

台灣世職企業工會會員同仁書面議題(第4-12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	有關第四屆第十一次勞資會議第二案、同仁新學歷敘薪標準提升同仁底薪案提請再檢討。	<p>同仁在職期間進修取得新學歷後，但基本薪資公司未能同步檢視與調整敘薪案，仍有很多同仁提出不平異議。</p> <p>據悉約於民國82-88年間進入公司之同仁因公司實施利潤中心制，故很多同仁進入公司由部門主管面試核薪報公司覆核，主管為能節省單位人事成本，通常會核較低薪資。經過這些年來與近期(民國90幾年後乃至100後)進入公司的同仁，因公司敘薪模式標準化，造成新進同仁敘薪後其底薪明顯高於部份較資深(已取得碩士新學歷)之同仁，所以該齡期較資深同仁持續關切本薪敘薪調整問題，請管理單位定期利用公司大數據分析清查是否有漏網之魚，及時補救以符公允。</p> <p>建請公司就同仁取得新學歷後，加計前原學歷累計工作年資，對應公司目前同等學歷與工作年資新進人員敘薪等級，檢視同仁基本薪資是否合理或偏低再予調整。</p>	<p>管理部 人事組</p>	<p>本案已於第四屆第十一次勞資會議已說明本公司針對新進員工之薪資核敘參考同仁學歷及過往工作經歷，主要係因對新進員工工作能力在無其他客觀評估標準之情形下，僅得參照學歷等客觀條件作為依據，同仁進入公司後，薪資之給付即應依實際工作表現/貢獻做為評估標準，學歷已非衡量工作表現/貢獻之依據，若針對在職進修取得學歷者予以調薪，會否衍生同仁反而專注於進修提升學歷而忽略工作之反效果。</p>
2	學位應非唯一衡量薪資的標準，薪資核定應將專業度與參與之專業訓練列入衡量的標準。不應以最高學歷為核薪唯一標準。	<p>以建築專業為例(其它專業亦有類似問題)，四年制建築系及五年制建築系是否應以同標準核薪？大學非本科修習研究所是否以最高學歷核薪之合理性？</p> <p>研究所畢業，未有工作經驗者，在相對實務經驗需求較高的建築專業領域中，缺乏相對實務經驗，而導致學士學歷者在同專業中因實務經驗較多，而負擔工作與責任也較多之公平性與合理性是否妥適？</p> <p>請管理單位評估衡量。</p>	<p>管理部 人事組</p>	<p>公司目前核薪標準如同勞方所建言，針對新進員工之薪資核敘參考同仁學歷及過往工作經歷，係因對新進員工工作能力在無其他客觀評估標準之情形下，將個人學術訓練與實務經驗皆納入敘薪標準，且同仁進入公司後則以工作表現/貢獻作為考績評核標準，不因學歷高低影響考績，專業訓練上亦有職務技師及專業師加給制度，鼓勵同仁精進專業職能。</p>
3	建請公司提供免費機車停車場。	<p>雖然公司每月機車停車場月租費用不高，但相較其它許多公司仍有提供免費機車停車場予員工使用之下，建請公司取消收取機車停車場月租費。</p>	<p>管理部 總務組</p>	<p>1. 同仁上下班所使用之交通工具各有不同，公司均無通勤交通費用補助。 2. CECI大樓租金及物管費用均內含停車位及其管理維護費用，依據使用者付費原則及資源分配公平性，每月酌收機車停車費300元應屬合理。</p>