

加拿大经验带来的歧视 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/210/2021_2022__E5_8A_A0_E6_8B_BF_E5_A4_A7_E7_c107_210726.htm 8月18日，加拿大统

计局（STATISTICS CANADA）在一份关于移民问题的专题
报告《IMMIGRANTS IN CANADA ' S CENSUS

METROPOLITAN AREAS》中指出：自1990年以来进入加拿

大的近200万新移民中，几乎有四分之三的新移民选择在多
伦多、满地可和温哥华这三个加拿大最大的都会中心定居，

这部份新移民大都是来自东亚和南亚。这份根据2001年人口
统计资料写成的报告还显示，新移民所受的教育程度明显较

土生的加拿大人高，但几乎在所有城市地区，有较高教育程
度的新移民，都只能找到较低技术要求的工作。许多有大学

学位的新移民都在做着不用接受过正规教育的工作，待遇跟
土生加拿大人有别，就业率低于加拿大土生土长的人。加拿

大统计局这份专题报告起码给我们透露了这样的两个信息，
其一是新移民，尤其是来自亚洲的新移民多聚居在多伦多、

满地可和温哥华这三个加国最大的都会城市，这种聚集及其
所造成的过度都市化不但无利于新移民的定居与发展，而且

加剧了这些城市建设的负担，新移民找工作难的困境将因此
而陷入一种恶性循环的拖累中，前景确实堪忧。其二是新移

民在就业率、受薪待遇、专业对口、失业率等多个方面，都
不如同等条件土生土长的加拿大人。换句话说，就是“外来的

和尚没经念”，这是新移民移居加国最感困惑的问题。是
谁造成“外来的和尚没经念”？有人抱怨说，无论是多伦多

，还是满地可，或者是温哥华，城市再大，就这么一所庙，

“外来的和尚”何必非要挤进来？持这种观点的人是不对的。因为“和尚”是加国请回来的，“和尚们”挤在多伦多、满地可、温哥华这三所庙，并不完全是贪“庙里有熟人”，而是相对于其他城市来说，这三大都市较适合新移民落足安顿。由此该检讨的不是新移民，而是加国政府。作为积极吸收技术移民的国家，加拿大政府既然能将技术移民之门洞开，各种的配套措施就应具备。过去政府竭力强调吸引新移民向三大都会城市以外的地方流动，以期通过减压的方式，提高新移民的就业机会，这种思路并非是治本的良方。因为新移民就业难的根本原因，不是人才过剩，而是“人才贬值”，这是加拿大政府所造成的。就以报告所举的例子来说，在温哥华，“拥有大学学位的新移民中，有31%的人在从事低技术工作，而在拥有同样教育水准的土生加拿大人中，只有13%从事低技术工作。”这两项数字相比的结果说明，新移民中“人才贬值”的现象相当严重，大批的高学历移民在抵加后因为语言，更因为没有加拿大经验而沦为专业不被重视、学历不被承认的低收入群，这种无视社会成本耗费的责任当然应由加拿大政府来负责。其实早在去年的时候，加拿大统计局就曾发出这样的警讯：从80年代以来，每隔十年统计就发现新移民的收入大幅滑落。二十年前移民沦为低收入群的比率是24.6%，现在这项“痛苦指数”已攀升至35.8%。攀升的原因在于移民的高学位文凭在求职时被衡量的价值平均仅为土生加拿大人的一半，移民的工作经验也被人为地大幅打折扣，在这样的结构性歧视下，新抵境的技术移民很难找工或维生。据多伦多大学移民研究学者雷兹 (Jeffrey Reitz) 估计，新移民的教育学历和工作经验未受合理承认，造成全体

移民每年损失达 150 亿元收入。移民就业困难的结构性障碍包括：专业认证核照团体门户设限、部份雇主存有偏见排斥外来移民，以及新移民本身语言不够流利、难以适应加国社会等。过去我们一直认为：新移民抵加后难以找到合适或对口的的工作，主要是在语言，但随着新移民平均年龄愈来愈趋向年轻化发展，加上政府、社区有一整套完整的语言培训系统，新移民在语言上所承受的阻力已逐步减轻，真正拦在移民面前的，是“加拿大经验”。一位在中国某著名大学取得硕士学位、毕业后在上海一外资公司从事技术主管的陈姓移民谈到这种“结构性歧视”时说：“我在上海的公司本身就是加拿大的公司，当初我移民加国时，来自加拿大的公司总经理专门给我写了封介绍信，告诉我到加拿大后找总公司，他说凭我的这个经验和技能，完全能在总公司找到合适的位置。半年前我们一家移民加拿大，抵多后的第三天，我与总公司联系，当时接待我的是我以前的上司，他从上海回到加拿大后担任一个部门的经理，那天他带我参观了总公司，还请我吃了顿饭，最后带我到人力资源部去和经理谈，那个经理还没看完我带去的材料，就很客气地对我说，对不起，因为你没有加拿大的经验，公司目前也没有相应的空缺，所以我们无法安排你的工作，你的资料我们将会保留，有机会我们会通知你的。”陈先生讲完自己的经历后十分气愤地说：“我的工作做测试，需要的是实验的经验，加拿大中国美国都是一样的，说我没有加拿大经验，这绝对是对我的歧视。”陈先生的遭遇，相信很多新移民都遇到过。确实，“加拿大经验”的关键在于适应本地企业的岗位要求，为企业创造效益。这个要求并非仅是加拿大独有，作为受过高等教育

，特别是有过一定工作经验的专才来说，通过短期的培训掌握这种经验并非是件难事。关键是，政府是否鼓励或督促雇主放下成见接受移民，这才是问题的根本。种族歧视对于新移民就业、收入和贫困问题的影响已不是一、两年的事情，但三级政府对社会的呼吁总是雷声大雨点小，政府最拿手的就是将新移民就业难的问题推给劳工市场去解决，最终导致积重难返的地步。要帮助新移民走出就业难、收入低、专业学历不被重视的困境，光靠一、两个政客在竞选时许许愿、或者鼓动移民团体去提建议，效果是有限的。我们需要做的，是以各种渠道给政府施加压力，通过相应的法律保护，制定出更好的法规和实际操作程序，创造一个真正切实有效的平等就业机会，改变加国引入人才贬值的现状，让政府制定出切实可行的措施来帮助新移民完成“人才增值”，这不但是新移民希望的出路，也是加国移民政策增益的出路。（星星生活/林枫）

出国留学移民教育考试出国,留学,移民,澳洲,澳大利亚,加拿大,英国,美国,法国,日本,新西兰 8月18日，加拿大统计局（STATISTICS CANADA）在一份关于移民问题的专题报告《IMMIGRANTS IN CANADA ' S CENSUS METROPOLITAN AREAS》中指出：自1990年以来进入加拿大的近200万新移民中，几乎有四分之三的新移民选择在多伦多、满地可和温哥华这三个加拿大最大的都会中心定居，这部份新移民大都是来自东亚和南亚。这份根据2001年人口统计资料写成的报告还显示，新移民所受的教育程度明显较土生的加拿大人高，但几乎在所有城市地区，有较高教育程度的新移民，都只能找到较低技术要求的工作。许多有大学学位的新移民都在做着不用接受过正规教育的工作，待遇跟

土生加拿大人有别，就业率低于加拿大土生土长的人。加拿大统计局这份专题报告起码给我们透露了这样的两个信息，其一是新移民，尤其是来自亚洲的新移民多聚居在多伦多、满地可和温哥华这三个加国最大的都会城市，这种聚集及其所造成的过度都市化不但无利于新移民的定居与发展，而且加剧了这些城市建设的负担，新移民找工作难的困境将因此而陷入一种恶性循环的拖累中，前景确实堪忧。其二是新移民在就业率、受薪待遇、专业对口、失业率等多个方面，都不如同等条件土生土长的加拿大人。换句话说，就是“外来的和尚没经念”，这是新移民移居加国最感困惑的问题。是谁造成“外来的和尚没经念”？有人抱怨说，无论是多伦多，还是满地可，或者是温哥华，城市再大，就这么一所庙，“外来的和尚”何必非要挤进来？持这种观点的人是不对的。因为“和尚”是加国请回来的，“和尚们”挤在多伦多、满地可、温哥华这三所庙，并不完全是贪“庙里有熟人”，而是相对于其他城市来说，这三大都市较适合新移民落足安顿。由此该检讨的不是新移民，而是加国政府。作为积极吸收技术移民的国家，加拿大政府既然能将技术移民之门洞开，各种的配套措施就应具备。过去政府竭力强调吸引新移民向三大都会城市以外的地方流动，以期通过减压的方式，提高新移民的就业机会，这种思路并非是治本的良方。因为新移民就业难的根本原因，不是人才过剩，而是“人才贬值”，这是加拿大政府所造成的。就以报告所举的例子来说，在温哥华，“拥有大学学位的新移民中，有31%的人在从事低技术工作，而在拥有同样教育水准的土生加拿大人中，只有13%从事低技术工作。”这两项数字相比的结果说明，新移

民中“人才贬值”的现象相当严重，大批的高学历移民在抵加后因为语言，更因为没有加拿大经验而沦为专业不被重视、学历不被承认的低收入群，这种无视社会成本耗费的责任当然应由加拿大政府来负责。其实早在去年的时候，加拿大统计局就曾发出这样的警讯：从80年代以来，每隔十年统计就发现新移民的收入大幅滑落。二十年前移民沦为低收入群的比率是24.6%，现在这项“痛苦指数”已攀升至35.8%。攀升的原因在于移民的高学位文凭在求职时被衡量的价值平均仅为土生加拿大人的一半，移民的工作经验也被人为地大幅打折扣，在这样的结构性歧视下，新抵境的技术移民很难找工作或维生。据多伦多大学移民研究学者雷兹 (Jeffrey Reitz) 估计，新移民的教育学历和工作经验未受合理承认，造成全体移民每年损失达150亿元收入。移民就业困难的结构性障碍包括：专业认证核照团体门户设限、部份雇主存有偏见排斥外来移民，以及新移民本身语言不够流利、难以适应加国社会等。过去我们一直认为：新移民抵加后难以找到合适或对口的的工作，主要是在语言，但随着新移民平均年龄愈来愈趋向年轻化发展，加上政府、社区有一整套完整的语言培训系统，新移民在语言上所承受的阻力已逐步减轻，真正拦在移民面前的，是“加拿大经验”。一位在中国某著名大学取得硕士学位、毕业后在上海一外资公司从事技术主管的陈姓移民谈到这种“结构性歧视”时说：“我在上海的公司本身就是加拿大的公司，当初我移民加国时，来自加拿大的公司总经理专门给我写了封介绍信，告诉我到加拿大后找总公司，他说凭我的这个经验和技能，完全能在总公司找到合适的位置。半年前我们一家移民加拿大，抵多后的第三天，我与总

公司联系，当时接待我的是我以前的上司，他从上海回到加拿大后担任一个部门的经理，那天他带我参观了总公司，还请我吃了顿饭，最后带我到人力资源部去和经理谈，那个经理还没看完我带去的材料，就很客气地对我说，对不起，因为你没有加拿大的经验，公司目前也没有相应的空缺，所以我们无法安排你的工作，你的资料我们将会保留，有机会我们会通知你的。”陈先生讲完自己的经历后十分气愤地说：“我的工作做测试，需要的是实验的经验，加拿大中国美国都是一样的，说我没有加拿大经验，这绝对是对我的歧视。”陈先生的遭遇，相信很多新移民都遇到过。确实，“加拿大经验”的关键在于适应本地企业的岗位要求，为企业创造效益。这个要求并非仅是加拿大独有，作为受过高等教育，特别是有过一定工作经验的专才来说，通过短期的培训掌握这种经验并非是件难事。关键是，政府是否鼓励或督促雇主放下成见接受移民，这才是问题的根本。种族歧视对于新移民就业、收入和贫困问题的影响已不是一、两年的事情，但三级政府对社会的呼吁总是雷声大雨点小，政府最拿手的就是将新移民就业难的问题推给劳工市场去解决，最终导致积重难返的地步。要帮助新移民走出就业难、收入低、专业学历不被重视的困境，光靠一、两个政客在竞选时许许愿、或者鼓动移民团体去提建议，效果是有限的。我们需要做的，是以各种渠道给政府施加压力，通过相应的法律保护，制定出更好的法规和实际操作程序，创造一个真正切实有效的平等就业机会，改变加国引入人才贬值的现状，让政府制定出切实可行的措施来帮助新移民完成“人才增值”，这不但是新移民希望的出路，也是加国移民政策增益的出路。（星

星生活/林枫) 100Test 下载频道开通, 各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com