

## 有種尊嚴叫勞動

2022年8月13日

徐頌文

「教會認為其職責是時常喚醒人們注意工作者的尊嚴和權利、譴責侵犯這些權利和尊嚴的情況，俾能確保人和社會所作的真正進步。」聖若望保祿二世於《人的工作》通諭（#2）中，開宗明義地闡述教會於維護工人尊嚴上不可或缺的角色。

筆者任職的教區勞工牧民中心—港島，於今年勞動節前夕舉辦了一個名為「勞動有『樽鹽』」的活動，藉著各色「衣領」從業員的故事展覽、清潔工人及防治蟲鼠工人的互動體驗、「真人圖書館」、傷健共融手指畫創作、紓緩工作勞損痛症中醫諮詢站、勞工法例問答遊戲及專題分享會，並製作一套「有種尊嚴叫勞動」明信片及鹽樽飾物作為活動紀念品，推動教友及大眾認識與思考如何從不同層面維護工人的人性尊嚴。

相信不少讀者都知道一個著名的心理學理論，它將一個人的需要分為五個層級：第一層級涵蓋人的生理需求，簡單而言就是衣、食、住、行的需要；因此，工作應當提供一份足以讓工作者其個人及家庭得享溫飽的工資，並確保其享有充分的休息及閒暇時間。第二層級是指安全方面的需求，從社會政策及保障層面來說，就是職業健康、工作安全、醫療保險、失業及退休保障等。第三層級泛指對愛與歸屬的需求，為工作者而言，可以在一個不僅不被歧視、排擠甚至隨意捨棄，而且是一個和諧、融洽、被接納並享有結社自由的環境中工作，也能滿足對於愛與歸屬的需求。第四層級的需求，包括受尊重、受重視、受認同且聲譽受維護的需要。至於最後一個層級，就是對發揮個人所長並作出貢獻，以彰顯自我價值的渴望。雖然根據該理論，不同需求有高低及先後之分，然而，在香港這個高度文明且高度發展的社會中，為成就每個工作者整全的人性尊嚴，上述五個層級的需求都不容忽視。

筆者記起在 William Barry Preen 起訴 Industries Polytex Limited 的案例中，法院裁定「損害僱員的精神健康」、「羞辱僱員」及「不尊重僱員」也構成「構定解僱」的行為。其實，在僱傭法的概念中，有一個「構定解僱」或「推定解僱」（Constructive Dismissal）的概念，意指當僱員因僱主作出任何從根本上違反僱傭合約（或任何顯示其不擬履行其在僱傭合約內的責任）的行為，則僱員可無須給予通知期（或代通知金）而即時終止該僱傭合約並視為被僱主解僱，其中「被僱主拖欠工資超過一個月」及「受僱主苛待」此兩種情況也構成「構定解僱」的行為，並已明文列載於《僱傭條例》中（見第 10A 條及第 10（a）條）。可見保障僱員不同層級

的需要，也必須在制度上得到滿全的必要性。

「工作為人是件好事，它之所以好，並不僅是它有用或是可享用的東西，它之所以好是因為它是有價值的，即符合人尊嚴的，它能表達人的尊嚴，增加人的尊嚴。」（《人的工作》通諭#9）若工作不僅未能增進工作者的尊嚴，更反而成為貶損其尊嚴的手段，如此，不僅忽視了僱主應有的責任，更違背了對造物主「應愛人如己」的命令。

教區勞工牧民中心 - 港島 供稿