

點止一個「order」咁簡單 - 論平台經濟下的員工保障(上)

2021年9月12日

邱智恆

近年隨著科技的發展，不論先進或落後的國家都相應催生一種新的營商模式，普遍稱之為「平台經濟」(Platform Economy)。營商者透過應用程式或網頁設立數碼平台，創造一個公開的市場空間讓個別人士（一般稱為「平台工作人員」)為顧客提供一些臨時、特約或按需要的貨品或服務，例如在過去一年因應疫情而迅速發展的食物送遞服務平台、流行多年的網約車服務平台等。

平台經濟為營商者、顧客及平台工作人員均帶來前所未有的體驗和好處，包括營商者因平台提供的創新服務引發了很多商機，同時透過數碼平台制定不同規則去管理平台工作者的工作內容和表現及處理顧客購買服務和貨品的安排，減省部分行政及營運成本；顧客亦透過平台簡單快捷地獲得各式各樣的服務或購買不同類型的商品；而普遍的服務平台企業都也讓員工於很低的門檻下及很彈性自主地提供服務，而且工作人員不需要簽訂長期的合約，亦可以彈性安排自己的工作時間。

那麼，平台經濟的操作是否能造就了三贏的局面呢？雖然平台工作人員可以比從前輕易地從事某些工作，以及擁有極大的工作自由度，但是以食物送遞服務及網約車的平台工作人員為例，根據現時香港的勞工法例，他們都屬於自僱人士，不會享有任何僱傭條例中的勞工福利及保障，甚或遇到任何意外傷亡時不會有任何僱傭補償，這明顯是將營商者和顧客的成本轉嫁於工作人員身上，然而筆者留意到坊間主要有三種說法來回應，故希望在本文剖析相關的說法的真確性和合理性。

- (一) 有人會認為工作者實際上只是有得有失，平台畢竟為他們提供了工作機會，不然他們便一無所有。但是，筆者認為所謂的機會只純屬市場配對，營商者提供待遇與工作人員於勞動市場的競爭力作出配對，從而促成雙方互相依靠的關係，因此絕不是什麼平台營商者在賜予的機會，與此同時在現今社會當中，營商者往往有較大的議價能力，於平台經濟中他們還可透過工作人員損失的勞工福利和保障，令營商者大大減低其營運成本，從而有更優厚的回報。以食物送遞工作為例，傳統上大眾稱之為「送外賣」，工作待遇基本上是勞動市場上差不多最差的，過去只有缺乏技能和年紀較大以致市場競爭力較低的勞工才會當上這職位，絕不是因為僱主刻意提供機會聘請他們，相反僱主也沒有其他選擇，現時的食物送遞平台也一樣如是，他們所吸納的工作者絕不會是在市場上有其他優勝得多的選擇，因此他們才會當上平台工作人員，而現時還因他們於現行法例上屬自僱人士而不須提供任何勞工福利和保障。

- (二) 有人認為平台工作者享受到前所未有的自主性，可以完全擺脫僱主的制約，這是員工前所未有的待遇。但是在平台營商者於應用程式中制訂的演算法下，所謂的自主只是十分有限度，縱使不少平台也會以工作自主度來吸引工作員提供服務，但他們最希望也是有穩定的勞動力來推動平台業務，因此他們在應用程式的演算法中，大多有「多勞多得」的設定，例如在著名某網約車服務平台上，他們會因應工作員接單的數量而設立他們成為不同級數的司機會員，其後他們便享用不同的待遇，最高級的會員自然擁有最多的優待，最終令他們令容易賺取金錢，在這樣的演算法下，以維生為目標的平台工作員可獲得的自主性卻是十分有限度，相反更容易被營商者可隨時改變的演算法所綑綁。
- (三) 有人認為平台營商者沒有違法便不存在不公的問題。但是自僱與否從來只是我們的法例如何界定自僱的問題，而法例是由我們社會所制定的，隨著社會環境的改變，法例也可變得不合時宜，因此合法不等於合理，平台營商者沒有違法不等於沒有不公。試舉例，本年度英國有 25 名 Uber 的平台工作員入稟法院，控告公司沒有支付最低工資及提供有薪假期等勞工福利，最終勞資法庭宣判員工一方獲勝，其後全英國七萬多名的工作員重新被視為勞工，而非自僱人士，獲得年假和病假等勞工福利及最低工資和工傷等勞工保障，這正好是一個例子說明有國家的法例是將網約車服務平台工作員界定僱員，而不是自僱人士。

故此，筆者認為平台經濟在本港迅速發展的情況下，縱使為營商者、顧客及工作員引來前所未有的體驗和好處，但實際上亦令勞動市場有所改變，令員工的待遇和保障進一步被壓縮，引發更多不穩定勞工的出現，社會必須正視平台經濟的發展所帶來對勞工進一步的剝削。