



勞動節系列 世代分歧

年復一年的勞動節，香港刻劃出不同時代烙下的奮鬥印記。香港文匯報記者追訪香港三代（50後至70後、80後至90後，千禧至Z世代）打工仔，折射出職業定義的悄然更迭：從第一代

人將打工視為謀生計、餬口養家的手段，第二代人打工為向上流，獲取社會認同，到現今新世代摒棄鐵飯碗的框架，挑戰傳統對成功的刻板定義，走一條與前兩代人截然不同的職業路，將興趣與事業深度綑綁，試圖在職場中尋回主體性，賦予工作真正的靈魂與精神價值。 ●香港文匯報記者 吳健怡



新世代：熱情驅動展多線事業

當傳統觀念仍認為「坐辦公室、一份長工」才是人生勝利組標配時，「坐唔住」三個字，讓31歲的麥子謙告別人高福利的證券行工作，轉而執起乒乓球拍，成為一名自由工作的全職教練，並同時兼「劇本殺」網絡平台主持、模型愛好者與旅行達人。這位曾手持金融才俊入場券的年輕人，如今以「斜槓青年」身份活躍於球館，其故事正是當下部分香港年輕人走上有別於上一代打工謀生的傳統觀念——職業無分貴賤，新一代拒絕別人定義「我」的工作價值，將興趣與工作深度綑綁，由熱情驅動職業生涯。

看學生進步滿足感 更勝高薪厚職

球館裏，乒乓球如流星般劃過枱面，清脆的撞擊聲迴盪在空氣中。對於麥子謙而言，看着學生巧妙地接下每一記來球，這道球來球往的風景比金融數字更動人的生活風景。他接受香港文匯報訪問時表示：「每次看到學生突破瓶頸、技術進步，那份滿足感是辦公室工作無法給予的。」

教授球技絕非外界所誤解的「玩世不恭」，他的學員橫跨中小學生、職場人士及退休長者。在教學實踐中，他必須靈活應對家長對成績的殷切期望，細膩處理與學生間的觀念碰撞，並針對不同年齡層的學習差異因材施教。這份工作不僅是技術的傳遞，更是一場自我反思與成長的修行，讓他在教學相長中磨練出更深厚的專業底蘊。

大學時期選修金融系的麥子謙9歲開始接觸乒乓球，曾是香港青少年代表隊成員，奪得多場大賽的冠軍。大學畢業後，他放下乒乓球在一間證券行工作。這份別人眼裏體面的工作，卻如無形枷鎖，他始終無法適應那種「大半天時間不屬於自己」的感覺，冗長的會議與固定坐班時間，讓他感到十分壓抑。2018年，麥子謙克服內心掙扎毅然放棄金融工作，轉為全職乒乓球教練，從此踏上自由工作之路，目前月收入約2萬至6萬元。父母的支持是他後顧無憂地選擇職業道路的關鍵，「他們沒有逼我找一份『鐵飯碗』，反而支持我認真對待教練這份事業。」

非擺爛不進取 追求「有意義穩定」

麥子謙認為，不同世代有不同的時代背景，現今一代因環境和科技影響，比上一代更願意嘗試多元工作，斜槓族、自由職業者、創業者，不再局限於單一職業，這並不能理解為「擺爛」、「不進取」或自負，而是他們追求「有意義的穩定」。

人生的選項從來不應由別人標價和定義，一份只求收入和社會地位、而缺乏靈魂與精神的「牛工」並非麥子謙的追求，「如果一份工作無法讓我感到成長和自主，即使薪酬再高，我也不會留戀。」對於同樣在探索職業方向的年輕人，他建議要同時兼顧興趣與能力，不要盲目跟風，也不要害怕嘗試，先找到真正享受的事，然後持續進步。

打工仔進化史：由搵食到追夢

新世代以興趣優先 中世代為爭向上流 上一代視謀生餬口

中世代：「夾心層」盼「創」出新天

香港三代打工仔之中，80後往往被形容為「夾心層」——上有父母、下有子女，供樓與供養兩頭壓，陳曉輝（Joe）正是這一代的典型縮影。1984年出生的陳曉輝自小受從事紡織業的父親熏陶，「唔怕蝕底」的信念刻在他骨髓裏，但與父輩「一份工打30年」的職業軌跡不同，他先後於迪士尼、國際時裝品牌、手錶品牌等企業任要職，在迪士尼打工期間領悟「工作可以帶給人歡樂」，但做着做着卻發現工作漸漸佔據生活的大部分，令他失去自己，難以專注做想做的事。

裸辭穩定工作 做好規劃減風險

在臨近40歲時，創業的種子悄然萌芽。最終在疫情期間，他與太太前往波蘭旅行，被當地80後創業者「務實且注重回饋社群」的信念感染，回港後他與在迪士尼工作逾15年的太太雙雙裸辭創業，透過品牌講好香港故事，聯結集體回憶。

他憶述：「我們設定三年期限，若未達到基本生活標準便放棄。同時做好財務規劃降低風險。」面對長輩對創業的擔憂，他亦以明確規劃逐一打消顧慮。

冀找回初心熱情「積極的自私」

他創業的品牌已在香港開設三間線下店舖，產品深受35歲以上乃至70歲人群的喜愛。作為典型80後，陳曉輝認同自己屬「夾心層」：多數同齡人已身居要職，但同時要應付供樓、贍養父母等經濟壓力，面對全天候競爭，被迫把自己的需求壓到最低，但他與上一輩的主動奉獻不同，他形容第二代打工仔更多是無奈、被動地取捨，內心仍強烈渴望為自己做一點事。因此，他對有意創業或轉行的80後給出一個略帶矛盾的建議——「積極的自私」，意思為：多為自己分配資源，找回初心與熱情；不必追求翻天覆地的改變，可從微小處開始；勇敢突破舒適圈，對自己有信心。

投入、熱情、不計較是他的座右銘，當中「不計較」是他始終信奉的硬道理——多付出必有更多回報。而回看三代人對工作回報的期望，他認為上一代追求穩定與家庭改善，他這代人（80後）渴望成長與自我特色，千禧後則以個人需求滿足為核心，而他創立的襪子品牌，正正試圖以香港情懷為線，在世代夾縫中編織出一條屬於自己的出路。

上一代：為了家庭，工作是責任

「我們那一代，工作是責任，是為了家庭。」75歲的葉伯伯用一句話總結了自己四十多年的燒味生涯。自1968年入行以來，他日復日站在火爐旁，雙手滿布水泡與疤痕，從清晨工作至深夜，只為養活家中三名女兒。獅子山精神在他身上體現得淋漓盡致——不怕吃苦、不計付出，將家庭放在第一位。即使現在退休，獅子山下的故事仍未落幕，他表示：「工作大半世已坐不慣，無事做就周身唔自在。」故平日除弄孫為樂，他還參加社區中心的義工活動，繼續為社會、為家庭付出，是自己最大的福氣。

「冇諗過發達，最緊要學嘢養家」

葉伯伯回憶，1968年剛入行時，香港經濟仍在起步階段，讀書機會不多，最實際的就是學一門手藝，「冇諗過發達，最緊要學到嘢，養到家。」他選擇做燒味師傅，因為酒樓行業長做長有，而且燒味是廣東家庭餐桌上

▲麥子謙放棄金融工作，轉為全職乒乓球教練，父母的支持是他選擇職業道路的關鍵。香港文匯報記者黃文力攝



▲Joe表示，他們這一代更多是無奈、被動地取捨，內心仍強烈渴望為自己做一點事。香港文匯報記者郭木又攝

▲葉伯伯多年來從清晨工作至深夜從不抱怨，只因深知家中還有妻女等着他養育。香港文匯報記者涂穴攝

的主要菜式，有固定需求。他先後在多間酒樓工作，由學徒做起，慢慢升到師傅。對他來說，工作與興趣或理想完全分割，工作目的只為賺錢養家。燒味師傅的工作極其辛苦，葉伯伯每日凌晨四五點要到達酒樓，預備叉燒、燒肉、燒鵝等食材。靠近巨型火爐，室溫動輒四五十度，他形容：「夏天熱到衫都濕透，冬天就冷熱交加。」長時間在高溫環境下工作，他的雙手經常被燙傷，水泡起了又穿、穿了又起，手掌滿是厚繭與疤痕，但他從不抱怨，因為深知家中還有妻女等着他養育。

「哪有工作生活平衡？搵食最緊要」

「那個年代哪有什麼工作與生活平衡？搵食最緊要。」葉伯伯淡淡地說。為了多賺一點加班費，他幾乎每天都主動要求加班，由清晨工作至晚上十時甚至更夜。酒樓收工後，他還要清

洗爐具、準備翌日的材料，往往是最後一個離開廚房的。他坦言，當時只有一個念頭：「女兒要讀書、要吃飽、要穿暖，我不做，誰做？」這份責任感，支撐他度過無數個辛勞的日夜。

與年輕一代相比，葉伯伯認為，現在的年輕人較重視工作是否有趣、是否有晉升機會、是否能夠平衡生活。他笑言：「現在年輕人成日話想做YouTuber，我聽完都唔知咋嘍。」但他並不否定年輕人的選擇，只是覺得兩代人對「工作」的定義已經完全不同，「我們那一代，工作是責任，是為了家庭；現在的年輕人，工作是為了自己，為了理想。」

65歲那年，葉伯伯在女兒的勸說下決定退休，退休當日他非常不捨。「做了幾十年燒味，聞到炭火味、聽到斬料聲，嗰種感覺係唔會忘記的。」

專家：工作理念演變反映香港社會變遷

香港職場文化正經歷深刻變革，資深人力資源顧問周綺萍接受香港文匯報專訪時指出，本港幾代人的工作理念已從過去的「生存」導向，逐步演化為「生活」乃至「自我實現」的追求，直接反映了香港經濟結構與社會環境的變遷。

從「餬口」演化為追求「自我實現」

周綺萍分析，第一代（50後至70後）出生於戰後嬰兒潮，成長於物資匱乏年代，視工作為單純「餬口」手段。他們信奉勤奮、刻苦耐勞，忠誠度極高，傾向「一份工做一世」，打工只為改善家庭物質生活，「責任感大於個人興趣，有工開就是福。」

第二代（80後至90後）生於經濟騰飛期，普遍受過良好教育。周綺萍分析，他們追求的不僅是生存，更是職業生涯的「向上流動」，既看重薪酬，也看重職位、晉升機會和專業發展，跳槽成為他們提升工資和累積經驗的常見手段。但第二代人典型的「夾心層」——處於「上有高堂、下有子女」階段，父母老邁、子女升學就業，大小事務均需他們協調，壓力極為沉重。

至於第三代（千禧至Z世代）成長於物質相對富裕但高樓價、高壓力的社會。周綺萍表示，他們不再視工作為人生的全部，極度強調工作與生活平衡，亦重視工作的意義感、靈活性和個人價值，對薪酬之外的福利、企業社會責任和工作環

境有要求，且不少人追求「斜槓族」（Slasher）身份，傾向多樣化的職業道路，甚至創業。

她續指，這代人常被外界標籤為「幸運的一代」，但她認為現實遠比標籤複雜，他們正面對前所未有的宏觀環境壓迫，「同時要應付科技顛覆、經濟轉型、地緣政治不穩，以及樓價高企。這些挑戰的複雜程度，遠超上一代年輕時所面對的。」

企業調整管理 減偏見建互信

面對新世代截然不同的工作觀念，不少企業的管理層已開始調整管理方式，愈來愈多公司接納混合辦公或彈性上下班時間，管理層由監察「有冇返工」轉為評估「有冇交到貨」。由於年輕員



●周綺萍指出，本港幾代人的工作理念轉變，直接反映了香港經濟結構與社會環境的變遷。資料圖片

工往往不喜歡層層匯報，管理層因而改用開放的溝通模式，設立內部即時通訊群組、定期全員大會，決策時會邀請年輕員工參與頭腦風暴，讓他們感覺「被聽見」。同時，普遍企業會建立「跨世代師友計劃」，前輩傳授行業經驗與職場智慧，後輩協助掌握數碼工具，互相學習減少偏見，建立互信。