

评论 香港 深度

为何香港foodpanda外卖员的二次罢工失效？——与十五年前扎铁工潮的对比分析

扎铁和外卖两个罢工虽是异曲同工，将两者作比较，是为了解香港罢工在什么条件下产生，以及在什么情况下会有发展及结果。



2021年11月13日，Foodpanda外货员在香港举行罢工。摄：Lam Yik /Reuters/达志影像

麦德正 | 2023-01-05

麦德正，基督教工业委员会干事

2021年11月，foodpanda外卖员罢工，媒体对外卖员苦况有不少报道，引起公众同情。去年10月至11月期间，foodpanda 外卖员又发动了两次罢工，公众对此有所听闻，但都不了了之，不知结果。其实，事情并非不了了之，而是公司一直坚拒与外卖员谈判。最后，外卖员的诉求不获公司正视，愤怨有增无减。

适值今年是2007年扎铁工潮15周年，当年扎铁工人罢工胜利，与今年foodpanda外卖员罢工的结果对比，真有天壤之别。

两次广为人知的大型罢工，前后相距十五年，除了香港社会形势大变，全世界资讯科技也迭代更新，劳动模式、劳资关系、社会组织模式亦随之出现变化。新变化发生的同时，既有的事物仍然存在，新旧交杂和融合，犬牙交错。近年新兴的食物外卖行业，外卖员由电子平台全面操纵，各自工作，不需任何特殊技能；有上百年历史的扎铁行业，职场上依靠紧密的人际关系，需要团队合作，讲求个人体能和工艺。两次大型罢工，在社会背景、工业性质和行业结构等各方面，都有很多差异，唯独受压逼的劳工始终反抗，争取劳工权益的目标不变，可堪玩味。

一、两次罢工的概况

扎铁和食物送递都是社会上的重要行业。扎铁是建筑的关键工序，行业性的罢工或怠工，足以令全港建筑进度延后甚至停摆，对经济影响巨大。至于食物送递服务，虽非生活必需，但随著越来越普及，特别是疫情期间，成为了很多人的习惯，甚至是固定的日常生活方式。

另外，两者都是全港性的大规模罢工。据估算，2007年扎铁工人大约3000人，罢工高峰期有超过一半人数参加，不分所属的雇主和企业。而根据foodpanda公司2021年11月公布，有超过10000活跃的外卖员工作帐户，笔者估计，2022年的数字在10000-20000之间。综合一些外卖员的估计，2022年参加罢工的人数约20%。两次的罢工人数在香港属罕见。

二、减薪：罢工的导火线

两个罢工源自减薪，在经济复苏的2007年，扎铁工人工资不加反减，其标准日薪（熟练工人）从1997年1200元下跌至2007年的700至850元，有些工人工时更增至9小时。而外卖员的工作待遇则一直受公司全面操控，工资水平和计算方法随时变动，外卖员在2021年11月、2022年10月及11月发起罢工，都是因为公司在疫情期间持续减薪。

三、南亚人？香港人？

少数族裔向外卖员公司登记工作帐号，必须是香港居民，其身份与社会上占大多数的华裔居民无异。世界各地很多外卖员都是少数族裔，他们多活跃于争取权益的行动，香港情况也是如此。

因为种族因素，香港的少数族裔饱受社会主流语言文字阻碍，及种种歧视，除非有营商资本或特别技能，否则谋生机会有限，来来去去都是：建筑、货运、保安、饮食等行业的基层职位，就业机会比华裔少得多。对少数族裔来说，外卖是可接受、赖以维持家计的工作，每当受到剥削，他们特别感到切肤之痛，反抗的意识比华裔强烈。所以，罢工期间在媒体上所见，以至与公司谈判的外卖员，大多是少数族裔。香港华裔与少数族裔外卖员的比例大约是各占一半，族裔间关系良好，经过去年罢工，有少数族裔外卖员代表表示，族裔之间的关系更加密切。

罢工时，华裔外卖员担忧工业行动会被牵连到非法集结、煽动、国安之类罪名，多不想抛头露面，没有参加街头示威和发言。而南亚裔外卖员，对这方面的心理负担则轻得多，始终其族裔身份与国家的归属，令他们与这些罪名不易沾上边。是以，华裔外卖员罢工最重要的动作就是不开工，回家“躺平”。

扎铁工人大多数是华裔，少数族裔多是尼泊尔人。长久以来，尼泊尔裔的工资低于华裔，而华裔工人亦贬称他们为“尼仔”。罢工时，两族工人无分你我，一样的积极，罢工后，族裔之间的关系更加密切，至今“尼仔”的称呼已经很少，两族的工资亦几乎没有差异。

四、自雇与打工，行业有特色

扎铁工人与扎铁公司之间是劳资关系，工人受劳工法例保障，加上行业封闭性高，于是工会和商会都有很强的代表性，双方达成的协议有稳固的基础，大家都愿意遵守和落实。而外卖公司视外卖员为自雇者，不受劳工法例保障，其工资及劳动条件由公司通过电子平台全面操控，龙门任搬，毫无稳定性可言，容易激发外卖员不满。

外卖员反正被视为自雇，他们愤然罢工，也不怕秋后算帐，最多只是导致短暂“降级”，短期影响薪酬、报更开工优先权，罢工成本比其他行业的工人要低得多，不担心打破饭碗。环顾世界各地，外卖员罢工都时有发生，连国际劳工组织也曾发表研究报告，指出这一种现象。扎铁大罢工15年来，都只有一次，foodpanda则一年之内三次大罢工（近年小规模罢工不计在内）。

但扎铁工人有一种重要的罢工优势，是他们属于一个低流动性、比较封闭的行业，工人不易被取代。扎铁讲求气力、技术和经验，加上要忍受超负荷的艰苦劳动，以身体健康作代价，不是想干就可以去干的。而较为资深的扎铁工人，多数视扎铁为专门谋生技能，都不会转业。

跟其他的建筑业工种一样，在分判制之下，扎铁业也是讲求圈子内人脉关系的行业，工人靠人事关系找工作，雇主也靠人事关系找工人，如此层层相连，扎铁行业上上下下常谈到谁认识谁，谁跟谁打过交道之类的话题。扎铁这行业的特性，使资方没有可能在短期内找到人取代他们，如果几千名扎铁工人之中，有一部份罢工，则全港建筑工程的进度将会受到很大的影响。工人就凭这份实力，坚持长期罢工，跟资方拼一场，工人的代价就是罢工期间没有收入，但罢工的工人都认为，只要将来有更好的工资和工作待遇，付出这个代价是值得的。

foodpanda虽然没技术要求，人人皆可入行，仿佛任何一个外卖员可被随时取代，但事实并非如此。外卖员大致分为步兵及车手，步兵多兼职，车手多全职。兼职只是“搵外快”，全职就是家庭经济支柱。外卖员之中，最有行动力，接单最多，最拼命工作就是电单车手，公司难以另觅人手取代他们。加上上文述及的种族因素，外卖业中最有工业行动力量的，就是少数族裔电单车手。不过，近年兼职外卖员人数增长较快，在罢工期间，公司还是可以透过奖金等方式激励兼职步兵开工，减少全职车手罢工的影响力。

五、扎铁罢工36天，foodpanda罢工2天

扎铁工潮早期，工人都焦急和激动，一边发泄愤怒，一边想从速达成工资上调的目标，于是一大群工人不上班，自发聚集和进行冲击，包括在中环雪厂街堵路，却威胁不了资方，也不获公众的理解和同情。

后来，越来越多扎铁工人决心罢工，要令建筑业瘫痪，逼使资方接受诉求，也希望透过媒体，令公众支持。在职工盟和多个民间团体的协助下，工潮的主轴就是长期罢工。在高峰期，有过半数扎铁工人参加罢工，不罢工的，很多也因为扎铁同事人手不足，工作进度缓慢，甚至自我配合没有全力工作。建筑业面临停摆，全港经济受影响，扎铁罢工成为每天的重大新闻，公众多表示同情和给予实质支持，合共捐助了130多万元，及难以统计的物资和食物。此外，两次工人大游行，及其他示威行动，也有市民参与声援。扎铁工人就是这样，艰苦地坚持了36天罢工。

谈到这里，得提到，2007年的扎铁罢工处于电邮和blog的年代，与今日人人有手机的时代相比，在资讯流量、公众舆论密度，以至随之产生的群众效应的规模和速度，不可同日而语。

而2021年6月开始，所有foodpanda外卖员不断被减薪，至11月中旬，外卖员忍无可忍，发动大罢工，所有诉求和愤懑一股脑儿爆发，要求公司作出多达15项改善，当中包括薪酬水平、薪酬计算方式、不合理暂停账户、送递程序问题等。外卖员苦况受媒体深入而广泛地报导，得到社会公众同情。外卖员罢工人数及持续时日难以计算，据外卖员表示，大家都自行罢工和复工，罢工持续由两天至五天不等。观乎客户外卖系统停止运作，及Pandamart关门的情况估计，罢工高峰时期为最初两天，可能有接近或超过一半外卖员罢工。当时公司与外卖员代表谈判，承诺处理外卖员提出的15项诉求，但至2022年，仍有多项未落实改善。其中主要的一项，就是改善地图系统，以实际运送距离计算外卖员工资。

2022年9月29日，千呼万唤的新地图系统终于出笼。可是，同一个系统，在各外卖工作区域的实施情况竟有所不同：在一些区域，工资轻微提升，一些没有改变，另有一些，居然减薪，有外卖员计算减薪后月入将减少百分之十五，甚至以上！更令人愤怒的是，很多外卖员实际获得的工资居然比系统所显示的更少！每当外卖员对这类问题作出投诉，公司都推搪说是系统问题，并于9月30日承诺在10月12日之前会作出“调整”。可是，限期之后，“系统问题”依旧，被减薪的外卖员的工资水平并没有回复。

2022年10月15日至10月16日，一群foodpanda外卖员进行全日罢工，要求公司谈判，立即停止减薪，把工资上调至合理水平，及改善多项工作问题。可是，公司拒绝谈判，更随即将部份区域的减薪幅度加剧。foodpanda外卖员在11月3日至11月4日再次罢工，要求公司谈判。罢工的外卖员除了号召全港性罢工，更集中动员港、九、新界14区（如中环、尖沙咀、元朗）的罢工力量，竭力令这些区域的食物外卖服务及Pandmart完全停止运作，而不只是服务延误。这次罢工与10月相比，虽然涉及更多区域，参与总人数更多，但最终公司仍然拒绝谈判，令罢工无效。

扎铁罢工36天，旷日持久，工人决心抗争，手停口停，得到社会各方声援以至筹款支援。公众虽然知道外卖员的苦况，但foodpanda 外卖员罢工持续2天，为时短，未足以打动人心，引起社会上更广泛的支持，加上现时的高压社会气氛，社会各方都没有支援。

六、罢工结果：资方的部署和回应

扎铁工潮后期，罢工接近30天，资方仍不让步，越来越多罢工的扎铁工人经济拮据，都无奈地复工。坚持罢工的工人见形势危急，于是险中求胜，将行动升级，除了罢工，更以激烈行动，封锁好几个建筑地盘，期间不断发生争执，甚至肢体冲突。资方可能顾虑到若工潮没有一个了断，各种纷争还会继续出现，再加上时任中国国家主席胡锦涛向香港特首曾荫权询问如何处理扎铁罢工的新闻被广泛流传，扎铁商会最后让步，劳资双方最终达成谈判协议：扎铁工人加薪10元及8小时工作。扎铁罢工以劳方“惨胜”结束。而这个“惨胜”是未来一连串改善的开端，36日罢工的血泪并没有白费。

扎铁工人在罢工期间酝酿的“扎铁业团结工会”于2007年11月11日成立，代表了扎铁工人由罢工抗争，转化为组织工会，以集体力量为后盾，恒常与资方谈判，这就是“集体谈判”机制的成立。扎铁罢工36日，工人当然艰难，而资方的损失和承受的社会压力也十分惊人，罢工的震慑力令商会年年与工会谈判，此后扎铁工人稳步加薪，多项工作待遇亦有改善。今天扎铁工人的工资水平是1997年的一倍。

商会多年与工会协议加薪，并非出于善心，而是接受现实，知道这群懂得罢工抗争的扎铁工人不可被取代，与其再发生冲突，利益受损，不如年年与工会谈判，订明工作条件，这对于资方预先计算商业成本，向总承包商投标和索取工程费，也很有帮助。

但foodpanda公司的算盘跟扎铁商会并不一样。2021年foodpanda罢工，公司与外卖员代表谈判，就劳方所提出的15项诉求，公司承诺会作出改善，而当中最重要的一项是与工资、工时有莫大关系的地图系统，但翌年即沦为公司用作减薪的工具，又引起了最近两次大罢工。但时至2022年，公司就不再与工人谈判，令罢工无效。

2021年罢工之后，公司设立“送递团队大使”让外卖员报名参加，其实是由公司拣选一帮外卖员出任，作为公司的代言人，声称是外卖员的沟通渠道。另外，公司在2022年推出地图系统，进行减薪之后，更派出高层人员，在指定时间和地点，与外卖员谈话，声称解释系统运作及听取意见，其实只是将公司在网上所发出的通告一再重复而已。公司公关做足，好向社会公众及德国的总公司交代，但这些动作只属减薪计划的次要部署。最关键的，是2022年公司改变了减薪策略，不像2021年时全面减薪，人人有份，而是部分工作区域中的外卖员被减薪，其他的有些维持工资水平，甚至有轻微增加，把劳方的利福分化，不激起全体的众怒，令各区的外卖员不易团结起来。

外卖公司收集和计算大数据，无孔不入。有理由相信，公司早已仔细检视2021年罢工的全面情况，包括各区罢工人数、持续时间、生意损失和事后恢复等等，比劳方所掌握的资料更全面和准确，好准备未来的对策。公司在2021年罢工中给打个措手不及，仓促与外卖员代表谈判，还答应了所有诉求；到2022年，公司有备而来，以新策略推行减薪，对罢工采取强硬的态度，纵使外卖员一再罢工，也坚拒谈判，遑论接受外卖员的任何要求。

小结：异曲同工，继续唱下去

本文开头提到的“唯独受压逼的劳工始终反抗，争取劳工权益的目标不变”，是撰写此文的初衷。扎铁和foodpanda两个罢工虽是异曲同工，将两者作比较，是为一个简单而初步的探讨，了解香港罢工在什么条件下产生，以及在什么情况下，罢工会如何发展，及有怎样的结果。无论社会如何变化，受压逼的劳工将继续反抗，会有更多异曲同工，继续唱下去。

foodpanda罢工另一受注意的，是被称为“自发、后工会时代、无大台”的模式，也可以与扎铁罢工工作比较。笔者将另撰文析述。