

工程系統業務溝通會會議紀錄

時間：中華民國 104 年 12 月 11 日（星期五）上午 10 時

地點：台灣電力股份有限公司青山施工處谷關第一會議室

出席人員：詳如簽到名冊。

列席人員：詳如簽到名冊。

主席：黃處長凱旋

記錄：杜錦嫻

壹、主席宣佈開會

貳、主席報告

參、核能火力發電工程處業務報告

肆、營建處業務報告

伍、上次會議追蹤案執行情形

第一案

案由：建請本公司積極推動「萬里水力發電計畫」。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

營建處說明：

- 一、萬里計畫現為二階段環評與可行性研究同步進行階段，分由環保處與開發處主政，以環評先行方式辦理。本計畫第二階段環評報告初稿，由環保處函陳經濟部，經函覆，先行確認花蓮縣政府對本計畫之意見後再報。
- 二、為推行萬里計畫，本公司已成立溝通小組協調及辦理溝通事宜；地方溝通由青山施工處辦理。該處積極拜會花蓮縣政府、花蓮縣議會及相關機關首長，經長期努力說明及檢討調整計畫內容，已獲當地多數民意代表及民眾支持。惟目前溝通瓶頸為花蓮縣政府傅縣長之正面善意回應，亦是萬里計畫推動務須突破之關鍵。

- 三、為加強萬里計畫溝通工作，溝通小組於 104 年 10 月 2 日偕同本公司董事會姚江臨董事拜會花蓮縣傅崐萁縣長，最終獲得縣長回應「環保團體你們台電要擺平、避免反對聲浪，不要增加縣府之困擾」。(即針對本案有關環保團體的反對聲浪，請本公司妥適處理，避免反對聲浪)
- 四、上述花蓮縣長回應事項，本處已請開發處、環保處協助處理，如若溝通順利，預計 104 年底可啟動二階環評現況補充調查並撰寫環評報告書，需時 9.5 個月。並俟前述工作完成後即提報國營會辦理現勘及公聽會。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

陸、討論提案

第一案

案由：建請公司研議本處經辦離岸風力發電第一期計畫海上作業監造人員工作津貼。

說明：本計畫將在彰化芳苑外海進行海底鑽探、海域測量、基樁及風機安裝等海上作業，本處監造人員必須配合上船執行監造檢驗工作，因天候或施工因素，可能必須滯留好幾天於海上作業船上，滯留期間工作津貼，攸關同仁權益，建請公司研議。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本案所提員工因業務需要配合上船執行監造檢驗工作，因天候或施工因素，可能必須滯留好幾天於海上作業船上之情形，經查本項海上作業除得依「本公司從業人員國內旅費支給要點」規定按出差日數報支雜費外，另得依「本公司人員危險工作加給支給要點」，覈實支給海上作業之危險加給。又同仁若於海上滯留期間於正常工作時間外確有經指派實際從事相關工作，得覈實支給超時工作報酬。
- 二、考量近年來上級機關已一再要求檢討現行各項加給津貼並擬逐漸予以減併，且因本案所提目前亦無支領依據，爰經評估尚不宜另行增加津

貼。如同仁從事本項作業對於本公司業務推動確有特殊貢獻，建議於分配工作獎金、績效獎金時予以考量，或以單位主管可用運獎金予以獎勵。

本次會議決議：

- 一、請營建處及青山施工處會同人力資源處、再生能源處、工會成立專案小組研議。
- 二、本案繼續追蹤。

第二案

案由：如何落實與精進新進員工進入職場的訓練。

說明：

- 一、近年為因應員工退休潮新進員工大幅成長，但是各單位新進人員進入職場後即行派至現場作業，雖然公司已有在職訓練和實習的規定，實務上，因人力不足多放任新進人員自行作業，除了容易發生職安事故外，亦會降低工程的品質。
- 二、建議事業單位訂定新進員工進入職場的作業標準以確保工程的品質與職業安全，諸如：新進人員的定義、系統工序的安排、參與訓練的導師、在職訓練的時間與考評、記錄訓練的內容與結果等等。
- 三、辦法：如案由。

辦理情形：

核能火力發電工程處說明：

- 一、有關新進員工之訓練，公司前已函請各單位對新進人員訂定培訓計畫，本處亦於 103.03.17 依規定訂定「核能火力發電工程系統新進人員中、長期培訓計畫作業程序」，該規定旨在針對本系統所有新進派用人員(職員)及雇用人員(工員)進行個別化之中、長期之核心技術與專長訓練，俾其擁有建廠計畫與電廠機組改善相關各項工程之執行能力。且由各相關部門負責訂定及負責督導、考核、定期追蹤執行情形。
- 二、公司一再籲請同仁於現場作業時務必落實工作安全，新進人員自亦不例外。渠等參與作業期間，均須遵依安全作業標準實施要點等之作業規

定，以維人身之工作安全。

三、承建議定位事項，本處分述如次：

(一)新進人員之定義：

新進人員係指本公司對外甄試錄取人員及雇用人員依規定改以派用人員任用者，渠等人員於實習或試用期間，均須分別依本公司「派用人員實習(試用)輔導及考評實施計畫」或「工作訓練學員訓練輔導及考評實施計畫」，辦理實習(試用)輔導與考核。

(二)系統工序的安排：

本系統於工序安排上皆訂有 SOP，且為了如期、如質、如預算完成各計畫工程，極為注重價值工程研析，並訂有「價值工程辦理原則」，每年至少會研選 1 件適當個案進行價值工程研析。

(三)另於參與訓練的導師、在職訓練的時間與考評、記錄訓練的內容與結果等方面，悉依前述之輔導及考評實施計畫辦理，例如：實習(試用)輔導計畫、訓練輔導及考評計畫之訂定；考評程序亦訂有期中考評與期滿考評之考評項目、考評方式、考評次數，以及期滿考評之考評紀錄、考評結果之處理(考評成績計算與正式任用)等相關規定，足見考核制度皆已相當完備。

四、綜上，公司於員工訓練方面皆已訂定完善之相關制度，若再訂定新進員工進入職場之作業標準，恐有疊床架屋之虞。惟在確保工程品質與人員作業安全方面，確須各單位責成各相關部門加強宣導落實安全作業之觀念；本案建請予以結案。

本次會議決議：一、請核能火力發電工程處於處務會議中加強宣導。

二、本案結案。

柒、臨時提案

第一案

案由：建議公司於明(105)年初以專案方式調動本公司現有風力、海事專業及維護人力等相關有經驗能力參與離岸風力工程，作為訓練種子人員。

說明：本處於12月9日才明確知道董事長及副總，以增額方式於明(105)年度6、7月分給7位分類新進人員，明年底再給7位評價新進人員，合計14位新進人員，往後年度仍會逐年補新人，這可以看出公司對離岸風力工程重視及本處人力老化、不足的問題，但是對於離岸風力的專業能力的培育，已是緩不濟急，當務之急是105年初即向本公司調動現有風力及海事專業等相關有經驗能力人員參與離岸風力工程，來對現有的青工處人力及將進來之新進人員進行密集的專業訓練，舉個例子，本計畫鋼構數量龐大，達5萬公噸以上，製造時就需大量人力至現場作全程檢驗電焊及非破壞性作業，並須持有非破壞性檢驗專長證照，而這些證照都必須在105年底前培育完成及取得證照，光這部分人力需求就高達4、50人，其他如「漁業權談判專業人員」也是馬上要到位，漁業權談判也是攸關本計畫是否能順利推動的關鍵。因此建議公司於105年初以專案方式徵調本公司現有風力、海事專業及維護人力等相關有經驗能力人員參與離岸風力工程，作為訓練種子人員，對於離岸風力工作能夠儘速上手，順利完成離岸風力工作。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

捌、散會

備註：下次工程系統業務溝通會地點由勞資處再聯繫，並由核能火力發電工程處發開會通知單。