

「斜槓族」多職多勞多得

— 個人成長與人際關係 —

不少人選擇「斜槓」(slash)的工作形態，這些人不再從事單一的職業，而是選擇多重的職業，他們在自我介紹中會以斜槓來區分多元的身份，例如「老師/網店老闆/作家」，這些年輕人被稱為「斜槓青年」(slashie)或「slash族」。是什麼原因導致「斜槓青年」現象的出現？「斜槓」的工作形態及其帶來的生活質素與傳統單一職業模式有何分別？「斜槓青年」在多重職業模式下工作又需承受什麼風險？

■何彩艷 資深通識科老師

新聞背景

重工作彈性 展技能獲成就感

在全球化年代下，工作形態有所轉變，工作的對象及地點變得不受規限，處身香港，卻可透過互聯網與來自全球的客戶接觸並提供服務，如金融、網店、資訊科技、翻譯、插畫、影音處理等等。

科技的發展讓擁有技能的年輕人可面向世界，不受限於單一的僱主和工作場所，形成一種彈性就業的工作模式。

傳統就業市場失吸引力

另一方面，「斜槓青年」的出現亦反映了傳統就業市場的工作內容缺乏意義，所提供的工作條件亦不夠吸引，缺乏升遷機會，甚至工資不足以應付生活或保障生活品質，以致年輕人需要從事多種職業以維持收入。

加上企業為節省諸如福利、行政管理等成本，把原本需聘請全職僱員的工作改為外判，令自僱的工作機會增加，亦促成了「斜槓青年」現象的出現。

「斜槓青年」不願讓一份工作佔據他們的全部生活，他們更看重的是工作的自

由度，例如工作時間、工作內容等，以及工作的滿足感。他們有多種技能，可以在不同領域或工作中發揮出來，寓興趣於工作，亦有較大的成就感。

因為「斜槓青年」喜歡有挑戰性而非刻板的工作，並非為僱主工作，而是為自己工作；並非企業內的一個小零件，而是具自主性，有意義的整體。

收入或不穩定 無工作福利

他們追求的並非單單是傳統意義上的成功，如晉升機會、收入等，然而在透過多種職業建立人際網絡、經驗、新的技能，並獲得自主性、滿足感的同时，他們亦需承受收入不穩定和失去傳統全職工作福利(如退休保障、有薪病假、年假)等的風險。由於工時及工作地點的改變，生活和工作的界線亦會變得模糊。



■ 越來越多人揚棄傳統的單一職業，轉向一人多職。圖為招聘會。 資料圖片

模擬試題

資料A

根據《2015中國自由職業者報告》，超過七成的自由職業者是85年後出生的年輕人，他們嚮往靈活、自由的工作性質，而且可以善用才華，做自己喜歡的事。他們擁有的技能大致可分為語言類(如翻譯)、設計類(如插畫師)、文案行銷類(如編輯、社交媒體工作)。

在香港，約52萬彈性就業者中有約13萬為青年，除部分因找不到全職工作而選擇彈性就業外，他們大多為了平衡生活與工作，得到較大的工作自主權、賺取更多收入而成為「斜槓青年」。

不過部分人反映其「斜槓」就業模式所帶來的經驗及資歷不被認可，因缺乏合約及勞工法例保障，他們的酬勞會被壓價，收入亦不穩定。

因此，「斜槓青年」除了是新生代的一種生活態度，也是就業市場不景氣所造成的結果。

資料B：《新生代的彈性就業模式》調查結果*

你有多同意以下嘅說話？
請以0-10分表示：0分=非常唔同意，5分=一半一半，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權空間。	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
做全職長工工作安全感，一般比彈性就業好。	7.06	1.663	521
做全職長工收入，一般比彈性就業好。	6.67	1.672	517
彈性就業發展機會，一般比全職長工差。	6.31	1.770	515

數字不包括回答「唔知/唔諗」者

註：青研庫於2016年11月訪問528名15歲至34歲非全日制在學青年。

想 — 想

- (a) 指出並解釋資料A所示「斜槓青年」出現的兩個原因。(6分)
- (b) 有指「斜槓青年」現象引發更多勞工問題，資料A和B是否支持這看法。(8分)

參考答案

(a) 題目屬於原因題，並限制答案數量為兩個。同學須就「斜槓青年」出現的兩個原因分別闡述，並引用資料A說明：

較大工作自主權

斜槓青年多是身兼數職的自由工作者，有較大的權利去選擇自己感興趣、能獲得滿足感和成就感的工作，時間分配亦較傳統全職工作更為靈活。

賺取額外收入

由於工作越加零散化，部分人難以尋找理想的全職工作，甚至收入低於合理水平。

故此，年輕人需要利用其技巧去從事多種職業，以增加收入，彌補主業收入的不足。

(b) 此為資料支持立場題，同學無需表達自己的立場，而需從資料A、B中整合論點，得出其立場，並加以延伸論證，同學亦宜以相反的論點作駁論：

界定「勞工問題」

勞工問題：常見的勞工問題包括工時過長、薪金過低、欠缺福利、僱主為節省成本把全職工作轉為兼職、短期合約，甚至外判。

同意

資料A：「斜槓」就業模式所帶來的經驗及

資歷不被認可，難以轉回傳統職場，職業路徑/前景不明朗，只能繼續接受零散化的工作模式，結果議價能力低，以及易造成剝削問題。

由於缺乏合約及勞工法例保障，他們的酬勞會被壓價，收入亦不穩定；不受僱傭條例保障，欠缺福利，如勞工保險/有薪病假/年假/退休保障/醫療福利等，或會導致勞資糾紛增加。

資料B：認同發展機會少有6.31分，多為零散、短期工作，欠缺向上流動機會。

認同收入較低有6.67分及認同安全感較少有7.06分，易受市場景況影響，收入不穩定，欠缺勞工法律保障，剝削情況可能會增加。

不同意

資料A：靈活、自由的工作性質讓斜槓青年得到較大的工作自主權，可以善用才華，做自己喜歡的事。

能讓青年平衡生活與工作，鼓勵更多人投入勞動市場，善用人才及資源，舒緩創意產業等新興優勢產業人才短缺的問題。同時，青年能賺取更多收入，透過多重職業增加收入，甚至拓展人際網絡，增加向上流動機會，減少在職貧窮。

資料B：認同自主空間有7.08分，傳統職場工作內容難以由僱員決定，僱員只是龐大生產機械中的一顆小零件，缺乏意義和成就感。

斜槓青年可靈活選擇自己感興趣的工作，減少勞動異化的問題。

認同更易平衡有6.62分。香港工時為全球最長，引發各種身體及精神健康問題，斜槓青年可較自由決定工作時間，平衡生活與工作。

駁論

同意者可反駁「工作自主性高」，自主性高是由於不受僱傭合約規範，但同時亦不受僱傭條例保障，使斜槓青年易受剝削，引發更多勞資衝突。

不同意者可反駁「引發更多勞工問題」，在職貧窮、剝削、工時過長問題本就存在，並非由斜槓青年現象引起，斜槓青年現象顯示了傳統職場外的另一種選擇，增加工作自主性及收入。



■ 有調查發現，逾半香港年輕受訪者曾彈性就業。 資料圖片



■ Slash族追求工作的滿足感。

資料圖片

概念鏈接

自尊五感

方向感：有生命的意義和目標，並勇於承擔後果。

能力感：對自己能完成的事情有成功感，願意面對挑戰，並了解自己的強項弱項。

安全感：身心都感到受保護，能夠信賴別人。

獨特感：接納自己是獨特的，明白自己的特性，並在群體中找到自己的角色。

聯繫感：感到被接納、認同、尊重和欣賞。

概念圖



延伸閱讀

- 《翠袖乾坤：一人多職》，香港《文匯報》
<http://paper.wenweipo.com/2017/01/17/CF1701170006.htm>
- 《逾半港青「炒散」 「彈性就業」待援》，香港《文匯報》
<http://paper.wenweipo.com/2016/12/30/HK1612300029.htm>
- 《科創企求才若渴 度身培訓吸新人》，香港《文匯報》
<http://paper.wenweipo.com/2017/01/17/CF1701170006.htm>