

新聞稿

「青年創研庫」公布最新「新生代的彈性就業模式」研究報告
研究發現青年彈性就業趨普遍·逾半受訪在職者過去一年曾屬彈性就業
五成受訪者稱彈性就業可自主控制時間，四成半為賺取更多收入
建議設「彈性就業圈」提供服務支援及資訊交流

香港青年協會青年研究中心成立的「青年創研庫」，今天（29日）公布「新生代的彈性就業模式」研究報告。研究結果指出，青年人希望透過彈性就業控制工作和時間，並尋求更理想的事業發展機會，但這種就業模式存在收入不穩定和欠缺法律保障等風險，因此建議設立以彈性就業者為對象的平台，為他們提供服務支援與相關資訊。

研究以電話隨機抽樣方式，訪問了528名15-34歲在職青年。結果發現，逾半數（51.1%）受訪者表示在過去一年曾從事彈性就業，當中最普遍是從事每周不足30小時的兼職工，佔29.7%，其次是從事少於一年合約期的臨時工，佔21.3%，其餘亦包括個別承接項目的自由職業者及身兼多職者等。

研究顯示，受訪者從事彈性就業的原因，主要出於自願，包括可控制時間（52.4%）及可賺取更多收入（44.8%）；其次是可平衡生活或發展個人興趣（16.8%）。此外，逾四成（43.7%）受訪者接受自己從事短期合約、兼職及自僱等工作，不接受者只佔約兩成（19.7%）；而愈年輕者對彈性就業工作愈接受。

研究又發現，以10分為非常同意，受訪青年普遍認同終生做一份職業已經過時（平均分為6.40分）、彈性就業令工作與生活之間更容易取得平衡（6.62分），以及彈性就業更有工作自主空間（7.08分）；他們亦傾向認同做全職長工的工作安全感（7.06分）及收入（6.67分）一般較好，以及彈性就業的發展機會一般比較差（6.31分）。情況反映，他們明白受僱全職職位能提供較理想的經濟條件，但就嚮往彈性就業所能提供的生活平衡和工作自主權。

有接受深入訪問的年輕彈性就業個案以此種模式作為策略，承接有興趣的工作並豐富個人資歷紀錄；部分則希望擴闊眼界。其中有個案辭去全職受僱職位，轉而承接培訓工作，並以此為發展事業的目標。不過，部分個案反映，他們的彈性工作經驗不獲僱主承認，因此令酬金遭壓抑，其工作態度亦備受質疑；而對就業的取態，與家人意見也出現分歧。此外，受訪個案一般對保障欠缺重視，例如在承接工作時，未有訂下合約，部分有合約的個案，甚至連自己屬受僱還是自僱也不清楚。

報告引述受訪專家認為，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，而且可保留受僱的退路。另有學者指出，社會大眾應改變對彈性就業的態度，研究如何在制度層面確認彈性就業者的工作經驗。

青年創研庫「經濟與就業」組別成員施丰凱指出，自由職業者、臨時工和兼職工愈來愈普及是全球發展趨勢；社會應從青年事業發展的角度出發，理解彈性就業現象，讓他們獲取更多元的發展機會。他引述報告建議設立「彈性就業圈」作為彈性就業者平台，提供長期發展的服務支援，包括提供職位空缺資訊、商用專業服務，以及法律支援等。

該組成員黃家裕表示，教育局應優化「資歷架構」中的「過往資歷認可」機制，將零散的彈性工作經驗轉換成可計算資歷的經驗，讓彈性就業者也能取得認可資歷。他又建議當局把彈性就業的影響，納入未來人力資源的估算，並在培訓及再培訓的安排上，作出更具針對性的規劃，協助香港整體人才發展。

另一名創研庫成員梁偉基認為，現行在中學舉辦的生涯規劃教育，可加入彈性就業的元素，如對彈性就業的概念、知識、利弊等作出分析，讓年輕人擴闊對就業選擇的認知，增加其多元發展的可能性，並及早作出準備。

青協青年研究中心成立的「青年創研庫」，由近百位本地青年專業人士與大專學生組成，平均年齡為27歲。透過以研究實證為基礎的討論、交流，創研庫成員提出政策建議，期望能為社會建言獻策。青年創研庫四項專題研究系列包括：「經濟與就業」、「管治與政制」、「教育與創新」，以及「社會與民生」。八位專家、學者應邀擔任創研庫的顧問導師，包括張子欣博士、黃元山先生、陳弘毅教授、倪以理先生、馮玉麟博士、陳維安先生、葉兆輝教授和葉志衡博士，並就各項研究提供意見。

— 完 —