



埋單，唔該！

三藩市華埠餐館工人的健康及工作情況

本報告是由華人進步會-
聯同下列機構合作編撰：

三藩市衛生署、加州大學三藩市醫學院、加州大學柏
克萊分校公共衛生學院、加州大學柏克萊分校勞工職
業健康計劃，並獲數據中心提供編寫支援

2010年9月

埋單，唔該！！

本報告特別獻給那些為生活而掙扎，為爭取權益而奮鬥的同胞們。

透過嚴謹的調查和大量的數據，這份報告向世人講述一群低工資工人和有色族裔社區鮮為人知的真實故事。

這是一群草根階層，這是一群滿懷希望前來這異鄉尋找新生活的人們。他們憑着堅毅的意志，創造財富並為這個城市奠定基礎，但卻仍然生活在這個社會光輝背後的暗角裡，他們一直受人剝削，更時常被社會忽視，原因是移民的關係或不會用適當的語言來表達；其如泣如訴的聲音只在天空迴蕩並被淹沒，也很少獲傳媒的報導。而茶余飯後的你，應否為這些讓你飽嘗口福的人們設想一下？

- 華人進步會工人委員會 (胡麗濃，甘霖，李麗雙，容穩蘭，熊秀琴，朱炳樞)

華人進步會 (英文簡稱CPA) 宣傳教育, 組織和增強低收入及三藩市華裔移民社區工作階層的政治力量, 我們的宗旨是要和其他被壓迫的社區建立集體力量爭取較好的生活及工作環境和全民的公義。

CPA的工人組織中心透過基層組織、領袖發展、倡導和建立聯盟等工作，促進華裔移民工人的力量及表達意見的機會。

我們的工人領袖委員會由始至終協助設計這項“為行動而研究”計劃，並訓練其他餐館工人進行調查訪問。

鳴謝

這報告能夠成功刊出，全賴華埠餐館工人、CPA會員、學術界人士、社區組織、CPA實習生、義工及 Eva Lowe Fellows的參與及支持，特別鳴謝：

編撰支持: Saba Waheed and Data Center

資金: National Institute of Occupational Safety and Health (1R21OH009081-01), AAPIP, The California Endowment, The Occupational Health Internship Program (OHIP), The California Wellness Foundation, The Transport Workers Union Local 250-A, UniteHere! Local 2

CPA 工人協調員: 甘霖, 胡麗濃, 黃佩瑜, 李麗雙, 何麗貞, 容穩蘭, 伍喜群, 熊秀琴, 朱炳樞

CPA工人調查員: 黃幕芹, 胡麗濃, 李惠文, 李紹珍, 李秀珍, 李永琴, 劉艷芬, 容穩蘭, 李素珍, 溫婉清, 吳建云, 伍麗儀, 吳潤好, 吳有親, 伍玉珍, 譚小瓊, 余月華

CPA職員: King Chan, Fei Yi Chen, Ka Yan Cheung, Kimi Lee, Fiona Liang, Shaw San Liu, Jessie Yu, Alex T. Tom

合作導向委員會成員: 加州大學柏克萊分校公共衛生學院: Meredith Minkler, DrPH, Charlotte Chang, DrPH, Alicia Salvatore, DrPH; 加州大學三藩市醫學院職業及環境醫學系: Niklas Krause, MD, MPH; 勞工職業健康計劃(LOHP): Robin Baker, MPH, Pam Tau Lee; SFDPH Environmental Health Section: Rajiv Bhatia, MD, MPH, Megan Gaydos, MPH, Alvaro Morales, MPH

自 2004年以來，CPA與勞工標準執行處(OLSE)合作，協助餐館及飲食業工人討回\$725,000拖欠的工資和最低工資的違例款項。與此同時，三藩市勞工標準執行處為超過600名工人在全市取回超過370萬元的最低工資違例罰款。可是，華人進步會的組織工作人員及工人領袖們感到走歪路(low-road)工作涉及制度問題，必須以更大的層次對抗它。

中文翻譯: Cecilia Wong

西班牙文翻譯: Jose Luis Pavon y Miguel Morales

美術設計: Gina Szeto

報告編輯及審閱: Lisabeth Castro-Smyth, Charlotte Chang, Vanessa Daniel, Emunah Edinburgh, Alicia Garza, Jess Lynch, Gordon Mar, Warren Mar, Seth Newton, Vincent Pan, Julie Quiroz- Martinez, Daniel Rivas, Hillary Ronen, Tom Ryan, Jen Soriano, Laura Stock, Pam Tau Lee, Cindy Wu, Malcolm Yeung, & Haeyoung Yoon

柏克萊實習生/數據輸入: Angela Ni, Kallista Bley, Sunhye Bai, Jennie Lu

CPA實習生/蔡陳綺華獎學金實習生: Jennifer Phung, Ken Wang, Eric Sim, Daniel Shih, Henning Chu, Alex Cooper, Elizabeth Hom, Margaret Lee, Alvina Wong & Victoria Yee

三藩市衛生署實習生: Natalie Gee, Qi Ting Zhao

三藩市衛生署檢查員(為清單的制訂及分析提供意見): Amelia Castilli, Jacki Greenwood, Pamela Hollis, Terrence Hong, Richard Lee, Mohammed Malhi, Eric Mar, Timothy Ng, Lisa O'Malley, Imelda Reyes, Alicia Saam, Calvin Tom, Kenny Wong, and Karen Yu

最後特別鳴謝三藩市消防局檢察員Kaan Chin確認有餐館違反安全行為。

設計由Design Action Collective提供，Inkworks Press 印刷。工人合作。勞工工會。100%回收紙印刷。

目錄

摘要總結	2
I. 簡介：促成健康工作的正途.....	6
II. 關於這個調查	9
III. 調查發現	10
a. 誰是華埠工人？	10
b. 什麼是典型的工資？	11
c. 工作情況是怎樣？	14
d. 對工人和社區健康的影響是什麼？	17
IV. 建議	20
V. 總結	24
附件	26
註解	27
列表和圖表:	
圖表B1 華埠工人的收入	11
列表B1 工人工資和收入.....	12
圖表B2 工人經歷工資盜騙.....	12
列表B2 家庭及生活費用.....	13
圖表C1 每週工作時間.....	15
圖表C2 在餐館出現職業性質的危險情況.....	15
圖表C3 工人遇到的壓力.....	16
列表C1 工作場所情況.....	16
圖表D1 工人經歷的痛症和疾病	18
列表D1 餐館工人經歷痛楚和痛苦.....	18
圖表D2 工人在醫療保健上的保障.....	18
列表D2 受傷報告，休假和工作穩定性.....	19
圖表D3 工人在社區的角色	19
附件列表1 受訪華埠餐館工人的特色.....	26



摘要總結

三藩市是全國最富裕的城市之一，市內的華埠是一個充滿活力的社區和文化中心。可是，在很多華埠餐館的四壁之內，盡見移民工人在血汗工場般的環境底下勞碌地工作奮力求存。這份報告是經由餐館工人的同儕向433名餐館工人進行調查和在106間餐館觀察數據中所得，發現流行於業內的走歪路(Low Road)工業慣例，如違反工資法、缺乏福利、惡劣的工作環境、和緊張及危險的工作場所。在這些情況的影響底下，工人感到工作沒有保障、容易受傷和生病，繼而影響消費者，生意，和整個社區。

華埠的問題反影出盜騙工資和降低的勞工標準等全國性的病態陋習，越來越多的僱主選擇走歪路的經營方法；這些走歪路的做法可能會為顧客提供廉價的膳食，但工人、消費者、守法的僱主和市民卻付出高昂的代價。當走歪路的僱主為了多賺一點錢而違反健康條例和安全守則時，他們連累的是客人的健康。他們打擊守法的僱主，壓低本地的工資和稅

收的基礎，並且迫使工人依賴公共服務以滿足其基本需要。¹這些盜騙工資，不能維生的工資和惡劣的工作環境已蔓延全國，這種全國性的趨勢“競相壓價”正是降低工資和工作條件去謀取更高利潤的做法之一。

走歪路的經營方法遍佈華埠

是項調查發現工人經歷違反勞工法例和惡劣工作環境的情況繁多，這些都是走歪路手法的症狀。

- 工人受到工資盜騙，如沒有最低工資或缺乏超時工資等違例情況。這項研究顯示，在華埠，工資盜騙的情況猖獗，而發生的次數比全國的趨勢更高：兩個工人中便有一個報稱曾經僱主違反最低工資條例。其他盜騙工資的形式包括拖欠、拒付、延付和老板拿走部份工人小費。而單是違反最低工資便已令華埠餐館工人每年損失估計接近800萬的工資。²



- 工人報稱每天及每週長時間工作和沒有休息時間。百分之四十二(42%)的被訪者報稱每週工作超過40小時，其中半數工人每週工作超過60小時或更長時間。調查發現40%的被訪工人並沒有得到任何休息或用膳時間，37%的工人把他們的休息時間縮短以便完成每日的工作。
- 工人經歷受傷、在危險的工作場所工作和沒有獲得訓練。接近一半(48%)的工人曾在工作中燙傷；在過去一年，十個工人當中便有四個受過割傷；17%曾滑倒或跌倒。在工作上工人經歷很多和職業有關的危險情況，包括酷熱、濕滑的地面、和沒有安全保護設施 – 例如地墊、適當的儲物間存放刀具或設備齊全的急救箱。此外，有64%的工人沒有獲得訓練讓他們懂得如何正確及安全地工作。
- 工作環境存有高度壓力。工人持續地感到時間的壓力，要做額外時間的工作，被要求做非職責的任務。很多(72%)指出他們的工作量被不斷加重。很多工人(42%)報稱曾被上司、同事或顧客大聲辱罵，這都反影出一個緊張和沒有支持的工作環境。
- 工人沒有必須的醫療保健和病假去處理他們的醫療問題和受傷情況。超過半數的受訪工人(54%)需要自己負責支付醫藥費用，而只有3%的工人獲得由僱主提供的醫療保健。三藩市雖然設有強制性有薪病假，調查發現42%的工人如因病取假的話工資便會被扣除。除了缺乏病假之外，大部份工人(81%)得不到有薪假期。



- 工人的健康情況嚴重地受到工作情況的影響。華埠餐館工人一般的健康情況較美國人口為差。在所有餐館工人當中，18%報稱他們的健康“一般或不佳”；相比之下，在美國一般人口當中只有約10%對他們的健康作出同樣的評價，而美國亞裔人口中則只有7%持有同樣的看法。還有差不多三分之一(32%)的受訪工人感到他們的健康較去年差。
- 低工資及長時間工作限制工人花時間和家人相處、上課及參與公民社區生活的能力。調查發現超過三分之二(68%)的工人感到現時的工作沒有安全感，他們也缺乏時間學習英語或爭取其他職業技能以便找得更佳和更有保障的工作。超過半數(53%)的工人並沒有參與孩子的學校活動，超過四分之三(76%)的工人從未參與投票，而只有5%的工人曾經出席過社區會議。

惡劣的工作情況影響工人, 家庭及社區

工作情況影響工人及他們的家庭，形成困難、不佳的健康情況和障礙，逼使他們更難投入參與華埠社區生活。

- 工作收入低和不足以維持家計。以平均每小時\$8.17的工資和13%的工人賺取每小時\$5或以下的工資，工人的工資不足以支付三藩市生活上的合理開支。調查發現95%的工人並沒有獲得可維生工資，沒有一個工人可以賺取足夠的工資支付一家四口的生活費用。調查同時發現每3個工人當中有1個報稱和家人一起住在平均只有80平方尺空間的散房旅館(SROs)。

創造通往正途(High Road)的途徑

小部份華埠餐館僱主盡量採用正途的方法提供合理工資、增加福利、確保晉升的機會和設定健康的工作環境。以正途僱傭措施提高食物、服務及衛生標準，使社區受益，改善人們對華埠的觀感，認為它是一個值得觀光和居住的好地方。但當走歪路的僱主控制整個行業和不公平地與負責任的僱主進行競爭時，這建立了雙方的抑制因素導致僱主違反勞工法律，降低勞工標準。我們必須終止血汗工場的惡劣情況和走歪路的做法建立一個健康的華埠。



針對工人面對的問題我們提出下列的建議：

召開社區利益相關者圓桌會議發展健康職業、健康社區

終止血汗工場的情況及改變走歪路僱傭慣例的風氣將需要時間、市府和社區的投資、創見和嚴緊的承諾。發展解決問題的方案是整體社區、包括工人、僱主、社區、消費者和政府的責任，因此社區對話是必須的。

加強三藩市政府對勞工及健康和安全條例的執法行動

地方政府及機關必須制定更有力的政策和強化執行系統，並且要加強和社區機構及關心社區的人士合作。他們可以：

- 應轉向採取積極主動，以“調查驅動”的執行策略而非依賴工人投訴來打擊違反勞工法例的情況；
- 與基層社區組織和倡導成員夥伴並緊密合作監管違例對象並以他們為打擊目標；
- 增加對執法機關的撥款，使能增加調查員和其他職員的人手，並確保有足夠雙語工作人員；

- 加強違例處罰和設立新的預防措施；
- 透過教育、簡化投訴程序和保障工人不受報復威脅，增加工人發表意見和採取行動維護他們的權利的機會；
- 顯著地加強及資助工資追討計劃，讓工人能夠取回欠薪和罰款。

顯著地增加對發展華埠健康經濟及負責任僱傭措施的投資

本市應對華埠多元化的經濟發展和合理的勞工標準作出顯注的投資，並資助計劃鼓勵及促進負責任的僱主。本市應該：

- 投資發展華埠多元化的健康經濟，並保障社區資產
- 要求城市資助經濟發展計劃取保可維生工資和有利的勞工標準
- 投資小型企業業務穩定項目，支持僱主採用正途
- 資助並支援營銷計劃促進人們對正途僱主的認許及支持

針對移民工人高失業率和就業的需要和其他工人面對的就業困難

高失業率逐漸損害工人家庭與社區的經濟保障和提高僱主剝削工人的機會。本市經濟發展策略應該以建立正途工作和訓練計劃為大前提，並提供就業機會給予移民工人和其他就業困難的工人。

創建三藩市華埠社區嶄新的前景



除加強執法和運作的系統外，我們同時建議促使華埠社區及文化朝著可持續和社區經營的方向走。創建一個更強壯的社區基礎，支持箇中工人和他們的家人。本市應該：

- 針對社區需要設置華埠社區職業計劃，關注教育、護兒、安老、交通、健康食品、康樂、環境公義、文化項目及就業等各方面的需要而設；
- 透過創新的華埠易物系統 設立刺激經濟項目，鼓勵本地消費和公平定價，提高可維生工資，並為華埠居民提供區內商戶的折扣咭；
- 擴展現時社區膳食計劃去建立健康和綠色社區廚房為低收入老人、家庭及青少年提供的可負擔及健康食品的社區廚房計劃，也可為華埠及鄰近社區創造就業機會；
- 提供技術支援及培育工人合作社業務並以此作為模式發展高勞工標準就業機會，提供途徑創造商業的擁有權，和建立本地社區資產針對工作上的問題為工人制定保護條例；
- 建立保障給予工人，包括“合理解僱”條例要求僱主提供合理的解僱原因。

通過人權法案保障三藩市低工資工人

三藩市進步工人聯盟 (SF PWA)³ 的成立是因為華埠餐館工人所面對的危機同樣是三藩市各行業、社區和語言低工資工人所面對的。低工資工人人權法案列出了SF PWA的工作綱要和路線圖，通過組織工人和社區、社區倡導及立法運動解決問題。它要求三藩市政府：

- 積極正視就業困難人士的就業及訓練需要，
- 積極保障本市工人及負責任僱主，免受工資盜騙行為的打擊，
- 支持及回報負責任的企業，
- 保障為貧窮及邊緣社區設置的社會安全網，
- 確保所有工人均可獲得公平的待遇。

我們相信華埠血汗工場的現象是可以終止的，有利健康工作的新標準是可以建立的。在整個華埠、三藩市和全國，已有一個朝著健康經濟發展的嶄新及前瞻的討論在進行中，我們邀請所有利益相關者加入這個行列，發展一個有利華埠健康工作和社區的憧憬和策略。





I. 簡介：促成健康工作的正途

三藩市華埠全國最富裕的城市中一個充滿活力的社區和文化中心，遊客和本地人士都被華埠著名的購物及飲食業所吸引。可是，在很多華埠餐館的牆壁之內，盡見移民工人勞碌地在血汗工場般的環境底下工作奮力求存。

- 阿芬是一名三十歲的幫廚，每小時工資\$6 和沒有加班費，並且要容認老板經常辱罵。過去八個月，老板基本上除了開出空頭支票，數百元現金和口頭答應“明天”發糧外，便沒有付任何工資。
- 阿麗是賣點心工人，被架上跌下一個非常重的罐頭擊傷足部。她要求去看醫生，但老板卻叫他用水敷一下就可以；第二天，她不能走路，但老板仍叫她返工。

在美國做狗好過做工人

— 一名被僱主欠薪幾千元的50歲低薪工人說。

- 關是廚房工人，每週工作6天，每天工作10小時去維持兩個孩子的生活。她認為老板是公平和沒有罵她；可是，10年之後，她的工資仍然是低於最低工資。

歪路與正途

在二十一世紀，華埠餐館工人仍在奮鬥爭取獲得基本勞工法例的保障，而不是更高的標準讓他們擁有

三藩市的華埠及華埠餐館工業

三藩市是一個多元的城市，每四個居民當中便有一名亞裔，三藩市華埠的亞裔人口中有半數是華裔。³在北美，三藩市的華埠是其中歷史最久的一個，而在市內是第三個擁有最多遊客觀光的目的地。⁴華埠是三藩市本地及遊客經濟的基石。

華埠持續吸引華裔移民 - 尋找工作 and 住屋的途徑、中式雜貨和商品 - 及遊客和本地人士前來用膳及購物。華埠的住客中，有四分之三 (74%) 是移民，約有三分一的住客是老年人士。⁵家庭收入的中位數字是\$21,800，較三藩市家庭收入中位數 \$64,700 低很多。⁶而符合就業年齡的失業率估計超過30%。⁷

餐館工業在美國是最大的私營僱主，以服務為基礎經濟的骨幹。⁸在三藩市，餐飲業為市府帶來的收入接

近總銷售稅的四分之一；隨著製造業在三藩市的衰退，現時受僱於娛樂及餐飲業的華裔工人有32%，較任何工業為多。⁹

在華埠約0.13方哩之地，擁有超過100間餐館，僱用估計有2000名工人。¹⁰餐館服務的顧客從本地居民和低收入老人至遊客，提供的餐飲服務從單一家庭的膳食至大型的活動和宴會。大部份屬中型至大型的餐館，僱有10至50名工人。

大部份僱主是未經業務和營銷培訓的華裔移民，只持有限或沒有資本。隨著三藩市及灣區各地“新華埠”商業中心崛起及競爭，華埠零售業的銷售在過去十年不斷下降。

按規矩辦事

在三藩市經營安全和健康的餐館或其他行業，僱主必須遵守多項聯邦、州和本地條例，包括支付三藩市最低工資（由 1/1/10 開始最低工資每小時 \$9.79）。每天工作超過 8 小時或每週工作超過 40 小時，便須按正常工資支付 1.5 倍的加班，每工作滿 30 小時、提供 1 小時有薪病假。設置安全的工作措施，為所有僱員購買工傷賠償保險（流覽網址 www.cpasf.org 索取更多關於勞工法例和安全法律的資料）。

合理的生活和培育健康家庭的條件。部份負責任華埠餐館僱主奉公守法的同時，這份報告發現“走歪路”的僱傭慣例遍佈華埠：**50%華埠餐館工人報稱收入少於最低工資。**

其他常見的違例情況包括工作場地缺乏基本保障，例如沒有加班費、休息時間、安全保護、和勞工賠償。很多華埠餐館工人經常被盜騙工資和小費及在工作中受到不公平的對待。很多工人因害怕失去工作而不敢作聲。

這是走歪路：違反工作場所基本的保障和儘可能剝削工人圖取利潤。這些走歪路的做法會帶來廉價的膳食，但工人、顧客、奉公守法的僱主和公眾卻付出高昂的代價。走歪路的僱主為了多賺一點錢而違反健康條例和安全守則時，他們連累的是顧客的健康。他們打擊守法的僱主，壓低本地的工資和稅收的基礎，並且迫使工人依賴公共服務來滿足他們的基本需要。

相對之下，部份華埠餐館僱主採用正途的方法提供合理工資、增加福利、確保工作的晉升機會和設置一個健康的工作場所。正途僱傭措施提高食物、服務和衛生標準，使社區受益，改善人們對華埠的觀感，認為它是一個值得觀光、居住和支持的好地方。但當走歪路的僱主當道，和負責任的僱主進行不公平競爭時，他們的的做法打擊遵守勞工法例的僱主，更遑論提高勞工標準。

全國各地，越來越多的僱主選擇棄正途走歪路的經營方法，華埠的問題反影出一個全國性的工資盜騙和下降的勞工標準疫情問題。最近一項研究發現這種逃避或破壞核心勞工保障的做法經已成為大部份低工資工業的常規。¹¹這些盜騙工資，不能維生的

工資和惡劣的工作環境已蔓延全國，這種全國性的趨勢“競相壓價”正是降低工資和工作條件去謀取更高利潤的做法之一。

在華埠，由於本地、州及聯邦政府對勞工法例執行不力，加上對華埠經濟發展投資不足，“競相壓價”的趨勢更形加劇。

勞工法律執法的問題

- **以投訴推動執行策略：**現時的執行策略是以投訴推動，反應出僱員提出投訴但依賴僱主去負責進行行政過程。
- **缺乏資源：**在聯邦、州和地方政府各層面均缺乏經費執行勞工和健康保障條例。
- **案件積壓：**在州政府層面提交工資索賠申請的工人需要等待數月，甚至是數年才可獲得通過有關法律程序。
- **缺乏有效的追收制度：**就算獲得法庭裁決，工人仍未能討回刻意逃避責任僱主所拖欠的工資。
- **行政效率低的執法過程：**隨著沒有必要的複雜聽證程序，繁重的個案量和三藩市勞工及標準執行處只有一名講中文的雙語調查員；部份案件等待數年方獲裁決。（其中一個案件，被欠兩個月工資的餐館工人等了兩年，他們的案件才進行聽證程序。）

華埠經濟發展

- **正在下跌的經濟和“新華埠”的出現：**在過去十年，隨著年青的移民家庭散居各社區，零售數字下降；而市內不同地方的“新華埠”亦出現具競爭力的商業中心。
- **高昂的商業租金：**僱主面對高昂的商業租金、短期租約和老化的建築設施。高昂的商業租金為很多僱主帶來最大的壓力，令僱主保持低價格和成本。
- **生意是“只要過得去”：**在最近一項華埠商業的調查中，大部份稱現時的商業目標是“只求生存”¹²華埠商業環境極之依賴食品工業（佔 59% 零售額），形成一個高度競爭的環境。

- **狹窄的經濟發展策略：**三藩市的經濟發展策略以生化技術和數碼媒體等白領工業為先；很少把焦點放在小商業、低工資工人和英語有限人士的需要上。¹³

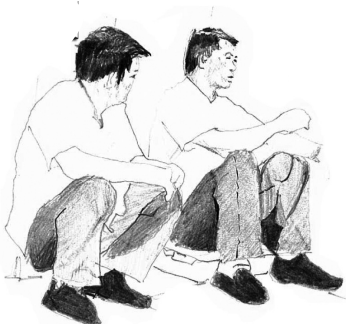
通往正途的途徑

走歪路的做法在華埠屢見不鮮，令很多工人經已接受認為這是必然的情況。指出“華埠是沒有最低工資的”和“這就是華埠的做法”，結論是“這裡沒有其他途徑。”

我們相信這裡有另外一些途徑。華裔移民向來刻苦耐勞，並且守望相助和維護社區。設置正途的做法對我們社區很有利，應該放棄逐漸損害我們走歪路的做法。三藩市政府官員和華埠領袖必須聯手合作採取行動，我們的成功有賴利益相關者—工人、僱主、消費者、業主、政府機關、社區機構和領袖共同努力。攜手合作，我們可以建設途徑走向正途，創造一個提供健康的華埠社區健和康職業。

我在華埠開餐館有七年，我一直支付工人好工資，保持高的環境衛生標準，和提供高質素的食物。因為開支大而來華埠的消費者越來越少，有很多人轉去新華埠，造成我們難去維持生意。有些僱主利用降低價錢去增加他們的生意，但是我覺得僱主應該尊重他們的僱員勞工，若然工人覺得他們的工作有安全感，他們會做好他們的工作並繼續留低若我們提高食物質量的標準，工作待遇，和幫助增加社區的商業。





II. 關於這個調查

華人進步會 (CPA) 和三藩市衛生署(SFDPH)、加州大學三藩市醫學院、加州大學柏克萊分校公共衛生學院和勞工職業健康計劃(LOHP)合作進行這項調查，記錄三藩市華埠餐館工人的工作情況。這項調查採用社區基礎參與式的研究(CBPR)方法¹⁴，結合餐館工人們廣泛的參與。時至今日，只有少數調查是針對餐館工作情況而進行，而當中沒有一個把焦點放在三藩市華埠。

我們採用兩種主要方法搜集華埠餐館工人的健康及工作情況資料：一是由工人主導的社區調查，另一種是由 SFDPH 主導的觀察清單。此外，我們與提供報告內容所列的故事和觀點的工人進行調查焦點小組會談及面談；工人們同時協助進行數據的分析工作，並對這份報告的整體架構提供指引。報告最終版本由進步會職員編撰，並獲數據中心的支援。

社區調查

在兩年時間內，約有30名現職及前餐館工人深入參與這項社區調查的設計、督導和推行工作。這些工人在2008年夏季向433名餐館工人進行調查，調查內容包括103題關於身體和精神健康狀況，受傷、和生病、工作情況、及受訪人口特徵等問題。參與調查的人士必須年滿18歲或以上，和正在受僱或在過去24個月內受僱於華埠餐館。受訪者是透過進步會會員聯絡網和其他社區組織招募而來，他們並不一定代表整個華埠餐館工人的人口(參閱列表1關於調查人口的統計資料)。鑑於社區的面積和工人脆弱的感覺，嚴格保密是這次調查關鍵的條件使能獲得工人同意提供資料。

觀察清單

來自三藩市衛生署的合作成員使用一份印有13個項目的觀察清單，在2008年的春及夏季，對華埠108間餐館中的106間餐館進行觀察。清單的發展是按

照前進步會及LOHP實習生所做的研究，並包括工人及其他計劃合作夥伴，和SFDPH食品檢查員的意見而產生。清單的內容把焦點放在僱員的數目和性別，按勞工法例規定在當眼處張貼佈告，職業性質的危險情況、和安全的措施及設備。

報告大綱

這份報告收集了調查和清單關鍵的發現。根據調查結果，A部份的資料介紹工人的情況；B部份的資料講述工資、加班費和對工人及其家庭的影響；C部份集中介紹工作場所的情況，包括休息、工作時間、與管理層的接觸、和健康及安全問題；D部份評估工作的情況如何影響工人的健康及生活。報告在第IV部份總結為改善工人、僱主和華埠整體社區的情況作出建議；V部份列舉支持三藩市所有低工資行業的策略。





III. 調查發現

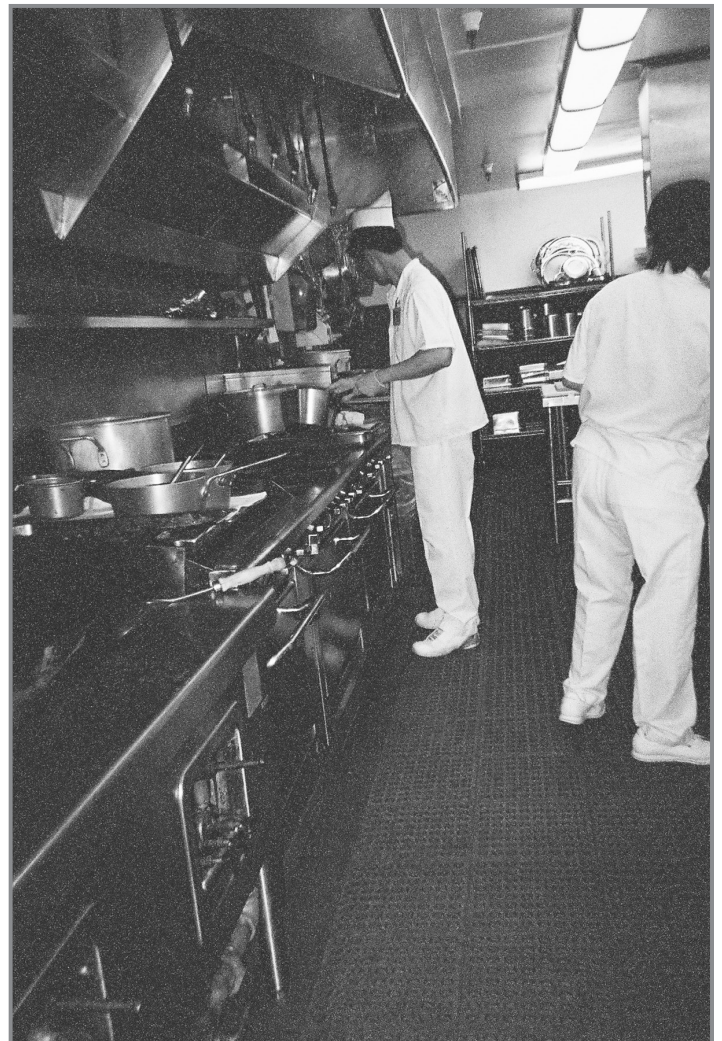
A. 誰是華埠餐館工人？

這項調查反映出大部份華埠餐館工人都是新移民和中年打工仔，需要支持有子女的家庭人士¹⁵，大部份接受調查的工人是女性。賣點心工人、侍應和廚房工人以女性為主，而男性則集中當廚師的工作。大部份工人的教育背景和英語技巧有限，¹⁶接近一半(44%)的受訪者是美國公民。

超過35%的受訪者住在散房旅館(SROs)。大部份人士住在華埠和鄰近社區(70%)，其次是14%居住在三藩市的東南區(參閱附件列表1)。

我們來這裡的時候，每一個華人的想法都是為他們的子女、他們的前途…我在中國生活得很開心。我是不願意來的，但為了女兒，我放棄了一切。

移民美國之前，朋友講那裡的情況不是很好的時候，你根本不會相信。直到你來到這裡親身體驗過先知道這裡生活很艱難。



B. 什麼是典型的工資？

就業最基本的權利是對個人的勞動力作出公平的補償。正途的僱主不單支付法定要求的最低工資，並且提供更高的工資被視為“生活工資” - 它可以支付包括住屋、食物和其他基本需要的生活費用。可是支付有關違例費用(例如沒有支付最低工資和加班費、克扣或延付工資，非法扣除部份或所有小費)是低工資行業常見的情況，和構成走歪路僱傭手法的關鍵。最近一項突破的研究，*Broken Laws, Unprotected Workers* 發現在三個主要的城市裡，從事所有低工資工業的工人當中，在最近一次發放工資的糧期，有68%工人遭遇到最少一項和工資有關的違例¹⁷。這就是工資盜騙。

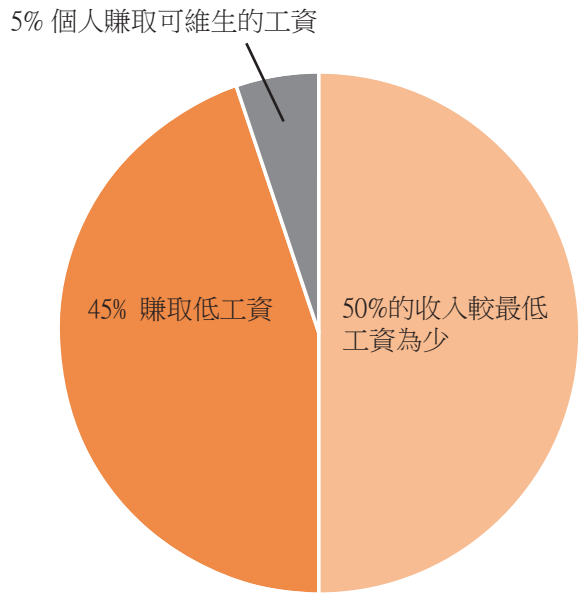
我們的研究發現工資盜騙的情況在華埠餐館非常猖獗，而發生的次數比全國的趨勢更高：半數的工人報稱經歷最低工資的違例情況。按照我們的調查數據，單是違反最低工資條例便已令華埠餐館工人每年損失估計接近800萬的工資，這並未包括沒有繳付聯邦、州和地方政府稅收的損失，和削減消費導至本地經濟的損失。

除了工資盜騙，幾乎所有受訪工人均賺取貧窮工資，和只有5%的工人賺取可以生活的工資。低工資對工人和他們的家庭在應付生活所需方面構成嚴重困難；此外，工資盜騙和低工資降低本地消費和帶來不公平競爭，損害小商業和本地經濟。這做法導至稅收的損失，影響本地社區資源，和破壞整體社區的健康和穩定性。¹⁸ 更甚的是，貧窮線的工資和沒有福利，工人往往依賴公共援助項目，讓納稅人為走歪路的僱主付賬。¹⁹

違反最低工資導至工人損失數百萬

這項調查發現違反最低工資的情況出現率高：一半的受訪者指沒有最低工資，是 *Broken Laws* 報告所稱全國平均違反最低工資規定數字的兩倍；廚房工人和洗碗碟工人的違例情況更嚴重，當中有70%工人拿不到最低工資，即是說，單是違反最低工資的做法使一般華埠廚房工人平均每年損失\$6,000。

圖表 B1. 華埠工人收入



資料來源于2010三藩市華埠餐館調查。

工資不平的情況普遍

正如圖表 B2所示，工人經歷多種工資不平等的待遇。四分之三的工人並沒有因為做額外時間的工作而獲得加班費，工人同時受到僱主克扣工資或延付工資的對待。此外，部份僱主更非法地扣壓工人第一期，有時甚至是第二期的工資，約有三分之一的工人(31%)不能收回這些被克扣的工資。工人解釋他們沒有工資仍然做下去的原因是感到如果離職的話，便會完全損失這些被克扣的工資。根據一名工人所講，“僱主一般答應他們會盡快支付工資，和同時在這裡或在那裡支付少量數目牽制著工人繼續工作下去。”

對對應的職工來說，小費是他們收入重要的一部份。然而，近30%的被訪者報稱“老板”拿走部份小費，除非老板也為顧客提供服務否則這是非法的。工人們也說出很多其他非法的小費政策，包括扣除部份信用咭和宴會的小費。

我們連最低工資都沒有，甚至每小時\$4，試想一下，每個月\$1,200，每日工作10小時，每週工作6天

麗君的故事

麗君是新移民。她在餐館當點心售賣員，月薪\$900，每星期工作6天，每天工作7至8小時（平均時薪\$5和沒有加班費）。工作5個月的她從未收到工資。

我在一年前為了女兒的前途來到美國。她現年17歲，不容易適應；我丈夫在做建築，已經失業很久。我們住在華埠的散房旅館，面積大約12 X 12平方呎，10個家庭共用兩個廁所和1個淋浴間；大廈裡面沒有廚房，我只能在房間內用電爐煮食；每月租金\$470。

在餐館，我在早午7或8點開始上班，下午3點鐘落班；每星期休息一天。回到家裡便為家人做飯，晚飯後我便到學校讀ESL英文班。

因為已經很久得不到工資，我們最後決定採取行動爭取我們的工資，例如在信上簽名及與同事一起站出來和老板爭取。由於我們仍在那裡工作，這樣做實在不容易，但這是我們取回老板所欠工



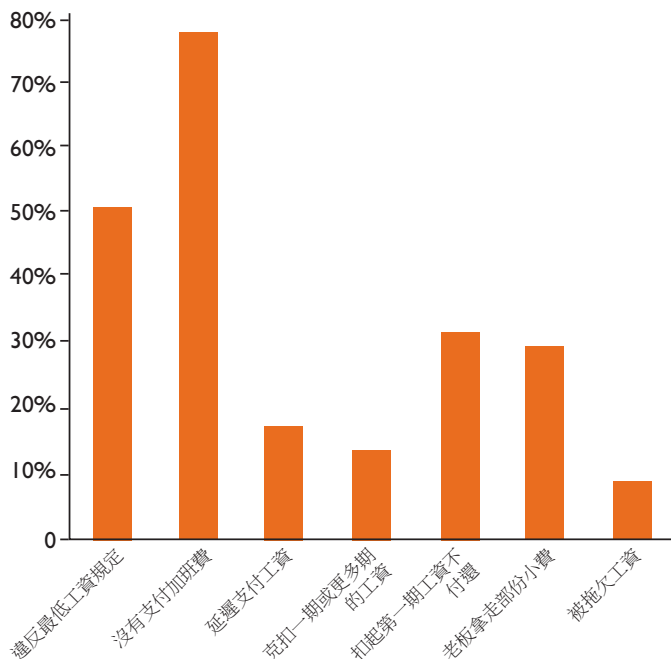
資（五個月工資，每月\$900）的方法。

初時，因為同情老板，我並不想追討欠薪。可是，他對我一丁點同情心也沒有。當點心賣不掉時，老板和他的妻子會罵我。在繁忙的時候而我的同事正在放大假，老板會叫我去收拾盤碗、清潔餐枱，但我從未受過訓練做這些工作；當我不懂得怎樣做時，老板咒罵我至哭。就那繁忙的一整天，老板給我客人用信用咭結帳的小費只有\$2.95，我實在不能再忍受下去所以便辭工。

現時我和丈夫均沒有工做，我申請失業保險福利但不清楚自己是否符合資格因為以前的老板並沒有為我付稅，我尋找工作已經有一個月了。

我希望政府執行最低工資條例，我希望他們讓好像我們這般情況的人可以有較大的生活空間。

圖表 B2 工人經歷的工資盜騙



資料來源于2010三藩市華埠餐館調查。

列表 B1 工人工資和收入

獲得少過最低工資工人比率	
所有工人	50%
廚房工人及洗碗員	70%
廚師	43%
侍應、點心售賣員及收盤碗員	40%
收銀員	34%
其他餐館工人	45%

平均每小時工資和每月收入	
每小時工資	\$8.17
每月收入	\$1160
家庭每月收入	\$2219

資料來源于2010三藩市華埠餐館調查。

低工資不足夠支付家庭開消

受調查的工人平均工資每小時 \$8.17，低於那時三藩市最低工資規定(\$9.36)；27%的工人賺取每小時 \$6.25或更少的工資和13%的工人賺取每小時\$5或以下的工資。在三藩市，這些工資是不足夠支持合理的生活。按照生活工資計算，個別成員必須賺取每小時 \$12.50工資，才可以支付他／她在三藩市生活的基本消費。²⁰ 然而95%接受調查的工人並沒有賺取生活工資，和沒有一個工人能賺取足夠的工資支持一家四口的生活所需。²¹

這些工資嚴重地限制了工人維持家計的選擇，包括住屋的選擇。華埠在三藩市擁有最高的人口密度，²² 意味著華埠餐館工人工作及生活在擠迫和充滿壓力的環境裡。每三個工人中，有一個報稱，很多時是和家人一起住在散房旅館裡 (SROs)。SROs 的居住單位是為個別居住人士而設，單位面積約 70至100平方呎，在同層有共用的廚、廁及淋浴設施。很多時候，工人如果不是住在散房的話，便會租住由獨立屋改建的車庫作房間，而情況也是一樣的擠迫。過擠的住屋情況被證實是會增加火災危險，傳染病的散播，和精神健康的發病率及兒童心理健康發展問題。²³

列表 B2: 家庭及生活費用

房屋種類	
散房	35%
租住柏文或獨立屋	46%
分租或土庫	12%
自置房屋或共渡	4%
政府補助第八段房屋	3%

支付租金數目	
中位數租金	\$700

有家庭負擔的工人	
平均家庭人數	4
需要照顧兒童、老人或傷殘人士	74%
支持不是和你住在一起的家人	45%

資料來源于2010三藩市華埠餐館調查。



C.工作情況是怎樣？

走正途的僱主創造安全和有尊嚴的工作環境，確保工人和消費者的健康。相反地，走歪路的僱傭措施促成血汗工場的環境，好像那些在這項調查報告所講的：時間長、危險的工作場地、缺乏健康和安全的訓練、沒有足夠休息時間、過多的工作要求、和刻薄及緊張的工作環境。在全國的研究裡，類似的工作情況出現相關的問題，包括違反健康及安全條例和工地受傷的比率較高，而高度的壓力和疲勞影響消費者及公眾健康。²⁴

不利健康的工作環境危害公眾健康，特別在餐館，它應為在美國爆發一半以上和食物有關的疾病負責。²⁵ 過往的研究證明違反勞力條例的僱主很可能會在健康和 safety 方面偷工減料，²⁶ 危害工人和顧客的健康。雖然，仍沒有這方面的研究進行證明那些關連，但我們的研究發現華埠餐館有很多違反勞工條例的事件和危險的情況。此外，餐飲業的工傷和疾病令工人、公眾和僱主，每年在工資、勞工補償和法律和解費上損失數以億萬的金錢。²⁷

工人工作過度或就業不足

很多工人報稱工作時間長。42%報稱每週工作超過40小時，而在他們當中，半數以上工作60或更長的時間。四個工人中便有一個報稱每日工作10至12小時。而男工和後勤的職工如廚師及廚房工人普遍有較長的工作日，一名工人稱：“有時工作直落十小時，完全沒有休息；你必須站立或不停行走，直至腳也腫了。”

可是另一方面，很多工人卻遭遇就業不足，找不到足夠的工作滿足他們的需要。**差不多半數接受調查的工人報稱每週工作不足30小時**，他們當中很多是女性或是在樓面工作，例如賣點心。因為點心只是在早餐或午餐時間供應，這些工人只有小量的有薪工作時間；就算受僱，他們得不到全日的工作時間，使他們的收入不足以支持家庭開銷。

工人的故事



盧先生在一間華人餐館當全職工作已經有七年，是廚房幫工，他已婚並有兩名成年子女；妻子現時失業。

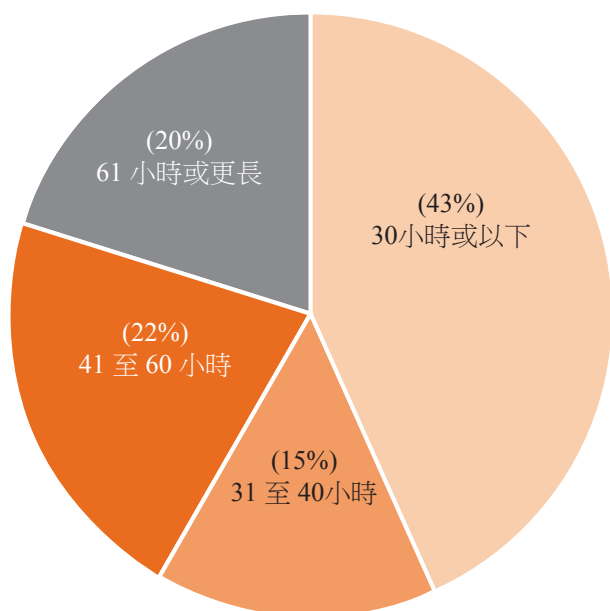
一個星期五的下午，我早上上完ESL課後便趕著上班準備一個大宴會。當時廚房幫工很忙，炸油需要更換，因此我決定更換炸油。

當移動熱炸油時，我滑倒並把油潑到自己身上，那些油濺在我的臉上、胸部、雙臂和身體右側。我被嚴重燒傷，屬於二級程度，和手臂要進行皮膚移植。結果我在醫院住了超過兩個星期和不能工作超過11個星期。

我的經理說換油不是我的工作，和我要負責自己的醫藥費。

訓練？在華埠餐館沒有訓練這一回事。人家叫你去做，你便一邊做一邊自己學。

圖表 C1. 每週工作時間



資料來源於2010三藩市華埠餐館調查。

工人同時報稱沒有休息時間讓他們恢復體力。即使他們獲得休息，但經常被打擾或被召回去工作。調查發現40%工人不獲任何休息或用膳時間，37%縮短休息時間以便完成他們的工作。²⁸

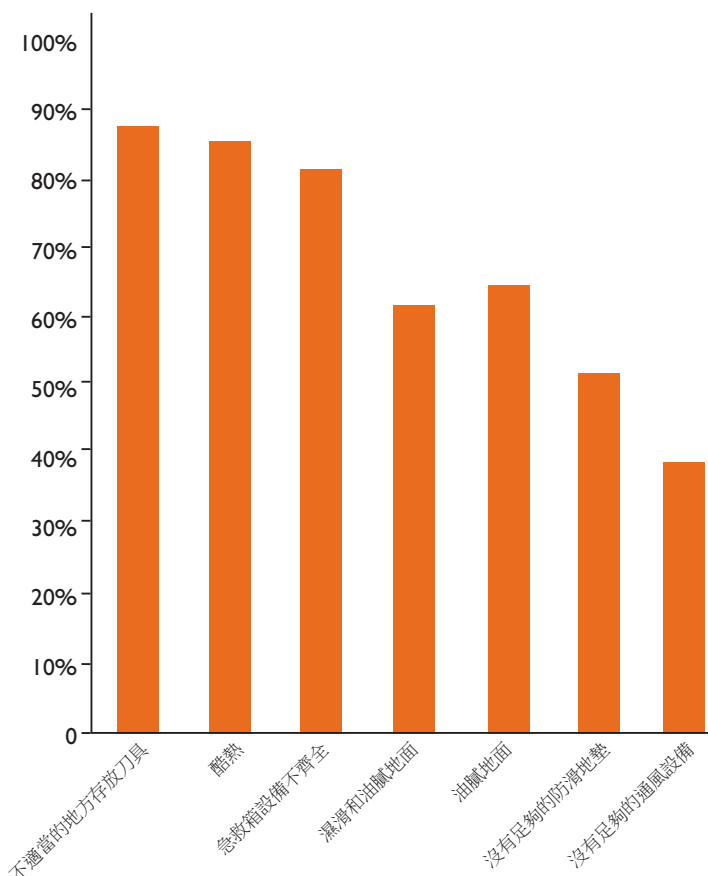
危險的工作場所和工傷非常普遍

工傷是屢見不鮮的。工人報稱經常遇到割傷、燒傷、滑倒和跌倒。在過去一年裡，幾乎有半數(48%)的工人曾受燒傷，而十個工人中便有四個曾在工作當中有過割傷，17%曾滑倒或跌倒。而廚師受傷的情況較其他工人更為嚴重，十個廚師當中有八個曾受燒傷和68%曾受割傷，超過四分之一的廚師曾經滑到或跌倒。

很多職業性質的危險情況均已記錄在工作間的觀察清單中。²⁹ 酷熱和濕滑的地面常見於大部份餐館，這些危險的情況令工人更容易發生意外和受傷。缺乏例如可以保護工人的地墊、適當存放刀具的地方或齊全的急救箱等安全的保護設施，進一步損害工人。

此外，工人沒有獲得足夠的健康及安全訓練。64%報稱沒有接受訓練、正確和安全地從事工作，從而使這些工人成為自己和他人潛伏的危害。³⁰

圖表 C2. 在餐館出現職業性質的危險情況



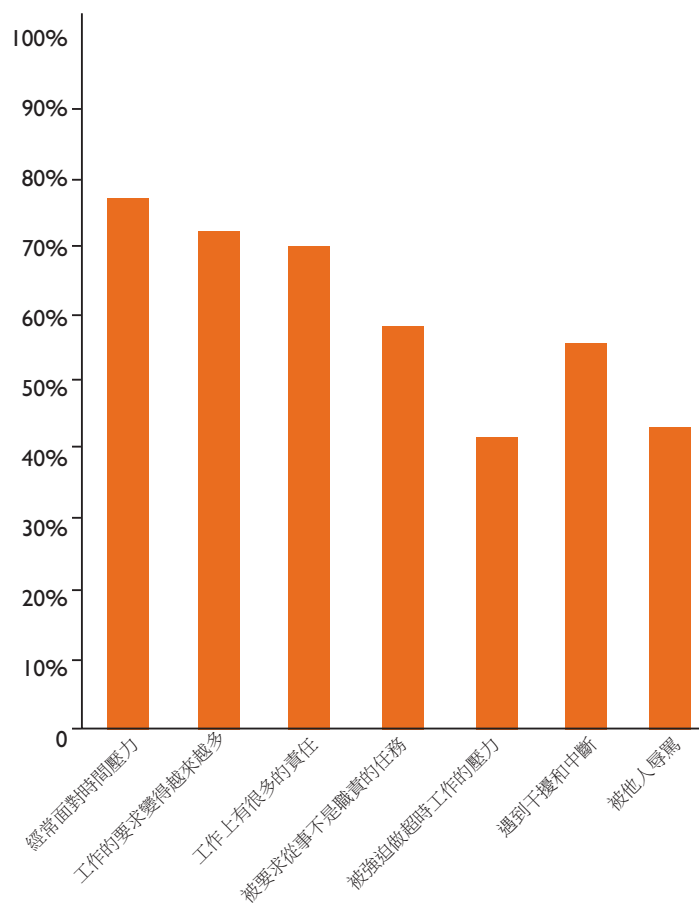
來源：2010三藩市華埠餐館調查和三藩市公共衛生署檢查

工作的壓力和暴虐的對待

工地的環境對工人造成高度的壓力。四分之三接受調查工人經常面對時間的壓力，他們也報稱他們的工作量隨時間加重而責任也越來越多。超過半數的工人稱他們被要求完成不是他們職責的任務，部份工人感到被要求做超時工作的壓力；此外，很多工人(42%)報稱被管工、同事或顧客辱罵。

我的僱主會為很小的事情或無故鬧人。他經常會說：“你地個個都無用！係咪大陸既人個個都咁蠢？”

圖表 C3. 工人遇到的壓力



資料來源于2010三藩市華埠餐館調查

列表 C1: 工作場所情況

工人獲得休息的經驗	
在工作中沒有獲得休息	40%
沒有午膳或休息時間或縮短休息時間	37%

所有工人經歷受傷	
燒傷	48%
割傷	40%
跌倒	17%

只有廚師經歷的受傷	
燒傷	81%
割傷	68%
跌倒	27%

訓練權利	
沒有接受任何在職訓練	64%

資料來源于2010三藩市華埠餐館調查

D. 對工人和社區健康的影響是什麼？

在前段所述走歪路的僱傭措施被證實會影響工人的身體、心理和精神健康。多項研究證明該等措施能增加慢性疾病(例如心血管疾病、糖尿病和抑鬱症)的危機，處理不當影響健康的行為(例如吸煙或過量飲酒)，及身體損耗而至加速衰老。³¹ 華埠餐館工人的健康被認為較美國一般人口為差，18%的華埠餐館工人報稱他們的“健康是一般或差”，比較之下，美國只有差不多10%的總人口和7%亞裔人口有同樣的感覺。³²

沒有足夠的休息時間和健康福利加劇了這些健康問題的出現，同時防礙他們獲得必須醫療照顧的能力。三藩市帶領全國，以創新的方法為全三藩市居民、不論入息，提供醫療保健。可是，我們的調查發現，如華埠餐館工人般的低工資工人卻仍未能因為這些政策而獲全面的得益。

此外，三藩市是全國首個推行有薪病假政策的城市，讓每一名工人享有每工作30小時便可獲1小時有薪病假的福利。研究顯示僱主用很小的商業代價便能夠滿足法例的要求。³³可是，這項調查顯示許多商戶無視法紀，缺乏對有薪病假法例的遵循還會危害公眾健康，增加傳染病的蔓延，傳播在餐館經由食物傳染的疾病，和加重醫療系統的負擔³⁴。

工人健康嚴重受到工作環境的影響

工人報稱各種疾病，。大部份的被訪者(83%)報稱在短時間內便會感到疲倦，而(84%)在一天的工作完畢後感到疲憊不堪，20%報稱沒有規律的排便。³⁵ 接近三分之一(32%)的工人指稱他們的健康情況較往年差。

工人的故事

阿玲從中國廣州移民來美國，她是兩個孩子的母親。

初到這裡的時候，我的英語有限，只能在華人餐館找到當企檯的工作，很多時每天工作超過10小時，有時還需要加班。

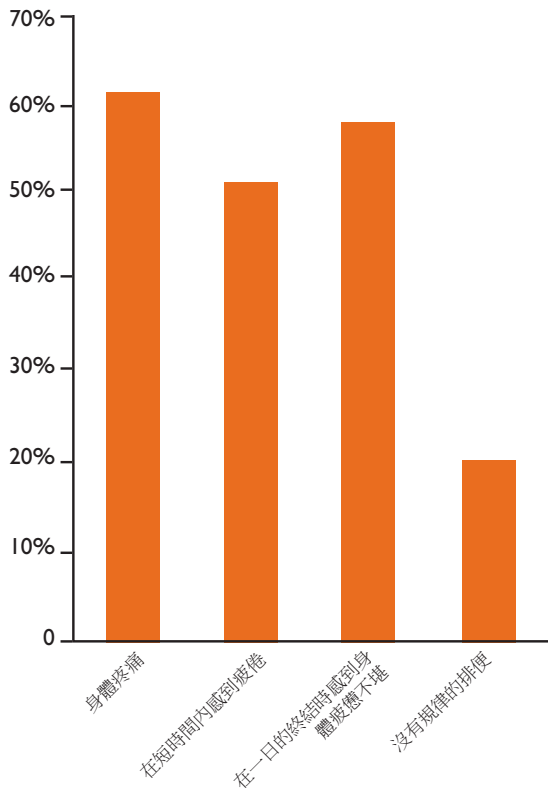
近年，我開始感到疲勞，心跳加速和無法控制汗水。我曾經看醫生，她告訴我這是因為多年長時間站立和沒有足夠的休息，及營養不良所致，而我的肌肉經已受到廣泛的損害。因為老板並沒有為僱員提



供醫療保險，而我又沒有能力支付正確的治療費用，只能以廉價的方法暫時處理，但功效不大。儘管受傷，因為害怕失去工作，只能忍痛上班。

結果有一天，我實在忍不住痛楚，於是告訴老板看他能否幫我。我從來沒有想過他會這樣輕視地說“我沒有辦法幫你，如果你不能做下去的話，可以辭職。”聽到這些話後，我忍不住哭起來。儘管受傷我都幫老板令他事業成功，而這就是他對待我的方式。我希望透過和進步會合作，可以貢獻自己的力量改變這不公平的社會。這就是我的故事。

圖表 D1. 工人經歷的痛症和疾病



資料來源于2010三藩市華埠餐館調查

列表 D1

餐館工人痛楚和痛苦的經驗	
有顯著的心理困擾	25%
在四個星期前經歷一定程度的身體疼痛	61%
身體痛楚干擾他們的工作	66%
在手部、手腕、手指等部位出現疼痛	68%
腿部疼痛	64%
手臂及肘感到疼痛	64%

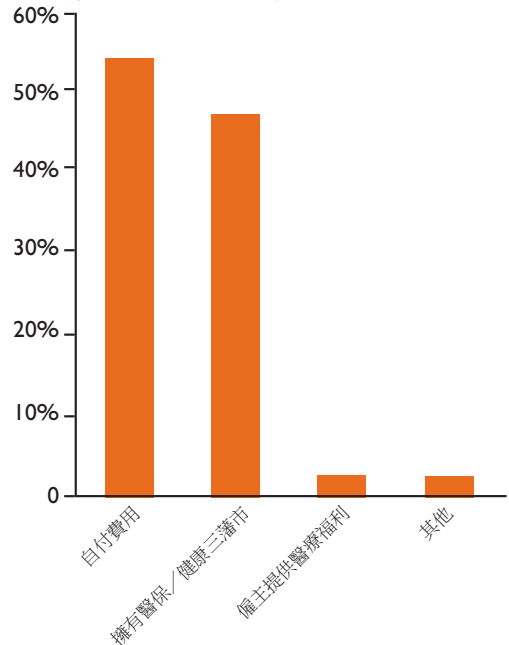
資料來源于2010三藩市華埠餐館調查



工人缺乏醫療保健

工人沒有必須的醫療保健解決他們的醫療問題。所有居民均可按照入息獲得健康三藩市的保障，可是受調查的工人當中有超過一半(54%)是自付所有醫療費用，因為他們很多人沒有能力負擔健康三藩市的費用。在三藩市，法律規定所有僱主如果僱有20個或以上的僱員便須為僱員支付最低金額的醫保費用。³⁶ 可是，根據這項調查，很少僱主(3%)僱主為僱員提供醫療保健。而對很多工人來說，醫保費是他們面對最重要的家庭經費。工人最關心的問題集中在子女的醫療保險健和他們自己較嚴重醫療問題的保障上。

圖表 D2 工人在醫療保健上的保障



資料來源于2010三藩市華埠餐館調查

工人缺乏病假和大假

工人生病的時候不能獲得必須的時間休息和復原。雖然三藩市設有強制性有薪病假，調查發現42%的工人如果取病假的話，他們的工資便會被扣除。在跟進面談中，工人稱在生病的時候，他們一般不會取病假；而在較少有的情況下，如果他們罕有地請病假的話，便會被要求用他們的例假填補病假的時間。

除了缺乏病假外，大部份工人(81%)不獲有薪休假時間。沒有受薪休假的福利，工人沒有所需要的時間休息或鬆弛，這樣加重工人整體的疲勞感，導至工地意外和受傷風險的增加。

工人不向僱主報告與工作有關的痛症、或申報工傷補償。

這項調查記錄超過四分之三的工人沒有申報他們的受傷情況。其他人並不知道他們應該申報和無法抽空前往申報；這些工人不論疼痛或不適仍然如常上班。此外，在433個調查工人中只有一個工人報稱他們曾申報工傷賠償。華埠的調查結果和州府及全國的調查結果相符，顯示大部份低工資工人沒有利用勞工賠償系統。³⁷ 一名工人指稱：“很多工人沒有申報勞工賠償是因為恐怕失去他們的工作，我們的教育程度和技能有限，因此無論如何我們還是做下去，因為工作是我們的全部所有。”

工人感到受困

調查發現超過三分之二(68%)的工人感到現時的工作情況沒有保障。工人談及工作如何沒有安全感和他們的職位不穩定，使他們不敢抱怨或要求改善。工人也缺乏時間進修英語或爭取其他工作技巧、使他們可以找到更好和更有保障的工作；43%的工人報稱他們從未修讀任何英語或職業訓練課程。³⁸

列表2受傷報告，休假和工作穩定性

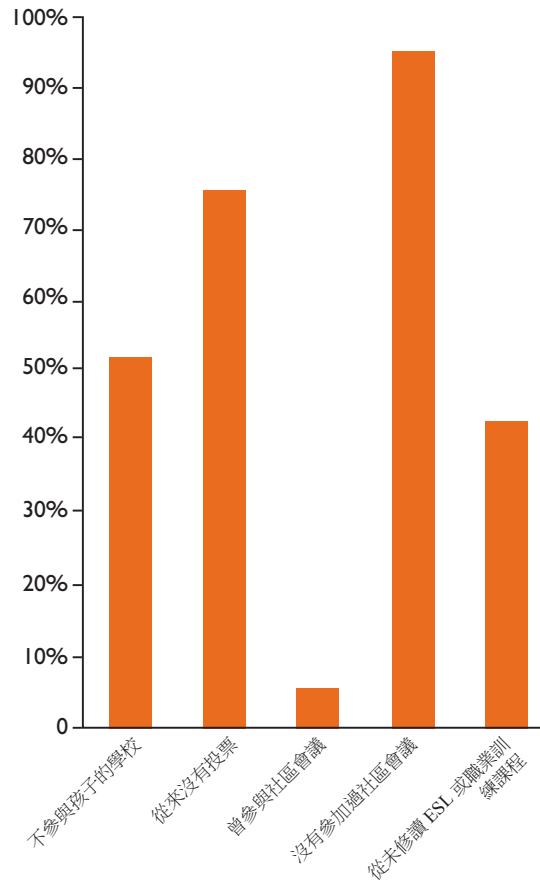
工人的健康	
沒有申報工傷	76%
不知道怎樣向勞工補償處申報和工作有關的受傷	57%
休假的權利	
不獲有薪的休假	81%
取病假時被扣去工資	42%
工作穩定性	
感到工作處境沒有保障	68%

資料來源于2010三藩市華埠餐館調查

工人缺乏時間與家人一起和參與公民活動

低工資和工作時間過長限制了工人花時間和家人相處及參與公民社區生活的能力。超過半數(53%)的工人並沒有參與孩子的學校活動；雖然有差不多一半(44%)的工人是美國公民，但超過四分之三(76%)的工人從來沒有投票；只有5%的工人曾經出席社區會議。一名工人領袖反映出，“這些問題(低工資和惡劣的工作環境)並非只在華埠社區才會發生，其他小數族裔社區也是一樣。人們問為什麼小數族裔並不如其他人般參與〔公民〕社會生活，他們應該了解一下我們的工作是如何困難，便會明白其中原因！”

圖表D3工人在社區的角色



資料來源于2010三藩市華埠餐館調查

有太多人在找工作，你不想冒被解僱的風險，因為你和老板也知道隨時會有其他人可以頂替你的位置。



IV. 主要建議

下列主要建議摘要綜合了華埠餐館工人親身的體驗，與社區成員、社區領袖、其他工人權益倡導者和商戶領袖的意見。

1. 召開社區利益相關者圓桌會議發展健康職業、健康社區

圓桌會議的成員除了工人及社區成員還應包括以服務機構、基層倡導團體和同鄉會等社區機構；華埠商家、業主和商會；及立法成員；和工人及社區成員。我們邀請這些利益相關的人士攜手進行圓桌會議式的討論，希望能夠針對相關問題發展解決方法和策略。

2. 加強政府執行勞工與衛生及安全條例

在全國各地的工人中心和倡導團體均達成類似的結論。要有效地執行勞工條例，執法機構必須因應不斷更新他們的策略來應付猖獗的違例情況，資助足夠的調查職員人手，部門之間與社區機構作出更佳的協調。我們相信第一步是把焦點放在地區層面的執法工作，但同時尋求方法改善在州及聯邦層面的執法工作。³⁹

三藩市勞工標準執行局 (OLSE)、勞工標準執行局加州分局(DLSE)、及聯邦勞工部(DOL) 應該：

- 應轉向採取積極主動，以“調查驅動”的執行策略而非依賴工人投訴來打擊違反勞工法例的情況

一個以“調查驅動”的策略針對違例目標找出主要的工業，進行工業的打擊和審核行動，並公佈成功的例子和對違例者的處罰，尤以重覆犯例者為目標⁴⁰。由於餐館及其他低工資行業的工資盜騙情況猖獗，以這些行業為打擊目標至為重要。部門間的協調和合作對打擊違例的對象也是非常重要，因為這些違例目標往往違

反眾多法例。三藩市OLSE應把資源轉往用作這方面的策略和工作結構。

- 與基層社區組織和倡導成員夥伴並緊密合作監管違例對象並以他們為打擊目標

在三藩市，OLSE應擴展該處目前在工人權益聯會的工作，從現時的外展／教育和領導角色轉成為清悉的協作角色，發展策略，認清行業目標和違例對象，並公佈執法工作的情況。

- 增加對執法機關的撥款，使能增加調查員和其他職員的人手，並確保有足夠雙語工作人員。

在本地、州和聯邦的層面，均沒有足夠的職員執行勞工、衛生及安全條例，加上不同性質的勞動力、語言需要和複雜的調查，加重工作量的負擔。三藩市應聘請更多雙語職員，尤其是廣東話的雙語員工；並應在市府檢察長辦公室設置由執法專職人員負責的工資盜騙單位。

- 加強違例處罰和設立新的預防措施

三藩市應強制執行現時的處罰和採納更有力的法規，包括增加對重覆犯例者的處罰，設置工資保證金制度防止僱主逃避責任，加強告票效力，並規定僱主接受勞工及健康和 safety 條例教育。而州府方面應設立更有力的執法機制，包括有效的制度吊銷或暫停違例者的營業執照和酒牌。

- 透過教育、簡化投訴程序和保障工人不受報復威脅，增加工人發表意見和採取行動維護他們的權利的機會

三藩市應增加 OLSE 在教育，外展工作和簡化執行工作程序的撥款，排除行政上不必要的延誤和避免僱主逃避責任，並增加和執行針對僱主採取報復行動、打擊工人投訴工作環境及爭取權利的懲罰。

- 顯著地加強和資助工資追討計劃，讓工人能夠取回欠薪和罰款

目前，工人們透過 DLSE 或 OLSE 的申訴程序可能獲得有利的判決，但沒有一個有效的和強制的徵收過程，工人們依然未能取回拖欠工資。三藩市應該成立欠款收集制度，設置職員，並與例如是稅務局的機構合作，擴大監管和減輕調查員的負擔；更有效的方法向僱主追收欠款和罰款將同時為庫房帶來收益。加州應大力擴展欠款徵收單位的職權並讓該單位與其他牌照機關鏈接。

3. 顯著地增加對華埠健康經濟發展及負責任僱傭措施的投資

三藩市應該顯著地投資發展華埠多元化的經濟體系，確立有力的勞工標準，並出資支持和促進負責任僱主的計劃項目。此外，三藩市應針對失業的危機，透過勞動力的發展和創造就業機會的計劃，為移民工人提供更多就業機會。

本市政府應該:

1) 對華埠投資多元經濟發展促使華埠保障社區的資產。

三藩市應該增加對華埠多元經濟發展的投資，促使華埠在吸引新客戶的同時，也能服務社區的需要，為現有居民創造新的健康職業，並提高現有工作的勞工標準。發展華埠健康經濟和



歪路工作模式

正途工作模式

工作環境



食物質素，服務和環境衛生



華埠經濟的影響

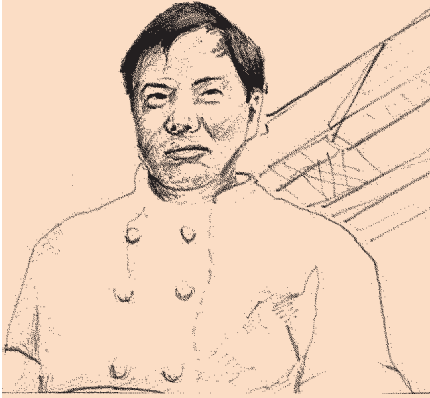


華埠信譽的影響



工人的故事

正途是可行的：華埠負責任的僱主



Jimmy 在華埠一間大型的餐館當企檯已有六年，他已婚並育有兩名孩子。

我每星期只有2至3天的工作，但工資每小時有 \$9.79 [目前的最低工資]，另加小費。我並不太滿意目前的

工資 [和希望有多些工作時間]，但現時很難找到另一份工作。我最開心的是可以有醫療保險，是屬於健康三藩市計劃提供，而老板支付所有費用。我們也有受薪病假，我的老板較其他老板好，因為他給我們最低工資和跟遵從勞工法例。

勞工標準的同時，必須維護社區的文化，防止中產階級化的出現，導致物價、租金相繼上升，和窮人被逼遷離；並必須以高勞工標準作為一個基本的標準。市府應該資助全面文化保護和基層的文化項目，強化社區資產，更可以吸引更多遊客。

2) 要求城市資助經濟發展計劃確保可維生的工資和有利的勞工標準。

市長辦公室經濟和勞動力發展部 (OEWD) 應與勞工標準執行處及社區機構合作，包括設置計劃為三藩市華埠經濟發展策略監管和執行正在提升的勞工標準。

3) 投資支持走正途的僱主，促使小商業的發展更為穩定和提供技術支援計劃項目

華埠的商戶，特別是講有限英語的商戶，並沒有獲得足夠的訓練、代表性和途徑來取得市府服務的資源。市府應進一步努力，與本地商戶

為華埠商戶持有人合作，針對他們的需要，提供多語言的技術援助，包括租約談判、勞工法例、職業健康及安全、市場推廣支援、和基礎設施的改善等項目，並以符合勞工標準作為支援的條件。本市政府應該和商戶持有人、業主和同鄉會通力合作，針對商業租金政策對華埠小商戶的影響(高昂的租金和按月出租)進行商討，不要把增加的費用轉嫁租客。

4) 資助和支持市場推廣或營銷計劃，促使更多人認識和支持走正途的僱主

本市政府應資助和支持營銷計劃和運動，包括可以突出走正途僱主和借助旅遊發展局及宣傳渠道的華埠指南、地圖和網站。基層的社區組織及工人應參與分辨和監管商戶是否符合正途的標準；而市府應資助編印如 *Young Workers United's "Dining with Justice: A Guide to Guilt-Free Eating"*⁴¹ 般刊載正途僱主的本地餐館指南。

4. 針對移民工人高失業率和就業的需要和其他工人面對的就業困難

移民和其他就業困難工人的高失業率逐漸損害工作家庭和社區的經濟安全。並刺激歪路慣例提高工人被僱主盜騙工資的機會。本市政府的經濟發展策略應該以創造正途工作做最前提令移民工人和其他就業困難的工人受惠。

本市政府應該增加對提供符合文化職業訓練工作的基層勞動力發展項目的撥款，協助工人移往更穩定和有福利的工作，例如有工會的酒店工作、清潔工作、和護兒服務。⁴² 本市應該發展一項社區職業計劃，針對社區在教育、托兒和其他服務上的需要而提供支援，同時可以為本地帶來就業的機會。最後，本市應和社區團體一起支持針對移民工人需要，和其他面對高失業率工人的情況，提供職業發展策略，包括檢討市府入職工作（例如是清潔工和食物服務職位）的英語測驗要求，並探討本地聘用政策。

三藩市：創造通往正途的途徑

作為全國首個通過有薪病假和全民醫療保健計劃的城市，三藩市應該為勞動人民著想，繼續帶路。有很多不同的步驟可以採用終止血汗工場的環境和創造健康工作和健康社區，包括移向一個可持久和社區的商業運作模式，和建立一個更強壯的社區架構支持工人和他們的家庭。最後，我們分享一些有可能改變目前環境，和值得進一步討論的展望和想法：

- **社區職業計劃。** 永久性市府贊助及津貼的社區職業計劃，針對社區在教育、托兒、交通、健康食品、康樂、文化項目、環境公義和綠色平權及就業等各方面的需要而設。
- **重新評估符合生活工資價格。** 如果商戶重新調整他們的價格，把實際的食物、公用事業和其他商務開支等經費計算在內，他們將可以維持業務和提供健康職業，而不用沉浸在價格戰爭，競相削價。例如，一項研究發現：一頓餐增加1% 收費足以支付工人的加薪費。⁴³
- **華埠地區貨幣體制和易物制度。** 本市應考慮成立一個本地社區制度，透過中央登記的方式進行服務及貨物的交換；和成立地區貨幣體制／易物制度。華埠居民可以透過參加者的戶口“提取”或“扣除”有價值的服務(例如本地餐館和其他商務或獨立的勞工)。居民也可以使用地區貨幣（付設於他們的市政身份證）在本地餐館和其他商業獲得折扣服務。已有數十個城市考慮和實施地區貨幣體制的措施，支持當地社區成員和助長經濟活動。
- **健康和綠色社區廚房。** 擴展目前由安老自助處及其他機構管理的食品和膳食計劃，設置社區廚房為低收入的老人、家庭和青少年提供可負擔和健康食品，也可為華埠及鄰近社區提供就業機會。這項計劃可以聯同城市公園項目合營。
- **發展和撥款協助組成工人合作社。** 由工人擁有的合作社是一種獨特的商業模式，因為職位和消費均留在社區的關係，也能建立本地社區資產。三藩市應投資工人合作社形式的企業，包括：提供優先考慮採購目標，投資本地計劃項目，和設置合作企業孕育計劃為工人合作社提供技術支援、經費和推廣活動。
- **“公平原因”解僱法案。** 僱主隨意解僱的僱傭慣例是令工人感到沒有保障和容易受虐的主要因素，其實也是僱主用來掩飾報復的方法。市府應同時針對這問題，就好像業必須以合法的理由才能要求租客遷出，僱主將需提供“公平原因”或合理的解釋才能解僱一名僱員。

承諾走向正途的路程

- 三藩市公共衛生署(DPH) 經已展開和本市的勞工機構合作，使用DPH的聽證過程執行三藩市最低工資法。隨著吊銷食品牌照的威脅，他們迫使那些逃避責任和對抗市府法律程序的僱主進行談判解決，和支付拖欠工人的工資。
- 紐約州勞工署使用“調查推動”而非投訴推動”的方法，與社區機構合作整頓有問題的行業。在2009年取回2800萬美元違例工資。
- 紐約餐館業機會中心召開紐約市餐館業圓桌會議，推出了“紐約市正途餐館用膳指南”和“優良工作場所獎”表揚設有模範工作場所摸施的餐館。
- 在俄亥俄州克利夫蘭市，當地大學、醫院和市政府以雄心勃勃的努力，推動成立採購協議，重定方向，把估計達30億元的商品和服務經費，用作在克利夫蘭市失業率高企的市鎮社區、發展工人合作社企業。



V. 總結：另一條路是可能的

這份報告的研究結果說明了走歪路的慣例在華埠餐館普遍存在，而這些沒有管制低工資行業的症狀遍佈全國。工資違例、超時違例、缺乏福利、和危險的工作場地使工人對他們的工作感到沒有保障，容易受傷和生病，繼而影響消費者、業務和社區。

有些人稱華埠走歪路的做法、血汗工場的環境和低工資等情況是不可能改變的，認為“這是沒有其他方法”。我們相信不同的方法非但可以，為了華埠的未來，另一個途徑是必須的。毫無疑問，終止血汗工場的情況和改變走歪路僱傭措施的風氣將需要時間、市府及社區的投資和嚴謹的承諾。最後，正途是唯一能夠引領我們走向一個健康華埠的途徑，工人可以在那裡獲得穩定生活工資的工作，本地商戶可以公平地競爭和成長，顧客和公眾健康受到保障，而社區可以蓬勃發展。發展解決方法是整個社區 - 包括工人、僱主、社區、消費者、和政府的責任。

這項社區研究和工作顯示，華裔移民低工資工人所面對的就業、工資盜騙和健康關注繼續成為嚴重和系統性的問題，不單在三藩市華埠，更遍佈全市，及全國主要的城市，包括洛杉磯、芝加哥和紐約。這些問題不成比例地影響移民社區和有色族裔社區。隨著經濟持續衰退，高失業率、收樓和迫遷、削減公共服務和犯罪率上升等情況繼續肆虐低收入社區。

在危機當中出現機會。全國性的經濟危機引發期待已久，關於開創職位和與低收入階層的對話；打開環繞著沒有工作經濟復甦的矛盾之辯論，振興了全國正在成長中的草根運動，挑戰工資盜騙的疫情，創造就業的機會，終止對家務員和農場工人歷史性的合法歧視，呼籲改善所有工人的工作標準。在奧巴馬行政和新勞工部長 **Hilda Solis** 的領導下，勞工部正在經歷重大和充滿承諾的政策轉變，強化聯邦政府對勞工法例的執行和邀請工人、社區組織、和其他政府機關的參與。

並非只在華埠

在三藩市，各個行業和社區的工人正在面對創紀錄的工資盜騙、失業和苛待。察看近期新聞報導顯示的例子包括：

- 拉丁裔家庭僱傭在工作場所受到虐待，並因為不受勞工法例保障而被拒付超時工資
- 拉丁裔日工被騙去所賺工資並受到警察騷擾
- 年輕餐館工人未獲加班費，並受僱主違例盜騙，騙取用膳及休息時間

- 菲律賓看護員被拒絕八小時工作日，和被要求24小時候命
- 灣景區菲裔工人高失業率的問題，因歧視因素的影響而加劇，促使尋找工作變得更加困難
- 同性者工人在他的工作場所組織工會被解僱，原因是“他們是同性戀者”



我們需要教育工人和社區了解我們作為工人的權利，並從事組織工作改變這些問題！

我們相信華埠血汗工場的現象是可以終止的，有利健康工作的新標準是可以建立的。在三藩市華埠和全國，經已為一個新的、前瞻的健康經濟發展進行對話。我們邀請所有利益相關者加入和我們一起，釐定我們目標和策略，在華埠發展健康工作和建設一個健康社區。

為所有工人而設的正途：三藩市低工資工人人權法案

改革的機會存在於各個層面。我們相信第一步的工作是要建立一個強大的聲音、推廣運動，在三藩市創設一個解決問題的模式。為此，進步會針對低工資工人、尤指有色族裔社區所面對的危機，在2010年協助組成三藩市進步工人聯盟 (SF PWA)。認識到這些問題來自經濟和政治結構，並有系統地邊緣化低工資工人，三藩市九個草根機構決定走在一起，組成一個跨越種族、語言、社區及工業的團體，統一工人的心聲，⁴⁴ 和建立低工資工人作為一個社群組別的力量。

低工資工人人權法案劃出了這個聯盟的政綱和路線圖，我們將會合作透過組織工人、社區倡導及立法運動關注問題，要求三藩市政府：

1. 針對就業困難工人的就業和訓練的需要，
2. 積極保障本市工人和負責任的僱主不受工資盜騙打擊，
3. 支持和回報負責任的商戶，
4. 保護貧窮及邊緣社區的社會安全網，
5. 確保所有工人獲得公平待遇。

正如三藩市向來是全國環保改革的指標，例如市政堆肥系統和禁用膠袋；低工資工人人權法案可以為一個包容式的經濟設置先例，帶領全國支持為所有人提供健康職業。

當我開始參與這項調查計劃時，我想華埠的情況是不可能改變的。但現在我們在社區做了很多工作和協助其他工人討回工資，我看到改變，我們可以改善事情，我們一定要！

— 進步會工人委員會領袖

附件

列表 I：受訪華埠餐館工人的特色

性別	
男	31%
女	69%

年齡	
18-30	8%
30-39	20%
40-49	43%
50 及以上	29%

餐館職位	
廚房工人	31%
廚師	18%
點心售賣員	22%
企檯	19%
收銀員	7%
收盤碗員	1%
司機／送貨	1%
派發傳單	1%

婚姻狀況	
已婚	86%
單身	14%

出生國家	
中國	98%
沒有填報	2%

教育	
高中以下	50%
高中畢業文憑	45%
大專學院或職業訓練	5%

英語能力	
很少或不懂英語	79%
基本	15%
高級或流利	6%

公民權	
美國公民	44%
非美國公民	56%

母語	
廣東話	52%
國語	5%
台山話	42%
英語或其他	1%

在美年期	
0-5年	45%
6-10年	27%
10年 或以上	28%

臨近地區居住比率	
居住在華埠的餐館工人比率	70%
居住在三藩市東南區的餐館工人比率	14%
居住在其他地區的餐館工人比率	16%

註解

- 1 這些趨勢同樣出現在其他低工資工業。事實上，最近一項研究發現這種逃避或破壞核心勞工保障的做法，經已成為大部份低工資工業的常規。Bernhardt, Milkman, et al. *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities*, Washington, DC: National Employment Law Project, September, 2009.
- 2 計算自華人進步會2007年工人調查資料。
- 3 美國人口普查局，2008年美國社區調查。
- 4 三藩市經濟及勞動力發展處，“華埠經濟行動計劃。”2008年8月。
- 5 Chinatown Community Development Center. Chinatown Anchor Businesses Preliminary Report. June 2010.
- 6 三藩市經濟及勞動力發展處，“華埠經濟行動計劃。”2008年8月。
- 7 一項在2007年進行對華埠散房公寓(SRO)租客進行的調查發現，在所有就業年齡的成人當中，接近三分之一(29.5%)的人士失業，這是華爾街在2008年“金融危機”前的數字。自那時起，整體失業率經已上升。
- 8 “全國餐館業協會2006年餐館工業概況”；“全國餐館業協會稱全國最大私營僱主在2006年的銷售額將超過0.5萬億美元大關。”參看這兩份文件均可瀏覽：全國餐館業協會網址 (www.restaurant.org)。
- 9 美國人口普查局 (2000)，2000年人口普查摘要，檔案 3 - P49. 超過16歲的僱傭人口按行業劃分的性別。Universe: 總人口。
- 10 華人進步會，華埠餐館工業研究與分析，2007年8月。
- 11 Bernhardt, Milkman, et al. *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities*, Washington, DC: National Employment Law Project, September, 2009.
- 12 Chinatown Community Development Center. Chinatown Anchor Businesses Preliminary Report. June 2010
- 13 Marti, Fernando, Karl Bietel and Calvin Welch. "A new Deal for San Francisco." San Francisco Bay Guardian, 6 July 2010.
- 14 了解更多關於CBPR方法及原則的資料，請參閱 Minkler, Meredith, & Nina Wallerstein, "Introduction to CBPR: New issues and emphases." In M. Minkler & N. Wallerstein (Eds.), *Community-Based Participatory Research for Health* (pp. 5-24). San Francisco: Jossey-Bass, 2008; and Israel, B. A., Schulz, A. J., Parker, E. A., & Becker, A. B. "Review of Community-Based Research: Assessing Partnership Approaches to Improve Public Health." *Annual Review of Public Health*, 19, 173-202. 1998.
- 15 雖然絕大部份的餐館工人是華埠移民，也有越來越多的拉丁美裔移民(說西班牙語)在華埠餐館工作，他們主要在廚房工作或當送貨工人。由於這些工人的數目非常有限，加上我們力量不足和目前未有足夠的關係促使西班牙語的工人參與一項以社區為基礎的參與式研究計劃，因此這項研究並沒有包括拉丁美裔工人。
- 16 參閱附件列表 A
- 17 A. Bernhardt, et. al. *Broken Laws*
- 18 Fairris, D. et al. Examining the evidence: The impact of the Los Angeles living wage ordinance on workers businesses. (Los Angeles Alliance for a New Economy, 2005.)
- 19 在如紐約、芝加哥和新奧爾良等城市的餐館業研究中發現“餐館工人當中，由於低工資和缺乏職業保障，導致他們增加對社會援助項目的依賴，造成對走歪路僱主間接的補貼，和為有需要人士提供的公共資源更少。”
Restaurant Opportunities Center United, *Behind the Kitchen Door Executive Summary: A Summary of Restaurant Industry Studies in New York, Chicago, Metro Detroit, New Orleans, and Maine*. February, 2010.
加州大學柏克萊分校的研究員計算，加州納稅人每年支付100億美元和二百萬個賺取貧窮工資家庭有關的隱藏費用，而大部份公共援助是為有全職工作人士的家庭提供的。該項研究總結：為這些工人提高工資將會令公共開支節省數以百萬元的經費並且可以幫助工作家庭
- 20 Glasmeier, Amy K. "Living Wage Calculator." <http://www.livingwage.geog.psu.edu/places/0607567000>. 2008
- 21 工人們的家庭人數平均每戶四口，差不多有四分之三(74%)的工人需要在家中照顧孩子、老人或傷殘人士。45%的工人同時需要為家居以外的家庭成員提供額外的經濟支援。一家四口將需要每小時賺取\$32.5 才能維持家庭的開銷。
- 22 每英畝115人和整體每英畝25人的對比。
- 23 三藩市公共衛生署職業及環境衛生部健康、公平和持久性計劃，住屋影響評估個案：住屋不足對人類健康和社會的影響及他們在CEQA 政策的考慮與實踐，2004年5月 (*The Case for Housing Impacts Assessment: The Human Health and Social Impacts of Inadequate Housing and their Consider in CEQA Policy and Practice* May, 2004) http://www.thehdm.org/etc/004_HIAR-May2004.pdf

- 24 Restaurant Opportunities Center United, *Behind the Kitchen Door Executive Summary: A Summary of Restaurant Industry Studies in New York, Chicago, Metro Detroit, New Orleans, and Maine*. February, 2010.
- 25 三藩市衛生署加州健康家庭的一項健康影響評估，健康工作場所法案：調查發現摘要，2008年7月。(*A Health Impact Assessment of the California Healthy Families, Healthy Workplaces Act: Summary of Findings*. July, 2008.)
- 26 Bernhardt, Annette. Siobhán McGrath and James DeFilippis. *Unregulated Work in the Global City: Employment and Labor Law Violations in New York City*. Brennan Center for Justice, 2007.
- 27 研究人員估計全國因為飲食場所致命和非致命的職業受傷和疾病，用在工人的賠償、損失工資和陪審團裁決的費用達32億美元。在2007年，在美國廢除工地受傷的費用估計達530億美元。Liberty Mutual Research Institute for Safety, 2009.
- 28 百分之四十六的工人同時報稱非吸煙的工人較容易被從休息時間提早召回工作，這種做法有鼓勵吸煙者的效果。
- 29 三藩市衛生署，加州健康家庭健康影響評估，健康工作場所法案：調查結果摘要，2008年7月。
- 30 例子包括如遇工地暴力應如何處理，如何安全地提起重物，如何處理緊急情況和怎樣報告工傷和疾病
- 31 UCSF Center for Social Disparities in Health. *Issue Brief 4: Work and Health*. Robert Wood Johnson Foundation Commission to Build a Healthier America.. December, 2008.
- 32 不同的文化觀念對健康有不同的看法。焦點小組和面談顯示，對大多數的華裔移民來說，良好的健康狀況被理解為沒有嚴重如癌症般的疾病。“只要你能夠工作，你便是健康。”酸痛、身體痛楚、與日常工有有關的燒傷和割傷被認為是正常的，並非不健康。
- 33 Boots, Shelley, Karin Martinson, and Anna Danziger. *Employers' Perspectives on San Francisco's Paid Sick Leave Policy*. The Urban Institute, Research of Record. March, 2009.
- 34 為所有工人提供受薪病假的規定可以減少受流感潮影響的人數15%–34%；減少在餐館中透過食物傳播和傳染疾病；讓工人及其家屬更容易得到預防和早期護理，從而減少不必要和昂貴的留院治療；以及防止低收入工人因為嚴重的疾病而致飢餓及無家可歸。
- 35 華人進步會，華埠餐館工業研究與分析，2007年8月
- 36 三藩市勞工標準執行處，“衛生安全條例”2008年1月9日。可瀏覽：<http://sfgsa.org/index.aspx?page=418>
- 37 Lashuay Nanette, and Robert Harrison. *Barriers to Occupational Health Services for Low-Wage Workers in California*. San Francisco: Commission on Health and Safety and Workers' Compensation, California Department of Industrial Relations. April, 2006.
- 38 這和進步會的2007年散房就業調查結果有關連，該調查顯示超過40%受訪者在餐館工作，超過70%報稱他們從未修讀和89%未曾受過職業訓練。
- 39 全國工資欺詐預防法案(H.R. 3303) 便是聯邦立法倡議改善人手編制、提升對違例情況和報復行為懲罰的一個例子。
- 40 更多州和地方政府朝著這個方向走。紐約州經已成為這方面的領袖，採取積極的方法執行勞工法例，在2009年為接近18,000名工人取回2,880萬美元的欠薪。
- 41 Young Workers United 在2009年設立首份三藩市負責任餐館消費指南，名為 **«Dining with Justice: A Guide to Guilt-Free Eating!»**。這份指南按照工人調查和依據勞工條例以尊嚴和尊重的方式對待工人作指標，列出10間餐館並鼓勵消費者光顧他們。
- 42 整體來說，三藩市的經濟發展策略優先考慮例如是生物科技和數碼媒體等白領工業，和很少關注到講有限英語人士，包括華裔移民工人(尤其是按三藩市人口比例計算)的需要。
- 43 <http://www.dollarsandsense.org/archives/2006/0506wicks-lim.html>
- 44 SF PWA 代表著數以千計的亞裔、拉丁裔、黑人、和白人，他們是餐館工人、建築工人、看護員工、家務員、和更多。機構成員包括：The La Raza Centro Legal – 日工計劃和 Women's Collective、華人進步會、Young Workers United、菲律賓裔社區中心、Pride at Work (PAW)、人民組織爭取就業權益 (POWER)、Mujeres Unidas y Activas (MUA), 人民組織要求環境及經濟權益 (PODER)、Coleman Advocates for Children and Youth、Jobs with Justice。

本刊物可以在未經允許的情況下轉載，但轉載刊物必須用作免費派發，並須鳴謝編者。本報告所表達的意見全屬編者意見，並不一定反映資助機構意見。

通訊及聯絡

報告副本可以從下列網址下載：www.cpasf.org 或電郵 shawsan@cpasf.org 查詢詳情。查詢關於這項研究的詳情，請聯絡本研究首席調查員 Dr. Meredith Minkler [電話 (510) 642-4397; 電郵：mink@berkeley.edu] 或 Dr. Niklas Krause [電話：(510) 665-3517, 電郵：nkrause@berkeley.edu].



**華人
進步會**
**CHINESE
PROGRESSIVE
ASSOCIATION**

1042 Grant Ave. 5th floor
San Francisco, CA 94133
415 391-6986
415 391-6987 fax
www.cpsf.org

