

BENEPISYO AT KARAPATAN ng mga MIGRANTENG MANGGAGAWA

Karapatan ng bawat employer at manggagawa ang malaman lahat ng nilalaman ng Batas sa Paggawa upang malaman niya ang kanyang kinatatayuan at maimulat siya sa kanyang mga karapatan at obligasyon.

1. KONTRATA

Ang kontrata ay kasunduan sa pagitan ng employer at manggagawa. Dito ay sumasang-ayon ang huli na maglingkod sa kanyang employer sa itinakdang panahon.

- Isinasaad sa kontrata ang panahong saklaw ng probasyon ng isang manggagawa. Kapag hindi siya isinailalim sa probasyon, ibibilang na siya sa regular na manggagawa
- Kung ipagpaptuloy ang tinapos na kontrata, ituturing na nagkaroon ng panibagong kasunduan na may itinakdang panahon.
- Kung walang takdang panahon ang kontrata, maaaring tapusin ng sinuman sa employer o manggagawa nang 30 araw bago matapos ang kontrata. Sa iba, dapat magpaalam ng 15 araw bago matapos ang kontrata.
- Kung mamamatay ang employer ay patuloy ng bisa ng kontrata. Subalit kung ang OFW ang mamatay ito ay mawawalan ng bisa ganun din kung siya ay ma-disable, kung dapuan ng karamdaman na magiging sanhi ng kanyang malimit na pagliban sa trabaho ng di kukulangin sa 90 araw, o dili kaya ay hihigit ng 120 araw sa isang taon.
- Ang kontrata ay hindi maaaring kanselahin o mapawalang-bisa ng employer ng walang paunang sabi sa manggagawa. Kailangang bigyan ng indemnity o bayad o di kaya ay termination award ang manggagawa. Kung may pagtutol ang manggagawa kailangang bigyan siya ng pagkakataon upang sabihin ang kanyang mga dahilan sa pagtutol sa pagkansela.
- Kapag ang kontrata ay kinansela ng walang sapat na dahilan, ang naapektuhan ay pagkakalooban ng

2. SAHOD, INDEMNITIES, at iba pa.

- Kapag ang kontrata ay kinansela ng walang sapat na dahilan, ang naapektuhan ay pagkakalooban ng kabayaran o indemnities.
- Walang ibabawas sa sahod ng manggagawa liban sa: Perang kinuha/hiniram niya o anumang bagay na babayaran niya kung ito ay may nakasulat na pahintulot ng manggagawa. Social insurance premiums mula sa manggagawa. Multa sa paglabag sa mga alituntunin.

3. PAGTITIWALAG (discharge)

- Hindi sapat na dahilan sa pagtanggap sa manggagawa ang pagtanggap nito na ilipat sa ibang lugar kung ito'y nagdudulot ng perwisyo sa manggagawa. Pag-utusan ang employer na ibalik ang manggagawa sa kanyang orihinal na pinagtatrabahuhan at bayaran ang naatrasong sahod mula sa kanyang pagkatiwalag hanggang sa pag- babalik sa kaya sa trabaho, at ituturing na tuloy-tuloy ang kanyang serbisyo.
- Sa kapakanan ng mga manggagawang malayo ang tirahan sa pinagtatrabahuhan, dapat maglaan ng pagkain ang employer tatlong beses sa isang araw.

BENEPISYO

Ayon sa minimum requirements na nakasaad sa Master Employment Contract ng **POEA-DOLE**, ang benepisyong dapat matanggap ng isang OFW ay:

- Benepisyo mula sa Workers' Compensation para sa sakit, kapansanan o pagkamatay na konektado sa trabaho, ayon sa batas ng Pilipinas o batas ng pinagtatrabahuhang bansa.
- Proteksiyon sa mga war hazards kung may digmaan sa bansang pinagtatrabahuhan.
- Vacation pay na hindi kukulangin sa 15 araw bawat taong serbisyo o kaya'y ang katumbas na halaga.
- Sick/leave pay na hindi kukulangin sa 15 araw bawat taong serbisyo o kaya'y ang katumbas nito.
- Pagbabalik ng bangkay sa Pilipinas kung ang OFW ay masawi habang nagtatrabaho sa ibang bansa.
- Libreng pamasahang papunta sa lugar na pagtatrabahuhan at pagbalik sa Pilipinas.
- Libreng tirahan at sapat na pagkain o food allowance.
- Overtime pay para sa serbisyong higit sa takdang oras ng trabaho araw-araw.

Ang detalye ng mga benepisyo ay nakasaad sa Standard Employment Contract (SEC) para sa ibat-ibang uri ng manggagawa.