

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第5-8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	有關登載於工程會系統或提報至業主同意之品管人員，應給予相對之加給。	有關品管人員資格雖為工程顧問公司常見聘用之基本要求，但於工程業界只要是有登載於工程會系統或業主核可同意為品管人員之員工，該員對於"工程品質"得負相關責任，故大多公司都給予相對職務(專業)加給，建議公司應增加有登載於工程會系統或業主核可同意品管人員之加給，增加員工參訓及回訓意願。	總工程師室	1. 與本公司業務相關證照各式各樣，種類甚多而且與日俱增，例如PMP、採購專業人員、CVS價值專家、AVS副價值專家、以及碳盤查…等等，各項證照的取得，除了同仁提升自己的專業技能，並且使同仁之職場技藝更加多元，對於同仁在工作上以及未來發展都會有很大的幫助。 2. 目前工地因應「公共工程施工品質管理作業要點」及「本公司監造勞務契約」規定，要求具有「品管工程師」證照之一定人數，必須於工程會系統登錄；惟在現今工地「全員品管」原則下，品管工作非僅由品管工程師負責與作為歸責唯一對象，而係屬全體監造同仁責任；此由「公共工程施工品質管理作業要點」第十一點：「監造單位及其所派駐現場人員工作重點如下」內容，亦可明瞭「品管工程師(即為現場人員)」與「監造工程師」之工作與職責並無二致。 3. 另本公司對於同仁參與品管證照進修之費用均有全額補助，且取得證照及技能在錄用及年度考評時皆已充分考量，實已反映出本公司對於同仁取得證照之努力予以高度肯定與回饋。
2	考績考評應避免單一評估，導致隱藏性職場罷凌。	目前同仁考績由直屬長官評定，再上層長官不太會變更該直屬長官之評定結果，導致直屬長官對同仁有短期甚至職場命運之決定權，可能造成優秀或不同意見同仁離職，淪為一言堂，另一種看不見的職場罷凌，甚至業務開展、品質提昇走錯方向都無法改變，因此應增加由下往上之考績評定，提供上層長官即時介入的機會，猶如李進欽前新北市政府勞動檢查處副處長所言，職場暴力自評表，自己評估與下屬評估可能有很不一樣的結果。	管理部 人事組	依「員工績效管理辦法」規定，同仁考績需歷經部門(初評主管、複評主管)、事業群(副總經理)及公司(總經理召集各事業群副總經理等主管)所組成考績專案會議逐一檢視並會議決議後提報董事長核定，每位同仁的考績皆歷經四個階段不同角度與高度方核定其年度考績，另若當年度有跨部門調職紀錄者亦要求應徵詢前後部門主管意見後評定，評核過程嚴謹且完整，務求公平、公正，非提案所提僅初評主管獨斷評定同仁績效結果。
3	AUTOCAD是同仁工作重要工具，目前同仁反應已有改善，請持續追蹤後續同仁使用狀況做最佳化之配置。	-	BIM中心	已於4/28完成續約及擴增採購議價，並於4/30完成擴充數量上線，目前已足夠使用。