

調查摘要

是次調查由智經研究中心委託香港中文大學香港亞太研究所進行，調查目的主要是要了解香港青年對前往內地就業的意願，並探討香港青年前往內地就業的考慮因素，同時提供數據作進一步有關青年就業的研究。

2. 調查是以電話訪問形式，在2014年8月28日至9月27日進行，調查對象為18歲至29歲並從沒有在內地就業經驗的香港青年。最後，調查總共成功訪問了1,001名18歲至29歲並從沒有在內地就業經驗的香港青年，調查合作率為72.6%。回應率為44.1%，在百分之九十五的信心水平下，抽樣誤差約為± 3.1%。

主要調查結果

往內地就業的意願

3. 香港青年前往內地就業的意願是這個調查的最重要部分。調查發現有較多的受訪青年表示不願意前往內地就業，約佔64.7%，而表示願意的則有33.2%。在表示願意前往內地就業的受訪者當中，只有14.9%（若以全體受訪者計算，只有4.9%）表示為達成內地就業目標而有具體行動。

往內地就業的考慮因素

4. 對於留港就業或是往內地工作，不同人士可能有不同的選擇和看法。調查把是否選擇往內地工作時的考慮因素分為「個人」、「內地」和「香港」三大層面。受訪青年在考慮會否前往內地就業發展時，普遍認為有關「內地層面」的幾項因素最為重要，包括「內地生活質素」（平均分7.98）、「內地政治前景」（平均分7.49）和「內地經濟前景」（平均分7.39）。其次是與「個人」有關的考慮，包括「家庭或家人」（平均分7.39）和「個人能力」（平均分7.12）等。而「香港」則是三個層面中重要性排行最後的因素，包括「香港生活質素」（平均分7.10）和「香港經濟前景」（平均分7.05）等。

5. 從「推拉因素」（push / pull factors）的角度去檢視以上的調查結果，可見受訪者在考慮前往內地就業時，主要考慮的是內地各方面的「拉因素」，即內地的生活質素、政治和經濟前景。至於香港本地的「推因素」，即香港生活質素、政治和經濟前景，對於大部分受訪者而言屬較為次要的考慮。這反映受訪青年在選擇會否往內地就業時，會考慮內地的環境條件先於香港的環境條件。在個人層面方面，亦反映受訪青年在選擇會否往內地就業時，較傾向認為依靠個人因素（如

個人能力、學歷)比依賴社會網絡(即依靠他人幫忙)來得更為重要。

往內地就業的意願與不同方面的評估

6. 就受訪青年在不同方面的評估與往內地就業的意願進行交互分析，並以卡方檢驗(Chi-square Test)測試在統計上是否存在顯著的差異或關聯性。卡方檢驗結果顯示，對內地未來經濟發展評估、對內地未來政治發展評估、對自己在內地就業前景評估、對自己在內地就業優勢評估、家人對自己在內地就業的支持，以及是否有家人、親屬或朋友在內地可幫忙，均與往內地就業意願呈統計上顯著的關係。換言之，如果青年對內地未來經濟發展較樂觀、對內地未來政治發展較正面、對自己在內地就業的前景較有信心、認為自己較內地人士在內地就業具有優勢、感到較多家人的支持，以及其社會網絡越大，他們往內地工作發展的意願也較大。

願意往內地就業的主要原因

7. 在探討願意或者不願意往內地就業的最主要原因時，調查以開放式提問。若其原因依五大類劃分，可發現絕大多數受訪者提及願意往內地就業是「與內地經濟層面有關」的原因(87.2%)，其次是「與個人層面有關」的原因(17.3%)。「與香港層面有關」和「與內地社會層面有關」的原因分別有5.1%和3.2%。絕少是涉及「與內地政治層面有關」的原因(0.8%)。若再仔細分析這五大類原因的細項，亦發現大部分願意往內地就業的受訪香港青年，認為「內地經濟前景較好／未來經濟中心將在大陸」(32.5%)、「內地工作機會較多／較易找到合適的工作」(28.6%)及「內地薪酬福利較吸引」(21.0%)是吸引他們往內地發展的主要誘因。在「與個人層面有關」的原因中，亦有相對較多提及「可累積內地工作經驗／有助建立人際網絡」(9.9%)。

不願意往內地就業的主要原因

8. 至於最多受訪者提及不願意往內地就業是「與內地社會層面有關」的原因(50.9%)，其次是「與內地政治層面有關」(29.6%)和「與個人層面有關」(22.1%)的原因。「與內地經濟層面有關」和「與香港層面有關」的原因分別有10.0%和9.5%。仔細分析，則發現受訪者不願意前往內地就業的主要原因是「對內地法治欠信心」(22.8%)、「不習慣內地生活」(18.1%)、「不想離開家人／家人反對／照顧家人等」(17.2%)，以及「對內地社會有負面印象／內地生活質素差」(15.1%)等不可忽視的因素。

往內地就業意願與個人社會經濟背景分析

9. 就受訪青年的社會經濟背景資料與往內地就業的意願進行交互分析，並以卡方檢驗測試在統計上是否存在顯著的差異或關聯性。卡方檢驗結果顯示，性別、教育程度、出生地、以及在職／曾就業人士個人每月總收入，均與往內地就業意願呈統計上顯著的關係。換言之，男性較女性、教育程度較高、內地出生較本地出生，以及個人每月總收入較高的香港青年，其前往內地工作發展的意願也相對較高。

假若真的往內地就業，感到自己最不足的地方

10. 此外，調查亦詢問受訪者假若真的往內地就業，認為自己最不足的地方。調查結果顯示，有較多的受訪者指出自己最不足之處是「對內地法規認識不足」（36.7%），其次是「對內地就業環境認識不足」（23.3%）、「普通話不夠好」（11.8%），和「對內地生活文化認識不足」（10.2%）。其餘的選項均不足10%。

總結

11. 當青年考慮會否往外地工作發展，固然要衡量自身的能力（尤其是學歷及工作經驗），但對當地就業市場作評估（尤其是當地的經濟發展水平以及就業市場的需要）尤為重要。內地對香港人才的需求，隨着社會經濟環境的變化而有所轉變。據政府統計處的數據顯示，近年在內地工作的港人，較多從事經理及行政級和專業及輔助專業職級，當中許多擁有專上教育水平或具有一定經驗及資歷的人士。換言之，學歷和資歷已成為爭取到內地工作的重要條件。

12. 是次調查的數據間接地顯示，受訪青年似乎對「中國機會」近年的轉變也有一定程度的體會：對在勞動市場明顯較有優勢的受訪者（較高教育水平和收入較高的一群）而言，他們前往內地工作發展的意願相對地較高；而對於教育水平較低或收入較低的一群青年而言，他們似乎並不會高估自己在內地勞動市場的就業機會，因此選擇往內地工作發展的意願亦相對地較低。由此可見，不願意往內地就業的青年除了考慮內地的負面因素外，他們更有可能因為自己客觀上在內地的勞動市場沒有很明顯的優勢而對往內地就業有所卻步。換言之，青年往內地工作的意願不高，似乎亦有其客觀現實基礎。

13. 就本調查所見，本地青年對前往內地工作的意願委實不高，其原因涉及頗複雜的問題，不一而足。其中一些因素（例如對內地社會及政治環境的負面印象）屬於長期累積而成的既有觀感，不是短期內可以改變。因此，短期而言，政府或有關機構或可先針對有意願而並沒有準備的青年著手。

14. 最後，有意前往內地工作發展的香港青年，他們認為自己最不足的是對內地法規和就業環境的認識。若要協助這些願意往內地工作但對內地了解不足的青年，先增加他們體驗內地工作環境之機會，將是關鍵的配套措施，例如由不同的企業提供短期實習機會，讓青年對在內地就業的方方面面有第一身的理解。雖然調查亦顯示，青年往內地工作的最大考慮側重在內地的生活質素、政治和經濟前景，但短期的親身體驗（如到內地企業實習），對選擇或計劃前往內地工作的青年來說，是協助達成他們意願的其中一種重要助力。