



















# SAMA-SAMA NATING SUGPUIN ANG PAG-AABUSO SA KONTRAKTUALISASYON!









DEPARTMENT ORDER NO. 18-A

PINAHIHINTULUTAN	IPINAGBABAWAL
<p> Kontraktor na <b>rehistrado</b> sa DOLE na:</p> <p> May <b>sapat na puhunan</b> (P3-M), makinarya, at kagamitan</p> <p> May <b>independenteng negosyo</b> na magsasagawa ng serbisiyo or trabaho sa mga kompanya/prosipal;</p> <p> May <b>kontrol</b> sa mga manggagawa sa pamamaraan, proseso, at resulta ng paggawa; at</p> <p> May <b>service agreement</b> sa mga kompanya/prinsipal na nagsasaad ng:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Deskripsyon</b> o <b>uri ng kinontratang trabaho</b> o <b>serbisiyo</b>;</li> <li>• Lugar ng <b>trabaho, termino</b>, at <b>kondisyon</b> ng job o subcontracting at standard administrative fee na di bababa sa 10% ng kabuuang halaga ng kontrata;</li> <li>• Pagtupad sa lahat ng <b>karapatan at benepisyo</b> ng manggagawa tulad halimbawa ng (a) tamang sahod; (b) service incentive leave at iba pang uri ng leave; (c) rest day; (d) overtime pay; (e) holiday at premium pay; (f) separation/retirement pay; (g) Occupational Safety and Health Standards; (h) SSS, Pag-ibig, PhilHealth; (i) pag-uunyon at collective bargaining; at (j) security tenure;</li> <li>• <b>Net financial contracting capacity</b> na katumbas ng kabuuang halaga ng kontrata;</li> <li>• Direktang <b>pagbayad ng kontribusyon</b> sa SSS, Pag-ibig at PhilHealth</li> <li>• <b>Haba</b> o <b>tagal</b> ng service agreement</li> </ul> <p> May <b>employment contract</b> sa mga manggagawa na nagsasaad ng:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Deskripsyon</b> o <b>uri ng trabaho</b> o <b>serbisiyo</b> na gagawin ng manggagawa</li> <li>• Lugar ng <b>trabaho, termino</b> at <b>kondisyon sa paggawa</b> kasama na ang akmal sa sahod ng manggagawa</li> </ul>	<p>Kontraktor na <b>hindi rehistrado</b> sa DOLE. </p> <p>Kontraktor na <b>walang sapat na puhunan</b>, makinarya, at kagamitan ("Cabo" o Labor-Only Contractor). </p> <p><b>In-house agency</b> o kontraktor na pinamamahalaan o pagmamay-ari ng kompanya. </p> <p><b>Di pagsunod sa itinalagang administrative fee na di bababa sa 10%</b> ng kabuuang halaga ng kontrata. </p> <p><b>Kontraktor na manpower o labor service cooperative</b> na di sumusunod sa itinakda ng Labor Code, mababang pasahod, at di pinahihintulutan ang pag-uunyon, at ginagawang self-employed sa SSS, Pag-ibig, at PhilHealth ang mga Manggagawa. </p> <p>Kontraktor na <b>walang net financial contracting capacity</b> na katumbas sa halaga ng kontrata </p> <p><b>Hindi tamang kontrata sa trabaho</b> o di pagrespeto sa mga karapatan at di pagsunod sa mga benepisyo ayon sa Labor Code </p> <p><b>Maikling kontrata sa trabaho</b> kaysa sa service agreement o iba ang nilalaman at di naaayon sa service agreement </p> <p>Kontraktor na <b>hindi nagsusumite</b> ng mga report; service agreement; at pagpapatunay ng pagbabayad ng tamang sweldo at benepisyo </p> <p>Paulit-ulit na pag-employo ng <b>di aabot sa 6 na buwan</b> o '5-5-5' o 'Endo' (end-of-contract) para iwasan ang regularisasyon at pagbabayad ng tamang sweldo at benepisyo </p> <p><b>Pag-iiba-iba ng kontraktor ng mga manggagawang permanenteng kontraktwal sa iisang paggawaan</b> kahit mahigit sa isa o sampung taon na sa trabaho. </p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Haba o tagal</b> ng trabaho na katumbas ng haba o tagal ng service agreement</li> </ul> <p> Pagtupad sa lahat ng nakasaad sa <b>service agreement</b> at <b>employment contract</b> tungkol sa mga karapatan at benepisyo ng manggagawa tulad halimbawa ng (a) tamang sahod; (b) service incentive leave at iba pang uri ng leave; (c) rest day; (d) overtime pay; (e) holiday at premium pay; (f) separation/retirement pay; (g) Occupational Safety and Health Standards; (h) SSS, Pag-ibig, PhilHealth; (i) pag-uunyon at collective bargaining; at (j) security tenure;</p> <p> Pagsumite sa DOLE ng <b>semi-annual</b> report kasama ang mga sumusunod:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Listahan ng mga <b>kontrata</b> sa mga kompanya/prisipal;</li> <li>• <b>Bilang ng mga manggagawa</b> ng kontraktor sa bawat kompanya/principal; at</li> <li>• <b>Katibayan ng pagbabayad</b> ng kontribusyon sa SSS, Pag-ibig, PhilHealth, at Employees Compensation Commission.</li> </ul> <p> Hindi labor-only contractor o “cabo” at pag-iwas sa mga ipinagbabawal ng Seksyon 6 at 7 ng D.O. 18-A</p> <p> Pagkaltas sa sahod ng halagang pinahihintulutan lamang ng batas at manggagawa alinsunod sa Labor Advisory No. 11, S.2014 tulad ng buwis, Insurance Premiums, union dues, at kontribusyon sa SSS, PhilHealth, at Pag-ibig.</p>	<p><b>Pagkatanggal ng mga regular na manggagawa;</b> pagkabawas ng oras ng trabaho; at pagkakahati-hati ng bargaining unit. </p> <p><b>Paggamit ng mga apprentices, learners, trainees o probationary</b> ng mga kontraktor </p> <p>Pagkontrata ng trabahong “necessary and desirable” sa kompanya <b>dahil sa strike o lockout</b> </p> <p><b>Pagpapapirma ng blangkong payroll,</b> waiver ukol sa mga benepisyo, at resignation bilang kondisyon sa pagpapatuloy ng trabaho. </p> <p><b>Hindi pagbibigay ng kopya</b> ng service agreement at kontrata sa paggawa sa sertipikadong union. </p> <p><b>Pagkakaltas</b> ng cash bond, training fees, at kung ano-anung mga kontribusyon sa sahod nga mga manggagawa. </p>
--	--

**PAGWAWASTO NG DOLE**

<b>WALA PANG KASO</b>	<b>MAY KASO</b>
<p> <b>Joint Assessment o Compliance Visit ng Labor Laws Compliance Officers</b> Regular na pagbisita ng Labor Laws Compliance Officers upang suriin ang pagtupad at di-pagtupad sa batas at regulasyon sa paggawa. Binibigyan ng technical assistance at pagkakataon ang kompanya sa loob ng sampung araw upang kusang iwasto ang mga nakitang paglabag sa sahod at benepisyo o regularisasyon.</p> <p> <b>30-day Mandatory Conciliation-Mediation o Single-Entry Approach</b></p>	<p><b>Mandatory Conference at Pag-Isyu ng Compliance Order sa lahat ng DOLE Regional, Field, at Provincial Offices</b>  Pag-Isyu ng Compliance Order upang pagbayarin ang kompanya at pagpataw ng double indemnity kapag hindi kusang nagpatupad ng pagwawasto sa mga nakita ng Labor Laws Compliance Officers na mga paglabag sa sahod at benepisyo ng mga manggagawa o regularisasyon.</p> <p><b>Compulsory Arbitration sa National Labor Relations Commission (NLRC)</b> </p>

<p><b>(SEnA)sa lahat ng ahensiya ng DOLE</b> Pag-uusap ng manggagawa at kompanya para sa kusang pagtutuwid ng mga nakikitang di-pagtupad o regularisasyon.</p>	<p>Pagpapasya ng NLRC kung mayroong employer-employee relationship o regularisasyon ng mga manggagawa at ang pagpapatupad ng pagbalik ng aktwal sa trabaho o sa payroll.</p>
<b>RESULTA NG PAGWAWASTO</b>	
<p> <b>11,000</b> fly-by-night na mga kontraktor na nagtanggap sa DOLE registry</p> <p> <b>5,029</b> mga lehitimong kontraktor na rehistrado sa DOLE</p> <p> <b>24,774</b> kompanya na may kontraktor na nasuri na ang pagtupad o di-pagtupad sa batas at regulasyon sa paggawa</p> <p><b>20,475</b> kompanya na nasuri na walang paglabag at mga kompanyang may paglabag at kusang nagbayad ng tamang sahod at benepisy ayon sa corrective action plan</p> <p> <b>4,299</b> kompanya na nasuring may paglabag, di nagsagawa ng pagtatama ayon sa corrective action plan at kinasuhan para magbayad ng tamang sahod at benepisy</p>	<p><b>38</b> kaso ng kontraktwalisasyon na naihain para sa conciliation-mediation/preventive mediation mula  2010-2015</p> <p><b>89.47%</b> Conciliation-Mediation settlement rate na naitala sa parehong panahon mula sa 2010-2015 kaugnay ng mga reklamong may kinalaman sa kontraktwalisasyon </p> <p><b>P39.8M</b> benepisyong natanggap ng <b>299,307</b> manggagawa sa <b>3,163</b> kompanyang kusang nagtama ng mga paglabag ayon sa corrective action plan at nagbayad ng tamang sahod at benepisy </p> <p><b>5,800</b> kontraktuwal na manggagawa ang nagging regular bunga ng kasong iihain ng DOLE at pagsunod sa compliance order na ipinatupad (As of 2015) </p>

**JUAN AT JUANA, 'WAG MAGPALOKO!  
MAGSUMBONG SA DOLE!**