



考績甲等有錯嗎？

入行超過20幾年，感受公司對老員工逼退力道越來越強，真不知永豐什麼時候變得如此無情。回想入行之初，資深員工不論是屆齡退休或離職，莫不對公司懷抱著感激之情，都會主動幫公司介紹客戶；曾幾何時，近年來退休的員工對公司感情淡如水，離職員工更是心懷怨恨地離開，未來都會是永豐的負面宣傳者。

俗話說好聚好散！公司進行人力優化政策是可以理解的，但5月25日看到人資處公告的「專案退休退職計畫」，讓我對公司徹底的失望了。

以往公司推出的專案退休職，都是提供符合資格的同仁多一個選項，同仁可自由選擇是否提出申請。今年，**連續拿到兩年甲等考績的我，竟然被主管要求必須提出不申請退休的理由**。據瞭解許多單位主管也有類似的動作，顯然這是公司的策略定調，我個人並不是一個特例個案。**甲等在公司應是所謂達到預期目標的考績等第，那不就代表著有多數員工都面臨到跟我一樣的情境？難道，這是公司變相的逼退策略？在公司形象貶值、對外招募吸引力褪去時刻，竟還如此無禮對待表現符合標準的甲等員工，真是活見鬼了！**

回顧公司近十多年來，經營高層更動頻繁，其中不乏不斷傷害公司信譽與客戶根基，更有的是對公司造成直接的重大傷害。歷次的改朝換代，都伴隨著許多高薪的空降人員，即便到了今天，仍殘留尸位素餐的人。公司不思撥亂反正，卻處心積慮地急著對基層員工動刀動槍，沒有基層員工的打拼，如何能高薪養著這些整天開會只思宮鬥推責任的高層，真是令人不解！

單位主管要求表現符合專案退休職的甲等(含甲下)同仁自證不提專案退休的理由，這難道不是侵犯員工的就業權利？另一方面，公司考核存在許多結構性與考核標準的問題，如今，竟然把目標瞄準在表現符合標準的員工身上，哪天人資突發奇想、老闆心血來潮，再把標準向上調一調。難道，在永豐拿到優等才是生存的王道？永豐要求標準之高，好不恐怖啊！



上述是工會接獲員工反映的內容，充分展現此次專案退休職計畫在執行面上所造成的傷害。如同在會代大會上所述，依本行員工考核辦法規定，考績甲等同仁係屬達成目標，表現達平均水準，符合預期者。然而此次專案退休職計畫適用對象之一及第六條第三項「單位主管與適用對象設定未來工作目標，並定期予以考核，以改善其績效」，與本行員工考核準則第十條「年度考績乙等/丙等者須於員工績效評估表內訂定改善計畫，定期追蹤改善進度」產生衝突，然而權責單位未與各單位主管說明清楚，導致單位主管在執行上以為提報名單係列入其KPI計算，引發強逼同仁提報、要求先寫改善計畫...等各式紛爭，嚴重打擊士氣。

專案計畫推出時，本就應檢視是否與行內規範有衝突之處，避免執行面上的紛爭，這是權責單位最基本的本分，工會將要求總經理妥善處理此事、檢討權責單位過失。