



Human Resources and  
Social Development

# **Gabay sa mga Karapatan at Tungkulin ng mga Manggagawang Domestiko sa Kaharian ng Saudi Arabia**

**Pangkalahatang Ehekutibong Pagmamanman sa mga  
Manggagawang Domestiko**

Lahat ng karapatan ay nakalaan para sa Ministry of Human Resources and Social Development, at itinuturing na ari-arian ng Ministriyo ang dokumentong ito. Hindi pinapayagan ang pagkopya ng mga nilalaman, buo man o bahagi, sa anumang anyo, o ang paggamit nito ng sinuman sa labas ng Ministriyo maliban kung may awtorisasyon sa pagsusulat mula sa may-ari ng dokumento.

## Laman ng Nilalaman

1.	Panimula .....	2
2.	Sino ang mga manggagawang sambahayan.....	2
3.	Ano ang mga propesyon na magagamit para sa mga manggagawang sambahayan .....	2
4.	Mga Serbisyong Digital para sa Mga Manggagawang Pantahanan .....	3
5.	Legal na mga Patakaran na Nagpapatakbo sa Pagrekrut at Pagtatrabaho ng mga Manggagawang Pantahanan .....	3
6.	Awtorisadong mga Kumpanya sa Human Resources at Ahensiya sa Pagrekrut para sa mga Manggagawang Pantahanan .....	3
7.	Mga Karapatan at mga Obligasyon ng mga Manggagawang Pantahanan .....	3
8.	Mga Obligasyon ng Employer sa Trabaho sa Bahay .....	5
9.	Mga Obligasyon ng Tanggapan ng Recruitment.....	5
10.	Paglutas ng mga Alitan at Reklamo .....	6
11.	Mga Parusa para sa mga Domestic Worker .....	6
12.	Mga Parusa para sa mga Employer na Lumalabag sa Domestic Labor Regulation .....	6
13.	Talaan ng mga Paglabag sa mga Batas ng Kaharian ng Saudi Arabia at ang mga Parusang Ipinapataw .....	7

## 1. Panimula

Ang Labor Code ng Saudi Arabia ay nagtatakda ng prinsipyo ng pagsang-ayon na nakabatay sa kaalaman at kamalayan. Tinitiyak nito na ang employer at ang domestic worker ay may kamalayan sa mga tuntunin ng kontrata, ang likas na katangian ng trabaho, ang lugar ng trabaho, ang suweldo, at ang oras ng pahinga araw-araw at linggu-linggo. Kinakailangan na ito ay mangyari bago ang pag-aangkat ng manggagawa at ang kanyang pag-alis sa kanyang tahanan. Tinukoy ng Ministri ng Human Resources at Social Development ng Saudi Arabia ang 14 na propesyon na pumapasok sa saklaw ng mga manggagawang sambahayan. Itinatag ng Saudi Arabia ang relasyon sa kontrata sa pagitan ng mga manggagawang sambahayan at ng mga kumpanya at tanggapan ng pag-aangkat at mga employer alinsunod sa pinakamahusay na pamantayan sa internasyunal at sa pakikipagkasunduan sa Convention No. 189 ng International Labor Organization at Rekomendasyon No. 201 sa Disenteng Paggawa para sa mga Manggagawang Sambahayan. Ipinagbabawal ng batas ang diskriminasyon sa pagitan ng mga manggagawa batay sa lahi, kulay, kasarian, relihiyon, paniniwala sa pulitika, nasyonalidad, o pinagmulan ng lipunan.

## 2. Sino ang mga manggagawang sambahayan

Sila ay lahat ng natural na tao na nagbibigay ng direkta o hindi direktang serbisyo sa bahay sa employer, sa sinumang miyembro ng kanyang pamilya, at habang ginagawa ang serbisyo ay nasa ilalim ng pangangasiwa at paggabay ng employer, o ng sinumang kumakatawan sa kanya.

## 3. Ano ang mga propesyon na magagamit para sa mga manggagawang sambahayan

Mayroong 14 na propesyon na pumapasok sa saklaw ng mga manggagawang sambahayan sa kasalukuyan, at ang mga ito ay:

1. Manggagawa sa bahay
2. Pribadong driver
3. Yaya
4. Nars sa bahay
5. Tagapagluto sa bahay
6. Tagapagtahi sa bahay
7. Tagapamahala sa bahay
8. Tagapamahala sa bahay
9. Tagapamahala ng bahay
10. Tagapagtanggol ng bahay
11. Personal na assistant
12. Magsasaka sa bahay
13. Pisikal na therapist
14. Therapist sa pagsasalita at pandinig

\*Pansinin na ang Saudi Arabia ay hindi pa nakikipagkasundo sa mga kasunduan at rekomendasyong ito.

#### **4. Mga Serbisyon Digital para sa Mga Manggagawang Pantahanan**

Ang Kaharian ng Saudi Arabia ay nagbibigay ng mga espesyal na serbisyo para sa mga manggagawang pantahanan. Kasama sa mga serbisyon ito ang “Musaned” na plataporma para sa mga manggagawang pantahanan, na isang elektronikong plataporma at integradong sistema para sa pagrekrut ng mga manggagawang pantahanan. Nagbibigay ito ng mga serbisyo kaugnay ng mga ahensya sa pagrekrut at ang kanilang mga gastos, elektronikong dokumentasyon sa pagitan ng mga lokal na ahensya sa pagrekrut at mga banyagang opisina sa mga bansa ng pagpapadala ng mga manggagawa, at elektronikong kontrata sa pagitan ng mga ahensya sa pagrekrut at mga employer. Nagtatampok din ang Kaharian ng isang serbisyo para sa paghahain ng mga reklamo at paglutas ng mga alitan ng mga manggagawang pantahanan sa paraang elektroniko. Makakahanap ka ng karagdagang mga serbisyon digital sa website ng Ministry of Human Resources and Social Development.

#### **5. Legal na mga Patakaran na Nagpapatakbo sa Pagrekrut at Pagtatrabaho ng mga Manggagawang Pantahanan**

Ang mga patakaran na nagpapatakbo sa mga manggagawang pantahanan at mga taong kasangkot sa kanilang pagtatrabaho sa Kaharian ng Saudi Arabia ay nagtatatag ng mga relasyong pangtrabaho sa mga manggagawang pantahanan. Ito ay nagtatakda ng mga responsibilidad ng mga partido na kasangkot upang matiyak ang kanilang mga karapatan at balanseng mga obligasyon, pati na rin magbigay ng isang angkop na kapaligiran sa trabaho ayon sa mga naaangkop na batas at pandaigdigang kasunduan sa bansa. Kasama sa mga nauugnay na desisyon tungkol sa pagrekrut at pagtatrabaho ng mga manggagawang pantahanan ang:

- Mga patakaran na nagpapatakbo sa mga aktibidad ng pagrekrut at mga serbisyon panggawa
- Mga patakaran para sa pakikitungo sa mga lumalabag sa mga regulasyon

#### **6. Awtorisadong mga Kumpanya sa Human Resources at Ahensiya sa Pagrekrut para sa mga Manggagawang Pantahanan**

Makipag-ugnay sa listahan ng mga awtorisadong kumpanya sa human resources at ahensiya sa pagrekrut para sa mga manggagawang pantahanan na aprubado ng Ministry of Human Resources and Social Development.

#### **7. Mga Karapatan at mga Obligasyon ng mga Manggagawang Pantahanan**

Ayon sa batas ng Kaharian ng Saudi Arabia, ipinagbabawal ang mga sumusunod:

- Ang pag-aalis o pagtatrabaho ng isang manggagawang pantahanan na hindi pa 21 taong gulang.
- Ang pagtatalaga sa manggagawang pantahanan na gawin ang mga gawain na hindi kasunduan sa kontrata o pagtatrabaho sa iba.
- Diskriminasyon sa pagitan ng mga manggagawang pantahanan batay sa lahi, kulay, kasarian, relihiyon, nasyonalidad, pambansang o panlipunang pinagmulan, o kapansanan.
- Pang-aabuso sa manggagawang pantahanan, maging ito ay pisikal o berbal.
- Sapilitang paggawa o anumang mga gawain na kasama sa pangangalakal ng mga tao.

- Pagpapahamak sa manggagawang pantahanan sa anumang gawain na maaaring magdulot ng pisikal na pinsala.
- Paglabag sa dignidad ng mga manggagawa sa dayuhan.

Ayon sa Mga Patakaran sa Trabaho sa Bahay at mga katulad na posisyon, ang manggagawang pantahanan ay may karapatan sa mga sumusunod:

- Sahod na nakasaad sa unified contract na pinirmahan ng employer at manggagawa.
- Isang araw na pahinga kada linggo, ayon sa kasunduan sa kontrata.
- Patuloy na pahinga na hindi bababa sa walong oras kada araw.
- Isang buwang bayad na bakasyon kung maglilingkod ng dalawang taon ang manggagawa at nais magpatuloy ng serbisyo para sa katulad na panahon.
- Hindi dapat sumailalim ang manggagawang pantahanan sa isa pang panahon ng pagsubok sa parehong employer maliban kung pareho nilang pinagkasunduan na magtatrabaho ang manggagawang pantahanan sa ibang kapasidad.
- Ang employer ang responsable sa gastos ng tiket ng paglalakbay ng manggagawang pantahanan isang beses bawat dalawang taon.
- Bonus sa pagtatapos ng serbisyo na katumbas ng isang buwang sahod kung maglilingkod ng apat na sunud-sunod na taon ang manggagawa.
- 30 araw na sakit na leave kada taon batay sa medikal na ulat na nagpapatunay ng pangangailangan sa leave.
- Panatilihin ang mga dokumentong pagkakakilanlan ng manggagawang pantahanan tulad ng pasaporte, identification cards, at iba pa.

Ang manggagawa ay dapat sumunod sa mga responsibilidad na nakasaad sa kontrata, bukod pa rito, siya ay dapat:

- Isagawa ang trabaho nang personal sa ilalim ng gabay at pagsubaybay ng may-ari ng trabaho at mga kasapi ng kanilang pamilya, ayon sa mga nakasaad sa kontrata ng trabaho, at maglaan ng kinakailangang pag-aalaga sa pagganap nito.
- Pangalagaan ang ari-arian ng may-ari ng trabaho, mga kagamitan sa trabaho, at lahat ng mga bagay na nasa kanyang pangangalaga o kontrol, at alagaan ito nang naaayon sa kinakailangang pag-aalaga, at gawin ang lahat ng kinakailangang hakbang upang ito ay mapanatili at ligtas.
- Huwag gamitin ang mga kagamitan sa trabaho sa labas ng lugar ng trabaho maliban sa pahintulot ng may-ari ng trabaho, at itago ang mga kagamitang ito sa mga itinakdang lugar para dito.
- Huwag makasakit ng mga kasapi ng pamilya, kasama na ang mga bata at matatanda.
- Pangalagaan ang mga lihim na nauukol sa may-ari ng trabaho at mga kasapi ng pamilya, at mga tao sa tahanan na natutuhan o nakuha sa trabaho, at huwag ibahagi ang mga ito sa iba.
- Huwag tanggihan ang trabaho o iwanan ito nang walang katanggap-tanggap na dahilan.
- Huwag magtrabaho para sa sariling kapakinabangan.
- Huwag lapastanganin ang dignidad ng may-ari ng trabaho at mga kasapi ng pamilya at huwag makialam sa kanilang mga usapin.
- Igagalang ang relihiyong Islam at susunod sa mga batas na ipinatutupad sa Kaharian at mga kaugalian ng lipunang Saudi at mga tradisyon at pangkalahatang mga kaugalian, at huwag gumawa ng anumang gawain na makasasama sa pamilya.

## 8. Mga Obligasyon ng Employer sa Trabaho sa Bahay

Ang employer ay may obligasyon na pumasok sa kontrata ng trabaho kasama ang manggagawa alinsunod sa modelo at mekanismo na aprubado ng Ministry of Human Resources and Social Development. Bukod sa mga obligasyong nakasaad sa kontrata, kinakailangan din sa employer na:

- Maglaan ng mga kinakailangang kagamitan at kasangkapan para sa manggagawa upang maisagawa ang pinagkasunduan na trabaho.
- Maglaan ng angkop na tirahan para sa domestic worker.
- Maglaan ng pagkain at angkop na kasuotan para sa pagganap ng trabaho.
- Payagan ang manggagawa na makipag-ugnayan sa kanilang pamilya.
- Kumuha ng mga kinakailangang pagsusuri sa kalusugan pagkatapos ng pagdating ng manggagawa sa Kaharian, maglabas at magrenew ng residence permit, at magbayad ng mga naaangkop na bayarin.
- Tuparin ang mga kinakailangan para sa pagkuha ng lisensya sa pagmamaneho para sa propesyon ng driver, maglabas at magrenew ng lisensya, at magbayad ng mga naaangkop na bayarin.
- Ganap na bayaran ang sahod ng domestic worker alinsunod sa pinagkasunduang termino sa kontrata ng trabaho.
- Payagan ang domestic service worker na magkaroon ng araw-araw na pahinga na hindi bababa sa siyam na oras.
- Maglaan ng paggamot o health insurance para sa domestic worker alinsunod sa mga regulasyon at mga tagubilin na aprubado sa Kaharian ng Saudi Arabia.
- Tratuhan ng employer ang manggagawa nang may respeto, pangalagaan ang kanilang dignidad at pisikal na kaligtasan.
- Huwag ipag-utos sa domestic worker ang ibang mga gawain maliban sa mga pinagkasunduan.
- Huwag ipaupa ang serbisyo ng domestic worker o payagan silang magtrabaho para sa kanilang sariling kapakanan.
- Huwag isailalim ang domestic service worker sa anumang mapanganib na trabaho na nagbabanta sa kanilang kalusugan, kaligtasan, o dignidad bilang tao.
- Dumalo, personal o sa pamamagitan ng kinatawan, sa harap ng komite sa mga tinukoy na oras upang suriin ang anumang mga reklamo na isinampa laban sa kanila.
- Pagtapos ng mga pamamaraan ng pagpapadala ng bangkay kapag namatay ang katulong sa bahay.

## 9. Mga Obligasyon ng Tanggapan ng Recruitment

Kinakailangan na sumunod ang mga tanggapan ng recruitment at domestic labor sa mga sumusunod:

- Ipabatid sa manggagawa ang uri ng trabaho, kalikasan nito, at halaga ng sahod.
- Magbigay ng patunay sa kahandaan ng manggagawa, kalusugan, kalagayan ng kaisipan, at propesyonal na kwalipikasyon.

- Isagawa ang kinakailangang medikal na pagsusuri para sa manggagawa sa loob ng hindi hihigit sa 30 araw bago pumasok ito sa Kaharian ng Saudi Arabia.
- Pagturo at pagsasangguniin ang manggagawa sa mga kaugalian, tradisyon, at pangkalahatang etiketa ng lipunang Saudi.
- Tanggapin at bigyan ng tirahan ang mga na-recruit na manggagawa hanggang sa maipasa sila sa kanilang mga employer, at magbigay ng mga pagkain.
- Maglaan ng angkop na tirahan at pagkain para sa mga domestic worker na na-recruit ng tanggapan sakaling sila ay mawala o tumanggi na magtrabaho para sa employer.
- Mahusay na tratuhin ang manggagawa at pigilang pagdaanan sila ng karahasan.
- Ipabatid sa manggagawa ang mga kinauukulan na awtoridad na maaaring kahingian ng reklamo hinggil sa anumang paglabag sa kanilang mga karapatan at kalayaan.
- Hindi dapat humiling ang tanggapan, direktso man o hindi, o tumanggap mula sa anumang domestic worker ng anumang komisyon o bayad bilang kabayaran sa pagkuha ng trabaho o humiling ng anumang bayad para sa recruitment.
- Dapat pumirma ng kontrata ang tanggapan ng recruitment at ang employer ng domestic worker, gamit ang mga mekanismo na pinagtibay ng Ministry of Human Resources and Social Development. Karaniwan nang kasama sa kontrata ang mga kondisyon at mga tuntunin na itinakda ng employer tungkol sa domestic worker na kukunin ng tanggapan.
- Sakaling lumabag ang tanggapan ng recruitment sa mga itinakdang kondisyon at tuntunin, may karapatan ang employer na tanggihan ang pagtatrabaho ng domestic worker at isauli ito sa panahon ng probation. Responsibilidad ng tanggapan na maghanap ng kapalit na domestic worker o ibalik ang mga gastusin sa recruitment sa employer.
- Ipinagbabawal sa mga kumpanya at tanggapan ng pag-aangkat na magbigay ng patalastas na naglalaman ng alok o pahayag o pag-angkin na hindi totoo o nabuo sa mga parirala na maaaring humantong sa direkta o hindi direktang panlilinlang sa kliyente.
- Ipinagbabawal sa mga kumpanya at tanggapan ng pag-aangkat na magbigay ng patalastas na naglalaman ng mga salita o parirala na maaaring makasakit sa dignidad ng mga manggagawa sa bahay at hindi isinasaalang-alang ang mga patakaran na may kaugnayan sa karapatang pantao.

## 10. Paglutas ng mga Alitan at Reklamo

Sa kaganapan ng anumang alitan sa pagitan ng domestic worker at employer, may opsyon ang alinman sa mga partido na maghain ng reklamo sa Ministry of Human Resources and Social Development. Responsibilidad ng ministry na mapayapang malutas ang alitan sa loob ng limang araw na pantrabaho mula sa petsa ng paghain ng reklamo. Kung hindi posible ang mapayapang pag-aayos, susuriin ng nauukol na komite ang isyu at maaaring gumawa ng desisyon sa parehong sesyon o sa loob ng sampung araw na pantrabaho sa susunod na sesyon.

## 11. Mga Parusa para sa mga Domestic Worker

Ang isang domestic worker na lumalabag sa mga probisyon ng Domestic Labor Regulation na ito at sa mga saklaw nito ay sasailalim sa mga sumusunod na parusa:

1. Isang multang pinansiyal na hindi lalampas sa dalawang libong Riyal ng Saudi, o isang permanenteng pagbabawal sa pagtatrabaho sa Kaharian, o pareho.
2. Ang mga multang ipinataw sa isang domestic worker ay maaaring mag-iba depende sa bilang ng mga napatunayang paglabag.

Kung ang lumalabag na domestic worker ay walang sapat na salapi upang bayaran ang ipinataw na multa, sila ay pauwiin sa kanilang bansang pinanggalingan nang sa gastos ng estado.

## **12. Mga Parusa para sa mga Employer na Lumalabag sa Domestic Labor Regulation**

Ayon sa Artikulo 17 ng regulasyon, na walang paglabag sa mga parusang nakasaad sa ibang mga regulasyon, ang mga employer na lumalabag sa mga probisyon ng regulasyong ito ay sasailalim sa mga sumusunod na parusa:

1. Isang multang pinansiyal na hindi lalampas sa dalawang libong Riyal ng Saudi o isang pagbabawal sa pagkuha ng mga manggagawa sa loob ng isang taon, o pareho.
2. Sa kaso ng mga paulit-ulit na paglabag, isang multang hindi bababa sa dalawang libong Riyal ng Saudi at hindi hihigit sa limang libong Riyal, o isang pagbabawal sa pagkuha ng mga manggagawa sa loob ng tatlong taon, o pareho.
3. Kung ang paglabag ay paulit-ulit sa ikatlong pagkakataon, ang lumabag ay permanenteng ipagbabawal sa pagkuha ng mga manggagawa sa pamamagitan ng kinauukulan na komite.
4. Ang mga parusang ipinapataw sa employer ay maaaring mag-iba depende sa bilang ng mga napatunayang paglabag.



### 13. Talaan ng mga Paglabag sa mga Batas ng Kaharian ng Saudi Arabia at ang mga Parusang Ipinapataw

Parusa para sa mga lumalabag sa mga patakaran sa pakikitungo sa mga dayuhan na lumalabag sa mga batas ng pagpapahayag				
	Pahayag ng Paglabag	Ang parusa sa Riyal ng Saudi		
		Unang Pagkakataon	Pangalawang Pagkakataon	Pangatlong Pagkakataon
1	Parusa sa dayuhang nagtatrabaho para sa sariling pananagutan 'Ang Pagiging Free-Lancer'	- Multang (10,000) Riyal - Pagdeport	- Multa na 25,000 riyal. - Pagkakapiit ng isang buwan. - Pagpapaalis.	- Multa na 50,000 riyal. - Pagkakapiit ng 6 na buwan. - Pagpapaalis.
2	Ang paglipat at pagsasagawa ng mga lumalabag sa mga sistema ng pagpapahayag at pagtatrabaho ng mamamayan o residente, o ang pagtatago sa kanila, o ang pagtulong sa kanila sa paghahanap ng trabaho, tahanan, o paglipat.	- Multang (15,000) Riyal - Pagdeport kung ang lumalabag ay isang dayuhan	- Multa na 30,000 riyal. - Pagkakapiit ng 3 buwan. - Pagpapaalis kung ang lumalabag ay isang dayuhan.	- Multa na 100,000 riyal. - Pagkakapiit ng 6 na buwan. - Pagpapaalis kung ang lumalabag ay isang dayuhan.
3	Ang pagbibigay-kakayahan ng mamamayan o residente sa kanyang sariling mga manggagawa na magtrabaho para sa kanyang sariling kapakanan, o magtrabaho sa iba.	- Multang (15,000) Riyal - Pagkaabala sa pag-aalaga ng manggagawa ng loob ng isang taon - Pagdeport kung ang lumalabag ay isang dayuhan	- Multa na 30,000 riyal. - Pagkakapiit ng 3 buwan. - Diskwalipikasyon sa pagtanggap ng mga manggagawang dayuhan sa loob ng dalawang taon. - Pagpapaalis kung ang lumalabag ay isang dayuhan.	- Multa na 100,000 riyal. - Pagkakapiit ng 6 na buwan. - Pagbabawal sa pag-angat ng manggagawa sa loob ng limang taon. - Pagpapaalis kung ang lumalabag ay isang dayuhan.



To visit the website:  
[www.hrsd.gov.za](http://www.hrsd.gov.za)