



Papel na Pang-impormasyon 5

Minimong pasahod

Ang pangunahing katangian ng proteksyon (safety net) para sa mga empleyado ay ang ginarrantiyang minimong mga pasahod, at ang makukuhang impormasyon para sa mga maypatrabaho at mga empleyado tungkol sa minimong mga pasahod.

Itatakda ng mga modernong gawad ang mga minimong pasahod para sa lahat ng empleyadong saklaw ng gawad. Sa ilalim ng bagong sistema ng mga usapin sa trabaho, ang mga minimong pasahod at mga dagdag na bayad sa mga kaswal na empleyado (casual loadings) ay itatakda at iaakma ng espesyalistang Panel sa Minimong Pasahod (Minimum Wage Panel) sa loob ng Fair Work Australia. Ang Panel ng Minimong Pasahod ay bubuuin ng pitong Kasapi ng Fair Work Australia, kasama ang Pangulo at tatlo man lang na Kasapi sa Panel ng Minimong Pasahod. Ang mga kasapi ay may akmang kasanayan at may mga espesyal at pangkalahatang pagkadalubhasa. Ang mga pagtatalaga sa Kasapi sa Panel ng Minimong Pasahod ay part-time at ang mga napili ay dalubhasa sa isa o ilan sa mga sumusunod na larangan:

- mga suliranin sa trabaho;
- ekonomiya;
- patakarang panglipunan;
- negosyo, industriya o kalakal.

Ang pagkakaroon nito ay sisiguro na ang mga alituntunin sa pagtatakda ng sahod (wage-setting parameters), gaya ng makro-ekonomiyang epekto ng mga desisyon ng Panel ay isasaalang-alang .

Maaaring mag-atas ng pananaliksik ang Fair Work Australia at magsagawa ng mga pagtatanong tungkol sa mga isyung may kinalaman sa pasahod.

Gaano kadalas babaguhin ang mga minimong pasahod?

Magsasagawa ang Fair Work Australia ng mga taunang rebyu sa minimong mga pasahod ngunit maaaring baguhin ang mga gawad na sahod sa labas ng mga rebyung ito, sa ilang mga pagkakataon. Kasama dito kung napatunayan ng Fair Work Australia na:

- may mga kadahilanan sa trabaho na nagbibigay-matwid sa pag-iiba (variation); kung saan ang pag-iiba ay lumalabas na bahagi ng rebyu ng mga modernong gawad kada ika-apat na taon, o
- kung ang pag-iiba ay sa labas na ng proseso ng kada-apat-na-taong rebyu at mga taunang rebyu ng pasahod; na may mga kadahilanan sa trabaho na nagbibigay-matwid sa pag-iiba at mahalaga sila upang makamantan ang layunin ng mga modernong gawad para sa isang makatarungan at makabuluhang proteksyon (safety net).

Magsasagawa ang Panel sa Minimong Pasahod ng kanilang mga taunang rebyu sa pasahod sa pamamagitan ng prosesong hindi kumakalaban; at hayag na isasagawa at maliwanag. Maaaring magpadala ng mga ulat ang mga indibidwal at mga organisasyon. Magkakabisa ang binagong halaga ng pasahod sa mga modernong gawad mula sa unang araw ng pasahod sa o matapos ang ika-1 ng Hulyo bawat taon at ito ay ipatutupad ng batas. Ang iskedyul na ito ay tutulong sa mga negosyo sa pamamagitan ng pag-aakma ng anumang binagong pasahod para sa mga empleyado sa taong pinansyal. Ang mga pagbabago sa halaga ng pasahod sa modernong gawad na ginawa sa taunang rebyu ay maililiban lamang sa mga pagkakataong di-pangkaraniwan.

Anumang pagliliban ay dapat na limitado lamang sa partikular na kalagayan na maihahalintulad sa mga pagkakataong di-pangkaraniwan. Gagamitan ang mga modernong gawad ng pormula na titiyak na ang mga akmang kabayaran ay awtomatikong binabago ayon sa pasya ng taunang rebyu sa pasahod.

Paano naman ang mga taong hindi saklaw ng mga gawad?

Gagawa rin ang Panel ng Minimong Pasahod ng pambansang kautusan sa minimong pasahod para sa mga empleyadong hindi saklaw ng modernong gawad. Kasama sa kautusan ang pambansang minimong pasahod at mga natatanging pambansang minimong pasahod para sa mga baguhang empleyado, mga empleyadong maaaring makakuha ng mga pagsasanay at mga empleyadong may kapansanan. Kasama rin dito ang proteksyong dagdag na bayad sa mga kaswal na empleyado (safety net casual loading) na hindi saklaw ng gawad o ng kasunduan.

Paano itinatakda ang mga minimong pasahod?

Sa pagtatakda at pag-aakma ng mga minimong pasahod, isasaalang-alang ng Panel sa Minimong Pasahod ang mga sumusunod:

- ang kilos at kahusayan ng pambansang ekonomiya, kasama ang produktibidad, kahusayan at potensyal ng negosyo, implasyon (inflation) at pag-asenso ng trabaho (employment growth)
- pagpapalawak ng nasasakop ng lipunan sa pamamagitan ng higit na pakikilahok ng mga nagtatrabaho
- mga relatibong pamantayan sa pamumuhay at mga pangangailangan ng mga mahihina ang sweldo
- ang prinsipyo ng pantay na pasahod sa trabahong kasing-pantay o may maikukumparang-halaga at
- pagbibigay ng komprehensibong hanay ng mga makatarungang minimong pasahod para sa mga baguhang empleyado, mga empleyadong maaaring makakuha ng mga pagsasanay at mga empleyadong may kapansanan.

Binago noong ika-1 ng Setyembre 2009

Aged & Community Services Australia
Level 1, 36 Albert Road, South Melbourne, Vic 3205
Ph: 03 9686 3460 Fax: 03 9686 3453
Email: info@agedcare.org.au www.agedcare.org.au