

工程系統業務溝通座談會紀錄

時 間：中華民國 108 年 11 月 12 日（星期二）上午 10 時

地 點：台灣電力股份有限公司海域風電施工處

出席人員：詳如簽到名冊。

列席人員：詳如簽到名冊。

主 席：張處長劉國
壹、主席宣佈開會

紀 錄：杜錦嫻

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：海工處因海上作業需要陳報修訂「人員危險工作加給支給要點」，
107 年 5 月 7 日國營會再次退回，請公司再檢討，為保障員工權益，
請協助與國營會溝通，儘速核定。

上次會議決議：請公司爭取加給應予以追溯，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、有關危險加給新增「從事離岸風力發電及海底電纜相關工作項目及加給標準」一案，國營會於 108 年 5 月 23 日召開工作小組會議，經研商後會議結論略以，建議本公司參酌台船公司訂定該項加給每日支給標準 500 元（含登塔作業）為最高上限，並制定完善管控措施；另應針對該項加給自 107 年 5 月 25 日追溯補發提供相關合理性說明。

二、本公司業按上述會議結論備妥加給方案，訂定從事該項工作每日支給標準 500 元，出港未逾 4 小時者，以 4 小時計，不再區分有無登塔作業；惟經洽國營會表示，仍宜區分登塔及不登塔作業訂定不同支給標準，將再伺機與國營會溝通說明。

本次會議決議：請人力資源處持續與國營會溝通爭取，本案繼續追蹤。

第二案

案 由：因應台電公司退休潮到來，建請公司增加內部升等(工升職)錄取名額與辦理頻率和縮短服務年資要求，以拔擢優秀評價人員，更能提高向心力。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本公司因應人員退離，除陸續對外招考職僱員外，基於留才考量，視需求情形定期辦理甄試，以對內拔擢優秀僱用人員升任派用人員；另考量新進人員學經歷普遍俱佳，本公司持續向經濟部爭取放寬該甄試職等年資資格，終獲同意就參加離島地區職位甄選者得調降1年年資，相信對於基層工作士氣與向心力將產生一定激勵效果。

二、本(108)年僱升派甄試將於12月7日辦理，預定錄取人數高達198名，且錄取名額較上次增加50%，前已請單位多鼓勵符合資格同仁報名參加，以為擢才。

本次會議決議：請人力資源處於內部升等考試委員會轉達會中與會人員相關意見供參考，本案結案。

第三案

案 由：建請將『臺灣電力股份有限公司現職工員經專門職業及技術人員高等考試或相當之特種考試或檢覈及格改派為職員之資格條件』第一條第一項內容『在本公司實際服務達五年以上，且實授分類四等或評價十等以上滿二年者（含一位二等）。』修改為『在本公司實際服務達五年以上，且實授分類三等或評價九等以上滿一年者（含一位二等）。』，以舉薦人才，縮短有效人力歷練時間。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

有關本公司「現職工員經專門職業及技術人員高等考試或相當之特種考試或檢覈及格改派為職員之資格條件」職等資格部分，係依照「經濟部所屬事業機構人員初任專業性職位甄選要點」訂定，本公司曾多次爭取修訂放寬該要點，惟未奉核准前，尚無法逕予調降旨案所述職等及歷練時間。

本次會議決議：請人力資源處研議，本案繼續追蹤。

陸、提案討論

第一案

由：建請修正「台灣電力公司組織調整及轉型規劃溝通機制」。

說 明：第二條(一)現行組織調整部分：

3.本公司經理部門審查時，如有必要得請總經理召開專案會議並邀請電力工會總會派代表與會。

建議增列邀請所屬分會參與列席。

辦理情形：

企劃處說明：

一、有關「本公司組織調整及轉型規劃溝通機制」甫於 108 年 6 月 25 日經檢討修正並發布施行在案。本機制剛開始運作，建議俟其運作一段時間，並經歷較多案例後，再視需要辦理檢討。

二、公司現行組織調整案之溝通分為二階段如下：

(一)提案單位應先與所屬員工及分會溝通說明，並於組織調整案檢附具體相關溝通文件。

(二)有關本公司經理部門審查時，如有必要，將敦請總經理召開專案會議討論並邀請電力工會總會派代表，由於此係屬經理部門研討及審查階段，提案單位所屬分會欲表達相關意見，建議請電力工會總會代為表達，或由總會視需要邀請分會代表參加。

三、旨案建請准予解除追蹤。

本次會議決議：請依企劃處說明辦理，本案結案。

柒、散 會

備註：下次工程系統業務溝通座談會召開地點請核火工程處安排。