



有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/28 上午 11:45:26

第三屆理監事暨勞方代表與 周董事長 座談會會議記錄，勞工代表提及係針對"新進同仁"起薪過低，為何最後結果只調整碩士新進同仁(調整薪資 3000 元)?似乎有失公允?一樣為新進同仁應該一視同仁調薪?

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/14

這次調薪政策真的是扯到爆，這麼愚蠢的分裂族群政策虧高層想得出來，何不乾脆應徵資格直接調整為碩士以上不是更好?既然這麼重視學歷，那我一個學士學歷用工作經驗換取學歷的人比一個應屆畢業生薪資還不如，還要帶他們打前線?角色是不是應該要對調過來?公司要不要規定有碩士以上學歷的人才能跟業主開會?如果你要說有牌的是公司的主力軍，真的不要笑到別人大牙，那些人安逸太久出去只是當砲灰罷了，能打戰的沒幾個。出去打仗的都是那些被騙近來有多年工作經驗，社會老鳥，公司菜鳥。反正案子作再怎麼爛名聲再怎麼臭，世曦公司也永遠不會倒，大家抱怨再多也沒用。反正當這邊就是補習班，拿到該拿的證照，就可以另尋高就了，反正公司也不怕沒有菜鳥麻

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/7

在加入世曦這個大家庭之前，常聽說福利好、獎金高，進入公司後卻發現待遇一年比一年差，尤其是單價不好的計畫，獎金少、考績名額少，固定名額分配後，剩下的才能分給其他人，辛苦了一整年換來的卻是公司無情的對待，現在就連調薪都只針對特定學歷的人，就算有再多的熱情也會有被澆熄的一天。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/7

看到很多人義憤填膺，說了重話，也要求工會代表對公司抗議，工會也回應會爭取，這時不禁想到一點：有保護機制嗎？

在這發文看似匿名，是否公司派可以循線處置說重話的人？

尤其是工會代表為大家發聲，但若反被處罰怎麼辦？

『處罰』這詞很難說，例如：

長官點名，就沒有單位主管敢用他。所以無憑無據。

長官點名，明著升官，但一個禮拜公司、中辦、高辦各上一~兩天班。看誰先忍不住。

...

請問我們的工會可以保護這些辛苦為大家發聲的工會代表嗎？

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/6

Dear All

公司於剛剛寄信通知績效獎金的金額，想必大家看了之後應該很有感覺，我這邊有一帖簽辦單供大家參考，如果有需要的話可以自行採用：

「計畫編號：部門專用編號

主旨：職○○○工程師因生涯規劃，擬於民國 106 年 x 月 x 日起離職，陳請 核准。

說明：

- 1.依據公司工作規則第 48 條規定辦理。
- 2.職○○○於民國 xx 年 x 月 x 日到職迄今，承蒙各級主管及同仁提攜照顧，受益良多，至為感激。惟另有個人生涯規劃及家庭因素考量，無法續留擔任現有職務，擬自民國 106 年 x 月 x 日次日起離職。
- 3.擬請准予辭職。

擬辦：

- 1.陳核後，辦理後續工作移交作業。
- 2.奉准後惠請 管理部開立服務證明。
- 3.陳請 核示。」

以上內容，如果有錯別字或者是更好的範本，

也請大家多多包涵並提供更好的說明

謝謝

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/6

完全認同樓上所述，老兵、博士、學士(含以下)等都是公司一份子，也都為公司奉獻己力，但本次卻被「排外」根本是像被遺棄的孩子般，說不灰心是不可能的!

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/6

不管是新進的還是 92 年前，年後的員工，都是公司的一份子，請不要再用「某種特例」的加薪來分別、分化同仁對公司的向心力，亦請工會能夠努力替同仁爭取最大的權益「全面薪資調整」才是同仁一致的目標，讓同仁們覺得為公司努力是值得的。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/5

感謝工會能將同仁意見提供給董事長，希望資方儘速處理整體薪資結構調整，不要讓這個問題如同滾雪球般擴大到不可收拾。目前管理階層在如何指派工作都很困擾，因為僅有新進碩士加薪已經是存在的殘酷事實，如何對貢獻多年的其他學歷工程師交代，他們的實力真要比多讀兩年書的碩士差嗎？

用學歷來做加薪真的好嗎？

部門也已經醞釀學士及碩士間工作分派上嫌隙，

看到長官們無法面對工程師直接吐一句：

「請碩士生去做主辦，我們薪水低，有多少錢做多少事情，只要協助就好」

明明安排的工程師有實力，但是薪資硬生生被比下去，

實在嚥不下這口氣，

所以就採取準時上下班，不加班不主動協助，

僅處理交辦事項等消極態度，

但是長官們無可奈何，因為薪資低就是擺在眼前的事實！

你如何交辦任務呢？你如何團結同仁？

你如何提升公司業績？

全部靠碩士嗎？其他人都不重要嗎？

台灣世曦是一個很完善的顧問公司，

土木 機電 資訊 應有盡有，如果要完成一項大工程，

以上缺一不可，不然你怎麼跟國際顧問公司競爭，

如果只有土木，沒有機電及資訊系統，

這間公司僅是比營造公司多一點學歷而已，

僅此而已！

但是所有技能都聚集在一起，那就可以做一番大事。

加油吧，台灣世曦，

別讓我們曾經一起打拼的夥伴，

因為學歷切割對立的立場，

如何公平對待為世曦奮鬥的同仁是長官目前的考題

別讓站在十字路口的世曦，被推向沒落的懸崖，

別讓你的名字讓歷史記上一筆。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/5

1.有關會員同仁的意見,工會已於 106.3.31 會整提供董事長等資方代表了解同仁的心聲與反應，0406 將陸續提供第二份同仁的意見與工會的訴求予資方。

2.「全面性薪資結構調整」一直是工會不變的目標，公司若不得以需分期分批進行也要顧及公平合理。工會將於近期召開臨時理事會討論本案因應對策。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/5

公司完全不重視基層員工的心聲 對於調薪及退休金的事 只是一在拖延 並藉由此次對 92 年後進用之碩士調薪要逼退不是公司所重視的非碩士基層員工

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/5

大家在工會討論區憤慨了好多天，這個氛圍公司收到了嗎？

還是只是抱怨歸抱怨，公司高層走自己的方向？

大家都白抱怨了呢？

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/5

工會回覆在 106.3.16 才剛開了勞資會議，工會再次要求資方「全面薪資結構調整」，未曾認同薪調僅限於部份同仁。而且在工會回覆的決議裡，看不到資方在當下有立即的回應，決議又是：「針對公司同仁全面薪資結構調整，請持續爭取辦理。」

請問是要由誰持續爭取辦理？工會對於該提案已經提了幾年？資方的回覆每次都大同小異！高層沒有人要扛這個責任！

但這次的調薪卻是在上述的會議後不到半個月，立馬就調了僅碩士學歷的薪資，而且上至部門協理，下至基層員工及工會都不知情，難得公司這麼有效率的簽辦完成調薪，請問公司提出說明了沒？

在這種情形下，每天上班就只是看著碩士學歷的人 G 級立馬提升，不用擔任主辦承擔壓力，只要協辦卻領得比主辦工程師多。這樣的氛圍是要如何再工作下去？身為學歷低下的主辦們可以請主管們換碩士生來當主辦嗎？不要再跟我們說因為你們有經驗！

是的，有 N 年的經歷薪資比不過一位新進碩士！

小學士實在是無能力來擔任此重責大任了！

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/5

整串討論其實都相當的理性，也很有道理~看完真的心中有許多感觸，不管是哪種學歷的都應該團結(這次有加到薪資的碩士也是)，這次火沒燒到你家，你可以看戲，下次火燒到了，能祈求大家幫忙嗎？大家要有點同理心，認為不妥的事情就該反映，公司才會重視!!

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/4

其實經過這幾天的放假小學士覺得高高高層會這樣加薪，

好像是跟績效獎金跟技師有莫大關係。

以下是小弟夢到的

=====夢中=====

世曦有三百多位技師，其中大多數都是碩士學位，

少數為博士跟學士，畢竟技師考試真的有一定難度，

而這些技師當中，若是公司土木主要戰力，

每年績效獎金發放應該超過百萬以上(小學士打聽來的，沒領過)，

所以比如說這些碩士技師用天花板上限的績效獎金來說，

以菜鳥技師來舉例：

以前(沒有天花板上限)：

每個月本薪 36k + 4.8k + 9k(技師主辦加給) + 10k(加班費) = 5.98k(算 60k)

所以每年薪水加百萬獎金應該為 60k * 12 + 2 * 36k + 1000k = 1792k (接近 180 萬)

現在及未來(永遠都領不到的計畫獎金)

每個月本薪 36k + 4.8k + 9k(技師主辦加給) + 10k(加班費) = 5.98k(算 60k)

所以每年薪水加譏笑獎金應該為 60k * 12 + 2 * 36k + 36k * 4.4 = 950.4k (接近 95 萬)

中間差距 85 萬元，
這邊指的是碩士新進技師喔，
如果是那些中流砥柱，應該會差更多，絕對是百萬以上
而這些人一定是公司土木領域的佼佼者，為公司開疆闢土。
但是公司獎金天花板真的是誇張，
今年領 100 萬，然後扣 95 萬明年發放，
後年領 110 萬，然後再扣你 190 萬，
永遠都這樣加上去，等到退休那天，
帳面上幫公司賺了 1000 萬，
公司在頒發給你久任獎金，感謝你為公司奮鬥這麼多年，
剩下這些錢拿去養病了喔。別忘了要繳稅喔，
一輩子的青春都奉獻給台灣世曦，但是換來的是這樣的對待，
有腦袋的人當然不想留下去啊，尤其是特聰明的四大技師們，
自己都可以出去開技師事務所，幹嘛留在台灣世曦領低薪，
故紛紛已經提出離職，只要超過 50 員，公司絕對吃不消。
(因為跟工程案技師簽證有關係)
而離職潮當然就是過完年後，
畢竟看了自己的譏笑獎金，覺得被羞辱後，直接就簽辦離職，
這個簽辦單已經用草稿存很久。
而公司當然也相當清楚，因為高層就是土木相關部門上去的，
於是找齊了相關人事，把公司如何留住這些人，以及先不要辦理薪資結構調整，
能拖就拖，等我不在這個職位再說，薪資結構調整重大決策，以後的高層在處理就好，
不要我現在任內處理。
於是相關人事就開始獻技，但都是針對如何把這些技師留下來為主要目標，
其餘的人員等高層卸任後再處理。
就出現了目前碩士加薪的結局，
不過縱然加薪 3000 元後，頂多一年回來 60k 元，
公司怎麼彌補到像以前那樣年收入 180 萬。
所以應該還是會走一些人，
因為人會離職通常只有兩種原因，第一薪水 第二長官
目前大家想離職的原因應該是....

=====

以上都是夢到的，然後我就醒了!

台灣世曦是一個非常不錯的公司，如果想要安穩的工作，
這絕對是您的第一選擇! 特別是碩士學歷!

小學士祝大家兒童節快樂^_^

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/4/3

我想加薪這件事情，應該不論博士、碩士、學士(含以下)都不會討厭吧!

但公司目前僅視碩士加薪(沒錯，博士也是沒有份)，真的是造成同仁間向心力的解離，難道真的只有碩士級薪資低於業界嗎?只拿中興顧問公司來比較?怎不拿泰興或其他顧問公司來比?就所知道的，泰興工作五年的碩士薪資可是我們 G5 等級呢!如果再拿

同樣是「類國營」的桃機公司工程處來比更是變成二等勞工了，就知道的是桃機正工程師約是我們 G6~7 呢，助理工程師就是我們 G5 了!!

希望高層長官能做出真的讓大家都有感的政策，工會也盡力幫忙大家吧!

(這幾年來似乎是會吵的小孩有糖吃，真不希望演變成這樣!)

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/31

從剛剛回文的同仁赫然發現，之前的勞資會議果然就預告本次的加薪結果，小學士摘錄如下：

「3、薪資結構部分，人事組已初步完成同業間新進員工起薪分析比較資料，另擇日向工會說明，提供同仁了解。另經調查世曦與中興顧問碩士新進員工起薪落差約 3000 元，低的部分應補齊，但其實我們同仁整體的年度收入是比同業略高的，尤其資深同仁及部分部門的同仁，雖本薪略低，但年薪總額卻仍具競爭力。眾所期盼提高薪資之要求，回歸現實面而言，在現階段業績無法達成，持續下降，甚至連 4.4 個月獎金總額上限都還沒辦法達到的狀態下，目前暫時比較沒有立場爭取提高績效獎金上限。」

小弟整個恍然大悟，

原來早在去年 11 月就預埋好說詞，

僅辦理新進碩士的調薪，其餘員工都不是人才，

這就是公司最高管理階層的想法，

從公司高層到人事組，整個是策劃好的，

而且縱使碩士起薪加 3000 元，

也是落後其他顧問公司，有誠意就乾脆起薪 45k，

別在那邊用公司起薪優於其他同業來欺騙新進同仁。

「王總經理:

1. 周董事長上任至今，個人深感周董事長非常關心員工，體認員工是公司唯一且最重要的資產，首要照顧及善待。對於目前世曦面臨的問題、工會、各代表所提出的心聲也都了解。」

講的真的很好聽，

事後證明只有碩士是公司唯一認可最重要的資產，

結果這些高高在上的管理階層，

盡是做一些文字遊戲，

盡是用數字來治理公司，

但是一點想照顧員工的心都沒有。

抱歉，你進來的學歷不是碩士免談，

抱歉，你拖著疲倦下班後進修的在職專班免談，

世曦只歡迎碩士學歷的新進同仁一起成長，

我們這些學士真的可以去跳樓死一死算了。

做人真的要有點溫度，

只是公司管理階層這樣玩，

再有熱情的人都有熄滅的一天，

只怕公司人才斷層會更大，

(現在斷層就已經很大，已經沒有中堅份子)

公司是有制度有規模，
不然怎麼可以屹立在台灣土木界這麼多年，
只是最近這一連串的決策，真的很讓人感冒，
到底是幕僚的問題，還是整個高層的共識，
感覺好像是少數幾個人決定後，
就硬著幹，沒有公告，沒有規則，很粗糙的決定，
並且偏好某些族群。
雖然還是擔心被資方管理階層，透過帳號抓去關切，
但是還是忍不住想在這邊抒發情緒，
小學士已經把很多難堪字眼拿掉，
現在只能盼工會辦理監督角色，
徹底要求資方儘速辦理薪資結構調整，
從本薪加薪、考績升遷、計畫績效獎金徹底改變，
不然這艘載著 1700 員的大船，
可能就在這幾年慢慢沈淪，不會倒閉只是慢慢凋零。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/31

當初工會的爭取應該是針對新進同仁，而資方回覆是針對碩士以上同仁，難道當初會議中沒聽出端倪或會議記錄沒看出來嗎？
後續我們也真的希望能靠工會幫助大家發聲！大家再繼續支持工會~！希望後續會有好的結果而不是再次撕裂大家團結的心！

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/31

大膽猜測

這次調薪剛好跟"激怒獎金"發放時間重疊，是為了怕"優秀的碩士工程師"離職，用三千塊來製造留人的動機。至於"低劣的學士工程師"呢？最好快遞辭呈，反正外面以為世曦薪水多高的免洗碩士畢業生一堆！

請工會重視本案議題，不要因為每次投票出來都是資深同仁當工會成員，而只關心退休金議題而罔顧年輕工程師權益。

在此提議：

- 1.公開本公司新進員工及學、經歷起薪。以及考績與調薪之間的詳細計算方式。（如果連怎麼計算薪水這種資本資訊都不知道，根本無從談爭取應有權益！）
- 2.爭取學士一併調薪，不要差別待遇。
- 3.爭取在職後才取得提升學歷的員工調薪，不要差別待遇。（之前勞資會議有討論過，但資方回應到職後表現應由考績來決定，根本是屁話！即使考績每年拿甲，要調薪多少年才能達到學歷的差距？）

最後建議工會可舉辦會員大會，讓對這種多人關注的特定議題有興趣的員工可以面對面討論，交換資訊，比起在這發牢騷或是單純用意見徵詢單有效率多了。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/31

應該不只五年喔！學士必須連續五年拿到甲上(含)以上考績才有可能五年的加薪總數達到 7000 元。

所以等於是五年經驗的優秀的學士月薪跟新進的碩士一樣而已！

有能力的人誰有用不完的青春歲月留在這裡跟它耗？

認真的待了五年後卻看到這個結果，有能力的員工會出走這根本是不用大腦就可以想到的結果！
以這次的結果來看，講白了，公司就是瞧不起不是碩士學位的員工！

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/31

原來進來 5 年以上的學士比新進半年的碩士還不如~
不如也沒關西~那可以讓高薪的碩士們多點工作責任嗎??
不平衡的薪資跟工作量~誰能信服??
此次只針對碩士加薪~
真的是完全的失望~完全沒考慮我們這些中間階層有生活壓力且努力的學士們~~

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/31

碩士生三月份的薪資多三千已成事實且已入袋!
在底薪已調升的情況下，會不會連帶四月份的考績就算同等，調薪的結果也不同？曾聽聞碩士正工說乙等調薪是八百。
請工會要求公司提出考績調薪及各學歷或職等的差距比
否則進公司時學歷僅學士就永遠是低人一等，表現再好也永遠比不上到職時是高學歷的人，那選擇這家公司進來有何用？

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/31

第二，本次調薪的原因，竟然變成因為公司碩士「及以上」的同仁底薪低於同業水平故加薪 3000，這樣跟第一項的理由完全沒有相關。且，公司要如何證明所謂”其他公司的平均薪資”？
並沒有「及以上」這件事情，本次加薪就知道的是「僅限碩士」。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/31

拜託留下來，
我們這些小學士需要大家的力量，
跟公司爭取薪資結構調整，到時候如果公司不願意調整，
起碼大家轟轟烈烈罷工一場之後再離開也不遲。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/31

看了上面前輩的回應
民國 92 年發生的事情
當時起薪條件如下：
碩士起薪 45000 元
學士起薪 38000 元
92 年後調降為下列：
碩士起薪 36000 元
學士起薪 32000 元
物價上漲

薪水倒退嚕~~~~~

看了看32000這數字

加個4800，越看越眼熟

兩行眼淚不覺地流下

幸好我想走了

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/31

各位先進前輩同仁們大家好,

調整薪資的方式若參考下面幾種方式或許更為公允:

1. 依照個人學校區分
2. 依照個人考績區分
3. 依照部門績效區分
4. 依照部門招募難易度/流動率區分
5. 依照個人科系區分
6. 依照個人工作量區分
7. 依照個人資歷區分

當然這只是拋磚引玉提出的膚淺想法,

需要更多的討論與溝通,

才能幫助公司與團隊帶進民主與和諧的工作氛圍

另外應鼓勵諸多工會成員共同參與討論,

綜合大家的意見找出解決方式

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/31

有關此次同仁加薪事宜，再次顯示出公司目前政策的不適當，並加深了同仁們之間對公司的不信任感與失望。

公司的作法再再罔顧員工的辛苦，並且”篩選”加薪的同仁的方式令人無法信服。

第一，本次加薪基本的主因，應該是因為機效獎金的減少，數年前公司即開始研議提供同仁薪資。

第二，本次調薪的原因，竟然變成因為公司碩士及以上的同年底薪低於同業水平故加薪3000，這樣跟第一項的理由完全沒有相關。且，公司要如何證明所謂”其他公司的平均薪資”？

第三，公司於督導會議再三提醒，要各級長官多注意同仁的身心健康與離職潮，但公司的政策才是造成同仁間諸多身心狀況與離職潮產生的真正原因。且公司近來積極招攬剛畢業的新進員工，即是不在乎原本辛苦的同仁，用便宜的新人來代替想要離職的同仁。

第四，公司近來的政策，很明顯在獨厚、討好某一特定族群，造成同仁間的”族群分裂”，這樣如何凝聚同仁們的向心力、願意繼續為公司打拼賣命呢？

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/30

感謝工會正面回應，

如果工會需要我們以實際行動支持，

小學士們一定全力以赴，

並希望工會可以拿出魄力，
如同去年華航工會一般，
強烈要求資方同意我們的訴求。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/30 下午 08:21:21

有關本次碩士加薪 3000 元乙案，由留言研判工會也被誤解了，澄清說明如下：

1.要求「全面薪資結構調整」是工會一貫的主張，該議案也提至世曦董事會討論，惟礙於中華顧問工程司對轉投資事業抓賊式的監督管理而停滯。在此特別向所有會員同仁澄清說明，近日公司逕行針對 92 年以後進公司的碩士加薪 3000 元並非工會與資方協商的決議，工會將要求公司說明部份薪調之決策依據，也將針對未調薪之同仁極力爭取應有之權益。

2.在 106.3.16 勞資會議中，工會再次要求資方「全面薪資結構調整」，未曾認同薪調僅限於部份同仁，以下節錄該會議工會提案第二案「提案:請公司根本解決薪資結構問題。新人底薪低公司可能因此徵招不到最想要的人才，將導致技術斷層；近幾年以相對較低底薪進入本公司的同仁,學會基本功後，市場機制逼他們前途另作考量，也是留不住人；資深可獨當一面的員工，在底薪偏低又無高額獎金挹注的環境下，見異思遷，更是本公司一大損失。去年管理單位已花一整年時間找出各時期同仁底薪偏低的盲點與原因，且研擬多套薪資結構調整方案，應儘速排除萬難執行才能有效吸引或留住優秀人才。說明 :1.據資料顯示碩士畢業世曦底薪 36000, 中興底薪 45000 中鼎底薪 43000 AECOM 底薪 46000, 底薪低於其他公司約 20~30% 其實是滿嚴重的問題，公司可能因此徵招不到最想要的人才，且也留不住人導致技術斷層問題日益嚴重。2.薪資結構調整應全面檢討及配套，才不會頭痛醫頭腳痛醫腳，製造更多不整合的介面，造成更多衝突，如成立世曦以後進用者，逕行調整底薪阻力較低，跨中華與世曦者，要中華同意可能緩不濟急，則可配套由世曦給予一定比例金額補貼，則勉強維持公允，直到中華對世曦薪資顧慮解除後一併整合。在之前的勞工會議中董事長有提到新人底薪過低要調整的問題應儘速執行，也請配套考量全體薪資結構的合理性。公司的案子壓力很重，薪資卻偏低，近來不少 4~5 年資歷的同事有想換工作的念頭，如果是廣泛的意識，再過 5~10 年公司一定會發生人力斷層的問題，希望公司高層重視。3.受限於立法院決議，爾後要有高績效獎金已不可能，將偏低的低薪上調以化解外界(尤其是業主)對本公司發放巨額績效獎金的誤解是去年全體同仁與公司管理階層一致的共識，請務必排除萬難完成。」該提案決議是：「針對公司同仁全面薪資結構調整，請持續爭取辦理。」本會將持續督促公司一決議推動「全面薪資結構調整」。也盼望會員同仁屆時以實際行動支持。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/30

經歷這幾天明查暗訪，

得知本次加薪的條件主要考量為民國 92 年發生的事情，

當時起薪條件如下：

碩士起薪 45000 元

學士起薪 38000 元

92 年後調降為下列：

碩士起薪 36000 元

學士起薪 32000 元

本次調薪主要訴求為

14 年前的碩士及學士起薪差距為 7000 元，

所以為求公平起見，在 92 年後的新進碩士起薪，

也要比學士高 7000 元，

故碩士加薪 3000 元的由來就是這樣。

小學士猜測，公司為了省錢並回覆工會的加薪訴求，

就以此當作加薪的條件，增加效益如下：

一、排除年資高的工程師，畢竟他們的薪水已經很高。

二、排除所有新進同仁的加薪，僅針對 50%的新進碩士進行加薪(不包含之後取得碩士資格的同仁)。

老實說，拿 14 年前的標準，來跟現在比，真的很荒謬。

當年碩士人數相當稀少，經過這幾年，8 分都可以上大學，

研究所錄取 32 員，備取 32 都可以上，公司居然可以拿這樣的藉口來做加薪條件。

然而依據這樣的加薪條件。

如果有誠意一點，能否將 92 年到今年中間，共計 14 年所有漏發的 3000 元，全部補發給新進碩士同仁呢？

而學士起薪 32000 元，是否也太低，

這些新進學士要面對的是公務人員所提出的需求，

進行設計開立規範現場監造，

還須冒著被包商告上法院的風險，

然後領這樣乾扁的薪水，你覺得合理嗎？

還是未來碩士及學士工作要有區分，

領多少錢做多少事情，扛多少責任，

風險高的工作讓碩士去做。

但是可能嗎？

還不是能力高的繼續做，

能力低的躲在後面享清福。

反正繳了漲價的會費，

每天就來這邊寫廢廢文，

不然壓力真的大到想去跳樓。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/30

92 年後進公司，就算辛苦半工半讀努力取得碩士學歷，自我提昇學歷職能公司也不會調整薪資，所以本次被排除於本次調薪制度外，只能自立自強~啦!(所以學士學位不用氣餒，埋頭苦幹就對嘞)。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/30

92 年後來到這個大家庭，期間承蒙多數長官愛戴，在諸多公事繁忙上，還能體諒本人攻讀碩士，惟攻讀期間恰逢公司公告停止學歷提昇補助，故並未得到公司給予之相關補助，可為何辛苦半工半讀努力取得碩士學歷，卻被本次排擠於本次調薪制度外？

所以公司之認定，新進碩士員工才是骨幹，努力提升自己是毫無意義的作為？

所以，有努力想提升自己學位的學士同仁真的別氣餒，因為真的來不及了。

真是一項激勵士氣好決策！

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/29

以現行的制度來看

學士(含)以下的，的確沒機會了！

最優的考績和乙等考績的在調薪上的差距能有多大？

基本入場的底薪就差了七千，這意味著，只要是碩士，隨便年薪都比學士多了十多萬。

學士即使再努力，碩士的乙考績涼涼的放著四年都比你學士的強，領得多。

更別提優秀的碩士生應該比你學士更優秀，所以怎麼追都追不上呀！

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/29

希望未來公司能夠增列一條規定，
有關計畫主辦(無論是否有計畫加給)
須由碩士(含)學歷以上工程師來擔任，
避免那些薪資高的碩士工程師埋沒天賦，
畢竟擔君之祿食君之憂，公司給予多的薪水，
也麻煩拿出一些擔當來，不要一直躲在後面靠別人打拼。

本人小學士自進公司以來擔任計畫主辦及研發案主辦，其大大小小已經超過 7 個，累計計畫金額逾 6 千萬元，包含幫碩士學弟擦屁股的，也都順利結案。

其中看過許多同仁嫌沒計畫加給，
嫌專案賺不多，嫌工作麻煩，
結果都是我們這些學士同仁接下任務，
不然公司早就上 101，
不願意當主辦的人大多都是眼高手低的碩士學歷同仁，只活在自己的小圈圈裏面。
只是公司草率處理加薪事宜，
老實說獲利下降已經是進行式中。

依據業務會報，
公司高高高層還希望以後營業利率可以到 20%，
在不求才的前提下，真的做夢還比較快。
而這麼高的營業利率究竟是要拿來作社麼，
也是令人很匪夷所思，也希望工會拿出一點魄力，
了解及爭取其餘同仁加薪的權益，
不然每個月繳的工會費，老實說只是換來粗糙的小禮品。
這些錢我拿來養小孩都比較值得，起碼我看的到小朋友的笑容。
而非每月薪資單中扣繳的工會費來唉聲嘆氣。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/29

上周和美國人聊天，他很驚訝我們完全看學歷來升等升官。
學歷代表一個人年輕時候的努力比其他人強。
但不代表進入社會後，能力會比別人強。
如果社會只看學歷，那年輕不讀書的，就直接跳到人生結局，中間都不用努力了。
依照這樣的邏輯，在公司學士以下的員工，就不需要太辛苦，因為未來是沒有改變的機會。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/29

今天主管指派任務，
會問同事說你學士還碩士嗎？
有因為你是碩士就給你比較重的工作嗎？
歹勢啦！我們學士就是能力比別人差，
看來以後主管賦予任務，可能要回他說，
我們學士資質比較差無法勝任，請主管找碩士生來做，或是請年資高、薪水多的來做
「領多少錢做多少事，是我們遵循的法則：）」

IE 首頁上怎麼只 PO 議價成功、競標成功的公告，
像加薪這種這麼開心值得慶祝的事情，
應該要大大公告呀！"賀!!公司體恤同仁辛勞，
已於 3/27 偷偷加薪!!!恭喜同仁"

嗜斲水準..你還想待嗎^^

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/29

利用學歷當作加薪的依據是一件很可笑的事情，並不是所有的事情都可以用學歷來衡量，難道一間公司能夠正常運作都是碩士生的功勞嗎？大家辛苦努力爭取標案，衝第一線執行案子得到的卻是薪水不公平的調漲，獎金逐年遞減，執行專案被百般刁難，若是這樣為何要如此積極的工作，每天行屍走肉也可以領到一樣的待遇，不是嗎？

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/29

進入公司學歷只是敲門磚而已，92 年以後降低薪資是整體被調降而不是單一學歷，難道不該一起調整回來嗎？再者公司也從來不分學歷在做事，真的不公平!!

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/29

所以現在公司不僅不想凝聚整體的向心力，還要搞內部的階級對立就是了？碩士這學歷本身就已經+4000 了，92 年後起薪低是全體的，憑什麼只加特定學歷，甚至還不敢發出公告，偷偷摸摸用電子郵件的方式通知是什麼心態，這就是一間百大公司的氣度嗎？近幾年即使績效再好獎金也是少發，已經讓員工的士氣非常低落，講了很久要調薪，工會甚至公告"禁止搭便車政策"加入工會才有調薪，日前還發出調漲會費的聲明，該收的一毛不少、該爭取的東西呢？原來根本不用加工會，只要去弄個爛學校的碩士文憑就直接加薪了，反觀中華航空的工會爭取權益，真是天差地遠，令人失望透頂，招不到人材還一直逼人出走，公司的方針就只會空口說白話，用嘴巴講利潤就會提高？要不要放網路上給大家笑一笑？

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/29

本人進入世曦這個大家庭已經 10 年，從世曦成立到現在中間經歷過無數風風雨雨，
也承蒙多數長官愛戴，每年考績評比都算不錯，算是對我們這些認真拼命員工一個扎扎實實的肯定。

坦言這 10 年來，整體年薪卻是逐年下滑，而且近幾年更是下滑得嚴重。

也因為起薪與調幅都偏低以及績效獎金發放受限等因素，造成團隊流失了非常多人才。

尤其這幾年來的諸多制度，根本就是在打壓在第一線衝鋒陷陣打拼的每一個人。

而談了很久的調薪制度，端出來的卻是這樣子的一盤菜？！

碩士學歷以上的員工才是有在做事的員工嗎？

學士學歷的員工因為書唸得少，所以做事就比較沒效率嗎？

學歷在大多數的公司，只會被當作敲門磚，不會被當作調薪標準，更何況本來起薪就已經比學士高，

但公司在衡量調薪標準時，卻不是以績效，而是以學歷，豈不是貽笑大方？！

真是令人失望透頂的一項決策！

另外，規模這麼大還有 ISO 標準的公司在進行調薪，不是應該要輔以辦法規章來規範嗎？

例如：爾後由學士學位取得碩士學位者，除了會發放就學補助外，底薪一律再調升 3,000 元，是否才是公平？！

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/29

真不知到底是什麼樣的企劃能想出這種方案的，

要嘛就一視同仁但區隔對待阿，例如博士+4000、碩士+3000、學士(含以下學歷)+2000 等等的。

雖然還是不同加薪幅度，但至少奇蒙子也好阿!

只針對碩士加薪是什麼意思，不懂!其他學歷的同仁都應該的?

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/28

坦白說，這次的加薪事宜真的很令人失望。

小弟因為家貧沒辦法讀研究所，所以當兵完之後立即投入職場，也很感謝當時中華顧問第一次發的考績獎金，讓我可以還完就學貸款。當年考技師也是該類別第一名，其分數比博士碩士還要高 10 分。

之後的好幾年，我們這些學士們都在前線衝鋒陷陣，設計監造跑現場，看著新進的學弟起薪比自己高，其實也沒關係，畢竟人家多讀兩年書。

由於努力有被長官看見，所以考績一直沒有很差，但是不公平的加薪條件，其實已經造成士氣低落。如果採用近三年考績平均來做加薪條件，沒人有意見。只是用碩士學歷來做加薪條件，真的很難讓人服氣，目前許多研究所程度真的很差，台大研究所跟九流研究所也是一樣的加薪 3000 元，那大家都去爛研究所就好，何必汲汲營營擠破頭進好學校呢。

大家都是為世曦努力，如果以這樣的條件切割加薪與否，那年度考績已經失去存在意義，純粹只是造成階級對立更嚴重而已。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/28

有專業技術的人才，不見得是名校畢業或是高學歷，公司僅看重學歷，而忽略技術人員不一定是高學歷，起薪過低，薪水未全面調整，30-45 歲面臨到養家、房貸、生活品質等的壓力，已反映於人才流失，無法應徵到直接能投入工作技術人員，或是有經驗能面對工程複雜環節有能力應變解決問題之人員。建議 92 年進入世曦的同仁一律加薪，鼓勵有技能和經驗的員工們繼續留在工作職位上。關於人才流失及招募不到有經驗之人員，公司應要有警覺心。

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/28

碩士起薪原已比學士學位多四千，現在又加三千，起薪的差距高達七千。即使學士學歷每年都拿到甲的考績，而碩士都拿乙考績，學士即使表現好要跟該位碩士拿到同樣的月薪以現行調薪制度要高達 14 年。

調整薪資結構應該要認真考量員工的付出，而不是只是單純的依學歷調整！

RE:有關此次針對新進員工加薪事宜

»2017/3/28

學歷不代表能力,只是進入公司的某些部門面試的門檻,做的事情不一定比大學畢業的人有效率,公司是否應該重新調整想法,一視同仁,92 年後的一律調薪