



凝聚團結、不再害怕

先前一篇「行公義、好憐憫、存謙卑的心」的話，讓我思索了好幾天。如今，我也想說出心裡的話，而不再選擇沉默。

我完全理解大家的憤怒。對大多數人來說，生活並非「一人飽全家飽」，而是每天精打細算，只為家中老小有所依靠。我們要求的不是施捨，而是一個應有的「公平」與「公正」。當工會揭露這次調薪分配的真相時，我不禁想起多年前，那些手無寸鐵的員工面對資方無情剝削的畫面，又再次浮現在眼前。

我們身處的，是最講求誠信與正直的行業——銀行。如果經營團隊多數人一味追逐私利、毫無節制，那種「上行下效」的氛圍勢必蔓延至整個組織。若股東們得知這樣的文化氛圍，恐怕也會大失所望。

大股東若選擇當一個純粹的「資本家」，將最大資源集中在自己與心腹身上，自然也會提拔理念相近者。但這樣的風氣，將讓基層努力的員工再也看不到值得效法、景仰的「銀行家」典範。去與留，在每個人心中都有一把尺。有些人選擇離開，有些人選擇沉默加入，然而當劣幣驅除良幣成為常態時，企業的永續也將是個笑話。

2008年金融危機時，台積電曾資遣了840名員工。當張忠謀先生得知此事，出於「心存善念」，決定重返公司，並立即將這批員工召回。這段故事載於《張忠謀自傳》，也曾在媒體專訪中被提及。談到績效考核，張先生也有獨到見解與作為，展現出一位值得尊敬的「企業家」風範，誠然值得借鏡。

我相信，任何KPI指標都不可能絕對客觀，它僅是制度中的一種工具，但不能以其作為排除員工調薪的資格。大家都知道一個團體裡，縱然大家表現都差不多，但只要存在考績排名，勢必就有人要居於後面，然而彼此之間的表現是否真的差異很大？大到績效要被剝奪一次，還要再剝奪該名同仁的調薪資格？若有員工真的不適任，自應有妥善的處理方式，但若將調薪與績效完全掛勾，其實是有待商榷的做法。是以，我認為工會爭取的政策調薪是平衡資方偏頗制度的一種做法，然而此次竟被資方拿來做為未爭取更高調薪預算的遮羞布，實在令人覺得可恥至極！

不論是製造業還是金融業，「誠信正直」始終是企業能否永續經營的根本。許多基層員工口才樸實，不善辭令，但正是這份真誠與憨厚，贏得客戶的信賴。他們的KPI未必亮眼，卻是支撐銀行穩健運作的基石。

一路陪伴銀行度過金融風暴的資深員工，每年的獲利成果裡，都有他們無聲的貢獻，但換來的待遇，卻往往讓人心寒。衷心希望高層多一些體恤——銀行之所以「大」，不在於規模，而在於是否對員工與社會，懷抱應有的責任感。

最後想說，如果像《飢餓遊戲》那樣，只有少數人握有實權，而大多數人只能靠討好、迎合來求生存，這樣的環境只會兩敗俱傷。唯有重建勞資間的互信與和諧，企業才有真正的正向發展。當員工們「凝聚團結、不再害怕」，那麼該感到不安的，或許就會是資方了。

讓我們一起加油。

