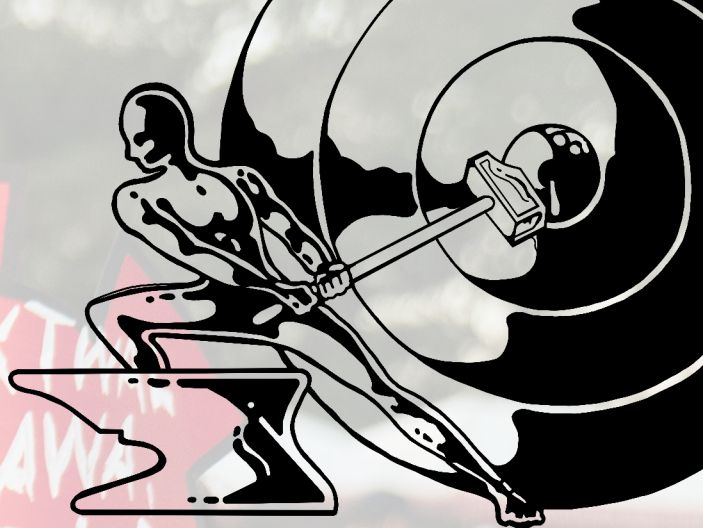


DATOS

Mayo 2023

Issue blg. 2023-1



Kampanya tungo sa Nakabubuhay na Sahod



Nilalaman

Panalangin mula kay Fr. Wilfredo Dulay, MDJ	3
Hinggil sa nakabubuhay na sahod (Living Wage)	4
Usapang Sahod sa Buong Mundo	7
Sa Kamay ng Manggagawa Victor Adrian M. Sari	12
Editorial Cartoon Renan Ortiz	13
Sahod at Kasarian	14
Mga mito hinggil sa pagtaas ng sahod	16

Ang DATOS sa mga pagkilos ng mga manggagawa ay inilathala ng EILER simula July 1981 bilang tulong babasahin sa mga pag-aaral, talakayan at pagsasanay ng mga manggagawa.

Ang Ecumenical Institute for Labor Education and Research (EILER) ay isang non-stock, non-profit, ekumenikal na institusyon para sa pananaliksik at edukasyong pang-manggagawa.

Nakikipagtulungan ang EILER sa mga unyon, organisasyon at iba pang pang-manggagawang institusyon sa pagpapalaganap ng gawaing edukasyon at pagsasanay para sa mga manggagawa.

Sa ganitong diwa ay nais ipabatid ng EILER na maaaring gamitin ang nilalaman ng DATOS kahit walang pahintulot, basta't kilalanin lamang ang pinagkunan. Inaanyayahan ang lahat ng mambabasa at manggagawa na magpadala ng komentaryo at kontribusyon sa DATOS, para rin sa pagpapaunlad nito.

PATNUGUTAN
DATOS May 2023 issue

EILER BOARD OF TRUSTEES

Prof. Renan Ortiz
Chairperson
Rev. Irma Mepico
Vice Chairperson
Emily Barrey
Secretary
Romeo De Jesus
Treasurer

Prof. Rimando Felicia
Dr. Nancy Kimuell-Gabriel
Fr. Wilfredo Dulay, MDJ
Paul Quintos
Joselito Ustarez
Members

Rochelle Porras
Editor

Iggy Sandrino
Issue Associate Editor

Enrique Navera
Issue Managing Editor

Iggy Sandrino
Issue Layout Artist

Gene Rodriguez, Orly Putong,
Rene Boy Abiva, Victor Adrian Sari
Issue Contributors

99 TOPAZ BUILDING
Kamias Road
Barangay Malaya
Quezon City
datos@eiler.ph
www.eiler.ph



Panalangin mula kay Fr. Wilfredo Dulay, MDJ

Panalangin ng Manggagawa

Amang Mapagmahal at Makapangyarihan,

Kami ay iyong tinipon upang maipagdiwang

ang araw ng pag-gawa at ng mga manggagawa.

Narito kami sa iyong harap upang magpasalamat

na sa aming kahirapa't pagdarahop ikaw ay kasama.

Hayaan mong aming hilingin ang iyong pagkalinga't awa

Tulungan kaming harapin mga pagsubok na pinagdaraan.

Kaming sandigan di lamang ng tahanan kundi na rin ng lipunan

kailanga'y tibay ng paninindigang may dangal ang aming ginagawa.

Bigyan ng lakas na mapaglabanan mga mapagsamantalang kapitalista.

Kami nila'y nilalapastangan, bunga ng aming pinagpawisan pinagkakaitan.

Walang patid ang kanilang paniniil, di lang pawis ang tumutulo, pati na dugo.

O Panginoon, bukal ng aming pagasa, hanguin mo kami sa kalbaryong tinatahak.

Kami ay iyong datnan ng minimithing kalayaan at kaginhawahan. Amen. Harinawa.



Hinggil sa nakabubuhay na sahod (Living Wage)

Sa pagpasok ng 2023, ang mga unyon, koalisyon, at indibidwal na nagsusulong ng karapatan sa paggawa ay nagsimulang ipanawagan ang pangkalahatang PhP 750 na umento sa minimum na sahod. Ilan sa mga pagsusumikap na ito ang pagsampa ng House Bill No. 7568 ng Makabayan Bloc sa Kongreso at wage petitions tangan ang nasabing panawagan. Ang nabanggit na halaga ay naglalayong abutin o sa minimum ay idikit ang minimum na sahod sa antas ng nakabubuhay na sahod (living wage). Ayon sa tala ng IBON Foundation, ang family living wage para sa isang pamilyang may limang (5) miyembro sa NCR ay nagkakahalaga ng PhP 1,161 kada araw para sa buwan ng Pebrero. [1]

Ang nakabubuhay na sahod (NS) ay hindi lamang nakabatay sa halaga na makapagtutustos sa batayang pangangailangan ng isang pamilya upang itawid ang isang araw na pamumuhay (subsistence). Bagkus, ito ay nakaturol na mabigyan ng kapasidad ang isang indibidwal na makapaglinang

ng ibang kasanayan (capacity-building) at makabuluhang makipamuhay sa komunidad na kanyang kinapapalooban (community participation). [2] Para sa mga naghihikahos na pamilya, nararapat na ang nakabubuhay na sahod ay maging instrumento upang maiahon sila sa kalagayang hikahos.

Hindi bago ang konsepto ng nakabubuhay na sahod (NS). Mauugat ang konsepto sa mga panahon nina Plato, Aristotle, Aquinas, at para sa ibang sanggunian, noong Edad Medya (Middle Ages). Dekada 1870s naman nang mabuo ang termino na “nakabubuhay na sahod” o “living wage.” Maging si Adam Smith mismo, sa kanyang Wealth of Nations, ay naglatag ng konsepto ng NS.[3]

Sa Simbahang Katolika, makailang ulit binanggit sa mga encyclical ng Santo Papa ang nakabubuhay na sahod. Sa Rerum Novarum (1891) ni Leo XIII, tinuligsa ang labis labis na yaman ng iilan kasabay ang paghihikahos ng nakararami. Kinilala ng

naturang sulatin ang karapatan sa batayang mga pangangailangan at makatarungang sahod. Ang katulad na sentimyento ay pinagtibay sa Quadragesimo Anno (1931), Gaudium et Spes (1965), at Laborem Exercens (1987).[4]

Bahagi ng Preamble ng Konstitusyon ng International Labor Organization (ILO) ang “pagbibigay ng nakasasapat na nakabubuhay na sahod” bilang isa sa mga halimbawa ng hakbang upang mawaksi ang kawalang hustisya sa paggawa. Pinagtibay ng Philadelphia Declaration of 1946 ang naturang obligasyon. [5]

Sa isang pag-aaral, ang mga manggagawang nagtatrabaho sa mga organisasyong nagbibigay ng nakabubuhay na sahod ay nakapagtala ng signipikanteng mas mataas na antas ng kapasidad, kapwa may kaugnayan sa trabaho (work-related capacity) o wala (life-related capacity).[6] Sa isang sangay ng sikolohiya na pumapatungkol sa trabaho at organisasyon, kinikilala rin ang nakabubuhay na

sahod. Kinakikitaan ang mga manggagawang bulnerable dahil sa mababang sahod at kompensasyon ng mas mababang life satisfaction at kalusugang mental.[7]

Ang nakabubuhay na sahod ay hindi lamang sinusulong sa Pilipinas. Sa pagitan ng 1870 at 1880, nagsimulang ikampanya ang NS ng mga unyon sa Britanya at Knights of Labor sa Estados Unidos. Ngunit sa malaking bahagi ng ika-20 siglo sa Estados Unidos, nabaling ang pokus mula sa kampanyang NS papunta sa kampanya ng pagtatakda sa minimum na sahod. Sa panahon ng pagkakapasa ng Fair Labor Standards Act (FLSA) noon 1938, nakatuon ito upang ilayo ang mga manggagawa sa mapanirang kompetisyon, mahinto ang pagbulusok ng halaga ng sahod, at mapataas ang kakayahang bumili ng mga manggagawa. Wala sa layon nitong abutin ang pamantayan ng nakabubuhay na sahod.[8]

Bumalik ang atensyon sa nakabubuhay na sahod sa huling

“
Sa kabila ng makatwirang layunin ng kampanya sa nakabubuhay na sahod, malayung-malayo ang kasalukuyang minimum na sahod sa pamantayang ito.”

mga taon ng ika-20 siglo. Noong 1994, naipasa ang unang living wage ordinance sa Baltimore sa Estados Unidos. Nasundan pa ito at pagpatak ng 2010's ay umaabot na sa higit 140. May katulad ding mga kampanya sa New Zealand at Britanya. Sa Asya, tinatag noong 2005 ang Asia Floor Wage Alliance sa hanay ng mga manggagawa ng tela. Sa parehong industriya, ang Labor Behind the Labels ay nagtutulak sa mga kumpanyang itaas ang sahod at pahasayin ang kalagayan ng paggawa sa kanilang international supply chains.[9]


Sa kabila ng makatwirang layunin ng kampanya sa nakabubuhay na sahod, malayung-malayo ang kasalukuyang minimum na sahod sa pamantayang ito. Sa pambansang punong rehiyon (NCR), ang minimum na sahod (MW) ng mga di-agrikultural na manggagawa ay Php 570 kada araw. Kalahati lamang ito ng family living wage. Nasusukat man sa salapi ang FLW, hindi itinatakda ng pamahalaan ang MW sa pamantayang ito buhat ng ilang salik. Una, sa batas mismong

nagbibigay buhay sa minimum na sahod, hindi lamang ang nakabubuhay na sahod (LW) ang batayan/criteria sa pagtatakda ng MW. Kahanay nito ang “epekto sa paglikha ng trabaho,” “fair return of capital invested” at “kapasidad magbayad ng employer.”[10] Ang pangalawang salik ay mauugat sa relasyon ng sahod at lakas-paggawa sa sistemang kapital.

Ayon kay Marx, sahod ang presyo ng lakas-paggawa ng isang manggagawa. Ang kanyang lakas-paggawa ay kalipunan ng kanyang kasanayan at kondisyon na nagbibigay kakayahana sa kanya upang lumikha o maglaan ng serbisyo. Sa sistemang kapital, bukod sa mga produktong likha ng kamay at makina, ang lakas-paggawa mismo ay isang kalakal (commodity) na pinepresyuhan batay sa cost of production nito.



Sa usapin ng lakas-paggawa, matutukoy ang cost of production nito sa pamamagitan ng pagtutuos ng halaga ng pagsasanay at iba pang mga bagay upang mapanday at mapanatili ito. Kaya naman kung ang isang trabaho ay hindi kinakailangan ng mahabang panahon upang matutunan, nangangahulugan ito na ang lakas-paggawang gagamitin upang magawa ang naturang trabaho ay mayroon mababang cost of production. Kung gayon, mababang presyo sa mukha ng mababang sahod. Kinakailangan lamang na sapat ang sahod upang manatiling buhay at may kakayahan magtrabaho ang isang manggagawa nang sa gayon'y patuloy nitong maibenta ang kanyang lakas-paggawa kinabukasan.[11] At bilang kasapi ng mga regional tripartite wages and productivity board (RTWPB) ang representante ng mga employer/kapitalista, nakapanunuot ang ganitong lohika sa pagtatakda ng statutory minimum wage.

Gayunpaman, natitimpi ang ganitong lohika sa pagtatakda ng sahod sa pamamagitan ng walang patlang na pagtutulak ng mga manggagawa upang mapataas ang kanilang sahod. Sa pagkilos ng iba't ibang mga organisasyon tulad ng unyon at samahang masa, nailulunsad ang mga kampanya sa pagpapataas ng sahod sa iba't ibang antas at larangan: empresa, industriya, lehislatura, atbp. Sa mga kampanya, nakapwesto ang nakabubuhay na sahod bilang pamantayan na dapat maabot ng mga pagsusumikap na ito sa hinaharap. 

Mga Sanggunian

- [1] IBON Foundation (2023, March 10) NCR family living wage as of February 2023, Retrieved from: <https://www.ibon.org/ncr-flw-ao-2302/>
- [2] Ishbel McWha-Hermann, Rosalind H. Searle & Stuart C. Carr (2021) Striving for more: Work and Organizational Psychology (WOP) and living wages, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30:6, 771-776, DOI: 10.1080/1359432X.2021.1972972
- [3] David J. Doorey (2015) Mapping the ascendance of the 'living wage' standard in non-state global labour codes, *Transnational Legal Theory*, 6:2, 435-465, DOI: 10.1080/20414005.2015.1083224
- [4] Vivencio O. Ballano (2022) Law, morality, and catholic social teaching on family living wage: Analyzing the adequacy and morality of the minimum wage in the Philippines, *Cogent Social Sciences*, 8:1, DOI: 10.1080/23311886.2021.2023253
- [5] International Labour Organization (ILO), Constitution of the International Labour Organisation (ILO), 1 April 1919, available at: <https://www.refworld.org/docid/3ddb5391a.html> [accessed 21 April 2023]
- [6] Stuart C. Carr, Jane Parker, James Arrowsmith, Paul Watters & Harvey Jones (2016) Can a 'living wage' springboard human capability? An exploratory study from New Zealand, *Labour and Industry*, 26:1, 24-39, DOI: 10.1080/10301763.2016.1152533
- [7] Ishbel McWha-Hermann, Rosalind H. Searle & Stuart C. Carr (2021) Striving for more: Work and Organizational Psychology (WOP) and living wages, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30:6, 771-776, DOI: 10.1080/1359432X.2021.1972972
- [8] Stephanie Luce (2002) "The Full Fruits of Our Labor": The Rebirth of the Living Wage Movement, *Labor History*, 43:4, 401-409, DOI: 10.1080/0023656022000030218
- [9] Jane Parker, James Arrowsmith, Ray Fells & Peter Prowse (2016) The living wage: concepts, contexts and future concerns, *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 26:1, 1-7, DOI: 10.1080/10301763.2016.1154671
- [10] Sec. 2, Chapter 3, Implementing Rules of Republic Act No. 6727.
- [11] Karl Marx (1995) *Wage-Labor and Capital*, Value, Price and Profit, International Publishers Co. N.Y.



Usapang Sahod sa Buong Mundo

Ang tunay na kalagayan ng sahod

Inilantad man ng pandemya ang mga kabulukang umiiral sa pandaigdigang sistema ng kapitalismo, mahigpit pa ring nakakapit ang mga tagapamandila ng neoliberalismo sa mga polisiya't patakarang nagpahirap sa bilyun-bilyong manggagawa sa buong mundo. Nakabalik na ang mga manggagawa sa mga pagawaan pero lumilitaw na nanatili naman ang malubhang kalagayan ng paggawa. Milyun-milyon pa rin ang walang trabaho o 'di sapat ang kinikita sa pang araw-araw na pangangailangan. Sa gitna ng matinding krisis, isinangkalan ang napakaliit na ngang sahod ng mga manggagawa kapalit ang tuluy-tuloy na pagpapalaki ng tubo ng mga malalaking korporasyon - bagay na lalong nagpalaki ng agwat sa pagitan ng mga mayayaman at mga maralitang manggagawa.

Ang *real wage* o tunay na halaga ng sahod ang makukuhang halaga kapag itinumbas sa inflation o antas ng pagtaas ng presyo ng mga bilihin ang natatanggap na sahod ng mga manggagawa. Kung gayon, mahalagang makita ang kalagayan ng tunay na halaga ng sahod upang malaman kung ito ba ay nakasabay sa bilis ng pagtaas ng presyo. Mainam na malaman ang antas ng kakayanan ng mga manggagawa na sustentuhan 'di lamang ang kanyang sarili, kundi maging ang kanyang pamilya upang masipat ang kalidad ng kanilang kabuhayan.

Ayon sa Global Wage Report 2022-2023 ng International Labor Organization (ILO), naranasan ng buong mundo ang pagbagal sa tantos ng paglago ng tunay na halaga ng sahod tungong -0.9% sa unang hati ng taong 2022. (pig. 1) Ito ang unang pagkakataon ng muling pagbagsak sa tunay na halaga ng

sahod mula nang maganap ang krisis pampinansya noong 2008. Sa parehong ulat, binanggit din na kung hindi isasama sa komputasyon ang China, kung saan may relatibong pagtaas ng sahod kumpara sa ibang bansa, lalabas na dumausdos sa -1.4% ang tantos ng paglago ng tunay na halaga ng sahod. [1] Ito na ang pinakamababang halaga sa loob ng halos dalawang dekada. Maaari man sabihin na ibinunga ito ng krisis dulot ng pandemyang COVID-19, ipinakikita rin nito na bagamat nagkaroon ng bahagyang pagtaas ng nominal wage mula 2020-2021, hindi pa rin ito naging sapat upang makahabol sa napakabilis na pagtaas ng presyo ng mga bilihin o inflation.

Sa Asya Pasipiko naman ay walang naging signipikanteng pagtaas ng tunay na halaga ng sahod sa kabila ng muling pagbubukas ng ekonomiya at malaking ambag ng rehiyon

Fig. 1



Datos mula sa: ILO

sa padaigdigang pamilihan. Ang mabagal na paggalaw sa tunay na halaga ng sahod, 0.3% lamang noong 2021 at 0.7% noong unang hati ng 2022, ay bunga ng mabilis at matarik na pagtaas ng inflation. Mas nadadama rin ng mga low-wage earners ang epekto ng inflation dahil ang maliit nilang sinasahod ay napupunta sa mga pang-araw-araw na pangangailangan na kadalasan ay tinatamaan ng mga pagtaas ng presyo. [2]

Sinong lamang, sinong dehado?

Maliit na nga ang sahod patuloy pang lumalaki ang agwat sa natatanggap na kita ng mga manggagawa sa buong mundo kumpara sa pinakamayayamang bahagi ng lipunan. Tinatawag ang kaganapang ito na *income inequality*. Ayon sa datos noong 2017, naghahati ang 80 porsyento ng mga manggagawa

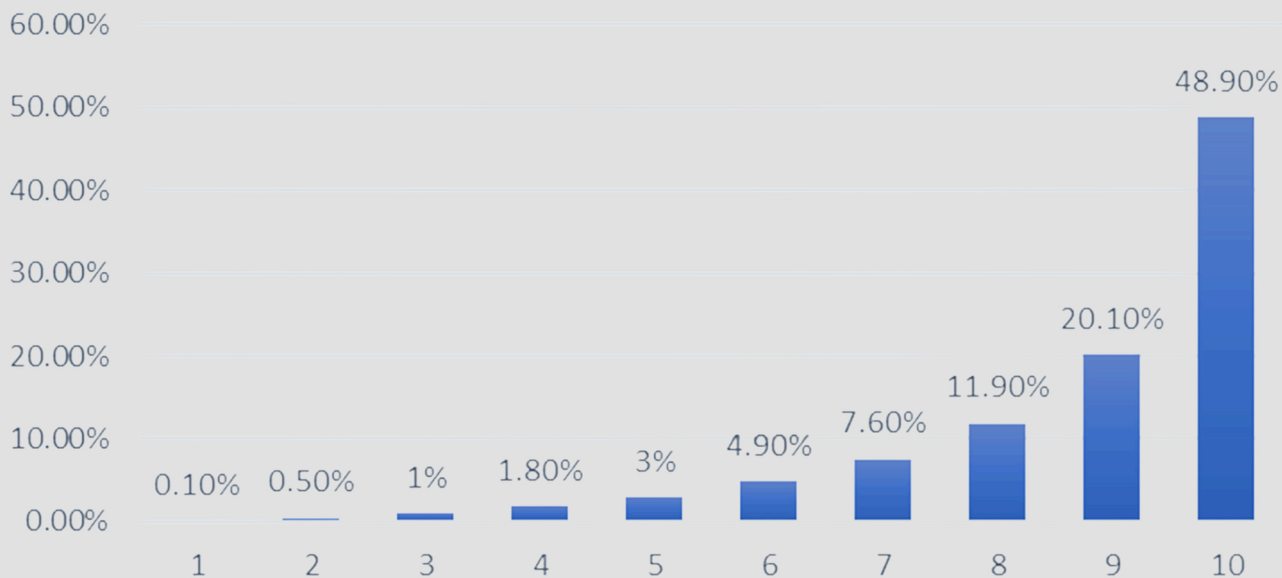
sa napakaliit na bahagi (31%) ng kabuuang kita ng mga bansa sa mundo habang 48.9% naman nito ang napupunta sa itaas na 10% ng mga income-earners. [3] (pig. 2) Sa Asya-Pasipiko, 9.8% lamang ng kabuuang yamang nalikha ng mga bansa ang napunta sa 50% ng ibabang hati ng income-earners. Samantala, ang kita ng 50% ng ibabang hati ng mga manggagawa sa Europa at Gitnang Asya ay umaabot ng 18.9% ng kabuuang yamang kanilang nalikha.

“*Karaniwang sumasahod lamang ng \$22 kada buwan ang pinakamahihirap na 10% ng mga manggagawa samantalang umaabot naman sa \$7,475 ang napupunta sa itaas na 10%.*”

Pinatutunayan ito ng labis na malayong agwat sa buwanang kinikita ng mga nasa tuktok kung ikumpara sa mga karaniwang manggagawa. Karaniwang sumasahod lamang ng \$22 kada buwan ang pinakamahihirap na 10% ng mga manggagawa samantalang umaabot naman sa \$7,475 ang napupunta sa itaas na 10%. (pig. 3) Mas nakababahala pa, naitala rin na may direktang relasyon ang paglaki ng kita ng mga nasa itaas na 5% sa pagliit ng kita ng lahat ng iba pang manggagawa. Ibig sabihin direktang nagreresulta sa pagliit ng sahod ng lahat ng nasa ibaba ang paglaki ng kita ng mga nasa itaas. [4]

Fig. 2

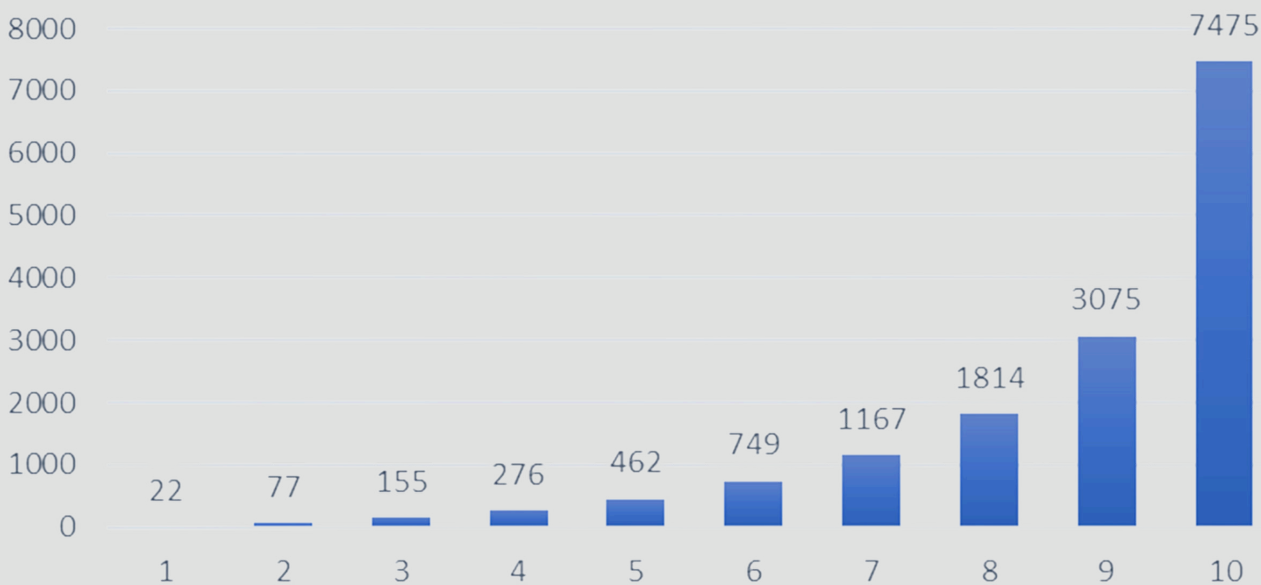
Labor income distribution per decile World, in percentage, 2017



Datos mula sa: ILO

Fig. 3

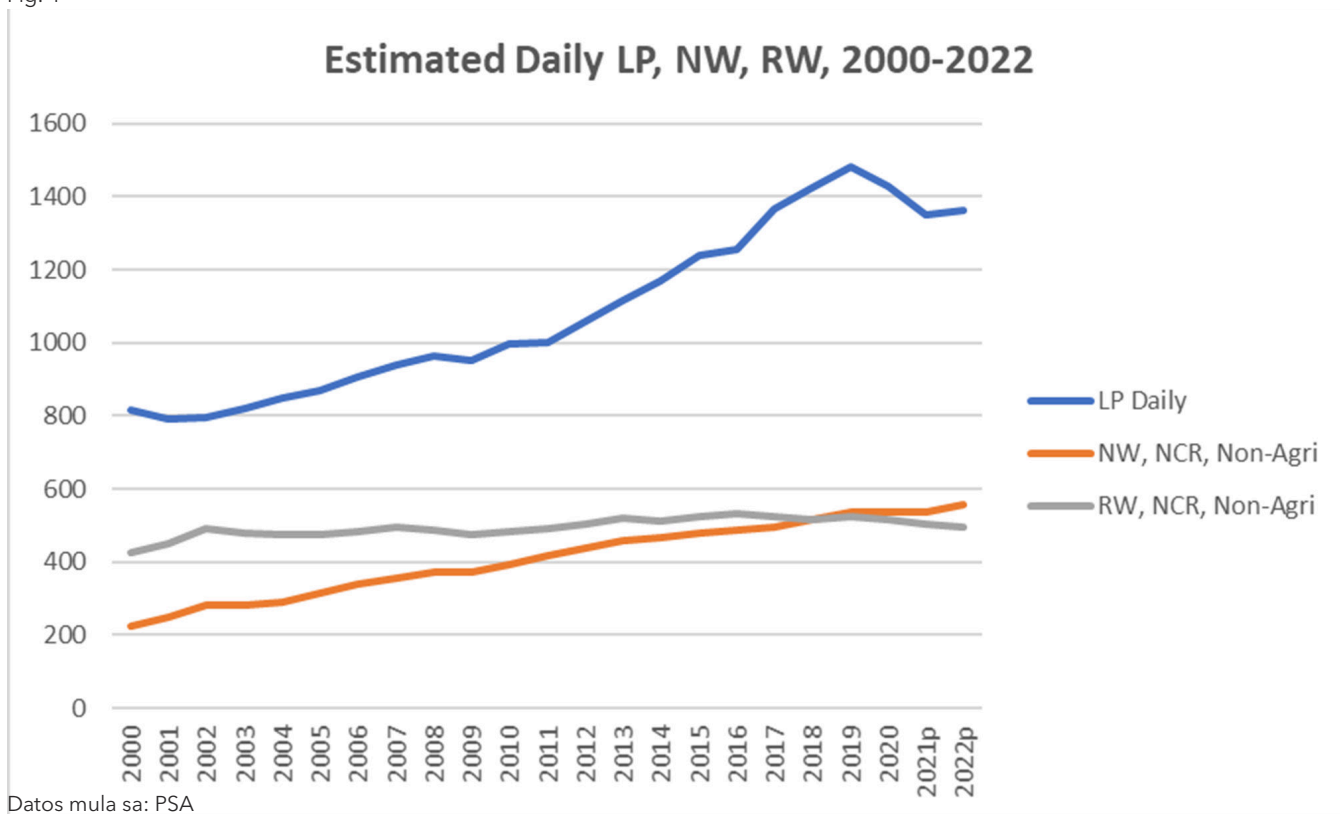
Average monthly earnings per worker 2017, by decile, in US\$



Datos mula sa: ILO



Fig. 4



Produktibidad ng Lakas Paggawa at Tunay na Halaga ng Sahod

Sa Pilipinas, nananatiling napakababa ng tunay na halaga ng sahod sa kabila ng papataas na antas ng produktibidad ng mga manggagawa. Sa loob ng dalawang dekada, 67% ang inilaki ng antas ng produktibidad samantalang 16% lamang ang itinaas ng tunay na halaga ng sahod. Sa ganitong kalagayan, hindi nasusuklian nang wasto ang lakas paggawang iniaambag ng mga manggagawa. Samakatuwid, tuloy-tuloy at papalaki ang nalilikhang yaman ng mga manggagawa para sa lipunan ngunit walang signipikanteng pag-unlad sa kanilang kabuhayan.

“Samakatuwid, tuloy-tuloy at papalaki ang nalilikhang yaman ng mga manggagawa para sa lipunan ngunit walang signipikanteng pag-unlad sa kanilang kabuhayan.”

Umiikot sa ganitong kalagayan ang mga makatarungang panawagan para sa pagtataas ng sahod sa iba't-ibang panig ng mundo. Naging maliwanag ang kakapusan ng umiiral na sistema ng pagpapasahod, lalo na sa mga mahihirap na bansa, kung saan ang halaga ay sumasapat lamang upang makabalik ang manggagawa sa trabaho kinabukasan o 'di kaya'y kapos pa nga. Hindi na malaman ng mga empleyado kung paano pagkakasyahin ang kakarampot

na kinikita. Damang-dama ng bawat isa ang malaking butas sa dati nang mababaw na balsa. Naging malinaw na sadyang napakalayo ng kasalukuyang kalagayan sa disenteng trabaho at nakabubuhay na sahod na matagal nang inaasam ng mga manggagawa. [5]

Kaya naman hindi rin mapigil ang pagputok ng mga welga at kilos protesta 'di lamang mula sa hanay ng mga manggagawa sa industriya kundi pati na rin ang mga manggagawang pang-kalusugan, mga tsuper, guro, piloto, at iba pa. Binibigyang katwiran ng 'di makatarungang kalagayang ito ang isinusulong na mga laban upang makamit ang paggawa na may dignidad.



Mga Sanggunian

[1] Global Wage Report 2022–23. The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power. (n.d.). ILO. Retrieved April 28, 2023, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_862569.pdf

[2] Asia-Pacific Employment and Social Outlook. (2022). ILO. Retrieved April 16, 2023, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_862410.pdf

[3] THE GLOBAL LABOUR INCOME SHARE AND DISTRIBUTION. (2019.). ILO. Retrieved April 16, 2023, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_712232.pdf

[4] THE GLOBAL LABOUR INCOME SHARE AND DISTRIBUTION. (2019.). ILO. Retrieved April 16, 2023, from <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Labour%20income%20share%20and%20distribution.pdf>

[5] Batrawy, A. (2022, June 25). Inflation sparks global wave of protests for higher pay, aid. AP News. Retrieved April 28, 2023, from <https://apnews.com/article/inflation-middle-east-africa-56399743fe9ad28692c88c007bb901d6>



Sa Kamay ng Manggagawa

ni Victor Adrian M. Sari

Sumisilip ang araw sabay sa pagkumot ng
dapithapon
Maaaninag ang hapo ng nagdaang gunita
Kumikislot na kalamnan, kumakalam na sikmura
Pilit itinatawid ang naghihinalong kalagayan
Oo, sa Kamay ko umusbong ang kalansing ng
inyong kaban
Sa dugo't pawis umaalsa
Inyo bang nakikita?
Sa Kamay ko na puro kalyo't langib
Sa Kamay kong babad sa lason ng kagahaman
Tanawin mo, nag – aagaw buhay ang mumunting
lampara
Kinitil at inyong walang habas na kinatay
Nabubuhay ako sa kudlit ng lipunan
Pilit inaapakan, niyuyurakan
Mistulang mga bulag at bingi, patuloy na nilulumpo
Sa iisang pagkakataon, dito pa kami ay nabigo
Ang bawat laban ay siya ring singil sa amin ng
berdugo
Wala nang natira, lalong ginigipit
Kailan ko nga ba masisilayan ang araw
Na mapudpod man ang mga kalyo, o umimpis
itong mga langib
Ginhawa sa ngiti ng mga naiwang tahanan
Ay akin nang masasaksihan?

Malayo pa nga ang lalakbayin
Itong panawagan ko, kailan ba diringgin?
Siguro kung ang trigo'y mamumungang muli o
ang uhay man sa piling ng bawat magsasaka'y di
magmamaliw
Isang krus, kalbaryo ang pasan
Sa umagang hindi na maaabutan pa
Alipin ng isang masalimuot na tagpo
Tanging bukambibig ay ang pagkandong ng pag
asa
Mula sa metal, ginto, saka, produkto at hawak
nitong Kamay
Isang munting bulong ng pagsamo'y kumakawala
Hagkan nawa ng Maykapal
Itong panambitan ng isang nagigiit
Kaming walang ibang nais kundi mapabuti yaong
buhay
Tila nakabigkis sa iisang tanikala
Itong mga Kamay naming pawang nakalupaypay
sa nabubulok na kadena
Pilit nagpupumiglas ngunit muli ring dudurugin

Sumigaw man, walang magawa
Ni kusing na malasakit, mistulang naitatala sa tubig
Masdan mo, itong mga Kamay ko
Dinggin ang tanging dasal
Patawad, ama
Dahil sa buhay na kinakamkam
Buhay rin ang itataya
Digmaan man ang hinihingi ng bayan
Digmaan ang handang ialay
Siguro nga'y nabubuhay ako sa pag akap ng dugo
at gulo
Walang atubiling ipagtatanggol yaong pag aari
Ano pa't iyo ring ipaglalaban ang yamang
ipinagkaloob, yamang iyo
Buhay man, maging kapalit nitong aking
panambitan

Masdan mo, ama
Itong aking mga Kamay
Hawakan sa huling sandal
Gasgas man, tanda ito ng aking Pakikibaka
Hindi man maghilom
Alam kong tatawid ang mga sugat
Sisigaw itong mga langib sa apoy ng pag aasam
Na kami'y pakinggan
Na hahaplos din ang pagtugon sa aming hiling
Na hindi na kailanman dadanak ang dugo
At sisilip na muli ang liwanag ng haring araw
Sa Kamay kong saksi sa pait ng buhay

Sa kahuli – hulihang pagkakataon, ipaglalaban ko,
Ama
Gamit ang aking sugatang Kamay at nalulumpong
pag – asa
Pilit itatayo and banderang itinarak ng aming mga
sinundan
At ipapatak ang dugo ng kagitingan
Nitong mga Kamay na lunduyan ng bayan
Sa iyo, ama
Iaalay ang huling panambitan
Patawad...
Pagkat ang Kamay ko'y muling aalab
Mag- aaklas
Para sa pagmamahal
Para sa iyo
Para sa bayan...



Libing Wage
ni Renan Ortiz



Sahod At Kasarian

Larawan mula sa Mayday Multimedia

Patuloy na nakararanas ng matinding hamon sa kondisyon ng paggawa at kabuhayan ang kababaihang Pilipino.

Apat sa bawat sampung manggagawa ay babae. Ayon sa tala ng Integrated Survey for Labor and Employment noong 2022, higit sa 22 milyon o halos 43% ng kabuuang lakas paggawa ng bansa ay binubuo ng kababaihan.¹ Bumaba ang bilang na ito dulot ng krisis pang-ekonomiya sa gitna ng pandemya – mula 852,000 noong 2019, umabot ito ng higit sa 1.69 milyon noong 2020 o halos doble ang nawalan ng trabaho sa kasagsagan ng militaristang lockdown.²

Malaking dagok ang pagsasara ng mga establisimyento na siyang pinapasukan ng kababaihan, lalo pa't malaking bahagi nito ang pumapasok sa industriyang retail at services. Sa Pilipinas, ang sektor ng serbisyo ang nag-eempleyo ng pinakamalaking bilang ng kababaihan kung ihahambing sa iba pang sektor

ng paggawa. Ngunit sa kabilang banda, laganap naman sa sektor na ito ang kontraktwalisasyon at iba pang uri ng impormalisasyon sa paggawa upang gawing di-regular ang babaeng empleyado.

Sa ganitong paraan, nananatiling mababa ang sahod – higit na mas mababa kaysa sa regular na empleyado, walang seguridad sa paggawa, at hirap sa pagkuha ng karampatang benepisyo ang manggagawa. Partikular sa hanay ng administrative and support services, manufacturing, education, at retail trade ang pinakamaraming bilang ng non-regular na manggagawang babae. Laganap rin sa mga larangang ito ang karahasan, pananamantala, panliligalig, at pang-aabuso sa karapatan at kagalingan sa paggawa. Isang halimbawa nito ang malawakang paglabag sa Occupational Safety and Health Standards o pamantayan sa kalusugan at kapakanan sa loob ng lugar-paggawa, mula sa kawalan ng personal protective equipment, kakulangan sa ventilation sa pabrika, hanggang sa mga pagkakasakit dulot ng mga kemikal o makinaryang gamit sa paggawaan.

Liban sa kakulangan ng disenteng oportunidad, nakararanas pa rin ang kababaihan ng diskriminasyon base sa kasarian sa lugar-paggawa. Kung susumahin, nasa 85.6 porsyento ng kababaihang manggagawa ang nasa posisyong rank-and-file sa mga establisimyentong may 20 o higit pa ang laki. 5.4 na porsyento lamang ang nasa managerial o ehekutibong espasyo sa kababaihan habang 29.1 para sa lalaki.³ Samantala, nasa 70 porsyento ng pwersang paggawa sa buong Southeast Asia o 6.6 milyon naman sa Pilipinas ang nasa impormal na sektor ng paggawa ayon sa Global Network of Women Peacebuilders.⁴ Higit pa sa kakarampot na sahod at di-tiyak na lagay ng kabuhayan, nakararanas din ng mas mataas na bilang ng karahasan ang mga babaeng manggagawa sa impormal na sektor.

Nakababahala din ang kakulangan ng pambansang polisiya na nagtatakda ng proteksyong legal sa kababaihan at LGBTQ+ laban sa karahasan

1 [Table D, PSA Labor Force Survey](#)

2 [Table 3, PSA Labor Force Survey](#)

3 [2019/2020 Integrated Survey on Labor and Employment](#)

4 [Impact on Women and Gender Equality](#)

at panliligalig sa trabaho. Gayunpaman, may ilang mga pagsusumikap upang lutasin ito. Isa rito ang resolusyon sa Kongreso na ipagpatibay ang ILO Convention 190 na may pagtatangi sa gender-based violence sa mundo ng paggawa. Kinikilala ng kumbensyon ang pangmanggagawang karapatan sa impormal at pormal, publiko at pribadong mga sektor na siyang pinaka-bulnerableng espasyo sa kaligtasan at kapakanan ng manggagawang kababaihan at LGBTQ+.

Pangunahing hakbang ng manggagawa upang makamit ang kailangang proteksyon at pag-unlad ang maging aktibo sa pag-oorganisa sa kapwa babae. Saporma ng unyon, natutugunan ang mga kagyat na hinaing at nabibigyang puwangang usaping makabubuti sa larangan ng paggawa. Malaki ang epekto ng pagbaba ng kalidad ng trabaho, pagbaba ng partisipasyon sa paggawa, at paglaki ng bilang ng kababaihan sa impormal na sektor sa estado ng pag-uunyon sa Pilipinas. Sa papaliit na bilang ng manggagawang nag-uunyon, sadyang umaatras din ang kondisyon sa trabaho. Sa pinakahuling ulat ng Bureau of Labor Relations noong 2022, nasa 10.6% lamang ng buong lakas paggawa ng bansa o halos 5 milyon ang naitalang myembro ng 124,946 na mga pangkalahatang organisasyon sa paggawa.⁵ Mas maliit pa ang bilang ng kababaihang sumasakop lamang ng 38.5% na bahagi nito. Gayunpaman, masikhay ang partisipasyon

5 <https://blr.dole.gov.ph/wp-content/uploads/2023/01/SUMMARY-NARRATIVE-Q4-2022.pdf>

ng kababaihan sa unyon kaya't patuloy ang pagtaas ng bilang ng mga babaeng union officers. Tatlo sa bawat sampung opisyal ay babae ayon sa pinakahuling tala ng DOLE noong 2020.⁶ Sa gitna ito ng tumitinding atake sa mga lider-union na nagsusulong ng ating demokratiko at pangmanggagawang karapatan. Habang humihina ang pag-oorganisa ay humihina ang pwersa ng manggagawang may kakayahang magkamit ng kanilang batayang karapatan at magpabuti ng sosyo-ekonomikong katayuan.

Liban sa pagpasok sa impormal na sektor, alternatibo din sa maraming kababaihan ang pangingibang bansa at taontaon ay lumalaki ang bilang ng ating OFWs. Ayon sa UN, naging "global outlier" ang Pilipinas dahil mas malaki ang bilang ng kababaihan kaysa kalalakihan sa labor export market.⁷ Higit 1.1 milyon o halos 60% ng OFWs ay babae, at halos 704,000 sa kanila ay naka empleyo sa elementary occupations tulad ng domestic work.⁸

Matatandaang naging kontrobersyal ang karumal-dumal na karanasan ng domestic helpers na sina Jullebee Ramara at Myla Balbag sa Kuwait. Sa datos ng Department of Migrant Workers (DMW), lumobo ang bilang ng OFW welfare cases sa Kuwait, mula 6,536 noong 2016 hanggang 24,549 noong 2022 -- kasama rito ang mga

6 Women Participation in Unionism, PSA Labstat

7 Gender-responsive recruitment and reintegration, UN Philippines

8 Overseas Filipino Survey, PSA Labor and Employment

kaso ng physical maltreatment, rape, at sexual abuse.⁹ Sa kabila nito, balak pang palakasin ng DMW ang pagpapadala ng mas maraming OFWs ngayong taon buhat na rin ng napakataas na remittance sa bansa ng nagdaang taon. Umabot ito sa halagang \$36.14B o 8.9% ng GDP sa taong 2022.¹⁰ Nakapanghihinayang nga naman na kung sana'y napakikinabangan at napapasigla sa lokal na ekonomiya natin ang ganito kalaking kontribusyon ng ating mga manggagawang kababaihan.

Matinding kagutuman at panunupil sa karapatan ang nilalaban ng manggagawang Pilipino habang bumabangon sa krisis pangkabuhayan buhat ng pandemya. Pinapalakas pa ang panawagan sa nakabubuhay na sahod, dekalidad na pampublikong serbisyo bilang tugon sa mga pangunahing pangangailangan, at pagsulong ng karapatang mag-organisa at magpalawak ng demokratikong partisipasyon ng kababaihan. ⚙️

“Pangunahing hakbang ng manggagawa upang makamit ang kailangang proteksyon at pag-unlad ang maging aktibo sa pag-oorganisa sa kapwa babae.”

9 <https://globalnation.inquirer.net/210463/fwd-villanueva-seeks-review-of-ph-labor-agreement-with-kuwait>

10 <https://www.rappler.com/business/ofw-remittances-january-december-2022/>



Mga mito hinggil sa pagtaas ng sahod

Sa harap ng nagtataasang bilihin at lumalalang kahirapan, patuloy na ipinagkakait sa mga manggagawa ang umento sa sahod. Maraming dahilan ang mga kapitalista, ekonomista, at mga pulitiko para bigyang katuwiran ang kanilang pagkakait sa panawagan ng mga manggagawa.

Babaybayin ng artikulong ito ang ilang mga mito hinggil sa umento sa sahod.

Mito 1: “Kapag tumaas ang sahod, tataas ang presyo ng bilihin!”

Matagal na tayong pinapaniwala ng mga ekonomista na ang pagtaas ng sahod ay nangangahulugan ng pagtindi ng implasyon. Ganito na ang kanilang kaisipan mula pa lamang sa “Iron Law of Wages” ni Ferdinand Lasalle, hanggang sa mga neoliberal na ekonomista tulad nila Milton Friedman at Friedrich von Hayek .

Paliwanag nila, kapag itinaas ang sahod ng mga manggagawa, kukunin ng kapitalista ang nawalang kita sa mga mamimili sa pamamagitan ng pagtaas ng presyo o tinatawag ng mga Keynesian na “cost-push effect.”

Ngunit maraming pag-aaral na ang nagsasabi na mahina ang ugnayan na ito sa pagitan ng inflation at pagtaas ng sahod. Ayon mismo sa isang artikulo na inilathala sa pahayagan ng Bangko Sentral ng Pilipinas (Cacnio, 2011), hindi magreresulta sa pagtaas ng presyo ang pagtaas ng nominal wage laluna kung kasabay nito ay pagtaas ng produktibidad. Makikita pa nga sa datos na mula sa 1988 hanggang 2009, kaakibat na ng pagtaas ng presyo ng lakas-paggawa ang produktibidad na makikita sa GDP (Ibid).

Pinabulaanan naman ng pananaliksik ng W.E. Upjohn Institute for Employment Research (2016), isang NGO sa Estados Unidos, ang paggigiit ng ekonomistang si Daniel Aaronson hinggil sa epekto ng sahod sa inflation. Ayon kay Aaronson, ang pagtaas ng minimum wage ay magreresulta sa pagtaas ng presyo ng output at kaakibat ang tinatawag nito ang pass-through effect, kung saan ipapasa sa mamimili ang bigat ng pagtaas ng sahod. Pinakita sa kanilang pananaliksik na walang malaking epekto ang pagtaas ng sahod sa pass-through effect, at karaniwan na nararamdaman

FIGURE 1: Price and Wage Inflation

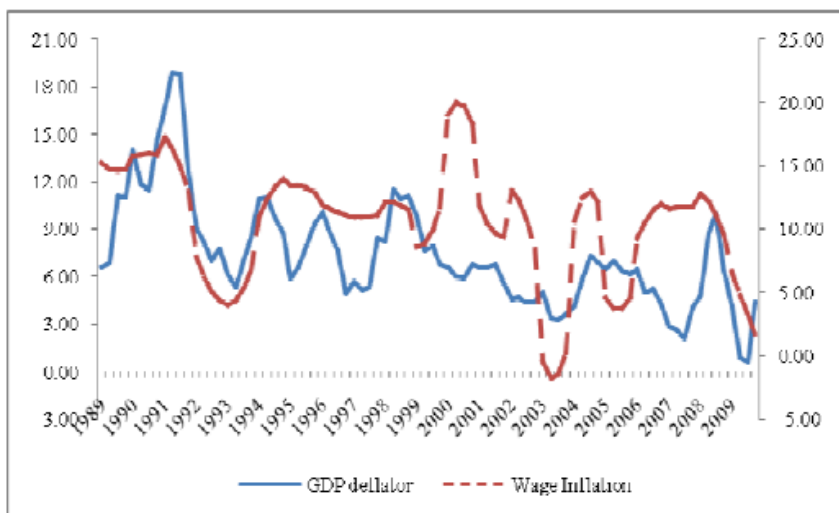


Figure 1 plots the annual growth rate of GDP deflator (as measure of price inflation) and annual growth rates of labor compensation² (as measure of wage inflation) over the period of 1988-2009.

lang ang maliit na pagtaas ng presyo sa mga unang buwan ng pagpapatupad nito.

Ang dahilan ng pagtaas ng presyo ay ang walang-habas na deregulasyon sa mga batayang produkto at serbisyo tulad ng langis at kuryente. Dagdag pa, sa pagpapasa ng mga batas tulad ng TRAIN Law, binabawasan ang buwis na kinukuha sa mga malalaking negosyo at ipinapapasan sa mga manggagawa sa pamamagitan ng consumption tax sa mga produktong may asukal. Sa pagpasok pa lamang ng taon, umabot na sa 8.7% porsyento ang inflation rate sa bansa. Tumaas ang presyo ng mga batayang produkto tulad ng langis, karne, at sibuyas.

Sa pundamental na usapin, ang kapalpakan ng gobyerno na suportahan ang pagpapaulad ng mga lokal na industriya para bigyang pabor ang mga malalaking dayuhang negosyo ang dahilan ng matinding inflation sa bansa. Ayon kay Ofreneo, pagpasok ng 1970s-1990s ay tumungo sa Export-oriented Industrialization o EOI ang bansa sa tulak ng mga internasyunal na mga pampinansiyang institusyon tulad ng International Monetary Fund at World Bank. Naging makitid ang EOI sapagka't ang tunguhin ay nasa pagbubukas lamang ng bansa para sa dayuhang kalakalan at hindi para sa pagtatayo ng mga lokal na industriya. Kasabay nito ang kawalan ng sapat na programa at imprastruktura para sa pambansang industriya.

Dahil walang sariling industriya, laging may kakulangan sa suplay

ng batayang pangangailangan. Dahil rin sa naka-asa sa dayuhan, wala tayong kontrol sa paggalaw ng presyo ng mga produkto sa pandaigdigang merkado.

Mito 2: “Kapag tinaasan ang sahod, dadami ang mawawalan ng trabaho!”

Palasak na argumento na noon pa mang ika-19 na siglo na tataas ang bilang ng walang trabaho kapag masyadong mataas ang presyo ng mga kasangkapan sa produksyon at paggawa. Sa pagpasok ng neoliberalismo sa huling bahagi ng dekada 70', ginamit itong mantra ng mga ekonomista at mga pulitiko. Sinasabi ng mga tulad ni Friedman na ang pagkakaroon ng mas mataas na minimum wage ay disbentahe para sa mga 'low-skilled' at bulnerableng mga indibidwal. Ito ay dahil di-umano, tanging mga mahuhusay lamang na manggagawa ang tatanggapin para sa mataas na sahod.

Ngunit walang pananaliksik ang direktang makapagpatunay na may epekto ang pagtaas ng sahod sa pagbaba ng empleyo. Hangga't kailangan ng mga kapitalista ang lakas-paggawa ng mga manggagawa ay patuloy siyang mage-empleyo nito.

Ang tunay na dahilan ng paglaki ng disimpleyo sa bansa ay ang kawalan ng pambansang industriya dulot ng monopolyo. Lumikha ito ng isang ekonomiyang naka-asa-sa-dayuhan na walang kakayahang saluhin ang milyung-milyong reserbang hukbo ng lakas-paggawa. Ang mga trabaho na nililikha ng ganitong klaseng

ekonomiya ay nakatuon lamang sa sektor ng serbisyo na karamihan ay kontraktwal at walang-kasiguraduhan (precarious work). Sa taong 2018, nasa 1.08 milyon lamang ang manggagawa sa manupaktura at 8.1 na lamang ang kabuuan ng empleyo sa sektor ng industriya. Nasa 2.1 milyong Pilipino naman ang kabuuan ng walang trabaho sa bansa, habang aabot sa 6 milyon ang kulang sa trabaho o underemployed dahil sa baba ng sahod. Mas malaki pa ito kung isasama ang mga 'discouraged workers' dahil sa kahirapan maghanap ng trabaho.

Mito 3: “Kapag tinaasan ang sahod, mahihirapan ang mga negosyo.”

Sinasabi ng ilang ekonomista na hindi kakayanin ng mga negosyo ang umento sa sahod. Ngunit isa itong malaking kabalintunaan kung titingnan ang datos. Habang bumagsak ang kabuhayan ng ordinaryong mamamayan dulot ng pandemiya at pang-ekonomiyang krisis, lumobo pa ang yaman ng mga pinakamalalaking negosyante sa bansa.

Ginagamit ring dahilan ng mga tagapagtanggol ng mababang sahod ang mga MSMEs. Sinasabi nilang hindi kakayanin ng maliliit na negosyo ang dagdag sahod at hahantong ito sa kanilang pagkalugi. Ngunit hindi sahod ang pangunahing dahilan ng pagkalugi ng mga maliliit na negosyo, kung hindi ang matinding monopolyo sa kalakalan. Dagdag pa ang kawalan ng suporta ng gobyerno.

Pinakakayamang tao sa bansa ayon sa Forbes (2023)

	Businesses	Networth (2022)	Networth (2023)	Difference
 Manuel Villar	Vista Land & Lifescapes, Golden Bria Holdings, Vistamalls	\$8.3 billion	\$8.6 billion	+\$300 million
 Enrique Razón Jr.	International Container Terminal Services, Inc., Bloomberry Resorts Corp. (developer of Solaire)	\$6.7 billion	\$7.3 billion	+\$600 million
 Ramon Ang	San Miguel Corporation	\$2 billion	\$3.4 billion	+\$1.4 billion
 Henry Sy, Jr.	SM Investments Corp. (heads SM Development Corporation)	\$2.8 billion	\$2.5 billion	-\$300 million

Karapatan ng manggagawa ang mas mataas na sahod laluna't sa mga nakaraang taon ay tumataas pa nga ang kanilang produktibidad. Ayon sa IBON Foundation, tumaas pa ng 42% ang produktibidad ng mga manggagawa mula 2012-2021 (2023).

Kung tutuusin, mas malaki ang benepisyo ng dagdag sahod laluna sa pangkabuuang kalagayang pang-ekonomiya ng bansa. Ayon sa International Labor Organization, ang pagtaas ng sahod ay may direktang kaugnayan sa pagtaas ng produktibidad ng paggawa.

Hindi mangangahulugan na mawawalan ng kita ang negosyo kapag nagtaas ng sahod. Ang tanging mababawas lamang sa kapilista ay ang tubo na makukuha nila mula sa paggawa.

Makatarungan ang paggigiit ng mataas na sahod. Dahil sa huling pagtatasa, anumang kita na ng

mga negosyo ay nagmumula sa paggawa ng mga manggagawa. At ang laban para sa umento sa sahod ay ang paggigiit ng manggagawa sa kaniyang dignidad. ⚙️

Sanggunian:

[Christian, F., & Ramon, H. L. \(2011\). 11-01_JanFeb_Do Higher Wages Cause Inflation. Bangko Sentral ng Pilipinas. Retrieved April 16, 2023, from https://www.bsp.gov.ph/Media_And_Research/Publications/EN11-01.pdf](https://www.bsp.gov.ph/Media_And_Research/Publications/EN11-01.pdf)

[Aaronson, D. \(2016, June 1\). The Effects of Increasing the Minimum Wage on Prices: Analyzing the Incidence of Policy Design and Context. Upjohn Research. Retrieved April 16, 2023, from https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1278&context=up_workingpapers](https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1278&context=up_workingpapers)

[Chapter 7: Monitoring the effects of minimum wages: 7.6 Effects on labour productivity. \(n.d.\). ILO. Retrieved April 17, 2023, from https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_438881/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_438881/lang--en/index.htm)

[Worker wages not keeping up with their productivity. \(2023, March 4\). IBON Foundation. Retrieved April 17, 2023, from https://www.ibon.org/worker-wages-not-keeping-up-with-their-productivity/](https://www.ibon.org/worker-wages-not-keeping-up-with-their-productivity/)

[Chapman, J. \(2004, May 11\). Employment and the Minimum Wage—Evidence from Recent State Labor Market Trends. Economic Policy Institute. Retrieved April 17, 2023, from https://www.epi.org/publication/briefingpapers_bp150/](https://www.epi.org/publication/briefingpapers_bp150/)

SAHOD
MAAGS!

PRESYO
IBABA!



Ang **DATOS** sa mga pagkilos ng mga manggagawa ay tulong babasahin na inilalathala ng Ecumenical Institute for Labor Education and Research (EILER) mula sa mga donasyon at suporta ng mga manggagawa at unyon.

“Sapagkat ang lalamanin lamang nito ay mga datos hinggil sa pakikipaglaban ng mga manggagawa - mula welga hanggang simpleng pagkilos - agad na makakakita ang kaibahan nito sa ibang babasahin... magsisilbi ang datos na ito para sa tuloy-tuloy na pagmumulat sa mga manggagawa.”
- July 1981 unang isyu.

Mangyaring ipasa o ibahagi sa kapwa manggagawa pagkatapos basahin.