

# 少數族裔港扎根 盼獲善用獻社會

## 21人膺多元名單

## 難民化歧視為動力推廣非洲文學

香港作為一個具包容性、多元文化的社會，有不同膚色、不同種族的少數族裔人士在本港生活。在積極融入社群的同時，他們更投身社會服務，貢獻香港。有十多年前從津巴布韋以難民身份來港的少數族裔人士，就把當年遭歧視化作為「燃料」，現已在港建立香港非洲中心，致力向本地學校介紹非洲文學，期望重塑一般市民對非洲人的看法。

小彬紀念基金會昨日發表《多元名單2024》，選出21名具備才能並有志服務社會的少數族裔人士，分別來自人力資源、銀行金融、法律等專業範疇，並向特區政府推薦，期望獲委任為政府諮詢及法定組織成員。基金會創辦人兼行政總裁馬夏邇表示，多元名單的人選應當是香港的代言人和代表香港故事，以及作為海外看香港的形象，有關人選亦有助政府了解非華裔港人的經歷及國際化生活，形容他們是「未被善用的資產」。馬夏邇稱基金會曾發表5份多元名單，向政府推薦合共122人，至今已有33人獲委任，涉及73個諮詢及法定組織職位，佔總人數27%，認為成效理想。

### 冀重塑市民對非洲人看法

津巴布韋人Innocent是多元名單其中一人，他於2013年以難民身份到香港，2017年成為香港居民。他昨在發布會表示，初到港時的印象是這個城市有很多人，建築物亦很高，人們看起來很忙碌。然而來自非洲的他，膚色與香港人十分不同，「坐車時明顯感覺到其他人被嚇怕甚至在躲避。」

面對區別對待，反而令Innocent得到更多學習與奮鬥的力量。他強調教育非常重要，因此在港建立了香港非洲中心，致力向本地學校介紹非洲文學，包括非洲作家的作品，「不少人了解非洲打鼓、舞蹈和很多藝術，但卻沒有多少人了解知識分子的一面。」他又期望特區政府為少數族裔提供更多教育及就業等機會。

也有不少少數族裔人士在香港土生土長，尼泊爾裔的Deepmala表示，對香港感情深厚，在學生時期雖有些同學對她很好，但亦有部分因她的膚色不一樣而作出歧視行為，「學校內只有我一名少數族裔人士，相處時感到有些困難……他們不喜歡和我玩。」但她認為，香港社會近年包容度上升，一般市民對待少數族裔人士的態度好了很多。對於能成為多元名單其中一人，她感到十分開心，希望未來有更多少數族裔人士可獲委任，甚或進入政府部門工作，為少數族裔群體發聲。



Deepmala在香港出生及長大。受訪者提供



小彬紀念基金會選出21名少數族裔代表。



地盤工人經常在烈日下工作。

## 昨33度今年最熱 建造業倡評估風險

近日天氣炎熱，天文台昨早9時50分發出「酷熱天氣警告」，勞工處的黃色「工作暑熱警告」亦同時生效，呼籲僱主採取適當防暑措施，至下午4時50分取消，而天文台昨午錄得最高氣溫33度，創下今年最高紀錄，預測今日夏至起一連三天最高氣溫將達33至34度。勞工處上月更新《預防工作中暑指引》，將「工作暑熱警告」與天文台的「極端酷熱天氣」特別提示掛鈎，香港建造業總工會昨指，十分關注新指引於7月及8月最炎熱時的成效，認為新指引可與工會推出的指引互相配合；建議政府立法強制執行中暑指引中的風險評估，保障工人的安全與健康。

勞工處上月更新中暑指引，並調整「工作暑熱警告」取消機制技術參數，改為於過去一小時暑熱指數有下跌趨勢時，才決定取消「工作暑熱警告」，避免出現警告「彈出彈入」情況。按勞工處發出的中暑指引，當發出黃色「工作暑熱警告」後，屬戶外露天中等勞動的工作，每小時工作45分鐘就可休息15分鐘，例如清潔

工、貨櫃操作、送貨工人、郵政和速遞人員等；而搬運、釘板、混凝土及灌漿等工人屬重勞動，每小時工作30分鐘可休息30分鐘；至於紮鐵及棚架工人、正接受體能訓練的僱員等屬極重勞動的情況，則每小時工作15分鐘，便可休息45分鐘。

對於新指引的成效，香港建造業總工會權益及投訴主任吳偉樑昨接受本報訪問時表示，暫未接獲有員工投訴，反而發現很多僱主會主動根據指引關心僱員的身體情況，提醒工人酷熱天氣時多注意休息。指引是所有行業都適用，但建造業情況複雜多變，故總工會去年推出針對建造業運作及情況而設的「工作暑熱警告下建造業實務指引」。他指相關指引內容是以勞工處指引的建議為基礎，並考慮工地實際運作、環境及條件而制訂，非取代勞工處指引，會互相配合。

他又指，由於勞工處的指引非硬性要求，加上按現時規定，僱主只要提供部分防暑措施，如提供遮蔭、散熱設備等，即可減少工人休息時間，因此指引實施情況仍有待進一步觀察。

## 推動彈性工作 助釋潛在勞動力

根據政府統計處資料，本港15歲及以上女性的勞動人口參與率（外籍家庭傭工除外），由2013年的50.6%下降至去年的47.7%。筆者認為，窒礙婦女重返職場的其中一個主要因素，就是大部分企業及機構都未能提供彈性工作安排，令有需要的僱員難以兼顧工作和家庭。筆者認為，推動彈性工作安排，是協助釋放潛在勞動力的良方之一。

現時不少國家或地區都以立法形式推動彈性工作，譬如英國。值得注意的是，當地認為對於肩負家庭照顧責任的僱員，僱主是有責任照顧他們的需要，所以並非以福利形式推行彈性工作。當地政府曾指出，無論男性或女性僱員，長工時的問題均嚴重影響他們照顧家庭，故決定讓合資格的父母，擁有向僱主申請彈性工作安排的保障。如果

僱主認為施行有關安排會對公司營運等構成負面影響，亦有權拒絕申請。相關法案既照顧中小企的實際需要，也令有需要的僱員毋須因照顧家庭而放棄工作。而法案實施以來，英國婦女勞動參與率整體亦有所上升。

筆者認為，就彈性工作立法並非洪水猛獸。當然，考慮到彈性工作的文化尚未在香港植根，政府現階段可先考慮以誘因鼓勵企業及機構提供彈性工作安排，待時機成熟後再研究立法。

此外，特區政府作為本港最大僱主，應就實行彈性工作起示範作用。例如新加坡政府在新冠疫情結束後，仍容許特定崗位的公務員作遠程工作，或實施交錯工時，讓身兼照顧者的政府僱員更靈活掌控時間。這與本港當局一句「同事可用自己假期處理家庭事務」相比，實在是天淵之別。筆者希望特區政府以身作則，帶頭推動彈性工作安排。

## 8支少數族裔關愛隊下月上陣

特區政府近年致力建立關愛共融社會，並為少數族裔人士全面提供支援。政務司司長陳國基昨日在基金會發布會上致辭時透露，兩間新的少數族裔支援服務中心預計於今年底投入服務，令總數增至10間，而8支少數族裔關愛隊亦將於下月起提供服務。

陳國基稱，香港一直是文化多元的大都市，有逾30萬名少數族裔居民，佔總人口4%以上。根據最新人口普查，截至2021

年有15.2%的少數族裔人口在香港出生，比十年前增加約兩個百分點，少數族裔人口亦更年輕化，年齡中位數約為37歲。

他表示，特區政府已調整逾50個公務員職系的中文能力要求，包括18個專業職系，盼增加少數族裔的就業機會。勞工處的「多元種族就業計劃」亦已為逾270名少數族裔求職者提供服務。未來，特區政府會致力滿足少數族群的社會需求，以促進香港的社區和經濟發展。

周昇詞

周小松

立法會議員  
勞聯秘書長