

## 員工心聲—作業人員篇

## 只要AP，不要OP

協同合作算OP的，OP同仁的招募成績做為作主及單位主管據以打OP人員考績的依據之一(每次都用威脅的)，還要招存款，招來的存款直接作保險就好了，試問有多少客戶那麼有錢，都洗了那麼多年，何況每檔保險現在都要綁6年以上，哪來這麼多客戶作保險？

單位業績做不好的話，區主管於每週連線會議就會要求作主要協助單位經理把單位業績帶起來(把作主當作業主來用)，此外單位主管也會要求作主對OP掛「扣答」，沒達成的話甚至有單位主管會一對一跟OP人員面談(為何沒達成？何時會開張？)，造成OP人員壓力超大，有的作主甚至規定OP人員每天要對10個客戶講保險，不管是誰、問路的、借廁所的也都要講，IPO也要有OP的份！

每一季的團體獎金如果有的話，單位主管也是讓業務人員領較多獎金，OP人員一樣少的可憐(即便有達標也領不多)，事務工作要作，文件歸檔工作要作，業務也要作，真當OP人員是超人嗎？

還有洗錢防制的問題，分行作業人力明顯就不夠，擔任洗錢防制的同仁更是可憐，每天至少要花二個小時以上的時間作業(結完帳之後)，有的單位主管不喜歡員工太常報加班，作主也會跟著盯，洗錢防治工作永遠做不完，所以才會有同仁因為受不了而選擇離職或退休。

再來就是交叉查核問題，立意良善，可以讓同仁去學習別單位的作法。但受限單位人力問題(有的上課、有的休假)，因為有列入管理指標KPI分數問題，只能派資深人員去查帳(經驗傳承也有問題)，一到分行還沒開始查核就說，我們經理跟作主說這一次要查(寫)4條以上，不管大小問題都要抓，讓被查核分行人員聽起來心裡很不是滋味，嚴重破壞分行同仁間的情感，甚至連選派查核人員還要單位主管指派，時間上造成受查分行的不便(因為查核結果還要回覆稽核處，時間怕會來不及)真的很離譜。

升遷永遠都是業務優先，在OP端13升14有那麼難嗎？在金融圈我們永豐銀的薪資是比上不足，比下還好。有OP同仁跳槽到華銀、彰銀、薪水至少升4千，人家華銀的主管甚至打電話到分行來感謝，感謝我們把人培養的那麼好，什麼職務都會做，這聽起來真是令人十分刺耳！壓力大、薪資少、福利還好，難怪我們會招不到人！OP離職率會那麼居高不下，這不是沒有原因的。

**工會已幫我們反映多次，但總行愛理不理，這是大家沒給工會足夠支援，這次所有姊妹兄弟要站出來力挺，讓工會更有力量籌碼向公司施壓來解決OP的問題，加油！為了OP，也為你自己！**



分行作業人員  
108.5.24