膚色妨礙聘用　EM有材必可僱

本港不同行業
聘用少數族裔人士情況研究
新聞發布會

2015年5月31日

主辦機構

香港中華基督教青年會
Chinese YMCA of Hong Kong

資助機構

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

研究發布

助理主任幹事
黎宇 先生

研究理念

- 少數族裔人士普遍面對子女升學和就業困難 [1]
- 社會上已有不少舒緩措施協助少數族裔人士，但貧窮情況仍有惡化趨勢[2]
- 研究指出他們未能掌握升學及就業資訊[3]
- 四成被訪者認為未來工作時會遇到歧視[3]

資料來源：
註[1] :香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心 2003
註[2] :香港社會服務聯會2013
註[3]: 香港中華基督教青年會 2013

研究理念

- 針對少數族裔就業困難問題
- 在現有研究結果的基礎上，加入**僱主角度**和**行業文化**等方面，重新檢視並找出就業困難的成因
- 對症下藥，協助制定更有效的舒緩措施

研究目標

- 檢視不同行業聘用少數族裔人士的情況
- 整理少數族裔人士申請不同行業職位之經歷

研究方法及過程

量化研究方法	訪問對象
• 邀請約1,000多間公司接受問卷調查，受訪者以自願性質作答 • 成功收集223份問卷	1.製造業 2.建造業 3.金融及保險業 4.雜項社會及個人服務 5.住宿及膳食服務 6.資訊及通訊業 7.地產、專業及商用服務業 8.進出口貿易、批發及零售 9.運輸、倉庫、郵政及速遞服務 10.公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動 11.其他

研究方法及過程

質化研究方法	訪問對象	訪談內容
便利樣本 （Convenient Samples）	10位僱主	• 僱主對少數族裔人士的觀感和評價 • 一般招聘過程 • 僱主對聘用少數族裔人士的考慮 • 行業文化
滾雪球抽樣法 （Snowball Sampling）	23名少數族裔青年 （11名男性及12名女性）	• 求職技巧/途徑 • 求職過程及受歧視情況 • 行業文化

量化研究–
向僱主及僱主代表派發問卷

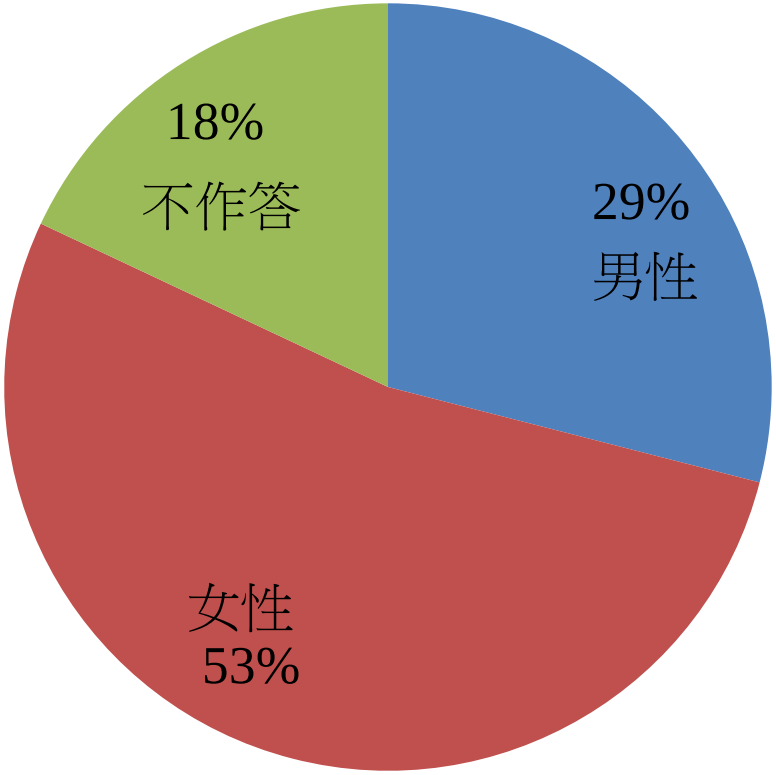
量化研究分析

- **問卷設計**

內容	題數
公司資料	9
僱主對聘用少數族裔人士的觀感	31
個人資料	3
合共	**43題**

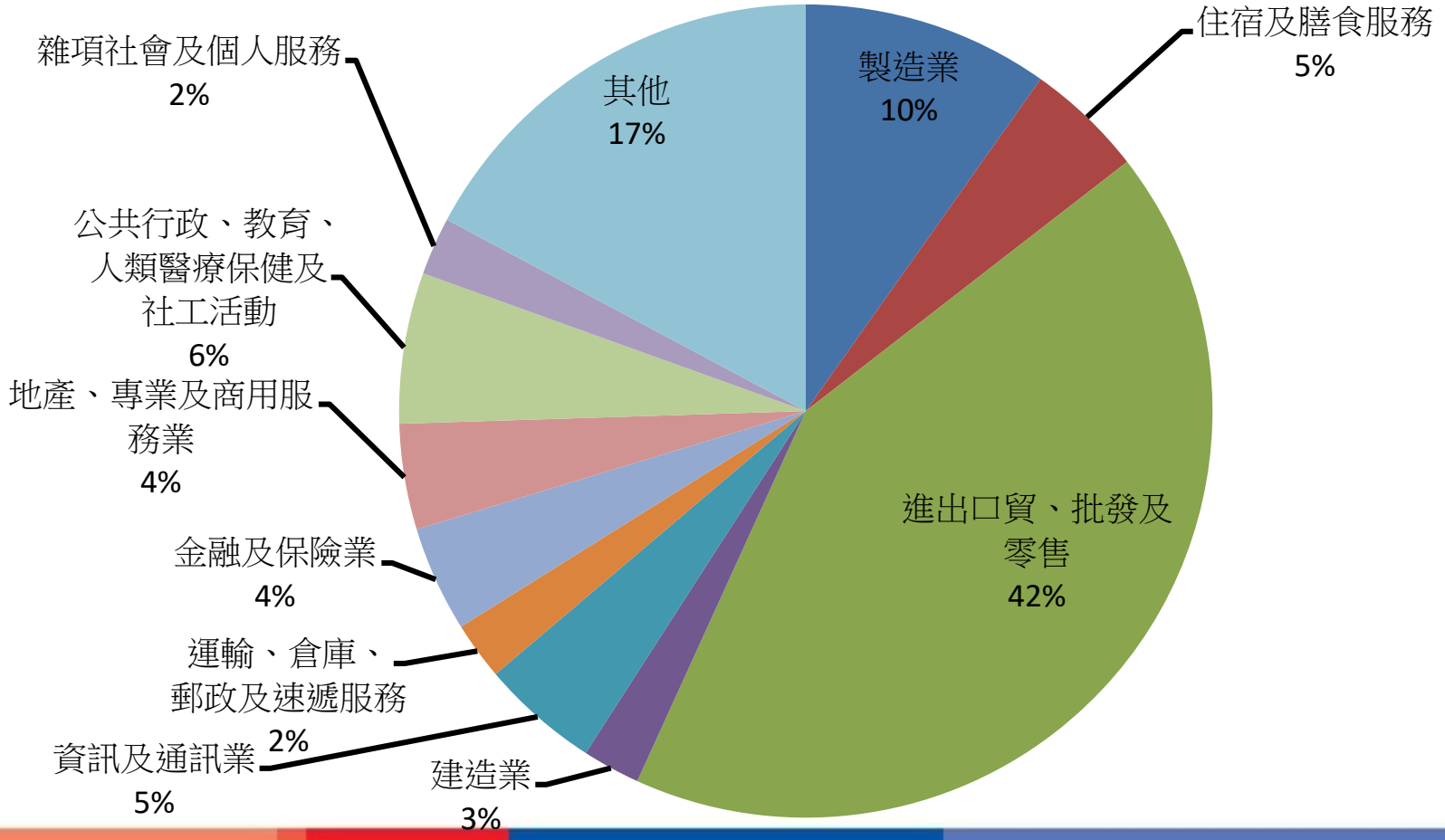
量化研究分析

- **受訪者性別**



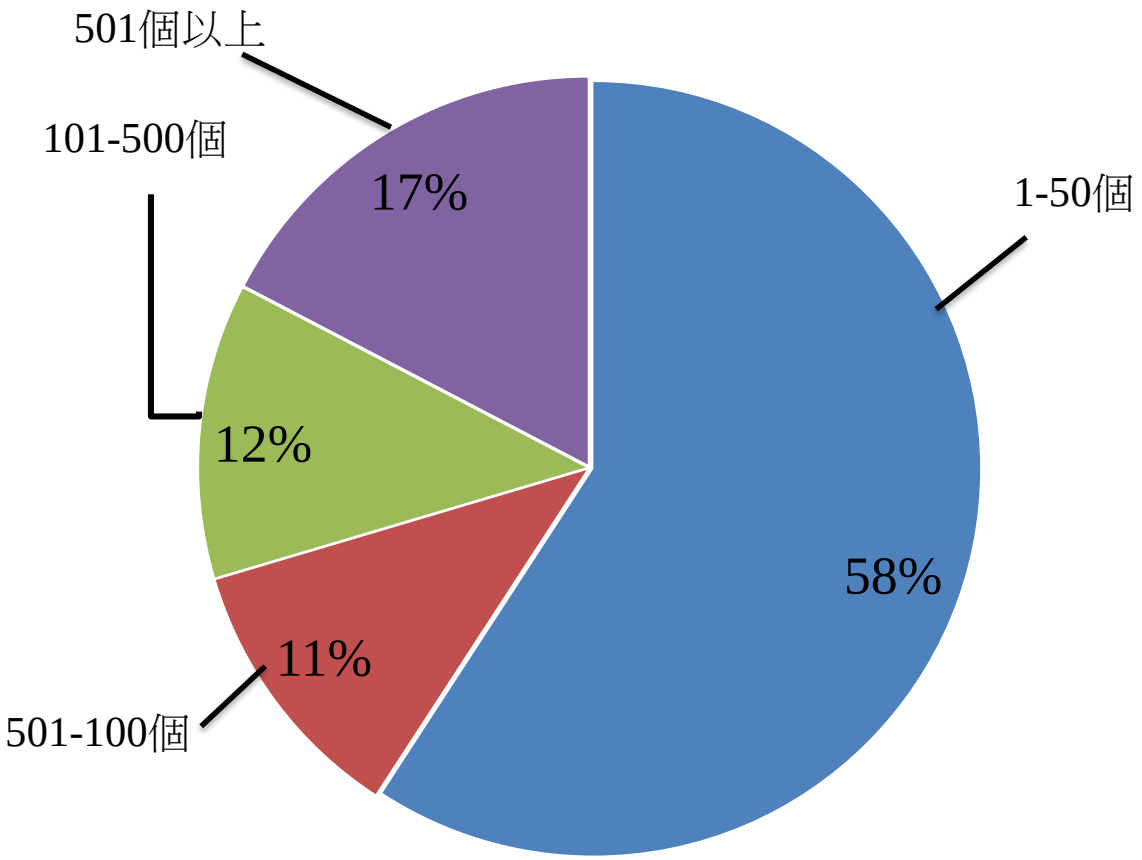
量化研究分析

- **受訪者公司業務性質**



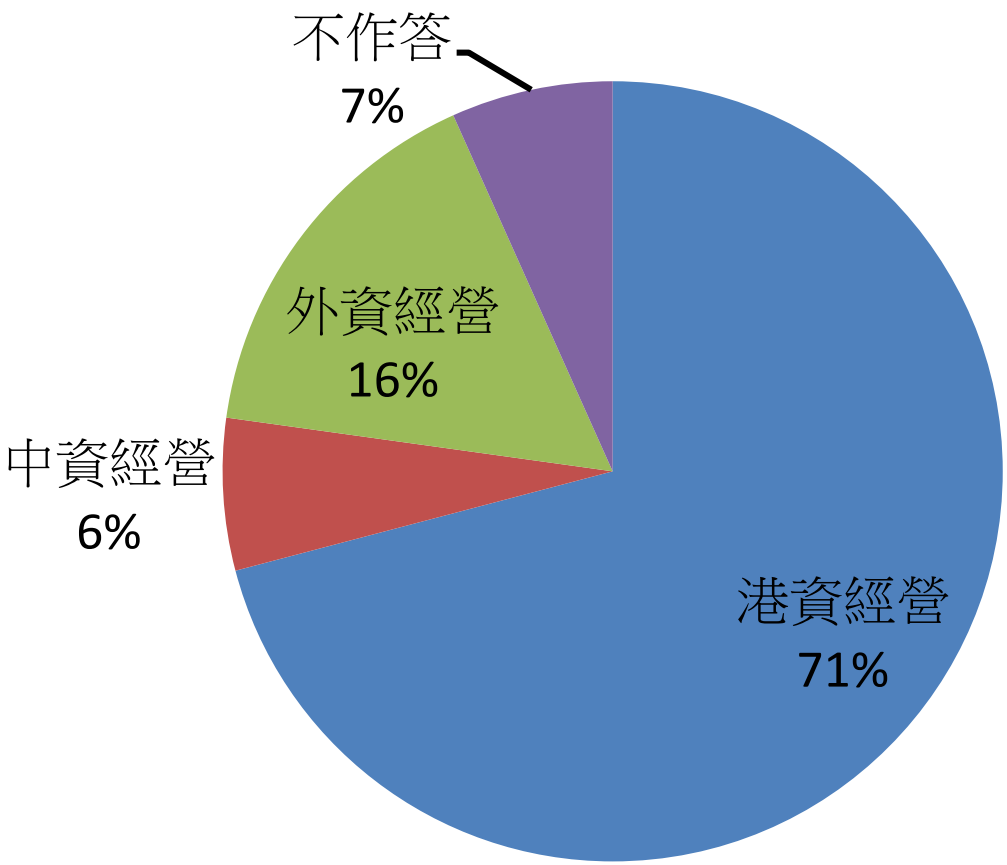
量化研究分析

- **受訪者公司的員工人數**



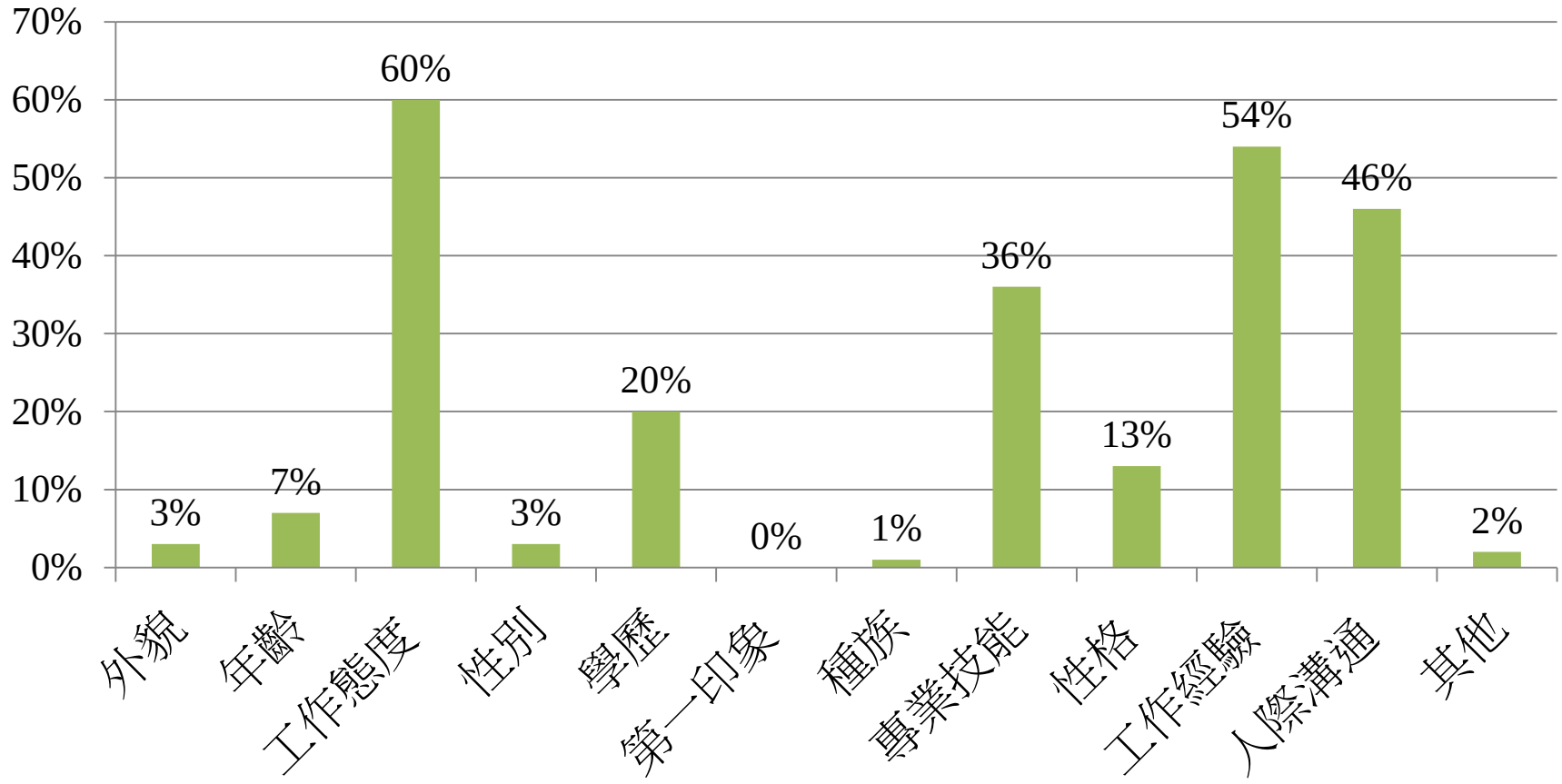
量化研究分析

- **受訪者公司的經營方式**



量化研究分析

- 受在聘請員工時最重要的考慮因素



量化研究分析

- **最近5年曾否收到少數族裔人士職位申請**

	曾	否
製造業	7	14
住宿及膳食服務	5	4
進出口貿、批發及零售	11	70
建造業	1	4
資訊及通訊業	4	6
運輸、倉庫、郵政及速遞服務	2	3
金融及保險業	4	4
地產、專業及商用服務業	5	4
公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動	3	10
雜項社會及個人服務	2	3
其他	12	24
總數	56 (28%)	146 (72%)

約七成的受訪公司未曾接獲少數族裔人士的職位申請

量化研究分析

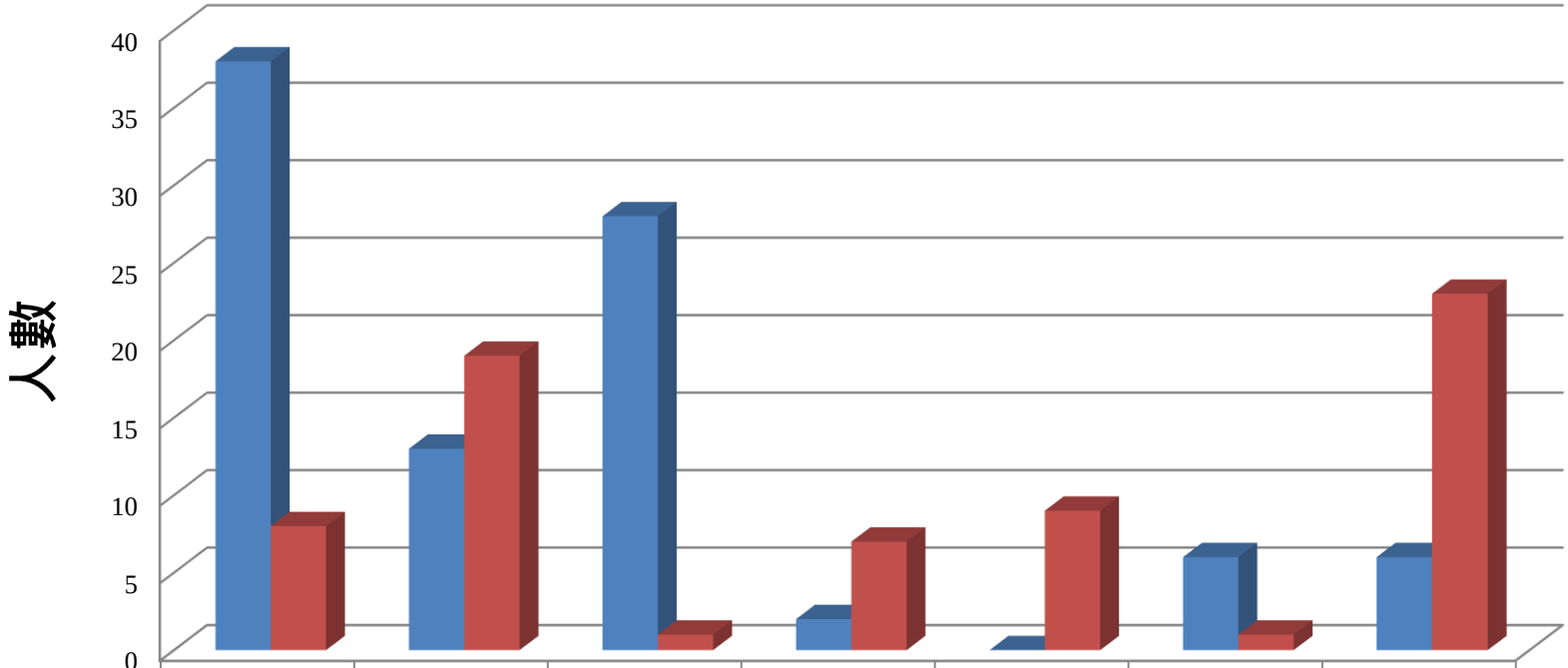
- **最近5年曾否聘用少數族裔人士**

	曾	否
製造業	4	17
住宿及膳食服務	5	5
進出口貿、批發及零售	7	70
建造業	2	3
資訊及通訊業	2	8
運輸、倉庫、郵政及速遞服務	0	5
金融及保險業	3	5
地產、專業及商用服務業	1	7
公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動	1	12
雜項社會及個人服務	2	3
其他	13	22
總數	40 (20%)	157 (80%)

約八成受訪公司未曾聘用少數族裔人士

量化研究分析

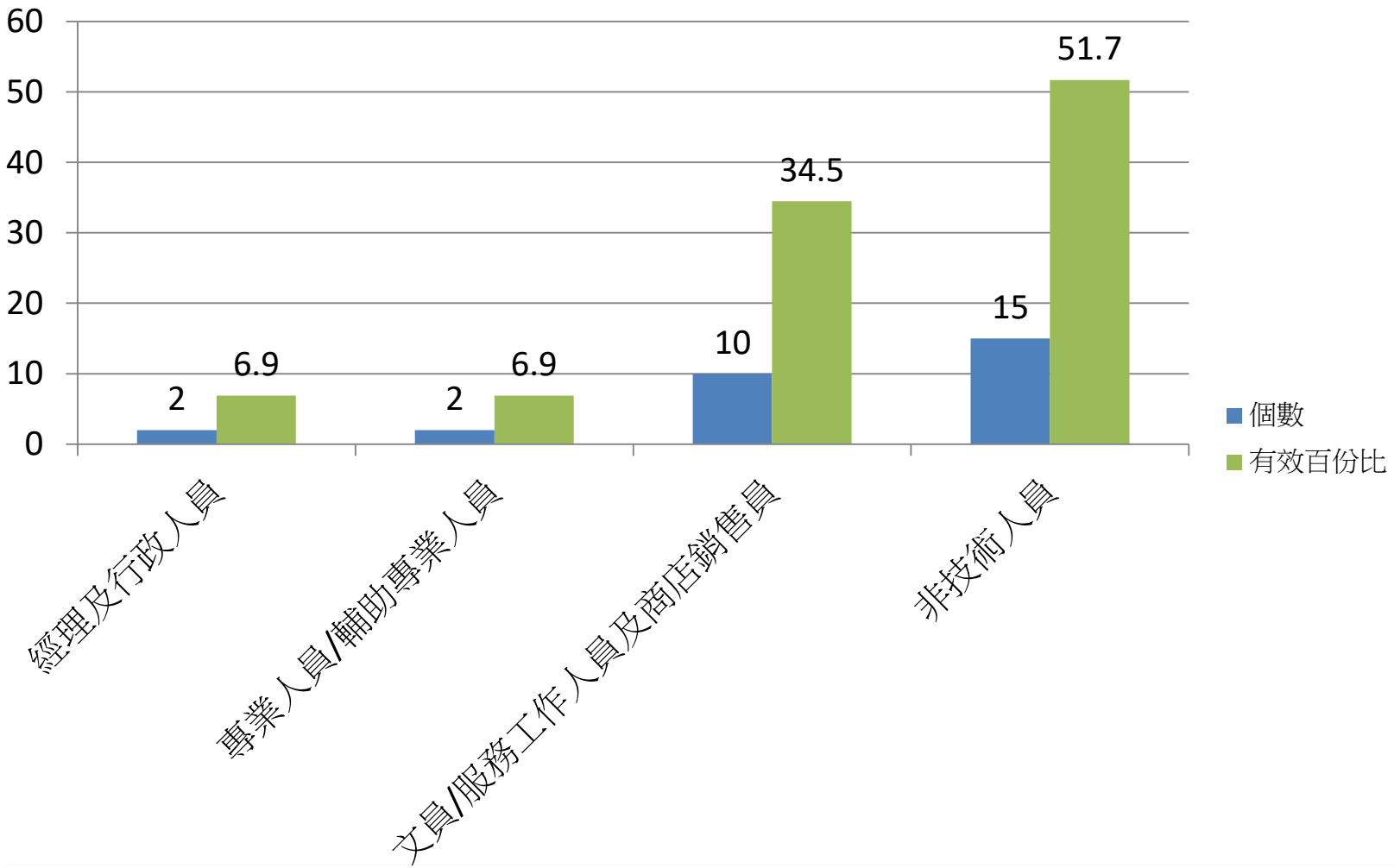
- **最近5年曾聘用少數族裔人士統計**



	尼泊爾	菲律賓	印 度	泰 國	印 尼	巴基斯坦	其 他
男	38	13	28	2	0	6	6
女	8	19	1	7	9	1	23

40間公司最近5年每間公司聘請平均4名少數族裔人士

- 少數族裔人士獲聘用的職位

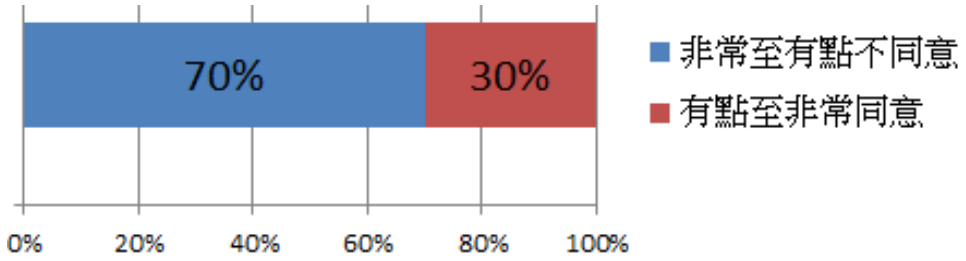


約九成受訪公司聘任少數族裔人士擔任非技術人員、文職、 服務工作員及商店銷售員

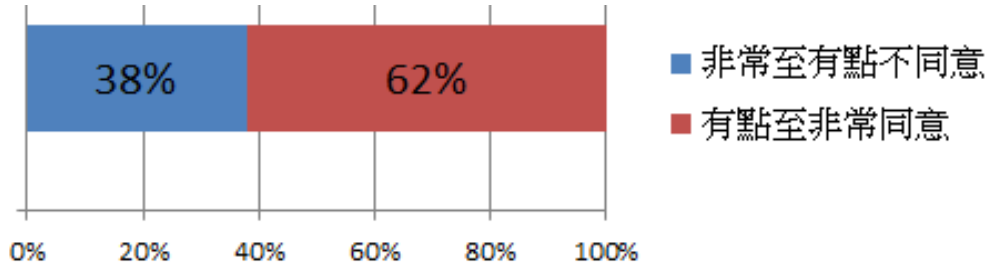
僱主及僱主代表
對少數族裔人士的觀感

● 個人工作能力

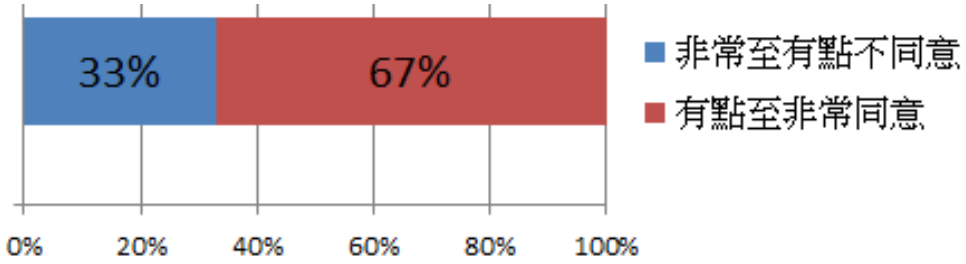
少數族裔人士就業困難，是個人工作能力問題所致



少數族裔人士就業困難，是缺乏相關工作經驗所致

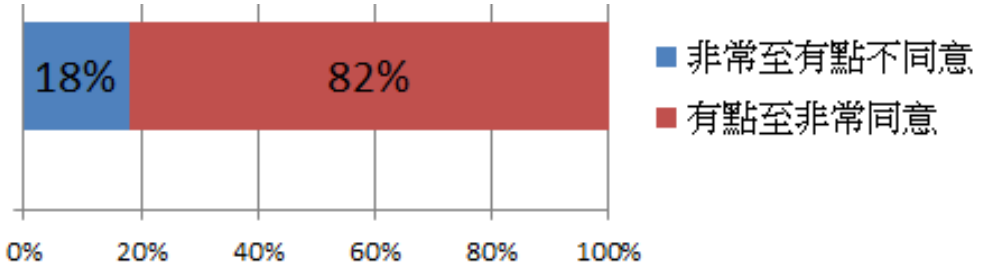


少數族裔人士就業困難，是缺乏認可的學歷證明

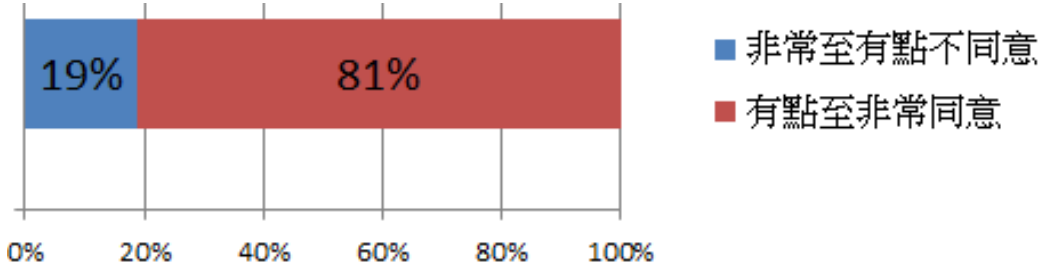


● 中文能力

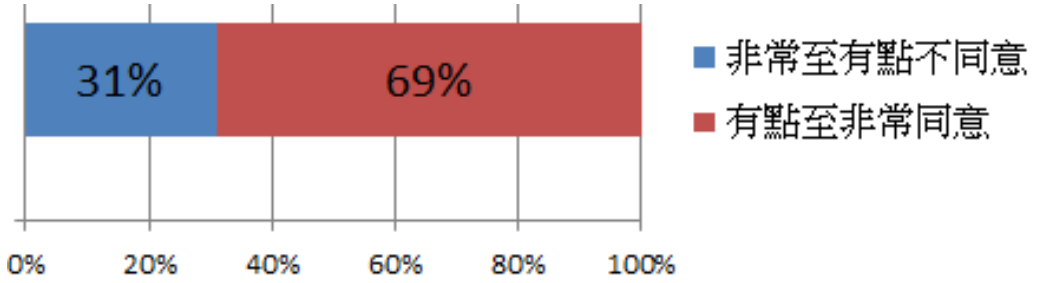
大部分少數族人士不能以廣東話交談，對工作造成不便



大部分少數族裔人士不能書寫中文，對工作造成不便

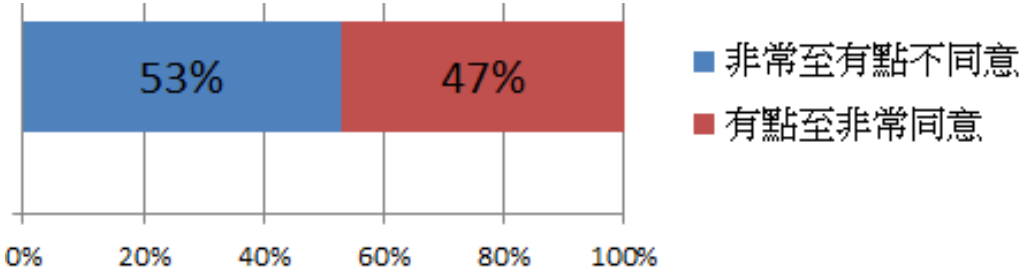


大部分少數族裔人士不能以廣東話交談，與同事相處造成不便

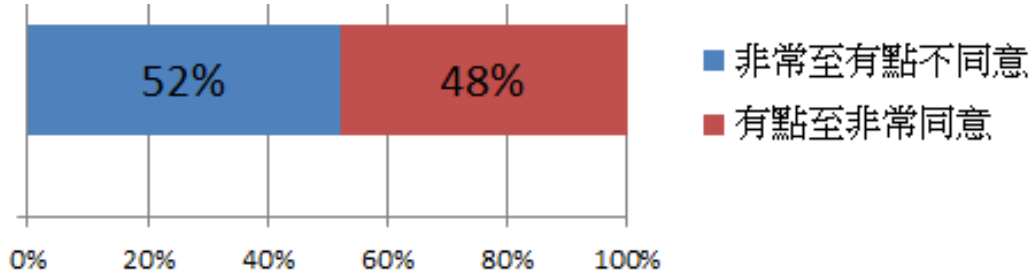


● 與同事相處情況

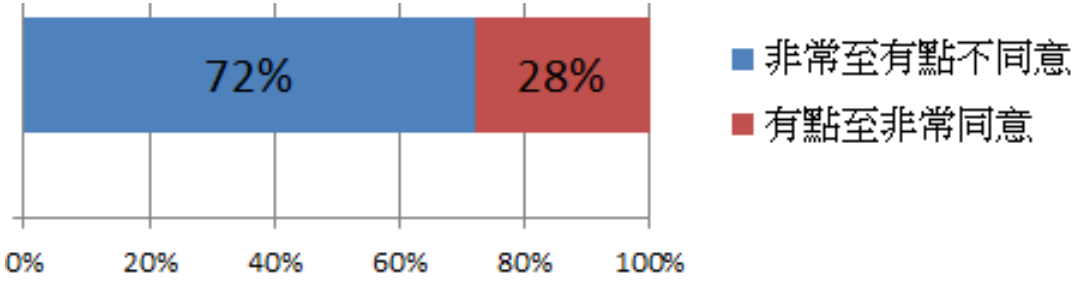
大部分少數族裔人士與華人的<u>價值觀差異</u>，與同事相處造成不便



大部分少數族裔人士與華人的<u>文化差異</u>，與同事相處造成不便

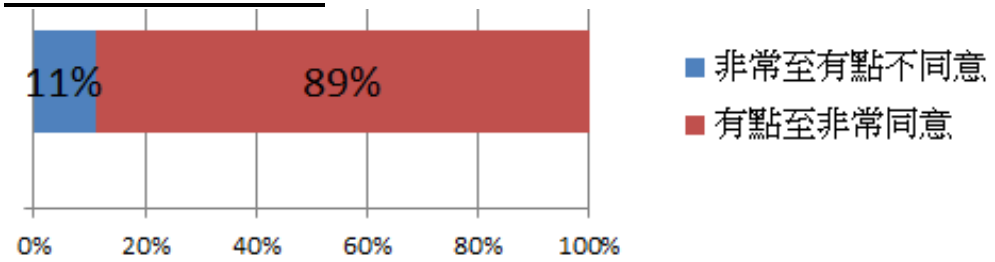


大部分少數族裔人士與華人的<u>飲食差異</u>，與同事相處造成不便

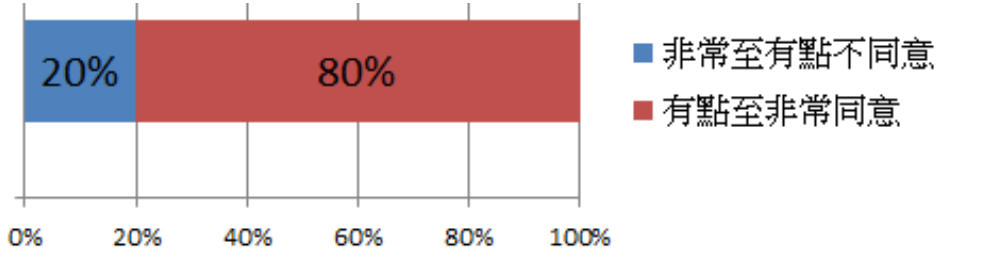


● 聘用少數族裔的開放程度

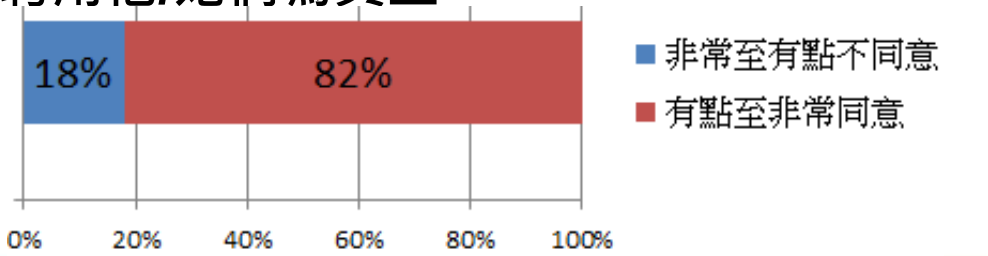
我公司支持唯才是用，聘請員工不應考慮膚色或種族



在聘用人手時，我對少數族裔人士的信任度無異於華人員工



我願意為少數族裔人士提供實習機會，若工作表現滿意，
我更會聘用他/她們為員工



● 僱主對聘用少數族裔人士的態度

	願意(17.9%)	不願意(82.1%)
對少數族裔人士的開放度# （最低評分為3，最高評分為18)	14.6	13.2

願意提供實習機會的僱主，
對少數族裔人士的開放度較高。

#獨立樣本T檢驗的顯著性雙尾為 $p<0.005$

● 僱主對聘用少數族裔人士的態度

	聘用過少數族裔人士的僱主(20%)	沒有聘用少數族裔人士的僱主(80%)
對少數族裔人士的開放度# （最低評分為3，最高評分為18)	14.6	13.0

曾聘用過少數族裔人士的僱主，
對少數族裔人士的開放度較高

#獨立樣本T檢驗的顯著性雙尾為 $p<0.001$

- 僱主對聘用少數族裔人士的滿意度

	滿意度（1-6分,6分最高）
聘用過少數族裔人士的僱主（給予4-5分）	64.5%

曾聘用過少數族裔人士的僱主，
對少數族裔人士的滿意度頗高

質化研究分析–
訪問僱主及僱主代表

質化研究–僱主及僱主代表

- 受訪者背景

- 訪問10位來至不同行業的僱主和僱主代表
- 共中9間公司是港資經營，1間是外資經營
- 受訪者當中有4男6女

質化研究–僱主及僱主代表

- 大部分受訪者的公司沒有聘用少數族裔人士、對他們不認識及持負面定型觀念

「巴基斯坦人係乾淨嘅，唔會有鬍鬚同有味。印度人就大味D。佢哋係香港好似喺機場客運搬嘢、倒吓垃圾。認識係咁多啦。」
（社會及個人服務，男僱主代表）

「我搭車呀，有時見到...有D講野又大聲，個樣又睇落好惡呀...兇神惡煞，睇落個樣好似唔知點嘅...好似唔係咁有禮貌囉...」
（金融及保險，女僱主）

質化研究–僱主及僱主代表

- 招聘過程

「（招聘廣告）中文，中文多。」
(進出口貿易、批發及零售，女僱主代表)

「勞工處用中文，倉務司機用中文。」
(運輸、倉庫、郵政及速遞服務，女僱主代表)

「之後呢，我哋就喺Facebook或者website，呢D都係會有中英嘅。」
(地產、專業及商用服務業，女僱主代表)

質化研究–僱主及僱主代表

- 招聘少數族裔人士的考慮

「住得太遠，如果要用2小時先返到工，咁樣好辛苦，做唔得耐。年紀，如果太冇力，搬唔郁。同埋佢有冇相關工作經驗。」

（運輸、倉庫、郵政及速遞服務， 女僱主代表）

即係例如話身體會有味呀，個D我都覺得會有影響嘅。...梗係擔心啦， 點會唔擔心呀？咁正正常常開下會，佢突然走去拜神喎，你話佢哋係咪會咁樣先？我唔知佢哋係咪會咁樣呀。但如果真係會，咁樣又真係值得令人擔心架喎。」

（公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動，男僱主代表）

質化研究–僱主及僱主代表

- 招聘少數族裔人士的考慮（續）

「同事唔接受...覺得有機會應該比香港人先。本人方戴有色眼鏡睇佢哋，我覺得唔可以一竹杆打翻一船人。」

（運輸、倉庫、郵政及速遞服務， 女僱主代表）

質化研究–僱主及僱主代表

- 行業文化

僱主認為如果他們獲聘後，不能適應該行文化，亦會影響工作效率。

「紀律一定要啦！唔需要高大，一架車4至5人，teamwork、溝通好重要，人人都要做到嘢。嗰樣要四四正正，比人形象要好。呢行競爭好大，唔可以做壞口碑。...唔適合，師傅都係有共識，明白呢行唔適合請佢哋。因為以本地客為主，搵返本地人做嘢，戒心少啲。」

（雜項社會及個人服務，男僱主代表）

質化研究–僱主及僱主代表

- 行業文化（續）

「唔係！其實係因為做呢行油漆嘅culture，搵返本地有經驗嘅啲人嘛！...有少少專業常識，係識睇中文，英文有基本認識，同埋識計數囉，同埋最好係男士囉，因為要周圍走，去啲地盤，搬搬抬抬有時都要。」

（進出口貿易、批發及零售， 女僱主代表）

質化研究–
訪問少數族裔人士

質化研究–少數族裔人士

- **求職困難 - 包括技巧 / 途徑**

- 部分求職網站招聘廣告多以中文刊登
- 少數族裔受訪者指求職途徑主要為英文求職網站
- 雖然受訪者不乏操流利廣東話，但他們大多不諳中文書面語（即未能閱讀及書寫中文）

質化研究－少數族裔人士

- **求職困難 - 包括技巧 / 途徑（續）**

"Because everything inside is... you know, <u>everything is Chinese. Even when you translate it into English, it's still very bad...</u> like it doesn't make sense sometimes. When we go to apply for a job, like they ask us to fill forms, but all of them are in Chinese."
（兼職辦公室人員，巴基斯坦裔男生）

"It is very hard to find（a job）. <u>Nowadays, they want Mandarin. I don't even know Chinese, and how can I know Mandarin?</u> It's very hard to find a job in Hong Kong."
（文員，尼泊爾裔女生）

質化研究–少數族裔人士

- **求職困難 - 包括技巧 / 途徑（續）**

勞工處互動就業網刊登的廣告例子:

例子一：　招聘司機廣告：
Responsibilities: General duties of Driver, pick up vehicle at Wan Chai（有駕駛房車的經驗者優先, 熟悉香港及廣東省交通道路情況）

例子二：　招聘兼職銷售員
Responsibilities: 主要負責一般產品銷售,執貨及協助店舖主管分配的工作（運動用品）
Requirements : Secondary 5; Fluent Cantonese ; Fair Putonghua ; Fair English ; Able to read & write Chinese ; Able to read & write English ; 具有相關工作經驗優先,主動有禮及喜歡與客人接觸

質化研究–少數族裔人士

● 求職困難 - 求職要求

- 受訪者曾嘗試透過電郵寄出求職信，但獲進一步聯絡甚至面試機會的則寥寥可數
- 受訪者認為本地公司認為他們中文能力低，事實上部分受訪者的中文溝通能力並不差

質化研究－少數族裔人士

- **求職困難 - 求職要求（續）**

「呢啲係excuse嚟嘅，因為佢哋唔想收我哋啲人，佢哋會以為我哋唔識講中文」

（珠寶助理， 印度裔女生）

"Emails for jobs… I send around 40 when I start looking for a job. Every day I send around 5 emails but none of them reply."

（文員， 巴基斯坦裔女生）

"The first opportunity is always given by Indian firms… if you don 't have any experiences, only Indian companies will approach you."

（文員， 巴基斯坦裔女生）

質化研究–少數族裔人士

- **求職困難 - 過程及在職期間的歧視情況**

少數族裔人士面對的歧視，主要來自：

I. 僱主或僱主代表
II. 其他面試者
III. 同事及上司
IV. 顧客

質化研究–少數族裔人士

- **求職困難 - 過程及在職期間的歧視情況**

I. 來自僱主或僱主代表

- 因為其外貌及衣著而遭受拒絕，儘管在資歷方面符合應聘工作的要求。

「佢哋係電話聽，原本以為我哋係本地嗰啲人嚟嘅，所以我哋一上去，佢哋就會話『我哋收咗人啦！我哋無位啦！我哋唔係請人架！』即係一睇到你，就話唔係請緊人嘅。你如果send cv呢，佢一睇到你個名，佢唔識讀呢，佢就覺得唔係中國人嚟嘅，『ok，對唔住呀，我哋唔係請人』，或者佢完全唔會睇。」

(寶石公司助理，印度裔女生)

質化研究–少數族裔人士

- **求職困難 - 過程及在職期間的歧視情況**

II. 來自其它面試者

- 有受訪者表示，在面試期間，其他面試者會刻意與其保持距離。

「...我哋interview個陣時，佢（其他面試者） skip左一個座位坐開嗰度，我坐第一，佢坐第三，呢個係racist。」
（工人，印度裔男生）

質化研究–少數族裔人士

- **求職困難 - 過程及在職期間的歧視情況**

III. 來自同事及上司

- 少數族裔人士獲聘後，他們認為被委派較辛苦的工作、不給予支援、工作量多及薪金較華裔員工為低。

「我認為香港顧主俾我哋的人工唔合理。例如:係酒吧d工作，同我同期入職嘅香港人有$60/小時，而我得$40/小時。而機場倉務d工作，同我同期入職嘅香港同事有$700/日，而我同XXX（另一位少數族裔）得$500/日。」
（機場搬運，巴基斯坦裔男生）

質化研究–少數族裔人士

● 求職困難 - 過程及在職期間的歧視情況

IV. 來自顧客

- 現時大多數少數族裔男生仍會留有鬍子，女生則穿著傳統服飾，這儀容和服飾可能會導致顧客感到不滿。
- 只識聽廣東話，但不會講。有時顧客會用廣東話談論和取笑他們。

"After the interview， they called me and said，'I don't think you are suitable for this job'. I said why? They said，'Because it's a kindergarten school and they have to respond to their parents. You're good， but I think the parents will complain. Likely the parents will complain.'"

(兼職項目助理， 巴基斯坦裔女生)

"Because for (post of) the receptionist， they may require the appearance. They don't like beard， but most of us keep our beard. They will ask us to shave， but we don't shave."

(兼職肯德基員工， 巴基斯坦裔男生)

研究建議

協調幹事
蕭婉玲 女士

研究建議：種族友善政策

政府方面

1. 建議勞工處可在僱主刊登招聘廣告，為有需要公司提供中英翻譯服務

2. 政府擔任橋樑的角色，透過電視廣告、小冊子等方法加強宣傳，讓大眾重新認識新一代的少數族裔人士

3. 政府應更主動擔任先導者的角色，增加誘因鼓勵商界聘用少數族裔人士

研究建議：種族友善政策

僱主或僱主代表

1. 於刊登招聘廣告時，建議不論職級同時使用中文及英文，以便利不同種族人士應聘就業職位

2. 公平地考慮及選擇每一個職位申請，對同等級的受聘者提供相同的待遇。

3. 僱主應該嘗試踏出第一步，提供實習或試工機會，增加對少數族裔人士的了解。

4. 僱主促進僱員之間的互諒互讓和交流。

少數族裔人士

1. 在尋找工作方面，建議少數族裔人士可以按行業持性質及自我潛能，持開放的態度作出適當的調整。

少數族裔嘉賓分享

平等機會委員會代表回應

政策及研究主管
朱崇文博士

問答時間

多謝！