

香港的外賣員和世界各地的平台勞工都面臨類似的問題：不透明的演算法，演算法的控制、工作安全、削減薪酬等，大家多多少少都有或深或淺的了解，所以今天我不會分享非常細節的工作情況。我們會分享一些我們覺得比較關鍵的政治制度、工人運動傳統等背景，來嘗試和大家一起分析為什麼香港的工人抗爭、整體狀況為什麼呈現和內地、德國及其他地區不同的面貌，來做一個三地的交流。

1. foodpanda 基本背景

- 人數：超過 1 萬個活躍賬號 (2021 年 11 月)
- market share: foodpanda 51%, Deliveroo 49% 雙頭壟斷
- 族裔：華人、巴基斯坦裔、印度裔、尼泊爾裔
- 僱傭關係：2014 年進入香港市場，絕大部分是僱員；2021 年辭退所有的僱員，所有外賣員為獨立承包人，不享有勞工權利。在香港，幾乎所有的平台外賣員都是獨立承包人，和內地、德國大不相同

2. 勞法制度環境

- 勞法體系對工人的保障程度底：相對於中國內地和德國，勞動法的完善程度都更加的低，僱員享有的法律權利非常有限
- 政府介入經濟/勞工事務的強硬程度：小政府、不干預市場
- 勞工處的權力限制：沒有界定僱傭關係、判定工傷的權力，只有檢查、檢控的權力，勞工處不情願使用這兩項權力
- 法律體系：普通法，耗時長、成本大、風險高。香港暫時只有少數幾例勞資審裁處個案，此前的個案都以和解告終。

香港抗爭案例：

案例 1: foodpanda 車手交通意外傷亡個案

- 公司否認責任
- 勞工處僱員補償科沒有做任何調查、主動獲取任何資料，僅轉介法援，循民事索償
- 家屬未有下一步
- 勞福局：2023 年前展開社會調查；勞工處未必會介入某些問題，包括減薪、合約條款；未知以何方式保障，可為立法、政策、指引

案例 2: 勞審個案，追索有薪假期

- 世界各地，尤其是歐洲，已經有大量案例確立僱員關係
- 勞資關係科：只做調停、不作干預，不一定維持中立
- LT: second hearing, 因敗訴風險大，案主沒有意願上訴、打到底

3. 公民社會空間

- 工運：勞工運動傳統弱，工會意識低；工會沒有集體談判權，缺乏建立工會的動機
- 工會：2021 年前，飲食與酒店業工會在外賣員抗爭中扮演重要角色；2021 年，因國安法、曾參與民主運動，職工盟解散、飲食與酒店業工會首要任務是謀生存，沒有再跟進外賣行業

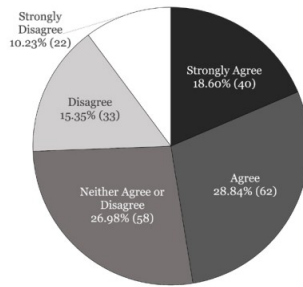
香港抗爭案例：

- 香港外賣員有組工會嗎？：曾有約 100 名外賣員加入職工盟，工聯會自由工作者工會亦有於 2021 年 foodpanda 罷工後跟進外賣員議題；暫未有由外賣員成立屬於自己的工會。

- 香港工人街頭抗爭已經沒有任何空間？：街頭行動會被警察騷擾，但相對內地仍有許多空間。相對香港其他的行業，香港外賣員的罷工、集體行動頻率更高，幾乎每年，圍繞薪酬問題發生一次大型的罷工

4. 工人意識及訴求

- 外賣員對成為僱員的態度：相對德國等歐洲國家，對是否要爭取僱員身份有保留，外賣員群體：全職南亞車手傾向要求傳統僱員權力；亦有不少全職外賣員傾向保留 freelancer 身份，擔心成為僱員後，薪酬、靈活性會減少，只要求某些基本的權力（工資保障、工傷）
- 在立法上，外賣員有哪些訴求？



Graph 3.3.2 Surveyed food delivery workers' responses to whether they think there is actual employment relationship between the platform and them

	Food Delivery		Goods Delivery		Care work	
	Primary income source (122)	Multiple income source (93)	Primary income source (47)	Multiple income source (39)	Primary income source (8)	Multiple income source (5)
Company cannot change contract terms unilaterally without consulting workers	69.7%	77.4%	70.2%	71.8%	100%	80%
MPF or other retirement protections are provided by their job	54.9%	46.2%	61.7%	38.4%	75%	60%
Job is covered by labour insurance and there is compensation to work-related accidents	80.3%	84.9%	76.6%	87.2%	100%	100%
Job offers a guaranteed base salary per hour	71.4%	74.2%	70.2%	82.1%	87.5%	100%
Holiday with salary is provided by their job	70.5%	58.1%	70.2%	58.9%	75%	80%
Cannot terminate workers' accounts without reason	81.2%	87.1%	78.7%	92.3%	75%	100%

Table 4.4 Percentage of surveyed workers who agree or strongly agree with the statements by sector and income source
*Primary = Take platform work as primary source of income; Multiple = Take platform work as part of one's multiple income sources