

工會退出「人崗匹配」勞資協商

本行在近幾年內，除更換三位總經理外，組織架構一變再變，疊床架屋，單位間有分工沒有合作，以致於一、二線溝通不良，找不到可以完整回答問題的統一窗口，本位主義盛行，加上區經理制度實施，造成諸侯割據，各自為王，為了短期績效破壞既有制度，晉升、聘用、薪資更加混亂，把例外當成原則，總行制度形同虛設，總行為建立以職責為導向之職等架構，不惜花大錢與韜睿惠悅顧問公司合作，從大規模全行職位與職責盤點到最後的人崗匹配，期一舉解決上述亂象，建立權責相符制度。

工會認為人事制度更迭變換，若是朝好的方向走，公平公正，過程中資訊充分揭露、透明，沒有上下其手的空間，勢必所有同仁都會相信與配合制度的推動，如此一來自然事半功倍，工會亦絕對樂觀其成，遺憾的是至今勞資協商數次卻一直無法取得完整資訊。行方九月初與工會進行密集協商(因修改工作規則需經工會同意)，但行方一路遮遮掩掩，能不說就不說，工會沒問到的行方也不會主動說，有關錢的(薪資級距、升遷調幅)絕對不說，僅回答：與市場行情連動，工會追問：那現在市場行情多少？行方就不回應。工會不得不質疑行方企圖讓各職等的薪資越來越低，每年升遷者的薪資調幅越來越少，這是曾經發生過的案例(同一職等不同年度升遷調幅不一，有時2500，有時5000)，且歷年來同一職等的薪資不斷下降，大家都幹謀在心裡。而且除工作規則外，其他配套措施、章則彙編、過往亂象的改善因應辦法完全沒有看到；業務與作業人員的考核標準、人員配置、如何解決目前低薪高就現象，人員回聘與考核機制等等亦未取得勞資共識，急就章準備10/1硬上，可以預料的，它絕對經不起時間考驗，工會擔心的是同仁對制度不清楚，以訛傳訛的情況下，恐造成員工士氣日益低落，誤會日漸加深而跳槽。



協商過程工會未獲得行方信任，工會深表遺憾，既然勞資無互信基礎，決定退出勞資協商不再參與會議，意即工會不同意「工作規則及相關辦法」修正案。制度應該是要大家都懂才能形成制度，況且如果是好的制度，又有什麼不可告人的？過往總行身為制度的維護者，卻也是破壞制度的原兇，此次口口聲聲說要建立更公正透明的制度卻又保留上下其手的空間，試問對於新制度，全體同仁又能有何期待？勞資代表雙方最近常常開會到晚上九點以後，甚至到晚上12點，13日的理監事會議上針對「人崗匹配」單一議題從早上十點開到晚上六點半，但到昨日(25)制度內容還一再搖擺，工會在不被信任下選擇退出，在未獲充分透明資訊前拒絕背書，將來產生任何問題，主辦單位應自負其責！



理事長 鍾馥吉

102.09.26