

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第5-10次勞資會議)

項次	提案	說 明	事業單位 經營部門/單 位	回覆意見
1	請公司研擬是否可以提供公司用手機，內建LINE，並讓公司電腦可安裝LINE登入此帳號以利與業主間之往來。	現在業主與廠商聯絡、傳檔案都習慣使用LINE(數十個群組)，被迫LINE失去私人空間，加上檔案與聊天室公務紀錄怕會用到，都不敢刪除，佔手機大量記憶體，更不用說多數群組周末、休假、下班時間打擾。業主用LINE傳資料，公司大多數同仁都不知如何轉傳至電腦使用，造成很大的困擾。現有teams功能只供公司內部同仁聯繫傳資訊，無法解決私人LINE被業主佔據的問題。請公司協助研擬安全便捷的方法。	資訊部 系統組	<p>1. 關於提供公司用手機（公發手機）內建LINE，建議如特定業務或專案有需求，現況即可透過電腦軟體申購單，申購具行動網路之iPad平板，同時申請行動通訊門號以供綁定特定公務用LINE帳號使用，惟相關費用須由計畫支應。</p> <p>2. 基於資安公司僅於內網環境限制使用LINE，公司電腦並未限制安裝LINE，故資訊部向來宣導同仁應申購NB，搭配公司補助之個人行動通訊補助費，透過個人手機熱點分享網路，切換外網環境以使用LINE等內網限制之各類雲端服務。</p> <p>3. 關於LINE轉傳檔案或訊息至電腦，建議可充分搭配利用微軟M365雲端服務(手機電腦皆可轉傳至OneDrive、Teams等)使用，同仁可踴躍參加資訊部近期於各部門舉辦之M365教育訓練學習。</p> <p>4. 本公司基於資安Teams係採用企業版，如業主或廠商也使用Teams企業版，則可透過簽辦申請開放互通。</p> <p>5. 基於資產管理與資訊安全，所有公司資訊設備皆須進行必要之管理，如採公發手機資訊部須投資建置MDM系統進行管理，此部份的成本每台裝置約為4,000元/年以上，故除裝置費用、門號費用等其他相關成本皆須列入整體評估。</p>
2	請管理部考量是否增加員工考績評定等級，以提高員工績效鑑別。	近幾年考績等級僅增加一種甲上，然公司業務日益繁重，部份部門或同仁工作負荷大增，每個工作多元化且複雜，是否可增加考績等級增加鑑別度。	管理部 人事組	經查公司《員工績效管理辦法》，年度績效考評視同仁工作上各項表現進行評比，年度績效考評等級分為優、甲上、甲、乙、丙、丁六類，相較於《公務人員考績法》之年終考績等級甲、乙、丙、丁四類已增加優、甲上二類，雖近年公司業務輛增加與工作內容更加多元化，績效考評仍回歸以同仁工作表現及貢獻等進行評比，且考績等級與晉升等作業連動，可能影響作業時程及作業複雜度，且經查113年考績甲等以上同仁已占全公司之78.21%，擬建議維持目前做法。
3	建議再次檢討各職務技師及專業師加給辦法之加給。	據了解外界營造業技師加給(未含人的一般薪資)已從113年至今114年底，已從每年40萬提升50萬(丙)~60萬(甲)，這誘因極大，是否是造成工程師離職的主因，公司是否考慮調整加給留住人才。	總工程師室	<p>1. 「各職務技師及專業師加給辦法」關於專業加給數額，因應薪資普調，分別已於111年將各職務統一調升3,000元、113年再統一調升1,000元，合計4,000元。</p> <p>2. 目前依職務別專業加給金額為10,000~20,000元。其中，就「工程師」級別已從原先6,000元調升為10,000元，調幅達66.7%。且同仁一旦因經驗累積、專業提升，職務往上調整，專業加給亦會增加。</p> <p>3. 就所提營造業技師加給，「已從每年40萬提升50萬(丙)~60萬(甲)…是否是造成工程師離職的主因…」乙節，查：(1)所提金額似為「借牌」費用，雖另外尚有如出勤之「車馬費」等額外依次給付費用，然「借牌」為主管機關所禁止作為，依本公司同仁智慧，應不致甘冒違法風險，獲取有限報酬；(2)營造業工作性質與環境，與本公司工程顧問業不可相比，除了一心嚮往現場工作之人員外，一般應該還是會選擇工程顧問之作業環境與工作內容；(3)本公司體質健全、制度完善，永續經營與照顧員工是不變方向，然營造業經營困難亦常有所聞，相信同仁會做最明智的抉擇；(4)營造業現場事務繁雜，稍一不慎即會觸犯法律、引致職安事故，且專任工程人員(技師)其尚須指導/確認施工人員施作內容有無符合契約、法令，報載有關專任工程人員(技師)遭致究責之事件時有所聞，然本公司屬工程顧問業，相對上職責較為單純易於掌控，此由近年來，本公司具技師身分新進同仁與日俱增，可見一斑；(5)近三年離職中具技師證照占比，為112年32.0%(16 / 50)、113年24.6%(14 / 57)，到114年(迄10月31日止)15.0%(9 / 60)，逐年下降，且亦沒有明顯證據顯示，離職同仁多數轉往營造業發展。</p> <p>4. 對於專業加給，公司必將一本初衷，適時因應社會氛圍與大環境變化，給予同仁最大福利保障。</p>

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第5-10次勞資會議)

項次	提案	說 明	事業單位 經營部門/單 位	回覆意見
4	同仁提問，無技師資格之工程師接任計畫主辦工程師是否仍可享有一定之加給。	依公司目前制度，接任計畫主辦工程師是否需同時擁有技師資格才能有主辦之薪資加給。	總工程師室	<p>1. 目前公司制度並無「主辦工程師」給予加給機制。</p> <p>2. 依「專案計畫組織設置辦法」之規定，相關職務包含專案協理、專案/計畫經理、專案/計畫副理、專案/計畫工程師(標案工程師)，分別給予一定金額之專案計畫主管職務加給，其中並無主辦工程師一職。</p> <p>3. 另依「各職務技師及專業師加給辦法」，係就擔任本公司執業技師同仁，依其具有職務給予一定金額之專業加給。</p> <p>4. 亦即，主辦工程師非屬「專案計畫組織設置辦法」得以給予職務加給之主管，純為「計畫執行管控辦法」所定義負責進行計畫管理之人員。另外身為執業技師之主辦工程師，係依「各職務技師及專業師加給辦法」得以給予之專業加給。</p> <p>5. 主辦工程師負責管理計畫執行，又會分配到較多之計畫績效，此亦為公司對於執行績效良好計畫之主辦工程師的肯定與實質回饋。</p> <p>6. 主辦工程師係為主管對於同仁工作上的肯定，更是晉升至更高階職務、負擔更重大責任之必要經歷。身為主辦工程師實可掌握機會，做好計畫管理、創造更好績效，一旦經驗、專業與日俱增，美好前途就在眼前，何愁沒有額外加給可能。</p>
5	內科塞車情況日益嚴峻，請公司再評估擴大彈性上下班時間為07:30~9:30及16:30~18:30。	目前彈性上班時間為8:00~9:30，下班為17:00~18:30，由於塞車情況日益嚴峻及辦公與住家距離遙遠，在桃園及基隆上班的同仁五點去排客運，客運滿載，常常要到5:40分才上的了車，且目前與業主多用MAIL及LINE保持暢通聯繫，公司內部也有TEAMS等軟體，擴大彈性上下班時間不至於影響工作，故建議彈性上下班時間調整為07:30~9:30及16:30~18:30，以便活化時間利用，避免塞車之辛勞並增加同仁之工作效率。	管理部 人事組	同正式議案第三案說明。
6	請教關於T3刷卡簽到事宜。	想請教，幾乎所有監造單位都是紙本簽到，為什麼只有T3需要刷卡簽到？有特殊之考量嗎？	管理部 人事組	公司現行出勤紀錄有電子簽到及紙本簽到，目前監造單位考量卡機設置環境、設備成本及作業人力等，人數眾多的部門級辦公處所優先且逐步設置卡機，中工處、高工處(含高捷專案)、T3專案部門層級辦公處所皆已完成設置電子簽卡機系統，嘉南工程處卡機設置已先請資訊部評估系統環境、設備及作業時程，並無監造單位只有T3專案需電子簽到所述情事。
7	希望公司能依工地值勤需求(如粉塵嚴重之工地)提供N95口罩。	有些工地粉塵嚴重，希望除隧道工程外，能依工程環境因素，定期提供同仁N95口罩，以保護同仁肺部健康。	職安部	對於粉塵嚴重之工地，提醒計畫同仁應促承包商做好工地環境防護，例如設置空氣清淨設備或是以灑水等方式防制空氣污染，配戴口罩(防護具)是阻隔危害的最後一道防線。各計畫可依工地現場環境，評估採用之防塵口罩型式(如杯型口罩+防護等級或防塵面罩+瀘罐等)，再依個人防護具請購方式提出申請，職安部配合審查口罩規格之合適性後由計畫逕行採購，確保同仁安全健康。