

台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

第三屆理監事暨勞方代表與周董事長座談會紀錄

受文者：全體理、監事及勞方代表

發文日期：中華民國 105 年 11 月 18 日

發文字號：(105)世曦工三字第 85 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：世曦工會 105 年度簡介簡報

開會事由：第三屆理監事暨勞方代表與周董事長座談會

開會時間：105 年 11 月 16 日（星期三）下午 2:00~3:45

開會地點：CECI 大樓 501 會議室

主持人：林理事長 志權

紀錄：溫福連 秘書

聯絡電話：02-8797-3567 轉 8723

出席者：王宗駿、朱坤煌(請假)、那志齊(請假)、林志權、張正育、湯允中、陳永儒、潘建鴻、顏彬任(理事群)
邱奕堅、馬世芳、焦碧玲(監事群)
楊世平(勞方代表)
總幹事 柯璧真、財會 施玲敏、秘書 溫福連
(以上按姓名筆劃排序)

資方代表：周董事長 禮良、王總經理 炤烈、劉副總經理 沈榮、

行政單位列席：胡副理 嘉裕、林高專 詠潔

座談內容如下：

1. 介紹本會組織、幹部成員
2. 說明本會近期推動之重大勞資議題：
 - 1) 加速舊制退休金結清案
 - 2) 會員強烈反應薪資結構應全面性檢討及調整

3) 支持勞動部建議，由本會選派勞工董事參與世曦公司董事會會務

3. 就工會所提議題進行座談

座談會議程：

一、會議開始

二、主席報告：詳簡報資料

三、座談發言摘要：

潘建鴻常務理事：

1. 有關舊制退休金結清方案，世曦工會、中華顧問及世曦公司經多次協商及努力，中華顧問並委請顧問公司研擬方案後於104年假世曦公司華光廳及北中南三地召開說明會，原擱置方案之主要稅務問題後經多方協調後亦獲得財政部正式回函得比照退休金方式計算，本案經過一年多的努力，多數會員同仁亦對結清充滿期待，希望中華顧問及世曦公司二位新任董事長上任後能延續該政策，就算最後決策有所變動亦應提出具體說明並有效解決舊制退休金問題。
2. 基層同仁來公司上班除期盼薪資能穩定成長外，最基本的要求是“原有年薪不被104年立法院4.4個月之限制縮減”而產生薪資不漲反跌的問題，目前中華顧問介入世曦薪資結構調整問題(與舊制年資有關)，未來基本底薪無法調整獎金又縮水，將可能造成年薪低於過往之不合理現象，嚴重影響士氣。
3. 近期除基層同仁外亦有許多部門主管提議應儘快解決上述問題，否則不僅人才流失，更難招募優秀人才，甚至面臨公司體制變化，建請董事長能積極推動結清方案，或者讓公司之薪資結構調整與舊制年資問題能有效脫鉤，讓同仁之薪資結構早日獲得合理調整共創公司榮景。

張正育常務理事：

1. 目前世曦面臨二大議題即舊制退休金及薪資結構調整相扣，由於二案同時推動有困難，現階段舊制退休金結清尚未解決，導致薪資結構調整無進展，造成新進同仁薪資偏低，流動率高，個人提出，若將二案切開、獨立運作是否可行？
2. 針對舊制退休金若以信託方式循序漸進提撥或存應可解決，如此即可馬上進行薪資結構調整，使新進同仁薪資偏低問題獲得即刻改善。
3. “高薪資”的公司也可以是“高產值”及“高競爭力”，期許周董事長上任後公司能呈現新的領導作風，迅速解決上述問題，帶領公司成為業界“高薪資公司”的領頭羊。

周董事長：

今日座談會議題重點集中於舊制退休金結清案儘快處理、碩士學歷新進員工低薪資，薪資結構須調整及爭取勞工董事之訴求，議題簡要明確。今天主要來了解工會訴求，針對這些議題，也聽聽王總經理及劉副總意見，進而雙向溝通、回覆及處理，請踴躍發言。

林理事長：

今日座談會主要三大訴求，涉及層面較廣，希望周董事長重視且盡速推動，其餘一般性議題已於每季勞資會議前於工會網站討論區、勞資議題徵詢單等收納全體會員同仁意見，於勞資會議中由雙方討論協商議決，目前運作已成熟。

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。
2. 上週(11月11日)與董事長於交通部會議當面向部長及交通部各級首長報告目前世曦概況，亦提出舊制退休金及薪資結構調整，就實質而言，推動確實有困難，因重點都是要用“錢”來解決問題，並非容易之事，但公司目前考慮將朝以下方式進行處理：
 - (1) 在舊制退休金結清案及全面薪資結構調整尚無法由本公司決行即辦理前，新進員工因碩士學歷者其薪資與中興、中鼎等公司比較下確實相對偏低，此部分已影響世曦目前對於人才之招募，將向中華顧問爭取由世曦自行決定調整。另外，董事長日前已指示管理部針對本公司新進員工起薪調整後進用員工之薪資，研議進行調高之可能。
 - (2) 個人主張是否可能推動由同仁認股？(非全面釋股，僅開放同仁認股)目前公司同仁平均年資約為14.7年，可謂工程顧問界中最高資深，若以釋股處理，應可提高及加強同仁對公司之向心力，此主張亦為合宜方案。
 - (3) 我們不似台電、中油這類國公營事業有10數名的董事名額，世曦的董事額僅7-9位；交通部及中華顧問如果考量將各工程及財經法律等專業人士延攬至董事會，則還能再稀釋給工會董事的名額編制實屬不易，至於是否修訂世曦公司的公司章程，增加董事名額，以提高機會讓勞工董事進入董事會為中華顧問之權責；勞動部日前亦去函交通部，請其針對工會推動增加世曦勞工董事事宜妥處，公司將會利用機會再次轉請中華顧問及交通部參考。但在達成此目標之前是否先爭取在母公司中華顧問董事會的勞工董事席次，或許是先前可以努力的目標。
 - (4) 目前在勞資會議中，公司與工會互動關係尚稱良好，工會提出眾多主張，在會議過程中或許有諸多較激烈的討論；但只要是合理的訴求，公司也都提出多項善意的回應，甚至主動釋出諸多對同仁有利的政策，例如最近勞資議題提出針對同仁因公務需要之網路費用補助可能性，公司已進行評估具體可行方案。去年世曦被列為類國營企業，年終獎金有4.4個月上限限制，加上近年因國內整體工程環境不佳，公司業務量呈現衰退現象，103年至今營運數字不甚理想，無法達到目標盈餘的情況下，在這個時間點要求實質提高年薪規模，實在有實務上的困難，這點還要請工會跟同仁多諒解。

- (5) 近期檢視公司各部門業務，部分部門業務量高低不均，公司亦應檢討修正調整業務量，以求分工均勻、合理性。提高工地及營管事業群同仁之照顧，以達無後顧之憂，進而提升員工士氣，為目前公司須重視之重點。

周董事長：

經各位陳述聚焦，清楚溝通後，個人看法如下：

- 1、初步觀察世曦與中華顧問的關係，存在某種不信任感，此部分必須突破，目前個人與中華顧問 林董事長保持良好溝通，業務推行尚屬順暢。至於存在不信任感的來源是有歷史淵源的，可能是世曦過往曾經發生過不被信任的作為，故中華顧問近年對世曦許多重大業務進行掌控甚至主導決策；以往不信任，不表示以後還會繼續不信任，但需要努力、進行溝通，取得信任，與中華顧問溝通回歸原本第一版具公司治理精神之「財團法人中華顧問工程司轉投資事業監督要點」，進而正常運作。
- 2、針對舊制退休金的問題，請同仁不須擔心中華顧問經濟狀況，目前中華顧問資產約有 42 億，而世曦舊制退休金只需約 22 億的金額，足以應對，不須擔心。故請有舊制退休金之同仁，重點主軸放在三方協議書的履約，世曦絕對遵守三方協議書之內容。不管中華顧問是否鎖定 103 年 12 月 31 日為平均薪資基準日核算舊制退休金或結算，三方協議書明載對同仁的承諾，世曦最終均需也會負責，必要時考慮與中華顧問就上述爭議切割，切割後世曦有更大發展空間，爾後有任何問題仍由世曦負責。
- 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。
- 4、目前公司承接業務之獲利僅 10% 低利潤，如何減低成本及費用支出，提高利潤及達成率實為重點。現僅海外業務之獲利率較高(15~20%)，若公司營運可提高至獲利 5 個月的能量時，我們自然可以領到 4.4 個月的獎金；甚至藉由經營治理的手段為同仁爭取更多的福利。當營運績效提高至 6 個月時，公司自然更有理由向立法院/交通部爭取放寬績效獎金上限，這一切還有賴同仁一同努力，提高公司盈餘並將盈餘回饋給同仁。在公司未來三年計畫規劃中，固本計畫並朝開發海外市場、朝向以新技術設計，與同業市場區隔才有機會高獲利。

潘建鴻常務理事：

1. 會員同仁並不擔心中華顧問或世曦不履行三方協議書，自 104 年工會與 卓董、尹董協商至今，針對三方協議書中擔心的是“不希望世曦一開門就負債”。

2. 中華顧問董事會片面決議將舊制退休金鎖定於 103 年 12 月 31 日為舊制退休金核算基準點，爾後中華顧問不再支付因薪資成長所增加之舊制退休金；若員工薪資有調整，漲幅所增加的舊制退休金由世曦支付，世曦需同時上繳盈餘及承擔後期增加之舊制退休金，如此會員同仁辛苦努力賺的錢，需移挪至退休金提撥，將減少世曦盈餘，對世曦成立後只能選新制退休金之會員同仁不公平，對舊制退休金同仁亦可能因為公司調整其薪資後造成世曦必須支付大筆退休金而無法得到合理的調整亦相對不公平，所以中華顧問董事會片面對鎖定 103 年後舊制退休金漲幅由世曦支付乙案，不論對世曦公司或新舊制同仁均極不合理。

周董事長：

舊制退休金支付問題個人看法如下：雖中華顧問董事會決議將負擔世曦舊制退休金責任鎖定基準日為 103 年 12 月 31 日，爾後因薪資成長所增加之舊制退休金由世曦負擔，看似與三方協議書條文略有差異；惟世曦可與中華顧問商量將上述增加之支出自年度上繳至中華顧問之盈餘中先行扣除，就能降低對世曦獲利及同仁原可領得獎金數之影響。

湯允中理事：

會員同仁不是擔心三方協議書下之退休金拿不到，而是擔心 103 年 12 月 31 日以後切割後，爾後之退休金由世曦承擔，如此每年獲利將被稀釋，因為要移挪部分支付退休金。經董事長上述說明要求減少中華顧問年上繳之盈餘，工會必當為資方後盾，向中華顧問爭取減少上繳盈餘之比例。

周董事長：

有關這一點其實公司先前在研議時就有想到可能的連動效應，這部份劉副總及行政管理群會把關執行，不須擔心，但同仁最重要的任務是突破現狀，要多賺錢，方可治本及能照顧所有同仁。海外接案亦是一個重要方向，建議同仁有機會多一同參與並支持公司拓展海外業務的決心，為提高公司的獲利共同努力。

王總經理：

1. 假設世曦釋股，世曦需承擔舊制退休金支付義務，公司負債會因舊制退休金問題提高，股票價值自然降低，同仁此時進場認股自然可以以相對低價買得，此外世曦自負盈虧，各項政策的推動將更靈活(如獎金、調薪等世曦自行負責)。
2. 公司期望如以釋股處理，初始低價限員工認股，無必要對外釋股，員工自己管理公司，努力經營提高股價，同仁方有錢賺。

林理事長：

釋股與三方協議書執行可能遭遇的狀況與適法性，工會花很多時間研究討論，擔心公司資本額僅十幾億，爾後需背負舊制退休金二十幾億之高負債，而會整同仁之想法及心聲透過此次座談會讓董事長更了解及留意此潛在隱憂。

劉副總經理：

釋股為中華顧問釋出所持的世曦股份，股價將由中華顧問決定。

王宗駿理事：

1. 對今日座談會提出三項議案討論，並未得到資方提出完整解決辦法，特別是薪資結構調整，資方無明確回覆，頗為失望。僅聽到管理部分析目前公司新進同仁薪資低、舊制同仁薪資高，對於薪水高低其實為相對性問題，25年前任職於中華顧問業績高(20億/年)、薪水高；現世曦業績高(40億/年)、薪水卻低，試問這些年公司是否有視業務量增加，反映於會員同仁薪資上？
2. 目前公司部分同仁領10萬元高薪、卻僅執行5萬元之業務，為何公司營業額提高，利潤卻降低，是否因間接費用提高導致稀釋利潤，公司應給予答案。
3. 各部門僅拚量、不重值的工作態度，公司現已淪為如鴻海般的代工廠，難以提升獲利。以往在中華顧問時期，秉持引以為傲的技術專精，即有本錢向業主爭取高服務費，而今不是，僅充量不求精，剛由董事長提出爾後要求進步，如以3D設計方向邁進，雖此設計可解決許多問題，但初期投入所需之人力、財力等為皆為高成本，如此該如何平衡目前的付出與收穫？

王總經理：

1. 對於公司僅衡量不重值之現況，個人並不認同，董事長明示“世曦必須提升獲利”，現公司員工人數由以往1200人至目前達1900人，人數多，量是必須有的，但如果業務量持續不足情況下，公司勢必面臨緊縮的壓力，公司的經營攸關同仁生計，裁員並非公司所樂見，所以公司現追求每人年均產值為220萬~230萬(以產值*公司人數約42億)。
2. 獲利問題，經營就是開源節流，除了持續拓展業務外，如果發現有浪費的地方，就需補洞解決，經檢視發現各部門獲利高低不同，獲利能力低之部門，減少產量；獲利能力高之部門，增加產量，由於公司屬性為綜合性之工程顧問公司，故管理層需要尋求辦法協助獲利不佳之部門。
3. 間接費用高，如何精簡、節省費用亦是現階段需處理之業務。工地業務實屬艱辛單位，公司應體恤並降低其目標產值。

周董事長：

現階段公司需要突破，僅在國內有知名度是不夠的，比如近期海外得標馬來西亞捷運案固然值得欣喜，但歷史經驗提醒我們必須避免國際合約的陷阱，這時就需要法律、財會、人資等行政後勤部門的支援，例如我們提供較高規格的電腦甚至網路專線設備；前期人員探勘等出差必要費用勢必將會耗增費用，即便如此，這樣的成本還是必需要花的，藉由此案向外擴展接觸，才能讓國際因而注意且認識到我們世曦，提升公司於海外知名度，方有機會多拓展客源並接案

賺到更多的錢回饋給同仁。同時，藉由海外業務的拓展，也是公司檢測自我實力的時機，我們不只打國內賽，現在更要打國際盃並時刻升級我們的技術，讓我們隨時保持高度的競爭力。

林理事長：

1. 薪資調整部分，請管理部盡快安排時間與工會說明，或許雙方認知有誤解（指新進同仁薪資低、舊制同仁薪資高部份）。
2. 藉由此次座談會將工會主要訴求與想法向資方說明，日後將保持與行政管理群持續溝通及交換意見，盡速解決會員同仁所期待的薪資結構調整問題。

（座談會於 15:45pm 結束。）