

會址：104 台北市建國北路二段三巷二號五樓 電話：02-2518-9388 傳真：02-2518-9400

E-Mail：[union@sinopac.com](mailto:union@sinopac.com)

<http://union.sinopac.org.tw/>

=====

## 不能為了丙等而丙等

近日分行流傳一個說法：「區經理說今年公司規定考績有 3% 人要列丙等……」。工會甚為震驚，公司今年獲利在創下近六年新高後，不但沒有多為員工爭取更好的福利津貼(ex:增加伙食津貼、交通津貼等)，還不斷縮減員工的福利(ex:冬季制服、行員優惠存款利率)，現更無厘頭，採大刀一切的方式，用近六年來最嚴厲標準檢討員工的表現，以加速對表現落後同仁的逼退，若此說法屬實，工會絕對無法接受。

什麼是丙等？什麼人會拿到丙等？拿丙等有何後遺症？

員工考核準則第 9 條：「丙等：整體表現未符最低要求，亟待努力力爭上游，冀經輔導以達平均水準。」

員工考核準則第 10 條：「連續兩年列丙等或連續四年列乙等者，提人事評議委員會確為不能勝任者，將提請董事長依法終止任用」。

就以字面觀之，年度考績要列丙等者有一先決條件：「**未符最低要求**」。試問：什麼是**最低要求**？各區區經理/總行部處主管主觀上的最低要求標準有一致？分行 OP 與總行後勤單位同仁的最低標準是什麼？有何客觀指標來定義與評估同仁表現？如果沒有，憑甚麼硬性規定 3% 的人要拿丙等？工會進一步問：當員工整體表現未符最低要求，公司有何輔導機制？今年初公司設定了 2% 的人力進行美其名的活化，說會好好輔導，但事實上多數單位都是用逼的(逼業績 or 直接逼退)，礙於業績壓力哪有閒功夫耐心輔導？找新人比較快，可降低成本又可以達成公司的逼退目標，導致人資處成果豐碩，工會粗估約 2/3 同仁已含恨離開職場，依此推算，一旦同仁被列入丙等，隔年被逼退的機率高達八成以上，這不只是沒有績效獎金的問題，而是工作權受到威脅！**公司無輔導及退場機制是工會嚴正反對的主因！**

要將員工考績列為丙等要依據丙等的事實去認定，不是硬性規定全體員工 3%，真正表現未達最低標準的同仁才能給予丙等的嚴厲提醒，且給予落後同仁轉換非業務職務的機會，若表現連續不佳再給予資遣，當事人也較心服口服，去尋找另外適合自己的職場，既不會製造社會問題，也善盡了企業社會責任。但本行僵化的請調制度，員工根本無自行規劃職涯發展空間，那只是口號，騙新人入行的廣告話術而已！公司不是沒有職缺，從公司外聘超過 300 位的人力派遣公司員工擔任非季節性的長期職務就可以看出。

工會希望行方能出面說明年度考績的評等方式，而不是放任單位主管藉以恐嚇員工，導致同仁以訛傳訛，影響工作士氣，但若傳言屬實，工會將引用員工安置計畫第九條與之對抗—「公司因業務緊縮或其他原因，有裁減員工必要時，其裁減對象與資遣條件應事先與產業工會協商，經同意後辦理之」。工會不認為現行考核制度是在吃大鍋飯，否則本行今年獲利如何創下近年新高？強迫各單位一定比例的丙等，一定會造成內部的惡性競爭，相互敵視，削弱團隊互助合作戰力，影響業務發展。

理事長 鄭貴榮

101.11.6