



2007年12月10日

對新移民的虛假承諾

研究顯示低薪工作循環、工作場所權利遭侵犯

(溫哥華)根據加拿大另類政策中心(Canadian Centre for Policy Alternatives)及菲律賓婦女中心(Philippine Women Centre)公佈的一項最新研究，許多新近移民到卑詩省的人士雖然教育水平高，但發覺自己無法擺脫低薪工作，而且在工作場所受到有意義的保障甚少。

「卑詩省移民的工作場所權利：菲律賓工人的個案」(Workplace Rights for Immigrants in BC: The Case of Filipino Workers)顯示，儘管卑詩省經濟蓬勃，但新近移民到本省的人士常常發覺經濟安全難求。他們很多時在不安全的環境下工作，幾乎全無培訓，極少獲得有關他們權利的資料。這項研究也發現，當局實際上並沒有執行《僱用標準法》(Employment Standards Act (ESA))。這項研究的受訪者儘管遭遇到有違反ESA的情況，但無一使用過只有英文版的「自助資料套」(self-help kit)(向勞工及公民服務廳舉報違例事件的唯一方法)。

西門菲沙大學教授兼這份報告的共同撰寫人札曼(Habiba Zaman)表示：「省政府在2002年壓低僱用標準，意味著許多基本受僱權利現時是『名存實亡』，尤其是對新移民來說。」

札曼續稱：「假如沒有人把你的權利告知你，又假如沒有人積極執行這些規定，你又怎可以享受到那些本應是為卑詩省所有工人而設的保障？」

這份報告的共同撰寫人兼加拿大菲律賓婦女全國聯盟(National Alliance of Philippine Women in Canada)行政總監戴奧森(Cecilia Diocson)表示：「受過良好教育的移民抱著可在工作上一展所長的希望抵達加拿大，卻遭到嚴厲的過渡時期懲罰 - 只能從事低薪工作，兼且常常得不到充分的保障。這個循環延續至多年絕不稱心滿意的就業，並最終可能造成長期經濟困難。」

根據報告得出的結果以及移民服務機構的意見，這項研究作出廣泛的政策建議，包括：

- 取消時薪6元的首份工作工資，及把最低工資調高至每小時10元。
- 成立積極主動監察小組，他們會隨機抽查工作場所在僱用標準及違反工作安全局(WorkSafe)規定等方面的情況。提高違例罰款。
- 取消「自助資料套」及容許工人直接向僱用標準處(Employment Standards Branch)投訴工作場所違例的事件。此外，撥款設立一個以社區為本、非牟利的系統，這個系統會為那些認為自己的權利受到侵犯的工人提供協助，包括維權。
- 通過舉辦介紹會、把資料翻譯成合適的語文、以及全面分發資料，大大加強教導公眾對ESA的認識。
- 把最低額外上班費由兩小時工資調高至四小時工資。兩小時工資並不足夠，特別是當工人須長途跋涉返回工作場所時。

待續...

建議(續)

- 開設更多僱用標準處辦事處，並為僱用標準處設立熱線。安排能夠以超過一種語言回答查詢的人來擔任熱線的職員。
- 為僱主及僱員提供強制性的ESA介紹會。自2001年以來，首十位的移民來源國(中國、巴基斯坦、菲律賓及其他)其中七個是亞洲國家，這些國家大部分實際上並無僱用標準，這些移民需要知道他們的勞工權利。

由札曼、戴奧森及斯科特(Rebecca Scott)撰寫的「卑詩省移民的工作場所權利：菲律賓工人的個案」，可見於www.policyalternatives.ca。

-30-

安排訪問請電普利亞(Terra Poirier)，電話：604-801-5121，內線229。

這項研究是經濟安全計劃(Economic Security Project)其中一部分，後者是加拿大另類政策中心與西門菲沙大學的一個共同研究項目，經費主要來自加拿大社會科學及人文學科研究聯合會(Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC))。這項研究也獲得溫哥華基金會(Vancouver Foundation)提供津貼，基金會鼎力協助整個研究過程。

何謂僱用標準？

僱用標準是勞工法例這個更概括的系統其中一環，涵蓋多方面的問題，例如最低工資、最少和最多工時、加班工資、育兒假及法定假期。僱用標準該為所有工人提供基本水平的保障 - 給予信心他們能夠在合理環境下謀取尚可的生計、保護他們的人身安全、以及平衡工作與家庭生活。僱用標準雖然對所有工人都有關係，但對「弱勢」工人尤其重要，這些工人在同僱主談判公平和像樣的工作條件方面力量最薄弱，並且沒有工會代表。弱勢工人以婦女、新移民、少數族裔及年輕人特別多。

在2001至2004年間，卑詩省政府削弱僱用標準規定及縮減執法。