

為什麼印度的就業問題，其實也是自由問題

駐印度代表處教育組

大多數印度勞工從事的工作薪資過低，保障也少得可憐。印度的失業率只有 3.1%，但在 2025 年，56.2% 的勞工屬於自營工作者，20.2% 是臨時勞工，只有 23.6% 擁有固定工資或薪資制工作。

此外，「好工作」的稀缺，也可以從人們對這類工作的激烈競爭看出來。2014 年至 2022 年間，中央政府職位共收到約 2.2 億份申請，最終只有 72.2 萬人獲選。在最近一次招募中，甚至有 470 萬人申請 2.6 萬個警察巡邏員職位。

大多數工作集中在哪裡，既解釋了人們為何爭搶這些職位，也解釋了為什麼其他工作遭到嫌棄。印度每 7 名勞工中，只有不到 1 人受僱於擁有 20 名以上員工的企業。印度經濟中，有數百萬人必須自己創造工作，卻遠少於能為他人創造工作機會的人。

印度的就業困境，本質上是整體經濟缺乏這樣一類企業：它們能夠從「為企業主自己提供生計」開始，逐步成長為可以大量僱用其他人的企業。大多數勞工仍集中在最小型的企業與單位，而在其他可比的經濟體中，大型工廠則吸納了大量勞動力。20 年的經濟成長幾乎沒有改變這種結構。

目前，一名從事固定薪資工作的男性平均每月收入 2 萬 4,217 盧比，女性則為 1 萬 8,353 盧比；臨時勞工男性每天收入約 455 盧比，女性則只有 315 盧比。固定工資工作的比例已從 2023—24 年的 21.7% 升至 2025 年的 23.6%，但在過去 20 年間，也只增加了幾個百分點。

一個就業狀況良好的印度，應該是一個大多數勞工都能從低生產率的農業與家庭式企業，轉移到那些願意投資、培訓員工並進入更大市場的組織中的國家。這些企業的員工可以獲得穩定收入、在工作中學習的機會、升遷階梯，以及選擇雇主的自由。

小型企業在任何經濟體中都有其存在價值；真正造成傷害的是，當大多數企業始終停留在非常小的規模。因為企業只有達到一定規模，才更有能力支付較高薪資；而對勞工而言，規模也意味著有升遷階梯，

以及更多與雇主談判的空間。

每 100 名勞工中，越南有 46 人、中國有 55 人、南韓有 77 人從事有工資的工作；印度只有 24 人。這種規模的就業，必須依靠那些逐漸成長為大型雇主的企業。

企業規模擴大後，生產率會提高，因為企業可以進行專業分工、投資、員工培訓，並進入更大的市場。同時，這也改善了勞工的處境。大型雇主可以提供不同職位、內部轉調、正式培訓、較為可預期的工作時間，以及更大的集體談判空間。相反，一個由大量微型企業組成的經濟體，會讓勞工依賴狹窄的地方市場，以及少數個人關係。

企業之所以維持小規模，是因為法律讓企業成長變得昂貴，法律對企業進入市場的自由、在市場中經營的自由，以及退出市場的自由，都設定了成本；企業則會理性地對這些成本作出反應。它們會刻意維持在某些法定門檻以下、依賴合約勞工、把企業拆分成多個法律實體，並避免進行不可逆的投資，這就是為什麼可以說，印度的就業問題其實也是一個「自由問題」。

以一家擁有 500 名員工的成衣工廠為例

進入市場的成本很高

根據 Foundation for Economic Development 的研究，各邦平均最低工資是一般臨時勞工實際收入中位數的 1.4 倍；相比之下，中國和越南的最低工資大約設定在勞工收入中位數的一半左右，法定雇主繳費又會讓基本工資成本增加約 25%。

單單一名女性員工生育，就可能讓雇主承擔相當於 6 個月工資的成本；而中國、越南、日本和德國，則是透過共同分攤的保險制度來承擔這類成本。換句話說，印度是在企業「聘用員工之前」，就先向企業收取了大量成本。

每一個工作小時的成本也很高

員工每天從第 9 個小時開始加班，就必須獲得雙倍工資，這是全球最高的加班費率之一。而且，印度不能把工時按數週平均計算。因此，在旺季出現每週 60 小時的工作時數時，企業在印度必須額外承擔約 20% 的成本。

如果企業要安排第一名女性員工上夜班，在把政府規定的各種條件計算進去後，成本大約是聘用男性員工的 5 倍。甚至只是改變輪班安排，也必須提前 21 天通知；但旺季恰恰是企業賺錢的時候，而法律卻正好對這些工作時數課徵最高的成本。

解僱與退出的成本最高

一名工作滿 5 年的員工，如果被解僱，企業需要承擔相當於 5.5 個月工資的成本。擁有 300 名或以上員工的工廠，在裁員時必須取得政府許可；如果要關閉工廠，則必須提前 90 天提出申請。一家公司如果知道自己將來無法輕易縮減規模，就會非常謹慎，甚至乾脆從一開始就不讓自己成長。

重新設定三種成本，就能讓正式就業變得可行

- 一、 讓最低工資回到現實水準：最低工資應該根據勞工收入中位數來設定；生育津貼、離職金以及其他社會成本，則應該從強制由單一雇主承擔，轉為由有資金支持的共同保險制度來支付
- 二、 讓工時更自由：允許以數週為單位平均計算工時，把加班費率調整到全球合理範圍內，並讓女性可以不受額外限制地從事夜間工作。
- 三、 讓企業能夠自由退出：以通知制度取代政府事前許可，並把遣散成本調整到全球合理範圍。

其他國家也曾透過類似方式放寬勞動市場，並因此獲得豐厚回報。

英國在 1979 年之後打破了長達 10 年的罷工困局，重新恢復就業增長；紐西蘭在 1984 年之後採取類似措施；南韓在 1998 年透過協商推動改革；越南在 2021 年放寬工時限制，以維持相對於中國的競爭優勢；德國則透過 Hartz 改革，促成了長達 10 年的失業率下降。

這些改革之後，都出現了原本舊制度所承諾、卻一直未能真正提供的「好工作」。勞動改革，再加上勞動力離開農業，將是印度能夠在短期內實現「充分就業型」經濟成長的最大機會之一，也能幫助印度在 2040 年代末接近已開發國家的就業結構。

2007 年，中國的人均收入水準大致與今天的印度相當；如今，中國已經擁有以工資就業為主的勞動人口結構。

如果印度進行改革，並以類似速度追趕，那麼到了 2040 年代初，印度大多數人也可能從事固定工資工作。農業就業將持續下降，固定工資工作將快速增加，同時數以百萬計的企業將跨越一道關鍵門檻——從「只能為企業主自己創造生計」，轉變為「能夠為其他人創造工作」。

按照目前的趨勢，這種轉型將被推遲到 2050 年以後，勞動改革，是 1991 年改革尚未完成的工作；印度政府最近已經把數十項零散的勞動法整合為 4 部法典，也放寬了一些實際限制，其中包括允許固定期限僱傭，但嚴格限制依然存在，而同一個議題進行第二次改革往往是吃力不討好的工作。然而，這正是印度所需要做的事情。

幸運的是，印度政府已經在更廣泛的層面上支持解除管制。歷年的《經濟調查報告》都曾提出解除管制的必要性；中央政府也已宣布成立解除管制委員會；此外，多個邦也已經讓本地勞動法更加靈活。

下一步，是要建立公眾對勞動市場自由化的支持。勞動改革仍然很容易被描述成「向雇主讓步」。但改革真正帶來的好處，是更多固定形式的招聘、更大的工作時間選擇、女性平等進入夜班工作的機會，以及更多企業願意擴大規模。如今，印度的勞動改革議程需要建立一個真正支持改革的公眾群體。

撰稿人/譯稿人：Bhuvana Anand, CEO, Prosperiti.

資料來源：THE TIMES OF INDIA 2026 年 8 月 22 日

<https://timesofindia.indiatimes.com/india/educated-but-unemployed-inside-indias-broken-jobs-market-and-why-the-cockroaches-are-fed-up/articleshow/132808216.cms>