大灣區青年就業計劃追蹤性成效評估研究

第三階段

MWYO
Thought Leadership on Youth Development

合作夥伴
HKGCC
Hong Kong General Chamber of Commerce
香港總商會1861

目錄

一、研究背景及方法 4

二、僱員問卷調查的分析結果 6

2.1. 僱員的社經背景分析 6

2.2. 第二與第三階段的結果比較 7

2.3. 僱員在「計劃」後的事業發展 11

三、僱主問卷調查及深入訪談的分析結果 16

3.1. 僱主的背景分析 16

3.2. 僱主對「計劃」及「計劃」下僱員的觀感 18

3.3. 僱主為「計劃」下僱員的續聘安排 23

四、研究結果討論 28

4.1. 研究結果重點 28

4.2. 評估「計劃」成效 29

五、對「計劃」的政策建議 32

六、總結 36

附件「大灣區青年就業計劃」追蹤性成效評估研究（第三階段）僱員和僱主問卷 38

僱員問卷 38

僱主問卷 44

一、研究背景及方法

香港政府在2021年開始推行「大灣區青年就業計劃」（下稱「計劃」），鼓勵在香港及大灣區內地城市有業務的公司，聘請本地大學或大專院校畢業生派駐內地城市工作。在2022年的《施政報告》中更宣布恆常化「計劃」[1]，並已於2023年3月1日公布相關細節[2]。時至2022年底及2023年初，參與的僱員快將或已經完成試行「計劃」。

MWYO青年辦公室（下稱「MWYO」）為探討「計劃」的成效，採用追蹤性研究的方法，分四個階段以網上問卷形式收集數據；第一階段為2021年9月至10月[3]、第二階段為2022年3月至4月[4]。此乃第三階段，收集數據的時間為2022年11月至12月[5]。問卷主要是了解僱員對「計劃」和大灣區內地城市的觀感和認知的情況與可能變化，以及他們在「計劃」完成後的事業發展想法與安排。另外，我們亦會透過問卷及深入訪談了解僱主對「計劃」及僱員的看法[6]。資料收集的方法是，透過我們與香港總商會的合作，協助將問卷發放給有參加「計劃」的會員機構，並由他們轉發給在「計劃」下受聘的僱員，而深入訪談的僱主亦由香港總商會負責聯絡及安排。今次調查採用的僱員與僱主問卷內容與前兩個階段的問卷大致相同，只增加了數條新問題。

在第三階段，我們共收集到88位僱員和28位僱主的回覆。由於當中有10位僱員和15位僱主只完成部分問卷，故在以下分析中個別問題的回答人數可能有輕微偏差。根據勞工及福利局和勞工處的數據，該「計劃」共批核1,091宗就業個案，截至2022年10月底有39人完成「計劃」，約有七百人仍在「計劃」任職[7]。如此推算，回覆今次問卷調查的僱員佔仍在「計劃」任職的人數約13%。在回答此階段問卷的僱員當中，有69位報稱自己曾填寫第一和第二階段的問卷，並有一位只曾填寫第一階段問卷和一位只曾填寫第二階段問卷，合計佔第一階段問卷受訪僱員的50.0%[8]和第二階段的56.9%，可見我們在第三階段仍可追蹤到一半或以上僱員。離職或許是導致第三階段的僱員回覆數目下跌的原因之一，為減低這研究限制的影響，我們亦發放問卷給在第二階段曾留下電郵的僱員，儘量收集已離職僱員的意見。透過這方法，我們收集了22個回覆[9]。至於僱主方面，我們只在第一階段進行了僱主的問卷調查，今次第三階段的回覆數目增加了八位[10]，但完成整份問卷的比例略為減少，原因可能涉及相關公司的人事變動問題，導致部分填寫問卷的僱主代表未太掌握到「計劃」的細節，令到他們難以作答。另外，未有完成整份問卷的僱主多數表示不會[11]或不知道會否參與下一期「計劃」，亦有可能反映他們未必對「計劃」有很清楚的認識，加上有七位僱主表示未能成功招聘任何青年，因此未能提出具體意見。不過，我們儘量聯絡曾在第一階段受訪的僱主進行深入訪談，以更確切掌握他們在「計劃」開始至將近完結時的觀感變化。

---

1 香港特別行政區政府新聞公報（2022年11月9日）。*行政長官出席「大灣區青年就業計劃」嘉許禮暨分享會致辭*。取自https://www.info.gov.hk/gia/general/202211/09/P2022110900534.htm

2 勞工處互動就業服務（2023）。*大灣區青年就業計劃*。取自https://www2.jobs.gov.hk/0/tc/information/gbayes/

3 第一階段的報告內容可見於https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=137&page=1

4 第二階段的報告內容可見於https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=145&page=1

5 第四階段為2023年4月。

6 僱主的問卷調查及深入訪談只會在階段一及三進行。

7 按時任署理勞工處助理處長（就業事務）在2022年12月在立法會研究制訂長遠青年政策和發展藍圖小組委員會回應議員查詢。立法會秘書處。2023。研究制訂長遠青年政策和發展藍圖小組委員會第五次會議紀要。（立法會CB(2)1088/2022號文件）。第8頁。https://www.legco.gov.hk/yr2022/chinese/hc/sub_com/hs103/minutes/hs10320221209.pdf

8 第一階段共有140位僱員回覆；第二階段共有123位僱員報稱自己曾填寫第一階段的問卷，佔第一階段問卷受訪僱員的88%。

9 我們原本希望藉此收集那些已離職僱員的回覆，但最終在22位僱員中，只有三位已離開「計劃」下的公司，其餘仍然留在公司任職。這22人已經包含在88位受訪僱員內。

10 第一階段共有20位僱主回覆。

11 整體而言，在28位僱主中，只有三位表示不會考慮再次參加「計劃」，但他們回應不會參加的原因時均表示「不知道 / 很難說」，而他們最終也未有完成整份問卷。

本研究會主要集中分析70位在第三階段問卷表示曾填寫第二階段問卷的僱員[12]和13位表示成功透過「計劃」招聘僱員的僱主（下稱公司）。我們主要採用費氏精確檢定法（Fisher's exact test）以檢定問卷調查所得的數據[13]，從而得出p值（p-value）分析不同項目的相互關係。費氏精確檢定法的好處是當樣本數目較小時，能夠較準確地分析兩個項目是否有明顯差別，並有互相影響的關係（p值<.001、<.01和<.05均屬有顯著關係）。不過，由於第二階段報告在分析上包括了「不知道 / 很難說」的答案，而本階段則不計算在內，故兩份報告的百分比或會有少許偏差。此外，基於四捨五入進位的原因，個別答案相加的百分比或會出現些微差異。而深入訪談的資料會按不同主題作歸納及分析，用作補充問卷調查結果的不足。

基於我們估算只收到「計劃」下仍然在職人數中約13%的回覆率，而我們在追蹤研究開始階段未能獲取政府相關部門的行政數據作為參考，再者現時已公開的資料有限，因此樣本的數目在統計運算上或會出現偏差，影響各變項之間的關係結果。此外，由於這項研究屬自願性質，我們不能排除感受較正面的僱員會較為積極回覆問卷，加上一項延續超過15個月，至此已達第三個階段的追蹤性研究，一些回覆問卷的僱員可能對其早前的回應內容已有所模糊，或一些較負面的僱員或早已退出「計劃」，導致研究結果可能較現實情況正面。在我們對第二階段和第三階段僱員的社經背景進行比較時，發現兩者在行業上有顯著差異，且整體行業分布上也與勞工處 / 政府公布的有較大分別[14]，或會影響比較分析時的結果。而在僱主方面，亦有部分負責人離職，接手的同事未必完全清楚相關細節。以上均是此研究的限制，讀者在閱讀第三階段的研究結果時，敬請留意。

[12] 70位僱員與整體回覆第三階段的88位僱員在任何項目上，均沒有呈顯著差異。
[13] 部分項目只能採用卡方檢定（Chi-square test）。
[14] 由於調查屬自願參與，加上我們主要透過香港總商會接觸其會員機構（包括其青年僱員），因此個別行業的回應率較低。相較政府公布的數據，我們在第三階段僱主和僱員問卷未能或相對較少接觸電子製品業、教育服務業及進出口貿易業；而樣本內屬金融業的僱主和僱員比例則較整體數據多。有關政府公布的僱員行業分布，請參考立法會。審核2022-23年度開支預算管制人員的答覆。答覆編號LWB(L)007第15-17頁。
取自https://www.legco.gov.hk/yr2022/chinese/fc/fc/w_q/lwb-l-c.pdf

二、僱員問卷調查的分析結果[15]

2.1. 僱員的社經背景分析

據表2.1所示，比較第二和第三階段，只有「計劃」下受僱行業呈顯著差異，專業及商用服務業的回覆人數由第二階段的43.8%下降至第三階段的13.2%（p=.001），其他背景項目均與前階段沒有顯著差異。這可能反映專業及商用服務業的青年僱員在第三階段回應率有所下跌（第二階段這行業佔比最多）。在假設他們回覆的答案是正確（包括回覆有否參與前兩個階段的問卷調查）的前提下，我們仍可以進行兩個階段的比較分析。然而，我們不排除受僱行業的差異有機會對兩個階段的比較分析有所影響，這亦是此研究的限制之一，讀者在閱讀研究結果時須多加注意。

表2.1：僱員的社經背景

		僱員人數	百分比
性別（N=69）	女	39	56.5%
	男	30	43.5%
年齡組別（N=69）	20–24歲	29	42.0%
	25–29歲	36	52.2%
	30–34歲	4	5.8%
職位類別（N=68）	創科職位	12	17.6%
	一般（非創科）職位	56	82.4%
「計劃」下受僱行業** (N=68)	專業及商用服務業	9	13.2%
	金融及保險業	44	64.7%
	製造業	1	1.5%
	地產業	5	7.4%
	資訊及通訊業	1	1.5%
	其他行業	8	11.8%
最高學歷（N=69）	學士	58	84.1%
	碩士	11	15.9%
修讀學科（N=69）	會計 / 金融	21	30.4%
	工商管理	13	18.8%
	人文學科	8	11.6%
	社會科學	5	7.2%
	理科 / 工程學科[16]	5	7.2%
	電腦科學 / 電腦工程 / 電子工程	3	4.3%
	其他學科[17]	14	20.3%

[15] 以下會集中分析70位曾填寫第二和第三階段問卷的僱員。
[16] 包括「土木工程 / 建築」、「醫療護理」、「自然科學（化學 / 生物 / 物理）」。
[17] 包括「藝術 / 音樂 / 體育」、「傳理 / 綜合媒體」、「法律」以及選擇「其他」受訪者，例如「旅遊管理」、「市場營銷」等。

		僱員人數	百分比
畢業地區（N=69）	香港或其他地區	55	79.7%
	內地	14	20.3%
在內地有沒有經常聯絡的親戚好友（N=69）	有	59	85.5%
	沒有	10	14.5%

註：1）比較第二和第三階段，統計上呈顯著關係：**p<.01；2）因部分僱員回答「不知道 / 很難說」或沒有回答，所以人數上會有少許差異；3）有關「計劃」下受僱行業的分布，我們今次的研究樣本與勞工處 / 政府公布的行業分布有較大分別。

2.2. 第二與第三階段的結果比較[18]

僱員對「計劃」成效的看法

表2.2顯示絕大部分僱員認為「計劃」可幫助他們了解大灣區內地城市（92.8%），亦有大部分認為能幫助他們吸收更多工作經驗（89.9%）、擴闊人際網絡（88.4%）、人生發展（工作以外）（88.1%）和事業發展（83.6%）。雖然專業發展（如考取專業資格）和獲得更高薪金的比例較低，但實際上也有逾六成半以上表示有幫助（分別有71.4%和66.7%）。上述範疇中，擴闊人際網絡、獲得更高薪金、吸收更多工作經驗，以及了解大灣區內地城市四項為第三階段問卷新增題目，無法與第二階段比較。就「計劃」對其餘三項範疇，即人生發展（工作以外）、事業發展和專業發展（如考取專業資格）的幫助而言，則在統計上沒有呈顯著差異，反映僱員在兩個階段的選擇相若。

表2.2：「計劃」對僱員各方面發展的幫助

對發展的幫助	傾向有幫助的人數（N=70）	百分比
了解大灣區內地城市	64	92.8%
吸收更多工作經驗	62	89.9%
擴闊人際網絡	61	88.4%
人生發展（工作以外）	59	88.1%
事業發展	56	83.6%
專業發展（如考取專業資格）	50	71.4%
獲得更高薪金	42	66.7%

註：1）回答「不知道 / 很難說」或沒有回答的沒有計算在內；2）「傾向有幫助」包括「大致有幫助」和「非常有幫助」。

有受訪僱主坦言「計劃」對僱員的幫助較公司為多，可增加他們內地的工作經驗和強化其專業技能之餘，也可親身體驗內地生活，擴闊視野。

[18] 第二與第三階段比較，「計劃」下受僱行業呈顯著差異，反映兩者的行業分布有較大分別。

「對於僱員的得着較大，他們可以獲取工作經驗的同時，也體驗內地生活，例如租屋安排等，都是寶貴的經驗，對有意在大灣區內地城市發展的青年有幫助……僱員也可以熟悉香港和內地工作情況，令兩地辦公室接洽得更好。但國內辦公室已很成熟，當地有固定團隊，兩地工作團隊一向已經有緊密交流，因此對於公司來說得着並非很大。」（僱主7）

「能讓青年增加到中國內地的經驗，例如認識中港兩地的HR（人力資源）的經驗，了解國內《勞動法》，對公司和員工將來發展有幫助……僱員專業發展方面，公司可為所有僱員提供專業發展機會，例如取得內地牌照或內地的專業資格，也方便將來在內地發展。」（僱主3）

「透過在內地與客戶交流的經驗，學習通用態度和技巧、建立人脈、認識內地理財產品發展。而廣東省的理財產品較為成熟，與香港接近，回港只需熟悉本港監管要求，即可以應用在工作。IT（資訊科技）部門方面，由於兩地的合作十分緊密，甚至主要在內地研發，因此兩地經驗有助員工事業發展。此外，青年亦可擴闊視野，大開眼界，例如有僱員分享內地支付科技發展，明白到內地科技十分先進。」（僱主1）

在另一方面，對僱主而言，「計劃」除了能配合其一般業務發展外，亦能針對性地協助公司儲備未來業務發展所需的大灣區人才。公司也可藉此聘請年輕的新力軍，讓公司的業務持續發展。

「此『計劃』配合公司發展目標，每年希望聘請到四至八個青年。公司計劃到2025年，要提升女性僱員和青年僱員的數量，因此參加『計劃』有助達成目標。」（僱主5）

「對公司栽培青年梯隊有幫助，公司可以聘請很多青年，培訓一班僱員投入跨境業務，在金融科技、跨境業務、ESG（環境、社會和公司治理）等領域發展人才。這些都是行業未來發展重心，有助公司建立talent pipeline（人才招攬管道），幫助業務發展。」（僱主1）

了解大灣區內地城市生活及工作情況的程度

參考表2.3，所有僱員都表示「計劃」能幫助他們了解當地的交通（100%），亦只有此項目與第二階段比較呈顯著差異，由第二階段的90.6%上升至第三階段的100.0%（p=.005）。另外，極大部分認為僱主要求的技能（95.7%）、人際溝通技巧（95.6%）、僱主要求的工作能力（94.2%），以及企業及職場文化（94.2%）都有較多了解。其他項目都有逾五至八成僱員表示有較多了解，唯獨是稅務安排（46.4%）只有少於一半僱員認同有更多了解。

根據僱主訪談，部分僱主會為僱員安排「稅負平衡」(tax equalisation)[19]，協助僱員處理內地工作相關稅務事宜，僱員未必需要親自處理。因此可能有部分僱員未必對有關稅務安排有十分詳細的了解。

表2.3：僱員對大灣區內地城市生活及工作情況的了解

生活及工作情況	傾向了解的人數	百分比
交通**	69	100.0%
僱主要求的技能	66	95.7%
人際溝通技巧	65	95.6%
僱主要求的工作能力	65	94.2%
企業及職場文化	65	94.2%
銀行開戶	57	82.6%
房屋	43	62.3%
醫療配套	40	58.0%
內地政府資助優惠	38	55.9%
社會保障	37	53.6%
稅務安排	32	46.4%

註：1）比較第二和第三階段，統計上呈顯著關係：**p<.01；2）回答「不知道 / 很難說」或沒有回答的沒有計算在內；3）「傾向了解」包括「大致了解」和「非常了解」。

適應大灣區內地城市生活及工作情況的程度

表2.4顯示接近所有僱員都能適應日常生活的安排（98.5%）和絕大多數能適應人際溝通（92.8%），而大部分均能適應其餘的項目。值得留意的是，與第二階段比較，社會治安呈顯著差異：由第二階段的96.5%下降至第三階段的83.8%（p=.004），以及廉潔守法情況也呈顯著差異：由第二階段的92.7%下降至第三階段的83.3%（p=.047）。雖然兩者均呈顯著下跌，但仍能維持在八成以上[20]。

表2.4：僱員對大灣區內地城市生活及工作情況的適應情況

生活及工作情況	傾向適應的人數	百分比
日常生活安排	67	98.5%
人際溝通	64	92.8%
企業及職場文化	60	87.0%
社會治安**	57	83.8%
廉潔守法情況*	55	83.3%
食物安全	55	80.9%
環境保護	55	79.7%
民主法治	52	77.6%
醫療衛生	48	71.6%
資訊自由	49	71.0%

註：1）比較第二和第三階段，統計上呈顯著關係：**p<.01, *p<.05；2）回答「不知道 / 很難說」或沒有回答的沒有計算在內；3）「傾向適應」包括「大致適應」和「非常適應」。

[19] 即為僱員安排額外津貼，使僱員即使在內地工作需要在當地納稅，實際也只需要繳付相等於香港稅率的款項，差額由公司支付。
[20] 「適應」是僱員的主觀感覺，有其不確定性，並不一定反映實際情況有所惡化。

基本上，受訪僱主表示僱員有能力逐漸適應兩地文化的差異。

> **「前線同事觀察到『計劃』下的僱員，在派駐大灣區內地城市初期需要時間適應工作文化、和內地同事磨合，以及生活安排等，基於兩地文化差異，這是十分正常。僱員也逐漸學會以另一種mindset（心態），與內地同事以及客戶溝通.....由於大灣區內地城市工作語言以普通話為主，因此和內地同事溝通需要較長時間適應。」**（僱主4）

認為自己在大灣區內地城市工作是否有優勢

僱員認為自己整體而言，在大灣區內地城市工作是否有優勢呈顯著差異，由第二階段的82.1%明顯下降至第三階段的63.1%（p=.005）（見表2.5）。我們不必對這數字有太大的負面理解，一方面，63.1%仍是一個很高的比例（即三個僱員中有兩個認為自己有優勢）；另一方面，第三階段的僱員調查是在「計劃」接近完成時進行，相信回應的僱員都曾作出較全面和嚴謹的自我檢討，因而得出更務實和成熟的結論。

至於各項具體技能方面，大部分僱員認為在職業操守（89.9%）、英語會話能力（86.6%）、獨立工作能力（85.5%）、英文寫作能力（85.3%）、團隊合作（81.8%）、一般電腦技能（80.3%）和應變能力（80.3%）較內地大學畢業青年有優勢。另外，不足七成的僱員認為自己在處理大數據能力（59.1%）、專業技能（62.1%）、領導能力（66.7%）和普通話能力（62.3%）四項技能是有優勢。

特別值得留意的是，有四項技能：包括一般技能、工作效率、領導能力和專業技能與第二階段的優勢結果比較，均有所下降，並呈統計上顯著差異。這與總體評估是互相呼應。一般技能由第二階段的83.8%下降至第三階段的71.6%（p=.0044）、工作效率由第二階段的84.0%下降至第三階段的71.2%（p=.0036）、領導能力由第二階段的82.5%下降至第三階段的66.7%（p=.0015），以及專業技能由第二階段的76.6%下降至第三階段的62.1%（p=.0031）；但認為自己在這四項技能有優勢的青年仍維持在六成以上。

表2.5：僱員認為自己在大灣區內地城市工作的優勢

技能	傾向有優勢的人數	百分比
認為自己在大灣區內地城市工作是否有優勢**	41	63.1%
認為自己與內地大學畢業青年相比，是否有優勢		
1. 職業操守	62	89.9%
2. 英語會話能力	58	86.6%
3. 獨立工作能力	59	85.5%
4. 英文寫作能力	58	85.3%
5. 團隊合作	54	81.8%
6. 一般電腦技能	53	80.3%
7. 應變能力	53	80.3%

技能	傾向有優勢的人數	百分比
8. 解難能力	51	78.5%
9. 工作態度	48	77.4%
10. 服從指示	49	74.2%
11. 人際溝通技巧	50	73.5%
12. 一般技能*	48	71.6%
13. 工作效率*	47	71.2%
14. 領導能力*	44	66.7%
15. 普通話能力	43	62.3%
16. 專業技能*	41	62.1%
17. 處理大數據能力	39	59.1%

註：1）比較第二和第三階段，統計上呈顯著關係：**p<.01, *p<.05；2）回答「不知道 / 很難說」或沒有回答的沒有計算在內；3）「傾向有優勢」包括「大致有優勢」和「非常有優勢」。

此外，近七成受訪者（68.1%）表示會推薦朋友參加「計劃」，另外有近兩成半（23.2%）表示不知道 / 很難說，只有不足一成（8.7%）表示不會，可見多數僱員均認同「計劃」的成效。

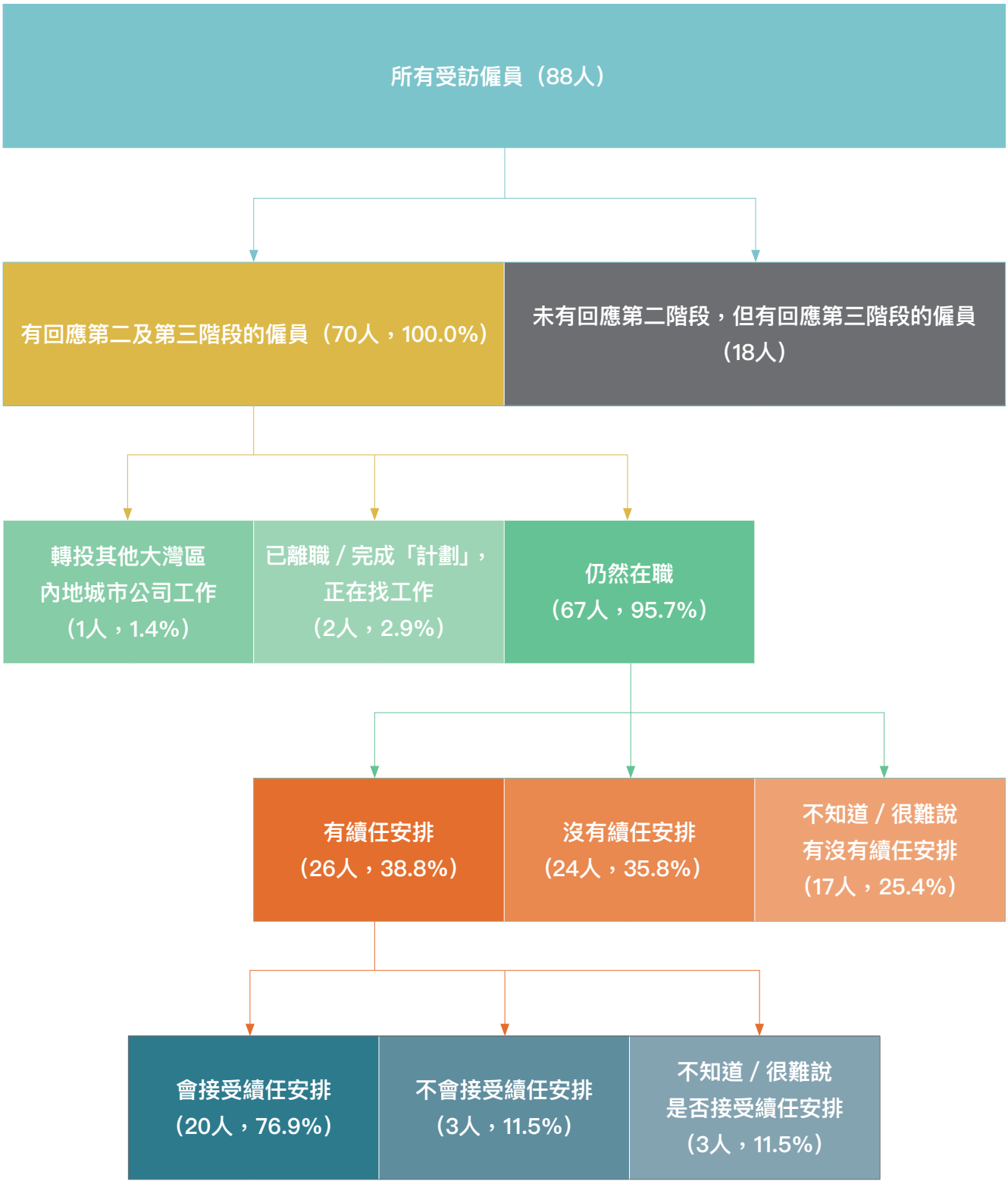
2.3. 僱員在「計劃」後的事業發展

留任安排

從圖2.1所示，截至問卷調查時間（2022年12月底），在67位仍然在職的僱員當中，有26位（38.8%）獲得續任安排，有24位（35.8%）沒有獲得續任安排，兩者比例相若，其餘的仍不太清楚。有續任安排的26位僱員之中，大部分都會接受續任安排（76.9%），只有少數不會接受（11.5%）。總括而言，在70位回應第二及第三階段問卷的僱員中，有20人會留在「計劃」下現職公司、49人不會留任[21]，另有一人已經轉投其他大灣區內地城市公司工作。下文將會分析不會留任的49位僱員接下來的計劃。

[21] 包括已離職 / 完成「計劃」，正在找工作、沒有續任安排、不知道 / 很難說有沒有續任安排、不會接受續任安排，以及不知道 / 很難說是否接受續任安排。

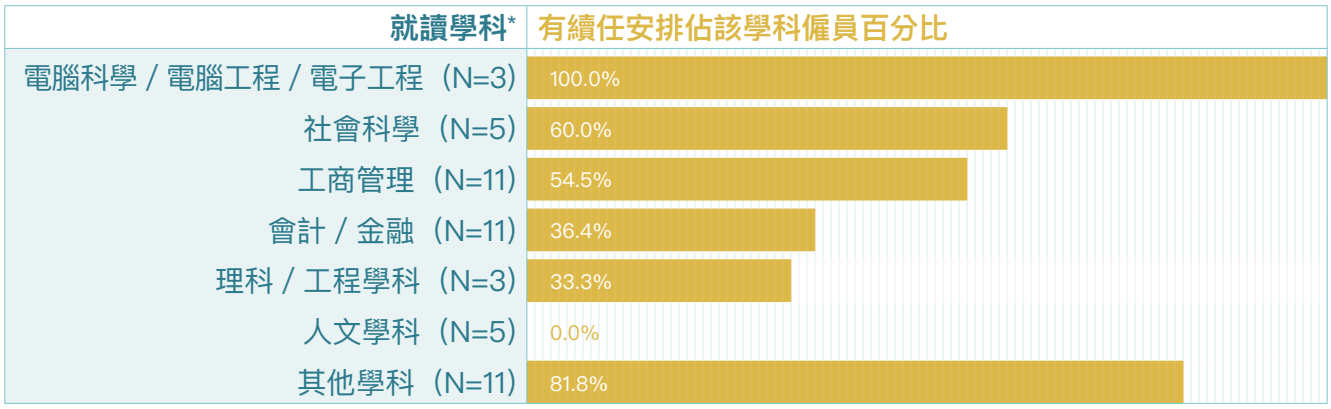
圖2.1：僱員的事業發展情況



不會留任僱員的工作期望

「計劃」下的公司是否有續聘安排只與僱員就讀學科呈顯著差異（p=.032），從表2.6可見，全部就讀人文學科的僱員均沒有獲得公司續聘的安排、不足四成就讀理科 / 工程學科（33.3%）以及會計 / 金融（36.4%）獲續聘安排、超過五成就讀工商管理（54.5%）和社會科學（60.0%）的僱員獲續聘，就讀電腦科學 / 電腦工程 / 電子工程的僱員則全部獲得續聘。

表2.6：公司續任安排與僱員就讀學科的關係[22]



註： 1）比較獲得和未獲得「計劃」僱主續任安排，統計上呈顯著關係：*p<.05；2）回答「不知道 / 很難說」或沒有回答的沒有計算在內；3）「有續任安排的百分比」是指佔該學科青年的百分比，例如修讀「社會科學」的青年僱員有60.0%表示有續任安排，40.0%表示沒有安排，如此類推。

表2.7顯示不會留任的僱員打算尋找工作的地區。可見逾七成半的僱員有意在香港尋找工作（77.6%），亦有逾四成半的僱員有意在大灣區內地城市尋找工作（46.9%），另有少數僱員表示會在其他內地城市尋找工作或表示「不知道 / 很難說」。表2.8則進一步比較不會留任僱員尋找工作的地區的組合，有逾五成半僱員（55.8%）尋找工作地區的組合涉及內地，這包括同時選擇在香港、大灣區內地城市和其他內地城市尋找工作[23]，以及少數表明只會在內地城市（包括大灣區內地城市和其他內地城市）尋找工作（11.6%）[24]。相對而言，有近四成半（44.2%）不會留任僱員只會在香港尋找工作。

表2.7：僱員尋找工作的地區（可選多項）

地區	人數（N=49）	佔不會留任僱員百分比
香港	38	77.6%
大灣區內地城市	23	46.9%
其他內地城市	8	16.3%
不知道 / 很難說	6	12.2%

表2.8：僱員尋找工作的地區組合

僱員尋找工作的地區組合	人數（N=43）	百分比
只在香港	19	44.2%
在大灣區內地城市及香港	12	27.9%
在大灣區內地城市、其他內地城市及香港	6	14.0%
只在大灣區內地城市	4	9.3%
在其他內地城市及香港	1	2.3%
在大灣區內地城市及其他內地城市	1	2.3%

註：1）有六位回答「不知道 / 很難說」的沒有計算在內；2）沒有不會留任僱員選擇只在其他內地城市尋找工作。

[22] 「不知道 / 很難說」有沒有續任安排與「已完成 / 退出」「計劃」的僱員未有包括在內；理科 / 工程學科包括「土木工程 / 建築」、「醫療護理」、「自然科學（化學 / 生物 / 物理）」。其他學科包括「藝術 / 音樂 / 體育」、「傳理 / 綜合媒體」、「法律」以及選擇「其他」受訪者，例如「旅遊管理」、「市場營銷」等。

[23] 包括「在大灣區內地城市及香港」（27.9%）、「在大灣區內地城市、其他內地城市及香港」（14.0%）、「只在大灣區內地城市」（9.3%）、「在其他內地城市及香港」（2.3%）及「在大灣區內地城市及其他內地城市」（2.3%）。

[24] 包括「只在大灣區內地城市」（9.3%）及「 在大灣區內地城市及其他內地城市」（2.3%）。

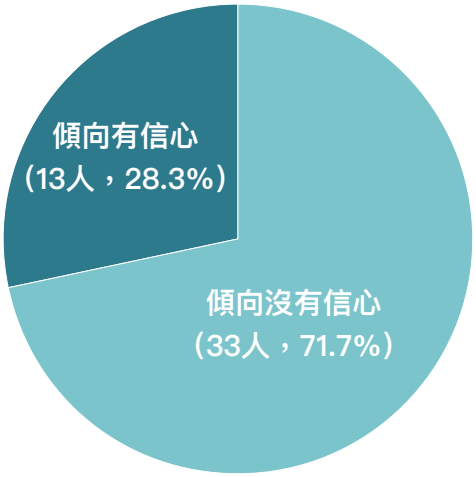
表2.9顯示絕大多數（93.8%）不會留任的僱員均期望薪金可達18,000元（港元，下同）以上，其中有57.1%期望薪金可達22,000元以上。

表2.9：薪金期望

薪金範圍（港元）	人數（N=49）	百分比
14,000元或以下	1	2.0%
14,001至18,000元	2	4.1%
18,001至22,000元	18	36.7%
22,000元以上	28	57.1%

但值得關注的是，根據圖2.2，在46位不會留任的僱員之中（撇除回答「不知道 / 很難說」的），大部分都沒有信心能在短期內找到大灣區內地城市或大灣區相關的心儀工作（71.7%）；這與表2.5所顯示有超過六成僱員認為自己在大灣區內地城市工作有優勢的整體評估，似乎有明顯偏差。其中主要原因可能是兩地薪金差距較大[25]，僱員雖然評估自己相對有優勢，仍傾向沒有信心能在大灣區獲聘心儀的工作（包括薪金水平）。

圖2.2：能在短期內找到大灣區內地城市或大灣區相關心儀工作的信心



註：1）有三位回答「不知道 / 很難說」的沒有計算在內；
2）「傾向沒有信心」包括「完全沒有信心」和「不太有信心」，「傾向有信心」包括「大致有信心」和「非常有信心」。

人數（N=46）

我們非常關心這一批沒有信心能在短期內找到大灣區內地城市或大灣區相關心儀工作僱員的情況，在作進一步統計分析後（由於研究設計和數據所限，我們不能進行更嚴謹的因果分析），我們發現一些因素與信心是相關的（見表2.10），這包括：

與「專業」相關：

- 「計劃」下現職公司行業屬專業及商用服務業的會較有信心（p=.033）
- 認為「計劃」對其專業發展有幫助的會較有信心（p=.003）
- 認為自己的專業技能較內地大學畢業青年有優勢的會較有信心（p=.026）

[25] 香港和內地薪金差距大，大部分大灣區職位的平均年薪不到香港的60%。(MWYO (2020)。*香港青年在大灣區就業的可能性及政策建議*。取自https://mwyo.org/attachment/cms1/cms1Pdf/1621225527z3spi.pdf)

與「了解」相關：

- 對稅務安排較了解的會較有信心（p=.018）
- 對內地政府資助優惠較了解的會較有信心（p=.008）
- 對醫療配套較了解的會較有信心（p=.044）

與「適應」相關：

- 對環境保護較為適應的會較有信心（p=.032）
- 對食物安全較為適應的會較有信心（p=.018）

表2.10：傾向有信心短期內找到大灣區內地城市或大灣區相關工作與其他項目的關係

	表示有信心的百分比
「計劃」下現職公司行業*	
專業及商用服務業（N=8）	75.0%
金融及保險業（N=28）	25.0%
地產業（N=5）	0.0%
資訊及通訊業（N=1）	0.0%
製造業（N=1）	0.0%
其他行業（N=2）	0.0%
「計劃」對專業發展（如考取專業資格）是否有幫助**	
傾向認為有幫助（N=32）	40.6%
傾向認為沒有幫助（N=14）	0.0%
是否認為專業技能上較內地大學畢業青年有優勢*	
傾向認為有優勢（N=26）	42.3%
傾向認為沒有優勢（N=18）	11.1%
是否了解稅務安排*	
傾向了解（N=22）	45.5%
傾向不了解（N=23）	13.0%
是否了解內地政府資助優惠*	
傾向了解（N=22）	45.5%
傾向不了解（N=22）	9.1%
是否了解醫療配套*	
傾向了解（N=24）	41.7%
傾向不了解（N=21）	14.3%
是否適應環境保護*	
傾向適應（N=36）	36.1%
傾向不適應（N=9）	0.0%
是否適應食物安全*	
傾向適應（N=34）	38.2%
傾向不適應（N=10）	0.0%

註：1）統計上呈顯著關係：**p<.01, *p<.05；2）回答「不知道 / 很難說」或沒有回答的沒有計算在內；3）「表示有信心的百分比」是指佔有關項目的百分比，例如現職於「專業及商用服務業」的僱員有75.0%表示有信心短期內找到大灣區內地城市或大灣區相關工作，25.0%表示沒有信心，如此類推；4）本表只列出有顯著差異的項目。

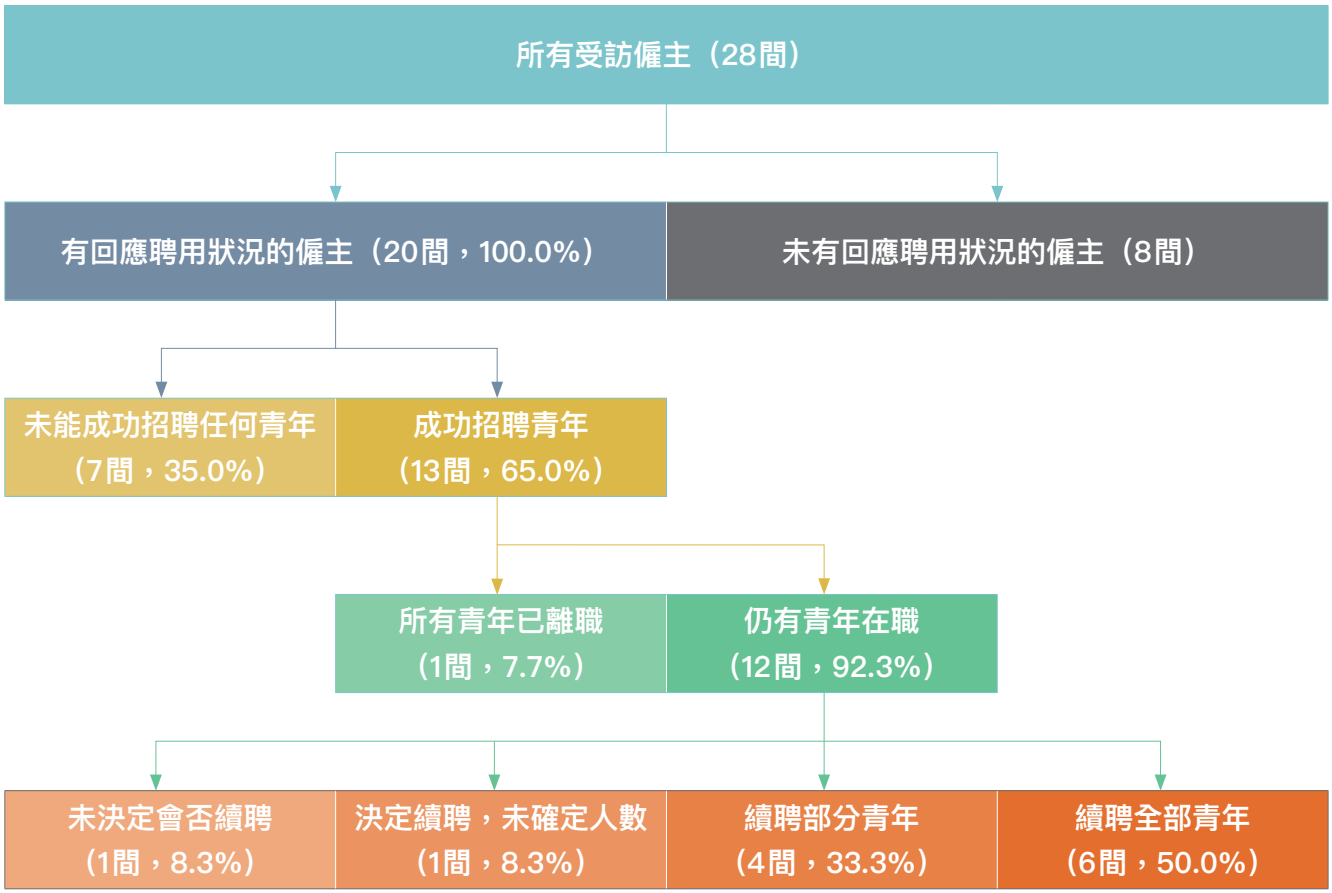
三、僱主問卷調查及深入訪談的分析結果[26]

3.1. 僱主的背景分析

在28間回覆問卷的公司中，有13間公司在「計劃」下成功招聘僱員、七間未能成功招聘，八間則沒有回應相關資料。在以下的分析中，只集中在13間成功聘請的公司。

圖3.1顯示13間成功招聘的公司當中，只有一間指出所有僱員已離職；至於仍然有僱員在職的12間公司，只有一間未決定會否續聘僱員，而其餘11間已有續聘安排，當中更有六間表示會續聘全部仍在職僱員、四間表示只續聘部分僱員，一間則表示雖已決定續聘，但未確定實際人數。

圖3.1：僱主透過「計劃」的聘用與續聘情況



[26] 我們只集中在13間成功聘請僱員的公司。

13間在「計劃」下成功聘請僱員的公司中，有三間在香港的僱員人數屬於中小企（少於50人）[27]，另有六間屬聘用50人以上的大型企業（其中五間更有1,000名以上員工），餘下四間未有回應其公司僱員人數。在七間未能成功聘請的企業中，問卷結果顯示大多集中於中小型企業。

部分受訪僱主指出，當初聘請困難可能主要是由於疫情下，部分青年會較多憂慮，規模較大的公司也會面對「計劃」下僱員在初期離職的情況，不難想像中小企的資源較少，更難以提供更多支援，令青年卻步。

> **「主要由於疫情關係青年和家人擔心疫情和檢疫安排，無法往返陪伴家人，因此約10多位青年在前往大灣區內地城市工作前已經離職。」**（僱主1）
>
> **「當初招聘了六個員工，但其中有一個因疫情問題，不願長駐內地，最終只留下五個員工，他們亦可完成整個『計劃』。」**（僱主3）

疫情不僅令到公司招聘上出現困難，更會影響他們的工作安排，做不到原定的效果。

> **「疫情是最大的困難，缺乏面對面交流，原本安排僱員定期回港與香港相關部門或HR交流，但疫情下只能安排網上會面，做不到原定的計劃，效果大打折扣，但相信通關之後會較之前理想。」**（僱主1）
>
> **「疫情下的隔離檢疫規定，不但令公司負擔加重，也令原定安排較難實行，很多預期都做不到……由於疫情下跨省流動受限制，因此只能安排在廣東省內不同項目體驗。」**（僱主3）

不過，即使疫情過去，中小企也會擔心在經濟好轉下難以「搶人才」，對「計劃」下成功招聘適合僱員也不太樂觀。

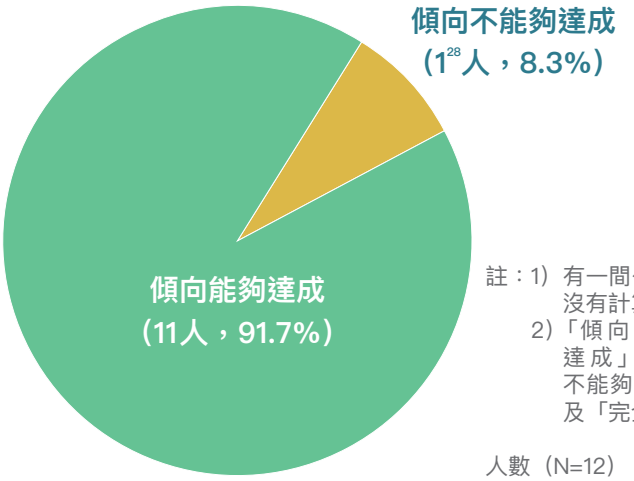
> **「要去周圍『搶人才』，現時香港以至各地均有很多發展機會，要吸引僱員並不容易，公司內部也透過不同計劃挽留同事。」**（僱主5）
>
> **「招聘較為困難，因為創科行業在香港以至香港以外的就業機會也較多。」**（僱主4）

[27] 中小企是指就業人數少於50人的企業。（政府統計處2023年。*中小型企業業務狀況按月統計調查報告（2023年2月）*。取自https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1080015/att/B10800152023MM02B0100.pdf）

3.2. 僱主對「計劃」及「計劃」下僱員的觀感

圖3.2顯示絕大多數公司表示能達成當初參與「計劃」的期望。

圖3.2：達成當初參與「計劃」期望的情況



註：1）有一間公司回答「不知道 / 很難說」的沒有計算在內；
2）「傾向能夠達成」包括「全部能夠達成」及「大部分能夠達成」、「傾向不能夠達成」包括「小部分能夠達成」及「完全不能夠達成」。

人數（N=12）

至於問卷受訪公司在「計劃」開始時所面對的一些困難，絕大部分已解決；而在僱主深入訪談中，有些曾表示以下的情況：

> **「『計劃』對製造業可能會較吸引，因為他們在大灣區內地城市有廠房，可以調派僱員到當地工作，經驗有助公司和員工個人發展。但對於金融業來說，在提供的職位上有較大限制，例如前線員工的兩地牌照不互通 、兩地金融產品亦不互通、內地顧客也不願意和非以普通話為母語的香港僱員溝通，因此僱員在內地的經驗無法套用於香港，反之亦然，對公司和僱員並無吸引力。今次參與初期曾經推出相關職位，最終也因此無法聘用。其他支援部門，如人事部、財務部等，同樣由於兩地法規不同，無法將兩地工作經驗互通。因此，只能安排IT部門，因為IT的語言較為互通，而且港深兩地辦公室一向有就不同項目合作。」**（僱主2）

> **「在香港法律系畢業的青年不太適合，因為他們如要考取香港律師資格，就需要在香港的律師事務所實習，香港律師會只接受短期在內地工作的經驗，也未必有能力處理兩地工作差異，因此無法長期在內地工作；若已具一定經驗，能處理兩地法律工作的律師則已具一定年資，不符合『計劃』要求。」**（僱主6）

[28] 該建築、工程及建造業公司（香港和大灣區內地城市共聘用超過1,000人）在「計劃」下共聘用五名僱員。該公司認為香港青年只在四項技能（英文寫作能力、英語會話能力、應變能力及一般電腦技能）較內地大學畢業青年有優勢，其餘13項技能均沒有優勢。與整體僱主明顯有差異（整體平均認為香港青年在十項技能有優勢，四項技能沒有優勢）。不過，縱使該公司認為香港僱員較內地僱員的優勢不明顯，也願意為全部僱員作出續聘安排，而且有意繼續參加下一輪「計劃」。

此外，受訪僱主認為行政方面的工作負擔太重，這包括處理招聘申請、住屋安排、稅務安排、匯報及索取資助手續等，也可能有其他開支上的負擔。

「處理申請的工作量……我們接到超過1,000份申請，較想像中多，需要花時間篩選不符合資格的申請人；同時要花時間釐清跨境工作引起的稅務安排，以便在提供offer（聘書）前與申請人商討。」（僱主1）

「同學往內地會出現很多問題，例如住屋上，他們沒有相關資料，唯有公司協助他們，好像地產經紀般，幫他們網上搜尋資料。」（僱主1）

「為僱員在當地提供住屋安排，由公司直接向業主繳付租金，水電費則實報實銷發還給僱員，但這會增加行政工作，例如當地的業主傾向租予本地人而非香港人，需要更多時間尋找適當的租盤。」（僱主3）

「僱員在內地需要繳交內地稅款，但公司會補貼差額，有關行政程序加重公司負擔。」（僱主3）

「勞工處要求每三個月匯報僱員情況，並在離職後即時通知當局，其實政府可否改為前中後期，以減少匯報次數。另外，其他申請發還資助手續，要每三個月claim（申領）一次，公司聘用僱員人數又較多，又要全人手操作，又要監察，對公司行政人手帶來負擔，政府又可否可讓公司集中一次過claim？」（僱主1）

「租金津貼、實報實銷交通費用津貼，連同18,000元以上的月薪，對公司的開支有一定額外負擔。協助僱員在日常生活的需要有一定困難，僱員大多一人赴任，未必有年齡相近的伙伴；內地同事主要協助工作上的需要，工作時間以外較難提供適合支援。」（僱主2）

就着以上困難，受訪僱主曾提出一些改善「計劃」的建議，大致是有關擴大申請資格、提高資助金額、簡化行政程序及稅務安排、加強資訊發放、放寬大灣區內地城市的時間限制、容許調派形式派駐內地分公司，以及加大宣傳推廣力度（見表3.1）。我們會儘量參考僱主的建議，在審視其可行性後，適當地選取作為本研究的政策建議之一部分。

表3.1：受訪僱主對「計劃」提出的改善建議

擴大申請資格	「可以考慮IANG（非本地畢業生留港 / 回港就業安排）[29]下的畢業生可否包括在『計劃』內……實際上公司發現即使是香港永久居民，當中也有一定比例具內地背景的新移民.....銀行本身的MT Programme（管理培訓生計劃）也以畢業三年內為界線，應考慮稍為放寬畢業年份要求，吸引更多僱員。」（僱主1） 「容許畢業更長年份的畢業生參與……可以考慮容許IANG參加，擴大人才庫。」（僱主4）
提高資助金額	「除了薪酬外，公司尚有其他額外支出，例如住宿津貼、稅款津貼等，僱主的開支甚大，應該考慮增加資助金額。」（僱主3） 「近年行業薪金水平有所提升，現行薪金（18,000元）不足以吸引青年到大灣區工作，認為僱主給予8,000元不變的情況下，政府應提高資助額至14,000元，令實際月薪提升至22,000元以上，有助吸引青年人才。」（僱主6）
簡化行政程序及稅務安排	「行政程序上，應減少『計劃』期間申報僱員狀況的要求，紓緩參與公司的行政工作量。」（僱主1） 「招聘平台可否用自己公司的平台？現時部分申請人同時申請多個職位，更可能同時獲多間公司提供offer（聘書），變相浪費參與公司和申請人的時間。因此，期望勞工處可以先處理申請，亦可以篩選不符合資格的申請，例如畢業年份、居民身份等，從而減輕公司的行政負擔……稅務安排除了帶來額外開支外，也增加行政負擔；因此，特區政府應考慮與廣東省當局商討，『計劃』下的青年可以按合約條款，只繳付香港薪俸稅。」（僱主3） 「希望當局釐清複雜的兩地稅務安排，令在內地工作的僱員更清楚可以如何處理。」（僱主7）
加強資訊發放	「勞工處應加強資訊發放，設立中央熱線電話，讓僱員查詢『計劃』安排、內地稅務等事宜。」（僱主1） 「政府現在有五花八門的僱員資助計劃，每個均有不同形式的資助和相應要求，公司有時會感到混亂，不知道旗下聘用的僱員是否可以申請。」（僱主2） 「勞工處應該加強統籌，收集不同企業的意見，以及加強發放有關資訊，例如安排僱員分享會。公司在『計劃』開始後才知道內地政府為參加的青年提供每月1,000元人民幣的津貼，但公司和僱員缺乏適當渠道了解詳情，公司不清楚如何運作。」（僱主4） 「期望當局可以及早通知『計劃』下的各種安排，例如初期因為檢疫關係，青年僱員出發到內地要隔離，但會被分配到不同隔離酒店，對內地同事在隔離期間提供支援造成挑戰……又例如僱員在內地隔離期間，當局安排了培訓課程，其實很有用，但如果可以提早通知，公司可以更配合有關安排。」（僱主7）

[29] 這裏是指試行「計劃」沒有指明不容許IANG參加，但有部分僱主認為他們不能參加，受訪時認為政府宜提供多一點相關資訊。而恒常化「計劃」已有列明不包括獲得入境事務處批准，根據不同入境計劃申請在港工作的海外及內地人才，以及根據「非本地畢業生留港 / 回港就業安排」留港 / 回港就業的非本地畢業生。

放寬大灣區內地城市的時間限制	「為增加對僱員的吸引力和減輕公司負擔，希望容許靈活安排在內地工作的時間，例如由連續六個月改為累計六個月，公司可以安排僱員以往返公幹或短期派駐，例如兩至四星期的形式在內地工作。對僱員而言，可以減輕他們的顧慮、減輕獨立生活開支，亦不用離家太久；對公司而言，可以減輕在當地提供租金津貼的開支和所需人力資源。」(僱主2) 「在內地的工作若容許更具彈性安排時間，公司可以安排員工在香港跟進大灣區內地城市有關的項目，並定期往返香港和大灣區內地城市工作，此模式應該更有助員工發展和配合公司需要。」(僱主3) 「僱員的工作地點應配合企業的業務發展需要，期望可以容許企業彈性安排員工在內地的工作時間，無須強制12個月在內地工作，甚至不同僱員逗留在內地的時間長短不同，亦無須連續一段時間在內地工作。企業也可因應不同僱員負責的工作項目進度，調派員工在大灣區內地城市、香港，以至其他內地城市工作，例如鄰近地區以至北京和上海.....目標是讓青年參與跨境項目，促進人才流動，對企業和僱員均有好處.....其他內地城市也有商機和發展機會，期望容許安排僱員到不同地區工作。」(僱主5)
容許調派形式派駐內地分公司	「僱員保險或醫療保險方面，由於不是內地公司僱員，無法受當地的僱員或醫療保險保障，而香港的保險又不肯定是否保障在內地工作引起的索償。稅務上，若僱員在內地逗留超過180日，需要繳交內地稅款；但與內地由公司出糧前預先扣稅安排不同，香港僱主不會代繳稅款；若僱員最終未有自行向內地補交稅款，責任誰屬？因此期望當局容許在證明香港公司與內地分公司關係的前提下，容許以調派形式安排僱員到內地工作。」(僱主2) 「例如容許直接由內地分公司名義聘用，省卻使用香港合約，second（派駐）至內地引起的雙重行政工作問題。直接由內地分公司聘用的安排，亦可以使員工處理報稅手續更為簡單。」(僱主4)
加大宣傳推廣力度	「我們在『計劃』的嘉許禮上，都聽到不少參加的青年分享。所以政府下次推行時，可以多邀請曾參與的青年分享經歷，不只是工作上，也可以是生活方面的經歷。因起初推出時太新，各界均不太認識，不知道做甚麼；今後可以利用第一期參與者的經驗，作為賣點進行推廣。」(僱主1) 「期望下次可以提早進行推廣，增加媒體曝光，加強軟性宣傳；同時加強與相關持份者，例如大學合作進行推廣。初期曾舉行就業展覽，但參觀青年人數較少，應該考慮大學準畢業生較常用的大學就業展覽。要考慮多元化，而且青年常用的平台，包括社交平台。」(僱主4) 「電視台有些節目邀請在大灣區內地城市工作的青年，分享一下當地的生活，都可以有效吸引青年了解多一點。也應邀請跨國企業代表進行推廣，訪問跨國企業人員，讓青年知道不只港資或中資在大灣區有投資，跨國企業和歐美公司也很渴望投資大灣區產業，很想到國內發展。」(僱主5)

根據表3.2，公司和僱員對香港青年較內地大學畢業青年有優勢的五項技能有大致相同認知。其中在公司眼中，香港青年最明顯的優勢是英語會話能力和英文寫作能力，兩項技能均獲全部公司(100.0%)認為他們較內地大學畢業青年有優勢。僱員對這兩項技能也有相若看法，分別有86.6%和85.3%僱員認為自己有優勢。同樣有較多公司與僱員認為有優勢的技能為職業操守（分別有75.0%和89.9%）。

另一方面，有逾八成公司認為僱員在一般電腦技能（83.3%）和工作態度（81.8%）兩項技能上有優勢，雖然並非首五項最多僱員認為自己有優勢的技能，但實際上也有超過七成半（分別為80.3%和77.4%）的僱員認為有優勢，以百分比計算差異不太大。這情況的原因是有13項技能均有超過七成僱員認為有優勢，所以即使排名上並非最多僱員認為有優勢的技能[30]，實際上仍然有大部分僱員認為有優勢。

相對而言，其餘兩項較多僱員認為自己有優勢的技能是獨立工作能力（85.5%）和團隊合作（81.8%），只有逾六成半（均為66.7%）公司認為香港青年有優勢，雖然差異相對較大，但仍然有多數公司認為香港青年在這兩項技能有優勢。

表3.2：公司及僱員認為最有優勢的五項技能

公司認為參與「計劃」的僱員最有優勢的首五項技能（N=12）		僱員認為自己最有優勢的首五項技能（N=69）	
英文寫作能力	100.0%	職業操守	89.9%
英語會話能力	100.0%	英語會話能力	86.6%
一般電腦技能	83.3%	獨立工作能力	85.5%
工作態度	81.8%	英文寫作能力	85.3%
職業操守	75.0%	團隊合作	81.8%

註：1）包括回答「大致有優勢」和「非常有優勢」；2）回答「不知道 / 很難說」或沒有回答的沒有計算在內。

此外，表3.3顯示公司與僱員認為最欠缺優勢的五項技能。公司和僱員均認同香港青年優勢相對不明顯的佔了四項，包括專業技能（41.7%和37.9%）、領導能力（41.7%和33.3%）、普通話能力（58.3%和37.7%）和處理大數據能力（63.6%和40.9%）。其中處理大數據能力和普通話能力更是被過半數公司認為僱員欠缺優勢。

在最欠缺優勢的五項技能有分歧的分別是解難能力和工作效率。公司認為香港青年僱員解難能力(45.5%）欠缺優勢，但只有21.5%僱員認為自己欠缺優勢，在17項技能中排第10，差異相對較大。不過，僱員認為自己的工作效率（28.8%）欠優勢，但有36.4%公司認為欠缺優勢，在17項技能中排行第七，實際上差異比例不算太高。

[30] 事實上，一般電腦技能是僱員認為自己有優勢技能中排行第六，僅次於排行第五的團隊合作。

表3.3：公司及僱員認為最欠缺優勢的五項技能

公司認為參與「計劃」的僱員最欠缺優勢的首五項技能（N=12）		僱員認為自己最欠缺優勢的首五項技能（N=69）	
處理大數據能力	63.6%	處理大數據能力	40.9%
普通話能力	58.3%	專業技能	37.9%
解難能力	45.5%	普通話能力	37.7%
領導能力	41.7%	領導能力	33.3%
專業技能	41.7%	工作效率	28.8%

註：1）包括回答「不太有優勢」和「完全沒有優勢」；2）回答「不知道 / 很難說」或沒有回答的沒有計算在內。

3.3. 僱主為「計劃」下僱員的續聘安排

表3.4顯示「計劃」下成功聘請青年的公司續聘僱員的計劃。這些公司當初共聘用386人，截至2022年底仍然有277人在職，佔當初約七成，與勞工處公布的留任數字相若[31]。續聘安排方面，撇除一間表示所有僱員已離職、一間未決定是否續聘僱員，以及一間雖已決定續聘但未確定人數的公司外，其餘10間公司中，有六間會續聘全部員工，他們現時聘用1至52位僱員，只會續聘部分員工的有四間，他們現時聘用5至71位僱員。總括而言，這10位僱主現時聘用204人，將會續聘108人，續聘比率逾五成(52.9%)。

表3.5顯示七位接受深入訪談僱主的續聘計劃，這些公司當初聘用199名青年僱員，截至2023年1月仍有169人在職，留任比率近八成半，略高於問卷受訪僱主。該七間公司將會續聘全部仍然在職的僱員，更是明顯多於問卷受訪僱主。

表3.4：問卷受訪僱主續聘安排

公司編號	提供職位總數	當中創科職位數目	成功錄取人數	自行離職人數	現職人數[32]	計劃續聘人數	續聘比例	企業在香港及大灣區內地城市合計僱員人數
公司1	1	0	6	4	2	2	100.0%	無回答
公司2	5	0	5	3	2	2	100.0%	500至999
公司3	16	4	16	6	10	4	40.0%	1,000或以上

[31] 勞工處表示當初有1,091人入職，截至2022年10月底有700人仍然在職。立法會秘書處。2023。研究制訂長遠青年政策和發展藍圖小組委員會第五次會議紀要。（立法會CB(2)1088/2022號文件）。第8頁。 https://www.legco.gov.hk/yr2022/chinese/hc/sub_com/hs103/minutes/hs10320221209.pdf

[32] 截至2022年12月進行問卷調查時。

公司編號	提供職位總數	當中創科職位數目	成功錄取人數	自行離職人數	現職人數[32]	計劃續聘人數	續聘比例	企業在香港及大灣區內地城市合計僱員人數
公司4	66	15	55	3	52	20	38.5%	無回答
公司5	20	10	10	10	0	所有青年已自行離職	不適用	10至49
公司6	10	10	10	5	5	2	40.0%	無回答
公司7	60	14	66	14	52	52	100.0%	1,000或以上
公司8	80	20	100	29	71	16	22.5%	1,000或以上
公司9	100	20	100	29	71	未定人數	不適用	1,000或以上
公司10	6	2	6	4	2	未決定是否續聘	不適用	1,000或以上
公司11	6	3	5	1	4	4	100.0%	1,000或以上
公司12	1	0	1	0	1	1	100.0%	10至49
公司13	15	10	13	8	5	5	100.0%	無回答
合計	386	108	393	116	277	108	52.9%	不適用

註：1）計算「續聘比例」時，未有包括未決定續聘人數（公司9）及未決定是否續聘（公司10）公司，其餘10間公司現共聘用204人。

表3.5：深入訪談僱主續聘安排

僱主編號	行業	公司規模及性質	訪談負責人所屬部門／職位	成功錄取人數	自行離職人數[33]	現職人數	續聘人數[34]
僱主1	金融	香港上市內地國際性銀行	人事部	64	12	52	52
僱主2	金融	內地國際性銀行	人事部	1	0	1	1
僱主3	公共事業	本地大型上市公司	人事部	6	1	5	5
僱主4	會計	國際性專業公司	人事部	122	15	107	107
僱主5	環保能源	國際性專業公司	人事部	2	1	1	1
僱主6	法律	本地專業公司	合伙人	1	0	1	1
僱主7	出版印刷	國際性專業公司	人事部	3	1	2	2
合計				199	30	169	169

事實上，深入訪談受訪僱主均表示滿意「計劃」下僱員的表現，還看到他們不斷地進步。

> **「各部門對青年的工作表現都有很好的評價，說他們的表現積極，願意學習不同範疇的工作，更會很積極提供意見給我們，去制定更多培訓方案..... 在這「計劃」下公司設立定期rotation（輪換）制度，這和MT Programme（管理培訓生計劃）安排相似，僱員有時會主動要求調派到不同部門學習新工作範疇，或要求留在原有部門更長時間，以進一步了解該部門的工作。」**（僱主1）

[33] 這些青年僱員大多數在「計劃」初期已經因為疫情或個人事業發展等原因自行離職。
[34] 接受深入訪談的七位僱主將會或已經為所有仍然在職的僱員作出續聘安排；當中除了一位僱員因選擇進修而未有接受外，其餘青年均會接受續任安排。

「五名僱員不但工作技能上有所進步，表達技巧均有成長。之前他們信心不夠，但在『計劃』結尾時僱員向高級管理層分享工作經歷時，卻表現得很有信心，學會以濃縮的方式進行分享，表現獲管理層讚賞，更主動關注僱員是否留任。」(僱主3)

續聘的工作地區方面，如表3.6所見，11間有續聘完成「計劃」僱員安排的公司中，八間公司（其中七間將續聘20人，佔已獲續聘僱員人數的18.5%，而另一間未定實際聘用人數）的續聘安排涉及內地工作（包括在內地和香港兩地工作），其中三間公司只會續聘於內地城市（包括大灣區內地城市及其他內地城市）工作（將續聘八人，佔已獲續聘的7.4%）。其餘三間公司（將續聘88人，佔已獲續聘僱員的81.5%），只會安排續聘僱員在香港工作。

表3.6：公司的續聘工作地區

續聘地區（可選多項）	公司數目 (N=11)	續聘僱員人數 (N=108)	百分比
在大灣區內地城市及香港	4	12人	11.1%
只在香港	3	88人	81.5%
只在大灣區內地城市	2	6人	5.5%
只在其他內地城市	1	2人	1.9%
在大灣區內地城市、其他內地城市及香港	1	人數待定	不適用

註：1）沒有僱主選擇在「大灣區內地城市及其他內地城市」或「其他內地城市及香港」；2）該現聘用71位僱員的大公司已決定續聘，但人數待定，故未有包括在內。

續聘於內地城市或香港，深入訪談的受訪僱主表示主要是取決於公司的業務需要。由於這些僱員在「計劃」下累積了大灣區寶貴經驗，回港工作的內容，其實大多都包含大灣區業務的元素，例如和內地的同事或客戶溝通，跟進當地的項目。

「僱員正好作為香港總公司派駐大灣區聯營公司的代表，除了日常工作外，也可以協助香港管理層了解當地公司發展情況，例如不同員工的個人專長，以及公司的行政和財務事宜等，有助總公司管理內地聯營公司的發展，將來和聯營公司合作時也可以因應當地同事專長分配工作。」(僱主6)

「應該會考慮在香港的辦公室續聘，但基於僱員的內地經驗，可能會負責與內地的同事溝通較多。」(僱主2)

「大部分僱員會調回香港辦公室工作，並跟進內地有關項目。」(僱主1)

至於續聘薪金範圍方面，從表3.7可見，11間有續聘完成「計劃」僱員安排的公司中，有10間都會以高於18,000元的薪金續聘（其中九間將續聘104人，佔獲續聘僱員的96.3%，而另一間未定實際聘用人數），當中有兩間公司甚至計劃以22,000元以上的薪金續聘（其中一間將續聘16人，佔獲續聘僱員的14.8%，而另一間未定實際聘用人數）。只有一間公司表示會給予18,000元的薪金（該公司將續聘四人，佔獲續聘僱員的3.7%）；這與表2.9反映離任僱員的薪金期望大致相同。事實上，不少深入訪談受訪僱主表示，在透過「計劃」招聘僱員初期，連同各項津貼，已經給予僱員高於當局要求的18,000元的薪金。

表3.7：公司的續聘薪金範圍

薪金範圍（港元）	公司數目 (N=11)	續聘僱員人數 (N=108)	百分比
18,000元	1	4人	3.7%
18,001至22,000元	8	88人	81.5%
22,000元以上	2	16人[Δ]	14.8%

註：其中一間現聘用71位僱員的大公司已決定以22,000元以上薪金續聘，但人數待定，故未有包括在內。

「薪金上，我們不只是18K（18,000元），可以去到19K（19,000元），而這段時間一直都有加薪，可以去到20K以上.....我們需提供每月7,000元至8,000元津貼，方式是現金津貼，他們可用於租屋、生活、交通和稅務等。政府補貼不足夠。」（僱主1）

「在『計劃』期間已經給予22,000元，以一般正式長期聘用的員工看待。因當初已打算如無意外，會在18個月後轉為正式員工，現待『計劃』正式完結後會轉為正式員工。」（僱主5）

不過，亦有受訪僱主坦言「計劃」下的18,000元薪金已經高於公司的一般水平，所以也很難在續聘時再提高薪金水平。

「『計劃』期間僱員的基本薪金為18,000元，實際上已超越我們公司在香港同類職位的薪金。」（僱主7）

四、研究結果討論

4.1. 研究結果重點

總的來說，我們從研究結果中總結以下九項重點：

1 認為「計劃」有幫助的僱員比例一直佔多數，證實「計劃」到最後的確能夠幫助僱員。有近七成(68.1%) 僱員會推薦朋友參加，可見他們對「計劃」的反應正面。再者，幫助「了解大灣區內地城市」及「吸收更多工作經驗」(89.9%) 得到最多僱員認同，反映「計劃」最主要的兩個目標已經達到。

2 雖然在這第三階段調查仍有逾八成僱員表示能適應社會治安（83.8%) 和廉潔守法（83.3%) 情況，但比例有所下跌，或許這反映當僱員逗留在大灣區內地城市越久，越會感受到這兩方面的文化差異，政府可提供多點相關資訊。

3 僱員在大灣區內地城市工作一段時間後，他們在某幾項技能仍能維持一定的自信，例如職業操守、英語會話能力、獨立工作能力和英文寫作能力，同時也開始清楚了解自己相對較少優勢的地方，如一般技能、工作效率、領導能力和專業技能，雖然仍有超過六成僱員傾向認為自己有優勢，但較第二階段比例顯著下跌；而處理大數據能力是相對最多僱員認為傾向沒有優勢。值得注意的是，僱主認為僱員最具優勢和最欠缺優勢的項目，與僱員自評彼此大致相若。這個實際結果十分正面，證明「計劃」的確能令他們更清楚自己在內地的競爭優勢，讓其更清晰個人的職場定位，有助其內地事業的持續發展。

4 儘管僱員大致認為自己相對內地大學畢業青年有優勢，但大部分不會留任的僱員傾向沒有信心能在短期內找到大灣區內地城市或大灣區相關的心儀工作，結果說明自認有優勢的僱員也不一定滿有信心，他們很可能都是相對缺乏專業技能和適應能力，以及對內地的稅務或資助等安排的認識，反映某類別的僱員或會遇到較多困難。另一方面，心儀工作也與薪金水平相關，研究結果顯示有逾一半期望獲取22,000元以上，在現時大灣區內地城市的普遍薪金水平均低於香港的環境下，確實不易找到相關職位。這部分會嘗試在第四階段的研究中尋找更多答案。

5 大多數公司有續聘的安排，且較多會續聘全部僱員，更有公司一開始已當成長期聘用的僱員看待。更重要的是，絕大多數公司都願意給予高於18,000元的薪金以及其他津貼，可見「計劃」對公司的長遠人力資源發展有一定的幫助。不過，僱員在問卷中回覆已獲公司續聘的只佔近四成，較公司回答的比率為低，這或反映雙方在續聘安排上的溝通不足或期望不一致，宜多點協調，以達共識。然而，如僱主有續任安排，大部分僱員均會接受；如不接受，也可能是找到更好的工作或進修（包括在內地城市進修），證明他們在參加「計劃」後有進一步的發展空間和方向，這都是理想的結果。

6 大灣區內地城市的職位對於電子科學 / 電腦工程 / 電子工程和商科畢業生的需求比較大，但對人文學科畢業生的需求則相對小，政府可嘗試為其提供更多資訊和支援。

7 中小企公司在招聘合適員工上面對較多困難，第三階段僱主問卷調查反映在「計劃」下未能成功招聘青年的大多屬中小企，政府宜對它們提供更多支援。特別在住屋安排對其構成一定的壓力，它們未必有足夠資源去提供租金津貼，也難以協助僱員去尋找適當的出租單位，但租住的問題卻是僱員十分關注的因素，應該重視如何可以提供相關資訊與適當支援。

8 「計劃」首次推出時遇上嚴峻的疫情，到處均實施嚴謹的防疫措施，加上推行較為倉促，公司能夠準備的時間有限，導致公司在開始時需應付較多問題，但到後期大致已可解決。部分公司一開始已打算長期聘用，更會提供較高薪金與額外的福利條件，最後的續聘比率尚算理想，只是規模較細的公司在續聘上或較困難，而它們在會否繼續參加下期「計劃」方面也有更多考慮。這或反映「計劃」對規模較細的公司而言，付出與回報的比例或較低，而風險亦相對較高。

9 公司普遍期待「計劃」可持續優化，特別是防疫措施已放寬，或能在安排上更具彈性。現在差不多所有時間（非創科職位）都局限在大灣區內地城市，有時會難以配合某些公司的內地業務發展需要，而身處香港的僱主也不容易與僱員溝通。假如「計劃」可容許在時間及地區上多點彈性，讓公司可以靈活地作不同安排，相信公司與青年能獲得更大益處。

4.2. 評估「計劃」成效

這「計劃」的整體成效如何，是大家都非常關心的。這是一項試驗性質並需要跨境執行的香港青年就業計劃，當初推行時香港疫情仍然肆虐，加上經濟低迷及地緣政治緊張，而涉及持份者亦很多，我們在嘗試對「計劃」進行成效評估時，必須對這政經背景狀況和不盡人意的地方，有所認知和包容，並認清有可能出現的限制。以下我們會進一步總結「計劃」的成效以供參考。

「計劃」整體頗為成功

根據勞工處公布的資料，這「計劃」共批核1,091宗就業過案。截至2022年10月底，有39人已完成，約有700人仍在任職。這18個月「計劃」全程在嚴峻的疫情和防疫措施中進行，估計仍約近七成僱員完成「計劃」，已是非常難能可貴。

另外，根據在2022年12月的第三階段僱主問卷調查（N=28），在13間回覆成功招聘的公司中，絕大部分(11間公司)（包括所有大公司）有續聘完成「計劃」僱員的安排，另當中有10間公司已決定續聘人數(這10間公司當時仍有204名僱員在職，已決定正式續聘108人，續聘率約五成)。截至2023年1月，深入訪談的僱主近八成半的僱員仍然在職（其餘的僱員大多在「計劃」初期已經離職），而公司已經或將會為他們全部作出留任安排。在問卷調查方面，67位仍在職的僱員，有26位已獲公司續聘，佔仍然在職的僱員近四成。

僱員評價及成效正面

在第三階段僱員問卷調查中，七成至逾八成半僱員認為「計劃」對促進他們未來就業的多個因素（例如專業發展、事業發展和擴闊人際網絡等）有幫助；而近七成僱員（68.1%）亦稱會推薦朋友參加，反映僱員的評價正面。

在「計劃」接近完成時，七成至近九成僱員認為在大部分與大灣區就業相關的技能（例如職業操守、團隊合作、應變能力等），相對內地大學畢業青年有優勢，參與「計劃」使他們成為在大灣區就業有自信的一群，而且與僱主的評價大致相同。

結果顯示有26位僱員獲得續任安排，佔仍然在職的僱員近四成。即使有49人不會留任（包括有六人雖獲得續任安排但不會留任），但當中有13人表示有信心在短期內找到大灣區內地城市或大灣區相關心儀工作。總的來說，有20位獲得續任安排並會留任及13位表示有信心的僱員，他們都有較正面的事業發展，合共有33人，佔回應第二及第三階段問卷的所有僱員近一半（47.1%）。

再者，在不會留任的僱員當中，有逾五成半尋找地區的組合都涉及內地城市[35]，這是「計劃」的重大成果。不過，對於部分僱員而言，他們最終能否成功在大灣區內地城市找到心儀的工作（包括薪金達18,000元以上），這則要視乎內地市場和個人的情況。

僱主評價及成效正面

在第三階段僱主問卷調查中，逾九成僱主認為最初參與「計劃」的期望能夠達成，反映僱主的評價正面。

此外，在11間回覆有續聘完成「計劃」僱員安排的公司中，只有三間公司表示僱員未來工作地區只會安排在香港，其他八間公司會安排僱員在內地城市及／或香港兩地工作。至於涉及回港工作的性質，僱主在深入訪談中反映，在香港工作的內容其實大多都包含大灣區業務的元素。在這11間公司中，絕大部分為續聘僱員提供的薪金都超過18,000元，逾七成是18,001至22,000元，近兩成是22,000元以上，薪金有合理的調整；僱主都認同在「計劃」下，僱員都不斷地進步。

在僱主深入訪談中，我們知悉有部分較大企業一開始已採用長期聘用合約安排聘請「計劃」下的僱員，並提供培訓及額外的福利條件，這反映僱主對「計劃」的信心和承擔，以及對挽留人才的決心。

[35] 包括「在大灣區內地城市及香港」、「在大灣區內地城市、其他內地城市及香港」、「在其他內地城市及香港」、「只在大灣區內地城市」，以及「 在大灣區內地城市及其他內地城市」。

五、對「計劃」的政策建議

政府首輪推出的「計劃」至今接近完成，由於特區政府認為參與的企業及畢業生的評價非常正面，故已決定於2023年開始恒常推行「計劃」[36]。其細節已於2023年3月1日公布[37]，月薪維持不低於18,000元，企業可就每名受聘畢業生向勞工處申領每月10,000元的津貼，為期最長18個月；其中有四項重點作出了調整，如下：

1. 津貼名額由2,000個縮減至1,000個
2. 不再劃分創科職位
3. 不包括獲得入境事務處批准，根據不同入境計劃申請在港工作的海外及內地人才，以及根據「非本地畢業生留港 / 回港就業安排」留港 / 回港就業的非本地畢業生
4. 容許機構派駐受聘畢業生到香港或大灣區以外的內地省市工作，為期最多六個月

我們對於恒常化「計劃」的重點大致同意。事實上，我們於第一階段的報告亦曾建議政府應延續「計劃」、應檢討創科職位的配額，以及「計劃」應只包括香港永久性居民。

然而，為了維持「計劃」未來的延續性及作出優化，我們認為除了要清楚訂定一些原則性因素外，一些技術性的細則仍可作出改進。我們在分析第三階段問卷調查結果及參考受訪僱主意見後，對「計劃」作出了整體成效評估，以進一步深化在第一階段研究報告[38]中所提出的政策建議，並提出九項建議（當中建議四和七屬新的建議）。我們希望政府在制訂恒常化「計劃」時，作為改善措施的參考。以下是我們的九項主要建議。

這九項主要政策建議，其實可分為兩大類：第一類是「應」，而第二類是「可」。第一類「應」的六項政策是包括建議一和二及六至九，我們認為政府應儘快考慮和執行。至於第二類「可」的三項政策建議，則包括餘下的建議三至五。它們相對複雜，並涉及一些法律和技術可行性問題，政府可能需要較長時間檢討以作出決定。

建議一：「計劃」應升級為「大灣區人才庫計劃」

為吸引更多具質素的青年參加「計劃」，我們建議現「計劃」可以升級為「大灣區人才庫計劃」；薪金補貼額度應考慮提高，令到「計劃」更具吸引力。「大灣區人才庫計劃」相對「就業」計劃，是一個較高層次的政策目標。香港企業對熟悉大灣區商業環境的青年人才的需求，未來一定是與日俱增；參與「計劃」的香港青年僱員就算決定回港發展，香港企業一定會提供很多與大灣區相關的寶貴工作機會。

---

36 勞工處互動就業服務（2023）。*大灣區青年就業計劃*。
取自https://www2.jobs.gov.hk/0/tc/information/gbayes/

37 香港特別行政區政府新聞公報（2023年3月1日）。*政府推出恒常化「大灣區青年就業計劃」*。
取自https://www.info.gov.hk/gia/general/202303/01/P2023022800480.htm

38 第一階段的報告內容可見於
https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=137&page=1

「大灣區人才庫計劃」可參考創新及科技基金下的「研究人才庫」計劃[39]，在該計劃下，政府的資助上限是每名持有學士學位研究人才為18,000元、持有碩士學位研究人才為21,000元，以及持有博士學位研究人才為32,000元，聘用期最長為36個月。

就「大灣區人才庫計劃」，政府應按學歷提升補貼額度，而僱主與現時一樣只須給予8,000元薪金。僱主如成功招聘有更多工作經驗的僱員，我們建議支付更高的薪金。例如學士畢業生僱員的標準薪金訂為20,000元，而碩士畢業生僱員為23,000元；即政府需津貼前者12,000元，後者15,000元。在香港現時全面「搶人才」的環境下，這略為調升的薪金水平，估計能吸納更多的優秀畢業生參與這「計劃」。由於估計參與這「計劃」的企業主要是安排初階的職位，有興趣參與的博士畢業生應不多。

建議二：應擴大香港青年申請資格

有一定工作經驗的香港青年，可能更適合或有興趣參與這「計劃」。我們建議由現時三年內畢業的學士學位或以上的申請資格，擴大至五年內畢業的香港青年。這可讓更多有興趣的青年參與「計劃」，增加合資格青年的數量，亦有助僱主聘請到合適的人才，並減少「計劃」可能出現大量職位空缺的情況。我們亦建議對於擁有較多相關工作經驗的申請者，僱主應支付更高的薪金，這可參考建議一的內容。

建議三：可擴大津貼僱主的範圍

現「計劃」的受惠僱主只包括在香港及大灣區均有業務的企業，我們建議政府可考慮放寬予和內地有聯營方式合作（或大灣區有緊密業務關係企業，例如主要供應商）的香港企業參加，這些公司可提供寶貴的大灣區工作經驗給香港青年。那些以聯營方式經營的香港企業，大多為中小企，能安排僱員在當地處理工作，有助更多中小企在大灣區發展，擴大業務範圍，讓更多不同背景的青年也可獲得聘用。但這涉及較複雜的政策和監管問題，可從長計議。

在第三階段的研究中，我們訪問了一間提供專業服務的中小企，其就有聯營企業在大灣區，並成功安排一位「計劃」下的僱員在該大灣區的聯營企業工作。但現在政策並不清晰，在下一期「計劃」下，可以有更明確的訂定。

建議四：「計劃」對職位的安排可更具彈性

在研究過程中，有僱主認為連續18個月在內地工作的規限對工作的實際安排引起不便，雖然新一期「計劃」容許機構派駐受聘畢業生到香港或大灣區以外的內地省市工作，為期最多六個月，但「計劃」仍可增加彈性，使之能發揮更大效能。我們建議在職期可分為18個月或24個月，僱主可因職位需要而作出申請；為避免可能被濫用，勞工處有最後決定權和監督責任。

建議五：可向僱主提供額外行政津貼

在研究過程中，不少中小企僱主反映「計劃」涉及多方面的行政和額外支出，我們建議為了鼓勵更多中小企參與「計劃」，政府可就中小企聘任每名僱員提供額外每年50,000元資助。這項中小企僱主額外資助的精神是一項「致謝」性質（a token of appreciation），並不能完全補償僱主的額外支出；如有僱主不需要這項資助，則不用提出申請。

[39] 創新科技署創新及科技基金（2020）。*資助計劃：研究人才庫（適用於創新及科技基金資助項目的機構 / 公司）*。取自https://www.itf.gov.hk/tc/funding-programmes/nurturing-talent/research-talent-hub/research-talent-hub-for-itf-projects-rth-itf-/index.html

建議六：應提升職位申請及發放補貼效能

在研究過程中，我們得悉僱主對政府最初安排職位申請者及津貼的手續都感到不便。政府可善用電子化功能，透過網上表格遞交申請，並運用程式先篩選合申請資格的表格，再按僱主要求的條件分類（如學歷、修讀科目、工作經驗等），才發放給僱主進行下一步篩選。另外，僱主亦可以電子形式申請發放補貼和資助，以減少僱主頻密地人手填寫表格的行政工作。

建議七：應在大灣區內向僱員直接提供支援服務

在研究過程中，我們得悉不同機構，例如各內地城市政府部門、工聯會在大灣區內的辦事處等一直為「計劃」下僱員提供不同協助，包括主動關懷因疫情無法回港的僱員和舉辦交流活動。2022年9月廣東省當局亦推出了「大灣區職場導師計劃」[40]，邀請在內地有經驗的港人作為導師，指導初到內地發展的港澳青年[41]。事實上，部分受訪僱主曾反映在工作層面較容易支援僱員，但在提供日常生活的支援則有一定困難。特區政府應參考上述機構的經驗，考慮正式委託適當機構，為「計劃」下的僱員提供內地職場內外的支援，協助他們儘快適應內地工作和生活。

建議八：應提供更多資訊及運用有效的宣傳和支援渠道

「計劃」在2021年推出時比較緊迫，加上疫情衝擊，在一些執行方面都不盡人意，有待改善。

1. 政府應在「計劃」網頁增加更多一系列常見問題（FAQ），以解答僱主及僱員的問題。
2. 政府應透過更多途徑接觸青年畢業生和僱員，包括聯同商界、大學就業輔導處和校友聯絡處合作舉辦大學講座及工作坊（必須配合大學畢業生求職的慣常模式）；並與較多青年關注的媒體和網站合辦相關宣傳活動與推出廣告。
3. 政府可成立「工作專案小組」與僱主及僱員作經常性聯繫和交流，這可以由政府相關官員、僱主及僱員組成，定期透過會議互相了解，尋找改善及解決問題的方法。
4. 政府可組織「計劃」下僱員成立群組（或委託第三方協助），並向群組發放訊息和了解他們的情況；僱員在群組內也可聯誼、發放求助帖文、解答其他僱員問題等，發揮互相守望的精神。這些群組可在現時「計劃」的網頁中讓僱員開設個人網上帳戶，或設計新程式以便大家互動交流。
5. 政府應邀請有大灣區工作經驗的青年分享個人故事，特別是有參與試行「計劃」的僱員；以及向更多行業的企業宣傳參與「計劃」的成功案例等，這有助青年及僱主作出最佳的安排及部署。
6. 政府也須與內地政府加強溝通，共同向僱主及僱員發放有關內地過關、租住、津貼、稅收、假期、娛樂、新政策等資訊，避免訊息不足和造成混亂情況。

---

[40] 明報。2023年。大灣區GBA專題：灣區職場導師 以港人帶港人 廣州去年推出助就職創業 首批36人涵各行業。明報。2023年2月20日。
取自https://news.mingpao.com/pns/明報/article/20230220/s00002/1676826469477/大灣區gba專題-灣區職場導師-以港人帶港人-廣州去年推出助就職創業-首批36人涵各行業；
明報。2023年。大灣區GBA專題：一人最多5學員 關係維持一年。明報。2023年2月20日。
取自https://news.mingpao.com/pns/港聞/article/20230220/s00002/1676826470195/大灣區gba專題-一人最多5學員-關係維持一年。

[41] 為期一年，期間導師可以獲得津貼，如每次為已經就業的學員進行輔導（例如指導職業發展方向和解決生活或工作中的困難），可以獲補貼200元人民幣，每名學員累計不超過1,000元人民幣。詳見廣東省人力資源和社會保障廳、廣東省財政廳、國家稅務總局廣東省稅務局和廣東省人民政府港澳事務辦公室關於印發《支持港澳青年在粵港澳大灣區就業創業的實施細則》的通知第26條。
取自http://hrss.gd.gov.cn/zwgk/xxgkml/bmwj/gfxwj/content/post_3927073.html

建議九：應持續評估「計劃」效能及提供改善措施

在恒常化「計劃」開展後，政府應與第三方機構合作進行成效評估，時間上可分不同階段的數據收集和分析，觀察僱主及僱員的變化，檢討能否達到「計劃」的目標，並對「計劃」的細則和執行作改善。

六、總結

試行18個月的「計劃」已接近尾聲，MWYO和香港總商會合作進行的追蹤性研究已完成第三份報告，「計劃」的成效已逐漸清晰，我們將會在現「計劃」完成後約三個月，進行最後一次僱員問卷調查，以了解僱員之後的安排及去向，包括僱主續聘情況是否理想，從而拼湊出更完整的圖畫。

回顧第一階段報告，我們主要了解僱主和僱員在「計劃」開展初期的看法和狀況。由於「計劃」是首次推出，不幸遇上疫情，僱主及僱員在安排及前往大灣區內地城市工作都感到頗吃力，資料與配套等亦不足夠。另外，當時我們認為「計劃」政策目標不清晰，不少細節的地方須加以調整和改良，即是由設計、推廣及接受申請、篩選、取錄至初入職安排。就此我們提出了不少針對性建議，期望可增加「計劃」對各方的可行性和貢獻，使效益最大化。

去到「計劃」中期，我們發表了第二階段報告，結果顯示僱員對「計劃」的印象仍維持相當正面的看法，而且他們在大灣區內地城市工作一段時間後，對內地各方面的了解和適應程度均呈現上升的趨勢。更大比例的僱員在工餘時間遊覽內地不同地方和與內地朋友聚會，了解當地文化和建立友誼。基於上述觀察，當時我們認為政府應延續「計劃」，為香港青年提供更多大灣區內適合的就業機會，這對當地及香港青年發展均非常重要。同時，我們建議「計劃」的一些政策理念和要素細則需作調整，並在下一期「計劃」中檢視這些調整要素的成效，作為這類就業計劃長遠運作的參考。

此份第三階段報告可讓我們更完整地掌握「計劃」的成效。我們認為「計劃」整體頗為成功，這18個月「計劃」全程在嚴峻的疫情和嚴謹的防疫措施中進行，大部分僱員均能完成並且獲公司續聘，實屬難能可貴。僱員及僱主的評價一直以來都能維持正面，特別是大多數僱員均能更加了解大灣區內地城市、明白自己與內地畢業青年的優勢和欠優勢的地方、更願意繼續在內地工作或升學等，正好反映「計劃」大致能達到當初設定的目標，這是「計劃」的重大成果。更值得鼓舞的是，大部分僱主都滿意僱員的表現，並會有續聘安排，也會繼續參加恒常化「計劃」，證明無論僱主或僱員都能獲得益處，實現多贏的局面。

不過，「計劃」仍有一些需要特別注意的地方。在僱員方面，雖然他們大多考慮在大灣區內地城市尋找工作，但若要找到一份心儀的工作，其中的阻力也不少，也影響其信心，相信兩地薪金較大差距很可能是最主要的因素。雖然「計劃」無疑可幫助到獲續聘的僱員更上一層樓，但沒有獲續聘的僱員仍存在很多未知數，這會留待第四階段的研究作更深入的探討。在僱主方面，公司的行業五花八門，不同業務也有各自的需要。再者，它們內地業務的分布與規模也不同，而中小企參與「計劃」會面對更多困難。現時「計劃」的安排欠缺彈性，難以配合不同公司的需要及發展。我們寄望政府可優化「計劃」的內容，讓公司有更多靈活性，可安排更多元化的工作和體驗活動給僱員，如果能做到，相信對公司及僱員也會有莫大的裨益。

政府已恆常化「計劃」，我們總結了共三期追蹤性研究的成果，進一步深化了在第一階段研究報告中提出的初步政策建議，希望作為政府持續完善「計劃」的參考。

我們第四階段的研究將於2023年4月進行，即在試行「計劃」完成後約三個月。我們希望進一步了解參與僱員在現「計劃」完成後的具體事業發展情況，這可讓我們更準確地評價「計劃」對僱員日後事業發展（特別是在大灣區內地城市發展）的成效。

附件：「大灣區青年就業計劃」追蹤性成效評估研究（第三階段）僱員和僱主問卷

僱員問卷

Q1. 目前為止，「計劃」對你各方面的發展有否幫助？

	非常有幫助	大致有幫助	不太有幫助	完全沒有幫助	不知道 / 很難說
專業發展（如考取專業資格）					
事業發展					
人生發展（工作以外）					
擴闊人際網絡					
獲得更高薪金					
吸收更多工作經驗					
了解大灣區內地城市					

Q2. 現時你的工作狀況為'？

1. 仍在「計劃」下的公司任職【續問Q3】
2. 已完成或退出「計劃」，並已在其他大灣區內地城市公司任職【續問Q8】
3. 已完成或退出「計劃」，並已回港，在其他公司任職【續問Q8】
4. 現時並非在職，正尋找工作【續問Q5】
5. 其他（請註明）_____【續問Q5】

Q3. 「計劃」即將完結，現職公司有沒有給予留任的安排？

1. 有 【續問Q4】
2. 沒有【跳問Q5】

88. 不知道 / 很難說【跳問Q5】

Q4. 在「計劃」完成後，你有沒有打算接受現職公司的留任安排？

1. 有【跳問Q8】
2. 沒有【續問Q5】

88. 不知道 / 很難說【續問Q5】

Q5. 在「計劃」完成後，你打算在哪個地區尋找工作？(可選多項)

1. 大灣區內地城市
2. 其他內地城市
3. 香港
4. 其他（請註明）：_____

88. 不知道 / 很難說

' 此題目只問在第二階段曾留下電郵的僱員

Q6. 你期望下一份工作的每月薪金是多少？

1. 14,000港元或以下
2. 14,001至18,000港元
3. 18,001至22,000港元
4. 22,001港元或以上
5. 不知道 / 很難說

Q7. 你有沒有信心能短期內找到大灣區內地城市或大灣區相關的心儀工作？

1. 非常有信心
2. 大致有信心
3. 不太有信心
4. 完全沒有信心

88. 不知道 / 很難說

Q8. 你在「計劃」下任職的公司屬於哪個行業？

1. 專業及商用服務業（法律、會計、公關等）
2. 科學及技術服務業
3. 運輸及倉庫業
4. 郵政及快遞業
5. 金融及保險業
6. 建築、工程及建造業
7. 地產業
8. 住宿及酒店業
9. 餐飲服務業
10. 資訊及通訊業
11. 製造業
12. 醫療保健業
13. 社會服務業（社工、非牟利機構等）
14. 進出口貿易及批發業
15. 零售業
16. 政府、公營及半政府機構
17. 教育
18. 藝術、娛樂、休閒、其他文化活動
19. 維修及個人服務業
20. 其他（註明）：_____

88. 不知道 / 很難說

Q9. 你是否受聘於「計劃」下的創科職位？

1. 是
2. 否
88. 不知道 / 很難說

Q10. 你參加「計劃」期間，在大灣區內地城市工作多久？

1. _____個月
2. 沒有在大灣區內地城市工作
88. 不知道 / 很難說

Q11. 完成「計劃」後，你認為自己是否了解大灣區內地城市的生活及工作情況？請回答以下選項：

	非常了解	大致了解	不太了解	完全不了解	不知道 / 很難說
僱主要求的技能					
僱主要求的工作能力					
企業及職場文化					
人際溝通技巧					
稅務安排					
內地政府資助優惠					
房屋					
銀行開戶					
交通					
社會保障					
醫療配套					

Q12. 完成「計劃」後，你認為自己是否適應在大灣區內地城市生活及工作情況？請回答以下選項：

	非常了解	大致了解	不太了解	完全不了解	不知道 / 很難說
資訊自由					
環境保護					
醫療衞生					
食物安全					
社會治安					
民主法治					
人際溝通					
企業及職場文化					
廉潔守法情況					
日常生活安排					

Q13. 完成「計劃」後，你認為自己在大灣區內地城市工作是否有優勢？

1. 非常有優勢
2. 大致有優勢
3. 不太有優勢
4. 完全沒有優勢

88. 不知道 / 很難說

Q14. 完成「計劃」後，你認為自己與其他內地大學畢業青年相比，是否有優勢？請回答以下選項：

	非常有優勢	大致有優勢	不太有優勢	完全沒有優勢	不知道 / 很難說
工作態度					
工作效率					
一般技能					
專業技能					
人際溝通技巧					
職業操守					
領導能力					
解難能力					
應變能力					
普通話能力					
英文寫作能力					
英語會話能力					
一般電腦技能					
處理大數據能力					
團隊合作					
服從指示					
獨立工作能力					

Q15. 此乃MWYO青年辦公室及香港總商會調查研究第三階段的問卷。你有否填妥並回覆我們第一或二階段的問卷？(可選多項)

1. 第一階段（2021年9至10月）
2. 第二階段（2022年3至4月）
3. 沒有

88. 不知道 / 很難說

（註：如果回答3或88，就不能同時回答1或2。）

Q16. 你的性別是？

1. 女性
2. 男性

Q17. 你的年齡組別是？

1. 18至19歲
2. 20至24歲
3. 25至29歲
4. 30至34歲

Q18. 你修讀的專業或學科是？

1. 會計 / 金融
2. 人文學科（人類學 / 神學 / 文化研究 / 歷史 / 文學 / 哲學 / 語言）
3. 藝術 / 音樂 / 體育等
4. 工商管理
5. 傳理 / 綜合媒體
6. 計算機科學 / 計算機工程 / 電子工程
7. 土木工程 / 建築
8. 化學工程 / 生物工程 / 航天工程
9. 教育
10. 醫療護理
11. 數學 / 統計 / 精算
12. 法律
13. 自然科學（化學 / 生物 / 物理）
14. 社會科學（政治學 / 公共行政學 / 社會學 / 地理 / 經濟 / 心理學）
15. 其他（註明）：_____

Q19. 你的最高學歷是？

1. 學士學位
2. 碩士學位
3. 博士學位
4. 其他 （註明）：_____

Q20. 你最近修讀的學位由哪個地區或城市的院校頒授？

1. 香港
2. 中國內地
3. 其他地區（註明國家或城市）：_____

Q21. 你在內地城市有沒有經常聯絡的親戚或好朋友？

1. 1至3位
2. 4至5位
3. 6位或以上
4. 沒有

88. 不知道 / 很難說

Q22. 政府在2022年施政報告宣布將「計劃」恆常化。你會否推薦朋友參加？

1. 會
2. 不會
88. 不知道 / 很難說

Q23. 為方便聯絡 閣下進行最後階段的問卷調查或焦點小組討論（大概在2023年4至6月），請提供你的個人聯絡電郵地址_____

僱主問卷

Q1. 目前為止， 貴公司當初決定參與「計劃」的期望有幾能夠達成？

1. 全部能夠達成
2. 大部分能夠達成
3. 小部分能夠達成
4. 完全不能夠達成

88. 不知道 / 很難說

Q2. 政府在2022年施政報告宣布將「計劃」恆常化。 貴公司會不會考慮再次參加「計劃」？

1. 會【跳問Q4】
2. 不會【續問Q3】

88. 不知道 / 很難說【跳問Q4】

Q3. 貴公司為甚麼不會考慮再次參加「計劃」？(可選多項)

1. 受聘青年工作表現未如理想
2. 政府提供的資訊和支援不足
3. 政府資助額不足
4. 申請資格有太多限制
5. 申請政府薪金津貼的手續複雜
6. 不配合公司的發展需要
7. 影響團隊士氣
8. 其他（註明）：_____

88. 不知道 / 很難說

Q4. 貴公司最初參加「計劃」時，提供了多少職位？當中有多少個屬創科職位？

_____ 個職位

_____個屬創科職位

Q5. 在「計劃」開始時，貴公司成功招聘多少名青年？

招聘了共_____ 名青年

Q6. 現時，有多少「計劃」下成功聘請的青年仍在 貴公司工作？

1. 有，仍在任的青年人數_____名青年【續問Q7】
2. 沒有【跳問Q12】

88. 不知道 / 很難說【跳問Q12】

Q7. 在「計劃」完成後， 貴公司會否繼續聘用這些青年？

1. 會，將繼續聘用的青年人數_____名青年【續問Q8】
2. 不會【跳問Q11】

88. 不知道 / 很難說【跳問Q12】

Q8. 貴公司將每月提供多少薪金繼續聘用這些青年？

1. 14,000港元或以下
2. 14,001至18,000港元
3. 18,001至22,000港元
4. 22,001港元或以上

88. 不知道 / 很難說

Q9. 貴公司將在哪個地區的辦公室繼續聘用這些青年？(可選多項)

1. 大灣區內地城市
2. 其他內地城市
3. 香港
4. 其他（註明）：_____

88. 不知道 / 很難說

Q10. 貴公司會否為這些青年提供住房津貼？

1. 會【跳問Q12】
2. 不會【跳問Q12】

88. 不知道 / 很難說【跳問Q12】

Q11. 貴公司為甚麼決定不繼續聘用這些青年？(可選多項)

1. 受聘青年工作表現未如理想
2. 公司沒有適合的職位
3. 公司在大灣區發展的策略有所調整
4. 公司在「計劃」完成後，未能為僱員提供與「計劃」相若的薪酬水平
5. 其他（請註明）：_____

88. 不知道 / 很難說

Q12. 從貴公司參與「計劃」至今的經驗，香港青年與一般初入職的內地大學畢業青年相比，在以下方面有多少優勢？請回答以下所有選項：

	非常有優勢	大致有優勢	不太有優勢	完全沒有優勢	不知道 / 很難說
工作態度					
工作效率					
一般技能					
專業技能					
人際溝通技巧					
職業操守					
領導能力					
解難能力					
應變能力					
普通話能力					
英文寫作能力					
英語會話能力					
一般電腦技能					
處理大數據能力					
團隊合作					
服從指示					
獨立工作能力					

Q13. 「計劃」接近完成， 貴公司至今仍有甚麼與「計劃」相關的困難未能解決？(可選多項)

1. 難以開設適合香港青年的職位
2. 申請政府薪金津貼的手續繁複
3. 增加整體處理人力資源的工作量
4. 公司稅務安排
5. 公司為員工個人稅務的安排
6. 醫療保險安排
7. 難以安排各項日常生活事宜（例如住宿、交通等）
8. 內部員工的反對聲音
9. 降低工作質素
10. 減低團隊士氣
11. 以上皆沒有
12. 其他（註明）：_____

88. 不知道 / 很難說

Q14. 貴公司屬於哪個行業？

1. 專業及商用服務業（法律、會計、公關等）
2. 科學及技術服務業
3. 運輸及倉庫業
4. 郵政及快遞業
5. 金融及保險業
6. 建築、工程及建造業
7. 地產業
8. 住宿及酒店業
9. 餐飲服務業
10. 資訊及通訊業
11. 製造業
12. 醫療保健業
13. 社會服務業（社工、非牟利機構等）
14. 進出口貿易及批發業
15. 零售業
16. 政府、公營及半政府機構
17. 教育
18. 藝術、娛樂、休閒、其他文化活動
19. 維修及個人服務業
20. 其他（註明）：_____

88. 不知道 / 很難說

Q15. 貴公司在香港及大灣區內地城市的員工數量約多少人？

_____ 人在香港工作

_____ 人在大灣區內地城市工作

Q16. 此乃MWYO青年辦公室及香港總商會調查研究第三階段的問卷。貴公司有否於2021年9月至10月期間填妥並回覆我們上一次的僱主問卷？

1. 有
2. 沒有

88. 不知道 / 很難說

關於我們

MWYO
Thought Leadership on Youth Development

MWYO青年辦公室於2015年成立，是一個以青年為本、獨立運作的民間智庫。在青年教育、生涯規劃、身心健康、公民參與和香港未來五個範疇下，撰寫研究報告和文章、推動社區項目、舉辦工作坊等。團隊積極與不同青年持份者緊密合作，引領各方以新思維促進香港青年發展。

如欲了解更多，或提供意見，請聯絡：

黎卓然先生 | 研究副總監
david.lai@mwyo.org

朱城鋒先生 | 助理研究員
city.chu@mwyo.org

羅祥國博士 | 特別顧問
ck.law@mwyo.org

傳媒聯絡
謝瑋倫（Alan）
+852 2508 5177
+852 9736 9067
alan.tse@mwyo.org

出版日期：2023年4月

「大灣區青年就業計劃」追蹤性成效評估研究 —— 第三階段報告：
https://bit.ly/MWYO_Apr23_GCC-P3

mwyo.org | facebook MWYO | instagram MWYO

© 2023 版權所有、翻印必究

MWYO

Thought Leadership on Youth Development

合作夥伴

HKGCC

Hong Kong General Chamber of Commerce

香港總商會 1861