

華人社會社會排斥與邊緣性問題研討會

被社會排斥的邊緣勞工

李劍明 黃洪

香港城市大學

社會科學學部講師

2001年11月

前言

「邊緣勞工」是指那些被排斥在勞動力市場邊緣的勞工。這些勞工基於年齡、性別、族群及弱能等因素而未能進入較穩定的核心勞動力市場。換句話說，「社會排斥」(social exclusion)是令某些弱勢社群如中老年、女性、新移民及弱能人士陷入邊緣勞工「脆弱」的處境的主要基制。

經濟結構轉型，大量工廠北移，令香港出現非工業化及大量藍領工人失業的情況，工人議價能力愈來愈低。九七年出現亞洲金融危機，香港房地產泡沫經濟的爆破，令大量建造業工人面臨就業不足的情況。加上近年政府與私營企業為減低剛性，積極推行的「靈活管理」，將有關工作或服務以合約形式進行外判。令這些外判合約勞工相對以前有關職位，工資出現嚴重下降，職業保障亦愈來愈低。而不少僱主因為逃避勞工法例的規定來減低成本，所以傾向以合約制的方法聘請員工，令員工未能有足夠年資享受有關保障，而且更惡劣的情況是以商業合約形式來替代原本的勞資關係，割斷與原有僱員的僱傭關係。這些宏觀經濟結構轉變以及勞資關係的變化是勞工日漸被「邊緣化」的基本原因。但我們亦留意到有部分社群更容易被成為邊緣勞工，所以除了宏觀的經濟結構因素外，我們亦要了解及分析有什麼中程(meso)因素導至這些社群較容易成為邊緣勞工。本文正是採取這中程的視角，根據我們對邊緣勞工進行的定量及素質分析，說明「社會排斥」是造成女性、新移民及中老年等弱勢社群處於邊緣勞工位置的主要基制。

研究方法

本文的定量分析的數據來源自我們兩人與冼蜀堯博士受香港進行的「制訂香港貧窮線:跨學科研究」ⁱ。我們以分層聚類隨機抽樣法(stratified cluster random sampling)在全港收入最低 30%的規劃統計小區中根據房屋類型作為分層根據統計處提供的居所名單隨機抽出有關住戶，由訪問員進行面對面的訪問，共完成了 1,502 份成功可分析的問

卷。

而本文的素質分析的個案研究則是來源自我們兩人在二零零零至二零零一年受樂施會委託進行的邊緣勞工質性研究(黃洪及李劍明 2001)，我們應用了「非結構性面談」的方法訪問不同類別邊緣勞工的住戶，然後透個案分析(case study)的方法縱向分析資料提供者(informants)本身的職業流動、工作處境(work situation)及市場處境(market situation)，以及以橫向分析的方法對比同類別或不同類別邊緣勞工處境的異同。

有關類別的選擇是根據我們之前進行有關邊緣勞工定量分析的結果(黃洪及李劍明 2000),不同性別的邊緣勞工集中於不同的工種及有不同的處境。男性邊緣勞工多集中於製造業和建造業，並以失業及就業不足的處境較多；至於女性邊緣勞工則多集中於服務業的低薪，低技術工種，並以貧窮勞工的處境較多。我們據此作為個案選擇方案的基本依據。另一方面，我們亦嘗試加入族群的因素，分別訪問本港出生及新移民背景的邊緣勞工，以便比較族群因素的影響。最後，我們亦特別針對一些有代表性的工種，如製衣業女工、小販、建造業工人、等等探討其被邊緣化的過程及現時的處境，以及與社區經濟發展的關係。

我們在二零零零年六月至八月期間進行了第一輪訪問，共訪問了三十九個個案。我們應用口述歷史(oral history)的方法，以非結構性訪問的形式了解這些邊緣勞工的工作歷史及生命歷史(work and life history)，並著重了解在工作轉變中的環境因素，以及他／她們選擇的考慮，我們亦特別留意其社區網絡及社會資本的變化。期後，在十月至十一月期間，我們選擇了當中的十二個個案進行跟進訪問，以便了解個案近半年來處境的變化，以及更深入地探索他／她們的主觀感受。

本文將首先透過定量分析的數據去分析「社會排斥」與「個人背景」包括性別、族群、年齡、學歷、職業及婚姻狀況等因素之間的關係。我們發現女性，新舊兩代移民、長者、低學歷、低技術及離婚/分居人士較容易被社會排斥，顯示香港存在對上述社群的排斥。

期後我們會以四個典型個案和兩個輔助個案去討論女性、新移民、少數族群的邊

緣勞工和領取綜援家庭，分析有關動力,解釋這些社群如何在經濟上、工作上、心理上以及人際關係上被主流社會所排斥。

定量分析

根據 Castel 的理論,我們將「社會排斥」操作為兩大層面:首先是指被排拒於「勞動力市場」之外,而其次是被訪者「社會網絡」的多寡。首先,我們根據被訪者的是否有有薪酬的工作,以及有關職位是臨時、合約還是固定職位,來計算其在勞動力市場被排拒的程度,我們將沒有工作包括非經濟活躍及失業人士視為在勞動力市場最被排拒的一群,有工作但有關職位是臨時或合約的人士次之,而有工作及固定職位則是在勞動力市場最不被排拒的一群。我們亦根據被訪者「可以借錢」、「可以信得過」及「可以介紹工作」親友數目去決定被訪者的社會網絡程度,來量度被訪者在社會關係中所處的社會排斥情況。

表一:

		社會網絡		
		低	中	高
勞動力市場	沒有工作	297	426	95
		19.8%	28.4%	6.3%
	臨時或合約	42	99	39
		2.8%	6.6%	2.6%
	固定	104	250	150
		6.9%	16.6%	10.0%
總計		443	775	284
		29.5%	51.6%	18.9%

我們將同時沒有工作及低社會網絡的人士視為「完全被排斥」類別;而有固定工作其社會網絡程度是「中」及「高」的人士加上臨時或合約工中社會網絡程度是「高」的三組組合人士視為「完全融合」類別，至於其他的五個組合的人士則視為「部分被排斥」的類別。

		頻數	百分比 (%)
完全被排斥	1	297	19.8
部分被排斥	2	766	51.0
完全融合	3	439	29.2
總計		1502	100.0

性別

Crosstab

		sex of the household head		Total	
		male	female		
EXCLUDE 5	1.00	Count	117	180	297
		% within sex of the household head	16.1%	23.2%	19.8%
	2.00	Count	354	412	766
		% within sex of the household head	48.7%	53.2%	51.0%
	3.00	Count	256	183	439
		% within sex of the household head	35.2%	23.6%	29.2%
Total	Count	727	775	1502	
	% within sex of the household head	100.0%	100.0%	100.0%	

($\chi^2=28.389$, d.f.=2, $p<0.01$, contingency coefficient=0.136)

學歷

Crosstab

		education level of household head							Total
		kindergarten or below	primary school	form one to form three	form four to form five	matriculation	teritary or university or above		
EXCLUDE 5	1.00	Count	98	126	38	28	3	4	297
		% within education level of household head	39.0%	27.3%	10.7%	9.0%	10.7%	4.2%	19.8%
	2.00	Count	136	259	183	132	11	45	766
		% within education level of household head	54.2%	56.1%	51.7%	42.3%	39.3%	47.4%	51.0%
	3.00	Count	17	77	133	152	14	46	439
		% within education level of household head	6.8%	16.7%	37.6%	48.7%	50.0%	48.4%	29.2%
Total	Count	251	462	354	312	28	95	1502	
	% within education level of household head	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

($\chi^2=247.907$, d.f.=10, $p<0.01$, contingency coefficient=0.376)

婚姻狀況

EXCLUDE5 * marital status of household head Crosstabulation

		marital status of household head				Total	
		single	married	divorced/s eparated	widowed		
EXCLUDE 5	1.00	Count	25	192	24	55	296
		% within marital status of household head	11.6%	18.3%	27.0%	37.9%	19.7%
	2.00	Count	86	559	39	81	765
		% within marital status of household head	39.8%	53.3%	43.8%	55.9%	51.0%
	3.00	Count	105	298	26	9	438
		% within marital status of household head	48.6%	28.4%	29.2%	6.2%	29.2%
Total		Count	216	1049	89	145	1499
		% within marital status of household head	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

($\chi^2=97.3$, d.f.=6, $p<0.01$, contingency coefficient=0.247)

是否在港出生

Crosstab

		born in Hong Kong or not		Total	
		yes	no		
EXCLUDE 5	1.00	Count	44	253	297
		% within born in Hong Kong or not	8.2%	26.1%	19.8%
	2.00	Count	251	515	766
		% within born in Hong Kong or not	47.0%	53.2%	51.0%
	3.00	Count	239	200	439
		% within born in Hong Kong or not	44.8%	20.7%	29.2%
Total		Count	534	968	1502
		% within born in Hong Kong or not	100.0%	100.0%	100.0%

($\chi^2=126.7$, d.f.=2, $p<0.01$, contingency coefficient=0.279)

首先，我們定義「社會排斥」(social exclusion)是指一些持某種社會特徵的群體，如性別、族群身份、殘疾、年齡等，因現行的社會制度的不健全，使他們長期難以融入所居住和工作的社會。社會排斥是一個多元的概念。它不單指在經濟資源上的長期匱乏(deprivation)，還指在社會關係上、心理上、政治參與上和文化上的長期匱乏。因此它比單單指經濟資源匱乏的貧窮觀念更為廣泛。

再者，社會排斥這一概念明確表明無論經濟、社會關係、心理、政治參與或文化上的長期匱乏，並不是由於個人的缺陷或不幸，而是結構性的、社會制度性的原因，這些匱乏並不能只靠在經濟領域上作出補救而能解決。

所謂扶貧、減貧和脫貧等觀念往往使社會人仕把種種社會排斥問題約化為單純的經濟問題和貧窮者的個人問題，忽略造成弱勢社群在上述各領域嚴重匱乏的社會制度因素。加上在經濟範疇上，公平原則往往服膺於分配效率原則，或者服膺於所謂「整體香港經濟發展」的神話下。正如我們的邊緣勞工首個報告顯示，整體香港經濟發展不一定使邊緣勞工得益。當然經濟的問題固然重要，但單單解決經濟問題一來不能解決所有社會排斥問題，二來使人們漠視社會其他領域的不平等，這些不平等與經濟上的不平等往往是互為因果的。

社會排斥的機制

根據 Berghman (1995:19)，社會排斥的出現是由於下列四種機制中，一個或多於一個機制不能有效運作，使某些群體長期陷於多方面匱乏的狀況，社會排斥的現象便會浮現：

行政和法律制度的不完善：如長期不能保障某些社群的公民權利，或在行政程

序上阻止某些社群行使他/她們的公民權利。

勞動市場失效：如長期不能使某些社群在工作環境和薪酬上與其他主流社群有同等待遇，或不能使有能力工作的人獲得工作。

社會福利制度的不完善：如所提供的援助反而使某些社群長期受到其他人的歧視，以致受援助者難再正常地投入社會，或某些需要援助的群體長期缺乏照顧。

家庭和社區的不完善：如家庭或社區解體使某些社群難建立和維持正常的人際關係。

下文我們嘗試以一個香港土生土長的兼職女工家庭，兩個女大陸新移民家庭和一個巴基斯坦裔的男工，來分析香港上述四種制度的失效如何造成他/她們在經濟上、工作上、心理上和人際關係上被主流社會所排斥。

N太太（女，個案16，女，42歲，超市理貨員）

土生土長的N太太現居屯門，有三名子女。之前從事製衣。她在1983年結婚，有了第一個孩子後仍繼續做全職製衣工人。因她的家庭網絡支援較緊密，她的孩子交由父母照顧。1989年第二個兒子出生，正值香港製衣廠大量遷移大陸，她的工作量和收入銳減。那時候，小兒子更體弱多病，她亦不想父母那麼辛勞，結果她決定退出生產線，做全職家庭主婦。期間她的第三個女兒出生。

到九十年代初，其丈夫所任職的首飾業亦漸漸搬離香港，以致家庭收入大降。

N先生不單需要每晚在一食店兼職四小時，N太太亦要去屋村附近一間連鎖超級市場做兼職清潔來幫補家計。

在最初工作三年，N太太時薪為20元，但資方為避免給予「4.1.18」勞工法例的福利而務求令N太太每星期工作不夠18小時，有時是16小時、或17小時；就算過了18小時會將17小時以外的工時撥入下一星期計算。今年年初，經理將她由往日的兼職轉為固定的半日工，每早返七時放十二時半，月薪3060元。這比以前稍為有少許的改善。當時超市內包括她在內共有三名員工轉為長工，但同一時間，其他不獲轉長工的兼職工的工時卻被削減，由每週17小時被減至10小時。

[N太太在超級市場的其他工作情況請參閱第二章。]

勞動市場的失效

在這個案當中，勞動市場的失效是導致 N 太太一家陷於社會排斥的困局。勞動市場失效可分為宏觀和微觀兩種。宏觀的是指以整個勞動市場為分析單位，探討總體需求和供應不平衡以致某些社群長期陷於不利境況的原因。而微觀的是指以工作單位，如公司和工廠等作為分析對象，目的是探討怎樣的工作組織造成某些社群長期陷於不利境況。

正如之前第三章所論述，香港的去工業化引致宏觀勞動市場的失效，造成結構性失業。在製造業北移，原本擁有技術的製造業工人為去工業的趨勢由主流經濟的領域推至邊緣地帶。N 先生與 N 太太原有的技術隨著去工業化失去市場價值。這使她們原本經濟無憂的生活變得異常脆弱。首先 N 先生要犧牲與家人相處的時間，每天多兼職四小時服務業工作。其次是 N 太太犧牲一個照顧兒女和料理家務的上午，到超級市場兼職來幫補家計。在之前的章節，我們已經很詳盡闡述去工業化如何使一些工人陷入邊緣困局，此處不再重覆。

勞工法例的漏洞

可是去工業化只是勞動市場失效的其中一個環節。行政和法律制度的不完善加深了勞動市場失效。香港勞工法例的不完善則是造成微觀勞動市場失效的其中一個主要原因。寬鬆的法例讓資本非常容易去設計一些管理和組織策略去剝削和控制工人。例如「4.1.18」勞工法例間接讓老闆們進一步把兼職的勞工邊緣化，把工作少於每星期 18 小時的兼職工人排斥於主流勞工之外。在「4.1.18」勞工法例下，女性是最大的受害者。正因為她們仍以照顧家庭放在一個非常重要的位置，在生活逼人下也要騰出一些時間去工作。所以她們只能兼職工作，而工作地點接近家庭亦是許多婦女勞工的重要考慮。這樣資方便利用了女性這兩方面的限制，透過「4.1.18」法例合法地剝削她們。

雖然 N 太太幸免於跌進這領域，她最終能成為長期的兼職，但這並不表示她的工

作環境和待遇得到改善。當她變為長工後，雖然得到一定的勞工保障，但卻換來無償或低於正常時薪的工作時間。N太太已經是比較能夠反抗的一個，不少N太太的同事，擔心掉去工作，竟願每日無償加班。這揭示資本如何再次利用婦女找兼職的限制來剝削她們。

資本的控制與分化

在這個案中，資本控制和分化工人的手法表露無遺。根據N太太表示，整個超市除了分店經理和兩個收銀員是全職外，其餘員工都是兼職。其後再把兼職勞工分為長工和散工兩種，當時超市內包括她在內共有三名員工轉為長工，但同一時間，其他不獲轉長工的兼職工的工時卻被削減。這種組織策略目的是製造一利益階梯（interest hierarchy）於同類型工作，使不同職級有不同的利益。

正正因為利益不同，勞工們往往為了保住現有利益，或爭取進昇較高職級，而不會因為處境相同而團結一起反抗資方。正如N太太表示，同事之間對於加班費有不同的對待方式，多數是敢怒不敢言，根本不能形成集體力量向經理爭取有償加班。在這樣的制度下，無論是兼職長工或散工的待遇都比之前差了。除了利用「4.1.18」和組織策略外，N太太更發現分店經理常常阻截了工會送到超市的單張。

而且超市的中央總部也常派出「便衣」到每間分店監視員工的工作表現。如果員工一時忘記向客人說「早晨」、「多謝光臨」就會被打小報告。她覺得資方把她們視作機器，她亦希望受到尊重。這個案充份顯示香港所謂自由經濟的靈活勞動市場（flexible labor market）根本是任由資本靈活地剝削勞工，控制勞工的勞動過程（labor process）和分化勞工的團結。

這些資本所運用的策略顯示微觀的勞動市場失效：在一完全競爭性的勞資市場關係是不應存在著權力關係的。因此有經濟學家認為在完全競爭性的市場關係下，是分不清究竟是資本僱用勞工，抑或是勞工僱用資本。但在我們的個案中，不難發現資本對於勞工擁有極大的權力，因此他/她們之間的決不是完全競爭性的勞資市場關係。不

平衡的權力關係使勞工永遠被受剝削。為了保持資方在權力上的優勢，資本會盡量打壓勞工的集體力量。

總括來說，N太太和她共事的女工，在香港勞動市場的失效下，她們在工資和工時上都遭受剝削，在心理上得不到尊重，在參與工會活動上受到資方阻礙和在同事間的關係上受到分化。在文化上，資方亦充份利用婦女要扮演照顧子女，料理家務的社會角色，去達至削弱她們的議價能力，壓低工資，加強控制之目的。

R先生（個案 21，男，43 歲，地盤工）

R先生是英籍巴基斯坦人，居港已 28 年。他 72 年隨父來港，在荃灣一紗廠任職洗紗，日薪八元。下午三至六時於尖沙咀親戚開的餐廳任侍應。80 年轉做護衛員，早更銀行，晚更地盤，共二份護衛，月入共約九千元。自此做了十年護衛，有時早上做其他工作，晚上任護衛。期間他也曾做過染料磅秤員和冷氣機工作。

他不單學懂講流利廣東話，更在工餘唸了英專，可看懂英語，自覺說得比很多港人還要流利。在 90 年某印度人到中港做生意，因不懂中文和廣東話，經朋友介紹聘 R 先生為助理。首月薪酬五千元，次月六千元，之後要求七千元，一年後加到一萬五千元。可是在 95 年港府修訂入境條例，至使該印籍老闆每次可留港時間驟減，不便工作，也因懼怕九七，故把公司遷至南非，R 先生頓時變成失業。

R 曾到勞工處登記找工作，但很久仍找不到。當時很多朋友在地盤工作，經朋友介紹，他很不願意地在地盤當雜工。工頭是香港人，通常晚上來電，就「聽日有工開」，沒有來電就無工開。做地盤工之前及期間，R 先生曾嘗試於早上當小販賣外套，收入不錯，但後來被警方拉，罰很多錢，所以做了幾個月就唔敢再做。在 98 年因地盤沒有工作，R 先生失業了五個多月，唯有硬 頭皮去申請綜援直至地盤有工開為止。可是到了 2000 年六、七月又開工不足，要第二次申請綜援。

R 先生一直認同自己是香港人，而香港亦是他的家。在談及種族歧視時，R 先生說平時沒有什麼特別，但在工作時就很明顯。他是非常懷念幫印度人做生意時，著靚衫、坐 office，出入有車的日子。

這個個案與前一個不同：N 太太主要面對的是勞動市場失效，故此她一家人仍然站於社會排斥的困局邊緣；而 R 先生同時要面對勞動市場失效和社區的不完善。相對 N 太太，R 先生可說是開始踏進了社會排斥的困局。

對少數族群的排斥與包融

R 先生在港當過不同類型的工作，但以護衛和地盤工為主。他的職業充份顯示出香港的勞動市場往往把南亞裔的少數族群困於特定行業之中：早期是護衛，後期是地盤。R 先生最懷念和最得意的日子就是脫離這兩個邊緣勞動市場的工種，走進主流勞動市場當營業助理。故此在後期他要下降做地盤的工作，是極不願意的。R 先生的工作歷程經我們的 示是：R 先生所面對的勞動市場失效並不像 N 先生和太太所面對的一樣，純粹是宏觀經濟因素（即去工業化）所造成的，而是混合了社區的不完善（即香港社會對少數族群的歧視與誤解）。

護衛的工作除了時間長外，工資不大高，加上一般港人認為是上年紀人士的工作，故此很少年輕港人願意投身。在這入棄我取的情況下，年輕的 R 先生做了十年護衛。而在十年中，他大部份時間都要打兩份工作。在九十年代中，建造業面對勞工短缺，招請外勞和南亞裔勞工非常普通。像 N 太太個案一樣，地盤的資方把同類型工作分為不同級別來分化及控制工人，可是今次分化的基礎是以族群為介線。外勞和南亞裔勞工通常都最被邊緣化的一群。這種以族群為主的邊緣化機制明確顯示 R 先生所面對的勞動市場失效是混合了種族歧視的因素。

在談及種族歧視時，R 先生說：「平時唔多覺，但做 時就覺，尤其現時係唔夠工開，人地有五百，我就三百，無法啦，梗係幫自己人啦。老闆無講明人工，係傾偈時問人地至知 。」不單在工作期間受到歧視，在找工作時 R 先生有以下經驗：「試過幾次，電話 工，話去見工，一去到未講第二句就話唔請你，我都知道係電話度唔知我係巴基斯坦人，見到先知。」港人對 R 先生的歧視正正顯示出香港社區欠缺容納差異（diversity）的包融性。普遍香港人容納差異的程度往往和受包融的族群的整體經濟和政治權力成正比，故此港人對歐美白色人種包融性極大，但對於黑皮膚的族群卻甚為排斥。雖然 R 先生一直認同自己是香港人，亦認為香港是他的家。他懂得講廣東話，亦有香港朋友，可是香港主流經濟卻把他拼出門外。

R 先生雖然只得小學程度學歷，但卻獲得印藉商人的垂青，當其助手，而且曾月

入萬五。故此 R 先生現時的困境並不一定因為他的個人能力有問題，而是與香港社會對於南亞裔族群缺乏包容性有關。印藉商人對 R 先生的態度與港人成一強烈對比：幫印藉商人做事，R 先生覺得「係呢生人最心 日子，老闆對我好信任」；「自己簽名，幾多錢就幾多，好信任我」；「對我好似仔咁，果時好開心」。

對待低工資工作:男女有別

在比較 N 太太與 R 先生的處境時，我們亦不難發現他/她們的不同回應。R 先生與 N 女士對待低工資工作的態度有所不同。R 先生在失業期間曾去見一低工資工作，他對那份工的反應是：「四五千元個月，裝修公司，請你都唔做啦」。R 先生的反應跟很多在製造業男工非常相似。他們在風光的日子有不錯的收入，加上所獲得的經驗和技術是辛苦累積來，即使所工作的行業日漸衰退，他們仍冀望自己的經驗和技術仍能有一番作為。故此他們寧願處於開工不足或失業的狀態，苦苦等待，希望有朝一日自己的經驗和技術能再次發揮所長。

他們這樣似乎不理性的心態是基於男性往往以職業作為身分認同的來源。除非到了迫不得已的地步，他們也不會自貶身價做一些比以前為低的工作。這種以職業作為身分認同來源的文化因素，混合了宏觀的經濟改變，成為造成男性勞動市場失效的主因。女性勞動市場失效的主因則有所不同，N 女士及其女工友易於接受低工資工作是因為女性主要以家庭作為身分認同的來源，職業反而是次要的。故此她們寧願做低薪兼職，讓她們可照顧家庭。正如前文闡述，女性這個特徵往往為資方利用來剝削她們，造成女性勞動市場失效。

在尋找工作時，性別亦有一定影響力：最明顯是女性找工時的地域限制。因為她們要照顧家庭，因此必須近居住的地方，這使她們可選擇的工種少了很多。所以她們較能容忍低工資和惡劣的工作環境。相反男性就沒有這方面的限制。雖然 R 先生要面對香港社區的排斥，但他不用面對傳統家庭分工的約束。

總括來說，R 先生在宏觀勞動市場失效和社區制度的不完善下，現處於半失業，

而且工作上受到歧視。在參與非正規經濟活動時，又受到警方阻撓。雖心理上自覺是香港人，但不為香港社會所包融。在男性以職業作為身分認同來源的思想下，面對失業和開工不足，承受相當大的社會心理壓力。

H 女士（個案 10，女，50 歲，私人屋苑清潔）

H 女士大約在 1998 年 11 月來港與丈夫團聚。女兒於 2000 年初到港，但還有一個兒子和母親在大陸。她丈夫 1979 年來港，本來是在酒樓工作的，可是當 H 女士到港時，丈夫已經失業了差不多兩年。H 女士來港十多天後，經其老表介紹，便與丈夫一同在一大型私人屋苑做清潔。

在工作其間，H 女士不斷受到一本地清潔女工辱罵，說「最衰像 H 女士般的大陸人，走來香港搶走香港人的飯碗。」結果做了七個月後，那本地女工把 H 女士罵到哭了，在忍無可忍的情況下，H 女士跟丈夫一同辭職，返回大陸約兩個多月。回港後，因那個罵人的女工離開了，H 女士決定返回原本的清潔公司，而 H 先生亦找到一份酒樓燒臘部的工作，月入 8000 元，每日工作十二小時。

H 女士剛入職時月薪是 5000 元。但從鄉下回來後，公司對所有工人都調低了工資，而 H 女士的月薪只淨得 4300 元。在減薪後，那些男工與老闆交涉。老闆提議他們延長工時才給他們 6000 元。結果男工都走了，只剩下 6 個女工和 2 個男「科文」。後來老闆看見她們太辛苦，於是加了 H 女士和兩個女工 400 元薪金。

H 女士每天由早上七時開始工作一直到下午四時半。她每天首先要回去掃地，掃到八時左右便要上寫字樓清潔，做到十時許去商場食肆倒餾水。本應食肆本身應該有自己的清潔，可是 H 女士的公司卻同時承包來做，然後把工作分給屋苑的女工負責。H 女士對於倒餾水的工作極不喜歡：那些餾水桶又高、又大、又重，加上拖去垃圾房須要一段路程，非常辛苦。但最令 H 女士難受的是住客對於她們倒餾水的反應。因為又要去垃圾房的路程須要上落電梯，返引起住客的投訴和不滿。故此 H 女士在倒餾水時都是偷偷摸摸的。

H 女士在其任職的清潔公司算得上「做得耐」。她有很多同事都轉工或轉公司，有些做校工，有些打住家工，而她一直都沒有離開。雖然 H 女士知道其他在同一屋苑投得合約的清潔公司薪酬和待遇都比她那間好，但她並沒有轉到這些公司工作，其原因是那些公司監管得非常嚴厲，加上非常難請假，要自己找替工。故此她寧願留在現公司，讓她請十數日假回鄉探望兒子和母親。

M 女士（個案 15，女，47 歲，茶樓賣點心，現失業）

M 女士有一隻腳患有先天病，因此不能發力及提起，令她走動不方便。96 年成功申請來港定居。97 年兩子女亦來港居住。M 女士丈夫今年 50 歲，來港已有 30 多年，以前一直做廚房雜工(打河)之工作，95 年開始失業，之後一直找不到長工，只是偶然

找到散工。

因爲當時丈夫已失業約一年，家庭經濟拮据，來港後 M 女士感到萬分徬徨，於是四處找工，終於在深水 區一間茶樓找到賣點心之工作。當 M 女士應徵這份茶樓點心工時，曾強烈感受到被老闆娘歧視，令她十分難受。但由於她找不到其他工作，唯有接受。由於 M 女士一隻腳先天無力，另一隻腳因長期要站立賣點心，因此開始腳痛，有好幾次於工作期間跌倒，老闆見狀並沒有作出任何問候，只有同事關心叫她休息一會兒。每次跌倒，她都沒有看醫生，老闆更加不會有任何工傷賠償。

M 女士由於覺得自己是新移民，工作表現應該要好一點，故每當她見到老闆都會和他打招呼，相反其他本地同事都沒有理會他。此外，整間茶樓只請了一個外賣部點心工人，一個只做四小時的鐘點工人，M 女士幾乎負責整個酒樓之賣點心工作外，也會主動幫手執位、開茶、傳菜之工作。

M 女士不單要負責酒樓工作，還要替老闆上庭頂罪。酒樓因爲經常將位子和食物放出店舖外，每次被市政總署職員檢控也要找工人頂罪。M 女士在老闆威嚇辭退下應承頂罪。當她應承第一次代上庭後，第二次老闆也要求她這樣做，但遭 M 女士所拒絕，結果由老闆剛剛來港的細姨代替。在多次由老闆細姨頂替後，罰 越來越多，老闆又叫 M 女士上庭，但 M 女士不肯，老闆於是即日把 M 女士辭退。

離職後，M 女士不斷找工，無論透過報紙或街招找了幾個月都找不到。在搵工期間，M 女士亦主要集中在長沙灣、深水 區尋找，因她要照顧子女。若果工作地方太遠，她便不考慮。雖然曾有茶客介紹過她做家務助理和清潔，但因工作要爬上爬落，要抹窗，她的腳無力，所以都做不到。

雖然 M 女士及其丈夫不想接受綜緩，但其丈夫於 95 年便開始失業，她又找了幾個月工都沒結果，家中只餘幾千蚊，最後迫於無奈唯有申領綜緩，直至現在。接受了綜緩後，她便與朋友疏遠，另外亦常與丈夫發生爭吵，令家庭不愉快。

H 和 M 女士的個案揭示女性新移民如何受到勞動市場失效，行政和法律制度、社會福利制度和家庭與社區制度的不完善，加上它們的相互影響令各制度的壞後果加劇，使 H 和 M 女士和其家庭長期陷於社會排斥的困局。一般港人以至港府都認為新移民是社會的負擔。她/他們不單學歷差，而且缺乏謀生技能，最弊是倚賴社會福利過活，加重政府的福利開支。不少人更加認為她/他們是新來港，對香港沒有多大貢獻，因此不值得獲得香港社會提供的援助。

新移民養舊移民-不被發現的事實

這種論述顯示香港社會對新移民建構出一個非常負面的社會定型 (social stereotype)，而普遍港人對新移民的情況缺乏了解，往往以那負面社會定型去判斷她/他們，以致造成不少歧視的情況。從我們新移民的個案顯示，不少女性新移民來港並不是單純為了一家團圓，更重要的是照顧和在經濟上幫助年老失業、半失業或已退休的丈夫。她們的丈夫都是舊一代的移民。雖然他們學歷低，但卻靠出賣自己的勞動力，把壯年貢獻給香港的經濟發展。在香港的快速經濟發展和生活趨向富裕，他們在找伴侶時出現不少問題。結果很多舊移民都回大陸結婚，這播下現在的問題。

在宏觀的經濟勞動市場失效下，這批舊移民的經驗和技術變得沒有市場價值，生活越來越困難，唯一是倚賴在大陸的妻子。H女士來港就是應丈夫的要求，她表示「我都無預算 香港，係佢叫我 之嘛。如果我要落 我都落 好耐啦。係我唔申請 之嘛。之後佢失業無 做，要用錢要生活嘛，佢又成日唔返上去，我咪申請 做 。」可是H女士在工作時即受到歧視，逼使她與丈夫一同辭職返回大陸，作兩個月的自我放逐去逃避不快經歷。她的遭遇反映那些不正確的負面社會定型如何排斥新移民，對她們造成極大心理傷害。面對同事惡言相向，H女士感到「自己都唔識駁返佢呀，個心硬晒，淨係識得喊」。

M女士的情況與H女士相若，來港時丈夫失業，即使有一隻腳患有先天病也要做一些不適合的工作來支撐與丈夫的生活。同樣地M女士也在工作間受到老闆娘的歧視。但與H女士不同，她連逃避的機會也沒有，反而要硬 頭皮嘗試各種方法，包括主動向老闆打招呼，做額外的工作和盡量「聽話」，希望改變老闆以負面社會定型看她。正如M女士自我解釋：「當時我落 我先生已經失業，我先生已經失業 一年咁多，佢話你唔做都要做，當時兩個細路又未落 ，佢 都要食飯 。」

負面社會定型防礙融合-不完善的香港社區

負面社會定型不單使香港社會容易令港人排斥新移民，亦使新移民產生自卑感，自覺不能符合港人要求，把自我封閉起來，更難融入香港社區。當知道 H 女士的工作辛苦，訪問員使問她為何不做家務助理，她的自卑心態即表露無遺：「唔識呀，香港人好乾淨，呢樣又話唔得，樣又話唔得」，「做家務助理又要好細心，我唔習慣，粗粗魯魯咁。你去打私人工要好細心，好細微呀，少少污糟都唔得呀。」在問她會否在假期參加一些社區組織舉辦的旅行來認識一下香港，她即時說：「如果有假我都唔想去，我都無心向 D。有假我都返鄉下啦。」

M 女士的情況差不多，她表示「我落香港差唔多 4 年，最熟就係深水，最遠就係旺角。」從前她也有和小朋友去公園玩，但越來越沒心情這樣做。我們不難從 M 女士裡看出新移民孤立無援的心理狀態。當問及有否獨自去公園散心，她說極少，因為感到「自己一個去坐，比人望住，自己一個孤零零。」新移民難融入香港社區可見一斑。

資本剝削新移民的策略-微觀勞動市場失效

新移民孤立無援的特徵更往往為資方所利用來對她們作進一步的管控和剝削。在難融入香港社區的情況下，H 女士沒有多大的社會網絡讓她獲得如工作機會等經濟資訊，在毫無選擇和缺乏議價能力下，H 女士只有逆來順受。在老闆減薪後，男工都走了，只剩下 H 女士等女工留下來，她們連倒餵水和執雜物等本來男工做的工作也要兼任。倒餵水的工作使 H 女士本來薄弱的自尊變得更加脆弱。她形容倒餵水「好似打劫銀行咁，一見到住客我就驚到死：『太太你上先』，我唔敢行呀。佢會話你，又話呢樣又話樣。拖完呢更又去另一度拖，呢邊落，邊落，要偷偷地落呀。」

M 女士的遭遇更慘，在老闆威嚇辭退下以無奈的心情去替老闆上庭頂罪。當她不肯第二次上庭時，老闆使以同是新移民的細姨代替，直至罰過高，又找 M 女士。在

忍無可忍下，M女士再次拒絕而遭解僱。M女士氣憤地說：「即係大家一樣賣點心，點解佢唔叫其他去，係叫我一個上庭呢？」

香港行政和法律制度加劇跨境家庭的問題

除了社區制度的不完善，新移民的跨境家庭特質也令他們難以全心融入香港。其實跨境家庭正代表香港行政和法律制度對新移民是如何不完善。一家團圓不單是基本人權，也是解決跨境家庭所引起的問題的最佳方法。可是香港的大陸移民法例和政策，使不少跨境家庭難以在短期內得以團圓，使新移民家庭面對夫妻和子女分離的慘況，造成不少心靈上的創傷。

現時一些老闆像N太太所工作的超市，為了進一步對剝削女工，都會採取一些以加班來避免請替工的方法去減低成本。首先這是剝削了工人應有之休息假期，另外，工人要犧牲休息假期上班。但老闆不但沒有加人工，反而所付的工資比正常散工更低。有兒女在大陸的M女士成為這策略下的犧牲品。在沉重壓力下，唯有時常忍心不探望兒女而要替老闆加班。

但在H女士的個案中，她的老闆並沒有採取這策略，而且讓H女士隨時請假返大陸。可是這不表示該老闆比較有人情味，而是他採用更細緻的方法去管控員工。他利用跨境家庭這特質使H女士願意在相對其他公司較差的條件下工作。當得問及為何H女士不轉去其他公司工作，她答道：「貪佢自由。自由咩呢？例如有時返鄉下請十日假，隨時請假都得，你話休息就休息，吩咐你做咩，你自己攞掂無問題，無人理你啦，無話諸多事幹。」而她請假最主要是探望大陸的兒子和家人。而且在請假期間，老闆沒有多請替工，而是由現有員工多做來頂替。結果是H女士不會時常請假以免令拍檔不滿，而自己亦樂於在拍檔請假時多做點額外工作。

除了利用跨境家庭這特質外，H女士的老闆還用先減薪，後個別加薪的方法去分化工人和去管控員工的工作情緒，來留住廉價的勞工。當老闆加了H女士400元月薪後，她感到非常開心——「心甜D」，但其實她的薪金還比最初的為低。相對其他老闆的

嚴格監管員工，該老闆更懂得以人際關係來有效地達到管控員工的目的。

造成小公司老闆採取這些手段在一定程度上是現時政府及大公司採取的價低者得的外判制度。大公司為了利益而剝削小公司，而小公司則把損失轉嫁給基層工人。如清潔行業，像H女士工作的外判清潔公司，為了以低價投得合約，在原本不足的人手情況下，為了節省更多成本，裁減員工數目，而把工作轉到H女士及其同事身上，既增加她們工作量，但卻沒有增加任何工資和福利。這些女性和新移民工人很沒有議價能力，在外判制度下，這群原本低薪之邊緣勞工更容易陷入社會排斥的困局當中。

不完善的福利制度-綜援加深負面社會定型

香港的福利制度擁用強烈的標籤作用，即使社會福利可能暫時舒緩邊緣勞工的經濟困難，但並不能有效地解決，甚至加深社會其他制度失效對邊緣勞工的負面影響。相對 H 女士，M 女士的殘疾使她的家庭依賴綜援過活。在 M 女士未被辭退前，她和 H 女士一樣處於脆弱的景況。所謂脆弱的景況就是遇見突發的事件，如工傷或失業，便立刻跌進邊緣困局。綜援制度進一步把 M 女士迫入長期受到社會排斥的陷阱。

普遍領取綜援的工友都承受著沉重的壓力，一方面由於政府在九八年削減綜援開支時，塑造出「綜援養懶人」這個深入民心的烙印(stigma)。將接受社會福利者建構成為「最不能自助者」及「懶人」，令貧窮者忙於競逐有限的社會資源，從而引起社會內分化，邊緣勞工逐漸形成互相踐踏和謾罵的情況。這種「最不能自助者」的烙印使其他人對他/她們有所誤解。雖然 M 女士與丈夫很想找工作以脫離綜援網，但兩人的身體狀況亦難以令他們找到工作。

另一方面是綜援人士本身對這種烙印的接收和演繹，容易導致自我形象低落、自尊受挫及缺乏自信等，這種標籤效應更進一步將他們推入貧窮的深淵，難以翻身。M 女士一直表示因為領綜援令他們很羞愧，生活上抬不起頭，也不大願意與別人接觸，每日除了中午帶兒女上學及去街市買菜之外，平時她會留在家中。另外 M 女士更說到：「我而家動不動就鬧，動不動就暴噪。情緒根本上控制唔到。係呀，你可以問我子女，我對住佢不停鬧。即係我同先生以前無乜爭執，初初落 咁細地方都無乜爭執，係綜援之後就成日爭執。」

綜援制度，構成重投勞動市場的困難

E 先生（個案 6，男，62 歲，失業）

他一家三口只有他領取綜援，新來港的兒子和妻子都十分抗拒，他/她們寧願生活再艱難也不願取綜援。因為他/她們需要分別定期拿一張證明書給老闆和校長簽名，感到很煩，也怕別人歧視的眼光。結果 E 先生要與妻兒分開居住以符合申請資格。但 E 明確表示如果他仍有能力找到工作，他也不想取綜援。

B 太太(個案 2，女，45 歲，菜檔什工)

B 太太一家五口只月入，生活非常困難。雖然 B 生亦曾試過申請綜援，但因為需要 B 太太向僱主要求填寫入息證明，所以決定不繼續申請。除此之外 B 太太亦怕申請後便不能工作。B 太太知道僱主不願意幫任何員工填寫該證明書。曾有同事家屬領取綜援被僱主知道，即遭解僱，B 太太這樣描述：

「佢係唔請，我見過佢炒 個工友，佢老公 傷殘津貼。老闆話佢 綜援，所以叫佢唔好做。工友話佢老公 4000 幾元，所以唔請佢，佢都做 年幾。」

「又有個收銀，佢老公冇病，要 綜援，係佢 子女同佢 ，老闆要佢子女唔好幫佢老公 綜援先請佢。」

綜援的標籤作用更加顯示在申請的程序上。甚至乎政府所實施「豁免入息計算」的申報機制也進一步標籤了綜援人士的身份，並且阻礙了他們重投社會的機會。從上述的個案可見邊緣勞工在朝不保夕下仍十分抗拒依賴綜援來解決因失業而引起的貧困問題。同時政府推出「自力更生」的措施正如執行著「懲罰性福利」，從而規管領取綜援者，使他們更加被社會人士抗拒和排斥。

總括來說，H 和 M 女士的女性和新移民的身份，使她們及其家庭在各種制度的不完善下，被排斥在主流社會之外。無論在心理上或人際關係上都感到孤立無援，防礙她們融入香港。雖然她們都是中國人，但作為大陸新移民，她們不被香港的土生中國人，或已發跡的舊移民所接納。負面的社會定型進一步把她們排斥於主流勞動市場之

外。大陸移民法例亦她們飽受跨境家庭之苦。H 和 M 女士及其家庭是香港社會排斥現象的最佳例子。至於綜援的標籤作用不單對於新移民在融入社區方面造成極大障礙，甚致對於普遍的邊緣勞工亦產生非常負面的影響。在這種情況下，綜援政策不但未能發揮「安全網」的效用，反而扮演了生產社會排斥及規管貧窮的角色。並且運用了一連串的標籤來繪畫出貧窮源於個人的責任問題，並藉此向基層市民宣示「必須依賴薪酬勞動去改善」生活的道德責任，積極扮演勞工控制的角色。

結語

本文主要提出，邊緣勞工並不單純是貧窮問題，而是社會排斥的現象。社會排斥是一個多元的概念，它包括了貧窮和剝奪（deprivation）的觀念。貧窮只是涉及經濟層面的資源匱乏，而剝奪則指某些社群因上述四種制度的失效或不完善，被奪去一些在社會文化和政治領域上應得的資源、人際關係和權利，甚致造成心理上的匱乏。籠統地我們可把社會排斥分為三類型：排斥於勞動市場外，排斥於正常穩定工作之外和排斥於房屋和社區服務之外（Rodgers, 1995:44）。而社會排斥的處境可分為兩種：永久性排斥（permanent exclusion）和邊緣性排斥（marginal exclusion）。

前者是指那些像 M 女士和 H 女士般的家庭，長期生活在主流香港社會之外。後者是指一些群體在面對不利社會經濟力量缺乏適當的社會制度保障以致處於脆弱的生活環境，他/她於是乎逐步被邊緣化，若果無法脫離這處境，當發生任何突如其然的不利事件，便會跌入永久性排斥的困局。N 太太和 R 先生可算是陷於邊緣性排斥，若果他/她無法脫離這脆弱的處境，最終都會變成永久性排斥的一群（Rodgers, 1995:50）。

要解決邊緣勞工的貧窮，單探討有什麼純粹經濟的因素導致宏觀的勞動市場失效是極其不足。我們也須留意微觀的勞動市場的失效。在個案中，資方在工作間所採取的各種剝削員工的手段和策略，正揭示香港的微觀勞動市場失效是非常嚴重。這些手段和策略得以維持，甚至深化，是因受到其他制度的不完善所「配合」。因此若要真正解決邊緣勞工的問題，就必須認清在行政和法律制度、社會福利制度，及家庭和社區

的不完善如何強各種微觀的勞動市場失效，導致一些社群陷入社會排斥的困局。

固然要解決社會排斥，增加就業機會和改善營商環境以增加工人的收入是有一定的作用。但這些既不是治標，更不是治本的方法。雖然增加低技術的職位，可使一部份被排斥者返回勞動市場，但一些因社會文化因素被排斥的社群未必一定得益。再者，即使獲得工作，也並不表示是一份正常穩定的工作，而資方亦未必善待他/她們。改善營商環境更加不能解決社會排斥的問題。營商環境好了，只代表資方獲得利潤，但不表示勞動市場的競爭減少，劇烈競爭往往成為資方剝削勞工的藉口，所以這些利潤未必分配到勞工手裏。

解決的方法除了改善經濟環境，是要建立一個能容納差異的社區，和徹底消除對一些社群（如新移民）在香港廣泛存在的負面社會定型，使受到歧視的社群獲得公平的對待，這樣才能防止特定的群體陷於永久性的社會排斥。除此以外，還建立一個沒有標籤作用的社會福利制度，這個制度要真真正正發揮發揮「安全網」的作用，幫助有需要的家庭，舒緩脆弱人士暫時性的經濟困難。這樣才能使他/她免於跌入永久性排斥的困局。

在改善受社會排斥的人的生活上，港府明顯沒有任何準備。其實在很多西方國家已經設立了特定的政府部門去處理社會排斥的問題。例如歐盟委員會(European Commission)早於 1990 設立了 Observatory on National Policies to Combat Social Exclusion¹去研究及監察各成員國在處理社會排斥的情況。英國亦於 1997 年年尾成立了社會排斥專務組 (Social Exclusion Unit)²專門負責提供跨部門性的解決方法去處理特定的社會排斥問題。它直接向英首相匯報及位於內閣辦公室 (Cabinet Office) 內，有相當的權力。我們呼籲港府應認真和有決心地了解香港社會排斥的情況，從而有系統地去解決當中的問題。

¹ 參閱 <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c33203.htm>

² 參閱 http://www.cabinet-office.gov.uk/seu/index/march_%202000_%20leaflet.htm

ⁱ 本文定量分析數據來自「制訂香港貧窮線:跨學科研究」計劃。該計劃由香港研究資助局贊助，項目編號: CityU 1184/99H，謹此致謝。