

Kabuhayang Bini-bid, Kinabukasang Tagilid: Isang Pananaliksik Tungkol sa Kontraktwalisasyon at Kasarian sa Office of Student Housing ng Unibersidad ng Pilipinas - Diliman

Leah Emily C. Miñoza

Ang artikulong ito ay nagsisiyasat sa kalagayan ng mga manggagawang kontraktwal sa Office of Student Housing ng UP Diliman at ang pangkasariang salik sa iskemang kontraktwalisasyon. Binibigyang diin dito ang kawalan ng hustisya hindi lamang sa materyal na kalagayan ngunit pati na rin sa sikolohikal at sosyal na lagay ng manggagawang kontraktwal at ang umiiral na di-pantay na paghahati ng gawain sa loob ng tahanan.

This article explores the situation of contractual workers of the Office of Student Housing in UP Diliman and surfaces how gender figures in this work arrangement. The paper emphasizes that the injustice of contractualization is manifested not only in the material conditions but also on the psychological and social conditions of workers and its impacts on the gender division of labour.

I. PANIMULA

Malawakan ang paggamit ng kontraktwalisasyon ngayon bilang isang kaayusan sa paggawa sa pribado at pampublikong sektor. Pito sa sampung pribadong kumpanya ngayong ay kasalukuyang nagtataguyod ng kontraktwalisasyon (Reyes, 2011). Sa pampublikong sektor naman, halos 90 porsyento ay non-regular, non-career na empleyado at sinasahuran bilang casual,

contractual, job order (JO), project-based o memorandum of agreement (MOA)-based (Civil Service Commission, 2011).

Tanyag ang isyu ng kontraktwalisasyon sa kabila ng malawakang retrenchment na sinapit ng halos 2,600 manggagawa ng Philippine Airlines (PAL) nang ibunyag nito ang planong *outsourcing* ng mga trabaho (Orosa-Ople, 2011). Kamakailan lamang, halos 100 janitors ng Polytechnic University of the Philippines (PUP) ang tinanggal sa trabaho bunsod ng pagpapalit ng private contractor matapos ang naganap na *bidding process* (Gamil, 2012). Sa UP Diliman, maraming *security guard* ang natanggal sa trabaho noong Nobyembre 2012 nang matalo ang Bolinao sa prosesong bidding at pinalitan ng Glocke Security (Marquina, 2012, personal interview).

Ang marhinalisasyon ng manggagawang kontraktwal ay bunga sa pagtrato sa kanila bilang di-permanente, sekundaryo, at impormal na manggagawa. Ang pagpapalit-ano sa trabaho mula permanente at may kaakibat na panlipunang proteksyon (*social protection*) tungo sa kaswal o kontraktwal ay tinataguriang “peminisasyon” dahil kababaihan ang nakatalaga sa mga trabahong di-permanente at mas mababa ang sahod (Beneria & Floro, 2005). Ang taguring sekundaryong pwersa ng paggawa ay kadalasang ginagamit laban sa manggagawang kontraktwal upang bigyang-katwiran ang kawalan ng akses sa panlipunan, pampulitika, at institusyunal na mga proteksyon.

Tuon ng papel ang iskemang kontraktwalisasyon sa isang opisina sa loob ng pamantasan at matukoy ang pangkasariang salik nito. Marami nang pag-aaral ang nagawa ukol sa iba’t ibang porma ng pleksibilisasyon sa paggawa ngunit kakaunti lamang ang mga pag-aaral tungkol sa kontraktwalisasyon sa konteksto ng pampublikong sektor. Napapanahon ang pag-aaral sa iskemang kontraktwalisasyon sa Unibersidad ng Pilipinas bilang tuntungan ng gawaing adbokasya o batayan ng polisiya upang maitaguyod ang karapatan at dignidad ng manggagawang kontraktwal.

Ang pag-aaral na ito ay isang *exploratory case study* na may mga layuning:

1. Makabuo ng propayl ng mga manggagawang kontraktwal sa OSH ng UP Diliman;
2. Maunawaan ang kalagayan sa paggawa ng mga manggagawang kontraktwal at sa partikular, matukoy ang pangkasariang salik at dynamics sa paggawa;
3. Maunaawaan ang epekto ng kontraktwalisasyon sa relasyong pangkasarian sa loob ng tahanan.

2. PAG-AARAL NG MGALITERATURANG NAISULAT NA

2.1 Mga Depinisyon

Nagsimula ang kontraktwalisasyon sa panahon ng mga Amerikano. Sa kasalukuyang panahon sa ilalim ng neoliberal na kaayusan sa yugto ng globalisasyon, pinapatindi ang pagkaltas at pag-*externalize* ng gastos ng mga kumpanya o opisina sa pamamagitan ng pleksibilisasyon sa paggawa. Ang pleksibilisasyon sa paggawa ay:

Pamamaraan ng pagpapaliit ng gastos sa produksyon sa pamamagitan ng pagmantina ng mas maliit na bilang ng regular na manggagawa at pana-panahong paggamit ng mga kontraktwal na manggagawa na ang bilang ay maaari nilang paliitin o palakihin, depende sa demand o dami ng produktong hinihingi sa kanila ng pamilihan (Center for Women's Resources [CWR], 1998 p. 1).

Maraming porma ang pleksibisasyon sa paggawa at marami ang taguri sa mga ito: kaswalisasyon, impormalisasyon, at kontraktwalisasyon. Ang kontraktwalisasyon ay isang "pandaigdigang iskema ng dambuhalang kapitalista

kung saan temporaryong manggagawa ang kanilang ipinapalit sa mga regular na manggagawa para sa mga gawaing kailangang-kailangan sa pagpapatakbo ng kompanya" (CWR, 2002 p. 5).

2.2 Kontraktwalisasyon sa Pampublikong Opisina

Sa Pilipinas, ang kontraktwalisasyon sa mga pampublikong opisina ay bahagi ng malawakang reporma sa gobyerno na binansagang rasyunalisasyon. Ito ay naging adyenda ng mga administrasyon mula pa sa taong 1940. Ang programang rasyunalisasyon ay kilala sa maraming katawagan – *streamlining*, *reengineering* at *reorganization* - ngunit ang pangunahing layunin ng repormang ito ay upang mabawasan ang *wage bill* na tinuring na dahilan kung bakit lumiliit ang natitirang pondo para sa batayang serbisyong panlipunan. Layunin din ng rasyunalisasyon ang pagsulong ng mas maayos, de-kalidad at epektibong paghahatid ng serbisyo sa gobyerno na hindi umano posible sa isang *bloated* na burukrasya. Sa napakatagal na panahon, maraming *political appointees*, mga kawaning *redundant* o may duplikasyon sa gawain at mga ahensiyang hindi na kinakailangan. Hindi rin umano maayos ang distribusyon ng *human resources* ng pamahalaan sa aktwal na pangangailangan ng populasyon. Kung kaya, rasyunalisasyon ang tinitingnan na solusyon upang makapagbawas ng badyet para sa sahod ng personnel at maging mas epektibo ang pagseserbisyo ng gobyerno sa mamamayan (Schiavo-Campo et al., 1997).

Sa pampublikong sektor, ang naglapag ng iskemang pleksibilisasyon sa paggawa ay ang mga polisiya ng pribatisasyon at deregulasyon – na nagbigay-daan sa pagtanggag ng mga kawani sa regular na empleyo at pagdami ng mga kawani na palipat-lipat ng estado bilang kaswal, kontraktwal, o temporaryong manggagawa (Gray, 2004). Dahil sa pribatisasyon, ang kapalaran ng mga kawani sa gobyerno ay iniwan sa galaw ng merkado at tinanggal ang *security of tenure*. Ang mga tungkulin at posisyon na binansagang "*non-essential*" ay tinanggal o pinalitan ng mga trabahong kaswal at kontraktwal. Ang *contracting* at *subcontracting* ay ang pangunahing anyo ng pagpapatupad ng ideya ng merkado sa pampublikong sektor (Gray, 2004).

Umigting ang kontraktwalisasyon sa gobyerno sa panahon ni Fidel Ramos nang ipatupad ang Republic Act 7430 o ang Attrition Law na nagbawas ng bilang ng kawani ng gobyerno sa pamamagitan ng *freeze hiring* at pagtigil ng pagpuno sa mga nabakanteng posisyon gawa ng pagreretiro o pagkamatay (Tillah, 2005). Sa panahon ni Estrada, ipinasa ang Executive Order 165 o *streamlining*. Pinatupad ni Gloria Macapagal-Arroyo ang *Rationalization Program* (EO 366) na nagtanggag ng mga posisyon at ahensiyang pinagpasyahang “redundant” o “overlapping”; paglagay ng ban sa pagtanggap ng regular na *plantilla* (Brillantes & Fernandez, 2008); at ang laganap na pag-*hire* ng mga kontraktwal, kaswal, job orders (JOs), at pagtanggag ng mga kawani. Isang epekto rin ng rasyonalisasyon ay ang *subcontracting* ng mga piling serbisyo gaya ng *maintenance*, *clerical*, at *janitorial*. Sa iskemang ito, ang mga ahensya ng gobyerno ay nagsasabkon o nag-a-outsource ng non-essential services sa mga pribadong ahensiya. Sa kasalukuyang administrasyon ni Noynoy Aquino, tuloy pa rin ang pagpapatupad ng EO 366. Sa UP at iba pang SUCs (State Universities and Colleges) sa bansa, nananatiling *in force* ang AO-103 na ipinatupad sa panahon ni Gloria Macapagal-Arroyo.

2.3 Pangkasariang Salik ng Kontraktwalisasyon

Ang paglobo ng bilang ng mga kontraktwal ay tiyak na magbubunga ng mga bagong relasyong panlipunan at porma ng pagkilos (Fincher, 2004). Habang nag-iiba ang anyo, tipo, at kalakaran ng paggawa para sa babae at lalaki, ang kanilang ugnayan ay nagbabago rin (Perrons et al., 2006). Batay sa mga pagsusuri, ang peminisasyon sa paggawa ay nakatulong sa isang banda at nakasama rin, sa kabila (Beneria, 2003). Bagaman ang partisipasyon ng kababaihan sa produktibong paggawa ay nagdulot sa kanila ng pagsasakapangyarihan at otonomiya, hindi naman ito totoo para sa lahat, lalo na sa kababaihang kontraktwal. Sa isang pag-aaral sa mga babaeng kontraktwal sa agrikultura sa India, nakasalalay pa rin ang kabuhayan ng kababaihan sa ibang tao at institusyon. Totoong nagkakaroon sila ng kapasidad na umupa ng bahay at bumili ng batayang pangangailangan, pero kapag natapos ang kanilang kontrata ay kailangan nilang umasa sa mga “protektor” na kadalasan ay ang mismong kontraktor (Khattak, 2002). Hindi rin ibig sabihin na dahil kumikita na ang babae ay kapantay niya ang kanyang asawa sa pagdedesisyon

sa usaping pangtahanan; bagkus mas nahihirapan pa siya dahil nararanasan niya ang “double burden” ng produktibo at reproduktibong paggawa (Ofreneo, 2005). Lalo lamang tumitindi ang pasanin ng ilang kababaihan dahil na rin sa hindi pagbuwag ng dominanteng patriyarkal na mga ideya. Ang karanasan naman ng kababaihan sa Latin America ay mas mababa pa rin ang kanilang sahod kung ihahambing sa lalaking manggagawa dahil sa mga *gender norms* na umiiral pa rin sa mga pangekonomiya at panlipunang mga institusyon; kung kaya madalas din na ang kababaihang kaswal, kontraktwal, o part-time ang trabaho ay mas malala ang kalagayan at walang pulitikal na boses dahil hindi miyembro ng unyon. Ito ay nagreresulta ng pagkakaiba pa rin ng kalidad ng buhay kahit sa mga babae at lalaking kontraktwal (Beneria & Floro, 2005). Batay rin sa pananaliksik ng CWR (2002) sa epekto ng kontraktwalisasyon sa kababaihang manggagawa sa iba’t ibang industriya sa manupaktura, matindi ang paglaganap ng kontraktwalisasyon at ang mga kaakibat na problemang kinakaharap ng mga manggagawang babae dahil dito. Ilang sa mga negatibong epekto ng kontraktwalisasyon ay ang pag-alis ng karapatan ng mga manggagawa, panlilinlang, pagpaparupok at pagpapahina ng mga unyon, paglaganap ng kulturang kimi at sunud-sunuran, diskriminasyon, pambabastos at pagsasawalang-bahala sa mga ispesyal na pangangailangan ng kababaihan. Tinitingnan din na may partikular na katangian ang iskema ng pleksibilisasyon sa relasyong pantao at panlipunan dahil mula sa kolektib na paggawa sa pormal na trabaho, nagiging indibidwal ang kalikasan sa kontraktwal na paggawa. Ito ang tinataguriang tesis ng indibidwalisasyon (*individualization thesis*) kung saan kumpetisyon at kaisipang kanya-kanya ang umiiral (Perrons et al., 2006).

3. METODOLOHIYA

Case study ang ginamit na pamamaraan sa pag-aaral na ito. Tatlong paraan ng pagkalap ng datos ang ginamit: *survey*, *focus group discussion (FGD)*, at *key informant interview (KII)*. Para sa isinagawang survey, 43 katao ang nagsilbing sample. May 14 katao ang lumahok sa FGD. Para sa KII, dalawang mag-asawang kontraktwal, pinuno ng Office of Student Housing, isang tagapangasiwa ng dormitoryo, at lider ng unyon ang nakapanayam. Sinunod ng mananaliksik ang

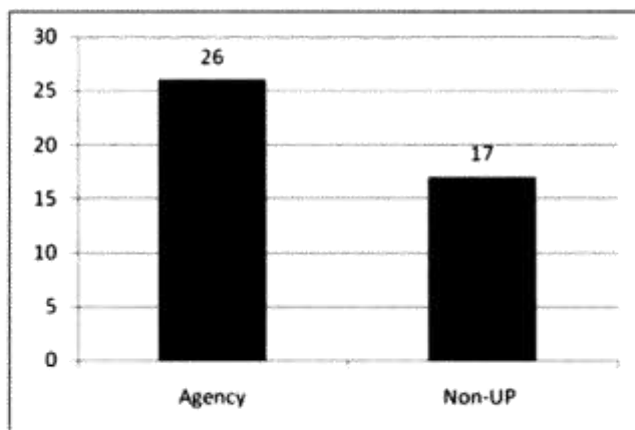
mga prinsipyo sa etiks gaya ng paghingi ng pahintulot na mairekord ang FGD at interbyu at paggamit ng koda upang matago ang identidad ng mga kalahok.

4. ANG KINALABASAN NG PANANALIKSIK

4.1 Ang Manggagawang Kontraktwal ng Office of Student Housing

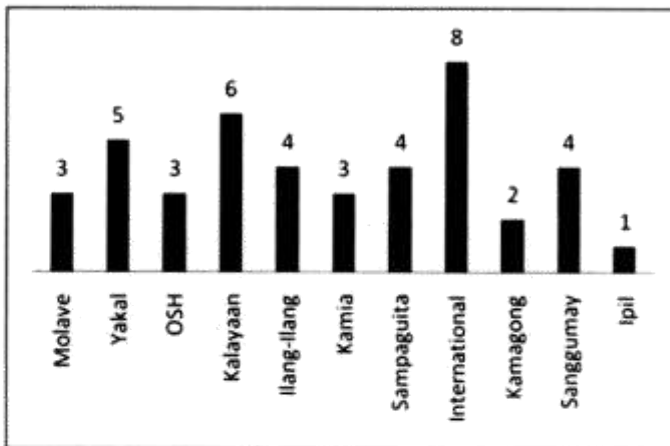
Ang Office of Student Housing ng Unibersidad ng Pilipinas-Diliman ay opisina ng nangangasiwa ng serbisyong pangtahanan para sa mga mag-aaral ng UP Diliman. Sa kasalukuyan, ang opisina ito ay pinamumunuan ni Dr. Gerardo Lanuza. Sa pagkakasulat ng papel, 43 ang manggagawang kontraktwal sa opisina: 26 ay non-UP contractual at 17 naman ay agency hires.

Tsart 1. Dami ng agency at Non-UP contractual sa OSH



Sampung dormitoryo o *residence hall* ang pumapailalim sa OSH: Kalayaan; Molave; Yakal; Ipil; Sanggumay; Kamia; Sampaguita; Ilang-Ilang; International Centre, at Kamagong.

Tsart 2. Distribusyon ng manggagawang kontraktwal kada dormitoryo/ opisina



Ang Katawagan o Taguri sa Kontraktwal ng OSH

Sa OSH, dalawang katawagan sa kontraktwal ang umiiral: ang (1) *agency* at (2) *non-UP* kontraktwal. Labas pa dito ang mga *reliever* na humahalili sa manggagawang lumiliban sa trabaho o naka-leave.

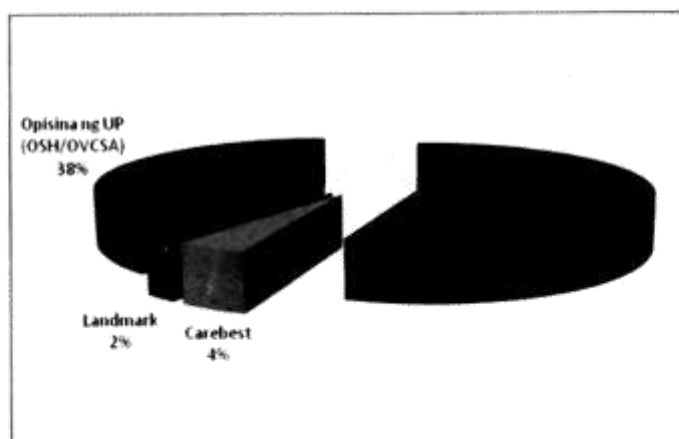
Agency. Uri ng kontraktwal na hina-hire mismo ng mga pribadong ahensiya o kontraktor upang magsagawa ng trabaho o serbisyo. sa *sanitation at housekeeping services*. Isang taon ang haba ng kanilang kontrata na pwedeng ma-renew kada taon. Nakadepende naman ang kanilang empleyo sa isinasagawang bidding ng pamunuan ng UP Diliman taun-taon.

Non-UP contractual. Hina-hire ng mga opisina sa loob ng UP, (sa pag-aaral na ito, OSH o OVCSA) na walang kaakibat na *employer-employee relationship*. Kinukontrata sila upang magsagawa ng partikular na serbisyo na hindi kaya ng *regular staff* ng opisina.

Sa kasalukuyan, kalakhan ng mga kontraktwal ay kinontrata ng Philcare Manpower Services (56%), sinundan ng mga opisina gaya ng OSH at Office of the

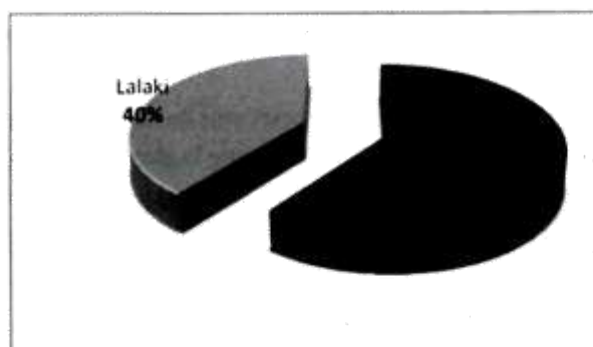
Vice Chancellor for Student Affairs (OVCSA) (37%), Carebest International (4%), at Landmark (2%).

Tsart 3. Mga private agency/opisinang kumontra

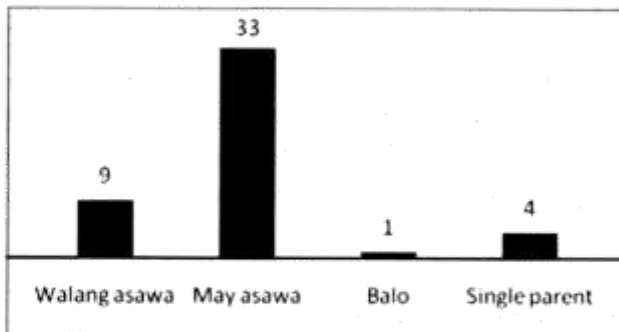


Batay naman sa kasarian, mas maraming babaeng kontraktwal kesa sa lalaking kontraktwal. Kung pagbabasehan ang imbentaryo ng personnel ng OSH, tinatayang 60 porsyento ng mga manggagawang kontraktwal sa OSH ay babae samantalang 40 porsyento ay lalaki. Karamihan sa mga kontraktwal ay may asawa (77%). May iilan na walang asawa (21%), bala (2%) at nag-iisang magulang (9.3%)

Tsart 4. Distribusyon ng manggagawa batay sa kasarian



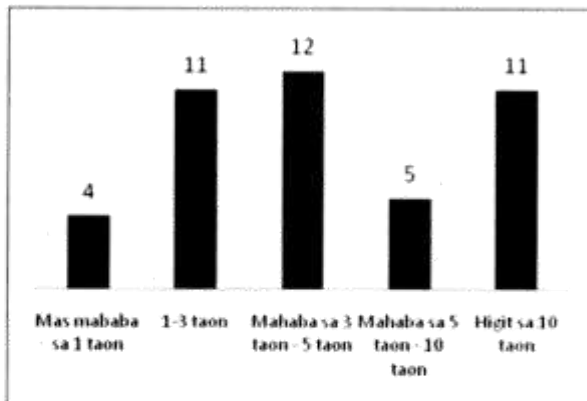
Tsart 5. Estado sibil ng manggagawang kontraktwal sa OSH



Kontraktwal “for life”

Isang matingkad na katangian sa mga kontraktwal na manggagawa ng OSH ay ang tagal na ng kanilang paninilbihan sa mga dormitory ngunit nanatili pa rin silang kontraktwal. Halos lahat ng mga kontraktwal ay nagsilbi na sa mga dormitoryo ng higit 3 taon.

Tsart 6. Tagal sa serbisyo



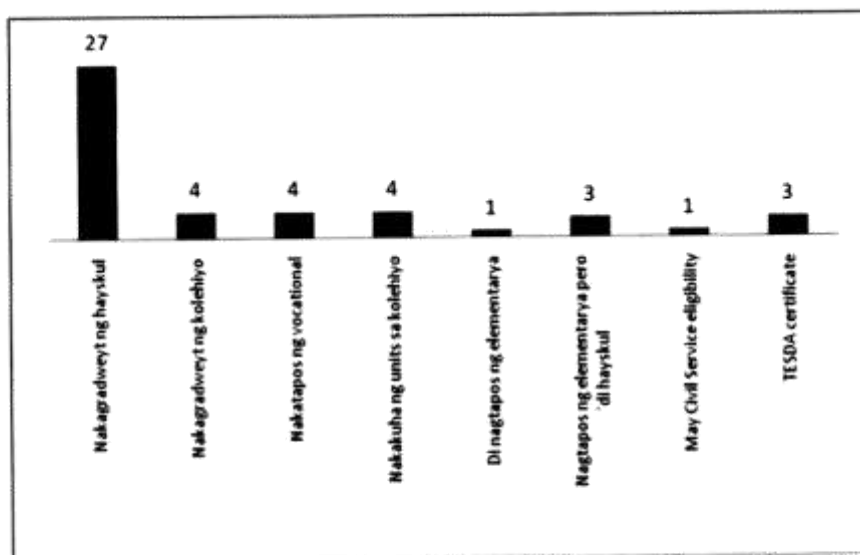
Ayon kay Bacungan at Ofreno (1999), nakasaad sa Labor Code na karapatan ng lahat ng manggagawa, maging kontraktwal man o kaswal, ang

maging regular na empleyado kung ito ay nakapaghandog ng hindi kukulangin ng isang taong pagseserbisyo, kahit ito ay may patlang-patlang pa. Sa OSH, may mga kontraktwal na mahigit 21 taon nang naninilbihan sa dormitoryo ngunit kontraktwal pa rin hanggang ngayon. Ang kabuuang abereyds ng tagal ng serbisyo ng manggagawang kontraktwal sa OSH ay 6.54 taon. Mas matagal na naninilbihan ang mga *agency* (8.54 taon abereyds) sa mga dormitoryo kung ikukumpara sa mga *non-UP contractual* na umaabot ng abereyds na serbisyo ng 3.26 taon.

Dehado sa edukasyon at kwalipikasyon

Kung titingnan ang kwalipikasyon ng manggagawa, 63 porsyento sa kanila ay high school graduate, 9 porsyento lamang ang college graduate, 9 porsyento ay nagtapos ng vocational course, 9 porsyento ay undergraduate, 2 porsyento ay di natapos ng elementarya, at 7 porsyento natapos ng elementarya pero hindi hayskul. Sa 43 na manggagawa, isa lamang ang may Civil Service Eligibility at tatlo ang may TESDA Certification.

Tsart 7. Antas ng edukasyon/credentials na nakuha



Mga Rekisito sa Pag-aplay sa Agency

Batay sa survey na ipinaikot sa mga manggagawang kontraktwal, malaking halaga ang kinakailangan sa proseso ng aplikasyon at pagre-renew. Aabot ng humigit kumulang Php2,055 hanggang Php2,840 ang gagastusin ng mga aplikanteng nagbabaka-sakaling makapasok sa ahensiya.

Talahanayan 1. Mga Rekisito sa Pag-aplay sa Agency

Rekisito	Halaga (Php)
NBI	150-185
Police clearance	130-180
SSS ID	100
Court clearance	75
Medical certificate	700-1000
Notary public	100
TIN	150
Barangay clearance	80
ID picture	120
Uni form (upper)	300
Uni form (upper and lower)	700
Birth certificate	155
Total	2055-2840

Paghahambing ng Agency at Non-UP contractual

Bagama't kontraktwal pareho ang porma ng empleyo ng agency at non-UP contractual, may mga pagkakaiba sila base sa sahod, mga kaltas sa sahod, at mga benepisyong natatanggap. Ayon sa survey, ang *agency hire* ay maaring kumita ng Php426 hanggang Php444 kada araw. Nagtatrabaho sila ng anim na araw sa isang linggo, may isang araw na *day off*, at sa loob ng isang araw, ay mula 8 am hanggang 5 pm ang pasok. Ang maksimum na natatanggap ng isang *agency* kung ipagpanggap natin ang kumpletong 26 araw kada buwan ay Php11,544. Sa pag-abereyds naman ng sweldo ng agency mula sa opisyal na tala ng OSH ay tumatanggap ang isang agency ng humigit kumulang Php10,351 kada buwan. Ang *non-UP contractual* naman ay mas mataas ang basic pay sa Php638-792 kada araw

kaya ang maksimum na natatanggap kada buwan ay Php17,244 at ang average monthly income ay Php12,027. Ngunit maliban sa ilan sa kanilang nakakatanggap ng bonus tuwing Disyembre, wala silang kaltas dahil wala ring benepisyong natatanggap, liban na lang kung hinuhulugan nila nang boluntaryo ang SSS, Philhealth, atbp.

4.2 Kalagayan ng Manggagawang Kontraktwal

Apat na aspeto ng kalagayan ang tiningnan ng mananaliksik: ang materyal o ekonomik na aspeto, sosyal o panlipunang aspeto, ang ligal o representasyon, at ang sikolohikal na aspeto.

4.2.1 Materyal o Ekonomik

Kulang ang sahod, baon sa utang

Minimum wage ang tinatanggap ng mga *agency* sa lahat ng opisina ng UP. Dahil karamihan sa kanila ay may asawa't anak na kailangang buhayin, alala sila sa nananatiling mababang pasahod bilang kontraktwal. Sa mga *non-UP contractual* naman, ang kawalan ng benepisyo at ang pangambang masisante sa laging naka-ambang budget cut ang malaking isyu para sa kanila. Sa *agency*, bukod sa *automatic deductions* buwan-buwan, marami sa kanila ang may dagdag kaltas mula *loans* na kinukuha ng manggagawa para sa tuition ng mga anak na nasa kolehiyo o paggastos sa kalusugan. Halos lahat sa kanila ay "nagtatrabaho sa wala" at ang ilan ay nakasangla na ang ATM sa *agency* o sa lending.

Wala na 'yang sweldo namin. Nagtatrabaho kami wala na kaming sinusweldo kasi tapos na eh. Ganyan ang buhay naming mga agency.... Pagdating ng sweldo, pirma na lang. Maghihintay na lang kami ng bale. – Ron, FGD2

Taun-taong nangangamba

Kaakibat na ng pagiging kontraktwal ang mabuhay ng laging may pangamba. Ito ang pagsasalarawan ng mga manggagawa tungkol sa kanilang

estado. Ang *agency* ay taun-taon ang pagre-renew at nakasalalay pa ang kanilang kabuhayan sa magiging takbo ng proseso ng bidding para sa pagkontrata ng serbisyo. Kung nagkataon na ang kanilang *agency* pa rin ang nanalo sa bidding ay madali para sa kanila ang ma-absorb sa susunod na taon. Ngunit kapag natalo ang kanilang *agency* ay panibagong proseso ng aplikasyon na naman.

Kapag natatalo ang kanilang *agency* sa bidding, ang patakaran umano ng bagong *agency* na panalo sa bidding ay “50-50”.

Kasi ang ginagawa ng agency din minsan – 50-50. Kunyari 10 kayo, aalisin ang 5. Pagdating ng agency papalitan nila ng tao nila yung 5. –Gelay, FGD3

Ayon sa mga kontraktwal, ang matagal na nilang pagserbisyo at pagiging malapit ang loob sa manedyer ng dormitoryo o pinuno ng opisina ay nakakatulong upang ma-absorb sila kahit pa natatalo sa bidding ang kanilang *agency*. Pero sa karanasan naman ng iba, lalo na ng mga baguhan, sila ang mas nanganganib na matanggal dahil tagal sa trabaho ang pangunahing batayan ng pagre-retain.

Kalbaryong “Back to reliever”

Ang katagang “back to reliever” ay kalbaryo para sa manggagawang kontraktwal. Ang mga hindi pinalad na ma-absorb o ma-retain sa trabaho ay bumabagsak sa pagiging “reliever.” Ang “reliever” ang *last resort* ng mga kontraktwal upang buhayin ang kanilang pamilya sa mga pagkakataong nawawalan sila ng trabaho tuwing nagpapalit ng *agency*. May ilan sa kanilang halos dalawang taong nawalan ng trabaho, may ilan na apat hanggang anim na buwan na tuloy-tuloy ang pagiging reliever. Sila ang humahalili sa mga kontraktwal – kumbaga sila ang sinasabkon kapag wala ang kontraktwal. Nagkakaroon lamang sila ng kita kung may nag-a-absent, nagkakasakit, nag-*file* ng leave, o nanganganak na kontraktwal.

Dalawang tipo ang reliever: ang *regular reliever* ang siyang pinagkakatiwalaan ng opisina na humalili kapag hindi nakakagampan ng trabaho ang isang kontraktwal o regular na manggagawa. Ang *standby reliever* naman ay dumadaan sa prosesong *first come first served*. Kailangan nilang pumila, kasama ang halos 20 *standby reliever* para makapasok sa mga araw na may hindi pumapasok sa trabaho.

F: *Pag nag-reliever paano po ang sahod?*

Gelay: *Parehas lang ang sahod sa araw — pag reliever ka, hindi kasing dami ang araw... minsan sa isang kinsenas, tatlo lang na araw, dalawa. Pero kelangan pumunta ka sa barracks araw-araw para maghintay ng balita kung me absent.*

F: *Gaano karami ba yung pumipila para maging reliever?*

Ging: *Mga 20, mga ganun. Minsan dumarating 3 o'clock — ng umaga. Pag merong absent, yung unang darating yun ang ipapasok. Naranasan ko yan. 2 years akong reliever — sa North (sector) — pumipila kami sa barracks namin sa agency.*

Gelay: *Kung walang absent, uwian — mga 9 am uuwi na kami. Eh di sayang din yung pamasaha namin. (FGD 3)*

Kahit pa tanggap ng mga kontraktwal ang hiras at indignidad ng pagiging reliever ay kailangan nilang magbaka-sakali. Ito ang dahilan kung bakit si Gelay ay umabot ng 2 taon sa pagiging reliever. Para sa kanila, kahit anong liit ng posibilidad na makapagtrabaho sa isang araw ay sasalang sila — para buhayin ang kanilang pamilya.

Kung kaya, sa bahagdan ng porma ng paggawa sa loob ng UP Diliman, lumalabas na ang *standby reliever* ang nasa pinakamababa. Sila ang nagsisilbing “*reserve army of labour*” ng mga opisina ng unibersidad tuwing may mga pagkakataong kinakailangan sila upang gumanap ng partikular na serbisyo. Sa

tuktok ay ang mga regular o permanenteng manggagawa ng UP na sinundan ng UP contractual, non-UP contractual, agency hire, regular reliever, at panghuli, ang standby reliever.

Pigura 1. Bahagdan ng uri ng manggagawa sa loob ng UP Diliman



4.2.2 Kalagayang ligal/ Representasyon

Kontraktwal mula noon hanggang ngayon

Sa OSH, may mga manggagawang higit sa 15 taon na ang pagseserbisyo, ang pinakamatagal sa kanila ay 21 taon nang naglilingkod sa mga dormitoryo ng UP. May mga pagkakataon umanong gawing permanente ang mga manggagawang may SG (salary grade) 4 to SG 8 noon, ngunit ginamit naman ang bakanteng item para bumuo ng faculty items sa pamamagitan ng conversion (Marquina, 2012, personal na panayam).

Diskriminasyon base sa Edad

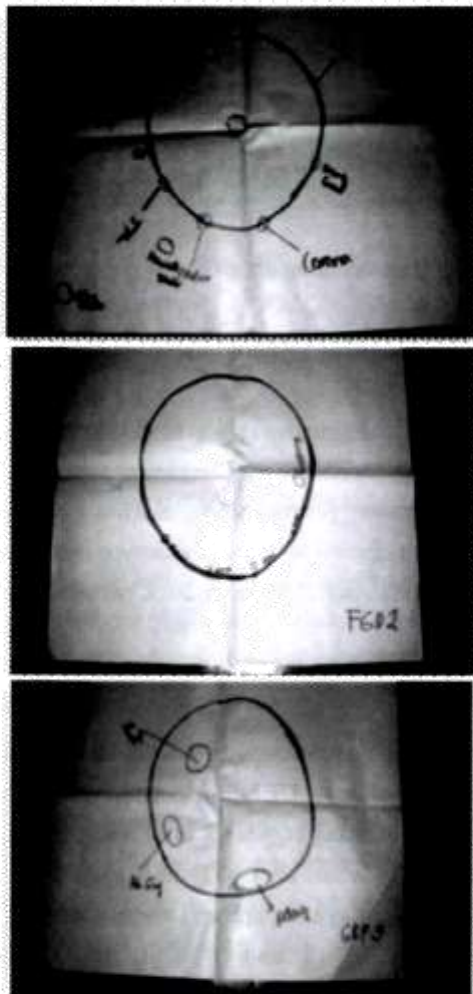
Lantad na porma ng diskriminasyon base sa edad na nakasaad sa terms of reference na basehan ng kontrata ng UP Diliman at mga private agency kung saan hindi na tatanggapin ang sinumang lagpas na sa 45 taong gulang. May relatibong seguridad ang mga agency noon kasi bagama't may TOR ay hindi naman pinapatupad ito. Samakatwid, may kasiguruhan kahit papaano ang mga kontraktwal dahil na-a-absorb naman sila – kaya umaabot ng higit dalawang dekada ang pagiging

kontraktwal ng iilan. Ngunit ngayong naghigpit na ang unibersidad sa *security guards* (tinanggal ang mga may edad 46 pataas), nangangamba ang mga *agency* sa dormitoryo na baka higpitan na rin ang *age requirement* sa susunod na taon.

4.2.3 Kalagayang Sosyal

Marhinalisasyon, alyenasyon – pagiging “kapit tuko”

Pigura 2. Mga Manggagawang nasa Gilid ng Bilog



Isa sa matingkad na tema mula sa naganap na FGD ay ang artikulasyon ng kanilang sariling marhinalisasyon. Sa loob ng komunidad ng UP na kanila nang pinagsilbihan ng maraming taon, nilagay nila ang kanilang sarili sa gilid ng bilog – simbolismo ng hindi pagiging buong miyembro ng komunidad. Ang kalikasan ng kanilang trabaho bilang kontraktwal na mababa ang sahod, walang kaseguruhan, at walang “social protection,” ang siyang nagbibigay sa kanila ng estado bilang “invisible” na manggagawa sa unibersidad.

F: Bakit po kayo nasa gilid ng bilog?

Corona: Kasi ako — kami, sabi no work no pay... Pangalawa, pag wala na daw budget, pwede kami matanggal – kaya diyan ako.

Dong: Ako naman, kaya ko nilagay sa gilid kasi wala pong kasiguraduhan ang trabaho namin sa UP. Kung mapapalitan ang agency, mangangamba po kami.

JR: Kung minsan, napapaisip ka din ng kung anu-ano kaya d'yan ako napunta... Kumbaga, parang kapit tuko.

Cathy: Ang mga nasa gitna ng bilog ang permanente. Kami nasa gilid, nangangamba o kumakapit.

Ang pagiging bahagi ng grupo ng mga taong nasa gitna ng bilog ang pinapangarap ng mga manggagawang kontraktwal.

Kailangan kasiguraduhan ng trabaho... Anytime pwede kang mawalan ng trabaho. Kasi nakakontra ka eh. – Gwaping, FGD2

Malinaw na regularisasyon ang panawagan ng mga manggagawa ng OSH. Mayroon naming mas mababa ang inaasahan para sa hinaharap. Ang ilan nga sa kanila ay sasang-ayon nang manatiling kontraktwal sa kundisyong hindi sila matatanggal sa agency hanggang sa umabot ng 60 o 65.

Ging: Basta dire-diretso, basta may trabaho – hanggang 60 o 65 kaya naman yun eh. Basta tuloy-tuloy lang... (FGD3)

Pagmamaliit sa sarili at ng kapwa

Dama ng karamihan at sa ilan naman ay internalisado mismo ng mga kontraktwal ang pagiging maliit na manggagawa.

Bahagi nga kami ng UP – nasa loob na kaya lang tayo yung pinakamababang uri ng manggagawa. – Ging, FGD3

Kaya nandito lang kami sa pinakagilid. Kami yung pinakamaliit na manggagawa ang nandito. Walang katiyakan ang buhay namin. Walang kasiguraduhan ang trabaho namin. Kaya dito kami. – Ron, FGD2

May kalakip na pangungutya at kawalan ng respeto ng ibang tao para sa kanilang trabaho ang naranasan ng mga manggagawa pero ito ay kanila na lamang tinatanggap.

Ako naranasan ko yan... Sa lugar namin, papasok ako sa araw-araw... Magtatanong sa akin – san ka ba nagtatrabaho? Siempre sabi ko “Sa UP.” Siempre proud ako kasi UP. Pero may nakakapagsabi – “ay janitress lang naman yan... kaya ko nasabi yun. Pero nasa UP naman ako! – Gelay, FGD3

Natalakay din ang hindi makataong pagtrato ng mga regular o permanenteng manggagawa doon sa mga kontraktwal. Kalimitan, idinadaan ito sa pagsisigaw, pangungutya, at labis-labis na pag-uutos.

May ibang permanente, pag nagsasalita sila, “Eh! Non-up contractual ka lang naman eh!” Meron din namang, “Eh! Agency ka lang.” Meron talaga akong na-encounter na empleyado kahit sa pag-uutos. Porke’t sila ay permanente. Pag mag-ano sila sa kapwa nila, naninigaw. – Cathy, FGD1

4.2.4 Kalagayang Sikolohikal

Sinasabing dinisenyo ang kontraktwalisasyon ng mga kapitalista upang hubugin ang isang kimi, lupig, at sunud-sunurang lakas paggawa (CWR, 2002). Kakambal ng pagiging kontraktwal ang kulturang pagpapaliban ng sariling mga karapatan at dignidad upang hindi matanggal sa trabaho.

Kulturang Kimi

Ang pagiging kimi ay naipapakita sa internalisasyon ng pagiging lupig. Ayon sa mga kontraktwal na manggagawa, limitado naman ang kanilang pagkilos o pag-isip dahil wala sa kanilang kontrol ang kanilang buhay. Kung kaya, imbes na igiit ang kanilang mga inaasam na karapatan ay natututo na lamang maging masaya sa kung ano ang natatamasa sa ngayon. Dahil sa kanilang kawalan ng sapat na edukasyon, walang kalinangan, at edad, nagsasalita sila mula sa isang posisyong walang kapangyarihan.

Kasi wala na po eh.. ngayon may edad na ako. Parang buti na rin at me trabaho. Ang importante lang naman eh – may trabaho. –Ging, FGD3

Kumpetisyon at kanya-kanya

Natalakay sa FGD ang matinding kumpetisyon o palakasan na nagaganap sa mga manggagawang kontraktwal. Hindi ito kataka-taka dahil na rin sa nagaganap na bidding taun-taon at ang posibilidad na ma-*retrench*. Ang hindi maiwasang pagnanais nang masama sa kapwa manggagawa upang mabigyan ng pagkakataong kumita bilang *reliever* ay maaring tingnan na isang manipestasyon ng matinding indibidwalisasyon sa panahon ng pleksibilisasyon. Ayon sa mga kalahok, kahit ayaw nilang mag-isip nang masama ay inaalala rin nila ang kanilang pamilyang nagugutom – kaya sa panahon na naging *reliever* ay tila nawawala ang kanilang pakikipagkapwa.

Ging: Sabi namin, "sana nga may mag-absent para makapasok kami."

Gina: Pinagdadasal nga namin na sana may mag-absent eh!

Gelay: Ako Muam, ang mga pinapalitan yung mga nag-leave – halimbawa nanganak – dalawang months yun; pag pumunta ng probinsya – limang araw. So pinagdadasal namin na may manganak (tawa) kasi sa iyo ang kita nya! (tawanan) – FGD3

Disiplina at Kontrol

Kakambal din ng paggawang pleksible at bulnerable ang kakayahan nitong magdisiplina o maghubog ng disiplina sa manggagagawa kahit hindi ito pinapataw nang hayagan. Ang kawalan ng kasiguruhan sa trabaho at pangambang matanggal ay nagsisilbing porma ng kontrol na nagdudulot ng kawalan ng kapangyarihan sa manggagawa at nagtatakda ng kaisipan at kilos na lupig. Kadalasan, umuusbong ang pagiging *submissive* ng kawani o manggagawa sa ano mang itatakda gawain ng superyor kahit na ito ay labas sa balangkas ng takdang gawain sa takot na mawalan ng trabaho (Parinas, personal na panayam, 2012).

4.3 Pangkasariang salik ng kontraktwalisasyon

Isang batayang palagay sa peminismo ang pagsasakapangyarihan nang babae sa gawaing may bayad. Ngunit lumalabas sa FGD na ang pagsasakapangyarihan ng babaeng kumikita sa trabaho ay naka-angkla pa rin sa usapin ng kasarian – ang mga tradisyunal na paniniwala ukol sa produktibo at reproduktibong paggawa (Khattak, 2002), ang laki ng kita ng babae o ang mga rekurso nito kumpara sa lalaki (Sevilla-Sanz, Gimenez-Nadal, & Fernandez, 2010), ang ideyolohiyang nagsasaad na “ang babae ay para sa bahay” (CWR, 1998), at ang kawalan ng kalinangan sa pagiging asertibo ng babae sa loob ng pamilya (van Hooff, 2011).

Lumalabas sa pag-aaral na kahit pa may kontribusyon ang babaeng manggagawa sa kabuuang kita, di pa rin siya nakakaiwas sa samu’t saring pasanin. Obserbasyon mismo ng kalalakihan sa FGD na mas maraming ginagawa ang kababaihan – at “ang ginagawa na lang namin ay kumain, magrelaks at matulog.”

Kung tumutulong man sa gawaing bahay, ay namimili sila: isa o dalawa lamang (pagsasaing, pagluluto) ang karaniwang kontribusyon ng lalaki sa gawaing bahay. Bukod pa dito, sa mga lalaking tumutulong sa ibang reprodktibong gawain, ang *childcare* o pag-aalaga ng anak ay nananatiling sa babae nakasalalay.

Ideyolohiya ukol sa kasarian

Malaki ang papel ng ideyolohiya sa pagpapanatili ng tinatawag na *gender division of labor* sa loob ng bahay. Aminado mismo ang kalalakihan na mas maraming ginagawa ang mga babae pero pinapanindigan nila ito lalo kung "housewife" lang naman ang asawa.

Dong: *Sa mga babae, paggising nila, naglalaba pa eh, nagluluto, tapos naghahatid pa ng mga bata. Kaya kakain na lang ang lalaki.*

Tanny: *Paggising ko, nakahanda na ang pagkain ko. Kasi nga... housewife naman sya.*

Binigyang-katwiran ng ilang manggagawang babae ang di-pantay na pagkakahati ng gawain. Halimbawa, ang pag-aalaga ng mga anak ay hindi ipinagkakatiwala sa kanilang asawa dahil sa paniniwalang hindi kaya ng mga lalaki ang mag-alaga, mahina ang loob, at mas kampante sila kapag sila ang nag-aalala sa kapakanan ng mga anak. Ito ay sang-ayon sa pag-aaral na nagsasabing kahit pa mas mataas na ang kita ng babae sa lalaki, ay nagpupumilit pa rin minsan ang babae na mag-alaga ng anak, dahil sa "*internalized sense of self-worth related to childcare*" (Sevilla-Sanz, Gimenez-Nadal, & Fernandez, 2010).

Gina: *Ang reason kasi ng lalaki minsan mahina ang loob nila – yung hindi nila kaya yung sitwasyon ng halimbawa, ng bata, hindi nila maeexplain kung anong nararamdaman.*

Gelay: *Ako din. Kasi 'yun naman ang talaga ang sa Nanay, 'di ba? Masaya ka na rin na naalagaan mo anak mo.*

Makikita sa mga sagot ng mga kalahok sa FGD na responsibilidad pa rin ng babae ang mga gawaing saklaw ng “care economy” (Khattak, 2002). Marahil dahil ang gawain ng mga kontraktwal sa gawaing may bayad ay ekstensyon ng kanilang mga reproduktibong papel sa tahanan ay hindi napapangibabawan ang gender division of labour, kung kaya, nagkakaroon ng *multiple burden* ang kababaihang kontraktwal. Dahil sa ideyolohiyang nakaugat na sa lipunan patungkol sa papel ng babae bilang “ilaw ng tahanan” at ng mismong pagtanggap o pagbalewala rin ng kababaihan sa kaisipang ito, bumabagsak pa rin sa kanila ang patong-patong na responsibilidad sa tahanan.

Inalam sa pamamagitan ng mga interbyu ang mga elementong nagdudulot sa paghahati ng paggawa sa loob ng tahanan. Ang *time availability* ay isang pangunahing konsiderasyon sa kung paano nahahati ang responsibilidad sa gawaing bahay at pag-aalaga ng bata sa ilang mga kontraktwal na manggagawa. Para sa mga mag-asawang matagumpay na napapangibabawan nang bahagya ang *gender division of labour*, pragmatismo ang ginagamit. Ibig sabihin, dahil kailangan at walang ibang aako ng responsibilidad kaya pinaplano kung sino ang dapat nakatuon ang oras sa anong gawaing bahay at kailan. Kawalan ng *day off* at libreng oras naman ang katwiran ng ilang babaeng kontraktwal kung bakit hindi na sila nagde-demand na tumulong ang kanilang mga asawa sa responsibilidad sa tahanan. Sa mga nakapanayam naman na mag-asawa, dumadaan ang paghahati ng gawain sa proseso ng negosasyon. Sa isa pang nakapanayam na mag-asawa ay hindi sila nagkakaproblema sa pasanin ng gawaing bahay at pag-aalaga ng anak dahil may kakayahan silang sumaklolo sa kamag-anak na babae.

4.4 Mga Tugon sa Isyu ng Manggagawang Kontraktwal

May mga hakbang na isinasagawa ang mga administrador at ng unyon sa loob ng UP Diliman upang tugunan ang samu't saring isyung kinahaharap ng mga kontraktwal na manggagawa.

Sa usapin ng regularisasyon, batid ni Mr. Noel Marquina, ang officer-in-charge ng Kalayaan Residence Hall na maraming bakanteng *item* kung kaya para sa kanya, malaki ang posibilidad na ma-absorb ang mga non-UP at agency hired lalo na't nagpalabas ng memo si Pangulong Pascual, ang AO 11-04, noong Abril 2011 na dapat i-absorb ang mga kontraktwal at posibleng agency hired. Nagpalabas din ng Memo Circular ang Department of Budget and Management na hindi nila ibibigay sa mga ahensiya ng gobyerno ang badyet ng mga bakanteng *item*. Kung kaya, nagsusumikap ang mga dormitoryo at ang pamunuan ng Office of Student Housing na makipag-ugnayan sa Direktor ng HRDO at Vice Chancellor for Administration para mapabilis ang *authority to fill* ng mga *item*. Kamakailan ay nagharap din ang pinuno ng OSH na si Dr. Gerardo Lanuza ng *position paper* kay Tsanselor Caesar Saloma. Laman nito ang pagpapaliwanag na kulang ang mga permanenteng kawani sa OSH at mas malaki ang nagagastos ng UP kung mananatiling kontraktwal at agency hired ang mga kawani. Sa hanay naman ng All-UP Worker's Union, matatag ang panawagan laban sa kontraktwalisasyon at suporta para sa regularisasyon ng mga kontraktwal. Bilang tugon sa panawagang regularisasyon, nagbibigay ng libreng review sa Civil Service Exam ang unyon upang matulungan ang mga kontraktwal na abutin ang mga kwalipikasyon sa mga bakanteng *item*. Sa usapin ng mga isyung pangkasarian sa mga kontraktwal, batid ng mga nakapanayam na puspusang gawaing edukasyon ang kailangan upang matugunan ang di-pantay na paghahati ng gawain sa mga babae at lalaking kontraktwal. Isang problemang lumilitaw sa usapin ng VAW (violence against women) ay hindi saklaw ng UP Office of Anti-Sexual Harassment ang mga kaso ng sexual harassment sa hanay ng agency-hired kung kaya hindi ito naseserbisuhan ng opisina. Ganunpaman, nakikipag-ugnayan ang unyon at mga dormitoryo sa UP Diliman Gender Office upang mabigyan ng edukasyon ang mga kontraktwal na babae ukol sa kanilang mga karapatan.

5. Kongklusyon

Lumalabas sa resulta ng pananaliksik ang kawalang hustisya ng kontraktwalisasyon at ang epekto nito di lamang sa materyal na kalagayan ng mga manggagawang kontraktwal kundi sa kanilang sikolohikal na lagay at pakikipag-

ugnayan sa kapwa manggagawa. Sa hanay ng kababaihang manggagawa, muling pinatunayan ng pag-aaral na hindi sapat na lumahok ang kababaihan sa gawaing may bayad para mapagpasyang mabago ang di-pantay na hatian ng gawain sa loob ng tahanan. Pinapatunayan din na ang pagkakaroon ng pantay-pantay na responsibilidad sa gawaing bahay ay hindi binibigay nang kusa kundi isinusulong mismo ng kababaihan. Minumungkahi ng mga sagot ng mga nakapanayam na hindi sapat ang kagustuhan lang na may pagkakapantay-pantay sa gawaing bahay: ang pagbibigay katwiran sa *gender division of labour*, lalaki man o babae, at kung hindi aktibong makikipag-usap ang babae at lalaki ukol dito, patuloy na magiging pasan-pasan ng babae ang gawaing bahay. Ito ay sang-ayon sa pagsusuring ang pagbabago ng relasyon ng kasarian ay isang napakahaba at matagal na proseso at ang mga mag-asawa ay dapat masigasig sa pakikipagnegosasyon tungo dito, at hindi gumagawa ng kung ano-anong palusot (van Hooff, 2011). Maraming implikasyon ito sa pagsasakapangyarihan ng manggagawang kontraktwal. Una, kinakailangan ang gawaing edukasyon upang mabuwag ang mga ideolohiyang dala-dala ng mga manggagawa ukol sa kasarian. Pangalawa, matagumpay lamang na maorganisa at kumilos ang manggagawang kababaihan kung bibigyang pansin ang di-pantay na hatian ng gawain sa loob ng tahanan. Pangatlo, ang kalagayan at kapakanan ng mga kontraktwal ay nakadepende rin sa namamahala ng kanilang opisina. Nakakatulong ang progresibong pinuno ng mga opisina upang makapagsagawa ng inisyatiba upang tugunan ang mga hinaing ng mga kontraktwal na manggagawa.

Sanggunian

- Bacungan, F. M. & Ofreneo, R. (1999). *Labour market and labour laws in the Philippines*. Country paper for the Book Project on Labour Market and Labour Regulations in East Asia, University of Melbourne.
- Beneria, L. (2003). Global/local connections: employment patterns, gender, and informalization. In L. Beneria (Ed.), *Gender, development, and globalization: Economics as if all people mattered* (pp. 91-129). London: Routledge.
- Beneria, L. & Floro, M. S. (2005). *Labor market informalization and social policy: distributional links and the case of homebased workers*. Retrieved from <http://irving.vassar.edu/VCEWP/VCEWP60.pdf>
- Brillantes, A. & Fernandez, M. (2008). *Is there a Philippine Public Administration? Or better still, for who is Philippine public administration?* University of the Philippines, NCPAG, Diliman, Quezon City.
- Center for Women's Resources. (1998). *Pleksibilisasyon sa Paggawa*. Quezon City, PHL: CWR.
- Center for Women's Resources. (2002). *Kontraktwalisasyon sa Paggawa*. Quezon City, PHL: CWR.
- Civil Service Commission. (2010). *Inventory of Government Personnel*. Retrieved December 15, 2011, from Civil Service Commission: <http://excell.csc.gov.ph/cscweb/IGP2Q2010.pdf>
- Fincher, R. (2004). Class and gender relations in the local labor market and the local state. In T.J. Barnes, J. Peck, E. Sheppard, and A. Tickell (Eds.), *Reading economic geography* (pp. 304-315). New York: Blackwell Publishing.

- Gamil, J. T. (2012, March 5). *PUP janitors hold picket*. Retrieved from Inquirer.net: <http://newsinfo.inquirer.net/156443/pup-contractual-workers-stage-protest-demand-regularization>
- Gray, A. (2004). *Unsocial Europe: social protection or flexploitation?* Ann Arbor, MI: Pluto.
- Khattak, S. G. (2002). Subcontracted work and gender relations: the case of Pakistan. In R. Balakrishnan (Ed.), *The hidden assembly line: gender dynamics of subcontracted work in a global economy* (pp. 35-62). Bloomfield, CT: Kumarian Press.
- Lee, S. & Eyraud, F. (2008). *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific*. Geneva: ILO.
- Ofreneo, R. (2005). *Women and work*. Quezon City: UP Open University.
- Orosa-Ople, M. (2011, September 11). *PALEA threatens to 'paralyze' operations if layoffs push through*. Retrieved from Interaksyon.com: <http://www.interaksyon.com/business/12673/palea-threatens-to-paralyze-operations-if-layoffs-push-through>
- Perrons, D., Fagan C., McDowell, L., Ray, K. & Ward, K (Eds). (2006). *Gender divisions and working time in the new economy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Reyes, M. (2011, July 6). Retrieved December 15, 2011, from House of Representatives Official Website: <http://www.congress.gov.ph/press/details.php?pressid=5246>
- Schiavo-Campo, S., de Tommaso, G. & Mukherjee, A. (1997). *Government Employment and Pay: A Global and Regional Perspective*. World Bank Policy Research Working Paper No. 1771.

- Sevilla-Sanz, A., Gimenez-Nadal, J. I., & Fernandez, C. (2010). Gender roles and the division of unpaid work in Spanish households. *Feminist Economics*, 16 (4), 137-184.
- Tillah, M. (2005). Globalization, redemocratization, and the Philippine bureaucracy. *Philippine Institute for Development Studies Discussion Paper Series* (2005-09), 1-126.
- van Hooff, J. H. (2011). Rationalising inequality: heterosexual couples' explanations. *Journal of Gender Studies*, 20 (1), 19-30.

Leah Emily C. Miñoza is Executive Director of Davao City-based Women Studies and Resource Center, a research and training institute focusing on tri-people women in Mindanao. She has an MA in Women and Development Studies from the College of Social Work and Community Development, University of the Philippines-Diliman. Her article is based on her graduate fieldwork research which later won as Best Fieldwork Integration Paper at CSWCD, UP Diliman in April 2012.