

=====

## 請執行長出來說句話！！

據會員向工會申訴，桃園區區經理游俊鴻，甫上任即以南崁分行業績不佳為理由，擅自撤換該行作業主管與業務主管，改當 AO，新任經理雖主張再給予幾個月的時間觀察，再作調整，區經理悍然拒絕，表示「他不能等」，並要求立即交接。經工會向總行抗議後，已先退回該行職務異動申請。

工會認為，以前三位督導就已造成諸多爭議，現在增加至十三人，如果都像游區經理一樣，不敢想像未來會怎樣？試問：本行究竟如何定位區經理？是區經理制還是經理制？權責如何？如果是經理制，那區經理可任意調整單位人事，經理算什麼？以後單位成敗誰負責？要經理負責，公平嗎？如果是採區經理制，那 129 家分行經理就該廢了，由區經理直接兼任即可，「權責合一」，公司治理與人事制度不應如此嗎？

蕭執行長 8 月 19 日至工會座談時特別表示，區經理的設立是要負更大的責任，而非賦予更大的權力，一定會要求他們好好與行員溝通，並請大家給區經理至少半年的時間，如果表現不行，明年再予撤換，言猶在耳，就馬上發生如此粗暴行徑，究竟是區經理當執行長的訓示是屁話，還是執行長只是向工會講場面話，區經理聽聽就好，照樣蠻幹到底？

單位業績不好，誰該負責任？這是普通常識，原經理可以調至他家分行續幹經理，卻要作主與業主扛全部責任，合理嗎？況且這兩位主管近三年考績非優即甲，區經理卻硬要調降他們的職務，且不理會新經理的建議。執行長可以給區經理時間與機會，區經理竟說他不能等，不給行員絲毫時間與機會，請問執行長，您認為如何？

工會從未公開反對區經理的設立，總相信制度設計一定有其優點或必要性，但徒法不足以自行，若用人不當，未蒙其利，先受其害，豈可不慎！工會認為區經理的養成教育與職前訓練皆有不足，個人水準差異若大，執行結果自然不同，工會更認為，設立的目的，若只是當成總行轉嫁壓力給一線的工具，那就免了吧！一線的壓力還不夠大嗎？為何還要疊床架屋，徒增成本？因此，請執行長出面講講話好嗎？不要再讓 129 位經理當夾心餅乾了！

理事長 鄭貴榮

99.09.06