

Pagprotekta sa mga Temporaryong Empleyado ng Ahensya: Impormasyon para sa mga Maypagawa

Ano ang natatangi tungkol sa mga empleyado ng pansamantalang ahensiya?

Ang mga empleyado ng pansamantalang ahensya, ilang ahensya sa pagpapahiram at pagbibigay ng tauhan, at PEO (professional maypagawa organizations o propesyonal na mga organisasyon ng maypagawa) ay may mga dalawahang maypagawa. Ang kaayusan ng dalawahang maypagawa ay kung saan may dalawang maypagawa sa parehong oras ang isang empleyado.

Ang pinaka karaniwang halimbawa ay kapag ang isang empleyado ay naghahanap ng trabaho sa pamamagitan ng isang pansamantalang ahensya ng tauhan. Sa mga sitwasyong ito, ang pansamantalang ahensya na nagbibigay ng tauhan ay nagpapadala ng isang empleyado para magtrabaho sa lugar ng trabaho ng ibang maypagawa. Isa itong pangunahing pagkakaiba sa mga sitwasyon ng maramihang maypagawa, kung saan ang dalawa o higit pang maypagawa ay may mga empleyado na naroroon sa isang lugar ng trabaho, tulad ng isang lugar ng konstruksiyon.

Ang pansamantalang ahensya na nagbabayad sa empleyado ay itinuturing na pangunahing maypagawa. Itinuturing ang maypagawa sa lugar ng trabaho na pangalawang maypagawa o



kung minsan ay tinutukoy bilang ang pangunang maypagawa.

Nasa ilalim ng pangangasiwa at kontrol ng pangalawang maypagawa ang empleyado ngunit nasa talasahuran ng pangunahing maypagawa. Ang pangunahing maypagawa ang nagbibigay ng suweldo ng empleyado, nangangasiwa sa paseguro para sa kompensasyon ng mga manggagawa, at kadalasang nagpapanatili ng awtoridad sa pagkuha at pagtanggali ng tauhan.

Dapat protektahan ng pangunahin at pangalawang maypagawa ang mga empleyado mula sa mga panganib sa kaligtasan at kalusugan at magpatupad ng mga programang pangkaligtasan ayon sa kinakailangan ng mga regulasyon ng Cal/OSHA. Ang parehong mga maypagawa ay maaaring banggitin para sa isang mapanganib na kondisyon kung saan nalantad ang isang empleyado.

Pangunahing mga Pananagutan ng Maypagawa

Programa para sa Pag-iwas sa Pinsala at Sakit (Injury and Illness Prevention Program, IIPP)

Dapat magtatag, magpatupad, at magpanatili ng isang epektibong IIPP sa pamamagtan ng sulat ang mga pangunahing maypagawa, ayon sa kinakailangan ng pamagat 8 seksyon **3203** ng Code ng Mga Regulasyon ng California (T8CCR). Dapat kasama sa IIPP ang:

1. Isang sistema para sa epektibong pakikipag-ugnayan sa lahat ng empleyado nito tungkol sa kaligtasan at kalusugan sa trabaho.
2. Mga pamamaraan para sa pauna at panapanahong inspeksyon upang matukoy at masuri ang mga panganib sa lugar ng trabaho sa kinaroroonan ng pangalawang maypagawa.
3. Mga pamamaraan para imbestigahan ang mga pinsala at sakit sa trabaho.
4. Mga pamamaraan para sa ayusin ang mga panganib kung saan nalantad ang mga empleyado ng primaryang maypagawa, o mga pamamaraan para sa akikipagtulungan sa pangalawang maypagawa upang ayusin ang mga panganib sa napapanahong paraan at alisin ang mga empleyado nito mula sa pagkakalantad sa mga hindi ligtas na kondisyon hanggang sa maitama ang mga ito.
5. Pagsasanay para sa mga bagong empleyado, para sa mga empleyado na binigyan ng mga bagong pagtatalaga, at sa tuwing malalaman ng pangunahing maypagawa ang dati'y di-kilalang panganib. Dapat tiyakin ng pangunahing maypagawa na nakakatanggap ang mga empleyado ng tamang pagsasanay. Dapat kasama sa pagsasanay ang pagkilala sa panganib, pag-iwas sa pagkakalantad, at mga ligtas na kasanayan sa trabaho. Gayunpaman, kahit na nagbigay ang pangunahing maypagawa ng mahalagang pagsasanay, dapat magbigay ang pangalawang maypagawa ng pagsasanay na espesipiko sa lugar na naaangkop sa mga partikular na gawain at kondisyon sa pagtatrabaho ng mga empleyado. Dapat

tiyakin ng pangunahing maypagawa na sapat na nakakatugon ang pagsasanay ng pangalawang maypagawa sa lahat ng posibleng panganib.

Personal na Kagamitang Pang-proteksyon

Dapat ding magbigay ang mga pangunahing maypagawa ng personal na kagamitang pang-proteksyon (personal protective equipment, PPE) na angkop para sa mga gawain sa trabaho at pagsasanay ng mga empleyado sa paggamit ng PPE na iyon o tiyakin na nagbibigay ang pangalawang maypagawa ng PPE at pagsasanay.

Ipaalam sa Mga Empleyado ang mga Panganib sa Lugar ng Trabaho

Dapat ipaalam ng mga primaryang maypagawa sa mga empleyado nito na ang mga panuntunang pangkaligtasan nito ay nalalapat saanman sila nagtatrabaho, at kung hihilingin sa kanila na gawin ang isang gawain na pinaniniwalaan nilang mapanganib o lumalabag sa mga panuntunan sa kaligtasan ng pangunahing maypagawa, maaari silang tumanggi na gawin ito at maaaring bumalik sa primaryang maypagawa para sa muling pagtatalaga nang walang parusa.

Pananagutan para sa Mapanganib na Kondisyon sa Lugar ng Trabaho

Maaaring mabanggit ang mga pangunahing maypagawa kung alam nila o dapat na alam nila ang mga mapanganib na kondisyon at nalantad o nasugatan ang kanilang mga empleyado.

Halimbawa, binanggit ang isang pangunahing maypagawa para sa isang malubhang paglabag na nauugnay sa aksidente dahil hindi pinagbawalan ng maypagawa ang mga empleyado nito na magtrabaho sa isang makinang walang proteksyon, na nagresulta sa pagkaputol ng daliri ng isang empleyado. Natagpuan ng pangunahing maypagawa ang makina na walang maayos na proteksyon sa panahon ng kanilang pagsusuri. Alam ng tagapangasiwa nito sa lugar ang panganib. Ang pangunahing maypagawa ay hindi gumawa sa pangalawang maypagawa na itama ang panganib, sanayin ang mga empleyado, o muling itataga ang empleyado sa ibang trabaho.

Mga Kasanayan sa Lugar ng Trabaho para sa Mga Pangunahing Maypagawa

Nasa ibaba ay ang ilang karaniwang ligtas na kasanayan sa trabaho na makakatulong sa mga pangunahing maypagawa na gampanan ang kanilang responsibilidad na panatilihin ligtas at malusog ang mga empleyado sa lugar ng trabaho ng isang pangunang maypagawa:

- Magsagawa ng pagsusuri sa kinaroroonan para malaman mo ang mga panganib sa lugar ng trabaho sa lugar ng trabaho ng pangunang maypagawa. Magkasundo kung sino ang magbibigay ng kinakailangang pagsasanay at kumonsulta sa mga empleyado upang matiyak na nakatanggap sila ng pagsasanay sa kaligtasan para sa kanilang mga pagtatalaga sa trabaho.
- Makipagtulungan sa pangunang maypagawa upang matukoy ang mga dako sa lugar ng trabaho na nagdudulot ng panganib sa mga empleyado, tiyaking nasa lugar ang naaangkop na mga kontrol para protektahan ang mga empleyado, at tiyaking sinusunod ang mga regulasyon ng Cal/OSHA.
- Manatiling makipag-ugnayan sa mga empleyado at palagiang subaybayan ang kanilang kaligtasan at kalusugan. Makilahok sa mga pagsisiyasat sa aksidente na nakakaapekto sa iyong mga empleyado para matukoy kung ano ang sanhi ng panganib. Dumalo sa panahon ng mga pagsisiyasat at tulungan ang mga pangunang maypagawa sa pagsasagawa ng pagwawasto.
- Ipaalam sa mga empleyado na dapat silang sanayin sa mga tagubilin sa kaligtasan ng tagagawa at pangunang maypagawa bago gamitin ang mga espesipikong mga kasangkapan at kagamitan.
- Magbigay ng pagsasanay at karunungan na kailangan ng mga empleyado para mapanatili ang mga lisensya o sertipikasyon na kinakailangan ng pangunang maypagawa.

Ang Pangunahing mga Pananagutan ng Pangalawang Maypagawa

Ang pangalawang (pangunang) maypagawa ay ganap na responsable para sa kalusugan at kaligtasan ng mga empleyado ng pangunahing maypagawa.

Pag-iingat ng talaan at Pag-uulat ng Mga Kamatayan o Pinsala na Nauugnay sa Trabaho

Ang T8CCR seksyon 14300 ay nag-aatas sa isang maypagawa na itala ang mga pagkamatay, pinsala, at sakit na nauugnay sa trabaho ng kanilang mga empleyado. Hindi kinakailangang itala ng pangunahing maypagawa ang mga pinsala at sakit na nangyayari sa pangalawang lugar ng trabaho maliban kung nagbibigay ito ng pangangasiwa sa pang-araw-araw na batayan. Sa mga sitwasyon kung saan ang pangalawang maypagawa ay may ganap na pangangasiwa ng kontrol sa mga empleyado, responsibilidad nito ang pagpapanatili ng mga rekord ng pinsala at sakit.

Kinakailangang iulat ng parehong pangunahin at pangalawang maypagawa sa Cal/OSHA ang pagkamatay na nauugnay sa trabaho at malubhang pinsala at sakit. Maaaring partikular na pahintulutan ng isang maypagawa ang isa pa na mag-ulat ng kamatayan o malubhang pinsala o sakit sa Cal/OSHA, hangga't gagawa ng maypagawa ang ulat at tahasang sasabihin sa Cal/OSHA na ginagawa ang ulat para sa parehong maypagawa.

Pananggalang Laban sa Paghihiganti

Labag sa batas para sa isang maypagawa na pagbantaan, tanggalin, i-demote, o suspendihin ang isang empleyado para sa pag-uulat ng mga panganib sa isang maypagawa, paghahain ng reklamo sa Cal/OSHA, o paglahok sa isang pagsisiyasat o apela ng Cal/OSHA. Kung gumaganti ang isang maypagawa laban sa isang empleyado, ang empleyado ay may karapatang maghain ng reklamo sa Komisyoner ng Paggawa ng California (California Labor Commissioner).

Hulyo 2024



Makukuha ang dokumentong ito na may mga aktibong link sa www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications Para sa tulong tungkol sa paksang ito, maaaring makipag-ugnayan ang mga maypagawa sa **Cal/OSHA Consultation Services** sa

1-800-963-9424 o InfoCons@dir.ca.gov

www.dir.ca.gov/dosh/consultation.html

© 2024 California Department of Industrial Relations

