



共好，誰好？

我身在後勤單位，長期面對一線業務的壓力，也清楚他們同樣在承受來自客戶的壓力，每天盡力配合溝通，只希望團隊能共好。然而，這幾年銀行業績越來越好，我的下班時間越來越晚，工作量越來越重。財報獲利節節高升，我曾以為，這代表我們每一個努力的員工也會被看見，但每年的調薪，卻一次次擊碎了這樣的幻想。

對於調薪不是不期待，而是常年感受到落差，有些人調很多，有些人卻好像什麼都沒變。這樣的差距，既沒有公開依據，也沒有合理說明，一句密薪制，把一切鎖在人資不可言說的世界裡。

我們的工作不只是機械式地完成任務，而是憑藉著長年累積的經驗，打磨出業務敏感度、風險敏銳度，與前線同仁的默契合作，這些都不是一朝一夕可以複製完成的。然而我們的專業、我們的資歷，卻因為高層一句「你們薪水太高了，要給年輕人機會」而被打入冷宮。專案協助要我們、專案爛攤子要我們、專案跨部門溝通要我們；但報告亮點不是我們，功勞不屬於我們，優等沒我們份，調薪更是輪不到我們。原來，資歷不是優勢，而是原罪。

我們不是不能接受差距，而是不能接受無標準、無透明、無公平的差距。我們的沉默，換來的是多年「限制各職等發展」的人崗匹配、為「留住人才」的調薪資源傾斜，但試問，這些年來，真的留住人才了嗎？事實是：新人留不住，連工作十餘年的同仁們也紛紛求去。看了工會文宣我才明白，永豐為達永續發展，竟是持續拉高高階經理人、並壓抑基層員工的薪資，「人崗匹配」、「資源留才」這些政策根本是一場謊言！不過是犧牲基層勞工，成就高層利益的工具。

我在永豐十多年，自認問心無愧，但也請高層自問—是否對得起你們的薪水與權力？請展現專業與格局，好好檢視這家銀行怨聲載道的人力資源政策到底出了什麼問題！不要再自我感覺良好。苦民所苦，高層們悉心經營愛民如子的企業形象，我衷心希望不是一戳就破的泡沫。



請高層具體承諾員工薪資應與公司獲利成長直接連動、調薪制度須公開透明、制定具體可行的員工激勵與留才方案！而非讓我們覺得策略計畫、併購藍圖三年又三年，三年之後又三年，都快10年了，高層說的共好我們感受不到，高層畫的大餅我們連麵包屑都吃不到。

我們之所以願意發聲，是因為對公司還抱有希望，若制度不改革、資源繼續傾斜，終將耗盡我們的信任與耐心。請高層勇於納諫，解決問題，與員工共同守住這家銀行的未來。制度可以修補，錯誤可以原諒，唯有傲慢與推諉，才是真正無可救藥。誠信，不該只對客戶，公平，不該只是口號，我們要的是實質的共好，不是虛幻的願景！

