

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第4-15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
1	請檢討職等晉升辦法。	<p>依據公司員工職等晉升作業辦法第三條職等晉升原則</p> <p>一、職等晉升基本資格： 員工同職等累計三次以上考績，且最近一次考績為甲等以上，再前二次考績為一甲等及一乙等以上。</p> <p>二、職位限制： 晉升至正工程師(一)/高級專員(一)以上職等時，如正工程師(一)需符合辦理晉升當年度再前二年內曾任計畫/專案工程師以上，方得成為職等晉升人選。如此一來，目前職等如為正工程師二，但因都無擔任過計畫/專案工程師，可能至退休都將無法再晉升職等。相對單位主管，於年度在考評時可能會讓員工錯過得到好的考績機會，係因員工前二年無擔任過計畫/專案工程師則不具升等資格，在單位主管考量且不浪費升等員額下，往往升等人員就是具備職位限制等人員，相對於其他員工因不具升等條件(因職位限制)可能因此錯過連續得到好考績的機會！可能會有失公允，建議公司能研議管理辦法或調整升等條件方式，以鼓舞員工士氣。</p>	管理部 人事組	<p>相似議案於第四屆第二次勞資會議提出討論，關於升等資格之職位限制，除放寬各職等所應擔任職位外，並放寬至兩年內曾任各該職位即可，升等資格經多次放寬後，符合升等資格人數已大幅增加。計畫執行屬本公司重要之獲利來源基礎，以所擔任職位作為判斷是否符合一定職等以上升等資格仍有其必要性，現行制度建議維持，工會之建議公司會視適當的時機，參酌實際需要，往更合理方向調整。</p>
2	是否能規劃宿舍給外縣市來工作的員工。	<p>是否能規劃宿舍給外縣市來工作的員工，因為隨著房價物價上漲，房租也跟著上漲，佔薪水的比例越來越高，希望為外縣市來工作的員工規劃租屋方案或新建宿舍。</p>	管理部 總務組	<p>住宿及交通應屬就業所衍之必要成本之一，且不同同仁對於住宿之要求不同，公司亦無自有土地可興建宿舍，因此，除因調職變更原約定工作地者，得簽請以公司名義租賃宿舍或提供遠距搬遷、交通補助外，其餘仍以自行租賃為原則。</p>
3	汽、機車停車費 休假日不收費。	<p>請公司考量汽、機車停車費休假日不收費</p>	管理部 總務組	<p>1. CECI大樓停車場無論平面車位或機械車位，皆已提供同仁以優惠價承租，租金價格相較周圍鄰近停車場收費相對低廉。目前每月租金收費原則，係以定額計，倘同仁有於月中暫停租賃或退租情形者，停車費將以定額除以該月工作日數後按比例計算退費。</p> <p>2. 由於部分同仁休假日亦有停車之需求，故仍建議維持依現行收費原則採計。</p>
4	建請公司恢復以往洽視障同胞按摩師定期到公司提供員工每次半小時或一小時(預約制)放鬆肩頸的服務。	<p>依據身心障礙者權益保障法第 38 條第2項：私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。</p> <p>而政府機關對事業單位進用身心障礙者皆有獎勵措施，許多企業業已有安排按摩師到公司提供員工按摩服務，世曦同仁在背負過量業務量下，身心負擔日趨嚴重，因此建議公司恢復以往案例洽每週定時安排視障按摩師到公司提供員工每次半小時或一小時放鬆肩頸的服務。</p>	職安部	<p>1. 目前公司身心障礙員工人數符合法令規定，且已達超額進用之標準。</p> <p>2. 公司有豐富且多元的社團及社群活動，建議同仁可多加善用，利用工作之餘參加如瑜珈、健行、藝文手作等，除能強身健體、增進人際交流外，亦能達到身心舒壓的效果。</p>