

資淺理專的懇歌



當年入行時，人資砍了前職的薪水並且說：「我們也不知道你能待多久？說不定來一下就走，還會造成公司的負擔。」當時天真想說之後主管跟公司看到我的努力一定會主動幫我調薪，就這樣帶著齊全的證照，領著3萬多塊的薪水來報到。

記得尚未領到公會登錄證，就開始被老闆點名連線業績，完全沒有所謂的蜜月期，直接上工向前衝，當理專拚業績天經地義我明白，但必須說公司

制度對新進理專確實不友善，這也就是為什麼公司理專總存在著斷層，面臨新人留不住、招不進來，人才愈走愈多的窘境。

理由很簡單，因為新人大多數無法取得養分，僅能從資深理專不願意或沒暇服務的客群中挖掘機會，簽保險甚至不綁理專code，我自身就吃過無數次的悶虧，cold call的客戶臨櫃直接被櫃台轉介給資深理專，甚至有你call完客跟客人講完商品後，資深理專連招呼都不打，直接系統申請客戶移管到他那，還有聽說新人call客來行簽保單，被分行資深理專看到後跑去跟新人說：「這之前是我經營客戶，這張算我的業績。」

種種的事件我相信主管們其實都知道，也有新人反映過相同問題，但大多主管可能再過個幾年就能順利升級調任，沒有人會願意主動提出改革，對他們來說最重要就是不滋事，穩穩做到下莊即可。到底是怎樣的龐大業績壓力跟壓榨制度，造就出資深理專為了保飯碗、求生存而剝削新人，連新人的小單都要搶？新人沒有申訴管道往往有苦難言只能吃苦當吃補，撐得住的繼續待，撐不住的自己提離職，不會有人同情，當初和我同期報到的同事一個個離開，他們的底薪甚至都比我多出很多，但連這樣的薪資都留不住他們，就知道理專承受的壓力已大於該薪資所要付出的代價。

留下來的人繼續承壓，即使做超額所領的獎金加上底薪都還是少的可憐，更慘的是業務獎金除了要等兩個月才發放外還只能領八成，剩餘兩成遞延一年後領，選擇離職就等於送給公司，主管機關不是已經來函說過是不合法了嗎？主管說做理專就是要賺獎金，我們傻傻拼死命做，領到獎金時才發現獎金根本一點也不好賺，東扣西扣後入口袋的到底剩多少？根本不知道獎金調整率為什麼只有70%、80%，後來才覺悟報到前，底薪要談好才是最實在。

資深理專也可悲，公司短視近利，業績除達到自己薪資目標額外還得一而再再而三被要求為分行再創佳績，考績就是最好的鞭策武器，常常上個月賣A商品，客戶都還在考慮中，下個月就又無縫接軌與另一家談好合作條件，改賣另一家B商品，開賣當天就被要求要破蛋，甚至要完成目標50%，上頭完全不管當時匯率價格是否對客戶有益，反正第一天就是要進場，資深理專甚至為了保飯碗自己掏錢，幫自己買不算業績就幫家人買，已經分不清楚到底是來工作的？還是來買工作做的？也因為上頭一再索取無度，資深理專在有限的時間內只能鎖定大客戶，無暇服務其他中、小客戶，一段時間後客戶變成S66或800無人經管，待淡季生不出業績時又只好跟資淺理專搶。

公司高層為達眼前近利拼命IPO，要求理專想盡辦法把客戶的錢鎖進六年期目標到期債、長年期保單，錢不斷鎖進去，客戶手頭沒錢了就又要理專做資產活化，把腦筋動到房貸客戶身上，明知不可為卻要理專為之，為公司賺進大把銀兩，但實際上領到的真有成比例，或如報章雜誌所說的發給辛苦的基層員工嗎？我自己是抱以懷疑態度，我算了算自己的年薪也就那個死豬價。

公司法說會上說成長多好、獲利多佳，其實大部分員工根本就是無感的，因為根本沒領到，理專個個冒著賣白粉的風險卻領著賣白菜的錢，近年公司理專年資一到便一窩蜂申請退休，是什麼環境造就此一現象？為什麼一個員工曾經願意在公司服務25年，卻不願意再多留1、2年？一間公司如果是愈來愈進步，員工趕都趕不走。到底誰才是既得利益者，而誰又是最下層的被踐踏者？再不徹底改善此一現象，未來流失的員工肯定只會比流入的員工多。