豐富職青的海外視野與就業經驗

Enriching the Experiences of Working Youth through Overseas Exposures

「經濟與就業」專題研究系列

青年創研庫
Youth I.D.E.A.S.

47

首席顧問 何永昌先生

顧問 魏美梅女士

研究員 張淑鳳女士
陳瑞貞女士
袁小敏女士
張靜雲女士
何新滿先生
蔡文傑先生

出版 香港青年協會
青年研究中心
香港北角百福道 21 號
香港青年協會大廈 4 樓
電話：(852) 3755 7022
傳真：(852) 3755 7200
電子郵件：yr@hkfyg.org.hk
網址：hkfyg.org.hk
m21.hk
yrc.hkfyg.org.hk

出版日期：二零一九年十月

版權所有 © 2019 香港青年協會

Chief Adviser Mr. Andy Ho

Adviser Ms. Angela Ngai

Researchers Ms. Christa Cheung
Ms. Chan Shui-ching
Ms. Amy Yuen
Ms. Sharon Cheung
Mr. Beji Ho
Mr. Angus Choi

Published By The Hong Kong Federation of Youth Groups
Youth Research Centre
4/F., The Hong Kong Federation of Youth Groups Building
21 Pak Fuk Road
North Point, Hong Kong
Tel: (852) 3755 7022
Fax: (852) 3755 7200
E-mail: yr@hkfyg.org.hk
Web: hkfyg.org.hk
m21.hk
yrc.hkfyg.org.hk

Publishing Date: October 2019

All rights reserved © 2019 The Hong Kong Federation of Youth Groups

本報告內容不一定代表香港青年協會之立場。
The views expressed in this publication do not necessarily reflect the views of The Hong Kong Federation of Youth Groups.

青年創研庫
「經濟與就業」組別

顧問導師： 張子欣博士　　黃元山先生

召集人： 陳浩升

副召集人： 梁偉基

成員：

石凱欣	葉小東
杜丰杰	趙倩婷
周浩民	趙舜茹
范中銘	劉漢耀
梁懿豐	潘希橋
許沛然	鄭其森
黃信傑	禤彥勳
黃炳建	簡昌恆
楊人重	關文傑

研究員： 袁小敏

鳴謝

是項研究得以順利完成，實有賴下列人士的協助，並給予寶貴意見，使我們的資料和分析得以更為充實，謹此向他們致以衷心的感謝。

被訪人士（排名按姓氏筆劃序）：

陳炎喬女士　　國際經濟學商學學生會青年海外實習項目總監
劉仲廉先生　　工作假期（香港）協會主席
鍾沛廷先生　　任仕達（香港）有限公司銀行與金融服務與人力資源總監
龐維仁先生　　香港僱主聯合會總裁

各位曾接受深入訪問及實地意見調查的青年朋友

研究摘要

香港是中西匯萃的大都會，亦是國際貿易及金融中心。人才是香港最寶貴的資源。政府統計處資料顯示，目前海外及內地的駐香港公司數目達 9,040 間，業務遍及貿易、批發、零售、金融、專業及商用服務等主要行業，當中就業人數多達 493,000 人，兩項數字亦持續上升[1]。本港各行各業對具海外經驗的人才都有需求。

現時全球競爭激烈的環境中，香港應如何維持競爭力，與其他地區爭取主要及新興市場，從而開拓更多商機，其中重要條件是培養具國際經驗的人才，並對海外市場有足夠的了解，以協助企業開拓業務。

事實上，部分香港在職青年亦有興趣獲取海外就業經驗，以增加對海外市場及文化的認識。除了透過企業調派或自行求職外，職青亦可透過參加工作假期計劃、海外實習計劃等途徑獲取相關機會。過去 5 年，不同國家已向香港青年批出共 44,371 個工作假期簽證[2]，顯示工作假期計劃是香港青年爭取海外就業經驗的主要途徑。

雖然工作假期計劃普遍被認為有助擴闊視野及豐富人生閱歷，但對僱主而言，不少認為只能累積較低技術工種經驗，以及只著重假期而不著重工作，對往後求職未必有直接幫助[3]。此外，特區政府及非牟利組織所舉辦的實習計劃，則主要以在學青年為對象，短期實習佔多，性質亦以豐富學習經驗和增廣見聞為主，未能惠及在職青年之餘，亦對累積實務工作經驗、提升受僱能力的作用有限。

有見及此，本研究希望從企業和青年角度兩方面出發，了解有助提升青年競爭力和就業能力的國際視野和經驗。研究首先透過實地青年調查，了解青年對獲取海外就業經驗的態度和需求；又透過青年個案訪問，了解海外就業經驗對提升他們競爭力的作用；同時，透過專家訪問，綜合了解企業對人才獲取海外就業經驗的態度，以及該等經驗的作用。綜合這些資料和分析，本研究期望就香港應如何豐富青年海外就業經驗，

[1] 資料來源：政府統計處。2018。《2018 年有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》；新聞公報。2019 年 10 月 16 日。〈駐港海外及內地公司以及初創企業數字持續上升〉。

[2] 資料來源：勞工處

[3] Topick。2016 年 7 月 22 日。〈Working Holiday 會劃花 CV？3 招求職必勝法〉，網址 https://topick.hket.com/article/1468340/Working Holiday 會劃花 CV？3 招求職必勝法，2019 年 8 月 8 日下載。

以提升整體人才質素的課題，提出可行建議。

是項研究在 2019 年 8 月至 9 月期間，透過三方面蒐集資料，包括實地青年意見調查，共訪問了 520 名 18-34 歲在職或待業的香港居民；青年個案訪問，共訪問了 20 名曾經或正在海外短期就業的 18-34 歲香港青年；以及與 4 名專家及相關人士的訪問。

主要討論

1. 香港是中西匯萃的國際都會，本地人才庫若具備擁有國際經驗的人力資源，將有利於各行各業發展，並有助香港於全球競爭激烈的環境中拓展海外主要及新興市場。然而，香港僱員較亞洲其他地區的僱員更傾向滿足於留港工作，這對香港企業進一步邁向國際市場，構成一定阻力，且不利於經濟發展和維護香港的國際地位。

香港是國際貿易及金融中心，不少外地企業在本港設立地區總部和辦事處，各行各業對具有國際經驗的人才都需求甚殷。現時全球競爭激烈，香港若要爭取主要及新興市場，便需培養足夠的相關人才。而擁有海外就業經驗的人才，有助增加香港企業對這些市場的了解，有利於拓展業務。據國際人事顧問機構一項調查，多達 70%的受訪亞洲人力顧問表示，公司有計劃於未來 3 年將業務進一步國際化[4]，因此渴求可吸納具國際經驗的人才。不過，香港僱員較亞洲其他地區的僱員更傾向滿足於留在本地工作[5]。這對香港企業進一步邁向國際市場構成一定阻力，亦不利長遠經濟發展，以及維護香港的國際地位與形象。

2. 工作假期計劃是香港在職青年爭取海外就業經驗的主要途徑。特區政府及非牟利組織所舉辦的實習計劃，則主要以在學青年為對象，性質亦以豐富學習經驗和增廣見聞為主。除了工作假期計劃外，香港職青能獲取海外短期就業的機會不多。而政府亦缺少支援措施，協助他們善用工作假期，以及獲得其他類型的海外就業機會。

在職青年可透過跨國企業調派、自行求職、工作假期計劃，以及海外

[4] Robert Walters. (2018). *How to attract and retain the right talent to grow your business internationally.*

[5] Smith, Michael。2016 年 3 月 22 日。〈香港僱員滿足於留港工作〉，網址 https://cthr.ctgoodjobsblog.hk/hr-columnist/randstadhk/2016/03/22/香港僱員滿足於留港工作/，2019 年 8 月 16 日下載。

實習等途徑獲得海外就業機會。當中，企業調派的機會不多，亦較被動。而自行求職的機會，亦礙於缺少相關資訊和簽證等問題而較難覓得。

工作假期計劃則是現時香港青年爭取海外就業經驗的主要途徑，對提升參加者的通用就業技能，包括掌握外語、解難、社交等能力有正面影響，同時又能加強國際視野和人脈網絡。但部分個案反映，他們要花好一段時間才能儲備足夠金錢應付工作假期的基本開支。

此外，香港青年亦可透過海外實習計劃前往海外商業機構實習。但這些實習機會多以在學青年為對象，而且為期相當短，未必能累積實質的工作經驗；同時，在職青年亦未能參與。政府方面，亦缺少支援措施，協助職青善用工作假期爭取有助事業發展的實務工作經驗，以及獲取其他類型的海外就業機會。

3. 逾半受訪在職或待業青年有興趣到海外短期就業，相關經驗普遍被認為能改善外語、社交、解難等通用就業能力，並能提升國際視野。但若以工作假期的方式前往海外就業，並從事不直接相關的行業，容易受到僱主或人事經理的質疑，令部分青年對海外短期就業卻步，擔心影響日後求職。

實地青年意見調查結果顯示，在 520 名受訪在職或待業青年中，表示有興趣到海外短期就業者佔 51.0%，當中主要原因是希望「豐富工作經驗」（46.8%）、「順道旅行」（43.8%）、「提升語文能力」（41.5%）和「擴闊國際視野／體驗文化」（38.5%）。沒興趣者的主要原因是「不想離鄉別井」（35.6%）、「不想辭職／錯過在香港的事業發展機會」（31.4%）、「語言、文化障礙」（25.8%）、「工作機會欠佳」（19.9%）和「工種欠佳」（17.4%），反映部分受訪者擔心工作假期令他們錯失在香港的發展機會，以及當中的工作機會和工種未必令他們回港後的就業有所得益。

此外，受訪青年個案普遍認為，海外就業經驗對提升個人視野和歷練都有正面影響，同時能增強青年的通用就業能力，並能發展更強的人脈網絡，強化國際聯繫。

但部分個案反映，僱主對工作假期存在負面觀感。有個案甚至遇到僱主認為在工作假期從事不相關的工作是浪費時間，或只是吃喝玩樂，不認為對工作有幫助。受訪人力資源專家亦坦言，香港的人事經

理普遍不太接受工作假期，除非當中所從事的工作與未來事業發展相關。

4. 綜合受訪人力資源專家的意見，以及受訪個案的情況，如青年人在海外從事與回港就業相關的行業，對日後的發展有較明顯的幫助。若香港青年能利用海外就業機會，汲取本地缺乏的行業及專業經驗，將更有利於整體經濟發展。

有受訪人力資源專家表示，渴求擁有海外經驗人才的香港行業，主要在資訊及創新科技等發達地區發展較佳的行業，以及從事以人為服務對象的行業，如市場推廣等，並認為海外就業應選擇日後有意從事的相關行業。

有從事金融業的受訪個案透過交流計劃前往英國的金融機構實習，藉此機會累積在跨國金融機構的工作經驗及人脈，回港後成功由本地金融機構轉職往機會更佳的跨國金融機構。另一名個案曾以工作假期方式前往澳洲，雖然全程任職臨時工，但由於她從事設計業，藉此機會四出參觀展覽及考察當地設計作品，提升創作靈感，回港後獲設計業僱主賞識。

除了上述行業外，香港在個別行業及專業範疇亦缺乏相關人才，以協助香港經濟朝向高增值及多元化發展。特區政府制訂的「香港人才清單」[6]，便是聚焦吸引高質素人才入境。其實，香港相關行業及專業的年輕人才亦可前往海外汲取工作經驗，以充實本地人才的行業及專業經驗，補充這方面的不足。從宏觀角度考慮，此舉更有利整體經濟發展。

5. 若青年人漫無目的地前往海外就業，難以覓得與行業相關的工種，意味著該等經驗對回港求職未必有明顯幫助。於出發前進行就業諮詢、及早作出準備和計劃，以及主動向行業僱主查詢，對尋覓理想工種有重要幫助。提供這方面的支援，有利於提升青年回港後的事業發展機會，以至增強整體年輕一輩的競爭力。

是次調查顯示，最多受訪者認為，應該「增加工種選擇」以鼓勵更多青年人到海外獲取工作經驗，佔 41.0%。

[6] 資料來源：香港特別行政區政府。2018。「香港人才清單」網頁，網址 https://www.talentlist.gov.hk/tc/，2019 年 5 月 30 日下載。

不過，要增加工種選擇並不容易。有個案表示出發參加工作假期前，已搜集了有關求職的資訊，但到達當地後仍感到求職困難，最後在害怕耗盡旅費的情況下，接受了一份工資低於當地最低工資標準的「黑工」。此外，有持社工資格的受訪者到達工作假期的目的地後，雖然有應徵不同的文職職位，但最終仍然要依靠朋友介紹才能找到農場和包裝的工作。她認為，自己缺乏資訊網絡，只能亂打亂撞地求職。

上述情況反映，漫無目的地前往海外短期就業，難以覓得與行業相關的工種。受訪人力資源專家認為，青年人應及早作出準備和計劃，並在出發前開始在目標行業應徵，或嘗試尋找短期項目的機會，更可向當地獵頭公司尋求協助，選擇與回港就業相關的行業工作。受訪工作假期組織負責人亦同意，青年人應更主動向目標行業的僱主查詢是否有適合的崗位可擔任，以增加機會。

有受訪青年個案於出發前往海外之前先作就業諮詢，訂立海外就業的目標。她積極進取地發出數十份求職申請，結果如願嘗試不同的專門工種，包括媒體與科技等行業，回港後能在相關行業發展。另有個案以工作假期簽證前往愛爾蘭，他在出發前準備好推薦信及寄出多份求職申請，甚至作好面試安排，結果如願於該國的媒體企業任職實習生，累積相關的工作經驗。

建議

基於上述研究結果及討論要點，我們認為值得考慮下列建議，以提供更多機會予在職青年到海外短期就業，豐富他們的工作經驗及國際視野：

1. 針對海外的主要及新興市場，推出「年輕管理人才海外發展計劃」。

針對海外的主要及新興市場，當局應推出「年輕管理人才海外發展計劃」，向派駐年輕管理人才往海外主要或新興市場的企業提供資助，以加強企業管理人才掌握該等市場的經驗，以及促進對這些市場的了解。資助範圍可包括派駐海外的額外成本、事前的適應培訓及相關行業的培訓等。

2. **當局為指定的行業及專業提供資助，為企業提供「年輕僱員海外交流計劃」。**

當局為指定的行業及專業提供資助，予相關行業及專業協會與海外相關行業組織合作，為企業提供「年輕僱員海外交流計劃」，讓香港僱員有機會到海外相關企業短期就業，並作出互換安排，讓企業的海外僱員來港就業，促進雙方年輕僱員汲取相關行業的海外經驗，然後回到原居地作出貢獻。建議的行業包括創意產業、資訊及創新科技產業，以及「香港人才清單」所列明的相關行業人才等[7]。

3. **勞工處改善工作假期的形象。**

勞工處應改善工作假期的形象，向公眾介紹從工作假期經歷中獲得良好就業經驗的個案。這些個案應能反映其經歷有助於豐富通用就業能力或專門經驗，以改善僱主對工作假期的印象；同時擴闊青年對工作假期的就業想像，協助他們作出更理想的就業選擇。此外，僱主亦應持開放態度去了解青年人從工作假期中所獲得的軟技能，從而選擇聘用有助企業發展的僱員。

4. **勞工處推出服務，向準備前往工作假期的青年人講解如何訂立就業目標和作就業諮詢。**

勞工處應推出服務，協助職青在出發參加工作假期前作出更周詳的計劃，包括向參加者提供就業諮詢服務，講解如何訂立就業目標和達至相關目標的策略。若以提升事業發展機會為目標，有關服務可協助年輕人在相關行業求職作好準備，例如主動尋找機會、尋求人事顧問公司的協助，或嘗試短期工作項目或實習職位等。

5. **當局向低收入職青提供海外短期就業的旅費資助。**

當局可向低收入職青提供海外短期就業的旅費資助，當中包括機票、保險，以及到達目的地初期逗留的生活費。參加的青年需向當局提交海外就業計劃書，以及就業或學習進度報告，並承諾於完成旅程後回港就業。

[7] 該人才清單現包括 11 項專業，分別為資深廢物處理專家或工程師、資產管理專才、海運保險專才、精算師、金融科技專才、數據科學家及網絡安全專家、創新及科技專家、造船師、輪機工程師及船舶總管、創意產業專才、爭議解決專才和業務交易律師。

目錄

研究摘要

第一章　引言　1

第二章　研究方法　2

第三章　青年往海外就業的需求與機會　7

第四章　在職青年對海外短期就業經驗的態度和需求　21

第五章　青年的具體海外就業經驗與職場發展　35

第六章　討論及建議　66

參考資料　73

附錄一　實地青年意見調查問卷　75

附錄二　個案訪問大綱　79

第一章　引言

香港是中西匯萃的大都會，亦是國際貿易及金融中心。人才是香港最寶貴的資源。政府統計處資料顯示，目前海外及內地的駐香港公司數目達 9,040 間，業務遍及貿易、批發、零售、金融、專業及商用服務等主要行業，當中就業人數多達 493,000 人，兩項數字亦持續上升[1]。本港各行各業對具海外經驗的人才都有需求。

現時全球競爭激烈的環境中，香港應如何維持競爭力，與其他地區爭取主要及新興市場，從而開拓更多商機，其中重要條件是培養具國際經驗的人才，並對海外市場有足夠的了解，以協助企業開拓業務。

事實上，部分香港在職青年亦有興趣獲取海外就業經驗，以增加對海外市場及文化的認識。除了透過企業調派或自行求職外，職青亦可透過參加工作假期計劃、海外實習計劃等途徑獲取相關機會。過去 5 年，不同國家已向香港青年批出共 44,371 個工作假期簽證[2]，顯示工作假期計劃是香港青年爭取海外就業經驗的主要途徑。

雖然工作假期計劃普遍被認為有助擴闊視野及豐富人生閱歷，但對僱主而言，不少認為只能累積較低技術工種經驗，以及只著重假期而不著重工作，對往後求職未必有直接幫助[3]。此外，特區政府及非牟利組織所舉辦的實習計劃，則主要以在學青年為對象，短期實習佔多，性質亦以豐富學習經驗和增廣見聞為主，未能惠及在職青年之餘，亦對累積實務工作經驗、提升受僱能力的作用有限。

有見及此，本研究希望從企業和青年角度兩方面出發，了解有助提升青年競爭力和就業能力的國際視野和經驗。研究首先透過實地青年調查，了解青年對獲取海外就業經驗的態度和需求；又透過青年個案訪問，了解海外就業經驗對提升他們競爭力的作用；同時，透過專家訪問，綜合了解企業對人才獲取海外就業經驗的態度，以及該等經驗的作用。綜合這些資料和分析，本研究期望就香港應如何豐富青年海外就業經驗，以提升整體人才質素的課題，提出可行建議。

---

[1] 資料來源：政府統計處。2018。《2018 年有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》；新聞公報。2019 年 10 月 16 日。〈駐港海外及內地公司以及初創企業數字持續上升〉。

[2] 資料來源：勞工處

[3] Topick。2016 年 7 月 22 日。〈Working Holiday 會劃花 CV？3 招求職必勝法〉，網址 https://topick.hket.com/article/1468340/Working Holiday 會劃花 CV？3 招求職必勝法，2019 年 8 月 8 日下載。

第二章　研究方法

2.1　研究目的

本研究旨在從企業和青年角度兩方面出發，了解有助提升青年競爭力和就業能力的國際視野和經驗，探討香港應如何增強青年的海外就業經驗，以提升香港的人才質素。

2.2　定義

本研究以 18-34 歲在職或待業的香港青年為對象，探討海外就業經驗對他們的影響。

由於本研究的目的是豐富香港青年的國際經驗，重點將集中於香港及中國以外地區的就業經驗[1]，故研究所指的「海外」是指中國內地、台灣、澳門及香港以外的地區。

海外就業經驗方面，是次研究期望能探討有助日後就業的經驗，故獲取經驗的期間不能太短；同時，研究預期青年在獲取該等經驗後回港就業，因而獲取經驗的期間亦不能太長，否則難以分辨該等個案是否打算回港發展。因此，研究所探討的「海外就業經驗」指在單一國家的短期就業經驗，以累計不少於 6 個月為起點，至最長 2 年為限。

2.3　研究問題

是項研究的重點問題是「如何豐富在職青年的海外視野與就業經驗？」，並從下列三個方向作出探討：

(1) 海外就業經驗對提升青年競爭力的作用
(2) 企業對人才獲取海外就業經驗的態度
(3) 青年對獲取海外就業經驗的態度和需求

[1] 青年創研庫經濟與就業組另曾就香港青年在內地的就業情況進行探討，詳情可參考香港青年協會於 2019 年出版的研究報告：《消除港青在粵港澳大灣區發展事業的障礙》。因此，本次研究將重點集中於海外地區。

2.4 研究方法

是項報告就上述三個研究方向進行資料蒐集，綜合探討香港應如何增強青年的海外就業經驗，從而豐富他們的國際視野。蒐集資料主要透過三方面：實地青年意見調查、青年個案訪問及專家訪問。實地青年意見調查的目的，是了解職青對獲取海外就業經驗的態度和需求。青年個案訪問，是為了解曾到海外地區短期就業職青的經驗，對提升他們競爭力的作用。而專家訪問，則是了解綜合了解企業對人才獲取海外就業經驗的態度，以及該等經驗的作用。

2.5 實地青年意見調查

調查委託社會政策研究有限公司，採用實地訪問形式，於 2019 年 9 月 6 日至 12 日進行。進行訪問的地點，是從全港合共逾 150 個港鐵站、輕鐵站和主要巴士總站等，透過隨機抽樣，選出當中 10 個地點，於上述期間派出已接受專業訓練的訪問員，前往指定地點並邀請合適受訪者進行面對面訪問。訪問員使用平板電腦或手機讀出問卷問題，再使用平板電腦或手機輸入答案至電腦輔助面訪調查系統（Computer Assisted Personal Interviewing），即時收集受訪者的意見。調查共訪問 520 名 18-34 歲操廣東話的在職或待業香港青年。樣本標準誤低於±2.2%。

有關問卷調查的受訪者基本資料，可參看表 2.1。

問卷（詳見附錄一）內容共 33 題，主要包括四個範疇：（1）青年對到海外工作的意願及機會；（2）青年到海外工作的期望；（3）青年到海外工作的影響；及（4）個人資料。

表 2.1：實地青年意見調查受訪者的背景分布

	人數	百分比
性別		
男	245	47.1%
女	275	52.9%
合計	**520**	**100.0%**
年齡（歲)		
18-19	23	4.4%
20-24	128	24.6%
25-29	192	36.9%
30-34	177	34.0%
合計	**520**	**100.0%**
平均年齡：27.12		
標準差(S.D)：4.365		
最高教育程度		
初中	2	0.4%
高中	152	29.2%
專上非學位	238	45.8%
大學學位或以上	128	24.6%
合計	**520**	**100.0%**
行業		
製造	6	1.2%
建造	42	8.1%
進出口貿易及批發	59	11.3%
零售、住宿及膳食服務	112	21.5%
運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊	52	10.0%
金融、保險、地產、專業及商用服務	73	14.0%
公共行政、社會及個人服務	120	23.1%
待業、失業，及其他非在職者	56	10.8%
合計	**520**	**100.0%**
職位		
經理及行政級人員	28	5.4%
專業人員	57	11.0%
輔助專業人員	77	14.8%
文書支援人員	116	22.3%
服務工作及銷售人員	118	22.7%
工藝及有關人員	33	6.3%
機台及機器操作員及裝配員	12	2.3%
非技術工人	23	4.4%
待業、失業，及其他非在職者	56	10.8%
合計	**520**	**100.0%**
曾經到海外地區工作累計 6 個月或以上		
有	81	15.6%
沒有	439	84.4%
合計	**520**	**100.0%**

2.6 青年個案訪問

青年個案訪問於 2019 年 8 月 23 日至 9 月 30 日期間進行，透過香港青年協會的會員網絡及滾雪球方式，成功邀請 20 名 18 至 34 歲在職或待業青年進行訪問，所有受訪個案均曾經或正在海外地區短期就業，就業期為 6 個月至 2 年。訪問地點主要在受訪者的工作地點附近，或以電話或通訊軟件方式進行。

受訪個案包括 6 名男性、14 名女性。學歷方面，2 人屬專上非學位、13 人大學學位、5 人大學學位以上。當中，10 人透過工作假期方式到海外就業，4 人由公司調派、4 人透過海外留學、1 人透過交流組織、1 人透過海外求職平台的途徑到海外就業。4 人仍身處海外就業，其餘已回港 1 年至 6 年不等。每月工作收入方面，由每月$4,000 至$82,000 不等（受訪者背景請參看表 2.2）。

訪問的內容（詳見附錄二）環繞到海外就業情況、當中的益處和需要面對的問題、經驗對回港就業的影響，以及受訪者對青年獲取更理想海外就業經驗的建議等。

表 2.2：青年個案背景資料

	性別	年齡 (歲)	海外工作國家	海外工作工種	現時職業
1	女	25	澳洲	包裝、農場	社工、項目統籌
2	女	28	澳洲	店員、蛋糕製作、農場	社工
3	女	26	新加坡	審計	審計
4	女	29	加拿大	侍應	公司秘書
5	女	32	英國	金融見習生	銀行副董事
6	女	25	英國	實習律師、研究助理	實習律師
7	男	29	墨西哥	重要客戶經理	計劃經理
8	女	29	英國	律師	律師
9	男	31	泰國	金融顧問	顧問
10	男	25	日本	收銀、售貨、侍應	領隊
11	女	28	日本	研究統籌員	研究統籌員
12	女	33	澳洲	農場、售貨、收銀	咖啡師
13	女	29	愛爾蘭	侍應、客戶服務	文員
14	女	25	阿聯酋	航空從業員	補習老師
15	男	23	英國	研究助理、電子工程師	電子工程師
16	女	27	美國	社交媒體營運、數據分析	金融科技
17	女	23	澳洲	農場、工廠、食物售賣	項目經理
18	男	31	愛爾蘭	侍應、媒體製作、維修	媒體監製
19	男	34	加拿大	推廣員	行政經理
20	女	33	澳洲	店員、包裝、侍應、賣藝	設計、網上商店

2.7 專家訪問

2019 年 9 月 11 日至 9 月 19 日期間，本研究透過邀請，共成功訪問了 4 名熟悉是項研究議題的專家及相關人士。該 4 名受訪人士分別為國際經濟學商學學生會青年海外實習項目總監陳炎喬女士、工作假期(香港)協會主席劉仲廉先生、任仕達(香港)有限公司銀行與金融服務與人力資源總監鍾沛廷先生，及香港僱主聯合會總裁龐維仁先生。訪問內容環繞海外經驗對青年在職場發展的影響，以及僱主對青年獲取海外經驗的態度等。

第三章　青年往海外就業的需求與機會

3.1　現時海外及內地的駐香港公司數目達 9,040 間，在當中就業的人數多達 493,000 人，公司數目及就業人數均逐年上升；這些公司在香港的主要業務範圍包括「進出口貿易、批發及零售業」、「金融及銀行業」和「專業、商用及教育服務業」等主要行業，反映香港是國際貿易及金融中心，國際經驗是青年人的良好就業條件之一。

香港是國際貿易及金融中心，不少外地企業在本港設立地區總部和辦事處。各行各業對具有國際經驗的人才都有需求。

根據表 3.1 政府統計處資料，海外及內地的駐港公司數目，在 5 年間，由 2014 年的 7,585 間增加至 2019 年的 9,040 間，增幅 19.2%。該 9,040 間公司包括 1,541 個地區總部、2,490 個地區辦事處及 5,009 個當地辦事處。

2019 年在這些總部及辦事處就業的人數就有 493,000 人，較 2014 年的 405,000 人增加 21.7%。同時，這些公司的數目及就業人數正逐年上升。

表 3.1：2014 年至 2019 年地區總部、地區辦事處、當地辦事處數目及於該等公司就業的人數

	公司數目					
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
地區總部	1,389	1,401	1,379	1,413	1,530	1,541
地區辦事處	2,395	2,397	2,352	2,339	2,425	2,490
當地辦事處	3,801	4,106	4,255	4,473	4,799	5,009
合計	**7,585**	**7,904**	**7,986**	**8,225**	**8,754**	**9,040**
就業人數	**405,000**	**422,000**	**435,000**	**443,000**	**485,000**	**493,000**

註：# 地區總部：是指有香港境外母公司，並對區內（即香港及另一個或多個地方）各辦事處及／或運作擁有管理權的一家辦事處。

^ 地區辦事處：是指有香港境外母公司，並負責協調區內（即香港及另一個或多個地方）各辦事處及／或運作的一家辦事處。

@ 當地辦事處：是指有香港境外母公司，而只負責香港（但不負責任何其他地方）業務的一家辦事處。

資料來源：政府統計處。2018。《2018 年有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》；新聞公報。2019 年 10 月 16 日。〈駐港海外及內地公司以及初創企業數字持續上升〉。

上述企業來自世界上多個國家及地區。表 3.2 顯示，在 2019 年，按該等企業母公司所在的國家／地區分析，中國內地佔最多，共有 1,799 間公司（19.9%），然後分別為日本（1,413 間，15.6%）、美國（1,344 間，14.9%）、英國（713 間，7.9%）及新加坡（446 間，4.9%）。數字亦顯示，來自大部分國家／地區的公司數目均有持續增長。

表 3.2：2014 年至 2019 年按母公司所在的選定國家／地區劃分的地區總部／地區辦事處／當地辦事處總數，以及在地區總部／地區辦事處／當地辦事處總計中所佔的百分比

母公司所在的國家／地區	**公司數目**					
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
中國內地	957 12.6%	1,091 13.8%	1,123 14.1%	1,264 15.4%	1,591 18.2%	1,799 19.9%
日本	1,388 18.3%	1,358 17.2%	1,376 17.2%	1,378 16.8%	1,393 15.9%	1,413 15.6%
美國	1,331 17.5%	1,368 17.3%	1,353 16.9%	1,313 16.0%	1,351 15.4%	1,344 14.9%
英國	584 7.7%	631 8.0%	656 8.2%	675 8.2%	712 8.1%	713 7.9%
新加坡	343 4.5%	357 4.5%	382 4.8%	408 5.0%	427 4.9%	446 4.9%

註：如地區總部／地區辦事處／當地辦事處屬聯營機構，其母公司所在的國家／地區可多於一個。

資料來源：政府統計處。2018。《2018 年有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》；新聞公報。2019 年 10 月 16 日。〈駐港海外及內地公司以及初創企業數字持續上升〉。

就行業分類而言，表 3.3 顯示，在 2019 年，這些公司在香港的主要業務範圍，首位是「進出口貿易、批發及零售業」，佔 4,181 間公司(46.3%)；其次是「金融及銀行業」（佔 1,787 間，19.8%）和「專業、商用及教育服務業」（佔 1,373 間，15.2%）。其餘還包括「運輸、倉庫及速遞服務業」、「資訊科技服務業」、「建造業」、「製造業」和「出版、傳播媒介及多媒體活動」等，反映這些公司在港的業務遍及各行各業。

表 3.3：2018 年至 2019 年按在香港的主要業務範圍（首三位）劃分的地區總部／地區辦事處／當地辦事處總數，以及在地區總部／地區辦事處／當地辦事處總計中所佔的百分比

在香港的主要業務範圍	公司數目			
	2018		2019	
進出口貿易、批發及零售業	3,950	45.1%	4,181	46.3%
金融及銀行業	1,806	20.6%	1,787	19.8%
專業、商用及教育服務業	1,262	14.4%	1,373	15.2%

資料來源：政府統計處。2018。《2018 年有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》；新聞公報。2019 年 10 月 16 日。〈駐港海外及內地公司以及初創企業數字持續上升〉。

此外，香港是世界其中一個貿易中心、融資中心、航運中心、金融中心、國際仲裁中心、人文交流中心，各類企業對具備國際經驗的人才均有需求，國際經驗亦屬青年人的良好就業條件之一[1]。

3.2 亞洲地區對具國際經驗的人才有高需求

根據國際人力顧問公司 Robert Walters 於 2018 年向 5,000 名亞洲各地的人力顧問進行的調查顯示，70%的受訪者指公司於未來 3 年計劃將業務進一步國際化，他們希望招聘具備國際經驗的本地人才以協助業務發展[2]。

該研究報告表示，在亞洲新興企業中擴展業務非常艱鉅，關鍵問題之一是如何獲得和保留人才。亞洲公司一直在尋找具有成功實施全球增長戰略所需技能和經驗的人才。獲得與西方公司合作的國際經驗，並已回到原居地的人才具有特殊價值。因為當企業計劃將業務全球化時，這些人才可以理解本地市場和文化問題，同時又已從國際環境的工作中獲廣泛的知識，他們成為至關重要的資產。

在調查中，就有 57%的受訪者同意，聘用這些國際人才，對公司來說是非常重要或頗為重要的。在受訪的亞洲企業中，表示預計在未來 12 個月會增加總國際僱員的企業佔 44%；當中 60%受訪企業相信，招聘國

[1] 香港青年協會青年研究中心。2016。《香港擔任「超級聯繫人」的挑戰與機遇》，青年創研庫「經濟與就業」專題研究系列 09。香港：香港青年協會青年研究中心。

[2] Robert Walters. (2018). *How to attract and retain the right talent to grow your business internationally.*

際人才較沒有國際經驗的當地人才更困難，原因除了是薪酬要求高外，也因為缺乏足夠的相關人才。

情況反映，亞洲地區對具國際經驗的人才有相當高的需求。

3.3 香港僱員傾向滿足於留港工作

雖然具國際經驗的人才具相當需求，但有調查顯示，香港僱員比較滿足於留港工作。

根據跨國人事顧問機構 Randstad 於 2016 年進行的調查顯示，香港僱員對於留在港工作感到滿足，只有 78%的僱員認為到外地公幹會為工作帶來價值，於亞洲排名尾二，較中國內地（98%）、印度（98%）、馬來西亞（97%）、澳洲（84%）、新西蘭（79%）及新加坡（79%）為低。同時，香港僱員對於與來自不同國家及文化背景的同事一同工作之熱衷程度不及亞洲其他地區，對此表示出興趣的香港僱員僅為 83%，落後於印度（93%）、新加坡（88%）及新西蘭（85%）。

調查機構表示，香港作為亞洲國際都會，僱員需要以遠大的眼光審視環球市場，並努力獲取國外經驗，以保持國際競爭力。但調查結果反映出，在擁有全球視野及重視多樣化方面，香港僱員落後於亞洲另一個國際中心——新加坡的僱員。該機構認為，在日益全球化的社會中，新興經濟體正在迅速趕上，僱員更需要主動向外尋找更多進步的機會和維持香港的競爭力。僱員可以從學習國際專業知識和經驗中得到多方面的進步，包括學習在陌生的工作環境中所需的靈活性和適應力、建立文化意識和敏銳性、發展國際社交網絡、實踐跨文化的溝通，並由了解國際標準和接觸國外不同處事方法從而認識自己。

該機構又建議，僱員應主動尋求多種機會去拓展視野，包括利用待業期間的「空檔年」（gap year）積累寶貴的海外經驗，例如工作假期計劃、東盟實習計劃及滬港金融專業大學本科生交流及考察等計劃，從而提升就業能力[3]。

[3] Smith, Michael。2016 年 3 月 22 日。〈香港僱員滿足於留港工作〉，網址 https://cthr.ctgoodjobsblog.hk/hr-columnist/randstadhk/2016/03/22/香港僱員滿足於留港工作/，2019 年 8 月 16 日下載。

3.4 空檔年（gap year）

有學者分析空檔年（又稱「休職年」或「休學年」）對青年事業發展的影響。「空檔年」原本是指由中學過渡至專上教育之間的青年人停學一年，從事義務工作、受薪工作、旅遊或其他活動，以準備過渡至成人階段。此概念其後擴展至在職期間，指事業發展中的一個休息，從中提升學術和事業的籌碼，以強化履歷及再次求職的條件。在空檔年期間，參與者最常進行的活動包括：有薪或無薪工作、學習感興趣的東西、旅遊、休閒活動。在英國，每年就有最少 50,000 名青年人參與空檔年。

分析指出，空檔年對參與者、僱主及整個社會均有好處。參與者能變得更成熟和獨立，可獲取軟技能及文化資本等現代工作世界所需的元素，又能讓參與者更容易適應工作環境及提升個人地位，並最終強化就業能力。在僱主方面，分析就指，63%的英國人力資源經理認為，在空檔年期間旅遊、做義工或學習工作技能，有助於個人的工作表現[4]。

3.5 企業調派海外或自行求職

若青年人希望累積在職的海外經驗，可透過於設有駐外辦事處的香港企業或在香港設有地區辦事處的外國企業中就業，爭取調派海外的機會。但這方面的機會未必充足，且僱員的角色較為被動。

香港青年亦可選擇較主動的方式，直接於海外的招聘網站，或透過海外中介機構尋求就業機會，以爭取海外經驗。

現時，香港有不少企業及求職者使用的招聘網站，但卻集中在本地的就業機會，缺少海外的招聘消息。部分特別歡迎海外僱員的行業如旅遊業，則近年出現相關的海外招聘服務，為亞洲區旅遊業及款待業的僱主及求職者提供職位配對平台[5]。

[4] Tian, G. & Ran, W. (2017). Review on the impact of gap years on career development. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 168*: 280-284.

[5] 香港 01。2017 年 4 月 7 日。〈『工作+見識世界』不是夢 旅遊業新平台助跨地求職〉。

3.6 工作假期計劃

另一項爭取海外就業經驗的主要途徑，是透過工作假期計劃，自行申請到香港的夥伴經濟體系工作和生活一段時間，累積經驗。

在工作假期計劃下，18-30 歲的參加者可在夥伴經濟體系逗留一段長時間，並可在逗留期間從事短期工作，及／或修讀短期課程（愛爾蘭除外），從而了解當地的文化及社會發展。參加者必須持有回程交通票，或足夠資金以購買有關交通票，並能出示經濟證明，顯示有足夠能力負擔在當地逗留初期的費用。

現時，香港特區政府與新西蘭、澳洲、愛爾蘭、德國、日本、加拿大、韓國、法國、英國、奧地利、匈牙利、瑞典、荷蘭及意大利政府分別簽訂工作假期計劃的雙邊安排協議[6]。

表 3.4：2019 年各夥伴經濟體系向香港青年提供的工作假期年度配額

夥伴經濟體系	**配額**
新西蘭	400
澳洲	無限制
愛爾蘭	200
德國	300
日本	1,500
加拿大	200①
韓國	1,000
法國	750
英國	香港特區護照持有人：1,000 英國國民（海外）護照持有人：無限制
奧地利	100
匈牙利	200
瑞典	無限制
荷蘭	100
意大利	500②
合計	**6,250** **（另加英國及澳洲的無限制配額）**

註：

① 香港特別行政區政府與加拿大政府達成協議，將計劃 2019 年度的雙邊名額由 200 個一次性增加至 250 個。

② 香港／意大利工作假期計劃協議於 2019 年 7 月 5 日簽訂。有關計劃的詳情及生效日期將稍後公布。

資料來源：勞工處

[6] 勞工處。「工作假期計劃」，網址：https://www.labour.gov.hk/tc/plan/whs.htm，2019 年 8 月 8 日下載。

表 3.4 顯示，在 2019 年，各夥伴經濟體系向香港青年提供的年度配額共 6,250 個，另加澳洲及英國給予英國國民（海外）護照持有人的無限額申請，受到香港青年一定的歡迎。

表 3.5 顯示，根據勞工處的資料，由 2014 年至 2018 年，不同國家已向香港青年共批出 44,371 個工作假期簽證，當中以澳洲、英國和日本最受歡迎。不過，近年有興趣到澳洲參加工作假期的香港青年大幅下降，有評論認為，澳元兑港元大幅下降，加上澳洲增加工作假期的税項，令有興趣到當地工作假期的人數大幅減少[7]。

表 3.5：2014-2018 年香港青年獲批工作假期簽證數目

夥伴經濟體系	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
新西蘭	403①	401①	400①	400①	397②
澳洲	10,511	8,503	5,269	3,215	2,378
愛爾蘭	100	54	75	65	62
德國	260③	164③	307③	149③	36④
日本	256	253	618	736	674
加拿大	300	163	297	215	189
韓國	274	282	260	234	239
法國	65	54	59	42	63
英國	1,054	1,236	1,153	1,212	1,098
奧地利	--⑤	24⑥	11	5	11
匈牙利	--⑤	--⑤	--⑤	--⑤	--⑦
瑞典	--⑤	--⑤	--⑤	--⑤	145
荷蘭	--⑤	--⑤	--⑤	--⑤	--⑤
意大利	--⑤	--⑤	--⑤	--⑤	--⑤
小計	**13,223**	**11,134**	**8,449**	**6,273**	**5,292**
合計			**44,371**		

註：
① 由該年 4 月至翌年 3 月的統計數字。
② 由該年 4 月至 12 月的統計數字。
③ 由該年 7 月至翌年 6 月的統計數字。
④ 由該年 7 月至 12 月的統計數字。
⑤ 計劃尚未生效。
⑥ 由該年 3 月至 12 月的統計數字。
⑦ 由該年 9 月至 12 月的統計數字。
資料來源：勞工處

[7] 富衛金融。2017 年 6 月 1 日。〈澳洲不再是工作假期首選？〉，網址 http://blog.fwd.com.hk/zh/2017/06/01/australia-working-holiday/http://blog.fwd.com.hk/zh/2017/06/01/australia-working-holiday/，2019 年 8 月 12 日下載。

此外，工作假期計劃有時會被香港僱主認為只能累積低技術工種經驗，以及參加者只著重玩樂，對往後求職未必有直接幫助[8]。

有教育機構於 2015 年對工作假期計劃所進行的調查，表 3.6 的資料顯示，在受訪的 2,500 多名香港中四至中五學生中，77.3%表示，如條件許可，自己會選擇工作假期。

對於工作假期的看法方面，表 3.7 顯示，約 8 成半的受訪者認為，工作假期為青年人提供新視野、讓他們加深了解目的地的文化和社會發展、認識更多外國朋友、提升語言及處理能力；接近 8 成受訪者認為，工作假期能提升日後的受聘機會。另一方面，表 3.8 顯示，逾 7 成的受訪者不同意工作假期為青年人提供逃避現實的機會，6 成半不同意此舉令青年人失去全職的工作經驗。同時，逾 5 成受訪者擔心負擔，以及在目的地出現適應、安全孤獨、語言不通等問題。調查反映，大部分受訪者認為工作假期對提高個人就業能力有幫助。

對於該調查指不少人擔心回港後會被僱主認為不可靠而難找工作，有學者認為，青年出發前需要有一套類似「商業計劃書」（business plan）的可量化目標，向僱主示範管理自己的能力，將工作假期包裝成有目標、增加國際視野、有助將來工作的事情，才可說服僱主，增加獲聘機會[9]。

表 3.6：如果條件許可，你會選擇「工作假期」嗎？

	中學生看法	**百分比**
會	2,021	77.3%
不會	210	8.0%
未知	382	14.6%
合計	**2,613**	**100%**

資料來源：遵理學校。2015。〈遵理潮指數——青少年與工作假期問卷調查〉。

[8] Topick。2016 年 7 月 22 日。〈Working Holiday 會劃花 CV？3 招求職必勝法〉，網址 https://topick.hket.com/article/1468340/Working Holiday 會劃花 CV？3 招求職必勝法，2019 年 8 月 8 日下載。

[9] 文匯報。2015 年 6 月 26 日。〈「工作假期」首選英國 青年最憂安全〉。

表 3.7：你是否同意下列有關工作假期的正面說法？

	N	同意	不同意
可提供新視野，有助年青人放眼世界	2,513	85.9%	14.1%
加深了解當地文化和社會發展	2,511	85.7%	14.3%
我希望認識更多外國朋友	2,513	84.7%	15.3%
有助提升語言能力及處理能力	2,523	85.8%	14.2%
可以藉此一邊工作一邊旅遊	2,511	84.1%	15.9%
工作假期的經驗能提升我日後的受聘機會	2,508	78.5%	21.5%
工作假期提供的好處比壞處多	2,507	83.4%	16.6%
我可以認識更多異性朋友	2,503	72.8%	27.2%
我希望能與朋友一起前往工作假期	2,503	79.5%	20.5%

資料來源：遵理學校。2015。〈遵理潮指數——青少年與工作假期問卷調查〉。

表 3.8：你是否同意下列有關工作假期的負面說法？

	N	同意	不同意
提供青年人逃避現實的機會	2,516	29.4%	70.6%
我擔心為家庭帶來沉重負擔	2,515	55.1%	44.9%
我擔心不適應外國的生活	2,512	57.0%	43.0%
我需要克服孤獨的生活	2,513	59.6%	40.4%
我會感到無助無援	2,512	47.3%	52.7%
只適合經濟條件較優厚的年青人參加	2,513	50.0%	50.0%
工作假期會令我失去全職的工作經驗	2,508	34.3%	65.7%
我擔心自身的安全	2,509	57.8%	42.2%
我擔心言語不通，無法與其他人交流	2,514	56.6%	43.4%

資料來源：遵理學校。2015。〈遵理潮指數——青少年與工作假期問卷調查〉。

在工作假期對就業能力的影響方面，台灣有結合問卷調查、部落格文章分析及深入訪談的相關研究。結果發現，在職場競爭力上，完成工作假期的青年人多能夠訓練出拓展社交關係的溝通能力、並在團體中勝任領導者角色，凝聚團隊精神共同完成目標；此外，也提高遇到問題或高壓力環境下仍能發揮個人能力以妥善處理事情、將策略或計劃化為實際行動、落實的抗壓性和積極負責的工作態度。工作假期可以接觸到不同文化，透過文化衝擊可以激發出更多具有創意、不同於以往的想法，提高面對問題時的臨場反應，也能夠主動尋求其他同事或主管的協助以解決問題。但研究也發現，工作假期參加者認為經驗無助於了解產業未來發展趨勢。該研究認為，當今企業需求的人才，除需要具備專業能力及危機處理能力外，還需要跨領域技能、了解多元文化、具備積極的態

度。因此，工作假期的經驗有助於就業能力的提升[10]。

在內地方面，2016 年廣州一項研究就對曾往新西蘭工作假期的參加者進行個案分析，發現工作假期對參加者的能力、性格及眼界帶來正面影響，包括更自律的生活習慣、更佳的英語水平、更強的獨立性、更高的自信心、更願意與人交往，以及更為成熟，有利於未來的事業發展。但會否出現這些影響，亦與個別的經驗及環境因素相關[11]。

3.7 海外實習機會

香港有部分機構為青年人提供到海外交流的資助，但一般以在學青年為對象，交流的目的亦以教育為主。

在香港特區政府方面，為擴闊香港青年人的視野，政府於 2018 年以先導計劃的形式與香港大型企業合作，推出「企業內地與海外暑期實習計劃」，讓正在就讀學士或研究院課程的香港青年，在這些企業駐內地和海外的業務進行實習。

在 2019 年，參與企業共提供 280 多個境外暑期實習崗位，位於內地的北京、上海、成都、重慶、廈門等，以及海外的新加坡、馬來西亞、印尼、泰國、越南、英國、瑞典及日本。參與的企業承擔實習生的主要開支，包括機票及住宿費用等，確保參加者不會因為經濟問題而未能受惠於計劃，同時委派專責同事為實習生提供培訓及支援。特區政府亦會為實習生安排一系列活動，豐富他們的學習經驗和增廣見聞[12]。不過，該計劃由於為實習性質，為期只由 6 至 16 星期不等（通常為 6-8 星期）；由於為期短，主要發揮的作用是豐富參加者的學習經驗和增廣見聞。

香港駐新加坡經濟貿易辦事處於 2014 年起推行「香港高等教育學生東盟實習計劃」，目的是擴闊香港高等教育學生的國際視野及提升香港與東南亞國家聯盟（東盟）的雙邊關係。該計劃的主要對象為於香港高等教育院校就讀本科課程的學生，為他們提供於東盟國家（文萊、柬埔寨、印尼、老撾、馬來西亞、緬甸、菲律賓、新加坡、泰國和越南）的

[10] 朱美琴、陳宣蓁。2016。〈海外打工度假經歷對就業力的影響〉，《南臺學報社會科學類》，第 1 卷第 2 期，2016 年 12 月，頁 40-51。

[11] Yang, X. & Wen, B. (2016). A study on the motivations and experience value of Chinese working holiday maker in New Zealand. *Journal of Service Science and Management, 9*(5): 247-360.

[12] 青年發展委員會。「企業內地與海外暑期實習計劃 2019」，網址：https://www.ydc.gov.hk/tc/programmes/ip/ip_corporate.html，2019 年 8 月 8 日下載。

參與機構提供實習機會，這些機構包括私人公司、國際組織、學術機構、智囊團和文化藝術團體等。實習期為 4 至 14 星期，當地接待機構並安排導師跟進實習學生的情況[13]。此計劃同樣為短期的教育性質。

此外，一些國際性組織亦為青年提供海外實習機會。當中，國際經濟學商會學生會（AIESEC）每年與全球各地的企業及教育機構合作，為世界各地的青年提供數千個實習機會，目的是培養參加者的跨文化團隊合作能力，並深入體驗當地經濟文化和拓展全球視野，當中包括香港青年。實習的工作時間從 3 個月至 1 年半不等，參加者有實習收入。不過，現時香港的實習計劃對象仍以學生及畢業生為主，非大專生及在職青年的機會較少[14]。

另一個著名的海外實習計劃為 Mountbatten Program，該計劃為全世界的年輕專業人才提供 1 年在倫敦或紐約的專業實習機會，目的是協助青年人發揮專業及個人潛能。該計劃的參加者能在倫敦或紐約的著名金融、銷售、傳播、人事等機構任實習生，並可同時就讀學士後課程，讓他們在國際環境中獲得商業經驗，並建立國際聯繫，提升個人事業發展空間[15]。在完成計劃後，參加者亦可將相關經驗帶回原居地，對當地企業作出貢獻。

除了上述兩個國際組織提供的實習計劃外，國際間亦有不少非牟利團體及商業機構，能為青年人提供海外實習的機會。

3.8 香港特區政府對海外就業的支援

至於在職青年方面，特區政府成立的「發展品牌、升級轉型及拓展內銷市場」專項基金（BUD 專項基金）可以就青年海外就業間接提供資助。

為協助香港企業把握國家「十二·五」規劃的機遇，香港特區政府在 2012 年成立總值 10 億元的 BUD 專項基金。2018 年，政府將 BUD 專項基金的資助地域範圍擴大至東盟市場，為企業推行拓展東盟市場項目提供資助（BUD 東盟計劃），並就此注資 15 億元。

---

[13] Hong Kong Economic and Trade Office in Singapore. (2019). “ASEAN Internship Scheme for Hong Kong Higher Education Students.” Retrieved 30 September 2019 from https://www.hketosin.gov.hk/internship/index.shtml

[14] 資料來源：國際經濟學商會學生會

[15] Mountbatten Program. (2019). “Kickstart your global career.” Retrieved 2 September 2019 from https://www.mountbatten.org/

BUD 東盟計劃的目的是資助個別香港非上市企業推行有關發展品牌、升級轉型及／或拓展營銷的項目，從而提升他們在東盟的競爭力，促進他們在東盟的業務發展。計劃涵蓋 3 大範疇，包括發展品牌、升級轉型及拓展營銷。政府最多資助個別項目開支的 50%，而每間企業的最高累積資助金額為$1,000,000。資助的範圍，包括外判顧問服務、業務單位營運、人手、設備、廣告、活動交通及住宿、註冊、應用程式等方面的開支。其中人手方面，資助可包括企業就項目直接招聘額外人手推行項目的開支（包括員工薪金及相關的開支，但不可超過項目預算總開支的 50%），但僅限於為資助項目而新開設的職位之新聘員工薪金及相關開支才可獲資助[16]。因此，企業可利用該筆人手資助招聘人才到東盟國家處理資助項目，間接提供更多機會予香港青年到海外就業，獲取國際經驗。

3.9 新加坡政府為鼓勵人才獲取國際就業經驗的支援措施

不少國家及地區的人才會自行或由企業派駐到海外就業，但專程為培養人才而支持當地在職青年前往海外就業的政府就較罕見。積極進取地培養人才的新加坡政府推出了一系列計劃及誘因，協助企業發展當地的人才庫，以及協助企業拓展海外市場，當中包括就企業派駐海外僱員提供資助，協助當地人才獲取海外就業經驗，再回饋當地。

新加坡政府設立「企業發展資助金」（Enterprise Development Grant），以協助新加坡企業發展。該資助金支持的項目從 3 個方面提升業務發展，包括：增強業務的核心能力、提高效率的創新與生產力、拓展海外市場。在拓展海外市場的範疇，如企業在新的海外市場設立辦事處以開拓市場或處理業務發展，並派遣僱員進駐當地，則當地辦事處的租金及最多 2 名派駐僱員薪酬可獲資助，並以$100,000 新加坡元（約 $575,000 港元）為限，中小企的資助上限為開支的 70%，非中小企為 50%[17]。

同時，為協助新加坡企業培訓合適人才去拓展海外市場，新加坡政府又為企業設立「全球就緒人才計劃」（Global Ready Talent

[16] 香港生產力促進局。2018。〈發展品牌、升級轉型及拓展內銷市場的專項基金東盟計劃〉，網址 https://www.bud.hkpc.org/，2019 年 8 月 3 日下載。

[17] Enterprise Singapore. (2019). “Enterprise Development Grant.” Retrieved 31 July 2019 from https://www.enterprisesg.gov.sg/financial-assistance/grants/for-local-companies/enterprise-development-grant/overview

Programme），透過使更多新加坡人獲得實習和海外就業機會，為新加坡企業建立全球就緒人才管道。該計劃包含兩部分：「本地及海外實習」（Local and Overseas Internships）及「副管理人員計劃」（Management Associate Programme）。前者以新加坡高等院校學生為對象，前往東南亞、中國及印度實習，並取得實習津貼。後者以企業的年輕人才為對象，同樣派駐東南亞、中國及印度，讓年輕人才深化對海外市場的認識。參與的新加坡企業可就因派遣實習生及年輕人才獲取資助，最高為開支的70%[18]。

此外，新加坡政府推行「國際化雙重扣稅」（Double Tax Deduction for Internationalisation (DTDi)），為企業於開拓及投資海外市場的開支提供 200%扣稅，最高雙重扣稅額為$150,000 新加坡元（約$862,500 港元）的開支，當中包括市場策劃、推廣、進駐及派駐僱員往海外的費用[19]。此等安排，對增強當地人才的國際經驗有正面推動作用。

3.10 小結

綜合本章的資料，現時海外及內地的駐香港公司數目達 9,040 間，在當中的就業人數多達 493,000 人，公司數目及就業人數逐年上升。而這些公司在香港的主要業務範圍包括「進出口貿易、批發及零售業」、「金融及銀行業」和「專業、商用及教育服務業」等主要行業，反映香港作為國際貿易及金融中心，各行各業對擁有國際經濟的人才都有需求。

有國際人力顧問公司所進行的調查顯示，70%的受訪者指公司於未來 3 年計劃將業務進一步國際化，他們希望招聘具備國際經驗的本地人才以協助業務發展；但他們同時認為，要招聘具國際經驗的人才是困難的，當中缺乏足夠的相關人才是其中重要因素。

雖然海外經驗有助於提升人才質素，並有助企業拓展海外市場，但相比於亞洲其他地區，香港僱員更滿足於留港工作。有跨國人事顧問機構認為，在擁有全球視野及重視多樣化方面，香港僱員落後於亞洲另一

[18] Government of Singapore. (2019). *Singapore Budget 2019*. Retrieved 31 July 2019 from https://www.singaporebudget.gov.sg/budget_2019; Enterprise Singapore. (2019). "Global Ready Talent Programme (For Companies)." Retrieved 23 October 2019 from https://www.enterprisesg.gov.sg/non-financial-assistance/for-singapore-companies/talent-attraction-and-development/internships/global-ready-talent-programme-for-companies/overview

[19] Enterprise Singapore. (2019). "Double Tax Deduction for Internationalisation (DTDi)." Retrieved 31 July 2019 from https://www.enterprisesg.gov.sg/financial-assistance/tax-incentives/tax-incentives/double-tax-deduction-for-internationalisation

個國際中心——新加坡的僱員，建議僱員應主動尋求多種機會去拓展視野。

若青年希望累積在職的國際經驗，一般可透過設有駐外辦事處的香港企業或跨國企業中爭取，但機會未必充足。另一項主要途徑，是透過工作假期計劃累積經驗。過去 5 年，獲不同國家批出工作假期簽證的香港青年共 44,371 人，反映工作假期計劃受到香港青年一定的歡迎。同時，不少研究反映，計劃對提升參加者的通用就業能力如外語能力、社交能力、解決問題能力，以及對培養國際視野，均有一定幫助。不過，工作假期計劃有時會被僱主認為只著重玩樂，對往後求職未必有直接幫助。

另一方面，香港特區政府及一些國際性組織每年均為青年人提供往海外商業機構實習的機會，但這些機會多以在學青年為對象，而且為期較短，主要發揮豐富學習經驗和增廣見聞的作用，參加者未必能累積實質的海外經驗從而有助於職場發展，而在職青年亦未能參與。

對於在職青年方面，特區政府的支援較為有限。其中的 BUD 東盟計劃，可以就青年往東盟國家就業間接提供資助，為企業拓展東盟市場的項目而額外招聘的僱員，資助最高 50%的薪金開支。

反觀香港的競爭對手新加坡就較為積極進取。當地政府為企業拓展海外市場提供強力支援，設立「企業發展資助金」，包括資助企業派駐新海外市場的員工的薪酬開支；又設立「全球就緒人才計劃」，為年輕管理人才派駐指定國家提供資助；同時，亦為進行國際化的所有合資格企業提供 200%扣稅，當中包括派駐海外員工費用。此等安排，對增強當地人才的國際經驗有正面推動作用，值得香港參考。

第四章　在職青年對海外短期就業經驗的態度和需求

是次研究進行了一項實地青年意見調查，以了解青年人對到海外短期就業的態度和需求。調查共成功訪問 520 名 18 至 34 歲在職或待業的香港青年。本章主要分析調查結果，並闡述如下：

4.1 逾半受訪青年對海外短期工作有興趣，主因是希望豐富經驗和提升能力；而不感興趣者怕錯失在港的發展機會，同時擔心海外的工作機會和工種欠佳。整體來說，受訪者對工作假期以外的途徑認知較有限，對人事顧問機構及國際交流組織的途徑認知較少。

表 4.1 及表 4.2 顯示，整體來說，表示曾經到海外工作累計 6 個月或以上的受訪者，佔整體 15.6%，顯示有一定數量的香港青年有海外工作經驗；同時，若有機會的話，逾半（51.0%）受訪青年表示，他們會選擇到海外工作一段短時間。表 4.3 顯示，年齡愈輕的受訪者，愈傾向選擇海外工作。

表 4.1：海外工作經驗

	人數	百分比
曾經到海外地區工作累計 6 個月或以上		
有	81	15.6%
沒有	439	84.4%
合計	**520**	**100.0%**

表 4.2：如果有機會，你會唔會選擇到海外地區工作一段短時間呢？

	人數	百分比
會	265	51.0%
唔會	236	45.4%
唔知／難講	19	3.7%
合計	**520**	**100.0%**

表 4.3：會否選擇到海外地區工作一段短時間與年齡的關係

	年齡（歲）				
	18-19	**20-24**	**25-29**	**30-34**	**合計**
會	14 63.6%	70 58.3%	112 60.2%	69 39.9%	**265** **52.9%**
唔會	8 36.4%	50 41.7%	74 39.8%	104 60.1%	**236** **47.1%**
合計	**22** **100.0%**	**120** **100.0%**	**186** **100.0%**	**173** **100.0%**	**501** **100.0%**

***p<0.001

表 4.4 及表 4.5 顯示，在表示會選擇到海外工作一段短時間的受訪者中，他們想到海外工作的最主要原因是希望「豐富工作經驗」，佔 46.8%；其次是「順道旅行」，佔 43.8%；然後是「提升語文能力」和「擴闊國際視野／體驗文化」，分別佔 41.5%和 38.5%。而表示不會選擇到海外工作的受訪者中，他們不想到海外工作的最主要原因是「不想離鄉別井」，佔 35.6%；其次是「不想辭職／錯過在香港的事業發展機會」，佔 31.4%；然後是「語言、文化障礙」和「工作機會欠佳」，分別佔 25.8%和 19.9%。

表 4.4：有咩原因令你想到海外地區工作？（可選多項，不讀答案） **N=265**

	人次^	**百分比■**
豐富工作經驗	124	46.8%
順道旅行	116	43.8%
提升語文能力	110	41.5%
擴闊國際視野／體驗文化	102	38.5%
賺錢	76	28.7%
學習新知識和技能	67	25.3%
鍛鍊獨立處事能力	63	23.8%
加強人脈網絡	57	21.5%
探索事業發展機遇	28	10.6%
不想再從事現有工作	13	4.9%
休息	1	0.4%
其他	--	--
唔知／難講	--	--

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的人次佔總答題人數之百分比
^ 數字只包括「會」選擇到海外地區工作一段時間的受訪者

表 4.5：有咩原因令你不想到海外地區工作？（可選多項，不讀答案） **N=236**

	人次^	百分比■
不想離鄉別井	84	35.6%
不想辭職／錯過在香港的事業發展機會	74	31.4%
語言、文化障礙	61	25.8%
工作機會欠佳	47	19.9%
工種欠佳	41	17.4%
工資欠吸引	39	16.5%
有經濟負擔	32	13.6%
海外工作經驗無助回港就業	26	11.0%
家庭原因	25	10.6%
沒有興趣	16	6.8%
不清楚相關途徑	4	1.7%
其他	--	--
唔知／難講	--	--

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的人次佔總答題人數之百分比
^ 數字只包括「唔會」選擇到海外地區工作一段時間的受訪者

在到海外工作的途徑方面，表 4.6 及表 4.7 顯示，最多人知道的途徑是「工作假期」，有 79.4%；其次是「香港公司派駐海外」，佔 37.1%；然後是「海外留學」和「跨國公司調派海外」，分別佔 32.7%和 21.5%。受訪者中，分別只有 16.5%及 8.7%知道可透過「海外求職平台」和「國際交流組織」的途徑到海外工作。在機會方面，僅有 28.3%認為獲得短時間到海外工作的機會是「非常容易」或「幾容易」；多達 70.8%認為獲得相關機會是「唔係幾容易」或「非常唔容易」。

表 4.6：據你所知，香港青年可透過咩途徑到海外地區工作一段短時間？
（可選多項，不讀答案） **N=520**

	人次	百分比■
工作假期	413	79.4%
香港公司派駐海外	193	37.1%
海外留學	170	32.7%
跨國公司調派海外	112	21.5%
海外求職平台	86	16.5%
國際交流組織	45	8.7%
親友介紹	21	4.0%
其他	1	0.2%
唔知／難講	2	0.4%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的人次佔總答題人數之百分比

表 4.7：對你嚟講，容唔容易獲得短時間到海外地區工作嘅機會呢？

	人數	百分比	
非常容易	9	1.7%	28.3%
幾容易	138	26.5%	
唔係幾容易	273	52.5%	70.8%
非常唔容易	95	18.3%	
唔知／難講	5	1.0%	
合計	**520**	**100.0%**	

數據反映，不少青年對海外工作一段時間有興趣，而他們感興趣的原因主要在於豐富自己的經驗和提升自己的能力，而非純粹玩樂，甚或逃避現實。而不感興趣的受訪者，除了因不希望離開香港和適應問題外，主要是怕錯失在港的發展機會，而海外的工作機會和工種可能欠佳亦令部分受訪者認為未必有所得著，因而卻步。

不過，受訪者對海外工作途徑的認知較為有限，他們主要認識工作假期，較少受訪者留意到，他們可透過人事顧問機構等求職平台，以及國際交流組織去尋求相關機會，以至較多受訪者認為獲取海外工作機會不容易。

4.2 受訪青年最感興趣的海外短期工作地點是澳洲、英國和加拿大等英語國家；較多受訪者希望從事文職工、創意、設計、服務業和旅遊工作；最多人期望在當地的工作收入為每月港幣$15,001-$20,000。

在對海外短期工作的期望上，表 4.8 顯示，受訪者認為如果有機會到海外短期工作的話，他們最有興趣的目的地是澳洲、英國和加拿大，分別佔 17.1%、13.1%和 10.8%。不少受訪者亦對美國、新西蘭和日本感興趣，分別佔 9.8%、9.8%和 7.9%。整體而言，他們對英語國家的興趣較大；亞洲國家方面則對日本、韓國和新加坡較有興趣。值得留意的是，受訪者選擇的目的地以工作假期可選擇的地點為主，美國和新加坡除外。

表 4.9 及表 4.10 的數據顯示，最多受訪者認為，最適合在海外逗留 1 年至 1.5 年，佔 28.8%；其次為 6 個月以上至 1 年，佔 27.7%。整體認為最適合在海外逗留 6 個月以上至 2 年的，佔 71.9%，與是項研究脗合。在出發的時間方面，最多受訪者認為沒所謂，佔 20.8%；19.0%認為在完成學業後 1 年以上至 2 年，18.8%認為在完成學業後 2 年以上至 3

年，反映受訪者普遍希望趁年輕而在經濟和事業發展沒太大顧慮時出發。

表 4.8：如果有機會到海外工作一段短時間，你最想去邊一個國家工作？

	人數	百分比
澳洲	89	17.1%
英國	68	13.1%
加拿大	56	10.8%
美國	51	9.8%
新西蘭	51	9.8%
日本	41	7.9%
法國	24	4.6%
韓國	20	3.8%
新加坡	19	3.7%
德國	14	2.7%
荷蘭	13	2.5%
瑞士	12	2.3%
意大利	8	1.5%
瑞典	1	0.2%
泰國	1	0.2%
其他	--	--
沒所謂	11	2.1%
不想去	41	7.9%
唔知／難講	--	--
合計	**520**	**100.0%**

表 4.9：如果有機會到海外工作一段短時間，你認為最適合喺當地逗留工作幾耐？

	人數	百分比	
6 個月或以下	50	9.6%	
6 個月以上至 1 年	144	27.7%	
1 年以上至 1.5 年	150	28.8%	71.9%
1.5 年以上至 2 年	80	15.4%	
2 年以上至 3 年	31	6.0%	
3 年以上	7	1.3%	
沒所謂	17	3.3%	
不想去	41	7.9%	
唔知／難講	--	--	
合計	**520**	**100.0%**	

表 4.10：如果有機會到海外工作一段短時間，你認為最適合喺完成學業後幾耐出發？

	人數	百分比
即時	37	7.1%
1 年內	82	15.8%
1 年以上至 2 年	99	19.0%
2 年以上至 3 年	98	18.8%
3 年以上至 5 年	43	8.3%
5 年以上	8	1.5%
沒所謂	108	20.8%
不想去	41	7.9%
唔知／難講	4	0.8%
合計	**520**	**100.0%**

至於工種方面，表 4.11 顯示，28.7%受訪者認為沒所謂，11.9%最想從事一般文職工作，10.6%最想從事創意、設計工作；而想從事服務業和旅遊的分別均佔 10.2%。只有 3.5%想從事農場工作。在工資方面，表 4.12 顯示，最多受訪者期望在當地的工作收入為每月港幣$15,001-$20,000，佔 39.8%；其次為港幣$20,001-$25,000，佔 22.5%。數字顯示，受訪者對收入有一定期望。

表 4.11：如果有機會到海外工作一段短時間，你最想從事咩類型嘅工作？

	人數	百分比
一般文職	62	11.9%
創意、設計	55	10.6%
服務業	53	10.2%
旅遊	53	10.2%
專業	46	8.8%
管理	25	4.8%
農場	18	3.5%
其他	--	--
沒所謂	149	28.7%
不想去	41	7.9%
唔知／難講	18	3.5%
合計	**520**	**100.0%**

表 4.12：如果有機會到海外工作一段短時間，你期望喺當地每月賺取幾多收入？（以每週工作 5 天，每天工作 8 小時計算，沒有額外提供膳食與住宿津貼）

	人數	百分比
HK$10,000 或以下	--	--
HK$10,001 至 HK$15,000	109	21.0%
HK$15,001 至 HK$20,000	207	39.8%
HK$20,001 至 HK$25,000	117	22.5%
HK$25,001 或以上	38	7.3%
沒所謂	8	1.5%
不想去	41	7.9%
唔知／難講	--	--
合計	**520**	**100.0%**

結果反映，受訪青年對在英語國家工作較感興趣，而他們的目標亦相對受著工作假期目的地選擇所限。雖然約 3 成受訪者不在意目的地所從事的工種，但仍有不少受訪青年希望從事文職工作，這或因為工種所能累積的經驗與香港較多工種相關；而創意、設計、服務業和旅遊等工作在不同文化下的經驗，對從事者亦相當受用。至於普遍於澳洲和新西蘭等地容易找到的農場工作則相對不受歡迎，相信與工種的經驗較難在香港應用有關。

4.3 受訪者普遍認為到海外短期工作，有助青年人的整體個人能力和就業能力，如國際視野、語言能力和人際溝通技巧等。有海外工作經驗的受訪者更傾向認為這種經驗「非常有幫助」。

對青年到海外短期工作的影響方面，表 4.13 顯示，受訪者普遍認為此舉對各類個人能力有正面影響，尤其在國際視野和語言等整體能力方面。88.3%的受訪者認為，到海外短期工作對「開拓國際視野」有幫助，當中 25.6%認為「非常有幫助」；82.5%認為，這對「提升語言能力」有幫助，當中 28.7%認為「非常有幫助」。

在就業能力上，分別有 80.2%的受訪者認為，到海外短期工作對「提升人際溝通技巧」及「增強解決問題的能力」有幫助，其中 21.3%認為對前者「非常有幫助」。同時，認為此舉對「鍛鍊獨立處事能力」、「開拓人脈網絡」和「豐富工作經驗」有幫助的受訪者，分別佔 79.6%、78.8%和 78.5%。

至於在個人事業發展方面，認為此舉對「提升事業發展機遇」和「提升職場競爭力」有幫助的受訪者，分別佔 69.4%和 67.9%。

表 4.13：青年人到海外工作一段短時間，你認為對以下方面有幾大幫助？

	有幫助		沒有幫助		唔知／難講	合計
	非常有幫助	幾有幫助	唔係幾有幫助	完全冇幫助		
開拓國際視野	**459**		**61**		--	**520**
	88.3%		**11.7%**			**100.0%**
	133	326	59	2		
	25.6%	62.7%	11.3%	0.4%		
提升語言能力	**429**		**91**		--	**520**
	82.5%		**17.5%**			**100.0%**
	149	280	84	7		
	28.7%	53.8%	16.2%	1.3%		
提升人際溝通技巧	**417**		**103**		--	**520**
	80.2%		**19.8%**			**100.0%**
	111	306	94	9		
	21.3%	58.8%	18.1%	1.7%		
增強解決問題的能力	**417**		**103**		--	**520**
	80.2%		**19.8%**			**100.0%**
	98	319	100	3		
	18.8%	61.3%	19.2%	0.6%		
鍛鍊獨立處事能力	**414**		**106**		--	**520**
	79.6%		**20.4%**			**100.0%**
	90	324	98	8		
	17.3%	62.3%	18.8%	1.5%		
開拓人脈網絡	**410**		**110**		--	**520**
	78.8%		**21.2%**			**100.0%**
	99	311	102	8		
	19.0%	59.8%	19.6%	1.5%		
豐富工作經驗	**408**		**112**		--	**520**
	78.5%		**21.5%**			**100.0%**
	120	288	102	10		
	23.1%	55.4%	19.6%	1.9%		
提升事業發展機遇	**361**		**159**		--	**520**
	69.4%		**30.6%**			**100.0%**
	65	296	149	10		
	12.5%	56.9%	28.7%	1.9%		
提升職場競爭力	**353**		**165**		2	**520**
	67.9%		**31.7%**		0.4%	**100.0%**
	50	303	153	12		
	9.6%	58.3%	29.4%	2.3%		

表 4.14 至表 4.20 就顯示，曾到海外工作 6 個月或以上的受訪者，較沒有這方面經驗的受訪者，更傾向正面評價海外工作經驗的影響。在對「開拓國際視野」、「提升語言能力」、「提升人際溝通技巧」、「增強解決問題的能力」、「開拓人脈網絡」、「提升事業發展機遇」和「提升職場競爭力」幾方面的影響上，有海外工作經驗的受訪者更傾向認為這種經驗「非常有幫助」。

表 4.14：認為到海外工作一段短時間能幫助「開拓國際視野」與曾否到海外地區工作的關係

	曾到海外地區工作累計 6 個月或以上		
	有	**沒有**	**合計**
非常有幫助	31 38.3%	102 23.2%	**133** **25.6%**
幾有幫助	41 50.6%	285 64.9%	**326** **62.7%**
唔係幾有幫助	9 11.1%	50 11.4%	**59** **11.3%**
完全冇幫助	0 0.0%	2 0.5%	**2** **0.4%**
合計	**81** **100.0%**	**439** **100.0%**	**520** **100.0%**

*p<0.05

表 4.15：認為到海外工作一段短時間能幫助「提升語言能力」與曾否到海外地區工作的關係

	曾到海外地區工作累計 6 個月或以上		
	有	**沒有**	**合計**
非常有幫助	36 44.4%	113 25.7%	**149** **28.7%**
幾有幫助	33 40.7%	247 56.3%	**280** **53.8%**
唔係幾有幫助	11 13.6%	73 16.6%	**84** **16.2%**
完全冇幫助	1 1.2%	6 1.4%	**7** **1.3%**
合計	**81** **100.0%**	**439** **100.0%**	**520** **100.0%**

**p<0.01

表 4.16：認為到海外工作一段短時間能幫助「提升人際溝通技巧」與曾否到海外地區工作的關係

	曾到海外地區工作累計 6 個月或以上		
	有	沒有	合計
非常有幫助	28 34.6%	83 18.9%	**111** **21.3%**
幾有幫助	39 48.1%	267 60.8%	**306** **58.8%**
唔係幾有幫助	12 14.8%	82 18.7%	**94** **18.1%**
完全冇幫助	2 2.5%	7 1.6%	**9** **1.7%**
合計	**81** **100.0%**	**439** **100.0%**	**520** **100.0%**

*p<0.05

表 4.17：認為到海外工作一段短時間能幫助「增強解決問題的能力」與曾否到海外地區工作的關係

	曾到海外地區工作累計 6 個月或以上		
	有	沒有	合計
非常有幫助	25 30.9%	73 16.6%	**98** **18.8%**
幾有幫助	45 55.6%	274 62.4%	**319** **61.3%**
唔係幾有幫助	11 13.6%	89 20.3%	**100** **19.2%**
完全冇幫助	0 0.0%	3 0.7%	**3** **0.6%**
合計	**81** **100.0%**	**439** **100.0%**	**520** **100.0%**

*p<0.05

表 4.18：認為到海外工作一段短時間能幫助「開拓人脈網絡」與曾否到海外地區工作的關係

	曾到海外地區工作累計 6 個月或以上		
	有	沒有	合計
非常有幫助	25 30.9%	74 16.9%	**99** **19.0%**
幾有幫助	38 46.9%	273 62.2%	**311** **59.8%**
唔係幾有幫助	17 21.0%	85 19.4%	**102** **19.6%**
完全冇幫助	1 1.2%	7 1.6%	**8** **1.5%**
合計	**81** **100.0%**	**439** **100.0%**	**520** **100.0%**

*p<0.05

表 4.19：認為到海外工作一段短時間能幫助「提升事業發展機遇」與曾否到海外地區工作的關係

	曾到海外地區工作累計 6 個月或以上		
	有	沒有	合計
非常有幫助	19 23.5%	46 10.5%	**65** **12.5%**
幾有幫助	36 44.4%	260 59.2%	**296** **56.9%**
唔係幾有幫助	25 30.9%	124 28.2%	**149** **28.7%**
完全冇幫助	1 1.2%	9 2.1%	**10** **1.9%**
合計	**81** **100.0%**	**439** **100.0%**	**520** **100.0%**

**p<0.01

表 4.20：認為到海外工作一段短時間能幫助「提升職場競爭力」與曾否到海外地區工作的關係

	曾到海外地區工作累計 6 個月或以上		
	有	沒有	合計
非常有幫助	19 23.8%	31 7.1%	**50** **9.7%**
幾有幫助	40 50.0%	263 60.0%	**303** **58.5%**
唔係幾有幫助	19 23.8%	134 30.6%	**153** **29.5%**
完全冇幫助	2 2.5%	10 2.3%	**12** **2.3%**
合計	**80** **100.0%**	**438** **100.0%**	**518** **100.0%**

***p<0.001

數據反映，受訪者普遍同意青年到海外短期工作對當事人有正面影響，尤其在整體個人能力和就業能力方面。有該經驗者的看法，更因自身經驗而印証了相關情況。

4.4 四成半受訪者擔心花一段時間到海外工作會令他們錯過在香港的事業發展機會，部分亦擔心此舉影響他們日後回港求職，僱主可能出現的負面態度。

部分青年人認為花一段時間到海外工作，可能對他們回港後的就業前景有負面影響。表 4.21 顯示，最多受訪者擔心的是，這會令他們「錯過在香港的事業發展機會」，同意者佔 45.8%。此外，部分受訪者亦擔心「海外工作經驗不獲香港僱主承認」、「薪金被壓低」、「與香港職場脱節」和「令香港的僱主印象欠佳」，同意者分別佔 40.0%、39.6%、39.2%和 27.9%。不過，仍有過半受訪者不同意相關負面影響。

表 4.21：青年人到海外工作一段短時間，你有幾同意會對以下方面造成影響？

	同意		不同意		唔知／難講	合計
	非常同意	幾同意	唔係幾同意	完全唔同意		
錯過在香港的事業發展機會	**238**		**282**		--	**520**
	45.8%		**54.2%**			**100.0%**
	53	185	211	71		
	10.2%	35.6%	40.6%	13.7%		
海外工作經驗不獲香港僱主承認	**208**		**308**		4	**520**
	40.0%		**59.2%**		0.8%	**100.0%**
	35	173	247	61		
	6.7%	33.3%	47.5%	11.7%		
薪金被壓低	**206**		**311**		3	**520**
	39.6%		**59.8%**		0.6%	**100.0%**
	34	172	258	53		
	6.5%	33.1%	49.6%	10.2%		
與香港職場脫節	**204**		**312**		4	**520**
	39.2%		**60.0%**		0.8%	**100.0%**
	22	182	259	53		
	4.2%	35.0%	49.8%	10.2%		
令香港的僱主印象欠佳	**145**		**374**		1	**520**
	27.9%		**71.9%**		0.2%	**100.0%**
	7	138	306	68		
	1.3%	26.5%	58.8%	13.1%		

4.5 最多受訪者認為，「增加工種選擇」有助鼓勵更多青年人到海外獲取工作經驗。

至於如何能鼓勵更多香港青年到海外獲取工作經驗，表 4.22 顯示，最多受訪者認為，可「增加工種選擇」作為誘因，佔 41.0%；其次為「提供住宿津貼」，佔 39.4%。

此外，分別有 31.5%及 31.3%受訪者認為，應「增加到海外工作的途徑」及「改善僱主對海外工作的印象」。結果反映，受訪者較著眼於工作的種類和性質，多於其他適應或生活安排上的細節，這或跟到海外工作者認為工種選擇有限，較難覓得理想工種有關。

表 4.22：你認為有咩方法可以鼓勵更多香港青年到海外獲取工作經驗？
（可選多項） **N=520**

	人次	百分比■
增加工種選擇	213	41.0%
提供住宿津貼	205	39.4%
增加到海外工作的途徑	164	31.5%
改善僱主對到海外工作的印象	163	31.3%
原僱主容許停薪留職	122	23.5%
提供更多海外生活的資訊	115	22.1%
海外地區加強對最低工資的保障	81	15.6%
其他	--	--
不需要鼓勵	28	5.4%
唔知／難講	--	--

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的人次佔總答題人數之百分比

4.6 小結

綜合上述網上問卷調查的結果顯示，逾半受訪青年有興趣到海外短期工作，以豐富經驗和提升能力，而非純粹為了玩樂或逃避。

他們普遍認為，到海外短期工作，有助提升青年人的整體個人能力和就業能力，如國際視野、語言能力、人際溝通技巧和解決問題的能力等。有海外工作經驗的受訪者更傾向認為這種經驗「非常有幫助」，以自身經驗而印証了相關情況。

不過，部分受訪者對海外工作不感興趣，除了擔心離鄉別井和適應問題外，他們也怕錯失在香港的發展機會，同時擔心此類工作機會和所從事的工種未必令他們回港後有所得著。部分人亦擔心在海外工作回港後，求職時僱主對其經驗持負面態度，例如僱主不承認相關海外經驗、薪金被壓低；甚或自己可能與香港職場脫節等。

如有機會到海外工作，受訪者最感興趣的是西方英語國家，如澳洲、英國和加拿大；亞洲國家方面則較喜歡日本、韓國和新加坡。這些選擇以工作假期計劃的參與國家為主。值得留意的是，雖然有 3 成受訪者不在意目的地所從事的工種，但仍有較多受訪者希望從事文職工、創意、設計、服務業和旅遊工作，相信與這些工種與香港常見行業相近，相關經驗有較大機會應用有關。。

在鼓勵更多香港青年到海外獲取工作經驗方面，最多受訪者希望可「增加工種選擇」，反映青年認為到海外工作或難以覓得期望的工種。

第五章　青年的具體海外就業經驗與職場發展

本章綜合受訪專家的意見，當中包括企業對青年獲取海外就業經驗的態度、該等經驗在職場的作用，以及曾到海外短期就業青年個案的看法、經驗，和這些海外就業經驗對提升他們自身競爭力的作用，以至相關建議等。受訪者包括 4 位專家，以及 20 位年齡介乎 18-34 歲，並曾於海外短期就業累計 6 個月至 2 年的香港青年個案。結果闡述如下：

5.1　受訪專家對香港青年獲取海外就業經驗的看法

綜合受訪專家的訪問，以下歸納他們對於海外經驗對青年在職場發展的影響、僱主對僱員獲取海外經驗的態度，以及有關提供更多機會予青年到海外短期就業的建議。

5.1.1　海外經驗對香港青年在職場發展的影響

1. 員工擁有海外就業經驗，有利於提升香港企業的競爭力。受訪專家普遍認為，無論海外經驗與青年的行業是否相關，對提升個人的眼界、歷練和通用就業能力都有正面影響，部分青年更能從相關經驗中發掘到更佳的事業發展機會。

香港是國際金融中心，也是世界貿易和航運中心，各行各業中不少企業都有需要與海外客戶及業務夥伴進行聯繫，並向各地客戶提供服務。因此，若香港企業的員工擁有海外就業經驗，將有利於企業的競爭力。

是項研究的受訪專家普遍認為，海外就業經驗整體來說對青年人是正面的。因為無論這些經驗與青年人原本或將來在港從事的行業是否相關，在另一個文化裡生活和工作一段時間，對個人的眼界和歷練都肯定有正面幫助，並能提升通用的就業能力，包括人際溝通、解決問題的能力和語言能力等。這些能力對任職於各行各業也有幫助。有僱主組織認為，除了特定的職業或專業技能外，現今的僱主在招聘時會作多方面考慮，包括員工的性格和待人處事的方式等。因此，海外就業經驗對青年就業有一定好處。

「香港始終是一個國際金融城市，是一處中西合璧的地方，如果青年人有國際視野及工作經驗，對工作發展空間絕對有好處。即

使青年人在香港中小企業工作，有一些海外經驗都是有益處的。」

(鍾沛廷先生/任仕達（香港）有限公司銀行與金融服務與人力資源總監)

「青年人到外國看世界，吸收外地生活及就業體驗、擴闊眼界、增長見識，對於個人職業生涯方面是好的。僱主聘請的員工除了需要特殊技能外，眼光、待人處事、溝通能力都重要，亦會視乎員工的性格，如思維是否成熟。同時，青年人可借鏡外國經驗，應用在香港的工作上，作出針對性貢獻。」

(龐維仁先生/香港僱主聯合會總裁)

有青年交流組織亦表示，他們所舉辦的海外短期就業計劃的目標有 4 項指標，分別是自我了解、解決問題的思維、世界公民意識，以及為他人充權，訂立這些目標的目的，是希望參加者能發展成領袖，而非著眼於個別專業或職業的知識和技能。

「我們安排青年人到海外累積工作經驗，目標是希望參與者可以藉此發展成領袖，其中包括 4 項指標：自我了解、解決問題的思維、世界公民的意識及為他人充權。現時每年大約有 50-100 個參與者，他們都能夠在解決問題的思維及世界公民的意識有所提升。因為於海外工作是必須與他人溝通及自行處理問題，經過長時間的磨練及交流後，自然會有改變。而且參與者也會藉此有新看法，擴闊了眼界。」

(陳炎喬女士/國際經濟學商學學生會青年海外實習項目總監)

有工作假期組織負責人就強調，無論從事甚麼類型的工作，海外的就業經驗多能豐富參與者的人生，當中包括事業發展方面。他舉例，有曾參加過工作假期計劃的香港青年在回港後，從海外就業的經驗中發掘到更佳的事業發展機會，或更適合自己的事業。

「海外就業經驗大部分都是正面，我自己就從以往的電導廠工作，工作假期回來後轉做保險，處理工作假期保險。有些青年人回港後轉行，對世界有了更清晰了解後從事貿易，藉著人脈聯絡，從內地進口貨物轉到當地出售等。亦有人回港後口才大幅進步，經驗很有啟發性。」

(劉仲廉先生/工作假期（香港）協會主席)

2. 有受訪人力資源專家表示，香港市場對海外就業經驗的需求以大型企業為主；渴求海外經驗的行業，在資訊及創新科技等發達地區發展較佳的行業，以及在對人的行業如市場推廣等行業上。

至於市場對海外就業經驗的需求方面，有國際人力資源顧問公司就表示，就業市場有需求，但須視乎行業及企業性質。中小企方面，鑑於客戶以本地及內地為主，對有海外經驗的員工需求未必很大；但面向國際客戶的大型企業，則渴求有海外經驗的人才。

在行業方面，香港在一些行業如資訊科技業的發展較其他發達國家落後，故人工智能、數據科技等海外經驗對香港企業非常有用。此外，在一些經常對人的行業，如市場推廣和支付等行業上，相關的海外就業經驗能加深青年對不同市場及多元文化的了解，亦具有相當價值。相對而言，若在海外從事與本身專業無關的行業，對青年的事業發展則未必能產生很大的幫助。

受訪者又認為，香港青年在視野和做簡報上的能力，與國際水平仍有一段距離，這方面可在海外就業的過程中加以學習。

> *「需求未必在中小企，大部份跨國公司其實是大量需求一些有海外經驗的人才，香港人的特性是很勤力，但視野和做簡報的能力未達國際水平，海外工作有機會接觸不同的東西，尤其是資訊科技行業的數據範疇、人工智能和數據科技，始終在歐美國家發展成熟很多，把這些經驗帶回港絕對可以惠及僱主。*
>
> *其他行業如會計和金融，愈早取得海外經驗對將來發展空間愈有利，中小企都會渴求這類人才。香港的會計工作較著重文件，外國是怎樣去包裝，將分析匯報出來，這方面香港較欠缺競爭力。另外，人力資源管理是人的工作，需要多元文化的經驗，在外面接觸過不同的東西，就會知道怎樣跟不同種族的人共事。*
>
> *在銷售及市場推廣行業，有海外工作經驗的僱主基本上都會請，他們需求語文能力很高的人協助銷售產品，對這些經驗非常渴求。*
>
> *海外經驗對一些面對人的行業也絕對有幫助，語文、溝通和講解介紹能力強，例如支付公司很需要國際經驗多於一個純粹本地經驗的人，因為他們較能了解僱客的想法和口味。*

工作假期則視乎哪種行業，好多青年人去工作假期，但選錯行業未必可以滿足到當初離開想得到體驗的目的，選錯行業未必會增加很大的價值。」

(鍾沛廷先生/任仕達（香港）有限公司銀行與金融服務與人力資源總監)

3. 部分畢業生對前往海外獲取就業經驗態度較保守，他們對能直接協助日後就業的工作較有興趣，更多希望盡快在本港找到穩定工作，對海外短期工作興趣不大。

在青年人方面，有交流組織就表示，參與交流計劃的青年人多喜歡以商業及市場類工種為目標，因為從事這些工種有機會接觸不同的人，對回港後找工作較為有利。參加交流計劃的青年，多著重海外經驗與日後就業的直接連繫，亦正因如此，不少畢業生（計劃的對象）對海外短期工作興趣不大，多希望盡快在本港找到穩定的工作。

「我們主要提供 5 大類型的海外工作機會，包括商業、市場業、科技業、工程業及旅遊業。最受歡迎必定是商業及市場業，若工作需接觸不同人、節奏急速的話，更容易在面試中突圍而出。

香港本身能提供很多各種工作機會，以科大為例，每月會有兩次就業展覽，所以暫時反應不太踴躍，而申請者亦看重公司品牌及海外工作地區。每年的申請者大約 300 至 400 人，無意參與者都會擔心生活費用如食宿及交通等，更多人沒有心理準備單獨在海外生活。大多本地畢業生都比較保守，希望盡快找到穩定的工作。」

(陳炎喬女士/國際經濟學商學學生會青年海外實習項目總監)

5.1.2 香港僱主對僱員獲取海外經驗的態度

1. 有受訪者認為，青年人在海外短期工作回港後，若能展現該經歷為個人的經驗帶來正面影響，包括就業軟技能如溝通能力，以及對所應徵的職位有幫助，則不少僱主願意給予機會；但有人事顧問認為，人事經理普遍未接受工作假期，除非當中所從事的工作與未來事業發展相關。

青年人在獲取海外短期就業經驗，香港僱主對他們回港後求職有甚麼看法呢？

受訪的交流組織表示，除了發展專業技能外，他們更希望參加者能透過海外工作經歷發展軟技能及 4 項領袖指標，包括自我了解、解決問題的思維、世界公民的意識及為他人充權。雖然這些指標與技能本身並非與專業技能掛鉤，但普遍受到僱主的重視。同時，他們正計劃與不同僱主建立夥伴關係，希望香港僱主能為完成計劃的參加者提供面試機會，構思獲得僱主的正面回應。

> *「我們曾經訪問僱主，他們表示 4 項領袖指標是他們所重視的，尤其是解決問題的思維。其次，世界公民的意識也有助參與者表達自己，甚至藉此獲得晉升機會。計劃希望參與者在以上的 4 項指標有所提升，而非單純地發展專業技能。*
>
> *我們未來希望與不同僱主合作，提供夥伴關係，讓參與者回港後獲得面試的機會，僱主對此也十分有興趣。」*
>
> *(陳炎喬女士/國際經濟學商學學生會青年海外實習項目總監)*

此外，有工作假期組織負責人認為，工作假期能提供機會，讓青年人接觸不同的人和工作，更需身處異地，獨自解決各種問題，能為他們擴闊眼界和見識。他認為，青年人回港後，若能針對僱主的要求而就工作假期的學習和經歷作出匯報，讓僱主明白當中的價值，也能獲得聘用。他又指，現今僱主的態度較過往開放，不少僱主願意接受工作假期的經驗。

> *「我回港後加入保險業，當時見了十多份工，不少僱主都願意聘用。我認為只要好好匯報自己的履歷，針對僱主的需求便有機會。香港僱主對青年人到海外獲取經驗的態度亦較以往轉變，只要待人接物態度隨和、願意開口交流心路歷程，僱主就會明白你的經*

歷有價值，願意給予機會。」

(劉仲廉先生/工作假期（香港）協會主席)

有僱主組織亦認同，海外短期工作經驗，無論是工作假期還是其他類型的經驗，皆能協助青年人成長，讓青年人獲益。但這些經驗對就業是否有幫助，則要視乎多方面的因素，包括當事人是否清楚自己的事業方向、工種、能應用在工作上的經驗與思維等。他表示，現時的僱主所需要的不單是某職業的特定技能，亦重視較全面的通用就業能力。

「職場對僱員持海外經驗可能有需要，但不是必須，仍要看整體。若工作假期後仍然不清楚自己的方向，都是沒有幫助的。

海外工作對他們回港就業是否有利，需要看工種。但我認為整個體驗比工種更重要，現時僱主聘請員工的條件較全面，不單需要特定技能，更需要溝通能力、分析能力，看世界的眼光、表述能力、待人處事等技巧。」

(龐維仁先生/香港僱主聯合會總裁)

不過，有人力資源顧問就認為，現時負責招聘的香港企業人事經理態度未必很開放。若工作假期的經驗與應徵的職位不相關，將被視為對職位沒有明顯幫助。因此，他認為工作假期對日後事業發展影響的作用不大。

「香港主要的人事經理態度未必開放到接受工作假期，他們感覺這就好像放假，要看面試的際遇。看看應徵者怎樣包裝給僱主。」

(鍾沛廷先生/
任仕達（香港）有限公司銀行與金融服務與人力資源總監)

2. 若年輕僱員希望到海外短期就業，小部分僱主能為僱員安排停薪留職，部分大企業則有調派優秀僱員往海外就業的安排；但限於替補安排、工作量及成本等因素，整體僱主能為僱員海外短期就業而作出實質支持的情況並不普遍。

既然海外就業經驗對提升青年的競爭力有利，那麼香港的僱主對年輕僱員到海外就業的態度又是否支持？

受訪的工作假期組織負責人表示，部分僱主願意向打算參加工作假

期的僱員提供停薪留職的選擇，但主要限於專業職位。

不過，願意提供停薪留職等安排的企業只屬少數。受訪的人力資源顧問表示，現時香港願意作出此等安排的企業不多，原因是替補工作難以安排，而且亦會增加其他僱員的工作量，以及僱主的行政成本。對於大企業來說，更受制於僱員總數的規定。不過，部分跨國企業仍願意派管理級的僱員到海外分公司短期工作，這除了讓僱員增加見識外，亦能提升僱員的投入感和對公司的了解，一舉兩得。

「僱主鼓勵僱員獲取這方面的經驗視乎工種，例如有準執業律師的律師樓願意提供停薪留職，亦有會計師樓向會計師提供支持。」

(劉仲廉先生/工作假期（香港）協會主席)

「企業調派方面，僱主都比較少提供這些待遇，如果你放一些人去其他國家試，第一可以增加員工的投入感，第二，對公司運作會更加了解，回港後可把新的思維帶到公司秉承公司文化。公司不太願意這樣做是因為本身工作量都很重，最大的問題是工作量、成本和 headcount（僱員總數）。」

(鍾沛廷先生/
任仕達（香港）有限公司銀行與金融服務與人力資源總監)

受訪的僱主組織認為，僱員因自行參與海外短期工作計劃而辭去工作，是流失員工，自然對僱主造成某程度的不便。至於能否有特別的安排，配合僱員到海外短期工作，受訪者表示，這要視乎企業的類型和提供彈性的空間而定。中小企因資源緊絀而較難安排；大企業則視乎公司的政策。他舉例指，有業務遍及全球的飲食集團能提供調職機會予表現優秀的員工，到海外就業半年至 1 年不等，更提供生活費津貼，一方面讓員工擴闊視野，另一方面也讓他們更了解集團的業務。若要鼓勵員工到海外短期就業，企業可提供措施如資助、晉升機會或停薪留職等安排。中小企方面，則可提供機會予員工出席海外展銷會和接觸海外客戶等。

「某一個崗位突然出現空缺，對僱主當然是不方便。是否支持青年人到海外獲取經驗要視乎企業類型，一般中小企人手緊絀較難安排；相反大公司有較大空間讓年輕人嘗試，甚至有公司為回來後的員工安排職位，這需要公司的資源和政策去配合。例如有飲食集團在全世界有餐廳，東南亞都有分店，每一個地方都會挑選

數位前線員工參加交換計劃，更會視乎當地生活指數作出補貼。

在僱主鼓勵僱員方面，可以考慮回港後升職，金錢資助、報讀課程、回港後簽約，甚至停薪留職等以茲鼓勵。中小企公司每年會參加展銷會，可邀請會計、後勤、行政同事一同出席，同事就能藉此機會聽取不同客戶的意見，眼界就能增長。」

(龐維仁先生/香港僱主聯合會總裁)

5.1.3 受訪專家的建議

1. 青年人出發前往海外前應及早作出計劃，主動尋找相關行業的機會，並可尋求獵頭公司的幫助；亦可嘗試尋找與職涯發展相關的短期工作項目、實習或義務職位等。

從上述受訪專家的訪問結果反映，海外短期就業對青年人回港後能否提高就業競爭力的其中一項重要因素，是在海外所從事的行業。雖然大部分以工作假期方式到海外的青年多未能找到與香港工作相關的行業，但受訪人力資源顧問認為，青年人可及早作出計劃和準備，做好資料搜集，並在出發前開始在目標行業應徵，或嘗試在該等行業尋找短期項目的機會，更可找當地獵頭公司協助，選擇與自己相關的行業工作，提升工作假期對日後回港就業的效益。

受訪工作假期組織負責人亦同意，青年人應更主動地向目標行業的僱主查詢是否有適合的崗位可擔任，當中可包括實習或義務職位，甚至以勞力換食宿，以增加自己的機會。他又認為，青年人回港後，可好好利用自己在海外獲取的經驗，嘗試繼續在相關行業發展，亦能有所成就。

「香港僱主即使是跨國或國際性的公司都不會有太多的調派機會。那青年人想去到外國怎樣辦？外國很流行短期性工作、自由工、短期合約，取得這些工作的機會會高少許，而長工較難獲聘。所以需要事前做功課，要很清楚自己的目標是甚麼。

找當地獵頭都是另一種方法，做華人生意的僱主比以前多，尤其在澳洲，懂普通話，或者曾在亞洲地區工作過的人機會較多。未出發前試試找工作，較到達當地才找好，在當地開支大，時間緊迫，未必有好的效果。有些應徵者工作了幾年後去工作假期，工作都沒有關連，回港後即使個人成長有多大，在職場上都未必能

增加很強的價值。」

(鍾沛廷先生/
任仕達（香港）有限公司銀行與金融服務與人力資源總監)

「若希望從事某些行業，可主動要求。儘管當時不需要人手，若願意去詢問，甚至可以是實習、義工等位置，公司都會願意聘用。最重要是清楚自己的目標，主動詢問，別人就會幫忙。

回港後的出路方面，有三大行業願意接受。第一是前線銷售，第二是設計，第三是活動統籌。另外，可以自己做小生意、婚禮統籌、網上推廣、出入口、做品牌、獨家代理等。」

(劉仲廉先生/工作假期（香港）協會主席)

2. 向低收入青年提供海外短期就業的津貼，以及機票折扣等支援。

部分青年人在畢業的初期，出於經濟考慮而急於在港尋找正職工作，未能考慮在海外獲取經驗；部分有家庭負擔的青年人在踏入社會後亦難以獲取相關機會。有受訪者認為，當局可向有需要的青年人提供津貼，讓他們也能掌握相關機會。有建議認為，坊間的基金以至商業機構都可提供協助，除金錢資助外，亦可提供機票折扣等，以支持資源欠佳的青年人獲取海外就業經驗。受訪者認為，相關青年人帶同海外經驗回港，有助更多元的工作發展。

不過，受訪僱主組織則認為，若政府提供鼓勵性措施，應仔細考慮當中的審批和挑選機制，並要求受惠者回港作出貢獻。

「現實來說當然是缺乏金錢資助這個因素。很多公司都會提供獎學金予海外留學，但海外工作則缺乏，明顯地這是有需求的。而且政府更應該為此多作宣傳，讓更多人了解世界的發展。」

(陳炎喬女士/國際經濟學商學學生會青年海外實習項目總監)

「出外工作會帶同經驗和知識回港工作，令就業平台多元化，開發不同形式的生意，如婚禮籌劃等。鼓勵青年人獲取海外經驗的措施可以是基金資助，如工作假期簽證等同學生簽證，提供機票

優惠；一些基金，一年內向 10 個年輕人提供資助等。

工作假期本身需要條件，如儲蓄要有港幣$20,000 生活費才獲批；去德國要有來回機票，但機票成本貴，雖有航空公司的支持，但數量不多。若有基金資助是很大的鼓舞，希望能協助低收入年輕人獲取機會，但現時沒有。」

(劉仲廉先生/工作假期（香港）協會主席)

「向青年提供資助的方法可嘗試在香港試行，同時要視乎審核、挑選過程，條件等，機會是給予年輕人回港貢獻香港。」

(龐維仁先生/香港僱主聯合會總裁)

3. 向工作假期參加者發出海外工作記錄冊，協助他們建立獲認授的個人履歷。

若青年人以工作假期的方式前往海外，曾從事的工作可能比較短期和多樣。有受訪者認為，這些工作經驗應獲得有系統的記錄，他建議本港勞工處或海外勞工部門仿傚義工服務記錄冊的方式，向工作假期參加者發出海外工作記錄冊，讓參加者的海外僱主簽署作工作經驗的記錄，協助參加者建立獲認授的個人履歷。

「若有平台可協助提供工作經驗證明，如義工簿，有工作經驗記錄，在應徵時可以加分。」

(劉仲廉先生/工作假期（香港）協會主席)

5.2 青年到海外短期就業的情況

本研究訪問了 20 名年齡介乎 18 至 34 歲的在職或待業香港青年。受訪者全部皆正在或曾於海外就業，以在單一國家的就業期間計算，累計不少於 6 個月至最長 2 年。

綜合受訪者的訪問，以下歸納他們到海外就業的目標與阻力、在海外的就業機會、所遇到的問題與收穫、對回港就業的影響，以及他們對為香港青年提供更多海外就業機會的建議。

5.2.1 到海外就業的目標與阻力

1. 受訪青年個案普遍希望透過海外就業，達到增廣見聞及體驗異國文化的目標。他們又認為，離港就業有助提升語言、獨立自理，以至解決問題等通用個人能力。

無論以何種方式前往海外就業的受訪青年個案均表示，他們的其中一項主要目標，是透過在海外生活和工作，與當地人接觸，體驗當地文化，增廣見聞。

不少受訪者均表示，在出發前期待自己在海外能離開受家人照顧的環境，跳出一直以來的舒適區。一方面，他們可以作出有別於在港的新嘗試；另一方面，又可提升語言能力、獨立能力、自理能力，以至解決問題等的通用個人能力。絕大部分受訪青年均以積極的學習態度，而非以逃避香港生活的態度為出發點，去開展他們海外就業的旅程。

> *「我希望可以見識更多及提升英文能力，因為自己單獨出發，所以希望探索及有成長，訓練自己的獨立能力。」*
>
> *(個案 2/女/28 歲/澳洲/店員、蛋糕製作、農場/社工)*

> *「我想感受一下香港以外的生活，提升自理能力。我亦想提升決策力，因為沒有家人可以依賴；還想了解及經歷香港以外的異國文化，希望能夠有機會多講英文。」*
>
> *(個案 19/男/34 歲/加拿大/推廣員/行政經理)*

2. 不少受訪個案期望能在海外獲取特定的工作經驗，以提升個別範疇的知識與技能，以至回港後能在事業發展上有所提升。

除了見識世界外，部分受訪者指出，他們希望透過往海外就業而獲取特定的工作經驗，以豐富履歷，或提升特定範疇的知識或技能。

舉例說，有從事法律專業的受訪者表示，她特意透過英國的中介公司尋找律師的工作。雖然明白當地的稅後薪酬較香港約低 3 成，但她認為當地的專業經驗能擴闊她的專業知識及眼界，較金錢回報更重要，所以並不介意。

> *「之前實習公司派我去交流，回港後，我再透過中介公司找工作。*

我知在英國的收入會比香港低，不計稅的話薪金較香港低一成，但稅重，是薪金的三、四成，香港一成多而已。我不為賺錢，主要為體驗生活。英國法律界經驗和香港也有不同，可以擴闊眼界。」

(個案 8/女/29 歲/英國/律師/律師)

另一名在港一直從事非牟利組織的受訪者，就透過朋友獲得日本一間大學的研究所聘用，從事與過往所推動議題相關的工作。她希望透過此機會加強相關工作的經驗。

「我是先以工作假期簽證申請到日本，其後碰巧有相熟人士邀請我參與日本大學研究中心的工作。我一直都希望擴闊眼界，見識更多，加上自己學習日文大約 10 年，可藉此嘗試使用日語。我本身有志於推廣全球化，日本是其中一個有潛質的地區，種種因素下便選擇到日本工作。畢業後我一直從事國際性非牟利組織的工作，有感於自己的能力缺乏真正國際化，所以希望體驗外國的工作模式，加強自己的工作經驗。」

(個案 11/女/28 歲/日本/研究統籌員/研究統籌員)

有透過工作假期簽證到愛爾蘭的受訪者表示，他希望在海外的工作能豐富他在媒體行業的經驗，故特別尋找及應徵在媒體行業的職位，並願意以實習生的身分在一家小型媒體製作公司工作。

「工作假期是希望可以給自己突破，感受香港以外的生活模式，爭取海外生活、工作、學習，和提升語言的機會。在工作方面，可以體驗在其他國家做媒體行業的工作實況和文化、不同的處理手法。」

(個案 18/男/31 歲/愛爾蘭/侍應、媒體製作、維修/媒體監製)

此外，有受訪的設計從業員表示，她最重要的經驗並非來自海外的工作，而是她希望趁海外長時間逗留的機會，四出參觀展覽和觀摩海外的設計產品，以提升自己的設計靈感。

「我在香港做平面設計，如果只聽從上司指示做設計，會失去創作空間，所以希望外出透過參觀設計展覽見識多點，從中發掘更多靈感。」

(個案 20/女/33 歲/澳洲/店員、包裝、侍應、賣藝/設計、網上商店)

除了富豐工作經驗外，有受訪者更希望，透過前往海外就業，在事業上能獲得進一步發展的機會或晉升。個案 07 就從香港的物流公司，轉職往墨西哥的物流公司。他期望能爭取機會做出成績，作為他日回港後提升職位的基礎。

至於個案 05，更因希望從中資金融機構轉職往外資金融機構，而透過交流組織申請前往英國的金融機構實習。她認為，此舉可作為自己轉職的踏腳石。

> *「當時我在香港的跨國物流公司工作，公司內部有海外調職崗位可供申請。當時有不同國家的職位可供申請，而我對墨西哥的工作職位有興趣，希望尋求機會。出發前，我期望可在當地做出成績，再作晉升。同時，我亦希望透過這個難得的工作經驗，體驗當地的文化，接觸不同的人。」*
>
> *(個案 7/男/29 歲/墨西哥/重要客戶經理/計劃經理)*

> *「當時有個交流計劃去倫敦工作，我想去的原因是這可給我機會到外國，我在金融業工作，以前做中資，想去增加外國的接觸，又可能有機會加入外資公司。參與這個計劃企業最多跨國金融機構，外資公司較多，對我來說是一個踏腳石。如果在香港做本地行，要轉到外資行是困難的。雖然我從倫敦回來後都不一定入到外資行，但這一年的經驗仍然是有價值的。」*
>
> *(個案 5/女/32 歲/英國/金融見習生/銀行副董事)*

3. 受訪個案到海外就業的阻力主要來自家人的質疑與擔憂、開支高而收入少，以及辭去在港工作而可能影響回港的發展。

是次研究的受訪個案主要面對 3 種阻力。

首先，部分受訪者反映，家人或伴侶的反對，對他們構成壓力。有受訪者指，家人擔心自己未能應付生活問題；更有受訪者的家人認為到海外就業是浪費時間。有受訪者就指，因決定出發而與男朋友分手。

> *「第一，家人會擔心，如何安撫他們的情緒是一大挑戰，我媽媽甚至跟隨我到日本兩星期，替我處理生活事務。第二，我本身有一個穩定交往的男朋友，但他未能接受分開兩地，最後分手了。」*
>
> *(個案 11/女/28 歲/日本/研究統籌員/研究統籌員)*

其次，在海外就業需要獨力租住居所和支付各種生活開支，加上稅率高企，在海外所獲的收入未必追得上在港的收入。個案 12 表示，她要先儲備足夠的金錢應付工作假期的機票及生活費才能出發。個案 03 就指，雖然海外就業屬公司調派的同級職位，但海外職位以當地薪酬的條件僱用她，沒有獲額外的外派津貼，而且薪金較在港低，故實際收入大幅減少；然而，她仍認為此機會難得而願意接受。

「我必須儲蓄一筆金錢，以應付機票及初期的生活開支，大約需要$20,000 左右。」

(個案 12/女/33 歲/澳洲/農場、售貨、收銀/咖啡師)

「整個薪酬福利已當你是一個當地人，香港的薪金在這一行較高。而且我在香港不用租樓，這邊是自己付租金，加上人工又較低，一開始答應上司時，沒有問薪金，之後看合約才知道薪金少了兩成，當時覺得好像做錯決定，支出又變多。但如果用一、兩年時間見識，我願意接受較低薪金。」

(個案 3/女/26 歲/新加坡/審計/審計)

第三，若青年人本身在港工作穩定，就未必願意辭去工作而到海外參加工作假期。個案 01 就表示家人曾擔心她回港後未必能找到原本穩定的工作。個案 19 更因原本任職公務員而曾在出發前有所掙扎，但最後他亦決定放棄在港工作而前往海外作體驗。

「阻力在於事業及金錢上。我擔心會否再找不到在香港相對穩定的工作，加上自己一個人出發，可能要放棄在香港的東西，這一點我考慮了很久。為了平衡家人的擔心，我利用 1 年時間儲錢以應付 3 個月於澳洲的開支，另外我也給予媽媽 1 年家用，表示了自己的承擔。」

(個案 1/女/25 歲/澳洲/包裝、農場/社工、項目統籌)

「其實是自己的掙扎比較多。一方面是要辭去之前的工作，另一方面是要告知家人為何會有此決定，不希望讓家人擔心，還有就是財政上要自己準備一下。要辭去 5 年多的公務員職位，沒辦法停薪留職。但我並不後悔，因為工作假期的經驗是無價的，將會改變我的人生。」

(個案 19/男/34 歲/加拿大/推廣員/行政經理)

5.2.2 海外就業的情況

1. 確定求職目標和於出發前作實質準備，有利於爭取理想的海外就業機會；相反，漫無目的地求職，往往只能找到臨時及低技術性質的工作。

有關海外的就業機會方面，研究發現，能否找到理想的就業機會，除了關乎受訪者的專業技能外，亦與受訪者的心態和事前準備相當有關。

不少受訪者在出發往海外就業之前，對要於目的地從事哪類工種都沒有確切目標，到達時只能像在大海撈針一樣，向不同行業的僱主廣發求職申請，加上受訪者所持簽證只屬短期性質，最終多受僱於容易獲聘的臨時及低技術工種。即使本身持高等教育的學歷、專門經驗或專業資格的受訪者，情況也可能一樣。

更有受訪者認為，自己在出發前已知悉找工作的途徑，但最終卻因害怕旅費耗盡而接受了一份被刻扣工資的「黑工」。

> *「在網上找了一間中資超級市場做產品推銷，找工作不算太順利，用了一個月時間，期間寄了十多二十份履歷表，真的有回應的不多。我也有嘗試找過跟自己在香港展覽攤位設計相關的工作，但最後也沒有音訊，我猜測應該是他們希望將正職的空缺留給當地國民，畢竟我工作簽證最多也只是做一年就要離開。」*
>
> *(個案 19/男/34 歲/加拿大/推廣員/行政經理)*

> *「除了工廠及農場的工作，我也試過應徵文書或郵局的職位，但都沒有回音，他們主要聘請當地人。我有香港社工資格，也曾申請社工職位，但我缺乏當地資格、車牌及實習經驗，所以十分困難。*
>
> *我認為找工作難度是一半半的，因為我 3 份工作都是朋友介紹，但若非朋友介紹的話則比較困難。香港人缺乏龐大的資訊網絡，只可自己盲目地求職，花的時間比較多。」*
>
> *(個案 1/女/25 歲/澳洲/包裝、農場/社工、項目統籌)*

> *「我有參加工作假期的分享會，所以已經有相關資訊，知道如何找工作。我從一些討論區、網頁知道較多的求職途徑，所以我在*

討論區找華人工作，當時我主要找『黑工』，因為『白工』不太容易找，所以想先做著，而且那時候不斷有開支，完全沒有收入，有點害怕。

當初與他們傾條件，與我實際工作完全是兩回事。一開始講好時薪是 8 歐元 1 小時。第一個星期出糧時，他們說因我未能獨立處理工作，工資減半，即是 4 歐元；第二個星期，他們說我有進步但未達標，就給我 6 歐元。其實我很傷心，很有壓力。」

(個案 13/女/29 歲/愛爾蘭/侍應、客戶服務/文員)

當然，從事臨時、低技術工作，以至「黑工」，並不代表該等工作經驗並無可取之處，不少受訪者更認為當中的體驗難能可貴。不過，若青年人事前能作良好的計劃，則求職的效果可以更佳。

例如，個案 18 持工作假期簽證往愛爾蘭工作。他本身從事媒體製作，目標是在愛爾蘭從事相關行業，故在出發前準備好推薦信，仔細尋找相關的工種，並寄出了多份求職申請，甚至在出發前作好面試安排。在到步後，他到訪目標公司以表達誠意，更不介意擔當實習生，結果得嘗所願。

「我找一些媒體方面的工作，當地通常需要看推薦信，又需要前公司證明你有好的表現。我做了這行的實習生：媒體、拍攝、剪片外，與香港工作模式差不多，我都有嘗試做兼職餐飲服務員，自己沒有期望反而能訓練語言，需要用大量英文，可提升語文能力。

家人反對我去工作假期，害怕這一年不計入履歷中，所以我比較保守和需要計劃，做實習生都要做同相關行業，做好表現然後取工作證明。出發前我寄了 30 至 40 份工作申請，共有 4 份工作邀請信，中途都經過不同波折，面試前做了很多功夫，親自叩門用誠意打動對方給我一個面試機會，在當地面試後覺得實習生這工作最適合。」

(個案 18/男/31 歲/愛爾蘭/侍應、媒體製作、維修/媒體監製)

有曾留學美國的受訪者以畢業生的身分，獲准在美國就業一年。她表示，簽證限制她只能工作一年，因此找長工並不容易。但她決意進入

該國領先的行業，就積極進取地求職，包括在學時於學校做實習，並發出數十份求職申請，同時不介意接受短期的聘書。結果她利用這一年從事數份短期合約工作，嘗試不同的專門工種，包括媒體與科技等該國較發達的行業，盡量在這數份工作中學習專門知識和技能，以便累積相關經驗。

> *「我較難找到工作，當我只可留一年，公司就不會開放全職工作機會給我，都是合約形式。我找工作比較進取，發出 60 至 70 份求職信左右。*
>
> *第一份工是電視台的社交媒體製作，參與了現場直播的藍球賽事的社交媒體製作。第二份工做科技公司，在科技世界中男多女少，完全感受到男性主導的運作模式，明白在大公司作為一粒細螺絲的生活，更認識自己。」*
>
> *(個案 16/女/27 歲/美國/社交媒體營運、數據分析/金融科技)*

此外，有受訪者因所讀專業在香港缺少發展機會，便嘗試於海外求職。個案 15 主修工程，他就鎖定與工程相關行業，以歐洲國家為目標尋找工作。為增加機會，除了於網上申請工作外，更找來中介公司協助。在多管齊下的情況下，他獲一間英國電子儀器公司僱用。他認為，這種經驗有助將來的事業發展。

> *「我有試過找中介，亦有在網上申請工作。我發履歷給現在做的這間公司，回覆頗快，約我電話面試，隔兩日便正式面試，過 2 至 3 日便通知聘用。我也有找過挪威的公司，還有英國政府機構的工作。」*
>
> *(個案 15/男/23 歲/英國/研究助理、電子工程師/電子工程師)*

2. 海外就業普遍遇到文化差異的問題，包括溝通方式、社會設施與制度、語言等；缺少生活支援及出現勞資糾紛，也障礙了青年在海外就業。

有關於海外就業所遇到的問題方面，受訪者普遍提到的，是文化差異的問題，當中包括：溝通方式、社會設施與制度、語言、生活支援，以至勞資糾紛等。

曾在英國就業的個案 08 認為，英國人較內斂和含蓄，於職場上的溝通比香港間接和婉轉，她需要猜度上司與同事說話的真正意思。同時，在工作安排上，英國的文化傾向員工多作主動，而非每每由上司安排，故需要一段時間適應。

> *「在香港比較習慣僱主叫你做甚麼就甚麼。但在英國，就要思考自己的個人形象是怎樣，事業階梯如何，自主很多，是由你跟僱主說需要甚麼支援。*
>
> *另外，溝通有困難，文化不同。香港人很直接，英國人講說話很含蓄，要自己猜，例如『if you have time, look at this』其實不是『if you have time』，而是你最好快些看。」*
>
> *(個案 8/女/29 歲/英國/律師/律師)*

曾在泰國就業的個案 09 就表示，他與泰國人在工作上的溝通同樣出現不協調的情況，故亦需要一段時間磨合。此外，當地社會建設較落後，醫療制度亦較混亂，令生活安排較不便。

> *「一開始會不適應飲食文化，一碗普通雲吞麵也是辣的。星期六、日的娛樂不多，偏向落後。道路也受損。坐巴士到站不會停，只會減速讓我落車。出街坐電單車，每次也要講價很久，引擎又常常會燒了，腳的整塊皮都被燙了。*
>
> *如何適應文化差異是最大的學習。我用了兩個月才適應到曼谷的企業文化，原來要用不同方式去問問題。合作要磨合，要給很清楚的指令，他們才明白怎樣做。衛生情況也較差。在交朋友上，當地人同事會帶我去玩，但溝通較難，因為非商業中心地區的人不懂講英文。」*
>
> *(個案 9/男/31 歲/泰國/金融顧問/顧問)*

此外，在非英語國家，語言亦容易成為就業障礙的因素。個案 11 曾在香港修讀日文十多年，但即使如此，她到日本就業仍面對語言問題，需自行尋求協助。因為同樣原因，她在日常生活的安排上亦感到支援不足。

> *「首先是語文問題。研究中心隸屬於大學，也是唯一以英文為主*

的研究中心，理論上多以英語作溝通，但實際上與其他部門往來卻需要日語，大學對外國人的支援較少。即使我學習日文已久，始終未能流暢地與當地人溝通。通常我都自行解決語言的問題，否則會請求日本的同事或朋友幫忙。

其次是工作模式的問題。日本與香港的工作風格不一樣，當地有明確及既定的步驟，溝通也比較婉轉，這需要時間適應。日本人比較重視階級，有些文件需要多個負責人簽署才可以。再者生活上的支援也不足。例如我作為外國人，難以申請銀行戶口，須出示工作合約，而且沒有英語支援。而住宿上也有困難。」

(個案 11/女/28 歲/日本/研究統籌員/研究統籌員)

至於在勞資關係上，部分受訪青年表示，他們曾被僱主拖糧或克扣工資，但因本身資源不足，如求職困難及不熟悉環境等，往往不敢向當地有關部門求助。

「被僱主拖糧，向政府部門投訴才能解決，當地人有少許歧視華人，會假設你不懂英語，初時的態度會不太友善，相處後知道自己懂英語就會改變。」

(個案 17/女/23 歲/澳洲/農場、工廠、食物售賣/項目經理)

5.2.3 海外就業的收獲

1. 透過增加對其他文化的了解，提升國際視野，並培養更多元化的思維角度。

對於海外就業的收獲方面，所有受訪者均表示，他們在國際視野及了解外國文化上有較深入的得著。對於自小在香港成長而從未在海外生活過的青年人而言，有機會在海外與其他國籍的人共事和共同生活，確能提升他們的國際視野，除了有助他們明白如何與其他國籍的人相處外，也有助他們培養更多元化的思維角度，對日後工作和學習都有幫助。

舉例說，個案 02 和個案 06 就認為，海外經驗令她們見識了不同的人和不同的處事方式，擴闊了眼界。

「澳洲與香港不同，當地人不會因工種而歧視，包容性很強，因

此我開始對自己內在的性格及特質有所肯定。

而工作上，我覺得服務性行業不錯，可以見識不同的人和事，比較有意義和受肯定，外國的顧客願意與員工溝通，但香港偏偏相反，這令我發現人與人的溝通十分重要；面對陌生人，我學到如何開放自己與他們交流、如何勇敢地以英語溝通，這是我的突破；

我覺得能達成，而且獲得更多。這段旅程中更擴闊了我的眼界，令我發奮再讀書，修讀銜接學士課程。」

(個案 2/女/28 歲/澳洲/店員、蛋糕製作、農場/社工)

「我認識到不同地方的人。在香港工作只會遇到香港人，只會有一種處事方式，但我有認識烏克蘭人、俄羅斯人，認識到其他地方的文化，擴闊了視野。」

(個案 6/女/25 歲/英國/實習律師、研究助理/實習律師)

個案 07 和個案 14 更有機會在工作和生活上與多個國籍的人士接觸，在思想上受到衝擊，以至需要將其他文化的思維方式和生活習慣融入到工作之中。

「同事間的相處也跟香港不一樣，男女間會臉碰臉打招呼及道別。住宿上我與其他人合租複式單位，有不同國籍的宿友，包括委內瑞拉、阿根廷等，有時候大家會一起食飯及娛樂。文化上有體驗，包括生活習慣、打招呼的方式、語言溝通等。我在當地學到西班牙文，而且我認識到當地的朋友，仍有聯繫。

工作上也為我提供機會，讓我可裝備國際視野，既可工作又可接觸不同背景的人，這一大衝擊也令我思考更多，觀察角度也變得更宏觀。例如與委內瑞拉室友的交談中有提到社會問題，發現各地都有其自身問題，可藉此借鏡及更深層次地思考。」

(個案 7/男/29 歲/墨西哥/重要客戶經理/計劃經理)

「甚麼國藉的同事都有，每一次都不同。但比較多英國人，一定會有個能說阿拉伯話的同事，任何國藉的客人都有，但比較多是中國的客人。我在休息時與同事一起吃飯，去不同人的家中聚會。

我在工作中體會到不同的文化，有時會見到，例如一個手勢可能

對於另一個文化未必是友善，而引起衝突。在一間伊斯蘭公司工作，很多事情都要比較小心，在公司不會有豬肉，伊斯蘭教教徒基本上不吃豬；另一個例子是在齋戒月份要小心些，看看機上有沒有客人正在齋戒，派餐的時候要小心，對文化的敏感度會提高。我學懂很多文化的東西，因為每去一個地方，如果對那個地方不太清楚的時候，如有一個當地的同事的話，便會有很多介紹。總括來說，我得到的是文化的體會。」

(個案 14/女/25 歲/阿聯酋/航空從業員/補習老師)

2. 發展人脈網絡，強化國際聯繫。

青年人在海外就業，能認識不同國籍人士，並結交朋友，有利於他們發展人脈網絡，強化國際聯繫。這些國際聯繫，對於日後的工作和事業發展，可以有正面影響。

個案 03 就認為，她在新加坡認識到相同行業的朋友，有助於日後向他們請教專業知識。個案 05 就趁留在英國就業的機會，廣泛結交朋友。個案 09 更表示，他在泰國有機會因工作建立了很強的國際人脈網絡，同時亦獲得多份推薦信。

「香港和新加坡是亞洲兩個很大的金融中心，在香港很多時接觸到新加坡的人。認識到新加坡的人，有這邊的關係對於以後工作都有很大的幫助，例如在處理工作時，香港是用方法 A，別人用方法 B，你想知道多一些詳細原因，電郵給她可能覺得麻煩，但大家有個人關係的話會私下問他，他覺得你是朋友都會答你。」

(個案 3/女/26 歲/新加坡/審計/審計)

「我是一個比較愛社交的人，所以我參加一些會社，可以有一些消遣項目。我的生活不只上班上學，也會去一些公開的會議，又會和很多當地的委員會很熟。」

(個案 5/女/32 歲/英國/金融見習生/銀行副董事)

「我會比其他人更懂得怎樣在工作上面對泰國人。也建立了很強的人際網絡，他們寫了很多推薦信給我。我也有很多國際接觸，這是很重要的，香港年輕人如何在社會舞台立足，就在於他可以和很多不同國家的人聊天，或認識多了，知道怎樣開展話題。在泰國，我的僱主是意大利人，項目經理是澳洲人，組員是泰國人、

香港人，客戶全是泰國人，工作上有很多國際接觸。在香港的國際公司工作也會有這類接觸，但在外國會再強些，因為在那邊幾乎沒人跟你說廣東話。」

(個案 9/男/31 歲/泰國/金融顧問/顧問)

3. 提升外語能力。

青年人在海外生活和就業，浸淫在外語的環境中，語言能力能有所提升。由於大部分受訪青年都選擇往英語國家就業，他們主要在英語方面有所提升。而部分選擇在非英語國家就業的青年，更難得地獲得鍛鍊其他外語的機會，有利於他們日後從事相關工作。

「我本身比較被動，但這段經歷當中遇到不同的機會，慢慢變得主動，出發前我希望可以提升英語能力，這段經歷後令我更有信心面對外國人，不再害羞。」

(個案 12/女/33 歲/澳洲/農場、售貨、收銀/咖啡師)

「我負責的工作為收銀及整理貨物，主要是協助旅客免稅，其中可以訓練日文及耐性。上司為日本人，公司為日本公司，所以都是用日文溝通。回港後我首份工作為入境處助理，但對這份工作不太有興趣然後辭職了，最後再考獲領隊牌照。」

(個案 10/男/25 歲/日本/收銀、售貨、侍應/領隊)

4. 學習獨立處事，並培養社交能力、管理能力、解難能力等通用個人能力。

獨自前往海外就業，很多時都需要親自處理各種生活事務，這種情況尤其會出現在持工作假期簽證的受訪者身上。絕大部分受訪者都反映，因各種生活大小事務都要親自決定和安排，對於一向有家人代勞的他們來說，這是難得的機會，讓他們能學習獨立處事，以及培養社交能力、管理能力、解難能力等通用個人能力，令他們變得更為成熟，有助應付職場的各種挑戰。

「這段旅程後我發現我的適應能力十分高，可以適當處理生活問題，也良好地管理財政，樂意認識不同國家的人和文化，又提升了我的應變、危機處理及獨立的能力。由於與不同國家的人一起

居住，這也訓練了我的社交能力。人脈網絡更有所擴大。」

(個案 1/女/25 歲/澳洲/包裝、農場/社工、項目統籌)

「自己看事物的價值觀會變得更闊，在香港我可能會集中在工作方面，不會想很遙遠或離開居住以外的生活方式，這一兩年會多旅遊探究這個世界，自己的冒險精神變大，會嘗試發掘香港以外的世界，管理能力會提高，自己解決問題，獨立性強了很多。最大改變是相對會敢接受新的事物。

外國工作流程，創造的主動性會較大，客人對我們的信任度會較大。在香港習慣於先配合客人的想法，現在就會平衡，自己的主導意見可以放多些，堅持度可以放高些，流程方面把自己的製作方法先放，強化些。」

(個案 18/男/31 歲/愛爾蘭/侍應、媒體製作、維修/媒體監製)

5. 提升專業知識、技能和經驗。

若到海外就業的青年人能在相關行業就職，他們在專業範疇上的收獲就更為顯著，也更有助他們本身的專業發展，以至回港後對本港行業的貢獻。

有從事法律及工程專業的受訪者分別表示，他們在海外從事專業工作，當地的行業發展較香港先進，市場較大也令他們有機會處理不同類型客戶的需要，在專業知識和經驗上獲得提升。後者又表示，在海外就業令他有機會接觸更多國際化的事物，有助他思考如何利用不同國家的資源去解決專業問題。

「我做保險法律，英國與香港的合同結構完全不同，因為兩邊法律不同。英國的保險法律比香港先進 5、6 年，香港正在學。」

(個案 8/女/29 歲/英國/律師/律師)

「我知道公司如何運作，例如：大公司如何整理文件、經理如何管理人。在外國工作會見識多了，例如：有機會出去研討會，知道其他人做甚麼。我會在自己的專業電子工程中得到經驗，多一些學習和發揮。

我又可以接觸更多國際化的事物，多角度思考。例如找零件不局

限於香港和內地，而是來自全世界。外國的市場令我可以接觸到一些知識很豐富的人，而在香港可以接觸到的機會很小。還有，公司會有訂購專業文件，我們可以看，而香港同類型公司通常比較少做這方面，不會有這樣的資源。而且外國公司會有更多的資源投放在我身上。」

(個案 15/男/23 歲/英國/研究助理、電子工程師/電子工程師)

此外，有受訪者曾在美國的媒體及科技公司工作，由於該兩種行業都屬於美國在世界上領先的行業，她有機會汲取行業的優秀專門經驗和運作方式，有利她回港後從事相關工作，並將經驗帶回香港企業。

「我會思考更多自己想要的事，在工作上得到甚麼，不是僱主的目標是甚麼。在尋找工作的過程中會思考得著和學習到甚麼，而不是薪金有多少。我的語言方面較進步，故令我回港後亦繼續與美國公司和同事共事。工作上較獨立，不會被別人管理思考，我會主動與僱主及同事溝通，令我覺得自己與香港人不同，我會敢言，因海外經驗賺取信心，更見識成功的公司運作，用不同角度去理解、解決問題。」

(個案 16/女/27 歲/美國/社交媒體營運、數據分析/金融科技)

5.2.4 回港後的就業影響

1. 行業相關的海外經驗有利求職，也能協助青年人處理工作。

在完成海外就業回港後，這段經驗是否受到僱主的歡迎？而這些經驗對青年人處理日常工作事務有沒有幫助呢？

訪問的結果顯示，如果青年人在海外所從事的行業與他們回來後所從事的行業相關，較受到僱主的歡迎。一方面，相關行業的海外經驗可能令青年人建立更大的行業人脈網絡，有利於他們回港求職；另一方面，香港僱主亦傾向認為，相關行業的海外經驗可以帶來新的視野，有利業務發展。個案 03 及個案 05 分別從事審計及金融專業，她們的經歷就反映了這種情況。

「我覺得一定是歡迎曾到外國工作，因為和不同的人工作，體驗不同的事物，會有些新角度。我們看盤數，集中看數字，怎樣設

計一個測試計劃說這盤數對或錯，每個人看這盤數有沒有出錯，一來是經驗，二來是自己的判斷力，判斷力是自己看不同的數累積而來。去過海外會有不同角度去判斷，出外工作是有一定的優勢，尤其這行業是需要不同角度去考慮，僱主都會比較歡迎有海外經驗。

做這行業通常好像我一樣一畢業就工作，學歷又差不多，大家經驗又差不多，怎可以告訴別人看事物比別人優勝，或者經驗比別人多？就是去過海外有跟其他人接觸過，看的事物與別人不一樣，同時有一個願意改變的心態。」

(個案 3/女/26 歲/新加坡/審計/審計)

「如果沒有倫敦的經驗，我上司不會認識我，總好過在外面請一個沒有這間公司背景的人。

在海外的工作經驗，無論是工作上或是文化上我覺得很有幫助。工作上，例如寫電郵很不同，在海外工作過才知道；其他例如簡單攬一攬，親一下面額，這些禮儀都會知道。」

(個案 5/女/32 歲/英國/金融見習生/銀行副董事)

至於不相同的行業方面，若僱主認為海外的特殊經驗對該行業有幫助的話，也有利於青年人求職和就業。舉例說，個案 14 在海外從事航空業，曾與眾多不同國籍的同事和客人接觸，故回港後，有從事飲食業的僱主認為這有利於飲食業與人交往的工作，因而向她招手。個案 20 則並非直接受惠於海外的就業經驗，而是因身處海外而有機會多觀摩不同的設計風格，故受到設計業僱主的青睞。

「之前讀大學的 mentor（友師）接觸過我，他做飲食，問我有沒有興趣到他的公司工作。他覺得我的經驗頗特別，能在另一個地方獨立，見過不同國籍的人，有這樣的經驗很好，令我很自如地跟不同國籍的人傾談，對別人的文化背景有一定認識。」

(個案 14/女/25 歲/阿聯酋/航空從業員/補習老師)

「回來第一份工作是婚禮裝飾的平面設計，僱主覺得我工作假期經驗是好的。他們會傾向外國風格的設計，因為我在外國看得比較多相關設計，這點大大加分。其實，只要你能講出這一年對這份工作的幫助是甚麼，讓僱主不會認為我是去玩而是真正學到東

西，僱主也會接受。」

(個案 20/女/33 歲/澳洲/店員、包裝、侍應、賣藝/設計、網上商店)

2. 部分僱主對非直接相關的海外經驗不感興趣，但受訪青年則認為當中取得的軟技能有助處理工作事務。

部分受訪青年認為，他們回港求職時，除非所應徵的工種與海外工種直接相關，否則僱主不會對他們特別加分。但他們自己就認為，在海外培養得到的軟技能，對提升他們處理工作事務有不少幫助。

以個案 10 為例，即使他曾於日本就業，但他的僱主不認為這對現職領隊的工作有很直接的關係；但是，他在日本的經驗令他提升情緒智商，令他更從容地處理領隊的職務。個案 13 及個案 17 的情況亦類似，他們均認為，海外經驗改善他們待人處事的能力，有助他們與工作伙伴及客人的溝通。

「即使我到了日本工作，但僱主對這個不太有看法，除非該項經歷與工作有直接關係才會加分。但我自己覺得有幫助，至少情緒智商有所提升。現時的領隊工作是需要毅力及忍耐力，因為有時候會遇到無理的客人。我們這一行須臨時應變，包括天氣等突發原因或更改行程，客人會發牢騷，這正需要控制情緒。而我在日本的經歷讓我有相關體驗，更容易處理這些情況。」

(個案 10/男/25 歲/日本/收銀、售貨、侍應/領隊)

「在軟技能方面的幫助較大，例如語言方面，我會夠膽講。在香港遇到外地遊客，講英文或者普通話，以前的我會驚，可以避就避，找其他同事幫忙，但現在不會，對工作上的幫助大了。」

(個案 13/女/29 歲/愛爾蘭/侍應、客戶服務/文員)

「對回港後求職沒有正面及負面的影響，間接影響是由於待人處事成熟了，和別人溝通能力提升了，在工作上如跟客人溝通時，能圓滑處理和協調各方面的人。」

(個案 17/女/23 歲/澳洲/農場、工廠、食物售賣/項目經理)

3. 部分受訪個案遇到僱主對工作假期存在負面觀感。

青年人以工作假期簽證的方式往海外就業頗為流行，但部分僱主對此存在負面觀感，認為當中的「假期」成分多於「工作」，甚至認為參與工作假期的青年人只愛吃喝玩樂而無心工作，浪費了時間，即使該等經驗與行業相關。

個案 10 及個案 04 的經驗說明了相關情況。而在個案 18 方面，即使受訪者回港後於海外就業相同的媒體行業應徵，但僱主仍認為工作假期就是不認真工作。相反，受訪者本身卻認為該等經驗有助見識和處理工作上的人際關係。

> *「香港僱主會驚訝我逗留在當地兩年，從事不太相關的工作，表示好像浪費時間。其實，在澳洲時，我對咖啡產生興趣，所以現時的咖啡師工作算是理想。我覺得海外的工作經驗是有幫助，因我的工作範圍廣泛，包括清潔，但這段經歷令我學懂忍受，不會害怕。而海外工作過後，我也會變得主動，跟客人多點溝通。」*
>
> *(個案 12/女/33 歲/澳洲/農場、售貨、收銀/咖啡師)*

> *「我現在的僱主不贊成工作假期，他覺得這些沒有好處，可以當故事，但和工作經驗無關，可能只是見識多了，能與別人分享的內容更多。求職更有負面的影響，可能是人事部看見履歷，會覺得我浪費了一年時間玩，要看人事部怎樣看，看看你這經驗有沒有加分。我覺得是見識問題，可以知道外國人的習慣，所以定位不同。如果回港後我做銷售就應該有幫助。」*
>
> *(個案 4/女/29 歲/加拿大/侍應/公司秘書)*

> *「僱主一般都不會很反感，但正面的機會較低，因為僱主聽到的反應是覺得很平常，不是很特別，都是吃喝玩樂，有些會直接說出口，我覺得性質是界乎於中到負面，很少接觸到正面。我放工作在前，假期在後，照顧好自己生活，打好錢的根基，最後才實踐假期。」*
>
> *(個案 18/男/31 歲/愛爾蘭/侍應、媒體製作、維修/媒體監製)*

5.2.5 受訪青年的建議

1. 青年人應於事前訂立海外就業的目標，以至作就業諮詢。若以提升事業發展機會為目標，應及早為在相關行業求職作好準備。

對於如何協助青年取得更佳的海外就業經驗，以提升回港後的事業發展機會，以至增強整體香港年輕一代的競爭力，有受訪青年個案建議，青年人於出發前往海外之前先作就業諮詢，訂立海外就業的目標。當中，若有機構或導師提供協助，指導參加者如何作出計劃，效果將更佳。

同時，有受訪者認為，雖然在任何行業任職也能在個人成長上有得著，但若能在相關行業就業，則更能在回港後突出自己。因此，青年人應透過不同的途徑，爭取在相關行業就業，例如跨國公司調派、無薪實習等。即使以工作假期簽證出發，也可以自己的優勢，例如兩文三語、專門技能等，並準備好能突出自己優勢的覆歷，在海外相關企業中求職。

> *「工作假期之前要做就業諮詢。我去美國前做的就業諮詢，會提出思考之後的工作方向是如何，若要計劃下一步會有指導，香港亦需要提供協助，如何運用外出經驗到未來工作計劃，或許要有機構提供概念或框架幫助思考。」*
>
> *(個案 16/女/27 歲/美國/社交媒體營運、數據分析/金融科技)*

> *「香港剛畢業的人未能突出自己，如果有很強的交流或海外實習經驗，會令別人對你印象加深。如果跟應徵的業務有關就更佳，我很強調相關和可轉移的技能，跟本業相關的經驗才有技能發展上的價值。*
>
> *在國際公司工作也有國際接觸。此外，做了兩三年，如果申請去海外分部，公司是會考慮的。讀大學時，可以爭取一些無薪的外國實習機會，要思考香港人有甚麼優勢，例如懂普通話、廣東話、英文，在美國或歐洲公司很缺這種人，因為他們的客是內地人，一定要請香港這樣的人。香港人也較拼搏、懂變通。香港的護照也是很大優勢，可以嘗試主動找多些機會。」*
>
> *(個案 9/男/31 歲/泰國/金融顧問/顧問)*

> *「如果剛剛畢業，看看自己修讀的科目，透過工作假期找得到自己相關行業的工作，放開自己的界線，不要以為餐飲業、包裝是很卑微的工作，對自己工作沒有幫助，其實都是對人生的一個磨*

練的挑戰。需要靠自己寄發履歷和準備，突出自己的性格特點，強化自己優勝的地方。」

(個案 18/男/31 歲/愛爾蘭/待應、媒體製作、維修/媒體監製)

2. 向青年人提供在職實習機會，以及增加企業向員工提供海外交流的誘因。

企業向在學青年及僱員提供海外實習或交流機會，對提升海外就業經驗的效果有正面作用。

有受訪者建議，政府向企業提供資助誘因，由他們提供海外交流機會；或者由大學與海外企業共同籌劃，提供海外企業的實習機會。在個人的層面，青年人也可留意海外企業所提供的實習以至正職合約機會，多作嘗試。

「大學與海外企業通常會有聯繫，可以共同籌備實習機會，提供更多誘因讓更多人參與。」

(個案 10/男/25 歲/日本/收銀、售貨、侍應/領隊)

「香港的公司可以和海外的公司做交流，公司之間的員工互換做半年或一年，包括公司內部和外部的交流。

政府可以辦一些純工作性質的計劃，香港政府與其他國家搞交流計劃，幫助市民和學生去做半年的交流。」

(個案 15/男/23 歲/英國/研究助理、電子工程師/電子工程師)

3. 增加海外短期就業的生活及求職資訊。

對於希望提升通用個人能力的青年人來說，一般的生活和就業資訊較為重要。有受訪者建議，應增加海外就業資訊的平台，當中包括求職和租住居所的方法，以減少出發前往海外的阻力。

「找有去過海外的人分享個人經驗，回港後找到甚麼工作，分享找工作、住宿、生活方法這些經驗。」

(個案 4/女/29 歲/加拿大/待應/公司秘書)

「海外求職資訊不多，所以若有更多海外工作的渠道或課程，會是一大誘因。」

(個案 6/女/25 歲/英國/實習律師、研究助理/實習律師)

4. 向財力有限的青年提供海外體驗的旅費資助

此外，不少海外國家生活指數高，加上機票、簽證等費用，家境一般的青年人或因而不會考慮到海外作體驗。有受訪者認為，政府或坊間的基金可向低收入青年提供部分旅費的資助，讓他們也能獲到海外就業的體驗，提升自己的眼界和個人能力。

「我認為很多人都踴躍到海外工作，但財政上有阻力，因外國的生活指數高。」

(個案 6/女/25 歲/英國/實習律師、研究助理/實習律師)

「我認為可增加更多交流計劃，也應該提供更多資助或津貼，讓更多條件普通的青年人可以到海外體驗。」

(個案 12/女/33 歲/澳洲/農場、售貨、收銀/咖啡師)

5.3 小結

綜合上述專家及曾到海外短期就業青年個案的訪問結果，受訪者普遍認為，青年前往海外就業獲取經驗，對提升個人的眼界和歷練都有正面影響，同時能增強青年的通用就業能力，包括國際視野、多元化思維、外語能力、獨立處事能力、社交能力、管理能力、解難能力，並能發展更強的人脈網絡，強化國際聯繫。受訪青年普遍認為，無論在任何行業就業，這些通用能力均有助處理工作事務。有受訪工作假期組織亦認為，不同工種的體驗，對未來事業發展的幫助難以估計。

個案訪問的結果，又反映若青年在海外能從事回港後的相關行業，他們在專業知識、技能和經驗獲得提升，收獲更顯著，有助他們回港後的事業發展，並對相關行業作出較明顯的貢獻。

從僱用的角度出發，受訪僱主組織認為，青年在海外短期就業回港後，若能展現該等經歷能為個人的經驗帶來正面影響，例如溝通能力、眼界、表述能力等就業軟技能，並對所應徵的職位有幫助，其實不少僱

主願意給予機會。

雖然如此，但有受訪人力資源專家就表示，香港市場對海外就業經驗的需求以大型企業為主，中小企對此未有特別需求。在行業方面，渴求海外經驗的企業主要在資訊科技等發達地區發展較佳的行業，以及在對人的行業如市場推廣等行業上。同時，香港的人事經理普遍不太接受工作假期，除非當中所從事的工作與未來事業發展相關。

受訪青年個案亦表示，在完成海外就業回港後，如該等經驗與回港後欲從事的行業相關，是受到僱主歡迎的，因為這些經驗可以為業務帶來新視野，並有助僱員處理日常工作；不過，對於非直接相關的海外經驗，僱主就不太感興趣。更甚者，部分僱主更對以工作假期簽證的方式往海外就業存在負面觀感。

在前往海外就業的阻力方面，受訪青年主要面對 3 類情況：家人或伴侶的質疑和擔憂、海外就業開支高而收入少，以及辭去在港工作可能影響回港的發展。在求職方面，若以工作假期的方式出發，於事前確定求職目標和作實質準備，有利於爭取理想就業機會；相反，漫無目的地求職，往往只能找到臨時及低技術工種。此外，文化差異、缺少生活支援，以及出現勞資糾紛等，也障礙了青年在海外就業。

至於對海外就業的支援方面，受訪專家表示，限於替補安排、工作量及成本等因素，整體僱主能為僱員海外短期工作而作出實質支持的情況並不普遍；僅小部分僱主能為僱員安排停薪留職，部分大企業則有調派優秀僱員往海外工作的安排。

對於青年人前往海外獲取工作經驗的興趣，有受訪交流組織表示，部分畢業生態度較保守，對能直接協助日後就業的工作較有興趣，更多希望盡快在本港找到穩定工作。

對於如何協助香港青年獲取更佳的就業經驗，以提升回港後的競爭力，有受訪者認為事前的準備十分重要，青年人應訂立海外就業的目標並作就業諮詢，同時可尋求獵頭公司的幫助，或於相關行業尋找短期工作項目、實習或義務職位。受訪者又建議，增加海外短期就業的生活及求職資訊、向低收入青年提供海外短期就業的津貼及機票折扣優惠，以及向工作假期參加者發出海外工作記錄冊，協助他們建立獲認授的個人履歷。

第六章　討論及建議

研究綜合上述章節的結果，歸納值得討論的要點，闡述如下。

討　論

1. 香港是中西匯萃的國際都會，本地人才庫若具備擁有國際經驗的人力資源，將有利於各行各業發展，並有助香港於全球競爭激烈的環境中拓展海外主要及新興市場。然而，香港僱員較亞洲其他地區的僱員更傾向滿足於留港工作，這對香港企業進一步邁向國際市場，構成一定阻力，且不利於經濟發展和維護香港的國際地位。

香港是中西匯萃的大都會，亦是國際貿易及金融中心。人才是香港最寶貴的資源。政府統計處資料顯示，目前海外及內地的駐香港公司數目達 9,040 間，業務遍及貿易、批發、零售、金融、專業及商用服務等主要行業，當中的就業人數多達 493,000 人，兩項數字亦持續上升[1]。因此，無論在港工作或創業，工作性質很大機會涉及國際元素，一個具充足國際經驗人才的人才庫，有利於各行各業持續發展。

現時全球競爭激烈，香港如何鞏固優勢，在這環境中與其他地區爭取主要及新興市場，從而開拓更多商機，值得進一步研究。能否培養了解海外市場的人才，是其中重要條件。

因此，海外就業經驗不單有利於個人的見識及對外地文化的了解，能提升青年的就業能力和競爭力；對於具高等教育或具專業資格的人才，此等經驗更有助增加香港企業對海外市場的了解，有利於拓展海外市場。

事實上，根據國際人事顧問機構一項調查，多達 70%的受訪亞洲人力顧問表示，公司有計劃於未來 3 年將業務進一步國際化[2]，因此渴求可吸納具國際經驗的人才。不過，調查卻顯示，香港僱員較亞洲其他地區的僱員更傾向滿足於留在本地工作[3]。這對香港企業進一步邁向國際市場構成一定阻力，不利長遠經濟發展，以及維護香港的國際地位與形象。

---

[1] 資料來源：政府統計處。2018。《2018 年有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》；新聞公報。2019 年 10 月 16 日。〈駐港海外及內地公司以及初創企業數字持續上升〉。

[2] Robert Walters. (2018). *How to attract and retain the right talent to grow your business internationally.*

[3] Smith, Michael。2016 年 3 月 22 日。〈香港僱員滿足於留港工作〉，網址 https://cthr.ctgoodjobsblog.hk/hr-columnist/randstadhk/2016/03/22/香港僱員滿足於留港工作/，2019 年 8 月 16 日下載。

2. 過去 5 年，不同國家已向香港青年批出共 44,371 個工作假期簽證，顯示工作假期計劃是香港在職青年爭取海外就業經驗的主要途徑。特區政府及非牟利組織所舉辦的實習計劃，則主要以在學青年為對象，性質亦以豐富學習經驗和增廣見聞為主。情況反映，除了工作假期計劃外，香港職青能獲取海外短期就業的機會不多。而政府亦缺少支援措施，協助他們善用工作假期，以及獲得其他類型的海外就業機會。

在爭取海外就業經驗的機會上，在職青年可透過跨國企業調派、自行求職、工作假期計劃，以及海外實習等途徑獲得。當中，企業調派的機會不多，亦較被動。而自行求職的機會，亦礙於較難獲取相關資訊和簽證等問題而較難覓得。

工作假期計劃則是現時香港青年爭取海外就業經驗的主要途徑。現時，各夥伴經濟體系向香港青年提供的年度配額共 6,250 個以上；而在過去 5 年，不同國家已向香港青年批出共 44,371 個工作假期簽證[4]，反映工作假期計劃受到香港青年一定的歡迎。從香港、台灣及內地有關工作假期的調查及研究結果顯示，工作假期對提升參加者的通用就業技能，包括外語、解難、社交等能力有正面影響，同時又能加強國際視野和人脈網絡。若青年人有足夠的資金支付交通費用，並有足夠能力負擔在目的地逗留初期的費用，一般都較易獲批工作假期簽證。不過，有部分個案就表示，他們要花好一段時間才能儲備這筆基本開支。

此外，香港青年亦可透過政府、非牟利團體及商業組織所舉辦的海外實習計劃，主動申請前往海外商業機構實習。現時，特區政府推出了「企業內地與海外暑期實習計劃」，供正在就讀學士或研究院課程的香港青年，在香港企業駐內地和海外的辦事處進行實習。同時，香港駐新加坡經濟貿易辦事處亦舉辦「香港高等教育學生東盟實習計劃」，為於香港高等教育院校就讀本科課程的學生，提供於東盟國家的實習機會。另一方面，一些國際性組織每年亦為青年人提供往海外商業機構實習的機會。而這些實習的機會，多以在學青年為對象，在職青年未能參與，而且為期相當短，只有 4-16 個星期，主要發揮豐富學習經驗和增廣見聞的作用，對累積實務工作經驗、提升受僱能力的作用有限。

唯一例外的是由特區政府設立的「發展品牌、升級轉型及拓展內銷市場的專項基金東盟計劃」，該計劃為企業推行拓展東盟市場項目提供

[4] 資料來源：政府統計處。2018。《2018 年有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》；新聞公報。2019 年 10 月 16 日。〈駐港海外及內地公司以及初創企業數字持續上升〉。

最高$1,000,000 資助，當中包含就項目直接招聘額外人手的開支，但僅限於新開設的相關職位之新聘員工。此計劃間接為在職青年到海外就業提供機會。不過，計劃非以培訓人才為出發點，同時合資格的企業數目亦有限。

情況反映，除了工作假期計劃外，香港在職青年能獲海外就業的機會不多。而政府亦缺少支援措施，協助職青善用工作假期爭取有助事業發展的實務工作經驗，以及獲取其他類型的海外就業機會。

3. 逾半受訪在職或待業青年有興趣到海外短期就業，相關經驗普遍被認為能改善外語、社交、解難等通用就業能力，並能提升國際視野。但若以工作假期的方式前往海外就業，並從事不直接相關的行業，容易受到僱主或人事經理的質疑，令部分青年對海外短期就業卻步，擔心影響日後求職。

是次研究進行了一項實地青年意見調查，了解青年人對到海外短期就業的態度和需求。調查結果則顯示，在 520 名受訪在職或待業青年中，表示有興趣到海外短期就業者佔 51.0%，當中主要原因是希望「豐富工作經驗」（46.8%）、「順道旅行」（43.8%）、「提升語文能力」（41.5%）和「擴闊國際視野／體驗文化」（38.5%）。受訪者又普遍認為，到海外短期就業，有助青年人的整體個人能力和就業能力，如國際視野、語言能力、人際溝通技巧和解決問題的能力等。有海外工作經驗的受訪者更傾向認為這種經驗「非常有幫助」。

至於沒興趣者的受訪者，主要原因是「不想離鄉別井」（35.6%）、「不想辭職／錯過在香港的事業發展機會」（31.4%）、「語言、文化障礙」（25.8%）、「工作機會欠佳」（19.9%）和「工種欠佳」（17.4%），反映部分受訪者擔心工作假期令他們錯失在香港的發展機會，以及當中的工作機會和工種未必令他們回港後的就業有所得益。部分受訪者亦擔心，回港求職時，僱主可能出現負面態度。

是項研究又深入訪問了 20 名曾於海外短期就業的青年個案。受訪個案普遍認為，青年前往海外就業獲取經驗，對提升個人視野和歷練都有正面影響，同時能增強青年的通用就業能力，並能發展更強的人脈網絡，強化國際聯繫。他們又認為，無論於哪個行業任職，這些通用能力均有助處理工作事務。

不過，部分個案反映，他們在面試時遇到僱主對以工作假期方式前往海外就業存在負面觀感。有個案甚至遇到僱主在面試時表示在工作假期從事不相關的工作是浪費時間，亦有僱主在聽到工作假期時便說那只是吃喝玩樂，不認為對工作有幫助。雖然受訪的僱主組織認為，若青年人能展現該這些經歷能帶來正面影響，不少僱主是願意給予機會的；但受訪的人力資源專家就坦言，香港的人事經理普遍不太接受工作假期，除非當中所從事的工作與未來事業發展相關。

研究結果反映，雖然海外短期就業普遍被認為能提升通用就業能力，但若以工作假期的方式前往海外就業，並從事不直接相關的行業，容易受到僱主或人事經理的質疑，令部分青年人對海外短期就業卻步，擔心影響日後求職。

4. 綜合受訪人力資源專家的意見，以及受訪個案的情況，如青年人在海外從事與回港就業相關的行業，對日後的發展有較明顯的幫助。若香港青年能利用海外就業機會，汲取本地缺乏的行業及專業經驗，將更有利於整體經濟發展。

有受訪人力資源專家表示，香港市場對海外就業經驗其實是有需求的，但需求主要在大型企業方面，中小企對此未有特別需求。在行業方面，渴求擁有海外經驗人才的香港行業，主要在資訊及創新科技等在發達地區發展較佳的行業，以及從事以人為服務對象的行業，如市場推廣等。他認為，假如青年人以工作假期的方式往海外就業並希望爭取有利回港就業的工作經驗，就應該選擇日後有意從事的相關行業，否則對回港就業的幫助不大。

受訪的部分個案亦印證了相關情況。有從事金融業的受訪者，就通過國際組織的交流計劃前往英國的金融機構實習，她藉此機會累積在跨國金融機構的工作經驗，並打開在該機構的人脈，回港後成功由本地金融機構轉職往機會更佳的跨國金融機構任職。

另一名個案曾以工作假期方式前往澳洲，雖然她全程任職臨時工，但由她從事設計業，藉此機會四出參觀展覽及考察當地設計作品，提升創作靈感，回港後獲設計業僱主賞識。

除了上述行業外，香港在個別行業及專業範疇亦缺乏相關人才，以協助香港經濟朝向高增值及多元化發展。因此，特區政府於 2018 年制訂

「香港人才清單」[5]，配合優秀人才入境計劃，以更聚焦吸引高質素人才入境。其實，香港相關行業及專業的年輕人才亦可前往海外汲取工作經驗，以充實本地人才的行業及專業經驗，補充這方面的不足。從宏觀角度考慮，此舉更有利整體經濟發展。

5. 若青年人漫無目的地前往海外就業，難以覓得與行業相關的工種，意味著該等經驗對回港求職未必有明顯幫助。於出發前進行就業諮詢、及早作出準備和計劃，以及主動向行業僱主查詢，對尋覓理想工種有重要幫助。提供這方面的支援，有利於提升青年回港後的事業發展機會，以至增強整體年輕一輩的競爭力。

有關如何提升海外就業的效用方面，是次調查顯示，最多受訪者認為，應該「增加工種選擇」以鼓勵更多青年人到海外獲取工作經驗，佔41.0%。

不過，要增加工種選擇並不容易，這除了受青年人自身的條件所限，亦受當地就業市場的影響。尤其如果當事人並非由所屬企業調派或並非參加實習計劃前往海外的話，求職就更困難。

有個案表示出發參加工作假期前，已搜集了有關求職的資訊，但到達當地後仍感到求職困難，最後在害怕耗盡旅費的情況下，接受了一份工資低於當地最低工資標準的「黑工」。

此外，有持社工資格的受訪者到達工作假期的目的地後，雖然有應徵不同的文職職位，但最終仍然要依靠朋友介紹才能找到農場和包裝的工作。她認為，自己缺乏當地的資訊網絡，只能亂打亂撞地求職。

上述情況反映，若青年人漫無目的地前往海外就業，難以覓得與行業相關的工種，意味著該等經驗對回港求職未必有明顯幫助。受訪人力資源專家認為，青年人應及早作出準備和計劃，並在出發前開始在目標行業應徵，或嘗試在該等行業尋找短期項目的機會，更可向當地獵頭公司尋求協助，選擇與回港就業相關的行業工作，提升工作假期對日後就業的效益。

[5] 資料來源：香港特別行政區政府。2018。「香港人才清單」網頁，網址 https://www.talentlist.gov.hk/tc/，2019 年 5 月 30 日下載。

受訪工作假期組織負責人亦同意，青年人應更主動向目標行業的僱主查詢是否有適合的崗位可擔任，當中可包括實習或義務職位，以增加機會。他又認為，青年人回港後，可好好利用自己在海外獲取的經驗，嘗試繼續在相關行業發展。

有受訪青年個案於出發前往海外之前先作就業諮詢，訂立海外就業的目標。她以留學生畢業後能逗留在美國就業 1 年的機會，決意進入該國領先的行業，積極進取地發出數十份求職申請，結果如願在媒體與科技等專門行業汲取工作經驗，回港後能在相關行業繼續發展。

另有個案雖以工作假期簽證前往愛爾蘭，但他決意要從事相關的媒體行業，故在出發前準備好推薦信及寄出多份求職申請，甚至作好面試安排，結果如願於該國的媒體企業任職實習生，累積相關的工作經驗。

結果反映，就業諮詢及事前的準備，為海外就業價值與成效的關鍵因素，對尋覓理想的工種亦有重要幫助。在這方面向青年人提供適當的支援，將有利於提升青年回港後的事業發展機會，以至增強整體年輕一輩的競爭力。

建　議

基於上述研究結果及討論要點，我們認為值得考慮下列建議，以提供更多機會予在職青年到海外短期就業，豐富他們的工作經驗及國際視野：

1. 針對海外的主要及新興市場，推出「年輕管理人才海外發展計劃」。

針對海外的主要及新興市場，當局應推出「年輕管理人才海外發展計劃」，向派駐年輕管理人才往海外主要或新興市場的企業提供資助，以加強企業管理人才掌握該等市場的經驗，以及促進對這些市場的了解。資助範圍可包括派駐海外的額外成本、事前的適應培訓及相關行業的培訓等。

2. **當局為指定的行業及專業提供資助，為企業提供「年輕僱員海外交流計劃」。**

當局為指定的行業及專業提供資助，予相關行業及專業協會與海外相關行業組織合作，為企業提供「年輕僱員海外交流計劃」，讓香港僱員有機會到海外相關企業短期就業，並作出互換安排，讓企業的海外僱員來港就業，促進雙方年輕僱員汲取相關行業的海外經驗，然後回到原居地作出貢獻。建議的行業包括創意產業、資訊及創新科技產業，以及「香港人才清單」所列明的相關行業人才等[6]。

3. **勞工處改善工作假期的形象。**

勞工處應改善工作假期的形象，向公眾介紹從工作假期經歷中獲得良好就業經驗的個案。這些個案應能反映其經歷有助於豐富通用就業能力或專門經驗，以改善僱主對工作假期的印象；同時擴闊青年對工作假期的就業想像，協助他們作出更理想的就業選擇。此外，僱主亦應持開放態度去了解青年人從工作假期中所獲得的軟技能，從而選擇聘用有助企業發展的僱員。

4. **勞工處推出服務，向準備前往工作假期的青年人講解如何訂立就業目標和作就業諮詢。**

勞工處應推出服務，協助職青在出發參加工作假期前作出更周詳的計劃，包括向參加者提供就業諮詢服務，講解如何訂立就業目標和達至相關目標的策略。若以提升事業發展機會為目標，有關服務可協助年輕人在相關行業求職作好準備，例如主動尋找機會、尋求人事顧問公司的協助，或嘗試短期工作項目或實習職位等。

5. **當局向低收入職青提供海外短期就業的旅費資助。**

當局可向低收入職青提供海外短期就業的旅費資助，當中包括機票、保險，以及到達目的地初期逗留的生活費。參加的青年需向當局提交海外就業計劃書，以及就業或學習進度報告，並承諾於完成旅程後回港就業。

---

[6] 該人才清單現包括 11 項專業，分別為資深廢物處理專家或工程師、資產管理專才、海運保險專才、精算師、金融科技專才、數據科學家及網絡安全專家、創新及科技專家、造船師、輪機工程師及船舶總管、創意產業專才、爭議解決專才和業務交易律師。

參考資料

Smith, Michael。2016 年 3 月 22 日。〈香港僱員滿足於留港工作〉，網址 https://cthr.ctgoodjobsblog.hk/hr-columnist/randstadhk/2016/03/22/香港僱員滿足於留港工作/，2019 年 8 月 16 日下載。

Topick。2016 年 7 月 22 日。〈Working Holiday 會劃花 CV？3 招求職必勝法〉，網址 https://topick.hket.com/article/1468340/Working Holiday 會劃花 CV？3 招求職必勝法，2019 年 8 月 8 日下載。

文匯報。2015 年 6 月 26 日。〈「工作假期」首選英國 青年最憂安全〉。

朱美琴、陳宣蓁。2016。〈海外打工度假經歷對就業力的影響〉，《南臺學報 社會科學類》，第 1 卷第 2 期，2016 年 12 月，頁 40-51。

青年發展委員會。「企業內地與海外暑期實習計劃 2019」，網址：https://www.ydc.gov.hk/tc/programmes/ip/ip_corporate.html，2019 年 8 月 8 日下載。

政府統計處。2018。《2018 年有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》。

香港 01。2017 年 4 月 7 日。〈『工作+見識世界』不是夢 旅遊業新平台助跨地求職〉。

香港生產力促進局。2018。〈發展品牌、升級轉型及拓展內銷市場的專項基金東盟計劃〉，網址 https://www.bud.hkpc.org/，2019 年 8 月 3 日下載。

香港青年協會青年研究中心。2016。《香港擔任「超級聯繫人」的挑戰與機遇》，青年創研庫「經濟與就業」專題研究系列 09。香港：香港青年協會。

香港青年協會青年研究中心。2019。《消除港青在粵港澳大灣區發展事業的障礙》，青年創研庫「經濟與就業」專題研究系列 39。香港：香港青年協會。

香港特別行政區政府。2018。「香港人才清單」網頁，網址 https://www.talentlist.gov.hk/tc/，2019 年 5 月 30 日下載。

勞工處。「工作假期計劃」，網址：https://www.labour.gov.hk/tc/plan/whs.htm，2019 年 8 月 8 日下載。

富衛金融。2017 年 6 月 1 日。〈澳洲不再是工作假期首選？〉，網址 http://blog.fwd.com.hk/zh/2017/06/01/australia-working-holiday/http://blog.fwd.com.hk/zh/2017/06/01/australia-working-holiday/，2019 年 8 月 12 日下載。

新聞公報。2019 年 10 月 16 日。〈駐港海外及內地公司以及初創企業數字持續上升〉。

Enterprise Singapore. (2019). “Double Tax Deduction for Internationalisation (DTDi).” Retrieved 31 July 2019 from https://www.enterprisesg.gov.sg/financial-assistance/tax-incentives/tax-incentives/double-tax-deduction-for-internationalisation

Enterprise Singapore. (2019). “Enterprise Development Grant.” Retrieved 31 July 2019 from https://www.enterprisesg.gov.sg/financial-assistance/grants/for-local-companies/enterprise-development-grant/overview

Enterprise Singapore. (2019). “Global Ready Talent Programme (For Companies).” Retrieved 23 October 2019 from https://www.enterprisesg.gov.sg/non-financial-assistance/for-singapore-companies/talent-attraction-and-development/internships/global-ready-talent-programme-for-companies/overview

Government of Singapore. (2019). *Singapore Budget 2019*. Retrieved 31 July 2019 from https://www.singaporebudget.gov.sg/budget_2019

Hong Kong Economic and Trade Office in Singapore. (2019). “ASEAN Internship Scheme for Hong Kong Higher Education Students.” Retrieved 30 September 2019 from https://www.hketosin.gov.hk/internship/index.shtml

Mountbatten Program. (2019). “Kickstart your global career.” Retrieved 2 September 2019 from https://www.mountbatten.org/

Robert Walters. (2018). *How to attract and retain the right talent to grow your business internationally.*

Tian, G. & Ran, W. (2017). Review on the impact of gap years on career development. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 168*: 280-284.

Yang, X. & Wen, B. (2016). A study on the motivations and experience value of Chinese working holiday maker in New Zealand. *Journal of Service Science and Management, 9*(5): 247-360.

香港青年協會　青年研究中心
青年創研庫
「經濟與就業」專題研究系列
「豐富職青的海外視野與就業經驗」調查

調查對象：18-34 歲在職或待業香港居民
樣本數目：520 人（標準誤差 < ±2.2%）
調查方法：實地意見調查
調查期間：2019 年 9 月 6 日 - 9 月 17 日
題目範疇：

範疇		題目
1	青年對到海外工作的意願及機會	[V03] - [V07]
2	青年到海外工作的期望	[V08] - [V12]
3	青年到海外工作的影響	[V13] - [V27]
4	個人資料	[V28] - [V33]

簡介

香港青年協會正搜集在職青年對離開香港工作嘅意見。現誠意邀請你協助填答本問卷。問卷只需約 5-10 分鐘完成。**你提供嘅資料會絕對保密，只供研究分析用途。**

如有任何問題，請聯絡香港青年協會青年研究中心：3755 7022 / yr@hkfyg.org.hk

第 1 部份 選出被訪者（[V01] - [V02]）

[V01] 請問你係唔係 18-34 歲香港居民，並且係在職或者待業？
（18-34 歲香港居民 並 係在職或者待業 → 跳至 [V03]）
（非 18-34 歲香港居民，或並非在職或待業 → [V02]）

第 2 部份 非合適被訪者

[V02] 唔好意思，你唔屬於本次研究嘅訪問對象。我們期望日後有機會再邀請你填答問卷。
（跳至 [完結]）

第 3 部份 問卷內容

訪問員讀出：
下列問題提及「到海外工作一段短時間」，係指到海外工作累計 6 個月至兩年。呢度講嘅「海外」並不包括中國內地、台灣同澳門。

3.1　青年對到海外工作的意願及機會（[V03] - [V07]）

[V03] 如果有機會，你會唔會選擇到海外地區工作一段短時間呢？

1. 會（跳往[V04]）
2. 唔會（跳往[V05]）

99. 唔知／難講

[V04] 有咩原因令你想到海外地區工作？
（1-12 可選多項，不讀答案）（跳往[V06]）

1. 豐富工作經驗
2. 擴闊國際視野／體驗文化
3. 鍛鍊獨立處事能力
4. 學習新知識和技能
5. 提升語文能力
6. 加強人脈網絡
7. 探索事業發展機遇
8. 順道旅行
9. 賺錢
10. 不想再從事現有工作
11. 休息
12. 其他，請註明：_____

99. 唔知／難講

[V05] 有咩原因令你不想到海外地區工作？
（1-12 可選多項，不讀答案）

1. 工種欠佳
2. 工資欠吸引
3. 工作機會欠佳
4. 不想辭職／錯過在香港的事業發展機會
5. 海外工作經驗無助回港就業
6. 語言、文化障礙
7. 不想離鄉別井
8. 有經濟負擔
9. 家庭原因
10. 不清楚相關途徑
11. 沒有興趣
12. 其他，請註明：____
99. 唔知／難講

[V06] 據你所知，香港青年可透過咩途徑到海外地區工作一段短時間？（1-8 可選多項，不讀答案）

1. 工作假期
2. 香港公司派駐海外
3. 跨國公司調派海外
4. 海外留學
5. 海外求職平台
6. 國際交流組織
7. 親友介紹
8. 其他，請註明：_____
99. 唔知／難講

[V07] 對你嚟講，容唔容易獲得短時間到海外地區工作嘅機會呢？

1. 非常容易
2. 幾容易
3. 唔係幾容易
4. 非常唔容易
99. 唔知／難講

3.2 青年到海外工作的期望（[V08] - [V12]）

如果有機會到海外工作一段短時間：

[V08] 你最想去邊一個國家工作？（如受訪者回答「中國內地」、「台灣」或「澳門」，訪問員提醒：呢個調查唔包括中國內地、台灣同澳門）

1. 美國
2. 加拿大
3. 澳洲
4. 新西蘭
5. 英國
6. 法國
7. 德國
8. 瑞士
9. 荷蘭
10. 瑞典
11. 匈牙利
12. 意大利
13. 日本
14. 韓國
15. 新加坡
16. 越南
17. 印尼
18. 泰國
19. 印度
20. 其他，請註明：_____
21. 沒所謂
22. 不想去
99. 唔知／難講

[V09] 你認為最適合喺當地逗留工作幾耐？

1. 6 個月或以下
2. 6 個月以上至 1 年
3. 1 年以上至 1.5 年
4. 1.5 年以上至 2 年
5. 2 年以上至 3 年
6. 3 年以上
7. 沒所謂
8. 不想去
99. 唔知／難講

[V10] 你認為最適合喺完成學業後幾耐出發？

1. 即時
2. 1 年內
3. 1 年以上至 2 年
4. 2 年以上至 3 年
5. 3 年以上至 5 年
6. 5 年以上
7. 沒所謂
8. 不想去
99. 唔知／難講

[V11] 你最想從事咩類型嘅工作？

1. 農場
2. 服務業
3. 專業（如：會計、法律、資訊科技）
4. 一般文職
5. 創意、設計
6. 旅遊
7. 管理
8. 其他，請註明：___
9. 沒所謂
10. 不想去
99. 唔知／難講

[V12] 你期望喺當地每月賺取幾多收入？（以每週工作 5 天，每天工作 8 小時計算，沒有額外提供膳食與住宿津貼）

1. HK$10,000 或以下
2. HK$10,001 至 HK$15,000
3. HK$15,001 至 HK$20,000
4. HK$20,001 至 HK$25,000
5. HK$25,001 或以上
6. 沒所謂
7. 不想去
99. 唔知／難講

3.3 青年到海外工作的影響（[V13] - [V27]）

青年人到海外工作一段短時間，你認為對以下方面有幾大幫助？

		1. 非常有幫助	2. 幾有幫助	3. 唔係幾有幫助	4. 完全冇幫助	99. 唔知／難講
[V13]	開拓國際視野					
[V14]	豐富工作經驗					
[V15]	提升語言能力					
[V16]	鍛鍊獨立處事能力					
[V17]	增強解決問題的能力					
[V18]	提升事業發展機遇					
[V19]	開拓人脈網絡					
[V20]	提升人際溝通技巧					
[V21]	提升職場競爭力					

青年人到海外工作一段短時間，你有幾同意會對以下方面造成影響？

		1. 非常同意	2. 幾同意	3. 唔係幾同意	4. 完全唔同意	99. 唔知／難講
[V22]	令香港的僱主印象欠佳					
[V23]	海外工作經驗不獲香港僱主承認					
[V24]	錯過在香港的事業發展機會					
[V25]	薪金被壓低					
[V26]	與香港職場脫節					

[V27] 你認為有咩方法可以鼓勵更多香港青年到海外獲取工作經驗？（1-8 可選多項）

1. 改善僱主對到海外工作的印象
2. 原僱主容許停薪留職
3. 增加到海外工作的途徑
4. 增加工種選擇
5. 海外地區加強對最低工資的保障
6. 提供住宿津貼
7. 提供更多海外生活的資訊
8. 其他，請註明：____
9. 不需要鼓勵
99. 唔知／難講

3.4 個人資料（[V28] - [V33]）

[V28] 你有冇曾經到海外地區工作累計 6 個月或以上？

1. 有
2. 沒有
99. 唔知／難講

[V29] 性別：

1. 男
2. 女

[V30] 年齡：_____歲（實數）

[V31] 最高教育程度：

1. 小學或以下
2. 初中（中一至中三）
3. 高中（中四至中七，包括毅進）
4. 專上非學位
5. 大學學位或以上
99. 唔知／難講

[V32] 現時行業：

1. 製造
2. 建造
3. 進出口貿易及批發
4. 零售、住宿及膳食服務
5. 運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊
6. 金融、保險、地產、專業及商用服務
7. 公共行政、社會及個人服務
8. 待業、失業，及其他非在職者
9. 其他，請註明：_____
99. 唔知／難講

[V33] 現時職位：

1. 經理及行政級人員
2. 專業人員
3. 輔助專業人員
4. 文書支援人員
5. 服務工作及銷售人員
6. 工藝及有關人員
7. 機台及機器操作員及裝配員
8. 非技術工人
9. 待業、失業，及其他非在職者
10. 其他，請註明：_____
99. 唔知／難講

[完結] 問卷已完成。非常感謝您嘅參與。

－ 問卷完 －

附錄二

香港青年協會　青年研究中心
青年創研庫
「經濟與就業」專題研究系列
豐富職青的海外視野與就業經驗
個案訪問大綱

到外國短期工作情況

- 你以甚麼途徑到外國工作？
- 為甚麼你選擇到外國工作？出發之前，有沒有訂下目標？
- 你到外國工作的過程有沒有遇到阻力和問題？

到外國短期工作的好處和問題

- 請簡單介紹一下你在外國的逗留和工作情況
- 你在外國找了些甚麼工作？找工作的過程順利嗎？
- 工作的時候，你有沒有遇上甚麼困難？如何解決？
- 在外國工作，你體驗了甚麼？獲得了甚麼？
- 你能達成原本訂下的目標嗎？
- 你曾否考慮長期留在外國工作？為甚麼？

到外國短期工作的影響

- 據你的接觸，香港僱主對你曾到外國工作，有何看法？
- 在外國的工作經驗，對你回港後求職有正面或負面的影響嗎？請舉例說明。
- 在外國的工作經驗，對你在香港的工作有沒有幫助？請舉例說明。

措施及建議

- 你認為是否值得鼓勵更多香港青年獲取外國工作經驗？為甚麼？哪類型經驗？
- 你認為有甚麼方法可鼓勵更多香港青年獲取外國工作經驗？

香港青年協會

The Hong Kong Federation of Youth Groups

香港青年協會 (hkfyg.org.hk ｜ m21.hk)

香港青年協會(簡稱青協)於 1960 年成立，是香港最具規模的青年服務機構。隨著社會不斷轉變，青年所面對的機遇和挑戰時有不同，而青協一直不離不棄，關愛青年並陪伴他們一同成長。本著以青年為本的精神，我們透過專業服務和多元化活動，培育年青一代發揮潛能，為社會貢獻所長。至今每年使用我們服務的人次達 600 萬。在社會各界支持下，我們全港設有 80 多個服務單位，全面支援青年人的需要，並提供學習、交流和發揮創意的平台。此外，青協登記會員人數已達 45 萬；而為推動青年發揮互助精神、實踐公民責任的青年義工網絡，亦有逾 20 萬登記義工。在「青協・有您需要」的信念下，我們致力拓展 12 項核心服務，全面回應青年的需要，並為他們提供適切服務，包括：青年空間、M21 媒體服務、就業支援、邊青服務、輔導服務、家長服務、領袖培訓、義工服務、教育服務、創意交流、文康體藝及研究出版。

青年研究中心

Youth Research Centre

yrc.hkfyg.org.hk

資訊科技發展一日千里，新思維和新事物不斷湧現。在知識型經濟社會下，實證和數據分析尤其重要，研究工作亦需以此為根基。青協青年研究中心一直不遺餘力，以期在急速轉變的社會中，加深認識青年的處境和需要。

青協青年研究中心於 1993 年成立，過去 20 多年間，持續進行有系統和科學性的青年研究，至今已完成超過 350 項研究報告，為香港制定青年政策和策劃青年服務，提供重要參考。現時主要研究工作亦包括《青年研究學報》和《香港青年趨勢分析》系列等。

為進一步強化研究領域和青年參與，中心於 2015 年特別成立青年創研庫，以青年角度分析社會問題、表達意見，冀為香港未來發展建言獻策。2015-2017 年間，創研庫共完成 24 項研究報告。

香港青年協會領袖學院

The HKFYG Leadership Institute

LeadershipInstitute.hk

建基於多年的培訓基礎，「青年領袖發展中心」已展開新一頁，成為「**香港青年協會領袖學院**」。青協領袖學院座落於別具歷史價值的前粉嶺裁判法院，經活化保育，展現全新面貌，並通過科技應用，提供全面專業的領袖培育平台。青協自 2000 年起推動青年領袖培訓，過去培育 150,000 青年領袖。青協領袖學院下設五個院校，重點培訓領袖技巧、提升傳意溝通、加深認識國家發展、開拓全球視野，以及推動社會參與。青協領袖學院將持續為香港培育青年成為重視道德責任及公民意識的領袖，奉獻己力，從而建構一個共融、有凝聚力的領袖群體。

青年創研庫

Youth I.D.E.A.S.

青協青年研究中心於 2015 年成立青年創研庫，是本港一個屬於青年的智庫。

新一屆(2017-2019 年度) 青年創研庫由 79 位專業才俊、青年創業家與大專學生組成。他們大部份均曾參與青協領袖發展中心的訓練課程。此外，八位專家、學者亦應邀擔任成員的顧問導師，就各項研究提供寶貴意見。

青年創研庫是年輕人一個獨特的意見交流平台。他們就著青年關心和有助香港持續發展的社會議題或政策，探討解決對策和可行方案。

青年創研庫持續與青年研究中心攜手，定期發表研究報告。四項專題研究系列包括：（一）經濟與就業；（二）管治與政制；（三）教育與創新；及（四）社會與民生。

研究報告一覽

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI001	人盡其才──如何開拓青年就業出路 The Opportunities of Vocational Training for Youth Employment	7/2015
YI002	年輕一代可以為高齡社會做什麼？ What can the Younger Generation Do for an Aged Society?	8/2015
YI003	誰願意參與公共事務？ Who is Willing to Take up Positions in Public Affairs?	9/2015
YI004	促進青年參與創新科技的障礙與對策 Encouraging Young People to Participate in Innovation and Technology Development	10/2015
YI005	如何促進科技創業的發展條件 Enhancing the Conditions for Technology Start-ups	11/2015
YI006	輸入人才的機遇及影響 Attracting Talents to Hong Kong: Impact and Opportunities	12/2015
YI007	青年看公眾諮詢的不足與障礙 Young People's Perception on Public Consultations	1/2016
YI008	「翻轉教室」有助提升香港學生自主學習？ Do "Flipped Classrooms" Motivate Students to Learn?	2/2016
YI009	香港擔任「超級聯繫人」的挑戰與機遇 Challenges and Opportunities: Hong Kong's Role as a Super-Connector	3/2016
YI010	年輕一代為何出現悲觀情緒 What Makes Young People Feel Negative	4/2016
YI011	青年看立法會的職能與運作 Young People' s Views on the Roles and Functions of the Legislative Council	5/2016
YI012	青年對持續進修的取態 Young People's Views on Continuous Learning	6/2016
YI013	多元發展香港旅遊業 Diversifying Hong Kong's Attractions to Boost Tourism	8/2016
YI014	少數族裔人士在港生活的困境 Challenges Faced by Ethnic Minorities in Hong Kong	9/2016
YI015	青年對公務員及其所面對挑戰的意見 Young People's Views on Civil Servant Challenges	10/2016
YI016	中學生對體育教育的意見和取態 Attitude of Secondary Students on Physical Education	11/2016
YI017	新生代的彈性就業模式 Flexible Employment of Today's Youth	12/2016
YI018	青年對香港城市規劃的願景 Young people's Views on "Hong Kong 2030+"	1/2017
YI019	青年對政治委任官員的期望 Young People's Views on the Performance of Political Appointments	2/2017
YI020	小學創科教育的狀況與啟示 STEM Education in Primary Schools	3/2017
YI021	香港創意工藝產業化的發展挑戰與機遇 Challenges and Opportunities Facing the Development of Creative Craftsmanship in Hong Kong	4/2017
YI022	青少年如何處理壓力 How Young People Cope with Stress	5/2017
YI023	香港青年看社會團結 Young People's Views on Togetherness	6/2017

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI024	高中學生對「休學年」的取態 Views of Senior Secondary Students on Taking a Gap in Their Studies	7/2017
YI025	如何建立公眾對政府的信任 Building Public Trust in the Government	12/2017
YI026	改善中學 STEM 教育的資源運用 STEM Education in Secondary Schools: Improving Resource Utilization	1/2018
YI027	電競業在香港的發展機遇 e-Sports in Hong Kong	1/2018
YI028	提升香港器官捐贈率 Promoting Organ Donation in Hong Kong	2/2018
YI029	促進特區政府電子服務 Enhancing e-Government in the HKSAR	4/2018
YI030	改善高中通識科的教學與評核 Improving Liberal Studies in Senior Secondary Education	6/2018
YI031	推動耆壯人士就業 Encouraging Young-Olds Employment	6/2018
YI032	提升香港生育率 Boosting Birth Rate in Hong Kong	7/2018
YI033	培養香港管治人才 Nurturing Talent for Governance	8/2018
YI034	創科生活應用與智慧城市 Living with Innovative Technologies and Building a Smart City	9/2018
YI035	釋放香港女性勞動力 Improving Incentives for Women's Employment	10/2018
YI036	促進高學歷特殊需要青年的就業機會 Enhancing Career Opportunities for Higher Educated Youth with SEN or Disabilities	11/2018
YI037	促進市民參與公共財政管理 Involving the Community in Public Finance Management	12/2018
YI038	改善中學生涯規劃教育的效能 Improving the Effectiveness of Career and Life Planning Education	1/2019
YI039	消除港青在粵港澳大灣區發展事業的障礙 Overcoming Career Challenges of Hong Kong Young People in the Greater Bay Area	2/2019
YI040	改善香港減廢與資源回收狀況 Stepping up Efforts in Reducing and Recycling Waste in Hong Kong	3/2019
YI041	優化香港特別行政區授勳及嘉獎制度 Advancing the Honours and Awards System of the HKSAR	4/2019
YI042	提升初中資訊科技教育的效能 Increasing the Efficacy of ICT Education at Junior Secondary Level	5/2019
YI043	吸納多元化年輕人才來港就業 Attracting Diverse Young Talents to Hong Kong	6/2019
YI044	「共居」— 香港青年住屋的可行出路？ Co-Living: An Alternative Hong Kong Housing Solution for Youth?	8/2019
YI045	強化區議會的角色與職能 Strengthening the Role and Functions of District Councils	9/2019
YI046	改善青年理財教育 Improving Financial Education for Young People	9/2019
YI047	豐富職青的海外視野與就業經驗 Enriching the Experiences of Working Youth through Overseas Exposures	10/2019

香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

e-Giving
giving.hkfyg.org.hk

Donation / Sponsorship Form 捐款表格

Please tick (✓) boxes as appropriate 請於合適選項格內，加上"✓"：
I am / My organization is interested in donating 本人/本機構 願意捐助

☐ **HK$10,000** ☐ **HK$5,000** ☐ **HK$2,000** ☐ **HK$1,000** ☐ **HK$800** ☐ **HK$500** ☐ **HK$200** ☐ **Other 其他 HK$_____**

Receipts will be issued for all donations over HK$100 and are tax-deductible. 所有港幣 100 元或以上捐款，將獲發收據作申請扣稅之用。

Donation Method 捐款方式

Cheque 支票

☐ Cheque No. 支票號碼 _____

Crossed cheques should be made payable to : **The Hong Kong Federation of Youth Groups**
劃線支票抬頭祈付： **香港青年協會**

Direct Transfer 銀行轉賬

☐ Direct transfer to the **Hang Seng Bank, account no.**
存款予本會**恒生銀行賬戶：**
773-027743-001

☐ Internet Banking "**Bill Payment**" or "**Charity Donation**" Services
本地銀行網上理財「繳費」或「慈善捐款」

Date of Payment 轉賬日期: _____

Please use your contact number as the bill account number (if applicable). If you need a receipt, please send us the bank's receipt / transaction record together with this form. 請以您的電話號碼作為賬單/賬戶號碼(如適用)。請將銀行存款證明/交易紀錄連同捐款表格交回。

☐ 銀行戶口**每月自動轉賬** (表格將另函寄上。)
Monthly direct debit (We will send you the Authorization Form.)

PPS Payment 繳費靈

☐ PPS Payment (The merchant code for The Hong Kong Federation of Youth Groups is **9345.** Please use your contact number as the bill account number.)
繳費靈 (本會登記商戶編號：**9345**；請以您的電話號碼作為賬單/賬戶號碼)
Date of Payment 轉賬日期 _____

Credit Card 信用卡

☐ ☐ VISA ☐ MasterCard
☐ One-off Donation 單次捐款 ☐ Regular Monthly Donation 每月捐款

Card Number 信用卡號碼	Expiry Date 有效期至 / (MM 月/YY 年)	Signature of Card Holder 持卡人簽署
Name of Card Holder 持卡人姓名	HK 港幣 $	

Donor Information 捐款者資料

Name of Donor 捐款人姓名

Name of Sponsoring Organization 贊助機構名稱		Name of Contact Person 聯絡人
Tel Number 聯絡電話	Fax Number 傳真號碼	Email 電郵
Do you need a receipt? ☐ Yes 是 ☐ No 否 是否需要捐款收據？	Name for Receipt 收據抬頭	
Address 聯絡地址		

The Hong Kong Federation of Youth Groups (the Federation) respects the privacy of individuals. We do our best to ensure the collection, use, storage, transfer and disclosure of your personal data comply with the Personal Data (Privacy) Ordinance.
You have the right to access and correct your personal data and request a copy of the said data. You can make your request to personaldata@hkfyg.org.hk. Your request will be answered in 40 days. A fee may be charged for processing a data access request.
Your personal data may be used for purposes related to participation in various programmes and activities, issuing of receipts, collection of user feedback, conduct of analysis, and any other initiatives related to the aims and objectives of the Federation. Please indicate below if you agree to being contacted for these purposes. Should you wish to stop receiving news and information from the Federation and its service units, please contact us at unsubscribe@hkfyg.org.hk.

香港青年協會（青協）非常重視個人私隱，並確保轄下之服務於任何情況下收集、使用、儲存、轉移及查閱個人資料之程序均符合香港的《個人資料(私隱)條例》的要求。您有權要求查閱和改正所提供的個人資料及索取有關資料的複本。如需查詢或改正個人資料，可電郵至 personaldata@hkfyg.org.hk。在收到您提出的要求後，本會將在 40 天內給予回覆，並將可能就此收取合理的費用。
您提供之個人資料將用作參與活動的相關用途、簽發收據、收集意見、資料分析，及其他配合本會宗旨及使命的事項。請在下面的方格上填上剔號，表示您是否願意收到本會通訊。如需取消接收青協及有關單位的資訊，請電郵至 unsubscribe@hkfyg.org.hk 與青協職員聯絡。

I / We do not wish to receive communication through the channels below *:
本人 / 本機構 不希望從以下渠道接收通訊 *:
☐ Email 電郵 ☐ Mail 郵寄 ☐ Phone 電話

Please send this form with your crossed cheque / the bank's receipt to :
捐款表格、劃線支票/銀行存款證明，敬請寄回：

Partnership and Resource Development Office
The Hong Kong Federation of Youth Groups
21/F, The Hong Kong Federation of Youth Groups Building
21 Pak Fuk Road, North Point, Hong Kong

香港北角百福道 21 號
香港青年協會大廈 21 樓
香港青年協會「伙伴及資源拓展組」

Tel 電話: 3755 7103
Fax 傳真: 3755 7155
Email 電郵: partnership@hkfyg.org.hk
Donation Website 捐款網站: giving.hkfyg.org.hk