

青年創研庫

Youth I.D.E.A.S.



「經濟與就業」專題研究系列

新生代的彈性就業模式

2016年12月



香港青年協會

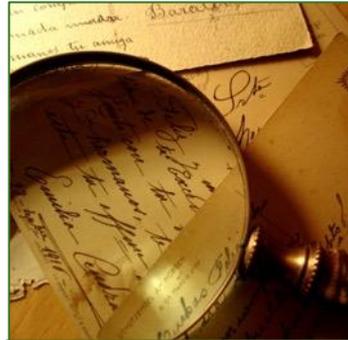
the hongkong federation of youth groups

青年研究中心

Youth Research Centre



研究背景



研究方法



研究結果



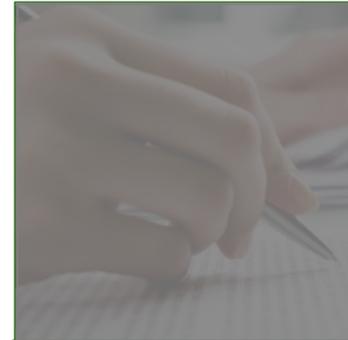
主要建議



研究背景



研究方法

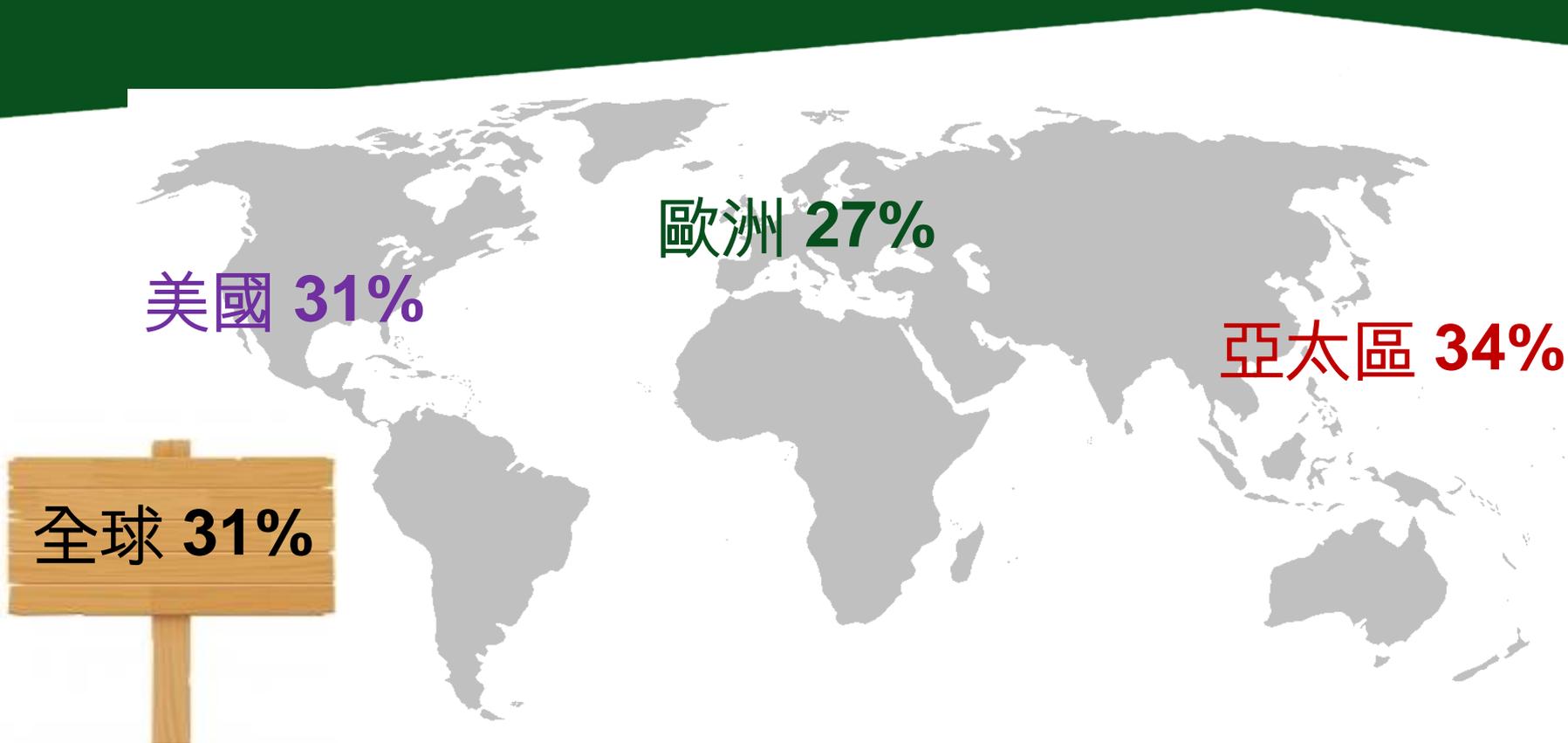


研究結果



主要建議

2015年全球自由職業者 (freelancers)



資料來源：Kelly Services. (2015). *Agents of change*. Retrieved from <http://www.kellyservices.com.hk>

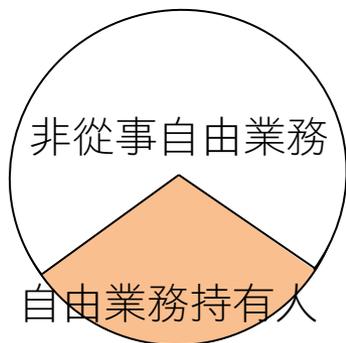
何謂「彈性就業者」？

為一系列僱主或客戶承接不同項目的：

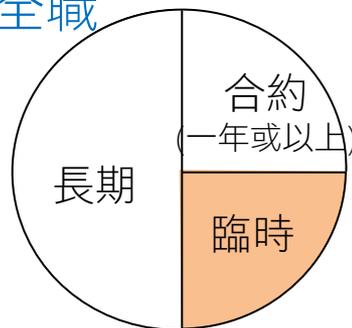
- 1 獨立承包者 independent contractors
- 2 自由業務持有人 freelance business owners
- 3 臨時工作者 temporary workers
- 4 身兼兩職者 moonlighters
- 5 多元工作者 diversified workers
- 6 兼職工作者 part-time workers

何謂「彈性就業者」？

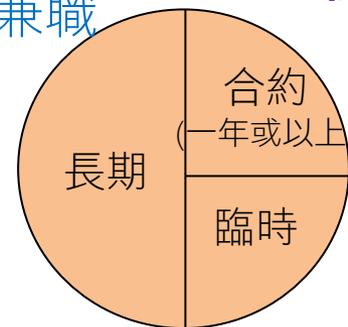
僱主



全職

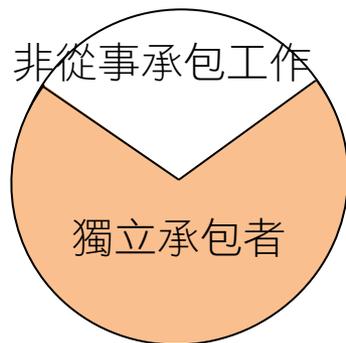


兼職

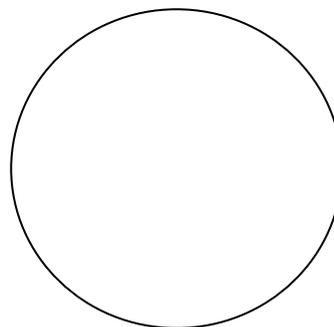


僱員

自僱人士



無酬家庭從業員



彈性就業者

何謂「彈性就業者」？

兼職保安

餐廳侍應

翻譯員

推廣員

保險經紀

戶外調查員

婚禮攝影師

平面設計師

司機



導遊

活動助理

音樂製作人

補習老師

撰稿人

網球教練

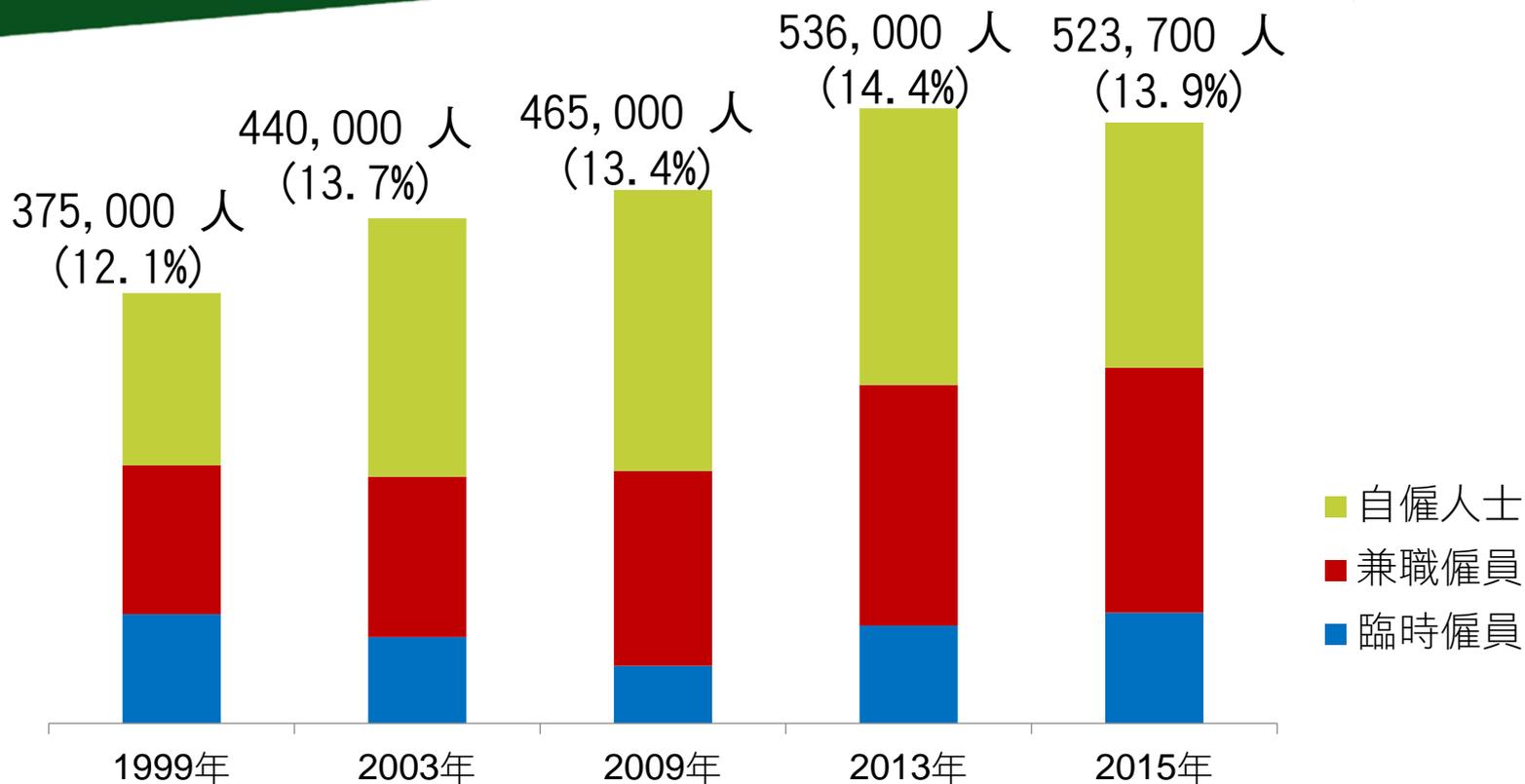
鋼琴導師

香港彈性就業人數粗略估算

	整體 (2015)	15-39歲 (2009-2011)
自僱人士	213,700人	59,100人
兼職僱員	213,700人	56,400人
臨時僱員	96,300人	18,100人
總計	523,700人	133,600人
佔就業人口	13.9%	N.A.

資料來源：政府統計處。2016。《香港的女性及男性主要統計數字2016年版》；政府統計處。2016。《2015年收入及工時按年統計調查報告》。政府統計處。2010。《第五十二號專題報告書》；政府統計處。2012。《第六十號專題報告書》。

香港彈性就業人數粗略估算



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。



研究背景



研究方法



調查結果



主要建議

研究問題

- 1 年輕人投入彈性就業的原因是甚麼？
- 2 年輕人投入彈性就業的情況持續增加，衍生甚麼問題？
- 3 如何解決彈性就業所產生的問題？

研究方法

1

全港在職青年電話調查



2

年輕彈性就業者個案訪問



3

專家、學者訪問

全港在職青年電話調查

目的	了解在職青年對彈性就業的看法
對象	15 -34歲在職青年
調查日期	2016年11月16日 至 12月1日
調查方法	隨機抽樣以訪問員進行
成功訪問	528人

年輕彈性就業者個案訪問

目的 了解彈性就業者面對的機會和問題

對象 15-34歲年輕彈性就業者

訪問日期 2016年10月27日 至 11月16日

成功訪問 20人

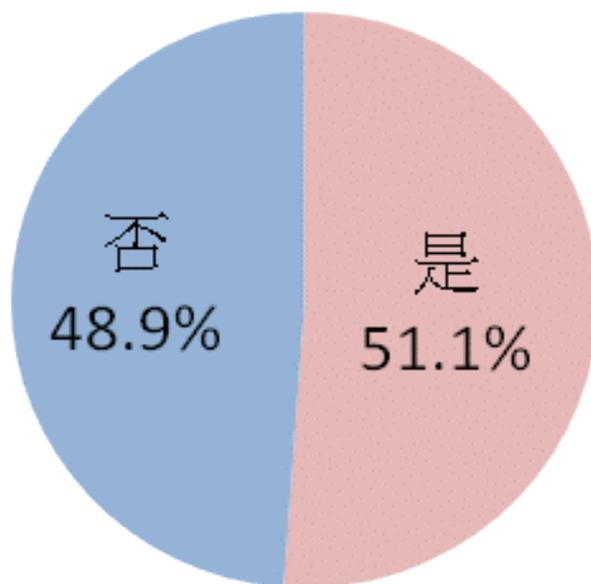
專家、學者訪問

- 目的** 了解彈性就業的發展背景和利弊
- 對象** 自由職業者組織、人力資源顧問、
保險業界、工會、學者
- 訪問日期** 2016年10月27日 至 11月15日



彈性就業者數目佔逾半

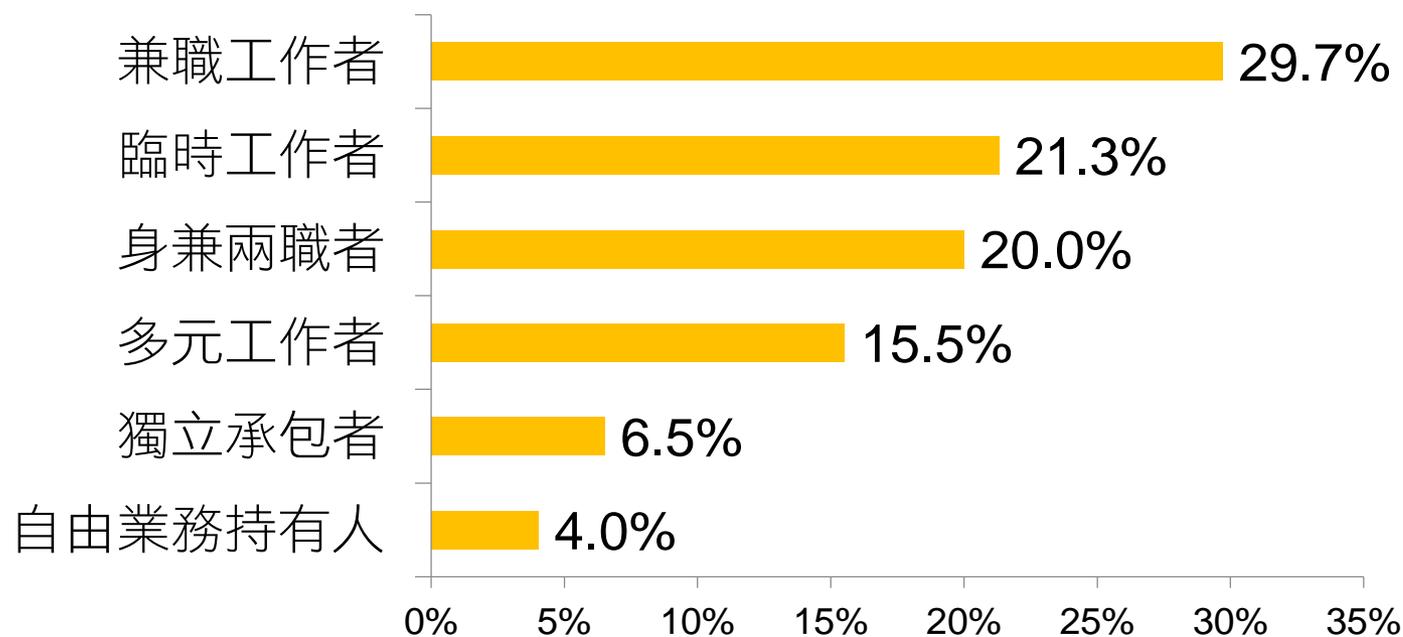
是否彈性就業者 (過去一年曾否彈性就業)



N=522

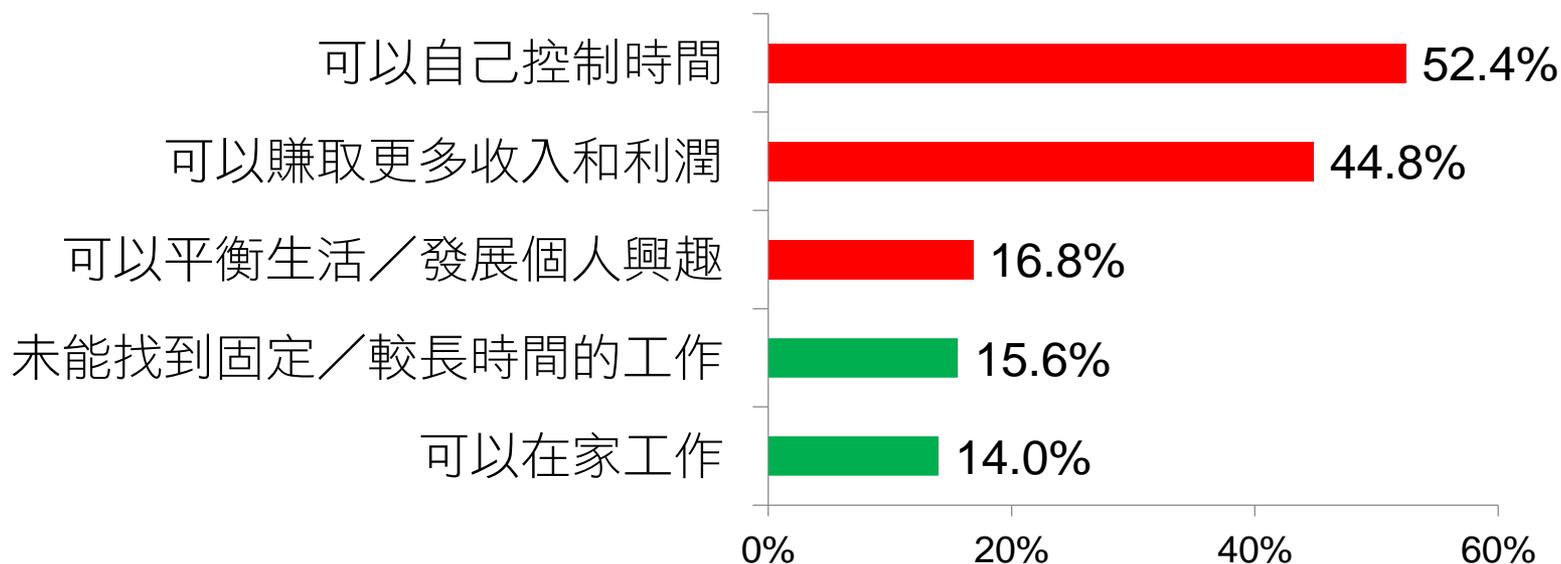
兼職工及臨時工為主

過去一年，你有冇做過以下嘅工作？



彈性就業屬自願的選擇

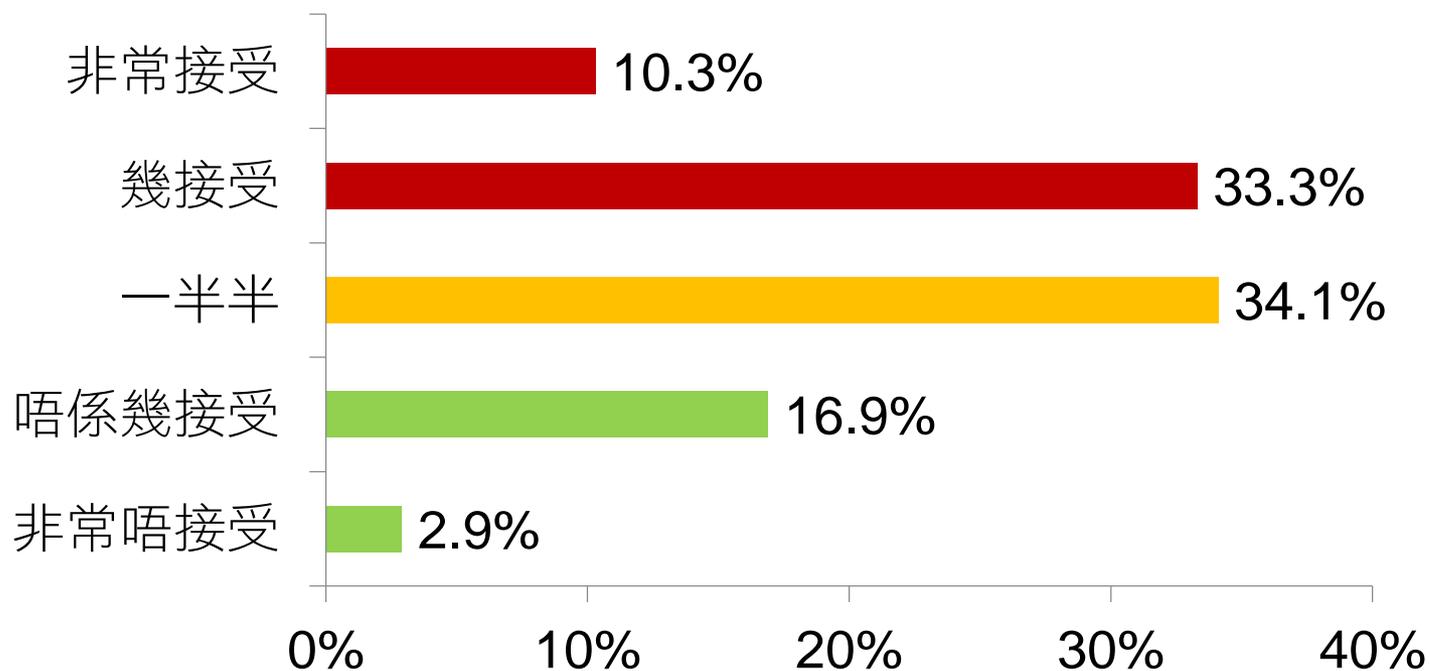
點解你用上述嘅就業方式賺取收入？



N=250

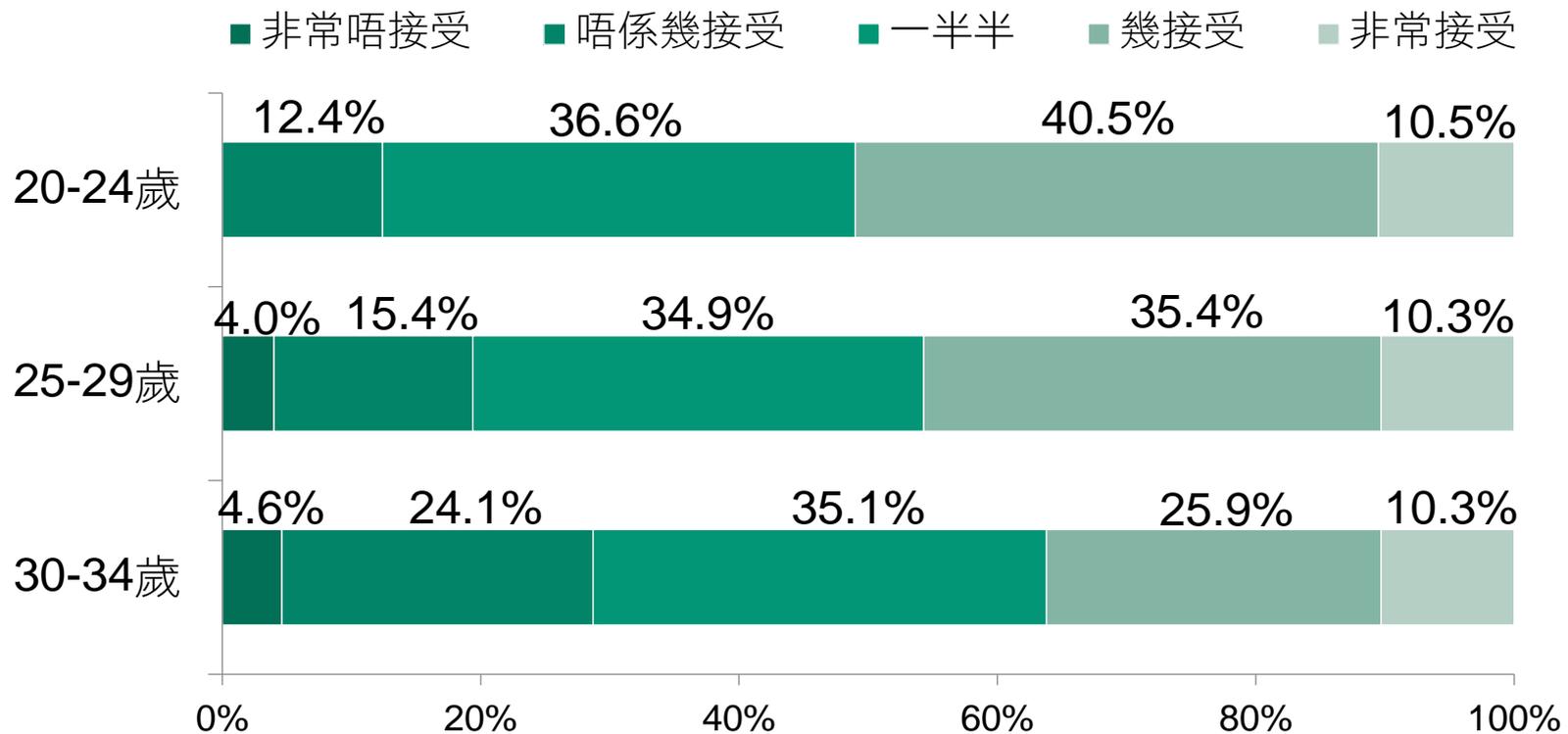
逾四成接受自己彈性就業

你有幾接受自己做短期合約工、兼職，或自僱之類嘅工作？



年齡愈輕，接受程度愈高

你有幾接受自己做短期合約工、兼職，或自僱之類嘅工作？



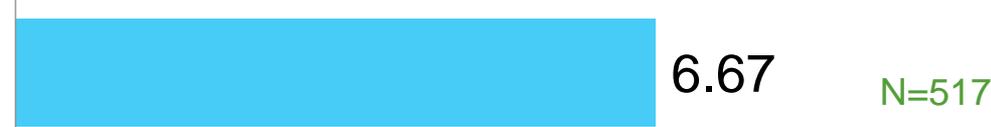
受僱全職：提供較理想經濟條件

你有幾同意以下嘅說話？（0-10分）

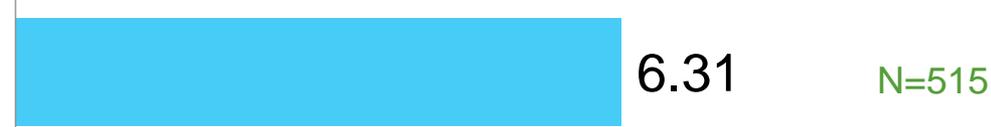
做全職長工嘅工作安全感，一般比彈性就業好。



做全職長工嘅收入，一般比彈性就業好。



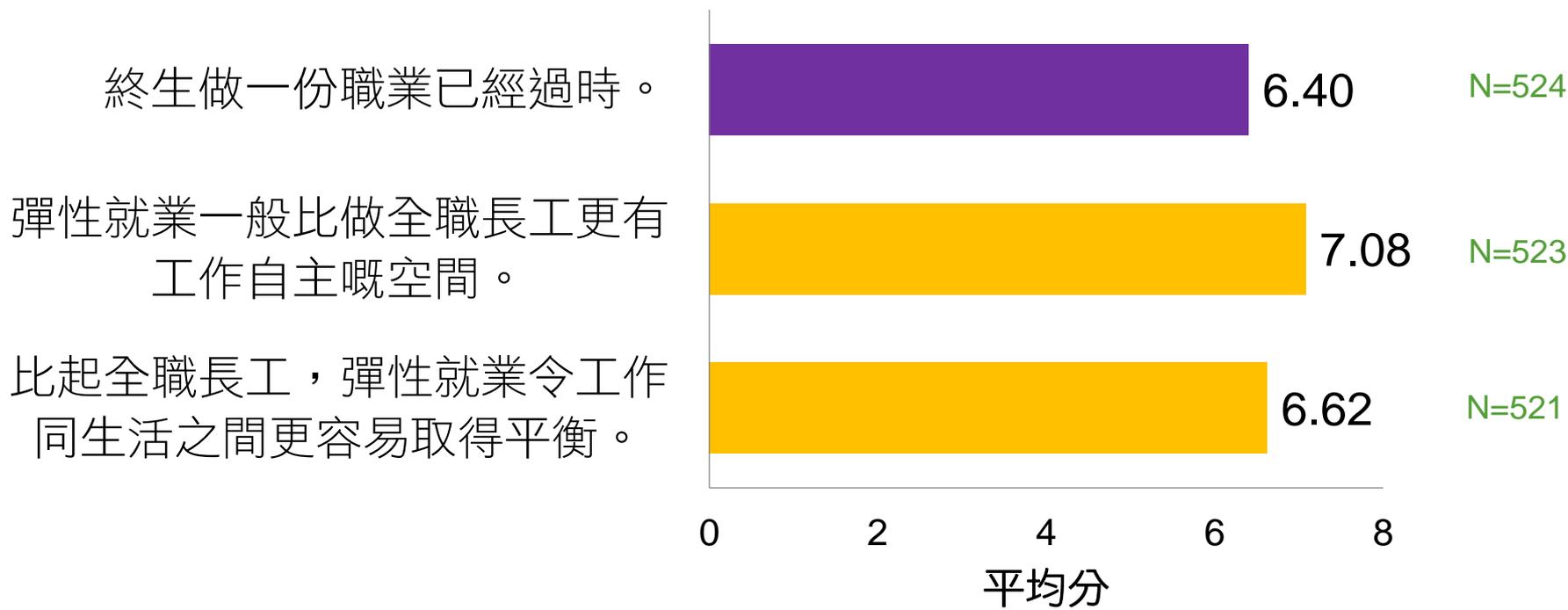
彈性就業嘅發展機會，一般比全職長工差。



0 2 4 6 8
平均分

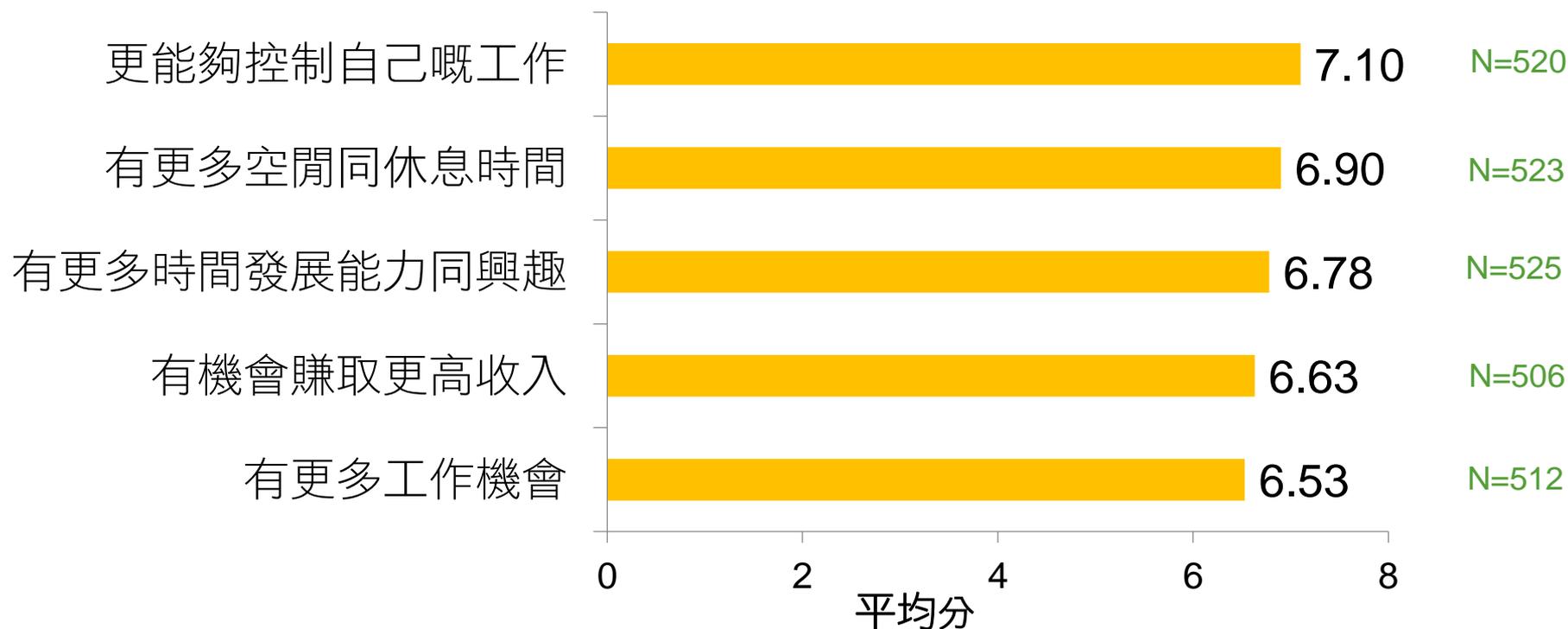
彈性就業：提供自主空間及生活平衡

你有幾同意以下嘅說話？（0-10分）



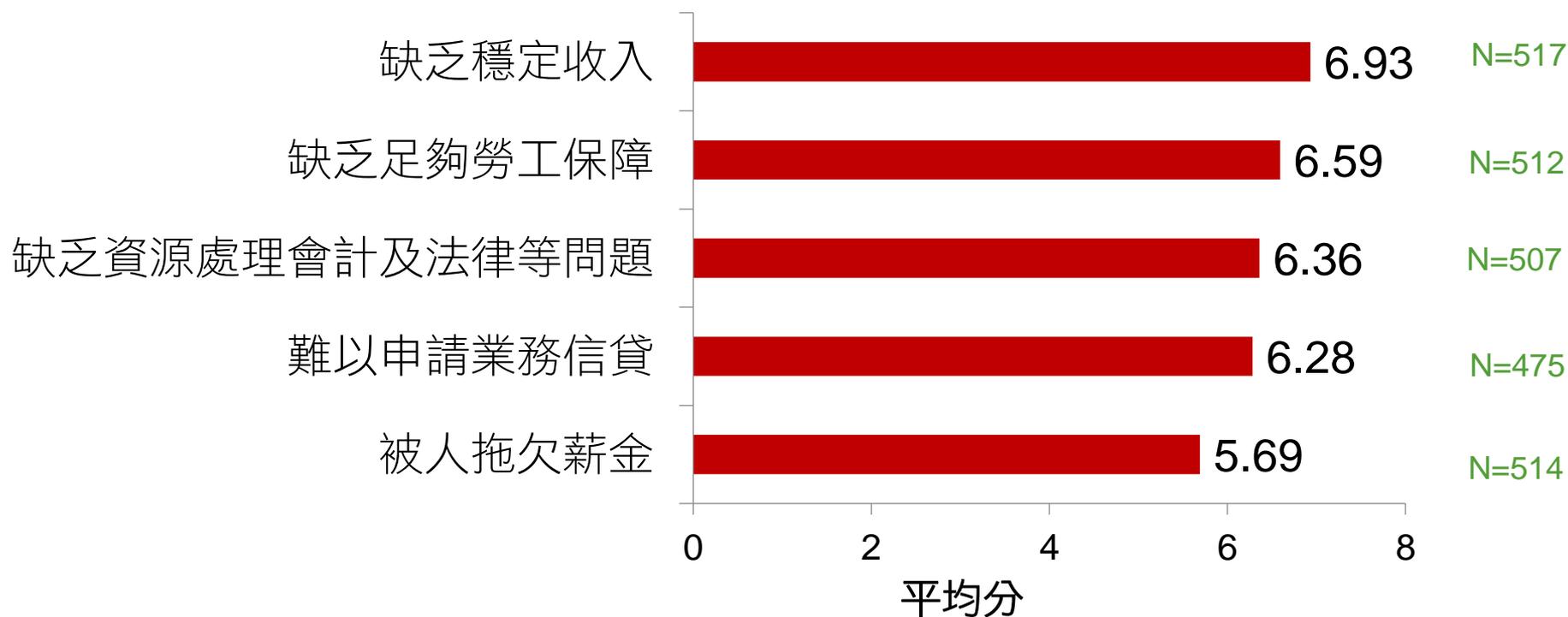
最大好處：控制工作、更多時間

你有幾同意，彈性就業會有以下嘅好處？（0-10分）



最大問題：收入不穩、欠缺保障

你有幾同意，彈性就業會面對以下問題？（0-10分）



更多元化的事業發展機會

「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.....能累積經驗及portfolio。Freelance收入的確較少，但生活較自由及輕鬆，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)



「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.....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)

提升工作控制權、增強人脈網絡

「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）



「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）

增加經驗

「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。」

（梁美儀女士/卓越人力資源管理顧問行政總裁）

「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，接觸的東西不規限於一個地方、一個伙伴。」

（個案7/女/32歲/音樂製作/音樂教育）



資歷未獲確認的風險：被質疑工作態度

「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。」

(個案5/女/24歲/社會服務/教育)



「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)

資歷未獲確認的風險：酬金被壓低



「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.....**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。」

(個案6/女/21歲/教育)

「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。**」

(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)

欠缺法律、保險保障



「(自僱人士及)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，不能為自己購買勞保；所以一旦發生工傷意外，便要自行承擔相關醫療費用。」

(劉逸明先生/香港保險業聯會意外保險公會主席)

「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)

可能引起「假自僱」問題



「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。」

（蘇耀昌博士/街坊工友服務處協調主任）

「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。」

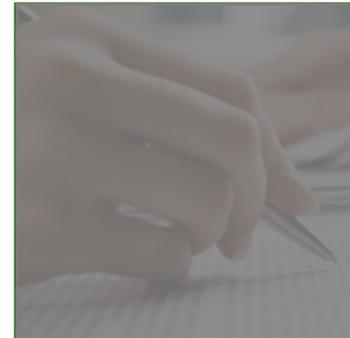
（個案20/男/28歲/非政府組織/侍應）



研究背景



研究方法



調查結果

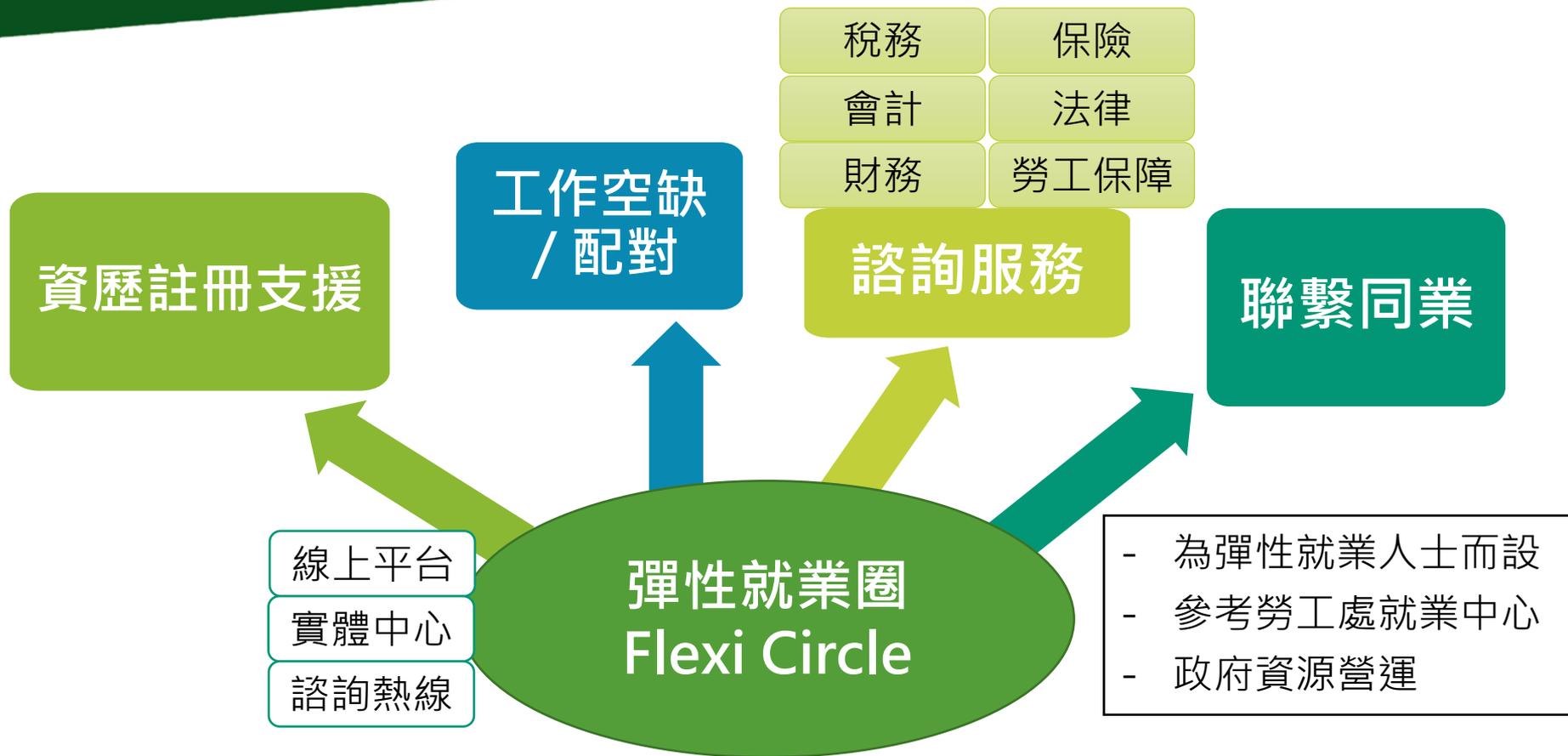


主要建議

研究建議

- 1 設立「彈性就業圈」，作為彈性就業者支援平台
- 2 增強法律支援
- 3 優化「過往資歷認可」機制
- 4 進行人力資源估算時，納入彈性就業的影響
- 5 在生涯規劃教育中，提出彈性就業的概念

建議一：設立「彈性就業圈」， 作為彈性就業者支援平台



建議二：增強法律支援

機構

彈性就業圈 Flexi Circle

勞工及福利局
勞工處

提供服務

彈性就業者合約範本

報稅法律諮詢

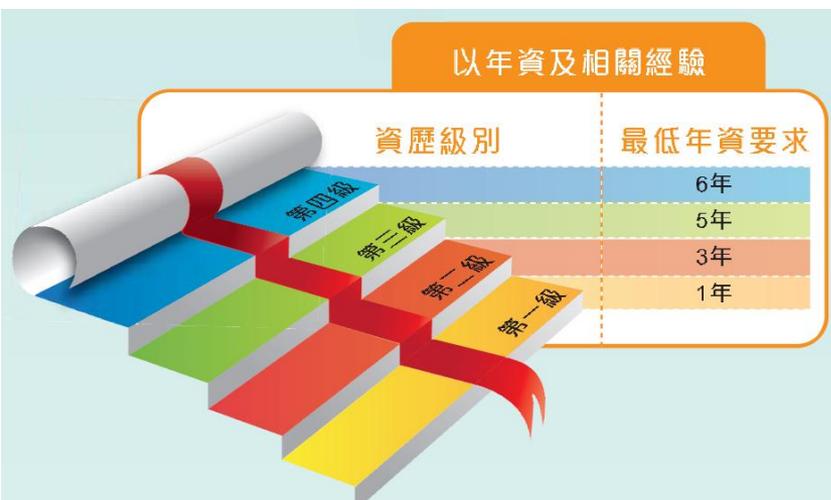
就業者法律諮詢

專業調解服務

建議三：優化「過往資歷認可」機制



資歷架構
Qualifications
Framework



困難

零散的彈性工作經驗難獲認可

建議

1. 優化「資歷架構」中「過往資歷認可」機制
2. 簡化申請程序（如提供簡易表格）
3. 加強僱主及公眾宣傳

結果

彈性就業者技能提升，協助香港整體人才發展

建議四：進行人力資源估算時，納入彈性就業的影響



建議五：在生涯規劃教育中，提出 彈性就業的概念





謝謝！