

南亞少數族裔對政府 就業支援的意見調查



天主教香港教區 教區勞工牧民中心（九龍）

2015年10月18日

九龍上海街 399 至 401 號二樓

電話：2351 6333

傳真：2327 6996

網址：<http://dpcwkl.hkccla.org.hk>

電郵：dpcwkl@hkccla.org.hk

背景

政府剛於 10 月 10 日舉辦扶貧高峰會，公布 2014 年貧窮數字並回顧 2015 年扶貧工作，並以「促進青年人社會上游動力」作為主題展望來年工作。可惜，我們對政府完全漠視少數族裔的貧窮狀況，未有為此制定相應的扶貧措施深表遺憾。

扶貧委員會雖然將少數族裔納入「特別需要社群」，但每年的「香港貧窮情況報告」卻未有將少數族裔定為其中一種「社會特徵」，「新移民住戶」作為其中之一社會特徵的定義亦只限於「家庭住戶內至少有一名成員自由國內地來港定居少於七年」，而未有考慮到其他族裔的新移民。政府統計處有關「少數族裔的社會及經濟特徵」調查的發佈日期更一拖再拖，顯示政府解決少數族裔貧窮問題誠意欠奉。

其實，單從政府統計處 2011 年人口普查關於少數族裔人士主題性報告的數字已顯示，過去十年少數族裔人口增長較全港人口增長為高，而少數族裔人口的年齡中位數較全港人口為低¹，在本地勞動市場人手短缺的情況下，本可成為補充勞動力的重要人力資源，很可惜，雖然南亞裔居民的學歷不比本港整體人口遜色，但所擔任的工種卻多為「非技術勞工」²。

另一方面，縱然南亞少數族裔居民的勞動人口比率比香港全港平均勞動人口為高，但其入息中位數卻比全港入息中位數為低³，以致生活陷於困苦。根據香港社會服務聯會按 2011 年香港人口普查數據分析，南亞及東南亞少數族裔的貧窮率 2011 年為 23.9%，較全港平均（20.4%）為高，其中巴基斯坦裔的貧窮率更高達 51.1%。⁴

據本中心 2014 年發佈《香港南亞少數族裔家庭貧窮情況民間報告——南亞少數族裔的情況及需要》訪問了 149 位南亞裔香港居民，超過 4 成受訪者每月薪酬只得或不多於 10,000 港元；而以家庭總收入計算，有在職家庭成員的家庭入息中位數只得 13,000 港元，遠較全港 2013 年第三季香港家庭的入息中位數 27,000 港元為低。調查亦發現在收入未能應付家庭支出時，超過 4 成會減少子女參加付費的課外活動，近 3 成甚至會減少食物開支。

事實上，本地僱主因對南亞少數族裔有既定的印象，加上對南亞文化不了解，以致不願聘請他們為僱員，或只願招聘他們從事體力勞動的工作，過去本地亦有不少針對南亞少數族裔的就業困難的研究。然而，有關研究甚少涉及政府對少數族裔就業上的支援，特別是勞工處就業服務能否協助少數族裔就業的問題上。

¹ 根據政府統計處 2011 年人口普查關於少數族裔人士的主題性報告，在過去 10 年少數族裔人士數目顯著上升了 31.2%，當中，南亞少數族裔（包括印度裔、巴基斯坦裔及尼泊爾裔人士）平均增長率接近 50%。當中少數族裔人士的年齡中位數為 33.7 歲，印度裔、巴基斯坦裔及尼泊爾裔人士的年齡中位數分別為 33 歲、24.2 歲、32.1 歲，均較全港人口的 41.7 歲為低。

² 根據政府統計處 2011 年人口普查關於少數族裔人士的主題性報告，教育程度達高中或以上人口，巴基斯坦人 53.2%、尼泊爾人 73.7%、印度人 83.3%，不會比全港數字 59.4% 相差太遠，甚至更高。可惜，尼泊爾及巴基斯坦男性只獲聘擔任最基層的工作：尼泊爾男性有 39.3% 擔任職業分類中「非技術工人」，巴基斯坦男性則有 38.4%，比整體全港人口的 12.3% 數字高 3 倍。

³ 根據政府統計處 2011 年人口普查關於少數族裔人士的主題性報告，巴基斯坦裔和尼泊爾裔的入息中位數分別只有 \$10,000 和 \$10,000 港元，低於全港收入中位數的 \$12,000 港元。

⁴ 香港社會服務聯會，香港南亞及東南亞少數族裔的貧窮情況，2013 年 12 月 10 日。

天主教香港教區 教區勞工牧民中心（九龍）認為，政府一直以現金形式的扶貧措施為主，但正如政府在扶貧高峰會所言，就業正是解決貧窮問題的重要一環。要改善少數族裔就業貧窮的問題，政府更應擔當一個重要的角色，鼓勵及支援僱主聘請少數族裔之餘，亦應擴闊少數族裔找尋工作的網絡和機會。

因此，為了解現時政府支援少數族裔就業措施的成效，本調查以問卷形式，探討少數族裔對勞工處這個作為最前線協助就業的政府部門的認知度、使用率及成效。

研究方法

本調查於 2015 年 6 月至 7 月期間，以問卷形式訪問了 125 位 15 歲以上，5 年內曾於香港尋找工作的南亞少數族裔居民，當中包括 87 位巴基斯坦裔、28 位尼泊爾裔及 10 位印度裔人士，年齡介乎 15 至 60 歲，年齡組群以 36 至 40 歲最多，男女比例約為 75:25。所有資料皆透過面談、電話或街站訪問形式取得，並以方便抽樣及滾雪球方式（convenient and snowball sampling method）進行。

研究結果

1. 受訪者背景資料

1.1 年齡

在成功訪問的 125 名少數族裔人士中，年齡分佈較平均及年青，87% 年齡在 45 歲及以下，當中以 36 至 40 歲年齡組別所佔比率最高（21.6%）。

	人數	有效百分比(%)
15- 20	16	12.80
21- 25	12	9.60
26- 30	17	13.60
31- 35	19	15.20
36- 40	27	21.60
41- 45	18	14.40
46- 50	8	6.40
51- 55	7	5.60
56- 60	1	0.80
總數	125	100.00

1.2 性別

受訪者中以男性為主，佔 75.2%，這與少數族裔勞動人口以男性為主有關。

	人數	有效百分比(%)
女性	31	24.80
男性	94	75.20
總數	125	100.00

1.3 種族

受訪者以巴基斯坦裔佔大多數，有 87 人（69.6%），其餘依次為尼泊爾裔（22.4%）及印度裔（8%），這與本中心服務使用者以巴基斯坦裔為主有關。

	人數	有效百分比(%)
印度裔	10	8.00
尼泊爾裔	28	22.40
巴基斯坦裔	87	69.60
總數	125	100.00

1.4 教育程度

超過 5 成受訪者教育程度達高中或以上（53.6%），當中以高中程度所佔百分比最高（7.2%）。

	人數	有效百分比(%)
未受教育／學前教育	5	4.00
小學	35	28.00
初中（中一至中三）	18	14.40
高中／預科（中四至中六／中四至中七）	58	46.40
專上教育	9	7.20
總數	125	100.00

2. 就業需要

2.1 求職困難

有接近 7 成受訪者表示求職「非常困難」（29.6%）或「困難」（37.6%）。

	人數	有效百分比(%)
非常困難	37	29.60
困難	47	37.60
一般	30	24.00
容易	9	7.20
非常容易	2	1.60
總數	125	100.00

2.2 求職困難的原因

在 125 名受訪者中，接近 6 成（58%）表示因不諳廣東話難以找工作，逾 4 成（44%）表示沒有介紹工作的途徑，接近 4 成（38%）表示大部份招聘廣告以中文書寫，因而造成求職困難。這顯示，語言是南亞少數族裔最大的障礙，但同時，求職者是否有足夠途徑獲取求職資訊亦是問題所在。

	人數	有效百分比(%)
不懂說廣東話	73	58.40
不懂說英語	20	16.00
沒人幫助介紹工作	55	44.00
就業轉介服務費用太高	7	5.60
工作場所的要求與其文化或宗教習慣產生衝突	14	11.20
招聘廣告以中文書寫為主	47	37.60
其他	6	4.80
沒有困難	9	7.20
總數	231	184.80

* 受訪者可選多於一項

2.3 求職渠道

受訪者被問及會從什麼渠道求職，有超過 9 成（92%）表示透過親戚或朋友找工作，只有 27% 會接受勞工處服務。

	人數	有效百分比(%)
透過勞工處就業中心	34	27.20
透過非政府組織	14	11.20
透過親戚或朋友	115	92.00
其他	2	1.60
總數	165	132.00

* 受訪者可選多於一項

3. 勞工處就業服務

3.1 勞工處就業服務中心使用率

125 名受訪者中，7 成半（74.4%）表示未有使用勞工處的就業服務；其中更有 3 成（29.6%）表示從未聽聞勞工處的就業服務，44.8% 表示聽聞但從未使用。

	人數	有效百份比(%)
聽聞但從未使用	56	44.80
從未聽聞	37	29.60
曾經使用	32	25.60
總數	125	100.00

3.2 對電話傳譯服務的認知

自 2010 年勞工處已使用由民政事務總處資助的融匯中心提供的各類傳譯及翻譯服務，在 32 位曾經使用勞工處就業服務的受訪者中，只有 1 位曾經使用傳譯服務。接近一半使用者未有聽聞此服務。

	人數	有效百份比(%)
聽聞但從未使用	16	50.00
從未聽聞	15	46.88
曾經使用	1	3.12
總數	32	100.00

3.3 對少數族裔就業服務大使的認知

勞工處自 2014 年 9 月開始開展了「少數族裔就業服務大使計劃」，讓少數族裔青年在勞工處進行在職培訓，同時協助少數族裔就業服務。但在受訪的 32 位曾經使用勞工處就業服務的受訪者中，仍有超過 7 成（71.88%）表示未有聽聞少數族裔就業服務大使。

	人數	有效百份比(%)
從未聽聞	23	71.88
聽聞但從未使用服務	8	25.00
曾經使用	1	3.12
總數	32	100.00

3.4 對就業服務主任的認知

在 32 位曾經使用勞工處就業服務的受訪者中，近一半(46.88%)表示未有聽聞就業服務主任。

	人數	有效百份比(%)
從未聽聞	15	46.88
聽聞但從未使用服務	6	18.74
曾經使用	11	34.38
總數	32	100.00

3.5 從就業服務主任獲得的資訊

在僅有 11 位曾經接受就業服務主任服務的受訪者中，逾 6 成表示就業服務主任並未有為他們提供勞工市場的最新資訊。

	人數	有效百份比(%)
有	2	18.18
沒有	7	63.64
不適用	2	18.18
總數	11	100.00

3.6 就業服務主任對個案的跟進

雖然，勞工處表示跟進每一個個案是就業服務主任的其中一項職務，但在僅有 11 位曾經接受就業服務主任服務的受訪者中，超過一半(6 位)未有收到就業服務主任的跟進。

	人數	有效百份比(%)
有	5	45.45
沒有	6	54.55
總數	11	100.00

3.7 勞工處就業服務中心的看法

在 32 位曾經使用勞工處就業服務的受訪者中，超過 6 成半（65.63%）表示服務「完全沒有幫助」或「沒有幫助」，其中「完全沒有幫助」的更高達 40.63%。

	人數	有效百份比
完全沒有幫助	13	40.63
沒有幫助	8	25.00
一般	6	18.75
有幫助	4	12.50
非常有幫助	1	3.12
總數	32	100.00

3.8 勞工處協助就業成功率

在 32 位曾經使用勞工處就業服務的受訪者中，近 8 成半（84.38%）未能成功透過勞工處幫助而受僱。

	人數	有效百份比
成功受僱	5	15.62
未有受僱	27	84.38
總數	32	100.00

4. 對勞工處就業服務的期望

4.1 未有使用勞工處就業服務的原因

在 93 名從未使用勞工處就業服務的受訪者中，超過 5 成（53.76%）關注到與勞工處職員有語言隔閡而未能溝通，因此未到勞工處尋求協助。

	人數	有效百分比(%)
關注到與職員語言隔閡的問題	50	53.76
沒有時間	43	46.24
關注到就業中心沒有提供與其資歷相符的職位空缺	20	21.50
就業中心在社群中的名聲欠佳	13	13.98
其他	4	4.30
沒有需要	4	4.30
Total	134	144.08

* 受訪者可選多於一項

4.2 期望勞工處改善或增加的服務

在 93 位未有使用勞工處就業服務的受訪者中，有近 6 成（59.14%）表示若勞工處就業服務中心僱用全職少數族裔職員，將會選擇到勞工處求助。另外，亦有超過 5 成半（55.91%）受訪者期望勞工處提供就業配對服務。

	人數	有效百分比(%)
僱用全職少數族裔職員	55	59.14
勞工處職員及就業服務主任具備文化敏感度	5	5.38
容易取得傳譯服務	18	19.35
就業配對服務	52	55.91
安排與僱主面試	36	38.71
就業輔導服務	9	9.68
無意見／其他	22	23.66
總數	197	211.83

* 受訪者可選多於一項

建議

就業本應為改善貧窮問題的有效措施，但對少數族裔來說，即使獲得工作機會，由於他們主要透過親戚或朋友介紹工作，限制了他們選擇的工作種類，導致塘水滾塘魚，形成持續性的低工資情況。勞工處本應擔當積極角色，擴闊少數族裔就業機會，可是，從本調查發現，少數族裔對勞工處的認知度、使用率、滿意度及實際成效均嚴重偏低。因此，本中心向政府建議從短期措施及長遠策略，支援少數族裔就業，改善其貧窮情況。

1. 短期措施

1.1 優化現行傳譯服務

調查顯示，最主要妨礙少數族裔求職者到勞工處求助的原因是語言問題，這令他們難以與勞工處職員溝通。事實上，自 2010 年勞工處已使用由民政事務總處資助融匯中心提供的各類傳譯及翻譯服務，但使用有關服務的數字仍然偏低。雖然現時各勞工處就業中心已駐有操少數族裔語言的就業服務大使，惟不少少數族裔求職者向本中心反映當就業服務大使休假時，其他職員往往仍不願為求職者提供任何形式的傳譯服務，本中心最近接觸的個案顯示，即使求職者已填表申請傳譯服務，逾 45 分鐘後直至離開就業中心仍未獲得電話傳譯安排。因此，本中心促請勞工處優化現行傳譯服務安排，包括作出以下承諾：

- (1) 於少數族裔求職者填寫傳譯服務申請表格後，20 分鐘內提供電話傳譯服務。
- (2) 於服務櫃台的就業中心職員應主動向少數族裔求職者介紹傳譯服務。
- (3) 於服務櫃台當眼處提供有關傳譯服務的提示咭（cue card），方便不諳中英語的求職者指出所需傳譯的語言服務。

1.2 重設就業配對服務

本調查顯示，少數族裔求職者期望勞工處能為他們提供工作面試安排、職位空缺資訊及就業諮詢服務，這源於他們容易受到職場歧視的影響，或因語言障礙，以致失去不少見工機會。另外，文化的隔閡亦令少數族裔求職者不懂本地就業市場的狀況及需要。因此，勞工處的角色顯得非常重要。事實上，過往勞工處設有就業選配服務，為求職者提供求職諮詢、僱主聯絡、面試安排及電話跟進等較全面的求職支援。然而，有關服務卻在無聲無息下「被終止」了。雖然，勞工處強調現時少數族裔求職者仍可與就業主任會面，徵詢「個人化求職意見、索取培訓／再培訓課程的資料，以及／或按情況所需接受職業志向評估」⁵，但從本調查及本中心的服務經驗所得，就業主任多只給予求職者 2 至 3 個職位空缺資料，並未有給予更多資訊或意見，未能解決南亞求職者「塘水滾塘魚」的問題。

因此，有見少數族裔求職者比其他基層求職者面對的額外困難，重設就業配對服務可以令少數族裔求職者認清自己尋找工作的方向及合適的工作機會。勞工處亦可透過介入並鼓勵僱主聘請少數

⁵ 扶貧委員會特別需要社群專責小組，2015 年 4 月 15 日資料文件「為少數族裔人士提供的職業教育、培訓/再培訓及就業支援服務」：http://www.povertyrelief.gov.hk/pdf/sngtf_20150415_05-2015.pdf。

族裔人士，同時可加強跟進已登記少數族裔求職者的求職進度及提供更多配對，增加其獲聘機會。

1.3 聘請全職少數族裔員工，以補現時少數族裔就業服務大使計劃之不足

本調查顯示，語言問題為少數族裔求職者尋求勞工處協助的一大障礙，接近一半受訪者亦表示，若勞工處聘請全職少數族裔員工，他們願意到勞工處獲取服務。雖然，在關注少數族裔團體多年的爭取下，勞工處自 2014 年 9 月開始開展了「少數族裔就業服務大使（Employment Service Ambassadors - ESA）計劃」，然而，由於該計劃只屬「展翅青見計劃」框架下的培訓項目，縱使能為少數族裔青年提供在職培訓，卻對少數族裔求職者尋找工作機會幫助不大。不少服務使用者均表示，由於少數族裔青年缺乏求職及就業經驗，在港成長的少數族裔青年更難以了解以成年及中年為主的少數族裔勞工群體的需要及困難，文化中的長幼有序更令成年求職者較難信任這群青年人所提供的意見。再者，計劃只為期 6 個月，即使有潛質的少數族裔就業服務大使也未能累積經驗，成為真正協助少數族裔求職者的就業服務大使。

政府應於各區勞工處就業中心聘請全職少數族裔員工，以補「少數族裔就業服務大使」培訓計劃之不足。這些員工不但能協助中英文均不流利的少數族裔求職者傳譯，更能透過自身對少數族裔文化及本地求職狀況的了解，擔當少數族裔求職者與本地僱主的橋樑，令更多少數族裔求職者獲得面試及工作機會。

2. 長遠策略

2.1 勞工處設立少數族裔就業服務科

雖然短期措施能改善現有勞工處的服務，但實際效益只屬少修少補，因少數族裔面對的就業困難，除了源於語文障礙，從本中心的服務經驗所得，往往與僱主對少數族裔存有的偏見、誤解、缺乏認識等有關。然而，過去幾年，本地失業率偏低，不少行業均呈人手短缺之狀態，僱主亦更願意聘請不同族裔的僱員。可惜，基於缺乏支援和招聘渠道，僱主往往不知道從何入手以鼓勵不同族裔人士見工。另一方面，少數族裔對本地勞動市場及僱主期望缺乏認識，以致即使有見工機會，也因種種誤解而不獲聘請。

因此，本中心建議政府應設立特別為少數族裔求職者而設的就業服務科，因應本地僱主及南亞求職者的需要，協調與就業及培訓相關的部門，加強與非政府機構的合作，制定適切措施，例如為僱主提供聘請南亞僱員的文化敏感度培訓及相關人事措施的建議，或因應市場需要提供專為南亞裔而設的職場培訓等。同時，政府亦可參考外國經驗，聘請「多元文化服務主任」⁶，連結不同少數族裔社群及服務機構，了解他們的需要及關注，持續制定適切的政策。

⁶ 參考 <http://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/multicultural-service-officers>

2.2 為少數族裔而設的就業資助計劃 及 資助低收入人士海外資歷評審的費用

現時，政府已為有特別需要的社群設立就業資助計劃，包括「中年就業計劃」、為青年而設的「展翅青見計劃」，及為殘疾人士而設的「展能就業科」和「就業展才能計劃」。然而，對於在職場備受歧視的少數族裔，政府卻一直漠視他們的需要。參考外國經驗，例如加拿大魁北克省，政府為移居該省 5 年以下，或「Visible Minority」⁷，同時有專業資格的永久居民，提供首次就業資助，以鼓勵僱主聘請他們，亦讓他們盡快融入社會⁸。事實上，根據本中心的服務經驗，少數族裔中不乏高學歷及具專業資格人士，可惜他們往往因不諳中文或職場歧視，在求職路上面對種種困難。加上現時要在香港學術及職業資歷評審局獲得海外資歷認可，費用非常昂貴，對未有工作的少數族裔來說，這筆費用只會增添他們的財政負擔。

因此，本中心建議政府應透過關愛基金，資助低收入人士海外資歷評審的費用，同時設立鼓勵僱主聘請少數族裔的資助計劃，這不但有助少數族裔融入本地社會，在職場上學習本地語言，更可令高學歷的少數族裔人盡其才。

總結

特首梁振英先生雖然在行政長官競選期間，曾發表言論，高度讚賞少數族裔對香港社會發展所作出的貢獻，並承諾就任後將重新檢討現行政策，以減少本地市民與少數族裔人士間的隔閡，更會特別留意協助年青一代少數族裔融入社會。可惜，多年來少數族裔的貧窮情況依舊，求助者仍因語言及文化隔閡難以使用政府服務，而今年的扶貧高峰會更鮮有提及與少數族裔有關的扶貧措施。

扶貧高峰會提出，開拓多元經濟，為基層人士，特別是青年人，提供優質就業機會，促進向上流動。本中心非常同意，只有優質的就業機會，才能改善貧窮狀況，讓社群有機會向上流動。因此，本中心期望政府接納以上措施，這不但有助少數族裔獲得更佳的就業機會，亦可人盡其才，紓緩勞動力不足的問題。

⁷ 參考 <http://www.statcan.gc.ca/eng/concepts/definitions/minority01a>

⁸ 參考 <http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/en/citizens/starting-a-new-job/employment-integration-programs/employment-integration-program-for-immigrants-and-visible-minorities-priime/>