



# 少數族裔青少年

循道衛理楊震社會服務處 社會工作者  
葉小翠女士

## I. 前言

隨著全球一體化的現象，世界人口不斷流動。香港少數族裔人士的人口較以往亦有上升的趨勢，他們對社會服務方面的需求不容忽視。作為社會工作者，面對不斷變化中的社會，必須要好好裝備自己，提昇個人文化敏感度，以提昇對少數族裔青少年的服務效果。

## II. 目標

在完成這一課後，你應能：

1. 認識本港少數族裔的特性；
2. 了解在港少數族裔青少年的文化背景及之間的文化差異；
3. 探討少數族裔青少年的需要及關注；
4. 了解如何運用多元文化手法去服務少數族裔；
5. 了解如何裝備自己、提昇個人文化敏感度；及
6. 反思現今教育工作者 / 青年工作者對少數族裔青少年的服務。

## III. 內容

### 1. 具文化能力的實務社會工作的產生及涵義 (Culturally Competent Social Work Practice)

在過去的幾十年間，提供具文化適配性及有效的服務與多元文化的服務對象已不斷受到社會工作及其他專業學科的關注。70年代至80年代初期，開始了對社會工作實務與敏感種族關係題目上的關注，這已經成為「具文化能力的實務社會工作」的基礎。當時，更出現了一些的學科，如：多元文化的輔導學及心理學。「具文化能力的實務社會工作」可以說是由 Ko Doman Lum 在 1999 年提出的「具文化能力的實務模式」(Culturally Competent Practice Model) 中演進出來。這個模式包括四大重要的範疇：

- 文化意識 (Cultural Awareness)：指對醒覺自己及別人的文化歷史及價值觀。
- 賦與知識 (Knowledge Acquisition)：指認識及了解不同社群的文化。
- 技巧的發展 (Skill Development)：指能有技巧地提供適合服務對象文化需要的服務。
- 持續學習 (Inductive Learning)：指不斷地研究及學習如何有效地提供合服務對象文化需要的服務。



狹義地說，「具文化能力」(Culturally Competent) 的意思是指一套社會工作者必須發展的知識及技巧，以致能有效地回應及處理切合服務對象文化的需要。廣義地說，它包涵服務組織及機構所制定的政策，資源的分配及遵守國際社會工作協會的專業所定下有關的準則。

Doman Lum (2005) 闡述「具文化能力」(Culturally Competent) 的文化價值觀的意思時指出，文化的價值觀 (Cultural Values) 可能是一套包涵着家庭的互相依賴及義務，和諧於自然和靈性，存在某種族的身體的集體的價值觀。可見文化的價值觀是蘊涵著一些集體的信念、道德和思想標準。而社會工作的價值觀 (Social Work Values) 則是注重個人的權利與自由，如：個人的尊嚴和獨特性、案主的自決能力及確保資源的傳遞。因此，「具文化能力」便是指在某大情境下既尊重這些集體的文化的價值觀又能調節個人本身的價值觀。

## 2. 香港少數族裔的人口結構及特徵

香港少數族裔來自不同的身份，有些是新移民、有些是難民、有些是尋求政治庇護者及有部分是外籍傭工；而且有些是父母遷居香港後出生，在港土生土長的居民，他們是移民的後代。根據2001年的人口普查，本港的少數族裔的人口有 343,950 人，佔全港人口約五個百分點。當中東南亞及南亞裔人士是指菲律賓人、印尼人、泰國人、尼泊爾人、巴基斯坦人和印度人等，共約 249,516 人，不計外傭，約有 69,680 人。據統計，大部份東南亞及南亞裔人士居港不足十年，他們大部份不諳廣東話，其中南亞裔人士約只有七至八成人士能說英語。

香港的少數族裔很多聚居於油尖旺、元朗、九龍城、東區、灣仔及中西區，而外籍傭工則平均分佈全港各個地區。近幾年來，亦有一些少數族裔遷入一些新興建的公共屋村，如：將軍澳、東涌等地方。有關香港少數族裔的人口分佈及特徵詳情可參考2001年人口普查 - 主題性報告：少數族裔人士。

### 學習活動

#### 考考你的常識

你能夠從地圖上（附件一）找出那些是東南亞國家及那些是南亞國家嗎？

透過這個活動加深學員對東南亞及南亞國家與香港的地理位置有較具體的認識，當工作者與少數族裔接觸時，可藉此作話題交流。

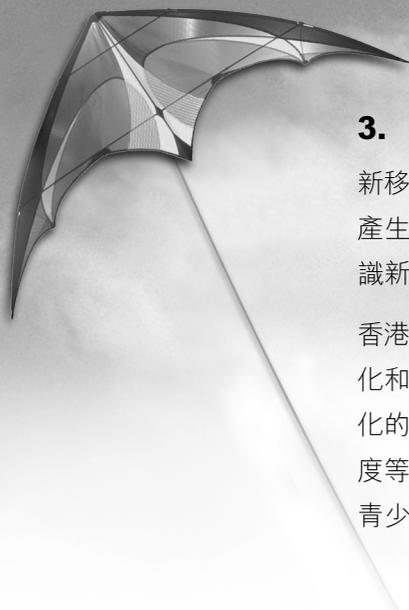
答案：

南亞國家包括：

尼泊爾、巴基斯坦、印度、孟加拉、斯里蘭卡、馬爾代夫、不丹。

東南亞國家包括：

越南、柬埔寨、寮國、菲律賓、印尼、泰國、馬來西亞、汶萊、星加坡、日本、韓國等。



### 3. 認識少數族裔青少年的文化背景

新移居者往往面對許多的挑戰及困難，由於文化的差異，在與本地人相處的時候，可能會產生文化震異（Cultural Shock）。因此，工作者需要心理準備，可能的情况下，先認識新群體的文化特徵，以開放及富彈性的態度與新移居者一同面對種種的挑戰及適應。

香港少數族裔青少年，部份是在本港出生或在香港土生土長及混血兒。不同種族固然在文化和習俗上的差異，就算是同族裔的青少年，也因為本身居港的年期不同、家庭對本土文化的接受程度、家庭對宗教及傳統的維繫、生活的圈子及個人對家庭傳統價值觀內化的程度等因素，在文化的價值觀上或生活習慣也有所分別。所以，不可忽視每一位少數族裔的青少年的獨特性。

#### 學習活動

認識一些東南亞及南亞人士祖國文化及在港居住的背景及歷史，有助增進對他們的了解及接納（附件二）。

不同族裔人士所信奉的宗教，往往反映在生活細節上，形成不同的文化傳統、習俗、飲食習慣及價值觀，例如，大部份的印度教徒是素食者，非素食者亦不吃牛肉。在港有很多的尼泊爾人和印度人，他們都是信奉印度教的，他們會慶祝與印度教有關的傳統節日，如，尼泊爾人很重視每年十月份的“Dasain”；印度人則重視十月至十一月份期間的“Dewali”，他們視這些日子為大節，並會舉辦一連串集體的慶祝活動。

伊斯蘭教徒(穆斯林)則須按照伊斯蘭歷法遵守齋戒期(Ramadan)，整整一個月從日出至日落不吃不喝。視豬為不潔，不吃、不說、不摸。伊斯蘭教的女性衣著要覆蓋全身，在公開場合會帶上面紗，不能在外留宿，入夜前要回家。本港大部分巴基斯坦人是伊斯蘭教徒(穆斯林)。

### 4. 從多元文化的角度探討少數族裔青少年及其家庭的需要及關注

探討少數族裔青少年及其家庭的需要時，工作者可試從多元文化的角度出發，整合他/她們的需要。Allen E. Ivy 曾用「多元文化的立方體」說明各種服務對象在受助過程中呈現的多元文化議題、類型，及可能出現的組合。議題如：語言、性別、種族、宗教、性取向、年齡、階級、創傷經驗；服務對象在文化身份認同的階段之間的互動關係及影響。當我們把以上題目交互綜合分析，他們的需要及關注更能清澈地呈現出來。當然，更重要的是重視服務對象對自身境況的描述及參與。

自2005年至今，針對在港少數族裔需要的調查約有十多項。調查顯示，少數族裔在日常生活、教育、職業訓練、就業、居住、個人適應及經濟上都遭遇到不同程度的挑戰。這些的調查報告，有助我們對他們面對的處境有更多認識及了解，尤其是有關社會公義、種族偏見、角色定型、平等機會等議題，這都值得了解及探討。

## 學習活動

### 個案分析

現試用多元文化的角度分組討論下列個案，然後分享。

#### 個案背景資料：

Saima年約十七歲，是一名巴基斯坦女子。她只能操烏爾都語(Urdu)及少許英語。在巴基斯坦，她完成了初中課程，她與父子及三名姊姊及一名弟弟同住，父親是一名護衛員，家庭總收入共有一萬二千元。姊姊在一所印度公司工作，其餘家人便留在家中照料家人及做家務，年紀最小的弟弟在香港就讀小學五年級。Saima本身在香港出生，年約五歲時，父親將她送回巴基斯坦居住及讀書，在巴基斯坦時與祖父母同住，三個月前，她來到香港，Saima很想繼續讀書，Saima的父親篤信伊斯蘭教，他只讓女兒在一所保存伊斯蘭教的文化的女校讀書。Saima的父親透過華藉同事，認識到工作者的服務中心，他很想工作者協助他的女兒入學。

#### 討論要點：

作為工作者的你，對於以上個案的家庭，你怎樣評估她的需要呢？請試用多元文化的角度分析這個個案及定立服務計劃的方向。

#### 討論回應：

- 我們會看見Saima是一位十七歲來自巴基斯坦的有伊斯蘭教家庭背景的女性，是一位新移民，不懂廣東話，只有巴基斯坦的初中程度。在現時的教育制度下，她不能享有九年的免費教育，在香港的女子中學可供她選擇的也不多。在報讀職業訓練課程方面，絕少以英語教授的課程，要入讀也相當困難，我們會發現在現時的資源的配對下，未必能解其燃眉之急。工作者須在事前發揮創意，另闢蹊徑，才能尋到出路。
- 在評估及計劃介入時，工作者須先自省自己對處理不同族裔人士的訴求上是否有偏見？考慮伊斯蘭教家庭的文化如何？這些家庭對女性的角色抱怎樣的看法？本港與巴基斯坦有什麼文化的差異？有什麼地方需要繼續探討，例如：這個家庭有什麼強項？他們的支援系統及網絡如何？
- 介入少數族裔青少年的家庭並給予輔導，與他們建立信任關係更見重要。一些少數族裔的家庭有自己一套世界觀，對於子女跟隨新居地的文化或會存在一些恐懼，工作者在進行家庭輔導時，要懂得尊重對方的文化，讓對方看見文化的差異及在相同的關注點上尋求應變方法，以一個較宏觀的角度思索及策劃介入的方法，例如：考慮利用充權方法或建立互助小組等。

## 5. 與在港少數族裔青少年溝通及提供服務的技巧及手法

保持個人的彈性，是與少數族裔青少年溝通的先決條件，在與少數族裔服務對象建立關係及提供服務上，可運用多元手法及從他們的強處入手，確信每個個人、家庭、組織和社區都具備能力及強項，肯定服務對象個人及身邊各系統的優勢外，同時也要為他們發掘及動用社區的資源。





### 5.1. 怎樣打破語言隔膜？

能夠通曉南亞語言，對打破文化隔膜有很大的幫助，即使學習一些南亞問候語亦可與之打開溝通，表示親切友善的態度。

## 學習活動

### 認識南亞問候語之配對遊戲

南亞問候語（附件三）

工作者將南亞問候語讀出，由學員配對出正確的答案。

### 5.2. 與少數族裔青少年接觸及舉行活動，有什麼禁忌及留心的地方？

不同的文化背景人士都會對於某些事物有不同的看法和禁忌，例如：中國人辦喜慶事時，用紅色；在喪禮上，穿上紅色的衣裳則視為對死者的不敬。傳統中國人不喜歡在農曆的七月，俗稱「鬼節」期間辦理婚嫁。同樣地，少數族裔亦有他們本身文化傳統留下來的忌諱，不小心地觸碰可能會引起誤會及破壞雙方的關係，一些少數族裔的傳統的觀念及禁忌特色，請參考附件四。

若想了解所服務的少數族裔的文化特色，可透過互聯網研習有關這些國家及宗教的資料。

### 5.3. 怎樣預備活動及服務計劃？

在運用多元文化手法服務少數族裔的時候，工作者應從他們的強處著手。他們在音樂、藝術及跳舞上都特別有天份及才華，在活動設計上，可以考慮加入這些的元素。

他們在飲食及一些生活習慣及習俗上有其特色，這是必須注意的，例如，伊斯蘭教徒不吃豬肉，甚至有關豬的字眼或印有豬圖案的公仔也不喜歡提及或接觸，工作者須加注意免生誤會。在預備他們就業上，要考慮其文化的適切性，例如：伊斯蘭教的青少年是否適合在中國人的酒家任廚房工作，即使是糖果及零食，也要看看是否有一些成份是其宗教不能接納的。

在時間的觀念上，他們對此也有不同演繹。在普通約會層面上，預約時應清楚地說明。要明白有時候他們會因履行家庭責任而未能應約，工作者要以體諒的態度，聆聽他們的困難。在未清楚了解服務對象的背景前，切勿強加個人的價值觀及判斷。在提供就業服務時，應讓他們了解工作世界對於時間觀念的看法。

留意少數族裔慶祝的節期及宗教聚會的時間，避免在伊斯蘭教徒（穆斯林）的齋戒期為他們舉行活動，尤其是消耗體力的活動，這段期間，他們會在接近日落後便要趕回家中預備開齋，與家人一同進餐。星期五是他們集體朝拜的日子，活動時間安排上也須注意。與少數族裔的青少年一同參與或舉辦他們重視的節日時，可藉此打開溝通之門，了解他們文化之餘亦表示出對他們文化的一種尊重。

少數族裔的青少年未必懂得求助的途徑和接收服務資訊。因此，工作者須運用外展手法、透過學校和他們聚集的地方，如：教會、寺院或族群的自助團體，接觸他們和向他們介紹服務和活動，也可以運用他們社群的傳播媒介，如：族群出版的報章等。

## 6. 反思個人文化敏感度及現今對少數族裔青少年的服務

### 6.1. 了解自我價值觀、提昇個人的文化敏感度

在具文化能力的實務社會工作中，提昇個人的文化敏感度是十分重要的，在認識別人的文化之餘，對自己的價值觀、文化背景和社會習慣等的認識及醒覺是同樣重要，所謂「知己知彼，百戰百勝」。這是工作者需經常檢視的部份，以免提供服務時，自己太強的看法，影響服務計劃的進展，甚至破壞工作關係。

### 學習活動

#### 自我評估測驗

試運用一些自我評估的工具了解自己的價值觀，尤其是有關對不同種族文化背景人士的看法。有關的自我評估測驗可參考 Joseph A. DeVito (2004) "The Interpersonal Communication Book", Pearson Education, Inc., p.38, p.46, p.51

(附件五)

#### 反思：

當你發現你的價值觀與服務的人士大相徑庭的時候，例如：你是一個偏向個人主義者，而你所服務的族裔人士是偏向集體主義的，你會面對什麼的衝擊？你會怎樣處理？在資源分配及計劃服務的時候，你會以什麼作為衡量的標準？當中會存在怎樣的偏見？我們對某種族會否有角色定型？怎樣能衝破障礙，達至具文化能力的實務社會工作？

### 6.2. 檢視具文化能力的實務社會工作

Doman Lum 制定了一套「具文化能力的實務社會工作」的評審工具，在操守及價值觀 (Ethnics and Values)、自我省察 (Self-Awareness)、跨文化的知識 (Cross-Cultural Knowledges)、跨文化的技巧 (Cross-Cultural Skills)、服務的提供 (Service Delivery)、充權及倡導 (Empowerment and Advocacy)、多元的勞動人口 (Diverse Workforce)、專業的教育 (Professional Education)、多元的語言 (Language Diversity) 及跨文化的領導 (Cross-Cultural Leadership) 這十項範疇上作出檢閱。不單審視了工作者個人本身的工作，亦要審視非政府機構是否朝著從多元文化的服務方向發展，以達致「具文化能力的實務社會工作」。

雖然本港有獨特的政治文化、政制、經濟及社會背景，跟西方社會存有差異。但這套「具文化能力的實務社會工作」的評審工具亦值得本港的社會工作者作為參考，借此反思現時社會服務是否能回應少數社群的需要，提供良好的服務質素；觀察日常的工作及服務不足之處並設法提出改善。

\* Doman Lum 「具文化能力的實務社會工作」的評審工具可參考 Doman Lum (2005) "Cultural Competence, Practice Stages, and Client Systems A Case Study Approach", Thomson Books/Ccole, .p,13-17



## IV. 結論

若根據Doman Lum「具文化能力的實務社會工作」的評審工具定立的標準，你認為現時的社會服務足以應付少數族裔的需要嗎？有那方面足夠那方面足夠或不足？你和你工作的機構是否履行具文化能力的實務社會工作？你可以怎樣推動一些具文化能力的活動計劃？

工作者在了解及認識少數族裔青少年的文化特色外，亦要留意每一位少數族裔青少年的獨特性。省察各界對他們的描繪及報導，以免將之角色定型，窒礙他們發揮本身強項的機會。多元文化的角度能協助工作者以更廣闊的眼界分析服務對象內在及外在處境，從而提供服務。工作者也須對自己的文化、成長經歷有所認識及了解。在服務過程中，發展文化的敏感度，掌握和發展具文化適切性的工作技巧及手法，不斷學習及接受訓練。經常反省自己會否不以為然地以個人的價值觀判斷強加服務對象，在工作手法上，我們要致力達致跨界別的合作。

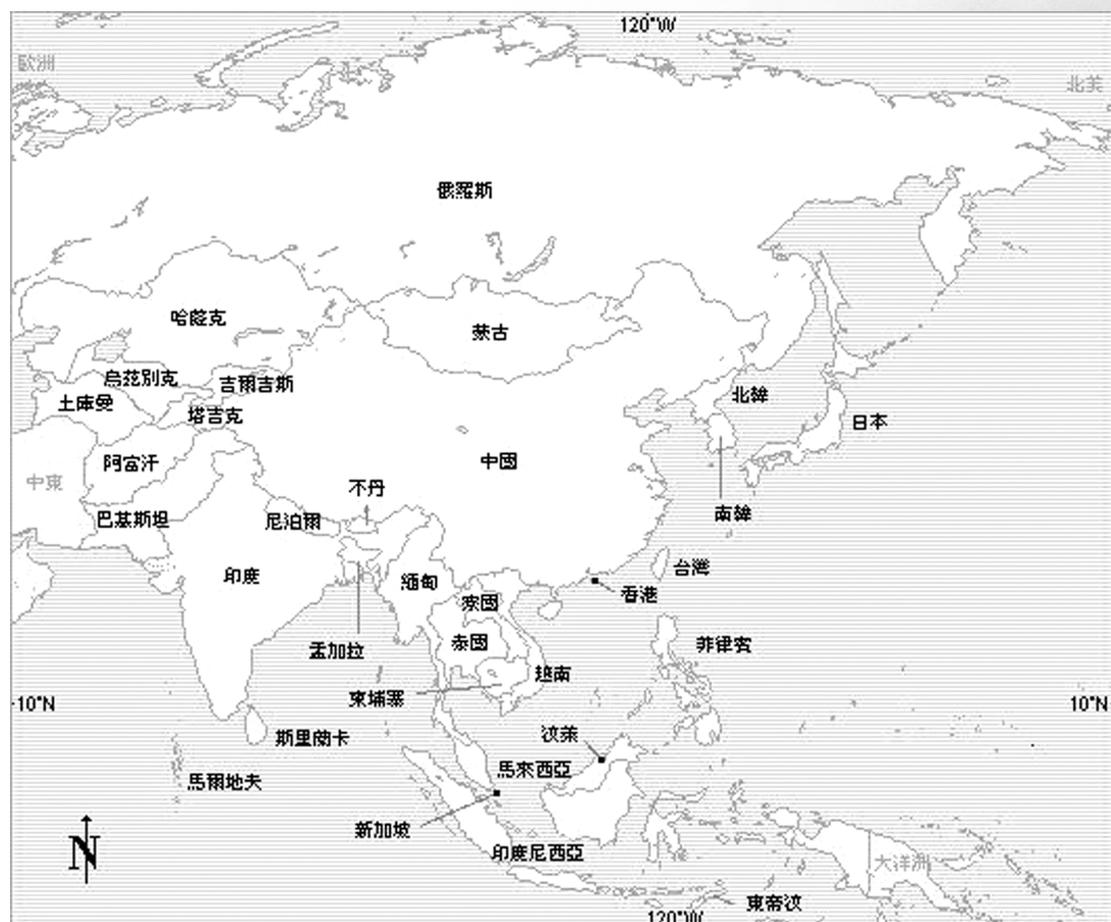
## V. 要旨重溫

以下是這一課的主旨，可以幫助你掌握本課的要旨：

1. 你能夠指出本港少數族裔的特性嗎？
2. 為什麼在港少數族裔青少年的文化背景與本港青少年存在文化差異？
3. 接觸少數族裔青少年時應注意什麼？
4. 有那些工作手法去介入或服務少數族裔？
5. 如何提升個人文化敏感度？

## VI. 其他資料

附件一





附件二

	尼泊爾人	印度人	巴基斯坦	菲律賓
在港居住的背景歷史：	約1947年二次大戰之後，尼泊爾軍人開始為英國於香港服役。這些尼泊爾的軍人稱之為「踞喀兵」。於1983年一月一日之前在本港出生的踞喀兵後裔，均可擁有成為香港人的身份。於1997年香港回歸中國後，部份的尼泊爾人定居香港。	印度在19世紀早期開始，曾是英國的殖民地。巴基斯坦原與印度是同一國家，但因印度教與伊斯蘭教的兩教衝突分裂成為兩個國家。居港的印度人有部份於早年來港經商及做工（如：警察），然後申請成為本港居民。	巴基斯坦於1947年獨立於印度。居港的巴基斯坦人有部份於早年來港經商及做工，後申請成為本港居民。	1970年開始輸入勞工的政策。在港的菲律賓人雖然大部分是傭工，但也有一些是因在港做生意或與港人結婚而定居香港。
語言：	尼泊爾語	官方語言為印度語、英語及另有約二十二種的方言。	官方語言為烏爾都語（Urdu）及英語，另有四個省份的方言：Pushto, Punjabi, Sindhi, Balushi。	塔加拉族人語、英語及另有其他本地方言。
宗教：	主要信奉印度教，其次是佛教、伊斯蘭教及基督教。	主要信奉印度教及錫克教，其次是伊斯蘭教、基督教及佛教。	主要信奉伊斯蘭教，其次是印度教、基督教及什葉派。	主要信奉天主教，其次是伊斯蘭教、基督教及佛教。

附件三

1. (Sat shri akal)	ਸਤ ਸ੍ਰੀ ਅਕਾਲ	•	• a. Hello (Hindi)
2. (Adab)	آداب	•	• b. Hello (Hindi, little more formal)
3. (Namaste)	नमस्ते ।	•	• c. Hello (Urdu)
4. (Assalam alaikum)	اسلام علیکم	•	• d. Hello (Urdu, little more formal)
5. (Khuda hafiz)	خدا حافظ	•	• e. Hello (Sikh)
6. (Namaskar)	नमस्कार ।	•	• f. Goodbye (Urdu)

答案：(1) e (2) d (3) a (4) c (5) f (6) b



附件四

	尼泊爾	印度	巴基斯坦
家庭觀念	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 尊重長輩，強烈的家庭及親屬關係的聯繫。</li> <li>• 由於家庭及親屬關係的聯繫強，有時一些個人的問題亦不易透露，以免受到家人、親屬及族群的壓力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 尊重長輩，強烈的家庭及親屬關係的聯繫。</li> <li>• 對生與死有一些傳統的儀式及習俗，家人一同參與。</li> </ul>	強烈的家庭及親屬關係的聯繫；較傳統的家庭，兒女必須與同家族的人通婚。
女性的地位	女性的地位在不同的族群亦有所不同。	一些家庭仍很重視嫁妝，女性地位亦取決於的嫁妝多少。	一般的家庭以男性為主導，家中的男性是家人經濟的支柱。
階級的觀念	階級的制度 (Caste system) 仍盛行於某些族群。	階級的制度 (Caste system) 延伸至友誼及婚姻。比較尊崇權力的象徵。	沒有階級的制度。
婚姻	自由戀愛。	傳統一輩的婚姻多由父母決定及安排。	婚姻多由父母決定及安排，婚前不可拍拖。
身體語言	擺頭有時是表示同意。	擺頭有時是表示同意。	非親屬的異性要保持距離。
打招呼的模式	打招呼時雙手緊合。	以握手作打招呼。	以握手作打招呼，異性接觸除外。
食物	印度教徒不吃牛肉，有些是素食者，較喜歡辛辣的食物及米飯。	印度教徒大部份是素食者，非素食者亦不吃牛肉。喜歡較辛辣的食物及米飯。	伊斯蘭教徒 (穆斯林) 不吃豬肉、含豬油的食物，只吃經誦安拉尊名而宰的肉類。
崇拜	印度教徒會到印度寺朝拜、佛教徒會有自己講佛的聚會地方及到寺院朝拜。	印度教徒會到印度廟朝拜。	每一天要按時祈禱五次，星期五是伊斯蘭教徒 (穆斯林) 重要的日子，下午會到清真寺祈禱。
衣著	一般穿洋服，不同氏族有不同的傳統服飾。	女性穿的是 Saries 或洋服。	女性及男性都有衣著的規範，女性尤要覆蓋全身，在公開場合會帶上面紗。
忌諱	切忌稱他們為「阿差」或「差仔」。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 切忌觸摸孩子的頭。</li> <li>• 切忌稱他們為「阿差」或「差仔」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不用左手吃喝、握手。</li> <li>• 未經許可不能向他們拍照。</li> <li>• 切忌稱他們為「阿差」或「差仔」。</li> </ul>

## How Open Are You Interculturally?

Select a specific culture (national, racial, or religious) different from your own, and substitute this culture for the phrase "interculturally different" in each question below. Indicate how open you would be to communicating in each of these situations, using the following scale:

5 = very open and willing, 4 = open and willing, 3 = neutral, 2 = closed and unwilling, 1 = very close and unwilling

- \_\_\_\_\_ 1. Talk with an interculturally different person while alone waiting for a bus.
- \_\_\_\_\_ 2. Talk with an interculturally different person in the presence of those who are interculturally similar to you.
- \_\_\_\_\_ 3. Have a close friendship with an interculturally different person.
- \_\_\_\_\_ 4. Have a long-term romantic relationship with an interculturally different person.
- \_\_\_\_\_ 5. Participate in a problem-solving group that is composed predominantly of an interculturally different person.
- \_\_\_\_\_ 6. Openly and fairly observe an information-sharing group consisting predominantly of interculturally different people.
- \_\_\_\_\_ 7. Lead a group of interculturally different person through a problem-solving or information-sharing situation.
- \_\_\_\_\_ 8. Participate in a consciousness-raising group that is composed of one half interculturally different people.
- \_\_\_\_\_ 9. Listen openly and fairly to a conversation by an interculturally different person.
- \_\_\_\_\_ 10. Ascribe a level of credibility for an interculturally different person identical to that ascribe to an interculturally similar person-all other things being equal.

Result:

To calculate your total score, simply add your scores for all 10 questions. High scores (say, above 35) indicate considerable openness; low scores (say, below 20) indicate a lack of openness. Use these numbers for purposes of thinking critically about your intercultural openness rather than to indicate any absolute level of openness or closedness. For example, did you select the "interculturally different" group on the basis of how positively or least open? Are there specific types of interpersonal communication you'd be less likely to be open to than others? For example, did you indicate a greater level of openness in Question 1 than Question 10? Why?

## **本地僱主對聘用少數族裔人士的意見調查**

- 調查機構：香港職業發展服務處及香港浸會大學管理學系
- 調查時間：2004年9月
- 問卷數目：共102份（調查總共發出1204份問卷給僱主，回覆率8.5%）
- 僱主背景：當中43位僱主（佔42.2%）曾有聘用少數族裔人士經驗，其餘59位僱主（佔57.8%）沒有聘用過少數族裔人士
- 僱主所屬行業分佈以地產管理業（16.3%）及保安業居多（佔16.3%）
- 僱主聘用少數族裔人士大多數是出任不需要專門知識的職位

### **部份調查結果及啟示**

#### **招聘途徑**

- 僱主主要透過僱員轉介、相熟及其他人士轉介和報章招聘廣告三個途徑招募少數族裔人士。
- 這顯示出透過熟人介紹，僱主對申請人背景有較多掌握和信心；相反，少數族裔的社群較為封閉，相對地僱主未能透過報章廣告和勞工處等途徑接觸他們。

#### **挑選員工的準則**

- 僱主兩大主要挑選員工的準則為：有相關工作技巧和有相關工作經驗
- 這顯示出僱主以申請人的能力勝任作為揀選少數族裔人士的準則，與一般挑選本地員工準則沒有大分別。

#### **員工薪酬**

- 通常大部份少數族裔員工以時薪計算，而以日薪計算方式也很常見。

#### **僱主考慮是否聘用少數族裔僱員的因素**

- 有聘用過少數族裔人士的僱主相對地他們有較正面的看法，沒有聘用過少數族裔人士的僱主則相認為他們願意接受較低工資和較低員工福利。

#### **少數族裔的工作技能**

- 有聘用過少數族裔人士的僱主相信他們有足夠的技能，能按時完成工作及能獨立地工作。

#### **少數族裔的工作態度**

- 對於少數族裔人士的工作態度（如生產力低、道德惡劣或經常遲到等），有聘用過他們的僱主相比沒有聘用過的僱主較為正面。
- 從聘用理由、工作技能及工作態度三面反映，有聘用過少數族裔人士的僱主，對他們有較肯定和全面的認識。
- 沒有聘用過的僱主對於這群體認識不多，加上缺乏接觸渠道，以致對他們有所誤解及接納程度減低，因而影響考慮聘請他們的機會。

## **少數族裔青年的就業困難**

### **1. 職業定性**

少數族裔人士的職業往往被定型為低技術的勞動工種，例如地盤工人、搬貨散工、清潔工人和保安員等體力勞動或低技術工作，局限了這類青年的職業發展。

### **2. 培訓途徑**

本地的就業訓練和再培課程都未能照顧他們的獨特需要；大部分人士對這些課程感到陌生，甚至沒有參加正規和有系統的訓練，而既有學歷也經常不被認可。

### **3. 求職技巧**

少數族裔人士缺乏求職能力，不熟悉求職途徑及面試準備，亦不掌握就業市場資訊，例如面試時衣著不配合、求職不會「如翁撒網」及表達技巧差都是常見的困難。

### **4. 種族歧視**

有機構不愛聘用少數族裔人士，除了擔心他們的工作技能及適應力外，種族亦是僱主其中一個考慮，這情況在發生「911」事件後尤為加劇。

### **5. 工作適應**

少數族裔的工作心態未能調節至符合本地僱主的要求，例如本地工作文化的快節奏、高壓力及一職多能都是他們需要面對的。

### **6. 語言障礙**

絕大部份少數族裔人士不懂中文，甚至英文水平亦有限，只懂以本土方言來溝通。

### **7. 外形樣貌**

鬍鬚濃密、膚色暗黑、衣著及外形與一般人有所不同。

### **協助少數族裔青年就業的要點**

1. 首先聯絡有良好合作關係的僱主
2. 說服少數族裔青年先從事入職要求較簡單的工作
3. 透過網絡轉介就業機會
4. 認識不同族裔群體的特性，如日常生活和宗教信仰等
5. 提供翻譯服務和篩選合適的就業資訊
6. 簡介本地的僱傭條例去保障他們的權益，並提醒透過職業介紹所轉介工作時要注意的收費細則（詳情請參閱資源套第四章）

### **VII. 參考資料**

政府統計處(2001)。人口普查 2001 - 主題性報告:少數民族裔人士。香港:政府統計處。

香港浸會大學管理學系及香港職業發展服務處(2004)。本地僱主對聘用少數族裔人士的意見調查。

Allen E. I., Bradford I. M., & Lynn, S.M.原著，陳金燕等翻譯(2002)。《諮商與心理治療：多元文化觀》。台北：五南圖書出版公司

Census and Statistics Department, Hong Kong (2002). *Population Census 2001. Thematic Report - Ethnic Minorities, Hong Kong*, Hong Kong: Census and Statistics Department.

Doman, L. (2004) *Social Work Practice and People of Color A Process-stage Approach*, Belmont, CA: Thomson Books/Ccole

Doman, L. (2005) *Cultural Competence, Practice Stages, and Client Systems A Case Study Approach*, Belmont, CA: Thomson Books/Ccole

FEONA-Hong Kong (Far East Overseas Nepalese Association). (2002). *Working Condition for Nepalese Construction Workers in the SAR*, Hong Kong: The Author

Fong, R. & Furuto, S. (2001). *Culturally Competent Practice Skills, Interventions, and Evaluations*. Boston: Allyn and Bacon

Hong Kong Christian Service Lei Cheng Uk & So UK Integrated Team (Happy Teens Club). (2001). *A Study on the Social Support and Leisure Activities of the Non-Chinese Children Studying in Lei Cheng Uk & So Uk Area in Sham Shui Po district, Hong Kong*, Hong Kong: The Author

Hong Kong Young Women's Christian Association Jockey Club Tuen Mun Integrated Social Service Centre. (2001). *Questionnaire on the Social Support and Leisure Activities of the Non-Chinese Children Living in Tuen Mun District*, Hong Kong: The Author



James, W. G.. (1999). *Cultural Awareness in the Human Services A Multi-Ethnic Approach*. Boston: Allyn and Bacon

Joseph, A. D. (2004). *The Interpersonal Communication Book*, United States of America: Pearson Education, Inc.

Ku, H.B., Chan, K.W., Chan, W.L., & Lee, W. Y. (2003). *A Research Report on The Life Experience of Pakistanis in Hong Kong*, Hong Kong: Centre for Social Policy Studies, Department of Applied Social Sciences, The Hong Kong Polytechnic University & S.K. H. Lady MacLehose Centre

Society for Community Organization. (2004). *A Study of the Nepalese Community in Hong Kong*. Hong Kong: Movement Against Discrimination

Working group of the Community Concern Project on the Protection of the Social Integration Project for Ethnic Minority People in Hong Kong, Department of Applied Social Studies, City University of Hong Kong & Unison Hong Kong - For Ethnic Equality. (2003). *A Research report on Employment Situation of South Asian People in Hong Kong*, Hong Kong: The Author

Working group of the Community Concern Project on the Protection of Labour Rights among South Asian People in Hong Kong, Department of Applied Social Studies, City University of Hong Kong & Unison Hong Kong - For Ethnic Equality. (2004). *A Study of the Protection of Labour Rights among South Asian People in Hong Kong*, Hong Kong: The Author

Yang Memorial Methodist Social Service Yau Tsim District Outreaching Social Work Team. (2000). *Educational Needs and Social Adaptation of Ethnic Minority Youth in Hong Kong*, Hong Kong: The Author

Yang Memorial Methodist Social Service Yau Tsim Mong Integrated Centre for Youth Development. (2002). *A Study on Outlets of the South Asian Ethnic Minority Youth in Hong Kong*, Hong Kong: The Author

Yang Memorial Methodist Social Service Multicultural Service Centre for South Asian Ethnic Minorities & Yau Tsim Mong Integrated Centre for Youth Development. (2005). *Survey on Substances Abuse Among South & South-Asian Youth in Yau Tsim Mong District 2005*, Hong Kong: The Author