

點止一個「order」咁簡單 – 論平台經濟下的員工保障 (下)

2021年9月19日

邱智恆

- (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網綁。
- (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。

教宗若望保祿二世在《論人的工作》通諭中 (#17) 提及政府乃間接僱主的概念，當直接僱主在決定工作契約和勞資關係等具體條件時出現對工人不公的清況，作為間接僱主的政府所訂的勞工政策必須公道地保障弱勢的一方。現時，香港並未有任何保障平台工作員的政策，值得社會關注。

教區勞工牧民中心 – 新界 供稿