

MWYO

Thought Leadership on Youth Development

合作夥伴

HKGCC

Hong Kong General Chamber of Commerce
香港總商會 1861

大灣區 青年 就業計劃

追蹤性成效 評估研究

第四階段



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. 僱員在「計劃」後的就業情況	6
	2.1.1. 續聘與受聘於其他公司僱員的比較	6
	2.1.2. 現在正尋找工作僱員的情況	9
	2.1.3. 正尋找工作僱員與續聘或受聘於其他公司僱員的比較	12
	2.1.4. 女性與男性僱員的發展情況	14
三	總結	16
附件	附件一：「大灣區青年就業計劃」追蹤性成效評估研究（第三階段）的政策建議	18
	附件二：「大灣區青年就業計劃」追蹤性成效評估研究（第四階段）的僱員問卷	20
	附件三：問卷受訪僱員的背景資料	24
	附件四：深入訪談僱員的背景資料	25

一、研究背景及方法

2021年香港政府首推「大灣區青年就業計劃」（下稱「計劃」），以試行性質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。其後政府於2022年的《施政報告》中宣布恆常化「計劃」¹，並於2023年3月1日公布相關細節²。時至2023年初，參與的僱員應已完成試行「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，分四個階段透過網上問卷³和深入訪談⁴收集數據，並已完成全部階段⁵。我們在第一階段與第三階段亦已提出政策建議，期望可持續完善「計劃」⁶。此報告為研究的最後階段（即第四階段），數據收集時間為2023年5月，研究目的是了解僱員在完成「計劃」後的事業發展情況。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；同時，我們亦發放給於前階段問卷留下電郵的受訪者。至於深入訪談方面，僱員會在第四階段問卷回答是否願意接受訪談，我們會作篩選及聯絡他們，另部分受訪者則由僱主或僱員轉介。

此階段我們共收集到72位僱員回覆。根據勞工及福利局公布，截至2023年2月底，該「計劃」共有568位青年順利完成18個月聘用⁷；如此推算，回覆今次問卷調查的僱員仍佔整體完成「計劃」人數的12.7%。問卷受訪僱員的背景資料可見於附件三。另外，我們亦與七位僱員進行深入訪談，資料會按不同主題作歸納及分析，用作補充問卷的結果。接受深入訪談僱員的背景資料可見於附件四。資料分析方面，本研究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⁸，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）。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。

由於我們估算只達到完成「計劃」僱員人數中12.7%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傾向積極回覆問卷，加上一些感受較負面的僱員或早已退出「計劃」，我們難以接觸到他們，導致研究結果可能比現實情況正面。以上均是此研究的限制，讀者在閱讀第四階段的研究結果時，敬請留意。

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》。2023年6月23日讀取，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》。2023年6月23日讀取，取自<https://www2.jobs.gov.hk/0/tc/information/gbays/>；香港特別行政區政府新聞公報（2023年3月1日）。《政府推出恆常化「大灣區青年就業計劃」》。2023年6月23日讀取，取自<https://www.info.gov.hk/gia/general/202303/01/P2023022800480.htm>

³ 僱主的問卷調查只在第一階段及第三階段進行。

⁴ 第二階段沒有進行深入訪談。

⁵ 第一階段為2021年9月至10月，報告可見於https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=137&page=1；第二階段為2022年3月至4月，報告可見於https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=145&page=1；第三階段為2022年11月至12月，報告可見於https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=161&page=1

⁶ 詳細的建議內容可參閱第一階段和第三階段的報告，分別見於https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=137&page=1和https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=161&page=1。第三階段報告的政策建議重點亦可見附件一。

⁷ 立法會秘書處。2023年。《促進粵港澳大灣區發展事宜小組委員會報告》。2023年6月23日讀取，取自<https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/hc/papers/hc20230512cb4-419-c.pdf>

⁸ 部分項目只能採用卡方檢定（Chi-square test）。

二、僱員問卷調查的分析結果

2.1. 僱員在「計劃」後的就業情況

在72位問卷受訪僱員中，較多獲「計劃」期間任職的公司續聘（下稱續聘）（61.1%），另有少數受聘於其他公司（22.2%）和非在職並正尋找工作（下稱正尋找工作）（12.5%）。其餘三位僱員（4.2%）分別表示正在準備深造、「計劃」尚未完結，以及創業（見表2.1）。

表2.1：僱員的工作狀況

	人數 (N=72)	百分比
獲「計劃」期間任職的公司續聘	44	61.1%
受聘於其他公司	16	22.2%
現時並非在職，正尋找工作	9	12.5%
其他 ^註	3	4.2%

註：三人分別表示正在準備深造、「計劃」尚未完結，以及創業。

2.1.1. 續聘與受聘於其他公司僱員的比較

從表2.2所示，大部分受聘於其他公司的僱員，其現時的辦公室主要地區均只在香港（87.5%），比例高於續聘僱員（61.4%），並呈統計上的顯著關係（ $p=.049$ ），反映「計劃」完成後，受聘於其他公司的僱員會較傾向回香港工作。不過，即使續聘的僱員相對地較傾向在內地工作，但也有超過六成會回香港工作。這些在香港工作的僱員，並不代表其工作與大灣區無關。數據顯示有約一半續聘或受聘於其他公司的僱員，其工作職責與大灣區業務有關（分別佔55.3%和42.9%，兩者沒有呈統計上的顯著關係）；可見無論續聘或受聘於其他公司，部分僱員縱然身處香港，他們仍能繼續運用於「計劃」所累積的內地經驗，為大灣區經濟作出貢獻。

事實上，在哪一個地區工作，除了僱員的個人意願之外，也要看市場和僱主的需求。雖然部分想繼續留在內地工作的僱員或許未能如願，但都希望可以繼續從事與內地相關的工作。



「『計劃』下現職公司會了解同事意願，個人想繼續留在內地辦公室或回香港工作？再視乎公司業務需求，例如內地業務是否還需要員工？有沒有空缺？……我本身對留在內地從事與法律相關的專業工作也有興趣，但這類空缺不太多，薪酬也是一個考慮；內地薪酬會比香港低……要視乎市場環境。現時內地大學畢業生尋找工作十分困難，適合大學生的工作不太多，相反不太需要大學學歷的工作又沒人去做，現時青年失業率一直上升中。2023年開始已有留意兩地的工作機會，都有申請一些職位；但內地較為困難，主要在於市場需求和薪金差距……會有少少擔心，並不能控制所有因素。」

（深入訪談僱員2；「計劃」下從事專業及商用服務業）



薪金方面，大部分續聘或受聘於其他公司的僱員均能獲得每月18,000元（港元，下同）以上的薪金（分別佔90.5%和81.3%，兩者沒有呈統計上的顯著關係），且有約一半獲22,000元以上（分別佔47.7%和50.0%），反映僱員在「計劃」後的薪金有競爭力。

表2.2：續聘與受聘於其他公司的比較^{註1-2}

	續聘 (N=44)		受聘於其他公司 (N=16)	
	人數	百分比	人數	百分比
辦公室的主要地區* (p=.049)				
• 只在香港	27	61.4%	14	87.5%
• 涉及內地（包括只在內地或香港及內地）	17 ^{註3}	38.6%	2 ^{註4}	12.5%
工作職責是否與大灣區業務有關（沒有顯著差異）				
• 是	21	55.3%	6	42.9%
• 不是	17	44.7%	8	57.1%
每月薪金（沒有顯著差異）				
• 18,000元或以下 ^{註5}	4	9.5%	3	18.8%
• 18,000元以上 ^{註6}	38	90.5%	13	81.3%

註：1) 回答「不知道 / 很難說」或沒有回答的沒有計算在內；2) 統計上呈顯著關係：*p<.05；3) 包括10人只在大灣區內地城市、三人只在其他內地城市、三人在大灣區內地城市及香港，以及一人在大灣區內地城市、其他內地城市及香港；4) 兩人均只在大灣區內地城市工作；5) 只有一位僱員回答18,000元，其餘的都是18,000元以下；6) 獲22,000元以上分別佔47.7%（續聘）和50.0%（受聘於其他公司）。

參考表2.3有關所有受訪僱員的辦公室主要地區與薪金組別的分析，相對於只在香港，辦公室涉及內地的僱員薪金會有較大比例屬每月18,000元或以下，並呈統計上的顯著關係（涉及內地佔33.3%，只在香港佔2.5%；p=.003），可見香港與內地的薪金仍有差距。進一步分析，續聘和受聘於其他公司僱員的辦公室主要地區如涉及內地，當然都有較大比例屬每月18,000元或以下，並呈統計上的顯著關係（續聘僱員：涉及內地佔25.0%，只在香港佔0.0%；p=.016；受聘於其他公司僱員：涉及內地佔100.0%，只在香港佔7.1%；p=.025）。深入訪談的僱員表示兩地薪金存在明顯差距，從而影響他們會否回港工作賺取較高薪金的決定。



「我們在『計劃』下任職的銀行中，只有一個同事留在當地，其他都返回香港，因為兩地的薪酬架構不一，對比起當地有經驗的同事，可能香港起初的薪酬已經是相約水平……當我們幾個同事轉工返回香港之後，薪金都加了30至40%，至於可以得到這樣的薪酬，我相信都與在大灣區工作的經驗有直接關係。」

（深入訪談僱員4；「計劃」下從事金融及保險業）



雖然如此，大部分續聘僱員如其辦公室主要地區涉及內地，都能獲取每月18,000元以上（75.0%），但沒有一位受聘於其他公司的僱員能獲取每月18,000元以上（0.0%）；反映如僱員不獲續聘而又希望辦公室主要地區涉及內地，且要求薪金每月18,000元以上，這不是容易的事。

「由於內地的競爭比較激烈，據我所知大部分內地同事的背景都比較強，例如有碩士學位或以上、又或海外大學回流等，但他們做一樣工作。他們學歷背景相對港青高，但願意接受一個比較低的人工，這是內地青年相對港青的優勢。」

(深入訪談僱員4；「計劃」下從事金融及保險業)

表2.3：續聘和受聘於其他公司僱員的薪金組別與辦公室的主要地區

	只在香港	涉及內地（包括只在內地或香港及內地）
續聘* (p=.016)	(N=26)	(N=16)
• 18,000元或以下	0 (0.0%)	4 (25.0%)
• 18,000元以上	26 (100.0%)	12 (75.0%)
受聘於其他公司* (p=.025)	(N=14)	(N=2)
• 18,000元或以下	1 (7.1%)	2 (100.0%)
• 18,000元以上	13 (92.9%)	0 (0.0%)
所有** (p=.003)	(N=40)	(N=18)
• 18,000元或以下	1 (2.5%)	6 (33.3%)
• 18,000元以上	39 (97.5%)	12 (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) 統計上呈顯著關係：*p < .05，** p < .001。

然而，在大灣區內地城市，某些行業（如新媒體、金融業等）的薪金也十分理想，加上僱員於「計劃」累積了內地工作經驗，競爭力也有所提升。

「我自己從『計劃』裏學到的，其實在香港都幾有用，因為我自己做新媒體這行業，電商發展在香港比較落後。我認識有些從事新媒體參加這『計劃』的同學，『計劃』完成後獲得每月薪金25K（25,000元）至30K（30,000元），都幾輕鬆……我自己『計劃』後都有幾個offer（聘書），最終選擇了這份在大灣區的工作。」

(深入訪談僱員1；「計劃」下從事政府、公營及半政府機構)

「對香港和內地的勞工法例有深入了解，以及認識兩地招聘文化差異，這都對日後的工作發展很有幫助。」(深入訪談僱員6；「計劃」下從事政府、公營及半政府機構)

但對於很多行業（如銷售），內地與香港的薪金差距明顯，因此在續聘時須降薪才可留在內地工作，加上部分僱員對內地前景有憂慮，這或會影響他們拒絕續聘於內地城市工作。



「聽聞有一間公司在『計劃』下聘請了50人，不過中途已有一半人離職，部分可能被公司要求離職，續聘薪金只有5,000至7,000人民幣，接受續聘的只有10人以內。」
(深入訪談僱員1；「計劃」下從事政府、公營及半政府機構)

「我有收到續約邀請，同時我都有考慮去內地其他城市工作。但主要因為薪金的差異、勞工福利的保障，以及內地的經濟不太好，我都知道有僱員遭到欠薪。在考慮兩地的工作情況後，亦因為想了解其他銀行的行業生態，所以選擇去其他銀行工作。」
(深入訪談僱員4；「計劃」下從事金融及保險業)

「我事前了解到在『計劃』完結之後，公司將會有一個大幅度降薪，大概都會少一半……其實這情況都很普遍。如果續約是簽香港合約，可以做到平薪或有一定升幅；但如果簽內地合約，即留在內地工作，一般都會降薪。老闆想我簽內地合約，但我對於薪金與職級都不滿意，並且與我的數年工作經驗不匹配，於是我在『計劃』第17個月的時候就離開了，並嘗試尋找新的出路。」(深入訪談僱員5；「計劃」下從事資訊及通訊業)



不過，有僱員會持不同的看法，即使薪金較香港低，卻不介意短期賺取較少薪金，也願意繼續留在內地工作。這因他們重視內地的發展前景，也習慣了內地的生活。



「我個人希望在內地發展，無論電子商務、新媒體和市場營銷相關的行業環境、工具和客戶，某程度上都是比香港領先很多的，我也能學到更多。另外在這一年中，會明顯發現許多香港青年是需要尋求回內地的機會，但是他們跟內地有各種壁壘、信息差異等。在香港我可能沒有合適的平台為這些同學做點甚麼，但現在我的工作可服務港青在這裏的創業和就業……再到生活上，內地外賣、電商的便捷程度，使我回到香港反為不適應。我住這邊的『人才房』只須1,600（人民幣）一個月，已經有500呎，我回到香港跟人合租都要上萬了，25,000至30,000元（在港工作的薪金）可支配的收入還比內地少。」(深入訪談僱員1；「計劃」下從事政府、公營及半政府機構)



2.1.2. 現在正尋找工作僱員的情況

在九位正尋找工作的僱員之中（佔整個調查樣本的12.5%），有七位有回答尋找工作的地區，另有兩位仍不知道。有多於一半曾回覆尋找工作地區的僱員表示只在香港尋找工作（共四位，佔57.1%），同時有少於一半的尋找工作地區涉及內地（共三位，佔42.9%）。此外，只有五位回答是否期望下一份工作職責與大灣區業務有關，佔整體正尋找工作僱員的55.6%，可見有近一半正尋找工作的僱員還不太確定。但在有回答的僱員之中，多數都會期望下一份工作職責與大灣區業務有關（共四位，佔80.0%）。其中的原因可能與他們對內地前景的信心有關，而另一個原因或許是，他們在「計劃」中獲取的內地工作經驗估計對尋找相關工作有幫助。



「如果將來找一些與內地相關，需要少少內地人脈的工作，（『計劃』的工作經驗）對於將來面試會有幫助。但如果是普通企業，做本地甚至外地業務，不太需要對中國內地的業務，（『計劃』的工作經驗）幫助未必太大。」（深入訪談僱員2；「計劃」下從事專業及商用服務業）

「選擇回香港另一間銀行工作，因為香港企業的資金流動、拓展都和大灣區甚至其他區域比如上海都有好大的聯動，所以大灣區經驗可以幫助到我……『計劃』令我認識到兩地資金如何流動和拓展，從而使我有經驗去協助現時的公司進行兩地融資，亦都知道要幫公司開甚麼類型的戶口等相關知識。『計劃』期間在深圳分行工作的時候，都有很多香港同事打電話去分行問我們有關資訊，這類知識都需要曾在大灣區（內地城市）做過才知道。」（深入訪談僱員4；「計劃」下從事金融及保險業）

「我以往沒有試過長期留在內地，藉着『計劃』令我有長時間逗留在內地的經驗，我可以切切實實地融入和了解內地的文化與民情，有助我未來從事任何有關大灣區的工作。同時我在一間大型科創公司工作，可以配合香港和內地科技發展的重大政策，讓我可以繼續向相關領域發展，對我未來的工作發展有幫助。」

（深入訪談僱員5；「計劃」下從事資訊及通訊業）



儘管如此，在九位正尋找工作之僱員之中，只有兩位（22.2%）表示大致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，不太有信心的有三人（33.3%），完全沒有信心的有四人（44.4%），這反映大部分正尋找工作之僱員都不太有信心。其中原因估計與薪金的期望有關，就七位有回答下一份工作每月薪金的期望之中，所有人都期望每月薪金達到18,000元以上（100.0%）。畢竟在香港與內地薪金仍有差距的情況下，這是有一定難度，深入訪談僱員亦表示認識一些僱員因此而返回香港工作。



「在內地尋找工作不難，但要找到一份人工超過13,000元人民幣的則比較難，因此部分同學會選擇回香港。」（深入訪談僱員1；「計劃」下從事政府、公營及半政府機構）

「若果我要返回內地就業和發展，都會考慮在一線城市如上海、深圳、廣州尋找工作，並希望會去一些外資公司，不會考慮中小企。」

（深入訪談僱員4；「計劃」下從事金融及保險業）

「在大灣區找其他工作說易不易，說難不難，因為內地不乏工作機會，但要達到期望就難，因內地的工資不高。」（深入訪談僱員7；「計劃」下從事專業及商用服務業）



此外，參考第三階段的報告⁹，我們發現一些與之相關的因素，包括整體上對自己的專業技能較有信心、對了解內地的優惠配套較有信心，以及對適應內地情況較有信心者，都會較有信心短期內找到大灣區內地城市或大灣區相關的心儀工作（見表2.4）。

⁹ 第三階段報告可見於https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=161&page=1

表2.4：與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之相關因素（第三階段報告數據）

與「專業」相關	<ul style="list-style-type: none"> 「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)
與「了解」相關	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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)

事實上，深入訪談的僱員表示了解和適應內地的生活配套是有困難。



「舉例來說，由於內地的微信支付十分普遍，但港人開銀行戶口的流程會比較複雜，如果有人不懂得處理，就可能會有困難。因為首先要有一個內地電話號碼，再開一個銀行戶口，基本上全部都要自己去處理……考或換內地車牌也很麻煩，香港車牌換內地車牌很麻煩。因此，要自己摸索、上網不斷搜尋相關的資料解決困難，希望未來會有相關的支援。直至現在，我也不知道有沒有相關的支援給年輕人。」

（深入訪談僱員3；「計劃」下從事建築、工程及建造業）

「有一次我要接種疫苗，但南沙醫院不許港澳人接種，我致電給南沙街道辦，他們又叫我聯絡醫院；於是我自己致電12345¹⁰去反映，之後港澳辦很快就回覆我，幫我安排接種疫苗……廣東省政府對香港青年每月的1,000元補貼，沒有提供線上申請，每次都要我親自去勞動政務中心申請，相當不便。」

（深入訪談僱員7；「計劃」下從事專業及商用服務業）



另外，有些僱員在參與「計劃」時感到「計劃」的安排不清晰，並處理得較為吃力。



「暫時沒有為僱主或僱員提供特別清晰指引，例如是否需要交稅，例如內地個人所得稅等……僱員與僱主的糾紛主要集中在薪金和放假安排上，有企業復活節跟內地放，勞動節跟香港放，因為是簽香港的合約，因此需要釐清……『計劃』後期的糾紛，例如年終獎金是否發放、解僱通知期如何計算等，因為隔着深圳河（涉及跨境），特區政府支援不多。所有糾紛要返香港處理，幾麻煩，例如公司不向MPF（強積金）供款，（香港的）相關部門要求我們回港處理，有些僱員怕麻煩，選擇和解或不要（供款）。」

（深入訪談僱員1；「計劃」下從事政府、公營及半政府機構）



¹⁰ 2021年底前，各地區設立的政務服務便民熱線以及國務院有關部門設立並在地方接聽的政務服務便民熱線實現一個號碼服務，各地區歸併後的熱線統一為「12345政務服務便民熱線」，語音呼叫號碼為「12345」，提供「7×24小時」全天候人工服務。（中華人民共和國中央人民政府（2021年1月7日）。《以後，就打“12345”！》。2023年6月23日讀取，取自https://www.gov.cn/fuwu/2021-01/07/content_5577726.htm）

估計僱員若未能順利處理生活配套或工作上的問題時，或許也會影響他們短期內能否處理在內地求職方面事宜的信心。對於這些在各方面均遇到不少困難的香港青年，政府宜多了解並提供適當援助。就相關問題，有深入訪談的僱員提出建議，更有僱員積極自發組織群組，發揮互相幫助的精神。



「如果是進一步協助的話，假設不是在原公司（『計劃』下的公司）續約，但還想在大灣區內地城市工作，希望政府可以安排一個（內地的）平台協助他們尋求職位。因為當地的求職平台也不清楚如何聘請香港人，例如不懂得處理稅務、『五險一金』等的技術問題……這方面（香港政府）可以多點宣傳，使『計劃』完結之後可以更具延續性，不是18個月完了就沒有後續，從而協助兩地的長期交流。」

（深入訪談僱員4；「計劃」下從事金融及保險業）

「在參與『計劃』初期，我成立了一個同學會，因當初『計劃』的宣傳是很不足夠的，我自己見到政府文件才知道有這件事，但很多同學，包括香港或內地的都不知道……我自己大概2021年3月已經取得offer（聘書），便開始協助申請者選擇『計劃』下的公司和寫CV（履歷），還會協助他們解決疫情期間的問題、協助適應內地生活、解決勞資糾紛等，這支援的工作18個月前後都全包。」

（深入訪談僱員1；「計劃」下從事政府、公營及半政府機構）

「『計劃』下的工餘期間，我自己創立了過千人的大灣區群組，不單止能夠聯繫『計劃』的朋友，更可以認識其他內地朋友，包括公司內其他內地同事，或不同活動中認識的人。該群組可用作發布資訊、安排活動，並以社群的形式聯繫內地的機構，與商戶合作，從而提供相關的優惠、就業和創業的機會給群組成員……希望和其他人合作，運用兩邊資源，做到『一加一大於二的效果』。」

（深入訪談僱員5；「計劃」下從事資訊及通訊業）



2.1.3. 正尋找工作僱員與續聘或受聘於其他公司僱員的比較

從表2.5所示，年齡較大的組別會有較大比例的僱員正尋找工作，並呈統計上的明顯差異（30至34歲：100.0%；25至29歲：12.2%；20至24歲：0.0%； $p=.002$ ）；但他們在最高學歷上沒有呈統計上的明顯差異。同樣，值得注意的是，年齡較細組別獲續聘的比例較大（20至24歲：84.6%；25至29歲：61.2%；30至34歲：0.0%； $p=.002$ ）和持有較高的學歷獲續聘的比例亦較大（學士學位：58.3%；碩士學位：81.3%）。就年紀較大的僱員，由於他們已積累了較多各方面的工作經驗，當完成「計劃」後，他們對未來生活和工作規劃，可能需要更多時間才能作出決定。

表2.5：正尋找工作僱員與續聘或受聘於其他公司僱員的比較^{註1-2}

	續聘 (N=44)		受聘於其他 公司 (N=16)		正尋找工作 (N=9)		總數 (N=69)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
年齡組別** (p=.002)								
• 20至24歲	11	84.6%	2	15.4%	0	0.0%	13	100.0%
• 25至29歲	30	61.2%	13	26.5%	6	12.2%	49	100.0%
• 30至34歲	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2	100.0%
最高學歷 (沒有顯著差異)								
• 學士學位	28	58.3%	14	29.2%	6	12.5%	48	100.0%
• 碩士學位	13	81.3%	1	6.3%	2	12.5%	16	100.0%
修讀學科 (沒有顯著差異)								
• 人文學科	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	3	100.0%
• 電腦科學/電腦工程/電子工程	4	80.0%	0	0.0%	1	20.0%	5	100.0%
• 理科、工程及醫療護理 ^{註3}	6	60.0%	2	20.0%	2	20.0%	10	100.0%
• 會計 / 金融	11	61.1%	4	22.2%	3	16.7%	18	100.0%
• 工商管理	14	70.0%	6	30.0%	0	0.0%	20	100.0%
• 社會科學	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	3	100.0%
• 其他學科 ^{註4}	4	80.0%	1	20.0%	0	0.0%	5	100.0%
修讀學位的頒授地區 (沒有顯著差異)								
• 內地	6	54.5%	2	18.2%	3	27.3%	11	100.0%
• 香港或其他地區	35	66.0%	13	24.5%	5	9.4%	53	100.0%
「計劃」下任職行業 (沒有顯著差異)								
• 金融及保險業	22	52.4%	13	31.0%	7	16.7%	42	100.0%
• 專業及商用服務業 ^{註5}	8	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	8	100.0%
• 其他行業	13	76.5%	3	17.6%	1	5.9%	17	100.0%

註：1) 回答「不知道 / 很難說」或沒有回答的沒有計算在內；2) 統計上呈顯著關係：** p<.001；3) 包括土木工程 / 建築、醫療護理、自然科學（化學 / 生物 / 物理）、數學 / 統計 / 精算、化學工程 / 生物工程 / 航天工程等；4) 包括藝術 / 音樂 / 體育，旅遊管理、資訊科技管理等；5) 包括法律、會計、公關等。



「除非已有一兩年工作經驗，否則香港畢業生優勢並非很大.....如果在香港有一定工作經驗，畢業一兩年的學生優勢會更大，因為香港的金融或專業服務水平始終較高，所以專業能力我覺得會比內地年青人有競爭優勢..... 如果做多一段時間，三、四年甚至四、五年，可能稍為累積多少少經驗，到時候如果真的要做一些內地業務工作，相信會更有幫助。」（深入訪談僱員2；「計劃」下從事專業及商用服務業）

「我離開了公司（『計劃』下的公司）之後，沒有第一時間尋找工作，而是嘗試接觸不同工種和嘗試創業，開拓不同的路向。之後，當我再嘗試尋找一些與我的學歷和工作經驗相關的工作時，相關經驗均有助我繼續在公共傳訊領域發展，所以尋找工作的過程都很順利，沒有遇到太大困難。」（深入訪談僱員5；「計劃」下從事資訊及通訊業）



此外，修讀人文學科的僱員會有較大比例正尋找工作（66.7%）¹¹，而電腦科學 / 電腦工程 / 電子工程（20.0%）、理科、工程及醫療護理¹²（20.0%），以及會計 / 金融（16.7%）則較少；而所有修讀工商管理及社會科學的僱員都能找到工作。但以上均沒有呈統計上的明顯差異。有關畢業地區，內地畢業的僱員會相對大比例正尋找工作；而有關「計劃」下任職行業，從事金融及保險業的僱員會相對大比例正尋找工作，但以上兩項（畢業地區和任職行業）亦沒有呈統計上的明顯差異。背後原因可能是金融及保險業是內地發展的大趨勢之一，或會有較多工作選擇，僱員需用較長時間去選擇適合自己的工作。



「因為內地和香港兩地對金融行業的需求大，其實我未返回香港之前（在『計劃』將近完結時），我在求職網站填寫自己open to market（願意接受新的工作機會）的時候，已經有九至十間獵頭公司主動邀請我，包括不同公司、銀行、不同title（職銜）、department（部門）都會想聘請有大灣區（內地城市）工作經驗的人..... 據我所知，基本上我身邊有參加『計劃』的同事，半個月內已經有三至四個offer（聘書）去選擇。」（深入訪談僱員4；「計劃」下從事金融及保險業）

「兩地融合方面真是有一個趨勢，例如兩地資格互認，兩地的會計師牌可以互認，兩地一直就專業資格做工作，會是大趨勢..... 金融或保險業，就算未有大灣區規劃之前，已經涉及內地市場，據我了解保險業的大單也是找內地客戶來簽，已有一段時間..... 大灣區應該會幫到這些行業進一步發展。」

（深入訪談僱員2；「計劃」下從事專業及商用服務業）



2.1.4. 女性與男性僱員的發展情況

在72位回答問卷的僱員之中，共67位有填寫性別。按研究結果顯示，性別與各個項目均沒有統計上的顯著差異，反映女性與男性在「計劃」後的實際發展情況是差不多。不過，如只看百分比的差異，女性會較多受聘於其他公司（女性：32.0%；男性：16.7%），而較少續聘（女性：56.0%；男性：64.3%）；至於正尋找工作比例則相若（女性：12.0%；男性：11.9%）。

¹¹ 第三階段報告亦曾提及全部就讀人文學科的僱員均沒有獲得公司續聘的安排，可見於https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=161&page=1

¹² 包括土木工程 / 建築、醫療護理、自然科學（化學 / 生物 / 物理）、數學 / 統計 / 精算、化學工程 / 生物工程 / 航天工程等。

就表 2.6 所示，女性僱員現職的辦公室主要地區涉及內地是輕微多於男性（女性：36.4%；男性：32.4%），以及工作職責與大灣區業務有關亦較多（女性：55.6%；男性：43.3%）。每月薪金高於18,000元的女性也略高於男性（女性：90.9%；男性：84.4%）。雖然性別並沒有統計上的顯著分別，但假如僱員想找一份與大灣區有關而每月薪金又可達18,000元以上的話，女性似乎略佔優勢。不過，如進一步分析男女的背景，較多女性僱員修讀工商管理（女性：45.5%；男性：29.4%）和在「計劃」下受聘的公司行業屬金融及保險業（女性：71.4%；男性：55.9%），這或許是令到女性較有優勢的原因之一。

表 2.6：女性與男性在「計劃」後仍在職的僱員的工作狀況

	男性 (N=34)		女性 (N=22)	
	人數	百分比	人數	百分比
辦公室的主要地區				
• 只在香港	23	67.6%	14	63.6%
• 涉及內地（包括只在內地或香港及內地）	11	32.4%	8	36.4%
工作職責是否與大灣區業務有關				
• 是	13	43.3%	10	55.6%
• 不是	17	56.7%	8	44.4%
每月薪金				
• 18,000元或以下	5	15.6%	2	9.1%
• 18,000元以上	27	84.4%	20	90.9%

註：1) 回答「不知道 / 很難說」或沒有回答的沒有計算在內；2) 以上所有項目均沒有呈統計上的顯著差異。

至於正尋找工作的僱員，男性與女性僱員的回答人數分別有五位和三位。從研究結果看到，雖然較多男性僱員表示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（女性：共兩位，佔66.7%；男性：共五位，佔100.0%），但較多男性仍會嘗試在內地尋找工作（女性：共0位，佔0.0%；男性：共兩位，佔66.7%），相反較多女性會選擇只在香港尋找工作（女性：共三位，佔100.0%；男性：共一位，佔33.3%）。於第三階段報告，有僱主曾表示部分僱員經過18個月離鄉別井後，他們都因掛念家人而選擇回港工作。雖然這方面女性與男性應沒有分別，但可見思鄉是僱員選擇工作地區的考慮之一¹³。

¹³ 第三階段的報告可見於https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=161&page=1。

三、總結

MWYO和香港總商會合作進行的追蹤性研究已經完成。我們分四個階段追蹤僱員對「計劃」和大灣區內地城市的觀感和認知的情況與變化，以及其「計劃」後的發展情況，期間亦有收集僱主的意見。綜合所有階段的結果，「計劃」對僱員在大灣區內地城市的認知層面和事業發展上均有幫助（見表3.1），且能達到「計劃」當初政府訂立的目標，即能鼓勵和支持青年到大灣區內地城市工作及發展事業，讓他們了解香港和大灣區內地城市的最新發展，並把握大灣區的事業發展機遇¹⁴。我們認為「計劃」全程在嚴峻的疫情和防疫措施中進行，能達到此效果，實屬難能可貴。

表3.1：「計劃」對僱員的幫助一覽

認知層面	事業發展
了解及適應內地生活、工作與文化等方面的情況 ¹⁵	擴闊內地人際網絡
認識個人在內地較有優勢和欠優勢的地方	汲取內地工作經驗
清晰內地的事業發展計劃	發展專業技能
掌握內地的專業與事業發展機遇	部分獲「計劃」公司續聘
清楚事業以外的人生發展	部分在「計劃」後仍負責與大灣區內地相關的業務
	部分仍留在內地城市工作、創業或進修
	大部分在「計劃」後薪金達18,000元以上

在第四階段的研究中，我們發現逾六成僱員獲續聘，即使另外逾兩成受聘於其他公司並多數在香港工作，他們的職責仍與大灣區業務有關。加上大部分獲續聘或受聘於其他公司的僱員均能獲得每月18,000元以上的薪金，甚至有約一半獲22,000元以上，可見試行「計劃」的效果不錯。不過，香港與內地的薪金差距仍存在，特別是某些行業的薪金差距更明顯，如僱員期望他們直接受聘於大灣區內地城市，且每月薪金達18,000元以上，則較難如願。至於小部分正尋找工作的工作的僱員，有些會期望下一份工作職責與大灣區業務有關，但同樣要短時間在內地找到一份每月薪金達18,000元以上的工作，他們普遍都沒多大信心。再者，正尋找工作的工作的僱員多屬較高年齡組別或以往修讀人文學科，政府可在這方面多加注意。至於另一類僱員，他們年齡較大亦擁有較多工作經驗，特別其專業屬新媒體和金融等行業。他們會有較多生活及工作上的選擇和考慮，例如會否在內地長遠發展、創業等。政府可多加了解其需要，並提供更多適合的配套及支援。

整體上，試行「計劃」對僱員和企業均有好處。僱員大多獲續聘，薪金亦維持18,000元以上。即使正尋找工作，以他們的大灣區工作經驗和人脈，也可回港找到相關的工作，甚至可得到較高的薪金。企業則可了解香港青年在大灣區內地城市的工作能力，從而對將來的人力資源規劃有更好的掌握，亦能透過「計劃」續聘適合的人才。事實上，僱員擴闊了眼界，增加了經驗，他們會有更多的工作選擇，或可回港從事與內地相關的工作、或可留在內地繼續追求理想、或可創業或進修。這些多姿多彩的發展，正迎合人才循環¹⁶的概念，促進整個大灣區的工作、生活及文化交流。

¹⁴ 粵港澳大灣區。《政策範疇》。2023年6月23日讀取，取自<https://www.bayarea.gov.hk/tc/opportunities/youth.html>

¹⁵ 包括交通、房屋、銀行開戶、醫療配套、日常生活安排、內地政府資助優惠、社會保障、稅務安排、社會治安、廉潔守法情況、資訊自由、食物安全、民主法治、環境保護、企業文化、人際溝通技巧、僱主要求的技能、僱主要求的工作能力，以及工作潛規則。

¹⁶ 香港青年可在大灣區內地城市及香港不斷轉換工作，個人藉此提升工作競爭力，也帶動整個大灣區的經濟發展。詳情可見MWYO於2021年發表的相關報告：香港青年大灣區就業觀點研究報告，可見於<https://mwyo.org/attachment/cms1/cms1Pdf/1638258145XGzRA.pdf>

儘管「計劃」的效果理想，但始終是試行性質，當中仍有尚待完善的地方，為此我們在第一階段和第三階段的報告中亦提出一些改善建議¹⁷。我們期望恆常化的「計劃」可吸引更多香港青年人才參加，同時能微調當中的細節，為僱主和僱員提供更多適切的支援。如要把「計劃」的成效最大化，將成果延續下去，持續的研究與評估是必要的，並須定期公開相關數據。我們建議研究的方向可以是：

1. 恆常化「計劃」修訂¹⁸後的效果、
2. 持續、退出或新加入「計劃」的僱主的考量、
3. 放寬防疫措施後的改變、
4. 增加優惠政策和配套措施¹⁹後的影響，以及
5. 參加恆常化「計劃」僱員的背景變化等。

我們相信「計劃」是一個有效的渠道讓香港青年了解大灣區內地城市的發展機遇，為自己開闢多條發展的道路。曾參與「計劃」的僱主及僱員可分享資訊給新的僱主及僱員，例如僱主可分享有關聘請香港青年的注意事項、對青年的工作要求等，而僱員亦可分享其短期適應及長期留在內地的注意事項、「計劃」後選擇工作地區的考慮、尋找工作的方法等。在我們訪問的僱員中，的確有熱心者主動籌辦「同學會」，提供不同的支援和舉辦各種活動，以協助僱員建立人脈。即使他們完成了「計劃」，還會繼續服務恆常化「計劃」的僱員，這種互相幫助的精神，必須加以表揚及承傳。我們寄望香港青年與僱主可藉此推動更美好的大灣區發展。

¹⁷ 詳細的建議內容可參閱第一階段和第三階段的報告，分別見於https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=137&page=1和https://mwyo.org/tc/life_planning_research_details.php?id=161&page=1。第三階段報告的政策建議重點亦可見附件一。

¹⁸ 例如津貼名額由2,000個縮減至1,000個、不再劃分創科職位、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，以及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，為期最多六個月等。

¹⁹ 例如工聯會大灣區社會服務社和香港青年聯會，獲勞工處委聘提供計劃支援服務。(香港01 (2023年6月10日)。《工聯會和青年聯會獲委聘為「大灣區青年就業計劃」提供支援》。2023年6月23日讀取，取自<https://www.hk01.com/政情/907426/工聯會和青年聯會獲委聘-為-大灣區青年就業計劃-提供支援>)

附件一：「大灣區青年就業計劃」追縱性成效評估研究（第三階段）的政策建議

九項主要政策建議可分為兩大類：「應」和「可」。第一類「應」的六項政策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。第二類「可」則包括建議三至五，由於涉及一些法律和技術可行性問題，執行上相對複雜，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」

- 應考慮提高薪金補貼額度，增加吸引力。
- 參考創新及科技基金下的「研究人才庫」計劃，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。
- 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。

建議二：應擴大香港青年申請資格

- 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，讓更多有興趣的青年參與「計劃」，亦有助僱主聘請到合適的人才。

建議三：可擴大津貼僱主的範圍

- 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。

建議四：「計劃」對職位的安排可更具彈性

- 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

- 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。

建議六：應提升職位申請及發放補貼效能

- 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

- 應參考現有不同機構所提供就業支援服務的經驗，考慮正式委託適當機構，提供內地職場內外的支援，協助僱員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

- 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。
- 應透過更多途徑接觸青年畢業生和僱員，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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

建議九：應持續評估「計劃」效能及提供改善措施

- 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，並對細則和執行作改善。

附件二：「大灣區青年就業計劃」追蹤性成效評估研究（第四階段）的僱員問卷

Q1. 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
77. 其他（註明）：_____
88. 不知道 / 很難說

Q2. 現時你的工作狀況為？

1. 獲「計劃」期間任職的公司續聘【續問Q3-Q5】
2. 受聘於其他公司【跳問Q6-Q9】
3. 現時並非在職，正尋找工作【跳問Q10-Q13】
77. 其他（請註明）_____【跳問Q14】

獲「計劃」期間任職的公司續聘後的工作狀況

Q3. 獲續聘後，你最主要在哪個地區的辦公室工作？（可選多項）

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

Q4. 獲續聘後，你的工作職責是否與大灣區業務有關？

1. 是
2. 不是
88. 不知道 / 很難說

Q5. 獲續聘後，你每月薪金是多少？

1. 18,000港元以下【跳問Q14】
2. 18,000港元【跳問Q14】
3. 18,001至20,000港元【跳問Q14】
4. 20,001至22,000港元【跳問Q14】
5. 22,001至24,000港元【跳問Q14】
6. 24,001港元或以上【跳問Q14】
88. 不知道 / 很難說【跳問Q14】

受聘於其他公司後的工作狀況

Q6. 你現時職位最主要在哪个地區的辦公室工作？（可選多項）

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

Q7. 你現時職位的工作職責是否與大灣區業務有關？

1. 是
2. 不是
88. 不知道 / 很難說

Q8. 你現職公司屬於哪個行業？

- | | |
|------------------------|----------------------|
| 1. 專業及商用服務業（法律、會計、公關等） | 12. 醫療保健業 |
| 2. 科學及技術服務業 | 13. 社會服務業（社工、非牟利機構等） |
| 3. 運輸及倉庫業 | 14. 進出口貿易及批發業 |
| 4. 郵政及快遞業 | 15. 零售業 |
| 5. 金融及保險業 | 16. 政府、公營及半政府機構 |
| 6. 建築、工程及建造業 | 17. 教育 |
| 7. 地產業 | 18. 藝術、娛樂、休閒、其他文化活動 |
| 8. 住宿及酒店業 | 19. 維修及個人服務業 |
| 9. 餐飲服務業 | 77. 其他（註明）：_____ |
| 10. 資訊及通訊業 | 88. 不知道 / 很難說 |
| 11. 製造業 | |

Q9. 你現職工作每月薪金是多少？

1. 18,000港元以下 【跳問Q14】
2. 18,000港元 【跳問Q14】
3. 18,001至20,000港元 【跳問Q14】
4. 20,001至22,000港元 【跳問Q14】
5. 22,001至24,000港元 【跳問Q14】
6. 24,001港元或以上 【跳問Q14】
88. 不知道 / 很難說 【跳問Q14】

現時並非在職，正尋找工作的狀況

Q10. 你打算在哪个地區尋找工作？（可選多項）

1. 香港
2. 大灣區內地城市
3. 其他內地城市
77. 其他（請註明）：_____
88. 不知道 / 很難說

Q11. 你是否期望下一份工作職責與大灣區業務有關？

1. 是
2. 否
88. 不知道 / 很難說

Q12. 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

Q13. 你期望下一份工作的每月薪金是多少？

1. 18,000港元以下 【跳問Q14】
2. 18,000港元 【跳問Q14】
3. 18,001至20,000港元 【跳問Q14】
4. 20,001至22,000港元 【跳問Q14】
5. 22,001至24,000港元 【跳問Q14】
6. 24,001港元或以上 【跳問Q14】
88. 不知道 / 很難說 【跳問Q14】

背景資料

Q14. 你的性別是？

1. 女性
2. 男性

Q15. 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

Q16. 你的最高學歷是？

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

Q17. 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. 電腦科學 / 電腦工程 / 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)
77. 其他 (註明) : _____

Q18. 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
77. 其他地區 (註明國家或城市) : _____

Q19. 你是否願意接受MWYO青年辦公室約30分鐘的深入訪談 (大概在2023年5月)，以了解你在「計劃」期間的得着和感想？

1. 願意 【續問Q20】
2. 不願意 【問卷完】

Q20. 感謝閣下願意接受MWYO的深入訪談，請於下方留下聯絡電話和電郵。

電話 _____

電郵 _____

【問卷完】

附件三：問卷受訪僱員的背景資料

	人數	百分比
性別 (N=67)		
女	25	37.3%
男	42	62.7%
年齡組別 (N=67)		
20至24歲	15	22.4%
25至29歲	50	74.6%
30至34歲	2	3.0%
最高學歷 (N=67)		
學士	50	74.6%
碩士	17	25.4%
修讀學科 (N=67)		
會計 / 金融	19	28.4%
工商管理	20	29.9%
人文學科	4	6.0%
社會科學	3	4.5%
理科、工程及醫療護理 ²⁰	11	16.4%
電腦科學 / 電腦工程 / 電子工程	5	7.5%
其他學科 ²¹	5	7.5%
修讀學位的頒授地區 (N=67)		
香港或其他地區	54	80.6%
內地	13	19.4%
「計劃」下受僱行業 (N=70)		
專業及商用服務業	9	12.9%
金融及保險業	43	61.4%
地產業	1	1.4%
進出口貿易及批發業	1	1.4%
教育	1	1.4%
其他行業 ²²	15	21.4%

註：1) 回答「不知道 / 很難說」或沒有回答的沒有計算在內；2) 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²³。

²⁰ 包括土木工程 / 建築、醫療護理、自然科學（化學 / 生物 / 物理）、數學 / 統計 / 精算、化學工程 / 生物工程 / 航天工程等。

²¹ 包括藝術 / 音樂 / 體育、旅遊管理、資訊科技管理等。

²² 包括科學及技術服務業、建築、工程及建造業、餐飲服務業、零售業、政府、公營及半政府機構、藝術、娛樂、休閒、其他文化活動，以及選擇其他（包括「公用事業」及「多媒體設計」）。

²³ 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，我們在第四階段僱員問卷未能或相對較少接觸製造業（包括電子製品業）、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。2023年6月23日讀取，取自https://www.legco.gov.hk/yr2022/chinese/fc/fc/w_q/lwb-l-c.pdf

附件四：深入訪談僱員的背景資料

僱員編號	年齡	修讀學科	「計劃」下受僱公司行業	「計劃」後工作情況	現職行業	現職薪金
1	25至29歲	工商管理	政府、公營及半政府機構	受聘於其他公司在大灣區工作	專業及商用服務業	少於18,000元
2	25至29歲	法律	專業及商用服務業	未完成「計劃」，雙方考慮是否續聘	專業及商用服務業	約20,000元
3	20至24歲	土木工程	建築、工程及建造業	續聘於香港大型建築公司，在大灣區工作	建築、工程及建造業	24,000元以上
4	25至29歲	工商管理	金融及保險業	受聘於其他公司在香港工作	金融及保險業	24,000元以上
5	25至29歲	傳理	資訊及通訊業	受聘於其他公司在香港工作	專業及商用服務業	24,000元以上
6	20至24歲	工商管理	政府、公營及半政府機構	續聘於香港大型公共事務公司，在香港工作	政府、公營及半政府機構	18,000元以上
7	20至24歲	法律	專業及商用服務業	續聘於香港專業公司，在大灣區工作	專業及商用服務業	18,000元

註：上述背景資料皆根據僱員受訪時的情況。

關於我們



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8月

「大灣區青年就業計劃」追蹤性成效評估研究——第四階段報告：

https://bit.ly/MWYO_Aug23-GCC-P4



🌐 mwyo.org



📘 facebook
MWYO



📷 instagram
MWYO





Thought Leadership on Youth Development

合作夥伴



Hong Kong General Chamber of Commerce
香港總商會 1861