

台船要調適人力成本才有亮麗遠景 達成共識是永續經營的基本功

評論新聞



台船自從轉民營後，歷任董座接力勵精圖治，憑著既有的信譽、技術、品質在國際間打出知名度，同時往多元的領域延伸發展。可是辛苦奮戰了好幾年，看似賺錢卻是無亮麗的盈餘。究竟是什麼原因使然？企業界都看得出，因為難擺脫前中船的國營習氣，冗員太多、成本負擔太重。如果不痛定思痛、從精簡人力下手改革，要期待亮麗遠景簡直是癡人說夢。

身為台船高層一定要有歐美的企業思維，既然轉型為民營就要有民營的做法與樣子，著手精簡人事，降低成本，用精簡的團隊發揮最高效率。公司務必要有系統收編人力重整，擬定方向、按照規畫改革精益求精，一般民營企業也都是這樣以少數人多做事，充分發揮戰鬥力。為何有員工願意配合？因為一旦拼出業

績、公司盈餘暴增，到時人人可領取分紅獎金，比起消沉度日的冗員士氣更高昂，也更有意義。

說到精簡成本，台船有高雄與基隆兩座造船廠，誰的造船成本會比較低？當然是高雄廠，因為要採購鋼板，中鋼就在隔壁，路程近運費低，南部的人力工資也比較低。試想中鋼的鋼板運到基隆廠去交貨，運費自然高出一大截，而北部的人力工資也比較高。兩相對照，成本問題一目了然。再說到精簡人力，暫以基隆廠為指標估算：如果動用 500 個人做事領薪，預計會虧損 7 至 8 億；如果只動用 300 個人做事領薪，預計只會虧損 2 億多。省下來的 5 至 6 億虧損，台船可以累積充沛資金，更可為員工做更多福利。

台船只要有人一提起精簡計畫，人人自危，質疑聲四起。其實精簡人力與成本並非大刀闊斧裁員，而是遇缺不補漸進調整，如果日後拼出亮麗成果，當然也是需要再擴編增員。以長遠眼光為台船診脈，人力與成本精打細算是將來台船能永續經營的基本功，如能喚起台船員工與工會的共識，公司才有脫胎換骨的機會。

