

新生代的彈性就業模式

Flexible Employment of Today's Youth

「經濟與就業」專題研究系列

青年創研庫
Youth I.D.E.A.S.



17

首席顧問	王葛鳴博士
顧問	何永昌先生
研究員	魏美梅女士 陳瑞貞女士 袁小敏女士 張靜雲女士 黃柏茵女士 陳佩珊女士
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：二零一六年十二月

版權所有 © 2016 香港青年協會

Chief Adviser	Dr. Rosanna Wong, DBE, JP
Adviser	Mr. Andy Ho
Researchers	Ms. Angela Ngai Ms. Chan Shui-ching Ms. Amy Yuen Ms. Sharon Cheung Ms. Christy Wong Ms. Constance Chan
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: December 2016

All rights reserved © 2016 The Hong Kong Federation of Youth Groups

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

青年創研庫 「經濟與就業」組別

顧問導師：張子欣博士 黃元山先生

召集人：楊人重

副召集人：鄭其森

成員：	王俊彬	郭嘉明
	王翠瑩	陳浩升
	牟城光	陳銘欣
	何偉傑	黃家裕
	林惠業	黃雋康
	金駿	楊漢明
	施丰凱	葉小東
	梁思敏	劉漢耀
	梁偉基	鄧緯榮

研究員：袁小敏

鳴謝

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

被訪人士（排名按姓氏筆劃序）：

何哲原先生	香港自由職業者聯會創辦人
李樹甘博士	香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心主任
梁美儀女士	卓越人力資源管理顧問行政總裁
劉逸明先生	香港保險業聯會意外保險公會主席
蘇耀昌博士	街坊工友服務處協調主任

各位曾接受深入訪問及電話調查的青年朋友

研究摘要

彈性就業現時在全球廣泛興起。根據國際勞動力顧問公司 Kelly Services 去年進行的調查¹指出，全球約有 31% 的就業者正放棄傳統的受僱工作模式，轉為自由職業者；當中亞太區的比率為 34%。而自由職業者正是彈性就業的形態之一。

本研究按特區政府統計處的數據，粗略估計香港於 2015 年共有 523,700 名彈性就業者，佔總就業人數 3,780,900 人的 13.9%；而根據較早前的統計數字²，15-39 歲彈性就業者佔約 133,600 人。同時，整體彈性就業人口也呈上升趨勢³。

雖然就業模式出現轉變，但相關的社會觀念、法規制度和服務能否追上和配合，頗存疑問。鑒於社會仍普遍視彈性就業為非正規就業，彈性就業者所面對的問題，例如缺乏法定僱傭關係所帶來的影響；如何管理面對收入不穩與失業的風險；在法律、會計、保險等方面的支援，以至就業者在保障不足的情況下，社會應怎樣處理等。長遠而言，這些議題均須探討。

有見及此，是項研究嘗試了解彈性就業模式的背景、成因，以及年輕從業者所面對的問題、職業價值觀等；藉此提出具體改善建議，以期在日趨普及的彈性就業模式下，青年人仍可享有良好的事業發展空間和機會。

研究透過全港在職青年電話調查，了解在職青年對彈性就業的看法；另以個案訪問方式，深入了解年輕彈性就業者所面對的機會和所遇到的問題。此外，研究亦訪問了相關專家及學者，從不同角度了解彈性就業的發展背景和利弊。

本研究綜合分析上述結果，以協助年輕彈性就業者獲取更佳的事業發展機會為重點，作出五項建議。

¹ Kelly Services. (2015). *Agents of change*. Retrieved from <http://www.kellyservices.com.hk/US/Business-Services/Business-Resource-Center/Workforce-Trends/Agents-of-Change/#.V-ytPvT2uic>

² 2009 年至 2011 年的調查資料。資料來源：政府統計處。2010。《第五十二號專題報告書》。香港：政府統計處；政府統計處。2012。《第六十號專題報告書》。香港：政府統計處。

³ 立法會秘書處。2016 年 6 月。〈人力調整為香港帶來的挑戰〉，《研究簡報》2015-2016 年度第 4 期。

研究主要發現

1. 受訪在職青年中佔 **51.1%** 為彈性就業者，當中最主要為兼職工，其次為臨時工及身兼兩職人士。

在職青年電話調查於 2016 年 11 月至 12 月期間進行，以隨機抽樣方式，成功訪問 528 名 15 至 34 歲香港在職青年。在採納較寬鬆定義下，結果顯示彈性就業者在香港相當普遍，佔在職青年的 51.1%⁴。當中 29.7% 表示自己是每周工作不足 30 小時的「兼職工作者」，而以合約期少於一年的固定合約方式受僱的「臨時工作者」，也佔 21.3%。此外，表示在日間有工作之餘，同時承接其他項目或兼職的「身兼兩職者」，佔 20.0%。而主要以承接工作賺取收入之餘，亦有受僱及以其他方式工作的「多元工作者」，佔 15.5%。至於以個人承接項目的「獨立承包者」，佔 6.5%；以公司名義承接項目的「自由業務持有人」，則佔 4.0%。

2. 受訪青年從事彈性就業，主要希望能控制自己的時間、賺取更多收入，其次是發展興趣和開展業務。

青年人從事彈性就業，主要是出於自願的選擇。曾從事彈性就業工作的受訪青年表示，他們作此選擇的原因主要是「可以自己控制時間」和「可以賺取更多收入或利潤」，分別佔 52.4% 和 44.8%；其次是「可以平衡生活／發展個人興趣」，佔 16.8%。深入的年輕彈性就業個案訪問就發現，他們希望能透過這種就業模式發展興趣、實踐自己喜歡的工作，以及開展業務；但仍有部分受訪者是基於行業或市場環境無法覓得受僱全職長工，因此從事彈性就業。

3. 受訪青年傾向接受自己從事彈性就業；他們同時明白受僱全職職位能提供較理想的經濟條件，但仍嚮往彈性就業所提供的生活平衡和工作自主權。

調查又顯示，受訪在職青年傾向於接受自己從事短期合約、兼職及自僱等彈性就業工作，佔 43.7%；至於不接受者只佔 19.7%。而愈年輕者對彈性就業工作就愈接受。此外，受訪青年普遍認同「終生

⁴ 調查結果與根據政府統計處數據所估算的數字，存在顯著差距。其主要原因在於政府統計處並無直接數據可以採用，只能利用其最接近本研究定義的數據加以組合而成，當中並無包括自由業務持有人，以及身兼兩職者。此外，本研究對臨時工作者採用較寬鬆的定義，而且以調查前一年內為時限，盡量吸納符合彈性就業意義的就業人士，與政府統計處採納的定義有所不同。

做一份職業已經過時」（同意平均分為 6.40 分，以 0-10 分計）、「比起全職長工，彈性就業令工作同生活之間更容易取得平衡」（6.62 分）及「彈性就業一般比做全職長工更有工作自主嘅空間」（7.08 分）；同時，他們又認同「做全職長工嘅工作安全感，一般比彈性就業好」（7.06 分）、「做全職長工嘅收入，一般比彈性就業好」（6.67 分）及「彈性就業嘅發展機會，一般比全職長工差」（6.31 分）。情況反映，他們明白受僱全職職位在一般情況下能提供較理想的經濟條件，但彈性就業所提供的生活平衡和工作自主權，亦令人嚮往。

4. 有受訪個案因從事彈性就業而酬金屢遭壓抑和資歷備受質疑。而欠缺合約和缺乏處理稅務、會計、法律等諮詢指導，以至未獲合法的勞工保障，也是個案普遍遇到的問題。

部分深入受訪個案反映，他們的就業模式普遍不獲僱主、家人和朋友認同，甚至因此而令酬金遭壓抑，其工作態度亦備受質疑。此外，他們一般對保障欠缺重視，包括自由職業者（freelancer）與機構之間未必有訂下合約，以至出現問題時缺乏保障；兼職者亦因種種原因而未獲合法權益，甚至連所簽訂的合約屬何種性質也未必清楚。而彈性就業者之間缺乏資訊平台，以至難以互相交流，以及缺乏處理稅務、會計、法律等問題的諮詢指導，也是從業者普遍遇到的問題。

主要討論

1. 全球競爭加劇，使企業在人力資源上傾向增加靈活性，彈性職位因而日漸普及；在這背景下，青年人的就業價值觀出現轉變，也令彈性就業成為漸趨普及的就業模式。

彈性就業日漸普及，與全球職位減少、競爭加劇有關。為了靈活控制生產成本，企業或機構以外判、短期合約、兼職合約等職位去應付人力需求。另一方面，網絡科技發達，令人們可以在家自由安排工作時間，以至承接不同企業的項目，造就青年人彈性就業的機會。而青年從事彈性就業工作，主要出於自願原因，包括可以控制時間、賺取更多收入，以及可平衡生活或發展興趣等。同時，他們也認為，穩定的受僱全職職位能提供良好加薪與晉升機會的傳統觀念，已不適用；相反，彈性就業更可提供個人空間、提升工作控制權，以至

發展興趣與開展業務的機會。情況反映青年人的就業價值觀出現轉變。

2. 彈性就業一方面令人擔心引起「假自僱」的問題，但另一方面亦讓青年人有更多元化的事業發展機會。社會應從多角度理解彈性就業現象，並在相關的制度層面作出回應。

由於彈性就業涉及企業或機構減少對受聘者的勞工福利作出承擔，令人關注此舉是否僱主不惜為減省成本而借故迴避責任；當中所引起的「假自僱」問題，尤其令人關注，需要當局認真處理。另一方面，從青年事業發展的角度，彈性就業有助部分青年帶來更多元化的選擇。個案訪問結果反映，不少年輕就業者以彈性就業為策略，承接有興趣的工作並豐富資歷紀錄，部分則希望擴闊眼界；更有受訪者以發展業務為目標。他們經過理性分析下作出彈性就業的選擇，以換取更自由和廣闊的事業發展空間。因此，社會應從青年事業發展的角度出發，理解青年彈性就業現象，並在相關的制度層面作出回應。

3. 彈性就業存在收入不穩定和資歷未能獲得確認的風險。青年人宜做好適當準備及作出生涯規劃，以減低出現問題的機會。

研究結果反映，青年人認為缺乏穩定收入是彈性就業的主要風險；而資歷不獲確認，則是另一個常被忽略的風險。由於社會仍視彈性就業工作為非正規工作，他們的待遇容易被壓抑，也容易被僱主質疑其工作資歷和工作態度。青年人選擇彈性就業前，未必能意識到這些風險。有受訪專家認為，青年人畢業後應先尋找受僱職位，在累積一定經驗和人脈後，才開始彈性就業；這樣令成功機會更高，而且可以保存受僱的退路。要避免上述問題，青年人宜及早做好生涯規劃，包括對自己性格和人生目標作出評估，並作較詳細的計劃和準備。當發現就業模式不適合自己時，亦可作出應變。

4. 年輕彈性就業者在法律、保險、稅務，以至會計等方面遇到障礙，他們若能獲得適切支援，有助開拓事業空間和機會。

在保障自身權益方面，彈性就業者普遍遇到問題之一，是欠缺能保障自由職業者與企業或機構／顧客雙方的合約，當中各種責任問題亦容易被忽略。保險也是另一個容易受忽略的問題。由於現行的勞工法例只保障存在僱傭關係的受僱人士；自由職業者是不能購買勞

工保險的。有關制度是否應進一步包含承接企業項目的自由職業者，值得進一步討論。此外，受訪個案亦提出缺乏資訊交流平台，引致缺乏支援的問題，包括如何處理稅務、會計、財務，以至拖欠酬金等。社會應持開放態度看待青年就業模式的轉變，並對有需要的青年作出支援，讓彈性就業者亦可獲更佳的事業發展空間和機會。

5. 整體社會對彈性就業尚缺乏認知；在預視此就業模式將持續的趨勢下，當局應進行相關統計及研究，長遠作出適切的人力資源培訓和規劃。

本研究的結果顯示，彈性就業在社會上甚為普遍，規模亦有進一步擴大的趨勢。不過，政府當局未有就彈性就業作出較全面的統計和研究，例如相關從業者人數和特徵、就業形式、對經濟影響的程度，以至企業及機構對彈性就業的需求和所需的人力資源類別等，以致社會對這種就業模式缺乏與時並進的認知。政府當局有需要正視相關現象。首先應作出全面統計，對彈性就業情況作整體的掌握；然後深入探討和評估此就業模式對相關人士和整體經濟情況的影響，以至作出適切的人力資源推算、人才培訓及規劃等。

建議

基於上述研究結果及討論要點，我們認為值得考慮下列建議，以協助年輕彈性就業者獲取更佳的事業發展機會：

- 1. 設立「彈性就業圈」，作為彈性就業者的支援平台，提供工作項目和職位空缺資訊，以及商用專業服務和諮詢。**
- 2. 增強法律支援，為彈性就業者提供合約範本及法律諮詢服務。**
- 3. 優化「資歷架構」中的「過往資歷認可」機制，將零散彈性工作經驗轉換成認可經驗。**
- 4. 進行人力資源估算時，將彈性就業的影響納入範圍，為培訓及再培訓的規劃，提供有用參考。**
- 5. 在中學生涯規劃教育中提出彈性就業的概念，讓年輕人擴闊對就業的認知，增加其多元發展的可能性。**

目錄

第一章	引言	1
第二章	研究方法	3
第三章	香港青年彈性就業的概況	8
第四章	青年受訪者對彈性就業的看法與經驗	29
第五章	討論及建議	53
參考資料		59
附錄一	電話調查問卷	61
附錄二	彈性就業者個案訪問大綱	65
附錄三	電話調查結果列表	66

第一章 引言

「彈性就業」正在全球廣泛興起。根據國際勞動力顧問公司 **Kelly Services** 去年進行的調查¹指出，全球約有 **31%** 的就業者放棄傳統的受僱工作模式，轉為自由職業者；當中亞太區的比率為 **34%**。

所謂「彈性就業」，是將過往由僱主以長期合約聘用全職僱員去完成工作的模式，改為以其他方式完成工作並支付酬金；通常包括外判、聘用臨時合約僱員、聘用兼職僱員等。當中，承接這些外判服務的人士，或受聘於此類臨時合約或兼職合約的僱員，是本研究所關注的彈性就業者。

按特區政府統計處的數據，本研究粗略估計香港於 2015 年共有 523,700 名彈性就業者，佔總就業人數 3,780,900 人的 13.9%；當中包括 213,700 名自僱人士²、213,700 名兼職僱員³，以及 96,300 名臨時僱員⁴。而根據較早前的統計數字⁵，本港 15-39 歲彈性就業者佔約 133,600 人。同時，整體彈性就業人口也呈上升趨勢⁶。

有分析指，彈性就業日漸普及，與全球職位減少、競爭加劇有關。企業為了靈活控制生產成本，因此採用彈性方式應付人力需求。另一方面，網絡科技發達，部分工種的就業者可在家自由安排工作時間，以至承接不同企業的外判項目，同時亦方便他們開展小規模的個人業務。這些背景造就了青年人彈性就業的機會，甚至改變了他們的就業價值觀。

雖然就業模式出現轉變，但相關的社會觀念、法規制度和服務能否追上和配合，頓成疑問。鑒於社會仍普遍視彈性就業為非正規就業，彈性就業者所面對的問題同樣值得關注。其中如缺乏法定僱傭關係所帶來的影響；如何管理面對收入不穩與失業的風險；在法律、會計、保險等方面的支援，以至就業者在承接工作過程中遭遇不公平對待時，怎樣作出妥善處理。長遠而言，這些議題均須探討。

¹ Kelly Services. (2015). *Agents of change*. Retrieved from <http://www.kellyservices.com.hk/US/Business-Services/Business-Resource-Center/Workforce-Trends/Agents-of-Change/#.V-ytPvT2uic>

² 政府統計處。2016。《香港的女性及男性主要統計數字 2016 年版》。香港：政府統計處。

³ 政府統計處。2016。《2015 年收入及工時按年統計調查報告》。香港：政府統計處。

⁴ 「兼職僱員」與「臨時僱員」中有重疊。

⁵ 2009 年至 2011 年的調查資料。資料來源：政府統計處。2010。《第五十二號專題報告書》。香港：政府統計處；政府統計處。2012。《第六十號專題報告書》。香港：政府統計處。

⁶ 立法會秘書處。2016 年 6 月。《研究簡報》2015-2016 年度第 4 期。

有見及此，是項研究分別透過全港在職青年電話調查、專家、學者訪問和年輕彈性就業者個案訪問，嘗試了解彈性就業模式的背景、成因，以及年輕從業者所面對的問題、職業價值觀等；藉此提出具體改善建議，以期在日趨普及的彈性就業模式下，青年人仍可享有良好的事業發展空間和機會。

第二章 研究方法

2.1 研究目的

本研究旨在了解彈性就業模式的背景、成因，以及年輕從業者所面對的問題、職業價值觀等；藉此提出具體改善建議，以期在日趨普及的彈性就業模式下，青年人仍可享有良好的事業發展空間和機會。

2.2 定義

本研究所指的「彈性就業者」是「為一系列僱主或客戶承接不同項目的臨時工作者、兼職工作者、獨立工作者或微型企業」，當中包括以下 6 種就業人士：

- (1) 獨立承包者（independent contractors）：
按項目承接僱主或客戶工作的自由職業者。
- (2) 自由業務持有人（freelance business owners）：
僱用不超過 5 名僱員的自由職業者或業務持有人。
- (3) 臨時工作者（temporary workers）：
以少於 1 年固定合約期受僱的工作者。
- (4) 身兼兩職者（moonlighters）：
日間有基本工作，同時承接其他項目或兼職。
- (5) 多元工作者（diversified workers）：
混合多種傳統和自由工作，但收入主要來自承接項目的工作者。
- (6) 兼職工作者（part-time workers）：
只做兼職工作，即每星期通常工作不足 30 小時。

2.3 研究問題

- (1) 年輕人投入彈性就業的原因是甚麼？他們的就業價值觀出現甚麼轉變？
- (2) 年輕人投入彈性就業的情況持續增加，衍生甚麼問題？
- (3) 社會各界如何解決彈性就業所產生的問題？

2.4 研究方法

是項報告就上述 3 項研究問題進行資料蒐集，探討彈性就業的議題。蒐集資料主要透過三方面：全港在職青年電話調查、年輕彈性就業者個案訪問，以及專家及學者訪問。全港在職青年電話調查的目的，是了解在職青年對彈性就業的看法。年輕彈性就業者個案訪問的目的，是了解彈性就業者所面對的機會和所遇到的問題。而專家及學者訪問，則是從不同角度了解彈性就業的發展背景和利弊。

2.5 全港在職青年電話調查

調查於 2016 年 11 月 16 日至 12 月 1 日期間，委託政策二十一協助進行。由於現時在職青年於晚上身處家中的機會較以往為低，而且部分家庭住戶沒有安裝固網電話，為增加接觸這些受訪對象的機會，是次調查所使用的電話號碼，包括住戶電話和手提電話兩部分，數目各佔一半。

在住戶電話部分，調查以隨機方法，自住戶電話登記紀錄中抽取種籽號碼，再以加 1 減 1、加 2 減 2 的方法，產生另一組號碼，在混合後過濾重覆的號碼，再以隨機方式排列次序，成為最後樣本。

在手提電話部分，調查以隨機方法，自通訊事務管理局辦公室香港電訊服務的號碼計劃手提電話號碼中抽取號碼樣本，一組首 3 至 4 位數字的號碼會被抽出，然後再配以隨機產生的其後 4 至 5 位數字，在配對後過濾重覆的號碼，再以隨機方式排列次序，組成最後樣本。

訪問員於成功接通住宅電話後，會詢問住戶中年齡介乎 15 至 34 歲的非全日制在學，並能操粵語的人數，若適合的人士超過一名，訪問員會挑選即將生日的一位作為訪問對象。至於在手提電話方面，訪問員於成功接通電話後，會直接詢問接話者是否年齡介乎 15 至 34 歲的非全日

制在學，並能操粵語的人士，若接話者為適合人士，即直接成為訪問對象。

調查成功訪問了 528 名符合條件的受訪者，回應率為 50.3%，樣本的標準誤低於±2.2%。有關問卷調查的受訪者基本資料，請參看表 2.1。

表 2.1：樣本按性別、年齡、教育程度、行業及職業狀況分布

	人數#	百分比
性別		
男	266	50.4%
女	262	49.6%
合計	528	100.0%
年齡（歲）		
15-19	7	1.3%
20-24	159	30.1%
25-29	181	34.3%
30-34	181	34.3%
合計	528	100.0%
平均年齡：27.1		
標準差（S.D.）：4.39		
N=528		
教育程度		
初中	29	5.7%
高中	178	34.7%
專上非學位	136	26.5%
大學學位或以上	169	32.9%
唔知／難講	1	0.2%
合計	513	100.0%
行業		
製造	17	3.4%
建造	21	4.2%
進出口貿易及批發	60	11.9%
零售、住宿及膳食服務	105	20.8%
運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊	58	11.5%
金融、保險、地產、專業及商用服務	89	17.6%
公共行政、社會及個人服務	84	16.6%
學生	26	5.1%
料理家務者	10	2.0%
待業、失業，及其他非在職者	29	5.7%
唔知／難講	6	1.2%
合計	505	100.0%

(續) 表 2.1：樣本按性別、年齡、教育程度、行業及職業狀況分布

	人數	百分比
職位		
經理及行政級人員	46	9.1%
專業人員	40	7.9%
輔助專業人員	49	9.7%
文書支援人員	116	23.0%
服務工作及銷售人員	147	29.1%
工藝及有關人員	9	1.8%
機台及機器操作員及裝配員	6	1.2%
非技術工人	21	4.2%
學生	26	5.1%
料理家務者	10	2.0%
待業、失業，及其他非在職者	29	5.7%
唔知／難講	6	1.2%
合計	505	100.0%

由於個別受訪者未能提供部分個人資料，故部分圖表中的合計總數少於整體受訪人數。

問卷（詳見附錄一）內容共 33 題，主要包括四個範疇：（1）對彈性就業的基本看法；（2）個人就業狀態；（3）評價彈性就業的利弊；以及（4）個人資料。

2.6 年輕彈性就業者個案訪問

年輕彈性就業者個案訪問於 2016 年 10 月 27 日至 11 月 16 日期間進行，透過香港青年協會服務單位的協助，共安排了 20 名 15 至 34 歲彈性就業者進行訪問。訪問地點主要在香港青年協會服務單位及餐廳內，或以電話方式進行。

受訪個案包括 7 名男性、13 名女性，當中 4 人教育程度為大學學位以上、11 人為大學學位、4 人為專上非學位、1 人為中專教育文憑。其工作模式包括獨立承包者、自由業務持有人、臨時工作者、身兼兩職者、多元工作者（參與者背景請參看表 2.2）。

訪問的內容（詳見附錄二）環繞彈性就業的原因和經歷、彈性就業所面對的機會，以及所遇到的問題等。

表 2.2：受訪年輕彈性就業者背景資料

個案編號	性別	年齡(歲)	最高教育程度 (包括正在修讀的課程)	就業模式	行業
1	女	27	大學學位	身兼兩職者、自由業務持有人	社會服務/網上銷售
2	女	28	大學學位	獨立承包者	音樂教育/撰稿
3	女	29	大學學位	獨立承包者、臨時工作者	舞台管理/活動統籌
4	男	27	大學學位	獨立承包者	培訓
5	女	24	大學學位以上	身兼兩職者	社會服務/教育
6	女	21	高級文憑	獨立承包者	教育
7	女	32	大學學位以上	獨立承包者、自由業務持有人	音樂製作/音樂教育
8	男	33	大學學位以上	臨時工作者、身兼兩職者	公關/撰稿/社區導賞
9	女	30	大學學位	獨立承包者、自由業務持有人	音樂製作/音樂教育/演出者/翻譯
10	男	31	大學學位	臨時工作者	研究助理
11	女	34	大學學位	自由業務持有人、身兼兩職者	社會服務/保安/香薰治療
12	女	23	中專教育文憑	獨立承包者、臨時工作者、身兼兩職者	繪畫/侍應/平面設計
13	女	27	大學學位以上	自由業務持有人、多元工作者	音樂教育/歌手/音樂製作
14	女	33	大學學位	獨立承包者	市場營銷/培訓/分析師/活動策劃/管理顧問
15	男	28	文憑	獨立承包者	運輸/汽車維修
16	女	27	副學士	身兼兩職者	旅遊/保險
17	男	31	副學士	獨立承包者	心理諮詢/占卜/直銷/獵頭
18	女	22	大學學位	獨立承包者、多元工作者	戶外培訓
19	男	28	大學學位	獨立承包者、多元工作者	戶外培訓
20	男	28	大學學位	身兼兩職者	非政府組織/侍應

2.7 專家及學者訪問

2016 年 10 月 27 日至 11 月 15 日期間，本研究透過邀請，共成功訪問了 5 名熟悉相關就業問題的專家、學者及相關人士。該 5 名受訪人士分別為香港自由職業者聯會何哲原先生、香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心主任李樹甘博士、卓越人力資源管理顧問行政總裁梁美儀女士、香港保險業聯會意外保險公會主席劉逸明先生，以及街坊工友服務處協調主任蘇耀昌博士。

訪問內容環繞香港彈性就業的發展背景及具體情況、青年選擇彈性就業的利弊、彈性就業所衍生的問題，以及就社會應如何回應彈性就業現象而作出的建議等。

第三章 香港青年彈性就業的概況

3.1 彈性就業的背景

全球經濟迅速轉型，過往「一生人只打一份工」的情況，在新世代中難以復見。年輕一輩出現新的就業模式，就是受僱全職工作以外的多種形式和組合，如外判、臨時工、兼職工等，可簡稱為「彈性就業」。

究其原因，一方面是為節省成本。不少僱主較以往更傾向將工作外判，或以短期合約、部分時間制的彈性方式聘用員工，令當今青年人面對的工作環境更趨不穩定。另一方面，部分青年人也期望工作安排能增加彈性，以善用時間發展不同的能力和事業，例如在家工作等。

除此以外，有分析¹指出，彈性就業與零工經濟（gig economy）在全球興起有關，而這種風潮主要由網絡科技所帶動。由於網絡資訊發達，令人們不需要到企業的工作場所履行職務，可以在家自由安排工作時間，同時亦方便人們在家中進行其他業務，如承接拍攝服務、提供網上學習班等。

無論原因為何，就業者出於自願還是非自願，這種彈性的就業模式，已造就了一批新世代的彈性就業者。

3.2 彈性就業的定義

基於上述背景，「彈性就業」的意思，其實就是將過往由僱主以聘用長期合約全職僱員的方式去完成工作，改以其他方式完成工作並支付酬金；這些方式通常包括外判、聘用臨時合約僱員或聘用兼職僱員等。當中，承接這些外判服務的人士，或受聘於此類臨時合約或兼職合約的僱員，是本研究所關注的彈性就業者。

彈性就業現時在全球廣泛興起。根據國際勞動力顧問公司 Kelly Services 於 2015 年進行的調查²指出，全球約有 31% 的就業者正放棄傳統的受僱工作模式，轉為自由職業者；當中亞太區的比率為 34%。

¹ 智經研究中心。2015 年 12 月 5 日。〈零工經濟 全民撈散？〉，載《香港經濟日報》。

² Kelly Services. (2015). *Agents of change*. Retrieved from <http://www.kellyservices.com.hk/US/Business-Services/Business-Resource-Center/Workforce-Trends/Agents-of-Change/#.VytPvT2uic>

報告將「自由職業者」定義為「為一系列僱主或客戶承包不同項目的獨立工作者或微型企業」，當中包括：

- (1) 獨立承包者 (independent contractors)：按項目承接僱主工作的自由職業者。
- (2) 自由業務持有人 (freelance business owners)：僱用不超過 5 名僱員的自由職業者或業務持有人。
- (3) 臨時工作者 (temporary workers)：受僱於固定期間的工作者。
- (4) 身兼兩職者 (moonlighters)：有傳統和基本的「日間工作」，同時承接其他自由職業工作。
- (5) 多元工作者 (diversified workers)：混合多種傳統和自由職業工作，但收入主要來自自由職業工作的工作者。

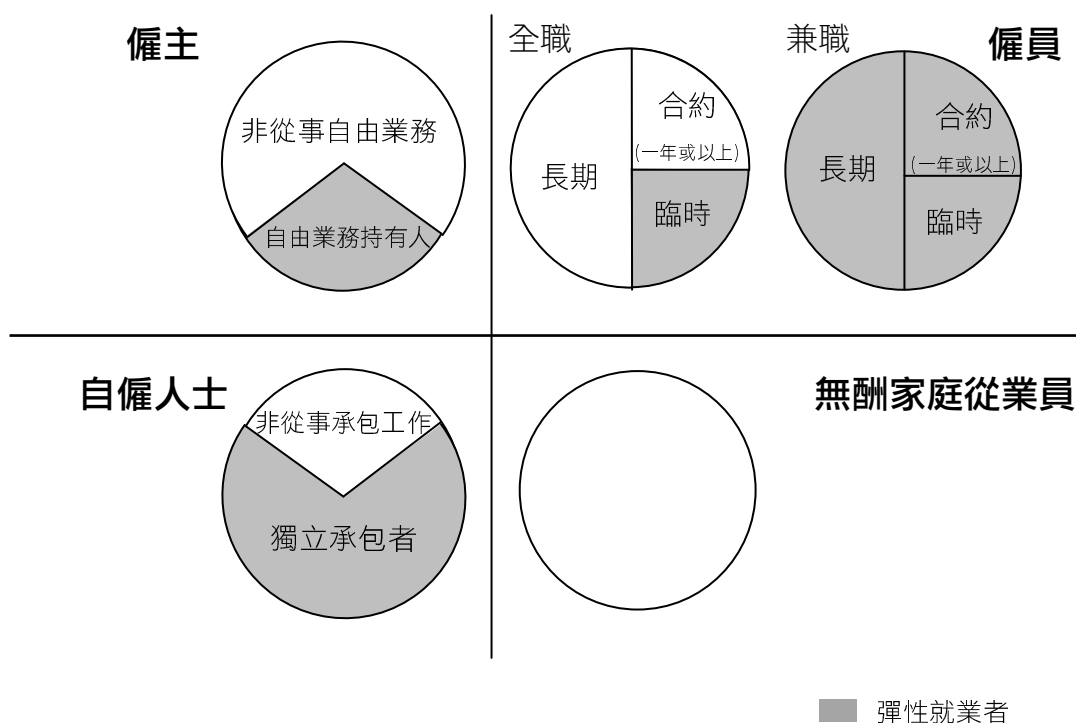
在香港，相關就業模式亦愈來愈成為趨勢。有研究機構³分析指出，零工經濟在香港興起，主要反映在兼職僱員的比例上。從 1997 年至 2012 年的 15 年間，香港兼職僱員人數平均每年增加 5.3%，大幅高於同期所有僱員的 0.8% 升幅；其中自願兼職僱員佔所有僱員的比例，由 2004 年的近 4%，上升至 2012 年的 5.5%。

不過，以自由職業者 (freelancers) 身分承接外判工作的自僱人士，比例卻自 2004 年的 7% 下跌至 2012 年的 6.5%。上述情況反映，香港的彈性就業主要由兼職僱員所帶動。

事實上，近年不少僱主以聘用兼職僱員的方式代替聘用全職僱員，以增加企業的靈活性。因此，香港兼職僱員實際上也是彈性就業的重要、以至主要組成部分。所以，本研究除了將上述 Kelly Services 研究報告內所包含的 5 類就業者定義為彈性就業者外，也將本港兼職僱員包含在彈性就業者之內。圖 3.1 簡約介紹了彈性就業者的概念。

³ 智經研究中心。2015 年 12 月 5 日。〈零工經濟 全民撈散？〉，載《香港經濟日報》。

圖 3.1：彈性就業者的概念



3.3 香港彈性就業的情況

在香港，整體彈性就業者的數目，並無正式統計；但政府統計處仍可提供一些數字以作參考。本研究根據該處資料作出粗略估計，在 2015 年，全港共有 523,700 名彈性就業者，當中包括 213,700 名自僱人士⁴、213,700 名兼職僱員^{5,6}，以及 96,300 名臨時僱員^{7,8}，佔總就業人數 3,780,900 人的 13.9%。雖然數字尚未能涵蓋所有彈性就業者的種類，但仍可反映他們佔了香港就業人口的相當部分。

此外，圖 3.2 反映，香港彈性就業人口也有上升的趨勢。在 1999 年，彈性就業人士數目為 375,000 人，佔就業人口比例的 12.1%；一直上升至 2013 年，彈性就業人士數目增加至 536,000 人，佔就業人口比例的 14.4%，2015 年稍有回落。

⁴ 政府統計處。2016。《香港的女性及男性主要統計數字 2016 年版》。香港：政府統計處。

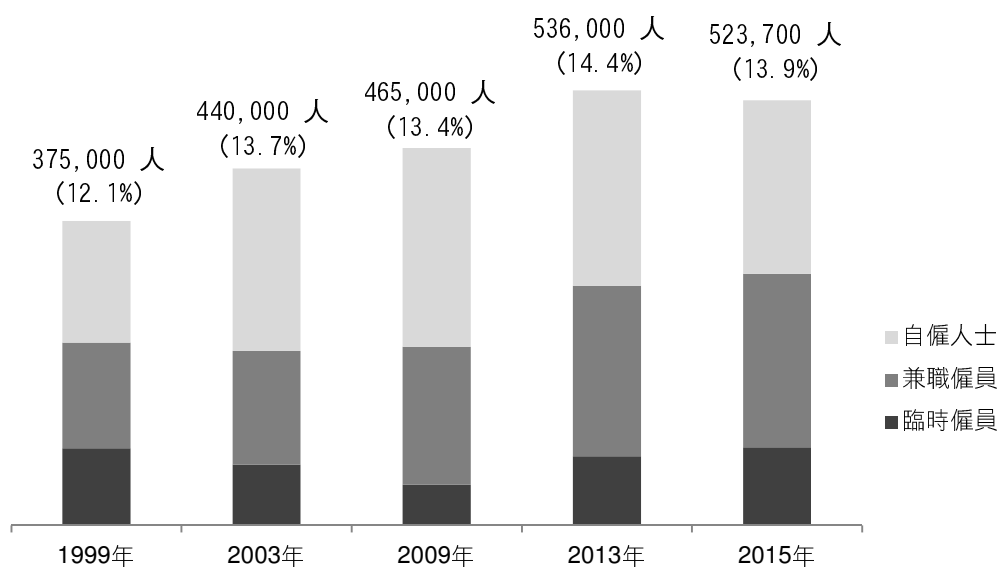
⁵ 「兼職僱員」指該名僱員符合下列條件：(a) 每周通常工作少於 5 天（適用於有固定工作日數的人士）；或 (b) 每個工作天通常工作時數少於 6 小時（適用於有固定工作日數的人士）；或 (c) 每周通常工作時數少於 30 小時（適用於沒有固定工作日數的人士）；及不包括通常每次值班工作為 24 小時的人士和從事暑期工的全日制學生。

⁶ 政府統計處。2016。《2015 年收入及工時按年統計調查報告》。香港：政府統計處。

⁷ 「臨時僱員」指由僱主按日僱用或僱用一段少於 60 天的固定期間的僱員。

⁸ 「兼職僱員」與「臨時僱員」中有重疊。

圖 3.2：1999-2015 年香港的彈性工作人口估算數字



資料來源：立法會秘書處。2016 年 6 月。〈人力調整為香港帶來的挑戰〉，《研究簡報》2015-2016 年度第 4 期。

3.4 彈性就業者的特徵

有關香港彈性就業者的特徵方面，在年齡分布上，根據較早前的統計數字⁹顯示，15-39 歲臨時僱員有 18,100 人，佔整體 27.3%；15-39 歲兼職僱員有 56,400 人，佔整體兼職僱員 35.5%；而 15-39 歲自僱人士有 59,100 人，佔整體 29.5%。整體 15-39 歲彈性就業者約 133,600 人。

在行業分布方面，臨時僱員主要從事建造、零售，以及教育及公共行政；兼職僱員主要從事零售、飲食、教育及公共行政，以及物業管理、保安及清潔服務¹⁰。自僱人士則主要從事運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊，以及公共行政、社會及個人服務¹¹。

學歷方面，達專上教育程度的臨時僱員的教育程度較低，僅佔 2.6%；而約 23.7%的兼職僱員、27.7%的自僱人士具專上教育程度¹²。數字反映以兼職及自僱人士為主的彈性就業者，並不局限於低學歷人士。

⁹ 2009 年至 2011 年的調查資料。資料來源：政府統計處。2010。《第五十二號專題報告書》。香港：政府統計處；政府統計處。2012。《第六十號專題報告書》。香港：政府統計處。

¹⁰ 政府統計處。2016。《2015 年收入及工時按年統計調查報告》。香港：政府統計處。

¹¹ 政府統計處。2012。《第六十號專題報告書》。香港：政府統計處。

¹² 2009 年至 2011 年的調查資料。資料來源：政府統計處。2010。《第五十二號專題報告書》。香港：政府統計處；政府統計處。2012。《第六十號專題報告書》。香港：政府統計處。

至於從事彈性就業的原因，三者不盡相同。接近七成的臨時僱員是因為行業或公司的常規業務安排，或公司工作量不足。接近四成的兼職僱員是因為需要料理家務或照顧家人，一成半因公司工作量不足。至於自僱人士，三成半是因為創業或可控制時間這些追求較佳就業條件的原因¹³。情況可見，雖然部分彈性就業者是出於非自願的原因而沒有從事長期受僱工作，但仍有相當一部分人視彈性就業為較理想的選擇。

3.5 有關彈性就業的討論及爭議

3.5.1 僱傭關係

彈性就業最受爭議之處，是有關僱員與自僱人士身分的界定。世界各地普遍對擁有僱員身分的人士提供一定法律保障，例如解僱賠償、有薪假期、最低工資、休息時間等。但若從業者屬自僱人士，與顧客或企業沒有僱傭關係，那麼便只屬服務提供者，而所有勞工保障均會不適用。

彈性就業者中的獨立承包者及自由業務持有人（自由職業者，freelancers），通常會被顧客或企業視作自僱人士，因而不會向他們提供任何勞工保障。不過，實際上這批自由職業者是否應屬僱員，存有大量可爭議之處。

於 2015 年，在美國加州便有司機向手機召車程式 Uber 提出訴訟，稱他們是 Uber 的正式僱員，而非獨立承包者，因而應該享有僱員福利。但 Uber 認為它只是聯繫司機和乘客的應用平台，司機並無向 Uber 提供服務，因此不屬僱員。由於 Uber 的盈利方式，是從每次車資中收取服務費，而且所有規則均由 Uber 制訂，故法官認為司機應被視為僱員。後來，Uber 與司機達成和解，向 38 萬名司機支付至少 8,400 萬美元，並協助司機成立協會，而司機則保持獨立承包者的身分¹⁴。

此外，英國亦有類似案例，最終司機獲法院裁定為英國 Uber 的實際僱員，公司需為司機提供有薪假期、最低工資和休息時間¹⁵。

¹³ 2009 年至 2011 年的調查資料。資料來源：政府統計處。2010。《第五十二號專題報告書》。香港：政府統計處；政府統計處。2012。《第六十號專題報告書》。香港：政府統計處。

¹⁴ 智經研究中心。2015 年 12 月 5 日。〈零工經濟 全民撈散？〉，載《香港經濟日報》；世界新聞網。2016 年 4 月 11 日。〈Uber 近億元和解 司機仍為非僱員〉，網址 <http://www.worldjournal.com/3934437/article-shortlink/>，2016 年 12 月 16 日下載。

¹⁵ 東網。2016 年 10 月 28 日。〈英法庭判 Uber 敗訴 裁定司機是員工而非自僱〉，網址 http://hk.on.cc/int/bkn/cnt/news/20161028/bknint-20161028220048703-1028_17011_001.html，2016 年 12 月 16 日下載。

在香港，相關爭議亦一直存在，當中一些所謂「假自僱」情況，尤其受到關注。高等法院曾依據案例訂下準則¹⁶，作為判定工作者與企業／顧客之間是否存在僱傭關係，包括：

- 資方對勞方是否擁應有的控制權；
- 勞方從事相關勞動時，是否要負責經營成本，作出投資或管理，並因此承擔財政風險；
- 勞方從事相關勞動時，是否需要自備生產工具；
- 勞方從事相關勞動時，是否類似在自行經商。

例如於 2013 年，便有護理員與護老公司就雙方是否存在僱傭關係進行訴訟。法庭最後確定，雖然雙方所簽訂的是合作協議而非僱傭合約，但由於在具體工作模式上，雙方有實質的僱傭關係，故裁定雙方有僱傭關係，公司需要支付欠薪、年假及勞工假等福利¹⁷。

因此，在彈性就業模式日趨普遍的今天，如何一方面防止「假自僱」情況，讓僱員獲得合理權益；另一方面讓彈性就業能發揮其優點，促進青年人事業發展的空間，是值得深入探討的問題。

3.5.2 收入與失業風險

相對於長期受僱的全職僱員，彈性就業者的收入通常較低和不穩定，而且其所承受的失業風險通常較高。

在經濟環境理想時，彈性就業者可能會較長期僱員有較多賺取收入的機會；但當經濟情況逆轉，企業需要削減人手及減少開支時，外判工作通常是首先被削減的部分，而臨時員工亦可能不被續約。同時，企業對兼職工的需求亦會減少。而由於解僱長期僱員要付出相當成本，故通常未必是最早受到影響的部分。因此，彈性就業者往往較長期僱員要承受較高失業風險。

在收入方面，彈性就業者的薪金通常較長期僱員為低。表 3.1 顯示，在 2015 年，兼職僱員、臨時僱員及自僱人士的月入中位數分別為\$4,500、

¹⁶ 獨立媒體。2015 年 7 月 28 日。〈「假自僱」貨櫃司機斥僱傭例零保障 追討 42 萬欠薪〉，網址 <http://www.inmediahk.net/node/1036245>，2016 年 12 月 16 日下載。

¹⁷ 惟工新聞。2016 年 4 月 16 日。〈亂告過百員工 路過老屈上班 法庭裁定百本集團敗訴須賠償〉，網址 <http://wknews.org/node/1073>，2016 年 12 月 16 日下載。

\$11,000 及 \$12,300，三者均較長期僱員的 \$15,700 為低。不過，受惠於最低工資的推行和建造業工資近年大幅攀升，臨時僱員的工資在 2011 年至 2015 年間，累計升達 72%¹⁸。

表 3.1：2011-2015 年工作人口的每月職業收入中位數

	兼職僱員	臨時僱員	自僱人士	長期僱員
2011 年薪酬	\$3,700	\$6,400	\$10,300	\$13,000
2015 年薪酬	\$4,500	\$11,000	\$12,300	\$15,700
升幅	+22%	+72%	+19%	+21%

資料來源：立法會秘書處。2016 年 6 月。〈人力調整為香港帶來的挑戰〉，《研究簡報》2015-2016 年度第 4 期。

3.5.3 彈性就業者未受到足夠的重視

雖然彈性就業愈來愈趨普遍，但社會普遍對彈性就業者這個新興群體，未顯足夠重視。

國際勞工組織就曾在 2013 年發布的統計數據內指出，雖然自僱者在歐盟 19 個國家中日漸增多，但他們只是經濟未能復甦下的受害者，而不是企業家，假如經濟復甦再次陷入低谷，他們可能無法保持為永久勞動力。因此，彈性就業者仍屬「非典型」（atypical）勞工。

不過，這種指稱隨即引起歐洲自由職業者（freelancers）組織的反彈。專業承包者組織（IPG, The Professional Contractors' Group）指，很多獨立的專業人士並不需要永久受僱的典型保障，並批評國際勞工組織沒有認可自由職業者，並忽略他們作為歐盟經濟的重要組成部分。他們指很多自由職業者並非從永久職位解僱出來的受害者，而是自行選擇自由職業者的生活方式¹⁹。

由於缺乏受僱身分，自由職業者不獲勞工保障，也受到現行勞工法例的忽視，但他們往往較一般受僱者需要更多如稅務、法律、保險、商務糾紛等方面的支援。因此，自由職業者組織應運而生。其中位於英國的獨立專業人士及自僱者協會（IPSE, The Association of Independent

¹⁸ 立法會秘書處。2016 年 6 月。〈人力調整為香港帶來的挑戰〉，《研究簡報》2015-2016 年度第 4 期。

¹⁹ freelancesupermarket.com (19 April 2013). UK freelancers not happy with new ILO statistics. Retrieved from <https://www.freelancesupermarket.com/news/2013/4/19/uk-freelancers-not-happy-with-new-ilo-statistics.aspx>

Professionals and the Self Employed²⁰) 就擁有 67,000 多名相關歐洲會員。該會的目的是支援自由職業者，為他們爭取政策權益、提供稅務和法律諮詢，同時亦能提供類似勞工保障的保險如疾病津貼、低供款額的退休計劃，以至未能收取酬金的賠償等²¹。

然而，在香港，類似的支援組織並未出現；對彈性就業者的保障，是值得深入探討的議題。

3.5.4 彈性就業是否理想選擇？

究竟彈性就業是否理想的就業模式，社會上一直存在不同聲音。

關注勞工發展的組織，尤其擔心彈性就業會否引致勞工權益被剝削的問題。國際勞工組織一份有關新媒體時代工作的報告²²特別提出，在媒體與娛樂行業出現大量工作零散化和彈性的情況，令該行業的職位岌岌可危，相關的勞工將不能參與工會，令勞工權益受到影響，也容易令行業性別不平等情況惡化。報告提出，就業模式的轉變，意味著行業有新的需要，特別是為勞工進入此就業模式的新紀元，作出適當培訓及準備。

不過，彈性就業似乎卻頗受到從業者的歡迎。美國的自由職業者於 2012 年舉行了一次「國際自由職業者日」，並發表了一份調查報告²³。調查訪問了 1,491 名世界各地的自由職業者，大部分結果都反映受訪者對自由職業的態度非常正面，例如，接近九成受訪者同意他們較成為自由職業者前更開心、五成半表示他們不願意回到受僱的行列、一半表示他們在經濟衰退下沒有或只受到輕微影響，而超過七成半對未來一年的業務前景表示樂觀。

在內地，相關的年輕從業者被稱作「斜槓青年」(slash)，意思是這些青年人並沒有從事專一的職業，而是擁有多重職業和身分；他們往往以「斜槓」來區分不同的職業。

²⁰ 前身為 The Professional Contractors' Group

²¹ The Association of Independent Professionals and the Self Employed (IPSE). IPSE website. Retrieved from <https://www.ipse.co.uk/what-we-do>

²² White, Aidan. (2012). *The digital labour challenge: Work in the age of new media*. Geneva: International Labour Office.

²³ Gandia, Ed. (2012). *2012 freelance industry report: Data and analysis of freelancer demographics, earnings, habits and attitudes*. GA: Back of the House.

近期有關斜槓青年的討論亦頗為熱切。有論者指，斜槓青年可擺脫單一職業的沉悶，更享受工作的過程；同時，工作機遇來自全球各地，令他們眼界大開，而且財務更自由，收入甚至比同行業的全職僱員更好²⁴。不過，這種描述也受到一定的批評，指描述浪漫化了斜槓青年的處境。批評主要認為，斜槓的生涯導致勞工的收入和處境不穩定，令他們難以生存，而未能成功的斜槓青年，只是不停地為了找兼職工而疲於奔命²⁵。

3.6 專家、學者對香港青年投入彈性就業的看法

綜合是次研究中受訪專家、學者的訪問，以下歸納一些彈性就業日趨普及的原因，香港青年彈性就業的利弊，以及如何面對彈性就業趨升的建議。

3.6.1 彈性就業的情況

由於定義上的困難，統計數據往往未能全面反映香港彈性就業者的數目。但從資深人力資源顧問和自由職業者組織的實務觀察所得，香港彈性就業者為數不少，當中以年輕者為甚，而數字大約從 2000 年左右開始上升，到現時甚至有愈來愈普及的趨勢。

「香港的僱主以自由職業、自僱或短期合約等方式滿足人力需求的情況常見，早於 2000 年就出現很多這類型的職位。」

(梁美儀女士/卓越人力資源管理顧問行政總裁)

「我在理大設計學院兼教設計創意，很欣賞青年人對創意的拼勁，但設計創意相對較難找工作，要靠人脈，所以想幫助學生自食其力。創立香港自由職業者聯會這個平台後有 6,000-7,000 人追蹤，現在已經增至 20,000 多人，反應始料不及。這平台運作 3 年多，很多人上來登廣告請自由職業者 (freelancer)，甚至有外國公司登廣告。」

(何哲原先生/香港自由職業者聯會創辦人)

²⁴ 端傳媒。2016 年 6 月 6 日。〈專一職業過時了？他們說 I am a SLASH!〉，網址 <https://theinitium.com/article/20160606-mainland-slash/>，2016 年 9 月 28 日下載。

²⁵ 端傳媒。2016 年 6 月 7 日。〈讀者來信：成功的「斜槓青年」上了端傳媒，而失敗的人還在找下一份兼職？〉，網址 <https://theinitium.com/article/20160607-notes-slash/>，2016 年 9 月 28 日下載。

3.6.2 彈性就業日趨普及的原因

1. 經濟環境愈趨不穩定，令企業希望增加聘用靈活性。

有受訪學者表示，彈性就業看似是近年才興起的潮流，但其實早於 1970 年代已開始在發展中國家出現。在最初出現的時候，是因為發展中國家經濟起飛但工作職位不足，導致就業者需要以全職受僱職位以外的的工作去維持收入，所以當時彈性就業的主要原因，是就業者需要增加收入。及後，已發展國家因經濟衰退而面對生產成本上升，企業為降低成本及增加靈活性，便開始提供更多兼職及自僱等職位，令彈性就業在已發展國家興起。

「大約 1970 年代，發展中國家經濟發展很快，但工作職位卻不足，他們需面對替代就業問題，入口工業替代了原本工業，導致工廠工人被半淘汰，工人需要找更多其他如兼職等工作，這是彈性就業的緣起。」

至於已發展國家，因為 1970-80 年代石油危機，生產成本增加、經濟衰退，很多人失業，老闆面對很多不確定性，為減少成本及靈活應對，便提供兼職、自僱等職位，避免結業。」

(李樹甘博士/香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心主任)

另有受訪工會代表認為，香港能提供穩定職位保障的正規就業職位從來都不多，而且早年已有較嚴重的工作零散化問題。

自 1980 年代開始，香港的工業生產規模縮減，令僱主希望以兼職工及散工等方式解決人力問題，以迴避生產線結束後，需要解僱或遣散僱員所需付出的成本，所以出現了更多彈性就業職位。至近年，這種做法蔓延至其他行業及大企業，甚至是大企業為了避免對自身長遠運作和股價造成影響，並可以隨時在經濟環境有變時裁減人手，更常以外判服務及聘用臨時員工的方式，解決人力需求。

「香港工業薄弱，與歐美相比，正規就業職位不太多，並非如外國般工資和勞工福利得到保障，香港只有公務員或大企業能與之相提並論。香港中小企業也不太遵守勞工法例，很少人可以在一間公司做過世。另一角度看，香港從一開始也是較歐美有較嚴重

的『非正規、零散化』問題。

1980 年代，生產規模開始縮減，香港僱主想有較多彈性，開始想有較多兼職、散工等，既可以避免炒人要付很多錢，又不想長期穩定的請人。」

(蘇耀昌博士/街坊工友服務處協調主任)

「我知道有某些歐美大型電器品牌在香港請很多自由職業者做設計。很多品牌都不會亂加員工人數，否則一旦轉產品或結束生產線，就要裁員，對行政負擔很重，也會損害聲譽。政府亦開始這種新的管理方式，員工人數愈少愈好，逐個項目請人，不用養一大隊人。」

(何哲原先生/香港自由職業者聯會創辦人)

「臨時員工和合約服務增加，亦與員工人數問題有關。上市公司裁員要向外界交代，大規模裁員更會影響公司運作，公司的投資理念受影響，股價會下跌。大公司會牽涉其他股東的利益，所以會訂下每年員工人數，減少波動。而合約服務只牽涉買和賣，不需向外交代。」

(梁美儀女士/卓越人力資源管理顧問行政總裁)

2. 企業節省成本

以臨時工、兼職工或自僱人士去解決人力問題，也能使企業節省成本。因為根據現時香港法例，僱員受僱期滿 60 天，僱主必須為其參加強積金計劃並進行供款²⁶。而根據勞工法例，假如僱員連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時（俗稱「4.18」），他的僱傭合約便屬「連續性合約」，可享有如休息日、有薪年假、疾病津貼，以至遣散費及長期服務金等權益²⁷。若僱員（臨時工）的受僱期少於 60 天的話，僱主就可省卻強積金及相關行政開支；而兼職工未符合「4.18」的要求，僱主亦不需要提供大部分的勞工福利。

²⁶ 資料來源：強制性公積金計劃管理局網頁，網址 <http://www.mpfa.org.hk/tch/main/index.jsp>，2016 年 12 月 1 日下載。

²⁷ 資料來源：勞工處網頁，網址 <http://www.labour.gov.hk/front.htm>，2016 年 12 月 1 日下載。

有受訪工會代表認為，現時香港彈性就業的情況愈來愈普遍，除中小企外，政府及大企業都開設不少彈性就業職位，如臨時工及外判服務等，其原因是在於僱主不想承擔勞工福利，繼而節省成本。此外，有資深人力資源顧問指出，部分企業以自由職業者承接項目的方式完成工作，免除供強積金的規定，並可降低附加成本。

「零散就業的情況愈來愈嚴重，因為不只是小僱主請零散工，政府和大企業都有大量零散工，這已經不是僱主的能力問題，而是他們單純不想提供福利予工人。」

(蘇耀昌博士/街坊工友服務處協調主任)

「香港 2000 年推行強積金，當然挺擾民，做滿 60 天就要供款，但基於工作的流動性高，員工做滿 60 或 90 天就離職，變相僱主和員工的強積金供款都白費了。這樣形成公司寧願請自由職業者，他們是自僱人士，沒有連續性合約，一方面可逃離強積金的限制，另一方面可以減低附加成本，尤其是時間成本。」

(梁美儀女士/卓越人力資源管理顧問行政總裁)

3. 青年就業價值觀的轉變

除了經濟環境及企業經營策略等環境因素，令彈性就業職位的供應增加外，新世代就業價值觀的轉變，亦令彈性就業職位的需求增加。有受訪專家認為，現今青年人較上一、兩代人的家庭經濟環境充裕，部分年輕人的家庭經濟負擔較輕，故有空間去選擇收入不穩定的彈性就業職位。

受訪者又認為，青年人從事自由職業，並非因為他們找不到長期受僱職位；更常見的是，他們感到在受僱職位中無法主導工作，所以寧願收入不穩或減少，也希望取得工作主導權並汲取經驗。另有受訪學者認為，新一代對工作的滿足感愈來愈低，並期望工作內容有更多變化，故彈性就業反而更能滿足他們的期望。

「做長工畢竟比較多限制，沒有主導權。很多人認清路向，想花時間去汲取經驗，不想為錢做一些不願做的事，就會做自由職業者。很多青年人財政壓力不大，毋須養家；教育令他們明白世界還有其他路可以探索。很多自由職業者不願轉長工，就算有工送上門都不要，他們講自由，不會做不喜歡的项目。」

(何哲原先生/香港自由職業者聯會創辦人)

「Y 世代是較富裕的一群，他們不需要福利上的依靠。根據需求層次理論，一般人工作是為了金錢，較富裕的人為了福利，而更富裕的人就為了開心。所以 Y 世代的人不開心即放棄工作，而自由職業者就是一個自由的世界。」

(梁美儀女士/卓越人力資源管理顧問行政總裁)

「以往的工作滿足感是從內求的個人發展而來，但現時青年人趨向需要外求滿足，滿足感愈來愈低，不穩定時要求穩定，穩定時卻又嫌太過穩定。」

(李樹甘博士/香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心主任)

彈性就業也成為部分青年人的事業發展策略。有受訪專家指出，部分人有感原本的工作不適合自己，就於轉工時以自由職業的形式嘗試做其他行業的工作，增加事業發展的選擇。另有計劃開展自己業務的青年人，以自由職業者的身分承接工作，希望最終過渡到較大規模發展業務的階段。當然，部分人是希望在長期受僱職位以外，以兼職或自由職業的方式賺取外快，或發揮和培養自己其他方面的興趣。

「自由職業者最普遍是正在轉工的人，摸索自己是否適合其他行業，甚至漸漸覺得適合而轉行；也有人認為自己在公司沒有前途，而轉做自由職業者。如果勤力又有客源，就可以開公司，接一些更大型的項目，過渡去另一個事業。」

也有人本身有正職，兼職做自由職業者，起初的原因可能是等錢用，但漸漸又想探索一下自己正職以外的潛質。我認識一個圖書館管理員，她愛看書又愛繪畫，日間在公共圖書館工作，晚上回家繪畫，後來還做了自由職業插畫師。很多人都屬於這種——年輕未婚，很多時間去做喜歡的事。」

(何哲原先生/香港自由職業者聯會創辦人)

4. 資訊科技發達造就更多彈性就業機會

此外，資訊科技的發展，也令彈性就業的可能性增加。一方面，企業與自由職業者的溝通方式較以往更方便快捷；另一方面，家用電腦的價錢愈來愈便宜而且功能愈來愈強，也有助人們選擇在家承接工作而不必使用企業的辦公室和設備。

「自由職業日益普遍，因為網絡資訊很快和很多。以前如果你沒有特定人脈網絡，就會很難接收到一些較為專業的就業資訊。但現在類似我們的平台愈來愈多，而且會吸引世界各地的公司登廣告，造就很多機會。」

世界上有部分工種長期提供自由職業，例如作家、記者、攝影。以拍片為例，以前要一隊人才做到，現在幾個人就可以了；又如平面設計，軟件愈來愈易用，電腦又快，可以在家工作。」

(何哲原先生/香港自由職業者聯會創辦人)

3.6.3 彈性就業的利弊

1. 彈性就業能提供更多元化的機會，有利青年人累積經驗，但具體成效仍取決於個人努力。

對於青年人來說，彈性就業究竟能提供甚麼好處，令他們寧願放棄穩定的收入呢？除了時間安排可以更具彈性外，有受訪專家指出，若屬自由職業者，會比同類的受僱職位有更多機會處理大、中、小企業的不同類型外判項目。自由職業者一般都會視這些為好機會，可以增強自己的資歷和經驗，甚至可以提升個人聲譽，以便換取口碑和進一步擴大自己承接項目的機會。然而，自由職業者必須有很強的自我推動力，否則亦可能令人容易躲懶。

有資深人事顧問亦指出，即使以自由職業方式承接工作，或以短期合約方式受僱，也不代表因工作期間短而沒有發展機會；因為機會是透過在工作中的表現而換取的。若青年人能在這些短期項目中爭取學習機會，並作出良好表現，發展機會還是會陸續出現。

「當中不乏好工。例如大公司外判項目，對自由職業者是很好的資歷，只要有幾年經驗、相關技巧就有機會。如果入大公司由低

做起，要做很多年才可接觸這類項目。而小中企請不起一大隊人，也會請自由職業者。

自由職業可以推動你向前，但一不小心就會困死自己。如果本人不夠進取，就很易變懶，留在舒適區浪費生命。」

(何哲原先生/香港自由職業者聯會創辦人)

「應該相信自己的能力，雖然公司不能提供長期職位，但這段時間你可以學習和貢獻。在大公司可以見識到部門之間清晰的界線、系統的運作和國際視野等。所以，不論是臨時工或長工，畢業生可以去嘗試，時間長就能累積經驗。長工或短工都不是重點，重要的是你當下需要甚麼工作，然後找到適合的配搭。」

(梁美儀女士/卓越人力資源管理顧問行政總裁)

2. 傳統僱主仍對彈性就業者信心不足，相關青年的工作資歷難獲認可。

雖然彈性就業有機會提供多元化的機會，但並非所有企業或僱主都願意外判項目予自由職業者；部分僱主對自由職業者信心不足，擔心他們在工作中途會出現變數。

此外，有受訪學者認為，雖然現時兼職職位普遍，但社會大眾的觀念仍然停留在「兼職非正式職位」上，甚至誤以為兼職者無心工作，其工作以至經驗未必獲得其他僱主認可，令他們難以累積有用的工作經驗。

「以往我每個月都有一晚去自由職業市場的聚會，很多商家參與。其實很多人抗拒請自由職業者，傳統商家認為一般請人較穩陣，我便會講解請自由職業者的好處。」

(何哲原先生/香港自由職業者聯會創辦人)

「彈性就業的出現最主要是因為僱主面對不穩定性，有時候僱主需要分拆全職作兩個兼職，福利或工資一樣，但因為兼職關係而不為人接受。大眾應該改變思維方式，兼職亦是員工的一種。」

(李樹甘博士/香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心主任)

3. 部分企業對彈性就業者壓低工資，或藉著彈性就業迴避提供合法勞工保障。

彈性就業其中一個備受關注的問題，是僱主有否利用它去逃避提供合法的勞工保障。有受訪的工會代表指，因勞工法例訂明需符合「4.18」²⁸的僱用要求，僱主才需要提供大部分的勞工保障；若以外判方式安排人手，僱主更不需提供任何勞工保障、強積金供款，以至購買勞工保險等。而很多兼職僱員因自身或職位需要，或僱主故意將職位設計成不達「4.18」的要求，而未能獲取應有的權益。因為兼職工的工時低、工資少，即使僱主不提供合法保障，僱員也不願費時作出申訴，令僱員權益受損。

「不夠 4.18 的話，就已經不適用於勞工法的保障範圍。即使夠 4.18，也未必能夠符合勞工法例要求的條件，例如每兩個月續約一次，就不夠三個月，未能享受有薪法定假期工資；或者請散工，不用供強積金，又或者不想付長期服務金，隔幾年就炒一次。因為僱主不想提供福利，而將這些工人變成不穩定的工人，就可以省去勞工法例需要的保障。」

零散工即使有立法保障後，但因為工時低、工資少，即使僱主違法不給予假期補錢，僱員去法庭申訴也是費時失事，不願為少少錢而去告僱主。」

(蘇耀昌博士/街坊工友服務處協調主任)

另有受訪專家表示，部分企業因為自由職業者勢孤力弱，議價能力低，會乘機壓價，造成不公平現象。此外，一些企業以自由職業者代替僱用全職僱員，目的只在逃避責任；但他指這些個案實際上應屬受僱還是自僱，其實是可以爭拗的。

「個別有某些公司會佔自由職業者便宜，欺負他們弱勢，例如會要求作品改完又改，做十幾次卻只給一份錢，甚至乎找些不合理的說法來拖欠尾數。亦有些公司會以聘請自由職業者為名，但實質上已經可算是全職聘用的手法而意圖迴避法律責任。例如連續多個月天天在公司工作，用公司的設備、跟足其他全職僱員的上下班時間等，若這樣還說成是自僱，是可以爭拗的。」

(何哲原先生/香港自由職業者聯會創辦人)

²⁸ 僱員連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時。

不過，有學者認為，雖然彈性就業會令人擔心制度化剝削的問題，但是否真正出現剝削還要看具體情況。因為假如勞力市場非壟斷性，彈性就業者可以自由選擇僱主或所服務的企業，工資就難被操控。甚至有些兼職職位的工資較高，因為它將應有的福利，轉化成工資的一部分。若是價低者得的制度，如政府的清潔服務外判制度，則較容易令外判商壓低工資，變相造成剝削。

「部分兼職職位的工資可算是高，變相包括了全職應有的福利，不應該以剝削的角度來看待彈性就業，不應該邪惡化僱主。如果市場缺乏大量人手並有大量的競爭者，即使僱主想剝削，僱員亦會轉工，尋求更好的待遇。」

我覺得政府外判制有機會增加工資被壓低的風險，競投合約時各投標商會壓低價格，限制了利潤變相須控制成本，中標者為少數僱主，較易壓低工資。」

(李樹甘博士/香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心主任)

4. 法律與保險方面的保障尚未明確

一般彈性就業者著重工作的發展機會和收入，容易忽略法律與保險方面的保障問題。正如受訪的專家指出，一旦與企業之間出現了責任、賠償等法律問題，後果可以很嚴重。

「自由職業者沒有勞工保障、沒有穩定收入，最要命是弄砸了人家的項目要賠償，法律後果可以很嚴重。」

(何哲原先生/香港自由職業者聯會創辦人)

在勞工保險方面，現時法例規定，所有僱主必須為僱員投購有效的僱員補償保險（俗稱「勞工保險」或「勞保」），以分擔僱主對僱員因工受傷的財務責任。假如僱員因工受傷，可向僱主索償部分醫療費用和喪失工作能力的補償²⁹。如果僱主已投購勞保，便可將相關風險轉嫁給保險公司。不過，有保險業界人士指出，自僱人士現時是不受勞工法例所涵蓋的；換句話說，在沒有「僱主僱員關係」的大前提下，自僱人士無法購買勞工保險。一旦發生工傷意外，自僱人士便需自行承擔相關風

²⁹ 資料來源：勞工處網頁，網址 <http://www.labour.gov.hk/front.htm>，2016 年 12 月 1 日下載。

險。而香港的自由職業者，若沒有註冊成立有限公司，便只屬自僱人士或無限公司的東主，無法透過購買勞工保險保障自己因工受傷的風險。

該受訪保險業界人士亦認為，除因為法例的規定外，由於現時香港的自由職業者及自僱人士為數不多，要推出能保障他們的勞工保險會有一定的困難。首先，是因共用／分攤效應（pooling effect）低而令保費可能高得無法承擔；其次，即使自由職業者自行購買意外或人壽保險，由於他們的收入不穩定，很多相關基礎數據仍有待進一步標準化，才能釐訂出較為準確的保費和保額。換言之，在可見的將來，自由職業者仍難以獲得因工受傷方面的保障。

「自僱人士在香港沒有法定的勞工保障。對於『假自僱』的自由職業者，勞工處已發出指引，釐清自僱人士及受聘僱員的定義。一旦發生工傷意外，而勞工處界定當事人是受聘僱員，該人便會被納入勞工法例的保障範圍內。

假如真正的自僱人士是一家有限公司的老闆，該人士可購買勞工保險，因為有限公司是法人；但無限公司的東主不受勞工法例所涵蓋，在沒有『僱主僱員關係』的大前提下，不能為自己購買勞工保；所以一旦發生工傷意外，便要自行承擔相關醫療費用。

在香港，自僱人士流行購買醫療及／或個人意外保險，不幸遇到意外，亦可得到保險保障。以自由職業者或自僱人士為對象的保險，現階段並不盛行。因為保險講求共用／分攤效應，要有足夠的受保人數才能達致相關效應。

意外保險的投保額多與年薪掛鈎，大概是年薪的 3 至 10 倍。自由職業者收入不穩，暫未有標準去釐訂保額，一般可購買 30 萬至 50 萬元的保額。長遠而言，要為自由職業者提供保險保障，仍有很多數據需要標準化。例如收入損失——應以 3 個月、12 個月，還是 24 個月的收入來計算呢？」

(劉逸明先生/香港保險業聯會意外保險公會主席)

3.6.4 受訪專家、學者的建議

1. 改變彈性就業非正規就業的觀念，並在制度上認可相關資歷。

有學者認為，雖然愈來愈多人投身彈性就業，但政策上仍然忽視了這類工作者；其中一個重要原因是社會觀念仍然認為彈性就業並不是正規就業，毋須獲得保障。

因此，他認為應該先從改變觀念做起。首先，政府及公營機構應帶頭確認彈性就業的資歷，將工作經驗納入資歷認可機制之內，並讓兼職工可按比例享有全職工的工資和福利。此外，政府又可按工時計算工作經驗。另外，他又建議勞工處加強宣傳彈性就業也屬於正規就業之一。

「我們需思考如何看待這種非正規就業，需要作定性，是否應該正規化，確認兼職和臨時僱員亦可累積為資歷架構承認的工作經驗。愈來愈多人投身這一就業模式，就需要社會大眾定性，改變既有的想法，否則政策上不會被兼顧。」

首先可能從資歷認可著手，認可兼職工作或實習成為工作經驗的一部分，從而提升工資及福利，或者兼職工亦可享有相應的全職福利，政府或公營機構應先帶頭確立靈活工作的性質。勞工處也可以多加宣傳，增加改變政策的誘因。確認非正規就業可鼓勵青年人投入勞工市場，累積的工作經驗和通用能力亦有助他們規劃人生。另一方面，面對不斷變化的營商環境，彈性就業為僱主在勞工短缺的情況下，提供了一個穩定人力資源的方法。」

(李樹甘博士/香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心主任)

2. 按工時比例計算勞工可獲權益，並加強對彈性就業者的保障。

對於勞工權益缺乏保障的問題，有受訪工會代表指出，歐盟地區有相關的彈性就業法和兼職法等，目的是立法保障彈性就業者的權益，例如規定僱主按兼職者的工時比例作出保障，以至准許全職僱員轉為兼職僱員等，兼顧就業者在不同人生階段的需要。

他認為，香港可以效法相關做法，首先應修改連續性合約「4.18」的規定，無論工時多少的兼職僱員，均可按工時比例，獲得僱主提供的勞工福利。同時，由於現實上很難辨別兼職工還是自僱人士，他認為不

需作此區分，而是統一保障零散就業者。此外，為防止僱主逃避法例要求而不提供合法的勞工福利，他也認為政府應設立中央基金，統一分配僱員應得的權益。

「以歐盟為例，於 1997 年就通過了數條法規，其中包括彈性就業法規，全部歐盟國家原則上都需要遵守。歐盟也通過兼職法，一方面規定兼職工人可以按比例獲得權益，另一方面也准許全職可轉做兼職，公司需要批准。香港方面，第一步是要修改連續性合約（4.18）的規定，堵塞勞工法例的漏洞，不能讓僱主利用非連續性合約去剝削僱員權益，才可以保障兼職工的權利。

我們提議設立中央基金，有如強積金般，僱主將錢存入該基金，年終由政府分配給僱員，就不用擔心僱主拖欠時僱員需花時間和金錢去起訴，因為現在只是民事法，僱主可以拖。

自僱愈來愈多，而且有很多類型，有些是被迫，有些是自己決定，但現在法例已經很難界定是自僱還是打工，我會將之當成是零散就業一部分。」

(蘇耀昌博士/街坊工友服務處協調主任)

3. 彈性就業者組成團體，向保險業界及其他相關界別爭取所需服務。

有關彈性就業者，尤其是自由職業者（自僱人士）缺乏勞工保險的問題，有保險業界人士認為，鑒於法例及共用／分攤效應的考慮，保險公司或業界暫時難以為個別人士的需要而設計相關保險。他建議自由職業者可組成團體，將有關需求結集並向相關政府部門反映。若有關勞工法例能修改，進一步涵蓋自僱人士，保險業界定必能推出相應的保險產品。

「在法例未修改之前，自由職業者可考慮成立協會，與個別保險公司商討，以團體形式反映需求量，增加成功購買保險的機會。以往亦有個別行業，以這種形式向保險公司成功投保。」

(劉逸明先生/香港保險業聯會意外保險公會主席)

4. 青年人需了解彈性就業的風險，做好職業生涯規劃。

全職受僱工作能提供較穩定收入，而彈性就業容易讓青年人累積多元化的經驗。究竟青年人應該如何作出準備和選擇呢？有資深人事顧問認為，青年人不應只著眼於職位本身，而是應視乎自己需要而作出適當選擇。因應自己需要金錢回報多些，還是有空間追求理想的職位多些，再作出衡量。到最後，發展前景都要視乎自己的努力和目標。

「我們不應著眼職位，首先應看自己的需要。如果你很富有，無必要浪費時間去騎牛搵馬，反而應花多點時間找一份自己追求的工作。相反地，若然你較急需金錢，就選擇小型公司的長工，不要選擇大公司的短工。雖然小型公司比較不可信，但始終未見到盡頭，而你又的確有這個需要。即使是長工，你怨天怨地，做得不夠好，都會被辭退。」

(梁美儀女士/卓越人力資源管理顧問行政總裁)

因此，青年人應該做好職業生涯規劃，清楚自己的目標和計劃，再選擇適合自己的職業和就業模式。有受訪專家認為，為增加傳統僱主的信心，以便青年人一旦希望從自由職業者轉回受僱者時，可增加受僱機會，他建議青年人開始就業時，宜先選擇穩定的受僱職位，並在職學習一般商業知識，為將來的發展打好基礎。該受訪者又認為，受僱職位能為青年人提供工作經驗與人脈關係，如果最終選擇自由職業，這些經驗亦對發展有利。

「自由職業者是青年人的過渡或後備計劃，而非永久計劃，不能做死一世。青年人如果在大公司做了幾年，發覺掣肘處處，又清楚自己的路向，同時亦具備經驗、技能、人脈等有基礎的自信，這樣做自由職業者才是健康的做法。」

但青年人未接受過做長工的洗禮，就急於享受做全職自由職業者的不羈，倘若做了幾年想轉長工，就很難會有大公司理你，因為履歷表一片空白，到時競爭力連畢業生都不如。我的建議是先做長工，留一條後路之餘，也可累積經驗和人脈，要肯定自己很有能力，才跳出全職工作做自由職業者，這樣成功機會更大。」

(何哲原先生/香港自由職業者聯會創辦人)

第四章 青年受訪者對彈性就業的看法與經驗

本章綜合香港在職青年電話調查及年輕彈性就業者個案訪問結果，以了解青年對彈性就業的看法，以及彈性就業者所面對的機會和問題。問卷調查(結果列表見附錄三)共成功訪問 528 名 15-34 歲的在職青年，平均年齡為 27.1 歲；調查方法詳見第二章。個案訪問方面則成功訪問了 20 名 15-34 歲的彈性就業者。結果闡述如下：

4.1 青年對彈性就業的看法

本部分綜合電話調查結果，藉此了解本港在職青年的就業模式，以及他們對彈性就業的普遍看法。

4.1.1 曾從事彈性就業工作的受訪青年佔逾五成，當中以兼職工和臨時工最普遍，而曾以承接工作賺取收入者，亦為數不少。

表 4.1 及表 4.2 顯示，在過去一年內曾進行所列舉的六種彈性就業模式中最少一項者，佔多達 51.1%；而完全沒有以彈性就業方式工作的受訪者則佔 48.9%。

表 4.1：過去一年，你有冇做過以下嘅工作？

	有	冇	唔知/難講	合計
獨立承包者	34	483	7	524
按項目承接僱主或客戶工作的自由職業者	6.5%	92.2%	1.3%	100.0%
自由業務持有人	21	499	4	524
僱用不超過 5 名僱員的自由職業者或業務持有人	4.0%	95.2%	0.8%	100.0%
臨時工作者	112	410	3	525
以少於 1 年固定合約期受僱的工作者	21.3%	78.1%	0.6%	100.0%
身兼兩職者	105	414	5	524
日間有基本工作，同時承接其他項目或兼職	20.0%	79.0%	1.0%	100.0%
多元工作者	81	436	6	523
混合多種傳統和自由工作，但收入主要來自承接項目的工作者	15.5%	83.4%	1.1%	100.0%
兼職工作者	154	362	3	519
只做兼職工作，即每星期通常工作不足 30 小時	29.7%	69.7%	0.6%	100.0%

表 4.2：過去一年曾否彈性就業（以表 4.1 所述的任何一種彈性就業方式工作）

	是	否	合計
彈性就業者 [^]	267 51.1%	255 48.9%	522 100.0%

[^] 數字只包括在過去一年，曾以任何一種彈性就業方式工作，及完全沒有以彈性就業方式工作的受訪者，並不包括於不同彈性就業種類中同時回答「冇」及「唔知／難講」者。

在表示曾經從事彈性就業的受訪青年中，多達 29.7%表示自己是每周工作不足 30 小時的「兼職工作者」，而以合約期少於一年的固定合約方式受僱的「臨時工作者」，也佔 21.3%。此外，表示在日間有工作之餘，同時承接其他項目或兼職的「身兼兩職者」，佔 20.0%。而主要以承接工作賺取收入之餘，亦有受僱及其他方式工作的「多元工作者」，佔 15.5%。至於以個人承接項目的「獨立承包者」，佔 6.5%；以公司名義承接項目的「自由業務持有人」，則佔 4.0%。

上述數字反映，彈性就業在香港相當普遍。當中大部分是兼職工和臨時工，而有以承接工作賺取收入者，為數亦不少。

值得注意的是，上述調查結果與本報告第三章根據政府統計處數據所估算的數字，存在顯著差距。其主要原因在於政府統計處並無直接數據可以採用，只能利用其最接近本研究定義的數據加以組合而成，當中並無包括自由業務持有人，以及身兼兩職者。此外，本研究對臨時工作者採用較寬鬆的定義，而且以調查前一年內為時限，盡量吸納符合彈性就業意義的就業人士，與政府統計處採納的定義有所不同。讀者對此須加留意。

4.1.2 逾半數受訪彈性就業青年認為，此就業模式令他們可易於控制時間，四成半認為可藉此賺取更多收入，因而作出彈性就業的選擇。

彈性就業的情況顯得相當普遍，那麼他們是自願還是非自願選擇彈性就業呢？表 4.3 顯示，在曾從事彈性就業的受訪青年中，逾半(52.4%)表示從事彈性就業工作的原因是「可以自己控制時間」，其次是「可以賺取更多收入或利潤」(44.8%)，以及「可以平衡生活／發展個人興趣」(16.8%)。

至於出自非自願的原因，包括「未能找到固定／較長時間的工作」、「需要料理家務／照顧家人」、「公司工作量不足」、「公司或行業的

常規／公司的業務安排」及「健康問題」，分別佔 15.6%、8.8%、5.2%、4.0%及 2.4%，反映出受訪的彈性就業青年，大多因上種就業模式可提供好處而作出選擇。

至於沒有從事彈性就業的受訪者，表示沒有選擇的主要原因(表 4.4)是「找到固定工作／長工」(38.0%)，其次是「本身工作太忙／沒時間」(35.9%)及「全職長工收入較穩定」(22.9%)。

表 4.3：點解你用上述嘅就業方式賺取收入？(不讀答案，1-13 可選多項) N=250

	人次 [^]	百分比
可以自己控制時間	131	52.4%
可以賺取更多收入或利潤	112	44.8%
可以平衡生活／發展個人興趣	42	16.8%
未能找到固定／較長時間的工作	39	15.6%
可以在家工作	35	14.0%
想自己創業／有更佳發展機會	23	9.2%
需要料理家務／照顧家人	22	8.8%
可以控制工作性質／程序／方式	20	8.0%
公司工作量不足	13	5.2%
公司或行業的常規／公司的業務安排	10	4.0%
無經濟需要	7	2.8%
健康問題	6	2.4%
其他	1	0.4%
唔知／難講	2	0.8%

[^] 數字只包括在過去一年，曾以任何一種彈性就業方式工作的受訪者

表 4.4：點解你唔用上述嘅就業方式賺取收入？(不讀答案，1-10 可選多項) N=245

	人次 [^]	百分比
找到固定工作／長工	93	38.0%
本身工作太忙／沒時間	88	35.9%
全職長工收入較穩定	56	22.9%
全職長工福利／假期／勞工保障較佳	34	13.9%
無額外經濟需要	27	11.0%
無想過	24	9.8%
全職長工有更佳發展機會	21	8.6%
彈性工作風險太大	14	5.7%
公司或行業的常規／公司的業務安排	2	0.8%
其他	1	0.4%
唔知／難講	5	2.0%

[^] 數字只包括在過去一年，完全沒有以彈性就業方式工作的受訪者

4.1.3 受訪青年求職時普遍著重收入和工作時間等外在因素，而工作性質和個人興趣等內在因素則較為次之。

普遍來說，青年人求職時究竟著重甚麼因素呢？表 4.5 顯示，受訪者首要考慮是「收入」，佔高達 81.6%；其次是「工作時間」，佔 48.1%，兩者均是外在於工作的因素。至於「工作性質」、「個人興趣」和「可以應用自己的專長或技能」等內在因素，分別只佔 28.7%、19.2%和 11.8%。數字反映，受訪青年普遍著重工作對生活的影響，多於工作本身。

表 4.5：求職時，你會著重考慮邊三項因素呢？（不讀答案，1-13 最多三項）N=526

	人次	百分比
收入	429	81.6%
工作時間	253	48.1%
工作性質	151	28.7%
交通便利	137	26.0%
工作前景	131	24.9%
個人興趣	101	19.2%
可以應用自己的專長或技能	62	11.8%
業務和工作的穩定性	47	8.9%
可以發揮自己的潛能	47	8.9%
工作場所的氣氛	38	7.2%
可以學到更深入的技能	31	5.9%
職業的社會地位	17	3.2%
其他	2	0.4%
唔知／難講	3	0.6%

4.1.4 新一代對自己從事短期合約工、兼職及自僱等彈性就業工作頗為接受，當中年齡愈輕者，接受程度愈高。

在對彈性就業的看法方面，新一代對自己從事短期合約工、兼職及自僱等彈性就業工作頗為接受。表 4.6 顯示，43.7%受訪者接受自己從事此類工作，當中 10.3%表示非常接受；至於不接受者只佔 19.7%，當中非常不接受者僅佔 2.9%。數據反映，年輕一代面對彈性就業職位日趨普遍的環境，無論自願還是非自願，新的就業模式似乎已成為必須接受的現實。

表 4.6：你有幾接受自己做短期合約工、兼職，或自僱之類嘅工作？

	人數	百分比
非常接受	54	10.3%
幾接受	174	33.3%
一半半	178	34.1%
唔係幾接受	88	16.9%
非常唔接受	15	2.9%
唔知／難講	13	2.5%
合計	522	100.0%

表 4.7 顯示，年齡愈輕的組別，對彈性就業工作愈接受。在 20-24 歲的受訪者中，51.0%接受自己彈性就業，不接受者只佔 12.4%；而在 30-34 歲的受訪者中，36.2%接受自己彈性就業，不接受者佔 28.7%。

而表 4.8 就顯示，本身是彈性就業者的受訪者，明顯較本身非彈性就業者的受訪者，更為接受自己屬彈性就業。

表 4.7：有幾接受自己做短期合約工、兼職，或自僱之類嘅工作與年齡組別的關係

	年齡組別			合計
	20-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	
非常接受	16 10.5%	18 10.3%	18 10.3%	52 10.4%
幾接受	62 40.5%	62 35.4%	45 25.9%	169 33.7%
一半半	56 36.6%	61 34.9%	61 35.1%	178 35.5%
唔係幾接受	19 12.4%	27 15.4%	42 24.1%	88 17.5%
非常唔接受	0 0.0%	7 4.0%	8 4.6%	15 3.0%
合計	153 100.0%	175 100.0%	174 100.0%	502 100.0%

卡方檢定，*p<0.05

表 4.8：有幾接受自己做短期合約工、兼職，或自僱之類嘅工作與有否彈性就業的關係

	彈性就業者		合計
	是	否	
非常接受	48 18.3%	4 1.7%	52 10.3%
幾接受	111 42.4%	61 25.2%	172 34.1%
一半半	73 27.9%	105 43.4%	178 35.3%
唔係幾接受	24 9.2%	63 26.0%	87 17.3%
非常唔接受	6 2.3%	9 3.7%	15 3.0%
合計	262 100.0%	242 100.0%	504 100.0%

卡方檢定，***p<0.001

4.1.5 受僱全職職位一般在一般情況下能提供較理想的經濟條件，但彈性就業所提供的生活平衡和工作自主性，亦令人嚮往。

此外，受訪青年普遍認同現時難以在職場中找到終生職業。他們認同彈性就業對於平衡生活與工作，以及提供工作自主空間上的作用。表 4.9 顯示，在「終生做一份職業已經過時」、「比起全職長工，彈性就業令工作同生活之間更容易取得平衡」及「彈性就業一般比做全職長工更有工作自主嘅空間」三項命題中，受訪者的同意平均分（0-10 分）分別為 6.40 分、6.62 分及 7.08 分。

不過，受訪者亦認同受僱全職職位在工作安全感、收入和發展機會上，在一般情況下均較彈性就業為佳。在「做全職長工嘅工作安全感，一般比彈性就業好」、「做全職長工嘅收入，一般比彈性就業好」及「彈性就業嘅發展機會，一般比全職長工差」三項命題中，受訪者的同意平均分分別為 7.06 分、6.67 分及 6.31 分。

綜合而言，受訪者明白受僱全職職位一般在一般情況下能提供較理想的經濟條件，但彈性就業所提供的生活平衡和工作自主權，亦令人嚮往。

表 4.9：你有幾同意以下嘅說話？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

	平均分#	標準差 (S.D.)	N
終生做一份職業已經過時。	6.40	2.060	524
彈性就業一般比做全職長工更有工作自主嘅空間。	7.08	1.531	523
比起全職長工，彈性就業令工作同生活之間更容易 取得平衡。	6.62	1.688	521
做全職長工嘅工作安全感，一般比彈性就業好。	7.06	1.663	521
做全職長工嘅收入，一般比彈性就業好。	6.67	1.672	517
彈性就業嘅發展機會，一般比全職長工差。	6.31	1.770	515

數字不包括回答「唔知／難講」者

4.1.6 受訪者認為彈性就業的最大好處是能夠控制工作，並有更多空間及休息時間；最大問題是缺乏穩定收入及足夠的勞工保障。

在彈性就業的利弊方面，表 4.10 顯示，受訪者普遍認同幾項彈性就業的好處。他們認為彈性就業的最大好處，是「更能夠控制自己嘅工作」（平均分：7.10 分），其次是「有更多空閒同休息時間」（6.90 分），然後是「有更多時間發展能力同興趣」（6.78 分）。

至於弊處方面，表 4.11 顯示，他們認為彈性就業的最大問題是「缺乏穩定收入」（6.93 分），其次是「缺乏足夠勞工保障」（6.59 分），然後是「缺乏資源處理會計及法律等問題」（6.36 分）。至於「被人拖欠薪金」（5.69 分）則是相對較為小的問題。

表 4.10：你有幾同意，彈性就業會有以下嘅好處？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

	平均分#	標準差 (S.D.)	N
更能夠控制自己嘅工作	7.10	1.495	520
有更多空閒同休息時間	6.90	1.640	523
有更多時間發展能力同興趣	6.78	1.457	525
有機會賺取更高收入	6.63	1.664	506
有更多工作機會	6.53	1.528	512

數字不包括回答「唔知／難講」者

表 4.11：你有幾同意，彈性就業會面對以下問題？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

	平均分#	標準差(S.D.)	N
缺乏穩定收入	6.93	1.856	517
缺乏足夠勞工保障	6.59	1.964	516
缺乏資源處理會計及法律等問題	6.36	1.886	507
難以申請業務信貸	6.28	2.080	475
被人拖欠薪金	5.69	2.191	514

數字不包括回答「唔知／難講」者

4.2 彈性就業者所面對的機會和問題

以下部分將介紹受訪的年輕彈性就業個案，從他們的就業經驗和取向中，深入了解彈性就業者眼中的機會，以及所面對的問題。

4.2.1 彈性就業的形式

受訪個案通常以兼職或半職的形式受僱，或以自由職業者¹的形式承接工作，部分以臨時合約的方式受僱。在多個個案中，受訪者不單以一種模式就業，而是合併上述多種模式就業。

在 20 名受訪彈性就業者中，除個案 10 及個案 20 外，其餘 18 名均包含以自由職業者的形式承接工作。表 4.12 將受訪者的就業模式粗略分類，但不少個案的就業模式多元化，亦有些個案在不同期間有所變化，受訪個案的就業模式，實際上更為多樣。

例如個案 3 是一名舞台管理者及活動統籌員，她曾於主題公園受僱，兼職負責相關工作，後轉為臨時合約僱員，並每年於臨時合約以外，承接其他活動統籌的自由職業工作，所以她既是臨時工作者，又是獨立承包者。

此外，例如個案 13，本身是唱片公司的合約歌手，但不屬於受僱性質，同時又有私人教授音樂，亦與學校及合唱團訂立合約教唱歌，另開立公司間中承接編曲工作；因此，她是自由業務持有人，又是多元工作者。總之，整體受訪個案不單就業模式多元化，其所從事的行業及職務亦十分廣泛。

¹ 「自由職業者」(freelancer) 在本研究的 6 項就業模式中，屬於「獨立承包者」或「自由業務持有人」。

表 4.12：受訪年輕彈性就業者背景資料

個案編號	性別	年齡(歲)	最高教育程度 (包括正在修讀的課程)	就業模式	行業
1	女	27	大學學位	身兼兩職者、自由業務持有人	社會服務/網上銷售
2	女	28	大學學位	獨立承包者	音樂教育/撰稿
3	女	29	大學學位	獨立承包者、臨時工作者	舞台管理/活動統籌
4	男	27	大學學位	獨立承包者	培訓
5	女	24	大學學位以上	身兼兩職者	社會服務/教育
6	女	21	高級文憑	獨立承包者	教育
7	女	32	大學學位以上	獨立承包者、自由業務持有人	音樂製作/音樂教育
8	男	33	大學學位以上	臨時工作者、身兼兩職者	公關/撰稿/社區導賞
9	女	30	大學學位	獨立承包者、自由業務持有人	音樂製作/音樂教育/演出者/翻譯
10	男	31	大學學位	臨時工作者	研究助理
11	女	34	大學學位	自由業務持有人、身兼兩職者	社會服務/保安/香薰治療
12	女	23	中專教育文憑	獨立承包者、臨時工作者、身兼兩職者	繪畫/侍應/平面設計
13	女	27	大學學位以上	自由業務持有人、多元工作者	音樂教育/歌手/音樂製作
14	女	33	大學學位	獨立承包者	市場營銷/培訓/分析師/活動策劃/管理顧問
15	男	28	文憑	獨立承包者	運輸/汽車維修
16	女	27	副學士	身兼兩職者	旅遊/保險
17	男	31	副學士	獨立承包者	心理諮詢/占卜/直銷/獵頭
18	女	22	大學學位	獨立承包者、多元工作者	戶外培訓
19	男	28	大學學位	獨立承包者、多元工作者	戶外培訓
20	男	28	大學學位	身兼兩職者	非政府組織/侍應

4.2.2 彈性就業的原因

1. 發展興趣、實踐自我

青年人選擇彈性就業的一個重要原因，是希望從事自己感興趣的工作。

以個案 6 為例，她有興趣做設計工作，但由於沒有大學學位且經驗不足，難以覓得她目標的全職排版職位，所以便退而求其次，承接畫班導師工作，同時計劃兼職售貨員以保持收入；但她也預留時間在外承接一些排版工作，以儲備這種感興趣工作的經驗。此外，她亦利用不需上班的時間，發展其他興趣如製作精品。即是說，她一方面做感興趣的工作並儲備相關經驗，另一方面以未必感興趣的兼職工作，賺取相對穩定的收入，藉此謀生。這也是不少彈性就業者的寫照。

「我對設計及排版有興趣，想找全職印刷廠或網頁排版的工作，但全職工作需要累積經驗或更好的 **portfolio**（資歷紀錄）。因此我會接一些散件排版的工作，例如修改一些文件、宣傳單張或圖片，一份工作最便宜只有\$200左右，能累積經驗及 **portfolio**。」

Freelance（自由職業）工作與全職工作比較，收入的確較少，但全職需要返星期一至五，甚至公眾假期。而 **freelance** 的生活較自由及輕鬆，有較多時間發展興趣，例如裁製衣服或製作精品。長遠來說，我希望將來可以製作一些精品於市集擺賣。」

(個案 6/女/21 歲/教育)²

在培養興趣的同時，一些彈性就業者認為這種就業模式能為工作帶來變化，幫助他們累積資歷紀錄和擴闊人脈網絡。例如個案 3 就辭去本身的全職工作，專注臨時工作和承接工作。雖然前者與後者的工作性質類似，但她轉換就業模式的目的，就是為累積資歷紀錄和擴闊人脈網絡。

「我不想過打工仔朝九晚五的生活，而且想認識其他人，擴闊人脈。而這種工作模式彈性較大，每次活動都不同，會有新衝擊和學習。」

(個案 3/女/29 歲/舞台管理/活動統籌)

2. 開展業務

彈性就業也是青年人希望從打工轉到做生意的過渡期。部分彈性就業者不會將這種就業模式視作長遠方案；他們的目的，是透過以自由職業者的方式承接工作項目，再累積經驗與人脈，在一段特定時間內全面發展相關業務。

個案 4 就是曾先後任職口才訓練公司和商場管理公司，後因考慮到前景有限，而決心要成立自己的公司，發展學校口才訓練的工作。因此，他辭去全職受僱職位，主力承接學校的有關訓練工作，他亦打算稍後尋找其他兼職，以穩定過渡期的收入。

「全職工作的薪酬我估計大約已到頂，發展前景亦不是太清晰，所以我覺得現時的工作模式比較有前景。現時我以個人名義接洽

² 括號內載該引述談話的受訪者資料，依次為個案編號/性別/年齡/行業。

工作，但希望日後成立一間機構承接學校的訓練，另外或邀請更多朋友幫忙。我的目標是今年內能成立屬於自己的公司，3 年內可以單靠公司收入去維持生計，5 年內可以與其他人合作一起發展事業。」

(個案 4/男/27 歲/培訓)

而個案 11 原本任職市場推廣全職受僱職位，她以香薰治療及催眠治療師為生意目標，因此決定辭去全職工作，在這段時間內間中替人做香薰治療，同時進修相關課程，並以半職社工和兼職保安的工作，維持穩定收入。

「我有讀催眠等課程，有時間會幫朋友做香薰，每人\$500-\$800，這是不穩定的收入。我想全職做香薰治療或催眠，另一方面做兼職幫補。因為我沒有客源和鋪位，所以暫時身兼社工、保安、學生，兼顧財政和讀書，讓我有空間慢慢轉型，當作轉折期。」

(個案 11/女/34 歲/社會服務/保安/香薰治療)

3. 行業缺乏全職受僱職位

基於行業性質，部分行業缺乏全職受僱職位，企業或個人並不會連續需要某些服務，只在需要服務時，才會向服務提供者購買服務，例如音樂製作、設計等。因此，這些行業的從業員，只能以承接項目的方式就業。

個案 7 就是一名音樂工作者，她其實希望任職全職受僱工作，無奈行業缺乏相關工種，只好以公司名義承接音樂製作工作，以及個人承接學校和機構的音樂課程。

「我是很想搵長工的，但這一行不會有長工，機會很少。我以前同學做這行都是 **freelance**，有些做音樂老師較穩定，但因為要做與音樂無關的行政工作，上班時間又早，所以我無興趣。」

(個案 7/女/32 歲/音樂製作/音樂教育)

至於個案 19 則是一名戶外培訓導師，以兼職及承接項目的方式在不同機構任職戶外培訓。他指自己曾在此類機構任全職，但工作性質不一

樣，純戶外培訓性質的全職工作是不存在的，所以即使他很希望收入穩定和有所增長，但也選擇了彈性的就業模式。

「機構很少會請一個人全職帶活動，一定要身兼七成行政工作。因為工作性質需要很彈性，機構通常請兼職，有需要才出錢。現在我全部時間都投放在工作，因為我不想放假花錢去玩，全職工作無疑是較穩定，但比較沉悶，我現在有工返就會返，可以賺更多錢，其實工時比全職工作還要長。」

(個案 19/男/28 歲/戶外培訓)

4. 無法覓得條件更理想的職位

除了一些主動和自願作彈性就業的個案外，是項研究亦接觸到一些被動或非自願地作彈性就業的個案。受到財務狀況不確定所限，部分機構或企業並沒有提供長期受僱職位；亦有部分機構或企業可能利用臨時職位去控制員工人數的增長及節省成本。

個案 10 就是典型的例子。他畢業 3 年多以來，任職過 6 份受僱職位，大部分都是短期合約職位，普遍的合約期是半年至 1 年，主要任職於非政府機構和大學等。

「我在大專院校擔任研究助理。表面上跟全職人員沒有分別，但合約期很短，上一個項目我簽了半年合約，完成該合約後我獲續約，但每次續約都只續一個月而已，可能是因為大專院校沒有新資金，才有這個安排。而能否續約，合約期長短都是未知之數。

因為我是文科畢業，選擇不多。我也有申請一些與自己學科無關的工作，例如新興的社交媒體機構，做編輯和記者，但都石沉大海。我個人較希望找到長工，一來可以得到多人賞識，而且較穩定，可以為將來打算。」

(個案 10/男/31 歲/研究助理)

5. 需要空間處理其他事務

另一種被動的彈性就業情況，是基於學業、生活等原因，未能全時間投入就業，但同時需要收入以維持生活。

個案 15 就是曾任全職受僱文職工作，但因想投考紀律部隊，所以進修毅進課程，同時做全職跟車工作以便儲錢讀書，現時完成毅進課程，需要時間操練，為紀律部隊考試作準備，因此只能安排自己做兩份自由職業工作。

「我現在主要做兩份工作。一份是汽車維修，例如汽車美容之類。工作時間很不穩定，旺季時，一個月工作 17-18 日，大概有萬多元。淡季時，一個月工作 7-8 日，收入大概\$5,000-\$6,000。另一份是跟車，那純粹是幫忙。朋友自己開公司，有需要幫忙時便會叫我，有時一個月一、兩次。現時的就業模式不理想，因為這不是穩定的工作。雖然現時生活還好，但不能儲錢為未來打算。」

(個案 15/男/28 歲/運輸/汽車維修)

而個案 20 更是除全職受僱外，同時任自由職業工作，以儲錢供升學用途。

「我現時有兩份工作，一份是在 NGO (非政府組織) 裡做行政，另一份則是在離家不遠的餐廳當侍應。NGO 是我的正職，但因為沒有辦公室的緣故，所以大部分時間都在家工作，通常每週用一兩日可以處理好。餐廳的工作一星期通常會做 20-30 小時。餐廳裡沒有全職，主要聘請 **freelance** 或學生，抱著賺外快的心態工作。」

我打算去台灣讀書，希望盡量賺取多點收入，故此我的求職目標主要以彈性時間上班及一年短期為主。我覺得這種就業模式不錯，因為兩份工作可以互相遷就。壞處在於不是我的興趣，我的興趣是社區工作、社會運動，反而現時專注的只是賺錢。」

(個案 20/男/28 歲/非政府組織/侍應)

4.2.3 彈性就業的利弊

1. 提升工作控制權

對於不少彈性就業者來說，他們選擇這種就業模式，是因為經過衡量利弊後，作出自願的選擇。因此，他們多數認為利多於弊。

是次研究的大部分受訪個案就顯示了這點。他們認為，彈性就業尤其是承接工作的就業模式，提升了他們對工作的控制權，例如專注哪方面的工作範疇，承接甚麼工作等，令他們感到相對愉快。

個案 14 是最典型的例子。她原本已在管理和營銷方面工作多年，儲有相當經驗，但由於全職受僱職位的工作由公司指派，不能選擇，而且工作過程受到很大制肘，缺乏自主空間，令她承受相當壓力，以致健康和情緒出現問題。現時，就業模式改變了，她在工作上有主導權，即使收入較受僱時減少一半，仍感到值得。

「因為我的時間是自由的，工作也是基於雙方同意的條件下接洽。所以在工作上、溝通上會方便多了，對工作的控制權也大多了。」

*我希望自己付出的勞力不止有金錢上的回報，也會有一些成效。但打工相對比較難控制這事。公司裡會有很多辦公室政治，也有一些妥協、為做而做，或是為老闆的意願。但作為一個 **freelancer**，我有權拒絕工作，也可以主動接洽想做的事。工作的主導權、自主權，和成效控制方面我都能主宰。」*

(個案 14/女/33 歲/市場營銷/培訓/分析師/活動策劃/管理顧問)

至於個案 18 則認為，全職受僱工作沉悶和缺乏趣味，現時她以兼職及自由職業者的身分承接工作，令她可選擇工作內容，獲得較多自主空間。

*「畢業後就全職做 **freelance**，我沒找過全職受僱工作，因為我覺得香港全職受僱工作的趣味和工作內容都不是我想做的。香港的工種太窄太沉悶，所以香港人會想做兼職，會更有趣味。」*

(個案 18/女/22 歲/戶外培訓)

2. 增加多元工作經驗及開拓人際網絡，有助事業發展。

彈性就業為不少青年人帶來不俗的事業發展機會。不少受訪者認為，相較於上一代，現在的全職受僱職位已難像以往一樣，提供良好晉升和提升收入機會，因此他們希望從其他途徑爭取這些機會。

舉例說，個案 1 是希望花時間在自己的網上銷售業務，但此業務發

展未成熟，難以賺取足夠的收入維生。因此，她就以半職受僱職位去賺取穩定收入，再利用其餘時間發展網上銷售業務，她認為網上銷售業務有很大的發展空間。

「幾年前已放棄了做全職，中間因為讀書，會做半職維持收入。畢業後把心一橫推廣月事用品，搵工時會集中找半職，有更多時間兼顧私事和生意。」

錢方面，半職令我無後顧之憂，因為薪水已足夠基本生活，毋須再靠生意賺錢。至於我的生意，發展空間頗大。很少香港人認識環保月事，如果繼續推廣和教育，會有更多人轉用這類產品。」
(個案 1/女/27 歲/社會服務/網上銷售)

個案 7 則是承接不少音樂製作工作。她認為，相比起收入穩定的音樂老師職位，她的工作令她能增長專業知識，並有機會接觸世界市場，開拓眼界，儲備更多工作經驗和人脈網絡；而收入更有機會高於音樂老師，因此是相當理想的事業。

「音樂老師只是有穩定收入，可能我接一份 job 已經是他們幾個月的收入，而且他們都是教自己已懂得的知識，不可能如現在我做製作般有專門的知識增長。」

我的機會只會愈來愈多，我一路走來，收入也愈來愈多。發展機會多，因為全世界都是我的市場，有很大潛力可以接更多工作，可以探索不同的東西，現時在英、美都有工作，接觸的東西不局限於一個地方、一個伙伴。」

(個案 7/女/32 歲/音樂製作/音樂教育)

至於個案 17 更明言，全職受僱職位不單收入有限，而且工作也不見得穩定。他認為，只有做生意（承接心理諮詢工作）才能令收入愈來愈高，以及開拓更廣闊的事業。

「心理諮詢可以長做，因為香港人不缺煩惱，而且我又可以辦講座、做培訓，可以較發展到事業。我的收入和發展機會一定較全職長工好，現在我收入可達每小時\$800，雖然總收入不是太高，但要是打工，即使一直升職，月入可能\$25,000，但 40 歲時也

不見得可以突破\$40,000。」

(個案 17/男/31 歲/心理諮詢/占卜/直銷/獵頭)

3. 時間分配更具彈性，可平衡生活與工作。

有彈性就業者以彈性就業去換取更多空閒時間，按自己的需要及生活狀況分配工作、作息和休假時間，並騰出空間發展自己的興趣。

部分受訪個案認為，生活與工作之間的平衡十分重要。以個案 2 為例，她以教琴和寫稿維生，寫稿工作原本是每月定量地承接工作，後來為了希望有更多時間留在家中，便大幅減少工作量，現時只間歇性地寫稿。她表示，不在乎收入和職位上的高低，更在乎自己有否空間去平衡生活。

「現時的好處除了自由和時間，也有意義和滿足感。例如教一個愛音樂的小朋友，看著小朋友成長，看到生命改變，這是我追求的事，而不是一間公司向上爬。我也多了時間陪伴家人和朋友。我又會定期帶崇拜，對象是朋友和其他職場的人，聽他們分享，對我而言是很重要的價值。」

(個案 2/女/28 歲/音樂教育/撰稿)

至於個案 8，他經常轉換全職受僱職位，有時就只做自由職業，同時亦持續承接不同的寫稿、講座和社區導賞工作。他表示希望有穩定工作，但事實卻因追求自由而未有穩定下來。

「有很多情況令我彈性就業，有時是因為工作性質不太習慣，例如工作環境太辛苦，需要我花很多時間去做。我不希望工作佔據我的生命，希望自由一點，不希望被迫做一些自己不喜歡的工作。我每次轉工前都會去旅行，我喜歡把賺到的收入用來見識。我覺得我的生活壓力相對較少，但經濟壓力較大。」

(個案 8/男/33 歲/公關/撰稿/社區導賞)

此外，個案 16 原本是自由職業的旅遊顧問及保險代理，最近才轉了成為全職受僱旅遊顧問，而自由職業保險代理則保留。她認為，自由職業令她的時間安排很自由，可選擇輕鬆地去旅行，以及陪伴家人和朋友。

「Freelance 旅遊顧問時間好，加上保險也是自由時間，可以下午開工，又可接外面的工作。老闆對 freelance 不會太嚴苛，工作量少很多，所以我不排除轉回 freelance，因為責任和壓力較小。」

Freelance 可隨意安排工作，自己控制忙碌或輕鬆，又可完全放下工作去旅行，亦能抽時間陪家人和朋友。」

(個案 16/女/27 歲/旅遊/保險)

4. 有機會增加收入，但同時收入不穩定，未必能有長遠計劃。

雖然彈性就業有機會提供多勞多得的好處，有時收入甚至比全職受僱更高，但這種未知是否穩定的狀態，對較有經濟需要的青年人來說，是實在的擔憂。

受訪個案大都表示他們的家庭經濟壓力不大。不過，部分人仍對未來抱有憂慮，尤其在預視父母將來退休後，自己可能需背上經濟擔子。個案 4 及個案 19 就表達了這方面的關注。

「問題是需要面對一個不確定的前景，這較以往全職工作不安穩。而且沒有前人經驗，可能將來會遭遇失敗。我的家用在短期內並非太重要，但預期我的父母將會退休，所以長遠需要負擔家中的開支，尤其是他們的醫療開支。」

(個案 4/男/27 歲/培訓)

「我也需要穩定的收入去支付家用，我的收入對家庭頗重要，雖然雙親都在職，但我覺得我有責任養家。現階段工作情況可以，但將來未必理想，因為體力未必可長遠應付。我計劃最終理想是考紀律部隊，因為人工高，福利好，到時也要向現實低頭。」

(個案 19/男/28 歲/戶外培訓)

而個案 10 更進一步指出，沒有長遠穩定的事業發展環境，令他不能有長遠的人生計劃，例如持久而穩定的居所及組織家庭等。

「最大問題是我沒有一個穩定的環境讓我發展將來，會令我失去目標，亦令我沒有一個長遠而穩定的計劃，例如住房打算、組織家庭等，只能著眼短期計劃。」

(個案 10/男/31 歲/研究助理)

5. 與家人的就業取態出現意見分歧

由於彈性就業模式對很多上一輩人來說，都頗為陌生，而且在彈性就業青年的父母輩的認知裡，一份穩定的全職受僱職位，能提供良好的加薪和晉升機會；他們因而難以理解新一代何以轉投彈性就業。所以，年輕彈性就業者與家人之間，很容易會發生矛盾。個案 14 及個案 15 就表達了相關情況。

「家人會擔心，特別是一開始的時候。因為 *freelancer* 這個就業模式對很多父母來說很陌生，他們會覺得你沒有一個正當職業。」

(個案 14/女/33 歲/市場營銷/培訓/分析師/活動策劃/管理顧問)

「我會找一份正職的原因，是長期靠彈性工作維生會受到家裡的壓力。所以暫時會做保險，因為保險的工時比較彈性。」

(個案 15/男/28 歲/運輸/汽車維修)

4.2.4 彈性就業者遇到的問題

1. 社會大眾忽視彈性就業者的工作，其資歷往往不獲僱主承認。

彈性就業可以對個人事業發展提供正面的影響。不過，在香港，這種就業模式始終未被社會廣泛認識和接受，因而衍生了一些問題。

從受訪個案反映，彈性就業者較普遍遇到的問題，是社會大眾仍然視他們的工作為非正規，因而不尊重他們和給予貶抑的待遇；有彈性就業者個案更因不清楚市場的工資水平而被壓價。另有彈性就業者個案欲轉為全職受僱職位時，受到僱主的刁難，質疑他們不做全職受僱職位的原因，認為他們以往的彈性工作經驗無價值，不認可相關經驗。

個案 5 及個案 13 就有類似的經歷。她們因太多兼職工作經驗，或全

職受僱經驗不足，而受到僱主的質疑，認為他們懶惰和不認真。而個案 13 及個案 6 就曾遇過被壓價，她們認為，社會不接受彈性就業者，因此沒有提供合理的保障。

「我曾有一份兼職工作了 5 年，見其他工時被僱主質疑為何一份兼職做 5 年之久，說這代表我無心做全職，又會覺得一邊讀書一邊做兼職太進取，故不聘請，這都是我初畢業時的經歷。

有朋友彈性工作做剪片、設計、動畫，比我的待遇更差。外面的人會認為畫圖不值錢，會壓他們價。這是大眾不尊重這一類職業。其實他們付出的努力沒有人知道，他們用了很多時間去工作。」

(個案 5/女/24 歲/社會服務/教育)

「我認為社會歧視彈性就業者。我找全職職位時，僱主問為何我所有工作只有 1 年經驗。他們標籤了彈性就業者相等於懶、不想承擔、不認真等，有朋友被拒絕獲聘全職是因為經常轉工。事實並非這樣，freelancer 一個月仍可以有\$30,000 收入是因為有質素和競爭力。」

(個案 13/女/27 歲/音樂教育/歌手/音樂製作)

「我知道導師的工資是被壓低的，大部分兼職導師不清楚工資水平，他們主要是為了累積經驗，所以能接受被壓價。

我認為社會現在不接受沒有全職工作的就業模式，所以這種模式沒有工作保障，例如不提供強積金或保險。作為一個畫班導師，教育機構應需要提供強積金或保險，但他們不會提供，因為規模不大，我只能接受沒有保障。」

(個案 6/女/21 歲/教育)

2. 欠缺保障雙方的合約

欠缺能保障雙方的合約，也是普遍出現的問題。由於並非全職受僱，部分聘用兼職工的僱主未有提供合約，而自由職業者很多時更只有口頭協議，但協議內容可能只包括酬金，至於糧期、意外責任、未能完成工作的責任等。一般自由職業者與機構也不會事先作協商，以至出現問題

時，可能會非常麻煩，甚至自由職業者可能要承擔巨大責任。但他們一般並未注意到相關風險；即使能注意到風險，也未必知道可以如何預防和應對。

例如，個案 8 和個案 18 有承接自由職業工作，他們不約而同地表示，在承接此類工作前，一般不會簽合約，有時會被拖數或欺騙。個案 19 就表示，他在接受是次訪問前，沒有想到保障問題。這是大部分自由職業者都會疏忽的地方。

「自由職業通常沒有簽合約，只有口頭承諾，出糧時會被一些機構欺詐。我覺得 **freelancer** 需要一個工會作保險，例如法律上的保障如合約的安排及追究賠償等，又或提供中介人幫我處理及追討有關賠償事宜、提供資訊。」

(個案 8/男/33 歲/公關/撰稿/社區導賞)

「我沒有合約，工作前也沒有文件白紙黑字寫明，只在活動後出糧單，而因為屬於 **freelance**，要是做公司活動，就要兩、三個月才能找數，營地活動則可以一個月後準時出糧。」

(個案 18/女/22 歲/戶外培訓)

「你未說之前，我就沒想到需要保障；因為我們做 **freelance** 多是搵快錢的心態。但我覺得有的話是好的，無謂等到出事時才發現，現在確有這個漏洞。」

(個案 19/男/28 歲/戶外培訓)

重視自身保障並有自行處理合約事宜的受訪個案，僅屬少數。個案 9 就表示因自己本身有法律背景，所以在承接工作時會自行擬訂合約以保障自己。她認為，政府可以為自由職業者擬訂一些合約範本，令他們可獲基本的保障。

「我讀法律出身，可以保障自己的權益。如果是大 **job**，我一定會白紙黑字簽合約。有時我自攜器材到表演場地，如果弄壞了，我工作室的保險有得賠；但如果弄傷人，卻找不到適合的保險會包。」

合約方面，有時 **freelancer** 未必可事前簽合約。機構請興趣班導師不會走數，但一般演出者拖數及走數很嚴重，很多時都欠缺白紙黑字，而且數額不大，不值得打官司，所以很難追討。

政府可以為 **freelancer** 制定合約範本，或者像勞工處的標準勞工合約，專為請一、兩個人的小型公司而設，簡單得來又有保障。

保險方面，究竟 **freelancer** 沒有簽合約可否索償，需要釐清。有時表演的主辦單位為工作人員買保險，但 **freelancer** 沒有簽合約，又可否算入工作人員呢？」

(個案 9/女/30 歲/音樂製作/音樂教育/演出者/翻譯)

3. 缺乏自由職業者的資訊平台

彈性就業者，尤其自由職業者，很多時在單打獨鬥。他們之間缺乏資訊的流通，很多共同的問題都難以交流、解決。同時，有些關於稅務和會計的事宜，由於沒有相關知識和經驗，而坊間也缺乏自由職業者的資訊平台，簡單的問題已足以令他們非常頭痛。其他如法律保障、申請按揭或貸款，以至海外工作收款等問題，他們也需要諮詢的服務；可惜現時以他們為對象的相關諮詢或資訊有限。以下個案就表達了相關的關注。

「**Freelancer** 自己報稅，煩到極點，政府可以派人協助，也可提供稅務優惠。」

(個案 11/女/34 歲/社會服務/保安/香薰治療)

「之前兼職當侍應時，我亦曾被拖糧一個月，不斷嘗試追討及警告後才獲得應有的工資。生意方面，因為規模暫時不大，我暫時未考慮關於帳目或報稅等問題，但我覺得政府亦可以推出一些指引讓我們參考，我亦有興趣參加有關報稅的講座。」

(個案 12/女/23 歲/繪畫/侍應/平面設計)

「財務極難處理。近來生意增加了，跟其他網店頻繁合作，需要會計事務。我有做簿記的朋友幫我開發系統，方便處理收支，否則很難有系統地處理每一個細項。我未有時間研究保險，很多保

險公司不接 3 個人以下的勞工保險，一人公司則更困難。我沒有法律文件的知識，亦不清楚有甚麼法律可以保障自己。」

(個案 1/女/27 歲/社會服務/網上銷售)

「按揭方面，收入證明要交甚麼文件，這個有難度。朋友有提醒過，買樓前兩至三年要每個月定期入錢落戶口作準備。」

海外工作的收款，銀行手續費可以佔 10%，如果手續費和匯款方面可以改善就可以更好了。很多時 *freelancer* 賺到的錢已經不多了，要是手續費如此高的話，所收到的款項更少。」

(個案 7/女/32 歲/音樂製作/音樂教育)

4. 缺乏勞工保障

現時的勞工法例對僱傭關係有規管，對兼職僱員也有一定保障；但對於自由職業者，由於他們與機構之間不存在僱傭關係，自然也沒有任何勞工保障。

對於很多彈性就業者來說，並不關心自己與機構之間是否存在僱傭關係或勞工保障。不少自由職業者亦明白這點，但他們抱著以保障換取自由的心態，認為勞工保障並不重要，部分自由職業者就以自行購買保險的方式，為自己提供保障，如個案 7 和個案 13。

「我有自己買意外、醫療、人壽等保險，也會投資，我 25 歲已經買了，因為別人不為你供，就要自己供，這些需要自己負責，我工作性質是手停口停，有甚麼事都要保險的。」

(個案 7/女/32 歲/音樂製作/音樂教育)

「當我穩定我的自由職業後我有買保險，包括醫療、人壽，為要保障自己。有時我會想要有薪假期，一星期我只需要工作 20 多小時，所以假期對我來說不太重要。保險是重要的，收入方面解決了就問題不大。」

(個案 13/女/27 歲/音樂教育/歌手/音樂製作)

不過，並非每位彈性就業者都不在意勞工保障的。當中值得關注「假自僱」的問題。例如個案 15 及個案 20，前者任職汽車維修及跟車，後

者任職餐廳侍應，兩人在工作性質上理應屬兼職僱員，但兩人的僱主都沒有為他們購買任何勞工保險、供強積金，以至為工時滿「4.18」的個案 20 提供休息日、病假及有薪年假，只把他們當成是自由職業者，以此迴避僱主的責任。

此外，更多的彈性就業者如個案 13 所言，不清楚自己是兼職工抑或是自僱人士（自由職業工作），他們甚至不清楚自己簽了甚麼合約。在這種情況下，勞工保障也就無從談起了。

「現在的工作會支付現金，就是不給我買保險或是供強積金。所以我希望政府加強審查，讓僱主不能用自由職業的模式，變相逃避他們的責任。」

(個案 15/男/28 歲/運輸/汽車維修)

「理論上我是知道僱主需要根據 4.18 而提供法定休息日、有薪年假及病假，但事實上我沒有意識這個問題，而餐廳的所有兼職員工也沒有獲得相關勞工保障，我們所有員工甚至沒有勞保，強積金也沒有，出糧也是出現金的。坊間經常把兼職者當成 *freelancer*，可能大家對兼職的概念，仍停留在純粹掙錢的概念，並不把兼職當成事業。」

(個案 20/男/28 歲/非政府組織/侍應)

「學校的合約，我猜是外判，因為沒有強積金。我所簽的唱片公司，我猜我也不是僱員，沒有強積金或任何福利。沒有底薪，以每份工作計算。」

(個案 13/女/27 歲/音樂教育/歌手/音樂製作)

4.3 小結

綜合上述本港在職青年電話調查及年輕彈性就業者個案訪問的結果顯示，青年彈性就業者在香港相當普遍，佔受訪在職青年的 51.1%。當中大部分是兼職工和臨時工，而承接項目工作的自由職業者，以及同時混有受僱工作和兼職或自由職業的在職者，亦為數不少。

受訪青年從事彈性就業，主要是出於自願的選擇。他們選擇彈性就業的主要原因是希望能控制自己的時間、賺取更多收入，以至發展興趣和開展業務；但仍有部分人是基於行業或市場環境無法覓得受僱全職長

工，因此從事彈性就業。

受訪在職青年多數傾向接受自己從事短期合約、兼職及自僱等彈性就業工作，不接受的只佔少於兩成；而愈年輕者對彈性就業就愈接受。受訪者普遍認同現時難以在職場中找到終生職業，他們認為受僱全職長工能提供較理想的經濟條件，但彈性就業則能提供生活平衡和較高工作自主權。

受訪者又頗嚮往彈性就業的好處。電話調查及個案訪問結果均反映，青年人喜愛彈性就業所能提供的工作控制權、彈性時間、開拓事業發展的空間，以及增加收入的機會；但同時他們要承受收入不穩定的弊處。

彈性就業雖然令不少年輕受訪者嚮往，但從業者往往忽視了一些問題，值得進一步正視和改善。部分受訪個案就反映，他們的就業模式普遍不獲僱主、家人和朋友的認同，甚至因此而遭壓低酬金和備受質疑。

此外，彈性就業者一般對保障缺乏意識和重視，包括自由職業者與機構之間未必訂下合約，引致出現問題時欠缺保障。兼職者亦因種種原因而未獲合法的勞工權益，甚至連所簽訂的合約屬何種性質，也未必清楚。而彈性就業者之間缺乏資訊平台，以至難以互相交流，以及缺乏處理稅務、會計、法律等問題的諮詢指導，也是從業者普遍遇到的問題。

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. 全球競爭加劇，使企業在人力資源上傾向增加靈活性，彈性職位因而日漸普及；在這背景下，青年人的就業價值觀出現轉變，也令彈性就業成為漸趨普及的就業模式。

彈性就業的情況在全球興起。根據國際勞動力顧問公司 Kelly Services 去年進行的調查¹，全球約有 31% 的就業者為自由職業者；當中亞太區的比率為 34%。自由職業者為彈性就業的形態之一。

按政府統計處的數據，粗略估計香港於 2015 年共有 523,700 名彈性就業者，佔總就業人數 3,780,900 人的 13.9%，當中包括 213,700 名自僱人士²、213,700 名兼職僱員³，以及 96,300 名臨時僱員⁴。而根據較早前的統計數字⁵，15-39 歲彈性就業者約有 133,600 人。同時，整體彈性就業人口也呈上升趨勢⁶。

有分析指，彈性就業日漸普及，與全球職位減少、競爭加劇有關。為了靈活控制生產成本，企業或機構就以外判、短期合約、兼職合約等職位去應付人力需求，避免因生產成本增加而對業務長遠發展造成影響。另一方面，網絡科技發達，令人們不需要到工作場所履行職務，可以在家自由安排工作時間，以至承接不同企業或機構的項目。同時，網絡科技發達也方便他們安排進行其他業務，開展小規模的個人業務。

這種背景造就了青年人彈性就業的機會，也令他們發現長期全職受僱以外的可能性。是項研究發現，在受訪的 15-34 歲在職青年中，高達

¹ Kelly Services. (2015). *Agents of change*. Retrieved from <http://www.kellyservices.com.hk/US/Business-Services/Business-Resource-Center/Workforce-Trends/Agents-of-Change/#.V-ypT2uic>

² 政府統計處。2016。《香港的女性及男性主要統計數字 2016 年版》。香港：政府統計處。

³ 政府統計處。2016。《2015 年收入及工時按年統計調查報告》。香港：政府統計處。

⁴ 「兼職僱員」與「臨時僱員」中有重疊。

⁵ 2009 年至 2011 年的調查資料。資料來源：政府統計處。2010。《第五十二號專題報告書》。香港：政府統計處；政府統計處。2012。《第六十號專題報告書》。香港：政府統計處。

⁶ 立法會秘書處。2016 年 6 月。《研究簡報》2015-2016 年度第 4 期。

51.1%⁷曾在過去一年內從事不同形式的彈性就業工作，其中多達 29.7% 表示自己是兼職工作者，21.3%是臨時工作者。研究又發現，43.7%受訪者接受自己從事彈性就業，不接受者只佔 19.7%；同時，愈年輕者愈接受自己彈性就業。

受訪青年從事彈性就業工作，主要是出於自願原因，包括可以控制時間、賺取更多收入，其次為可平衡生活或發展興趣等。深入的個案訪問更發現，年輕彈性就業者認為，穩定的受僱全職職位能提供良好加薪與晉升機會的傳統觀念，已不適用。他們認為，彈性就業更可提供個人空間、提升工作控制權，以至發展興趣與開展業務的機會。

因此，青年人作出彈性就業的選擇，不單單是因為他們就業條件欠佳而無法找到長期的受僱全職職位，而是他們希望尋求更理想的選擇。事實上，統計數字也發現，彈性就業者並不局限於低學歷者。加上現今青年人較上一、兩代人的家庭經濟環境充裕，令他們有較大空間去選擇收入不穩定的彈性就業。此情況反映，時移世易，青年人的就業價值觀也出現轉變。

2. 彈性就業一方面令人擔心引起「假自僱」的問題，但另一方面亦讓青年人有更多元化的事業發展機會。社會應從多角度理解彈性就業現象，並在相關的制度層面作出回應。

由於彈性就業涉及企業或機構減少對勞工福利作出照顧，令人關注此舉是否企業不惜減省成本，借故迴避責任；當中所引起的「假自僱」問題，尤其令人關注。

有受訪工會代表指出，由於勞工法例訂明僱用要求需符合「4.18」的條件，僱主才需提供大部分的勞工福利，因此不排除僱主可藉「4.18」的規限，迴避承擔提供勞工福利的責任。更甚的是，有個案反映，部分僱主會將受僱合約改成自僱合約去逃避責任，即使員工做滿「4.18」要求，也不能獲得應有權益，連強積金和長期服務金也可避免支付，甚至勞工保險也欠奉。這些涉嫌剝削勞工權益的問題值得關注，也需要當局認真處理。

⁷ 調查結果與根據政府統計處數據所估算的數字，存在顯著差距。其主要原因在於政府統計處並無直接數據可以採用，只能利用其最接近本研究定義的數據加以組合而成，當中並無包括自由業務持有人，以及身兼兩職者。此外，本研究對臨時工作者採用較寬鬆的定義，而且以調查前一年內為時限，盡量吸納符合彈性就業意義的就業人士，與政府統計處採納的定義有所不同。

另一方面，從青年事業發展的角度，彈性就業亦有助部分青年帶來更多元化的選擇。個案訪問結果反映，不少年輕彈性就業者故意不選擇長期受僱全職職位，只選擇兼職以穩定本身收入，然後利用其他時間發展興趣，以及承接其他更有興趣的工作，以豐富資歷紀錄。另有受訪者因希望擴闊眼界和接觸更多元化的工作項目，而更享受彈性就業者的身分；有的受訪者則以發展業務為目標，不願接受全職受僱工作。

這些青年人是在經過理性分析下，確實清楚放棄穩定職位的保障，繼而選擇彈性就業，以換取更自由和廣闊的事業發展空間。因此，社會應擴闊對彈性就業的認識，從青年事業發展的角度出發，理解青年彈性就業現象，並從制度層面作出回應。與此同時，亦不應忽視部分彈性就業者所遇到的勞工權益保障問題。

3. 彈性就業存在收入不穩定和資歷未能獲得確認的風險。青年人宜做好適當準備及作出生涯規劃，以減低出現問題的機會。

彈性就業對青年事業發展雖然有好處，但亦存在一定風險。調查發現，受訪者認為，「缺乏穩定收入」（同意平均分為 6.93 分，以 0-10 分計）是當中的主要風險。個案訪問結果亦顯示，接近所有受訪者均認同存在相關風險；部分個案透露，雖然現時家庭經濟壓力不大，但在預視將來家人退休後可能需背上經濟擔子。另有個案指出，在收入與職位均不穩定的狀態下，難有長遠人生計劃。

另一項容易被忽略的風險，是資歷不獲確認的問題。有受訪個案反映，由於社會仍視彈性就業工作為非正規工作，他們的待遇容易被壓抑；而當他們欲應徵受僱全職職位時，也容易因被僱主質疑其工作資歷和工作態度而不獲聘用。

上述情況，未必能在青年人選擇彈性就業前就意識得到，令彈性就業之路可能變成死胡同。彈性就業雖有利一些青年擴闊事業發展，但其成效仍取決於個人的條件、努力和際遇。

有受訪專家指出，若青年人不夠進取，彈性就業反而會令人失去推動力，讓前途受困。他認為，青年人畢業後應先尋找受僱職位，在累積一定經驗和人脈後才開始彈性就業，這樣成功機會將更高，而且可以保存受僱的退路。

要減低出現上述問題的機會，青年人宜在作出彈性就業的決定前，做好生涯規劃，包括對自己性格和人生目標作出評估，並對如何實踐計劃作出較詳細的準備。當發現此就業模式不適合自己時，亦可作出應變。

4. 年輕彈性就業者在法律、保險、稅務，以至會計等方面遇到障礙，他們若能獲得適切支援，有助開拓事業空間和機會。

彈性就業普及化是近年才出現的現象，在沒有太多前人經驗下，從業者往往難以知悉如何加強保障個人權益。

當中較普遍出現的問題之一，是欠缺能保障自由職業者與企業、機構／顧客雙方的合約。由於雙方很多時只會訂立口頭協議，且內容可能只包括酬金，其他如糧期、意外責任、未完工的責任等也不包括在內，以至出現問題時，可能令彈性就業者承擔巨大責任。個案訪問中就發現，僅有一名受訪者因具法律背景的關係而自行擬訂相關合約，其他則依賴企業或機構提供的合約或簡單的發票。由於大部分均不會簽訂合約，令他們需面對拖欠酬金及其他責任風險。

保險也是另一個容易忽略的問題。由於現行的勞工保障制度只保障存在僱傭關係的受僱人士，勞工法例亦只涵蓋僱傭關係，而自由職業者是不能購買勞工保險的。有受訪保險業界人士認為，由於現時香港的自由職業者為數不算多，要推出能保障他們的勞工保險會有困難。即使他們自行購買意外或人壽保險，也因收入不穩定而難以釐訂準確的保費和保額。因此，勞工保障制度是否應進一步包含承接企業或機構項目的自由職業者，值得進一步討論。

此外，受訪個案亦提出他們缺乏資訊交流平台所引致的問題，包括如何處理稅務、會計、財務，以至拖欠酬金等。這些問題令單打獨鬥且資源有限的彈性就業者感到困擾。社會應持開放態度看待青年就業模式的轉變，並對有需要的青年作出支援，讓彈性就業者亦可獲更佳的事業發展空間和機會。

5. 整體社會對彈性就業尚缺乏認知；在預視此就業模式將持續的趨勢下，當局應進行相關統計及研究，長遠作出適切的人力資源培訓和規劃。

根據本研究的結果，彈性就業在社會上甚為普遍，尤其在青年人當中。由於彈性就業的發展背景與全球競爭加劇和新一代就業價值觀轉變有關，相信彈性就業的趨勢會持續，規模亦將會擴大。

不過，由於社會普遍未將彈性就業視為正規就業，對掌握相關情況較為忽略。政府當局也未有就彈性就業作出較全面的統計和研究，例如相關從業者人數和特徵、就業形式、對經濟影響的程度，以至企業及機構對彈性就業的需求和所需的人力資源類別等，以致社會對這種就業模式缺乏與時並進的認知和了解。

政府當局有需要正視相關現象。首先應作出全面統計，對彈性就業情況作整體的掌握；然後深入探討和評估此就業模式對相關人士和整體經濟情況的影響，以至作出適切的人力資源推算、人才培訓及規劃等。

建 議

基於上述研究結果及討論要點，我們認為值得考慮下列建議，以協助年輕彈性就業者獲取更佳的事業發展機會：

1. 設立「彈性就業圈」，作為彈性就業者的支援平台。

「彈性就業圈」（**Flexi Circle**）是以彈性就業者為對象的平台，為他們提供長期發展的服務支援。平台的主要服務可包括工作項目及職位空缺資訊，以及有關保險、稅務、法律、會計、財務、勞工保障的諮詢及服務；同時，可讓彈性就業者登記註冊，以紀錄他們的資歷，供企業及僱主參考。

此外，相關平台可定期舉辦活動及課程，邀請不同界別人士分享處理彈性就業問題的心得。此舉有助彈性就業者聯繫其他同業、擴展人際網絡。平台亦可參考勞工處就業中心的運作，由政府提供成立及營運的資源。

2. 增強法律支援，為彈性就業者提供合約範本及法律諮詢服務。

針對彈性就業者法律知識普遍不足，可能引致權益受損的問題，有關當局如勞工處，可提供臨時僱員、兼職僱員，以至自由職業者的合約範本，以保障他們的合法和合理權益。同時，當局亦可設立相關的法律諮詢服務，為彈性就業者遇到的法律問題提供參考意見，並在有需要時提供調解服務，如拖欠酬金等問題。

3. 優化「過往資歷認可」機制，將零散的彈性工作經驗轉換成認可經驗。

針對彈性工作經驗難獲認可的問題，教育局應優化「資歷架構」中的「過往資歷認可」機制，以轉換方式計算，將零散的彈性工作經驗，轉換成可計算資歷的經驗，讓彈性就業者取得認可的資歷。當局需同時推出相關宣傳及指引，讓彈性就業者了解獲取指定資歷的途徑。此舉可協助彈性就業者在承接項目或欲申請受僱長期職位時，提出經驗證明，有助香港整體人才發展。

4. 進行人力資源估算時，將彈性就業的影響納入範圍，為培訓及再培訓的規劃提供有用參考。

香港現有的人力資源估算主要由職位空缺推算而來，或以學歷、行業及職位為基礎作出評估，兩者均假設職位由傳統全職就業者補充，彈性就業的影響並未納入計算。當局應採用全新的人力資源估算方式，把職位零散化下的人力需求計算在內，並在培訓及再培訓的安排上，作出更有針對性的規劃，使人才的需求和供應得更趨平衡，避免出現人力資源錯配或浪費。

5. 在中學生涯規劃教育中提出彈性就業的概念，讓年輕人擴闊對就業的認知，增加其多元發展的可能性。

為擴闊年輕就業者的發展機會，現時在中學舉辦的生涯規劃教育中可加入彈性就業的元素，當中包括對彈性就業的概念及知識，並就彈性就業的利弊作出介紹，協助他們調整對不同就業模式的期望。同時，可向中學生講解如何有步驟地作出部署，如儲備工作經驗、人脈網絡及個人資歷紀錄等，讓他們將來可作出有準備和合適的就業模式選擇。

參考資料

- 世界新聞網。2016年4月11日。〈Uber 近億元和解 司機仍為非僱員〉，網址 <http://www.worldjournal.com/3934437/article-shortlink/>，2016年12月16日下載。
- 立法會秘書處。2016年6月。〈人力調整為香港帶來的挑戰〉，《研究簡報》2015-2016年度第4期。
- 東網。2016年10月28日。〈英法庭判 Uber 敗訴 裁定司機是員工而非自僱〉，網址 http://hk.on.cc/int/bkn/cnt/news/20161028/bknint-20161028220048703-1028_17011_001.html，2016年12月16日下載。
- 政府統計處。2010。《第五十二號專題報告書》。香港：政府統計處。
- 政府統計處。2012。《第六十號專題報告書》。香港：政府統計處。
- 政府統計處。2016。《2015年收入及工時按年統計調查報告》。香港：政府統計處。
- 政府統計處。2016。《香港的女性及男性主要統計數字 2016年版》。香港：政府統計處。
- 強制性公積金計劃管理局網頁，網址 <http://www.mpfa.org.hk/tch/main/index.jsp>，2016年12月1日下載。
- 惟工新聞。2016年4月16日。〈亂告過百員工 路過老屈上班 法庭裁定百本集團敗訴須賠償〉，網址 <http://wknews.org/node/1073>，2016年12月16日下載。
- 勞工處網頁，網址 <http://www.labour.gov.hk/front.htm>，2016年12月1日下載。
- 智經研究中心。2015年12月5日。〈零工經濟 全民撈散？〉，載《香港經濟日報》。
- 端傳媒。2016年6月6日。〈專一職業過時了？他們說 I am a SLASH!〉，網址 <https://theinitium.com/article/20160606-mainland-slash/>，2016年9月28日下載。
- 端傳媒。2016年6月7日。〈讀者來信：成功的「斜槓青年」上了端傳媒，而失敗的人還在找下一份兼職？〉，網址 <https://theinitium.com/article/20160607-notes-slash/>，2016年9月28日下載。
- 獨立媒體。2015年7月28日。〈「假自僱」貨櫃司機斥僱傭例零保障 追討42萬欠薪〉，網址 <http://www.inmediahk.net/node/1036245>，2016年12月16日下載。
- freelancesupermarket.com (19 April 2013). UK freelancers not happy with new ILO statistics. Retrieved from <https://www.freelancesupermarket.com/news/2013/4/19/uk-freelancers-not-happy-with-new-ilo-statistics.aspx>
- Gandia, Ed. (2012). *2012 freelance industry report: Data and analysis of*

freelancer demographics, earnings, habits and attitudes. GA: Back of the House.

Kelly Services. (2015). *Agents of change*. Retrieved from <http://www.kellyservices.com.hk/US/Business-Services/Business-Resource-Center/Workforce-Trends/Agents-of-Change/#.V-ytPvT2uic>

The Association of Independent Professionals and the Self Employed (IPSE). IPSE website. Retrieved from <https://www.ipse.co.uk/what-we-do>

White, Aidan. (2012). *The digital labour challenge: Work in the age of new media*. Geneva: International Labour Office.

香港青年協會 青年研究中心
青年創研庫
「經濟與就業」專題研究系列
新生代的彈性就業模式
電話調查問卷

調查對象：15-34 歲非全日制在學青年
樣本數目：520 人
調查方法：隨機抽樣以訪問員進行全港家居及手提電話調查
調查期間：2016 年 11 月 16 日 - 12 月 1 日

題目範疇：	題目
1 對彈性就業的基本看法	[V03] - [V09]
2 個人就業狀態	[V10] - [V17]
3 評價彈性就業的利弊	[V18] - [V28]
4 個人資料	[V29] - [V33]

第一部份 自我介紹

你好，我哋係香港青年協會打嚟嘅，就**彈性就業**的問題，想聽下青年人嘅睇法；阻你 5-10 分鐘完成一份調查。所有資料，絕對保密。

第二部份 選出被訪者

[V01] 請問你係咪 15-34 歲嘅人士？

- 1 係
- 2 唔係 (訪問告終；訪問員：多謝合作。收線。)

[V02] 請問你係咪正在就讀全日制課程嘅學生？

- 1 係 (訪問告終；訪問員：多謝合作。收線。)
- 2 唔係

第三部份 問卷內容

3.1 對彈性就業的基本看法 ([V03] - [V09])

[V03] 求職時，你會著重考慮邊三項因素呢？ (不讀答案，1-13 最多三項)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1 收入 | 9 可以應用自己的專長或技能 |
| 2 工作時間 | 10 可以學到更深入的技能 |
| 3 交通便利 | 11 可以發揮自己的潛能 |
| 4 工作性質 | 12 個人興趣 |
| 5 工作場所的氣氛 | 13 其他，請註明：_____ |
| 6 職業的社會地位 | 88 唔知/難講 |
| 7 業務和工作的穩定性 | 99 拒絕回答 |
| 8 工作前景 | |

以下問題提及嘅「彈性就業」，係指不是以受僱全職長工嘅方式賺取收入，例如：散工、短期合約工、兼職、自僱、以個人或公司承包工作等。

你有幾同意以下嘅說話？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

		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	99. 拒絕 回答
[V04]	終生做一份職業已經過時。													
[V05]	比起全職長工，彈性就業令工作同生活之間更容易取得平衡。													

[V06]	做全職長工嘅收入，一般比彈性就業好。													
[V07]	彈性就業嘅發展機會，一般比全職長工差。													
[V08]	做全職長工嘅工作安全感，一般比彈性就業好。													
[V09]	彈性就業一般比做全職長工更有工作自主嘅空間。													

3.2 個人就業狀態 ([V10] - [V17])

過去一年，你有冇做過以下嘅工作？

		1. 有	2. 冇	88. 唔知/ 難講	99. 拒絕 回答
[V10]	<u>獨立承包者</u> 以個人承包者的名義，承接僱主或客戶的工作（解釋：即非以僱員的身分承接外判工作或 project）				

[V11]	<u>自由業務持有人</u> 以公司名義承接僱主或客戶的工作，公司僱用不超過 5 人 (解釋：即以小型公司身分承接外判工作或 project)				
[V12]	<u>臨時工作者</u> 以短期合約方式受僱，而合約期不足 1 年				
[V13]	<u>身兼兩職者</u> 日間有基本工作，同時承接其他項目或兼職				
[V14]	<u>多元工作者</u> 主要收入來自承接工作項目，亦有以受僱及其他方式賺取收入				
[V15]	<u>兼職工作者</u> 只做兼職工作，即每星期通常工作不足 30 小時				

//[V10] 至 [V15] 全答「2. 冇」，跳至 [V17]//

//[V10] 至 [V15] 全答「88. 唔知/難講」或「99. 拒絕回答」，跳至 [V18]//

[V16] 點解你用上述嘅就業方式賺取收入？（不讀答案，1-13 可選多項）//
跳至 [V18]//

- | | |
|--------------------|-----------------|
| 1 可以自己控制時間 | 9 可以平衡生活/發展個人興趣 |
| 2 可以在家工作 | 10 需要料理家務/照顧家人 |
| 3 可以賺取更多收入或利潤 | 11 健康問題 |
| 4 未能找到固定/較長時間的工作 | 12 無經濟需要 |
| 5 想自己創業/有更佳發展機會 | 13 其他，請註明：_____ |
| 6 可以控制工作性質/程序/方式 | 88 唔知/難講 |
| 7 公司或行業的常規/公司的業務安排 | 99 拒絕回答 |
| 8 公司工作量不足 | |

[V17] 點解你唔用上述嘅就業方式賺取收入？

(不讀答案，1-10 可選多項)

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1 無額外經濟需要 | 7 全職長工收入較穩定 |
| 2 找到固定工作/長工 | 8 公司或行業的常規/公司的業務安排 |
| 3 本身工作太忙/沒時間 | 9 無想過 |
| 4 彈性工作風險太大 | 10 其他，請註明：_____ |
| 5 全職長工有更佳發展機會 | 88 唔知/難講 |
| 6 全職長工福利/假期/勞工保障較佳 | 99 拒絕回答 |

3.3 評價彈性就業的利弊 ([V18] - [V28])

你有幾同意，彈性就業會有以下嘅好處？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

		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	99. 拒 絕 回 答
[V18]	有更多時間發展能力同興趣													
[V19]	有更多空閒同休息時間													
[V20]	有更多工作機會													

[V21]	有機會賺取更高收入													
[V22]	更能夠控制自己嘅工作													

你有幾同意，彈性就業會面對以下問題？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

		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	99. 拒 絕 回 答
[V23]	被人拖欠薪金													
[V24]	缺乏足夠勞工保障(例如假期、遣散費、保險)													
[V25]	缺乏穩定收入													
[V26]	缺乏資源處理會計及法律等問題													
[V27]	難以申請業務信貸													

[V28] 你有幾接受自己做短期合約工、兼職，或自僱之類嘅工作？

- | | |
|---------|----------|
| 1 非常接受 | 5 非常唔接受 |
| 2 幾接受 | 88 唔知/難講 |
| 3 一半半 | 99 拒絕回答 |
| 4 唔係幾接受 | |

3.4 個人資料 ([V29] - [V33])

[V29] 你的性別：

- | | |
|-----|---------|
| 1 男 | 99 拒絕回答 |
| 2 女 | |

[V30] 你的年齡：_____ 歲 (實數/99=拒絕回答)

[V31] 你的最高教育程度：

- | | |
|-------------------|-----------|
| 1 小學或以下 | 5 大學學位或以上 |
| 2 初中 (中一至中三) | 88 唔知/難講 |
| 3 高中 (中四至中七，包括毅進) | 99 拒絕回答 |
| 4 專上非學位 | |

[V32] 你現時的行業是：

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1 製造 | 8 其他，請註明：_____ |
| 2 建造 | 9 學生 |
| 3 進出口貿易及批發 | 10 料理家務者 |
| 4 零售、住宿及膳食服務 | 11 待業、失業，及其他非在職者 |
| 5 運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊 | 88 唔知/難講 |
| 6 金融、保險、地產、專業及商用服務 | 99 拒絕回答 |
| 7 公共行政、社會及個人服務 | |

[V33] 你現時的職位是：

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 經理及行政級人員 | 8 非技術工人 |
| 2 專業人員 | 9 學生 |
| 3 輔助專業人員 | 10 料理家務者 |
| 4 文書支援人員 | 11 待業、失業，及其他非在職者 |
| 5 服務工作及銷售人員 | 12 其他，請註明：_____ |
| 6 工藝及有關人員 | 88 唔知/難講 |
| 7 機台及機器操作員及裝配員 | 99 拒絕回答 |

--- 問卷完 ---

新生代的彈性就業模式
年輕彈性就業者個案訪問大綱

1. 請詳細介紹一下你現時工作的狀態，例如職業、負責的事項、工作的模式等。
2. 你剛開始時是以彈性就業的模式工作嗎？你是如何開始以這種模式工作的？
3. 你認為自己是自願選擇以彈性就業嗎？你作出這種選擇的原因是甚麼？
4. 你認為現時的就業模式是否理想？有甚麼優勢？面對著甚麼問題？
5. 與穩定的全職受長工相比，你認為你的收入和發展機會如何？
6. 你有沒有考慮過彈性就業所面對的一些問題？如：勞工保障、保險、可負擔的專業支援服務、業務所需的信貸、穩定收入
7. 你覺得這些問題可以如何解決呢？除了個人的方法外，是否需要政府、專業、商業界別做些甚麼呢？社會又應如何適應這種新的就業模式呢？

新生代的彈性就業模式
電話調查結果列表

調查對象：15-34 歲非全日制在學的青年
樣本數目：528 人（標準誤 $< \pm 2.2\%$ ）
調查方法：隨機抽樣以訪問員進行全港家居及手提電話調查
調查期間：2016 年 11 月 16 日-12 月 1 日

表 1：樣本按性別、年齡、教育程度、行業及職業狀況分布

	人數	百分比
性別		
男	266	50.4%
女	262	49.6%
合計	528	100.0%
年齡（歲）		
15-19	7	1.3%
20-24	159	30.1%
25-29	181	34.3%
30-34	181	34.3%
合計	528	100.0%
平均年齡：27.1		
標準差（S.D.）：4.39		
N=528		
教育程度		
初中	29	5.7%
高中	178	34.7%
專上非學位	136	26.5%
大學學位或以上	169	32.9%
唔知／難講	1	0.2%
合計	513	100.0%

(續) 表 1：樣本按性別、年齡、教育程度、行業及職業狀況分布

	人數	百分比
行業		
製造	17	3.4%
建造	21	4.2%
進出口貿易及批發	60	11.9%
零售、住宿及膳食服務	105	20.8%
運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊	58	11.5%
金融、保險、地產、專業及商用服務	89	17.6%
公共行政、社會及個人服務	84	16.6%
學生	26	5.1%
料理家務者	10	2.0%
待業、失業，及其他非在職者	29	5.7%
唔知／難講	6	1.2%
合計	505	100.0%
職位		
經理及行政級人員	46	9.1%
專業人員	40	7.9%
輔助專業人員	49	9.7%
文書支援人員	116	23.0%
服務工作及銷售人員	147	29.1%
工藝及有關人員	9	1.8%
機台及機器操作員及裝配員	6	1.2%
非技術工人	21	4.2%
學生	26	5.1%
料理家務者	10	2.0%
待業、失業，及其他非在職者	29	5.7%
唔知／難講	6	1.2%
合計	505	100.0%

表 2：過去一年，你有冇做過以下嘅工作？

	有	冇	唔知/難講	合計
獨立承包者	34	483	7	524
按項目承接僱主或客戶工作的自由職業者	6.5%	92.2%	1.3%	100.0%
自由業務持有人	21	499	4	524
僱用不超過 5 名僱員的自由職業者或業務持有人	4.0%	95.2%	0.8%	100.0%
臨時工作者	112	410	3	525
以少於 1 年固定合約期受僱的工作者	21.3%	78.1%	0.6%	100.0%
身兼兩職者	105	414	5	524
日間有基本工作，同時承接其他項目或兼職	20.0%	79.0%	1.0%	100.0%
多元工作者	81	436	6	523
混合多種傳統和自由工作，但收入主要來自承接項目的工作者	15.5%	83.4%	1.1%	100.0%
兼職工作者	154	362	3	519
只做兼職工作，即每星期通常工作不足 30 小時	29.7%	69.7%	0.6%	100.0%

表 3：過去一年曾否彈性就業（以表 2 所述的任何一種彈性就業方式工作）

	是	否	合計
彈性就業者 [^]	267	255	522
	51.1%	48.9%	100.0%

[^] 數字只包括在過去一年，曾以任何一種彈性就業方式工作，及完全沒有以彈性就業方式工作的受訪者，並不包括於不同彈性就業種類中同時回答「冇」及「唔知／難講」者。

表 4：點解你用上述嘅就業方式賺取收入？（不讀答案，1-13 可選多項） **N=250**

	人次 [^]	百分比
可以自己控制時間	131	52.4%
可以賺取更多收入或利潤	112	44.8%
可以平衡生活／發展個人興趣	42	16.8%
未能找到固定／較長時間的工作	39	15.6%
可以在家工作	35	14.0%
想自己創業／有更佳發展機會	23	9.2%
需要料理家務／照顧家人	22	8.8%
可以控制工作性質／程序／方式	20	8.0%
公司工作量不足	13	5.2%
公司或行業的常規／公司的業務安排	10	4.0%
無經濟需要	7	2.8%
健康問題	6	2.4%
其他	1	0.4%
唔知／難講	2	0.8%

[^] 數字只包括在過去一年，曾以任何一種彈性就業方式工作的受訪者

表 5：點解你唔用上述嘅就業方式賺取收入？（不讀答案，1-10 可選多項）**N=245**

	人次 [^]	百分比
找到固定工作／長工	93	38.0%
本身工作太忙／沒時間	88	35.9%
全職長工收入較穩定	56	22.9%
全職長工福利／假期／勞工保障較佳	34	13.9%
無額外經濟需要	27	11.0%
無想過	24	9.8%
全職長工有更佳發展機會	21	8.6%
彈性工作風險太大	14	5.7%
公司或行業的常規／公司的業務安排	2	0.8%
其他	1	0.4%
唔知／難講	5	2.0%

[^] 數字只包括在過去一年，完全沒有以彈性就業方式工作的受訪者

表 6：求職時，你會著重考慮邊三項因素呢？（不讀答案，1-13 最多三項）**N=526**

	人次	百分比
收入	429	81.6%
工作時間	253	48.1%
工作性質	151	28.7%
交通便利	137	26.0%
工作前景	131	24.9%
個人興趣	101	19.2%
可以應用自己的專長或技能	62	11.8%
業務和工作的穩定性	47	8.9%
可以發揮自己的潛能	47	8.9%
工作場所的氣氛	38	7.2%
可以學到更深入的技能	31	5.9%
職業的社會地位	17	3.2%
其他	2	0.4%
唔知／難講	3	0.6%

表 7：你有幾同意以下嘅說話？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

	平均分#	標準差 (S.D.)	N
終生做一份職業已經過時。	6.40	2.060	524
彈性就業一般比做全職長工更有工作自主嘅空間。	7.08	1.531	523
比起全職長工，彈性就業令工作同生活之間更容易取得平衡。	6.62	1.688	521
做全職長工嘅工作安全感，一般比彈性就業好。	7.06	1.663	521
做全職長工嘅收入，一般比彈性就業好。	6.67	1.672	517
彈性就業嘅發展機會，一般比全職長工差。	6.31	1.770	515

數字不包括回答「唔知／難講」者

表 8：你有幾同意，彈性就業會有以下嘅好處？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

	平均分#	標準差 (S.D.)	N
更能夠控制自己嘅工作	7.10	1.495	520
有更多空間同休息時間	6.90	1.640	523
有更多時間發展能力同興趣	6.78	1.457	525
有機會賺取更高收入	6.63	1.664	506
有更多工作機會	6.53	1.528	512

數字不包括回答「唔知／難講」者

表 9：你有幾同意，彈性就業會面對以下問題？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

	平均分#	標準差 (S.D.)	N
缺乏穩定收入	6.93	1.856	517
缺乏足夠勞工保障	6.59	1.964	516
缺乏資源處理會計及法律等問題	6.36	1.886	507
難以申請業務信貸	6.28	2.080	475
被人拖欠薪金	5.69	2.191	514

數字不包括回答「唔知／難講」者

表 10：你有幾接受自己做短期合約工、兼職，或自僱之類嘅工作？

	人數	百分比
非常接受	54	10.3%
幾接受	174	33.3%
一半半	178	34.1%
唔係幾接受	88	16.9%
非常唔接受	15	2.9%
唔知／難講	13	2.5%
合計	522	100.0%

表 11：有幾接受自己做短期合約工、兼職，或自僱之類嘅工作與年齡組別的關係

	年齡組別			合計
	20-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	
非常接受	16 10.5%	18 10.3%	18 10.3%	52 10.4%
幾接受	62 40.5%	62 35.4%	45 25.9%	169 33.7%
一半半	56 36.6%	61 34.9%	61 35.1%	178 35.5%
唔係幾接受	19 12.4%	27 15.4%	42 24.1%	88 17.5%
非常唔接受	0 0.0%	7 4.0%	8 4.6%	15 3.0%
合計	153 100.0%	175 100.0%	174 100.0%	502 100.0%

卡方檢定，*p<0.05

表 12：有幾接受自己做短期合約工、兼職，或自僱之類嘅工作與有否彈性就業的關係

	彈性就業者		合計
	是	否	
非常接受	48 18.3%	4 1.7%	52 10.3%
幾接受	111 42.4%	61 25.2%	172 34.1%
一半半	73 27.9%	105 43.4%	178 35.3%
唔係幾接受	24 9.2%	63 26.0%	87 17.3%
非常唔接受	6 2.3%	9 3.7%	15 3.0%
合計	262 100.0%	242 100.0%	504 100.0%

卡方檢定，***p<0.001

香港青年協會

The Hong Kong Federation of Youth Groups

香港青年協會（簡稱青協）於 1960 年成立，是香港最具規模的青年服務機構。隨著社會不斷轉變，青年所面對的機遇和挑戰時有不同，而青協一直不離不棄，關愛青年並陪伴他們一同成長。本著以青年為本的精神，我們透過專業服務和多元化活動，培育年青一代發揮潛能，為社會貢獻所長。至今每年使用我們服務的人次已超過 500 萬。在社會各界支持下，我們全港設有 70 多個服務單位，全面支援青年人的需要，並提供學習、交流和發揮創意的平台。此外，青協登記會員人數已超過 40 萬；而為推動青年發揮互助精神、實踐公民責任的青年義工網絡，亦有逾 18 萬登記義工。在「**青協·有您需要**」的信念下，我們致力拓展 12 項核心服務，全面回應青年的需要，並為他們提供適切服務，包括：青年空間、M21 媒體服務、就業支援、邊青服務、輔導服務、家長服務、領袖培訓、義工服務、教育服務、創意交流、文康體藝及研究出版。

青年研究中心

Youth Research Centre

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

青協青年研究中心於 1993 年成立，過去 20 多年間，持續進行有系統和科學性的青年研究，至今已完成超過 300 項獨立研究報告，為香港制定青年政策和策劃青年服務，提供重要參考。其中主要研究項目包括：（一）《青少年意見調查》系列、（二）《青少年問題研究》系列、（三）《青年研究學報》，及（四）《香港青年趨勢分析》系列等。所有報告書均送交政府有關部門、議會、諮詢及教育機構等，以促進政府及社會人士對青少年意見及現況的了解。

為進一步強化研究領域和青年參與，青年研究中心特別成立青年創研庫，為香港未來發展建言獻策。

青年創研庫

YOUTH I.D.E.A.S.

香港青年協會（簡稱青協）青年研究中心成立的青年創研庫，由近 100 位對香港抱有承擔的青年專業才俊與大專學生組成。他們大部份均曾參與青協領袖發展中心的訓練課程。

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

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

八位專家、學者亦應邀擔任成員的顧問導師，就各項研究提供寶貴意見。

The Hong Kong Federation of Youth Groups 香港青年協會
Donation / Sponsorship Form 捐款表格

Please tick (✓) boxes as appropriate 請於合適選項格內，加上“✓”：

I / My organisation am / is interested in donating HK\$_____ to HKFYG by :
本人 / 本機構願意捐助港幣 _____ 元予「青協」。

☐ **Crossed cheque** made payable to "The Hong Kong Federation of Youth Groups".
Cheque No. 支票號碼：_____ (劃線支票抬頭祈付：香港青年協會)
Please send the cheque together with this form by post to the ✕address below.
請將劃線支票連同捐款表格，郵寄至下列地址✕。

☐ **Direct transfer** to the Hang Seng Bank, account name : "The Hong Kong Federation of Youth Groups"
account number : 773-027743-001
Please send the bank's receipt together with this form to the Partnership and Resource Development Office by fax (3755 7155), by email (partnership@hkfyg.org.hk) or by post to the ✕address below.
存款予本會恒生銀行賬戶(號碼：773-027743-001)，並將銀行存款證明連同捐款表格以傳真(3755 7155)、電郵 (partnership@hkfyg.org.hk) 或郵寄至下列地址✕。

☐ **PPS Payment**
Registered users of PPS can donate to the Federation via a tone phone or the Internet. The merchant code for The Hong Kong Federation of Youth Groups is 9345. For further details, please feel free to call the Partnership and Resource Development Office at 3755 7103.
繳費靈登記用戶，可透過繳費靈服務捐款予香港青年協會，本會登記商戶編號：9345。詳情請致電 3755 7103 香港青年協會「伙伴及資源拓展組」查詢。

☐ **Credit Card** ☐ **VISA** ☐ **MasterCard**

One-off Donation 一次過捐款

or
或

Regular Monthly Donation 每月捐款

HK\$港幣 _____

HK\$港幣 _____

Card Number 信用卡號碼：

Valid Through 信用卡有效期：

_____ MM 月 _____ YY 年

Name of Card Holder 持卡人姓名：

Signature of Card Holder 持卡人簽署：

Name of Donor 捐款人姓名：_____

Name of Sponsoring Organisation 贊助機構名稱：_____

Name of Contact Person 聯絡人：_____

Tel No. 聯絡電話：_____ Fax No. 傳真號碼：_____ Email 電郵：_____

Correspondence Address 地址：_____

Name of Receipt 收據抬頭：_____

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

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

✕ Partnership and Resource Development Office, The Hong Kong Federation of Youth Groups,
21/F, The Hong Kong Federation of Youth Groups Building, 21 Pak Fuk Road, North Point, Hong Kong
香港北角百福道 21 號香港青年協會大廈 21 樓 香港青年協會「伙伴及資源拓展組」