



天主教香港教區 教區勞工牧民中心 - 九龍

供 2017 年 1 月 9 日參考

致 立法會少數族裔權益事宜小組委員會主席：

向立法會少數族裔權益事宜小組委員會提交 對「為少數族裔人士提供的就業支援服務」意見書

近年香港各行各業均面對人手短缺問題，僱主皆想盡辦法人盡其材，物盡其用。然而，在失業率只有 3.4%¹的背後，居港南亞少數族裔因語言、種族歧視等因素影響下，失業率仍然偏高²。另一方面，儘管很多僱主積極考慮聘請少數族裔人士，惟未能得到相關渠道及文化敏感度。有見及此，本中心希望新一屆少數族裔權益事宜小組委員會能夠了解到少數族裔面對的就業問題，並支持本中心促請勞工處設立少數族裔就業服務科以支援少數族裔就業的訴求。

少數族裔就業問題

1. 南亞少數族裔貧窮及失業問題嚴重

雖然政府未有發布少數族裔整體失業數字，但從扶貧委員會的《2014 年香港少數族裔人士貧窮情況報告》（下稱扶貧委員會報告）的數字已顯示，本地少數族裔居民的貧窮及失業問題嚴重。扶貧委員會報告發現，南亞裔有兒童貧窮住戶人口的失業率（16.6%）遠高於全港有兒童貧窮住戶人口（11.1%）。即使政策介入後，南亞裔有兒童住戶的貧窮率（30.8%）仍顯然高於全港有兒童住戶（16.2%）。另外，從整體貧窮率來看，全港人口的貧窮率於 2001 至 2011 年期間均維持於 20% 左右，南亞裔的貧窮率卻從 17.3% 上升至 23.9%，當中，巴基斯坦裔的貧窮率更從 27.4% 大幅上升至 51.1%，情況令人憂慮。

¹ 2016 年第 3 季綜合住戶統計調查按季統計報告。香港特別行政區政府統計處

² 政府至今仍未有少數族裔的整體失業數字，但根據新家園協會於 2015 年的報告，受訪少數族裔的失業率達 7.2%。

教會與工人  承擔並同行

2. 就業市場缺乏種族友善工作間

本中心於 2015 年進行的《南亞少數族裔對政府就業支援的意見調查》³（下稱本中心調查）發現，分別有接近 6 成及 4 成少數族裔受訪者表示因不諳廣東話及招聘廣告以中文書寫為主而難以找工作，中文程度要求成為少數族裔求職的最大障礙。然而，不少如洗碗、保安及搬運等本可不設語文能力要求的職位招聘上，僱主仍會在招聘資料上列明求職者須具備讀寫中文能力，更甚者，大部分基層工種的招聘廣告均只備中文版本，令少數族裔人士的擇業空間大幅收窄。

對於某些看似有中文能力要求的工種，例如餐廳侍應及巴士司機等，只要僱主能作出輕度而適當的調節，已可為不諳讀寫中文的少數族裔人士提供更多就業機會。例如，於餐廳菜單上加上編號，方便侍應落單；巴士公司可為車長提供中英雙語通告等。可惜政府並沒有帶頭協助推廣以上的種族友善工作間措施，以致各業界在這方面仍有不少改善空間。

3. 高學歷卻難獲承認

從本中心的服務經驗觀察，於南亞或東南亞地區大學獲取學位的少數族裔香港居民，通常不獲本地僱主承認，令這些擁有高學歷或專業資格的少數族裔人士被迫從事低收入基層工作。此外，現時若要在香港學術及職業資歷評審局獲得海外資格認可，費用高昂，動輒數千元，對未有收入的他們乃一大負擔，最終仍不得不選擇與其資歷不相稱的工作。

4. 求職渠道狹窄

在就業市場欠缺種族友善的氛圍下，少數族裔求職者往往難以尋覓工作，以致只能透過個人網絡成功獲聘，但這造成了塘水滾塘魚現象，不論該求職者有何學歷、技能、志趣，也只能在若干行業中工作。本中心調查顯示，接近 7 成受訪少數族裔求職者表示求職「非常困難」和「困難」，超過 9 成表示主要透過親戚或朋友找工作，同時有超過 4 成表示因無人協助介紹工作而導致求職困難。雖然勞工處曾表示為所有求職者提供一視同仁的服務（詳見附頁本中心對勞工處代表 2015 年 11 月 17 日在立法會扶貧小組委員會會議上發言的回應），但在上述本中心調查顯示，有 7 成半受訪者未曾使用勞工處任何服務，接近 5 成因怕語言障礙而拒絕到勞工處尋求協助。

5. 勞工處就業服務未能切合少數族裔求職者需要

雖然政府強調「就業是脫貧最佳途徑」、「政府十分重視監察及促進就業情況」、並已「推行一系列措施，以進一步方便少數族裔使用就業支援服務」；但從現今少數族裔的貧窮現象

³ 2015 年. 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）

教會與工人  承擔並同行

觀察及研究所得，就業困難問題明顯未有得到舒緩。縱使勞工處聲稱就業中心已經有不同措施為少數族裔求職者提供「適切」服務，但事實並非如此。

5.1 少數族裔就業服務大使：雖然勞工處於 2014 年開始推行「少數族裔就業服務大使」計劃，可惜，計劃僅為 6 個月的「展翅青見」培訓，這些受訓後的 15 至 24 歲青少年均不會繼續獲勞工處聘用，以至經驗未能累積，真正為少數族裔求職者提供具文化敏感度的就業服務。

5.2 語言障礙：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各類傳譯及翻譯服務，但本中心調查顯示，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。當上述的少數族裔就業服務大使因休假及人手調配等原因不在就業中心時，前線職員拒絕使用傳譯服務的問題便再次浮現。本中心曾接到一個案讓求職者到勞工處就業服務中心求職時，前線職員雖然提供電話傳譯服務申請表，但未有立即提供服務。最終，45 分鐘後，在仍未得到服務下離去。

5.3 前線職員的文化敏感度不足：本中心觀察到，勞工處前線職員在面對少數族裔時亦存有一定程度的偏見，如不問其學歷及工作經驗便予以介紹洗碗及保安等基層工作。結果部份擁有高學歷的少數族裔求職者因種族定型而未能得到勞工處適切服務。

5.4 缺乏就業配對服務：本中心調查亦顯示，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 2010 年無聲無息下「被終止」了。

6. 培訓課程未能針對少數族裔求職者的需要

現時法定機構如僱員再培訓局（ERB）及建造業議會（CIC）都有為針對少數族裔而設的課程，但其種類及語言支援方面亦有不少改善空間。事實上，兩間法定機構提供的課程涵蓋範圍甚廣，但絕大部份的教材都以中文書寫及課堂以廣東話教授，設有英語的課程已經寥寥無幾，遑論有少數族裔語言支援。即使香港經常以作為國際城市自居，但不諳讀寫中文的少數族裔欲尋找有以英語授課的技術課程裝備自己，以嘗試尋找更佳的就業機會以脫貧，亦面對重重困難。

教會與工人  承擔並同行

少數族裔就業政策建議

針對以上的少數族裔就業問題，本中心提出以下政策建議：

1. 優化勞工處就業服務

1.1 優化現行傳譯服務

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，並於當眼處貼出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。同時，勞工處應在其服務承諾中，訂明求職者在填寫傳譯服務申請表格後，20分鐘內獲得電話傳譯服務。

1.2 重設就業配對服務

鑒於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方向及合適的工作機會。勞工處亦可透過介入，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 聘請全職少數族裔就業主任，以補現時少數族裔就業服務大使計劃之不足

政府應於各區勞工處就業中心聘請全職少數族裔就業主任，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。

1.4 加強對有意或已聘請少數族裔的僱主的支援及合作

勞工處應與各行各業加強聯繫，並制訂鼓勵僱主聘用少數族裔或增加少數族裔就業經驗的措施，例如實習、在職培訓及試工等各類包含資助的計劃。勞工處亦應向僱主提供各類聘用少數族裔支援措施，例如提供少數族裔的文化資訊，亦可與現時民政事務總署資助的少數族裔人士支援服務中心合作，為僱主提供傳譯及翻譯服務，並提供更多聘用少數族裔的途徑。

1.5 職業性中文培訓

政府亦應針對少數族裔的就業情況提供職業中文及廣東話課程。法定機構如僱員再培訓局及建造業議會亦應開辦更多以英語授課並輔以少數族裔語言支援的相關課程，開放更多培訓及上流機會予更多不同族裔人士。

2. 設立少數族裔就業服務科

與各政府部門協作，就少數族裔就業問題進行研究，定期發布包括各族群失業率、就業模式及就業貧窮等問題的數字，並參考外國經驗，從中制定相應措施，以解決少數族裔失業高企、

教會與工人  承擔並同行

就業不足及就業貧窮現況。例如參考澳洲經驗聘請「多元文化服務主任」⁴，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，定期合作對少數族裔求職者及僱員在本地就業市場的情況作出研究，以便持續制定及統整適切的政策。

事實上，人力事務委員會已於 2016 年 3 月 15 日會議上，一致通過由時任副主席蔣麗芸議員動議的「本事務委員會要求政府於勞工處轄下一個就業中心設立少數族裔就業科，聘用能操流利英語的少數族裔職員為非華語人士提供就業支援服務」議案。本中心期望本屆少數族裔權益事宜小組委員會眾委員繼續支持此已獲通過的議案，並促請政府盡快設立少數族裔就業服務科，令更多少數族裔求職者得到適切的就業支援服務。

3. 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

勞工處應參考現時已為有特別需要社群設立的就業資助計劃，例如「中年就業計劃」及「就業展才能計劃」。向僱主發放在職培訓津貼，鼓勵聘用少數族裔的求職人士，並為少數族裔人士提供在職培訓，讓他們盡快適應工作環境，掌握工作所需的技能。

政府亦應透過關愛基金，資助於海外獲取高等學歷的低收入人士，於香港學術及職業資歷評審局獲得資歷認可。另外，亦可參考外國經驗，例如加拿大魁北克省，政府為移居該省 5 年以下，或「Visible Minority」⁵，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⁶。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。

⁴ 參考 <http://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/multicultural-service-officers>

⁵ 參考 <http://www.statcan.gc.ca/eng/concepts/definitions/minority01a>

⁶ 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/>

教會與工人  承擔並同行

附頁 - 本中心在 2015 年 12 月 16 日對勞工處助理處長(就業事務)許柏坤先生於 2015 年 11 月 17 日在立法會扶貧小組委員會會議上發言的回應

勞工處助理處長(就業事務)許柏坤先生於 11 月 17 日的立法會扶貧小組委員會上聲稱勞工處設有以下少數族裔求職服務，及闡述了勞工處現行就業服務的數字：

1. 勞工處有專人服務少數族裔人士

事實：勞工處未有專人服務少數族裔人士。雖然勞工處就業中心駐有少數族裔就業服務大使，但由於他們為「展翅青見」計劃中 15 至 24 歲青少年，大多本身未有工作及求職經驗，對就業市場資訊及本地職場文化認識未深。少數族裔就業服務大使除了為少數族裔求職者作簡單傳譯及向其介紹服務外，並沒有更進一步的就業支援。

許柏坤先生亦於會上亦提及其為「服務所有求職人士，包括少數族裔人士」。所以勞工處並沒有專人服務少數族裔人士。

2. 勞工處設有少數族裔人士服務專門櫃位 - 協助介紹工作及就業市場，作出就業轉介；在十三個遍佈全港的就業服務中心更加能夠服務少數族裔求職者

事實：勞工處就業中心並沒有少數族裔人士服務專門櫃位。就業中心中只有一個駐有勞工處職員或就業服務大使的櫃位，服務所有求職人士。另一方面，勞工處有設立供少數族裔人士使用的就業資訊角，備有少量的英文空缺及求職相關資訊及書籍，並未駐有專人或設有專櫃。

3. 根據 2011 年人口普查南亞少數族裔佔人口 0.9%，而勞工處 2015 年 1 至 9 月登記的南亞少數族裔人士亦約佔 1%，少數族裔與一般市民使用勞工處情況相若。

事實：有機構調查顯示南亞少數族裔人士的失業率比一般人口高出近一倍，而扶貧委員會的報告亦指出少數族裔在職貧窮問題亦比主流香港社會嚴重。勞工處身為協助不同被邊緣化群體求職的政府部門，亦應考慮少數族裔面對的特殊處境及困難。本中心調查亦顯示超過 5 成的南亞少數族裔人士關注到與勞工處職員有語言隔閡而未能溝通，因此未到勞工處求助。這現象明顯反映勞工處未有足夠宣傳其就業服務備有傳譯支援，或勞工處在大多情況下根本沒有為少數族裔提供傳譯服務支援。所以，許柏坤先生單純以人口比例來淡化南亞少數族裔求助率低的問題是不負責任的說法，亦無視了少數族裔在職場比主流求職者更難得到工作機會的事實。

4. 就業中心的傳譯服務 - 由去年開始，凡有少數族裔求職者到就業服務中心求職，勞工處職員會主動按其族裔語言小冊子介紹傳譯服務，求職者可選擇別選及簽署需要傳譯服務與否；而根據 2015 年頭 10 個月收到 1316 個的表格中，只有 14 個需要傳譯服務。

教會與工人  承擔並同行

事實：本中心調查隨機訪問了 125 名的南亞少數族裔人士中，只有 32 位曾經使用勞工處的服務，而勞工處有向其提供基督教服務處的融匯-少數族裔人士支援服務中心的傳譯服務只有 1 位。在過去一年，本中心亦不斷接獲南亞少數族裔反映勞工處就業中心職員並沒有向其提供甚至告知設有傳譯服務，職員更沒有給予他們傳譯服務申請表。其中一名有填上申請表需要傳譯服務的個案向本中心反映等候逾 45 分鐘仍未得到傳譯服務，前線職員更在沒有傳譯支援下提供服務並為其向僱主傳真只填上姓名及電話的履歷表。

5. 少數族裔就業服務大使計劃 - 為少數族裔青少年提供六個月在職培訓及服務包括少數族裔在內的求職人士。完成六個月培訓後，除了少數因為家庭、健康及進修理由之外，所有前服務大使已經找到全職工作。延長培訓期或將其變成全職勞工處職員將減少培訓名額。

事實：本中心調查發現超過 7 成曾經到過勞工處就業中心的少數族裔人士表示未有聽聞勞工處的少數族裔就業服務大使。本中心亦有接觸完成六個月培訓的前少數族裔就業服務大使，得悉部份仍然失業，更謂勞工處在培訓期完成後沒有以任何形式跟進其求職進度及給予合適支援。

6. 對空缺的語言要求 - 勞工處鼓勵僱主放寬語言要求及聲明其職位語言要求符合真實需要及相關歧視條例

事實：大部份在勞工處的職位空缺皆以中文顯示。縱使只是洗碗、清潔等，仍然要求求職者讀寫中文。雖然類似工種亦出現在互動就業服務網站中沒有或低中文程度要求的就業空缺（Job Vacancies with Little or No Requirements on Chinese）的部份，但是提供予有一定教育程度的少數族裔求職者的工種少之又少。

教會與工人  承擔並同行

CATHOLIC DIOCESE OF HONG KONG - DIOCESAN PASTORAL CENTRE FOR WORKERS - KOWLOON
電話 Tel : 2351 6333 傳真 Fax : 2327 6996 電郵 Email : dpcwkln@hkcccla.org.hk
地址 Add : 九龍油麻地上海街 399-401 號二樓 1/F., 399-401 Shanghai Street, Yaumatei, Kowloon