

便箋

2021年5月1日勞工節特刊

鬆開兇惡的繩、解下軛上的索、使被欺壓的得自由

湯泳詩博士

香港基督教工業委員會總幹事

各位朋友，願你們平安。

我所揀選的禁食、不是要鬆開兇惡的繩、解下軛上的索、使被欺壓的得自由、折斷一切的軛麼？不是要把你的餅，分給飢餓的人？將飄流的窮人，接到你家中？見赤身的，給他衣服遮體？顧恤自己的骨肉而不掩藏麼？這樣，你的光就必發現如早晨的光，你所得的醫治，要速速發明。你的公義，必在你前面行；耶和華的榮光，必作你的後盾。（以賽亞書 58:6-8）

香港教會將每年最接近五月一日國際勞動節的主日定為「勞工主日」，特別關注香港勞工處境。2021年勞工主日，香港基督教工業委員會即以以賽亞書 58 章作聖經反省。深願我們每一位能夠分享並在日常生活中踐行福音，把我們的餅分給飢餓的人，為飄流的窮人安排居所，見赤身的人給他們衣服遮體，顧恤鄰舍如同骨肉，又盼各位打工仔女，能夠從所有兇惡的繩鬆開、解下所有軛上的索、在被欺壓的處境中能得自由，更望上主的醫治如早晨的光，公義在我們前面，上主的榮光作勞苦階層的後盾。

是次《便箋》五一勞動節特刊，由工委會同工撰文分享三個我們在 2021 年特別關注的勞工議題，包括工作與精神健康、食品速遞員以及清潔工處境，請大家細閱。此外，香港基督教工業委員會與香港天主教勞工事務委員會亦以「確立失業保障、落實生活工資、將新冠肺炎納入職業病保障」為題，發表勞動節聯合聲明與禱文，呼籲香港教會與社會各界人士共同改善勞工權益，並為勞工多方禱告。求上主開啟我們的心靈，多加關注工人處境；又燃起我們的愛火，身體力行為勞工階層提供援助；又藉我們的工作參與上主的創造工程，使每個人的勞動尊嚴更趨完善，獲得滿全生命。

便箋

2021年5月1日勞工節特刊

外送員缺乏勞動權益保障，政府需確立僱傭關係

歐嘉泳女士

香港基督教工業委員會項目幹事

在疫情下，食品速遞行業逆市發展，越來越多市民成為外送員。根據[文匯報 2020 年 2 月報道](#)，Foodpanda 外送團隊已達 4000 人，並預估在 2020 年底達 8000 人。根據[香港 01 於 2020 年 9 月的報道](#)，Deliveroo 外送員總人數也已超過 7000 人。可預見的是，食品速遞員的從業人口將不斷擴大。

目前，香港各外送平台與外送員之間簽訂一般為《獨立承包協議》，即外送員為自僱人士，非平台僱員。僱傭關係的確立決定諸多勞動權益，尤其是工傷職業病賠償。而享有職業安全健康保障，對[交通事故頻發的食品速遞行業](#)尤為重要。因此，釐清外送平台與外送員之間的僱傭關係，可以說是爭取外送員勞動權益的一大戰場。

本文將以[現行市場份額佔據最大的外送平台](#) Foodpanda 為例，分析外送員與平台之間是否存在僱傭關係，並試圖指出，在零工經濟快速發展的當下，政府有責任釐清平台與外送員之間的僱傭關係、訂立條例以保障零工工作者的基本權益。

一、《獨立承包人服務協議》

目前，Foodpanda 與外送員簽訂的是《獨立承包人服務協議》（Independent Contractor Agreement，後簡稱「協議」），這一份協議更新於 2020 年 12 月 14 日。其中，條款

1.3 規定了，外送員是自僱人士，與 Foodpanda 不存在僱傭關係，因此不擁有任何的員工福利。具體條款如下：

合約方應作為獨立承包人，以非排他性的方式向公司客戶提供服務。合約方不實本公司的員工，代理商或合夥人。合約方應同意，他/她無權獲得任何員工福利，包括但不限於社會保障繳款，強制性公積金，假期獎金或傭金。

(The Contractor shall provide his/her services to the Company's Customer on a non-exclusive basis and as an independent contractor to the Customer and not as an employee, agent or partner (howsoever termed) of the Company. The Contractor agrees that he/she will not be entitled to any employee benefits, including but not limited to social security contributions, mandatory provident fund leaves, holiday bonuses or commissions.)

然而，根據勞工處和過往法院判例，即使僱員在合約中被稱為是自僱人士，若雙方實質上存在僱傭關係，僱主仍須履行《僱傭條例》下規定的責任。因此，關鍵是在於，判定 Foodpanda 與外送員之間是否存在實質的僱傭關係。

二、自僱與否的判定因素與相應權利

根據勞工處刊物《僱員？判頭/自僱人士？》，區分僱員/自僱人士常見的重要因素包括以下幾點：

1. 工作控制權：是否對工作程序、時間及工作方式等安排的控制權
2. 生產工具：是否擁有工作時所需器材、工具及物料
3. 幫工聘請：是否有權自行僱用幫工協助工作
4. 管理責任：是否自行經營業務及負上投資及管理責任
5. 財政風險分擔：對業務財政風險的承擔

僱員通常擁有的權利和責任 An employee's general rights and obligations	自僱人士或判頭通常擁有的權利和責任 A self-employed person's or contractor's general rights and obligations
工具由僱主提供 work equipment provided by the employer	自備工具 provides his own work equipment
無須承擔業務虧損風險 no need to bear the risks of business loss	需要承擔業務虧損風險 bears the risks of business loss
無權自行聘請幫工 no right to hire helpers	有權自行聘請幫工 has a right to hire helpers
僱員補償保險由僱主投購 employees' compensation insurance provided by the employer	需要自行安排保險 responsible for his own insurance
工作範圍、程序、出勤和工作時間的控制權主要在於僱主 workplace, work procedures, attendance and working hours largely controlled by the employer	對工作範圍、程序、出勤和工作時間擁有較大控制權 workplace, work procedures, attendance and working hours largely self-controlled
僱主會向稅務局申報僱員的薪俸和安排強積金供款 income tax return filed by and MPF scheme contributions made by the employer	自行處理稅務和強積金供款 responsible for his own taxation matters and MPF scheme contributions

圖片來源：勞工處專題 [《你是僱員還是自僱人士？》](#)

僱員與自僱人士在權益上存在巨大的差別，自僱人士無權享有相關勞工法例的保障，例如《僱員補償條例》、《最低工資條例》及《強制性公積金計劃條例》。其中重要的保障包括以下幾個方面：

1. 強制性公積金：自僱人士不享有僱主強制供款。
2. 職業安全與健康保障：自僱人士不享有僱主購買《勞動僱員補償保險》，因此在遭遇工傷、罹患職業病時，自僱人士沒有資格申請工傷職業病補償、獲得工傷病假錢以及醫療費。若希望索取賠償，則需提起民事訴訟。此路徑不但歷時漫長，也需承擔高昂的官司費用。目前，Foodpanda 僅為外送員購買《團體意外人身保險》，該保險不但保額低於法定最低補償金額，且索賠類目極為有限。外送員一旦遭遇工傷，將很有可能陷於缺乏保障，甚至是沒有保障的脆弱境地。
3. 最低工資：自僱人士不享有法定最低工資。
4. 《僱傭條例》基本保障：自僱人士不享有有薪年假、法定假日薪酬、疾病津貼、遣散費、長期服務金等《僱傭條例》中規定的僱傭權益。值得提及的是，根據《僱傭條例》，任何更改僱員待遇的要求，例如減薪、更改工作時間、減福利

等，都必須得到僱員同意。而無論是服務費水平的調整，亦或是服務費計算方式的更改，Foodpanda 都不會征求外送員同意，只會每兩個星期公開一次[服務費調整資訊](#)。

「僱員」與「判頭或自僱人士」在權益方面的一些分別		
權益	僱員 ^{註一}	判頭或自僱人士
受《僱傭條例》的基本保障，如屬「連續性合約」 ^{註二} ，可享有有薪年假、法定假日薪酬、疾病津貼、遣散費或長期服務金等僱傭權益	✓	✗
受《最低工資條例》保障，包括享有法定最低工資	✓	✗
受《僱員補償條例》保障，包括享有工傷病假及補償	✓	✗
受《強制性公積金計劃條例》保障並享有僱主供款	✓	✗ ^{註三}

圖片來源：勞工處刊物 [《僱員？判頭/自僱人士？》](#)

三、Foodpanda 與外送員是否存在僱傭關係？

在介紹僱傭關係的重要判定因素後，接下來就是根據這些因素一一判定 Foodpanda 是否存在「假自僱」的情況。

1. 工作控制權

食品速遞行業以「自由靈活」著稱，而 Foodpanda 為外送員是自僱人士所提供的理由便包括：外送員可完全控制自己的工作時間，可隨時和 Foodpanda 終止合作、可同時為其他外送平台提供服務。



→ 成為foodpanda的速遞員後，你將會是自僱人士，而不是僱員。

→ 這即表示：

1. 完全控制你自己的工作時間
2. 我們強烈建議你穿著foodpanda提供的制服，但這並非必要
3. 沒有職員監督及檢查你，但我們仍會提供全面的支援
4. 可彈性地為其他平台提供服務
5. 沒有員工福利
6. 能隨時與foodpanda終止合作

圖片來源：[Foodpanda](#)

外送員是否真的如 Foodpanda 所說的「掌握完全控制」？為了回應這一個問題，我們可以試圖將對工作的控制拆分為幾個方面，並一一作出判斷，包括：工作時間、工作地點、工作方式/紀律、工資/服務費用。

首先是工作時間與工作地點的控制。Foodpanda 在最近一兩年推出「[自由上線](#)」制度，即外送員可以自由選擇更分（即上線時段與區域）、與其他外送員交換更分。上線後，外送員可拒絕系統為其派送的訂單、轉交訂單、暫停更分以及提前結束更分。

看似外送員掌握了絕對的自由，然而，實質上，外送員是受到各種限制的。首先，雖然外送員可拒絕系統派送的訂單，但一旦接單率低於 85%，每一個訂單的服務費用將降到 20 元（步兵）/30 元（車手），無論距離遠近。而按照[正常的服務費水平](#)，步兵最低單價為 27 元，車手為 49 元。因此，當外送平台將單價降到 20/30 元時，將大幅度的減少外送員的收入，對外送員來說會是極大的「懲罰」。

其次，伴隨「自由上線」制度的推出，Foodpanda 也制定了一套「[評分編更](#)」模式。這套模式按照外送員的表現將其分成了 6 個組別，組別越高，服務費越高。另外，組別更高的外送員可更早選擇更分，因此也更容易選到服務費用更高的繁忙時段，以及更多合適自己時間安排的更分。

而影響評分的因素包括兩大方面：服務時數與紀律表現。也就是說，提前結束更分、暫停更分、遲到、曠工都會影響到評分，從而影響到服務費用與更分選擇的優先權。

從工作方式/紀律而言，Foodpanda 聲稱平台「沒有職員監督和管理」外送員，但實際上是為外送員制定了一套[紀律](#)，一但外送員違反相應記錄，都會面臨評分降低的懲罰。這套紀律包括：沒有使用保溫袋、與他人共用賬戶、收到顧客或餐廳投訴等。除此之外，每一位外送員都會安裝 Foodpanda 開發的應用程式 Foodrunner 以接受訂單，這一應用程式會監控外送員的 GPS，一旦外送員離開上線區域、在派送訂單時偏離路線、未在相應時間到達餐廳/顧客地點、在餐廳逗留時間過長，程式都會發出刺耳警告，上報送遞「事故」。

而在服務費上，Foodpanda 是掌握絕對的決定權的。根據協議第 6.1 款：「本公司保留權利，并拥有随时更改服务费的全權決定權，服務費的更改將不另行通知。」（The Company reserves the right and has the sole discretion to change the Service Fee at any time without prior notice）外送員不但不能自行為自己的服務定價，且喪失與 Foodpanda 談判的權利。

2. 生產工具

在登記成功後，外送員會獲得由 Foodpanda 提供的統一的制服以及保溫袋。在另一個層面上，外送員也需使用自己的手機、單車或摩托車，並且自行承擔流量、話費、油費以及維修費用。因此，在生產工具這一層面上，自僱人士/僱員的界限也在變得模糊。

3. 幫工聘請

根據協議第 3.1g 款，外送員不能將自己的賬號轉換給其他人使用，在某種層面上，這也意味著外送員無權自行聘請幫工。條款 3.1g 原文如下：

合約人不得將公司創立的個人賬號分享或轉讓給其他人，除非，在出於善意、無法履行服務的情況下，合約人可將已接受的訂單轉讓給他人。

(Not share or transfer his/her account created by the Company to any other person,
provided always that the Contractor may delegate an accepted service to another
person in the event if the Contractor, acting in good faith, is unable to fulfil that
service.)

4. 管理責任與財政風險分擔

與幫工聘請相似，在管理責任與財政風險分擔這兩點上，是容易做出清晰判斷的。一方面，外送員無須在經營業務上負擔投資的責任，同時也會受到 Foodpanda 管理的。另一方面，外送員也無須承擔平台盈利或虧本的風險。

四、總結

總結以上因素，不可否認的是，對 Foodpanda 與外送員之間是否存在僱傭關係這一問題，本文無法提供一個「是」/「否」的簡明答復。可以看到的是，我們在幫工聘請、管理責任與財政風險分擔上，可以作出清晰判斷。但是，在工作控制權以及生產工具的掌握上，僱傭關係存在與否變得逐漸的模糊。尤其是在工作控制權這一關鍵因素上，我們可以看到，相比傳統行業，外送員擁有更大程度的自由。雖然在現行模式下，無論是工作地點、時間、方式以及服務費上，Foodpanda 仍對外送員具有一定的控制。

而值得警惕的是，近幾年來，外送平台也在不斷修改協議、改變管理模式，以讓外送員變得更像是一位「自僱人士」，以減少平台所需要承擔的責任與法律風險。隨著協議的更改，外送員在現行的法律框架下，將更可能被「合法」地剝削。在缺乏政府監管、現行香港外賣員亦不擁有組織力量的情況下，協議的更改亦毫不受制約，外送員只能任人魚肉。

另外，當我們思考平台控制時，也需要注意到，外送平台對外送員的控制和管理變得更加的隱蔽、柔性，其形態不再是強制性，而是戴上「獎賞機制」等具有迷惑性的面紗，這讓僱傭關係變得更難判定。

在過去的本地實踐中，自僱與否的判斷大多依靠訴訟。但是，對勞工而言，訴訟週期長、成本高，而龐大的外送平台業可以利用和解的方式，讓個案歸於個案，阻礙標誌性案件的產生，以免對整個行業的僱傭關係造成影響。另外，舊有的法律框架是否能跟上日新月異的勞動模式，也值得懷疑。

面對不斷發展且擴大的零工經濟模式，政府應積極主動地去釐清、確立平台與零工工作者之間的僱傭關係，或修訂新的條例，以保障零工工作者的基本權益，為其提供足夠的職業健康安全保障。

便箋

2021年5月1日勞工節特刊

臨渴掘井抑未雨綢繆抑？工作與精神健康

湯泳詩

香港基督教工業委員會總幹事

在最近發表的《2020年工作與生活平衡（Work-life Balance）城市排行榜》中，挪威首都奧斯陸（Oslo）與香港同登榜首。在全球 50 個城市中，奧斯陸以總分 100 分榮登「全球最佳工作與生活平衡城市」，而香港則榮獲「全球最多過勞人口城市」，在 50 個城市中擁有最多過勞人口，約 30% 香港人每周工作超過 48 小時。

此項研究以精神健康醫療照顧、快樂指數、工作壓力、工作時數、每年假期、社會保障、性別平等、城市安全程度、城市宜居度、足夠戶外空間、空氣污染指數及新冠肺炎等指數作依據。

香港作為全球最多過勞人口的城市，勞動人口的精神健康危機已相繼浮現。雖說奧斯陸作為全球最佳工作與生活平衡的城市，精神健康仍未成為其職業病保障類別。經濟和社會利益、工作質量、工人福祉與精神健康有著密不可分之關係，由全球 37 個市場經濟國家組成的政府國際組織「經濟合作暨發展組織」（經合組織 / Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）即意識到全球精神健康危機如箭在弦，將成為勞動市場和社會政策的關鍵問題，各國必須儘快制定政策方針，以綜合方式解決精神健康問題對健康、教育、工作與社會的影響。

誠然，經合組織已特別就挪威、瑞典、丹麥、瑞士、英國、荷蘭、比利時、奧地利、澳洲及紐西蘭等十國國家進行有關精神健康與勞工政策之調查，並發表十個「工作與精神健康國家報告」（Country Reports on Mental Health and Work），建議各國更廣泛並及時地應對工作中精神健康的迫切挑戰，訂立有關教育、衛生、社會和勞動保障政

策，以增強精神疾病的教育、預防、治療、保障，促進勞動人口的福祉和良好的精神健康狀態。

香港基督教工業委員會即就此提出倡議，把精神損害納入《僱員補償條例》中職業病類別，及成立職業精神健康中心，提供預防、教育、復康、治療、補償與再就業等支援，並在大學開展相關調查、研究和教育。

有關精神損害納入職業病保障類別，我們樂見台灣勞動部職業安全衛生署已有「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」，為識別工作引起的精神疾病提供指引。

此外，近日普世教會協會（World Council of Churches）發表「促進健康的教會」（Health-Promoting Churches）手冊，將精神健康納入為七個促進類別之一，提供監測、評估框架及指南，以幫助世界各地教會在其社區內外促進良好精神健康。

精神健康危機已站在我們時代的關口，與其臨渴掘井，倒不如讓我們一起未雨綢繆？「我來了，是要叫羊得生命，並且得的更豐盛。」（約翰福音 10 章 10 節）教會是讓人得著豐盛生命之流通管子，就讓我們成為社會康復的推動者，一起重新想像更美好的世界。

便箋

2021年5月1日勞工節特刊

清潔工人：為何我們看不到他們？

陳家偉

香港基督教工業委員會主任

「早晨！」每天早上我到屋苑花園運動時，總會聽到清潔嬸嬸或姐姐的招呼。這成為我一天的開始。

一天的開始

很少人留意這句問候語的意義。對我來說，這問候語不只是禮貌的招呼，而是告訴我，你今天開展的事情，可以順利進行。我要到公園跑步，升降機的清潔及消毒、大堂的清潔、以致行人道上及公園通道上垃圾、枯葉、雀糞，甚至可能貓狗留下的糞便（屋苑可以飼養寵物）大致都清理好。

這只是我每天早上見到的事情，還有我不會見到的，每一天由早到晚，每家庭的垃圾、屋苑的公眾地方的垃圾、一切人為、動物及大自然帶來的有用沒用的物品、為了環保而分類的固體廢物……等等的東西，都在我不知道，有時也不想知道（因為實在太污穢了，不想知如何處理，想起也嘔心）的情況下，已被處理了。我只是快樂地享受那乾淨的環境，在那裡，跟雀鳥、貓狗及鄰舍一起享受美好環境。

一位清潔工曾說：「假如一個人夠幸運的話，也許一輩子也不用找警察協助，也不用消防隊幫忙。但是，他每一日卻需要清潔工人。」

相信大家不會反對這句說話，但是我們到底關心這些我們生活，我們城市不可缺少的人有多少呢？

清潔工的工資最低

根據政府資料，清潔工的收入是全港各工種最低收入的一群，工作 8-12 小時不等，打風忙碌時就更多，不一定每周有休息日，平均月薪約港幣一萬元，約 90% 清潔工人是由清潔公司聘請。對政府來說，這好像只是一件事情，調查發表了後，就沒有他們的事情。然而，他們知道這事後，有問為什麼清潔工人的工資長期是最低的，比在餐廳洗碗碟的工人的工資還不如？政府為這些以十萬計的工人會做些什麼？

今年四月，九巴約 130 名巴士車廂清潔工由九巴員工變成外判商的員工，九巴稱外判商承諾會聘請所有員工，九巴會保障員工的就業機會。九巴好像覺得這安排他們已完成一切責任。但外判之後，發生什麼事呢，那就不是他們關心了。

從不同的調查，外判商員工的薪酬一般都比沒有外判的員工為低。2016 年，香港職工會聯盟就當時八所大學的清潔工人的工資作比較，當時只有中文大學是沒有採取清潔工人外判制度，其餘七間大學都是將校園清潔工作外判。明顯地，中文大學清潔工人享有較高的薪酬。事實上，「外判」制度一直是勞工團體批評香港清潔工人低薪的原因。

政府自己帶頭做外判。過去，政府招標評分中，價格分與技術分的比例為七比三，導致外判商為獲標不斷壓縮成本、苛待員工。自 2019 年 4 月後，價格分調至五成，才略為緩解這一問題。政府辯解，就工資方面，所有政府的外判商必須給予其非技術工人不低於市場同類工種的平均工資水平，所以，政府外判商的清潔工人享受清潔工種的平均工資水平，或高於水平，而不同政府部門都有就外判商的僱傭問題，設有「扣分制」，保障工人權益。

上年十月，政府申訴專員公署就主動調查食環署外判街道潔淨服務發表報告。當中，提到自 2019 年 4 月開始，外判標書的價格分與技術分的比例是五比五，直至 2020 年 3 月，食環署一共批出 14 份清潔外判合約，有 10 份 (71%) 並非批給標價最低的投標者。相比起以往約 40% 的服務合約，並非批給標價最低的投標者，「價低者得」的情況是有改善。這是否工人利益有所增加，報告指因為時間太短，無法作出結論，但公署卻要求政府，應該定期檢視外判商對待工人福利的情況。

公署未敢下此定論，還有一個原因，就是食環署的「扣分制」並不發生作用。公署發現食環署批出的 14 份服務合約的中標者，在「過往服務表現」的得分只介乎 0 至 3 分（最高為 7.5 分）。其中，有 6 份的中標者得 3 分，有 2 份的中標者得 1.5 分，餘下 6 份得 0 分，並在該項排名最後，但最終亦成功中標。這固然包括各項表現，但僱傭事項也是一個重要參考指標。食環署選擇外批合約的中標者的情況，無法令公眾相信部門真正關心勞工權益。

勞工團體的批評是有其道理：「政府將清潔服務外判，雖然可以將聘請人手、安排工作、監督檢查等一系列行政程序承包給一家公司，以提升行政效率，但由此衍生的勞工剝削、監督不足、社會不公、同工不同酬等連串問題，卻需由社會整體埋單，如今更要全港共同承受清潔工防護不足所帶來的抗疫風險，實在是本末倒置。」

清潔工是高危的工作

新冠肺炎疫情初期，口罩缺乏，樂施會及其他勞工組織在疫情早期的調查顯示，三成受訪的清潔工人說他們的僱主沒有給予他們口罩，而四成清潔工人，無法每天得到一個口罩更換。申訴專員公署亦注意到這個問題。他們了解政府當時也盡力向外判清潔工人發放口罩，但那時實在困難。不過公署認為政府應該以此為鑑，定期檢視外判前線工人的職業安全和健康的風險，並作出相應應變措施，因為政府有責任督促外判商有保護前線清潔工人的責任，而樂施會的報告指出，八成受訪的清潔工人，沒有接受過怎樣在疫情中處理清潔工作的培訓。

這只是疫情的問題，但相信大部份的港人不知清潔工作是一種高危的工作。根據美國聯邦勞工統計局(Federal Bureau of Labor Statistics)的資料顯示，清潔工作是全美國最危險的工作之一，每小時的平均傷亡率遠高於警察或者消防員。直至 2012 年，清潔工作依然在全美國最高危職業排名中名列第四，僅次於伐木工、漁夫和飛機師。

清潔工作危險的來源很多，最簡單如搬運時弄傷肌肉，被垃圾擦傷、刺傷、劃傷或撞傷，畢竟你不會知道，那黑色垃圾袋內藏著甚麼。可以是紙張，也可以飲品樽、破損鋁罐、外露釘子、衣架甚至針筒。不經意的身體接觸，足以令清潔工刮傷割傷，以至留下無數疤痕，甚至因此感染病毒。更嚴重的是，在街邊倒垃圾，很可能會被車撞倒，或者被垃圾車輾過。而當把垃圾倒進垃圾車上的壓縮壓板時，壓板壓到硬物，不時把

很多物件彈出車外，不管是釘子鞋子還是斷木玻璃，霎時變成致命的武器。另外，高樓大廈垃圾槽成為清潔工人的死亡陷阱，過去 11 年就有五宗清潔工人誤墮垃圾槽而死亡，令人哀痛。

環保協進會於去年 1-3 月進行調查，31 位 50-89 歲的清潔工人當中，心血管（39%）、小腸功能（32%）及胃功能問題普遍。所有接受評估的清潔工人更同時有骨質問題。工人長時間工作及勞動量大，容易忽略健康飲食及運動習慣。而骨質問題方面，雖然他們每天都有負重工作，但由於動作長期重覆，加上姿勢不正確，不單無助增加骨質密度，反而增加關節勞損。

為什麼我們看不見？

清潔工是最低薪，清潔工作是高危工作，大部份香港人都是不知。然而，這些人每天在我們身邊，在我們生活不同角落裡出現，為何這些人看似跟我們很相近，但我們對他們的事情又那麼陌生呢？或許這些人跟他們的工作一樣，都不是我們想見到的。清潔工人主要處理垃圾及污垢，而垃圾及污垢都是我們不想見到。我們只想見到乾淨。坦白地說，若然沒有清潔工人，我們資本主義消費不可能運作。我們到商場購物，需要清潔工人及時清理垃圾，不然我們大型商場怎樣吸引我們消費？

我們只有乾淨的環境，才可以生活。垃圾及污垢是我們不想見的，所以連清潔垃圾及污垢的工人，在我們心裡都不自覺忽略了。

其實我們今天常講環保，固體廢物要分類，但誰為我們做收集、分類及送到回收商的工作，還不是清潔工人？難聽點，我們越環保，清潔工人就更多工作，更忙碌。

「我不知道」可以成為我們忽視清潔工人的苦痛嗎？耶穌講了兩個比喻，其中的人都用「我不知道」作為辯護。太 25:36-46 山羊及綿羊的比喻，被咒詛的一群辯解，他們沒有看到王受苦而不理。大人物到街上清潔，多有報導，但 70 多歲婆婆「掃街」，對我們來說卻是「正常」得沒人關注。為何是這樣？

路 16:19-31 財主與拉撒路的比喻，財主沒有惡待乞丐拉撒路，拉撒路還吃到財主的冷飯菜汁。但財主都跟我們一樣，拉撒路每天在他附近，財主卻沒有看見。財主跟太

25:36-46 那被咒詛的人，以及我們都是一樣，「我不知道」。清潔工人每天都在我們附近，為何我們會看不見，以致我們忽視他們的苦痛，而說：「我不知道」？

今天，「我不知道」不應再是我們的借口了。