.
- 6.8. SAMA-SAMANG PAKIKIPAGKASUNDO AT NEGOSASYON (CBA), AT NEGOSASYON (CBA), AT MAGKAKAUGNAY NA PAGKILOS, KASAMA ANG KARAPATANG MAGWELGA**

(right to strike) nang naaalinsunod sa batas. Ang karapatan sa malayang pagbuho ng unyon at sama-samang pakikipagtawaran ay mawawalan ng sagsay kung hindi naigagalang ang karapatang magwelga.

Tandaan: Ang mga karapatan ng organisasyon ng manggagawa at ng employer ay magagamit o maisasapraktika lamang sa klima o kondisyong malaya sa anumang uri ng karahasan, pamimilit o pananakot laban sa kanilang mga lider o kasapi, at tungkulin ng Gobyerno na tiyakin na naigagalang ang prinsipyong ito. [*ILO Case Digest 1996, para 47*]

Kaya, ang estado ay may pananagutan pa rin kahit pa sabihing ang mga kumpanya ang gumagawa ng pagbuwag ng mga unyon, sapagkat hindi magagawa ng mga korporasyon ang paglabag sa mga karapatang kaakibat sa malayang pag-oorganisa at pagsasama-sama kung hindi ito pinapayagan ng gobyerno.

6.9. KONTRAKTUAL AT/O AGENCY WORKERS – Sa *Article 62, Part X – Freedom of Association ng C110, Plantation Conventions, 1958, ILO*, na nilalagdaan din ng Pilipinas, isinasaad dito na sinumang manggagawa o *employee*, ng walang pagtatangi, ay may karapatang magtatag, sumali sa organisasyong kanilang pili nang walang kinakailangang pahintulot (*previous authorization*). Nangangahulugan ito na kahit kontraktual, agency o anuman ang iyong katayuan ay pwedeng magtayo ng organisasyon sa kanilang empresa o paggawaang pinagtatrabahuhan. Sa praktika, kailangang igiit ang karapatang ito.

7. NATATANGING KARAPATAN NG KABABAIHANG MANGGAGAWA

7.1 LABAN SA SEKSUAL NA KARAHASAN SA PAGGAWA O EDUCATIONAL INSTITUTIONS - Ang anumang anyo o porma ang *sexual harassments* sa mga pagawaan, empresa o mga *training institutions* ay mahigpit na ipinagbabawal. Kasama rito ang paghinggi ng seksual na pabor ng *employer, supervisor* o mga *manager*, bilang kondisyon sa trabaho o pagpapatuloy sa trabaho, o pagbibigay ng dagdag na sahod o benepisyo, paborableng kondisyon, promosyon o pribilehiyo sa isang manggagawa at ang pagtangi dito ay magresulta sa paglimita o paghiwalay sa nasabing manggagawa na maaring ikababa o ikatanggal ng kanyang oportunidad sa trabaho o negatibong makakaapekto sa kanya. [RA 7877, Sec. 2 & 3 – *Anti-Sexual Harassment Act of 1995*]

7.2. KARAPATAN NA MAKATANGGAP NG TRABAHO NA HINDI MABABA I INFERIOR SA TRABAHONG TINATAMASA NG LALAKING MANGGAGAWA, na may parehong halaga ng sahod para sa parehong trabaho. (*CEDAW Art. 11, Art. 6*)

7.3. KARAPATAN PARA SA ISANG LIGTAS AT MALUSOG NA KALAGAYAN SA TRABAHO partikular sa pangangalaga sa *reproductive functions* na ginagampanan din ng babaeng manggagawa.

7.4. MATERNITY LEAVE - ang isang babae ay dapat mabigyan ng 60 days *maternity leave* kung ang panganganak ay normal at 78 days naman kung ito ay sa pamamagitan ng *cesarian section*. Ang katumbas na sahod niya ay babayaran mula sa SSS kung saan ang kanyang pagsapi at pagbabayad ng regular na kontribusyon ay dapat na tinitiyak ng kanyang *employer*.

Ang benepisyong ito ay matatamasa lamang hanggang apat (4) na anak kasama na ang 'di-sinasadyang pagkalaglag o *miscarriage*. Sa Philhealth, ang anumang benepisyong kaugnay ng panganganak ay matatamasa lamang ng isang kasapi kung siya ay regular na nagbabayad ng kanyang kontribusyon ng tuloy-tuloy sa loob ng anim na buwan at hanggang sa tatlong (3) anak lamang.

7.5. PAID LEAVE PARA SA MGA BIKTIMA NG KARAHASAN LABAN SA KABABAIHAN – Sa ilalim na RA 9262 o *Violence Against Women and their Children Act*, ang isang biktima ay

may karapatan sa 10 days leave with pay hanggang 10 araw kada taon kung siya ay nag-aayos ng kaso hinggil dito o nasa proseso ng pag-aayos para sa proteksyon ng kanyang sarili at ng kanyang mga anak.

7.6. ESPESYAL NA LEAVE NA MAY KAUGNAYAN SA GYNECOLOGICAL DISORDERS - ang babaeng manggagawa ay may karapatang mabigyan ng dalawang (2) buwan na

special leave na may bayad katumbas ng kabuuang buwanang sweldo (full gross monthly compensation) matapos ang isang operasyon (*surgery* dulot ng tinatawag na *gynecological disorders*) [RA 7910, *Magna Carta of Women*, DO 112-11, CSC Reso # 1000432]

7.7 PASILIDAD PARA SA KABABAIHAN – Dapat tiyakin ng kalihim ng *Department of Labor and Employment* (DOLE) na hiwalay ang palikuran ng babae at lalaki sa mga empresa.

7.8 Karapatan pa rin ng kababaihan na hindi sila pilitin na magsuot ng mga matataas na takong (*high heels*) lagpas sa isa pulgada sa kanilang trabaho, at dapat maglaan ang mga *employer* ng maikling '*sitting break*' sa babae o lalaki ng makaupo at

magpahinga sa kanilang trabaho basta hindi ito makakaapekto sa kanilang produktibidad. (DO 178, August 2017).

8. NATATANGING KARAPATAN NG MGA BATA SA MUNDO NG PAGGAWA [ILO C182, RA 9231]

8.1 Ang sinumang bata na 15 taon pataas pero mas mababa sa 18 taong gulang ay pinapayagang magtrabaho, nang may pagsang-ayon ang mga magulang o guardian, ng 4 oras sa isang araw pero hindi lalagpas sa 8 oras, at hindi sa pagitan ng ika-8:00 ng gabi hanggang ika-6:00 ng umaga sa sunod na araw; [RA9231]

8.2 Itinuturing ng batas na ‘*Worst form*’ o Pinakamasahol na anyo ng *Child Labor*, at ipinagbabawal ang mga sumusunod sa bata 17 taon gulang pababa: [ILO C182]

8.2.1 Paggamit, pagbili o pagbenta o paglalantad sa mga bata sa prostitusyon, pornograpiya materyal o para pornographic performances; or

8.2.2 Ang paggamit, pagbenta o pagbili sa mga bata para sa ilegal na aktibidad, kasama produksyon o pagbebenta ng ilegal na droga at mga sumasabog na kemikal na ipinagbabawal ng batas;

8.2.3 Trabaho na ang katangian ay mapanganib o magdudulot ng masamang epekto sa kalusugan at moral ng mga bata;

i. Aktibidad na nakababa o nag-aalipusta sa likas na dangal ng mga bata bilang tao;

- ii. Naglalatatad sa mga bata sa pisikal, emosyonal o abusong sekswal, o mga napatunayang nakapagdudulot ng masamang epeksto sa sikolohikal o moral; o
- iii. Gawain sa underground, underwater or at dangerous heights; [e.g. Muro ami, minahan o maging sa konstruksyon)
- iv. Gawaing ginagamitan ng mapanganib na makinarya, tools, kagamitan o yung mga ginagamitan ng kuryente o mga pampasabog;
- v. Paglalantad sa bata sa pisikal na panganib tulad ng, pero 'di limitado sa balancing, physical strength or contortion, or nangangailangan ng manual na pagdadala ng mga mabibigat na gamit; (Hal. Bata sa perya na gumagamit ng gymnastics, pagbubuhat ng mga bato at kahoy sa minahan at troso)
- vi. Ginagampan sa isang 'di malusog na kapaligiran na naglalantad sa bata sa mapanganib na kondisyon sa paggawa, elemento, *substances*, *co-agents* at mga proseso na gamit ang ionizing, radiation, apoy, nagliliyab na substances, nakalalasong mga sangkap at iba pang tulad nito, sobrang temperatura, ingay at paggalaw; (Hal. mga bata sa gawaan ng sardinas, isdaan, gawaan ng paputok, hugasan ng mga bote ng mga pabrika atbp)
- vii. Paglalantad sa bata sa biological agents tulad ng mga bacteria, fungi, viruses, protozoans, nematodes at iba pang *parasites*; (Hal. plantasyon, *slaughter houses*)

viii. Gawaing nasa napakahirap na kondisyon, (kasambahay) o mga pagmamanupaktura o paghawak ng mga pampasabog, at iba pang produktong “*pyrotechnic*”

Liban sa mga nabanggit na *exceptional cases* sa itaas, at kung saan ang isang bata ay pwedeng magtrabaho, kinakailangan muna ng *employer* na kumuha, bago pagampanin ng trabaho ang bata, ng *work permit* (permiso) mula sa DOLE na siyang magtitiyak na naipapatupad ang mga nabanggit na rekesito.

9. NATATANGING KARAPATAN NG MGA PWD OR PERSONS WITH DISABILITIES [RA7277-Magna Carta for the Disabled Persons of 1995]

- 9.1 Karapatang makapagrabaho na kapareho sa mga able-bodied na manggagawa ayon sa pantay na kwalipikasyon; Sa mga opisina ng gobyerno tulad sa DSWD, 5% ng mga kaswal, contractual na posisyon ay nakareserba para sa PWDs, ganoon din sa mga opisina o korporasyon na gumagampan ng tinatawag na *social development*;
- 9.2 Karapatang mabigyan ka ng trabaho na nababagay o kumikilala sa iyong kapansanan, tulad ng *Sheltered Employment* o mga espasyo sa iyong trabaho na maaring eksklusibo sa mga PWDs;
- 9.3 Karapatang matanggap bilang isang *apprentice o learner* kung kayang gampanan ang trabaho kung saan siya ay na-hire, ayon rin sa itinatadhana ng Batas Paggawa;
- 9.4 Karapatan mong makalahok sa mga pagsasanay para sa pagpapaunlad ng iyong kakayahan at makakuha ng empleyo.

10. IBA PANG PANLIPUNAN, PANG-EKONOMIYA AT PANGKULTURANG KARAPATAN

- 10.1 **KARAPATAN SA PANGKALUSUGAN SERBISYO** (*Right to Appropriate Health Care and Services*) - Karapatan ng bawat isa sa na maka-benepisyo sa komprehensibong programa ng estado sa kalusugan, gawin itong prayoridad para sa mga pangangailangan ng mahihirap, mga maysakit, matatanda, may kapansanan, mga babae at nga bata at maipagkaloob ito ng libre sa mga mahihirap. [Art. 8 Sec. 11, 1987 Phil. Constitution]
- 10.2. **KARAPATAN NG PASYENTE NA MALAYANG MAKAPILI NG PANGANGALAGANG NAIS NIYA**, partikular ang “*health care providers*” nang naayon sa kanilang kakayahan at pangangailangan.
- 10.3. Lahat ay may **KARAPATAN SA ISANG PAMUMUHAY NA SAPAT PARA SA KANYANG KALUSUGAN AT KAPAKANAN** pati ng kanyang pamilya. [Art. 25, 1 UDHR]
- 10.4 **KARAPATAN SA PABAHAY** (*Right to Adequate Housing and Access to other Services*)
- 10.4.1. Ang sapilitang pagpapaalis sa tirahan (forced eviction) ay maituturing na masahol (gross) na paglabag sa karapatang pantao, lalo na sa karapatan para sa nakasasapat (Adequate) na pabahay. Kasama rito ang pagpapaalis dulot ng `development projects' tulad ng dams, imprastraktura atbp. [VIENNA DECLARATION AND PROGRAMME OF ACTION (Part 1, para. 30), adopted by the World Conference on Human Rights, Vienna, 23 June 1993]

- 10.4.2 KARAPATAN NG BAWAT ISA NA MAKA-BENEPISYO SA PROGRAMA NG ESTADO SA REPORMA SA LUPANG URBAN AT SA PABAHAY na magbibigay ng makakayanang disenteng pabahay at mga pangunahing paglilingkod sa mga maralitang mamamayan at walang tahanan sa mga sentrong urban at mga panahanang pook.
- 10.4.3. Dapat ding itaguyod nito ang SAPAT NA MGA PAGKAKATAON SA HANAPBUHAY SA MGA MAMAMAYAN. Dapat ding igalang ng estado ang mga karapatan ng mga may-ari-arian sa implementasyon ng pabahay.
- 10.4.4. KARAPATAN NG BAWAT ISA NA HINDI PAALISIN AT GIBAIN ANG MGA TAHANAN O TIRAHAN NG MGA MARALITANG LUNGSOD O RURAL maliban kung naaayon sa batas at sa paraang makatarungan at makatao.
- 10.4.5 HINDI DAPAT ILIPAT NG TIRAHAN ANG NAGSISIPANIRAHAN NA MGA MARALITANG TAGA-LUNGSOD AT RURAL NANG WALANG SAPAT NA PAKIKIPAGSANGGUNIAN SA KANILA at sa mga pamayanang paglipitan sa kanila.
- 10.4.6. KARAPATAN LABAN SA HAMLETTING – karapatan ng mamamayan na hindi ilipat o paalisin sa kanilang mga tahanan o lupain nang labag sa kanilang kagustuhan at ng walang access sa angkop na paraan ng legal at iba pang proteksyon (*forced eviction*) at sapilitang paalisin bunga ng operasyong militar ng walang makatarungang dahilan (*hamletting*). [Art. 8 Sec 9-10, Phil. Consti; Art 25, UDHR]

11. ANG MGA KARAPATANG SIBIL AT PULITIKAL

(Ang hanay ng mga karapatang ito, ay matatagpuan, sa hiwalay na *POCKET GUIDE*, ang **Human Rights Defenders Handbook**, CTUHR, EU-EPJUST, 2011. Ang handbook ay nakalimbag sa Filipino, English at Cebuano)

12. ANO ANG IYONG MAAARING GAWIN KUNG ANG IYONG MGA KARAPATAN AY NILALABAG?

Tungkulin ng estado (gobyerno) na magbigay, o lumikha ng kaparaanan kung paano makakuha ng remedyo ang mga mamamayan, kung nalalabag ng estado mismo ang kanilang karapatan. [ICCPHR Art2]. Karapatan ng mamamayan na biktima ng paglabag na makakuha ng remedyo o solusyon.

Kung sa iyong palagay, ang iyong mga karapatan ay nilalabag, marami kang pwedeng gawin:

1. Legal na remedy

MAGSAMPA NG KASO – Kung hindi ka nababayaran nang tama o hindi naibibigay ng *employer* ang nararapat na benepisyo (money claims at iba pang benepisyo halimbawa), maari kang magsampa ng reklamo o kaso sa *Labor Arbiter* sa pinakamalapit na tanggapan ng *National Labor Relations Commission* (NLRC) sa inyong lugar. Sa unang yugto, maghahapag ka ng reklamo sa SENA (Single Entry Approach) officer sa tanggapan ng DOLE sa inyong lugar. Pinakamahusay na pagsasampa ng kaso kung kayo ay grupo, o kung kayo ay may organisasyon o unyon, o maaari ding indibidwal.

Kung kayo ay nakapagbuo na ng unyon at sa inyong palagay ay may mga pagtatangka para ito ay buwagin, o 'di kaya ay pinagbabawalan kayong magtayo ng unyon, maaari

din kayong magsampa ng kaso sa *Commission on Human Rights* (CHR) o maging sa *International Labor Organization* (ILO). Kung kailangan ng ayuda para gawin ito at nais na mapaliwanagan ng mga detalye, *kumonsulta sa tanggapan ng CTUHR para maipaliwanag at matulungan kayo.*

2. UMUGNAYAT KOMUNSA SA MGA MAPAGKAKATIWALAANG PEDERASYON / O SENTRONG UNYON O SAMAHAN NG MANGGAGAWA-

Kung ikaw ay naguguluhan sa proseso ng pagsasampa ng kaso, o kaya ay nalilito kung ano ang pwede mong gawin, maaari ka ring kumonsulta sa mga mapagkakatiwalaang pederasyon, sentrong unyon at iba pang organisasyon ng manggagawa para makahingi ng payo. Tiyakin na ang iyong pagtatanungan o hihingan ng payo ay tunay na mapagkakatiwalaan, maaaring tanungin ang iyong mga kakilala o kaibigan para malaman mo ang *track record* ng nasabing pederasyon o sentrong unyon.

3. MAKIPAG-UGNAYAN SA CTUHR – Maaari ka ring tumungo o bumisita o makipag-ugnayan sa mga organisasyong pang-manggagawa liban sa unyon tulad ng CTUHR para ikaw ay magabayan sa mga hakbangin pwede mong gawin. Maaaring magtext sa **Workers Shout Helpline - #0998 561 3036** o magulat ng paglabag sa CTUHR website- www.ctuhr.org (**Report a Violation**).

4. MAG-ORGANISA O MAGTAYO NG UNYON O MGA ASOSASYON NG MANGGAGAWA, MAGTAYO NG IBAT-IBANG GRUPO NG MANGGAGAWANG KABATAAN, KABABAIHAN ATBP –

Ang pinakamabisa pa ring sandigan ng manggagawa ay ang kanilang sariling lakas. Kung magsama-sama ang hiwa-hiwalay na indibidwal sa iisang organisasyon na nagkakaisa sa layuning ipagtanggol ang kanilang kapakanan at karapatan, sama-sama