

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第5-9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	建議考績評比朝多元化方式改善。	有關於每年考績評比分數是否可以更透明化些，舉例以監造來說，除了學經歷為基本考核外，是否可以當年度的工作容量、與責任機關的互動，來做為考評的依據。為了不使好成績均常態性的淪為特定團體人員的特權，也可讓同仁間彼此來評比。	管理部 人事組	一、本公司之績效評核作業「年度工作目標」係指以結果為評估依據，對員工實質、有形的產出進行評估；「年度工作行為」則是以行為取向為基礎的評估方式，對員工在達到工作目標的過程中所展現的行為進行評核，即員工展現工作績效的過程，為達到良好績效必備的工作職能，藉此幫助員工審視自己於工作過程中是否充分展現了適切的工作行為，「工作內容描述」欄位是用以說明所主/協辦工作「內容」，例如簡報製作、繪圖、結構分析、編列預算…等等，「工作表現說明」欄位則是用以說明各人於上述各項工作內容之表現，例如爭取到計畫獲利、業主肯定甚至得獎等，現行制度下同仁應可透過績效評核制度來彰顯個人卓越表現，至於勞方所提「學經歷為基本考核外…」，學經歷非年度績效評核評比之項目。 二、同仁考績係歷經初評主管、複評主管、副總經理以上主管所組成考績專案會議及最後陳報董事長方完成考評程序；非單僅只為初評主管決行權限。另初評主管係衡量組內同仁之相對績效表現，而複評主管需更進一步跨組考量全部門相對之績效排序。建議同仁對自身考績結果如有疑問，可主動諮詢初、複評主管，作為未來精進方向。
2	約聘轉正職交通補助費議題。	查部分同仁原係約聘人員，工作期間住處往返工作地，且因地處偏遠，通勤交通費用負擔相對較高。轉任正職後，雖以工作地為報到及服務地點，依規定無法再申請交通補助，但相較於同樣在此工作地服務之其他同仁確有此福利，此情況易造成相同工作條件下之補助不均，對約聘轉正同仁產生相對不利。 基於人事公平及支持偏遠地區同仁穩定任用之考量，建請給予相關交通補助費用之合理補貼，以減輕約聘人員轉正後的交通成本負擔，保障原有同仁之權益。	管理部 人事組	相似議案於第五屆第五次勞資會議曾提出，同仁在應徵工作前即已知悉工作地點、薪酬待遇等勞動條件且評估後同意方始報到，相關勞動條件及其配套應皆屬勞資雙方契約合意之行為。