



天主教香港教區 教區勞工牧民中心(九龍)

政府統計處 2011 年人口普查數據顯示，少數族裔就業貧窮率較整體人口貧窮率為高，尤以巴基斯坦裔家庭嚴重，數字亦顯示尼泊爾裔及巴基斯坦裔的收入中位數較整體人口低 2 成，天主教勞工牧民中心(九龍)批評剛於 10 月 10 日舉辦扶貧高峰會卻沒有提出對紓緩少數族裔貧窮問題的措施，並表示政府應加強對少數族裔的就業支援，以紓緩他們的貧窮情況。

天主教勞工牧民中心(九龍)於 2015 年 6 月至 7 月期間進行一次量性問卷調查，以方便抽樣形式成功訪問了 125 位 5 年內曾於香港尋找工作的南亞少數族裔居民，包括巴基斯坦裔、尼泊爾裔及印度裔人士，以了解少數族裔的就業困難，及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。調查發現：

1. 少數族裔面對嚴重的求職困難

- 近 7 成 (67.2%) 受訪者表示在港求職「困難」及「非常困難」
- 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。

2. 少數族裔求職渠道狹窄

- 超過 9 成 (92%) 表示會透過親戚或朋友找工作。

3. 勞工處就業服務使用率低

- 有 7 成半 (74.4%) 受訪者未曾使用勞工處任何服務，而未曾聽聞勞工處服務的亦有 3 成 (29.6%)。
- 雖然自 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，但在僅有的 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。
- 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。
- 對於就業服務主任為求職者提供的服務，亦有近一半 (46.88%) 表示未有聽聞。

4. 勞工處就業服務的成效差

- 對於勞工處服務的評價，超過 65% 曾使用勞工處就業服務的受訪者中表示，有關服務「沒有幫助」或「完全沒有幫助」。
- 超過 85% 表示未能成功透過勞工處任何幫助而獲聘。

教會與工人  承擔並同行

5. 勞工處需改善就業服務

- 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。
- 如要令更多少數族裔願意使用勞工處服務，有近 6 成（59.14%）表示勞工處須僱用全職少數族裔職員。
- 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。

除以上調查數字之外，天主教勞工牧民中心（九龍）的服務經驗顯示，少數族裔求職面對不少問題，即使高學歷人士也找不到適合的工作，而勞工處完全幫不到他們。在本中心的會員中，就有不少這樣的個案，包括一位在英國完成法學碩士學位的巴基斯坦人仍要考保安牌；在澳洲完成會計碩士課程的印度人在勞工處被介紹洗碗和清潔工作；即使操流利粵語的巴基斯坦人透過勞工處覓得面試機會，卻被拒諸公司門外；有尼泊爾裔求職者在勞工處就業服務中心等候近 4 5 分鐘作未獲安排電話傳譯服務。

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，天主教勞工牧民中心（九龍）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：勞工處應於服務承諾中訂明，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，以敦促前線員工為少數族裔求職者提供有關服務。

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、語言障礙、對本地就業市場不了解及文化隔閡等的影響，以致失去不少見工機會。因此，勞工處的角色顯得非常重要。勞工處應重設 2010 年被突然取消的就業配對服務，同時透過介入並鼓勵僱主聘請少數族裔人士，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：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，少數族裔青年本身亦缺乏求職及就業經驗。

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。所以，勞工處應儘快檢討「少數族裔就業服務大使計劃」，除瞭解少數族裔青年對在職培訓的意見外，亦可審視此計劃對少數族裔求職者在尋找工作機會上的實際效用。

政府亦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，但實際效益只屬小修小補。從本中心的服務經驗所得，少數族裔面對的就業困難，除了源於語文障礙，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。同時，政府亦可參考外國經驗，聘請「多元文化服務主任」¹，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。

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」²，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³。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。

¹ 參考 <http://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/multicultural-service-officers>

² 參考 <http://www.statcan.gc.ca/eng/concepts/definitions/minority01a>

³ 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/>