

「經濟」專題研究系列

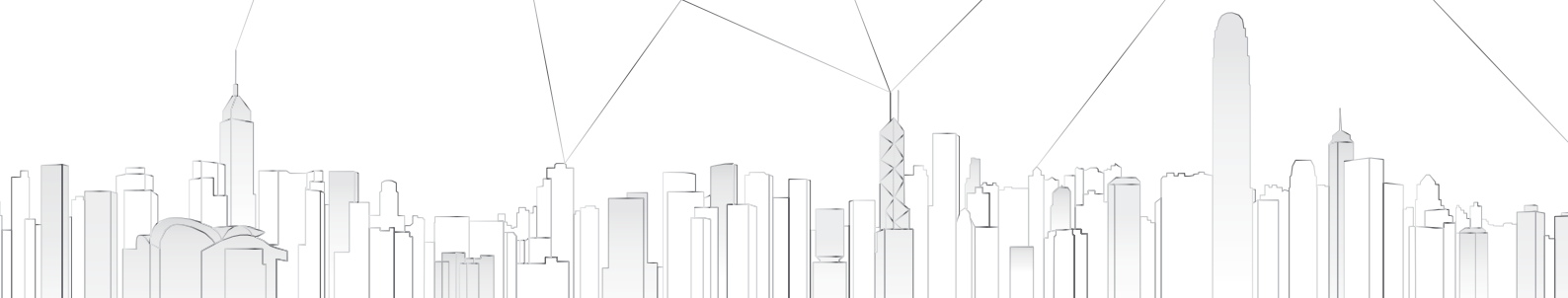
疫情下為青年就業尋出路

Opportunities for Youth Employment Amid the Pandemic

青年創研庫
Youth I.D.E.A.S.



54



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 楊敏楹女士 蔡晴峰先生
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：二〇二〇年十一月

版權所有 © 2020 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 Ms. Vivian Yeung Mr. Adam 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: November 2020

All rights reserved © 2020 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 經濟組

顧問導師：張子欣博士 黃元山先生

召集人：禰彥勳先生

副召集人：杜丰杰先生

成員：吳志庭先生 陳潤新先生
李罡毅先生 麥詠華先生
周浩民先生 彭可妮女士
林佳欣女士 溫景稀先生
林盛雯女士 趙倩婷女士
范丞羲先生 劉昱翔先生
翁德建先生 劉漢耀先生
梁偉基先生 潘希橋先生
陳凌旭女士 黎曉彤女士
陳浩升先生 嚴彩瑋女士

研究員：袁小敏女士

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）：

陳孝威先生	Michael Page 香港區域總監
趙其琨教授, MH	香港浸會大學榮休教授、香港公開大學客座教授
黎良好女士	聖雅各福群會青少年服務高級經理
盧金榮博士, JP	香港中華廠商聯合會副會長

各位曾接受深入訪問及網上問卷調查的青年朋友

研究摘要

「2019 冠狀病毒病」（新冠病毒）於 2020 年 1 月下旬開始在香港爆發，令特區政府和社會各界實行了多項措施，減少市民的社交接觸和跨境人流以控制疫情。然而，這些措施卻對經濟與就業造成沉重打擊，以致香港就業市場在 2020 年 2 月開始持續惡化。

根據政府統計處¹資料，2020 年 7-9 月²的香港整體失業率為 6.4%，整體就業不足率為 3.8%，整體失業人數為 259,800 人，整體就業不足人數為 149,100 人，以人數計算，均創 2003 年後的新高。15-34 歲青年失業人數上升至 106,900 人，15-39 歲就業不足人數 57,300 人，合計最少 16 萬青年遇到就業問題。

同時，疫情亦打擊正在求職的畢業生及青年。2020 年 6 月的職位空缺數目只有 39,121 個，較去年同期下跌 46.7%³。即使未受到裁員影響，有調查亦指超過四分一的僱員被減薪 30%或以上⁴。

是次疫情不單影響本地就業市場，亦深刻衝擊全球的經濟與勞動力。國際勞工組織（ILO）的報告⁵顯示，受新冠病毒疫情所影響，2020 年第 2 季的全球工時，較 2019 年第 4 季下跌了 17.3%，相當於 4.95 億個全職職位。預計疫情對勞工市場的打擊將延續至 2021 年。組織指出，從事非正規就業職位者、青年人及年長人士所受的影響，較過往的經濟危機大。

面對疫情下的不明朗就業現況和未來，社會有需要尋求創新可行的方案，以改善青年就業問題，而青年亦需為新環境下的就業作更前瞻的

¹ 資料來源：政府統計處網頁，網址 <https://www.censtatd.gov.hk/>，2020 年 10 月 16 日下載。

² 2020 年 7-9 月的就業數字為臨時數字

³ 政府統計處。2020 年 9 月。《就業及空缺按季統計報告 2020 年第二季》，香港：政府統計處。

⁴ JobsDB。2020 年 7 月 15 日。〈逾四分之一打工仔被減薪 30% 以上 新常態下僱員追求更具彈性的工作安排〉，網址 <https://hk.jobsdb.com/en-hk/pages/news-media/>，2020 年 7 月 23 日下載。

⁵ International Labour Organization. (2020, September 23). *ILO monitor: COVID-19 and the world of work*. (6th ed.) Retrieved October 12, 2020 from https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang-en/index.htm; International Labour Organization. (2020, June 30). *ILO monitor: COVID-19 and the world of work*. (5th ed.) Retrieved July 23, 2020 from http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_749399/lang-en/index.htm

準備。研究透過網上調查及遇到就業問題的個案，了解青年的具體就業困難，以及他們對裝備自己應對新就業環境的心態及具體行動；並透過專家、學者訪問，了解整體經濟環境和就業市場出現的變化。綜合這些資料和分析，本研究期望就改善疫情下的青年就業問題，提出可行建議。

是項研究在 2020 年 9 月至 10 月期間，透過三方面蒐集資料，包括青年網上問卷調查，共訪問了 600 名 18-34 歲已離開校園的香港青年協會會員；青年個案訪問，共訪問了 20 名曾在疫情下遇過就業問題的 18-34 歲青年；以及與 4 名專家及學者的訪問。

主要討論

- 1. 疫情暴露了勞工市場的結構性問題，多變的市場環境產生了「零工經濟」。面對不停轉變的就業市場，就業培訓課程落實轉變的速度太慢；培訓機制有需要優化，以更快速地回應市場需求。**

新型冠狀病毒疫情在全球爆發，大大衝擊了全球經濟和就業。國際勞工組織分析指，工時損失包括削減工時、放無薪假、失業及離開勞動市場 4 種情況。疫情亦暴露了勞工市場的結構性問題。有受訪學者分析，近年全球經濟受疫症和國際政治等問題影響，令需求不穩定和難以預測，影響到企業的商業模式和人力資源方針。年輕一代又因職業價值觀的改變，而更多人從事非正規職位，形成「零工經濟」（gig economy）。然而，在經濟不景時，非正規職位往往優先被裁，反映了青年在就業市場處於結構性的不利處境。

受訪學者認為，行業轉變的速度太快，但香港的培訓課程落實轉變的速度太慢，而且承辦課程的機構又缺乏商業觸角，令人力培訓未必追得上商業需求，反映現時培訓機制相當落後，有需要作出優化。

- 2. 失業及就業不足的青年數目大增，反映了大量青年失業，或因工時減少或放無薪假導致收入下降。當中處境最不利的青年人，包括工作經驗欠佳的年輕求職者，以及任臨時工、兼職工和承接外判項目的自由工作者等邊緣就業者。**

2020 年第 3 季的 15-34 歲失業人數為 106,900 人；15-39 歲就業不足人數為 57,300 人。就業不足人數大增，反映大量受僱人士工時減少或正在放無薪假期。

a. 工作經驗欠佳的年輕求職者

調查結果顯示，在 600 名受訪離校青年中，整體曾遇過就業問題的受訪者佔 55.0%；最多受訪者表示，他們遇過「找不到工作」的情況(22.0%)，其次是「工時減少」(17.8%)、「放無薪假」(17.5%)、「客戶減少導致收入下降」(13.7%)及「減薪」(11.8%)，僅 5.8% 曾遇過「被解僱／裁員／遣散」的問題。18-24 歲年輕組別較多遇到「找不到工作」及「工時減少」的問題，他們又較擔心自己「未能累積職場經驗」和「未能累積所屬專業的經驗」。

有受訪的應屆畢業生因未有全職工作經驗，即使自 6 月起至訪問的 9 月中不斷求職，但仍未獲聘。受訪專家認為，不少企業正在縮減人手，僱主在有選擇的情況下傾向選擇有工作經驗的應徵者。由此可見，工作經驗欠佳的年輕求職者往往在經濟不景的情況下最先受到衝擊，他們需要累積一定的工作經驗，才足以在經濟狀況回穩時與其他應徵者競爭，否則容易影響日後的就業機會。

b. 邊緣就業者

另一群處境最不利的青年，是任臨時工、兼職工和承接外判項目的自由工作者等邊緣就業者。個案訪問反映，此等擔任非正規職位的年輕邊緣就業者在疫情下很容易遇到就業問題，例如被裁減和最先被削減工時。有受訪的兼職活動保安員因不少活動取消而疫情以來只工作過幾天，幾乎沒有收入。在零工經濟下，愈來愈多青年人投入非正規職位。每當經濟不景，他們便會即時失去收入。他們需要更強的適應力和多種謀生技能，才能繼續發展事業。

3. 在零工經濟中，能保持靈活變通的心態，發展出不同就業技能的邊緣就業者更能在疫情下謀生。青年人可透過持續進修去學習其他範疇的技能，以適應轉變中的市場環境。

在零工經濟中，若邊緣就業者能發展出不同技能，加上靈活變通，增加自己在就業市場的機會，便更容易平衡當中的風險。有個案是一直承接學校辯論隊導師的自由工作者，她因疫情而停工，可幸她亦一直承接媒體機構的新聞工作，得以保留這方面的收入。受訪專家均認為，經營環境的轉變令企業需要透過科技去協助安排工序，令科技的商業應用有更大需求，而醫療相關行業的人手需求也較大。此外，部分行業一直出現勞動力短缺，例如安老服務業、建造業等，

建議可趁現時的機會鼓勵青年人在這些方面接受培訓和進修，以適應轉變中的市場環境

- 4. 受訪者對未來就業情況不樂觀，並認同就業市場將出現新型態。不少受訪者認同透過學習去配合市場新需求，但他們不清楚要如何轉型，也未必具備相關的知識和技能。參考新加坡、韓國和台灣政府的措施，除了鼓勵職業培訓，也趁疫情的時機加速強整個社會的數碼轉型，或準備疫後的振興方案，均值得香港參考。**

青年人對未來就業環境並不樂觀。調查顯示，假如日後疫情受控，認為香港的就業情況會「比疫情前好」的受訪者，只佔 14.8%；認為會「比疫情前差」的受訪者，則佔 39.7%。大部分受訪者同意香港的就業市場於未來會出現變化，66.0%受訪者認為「有需要」適應職場新要求。不過，受訪者在轉型上卻遇到「不知道轉型的方向」（55.6%）、「欠缺轉型的知識和技能」（53.3%）和「不知道何處有轉型的機會」（36.9%）等困難。個案訪問亦反映，青年對提升學歷和增值的意願相當高，但疫情卻增加了進修增值的困難，例如工作不穩而未能負擔學費等。

參考新加坡、韓國和台灣政府應對疫情的就業措施，除了鼓勵職業培訓，也在未來經濟發展方向上有所著墨。新加坡政府推出措施推動數碼轉型，提供誘因鼓勵小商戶使用數碼方案，並鼓勵科技界研發創新的數碼方案協助安全復工。韓國亦趁此時機促進數碼應用，包括數碼基建和發展人才庫，並鼓勵遙距工作及營商。台灣則為一些重點產業計劃疫後的振興方案，以配合未來的經濟轉型。這些計劃和方向均值得香港參考。

- 5. 部分遇到就業問題的青年對轉職或轉行有顧慮，原因在於疫情反覆而難以計劃未來，以及心態上未能作出調整。若社會能提供機會讓青年人多嘗試其他職業，並協助調節心態，將有助他們跨過事業發展的難關。**

部分遇到就業問題的青年未能作出轉職或轉行的選擇，當中有兩個主要原因：

a. 疫情反覆，就業者難以預料能否於短時間內重回崗位。

疫情時好時壞，令不少企業的業務斷斷續續，員工未能預計何時需上班。這種情況就會令一切難以計劃，即使原職收入減少，就業者也不敢貿然轉職或兼職。有受訪的空中服務員在受訪時只靠底薪生活，表示若轉行的話就失去現時的底薪及待命機會，也未能預計新職位的穩定性，因此未敢貿然轉職。

b. 部分有一定職級或經驗者未能調整心態，去尋求次等機會以應對就業困難。

有受訪旅遊經理提到，若要轉行的話，他難以放下心理包袱，接受收入大減。調查亦發現，在就業困難的環境下，願意「從事起步職位」及「從事實習職位」的比例相對較少，分別佔 61.5%及 57.3%。不願意從事起步或實習職位的受訪者，主要關注收入和職場階梯的問題。受訪專家就認為，無論是疫情反覆令未來難以計劃，還是心態上的問題，青年人都應該釐清目標，慢慢調整心態，為找下份職位作好準備。若相關政策或服務能提供更多機會，讓青年人嘗試其他職業，並協助他們為職業生涯的調節作出準備，將有助青年跨過事業發展的難關。

6. 受訪青年認為政府及僱主皆可扮演更積極的角色以支援青年就業，包括開設更多兼職和實習職位，以及協助青年增值以適應市場需求。受訪商會代表同意實習職位是可行方法之一，開設兼職則視乎職位性質；而當局則可加強回應年輕失業者在就業培訓上的需求，協助他們重回就業市場。

調查的受訪者普遍認為，政府及僱主皆可扮演更積極的角色以支援青年就業，包括僱主可「開設兼職職位」（67.5%）和「開設實習職位」（58.7%）；而政府則應「為僱員提供失業津貼」（44.8%）、「資助更多實習職位」（42.7%）、「協助青年獲取就業技能」（42.2%）和「資助青年持續進修」（42.2%）。有受訪個案提到，政府及僱主可利用既有的工作需求和預算，將部分職位分拆，以達到更多人能就業的目的；另有建議認為，政府可與企業合作開設更多實習職位，讓青年人累積工作經驗。受訪的商會代表認同實習職位是可行方法之一。至於分拆職位方面，企業較能接受以兼職、半職僱員去完成一些成本昂貴的工序，甚至將工序外判；但企業並足夠無誘因去將原本全職的職位分拆。

對於政府應鼓勵青年利用空閒時間提升就業能力的建議，其實政府其中一項支援措施，是透過僱員再培訓局推出「特別·愛增值計劃」，供失業人士報讀，學員不限行業或學歷，而且更可領取津貼。但現時此培訓課程供不應求，報讀者未必能即時獲得適切的培訓和津貼。若有關當局能在這方面加強回應年輕失業人士的需求，相信效果會較單純提供失業津貼更佳。

建議

基於上述研究結果及討論要點，我們循加速回應經濟轉型、鼓勵增加就業機會，和促進青年重回就業市場的方向，認為值得考慮下列建議，以改善疫情下的青年就業問題：

1. 引入商界主導模式舉辦僱員培訓課程，及時回應人力市場的新需求。

政府應引入商界主導的模式，加快設計和推出符合市場新需求的僱員培訓課程，以加強課程的彈性和人力市場應對經濟轉型的能力。政府可以透過僱員再培訓局，主動邀請各大型及中型企業，提出有人力需要的新工種，並參與設計合適的培訓課程，由政府負責課程及學員的津貼費用，而參與的企業則承諾聘用完成培訓的學員，務求於半年至一年內完成整個過程，以回應轉變迅速的人力市場環境。

2. 在經濟不景期間設立大學畢業生見習就業計劃，協助他們獲取工作經驗。

政府應在經濟不景期間，設立大學畢業生見習就業計劃，由政府向聘用應屆大學畢業生的企業提供培訓津貼，以協助他們獲取工作經驗。建議見習期為 **6** 至 **12** 個月，而培訓津貼可訂於畢業生工資中位數一半的水平，並由聘用企業支付餘下的見習工資；同時，獲聘的畢業生不能計算在「保就業」計劃的僱員總數內，以貫徹增加就業機會的原則。

3. 向增加更多兼職或半職職位的企業，提供稅務減免優惠，以鼓勵企業增加就業機會。

政府向在經濟不景期間能夠增加更多兼職或半職職位的企業，提供稅務減免優惠。針對眾多邊緣職位（如自由工作、兼職）被裁減的

問題，政府可透過減稅的措施，鼓勵一些能在逆市擴張的企業增加兼職職位，以增加就業機會，例如金融業、物業管理、網絡營銷、長者照顧等職位。合資格獲稅務減免優惠的職位，需計算在原有企業僱員總數之外，以避免影響原有職位。

4. 推出「本地多元工作假期計劃」，提供工作體驗機會，讓青年為未來的職業生涯作更佳準備。

青年就業服務機構可推出「本地多元工作假期計劃」，由企業提供兼職或全職體驗職位，為受疫情影響而遇到就業問題的青年，提供其他行業或職位的體驗。部分行業因疫情影響，出現裁員、工作職位或收入不穩定的情況。建議是項計劃為期一年，可視作這群在職青年的「休職年」(**gap year**)和職業生涯的中途站，期間除了工作體驗外，也學習一些可轉移的技能。負責計劃的機構需協助參加者設計體驗歷程，並提供生涯規劃輔導服務，以及同輩支援網絡，讓他們為繼續未來的職業生涯作更佳準備。

5. 勞工處整合就業支援的資訊，並提供出路指引，以便利搜尋的方式置於網上平台。

勞工處應整合支援就業及協助失業人士轉職的資訊，並提供簡便的出路指引，以便利求助人士快速搜尋合適支援的方式，集中放置於該處的網上平台。該資訊宜簡單易用，並廣為宣傳，以令更多遇到就業問題的人士受惠。

6. 青年人培養多元職業技能，以擴闊在經濟模式多變下的就業機會。

青年人應調整就業心態，學習多方面的技能，例如專門技能、可轉移的技能，以及新興行業的技能等，並且留意不同行業的發展趨勢。在面對就業問題時，青年人亦應作多方面嘗試，並考慮將興趣及專長轉化成發展事業的可能性，以期在經濟模式多變的環境下擴闊謀生的機會。

目錄

研究摘要

第一章	引言	1
第二章	研究方法	3
第三章	疫情下的經濟與就業紓緩措施	9
第四章	青年在疫情下的就業情況及他們的看法	31
第五章	疫情下青年的就業環境及具體問題	45
第六章	討論及建議	73
	參考資料	82
附錄一	青年網上調查問卷	84
附錄二	個案訪問大綱	90

第一章 引言

「2019 冠狀病毒病」（新冠病毒）於 2020 年 1 月下旬開始在香港爆發，令特區政府和社會各界實行了多項措施，減少市民的社交接觸和跨境人流以控制疫情。然而，這些措施卻對經濟與就業造成沉重打擊，以致香港就業市場在 2020 年 2 月開始持續惡化。

根據政府統計處¹資料，2020 年 7-9 月²的香港整體失業率為 6.4%，整體就業不足率為 3.8%，整體失業人數為 259,800 人，整體就業不足人數為 149,100 人，以人數計算，均創 2003 年後的新高。15-34 歲青年失業人數上升至 106,900 人，15-39 歲就業不足人數 57,300 人，合計最少 16 萬青年遇到就業問題。

同時，疫情亦打擊正在求職的畢業生及青年。2020 年 6 月的職位空缺數目只有 39,121 個，較去年同期下跌 46.7%³。即使未受到裁員影響，有調查亦指超過四分一的僱員被減薪 30%或以上⁴。

是次疫情不單影響本地就業市場，亦深刻衝擊全球的經濟與勞動力。國際勞工組織（ILO）的報告⁵顯示，受新冠病毒疫情所影響，2020 年第 2 季的全球工時，較 2019 年第 4 季下跌了 17.3%，相當於 4.95 億個全職職位。預計疫情對勞工市場的打擊將延續至 2021 年。組織指出，從事非正規就業職位者、青年人及年長人士所受的影響，較過往的經濟危機大。

面對疫情下的不明朗就業現況和未來，社會有需要尋求創新可行的方案，以改善青年就業問題，而青年亦需為新環境下的就業作更前瞻的

¹ 資料來源：政府統計處網頁，網址 <https://www.censtatd.gov.hk/>，2020 年 10 月 16 日下載。

² 2020 年 7-9 月的就業數字為臨時數字

³ 政府統計處。2020 年 9 月。《就業及空缺按季統計報告 2020 年第二季》，香港：政府統計處。

⁴ JobsDB。2020 年 7 月 15 日。〈逾四分之一打工仔被減薪 30% 以上 新常態下僱員追求更具彈性的工作安排〉，網址 <https://hk.jobsdb.com/en-hk/pages/news-media/>，2020 年 7 月 23 日下載。

⁵ International Labour Organization. (2020, September 23). *ILO monitor: COVID-19 and the world of work*. (6th ed.) Retrieved October 12, 2020 from https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang-en/index.htm; International Labour Organization. (2020, June 30). *ILO monitor: COVID-19 and the world of work*. (5th ed.) Retrieved July 23, 2020 from http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_749399/lang-en/index.htm

準備。研究透過網上調查及遇到就業問題的個案，了解青年的具體就業困難，以及他們對裝備自己應對新就業環境的心態及具體行動；並透過專家、學者訪問，了解整體經濟環境和就業市場出現的變化。綜合這些資料和分析，本研究期望就改善疫情下的青年就業問題，提出可行建議。

第二章 研究方法

2.1 研究目的

本研究旨在了解在「2019 冠狀病毒病」疫情下，青年的具體就業困難，以及他們對裝備自己應對新就業環境的心態及具體行動，探討創新可行的辦法改善就業，以紓緩青年的就業問題。

2.2 定義

「2019 冠狀病毒病」於 2020 年 1 月下旬開始在香港爆發，令社會各界及特區政府實行了多項措施，減少市民的社交接觸和跨境人流以控制疫情，影響香港就業市場，就業環境在 2020 年 2 月開始惡化。

因此，本研究所指的「疫情下」是指 2020 年 2 月至本研究的資料搜集前的 2020 年 8 月期間。為方便比較「疫情下」的就業情況與疫情發生前的就業情況，本研究所指的將「疫情前」是指 2019 年 8 月至 2020 年 1 月期間的 6 個月。

在對象方面，本研究以 18-34 歲離校青年為對象，當中包括於 2020 年春季及夏季畢業的畢業生。

參考國際勞工組織（ILO）所發表的〈COVID-19 and the world of work (5th ed.)〉文件，在疫情下，2020 年第二季全球工時較 2019 年第四季下跌了 14%。該文件指出，工時下跌包括了削減工時、放無薪假、失業及離開勞動力市場 4 種情況¹。

應用於香港的情況，本研究中的「就業問題」包括下列情況：找不到工作、被解僱／裁員／遣散、減薪、放無薪假、工時減少、客戶減少導致收入下降、客戶減少導致停業。

¹ International Labour Organization. (2020, June 30). *ILO monitor: COVID-19 and the world of work*. (5th ed.) Retrieved July 23, 2020 from http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_749399/lang-en/index.htm

2.3 研究問題

是項研究的重點問題是「如何改善疫情下的香港青年就業問題？」，並從下列三個方向作出探討：

- (1) 疫情下青年的具體就業困難
- (2) 疫情下青年改善就業機會的方案
- (3) 青年面對新就業環境的心態和準備

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，作出綜合探討。蒐集資料主要透過三方面：青年網上問卷調查、青年個案訪問及專家訪問。青年網上問卷調查的目的，是了解離校青年在疫情下的就業狀況、他們求職和轉型的意願，以及對就業措施的意見。青年個案訪問，是了解遇到就業問題者的具體就業問題、他們改善就業的嘗試及成效、以及對改善就業措施的建議等。而專家訪問，則是了解整體經濟環境和就業市場出現的變化，以及改善青年就業問題的措施及建議等。

2.5 青年網上問卷調查

調查於 2020 年 9 月 3 日至 29 日期間進行，從 192,000 名²18-34 歲香港青年協會會員中隨機抽樣，寄發電郵邀請其於網上填寫問卷，成功訪問了 600 名已離開校園的受訪者，樣本標準誤低於±2.1%。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 27 題，主要包括四個範疇：（1）個人就業狀況；（2）適應疫下求職的意願；（3）轉型的意願；（4）對就業措施的意見；及（5）個人資料。

² 根據政府統計處提供的資料，2020 年年中全港 18-34 歲青年共 1,533,000 人。換句話說，香港青年協會 18-34 歲會員人數佔全港同齡人數的 12.5%，因此有相當程度的覆蓋面。

表 2.1：青年網上問卷調查受訪者的背景分布

	人數	百分比
性別		
男	188	31.3%
女	412	68.7%
合計	600	100.0%
年齡（歲）		
18-24	159	26.5%
25-29	259	43.2%
30-34	182	30.3%
合計	600	100.0%
平均年齡：27.2 歲（N=600）		
標準差（S.D）：3.93		
教育程度		
小學或以下	--	--
初中	4	0.7%
高中	84	14.0%
專上非學位	119	19.8%
大學學位或以上	390	65.0%
不知／難講	3	0.5%
合計	600	100.0%
行業		
製造	9	1.5%
建造	38	6.4%
進出口貿易及批發	17	2.9%
零售、住宿及膳食服務	58	9.8%
運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊	60	10.1%
金融、保險、地產、專業及商用服務	103	17.3%
公共行政、社會及個人服務	220	37.0%
料理家務者	10	1.7%
待業、失業，及其他非在職者	65	10.9%
不知／難講	14	2.4%
合計	594	100.0%

(續) 表 2.1：青年網上問卷調查受訪者的背景分布

	人數	百分比
職業		
經理及行政級人員	51	8.6%
專業人員	151	25.3%
輔助專業人員	73	12.2%
文書支援人員	118	19.8%
服務工作及銷售人員	84	14.1%
工藝及有關人員	10	1.7%
機台及機器操作員及裝配員	7	1.2%
非技術工人	11	1.8%
料理家務者	11	1.8%
待業、失業，及其他非在職者	65	10.9%
不知／難講	15	2.5%
合計	596	100.0%
就業狀況		
已離開校園，未曾全職工作	47	7.8%
已離開校園，曾經或正在全職工作	553	92.2%
合計	600	100.0%

2.6 青年個案訪問

青年個案訪問於 2020 年 9 月 5 日至 21 日期間進行，透過香港青年協會的會員網絡，成功邀請 20 名 18 至 34 歲青年進行訪問。由於疫情關係，訪問主要以電話方式進行。

所有個案受訪者皆曾在疫情下遇過就業問題，當中男性 8 人、女性 12 人。學歷方面，6 人屬高中、2 人屬專上非學位、9 人大學學位、3 人大學學位以上。當中，12 人曾在疫情期間全職就業，7 人曾在疫情期間兼職就業、3 人曾在疫情期間從事自由工作，3 人在疫情期間全時間失業。疫情期間平均每月工作收入方面，由沒有收入至\$27,000 不等（受訪者背景請參看表 2.2）。

訪問的內容（詳見附錄二）環繞疫情下所遇到的就業問題、改善就業的嘗試及成效、以及受訪者對改善就業措施的建議等。

表 2.2：青年個案背景資料

個案	性別	年齡 (歲)	疫情前半年 (8/2019-1/2020) 就業模式及職業 [^]	疫情下 (2/2020-8/2020) 就業模式及職業 [^]
01	女	26	【全職】會計師	【全職】*會計師
02	女	27	【全職】空中服務員	【全職】空中服務員
03	女	23	【自由工作】媒體製作、辯論導師、中文說話導師	【自由工作】媒體製作、補習導師
04	女	31	【全職】會計文員 【自由工作】興趣班導師	【全職】會計文員
05	男	28	【全職】旅遊經理	【全職】旅遊經理 【兼職】口罩工廠生產員
06	男	23	【兼職】推廣員、活動工作人員、侍應	【兼職】派傳單、推廣員、倉務員
07	女	24	【兼職】售貨員	【臨時工】營業代表 【兼職】推廣員、售貨員
08	女	29	【兼職】初級西廚 【自由工作】興趣班導師	失業
09	女	24	【全職】翻譯	失業
10	男	23	【兼職】補習導師 【自由工作】影片製作	【兼職】補習導師
11	男	30	【全職】銷售店長	【全職】銷售店長
12	男	32	【全職】投資項目總監 【兼職】輔警	【全職】項目總監 【兼職】輔警 【自由工作】健身教練
13	男	31	【全職】貿易客戶服務主任	【全職】貿易客戶服務主任
14	男	27	【兼職】活動保安員	【兼職】活動保安員
15	女	25-29	【兼職】倉務員	【全職】文員 【兼職】倉務員
16	女	24	【全職】顧客服務員	【全職】顧客服務員
17	女	24	【兼職】補習導師	【全職】研究員
18	男	34	【全職】屠宰員 【自由工作】教育中心經營者、保險顧問	【全職】屠宰員 【自由工作】教育中心經營者、保險顧問
19	女	27	【全職】工程學徒 【兼職】洗碗工、侍應	【全職】工程學徒
20	女	29	【全職】牙科技術員、文員	失業

[^]代表受訪者於該期間曾從事的職業，但不代表受訪者於該期間全時間從事該職業。受訪者可能於該期間內曾短時間從事該職業。

*「全職」只代表聘用職位的性質，並不代表受訪者將全部工作時間投入在該職位。受訪者可能於全職職位中遇到工時減少或停薪留職的情況，以致實際上並非全職從事該等職位。

2.7 專家訪問

2020 年 9 月 28 日至 10 月 6 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學者。該 4 名受訪人士分別為 Michael Page 香港區域總監陳孝威先生、香港浸會大學榮休教授和香港公開大學客座教授趙其琨教授、聖雅各福群會青少年服務高級經理黎良好女士，及香港中華廠商聯合會副會長盧金榮博士。訪問內容環繞整體經濟環境和就業市場出現的變化、疫情下青年具體就業問題、改善青年就業問題的措施、政府措施，以及其他相關建議等。

第三章 疫情下的經濟與就業紓緩措施

自「2019 冠狀病毒病」於 2020 年 1 月下旬開始在香港爆發，香港特區政府實行了多項措施減少市民的社交接觸，例如安排公務員及大專院校員工於農曆新年假期後在家工作、各級學校延後開學並進行網上授課、關閉文康設施，並於 2 月初起關閉多個口岸，自 3 月起又對外地來港人士加強入境限制，以控制跨境人流。其後，政府又實施收緊防疫措施，包括禁止群眾聚集、關閉部分處所、對食肆施加營業規定等。

此外，不少企業及機構亦加強防疫，安排僱員在家工作，或利用遙距方式處理工作事務。同時，市民亦自行減少不必要的外出，以減低受感染的機會。

疫情不單影響香港及亞洲其他地區，3 月起更在世界各地開始爆發，令不少地區實施嚴厲的防疫措施，例如禁止市民外出、學校停課、餐廳停業等，同時亦加強入境限制。

香港的種種防疫措施，對本地各行各業的經營造成沉重打擊；加上世界各地的防疫措施衝擊了全球經濟，亦嚴重影響香港的旅遊、酒店及貿易相關行業。因此，香港的就業情況自 2 月起持續惡化。

本章將分析相關的就業情況，並檢視亞洲一些地區應對就業情況惡化的措施，為應對香港就業問題提供參考。

3.1 疫情對全球就業情況的影響¹

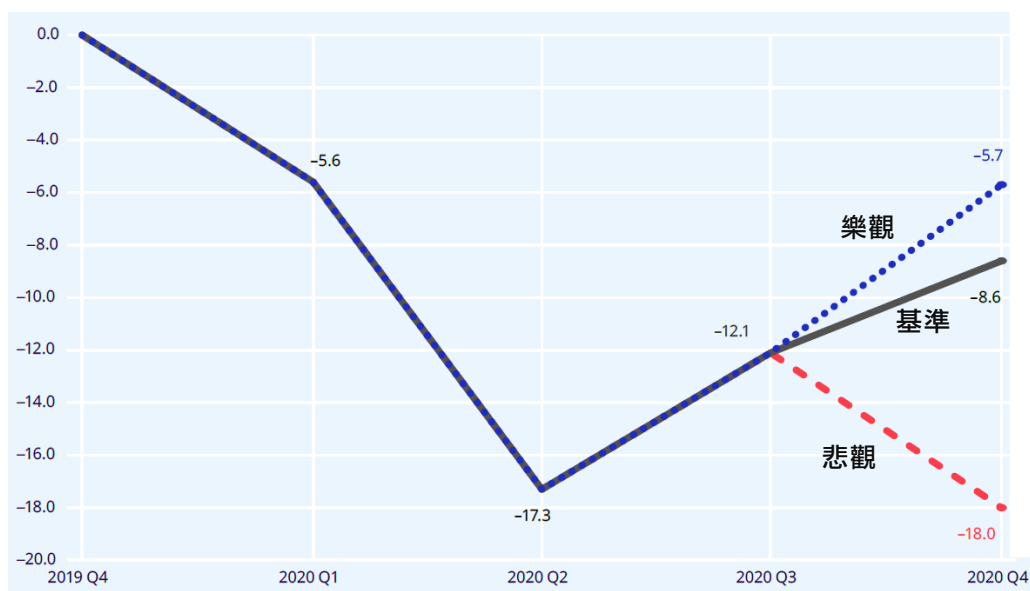
國際勞工組織的報告顯示，受新冠病毒疫情所影響，世界上約 94% 的僱員所屬的國家，均對工作場所實施不同程度的封閉措施，令全球工時大幅減少。據估計，2020 年第 2 季全球工時較 2019 年第 4 季下跌了 17.3%，相當於 4.95 億個全職職位（見圖 3.1）。

根據勞工組織的基準情景模型，預計到 2020 年第 4 季度與 2019 年第 4 季度相比，全球工作時間損失將達到 8.6%，相當於 2.45 億個全職

¹ International Labour Organization. (2020, September 23). *ILO monitor: COVID-19 and the world of work*. (6th ed.) Retrieved October 12, 2020 from https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang-en/index.htm; International Labour Organization. (2020, June 30). *ILO monitor: COVID-19 and the world of work*. (5th ed.) Retrieved July 23, 2020 from http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_749399/lang-en/index.htm

職位。不同地區之間會有差異，預計美洲地區的工時損失將高達 14.9%，而亞太地區則下跌 7.3%，情況相對較佳。即使在最樂觀的情況，全球工時損失亦將達到 5.7%，相當於 1.6 億個全職職位。無論如何，趨勢反映疫情對勞工市場的打擊將延續至 2021 年。

圖 3.1：全球 2020 年首 3 季的工時損失及第 4 季的工時損失預測（%）



資料來源：International Labour Organization. (2020, September 23). *ILO monitor: COVID-19 and the world of work*. (6th ed.) Retrieved October 12, 2020 from https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang--en/index.htm

工時減少，意味著勞動收入減少。在 2020 年首 3 季，全球的勞動收入較 2019 年同期減少了 10.7%，相當於 3,500 億美元或全球生產總值的 5.5%。

組織指出，工時損失主要包括 4 種情況：削減工時、放無薪假、失業及離開勞動市場。失業只佔工時減少的一小部分，更多的情況是歸因於離開勞動市場²，這應引起政策制定者的關注，他們不應只著眼於失業問題。組織又指，是次疫情對就業人群的打擊並不一致，更常從事前線健康及照顧服務的婦女所受的打擊較大。此外，從事非正規就業、青年人及年長人士所受的影響，也較過往的經濟危機大。

² 根據香港特區政府統計處的定義，勞動人口是指 15 歲及以上陸上非住院人口，並符合就業人口或失業人口定義的人士。失業人口包括所有符合下列條件的 15 歲及以上人士：(1)在統計前 7 天內並無職位，且並無為賺取薪酬或利潤而工作；及(2)在統計前 7 天內隨時可工作；及(3)在統計前 30 天內有找尋工作。換言之，更多人離開勞動市場，可能表示更多人失去找工作的動力，或轉為家務勞動者或學生等。

報告又探討了財政刺激措施在緩解疫情對勞動力市場影響方面的有效性。資料顯示，財政刺激措施在緩解勞動力市場的影響方面顯示出明顯的相關性，財政刺激措施力度愈大，工時的損失愈小。在 2020 年第 2 季，平均來說，財政刺激措施的力度每增加本地生產總值的 1%，工時損失將進一步減少 0.8%。

國際勞工組織認為，有鑑於疫情對勞動市場的影響持續，回應的政策措施亦應持續和靈活，並包括 5 項主要挑戰：

1. 在健康、經濟與社會政策介入之間找出平衡，尤其在於現時很多國家的感染數字正上升
2. 確保政策介入保持在必要的規模，並且需更為有效和及時
3. 國際間加強團結，以拉近新興國家及發展中國家的距離
4. 為弱勢及最受影響的群體度身訂造政策支援，包括婦女、青年及從事非正規就業者，優先支援他們的收入
5. 利用社會對話作為應對危機的有效機制

3.2 疫情對香港就業情況的影響

根據政府統計處³資料，2020 年 7-9 月⁴的香港整體失業率為 6.4%，整體就業不足率為 3.8%⁵；較 2019 年同期的 2.9%及 1.0%大幅上升。整體失業人數為 259,800 人，較 2019 年同期的 120,000 人上升逾倍；整體就業不足人數為 149,100 人，是 2019 年同期 41,400 人的 3.6 倍。以人數計算，兩個數字均是 2003 年後的新高。就業不足率高企，反映大量受僱人士工時減少或正在放無薪假。

青年失業情況方面，同期 15-19 歲、20-24 歲、25-29 歲及 30-34 歲青年失業率亦分別由 12.1%、9.8%、3.7%及 2.9%，大幅上升至 25.2%、20.1%、7.9%及 4.9%（詳見圖 3.2）；失業人數分別佔 5,600 人、44,500 人、33,700 人及 23,100 人，15-34 歲合計失業人數 106,900 人。

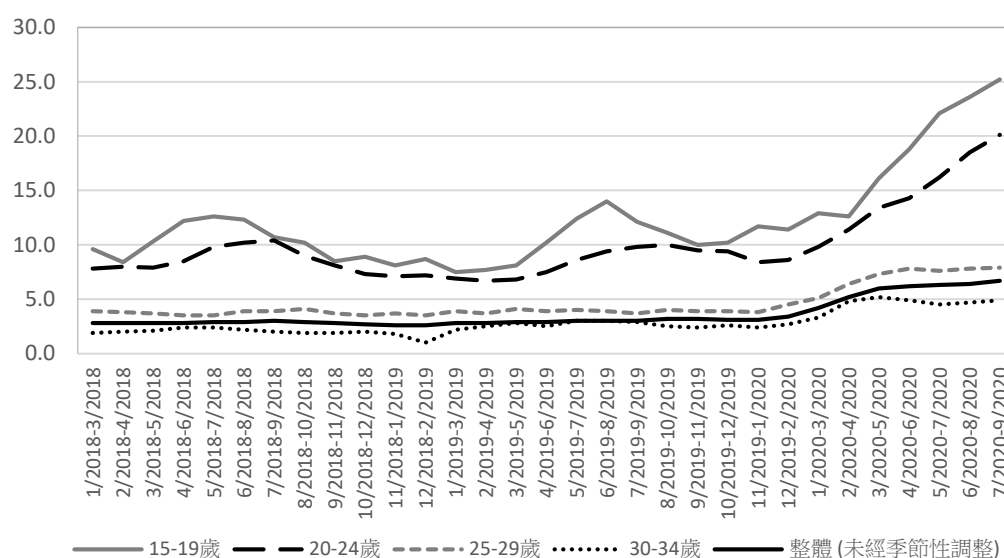
³ 資料來源：政府統計處網頁，網址 <https://www.censtatd.gov.hk/>，2020 年 10 月 16 日下載。

⁴ 2020 年 7-9 月的就業數字為臨時數字

⁵ 就業不足人士指在統計前 7 天內在非自願情況下工作少於 35 小時，而(a)在統計前 30 天內有找尋更多工作，或(b)在統計前 7 天內可擔任更多工作的就業人士。根據此定義，因工作量不足而在統計前 7 天內放取無薪假期的就業人士，若在該 7 天期間內工作少於 35 小時甚或全段期間都在休假，亦會被界定為就業不足人士。

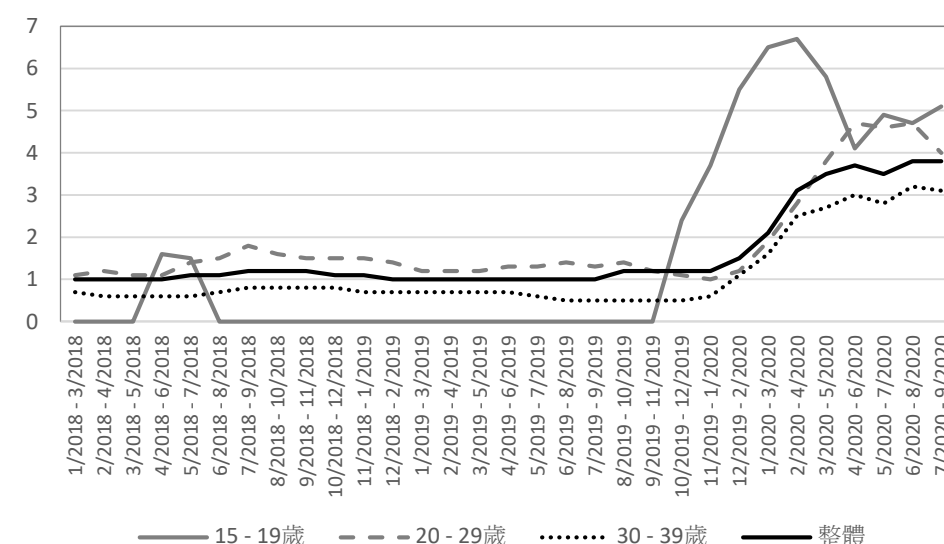
值得注意的是，青年就業不足率亦大幅上升（詳見圖 3.3）。2020 年 7-9 月的 15-19 歲、20-29 歲、及 30-39 歲的就業不足率分別為 5.1%、4.0%及 3.1%，後兩組⁶亦較 2019 年同期的 1.3%及 0.5%大幅上升；就業不足人數分別佔 1,100 人、25,800 人及 30,400 人，15-39 歲合計就業不足人數 57,300 人。

圖 3.2：2018-2020 年香港按季失業率（%）



資料來源：政府統計處網頁，網址 <https://www.censtatd.gov.hk/>，2020 年 10 月 16 日下載。

圖 3.3：2018-2020 年香港按季就業不足率（%）



註：1/2018-5/2018 及 6/2018-11/2019 的 15-19 歲就業不足率因抽樣誤差大而不予公布
資料來源：政府統計處網頁，網址 <https://www.censtatd.gov.hk/>，2020 年 10 月 16 日下載。

⁶ 2019 年 7-9 月的 15-19 歲就業不足率因抽樣誤差大而不予公布

按失業人數計算，最受影響的行業依次為餐飲服務活動、零售，和地基及上蓋工程，分別佔 34,700 人、27,700 人和 24,600 人。最受影響的職業依次為服務工作及銷售人員、輔助專業人員，以及非技術工人，分別佔 61,000 人、42,700 人和 41,000 人。而首次求職人士及重新加入勞動人口的失業人士，亦佔 31,300 人，較 2019 年同期的 18,500 多出接近 7 成。

雖然失業人數多達 26 萬人，而就業不足人數接近 15 萬人，但 2020 年 6 月的職位空缺數目只有 39,121 個⁷，較去年同期下跌 46.7%，反映疫情亦打擊著正在求職的畢業生及青年。

早於 2020 年 4-5 月期間，香港青年協會就曾向 536 名有就業意向或在職的 15-35 歲青年進行調查⁸，發現 61%受訪者對當時就業狀況感到擔心，59%受訪者對財政狀況感到擔心。受訪者中，表示恆常開支包括供養父母／子女的佔 54%、償還卡數的佔 45%、供保險的佔 36%、進修支出的佔 24%。稱自己的財政狀況可支撐生活不足一個月的佔 25%，其中 11%更稱只能支撐不足 2 週。情況可見，就業情況惡化，對青年的影響甚為明顯。

3.3 疫情下的就業支援措施

面對疫情對就業影響嚴重的情況，各地政府都嚴陣以待。以下將檢視香港及亞洲一些地區應對就業情況惡化的措施，以作比較及參考。

3.3.1 香港

就新冠病毒疫情對香港經濟及就業的影響，香港特區政府分別於 2020 年 2 月成立防疫抗疫基金，並分別於 2 月、4 月及 9 月推出 3 輪措施協助受影響的市民和企業。此外，財政司司長在《2020-21 年度財政預算案》中亦推出紓緩措施。相關措施涉及 2,875 億元⁹。

⁷ 資料來源：政府統計處。2020 年 9 月。《就業及空缺按季統計報告 2020 年第二季》，香港：政府統計處。

⁸ 香港青年協會。2020。〈青協「非常疫情·非常關懷」〉，新聞稿，2020 年 5 月 7 日。

⁹ 資料來源：香港特別行政區政府。2020 年 10 月 14 日。「防疫抗疫基金」，網址 <https://www.coronavirus.gov.hk/chi/anti-epidemic-fund.html>，2020 年 10 月 16 日下載；香港特別行政區政府。2020 年 9 月 15 日。「堅定信心 全城抗疫」，網址 https://gia.info.gov.hk/general/202009/15/P2020091500786_349437_1_1600180596759.pdf，2020 年 9 月 21 日下載；財政司司長。2020。《2020-21 財政預算案》。

以下綜合了其中與就業相關的措施：

1. 「保就業」計劃¹⁰

「保就業」計劃是最龐大的就業支援措施，政府承擔金額共 810 億元。計劃透過向僱主提供有時限的財政支援，協助他們支付員工的薪金，以保留可能會被遣散的僱員。參加計劃的僱主須承諾並保證在接受政府工資補貼期間不會裁員，並把政府工資補貼全數金額用於僱員工資。同時，計劃亦涵蓋有開設自僱人士強積金戶口的自僱人士。

計劃提供的工資補貼分兩期發放。第一期補貼用以支付僱員在 2020 年 6 月至 8 月的工資；第二期補貼則用以支付僱員在 2020 年 9 月至 11 月的工資。

就 18-64 歲僱員而言，有參與強積金計劃的僱主及有為僱員設立獲強積金豁免的職業退休計劃的僱主，可為獲其供款的僱員申請工資補貼，相關的強積金戶口必須於 2020 年 3 月 31 日或以前已經開設。

不過，計劃不包括沒有連續受僱 60 日或以上的人士；也不包括從事建造業或飲食業，並由僱主按日僱用或僱用一段少於 60 日固定期間的僱員。

補貼金額方面，按僱主於 2019 年 12 月至 2020 年 3 月的任何一個指定月份向每名僱員支付的實際工資的 50% 計算，工資上限為每月 \$18,000，最高補貼為每月 \$9,000，即每名合資格僱主補貼金額最高共 \$54,000。而自僱人士則只可領取一筆過 \$7,500 的補貼額。

2. 創造職位¹¹

政府宣佈，將於未來 2 年在公營及私營機構，創造約 30,000 個有時限的職位，涵蓋不同技能及學歷的人士。

當中，政府會聘請超過 10,000 個公務員，以取代退休人員和填補

¹⁰ 香港特別行政區政府。2020。「『保就業』計劃」，網址 <https://www.ess.gov.hk/zh/>，2020 年 10 月 16 日下載。

¹¹ 新聞公報。2020 年 4 月 20 日。〈政府將推出一系列保就業和創職位措施紓緩失業惡化情況〉，網址 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202004/20/P2020042000536.htm>，2020 年 7 月 20 日下載。

2020/21 年度預算中新設的職位。此外，政府亦會僱用約 5,000 名短期青年實習生。

3. 透過綜援系統推出的有時限失業支援計劃

社會福利署透過綜合社會保障援助（綜援）計劃提供為期 12 個月的失業支援，暫時放寬健全人士申領綜援的資產限額一倍，由 2020 年 6 月 1 日至 2021 年 5 月 31 日止¹²。

表 3.1 顯示，放寬後的資產限額為單身人士\$66,000，有 3 名健全成人及兒童的家庭\$132,000。可獲綜援金額方面，65 歲以下的健全成人綜援標準金額為單身人士每月\$2,615。以一個有 2 名健全成人和 1 名健全兒童的家庭計算，3 人家庭的綜援標準金額為每月\$6,545¹³。

表 3.1: 現行綜援計劃下適用於健全人士的資產限額及於 2020 年 6 月 1 日至 2021 年 5 月 31 日期間經放寬的資產限額

由 2020 年 2 月 1 日 起生效的資產限額 (元)		由 2020 年 6 月 1 日至 2021 年 5 月 31 日 經放寬的資產限額 (元)		
單身人士個案				
健全成人	33,000		66,000	
有健全成人的家庭個案				
	該類成員 人數	資產限額 (元)	該類成員 人數	資產限額 (元)
健全成人／兒童的成員	1	22,000	1	44,000
	2	44,000	2	88,000
	3	66,000	3	132,000
	4 人或以上	88,000	4 人或以上	176,000

註：除了上述類別的個案，其他類別的資產限額維持不變。

資料來源：新聞公報。2020 年 5 月 28 日。〈社署六月起透過綜援計劃提供限時性失業支援〉，新聞稿，網址 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202005/28/P2020052800369.htm>，2020 年 10 月 10 日下載。

¹² 新聞公報。2020 年 5 月 28 日。〈社署六月起透過綜援計劃提供限時性失業支援〉，新聞稿，網址 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202005/28/P2020052800369.htm>，2020 年 10 月 10 日下載；政府新聞網。2020 年 9 月 15 日。〈援助失業人士計劃延長六個月〉，網址 https://www.news.gov.hk/chi/2020/09/20200915/20200915_170735_564.html，2020 年 10 月 10 日下載。

¹³ 資料來源：社會福利署。2020。「社會保障」，網址 https://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_socsecu/sub_socialsecurity/，2020 年 10 月 10 日下載。

換言之，是項計劃只針對入息及資產水平相當低的人士及家庭。若失業人士本身有一定資產，或其家庭成員有一定資產或未能通過入息審查，均不能就失業而在此有時限失業支援計劃中獲得支援。

4. 優化勞工處的就業計劃

勞工處優化數項就業計劃¹⁴，調升在職培訓津貼金額上限，當中包括為 15-24 歲副學位或以下青年而設的展翅青見計劃「在職培訓」及「工作實習訓練」。

展翅青見計劃是一項透過勞工處、僱主和服務機構合作的就業計劃，為離校青年人提供全面的求職平台，配合一站式和多元化的職前和在職培訓，幫助青年人認識自我和職業志向，豐富他們的工作技能及經驗，以提升就業競爭力。

參加計劃中「工作實習訓練」的青年人，可在完成 1 個月工作實習訓練期後，獲發放\$5,800 的津貼，而僱主則不需要支付津貼給參加者。

至於參加計劃中「在職培訓」的僱主，可就每名相關僱員在 6-12 個月在職培訓期內，獲發每月\$5,000 津貼。自 2020 年 9 月起，合資格全職僱員留任滿 3 個月，更可獲得\$3,000 留任津貼，其後每留任滿 1 個月，可獲發\$1,000，直至完成在職培訓為止。兼職職位的留任津貼金額為全職職位的一半¹⁵。

5. 「特別・愛增值」計劃

僱員再培訓局於 2019 年 10 月推出一次過的特別培訓計劃「特別・愛增值」計劃¹⁶，供近期失業、放取無薪假期或開工不足的人士報讀，協助他們提升技能及自我增值，以便盡快重投職場。是項計劃對學員的行業或學歷不設限制，持大學學位的人士也可以參加。

合資格人士可於 2019 年 10 月 3 日至 2020 年 12 月 31 日期間報名入讀 2 至 3 個月的綜合培訓課程，涵蓋 28 個行業範疇、「創新科技」及

¹⁴ 資料來源：財政司司長。2020。《2020-21 財政預算案》。

¹⁵ 勞工處。2020。〈勞工處「就業計劃」一覽表〉，網址 <http://www.labour.gov.hk/>，2020 年 10 月 10 日下載。

¹⁶ 僱員再培訓局。2020 年 6 月 29 日。〈僱員再培訓局推出第二期「特別・愛增值」計劃 約 300 項課程選擇 學費全免 特別津貼每月最高 5,800 元〉，新聞稿，網址 https://www.erb.org/corporate_information/detail/000000302/zh/，2020 年 10 月 10 日下載。

「通用技能」範疇。課程以全日制或部分時間制模式進行，學費全免，完成課程及符合相關畢業要求的學員可獲發證書，而完成全日制「職業技能」課程的學員更可獲 3 至 6 個月的就業跟進服務。

透過是項計劃入讀課程及出席率達 8 成的學員，在完成每項課程後可獲特別津貼。全日制及部分時間制課程的特別津貼額分別為每日\$223 及\$111.5，而每名學員每月津貼額上限為\$5,800。

2020 年 7 月起的第二期計劃引入「企業包班」的新安排，支援企業及商會為其受經濟下行影響而開工不足或放取無薪假期的僱員或會員機構員工提供在職培訓，透過修讀計劃下的部分時間制課程，協助僱員提升技能，長遠增強企業的競爭力。僱主及僱員均費用全免，出席率達 8 成的僱員亦可於課程完結後獲發特別津貼。如申請「企業包班」的課程屬「職業技能」課程，相關課程所屬的行業範疇必須與參與僱員的工作行業相同。每間企業或商會最多可申請 3 班「企業包班」。

6. 降低企業營運成本和紓緩現金流問題¹⁷

政府採取降低企業營運成本和紓緩現金流問題的舉措，例如在中小企融資擔保計劃下推出百分百擔保特惠低息貸款，首 12 個月還息不還本等，加上對受重創行業內企業的針對性支援，向合資格僱主提供工資補貼以及一系列創造職位的措施，幫助一些企業避免倒閉，保障就業。

7. 為特定行業提供資助

政府對特定行業的企業提供資助，當中包括建造業、物業管理業、旅遊業、飲食業、零售業、會議及展覽業、藝術及文化業、創科業、運輸業、航空業、漁農業、酒店業、幼兒中心、教育界等。此外，政府亦對特定行業的個人提供資助，當中包括持牌小販、前線清潔及保安人員、低收入家庭、中小學及幼稚園學生等。

舉例而言，在教育界方面，政府向非正規課程私立學校（補習學校）及成人教育課程中心提供一筆過\$40,000 的紓困津貼。受長時間停課影響的學校相關服務提供者亦可獲紓困資助，例如學校餐飲供應點的營運者可獲\$80,000；飯盒供應商可獲每所學校\$10,000；校巴司機可獲\$10,000，每輛校巴的保姆可獲\$10,000；教練及興趣班營辦者可獲

¹⁷ 香港特別行政區政府。2020 年 9 月 15 日。「堅定信心 全城抗疫」，網址 https://gia.info.gov.hk/general/202009/15/P2020091500786_349437_1_1600180596759.pdf，2020 年 9 月 21 日下載。

\$7,500¹⁸。

在地產代理業界方面，政府向每名營業員牌照和地產代理（個人）牌照的合資格持牌人提供一次過現金津貼。津貼金額相等於相關牌照的24個月牌照費。就營業員牌照而言，金額為\$2,510；就地產代理（個人）牌照而言，金額為\$3,930¹⁹。

8. 向受防疫抗疫措施影響或受疫情重創的行業提供資助

政府向直接受政府防疫抗疫措施影響或受疫情重創的行業提供資助，受惠行業包括：飲食業、旅遊業、航空及運輸業、體育界、藝術文化界、會社、教育界、津助機構興趣班、美容院、按摩院、娛樂場所、夜總會、酒吧等。

舉例說，每所合資格美容院或按摩院可按員工人數獲一次過資助\$15,000至\$50,000不等²⁰。每個合資格並營運中的食肆持牌人可按食肆面積獲一次性資助，資助額由\$250,000至\$2,200,000不等²¹。

3.3.2 新加坡

自疫情爆發以來，新加坡政府從2020年2月至6月，先後推出團結預算案（Unity Budget）、堅韌團結預算案（Resilience Budget）、同舟共濟預算案（Solidarity Budget）與堅毅向前預算案（Fortitude Budget）等4套經濟援助的預算案，以改善當地經濟與就業狀況，並協助當地居民解決燃眉之急。

這4套經濟援助的預算案包括支援就業及生計、支援自僱人士、支

¹⁸ 新聞公報。2020年4月21日。〈教育局向業界提供更多紓困資助〉，新聞稿，網址 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202004/21/P2020042100672.htm>，2020年7月20日下載。

¹⁹ 新聞公報。2020年5月11日。〈「防疫抗疫基金」向地產代理業界的個人持牌人提供現金津貼〉，新聞稿，網址 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202005/11/P2020051100503.htm>，2020年7月20日下載。

²⁰ 香港特別行政區政府。2020。「美容院、按摩院及派對房間資助計劃」，網址 <https://www.bmpsubsidy.gov.hk/zh/>，2020年10月20日下載。

²¹ 食物環境衛生署。2020年6月20日。「申請防疫抗疫基金 - 餐飲處所(社交距離)資助計劃」，網址 https://www.fehd.gov.hk/tc_chi/licensing/subsidy_scheme_v2/application_guide_CS.html，2020年9月21日下載。

援家庭，支援企業及支援受影響行業、推動轉型、增強社會韌性幾個範疇。部分措施如下²²：

1. 支援就業及生計

僱傭補貼計劃

- 協助企業支付每名當地僱員每月薪金首 4,600 新加坡元（約港幣\$26,220）的 25%，對受疫情影響嚴重的行業的支援則調高至 50% 或 75%，為期 9 個月。

「新心相連」就業與技能配套

- 「新心相連」就業計劃：提供 40,000 份新工作，其中 15,000 份由公共領域提供，25,000 份由私人領域提供
- 「新心相連」畢業生實習計劃：為職場新人提供 21,000 個實習機會，在高需求領域吸取經驗
- 「新心相連」中途轉業人士實習計劃：為轉業的求職者提供 4,000 個實習機會，學習新技能和開啟新的職業生涯
- 「新心相連」技能提升計劃：為 30,000 名求職者提供每月 1,200 新加坡元（約港幣\$6,840）的培訓津貼
- 向聘用完成技能提升和培訓計劃員工的僱主，提供僱用獎勵，將金額提高至每名員工 12,000 新加坡元（約港幣\$68,400）

2. 支援自僱人士

自僱人士補貼計劃

- 涵蓋以僱員身分賺取微薄收入的自僱人士
- 每名自僱人士每季可領取補助，為期 3 季。每季補助額 3,000 新加坡元（約港幣\$17,100）

自僱人士培訓支援計劃

- 延長自僱人士培訓支援計劃至 2020 年年底，並將培訓津貼提高至每小時 10 新加坡元（約港幣\$57）

²² 資料來源：Government of Singapore. (2020). Budget 2020. Retrieved October 12, 2020 from https://www.singaporebudget.gov.sg/budget_2020

3. 支援家庭

同舟共濟現金補助

- 向個人及家庭派發現金補助，按不同年齡及條件，金額由 300 至 1,000 新加坡元（約港幣\$1,710 至\$5,700）不等

組屋居民支援

- 向組屋居民派發共 400 新加坡元（約港幣\$2,280）購物券
- 容許組屋延期賞還按揭貸款 3 個月

4. 支援企業及受影響行業

減輕僱主的勞動力成本

- 豁免外勞稅 100%，並獲 750 新加坡元（約港幣\$4,275）外勞稅回扣

加強融資援助

- 政府在數項企業及中小企業融資貸款計劃下分擔的風險，從 80%增至 90%

延長免付租金優惠

- 政府部門的工業、辦公室和農業租戶，免租 1 個月

非住宅產業稅回扣

- 非住宅產業稅可獲 100%回扣，並立法確保業主讓租戶從回扣中受惠

租金回扣

- 協助中小企業應付租金成本
- 立法規定業主豁免收入大跌的中小企業租戶的租金
- 政府管理的小販中心、商用及非住宅產業租戶，可獲租金回扣

延後調高公積金繳交率

- 調高年長員工公積金繳交率的計劃延後一年

為有潛力的初創企業提供融資支援

- 撥款 2.85 億新加坡元（約港幣 16.25 億元），以吸引私人業界投資，協助初創企業維持創新與創業活動

5. 推動轉型

持續數碼化進程

- 為小販中心、咖啡店、食堂等店主提供每月 300 新加坡元（約港幣 \$1,710），為期 5 個月，鼓勵他們採用電子付款方式
- 提供高達 5,000 新加坡元（約港幣 \$28,500）數碼獎勵，協助餐飲、零售業採用電子解決方案
- 進一步使用更先進數碼方案的餐飲和零售業者可額外獲得 5,000 新加坡元（約港幣 \$28,500）
- 撥款 2.5 億新加坡元（約港幣 14.25 億元），協助企業與網絡平台供應商和行業領袖合作推動數碼化

通過創新推動數碼轉型

- 通過「全國創新挑戰」徵集由業界牽頭的方案，落實安全復工

6. 增強社會韌性

失業補助

- 向因疫情而失業、放無薪假或收入大減的中、低收入居民提供每月 800 新加坡元（約港幣 \$4,560）的補助

應付家居開銷

- 每個家庭獲一次性 100 新加坡元（約港幣 \$570）水電補貼

促進數碼普及化

- 讓所有中學生擁有個人電子學習配備
- 通過一對一指導和小組學習，協助長者掌握數碼技能

建立更堅毅社會服務領域

- 加強博彩籌款計劃，為符合條件的慈善機構籌得的善款作等額資助，每個慈善機構上限為 35 萬新加坡元（約港幣 200 萬元）
- 額外撥款 1,800 萬新加坡元（約港幣 1.02 億元），協助社會服務機構繼續運作，留住員工和採納科技

3.3.3 韓國

韓國是較早爆發疫情的地區。為應對迅速惡化的經濟環境，當地政府自 2020 年 3 月起推出了 4 份補充預算案和多項支援經濟與就業的措施，以改善情況。

這 4 份補充預算案包括支援就業、及支持小商戶和中小企、支持收入及本地消費市場、鼓勵數碼應用、鼓勵綠色工業及環境友善生產幾個範疇。部分措施如下²³：

1. 支持就業

增加求職津貼

- 增加年輕求職者的津貼
- 重新引入低收入家庭求職津貼
- 擴大保留職位及就業培訓的支援

就業培訓

- 改善職業培訓計劃，以反映未來的需求
- 為青年人創造實習機會，並為中年人提供再培訓計劃

改善就業及擴大社會安全網

- 擴大薪金支援，協助企業保留職位
- 在公共領域創造 550,000 個職位，包括遙距職位及為青年而設的數碼職位
- 增加社會安全網的撥款，以增加家庭緊急救濟金、微型貸款及便宜的居所
- 為僱用保險制度以外的人士提供支援
- 支援自僱人士

²³ 資料來源：Korea Ministry of Economy and Finance. (2020, March 4). *Supplementary budget drawn up, COVID-19 turning endemic* [Press release]. Retrieved from <http://english.moef.go.kr/>; Korea Ministry of Economy and Finance. (2020, April 16). *Another extra budget proposed to finance emergency relief* [Press release]. Retrieved from <http://english.moef.go.kr/>; Korea Ministry of Economy and Finance. (2020, June 3). *3rd extra budget to support job security and Korean new deal* [Press release]. Retrieved from <http://english.moef.go.kr/>; Korea Ministry of Economy and Finance. (2020, September 10). *4th extra budget to support those hit by virus resurgence* [Press release]. Retrieved from <http://english.moef.go.kr/>

支援邊緣企業及為保留職位計劃融資

- 向中小企及小商戶應急基金注資
- 向主要行業支援基金注資，協助企業融資

2. 支持小商戶和中小企

為小商戶和中小企提供低息貸款

- 擴大商業營運緊急貸款，為受疫情影響省市的中小企提供投資設備的支援
- 提供貸款擔保
- 為僱用保險基金²⁴帳戶作出供款
- 提供出口貿易融資

鼓勵保留職位和商用物業減租

- 為小商戶提供薪金支援
- 鼓勵街市減租，向超過兩成商戶獲減租的街市提供全額防火支援

支援受疫情影響的小商戶

- 鼓勵商戶擴展網上營銷
- 向街市的零售商戶提供舉辦營銷活動的代用券

3. 支持收入及本地消費市場

緊急救濟金

- 向最低收入的 70%家庭派發緊急救濟金：金額由 40 萬韓元（約港幣\$2,758）至 100 萬韓元（約港幣\$6,896）不等，視乎家庭人數而訂

向低收入家庭派發購物券

- 派發本地產品代用券
- 向願意將 30%薪金換成本地產品代用券的政府長者僱員加薪 20%
- 向購買高能源效益家庭電器者提供 10%回贈
- 提高家庭照顧津貼的預算，準備幼兒需從日托中心領回家照顧

²⁴ 提供失業及其他就業援助

支援本地經濟

- 在舊工廠中建購物區，以協助自動化機械、造船、飛機部件等主要本地工業
- 注資出口業界的緊急融資基金
- 鼓勵中小企業進行智能生產，以及小商戶應用智能交易

4. 鼓勵數碼應用

發展數據、網絡及人工智能

- 建設大數據平台
- 以 5G 及雲端運算改善公共網絡
- 鼓勵工業應用 5G 及人工智能
- 發展人工智能及軟件人才庫

數碼共融及數據保護

- 在遍遠村落設立高速互聯網絡，並在公共場所設立 WIFI
- 在全國建立數據保護系統

鼓勵「智能工作及遙距營商」

- 鼓勵遙距工作培訓
- 為 160,000 中小企提供智能工作的方案

5. 鼓勵綠色工業及環境友善生產

- 發展 100 間綠色企業及 5 大綠色工業
- 興建低碳環保工業城

3.3.4 台灣

台灣的新冠病毒疫情並不嚴重，但仍有部分製造業、貿易服務業、會展產業，和以旅客為主的觀光運輸業等，持續受到全球疫情及全球經濟增長動力減弱的衝擊，當地政府提出追加預算，首階段用於照顧家庭、弱勢、支援企業和產業，涵蓋個人稅務、家庭支出到產業紓困、減稅等；第二階段則用於持續防疫、紓困振興經費，辦理員工薪金與營運資金補貼、疫苗研發採購等，持續協助艱困產業，並部署各項防疫措施。

為方便民眾了解各部門提供的紓困振興措施，政府設有「1988 紓困振興專線」和「1988 紓困振興專區」²⁵，讓民眾快速、有效率地搜尋，一站式了解符合自身需求的全部方案。

部分措施如下²⁶：

1. 勞工就業協助措施

鼓勵就業

- 青年就業獎勵計劃：能在 2020 年 9 月底前就業的應屆畢業生，最高獎勵台幣\$30,000（約港幣\$8,108）
- 產業新尖兵計劃：提供職業訓練及補助訓練費用最高台幣\$100,000（約港幣\$27,027），並提供參訓青年學習獎勵金最高台幣\$96,000（約港幣\$25,946），鼓勵儲備新技能及引領投入重點產業
- 青年就業旗艦計劃：加碼補助企業為青年提供在職培訓，最高台幣\$108,000（約港幣\$29,189）
- 安穩僱用計劃：獎勵僱主僱用失業達 30 日以上之非自願性離職者或加保職業工會之勞工，每僱用 1 人，最高獎助台幣\$30,000（約港幣\$8,108）

部分工時勞工

- 安心即時上工計劃：由政府提供計時工作，每月最高可領台幣\$12,640（約港幣\$3,416）

減班休息勞工

- 充電再出發訓練計劃：因僱傭協商減少工時而參加訓練課程的勞工依訓練時數補助訓練津貼，每月最高台幣\$18,960（約港幣\$5,124）
- 安心就業計劃：依減班休息前後薪資差額，補貼 50%，最高台幣\$11,000（約港幣\$2,972）

失業勞工

- 針對非自願離職勞工提供失業金，金額為平均月投保薪資 60%，有扶養眷屬者可加發最多 20%
- 提供非自願離職者免費的職業訓練，並發給職訓生活津貼

²⁵ <https://1988.taiwan.gov.tw/>

²⁶ 資料來源：行政院。2020 年 8 月 18 日。〈因應武漢肺炎衝擊 個人紓困措施〉，網址 <https://www.ey.gov.tw/>，2020 年 10 月 20 日下載；行政院。2020 年 8 月 18 日。〈因應武漢肺炎衝擊 共通性及各產業紓困振興措施〉，網址 <https://www.ey.gov.tw/>，2020 年 10 月 20 日下載。

- 補助失業勞工子女高中職就學費用最高台幣\$6000(約港幣\$1,621)、大專校院最高台幣\$24,000(約港幣\$6,486)

基層勞工

- 提供自營作業者及無一定僱主之勞工生活補貼，以「弱勢優先，排富，不重複領取」原則，每月補助台幣\$10,000(約港幣\$2,702)
- 勞工紓困貸款：提供 10 成信用保證，勞工每人最高可貸款台幣\$100,000(約港幣\$27,027)，貸款期間 3 年，年利率最高 1.845%，由政府補貼第 1 年貸款利息

2. 企業支援

融資協助

- 提高中小企及小商戶的低利率融資保證
- 無減薪及裁員公司可獲中小企業營運資金貸款利息補貼
- 疫情穩定後，對中小企因轉型需求之融資，提供 8 至 9 成信用保證 1 年
- 補貼銀行減免中小企業舊貸利息

政府物業租金減緩

- 政府非公用物業租戶可申請延期繳納至 2020 年 12 月底，並免收違約金、遲延利息之緩收租金措施；承租人屆時若無法一次繳清，可分最長 36 期繳納
- 政府出租非公用物業在 2020 年全年減租 2 成
- 如租戶在如期繳納 2020 年政府公用物業租金上有困難，管理機關可斟酌緩收或減收

穩住僱傭關係

- 讓中小企與高風險製造業購置機械安全裝置、改善製程及安全衛生設備及促進勞工身心健康等振興補助，藉此時間改善設備
- 擴大補助企業推動員工工作生活平衡措施，支持勞工安心穩定工作
- 勞動部創業貸款計劃之獲貸者，可申請暫緩繳付貸款本息及展延還款期限各 1 年
- 對業績衰退達 5 成以上，如其不採用減班休息補助方案，且減薪未達 2 成之員工，政府補助其每月原薪資 4 成，上限台幣\$20,000，共 3 個月

稅務協助

- 受疫情影響造成營業收入減少或無法營業者，可獲免繳或降低營業稅
- 營業者受疫情影響致短期內營業收入驟減，可申請退還溢付營業稅額
- 營業者因疫情減少營業收入，該虧損如符合相關規定，可在未來 10 年內所得額扣除
- 營利事業停業或營業面積減少，降低房屋稅
- 僱主向請防疫隔離假的員工支付薪金，可就給付薪資金額（無論半薪或全薪）之 200% 扣稅

3. 重點產業紓困及振興方案

內需型產業（包含藝文活動）

- 疫情穩定後推動如抵用券等各項振興輔導措施，鼓勵民眾消費
- 舉辦大型展銷活動等，並加碼邀請國際買主到台灣觀展採購

製造業

- 整合政府相關協助資源，擔任單一窗口服務平台，簡化急切原物料進口之手續，提升通關效率
- 將受疫情影響企業納入擴大台商回台投資之對象，同時因應回台投資及東南亞產業布局需求增加，強化與東南亞的合作
- 提供企業即時性技術輔導，協助業者解決迫切技術瓶頸，同時補助傳統產業、中堅企業及中小企業創新研發，引導留用研發人員，以強化研發固本、深化研發能量；另針對受影響之員工，開設升級轉型專班，提升職能、穩定就業，並強化市場拓銷

農業

- 提供優惠利率貸款，以及 1 年利息補貼
- 向弱勢農漁民發放生活補貼，協助經營困難農漁業者補貼薪資或營運支出
- 加大多元行銷力道，加碼海外行銷獎勵，積極拓展及分散外銷市場，與電商合作拉動農產品網購銷售
- 提升休閒農業場域品質，振興農業旅遊產業，發送農遊券，並搭配三倍券同步啟用

交通運輸及觀光業

- 補貼各類交通運輸業費用，並對民航業、空廚業、地勤業及航運業者提供貸款利息補貼
- 補助觀光產業，並推出多項旅遊振興復甦方案

4. 個人紓困措施

銀行對個人貸款延緩還貸

- 信用卡帳單應付帳款可申請緩繳 3-6 個月，期間免收違約金及循環利息
- 其他個人貸款的本金或利息可申請展延 3-6 個月，期間免收違約金及遲延利息
- 上述緩繳及展延期間不影響信用紀錄

銀行對個人貸款降息措施

- 所有銀行配合對中央銀行降息 0.25%，對於台幣 1,000 萬元（約港幣 270 萬元）以下按揭，公股銀行全部降息 0.5%
- 信用卡、信貸及車貸等消費性貸款，對於台幣 1,000 萬元（約港幣 270 萬元）以內部分，共減 0.75%

5. 其他

- 符合加發資格之弱勢老人兒童少年身障者，政府每月主動再加發生活補助台幣\$1,500（約港幣\$405），共加發 3 個月
- 在符合一定條件下，家庭每人每月所得達最低生活費 1.5 至 2 倍者，每個家庭獲發放台幣\$10,000（約港幣\$2,702），低於 1.5 倍者獲發放台幣\$10,000-\$30,000（約港幣\$2,702-\$8,108）
- 未領取其他紓困補貼的低收入農漁民，獲發放台幣\$10,000（約港幣\$2,702）

3.4 小結

綜合本章的資料，新冠病毒疫情影響了全球的經濟環境，嚴重衝擊世界各地的勞工市場，令 2020 年第 2 季全球工時較 2019 年第 4 季下跌了 17.3%，預計疫情對勞工市場的打擊將延續至 2021 年。

國際勞工組織指出，工時損失包括削減工時、放無薪假、失業及離開勞動市場 4 種情況，失業只佔當中的一小部分，因此不應只著眼於失業問題。而從事非正規就業、青年人及年長人士所受的影響，也較過往的經濟危機大。資料顯示，財政刺激措施有助緩解對勞動力市場的影響。政策措施應持續和保持靈活、保持必要的規模，並在健康、經濟和社會政策介入之間找出平衡，而且應優先支援弱勢群體，包括婦女、青年及從事非正規就業者。

香港的情況方面，2020 年第 3 季的整體失業率和青年失業率均較 2019 年同期大幅飆升，同時就業不足率亦處於高位，反映除了失業外，亦有大量就業者及青年人的工時減少或正在放無薪假。然而，職位空缺數目就較 2019 年同期大跌，反映疫情亦大大影響了正在求職的畢業生及青年。

面對疫情對就業的衝擊，不少地區政府均推出措施應對相關情況。本章分別檢視了香港、新加坡、韓國和台灣的就業支援措施，以作參考。

香港方面，最大規模的支援措施是「保就業」計劃，政府共承擔了 810 億元，透過僱主提供財政支援，協助他們支付員工的薪金，目的是避免裁員；同時，政府亦承諾創造 30,000 個有時限的就業職位，以增加就業機會。對於失業人士，社會福利署透過綜援系統推出為期 1 年的有時限失業支援計劃，暫時放寬申領綜援資產限額的一倍，因此這只適用於入息及資產水平相當低的失業人士及家庭。政府亦有部分措施針對青年及就業培訓，包括透過勞工處調升青年在職培訓及工作實習訓練的培訓津貼上限，以及透過僱員再培訓局推出「特別·愛增值」計劃，不限行業或學歷，協助失業人士提升技能，以便他們能盡快重投職場。

新加坡方面，就推出了僱傭補貼計劃及自僱人士補貼計劃，協助企業支付僱員薪金。當地亦推出多項就業實習及職業培訓計劃，鼓勵畢業生及其他求職者吸取行業經驗和學習新技能，讓他們能盡快投入職場。此外，新加坡更因應疫情的需要而推出措施推動數碼轉型，提供誘因鼓勵小商戶使用數碼方案，並鼓勵科技界研發創新的數碼方案，以便當地

能在疫情下安全復工。

韓國方面，就透過各類津貼鼓勵居民和青年積極投入勞動市場，以及透過職業培訓和青年實習機會協助求職者。當地有措施支援受影響的家庭及人士，支援的方式除了現金外，也包括同時可提升當地工業的購物券。與新加坡相似，韓國亦趁此時機加強鼓勵數碼應用，包括數碼基建和發展人才庫，並鼓勵遙距工作及營商，以便日後可加速轉型。

台灣方面，雖然疫情不嚴重，但卻因全球經濟不景而令就業市場無可避免受到影響。台灣實施了多項措施鼓勵當地居民及青年就業，包括就業培訓、實習和僱傭雙方的獎勵金等。較特別的是，當地政府有推出按時薪計算的兼職工，以協助即時就業。在企業方面，除了協助融資、減租、減稅等措施外，亦為一些重點產業計劃疫後的振興方案，以配合未來的經濟轉型。

第四章 青年在疫情下的就業情況及他們的看法

是次研究進行了一項青年網上問卷調查，以了解青年人在疫情下的就業情況和對相關問題的看法。調查共成功訪問 600 名 18 至 34 歲已離開校園的香港青年協會會員¹。本章主要分析調查結果，並闡述如下：

4.1 年輕及學歷未達大學學位的受訪者，較擔心因疫情而失去累積職場經驗及專門或專業經驗的機會，影響未來發展。

在新型冠狀病毒疫情下，經濟環境欠佳。表 4.1 顯示了整體受訪者對就業前景的擔憂。最多受訪者擔憂的是「整體職位空缺減少」，佔 63.0%；不少受訪者擔心「自己從事的行業需求下降」，佔 33.3%。同時，部分受訪者亦擔心自己在專業或專門技能的發展，分別有 22.8%和 18.0%擔心「專業知識／技能追不上時代」和「未能累積所屬專業的經驗」。至於表示「沒有擔憂」的受訪者，只佔 15.3%。

表 4.1：在新型冠狀病毒疫情下，你對就業前景的最大擔憂是甚麼？
(最多選 3 項)

	人次	百分比■
整體職位空缺減少	378	63.0%
自己從事的行業需求下降	200	33.3%
專業知識／技能追不上時代	137	22.8%
未能累積所屬專業的經驗	108	18.0%
自己從事的專業需求下降	79	13.2%
未能累積職場經驗	79	13.2%
其他	7	1.2%
沒有擔憂	92	15.3%
不知／難講	16	2.7%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比

表 4.2 及表 4.3 進一步顯示，18-24 歲組別及中學和專上非學位程度的受訪者，較擔心自己「未能累積職場經驗」；而 18-24 歲及 25-29 歲組別同時較擔心「未能累積所屬專業的經驗」。表 4.4 及表 4.5 就顯示，除了失業及待業者外，行業屬「零售、住宿及膳食服務」和「運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊」的受訪者，以及職業屬「服務工作及銷售人員」的受訪者，較擔心「自己從事的行業需求下降」；此外，這些行業

¹ 調查從 192,000 名 18-34 歲香港青年協會會員中隨機抽樣。根據政府統計處提供的資料，2020 年年中全港 18-34 歲青年共 1,533,000 人。換句話說，香港青年協會 18-34 歲會員人數佔全港同齡人數的 12.5%，因此有相當程度的覆蓋面。

和職業、「進出口貿易及批發」行業，以及「輔助專業人員」和「文書支援人員」均較擔心「整體職位空缺減少」。

表 4.2：對就業前景的最大擔憂與年齡組別的關係

回答的百分率 [該組別總作答人數]	年齡組別		
	18-24 歲 [159]	25-29 歲 [259]	30-34 歲 [182]
未能累積職場經驗***	25.8%	10.0%	6.6%
未能累積所屬專業的經驗***	32.7%	17.4%	6.0%

*** p<0.001

表 4.3：對就業前景的最大擔憂與教育程度的關係

回答的百分率 [該組別總作答人數]	教育程度		
	中學 [88]	專上非學位 [119]	大學學位或以上 [390]
未能累積職場經驗**	20.5%	17.6%	10.0%
沒有擔憂*	5.7%	15.1%	17.4%

* p<0.05，** p<0.01

表 4.4：對就業前景的最大擔憂與行業的關係

回答的百分率 [該組別總作答人數]	行業						
	建造	進出口 貿易及 批發	零售、 住宿及 膳食服 務	運輸、倉 庫、郵政 及速遞服 務、資訊 及通訊	金融、 保險、 地產、 專業及 商用服 務	公共行 政、社 會及個 人服務	待業、 失業， 及其他 非在職 者
	[38]	[17]	[58]	[60]	[103]	[220]	[65]
整體職位空缺減少**	57.9%	82.4%	72.4%	66.7%	57.3%	55.0%	78.5%
自己從事的行業 需求下降***	31.6%	23.5%	62.1%	45.0%	31.1%	22.3%	36.9%
沒有擔憂***	15.8%	11.8%	1.7%	13.3%	19.4%	22.3%	3.1%

** p<0.01，*** p<0.001

表 4.5：對就業前景的最大擔憂與職業的關係

回答的百分率 [該組別總作答人數]	職業					
	經理及 行政級 人員 [51]	專業 人員 [151]	輔助 專業 人員 [73]	文書支 援人員 [118]	服務工 作及銷 售人員 [84]	待業、失 業，及 其他 非在職 者 [65]
整體職位空缺減少***	58.8%	43.0%	68.5%	70.3%	64.3%	80.0%
自己從事的行業需求下降**	39.2%	23.2%	39.7%	27.1%	50.0%	35.4%
未能累積職場經驗***	2.0%	2.6%	11.0%	15.3%	17.9%	21.5%
沒有擔憂***	13.7%	32.5%	15.1%	10.2%	8.3%	3.1%

** p<0.01，*** p<0.001

情況反映，疫情對就業的打擊是全面的。一方面，因疫情關係，個別行業未能正常運作，導致從業員擔心生計。另一方面，對於較年輕者及學歷未達大學學位者，他們更擔心因疫情無法就業而失去累積職場經驗及專門或專業經驗的機會，影響未來的發展，這點值得關注。

4.2 曾遇過就業問題的受訪者佔 55.0%，最多受訪者遇過「找不到工作」的情況，佔 22.0%。除了「零售、住宿及膳食服務」行業和「服務工作及銷售人員」外，「進出口貿易及批發」和「運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊」行業，以及「文書支援人員」和「輔助專業人員」的就業情況也值得社會關注。

在疫情下遇過的具體就業問題方面，表 4.6 顯示，整體曾遇過相關就業問題的受訪者佔 55.0%，表示未遇過問題的佔 40.5%。最多受訪者表示，他們遇過「找不到工作」的情況，佔 22.0%；其次是「工時減少」、「放無薪假」、「客戶減少導致收入下降」及「減薪」，分別佔 17.8%、17.5%、13.7%及 11.8%。

表 4.6：自今年 2 月起，你曾遇過以下哪些情況？（可選多項） **N=600**

	人次	百分比■
找不到工作	132	22.0%
工時減少	107	17.8%
放無薪假	105	17.5%
客戶減少導致收入下降	82	13.7%
減薪	71	11.8%
被解僱／裁員／遣散	35	5.8%
客戶減少導致停業	27	4.5%
未遇過上述情況	243	40.5%
不知／難講	27	4.5%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比

表 4.7 及表 4.8 進一步顯示，18-24 歲組別較多遇到「找不到工作」及「工時減少」的問題；而教育程度屬中學及專上非學位者，則較多曾遇過「被解僱／裁員／遣散」的問題。

表 4.7：曾遇過的就業問題與年齡組別的關係

回答的百分率 [該組別總作答人數]	年齡組別		
	18-24 歲 [159]	25-29 歲 [259]	30-34 歲 [182]
找不到工作***	40.9%	18.5%	10.4%
工時減少**	25.8%	12.7%	18.1%
未遇過上述情況**	29.6%	46.3%	41.8%

** p<0.01, *** p<0.001

表 4.8：曾遇過的就業問題與教育程度的關係

回答的百分率 [該組別總作答人數]	教育程度		
	中學 [88]	專上非學位 [119]	大學學位或以上 [390]
被解僱／裁員／遣散*	9.1%	9.2%	4.1%
未遇過上述情況*	26.1%	34.5%	45.1%

* p<0.05, ** p<0.01

至於不同行業方面，從表 4.9 可見，「進出口貿易及批發」、「零售、住宿及膳食服務」和「運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊」是受打擊較大的行業，從事這幾類行業的受訪者較多曾遇過不同類別的就業問題。而表 4.10 就顯示，除了失業及待業者外，「服務工作及銷售人員」是遇過最多就業問題的職業，其次是「文書支援人員」及「輔助專業人員」。

表 4.9：曾遇過的就業問題與行業的關係

回答的百分率 [該組別總作答人數]	行業						
	建造	進出口貿易及批發	零售、住宿及膳食服務	運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊	金融、保險、地產、專業及商用服務	公共行政、社會及個人服務	待業、失業，及其他非在職者
	[38]	[17]	[58]	[60]	[103]	[220]	[65]
找不到工作***	26.3%	17.6%	27.6%	13.3%	11.7%	13.6%	66.2%
減薪**	15.8%	23.5%	20.7%	20.0%	9.7%	8.2%	1.5%
放無薪假***	10.5%	23.5%	36.2%	36.7%	10.7%	12.3%	10.8%
工時減少**	13.2%	35.3%	25.9%	28.3%	7.8%	15.0%	24.6%
客戶減少導致收入下降**	7.9%	35.3%	22.4%	20.0%	14.6%	7.3%	10.8%
客戶減少導致停業*	0.0%	11.8%	6.9%	1.7%	3.9%	3.2%	10.8%
未遇過上述情況***	42.1%	23.5%	13.8%	35.0%	51.5%	54.5%	15.4%

** p<0.01, *** p<0.001

表 4.10：曾遇過的就業問題與職業的關係

回答的百分率 [該組別總作答人數]	職業					
	經理及 行政級 人員 [51]	專業 人員 [151]	輔助 專業 人員 [73]	文書支 援人員 [118]	服務工 作及銷 售人員 [84]	待業、失 業，及其他 非在職者 [65]
找不到工作***	11.8%	9.9%	12.3%	18.6%	22.6%	66.2%
被解僱／裁員／遣散*	7.8%	2.6%	5.5%	2.5%	4.8%	13.8%
減薪**	15.7%	7.3%	17.8%	10.2%	20.2%	4.6%
放無薪假***	7.8%	9.3%	15.1%	24.6%	35.7%	12.3%
工時減少***	11.8%	11.3%	9.6%	16.1%	32.1%	24.6%
客戶減少導致收入下降***	13.7%	7.9%	8.2%	10.2%	28.6%	10.8%
客戶減少導致停業**	2.0%	1.3%	0.0%	4.2%	10.7%	10.8%
未遇過上述情況***	45.1%	61.6%	47.9%	43.2%	20.2%	13.8%

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

表 4.11 及表 4.12 顯示，在遇過就業問題的受訪者中，72.1%表示曾以不同方法改善自己的就業情況。當中，表示以「兼職」及「持續進修」改善問題的同樣佔 29.7%；表示「轉行」、「以其他方式繼續原有工作」及「在相同行業轉工」的，分別佔 13.0%、11.5%及 10.9%；當中，18-24 歲組別更多以「兼職」改善問題。不過，亦有 25.2%表示沒有方法改善就業情況；當中以 30-34 歲組別較多。

表 4.11：自今年 2 月起，你如何改善自己的就業情況？（可選多項） **N=330**

	人次 [^]	百分比 [■]
兼職	98	29.7%
持續進修	98	29.7%
轉行	43	13.0%
以其他方式繼續原有工作	38	11.5%
在相同行業轉工	36	10.9%
開拓新的產品及服務	24	7.3%
其他	3	0.9%
沒有方法	83	25.2%
不知／難講	9	2.7%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比

[^] 數字只包括曾遇過就業問題的受訪者

表 4.12：自行改善就業的方法[^]與年齡組別的關係

回答的百分率 [該組別總作答人數]	年齡組別		
	18-24 歲 [107]	25-29 歲 [125]	30-34 歲 [98]
兼職**	43.0%	25.6%	20.4%
沒有方法*	17.8%	24.0%	34.7%

* p<0.05, ** p<0.01

[^] 數字只包括曾遇過就業問題的受訪者

上述數據再次反映，在疫情中，較年輕者及學歷未達大學學位者受影響較嚴重，但較年輕者更願意以兼職等零活方式去改善自己的情況；相對而言，如 30-34 歲組別遇到問題則顯得較為無助。此外，雖然「零售、住宿及膳食服務」和「服務工作及銷售人員」是受影響最嚴重的行業及職業，但「進出口貿易及批發」和「運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊」行業，以及「文書支援人員」和「輔助專業人員」的情況也值得社會關注。

4.3 逾半受訪者願意為疫下求職作出適應，不願意者較關注收入和職場的階梯的問題。由於疫情反覆，就業者難以預料能否於短時間內重回崗位，對轉職或轉行有顧慮。

疫情令整體就業出現困難，受訪者是否願意為疫下求職作出適應呢？表 4.13 顯示，逾半受訪者願意作出適應。在 4 種適應方法中，受訪者最願意「持續進修以適應市場新需求」，佔 82.7%；願意「從事兼職職位」的，也佔 79.3%。至於願意「從事起步職位」及「從事實習職位」的則相對較少，分別佔 61.5%及 57.3%。

表 4.13：在就業困難的環境下，你是否願意：

	願意	不願意	不知／難講	合計
從事兼職職位	476 79.3%	69 11.5%	55 9.2%	600 100.0%
從事起步職位（包括轉行）	369 61.5%	112 18.7%	119 19.8%	600 100.0%
從事實習職位（包括轉行）	344 57.3%	150 25.0%	106 17.7%	600 100.0%
持續進修以適應市場新需求	496 82.7%	34 5.7%	70 11.7%	600 100.0%

表 4.14 及表 4.15 顯示，18-24 歲較年輕組別最願意「從事起步職位」，而學歷屬中學的組別則最願意「從事實習職位」。

表 4.14：從事起步職位的意願與年齡組別的關係

從事起步職位的意願	年齡組別			合計
	18-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	
願意	116 86.6%	154 74.0%	99 71.2%	369 76.7%
不願意	18 13.4%	54 26.0%	40 28.8%	112 23.3%
合計	134 100.0%	208 100.0%	139 100.0%	481 100.0%

** p<0.01

表 4.15：從事實習職位的意願與教育程度的關係

從事實習職位的意願	教育程度			合計
	中學	專上非學位	大學學位或以上	
願意	63 82.9%	76 77.6%	203 64.0%	342 69.7%
不願意	13 17.1%	22 22.4%	114 36.0%	149 30.3%
合計	76 100.0%	98 100.0%	317 100.0%	491 100.0%

** p<0.01

表 4.16 至表 4.18 分別顯示不願意從事兼職、起步及實習職位的原因。不願意從事兼職者，最主要的原因是「收入大幅減少」，佔 56.5%；其次是認為「兼職不是正式工作」，佔 50.7%。不願意從事起步職位的原因，是認為「薪金太低」、「不想放棄在本身行業的專業或經驗」及「自己在職場的發展已達到一定水平」，分別佔 61.6%、42.0%及 42.0%。至於不願意從事實習職位的首 3 項原因，則與不願意從事起步職位的原因一樣，分別佔 65.3%、39.3%及 33.3%。由此可見，受訪者較關注收入和職場的階梯。

表 4.16：你不願意從事兼職職位的主要原因是甚麼？（最多選 3 項） **N=69**

	人次 [^]	百分比 [■]
收入大幅減少	39	56.5%
兼職不是正式工作	35	50.7%
減低日後議價能力	19	27.5%
未能累積足夠的職場經驗	18	26.1%
擔心工作經驗不獲日後僱主認可	16	23.2%
工作經驗不符合所屬專業的要求	11	15.9%
兼職工種性質不理想	11	15.9%
其他	2	2.9%
不知／難講	4	5.8%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比

[^] 數字只包括「不願意」從事兼職職位的受訪者

表 4.17：你不願意從事起步職位的主要原因是甚麼？（最多選 3 項） **N=112**

	人次 [^]	百分比 [■]
薪金太低	69	61.6%
不想放棄在本身行業的專業或經驗	47	42.0%
自己在職場的發展已達到一定水平	47	42.0%
競爭力不及畢業生	23	20.5%
減低日後議價能力	22	19.6%
對其他行業沒有興趣	19	17.0%
工作性質不理想	11	9.8%
不知／難講	1	0.9%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比

[^] 數字只包括「不願意」從事起步職位的受訪者

表 4.18：你不願意在從事實習職位的主要原因是甚麼？（最多選 3 項） **N=150**

	人次 [^]	百分比 [■]
薪金太低	98	65.3%
不想放棄在本身行業的專業或經驗	59	39.3%
自己在職場的發展已達到一定水平	50	33.3%
未必有續約機會	32	21.3%
減低日後議價能力	28	18.7%
工作性質不理想	24	16.0%
合約期太短	23	15.3%
對其他行業沒有興趣	9	6.0%
其他	1	0.7%
不知／難講	3	2.0%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比

[^] 數字只包括「不願意」從事實習職位的受訪者

表 4.19 顯示了不願意持續進修的原因。其中主要原因是「課程費用昂貴」，佔 47.1%。

表 4.19：你不願意持續進修的主要原因是甚麼？（最多選 3 項） **N=34**

	人次 [^]	百分比 [■]
課程費用昂貴	16	47.1%
沒有時間	12	35.3%
不想太辛苦	9	26.5%
不知道應該進修哪類課程	9	26.5%
對職場發展沒有幫助	7	20.6%
希望進修的課程未獲資助	4	11.8%
不知／難講	2	5.9%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比

[^] 數字只包括「不願意」持續進修的受訪者

結果首先反映，以上述 4 種方式為疫下求職作出適應，均意味著收入會大幅減少，未必能應付日常生活所需，這是不願意作出適應者最大的考慮。此外，是次疫情與以往經濟不景帶來的就業問題有所不同，因疫情時好時壞，導致部分行業間歇性停業或受影響，就業者難以預料能否於短時間內重回崗位，因此對於具備一定經驗或學歷者，在轉職或轉行上會有顧慮。

4.4 受訪者對未來就業情況不樂觀，並認同就業市場將出現新型態。 六成半受訪者認同透過學習去配合市場新需求，但他們不清楚要如何轉型，也認為自己未必具備相關的知識和技能。

對於未來的就業環境，受訪者並未樂觀。表 4.20 顯示，假如日後疫情受控，認為香港的就業情況會「比疫情前好」的受訪者，只佔 14.8%；認為會「與疫情前差不多」的，佔 30.2%；最多受訪者認為會「比疫情前差」，佔 39.7%。表 4.21 顯示，大部分受訪者同意香港的就業市場於未來會出現一些變化，包括「整體職位減少」（71.7%）、「對新知識和技能需求上升」（77.3%）及「有新行業出現」（81.8%）。面對未來就業市場的變化，表 4.22 顯示，認為「有需要」適應職場新要求者，佔 66.0%。

表 4.20：假如日後疫情受控，你認為香港的就業情況會有甚麼變化？

	人數	百分比
比疫情前好	89	14.8%
與疫情前差不多	181	30.2%
比疫情前差	238	39.7%
不知／難講	92	15.3%
合計	600	100.0%

表 4.21：你有幾同意，假如日後疫情受控，比較疫情前，香港會出現以下轉變：

	同意		不同意		不知／ 難講	合計
	非常 同意	頗同意	不太 同意	完全不 同意		
整體職位減少	430 71.7%		134 22.3%		36 6.0%	600 100.0%
	125 20.8%	305 50.8%	112 18.7%	22 3.7%		
對新知識和技能 需求上升	464 77.3%		108 18.0%		28 4.7%	600 100.0%
	148 24.7%	316 52.7%	96 16.0%	12 2.0%		
有新行業出現	491 81.8%		92 15.3%		17 2.8%	600 100.0%
	165 27.5%	326 54.3%	80 13.3%	12 2.0%		

表 4.22：經過今次疫情，你認為自己有沒有需要適應職場的新要求？

	人數	百分比
有需要	396	66.0%
沒有需要	94	15.7%
不知／難講	110	18.3%
合計	600	100.0%

表 4.23 顯示，最多受訪者認為應該透過學習去轉型。認為應該「學習新科技」、「學習更多本身行業或專業技能」及「學習其他行業或專業技能」的受訪者，分別佔 71.2%、57.1%及 49.7%。認為應該「調整心態以從事其他工作」的，則佔 36.9%。在轉型的困難方面，表 4.24 顯示，多達 55.6%的受訪者認為是「不知道轉型的方向」；其次是「欠缺轉型的知識和技能」，佔 53.3%；亦有 36.9%表示「不知道何處有轉型的機會」。此外，亦有 26.0%認為「花在轉型上的成本昂貴」。

表 4.23：你認為自己最應該透過甚麼方法轉型，以適應職場的新要求？
(最多選 3 項)

N=396

	人次 [^]	百分比 [■]
學習新科技	282	71.2%
學習更多本身行業或專業技能	226	57.1%
學習其他行業或專業技能	197	49.7%
調整心態以從事其他工作	146	36.9%
以其他方式繼續原有工作	71	17.9%
開拓新的產品及服務	66	16.7%
找其他行業的工作	47	11.9%
沒有方法	--	--
不知／難講	2	0.5%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比

[^] 數字只包括認為「有需要」適應職場新要求的受訪者

表 4.24：你認為自己在轉型上會面對甚麼困難？(最多選 3 項)

N=396

	人次 [^]	百分比 [■]
不知道轉型的方向	220	55.6%
欠缺轉型的知識和技能	211	53.3%
不知道何處有轉型的機會	146	36.9%
花在轉型上的成本昂貴	103	26.0%
欠缺創新意念	75	18.9%
欠缺合適的學習課程	74	18.7%
難以調整心態去從事其他工作	71	17.9%
僱主不願意轉型	24	6.1%
其他	3	0.9%
沒有困難	15	3.8%
不知／難講	5	1.3%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比

[^] 數字只包括認為「有需要」適應職場新要求的受訪者

情況反映，受訪者對可見的將來傾向不樂觀，並認同疫情令就業市場出現新型態。雖然不少受訪者認同應透過學習的方式去配合市場的新需求，但對於要如何轉型不太清楚，也認為自己未必具備合適的知識和技能去轉型。

4.5 接近七成及六成的受訪者認為僱主可開設兼職及實習職位；四成半期待政府能直接向失業者提供津貼，同時資助更多實習職位，並協助青年利用空閒時間提升就業能力。

是項調查特別向受訪者詢問就業措施的意見，包括僱主和政府兩者可實行的措施。表 4.25 顯示，在改善經營方面，最多受訪者認為僱主可作「在家工作安排」和「提供設施和技術以配合遙距工作」，分別佔 68.0% 和 53.8%。

表 4.25：在目前就業環境下，你認為僱主可實行甚麼措施以改善經營？
(最多選 3 項)

	人次	百分比■
在家工作安排	408	68.0%
提供設施和技術以配合遙距工作	323	53.8%
提供轉型培訓	185	30.8%
優化工作流程以保障安全	178	29.7%
開拓新的創產品及服務	178	29.7%
優化工作間設計以保障安全	151	25.2%
不知／難講	15	2.5%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比

至於紓緩青年就業方面，表 4.26 顯示，最多受訪者認為，僱主可「開設兼職職位」，佔 67.5%；亦有較多受訪者認為，僱主可「開設實習職位」，佔 58.7%。表 4.27 就顯示，最多受訪者認為，政府應「為僱員提供失業津貼」，佔 44.8%；其次是「資助更多實習職位」，協助青年踏入職場，佔 42.7%。認為政府應「協助青年獲取就業技能」和「資助青年持續進修」，即提升青年就業能力的受訪者，則同樣佔 42.2%。

表 4.26：在目前就業環境下，你認為僱主可實行甚麼措施以紓緩青年就業問題？(最多選 3 項)

	人次	百分比■
開設兼職職位	405	67.5%
開設實習職位	352	58.7%
將全職職位分拆成多個兼職職位	152	25.3%
開設外判職位	95	15.8%
其他	1	0.2%
不知／難講	71	11.8%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比

表 4.27：在疫情下，你認為政府最應該實行甚麼措施以紓緩青年就業問題？
(最多選 3 項)

N=600

	人次	百分比■
為僱員提供失業津貼	269	44.8%
資助更多實習職位	256	42.7%
協助青年獲取就業技能	253	42.2%
資助青年持續進修	253	42.2%
開設更多短期政府職位	228	38.0%
為僱主提供財政支援	120	20.0%
提出經濟轉型的方向	107	17.8%
協助青年調整就業心態及規劃事業發展	77	12.8%
鼓勵僱主轉型	29	4.8%
其他	3	0.5%
不知／難講	11	1.8%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比

數據反映，受訪者認為，企業在疫情中雖然受到影響，僱主或未能開設長期職位，但仍可嘗試提供兼職及實習職位以為青年提供就業機會。而政府方面，最多受訪者期待政府能直接向失業者提供津貼，以及協助青年踏入職場，或利用空閒時間提升就業能力，以便日後有所發揮。

4.6 小結

綜合上述青年網上問卷調查的結果顯示，逾六成受訪者擔憂「整體職位空缺減少」，55.0%曾遇過就業問題，反映疫情對就業的打擊全面。當中，25歲以下的年輕組別及學歷未達大學學位者所受的影響最大，他們除了較多遇到求職問題外，也擔心因無法就業而失去累積職場經驗及專門或專業經驗的機會，影響未來的發展。不過，相對而言，年輕者更願意以兼職等靈活方式去改善自己的情況。

一如所料，調查顯示，「零售、住宿及膳食服務」和「服務工作及銷售人員」是受影響最嚴重的行業及職業；但調查同時發現，「進出口貿易及批發」和「運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊」兩個行業，以及「文書支援人員」和「輔助專業人員」兩個職業也受到相當打擊，出現頗多的就業問題，包括減薪、放無薪假、工時減少等，同樣需要社會關注。

面對就業問題，逾半受訪者願意為疫下求職作出適應，包括持續進修、兼職，以及從事起步及實習職位；部分不願意作出此等適應者關注收入和職場的階梯的問題。由於疫情反覆，就業者難以預料能否於短時

間內重回崗位，因此對於具備一定經驗或學歷者，在轉職或轉行上會有顧慮。

整體而言，受訪者對未來就業情況不樂觀，並認同就業市場將出現新型態。他們認同透過學習去配合市場新需求，但並不清楚要如何轉型、轉型的機會在哪裡，亦認為自己未必具備轉型相關的知識和技能。

對於現時的情況，受訪者認為政府及僱主都能推出措施加以改善。四成半受訪者期待政府能直接向失業者提供津貼，並協助青年利用空閒時間提升就業能力。此外，政府及僱主可合作開設更多實習職位，僱主同時可開設兼職職位，為青年提供踏入職場的機會。

第五章 疫情下青年的就業環境及具體問題

本章綜合受訪專家的意見，當中包括學者對疫情下整體青年就業環境的宏觀分析、人力資源及青年就業專家的意見、僱主的意見，以及青年個案的遭遇和看法，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，並曾在疫情下遇到就業問題的青年個案。結果闡述如下：

5.1 受訪專家、學者對疫情下香港青年就業的看法

綜合受訪專家、學者的訪問，以下歸納他們對整體就業市場和青年就業問題的看法，以及對提升青年就業機會的建議。

5.1.1 疫情反映了經濟因社會新常態而陷入衰退，企業因控制成本，同時新一代因追求新的職業價值，令就業市場出現零工化。社會需應對就業市場的結構性轉變。

新型冠狀病毒疫情在 2020 年 1 月開始蔓延至香港，香港失業情況自本年第一季起惡化。

對香港就業問題有研究的學者認為，這次香港的就業問題，並不單單是來自疫情，而是反映了就業市場出現的新常態。所謂「新常態」，是指人們的生活方式和習慣都改變了，令環球經濟和貿易鏈出現變化，而令不同地區的經濟陷入衰退。因此，現時的經濟不景情況不是由某疫症引發的偶然現象，而是市場的結構性問題。

受訪學者指出，近 20 多年來香港遇上的經濟大起大落、數次出現威脅人類健康的疾病，加上國際政治和地區性政治的影響，令企業僱主不斷思考和改變業務的策略，例如使用鄰近地區的部件供應商，去取代位處遠東地區發展中國家的供應商；或因應難以預測和不穩定的需求，將聘用全職僱員轉為聘用兼職或將工序外判；又或將工序化整為零去利用地區的勞動力等，以控制成本。這些轉變，均影響到企業的商業模式，以及企業的人力資源方針。

另一方面，在勞動市場中，很多人，特別是年輕一代，未必願意每天營營役役地全職從事一些自己沒有興趣的職業，寧願花更多時間發展自己的興趣，甚或將興趣發展成事業，自行承接自己感興趣的工作。部分

人可能一邊兼職一份較穩定職位，另一邊承接其他外判工作；或以其他形式兼任臨時工、兼職、外判，或自行發展業務等¹。在有需求及供應下，逐漸出現了「零工經濟」（gig economy）。這又意味著就業市場出現愈來愈多零工的需求，長期的全職工或變得愈來愈少。即使有全職工，也多以短期合約或臨時工的形式出現。而這些零工化的職位，往往是在經濟不景時最先被裁減的職位。由於不少青年人從事此類職位，他們往往也最先被裁減，反映了青年的不利就業處境屬結構性而非偶然性的。

因此，受訪學者認為，是次新冠病毒疫情只是引發就業問題的一個觸發點，而這些偶然的觸發事件未來會繼續出現，社會更應該面對經濟環境不斷改變，以及就業市場零工化的問題。

「『新常態』的意思是生活習慣改變了，令人的購買和消遣行為改變。因此，青年就業裝備是遇到結構性困難，絕不是過了疫情就消失。」

現在是零工經濟（gig economy）。新一代不認為做一份工是那麼重要的，他們會注重人生意義，將時間放在自己喜歡的工作，於是產生了短期的聘任模式，有很多非全職工作：自僱、自由人、項目形式等。

國際和地區性政治的改變，也令商業營運模式慢慢改變。天災人禍也導致整個商業的供求連鎖鏈突然不斷中斷，貿易鏈斷斷續續。當訂單不穩定時，僱主就開始考慮轉變營運模式、營運設施、單元，甚至是產品，如何令業務更穩定，不倚賴臨時訂單。例如部件最好來自周邊附近。僱主亦會想，如果訂單不穩、部件不齊不準時，那是否要聘用全職，或應如何改變人手規劃，還是將工作化整为零、兼職、換班制、在家工作，並盡量透過安全的資訊系統安排工序，希望不會因任何社會、交通、天氣情況而導致不能上班，或者聘用當區居民等。」

（趙其琨教授/香港浸會大學榮休教授、香港公開大學客座教授）

¹ 詳見香港青年協會。2016。〈新生代的彈性就業模式〉，青年創研庫「經濟與就業」專題研究系列。香港：香港青年協會。

5.1.2 疫情下就業影響最嚴重的青年群體

1. 僱主在招聘時趨向緊慎，令缺乏工作經驗的畢業生在求職時較為不利。

在疫情下，2020 年 6-8 月的香港整體失業率為 6.4%，較 2019 年同期的 3.0%大幅上升。同期 15-19 歲、20-24 歲、25-29 歲及 30-34 歲青年失業率亦分別由 14.0%、9.4%、3.9%及 2.9%，大幅上升至 23.6%、18.5%、7.8%及 4.7%²。

不過，有人力資源專家指，香港的經濟環境固然受歐美地區的經濟影響，由於歐美疫情嚴重，影響對香港和內地的貿易，無可避免波及香港的就業情況，但相比歐美地區，香港在疫情下的就業情況不太惡劣，失業率也較歐美一些地區逾 10%為低。雖然香港僱主在招聘上較為謹慎，但他們仍會進行招聘，只是在有選擇的情況下，他們傾向選擇有工作經驗的應徵者，因為部分僱主無法負擔重新訓練員工的成本。尤其在飲食、零售、酒店等受重創、且專業程度不高的行業中，沒有工作經驗的畢業生機會自然減少。

「青年就業市場可分為兩部分，一是畢業生市場，二是具工作經驗者市場。現時畢業生市場不景氣，而且求職者多，僱主在有選擇的情況下，寧願聘請具工作經驗者，因為招聘預算減少，無法負擔重新訓練的成本。飲食、零售、酒店等行業受創嚴重，因工種要求專業程度不高，本來它們聘請最多畢業生，但現時均停止了。話雖如此，一些跨國大公司也有繼續聘請畢業生，只是數量較往年減少。」

(陳孝威先生/Michael Page 香港區域總監)

受訪商會代表亦表示，香港經濟受世界各地的疫情和經濟不穩影響，令不少企業縮減人手，僱主在招聘時更謹慎。受訪者同意，僱主較為著重學歷和工作經驗，因此工作經驗不足、畢業不久的青年人在求職時，情況會較為不利。

² 資料來源：政府統計處網頁，網址 <https://www.censtatd.gov.hk/>，2020 年 10 月 12 日下載。

「現時經濟情況不佳，公司都縮減人手，並非只是針對青年人；青年人缺乏工作經驗，自然會有較大影響。僱主招聘會視乎求職者是否適合該職位，看重學歷、經驗等。剛畢業的青年人會較吃虧，因他們工作經驗不足。」

(盧金榮博士/香港中華廠商聯合會副會長)

2. 不少青年從事臨時工、兼職工，以至是承接外判項目的零工，這些邊緣職位在疫情中受最大影響。

有受訪的青年就業服務負責人表示，除了畢業生外，在經濟不景的情況下，一些邊緣的年輕就業者處境也較為不利。根據經驗，她認為 4 類青年特別受到影響，包括：畢業生、臨時工或兼職工、非受僱職位的零工（如外判工），以及有特殊教育需要（SEN）的青年。

受訪者解釋，在經濟不景時，企業一般減少或限制員工數目（headcount），由於企業內已有一定數目的員工，空缺自然減少，導致原本未有工作職位的畢業生更難入職。另一方面，近年不少青年人從事臨時工或兼職工，甚至是承接外判項目的零工，若企業的工作減少，便會優先裁減臨時工或兼職工，以節省開支；至於零工，在項目減少的情況下，企業也不需要將項目外判。至於有特殊教育需要的青年方面，則處境更差，因為不少企業在經濟好的情況下招聘不到其他人手而聘用他們，一旦經濟情況轉壞，他們便成為首先被裁的一群。

「一旦有經濟問題，最受打擊的是青年，因為企業通常沒那麼多 headcount，而且剛畢業已是難入職。第二是當已經有些公司要裁員時，若青年人本身是臨時工或兼職工，便優先裁減他們。第三是自由工作者（slasher）或零工，他們做的工作是逐件計算，未必是聘用在公司的職位中，這些很多都是青年。第四是 SEN（特殊教育需要）的，本身未必容易入職。企業因市場好景而請不到人，所以聘請 SEN；但一到裁員時，便先炒了這班 SEN。所以，新的、比較邊緣的年輕僱員會較易受影響。」

(黎良好女士/聖雅各福群會青少年服務高級經理)

5.1.3 紓緩青年就業問題的可行方案

1. 青年人釐清目標、調整心態，考慮現實環境作出取捨，並為下一階段作準備。

大環境的不景氣，令整體就業職位空缺減少，意味著能提供予青年人的就業機會也減少。在僧多粥少的情況下，必定有部分青年人未能找到就業職位。

受訪的青年就業服務負責人認為，個人未必能影響周遭的大環境，但每個人都能改變自己的心態，所以青年人應首先管理好自己的心態，計劃好如何使用自己的時間，例如利用沒有上班的日子學習新知識和技能，增值自己，為找下一份職位作好準備。此外，青年人亦應更主動爭取不同的機會，發展自己。

「第一方面是心態調整，以及如何利用這些時間尋找生存的方法。與其埋怨，不如想想有甚麼可以調整、增值。每個人能改變的就是自己的心態，自己每日的時間如何管理，每日、每星期、每個月如何過生活，找到不同工作機會，發展自己，爭取任何機會。」
(黎良好女士/聖雅各福群會青少年服務高級經理)

受訪的人力資源專家亦認同心態的重要性。以最受影響的航空業為例，他認為即使空中服務員面對削減工時或停薪等問題時，也不是別無選擇。但首先要釐清自己的目標是工作的性質，還是收入，然後作出是否要轉行的選擇。若因收入問題而被迫要轉行，也不代表將來不能重新轉回原本的行業。最重要的是清楚自己的目標，並調整好自己的心態去作出應對。

「以空姐為例，可能對現時的就業情況感迷茫及矛盾，薪金太低，但又擔憂轉行後無法再從事空姐。我認為若她一直希望從事空姐的話，應有心理準備及思考清楚，因底薪不會有太大變化。另外，她可以選擇高佣金工作，又或其他零售、酒店、以人為本的工作，始終她的個人對答及待客技巧仍是有價值及可轉化的。即使短時間轉行的話，若具空姐的工作經驗，相信再入行不太困難，最重要是心態及方向。世界沒有完美的，不同選擇需要作出取捨。」
(陳孝威先生/Michael Page 香港區域總監)

2. 青年暫時從事臨時及兼職職位；政府向企業提供實習職位的配對資助，讓企業開設更多實習職位，讓青年人賺取收入和吸取經驗。

在經濟不穩和疫情反覆的情況下，企業未必能開設更多常設職位，但可能以更多的臨時工或兼職工去滿足所需的人手。受訪的青年就業服務負責人就表示，對於在疫情下尋求就業服務的青年，他們也有協助轉介一些實習或臨時職位，好讓青年人能取得就業機會。她表示，政府有透過各類機構推出 30,000 個臨職位，但不少企業待真正對人手有需求時才會申請。

「疫情下尋求就業服務的人真的多了，因為在外面難找工，我們盡能力，今年再找多了實習機會給他們。政府在疫情下應該有 3 萬個較臨時的職位，透過不同機構推出來，有不少是配對，即政府付一部分錢，公司付一部分，不同公司也可以申請政府的配對基金。大公司較易支持這些項目，細公司就要真正需要那個人才會參加，視乎行業和公司的規模。」

(黎良好女士/聖雅各福群會青少年服務高級經理)

受訪的商會代表就表示，以實習職位去紓緩青年就業問題是可行方法之一。一些企業會基於社會責任而開設實習職位，另一些缺乏人手的行業就會有較大誘因去開設實習職位，若政府能提供實習職位的資助，則僱主會更願意開設該等職位。這些職位除了能為青年提供收入和工作經驗外，對僱主而言也是吸納人才的途徑。

「實習職位方面，部分缺乏人手行業會有更大誘因，因可自行培訓人才，但正常行業的話則可能會基於企業責任而開設實習職位，甚或不會開設。若政府提供相關資助的話，僱主應會更樂意開設實習職位，可趁機會吸納合適人才。」

(盧金榮博士/香港中華廠商聯合會副會長)

3. 青年人宜靈活變通，發展多種技能，並在不同範疇內盡力提升自己的價值。

上述內容提到，兼職工及承接外判項目的較邊緣職位在經濟不景中

較先被裁減。然而，若從事該等職位的青年人能發展出不同的工作技能，而不是只擁有單一技能，那便更能面對不穩定的就業市場。

受訪學者認為，企業的經營環境在不停轉變，以致對人力的需求也在不停轉變，因而推出了更多的外判項目，方便隨時削減人手。而承接外判項目的人員，亦多數明白這一點，因而發展出不同的技能，以增加自己在就業市場的機會。所以即使是擁有大學學歷的青年人，也未必能在事業上一帆風順，反而靈活變通更為重要。

「自由工作者知道自己很易被裁減，所以每種技術都懂一些，每接一個工作就很投入地學習，那他們的前途反而更加闊、更多機會。那起步點、是否大學畢業也許不是那麼重要，最重要是靈活變通。」

(趙其琨教授/香港浸會大學榮休教授、香港公開大學客座教授)

受訪的青年就業服務負責人就認為，疫情下部分行業業績更佳，如青年人能在個別方面提升自己，有所表現，如網上服務、有更好的方法接觸客戶等，均能豐富自己的履歷，有助他們在就業市場中生存。

「疫情下也不是每個行業都差，有些甚至更好了。青年人如能在科技上作出提升，或能夠接觸更多客戶、能夠想到如何解決挑戰，也都能成為他的履歷。」

(黎良好女士/聖雅各福群會青少年服務高級經理)

4. 青年人應持續進修，尤其在科技及醫療等人手需求較大的行業。

疫情令不少行業經營困難，但亦有部分行業受影響不大，甚至有更大需求。受訪學者認為，經營環境的轉變，令企業需要透過科技去協助安排工序，當中包括數據庫、資訊系統、雲端運算，以至人工智能等，因而令科技的商業應用有更大需求。

「不同企業家也仍在改變工序，現在僱主、商家真的完全明白到改革是逼在眼前。第一樣會做的，一定是透過數據庫、資訊系統、雲端運算，去安排工序，因此而產生了對科技人才的需求。」

(趙其琨教授/香港浸會大學榮休教授、香港公開大學客座教授)

受訪商會代表認為，現時在科技相關行業，以及醫療相關行業的人手需求較大，前景也較佳，香港在這些方面仍缺乏較專門的專業及技術人員。若青年人在這些方面進修，會有較大機會。此外，他亦認為，政府可資助青年人持續進修，尤其是加強科技範疇的培訓。

「科技相關行業相對前景較好，疫情下不同公司開始採用科技，人手需求會有所增加。雖然人才市場也有相關行業的畢業生，但他們仍屬幼嫩，具經驗的技術人員及專才仍是不足，例如香港缺乏金融科技人才。此外，醫療行業也有受惠，實驗室、生物科技、測試等都有一定的人手需求。」

(盧金榮博士/香港中華廠商聯合會副會長)

受訪的人力資源專家亦有類似的觀察。他表示，熟悉電腦或科技的青年人在就業市場會較有優勢，例如應用程式、編程等。在這些方面，僱主甚至不介意青年人沒有工作經驗。青年人也可透過修讀相關課程，去提升自己的優勢。

「熟悉電腦或科技的青年人會較吃香，例如是應用程式、程式編寫等。僱主亦不介意缺乏工作經驗，因可吸納青年人的創意。若要累積經驗的話，他們也可報讀坊間課程，會更有優勢，更可建立自己的人際網絡，對未來求職更有幫助。」

(陳孝威先生/Michael Page 香港區域總監)

5. 以不同方式將職位分拆，讓更多人能就業。

要在有限的工作職位中讓更多人能就業，職位分享 (job sharing) 可能是其中一個解決辦法。

受訪的青年就業服務負責人表示，在歐美地區，職位分享很普遍，已約有 3 至 4 成職位零工化。不少就業者希望可更靈活運用自己的時間，甚至有更多自由時間，令零工的情況非常普遍。這樣除了讓零工就業者與全職就業者一樣可豐富個人履歷外，也可讓更多人能就業。但問題是我們應如何分拆就業職位。

「現在美國、加拿大、歐洲那邊，約三成至四成的工種零工化。職位分享的好處是不用一個人做一份工，有些人可能想找多些自由時間的工作。」

一份工變成兩份工，就有兩個人受惠，他也可以透過這半份工在經濟不景的挑戰下生存，以及豐富自己的履歷，令事業的旅程更容易。」

(黎良好女士/聖雅各福群會青少年服務高級經理)

受訪商會代表表示，對於部分中小企來說，全職僱員的成本很高，而企業未必能負擔之餘，在實際運作上亦未必需要全職僱員去完成工序。這個時候，企業就可聘用兼職、半職僱員去完成工序，甚至將工序外判，或購買坊間的服務。他認為，以這種形式分拆職位較可行，也符合企業的運作需要。

不過，若職位本身涉及公司的商業機密，例如高層職位等，則難以分拆。同時，若企業原本需要全職的人手去完成工序，亦不會將職位分拆，因此舉會增加企業的成本，並令人事管理變得更加困難。他亦認為僱員未必願意從事分拆後的職位，因為這會令薪金大幅降低。

「職位分享需視乎工作性質，這適合部分行業如銷售、網絡工作等，對僱主也有吸引力，因可節省工資。但部分牽涉內部機密資料的工種則不適合，如高層管理職位等。現時也有類似的做法，例如清潔工可到不同地方工作，這也算是職位分享模式，只是以兼職形式執行。」

我認為會計文員可試行職位分享，因全職僱員成本高。但若單純地將全職職位分拆的話，有可能難以管理，僱員也未必願意應徵，因工資不足。所以可行的職位分享應以外判形式為主。」

(盧金榮博士/香港中華廠商聯合會副會長)

5.1.4 受訪專家、學者的建議

1. 現時培訓機制落後，由策劃至落實課程可能需時幾年，有待優化。

各受訪專家、學者均同意有需要加強青年就業培訓。惟擁有多年培訓策略經驗的受訪學者認為，現時無論是青年就業培訓機制，以至大學的青年人才培訓，均面對行業轉變太快，但培訓課程落實太慢的問題。

雖然培訓諮詢機構中包含各行各業的僱主，但由於課程設計、承辦、運作的過程冗長，由策劃至落實可能需時幾年，承辦機構的商業觸角又不夠，以至未能盡快回應商業上的需要。至於大學課程方面，大學教授往往需要透過科研整理教材，又要發表學術論文，在推出課程時也要經過學術評審；從新事物出現至成為大學課程，可能需時 10 年，令教育系統追不上時代發展。因此，受訪學者認為，現時培訓的機制相當落後，有需要作出優化。

「我不覺得 ERB (僱員再培訓局) 短期內有甚麼大作用，因為它一定要透過 NGO (非政府機構) 做。ERB 有策略，由 NGO 承擔，運作訓練班、課程，但這模式其實已滯後了。當 ERB 覺得有甚麼可以做，經過文件、社署、NGO 又要寫建議書，到搞得成，社會已開始不需要那些工種了。NGO 的問題是不夠商業觸覺。加上現在僱主急於求變，是迫不及待的。」

大學的情況也差不多。當大學推個課程，透過評審，保守估計最少要 3 年半至 4 年。新事物、新科技、新市場，要等有科研數據出來再擺在大學課程，沒 10 年也不行，10 年甚麼也變了，整個教育系統、知識傳遞的系統追不上時代。」

(趙其琨教授/香港浸會大學榮休教授、香港公開大學客座教授)

2. 趁就業情況欠佳的機會，鼓勵青年投入一直欠缺人手的行業，如安老服務和建造業等。

在疫情發生之前一段時間，社會一直有意見指部分行業出現勞動力短缺，例如安老服務業、建造業等，甚至要考慮輸入更多外勞³。現時不少青年人面對就業問題，受訪的青年就業服務負責人提出，可趁此機會鼓勵青年人接受相關培訓，進入行業就業，一方面紓緩青年就業問題，另一方面亦能填補相關職位空缺，並以此協助正在輪候再培訓課程，並有意欲轉行的失業青年。

「ERB (僱員再培訓局) 有很多青年人上課，但現在要輪候很久，有甚麼方法可靈活地滿足這些需求？或者有其他方法幫這群在排隊的人，有些工種很長時間缺人，例如長者照顧服務。還有沒

³ 羅致光。2019。〈「多管齊下」應對勞工短缺問題〉，勞工及福利局「局長網誌」2019 年 6 月 16 日，網址 https://www.lwb.gov.hk/tc/blog/post_16062019.html，2020 年 10 月 12 日下載。

有其他工種長時間有很多空缺？會不會在疫情下發現一些工種很重要，又是否青年人入行的好機會？現在是挑戰，但同時是機會，很多人在求職時可能調節了期望。」

(黎良好女士/聖雅各福群會青少年服務高級經理)

5.2 疫情下的具體青年就業困難及改善方案

本研究訪問了 20 名年齡介乎 18 至 34 歲曾在疫情下遇過就業問題的青年，當中包括：找不到工作、被解僱／裁員／遣散、減薪、放無薪假、工時減少、客戶減少導致收入下降，以及客戶減少導致停業。

綜合受訪者的訪問，以下歸納他們遇到的就業問題特點、他們在面對新就環境的心態和準備，以及他們對改善就業所作出的嘗試和建議。

5.2.1 疫情下青年就業問題特點

- 1. 邊緣工作模式的年輕就業者容易遇到就業問題，包括：從事自由工作及短期合約職位的青年最容易被裁減；從事兼職的青年亦最先被削減工時。他們的情況也最容易被忽略。**

是次疫情廣泛影響著就業情況。但近年不少青年以彈性就業的模式就業，令這些從事兼職、自由工作及短期合約職位的年輕就業者更容易遇到就業問題。

比較典型的例子是個案 03 及個案 08。個案 03 是以自由工作的形式承接項目工作，提供項目的媒體企業原本有機會向她提供全職工作，但經濟不景令公司預算減少，因而失去了機會。而另一邊廂，她又承接了不少學校的辯論隊、說話導師工作，但疫情令比賽暫停，變相對導師服務的需求大減，因而收入大大減少。

個案 08 則是一邊從事收入較穩定的兼職工，另一邊以自由工作的形式承接其他項目工作。但剛好她從事的是飲食業兼職，由於飲食業大受打擊，僱主便優先裁減兼職的員工，以節省開支。至於自由工作方面，她以教授興趣班為主，由於香港實行社交距離措施，不少興趣班因而取消，而她亦失去了這方面的收入。

「我做媒體製作和辯論隊老師，時間、日數不定。有媒體公司說過可簽我做全職，但疫症期間公司減少預算，就繼續叫我做 **freelance**（自由工作），我自己也希望可轉做全職。

另外，我本身都帶幾隊辯論隊，有些學校繼續沿用我，讓我可以找其他學校搞友誼賽，但有些學校會減隊，或暫停，待復課才找我，有些比賽盡量押後賽期，但依然告吹。沒有比賽，在學校眼中，訓練也沒意義。」

(個案 03/女/23 歲/疫情前職業：自由工作媒體製作、辯論導師、中文說話導師
疫情下職業：自由工作媒體製作、補習導師)⁴

「我在疫情前任職兼職廚房工作和做 **freelance** 興趣班導師。興趣班導師的工作不穩定，有時學生放假就可以做全時間；平日學生要上課時就間中教班。平時主要靠廚房的兼職，一個星期返 16 小時。我就靠兩份工作來維持收入。因為疫情，很多東西都停頓，很多小朋友的興趣班都沒有開；廚房和興趣班都完全無工返，現在是零收入。」

(個案 08/女/29 歲/疫情前職業：兼職初級西廚、自由工作興趣班導師
疫情下職業：失業)

個案 15 及個案 14 在疫情前均是純兼職工，該兼職工就是其收入的主要來源。個案 15 是兼職倉務員，因海外疫情嚴重導致貨運減少，她的公司就先大幅減少兼職員工的工時，以節省開支，令她的收入大減，更令她擔心僅餘的工時亦被取消，影響家庭經濟狀況。

至於個案 14 的情況就更嚴峻。他是兼職活動保安員，只有在有活動時才能獲派工作。雖然整體保安業受疫情影響不大，但因不少活動取消，活動保安員就難以獲派工作，變相停工，疫情以來只工作過幾天，幾乎沒有收入。他這種工作雖然屬兼職，但由於是有活動時才有工作機會，其實性質類似自僱。在政府的「保就業計劃」下，他未能獲取自僱人士的補貼，但同時公司亦不會將所獲的補貼發放給兼職僱員，所以他未能獲取任何補貼。

⁴ 括號內載該引述談話的受訪者資料，依次為個案編號/性別/年齡/疫情前職業/疫情下職業。

「疫情前我是從事兼職倉務工作的，每星期工作3-4日。疫情後，工時減少至每星期1-2日，薪金方面亦減少了一半左右。疫情後，海外的需求和貨運頻率減少了，公司的人手需求減少，為節省成本，兼職的工作時間大減，這個情況一直維持到我辭職。」

(個案15/女/25-29歲/疫情前職業：兼職倉務員/
疫情下職業：全職文員、兼職倉務員)

「我在疫情前是做兼職活動保安，做了大概4年，每個星期做20小時。工作主要是演唱會那類的活動保安，有活動接才會出工資，沒有活動接便沒有。到1月時公司少了很多工作，造成僧多粥少的情況，我便要停工。『保就業』幫不了我這類做兼職的人，我們這類兼職性質是屬於自僱人士，但僱主幫我們開的強積金戶口是僱員戶口而不是自僱人士戶口，所以完全得不到政府的資助。」

(個案14/男/27歲/疫情前職業：兼職活動保安員/
疫情下職業：兼職活動保安員)

除了基層工作外，高學歷人士也可能因就業模式而優先被裁減。個案12屬高學歷人士，原本任職行政管理職位，但由於職位需每年續約，而公司的業務又因疫情而受到打擊，故沒有跟他續約，以節省開支。

「我之前做項目管理比較多。疫情對於我的影響比較大。疫情期間，公司的業績下降了差不多8成，需要削減開支。今年公司沒有跟我續約，令我需要找其他工作。」

(個案12/男/32歲/疫情前職業：全職項目總監、兼職輔警/
疫情下職業：全職項目總監、兼職輔警、自由工作健身教練)

2. 疫情時好時壞，業務斷斷續續，導致上班日子不穩定；即使原職遇到工時減少，也需預留時間隨時候命，不敢貿然轉職或兼職。

是次經濟不景的情況與過去的情況有一個重大分別，就是疫情時好時壞，令不少行業及企業的業務斷斷續續，無論企業或員工均未能預計何時需上班。這種情況令一切難以計劃，即使原職收入減少，就業者也不敢貿然轉職，甚至兼職。

舉例說，個案02是一位空中服務員。由於航空業不景，客機幾乎停頓，令她只能靠底薪生活。若要兼職的話，則需公司批核，以免兼職工與

原職之間出現矛盾。但若要轉行的話，就失去現時的底薪及待命的機會，而且也未能預計新職位的穩定性。

至於個案 03，表面上她是自由工作者，可彈性安排工作時間，但由於未能預計一直提供工作項目的學校何時可恢復活動訓練，她只能預留時間給這些訓練，未能自由地尋找其他全職工作。

「如要做兼職，要是冇工傷、醫療的話，公司要負責保險，所以要我們申報。公司現在只付底薪，又放無薪假，一個月只有 \$4,000-\$5,000 收入。我也有嘗試找兼職，有時見到短期售貨員、推廣員都會照報；但我沒做過，市道很差，未能成功申請。長工方面，現在是兩難的，始終我現在有底薪，要是找了其他長工，一個月後因為『保就業』資助完結就炒人，那我應否找長工呢？」

(個案 02/女/27 歲/疫情前職業：全職空中服務員/
疫情下職業：全職空中服務員)

「疫情很反覆，中段有時感染個案很低，有些擱置的工作都以為可以重啟，所以我都有預留時間，但之後的比賽又告吹了。我有上求職網、去大學的求職中心網頁，只是他們很多是全職，我不太想做全職，始終要預留時間給學校，有些學校已經有個時間表給我，我對學生都有情，我還是未想做全職。」

(個案 03/女/23 歲/疫情前職業：自由工作媒體製作、辯論導師、中文說話導師/
疫情下職業：自由工作媒體製作、補習導師)

個案 05 則從事受影響嚴重的旅遊業。雖然公司減薪一半，也處於半停工狀態，但他未能好好利用停工的時間兼職，原因是他未能預計日間甚麼時候需要處理旅遊公司的工作，甚麼時候是空閒的。故較早前只曾從事過一間口罩工廠的凌晨兼職工作，但現時該工廠已關閉。

「即使我想從事兼職，但由於 3、4 月限聚令的關係，工作選擇很少，直到 5、6 月左右才有口罩工廠聘請兼職，工作時間為晚上 8 時至早上 6 時，一星期 3 天，但到 7 月初，該工廠倒閉了，直到現時我都有繼續找兼職，但選擇較少，因我希望可以凌晨工作，日間還要專注原本的旅遊公司工作。」

(個案 05/男/28 歲/疫情前職業：全職旅遊經理/
疫情下職業：全職旅遊經理、兼職口罩工廠生產員)

3. 部分就業者感到迷茫，未能調整心態去尋求次等機會以應對就業困難。

對於高學歷和職位中等或中上的青年人而言，部分雖然遇到就業問題，但因為收入會突然大幅下跌，而未能接受自己減薪、轉行或降級轉職，去尋求較原職次等的就業機會，即較難調整心態。

個案 05 本身屬經理級，同時也在旅遊業發展了一段長時間，他認為自己面對就業問題的最大障礙在於自己的心態，難以接受收入大減。

個案 12 亦從事行政工作，雖然他有再次求職，亦有面試機會，但就不接受降級及大幅減薪的要求，只好再等待其他機會。

「現時的問題是難以轉行，加上缺乏其他行業的工作經驗，更難找機會。最大的障礙是自己的心態，到底有沒有勇氣轉行及跳出自己的舒適圈，這也是很多同行面對的問題，始終收入及待遇突然下跌很多；同時要重新適應及學習新的事物。」

*(個案 05/男/28 歲/疫情前職業：全職旅遊經理/
疫情下職業：全職旅遊經理、兼職口罩工廠生產員)*

「我最初想再找行政支援這類工作，但這行的市道不太好。這段時間，我寄了差不多 300 至 400 份求職信。雖然中、港、外國都有面試機會，但是壓價力度都很大，有的壓價三至四成，甚至要求降級，這情況不理想，我不會接受這些工作。主要是金錢方面的壓力，我要供養家人。因為壓力大，有時會失眠。」

*(個案 12/男/32 歲/疫情前職業：全職項目總監、兼職輔警/
疫情下職業：全職項目總監、兼職輔警、自由工作健身教練)*

4. 畢業生工作經驗不足，即使是高學歷青年，在沒有及早準備下也遇到求職困難。

個案訪問又發現，部分應屆大學畢業生因未有全職工作經驗，求職較為困難。一如是次研究的專家、學者的看法，經濟不景，企業預算減少，導致新職位減少，僱主在有選擇的情況下，未必會聘用沒有工作經驗或工作經驗不足的畢業生。畢業生亦擔心長時間找不到全職職位，後來的競爭者會愈來愈多。

個案 06 及個案 17 均是應屆畢業生，但兩者均未有全職工作經驗，只有兼職或與專業不相關的短期工作經驗。個案 06 自 6 月起至訪問的 9 月中尋找與主修科目相關的職位，但未獲聘。他表示，在他的行業中，沒有為畢業生而設的實習職位。

個案 17 是碩士畢業生，她表示在學時沒有特別注意累積專業相關的實習或短期工作經驗，到遇上現時的經濟低潮，才發現自己沒有及早作出相關工作經驗方面的準備，難以與其他應徵者競爭。最後，她幸運地在預算沒有減少的大學中覓得相關專業職位。

「我今年 6 月學位畢業的，有求職但暫時沒有回音。求職範疇都是與我的主修有關，或一些管理培訓生等職位。我也有向其他商業或營銷公司求職，希望先累積一年工作經驗。我所屬的行業有實習職位，但只限給學生而非畢業生。」

*(個案 06/男/23 歲/疫情前職業：兼職推廣員、活動工作人員、侍應
/疫情下職業：兼職派傳單、推廣員、倉務員)*

「我主修調查資料分析，由於較為專業，只能針對專業範疇找工作，例如商業機構、大學及 NGO。一星期寄出 15-20 份求職申請，最後沒有商業機構聯絡我。我認為我的實習經驗不足，現時的畢業生可於讀書時期完成 5-7 個實習，但我不能。我認為公司較為重視工作經驗多於學業成績。我初時沒有安排及考慮清楚，認為做任何工種都不緊要，只需要學會轉移工作技巧到不同地方，但現在發現不是這回事。」

*(個案 17/女/24 歲/疫情前職業：兼職補習導師
疫情下職業：全職研究員)*

除了應屆畢業生外，工作經驗較少的求職者情況亦不太理想。個案 09 已有一年工作經驗，但不幸地於疫情開始時被裁。雖然她已不斷求職，但自 2 月至 9 月仍未能成功獲聘。她認為，工作經驗不足令自己處於弱勢，並希望不同行業的僱主能開設薪金稍低的實習職位，增加她的機會和工作經驗。

「疫情開始時已經被解僱，不斷找工作，但仍未找到。甚麼範疇也找，找到甚麼都申請，例如文員、接線生，用到我的技能的都會試，寄了100-200封信。」

之前見到有銀行見習生計劃，令銀行多了位，其他行業也可以仿倣，希望不要只有應屆畢業生才可以申請，近幾年畢業的影響也很大。」

(個案 09/女/24 歲/疫情前職業：全職翻譯/疫情下職業：失業)

個案 10 的情況剛好相反。雖然他同為應屆畢業生，但他於就學期間已發掘了自己的職業志向，並以兼職及自由工作的形式從事相關工作，儲備相關工作經驗，加上求職準備充足，最後，他幸運地在短時間內覓得理想職位。

「我今年學士畢業，主修媒體。在疫情前，我兼職為學生補習，同時間亦有接 **Freelance** 的影片製作工作。在 9 月初開始尋找全職工作，期間寄出了 5 份申請，只有一間沒有回覆。大概是與自己以往的兼職工作經驗相關，9 月中已成功尋找到合適的工作。」

(個案 10/男/23 歲/疫情前職業：兼職補習導師、自由工作影片製作
/疫情下職業：兼職補習導師)

5.2.2 青年面對新就業環境的心態和準備

1. 青年對提升學歷和增值的意願相當高，部分甚至已積極報讀不同課程，提升學歷和技能，當中包括：正規學歷課程、技能課程、網上自學等。

在疫情下，不少受訪者都增加了危機意識，認為就業市場惡化，開始變得競爭激烈，甚至認為自己的工作有機會將來被科技所取代，要學習其他範疇的知識，或提升學歷，以擴闊自己的事業發展機會。

舉例說，個案 01 是一名會計師，但她在疫情期間，因公司業務欠佳而需要部分日子放無薪假，令她意識到增值的重要性；再者，她也感到科技會逐漸令會計上的人力需求減少，最終亦有機會影響到自己的就業機會，已有學位的她表示，希望進修財務或市場學的課程，以加強自己的市場價值。

個案 16 就認為，自己在求職上的最大障礙是學歷低，他很希望能進修學位課程，但暫時經濟上未能容許，只能在網上自行學習電腦知識。至於個案 20 就更積極，她希望以畫畫助教為生，故已報讀了兼讀的畫畫證書課程，更因要預留時間上課和練習，而以找兼職為目標。

「現在我一個月大概放 6 日無薪假期，我是合約制，每年續約，雖然現在沒有很確實的詳情，但公司也要檢視會否削減人手。我都擔心，特別是這一兩年會很難找工作。我有想過讀其他範疇，例如財務、市場學，擴闊一下，就不止做會計，始終會計較為電子化，毋須太多人手，將來即使沒有疫情，都可以由軟件代辦，毋須會計專才。我以前不會想這些，疫情後，同事也開始討論。」

(個案 01/女/26 歲/疫情前職業：全職會計師/
疫情下職業：全職會計師)

「我在 DSE 畢業後的兩年裡，也會上網找一些電腦知識和課程增值自己。我也考慮過讀一個學位，可是經濟上不許可。我現時遇到最大的障礙是技能和學歷低，很多我心儀的客戶服務職位都要求 3 年相關經驗和副學位資歷。」

(個案 16/女/24 歲/疫情前職業：全職顧客服務員/
疫情下職業：全職顧客服務員)

「在 2 月時牙科那邊的公司辭退了我。之後便不斷做自己喜歡的事，發展自己興趣，例如畫畫。我去應徵的工作都是兼職文職工作，希望是上午九時至下午一時，因為我在修讀畫畫課程，為了將來能教人畫畫，做助教之類，現在每天都要花很多時間和精力練習，沒時間做全職工作。」

(個案 20/女/29 歲/疫情前職業：全職牙科技術員、文員/
疫情下職業：失業)

此外，不少受訪者提到報讀技能提升課程，以擴闊就業的可能性。個案 18 就表示已報考了輕型貨車牌照，希望兼任送貨。至於個案 14，則已在就讀僱員再培訓局的醫務助理課程，有望可轉職為醫務助理，以改善現時接近沒有收入的情況。

「最近報了考輕型貨車牌，晚上收工後可以再做運輸，將不同肉類運出其他店舖。」

(個案 18/男/34 歲/疫情前職業：全職屠宰員、自由工作教育中心經營者、保險顧問/
疫情下職業：全職屠宰員、自由工作教育中心經營者、保險顧問)

「3 月時我報讀了為期 1 個月 ERB 的課程，然後受到疫情影響，要延遲到 7 月才開班。我想做醫務助理的全職工作，但是我需要醫管局認可的證書這個基本入場券，所以才會去申請。」

(個案 14/男/27 歲/疫情前職業：兼職活動保安員/
疫情下職業：兼職活動保安員)

2. 疫情增加增值的困難，包括：工作不穩而未能負擔學費、面授課程取消、遷就兼職時間難以上課等。

面對疫情，以及市場對人力需求有所轉變，雖然不少受訪者都抱有積極的心態，願意提升學歷和增值去作出準備，但疫情卻增加了他們進修增值的困難。

個案 15 認為，短期課程對就業幫助不大，她打算進修學位課程，提升學歷。無奈，就業情況不穩定令她不敢報讀學位課程，她才剛從兼職倉務員的工作，轉職到較為穩定的全職文員工作，她認為學位課程學費不菲，需有穩定收入才會考慮報讀。

個案 13 就表示，自己曾進修日語，想過在日資公司工作，以擴闊自己的出路，但他需進修更高級的日語課程，特別想選擇一些能加強改善作文的課程，但他所心儀的高級日語課程並不包括在持續進修基金所資助的課程內，因而需面對學費的問題，暫時無法解決。

「去年我成功報讀很多自資院校的課程，但因為舊公司結業，我收入不穩定，又沒有足夠的資金，如果問別人借錢，自己沒有穩定的工作，又會擔心不能還錢，所以最後選擇放棄入讀。」

(個案 15/女/25-29 歲/疫情前職業：兼職倉務員/
疫情下職業：全職文員、兼職倉務員)

「我兩年前完成了整個日文課程，假使我找不到兼職，我就會找日資公司做全職。但我擔心自己太長時間沒練習日文會退步，所以也打算去日文學校，多寫文章和跟老師用日文對答來保持水平，讓自己多個條件找工作。」

而政府持續進修基金就不能幫助我，初級日語大概 N5、N4，最多到 N3，政府才會有資助，但是到更高的級數或是想繼續進修，例如商業日語，學費便要自己付。」

(個案 13/男/31 歲/疫情前職業：全職貿易客戶服務主任/
疫情下職業：全職貿易客戶服務主任)

個案 04 本身有兼任興趣班導師，但疫情令興趣班取消，失去該收入。她表示，曾想過進修增值，例如考車牌，但疫情令考試暫停，而其他方的面授課程亦取消，令進修的計劃未能實行。

「疫情下多了機會在家工作，我曾經思考過進修或增值，例如考車牌，將來必要時都有技能應付突發情況，甚至是另一種職業的出路。但由於疫情關係，運輸署的考試服務仍然暫停。疫情下有更多時間但缺乏面授課程，至於學費方面亦是考慮因素，我希望日後能專注會計工作，對稅務相關課程感興趣，但並非全部課程都符合持續進修基金要求。」

(個案 04/女/31 歲/疫情前職業：全職會計文員、自由工作興趣班導師/
疫情下職業：全職會計文員)

部分受訪者雖然暫時有全職工作，但就仍希望進修增值，以應對未來的挑戰。對於全職工作的受訪者來說，認證課程的上課時間缺乏彈性，令他們難以考慮報讀，是主要障礙。

「為了提升自己的競爭能力，我打算學習英文，有些兼職也有英語這方面的要求。但是我仍未有計劃，因為不想花錢在學費上，加上全職工作使自己沒有時間上課，到最後應該都是靠自學。」

(個案 19/女/27 歲/疫情前職業：全職工程學徒、兼職洗碗工、侍應/
疫情下職業：全職工程學徒)

「進修最重要，最大問題是貴，坊間大概要幾千至 1 萬元左右，出名的學校機構都要 1 萬元以上，但這些是公司會認證的證書，雖然政府也有持續進修基金補貼，但一生流流長，2 萬元很快用完，有些政府認證的課程，上課時間不夠彈性，又缺乏宣傳，根本不知道有政府哪些較廉宜的課程。」

(個案 01/女/26 歲/疫情前職業：全職會計師/
疫情下職業：全職會計師)

3. 部分青年嘗試以新媒體賺取收入，當中有受訪者提到希望拍片放於網上頻道，但遇上技術問題。

除了增值外，有受訪者提到探索以新媒體自行開拓就業空間的可能性。

舉例說，個案 15 計劃在網上自學資訊科技、設計和剪輯軟件等技能，以便將來可以承接這方面的工作。

「我有自學 IT、設計與剪輯軟件運用等，觀看相關的 youtube 教學影片，例如 photoshop 及 AI 等，這些我都有有一定的根基，希望充實自己，萬一轉行亦會比較方便，更可以自由身接洽工作。」

(個案 05/男/28 歲/疫情前職業：全職旅遊經理/
疫情下職業：全職旅遊經理、兼職口罩工廠生產員)

此外，有不少受訪者亦提到，希望以自己一向的專長，結合網上頻道或網上的分享渠道去賺取收入。個案 08 提到，希望以西廚的知識，加上過往教授烹飪興趣班的經驗，去拍攝教學片放於網上，但仍未掌握到當中的技術。

個案 13 就表示，現時公司的業務情況不穩定，若自己真的被迫辭職，會考慮在網上開設表演結他的頻道。他已有一些具體跟進行動，如更努力地練習結他、開設網上帳號、學習剪片等。

「因為自己的學歷不高，市場適合自己的工種不是很多。如果以後情況都是沒有太大改善，我可能會考慮拍教學片放上網去賺取收入，但現在還未實行因為始終有很多技術自己不太認識，要些時間去慢慢研究如何拍片。」

(個案 08/女/29 歲/疫情前職業：兼職初級西廚、自由工作興趣班導師/
疫情下職業：失業)

「假設到我被迫辭職時，我有考慮去開設表演彈結他的 youtube 頻道，同時找兼職。起碼能自己做自己想做的事之餘，都算是能有些收入。我已經開設了帳號，在結他方面也有多抽些時間來練習，上結他班時也有多些向老師請教。我已經有鏡頭那些器材，所以錄影自己彈結他這部分不是問題。我也會自己在網上學影片剪輯，讓自己能夠將影片編輯之後放上頻道。」

(個案 13/男/31 歲/疫情前職業：全職貿易客戶服務主任/
疫情下職業：全職貿易客戶服務主任)

5.2.3 青年在改善就業上的嘗試和建議

1. 培養多種技能並同時在不同範疇發展的青年，較容易在疫情下謀生。

要在經濟不景的情況下找到出路並不容易。若青年人平時多培養不同範疇的技能，並曾同時在不同範疇發展，會更容易在疫情下維持生計。

以個案 12 為例，他原本任職全職行政工作，但因經濟不景而被裁。幸好他有健身的專業知識，並於過往一直任健身教練，自行教授健身，可以暫時招收更多健身學生，以增加收入。同時，他過往也一直有兼任輔警，被裁後，他增加了輔警的兼職時數。兩方面合計，他現時也有一定收入，可暫時維持生計。

*「我這段期間有做健身教練作為 **freelance**，我以前做全職工作的空餘時間也會做。不過那時 1-2 個星期裡只會做 1-2 個小時，而輔警這工作每幾個月才上班 1 天。現在健身教練那邊，1 星期裡會教 12-18 小時。輔警那邊則每星期最多會上班 1 至 2 天。」*

*(個案 12/男/32 歲/疫情前職業：全職項目總監、兼職輔警/
疫情下職業：全職項目總監、兼職輔警、自由工作健身教練)*

至於個案 03 則本身為自由工作者，她承接的項目有部分是在學校任辯論隊導師，但疫情令此類工作暫停，雖然部分授課可改為網上方式，但仍在這方面失去大部分收入。可幸的是，她另一方面亦一直承接媒體機構的新聞工作，因媒體業在疫情下受到的影響不太嚴重，得以保留這方面的收入。

「媒體不太受影響，現在要改為網上開會，是很好的改變，工作模式開始轉型，但行業影響不大。」

*(個案 03/女/23 歲/疫情前職業：自由工作媒體製作、辯論導師、中文說話導師/
疫情下職業：自由工作媒體製作、補習導師)*

個案 18 的情況較特別，他的全職工作沒受疫情影響，而由於下班時間早的關係，他一直有利用下班後的時間發展其他事業，包括開設補習社和兼任保險經紀。疫情令補習社的經營受到影響，但實際損失不大，

因為他可以不用支付導師的薪金；而保險方面的收入則影響不大。

情況可見，擁有多元化發展和技能的青年人在疫情和經濟不景的環境下較容易謀生。

「疫情前，我的全職是屠宰員，其他事業有經營補習社，及保險工作。疫情後，全職沒有變化，補習社就影響較大，因為學生及家長不放心到中心上課，補習社的收入就大大減少。此外，我的保險工作仍有收入，佔總收入大概 20%-30%。」

(個案 18/男/34 歲/疫情前職業：全職屠宰員、自由工作教育中心經營者、保險顧問
/疫情下職業：全職屠宰員、自由工作教育中心經營者、保險顧問)

2. 及早作出計劃，有策略地求職和改善工作，同時調整心態，較容易獲取職位和保持就業。

除了自身的技能外，個案訪問的結果亦發現，求職的策略和心態亦相當重要。

以個案 10 為例，他是應屆大學畢業生，有鑑於經濟不景，他於求職前作好準備，包括找有經驗人士檢視和包裝履歷，並積極地部署面試和筆試。更重要的，是他調整好心態，為自己設定求職策略，預期若自己無法在特定時間內找到理想職位，便會尋找次選甚至基層職位。他認為，自己能成功在半個月內覓得職位，與此不無關係。

「由社會事件開始，香港的求職難度大大提升，所以我亦調整心態，有合適的工作便申請，計劃當對方提出聘用時，儘管未能達到自己要求亦會先接受，希望能盡快有固定的工作和收入，累積相關經驗。在求職時，我向兼職的同事請教，他們替我進行模擬面試；我亦有尋找學校就業中心的職員幫忙看看我的 CV。我打算如果真的找不到合心意的工作，亦會考慮一些基層的工作，例如：的士司機、保安等。」

(個案 10/男/23 歲/疫情前職業：兼職補習導師、自由工作影片製作/
疫情下職業：兼職補習導師)

至於個案 11 則是已在零售商店工作了一段時間的受訪者。零售業是受疫情打擊嚴重的行業之一，但受訪者的情況還好，他可以保持店長的

職位，只是整體薪金較疫情前減少\$2,000至\$3,000。他表示，自己一向有加強正面心態的培養，平日有多留意和參考業內行情，又嘗試用不同的方式去聯繫客戶，不停思考和改善管理和銷售技巧，得以保持就業，甚至在疫情間獲得公司進一步的培訓。情況反映，有計劃和策略地改善工作，對保持就業和進一步發展有正面影響。

「公司有提供深入的管理培訓給 10 個員工，令我增加對公司的忠誠度。我有看心理學的書，獲得正面的心態。我主動去思考外面的市場，客人到底想找甚麼？消費模式變了，可以找甚麼方法開拓、提升銷售技巧？我以往是用電話提醒客戶返新貨，現在會用 whatsapp，先講聲生日快樂，再講有甚麼優惠，積極性大了，用新的媒體和方法去爭取生意。我又有多留意行業資訊和想法，記錄在電話記事簿，反映意見給市場部，提出改善方法。」

(個案 11/男/30 歲/疫情前職業：全職銷售店長/

疫情下職業：全職銷售店長)

3. 政府透過外判商提供更多半職及兼職職位，讓更多人能就業。

就著改善就業的問題，受訪青年對政府及僱主也有一些建議。

首先，受訪青年有提到，既然疫情下失業情況嚴重，而整體職位數目又減少，政府及僱主可利用既有的工作需求和預算，將部分職位分拆，令更多人能就業和獲取收入。分拆職位的方式，可以是增加短期就業職位，或是將原本增聘的全職職位，改為增聘更多兼職或半職職位。

除了政府本身增聘的職位可作此安排外，有受訪者提到，政府亦可透過外判服務承辦商分拆職位，以達到更多人能就業的目的。

「我覺得政府可以增加短期職位招聘青年人，訓練他們吸取經驗。」

(個案 04/女/31 歲/疫情前職業：全職會計文員、自由工作興趣班導師/

疫情下職業：全職會計文員)

「僱主可以設立短期日薪合約職位予青年人，以連續性臨時工性質為主，讓青年人累積工作經驗及有收入。」

(個案 06/男/23 歲/疫情前職業：兼職推廣員、活動工作人員、侍應/

疫情下職業：兼職派傳單、推廣員、倉務員)

「我認為政府應該有多些承擔，不單增設公務員職位，政府有很多外判商承包工作，例如清潔、建築商、文書職位、甚至一些資訊科技支援職位，可在合約上寫清楚補助外判商多少職位，半職或全職也可以。」

(個案 12/男/32 歲/疫情前職業：全職項目總監、兼職輔警/
疫情下職業：全職項目總監、兼職輔警、自由工作健身教練)

4. 為畢業生及職場經驗不足的青年，提供實習職位，讓青年能獲取工作經驗及賺取收入。

針對畢業生和畢業不久的青年，因工作經驗不足而難以競爭職位的問題；不少受訪者建議，政府應與私人機構合作開設更多實習職位，向這群青年人提供累積工作經驗的機會。受訪者認為，實習職位的薪金水平並不是重點，重點應該是給予機會讓他們能進入職場，並有一份收入，讓他們日後有條件進一步求職。

「實習是有幫助的，起碼給予機會入行，累積經驗。即使人工低些，如果那行是他有興趣的，都有幫助，起碼有嘗試機會，因為有些行業較難入行，要求學歷較高，又要有經驗。」

(個案 07/女/24 歲/疫情前職業：兼職售貨員/
疫情下職業：臨時工營業代表、兼職推廣員、售貨員)

「政府可以給予一些資助，如果與不同公司合作搞實習是好的。青年人甚麼工種都要做，不論工作經驗或者收入，我覺得比起甚麼都沒有好。」

(個案 17/女/24 歲/疫情前職業：兼職補習導師/
疫情下職業：全職研究員)

除了實習職位外，亦有受訪者建議，政府推出就業導航計劃，讓青年人透過短期實習去體驗不同行業的工作，同時學習新技能，擴闊他們對職業的選擇。

「我想政府做培訓或就業導航，讓年輕人在這段時間去嘗試不同行業，提供一些短期課程，再安排一些短期實習。在這段期間增值自己，學習新技能，體驗工作環境是否適合自己。」

(個案 18/男/34 歲/疫情前職業：全職屠宰員、自由工作教育中心經營者、保險顧問/
疫情下職業：全職屠宰員、自由工作教育中心經營者、保險顧問)

5. 政府向失業青年發放失業援助金。

對於一些真正失業、無法在職場找到工作的青年，部分受訪者認為，政府應該認真考慮設立失業援助金，以協助他們渡過難關。受訪者認為，政府推出的「保就業」計劃，雖然透過僱主支薪給僱員，但僱主可能會先讓僱員放取無薪假，到最後又解僱僱員，令僱員無法受惠。

「我認為政府設立短期失業援助金更有作用。政府也可考慮提供更多資助，如增加持續進修基金的金額，予有轉行困難者學習其他技能。」

*(個案 05/男/28 歲/疫情前職業：全職旅遊經理/
疫情下職業：全職旅遊經理、兼職口罩工廠生產員)*

「政府應該做些類似美國的失業救濟金的措施，可能每個月 \$2,000-\$3,000 給失業人士幫助他們，市道穩定後便停止這措施。資金直接給僱員，因為僱主在『保就業』計劃下，也是有方法只讓自己受惠，漠視員工，例如要求員工放無薪假，等計劃過後才解僱也行。」

*(個案 14/男/27 歲/疫情前職業：兼職活動保安員/
疫情下職業：兼職活動保安員)*

5.3 小結

綜合上述專家及曾在疫情下遇過就業問題青年個案的訪問結果，香港經濟在疫情下受到打擊，對青年就業影響尤其嚴重。

受訪學者認為，這次香港的就業問題，並不單單是由某疫症引發的偶然現象。疫症和國際政治令部件及產品需求變得難以預測，影響到企業的商業模式和人力資源方針；加上新一代因追求新的職業價值，而逐漸出現了「零工經濟」(gig economy)，就業市場出現愈來愈多零工的需求，長期的全職工或變得愈來愈少。社會需面對和處理就業市場的結構性轉變。

事實上，這些從事零工的青年，如承接項目的自由工作者、兼職工、從事短期合約職位等邊緣職位的青年，的確在疫情中受到最大影響。因

為若企業的工作減少，便會優先裁減臨時工或兼職工，或減少將項目外判，以節省開支。相關個案訪問結果亦反映同樣問題，以至高學歷人士也難以幸免。有受訪兼職個案更指，因為就業模式的原因，政府的支援就業措施難以令他受惠。

受訪專家亦普遍認為，香港經濟受世界各地的疫情和經濟不穩影響，令不少企業縮減人手，雖然部分企業仍會進行招聘，但在有選擇的情況下，他們傾向選擇有工作經驗的應徵者，沒有工作經驗的畢業生機會自然減少。受訪個案亦反映了相關情況，部分工作經驗不足的個案求職了超過半年仍未找到新職位；相反，有畢業生於在學期間已開始以兼職及自由工作的形式從事有興趣的工作，儲備相關工作經驗，加上求職準備充足，幸運地在短時間內覓得理想職位。

此外，疫情時好時壞，企業的業務斷斷續續，導致上班日子不穩定，令一切變得難以計劃。部分受訪個案即使原職遇到工時減少的情況，也需預留時間隨時候命，不敢貿然轉職或兼職。同時，部分遇到就業問題的高學歷和職位中上的青年人遇到心態上的障礙，可能未能接受自己減薪、轉行或降級轉職，去尋求較原職次等的就業機會。

在改善就業的方法方面，受訪專家普遍認為，青年人應首先應釐清自己求職的目標，清楚自己追求的是甚麼，並調整好心態，考慮現實環境作出就業的取舍，更主動爭取不同的機會，發展自己。有受訪應屆畢業生的求職經驗就說明，及早作出計劃，有策略地求職和改善工作，同時調整心態，較容易獲取職位和保持就業。另有個案亦反映，有計劃和策略地改善工作，對保持就業和進一步發展有正面影響。

在專業知識和技能方面，受訪專家指出，因企業的經營環境不停轉變，年輕就業者宜靈活變通，發展多種技能，並在不同範疇內盡力提升自己的價值，便更能面對不穩定的就業市場。在疫情中，部分與科技及醫療相關的行業人手需求較大，政府可資助青年人加強相關的培訓。個案訪問的結果亦發現，能培養多種技能並同時在不同範疇發展的青年，較容易在疫情下謀生。同時，受訪者對提升學歷和增值的意願相當高，部分甚至已積極報讀不同課程，提升學歷和技能；然而，疫情增加了增值的困難，例如有青年因工作不穩而未能負擔學費、有面授課程因疫情而取消、有認證課程的上課時間缺乏彈性等。各受訪專家均同意有需要加強青年就業培訓；唯現時培訓機制落後，由策劃至落實課程可能需時幾年，未能盡快回應商業上的需要，機制有待優化。

與此同時，不少受訪青年均建議，政府應與私人機構合作開設更多實習職位，為畢業生及工作經驗不足的青年，提供實習職位，讓他們日後有條件進一步求職；亦有建議認為，政府及僱主可利用既有的工作需求和預算，將部分職位分拆，或開設更多臨時工和兼職工，令更多人能就業和獲取收入。受訪商會代表就認為，開設實習職位是可行方法之一，若政府能提供實習職位的資助，則僱主會更願意開設該等職位。對於將職位分拆，僱主就較接受以兼職、半職、外判等方式，去進行一些未必需要全職僱員完成的工序；但對於將原本需要全職的人手去完成工序，僱主就有保留，擔心會增加企業的成本，並令人事管理變得複雜。

此外，對於一些真正無法在職場找到工作的青年，部分受訪青年建議，政府應該認真考慮設立失業援助金，以協助他們渡過難關。

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. 疫情暴露了勞工市場的結構性問題，多變的市場環境產生了「零工經濟」。面對不停轉變的就業市場，就業培訓課程落實轉變的速度太慢；培訓機制有需要優化，以更快速地回應市場需求。

新型冠狀病毒疫情在全球爆發，令香港以至世界各地均對工作場所實施不同程度的封閉措施，以減少人與人之間的接觸，大大衝擊了全球經濟和就業。國際勞工組織的數字顯示，2020 年第 2 季的全球工時，較 2019 年第 4 季下跌了 17.3%，相當於 4.95 億個全職職位。預計疫情對勞工市場的打擊將延續至 2021 年。

國際勞工組織分析指，工時損失包括削減工時、放無薪假、失業及離開勞動市場 4 種情況，當中失業只佔一小部分，因此政策制訂者不應只著眼於失業問題。此外，從事非正規就業者和青年在是次經濟不景所受的影響，均較過往的經濟危機嚴重。

事實上，是次疫情不單令就業問題惡化，更暴露了勞工市場的結構性問題。有受訪學者分析，近年全球經濟因疫症等問題而大起大落，加上國際政治的影響，全球經濟和貿易的關係不時出現轉變，令需求不穩定和難以預測。企業不時需要改變業務策略，又將聘用全職僱員改為聘用兼職或將工序外判，以控制成本，影響到企業的商業模式和人力資源方針。另一邊廂，年輕一代又因職業價值觀的改變，更多人以自行承接外判工作項目，或任臨時工或兼職工等非正規職位謀生，形成「零工經濟」(gig economy)。然而，在經濟不景時，非正規職位往往優先被裁，反映了青年在就業市場處於結構性的不利處境。

面對不停轉變的就業市場，理應加強人才培訓，以協助青年面對市場的新需求。然而，受訪學者認為，行業轉變的速度太快，但香港的培訓課程落實轉變的速度太慢，由提出需求至落實培訓可能需時數年，而且承辦課程的機構又缺乏商業觸角，令人力培訓未必追得上商業需求。情況反映了現時培訓機制相當落後，有需要作出優化。

2. 失業及就業不足的青年數目大增，反映了大量青年失業，或因工時減少或放無薪假導致收入下降。當中處境最不利的青年人，包括工作經驗欠佳的年輕求職者，以及任臨時工、兼職工和承接外判項目的自由工作者等邊緣就業者。

受疫情衝擊，香港的整體及青年就業情況也無可避免受到重創。2020 年第 3 季的整體失業率和就業不足率均創 2003 年後的新高，分別為 6.4%和 3.8%。同期 15-19 歲、20-24 歲、25-29 歲及 30-34 歲青年失業率分別為 25.2%、20.1%、7.9%及 4.9%，15-34 歲合計失業人數 106,900 人。15-19 歲、20-29 歲、及 30-39 歲的就業不足率分別為 5.1%、4.0%及 3.1%，15-39 歲合計就業不足人數 57,300 人。就業不足人數大增，反映大量受僱人士工時減少或正在放無薪假期。

為了解香港青年的具體就業問題，是項研究進行了一項青年網上問卷調查，以及 20 名曾遇過就業問題的青年個案訪問。

a. 工作經驗欠佳的年輕求職者

是項研究的調查結果顯示，在 600 名受訪離校青年中，整體曾遇過就業問題的受訪者佔 55.0%；最多受訪者表示，他們遇過「找不到工作」的情況，佔 22.0%；其次是「工時減少」、「放無薪假」、「客戶減少導致收入下降」及「減薪」，分別佔 17.8%、17.5%、13.7%及 11.8%，僅 5.8%表示曾遇過「被解僱／裁員／遣散」的問題。數據反映，受是次經濟不景而影響的範疇相當廣泛，即使沒有遇到失業問題的青年，也可能因其他就業問題而導致收入下降。進一步的數據分析顯示，18-24 歲年輕組別較多遇到「找不到工作」及「工時減少」的問題。他們又較擔心自己「未能累積職場經驗」和「未能累積所屬專業的經驗」。

個案訪問的資料，亦反映較年輕的青年則因工作經驗欠佳，而遇到求職困難。有受訪的應屆畢業生因未有全職工作經驗而只有兼職或與專業不相關的短期工作經驗，即使自 6 月起至訪問的 9 月中不斷求職，但仍未獲聘。另一名碩士畢業生亦表示，在學時沒有特別注意累積專業相關的實習或短期工作經驗，難以與其他應徵者競爭商界職位。

受訪專家均認為，不少企業正在縮減人手，僱主在招聘時更謹慎。在有選擇的情況下，他們傾向選擇有工作經驗的應徵者，因為部分僱主無法負擔重新訓練員工的成本，令沒工作經驗欠佳的青年機會減少。

因此，工作經驗欠佳的年輕求職者往往在經濟不景的情況下最先受到衝擊，他們需要累積一定的工作經驗，才足以在經濟狀況回穩時與其他應徵者競爭，否則容易影響日後的就業機會。

b. 邊緣就業者

另一群處境最不利的青年，是任臨時工、兼職工和承接外判項目的自由工作者等邊緣就業者。

個案訪問反映，此等擔任非正規職位的年輕邊緣就業者在疫情下很容易遇到就業問題，例如被裁減和最先被削減工時。有受訪個案一邊從事收入較穩定的廚師兼職工，另一邊以自由工作的形式擔任興趣班導師。但飲食業大受打擊令僱主優先裁減任兼職的她，以節省開支；興趣班亦因社交距離措施而取消，結果她失去兩方面的收入。另一名兼職活動保安員的情況就更嚴峻，因為他只有在有活動時才能獲派工作，疫情以來，不少活動取消，他只工作過幾天，幾乎沒有收入。

受訪的青年就業服務負責人同意，臨時工、兼職工和零工等邊緣就業者處境較為不利，因為若企業的工作量減少，便會優先裁減臨時工、兼職工，並減少外判項目。

在零工經濟下，愈來愈多青年人投入非正規職位。每當經濟不景，他們便會即時失去收入。他們更需要更強的適應力和多種謀生技能，才能繼續事業的旅程。

3. 在零工經濟中，能保持靈活變通的心態，發展出不同就業技能的邊緣就業者更能在疫情下謀生。青年人可透過持續進修去學習其他範疇的技能，以適應轉變中的市場環境。

在零工經濟中，從事非正規職位邊緣就業者較易被裁減，原因在於企業的經營環境在不停轉變，以致對人力的需求也在不停轉變。若這群邊緣就業者能發展出不同技能，而不是只擁有單一技能，加上靈活變通，增加自己在就業市場的機會，那便更容易平衡當中的風險。

受訪個案中就有相關的例子，說明若就業人士平時多培養不同範疇的技能，並曾同時在不同範疇發展，則更容易在疫情下維生。

有個案因經濟不景而被裁，但幸好他有健身的專業知識，並於工餘一直擔任健身教練，故可暫時招收更多健身學生。同時，他過往也一直兼任輔警，現時他增加了輔警的兼職時數。兩方面合計，他仍有一定收入可暫時維持生計。另有個案一直承接學校辯論隊導師的工作，但疫情令工作暫停，失去這方面的收入。可幸的是，她另一方面亦一直承接媒體機構的新聞工作，因媒體業所受到的影響不太嚴重，得以保留這方面的收入。

受訪專家均認為，雖然疫情令不少行業經營困難，但亦有部分行業受影響不大。經營環境的轉變，令企業需要透過科技去協助安排工序，當中包括數據庫、資訊系統、雲端運算，以至人工智能等，因而令科技的商業應用有更大需求。目前，科技相關行業，例如應用程式、編程等，以及醫療相關行業的人手需求較大，前景也較佳。有受訪專家又提到，社會一直有意見指部分行業出現勞動力短缺，例如安老服務業、建造業等，建議可趁現時的機會鼓勵青年人接受相關培訓，進入行業就業，一方面紓緩青年就業問題，另一方面亦能填補相關職位空缺。

情況可見，雖然經濟不景，但青年就業並非沒有出路。市場需求轉變或令本身技能的需求過剩甚至過時，青年人需保持靈活變通的心態，透過持續進修去提升自己的能力、學習其他範疇的技能，以適應市場需求。

4. 受訪者對未來就業情況不樂觀，並認同就業市場將出現新型態。不少受訪者認同透過學習去配合市場新需求，但他們不清楚要如何轉型，也未必具備相關的知識和技能。參考新加坡、韓國和台灣政府的措施，除了鼓勵職業培訓，也趁疫情的時機加速強整個社會的數碼轉型，或準備疫後的振興方案，均值得香港參考。

對於未來的就業環境，青年人並不樂觀。調查結果顯示，假如日後疫情受控，認為香港的就業情況會「比疫情前好」的受訪者，只佔 14.8%；認為會「比疫情前差」的受訪者，則佔 39.7%。大部分受訪者同意香港的就業市場於未來會出現變化，包括「整體職位減少」（71.7%）、「對新知識和技能需求上升」（77.3%）及「有新行業出現」（81.8%）。面對未來就業市場的變化，66.0%受訪者認為「有需要」適應職場新要求。不過，受訪者在轉型上卻遇到「不知道轉型的方向」（55.6%）、「欠缺轉型的知識和技能」（53.3%）和「不知道何處有轉型的機會」（36.9%）等困難。

個案訪問亦反映，青年對提升學歷和增值的意願相當高，部分甚至已積極報讀不同課程，提升學歷和技能，當中包括正規學歷課程、技能課程、網上自學等。但疫情卻增加了他們進修增值的困難，例如工作不穩而未能負擔學費等。

有受訪個案為會計師，她因公司業務欠佳而需要部分日子放無薪假，並意識到科技會逐漸減少會計行業對人力的需求，因此已擁有學位的她希望進修財務或市場學的課程，以提升市場價值。另有學歷較低的個案認為短期課程對就業幫助不大，打算進修學位課程以提升競爭力，無奈學位課程學費不菲，就業情況不穩定令她不敢報讀。

在個人層面以外，政府在推動社會經濟轉型上有重要角色。參考新加坡、韓國和台灣政府應對疫情的就業措施，除了大灑金錢在支援企業保留和開設職位外，也推出措施鼓勵在職和失業人士進行職業培訓，以適應市場的新需求。在未來的經濟發展方向上，三地政府亦有著墨。新加坡政府因應疫情而推出措施推動數碼轉型，提供誘因鼓勵小商戶使用數碼方案，並鼓勵科技界研發創新的數碼方案協助安全復工。韓國亦趁此時機促進數碼應用，包括數碼基建和發展人才庫，並鼓勵遙距工作及營商，以便加速轉型。台灣方面，則為一些重點產業計劃疫後的振興方案，以配合未來的經濟轉型。這些推動經濟轉型的計劃和方向，均值得香港參考。

5. 部分遇到就業問題的青年對轉職或轉行有顧慮，原因在於疫情反覆而難以計劃未來，以及心態上未能作出調整。若社會能提供機會讓青年人多嘗試其他職業，並協助調節心態，將有助他們跨過事業發展的難關。

研究發現，部分遇到就業問題的青年未能作出轉職或轉行的選擇，當中有兩個主要原因：第一是疫情反覆導致就業者難以計劃未來；第二是就業者的心態未能作出調整。

a. 疫情反覆，就業者難以預料能否於短時間內重回崗位。

個案訪問的結果反映，疫情時好時壞，令不少企業的業務斷斷續續，員工未能預計何時需上班。這種情況就會令一切難以計劃，即使原職收入減少，就業者也不敢貿然轉職，甚至兼職。

有受訪的空中服務員在受訪時只靠底薪生活，她表示，若轉行的話就失去現時的底薪及待命機會，也未能預計新職位的穩定性，因此未敢貿然轉職。另有受訪個案為旅遊經理，雖然他處於半停工狀態，但不能善用停工的時間兼職，因為他未能預計日間甚麼時候需要處理旅遊公司的工作，甚麼時候空閒，故只曾從事過一間口罩工廠的凌晨兼職工作，但現時該工廠已關閉，受訪時仍未找到另一份時間合適的兼職工。

b. 部分有一定職級或經驗者未能調整心態，去尋求次等機會以應對就業困難。

上述個案同時提到，若要轉行的話，他難以放下心理包袱，接受收入大減。此外，有從事行政工作的受訪者在再次求職中有面試機會，但就不接受僱主降級及大幅減薪的要求，只好再等待其他機會。

調查的數據也反映了類此情況。雖然調查發現有逾半受訪者願意在就業困難的環境下作出適應，包括「持續進修以適應市場新需求」(82.7%)和「從事兼職職位」(79.3%)；但願意「從事起步職位」及「從事實習職位」的比例相對較少，分別佔61.5%及57.3%。不願意從事起步或實習職位的受訪者，主要關注收入和職場階梯的問題。

受訪專家就認為，無論是疫情反覆令未來難以計劃，還是心態上的問題，青年人在面對經濟不景的大環境時，都應該釐清目標，例如首先要清楚自己的目標是工作的性質還是收入，然後作出是否要轉行的選擇。即使因收入問題而被迫轉行，將來也有機會重回本行。在認清目標後，可以慢慢調整心態，計劃如何使用自己的時間，例如利用空閒時間增值自己，為找下一份職位作好準備。

其實，就業者未能輕易跳出舒適區，去尋求有別於過往事業發展範疇的機會，是可以理解的。若相關政策或服務能提供更多機會，讓青年人嘗試其他職業，並協助他們為職業生涯的調節作出準備，將有助遇到就業問題的青年跨過事業發展的難關。

- 6. 受訪青年認為政府及僱主皆可扮演更積極的角色以支援青年就業，包括開設更多兼職和實習職位，以及協助青年增值以適應市場需求。受訪商會代表同意實習職位是可行方法之一，開設兼職則視乎職位性質；而當局則可加強回應年輕失業者在就業培訓上的需求，協助他們重回就業市場。**

有關就業措施方面，調查的受訪者普遍認為，政府及僱主皆可扮演更積極的角色。最多受訪者認為，僱主可「開設兼職職位」（67.5%）和「開設實習職位」（58.7%）。在政府措施上，最多受訪者認為，政府應「為僱員提供失業津貼」（44.8%）、「資助更多實習職位」（42.7%）、「協助青年獲取就業技能」（42.2%）和「資助青年持續進修」（42.2%）。

受訪青年個案亦普遍有類似建議，有受訪者提到，政府及僱主可利用既有的工作需求和預算，將部分職位分拆，令更多人能就業和獲取收入，例如將原本需增聘的全職職位，改為增聘更多兼職或半職職位，以達到更多人能就業的目的。針對部分青年因工作經驗欠佳而難以競爭的問題，受訪者又建議政府與企業合作開設更多實習職位，向青年提供累積工作經驗的機會，讓他們日後有條件進一步求職。

對於這些紓緩就業問題的措施，受訪的商會代表也認同實習職位是可行方法之一。對於一些缺乏人手的行業，若政府能提供實習職位的資助，則僱主會有較大誘因去開設該等職位。至於分拆職位的建議，企業較能接受以兼職、半職僱員去完成一些成本昂貴的工序，甚至將工序外判，認為這樣較符合企業運作的需要；但若單純將原本所需的全職職位分拆為兼職，則會增加企業的成本，並令人事管理變得更加困難，因此企業並無足夠誘因去將職位分拆。

至於調查受訪者認為，政府應鼓勵青年利用空閒時間提升就業能力的建議，其實政府其中一項支援措施，是透過僱員再培訓局於 2019 年 10 月起推出「特別·愛增值計劃」，供失業人士報讀，學員不限行業或學歷，而且更可領取津貼，最高每月\$5,800。不過，負責青年就業培訓的受訪專家就表示，現時此培訓課程供不應求，報讀者或未必能即時獲得適切的培訓和津貼。若有關當局能在這方面加強回應年輕失業人士的需求，相信在支援失業者的效果上，會較單純提供失業津貼更佳。

建 議

基於上述研究結果及討論要點，我們循加速回應經濟轉型、鼓勵增加就業機會，和促進青年重回就業市場的方向，認為值得考慮下列建議，以改善疫情下的青年就業問題：

1. 引入商界主導模式舉辦僱員培訓課程，及時回應人力市場的新需求。

政府應引入商界主導的模式，加快設計和推出符合市場新需求的僱員培訓課程，以加強課程的彈性和人力市場應對經濟轉型的能力。政府可以透過僱員再培訓局，主動邀請各大型及中型企業，提出有人力需要的新工種，並參與設計合適的培訓課程，由政府負責課程及學員的津貼費用，而參與的企業則承諾聘用完成培訓的學員，務求於半年至一年內完成整個過程，以回應轉變迅速的人力市場環境。

2. 在經濟不景期間設立大學畢業生見習就業計劃，協助他們獲取工作經驗。

政府應在經濟不景期間，設立大學畢業生見習就業計劃，由政府向聘用應屆大學畢業生的企業提供培訓津貼，以協助他們獲取工作經驗。建議見習期為 **6 至 12** 個月，而培訓津貼可訂於畢業生工資中位數一半的水平，並由聘用企業支付餘下的見習工資；同時，獲聘的畢業生不能計算在「保就業」計劃的僱員總數內，以貫徹增加就業機會的原則。

3. 向增加更多兼職或半職職位的企業，提供稅務減免優惠，以鼓勵企業增加就業機會。

政府向在經濟不景期間能夠增加更多兼職或半職職位的企業，提供稅務減免優惠。針對眾多邊緣職位（如自由工作、兼職）被裁減的問題，政府可透過減稅的措施，鼓勵一些能在逆市擴張的企業增加兼職職位，以增加就業機會，例如金融業、物業管理、網絡營銷、長者照顧等職位。合資格獲稅務減免優惠的職位，需計算在原有企業僱員總數之外，以避免影響原有職位。

4. 推出「本地多元工作假期計劃」，提供工作體驗機會，讓青年為未來的職業生涯作更佳準備。

青年就業服務機構可推出「本地多元工作假期計劃」，由企業提供兼職或全職體驗職位，為受疫情影響而遇到就業問題的青年，提供其他行業或職位的體驗。部分行業因疫情影響，出現裁員、工作職位或收入不穩定的情況。建議是項計劃為期一年，可視作這群在職青年的「休職年」(**gap year**)和職業生涯的中途站，期間除了工作體驗外，也學習一些可轉移的技能。負責計劃的機構需協助參加者設計體驗歷程，並提供生涯規劃輔導服務，以及同輩支援網絡，讓他們為繼續未來的職業生涯作更佳準備。

5. 勞工處整合就業支援的資訊，並提供出路指引，以便利搜尋的方式置於網上平台。

勞工處應整合支援就業及協助失業人士轉職的資訊，並提供簡便的出路指引，以便利求助人士快速搜尋合適支援的方式，集中放置於該處的網上平台。該資訊宜簡單易用，並廣為宣傳，以令更多遇到就業問題的人士受惠。

6. 青年人培養多元職業技能，以擴闊在經濟模式多變下的就業機會。

青年人應調整就業心態，學習多方面的技能，例如專門技能、可轉移的技能，以及新興行業的技能等，並且留意不同行業的發展趨勢。在面對就業問題時，青年人亦應作多方面嘗試，並考慮將興趣及專長轉化成發展事業的可能性，以期在經濟模式多變的環境下擴闊謀生的機會。

參考資料

- JobsDB。2020 年 7 月 15 日。〈逾四分一打工仔被減薪 30%以上 新常態下僱員追求更具彈性的工作安排〉，網址 <https://hk.jobsdb.com/en-hk/pages/news-media/>，2020 年 7 月 23 日下載。
- 行政院。2020 年 8 月 18 日。〈因應武漢肺炎衝擊 共通性及各產業紓困振興措施〉，網址 <https://www.ey.gov.tw/>，2020 年 10 月 20 日下載。
- 行政院。2020 年 8 月 18 日。〈因應武漢肺炎衝擊 個人紓困措施〉，網址 <https://www.ey.gov.tw/>，2020 年 10 月 20 日下載。
- 社會福利署。2020。「社會保障」，網址 https://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_socsecu/sub_socialsecu_rity/，2020 年 10 月 10 日下載。
- 政府統計處。2020 年 9 月。《就業及空缺按季統計報告 2020 年第二季》，香港：政府統計處。
- 政府統計處網頁，網址 <https://www.censtatd.gov.hk/>，2020 年 10 月 12 日下載。
- 政府統計處網頁，網址 <https://www.censtatd.gov.hk/>，2020 年 10 月 16 日下載。
- 政府新聞網。2020 年 9 月 15 日。〈援助失業人士計劃延長六個月〉，網址 https://www.news.gov.hk/chi/2020/09/20200915/20200915_170735_564.html，2020 年 10 月 10 日下載。
- 食物環境衛生署。2020 年 6 月 20 日。「申請防疫抗疫基金 - 餐飲處所(社交距離)資助計劃」，網址 https://www.fehd.gov.hk/tc_chi/licensing/subsidy_scheme_v2/application_guide_CS.html，2020 年 9 月 21 日下載。
- 香港青年協會。2016。〈新生代的彈性就業模式〉，青年創研庫「經濟與就業」專題研究系列。香港：香港青年協會。
- 香港青年協會。2020。〈青協「非常疫情·非常關懷」〉，新聞稿，2020 年 5 月 7 日。
- 香港特別行政區政府。2020。「『保就業』計劃」，網址 <https://www.ess.gov.hk/zh/>，2020 年 10 月 16 日下載。
- 香港特別行政區政府。2020。「美容院、按摩院及派對房間資助計劃」，網址 <https://www.bmpsubsidy.gov.hk/zh/>，2020 年 10 月 20 日下載。
- 香港特別行政區政府。2020 年 10 月 14 日。「防疫抗疫基金」，網址 <https://www.coronavirus.gov.hk/chi/anti-epidemic-fund.html>，2020 年 10 月 16 日下載。
- 香港特別行政區政府。2020 年 9 月 15 日。「堅定信心 全城抗疫」，網址 https://gia.info.gov.hk/general/202009/15/P2020091500786_349437_1_1600180596759.pdf，2020 年 9 月 21 日下載。
- 財政司司長。2020。《2020-21 財政預算案》。
- 勞工處。2020。〈勞工處「就業計劃」一覽表〉，網址 <http://www.labour.gov.hk/>，2020 年 10 月 10 日下載。

- 新聞公報。2020 年 4 月 20 日。〈政府將推出一系列保就業和創職位措施紓緩失業惡化情況〉，網址
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202004/20/P2020042000536.htm>，
2020 年 7 月 20 日下載。
- 新聞公報。2020 年 4 月 21 日。〈教育局向業界提供更多紓困資助〉，新聞稿，
網址 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202004/21/P2020042100672.htm>，
2020 年 7 月 20 日下載。
- 新聞公報。2020 年 5 月 11 日。〈「防疫抗疫基金」向地產代理業界的個人持牌人提供現金津貼〉，新聞稿，網址
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202005/11/P2020051100503.htm>，
2020 年 7 月 20 日下載。
- 新聞公報。2020 年 5 月 28 日。〈社署六月起透過綜援計劃提供限時性失業支援〉，新聞稿，網址
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202005/28/P2020052800369.htm>，
2020 年 10 月 10 日下載。
- 僱員再培訓局。2020 年 6 月 29 日。〈僱員再培訓局推出第二期「特別・愛增值」計劃 約 300 項課程選擇 學費全免 特別津貼每月最高 5,800 元〉，新聞稿，網址 https://www.erb.org/corporate_information/detail/000000302/zh/，
2020 年 10 月 10 日下載。
- 羅致光。2019。〈「多管齊下」應對勞工短缺問題〉，勞工及福利局「局長網誌」2019 年 6 月 16 日，網址
https://www.lwb.gov.hk/tc/blog/post_16062019.html，2020 年 10 月 12 日下載。
- Government of Singapore. (2020). Budget 2020. Retrieved October 12, 2020 from https://www.singaporebudget.gov.sg/budget_2020
- International Labour Organization. (2020, June 30). *ILO monitor: COVID-19 and the world of work*. (5th ed.) Retrieved July 23, 2020 from http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_749399/lang--en/index.htm
- International Labour Organization. (2020, September 23). *ILO monitor: COVID-19 and the world of work*. (6th ed.) Retrieved October 12, 2020 from https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang--en/index.htm
- Korea Ministry of Economy and Finance. (2020, April 16). *Another extra budget proposed to finance emergency relief* [Press release]. Retrieved from <http://english.moef.go.kr/>
- Korea Ministry of Economy and Finance. (2020, June 3). *3rd extra budget to support job security and Korean new deal* [Press release]. Retrieved from <http://english.moef.go.kr/>
- Korea Ministry of Economy and Finance. (2020, March 4). *Supplementary budget drawn up, COVID-19 turning endemic* [Press release]. Retrieved from <http://english.moef.go.kr/>
- Korea Ministry of Economy and Finance. (2020, September 10). *4th extra budget to support those hit by virus resurgence* [Press release]. Retrieved from <http://english.moef.go.kr/>

香港青年協會 青年研究中心
青年創研庫
經濟組專題研究系列
「疫情下為青年就業尋出路」調查
網上調查問卷

調查對象：18-34 歲香港青年協會會員

樣本數目：600 人（標準誤差 $<\pm 2.1\%$ ）

調查方法：向 18-34 歲香港青年協會會員發送邀請電郵，邀請離校會員自行於網上填答

調查期間：2020 年 9 月 3 日 - 9 月 29 日

題目範疇：

範疇	題目
1 個人就業狀況	[V03] - [V05]
2 適應疫下求職的意願	[V06] - [V13]
3 轉型的意願	[V14] - [V20]
4 對就業措施的意見	[V21] - [V23]
5 個人資料	[V24] - [V27]

簡介

香港青年協會正搜集青年對疫情下就業的意見。

我們經隨機抽樣選出受訪會員，現誠意邀請你給予協助，填答本問卷。

為答謝你的支持，我們將會在調查完結後選出 50 名填答所有問題的會員，送贈港幣 **\$50 之 Haagen Dazs 雪糕券**。

問卷只需 6 分鐘完成。你提供的資料會絕對保密，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] 為確定你是合適的被訪者，請你提供你的年齡資料：

_____ 歲（實數）

（非 18-34 歲：跳至[V_exit]）

[V02] 你現時是在學，還是已離開校園？

- 1 全日制在學（跳至 [V_exit]）
- 2 已離開校園，未曾全職工作
- 3 已離開校園，曾經或正在全職工作
- 99 不知／難講（跳至 [V_exit]）

第 2 部份 非合適被訪者

[V_exit] 謝謝。你不屬於是次研究的訪問對象。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

3.1 個人就業狀況 ([V03] - [V05])

[V03] 在新型冠狀病毒疫情下，你對就業前景的最大擔憂是甚麼？
(1-6 及其他，最多選 3 項)

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1 整體職位空缺減少 | 6 未能累積所屬專業的經驗 |
| 2 專業知識／技能追不上時代 | 7 沒有擔憂 |
| 3 自己從事的行業需求下降 | 99 不知／難講 |
| 4 自己從事的專業需求下降 | other 其他，請註明：_____ |
| 5 未能累積職場經驗 | |

[V04] 自今年 2 月起，你曾遇過以下哪些情況？(1-7 可選多項)

- | | |
|-------------|-------------------------|
| 1 找不到工作 | 6 客戶減少導致收入下降
(自僱／僱主) |
| 2 被解僱／裁員／遣散 | 7 客戶減少導致停業
(自僱／僱主) |
| 3 減薪 | 8 未遇過上述情況
(跳至[V06]) |
| 4 放無薪假 | 99 不知／難講 (跳至[V06]) |
| 5 工時減少 | |

[V05] 自今年 2 月起，你如何改善自己的就業情況？
(1-6 可選多項)

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1 兼職 | 6 持續進修 |
| 2 在相同行業轉工 | 7 沒有方法 |
| 3 轉行 | 99 不知／難講 |
| 4 以其他方式繼續原有工作 (如：網上見客) | other 其他，請註明：_____ |
| 5 開拓新的產品及服務 | |

3.2 適應疫下求職的意願 ([V06] - [V13])

在就業困難的環境下，你是否願意：

		1. 願意	2. 不願意	99. 不知／難講
[V06]	從事兼職職位			
[V07]	從事實習職位 (包括轉行)			
[V08]	從事起步職位 (包括轉行)			
[V09]	持續進修以適應市場新需求			

([V06] = 不願意)

[V10] 你不願意從事兼職職位的主要原因是甚麼？
(1-7 及其他，最多選 3 項)

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1 收入大幅減少 | 6 減低日後議價能力 |
| 2 未能累積足夠的職場經驗 | 7 兼職不是正式工作 |
| 3 工作經驗不符合所屬專業的要求 | 99 不知／難講 |
| 4 擔心工作經驗不獲日後僱主認可 | other 其他，請註明：_____ |
| 5 兼職工種性質不理想 | |

8

([V07] = 不願意)

[V11] 你不願意在從事實習職位的主要原因是甚麼？

(1-8 及其他，最多選 3 項)

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1 薪金太低 | 6 減低日後議價能力 |
| 2 工作性質不理想 | 7 合約期太短 |
| 3 未必有續約機會 | 8 對其他行業沒有興趣 |
| 4 不想放棄在本身行業的專業或經驗 | 99 不知／難講 |
| 5 自己在職場的發展已達到一定水平 | other 其他，請註明：_____ |

([V08] = 不願意)

[V12] 你不願意從事起步職位的主要原因是甚麼？

(1-7 及其他，最多選 3 項)

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1 薪金太低 | 6 競爭力不及畢業生 |
| 2 工作性質不理想 | 7 對其他行業沒有興趣 |
| 3 不想放棄在本身行業的專業或經驗 | 99 不知／難講 |
| 4 自己在職場的發展已達到一定水平 | other 其他，請註明：_____ |
| 5 減低日後議價能力 | |

([V09] = 不願意)

[V13] 你不願意持續進修的主要原因是甚麼？

(1-7 及其他，最多選 3 項)

- | | |
|---------------|--------------------|
| 1 沒有時間 | 6 希望進修的課程未獲資助 |
| 2 不想太辛苦 | 7 對職場發展沒有幫助 |
| 3 課程費用昂貴 | 99 不知／難講 |
| 4 沒有合適的課程 | other 其他，請註明：_____ |
| 5 不知道應該進修哪類課程 | |

3.3 轉型的意願 ([V14] - [V20])

[V14] 假如日後疫情受控，你認為香港的就業情況會有甚麼變化？

- | | |
|-----------|----------|
| 1 比疫情前好 | 3 比疫情前差 |
| 2 與疫情前差不多 | 99 不知／難講 |

你有幾同意，假如日後疫情受控，比較疫情前，香港會出現以下轉變：

		1. 非常 同意	2. 頗 同意	3. 不太 同意	4. 完全 不同意	99. 不知／ 難講
[V15]	整體職位減少					
[V16]	對新知識和技能需求上升 (如：零售科技)					
[V17]	有新行業出現 (如：消毒服務)					

[V18] 經過今次疫情，你認為自己有沒有需要適應職場的新要求？

- 1 有需要
- 2 沒有需要（跳至[V21]）
- 9 不知／難講（跳至[V21]）

[V19] 你認為自己最應該透過甚麼方法轉型，以適應職場的新要求？
（1-7 及其他，最多選 3 項）

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1 學習新科技 | 6 以其他方式繼續原有工作（如：網上見客） |
| 2 學習更多本身行業或專業技能 | 7 找其他行業的工作 |
| 3 學習其他行業或專業技能 | 8 沒有方法 |
| 4 調整心態以從事其他工作 | 99 不知／難講 |
| 5 開拓新的產品及服務 | other 其他，請註明：_____ |

[V20] 你認為自己在轉型上會面對甚麼困難？
（1-8 及其他，最多選 3 項）

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1 不知道轉型的方向 | 7 僱主不願意轉型 |
| 2 不知道何處有轉型的機會 | 8 花在轉型上的成本昂貴 |
| 3 欠缺轉型的知識和技能 | 9 沒有困難 |
| 4 欠缺合適的學習課程 | 99 不知／難講 |
| 5 欠缺創新意念 | other 其他，請註明：_____ |
| 6 難以調整心態去從事其他工作 | |

3.4 對就業措施的意見（[V21] - [V23]）

[V21] 在目前就業環境下，你認為僱主可實行甚麼措施以改善經營？
（1-6 及其他，最多選 3 項）

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1 在家工作安排 | 5 優化工作間設計以保障安全 |
| 2 提供設施和技術以配合遙距工作 | 6 開拓新的創產品及服務 |
| 3 提供轉型培訓 | 99 不知／難講 |
| 4 優化工作流程以保障安全 | other 其他，請註明：_____ |

[V22] 在目前就業環境下，你認為僱主可實行甚麼措施以紓緩青年就業問題？（1-4 及其他，最多選 3 項）

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1 開設實習職位 | 4 開設外判職位 |
| 2 開設兼職職位 | 99 不知／難講 |
| 3 將全職職位分拆成多個兼職職位 | other 其他，請註明：_____ |

[V23] 在疫情下，你認為政府最應該實行甚麼措施以紓緩青年就業問題？（1-9 及其他，最多選 3 項）

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1 資助更多實習職位 | 7 為僱員提供失業津貼 |
| 2 開設更多短期政府職位 | 8 提出經濟轉型的方向 |
| 3 協助青年獲取就業技能 | 9 鼓勵僱主轉型 |
| 4 資助青年持續進修 | 99 不知／難講 |
| 5 協助青年調整就業心態及規劃事業發展 | other 其他，請註明：_____ |
| 6 為僱主提供財政支援 | |

3.5 個人資料 ([V24] - [V27])

[V24] 你的性別：

- 1 男
- 2 女

[V25] 你的最高教育程度：

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

[V26] 你現時的行業是：

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

[V27] 你現時的職位是：

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

第 4 部份 有獎遊戲及聚焦小組討論 ([V28] - [V29])

送贈雪糕券

為答謝你的支持，我們會送出 50 份港幣\$50 之 Haagen Dazs 雪糕券予完成問卷，並提供最佳改善青年就業措施建議的 50 名受邀會員。如你有興趣取得雪糕券，請回答以下問題，並提供姓名、email 及地址以供聯絡用途。獲贈雪糕券人士將於 2020 年 11 月 30 日前收到電郵通知。

[V28] 請建議一個改善青年就業措施，提供最佳答案的 50 名會員將獲得雪糕券（需提供姓名、email 及地址以供聯絡用途）：

- 1. 我不需要雪糕券
- other. 我建議的改善青年就業措施：_____

個案訪問

是項研究亦希望邀請合適的青年人接受深入訪問，目的是深入了解在職青年在疫情下就業的情況，預計需時約 45 分鐘至 1 小時，受訪者

個人資料將會保密，並獲護膚品一份或 cap 帽一個以作紀念。若你願意接受深入訪問，香港青年協會青年研究中心職員稍後將與你聯絡。
(查詢：3755 7022／yr@hkfyg.org.hk 袁小姐)

[V29] 你是否願意接受個案訪問？

- 1 願意（需提供姓名及電話號碼以供聯絡用途）
- 2 不願意

//[V28]=other [V30] 姓名：_____
or [V29]=1//

//[V28]=other// [V31] email：_____

//[V28]=other// [V32] 聯絡地址：_____

//[V29]=1// [V33] 聯絡電話：_____

//[V28]=other [V34] 香港青年協會私隱政策 //with link//
or [V29]=1//

[完結] 問卷已完成。非常感謝您的參與。

— 問卷完 —

香港青年協會 青年研究中心
青年創研庫
「經濟」專題研究系列

附錄二

疫情下為青年就業尋出路

個案訪問大綱

(曾全職就業)

疫後就業問題

- 請簡單介紹你在疫前的就業情況，包括：行業、職位、薪金、上班情況等
- 在新型冠狀病毒疫情出現後，你的就業情況出現了甚麼變化？
- 就業情況出現變化，對你有甚麼影響？

改善就業的嘗試及成效

- 你有嘗試改善自己的就業問題嗎？做了些甚麼？成效如何？／為何沒有做？
- 你所屬公司或行業有措施嘗試改善就業環境嗎？做了些甚麼？成效如何？／為何沒有做？
- 有沒有其他人或機構協助你改善就業問題？具體情況如何？成效如何？／為何沒有找其他人協助？
- 在剛才所提及眾多改善就業的方法中，你認為哪種最有成效？為甚麼？

措施及建議

- 你知不知道政府利用防疫抗疫基金協助經濟及就業，例如保就業計劃協助僱主支付薪金、創造公務員職位，提供實習名額和向受打擊嚴重的行業提供個別支援等？你認為這些措施有沒有作用？為甚麼？
- 你認為僱主可以做些甚麼去紓緩青年就業問題？
- 你認為政府可以做些甚麼去紓緩青年就業問題？
- 你認為青年人自己可以做些甚麼去紓緩青年就業問題？

香港青年協會 青年研究中心
青年創研庫
「經濟」專題研究系列
疫情下為青年就業尋出路
個案訪問大綱
(未曾全職就業)

疫後就業問題

- 請簡單介紹你的求職情況，包括：離校月份、學歷、主修、院校名稱、求職範疇、薪金要求、見工機會、獲聘情況等
- 在新型冠狀病毒疫情的情況下，你認為你求職的情況理想嗎？
- 現時的求職情況，對你有甚麼影響或擔憂？

改善就業的嘗試及成效

- 你有嘗試改善自己的求職狀況嗎？做了些甚麼？成效如何？／為何沒有做？
- 你所屬公司或行業有措施嘗試改善畢業生的就業機會嗎？做了些甚麼？成效如何？／為何沒有做？
- 有沒有其他人或機構協助你改善求職狀況？具體情況如何？成效如何？／為何沒有找其他人協助？
- 在剛才所提及眾多改善求職的方法中，你認為哪種最有成效？為甚麼？

措施及建議

- 你知不知道政府利用防疫抗疫基金協助經濟及就業，例如保就業計劃協助僱主支付薪金、創造公務員職位，提供實習名額和向受打擊嚴重的行業提供個別支援等？你認為這些措施有沒有作用？為甚麼？
- 你認為僱主可以做些甚麼去紓緩青年就業問題？
- 你認為政府可以做些甚麼去紓緩青年就業問題？
- 你認為青年人自己可以做些甚麼去紓緩青年就業問題？

香港青年協會

The Hong Kong Federation of Youth Groups

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。隨著社會瞬息萬變，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逾 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 23 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。

青年創研庫

Youth I.D.E.A.S.

香港青年協會（簡稱青協）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，透過科學研究和政策倡議，為香港社會的發展建言獻策。過去四年，創研庫共完成 48 項研究，並與政策制定者及社會各界積極交流。

新一屆（2020-2022 年度）青年創研庫由超過 80 位專業才俊、青年創業家與大專學生組成；部分曾參與青協領袖學院的訓練課程。八位專家、學者應邀擔任創研庫的顧問導師，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，以求真求實的態度，探討解決對策和可行方案。

青年創研庫將持續與青年研究中心，定期發表研究報告。四項專題研究系列，分別是：（一）經濟；（二）管治；（三）教育；以及（四）民生。

青年創研庫短片



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 25 年間，持續進行一系列有系統和科學性的青年研究，至今已完成超過 370 項研究報告，當中包括《香港青年趨勢分析》及《青年研究學報》，讓社會各界掌握青年脈搏，並為香港制定青年政策和策劃青年服務，提供重要參考。

為進一步強化研究領域和青年參與，中心於 2015 年成立青年創研庫，由本地年輕專業才俊與大專學生組成智庫，於 2015-2019 年間，就經濟、管治、教育及民生四項專題，完成 48 項研究報告，以青年角度為香港社會持續發展建言獻策。

香港青年協會領袖學院

The HKFYG Leadership Institute

LeadershipInstitute.hk

香港青年協會自 2000 年開始，已為本港超過 15 萬名學生領袖提供專業及具系統的培訓。建基於多年的經驗，青協活化前粉嶺裁判法院，成為全港首間「香港青年協會領袖學院」，並提供營舍，為中學至在職優秀青年提供更全面領袖訓練。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。其中《香港 200》領袖計劃，每年選拔具領導潛質的青年學生，培養他們願意為香港貢獻的心志。學院更與 One Young World、薩斯堡世界論壇及和平號等國際組織合作，為本地青年提供開拓國際視野的機會，進一步實踐回饋社會的心志。

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
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

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
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
YI048	改善香港的跨代關係 Strengthening Intergenerational Understanding	12/2019

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI049	善用社交媒體提升管治 Improving Governance by Maximising Effectiveness of Social Media	4/2020
YI050	加強支援電子學習的發展 Enhancing Support for e-Learning in Schools	7/2020
YI051	促進虛擬銀行服務惠及青年 Facilitating Young People's Access to Financial Services through Virtual Banking	7/2020
YI052	優化彈性工作安排應對職場新常態 Maximizing the Advantages of Flexible Working Arrangements	9/2020
YI053	改善諮詢組織運作促進青年參與 Improving Operations of Advisory Bodies to Better Facilitate Youth Engagement	9/2020
YI054	疫情下為青年就業尋出路 Opportunities for Youth Employment Amid the Pandemic	11/2020



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

Name for Receipt

是否需要捐款收據?

☐ No 否

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劃號，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