



Tel: 02-2518-9388#1  
Fax: 02-2518-9400

信箱: union@sinopac.com  
網址: http://union.sinopac.org.tw

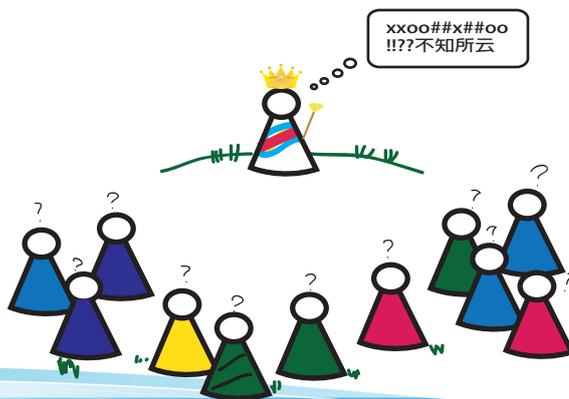
## 透過「申覆制度」找答案



某董事打電話詢問工會為何同仁對於新人事制度有那麼多的質疑聲浪？工會回答：「就以董事會為例，以前您們都是董事，現在突然被區分為不董、略董、很董，未來車馬費會不同，重點是評比標準不公開」，雖然這樣回答很不禮貌，但董事聽懂了。新人事制度上線，果如預期，只有一個亂字能形容！先前工會的文宣已指出不公開透明的制度勢必衍生許多紛爭疑慮，上線後各種問題陸續浮現：「表現良好、經驗豐富的同仁為何高職低就？」、「為何匹配升遷者薪資調幅只有1000~1500元，何時補齊？」、「配合公司政策轉換跑道，卻在評比時被嚴重低估」、「為何匹配六職等薪資不到5萬元？為何五職等薪資只有4萬元？不是職責=薪酬嗎？」、「被評比為低職務者代表能力不足？」、「為何未公開評比的標準？」、「同一職等，不同職務，業績考核的標準？」、「OP被評為最低職等，未來可以不要跨售？不會被強迫轉換跑道？」.....等問題，主管面對詢問時都說兇手不是我，是人資處；問總行，總行卻說要問單位主管，互推責任。

工會對於無法回答的問題均於第一時間向行方提出質疑，惟行方視個案回覆，答案曖昧模糊、標準不一，有時不說就是不說，事實上應是幕僚連自己也搞不清楚制度未來如何運作，根本沒有準備好就倉促上線，工會因此強力要求行方公布評比標準並建立申覆制度，不能等到明年七月再重新檢視，故行方已公告人崗匹配的申覆管道，請同仁勇於爭取自身權益，**凡有薪資、職位職務等覺得委屈、不公平之處，皆能提出申覆**，要求行方給個清楚說明，同仁填寫「職位核定申覆書」後，將由「審議委員會」重新檢視，白紙黑字給予申覆者一個答案，是較為妥適、令人信服的作法。申請日期自即日起至11/10止，行方承諾11/30前回覆給當事人，請同仁在申覆同時，副本也給工會一份，工會將代為追蹤並協助判斷申覆結果的合理性。

請行方勇於面對同仁質疑，為自己的決策負責，不要再遮遮掩掩、避重就輕，盡可能釐清同仁問題，這是行方無可迴避的責任與義務。工會鼓勵同仁要有自信與勇氣，與其隱忍默默流淚或在網站匿名抱怨，不如透過申覆管道，讓「審議委員會」的委員們集體檢視是否委屈了同仁，千萬不要讓不負責任的人打擊自己的信心，如果行方態度依舊敷衍，良禽擇木、賢才擇主，負面漣漪效應擴大，造成人才流失，主事者該下台謝罪！



理事長 鍾馥吉  
102.10.23