

騙子能騙多久，是傻子決定的

首先要聲明異議，請勿以人力資源處署名發文宣，因貴單位多人向工會申訴升遷、調薪不公，該文宣他們應該無法認同，並無代表性，爾後請以總經理或處長署名為妥，合先敘明。

針對人資處高見，工會說明如下：

一、人資主管最擅長也最讓人詬病的手段，就是將簡單的事情複雜化，該公告的事項黑箱化，壟斷資訊，誰奈我何？接著祭出台灣政客慣用的遮羞布：「依法依規行政」，然後不變的三不政策：「不知道、不理睬、不處理」，員工質疑，一概迴避，滿嘴官腔，不知所云，相關建議，不了了之。



二、2018年工會爭取到政策調薪(物價調薪，抗議多年，險些罷工)，每三年辦理一次，會員當年度調薪至少500元，去年工會爭取今年應調高至1,000元，行方同意，詎料未增加調薪預算，竟截長補短，挪來挪去，致職等高、表現優者多僅調1,000元地板價，其他甚至有少於1,000元者，造成員工相互怨懟，已失政策調薪本意。

三、今年調薪幅度平均3%低於多家獲利不及永豐的同業，大家懷著期待的失望比自始不抱希望更為痛苦，工會替員工感到不值！何況人資說平均調薪3%根本是說謊！工會再怎麼算都不可能，敢不敢公布實際數字？謊言的背後侵害了多少員工的權益？難怪每年的升遷、調薪、績效獎金，人資從未事前事後公布辦法，以昭公信，原來就是怕經不起檢驗！

四、高階經理人與基層員工薪資結構當然不同，但59%比9%不會太誇張？高階經理人獎勵辦法公布即可，無須一堆推託之詞，說不可拿蘋果與奇異果相比，當然，工會認為是「XX比雞腿」更恰當。

五、年度調薪對經理人僅係小菜一碟，績效獎金、業務獎金、持股信託金額…才是重點，基層調薪幅度高於經理人只是轉移焦點的假象。也有經理人向工會抱怨，說有員工誤認他們也是高階經理人，深感冤枉與不平，沒有比較就沒有傷害，他們也是訐譙與高階經理人薪資差距懸殊，還要背黑鍋。

六、人崗匹配、職等薪資上限多年來嚴重扼殺基層員工向上發展的空間，惡法害人匪淺，請問高階經理人有這些上限嗎？是「諸法皆空，自由自在」吧，這算不算職場歧視？霸凌？你們敢侮辱我們的智商，我們就敢挑戰你們的薪水。

七、結論：有人一直在為永豐犧牲，有人卻一直在犧牲永豐。請不要活成自己嘴裡討厭的樣子，以前最討厭的，現在都在做。清廉來自克制貪婪，並非只靠冠冕堂皇的規則或論述，即可掩飾造假，欺瞞天下。朝廷諸公再不改革自律，嚴格要求利益迴避，不僅官箴敗壞，道德淪喪，終致眾人唾棄，官逼民反。