

青年的就業模式

與



理想工作

研究摘要



研究背景及方法

有見越來越多青年選擇從事非全職工作（例如從事「斜槓」或多份零散工）引來社會廣泛討論，究竟青年又是否如坊間所言，為追求工作與生活平衡而從事非全職工作？更進一步，青年改變就業模式的根本原因，會否並不如大眾想象般簡單？背後涉及甚麼結構性因素？另一方面，就業環境的轉變也許重塑了青年對理想工作的想象和追求。借鑑內地的經驗，近年不少青年在職場上走向「過度競爭」（內卷）或「退出競爭」（躺平）兩端，或反映出年輕人苦無出路的焦慮。面對大環境的轉變，香港青年又會如何調適自身對理想工作的追求？他們又會否視「內卷」或「躺平」為實踐理想工作的方法？

為深入分析青年選擇不同就業模式的原因和其實踐理想工作的方法，MWYO青年辦公室（下稱MWYO）委託香港中文大學香港亞太研究所於2023年7月中旬至10月下旬透過電話進行問卷調查，合共訪問506名18至34歲在職青年，並於2023年9月下旬組織了一場共七人的焦點小組討論。

研究結果會分作兩部分：第一部分旨在探討青年的就業模式的分布，並將他們分類為「從事全職工作（下稱有全職）」和「沒有從事全職工作（下稱沒有全職）」（見表1），以及其選擇該工作模式的原因；第二部分將分析青年如何定義他們心目中的理想工作，以及了解他們實現和追求的方法。

表1：就業模式定義

分類	詮釋
有全職	主要工作中有一份是全職，包括但不限於： <ul style="list-style-type: none">• 只有一份 / 多於一份全職工作• 有一份全職，以及一份 / 多於一份兼職 / 自僱工作
沒有全職	主要工作中沒有一份是全職，包括但不限於： <ul style="list-style-type: none">• 只有 / 多於一份兼職• 只有 / 多於一份自僱工作• 有多於一份兼職和自僱工作

註：「主要工作」指的是受訪者每週工時最長的那一份工作、「全職」指的是每週工時超過30小時的工作；「兼職」指的是每週工時不超過30小時的工作；「自僱」指的是自由工作者（又稱freelancer），沒有聘用僱員亦非受僱於他人。

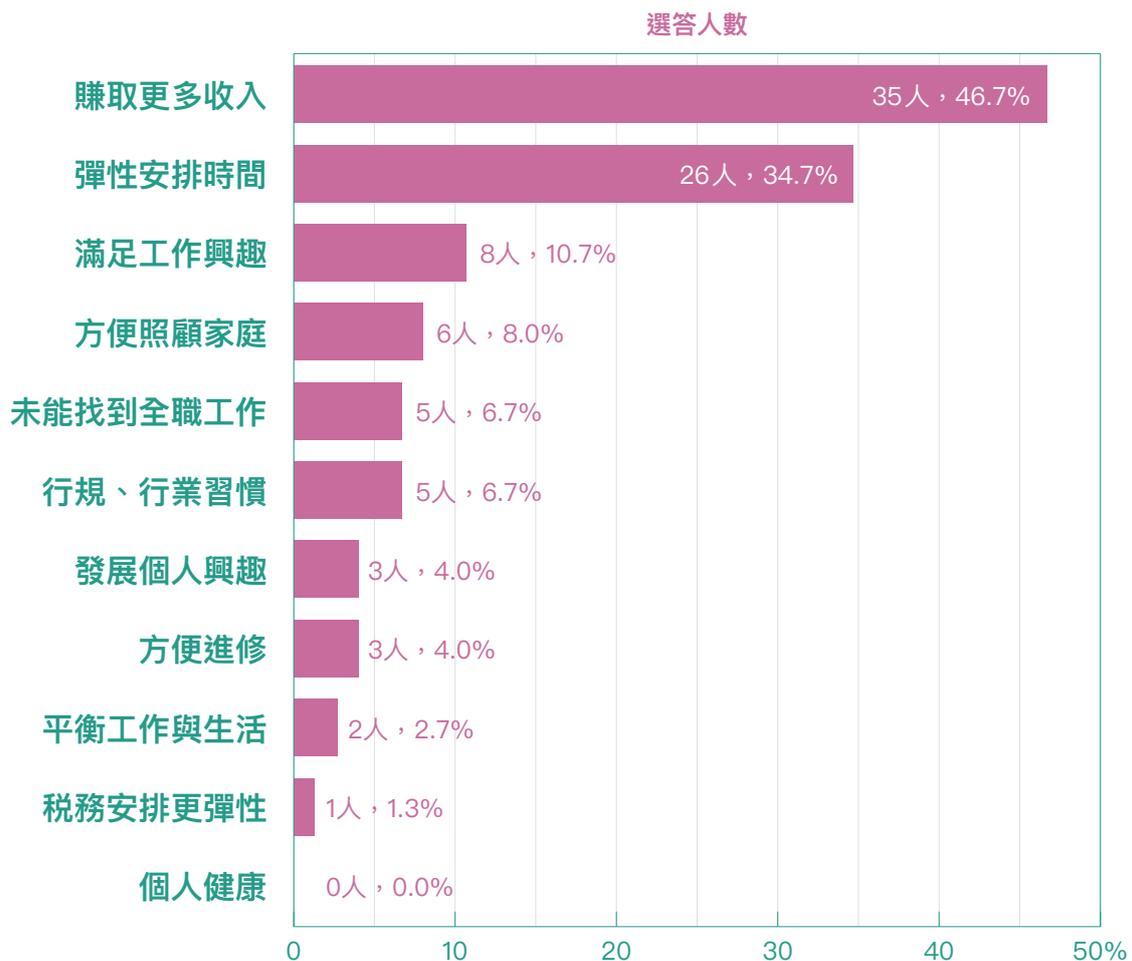
1. 青年就業模式研究結果

1.1 只有少數在職青年正從事非全職工作

大多數在職青年仍是以全職為主（85.2%），只有小部分是沒有全職（14.8%）。可見，沒有全職的現象在青年階層仍屬少數。

1.2 青年從事非全職的原因主要是為了賺取更高收入和彈性安排時間

圖1：青年從事兼職或自僱的原因（N=75）

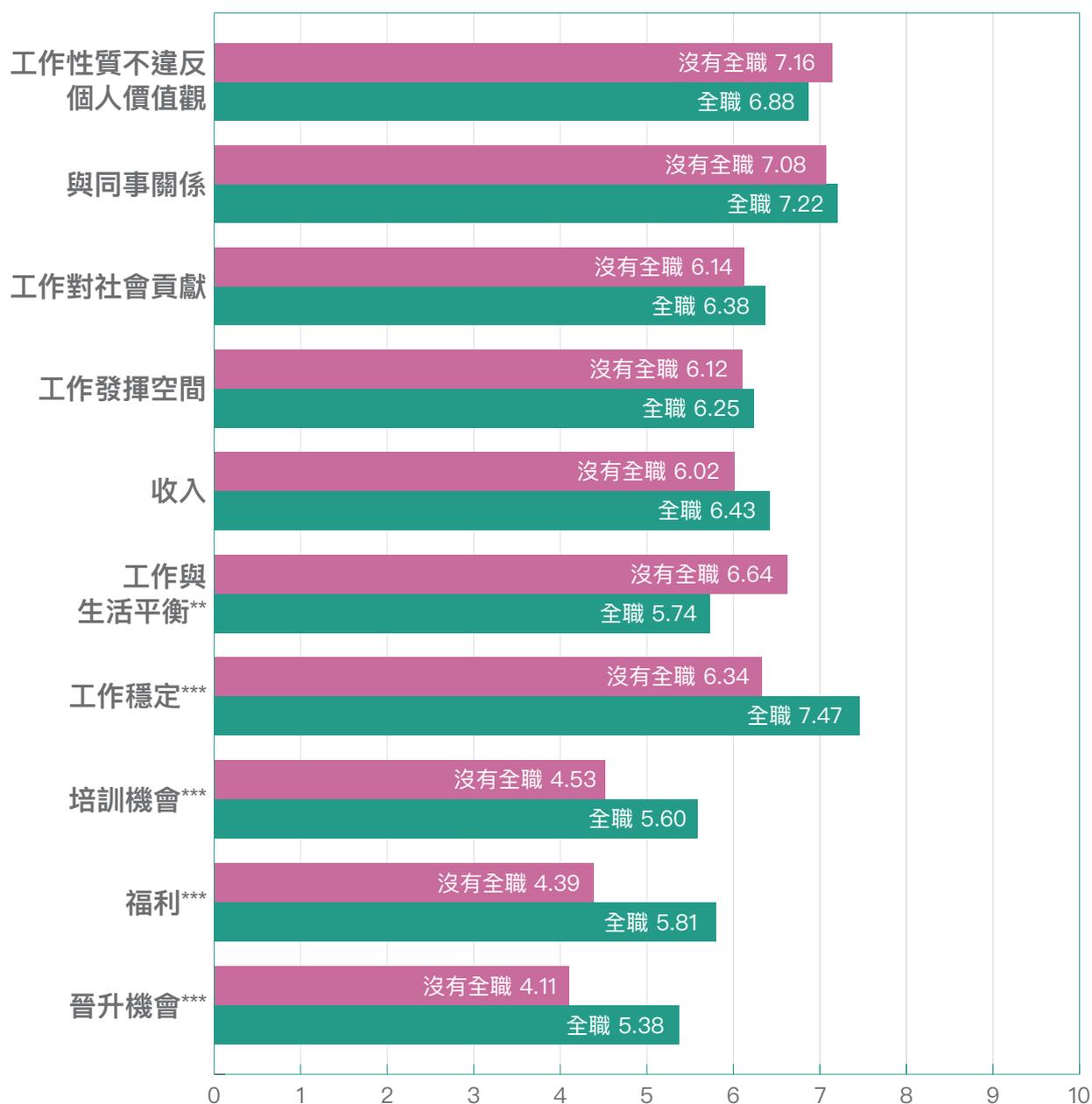


註：由於受訪者可以選多於一個原因，故總計百分比大於100%。

圖1所示，從事非全職的受訪者中，最多人表示是為賺取更多收入（46.7%），其次是追求彈性安排時間（34.7%）、逾一成是為滿足工作興趣（10.7%），而其餘的原因佔比不足一成，例如：方便照顧家庭、未能找到全職工作、行業常規 / 習慣等。有趣的是，只有極少數青年會因為「平衡工作與生活」而不從事全職（2.7%）。我們不難理解「彈性安排時間」是青年不從事全職的主要原因之一，但結果顯示經濟誘因更為重要。這可能意味着現時勞動市場所提供的兼職 / 自僱工作，要比他們能夠找到的全職還更高薪。

1.3 從事非全職的青年較不滿意與收入相關的條件

圖2：不同就業模式的青年對主要工作的滿意度（平均分）



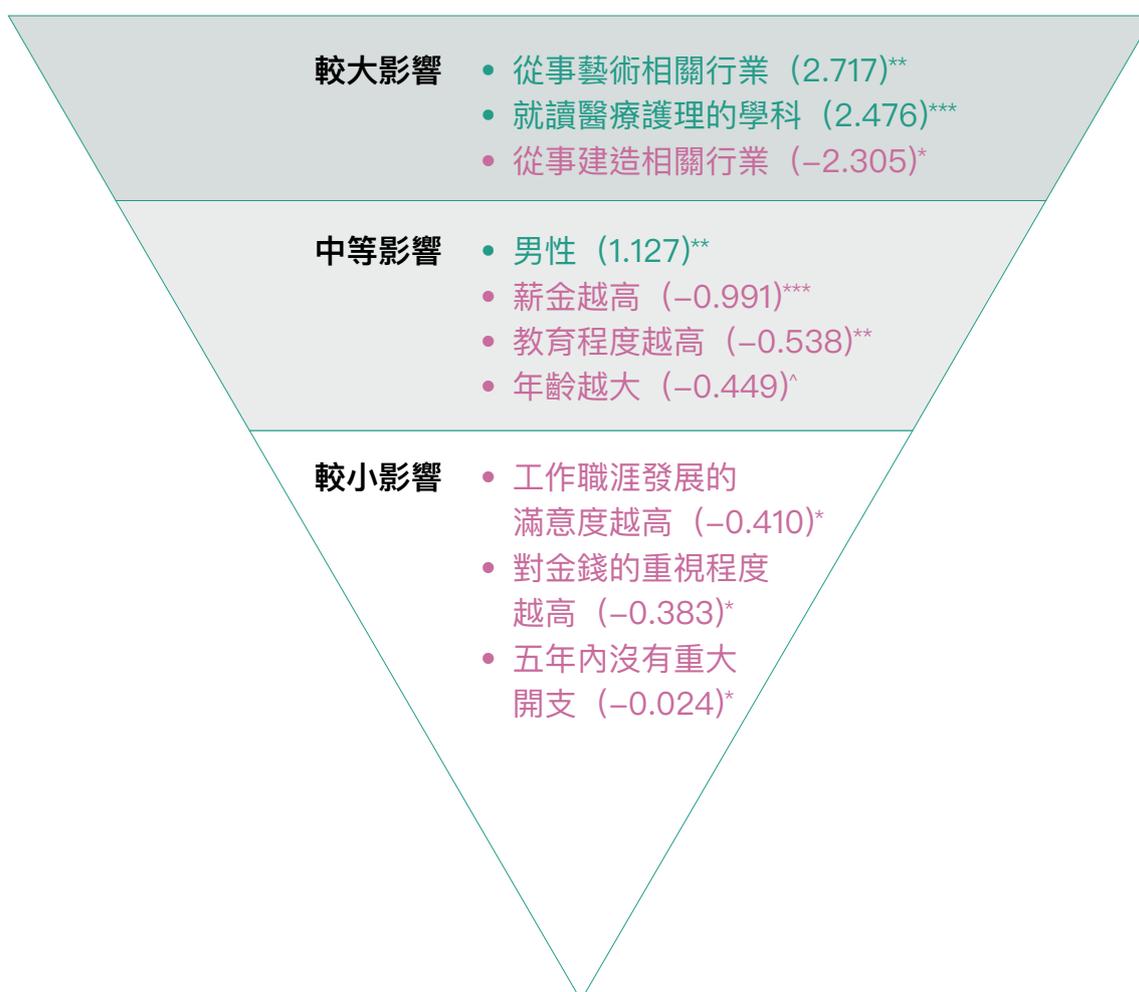
註：統計學上呈顯著關係：*** $p < .001$, ** $p < .01$ 。

整體來說，沒有全職的青年在多個工作滿意度指標上得分較低，尤其更不滿意現時工作的穩定性 ($F=21.74$, $p < .001$)、培訓機會 ($F=14.73$, $p < .001$)、福利 ($F=8.75$, $p < .001$)，以及晉升機會 ($F=3.29$, $p < .001$)，唯獨對「工作與生活平衡」滿意度較高 ($F=7.53$, $p=.006$)。這差異凸顯了青年在選擇不同就業模式時潛在的各種取捨，例如追求更彈性安排生活的青年，他們或會因為轉換就業模式 / 不找全職，而放棄了工作的穩定性、培訓機會等。值得注意的是，工作穩定、培訓機會等條件均與收入緊密相聯，對於希望賺取更多收入而從事非全職工作的青年而言，他們很可能要為選擇這種就業模式而犧牲部分理想工作的條件。故有受訪者表示，從事多份兼職只是權宜之策，是過渡到全職工作的調整期，若自己在累積更多工作經驗後，能夠找到更高收入的全職時，會希望從事全職工作穩定收入來源，並放棄時薪較低且意義不大的其他散工。

1.4 影響青年從事全職或非全職工作的因素

綜上所述，青年選擇非全職的原因似乎更多是出於經濟考慮。為進一步分析不同因素的獨立影響，我們透過二元邏輯式迴歸分析其社經背景、價值觀等變項後，發現他們從事非全職最主要受其行業性質和學科決定；個人從屬何等社經背景亦有一定影響；相比之下，個人對工作的喜好或價值觀則影響甚微（見圖3）。

圖3：迴歸模型結果就各變項對在職青年有否全職的影響示意圖



註：1) 綠色代表青年沒有全職的勝算值在統計學上呈顯著的正面影響，即有較大機會沒有全職；紅色代表負面，即有較大機會有全職；2) 條件變項的影響力大小，只須參考coefficient的絕對值（absolute value）之高低；3) 統計學上呈顯著關係：*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, ^ $p < .1$ 。

迴歸模型的結果顯示，青年選擇從事自僱或兼職工作並非主要出於追求工作與生活平衡，而是會受多方面因素的影響。首先，若行業允許青年以非全職模式工作，並且收入相較於從事全職更高，會令他們更傾向於選擇非全職的就業模式；至於修讀學科方面，我們發現畢業於醫療護理的青年會更傾向從事非全職工作，多是因為希望有更彈性的時間安排和賺取更高收入。這可能意味着有不少青年在該專業畢業後，發覺全職工作未能滿足他們的需要。

另一方面，從事非全職意味收入和生活較不穩定。傳統華人社會普遍對兩性有固定期望，構成性別標籤。如很多人仍認為男性之於女性更有冒險精神，男性亦在經濟上更具優勢，故較傾向從事風險更高的非全職工作。再者，轉換就業模式會帶來一定風險和成本，收入較高的青年自然需要更強誘因，才會令其放棄全職工作。相反，對於收入較低的群組來說，因為轉換就業模式的機會成本較低，故更容易因為各種原因選擇從事非全職（如賺取更高收入）。教育程度較低者較傾向選擇非全職工作，這或是因為普遍非全職工作對受僱人士的學歷要求較寬鬆，他們在沒有更好的全職工作選擇之下，很可能會從事多份兼職以賺取更高收入。對於學歷較高的青年來說，他們既有更多的就業選擇，能夠透過全職晉升的機會亦較高，因此他們選擇從事非全職的機會較低。而青年隨着年歲增長，能夠承擔的風險和意願很可能比年輕時低，因而年紀較大的青年會比起較年輕的更傾向從事全職。從另一角度看，年輕的青年群組較多選擇從事非全職工作，可能只是他們轉變為全職工作前的一個過渡階段。

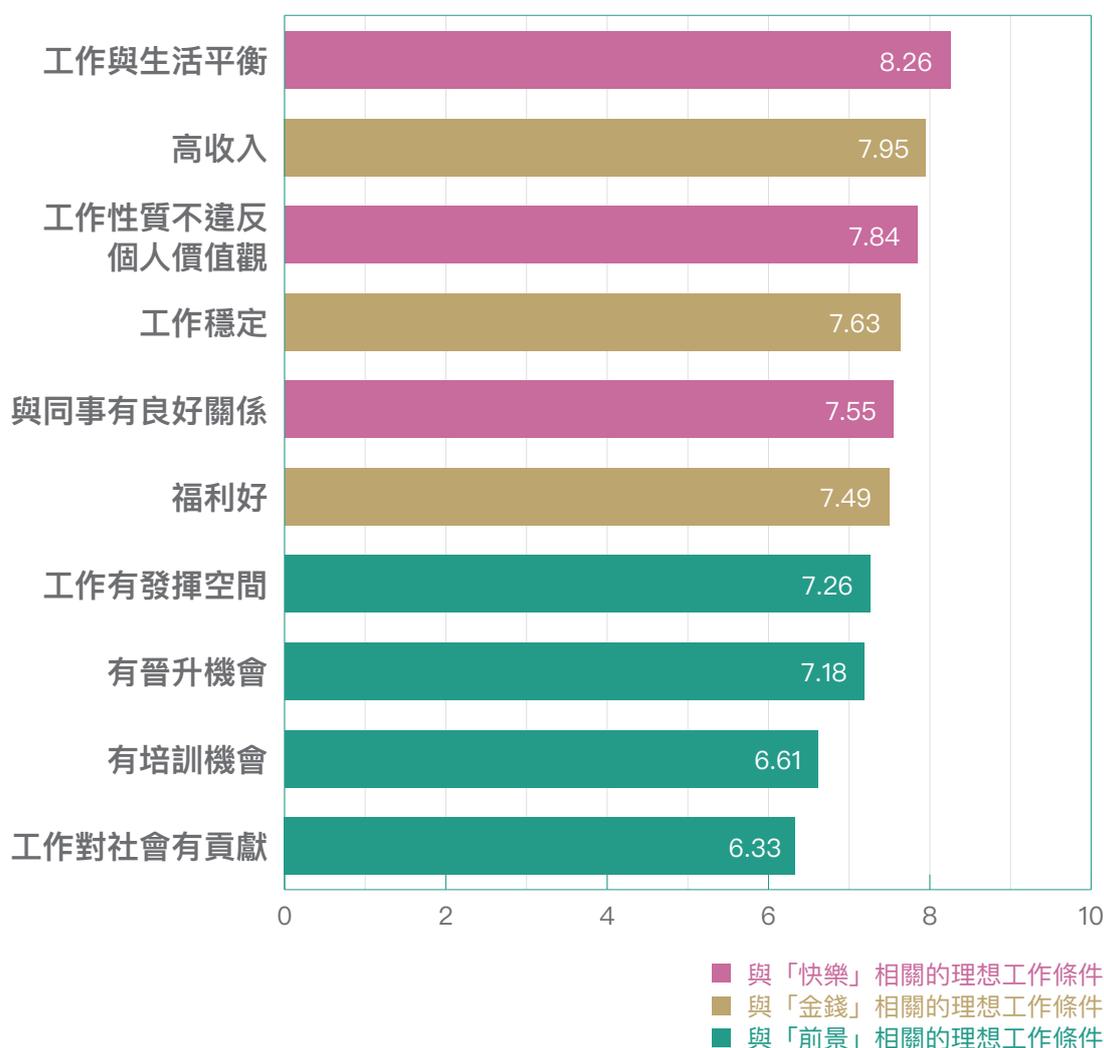
最後，青年個人對工作的主觀看法並不如想像中起到決定性的作用，其就業模式更多是受客觀因素影響。我們認為這是一項值得關注的現象。薪金、教育程度較低，普遍代表其社經背景較弱，能夠勝任的非全職通常都是零散工種。對於這些背景的青年而言，從事非全職雖然有機會賺取更高收入，但卻犧牲了職涯發展和向上流動的機會。同時，零散工的收入往往不穩定，亦甚少提供僱員保障，處境相當不利。若持續下去，則有機會形成貧者越貧的惡性循環。故此，社會不應過分簡化低收入青年從事非全職的原因是「躺平」或不關心未來，而要留意他們目前的處境和選擇其實面臨着種種限制。

2. 青年理想工作研究結果

2.1 青年對不同理想工作條件的看法

青年對理想工作的看法和價值觀，既因人而異，亦會受到外在因素影響，但總體來說，工作若能蘊含意義與樂趣，相信是各行各業的青年都會樂見的。為此，我們透過一些指標性的問題，讓受訪者判斷自己心目中的理想工作。圖4概括了十項較為具體的條件，並讓受訪者以0至10分衡量其心目中的重視程度（0分代表最不重要，10分代表最重要）。結果顯示，青年對各項條件的重視程度均超過5分，意味着這些準則普遍受青年認同，是構成何謂理想工作的重要部分。

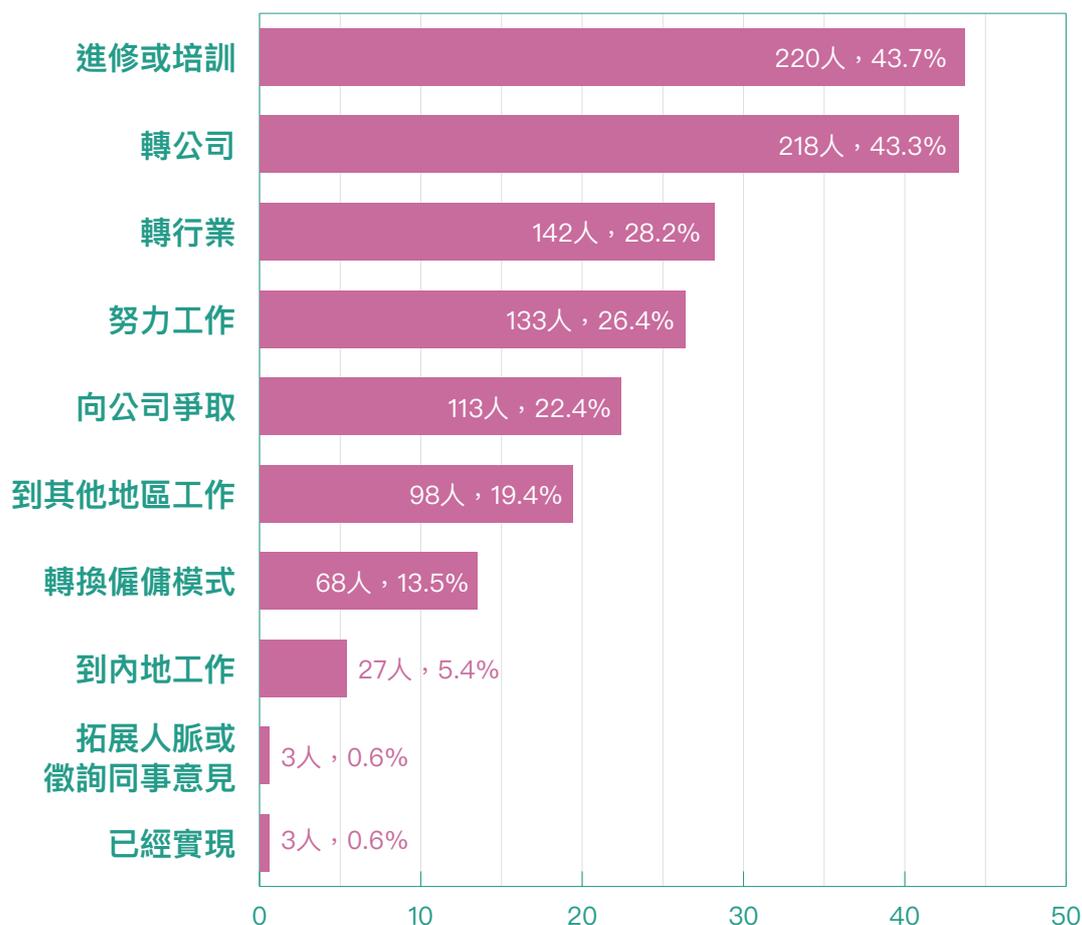
圖4：青年對理想工作條件的重視程度（平均分）



具體而言，青年認為最重要的首兩項理想工作條件是「工作與生活平衡」（平均分=8.26，下同）和高收入（7.95），重視程度最低的是「工作對社會有貢獻」（6.33）（見圖4）。我們按照各條件之間的關聯性整合出較客觀的三組價值觀，包括重視「前景」、重視「金錢」和重視「快樂」三個組別。總的來說，青年對於「快樂」和「金錢」的重視程度不相伯仲，而對「前景」的選項則在較次要的位置。

2.2 青年實踐理想工作的方法

圖5：青年認為能夠實踐理想工作的方法（N=504）



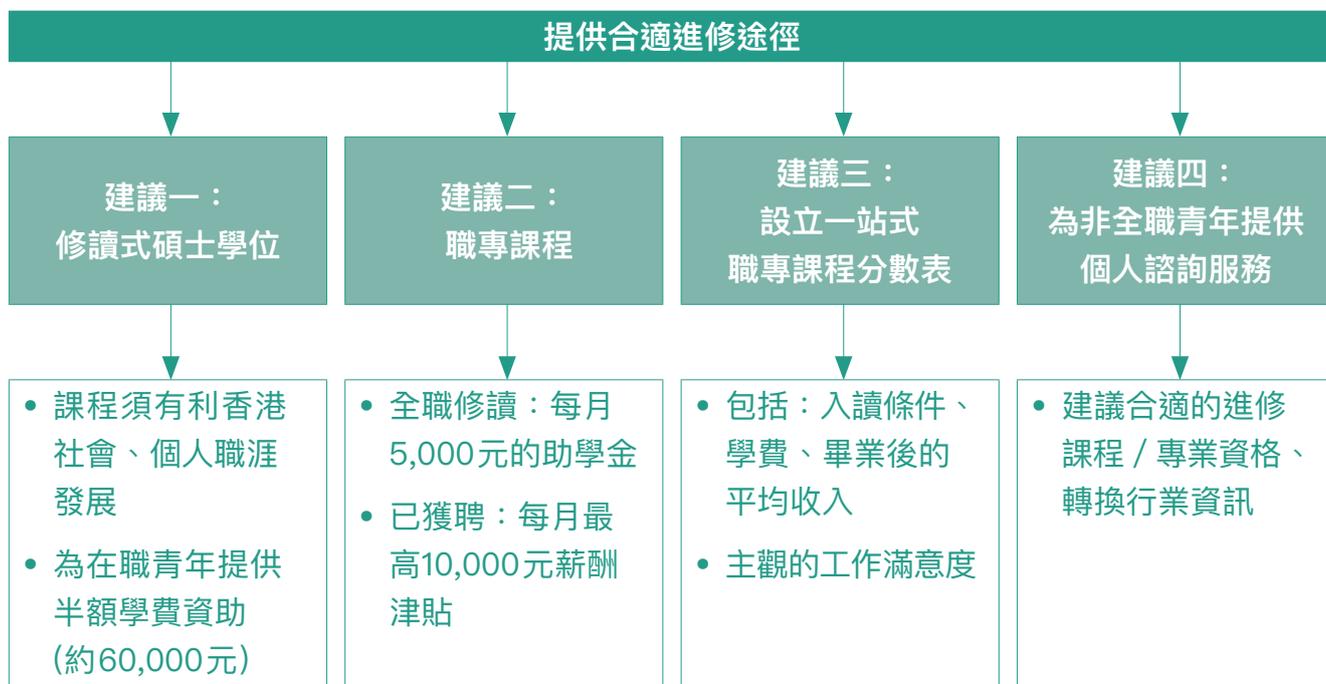
註：由於受訪者可以選多於一個方法，故總計百分比大於100%。

從圖5的結果顯示，青年就實現自己的理想工作，有近一半認為進修（43.7%）和轉公司（43.3%）是有效的方法。若青年傾向以進修實現理想工作，一般會有較佳的社經背景，並且更滿意現時的工作。相反，選擇轉公司的會較不滿意其現時的工作。另一方面，當代青年普遍不認同努力工作（只有26.4%認同）就能實現理想工作，部分會考慮到其他地區工作（19.4%）或轉換僱傭模式（13.5%）的比例偏低，到內地（5.4%）的就更低。已經實現的則接近沒有（0.6%）。

政策建議

i. 建議一至四：為青年提供合適的進修途徑

建議一至四旨在為青年提供合適的進修途徑以獲取晉升階梯，或是轉換至更有前景的職涯跑道，繼而實現個人的理想工作或生活。



建議一：應提高青年進修有利香港社會發展、個人職涯的課程之資助金額

針對當下在職青年期望獲取更專業的資歷牌照，以提升個人競爭力和晉升機會，我們建議持續進修基金和大學教育資助委員會認證有利香港社會、個人職涯發展的修讀式碩士學位 (Taught Master Degree)，並向有意修讀的青年提供半額學費資助。為確保資源最終能反饋香港社會，我們建議獲資助的青年須在畢業後於香港境內至少工作兩年。

建議二：應助力社經背景較弱的青年群體進修有利個人職涯發展的課程

社經背景較弱的青年從事的工作，很可能沒有明確的晉升階梯和前景，政府可通過資助激勵其報讀晉升階梯更為明確的職專課程。我們建議有關院校應考慮豁免其在進修新學位時重覆修讀的部分（如語文、資訊科技等通用課程），以在更短的時間內獲得所需的技能和牌照；在資助鼓勵方面，青年再進修會犧牲他們累積工作經驗的機會，因此有必要提供適當的經濟補償，以全職修讀職專課程的青年可獲每月5,000元的助學金；如他們已獲課程相關行業的公司聘請，可考慮以「先聘用、後培訓」的原則，每月發放定額津貼（如每月最高10,000元），並參考現時香港高等教育科技學院 (THEi)「在職培訓津貼先導計劃」的模式由政府 and 業界共同承擔相關經費。同樣為確保資源用得其所，我們建議獲資助的青年須在畢業後於香港境內至少工作兩年。

建議三：應建立一站式平台收發職專課程分數表和認證有關數據

職專課程常被視為次一等的升學出路，我們建議當局有關部門參考美國教育部（U.S. Department of Education）建立職專課程分數表，提供一站式的官方平台，以收集並發放各職專課程的入讀條件、學費、畢業後的平均收入等關鍵資訊。現時，相關資訊雖然能從不同院校的網頁、民間團體獲得，但我們認為官方網站的認證，以及明確、公開透明的數據，將進一步加強青年乃至家長報讀的信心，提升職專課程的吸引力和認受性。更進一步，網站除了列明平均薪金外，更宜加入畢業生主觀的工作滿意度，如工作是否具有「前景」和「快樂」等資訊。

建議四：應擴展個人諮詢服務鼓勵從事非全職工作的青年進修培訓

有見青年從事非全職工作往往是因為其薪金相較全職吸引，但該等工作的晉升或培訓機會往往相對較少，長遠而言有機會限制了青年的職業發展和收入增長。因此，政府應針對該等背景的青年提供諮詢服務。舉例來說，當局可參考僱員再培訓局的個人諮詢服務，透過面談、視像訪談及評估，協助服務使用者確定進修及事業目標，並因應服務使用者的培訓及就業需要，建議合適的進修或培訓課程。現時有關服務對象為副學位或以下人士，我們建議可特別針對從事非全職的在職青年，按照青年的需求協助選擇進修何等課程（修讀式碩士學位 / 職專課程）或取得何種專業資格，並為有需要的青年提供轉換行業的資訊。

ii. 建議五至八：保障正從事非全職的青年

MWYO樂見當局積極回應非全職工作日益增多構成的社會議題，建議五至八旨在保障正從事非全職的青年，期望令相關政策臻完善，為青年打造更理想的工作環境。



建議五：應加強非全職青年的勞工權益保障，引入零工工傷保險機制

不少從事非全職工作的青年社經背景較弱。再者，該類工種雖有一定自主性，惟其風險成本不小，勞工福利保障亦很可能欠奉。當局應檢視勞工法例的覆蓋面，我們期待立法會2025年初放寬連續性合約事宜，並考慮更進一步涵蓋從事一些暫未符合有關規定的工種。此外，因數碼平台工作者的身份界定沒有單一準則，我們建議當局應檢討現時法規，使《僱傭條例》能明確適用於零工經濟的業態，引入零工工傷意外保險機制，並與數碼平台協會否按照旗下工作者的工時，給予合理比例的有薪假期，以保障雙方的權利。

建議六：應進一步收集數碼平台工作者以外的非全職工種，並關注青年從事非全職的原因

鑑於非全職就業的普及和持續增長，我們建議統計處定期進行專項統計，並進一步收集平台經濟以外的非全職工種（特別是比例較高的行業）。另一方面，在統計時宜關注青年從事非全職的客觀成因，讓各政策局按照不同需求作出針對性的政策支援。

建議七：專業性較強的學系應分析畢業生從事非全職的現象，以調整課程設計

修讀醫療護理、傳理 / 新聞 / 綜合媒體、藝術 / 音樂 / 體育學系的青年，對比其他科目的有更大比例沒有全職，而當中醫療護理學科的專業性較強，社會對這方面的人才需求迫切，投入了大量資源開設相關課程，青年在畢業後更傾向從事非全職工作，未必與學系成立的发展目標相符。我們建議有關學系深入分析畢業生傾向選擇非全職工作背後的原因，並持續檢視就業情況，繼而對課程內容和就業輔導作出適當調整。

建議八：應鼓勵從事文化及創意產業的公司 / 企業聘用斜槓青年，促進多元就業

從事藝術相關行業的青年有超過一半正從事非全職工作，相關職位很可能與文化及創意產業有關，如廣告、設計、藝術等，工作性質符合香港在「十四五」規劃下發展成中外文化交流中心的定位，同時該產業也是香港最具活力的經濟環節之一。我們建議當局可參考「科技公司研究人才庫」政策（見表2），資助合資格的文化及創意公司 / 企業積極聘用斜槓青年，提供誘因予相關公司 / 企業吸納傾向新式就業的青年。

表2：「科技公司研究人才庫」與建議的「斜槓青年人才庫」概覽

	「科技公司研究人才庫」	建議的「斜槓青年人才庫」
申請公司資格	科技公司	與創意、文化產業相關的企業或公司
公司現有職員	不可參加	不可參加
薪酬津貼	學士：20,000元 碩士：23,000元 博士：35,000元	每週工時約20小時 提供最高10,000元薪酬津貼
學歷	學士或以上 修讀科學、科技、工程和數學 (STEM) 相關的學科	大專或以上學歷 (包括文憑或副學位)
聘用期	36個月	24個月
就業模式	全職	兼職
年齡	不限	34歲或以下

我們認為當局可成立「斜槓青年人才庫」，具體建議如下：

1. 認證實體經營、有盈利的公司（與創意、文化產業有關），並放寬資助對象的就業模式，包括以兼職受聘的斜槓青年。
2. 由於從事相關行業者的工作表現和能力，未必與學歷有很大關聯，故我們建議當局可考慮放寬受聘者的學歷要求，以適用於修畢文憑或副學位的青年。
3. 建議加設受聘者的年齡上限為34歲，從而精準扶助青年群組。薪酬津貼方面，為每週工時約20小時的斜槓青年按月提供最高10,000元的薪酬津貼。
4. 每位獲資助的青年在同一時間只限獲取一份兼職工作的薪酬津貼，聘用期最長為24個月。

為防止僱主為取得津貼故意將現有全職職員轉成兼職受聘，我們建議公司現有職員不可參加「斜槓青年人才庫」，當局亦應定期作出適當的監管和審查。

結語

過往在討論青年的理想工作及就業模式時，新世代關注工作與生活平衡、從事多份兼職或以「斜槓」模式自主創業多被視為新興的趨勢，關注點集中在對個體的記錄和觀察。而本研究透過結合有關數據和訪問，嘗試從多個角度解讀青年選擇不同就業模式的複雜考量，以及當今世代對理想工作的看法和追求方法。冀讓當局和有關持份者可更客觀地掌握青年的就業狀況，提供適當的政策支援讓青年有更大的自主權掌握自己的職涯發展，為香港未來的勞動市場培養合適的人才和注入活力。

關於我們



Thought Leadership on Youth Development

MWYO 青年辦公室於2015年成立，是一個以青年為本、獨立運作的民間智庫。在青年教育、生涯規劃、身心健康、公民參與和香港未來五個範疇下，撰寫研究報告和文章、推動社區項目、舉辦工作坊等。團隊積極與不同青年持份者緊密合作，引領各方以新思維促進香港青年發展。

如欲了解更多或提供意見，請聯絡：

游沛翀先生 | 助理研究員

✉ peper.yau@mwyo.org

傳媒聯絡

謝瑋倫 (Alan)

☎ +852 9736 9067

✉ alan.tse@mwyo.org

出版日期：2024年5月

青年的就業模式與理想工作研究 —— 研究摘要：

https://bit.ly/MWYO_May24_YouthEmployment



🌐 mwyo.org



📘 facebook
MWYO



📷 instagram
MWYO





MWYO

