

才被遣散，又遭开除，新移民辛酸故事有谁知？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/211/2021_2022__E6_89_8D_E8_A2_AB_E9_81_A3_E6_c107_211918.htm 李女士、张女士、何女士（均为化名）原来都在“Glamour Look”工作，在“GlamourLook”倒闭前後，她们转到另一间化妆品厂去工作。故事就是在她们到达这间化妆品厂後发生的。从“Glamour Look”倒闭那天讲起张女士说，她是在“Glamour Look”倒闭前进入这间化妆品厂的，因为当时看见“GlamourLook”已经发不出工资，所以就“三十六计走为上”；相比之下，李、何两位则坚持到工厂倒闭那天。问及李、何两位为何不像张女士那样先离开行将倒闭的工厂时，她们很无奈地说：“主要是工作不好找，而且没想到公司会这麼快倒闭，以为就算坚持不到‘一年’，‘半载’该是没问题的；加上当时的厂长助理召集我们全体员工开会时说：‘加拿大是个讲法律的地方，就算老板拿不出钱来，政府也会给你们足够的补助’。我们就是相信了这种保证，坚持到倒闭前的最後一分钟。”“结果”移民加国多年的李女士苦笑说：“最终中招的还是我们。工厂倒闭那天，公司欠下我5000多元的工资，欠下何女士也有1000多元，估计是没办法讨回来了。“有时真不明白，作为曾经辉煌三十年的华人企业，‘GlamourLook’再亏都比靠时薪7元收入维持生计的员工强，但到头来他们居然以关门了之，置众多员工的生存於脑後，真不明白他们的良心哪去了？”李、何女士说：“去年10月21日‘Glamour Look’倒闭那天，另间化妆品厂的犹太人老板亲自跑到‘GlamourLook’门口招兵买马，他提出的条件

比‘GlamourLook’好多了，像时薪起点是8元，满三个月试用期後可以享受包括医疗等福利……“从老板当初亲自到‘GlamourLook’门口招收我们的情形看，他是诚心诚意欢迎我们的。那天他招收了近二十个被‘GlamourLook’辞退的员工，为此他相应也辞退了他们工厂里的一些旧员工。新工厂从主管到经理都不是华人，为了使我们尽快适应工作，老板还为我们请来了英语教师，安排一定的时间让我们学习，应该说，老板对新员工的加入还是很重视的。”“新的工作很辛苦。”原在北京某大学教授生物遗传课程，因英语不好不得不选择这份工作的何女士说：“我到新厂工作被分配在仓库，负责产品包装，每天我要将十多种木材上胶水然後粘合成箱子，之後就把各种产品放到箱子里封起来，再把箱子用包装纸合封好，放到机器上捆绑。有时我都不相信自己一个女的，一天8小时（如果加班就要做十多个小时）就是这样不停地做啊做，20多磅的箱子搬上搬下，每天完成50多个箱子，以前这活儿是男同事做的，但主管说我做得好，结果就安排我一人做，一天下来，腰酸腿疼、手瘀脚青更是常事。自从我做了这份工作之後，身体状况急遽下降，为此还去看过家庭医生。“除了工作强度外，工作条件也很恶劣，我们仓库有一个足球场那麽大，没有暖气的，另外为了进出货，仓库的卷帘门是洞开的，员工每天要穿著厚厚的羽绒服，像兵马俑般地工作，寒风阵阵下那那种滋味相当不好受。”……”我问何女士：“既然条件那麽差，你们有没有向老板反映过？比如，你有没有告诉你的主管，作为女性，你难以胜任如此繁重的包装工作？或者是要求同组的同事轮流去做呢？”“没用的。”何女士摇了摇头说：“感觉上主管不会接受

我的理由。加上我的英语不是很好，我无法将我的问题清晰地表达出来。当然，我与先生移民加国近一年了，至今他仍找不到工作，这造成我说话没那个底气。毕竟这是我们家唯一的一个收入来源，我害怕失去这份工作。在这种心态下，再不公平，我也都会接受。”比何女士早进化妆品厂的张女士说：“当初老板之所以在‘GlamourLook’倒闭时亲自出马到该工厂门口招人，说明他很重视我们，而事实上我们也没有辜负他的重视。我和李女士做的是同样的工种，即将瓶子放到机器上，然后放油，放刷子，盖盖子，贴标签……全部是流水作业，以前的工人一天做三、五千的产量，我们加入之后每天做多少？是一万。是原来旧员工的一倍。这些成绩主管都是看在眼里的。比如，我们平时最少开两条生产线，我工作的那条生产线全部都是中国来的移民，而另外一条线一半是中国人一半是其他族裔的。每天上班，主管就会将我们那条生产线的运行速度调快，因为他知道我们干活手脚快，自然，我们的产量就高很多。”在加拿大做过袜厂工也做过皮草制品厂工的李小女士说：“我们不但做得快，而且还任劳任怨地加班。圣诞前后，公司要求我们必须加班。我们每天从早上8点干到晚上8点，十二个小时不停地做啊做啊，体力透支很大。也许有人会说，谁叫你们加班呢？这话听起来好像没错，但假如我说我们并不是为钱呢？我相信很多在工厂里工作的新移民都知道，当公司需要你的时候你拒绝了公司的加班要求，这个结果等同你拒绝了工作机会。说透切些，一个不愿意为公司加班的人，他很容易会上到被炒的名单上。”“不过，令我们困惑的是：就算我们干得那么快，干得那么好，在三个月之后，我们还是被开除了，理由是

‘我们认为你不适合在这个工作岗位上工作’，而这个结果，是最伤害我们的。”三位女士讲起被“炒”的情景时黯然无语。忽然被老板炒鱿鱼早在被“炒”之前，我们就收到风声，说经理准备“炒”一些中国人，什么原因我们也不知道。按理说，我们中国员工在公司里是最能吃苦，干活也快。因为英语不好，对上司也唯唯诺诺的。另外，中国员工很多是靠这份工的收入养家活口，对工作当然不敢怠慢。我们平时还开玩笑说，我们的效率是“魔鬼训练法”的结果，而我们的工作量和业绩也是明摆著的。所以，我们至今没搞清楚我们惹谁了。另外，我们一直感觉老板对我们的态度也很好，这位50多60岁的老人，对中国工人很和蔼很热情，有次我们提出工场椅子不够，很多工人都是站著工作，老板知道後就添置了些椅子。说实在的，我们对老板还是很感激的。从他平时和我们的谈话中，我们也感觉到他对我们的工作很满意，他曾经对我们说过：假若有什麼问题和建议，可以直接找他反映。何女士说：“在2月20号下午大概4点40分左右，公司一位管理人员拿著几个信封朝我们走来，当时我看见信封上有我的名字，还有另外三位同事的名字，这位管理人员因为不认识我们，就点了名，其中有位N女士也是被点名人之一，经理一看N女士答应了，马上走过来对那个管理人员说，不是她。之後他指著张女士说：应该是她。然後，N女士被幸运留下来，而张女士就这样被挑中了。”“事情真的有些荒唐，公司炒人，居然连谁是谁都搞错。”张女士很无奈地说：“那天我到了办公室，他们询问了我的名字後，重新打印有关文件，起草辞退信。由此你可以看出事情的儿戏来。”李女士因为在加拿大时间长，见识很多，她特意强调

说：“我们并不是在抱怨被公司炒了，因为在哪儿工作，都可能会面对这个问题。问题是炒我们的理由是我们不适合在这个工作岗位上工作，这是最让我们不服气的。”李女士说完将那封“辞退信”递给笔者，关于被“炒”的理由，是

“ We have concluded that you are not able to meet the requirements of the position. ”这句话最直接的理解，就是“我们认为，你不符合此工作岗位的要求”。在管理办公室，那位管理人员只是很笼统地说，生产线长认为我们工作不努力。至于我们怎么不努力，具体表现在哪里，他并没有任何具体的描述。当时我们对加拿大有关的劳工法律不清晰，在辞退通知上，他们在辞退理由上用了“ dismissal ”。后来我们才知道，“ dismissal ”与“ layoff ”是不同的。后者可以申请到E.I.（就业保险），但“ dismissal ”就不能。在四名被“炒”员工中，有位Y女士不服气，她找老板去申诉了，老板听完她的道理说他并不清楚这件事情，之后还向她道歉，并且当她面把那封辞退信撕掉了，通知她下周继续回来工作，但上周我们获悉：这位Y女士回去不到两星期，最后还是被“炒”了。对于被“炒”，我们没有什么可抱怨的，这不是加拿大或者多伦多才有，哪儿都会发生的。但比较困惑的是：究竟我们被炒合理不合理？我们有没有权利申请E.I.？还有当我们遇到这些困难之后该找谁？我们完全不清楚，这是我们最需要得到帮助的事情。在事情发生后，我们也曾求助过某个帮助华人的团体，他们也曾打电话向我们曾工作过的公司询问，结果是“你们的问题比较麻烦，估计很难改变”（这种结局）。事情到了这种结局，我们该怎么办？寻找申诉之门三位女士在找到《星星生活》前曾回公司讨个“说法”。据说公司的

管理人员很仔细地将她们的表现一一列了出来，像“在线上工作慢”、“上班将脚交叉叠起来坐。”、“曾抱怨过肩手疼”等等。就此三位女士深感委屈。她们就公司的“评语”分别表达了自己的理由，而这些理由似乎都停留在“公说公有理，婆说婆有理”的争拗中，都不是重要的。一位熟悉加拿大劳工法、在某公司人力资源部工作的江小姐就这三位女士的个案发表了自己的看法，她认为这其实是个很小的案例，在加拿大，这样的案例并不是特殊的，而是很普遍的。尤其是在一些管理并不完善的小公司，劳工权益不被保护的状况很严重。据江小姐介绍：“要定义一位员工不适合在该岗位工作，或者是定义一位员工‘能力’不符合工作要求，举证必须要充分，且要有‘量’性的比较。像‘与谁比？’‘比什麼？’等等。举个例子，假若要定义一位员工工作能力不能达到公司的要求，首先要有一些相应的规定，比如公司必须让每个员工明确他的岗位和职责，还有相应的工作要求，如上班时间，请假的审批程序，每个班次每人必须完成多少合格产品，废品率不能高於多少……等等。员工在进入公司进行培训时，公司就应该将这些相应的规定告诉他们，这是日後衡量他们工作状况的标准。“当公司（主管）认为某位员工不能胜任其岗位工作要求时，公司首先应该给予这位员工一个‘口头警告’（oralwarning），在‘口头警告’後仍不能达到公司的要求时，公司应再向该 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 李女士、张女士、何女士（均为化名）原来都在“Glamour Look”工作，在“Glamour Look”倒闭前後，她们转到另一间化妆品厂去工作。故事就是在她们到达这间化妆

品厂後发生的。从“ Glamour Look ”倒闭那天讲起 张女士说，她是在“ Glamour Look ”倒闭前进入这间化妆品厂的，因为当时看见“ GlamourLook ”已经发不出工资，所以就“三十六计走为上”；相比之下，李、何两位则坚持到工厂倒闭那天。问及李、何两位为何不像张女士那样先离开行将倒闭的工厂时，她们很无奈地说：“主要是工作不好找，而且没想到公司会这麼快倒闭，以为就算坚持不到‘一年’，‘半载’该是没问题的；加上当时的厂长助理召集我们全体员工开会时说：‘加拿大是个讲法律的地方，就算老板拿不出钱来，政府也会给你们足够的补助’。我们就是相信了这种保证，坚持到倒闭前的最後一分钟。”“结果”移民加国多年的李女士苦笑说：“最终中招的还是我们。工厂倒闭那天，公司欠下我5000多元的工资，欠下何女士也有1000多元，估计是没办法讨回来了。“有时真不明白，作为曾经辉煌三十年的华人企业，‘ GlamourLook ’再亏都比靠时薪7元收入维持生计的员工强，但到头来他们居然以关门了之，置众多员工的生存於脑後，真不明白他们的良心哪去了？”李、何女士说：“去年10月21日‘ Glamour Look ’倒闭那天，另间化妆品厂的犹太人老板亲自跑到‘ GlamourLook ’门口招兵买马，他提出的条件比‘ GlamourLook ’好多了，像时薪起点是8元，满三个月试用期後可以享受包括医疗等福利……”从老板当初亲自到‘ GlamourLook ’门口招收我们的情形看，他是诚心诚意欢迎我们的。那天他招收了近二十个被‘ GlamourLook ’辞退的员工，为此他相应也辞退了他们工厂里的一些旧员工。新工厂从主管到经理都不是华人，为了使 我们尽快适应工作，老板还为我们请来了英语教师，安排一

定的时间让我们学习，应该说，老板对新员工的加入还是很重视的。”“新的工作很辛苦。”原在北京某大学教授生物遗传课程，因英语不好不得不选择这份工作的何女士说：“我到新厂工作被分配在仓库，负责产品包装，每天我要将十多种木材上胶水然後粘合成箱子，之後就把各种产品放到箱子里封起来，再把箱子用包装纸合封好，放到机器上捆绑。有时我都不相信自己一个女的，一天8小时（如果加班就要做十多个小时）就是这样不停地做啊做，20多磅的箱子搬上搬下，每天完成50多个箱子，以前这活儿是男同事做的，但主管说我做得好，结果就安排我一人做，一天下来，腰酸腿疼、手瘀脚青更是常事。自从我做了这份工作之後，身体状况急遽下降，为此还去看过家庭医生。“除了工作强度外，工作条件也很恶劣，我们仓库有一个足球场那麽大，没有暖气的，另外为了进出货，仓库的卷帘门是洞开的，员工每天要穿著厚厚的羽绒服，像兵马俑般地工作，寒风阵阵下那那种滋味相当不好受。“……”我问何女士：“既然条件那麽差，你们有没有向老板反映过？比如，你有没有告诉你的主管，作为女性，你难以胜任如此繁重的包装工作？或者是要求同组的同事轮流去做呢？”“没用的。”何女士摇了摇头说：“感觉上主管不会接受我的理由。加上我的英语不是很好，我无法将我的问题清晰地表达出来。当然，我与先生移民加国近一年了，至今他仍找不到工作，这造成我说话没那个底气。毕竟这是我们家唯一的一个收入来源，我害怕失去这份工作。在这种心态下，再不公平，我也都会接受。”比何女士早进化妆品厂的张女士说：“当初老板之所以在‘GlamourLook’倒闭时亲自出马到该工厂门口招人，说明他

很重视我们，而事实上我们也没有辜负他的重视。我和李女士做的是同一样的工种，即将瓶子放到机器上，然後放油，放刷子，盖盖子，贴标签……全部是流水作业，以前的工人一天做三、五千的产量，我们加入之後每天做多少？是一万。是原来旧员工的一倍。这些成绩主管都是看在眼里的。比如，我们平时最少开两条生产线，我工作的那条生产线全部都是中国来的移民，而另外一条线一半是中国人一半是其他族裔的。每天上班，主管就会将我们那条生产线的运行速度调快，因为他知道我们干活手脚快，自然，我们的产量就高很多。”在加拿大做过袜厂工也做过皮草制品厂工的李小女士说：“我们不但做得快，而且还任劳任怨地加班。圣诞前後，公司要求我们必须加班。我们每天从早上8点干到晚上8点，十二个小时不停地做啊做啊，体力透支很大。也许有人会说，谁叫你们加班呢？这话听起来好像没错，但假如我说我们并不是为钱呢？我相信很多在工厂里工作的新移民都知道，当公司需要你的时候你拒绝了公司的加班要求，这个结果等同你拒绝了工作机会。说透切些，一个不愿意为公司加班的人，他很容易会上到被炒的名单上。”“不过，令我们困惑的是：就算我们干得那麽快，干得那麽好，在三个月之後，我们还是被开除了，理由是‘我们认为你不适合在这个工作岗位上工作’，而这个结果，是最伤害我们的。”三位女士讲起被“炒”的情景时黯然无语。忽然被老板炒鱿鱼早在被“炒”之前，我们就收到风声，说经理准备“炒”一些中国人，什麼原因我们也不知道。按理说，我们中国员工在公司里是最能吃苦，干活也快。因为英语不好，对上司也唯唯诺诺的。另外，中国员工很多是靠这份工的收入养家活口

，对工作当然不敢怠慢。我们平时还开玩笑说，我们的效率是“魔鬼训练法”的结果，而我们的工作量和业绩也是明摆著的。所以，我们至今没搞清楚我们惹谁了。另外，我们一直感觉老板对我们的态度也很好，这位50多60岁的老人，对中国工人很和蔼很热情，有次我们提出工场椅子不够，很多工人都是站著工作，老板知道後就添置了些椅子。说实在的，我们对老板还是很感激的。从他平时和我们的谈话中，我们也感觉到他对我们的工作很满意，他曾经对我们说过：假若有什麼问题和建议，可以直接找他反映。何女士说：“在2月20号下午大概4点40分左右，公司一位管理人员拿著几个信封朝我们走来，当时我看见信封上有我的名字，还有另外三位同事的名字，这位管理人员因为不认识我们，就点了名，其中有位N女士也是被点名者之一，经理一看N女士答应了，马上走过来对那个管理人员说，不是她。之後他指著张女士说：应该是她。然後，N女士被幸运留下来，而张女士就这样被挑中了。”“事情真的有些荒唐，公司炒人，居然连谁是谁都搞错。”张女士很无奈地说：“那天我到了办公室，他们询问了我的名字後，重新打印有关文件，起草辞退信。由此你可以看出事情的儿戏来。”李女士因为在加拿大时间长，见识很多，她特意强调说：“我们并不是在抱怨被公司炒了，因为在哪儿工作，都可能会面对这个问题。问题是炒我们的理由是我们不适合在这个工作岗位上工作，这是最让我们不服气的。”李女士说完将那封“辞退信”递给笔者，關於被“炒”的理由，是“ We have concluded that you are not able to meet the requirements of the position.”这句话最直接的理解，就是“我们认为,你不符合此工作岗位的要求”。在管

理办公室，那位管理人员只是很笼统地说，生产线长认为我们工作不努力。至於我们怎麼不努力，具体表现在哪里，他并没有任何具体的描述。当时我们对加拿大有关的劳工法律不清晰，在辞退通知上，他们在辞退理由上用了“dismissal”。後来我们才知道，“dismissal”与“layoff”是不同的。後者可以申请到E.I.（就业保险），但“dismissal”就不能。在四名被“炒”员工中，有位Y女士不服气，她找老板去申诉了，老板听完她的道理说他并不清楚这件事情，之後还向她道歉，并且当她面把那封辞退信撕掉了，通知她下周继续回来工作，但上周我们获悉：这位Y女士回去不到两星期，最後还是被“炒”了。對於被“炒”，我们没有什麼可抱怨的，这不是加拿大或者多伦多才有，哪儿都会发生的。但比较困惑的是：究竟我们被炒合理不合理？我们有没有权利申请E.I.？还有当我们遇到这些困难之後该找谁？我们完全不清楚，这是我们最需要得到帮助的事情。在事情发生後，我们也曾求助过某个帮助华人的团体，他们也曾打电话向我们曾工作过的公司询问，结果是“你们的问题比较麻烦，估计很难改变”（这种结局）。事情到了这种结局，我们该怎麼办？寻找申诉之门三位女士在找到《星星生活》前曾回公司讨个“说法”。据说公司的管理人员很仔细地将她们的表现一一列了出来，像“在线上工作慢”、“上班将脚交叉叠起来坐。”、“曾抱怨过肩手疼”等等。就此三位女士深感委屈。她们就公司的“评语”分别表达了自己的理由，而这些理由似乎都停留在“公说公有理，婆说婆有理”的争拗中，都不是重要的。一位熟悉加拿大劳工法、在某公司人力资源部工作的江小姐就这三位女士的个案发表了自己的看法，她认为这其实

是个很小的案例，在加拿大，这样的案例并不是特殊的，而是很普遍的。尤其是在一些管理并不完善的小公司，劳工权益不被保护的状况很严重。据江小姐介绍：“要定义一位员工不适合在该岗位工作，或者是定义一位员工‘能力’不符合工作要求，举证必须要充分，且要有‘量’性的比较。像‘与谁比？’‘比什麼？’等等。举个例子，假若要定义一位员工工作能力不能达到公司的要求，首先要有一些相应的规定，比如公司必须让每个员工明确他的岗位和职责，还有相应的工作要求，如上班时间，请假的审批程序，每个班次每人必须完成多少合格产品，废品率不能高於多少……等等。员工在进入公司进行培训时，公司就应该将这些相应的规定告诉他们，这是日後衡量他们工作状况的标准。“当公司（主管）认为某位员工不能胜任其岗位要求时，公司首先应该给予这位员工一个‘口头警告’（oralwarning），在‘口头警告’後仍不能达到公司的要求时，公司应再向该