



埋單，唔該！

三藩市華埠餐館的健康及工作情況

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

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, 李秀珍, 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

中文翻譯: Cecilia Wong

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。

西班牙文翻譯: Jose Luis Pavon
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/蔡陳儀華獎學金實習生: 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。

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¹，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。



摘要總結

在美國做狗好過做工人

— 一名被僱主欠薪幾千元的55歲低薪工人說。

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在106間餐館觀察數據中向433名餐館工人進行調查，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。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

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。

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歷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。
- **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。

列表1: 工資和工作環境

違反最低工資規定	50%
沒有獲得加班的補償	76%
一週工作超過40小時	42%
沒有接受任何在職訓練	64%
被上司、同事或顧客辱罵	42%
僱主提供醫療保健福利	3%
取病假的話工資會被扣除	42%
不獲有薪休假	81%

資料來源於2010三藩市華埠餐館調查。完整數據請看總報告。



這些問題[低收入和惡劣的工作環境]並非只是發生在華裔社區，同樣地會發生在部份小社群。大家發問為什麼這部份小社群不多參與社會活動；他們應該看看我們的工作去加深了解！

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。** 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，和以平均每小時\$8.17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)。
- **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。

工人和家庭健康的影響	
平均家庭人數	4
需要照顧兒童、老人或傷殘人士	74%
個人賺取低于可維生工資	95%
租住散房旅館	35%
有顯著的臨床診斷心理困擾	25%
身體痛楚干擾他們的工作	66%
感到工作處境沒有保障	68%
從來沒有投票	76%
曾參與社區會議	5%

資料來源于2010三藩市華埠餐館調查。完整數據請看總報告。

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。

創造通往正途的途徑

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：

- 轉而採取積極主動，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。
- 與基層社區機構及倡導成員合作，監管違例者並以他們為工作目標。

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

- 增加對執法機關的撥款讓他們可以增聘執法人員及其他職員確保有足夠的雙語人手。
- 增加對違例情況的罰款和創設新的預防守則。
- 加強教育增加工人的發言機會和保障他們採取行動的權利；簡化投訴程序，並保障工人免受報復的危險。
- 有力顯著地加強及資助欠薪追討計劃，讓工人可以討回工資。

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：

- 投資發展華埠健康經濟，並配合健康的勞工標準
- 本市資助经济发展计划确保可维生的工资和有利的劳工标准。
- 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机会和其他困难就業的工人

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。

- **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”



創建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庭。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、環境公認、文化項目和就業等各方面的需要。
- 透過創新的華埠易物制度 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 SFPWA 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：

- 積極正視困難就業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。

ENDNOTES

1. 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.
2. 計算自華人進步會2007年工人調查資料。 .
3. 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。

歪路工作模式

正途工作模式

工作環境

支付工人低工資和違反最低工資，加班費，休息時間和其他勞工法例；經常違反其他法律例如健康和 safety。



設置高勞工標準，根據合法的條例建立一個健康的工作例如支付最低工資，支付加班費，醫療保健等。

食物質素，服務和環境衛生

為食物質素，服務和環境衛生設置一個低標準作為主要市場策略依賴低價格，低成本。



為食物質素，服務和環境衛生設置一個高標準作為主要市場策略。

華埠經濟的影響

壓低本地工資，限制本地消費基礎，不交付稅收和負擔過重的社會服務系統傷害了華埠經濟。



利用捐獻本地稅收的基礎擴展華埠的經濟，吸引更多遊客和支付好工資去提高本地消費。

華埠信譽的影響

破壞華埠的信譽。



提高商業的知名度以及華埠整體的聲譽。

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。

通訊聯絡

報告副本可以從下列網址下載：www.cpasf.org 或電郵 justice@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].