

台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會 函

地 址：11491 台北市內湖區陽光街 323 號 5 樓
承辦人：許淑嬌
電 話：02-87973567#8723
傳 真：02-87975792
e-mail：wu@ceci.com.tw

受文者：台灣世曦工程顧問股份有限公司

發文日期：中華民國 110 年 11 月 16 日
發文字號：(110)世曦工五字第 0054 號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：普通
附件：

主旨：請公司響應政府推動 111 年軍公教調薪以帶動民間企業調薪之政策，辦理本會會員薪資調整事宜，薪資調幅以不低於行政院核定的百分之四為原則，詳說明，請查照惠辦。

說明：

- 一、 行政院已於 110 年 10 月 28 日通過軍公教 111 年調薪百分之四乙案，依據 貴我雙方第一屆第一次勞資會議第一案勞資協議決議第一項：「資方給付工會會員之薪資，應以不得少於軍公教人員隨物價指數調整之薪資幅度為參照調整之原則...。」，據此，惠請世曦公司以不低於百分之四的調幅為原則辦理本會會員薪資調整事宜，惟建議公司若能秉獲利與員工共享原則，依獲利成長幅度結合更優之調薪方案，對同仁更能以達鞏固團隊同心效公之成效。
- 二、 本公司 107 年 1 月考量消費者物價指數並配合政府軍公教調薪政策辦理薪資普調迄今已四年，據行政主計處統計 107-110.10 之歷年累計消費者物價指數已高達 4.23%，通貨膨脹、民生基本需求消費成本大幅提高已是事實，若不隨物價指數調整，形同薪資負成長，影響同仁生計及留才徵才，因此本次公司配合政府政策薪調有其迫切性。
- 三、 行政院公共工程委員會於今年修訂之「採購評選委員會(評審小組)評選(審)委員評分表」評選項目已加列廠商企業社會責任(CSR)指標範本，其中一項指標即為企業「近一年內」是否曾替員工普遍性加薪，且加薪幅度越高者得分亦越高，顯示企業照顧員工、善盡社會責任，已是趨勢，2021 年諾貝爾經濟學獎得主大衛·卡德 (David Card) 以勞動經濟研究觀點，實證研究提高底薪可以吸引人才，增加公司獲利，打破以往提高薪資會增加企業成本之錯誤觀念，因此，此時響應政府調薪除提升企業形象外，對本公司之競標及實質競爭力提高均有極大助益。

- 四、再本公司業績年年上升，尤其今年更創新高已超逾往年，在新進人員替補及訓練的速度遠不及大量湧入的工作量時，亮麗業績的背後實質上是同仁們焚膏繼晷、日以繼夜無怨無悔勞心勞力的堆疊。獎勵應及時，以留才精進，呼籲公司在辦理薪資普調事宜的同時，先對同仁共創業績歷史新高的努力及時給予獎勵(如加發2個月薪資或定額獎勵金等)，必能振奮人心，大大提高士氣。
- 五、綜上，本公司歷來勞資協商皆秉誠信落實共識，本次疫情造成全球經濟波動、民生困難已是事實，而公司獲利卻突破歷年，在在顯示公司整體上下之努力成果，因此建請公司依主旨所請，辦理調薪、獎勵，至感德便。

正本：台灣世曦工程顧問股份有限公司



董事長林志權