

當值議員與香港社區組織協會的會晤

對少數族裔人士融合政策的意見

團體代表的意見

香港社區組織協會(下稱“社協”)認為現時欠缺可滿足少數族裔人士需求的融合政策。政府未有為該等人士在就業、教育、語言、培訓及使用政府服務方面制訂一套融入社會的政策。

2. 根據社協於2004年3月進行一項訪問調查，在接受訪問的300名少數族裔成人中，43%為失業人士，而只有7.4%能透過勞工處成功覓得工作。20.2%的受訪者表示未有接受職業訓練課程以提升其在建造業工作的技能，因為相關課程並非以英語授課。社協的資料顯示，建造業訓練局(下稱“建訓局”)不願為非華語少數族裔人士提供傳譯服務或僱用英語教師。因此，少數族裔人士無從改善工作技能，因而降低其找到工作的機會。此外，由於溝通障礙及種族歧視等原因，有三分之一少數族裔人士無法與醫院職員充分溝通。20%的受訪者覺得醫院職員對他們的幫助不大，給予他們的待遇差劣或不足夠。至於出入境事宜方面，少數族裔人士於辦理依親簽證及申請在香港永久居住時曾遭遇困難。他們不滿意被當局要求作出聲明，表示有能力自給自足而無需靠賴公帑。他們在申請公共房屋(下稱“公屋”)時亦有困難，因為其家庭結構與本港居民的家庭結構有很大分別。

3. 團體代表促請政府當局：

- (a) 根據《消除一切形式種族歧視國際公約》檢討政府的現行政策；
- (b) 制定完善的融合政策以照顧少數族裔人士的需要；
- (c) 制訂就業政策以減低少數族裔人士的失業率；
- (d) 透過建訓局提供以英語或少數族裔語言進行的職業訓練課程和工藝測試；
- (e) 承認少數族裔人士的技能，並透過學術評審局提供免費學歷評審服務；
- (f) 在公立醫院、診所及政府部門提供免費傳譯服務；
- (g) 檢討申請永久居留的程序，並刪除永久居留申請書上有關需否倚靠公共援助金的問題；及

- (h) 檢討申請公屋的資格準則，以消除種族歧視的因素。取消申請公屋的七年居港年期規定，並檢討同一申請書可包括的家庭人數準則。

4. 團體代表提交的意見書及資料載於**附錄A**。

政府當局的回應

5. 政府當局的回應(**附錄B**)綜述於下文各段：

(a) 國際人權公約

政府一直認真履行《消除一切形式種族歧視國際公約》訂定的責任，並盡力確保其政策和措施不會抵觸有關責任。例如：在制訂新政策的過程中，以及在現有政策被質疑時，政府會尋求法律意見。另外，對於在根據各條公約提交報告後，負責審議有關報告的聯合國公約監察組織所提出的意見，政府亦十分重視，並會就此進行內部檢討工作。社協所提述的政策和措施均經過上述程序才予以落實。因此，政府相信有關政策和措施並無抵觸《消除一切形式種族歧視國際公約》所訂明的責任。

(b) 處理少數族裔人士的困難和需要的渠道

政府明白，很多尼泊爾人在港定居期間都遇到不少困難(“新來港定居的巴基斯坦人”的情況也是一樣)。因此，政府設立了下列渠道，以處理他們的困難和需要——

- (i) 尼泊爾社羣聯席會議；
- (ii) 少數族裔人士聯席會議；
- (iii) 新來港定居人士服務政策督導委員會；及
- (iv) 促進種族和諧委員會。

此外，社區投資共享基金會為社區自發的計劃提供資助，以協助少數族裔社羣推廣自助互助的信息、建立支援網絡及融入本地社會。過去18個月內，在多項獲得批准並涉及少數族裔社羣及本地社會的計劃中，有一項就是以尼泊爾社羣為對象。

(c) 就業服務

所有求職人士，不論其國籍或種族，均可獲勞工處提供全面的就業服務。他們可使用勞工處轄下11間就業中心的服務和設施，獲

取就業資訊和求職轉介服務，並可申請工作。他們如需要更個人化和深入的就業服務，可參加勞工處的就業選配計劃。各就業中心都有懂英語的職員為非華語求職人士提供協助。

(d) 職業訓練課程

所有政府資助的職業訓練機構均有開辦課程予所有合資格的人士報讀，不論種族、膚色、民族或人種。只要符合入學條件，非華語人士亦可參加某些以英語進行的建造業職業訓練課程及技能測試。此外，政府已修訂《工業訓練(建造業)條例》(第317章)，容許建訓局將訓練職能外判。此舉可讓其他機構及／或非政府組織為建造業提供以英語教授的訓練課程，甚或以學員本身通曉的語言授課。

為回應議員提出的意見，建訓局行政總監已作出指示，凡發給非華語學員／申請人的書面通告必須使用英文。建訓局已提供一份清單，列明可用英語進行的技能測試。然而，建訓局亦強調，其導師大部分為資深技術工人，教育程度不高並且不懂英語。因此，他們無法使用英語進行技能測試，亦不能以英語製備課程摘要及測驗卷。

(e) 承認技能及提供免費學歷評審服務

政府現正設立資歷架構，把資歷等級分為7級。這個資歷架構適用於香港學術、職業訓練及持續教育等界別。在各級資歷的質素保證方面，資歷架構會訂立客觀的基準，因此能夠就課程及培訓機構的水平提供清晰明確的資料。資歷架構確立後，工人的技能、知識及經驗的認受性以及資歷的可攜性將可提高，對低學歷技術工人而言，裨益尤大。

(f) 在公立醫院、診所及政府部門提供免費傳譯服務

醫院及負責前線工作的部門均備存兼職傳譯員名單。這些傳譯員住在有關機構附近，可隨時候召工作。該項服務須事先作安排，而且並非可就每種語言／方言提供服務。需要傳譯服務的病人須在預約應診日期前知會有關的醫院。醫院管理局會提醒醫院員工對可能需要傳譯服務的病人加以留意，並在有需要時提供該項服務。

(g) 申請在香港永久居住的程序

出入境政策對所有申請人和保證人都一視同仁，種族因素不會影響相關決定。《入境條例》(第115章)附表1第3(1)(a)段所列條件為入境事務處處長(下稱“處長”)可要求申請人提供的資料，而處長會在審慎評估其根據第3(1)(a)段所取得的整體事實資料後，決定申

請人是否符合永久居住地的規定。因此，處長不會因為申請人不符合第3(1)(a)段所列某項條件(例如有否合理收入)而否決其申請。

(h) 公屋申請程序

在公屋申請過程中，完全不存在種族歧視的問題。所有申請人均須符合相同的資格準則。由於需求殷切，公屋資源相當緊絀。政府當局認為，長期居港人士應獲優先編配公屋，這是公平合理的做法。在過去數年，政府當局已放寬7年居港年期規定的一些要求，以加快為新來港人士(不論種族或原籍)編配單位。公屋申請程序並無對家庭人數施加任何限制，只要申請符合有關資格準則即可。家庭成員及其他須與申請人同住的受供養親屬可包括於同一份申請書之內。申請書所包括的所有已婚家庭成員，除非為離婚人士、寡鰥、或配偶並非在香港居住且並未入境，否則均須與配偶一同申請。申請人只可有1名已婚子女包括在申請書之內，是因為公屋單位的面積有限，實際上造成了限制。

政府當局對社協進行的調查的意見

6. 民政事務局局長表示，社協並無提述政府當局現時在處理少數族裔人士的關注事項方面所設的機制，也沒有提及政府與這些社羣之間的溝通途徑。此外，社協採用“雪球抽樣”方法收集統計數據，但這種非概率的抽樣方法會令統計結果有所偏差。因此，單憑有關數據實難以得出可靠的結論。只要把社協編備的一些統計表與採用國際認可的隨機抽樣法進行的2001年人口普查的相應數字加以比較(請參閱**附錄C**所載詳情)，就能看出該種抽樣方法不大可靠。相比之下，兩者的統計數據確實出現很大差距。不過，政府當局同意，進行人口普查的時間距今已有3年，其間某些範疇(例如：就業)或會有重大轉變，這可解釋有關家庭收入的數據為何有所不同。但有關性別／年齡概況、最高教育程度及按職業劃分的就業情況等數據，則沒有可能出現這麼大的轉變。

m5655