

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第4-5次勞資會議)

項次	提案	說 明	事業 單位 經管 部門/ 單位	回覆意見 (稿)
1	請求 放寬 技師 加給 標準	<p>由於此事對剛畢業即進入公司並考上技師之員工有顯著影響，因此我個人認為有必要請公司(或工會)提供相關資訊並討論，免去臆測(或不公平之現象)。</p> <p>而更重要的是，在今年金管會要求上市櫃公司公布員工薪資後，技師加級如何認定將直接攸關世曦如何保住人才不向外流失。據本人目前打聽所得之消息，不少具備相當規模之工程顧問公司，技師加級已改為以證照(而非執照)申請，並且加給額度亦不低於世曦。</p> <p>-----</p> <p>調閱 行政中心>辦法規章>各職務技師及專業師加給辦法 其中 第五條&第六條 有些許疑義想請問各位先進。</p> <p>●第五條：「本公司之執業技師，於執業期間除薪資外，依職務按月發給專業加給(如下表)，各類專業師(不含電匠)亦比照執業技師辦理」</p> <p>●第六條：「本公司之執業技師應依規定辦理執業執照之更換，如因故未能更換或逾期更換，於喪失執業資格期間，停發專業加給；如有上述情形，未主動告知，造成本公司之任何損失，應負相關責任。各類專業師亦比照執業技師辦理。」</p> <p>目前可以確認的是本公司之技師，必須取得執業證照並加入公會，才得以申請專業加給。</p> <p>但，依據本人目前聽到的消息，本公司(部分)之專業師並不進行執業，亦無執業證照(如：會計師)，甚至只有考試及格證書。</p> <p>請問，該類專業師在實務上是否仍享有本公司之專業加給??</p> <p>若有，則公司是否違反第五條&第六條之規定?? 工會是否應要求公司，同步放寬技師加給之認定標準? 自取得技師證書(甚至考試及格證書)便可申請加給?</p> <p>另外 第二條是否有實質上虧待執業技師之疑慮?</p>	總工 程師 室	<p>1. 本公司目前有執業技師294人(共331張執業執照)，專業師43人(不含電匠)，專業加給以公平對待同仁為原則。</p> <p>2. 採用執業執照認定乃為杜絕過去技師證照租牌情形，況且營造業法第34條兼職規定放寬，更須嚴守此項政策，規定同仁需申請為公司執業技師始得領取技師加給，以有效防止租牌情形發生。專業師因無法在公司執業，遂無執業執照可申請。</p> <p>3. 關於同仁對辦法之質疑，現已研擬修改中。</p>

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第4-5次勞資會議)

項次	提案	說 明	事業 單位 經管 部門/ 單位	回覆意見 (稿)
續第 1題		<p>●第二條：「本公司具技師資格之正式員工，應於受聘期間依法向主管機關申請為本公司執業技師，並辦理請領執業執照及加入技師公會。首次加入技師公會之「入會費」及「每年度常年會費」二項，每人每項最高補助新台幣5,000元，並檢據實報實銷，餘各項費用，均由技師本人負擔。」</p> <p>以台灣省土木技師公會來說，加入公會有以下四種費用(共50K)：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 入會費 1K 2. 常年費 2K 3. 福利金 10K 4. 捐助金 37K <p>而公司只補助前兩項(共3K)，因此本公司之技師若想取得專業加給，除了必須忍受申請執照再加入公會等漫長行政流程，還須自掏腰包給付大量費用。</p> <p>(各地區之土木技師公會入會費用組成有些許差異，但總額都在50K上下，且公司補助項目都只占3K上下，相去不遠)</p> <p>若專業師也有相同困擾，那便無公平性問題，可解釋為員工對自我充實的一種投資；但若專業師不須入公會、取得執照，便可獲得專業加給，則顯然有實質上貶損工程師待遇之意涵。</p> <p>以上疑問想請各位先進解惑，若有專業師出來分享加給制度上是否與技師有所不同更好。</p> <p>(因公司規章明定不得與同事打探所得薪酬，故發文於公會討論區，純粹釐清制度運作模式)</p> <p>在工會討論之訴求，不是加峻專業師加給審查，而是放寬技師加給標準。共創更友善、更平等之環境！</p>		<p>4. 有關技師入會之補助情形，公司過去已召開多次會議討論，並已行之有年，鑑於各科別技師公會首次加入入會費用項目及常年會費收費金額不一，為避免衍生入會補助爭議，故於「技師及專業師加給辦法」，採「統一定額補助」方式，明訂「入會費」及「每年度常年會費」二項目，每人最高補助各為新台幣5,000元整，採實報實銷，其餘入會所需費用均由技師本人負擔。</p>
2	有關 營收 及流 向透 明化	<p>營業額屢創新高，但礙於獎金發放受限，有關盈餘的部分，仍否透明化讓各位同仁可以知道盈餘流向。</p>	<p>管理 部會 計組</p>	<p>1. 本公司歷年財務狀況均經會計師查核簽證出具查核報告，並經董事會核議通過，盈餘流向均無異常。目前營收除支應各項營運成本及股東中華顧問要求之淨利外，幾無剩餘，均已發放獎金回饋同仁(已列入成本中)。近期中華顧問表達希望本公司能提高淨利，以免中興顧問獲利能力追上本公司，公司正與中華顧問協商中。</p> <p>2. 本案已併同第四屆第四次勞資會議議案三之107年財務報表報告案，於6/17向工會理事與勞方代表說明。</p>

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第4-5次勞資會議)

項次	提案	說 明	事業 單位 經管 部門/ 單位	回覆意見 (稿)
3	新進 年輕 同仁 薪資 疑問	<p>公司有說明目前新進同仁薪資應不會比外界公司低! 因家人成員最近收到台塑石化公司主動招募人才之訊息及公司簡介，其中提到大學以上第一年年薪均有75萬以上水準(掃描之電子檔共2頁可以提供)，據悉本公司應該相差甚遠，管理部當初調查社會薪資結構是朝相對低的方向計算、還是...。 以前因為有較多之績效獎金可以來匹配，現在比較才知道，公司提供之訊息差距很大，如何招募到更好年輕同仁!</p>	管理 部人 事組	<p>1. 有關提案者所述管理部當初提供訊息請明確指出為何，經查第四屆第一次勞資會議曾提出相關議題，資方已說明資訊來源係以1111人力銀行、104人力銀行及同業訪查結果，並無朝相對低的方向計算之情事或刻意提供差距很大之訊息，特此澄清。 2. 薪資調查應考量同產業及相關職類，石化業及電子業易受景氣波動呈現較大落差，工程顧問業如本公司則相對穩定，前次勞資會議(第四屆第四次)公司亦已說明本公司整體薪酬福利優於中興顧問等同業，同仁整體待遇在我們這個產業已屬領先者，並無所述招募不到優秀人才情事，若有具體事證請詳細說明，切勿以訛傳訛，影響公司聲譽與同仁士氣。</p>