香港基督教工業委員會
Hong Kong Christian Industrial Committee

便箋

2022 年 10 月號

經濟「新常態」的職業精神健康：「安息日」要做什麼？

陳家偉 香港基督教工業委員會主任

中國內地最近出版了第一本有關抑鬱疾的《藍皮書》[1]。這次的研究特別之處在於研究的對像並不是中國一般國民，而是只針對那些已證明患上抑鬱症的病者。研究者在抑鬱症的病者中，收集了 6,670 份有效問卷。研究者就中國國民抑鬱症現狀、抑鬱症患者現狀、抑鬱症患者就醫情況、抑鬱症患者用藥情況及對疾病的預防及介入等五個方面作出調研。

中國精神衛生的調查顯示，中國成年人抑鬱障礙終生患病率為 6.8%，其中患抑鬱症為 3.4%。中國估計現時患上抑鬱症約 9 千 5 百萬人。中國每年大約 28 萬人自殺， 其中 40%是患有抑鬱症。

一、工作與抑鬱病

這次調查對工作與抑鬱病的關係提供了一些資訊。在引發抑鬱症的成因中，有超過 35%的抑鬱病患者指出，其抑鬱症與工作有關。

[1] 許標：「2022 年國民抑鬱症藍皮書」，2022-09-30。https://zhuanlan.zhihu.com/p/569610296, 2022 年 10 月 26 日閱覽。

雖然這次研究沒有探討具體工作中那些問題會引發工人患上抑鬱症，但卻在職業分類中，指出不同行業的工人跟抑鬱症的可能關聯。

從不同行業的分佈中，從事互聯網及通訊事業的人患有抑鬱症的比例最高。在患者中，五個抑鬱症患者之中就有一個是從事互聯網或通訊有關的工作。其次，就是教育工作者。資訊科技和教育行業是職業精神健康的「重災區」，研究者認為這兩種行業競爭性強，隨時 24 小時工作或「待機」，沒法清楚分開工作及個人休息的界限。

根據世界衛生組織，工作與精神健康的風險有著不同層面，包括工作內容及工作環境，香港基

督教工業委員會（工委會）在上年跟香港民意研究中心合作，訪問香港工人的精神健康，因香港近年的情況，加上了工作倫理的層面。工人在工作不同層面出了問題，都會損害工人的精神健康。因此，上面內地的研究簡單將「沒法清楚分開工作及個人休息的界限」作為職業上精神健康風險的成因，明顯是有所偏頗。

工作內容的精神健康風險涉及工作是否單調，沒意義；工作是否過多及緊迫；工作時間是否太長，規範太嚴或沒有彈性及長期輪班工作；對工作的過程、節奏、時間、方式、環境是否缺乏掌控[2]。

工作環境中的風險因素包括工作是否沒有保障及缺乏晉升機會；在企業中的角色是否清晰；工作間人際關係是良好，有否霸凌/騷擾、暴力及孤立；機構是否有良好溝通及或領導方式；工作與生活是否得到平衡。

至於工作理論的風險，則涉及工作與個人信念、專業倫理以及政治取向當中的衝突[3]。

二、工作與生活的失衡

不過，研究突出「沒法清楚分開工作及個人休息的界限」這項因素，也確實指出了近年所謂經濟「新常態」的特點。或許有人認為這只是新冠疫情帶來的影響，就如國際汽油公司 BP 曾在疫情中就自己全球員工作過調查，他們指出他們員工在疫情中面對的四個工作問題[4]：

1. 對工作的穩定而增加焦慮（56%）
2. 因工作日常和機構變動而產生的焦慮（55%）
3. 因為在家辦公而感到孤獨和疏離（49%）
4. 難以實現工作與生活的平衡（50%）

第一及第二項因為疫情原因，令城市及公司運作「停擺」，從而企業要作出的工作安排，或是因為疫情而令經濟下滑，企業要裁員，甚或倒閉。從全球經濟的發展來看，即使全球大部份國家及城市都回復正常生活，但經濟活力仍然不足，何時經濟也能「復常」，今天真沒有那國領袖可以說得準。在英國，前首相卓慧思就是欲挽救國家經濟危機，施以嚴厲新政，可惜反將英鎊推到新低，推高通漲，適得其反，最後只能辭職而去。

不過，BP 公司員工在疫情所面對的第三項及第四項問題，其實不是因疫情而來，疫情只是將

---

[2] World Health Organization, “Occupational Health: Stress at the Workplace”, October 19, 2020. https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupational-health-stress-at-the-workplace, 2022 年 10 月 26 日閱覽。

[3] Hong Kong Public Opinion Research Institute, “‘We Hongkongers’” Panel Survey Latest Results”, January 29, 2021. https://develo.pori.hk/wp-content/uploads/2021/01/PORI_PC_20210129_vhkr_eng.pdf, 2022 年 10 月 26 日閱覽。

[4] Kelly McCain & Aidan Manktelow, “6 Global Employers on How to Improve Workplace Mental Health”, in The Davos Agenda 2021, World Economic Forum, January 25, 2021. https://www.weforum.org/agenda/2021/01/6-global-employers-on-how-to-improve-workplace-mental-health/, 2022 年 10 月 26 日閱覽。

情況激化而已。國際勞工組織總幹事韋達 (Guy Ryder) 在 2020 年的世界精神健康日（10 月 9 日）就指出[5]：

> 在過去的幾個月裡，許多親歷巨大變化的勞工都曾感到無助。網絡上工作帶來了新的壓力：工人意識到在網絡前工作的孤單，或者經歷專業責任及家庭責任的衝突與糾結。這些都因為網絡上工作使工作與個人生活界限變得模糊。那些無法線上工作的人，則為暴露在感染新冠肺炎的風險下感到不公與焦慮。

疫情其實只是提供了一個處境，真正令人「在工作上感到孤單咀喪」及「沒法清楚分開工作及個人休息的界限」是電訊科技的重大發展，大部份人轉向網絡上工作。網絡上工作容許人在家工作，連會議也可在家中進行，人在工作時，只有自己，沒有同事 (individualized)。而且在家工作令致工作時間也不穩定 (irregular)，個人生活和工作時間越來越模糊，慢慢家庭及個人生活的時間及空間都被工作搶走了。由於在家工作，工人跟企業的關係變得只是企業給工作或訂單，而工人給成果，成為了一種服務交易，多於僱傭關係，不少人就脫離從前的僱傭關係，變成所謂「自由人」 (informalized) 。

事實上，電訊科技的發展帶來全新的工作壓力，這才是所謂的「新常態」(new normal) 的關鍵之處 。在這「新常態」，人可以因著電訊科技，隨時隨地工作，沒有了工作的時空界限，連人與人的溝通，也沒有了時空的隔閡。人真可以 24 小時隨時隨地工作或「待機」，就算不是 24 小時，也基本拉長工作時間，不期然壓縮了個人休閒及家庭時間。

這不只是電訊科技行業如此，金融業完全依賴電訊科技，也同時變得 24 小時及全球化，因為電訊科技將金融業的時間和空間的隔離打破，全球金融買賣是在何時何地都可發生的。

在很多專業或行政人員，不論什麼時間，不論在公司或在家，都仍然工作，網上工作不再分時空，有電腦就可以，有手提電話就可以。在中國的一些大城市，行政或專業人員已經出現「職業過勞」(occupational burnout) 的情況[6]。這情況並不會隨著疫情過去而消失。

教育界確實因為疫情而轉而網上教學，但除了學校正規課程外，線上教育已是越來越普遍。即使學校正規課程，由於疫情未過，部份學校仍然都有線上及實體的課程，或線上及實體授課同時進行。網上教學已經是不能回頭，它同時改變了教育場所的限制，變得靈活，真正隨時隨地進行授課，而教育工作者自然也沒有了指定的教育場所。

上面都是談論一些從事專業的工作人員的情況。在疫情間，因為城市或機構「停擺」，外送服

---

[5] Guy Ryder, "Let's Talk about Mental Health in the Workplace", International Labour Organization, October 9, 2020. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_757595/lang--en/index.htm, 2022 年 10 月 26 日閱覽。

[6] 江帆等人：「穗深企業員工職業倦怠與睡眠、疲勞及精神健康狀況的比較及相關性分析」，《神經疾病與精神衛生》，第 15 卷第 2 期(2015 年) ，頁 122-125。

務逆市急升。網上消售及點餐已慢慢成為香港市民日常生活的一部份，相信這不會隨疫情過去而減弱的。但是，外賣員必須於短時間將貨物或食物送到目的地，精神壓力極大，也產生很多交通意外。最重要的是，外賣員跟外賣平台公司沒有僱傭關係，沒有任何勞工、工傷及退休保障。因此，很多外賣員每天長時間工作或「待機」，甚至每週七天工作，個人空閒及家庭時間被嚴重剝奪。也做成「沒法清楚分開工作及個人休息的界限」，工作與生活嚴重失衡，這就是我們經濟「新常態」的結果。

三、「安息日」的真正意義

「沒法清楚分開工作及個人休息的界限」的後果自然跟長工時有關係，工人的休閒及家庭時間被壓縮。工人不單每天工作時間長，甚至每週七天工作，像外賣員。疫情嚴峻時，亦有不少清潔工人每週七天工作，沒得休息。

根據勞工署的資料，2017 年 9 月至 2019 年 11 月，香港共有 200 宗工作間因心腦血管疾病死亡的個案，但政府並不認為這些個案屬於「過勞死亡」，所以不是職業性傷害的個案。然而有一事，政府沒法否認，當中有相當部份工人生前工作時間十分長。當中有 44 宗個案（22%）的工作時間達到在日本、韓國和台灣三地被視為長工作時間的水平，即「死亡前一個月的工作時間超過 276 個小時」或「去世前的 2 至 6 個月內平均每月工作超過 256 小時」[7]。「工作過勞」是香港不少工人今天面對的問題。

這一切令我回想 1970 年代，當時香港製造業起飛，工人以件工計算，因此，每天都要開工，而且，亦只有如此，工人才能取得當月的勤工獎。僱主說工人可以決定是否加班加點，是否星期天開工，但卻用削減「勤工獎」或其他獎賞，去強迫工人工作，因為工人普遍工資不高。這情況今天在外賣員身上也發生。外賣平台公司對外宣稱，外賣員可以決定隨時上線，可以隨時接單不接單，不會遭到懲罰，但是若他們如此做，他們的單價會隨時減少，選擇更期工作的次序就變後了，這一切最終不是影響他們的收入嗎？50 年前工人面對的事情，今天再次在我們面前。

1970 年代，工委會前輩成功遊說政府修訂六項《僱傭條例》，「引進各方面對工人重要的法律權益，例如每周休息日、有薪年假、婦女有薪分娩假，以及規限婦女及青年人的工作時數。」[8] 有關每周休息日的定立，究竟當時的討論如何，我沒有查究，不敢妄言。但如果休息日就是指什麼都不做，這可能不是原來本意，至少在當時 1970 年代工人在休息日，不是什麼都不做，而是大都參與歡慶活動。這些歡慶活動，有時比上班更辛苦，以致工委會前輩戲言，由於當時工人在星期天休息日參與歡慶活動會很累，所以工廠星期一的生產不會是最有效率[9]。

---

[7] 勞工及福利局、勞工處：「立法會人力事務委員會: 工作間死亡個案與工作情況關係的研究」，2021 年 6 月 15 日，頁 1-4。

[8] 馮煒文著，姚錦燊譯：《這福音不出售》 (香港：香港基督教工業委員會，2021) ，頁 74。

[9] 馮煒文：「探討工人康樂活動」(1976 年發表) ，收入於馮煒文著，姚錦燊譯：《這福音不出售》(2021)，頁 220。

四、「人」是安息日的「中心」

馮煒文指出，工人休息日不是停止一切活動，而是要做什麼？要成就什麼？[10]這跟耶穌和法利賽人爭論安息日可以做什麼有些相似。從他們的爭論，當中涉及三個處境，第一個是門徒在安息日飢餓，在麥田就掐起麥穗來吃 (太 12:1-8; 可 2:23-28) 。第二及第三個情景都是相近，就是耶穌在安息日治病 (太 12:9-14; 路 13:10-17)。一般人都是關心安息日「不可做什麼」 (賽 58:13-14; 尼 13:15-22)，但耶穌似乎想當時的人知道，安息日最關心的是什麼——人的福祉。一般信徒都將耶穌說：「人子是安息日之主」(可 2:28; 太 12:8) 這句話指向耶穌自己，但從《馬可福音》 2:27-28，耶穌說：「安息日是為人設立的，人不是為安息日設立的，所以人子也是安息日的主。」我們也可簡單了解「人子」就泛指一般「人」，而「人」才是安息日的「中心」。因為，《馬可福音》2:27 所指很明顯是泛指一般人。

事實上，《以賽亞書》58:13-14 談到尊重安息日，所禁止的是「不要只顧自己的利益」：不走自己的道路；不謀算自己利益；不(為維護自己利益而)說廢話 (賽 58:13) [11]。這同時回應當時被擄回歸的以色列民，在贖罪日禁食時，只顧自己利益，欺壓工人 (賽 58:3)。先知指出，真正令上主喜愛的宗教日子 (包括安息日及贖罪日) ，就是子民關顧有需要的人，解除別人一切的壓制 (賽 58:7,9)：

飢餓無食：把你們的食物分給飢餓的人；
無家可歸：開放房屋給無家可歸的窮人；
衣不蔽體：拿衣服給赤身露體的人；
求助無門：不要拒絕求助無門的人；
毀謗屈枉：不出惡言，屈枉正直；
貧窮無依：滿足窮困人的一切需要。

那麼，上主就會垂聽子民的呼求(賽 58:9-12)：

醫治他們；
幫助他們脫離黑暗及困難；
有食物，身體健壯；
建造房屋，有自己家園；
有榮耀，有身份，受外族尊重；
重建耶路撒冷。[12]

---

[10] 馮煒文：「探討工人康樂活動」，頁 221-222。
[11] 有關中文翻譯參照 Ed Christian, “‘Sabbath Is a Happy Day!’ What Does Isaiah 58:13-14 Mean?”, *Journal of the Adventist Theological Society*, 13/1 (Spring 2002), 83-88.
[12] Bohdan Hrobon, *Ethical Dimension of Cult in the Book of Isaiah* (Berlin/Boston: De Gruyter, 2010), 164-165.

這也是耶穌在《馬太福音》12:7，跟當時法利賽人爭論安息日的規定時，所說：「我喜愛憐恤，不喜愛祭祀」的意思。真正有意義的宗教行為是憐恤別人。

原來安息日的真義不是「不做什麼」，而是「要做什麼」。事實上，律法書強調在安息日所有人都要停止工作，包括奴隸及寄居的外人，(出 20:10;申 5:14)，當中是要善待那些有需要的人。安息日不是不做什麼，而是要關懷別人的困難，特別強調要善待奴隸，他們每天都工作，有一天可以休息 (申 5:14)。這應還包括，即使他們不工作，他們也應有食物，這也應包括在你們寄居的外人，那天他們不工作，仍應得到主人家的款待。所以，在安息日真正要做的，是善待別人，與人分享，讓有需要的人，可以得其所需。所以，安息日是一個分享，互相支持，一同歡樂的日子。

上述安息日的社群要求是有一個假定，就是一個人的生死，或一個家庭的命運，不全是那個人或那家庭的事，他們的生死與其他人不是無關。《出埃及記》20 章描述上主頒佈十誡，《出埃及記》21-23 章就對第 5-10 誡的社群關係作出詳細要求，並特別保護最弱小的，包括孤兒及寡婦(出 22:21-24)、寄居(出 23:9)、貧窮及奴隸 (出 21:1-11,22:25-27)。當以色列民每週慶祝安息日，就提醒他們的社群責任。

今天，我們看見外賣員、清潔工，更多的基層工人，甚至很多專業及行政人員，在激烈的競爭中，每天長時間工作，甚至每週七天都工作，我們可否說，讓我們都停止工作，互相支持？僱主即使僱員休息，仍然供給他們日用所需，用今日的說法，就是每週有一天有薪的休息日。到今天，香港是有法定每週休息日 (外賣員除外，因為他們跟平台公司簽的不是僱傭合約) ，但不一定是有薪休息日。這天的休息不是不做什麼，而是表達關懷貧苦工人的需要，並且對別人伸出邀請，讓我們彼此支援，一同歡樂。這樣，工人精神健康的風險就會減低很多了。

香港基督教工業委員會
Hong Kong Christian Industrial Committee

便箋

2022 年 10 月號

foodpanda 罷工：「後工會、冇大台」的開端？

外賣員權益關注組

疫情促使新常態出現，其中一種就是「叫外賣」。可是，外賣員並未分享到行業發展的成果，反而受到剝削，不滿和憤怒不斷累積。去年 11 月，香港 foodpanda 外賣員忍無可忍，發動大罷工，是香港少有的，涉及整個行業的大規模罷工。

罷工當時職工盟剛解散，有媒體形容 foodpanda 是「後工會時代」、「沒有大台(核心領導)」的罷工，完全是員工自發。言下之意，即是沒有工會，不用做組織工作，只要時晨到了，大家就會突然暴走，罷工就會發生。

那麼，將來爭取勞工權益的模式將會是如何？

一、外賣員工業行動的源流

「後工會時代」、「沒有大台」的觀點，特別在香港，迎合了很多人的想法，認為在互聯網時代，個人掘起，一切社會組織去中心化，而社會事件也因為互聯網資訊的影響而偶發出現，根本難以預測，既然如此，就不要搞組織群眾的工作，更不要建構團體，大家只要在網路上交流訊資，提出意見和方案，再加一點帶有情緒的評論，就可以發動重大的歷史事件。

互聯網對人類社會的確有翻天覆地的影響，但世事並不是一刀切的「沒有大台」，而看似自發的群眾事件，也不可能脫離客觀的社會環境而出現，這次 foodpanda 罷工也是一樣，背後是有歷史源流，及所謂「大台」的因素，並非如下雨一樣，自然的發生。否則，罷工的規模沒不會這麼大，也沒有這些成果。

2021 年 foodpanda 罷工不是並第一次，2020 年已發生過，業內另一大公司 Deliveroo 也是在

同一年罷工，加上偶爾出現的其他小罷工。這幾次罷工有沒有直接的承繼及發展關係？可以說沒有，因為每一次的動員網絡及談判代表都完全不一樣。但是在以前發生的罷工廣為外賣員所知，罷工早已成了可以參考的抗爭模式。很多外賣員也會指出之前罷工的問題，會汲取教訓，懂得改善。去年 foodpanda 罷工的其中一位外賣員代表說：「我們這次罷工之所以爭取到成果，正是因為我們不會犯上之前的錯誤，我們有充份的談判準備，有嚴謹的文書工作，跟之前完全不同。」廣義來說，每次罷工，以至其他形式的工業行動，也是承先啟後。

二、網絡式的「台」

說到這裡，要提到被稱為「大台」的工會。其實，「飲食及酒店業職工總會」介入了每次的外賣員罷工，工會派出的幹事多數都得到工人談判團的信任，成為談判團成員的一份子，在這次 foodpanda 罷工也不例外。當我們跟工人代表回顧罷工的成功因素，他們都會指出，工會派出的幹事提供重要的策略意見，幫忙聯絡媒體；「外賣員權益關注組」則協助宣傳及其他文書工作，都非常之重要。事實上，我們「關注組」真的看中了積極的外賣員，請他們走在一塊，協助他們組成談判團。在罷工期間，工人代表、 工會、關注組，這三方組成了一個「台」，這個「台」有兩大工作：一. 動員罷工，二. 與公司進行談判，即是說「台」影響了罷工的規模，也決定了談判團工作的質素，直接影響談判的結果。我們要承認這個事實，不能否定「台」的價值和地位，只是我們這個「台」並不是很有控制力的所謂「大台」，而是一個網絡式的「台」，我們姑且稱之為「網絡台」。

就 foodpanda 罷工來說，我們這「網絡台」的成員(工人代表、工會、關注組)只有橫向，而沒有上下從屬的關係，也沒有必然的責任承諾，大家就是憑信任、價值觀、使命感和特定的目標走在一起。

推進罷工，就是以「網絡台」為中心，向工人群眾傳遞訊息和號召行動。由於這個「台」與工人互相之間也沒有上下從屬的關係，所以工人群眾不是「聽從」上面下來的指令，而是自己思考是否響應「網絡台」的行動號召。「網絡台」也從工人群眾的反應，得知其號召和建議是否符合大多數外賣員的意願，再進行策略調整。

我們的「網絡台」是與公司談判的單位，代表著整體外賣員，這是必須承擔的身份，同時也號召整體外賣員進行罷工。雖然如此，但我們絕不能以「大台」自居，這不是謙虛與否，因為我們知道各地區外賣員群體，早已組成了很多不同形式的「台」，它們是外賣員為了互助和維繫感情而形成的聯繫網，日常的主要活動就是在網上交流有關工作的資訊，有些「台」則不時舉行聯誼活動。有些「台」更發動過小型罷工，及集體杯葛表現不良的餐廳，不給他們送餐。在罷工時，這些地區上的「台」就往往成為一方的抗爭力量。罷工期間，我們努力聯絡它們，建立聯繫，向它們作出號召和提供消息。我們姑且稱為「統籌台」和「地區台」之間的關係。

有趣的是，一些「地區台」也同時在尋找誰是罷工的行動指揮？以為「統籌台」是上級，殊不知

它根本沒有權力。「統籌台」只有我們一個，但香港各地區到底有多少個「地區台」？它們在罷工時擔任了什麼角色？發生了什麼故事？我們還在探索中。

在罷工期間，台與台之間，外賣員與台之間，外賣員與外賣員之間，編織成一個大網絡。罷工持續了幾天，就是這個大網絡最活躍的時候。罷工完了，我們要繼續編織這個大網絡，尋找和聯絡更多的「地區台」，組織更多的外賣員參予其中。大網絡要越編織越大，編成的部份也得加以琢磨。

三、「平台」式工會

「平台」式工會是指工會採取的架構形式和組織方法，也就是接近上面談過的「網絡台」和網絡化的組織形態。國際上活躍於外賣業的，很多都是新興的「平台」式小型工會，而傳統的老牌大工會似乎較少參與，很可能與工會的形態和所選取的發展方向有關。

傳統上，工會是合資格成員所構成的科層機制，有會員和選舉產生的領袖(工會理事)，以權利、義務、共同的目標和立場，維繫會員之間的關係，令工會具有代表性，這是被稱為「大台」的組織模式。工會會員責任上要繳交工會年費，依規章辦事，參加工會會議，處理工會事務。

相較另一類型，俗稱為「平台」的組織模式，在網上盛行，就是在當下有共同目標和立場的人們，建立互相沒有從屬關係，沒有強烈責任約束的簡易架構或聯繫網。平台的參與者之間有一定共識，但不強調規章，參與和退出平台亦比較寬鬆，有彈性。

「平台」和「大台」是不同的組織形式，兩者並沒有先天性的優劣差異，分別只在於因時制宜，把那種組織形式用於最適當的場合。

由於外賣業的行業特性，外賣員的日常工作生活處於網絡化的狀態，甚至外賣員自我的身份認定也往往游移在受僱和自僱之間，網絡化的組織形態應當與之契合。那麼，多個國家的新興小型工會採取「平台」組織模式，簡化科層機制和行政程序，放權給地區組織點，靈活地處理工會事務，以至降低工人參加工會活動的門檻，實在不難理解，而且應當大力推行。

有人批評按傳統工會的科層機制，處理職場事務要層層上傳，待工會理事討論及作出決定，再層層下傳，實在過於繁複，缺乏效率。本來，這是民主代議制的基本程序，必須遵從，但若果做得繁瑣和僵化，甚至忽略了一些重要的議題，就當然要改善。各國的傳統老牌大工會有深厚的社會基礎和資源，希望它們可以和新興的小型工會多合作，在「平台經濟」(Platform Economy)和「零工經濟」（Gig Economy）的勞工事務上有更多參與。

香港的外賣員工會並未成立，罷工之後，工人代表和眾多外賣員對於如何理解工會，還有很

多需要思考的地方，大致就是：成立工會，當然是好事，至於大家如何投入參與，還需要討論。這不代表外賣員們，特別是工人代表們不積極，大家的組織工作和爭取權益的工作不斷進行。工會是工人運動的載體，香港的外賣員對這個載體還在思考。

香港基督教工業委員會
Hong Kong Christian Industrial Committee

便箋

2022 年 10 月號

工作動態 | 就平台勞工工傷權益，與勞福局會面

9 月 9 日，勞福局副局長何啟明、勞工處官員與 3 名外賣員、工委會、工權會及外賣員陳德明的家屬見面。四方就平台外賣員的工傷補償及其他勞工權益表達了相應訴求。

foodpanda 車手 KA 及 Khuram 在會面時提出 6 點訴求，包括提高保險補償金額及範圍、設立最低單價、有薪假期等，並指出平台的問題必須透過立法來解決。而工委會則强調，政府采取措施保障外賣員，不一定要以僱佣關係為前提。平台與工人之間已存在明顯的權力不平等、較强的控制，而工傷意外頻發、公司持續減薪。

勞工處回應，政府已經意識到外賣員與平台并不平等，而現時的法律并沒有辦法保障到平台勞工的權益。政府將會采取措施，並優先解決此問題。而第一步，就是政府會於 2023 年內就平台勞工的狀況做一個社會調查。政府亦會繼續同外賣員、公司、國外專家會面，以瞭解各方意見。

政府有意願去解決相關問題，工委會樂意見到。同時，我們亦呼籲政府要儘快立法，外賣平台

進行香港市場已有 8 年以久，這并不是一個新的現象。國外政府已紛紛頒佈法例，以保障平台勞工的權益。香港不應再停滯不前，讓 2 萬多名外賣員繼續受到欺壓。

>>> Policy Suggestions on Platform Delivery Workers' Work Injury Compensation and Occupational Safety and Health

香港基督教工業委員會
Hong Kong Christian Industrial Committee

便箋

2022 年 10 月號

外賣員就工傷保障及其他議題的建議書

勞工及福利局
孫玉菡局長 鈞鑒：

我們是一群 foodpanda 和 Deliveroo 全職外賣員，我們視送遞工作為我們長久且唯一的收入來源。

過去的幾年，我們數以百計的同行，於送遞過程中因意外而重傷或去世。我們每日在馬路中穿梭，冒著生命危險為市民提供外賣服務。但是，外賣公司不承認我們是僱員，我們亦得不到半點法例及工傷保障。當我們讀到外賣員陳德明先生因車禍逝世，而 foodpanda 僅支付少量慰問金的新聞，我們都感到甚是悲憤。難道，我們的生命僅值 7.5 萬元？

這一慘案映照香港超過兩萬名外賣員的命運。工傷之外，我們在薪酬、休假等層面亦毫無保障可言。請勞工及福利局儘快制訂法例，讓外賣員的基本勞工權益得到保障。

一、 我們的訴求

我們懇請政府儘快制定法例，以要求：

1. 外賣公司應為全體外賣員購買一份符合《僱員補償條例》補償金額標準的保險；
2. 保險保障範圍應至少涵括（1）上線、當更及更份暫停期間；（2）上線或更份開始前的 1 個小時內；（3）下線或更份結束後的 1 個小時內。
3. 外賣行業應設立最低服務費單價保障，以避免長工時引致的疲勞駕駛。
4. 外賣員應享有有薪年假，且每七日應擁有一日有薪假期，以確保充足的休息時間。
5. 外賣公司應安排外賣員參加強積金計劃，以及為外賣員供款。
6. 外賣公司應承認外賣員為其僱員，並承擔作爲僱主的相應法律義務。

二、為什麼我們需要更多的保障

1. 外賣公司保險保障不足

步兵及車手每日都在馬路上奔波，暴露於各種交通安全風險之中。單車手及電單車手以肉身包鐵皮，風險就更加高。

foodpanda 及 Deliveroo 雖有為外賣員購買人身意外保險，但保額、保障期限遠遠低於《僱員補償條例》規定補償金額。過往，我們因工作遭遇意外而重傷，卻只有我們及家人獨自承擔所有醫藥花費、對家庭收入造成的巨大打擊，而公司就撇清所有關係。

過去的一年，至少發生兩單外賣同行意外死亡的慘劇。這兩場意外，死者家屬都因意外發生於死者上落班過程中，而得不到任何保險賠償。

我們其中的幾位，作為車手，必須駕駛自己的車輛往返工作地點，途中同樣充滿各種危險。外賣公司購買的保險，理應保障往返工作地點及住宅過程中發生的意外。

2. 工作安排充滿風險

外賣公司對我們的管理苛刻，部分工作安排亦增加了我們的工作風險。

其中一個例子是，外賣公司不單分配外賣訂單給外賣員，亦會指派我們送遞貨物，包括桶裝水、大米等。貨物可重達 14kg，令車輛駕駛過程中搖擺不穩。另外，三號風球、紅雨下，市民的外賣需求增加，公司曾指派我們同時運送 3 張訂單。滂沱大雨及颶風下駕駛本已風險重重，公司的安排更增加了我們的危險。

外賣公司實行計件制，沒有最低時薪保障。不穩定的收入，伴隨著巨大的壓力，亦催使我們加快脚步，以追奪更高的薪酬。

另外，foodpanda 在 7 月份推出新的薪酬制度，外賣員在午市、晚市內完成一定數量的訂單，才可以獲得相應獎金，周末的獎金最高可佔我們周末收入約的十分之一，這變相是逼迫我們開快車，讓我們罔顧交通安全。因爲，為了追趕訂單完成數量，我們駕駛得更加匆忙，精神上亦承擔更大壓力。

外賣公司聲稱我們享有自由，但實際上設置了種種控制及懲罰。若拒絕訂單，我們的評級會被下調，直接影響收入。若我們轉走一定數量的訂單，foodpanda 會暫停我們的更份 15 至 30 分鐘。當我們的送遞速度慢於公司設定的送遞標準時，我們會收到警告信，甚至會被終止合同。

3. 持續減薪、長工時增加駕駛風險

過去的四年，外賣公司持續減少服務費，單價降幅至少有 20%。同時，油價、車輛維護費用不斷上漲。為了維持收入水平，我們不得不由每日工作 9 個鐘，增加到 12、13 個鐘。同時，因為沒有有薪年假，我們連續一年每月只休息一至兩日。得不到充足的休息，我們疲勞駕駛的風險自然增高。

外賣公司減薪沒有底線，我們亦沒有最低工資的保障。不難想象，減薪的情況在未來會變得更加惡劣，疲勞駕駛、精神壓力隨之而來的風險亦會增高。

4. 退休生活缺乏保障

外賣行業內一直彌漫著强烈的不安感及焦慮感，而這種不安，不但來源於毫無保障的眼前，亦來源於不穩定的將來。

同所有的打工仔女一樣，我們都需要一筆儲蓄以確保退休時有一個體面的生活。在香港的養老保障體系內，强積金是最重要的一環。但是，外賣公司並不會為我們的强積金供款，所有的退休財政負擔都擺在我們的肩上。

同時，因爲當前的職業充滿各種不穩定，我們每日兢兢业业，為眼前最迫切的生活需要而打拼。我們每日將自己逼到最盡，又何來心力長久規劃我們自己及家人的未來？這導致的後果是，當我們失去工作能力，最脆弱的時候，我們不會有任何的依托。而造成此社會問題的根源是，外賣公司并沒有負擔起我們認爲他們應承擔的僱主責任。

5. 被推卸的僱主責任

我們所提出的大部分訴求都接近目前法定的僱員權利，我們亦不斷提到，外賣公司在推卸自己作爲僱主應承擔的責任。我們如同大部分的僱員一樣為外賣公司打工，在經濟上亦完全地依賴這一份工作，與公司更非平起平坐，很自然地，我們就會需要與僱員同等的保障，以免受來自公司的欺壓。

事實上，我們其中幾位都曾是 foodpanda 僱員，卻被公司單方面轉為自僱協議。我們實質的工作制度及內容并沒有太大改變，但我們的勞工權益卻被完全剝奪，遭遇工傷不再得到法例保障。我們同其它行業的僱員唯一不同的，就是我們的僱主，靠我們的勞力擴展生意，卻利用法律的漏洞為自己卸膊。

未來各行各業的打工仔女，有可能都會經歷平台化的浪潮，面臨相似的困境。勞工及福利局因儘快制定法例，不但是為了保障外賣員的權益，亦是為了應對平台經濟不斷發展隨之以來產生的問題。

foodpanda 及 Deliveroo 外賣員上
2022 年 9 月 7 日

香港基督教工業委員會
Hong Kong Christian Industrial Committee

便箋

2022 年 10 月號

外賣員行動：爭取臨時免費泊車位

9 月 29 日，超過 40 名 foodpanda 及 Deliveroo 車手於啟德沐寧街發起停工，拒絕沐寧街龍譽、嘉匯、Oasis、啟德一號、天寰在內 5 個屋苑訂單。

發起停工的車手表示，因啟德沒有電單車公共泊位，而各屋苑又拒絕電單車入內，外賣員不得

已將車輛停泊於屋苑外，以致頻繁收到告票，每月達到 3 至 5 張之多，罰款可接近 2000 元。同時，外賣公司亦對此問題置之不理，讓外賣員獨自承擔所有風險成本。因此，當區車手決定發起停工，直到屋苑為外賣員提供免費臨時電單車泊位為止。

透過外賣員的齊心努力，行動發起後的 2 日內，所有屋苑都作出正面回應，分別允許車手於屋苑內免費停泊 15 至 30 分鐘。車手亦接受上述屋苑安排，即時恢復服務。

部分媒體報導

獨立媒體：啟德沐寧街屋苑拒提供泊位 外賣員發動罷送

獨立媒體：外賣員罷送行動成功 啟德五屋苑全開放免費泊車

RTHK 自由風: 外賣速遞員因缺泊車位拒接啟德一帶訂單

HKFP: Hong Kong delivery workers boycott 5 estates over parking fine fears, call for motorbike spots

工委會需要您的支持

【轉帳捐款】

請將捐款存入工委會恆生銀行賬戶 227-445210-001，將入數紙電郵至 info@hkcic.org.hk

【支票捐款】

請將劃線支票(支票抬頭為「香港基督教工業委會有限公司」)寄回工委會辦事處

香港基督教工業委員會
Hong Kong Christian Industrial Committee
香港九龍灣常怡道 33 號 914 室
914, 33 Sheung Yee Road, Kowloon Bay, Hong Kong
電話 (852) 2366 5860
傳真 (852) 2815 1739
電郵 info@hkcic.org.hk