



香港中華基督教青年會
Chinese YMCA of Hong Kong

對本港不同行業聘用少數族裔人士情況之研究

研究報告

平等機會委員會

「平等機會研究項目資助計劃」2013/14年度撥款資助

負責人: 蕭婉玲

研究員: 黎宇

研究助理: 姚雨恩、葉奕航

2015年5月

目錄

1	引言	3
1.1	理念	3
1.2	有關少數族裔就業之研究	3
2	質性調查結果	6
2.1	調查範圍及焦點	6
2.2	調查設計	6
2.3	受訪者背景	7
2.4	分析結果	7
2.5	質性研究總結	21
3	量性問卷調查結果	23
3.1	調查範圍及焦點	23
3.2	調查設計	23
3.3	受訪者背景	23
3.4	量度工具	23
3.5	分析結果	24
4	總結及建議	27
4.1	研究限制	28
4.2	研究建議	29
5	參考資料	31
6	附件	33

1 引言

1.1 理念

不少研究指出，普遍少數族裔人士要面對子女升學和就業的困難（香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心，2003）。雖然社會上已有不少援助措施，但少數族裔青少年的貧窮情況仍有惡化的趨勢（香港社會服務聯會，2013）。青年會曾針對升學問題，訪問少數族裔中學生，研究他們對升學及就業時的知覺障礙，有四成被訪者認為自己在未來工作期間會遇到歧視（香港中華基督教青年會，2013）。缺乏信心處理在升學及就業上的種族和性別歧視會影響他們的態度和行為，從而增加少數族裔的求職困難。故此，本研究會針對少數族裔就業問題，在現存研究結果的基礎上，加入僱主角度及行業文化等元素，重新檢視並找出就業困難的成因，對症下藥，推出更有效的援助措施。

隨著少數族裔在香港落地生根，逐步融入日常生活，不同種族帶來不同的文化。伊斯蘭教是香港少數族裔信奉的主要宗教之一，而人們一直關注穆斯林文化如何看待兩性的方式。穆斯林文化一般給予大眾刻板形象—「男主外，女主內」，就業及事業發展只適用於南亞裔男性去思考其社會地位（劉育成 2003）。可是近年來，有關南亞裔與性別的報導，引起了社會廣泛討論，如學校為符合穆斯林文化而隔離南亞裔女學生¹、首位南亞裔女警畢業²等。因此，本研究亦會加入性別考慮，探索少數族裔就業困難與性別的關係。

1.2 有關少數族裔就業之研究

1.2.1 就業困難

現時少數族裔人士有可能面對種族歧視，難以找到工作。香港基督教服務處（2012）指出六成半的少數族裔感到在求職上遇到歧視³。現時少數族裔人口佔香港總人口達6.4%，曾接受專上教育的人數（29.5%）較整體人口的27.9%為高，86.9%的人投入勞動市場，但75.8%為非技術工人（香港政府統計處，2011）。可見在就業過程中，少數族裔人士在擇業、求職和就業上皆受到影響。根據平等機會委員會（2012）的研究報告指出，南亞裔人士感到僱主不平等地對待他們，因為他們會較其他華裔同事多機會獲分派「3D」工作，即危險（dangerous）、困難（difficult）和骯髒（dirty）的工作。即使他們依照吩咐做了，也不會獲得應得的讚賞，他們並認為自己的晉升機會較低。

在個人層面，有31%已居港超過十年的少數族裔人士，認為溝通是最大障礙（明愛

¹ 2013-09-06，「少數族裔學生男女分班或涉歧視」，太陽報，港聞，A10。

² 雅虎新聞：2012-08-19 首位南亞裔女警畢業

³ 香港基督教服務處 <http://www.hkcs.org/gcb/cheer/cheer.html>

九龍社區中心，2010)。在勞動市場上，大多數工作需要僱員有良好中文讀寫能力。儘管少數族裔人士操一口流利廣東話，但他們的中文寫作能力欠佳，致使他們不獲聘用。面對求職困難和種族歧視，再加上溝通困難，令他們放棄向政府或非政府機構求助。自2009年推行《種族歧視條例》至今，平等機會委員會每年接獲的投訴個案，平均只有五十多宗⁴。每年的政府施政報告亦會提出援助少數族裔的措施，但由於溝通困難，致使92.6%的少數族裔傾向向親友求助，他們無法善用社會資源，尋求協助去解決困境（香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心，2003）。

從社會層面來看，聖公會麥理浩夫中心(2010)嘗試把內容及格式相近的少數族裔人士和華裔履歷表寄往同一公司，華裔的面試機會較少數族裔高出六倍。不少研究中，懂得流利廣東話的少數族裔受訪者在求職上也有相同遭遇。例如：少數族裔在電話被邀請進行面試，可是當僱主發現應徵者是少數族裔人士時，他們會用各種藉口拒絕聘用（平等機會委員會，2012）。獲得聘用的人仍然面對歧視，對比其他同事，大都獲派較危機、骯髒、困難的工作，影響他們的求職選擇，間接造成就業困難。此外，融樂會在2012年間的調查亦指出本港華人分別有三成的受訪者不接受與巴基斯坦裔、非洲裔及尼泊爾裔等人士一起工作。

綜觀上述研究，香港少數族裔人士在申請職位時面對直接或間接歧視，導致就業困難，但有關的研究未有觸及具體行業的歧視情況或該行業僱主聘用少數族裔的疑慮。香港統計署相隔數年也會出版針對少數族裔人士的人口普查報告，量性的調查中反映了少數族裔在不同行業的工作情況，但欠缺質性研究，分析僱主對少數族裔人士的態度或少數族裔人士申請有關職位之經驗。馬丁路德金曾言，人人生而平等，若人民之中有一部分被壓榨受欺凌，人們就不能擁有一個有序健全的社會。種族歧視不應存在任何行業及職位之中，若能具體掌握每個行業對少數族裔人士態度，將有助政府及非政府服務機構掌握資料，為不同行業僱主和員工推行平等教育，以及向少數族裔人士提供適切的服務。

1.2.2 性別定型及歧視

平等機會委員會（2012）在報告指出，在經濟方面，無論任何年紀及階級的香港男性均深受傳統的性別觀念，認為成功的男性必須能够在經濟上照顧家人，在事業上有一定成就，例如能創業或是有升遷機會。同時，大部分的男性也認為女性地位的提高，尤其是她們勞動力的參與增加，對男性造成一定的競爭壓力。另外，報告也指出基層的男性一般不認同服務業的工作是「真正的工作」，而中產階層的男性認為服務業的工作講求溝通技巧。可想而之，生活在香港的少數族裔也會受到傳統的性別觀念影響。

⁴ 平等機會委員會，查詢及投訴統計數字

<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/inforcenter/papers/statisticlist.aspx>

根據西方女性主義社會學理論指出，社會偏向以男性視點理解工作、家庭及休閒，意思是只將工作聯想到男性，忽視女性在勞動市場之意願及期望，傾向將女性放置於家庭領域之中，且不計算女性的家務勞動價值 (Abbott et al., 2005)，這論述代表就業或失業是偏向以男性為中心。但是，如果女性能透過參與家庭以外的有酬勞動，她們能夠大大提高自己的經濟能力，令她們能更獨立一點 (Tsang, 1994)。

世界經濟論壇「全球性別差距指數報告」指出，國家的性別差距指數主要受宗教和文化等因素影響。在 2014 年發表的報告顯示，也門、巴基斯坦、伊朗等伊斯蘭教國家的男女不平等情況居於全球榜首；其中婦女在經濟和政治上的參與率很低。伊斯蘭教以男性為主導，一些伊斯蘭國家禁止女性受教育，又限制女性在公共場所的活動（必須要男性親屬陪同下才可外出）。在這情況影響下，造就了「主外」的只有是男性，而女性則要留守家中。

在香港這個開放和提倡男女平等（例如：升學、就業）的地方，有否影響居港的少數族裔呢？有一些少數族裔（主要是南亞裔）人士，他們也認為丈夫在家中擔任領袖和決策的角色，而太太則主要負責家務及管教子女（義工專輯，2014）。不過，仍有很多少數族裔的女性出外工作。她們會選擇做外籍家庭傭工，所以少數族裔的女性仍是主要的家務勞動者 (Choi & Ting, 2009)。

可是有研究指出，由於種族、性別和階級的關係，香港的外籍家庭傭工一直處於少數族裔人士的低下層 (Asian Migrant Centre, 2001)。另一方面，少數族裔女性在職場上受到歧視，引致窒礙就業及事業發展，一直為人所忽略；相信少數族裔女性對自身性別身份的理解也會影響其就業情況。不過，女性主義社會學者早已指出，性別問題的探討不能只以性別身份來理解，必須從階級、種族等社會類別 (social categories) 去分析，以交替性 (intersectionality) 的概念理解種族、性別、階級身份及其生活經驗 (Collins, 2000)。因此，本研究希望以性別為主體，從香港居住的少數族裔男性及女性在就業經驗方面出發，重塑性別及種族之下的身份，藉以探討性別身份有否及如何影響其就業機會。

2 質性調查結果

2.1 調查範圍及焦點

這部分以一對一深入訪談形式，向少數族裔人士、僱主或僱主代表收集資料和意見。受訪少數族裔人士是在職（全職或兼職）青年，而受訪僱主或僱主代表均擁有聘請員工的經驗。

質性調查有兩個目的。首先，受訪少數族裔人士表述在求職或就業方面遇到的困難，他們曾否受到歧視的經歷，並影響其就業機會的主要因素。另外，受訪僱主或僱主代表講述聘請員工的準則，以及聘用少數族裔人士的經驗和觀感。

2.2 調查設計

2.2.1 訪問少數族裔人士

本會透過前線單位邀請少數族裔在職青年接受訪問，並邀請大專學院聯絡少數族裔的畢業生，以及用滾雪球抽樣法 (Snowball Sampling)，擴闊邀請不同行業的在職青年。最後訪問了從事不同行業的 11 名男性和 12 女性的少數族裔在職青年(全職或兼職)。調查採用一對一或小組深入訪談的形式收集下列 4 個方面的意見：

- (i) 求職技巧/途徑
- (ii) 求職過程及受到歧視的情況
- (iii) 行業文化
- (iv) 性別差異

透過了解少數族裔人士的求職技巧/途徑和求職要求，探究他們就業出現困難的成因。另外，從社會層面、家庭層面、個人層面，以性別與族裔的交替概念，了解不同種族、性別的少數族裔人士在求職的過程中及工作間遇到的歧視。

2.2.2 訪問僱主或僱主代表

透過採取便利樣本 (Convenient Samples)，共訪問了 10 位來自不同行業的僱主和僱主代表，探討影響少數族裔人士就業的因素。調查採用一對一深入訪談的形式收集下列 4 個方面的意見：

- (i) 僱主對少數族裔人士的觀感和評價
- (ii) 一般招聘過程
- (iii) 僱主對聘用少數族裔人士的考慮
- (iv) 行業文化

2.3 受訪者背景

從事不同行業的 11 名男性和 12 名女性的少數族裔在職青年接受了訪問，當中有 16 名巴基斯坦人、2 名尼泊爾人、3 名印度人、1 名美國人及 1 名混血兒(西班牙和菲律賓)。他們的平均年齡是 20 歲 (17-27 歲)，有些是高中畢業生，而有些正修讀大學課程。

是次研究訪問了 10 位來至不同行業的僱主和僱主代表，共 4 男 6 女；他們在 9 間港資經營及 1 間外資經營的公司工作。

2.4 分析結果

2.4.1 訪問少數族裔人士

(i) 求職困難

A. 求職技巧/途徑

在香港，人們尋找職位空缺的途徑，主要是勞工處、互聯網和報章雜誌。由於香港大多數的招聘廣告都是以中文刊登，大部分受訪者表示求職途徑主要是英文的求職網站「JobsDB」。受訪者不乏操流利廣東話的少數族裔人士，但他們大多不諳中文書面語 (即未能閱讀及書寫中文)。有受訪者表示，要他們填寫一份全中文的職位申請表，甚為困難。

勞工處的「互動就業服務」網站，雖然有提供英文版的使用介面，但受訪者表示甚少使用或考慮使用。加上受訪者曾提及，香港的英文招聘廣告對象是以專業人士為主，少數族裔的在職業青年大都不符合申請資格，因為他們普遍學歷水平較低。此外，現時中國內地經濟發展迅速，與香港有很多合作機會，多數公司需要員工懂得普通話，對少數族裔的求職者來說，無疑增添他們就業的困難。

“Ya , because everything inside is... you know , everything is Chinese. Even when you translate it into English , it's still very bad... 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)

「JobsDB , 佢哋 D qualification 太高啦! 好高阿! 太多 requirements!」

(珠寶公司助理， 印度裔女生)

“Yes , JobsDB is for the...maybe people who are highly educated and have many , many certificates” (教學助理， 巴基斯坦裔女生)

“Ya , through the JobsDB.” (接待員, 尼泊爾裔女生)

“Exactly. Ya , very high level , even part time jobs.” (商店員工, 巴基斯坦裔男生)

“Yes , I have. It is very hard to find (a job). Nowadays , they want Mandarin. I don’ t even know Chinese , and how can I know Mandarin? It’ s very hard to find a job in Hong Kong.”
(文員, 尼泊爾裔女生)

「因為宜家香港要講一吓普通話, 咁係一個最大嘅問題囉, 係囉。」
(補習老師, 巴基斯坦裔女生)

B. 求職要求

受訪者的求職途徑都是來自親友介紹, 而且成功機會亦普遍較高。受訪者也有嘗試透過電郵寄出求職信, 但獲進一步聯絡並可進行面試的經驗寥寥可數, 特別是本地公司。他們認為本地公司認為他們中文能力低, 但是有一些受訪者的中文溝通能力其實是不差的。

至於國際企業方面, 他們會優先考慮向印度公司求職。由於國際企業工作大多不需要使用中文, 而且工作環境較國際化, 公司內有不同種族的員工, 所以受聘的可能性會較高。但要受聘於國際企業, 應徵者的學歷要求亦相對較高。

“Apply for international jobs , like international firms more than local ones , because local ones always ...require Chinese. But when I apply for an international firm , even though they require Chinese , I believe that they should give me an opportunity to present myself... however , they don't accept. They don't like me , I think.” (文員, 巴基斯坦裔女生)

「你如果 D friend 嚟介紹你呢, 咁間公司會即刻請你架, 有時佢哋唔會 interview !」
(珠寶助理, 印度裔女生)

“It's also the friend who invites me to go.” (售貨員, 印度裔男生)

「我好鍾意做車呢 D 維修, 因為我哥哥都做呢 D 嘢, 所以我細個時都見到佢哋做呢 D 嘢, 所以我都有興趣。跟住我聽到呢個公司請我哋啲 D 人, 公司都好, 因為中學 D 朋友都係嗰度做, 佢哋好快走咗, 不過就介紹咗我做嗰份工。」
(車輛維修員, 巴基斯坦裔男生)

「呢個都係朋友(介紹工作)。朋友阿, 佢哋做咗 10 幾年啦。」
(飛機維修員, 巴基斯坦裔男生)

「呢D係 excuse 嚟嘅，因為佢哋唔想收我哋D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)

由於沒有接受過指導如何寫求職信，較多受訪者未能掌握到求職技巧；他們表示會從互聯網學習到如何撰寫求職信和履歷表。究其原因，其實是申請的工作職位以親友介紹為主及不涉及專業的範疇，故受訪者無需考慮遞交求職信及履歷表。

對於面試技巧的掌握，只有少數受訪者在求學時期曾經粗略地學習過。不過，大多受訪者對自己面試技巧頗有信心，認為面試表現並非不獲聘用的原因。

「係有上網可以睇番點樣寫囉，但係宜家D老師佢哋會肯幫吓你囉。」
(珠寶助理， 印度裔女生)

「(面試表現) Full confident. I can give 100%。」 (文員， 巴基斯坦裔女生)

「唔係，有寫到 (CV)，不過未用過。」 (飛機維修員， 巴基斯坦裔男生)

“(CV) Ya! Long time ago, I learned in school.”
(政府部門職員， 巴基斯坦裔女生)

C. 求職過程及在職期間的歧視情況

少數族裔人士面對的歧視，主要來自四個方面：僱主或僱主代表、其他面試者、同事及上司、顧客等，他們會直接或間接地令少數族裔人士感到在求職過程及在職期間受到歧視。

在求職面試的過程中，少數族裔人士受到來自僱主或僱主代表的歧視。有受訪者表示因為其外貌及衣著而遭到拒絕聘請，儘管在資歷方面，他們符合應聘工作的要求。他們表示與僱主在電話聯絡上有良好的溝通，但當面對面時，對方的神情和態度會大幅改變，並以不同原因拒絕聘用他們。

「佢哋係電話聽，原本以為我哋係本地嗰 D 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，對唔住阿，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)

“Yes, whenever I go for an interview for English teacher, sometimes they said that we don't like people wearing that (scarf), can you please remove it?”
(項目工作人員，巴基斯坦裔女生)

在求職面試的過程中，第二方面的歧視是來自其他面試者。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)

第三方面的歧視來自工作間的同事及上司。整體來說，受訪者表示大多與同事相處融洽，可是當中不乏歧視的情況。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。於國際企業工作的少數族裔雖然面對較少的歧視情況，但由於與其他同事在宗教(印度教與穆斯林的對立)、膚色和文化等方面有分歧，所以仍未達至完全的互相尊重。

「Interview 個時，佢問我你想做咩，我同佢講我想做返 office 或者做 supervisor。跟住佢 cancel 咗(份工)，話你 apply 住 worker 先，我哋 supervisor 個邊有人。不過，我做完 1-2weeks，跟住…我係印度裔，佢係巴基斯坦裔，跟住佢嚟左做 supervisor，不過我哋個 boss 呢，負責 XXX (公司) 個大 manager，佢都係巴基斯坦裔… like not fair with me because I came first for the job…」
(工人，印度裔男生)

「有。我哋個邊有個油房，好熱架，其他人唔去，淨係叫我去。跟住我就要去嗰度。」
(工人，印度裔男生)

「我同香港嗰 D ok，不過 China 果個(同事)好 racist！」 (工人，印度裔男生)

「因為佢哋都會睇樣，我係巴基斯坦人。如果有一個英國人…佢哋唔識嘢都係會多 D(薪金)，因為會睇返佢個樣。」 (兼職英文補習老師，巴基斯坦裔女生)

「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)

第四方面的歧視是來自顧客。一些需要面對顧客的工作，如飲食、服務和教育行業，外表儀容及溝通能力也很重要。外表儀容方面，因為傳統及宗教原因，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。溝通能力方面，能掌握流利中英文的少數族裔會擁有相對的優勢。不少少數族裔只識聽廣東話，但不會講。有時顧客會用廣東話談論和取笑他們。少數族裔的傳統衣著及與顧客的溝通問題，成為僱主不僱用或辭退他們的原因。

「(以前兼職) 咁我怕傳染比佢哋 (幼稚園兒童)，咁我就同佢講，咁我要放假，醫生話一定要一個星期先會好番嘅。咁佢哋呢，就 hire 咗一個新老師 (取代我)，但係佢哋冇同我講。」 (寶石公司助理， 印度裔女生)

「(以前兼職) 做 XXX 個邊，我中文程度唔夠。」 (工人， 印度裔男生)

「(不獲聘原因) Because I have to speak Chinese, that's why.」

(文員， 尼泊爾裔女生)

“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)

「即係我哋係電話會見份工...我會先打電話同佢傾下先，問番吓，跟住有 d 會係電話問你係邊度人。咁宜家好多嘢...一定要我哋俾張相片先，因為我哋嘅宗教原因會包頭嘛。佢哋會要求睇相，因為知道我哋會包頭，如果有包頭佢哋就唔請。」

(兼職英文補習老師， 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)

(ii) 性別差異

居住於香港的少數族裔青年，大都是移居香港的少數族裔的後代，即使不是土生土長的香港人，受訪者來港年期普遍多於6年，本土化程度普遍較高。有別於香港，部

分少數族裔國家如巴基斯坦、尼泊爾及印度等的成年女性，因其國家的傳統文化不鼓勵女性讀書及外出工作，所以很多少數族裔女性皆在其家鄉沒有工作。儘管香港的生活模式與他們家鄉截然不同，但他們都會入鄉隨俗，持開放態度融入香港社會，少數族裔女性的情況尤為明顯。

A. 社會層面

大部分受訪者都認同香港是一個性別平等的社會。儘管很多少數族裔人士在港土生土長，他們的生活模式和文化均對家鄉有一定程度的相同。在他們的家鄉，特別是社會貧窮、治安惡劣和社會建設簡陋，令當地女性教育程度普遍偏低，間接影響她們的工作機會。同時，少數族裔的文化差異顯示，在巴基斯坦等南亞地區，家人一般不會讓女兒外出讀書及工作。故此，在對比的情況下，香港的少數族裔人士對於性別歧視的標準較為低，在工作環境中並沒有感受到性別歧視的存在。

"My birth place is Pakistan and females don't work... Becoming a teacher is only that option a female should have, no matter you are living in city or village or oversea... It's really hard for women to be allowed to work."

(文員，巴基斯坦裔女生)

「巴基斯坦 D 女仔根本係唔會出去做嘢嘅，係阿都係個男仔養家嘅。但我覺得呢 D 佢喺巴基斯坦啦，多數都係耕田嘅...因為嗰度根本無學校，即係無 education...可能根本唔想 D 女仔去讀咁多嘢囉...可能讀到中學就已經無得再俾女仔讀架囉。」

(補習老師， 巴基斯坦女性)

訪問中，大多受訪者均否定了性別歧視是求職困難的原因，認為香港是一個男女平等的社會，不同性別的人也可以選擇他們所喜愛的工種。一些從事體力勞動(如:飛機維修員)的男性受訪者表示，在他們的工作場所不乏女性的同事。在工作環境中，受訪者同樣地不會感受到存有性別歧視，大致上他們與上司和同學相處融洽。種族歧視才是造成工作間不愉快的癥結，而非性別。

「我覺得以前呢，我哋阿爸，50 年前就係咁樣，男仔做，女仔唔可以做。宜家睇返，女仔都係有 equal right，咁女仔做到嘅男仔都要做，唔分男女啦！」

(工人， 印度裔男生)

「(工作上的性別平等) Equal，全部都 equal。」 (文員， 巴基斯坦裔女生)

「有 (女性同事)，不過第二班嘅同事。Ya, no gender discrimination... 係阿 (性別不會影響求職)。」 (飛機維修員， 巴基斯坦裔男生)

「冇啊，冇試過 (因為性別而不獲聘用)。」 (飛機維修員， 巴基斯坦裔男生)

"No, unless you are doing something in construction field. Other than that, no."
(商店員工, 巴基斯坦裔男生)

B. 家庭層面

作為居港少數族裔的後代，受訪者的父母出現程度不一的本土化，但較會有彈性地融入香港社會，迎合本地文化。為了解香港的文化和治安，父母或丈夫基本上都接受家中女性成員外出工作，至於工作的細節則各有不同的限制和斟酌。大多傾向其女兒及妻子擔任一些工作，能夠在日間上班、接觸異性機會較少的行業（如美容業）、人流較少和安全的工作地點等。

"Yes, past days have rape. The girls are not safe, even it is secure in Hong Kong. They don't let me open the door or gate at home, if someone is ringing the bell."
(學生助手, 巴基斯坦裔女生)

「男人要做，女人都要做。不過我唔俾佢去尖沙咀做，因為好多巴基斯坦人。我俾佢去東涌做。佢做美容院。」 (服務業, 巴基斯坦男性)

「佢哋無乜介意嘅，但係佢哋希望可能返工嘅時間唔會好夜啦。同埋唔會好遠囉，唔好有好多衰人個度囉。即係好似元朗個D好遠呢，就唔ok囉，希望唔好啦！」
(補習老師, 巴基斯坦裔女生)

儘管少數族裔女性外出工作的細節上可與家人商討，但對於一些傳統的習俗，他們依然會嚴謹地遵守。在嫁娶上，大部分未婚的受訪者表示會按父母的意願，將來會回鄉結婚。在社交上，父母對女兒的限制較多，例如：設有門禁、不希望女兒結交太多異性朋友等。更有受訪者指出，鄰居和親友對他們的批評，在家鄉長大而且相對較傳統的父母而言，他們會受壓而勸誡女兒及早結婚。

「我唔想結婚，佢哋話一定要結婚。...*Let's say when you wanna to marry, they just give you an age range of 25 to 30 you must get marry, they will arrange marriage.*」
(文員, 巴基斯坦裔女生)

"Ya, the relatives did (催促再婚)... They bring in the guys. So for me I don't care, ok wait for 2 or 3 more years. I can get marry later, so for in that case my parents agree."
(接待員, 尼泊爾裔女生)

「但係我D親戚呢，即刻打番比我阿爸阿媽，喂你個女阿同D男仔出街阿。之後我老豆一聽到，佢就想打我，佢話『我唔會比你出街架啦，你D親戚講埋呢D嘢阿。』」
(珠寶助理, 印度裔女生)

“Actually I will go back to home town and get married first. After that , I will come back to Hong Kong and work , and to make a case to bring my husband here. Then after few months , he can come here.” (兼職教學助理， 巴基斯坦裔女生)

雖然女性已經可以出外工作，但「重男輕女」的情況依然存在於家庭生活中。受訪者表示家庭中男性的家庭成員下班後，母親會悉心照顧他們。相反，女性成員下班回家後，需要兼顧家務，這會視之為理所當然。此後，家庭對於兒子的經濟支持比較大，因為女兒將來會出嫁，收入是歸於夫家的。女兒欲要繼續學業，需要分擔自己的學費，這會間接影響女性去積極提升個人的專業技能。

「佢哋係會串啫嘛，你要結婚架，你要睇住你個老公架，你到時會有子女睇架，你要學番呢D野架(做家务)，佢哋係咁。…(父母想法)『但係女仔呢，佢哋宜家仲唔番出去搵工呢？係waste佢哋D錢嘅，唔係黎比我哋嘅。…即係佢哋結咗婚走出去，咁邊個會比錢我哋呢？』佢哋個諗法係咁。…同佢哋講我想讀書，我會自己搵工賺錢，搵番D錢，之後自己俾學費。」
(珠寶助理， 印度裔女生)

「係阿，我都自己俾(學費)。」 (文員， 巴基斯坦裔女生)

“No , my father doesn't really support us.” (勞工處職員， 巴基斯坦裔女生)

「佢成日都會話呢，即係阿爸同埋阿哥呢。佢哋唔洗做家务，佢哋男仔黎架，呢D女仔做嘅嘢。」 (補習老師， 巴基斯坦女性)

“Yes , actually in our religion , the wives cannot take any steps when the husbands do not allow them. They can move forward only if their husbands allow them.”
(美容師， 巴基斯坦裔女生)

C. 個人層面

普遍受訪者都認同工作是無分性別。男性受訪者認同自己有養家活兒的責任，必需出外工作。對於家中女性成員，她們對外出工作持開放態度，認為可按自己意願去選擇工作與否，亦有人認為分擔家庭的經濟壓力及家務是共同的責任，沒有男女之分。

不論是求學或在職，所有受訪女性皆有持續工作的打算，認為女性外出工作是十分正常的事。她們工作的原因是以經濟為主，希望自己能夠經濟獨立，不想賦閒在家，同時可以分擔家庭的經濟壓力。再者，她們的母親來港後，也不全是家庭主婦，更令她們視工作是理所當然的事。況且，香港的治安良好，她們個人並不擔心晚上工

作，工作地點也不是主要考慮。不少人少數族裔女性已擁有清晰的職業規劃，累積工作經驗才是他們的主要考慮。

“Both are humans , and this is not a woman’ s job to take care of the family. It’ s also the male’ s job because he is also a part of the family.” (項目工作人員， 巴基斯坦裔女生)

“No , (母親) she is a police woman.” (售貨員， 印度裔男生)

“Yes! He (丈夫) said , ‘Do a job. We need money so…’ ” (美容師， 巴基斯坦裔女生)

“Yes , just like what you said ‘experience’ … I want to move on in my career…”
(教學助理， 巴基斯坦裔女生)

「(香港) Safe D , 安全 D 囉。」 (珠寶助理， 印度裔女生)

“I won’t be working if I’ m in Pakistan.” (文員， 巴基斯坦裔女生)

“(巴基斯坦) Dangerous for girls to work.” (勞工處職員， 巴基斯坦裔女生)

“No , no , no. When I go back to Pakistan , someone will ring the door. I am used to it. I just ask who is calling , and then people say , ‘No , don’ t open the door. There may be a man?’ I feel more safe here , so I prefer to work in Hong Kong.” (兼職教學助理， 巴基斯坦裔女生)

在工作性質方面，對於傳統性別定型的描述「男性較適合體力勞動工作，女性較適合文書工作」而持相反意見者，各佔一半。選擇工種時，男性受訪者由於經濟壓力、學歷不足和不獲聘請等原因，較多從事自己體力所及，薪金較高的體力勞動工作。反觀女性受訪者從事或計劃從事技術性工作的比例會較男性高。她們表示偏向選擇文職的工作，是按照自己的興趣選擇，而非出於其他的考慮。

「其實，我阿爸阿媽呢都幾開放嘅，因為知道呢個社會男仔女仔都要做嘢啦…我都係咁話阿，讀得咁辛苦，結咗婚你叫我做黃面婆，唔得架！」
(補習老師， 巴基斯坦裔女性)

“I think in some kinds of work like doing labor work…You know men sound better , and women don’ t do labor work…women can’ t do loading , uploading…For men , they have the ability to work.” (美容師， 巴基斯坦裔女生)

“My parents are somehow not encouraging, but I think I need to make my future by myself. I mean to settle down, so I have to do everything by myself” (寶石公司助理, 印度裔女生)

香港少數族裔女性與她們家鄉女性比較, 在觀念上有一些改變, 如「男性可以外出工作, 女性亦可以」。由於在家鄉 (如巴基斯坦、印度和尼泊爾等) 少數族裔女性較為保守, 在傳統文化及宗教思想薰陶下, 出現重男輕女的情況。有女受訪者表示, 如果現今她們身在家鄉, 即使擁有高學歷, 父母也不會容許她們外出工作, 所以她們非常珍惜在香港擁有的工作機會。

“We are equal and we can work. They support me to work (here).”
(兼職教學助理, 巴基斯坦裔女生)

“That’s why my friends said I am so lucky... Most of my friends said, ‘You are so lucky because now the Pakistani girls don’t study after secondary education, they might get married or work as part time, but your parents support your study and willing to pay that much high fee for your education.’” (兼職教學助理, 巴基斯坦裔女生)

「喺巴基斯坦, 女性唔俾讀書, 唔俾做嘢。就算有得讀書, 讀完書後, 父母都好快叫佢哋嫁人, 跟住留喺屋企, 唔可以出來做嘢。女性喺自己國家, 夜晚唔俾出街。」
(機場搬運, 巴基斯坦裔男生)

2.4.2 訪問僱主或僱主代表

(i) 僱主或僱主代表對少數族裔的觀感、評價

是次研究一共訪問了 10 位來至不同行業的僱主和僱主代表, 當中 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。

大部分受訪者的公司沒有聘用少數族裔人士。他們對少數族裔人士的國籍、文化和宗教都不太認識, 而普遍對他們的形象都是較為負面, 例如: 少數族裔人士經常做粗重工作、身上會發出異味等等。由於對少數族裔的不認識, 所以產生隔膜。即使有適合少數族裔人士申請的職位, 亦會認為他們不會適合。

「其實就唔係好多認識嘅, 因為我公司都無請。不過, 屋企就請印傭或菲傭咁囉, 所以我對呢兩類人比較認識多 D。」 (製造業, 男僱主)

「唔太認識, 冇排斥... 做粗重工作, 少就業機會。佢哋少啲機會就業, 就會珍惜呢 D 機會。」 (運輸、倉庫、郵政及速遞服務, 女僱主代表)

「唔係好了解對方 D 諗法呀！…可能佢哋一 D 嘅表情呀、言語呀你都唔了解。唔了解嘅時候可能會有機會誤會咗佢嘅意思囉。但係我就仲未有呢 D 咁嘅 situation 經歷過。我自己估下啫。」

(公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動，男僱主代表)

「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)

(ii) 招聘過程

在招聘方面，大部分受訪者的公司都會使用勞工處及報章登招聘廣告。但多數低技術職位，普遍會使用中文登招聘廣告，而較高技術的職位則會使用中英對照方式登招聘廣告。但現況是只有少量少數族裔人士擁有專業資格或高學歷水平。

早前的分析顯示，少數族裔當中不乏能操流利廣東話口語的人士，但因其中文閱讀能力有限，在無法明白中文招聘廣告的情況下，往往只能靠親朋戚友介紹工作。同時，他們出身多數屬於低下階層，一般讀書時已兼職，學業成績未如理想，故無法升讀大學。因此，他們礙於學歷水平低而要從事低技術職位，這令少數族裔人士更難向上流動。

「我哋通常都係…以前，登報紙啦。依家…好流行都係上網招聘架啦。咁所以我哋都一般嚟講，就兩方面都用嫁啦。即係，一個 package 咁做嘅。」(製造業，男僱主)

「我哋一般係經過勞工處，登報紙啦，勞工處 D 人會打電話來應徵嘅，有時會有熟人介紹 D 朋友咁囉。」(金融及保險，女僱主)

「不過，大部分我哋學校多數都會喺 D 大報紙嗰度去落個招聘廣告。係啦，因為呢個都係一個記定程序嚟嘅…。」

(公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動，女僱主代表)

「政府網頁啦，同某幾份主要報章。」

(公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動，男僱主代表)

「(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)

「(招聘廣告) 通常都中英對照架啦！」
(公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動，男僱主代表)

(iii) 招聘少數族裔的考慮

對於一些低技術的職位，有受訪者表明在聘請或邀請面試者進行面試的準則方面，實質列明該職位不需要具備太高的語言能力，只需要使用勞力便能勝任工作。但是，即使少數族裔人士符合職位申請資格，基於其他考慮，他們的申請亦不會受理。

「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，如果太大冇力，搬唔郁。同理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)

「第一樣係絕對不能有紋身，因為我哋係幫人搬屋多，我哋嘅客屬於中、高型住宅。入得人地屋企，當然唔可以有紋身，俾人古惑仔嘅感覺，D 客點信得過你。經驗都要有 D 嘅，但擔擔抬抬，唔係好難嘅。年輕約莫廿歲至五十歲都 ok。」
(雜項社會及個人服務，男僱主代表)

當中有僱主或僱主代表表面上對聘用少數族裔人士不存有任何偏見，但在選擇聘用他們的時候，仍然有點卻步。因為他們仍有一些顧慮，例如：擔心他們身體會發出異味、工作途中突然拜神、會引致顧客不滿、語言不通和與同事相處問題等等。故此，受訪者認為不聘用少數族裔人士，會減少問題的產生。

「頭先你講，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，佢突然走去拜神嘞，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嘞。」
(公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動，男僱主代表)

「冇，佢哋唔識中文，因為同同事溝通要用中文。我又唔識英文，倉務有時 D 貨表係用中文寫，如果唔識中文，易做錯嘢。」
(運輸、倉庫、郵政及速遞服務，女僱主代表)

「有收過佢哋的申請，仲好多添...但我哋通常都唔考慮佢哋，會做壞口碑。呢行口碑好緊要，會有人係討論區講，好嚴重。...就係試過一次，個客見到佢，就叫佢企喺門口，唔好入屋啦！...發生呢 D 事，佢心入面都唔係咁舒服，無乜意思，其他人同佢一 Team，少咗一個人做嘢真係唔方便。...我個人係唔介意請，但主要係睇客。客好驚手

腳唔乾淨，始終係人人哋屋企。我哋喺開工前，都會上屋企估下價，佢哋都好驚係南亞人…有時大陸人都唔係咁好，流利中文都無用，我哋有巴基斯坦 D 客，佢哋都會唔要巴基斯坦人搬屋。白種人客都 Care 係咪東南亞人士，白種人搬就 ok。」

(雜項社會及個人服務，男僱主代表)

「咁…做嘅嘢冇乜特別抗拒…你知有 D 特別味道嘅話，可能有 D 同事，你知會有抗拒小小囉…我哋都好和平。」(進出口貿易、批發及零售，女僱主代表)

「可能係言語上，溝通都可能有 D 問題。佢都唔識睇我哋 D 菜單、菜牌嘅樣。」

(住宿及膳食服務業，男僱主)

「同事唔接受…覺得有機會應該比香港人先。本人冇戴有色眼鏡睇佢哋，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)

一些環境較國際化或經常接觸外國人的公司，僱主或顧客較能夠接納聘用少數族裔人士。僱主認為他們的語言能力(如擁有英文、普通話和廣東話的溝通能力)及個人特質方面(如比較開放和較好耐性)較佳而聘用他們。僱主表示歡迎少數族裔人士申請一些專業的職位(如工程師、測量師、本地小學老師和輔導員等等)，唯受訪者表示普遍沒有香港少數族裔人士申請這些職位。

「(為何聘用印尼女仔?) 英文好 ok、普通話、廣東話都講到下咁啦!...(外貌問題有否影響?) 咁又無嘢。咁見佢同 D 外國人都幾有禮貌。」(金融及保險，女僱主)

「我反而覺得我哋公司 D 同事會係比較 international…去做唔同 project 都適應，咁 D project 都會有同其他國籍嘅人去 interact 嘅，唔同嘅 culture 佢哋都試過…但係我哋完咗 project，佢哋就轉 3-4 間公司嘅，反而個 flexibility 會幾高，同埋都幾 open minded，接受嘅程度會好高，我覺得會比香港人挨得。…(驚佢係印度人而個 client 會唔中意?) 其實就有乜特別，同埋我哋嘅客可能係比較多 international 嘅客。」

(資訊及通訊，女僱主代表)

(iv) 行業文化

某程度上某些行業文化會間接或直接影響僱主聘用少數族裔人士，因為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。一些低技術工作(如搬運)，因為本身從事低技術工作的員工普遍英文能力欠佳，亦不會期望自己會說英文，因而形成了這種比較中式的文化。由於員工之間需要溝通及分工合作，不過少數族裔人士普遍給予人形象是中文能力欠佳，所以容易導致雙方誤會，影響工作效率。一些需要注重外表形象及跟中國文化有關的工作，僱主覺得聘用本地人會比較適合，例如：中國餐館和推銷員等。

「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。個樣要使使正正，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D。」 (雜項社會及個人服務，男僱主代表)

「唔係! 其實係因為做呢行油漆嘅 culture，搵返本地有經驗嗰D人 Ma! …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D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)

「就係中國文化囉… 都係用番中國字，同埋用番個D數字囉。」
(住宿及膳食服務業，男僱主)

一些從事較專業行業的受訪者表示，他們的行業文化較開放及彈性。他們覺得人人平等，亦較接納少數族裔人士申請該公司職位。他們不介意及尊重個人的宗教及文化。不過，往往香港少數族裔人士獲得專業資格的數目不多，他們較少收到少數族裔人士的職位申請。

(v) 性別差異

不同行業對性別的見解，持有不同的意見。不過大部分受訪者表示，女性較男性細心及溝通能力較好，而男性對使用機械和擁有強健體魄等方面則較女性優越。男性比較適合「剛」性的工作，女性則較適合「柔」性的工作。

例如：一位經營中國餐館的受訪者表示，廚師只可以由男性擔任，因為他們經常使用的煮食用具—「鑊」是很重的，覺得女性不夠力量拿起，而女性擔任清潔工作比男性優越。

擔任小學副校長的受訪者亦表示，這個行業偏向聘用女性，認為女老師比男老師相對地細心，女老師照顧青春期的女學生會比較適合。雖然看來好像沒有什麼大問題，但其實可能會構成性別歧視，因為在僱傭方面，理應給予不同性別有一個公平及開放的就業機會。

「男性會體能好D，女性呢就聽話D，細心D囉。…比如有時要搬下嘢，嗰D係咪要請男工囉。…男工多D，因為佢夠力氣揸起個鑊。女性做清潔真係一流過男人架。」
(住宿及膳食服務業，男僱主)

「Office 嗰D文職工作係適合女仔做，但係其他做油漆果D部分，我哋 prefer 請返男士。因為你知油漆係D技術嘅嘢，男士先做到嘅。…有時要搬，做D體力勞動嘅嘢，同埋去嗰D地盤，係要男士先可以去到。」 (進出口貿易、批發及零售，女僱主代表)

「IT 一定係男性，但其實我哋一路都有 diversity programme 行緊，好想增加 female 嘅 ratio 嘅，特別係 management 方面。咁我哋每個 quarter 都會有 review，睇返個 percentage 有幾多。因為溝通上面，成 team 都係男人，如果有 D 新嘅元素會好 D，其實好 welcome 女性，始終個 supply 冇囉，唔多囉。」 (資訊及通訊，女僱主代表)

「我問過一 D 朋友呢，都係校長呢架，其實佢哋都係鐘意請女仔架。…佢哋覺得照顧都係女士好 D 架，男同事係粗心好多。」

(公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動，女僱主代表)

「(點解吾請男仔嘅?) 因為舖細，兩個人一齊，咁就唔係咁方便啦，同埋女仔傾計易 D 拉客。」 (金融及保險，女僱主)

2.5 質性研究總結

綜合僱主與少數族裔僱員雙方的深入訪問，可見雙方在各方面存在著許多的隔閡，是造成了少數族裔在求職困難的根本問題。針對少數族裔性別上的歧視，社會和自身家庭理解性別會影響著個人的解讀。在父母和僱主存在性別定型的塑造下，少數族裔人士對找尋工作時或在工作間遇到的歧視視為合理的情況，不以為然。

2.5.1 求職渠道

受訪僱主大多透過報章和勞工處作招聘媒介，本地公司和低技術工作會以中文刊登，政府部門和跨國公司會中英對照刊登。但對於少數族裔人士搜尋工作時，有錯配的情況。因為一般少數族裔人士會透過網絡和勞工處尋找工作，而非僱主另一較常使用的報章。而且他們的英文的閱讀能力會較中文高，但是會以英文刊登的工作職位，一般是學歷要求高和涉及專業技能的工作，造成了少數族裔人士的能力和可擔任的工作職位錯配。

2.5.2 面試表現

受訪少數族裔表示自己積極申請合乎入職要求的工作，不曾受接過面試教學的受訪者，但都會透過網站自學。可是進一步面試機會寥寥可數，如獲面試機會，大多對自己的面試表現滿意，不獲聘用是對膚色的歧視。受訪僱主中，不少表示沒有收到過少數族裔申請。他們對於少數族裔缺乏認知，觀感較負面。而且列出入職要求時大都不會特別強調言語能力，不過仍然要求具基本的溝通能力。可能基於僱主和少數族裔對雙方主觀上都存在負面的形象，妨礙了雙方客觀上的了解、認識和判斷。

2.5.3 種族歧視

受訪僱主並沒有正面回應自己是否存在種族歧視，但坦言當面對少數族裔人士應徵時，會影響聘請的意欲。有別於一般少數族裔人士的理解，不受聘用的原因只來自種族

上外表的不同。從受訪僱主的言談間，不聘用他們的考慮主要來自三方面。第一是語言能力的考慮。僱主指出不諳中文的少數族裔，工作上會出現溝通困難，影響工作效率。第二是社交能力的考慮。因為飲食、穿著、宗教等文化上的不同，會令僱主擔心影響同事間的相處，培養良好的工作氣氛。第三是形象的考慮。因為少數族裔除了膚色上的不同，他們的穿著打扮、體味和性格所塑造一個整體的負面形象都會代表著公司。不同行業接受產品和服務的「顧客」如學校的家長對少數族裔的觀感也是令僱主欲步的原因。

2.5.4 性別差異

對僱主與少數族裔人士雙方而言，少數族裔人士的就業困難與性別歧視的關係都是一個較分離的概念，但可見雙方對性別上的理解，如何造成少數族裔人士求職困難。首先，僱主認同因為性別所造成的生理、性格上的不同，會令某些行業、職位特別適合某一種性別，這是按行業文化的角度所見，可算是無可口非的情況。然而，少數族裔人士也無疑於一般市民一樣會受這些社會上的理解影響。不同的是，少數族裔人士會以其家鄉如巴基斯坦、尼泊爾、印度等的社會情況作比較，如這些國家的傳統文化不鼓勵女性讀書及外出工作，去理解性別歧視。相比之下，香港社會雖有性別定型的情況，但對於欲在社會內求職少數族裔人士來說，性別平等工作的機會已是難得的機會。

另外，大多受訪少數族裔的父母都會在乎合安全宗教的條件下願意讓子女都外出工作，但女性仍接受父母在婚姻和家務上的安排。而在社會和家庭對性別的不同待遇，都會塑造了少數族裔自身對性別的理解。女性的少數族裔會合乎社會和家庭的期望，偏向申請文職的工作，男性的少數族裔會擔重養家活兒的責任，選擇勞動性質的工作。

3 量性問卷調查結果

3.1 調查範圍及焦點

這部分以問卷調查形式，向僱主或僱主代表收集資料和意見。受訪僱主或僱主代表均擁有聘請員工的經驗。

量性調查有兩個目的。首先，補充質性調查結果，運用數據分析以探討不同行業僱主或僱主代表對少數族裔人士存有定型觀念的情況。

3.2 調查設計

3.2.1 訪問僱主或僱主代表

透過方便取樣方法 (Convenient Sampling)，邀請了大約一千多間公司，以自填問卷或網上作答參與問卷調查，共有 223 位來自不同行業的僱主或僱主代表回覆。是次調查主要探討僱主或僱主代表對聘用少數族裔人士的觀感。

3.3 受訪者背景

從事不同行業的僱主或僱主代表接受了問卷調查，當中超過一半的受訪者為女性。大部分受訪者從事進出口貿易、批發及零售行業，約佔 40%。他們主要在港資經營的公司裡工作，約佔 70%，而 50% 的公司員工人數是不超過 50 人。(請參閱附件 1&2)

3.4 量度工具

是次研究所收集的資料，除了公司資料及受訪者背景之外，還包括僱主對聘用少數族裔人士的觀感。在問卷設計上，我們根據「決定錄用面談結果因素」(廖&曹，2006，p.144) 去設計部分問題，以及根據一份性別歧視調查 (Foley et al., 2005) 而設計有關性別歧視的問題。例如：大部分少數族裔人士不能以廣東話交談，對工作造成不便 (問題 13)；在工作上，我認為男性少數族裔有更多晉升機會 (問題 34)。問卷以李克特 (Likert) 量表的方式設置，共涵蓋 6 個範疇方面的問題。(請參閱附件 10)

- (i) 受訪公司的資料及各行業聘用少數族裔人士的情況 (第 1-9 題)
- (ii) 僱主對少數族裔人士的工作能力的觀感 (第 10-12 題)
- (iii) 僱主對少數族裔人士的社交能力的觀感 (第 13-14， 18 題)
- (iv) 僱主因聘用少數族裔人士而對公司形象上的考慮 (第 19-21 題)
- (v) 僱主對少數族裔的形象的考慮 (第 22-24， 26 題)
- (vi) 僱主對少數族裔人士的性別歧視 (第 32-35， 39 題)

3.5 分析結果

3.5.1 各行業招聘少數族裔人士情況

分析結果顯示，整體上約 66% 的公司在最近 5 年內完全沒有收到任何少數族裔人士的職位申請，有大約 70% 的公司在最近 5 年內完全沒有聘用任何少數族裔人士。

受訪的 202 位僱主及僱主代表所屬的公司，在過往 5 年共收到 56 位 (27.7%) 少數族裔人士的職位申請，雖然為數不多，但基本上每一個行業有收到 1 至 12 位來自少數族裔人士的職位申請。

受訪的 197 位僱主或僱主代表表示，在過往 5 年曾聘用合共 40 位 (20.3%) 少數族裔人士。這些公司主要屬於進出口貿易、批發及零售業等行業，少數屬於運輸、倉庫、郵政及速遞服務等行業。此外，大部分獲聘用的少數族裔人士多屬於非技術人員，其次是文員或服務工作人員及商店銷售員。(請參閱附件 4)

有受訪者表示聘用少數族裔人士的原因，乃由於他們公司需要面對不同國籍人士、少數族裔人士的英語流利、幫助少數族裔人士生計等等。另一方面，少數族裔人士不獲聘用的原因主要是中文能力欠佳、覺得他們不懂看中文、擔心溝通困難和難於管理等等。

3.5.2 各行業招聘少數族裔人士各方面的考慮

問卷調查設計原本分了 5 個範疇的問題以收集僱主或僱主代表對聘用少數族裔人士的觀感 (請參考附件 3)，但在進行數據分析時，經過三次因素分析 (Factor Analysis) 後，因應數據的相關性而歸納為 5 個因素 (請參閱附件 5)。釐定因素的條件：(1) 因素負荷量不少於 0.5；(2) 因素涵蓋滿 3 題或以上；及(3) 因素所涵蓋的問題呈相關性。另外，問題之間的可靠度 (Reliability) 呈現高水平 (請參閱附件 6)。

各行業招聘少數族裔人士各方面的考慮（請參閱附件 7）

	原問卷設計的範疇	進行因素分析後的範疇
因素 1	僱主因聘用少數族裔人士而對公司形象上的考慮（第 19-21 題）	<u>少數族裔人士與同事的相處情況（第 19-21 題）</u> 這個範疇共有三條題目，總分是 18 分。整體僱主對於少數族裔人士與同事的相處評分的中位數是 9.9 分(SD=2.8, 206 人)，即他們偏向中位(55%)。大部分少數族裔人士與華人有著不同的差異地方，當中包括價值觀、文化方面及飲食方面的差異，因而跟同事相處出現問題。
因素 2	僱主對少數族裔的形象的考慮（第 22-24 及 26 題）	<u>僱主對少數族裔人士聘用時的開放程度(第 27-29 題)</u> 這個範疇共有三條題目，總分是 18 分。整體僱主對於接受少數族裔人士的程度評分的中位數是 13.3 分 (SD=2.6, 193 人)，即他們都很接受和開放地 (73.8%) 讓少數族裔人士申請其公司職位。
因素 3	僱主對少數族裔人士的性別歧視（第 32-35, 39 題）	<u>僱主對少數族裔人士的性別歧視（第 32-35 題）</u> 這個範疇共有四條題目，總分是 24 分。整體僱主對於性別歧視評分的中位數是 11.1 分 (SD=3.4, 201 人)。即他們不太同意 (46.3%) 基於少數族裔人士的性別不同而產生有差別的對待。
因素 4	僱主對少數族裔人士的社交能力的觀感（第 13-14, 18 題）	<u>少數族裔人士的中文能力的考慮（第 13-14, 18 題）</u> 這個範疇共有三條題目，總分是 18 分。整體僱主對於少數族裔人士的中文能力評分的中位數是 12.8 分 (SD=2.7, 205 人)，即他們頗同意 (71.1%) 少數族裔人士不能以廣東話及中文書面語溝通，會對工作造成不便。
因素 5	僱主對少數族裔人士的工作能力的觀感（第 10-12 題）	<u>對少數族裔人士個人工作能力的考慮（第 10-12 題）</u> 這個範疇共有三條題目，總分是 18。整體僱主及僱主代表對於少數族裔人士個人工作能力評分的中位數是 10.7 分 (SD=2.7, 206 人)，即他們也比較同意 (59.4%) 少數族裔人士的就業困難是個人原因所致，包括他們的工作能力不足、缺乏相關工作經驗及缺乏認可學歷等。

3.5.3 僱主對於聘用少數族裔人士的態度

對於僱主對於聘用少數族裔人士的態度，願意提供實習機會給少數族裔人士的僱主 (佔 17.9%，平均數=14.6) 對少數族裔人士的開放度，較不願意提供實習機會給少數族裔人士的僱主 (佔 82.1%，平均數=13.2) 為高。至於少數族裔人士與同事相處方面，願意提供實習機會的僱主 (平均數=8.8) 的負面看法 (即少數族裔人士與華人有著不同的差異，因而與同事相處造成不便)，同意程度較不願意提供實習機會給少數族裔人士的僱主(平均數=10)為低。(請參閱附件 8)

另外，聘用過少數族裔人士的僱主 (佔 20%，平均數= 14.56) 對少數族裔人士的開放度較沒有聘用少數族裔人士的僱主 (佔 80%，平均數=13.06) 為高。另外，少數族裔人士個人工作能力的考慮方面，聘用過少數族裔人士的僱主 (平均數=9.8) 的負面看法 (即少數族裔人士的就業困難是個人原因所致，包括他們缺乏相關工作經驗及缺乏認可學歷等) 亦較沒有聘用過的僱主 (平均數=10.8) 為低。聘用過少數族裔人士的僱主對少數族裔人士的整體滿意度，多數是 3-5 分 (總分為 6 分)，即他們在聘用過少數族裔人士後，普遍滿意他們的工作表現。(請參閱附件 9)

4 總結及建議

研究結果顯示，少數族裔人士求職和工作間要面對歧視的情況。在求職方面，由於大部分少數族裔人士出身自低下階層，在經濟上需要支援其家庭，所以他們在求學時期甚或索性輟學，很早便進入社會工作。他們受到本身低學歷所限制，不能應徵一些較為專業性的工作。對於一些非技術性的工作，一般求職者需要以中文應聘。由於他們中文表達能力較差，往往導致他們只能透過朋友介紹工作。即使他們親身去應徵工作，亦因為外表及形象等問題，遭受僱主以不同形式婉拒。在職場方面，少數族裔遭受僱主或僱主代表、其他面試者、同事及上司、顧客等四方面的不公平對待，例如：因為其外貌及衣著而被僱主拒絕聘請；面試時遭到其他面試者的迴避；與華人員工比較，同職級但薪金不一樣；被委派做一些較骯髒的工作，並要面對顧客。總括而言，他們的傳統衣著及與顧客的溝通問題，成為僱主不僱用或辭退他們的原因。

至於在性別歧視方面，少數族裔人士的家鄉對女性的活動限制較多，如不准夜間外出。相對而言，在香港提倡男女平等和治安較好，導致少數族裔女性不認為出現性別歧視。加上他們家庭的需要，久而久之，間接影響在港居住少數族裔的男性或其父母容許少數族裔的女性外出社會工作。而大多數的少數族裔女受訪者表示，在求職時或工作時也感受不到自己因其性別而遭受到歧視，當他們遇到不公平對待時，大多歸因於種族歧視，例如：他們視僱主不讓她們帶頭巾是因他們的種族而產生歧視，較少考慮和尊重少數族裔人士的性別差異。另外，僱主和少數族裔人士同樣存有性別定型，大家同樣認為女性較細心，男性體力好。因此，僱主在招聘員工時，因應其心目中所需要人手的性別，而鎖定聘用特定的組群，這可能出現性別歧視；而僱員揀選工作時，也會配合其性別而鎖定某一些的工作類型。

從訪問僱主的內容反映出各行業招聘（28%）或聘用（20%）少數族裔為數不多。研究結果顯示，不少僱主會持開放態度及接受少數族裔人士申請其公司職位，但礙於不同因素影響其聘用少數族裔人士，例如：中文能力問題、身體上的異味和形象等問題，僱主認為當中沒有歧視成份。另外，他們認同少數族裔人士的就業困難是個人原因所致，例如：沒有認可學歷和缺乏相關工作經驗。至於性別歧視部分，僱主不太同意因為少數族裔人士的性別不同而產生有差別的對待。

量性研究方面的結果，配合質性研究的概況，訪問了僱主對聘請少數族裔人士的觀感。透過研究分析，可以看到僱主或僱主代表認為，少數族裔人士的就業困難來自於他們的個人原因所致，包括他們缺乏相關工作經驗及缺乏認可學歷等。他們亦同意少數族裔人士不能以廣東話和中文書面語來跟別人溝通，對於工作及與華人同事相處會造成不便。如僱主願意提供實習機會予少數族裔人士，他們一般對少數族裔人士可以持有更開放及接納的態度。如僱主曾聘用少數族裔人士，他們對少數族裔人士的滿意度亦會提升。

4.1 研究限制

23 名受訪者的背景大多是教育水平較高的少數族裔青年，整體能操流利英文，其中一半能以中文溝通。雖然受訪者擁有高學歷，他們仍出現求職困難的問題。對現時新來港的少數族裔人士，有些只懂用家鄉語言溝通，就業顯得更加困難。但是，缺乏共同語言的緣故，研究團隊無法訪問他們，未能更全面了解少數族裔就業困難的成因。

10 名的受訪僱主大部分均沒有聘用少數族裔人士的經驗。當中有的是曾收到少數族裔人士的職位申請，有的則從未收到他們的申請，他們對聘用少數族裔人士存有顧慮。至於曾聘用少數族裔人士的僱主，他們了解實際情況和問題，對於他們日後再聘用少數族裔人士的考慮因素，將會成為另一研究項目。

在質性和量性訪問僱主的研究中，都出現尋找受訪對象的困難情況。僱主對種族歧視和性別歧視的研究態度較為迴避，拒絕受訪。在質性訪問中，願意接受深入訪問的僱主，是對少數族裔人士態度較為開放的一群。不少受訪者否認存在歧視 [可能受到社會期許 (Social Desirability) 這因素的影響]，但及後表達對少數族裔人士的觀感未見一致。在量性問卷調查中，同樣有不少受訪者在了解問卷主題後，不欲填寫。而完成的問卷中，也有出現不作答的情況，有效問卷數量較低，可能會影響數據的穩定性。

另外，由於少數族裔人士就業上的性別歧視對少數族裔人士和僱主都是較新的概念。大部分少數族裔人士不曾考慮過性別因素，普遍歸因於種族歧視。僱主會把兩者分開地理解種族和性別所造成的歧視。所以，性別分析為初步探索的性質，帶出性別定型同樣可能構成少數族裔人士就業困難的原因。

4.2 研究建議

根據上述研究結果，我們整合一些意見給予政府、顧主或僱主代表及少數族裔人士參考，並希望透過三方通力合作，能夠幫助少數族裔去解決就業問題。

4.2.1 種族友善政策

政府方面

1. 針對求職渠道，建議勞工處可在僱主刊登招聘廣告時，為有需要公司提供中英翻譯服務。現時勞工處互動就業服務上只標示「請盡量以中英雙語填寫」，如能更主動提供翻譯服務，協助公司翻譯招聘廣告，可減少少數族裔人士能力和工作錯配的問題。
2. 研究發現少數族裔人士和僱主雙方的負面印象，都基於雙方的認知和了解不足。故政府可擔任橋樑的角色，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，知道他們其實無異於一般香港人，同樣具有高學歷、操流利廣東話、甚或中文書面語。
3. 除了建立新的印象，亦需要鼓勵商界聘用少數族裔人士。政府應更主動擔任先導者的角色，不止局限於短期合約、某些工種，去聘用少數族裔人士。另可先透過一些與商界合作的推廣計劃，增加誘因讓僱主聘任少數族裔人士。

僱主或僱主代表

4. 僱主或僱主代表於刊登招聘廣告時，建議不論職級同時使用中文及英文，以便利不同族裔人士應聘職位。
5. 僱主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。
6. 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。
7. 僱主促進僱員之間的互諒互讓和交流。

少數族裔人士

8. 建議少數族裔人士可定期登上政府網站，更新及了解自己享有的福利，確保可以有效地運用社會提供支援他們的資源。
9. 在尋找工作方面，建議少數族裔人士可以按行業的性質，持開放的態度作出適當的調整。

4.2.2 減少性別歧視

政府方面

1. 對少數族裔人士的性別歧視不止在於僱主，少數族裔人士亦會受自身性別因素影響，建議政府往後更多深入研究少數族裔人士的求職困難與性別歧視的因果關係，找出性別定型以外，其他性別歧視的因素。
2. 現時的性別歧視集中性騷擾和懷孕歧視，政府可以增加推動糾正男女性別定型及歧視的教育，尊重種族上的性別差異，更全面地推廣性別平等。

僱主或僱主代表

3. 僱主或僱主代表減少對性別定型先入為主，不以工種偏好某一性別，並提供平等機會給予少數族裔人士，不分男女。

少數族裔人士

4. 少數族裔人士應積極融入香港社會，應徵時，避免因個人性別自我篩選。應按個人興趣、需要和能力擇業，發揮潛能。

5 參考資料

1. Abbott, P., Wallace, C., & Tyler, M. (2005). *An introduction to sociology: Feminist perspectives*, London: Routledge.
2. Asian Migrant Centre (2001). *Baseline Research on Racial and Gender Discrimination Towards Filipino, Indonesian and Thai Domestic Helpers in Hong Kong*.
3. Collins, P. H. (2000) *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*, New York: Routledge
4. Choi, S. Y. P. and Ting, K. F. (2009). A Gender Perspective on Families in Hong Kong, in F. M. Cheung & E. Holroyd (ed.) *Mainstreaming Gender in Hong Kong Society*. (pp. 159-180). Hong Kong: The Chinese University Press.
5. Foley, S., Hang-Yue, N., & Wong, A. (2005). Perceptions of Discrimination and Justice Are There Gender Differences in Outcomes?. *Group & Organization Management*, 30(4), 421-450.
6. Hausmann, R., Zahidi, S., Tyson, L., Yasmina Bekhouche, B. (2014). *The global gender gap report 2009*. World Economic Forum.
7. Tsang, K. Y. (1994). *The Rising Status of Chinese Women: The Conflict Between the Role of Workers and Homemakers*. B.S.Sc. thesis, Department of Sociology, Hong Kong Baptist University.
8. 平等機會委員會 (2012), 《有關南亞裔人士對種族之間接觸及歧視經驗的研究報告》, 香港: 香港大學公民社會與治理研究中心和政策二十一有限公司
9. 平等機會委員會 (2012), 《性別定型及其對男性的影響》, 香港: 港中文大學香港亞太研究所性別研究中心
10. 香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心 (2003), 《巴基斯坦人在香港的生活經驗研究報告》, 香港: 香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心
11. 香港社會服務聯會 (2013), 《貧窮焦點 2013: 南亞及東南亞少數族裔的貧窮情況》, 香港: 香港社會服務聯會

12. 香港中華基督教青年會 (2013), 《少數族裔中學生升學及就業感知障礙調查》, 香港: 香港中華基督教青年會
13. 香港政府統計處 (2011), 《2011年人口普查主題性報告: 少數族裔人士》, 香港: 香港政府統計處
14. 香港聖公會麥理浩夫人中心 (2010), 《香港南亞裔人士就業隱性歧視情況》, 香港: 香港聖公會麥理浩夫人中心
15. 劉育成 (2003), 〈穆斯林女性地位的爭論與變革: 伊斯蘭現代主義之觀點〉, 《文化研究月刊》, 第31期,
http://www.cc.ncu.edu.tw/~csa/oldjournal/31/journal_park254.htm
16. 明愛九龍社區中心 (2010), 《在港南亞裔人士工作狀況調查報告》, 香港
<http://klccc.caritas.org.hk/private/document/633.pdf>
17. 融樂會 (2012), 《華裔市民對不同少數族裔的接受程度研究撮要》, 香港: 融樂會
<http://unison.org.hk/DocumentDownload/Researches/R201203%20Racial%20Acceptance%20Survey%20Report.png>
18. 廖三余, 曹会勇 (2006), 《人力资源管理師》, 青華大學出版社

6 附件

附件 1 - 少數族裔人士受訪者的背景資料

族裔	個數	百份比	累積百份比
巴基斯坦	16	69.6	69.6
印度	3	13.0	82.6
尼泊爾	2	8.7	91.3
美國	1	4.3	95.7
混血兒(西班牙和菲律賓)	1	4.3	100.0
總計	23	100.0	

年齡	人數	百份比	累積百份比
17歲	1	4.3	4.3
18歲	4	17.4	21.7
19歲	7	30.4	52.2
20歲	1	4.3	56.5
21歲	4	17.4	73.9
22歲	5	21.7	95.7
27歲	1	4.3	100.0
總計	23	100.0	

性別	個數	百份比	累積百份比
男	11	47.8	47.8
女	12	52.2	100.0
總計	23	100.0	

婚姻狀況	個數	百份比	累積百份比
單身	18	78.3	78.3
已婚	4	17.4	95.7
離婚/分居	1	4.3	100.0
總計	23	100.0	

在香港出生？	個數	百份比	累積百份比
是	7	30.4	30.4
不是	16	69.6	100.0
總計	23	100.0	

居港年期	個數	百份比	累積百份比
2.00	1	6.7	6.7
5.50	1	6.7	13.3
6.00	3	20.0	33.3
7.00	3	20.0	53.3
9.00	1	6.7	60.0
14.00	2	13.3	73.3
16.00	1	6.7	80.0
17.00	1	6.7	86.7
18.00	1	6.7	93.3
21.00	1	6.7	100.0
總計	15	100.0	

受訪者教育程度	個數	百份比	累積百份比
中學或以上程度	11	47.8	47.8
高中程度 (例如,高中, IVE)	7	30.4	78.3
大學程度	4	17.4	95.7
碩士或以上程度	1	4.3	100.0
總計	23	100.0	

附件 2 - 受訪僱主或僱主代表背景資料

1. 僱主或僱主代表性別

		個數	百份比	有效百份比	累積百份比
有效的	男	65	29.1	35.3	35.3
	女	119	53.4	64.7	100.0
	總計	184	82.5	100.0	
不作答		39	17.5		
總計		223	100.0		

2. 僱主或僱主代表所屬公司的業務性質

		個數	百份比	有效百份比	累積百份比	
有效的	製造業	21	9.4	9.8	9.8	
	住宿及膳食服務	10	4.5	4.7	14.4	
	進出口貿、批發及零售	91	40.8	42.3	56.7	
	建造業	5	2.2	2.3	59.1	
	資訊及通訊業	10	4.5	4.7	63.7	
	運輸、倉庫、郵政及速遞服務	5	2.2	2.3	66.0	
	金融及保險業	9	4.0	4.2	70.2	
	地產、專業及商用服務業	9	4.0	4.2	74.4	
	公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動	13	5.8	6.0	80.5	
	雜項社會及個人服務	5	2.2	2.3	82.8	
	其他	37	16.6	17.2	100.0	
	總和	215	96.4	100.0		
	不作答		8	3.6		
	總計		223	100.0		

3. 受訪者公司的經營方式

		個數	百份比	有效百份比	累積百份比
有效的	港資經營	158	70.9	76.0	76.0
	中資經營	14	6.3	6.7	82.7
	外資經營	36	16.1	17.3	100.0
	總計	208	93.3	100.0	
不作答		15	6.7		
總計		223	100.0		

4. 不同的行業最近5年曾收過少數族裔人士之職位申請

		Q4少數族裔人士之職位申請			
		申請		總計	
		有	沒有		
業務性質	製造業	數量	7	14	21
		百份比	3.5	6.9	10.4
	住宿及膳食服務	數量	5	4	9
		百份比	2.5	2.0	4.5
	進出口貿、批發及零售	數量	11	70	81
		百份比	5.4	34.7	40.1
	建造業	數量	1	4	5
		百份比	.5	2.0	2.5
	資訊及通訊業	數量	4	6	10
		百份比	2.0	3.0%	5.0
	運輸、倉庫、郵政及速遞服務	數量	2	3	5
		百份比	1.0	1.5	2.5
	金融及保險業	數量	4	4	8
		百份比	2.0	2.0	4.0
	地產、專業及商用服務業	數量	5	4	9
		百份比	2.5	2.0	4.5
	公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動	數量	3	10	13
		百份比	1.5	5.0	6.4
	雜項社會及個人服務	數量	2	3	5
		百份比	1.0	1.5	2.5
	其他	數量	12	24	36
		百份比	5.9	11.9	17.8
總計		數量	56	146	202
		百份比	27.7	72.3	100.0

5. 不同的行業最近5年公司曾聘用少數族裔人士之數目

		Q5聘用少數族裔人士			
			有	沒有	總計
業務性質	製造業	數量	4	17	21
		百份比	2.0	8.6	10.7
	住宿及膳食服務	數量	5	5	10
		百份比	2.5	2.5	5.1
	進出口貿、批發及零售	數量	7	70	77
		百份比	3.6	35.5	39.1
	建造業	數量	2	3	5
		百份比	1.0	1.5	2.5
	資訊及通訊業	數量	2	8	10
		百份比	1.0	4.1	5.1
	運輸、倉庫、郵政及速遞服務	數量	0	5	5
		百份比	.0	2.5	2.5
	金融及保險業	數量	3	5	8
		百份比	1.5	2.5	4.1
	地產、專業及商用服務業	數量	1	7	8
		百份比	.5	3.6	4.1
	公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動	數量	1	12	13
		百份比	.5	6.1	6.6
	雜項社會及個人服務	數量	2	3	5
		百份比	1.0	1.5	2.5
	其他	數量	13	22	35
		百份比	6.6	11.2	17.8
總計		數量	40	157	197
		百份比	20.3	79.7	100.0

附件 3 – 調查問卷結果及乙部的計分方法

本港不同行業聘用少數族裔人士之情況研究結果

甲部：公司資料

有效問卷：223 份

1. 貴公司現時的業務性質，請選擇以下其中一項： N = 215

21(9.8) 製造業	10(4.5) 住宿及膳食服務	91(42.3) 進出口貿易、批發及零售
5(2.3) 建造業	10(4.7) 資訊及通訊業	5(2.3) 運輸、倉庫、郵政及速遞服務
9(4.2) 金融及保險業	9(4.2) 地產、專業及商用服務業	13(6.0) 公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動
5(2.3) 雜項社會及個人服務		37(17.2) 其他

2. 貴公司的經營方式？ N = 208

158(76.0) 港資經營	14(6.7) 中資經營	36(17.3) 外資經營
----------------	--------------	---------------

3. 貴公司現時員工人數？ N = 213

76(34.1) 1-15 個	50(23.5) 16-50 個	24(11.3) 51-100 個	26(12.2) 101-500 個
37(17.4) 501 或以上			

4. 最近 5 年貴公司曾否接收過少數族裔人士之職位申請？ N = 205

56(27.3) 有	149(72.7) 否
------------	-------------

5. 最近 5 年貴公司曾否聘用少數族裔人士？並注明原因。 N = 200

40(20.0) 有，原因: <u>14(35.0)</u>	160(80.0) 沒有，原因: <u>59(36.9)</u> (請跳至第 9 題)
--------------------------------	---

6. 最近 5 年貴公司曾聘用過多少位少數族裔員工？

國 籍	男	女	n 值
尼泊爾	38(82.6)	8(17.4)	46
菲律賓	13(40.6)	19(59.4)	32
印 度	28(96.6)	1(3.4)	29
泰 國	2(22.2)	7(77.8)	9
印 尼	0(0.0)	9(100.0)	9
巴基斯坦	6(85.4)	1(14.3)	7
其 他	6(20.7)	23(79.3)	29
小 計	93(57.8)	68(42.2)	161

	非常 不同意	不同意	有點 不同意	有點 同意	同意	非常 同意	N 值
18. 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	1(0.5)	22(10.6)	41(19.8)	81(39.1)	52(25.1)	10(4.8)	207
19. 大部分少數族裔人士與華人的價值觀差異，與同事相處造成不便	5(2.4)	32(15.5)	73(35.4)	63(30.6)	28(13.6)	5(2.4)	206
20. 大部分少數族裔人士與華人的文化差異，與同事相處造成不便	7(3.4)	33(15.9)	68(32.9)	70(33.8)	24(11.6)	5(2.4)	207
21. 大部分少數族裔人士與華人的飲食差異，與同事相處造成不便	10(4.8)	58(28.0)	80(38.6)	38(18.4)	18(8.7)	3(1.4)	207
22. 大部分少數族裔人士因身上會散發出獨特體味，與同事相處造成不便	12(5.8)	37(17.9)	70(33.8)	51(24.6)	29(14.0)	8(3.9)	207
23. 大眾對少數族裔人士社群形象較負面，是聘任他們的考慮之一	5(2.4)	62(30.1)	64(31.1)	52(25.2)	20(9.7)	3(1.5)	206
24. 少數族裔人士不適合本公司形象，影響大眾對本公司印象	19(9.2)	71(34.5)	71(34.5)	33(16.0)	11(5.3)	1(0.5)	206
25. 本公司沒有招聘少數族裔人士的需要	11(5.4)	38(18.6)	52(25.5)	49(24.0)	43(21.1)	11(5.4)	204
26. 我認為香港社會很平等，沒有歧視少數族裔的社群	8(3.9)	27(13.2)	49(23.9)	51(24.9)	55(26.8)	15(7.3)	205
27. 我公司支持唯才是用，聘請員工不應考慮膚色或種族	1(0.5)	4(2.0)	18(8.9)	54(26.7)	92(45.5)	33(16.3)	202
28. 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	1(0.5)	11(5.5)	27(13.5)	51(25.5)	90(45.0)	20(10.0)	200
29. 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	0(0.0)	11(5.6)	25(12.6)	71(35.9)	74(37.4)	17(8.6)	198
30. 我認為自己不太理解少數族裔人士的文化	4(1.9)	9(4.4)	30(14.6)	83(40.3)	67(32.5)	13(6.3)	206
31. 我認為本公司的工作環境適合少數族裔人士應徵	6(3.0)	28(13.9)	59(29.4)	67(33.3)	32(15.9)	9(4.5)	201
32. 在工作上，我較為排斥男性少數族裔人士的工作夥伴。	19(9.3)	74(36.1)	71(34.6)	26(12.7)	11(5.4)	4(2.0)	205
33. 在工作上，我較為排斥女性少數族裔人士的工作夥伴。	18(8.8)	85(41.5)	80(39.0)	15(7.3)	4(2.0)	3(1.5)	205
34. 在工作上，我認為男性少數族裔人士有更多晉升機會	15(7.5)	54(26.9)	87(43.3)	31(15.4)	13(6.5)	1(0.5)	201
35. 在工作上，我認為女性少數族裔人士有更多晉升機會	15(7.4)	51(25.2)	92(45.5)	26(12.9)	16(7.9)	2(1.0)	202

	非常 不同意	不同意	有點 不同意	有點 同意	同意	非常 同意	N 值
36. 在工作上，我認為男性少數族裔人士較適合體力勞動的工作。	9(4.4)	30(14.8)	47(23.2)	66(32.5)	39(19.2)	12(5.9)	203
37. 在工作上，我認為女性少數族裔人士較適合文書工作。	8(4.0)	35(17.3)	58(28.7)	57(28.2)	38(18.8)	6(3.0)	202
38. 根據我的行業性質，我認為男性少數族裔人士更能勝任。	11(5.5)	51(25.4)	85(42.3)	36(17.9)	12(6.0)	6(3.0)	201
39. 根據我的行業性質，我認為女性少數族裔人士更能勝任。	12(5.9)	43(21.3)	77(38.1)	53(26.2)	14(6.9)	3(1.5)	202

備註：每條問題分數的計算原則

- 對少數族裔的工作能力的觀感- 10-17 reverse scores 1=6， 2=5， 3=4， 4=3， 5=2 6=1
- 對少數族裔的社交能力的觀感- 18-22 reverse scores 1=6， 2=5， 3=4， 4=3， 5=2 6=1
- 因聘用少數族裔人士對公司形象上的考慮- 23-25 reverse scores 1=6， 2=5， 3=4， 4=3， 5=2 6=1
- 對少數族裔的個人觀感- 26-32
- 性別歧視 33-39 reverse scores 1=6， 2=5， 3=4， 4=3， 5=2 6=1

以每部分總分的中位數去做參考點，分數越高代表對該部分越正面

40. 綜合你過去接觸少數族裔人士的經驗，你對他們的感覺是： N = 203
6(3.0) 十分正面 51(25.1) 正面 137(67.5) 中立 8(3.9) 負面 1(0.5) 十分負面

丙部:個人資料

41. 你的年齡屬於下列哪個組別？ N = 188
2(1.1) 17 歲或以下 51(27.1) 18-25 歲 65(34.6) 26-35 歲 15(8.0) 36-40 歲
17(9.0) 41-45 歲 8(4.3) 46-50 歲 18(9.6) 51-55 歲 12(6.4) 56 歲或以上
42. 你的性別是？ N = 184
65(35.3) 男 119(64.7) 女
43. 我們正進行少數族裔人士就業配對及實習計劃，閣下願意留下聯絡資料供日後本會員工跟進及洽討合作事宜嗎？ N = 173
31 (17.9) 願意 142 (82.1) 不願意

附件 4 – 各行業招聘少數族裔人士的情況

1. 少數族裔人士在不同行業的職位申請情況

	有	沒有	總計
製造業	7	14	21
住宿及膳食服務	5	4	9
進出口貿易、批發及零售	11	70	81
建造業	1	4	5
資訊及通訊業	4	6	10
運輸、倉庫、郵政及速遞服務	2	3	5
金融及保險業	4	4	8
地產、專業及商用服務業	5	4	9
公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動	3	10	13
雜項社會及個人服務	2	3	5
其他	12	24	36
總計	56	146	202

1. 不同行業職位聘用少數族裔人士情況

	有	沒有	總計
製造業	4	17	21
住宿及膳食服務	5	5	10
進出口貿易、批發及零售	7	70	77
建造業	2	3	5
資訊及通訊業	2	8	10
運輸、倉庫、郵政及速遞服務	0	5	5
金融及保險業	3	5	8
地產、專業及商用服務業	1	7	8
公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動	1	12	13
雜項社會及個人服務	2	3	5
其他	13	22	35
總計	40	157	197

2. 少數族裔人士獲聘用的職位

		個數	百份比	有效百份比	累積百份比
有效的	經理及行政人員	2	.9	6.9	6.9
	專業人員/輔助專業人員	2	.9	6.9	13.8
	文員/服務工作人員及商店銷售員	10	4.5	34.5	48.3
	非技術人員	15	6.7	51.7	100.0
	總計	29	13.0	100.0	
不作答		194	87.0		
總計		223	100.0		

3. 少數族裔人士獲聘用的職位

		個數	百份比	有效百份比	累積百份比
有效的	非技術人員	5	2.2	100.0	100.0
不作答		218	97.8		
總計		223	100.0		

附件 5 -因素分析及問題的分類

1. 第一次因素分析結果								
	因素							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Q10							-.697	
Q11							-.674	
Q12							-.768	
Q13				.712				
Q14				.732				
Q15					-.783			
Q16					-.883			
Q17	.528				-.398			
Q18	.454			.501				
Q19	.855							
Q20	.836							
Q21	.775							
Q22	.506							
Q23	.422					.320		
Q24	.515					.330		
Q25						.705		
Q26		.468		-.436				
Q27		.850						
Q28		.805						
Q29		.739						
Q30		.362				.443		
Q31		.373				-.675		
Q32			-.661					
Q33			-.573					
Q34			-.841					
Q35			-.766					
Q36								-.808
Q37								-.807
Q38			-.371			-.486		-.393
Q39			-.752					

Factor 1

- 17. 我認為少數族裔人士工作效率較本地華人低
- 19. 大部分少數族裔人士與華人的價值觀差異，與同事相處造成不便
- 20. 大部分少數族裔人士與華人的文化差異，與同事相處造成不便
- 21. 大部分少數族裔人士與華人的飲食差異，與同事相處造成不便
- 22. 大部分少數族裔人士因身上會散發出獨特體味，與同事相處造成不便
- 23. 大眾對少數族裔人士社群形象較負面，是聘任他們的考慮之一
- 24. 少數族裔人士不適合本公司形象，影響大眾對本公司印象

Factor 2

- 26. 我認為香港社會很平等，沒有歧視少數族裔的社群
- 27. 我公司支持唯才是用，聘請員工不應考慮膚色或種族
- 28. 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
- 29. 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

Factor 3- (revers score)

- 32. 在工作上，我較為排斥男性少數族裔人士的工作夥伴。
- 33. 在工作上，我較為排斥女性少數族裔人士的工作夥伴。
- 34. 在工作上，我認為男性少數族裔人士有更多晉升機會。
- 35. 在工作上，我認為女性少數族裔人士有更多晉升機會。
- 39. 根據我的行業性質，我認為女性少數族裔人士更能勝任。

Factor 4

- 13. 大部分少數族人士不能以廣東話交談，對工作造成不便
- 14. 大部分少數族裔人士不能書寫中文，對工作造成不便
- 18. 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

Factor 5- (revers score)

- 15. 大部分少數族裔人士不能以英語交談，對工作造成不便
- 16. 大部分少數族裔人士不能書寫英文，對工作造成不便

Factor 6-(question 31 revers score)

- 25. 本公司沒有招聘少數族裔人士的需要
- 31. 我認為本公司的工作環境適合少數族裔人士應徵

Factor 7- (revers score)

- 10. 少數族裔人士就業困難，是個人工作能力問題所致
- 11. 少數族裔人士就業困難，是缺乏相關工作經驗所致
- 12. 少數族裔人士就業困難，原因是缺乏認可的學歷證明

Factor 8 - (revers score)

- 36. 在工作上，我認為女性少數族裔人士較適合文書工作。
- 37. 在工作上，我認為男性少數族裔人士較適合體力勞動的工作。

2. 第二次因素分析結果

	因素				
	1	2	3	4	5
Q17	.474				-.324
Q19	.883				
Q20	.881				
Q21	.814				
Q22	.495				
Q24	.562				
Q27		.866			
Q28		.850			
Q29		.810			
Q32			.762		
Q33			.776		
Q34			.868		
Q35			.885		
Q39			.759		
Q13				.873	
Q14				.874	
Q18				.587	
Q10					-.782
Q11					-.807
Q12					-.720

Factor 1

- 17. 我認為少數族裔人士工作效率較本地華人低
- 19. 大部分少數族裔人士與華人的價值觀差異，與同事相處造成不便
- 20. 大部分少數族裔人士與華人的文化差異，與同事相處造成不便
- 21. 大部分少數族裔人士與華人的飲食差異，與同事相處造成不便
- 22. 大部分少數族裔人士因身上會散發出獨特體味，與同事相處造成不便
- 24. 少數族裔人士不適合本公司形象，影響大眾對本公司印象

Factor 2

- 27. 我公司支持唯才是用，聘請員工不應考慮膚色或種族
- 28. 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
- 29. 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

Factor 3

- 32. 在工作上，我較為排斥男性少數族裔人士的工作夥伴。
- 33. 在工作上，我較為排斥女性少數族裔人士的工作夥伴。
- 34. 在工作上，我認為男性少數族裔人士有更多晉升機會。
- 35. 在工作上，我認為女性少數族裔人士有更多晉升機會。
- 39. 根據我的行業性質，我認為女性少數族裔人士更能勝任。

Factor 4

- 13. 大部分少數族人士不能以廣東話交談，對工作造成不便
- 14. 大部分少數族裔人士不能書寫中文，對工作造成不便
- 18. 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

Factor 5-(revers score)

- 10. 少數族裔人士就業困難，是個人工作能力問題所致
- 11. 少數族裔人士就業困難，是缺乏相關工作經驗所致
- 12. 少數族裔人士就業困難，原因是缺乏認可的學歷證明

3. 第三次因素分析結果

	因素				
	1	2	3	4	5
Q19	.881				
Q20	.882				
Q21	.805				
Q24	.554				
Q27		.878			
Q28		.859			
Q29		.815			
Q32			.771		
Q33			.782		
Q34			.863		
Q35			.884		
Q39			.754		
Q13				.868	
Q14				.877	
Q18				.603	
Q10					-.797
Q11					-.808
Q12					-.747

Factor 1-少數族裔人士與同事的相處情況

- 19. 大部分少數族裔人士與華人的價值觀差異，與同事相處造成不便
- 20. 大部分少數族裔人士與華人的文化差異，與同事相處造成不便
- 21. 大部分少數族裔人士與華人的飲食差異，與同事相處造成不便
- 24. 少數族裔人士不適合本公司形象，影響大眾對本公司印象 (與因素涵蓋的問題不相關，所以刪除)

Factor 2-僱主對少數族裔人士聘用時的開放程度

- 27. 我公司支持唯才是用，聘請員工不應考慮膚色或種族
- 28. 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
- 29. 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

Factor 3-僱主對少數族裔人士的性別歧視

- 32. 在工作上，我較為排斥男性少數族裔人士的工作夥伴。
- 33. 在工作上，我較為排斥女性少數族裔人士的工作夥伴。
- 34. 在工作上，我認為男性少數族裔人士有更多晉升機會。
- 35. 在工作上，我認為女性少數族裔人士有更多晉升機會。
- 39. 根據我的行業性質，我認為女性少數族裔人士更能勝任。(與因素涵蓋的問題不相關，所以刪除)

Factor 4 - 少數族裔人士的中文能力的考慮

- 13. 大部分少數族裔人士不能以廣東話交談，對工作造成不便
- 14. 大部分少數族裔人士不能書寫中文，對工作造成不便
- 18. 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

Factor 5- 少數族裔人士個人工作能力的考慮 (Revers Score)

- 10. 少數族裔人士就業困難，是個人工作能力問題所致
- 11. 少數族裔人士就業困難，是缺乏相關工作經驗所致
- 12. 少數族裔人士就業困難，原因是缺乏認可的學歷證明

附件 6 – 五個因素的可靠度

1. 因子 (Factor)1-少數族裔人士與同事相處 (19-21題)

可靠性統計量

Cronbach's Alpha	以標準化項目為準的	Cronbach's	
值	Alpha 值	項目的個數	
.852	.852	3	

2. 因子 (Factor) 2-僱主對少數族裔人士開放程度 (27-29題)

可靠性統計量

Cronbach's Alpha	以標準化項目為準的	Cronbach's	
值	Alpha 值	項目的個數	
.821	.823	3	

3. 因子(Factor)3-僱主對少數族裔人士的性別歧視 (32-35題)

可靠性統計量

Cronbach's Alpha	以標準化項目為準的	Cronbach's	
值	Alpha 值	項目的個數	
.866	.867	4	

4. 因子 (Factor)4-少數族裔人士的中文能力的考慮 (13-14, 18題)

可靠性統計量

Cronbach's Alpha	以標準化項目為準的	Cronbach's	
值	Alpha 值	項目的個數	
.774	.774	3	

5. 因子(Factor)5-少數族裔人士工作能力的考慮 (10-12題)

可靠性統計量

Cronbach's Alpha	以標準化項目為準的	Cronbach's	
值	Alpha 值	項目的個數	
.722	.722	3	

附件 7 - 各行業招聘少數族裔人士各方面的考慮

1. 敘述統計

	個數	最小值	最大值	總和	平均數	標準差
少數族裔人士與同事相處情況	206	3.00	18.00	2039.00	9.8981	2.81014
僱主對少數族裔人士開放程度	193	5.00	18.00	2574.00	13.3368	2.57301
僱主對少數族裔人士的性別歧視	201	4.00	24.00	2238.00	11.1343	3.43320
少數族裔人士的中文能力的考慮	205	6.00	18.00	2620.00	12.7805	2.66341
少數族裔人士個人工作能力的考慮	206	3.00	18.00	2195.00	10.6553	2.65268
有效的 N (完全排除)	187					

附件8 – 僱主對於聘用少數族裔人士的態度

1. 提供實習機會

	個數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的				
願意	31	13.9	17.9	17.9
不願意	142	63.7	82.1	100.0
總和	173	77.6	100.0	
不作答	50	22.4		
總和	223	100.0		

2. 組別統計量

	實習機會	個數	平均數	標準差	平均數的標準誤
少數族裔人士與同事相處	願意	30	8.7667	3.09263	.56463
	不願意	138	9.9928	2.80900	.23912
僱主對少數族裔人士開放程度	願意	29	14.5862	2.65272	.49260
	不願意	129	13.1628	2.38744	.21020
僱主對少數族裔人士的性別歧視	願意	30	10.1667	3.33305	.60853
	不願意	134	11.4776	3.53227	.30514
少數族裔人士的中文能力的考慮	願意	29	12.0345	3.06458	.56908
	不願意	138	12.7319	2.54174	.21637
少數族裔人士個人工作能力的考慮	願意	30	11.3333	2.60415	.47545
	不願意	138	10.4928	2.65056	.22563

3. 獨立樣本檢定

變異數相等的

Levene 檢定

平均數相等的 t 檢定

	F 檢定	顯著性	平均數相等的 t 檢定						
			t	自由度	顯著性 (雙尾)	平均差異	標準誤差 異	差異的 95% 信賴區間 下界	上界
少數族裔人士與同事相處	.544	.462	-2.128	166	*.035	-1.22609	.57625	-2.36380	-.08837
			-2.000	40.062	.052	-1.22609	.61318	-2.46531	.01314
僱主對少數族裔人士開放程度	.007	.932	2.842	156	**0.005	1.42342	.50087	.43406	2.41277
			2.658	38.844	.011	1.42342	.53557	.33998	2.50685
僱主對少數族裔人士的性別歧視	.000	.992	-1.856	162	.065	-1.31095	.70641	-2.70591	.08402
			-1.926	44.800	.060	-1.31095	.68075	-2.68221	.06032
少數族裔人士的中文能力的考慮	1.184	.278	-1.294	165	.197	-.69740	.53884	-1.76131	.36650
			-1.145	36.524	.259	-.69740	.60882	-1.93153	.53673
少數族裔人士個人工作能力的考慮	.125	.742	1.579	166	.116	.84058	.53232	-.21041	1.89157
			1.597	43.071	.118	.84058	.52627	-.22070	1.90186

*相關顯著度在 $p < 0.05$ 水平

**相關顯著度在 $p < 0.01$ 水平

4. 聘用少數族裔人士

	個數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的				
有	40	17.9	20.0	20.0
沒有	160	71.7	80.0	100.0
總和	200	89.7	100.0	
不作答	23	10.3		
總和	223	100.0		

5. 組別統計量

	聘用少數族裔人士				
	族裔人士	個數	平均數	標準差	平均數的標準誤
少數族裔人士與同事相處	有	40	9.7500	2.92426	.46237
	沒有	147	9.9524	2.73319	.22543
僱主對少數族裔人士開程度	有	38	14.5526	2.03612	.33030
	沒有	140	13.0643	2.57048	.21724
僱主對少數族裔人士的性別歧視	有	38	11.2105	3.41822	.55451
	沒有	145	10.9379	3.39775	.28217
少數族裔人士的中文能力的考慮	有	39	12.6923	3.26991	.52360
	沒有	147	12.8912	2.47765	.20435
少數族裔人士個人工作能力的考慮	有	40	9.8000	2.68137	.42396
	沒有	147	10.8367	2.61723	.21587

附件9 – 聘用少數族裔人士的滿意程度

2. 滿意程度 * 聘用少數族裔人士 交叉表

	聘用少數族裔人士		總和
	滿意程度	有	
滿意程度	1.00	2	2
	2.00	3	3
	3.00	6	6
	4.00	15	15
	5.00	5	5
	6.00	0	0
總和		31	31

2. 獨立樣本檢定

		變異數相等的 Levene 檢定		平均數相等的 t 檢定						
		F 檢定	顯著性	t	自由度	顯著性 (雙尾)	平均差異	標準誤差 異	差異的 95% 信賴區 間	
									下界	上界
少數族裔人士與同事相處	僱主對少數族裔人士開放程度	.227	.634	-.409	185	.683	-.20238	.49480	-1.17855	.77379
				-.393	58.857	.695	-.20238	.51439	-1.23173	.82697
		2.744	.099	3.297	176	** .001	1.48835	.45140	.59750	2.37919
				3.765	72.332	** .000	1.48835	.39534	.70031	2.27638
		.077	.782	.440	181	.661	.27260	.61998	-.95072	1.49591
				.438	57.649	.663	.27260	.62217	-.97298	1.51817
		2.689	.103	-.415	184	.679	-.19885	.47924	-1.14437	.74667
				-.354	50.155	.725	-.19885	.56207	-1.32771	.93001
		.171	.679	-2.210	185	* .028	-1.03673	.46917	-1.96235	-.11112
				-2.179	60.752	* .033	-1.03673	.47575	-1.98814	-.08533

*相關顯著度在 $p < 0.05$ 水平

**相關顯著度在 $p < 0.01$ 水平

附件 10 – 調查問卷

本港不同行業聘用少數族裔人士之情況研究

你好，本會正進行「本港不同行業聘用少數族裔人士之情況」研究，目的為了解本港各行業僱主對聘用少數族裔人士的觀感與態度。調查所得資料只供綜合分析及研究用途。受訪者需為 貴機構的代表，如擁有直接僱用員工的職責及經驗較佳。以下問卷回應不設對錯之分，受訪者只需按自己的經驗及觀感，選擇在合適的□內打以☑作答。填妥的問卷可傳真至 2374 1707 或電郵至 ylai@ymca.org.hk。如有查詢，可致電 2783 3347 與本會知識管理及策劃科副主管黎宇先生聯絡。

甲部：公司資料

- 貴公司現時的業務性質，請選擇以下其中一項：
製造業 住宿及膳食服務 進出口貿易、批發及零售
建造業 資訊及通訊業 運輸、倉庫、郵政及速遞服務
金融及保險業 地產、專業及商用服務業 公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動
雜項社會及個人服務 其他
- 貴公司的經營方式？
港資經營 中資經營 外資經營
- 貴公司現時員工人數？
1-15 個 16-50 個 51-100 個 101-500 個 501 或以上
- 最近 5 年貴公司曾否接收過少數族裔人士之職位申請？
有 否
- 最近 5 年貴公司曾否聘用少數族裔人士？並注明原因。
有，原因：_____ 沒有，原因：_____ (請跳至第 9 題)
- 最近 5 年貴公司曾聘用過多少位少數族裔員工？(請在下列族群身份填上數字，以代表聘用過的員工數目)
菲律賓:男___女___ 印尼:男___女___ 巴基斯坦:男___女___ 泰國:男___女___
尼泊爾:男___女___ 印度:男___女___ 其他種族:男___女___
- 最近 5 年曾聘用少數族裔員工的職位？(請在下列族群身份填上數字，以代表聘用過的員工職位目)
經理及行政人員:男___女___ 專業人員/輔助專業人員 :男___女___
文員/服務工作人員及商店銷售員:男___女___ 非技術人員 :男___女___
- 就過去聘用少數族裔員工的經驗，你整體的滿意程度？(最不滿意為 1，最滿意為 6)

1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>					
- 在聘請員工方面，最重要的考慮因素是？
外貌 性別 種族 工作經驗 年齡 學歷 專業技能 人際溝通
工作態度 第一印象 性格 其他:_____

乙部:請表示對以下描述的看法，並以☐表達你的同意程度

	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
10. 少數族裔人士就業困難，是個人工作能力問題所致	<input type="checkbox"/>					
11. 少數族裔人士就業困難，是缺乏相關工作經驗所致	<input type="checkbox"/>					
12. 少數族裔人士就業困難，原因是缺乏認可的學歷證明	<input type="checkbox"/>					
13. 大部分少數族人士不能以廣東話交談，對工作造成不便	<input type="checkbox"/>					
14. 大部分少數族裔人士不能書寫中文，對工作造成不便	<input type="checkbox"/>					
15. 大部分少數族裔人士不能以英語交談，對工作造成不便	<input type="checkbox"/>					
16. 大部分少數族裔人士不能書寫英文，對工作造成不便	<input type="checkbox"/>					
17. 我認為少數族裔人士工作效率較本地華人低	<input type="checkbox"/>					
18. 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	<input type="checkbox"/>					
19. 大部分少數族裔人士與華人的價值觀差異，與同事相處造成不便	<input type="checkbox"/>					
20. 大部分少數族裔人士與華人的文化差異，與同事相處造成不便	<input type="checkbox"/>					
21. 大部分少數族裔人士與華人的飲食差異，與同事相處造成不便	<input type="checkbox"/>					
22. 大部分少數族裔人士因身上會散發出獨特體味，與同事相處造成不便	<input type="checkbox"/>					
23. 大眾對少數族裔人士社群形象較負面，是聘任他們的考慮之一	<input type="checkbox"/>					
24. 少數族裔人士不適合本公司形象，影響大眾對本公司印象	<input type="checkbox"/>					
25. 本公司沒有招聘少數族裔人士的需要	<input type="checkbox"/>					
26. 我認為香港社會很平等，沒有歧視少數族裔的社群	<input type="checkbox"/>					
27. 我公司支持唯才是用，聘請員工不應考慮膚色或種族	<input type="checkbox"/>					
28. 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	<input type="checkbox"/>					
29. 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	<input type="checkbox"/>					
30. 我認為自己不太理解少數族裔人士的文化	<input type="checkbox"/>					
31. 我認為本公司的工作環境適合少數族裔人士應徵	<input type="checkbox"/>					
32. 在工作上，我較為排斥男性少數族裔人士的工作夥伴。	<input type="checkbox"/>					
33. 在工作上，我較為排斥女性少數族裔人士的工作夥伴。	<input type="checkbox"/>					
34. 在工作上，我認為男性少數族裔人士有更多晉升機會。	<input type="checkbox"/>					
35. 在工作上，我認為女性少數族裔人士有更多晉升機會。	<input type="checkbox"/>					
36. 在工作上，我認為男性少數族裔人士較適合體力勞動的工作。	<input type="checkbox"/>					
37. 在工作上，我認為女性少數族裔人士較適合文書工作。	<input type="checkbox"/>					
38. 根據我的行業性質，我認為男性少數族裔人士更能勝任。	<input type="checkbox"/>					
39. 根據我的行業性質，我認為女性少數族裔人士更能勝任。	<input type="checkbox"/>					

40. 綜合你過去接觸少數族裔人士的經驗，你對他們的感覺是：
十分正面 正面 中立 負面 十分負面

丙部:個人資料

41. 你的年齡屬於下列哪個組別？
 17 歲或以下 18-25 歲 26-35 歲 36-40 歲
 41-45 歲 46-50 歲 51-55 歲 56 歲或以上

42. 你的性別是？

男 女

43. 我們正進行少數族裔人士就業配對及實習計劃，閣下願意留下聯絡資料供日後本會員工跟進及洽討合作事宜嗎？

願意

本人姓名:	
聯絡電話:	
職位:	
公司名稱:	
主要業務:	
電郵:	

不願意

收集個人資料聲明

香港中華基督教青年會（下稱「本會」）會遵守及履行個人資料（私隱）條例之規定，並確保你的個人資料準確及安全。你的個人資料（包括你的姓名、電郵地址及其他）或會被本會透過電話／郵寄／電子郵件，用作聯絡通訊、籌款、推廣活動、研究調查及其他通訊及推廣之用途。若你希望停止接收本會資訊，請將中英文全名、會員證號碼及電話號碼，電郵予本會知識管理及策劃科(kms@ymca.org.hk) 以辦理相關手續。如有查詢，請致電 2783 3380 與本會聯絡。