



「青年向上流動機會改善」 只是老一代人看法

黃子為
鄭宏泰

新冠疫情總算受控，世衛組織早前亦宣布結束新冠疫情緊急狀態，香港社會漸漸復常。根據中大香港亞太研究所於今年3月所做的電話調查，雖仍有45.4%受訪市民認為現時香港青年的社會向上流動機會不足，但相關百分比較去年下降6.6個百分點（見表；註）。由此看來，社會大眾對本地青年向上流動的看法雖未算樂觀，惟總算有改善，是一個市民開始恢復信心的兆頭。

市民對青年向上流動的看法開始有好轉迹象，相信是因為香港與內地於今年初全面恢復通關，內地來港旅客數目有明顯上升，本地旅遊、酒店、零售服務及飲食等相關行業有所獲益，即使暫時未能完全回復至疫症前水平，但起碼出現了改善的曙光。再加上近年本地出現不少在職人口離開香港移居外地的浪潮，為求職市場騰出一定空缺，當中不乏中層管理或專業職位，相信亦給予年輕一代較多「上位」機會，青年人現時找工作較過去幾年容易。

近七成青年認為上流機會不足

若按年齡分組分析受訪者對本地青年向上流動的看法，就會發現不同年齡人士之間，存在一定程度的意見分歧。首先，年長者（60歲或以上）較其他年齡人士看法正面，雖然只有26.8%年長人士表示青年向上流動機會足夠，且有32%覺得不足夠，但前者比例明顯較其他年齡人士為高，較去年上升11.7個百分點；後者亦比其他年齡人士為低，較去年下跌10.1個百分點（見表）。可見年長人士對青年向上流動的看法，較其他年齡人士正面，而且愈趨樂觀。

近七成青年認為上流機會不足

然而，年輕一代（18至29歲）的想法則截然不同。高達67.9%年輕人覺得青年向上流動機會不足夠，較去年上升5.5個百分點；而覺得青年向上流動機會足夠的只有5.3%，較去年微跌1.1個百分點。雖然「卡方檢定」發現兩年百分比的變化不達統計上顯著水平，但數據明確顯示，多數年輕人對向上流動機會的看法傾向負面，而且呈現沒有改善的迹象。可見，年長人士的看法與一群青年對自身經歷的認知，有明顯差距。

至於中年人（30至59歲）的看法，則與年輕人比較接近——14.1%認為青年向上流動機會足夠；而48.8%覺得不足夠。可見中年人的看法雖稍為較年輕人樂觀一點，惟仍傾向認為現時年輕人向上流動機會不足夠。相比去年，中年人認為青年向上流動機會足夠的百分比雖然有所上升，但「卡方檢定」發現兩年百分比的變化不達統計上顯著水平，反映「青年向上流動機會改善」只是老一輩人的認知。

為何不同世代港人對青年向上流動機會的看法有此分歧呢？其實可以從社會環境因素和年輕世代特徵去理解。

市民對青年人社會向上流動機會的看法

問題：「你覺得現時香港青年人社會向上流動機會足唔足夠呢？係足夠、普通，定係不足夠呢？」

年齡	年份	足夠	普通	不足夠	不知道
18至29歲	2022	6.4%	31.2%	62.4%	0.0%
	2023	5.3%	25.1%	67.9%	1.7%
30至59歲	2022	8.9%	32.6%	55.6%	2.9%
	2023	14.1%	34.9%	48.8%	2.2%
60歲或以上*	2022	15.1%	33.4%	42.1%	9.4%
	2023	26.8%	31.6%	32.0%	9.5%
整體*	2022	10.7%	32.7%	52.0%	4.7%
	2023	17.5%	32.5%	45.4%	4.7%

*經卡方檢定顯示，2022及2023年百分比分佈差異達統計上顯著水平（ $p < 0.05$ ）

註：百分比數字經四捨五入，相加未必等於100

明報製圖

看法有此分歧呢？其實可以從社會環境因素和年輕世代特徵去理解。

年輕世代教育水平升 社會期望不同老一輩

首先，香港社會開始復常，與內地恢復通關的確帶來不少職位空缺，使年輕人較易找到工作；不過，這些職位多數都是一些相對中下層的工作，不算是一般人心中向上流動的職位。此外，即使不少中產人士離港，騰出中層管理或專業職位，但直接受惠者往往是一些中年人士。這些富工作經驗但職位稍遜的中年人可乘機轉工「上位」，而經驗尚淺的青年則往往較難與這些中年人競爭，因此青年實際得到的機會未如老一代想像一般多。

再者，青年的教育水平較上一代明顯提升，不少青年不但已經完成大學課程，甚至擁有碩士或以上學歷。對學歷較低的老一輩而言，找到文職管理工作或是創業當小店老闆，已經算是向上流動。然而對高學歷的新一代來說，他們的社會期望已不再如學歷較低的老一輩般，以找到文職管理工作或是創業當小店老闆為滿足，覺得這樣已有社會階層往上流動，而只是視之為事業發展起步點而已；即使成為專業人士，對他們而言都只是相對低層的位置，根本體會不到他們心目中「上流」的感覺。

政府不能忽視新增職位質素

向上流動是一個相對的概念，很多時候是自己與父母之間的比較。在上世紀八九十年代，當時的青年多是藍領階層出身，父母通常是從事體力勞動的工作；自己能夠從事文職或成為專業人士，已經是明顯的改善，哪怕是當中較低層的職位。可是時至今日，不少青年的父母已經是資深管理層或專業人

士，要他們超越父母從事更高級的職位，自然不是一件能夠在短時間內達成的事情；若是不能維持父母的水平，未取得專業資格或有晉升管理層前景的工作，便會滋生一種向下流動的感覺，難免對青年造成一定心理壓力。故此，在推動青年向上流動時，政府不能只着重增加職位空缺及提升青年就業率，而忽視新增職位的質素。

另一方面，政府或社會亦應做好期望管理——大學畢業已不再如上世紀六七十年代前般，屬稀缺資源與機會，只有極少數人多年寒窗苦讀才能取得，而是屬於近乎普及教育。所以，有了大學學歷並不代表已成「尖子」，有「大把筍工」虛位以待，「上流」唾手可得，而是仍須付出很多努力、爭取表現，以工作能力證明個人才幹，才能在激烈競爭中獲得晉升，達至真正實質的「上流」。不過，在「僧多粥少」的情況下，部分年輕人發展較為滯後，自然在所難免。縱使不少新一代明白此理，但在父母望子成龍及社會對大學生的高度期望下，自然不想自己落後於同輩。社會上的前輩，理應多加體諒和關心他們。

註：調查對象是年滿18歲、操粵語或普通話的香港居民，樣本均為機率樣本，採用雙框電話號碼（家居固網電話及手提電話）取樣設計，成功訪問717名市民（家居固網電話有321人，手提電話有396人），家居固網電話及手提電話樣本的成功回應率分別為27%和31.8%；若將可信度設於95%，樣本誤差約在±3.66個百分點以內，數據分析已作加權處理。

作者黃子為是中大香港亞太研究所研究員兼電話調查研究室副總監，鄭宏泰是中大香港亞太研究所副所長（執行）