

促進綠色就業發展

Exploring Green Employment for the Future

青年創研庫
Youth I.D.E.A.S.



76

首席顧問 徐小曼女士
顧問 鍾偉廉先生
研究員 張淑鳳女士
陳瑞貞女士
張靜雲女士
陸家穎女士
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：二〇二四年一月

版權所有 © 2024 香港青年協會

Chief Adviser Ms. Hsu Siu Man
Adviser Mr. William Chung
Researchers Ms. Christa Cheung
Ms. Chan Shui-ching
Ms. Sharon Cheung
Ms. Joanne Luk
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: January 2024

All rights reserved © 2024 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 經濟就業組

顧問導師：張子欣博士 倪以理先生

召集人：劉漢耀先生

副召集人：翁德建先生 潘希橋先生

成員：白礎皓先生 何穎琨女士
吳志庭先生 李智賢先生
林康聖先生 林灝明先生
徐佩賢女士 徐詠康先生
徐嘉豪先生 梁偉基先生
陳加駿先生 陳浩升先生
陳健君先生 陳康翹女士
陳雅喬女士 陳翠珊女士
陳輯濤先生 葉梓聰先生
廖智樑先生 趙一嵐女士
劉健宇先生 潘希晴女士
羅子翔先生

研究員：陸家穎女士

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）：

何順文教授	香港恒生大學校長
陳淑媚女士	港鐵公司持續發展事務主管
葉頌文先生	葉頌文環保建築師事務所有限公司創辦人
葉榮鏗博士	國際可持續發展協進會（ICSD）創會主席
鍾芯豫女士	V'air 聯合創辦人及總監

所有曾接受實地意見調查和個案訪問的青年

研究摘要

綠色就業成為全球趨勢，現時不少政府致力開創綠色新興市場，帶動相關職位和從業員數目上升，以進一步促進社會可持續發展，回應氣候危機。

根據 LinkedIn 《2022 全球綠色技能報告》，綠色從業員在全球勞動力中佔比逐漸上升，由 2015 年的 9.6% 升至 2021 年的 13.3%，增長率高達 38.5%¹。各地正推進綠色就業，例如，英國在疫情期間承諾於 2030 年前製造 200 萬個綠色就業機會²，加拿大的〈可持續就業法案〉及歐洲的〈綠色協議〉分別創造專注於應對氣候變化的就業職位，成為先進經濟體在綠色就業推動上的先行者³。而內地近年興起綠色就業風潮，預計到 2025 年，綠色行業的從業者亦將達到 100 萬人⁴。

本港的綠色就業正逐漸追上發展，並提供支援措施，不過整體情況仍在起步階段。例如，政府早前推出〈綠色和可持續發金融培訓先導計劃〉及〈低碳綠色科研基金〉等；環境局在疫情時共推出 3 輪綠色就業計劃，其中項目資助本地公司和機構，聘用大專畢業生從事環境管理、氣候變化及環保教育等職位，藉此支持綠色就業發展⁵。

雖然各地對「綠色工作」並未有統一定義，但一些先進地區已就綠色工作作出界分，以便規劃長遠發展。至於本港對綠色工作的劃分較為粗略，現時政府統計處只涵蓋環保產業的類別以掌握從業員數字，約佔全港總就業人數的 1.2%（約 43,530 人）⁶。不過，綠色工作涵蓋的職業

¹ LinkedIn Economic Graph. (2022). Global Green Skills Report 2022. Retrieved October 31, 2023, from <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-pdf/li-green-economy-report-2022.pdf>

² 低碳想創坊。2021 年 3 月 4 日。〈綠色復甦網上研討會#3：綠色行業，here I come!〉。網址：<https://www.youtube.com/watch?v=oFUWmuuPefA>，2023 年 10 月 7 日下載。

³ LinkedIn 經濟圖譜。2023 年 10 月 4 日。《2023 全球綠色技能報告》。網址：<https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/zh-cn/talent-solutions/Event/2023/2023-Green-skill-report.pdf>，2023 年 12 月 11 日下載。

⁴ 人民網。2023 年 7 月 10 日。〈中國“綠色就業”漸成風潮〉。網址：http://paper.people.com.cn/rmrhwb/html/2023-07/10/content_26004930.htm，2023 年 9 月 21 日下載。

⁵ 香港特別行政區政府。2022 年 5 月 22 日。〈環境局第三輪「綠色就業計劃」推出近千個環保相關職〉。網站：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202205/20/P2022051900574.htm>，2023 年 9 月 18 日下載。

⁶ 香港特別行政區政府統計處。2023 年 11 月 30 日。〈表 655-83001：選定行業的增加價值及就業人數〉。網址：https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=220，2024 年 1 月 9 日下載。

正在擴闊，相關界定及分類未足以包括不少新興環保及可持續發展相關的行業，甚或綠色化及潛在綠色化職位，故此本港仍需就綠色就業的最新情況，作進一步掌握及整理。此外，在綠色就業需求上升的全球趨勢下，本港要更具備前瞻視野，加快培育及儲備綠色人才，以配合綠色經濟及產業的發展。

因應上述背景，本研究希望探討綠色就業的課題，以了解如何促進本港綠色就業發展，並成為青年的就業選擇。研究將透過實地意見調查、專家和學者訪問，以及從事綠色行業的年輕從業員所分享的工作體驗，冀為本港綠色就業發展及青年開拓相關就業機會，提供可行方向。

是項研究於 2023 年 9 月至 12 月期間，透過幾方面蒐集資料，包括文獻參考、實地意見調查，共訪問了 526 名 18 至 34 歲在職或待業的香港青年、15 名從事綠色行業的青年個案，以及 5 名熟悉有關議題的專家和學者。

主要結果

1. 綠色就業成為全球趨勢。各地致力應對氣候變化的挑戰，帶動綠色就業需求；惟本港現時綠色就業措施較零散及短期，暫未有針對綠色就業的長遠規劃，不利於持續推動綠色工作。
2. 本港綠色就業處於起步階段，目前欠缺對綠色工作的界定及分類。就綠色工作需求增加，本港需進一步釐清相關定義或分類，追上發展。
3. 不少受訪青年對綠色工作的認識、興趣及信心偏低。綠色工作的概念仍未普及，青年對綠色工作認識不足，偏重較安穩的傳統行業，需正視青年對綠色工作的就業信心。
4. 從事綠色工作的發展限制，主要有兩項，分別是欠缺社會氛圍與政策及配套支援的不足。
 - 4.1 欠缺社會氛圍。現時綠色概念並未普及，公眾對綠色工作認知不足，成為從事相關工作的局限。

- 4.2 政策及配套支援不足，不利於促進綠色就業的發展。本港傳統及新興綠色行業均面對不同的限制，需作改善；而綠色就業計劃提供具建設性的支援，值得延續。
5. 社會及早探討綠色人才庫的建立，儲備綠色人才。人才培育及人才認證屬兩大關鍵措施，值得討論。

建 議

基於上述研究結果及討論要點，循支持本港綠色就業的可持續發展，為社會及青年早作準備，我們認為值得考慮下列建議：

- 1. 特區政府及早界定與分類綠色工作，營造綠色就業友善的社會氛圍，既有利於推動可持續的綠色就業規劃，亦可逐步促進社會大眾對綠色工作有具體的認識。**

本港針對綠色工作的界分並不清晰，目前政府統計處的數據亦只涵蓋環保產業的類別，用以掌握綠色從業員的數字，劃分較為粗略。為推動綠色就業的持續發展，本港需及早訂明綠色工作的清晰界定及分類，以掌握行業發展的情況，從而有利於作出長遠規劃。以美國勞工統計局的職業資訊系統 O*NET 為例，現時已開發綠色工作的三個主要類型，包括「綠色新興職業」、「綠色技能增加職業」以及「綠色需求提升職業」，並以綠色樹葉 () 作為綠色工作的標記。本港正步向綠色經濟轉型，當局制訂清晰的界分，有助於政策規劃外，亦可營造綠色就業友善的社會氛圍，讓社會大眾逐步對相關工作有更具體的認識。

- 2. 就綠色就業推出長遠規劃藍圖，可涵蓋綠色就業發展的願景，以及相關的人才培育措施，裝備人力資源的綠色技能，以符合可持續發展的目標。**

本港的綠色就業處於起步階段，目前雖已推出不同的支援措施，但仍需確立長遠的發展方向，進一步促進綠色就業的發展。建議當局推出綠色就業的長遠規劃藍圖，以展現持續發展綠色就業的願景，有助社會大眾認受綠色工作成為事業選擇的可能性，亦藉此加強青年的就業信心。藍圖亦應就人才培育有所著墨，積極培育綠色能力，以裝備下一代擁有完備綠色技能，應對氣候變化及可持續發展的全球挑戰，包括了解碳排

放及循環經濟等綠色概念。有關措施相信有助於個人尋求綠色事業上的發展或轉型。當局亦應積極考慮長遠將相關概念及內容滲入正規教育及職業教育的課程，尤其在改革後的公民與社會發展科可加入綠色技能的元素，從小開拓學生對綠色工作的想像。

3. 推展本港的綠色人才認證，為儲備人才作好準備，目前可先選取為優勢新興產業的從業員推出認證試行計劃，然後逐步推廣至其他行業，以提升整體綠色工作的認受性，並邁向人才專業化發展。

本港現時未有一個綠色人才認證的系統框架，行業透過坊間自行開辦認證課程，往往標準各異，造成人才素質參差的問題。根據不同地區的經驗，不少政府會選取對可持續發展有較大影響的行業，推出人才認證，並與業界或學術機構合作，如新加坡經濟發展局資助新加坡國立大學開發認可能源經理計劃，提供能源管理的正規培訓及認證；台灣及韓國當局分別與台灣生態旅遊協會及韓國觀光公社合作，為生態旅遊的導賞員推出認證。本港亦可參考有關做法，選取為優勢新興產業的從業員提供認證，為長遠建立人才認證作好前期準備。例如，2023年施政報告提出推動綠色生態旅遊及藍色資源旅遊，將帶動生態導遊的需求，本港可以此作為起步，先採取試行模式，在累積經驗及成效後，可推動認證至生態導遊以外的其他行業，以增加整體綠色工作的認受性，提升青年從事綠色工作的發展空間，並邁向人才專業化發展。

4. 重啟綠色就業計劃，逐漸擴大規模，涵蓋參與內地綠色相關行業的工作職位，提供更為全面的綠色工作經驗。

綠色就業計劃自疫情期間推出以來，外界反應十分正面，是次研究亦有受訪青年反映受惠於計劃而確立在行業發展的心志。然而，綠色就業計劃在疫情過後未有延續，情況可惜。雖然環保署正探討在社會復常後提供不同的實習及培訓機會，然職位一般限於本地機構或公司，忽略近年在內地綠色發展加快下造就的綠色就業機會，可提供本港青年更多綠色職涯發展機會。建議透過重啟綠色就業計劃，在原有計劃上擴大規模，並涵蓋內地提供的綠色職位，讓大專畢業生具備更全面的綠色工作經驗，擴闊行業視野及人脈資源。

目錄

研究摘要

第一章	引言	1
第二章	研究方法	3
第三章	文獻回顧	8
第四章	實地青年問卷調查結果	25
第五章	綠色就業的狀況與發展空間	39
第六章	討論及建議	60
	參考資料	67
附錄一	實地意見調查問卷	71

第一章 引言

綠色就業成為全球趨勢，現時不少政府致力開創綠色新興市場，帶動相關職位和從業員數目上升，以進一步促進社會可持續發展，回應氣候危機。

根據 LinkedIn 《2022 全球綠色技能報告》，綠色從業員在全球勞動力中佔比逐漸上升，由 2015 年的 9.6% 升至 2021 年的 13.3%，增長率高達 38.5%¹。各地正推進綠色就業，例如，英國在疫情期間承諾於 2030 年前製造 200 萬個綠色就業機會²，加拿大的〈可持續就業法案〉及歐洲的〈綠色協議〉分別創造專注於應對氣候變化的就業職位，成為先進經濟體在綠色就業推動上的先行者³。而內地近年興起綠色就業風潮，預計到 2025 年，綠色行業的從業者亦將達到 100 萬人⁴。

本港的綠色就業正逐漸追上發展，並提供支援措施，不過整體情況仍在起步階段。例如，政府早前推出〈綠色和可持續發金融培訓先導計劃〉及〈低碳綠色科研基金〉等；環境局在疫情時共推出 3 輪綠色就業計劃，其中項目資助本地公司和機構，聘用大專畢業生從事環境管理、氣候變化及環保教育等職位，藉此支持綠色就業發展⁵。

雖然各地對「綠色工作」並未有統一定義，但一些先進地區已就綠色工作作出界分，以便規劃長遠發展。至於本港對綠色工作的劃分較為粗略，現時政府統計處只涵蓋環保產業的類別以掌握從業員數字，約佔全港總就業人數的 1.2%（約 43,530 人）⁶。不過，綠色工作涵蓋的職業

¹ LinkedIn Economic Graph. (2022). Global Green Skills Report 2022. Retrieved October 31, 2023, from <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-pdf/li-green-economy-report-2022.pdf>

² 低碳想創坊。2021 年 3 月 4 日。〈綠色復甦網上研討會#3：綠色行業，here I come!〉。網址：<https://www.youtube.com/watch?v=oFUWmuuPefA>，2023 年 10 月 7 日下載。

³ LinkedIn 經濟圖譜。2023 年 10 月 4 日。《2023 全球綠色技能報告》。網址：<https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/zh-cn/talent-solutions/Event/2023/2023-Green-skill-report.pdf>，2023 年 12 月 11 日下載。

⁴ 人民網。2023 年 7 月 10 日。〈中國“綠色就業”漸成風潮〉。網址：http://paper.people.com.cn/rmrhwb/html/2023-07/10/content_26004930.htm，2023 年 9 月 21 日下載。

⁵ 香港特別行政區政府。2022 年 5 月 22 日。〈環境局第三輪「綠色就業計劃」推出近千個環保相關職〉。網站：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202205/20/P2022051900574.htm>，2023 年 9 月 18 日下載。

⁶ 香港特別行政區政府統計處。2023 年 11 月 30 日。〈表 655-83001：選定行業的增加價值及就業人數〉。網址：https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=220，2024 年 1 月 9 日下載。

正在擴闊，相關界定及分類未足以包括不少新興環保及可持續發展相關的行業，甚或綠色化及潛在綠色化職位，故此本港仍需就綠色就業的最新情況，作進一步掌握及整理。此外，在綠色就業需求上升的全球趨勢下，本港要更具備前瞻視野，加快培育及儲備綠色人才，以配合綠色經濟及產業的發展。

因應上述背景，本研究希望探討綠色就業的課題，以了解如何促進本港綠色就業發展，並成為青年的就業選擇。研究將透過實地意見調查、專家和學者訪問，以及從事綠色行業的年輕從業員所分享的工作體驗，冀為本港綠色就業發展及青年開拓相關就業機會，提供可行方向。

第二章 研究方法

2.1 研究目的

本研究探討綠色就業的課題，以了解如何促進本港綠色工作的發展，並推動綠色工作作為青年的就業選擇。

2.2 定義

「綠色工作」並無統一定義。根據國際勞工組織，這泛指減少對環境造成負面影響，以達至可持續發展的職位¹。在應對氣候變化的趨勢下，綠色工作也涉及降低能源消耗、維持生物多樣性、減低碳排放量等工作職位。參考相關資料，一般綠色工作涵蓋以下四個範疇：**1)傳統環保行業、2)綠色相關的創業、3)支援綠色及可持續發展的職位（如 ESG 從業員、碳審計），以及 4)任何在行業參與上投入綠色發展並擁抱綠色思維的工作。**是次探討綠色就業的研究則主要涵蓋首三類的工作。「綠色就業」與「綠色工作」的意思類近，會在研究報告中交替使用。

2.3 研究問題

是項研究的重點問題是「如何促進本港綠色就業的發展，並作為青年其中一個的就業選擇」，並從下列三個方向作出探討：

- (1) 青年對綠色工作的認識、興趣及理解
- (2) 年輕綠色從業員的工作體驗，包括發展空間、困難及所需支援
- (3) 綠色工作在本港的發展狀況、需求及限制

2.4 研究方法

是項報告就上述研究方向進行資料蒐集，作出綜合探討。透過三方面蒐集資料：青年實地意見調查、青年個案訪問及專家和學者訪問。青年實地意見調查的目的，主要是了解在職青年對綠色工作的認識、興趣

¹ 國際勞工局長。2011年。〈國際勞工組織「綠色就業方案」〉。網址：<https://www.mol.gov.tw/media/jtwho2pf/2011年8月-國際勞工組織-綠色就業方案-1.pdf?mediaDL=true>，2023年9月19日下載。

及取態。青年個案訪問是了解綠色從業員的工作經驗、遇到的困難和所需支援。而專家和學者訪問，則是了解目前綠色工作的概況和趨勢，以及對推動綠色工作的意見及建議。

2.5 實地意見調查

調查委託社會政策研究有限公司協助，採用實地訪問形式，於 2023 年 11 月 4 日至 13 日期間進行。進行訪問的地點，是從全港合共逾 150 個港鐵站、輕鐵站和主要巴士總站等，透過隨機抽樣，選出其中 10 個地點，於上述日期派出已接受專業訓練的訪問員，前往指定地點並邀請合適者進行面訪。訪問員使用平板電腦或手機讀出問卷問題，再使用平板電腦或手機輸入答案至電腦輔助面訪調查系統(Computer Assisted Personal Interviewing)，即時收集受訪者的意見。調查共訪問 526 名 18 至 34 歲本地在職或待業青年。樣本標準誤低於±2.2%。

有關問卷調查的受訪者基本資料，可參看表 2.1。問卷內容共 34 題（詳見附錄一），主要分為四個範疇：(1) 對綠色工作的認知；(2) 對綠色工作的取態；(3) 個人對環境保護的關注；及(4) 個人基本資料。

表 2.1：個人資料

	人數	百分比
性別		
男	261	49.6%
女	265	50.4%
合計	526	100.0%
年齡（歲）		
18-19	18	3.4%
20-24	125	23.8%
25-29	185	35.2%
30-34	198	37.6%
合計	526	100.0%
平均數：27.52		
中位數：28.00		
標準差 (S.D.)：4.293		
教育程度（包括正在修讀的課程）		
初中（中一至中三）	1	0.2%
高中（中四至中七，包括毅進）	151	28.7%
專上非學位	136	25.9%
大學學位	226	43.0%
大學學位以上（如：碩士）	12	2.3%
合計	526	100.0%

(續) 表 2.1 : 個人資料

	人數	百分比
行業		
製造	13	2.5%
建造	45	8.6%
進出口貿易及批發	76	14.4%
零售、住宿及膳食服務	99	18.8%
運輸、倉庫、郵政及速遞服務	61	11.6%
資訊及通訊	34	6.5%
金融、保險、地產、專業及商用服務	80	15.2%
公共行政、社會及個人服務	66	12.5%
待業、失業及其他非在職者	52	9.9%
合計	526	100.0%
從事相關的綠色工作		
是	21	4.0%
不是	505	96.0%
合計	526	100.0%

2.6 青年個案訪問

青年個案訪問於 2023 年 9 月 25 日至 10 月 24 日期間進行，透過青年協會網絡及滾雪球方式，成功邀得 15 名從事綠色工作的年輕從業員進行深入訪談。訪問主要以面對面或即時通訊軟件方式進行。

在 15 名受訪個案中，包括一名在海外生活的青年，其餘則是在香港就業的青年。受訪者中，男性佔 9 人，女性佔 6 人，他們的年齡介乎 21 至 39 歲。教育程度方面，全部受訪者具有大學學士學位(8 人)或大學學位以上學歷(7 人)，當中接近一半主修與環境工作有關的學科。受訪者從事的工作包括綠色創業(4 人)、綠色建築認證及設計(1 人)、環境教育(1 人)、環團培訓及教育(1 人)，以及環境組織倡議(1 人)。個案中亦有提供 ESG 相關服務者或可持續發展顧問(5 人)，以及從事綠色及可持續投資工作的金融服務人員(2 人)。至於入行年資，受訪者的工作經驗由少於 1 年至超過 10 年。每月就業收入方面，絕大部分受訪者的收入介乎 \$20,000 至 \$50,000；其中 3 人月薪達 \$50,000 或以上，2 人月薪少於 \$20,000。有關受訪者之詳情，可參看表 2.2。

表 2.2：青年個案背景資料

個案	性別	年齡 (歲)	最高教育程度 (主修科目)	職位 (行業/ 專業範疇)	入行年資 (年)	每月就業收入 (HK\$)
1	男	26	大學學位 (生物科技)	初創公司營運 總監(廢物回收 及循環再用)	3	20,000-29,999
2	男	23	大學學位 (環境及社會科學)	可持續發展主 任 (物業發展)	2.5	20,000-29,999
3	男	33	大學學位以上 (環境科學及管理)	資深可持續發展 顧問(綠色建築 認證及設計)	10	40,000-49,999
4	男	26	大學學位以上 (環境工程及管理)	可持續發展主 任(綜合企業)	4	30,000-39,999
5	女	28	大學學位 (海洋生物科技)	自由工作者 (環境教育)	6	15,000-19,999
6	男	21	大學學位 (地理及資源管理)	公營機構環境 卓越專員(碳審 計、ESG)	<1	20,000-29,999
7	女	34	大學學位以上 (可持續發展領導 和治理)	環保產品創辦 人及執行董事 (竹碳用品)	12	30,000-39,999
8	男	29	大學學位 (經濟學)	高級 ESG 服務 主任(環保集團)	1	30,000-39,999
9	女	29	大學學位以上 (公共行政)	資產管理從業 員(可持續投資)	1	50,000 或以上
10	男	38	大學學位以上 (社會工作)	環保團體行政 總監(培訓及教 育)	11	40,000-49,999
11	男	30	大學學位以上 (發展研究)	盡職治理分析 師(金融)	5.5	50,000 或以上
12	女	24	大學學位以上 (氣候變化)	環境組織聯合 創辦人(青年倡 議)	2	0
13	女	34	大學學位 (心理學)	環保社企業務 發展總監(原材 料回收)	9	30,000-39,999
14	女	39	大學學位 (國際事務及音樂)	可持續發展及 策略經理(能源 管理)	8	50,000 或以上
15	男	23	大學學位 (工商管理)	初創企業行政 總裁(環保技術)	1	20,000-29,999

2.7 專家學者訪問

2023年9月28日至10月10日期間，本研究透過邀請，共成功訪問5名熟悉是項研究議題的專家及學者。該5名受訪人士分別為香港恒生大學校長何順文教授、港鐵公司持續發展事務主管陳淑媚女士、葉頌文環保建築師事務所有限公司創辦人葉頌文先生、國際可持續發展協進會（ICSD）創會主席葉榮鏗博士，以及 V'air 聯合創辦人及總監鍾芯豫女士。

訪問內容環繞綠色工作的理解、發展現況、對人才培育和行業發展的支援，以及對開拓本港綠色就業的建議。

第三章 文獻回顧

3.1 綠色工作的定義

目前，綠色工作的需求日增，但其概念仍然模糊。廣義上，「綠色工作」是指減少對環境造成負面影響，以達至可持續發展的職位¹。一些人也稱之為「綠領」工作(**green-collar job**)²。而在應對氣候變化的趨勢下，這亦愈來愈多涉及降低能源消耗、維持生物多樣性、減低碳排放量等工作。一般來說，綠色工作有助於發展、實施及維護環境可持續實踐³，並從過去較消極定義變得更加強調生態、節能、減碳等面向。

近年，綠色工作亦可從兩種分類加以說明。一是直接與環保工作或產業相關的職業，這亦通常是一些傳統環保行業所衍生的綠色工作，如本港現時環保產業所涵蓋的業務範疇，正是一個例子⁴。另一方面，現時亦出現與綠色經濟轉型緊密相連的新興綠色工作⁵，屬於在經濟轉型下衍生的支援綠色及可持續發展的職位。一些例子如 ESG⁶相關的從業員、可持續發展主任、碳審計員等；亦有在傳統行業掌握新技術下所擴展及催生的新崗位，包括綠色基礎設施建設（如低碳交通系統）及清潔技術設計

¹ 國際勞工局長。2011年。〈國際勞工組織「綠色就業方案」〉。他同時指出綠色工作有四個特點，包括：(1) 降低能源及原物料的消耗；(2) 限制溫室氣體排放；(3) 減少廢棄物及污染；以及(4) 保護及維持生態系統。網址：<https://www.mol.gov.tw/media/jtwno2pf/2011年8月-國際勞工組織-綠色就業方案-1.pdf?mediaDL=true>，2023年9月19日下載。

² 鄭詠澤、何豪毅(譯)。2010年。《綠領經濟：下一波景氣大復甦的新動力》。台灣：野人文化出版。(原作者：Van Jones；出版年：2008年)

³ 童小芳(譯)。2022年。《綠色經濟學·碳中和》。台灣：東販出版股份有限公司。(原作者：前田雄大；出版年：2021年)

⁴ 本港環保產業的6類業務分別是(1)節約用水及污染控制；(2)空氣及臭味污染控制；(3)節約能源；(4)廢物處理、棄置及回收；(5)噪音控制及緩和；(6)環境顧問服務。有些公司也從事廢料及碎料的進出口及批發業務。原載於：楊翠麗。2022年10月7日。〈香港綠色科技與環境服務業概況〉。網址：<https://research.htdc.com/tc/article/MzEzOTE3Mzkz>，2023年9月18日下載。

⁵ 綠色經濟一詞最早出現於1989年英國學者Pearce等人受政府委托所撰寫的《綠色經濟藍圖》(Blueprint for a Green Economy)，回應1987年聯合國世界與環境發展委員會提出的永續發展報告，就相關發展提出完整政策規劃。現時綠色經濟的理解，是指在不超過生態系統承受能力下，實現「環境—經濟—社會」平衡發展的經濟體系，其涵蓋領域包括綠色產業、綠色消費、綠色科技、綠色投資及綠色就業等。

⁶ ESG一詞是取自環境(Environment)、社會(Social)與治理(Governance)的英文首字母而成。在近年氣候變遷加劇的背景下，去碳在內的「E」受到重視的程度不斷上升，特別是如何降低氣候風險傳導至金融風險，已成為不少企業的重要考慮。根據目前ESG工作的分類，大致包括四類：(1) ESG研究：即研究ESG相關政策、趨勢；(2) ESG評級：即按不同標準及方法學對企業進行ESG評級；(3) ESG匯報：多涉及編寫企業ESG/可持續發展報告；以及(4) ESG策略：協助企業制定ESG的戰略及行動規劃。研究及評級類的ESG工作大多面向金融機構、研究機構/智庫及非營利組織，而評級及策略類則通常在上市公司的企業層面較為常見。

等⁷。這些工作的興起與全球努力實現溫室氣體淨零排放(Net Zero)有密切關係，亦是在各地更重視環境保護及可持續發展的背景下所出現的新興工作。

不過，隨著綠色及可持續發展的價值變得普及，綠色工作的種類相信會逐步擴展，並不限於從事核心環保行業的工作者、或在周邊提供綠色產品及服務的人員。現時不少年輕人從事綠色相關的創業，當中涉及不同類型的工作，亦成為一個新潮流。以本港為例，例如銷售接近到期產品的社企 GreenPrice⁸、專門回收咖啡渣的 Eco-Greenergy 綠行俠⁹及支持本地生態及綠色旅遊的 V'air¹⁰等。

整體而言，即使目前某些行業沒有標明是「綠色」，或是職位上不特別要求具備相關的綠色技能與學科背景，亦有成為綠色工作的可能性。傳統行業如餐飲、酒店、製造等，或是非環保專業的從業員，若在生產或服務過程中體現關心環境或發展「綠色」元素，其實也無法排除其成為綠色工作的可能性。因此，我們可將綠色就業擴闊至任何在行業上投入綠色發展，以及擁抱綠色思維(green mind)的工作。

3.1.1 綠色工作的全球趨勢

各國致力減緩氣候變遷的影響，改變企業投資和人員僱用模式，令全球綠色工作機會日漸增加。特別在疫後，各地以「綠色復甦」提振經濟，進一步創造了更多綠色工作機會。例如，英國投資 120 億英鎊（約 1,185 億港元）的「綠色產業革命」(Green Industrial Revolution)計劃，目標在 2030 年前創造及支援約 25 萬人的綠色就業機會，涵蓋可再生能源、新能源汽車、住宅能源改造等領域¹¹。韓國投資約 73.4 兆韓元（約 4,383 億港元）的「綠色新政」，亦預計創造 65.9 萬個綠色行業相關的工作¹²。

⁷ 相關的職位包括 AI 能源工程師、生物燃料工程師及納米技術專家等。引自於：Accenture。2022 年 5 月 4 日。〈借助青年之力，推動綠色經濟〉。網址：<https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/pdf/177/Accenture-With-The-Power-Of-Youth.pdf>，2023 年 12 月 9 日下載。

⁸ <https://www.greenprice.com/>

⁹ <https://www.eco-greenergy.com/>

¹⁰ <https://www.vairhk.org/>

¹¹ 綠色和平。2020 年 12 月 11 日。〈全球復蘇進行時 | 英國：重抓就業，關注基建，新氣候承諾能否實現？〉網址：<https://www.greenpeace.org.cn/2020/12/11/green-recovery-uk-case/>，2023 年 10 月 23 日下載。

¹² Lee, J. H., & Woo, J. (2020). Green New Deal policy of South Korea: Policy innovation for a sustainability transition. *Sustainability*, 12(23), 10191.

根據 LinkedIn 發布的《2022 全球綠色技能報告》，綠色工作者在全球勞動力中的比例正在上升，由 2015 年的 9.6% 升至 2021 年的 13.3%，增長率高達 38.5%¹³。此外，數據顯示約 10% 的職位空缺需要求職者至少具備一項綠色技能¹⁴。綠色技能泛指有助實現可持續經濟活動的技能¹⁵；而綠色職位更需要有廣泛綠色技能，不然就無法從事相關的工作。報告指出 2016 年至 2021 年間，增長速度最快的綠色職位是「可持續發展經理」(30%)，接著是與再生能源有關的「風力發電機技術人員」(24%)、「太陽能顧問」(23%)、「生態學家」(22%)及「環境、健康與安全專家」(20%)。

報告亦提及現時正出現一些綠色化職位(greening jobs)以及潛在綠色化職位(green potential jobs)。前者是通常需具備一些綠色技能但專業要求不高的職位，如風險顧問；後者是偶爾需要一些綠色技能的職位，如建築工人。一些綠色化職位如合規經理、設施經理和技術銷售等需求呈現上升的趨勢，並且分佈在各行各業。

此外，根據跨國公司 Accenture 的專題報告預測，五個亞太地區主要國家在未來數年間因應綠色轉型所需的新崗位，將會大增 62%¹⁶。預計五國於 2030 年，將新增 3,260 萬個綠色工作崗位，其中超過 1,200 萬屬於交通運輸領域（如增建電動車充電站）；超過 900 萬個崗位與低碳電力供應有關，尤其是可再生能源發電¹⁷。圖 3.1 顯示五國在 2030 年新崗位增長潛力。

¹³ LinkedIn Economic Graph. (2022). Global Green Skills Report 2022. Retrieved October 31, 2023, from <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-pdf/li-green-economy-report-2022.pdf>

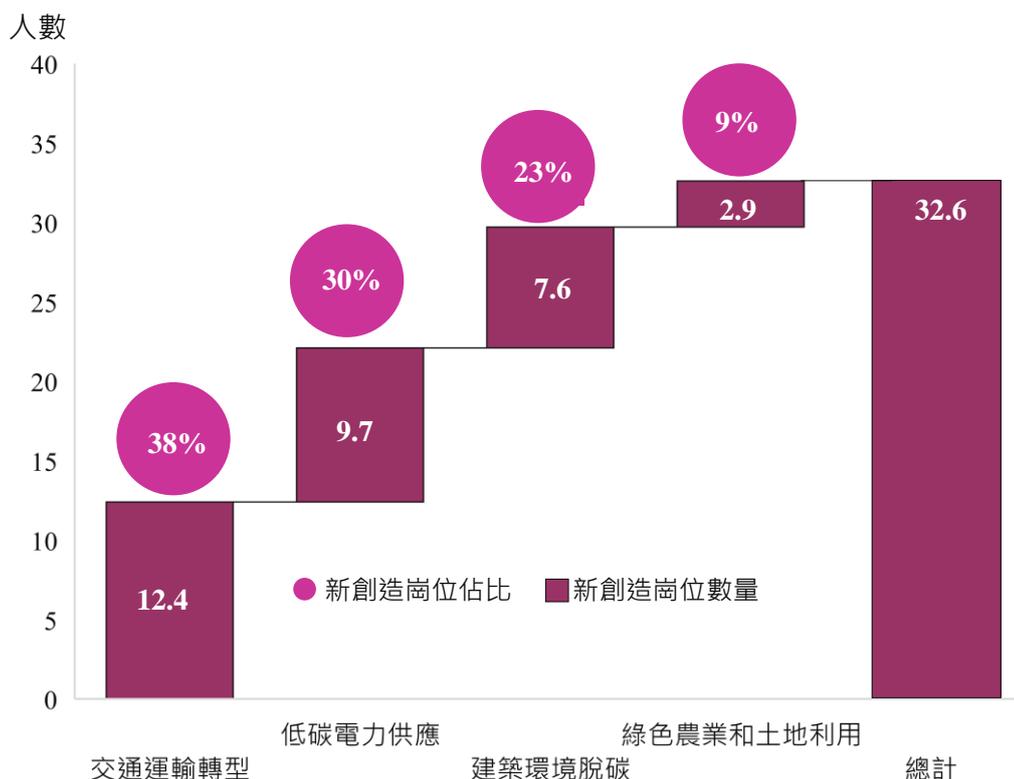
¹⁴ 同上

¹⁵ 這包括減少污染、環境修復、可持續採購、能源生產和管理等方面的技能。

¹⁶ Accenture。2022 年 5 月 4 日。〈借助青年之力，推動綠色經濟〉。網址：<https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/pdf/177/Accenture-With-The-Power-Of-Youth.pdf>，2023 年 12 月 9 日下載。

¹⁷ 同上

圖 3.1：2030 年新崗位增長潛力
中國、澳洲、印度、印尼和日本的崗位數總和 (單位：百萬個)



資料來源：Accenture。2022 年 5 月 4 日。〈借助青年之力，推動綠色經濟〉。網址：
<https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/pdf/177/Accenture-With-The-Power-Of-Youth.pdf>，2023 年 12 月 9 日下載。

國際能源總署 (IEA) 亦指出¹⁸，在淨零排放趨勢下，隨著各地對能源投資及支出有所變化，從現時到 2030 年清潔能源的就業人口將有所增加。而在高效能電器、電動和燃料電池車，以及建築物改造和節能建築等支出變化，亦將創造更多就業機會。其中，發電、電力網絡、電動車製造及能源效率將成為新增就業的行業之列。同時，到 2030 年，這些部門中近 2/3 的工作者大多是高技能人士，需要大量培訓；相關領域亦可能出現新的就業機會，例如批發貿易、金融及法律服務行業。

不過，LinkedIn 報告指出，綠色工作的招聘規模在過去幾年間雖以每年 8% 的速度增長，但人才增長速度只有 6%¹⁹。另一方面，Accenture 報

¹⁸ Bouckaert, S., et al. (2021). Net Zero by 2050: A Roadmap for the Global Energy Sector. Retrieved October 31, 2023, from https://iea.blob.core.windows.net/assets/deebef5d-0c34-4539-9d0c-10b13d840027/NetZeroBy2050-ARoadmapfortheGlobalEnergySector_CORR.pdf

¹⁹ LinkedIn Economic Graph. (2022). Global Green Skills Report 2022. Retrieved October 31, 2023, from <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-pdf/li-green-economy-report-2022.pdf>

告則指出現時開拓綠色就業的進展需要加快，以亞太五國合共 6.65 億活躍於勞動力市場的 15-39 歲人口計算，到 2030 年新增的綠色崗位只足夠 5% 年輕人口從事，綠色就業機會有待增加²⁰。上述情況意味綠色崗位與人才匹配上的落差，不論在提供工作機會抑或培育人才方面，均需要進一步提升。

3.1.2 綠色工作的技能

在綠色工作所需的技能方面，O*NET 非本地數據顯示，市場目前有超過 50% 的綠色工作是與工程、科技等專業技能有關；多達 40% 則屬於新興行業的工種²¹。這反映綠色工作雖涵蓋不同的種類，然而目前工程和科學學科仍是相當關鍵的技能。

另外，根據 Francesco Vona 等學者歸納，其綠色通用技能指標 (Green General Skill Index) 進一步指出綠色經濟活動所涉及的四類工作技能²² (圖 3.2)。這反映從事綠色工作目前所需的職業技能及重要的培訓領域，以回應綠色經濟轉型對當前勞動力市場所產生的影響。

圖 3.2：綠色通用技能指標的四類工作技能

綠色通用技能指標 (Green General Skill Index)			
<p>1. 綠色工程和技术技能 (Engineering and Technical Skills) : 指從事淨零、低碳減排所需的設計、施工及評估的知識或能力</p>	<p>2. 基礎科學知識技能 (Science Skills) : 即從事潔淨能源所需的物理學及生物學等基礎學科知識</p>	<p>3. 綠色運營管理技能 (Operation Management Skills) : 指透過生命週期管理、精益生產、與外部參與者合作 (包括監管機構或客戶) 等方式，推動淨零工作所需的組織變革經營管理的技術</p>	<p>4. 綠色監管法規技能 (Monitoring Skills) : 即評估商業活動或技術是否遵守環境法律和標準所需的技能</p>

²⁰ Accenture。2022 年 5 月 4 日。〈借助青年之力，推動綠色經濟〉。網址：

<https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/pdf/177/Accenture-With-The-Power-Of-Youth.pdf>，2023 年 12 月 9 日下載。

²¹ 低碳想創坊。2021 年 3 月 4 日。〈綠色復甦網上研討會#3：綠色行業，here I come!〉。

網址：<https://www.youtube.com/watch?v=oFUWmuuPefA>，2023 年 10 月 7 日下載。

²² 吳佩靜。2023 年 3 月 14 日。〈美國推動 Green Job 措施簡介〉。網址：

<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20230300003>，2023 年 10 月 26 日下載。

此外，鑑於各地政府設立碳排放減排目標，ESG 中關於 Environmental(環境)方面亦逐漸被視為一項重要技能裝備；尤其替企業處理環境或碳排放等方面要求的專業知識，變得越來越重要。本港最近一項調查結果顯示²³，不少在職人士雖然對 ESG 認識不多，但有近八成(79%)認為 ESG 對香港企業及商界愈趨重要。由香港貿易發展局及普華永道在 2023 年進行的調查亦發現²⁴，現時企業對 ESG 投資有不少興趣，近 76%受訪者計劃在未來 5 年增加相關的投資。在這一趨勢下，特別是監管機構針對公司設有更多披露要求，掌握本地甚或國際準則如 ISSB²⁵、TCFD²⁶及 TNFD²⁷等，實為重要。

在人才供需上，各地政府現時走向綠色經濟轉型，對熟悉環保的複合型人才需求大增。這意味不少綠色工作除了要求從業者具備自身的專業知識外，在提升能源效能、限制碳排放、減少污染或保護生態系統方面也需要充分認識。即使非環保行業從業者，各行各業對綠色技能的掌握漸趨重要，例如產品設計師需了解環保包裝、循環經濟等知識；而投資分析師或需涉獵氣候風險的業務評估，當投資清潔能源項目時，或需掌握環境評估技能，量化項目對環境的影響，從而能夠選取有利於環境可持續發展的金融產品。

值得注意的是，LinkedIn 指出在 2020 年，全球大學畢業生選擇任職清潔能源和環保產業的人數增幅是歷年之最，顯示越來越多青年關注環保議題，願意投身綠色相關的職業。綠色經濟目前雖處於起步階段，然而隨著大部分先進地區承諾在 2050 年實現碳中和(包括本港)，相應的減碳

²³ ICSD and WGO. (2023). Survey of Opinion on ESG Education in Hong Kong 2023. Retrieved October 31, 2023, from https://www.icsd-global.org/_files/ugd/fce066_893561c5249d4c4b9f099a90b32e56dc.pdf

²⁴ HKTDC and PWC. (2023). AFF 2023 Pulse Survey. Retrieved October 31, 2023, from <https://info.hktdc.com/dm/aff/2023/session-summary/pwc-survey-ppt-aff-2023.pdf>

²⁵ 國際可持續準則理事會 (ISSB) 在 2023 年 6 月發布首批準則，其中《國際財務報告準則 S1：可持續發展相關財務信息披露的一般要求》(IFRS S1)規定的披露要求，旨在使公司向投資者報告在短期、中期和長期面臨的可持續相關風險和機遇。《國際財務報告準則 S2：氣候相關披露》(IFRS S2)則規定具體的氣候相關披露，與 IFRS S1 一併使用。兩項準則都吸收了氣候相關財務披露工作組 (TCFD) 推薦意見文件中的內容。原載於：香港經濟日報。2023 年 6 月 26 日。〈ISSB 發布首批可持續披露準則 香港擬 2024 年起應用〉。網址：<https://inews.hket.com/article/3556267/>【可持續發展】ISSB 發布首批可持續披露準則 %E3%80%80 香港擬 2024 年起應用，2023 年 10 月 31 日下載。

²⁶ 2017 年氣候相關財務揭露工作小組發布「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，提供企業在執行氣候變遷相關議題時可依循的建議。

²⁷ 自然相關財務揭露(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)，被認為可修正 TCFD 過度關注氣候變遷，導致「ESG」往往變成「CSG」。繼 TCFD 後出現的 TNFD，是一個由市場領導，以科學為基礎，並受到多個政府支持的跨國計劃。在 2023 年 9 月公布的正式版本，可促使金融機構、企業等披露其營運中和自然相關的影響 (impact) 及依賴 (dependency)，以及其所衍生的風險和對財務的影響。

及適應氣候變化的措施將推動更多低碳轉型，並帶動相關經濟發展，以及創造出更多元的就業機會。如何裝備青年具有綠色工作所需的技能，以至開拓綠色就業機會，值得關注。

3.2 各地綠色就業的發展

以下部分介紹主要地區推動綠色就業的概況，以了解現時支援綠色工作的措施內容。本章的後部分亦會整理本港情況，探討本地綠色就業的發展方向及挑戰。

3.2.1 美國

美國在拜登總統上任後重新加入《巴黎協定》，並承諾 2030 年將溫室氣體排放量較 2005 年的水平減少 50%-52%，以及在 2050 年前實現碳中和。美國的一些法案如《基礎設施投資和就業法》，也提出應付氣候變化、推動循環經濟及創造新興就業機會等項目，以綠色投資、能源轉型等實際政策推動產業落實減碳目標，藉此為國民創造高薪的工作。觀乎美國的經驗，其綠色就業措施在奧巴馬時代開發綠色經濟已奠下基礎，創造綠色工作之餘，同時處理該國高失業率、中產階級消失及氣候變遷等問題²⁸。

美國是最早重視綠色就業的國家之一。有分析以美國勞工部轄下的職業資訊系統 O*NET 為例，整理自 2009 年起歷年推動的綠色就業措施（圖 3.3）。這些措施既協助美國達成碳中和目標，亦針對最弱勢社群、青年、失業者等提出權利保障、職業轉換路徑建議以及綠色技術培訓認證方案，從而支持勞動力投入具高技能及低碳的就業市場。

²⁸ 孫國書。2012 年。〈國外綠色產業推動概述〉，原載於清潔生產與環保技術 e 報第 95 期。
網址：<https://proj.ftis.org.tw/eta/epaper/PDF/ti095-2.pdf>，2023 年 10 月 29 日下載。

圖 3.3：美國 O*NET 歷年推動綠色就業措施的示意圖



資料來源：工研院產業學院彙整。引自：吳佩靜。2023 年 3 月 14 日。〈美國推動 Green Job 措施簡介〉。網址：
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20230300003>，2023 年 10 月 26 日下載。

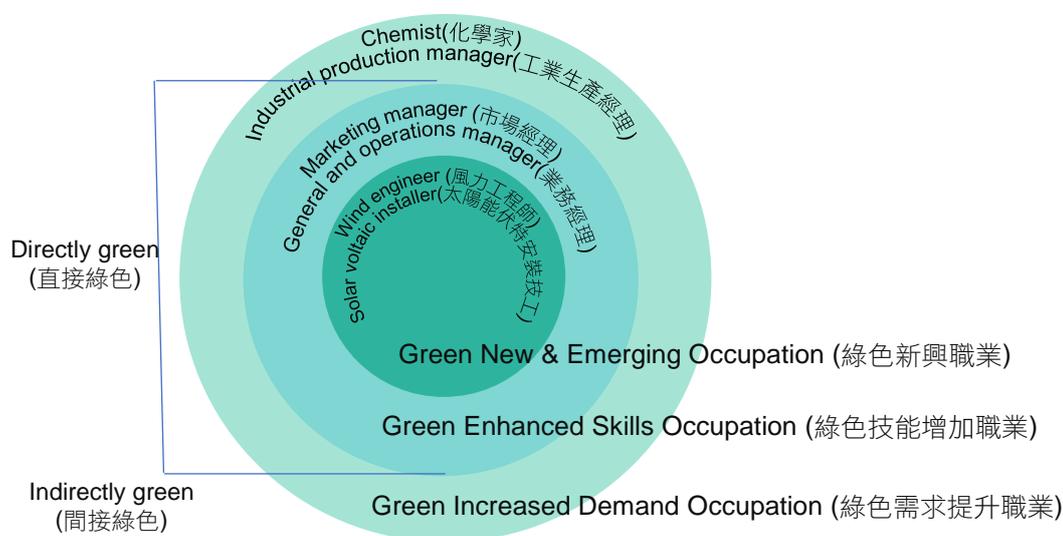
另外，美國勞工部整合綠色經濟範疇、界定綠色職業以及劃分綠色職業類型等工作，亦有值得借鑑的地方³⁰。尤其在綠色工作定義上，O*NET 開發的綠色工作類型（圖 3.4），根據相關任務內容的綠色程度對職業進行分類，在受去碳化影響最大的行業中應用了相對廣泛的綠色工作定義³¹，這對尚未確立系統分類的本港社會有很大的參考價值。值得注意的是，O*NET 將任何受綠色化發展影響的職業分類為綠色工作，意味非綠色工作職業（即圈外範圍）未必是污染環境；只被視為在直接或間接判斷下未受到零碳轉型影響的職業。

²⁹ <https://www.onetcenter.org/reports/GreenTask.html>

³⁰ 首先，設定綠色經濟範疇方面，以減少使用化石燃料、減少污染和溫室氣體排放、提高能源使用效率、回收材料、開發並採用可再生能源相關的經濟活動為主。在界定綠色職業定義上，是指受節能儲電、開發替代能源、減少污染或回收再利用等活動影響的任何職業。其中，也區分核心的綠色職業(如：推動潔淨能源、環境保護等職業)以及廣義的綠色職業(如：研發綠色低碳產品、提供循環經濟服務等職業)。至於劃分綠色職業類型，主要是以綠色經濟活動及技術對職業的影響程度，區分 3 類職業類別。這分別為綠色新興職業(Green New and Emerging Occupation)、綠色技能增加職業(Green Enhanced Skills Occupation)、以及綠色需求提升職業 (Green Increased Demand Occupation)。原載於：吳佩靜。2023 年 3 月 14 日。〈美國推動 Green Job 措施簡介〉。網址：
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20230300003>，2023 年 10 月 26 日下載。

³¹ LSE Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment. (2021, October). Policy Brief: Are 'green' jobs good jobs? Lessons from the UK and EU to inform labor market transitions. Retrieved December 22, 2023, from
https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/wp-content/uploads/2021/10/Are-Green-Jobs-Good-Jobs_Policy-brief.pdf

圖 3.4 : O*NET 分類的綠色工作類型



資料來源：LSE Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment. (2021, October). Policy Brief: Are 'green' jobs good jobs? Lessons from the UK and EU to inform labor market transitions. Retrieved December 22, 2023, from https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/wp-content/uploads/2021/10/Are-Green-Jobs-Good-Jobs_Policy-brief.pdf

根據 O*NET 的數字，美國近 19.4% 勞工為廣義的綠色人才，按從事非農業部門約 1.5 億勞動人口推算，即大約有 2,850 萬勞工從事與綠色經濟相關的職業。因應龐大的綠色職涯轉換潮，美國勞工部亦鼓勵工人取得綠色知識徽章以及考取綠色專業證照，以滿足各產業對綠色人才的需求。

在 2023 年，拜登政府有意透過行政命令成立美國氣候團（American Climate Corps），推動綠能工作訓練計劃³²。這項計劃將招聘 2 萬多名年輕人從事鋪設步道、種樹、加裝太陽能及其他促進節能的工作，為新一代提供投入減緩氣候危機的綠色工作機會。這類以國家服務形式推行的綠色學徒制，在完成服務給予生活工資及專業認證，既鼓勵青年投入公共服務，亦可提供學習職場新技能的機會。

³² 世界日報。2023 年 9 月 23 日。〈效仿羅斯福新政 拜登擬透過行政命令創「美國氣候團」〉。網址：<https://tw.news.yahoo.com/效仿羅斯福新政-拜登擬透過行政命令創-美國氣候團-062400185.html>，2023 年 10 月 28 日下載。

3.2.2 英國

英國公私營部門近年展開多項技能培訓，增加工作人口中的綠色從業員。在 2021 年 7 月發布的《綠色工作小組報告》指出，英國若能及早辨識在低碳產業的長期優勢，將可在 2030 年前創造 25 萬個相關的綠色工作職位³³。英國工業聯合會最近一份名為《Mapping the Net Zero Economy》的報告³⁴，估計英國轉型至環保經濟，將驅使 2 萬多所企業實施淨零排放，從而可創造 84 萬個工作職位，包括可再生能源、廢物管理等行業職位。這些綠色工作的工資亦較全國平均水平為高，達到年薪約 42,600 英鎊(約 41 萬港元)。

英國在《綠色工作小組報告》發布後，開展了公私部門合作的一系列技能培訓活動，例如為核能工程師及風電機組操作員提供「綠色學徒計劃」、針對成年人舉辦的免費「綠色技能培訓營」等，讓各行業員工掌握更多綠色技能。報告亦指導企業培養綠色就業人才的方向，包括建議企業為員工推出多元技能再培訓計劃、協助員工從事綠色工作的職涯規劃與發展，以及應對淨零排放的挑戰，為從事高碳排放產業的員工進行技術轉型，以增加獲得綠色工作的機會。

值得注意的是，英國相當重視職業教育在綠色技能提升上所承擔的角色。英國現時已建立了綠色學徒制諮詢小組(GAAP)，改革現有學徒制以符合淨零趨勢，並且針對綠色領域新設相當於碩士等級的高等學位學徒項目(如生態學家)，以強化綠色高階技能的培訓³⁵。透過綠色學徒制諮詢小組資格認證的行業涵蓋核服務工程師(Nuclear Reactor Desk Engineer)、研究人員及環境從業人員等³⁶。另外，英國教育部成立的學徒及技術教育研究院(IfATE)亦有評估工作對實現可持續發展及改變職業技能的程度，分類工作為三個類別，包括淺綠色工作(Light Green Occupation)、中綠色工作(Mid-green Occupation)及深綠色工作

³³ KPMG。2021 年 3 月 4 日。〈企業減碳的首要任務之一培育綠色人才〉。網址：<https://csrone.com/news/7112>，2023 年 10 月 20 日下載。

³⁴ 香港經濟日報。2023 年 1 月 31 日。〈英國 CBI 報告 英環保經濟或高達 6,850 億元〉。網址：<https://inews.hket.com/article/3451301/>【環保有金執】英國 CBI 報告%E3%80%80英環保經濟或高達 6,850 億元，2023 年 10 月 20 日下載。

³⁵ KPMG。2021 年 3 月 4 日。〈企業減碳的首要任務之一培育綠色人才〉。網址：<https://csrone.com/news/7112>，2023 年 10 月 20 日下載。

³⁶ Aptem. (2022, June 9). Sustainability and the rise of the green apprenticeship. Retrieved January 7, 2024, from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1001919/GAAP_endorsed_apprenticeship_standards.pdf

(Dark Green Occupation)³⁷。英國上述的措施甚有參考價值，尤其對本港職業教育的發展或有啟示。

3.2.3 新加坡

新加坡近年大力促進綠色經濟的發展，在 2021 年 2 月公布《2030 年新加坡綠色發展藍圖》，制定未來 10 年的綠色發展目標。綠色經濟為該國的重點發展領域之一，顯示當局對節能減排的重視，亦直接影響綠色就業的人才發展。

為協助業界應對低碳轉型的挑戰，新加坡著手培訓能源管理人才，包括提供培訓補助金³⁸。由新加坡的就業與智能培訓中心(Employment and Employability Institute)管理，該培訓補助金是以管理生產設施或提供能源諮詢服務的工程師及經理為對象。另外，新加坡為能源相關職業訂定標準與認證計劃，亦值得參考³⁹。例如，經濟發展局有贊助新加坡國立大學開發認可能源經理計劃(Certified Energy Manager Programme)，提供能源管理領域的正規培訓及認證。

為避免淨零轉型帶來的勞動力錯置問題，新加坡政府亦推出職業轉換計劃(Career Conversion Programme)，提供員工可持續發展的知識及相關技能(如碳管理)，以勝任綠色經濟所衍生新的或重新設計的工作任務。在 2022 年，新加坡勞動力發展局推出了首個職業轉換計劃，為 200 名工人進行培訓⁴⁰，受訓者可學習如何整理碳排放資料及進行碳排放成本和影響分析等。另外，透過掌握合規及排放報告方面的技能，他們也可獲得從事可持續發展審計的工作機會，確保公司流程符合可持續發展的相關法規。為支持培訓的工作，新加坡勞動力發展局會向受訓者的僱主提供財政資助，最高可支付員工 70%的月薪。

³⁷ Institute for Apprenticeships and Technical Education. (2023, November). Green Toolkit. Retrieved January 6, 2024, from <https://www.instituteforapprenticeships.org/media/qjlp4dc2/green-toolkit-november-2023.pdf>

³⁸ 立法會秘書處。2023 年 4 月 6 日。〈選定地方協助工業界應對碳定價所帶來挑戰的支援措施〉。網址：https://app7.legco.gov.hk/rpdb/cn/uploads/2023/IN/IN07_2023_20230406_tc.pdf，2023 年 10 月 20 日下載。

³⁹ 同上

⁴⁰ Ang, R. (2022, December 3). New career conversion programme to prepare workers for green roles like carbon management. *The Straits Times*. Retrieved October 30, 2023, from <https://www.straitstimes.com/singapore/environment/new-career-conversion-programme-to-prepare-workers-for-green-roles-like-carbon-management>

新加坡亦大力培育綠色科研的相關人才。例如，新加坡科技研究局 (A*STAR) 設立研究生獎學金，吸引更多人從事淨零技術的科研⁴¹。這包括向投身碳捕捉再利用、環保工程、綠色化學、氫能技術等淨零研究的博士生，提供四年獎學金及一年海外實習。

3.2.4 韓國

韓國是亞洲國家中向來較積極推動綠色就業及人才培育的地區。為應對氣候變化及減少碳足跡，韓國政府於 2020 年 6 月宣布實施「綠色新政」，推動後疫情時代的綠色經濟過渡。其中一項新政內容是建構綠色產業創新生態體系，讓向綠色技術發展的新創企業可獲得更多來自政府的支持。不過，早在綠色新政推出以先，韓國於 2009 年 11 月 5 日舉行的第六次綠色成長委員會中就訂立了「創造綠色就業機會與培育人才方案」，提升國民的綠色職業能力，並培育核心綠色產業人才。這方案包括了三部分的內容⁴²：

(1) 創造就業機會的基礎

- 實行「綠色產業人才供應展望」，以監督產業人才不足或過多情況，讓國家因應產業需求現況，提供人才
- 在勞動部求職網站上，標示綠色工作機會，為尋找綠色工作的求職者提供便利資訊
- 改善企業工作場所成為綠色環保的工作環境，包括將十大化學物質事業場所重新進行規劃

(2) 提升職業能力的開發

- 增設綠色產業國家技術執照，包括碳排放權交易師、電氣車技師、LED 照明應用技師等技術執照環保化
- 支援職業訓練所，以增加新再生能源、環保營建等領域的人才供應
- 設置綠色產業技術聯盟 (Green Skill Alliance)，預先支援實施綠色技術特殊訓練的所需設施及專業人才費用

⁴¹ 李映霖。2023 年 7 月 14 日。〈國際當前淨零人才發展趨勢淺析〉。網址：
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20230700002>，2023 年 10 月 29 日下載。

⁴² 台灣經貿網。2009 年 12 月 30 日。〈韓國擴增綠色就業與人才〉。網址：
<https://info.taiwantrade.com/biznews/韓國擴增綠色就業與人才-1266519.html>，2023 年 10 月 29 日下載。

- 隨著汽車、鋼鐵、造船產業推動環保發展，對設置相關勞工教育訓練系統的企業，提供訓練費用與薪資補助

(3) 培育核心人才

- 審視各大學較具優勢領域，設立 13 所綠色「專門研究所」，並選定與綠色技術相關的「特殊研究所」，加強支援
- 致力培育具備國際水準的綠色研究人才，包括支援國內世界一流大學及學院，提升競爭力
- 選定 19 所優秀地方大學，強化包括新再生能源、水產業、環保零組件等綠色教育機關，以供應更多綠色產業人才
- 開發多元職業教育，例如在 21 所產業技術專才學校，加強綠色專業教育
- 強化綠色經濟基礎，重點培育綠色金融、碳排放權交易等綠色服務的專業人才

3.2.5 日本

在 2020 年 12 月，日本推出綠色增長戰略，將應付全球暖化、實現綠色轉型視為拉動經濟持續復蘇的新增長點⁴³。2022 年，日本經產省成立「未來人力資源委員會」，預測因應未來淨零轉型造成的產業及職業需求變化，對企業文化及人力資源管理革新提出建議⁴⁴。

日本亦有推動「碳中和大學聯盟」作為發展淨零人才的方針，當中既有強化產官學合作與技術創新研發，亦有發展不同年齡階段的綠色教育課程，包括：適合中小學生及成人的綠色公共教育（如：秋田縣立大學「以再生能源為主題的企業和地區人才培育」）、適合大學生的綠色通識教育（如：北九州市立大學「創造未來的環境技術」），以及適合在職者的綠色職業教育（如：三重大學「科學區域環境人才培養及認證」）⁴⁵。至於高等教育方面，為實現綠色轉型(Green Transformation, GX)，日本的 Spring GX 計劃亦扶持博士生投入相關的研究。除了提供高級技能課程，也安排到海外交流研究的機會，並協助他們就業⁴⁶。

⁴³ 綠色和平。2021 年 6 月 4 日。〈綠色復蘇全球進行時：疫情後國際復蘇案例〉網址：<https://www.greenpeace.org.cn/wp-content/uploads/2021/06/green-recovery-policy-brief-202106.pdf>，2023 年 10 月 23 日下載。

⁴⁴ 李映霖。2023 年 7 月 14 日。〈國際當前淨零人才發展趨勢淺析〉。網址：<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20230700002>，2023 年 10 月 29 日下載。

⁴⁵ 同上

⁴⁶ 同上

3.2.6 中國內地

國家主席習近平曾指生態文明建設是關乎中華民族永續發展的根本大計，早在 2005 年於浙江考察首次提出「綠水青山就是金山銀山」的綠色發展觀念。事實上，內地近年綠色就業的發展迅速，與國內日益重視生態文明不無關係，預計到 2025 年相關行業從業員將達 100 萬人⁴⁷。

在 2023 年，國家更新的《綠色產業指導目錄》列出的綠色行業，包括節能降碳、環境保護、資源迴圈利用等⁴⁸。這些行業多屬於新興產業，可創造不少就業機會。內地綠色產業規模巨大，2021 年節能環保業產值超過 8 萬億元人民幣，加上推動綠色技術產業化，已形成節能、節水、環保、可再生能源等領域的綠色技術裝備的製造體系⁴⁹。隨著綠色產業的快速發展，綠色就業亦被帶動，尤其是新能源相關產業創造的就業潛力比起傳統化石能源產業為高，既直接創造出新的就業崗位，亦間接製造大量相關產業鏈衍生的工作，帶來在工作環境、收入、技術量等方面優於傳統行業的高質素職位。

另一方面，由於過去十年受政策監管的影响，不少內地企業及投資者在公司內部增設綠色職位。由 2022 年 3 月至 2023 年 2 月期間，數據顯示 ESG 相關崗位的數量增長較快，平均年薪亦達至 30.2 萬人民幣（約 32.4 萬港元）⁵⁰。值得注意的是，自 2020 年 9 月內地宣布 2030 年碳達峰及 2060 年碳中和的雙碳目標後，國內的綠色發展開始由原本集中於空氣、水污染及野生動物保護等轉向更為關注氣候變化的問題，而 ESG 相關的崗位是在這趨勢下的熱門工作。

近年，在企業和金融機構的最新發展下，內地大學有成立新的學院⁵¹，包括首都經濟貿易大學在 2020 年設立了中國 ESG 研究院；而清華大學及中國人民大學亦設立了綠色金融和 ESG 研究中心。

⁴⁷ 人民網。2023 年 7 月 10 日。〈中國“綠色就業”漸成風潮〉。網址：http://paper.people.com.cn/rmrbhwb/html/2023-07/10/content_26004930.htm，2023 年 9 月 21 日下載。

⁴⁸ 姜夢楠。2023 年 6 月 28 日。〈在中國，“綠色就業”走紅〉。網址：<https://chinadialogue.net/zh/1/105929/>，2023 年 9 月 21 日下載。

⁴⁹ 人民網。2023 年 7 月 10 日。〈中國“綠色就業”漸成風潮〉。網址：http://paper.people.com.cn/rmrbhwb/html/2023-07/10/content_26004930.htm，2023 年 9 月 21 日下載。

⁵⁰ 朱晉軒。2023 年 6 月 7 日。〈「ESG 人才」or「人才 ESG」？「ESG 人才」是風口，「人才 ESG」是未來〉。網址：<https://www.miotech.com/zh-HK/article/220>，2023 年 9 月 21 日下載。

⁵¹ 同上

3.2.7 香港

目前，香港綠色就業的發展仍屬於初步階段，但某些行業已開始推動綠色的概念，因而提供了綠色工作的機會，例如在綠色金融、綠色運出行及生態旅遊等方面。本港現時的綠色就業人口並無正式的統計數字，主要根據環保產業的六大業務範疇估算⁵²，約佔本地總就業人口的1.2%（即大約 43,530 人）⁵³。然而，綠色就業人數實際上遠多於目前環保產業的從業員數字；由於現時綠色工作涵蓋的職業正在擴闊，正式統計尚未納入相關的人口數字，故實際綠色就業的人數並未能完全反映。情況亦顯示，本港對綠色就業的定義有待釐清，現時欠缺一個嚴謹亦受廣泛認受的界定。

儘管如此，為實現 2050 年前達成碳中和的目標，港府正加強綠色轉型適應力的支援措施，亦有積極培育人才的措施⁵⁴。例如，環境局在疫情至今共推出 3 輪綠色就業計劃⁵⁵，而大專畢業生資助項目亦支持僱主聘用畢業生從事環境管理、氣候變化及環保教育等相關職位，提供了近千個綠色工作機會⁵⁶。當局亦推動循環經濟，藉此創造更多綠色就業的職位⁵⁷。

⁵² 6 個類別的業務分別是 (1)節約用水及污染控制；(2)空氣及臭味污染控制；(3)節約能源；(4)廢物處理、棄置及回收；(5)噪音控制及緩和；(6)環境顧問服務。有些公司也從事廢料及碎料的進出口及批發業務。原載於：楊翠麗。2022 年 10 月 7 日。〈香港綠色科技與環境服務業概況〉。網址：<https://research.hktcdc.com/tc/article/MzEzOTE3Mzkz>，2023 年 9 月 18 日下載。

⁵³ 香港特別行政區政府統計處。2023 年 11 月 30 日。〈表 655-83001：選定行業的增加價值及就業人數〉。網址：https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=220，2024 年 1 月 9 日下載。

⁵⁴ 立法會秘書處。2023 年 4 月 6 日。〈選定地方協助工業界應對碳定價所帶來挑戰的支援措施〉。網址：https://app7.legco.gov.hk/rpdb/cn/uploads/2023/IN/IN07_2023_20230406_tc.pdf，2023 年 10 月 20 日下載。

⁵⁵ 以 2022 年為例，該計劃涵蓋「EV 普及化」、「惜物減廢」及「山海無痕」的環保工作範疇，包括推動電動車普及、支援各類減廢回收項目、以及推廣保育及環保行山等郊遊文化。這些職位為期 3 個月至 1 年，適合不同技能及學歷人士。不過，由於整體職位數目不多，項目規模偏小。原載於：香港特別行政區政府。2022 年 5 月 22 日。〈環境局第三輪「綠色就業計劃」推出近千個環保相關職位〉。網站：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202205/20/P2022051900574.htm>，2023 年 9 月 18 日下載。

⁵⁶ 在這項目下，特區政府為合資格畢業生的僱主提供每人每月 \$5610 元資助，為期 18 個月。除了薪金資助，環保署環境學院亦與專業學會及團體合作推出「綠色專才計劃」，提供參加項目的畢業生各類專業培訓課程，從而掌握不同方面的環保專業知識。原載於：香港特別行政區政府。2022 年 5 月 22 日。〈環境局第三輪「綠色就業計劃」推出近千個環保相關職位〉。網站：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202205/20/P2022051900574.htm>，2023 年 9 月 18 日下載。

⁵⁷ 環境局。2021 年 2 月 8 日。《香港資源循環藍圖 2035》。網站：https://www.eeb.gov.hk/sites/default/files/pdf/waste_blueprint_2035_chi.pdf，2023 年 9 月 21 日下載。

同時，本港設立低碳綠色科研基金，藉此推動綠色科技及支持從事減碳及環保的研發項目（如淨零發電、節能綠建、綠色運輸及全民減廢）。

近年，香港積極推動綠色和可持續金融，政府與金融業及其他行業亦合作為低碳經濟培育人才。在 2022 年底，本港推出了為期 3 年的「綠色和可持續金融先導計劃」，讓從業員或畢業生在完成培訓或獲取資歷後，可申領最多 1 萬元資助⁵⁸。另外，同年 10 月推出的「可持續金融實習計劃」，創造更多本地的實習機會，支持本港發展綠色和可持續金融的人才庫⁵⁹。

除了金融業，政府在人才培訓上亦涵蓋其他行業，如電動車維修。環保署正積極推廣電動車維修課程及相關人才培訓⁶⁰，並計劃設立專門的電動車培訓工場，吸引年輕人投入電動車維修行業⁶¹。此外，民間為回應近年青年對綠色工作的興趣，在 2023 年 4 月，商界環保協會與學生組織青年環境網絡合辦首屆綠色就業博覽會，藉此讓學生及青年認識到投身綠色就業市場所需的知識和技術，亦可與參展企業有互動交流，並與政府官員進行對談等環節⁶²。而在最新的施政報告中，特區政府亦提及不少綠色發展的政策，包括推動新能源使用及提升建築物的節能表現等⁶³，顯示本港具備推動綠色就業的良好基礎。

⁵⁸ 香港特別行政區政府新聞公報。2023 年 7 月 12 日。〈立法會：環境及生態局局長就「加快香港綠色轉型發展」議員議案總結發言〉。網址：

<https://www.info.gov.hk/gia/general/202307/12/P2023071200214.htm>，2023 年 11 月 3 日下載。

⁵⁹ 同上

⁶⁰ 例如，職訓局現時提供汽車維修相關的全日制培訓課程，包括汽車工程高級文憑和職專文憑，課程涵蓋電動車相關的專業知識與維修技術。

⁶¹ 環境及生態局、運輸及物流局。2023 年 3 月。〈2023 年 1 月 11 日立法會會議「促進綠色運輸發展」動議辯論：進度報告〉。網址：

<https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/counmtg/motion/cm20230111m-csh-prpt-c.pdf>，2023 年 11 月 2 日下載。

⁶² 商界環保協會。2023 年 4 月 3 日。〈商界環保協會與青年環境網絡合辦「BEC x NESS 綠色就業博覽會 2023」〉。網址：<https://bec.org.hk/tc/node/1317>，2023 年 11 月 2 日下載。

⁶³ ctgoodjobs。2023 年 11 月 8 日。〈【香港 2023 施政報告】緊扣 ESG，推動綠色發展！一覽 5 大措施〉。網址：<https://cthr.ctgoodjobs.hk/HRInsight/香港 2023 施政報告-緊扣 esg-推動綠色發展-一覽 5 大措施/35930>，2024 年 1 月 5 日下載。

3.3 小結

本章闡述了綠色工作的概況及未來發展趨勢。在定義上，目前綠色工作的界定相對模糊，大致可從固有的環保行業及新興的綠色工種兩大類別理解。隨全球減碳節能需求大增，從中所衍生的 ESG 或可持續發展相關的職位，正擴闊綠色工作的種類，較以往變得更多元。同時，隨著不少行業開始推動綠色概念，可預期未來就業市場將出現更多綠色工作，包括「綠色化」及「潛在綠色化」的職位。

面對全球關注可持續發展的趨勢，掌握綠色技能尤為關鍵。根據學者歸納的綠色通用技能指標，相關的工作技能涉及工程、基礎科學、運營管理以至監管法規等領域，層面廣泛，展示了從事綠色工作目前所需的職業技能及重要的培訓領域。此外，近年收緊上市公司有關氣候及自然的披露要求，ESG 中關於 Environmental 方面所涉及處理碳排放、循環經濟及能源效率等專業知識，亦需裝備。至於不同行業的從業員，LinkedIn 報告指出現時綠色化及潛在綠色化的崗位漸增，意味不少工作需具備綠色技能，即實現可持續經濟活動的能力，以符合工作中配合綠色發展的趨勢。例如，會計掌握碳審計，或是供應鏈專業人員了解可持續採購。最新數字顯示⁶⁴，在 2022 年至 2023 年間，要求至少具備一項綠色技能的職位所佔比例已增至 22.4%，可見裝備綠色技能在職場上變得越來越重要，是關鍵的未來能力。

此外，本章介紹了各地綠色就業的發展情況。美國、英國及韓國對綠色工作的定義有相對清晰的界定，並會定期審視人才供應的變化，值得本港借鏡。至於一些舉措，如英國致力發展綠色成為高階技能及邁向專業化，有助提升綠色工作的吸引力，鼓勵更多年輕人入行。不論英美或亞洲地區政府，現時亦積極提升工作人口的綠色職業技能，如推出職業轉換計劃，協助他們在綠色經濟轉型下獲得新的工作機會。

另外，各地亦提供不同類型的培訓計劃及教育課程，使工作人口裝備合適的綠色技能。本港的情況較側重培訓金融方面或較新興行業的綠色技能。至於建立職業標準，只有少數地區就個別行業設立認證制度，如新加坡的能源經理認證等。不過，認證是否適合在本港各行業中推行，仍有待討論。

⁶⁴ LinkedIn 經濟圖譜。2023 年 10 月 4 日。《2023 全球綠色技能報告》。網址：<https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/zh-cn/talent-solutions/Event/2023/2023-Green-skill-report.pdf>，2023 年 12 月 11 日下載。

第四章 實地青年問卷調查結果

是次研究進行了一項實地青年意見調查，以了解青年人對綠色就業的意見。調查共成功訪問 526 名 18 至 34 歲在職或待業的香港青年。本章主要分析調查結果，並援引部分個案訪談作補充說明，現闡述如下：

4.1 對綠色工作的認知

4.1.1 過半數受訪青年曾聽過「綠色工作」，但對綠色工作的認識不多。

表 4.1 顯示，有六成受訪青年曾聽過「綠色工作」（60.8%），近四成則表示沒有聽過（39.2%）。至於「綠色工作」的認識，表 4.2 顯示受訪青年的評分偏低，平均分只有 3.31 分（0-10 分，10 分為非常認識）。

表 4.1：你有冇聽過「綠色工作」？

	人數	百分比
有	320	60.8%
冇	206	39.2%
合計	526	100.0%

表 4.2：請以 0-10 分表示；0 分 = 完全唔認識，5 分 = 一半半，10 分 = 非常認識。

	平均分	標準差 (S.D.)	N
整體嚟講，你對「綠色工作」嘅認識有幾多？	3.31	1.972	526

數字不包括回答「不知／難講」者

4.1.2 分別約有七成半和六成七受訪青年認為「綠色工作」有助應對氣候變化及促進本港經濟增長。另超過八成更認為「綠色工作」有助推動綠色創新技術發展及實現社會可持續發展目標。

表 4.3 顯示，近七成半受訪青年認為「綠色工作」於應對氣候變化有幫助（74.9%），另有六成七認為「綠色工作」對促進香港經濟增長有幫助（67.3%）。表 4.4 進一步顯示，多數受訪青年同意綠色工作有助促進綠色創新技術發展（86.7%）及實現社會可持續發展目標（83.8%）。數字反映青年肯定綠色工作對社會各方面發展的作用。另外，學歷愈高的受訪者對於這四項的取態亦較為正面。

表 4.3：你認為「綠色工作」對以下方面有幾大幫助？

	有幫助		沒有幫助		合計
	非常有幫助	幾有幫助	不太有幫助	完全沒有幫助	
應對氣候變化	394 74.9%		132 25.1%		
	67 12.7%	327 62.2%	127 24.1%	5 1.0%	526 100.0%
促進香港經濟增長	354 67.3%		172 32.7%		
	95 18.1%	259 49.2%	165 31.4%	7 1.3%	526 100.0%

表 4.4：以下有關綠色工作嘅講法，你有幾同意？

	同意		不同意		合計
	十分同意	幾同意	不太同意	完全不同意	
有助促進綠色創新技術發展	456 86.7%		70 13.3%		
	146 27.8%	310 58.9%	69 13.1%	1 0.2%	526 100.0%
有助實現社會可持續發展目標	441 83.8%		85 16.2%		
	114 21.7%	327 62.2%	84 16.0%	1 0.2%	526 100.0%

4.2 對從事綠色工作的看法

4.2.1 受訪青年對從事綠色工作的興趣不大。而有受訪個案表示，青年因綠色行業較新及認為待遇前景不及傳統行業等因素，影響投身的興趣。

表 4.5 顯示，受訪青年對從事綠色工作的興趣不大，平均分為 3.89 分（0-10 分，10 分為非常有興趣）。數據反映青年普遍對從事綠色工作的興趣不算大。

表 4.5：請以 0-10 分表示；0 分＝完全無興趣，5 分＝一半半，10 分＝非常有興趣。

	平均分	標準差 (S.D.)	N
你對從事綠色工作有幾大興趣？	3.89	2.242	526

數字不包括回答「不知／難講」者

另外，表 4.6 顯示受訪青年對從事各類綠色工作的興趣，其中表示對所有綠色工作皆沒有興趣的比率佔最多（27%）。而在受訪青年有興趣從事的綠色工作中，「可再生能源」（23%）最多人選擇，然後是「綠色科技」（19.4%）及「能源管理」（15.8%）。

表 4.6：你有興趣從事以下邊方面嘅綠色工作？（最多選 3 項）

	人次	百分比■
可再生能源	121	23.0%
綠色科技	102	19.4%
能源管理	83	15.8%
環境管理和諮詢	75	14.3%
環境教育	75	14.3%
環保回收	72	13.7%
綠色旅遊	67	12.7%
綠色建築和施工	52	9.9%
綠色創業	48	9.1%
綠色金融	22	4.2%
綠色運輸出行	17	3.2%
其他	--	--
以上全部皆沒有興趣	142	27.0%

■ 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。

就上述情況，個案訪談結果可提供一些補充說明，以了解青年為何對投身綠色工作有較少興趣。例如，個案 15 表示，即使身邊有朋友對環境保護感興趣，但卻未必積極考慮投身綠色行業，這主要是因為綠色行業是較新的概念，以及認為待遇前景不及傳統行業。

「身邊朋友即使對環境保護有興趣，亦未有積極考慮投身綠色行業，因為綠色行業仍然是一個較新的概念，而傳統行業的待遇和職業前景都較綠色行業好。」

（個案 15／初創企業行政總裁（環保技術））

4.2.2 超過九成受訪青年認為「薪金」及「事業發展階梯」是從事綠色工作的重要考慮。

在從事綠色工作的考慮上，表 4.7 顯示，一般就業考慮如「薪金」及「事業發展階梯」是從事綠色工作的重要考慮，分別佔 95.1%和 90.5%。其次，與綠色工作有關的因素如「具備綠色工作所需技能」、「對環境嘅正面影響」及「企業持綠色價值」，亦屬青年相當重要的考慮，分別佔 89.7%、89.0%和 79.8%。

表 4.7：以下一啲從事綠色工作嘅考慮因素，對你嚟講有幾重要？

	重要		不重要		合計
	非常 重要	頗重要	頗不 重要	非常 不重要	
薪金	500 95.1%		26 4.9%		
	268 51.0%	232 44.1%	26 4.9%	--	526 100.0%
事業發展階梯	476 90.5%		50 9.5%		
	124 23.6%	352 66.9%	49 9.3%	1 0.2%	526 100.0%
具備綠色工作所需技能	472 89.7%		54 10.3%		
	174 33.1%	298 56.7%	53 10.1%	1 0.2%	526 100.0%
對環境嘅正面影響	468 89.0%		58 11.0%		
	164 31.2%	304 57.8%	56 10.6%	2 0.4%	526 100.0%
企業持綠色價值	420 79.8%		106 20.2%		
	133 25.3%	287 54.6%	104 19.8%	2 0.4%	526 100.0%

在個案訪談中，有受訪青年指出從事綠色工作的考慮是興趣及前途並重。例如，剛畢業的個案 6 選擇投身在公營機構擔任環境專員，日常負責碳審計及撰寫 ESG 報告。他比較在環團與公營機構的工作，認為環團晉升空間有限；而在公營機構即使工作辛苦，但有晉升及加薪機會。情況反映即使工作符合個人興趣，青年亦看重事業發展階梯及酬勞回報等因素。

「主要考慮興趣及前途。很多同屆同學畢業後投身環團，但環團的晉升空間不大，職級上被壓榨。而我做 ESG 及碳審計這方面，雖然辛苦，但日子久了，晉升機會及加薪機會也多。」

(個案 6 / 公營機構環境卓越專員 (碳審計、ESG))

不過，有受訪個案認為綠色工作在薪酬吸引力稍遜的情況下，可多從價值層面出發，讓更多人了解環保的重要性，以及行業帶來的意義，才能真正吸引有志於從事環保行業的青年入行。

「吸引更多人入行方面，我們平常招聘會比較著重價值觀，所以首先要有更多人了解環保的重要性，知道行業帶來的意義，否則可能從收入角度而言未必較其他行業吸引。」

（個案 13／環保社企業務發展總監（原材料回收））

個案 13 亦以她從事的環保業為例，表示每間公司架構、業務與部門規模不同，而環保業一般沒有固定的事業發展路徑，故難以此作為賣點吸引人入行。她補充近年畢業生看重工作意義及工作與生活平衡等價值，環保業切合這些方面的追求；加上環保行業的工作有較多兼職職位，可滿足彈性工作者的要求。然而，她認為上述因素雖有一定吸引力，但未必可成為一個主要因素，還是需從工作的意義吸引人投身。

「每間公司都不一樣，不同公司架構會有不同的營運業務，工序可以很簡單如廢紙回收，員工只有兩三個人；也可以比較複雜有多個部門，因此環保業其實沒有固定的 *career path*，亦難以此作為賣點吸引人入行。」

近年畢業生求職看重的可能是工作意義或工作與生活平衡（*work-life balance*），而環保業可能比較切合他們這方面的要求，因為普遍不需要加時工作。另外近年也有斜槓族出現，而環保業比較多兼職職位，工序比較零散，可以滿足追求彈性者的要求。

不過，環保業的賣點可能是工作本身的意義，而其他的所謂吸引點只是『甜品』，很少人會真的因為工作與生活平衡而投身這個行業。」

（個案 13／環保社企業務發展總監（原材料回收））

4.2.3 雖然近八成認為綠色工作有助提供青年更多就業機會，但近九成認為現時未有足夠的綠色就業機會。

近年本港推動綠色經濟發展，期望可帶來更多就業機會和帶動環境專業技術人才的需求，涵蓋能源供應、回收、電動車、新能源運輸工具及綠色和可持續金融等相關行業¹。面對有關趨勢，青年對於本港未來綠色就業有什麼看法？表 4.8 顯示，有七成九受訪青年認為綠色工作對於「提

¹ 香港特別行政區政府新聞公報。2021 年 3 月 17 日。〈立法會二題：推動疫情後經濟綠色復蘇〉。網址：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202103/17/P2021031700409.htm>，2023 年 11 月 27 日下載。

供青年更多就業機會」有幫助（79.3%），其中以學歷較高者最為認同。而表 4.9 則顯示，近九成受訪青年同意「現時未有足夠嘅綠色就業機會」（89.7%）。數字反映近年推動綠色發展，受訪青年認為可為他們帶來更多的就業機會，但同時認為現時提供的綠色就業機會並不足夠。

表 4.8：你認為「綠色工作」對以下方面有幾大幫助？

	有幫助		沒有幫助		合計
	非常有幫助	幾有幫助	不太有幫助	完全沒有幫助	
提供青年更多就業機會	417 79.3%		109 20.7%		
	133 25.3%	284 54.0%	105 20.0%	4 0.8%	526 100.0%

表 4.9：以下有關綠色工作嘅講法，你有幾同意？

	同意		不同意		合計
	十分同意	幾同意	不太同意	完全不同意	
現時未有足夠嘅綠色就業機會	472 89.7%		54 10.3%		
	154 29.3%	318 60.5%	54 10.3%	--	526 100.0%

4.2.4 發展綠色工作的主要限制為公眾的認知不足，其次是缺乏專業技能。而有個案則表示，政策及配套不足是主要限制。

表 4.10 顯示，「公眾對綠色工作認知不足」（45.8%）是發展的主要限制，其次是「缺乏專業技能」（43.2%）和「就業市場需求不穩定」（32.9%）。

表 4.10：你認為綠色工作嘅發展，面對以下邊方面嘅限制？（最多選 3 項）

	人次	百分比■
公眾對綠色工作認知不足	241	45.8%
缺乏專業技能	227	43.2%
就業市場需求不穩定	173	32.9%
產業鏈不完善	146	27.8%
效益未被肯定	135	25.7%
缺乏相應嘅綠色人才	125	23.8%
缺乏相應嘅政策/法規	53	10.1%
其他	--	--
沒有限制	22	4.2%

■ 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。

另外，個案訪談的結果顯示，有受訪青年表示本港在支援環保回收的上、中、下游配套方面並不完善，對行業發展不太樂觀。例如，個案 1 以回收廚餘及膠樽為例，認為處於下游的回收廠回收量不足，令環保人士感氣餒，反映相關的綠色工作需要政策及配套支援配合，並帶出完善產業鏈對某些行業的重要性。

「其實上、中、下游的配套也不足夠。例如政府現在興建另一期廚餘廠，但回收的廚餘量遠遠不夠該廠 *maximum capacity*，收的量不足。現在再興建另一間廚餘廠。上中下游的配套也不夠。至於膠樽回收，現在是多了回收膠樽機，但下游的回收廠也收不夠樽，政策及配套上有不足。」

我剛畢業時曾在一間膠樽回收廠做過，可能是膠樽量不夠，導致結業。配套做得不夠，往往令環保人士感氣餒。」

（個案 1 / 初創公司營運總監（廢物回收及循環再用））

表 4.11 則顯示，尋找或轉型到綠色工作中面對的主要困難是「對綠色工作認識不足」（39.7%），其次是「缺乏相關技能」（37.3%），然後是「綠色工作機會有限」（35.4%）。數字反映不論是發展綠色工作的限制方面，或是個人在尋找和轉型到綠色工作中，都有相似的問題，同樣面對綠色工作認識與技能不足的情況。

表 4.11：你認為尋找或轉型到綠色工作中，會面對邊啲困難？（最多選 3 項）

N=526		
	人次	百分比■
對綠色工作認識不足	209	39.7%
缺乏相關技能	196	37.3%
綠色工作機會有限	186	35.4%
不確定綠色工作嘅發展前景	150	28.5%
缺乏適當培訓	149	28.3%
缺乏相關綠色就業資訊	137	26.0%
需要重新定位事業發展方向	105	20.0%
其他	--	--
沒有困難	13	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。

事實上，個案訪談的結果顯示，有受訪青年亦遇到轉型的挑戰，情況正是對綠色工作認識不足，往往需要「惡補」從而加強認識。

「自己本身是修讀經濟學，而且以往是從事採購工作，而入職綠色工作後我利用很多時間惡補有關知識，比較辛苦，但認為是值得的。

公司亦提供相關支援，讓我先了解及參觀回收的流程，可增加對行業的認知。」

(個案 8 / 高級 ESG 服務主任 (環保集團))

另外，有個案認為建立社會氛圍，增加公眾對相關概念的認識將有助對行業的發展。以環境教育為例，個案 5 認為現時公眾對綠色工作認知不足，並對相關工作欠缺想像。故此，她認為大環境需要建立概念，讓大眾認知從事相關工作的可能性，從而建立生態圈。她舉例指出 NGO 可繼續推動相關工作，但亦要有更多不同持分者參與，從而建立整體的社會氛圍。另外，個案 13 以環保業為例，提供實習機會，並與其他機構合作，亦可增加公眾對環保業的認識。

「現在可能沒有一個概念，大家對環境教育沒有一個想像，究竟環境教育應該由哪一個做。

大環境上大家應該要有一個概念，就是有些人可以做，然後建立那個生態。例如 NGO 可以繼續這些工作或活動的內容，但嘗試尋找多些人做這些角色，這樣是可以建立到社會的氛圍。」

(個案 5 / 自由工作者 (環境教育))

「環保業近年來有不少實習計劃，與其他機構合作，向學員講解可持續性、社會影響等概念，都是可行的方法令更多人認識環保業。」

(個案 13 / 環保社企業務發展總監 (原材料回收))

4.2.5 逾九成半受訪者認為「開拓更多綠色工作嘅就業機會」，其次是「提供綠色工作嘅相關培訓」及「建立綠色工作嘅就業資訊平台」，均有助探索綠色就業機會。

表 4.12 顯示受訪青年對於探索綠色就業機會所需支援的看法。逾九成半受訪者認為「開拓更多綠色工作嘅就業機會」(94.5%)有幫助，其次是「提供綠色工作嘅相關培訓」(94.3%)及「建立綠色工作嘅就業資訊平台」(93.7%)。逾九成二受訪者亦認為「提供綠色工作嘅實習機會」(92.4%)及「加強社會對綠色工作嘅認識」(92.4%)。

另外，分別約有八成七、八成六及八成半受訪者認為「建立綠色工作嘅專業網絡/社群」、「定期舉辦綠色就業博覽會」及「制定綠色工作嘅職業標準/專業認證」均有幫助。

表 4.12：喺探索綠色就業機會方面，你認為以下嘅支援對你有幾大幫助？

	有幫助		沒有幫助		合計
	非常有幫助	幾有幫助	不太有幫助	完全沒有幫助	
開拓更多綠色工作嘅就業機會	497 94.5%	29 5.5%			
	202 38.4%	295 56.1%	29 5.5%	--	526 100.0%
提供綠色工作嘅相關培訓	496 94.3%	30 5.7%			
	149 28.3%	347 66.0%	28 5.3%	2 0.4%	526 100.0%
建立綠色工作嘅就業資訊平台	493 93.7%	33 6.3%			
	169 32.1%	324 61.6%	32 6.1%	1 0.2%	526 100.0%
提供綠色工作嘅實習機會	486 92.4%	40 7.6%			
	207 39.4%	279 53.0%	39 7.4%	1 0.2%	526 100.0%
加強社會對綠色工作嘅認識	486 92.4%	40 7.6%			
	165 31.4%	321 61.0%	39 7.4%	1 0.2%	526 100.0%
建立綠色工作嘅專業網絡/社群	458 87.1%	68 12.9%			
	137 26.0%	321 61.0%	65 12.4%	3 0.6%	526 100.0%
定期舉辦綠色就業博覽會	454 86.3%	72 13.7%			
	118 22.4%	336 63.9%	67 12.7%	5 1.0%	526 100.0%
制定綠色工作嘅職業標準/ 專業認證	448 85.2%	78 14.8%			
	141 26.8%	307 58.4%	73 13.9%	5 1.0%	526 100.0%

在訪談個案中，有受訪青年認為綠色工作既是未來趨勢，不同年齡及職涯階段的人士亦有機會從事相關工作，故政府可針對不同工作人口

提供綠色轉型支援，包括透過中高齡就業計劃以及可持續進修基金等，提供職業資訊和課程選擇，讓就業人士再進修及考取專業資格。

「綠色工作是大趨勢，可能有青年甚至中年人希望入行，政府應從中高齡就業計劃及可持續進修基金著手，提供更多綠色職業的資訊和課程，讓他們有機會再進修及考取專業資格。」

（個案 12／環境組織聯合創辦人（青年倡議））

另有受訪青年表示，政府可提高報讀課程的學費資助，從而鼓勵更多在職人士增值，令行業受惠。有受訪者提出在特定行業推出更多支援計劃，如 ESG 分析師的認證支持與資助。不過，除了提供綠色金融類的認證課程資助，其他可持續發展相關的課程也應獲得資助；亦有受訪青年建議相關進修資助應不限於從事有關行業者。

「我報讀 CESGA 課程，學費並不便宜，大約 13000 元左右，其中綠色金融基金資助一萬元，我認為可以提供更多資助，令更多人願意增值自己，從而令行業得益。」

（個案 8／高級 ESG 服務主任（環保集團））

「政府可以多做些支援計劃，例如：ESG 分析師的認證支持，推出多些資助。」

（個案 1／初創公司營運總監（廢物回收及循環再用））

「我覺得綠色金融的進修資助有幫助，不過好像要求做相關行業的人才可以參與，受眾較為狹窄，資助亦可涵蓋其他可持續發展相關的課程。」

（個案 14／可持續發展及策略經理（能源管理））

有受訪青年認為資深工作者分享工作經驗，對有志入行者甚有幫助。其中個案 12 表示，目前透過導師計劃，在社交平台上與行內持分者接觸和交流，均有助獲得指引。

「我覺得有志入行者，可以透過導師計劃而獲得機會，畢竟導師計劃可以讓綠色職業的資深工作者分享經驗予後輩。而其他人甚至可以透過社交平台 LinkedIn 的 Coffee Chats，與行內的持分者交流，從而獲得指引。」

（個案 12／環境組織聯合創辦人（青年倡議））

4.2.6 整體受訪青年對綠色工作未來發展前景的信心一般。而正從事綠色工作的個案則表示環保是大趨勢，行業發展可觀。

對於綠色工作未來發展前景的信心，表 4.13 顯示，整體受訪者的平均分只有 4.98 分（0-10 分，10 分為非常有信心），反映信心一般。

表 4.13：請以 0-10 分表示；0 分=完全無信心，5 分=一半半，10 分=非常有信心。

	平均分	標準差 (S.D.)	N
你對「綠色工作」未來發展嘅前景有幾大信心？	4.98	1.674	526

數字不包括回答「不知／難講」者

部分青年個案亦顯示，綠色從業員認為環保及可持續發展是大趨勢，因此對前景感到樂觀。例如，個案 8 認為全球趨勢重視可持續發展，其從事的環保業發展亦會愈來愈多元，提供不同的職位。她表示行業由過往發展回收業，到現時出現各種不同的環保業務，吸引其他行業人才投身，故行業發展不錯。個案 13 亦指出環保是大趨勢，表示在目前公司有不少客戶重視可持續發展目標，故認為行業大有可為。

「全球趨勢開始著重可持續，我預計環保業發展會愈來愈豐富，崗位也會變得多樣性，由以往只有回收業，發展到今時今日有不同類型的公司，包括裸買店、工作坊等，都會從其他行業吸引人才，變得百花齊放。」

（個案 13／環保社企業務發展總監（原材料回收））

「我留意到環保是大趨勢，加上我轉職後，發現愈來愈多客戶要求協助申請聯合國『2030 可持續發展目標』（SDGs）認證，因此我認為這個行業大有可為。」

（個案 8／高級 ESG 服務主任（環保集團））

4.3 個人對環境保護的關注

4.3.1 在自評環境保護的關注上，受訪青年的平均分屬一般，只有 4.68 分。有受訪個案表示，綠色從業員需要在日常生活中展示對環保和可持續理念的實踐。

在自評環境保護的關注上，表 4.14 顯示，受訪青年的平均分為 4.68 分（0-10 分，10 分為非常關注），分數略低於一半。

表 4.14：請以 0-10 分表示；0 分=完全唔關注，5 分=一半半，10 分=非常關注。

	平均分	標準差 (S.D.)	N
你認為自己有幾關注環境保護？	4.68	1.886	526

數字不包括回答「不知／難講」者

值得注意的是，自評對環境保護關注度較高的受訪者²，無論在綠色工作的認識、興趣及發展前景的信心上，評分亦普遍高於關注度較低的受訪者（表 4.15、表 4.16 及表 4.17）。

表 4.15：關注環境保護的程度與對綠色工作認識的關係

回答的平均分 【該組別總作答人數】	關注環境保護的程度	
	關注較低	關注較高
整體嚟講，你對「綠色工作」嘅認識有幾多？***	2.29 [208]	4.3 [182]

***p<0.001

數字不包括回答「不知／難講」者

表 4.16：關注環境保護的程度與對綠色工作興趣的關係

回答的平均分 【該組別總作答人數】	關注環境保護的程度	
	關注較低	關注較高
你對從事綠色工作有幾大興趣？***	3.47 [208]	4.48 [182]

***p<0.001

表 4.17：關注環境保護的程度與對綠色工作未來發展前景信心的關係

回答的平均分 【該組別總作答人數】	關注環境保護的程度	
	關注較低	關注較高
你對「綠色工作」未來發展嘅前景有幾大信心？***	4.43 [208]	5.64 [182]

***p<0.001

另外，個案 14 認為綠色從業員平日如何實踐環保及可持續理念，是反映其職業能力的一個重要參考，需要以身作則。她表示現時觀察到不少落差的情況，期望有志從事可持續發展工作的人，需要言行一致；即使沒有明確的指標，從業員亦應展現綠色意識，並有需要在現行的招聘程序中重視這方面的要求。

² 自評對環境保護關注一題中（[V29] 你認為自己有幾關注環境保護？），填答 6 分或以上，分類為關注度高；而填答 4 分或以下，則分類為關注度較低。

「我看見有不少人對 *sustainability* (可持續發展) 有興趣，有否足夠的能力做到這件事情固然重要，但我覺得個人平常實踐環保及可持續的理念，這樣更為重要。我看到這種落差比較多，減排不能只叫別人做而自己就做不到……從業員需要展示出綠色的意識，招聘時也需重視這方面。」

(個案 14 / 可持續發展及策略經理 (能源管理))

4.4 小結

本章的調查結果分別就青年對綠色工作的認知、看法及個人對環境保護的關注，作出全面的描述。綠色工作的認知方面，即使過半數受訪者表示聽過「綠色工作」，但結果顯示受訪青年的認識普遍不足。另一方面，普遍青年認為綠色工作對社會有正面影響，包括認同綠色工作在應對氣候變化及促進本港經濟增長方面的作用，以及有助推動綠色創新技術與實現社會可持續發展目標。

至於從事綠色工作的看法，調查結果反映受訪青年對投身綠色工作的興趣一般，與青年的認識不足可能有關。而在各類綠色工作中，受訪青年對從事「可再生能源」相關的工作有較大興趣，或與近年政府加快可再生能源轉型有關。至於個案訪談的結果顯示，現時綠色工作的概念較新，加上青年認為傳統行業的待遇和職業前景較好，故此未必積極考慮投身綠色行業。綠色工作的概念仍屬初期發展的階段，如何提升外界的認識程度，值得思考。

調查結果亦顯示，多數受訪青年認為「薪金」及「事業發展階梯」是從事綠色工作的重要考慮；其次是與綠色工作有關的因素如「具備綠色工作所需技能」、「對環境嘅正面影響」及「企業持綠色價值」。隨著綠色發展的需求增多，與綠色工作有關的因素，對青年就業考慮的重要性相信會有所增加。而在個案訪談中，有受訪青年指出工作意義，是推動青年從事綠色工作的「賣點」。此外，個案訪談亦帶出一些綠色行業現時的工作模式貼近青年，亦符合追求彈性者的需要。

另外，在近年綠色發展的趨勢下，多數受訪青年認為綠色工作可提供更多就業機會，但同時認為目前未有足夠的綠色就業機會。情況既顯示綠色就業崗位數目有待增加，亦反映可能與青年不了解相關就業資訊，或對綠色行業的認識不深，即使市場有相關就業機會，卻未必能夠把握。

事實上，公眾的認知不足是綠色工作發展最主要限制，其次為缺乏專業技能。有受訪青年在尋找或轉型到綠色工作時，亦面對上述困難。

就進一步支援青年探索綠色就業機會方面，首三項最多受訪者認同的選項包括「開拓更多綠色工作嘅就業機會」、「提供綠色工作嘅相關培訓」，以及「建立綠色工作嘅就業資訊平台」。在訪談個案中，不少受訪青年亦建議針對現時工作人口提升技能，包括提供更多進修資助及向僱主發放在職培訓津貼等，將綠色工作進一步納入現行的就業與培訓系統，以符合本港發展需要。另外，透過導師計劃等途徑，由資深工作者分享經驗，亦是青年認為有幫助的做法。

至於對綠色工作未來的發展前景，普遍受訪青年信心不大，情況有待提升。而在個人對環境保護的關注上，受訪青年自評的分數亦屬一般。不過，在個案訪談中，有受訪青年指出綠色從業員需要在日常生活中展示環保與可持續理念的實踐，以跟職業身分相符。

第五章 綠色就業的狀況與發展空間

本章綜合受訪專家、學者對綠色就業的看法，以及從事綠色工作的青年個案對就業的看法、體驗，以及他們所遇到的困難和所需支援。涉及範圍包括綠色工作的界定、技能需求、就業經驗、發展空間，以及支援綠色工作的相關建議等。受訪者包括 5 位熟悉有關議題的專家和學者，以及 15 位年齡介乎 21-39 歲從事綠色工作的青年。結果闡述如下：

5.1 綠色工作的理解

5.1.1 受訪學者和專家指出綠色工作的範圍廣闊，目前的界定普遍與環保、減碳、減廢及新能源等有關；而對環境保護的關注令綠色工作有演變過程。青年個案的看法類似，大多認為綠色工作與 ESG 有關。

隨著綠色就業的發展，相關的工作需求不斷增加，綠色工作 (Green Job) 一詞亦因此出現。有受訪專家和學者表示，綠色工作在近十年間興起。至於如何為綠色工作界定範圍？有學者認為這包括環境與環保方面工作，亦可涵蓋更闊的範圍，例如生活風格、新興產業等。不過，綠色工作的界定，目前普遍與環保、減碳、減廢及新能源等有關，與近來綠色發展的趨勢相關。

「綠色工作是一個比較闊的名稱，已用了十年八年，香港近四、五年才多人提及，特別是 COVID 之後。視乎看『闊』還是『窄』的角度，『闊』就不只是環境，可包括生活風格、新興產業，現時有些叫樂活產業，都是指向綠色工作。如果純粹指環保是『窄』的，如包括其他相關行業及工作就變得闊些。一般人主要認為是指環保、減碳、減廢、新能源。」

(何順文教授／香港恒生大學校長)

隨著社會進步，綠色工作亦有演變過程。以本港為例，綠色工作由過往主要應付合規，維持公司的基本運作，到現時需要推動公司更大程度地參與綠色發展，包括在內部推動綠色項目及提升營運表現。這與更多公司企業開始認同環境保護的重要性有很大關係。

「以往，環保工作主要是針對 compliance (合規)，現在不單如此，公司亦要在內部推動 green initiative (綠色項目) 及不斷提

升營運表現，這主要與社會大眾對環保認知的加深及社會發展有關。以前，上一代認為能夠為兩餐、能夠維持工廠或公司的營運已經足夠；但隨著社會不斷發展，發現部分行業會破壞環境，政府開始立例，便有合規的需求，部份較有前瞻性的企業更會做多一點保護環境措施。事實上，綠色工作一直在演變。」

(陳淑媚女士／港鐵公司持續發展事務主管)

至於青年個案亦有類似看法，認為綠色工作範圍廣闊，橫跨不同環保及可持續發展的工種。有個案認為這包括環保產品銷售、綠色初創及 ESG 衍生的減碳工作等，並認為現時大小公司皆願意投放資源在綠色工作，這是趨勢。另外，一些個案指出現時部分行業也涉及綠色工作，如建築、零售、金融等；有個案表示綠色工作可泛指在崗位上提供綠色相關服務和產品的任何行業。

「綠色工作是很廣闊的範圍，細規模的可以是賣環保產品或是全新的綠色初創職業。大規模的例如大公司專注發展環保 ESG，做減碳量的指標等。不論是細公司或大公司，現在也放更多資源在綠色工作，這是大趨勢。」

(個案 1／初創公司營運總監 (廢物回收及循環再用))

「我認為綠色工作是有關持續發展及環保的工作，涉及的範疇很廣泛，如建築、零售及金融。」

(個案 3／資深持續發展顧問 (綠色建築認證及設計))

「不論金融、建築、保險行業等均有不同的範疇牽涉到環境保護、氣候暖化等議題，因此認為不論崗位，只要有提供綠色相關服務和產品的行業均可稱為綠色工作。」

(個案 4／可持續發展主任 (綜合企業))

有青年個案亦因現時出現的新興工種 (如 ESG 工作)，改變了對綠色工作的看法。例如個案 7 以往只認為回收業是綠色工作，理解較為單一；但現在會想到綠色工作與 ESG 相關。其他個案的例子也顯示不少人現在認為綠色工作與 ESG 有關，如個案 10。他認為從事 ESG 屬於綠色工作，因為涉及推動企業或商業機構的各類環保措施及披露工作。

「以前覺得是回收業，現在綠色工作會和 ESG 有關。」

(個案 7／環保產品創辦人及執行董事 (竹碳用品))

「我覺得綠色工作的定義是很廣闊，例如現在做 ESG，雖然是企業層面，或是在商業機構提供服務，但 ESG 是在一些公司裡推動減少資源耗損，以及處理應對氣候變化的披露，均屬綠色工作。」

(個案 10／環保團體行政總監 (培訓及教育))

不過，個案 2 會把 ESG 與綠色工作稍作區分，指出兩者雖有重疊元素，但 ESG 工作在嚴格意義上並不完全等同綠色工作，因為 S 和 G 與綠色的關連不大，只有 E 的方面是有關。

「綠色工作涵蓋十分廣泛，光譜寬闊。綠色或相關 ESG 的概念是最近 20 年內出現，香港則是最近 10 年內興起的。雖然可能有部分元素重疊，但所謂『綠色』與可持續發展及 ESG 無論從定義上或觀感上其實是有不同。以『綠色』及 ESG 作比較，S (即社會) 和 G (即管治) 跟綠色工作是沒直接關係，只是關於 E (即環境) 方面才有關。」

(個案 2／可持續發展主任 (物業發展))

5.2 綠色工作的技能需求

5.2.1 受訪學者和專家表示綠色工作技能多與技術背景有關，但也視乎工種，並認為完備的綠色能力需與共通能力配合。有青年個案認為目前的綠色工作與應對氣候變化的技能有密切關係。

至於從事綠色工作所需的技能及素質，有受訪專家認為這要視乎工種，尤其工作是否涉及工程等。這些工作一般需要專門知識，如機電知識，不是任何學科背景的人可以應付。有受訪學者亦認同屬於技術性的綠色工作則需要相應的技術背景，其他範疇不一定需要科學技術能力。另外，綠色技能需與其他共通能力配合，如思考能力、創新能力及溝通能力等，再加上態度方面的素質，如以人為本，在現今社會相當重要。有學者認為完整的綠色能力應具備共通能力，比起只有技術能力更為重要。這反映在人才培育上，同時注重技能與共通能力的培養，才会有比較全面的綠色工作能力。

「綠色工作技能的需求要視乎工種，專門的工種，例如工程，並不是讀社科的學生可以兼任。以鐵路營運為例，較多同事的背景是工程師，因為涉及機電的知識，例如改善鐵路設備的能源效益。」

(陳淑媚女士／港鐵公司持續發展事務主管)

「如果你是做很技術性的，例如工程、科學、生物、海洋、新材料、新能源等，就需要技術背景，可能是工程和科學的學科。另外有些屬學習系統，譬如讀環境管理、ESG 課程或者讀綠色金融的課程，那不一定需要科學技術能力。

再有一層就是 **generic skills**（共通能力），譬如思考能力、創新能力、溝通能力、團隊協作能力，還有就是態度，我們是以人為本。我覺得這些技能十年前適用，五年前適用，這個新時代更加重要。如果你只懂得技術上的東西，只懂得輔助和專業服務，而沒有共通能力，做綠色工作都不是最完備。」

（何順文教授／香港恒生大學校長）

氣候變化問題逼在眉睫，有青年個案指出綠色工作現時亦與應對氣候影響的技能有密切關係，相關知識或技能可在工作上改善氣候變化。個案 12 留意到現時綠色工作涉及到推動環境關注及氣候行動，不同職業也開始需要接觸相關技能。這反映就業市場在經歷綠色轉型下的變遷。

「我認為現時很多職業都可被稱為綠色工作，當中需要應用到綠色知識或綠色技能，透過工作改善氣候變化。綠色工作是圍繞著推動有關環境關注及氣候行動的工作，而近年的變化是不同職業開始需要綠色技能，包括記者、工程師、律師等。」

（個案 12／環境組織聯合創辦人（青年倡議））

有調查顯示¹，綠色及可持續金融相關技能的需求殷切，情況亦較往年稍微上升。針對 ESG 方面的技能，有專家認為課程培訓能提供基礎，但同樣需要具備實際經驗。這反映培訓需強調課程及實踐並重，以應付現時綠色金融的技能需求。

「現在市面上有些 ESG 認證課程，有專門是金融行業的，大學碩士課程都有，不過這些是比較基礎，讀了是否真的認識很多，相信加上實際經驗才足夠。」

（葉榮鏗博士／國際可持續發展協進會（ICSD）創會主席）

¹ 東方日報。2023 年 11 月 15 日。〈銀行學會調查：提升員工技能是解決技能缺口重要方法〉。網址：https://hk.on.cc/hk/bkn/cnt/finance/20231115/bkn-20231115131513180-1115_00842_001.html，2023 年 11 月 16 日下載。

5.3 現職綠色從業員的體驗

這部分會綜述現時從事綠色工作的從業員體驗（以 21 至 39 歲的青年為主），涉及範圍包括從事綠色工作的原因、考慮、遇到的困難及對發展空間的意見等，冀進一步了解現時不同綠色工作的實際情況及所需支援。

5.3.1 從事綠色工作的原因

1. 綠色工作的可塑性大，帶來更多的發揮空間。

綠色工作的特點現時未有太多探討，但從現職者的經驗反映，綠色工作有很大的可塑性，因現時投身相關行業的人不多。有青年個案認為從事綠色工作可以讓他們做出不同的嘗試，帶來更多發揮空間，因此選擇入行。

個案 1 本身是生物科技的學科背景，現時從事廚具回收及循環再用的初創工作。他選擇現時的綠色工作是由於本身學科的發展已飽和，看不到太多創新空間。相反，從事綠色行業卻有持續性，更容許新嘗試。至於個案 5 曾在台灣讀書，了解當地的環境教育發展不錯，相較之下香港需要更多人投身。她認為在香港做環境教育的發揮空間很大，所以選擇了目前的工作。

「若問我為何不在 Bio-Tech (生物科技) 發展，是因為這行已飽和及跟隨舊有的路徑去做，沒有創新。反而綠色行業會有持續性，令人有更多的事可以去做。」

(個案 1 / 初創公司營運總監 (廢物回收及循環再用))

「台灣的環境教育已經做得不錯，但是香港做得較差，所以香港更加需要人去做這事。我覺得可以在香港發揮的空間更多，現在做了幾年，發現這個選擇沒有錯。香港可以做很多新的嘗試和試驗，是一個不錯的過程。」

(個案 5 / 自由工作者 (環境教育))

2. 綠色工作可帶來改變，並在工作中作出影響。

不少受訪個案希望自己能為環境帶來改變，在工作中發揮影響，所以選擇從事綠色工作。個案 2 表示自己從事綠色工作是希望保護身處的

環境，並認為綠色工作相比其他工作涉及較長遠的計劃，更有利於帶動改變。個案 9 從事可持續投資的金融服務人員，從事目前工作的原因是希望透過影響客戶投資更多在可持續的項目上，從而帶動改變。至於個案 15 是綠色初創人士，入行初衷是透過其從事的綠色產業技術，在氣候變化的問題上作出積極的影響。

「我相信不少人包括自己從事綠色工作，都希望保護身處的地球、社區、環境，避免身受其害。我亦相信綠色工作會涉及比較長遠的計劃，有別於其他工種，因為工作內容包括一些長期規劃，然後這會帶動改變。以我的職業為例，是可以影響遍及董事會到前線員工，這樣令我覺得很有意義及價值。」

（個案 2／可持續發展主任（物業發展））

「由 2008 年開始會看到投資者偏向短期投資，但我自己就會偏向長線，覺得投資在一些長遠可持續的產品是很重要：可以改變到世界，我的工作可影響客戶投資更多在可持續的項目。」

（個案 9／資產管理從業員（可持續投資））

「自己加入綠色行業的初衷是由於認為綠色產業在全球氣候變化上會有積極的影響，而這個行業擁有相應的技術以解決問題，所以便順理成章在這行業發展。」

（個案 15／初創企業行政總裁（環保技術））

3. 在選取的工作中，渴望更有力地回應環保議題。

現時，青年自發投入各類新興環保行業的興趣較以往增加²。在是次研究中，有青年個案亦從事新興綠色工作，希望在這些工作中更有力回應環保的議題。例如，個案 12 自己成立新的環保組織，推動青年教育和倡議工作，希望讓下一代關注氣候變化，亦在氣候公義的議題上，更多關注弱勢社群，以回應現時政策有不足的地方。另外，個案 13 則希望透過自己的綠色創業更進取地補足香港環保議題上的不足，作為另類嘗試，相信比起只參與現有環保機構工作更為有效。

「我是氣候組織的創辦人，組織於去年暑假成立。我尤其喜歡做有關於青年教育及充權的工作。一直以來的環保建議如關燈或少

² LinkedIn Economic Graph. (2022). Global Green Skills Report 2022. Retrieved October 31, 2023, from <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-pdf/li-green-economy-report-2022.pdf>

用飲管等已難以對抗氣候變化，需要更多人力物力，包括更多下一代投入相關工作。另外我也十分關注氣候公義的議題，弱勢社群例如劏房戶或戶外工作者，容易成為首當其衝的氣候受害者，但香港的氣候政策只集中於減碳而忽視處理上述群體的影響。我希望關注本港政策的不足，所以從事這方面的工作。」

(個案 12／環境組織聯合創辦人 (青年倡議))

「當初我希望透過創業而補足香港環保議題上的不足，需要另外作嘗試，不是單純參與現有環保機構的工作就足夠。」

(個案 13／環保社企業務發展總監 (原材料回收))

5.3.2 從事綠色工作的考慮

1. 工作的成就感與滿足感

年輕從業員投身綠色工作，主要是工作能帶來成就感及滿足感。個案 12 表示自己對工作的要求不只在於賺取金錢，而是希望享受工作及令世界變好，而綠色工作正可滿足這方面需求，能帶來成就感和滿足感。

「我認為每個人對於工作有不同要求，我不只是為了賺取金錢，更希望享受工作及令世界變得更好，否則大可以投身銀行業。坦白說，綠色工作比起其他顧問工作的職涯規劃或薪酬明顯較遜色，但卻可換取滿滿的成就感及滿足感。」

(個案 12／環境組織聯合創辦人 (青年倡議))

2. 工作的價值與意義

一些青年個案也反映他們著重工作的價值及意義，成為他們投入綠色事業的重要考慮。例如，個案 7 是綠色創業人士，她對目前工作的考慮，是希望透過產品改變消費者的選擇，使他們認識可持續消費。對於自己工作能改變消費者對紙巾的消費態度，讓人從最初抗拒變為較接受環保紙，認為意義很大。她表示自己的相關資歷可選擇其他更有「錢途」的工作，但認為其他工作或不能完成她的使命。

「我整個生意和做事的價值，就是為地球帶來少許改變，為消費者帶來多一個選擇。例如，他們可以由一張紙巾開始改變，認識什麼是可持續消費。」

在紙巾這麼大的市場有太多選擇，如何改變大家習慣是不容易，但是很有意義的工作。幾年前大家一開始很抗拒，見到啡色是環保紙，不是很喜歡，但慢慢知道竹不用斬樹，環保得多，而且沒漂白，很健康。感覺到大家開始改變時，其實會很滿足。

我讀完碩士後，從事其他行業可能人工高些，但會覺得有些使命未完成。」

(個案 7 / 環保產品創辦人及執行董事 (竹碳用品))

3. 符合個人的理念

符合個人的理念亦是一些年輕從業員從事綠色工作的考慮，例如個案 4 表示綠色工作保護環境及可盡社會責任，符合自己奉行綠色生活的理念，並可透過工作實踐出來，故以此為事業發展的考慮。

「綠色工作能夠保護環境，盡社會責任。自己亦奉行綠色生活，努力邁向碳中和，在工作上可實踐這項理念。這是我投身的主要考慮。」

(個案 4 / 可持續發展主任 (綜合企業))

4. 發揮個人的專長

至於個案 10 對綠色工作的考慮，主要因為工作能夠發揮個人專長。從事推動基層綠色工作的培訓及教育多年，他需要不時連繫持分者，尋求他們對計劃的支持；尤其在公關、傳訊、及與人商討合作的事上，可配合個人專長及性格。情況反映從業員的能力條件對從事綠色工作的影響。

「我在做我專長的事，專長得來又讓我可以做一些對社會好的事。可以說，我目前工作發揮到我做公關、做傳訊、做一個參與或者合作牽頭的角色，配合到我自己的性格。」

(個案 10 / 環保團體行政總監 (培訓及教育))

5.3.3 面對的困難

1. 向持分者闡述綠色理念，過程不容易。

是次研究的青年個案中，部分人是從事綠色創業。這些從業員需要不時與客戶溝通。然而在洽談及介紹綠色產品的過程中，遇到客人不理解的情況亦時有發生。例如，個案 13 從事回收咖啡渣的工作，跟客戶洽談及教導他們正確回收程序等，均有遇過困難。另外，個案 15 向商業機構客戶進行營銷時，亦有遇到客人未必明白綠色業務發展潛能。

「營運機構總會遇到困難，並非環保業特有的，例如與客人洽談、教導客人正確回收程序等，都有遇到未必理解的情況。」

（個案 13／環保社企業務發展總監（原材料回收））

「即使現時客戶對 ESG 的認知較以往高，但公司使用的科技始終是創新技術，向商業機構介紹公司產品時，他們未必認識綠色行業內的術語和分工，亦未能全面理解綠色項目的運作，向他們闡述綠色行業的潛力有難度。」

（個案 15／初創企業行政總裁（環保技術））

而從事可持續發展工作的企業員工，較常遇到與持份者溝通，共同邁向綠色目標的困難。他們一般需要與公司內部的各級人員進行溝通，傳達有關可持續發展的目標與策略，如個案 2 表示在企業內部的溝通並不容易，因為有部門未必配合，而且實現綠色目標的步伐也不一致。他認為現時主要困難是向部門傳達相關工作的重要性，確保大家目標一致。至於個案 14 亦有類似情況，她主要的困難是在於公司內需要連繫的持分者較多，需要找出方法讓他們配合，這些工作需要花上長時間。

「可能有部門未必想迎合綠色的趨勢，或者各方面對於實現綠色的步伐不一致，這是大機構中常見的。困難在於我們需要傳達當中的重要性，確保各持分者的目標一致，避免上述的情況發生，惟有逐步推展。」

（個案 2／可持續發展主任（物業發展））

「連繫的持分者比想像中多，而做很多內部的持份者溝通，要連繫全公司也需要更多時間去找方法令大家都願意做，所需時間比想像中長。」

（個案 14／可持續發展及策略經理（能源管理））

2. 欠缺資金支持長遠的課題或項目

有從事環境教育的青年個案表示，目前面對的困難在於所推動的項目，主要靠政府資助，一般資助時間較短，而以同一議題再次延續有關資助，甚有難度，以致工作往往無法持續。以個案 5 做淨灘的議題為例，做了兩年後沒有資金，需另覓方法才可繼續。

「在香港做環境教育，做得持久要投放很多時間和心力，需要資金支撐環境教育。很多時候靠政府環保基金批出資助，但那些未必很持續。當想做一個長久的議題時，資金最多批兩年；要做下一個議題，可能要將整個項目重新包裝，看上去好像不一樣，令政府認同你的工作，然後繼續做下去。所以，要追蹤一個議題其實是非常困難，有很多因素影響能否持續去做一個方向。」

我近年在做淨灘，可能是做海洋垃圾污染的議題，這些都要資金。做了兩年後，可能拿不到資金就沒法繼續做，要找其他方法。」

（個案 5 / 自由工作者（環境教育））

類似情況也發生在從事綠色初創的青年個案。個案 1 表示自己的初創公司雖有政府資助，亦要靠自資營運。他指出目前要先投入資金，再向政府申請資助，一般須取得成果才能獲得相關的資助配對。現時公司在起步階段需要較多資金的投入，他惟有透過初創比賽建立人脈與資源，以幫助公司早日上軌道。

「當局資助我們的部分資金，我們亦要自資的。我也有聯絡環保署，該署有基金資助初創環保企業，例如初創基金、回收基金。不過，我們先要投入資金，然後當局見到公司有成果，便會配對相關資助給我們。我希望公司能自我營運，不需要資助，但目前我公司需要多點資金支持，惟有參加不同的初創比賽，從而希望為公司建立人脈、資源，加速公司上軌道。」

（個案 1 / 初創公司營運總監（廢物回收及循環再用））

3. 面對的工作要求不易應付

在青年個案中，一些綠色從業員反映的困難包括面對各類不易應付的工作要求。從事綠色建築認證與設計的個案 3 表示自己有時時間管理的困難，因為工作不時要求在限時內完成，更甚是有時在完成工作後的結

果未必按預期發生，自己會感到意外。而個案 10 較常遇到的困難是公司的團隊較小，需要花時間分析和處理大量研究報告向客人解釋，即使盡力解答後，客人亦未必願意投資在可持續發展的項目上。

「首先是時間管理。有些項目有時限完成，評估內限時完成。第二是結果不似預期。例如：某個 study 或 assessment 完成後，才發覺並不是預期的結果。」

（個案 3／資深持續發展顧問（綠色建築認證及設計））

「遇到的困難就是，即使盡力回答客人的問題並提供意見，客戶不一定會投放金錢。工作上的研究工作亦需要花很多時間。我不需要研究很深入的報告，但份量很多，經常需要解釋一些新的概念給客人。因為公司的團隊較小，很多事情都需要自己親自去分析和處理，客戶會期望我們甚麼事情都知道。」

（個案 9／資產管理從業員（可持續投資））

4. 面對行業變化，需要持續學習及掌握情況。

最後，有青年個案指出自己所從事的工作需要持續學習及進修，才可適應行業的發展。例如，從事金融的個案 11 表示自己的行業是新領域並且發展迅速，加上披露要求不斷更新，若是靠過往的教育未必足夠應付，需要不斷學習。

「這個領域要持續學習和進修，未必很正式地讀一個課程，而是你去不斷學習，是基本要求。這個領域新並且急速發展，例如我們講披露要求，今年已經出了 SBTi 的可持續標準，和最近 9 月出的 TNFD（自然相關財務揭露），它是不斷在變，就算之前讀了些東西，就算本科專讀環境科學，都未必可以靠之前的教育，要不斷學。」

（個案 11／盡職治理分析師（金融））

5.4 綠色行業的發展空間

5.4.1 綠色工作有很大發展空間，不少新興行業及工作湧現。然目前個別行業的發展存在限制，需要正視及改善。

現時，各地對環保及可持續發展的價值頗為重視，經濟轉型發展為低碳及生態平衡的綠色經濟體。本港近年亦定下 2050 年實現碳中和的

目標，並於未來 15 至 20 年內推行總值 2,400 億港元的減碳措施，橫跨多個經濟行業³。

綠色工作的發展空間相當可觀，有學者認為在全球減碳及合規趨勢下，相關需求會衍生很多新商機、新工種及新工作。這包括各種環保有關的核心行業，亦有一些提供輔助或配套服務的新興工作，如 ESG 及其衍生的相關投資，帶來新需求下的工作。

「這個工作發展會很快，全世界定下實現碳中和 2050 目標，再近些就是 2035，所以一定有很多產業。因為有很多合規要求和需要減低風險，也會造就新商機、新工種和新工作。」

現在最需要的，一些是真正做環保的工作，因為它是新的，所以需求很大。交通、能源、新能源、建築、大自然保育、海洋等，我相信香港是很缺乏這些人。譬如現在講 EV（電動車），有很多東西要做，例如裝充電樁。需要很多技術人員、維修，是最核心的行業。」

另外一些就是現在常說 ESG 的輔助工作，是做配套服務，例如搜集資料、數據、分析、報告、披露、評分，然後用數據去做 SRI（社會責任投資）、impact investment（影響力投資）、green financing（綠色金融）。」

（何順文教授／香港恒生大學校長）

一些青年個案也認為現時從事綠色工作的發展空間很大。例如個案 2 從事可持續發展的工作，對於綠色就業的前景感到明朗，認為行業存在需求，只要具備知識背景及熱誠是會有工作機會。

「至少我相信這行業的就業前景十分明朗，市場的需求不斷增加，亦沒有太大的職業限制，只要青年人具有知識背景及熱誠，不難找到工作機會。」

（個案 2／可持續發展主任（物業發展））

不過，有專家就個別行業的發展空間，指出了一些目前的限制。以生態導遊為例，現時本港綠色旅遊屬於新興產業，發展規模不算大，亦

³ 立法會秘書處。2022 年 7 月 6 日。〈深圳和新加坡的減碳策略〉。網址：
<https://www.legco.gov.hk/research-publications/chinese/2022in03-decarbonization-strategy-in-shenzhen-and-singapore-20220706-c.pdf>，2023 年 11 月 15 日下載。

沒有一個生態導賞員的發牌制度，現在只靠坊間組織自行培訓人才，故此行業本身的發展有待完善。加上，以本港現時綠色旅遊的規模，相關從業員的工作一般不太穩定，通常以副業為主，用作賺取額外收入。這些情況似乎不利更多人入行，或需從改善行業發展入手，從而促進現時從業員的發展狀況。

「這行業本身屬於新興產業，在本港的發展不是很蓬勃，不像澳洲有較完整的生態導賞員發牌制度。香港沒有這專業認證考試，較多是坊間組織自行培訓，導致行業較分散。而且工作有不可預期的地方，因為很多環保團體做生態旅遊未必是主項，較多是一次性的活動，工作供應比較不穩定，會當作副業或額外收入。」
(鍾芯豫女士／V'air 聯合創辦人及總監)

事實上，參考其他地區如台灣，現時當局與台灣生態旅遊協會合作，為生態導遊推出認證計劃，本港則暫未有相關的做法⁴。從事過生態導賞的個案 5 表示，現時在香港沒有相關牌照，或需要其他持分者參與推動，才可能成事。這也可參照一些現有的牌照制度，透過確立牌照讓人更認識及接觸相關行業。

「除了做環境教育之外，我還會做一些生態導賞。生態導賞這一部分其實在香港是沒有牌照的。你說怎樣可以令到它從沒有到有，我不太了解。但是知道台灣過去的經驗，很多時候都是靠一些學者他們去推動。如果香港可以有一樣東西，可能參照導遊、領隊那些牌照，就容易些給人認識、接觸。」
(個案 5／自由工作者（環境教育）)

就建築方面的綠色新興工作，另一專家則指出環保建築師在本港發展有出路上的限制。他認為學生在學校教育接觸環保建築後，缺乏相關的出路，一般只會從事環保建築認證的工作，並非主導環保建築設計。而且建築中落實環保通常只是選項並非必需⁵，可見現時環保建築在認可上有更大的改善空間，而這亦會影響對環保建築師的工作及發展。

⁴ 立法會秘書處。2019 年 5 月 31 日。〈選定地方促進生態旅遊的支援政策〉。網址：<https://www.legco.gov.hk/research-publications/cn/1819rt08-policy-measures-to-promote-eco-tourism-in-selected-places-20190531-c.pdf>，2023 年 11 月 14 日下載。

⁵ 現時本港建築尚未有強制的環保認證，綠建環評（BEAM Plus）仍是自願參與性質。對比其他地區如新加坡，在 2005 年推出綠色建築評級，初期雖讓業界自行申請，但在試行 3 年後已正式規定所有新落成的建築物須成功取得認證，對環保建築的推動相當積極。引自：何偉歡、羅金義。2021 年。《環保政策與綠色生活：國際視野下的香港》。香港：中華書局（香港）有限公司。

「學校是需要有這個供應。我在港大有幫手教環境管理碩士，不論是在本科也有環保建築的課，但也是困難的，因讀完後也是投身做認證方面的工作。」

現時環保不是強制的要求，而是一個選項，除非指明是環保項目或發展項目申請總樓面積寬免，就會投入資源做環保設計，否則環保並不是必須的。我認為還是需要多認可環保建築，這相信會有利於推動環保建築師的工作及發展。」

（葉頌文先生／葉頌文環保建築師事務所有限公司創辦人）

而針對 ESG 相關的行業，有青年個案指出目前 ESG 部門架構人數較少，或會導致升遷較慢。雖然本港有公司擴張 ESG 部門並有分工明確的架構，從而有利員工容易升遷，但這類公司只佔少數。

「由於 ESG 部門通常只由幾人組成，因此升遷較慢。不過現時 ESG 行業發展迅速，都有聽過不少公司準備擴張部門，例如有地產公司已將 E、S、G 分為三個不同部門，分別負責碳排放和氣候變化，社會企業責任和安全等，分工較明確，或許往後升遷會較為容易，但始終不會有太多公司這樣做。」

（個案 4／可持續發展主任（綜合企業））

5.5 支援綠色工作的建議

5.5.1 受訪學者、專家及青年個案認為：(1) 推動人才認證；(2) 政府提供綠色就業支援；(3) 企業實習、進修及資金支援；以及(4) 標示綠色工作等，皆有助支援綠色就業。

1. 推動人才認證

綠色就業在本港仍是起步階段，有受訪專家和學者認為現時有需要推動人才認證，支持設人才框架或資歷認可的做法，以增加對相關專業人員能力的公信力。鑑於現時的認證比較雜亂，有學者認為政府的人才框架，應把人才及工種分門別類，從而能夠長遠建立一個人才認證或專業認證的制度。現時只靠坊間的認證或出現質素及種類參差的問題。受訪學者認為政府、學界和專業機構可合作制定人才庫框架和分工，然後推動認證，將有助培育本港的綠色人才。另一專家對於坊間的學會嘗試推動資歷認可，也表示做法可取。

「綠色工作現時是比較自由，認證都是五花八門，但任何行業發展都會經過這個階段，也跟政府的政策有關。

一方面是政府的政策可以定人才框架，把人才、工種分門別類，長遠政府可能需要有一個人才認證及專業認證的制度，我想很少單一行業的公會可以做到，因為這是比較新的。

我曾提議政府要有綠色的人才庫，裏面怎樣分類是要有系統的。現時有很多專業機構和行業機構，要有比較具體和行業為本的人才分類。現在坊間都有，有不同的證書課程、民間課程，那些是民間自由辦學，是看市場的需求，但質素和種類參差。我覺得如果由政府、學界和專業機構定一個大的人才庫框架和分工，再開始去認證，對整個綠色人才的培育是很大幫助。」

（何順文教授／香港恒生大學校長）

「對於人才培訓，坊間有些學會及團體有推出相關課程。環保議題所涵蓋的範圍很廣很闊，若要各方面也兼顧，需要較多資源，只靠坊間學會及團體去做會較具挑戰性，如果可以得到政府的支持，相信會做得更好。某些學會正籌備資歷認可，我贊成這些做法。」

（陳淑媚女士／港鐵公司持續發展事務主管）

有專家亦觀察到其行業內認證相關人員的情況，有待檢視，例如從事環保建築設計方面的工作，比不上其他建築範疇的工作，如建築文物保護師，有明確的專業認可。另有專家指出認證的同時，更需要為從事的行業提供清晰的定義。以綠色旅遊為例，現時本港欠缺嚴謹的定義，導致出現從業員的質素監管問題。反之，其他地區如南韓政府會採取主導，由轄下韓國觀光公社負責實施韓國生態旅遊標準，為行業制定導遊、旅遊地點及住宿準則⁶。故此，有從事綠色旅遊的專家指出本港亦可先作定義，然後配合發牌制度，再以通用模式集中培訓，相信可有助推動相關的綠色工作。

「如要釐清建築專業環保化是未有的。對比建築文物保護師，則相對明確，做 *graded building*（歷史建築評級），做歷史保育，

⁶ 立法會秘書處。2019年5月31日。〈選定地方促進生態旅遊的支援政策〉。網址：<https://www.legco.gov.hk/research-publications/cn/1819rt08-policy-measures-to-promote-eco-tourism-in-selected-places-20190531-c.pdf>，2023年11月14日下載。

香港建築文物保護師學會有相關的考核。」

(葉頌文先生／葉頌文環保建築師事務所有限公司創辦人)

「認證是需要的，但此前更重要的是認真定義什麼是綠色旅遊，現在政府可能在藍圖、施政報告提及的旅遊發展，都會提及推動綠色旅遊，前期他們都有給資助金額讓旅行社舉辦相關項目，但質素監管參差，導遊未必擁有特別認證或相關學科知識。」

我認為政府層面可以定義什麼是綠色旅遊，然後是設立完整發牌制度，用全港通用的模式培訓生態導賞員。」

(鍾芯豫女士／V'air 聯合創辦人及總監)

不過，有現職的綠色從業員認為設立認證與否，對他本身的工作影響不大。個案 10 對認證制度沒有太大意見，即使認為現時其環保領域的職業身分有些模糊。但由於沒有認證也不影響工作，他亦接受目前狀況，認為不一定需要認證。

「我現在的角色就是大家覺得跟環保相關，但不是說我就是一個環保的專家。別人會知道我過往做過的工作，所以能夠第一時間想起我跟這方面工作有關。我沒有一個認證，但我是否很需要一個認證去做到環保或連繫人合作的目標？我又覺得不是很重要。」

(個案 10／環保團體行政總監(培訓及教育))

相反，有現職的綠色從業員認為認證對於便利目前的工作，有很重要的作用。例如，從事環境教育的個案 5，觀察到由於缺乏認證相關人才，環境教育一般由社福機構安排社工負責講解，但社工在這方面的專業性有限。她認為有認證是好事，當與機構合作時，方便外界易於認可有相關工作經驗的人。

「現在做環境教育，很多時候是社福機構做，由社工負責講解環保。但社工不是完全明白環保，只是按字面或網上找到的內容去理解。」

有機構會找我負責講，因為他們未必有太多實戰經驗，但想教育做得好點，不是由不懂的人去講。做一些這樣的合作，有認證是非常好，起碼讓人知道有什麼人可以講到。」

(個案 5／自由工作者(環境教育))

然而，有青年個案也指出現時推行認證的限制。雖然認證制度可作為一個工具讓人了解從業員的背景，尤其對於轉行人士需要證明有關資歷；但行業發展快速，相關認證未必完全涵蓋大部分標準及跟上最新情況，故此有其局限性。

*「現在地球之友在推動的 **certified ESG analyst** 的計劃，之後 CFA 也出了 ESG 相關的證書，亦有很多不同 ESG 機構推出可持續相關的證書或課程，我也有參加一些。有認證是好的原因是，如果你是入門級，本身不是這行而轉入來，可能是很好的工具或標誌讓人了解你是有基本認識、對這行有興趣。但這行發展很快，亦有很多標準，或者大部份市面課程都未及涵蓋，變相這些認證是否真的有用，是一個疑問。」*

（個案 11／盡職治理分析師（金融））

2. 政府提供綠色就業支援

至於如何培育綠色人才？有受訪專家表示需要提高人才質量，政府可與商界合作，為新一代提供工作機會，包括實習機會。受訪專家認為政府除了可安排工作配對，亦可創造綠色項目，提供誘因予企業聘用人手。例如，透過資助企業的綠色項目，政府可規定企業聘用固定人數從事綠色工作，並涵蓋實習，從而讓較少經驗的青年或大學生有機會從事相關的實務工作。

「提高人才質量是有需要的，政府應該和商界合作，給年輕人有機會在這方面工作。由政府牽頭做工作配對，或創造一些綠色項目，提供誘因給企業去請人幫忙，令他們有機會做實務工作。例如企業想搞綠色項目，可否有些基金向政府申請？如果政府給了資助，規定一定要請多 2、3 個人手給這個項目，短期項目都可以，令那些沒經驗的年輕人讀了基本課程後，多些實習機會；短期實習給大學生也可以。」

（葉榮鏗博士／國際可持續發展協進會（ICSD）創會主席）

另有青年個案對政府推出的綠色就業計劃表示認同，認為可以延續有關計劃，從而提供更多就業機會，並讓新入行畢業生可透過業界人士的分享獲得幫助。例如，個案 4 表示自己及其他參加過綠色就業計劃的朋友，能逐步發展至現時的工作位置，希望相關計劃可繼續推行，以支援畢業生的發展。

「2023 年的綠色就業計劃已被擱置，原因是今年沒有防疫抗疫基金的撥款，連帶受惠於計劃資助的私人市場每年 200 個就業機會，以及環保署的項目經理招聘也被取消，令今年的畢業生就業困難。自己和一些朋友之前也是靠這個計劃去到今日的位置。而計劃亦會邀請各個業界的翹楚講述不同綠色業界的就業情況，對新入行的畢業生來說是很寶貴的。我希望相關的計劃可繼續推行。」

（個案 4／可持續發展主任（綜合企業））

3. 企業實習、進修及創業資金支援

除了政府之外，有受訪者也提出企業在支援綠色工作上的角色，包括提供實習、進修及創業資金支援。首先，有青年個案指出企業提供實習機會的重要作用，包括可讓青年了解綠色工作相關的技能和知識，以及思考自己是否適合在行業中發展。此外，個案 12 也認為企業可為現職員工提供訓練和進修，從而讓他們可負責綠色工作。

「企業本身提供實習的機會，可令青年人嘗試綠色工作及得知所需的技能和知識，思考自己是否適合發展。另一方面，舊有員工可能缺乏綠色知識，需要企業提供機會，讓他們接受一定的訓練及進修，才可負責綠色工作。」

（個案 12／環境組織聯合創辦人（青年倡議））

事實上，有受訪專家亦建議畢業生可到大公司實習，從而累積經驗，也有助日後的工作機會。她指出現時向大學生或青年介紹綠色工作的行業相當重要，畢竟不少人認為工作是熱門行業，若對其一知半解便投身，會出現錯配的情況。故此，參加實習一類的工作體驗，對提升綠色工作的認知以及減少錯配的現況，會有一定的幫助。

「對於畢業生可以有不同考慮，例如到大公司相關部門做 *intern*（實習），維期數個月至半年。那樣他們會累積到相關經驗，企業亦樂意考慮聘請有實習經驗的畢業生。這是他們可以投身綠色工作的途徑。」

重要的是要向大學生或有意投身此行業的年青人介紹這行是怎樣的一回事。很多時候，申請者認為這是很熱門的行業，於是便

投身這行，但事實是他們對這行業一知半解，並不清楚要做什麼工作，便可能會出現錯配的情況。」

(陳淑媚女士／港鐵公司持續發展事務主管)

另方面，個案 7 表示資金的支援，尤其是來自企業對創業者的資助計劃，對於從事相關事業的人是有很大幫助，特別在開拓新項目上。

「最好是資金，例如一些資助或 grant，之前 DBS 那邊有申請過 grant，對開拓新項目會有很大幫助。」

(個案 7／環保產品創辦人及執行董事 (竹碳用品))

4. 標示綠色工作

另外，有青年個案提議可參考外國的做法，在求職網對綠色工作進行標示，可使求職者容易接觸到有關工作。而作為環保業界的一員，個案 13 亦表示在求職平台把環保行業加以分類，將有利招聘。

「外國有求職網會標示綠色工作，我相信類似的做法會令更多求職者接觸到。在資訊發放上，我建議求職平台可以將環保行業分類，對招聘會有一定幫助。」

(個案 13／環保社企業務發展總監 (原材料回收))

5.6 對年輕人開展綠色就業的建議

5.6.1 受訪專家冀青年多掌握對環保及可持續發展的認識，並嘗試透過不同途徑，豐富綠色工作的經驗。

最後，面對綠色潮流下的工作環境，青年比以往有更多機會選擇從事不同的綠色工作。在心態及各方面準備上，他們可以如何開拓並發展自己的綠色事業？有受訪專家認為年輕人應了解現時環境及氣候變化帶來對經濟及社會的影響，並且及早裝備。無論從事任何行業，他們應掌握對環保及可持續發展的認識。

「綠色就業是最大的市場，可持續發展靠外在環境，沒有環境便沒有經濟、社會。香港已感受到氣候變化帶來的影響，必須做好準備，建議各行各業也要與環保關連。以我為例，我是建築師，但我會認識環保及可持續發展。」

(葉頌文先生／葉頌文環保建築師事務所有限公司創辦人)

另有受訪專家表示青年可透過不同途徑，豐富自己對相關工作的認識。有受訪專家提出一些為事業發展做好準備的方法，例如青年可選擇報讀合適的課程、透過加入綠色相關的 NGO 接觸業界或有關人士，以及成為環保組織的義工來吸收工作經驗。

「首先，不懂就讀書，找適合自己的課程讀，第二步是加入和綠色相關的 NGO 組織，那就可以接觸到多些業界或對這方面有興趣的人。第三，我建議試找相關的工作機會。香港有很多環保組織，可以試試去做義工，都可以吸收到做這方面工作的經驗。」
(葉榮鏗博士／國際可持續發展協進會 (ICSD) 創會主席)

5.7 小結

本章綜合受訪專家、學者及青年個案的訪談結果，帶出綠色就業的基本面貌，包括其狀況、發展空間及支援建議等。就綠色工作的理解，受訪學者和專家指出綠色工作的範圍廣闊，目前的界定普遍與環保、減碳、減廢及新能源等有關；而綠色工作有演變過程，受社會進步及綠色發展的推動，現時對環境保護的關注更大。青年個案亦指出綠色工作包括不少新興工作及行業，可見工作「綠色化」及「潛在綠色化」的趨勢已在本港出現。不少青年個案也認為綠色工作與 ESG 有關，儘管兩者不盡相同。

至於綠色工作的技能需求，受訪學者和專家表示綠色工作技能多與技術背景有關，但視乎工種。有學者提出完備的綠色能力需與共通能力配合；而青年個案認為目前的綠色工作也與應對氣候變化的技能有密切關係。這亦如文獻所指，在職者或求職者除須具備自身的專業知識外，對能源效能、碳排放、減少污染或保護生態系統方面等情況亦要有所認識。

本章也包括現職從業員的體驗分享，說明他們從事綠色工作的原因、考慮、個人工作困難等方面。青年個案反映綠色工作具可塑性及影響力等，有個案亦反映一些新興工作帶來更好回應環保議題的可能。從業員的體驗帶出從事有關事業的各種考量，包括獲得成就感及滿足感、實踐工作的價值或意義、以及符合個人理念與專長。

不過，從業員在從事綠色工作中遇有困難，尤其與持分者闡述綠色理念。這項困難反映綠色工作的內容或性質，仍不為外界想像中容易明

白。而個案中亦反映從業員在財政上的掣肘，難以持續開展工作或項目。此外，一些在工作要求上遇到的挑戰，綠色工作亦與一般工作所遇無異，重點的是如何適應變化，正如其中有個案指出行業不斷變化，從業員有需要持續學習及掌握情況。

在發展空間上，受訪專家、學者及青年個案均指出綠色工作有很大的發展空間，不少新興行業及工作湧現。然目前個別行業的發展存在限制，需要正視及改善，包括環保建築發展、生態導賞及 ESG 相關的行業範疇。

對於支援綠色工作的建議，受訪學者、專家及青年個案認為現時可嘗試多方面工作，包括(1) 推動人才認證；(2) 政府提供綠色就業支援；(3) 企業實習、進修及資金支援；以及(4) 標示綠色工作，皆有助支持綠色就業。有些建議在其他地區已有推動，但一些則屬於本港已有的計劃，如實習及綠色就業計劃，需拓展至更多綠色及可持續相關的領域。

最後，有受訪專家對希望從事綠色就業的青年提供建議。這包括對綠色及可持續發展增加認識，並努力尋找不同方式，吸收經驗，準備個人在綠色事業上的發展。

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. 綠色就業成為全球趨勢。各地致力應對氣候變化的挑戰，帶動綠色就業需求；惟本港現時綠色就業措施較零散及短期，暫未有針對綠色就業的長遠規劃，不利於持續推動綠色工作。**

全球步向綠色經濟轉型，重視減碳、環保及可持續發展，綠色就業成為趨勢。尤其近年氣候變化加劇，各地積極推動綠色就業，帶動相關就業需求。例如，美國的〈通脹削減法案〉創造 10 萬個清潔能源職位，預計在 10 年間升至 900 萬個¹。國家在「綠水青山就是金山銀山」的綠色發展觀念下，亦有進取目標，單以近年節能環保產值已有近 8.8 萬億港元，預料到 2025 年綠色工作的從業員達至 100 萬人，其中 ESG 從業者及不同綠色產業衍生的崗位數目將相當可觀²。

本港方面，特區政府亦有提供綠色就業的支援措施，包括在早前推出〈綠色和可持續金融培訓先導計劃〉及〈低碳綠色科研基金〉。而在最新的施政報告中，亦提出制訂《香港氫能發展策略》及修改相關法例，預期可帶動氫能產業，創造不少新能源發展有關的職位。不過，本港雖有不同的綠色就業支援，但現時措施較為零散及短期，仍未有針對綠色就業的長遠規劃，不利於推動綠色工作的持續發展。

- 2. 本港綠色就業處於起步階段，目前欠缺對綠色工作的界定及分類。就綠色工作需求增加，本港需進一步釐清相關定義或分類，追上發展。**

針對綠色轉型衍生新的工作職位，目前英美等地已有劃分不同類型的綠色工作，並界定不同行業的綠色職位。相關措施整理現時在就業環

¹ LinkedIn 經濟圖譜。2023 年 10 月 4 日。《2023 全球綠色技能報告》。網址：<https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/zh-cn/talent-solutions/Event/2023/2023-Green-skill-report.pdf>，2023 年 12 月 11 日下載。

² 人民網。2023 年 7 月 10 日。〈中國“綠色就業”漸成風潮〉。網址：http://paper.people.com.cn/rmrbhwb/html/2023-07/10/content_26004930.htm，2023 年 9 月 21 日下載。

境中出現的綠色化及潛在綠色化職位，支援綠色工作的人才培育（如英國的綠色學徒項目）及彙集相關的求職資訊（如美國 O*NET）。即使近年才興起綠色工作的中國內地，在 2023 年更新的《綠色產業指導目錄》，亦有列出新興綠色產業，有助整合綠色工作的從業情況。

然而，就綠色工作的界定，本港目前缺乏具體及廣泛認受的定義。本港雖有環保產業，並涵蓋六個業務範疇，但目前仍無法包括不少新興環保及可持續發展相關的綠色工作；這些工作橫跨金融、交通運輸、新能源、建築及大自然保育等。根據 2022 年政府統計處，環保產業佔總就業人口的 1.2%（即大約 43,530 人）³，然實際數字不包含一些綠色化及潛在綠色化職位，或低估綠色就業人口。

是次研究綜合綠色從業員的訪問顯示，即使從事綠色工作的個案，他們對相關工作的界定亦有不同理解，缺乏廣泛的共識。這對一般人而言，理解綠色工作相信更不容易。

本港綠色就業尚在起步階段，目前只有粗略的綠色就業界定及人口數字。因應綠色工作需求增加，本港進一步整合現時綠色就業情況，提供綠色工作的清晰界定或分類，追上發展，甚為重要。

3. 不少受訪青年對綠色工作的認識、興趣及信心偏低。綠色工作的概念仍未普及，青年對綠色工作認識不足，偏重較安穩的傳統行業，需正視青年對綠色工作的就業信心。

研究顯示，受訪青年對綠色工作的認識、興趣及信心略低，可能與綠色工作的概念尚未普及有關。

普遍受訪青年對綠色工作的認識不多，平均分只有 3.31 分（0-10 分，10 分為非常認識）。而在尋找或轉型到綠色工作的問題上，近四成（39.7%）認為「對綠色工作認識不足」是主要困難。坊間亦有調查顯示⁴，在職人士對綠色相關發展認識不多，與是次研究的結果一致。

³ 香港特別行政區政府統計處。2023 年 11 月 30 日。〈表 655-83001：選定行業的增加價值及就業人數〉。網址：https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=220，2024 年 1 月 9 日下載。

⁴ ICSD and WGO. (2023). Survey of Opinion on ESG Education in Hong Kong 2023. Retrieved October 31, 2023, from https://www.icsd-global.org/_files/ugd/fce066_893561c5249d4c4b9f099a90b32e56dc.pdf

研究顯示，青年對綠色工作的興趣同樣偏低，平均分僅 3.89 分（0-10 分，10 分為非常有興趣）。有受訪個案表示有朋輩對從事綠色工作感興趣，但最終卻步，原因在於相關概念在行業發展上較新，並且認為傳統行業相對有較好的待遇及前景。綠色工作涉及不同具潛力的行業，發展未必不及現有行業，青年會否因為認識不足以及偏重傳統行業的選擇，間接影響從事的興趣，或需進一步探討。事實上，有從事 ESG 及碳審計的個案指出，即使現時工作辛苦，仍會看到晉升及加薪空間，反映綠色工作或與外界既定的看法有所出入。

研究亦顯示，受訪青年對綠色工作未來發展前景的信心不大，平均分只有 4.98 分（0-10 分，10 分為非常有信心）。另外，近八成（79.3%）認為綠色工作有助提供青年更多就業機會，但近九成（89.7%）認為現時未有足夠的綠色就業機會。

針對綠色工作的認識、興趣及信心，三者互為影響。不少青年對於從事綠色工作的想法並不確定，或在於對前景欠缺清晰的掌握，以致難有很大興趣投身綠色事業，情況值得正視。

4. 從事綠色工作的發展限制，主要有兩項，分別是欠缺社會氛圍與政策及配套支援的不足。

4.1 欠缺社會氛圍。現時綠色概念並未普及，公眾對綠色工作認知不足，成為從事相關工作的局限。

是次研究亦有了解綠色從業員所面對的工作困難。當中，有受訪個案分享向持分者帶出綠色概念或目標時，往往在解說上遇到困難；而整體的社會氛圍未有廣泛認受綠色概念，導致這方面的工作局限。這些情況相信不是個別事件，不單發生在部分受訪綠色創業者及企業員工身上，亦有可能出現在研究未涵蓋的綠色從業員中。

事實上，研究顯示，近四成六（45.8%）認為本港發展綠色工作的限制是「公眾對綠色工作認知不足」。提升公眾的認知，與社會氛圍的建立有密切關係，並有助促進對綠色行業的支援。有受訪個案認為大環境需建立綠色概念，並連繫不同持分者一起構建有關概念，讓社會大眾改善認知，亦藉此推動生態圈的形成，支援綠色行業的發展。

4.2 政策及配套支援不足，不利於促進綠色就業的發展。本港傳統及新興綠色行業均面對不同的限制，需作改善；而綠色就業計劃提供具建設性的支援，值得延續。

有受訪個案指出，現時本港在不同方面對綠色行業的政策及配套支援不足，妨礙長遠的發展。例如，有從事回收工作的個案表示，現時環保回收業的上、中、下游配套並不完善，回收量不足，導致不少回收公司多年來難以持續經營。此外，分別有從事自由工作及創業的受訪個案表示一些推展中的項目處於起步階段，面對包括資金上的制肘，要持續地發展需時建立成果的項目，並非易事。

另有受訪專家指出，一些新興綠色工作亦有政策及配套不足的問題。例如，現時從事環保建築設計，在學校教育接觸相關知識後，面對出路上未能銜接的情況，多只能從事環保建築認證的工作。至於近年興起的綠色旅遊，專家亦提到現時行業較為分散，未具規模，工作的穩定性也有待改善；尤其現時缺乏發牌制度，對生態導遊的認受仍然不足。

針對大專畢業生的綠色就業支援，有個別受訪個案提到，受惠於疫情期間推出的綠色就業計劃，在參加過程中誘發對相關行業的興趣，加上計劃提供導師分享以及業界的人脈網絡，有助增加對行業的認識，自此確立在行業發展的心志。然而，受訪者表示計劃在推出 3 年後已經結束，欠缺延續性，意味對大專畢業生從事相關工作的支援減少。

本港傳統及新興綠色行業皆有需要改善的空間，以進一步促進綠色就業的發展；而綠色就業計劃的支援具建設性，值得延續計劃。

5. 社會及早探討綠色人才庫的建立，儲備綠色人才。人才培育及人才認證屬兩大關鍵措施，值得討論。

根據 LinkedIn 的《2022 全球綠色技能報告》，綠色工作的招聘規模雖以每年 8% 的速度增長，但人才增長速度只有 6%，人才供應落後於需求。培育綠色人才在現今社會至關重要，在本港亦不例外。然是次研究顯示，近四成三（43.2%）認為「缺乏專業技能」是本港發展綠色工作的限制；另有近三成七（37.3%）認為「缺乏相關技能」是自己尋找或轉型到綠色工作中所面對的困難，可見裝備相關技能對青年及在職者有實際需要。尤其現時在 ESG 及可持續發展的趨勢下，掌握碳排放或其他環境方面的專業知識，已成關鍵技能，相關的人力資源規劃與人才培育甚為重要。

研究亦顯示，普遍青年對人才認證的取態正面。在「制定綠色工作職業標準/專業認證」的問題上，有近八成半（85.2%）認為措施有助於支援綠色就業的探索。

有受訪學者及專家亦支持本港推動人才認證，現時認證尚未具備完善的人才框架，以致市場上出現人才素質參差的問題。文獻指出，各地如英國及鄰近發展程度相若的亞洲地區，已相繼制定有關綠色工作的職業標準，尤其對可持續發展有重要影響的行業，如生態旅遊（台灣、韓國）及能源管理（新加坡）。對於認證的發展，不少地區由政府牽頭推動，當中亦有學界或專業機構參與。這與受訪學者的看法大致相若，認為政府起帶頭作用，並與其他持分者合作及分工，是可行做法。

隨著綠色化及潛在綠色化的職位漸增，本港須更具前瞻視野，培育具備綠色技能的人才，以配合綠色經濟及產業的發展。另外，人才認證有助本港儲備人才，亦為推動綠色就業帶來積極作用，值得及早探討。

建 議

基於上述研究結果及討論要點，循支持本港綠色就業的可持續發展，為社會及青年早作準備，我們認為值得考慮下列建議：

1. 特區政府及早界定與分類綠色工作，營造綠色就業友善的社會氛圍，既有利於推動可持續的綠色就業規劃，亦可逐步促進社會大眾對綠色工作有具體的認識。

本港針對綠色工作的界分並不清晰，目前政府統計處的數據亦只涵蓋環保產業的類別，用以掌握綠色從業員的數字，劃分較為粗略。為推動綠色就業的持續發展，本港需及早訂明綠色工作的清晰界定及分類，以掌握行業發展的情況，從而有利於作出長遠規劃。以美國勞工統計局的職業資訊系統 **O*NET** 為例，現時已開發綠色工作的三個主要類型，包括「綠色新興職業」、「綠色技能增加職業」以及「綠色需求提升職業」，並以綠色樹葉 () 作為綠色工作的標記。本港正步向綠色經濟轉型，當局制訂清晰的界分，有助於政策規劃外，亦可營造綠色就業友善的社會氛圍，讓社會大眾逐步對相關工作有更具體的認識。

2. 就綠色就業推出長遠規劃藍圖，可涵蓋綠色就業發展的願景，以及相關的人才培育措施，裝備人力資源的綠色技能，以符合可持續發展的目標。

本港的綠色就業處於起步階段，目前雖已推出不同的支援措施，但仍需確立長遠的發展方向，進一步促進綠色就業的發展。建議當局推出綠色就業的長遠規劃藍圖，以展現持續發展綠色就業的願景，有助社會大眾認受綠色工作成為事業選擇的可能性，亦藉此加強青年的就業信心。藍圖亦應就人才培育有所著墨，積極培育綠色能力，以裝備下一代擁有完備綠色技能，應對氣候變化及可持續發展的全球挑戰，包括了解碳排放及循環經濟等綠色概念。有關措施相信有助於個人尋求綠色事業上的發展或轉型。當局亦應積極考慮長遠將相關概念及內容滲入正規教育及職業教育的課程，尤其在改革後的公民與社會發展科可加入綠色技能的元素，從小開拓學生對綠色工作的想像。

3. 推展本港的綠色人才認證，為儲備人才作好準備，目前可先選取為優勢新興產業的從業員推出認證試行計劃，然後逐步推廣至其他行業，以提升整體綠色工作的認受性，並邁向人才專業化發展。

本港現時未有一個綠色人才認證的系統框架，行業透過坊間自行開辦認證課程，往往標準各異，造成人才素質參差的問題。根據不同地區的經驗，不少政府會選取對可持續發展有較大影響的行業，推出人才認證，並與業界或學術機構合作，如新加坡經濟發展局資助新加坡國立大學開發認可能源經理計劃，提供能源管理的正規培訓及認證；台灣及韓國當局分別與台灣生態旅遊協會及韓國觀光公社合作，為生態旅遊的導賞員推出認證。本港亦可參考有關做法，選取為優勢新興產業的從業員提供認證，為長遠建立人才認證作好前期準備。例如，**2023**年施政報告提出推動綠色生態旅遊及藍色資源旅遊，將帶動生態導遊的需求，本港可以此作為起步，先採取試行模式，在累積經驗及成效後，可推動認證至生態導遊以外的其他行業，以增加整體綠色工作的認受性，提升青年從事綠色工作的發展空間，並邁向人才專業化發展。

4. 重啟綠色就業計劃，逐漸擴大規模，涵蓋參與內地綠色相關行業的工作職位，提供更為全面的綠色工作經驗。

綠色就業計劃自疫情期間推出以來，外界反應十分正面，是次研究亦有受訪青年反映受惠於計劃而確立行業發展的心志。然而，綠色就業計劃在疫情過後未有延續，情況可惜。雖然環保署正探討在社會復常後提供不同的實習及培訓機會⁵，然職位一般限於本地機構或公司，忽略近年在內地綠色發展加快下造就的綠色就業機會，可提供本港青年更多綠色職涯發展機會。建議透過重啟綠色就業計劃，在原有計劃上擴大規模，並涵蓋內地提供的綠色職位，讓大專畢業生具備更全面的綠色工作經驗，擴闊行業視野及人脈資源。

⁵ 香港特別行政區政府新聞公報。2023年11月22日。〈立法會五題：環境專業人才〉。
網址：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202311/22/P2023112200296.htm>，2024年1月11日下載。

參考資料

- Accenture。2022年5月4日。〈借助青年之力，推動綠色經濟〉。網址：<https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/pdf/177/Accenture-With-The-Power-Of-Youth.pdf>，2023年12月9日下載。
- ctgoodjobs。2023年11月8日。〈【香港2023施政報告】緊扣ESG，推動綠色發展！一覽5大措施〉。網址：<https://cthr.ctgoodjobs.hk/HRInsight/香港2023施政報告-緊扣esg-推動綠色發展-一覽5大措施/35930>，2024年1月5日下載。
- KPMG。2021年3月4日。〈企業減碳的首要任務之一 培育綠色人才〉。網址：<https://csrone.com/news/7112>，2023年10月20日下載。
- LinkedIn 經濟圖譜。2023年10月4日。《2023全球綠色技能報告》。網址：<https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/zh-cn/talent-solutions/Event/2023/2023-Green-skill-report.pdf>，2023年12月11日下載。
- 人民網。2023年7月10日。〈中國“綠色就業”漸成風潮〉。網址：http://paper.people.com.cn/rmrbhwb/html/2023-07/10/content_26004930.htm，2023年9月21日下載。
- 世界日報。2023年9月23日。〈效仿羅斯福新政 拜登擬透過行政命令創「美國氣候團」〉。網址：<https://tw.news.yahoo.com/效仿羅斯福新政-拜登擬透過行政命令創-美國氣候團-062400185.html>，2023年10月28日下載。
- 台灣經貿網。2009年12月30日。〈韓國擴增綠色就業與人才〉。網址：<https://info.taiwantrade.com/biznews/韓國擴增綠色就業與人才-1266519.html>，2023年10月29日下載。
- 立法會秘書處。2019年5月31日。〈選定地方促進生態旅遊的支援政策〉。網址：<https://www.legco.gov.hk/research-publications/cn/1819rt08-policy-measures-to-promote-eco-tourism-in-selected-places-20190531-c.pdf>，2023年11月14日下載。
- 立法會秘書處。2022年7月6日。〈深圳和新加坡的減碳策略〉。網址：<https://www.legco.gov.hk/research-publications/chinese/2022in03-decarbonization-strategy-in-shenzhen-and-singapore-20220706-c.pdf>，2023年11月15日下載。
- 立法會秘書處。2023年4月6日。〈選定地方協助工業界應對碳定價所帶來挑戰的支援措施〉。網址：https://app7.legco.gov.hk/rpdb/cn/uploads/2023/IN/IN07_2023_20230406_tc.pdf，2023年10月20日下載。
- 朱晉軒。2023年6月7日。〈「ESG人才」or「人才ESG」？「ESG人才」是風口，「人才ESG」是未來〉。網址：<https://www.miotech.com/zh-HK/article/220>，2023年9月21日下載。

- 低碳想創坊。2021年3月4日。〈綠色復甦網上研討會#3：綠色行業，here I come!〉。網址：<https://www.youtube.com/watch?v=oFUWmuuPefA>，2023年10月7日下載。
- 何偉歡、羅金義。2021年。《環保政策與綠色生活：國際視野下的香港》。香港：中華書局（香港）有限公司。
- 吳佩靜。2023年3月14日。〈美國推動 Green Job 措施簡介〉。網址：<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20230300003>，2023年10月26日下載。
- 李映霖。2023年7月14日。〈國際當前淨零人才發展趨勢淺析〉。網址：<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20230700002>，2023年10月29日下載。
- 東方日報。2023年11月15日。〈銀行學會調查：提升員工技能是解決技能缺口重要方法〉。網址：https://hk.on.cc/hk/bkn/cnt/finance/20231115/bkn-20231115131513180-1115_00842_001.html，2023年11月16日下載。
- 姜夢楠。2023年6月28日。〈在中國，“綠色就業”走紅〉。網址：<https://chinadialogue.net/zh/1/105929/>，2023年9月21日下載。
- 香港特別行政區政府。2022年5月22日。〈環境局第三輪「綠色就業計劃」推出近千個環保相關職〉。網站：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202205/20/P2022051900574.htm>，2023年9月18日下載。
- 香港特別行政區政府統計處。2023年11月30日。〈表 655-83001：選定行業的增加價值及就業人數〉。網址：https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=220，2024年1月9日下載。
- 香港特別行政區政府新聞公報。2021年3月17日。〈立法會二題：推動疫情後經濟綠色復蘇〉。網址：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202103/17/P2021031700409.htm>，2023年11月27日下載。
- 香港特別行政區政府新聞公報。2022年5月22日。〈環境局第三輪「綠色就業計劃」推出近千個環保相關職位〉。網站：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202205/20/P2022051900574.htm>，2023年9月18日下載。
- 香港特別行政區政府新聞公報。2023年7月12日。〈立法會十題：推動環境、社會及管治的發展〉。網址：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202307/12/P2023071200214.htm>，2023年11月3日下載。
- 香港特別行政區政府新聞公報。2023年11月22日。〈立法會五題：環境專業人才〉。網址：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202311/22/P2023112200296.htm>，2024年1月11日下載。

- 香港經濟日報。2023年1月31日。〈英國CBI報告 英環保經濟或高達6,850億元〉。網址：<https://inews.hket.com/article/3451301/>【環保有金執】英國CBI報告%E3%80%80英環保經濟或高達6,850億元，2023年10月20日下載。
- 香港經濟日報。2023年6月26日。〈ISSB發布首批可持續披露準則 香港擬2024年起應用〉。網址：<https://inews.hket.com/article/3556267/>【可持續發展】ISSB發布首批可持續披露準則%E3%80%80香港擬2024年起應用，2023年10月31日下載。
- 孫國書。2012年。〈國外綠色產業推動概述〉，原載於清潔生產與環保技術e報第95期。網址：<https://proj.ftis.org.tw/eta/epaper/PDF/ti095-2.pdf>，2023年10月29日下載。
- 商界環保協會。2023年4月3日。〈商界環保協會與青年環境網絡合辦「BEC x NESS 綠色就業博覽會2023」〉。網址：<https://bec.org.hk/tc/node/1317>，2023年11月2日下載。
- 國際勞工局長。2011年。〈國際勞工組織「綠色就業方案」〉。網址：<https://www.mol.gov.tw/media/jtwho2pf/2011年8月-國際勞工組織-綠色就業方案-1.pdf?mediaDL=true>，2023年9月19日下載。
- 童小芳 (譯)。2022年。《綠色經濟學·碳中和》。台灣：東販出版股份有限公司。(原作者：前田雄大；出版年：2021年)
- 楊翠麗。2022年10月7日。〈香港綠色科技與環境服務業概況〉。網址：<https://research.htdc.com/tc/article/MzEzOTE3Mzkz>，2023年9月18日下載。
- 綠色和平。2020年12月11日。〈全球復蘇進行時 | 英國：重抓就業，關注基建，新氣候承諾能否實現？〉網址：<https://www.greenpeace.org.cn/2020/12/11/green-recovery-uk-case/>，2023年10月23日下載。
- 綠色和平。2021年6月4日。〈綠色復蘇全球進行時：疫情後國際復蘇案例〉網址：<https://www.greenpeace.org.cn/wp-content/uploads/2021/06/green-recovery-policy-brief-202106.pdf>，2023年10月23日下載。
- 鄭詠澤、何豪毅 (譯)。2010年。《綠領經濟：下一波景氣大復甦的新動力》。台灣：野人文化出版。(原作者：Van Jones；出版年：2008年)
- 環境及生態局、運輸及物流局。2023年3月。〈2023年1月11日立法會會議「促進綠色運輸發展」動議辯論：進度報告〉。網址：<https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/counmtg/motion/cm20230111m-csh-prpt-c.pdf>，2023年11月2日下載。
- 環境局。2021年2月8日。《香港資源循環藍圖2035》。網站：https://www.eeb.gov.hk/sites/default/files/pdf/waste_blueprint_2035_chi.pdf，2023年9月21日下載。

- Ang, R. (2022, December 3). New career conversion programme to prepare workers for green roles like carbon management. *The Straits Times*. Retrieved October 30, 2023, from <https://www.straitstimes.com/singapore/environment/new-career-conversion-programme-to-prepare-workers-for-green-roles-like-carbon-management>
- Aptem. (2022, June 9). Sustainability and the rise of the green apprenticeship. Retrieved January 7, 2024, from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1001919/GAAP_endorsed_apprenticeship_standards.pdf
- Bouckaert, S., et al. (2021). Net Zero by 2050: A Roadmap for the Global Energy Sector. Retrieved October 31, 2023, from https://iea.blob.core.windows.net/assets/deebef5d-0c34-4539-9d0c-10b13d840027/NetZeroby2050-ARoadmapfortheGlobalEnergySector_CORR.pdf
- HKTDC and PWC. (2023). AFF 2023 Pulse Survey. Retrieved October 31, 2023, from <https://info.hktdc.com/dm/aff/2023/session-summary/pwc-survey-ppt-aff-2023.pdf>
- ICSD and WGO. (2023). Survey of Opinion on ESG Education in Hong Kong 2023. Retrieved October 31, 2023, from https://www.icsd-global.org/_files/ugd/fce066_893561c5249d4c4b9f099a90b32e56dc.pdf
- Institute for Apprenticeships and Technical Education. (2023, November). Green Toolkit. Retrieved January 6, 2024, from <https://www.instituteforapprenticeships.org/media/qjlp4dc2/green-toolkit-november-2023.pdf>
- Lee, J. H., & Woo, J. (2020). Green New Deal policy of South Korea: Policy innovation for a sustainability transition. *Sustainability*, 12(23), 10191.
- LinkedIn Economic Graph. (2022). Global Green Skills Report 2022. Retrieved October 31, 2023, from <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-pdf/li-green-economy-report-2022.pdf>
- LSE Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment. (2021, October). Policy Brief: Are 'green' jobs good jobs? Lessons from the UK and EU to inform labor market transitions. Retrieved December 22, 2023, from https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/wp-content/uploads/2021/10/Are-Green-Jobs-Good-Jobs_Policy-brief.pdf

香港青年協會 青年研究中心
青年創研庫
「經濟就業」專題研究系列
「促進綠色就業發展」調查問卷

調查對象：18-34 歲在職或待業香港青年

樣本數目：520 人

調查方法：實地意見調查

調查期間：2023 年 11 月

題目範疇：

範疇	題目
1 對綠色工作的認知	[V03] - [V07]
2 對綠色工作的取態	[V08] - [V28]
3 個人對環境保護的關注	[V29]
4 個人資料	[V30] - [V34]

簡介

香港青年協會正搜集青年對綠色就業的意見。現誠意邀請你協助填答本問卷。問卷只需約 5-8 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] 請問你係唔係 18 至 34 歲在職或待業香港青年？

1. 是 (跳至 [V03])
2. 不是 (跳至 [V02])

第 2 部份：非合適被訪者

[V02] 唔好意思，你唔屬於本次研究的訪問對象。我哋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 對綠色工作的認知 ([V03] - [V07])

[V03] 你有冇聽過「綠色工作」？

1. 是
2. 冇

【訪問員讀出】「綠色工作」係咩？

「綠色工作」(Green Job)係指一啲有助於發展、實施或維護環境可持續實踐同技術的工作。呢啲工作通常旨在減少對環境的負面影響、保護自然資源並促進生態平衡的相關行業。

你認為「綠色工作」對以下方面有幾大幫助？

		1. 非常有 幫助	2. 幾有 幫助	3. 不太有 幫助	4. 完全沒 有幫助	88. 唔知/ 難講
[V04]	應對氣候變化					
[V05]	促進香港經濟增長					
[V06]	提供青年更多就業 機會					

附錄一

[V07] 整體嚟講，你對「綠色工作」嘅認識有幾多？（請以 0-10 分表示；0 分=完全唔認識，5 分=一半半，10 分=非常認識）

0 分	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分	6 分	7 分	8 分	9 分	10 分	88. 唔知/難講

第 3 部份：對綠色工作的看法 ([V08] - [V28])

[V08] 你對從事綠色工作有幾大興趣？（請以 0-10 分表示；0 分=完全無興趣，5 分=一半半，10 分=非常有興趣）

0 分	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分	6 分	7 分	8 分	9 分	10 分	88. 唔知/難講

[V09] 你有興趣從事以下邊方面嘅綠色工作？
（讀選項 1-12，最多選 3 項）

- | | |
|------------|------------------|
| 1. 綠色金融 | 8. 綠色科技 |
| 2. 綠色旅遊 | 9. 環境教育 |
| 3. 能源管理 | 10. 綠色運輸出行 |
| 4. 綠色建築和施工 | 11. 綠色創業 |
| 5. 環境管理和諮詢 | 12. 其他，請註明：_____ |
| 6. 環保回收 | 13. 以上全部皆沒有興趣 |
| 7. 可再生能源 | 88. 唔知/難講 |

以下一啲從事綠色工作嘅考慮因素，對你嚟講有幾重要？

		1. 非常 重要	2. 頗重要	3. 頗不 重要	4. 非常 不重要	88. 唔知/ 難講
[V10]	事業發展階梯					
[V11]	對環境嘅正面影響					
[V12]	具備綠色工作所需技能					
[V13]	企業持綠色價值					
[V14]	薪金					

以下有關綠色工作嘅講法，你有幾同意？

		1. 十分 同意	2. 幾同意	3. 不太 同意	4. 完全不 同意	88. 唔知/ 難講
[V15]	有助實現社會可持續發展目標					
[V16]	有助促進綠色創新技術發展					
[V17]	現時未有足夠嘅綠色就業機會					

[V18] 你認為綠色工作嘅發展，面對以下邊方面嘅限制？
（讀選項 1-9，最多選 3 項）

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. 缺乏相應嘅綠色人才 | 6. 沒有限制 |
| 2. 缺乏相應嘅政策/法規 | 7. 效益未被肯定 |
| 3. 公眾對綠色工作認知不足 | 8. 就業市場需求不穩定 |
| 4. 缺乏專業技能 | 9. 其他，請註明：_____ |
| 5. 產業鏈不完善 | 88. 唔知/難講 |

[V19] 你認為尋找或轉型到綠色工作中，會面對邊啲困難？
（讀選項 1-9，最多選 3 項）

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. 缺乏相關技能 | 6. 對綠色工作認識不足 |
| 2. 缺乏適當培訓 | 7. 缺乏相關綠色就業資訊 |
| 3. 綠色工作機會有限 | 8. 沒有困難 |
| 4. 需要重新定位事業發展方向 | 9. 其他，請註明：_____ |
| 5. 不確定綠色工作嘅發展前景 | 88. 唔知／難講 |

喺探索綠色就業機會方面，你認為以下嘅支援對你有幾大幫助？

		1. 非常有 幫助	2. 幾有 幫助	3. 不太有 幫助	4. 完全沒 有幫助	88. 唔知／ 難講
[V20]	提供綠色工作嘅相關培訓					
[V21]	制定綠色工作嘅職業標準/專業認證					
[V22]	提供綠色工作嘅實習機會					
[V23]	建立綠色工作嘅就業資訊平台					
[V24]	建立綠色工作嘅專業網絡/社群					
[V25]	開拓更多綠色工作嘅就業機會					
[V26]	加強社會對綠色工作嘅認識					
[V27]	定期舉辦綠色就業博覽會					

[V28] 你對「綠色工作」未來發展嘅前景有幾大信心？
（請以 0-10 分表示；0 分=完全無信心，5 分=一半半，10 分=非常有信心）

0 分	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分	6 分	7 分	8 分	9 分	10 分	88. 唔知／難講

第 4 部份：個人對環境保護的關注 ([V29])

[V29] 你認為自己有幾關注環境保護？
（請以 0-10 分表示；0 分=完全唔關注，5 分=一半半，10 分=非常關注）

0 分	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分	6 分	7 分	8 分	9 分	10 分	88. 唔知／難講

第 5 部份：個人資料 ([V30] - [V34])

[V30] 性別：

1. 男
2. 女

[V31] 年齡：_____歲（實數）

[V32] 最高教育程度（包括正在修讀的課程）：

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

[V33] 現時行業：

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

[V34] 現時係唔係從事相關嘅綠色工作：

1. 係
2. 唔係

— [完結] 問卷完成，非常感謝您嘅參與 —

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接近 600 萬。在社會各界支持下,我們全港設有 90 多個服務單位,全面支援青年的需要,並提供學習、交流和發揮創意的平台。此外,青協登記會員人數已達 50 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,亦有超過 25 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。自成立以來,創研庫共完成 70 項研究,並與政策制定者及社會各界積極交流。

新一屆(2023-2025 年度)青年創研庫由近 80 位專業才俊、青年創業家與大專學生組成。五位專家、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。新一屆創研庫以「連繫·創見」為主題,透過三項專題研究系列:(一)經濟就業;(二)社會民生;以及(三)青年發展,連繫青年、社區與社會各界,以研究和行動推動社會轉變。

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 30 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 400 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，至今已就青年發展、經濟、管治、教育及民生等專題，完成 70 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簡介

The HKFYG Leadership Institute

LeadershipInstitute.hk

香港青年協會領袖學院（簡稱「領袖學院」）致力為本港培養和訓練高質素的領袖人才，以支持及推動香港在二十一世紀的發展。秉承過去近 20 年的青年領袖培訓經驗，領袖學院於 2019 年 3 月正式開幕，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，以及推動社會參與的機會。

領袖學院至今為本港超過 20 萬名學生領袖提供多元化培訓、交流項目，以及開拓視野的機會。此外，社會領袖、各界專家及學者亦與領袖學院秉持相同信念，與學員分享他們的寶貴經驗及領導睿智，啟發青年在社會各個領域上發揮領導角色。領袖學院更與政府部門、企業、學校及專業團體等合作，設計適切實用的學習項目，為社會建立全方位的人才庫。

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
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

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
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
YI055	新常態下促進學生實習經驗 Enriching Students' Internship Experiences in the Next Normal	11/2020
YI056	全民抗疫對促進公共衛生的啟示 Public Health Lessons Learnt from COVID-19	1/2021
YI057	從青年去留抉擇看改善特區管治 To Stay or To Leave? A Critical Question for Good Governance	1/2021
YI058	為香港年輕人才流失作準備 Tackling Hong Kong's Brain Drain	3/2021
YI059	支援教師應對教學新挑戰 Supporting Teachers in Facing Educational Challenges	4/2021
YI060	大數據時代下保障個人私隱 Balancing Privacy Protection and Big Data Development	5/2021
YI061	促進公務員隊伍的人才發展 The Challenges of Civil Servant Talent Development	6/2021
YI062	擴闊香港青年事業發展機遇 Navigating Career Opportunities for Young People	8/2021
YI063	更新高中核心科目課程：挑戰與應對 Preparing for the Changes in the Senior Secondary Curriculum	8/2021
YI064	釋放香港娛樂產業的潛力 Unleashing the Potential of Local Entertainment Industry	9/2021
YI065	強化教育以維護法治 Strengthening the Rule of Law through Education	11/2021
YI066	促進產業化推動體育發展 Sustaining Sports Development by Strengthening its Industry	12/2021
YI067	支援初中 SEN 學生電子學習需要 Effectively Supporting SEN Secondary Students with e-Learning	9/2022
YI068	「假新聞」一現況與應對的探討 A Study on the Rise of Fake News	5/2022
YI069	青年對香港未來的願景 What Young People Want for Hong Kong	7/2022
YI070	捕捉元宇宙的新經濟機遇 Tapping into the Economic Opportunities of the Metaverse	7/2022
YI071	青年眼中的世界視野 Why a Global Perspective Matters to Young People	5/2023
YI072	生成式 AI 時代下的就業與挑戰 Career Development and Challenges in the New Era of Generative AI	8/2023
YI073	促進可持續消費的實踐 Working Towards Sustainable Consumption	7/2023
YI074	連繫青年參與地區治理 Increasing Youth Involvement in District Governance	11/2023
YI076	促進綠色就業發展 Exploring Green Employment for the Future	1/2024



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

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。

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)，並將存款證明/交易紀錄連同本表格交回。

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

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 / Organization 捐款人 / 機構

Name of Contact Person (if applicable) 聯絡人姓名 (如適用)

Telephone / Mobile 電話

Fax 傳真

Email 電郵

Donation receipt? 捐款收據? Yes 是 No 否

Name for Receipt 收據抬頭

Address 郵寄地址

I / My organization wish(es) to remain anonymous. 青協毋須就是項捐款於任何電子及印刷品鳴謝本人/本機構。

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別號，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

e-Donation 電子捐款



PayMe



Alipay HK 支付寶HK



Octopus 八達通



FPS 轉數快



giving.hkfyg.org.hk

For donation receipt, please send us the screenshot of the donation transaction record with the name for the receipt, contact number and address via text message, fax, email or by post.

請將捐款截圖，連同收據抬頭、聯絡電話及郵寄地址，以短訊、傳真、電郵或郵寄方式交回本會，以便發放捐款收據。

Please send this form with your crossed cheque/ the bank's receipt/ screenshot of the donation record to: 捐款表格、劃線支票/銀行存款證明/捐款截圖，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 / 9455 4305 (WhatsApp)

Fax 傳真: 3755 7155

Email 電郵: partnership@hkfyg.org.hk