



Fact Sheet

Ang factsheet na ito ay inihanda para sa layuning magbigay ng pangkalahatang impormasyon. Hindi ito isang legal na dokumento. Mangyaring sumangguni sa *Employment Standards Act* and *Regulation* para sa layunin ng pagbibigay-kahulugan o pagi-interpretate at paglalapat o aplikasyon ng batas.

Hulyo 2002

UNANG TRABAHO/PANIMULANG ANTAS (ENTRY LEVEL) NA PASUWELDO FIRST JOB/ENTRY-LEVEL WAGE RATE

- Ang pinakamababa o minimum na pasuweldo sa **Unang Trabaho/panimulang antas (First Job/entry level)** ay \$6 bawat oras.
- Ito ay para lamang sa mga empleadong walang karanasan sa bayad na pagta-trabaho bago ang ika-15 ng Nobyembre, 2001.
- Matapos silang makapagtrabaho ng kabuuang 500 oras sa isa o higit pang maypatrabaho o employer, maaari nang tumanggap ang mga empleadong ito ng regular na minimum na pasuweldo.
- Ang maaari lamang na ibilang ay ang bayad na oras ng trabaho. Ang ibang kompensasyon tulad ng allowance, mga opisyal at taunang bakasyon, kailangan mang bayaran o hindi, ay hindi maibibilang na oras ng bayad na pagta-trabaho.
- Ang Unang trabaho/entry-level na mga empleado ay may karapatang makatanggap ng kaukulang Unang trabaho/entry-level na suweldo, anumang paraan ng kanilang pag-suweldo: kada oras, suwelduhan, komisyon o kada piraso o 'piece rate'.
- Hindi naman iiral o a-apply ang Unang Trabaho/Panimulang-antas o entry-level na pasuweldo sa tinatawag na "non-hourly" rates na itinakda ng Employment Standards Regulation. Kabilang dito ang 'piece rates' sa pamimitas ng prutas at gulay; pang-araw-araw na suweldo para sa mga live-in home support workers at live-in camp leaders, at buwanang suweldo para sa mga nag-aasikaso o "caretakers" ng mga apartments o gusaling tirahan.

MGA TANONG AT SAGOT

1. **Nagtrabaho ako ng dalawang linggo nuong isang taon; maaari ba akong tanggapin sa trabaho at pasuwelduhin ng \$6 kada oras?**

Hindi. Kung ikaw ay may bayad na trabaho bago ang ika-15 ng Nobyembre, 2001, hindi ka maaaring tumanggap ng Unang Trabaho/Panimulang-antas o entry-level na suweldo.

2. **Kung ako'y tatanggap ng empleado at ito ay una niyang trabaho, kailangan ko bang panatilihin sa minimum na \$6 kada oras ang bayad niya para sa 500 oras na pagta-trabaho?**

Hindi. Hindi maaaring magpasuweldo ng mas mababa sa \$6 kada oras ang isang maypatrabaho subalit maaaring magbigay ng mas mataas kaysa Unang Trabaho/Panimulang-antas o entry-level na suweldo.

3. **Tumatanggap kami ng empleado na ang suweldo ay batay sa komisyon. Nagbabayad kami ng komisyon o ng minimum na suweldo – alinman ang mas mataas. Ano ang pinakamababang suweldo para sa mga kulang sa karanasang manggagawa na aming makukuha?**

Ang mga empleado na sakop ng Unang Trabaho/Panimulang-antas o entry-level na suweldo ay nararapat tumanggap ng kanilang komisyon o \$6 kada oras – alinman ang mas mataas, hanggang sa makapagtrabaho sila ng 500 oras.

4. **Nais kong tumanggap ng mga manggagawa na magta-trabaho sa unang pagkakataon, sa loob ng tatlong buwan, subalit hindi ako makapangangako ng trabaho pagkatapos ng panahong ito. Ito ba'y legal?**

Bilang kagandahang-loob, dapat mong ipa-alam agad sa

Itutuloy...



Ministry of Skills Development
and Labour

Employment Standards Branch

FOR MORE INFORMATION:

Call: 1-800-663-3316, 612-4100 in Prince George

Fax: (250) 612-4121

Website: www.labour.gov.bc.ca/esb

[Filipino]

mga tatanggaping empleado na limitado lamang ang panahon ng kanilang pagta-trabaho, at ikaw ay nagkakaloob ng trabahong ito bilang pagbibigay ng pagkakataon na maka-ipon ng karanasan sa pagta-trabaho.

5. Maaari ba akong magpa-anunsiyo na ang trabaho ay para lamang sa mga Unang Trabaho/Panimulang-antas o entry-level na manggagawa?

Oo. Ang magpa-anunsiyo ng trabaho batay sa karanasan sa pagta-trabaho ay hindi ipinagbabawal sa ilalim ng Batas sa Karapatang Pangtao o Human Rights Code ng B.C. Hindi ka maaring magpa-anunsiyo ng trabaho na may pagbabawal batay sa edad, kasarian, o anumang batayan sa ilalim ng Human Rights Code.

Kung kayo ay hindi sigurado tungkol sa pag-aanunsiyo ng trabaho, maaring makipag-ugnayan sa BC Human Rights Commission sa telepono 1-800-663-0876 o 250-387-3710 o 604-660-6811.

6. Ano ang kahulugan ng karanasan sa bayad na pagta-trabaho?

Ang ibig sabihin ng karanasan sa bayad na pagta-trabaho ay oras na ginugol sa pagta-trabaho bilang empleado at pagtanggap ng suweldo para sa oras na ipinagtrabaho.

Ang 'suweldo' ay kabilang ang mga komisyon at 'piece rates' kung saan ang kinita ay idineklara sa rentas o Canada Customs and Revenue Agency.

7. Paano binibilang ang mga oras sa overtime at bayad na oras para sa pista opisyal?

Ang oras na overtime ay binibilang na oras na ipinagtrabaho. Ang isang oras ng overtime – kahit ito ay binayaran ng isang oras at kalahati (time-and-one-half) o dobleng oras – ay binibilang na isang oras na ipinagtrabaho.

8. Ibinibilang ba ang mga di-pirmihang trabaho o 'casual work' tulad ng pagpuputol ng damo at pag aalaga ng bata?

Ang pagpuputol ng damo at pag aalaga ng bata na di-pirmihan ay pangkaraniwang hindi ipinapalagay na bayad na pagta-trabaho. Ang pagkakaloob ng pangangalaga sa bata o child care na kung saan ang kinita ay idineklara ay ibibilang na bayad na pagta-trabaho. Ang pagta-trabaho sa isang negosyo at paggawa ng trabaho na pangkaraniwang ginagawa ng mga empleado, tulad ng pamimitas ng prutas, ay ibibilang na bayad na pagta-trabaho.

9. Paano ko maipapakita sa isang nagpapatrabaho o employer na ako ay may dati ng karanasan sa bayad na pagta-trabaho?

Kabilang sa mga patunay ng nakaraang pagta-trabaho ay ang alinman sa mga sumusunod:

- Rekord ng pagta-trabaho
- Mga 'stub' ng suweldo o isang T4 slip.
- Nakasulat ng kompirmasyon mula sa dating employer.

- Iba pang makatwirang pagpapatunay na tinatanggap ng employer tulad ng patukoy na pagsasabi o "verbal reference."

10. Paano kung ang empleado ay walang 'stub' ng suweldo o rekord ng pagta-trabaho?

Ang pagpapatunay ng nakaraang pagta-trabaho ay responsibilidad ng empleado. Subalit, ang mga employer ay kailangang handang tumanggap ng makatwirang pagpapatunay.

Ang isang magandang patakaran para sa mga employers ay ang pagtasa sa impormasyon tulad ng gagawin nilang pagtrato sa impormasyon na nasa isang resume.

Kung hindi tinanggap ng isang employer ang impormasyon ng isang empleado at pagkatapos ay napagpasiyahan na ang empleado ay makatwiraang napatunayan na siya ay may bayad na pagta-trabaho, ang employer ay maaaring obligahin na bayaran ang diperensiya o kakulangan sa suweldo.

11. Kung ako ay nagtrabaho ng kulang sa 500 oras at lumipat sa isang bagong trabaho, kailangan bang magtrabaho akong muli ng 500 oras upang maging marapat sa pangkalahatang minimum na pasuweldo?

Hindi – ikaw ay magiging marapat na tumanggap ng pangkalahatang minimum na pasuweldo sa sandaling maabot mo ang 500 oras na kabuuan ng bayad na pagta trabaho.

12. Ako ay nagtrabaho sa labas ng BC – kabilang ba ito?

Ang lahat ng bayad na pagta-trabaho, kahit pa saan ka nagtrabaho ay kabilang. Kabilang dito ang trabaho sa B.C. Canada o ibang bansa.

13. Ano ang makapipigil sa mga employers sa pagkuha ng bago o first-time na mga manggagawa at pagkatapos ay tatanggalin (layoff) sila sa sandaling maabot nila ang 500 oras ng pagta-trabaho?

Ang *Employment Standards Act* ay hindi nagsasabi sa mga tao kung paano nila patatakbuhan ang kanilang mga negosyo o kung sino ang maaari nilang kuning magtrabaho. Mayroon silang karapatan na patalsikin ang isang empleado mayroon man o walang sapat na dahilan at ito ay hindi pa nagbabago.

Sa ilalim ng Act, ang employer ay walang dahilan sa pagpapatalsik ng isang empleado kung ang tanging rason sa pagpapatalsik ay dahil sa ang tao ay mayroong mahigit na 500 oras ng karanasan sa pagta-trabaho.

14. Kung ang empleado na may 490 oras ng bayad na pagta-trabaho ay binigyan ng \$50.00 na bonus ng kaniyang employer, ang bonus ba ay maka-aapekto na mapadali ang empleado na marating ang 500-oras na hangganan?

Hindi. Tanging ang mga aktwal na oras lamang ng karanasan sa pagta-trabaho ang binibilang. Ang pagbabayad ng suweldo na walang kaugnayan sa oras ng pagta-trabaho o allowances, o mga benepisyo ay hindi binibilang na oras ng trabaho.