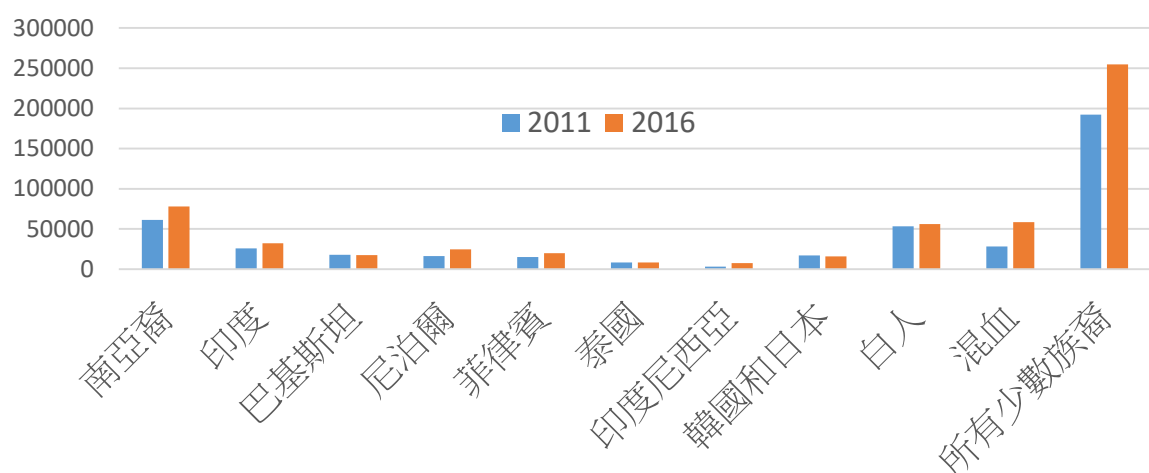




## 香港少數族裔統計趨勢分析\*

2011及2016年少數族裔人口



- 菲律賓人、印度人、巴基斯坦人和尼泊爾人佔香港少數族裔人口的最大部分。
- 這四個族群在教育 and 收入方面均處於較弱勢處境。

### 19至24歲人士的就學率 (%)

族裔	2011	2016
印度	41.0	40.1
巴基斯坦	22.7	36.2
尼泊爾	14.2	13.8
菲律賓	22.5	29.5
全港總人口	44.4	46.6

### 受僱人士主要工作的月入中位數 (港元)

族裔	2011	2016
印度	22500	22000
巴基斯坦	10000	12800
尼泊爾	10000	12600
菲律賓	10000	12200
全港總人口	12000	15500

\*所有數據均不包括外籍家庭傭工。

## 研究設計

**研究目的：** 探討影響香港少數族裔青年教育和就業成就的相關因素

**參與者：** 少數族裔 (菲律賓、印度、巴基斯坦和尼泊爾) 青年及其華裔同輩、少數族裔父母、教師、社會工作者、輔導員，以及來自不同行業和公司規模的僱主

**採用方法：** 定性和定量混合研究方法

方法	參與者和樣本數
中學4-6年級學生調查	少數族裔學生：483人 華裔學生：426人
個人訪談和焦點小組	中學4-6年級少數族裔學生：16人 就讀專上教育的少數族裔學生：20人 就業/失業的少數族裔青年：17人 少數族裔家長、教師和社會工作者：15人
僱主的電話調查和個人訪談	電話調查：406人 個人訪談：10人

# 學生調查

## 1. 少數族裔學生比華裔學生有更高的志向和自我效能感

	少數族裔	華裔
教育志向 (分數：12-60)*	50.94	48.63
就業與教育決策自我效能感#	37.07	36.16
• 總體 (分數：13-52)*		
• 未來升學 (分數：5-20)*	14.26	13.68
• 未來職業 (分數：5-20)*	14.69	14.14
• 未來規劃 (分數：3-12)	8.43	8.25
一般自我效能感# (分數：10-40)*	29.49	25.81

少數族裔學生不理想的過渡結果，似乎並非因為缺乏志向。

#自我效能感是指，個人自信具備能力，以達成一定目標和表現。

## 2. 少數族裔學生擁有支援網絡

資源	少數族裔	華裔
家庭社會資本* (FSC)	14.16	12.09
朋輩支援*	7.64	6.70

與華裔學生相比，少數族裔學生更多與**教師和朋友**談論中學後的規劃。

少數族裔學生擁有較高的FSC，即家長較多與學生討論學校事務、未來職業規劃，以及參學校聯繫。

少數族裔學生擁有較多朋輩支援，即朋輩較支持他們在學校有良好表現，以及規劃高中後的教育。

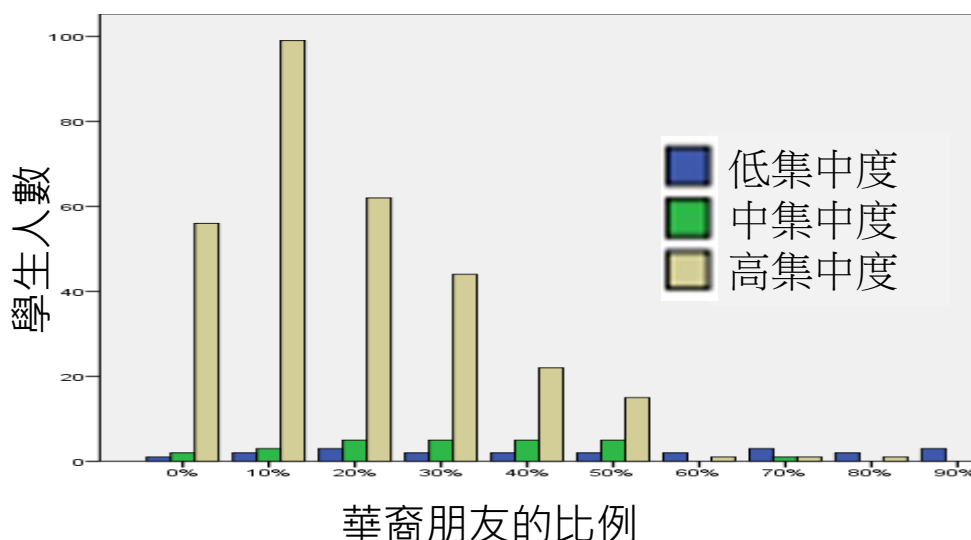
## 3. 在低集中度學校的少數族裔學生有更多華裔朋友，被所在社會接納的主觀感受 (PHR)亦較高

學校的少數族裔集中度	PHR (分數：6-42)
低對高	30 對 27*
中對高	29 對 27*

低集中度：少數族裔佔全校學生的0-10%

中等集中度：少數族裔佔全校學生的11-50%

高集中度：少數族裔佔全校學生的51-100%



### 啟示：

學校和朋輩的支援和PHR，均對學生的志向和自我效能感很重要。因此，有需要通過建立一個共融的環境，讓少數族裔學生更感受到被所在社會接納。

\*在統計上，兩組數據之間有顯著差異

# 對處於不同階段的少數族裔青年、少數族裔父母、教師和社會工作者的個人和焦點小組訪談

在香港，即使你做得很好，你也不會晉升。這裏有香港人，所以即便**沒有機會**，不管你做得多好。

少數族裔青年

我取得A級成績，但我還是不知道怎麼用中文寫一個句子！對於很多職位，他們不願意僱用少數族裔，**怕少數族裔不懂中文**。

少數族裔青年

我沒有頭緒，**沒有人指引我**。如果我當初修讀社會科學，也許是我成為一名社工的正確途徑。但我沒有人可以查詢，我的父母也未受過教育。

少數族裔青年

我不瞭解香港的教育。我在互聯網上搜尋資訊，嘗試瞭解甚麼是文憑或基礎學位。

少數族裔家長

傳媒都對少數族裔作**負面描述**，所以當你給一個族群作標籤時，他們和大多數人是分隔的。

社會工作者

## 影響過渡途徑的因素

- 資訊的準確性和充分性
- 社會資源的可用性和可獲得性
- 個人能力和主動性
- 財政狀況
- 中文水平
- 文化定型

## 僱主研究

### 1. 電話調查

僱主普遍同意：

- 勞動市場上**普遍存在種族歧視**。
- 少數族裔人士會**因為他們的族裔不獲聘用**。
- 少數族裔人士的**中文讀寫能力較低**。
- 中小型企業(僱員不足50人)：**不僱用在本地受教育的少數族裔人士是可以理解的**。

促進種族多元化和共融的建議：

- 大部分僱主傾向政府和**平等機會委員會**多做**宣傳及公眾諮詢**。

## 2. 個人訪談：僱主的考慮

### 少數族裔的就業障礙

#### 中文讀寫能力

如果你不能讀寫中文，那便很難製作一個用中文的網站。

#### 公眾形象

我的客戶會認為我少付了他們（少數族裔員工）工資，或者我僱用黑工（非法勞工）。

#### 隔閡的求職渠道

這是一個只用英文刊出的公開招聘...我收到來自加拿大的申請...但卻沒有本地的少數族裔申請人。

#### 與少數族裔的負面經驗

他們（少數族裔）提出申請（求職面試），但沒有出席...沒有事先通知缺席或不能到。沒有，就是消失。

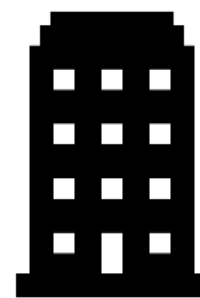
### 少數族裔的優勢

#### 機構目標

沒有他們（少數族裔員工），我們無法發展這方面的服務（少數族裔的社會服務）。

#### 人力短缺

我找不到工人。我還不早點採取行動（僱用少數族裔員工）？



## 政策建議

### 提高少數族裔的中文水準

- 度身設計的中文課程
- 對教師的教學支持
- 向在職的少數族裔人士提供優質中文課程

### 多元文化環境

- 更多交流活動
- 除了使用「少數族裔」的稱謂，亦可使用更具共融意識的詞彙，例如「多元文化背景的人士」

### 擴大就業可能性和機會

- 多種語言的就業配對平台
- 加強就業實習計劃
- 財政支援計劃

### 強化支援網絡

- 加強家長獲取資訊的能力
- 增加教師和社工的跨文化能力培訓
- 設立少數族裔學生與其前輩的分享平台
- 增聘少數族裔員工，以提供資訊和支援