

九十五年一月份業務會報紀錄
<b>第一案：</b>
<p>工會提案：</p> <p>公司為創造亮麗業績，採取全員行銷方式，原屬行銷經營手法一部分，但公司未考慮員工本業工作性質，一律分配須達成目標，員工受限專業領域非擅長行銷，然迫於公司政策與主管壓力，為達成全員行銷公司所分配之目標，只好自己掏腰包買點數充業績，等於是變相減薪。各單位迷失於高業績假象，並無助於公司拓展電信市場佔有率，請公司重新檢討該項政策之制定與執行方式。</p>
<p>公司答覆：</p>
<b>第二案：</b>
<p>工會提案：</p> <p>公司業績在全體員工努力下，年年亮麗，去年總營收超過1,800億元，盈餘也超過500億元，但公司卻為了降低人事成本，減少退休金支出，新訂定「從業人員績效考核要點」，大幅降低勞動條件，規定年度必須有70%到75%人員列為甲等無法晉薪一級；及不管任何單位，不管員工表現如何，一定要有5%員工必須考列乙等或丙等之規定，引起同仁強力反彈與失望，此要點根本完全沒有反映員工對於公司之貢獻，並且嚴重傷害員工對公司之向心力，請公司應儘速與工會協商修訂相關內容。</p>
<p>公司答覆：</p>
<b>第三案：</b>
<p>工會提案：</p> <p>建議公司比照其他公司將客服直屬總公司，客服單位主管出席董事會或總公司業務會報，以充分反映客戶心聲，做到以客為尊的目標，也讓其他單位知道客戶要什麼？需要立即改善什麼？彼此配合才能共創佳績。客服同仁在與客戶應對之間，面對客戶的詢問與責難，非常辛苦，但客服同仁也可能從客戶的抱怨與不滿中，轉化成具體建議或創意，甚至衍生新產品或新的增值服務，建請公司制定獎勵辦法，鼓勵客服同仁在挑戰中激發創意，為公司創造「藍海策略」。</p>
<p>公司答覆：</p>
<b>第四案：</b>
<p>工會提案：</p> <p>公司依交通部函示於民營化時，排除123位新進從業人員適用公營事業移轉民營條例第8條規定辦理年資結算，係以行政命令牴觸法律，顯有不當，請 公司依據公營事業移轉民營條例</p>

第8條規定，補辦123位新進從業人員年資結算。
公司答覆：
<b>第五案：</b>
工會提案： 公司於94年5月9日函知參加94年交通事業人員員級晉升高員級資位訓練，業依規定遴選正選275名、備選28名，並訂於94年8月22日至9月23日間辦理。但公司於94年8月12日民營化，上述同仁即不再適用公務人員相關法令規定，以致無法參加員級晉升高員級資位訓練，失去訓練升等機會。因民營化為政府政策改變，非屬同仁過錯，請公司速謀補救措施，讓上述同仁有升等機會，以鼓勵同仁努力向上。
公司答覆：
<b>第六案：</b>
工會提案： 公司為因應外線人力大量專案離退，擬將部分業務發包，包括測量台跳線工作。測量台係介於機房與外線電纜間，擁有所有客戶資料、交換機收容位置及外線交接箱位置資料。測量台跳線發包，因外包人力流動率大，素質良窳不齊，進出人員複雜，掌控不易，如造成客戶資料外洩，或私自接線竊聽，恐將嚴重損害公司形象，基於客戶資料秘密與機線安全，請公司不要將測量台跳線工作發包。
公司答覆：