

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-yiPvT2uic>

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。**