

## 内容摘要

在安省，不稳定的就业呈现上升趋势。新移民、移民身份不确定的人、少数族裔和女性在其中更是占了大的比例，他们受到雇主剥削或伤害的机率也较高。

其中，华裔餐馆员工的经历充分显示了安省经济里弱势工人所遭受的不公平待遇，同时也显示出安省在履行保护工人的法律责任上彻底失败。

仅在过去的三年里，多伦多华人和东南亚法律援助中心（MTCSALC）曾收到约 600 名客户投诉，他们工作场所的雇主违反《劳工法》。其中许多客户都是在餐饮业工作。

这些经历不是新的问题，而可悲的是，也并不是意料之外。差不多三十年前，服务多伦多华裔社区的机构已经关注到华裔餐馆工人被剥削的报道越来越频繁，因而开始在社区做研究，以更了解和记录这些经历。该研究项目主要是集中在「新」唐人街（近登打士街和士巴丹拿大道）餐馆里工作的华裔工人。该调查报告记录了 100 名中餐馆工人的工作经历和恶劣工作条件，他们的教育背景、在社区机构寻求的服务种类和在多伦多安居面临的障碍。

由于雇主剥削和苛待华裔餐馆工人的持续报道，MTCSALC 决定对中心客户进行意见调查，从而更深入地了解问题的范围和程度，并判断从第一份报告完成后，在过去三十年里问题是否有所改善。

调查结果的报告描绘了华裔餐馆工人在职场上的真实经历。它揭发了餐馆老板普遍和广泛地违反《劳工法》（ESA）和《安省职业健康安全法》（OHSA）的行为，并且迫切呼吁所有相关人士和群体，包括政府、工会组织和社会团体立刻采取行动。

这份报告是基于在 2013 年 1 月到 2016 年 3 月期间，在大多伦多地区餐馆工作的 184 名华裔员工的调查。由于许多工人这期间曾于多间不同的餐馆工作，调查试图描述个别餐馆的经历，而不是个别工人在多间餐馆的总体经历。中心一共收到了 263 份调查答复。某些雇主有可能不止拥有一间餐馆，但工人通常不知道老板的身份，调查因而并没有尝试获取这些细节。

由于这三十年来整个大多伦多地区华裔人口的增长，这份调查的受访者是来自整个地区在餐馆工作的华裔员工。这调查中的餐馆，并不是都是指中式餐馆(即提供中国菜)。

中心使用了客户资料库以及其他为华裔社区提供服务的社区组织和华裔餐馆工人的社交网络寻找调查对象。正因如此，这份调查很可能更能代表那些在工作场所遇到法律或其他问题并需要法律协助的工人。这项调查是通过电话采访和面对面的问卷调查方式进行，并在两次专题简介聚会后，由餐馆员工亲自填写问卷。

调查发现，接受采访的华裔餐馆工人有比较高的换工率。他们在各种岗位工作，主要包括三个岗位，比如厨师（包括厨师、助理厨师、寿司师傅、点心师傅、烧烤和油炸师傅）、服务员和一般员工（包括厨房帮手、送餐员、洗碗员、收银员和接待员）。有些人在不同的餐馆担任不同的职位。大多数的受访者是做全职和长工时的的工作，有 59% 表示他们一周工作 40 个小时或以上。

调查发现餐馆普遍和持续性违反了工人在《劳工法》和《安省职业健康安全法》的权利和保障。

许多工人的薪酬少于最低工资，并经常被克扣加班工资、法定公众假期工资和带薪休假的工资。许多员工说，他们被雇主拖欠的工资，往往达几千元。在失去工作的受访者中，大多数没有收到任何法定通知或替代通知的解雇费。调查也发现广泛和持续性违反工资计算记录的行为，不给工人工资单、在工资单和雇主的记录少报工作时间，以及没有支付法定的扣税款项。

受访员工还透露，他们的工作场所普遍性违反《安省职业健康和安法》，例如雇主忽略或草率应付在工作场所发生的事故和工伤、使用恐吓和威胁的手段、防止员工向工伤保险局（WSIB）申请工伤赔偿、使用拖延手段和虚假记载以致员工不能获取 WSIB 的全面保障。

值得重视的是，工人的经历表明，使他们更容易受到雇主的剥削和苛待有许多因素。他们的移民身份、年龄、性别和以上因素的交叉导致他们遭遇多重歧视。另外，员工的语言障碍、他们缺乏对《劳工法》和《安省职业健康安全法》权利的知识，以及向劳工部（MOL）和 WSIB 提出申诉以及过程中面对的系统性障碍也导致他们更难行使应有法律权利。

调查结果显示，劳工部投诉和申诉过程不能有效解决工人面对的困境，并具有许多制度上的障碍，让工人无法取得赔偿。许多工人说，他们对劳工部并没有信心，因此没提出申诉。工人提出的问题包括：申诉需要漫长的过程、不能讨回雇主拖欠的所有金额、就算成功也只能收到部分款项。同样令人不安的是，工人必须承担举证的责任以证明申诉的所有细节；劳工部提前通知工作场所才进行调查，让雇主有机会隐藏他们违反 ESA 和 OHSA 法例的证据。

虽然这份调查描绘了在大多伦多地区一百多名华裔餐馆工人的经历，它并不代表这行业里所有工人的经历，也不代表所有相似的工作场所。有些问卷只有部分完成，因此并不完全反映受访者的经历。为了保障工人的匿名和不会因为参与调查而失业，问卷并没有包括某些问题。因此，有关于雇主和工作场所的信息被限制到最少。

调查的结果道出大多伦多地区餐馆里违反 ESA 和 OHSA 的普遍现象。基于这次的调查，将来可以扩大研究范围，包括更详细的问题以及工人如何应对或应付职场权利受到侵犯的行为，并进行更深入的案例研究。

这份报告支持 1988 年华裔餐馆工作人员咨询委员会报告中提出的 62 项建议。报告列出华裔餐馆员工提出改善他们工作条件和生活的「愿望清单」，并提出了额外的 16 项建议（其中很多建议呼应 1988 年的报告中提出却从没实行的建议，除了一到两个例外）：

## 工人的「愿望清单」：

- a. 劳工部应该增加预防措施，包括使用审计作为工具，促进工人的权利及监测雇主遵守劳工法例。
- b. 政治人物应该与基层工人会面，协助他们解决问题。
- c. 应该规定雇主购买保险，在业务关闭的情况下可以支付工人被拖欠的工资。
- d. 政府应该进行关于劳动力市场问题的研究，并为工人提供更全面的法律教育。
- e. 公开点名并谴责不良雇主，以促进其他雇主遵守法律。
- f. 设立劳工部匿名热线，让工人举报违法餐馆和让劳工部进行积极有效的检查。
- g. 劳工部应该进行更多类似公共卫生局的检查。
- h. 劳工部应该聘请更多会讲中文的调查员，便于跟工人直接沟通。
- i. 劳工部官员和职业健康安全官员应该相互合作，因为两类违法行为经常同时存在。

## 多伦多华人和东南亚法律援助中心的建议：

- a. 劳工部应该与工人和社区机构协商制定和实施长期策略，以协助工人解决餐饮业的违规行为。策略应该采取主动检查餐馆为执行体系的主要部分，以支持个别申诉个案的调查工作。
- b. 劳工部应该与加拿大税务局合作检查餐馆，针对那些提交错误和虚假的工资扣税的餐馆雇主。
- c. 劳工部应该要求所有的餐馆张贴员工的最新工作时间表，并在所有员工都可以看到的地点张贴《劳工法》的规定。
- d. 检查完成后，劳动部立刻发出「绿色证书」给符合《劳工法》要求的餐馆，类似于市政府卫生部门发出的「绿色证书」。
- e. 劳工部应该建立一个第三方的投诉机制，让工人可以向这第三方举报违反《劳工法》的行为，例如社区机构，并以检查和必要的执法跟进。
- f. 劳工部应该对餐饮业，尤其是大多伦多区的中餐馆，立刻进行全面检测是否有符合《劳工法》的规定。
- g. 安省政府应该重新建立工资保障基金，以补偿工人被拖欠的工资和法定的解雇费及遣散费。
- h. 劳工部应该将每一宗《劳工法》申诉案件的「行政费用」，增加到拖欠工人的数额的 30% 或以上。
- i. 安省的审查职场变化工作委员会应考虑并采用本报告中的建议。
- j. 劳工部的《劳工法》应该建立更有效的申诉程序，免除工人承担全部的举证责任，并可以让工人保持匿名。
- k. 劳工部应该制定中文版的职业健康和安全培训材料（也翻译成安省新移民常用的其他语言）
- l. 劳工部应该发展《劳工法》教材，并将此纳入到所有提供给新移民的英语和法语培训课程。
- m. 劳工部应该与移民安居服务机构、法律援助中心和其他劳工权益组织合作，制定有效的宣传和策略，以及对雇主执行法规。
- n. 联邦和省应该合作，以灵活的方法给所有需要的人提供官方语言的培训服务，容纳非固定工作时间和有其他障碍的工人。
- o. 省政府应该为社区组织提供稳定的资源，促进移民和各族裔社群工人对《劳工法》和《安省职业健康和安全法》的认识，包括进行多种语言的公共教育。

- p. 省政府应该为服务移民和弱势群体工人的社区法律援助中心及社区健康服务中心提供稳定的资金，让各中心能协助确保工人在《劳工法》和《安省职业健康和安全法》下的权利和法定保障。

这份报告呼吁所有相关人士和群体采取行动，减少甚至完全消除华裔餐馆工人所遭受的剥削和苛待。同时也必须反省个人的责任，是否应该促使和争取所有的安省工人，尤其是在餐饮业工作的人，能得到公平和合乎道德的对待。

尽管工人的弱势身份和普遍恐惧对外界说出心底话，**184**名勇敢的工人参与了这项调查。无论参与者是否代表了少数安省华裔餐馆工人的经历，他们的经历显示了一个更大的问题，这些工人的声音都值得被倾听，他们对公平对待的追求也值得我们支持。