



Negosyanteng Pinoy

Isyu Numero 9
Disyembre 2004

Isang paglilingkod-bayan ng Center for Business and Economics Research and Development (CBERD) ng De La Salle University-Manila

Ano ang mga dapat na kabayaran sa pagtatrabaho?

Ni Dr. Divina M. Edralin

Ang bayad sa pagtatrabaho ay mabisang pamamaraan upang matamo ang mga layunin ng organisasyon. Ang tamang bayad ay nagbibigay ng magandang epekto sa paggawa (tulad ng mahusay at maraming produkto o serbisyong nagagawa sa kaunting oras) at pag-uugali (tulad ng kasipagan at kasiglahan sa paggawa) ng mga manggagawa sa loob ng kompanya. Ito rin ay mabisang tulong sa paghikayat ng mga ibang manggagawa na may kakayahan na magprisintang magtrabaho o kaya naman ay panatiliin ng matagal sa loob ng kompanya ang mga dating magaling at tapat na mga manggagawa.

Ang kabayaran sa pagtatrabaho ay binibuo ng sahod at benepisyo na malaking bahagi ng gastos ng kompanya. Batay sa mga pananaliksik, ang kabuoang kabayaran ay karaniwang 30%



Si Divina Edralin ay guro ng negosyo at pananaliksik sa Business Management Department, Kolehiyo ng Negosyo at Ekonomiks, De La Salle University - Manila

hanggang 35% ng kita ng mga kompanya sa iba't-ibang uri ng sector ng industriya.

Ang halaga at dami ng kabayaran na ibinibigay ng mga kompanya ay batay sa iniuutos ng batas pinansyal tulad ng kakayanan ng kompanya, probisyon ng Collective Bargaining Agreement (CBA) kung may unyon, at kung ano ang ibinabayad ng ibang kompanya sa industriya. Inilalarawan sa Figure 1 ang relasyon nito sa antas ng kabuoang kabayaran at ng epekto ng kabayaran sa tauhan ng kompanya.

Ano nga ba ang dapat na antas ng sahod para sa mga manggagawa? Marami sa mga organisasyon na may suliranin na pinansiyal ay madalas na nagbabawas ng gastos sa pamamagitan ng pagbibigay ng maliit o walang dagdag na suweldo. Samantala, ang ibang kompanya na hindi lubhang ganitong ang suliranin ay handang magbayad ng mas malaki upang mahikayat at mapanatili ang mga magagaling na manggagawa na magbigay kita sa serbisyo o produkto ng kompanya. Ang malaking sahod ay ibinibigay kung ang teknolohiya o istraktura ng organisasyon ay higit na umaasa sa mga skilled worker na hindi madaling hanapin. Ang pagbibigay ng mas mataas na sahod ay ginagawa rin kung ang organisasyon ay nahahirapang magmasid at bantayan ang paggawa ng mga tauhan. Subalit ang lubhang mahalaga sa antas ng

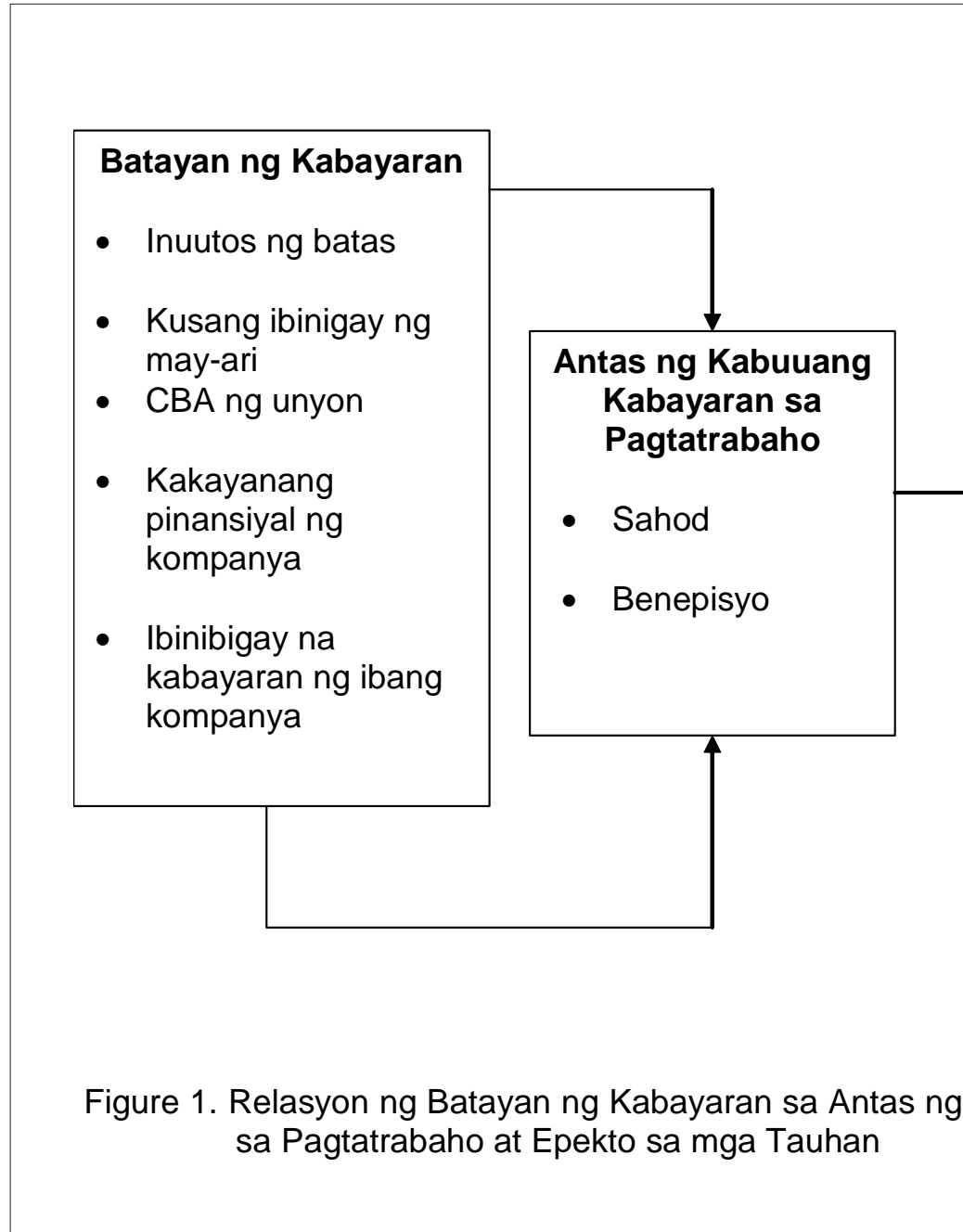


Figure 1. Relasyon ng Batayan ng Kabayaran sa Antas ng Kabuuang Kabayaran sa Pagtatrabaho at Epekto sa mga Tauhan

sahod ay kung ito ay may **makatarungan** at **makatao** kung ihahambing sa mga ibang trabaho sa loob at labas ng kompanya. Ito rin ay hindi dapat lumabag sa pinag-uutos ng batas. Tulad ng **minimum wage** para sa manggagawa na

sinasaad ng batas sa iba't-ibang parte ng bansa sa agrikultura at industriya.

Ang madalas na ginagawa upang mailapit sa makatarungan at makatao ang antas ng sahod ang

Epekto sa Tauhan

- Mananatiling matagal sa kompanya
- Mahusay ang paggawa
- Maykasiyahan sa trabaho
- Masigla sa paggawa
- Tapat sa tungkulin
- Maaakit na magprisintang magtrabaho ang iba

ng mga trabaho (**compensable factors**) na mahalaga at nais bayaran ng kompanya. Ang mga katangian ng trabaho ay maaaring hirap ng trabaho, kalagayan sa paggawa, antas ng pag-aaral na kinakailangan, karanasan sa trabaho at responsibilidad. Kung higit ang pagpapahalaga sa mga katangiang ito sa isang trabaho (halimbawa ay trabaho na Marketing Manager) kaysa sa iba (halimbawa ay trabaho na Sales Agent), tiyak na mas mataas ang antas ng sahod ng Marketing Manager kaysa sa Sales Agent.

Ngayong panahon ng globalisasyon, may mga kompanya sa mga industriya na ang ginagawang batayan sa antas ng sahod ng mga manggagawa ay ang kanilang kabihasaan (skilled-based) o kaya ay ang kalidad ng paggawa (performance-based). Ang ibig sabihin ay higit na mataas na antas ng sahod ang ibibigay kung ang tauhan ay bihasa (halimbawa ang magplano, magkompyuter, magdisenyo, magorganisa, magkuwenta, atbp) o di kaya ay mas higit ang kalidad at dami ng produkto o serbisyong nagawa ng tauhan sa kakaunting mga pangangailangan (tulad ng materyales, pera, oras, makinarya, atbp.) sa paggawa.

Maliban sa sahod, ang benepisyong ay dapat din ibigay bilang kabayaran sa pagtatrabaho ng mga tauhan. Tulad ng sahod, ito ay nangangahulugan ng karagdang

gastos subalit may balik ng magandang kita sa kompanya kung ang mga tauhan ay magaling, bihasa at masigla sa paggawa ng produkto o serbisyo.

Ang benepisyong ay may kakaibang katangian bilang bahagi ng kabuoang kabayaran ayon kay Noe, Hollenbeck, Gerhart, at Wright (2000). Una, may mga benepisyong ipinag-uutos ng batas na dapat ibigay tulad ng SSS, Philhealth, Pag-ibig, Employee Compensation, limang araw na service incentive leave, Maternity leave, at Paternity leave. Pangalawa, ang mga organisasyon ay karaniwan ng nagbibigay ng dagdag na benepisyong at ang mga ito ay naging bahagi na ng ibinibigay taun-taon. Ang halimbawa nito ay ang sick leave at vacation leave, pagpapagamot, pagtulong sa mga namatayan at naging biktima ng kalamidad, bonus, at libreng uniporme. Kung ang kompanya ay hindi nagbibigay ng mga ilan sa benepisyong ito sa mga regular nilang manggagawa, ang kompanya ay mahihirapang makakakuha ng mga mahusay na tauhan o kaya naman ay mapanatili ng matagal ang mga ito sa organisasyon. Ikatlo, kung ihahambing sa sahod, ang benepisyong ay komplekado. Dahil sa dami ng uri nito na maaaring ibigay na diretsong pera o hindi pera, na mahirap na maunawaan ng mga manggagawa kung gaano ang dami ng ponod na dapat ilaan ng kompanya para dito. Karaniwan kasi sa benepisyong lalo na iyong mga ipinag-uutos ng batas at

pagbubuo ng istraktura ng trabaho (**job structure**) sa pamamagitan ng pagsukat ng kahalagahan ng isang trabaho kung ihahambing ito sa iba pang mga trabaho (**job evaluation**) sa loob ng kompanya. Ito rin ay tutukoy kung ano ang mga katangian

Kabuuang Kabayaran

nakuha mula sa collective bargaining ng unyon ay walang kinalaman kung ang manggagawa ay mahusay gumawa o hindi.

Kaya kung kayo ay magbubuo ng isang programa ng dagdag benepisyo para sa inyong mga tauhan, maaari ninyong gawing batayan ang mga benepisyo na makikita sa Table 1 na kasalukuyang ibinibigay ng mga kompanya sa iba't-ibang sekto ng industriya sa bansa.

Sanggunian

Edralin, D. (2003). *Collective Bargaining in the Philippines*. Mandaluyong: National Bookstore. pp. 186-215
 Flippo, E. (1984). *Personal Management* (6th ed.) New York: Mc Graw-Hill Book Co. pp. 330-345
 Noe, Hollenbeck, Gerhart, and Wright (2000). *Human Resource Management* (3rd ed.) Boston: Irwin Mc Graw-Hill. pp. 389-395; pp. 450-462.

Table 1. Iba't-Ibang Uri ng Benepisyo

Karagdagang Kabayaran sa Oras ng Nagtatrabaho	
<ul style="list-style-type: none"> • Holiday pay • Overtime pay • Night differential pay • Broken Time differential pay • Rest day • Waiting Time allowance 	
Health and Safety	Leaves
<ul style="list-style-type: none"> • Annual general check-up • Hospitalization • Medicine and accident insurance • Medical/dental consultation • Medical allowance • Health incentive • Emergency medical material or medicine • Worker's health and amelioration fund • Family planning 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereavement • Birthday • Emergency/calamity • Maternity • Paternity • Sick • Vacation • Personal • Study/professional • Wedding • Menstrual
Iba Pang Benepisyo	
<ul style="list-style-type: none"> • Training and development • Burial assistance • Longevity/Service Pay • Uniform • 13th Month Pay • Rice subsidy • Mid-year bonus • Free meals • Christmas bonus • Outing 	<ul style="list-style-type: none"> • Shuttle service • Housing loan • Profit sharing • Emergency loan • Wedding cash gift • Livelihood program • Car loan • Product discount • Pack of grocery • Productivity bonus

Subscription form

Kung nais niyong makatanggap ng regular na subskripsyon, sagutan ang sumusunod at ipadala sa:

**De La Salle University College of Business and Economics
 Center for Business and Economics
 Research and Development (CBERD)**
 2401 Taft Avenue, 1004 Manila, Philippines; Fax No.:3030869
 cberesearch@dlsu.edu.ph

Pangalan: _____

Posisyon: _____

Institusyon: _____

Address sa opisina: _____

Telepono.: _____ Fax No.: _____

E-mail address: _____



ay publikasyon ng Center for Business and Economics Research and Development (CBERD) ng De La Salle University- Manila, College of Business and Economics

Isyu Numero 9 Disyembre 2004

Lupon ng patnugot

Dr. Michael Alba
 e-mail: albam@dlsu.edu.ph

Dr. Myrna S. Austria
 e-mail: austriam@dlsu.edu.ph

Michael Angelo A. Cortez
 e-mail: cortezm@dlsu.edu.ph

Sekretarya
 Liza Pajo