



「政教分離」不等於政治冷漠	P. 2
壞女孩如何變身好女孩？	P. 3
自由時代需要理性的上帝	P. 4



我是一張八達通……

「你增值咗未呀？」

聽到這句話，腦海中很自然就浮起兩個念頭：我的「八達通」還有多少餘額？我的個人資源增值了嗎？

「資源增值」以及相關的「技能提升」，已成為本港一個鋪天蓋地的觀念，宣傳影片無日無之的在播放，不但商業機構，就是在教會和教會機構中，也常常掛在口邊，視為自然而然、理所當然。

世界瞬息萬變，不斷更新愈形重要，傳統亦有云：「活到老，學到老」，能終生學習的人，會是個長進的人，也較能存著開放的心靈，避免固執僵化。而提升了技能，也能貢獻公司，服侍顧客，成為美好的見證。

問題是，為什麼一提到「資源增值」，小職員個個聞之色變？也許，正因為這觀念背後，真的把人視作一張隨時貶值，必須不斷增值才有價值的八達通。

增值增值，所增何值？

抽空來看「資源增值」，很難說有什麼問題，甚至可以說是一件值得倡導的事；然而放在產生這個觀念的語境來看，就會發現問題多多。

「資源增值」是金融風暴後資源緊縮的副產品。它意味著運用更少的資源與人手，產生更多的成品、創造更多的財富。

過去的人一講到「進修受訓」，就表示有機會「升職加薪」，按著人的本性，自然更加積極奮進。但是現在，進修受訓已被視為理所當然的事，增值後也不一定與升職加薪掛鉤。在這樣的情況下，員工的資源增值，等於公司的變相剝削，只會叫人洩氣。而且當一個人要承擔兩至三個人的工作時，也代表職位空缺減少，更多人失業。

當職業的需要掏空了工餘的絕大部分時間，一些扭曲人性的事情就很容易出現。如果一個秘書走去學文學、哲學、插花、廚藝、教養兒子時，算不算「資源增值」？老闆大概會說：當然不算！這算是哪門子資源！問題就在這裡：什麼是有價值？從何衡量？如果只有跟職業有關的學習才能有價值，人就容易物化、被工具化，成為一部工作機器，人生其他重要的價值如靈性、家庭、友誼、健康、嗜好、生命情調等，均被犧牲掉。最終我們將付出更沉重的社會成本。

即或對「資源」的理解上，也不無問題。過去我們都會認為年資、經驗是一個重要的資源，如今卻是要有新的學歷才算增值，於是有些人有意無意的忽略了資歷的價值，甚至當作負資產——「久」就是「不新」，「不新」就是「過時」，「過時」就應「淘汰」。然而，學歷與學問、能力並沒有必然關係；經驗所累積的智慧，也不是上課就能代替。現在的增值觀念，是否真的是帶來公司長遠利益的元素，也是值得懷疑的。

增值貶值，沒完沒了

「資源增值」已近乎一種威嚇，背後的潛台詞是「不增值，即貶值」；「不增值，即淘汰」。而且最可怕的是，資源增值是一個沒有上限、沒完沒了的過程。

在一個沒有上限的增值中，我們就如卡繆筆下的薛西弗斯，每天都在推石頭上山(增值)，但最終卻發現去到山頂時，石頭又會滾下山(貶值)，必須再推上山，如是者無止境的上山下山。更可怕的是，除了少數秀異分子外，一般人年紀愈大，體力記憶力就愈差，我



們會發現，每一次上山可能比上一次更艱難。然而資源增值背後的假設是每個人都能無止境的提升技能，如果你不能，那就是你不肯。但是，人的學習能力真的是這樣嗎？經濟不好，大家咬緊牙關，學習新技能，不斷改進，是無可厚非也值得鼓勵的，可惜若將問題都歸在員工身上，業績不好就怪罪員工薪酬過高、技能太低，不懂開源節流只會拿員工薪酬開刀，就顯得相當不負責任。

● 編輯室
cmanews@cmacuhk.org.hk

們會發現，每一次上山可能比上一次更艱難。

然而資源增值背後的假設是每個人都能無止境的提升技能，如果你不能，那就是你不肯。但是，人的學習能力真的是這樣嗎？經濟不好，大家咬緊牙關，學習新技能，不斷改進，是無可厚非也值得鼓勵的，可惜若將問題都歸在員工身上，業績不好就怪罪員工薪酬過高、技能太低，不懂開源節流只會拿員工薪酬開刀，就顯得相當不負責任。

人有尊嚴，不是負數

對於這種結構性的問題，我們很難作出根本性的改變，但有幾方面可以留意。

1. 首先，我們要肯定人性尊嚴是建立在人有上帝形象的基礎上，永遠不會是一個負數，這是基督教對人的信念的起點。我們雖然相信人有罪性、惰性，卻不能容許社會不斷貶損人性。

2. 然而，打工仔要接受現況，並在種種限制中活出自由，回顧戰後的香港，生活艱難，但不少人常存喜樂的心。心裡的喜樂是不能被奪去的，否則我們才是真正被打敗的人。弟兄姊妹要互相打氣，一起仰望上帝施恩。

3. 我們更要肯定工作不是一個咒詛，而是一個召命；我們不是被上帝遺棄在職場，而是蒙召在職場中當祭司，服務社會，見證上帝(請參楊世禮：《為誰辛苦為誰忙——基督徒工作觀的探討》(香港：宣道，2004))。這種「被差遣」的心態有助基督徒面對生活中的種種逆境，同行的基督徒更可透過不同形式的組合來見證主。其實一般員工多少有一點職權可稍稍改善工作環境；即或是完全無權無勢的員工，但憑著一點笑容、一點關懷與體諒，已能創造一個很不一樣的工作環境。

4. 如是，縱然我們有時是無可奈何地要去增值，但我們仍可懷著學習而非應付的心態面對它，並期待將所學知識有效的用在工作上。把增值的壓力看為培養勤奮生活態度的動力，最緊要是仍能顧及生活其他方面的需要。

5. 得力在乎平靜安穩，要學習在忙亂的生命中，仍可享受我們從勞碌中得來的分，吃喝快樂(傳五18-19)。有休息、有娛樂的人，才能「襟玩」。

6. 一些人因為缺乏安全感，而盲目、過分地自我增值，我們要幫助他們學習放手，叫他們數算由是可能會失去生命中其他更寶貴的事物。

竭盡所能，扭轉逆勢

7. 基督徒老闆要盡可能愛護員工，提供良好的進修途徑、合理的升遷準則，切勿剝削員工，留意心裡潛存刻薄寡恩的劣根性。除了公司的業績與成就，我們對待員工的態度，同樣是我們對社會的見證。在老闆佔盡上風的時勢下，仍願意視員工如家人，盡力尋求公司與夥計雙贏的做法，正是今天基督徒老闆的使命。

8. 對於競爭力不高的人，我們仍要保持尊重的心態。秉賦是一種限制，聰明的人常不明白笨拙的人為什麼那麼笨，然而沒有人是自願當笨蛋的，許多人雖然很努力，卻每天都要在自己的限制中掙扎求存。我們要分辨什麼是「非不能也，是不為也」，什麼是「非不為也，是不能也」，對於前者可以鞭策，對於後者要多加體諒。人類社會不應該是一場弱肉強食的淘汰遊戲。

9. 教會的講台信息應根據聖經，對社會上各種扭曲人性的意識形態(它們總是用各種堂而皇之的理由來自我合理化)，應有信心根據聖經作出批判，彰顯聖經對真實人性的啟示。現在流行找基督徒商人作見證，我們要格外留心，勿隨從世俗視業積高、名聲大的公司就是好公司，裡面的基督徒主管就是好信徒。教會自有另一套標準，應稱讚那些愛護員工、產品素質好、對社會有益、注意商業倫理的公司與主管。

10. 現在的人常以「外面怎樣做」來衡量教會的行政與人事，這是本末倒置的，因「外面」的做法許多時是違反人性的。無疑教會應該善用某些有效的行政管理方法，然而教會的本質是「家」與「國」，而非「公司」，過度將教會公司化只會令教會變質。而且教會是社會的燈台，我們的目標是以真理建立教會，從而衡量社會上各種虛假、違反人性的做法。

11. 作為社會上的少數派，教會所做的有時只是一種姿勢，不過這種姿勢仍是重要的。譬如這兩年「教會關注失業行動」所能創造的職員空缺相當有限，根本無補於事，然而這卻是向社會見證，當大家都在講「瘦身」(這也是一個巧立名目的講法)時，教會雖然同樣面對資源緊絀，卻仍然盡己所能，關心別人的需要。這能給予冷漠世界一點溫暖。

12. 基督徒知識分子要保持對社會上虛假的意識形態作出批判，並提出各項具體的改良建議。(有一本書可作為基督徒的社會良知的示範，是李家同：《一切從基本做起》(台灣：圓神，2004))。有社會學家指，歷史上許多重要的改革，都是由百分之二的少數市民引發的，所以基督徒不要看輕自己的力量。☪

(相關的專題討論，請參《宣訊》第二十期〈做你同工的好同工〉、第二十五期〈好好疼愛你的弟兄姊妹——如何幫助弟兄姊妹減壓〉、第三十六期〈決戰星期一——我們都是職場宣教士！〉、第三十九期〈做個「好樣」基督徒！——尋索逆境中的使命人生〉等。)