

「大家說說，公司有哪裡不好？為什麼想離職？」

「薪水、休假、工時都比照勞動基準法，在座的每一位薪資至少都三萬吧！有的還高達四萬多，喔，大學生有這樣的薪資，該偷笑了，外面多少人沒有阿，週休二日也都給你們休了，早八晚五下班，告訴我，公司哪裡不好？」

老闆又再一次對遞交辭呈的我們問了一次，公司哪裡不好？因為這個月的薪水下個月十號才發，他有千千萬萬條規定可以扣留我們的薪資，我們忍在心中不答。不過在老闆言語壓迫下，一向衝動的小王，終於按耐不住了。

「喂，新員工留不住，老員工又要走了，終於發現問題想討論囉？阿你貴為老闆，留人問話是這樣的嗎？任何人做任何事情，一定都有他的原因，你站在我們的立場想過嗎？你想過嗎？你想過嗎？你想過嗎？」

「小王！不要這樣…」陳少抓著小王衣角，試著讓口沫橫飛的小王冷靜下來。意識到自己又出岔子，小王吸了一口氣，趕緊坐下。

片刻的安寧，被更加沉穩的聲響打破了。

「不好意思，今天是來跟大家討論公司能有什麼…嗯…內部管理政策的改變。」老闆示意大家開口說話，但過去都忍耐那麼久了，下個月就離開的我們，也不太想管這間公司了。「世代在進步，我們公司也要往前進。說說我兒子吧，他也常常跟我有代溝，覺得我做法不對、教得不好、管太多，但小時候父母是這樣教導我們的，我從小到大都這樣，我認為那沒錯，對他也就如法炮製。不過，隨著他上國中、高

中，我們越吵越兇，老婆說得我才聽進去，我得聽聽年輕這一代的想法。」說到這裡，老闆拿起手邊的水啜了一口，面帶微笑得繼續說：「我願意有所改變，我也希望今天你們願意給我意見。」

「其實我們新進的員工都會私下討論公司的狀況等等，我想我們要的就以下這三點：福利、升遷、未來發展性。聽在科技大廠的朋友說，同樣是責任制，每個人的能力不一樣，對於個人每過一段時間都會有考核，加薪、升遷的條件也非常明顯，用鼓勵的方式替代了沒完成的處罰。雖然勞基法有規定上下班時間，但有些願意多付出的人會待晚一點，而不像我們提早做完也要看主管走了沒，才離開公司。而且每份工作都有一定的壓力，之前某人資公司的朋友，他們是上下班打卡制，卻能體諒員工有時的狀況不舒服，能自由離開座位，有時禮貌性跟主管講一聲或刷進刷出就可以休息，還有公共休息室呢！提供免費咖啡、簡單飲品放鬆一下。而有的公司會提供員工餐廳或請專人代訂便當。」抓緊機會，我快速提出目前我們聽到的別間公司的消息，希望能有所改善。

看著仔細記錄的老闆，一時間大家膽子也大了起來。

「說到這個，我平常不帶衛生紙，廁所能不能提供一些？」

「我們平常用的公文資料，許課長連我們貼標籤都不行，每次找每次麻煩。」

「能不能加個明文規定，借東西要登記，才知道誰沒放回去。」

「下雨的傘架不夠用，雨衣沒地方晾。」

「我覺得公司一樓可以加設販賣機，放在吸菸區旁邊最好了。」

「不行！我又不抽菸！」呆寶聽到陳少的提議，趕忙補充道。

.....。

你一言我一語，好不痛快。雖然許多不是一定要公司提供，但那是我們所希望的，難得有機會說，一次塞爆老闆耳朵。

「能力強升上去當主管，真的很開心。薪資確實有漲幅外，卻少了員工該有的衝勁與福利。讓我們願意為這間公司打拼與待下來，也要有歸屬感，讓我們除了認同這間公司，也以我們在這間公司為榮。因為我們都只聽見別的好，所以也只能拿其他公司比較。升遷如果只有多個薪水與幾天假期，我想每間公司都一樣，哪個公司高，我有能力就去哪裡。員工旅遊、聚餐，還有像是今天！我們能坐在這裡跟老闆談話，或當職員時能與主管對話，小小心聲可以被聽見、被回覆，當公司凝聚了我們的心，齊力斷金…對吧？」我感到有點尷尬的衝著小王和陳少笑了笑。

「嗯…這些意見都還不錯，還有人想說些什麼嗎？」忽然覺得老闆有點和藹可親，也許是因為他開始接觸基層的員工、親近了我們吧！

「之前我聽連鎖服飾店的朋友說，他現在是店長。他們公司會提供語言進修或出國去日本進修的補助，因為他們是日商公司，所以有特別照顧員工的一些小福利。」

「阿，我在電力公司的朋友也有類似的。他們有補助考證照，或補助一些能增進語言能力的課程。」

大家再次沉默了一小段時間，這時從頭到尾都沒開過口的阿莫說話了。

「我想，今天的談話有一點大家都沒提到，公司的未來發展性。也許

在最基層的我們不會參予公司決策，但我們遲早都會升遷上去，適當讓我們知道一些些公司的走向與發展，對我們是有正向鼓勵的。看得到希望，就有動力。」

在阿莫說完後的幾分鐘，老闆像我們聊聊剛剛我們提出的意見與想法，我們都看見了老闆的用心，再次點燃了對公司的信心。一個友善的職場，是可以溝通的。