

以理念分析看企業裁員減薪

在通識教育中，同學在分析新聞議題時，如能運用一些思考方法，可以有助加深對一些爭議的理解，也可以在考試中取得較理想的成績。舉例而言，大家可以嘗試運用「理念分析」的技巧，找出議題中相關人士或組織的價值觀念，或是他們觀點背後的理念。要明白這方法，大家可以先看以下的例子：

某夜，甲、乙、丙三人相約到一間只提供素食的食肆晚餐，席間各人分享了自己食素的原因。甲說：「眾生平等，人類何苦要為口腹之慾殺生呢？善哉！善哉！」乙立即和應：「近年身體出了毛病，都是怪平日『多肉少菜』之故，為了長命百歲，我已決定戒絕肉類。」這時，丙慢慢地說：「生產肉類比蔬菜和穀物需要更多的資源，人人餐餐大魚大肉，地球還承受得了嗎？這樣能夠可持續發展嗎？」

看罷三人的對話，相信同學們不難發現，他們食素的行為雖然一樣，但是各人所持的理由實有所不同，他們背後的價值觀或理念更大異其趣。我們不妨找出各人話語中的關鍵詞，加以推敲，進行理念分析：

	話語中的關鍵詞	價值觀或理念
甲	眾生平等／殺生	佛教慈悲／仁愛／萬物平等……
乙	身體毛病／長命百歲	健康生活……
丙	資源／可持續發展	環境保護／愛惜地球……

明白了上述的技巧，我們不妨運用這方法來分析時事新聞。以下是〈香港經濟日報〉在 2009-02-10 有關電訊盈科有意減薪的報導撮要：

新聞一：〈盈科 2 千外判工減薪 最多 3 成 500 人今遊行 影響維修安裝服務〉 「去年中仍有 6.5 億盈利的電訊盈科，以經營困難為由，要求逾 50 個外判商減收 1 成工程費，逾 2,000 員工昨起接獲減幅 1 至 3 成的減薪通知……」
新聞二：〈28 年老臣子 忍無可忍罷工〉 「對於電訊盈科再向員工開刀，在公司服務逾 28 年、現為外判工的陳先生坦言忍無可忍，已呼籲十多名同事今日一同罷工半天……」

面對金融海嘯，企業在盈利減少或經營困難的情況下，有些簽訂約章，承諾不會向員工「開刀」，勞資雙方共渡時艱；有些則裁員減薪，以提昇公司的「競爭力」，向股東交代。很明顯，在「企業應否裁員減薪」的爭論下，正反雙方各

執一詞，僱主和勞工也有自己的觀點。雙方的分歧關鍵很可能涉及不同的價值觀或理念，同學們如能加以辨別和分析，實有助深化對議題的討論。舉例而言，支持人士或從經濟效益的理念出發，公司追求盈利和講求成本控制，自屬理所當然，反對者則認為企業應該有「良心」，要講求社會責任，立足點是僱主和企業的道德情操。

再從僱主和員工的關係看，昔日香港社會勞資雙方每多講求情義，不會事事利益掛帥，不要說減薪共渡時艱，六、七十年代的人更會將薪金寄存於老闆身上，有的或忠心效力同一公司數十載。又如張國榮照顧家中的工人六姐至終老，當中的情義又豈是今日「欠薪失蹤」的僱主和「不斷跳槽」的員工可比。除此以外，勞方又會認為公司既依照程序和法例，自然有權裁員減薪，但勞工則會從道德責任的角度看，認為此舉是無良。

議題：企業應否裁員減薪		
	正方	反方
理念衝突一	經濟效益	社會責任
理念衝突二	買賣的利益關係	情義和互信的關係
理念衝突三	公司的權利	對員工的義務

上述只是略舉一些可以作理念分析的切入點，當大家把它們列出來，再進行比較和衡量，最後方下判斷，這不是更有深度和說服力嗎？