



基層活不了，高層看不見

這幾天看到許多同仁陸續發聲，我也想把壓在心裡的話說出來。

我知道公司辛苦、高層有壓力、制度不是一朝一夕建立的，但作為一個在第一線每天拚命守住缺口的員工，我必須說，有些數據，也許沒有說謊，但它隱瞞了真相。

公司說基層平均調薪幅度比主管高、非主管職薪資高於業界平均，但你若真的了解基層，就會知道這些話和我們的實際生活離得有多遠。我們知道什麼是比例與總額的差別，我們也懂一杯70元咖啡和一瓶7,000元紅酒的各加一元不能說是平等對待。**你們說不能比蘋果和奇異果，但對我們來說，那根吃不飽的香蕉才是真正的問題。**

你們說政策調薪是2018年跟工會談定的，是一套理性且被歷史驗證過的流程。我想問的是，如果是工會為了當時的物價而替所有員工爭取而來，那麼以2025年的物價、工時與壓力已經無法反映現況下，那我們能不能有權重新談談？不是每個人都在乎年薪幾百萬的高層加了幾%，我們在乎的是，調薪制度，有沒有看見我們的辛苦？有沒有讓負重最多的人也能喘一口氣？你們有沒有主動提出要調高整體調薪預算？還是其實關於政策調薪，從一開始主事者就是抱持著三年一次的施捨心態？

照顧員工不是一個可以印在報表上的口號，它是一種日復一日的選擇，是願不願意在每一次決策中看見基層的聲音。你們說我們都有被照顧，可是我們在現場看到的是人一直補不滿、新人來了一年就走、老員工的倦怠如疲乏的橡皮筋。人資說非主管員工薪酬設計以穩健收入與激勵績優為核心，但觀察這幾年高層與基層的人員變動、收入成長，人資是否說反了？

合理加薪，不是施捨



待過其他銀行的同仁都知道，外面的選擇很多，但我們之所以還願意撐著、願意相信，不是因為永豐本身有多好，而是因為我們有一個稱職的工會，有一群不怕被貼標籤、願意一直發聲的夥伴。在這家公司裡，**真正讓人覺得還能留下來的，是我們之間彼此的團結，是我們知道有人會挺我們的那個信念。**不是報表裡的數字，也不是高層滿滿算計的話術與文字遊戲，而是工會一直都在。

~請正視員工心聲，回應工會訴求~



一隻不想只吃香蕉的猴子

114. 6. 13