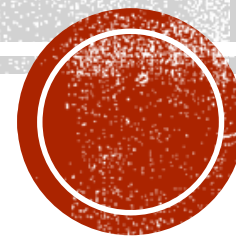


香港不同族裔青年
升學及就業上的
突破與出路

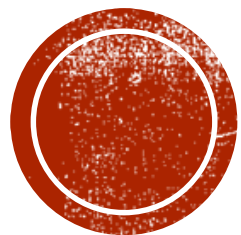
香港浸會大學社會工作系副教授 陳德茂博士



概要

1. 香港不同族裔青年升學及就業現況
2. 香港不同族裔青年升學及就業過程
的挑戰
3. 香港不同族裔青年升學及就業上的
突破與出路
4. 總結





香港不同族裔青年 升學及就業現況

香港少數族裔青年教育和就業路徑的研究

研究報告 (2020年6月)

香港浸會大學



香港不同族裔人口 (N=584,383)

- 香港不同族裔人士中，除了來自菲律賓和印尼外藉家庭傭工外，**南亞裔人士是香港人口最多的族裔組群：**
- 印度人口最多（6.2%）、
- 尼泊爾人（4.4%）
- 巴基斯坦人（3.1%）。





I) 「南亞裔」族群:

印度人 36,462 (6.2%)

尼泊爾人 25,472 (4.4%)

巴基斯坦人 18,094 (3.1%)

II) 「東南亞裔」族群:

印尼人 153,299 (26.2%)

泰國人 10,215 (1.7%)

菲律賓人 184,081 (31.5%)

III) 「其他少數族裔」:

日本人 9,976 (1.7%)

韓國人 6,309 (1.1%)

白人 58,029 (10.0%)



香港不同族裔人口及其出生地

| | | 印度 | 巴基斯坦 | 尼泊爾 | 菲律賓 |
|---------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| 以香港為出生地 | 2016年人口 | 6700 | 6700 | 9100 | 4000 |
| | 佔該族裔人口的比例 | 20.9% | 37.7% | 36.9% | 20.2% |

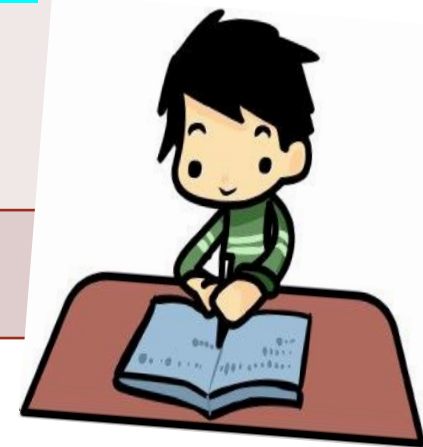
按統計處 2016 年中期人口統計



香港不同族裔教育程度

| | 整體人口 | 所有不同族裔 | 印度 | 菲律賓 | 巴基斯坦 | 尼泊爾 |
|-------------|-----------|---------|--------|--------|-------|-------|
| 專上教育程度人口 | 2,709,689 | 140,849 | 20,608 | 11,088 | 4,118 | 3,838 |
| 佔同組別人口比例(%) | 39.9 | 55.3 | 64.4 | 56.0 | 23.4 | 15.6 |

按統計處 2016 年中期人口統計



香港不同族裔就業統計 – 月收入中位數



- 於2016年，各族裔男性的月入中位數均高於女性。
- **巴基斯坦人**：平均住戶人數多於其他族裔，在職成員的平均人數最低，月入中位數也相對較低，巴基斯坦人很可能比其他族裔更容易陷入財政困難

| 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 |

香港不同族裔就業統計 — 勞動力參與率和失業率



| | 整體人口 | 所有不同族裔 | 印度 | 菲律賓 | 巴基斯坦 | 尼泊爾 | 印尼 |
|----------|-------|--------|-------|-------|--------------|-------|-------|
| 勞動力參與率 | 60.0% | 65.6% | 64.9% | 68.7% | 50.1% | 75.2% | 42.7% |
| 男性勞動力參與率 | 69.7% | 79.9% | 82.3% | 79.2% | 70.9% | 86.7% | 48.7% |
| 女性勞動力參與率 | 51.2% | 51.2% | 44.1% | 62.5% | 19.0% | 63.2% | 41.5% |
| 失業率 | 3.7% | 4.6% | 5.2% | 2.8% | 9.2% | 4.1% | - |

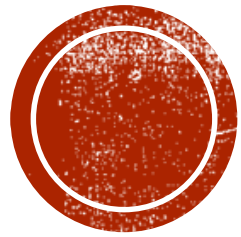
按統計處 2016 年中期人口統計



香港不同族裔就業統計 – 職業分佈

- 在南亞人士中，較多的**印度人**在較優勢的職位上工作，如**經理及行政級人員(29.3%)**以及**專業人員(12.6%)**
- 相反，從事非技術工作的**巴基斯坦人(35.3%)**和**尼泊爾人(33%)**遠遠多於整體人口(13.7%)





香港少數族裔青年教育 和就業路徑的研究 研究報告

香港浸會大學 陳德茂博士 (2020年6月)

研究方法

定性和定量混合研究方法

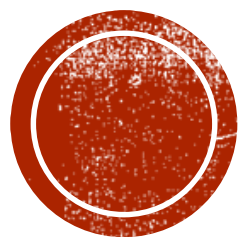
參與者

- 南亞裔族裔 (菲律賓、印度、巴基斯坦和尼泊爾) 及華裔青年
- 南亞裔家長、教師、社會工作者及輔導員
- 來自不同行業和不同規模公司的僱主



| 方法 | 參與者 | 樣本數 | 數據收集時段 |
|--------------|---|----------------------|------------------------|
| 中四至中六學生調查 | <ul style="list-style-type: none"> • 南亞裔學生 • 華裔學生 | 483 426 | 2019年4至7月 |
| 個人訪談和焦點小組 | <ul style="list-style-type: none"> • 中四至中六南亞裔學生 • 就讀專上教育的南亞裔學生就業/失業的南亞裔青年 • 南亞裔家長、教師和社會工作者 | 16 20 17 15 | 2019年3月至 2020年3月 |
| 僱主的電話調查和個人訪談 | <ul style="list-style-type: none"> • 電話調查 • 個人訪談 | 406 10 | 2019年5至6月 2019年3至9月 |





對中四至中六學生的 問卷調查



主要發現 – 1) 個人層面



■ 不同族裔學生的教育志向及職涯志向顯著高於華裔學生

■ 不同族裔學生在一般自我效能感方面也優於華裔學生

| | 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# • 總體 (分數：13-52)* | 37.07 | 36.16 |
| • 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 |

主要發現 – 2) 家庭層面

- 在父母教育和家庭收入方面，不同族裔學生的家庭通常不如華裔學生家庭
 - 華裔家長較大比例從事輔助專業或以上的工作
 - 不同族裔家長有多於一半是家庭主婦或失業
 - 不同族裔父母在教育方面也比華裔父母較低。華裔家長較大比例完成了職業培訓或以上的教育
 - 不同族裔和華裔學生的家庭月收入大多在 10000 元至 24999 元之間，但較多華裔學生家庭月收入在 60000 元及以上



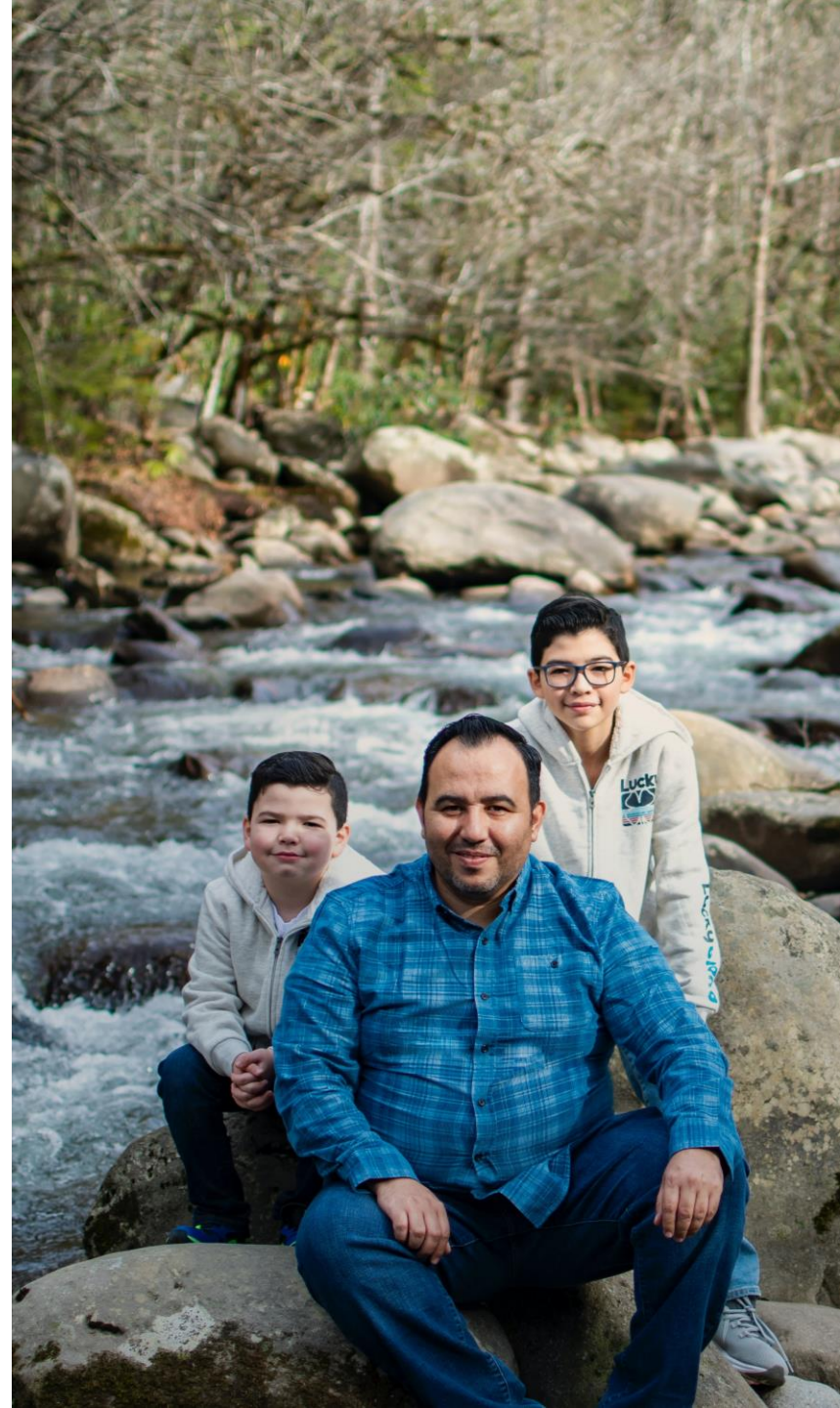
主要發現 – 2) 家庭層面

- 在不同族裔家庭中學習非母語語言的機會是有限的
 - 大部分不同族裔的父母，尤其是母親，在日常生活或工作中不會說粵語，**接近6成人從不或很少幫助子女學習粵語**。
 - 不同族裔父母稍為傾向說英語多於粵語，他們傾向幫助子女學習英語而不是粵語。然而，亦有一**半不同族裔父母從不或很少幫助他們的子女學習英語**。



主要發現 – 2) 家庭層面

- 不同族裔家庭較華裔家庭有較高的家庭社會資本
 - 家庭社會資本量度指標包括父母有多經常與子女討論學校事情、幫助或檢查子女的功課、參加學校活動、與子女討論未來的事業規劃，以及與學校聯繫。
 - 不同族裔學生社會資本水平高於華裔學生家庭
 - 與華裔學生相比，較多不同族裔學生在學年內至少一次與父親和母親或成年親屬談論中學後的規劃



主要發現 – 3) 學校層面

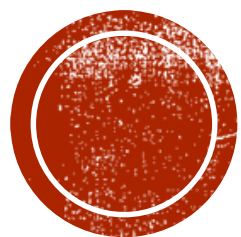
- 大約有 76% 的不同族裔學生或華裔學生曾與老師討論他們中學後的規劃
- 與華裔學生相比，不同族裔學生更多與教師和朋友談論中學後的規劃。
- 不同族裔學生在朋輩支援上優於華裔學生



小結

- 不同族裔學生對教育和事業發展的志向和期望大致都比華裔學生為高
- 缺乏志向並不能作為不同族裔學生過渡結果欠佳的一個原因
- 雖然父母及朋輩的支援很高，但這對升學及就業結果方面並未見發揮重要作用
- 獲所在社會被接納主觀感受是不同族裔學生志向和自我效能感的重要因素，通過營造一個對不同文化背景的人開放和歡迎的社會環境來提高社會接納是非常需要的

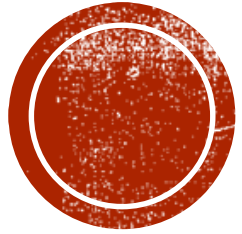




香港不同族裔青年 升學及就業的挑戰



I) 升學挑戰 (4)



II) 就業挑戰 (4)

III) 升學及就業挑戰

I) 升學挑戰

中文授課影響學業成績，以致未能達至升學要求

1) 語言

不少專業學科仍然有較高中文水平要求，以致不同族裔學生較難就讀相關學科



I) 升學挑戰

1) 語言

某部分課程是以中文作為教學語言，不同族裔學生礙於語言而無法修讀

部分不同族裔學生反映少部分標明以英文為教學語言的課程在實際教學上仍然有使用粵語，亦因此影響他們的學習



I) 升學挑戰

2) 支援渠道

部分不同族裔學生缺乏
能夠取得建設性意見、
建議和回饋的渠道，以
致他們或會選擇了就讀
不切合自己需要或興趣
的課程



1) 升學挑戰

部分不同族裔以及其家長對將來路向、各種發展路徑資訊、及教育系統認識不深，而沒有繼續升學或嘗試不同升學路徑

3) 家庭

父母在性別角色的認知或實踐影響不同族裔女性青年在教育及職業上的出路，可能會被催婚及停止接受教育

I) 升學挑戰

4) 經濟能力

部分不同族裔家庭未能承擔專上教育學費或學生需於畢業後立刻工作以幫補家計，有些學生甚至休學以賺取學費，亦因此影響升學

一些不同族裔青年和家長不知道政府有為他們提供學生資助



I) 升學挑戰

一些不同族裔青年誤以為所有政府貸款都帶高昂利息，擔心在畢業後無力償還債務和利息，而不願意申請政府貸款

4) 經濟能力

在某些情況下，父母會因臨時工的身分而無法提供入息證明文件，又或者害怕被其他人看不起



II) 就業挑戰

1) 語言

一些不同族裔學生不能聽說粵語，或部分職業介紹活動中的工作人員未能以英語溝通，以致限制了他們實習或探索工作的機會

不同族裔青年與僱主之間存在期望落差：不同族裔青年以為基本的粵語水平是職位要求，但僱主則期望能有良好的中文書寫能力

雖然有其他門檻較低的中文考試以協助升學，然而課程內容並不能滿足工作所需



II) 就業挑戰

2) 就業機會 及支援

部分不同族裔青年反映僱主傾向不僱用不同族裔人士，甚至有些認為即使大學畢業後亦沒有較多就業機會，亦因此決定放棄專上教育課程而投身職場

依賴並限制於自己的家庭和社交網絡去求職，或侷限自己於不同族裔圈子中從事某些特定的行業裡工作

不同族裔青年不知道不同現有資源及支援服務或因不同原因而不選擇使用



II) 就業挑戰

3) 文化差異

於**衣著及文化上的差異亦使求職變得困難**，部分不同族裔青年習慣打扮較為休閒而易被僱主視為不專業

某些**僱主缺乏文化敏感度**，亦會視部分不同族裔傳統服飾不專業，亦因此影響到不同族裔青年的工作機會



II) 就業挑戰

4) 僱主取態

香港僱主普遍知悉《種族歧視條例》，並承認到工作間，尤其是在招聘過程中，普遍存在種族歧視

然而僱主普遍認為不僱用不同族裔是可以理解的，而且不同族裔的中文讀寫能力較低



II) 就業挑戰

4) 僱主取態

某些僱主在招聘廣告中通常只使用中文，令求職渠道與那些中文讀寫能力較差的求職者區隔開來

對大部分僱主(特別是中小企業)而言，聘用不同族裔存在一系列障礙，包括中文讀寫能力不高、公眾形象欠佳、招聘渠道隔閡、以及以往與不同族裔的負面經歷等

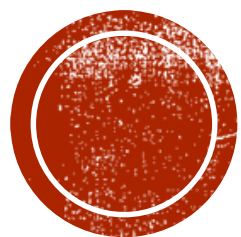


III) 升學及就業挑戰

現有支援不足

現行提供的就業就學輔導服務把不同族裔青年的支援與主流服務分割，既未能促進共融環境，亦間接使主流服務排除了針對不同族裔青年的支援，亦使不同族裔青年未能充分得到相關的支援

部分不同族裔青年更反映有機構在提供就業輔導時，不論求職青年的背景和能力均介紹同一份工作，亦反映社會提供給不同族裔青年的機會有限



不同族裔青年升學與
及就業上的突破與
出路



I) 提升中文 增進溝通 (3);

II) 關顧不同需要 (2);

III) 拓展多元出路(12);

I) 提升中文 增進溝通

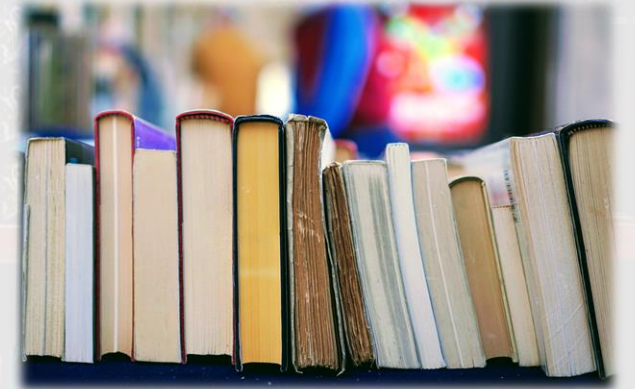


■ 提升不同族裔中文讀寫能力

- 1) 現時提供給不同族裔的中文課程未能針對日常工作及在職要求，**學校可考慮改善現行的校本課程以使不同族裔除聽說以外，在中文讀寫能力上有所提升**
- 2) **提升不同族裔青年及家長理解學習中文的重要性及提早開始學習中文**



I) 提升中文 增進溝通



■ 提供按能力量身定做的中文課程

3) 針對不同不同族裔學生的中文能力差異(包括新來港不同族裔青年以及中文水平欠佳的在職青年)，提供實用的校本中文課程，以符合不同族裔青年就學及就業所需



II) 關顧不同需要



1) 提供個人化生涯發展計劃

- 整合過往經驗 包括學歷，義工服務，有薪工作等
- 探索個人喜好、目標及發展路向
- 認清限制及要求，訂立確切目標以及方向
- 把計劃付諸實行並適時檢討



II) 關顧不同需要

2) 提供生涯規劃所需技能培訓

- **求職技巧**：撰寫求職信及履歷表、面試準備、職場禮儀、本地職場文化等



III) 拓展多元出路

- 1) 更多機構與專業團體，
更透過計劃，為不同的
青年提供職場體驗活動；
- 2) 職場體驗活動；
- 3) 師友計劃或職業分享會



III) 拓展多元出路

4) 連繫社區不同族裔群體、學校、專上院校及非政府機構提供多語言就業平台

5) 提供不同就業資訊及職業配對服務



III) 拓展多元出路



■ 加強支援網絡

6) 透過不同興趣班及工作坊讓學生體驗不同

行業同發展路向

7) 增強不同族裔家長對升學路徑、就業機會、
經濟支援等資訊認識



III) 拓展多元出路

■ 加強支援網絡



8) 培訓教師及社工的文化敏感度，以瞭解自己的文化偏見，並明白不同族裔學生的需求、挑戰和期望

9) 提供多語言版本的職業規劃和發展資料及指南以支援教師及社工提供適切服務



III) 拓展多元出路

■ 加強支援網絡

10) 聘請及為不同族裔員工提供培訓以加強他們在聯絡不同族裔族群、向不同族裔家長及學生提供支援及就升學就業等問題提供意見等範疇的支援



III) 拓展多元出路



■ 促進共融及增加社會對不同族裔的認識

11) 協調不同族裔背景青年共同參與生涯規劃計劃以增強青年間對不同文化認識及增進不同族裔青年與本地青年間的交流，使本地華裔青年能夠與不同族裔青年互相支援



III) 拓展多元出路

■ 促進共融及增加社會對不同族裔的認識

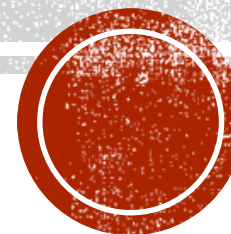
12) 政府可繼續和非政府組織應加強公眾教育，

特別是對不同族裔人士的公平和準確描述，以

促進不同族裔及華裔之間的相互支持



總結





教育志向 / 職涯志向
不同族裔高於華裔



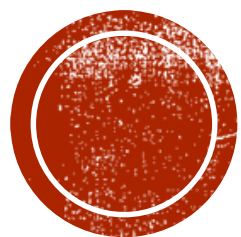
一般自我效能感
不同族裔優於華裔



語言
升學 就業



僱主期望
僱主普遍認為不僱
用不同族裔是可以
理解的



不同族裔青年升學與 不及就業上的突破與 出路

教育界



教師

1. 定形不再
志向展存
2. 文化特色
好奇探索
3. 生涯規劃
起跑線前
4. 知會家長
同步執行



校長/校方

1. 建構平台
多元文化
2. 華裔族裔
團隊交流
3. 不同族裔
同學同工





教育局

商校
合作
不同
族裔



參考資料

- The Centre for Youth Research and Practice Hong Kong Baptist University (2020). *A Study on Education and Career Pathways of Ethnic Minority Youth in Hong Kong*. Equal Opportunities Commission.
https://www.eoc.org.hk/EOC/upload/ResearchReport/20200619_em.pdf
- Clap@JC (2020). *Practice Guidelines for Special Target Groups - Ethnic Minorities*.
https://clap.hk/wp-content/uploads/2021/09/Clap-STG_3_EM_content_0831_Online.pdf



問答環節

