

印度為數眾多的婦女面臨性別偏見和不安全感的雙重打擊

駐印度代表處教育組

在過去的二十年中，現年 42 歲的雷哈娜(Rehana)一直致力於提高自己的剪裁技能，學會剪裁、縫製，為精品店和個人客戶設計縫製薩爾瓦爾(Salwar)套裝；但即使她每天工作 12 小時，她和她的八口之家也沒有收入保障或任何形式的社會安全網。

雷哈娜是家庭的經濟支柱，她住在德里東北部的一個低收入的社區卡久里·卡斯 (Khajuri Khas) 的小房子裡，目睹了去年新冠肺炎大流行下的景象，住在該地區的人很多都是臨工性質，尤其是服飾業。

雷哈娜的丈夫是殘疾人士，還要照料一個年邁的公公，她的兩個兒子也從事臨時工，全國封鎖和隨之而來的景氣低迷，使全家人陷入困境，而雷哈娜不得不讓她最小的孩子輟學，因為已經無法負擔 2,500 盧比的學費。

兩年前，雷哈娜希望投資兩台電動縫紉機可以提高生產效率，但這也意味著她將負擔更高的電費，約莫 600 盧比~700 盧比，她的收入繼續停滯在每月 4,000 盧比~5,000 盧比，她也無法向客戶要求付出更高的價格，以避免訂單的流失。

雷哈娜所面臨的問題，與 9600 萬在印度非正規經濟中工作的婦女相同。促進婦女和女童經濟發展倡議(Initiative for What Works to Advance Women and Girls in the Economy, IWWAGE)在二月份針對性別問題進行研究，提出了報告《非正規經濟中的婦女(Women in The Informal Economy)》，報告指出印度的非正規行業僱用了將近 90% 的婦女勞動力，該比例為全球之最。

印度的非正規行業僱用了將近 90% 的婦女勞動力中，包括了在製造業和服務業中工作的人，也包括了例如像是自雇型的垃圾收集者，和以家庭加工型式進行生產的服裝繡花者等。此外，同一家工廠可以僱用正式工人，但在某些生產程序上，則是僱用非正式工人；正式工人將享有退休金、帶薪休假和其他福利等，但非正式工人則可能只能獲得現金工資，而無其他的福利和保障。

婦女僅佔印度非正規行業就業人數的 23%，但高達 91% 的有薪

工作婦女屬於非正規行業；由 IWWAGE 和自僱婦女協會(the Self-Employed Women' s Association)在 2020 年 10 月聯合發布的《加強婦女在非正規經濟中的社會經濟權利(Strengthening Socio-Economic Rights of Women in the Informal Economy)》報告中說：「儘管人數眾多，但在非正規行業工作的婦女還必須面對不安全感和性別偏見的雙重打擊。她們的收入往往很低，而且薪資時常波動，這些婦女沒有協商的權力或尋求更好工作條件的能力與機會。」

於此同時，印度女性勞動力參與率處於歷史低點，2017~2018 年度該比例一度降至 17.5%，我們調查了女性在非正規行業面臨的不利條件，特別關注在紡織業和服飾業——印度最古老的產業。

強迫工作

根據 IWWAGE 報告，雇用於非正規行業(Employment in the informal sector)和非正式雇用(informal employment)是兩個不同的概念；前者，根據工作地點的特徵來定義的，後者則是與雇用關係和與工作相關的社會保障有關的。

我們所說的製衣工人屬於上述兩個類別中的其中一個，或者可以同時歸屬兩者。李娜(Zeenat)她在牛仔褲包裝部門工作，但她沒有帶薪休假，如果她生病請假，雇主會從她的工資中扣錢。而另二位雷哈娜(Rehana)和薩米娜(Samina)則是在家工作者，她們也沒有工作保障或固定收入。

該研究還指出了一個事實，即婦女是出於強迫而不是自願選擇而進入這類行業的，報告指出：「在大多數發展中國家，非正規性的性別層面與貧困密切相關，這表明女性非正規勞動者比男性非正規勞動者更為貧困，也表示了大多數人不是通過選擇進入非正規的工作，而是由於在正規經濟中缺乏就業機會，並且沒有任何其他的謀生技能。」

婦女還傾向於優先考慮短期的基本需求，而不採用儲蓄或財富積累的方式，來實行長期的財務計劃；這意味著他們經常被迫採用非正式機制和放債人將其積蓄留在家中或是獲得信貸。

紡織業、製衣業的情形

亞太地區佔全球服裝出口總額的 60%，2019 年該地區估計有 6500 萬服裝業工人，佔全球服裝業工人總數的 75%。在亞太地區製

衣工人大多是女性（3.5 億），製衣業根據《供應鏈漣漪效應：Covid-19 如何影響亞太地區服裝工人和工廠》（國際勞工組織 2020 年 10 月的研究摘要）。

印度的紡織工業在其經濟中起著至關重要的作用，它貢獻了 GDP 的 2% 和出口收入的 12%。此產業僱用人數，佔全部受僱人口的 4.1%。在受僱的女性中，女性服裝工作人員佔 6.1%。

在該行業的工資結構中存在性別不平等現象，根據 2 月份的報告，在印度服裝業工作的大多數男性每月獲得固定的工資，而像雷哈娜(Rehana)這樣的許多女性則是以件計酬，這將領取較低的工資。

李娜(Zeenat)現年 18 歲，她也是卡久里·卡斯 (Khajuri Khas) 的居民，是少數領月薪的人，她最近開始與 36 歲的母親基什瓦爾 (Kishwar) 在德里東區甘地納加爾 (Gandhi Nagar) 地區的一家牛仔褲裝箱廠工作，離她家約 5 公里至 7 公里。

如果她在有六名工人的部門每週工作六天，則李娜(Zeenat)每月可賺 7500 盧比，她說：「我們每天在交通上花費為 100 盧比，房屋租金則為 4,500 盧比，如果我們多休息一天，將被扣除工資。」

李娜(Zeenat)與四位家庭成員共享只有一間房間的小屋，她和母親兩人每日早晨 6 點左右醒來，在幾個小時內完成家務勞動後，就去工廠工作 9 個小時，他們在晚上八點~八點半返回家，然後再次投入家務勞動。

現年 33 歲的薩米娜(Samina)也是卡久里·卡斯 (Khajuri Khas) 的居民，她的工作形式為「家庭代工」，使用承包商交付的原材料製作拉鍊條上的配件鎖，但是無論她工作多麼地快，即使她每天工作 10~12 個小時，她每月的收入也不會超過 3,000 盧比。

薩米娜(Samina)說：「每個小包裝裡有 2,000~5,000 配件鎖，我的日收入為 60 盧比~100 盧比，最高可以賺取 125 盧比。」她的丈夫擔任家具工廠的臨時工，每天可以賺取 500 盧比。他的先生說：「以前每天有工作可以做，但從去年開始，有時 2 天~3 天才有一次工作，甚至有時是 6~7 天才有一次工作，我的收入能夠支持著我們三個孩子的需求。」

根據 IWWAGE 報告，對於來自邊緣化社區和社會群體的婦女而

言，問題更加嚴重。報告引述 2017-18 年度的數據指出，每 10 名穆斯林工人中，就有 9 人從事非正規經濟活動，此外，從事印度非正式工作的穆斯林婦女，要多於印度教和其他宗教的婦女。

沒有任何的法律保護嗎？

政府希望將 44 項勞動法歸納在若干個已獲議會批准的法規下，並期望在 4 月公布該法規，這些法規分別是：《工資法(Code on Wages)》、《勞資關係法(Code on Industrial Relations)》、《社會保障法(Code on Social Security)》、《職業安全(Occupational Safety)》，以及《健康和工作條件法(Health and Working Conditions Code)》。這樣做的目的是使雇主更容易遵守法律，並提交強制性的報告。

負責勞動法的高級倡導者桑喬伊·戈斯 (Sanjoy Ghose) 表示：「但是這些法規含糊不清，大多是現有法律的複製貼上(cut-copy-paste)。」他說：「很大程度上將取決於他們的實施方式。」他指出，2008 年宣布有史以來第一個為「無組織工人提供社會保障和福利」的《無組織工人社會保障法(Unorganised Workers' Social Security Act)》直到現在尚未「以文字和精神(in letter and spirit)」來實施。

戈斯(Ghose)說：「《無組織工人社會保障法》現在處於《社會保障法(Code on Social Security)》的保護之下，其積極規定之一是，每個雇主都必須簽發就業證明書；大多數非正式工人沒有雇主與僱員之間關係的證據，沒有任命書，他們無法申請銀行貸款，為孩子申請入學等。但有個問題是，由誰來監管這些雇用信的簽發，並確保雇主確實遵守相關的規定。」

他說，雇用信有助於解決糾紛，例如：如果服裝行業的婦女被解職，她們如何證明自己被雇用？李娜(Zeenat)和她的母親基什瓦爾 (Kishwar) 在與她們單位承包商的口頭僱用，除了簽署由承包商維護的工資收據登記冊外，她們沒有任何的就業證明。

戈斯(Ghose)說：「工會和工人營造了要求遵守法規的氛圍，這可能導致某種形式的就業。此外，對非正式工人的另一項積極規定是定期就業 - 工人可以在一定期間內受僱，並享有所有福利，但他們不能要求永久性工作。」

戈斯(Ghose)還說：「這將激勵更多的雇主為非正式工人提供就業

機會，但是我們還是得繼續觀察，這些法律是如何發揮作用的，現在是關鍵時刻。」但是也有不利的一面，如果採用這種方法，可能會鼓勵勞動力進一步非正式化，雇主將減少永久性工作，轉而雇用定期工作的勞工。

此外，古爾岡的女工維權人士，伊麗莎白·庫馬蘭巴姆(Elizabeth Khumallambam)表示：「隱性工人，例如：家務人員、家庭工人、在小型血汗工廠工作的工人，以及未在任何地方註冊的日薪工作人員等，將不在新法規的管轄範圍之內。」

在整個印度，非正規行業對待婦女的方式也存在一些區域性的差異，工人團體說，在班加羅爾(Bengaluru)和清奈(Chennai)等城市，婦女的生活條件稍好一些，工會的干預對她們有幫助。

紡織和製衣業中的大型企業受《工廠法(Factories Act)》和《勞資糾紛法(Industrial Disputes Act)》(適用於工人結社，並由管理層和國家勞工部門認可的條款)的保護。

發生糾紛時，工廠管理階層有義務與工會進行談判；新的《勞資關係法(Industrial Relations Code)》涵蓋了《勞資糾紛法(Industrial Disputes Act)》和《工會法(Trade Unions Act)》，而《職業安全(Occupational Safety)》、《健康和工作條件法(Health and Working Conditions Code)》則將受到《工廠法(Factories Act)》的約束。戈斯(Ghose)指出：「這四個法規所依據的所有勞動法，顯然都是為了簡化業務，而不是進行任何真正的改革，這只是合併行動。」

清奈(Chennai)的女性工會主席蘇賈塔·莫迪(Sujata Mody)解釋說：「正規和非正規行業都可能受這些法律的約束，例如，同一家工廠可能在裝配線上聘雇永久性工人，而其他生產線則可能被外包出去，因此，即使在註冊工廠中，也可能會有非正式工人。」

這意味著在同一工作場所中，不同的工作條件和有關工作安全的不同規定。莫迪(Mody)說：「這與『自由化後的分裂趨勢，並使工人無法集體化』的現象保持一致；他並補充說：「從歷史上看，紡織工業曾經是工會組織最緊密的組織之一，為工人提供了高質量的工作，但在今日，該行業已『女性化(feminized)』（僱用的婦女比以前更多），工會很少，女工受到當代奴隸制形式的僱用，以及有著僱用童工的情

況。」

全國性封鎖所帶來的危機

新冠肺炎大流行時，非正規行業的老年婦女首先被解僱，或者她們的工作條件被淡化，許多公司沒有付錢給工人，使他們陷入困境，沒有積蓄、食物、住所，也沒有任何形式組織的支持系統。儘管有政府在 2020 年 3 月頒布的諮詢意見(government advisory)，要求公司不要扣除薪水或解僱員工，政府後來也對此進行了回溯。

例如，勞工和發展協會(Society for Labour and Development)2020 年 6 月的報告指出，根據對國家首都地區的 100 名製衣工人（57 名女性和 43 名男性）和印度泰米爾納德邦(Tamil Nadu)的成衣工人進行的一項調查，在這次全國性封鎖中，將近 82%的工人每天只能吃兩頓或更少的飯菜。

莫迪說：「人們默默地接受了痛苦，婦女專心致力於維持與家人團聚，因而不足以組織起來抗議。」全國性封鎖定是在工資週期結束時宣布的，使工人陷入困境。在後疫情時代，紡織業和製衣業正試圖重組，並減少其勞動力和裝配線的規模。

莫迪說：「現在，工人不得不完成一項以上的工作任務，生產率目標訂的更高。」他補充說：「由於女性工人的社會脆弱性，使得她們在這場危機中面臨首當其衝的衝擊。」

撰稿人/譯稿人：陳立穎

資料來源：印度卷軸(scroll.in)