

青年的就業模式

與



理想工作研究

1 引言	6
2 文獻回顧	8
3 研究方法	12
4 研究結果（一）	
青年就業模式	14
4.1 青年就業模式概覽	14
4.2 不同社經背景的青年及其就業模式分布	16
4.3 青年從事兼職或自僱的原因	18
4.4 不同就業模式的青年對其主要工作的評價與看法	21
4.5 影響青年從事全職工作或兼職自僱的因素	24
4.6 研究結果討論	27

5	研究結果（二）	
	青年理想工作	36
5.1	青年對不同理想工作條件的看法	36
5.2	青年實踐理想工作的方法	41
6	研究總結	58
7	政策建議	60
8	結語	66
	附件	68
附件I	問卷調查受訪者基本資料及焦點小組受訪者背景	68
附件II	檢定二元邏輯式迴歸模型變項之間的多重共線性	71
附件III	因子分析：在職青年對主要工作的滿意度以及理想工作的條件變項	72
附件IV	不同因素對青年有否全職的百分比影響	74
附件V	箱形圖閱讀方法	77
附件VI	青年的理想工作調查問卷	78

1. 引言

青年就業議題一直在社會各界有着廣泛討論，由協助青年過渡至職場，到青年在工作中自我實現，均是MWYO青年辦公室（下稱MWYO）重點關注的範疇。基於生育率下降的趨勢在短期內無法扭轉的情況下，政府統計處（下稱統計處）推算介乎15至34歲的青年在勞動市場的佔比將會明顯下降¹。我們樂見民政及青年事務局在《青年發展藍圖》中主張要為本地青年提供多元實習、就業和創業等機會，並為其提供合適的條件與平台，幫助他們在職涯中實踐與發展個人志業²，但當各經濟體之間對於人才的競爭越趨激烈，必須為青年塑造更理想的工作環境，才能有助挽留他們在港持續發展。

近年，有見越來越多青年選擇不從事全職工作（例如以「斜槓」的就業模式創業、從事多份零散工），引起廣泛社會關注。本地機構亦於近年發表了多份有關青年理想的工作模式、對職場的滿意度、對工作倫理（work ethic）的價值觀轉變等意見調查和研究報告。但各方對該現象的理解眾說紛紜，有人認為這是青年更注重自主的表現，亦有人指出是宏觀經濟結構的轉變，才導致更多青年選擇從事零散工。因此，是次研究冀建基於前人的論述和結合我們所搜集的數據，客觀地了解當今青年的就業模式與分布，以及不同就業模式的成因，從而論證青年的工作模式轉變，會否與他們對工作的價值觀轉變有關。再者，青年並非是一元的整體，對於某項價值的重視，在不同社經背景的青年身上或有差異，其重視程度以及實現理想工作的方式很有可能不同。因此，本研究將會結合焦點小組的訪談，以及問卷數據分析不同背景的青年，對於理想工作的看法會否有所不同？同時，新世代在追求理想工作的行動與心態會有着怎樣的轉變？

為解答上述問題，並讓關注青年就業的政府機構和有關組織，可針對不同青年的需求制訂與衡量有關的就業措施，是次報告將根據以上主題內容作進一步研究。

¹ 香港特別行政區政府（2019年12月）。《2027年人力資源推算報告》。檢索日期：2024年4月15日。
取自https://www.lwb.gov.hk/tc/other_info/mp2027_tc.pdf

² 民政及青年事務局（2022年12月）。《青年發展藍圖》。檢索日期：2024年4月15日。

取自https://www.legco.gov.hk/yr2022/chinese/hc/sub_com/hs103/papers/hs103-ppr20221220-c.pdf

2. 文獻回顧

i. 不同就業模式對青年的意義

工業化、科研發展對勞動密集式的工作需求倍增，無論是在工廠抑或辦公室，都市人普遍每日都花上近半時間工作，以及往返住所與工作場地，導致工作與生活無可避免地會出現顧此失彼的情況³。舉例來說，在上世紀八十年代，美國由於工時過長、無償加班的文化，加上大量女性在戰後進入勞工市場，學術界開始重視「工作—家庭」之間的衝突矛盾，分析工作與家庭平衡的重要性，並倡議政府和有關組織需要協力制訂有關方案，如立例規管標準工時、五天工作週等⁴。除了「工作—家庭」的對立以外，對於時下普遍更重視個人主義的青年來說，很可能有感工作不止會令其犧牲家庭時間，甚至對個人興趣、精神健康等構成影響。為此，當今世代的青年會以甚麼方式平衡工作與生活之間的矛盾？

有本地研究指青年越加接受以「斜槓」、數份兼職來取代傳統就業模式⁵，追求彈性的工作安排在全球更為普遍⁶。現時社會對這個現象的解讀莫衷一是，有人會認為不找全職是新一代散漫、怠惰的表現⁷；亦有人相信改變就業模式，可以令個人更靈活和自主地安排工作時間，因此是青年越來越重視個人生活的表現⁸。為此，我們希望了解有多少青年是真的因為追求工作彈性而轉換就業模式？更進一步，青年改變就業模式的根本原因，會否並不如大眾想象般簡單？背後涉及的結構性因素會否有更大影響？

具體而言，近十年的勞工市場的結構劇變，企業為減低營運成本，以及面對市場的不確定性，轉而採用分包、特許經營等模式。勞動市場對短期合約、兼職的工作需求增加，因此創造了許多非全職的工作職位⁹。加上科技的發展令越來越多的商業平台化（platformisation），以內地的網絡外賣服務為例，叫餐平台通過自營、代理（第三方配送公司）和眾包（個人兼職）相結合的方式，搭建出遍布各大城市的送餐物流系統¹⁰。對於一個普通的城市民工來說，送外賣這類零散工，相對於在工廠工作，上班時間更加自由，收入也相對地高¹¹；對社會而言，

³ Raja, S., Stein, S. (2014). *Work–life balance: History, costs, and budgeting for balance*. Clin. Colon Rectal Surg.

⁴ Wong, K. P., Teh, P. L., and Chan, A. H. S. (2023). Seeing the forest and the trees: A scoping review of empirical research on work–life balance. *Sustainability*, 15(4), 2875. doi:<https://doi.org/10.3390/su15042875>.

⁵ Z世代比其他世代更重視「工作與生活平衡」，他們當中有13.6%以此作為應聘的重要考慮；對比之下，嬰兒潮世代（目前為55至64歲）的要求則最低，只有10.7%會講求該條件。着重「工作與生活平衡」的Z世代對「零工經濟」（Gig Economy）—即接受非全職聘用或成為自由工作者，採取更開放的態度。他們當中只有27.1%會要求長工，遠低於整體受訪者的42.5%。取自：曾凱茵（2019年3月7日）。〈【求職心態】立心轉工 要錢更要休息 調查：平衡生活重要過升職〉。《香港01》。檢索日期：2024年4月15日。

https://www.hk01.com/article/303336?utm_source=01articlecopy&utm_medium=referral。

⁶ 統計處亦指出在2007年至2017年間，本港就業人士沒有全職的比例不斷上升。詳見：政府統計處（2018年9月）。《2007年至2017年全職及兼職就業分析》。香港統計月刊。檢索日期：2024年4月15日。

https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/FA100278/att/B71809FA2018XXXXB0100.pdf

⁷ Business Digest Editorial（2023年8月23日）。〈【世代差異】世代劃分：你屬於哪一世代？〉。檢索日期：2024年4月15日。<https://businessdigest.io/商業熱話/世代差異-世代劃分-你屬於哪一世代>

⁸ Alboher, M. (2007). *One person/multiple careers: A new model for work/life success*. New York: Warner Business Books.

⁹ Ma, N. (2020). *Understanding Ride-Sharing in on-Demand Platforms: Stakes, Dependency, and Sharing*. Doctoral dissertation, The Pennsylvania State University.

¹⁰ 江雁南（2017年3月24日）。〈互聯網下仍無新事，外賣背後的中国勞工困境〉。《端傳媒》。檢索日期：2024年4月15日。取自<https://theinitium.com/article/20170324-mainland-deliverer>

¹¹ Ma, X. (2023). Temporary movement, temporary jobs: “Flexibility” of food delivery workers in China’s platform economy. *Migration, Mobility & Displacement*, 6(1), 120–136.

一方面支撐了內地大約二億城市人口的就業需求，同時亦滿足城市人足不出戶的日常所需¹²；當局更在2020年正式認證這種新的就業形態為「靈活就業」¹³，肯定其為不同文化程度、技術水平的國民提供就業機會。有見及此，我們不會否認有青年是自願改變就業模式，但正如上文所述：零散工給予的收入，對於一個低技術、低學歷的民工來說，很可能比全職所賺取的薪金更高。因此，青年很可能是在就業環境的轉變之下，為了追求更高收入而從事非全職工作的。該就業模式的興起，斷不能以整個世代突然「懶惰」，對比起上一輩尤其重視起工作與生活的平衡等說法來解釋。

更甚者，越來越多研究指出「零工經濟」(Gig Economy) 並不如社會大眾想象般的「自由」與「彈性」，更有可能引起其他社會問題。舉例來說，雖然從事外賣業的「騎手」可以彈性選擇上下班時間，自由選擇打工的平台，但他們在面對平台演算法 (algorithm) 時，往往要縮短送貨時間，不能輕易拒絕送餐的要求，從而在平台的演算法中獲取較高的等級，保證有更多訂單以及更高的收入。這反而令不少人表示這類工作令他們極度疲倦，甚至精神緊張¹⁴，導致從事「斜槓」就業模式的青年有機會引發更多精神健康的問題。

總的來說，青年不找全職的考量，未必可以與個人主義的勝利簡單劃上等號，我們既需要正視當下勞動市場中的結構性轉變，也應更審慎地分析不同背景的青年，在轉換就業模式時的動機和目的，從而更全面地掌握該現象對他們的影響與意義。

ii. 青年對於理想工作的定義

而上述工作模式之轉變，也許重塑了青年對理想工作的想象和追求，並且對於實踐理想工作的方法亦與過往不盡相同。具體來說，青年一般對於工作和未來抱有更多期許和想象，一份理想的工作既可以為自己提供穩定的經濟來源，在背後支撐他們追夢，更有機會讓青年直接在工作達致自我實現。然而，香港現時面臨經濟復甦緩慢¹⁵、港人北上消費¹⁶、移民潮¹⁷等不可抗力因素，疲弱的經濟很可能為行業前景、工資水平、就業機會帶來負面影響，青年向上流動到高薪職位的機會也因而減少¹⁸。因此，青年在遭遇經濟不景時經常是首當其衝受壓的群體。加上

¹² Boark, M. (2022). *China's Gig Workers Are Challenging Their Algorithmic Bosses*. Retrieved 15th April, 2024, from: <https://www.wired.co.uk/article/china-gig-workers-algorithmic-bosses#:~:text=Food%20delivery%20drivers%20are%20using,unions%20to%20fight%20unfair%20conditions>.

¹³ 陳文韜 (2022年11月23日)。〈我國靈活就業人數已超2億——充分發揮平台經濟穩就業作用〉。《中國新聞網》。檢索日期：2024年4月15日。
取自<https://www.chinanews.com.cn/cj/2022/11-23/9900313.shtml>

¹⁴ Boark, M. (2022). *China's Gig Workers Are Challenging Their Algorithmic Bosses*. Retrieved 15th April, 2024, from <https://www.wired.co.uk/article/china-gig-workers-algorithmic-bosses#:~:text=Food%20delivery%20drivers%20are%20using,unions%20to%20fight%20unfair%20conditions>.

¹⁵ Wong, A. (31st Jan, 2024). *Hong Kong GDP Growth Disappoints in 2023 on Slow Recovery*, Bloomberg. Retrieved 15th April, 2024, from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2024-01-31/hong-kong-s-economy-growth-disappoints-in-2023-on-slow-recovery>.

¹⁶ 智通財經 (2024年2月1日)。〈香港零售協會：港人持續北上消費 2023年12月香港零售業表現不及預期〉。檢索日期：2024年4月15日。
取自<http://www.aastocks.com/tc/stocks/news/ZT1066957/1#:~:text=香港零售協會：港人,零售業表現不及預期&text=智通財經APP獲悉,2,港元,同比上升7.8%25>。

¹⁷ 何瑞芬 (2022年12月28日)。〈11.3萬人移民離港 政府認流失14萬勞動人口急搶人才〉，《HK01》。檢索日期：2024年4月15日。
取自https://www.hk01.com/article/851040?utm_source=01articlecopy&utm_medium=referral

¹⁸ MWYO (2019年8月28日)。《經濟不景對專上畢業生收入前景之影響》。檢索日期：2024年4月15日。

現時就業市場提供了大量零碎、短暫的工作崗位，有關工作雖能解決燃眉之急，但晉升機會、工作的穩定性不再如過去般得到保證，就業環境越趨艱鉅；再者，科技的發展亦將許多工作推向數字化，青年若想找到更理想的工作，亦須在不斷流變的環境增值自己¹⁹。因此，對於普遍香港青年來說，在面對上述的挑戰與機遇時，又會如何調適自身對理想工作的追求？

此外，借鑑內地的經驗，有見不少青年近年在職場上以走向「過度競爭」（內卷）或「退出競爭」（躺平）兩端見報，背後或反映出年輕人苦無出路的焦慮，政府亦未必有一個快捷的方法處理結構性的就業問題²⁰。雖然內地城市與香港經濟背景不同，產業結構、競爭狀況難以直接比擬，但為何能夠引起兩地部分青年的共鳴²¹？本地青年又會否視「內卷」為實踐理想工作的方法？選擇「躺平」的又有多普遍？

最後，不少本地對青年理想工作的研究，往往只能掌握一些表面的看法和印象，未有從嚴謹的數據論證背後的成因。故此，MWYO期望透過是次研究能夠分析不同背景的青年，會否對理想工作的態度和看法有顯著不同；並在這些主觀看法背後梳理當中脈絡，掌握新世代同中有異、異中有同的特徵，從而更客觀地掌握有關資訊，以供社會各界關注青年就業的持份者參考。

取自https://www.mwyo.org/tc/life_planning_details.php?id=109&page=3

¹⁹ Charles, L., Xia. S., and Coutts, A. P. (26th August 2022). *Digitalization and Employment, International Labor Organization*. Retrieved 15th April, 2024, from: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_854353/lang--en/index.htm.

²⁰ 王凡（2021年6月2日）。〈「內卷」與「躺平」之間掙扎的中國年輕人〉。BBC News中文網。檢索日期：2024年4月15日。

取自<https://www.bbc.com/zhongwen/trad/chinese-news-57304453>。

²¹ 陳宇謙（2022年1月6日）。〈香港青年真的在躺平嗎？〉。MWYO。檢索日期：2024年4月15日。取自https://www.mwyo.org/tc/opinion_details.php?id=329

3. 研究方法

本研究主要採用量性研究方法 (quantitative methods) 收集數據資料，並以質性研究方法 (qualitative methods) 探討和補充前者得出的研究發現。MWYO委託香港中文大學香港亞太研究所 (下稱中大) 在2023年7月中旬至10月下旬透過電話進行問卷調查，以收集青年對理想工作的看法；有關焦點小組的安排，我們委託中大於2023年9月下旬組織了一場共七人的焦點小組討論，有關問卷調查受訪者的基本資料及焦點小組受訪者的背景簡介，請參閱附件I。

是次問卷調查的目標受訪對象為18至34歲的在職香港居民 (即全職 / 兼職受僱或自僱人士)，以電腦輔助電話訪問系統 (Computer-Assisted Telephone Interviewing, CATI) 進行資料蒐集工作，調查樣本只包括手機電話，號碼是以通訊事務管理局公布的香港電訊服務號碼計劃中，隨機抽出號碼，成為是次調查的樣本。電話接通後，訪問員會先確定接聽者是否致電號碼的主要使用者及18至34歲的在職香港居民，才進行訪問。是次成功訪問了506人，並以506個成功樣本數對母體進行推論，假設受推論的變項為二項分配時，其樣本標準差為0.0222；若將可信度 (confidence level) 設於95%，推論百分比變項時最大可能樣本誤差為 ± 4.36 個百分點以內。為讓調查數據更能反映香港人口分布的真實情況，資料進行分析前都配以加權 (weighting) 處理。加權因子主要按統計處提供的2022年第三季綜合住戶統計調查中，18至34歲的受僱或自僱香港居民 (扣除外籍家庭傭工) 的性別及年齡分布為基礎，將調查樣本中所得的有關分布與人口統計的數目作比例性調整，以便使調查的性別及年齡分布接近2022年第三季 (扣除外籍家庭傭工) 的人口分布。由於數據經過加權，在此報告的圖表數據中，個別答案相加的結果與整體的總數或會出現些微差異，而這些差異是由四捨五入的進位導致的。

在收集完有關數據後，本研究採用適當的統計方法，包括交叉表 (crosstabulations)、卡方檢定 (chi-square test)、單因子變異數分析 (ANOVA) 與logistic迴歸模型統計，檢視不同項目的相互關係 (correlation)，從而分析青年不同就業模式的原因，以及了解不同背景的青年對理想工作的定義和實現方法。至於焦點小組的數據分析，會按其內容歸納為不同主題，並在適當位置補充問卷調查的分析結果。焦點小組的受訪者名稱都不是其真實姓名，只為分析數據之用。

在卡方檢定中，變項有「* / ** / ***」表示呈現統計學上的顯著關係，文中括號中的「p」表示「p值 (p-value)」，數值越小代表變項之間的百分比分布沒有明顯分別的機率越低；在變異數分析中，「F」表示「F值」，是該統計工具所使用的檢定統計量，用來檢定控制變量對觀測變量影響程度之顯著性，數值越大表示控制變量的影響越大，如呈現統計學上的顯著關係，F值會顯著大於1；在邏輯式迴歸中，「 β 」表示「自然對數機率 (natural logarithm of the odds)」，其絕對值的大小反映個別因素的影響力大小，其正 / 負號代表個別因素對因變項的正或負因果關係，而「Exp (β)」表示「勝算比 (odd ratio)」呈現了試驗組的勝算值 (odd) 與對照組兩者之間的比值 (ratio)，數值大於1代表勝算值上升若干倍，少於1代表勝算值下降若干倍，「 R^2 」表示迴歸模型的判定係數，係數介乎0至1之間，係數越大代表模型的預測值對實際值的解釋程度越強，反之則越弱。

4. 研究結果

研究結果會分作兩部分：第一部分旨在探討青年的就業模式的分布，並將他們分類為「從事全職工作（下稱有全職）」和「沒有從事全職工作（下稱沒有全職）」（詳見表1），以及其選擇該工作模式的原因；第二部分將分析不同背景的青年如何定義他們心目中的「理想工作」條件，以及了解他們實現和追求的方法。當中的調查研究結果分析如下：

第一部分：青年就業模式

4.1 青年就業模式概覽

表1：就業模式定義²²

分類	詮釋
有全職	主要工作中有一份是全職，包括但不限於： <ul style="list-style-type: none">• 只有一份 / 多於一份全職工作• 有一份全職，以及一份 / 多於一份兼職 / 自僱工作
沒有全職	主要工作中沒有一份是全職，包括但不限於： <ul style="list-style-type: none">• 只有 / 多於一份兼職• 只有 / 多於一份自僱工作• 有多於一份兼職和自僱工作

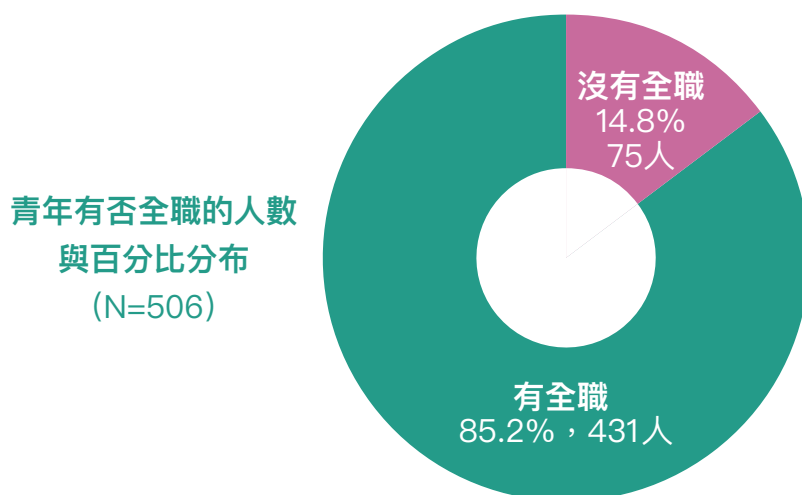
從圖1可見，大多數在職青年仍是以全職為主（85.2%），只有小部分是沒有全職（14.8%）。對比問卷進行的時段（2023年第三季），兼職僱員佔全港勞動人口的13.0%²³，而自僱人士佔整體就業人數的5.9%²⁴，合共18.9%。可見，沒有全職的青年（14.8%）與本港整體沒有全職的勞動人口百分比相約（18.9%），沒有全職的現象在青年階層仍屬少數。

²² 「主要工作」指的是受訪者每週工時最長的那一份工作、「全職」指的是每週工時超過30小時的工作；「兼職」指的是每週工作時數不超過30小時的工作；「自僱」指的是自由工作者（又稱freelancer），沒有聘用僱員亦非受僱於他人。

²³ 統計處收集了七天內工作少於35小時的就業人士數據，2023年第三季合共有67.7萬人每週工時少於35小時，在剔除因「休假」（17.4萬人）、「就業不足」（3.8萬人）的數據後，合共有45.5萬人屬於我們關注的「兼職僱員」對象，佔整體勞動人口351.3萬人的13.0%。資料來源：政府統計處（2023年11月30日）。〈表210-06310：按在統計前7天內工作少於35小時的原因及性別劃分的就業人數（工作少於35小時的就業人士）〉。檢索日期：2024年4月15日。取自https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06310#210-06310_2；政府統計處（2023年11月30日）。〈表210-06201A：按年齡及性別劃分的勞動人口及勞動人口參與率（不包括外籍家庭傭工）〉。檢索日期：2024年4月15日。取自https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06201A

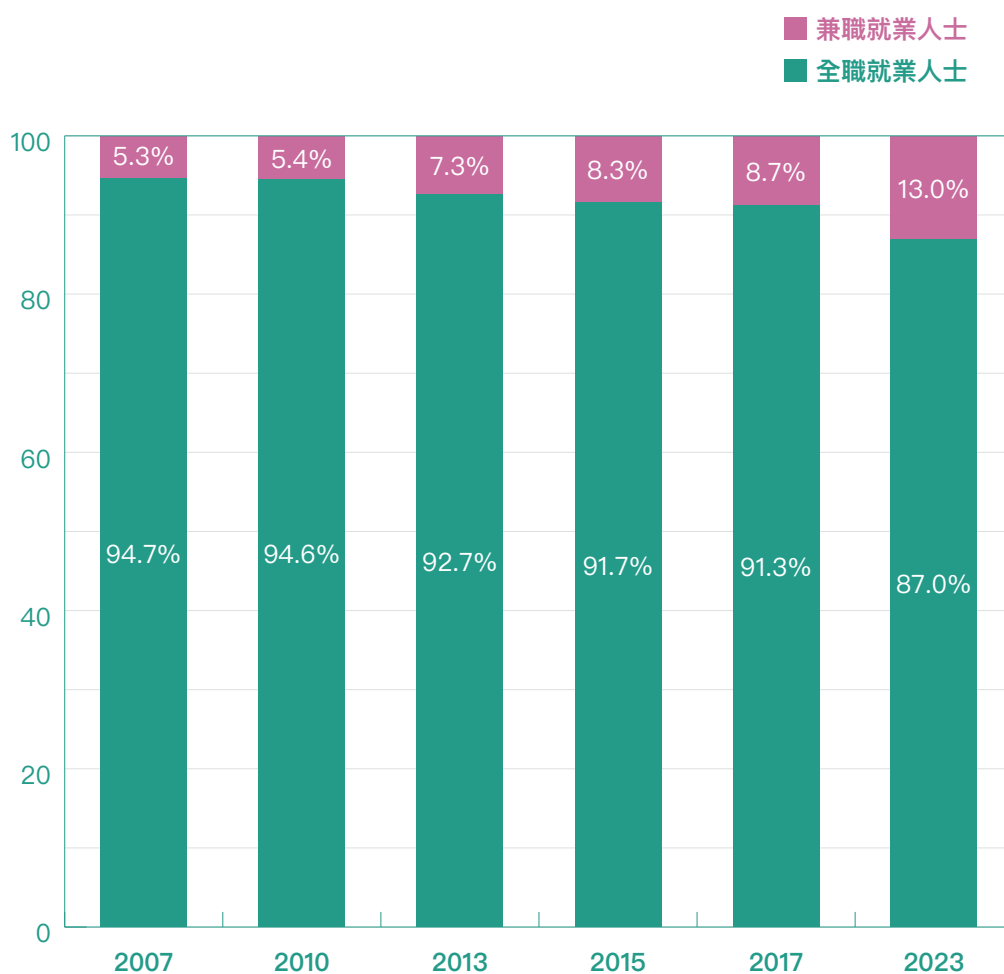
²⁴ 政府統計處（2023年11月30日）。〈表210-06303：按就業身分、年齡及性別劃分的就業人數〉。檢索日期：2024年4月15日。取自https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06303#

圖1：青年就業模式分布



註：從事兼職（每週工作時數少於30小時）的青年佔整體受訪在職青年（N=506）的8.3%（N=42），而自僱佔6.5%（N=33）。

圖2：本港全職及兼職就業的整體趨勢



資料來源：政府統計處（2018年9月）。《2007年至2017年全職及兼職就業分析》。香港統計月刊。檢索日期：2024年4月15日。取自https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/FA100278/att/B71809FA2018XXXXB0100.pdf#page=5&zoom=100,72,64；2023年的兼職就業人士數據統計見註23。

統計處曾公布本港全職及兼職就業的整體趨勢（2007年至2017年），指出兼職就業人士佔全職就業人士的比例，在十年間大幅增長了76.6%（兼職人士的數目由172,900上升至305,500）²⁵。而對比2023年最新的數據，近年更有加快的趨勢，從圖2所示，兼職就業人士的比例進一步上升；而根據統計處，自僱人士則持續維持於逾半成左右²⁶。以下將逐一分析不同就業模式的青年及其社經背景，嘗試找出他們選擇不同就業模式的具體原因。

4.2 不同社經背景的青年及其就業模式分布

我們以卡方檢定（chi-square test）比較不同社經背景的青年，會否在就業模式上有明顯的關係（有全職 / 沒有全職），旨在分析何等背景的青年，會更加傾向沒有全職。

表2：不同社經背景的青年與其就業模式的百分比分布

社經背景（樣本數）		有全職 （人數 / 百分比）	沒有全職 （人數 / 百分比）
性別（506）	• 男（261）	216 (82.8%)	45 (17.2%)
	• 女（245）	215 (87.8%)	30 (12.2%)
年齡***（506）	• 18至19歲（7）	2 (28.6%)	5 (71.4%)
	• 20至24歲（91）	66 (72.5%)	25 (27.5%)
	• 25至29歲（192）	169 (88.0%)	23 (12.0%)
	• 30至34歲（216）	194 (89.8%)	22 (10.2%)
教育程度*** （503）	• 高中或以下（66）	46 (69.7%)	20 (30.3%)
	• 文憑或副學位（73）	58 (79.5%)	15 (20.5%)
	• 學士或以上（364）	324 (89.0%)	40 (11.0%)
最高學歷的 主修科目*** （430）	• 傳理 / 新聞 / 綜合媒體（12）	7 (58.3%)	5 (41.7%)
	• 醫療護理（29）	19 (65.5%)	10 (34.5%)
	• 藝術 / 音樂 / 體育（18）	13 (72.2%)	5 (27.8%)
	• 人文學科（46）	39 (84.8%)	7 (15.2%)
	• 社會科學（63）	55 (87.3%)	8 (12.7%)
	• 法律（8）	7 (87.5%)	1 (12.5%)
	• 數學 / 統計 / 精算 / 工程 / 建築（92）	84 (91.3%)	8 (8.7%)
	• 會計 / 金融 / 工商管理（115）	106 (92.2%)	9 (7.8%)
	• 教育（17）	16 (94.1%)	1 (5.9%)
	• 自然科學（27）	26 (96.3%)	1 (3.7%)
• 應用學科（3）	3 (100.0%)	0 (0.0%)	

²⁵ 政府統計處（2018年9月）。《2007年至2017年全職及兼職就業分析》。香港統計月刊。檢索日期：2024年4月15日。取自https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/FA100278/att/B71809FA2018XXXXB0100.pdf。

²⁶ 政府統計處（2023年11月30日）。〈表210-06303：按就業身分、年齡及性別劃分的就業人數〉。檢索日期：2024年4月15日。取自https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06303#。

主要工作的行業*** (503)	• 藝術、娛樂、休閒、其他文化活動 (11)	4 (36.4%)	7 (63.6%)
	• 服務業 (77)	49 (63.6%)	28 (36.4%)
	• 醫療保健業 (34)	29 (85.3%)	5 (14.7%)
	• 製造及運輸 (91)	82 (90.1%)	9 (9.9%)
	• 教育服務、社會服務、政府 (143)	129 (90.2%)	14 (9.8%)
	• 金融 (83)	76 (91.6%)	7 (8.4%)
	• 科技 (64)	59 (92.2%)	5 (7.8%)

註：1) 統計學上呈顯著關係：*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ ；2) 拒答的沒有計算在內；3) 為方便統計，主修科目和行業已作適當重組。

研究結果顯示，雖然男性沒有全職的比例 (17.2%) 相較女性 (12.2%) 高，但沒有呈統計學上的顯著關係 (見表2)。而年齡的不同則與青年的就業模式有顯著關係 ($p < .001$)，剛成年的青年組別 (18至19歲) 估計未有迫切的經濟需要，所以有較大比例沒有全職 (71.4%)。相反，越年長的青年組別，則更傾向有全職。從表2所示，20至24歲的年齡組別沒有全職的比例大幅下降至27.5%，隨着年齡增長，沒有全職的比例下降至大約一成 (25至29歲為12.0%，30至34歲為10.2%)。

表3：沒有全職青年的年齡組別及其就業模式的百分比分布

年齡組別* (樣本數)	只有自僱 (人數 / 百分比)	只有兼職 (人數 / 百分比)
18至19歲 (5)	1 (20.0%)	4 (80.0%)
20至24歲 (22)	4 (18.2%)	18 (81.8%)
25至29歲 (23)	10 (43.5%)	13 (56.5%)
30至34歲 (21)	14 (66.7%)	7 (33.3%)

註：1) 年齡與青年沒有全職的就業形式 (只有自僱 / 只有兼職) 呈統計學上的顯著關係 ($p = .01$)；2) 有三位20至24歲及一位30至34歲受訪者既有兼職亦有自僱，為方便計算我們將其排除在統計之外。

若再仔細劃分沒有全職的青年及其就業模式，根據表3所示，介乎18至24歲的青年組別有大部分都傾向只有兼職 (18至19歲為80.0%，20至24歲為81.8%)，只有少數以自僱為主 (18至19歲為20.0%，20至24歲為18.2%)。而隨着年齡增長，青年只有兼職的比例由18至19歲的八成大幅下跌至30至34歲的近三成半 (33.3%)，只有自僱的則由兩成上升至逾六成半 (66.7%)。年齡與他們沒有全職的就業形式 (只有自僱 / 只有兼職) 呈統計學上的顯著關係 ($p = .01$)。可見，青年隨年紀增長，會更傾向找全職工作，而他們即使沒有全職也會傾向以自僱工作為主。

另外，不同的教育程度亦與青年的就業模式有顯著關係 ($p < .001$)，高中或以下的青年有逾三成沒有全職 (30.3%)，而教育程度越高，青年則較傾向有全職。文憑或副學位沒有全職的比例為20.5%、學士或以上為11.1%。

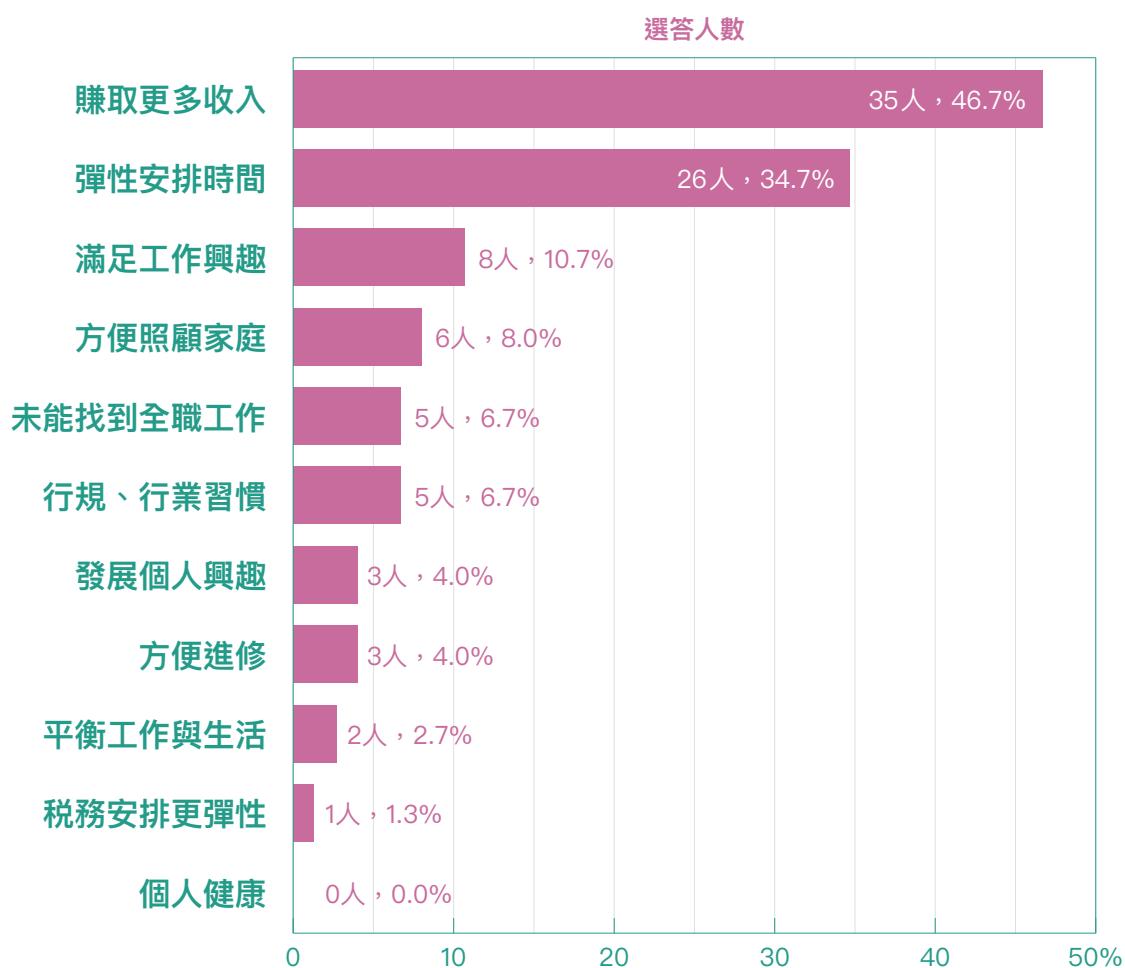
至於受訪者最高學歷的主修科目也與青年的就業模式呈統計學上的顯著關係 ($p < .001$)，修讀醫療護理、傳理 / 新聞 / 綜合媒體、藝術 / 音樂 / 體育學系的青年對比其他科目的而言，會有更大比例沒有全職（分別為41.7%、34.5%和27.8%）。而修讀人文學科、社會科學及法律而沒有全職的則大約是逾一成左右（分別為15.2%、12.7%和12.5%），其餘學系的則更傾向有全職（沒有全職的比例不足一成）。

最後，青年主要工作的行業與他們的就業模式，亦呈統計學上的顯著關係 ($p < .001$)。較多從事藝術、娛樂、休閒、其他文化活動（63.6%）的青年更傾向沒有全職，其次是服務業（36.4%），以及醫療保健業（14.7%）；而其他行業，包括從事製造及運輸（90.1%）、教育服務、社會服務、政府（90.2%）、金融（91.6%），以及科技（92.2%）的則更傾向有全職。

除了性別以外，以上社經背景均與青年的就業模式分布呈統計學上的顯著關係。由此我們推斷青年有否全職，很可能受不同的社經背景所影響，下文將進一步分析沒有全職的青年，為何選擇以兼職或自僱作為主要 / 唯一的就業模式？

4.3 青年從事兼職或自僱的原因

圖3：青年從事兼職或自僱的原因 (N=75)



註：由於受訪者可以選多於一個原因，故總計百分比大於100%。

圖3總結了75位沒有全職的青年從事兼職或自僱的原因，最多人表示是為了賺取更多收入(46.7%)，其次是追求彈性安排時間(34.7%)、逾一成是為了滿足工作興趣(10.7%)，而其餘的原因佔比不足一成，例如：方便照顧家庭、未能找到全職工作、行業常規/習慣等。有趣的是，只有極少數青年會因為「平衡工作與生活」而沒有全職(2.7%)，甚至沒有是為個人健康理由。

社會普遍認為兼職的優點在於工時短、可更靈活地安排上下班時間，因此我們不難理解「彈性安排時間」是青年不從事全職的主要原因。值得注意的是，經濟誘因同樣是導致青年選擇該等就業模式的主要動機，這與社會一般認為青年若對收入有較高的追求，更應該傾向以全職的就業模式來實現的觀點有所不同。

表4：青年理想的工作月入和實際工作月入與不同就業模式的分布（%）

(樣本數)		有全職 (人數 / 百分比)	沒有全職 (人數 / 百分比)
心目中理想的工作月入 (港幣) *** (494)	• 10,000至少於20,000元 (9)	2 (22.2%)	7 (77.8%)
	• 20,000至少於30,000元 (77)	52 (67.5%)	25 (32.5%)
	• 30,000至少於40,000元 (94)	82 (87.2%)	12 (12.8%)
	• 40,000至少於50,000元 (83)	77 (92.8%)	6 (7.2%)
	• 50,000至少於60,000元 (61)	56 (91.8%)	5 (8.2%)
	• 60,000元或以上 (170)	151 (88.8%)	19 (11.2%)
主要工作月入 *** (496)	• 10,000元以下 (28)	0 (0.0%)	28 (100.0%)
	• 10,000至少於20,000元 (105)	82 (78.1%)	23 (21.9%)
	• 20,000至少於30,000元 (146)	138 (94.5%)	8 (5.5%)
	• 30,000至少於40,000元 (101)	96 (95.0%)	5 (5.0%)
	• 40,000元或以上 (116)	106 (91.4%)	10 (8.6%)

註：統計學上呈顯著關係：***p<.001。

以青年的理想收入為例，對理想的工作月入追求越低，沒有全職的比例則越高，反之則更傾向找全職工作；若進一步對比青年現時主要工作的月入，亦呈現相同的趨勢（見表4）。直至理想收入與主要工作月入達致最高組別的群組時（即：理想收入大於60,000元（港幣，下同）以及主要工作收入大於40,000元），由於屬「沒有全職」組別的青年中有大部分是自僱人士，而普遍來說該等就業模式一般收入較高，因此沒有全職的比例才在最高組別稍微回升。

至於為何有小部分對收入有更高追求的青年，會選擇非全職工作？這可能意味着現時勞動市場所提供的兼職工作，要比他們能夠找到的全職工作還更高薪。若進一步分析有考慮賺取更多收入，但沒有全職的青年的實際薪金，我們發現月入低於25至34歲青年的入息中位數（2023年第三季為23,000元²⁷）的比例佔超過一半（10,000元以下：34.3%；10,000至少於20,000元：28.6%，合共62.9%），只有較小部分高於20,000元（37.1%）（見表5）。因此，對於大部分是因為「賺取更高收入」而選擇從事兼職或自僱工作的青年來說，我們推斷其能找到的全職工作，收入很可能是低於20,000元。

表5：考慮賺取更多收入而從事非全職工作的青年及其主要工作月入

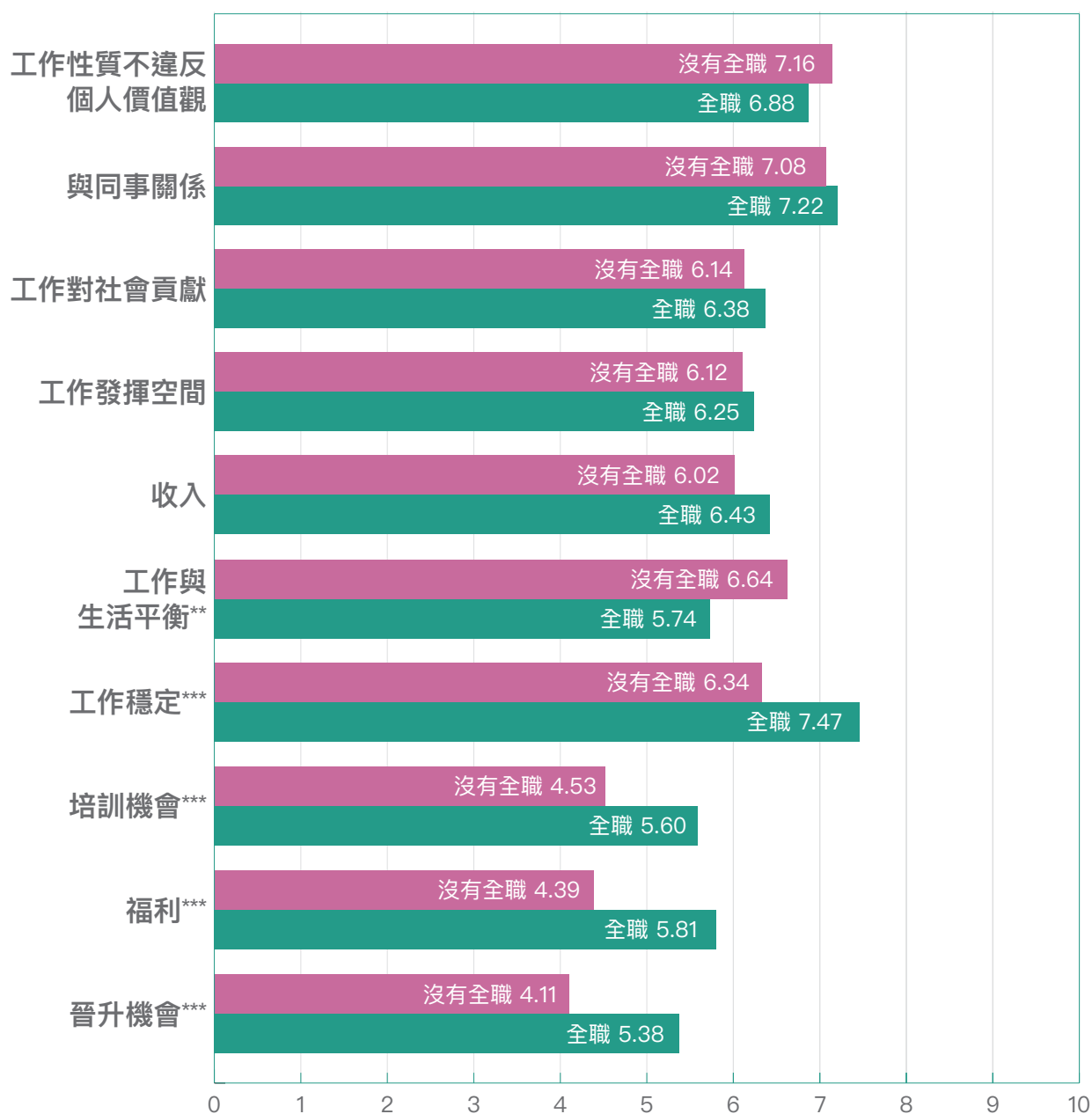
考慮「賺取更多收入」 (樣本數)	主要工作月入 (人數 / 百分比)				
	10,000元 以下	10,000 至少於 20,000元	20,000 至少於 30,000元	30,000 至少於 40,000元	40,000元 或以上
沒有全職的青年 (35)	12 (34.3%)	10 (28.6%)	5 (14.3%)	3 (8.6%)	5 (14.3%)

我們對於青年只從事兼職或自僱之原因有初步認識後，下一步將探討不同就業模式的青年又會否對他們的工作現況有不同看法？何者會對自己的現況更加滿意？為了解答上述問題，下文將進一步比較他們對工作的價值觀與看法。

²⁷ 由於統計處網頁沒有提供18至34歲組別青年的個別統計月入中位數，我們以25至34歲的年齡群組作為參考。另外由於是次問卷於2023年第三季進行，因此本文以統計處當季（2023年7月至2023年9月）數字作比較。政府統計處（2024年1月18日）。〈表210-06314A：按年齡及性別劃分的就業人士每月就業收入中位數（不包括外籍家庭傭工）〉。檢索日期：2024年4月15日。取自https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06314A#。

4.4 不同就業模式的青年對其主要工作的評價與看法

圖4：不同就業模式的青年對主要工作的滿意度（平均分）



註：統計學上呈顯著關係：*** $p < .001$, ** $p < .01$ 。

為了解不同就業模式的青年之現實工作情況，我們在問卷調查列出十項評分準則，讓受訪青年根據這些準則為其主要工作評分，並以0至10分衡量其滿意度（分數越高代表越滿意），並以單因子變異數分析（ANOVA）不同就業模式的青年，會否對其主要工作的評價有明顯不同？

整體來說，沒有全職的青年除了在「工作性質不違反個人價值觀」和「工作與生活平衡」的平均分較高外，其餘都要比有全職的青年低（見圖4）。結合進一步的統計分析，青年對「工作與生活平衡」的滿意度，與他們有否全職呈統計學上的顯著關係（ $F=7.53$, $p=.006$ ）。意即沒有全職的青年，會較為滿意其主要工作能夠達致工作與生活平衡，並明顯比從事全職工作的青年高；而「工作性質不違反個人價值觀」的平均分雖然較高，但在統計學上沒有呈顯著關係，這反映「工作性質不違反個人價值觀」是所有在職青年都普遍滿意。

另一方面，青年對其主要工作的穩定性 ($F=21.74, p<.001$)、培訓機會 ($F=14.73, p<.001$)、福利 ($F=8.75, p<.001$)，以及晉升機會 ($F=3.29, p<.001$)，與就業模式呈統計學上的顯著關係。意即沒有全職的青年，會對上述的準則給予較低的評分，相反有全職的則更滿意上述條件。其差異凸顯了青年在選擇不同就業模式時潛在的各種取捨，例如追求更彈性安排生活的青年，他們或會因為轉換就業模式 / 不找全職，而放棄了工作的穩定性、培訓機會等，這很可能是一個合理的權衡。

「理想工作其實我一直都有這個想法，因為我自己做設計師，某程度我在任何地方都可以工作，所以網絡上有個詞彙叫做digital nomad（數字游牧），即是在任何地方，只要有部電腦，有穩定的網絡就可以工作賺錢，亦即是遙距工作，無需一個固定的地方去執行。但是這類工作模式亦有代價，就是不可能有公司福利及保障等。」

（焦點小組在職青年Kelly；25至29歲，女，創業中）

然而，對於為賺取更多收入而從事非全職工作的青年而言，我們透過相關係數（correlation coefficient）分析後發現，他們不得不放棄與收入有很高關聯性（highly correlated）的理想工作的條件。具體而言，若青年對「高收入」較為重視，他們對於「福利」（0.50）、「工作穩定」（0.33）、「晉升機會」（0.31），以及「培訓機會」（0.14）的重視程度亦會成正比關係，且呈統計學上的顯著關係（見表6）。但他們情願「賺取更高收入」，而選擇對以上的理想工作的條件有所妥協。

表6：與高收入有較高相關性的因素

對「高收入」的重視程度	相關係數（correlation coefficient）			
	福利	工作穩定	晉升機會	培訓機會
	0.50 ^{***}	0.33 ^{***}	0.31 ^{***}	0.14 ^{**}

註：統計學上呈顯著關係：*** $p<.001$, ** $p<.01$ 。

現時有接近一半沒有全職的青年，是為了賺取更高收入而選擇該就業模式，我們推斷對於這類青年來說，兼職的就業模式很可能只是權宜之策，是過渡到全職工作的調整期，畢竟選擇這種就業模式的代價，是放棄與高收入有很高關聯性的理想工作條件。例如有受訪者表示，若自己在累積更多工作經驗後，能夠找到更高收入的全職時，他們很可能會更傾向透過全職穩定收入來源，並放棄時薪較低且意義不大的其他散工。

「我現在24歲，目前算是一個slasher（斜槓族）……將來想當小提琴老師，所以一直在考演奏等級，打算考到之後全職教小提琴……假設有一定數量的學生的話，小提琴老師的收入都不錯，……為甚麼現在我不選擇全職或者兼職呢？其實是為了更多時間練習。」

（焦點小組在職青年Leung；女，24歲，現時打不同種類的散工）

未來希望成為數字遊牧的受訪者表示，即使過往已有兩份全職工作的經驗，但距離真正的理想工作方式仍有一定距離，唯有繼續把握現時與前輩創業的機會，累積更多技能與人脈，他日才有機會成為自僱人士，脫離只全職在一間公司工作的就業模式。

「其實我的理想工作是做數字遊牧，但是我很清楚如果我未夠技能和儲蓄，我又如何當數字遊牧呢？.....我覺得過往做過多份工作，去到現在的階段（與前輩一起創業）是很漫長，中間哭了很好多次。我變了有個極低成本可以做到最大化的效率.....但是否真的賺到很多錢呢？絕對沒有。因為我未獲得賺到錢的學識。」

（焦點小組在職青年Kelly；25至29歲，女，創業中）

我們亦可以由青年的工作經驗與就業模式的分布，觀察到沒有全職的就業模式很可能只是過渡性質。從表7可見，工作經驗越少，沒有全職的機會越高。舉例來說，工作經驗少於一年的青年之中，有三成半沒有全職（35.0%），而隨着青年的工作經驗增加，沒有全職的比例亦逐漸下降。可見，絕大多數青年在累積更多工作經驗後會傾向從事全職工作。而直至青年擁有十年或以上的工作經驗，沒有全職的比例才稍微回升至近一成半（14.3%），這些青年或許與受訪者Kelly一樣，在累積更多工作經驗後，即使不做全職工作，也終於能夠以非全職的就業形式賺取更多收入，又或者在累積十年工作經驗後轉為自僱人士。

表7：青年的工作經驗與就業模式的分布

青年的工作經驗與就業模式的分布		
工作經驗（樣本數）(N = 505) *	有全職 (人數 / 百分比)	沒有全職 (人數 / 百分比)
少於一年 (40)	26 (65.0%)	14 (35.0%)
一年至少於三年 (85)	70 (82.4%)	15 (17.6%)
三年至少於五年 (101)	88 (87.1%)	13 (12.9%)
五年至少於十年 (153)	138 (90.2%)	15 (9.8%)
十年或以上 (126)	108 (85.7%)	18 (14.3%)

註：統計學上呈顯著關係：*p<.05。

以上分析已按照青年不同的社經背景、對工作的取態、實際工作情況等，與他們的就業模式（即有否全職）進行交互分析和卡方檢定，我們亦歸納出何等背景的差異，會與青年不同的就業模式有明顯關係。

下節將運用二元邏輯式迴歸（binary logistic regression）分析和量化不同因素對青年有否全職的影響力與相互關係。卡方檢定與二元邏輯式迴歸最大的分別，就是前者只會檢視一個因素和青年有否全職的關係（百分比差異），但該關係可能受其他因素影響；而後者在檢視同一個因素的關係時，可保持其他因素不變，以分析每個因素對青年有否全職的相對影響，從而量化每個因素的獨立影響力。

4.5 影響青年從事全職或非全職工作的因素

本節將以二元邏輯式迴歸分析，檢定影響青年有否全職的諸多可能因素²⁸。正如報告開首所述，不少媒體和獵頭公司指出新世代的青年，會因為更重視工作的意義和價值，更關注工作與生活平衡而選擇從事非全職工作（見註5）。因此，我們假設（1）青年對於理想工作的條件有不同看法和取態時，有機會影響他們的就業模式，如：更重視工作與生活平衡的，或會更傾向從事非全職工作。另外，前文以卡方檢定和單因子變異數分析觀察到不同的社經背景，以及不同工作現況（如對工作的滿意度、月入）與青年就業模式有顯著關係，故我們假設（2）社經背景和（3）工作現況是影響青年從事全職或非全職工作的因素，並進一步以迴歸模型檢定當中各變項的獨立影響力。最後，在競爭越趨激烈、向上流動機會收窄的就業環境下，青年對於「躺平」、「低慾望」的討論在網上引起不少共鳴，更惹來官方的批評²⁹。為了解這些討論和想法會否明顯地影響青年的就業模式，我們假設（4）青年未來如果沒有重大開支，很可能會更傾向選擇較靈活的兼職安排或自僱工作。為此，我們在迴歸模型中，除了加入青年對理想工作條件的不同看法，亦加入重要的人口變項（例如年齡、性別、教育程度、修讀學科等）、「實際工作情況」（例如主要工作的月入、行業、滿意度），以及我們在假設（4）中提及的「未來重要開支」。

在進行模型建立前，我們首先檢查變項之間會否有很高的關聯性（或多重共線性 multicollinearity）存在（參考附件II）。由於受訪者對「理想工作」的十項條件，以及對主要工作的十項滿意度評分之間，有很高的統計相關性（highly correlated），因此我們引用因子分析（factor analysis）作適當的歸納和整合（見附件III）。

表8：「青年有 / 沒有全職」的二元邏輯式迴歸模型

		β	Exp(β)
條件變項 (dependent variables) 青年有否全職 (0=有全職, 1=沒有全職)			
理想工作條件 ^a	• 性別 (0=女性, 1=男性)	1.127**	(3.087)
	• 年齡	-0.449^	(0.638)
	• 教育程度	-0.583**	(0.558)
	• 主要工作月入	-0.991***	(0.371)
	• 對前景的重視程度	0.039	(1.040)
	• 對金錢的重視程度	-0.383*	(0.682)
	• 對快樂的重視程度	0.056	(1.057)

²⁸ 由於青年從事「非全職工作」是我們感興趣的主題，所以我們在模型中以「有全職工作」的在職青年作為參照組（沒有全職=1，有全職=0），然後分析有甚麼因素會明顯地影響在職青年沒有全職。

²⁹ 例如時任教育局局長楊潤雄在網誌中表示憂慮，認為「這種消極的人生心態，容易令人萎靡不振，長遠會窒礙社會的進步」。資料來源：楊潤雄（2021年11月28日）。〈價值觀教育植根中華文化 端賴各界同心協力推動〉。教育局。檢索日期：2024年4月15日。

取自 <https://www.edb.gov.hk/tc/about-edb/press/insiderperspective/insiderperspective20211128.html>

最高修讀學科	• 醫療護理	2.476***	(11.890)
行業	• 建築、建造及地產業	-2.305*	(0.100)
	• 藝術、娛樂、休閒、其他文化活動	2.717**	(15.141)
主要工作滿意度 ^b	• 職涯發展的滿意度	-0.410*	(0.664)
	• 職場環境的滿意度	-0.04	(0.996)
五年內有否重大開支	• 買樓	-0.370	(0.691)
	• 沒有重大開支	-0.024*	(0.976)
(Constant)		3.155*	23.459
• Omnibus Test (χ^2)		127.494***	
• Goodness of fit: Hosmer and Lemeshow Test (χ^2)		16.231*	
• Log likelihood		227.110	
• Psuedo-R ² : Cox & Snell		0.246	
Nagelkerke		0.452	
		N=451	Missing Cases=55

註：統計學上呈顯著關係：*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, $^{\wedge}p < .1$ ；^{a, b}透過因子分析，我們將青年對「理想工作」關聯性頗高的「條件」變項 (dependent variables) 統合成三個複合因子，以及將青年對其「主要工作」關聯性頗高的「滿意度」變項統合成兩個複合因子 (見附件III)。

i. 檢定假設1：「理想工作條件」變項

青年「對金錢的重視程度」越高 (即：更重視工作是否收入高、福利好和更穩定的工作)，則更傾向有全職多於沒有全職，這項價值觀與青年的就業模式亦呈統計學上的顯著關係 ($p = .027$)。而其他的理想工作條件 (即：「對快樂的重視程度」和「對前景的重視程度」) 則未有顯著影響他們的就業模式。

根據自然對數機率 (natural logarithm of the odds, 表中以「 β 」表示) 顯示，越重視「金錢」相關的條件的青年，會更傾向從事全職工作 ($\beta = -0.383$)。而他們沒有全職的機率相對於有全職的機率 (下稱「勝算值」(odds)，表中以 $\text{Exp}(\beta)$ 表示)，是較不重視「金錢」的 0.682倍³⁰ (見表8)。前文曾提及到，青年會希望賺取更多收入而從事非全職工作，但實證研究顯示，若他們不單止是追求更豐裕的收入，並同時重視工作的福利和穩定性的話，則會更傾向從事全職工作。

另一個重要的發現是，青年對「快樂」和「前景」的重視程度越高，沒有全職的機會更高 (分別為 $\beta = 0.056$ 和 $\beta = 0.039$)，但該等因素的相對影響力非常小，更不構成統計學上的顯著關係。再者，理想工作條件的三項變項，對模型判定係數的影響 (Psuedo-R²) 亦相當小³¹。這表示青年對理想工作的看法即使有不同，但在實證研究中，這些個人觀點對他們從事何種就業模式而言，解釋力相當有限。

³⁰ 由於在因子分析後，「對金錢的重視程度」的變項由一條迴歸係數 (regression score) 表達，故此無法用百分比顯示實際改變。

³¹ 在模型中包含其他變項時，迴歸模型的Pseudo-R² 為0.452，但當我們撇除「理想工作條件」變項後，模型的解釋

總的來說，即使有不少傳媒指出當今世代的青年可能更重視「工作與生活平衡」，但是從檢定結果來看，青年即使對該價值更加重視，這亦不足以影響他們由全職轉為非全職，這或許意味因追求工作與生活平衡，而毅然選擇不從事全職的青年仍屬小眾；另一方面，對「金錢」（包括收入高、福利好和更穩定的工作）更重視的青年來說，依然會更傾向以全職的就業模式來實踐，符合我們一般的認知。

ii. 檢定假設2至4：「社經背景」、「現實工作情況」，以及「有否重大開支」的變項

除青年對理想工作的觀感外，模型的自變項加入了與現實條件更相關的條件變項，例如：傳統的人口統計變項（例如年齡、性別、教育程度、修讀學科等）、就業情況（例如主要工作的月入、行業、滿意度）和未來有否重大開支。以下將呈現有顯著統計差異的自變項，並以圖5呈現各因素的相對影響力（由大至小）：

增加在職青年沒有全職的因素

1. 行業

從事藝術、娛樂、休閒、其他文化活動（下稱藝術相關行業）的在職青年，相對於其他行業的會有較大機率沒有全職。

2. 最高修讀學科

修讀醫療護理學科的在職青年，相對於修讀其他學科的會有較大機率沒有全職。

3. 性別

男性相對於女性會有較大機率沒有全職。

減少在職青年沒有全職的因素（即較大機會有全職）

1. 行業

從事建築、建造及地產業（下稱建造相關行業）的在職青年，相對於其他行業的會有較大機會有全職。

2. 主要工作月入

主要工作月入越高的在職青年，相對於較低的會有較大機會有全職。

3. 教育水平

教育水平越高的在職青年，相對於較低的會有較大機會有全職。

4. 年齡

年紀較大的在職青年，相對於較年輕的會有較大機會有全職。

5. 對職涯發展的滿意度

對職涯發展越滿意的在職青年，相對於較不滿意的會有較大機會有全職。

6. 對金錢的重視程度

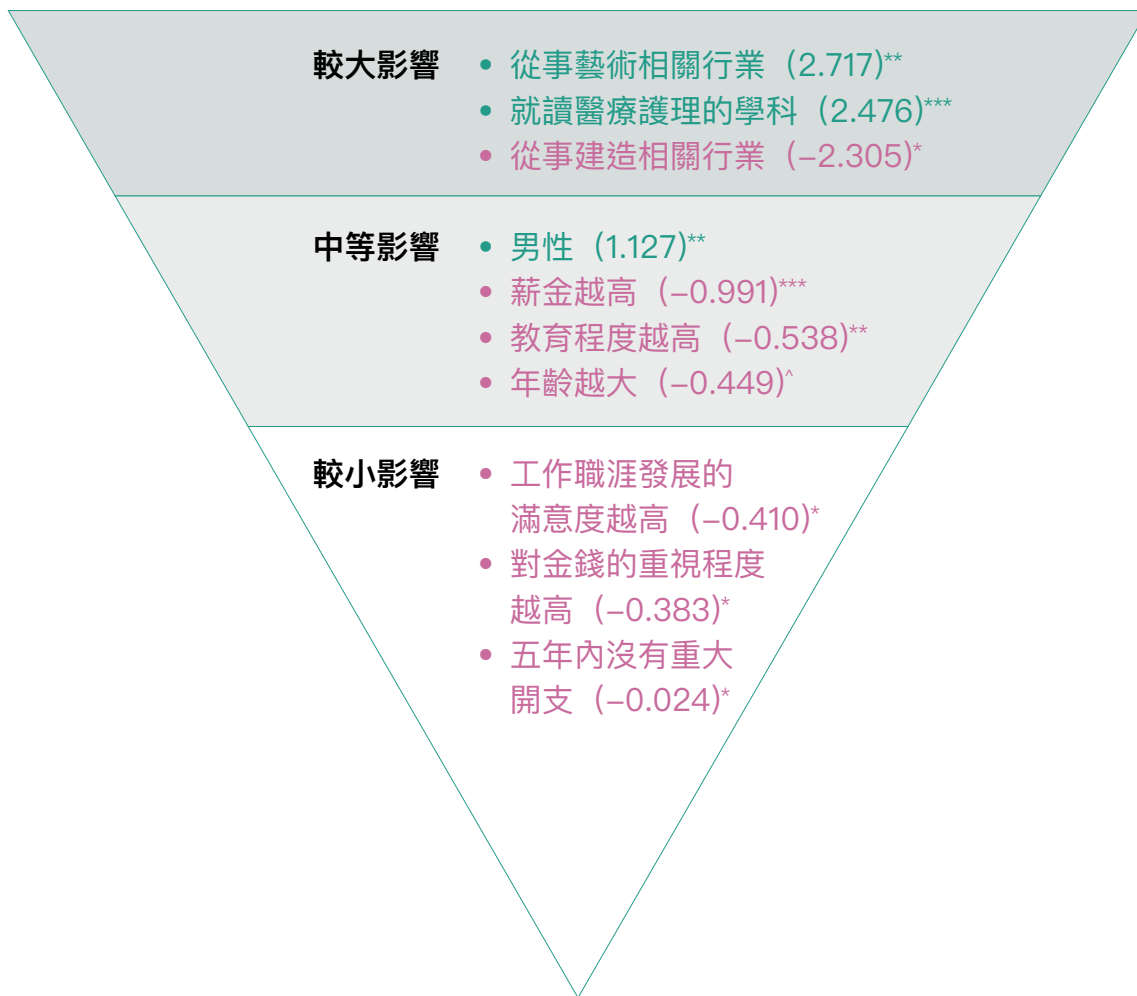
對金錢越重視的在職青年，相對於較不重視的會有較大機會有全職。

7. 青年五年內有否重大開支

沒有重大開支的在職青年，相對於有其他重大開支的會有較大機會有全職。

力僅下降了0.9%（Pseudo-R²=0.443）。換言之，「理想工作條件」變項對模型的貢獻微乎其微，對我們了解和預測青年有否全職的結果影響非常小。

圖5：各變項對在職青年有否全職的影響示意圖 (coefficient β)



註：1) 綠色代表青年沒有全職的勝算值在統計學上呈顯著的正面影響，即有較大機會沒有全職；紅色代表負面，即有較大機會有全職；2) 條件變項的影響力大小，只須參考 coefficient 的絕對值 (absolute value) 之高低；3) 統計學上呈顯著關係：*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, ^ $p < .1$ 。

4.6 研究結果討論

「零工經濟」與「自媒體」(personal media) 的興起，為青年提供更多兼職與自僱的工作³²，加上媒體和網絡的渲染之下，全職工作不再是必然的就業模式；而靈活就業的好處（如自主性、彈性）亦更易讓人看見³³。這令青年步入職場時，彷彿有更大空間決定自己的就業模式。惟實證研究指出，最影響香港青年就業模式的原因，並非是青年的個人選擇，更多是觀乎其行業的性質是否適合靈活的就業模式；再者，社經背景或條件越好的青年，並不會明顯傾向選擇更彈性的就業模式；相反，條件較差的才會更傾向非全職工作，這會否意味着非全職工作的吸引力，實際上並非如想象中受年輕人的青睞？

³² Demir, Isa. (2022). Gig Economy and Evaporated Risks through Media. In Kayihan, B. (Eds.), *Understanding risks and crises through the media*. Cambridge Scholars Publishing; Chang, S. C., Wang, C. C., & Kuo, C. Y. (2020). Social Media Influencer Research: A Bibliometric Analysis. *International Journal of Electronic Commerce Studies*, 11(2), 75–86. <https://doi.org/10.7903/ijecs.1975>

³³ Schor, J. (2016). Debating the Sharing Economy. *Journal of Self Governance and Management Economics*, 4 (3): 722. <https://doi.org/10.22381/jsme4320161>.

i. 最重要的影響因素：行業與修讀科目的變項分析

我們透過進一步的統計，量化各變項對青年有否全職的影響力（詳細運算見附件IV）。以最重要的因素行業為例，若在職青年是從事藝術相關的行業，他們沒有全職的勝算值，會相較於從事其他行業的上升了15.14倍³⁴。根據問卷的原始數據加以換算，當中從事非藝術行業的青年只有13.8%沒有全職。假設其他因素不變，從事藝術行業而沒有全職的機率为70.5%，比起從事非藝術行業的上升了56.9個百分點。

為何從事與藝術相關的青年會相對於其他行業而言較傾向沒有全職？舉例來說，香港雖貴為全球第三大藝術交易市場，但行業之紅利往往由頂流名畫家、收藏家佔據，年輕的藝術家難以透過其造詣取得等值的收入，因此多須身兼數藝，如掌握繪畫、多媒體及裝置藝術技巧³⁵。再者，從表9可見，從事與藝術相關但沒有全職的主要原因是「賺取更多收入」（57.1%）。因此，對於從事該行業的青年而言，很可能意味一份全職工作的收入普遍不如多份非全職高。換言之，在這行業中所賺取的收入仍是青年選擇非全職就業的主要因素。

表9：從事藝術有關行業的青年沒有全職的原因

沒有全職的原因	從事藝術相關行業而沒有全職的青年（人數 / 百分比）(N=7)
賺取更多收入	4 (57.1%)
滿足工作興趣	3 (42.9%)
更彈性的工作時間	3 (42.9%)

註：由於受訪者可以選多於一個原因，故總計百分比大於100%。

再者，與藝術有直接關係的全職職位亦是僧多粥少，若不限於只做藝術的話，雖可選擇在政府部門、私人市場從事與藝術有關的行政工作（如西九文化區、藝術博物館等）³⁶，但可能就犧牲了個人繼續從事藝術創作的興趣和時間。故從上表可見，當中有近一半從事藝術有關行業的青年，他們選擇非全職工作的原因是希望滿足工作興趣（42.9%）。其次，雖然我們無法得知青年在得到更彈性的工作時間（42.9%）的具體目的是甚麼，但我們推論很可能是他們為了接更多專案項目、找更多兼職以賺取更多收入，同時亦可滿足個人興趣。

相反，另一項影響較大的是從事建造相關行業，從事該行業的青年沒有全職的勝算值，是從事其他行業的0.10倍。根據問卷的原始數據，該行業以外的青年有超過一成半是沒有全職（16.4%）。假設其他因素不變，從事建造相關行業沒有全職的機率为1.9%，相對其他行業下降了14.5個百分點。以下將分析為何從事建造相關行業的青年，會明顯傾向有全職。

³⁴ 由於「勝算值」一般是用作預測事件未來發生的機率为，而本研究旨在更直觀地量化不同變項對青年有否全職的影響程度，因此我們會輔以今次問卷搜集的數據，計算該因素對在職青年沒有全職的勝算值之增減後，然後以百分比呈現其影響程度（見附件IV）。

³⁵ 陳添浚（2018年3月28日）。〈香港躍升全球第三大藝術市場 邊緣藝術家窄縫中求存之法〉。《文匯報》。檢索日期：2024年4月15日。

取自 https://www.hkas.edu.hk/download/mediacoverage/2018/Wen%20Wei%20Po_Processing_3_28.pdf

³⁶ Indeed（2022年5月5日）。〈讀Fine art藝術有何出路？興趣是否可變為職業？〉。檢索日期：2024年4月15日。取自 <https://hk.indeed.com/職涯貼士/求職/fine-art藝術出路>

表10：從事建造有關行業的青年的就業模式及其教育程度分布

教育程度	從事建造有關行業的青年	
	有全職 (人數 / 百分比) (N=54)	沒有全職 (人數 / 百分比) (N=1)
高中或以下	6 (11.1%)	1 (100.0%)
文憑或副學位課程	10 (18.5%)	0 (0.0%)
學士或以上	38 (70.4%)	0 (0.0%)

隨着建造相關行業越受政府重視，與之相關的應用教育課程，以至晉升階梯都比以往清晰，很可能令青年更易在有關行業發展³⁷。再者，該行業亦有不少工種屬專業或半專業範疇，如：工程師、測量師、地盤管工（俗稱「科文」）等，而我們一般認為學歷越高，代表越能從事更專業的工種，而樣本數據顯示，有近七成全職從事建築有關的青年具備學士或以上的學歷（70.4%，見表10）。不過，值得注意的是，與該行業相關且對學歷要求較低的工種中（如地盤工人），有不少是以日薪作結，可以較彈性決定工作時間和地點。但因為其實際工時，很可能與一份全職工作無異（每週工作時數超過30小時），即使他們並非只受聘於一間公司，在我們的調查中亦被歸類在全職工作的定義之內。

另一項影響相對大的因素是修讀的學科，若該在職青年是修讀醫療護理系，對比修讀其他學科的人而言，他們沒有全職的勝算值上升11.89倍。同樣地，問卷顯示修讀該學科以外的青年，只有小部分是沒有全職（13.8%）。假設其他因素不變，修讀醫療護理系而沒有全職的機率为65.5%，比非修讀該系的上升了51.7個百分點。

至於修讀醫療護理系的青年，為何會更傾向沒有全職？按常理，我們認為不同院校開辦醫療護理學系的目的，旨在培訓有關專業不同層級的人才，是一門行業導向的學科，畢業生普遍會投身醫護界回應社會所需³⁸。令人意外的是，該學科的畢業生不僅有近三成半是沒有全職（34.5%），實際上更有超過三成在畢業後從事醫療護理以外的行業（31.0%），而當中又因為各種原因有超過一半是沒有全職的（55.6%）（見表11）。

表11：修讀醫療護理系畢業後從事的行業及其就業模式

	有全職 (人數 / 百分比)	沒有全職 (人數 / 百分比)
修讀醫療護理系有關的學科 (N=29)	19 (65.5%)	10 (34.5%)
	從事醫療保健有關的行業	從事其他行業
	20 (69.0%)	9 (31.0%)
修讀醫療護理系有關的學科 但從事其他行業 (N=9)	4 (44.4%)	5 (55.6%)

³⁷ 黃天祥（2019年9月26日）。〈從地盤偷師到「應用教育」——以建造業為例〉，《信報》。檢索日期：2024年4月15日。取自 <https://www.ourhkfoundation.org.hk/zh-hant/insight/1264/教育及青年/從地盤偷師到「應用教育」——以建造業為例>

³⁸ 明報JUMP（2022年5月23日）：〈【護理學出路】疫下醫護人手缺 港大八成護理學生投身公院〉。檢索日期：2024年4月15日。取自 <https://jump.mingpao.com/career-news/daily-news/【護理學出路】疫下醫護人手缺-港大八成護理學生/>

我們透過焦點小組，發現有修畢醫療護理系的受訪者打從工作開始，就沒有從事過與專業相關的行業。究其原因，是因為受訪者自入學時已志不在此，而在畢業後又找不到相關的理想全職工作。

「我剛剛中學畢業時想開設畫室，因為很不穩定，創業有很多事要處理……
(畢業後) 在疫情期間做過地盤文書工作，但因經常加班、通勤時間長、工資不高、壓力大(工作量太多不敢請病假) 等原因而辭職，現在就主要打幾份工。」
(焦點小組在職青年Leung；醫療護理文憑 / 副學位畢業)

我們以下表總結了為何修畢醫療護理系的青年從事非全職的原因，發現最主要的原因是希望更彈性地安排時間 (50.0%)，其次是賺取更多收入 (40.0%)，再者是進修 (20.0%) (見表12)。

表12：修讀醫療護理系的在職青年和他們沒有全職的原因

沒有全職的原因	畢業於醫療護理學科 (人數 / 百分比) (N=10)
彈性安排時間	5 (50.0%)
賺取更多收入	4 (40.0%)
進修	2 (20.0%)

註：由於受訪者可以選多於一個原因，故總計百分比大於100%。

對於畢業後從事醫療護理行業的青年來說，該行業普遍工時長，且屬厭惡性行業，因此不難理解會有青年選擇從事非全職工作，以換取更彈性的時間安排。但是，為何仍有不少畢業於有關學系的青年，會認為從事非全職的工作能夠賺取更多收入 (40.0%)？我們普遍認為醫療護理行業中，註冊護士的收入一般相對優渥³⁹，這會否代表有不少青年在醫療護理系畢業後，無法達到理想的收入而放棄全職工作？當中是因為學歷？工作性質？抑或是青年個人問題？由於本文旨在探討整體青年的就業模式，對上述問題有興趣的讀者可循此作更深入的調查，下節將討論人口統計變項對青年就業模式的影響。

ii. 中等影響的因素：性別、主要工作月入、教育程度以及年齡的變項分析

青年的社經背景是中等影響的因素，當中性別是相對重要的。比起女性，男性在職青年沒有全職的勝算值上升3.09倍。問卷顯示女性沒有全職的機率为12.2%，假設其他因素不變，男性沒有全職的機率为30.0%，與女性相差17.8個百分點。值得注意的是，在卡方檢定中，並未有觀察到性別與青年的就業模式有明顯關係，但在一併考慮其他因素後，迴歸模型發現男性會更傾向沒有全職。一般情況來說，受傳統華人社會對家庭角色的印象影響，社會普遍仍認為女性在當今社會中主要擔當照顧家庭的角色，而從事非全職工作可讓她們更彈性地安排時間，以兼顧家庭和工作的責任。但是，我們最新的調查研究顯示青年群組的情況與整體剛好相反為此我們透過焦點小組作進一步分析，發現對於新生代來說，其既可能較不受傳統家庭觀念束縛，亦因為年齡尚輕，未須兼顧照顧家庭的責任，加上中產家庭或有傭工協助家務。因此

³⁹ 東華學院於2022年10月至12月期間，透過問卷就2022年畢業生的就業情況進行調查。數據顯示，受訪畢業生當中九成三獲聘或選擇繼續進修，七成六畢業生月入更超過30,000元。資料來源：東華學院 (2023年3月16日)。〈東華學院九成畢業生投身醫護界 課程積極回應社會所需〉。檢索日期：2024年4月15日。
取自<https://www.twc.edu.hk/tc/twc/news/831>

「平衡家庭與工作」未必是現代女性青年考慮就業模式時的主因，所以在我們的研究中，女性無更明顯傾向只從事兼職 / 自僱工作。

「以我為例，我的家人比較（重視）傳統觀念，他們會覺得男主外，女主內……當然我沒有被他們荼毒，因為我的理想工作就是要有自己的私人空間，賺錢多少不重要……因此傳統觀念並沒有影響我自己對理想工作的想法。」

（焦點小組在職青年Eric；男，24歲，從事全職工作）

「我覺得現今不一定要男性做主導，例如繳付房貸……實際一點，我已經三十幾歲，我的朋友有已婚亦有計劃結婚，也不一定由男方令全額首期買房子、或者負擔家庭的支出，很多時候都是雙方各承擔一半。」

（焦點小組在職青年Fiona；女，30至34歲，從事全職工作）

既然如此，我們或許應從非全職工作的成本與風險，分析為何男性會更傾向沒有全職。在焦點小組中，我們觀察到選擇非全職工作時，很可能意味着收入和生活不穩定，更有機會面對社會上的偏見。

「（問：當你決定不做全職，有沒有試過被親戚朋友或者社會大眾不理解？）我的親戚的思維比較守舊，會說一些難聽的說話。例如：你沒有本事、為甚麼平日都不用上班……這個風氣就好像畢業後不從事正職工作，就是一個有問題或不正常的人」

（焦點小組在職青年Leung；女，24歲，現時打不同種類的散工）

「（問：現在社會大眾對於不選擇全職就投以奇怪的目光，面對社會的壓力，你會否試過類似的經歷？）我的家人給我自由，基本上做甚麼他們都會支持，不要死就可以。我的家人不算給我很大壓力，我不需要給很多家用，所以（由全職轉為自己接工作）那個心理負擔未至於太大。」

（焦點小組在職青年Samson；男，34歲，自由工作者 / 斜槓人士）

可見，沒有全職的狀態對於青年而言，既需要承擔收入不穩的經濟壓力，亦可能會受社會的「誤解」而動搖，故須承受更大的風險與成本。傳統華人社會普遍對兩性都有固定的期望，構成性別標籤，例如很多人仍確信男性之於女性更有冒險精神⁴⁰，男性亦較容易獲取更多資本⁴¹，

⁴⁰ 「瑞典斯德哥爾摩大學研究指出，兒童從小開始的冒險活動並沒有性別差異，但在不鼓勵女性發揮創意探險的社會環境，孩子大約到10歲或11歲時，就會開始出現差別，進入青少年時自信大幅下滑，到了成年時期，女性相較於男性，對挑戰式活動就更顯得興趣缺缺。研究作者 Dr. Jenny Save-Soderbergh及Gabriella Sjogren Lindquist 指出，心理學層面上，社會傾向將女性養成『做出符合社會期待的避險型選擇』而不是『照顧自己權利及利益的決定』，甚至讓女性生出內心的自我審查，避免做出大家會認為是錯誤的競爭型行為。這也延伸到日後的教育選擇和勞動市場表現上。」轉引至：李玉華（2019年12月30日）。〈誰說女孩不能爬高？遊戲空間中的性別議題〉。獨立評論@天下。檢索日期：2024年4月15日。

取自<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/430/article/8883>。

⁴¹ Gimenez, M. E. (2005). *Capitalism and the Oppression of Women: Marx Revisited*. *Science & Society*, 69(1), 11–32.

從而使男性在心態以至能力上，都受着傳統兩性觀的影響，覺得自己較女性能承擔沒有全職的風險，故較傾向從事非全職工作。

另一方面，由於本港現時對「零工經濟」的專項統計數字不多，我們只能從常理推斷現時市面比較流行的兼職、自僱工作，例如外送服務、網約司機等通常收入較高（多勞多得），在傳統兩性觀下，社會普遍認為男性會更勝任⁴²。雖然女性亦有相對的優勢勝任特定類型的非全職工作（如：銷售員、網絡意見領袖KOL），但這些市場提供的職位數量，很可能不如平台經濟所創造的職位般多。

至於薪金方面，薪金越高的青年沒有全職的勝算值是較低薪金的0.37倍，而薪金的差異是位列第二的中等影響因素。具體而言，薪金為10,000元以下（最低收入的群組）的青年有大部分是沒有全職（77.8%）。假設其他因素不變，薪金為10,000至少於20,000元沒有全職的機率是56.6%，比最低收入群組下降了21.2個百分點。我們推斷對於薪金越高的群組來說，其轉換為非全職工作的機會成本，很可能較收入越低的群組要高（當中不單止是全職工作的薪金，亦包括收入的穩定性、全職工作的福利保障、晉升機會等）。故此，薪金越高的青年，選擇非全職的可能性越低。再者，我們在前文闡述了多數青年沒有全職的原因，乃是為了賺取更高收入（見研究結果：4.3青年從事兼職或自僱的原因），由於從全職轉為非全職很可能會帶來一定成本和風險，對於收入較高的青年，自然需要更強的誘因，才會令其放棄全職工作。相反，對於收入越低的群組來說，因為機會成本較低，轉換就業模式所要放棄的資源亦較少，因而他們可能更容易因為各種原因從事非全職（如賺取更高收入）。

其次是教育程度方面，學歷越高的青年沒有全職的勝算值是較低學歷的0.56倍，例如文憑或副學位沒有全職的勝算值，是高中或以下的0.56倍；學士或以上的勝算值，是文憑副學位的0.56倍。具體而言，約三成高中或以下的青年是沒有全職（30.3%）。假設其他因素不變，具文憑或副學位的青年，其沒有全職的機率是19.5%，比高中或以下的下降了10.8個百分點。我們推斷，這是因為普遍非全職工作對受僱人士的學歷要求較寬鬆，對於教育程度較低青年而言，在沒有更好的全職工作選擇之下，很可能會從事多份兼職賺取更高的收入，因而他們比起學歷較高的群組，更傾向從事非全職工作；對於學歷較高的青年來說，他們既有更多的就業選擇，能夠透過全職晉升的機會亦很可能較高，因而教育程度越高的青年，選擇非全職工作的機會越低。

我們認為這是一項值得關注的現象。薪金、教育程度較低，普遍代表其社經背景較弱，能夠勝任的非全職通常都是零散工種。對於這些背景的青年而言，從事非全職雖然有機會賺取更高收入，但卻犧牲了職涯發展和向上流動的機會。同時，零散工的收入往往不穩定，亦甚少提供僱員保障（例如外送服務公司甚至不會稱旗下的外賣員為僱員），處境相當不利。若持續下去，則有機會形成「貧者越貧」的惡性循環。故此，社會不應過分簡化低收入青年從事非全職的原因是「躺平」或不關心未來，而要留意他們目前的處境和選擇其實面臨着種種限制。

⁴² 周小松（2022年8月12日）。〈零工經濟成趨勢 勞工保障勿倒退〉。《香港仔》。

取自<https://www.tkww.hk/epaper/view/newsDetail/1557773153529368576.html#:~:text=香港有關零工工作者,承辦人>的二分法。

最後在年齡方面，年齡越大的青年沒有全職的勝算值是較年輕的0.64倍，例如20至24歲年齡組別的勝算值，是18至19歲的0.64倍；25至29歲的勝算值，是20至24歲的0.64倍，如此類推。具體而言，年齡介乎18至19歲的青年大多數都沒有全職（71.4%）。假設其他因素不變，20至24歲青年沒有全職機率是61.5%，較18至19歲的下降了9.9個百分點。以上對於非全職工作的風險分析，或許有助我們理解為何年齡越大，會更傾向有全職而非沒有。普遍而言，青年隨着年歲增長，能夠承受的風險和意願很可能比起年輕時低。因而在實證研究之中，我們發現年紀較大的青年，會比起較年輕的更傾向從事全職工作。從另一角度，年輕的青年群組較多選擇從事非全職工作，可能只是他們轉變為全職工作前的一個過渡階段。

值得注意的是，年齡之不同與青年的就業模式在卡方檢定中呈統計學上的顯著關係（ $p < .001$ ），但在迴歸模型中僅有一定的顯著性（ $p = .062$ ）。這表示青年就業模式的轉變，當單獨歸因於年齡因素時，所顯示的差異明顯較大；但在迴歸模型中一併考慮其他因素後，年齡的影響變得較其他社經背景來得次要，且顯著性大大下降（barely significant）。這可能是因為年齡一般與薪金有一定的關聯性（相關係數：0.381， $p < .001$ ），例如：年齡越大的青年可能擁有較多的工作經驗，因而有較大機會賺取更高薪金，故在迴歸模型中出現上述情況。

總的來說，我們透過社經背景等變項，了解非全職工作的就業模式對青年構成的潛在影響，以及分析有怎樣特徵的年輕人會更傾向選擇非全職的就業模式。除了上述可被客觀量化的變項（objective measurement）外，下文將分析青年對主要工作的觀感，以及未來的預算開支，兩項較主觀的測量變項（subjective measurement），進一步闡述對其就業模式的影響。

iii. 較小影響的因素：對主要工作的滿意度以及五年內有否重大開支的變項分析

是次研究收集了青年對工作各方面的滿意度，從而掌握他們對理想工作的看法與價值觀。研究結果顯示，青年若對其職涯發展越滿意，他們沒有全職的勝算值是較不滿意的0.66倍⁴³。意即青年若越滿意現時主要工作的收入、福利，以及工作的發揮空間與對社會的貢獻，就越傾向從事全職工作。同時，我們留意到青年是否滿意其職場環境，如：工作與生活是否平衡、與同事關係是否融洽等，並無顯著地導致他們選擇從事更靈活的非全職工作。換句話說，青年在作出就業決定時，會更優先考慮工作的收入和發揮空間，可見他們除了重視收入穩定性以外，亦更重視自我表現的機會。當這些青年未能在工作中實現上述因素時，才會有更大機會轉換就業模式；而青年對職場環境的滿意度，很可能是較次要的考慮因素。

而影響最小的，是青年在五年內有否重大開支，若無重大開支的話，他們沒有全職的勝算值是有其他重大開支的0.98倍。根據問卷顯示，只有少數已計劃有重大開支的青年是沒有全職（14.9%）。假設其他因素不變，沒有重大開支的青年沒有全職的機率是14.6%，比有重大開支的下降了0.3個百分點。

⁴³ 由於在因子分析後，「對職涯發展的滿意度」之變項由一條迴歸係數（regression score）表達，故此無法用百分比顯示實際改變。

以上兩項實證結果表明，雖然「躺平」一詞近年在兩岸三地興起，青年因為工作壓力、不滿意職場的環境而不找全職⁴⁴，但這種情況對於香港青年而言，顯然是過於極端。一方面，由於職場環境的滿意度對青年就業模式並不構成顯著影響；另外，五年內既不打算買樓，亦沒有計劃生兒育女、移民、進修等沒有重大開支的青年，亦不會明顯傾向從事非全職工作。因此，我們推斷在現實將「躺平」付諸實行的現象在香港並不普遍，青年毅然放棄全職工作或許只是個別例子。

總的來說，有關現象雖能引起網絡熱論，但轉換就業模式終歸要視乎行業和工種是否適合，青年亦會考慮更現實的經濟因素和自身背景，而對工作的觀感與個人預算開支只有較小的影響力。既然轉換就業模式，未必是青年追求理想工作時最適合和最實際的方法，那麼普遍青年會以甚麼行動和心態實現？再者，不同背景的青年又會如何看待工作的價值和意義？這些問題將會在下節逐一分析。

⁴⁴ 桃樂斯（2022年10月25日）。〈半躺平？23歲大學畢業生嫌全職薪低工作多 轉兼職被問「唔悶咩」〉。《HK01》。
檢索日期：2024年4月15日。
取自 https://www.hk01.com/article/824176?utm_source=01articlecopy&utm_medium=referral。

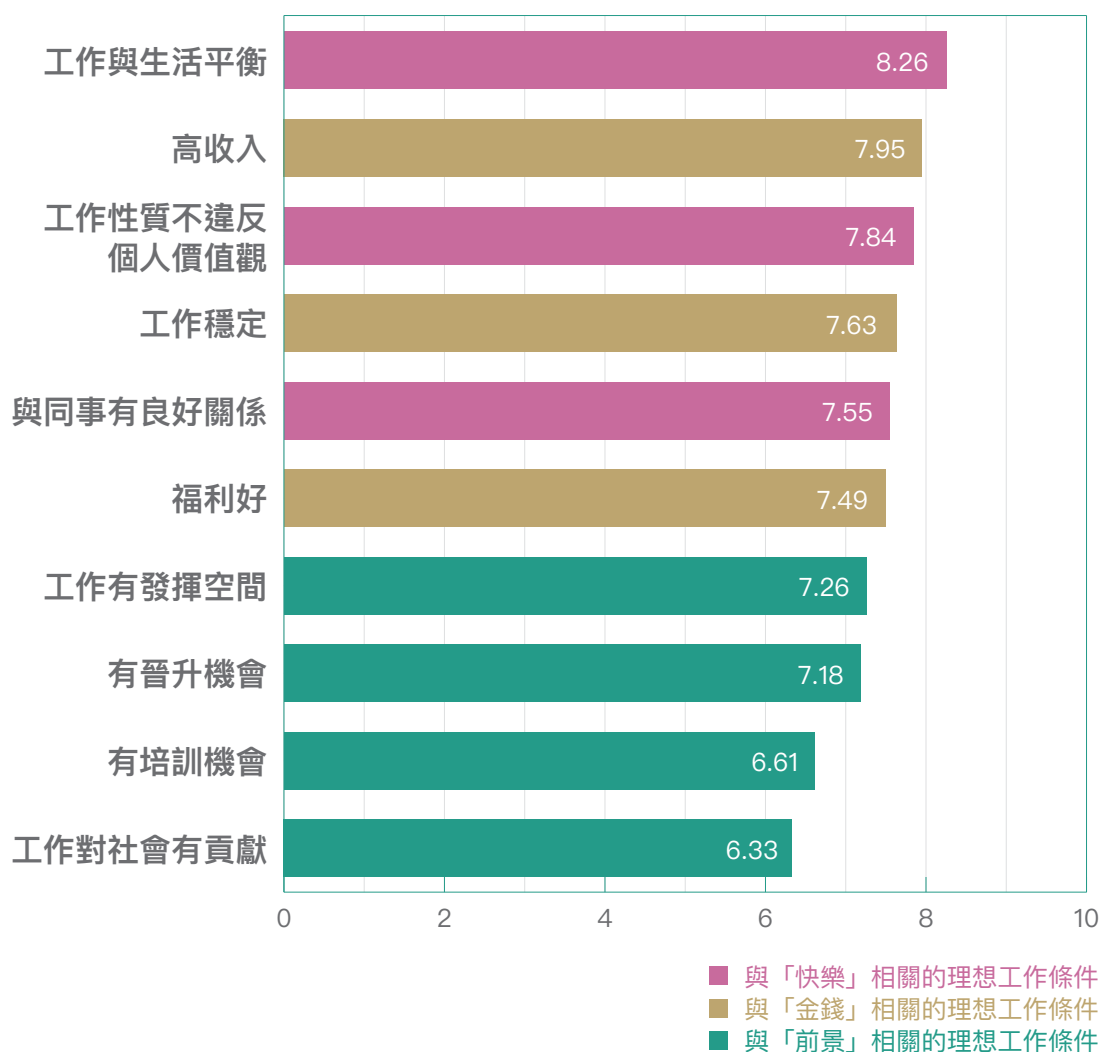
5. 研究結果二：青年理想工作

本節將討論青年會怎樣判斷工作是否理想，又有多少人已能實現？尚未實現的，又會透過甚麼方法追求？再者，不同背景的青年在追求理想工作時，又會採用何種方法？以下將呈現第二部分的研究結果與分析。

5.1 青年對不同理想工作條件的看法

青年對理想工作的看法和價值觀，既因人而異，亦會受到外在因素影響，但總體來說，工作若能蘊含意義與樂趣，相信是各行各業的青年都會樂見的。為此，我們透過一些指標性的問題，讓受訪者判斷自己心目中的理想工作。圖6概括了十項較為具體的條件，並讓受訪者以0至10分衡量其心目中的重視程度（0分代表最不重要，10分代表最重要）。結果顯示，青年對各項條件的重視程度均超過5分，意味着這些準則普遍受青年認同，是構成何謂理想工作的重要部分。

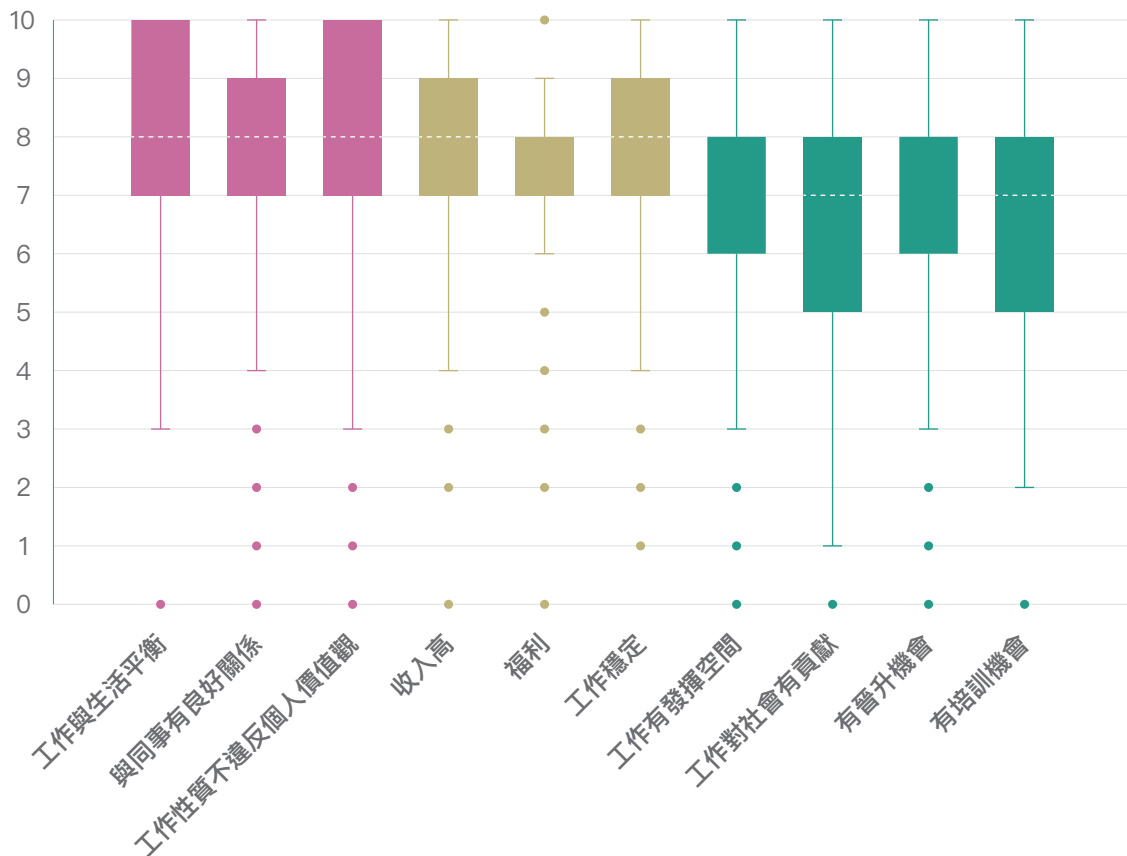
圖6：青年對理想工作條件的重視程度（平均分）



具體而言，青年認為最重要的首兩項理想工作條件是「工作與生活平衡」（平均分=8.26，下同）和高收入（7.95），重視程度最低的是「工作對社會有貢獻」（6.33）（見圖6）。我們按照各條件之間的關聯性整合出較客觀的三組價值觀（見附件III），包括重視「前景」、重視「金錢」

和重視「快樂」三個組別。具體而言，重視「前景」的價值觀的意思是，理想工作可能是與個人的興趣、熱情和價值觀一致，並且能夠在工作崗位中取得足夠的發展空間和機會，充分發揮自己的才能和潛力，追求自我實現，這種價值觀強調個人的主觀喜好和內在動機。故此，較重視工作有發揮空間的青年，一般亦會追求工作是否對社會有貢獻、具晉升和培訓機會；重視「金錢」的意思是，青年更關注物質方面的回報。故此，更重視高收入的青年，一般亦會看重福利及工作穩定；最後重視「快樂」的一般會同時看重工作與生活之間取得平衡、與同事關係良好，以及工作不違反個人價值觀的。結果顯示，青年對於「快樂」和「金錢」的重視程度不相伯仲，而對「前景」的選項則位列在較次要的位置。

圖7：青年對理想工作條件的重視程度（分數分布）



註：1) 「福利」、「工作有發揮空間」和「晉升機會」的上四分位數與中位數均為8分，因此在箱型圖中有重疊的部分未能顯示；2) 箱形圖閱讀方法詳見附件V。

我們透過箱形圖 (box plot) 進一步顯示各組資料的統計特徵，好處是將青年對各項條件之評分離散程度 (statistical dispersion) 和變異 (variation) 視像化，以及排除異常值 (outliers) 對正態分布的影響，讓讀者對青年的理想工作條件有更具體印象。表13闡述了箱型的大小、鬚的長短有何實際意義，以及羅列在圖7中反映的數據，包括各條件的中位數、上 / 下四分位數、最大 / 小值，以及異常數據 (異常值)。

表13：箱型圖的詮釋方法和具體數據

箱體的大小	箱體的大小反映了條件之間的四分位間距（下稱IQR）（上四分位與下四分位相減），箱體越大表示數據的離散程度越大，意即青年對該等條件的重視程度越不同；箱體越小表示數據的離散程度越小，意即青年對該等條件的重視程度分享着較相同的看法。
箱體的鬚（whisker）	箱體的鬚反映了在常態分布的50%外，青年對該等條件的重視程度最高（最大值） / 最低（最小值）可以去到多少，意即在正常範圍中（即99.7%的數據）最重視或最不重視的程度可以去到多少；而鬚的長度，亦反映了中位數附近的離散程度有多大，鬚越長離散程度越大（最大值減最小值），反之亦然。
異常值的出現	在統計學中，異常值是指那些與其他觀測值有顯著差異的個別值。異常值的出現，就像青年對理想工作的想法因人而異，而有些則特別與眾不同。如果我們想知道大部分青年是怎麼想的，則需避免這些異常值影響我們的統計結果。所以，找出異常值可以讓我們了解與別不同的看法，同時在統計時排除它可以讓我們了解青年普遍的取態是如何。

	中位數	IQR	最大值	最小值	異常值
工作與生活平衡	8	3	10	3	0
與同事有良好關係	8	2	10	4	0-3
工作不違反個人價值觀	8	3	10	3	0-2
收入高	8	2	10	4	0, 2-3
福利	8	1	9	6	0, 2-5, 10
工作穩定	8	2	10	4	1-3
工作有發揮空間	8	2	10	3	0-2
工作對社會有貢獻	7	3	10	1	0
有晉升機會	8	2	10	3	0-2
有培訓機會	7	3	10	2	0

i. 中位數與IQR分析：青年對各項條件均表示重視，程度相當均衡

結果顯示，青年對十項條件的重視程度中位數集中在7至8分；各項條件的IQR大都保持在3分以內（屬於箱體較小），顯示青年對十項條件的重視程度的看法相近，大多集中於中位數附近（7至8分），而且每項條件均是衡量工作是否理想的重要準則。

ii. 箱體分析：部分青年對「前景」相關的理想工作條件不太重視，而其他條件通常受重視

我們假設位處中位數附近的評價，能反映普遍青年對各項條件的重視程度，而各箱體並列時展示的差異，顯示了普遍青年對哪幾項條件格外重視，對哪些沒那麼看重。具體而言，我們觀察到與「快樂」相關的理想工作條件（下稱「快樂」）最為突出，並最靠近滿分（10分）。舉例來說，「工作與生活平衡」和「工作不違反個人價值觀」這兩項條件的箱體可橫跨7至10分；其次是「金錢」相關的理想工作條件（下稱「金錢」），如「收入高」、「工作穩定」的範圍是

7至9分，兩者的重視程度有些微差異，但可以說是不相伯仲的；最後則是對「前景」相關的理想工作條件（下稱「前景」）的重視程度，各條件的箱體上限均為8分，這表示一般青年中仍有部分傾向重視，然而當中卻有一定比例沒那麼重視。舉例來說，「工作有發揮空間」和「有晉升機會」的箱體下限可達6分，「工作對社會的貢獻」和「有培訓機會」甚至可向下探尋至5分，而該情況在其他條件中是未曾出現的（見圖7）。因此，我們可以說，在普遍青年中，有部分人不那麼重視「前景」，而其他條件則通常十分重要。

iii. 最大 / 小值分析：幾乎沒有青年會輕視「福利」的重要性

此外，由於各條件的最大值幾近滿分，故重點探討最小值的差異。在「金錢」有關的條件中，「福利」的最小值高達6分，代表幾乎沒有青年會對該條件評以6分以下；相比之下，其他條件的最小值，均可向下探尋至4分或以下。這意味着在正常範圍中，幾乎沒有青年會輕視「福利」的重要性，但其他條件則有一小部分會傾向不大重視。值得注意的是，在這一小部分（位處統計分布末端佔24.65%）的青年中，「前景」相較其他條件而言更容易被輕視。以其相關條件的最小值為例，我們可以明顯看到箱體以下的鬚普遍較其他的長，如「工作有發揮空間」和「有晉升機會」的最小值可向下探尋至3分，這表明部分青年並不那麼看重理想工作中是否有這方面的「前景」；而「工作對社會有貢獻」的最小值甚至可達1分，幾乎可以說是毫不重視。

iv. 個別條件的IQR分析：青年對「金錢」的歧異最少

另一方面，我們發現青年對「金錢」的歧異是最小的（包括福利、收入和工作穩定）。從圖7所示，「福利」的箱體是眾條件之中最小的（IQR為1），而「收入」和「工作穩定」的箱體（IQR分別為2）亦較其他條件小。再者，「金錢」向下延伸的鬚是最短的，其次是與「快樂」相關的條件，而最長的是與「前景」相關的條件，意味着較少人會對「金錢」的重要性持不同看法。換言之，青年對「快樂」和「前景」的判斷上存在較大的差異，但對「金錢」則在各方面都有較大共識。

v. 異常值分析：較不重視上述條件的青年只佔極少數

最後，所有理想工作條件的統計中出現的異常值，普遍低於5分，甚至達0分。這代表每項條件，均有個別青年傾向不重視，甚至認為毫不重要。值得注意的是，這些異常值反映出顯著偏離整體趨勢的看法，代表較不在乎上述條件的青年是極為少數的（在常態分布中佔不足1%）。更甚者，我們留意到將「福利」評以5分或以下的青年，在統計上已經屬異常範圍，這意味着認為該條件不重要的可以說是絕無僅有，即便是視之為中等重要的，也已經是極少數。換言之，我們可以說接近所有的青年都傾向認為「福利」是構成理想工作的重要條件。

vi. 研究討論

正如上文所述，每個人心目中對理想工作的看法有分別，但為何青年在判斷「金錢」的重要性時歧異較少？這可能是因為「金錢」是改善生活質素的必要資源，亦受到主流社會追捧和重視，同時也是一個相對直觀和能被量化的因素。而有些青年會認為在達致理想、自主的生活模式前，需要有一定儲蓄，同時由於他們年資尚淺，距離真正的理想工作 / 生活模式仍有距離，故在取捨時，「快樂」和「前景」相關的條件或許會被優先放棄。

「(問：甚麼是你心目中的理想工作?) 我希望有一個穩定的收入，最好可以自動generate (資本累積)，兼且可以用自己的私人時間去接工作，同時讓我無需要困於辦公室中，間中可以外出.....但如果不能兩者兼得，我都是會以金錢為先，始終還未儲到一筆錢令我感到安心，可以使我自由自在。」

(問：如果人工達至滿意，即使只是留在辦公室工作都可以接受?) 沒錯，可以這樣說，視乎人工有幾多。」

(焦點小組在職青年Kelly; 25至29歲，女，創業中)

「(如果快樂、前景與金錢) 不能兼得的時候，短時間來說會以賺錢為先，儲到一筆錢，如果有空閒時間，我會嘗試用這筆錢去學習投資。我的夢想是做小生意，售賣自己設計的手作，因此現在主要都希望先賺錢，然後再用這筆錢去實踐自己的興趣，或者學習其他技能，看看之後有沒有機會將重心移到去令自己開心。」

(焦點小組在職青年Joanne; 22歲，女，暫時在大學師姐的服裝店負責店務及銷售)

由此可見，對於一些未有明確職涯發展方向的青年來說，若希望未來有更多選擇的空間，可以追求自己的興趣、探索不同的職業道路或者創業，那麼「金錢」則成為實現理想工作的重要前提。因此，「前景」或「快樂」相關的條件在短期內可被取捨，但當他們儲到足夠的金錢時，才有機會考慮到工作的「前景」或「快樂」。由於「金錢」既可以是青年在未來實現理想工作的先決條件，使他們在未來的規劃有更多彈性和可能，亦可以是普通人追求的終極目標(如升職加薪)。因此，不論是哪種背景和觀點的青年，也對「金錢」分享着較相同的價值觀。

雖然青年對「金錢」的分歧較少，但不代表「金錢」在他們心目中是最重要的，我們觀察到青年對「快樂」的重視與「金錢」不相伯仲。按常理推斷，在物質相對富裕的社會中，年輕一代會更希望同時追求精神層面的滿足，如追求工作的成就感、工作能夠實現自我價值等。但值得注意的是，同樣與精神層面有關的條件，如青年對「工作發揮空間」、「工作對社會有貢獻」的重視程度卻是明顯偏低。我們認為，青年對「快樂」的重視與「金錢」相若，或許不能以物質相對富裕作簡單解釋。舉例來說，我們在焦點小組的討論中發現，青年現時在工作中實際面臨許多挑戰，如長時間工作、加班甚至捱夜，而在他們心目中，這些壓力由於未有相稱的回報，讓他們感到身心俱疲，甚至有種被「剝削」的感覺。在這種情況下，工作性質的惡劣會令青年更加珍視和追求「快樂」，而並非是因他們所擁有的物質相對富裕，故有閒暇追求「快樂」。

「其實我不喜歡現在這份工作，可能不久後都會轉工。我的理想工作是希望可以多留時間及空間予自己。我現在的工作，每天早上七時半要起床……下班時間雖說是六時，但實際上可以六時半或者七時離開辦公室已經很好……有時都要加班到晚上九時，甚至到十一時或凌晨十二時，即使翌日都不能休息。我記得曾經主動去向人事部查詢有關調休或者安排休息時間，他的回覆是：『你只不過是加班到十一、十二時，有時我們都工作到凌晨兩、三時』，當時我真的無語……」

(焦點小組在職青年Peter；25至29歲，男，碩士，到香港進修前曾在深圳做過兩年社工，現時在香港一間非政府組織任職項目主任)

「私人時間是重要的。我的上一份工作是在廣告代理公司上班，固定的下班時間是晚上七時，但公司的加班文化非常嚴重，下班後會自動自覺待在辦公室到九時、十時才離開。如果要準備活動的時候，工作至十一時、十二時是很正常，連加班費也沒有。」

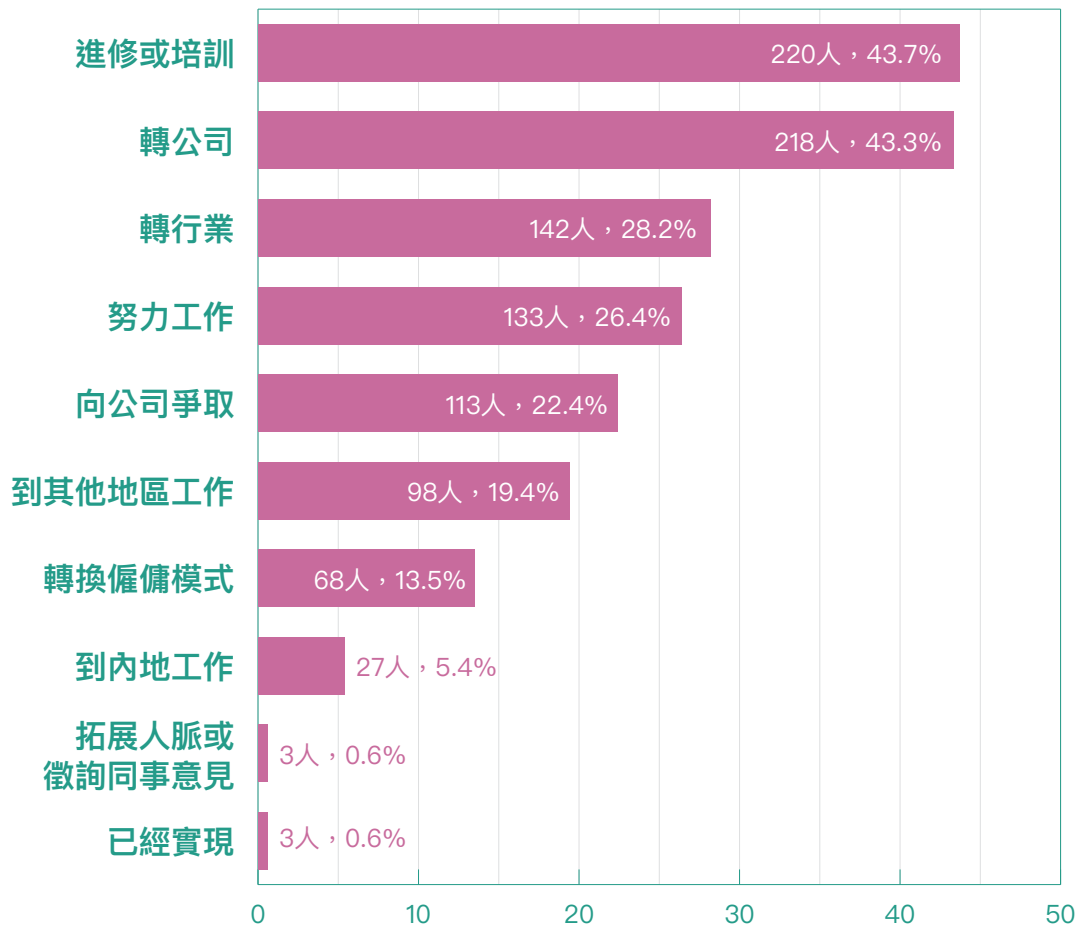
(焦點小組在職青年Eric；24歲，男，人文學科學士，現時在大學做研究助理)

總的來說，儘管在探討青年心目中的理想工作時，往往予人抽象且主觀的印象，但透過上述的數據分析，我們或多或少掌握到青年對各類條件的優先次序。青年普遍傾向重視上述所有條件；而青年之間對「金錢」相關的條件分享着較一致的看法，對該等條件的重視程度存在最小差異，而其他條件的差異則相對較大。我們對青年心目中的理想工作有一定掌握後，下文希望進一步分析他們會以何等方法實現理想工作。

5.2 青年實踐理想工作的方法

身處在香港這個國際大都會，既有享負盛名的高等學府，又有完備的資歷架構認證系統，讓在職青年能夠透過各式各樣的課程，努力進修裝備自己，繼而朝理想工作邁進；同時，香港仍是外資雲集，不乏有來自國內外的公司駐足本地，為青年提供多元、國際化的工作機會；再者，香港面向國際，令青年能夠更容易、自由地獲取國外的工作簽證，亦有背靠祖國的優勢，讓青年可享有前往大灣區發展的各項優惠政策，讓青年可選擇在不同地區實踐抱負。最後，香港人以「獅子山精神」聞名，對工作充滿熱誠、孜孜不倦的態度依然受人津津樂道。然而，面對眾多實現理想的方法，究竟是條條大路通羅馬？抑或每條道路都只適用於特定的人選？再者，在政策制訂者眼中，青年可能機會處處，但實際上又是否一如當局所想？在面對各種可能性之下，青年究竟會作出怎樣的選擇和權衡？下文將以實證數據，將有關的趨勢、原因一一呈現。

圖8：青年認為能夠實踐理想工作的方法（N=504）



註：由於受訪者可以選多於一種方法，故總計百分比大於100%。

圖8總結了青年普遍會以何種方法幫助自己實現理想工作，我們發現近四成半人會透過進修或培訓（43.7%）和轉公司（43.3%）實現自己的理想工作；小部分會以轉行業（28.2%）、努力工作（26.4%）、向公司爭取（22.4%）、到其他地區工作（19.4%）或轉換僱傭模式（13.5%）幫助自己；極小部分青年認為到內地工作有用（5.4%），而有0.6%的青年會在「其他」選項中想到拓展人脈或徵詢同事意見有用；已經實現的則接近沒有（0.6%）。下文將逐一分析青年考慮不同方法的情況，與對於理想工作的看法、社經背景會否有明顯關係？

i. 以進修或培訓實現理想工作的青年

首先，進修或培訓（下稱進修）是最多青年認為有助實現理想工作的方法，特別是重視工作培訓機會的青年，會更傾向認同進修的價值。從圖9所示，認為進修有幫助的青年普遍對「培訓機會」的重視程度達7.1分，明顯高於不認同者的6.3分，該差異與青年對進修的看法呈統計學上的顯著關係（ $F=19.177$ ， $p<.001$ ）。簡而言之，會利用進修來達致理想的青年，很可能會更重視公司有否培訓機會。我們推斷，這些年輕人若能在公司或機構獲得培訓資源，不但有助他們實現職業目標，亦會增加他們對工作的滿意度和對公司的歸屬感。

圖9：以進修實現理想工作的青年較重視培訓機會（平均分）



註：1) 上圖只顯示呈現顯著關係的理想工作條件；2) 統計學上呈顯著關係：*** $p < .001$ 。

關於青年的社經背景與進修需求的關係，我們一般認為學歷越高，青年擁有的資歷越完備；而學歷較低的，則須通過進修獲取相關認證或知識，因而更可能認為進修能幫助他們實現理想工作。從表14所示，最高學歷（博士學位）的青年的確只有少數認為進修有助自己實現理想工作（26.7%）。但在較低學歷（高中或以下和文憑或副學位）的群組中，只有近三成半（34.8%）認為進修有用，顯著低於較高學歷（學士或以上）的比例（47.1%），並呈統計學上的顯著關係（ $p = .012$ ）。

表14：不同學歷的青年會否認同進修能夠實現理想工作

社經背景（樣本數）	進修能否協助自己實現理想工作	
	認同（人數 / 百分比）	不認同（人數 / 百分比）
學歷（502）		
高中或以下（65）	21 (32.3%)	44 (67.7%)
文憑或副學位（72）	27 (37.5%)	45 (62.5%)
學士學位（249）	120 (48.2%)	129 (51.8%)
碩士學位（101）	48 (47.5%)	53 (52.5%)
博士學位（15）	4 (26.7%)	11 (73.3%)
重組後的學歷*（503）		
較低學歷（138）	48 (34.8%)	90 (65.2%)
較高學歷（365）	172 (47.1%)	193 (52.9%)

註：1) 高中或以下和文憑或副學位的數據合併為「較低學歷」的群組，學士、碩士和博士學位合併為「較高學歷」的群組；2) 由於數據經過加權，學歷重組後相加的結果與總數出現些微差異，而這些差異是由四捨五入的進位導致的。

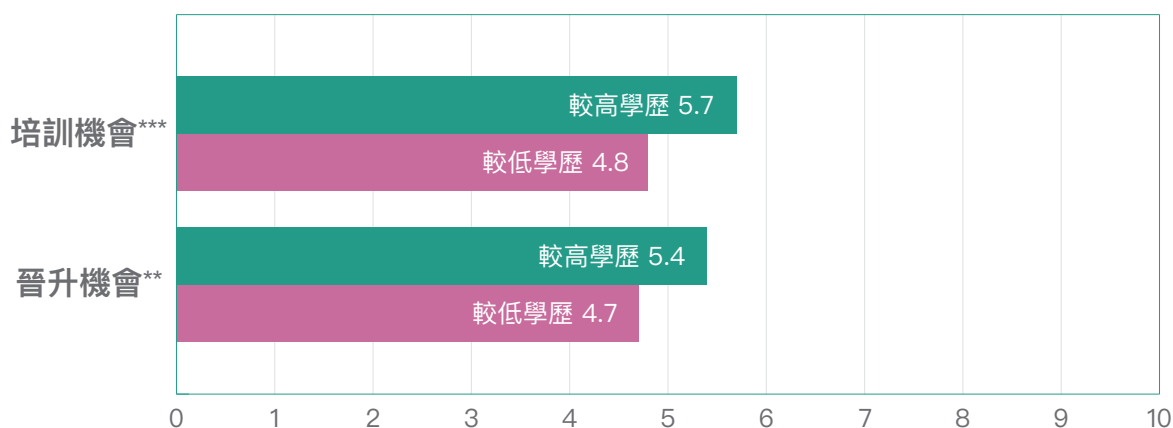
箇中原因之一，可能是某些青年雖有較高學歷，但由於需要取得有關的專業牌照，才能賺取更高收入。如以下受訪者的經驗可見，即使他有相對較高的學歷（碩士），但由於未取得社工牌照，導致其收入未能達致理想水平，故認為進修有其必要性。再者，現在不少企業需要跨學科 / 專業的人才，例如一個在跨國會計師行或政府部門工作的專業人士，如果再修讀一個法律學位，他的發展空間則會更廣闊。

「(如果想實現理想工作的話)我覺得要提升自己的技能，因為現在於非政府組織工作，由於我不是註冊社工，所以工時特別長，而且人工又比較低，月薪不到兩萬元.....我認為這個行業(社工)一定要註冊社工才可以賺取更高的薪金(月薪約三萬)，所以我希望提升自己的技能或者去考取社工牌照。」

(焦點小組在職青年Peter；25至29歲，男，碩士，到香港進修前曾在深圳做過兩年社工，現時在香港一間非政府組織任職項目主任)

至於為何學歷較低的青年之中，只有小部分傾向認為進修有助其實現理想工作？當中很可能是因為這些青年在目前的公司或行業中，其職位涵蓋較少的晉升機會或職業發展空間，所以妨礙了他們進修的意願。因此，他們可能更傾向以其他方法(例如：轉公司)，以尋求更好的工作機會。從圖10所示，較高學歷的青年，會更滿意現時工作的培訓機會($F=13.186$, $p<.001$)和晉升機會($F=9.164$, $p=.003$)，而較低學歷的青年對該等條件的平均分都低於5分合格線，反映他們普遍傾向不太滿意現時的工作的培訓和晉升機會。因此，在欠缺有關的進修機會和資源的情況下，較低學歷的青年又很可能面臨知識水平、時間、財務或其他限制，所以較不傾向以進修追求更理想的工作。

圖10：以進修實現理想工作的青年對主要工作的滿意度(平均分)



註：1) 上圖只顯示呈現顯著關係的主要工作滿意度；2) 統計學上呈顯著關係：*** $p<.001$, ** $p<.01$ 。

除了學歷以外，其他社經背景均沒有與青年認為進修有用與否的取態呈現統計學上的顯著關係。從表15所示，雖然最年輕的群組(18至19歲)中有較少青年(28.6%)認為進修可以實現理想工作，但其他年齡群組及不論主要工作月入多少的青年，都有四成至五成同意進修有助自己實現理想工作。可見，除了最低年齡群組和較低學歷的青年較少認為進修有用，其餘均有近一半會認為進修是有效的。從樂觀的方面看，該等背景青年所從事的工作，很可能不太需要更進一步的學歷或專業資格，相反對工作經驗的累積有更高回報，因此不太會考慮以此追求更理想的工作。

雖然在統計上，不認同進修有用的是佔多數，但不認同的原因可以有許多，並不全然是負面。舉例來說，其從事的工作對進修需求不大，又或者其本身已是專科出身，在高等教育中已完備有關資歷條件等。仍有近一半青年認為進修能協助自己實現理想工作，是一項值得鼓舞的發現。就算是剛從大學或專上學院畢業不久的青年(20至24歲的群組)，已意識到進修是一個有效

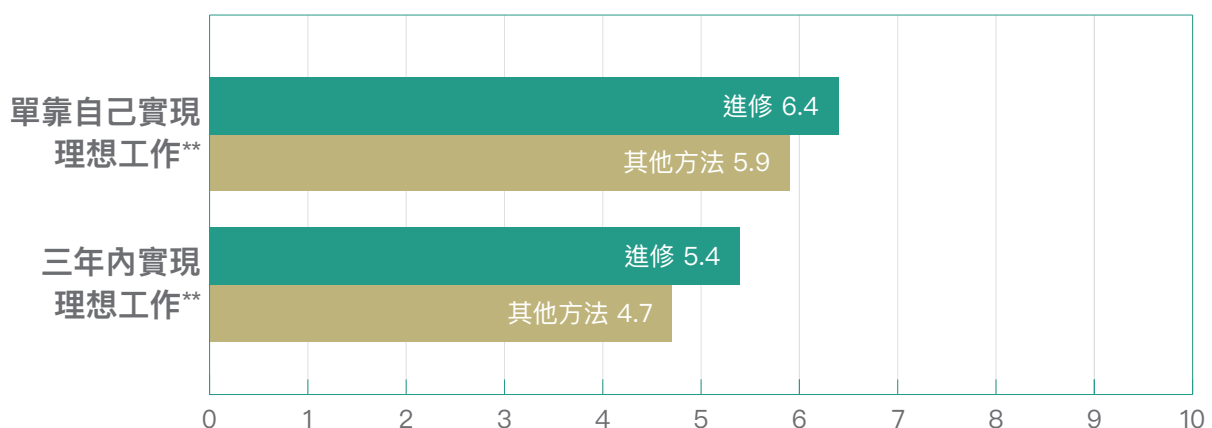
追求理想工作的方法；而25歲或以上的青年群組則在工作一段較長時間後，對人生和事業發展亦有更深入理解，仍有近一半會認為再進修能夠進一步協助自己實現理想工作。我們樂見有近一半初出茅廬，或是工作已有一段時間的青年，都重視進修對自己職涯發展的幫助。

表15：不同年齡和薪金的青年會否認同進修能夠實現理想工作

社經背景（樣本數）	透過進修實現理想工作的青年	
	認同（人數 / 百分比）	不認同（人數 / 百分比）
年齡組別（503）		
18至19歲（7）	2 (28.6%)	5 (71.4%)
20至24歲（90）	40 (44.4%)	50 (55.6%)
25至29歲（192）	82 (42.7%)	110 (57.3%)
30至34歲（214）	102 (47.7%)	112 (52.3%)
主要工作月入（494）		
10,000元以下（27）	11 (40.7%)	16 (59.3%)
10,000至少於20,000元（105）	50 (47.6%)	55 (52.4%)
20,000至少於30,000元（145）	55 (37.9%)	90 (62.1%)
30,000至少於40,000元（101）	52 (51.5%)	49 (48.5%)
40,000元或以上（116）	47 (40.5%)	69 (59.5%)

此外，相對於沒有考慮進修的青年而言，認為進修有用的會更傾向相信自己能夠在較短時間內成功實現理想。從圖11所示，我們嘗試以0至10分量化他們心目中實現理想工作的可能性（0分代表最不可能，10分代表最有可能）。具體而言，考慮以進修實現理想工作的青年，會有較大信心可以一己之力達致理想工作（6.4分），而沒考慮的只有5.9分，兩者的差異與有否考慮進修，呈現統計學上的顯著關係（ $F=9.326$ ， $p=.002$ ）。再者，他們亦會更傾向相信自己能夠在三年內實現理想工作（5.4分）；至於認為其他方法更有用的，則較傾向認為不大可能在短期實現（4.7分），兩者的差異亦呈現統計學上的顯著關係（ $F=7.984$ ， $p=.005$ ）。透過進一步的比較後，在上述眾多實現理想工作的方法之中，只有考慮進修的青年才會有更大信心可以在短期內靠自己實現，其他的方法則沒有明顯差異。

圖11：以進修實現理想工作的可能性（平均分）

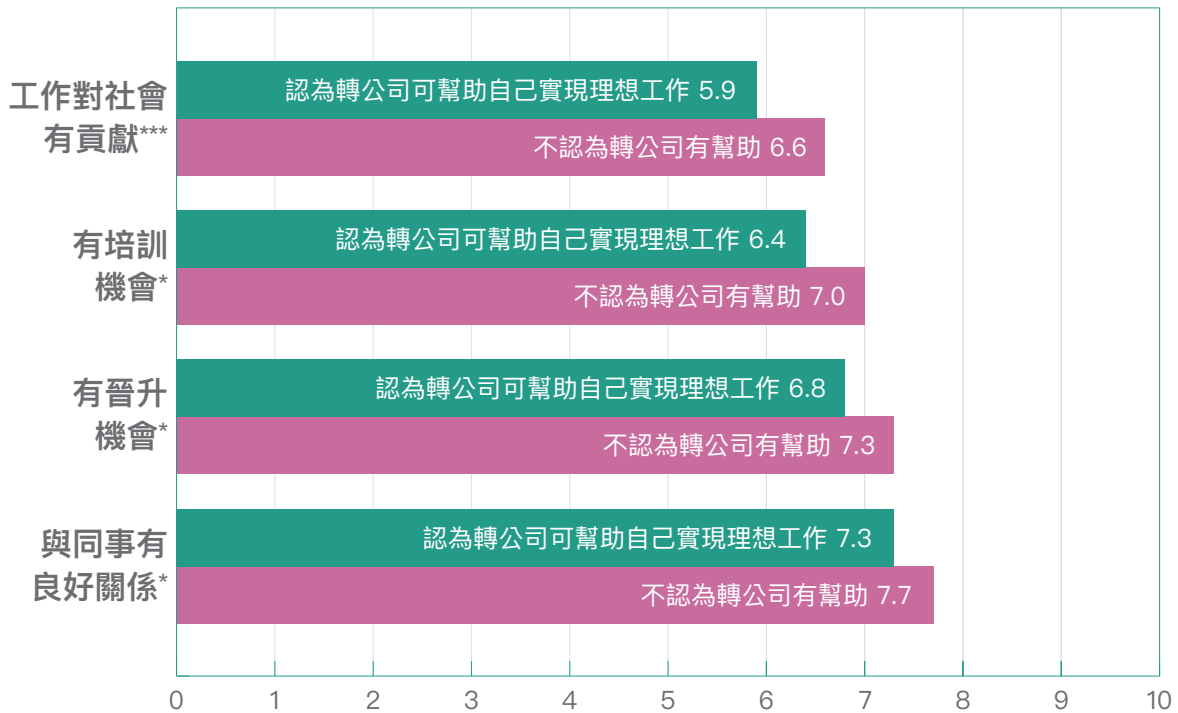


註：統計學上呈顯著關係：** $p<.01$ 。

ii. 以轉公司實現理想工作的青年

至於認為轉公司是有效實現理想的青年而言，普遍對工作的培訓機會、晉升機會、社會貢獻以及同事關係的重視程度較低。從圖12所示，當判斷工作是否理想時，這些青年相較於不認為轉公司有幫助的而言，重視「工作對社會有貢獻」的差異程度最大 ($F=11.199$, $p=.001$)，其次是「與同事有良好關係」($F=5.036$, $p=.025$)，然後是「晉升機會」($F=4.749$, $p=.03$)，和「培訓機會」($F=4.204$, $p=.041$)。

圖12：以轉公司實現理想工作的青年對各理想工作條件的重視程度（平均分）



註：1) 上圖只顯示呈現顯著關係的理想工作條件；2) 統計學上呈顯著關係：*** $p<.001$, * $p<.05$ 。

上文曾提及到，認同進修有助實現理想工作的青年，會更重視培訓機會。相反，認為轉公司有用的，則相對不重視該條件。為此，我們透過相關係數分析後，發現兩種方法具負面的關聯性 (-0.108)，且呈統計學上的顯著關係 ($p=.015$)。換言之，認為進修有助他們實現理想工作的青年，可能不會考慮以轉公司達成，反之亦然。從圖13所示，我們發現認為可以進修實現理想工作的青年，其中有逾六成未有考慮轉公司 (62.7%)，只有較少人會同時考慮進修和轉公司 (37.3%)；相應地，就着會選擇轉公司的青年當中，亦僅有較少會一併考慮進修 (37.6%)。這或許表示當青年思考轉公司時，就會有一定機會不選擇進修，兩者互斥的原因值得作進一步研究。

圖13：以進修實現理想工作的青年會否同時考慮轉公司 (N=220)

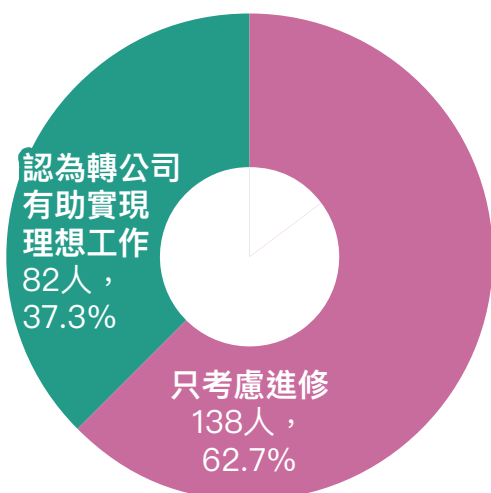
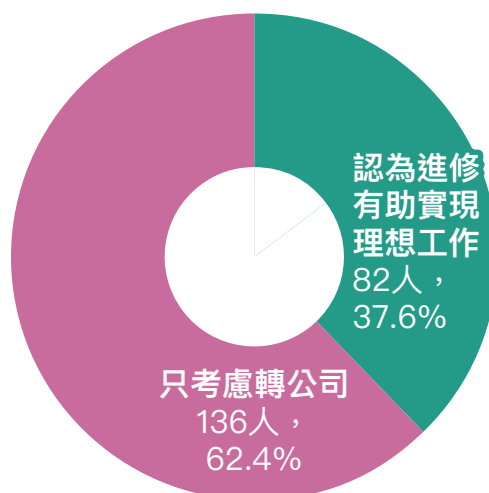


圖13：以轉公司實現理想工作的青年會否同時考慮進修 (N=218)



事實上認為轉公司有助個人實現理想工作的比例，與進修的相當接近，會在兩項方法中二擇其一的很可能是因為社經背景不同。我們透過卡方檢定分析轉公司與進修之間互斥的關係，發現學歷較低的青年，很有機會在兩種方法中二擇其一，而較高學歷者則沒有明顯分別。根據表16所示，在認為轉公司有助實現理想工作的青年中，學歷較高的群組有近一半同時認為兩種方法均有用（41.2%），相對於學歷較低的則只有小部分（22.5%）持相同看法；在認為進修有助實現理想工作的青年之中亦見相同趨勢，學歷較低的青年中只有小部分同時認為兩種方法有用（18.8%），兩種方法互斥的關係，更傾向發生在較低學歷的青年群組之中（ $p=.003$ ）。換言之，較低學歷的青年面臨進修和轉公司的選項時，其選擇有很大機會是二元對立，同時很可能以轉公司實踐理想工作為多。

表16：青年轉公司與進修之間互斥的關係

社經背景（樣本數）	認為轉公司可以幫助自己實現理想工作（人數 / 百分比）	
重組後的學歷*（217）	同時認為進修可以實現	不認為進修可以實現
較低學歷（40）	9 (22.5%)	31 (77.5%)
較高學歷（177）	73 (41.2%)	98 (58.8%)
社經背景（樣本數）	認為進修可以幫助自己實現理想工作（人數 / 百分比）	
重組後的學歷**（220）	同時認為轉公司可以實現	不認為轉公司可以實現
較低學歷（48）	9 (18.8%)	39 (81.3%)
較高學歷（168）	73 (42.4%)	99 (57.6%)

註：統計學上呈顯著關係： $*p<.05$, $**p<.01$ 。

學歷較低的青年更傾向二元選擇，可能源於經濟和資源上的壁壘，所以只能在進修或轉公司之間二擇其一。舉例來說，若青年選擇進修，意味着該段時間很可能會錯過或影響累積工作經驗的機會，同時該資歷的認受性，亦未必大於或等於工作經驗帶來的好處。因此，對於較低學歷的青年來說，很可能更相信工作經驗能夠為自己爭取到更理想的工作，因此會選擇轉公司的青年，很可能就不會考慮進修。相應地倘若較低學歷的青年認定進修（可以是兼讀）有助自己實現理想工作時，很可能就會為了更好的前景而不考慮轉公司。

「我將來想當小提琴老師，所以一直在考演奏等級，打算考到之後全職教小提琴.....假設有一定數量的學生的話，小提琴老師的收入都不錯，.....為甚麼現在我不選擇全職或者兼職呢？其實是為了更多時間練習。」

(焦點小組在職青年Leung；女，24歲，現時從事不同種類的散工，醫療護理文憑或副學位)

從上述例子中可看到，進修能夠提供青年所需的專業資格，彌補學歷上的不足，從而在競爭激烈的就業市場中，得到更長遠的職業發展機會。而在欠缺一定資歷的前提下，較低學歷的青年很可能因為競爭力不足、沒有時間，故只考慮進修而不同時轉公司可能是更穩定和可靠的選擇。

圖14：以轉公司實現理想工作的青年對主要工作的滿意度（平均分）



註：1) 上圖只顯示呈現顯著關係的理想工作條件；2) 統計學上呈顯著關係：*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ 。

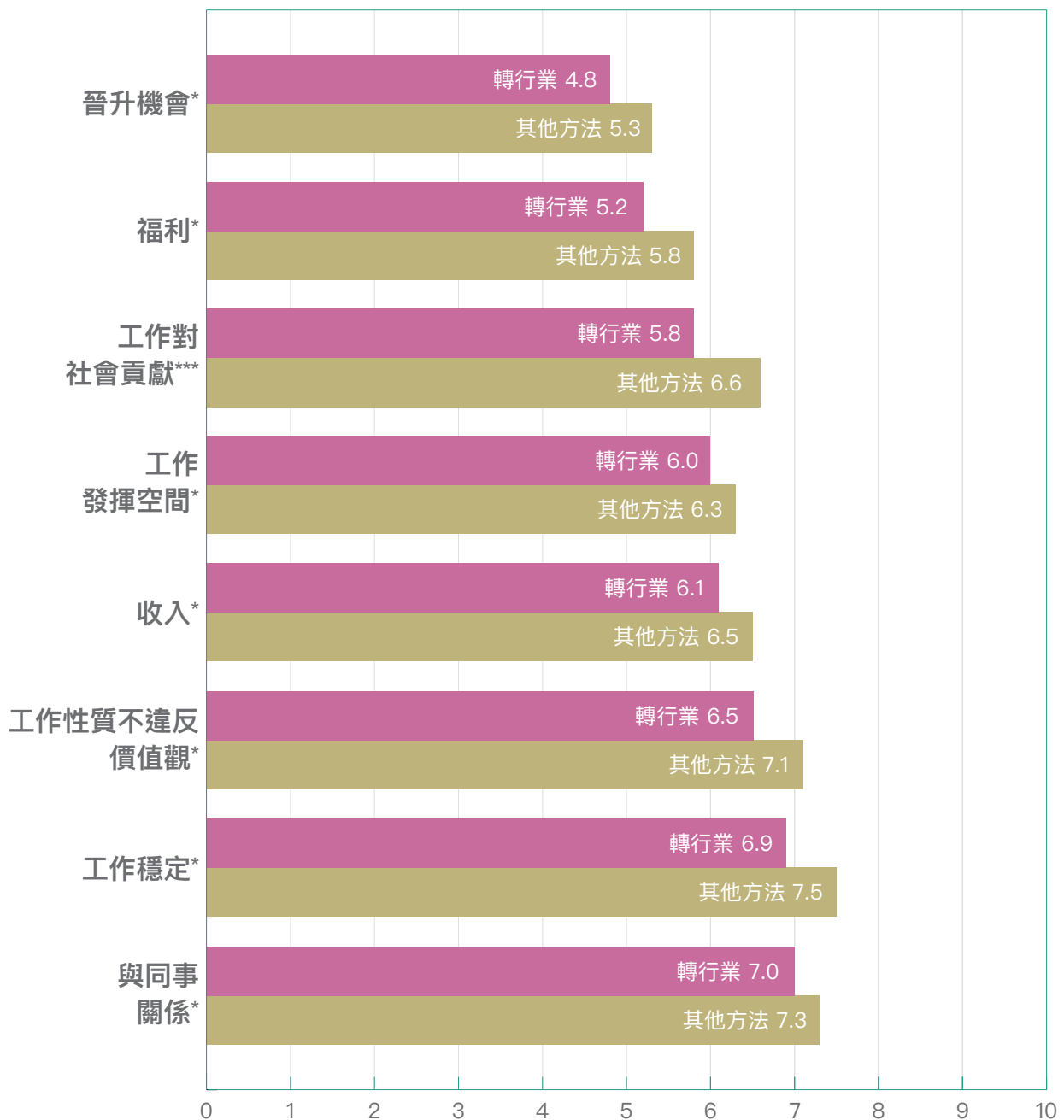
認為轉公司有用，但不覺得進修有用的青年，他們對現時的工作滿意度普遍較低。相比之下，認為兩種方法均有助其實現理想工作的青年，會更滿意現時的工作，這或許解釋到兩種方法為何呈互斥關係。從圖14所示，這兩類青年對主要工作的「培訓機會」和「晉升機會」評價分別最大（分別為 $F=10.798$, $p < .001$ 和 $F=10.586$, $p < .001$ ），認為兩種方法均有助他們實現理想工作的青年，對兩項評述的滿意度分別為6.1分和5.7分，可見更傾向滿意。但只考慮轉公司而不認為進修有用的青年，對該等條件的滿意度為中等甚至偏低（分別為5.0分和4.7分）。這可能反映了主要工作能否提供足夠的培訓資源與晉升機會，某程度影響了青年考慮進修的意欲。

只考慮轉公司的青年，也許因為培訓資源不足，因而沒有考慮到進修或培訓有助自己實現理想工作，又可能是因為沒有可觀的晉升機會而寧願轉公司。簡而言之，我們推斷較低學歷的青年因為面臨有限的資源，因此有大部分會傾向二擇其一，而非兩樣都同時考慮。

iii. 以轉行業實現理想工作的青年

就選擇轉行業的青年而言，我們發現認為這種方法有助實現理想工作的人與轉公司的相似，均對其主要工作的滿意度偏低。如圖15所示，普遍選擇轉行業的青年會較傾向不滿主要工作的晉升機會（平均分低於5分）。至於其他準則，雖然他們的滿意度平均都超過5分（表示傾向滿意），但整體來說都相對其他青年低。這可能意味，傾向沒那麼滿意現時工作的青年，更有機會以轉行業實現理想工作。

圖15：以轉行業實現理想工作的青年對主要工作的滿意度（平均分）



註：1) 上圖只顯示呈現顯著關係的理想工作條件；2) 統計學上呈顯著關係：***p<.001, *p<.05。

若進一步分析認為轉行業對實現理想工作有助的青年之社經背景，我們發現只有其所屬之行業，與他們選擇實現理想工作的方法有顯著關係。具體而言，若以普遍會選擇透過轉行業的青年比例為界（28.2%，見圖8），從事專業及商用服務業（48.5%）、其他製造和服務業（47.4%）、藝術（45.5%）、社會服務（41.4%）、零售（41.4%）和餐飲（35.7%）的青年，會更傾向認為轉行業是實現理想的有效方法。而從事政府（19.5%）、金融及保險業（18.0%）、維修（16.7%）、建造（16.1%）和醫療（15.6%）的青年則傾向不認同（見表17）。

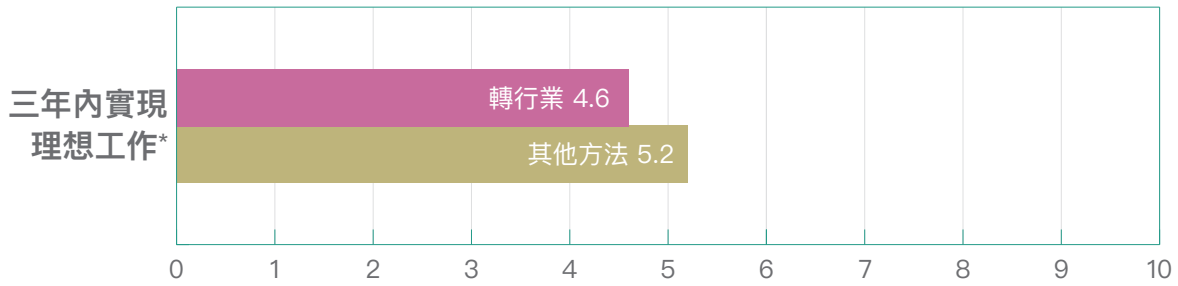
表17：不同行業的青年會否認同轉行業能夠實現理想工作

社經背景（樣本數）	透過轉行業實現理想工作的青年	
	認同（人數 / 百分比）	不認同（人數 / 百分比）
行業**（502）		
專業及商用服務業（33）	16 (48.5%)	17 (51.5%)
其他製造和服務業（19）	9 (47.4%)	10 (52.6%)
藝術（11）	5 (45.5%)	6 (54.5%)
社會服務（29）	12 (41.4%)	17 (58.6%)
零售（29）	12 (41.4%)	17 (58.6%)
餐飲（28）	10 (35.7%)	18 (64.3%)
教育服務（73）	22 (30.1%)	51 (69.9%)
運輸及物流（24）	7 (29.2%)	17 (70.8%)
科學及技術服務業（30）	8 (26.7%)	22 (73.3%)
資訊及通訊（35）	9 (25.7%)	26 (74.3%)
政府（41）	8 (19.5%)	33 (80.5%)
金融及保險業（50）	9 (18.0%)	41 (82.0%)
維修（12）	2 (16.7%)	10 (83.3%)
建造（56）	9 (16.1%)	47 (83.9%)
醫療（32）	5 (15.6%)	27 (84.4%)

註：統計學上呈顯著關係： $**p<.01$ 。

然而，我們發現認為轉行業有助實現理想工作的青年之中，普遍會較傾向質疑自己能否在短期內成功實現理想。具體而言，認為自己能在三年內靠轉行業實現理想工作的可能性只有4.6分，相對於認為其他方法更有效的青年則有5.2分（見圖16），同時該分別呈現統計學上的顯著差異（ $F=3.976$ ， $p=.047$ ）。箇中原因，可能是轉行業往往意味着開拓全新的職涯生活，很有機會要由初級做起，因此付出的時間和心血很可能會較多，風險亦較大；對比起其他方法來說，很可能需要青年作更長遠的努力，故三年內實現的可能性偏低。

圖16：以轉行業實現理想工作的可能性（平均分）



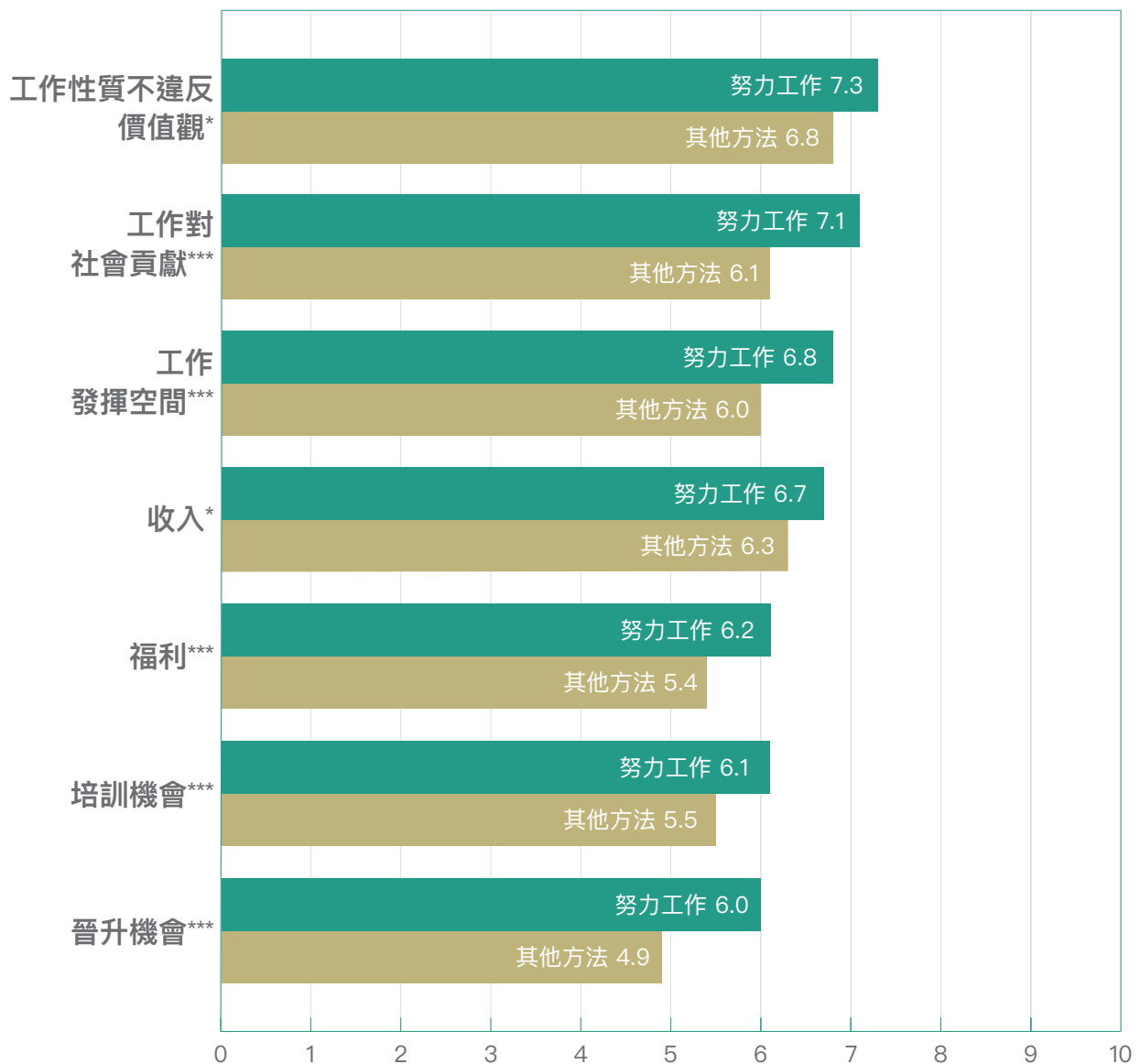
註：統計學上呈顯著關係： $*p<.05$ 。

iv. 以努力工作實現理想工作的青年

上文提及到只有少數青年認為努力工作能夠幫助他們實現理想（26.4%，見圖8），與過往描繪上一代香港人的工作態度有所不同，與刻苦耐勞、肯捱肯幹的「獅子山精神」有出入。這或許是因為現代企業的組織結構改變，導致晉升機會減少；再者，近年不同行業的波動比較大，疫情等不明朗因素也可能衝擊全球經濟，故純粹依賴資歷和努力很難獲得理想的職位晉升，年輕人可能意識到僅憑勤奮並不能保證在職場上有理想的發展空間。

因此，我們假設青年只有在前景較明朗、晉升階梯較清晰的公司，才更傾向相信努力工作是實踐理想的有效方法。從圖17所示，認為努力工作有助實踐理想的青年明顯對主要工作的收入、福利、工作發揮空間、晉升機會、培訓機會和工作性質不違反個人價值觀之平均分較高，並呈現統計學上的顯著關係。其中，最大的差異是工作的發揮空間（ $F=17.818$ ， $p<.001$ ）和對社會的貢獻（ $F=17.365$ ， $p<.001$ ），其次是晉升機會（ $F=15.965$ ， $p<.001$ ）、培訓機會（ $F=13.703$ ， $p<.001$ ）、福利（ $F=10.719$ ， $p=.001$ ）和不違反個人價值觀（ $F=6.004$ ， $p=.015$ ），收入的差異反而是最小的（ $F=5.022$ ， $p=.025$ ）。這可能反映了工作提供足夠的空間讓青年發揮所長，以及為青年帶來貢獻社會的滿足感，最能激勵青年以努力工作實踐理想工作。而良好的晉升階梯和福利，亦能相對提高青年努力工作的意欲。收入雖然也很重要，但不是當中最顯著的誘因。再者正如上文所述，升職加薪未必再是青年的終極目標，而是實踐理想工作的手段；除了金錢以外，個人發展空間、自主和多元的工作機會，可能是當今青年更嚮往的工作模式。

圖17：以努力工作實現理想工作的青年對主要工作的滿意度（平均分）



註：1) 上圖只顯示呈現顯著關係的理想工作條件；2) 統計學上呈顯著關係：*** $p < .001$, * $p < .05$ 。

既然工作的前景和收入，會顯著影響青年會否同意努力工作有助自身實踐理想，我們假設背景越好的青年，普遍來說越能找到較好前景的公司，因此更傾向認為努力工作有用。但是，我們在檢定認為努力工作有助實踐理想工作的青年之社經背景時，發現不論青年的收入、學歷如何，都沒有明顯傾向努力工作，唯一有顯著關係的是青年所屬之行業 ($p < .05$)。從表18可見，較高與較低學歷的青年相比，認為努力工作有用的都只佔小部分（28.3%和25.5%）；薪金為一萬至四萬或以上的亦只有小部分，少於一萬的比例稍微較多（35.7%）但不構成顯著差異。這代表努力工作在不同背景的青年之中，均不被普遍視為一個有效的途徑。我們認為這是一項值得關心的研究發現，當青年人普遍認為「努力工作」不再是達致理想工作（生活）的主要途徑之一時，社會的整體經濟動力和人文價值是會衰弱的。

表18：不同社經背景的青年會否認同努力工作能夠實現理想工作

社經背景 (樣本數)	透過努力工作實現理想工作的青年	
	認同 (人數 / 百分比)	不認同 (人數 / 百分比)
學歷 (487)		
較低學歷 (128)	39 (28.3%)	99 (71.7%)
較高學歷 (349)	89 (25.5%)	260 (74.5 %)
主要工作月入 (495)		
10,000元以下 (28)	10 (35.7%)	18 (64.3%)
10,000至少於20,000元 (105)	27 (25.7%)	78 (74.3%)
20,000至少於30,000元 (145)	33 (22.8%)	112 (77.2%)
30,000至少於40,000元 (101)	27 (26.7%)	74 (73.3%)
40,000元或以上 (116)	34 (29.3%)	82 (70.7%)
行業* (501)		
維修 (12)	6 (50.0%)	6 (50.0%)
教育服務 (73)	31 (42.5%)	42 (57.5%)
零售 (29)	11 (37.9%)	18 (62.1%)

註：1) 上表只呈現顯著傾向以努力工作實踐理想工作的青年之行業；2) 統計學上呈顯著關係：*p<.05。

具體而言，上表羅列了青年會更傾向視努力工作有效的行業，從事維修 (50.0%)、教育服務 (42.5%) 和零售 (37.9%) 的會較傾向認為努力工作有助他們實現理想工作，而其餘行業普遍只有一至兩成認為有效。這或許是因為維修和零售行業相關的工作，一般是多勞多得，而教育服務既有機會是多勞多得，亦有較明確的晉升階梯，故只有從事與該等行業的青年才會更傾向相信努力工作有用。

v. 向公司爭取以實現理想工作的青年

在向公司爭取方面，只有性別和年齡組別呈統計學上的顯著關係。從表19所示，女性有較大比例認為向公司爭取是一個有效的方法 (27.2%)，比起男性 (18.0%) 高出約10個百分點。這有機會是因為女性在職場上，仍然面臨着不同程度的性別歧視，如晉升受阻、薪酬待遇不公等，使女性更有意識地需要通過積極爭取，才能獲得應得的機會和待遇。而男性可能本身在職場上需要爭取的權益不多，故未必需要向公司爭取。值得注意的是，性別的因素並沒有顯著影響男女在其他方法上的選擇 (例如努力工作、轉公司等)，為何女性青年會更傾向向公司爭取，或許值得有興趣的讀者作深入研究。

在年齡方面，較年輕的群組普遍認為此舉無助他們實現理想工作 (18至19歲：14.3%，20至24歲：9.9%)，較年長的群組則有相對較大的機會認為向公司爭取可有助實現理想工作 (25至29歲：23.4%，30至34歲：27.1%)。這很可能因為年紀越小，工作經驗一般不多，對於怎樣與公司爭取的了解很可能也不足，況且議價能力也很可能較低，所以才更傾向認為此舉無助自己實現理想工作。值得注意的是，即使是年紀較大的也只有少數認為有用，結果表示在追求理想工作的過程中，向公司爭取並不被普遍認為是有效的方法。

表19：不同社經背景的青年會否認同向公司爭取能夠實現理想工作

社經背景（樣本數）	向公司爭取實現理想工作的青年	
	認同（人數 / 百分比）	不認同（人數 / 百分比）
性別*（504）		
男（261）	47 (18.0%)	214 (82.0%)
女（243）	66 (27.2%)	173 (72.8%)
年齡組別**（504）		
18至19歲（7）	1 (14.3%)	6 (85.7%)
20至24歲（91）	9 (9.9%)	82 (90.1%)
25至29歲（192）	45 (23.4%)	147 (76.6%)
30至34歲（214）	58 (27.1%)	156 (72.9%)

註：統計學上呈顯著關係：**p<.01, *p<.05。

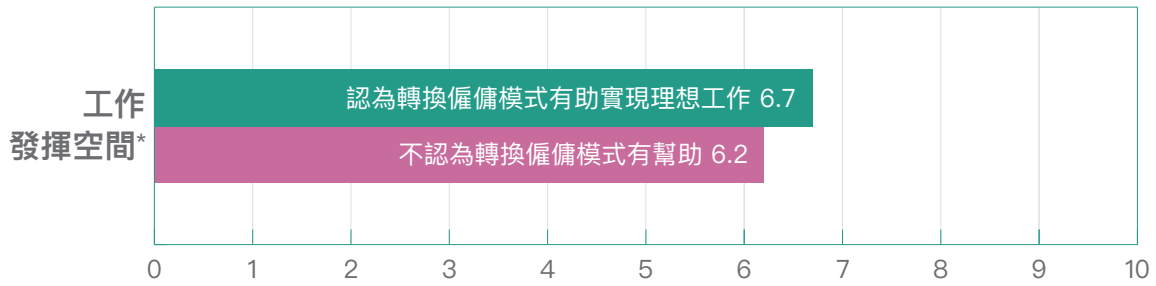
vi. 轉換僱傭模式

其次，整體青年之中只有不足一成半人（13.5%）認為轉換僱傭模式能夠有助自己實現理想工作（見圖8）。前文在探討青年為何會從事非全職工作時，提到由全職轉為兼職 / 自僱成本不菲，尤其要面臨收入不穩定、缺乏晉升機會、家庭和社會對這種非典型就業模式的誤解等，故不難理解為何考慮之人甚少。加上，本文第一部分的研究結果，詳述了青年轉換就業模式的動機和原因，大多是出於經濟考量和行業性質所致。因此，以下將分析認為轉換僱傭模式有效的青年其背景是甚麼。

具體而言，在這些青年之中（68人），他們的就業模式大部分（80.6%）都是以全職工作為主，只有小部分（19.4%）是兼職或自僱的。而從事兼職 / 自僱的青年中（75人），只有17.3%會認為這是一個有效的方法，反映出已從事非全職工作的青年，較少再考慮轉換當前的僱傭模式去實現理想工作，而普遍會考慮的都是正從事全職的青年。另外，高學歷的青年佔多數，其中有七成半（75.0%）學士或以上的認為此等方法有助他們追求理想工作，而只有兩成半（25.0%）副學位或以下的持相同看法；行業方面，尤其是從事藝術相關的青年，會較傾向認為轉換僱傭模式有助他們實踐理想工作，其中有近六成半（63.6%）有考慮這個方法，而其餘行業的則平均只有一成左右。

另一項有趣的發現是，這些會以轉換僱傭模式追求理想的青年，普遍較沒有考慮轉換的，更滿意主要工作的發揮空間（見圖18）。這或許代表公司的發揮空間較大（甚至可包容青年嘗試非傳統的僱傭模式），或可讓青年在較開放的環境下評估風險，有更大的勇氣和動力「試水溫」，這很可能大大降低轉換就業模式的成本和阻力，讓青年考慮轉換僱傭模式尋求實現理想。又或者本身會轉換僱傭模式追求理想的青年，他們都是較着重工作發揮空間的，從而都傾向找一些較開放的公司工作。

圖18：以轉換僱傭模式實現理想工作的青年對主要工作的滿意度（平均分）



註：1) 上圖只顯示呈現顯著關係的理想工作條件；2) 統計學上呈顯著關係： $*p<.05$ 。

vii. 到其他地區或內地實現理想工作的青年

最後，選擇到其他地區或內地實現理想工作的青年，均沒有明顯比其他青年更重視特定的理想工作條件，或更不滿現時的主要工作。意味着對現時仍留在香港工作的青年來說，即使對理想持有不同價值觀，對主要工作有不同程度的滿意，也同樣傾向較少選擇到其他地區工作。值得注意的是，由於本問卷是在2023年下旬發出，且只能反映仍留在香港工作的青年之看法，讀者須留意距離全面通關和移民潮已過去一段時間，認為到其他地區工作有助實現理想的青年，很可能有大部分已付諸實行。有趣的是，雖然選擇其他地區或內地都是離開香港，但兩者的比例沒有較大差異，並且關聯性亦不強（0.184）。

從圖19可見，有考慮到其他地區工作的青年之中，只有小部分會同時考慮到內地工作（13.4%），大部分都沒有同時認為到內地能有助自己實現理想工作；另一方面，在考慮前往內地實現理想工作的青年中，則有一半人會同時考慮到其他地區工作（50.0%），比例明顯比前者多。簡而言之，大部分考慮到其他地區工作的香港青年，並沒有同時考慮內地作為實現理想工作的選擇地點。這反映出青年對內地工作環境和發展前景不太看好，故無法將內地作為優先考慮的目的地。更重要的是，其他發達地區或國家在薪酬福利待遇方面，通常會較內地更有競爭力，這無疑會影響香港青年在選擇目的地時的考慮。另一方面，會同步將其他地區和內地列入考慮範圍，可能代表他們既認同內地有長遠發展潛力，同時對職業選擇持更多元和開放的態度。然而，願意在不同地區嘗試實現理想工作的青年（13人），實際在整體青年之中（506人）可以說是非常之少（2.6%）。

圖19：到其他地區實現理想工作的青年
會否同時到內地工作 (N=97)

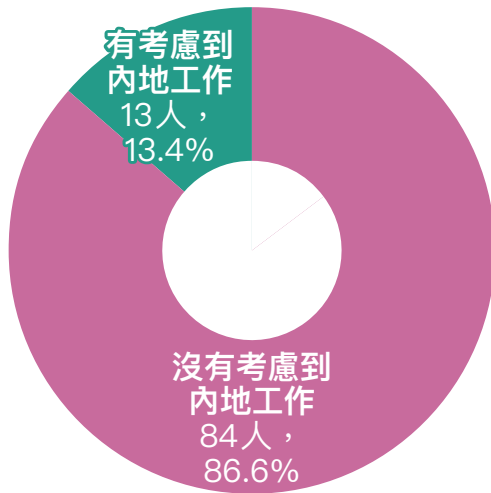
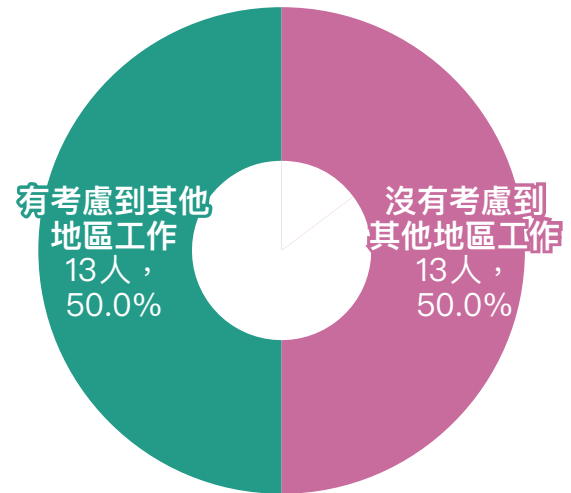


圖19：到內地工作實現理想工作的青年
會否同時考慮到其他地區 (N=26)



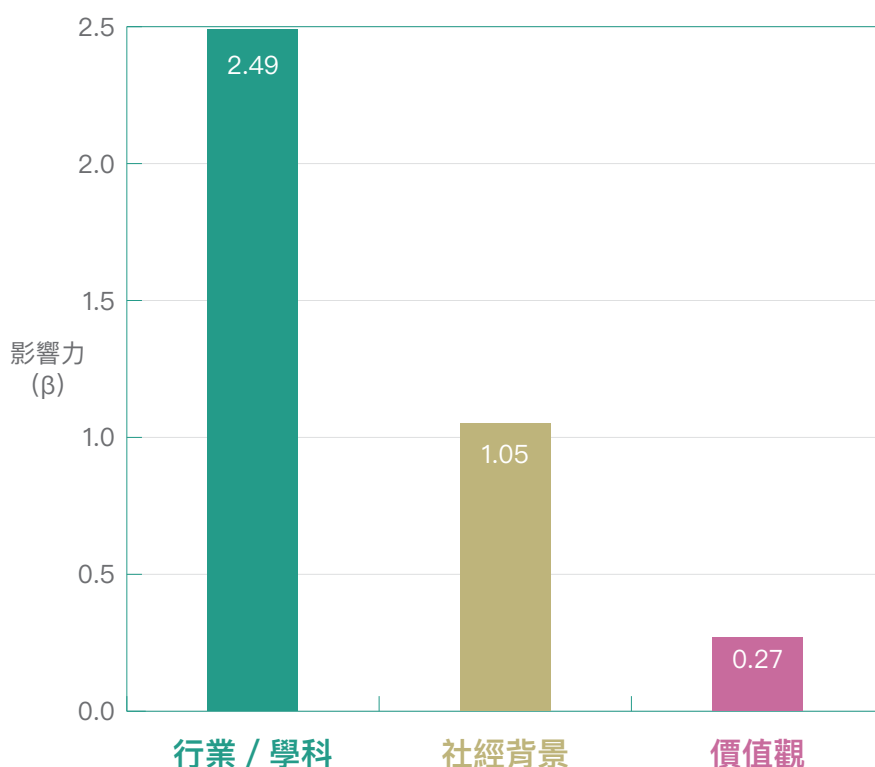
總的來說，現今青年在追求理想工作的道路上，不再像過去那樣普遍認為努力工作就能實現理想，而是較傾向透過進修來自我充實或是轉換工作來達成理想工作；而在香港工作的青年之中，會考慮到外地追求理想工作的比例偏低，願意同時考慮到內地的就更低。然而，我們並未發現何等社經背景的青年，會明顯傾向到外地或者內地實現理想工作。此外，我們進一步分析了不同背景的青年會有不同的選擇偏好。例如，較高學歷的青年會更傾向以進修和轉換公司實現理想工作，而學歷較低的普遍會在兩者之間二擇其一。最後，青年所屬的行業也會影響他們對轉行業和努力工作的看法。綜上所述，相信可讓讀者更全面地了解新生代對職業的價值取向和發展需求，繼而協助他們進一步追求更加理想的工作。

6. 研究總結

綜合第一部分關於青年「就業模式（全職 / 非全職）」的研究結果，我們發現：

1. 青年從事非全職（14.8%）的比例相對較少，全職就業（85.2%）依然是主流選擇。
2. 從事非全職最主要的目的是為了賺取更高收入（46.7%）和彈性安排時間（34.7%）。
3. 青年選擇不同就業模式的，主要是受其行業性質和學科決定；個人從屬何等社經背景亦有一定影響（如性別、學歷、收入和年齡）；相比之下，個人對工作的喜好或價值觀則影響甚微（見圖20）。

圖20：影響青年就業模式的因素



4. 綜上所述，青年選擇從事自僱或兼職工作並非主要出於追求工作與生活平衡，而是會受多方面因素的影響。首先，若該行業允許青年以非全職模式工作，並且收入相較於從事全職更高，會令他們更傾向於選擇非全職的就業模式；至於修讀學科方面，我們發現畢業於醫療護理的青年會更傾向從事非全職工作，多是因為希望有更彈性的時間安排和賺取更高收入。這可能意味着有不少青年在該專業畢業後，發覺全職工作未能滿足他們的需要。
5. 從事非全職意味收入和生活較不穩定。傳統華人社會普遍對兩性有固定期望，構成性別標籤。如很多人仍認為男性之於女性更有冒險精神，男性亦在經濟上更具優勢，故較傾向從事風險更高的非全職工作。
6. 由於轉換就業模式會帶來一定風險和成本，收入較高的青年自然需要更強誘因，才會令其放棄全職工作。相反，對於收入較低的群組來說，因為轉換就業模式的機會成本較低，故更容易因為各種原因選擇從事非全職（如賺取更高收入）。
7. 教育程度較低者較傾向選擇非全職工作，這或是因為普遍非全職工作對受僱人士的學歷

要求較寬鬆，他們在沒有更好的全職工作選擇之下，很可能會從事多份兼職以賺取更高收入。對於學歷較高的青年來說，他們既有更多的就業選擇，能夠透過全職晉升的機會亦較高，因此他們選擇從事非全職的機會較低。

8. 而青年隨着年歲增長，能夠承擔的風險和意願很可能比年輕時低，因而年紀較大的青年會比起較年輕的更傾向從事全職。從另一角度看，年輕的青年群組較多選擇從事非全職工作，可能只是他們轉變為全職工作前的一個過渡階段。
9. 最後，青年個人對工作的主觀看法並不如想像中起到決定性的作用，其就業模式更多是受客觀因素影響。

至於第二部分關於青年理想工作的研究結果，我們發現：

1. 青年對「快樂」、「金錢」和「前景」有關的條件的重視程度平均為7至8分，故普遍視該等條件為構成理想工作的重要元素。
2. 若進一步排列優次，青年對「快樂」和「金錢」的重視程度不相伯仲，而「前景」的條件則在他們心目中位列較次。
3. 青年為了實現自己的理想工作，有近一半認為進修（43.7%）和轉公司（43.3%）是有效的方法。若青年傾向以進修實現理想工作，一般會有較佳的社經背景，並且更滿意現時的工作。相反，選擇轉公司的會較不滿意其現時的工作。
4. 當代青年普遍不認同努力工作（73.6%）就能實現理想工作。
5. 在受訪青年中，會考慮到外地（19.4%）追求理想工作的比例偏低，到內地（5.4%）的就更低。

總括而言，社會和各持份者在討論青年就業的議題時，除了關注新時代就業模式的多樣性及青年對工作觀念的轉變，亦要綜合勞動市場、社會結構的變化作進一步分析，從而更深入理解青年的就業模式選擇和對理想工作的追求，以制定更適合的青年就業政策和提供相關支援。

7. 政策建議

為協助青年在當今的就業環境中實現理想工作，下文提出八項政策建議以供參考。具體而言，建議一至四聚焦於滿足不同背景在職青年的需要，向他們提供合適的進修途徑以獲取晉升階梯，或是轉換至更有前景的職涯跑道，繼而實現個人的理想工作或生活。至於建議五至八則着眼於保障正從事非全職的青年，透過深化研究、改善法規及提供津貼，為年輕人創造更多元的就業環境。

i. 建議一至四：為青年提供合適的進修途徑

是次研究顯示，不論青年心目中的理想工作如何，都有接近半數認為進修或培訓能幫助自己在未來實現理想。這或許代表着在當今世代，青年意識到僅靠學院或工作中掌握的知識和技能，很難再「一本通書走到老」，自己必須與時並進才能在競爭激烈的職場裏找到更理想的工作。我們相信，若青年能更清晰地看到職業前景，並獲取明確的晉升階梯，將大大滿足他們對「前景」的重視，從而有助其在實現理想時，擁有更大的主導權去追求「金錢」或尋找一份更「快樂」的理想工作。由此，減低青年因前景不明而感到的無力和迷惘。

我們樂見當局於近年積極宣傳有關進修和培訓的資訊，並透過在職家庭及學生資助事務處（下稱學資處）提供「持續進修基金」（下稱「基金」），「為有志進修的成年人提供持續進修和培訓資助，配合全球化的發展趨勢和滿足香港轉型為知識型經濟的需要」⁴⁵。近年來，當局進一步擴闊「基金」的課程範疇，以包括更多增長潛力高、人力需求殷切的經濟行業相關的課程，並放寬資助額度由原先的20,000元上升至25,000元⁴⁶。根據最新的統計數字，當局批出的「基金」數目為62,278宗（2022 / 2023年度），合共超過4.6億⁴⁷，「基金」申請數目近年有持續上升的趨勢（由2019 / 2020年度約23,000宗上升至2021 / 2022年度約58,000宗）⁴⁸。而年齡組別方面，18至29歲群組的報讀率最高（40.7%）、其次是30至39歲（29.4%）⁴⁹，這說明青年對於進修的意願和需求最為強烈。

⁴⁵ 香港特別行政區政府（2018年1月24日）。立法會十八題：鼓勵港人持續進修的措施。新聞公報。檢索日期：2024年4月15日。

取自 <https://www.info.gov.hk/gia/general/201801/24/P2018012400423.htm>

⁴⁶ 在職家庭及學生資助事務處。持續進修基金（CEF）概覽。檢索日期：2024年4月15日。

取自 <https://www.wfsfaa.gov.hk/tc/ce/cef/overview.php>

⁴⁷ 在職家庭及學生資助事務處。持續進修基金（CEF）統計數字。檢索日期：2024年4月15日。

取自 <https://www.wfsfaa.gov.hk/tc/ce/cef/statistics.php>

⁴⁸ 香港特別行政區政府（2022年11月30日）。立法會九題：持續進修。新聞公報。檢索日期：2024年4月15日。

取自 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202211/30/P2022113000165.htm>

⁴⁹ 在職家庭及學生資助事務處。〈按年齡組別及課程範疇劃分的持續進修基金受資助人數及發還款項金額（港元）〉。檢索日期：2024年4月15日。

取自 https://gia.info.gov.hk/general/202211/30/P2022113000165_407384_1_1669777501823.pdf

我們認為，適當且符合市場需求的進修或培訓，不僅能長遠增強青年的市場競爭力，回應未來本港人力需求增長較快的經濟行業（如資訊及通訊業、創新科技、醫療護理、建造業等），更能鼓勵年輕人養成終身學習的習慣。為此，我們提出以下意見期望當局進一步擴展和優化「基金」：

建議一：應提高青年進修有利香港社會發展、個人職涯的課程之資助金額

針對當下在職青年期望獲取更專業的資歷牌照，以提升個人競爭力和晉升機會，我們建議「基金」和大學教育資助委員會（下稱教資會）合作認證有利香港社會、個人職涯發展的修讀式碩士學位（Taught Master Degree），並向有意修讀的青年提供半額學費資助。目前，完成該類學位需修讀約十個課程，而「基金」所提供的資助（上限25,000元）充其量只夠滿足其中之一，若要完成餘下課程規定，仍需向學資處借貸或以個人財政承擔。雖然教資會有提供相關獎學金（「指定研究院修課課程獎學金計劃」），以資助有意修讀有利香港發展的優先範疇相關（如STEM、創意產業、新興研究等）的本地學生，但其受惠名額（每年1,000名⁵⁰）對比起報讀人數覆蓋面仍顯狹窄。

為助在職青年有更全面的晉升階梯，推動本地高增值產業人才發展，學資處可參照教資會名單或徵求專家意見，優先資助有利香港發展的碩士課程（包括私立大專或大學提供的課程）。我們樂見當局於2018年向「基金」注資100億⁵¹，以配合日趨全球化和香港轉型為知識型經濟的發展。為此，我們建議政府鼓勵正從事全職的青年報讀認證的兼讀碩士課程，便可獲半額學費資助。為確保資源最終能反饋香港社會，我們建議獲資助的青年須在畢業後於香港境內至少工作兩年。

建議二：應助力社經背景較弱的青年群體進修有利個人職涯發展的課程

社經背景較弱的青年群體從事的工作很可能沒有明確的晉升階梯和前景，同時可能因為當前工作收入有限，即使是有意進修亦難以承擔相關費用。考慮到現時本地青年接受過專上教育者（包括副學位、文憑等）接近七成⁵²，而其中不少畢業於一般課程，如社會科學、工商管理、人文學科等，政府可鼓勵他們考慮再選擇專業性較強的事業發展，通過資助激勵其報讀晉升階梯更為明確的職專課程。具體而言，我們有以下建議：

1. 就這批已完成副學位或文憑的年輕人，因他們已在過往的專上課程中修讀過一些通用的基礎課程（如語文、資訊科技等），有關院校應考慮豁免其在進修新學位時重覆修讀該部分，從而讓他們能夠在更短的時間內獲得所需的技能和牌照。
2. 在資助鼓勵方面，青年再進修會減少他們累積工作經驗的機會，因此有必要提供適當的經濟補償，以降低他們進修的機會成本，例如以全職修讀該等專業課程的青年可獲每月5,000元的助學金。

⁵⁰ 大學教育資助委員會（2024年2月9日）。指定研究院修課課程獎學金計劃。檢索日期：2024年4月15日。
取自https://www.ugc.edu.hk/big5/ugc/activity/targeted_postgraduate_scheme.html

⁵¹ 信報（2018年5月4日）。〈立會財委會通過向持續進修基金注資100億〉。《信報》。檢索日期：2024年4月15日。
取自<https://www2.hkej.com/instantnews/current/article/1835519/立會財委會通過向持續進修基金注資100億>

⁵² 政府統計處（2024年2月29日）。表210-06203A：按教育程度、年齡及性別劃分的勞動人口及勞動人口參與率（不包括外籍家庭傭工）。檢索日期：2024年4月15日。
取自https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06203A

3. 我們建議當局可參考現時香港高等教育科技學院 (THEi)「在職培訓津貼先導計劃」的模式，由政府和業界共同承擔相關經費⁵³，亦可參考建造業議會的培訓計劃⁵⁴，如他們已獲課程相關行業的公司聘請，可考慮以「先聘用、後培訓」的原則，每月發放定額津貼（如每月最高10,000元），這將有助於消除有志於進修但受資源限制的青年的後顧之憂，使他們能夠更順利地過渡至新的職業發展軌道。同樣為確保資源用得其所，我們建議獲資助的青年須在畢業後於香港境內至少工作兩年。

建議三：應建立一站式平台收發職專課程分數表和認證有關數據

一直以來，職專課程常被視為次一等的升學出路⁵⁵。這導致年紀較輕的青年在選擇進修方向時，可能因擔憂學歷的認受性而選擇與自身興趣和職涯規劃不甚相符的學位課程，從而失去了接觸更符合自身發展需求的職專課程的機會。這種根深蒂固的看法，很大程度上源於社會對職專課程信心不足。為此，我們建議當局有關部門參考美國教育部 (U.S. Department of Education⁵⁶) 建立「職專課程分數表」，提供一站式的官方平台，以收集並發放各職專課程的入讀條件、畢業後的平均收入、學費等關鍵資訊。這將為青年和家長提供一個全面、準確的職專課程信息來源，有助於他們做出更為明智的選擇。

據統計顯示，官方網站上顯示該院校畢業生的入息中位數上升時，其申請入學率也會相應增加⁵⁷。現時，相關資訊雖然能從不同院校的網頁、民間團體獲得，但我們認為官方網站的認證，以及明確、公開透明的數據，將進一步加強青年乃至家長報讀的信心，提升職專課程的吸引力和認受性。更進一步，網站除了應列明畢業生的平均薪金外，有見青年同時關注工作是否具「前景」和「快樂」，我們有以下建議：

1. 就前者而言，我們認為網站應同時涵蓋不同課程修畢後的職業階梯，而相關資訊在不同課程的官方網站上不難獲得；
2. 至於較為主觀的條件，如「工作對社會的貢獻」、「工作與生活平衡」等，當局可考慮加入適當的量表（例如以MWYO問卷問題為藍本，詳細參見附件VI），統計畢業學生對主要工作各方面的滿意度，從而能更全面地反映課程的認受性和吸引力。
3. 最後，政府應積極向各院校、升學機構以及學生和家長廣泛宣傳該平台，確保有關院校能夠統一上傳所需數據，從而吸引升學機構、學生和家長使用。繼而引導較年輕的青年及早選擇適合自己的升學道路，亦可改變職專課程被視為「次一等」的舊有觀念。

⁵³ 香港高等教育科技學院 (n.d.)。在職培訓津貼先導計劃。檢索日期：2024年4月15日。

取自<https://www.thei.edu.hk/tc/industry-collaboration/on-the-job-training-allowance-pilot-scheme>

⁵⁴ 建造業議會 (2024年3月19日)。中級技工合作培訓計劃。檢索日期：2024年4月15日。

取自https://www.cic.hk/chi/main/collaboration_schemes/intermediate_trades/cts_trainee/

⁵⁵ 團結香港基金 (2019年8月)。《應用教育：成就非凡多元出路，迎接嶄新數碼時代》。檢索日期：2024年4月15日。

取自https://ourhkfoundation.org.hk/sites/default/files/media/pdf/EducationAdvocacy2019_CHI_OP_0812.pdf

⁵⁶ U.S. Department of Education (n.d.). College Scorecard. Retrieved 15th April, 2024, from <https://collegescorecard.ed.gov>.

⁵⁷ 梁天卓 (2024年4月16日)。〈梁天卓：分數表助選合適大學 減資源錯配〉。《明報》。檢索日期：2024年4月15日。

取自<https://news.mingpao.com/pns/%e7%b6%93%e6%bf%9f/article/20240416/s00004/1713199765099>

建議四：應鼓勵從事非全職工作的青年進修培訓，促進事業多元發展或提升未來收入

有見青年從事非全職工作往往是因為其薪金相較全職吸引，但該等工作的晉升或培訓機會往往相對較少，長遠而言有機會限制了青年的職業發展和收入增長。因此，政府應針對該等背景的青年提供諮詢服務。舉例來說，當局可參考僱員再培訓局的「個人諮詢服務」⁵⁸，透過面談、視像訪談及評估，協助服務使用者確定進修及事業目標，並因應服務使用者的培訓及就業需要，建議合適的進修或培訓課程。現時有關服務對象為副學位或以下人士，我們建議可特別針對從事非全職的在職青年，按照青年的需求協助選擇進修何等課程（修讀式碩士學位 / 職專課程）或取得何種專業資格，並為有需要的青年提供轉換行業的資訊。這樣無論是讓青年發展多一門專業技能，抑或在未來轉向全職工作均可帶來助益，幫助青年獲取更多元及明朗的晉升階梯。

我們樂見有關部門應定期檢視持續進修基金課程，推出符合當前市場需求和行業發展趨勢，如針對當前人工智能領域的快速發展，回應現時大企業所需的環境、社會和管治（ESG）等科目，進一步提升青年在相關領域的競爭力。我們相信通過這一系列的政策優化和調整，當局能夠為不同需求的青年群體提供更多進修機會和資源支持，從而助力他們實現職業生涯的跨越式發展，減低青年在職場上的迷惘，繼而向着較明朗的晉升方向努力工作和進修。

ii. 建議五至八：保障正從事非全職的青年

MWYO樂見當局積極回應非全職工作日益增多構成的社會議題，如就「數碼平台工作者」的情況進行主題性住戶統計調查⁵⁹。而立法會將於2025年初審議連續性合約放寬事宜，令更多從事兼職的僱員獲福利保障⁶⁰。我們提出以下建議期望令相關政策臻完善，藉此為青年打造更理想的工作環境：

建議五：應加強非全職青年的勞工權益保障，引入零工工傷保險機制

鑑於從事非全職工作的青年多數社經背景較弱（如學歷、薪金水平較低）。再者，該類工種雖有一定自主性，惟其風險成本不小，勞工福利保障亦很可能欠奉。舉例來說，兼職僱員如未能滿足《僱傭條例》下「連續性合約」的規定（每星期工時超過18小時，每月超過68小時），則無法享有有薪年 / 病假、遣散費 / 長期服務金等福利；更甚者，平台外送 / 代駕工作者普遍被視為自僱人士，而不受僱員補償保險保障，故在工傷後較難獲合理的補償。

應對零工市場越趨普遍，當局應檢視勞工法例的時效性，我們期待立法會2025初放寬連續性合約事宜，並考慮更進一步涵蓋從事上述非全職的工種。此外，因數碼平台工作者的

⁵⁸ 僱員再培訓局 (n.d.)。個人諮詢服務簡介。檢索日期：2024年4月15日。

取自 <https://www.erb.org/tc/zh-TW/personal/>

⁵⁹ 立法會 (2023年12月19日)。〈立法會人力事務委員會 數碼平台工作者的保障〉。檢索日期：2024年4月15日。

取自 <https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/panels/mp/papers/mp20231219cb2-1132-3-c.pdf>

⁶⁰ 明報 (2024年3月26日)。〈孫玉菡：檢視僱傭例需時 468草案明年審〉。檢索日期：2024年4月15日。

取自 <https://news.mingpao.com/pns/港聞/article/20240326/s00002/1711390691652/孫玉菡-檢視僱傭例需時-468草案明年審>

身份界定沒有單一準則⁶¹，我們建議當局應檢討現時法規，使《僱傭條例》能明確適用於零工經濟的業態，引入零工工傷意外保險機制⁶²，並與數碼平台協會否按照旗下工作者的工時，給予合理比例的有薪假期，以保障雙方的權利。

建議六：應進一步收集「平台經濟」以外的非全職工種，並關注青年從事非全職的原因

鑑於非全職就業的普及和持續增長，我們建議統計處定期進行專項統計，並進一步收集「平台經濟」以外的非全職工種（特別是比例較高的行業）。另一方面，由於青年從事非全職工作的原因可能與整體勞動人口不同，例如婦女從事非全職可能是為了照顧家庭，而青年是為了方便進修、賺取更高收入等其他原因，加上我們發現青年對工作的價值觀和看法未必有太大影響，故在統計時宜關注青年從事非全職的客觀成因，繼而按照不同需求作出針對性的政策支援。

建議七：專業性較強的學系應分析畢業生從事非全職的現象，以調整課程設計

有見修讀醫療護理、傳理／新聞／綜合媒體、藝術／音樂／體育學系的青年，對比其他科目的有更大比例沒有全職，而當中醫療護理學科的專業性較強，社會對這方面的人才需求迫切，投入了大量資源開設相關課程，故未必與學系成立的發展目標相符。我們建議有關學系深入分析畢業生傾向選擇非全職工作背後的原因，並持續檢視就業情況，繼而對課程內容作出適當調整。

建議八：應鼓勵從事文化及創意產業的公司／企業聘用斜槓青年，促進多元就業

有見從事藝術相關行業的青年有超過一半正從事非全職工作，相關職位很可能與文化及創意產業有關，如廣告、設計、藝術等，工作性質符合香港在「十四五」規劃下發展成中外文化交流中心的定位，同時該產業也是香港最具活力的經濟環節之一⁶³。我們建議當局可參考「科技公司研究人才庫」政策⁶⁴（見表20），資助合資格的文化及創意公司／企業積極聘用斜槓青年，提供誘因予相關公司／企業吸納傾向新式就業的青年。具體而言，現時創新科技署透過人才庫計劃，認證從事科研活動的公司，提供薪酬津貼以聘請人才（最多四名），持有學士學位研究人才的每月最高薪酬津貼額為20,000元；碩士學位最高為23,000元；博士學位最高薪則為35,000元，有關學位必須是修讀科學、科技、工程和數學（「STEM」）相關的學科；聘用期一般最長為36個月，且必須是以全職就業。

⁶¹ 「要分辨這兩種身份，應考慮所有相關的因素，例如(a)某人是否對工作程序、工作時間及方式有控制權及/或可自行僱用幫工協助工作；(b)工作時所需器材、工具及物料的擁有與提供；以及(c)某人是否須承擔業務的財政風險。某個因素該佔多大的比重，並沒有一成不變的定律，而須視乎每宗個案的事實與情況而定。如有爭議，將由法庭作最終決定。」參見：立法會（2023年12月19日）。〈關於數碼平台工作者的保障的背景資料簡介〉。檢索日期：2024年4月15日。

取自 <https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/panels/mp/papers/mp20231219cb2-1132-4-c.pdf>

⁶² 內地智庫亦關注零工市場的勞工保障，並就此提出有關意見。參見：許祺安（2024年4月5日）。〈研究調查：內地「靈活就業」達2億人 保障勞動權益成未來挑戰〉，《香港01》。檢索日期：2024年4月15日。

取自 https://www.hk01.com/article/1007381?utm_source=01articlecopy&utm_medium=referral

⁶³ 政府統計處（2023年6月）。《香港的文化及創意產業》。專題文章。檢索日期：2024年4月15日。

取自 https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/FA100120/att/B72306FA2023XXXXB0100.pdf

⁶⁴ 創新科技署（2024年2月1日）。研究人才庫。檢索日期：2024年4月15日。

取自 <https://www.itf.gov.hk/tc/funding-programmes/nurturing-talent/research-talent-hub/research-talent-hub-for-technology-companies-condu/index.html>

表20：「科技公司研究人才庫」與建議的「斜槓青年人才庫」概覽

	「科技公司研究人才庫」	建議的「斜槓青年人才庫」
申請公司資格	科技公司	與創意、文化產業相關的企業或公司
公司現有職員	不可參加	不可參加
薪酬津貼	學士：20,000元 碩士：23,000元 博士：35,000元	每週工時約20小時 提供最高10,000元薪酬津貼
學歷	學士或以上 修讀科學、科技、工程和數學 (STEM) 相關的學科	大專或以上學歷 (包括高級文憑或副學位)
聘用期	36個月	24個月
就業模式	全職	兼職
年齡	不限	34歲或以下

我們認為當局可成立「斜槓青年人才庫」，具體而言，我們有以下建議：

1. 認證實體經營、有盈利的公司（與創意、文化產業有關），並放寬資助對象的就業模式，包括以兼職受聘的斜槓青年。
2. 由於從事相關行業者的工作表現和能力，未必與學歷有很大關聯，故我們建議當局可考慮放寬受聘者的學歷要求，以適用於修畢文憑或副學位的青年。
3. 建議加設受聘者的年齡上限為34歲，從而精準扶助青年群組；薪酬津貼方面，為每週工時約20小時的斜槓青年按月提供最高10,000元的薪酬津貼。
4. 每位獲資助的青年在同一時間只限獲取一份兼職工作的薪酬津貼，聘用期最長為24個月。

在實行的過程，為防止僱主故意取得津貼將現有全職職員轉成兼職受聘，我們建議公司現有職員不可參加「斜槓青年人才庫」計劃，當局亦應定期作出適當的監管和審查。

8. 結語

過往在討論青年從事多份兼職或以「斜槓」模式自主創業時，這些現象或許多被視為新興的趨勢，故關注點集中在對個體的記錄和觀察。而本研究透過結合有關數據和訪問，嘗試從多個角度解讀青年選擇從事非全職的動機和客觀原因，冀為青年的就業模式和理想工作作深入分析。

首先，「金錢」、「快樂」與「前景」均是構成青年理想工作的重要條件，若進一步排列優先次序，他們對「快樂」和「金錢」的重視程度不相伯仲，而「前景」則位列較次。可見，青年在選擇何種就業模式和實現理想的方法時，很可能較以前兩者為重。

此外，青年選擇兼職 / 自僱的就業模式背後蘊含較為複雜的考量，並視之為過渡至理想工作的跳板。現時就業市場提供大量零散工種，而青年可能因為個人的社經背景較弱，認為與其從事一份全職工作，不如投身更具風險的兼職 / 自僱工作，希望透過多勞多得以獲取更高的收入，又或者只是視之為過渡，以較彈性的工作時間進修和累積經驗，以轉換至更理想的全職工作。因此，坊間不應簡化青年不找全職工作的現象，相反應理性了解各自背後的原因，畢竟以這種就業模式維持生計的青年可能既面臨着福利保障、晉升機會欠奉，同時也要承受親朋戚友與社會的誤解。故此，我們認為當局應持續深化對「零工就業」的研究，進一步改善法規保障，並為合適的初創企業或公司提供津貼，鼓勵他們聘用斜槓青年。

最後，有見不少青年認為進修或培訓是實現理想工作的有效方法，這既凸顯當今社會對青年學歷和專業技能的重視，亦體現了青年希望通過不斷的學習，積極擴闊職涯發展。因此，我們認為向有意進修的青年提供合適的政策方針尤為重要，當局應透過進一步的經濟支援，幫助在職青年獲取專業的牌照和資格，助他們在事業上更上一層樓。同時，應鼓勵青年轉換到更有前景、有利香港發展的職涯跑道。透過上述政策支援，我們相信能降低青年追求理想工作和生活時的阻力，繼而有更大的自主權掌握自己的職涯發展，最後為香港未來的勞動市場培養合適的人才和注入活力。

附件

附件I：問卷調查受訪者基本資料及焦點小組受訪者背景

受訪者基本資料

(樣本數)		人數	百分比 (%)
性別 (506)	男	261	51.6
	女	245	48.4
年齡組別 (歲) (506)	18至19	7	1.4
	20至24	91	18.0
	25至29	192	37.9
	30至34	216	42.7
教育程度 (503)	高中或以下	66	13.1
	文憑或副學位	73	14.5
	學士或以上	364	72.4
行業 (502)	教育服務	73	14.6
	建造業	57	11.4
	金融業	49	9.9
	政府	41	8.1
	資訊及通訊業	34	6.9
	醫療保健業	33	6.7
	專業及商用服務業	33	6.7
	科學及技術服務業	30	6.0
	零售業	29	5.8
	社會服務業	28	5.7
	餐飲業	28	5.5
	運輸及物流	23	4.7
	其他製造和服務業	19	3.8
	維修	12	2.3
	藝術	11	2.1

(樣本數)		人數	百分比 (%)
修讀學科 (430)	會計 / 金融 / 工商管理	115	26.7
	數學 / 統計 / 精算 / 工程 / 建築	92	21.4
	社會科學	63	14.7
	人文學科	46	10.7
	醫療護理	29	6.7
	自然科學	27	6.3
	藝術 / 音樂 / 體育	18	4.2
	教育	17	4.0
	傳理 / 新聞 / 綜合媒體	12	2.8
	法律	8	1.9
	應用學科	3	0.7
主要工作月入 (港元) (496)	10,000以下	28	5.6
	10,000至少於20,000	105	21.2
	20,000至少於30,000	146	29.4
	30,000至少於40,000	101	20.4
	40,000或以上	116	23.4

焦點小組受訪者背景

Samson

- 34歲，男，有固定伴侶但未婚
- 學歷：人文學科學士
- 工作：現為自由工作者 / 斜槓人士，主要從事拍片及影片製作，間中亦會接寫稿及攝影工作，月入30,000至40,000元。

Fiona

- 30至34歲，女，有固定伴侶但未婚
- 學歷：工商管理碩士
- 工作：飲食行業，從事市場營銷，月入30,000至40,000元。

Joanne

- 22歲，女
- 學歷：人文學科學士，剛畢業不久
- 工作：暫時在大學師姐開的店負責店務及銷售（主要是賣衣服），月入1萬至2萬元，明年應該會參加工作假期計劃。

Peter

- 25至29歲，男，未婚
- 學歷：先在內地讀書，之後到香港修讀碩士
- 工作：到香港進修前曾在深圳做過兩年社工，現時在香港一間非政府組織任職項目主任，月入10,000至20,000元。

Leung

- 24歲，女
- 學歷：醫療護理文憑或副學位
- 工作：從事不同種類的散工（包括飲食、酒店、教小提琴等），正在努力考取小提琴教師資格，希望之後可全職教小提琴。每份工作收入均少於10,000元，總收入不明。

Eric

- 24歲，男，有固定伴侶但未婚
- 學歷：人文學科學士
- 工作：現時在大學做研究助理，月入20,000至30,000元。

Kelly

- 25至29歲，女，單身
- 學歷：設計學系學士
- 工作：設計師，在一位前輩的幫助下嘗試創業中，月入20,000至30,000元。

附件II：檢定變項之間的多重共線性 (multicollinearity)

Myers (1990) 建議若發現變異膨脹因子 (variance inflation factor, VIF) 大於10，則代表變項之間有嚴重的多重共線性問題 (即變量之間彼此相關)；相反VIF值越接近1問題越輕。透過以下的共線性檢定，沒有一個變項的VIF值大於10且非常接近1，意即變項之間相關性頗低，且沒有嚴重的多重共線性問題⁶⁵。

Independent (s)	Collinearity Statistics VIF
條件變項 青年有否全職 (0=有全職，1=沒有全職)	
性別 (0=女性，1=男性)	1.11
• 年齡	1.24
• 教育程度	1.18
• 月入	1.54
理想工作條件	
• 對前景的重視程度	1.13
• 對金錢的重視程度	1.05
• 對快樂的重視程度	1.03
最高修讀學科 (參照組：其他學科)	
• 醫療護理	1.07
行業 (參照組：其他行業)	
• 建築、建造及地產業	1.07
• 藝術、娛樂、休閒、其他文化活動	1.03
主要工作滿意度	
• 職涯發展的滿意度	1.25
• 職場環境的滿意度	1.05
五年內有否重大開支	
• 買樓	1.13
• 沒有重大開支	1.08

⁶⁵ Myers, R. (1990). *Classical and modern regression with applications (2nd ed.)*. Boston, MA: Duxbury.

附件III：因子分析（factor analysis）在職青年對主要工作的滿意度以及理想工作的條件變項

受訪者對於理想工作的條件變項，以及對主要工作的滿意度變項可能有很高的統計相關性，這並不適合採取進一步的二元邏輯式迴歸分析。因此，我們透過因子分析以整合這些相關性頗高變項的內涵要素，根據「採特徵值大於1的準則」（eigenvalue greater than one rule）作適當的歸納和整合：

i. 理想工作的條件

我們將受訪者對「理想工作」關聯性頗高的條件變項統合成三個複合因子：

1. 將「工作有發揮空間」、「工作對社會有貢獻」、「有晉升機會」和「有培訓機會」四個變項統合為「對前景的重視程度」；
2. 將「高收入」、「福利好」和「工作穩定」三個變項統合為「對金錢的重視程度」，以及；
3. 「工作與生活之間可以取得平衡」和「工作性質不違反個人價值觀」統合為「對快樂的重視程度」，下圖反映了其因子負荷量（factor loading）。

對前景的重視程度	工作有發揮空間 (0.75)
	工作對社會有貢獻 (0.77)
	有晉升機會 (0.63)
	有培訓機會 (0.76)
對金錢的重視程度	高收入 (0.80)
	福利好 (0.78)
	工作穩定 (0.69)
對快樂的重視程度	工作與生活平衡 (0.84)
	工作性質不違反個人價值觀 (0.69)

ii. 主要工作的滿意度

另外，我們將受訪者對「主要工作」關聯性頗高的「滿意度」變項（variables）統合成兩個個複合因子：

- 將「收入」、「福利」、「工作發揮空間」、「工作對社會貢獻」、「晉升機會」和「培訓機會」六個變項統合為「職涯發展的滿意度」；
- 將「工作穩定」、「工作與生活平衡」、「與同事關係」和「工作性質不違反個人價值」四個變項統合為「職場環境的滿意度」，下圖反映了其因子負荷量（factor loading）。

職涯發展的滿意度	收入 (0.56)
	福利 (0.52)
	工作發揮空間 (0.71)
	工作對社會貢獻 (0.58)
	晉升機會 (0.86)
	培訓機會 (0.81)
職場環境的滿意度	工作穩定 (0.68)
	工作與生活平衡 (0.78)
	與同事關係 (0.68)
	工作性質不違反個人價值觀 (0.57)

附件IV：不同因素對青年有否全職的百分比影響

下表以本次問卷搜集的數據為例，以百分比呈現不同因素對青年有否全職的影響程度

本問卷中受訪者的性別與就業模式分布

	有全職	沒有全職	勝算值 ^a
參照組：女性	87.8%	12.2%	1 : 7.2
男性	沒有全職的勝算值 影響	沒有全職的百分比 ^b	百分點相差
模型1	3.087 : 7.2	30.0%	+17.8個百分點

詮釋：如果女性沒有全職的百分比是12.2%，根據模型1，男性相對於女性沒有全職的勝算值上升了3.087倍。因此男性沒有全職的比例將會是30.0%，上升了17.8個百分點。

本問卷中受訪者的年齡與就業模式分布

	有全職	沒有全職	勝算值 ^a
參照組：18至19歲	28.6%	71.4%	1 : 0.4
年齡每一單位增加	沒有全職的勝算值 影響	沒有全職的百分比 ^b	百分點相差
模型1	0.638 : 0.4	61.5%	-9.9個百分點

詮釋：如果18-19歲沒有全職的百分比是71.4%，根據模型1，在職青年年齡每一單位增加，相對於前一個年齡組別沒有全職的勝算值下降了0.638倍。因此20-24歲相對於18-19歲青年沒有全職的比例將會是61.5%，下降了9.9個百分點。

本問卷中受訪者的主要工作月入與就業模式分布

	有全職	沒有全職	勝算值 ^a
參照組：少於10,000元	22.2%	77.8%	1 : 0.285
主要工作月入每一單位 增加	沒有全職的勝算值 影響	沒有全職的百分比 ^b	百分點相差
模型1	0.371 : 0.285	56.6%	-21.2個百分點

詮釋：如果主要工作收入少於10,000元的在職青年中，沒有全職的百分比是77.8%，根據模型1，由於月入每一單位增加會導致沒有全職的勝算值下降了0.371倍，因此月入10,000元至少於20,000元相對於少於10,000元的青年，他們沒有全職的比例將會是56.6%，下降了21.2個百分點。

^a勝算值 = (沒有全職的百分比 / 有全職的百分比)

^b百分比 = (勝算值 / 1+勝算值)

本問卷中受訪者的學歷與就業模式分布

	有全職	沒有全職	勝算值 ^a
參照組：高中或以下	69.7%	30.3%	1 : 2.30
學歷每一單位增加	沒有全職的勝算值 影響	沒有全職的百分比 ^b	百分點相差
模型1	0.558 : 2.30	19.5%	-10.8個百分點

詮釋：如果學歷為高中或以下的在職青年中，沒有全職的百分比是30.3%，根據模型1，由於學歷每一單位增加會導致沒有全職的勝算值下降了0.558倍，因此文憑或副學位課程相對於高中或下的青年，他們沒有全職的比例將會是19.5%，下降了10.8個百分點。

本問卷中受訪者的最高修讀學科與就業模式分布

	有全職	沒有全職	勝算值 ^a
參照組：醫療護理系以外的學系	86.2%	13.8%	1 : 6.25
修讀醫療護理系	沒有全職的勝算值 影響	沒有全職的百分比 ^b	百分點相差
模型1	11.890 : 6.25	65.5%	+51.7個百分點

詮釋：如果修讀醫療護理系以外的在職青年中，沒有全職的百分比是13.8%，根據模型1，由於修讀醫療護理系會導致沒有全職的勝算值上升11.890倍，因此修讀醫療護理系相對其他學系畢業的青年，他們沒有全職的比例將會是65.5%，上升了51.7個百分點。

本問卷中受訪者的行業與就業模式分布

	有全職	沒有全職	勝算值 ^a
參照組：藝術、娛樂、休閒、其他文化活動以外的行業	86.4%	13.6%	1 : 6.35
從事藝術、娛樂、休閒、其他文化活動	沒有全職的勝算值 影響	沒有全職的百分比 ^b	百分點相差
模型1	15.141 : 6.35	70.5%	+56.9個百分點

詮釋：如果從事藝術、娛樂、休閒、其他文化活動以外行業的在職青年中，他們沒有全職的百分比是13.6%，根據模型1，由於從事藝術、娛樂、休閒、其他文化活動而非其他行業，會導致沒有全職的勝算值上升15.141倍，因此從事藝術、娛樂、休閒、其他文化活動相對於其他行業的在職青年，他們沒有全職的比例將會是70.5%，上升了56.9個百分點。

^a勝算值 = (沒有全職的百分比 / 有全職的百分比)

^b百分比 = (勝算值 / 1+勝算值)

本問卷中受訪者的行業與就業模式分布

	有全職	沒有全職	勝算值 ^a
參照組：建築、建造及地產業以外的行業	83.6%	16.4%	1 : 5.10
從事建築、建造及地產業	沒有全職的勝算值影響	沒有全職的百分比 ^b	百分點相差
模型1	0.1 : 5.10	1.9%	-14.5個百分點

詮釋：如果從事建築、建造及地產業以外行業的在職青年中，他們沒有全職的百分比是16.4%，根據模型1，由於從事建築、建造及地產業而非其他行業，沒有全職的勝算值是0.1倍，因此相對於其他行業的在職青年，從事建築、建造及地產業而沒有全職的比例將會是1.9%，下降了14.5個百分點。

本問卷中受訪者的有否重大開支與就業模式分布

	有全職	沒有全職	勝算值 ^a
參照組：有重大開支	85.1%	14.9%	1 : 5.71
沒有重大開支	沒有全職的勝算值影響	沒有全職的百分比 ^b	百分點相差
模型1	0.976 : 5.71	14.6%	-0.3個百分點

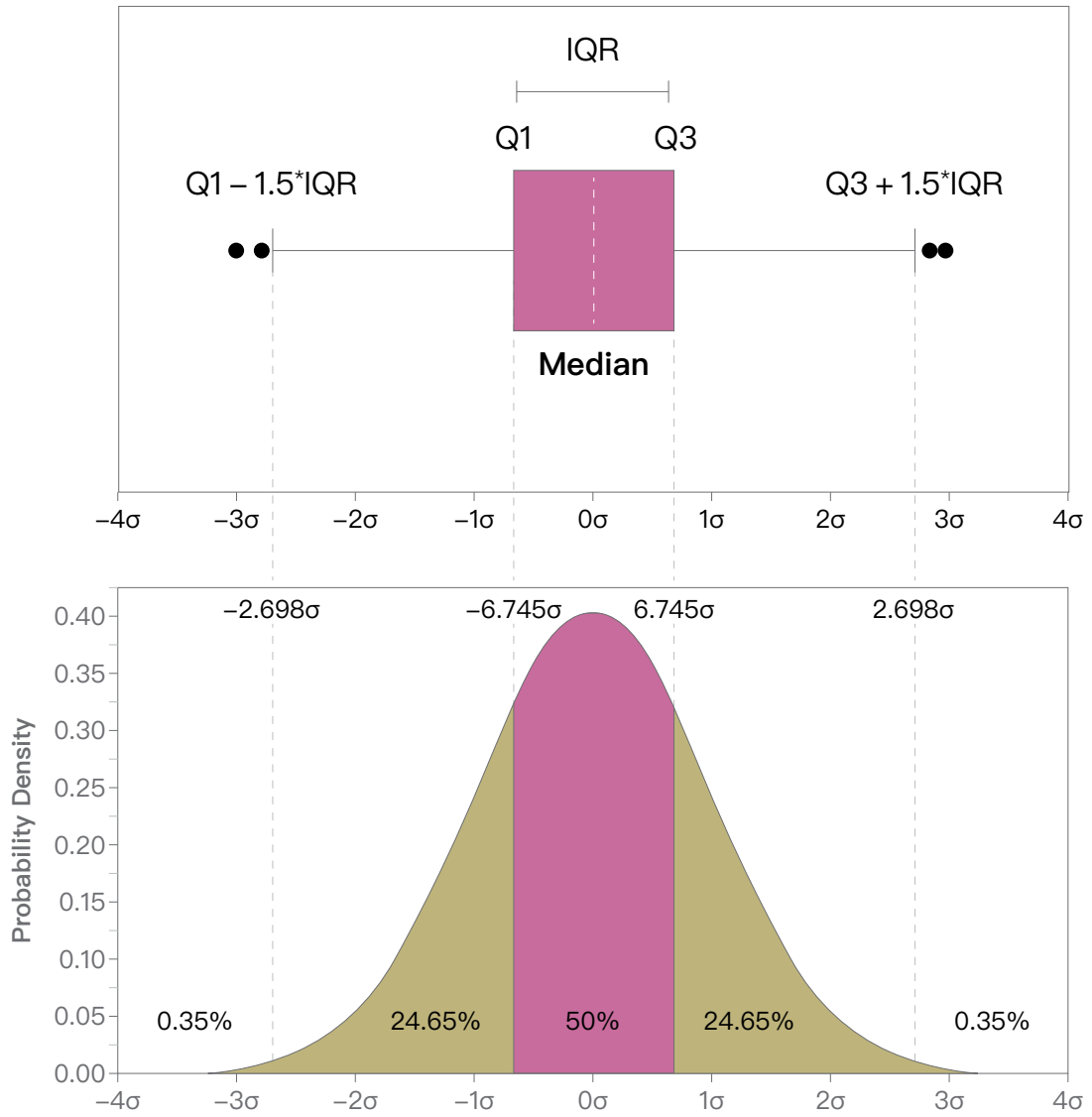
詮釋：如果在五年內有重大開支的在職青年中，沒有全職的百分比是14.9%，根據模型1，沒有重大開支的在職青年相對於有重大開支的而言，他們沒有全職的勝算值下降0.976倍，換算為百分比後，他們沒有全職的比例將會是14.6%，下降了0.3個百分點。

^a勝算值 = (沒有全職的百分比 / 有全職的百分比)

^b百分比 = (勝算值 / 1+勝算值)

附件V：箱形圖閱讀方法

Boxplot on a Normal Distribution



Comparison of a boxplot of a nearly normal distribution and a probability density function (pdf) for a normal distribution

附件VI：青年的理想工作調查問卷

SEL 「呢個調查嘅訪問對象係年齡18至34歲嘅在職人士，包括全職或兼職嘅受僱或自僱人士，但不包括僱主。請問你係唔係呢類人士呢？」
【僱主：有聘請僱員】

0. 係
 1. 唔係【終止訪問】
-

GENDER 性別【訪問員自行填寫】

1. 女性
 2. 男性
-

AGE 「你屬於以下邊個年齡組別呢？係18至19、20至24、25至29，定係30至34歲呢？」

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

Q1 「由畢業到現在，你總共工作咗幾多年呢？」
【讀出1-5】 【包括現在和過去所有工作方式】

1. 少於一年
 2. 一年至少於三年
 3. 三年至少於五年
 4. 五年至少於十年
 5. 十年或以上
 8. 不知道 / 很難說
 9. 拒答
-

Q2 「你依家做緊幾多份工作呢？係一份、兩份，定係三份或以上呢？」
【包括全職及兼職、受僱及自僱；不包括義工、家務及個人股票投資】

1. 一份【續問Q3O】
2. 二份【跳問Q3M】
3. 三份或以上【跳問Q3M】
9. 拒答【續問Q3O】

【此題只問現時只有一份工的受訪者】

Q3O

「你依家份工係全職受僱、兼職受僱，定係自僱呢？」

【全職：每周工作時數超過30小時；兼職：每周工作時數不超過30小時；自僱：自由工作者，又稱freelancer，沒有聘用僱員亦並非受僱於他人，例如作家】

1. 全職受僱【跳問Q5Q14O】
2. 兼職受僱【續問Q4】
3. 自僱【續問Q4】
9. 拒答【跳問Q5Q14O】

【此題只問現時有多於一份工的受訪者】

Q3M

「你現時有多於一份工，當中有冇係全職受僱、兼職受僱，或係自僱呢？」

【全職：每周工作時數超過30小時；兼職：每周工作時數不超過30小時；自僱：自由工作者，又稱freelancer，沒有聘用僱員亦並非受僱於他人，例如作家】
【可選多項】

1. 全職受僱【跳問Q5Q14O】
2. 兼職受僱【續問Q4】
3. 自僱【續問Q4】
9. 拒答【跳問Q5Q14O】

【此題只問有兼職或自僱的受訪者（即Q3O=2/3 or Q3M=2/3）】

Q4

「你從事兼職或自僱工作嘅原因係乜呢？」

【開放式問題，不讀出答案，可選多項】

- __1. 賺取更多收入
- __2. 滿足工作興趣（例如從事自由身攝影工作）
- __3. 多些工餘時間發展個人興趣（例如工餘時攝影）
- __4. 方便進修上學
- __5. 方便照顧家庭
- __6. 可以彈性安排時間
- __7. 平衡工作與生活
- __8. 個人健康原因
- __9. 行業常規 / 習慣（例如的士司機、外賣速遞員）
- __10. 未能找到全職工作
- __11. 稅務安排更具彈性
- __12. 其他（請註明）
- __88. 不知道 / 很難說
- __99. 拒答

【此題只問現時只有一份工的受訪者（即Q2=1/9）】

Q5Q14O 「如果0分代表『非常不滿意』，至10分代表『非常滿意』，對於你現時份工，喺以下方面有幾滿意呢？」

【此題只問現時有多於份一工的受訪者（即Q2=2/3）】

Q5Q14M 「若果以每週工時最長嗰份工訂為最主要工作（main job），如果0分代表『非常不滿意』，至10分代表『非常滿意』，對於你主要工作，喺以下方面有幾滿意呢？」

Q5 「喺『收入』方面，你有幾滿意（你嘅主要工作）呢？0至10分，你會俾幾多分呢？
【0分 非常不滿意 至 10分 非常滿意，越高分越滿意】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q6 「喺『福利』方面，你有幾滿意（你嘅主要工作）呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」
【0分 非常不滿意 至 10分 非常滿意，越高分越滿意】
【福利：例如假期、醫療福利、退休保障等】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q7 「喺『工作穩定』方面，你有幾滿意（你嘅主要工作）呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」
【0分 非常不滿意 至 10分 非常滿意，越高分越滿意】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q8 「喺『工作與生活平衡』方面，你有幾滿意（你嘅主要工作）呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」 0分 非常不滿意 至 10分非常滿意，越高分越滿意】
【工作與生活平衡：即在工餘時有充足時間投入家庭、社交同個人興趣、可以在家工作等】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q9 「喺『與同事關係』方面，你有幾滿意（你嘅主要工作）呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不滿意 至 10分非常滿意，越高分越滿意】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q10 「喺『工作發揮空間』方面，你有幾滿意（你嘅主要工作）呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不滿意 至 10分非常滿意，越高分越滿意】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q11 「喺『工作對社會貢獻』方面，你有幾滿意（你嘅主要工作）呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不滿意 至 10分非常滿意，越高分越滿意】

【對社會有貢獻：例如推動環保，幫助弱勢社群等】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q12 「喺『晉升機會』方面，你有幾滿意（你嘅主要工作）呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不滿意 至 10分非常滿意，越高分越滿意】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q13 「喺『培訓機會』方面，你有幾滿意（你嘅主要工作）呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不滿意 至 10分非常滿意，越高分越滿意】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q14 「喺『工作性質不違反個人價值觀』方面，你有幾滿意（你嘅主要工作）呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不滿意 至 10分非常滿意，越高分越滿意】

【不違反個人價值觀例子：愛護動物人士不會從事皮草買賣】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q15 「你依家嗰份工 / 主要嗰份工係屬於邊個行業呢？」

【開放或式問題，不讀出答案】

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（測量、科研、設計等）
3. 運輸及倉庫業（司機、航空運輸、貨倉、物流等）
4. 郵政及快遞業
5. 金融及保險業（銀行、投資、退休基金等）
6. 建築、建造及地產業（裝修、土木工程等）
7. 住宿、酒店及旅遊業
8. 餐飲服務業（餐廳、酒樓、快餐、咖啡店等）
9. 資訊及通訊業（電訊、資訊科技IT、互聯網等）
10. 製造業（例如食品、成衣、印刷、塑膠、金屬、傢俱、化學品製造等）
11. 醫療保健業（醫院、護理，例如醫生、護士、急救員）
12. 社會服務業（社福及社工活動；非貿利或慈善團體）
13. 進出口貿易及批發業
14. 零售業
15. 政府、公營及半政府機構
16. 教育服務業（學校、教學、補習社）
17. 藝術、娛樂、休閒、其他文化活動（藝術、圖書館、體育、社團、宗教等）
18. 維修及個人服務業（汽車及家居維修、洗衣、化妝美容、私人補習）
77. 其他（註明）：_____
88. 不知道 / 很難說
99. 拒答

Q16 「你依家嗰份工 / 主要嗰份工每月總收入大約有港幣幾多呢？」
【讀出1-5】

1. 少於10,000元
 2. 10,000元至少於20,000元
 3. 20,000元至少於30,000元
 4. 30,000元至少於40,000元
 5. 40,000元或以上
 8. 不知道 / 很難說 / 不定
 9. 拒答
-

Q17Q26R 「何謂『理想工作』，唔同人冇唔同睇法。當你判斷一份工作算唔算理想嘅時候，如果0分代表『非常不重要』，至10分代表『非常重要』，你覺得以下因素有幾重要呢？」

Q17 「『高收入』，你覺得（對『理想工作』）有幾重要呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」
【0分 非常不重要 至 10分非常重要，越高分越重要】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講
 99. 拒答
-

Q18 「『福利好』，你覺得（對『理想工作』）有幾重要呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」
【0分 非常不重要 至 10分非常重要，越高分越重要】
【福利好：例如多假期、有醫療福利、退休保障等】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講
 99. 拒答
-

Q19 「『工作穩定』，你覺得（對『理想工作』）有幾重要呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」
【0分 非常不重要 至 10分非常重要，越高分越重要】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講
99. 拒答

Q20 「『工作與生活平衡』，你覺得（對『理想工作』）有幾重要呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不重要 至 10分非常重要，越高分越重要】

【工作與生活平衡：即在工餘時有充足時間投入家庭、社交同個人興趣等】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q21 「『與同事有良好關係』，你覺得（對『理想工作』）有幾重要呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不重要 至 10分非常重要，越高分越重要】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q22 「『工作有發揮空間』，你覺得（對『理想工作』）有幾重要呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不重要 至 10分非常重要，越高分越重要】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q23 「『工作對社會有貢獻』，你覺得（對『理想工作』）有幾重要呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不重要 至 10分非常重要，越高分越重要】

【對社會有貢獻：例如推動環保，幫助弱勢社群等】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q24 「『有晉升機會』，你覺得（對『理想工作』）有幾重要呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不重要 至 10分非常重要，越高分越重要】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q25 「『有培訓機會』，你覺得（對『理想工作』）有幾重要呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不重要 至 10分非常重要，越高分越重要】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

99. 拒答

Q26 「『工作性質不違反個人價值觀』，你覺得（對『理想工作』）有幾重要呢？0至10分，你會俾幾多分呢？」

【0分 非常不重要 至 10分非常重要，越高分越重要】

【不違反個人價值觀例子：愛護動物人士不會從事皮草買賣】

_____ 【輸入0-10分】

88. 唔知道 / 好難講

Q27 「你認為以下邊種方法可以幫你實現『理想工作』呢？」

【讀出1-8，可選多項】

__1. 努力工作 【續問Q28】

__2. 向公司爭取 【續問Q28】

__3. 進修或培訓 【續問Q28】

__4. 轉公司 【續問Q28】

__5. 轉行業 【續問Q28】

__6. 轉換僱傭模式（例如，由全職僱員轉為兼職、自僱或創業）【續問Q28】

__7. 到內地工作 【續問Q28】

__8. 到其他地區工作 【續問Q28】

__9. 其他（請註明）【續問Q28】

__77. 已經實現 【跳問Q30】

__88. 不知道 / 很難說 【續問Q28】

__99. 拒答 【續問Q28】

Q28 「你認為單靠自己，例如用上述方法，有幾大可能實現『理想工作』呢？如果0分代表『非常不可能』，至10分代表『非常可能』，你會俾幾多分呢？」

【越高分越可能】

【單靠自己：不需要政府、父母親友幫忙】

_____ 【輸入0-10分】 【續問Q29】

77. 已經實現 【跳問Q30】

88. 唔知道 / 好難講 【續問Q29】

99. 拒答 【續問Q29】

Q29 「你認為有幾大可能三年內實現『理想工作』呢？如果0分代表『非常不可能』，至10分代表『非常可能』，你會俾幾多分呢？」

【越高分越可能】

_____ **【輸入0-10分】**

- 77. 已經實現
- 88. 唔知道 / 好難講
- 99. 拒答

Q30 「你心目中理想工作嘅每月總收入大約要港幣幾多呢？」

【讀出1-7】

- 1. 少於10,000元
- 2. 10,000元至少於20,000元
- 3. 20,000元至少於30,000元
- 4. 30,000元至少於40,000元
- 5. 40,000元至少於50,000元
- 6. 50,000元至少於60,000元
- 7. 60,000元或以上
- 8. 不知道 / 很難說 / 沒有想過 / 無所謂 / 錢不重要
- 9. 拒答

Q31 「你預算未來五年會有邊樣重大開支呢？」

【讀出1-7，最多可選三項】

- __1. 買樓 **【續問Q32】**
- __2. 結婚 **【續問Q32】**
- __3. 生兒育女 **【續問Q32】**
- __4. 移民 **【續問Q32】**
- __5. 進修 **【續問Q32】**
- __6. 創業 **【續問Q32】**
- __7. 其他（請註明） **【續問Q32】**
- __77. 沒有重大開支 **【跳問EDU】**
- __88. 不知道 / 很難說 **【跳問EDU】**
- __99. 拒答 **【跳問EDU】**

【此題只問曾回答未來五年有重大開支的受訪者】

Q32 「你預計未來五年嘅工作總收入足唔足夠應付上述重大開支呢？如果0分代表『非常不足夠』，至10分代表『非常足夠』，你會俾幾多分呢？」
【越高分越足夠】

_____ 【輸入0-10分】

- 88. 唔知道 / 好難講
- 99. 拒答

【此題只問曾回答未來五年有重大開支的受訪者】

Q33 「你預算上述重大開支嘅總金額大約要幾多呢？」
【讀出1-7】

- 1. 少於10萬 【續問Q34】
- 2. 10萬至少於30萬 【續問Q34】
- 3. 30萬至少於50萬 【續問Q34】
- 4. 50萬至少於100萬 【續問Q34】
- 5. 100萬至少於200萬 【續問Q34】
- 6. 200萬至少於500萬 【續問Q34】
- 7. 500萬或以上 【續問Q34】
- 77. 其他【註明】 【續問Q34】
- 88. 不知道 / 很難說【跳問EDU】
- 99. 拒答【跳問EDU】

【此題只問能回答重大開支總金額的受訪者】

Q34 「你打算用以下邊啲途徑去應付上述重大開支呢？」
【讀出1-5，可選多項】

- __1. 個人儲蓄
- __2. 投資收益
- __3. 父母 / 親戚 / 朋友資助
- __4. 銀行 / 財務公司借貸
- __5. 其他（請註明）
- __77. 沒有打算 / 不可能做到【不讀出】
- __88. 不知道 / 很難說
- __99. 拒答

EDU

「請問你最高讀到幾多年級或者乜嘢程度呢？係：高中或以下、文憑或副學位課程、學士學位，碩士學位定博士學位呢？」

1. 高中或以下【跳問END】
2. 文憑或副學位課程【續問SUBJ】
3. 學士學位【續問SUBJ】
4. 碩士學位【續問SUBJ】
5. 博士學位【續問SUBJ】
6. 其他（註明）【跳問END】
9. 拒答【跳問END】

【此題只問專上或以上學歷的受訪者】

SUBJ

「你最高學歷係主修邊個嘅學科呢？」

【開放或式問題，不讀出答案】

【以下預設答案按大學部門分類排列】

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

** 「問卷已經完成，多謝你接受我的訪問，拜拜！」 **

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：

游沛翀先生 | 助理研究員

✉ peper.yau@mwyo.org

傳媒聯絡

謝瑋倫 (Alan)

☎ +852 9736 9067

✉ alan.tse@mwyo.org

出版日期：2024年5月

青年的就業模式與理想工作研究：

https://bit.ly/MWYO_May24_YouthEmployment



🌐 mwyo.org



📘 facebook
MWYO



📷 instagram
MWYO





MWYO

