

誌 謝

在資訊時代裡，各種新的知識不斷的以驚人的速度出現，只要放緩學習的腳步，很快就會跟不上時代。吾人深感終身學習的重要，因此在工作多年後，乃毅然決定利用公餘時間，重新回到學校進修。兩年的研究所生涯轉眼間就過去了，這段時間來，感謝教授們的教導，也感謝同學們不吝分享彼此的工作經驗，著實讓我受益匪淺。

本研究在進行當中，由於個人學經歷有限，常常遭遇到許多的困境，也曾經感到失去方向。感謝指導教授 李清潭博士的悉心教導與指引，不但給予專業上的指導，同時在精神上的鼓勵，更對我研究過程中有莫大的幫助。

本論文得以順利完成除了感謝恩師 李清潭博士外，同時也要感謝口試委員黃北豪及黃振聰兩位教授的指正與建議，讓本論文能夠更臻於完美。另外對於公司長官的鼓勵、同事和朋友們的協助及家人的支持，在此致謹以最誠摯的心，致上最深的祝福與謝意。

本論文雖經再三校正，但梳漏之處在所難免，尚祈各先進先賢不吝指正，以做為本人將來研究之參考，在此一併誌謝。

吳 春 池 謹誌於中山大學
中華民國 八十九 年 六 月

摘 要

雖然在過去公營事業曾在國家經濟發展中扮演重要角色，但在 19 世紀兩次石油危機以後，其缺點逐漸浮現，因此，各國無不努力尋求解決之法。隨著歐美等先進國家逐漸以降低公營事業在經濟中所佔比率及加強經濟市場自由化來提昇國家整體經濟成長與競爭力，同樣的在台灣民營化與自由化已成為未來政策走向。

台灣電力公司再過去五十多年來以獨占經營方式，背負提供國家電能的重責大任，對整體經濟發展有著不可抹滅的貢獻。隨著國際趨勢及政府政策，電業市場開放自由化已是不可避免，面對將來競爭市場白熱化，唯有民營化才能使公司體質脫胎換骨，維持永續經營。

台電公司在推動自由化與民營化時，除了考慮到國家整體利益外，對於多年來盡心付出，勞苦功高的台電員工應予以妥善的安排或補償。

本文主要在探討在電業法規的修改、電業市場開放自由化的同時，隨著市場競爭型態的改變及台電公司的民營化，將對目前台電公司的從業員工工作權造成的衝擊，希望藉此研究，對相關人員提出建議。

本研究論文的內容包括：第一章緒論；第二章文獻探討；第三章我國公營事業民營化概況；第四章我國電業之自由化；第五章個案簡介 - 台電公司；第六章電業自由化對台電員工工作權之影響；第七章結論與建議。

Abstract

In the past, the state-owned enterprises had played important roles of economic development. Since 19th century, the defects emerged gradually after twice oil crisis in the world. States have struggled to find the solution to these problems. To lower the rate of the state-owned enterprises in economic system is the best way. In Taiwan, privatization and liberalization have become the policy trend.

Taiwan Power Company has monopolized the power market more than 50 years. According to the international trend and government policy to deregulate the electricity market competition will be unavoidable. At the same time, the TPC should afford the reasonable compensation to their employee for their loss.

The purpose of this thesis is to figure out the effect on working rights of TPC's employee by modifying electricity acts and opening the power market. The result of this research will provide a reference for relative person and government agencies.

目 錄

誌謝	I
摘要	II
目錄	III
圖目錄	V
表目錄	VI
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機與目的	3
第三節 研究架構	4
第四節 研究方法	5
第五節 研究範圍與研究限制	6
第二章 文獻探討	7
第一節 工作權之內容與意義	7
第二節 公營事業民營化	22
第三節 電業自由化	31
第四節 小結	43
第三章 我國公營事業民營化概況	46
第一節 我國公營事業民營化之推動	46
第二節 我國推動公營事業民營化之障礙	48
第三節 解決公營事業民營化障礙之因應措施	50
第四節 民營化員工轉業訓練與就業輔導實施歷程	52
第五節 小結	53
第四章 我國電業之自由化	54
第一節 我國電業市場現況	54

第二節 我國過去電業自由化之基本構想	59
第三節 我國電業自由化之規劃	63
第四節 小結	71
第五章 個案簡介 - 台電公司	73
第一節 台灣電力事業發展與沿革	73
第二節 台灣電力公司人力之現況分析	77
第三節 台電之民營化政策	81
第四節 台電現階段用人政策	93
第五節 小結	94
第六章 電業自由化對台電員工工作權之影響	96
第一節 民營化對員工工作權之影響	96
第二節 電業法修正之影響	111
第三節 台電未來人力需求之轉變	117
第四節 台電對員工工作權保障之具體措失	123
第五節 小結	126
第七章 結論與建議	128
第一節 結論	128
第二節 建議	130
參考文獻	132
附錄	137
一、電業法修正草案	137
二、公營事業移轉民營條例修正草案	154
三、公營事業移轉民營條例施行細則	165

圖目錄

圖一 研究架構圖	-----4
圖二 自由化電力市場之模式	-----33
圖三 我國現行電力市場架構圖(含台、澎、金、馬)	----- 56
圖四 我國電業自由化之電力市場基本架構圖	----- 69
圖五 我國電業自由化電力市場架構圖	-----70

表目錄

表一 工作權的意義及主張比較表	10
表二 有關人民工作權益之憲法條文	17
表三 台電公司股權結構表	24
表四 電業解除管制之三大趨勢	32
表五 各種電力市場開放競爭方式之比較	40
表六 已移轉民營之事業	47
表七 已結束之事業	47
表八 台電公司人數統計表	77
表九 台電公司人員學歷統計分析表	78
表十 台電公司人員年齡統計分析表	79
表十一 台電公司人員年資統計分析表	80
表十二 民營化前後請假規定比較表	100
表十三 民營化前後工作權之比較表	109
表十四 工會版與行政院版修正條文有關員工權益保障之比較	115
表十五 台電未來十年裝置容量目標值	116
表十六 人力需求預估表	116
表十七 人力資源計畫表	121

第一章 緒論

第一節 研究背景

在1970年代中期以前，大多數的人認為公營事業不但可彌補市場機能之不足，對經濟成長有很大的貢獻，而且有助於社會及政治之安定。因此，對公營事業的擴張大多持肯定的看法。但自從1970年代兩次石油危機之後，世界經濟情勢變壞，公營事業缺乏緊急應變能力的弱點逐漸浮現，對於經濟環境的變化很難做必要之調整，使其經營效率開始成為各方質疑的焦點。從理論上來說，要改進公營事業經營績效的方法非常的多，但根據歐美等工業先進國家之經驗，雖嘗試過各種努力，想在經營法規與管理策略上力求改進，卻仍是成效不彰。因而，從1980年代開始，降低公營事業在經濟中所佔之比重與加強經濟市場的自由化，乃成為國際間之共同趨勢並且蔚為風潮。而現階段，電業的解除管制更是方興未艾，展望未來，電力市場管制環境的解除管制方向，已是一個不可避免的變革趨勢。

在經濟乃是世界各國命脈的當今，同屬地球村的我國必須極力爭取加入國際貿易組織及亞太經濟合作組織。因此，國內各公、民事業面對國際化、自由化的壓力將是無法避免。然而，我國公營事業由於人事、會計、預算、採購等等，均受各項法令之約束，使在經營上難以配合外在環境快速的變遷。因此，為了使公營事業能與國內、外之企業於自由市場競爭，將公營事業民營化，乃是使其永續經營的重要方法。

公營事業員工由於工作權有保障，各項勞動條件及福利普遍較民營事業為佳。因此，員工在面臨民營化與自由化的衝擊時，其內心的恐慌與抗拒是可想與理解的。然而，政府於公營事業民營化釋出大量多餘人力的同時，在我國就業

安全體系尚未完善建立下，若未對其特別協助以保障其工作權，則影響所及恐非員工個人的失業問題而已，而是整個家庭，甚至成為社會問題之根源。其對政治、經濟的衝擊恐非同小可。因此，為使公營事業員工對政府不致產生怨懟，採行各種有效措施以保障其工作權，是不可忽視與怠延的。

第二節 研究動機與目的

(一)研究動機

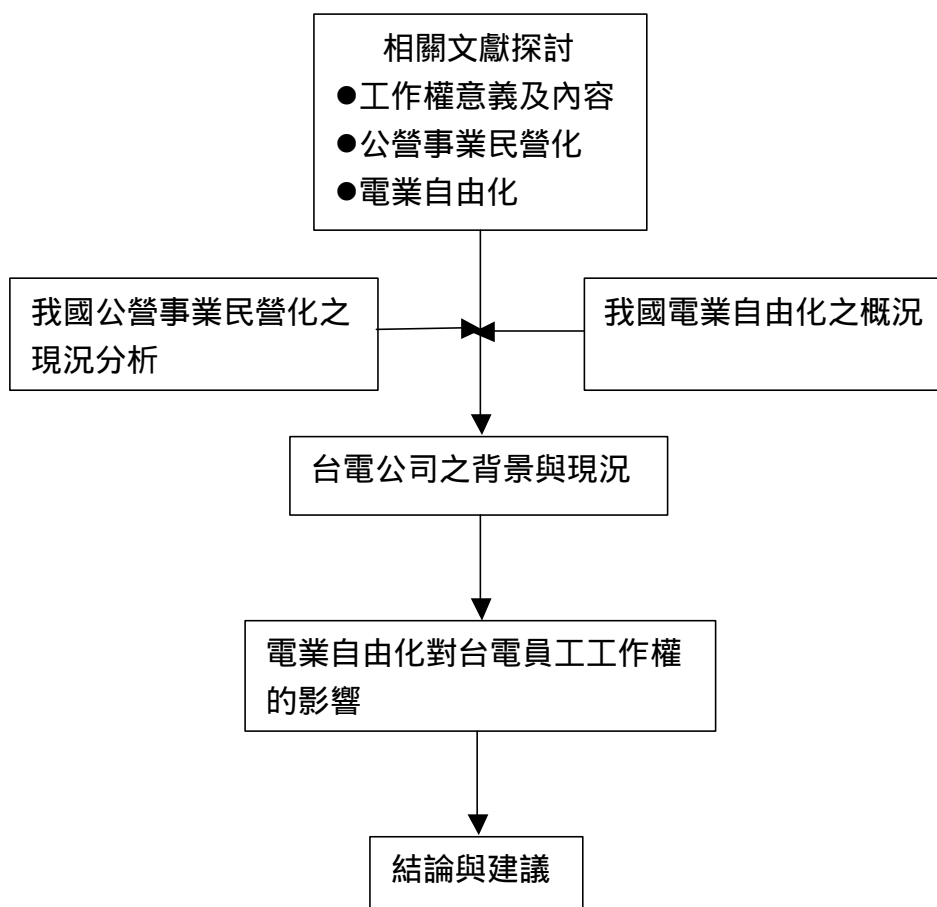
在現代的社會裡，電力、電信、自來水等公用事業提供的服務，對於人民生活及經濟發展是不可或缺的。為了提升人民精神與物質條件等生活的照顧，因此國家自己經營公用事業，以合理的費率提供穩定與充分的服務。但是隨著時代的進步及經濟的發展，公用事業的產業結構化與自由化乃逐漸成為世界各國普遍的趨勢。而電力事業在自由化與民營化的過程中，對於長久以來提供穩定電源功不可沒的台灣電力公司(以下簡稱台電或台電公司)從業員工，應有妥善的安排與照顧。

(二)研究目的

雖然民營化及自由化是時勢所趨的必然途徑，但在其轉變過程中，對現有員工的權益將會造成重大的影響。因此，本研究希望透過對電力自由化內容與過程的探討提出建議，希望在台電員工工作權獲得保障下，順利達到自由化之目的。

第三節 研究架構

本論文之內容共分七章，而研究之架構如圖一所示，首先，搜集各種工作權之主張與學說做分析，並對過去有關公營事業民營化及電業自由化之相關文獻做探討，。



圖一 研究架構圖

其次，對我國目前公營事業民營化及電業自由化之推動情形做介紹，接著，分析台電公司之背景與現況，以及探討電業自由化後對台電員工工作權所帶來的影響與衝擊。

最後，本研究做出結論與建議，希望做為政府、立法機關、台電公司、台電員工及後續研究者之參考。

第四節 研究方法

- (一)本研究採用個案研究方式，首先，搜集現有相關的文獻與台電資料，進行現況分析及比較，探討未來可能的趨勢發展。
- (二)其次，假設電業法修正草案即將經立法院審議通過，而電業法修正後，市場規則改變，分析對電業市場產生之衝擊及未來發展趨勢，以瞭解其可能造成的影響，並提出建議以為參考。

第五節 研究範圍與研究限制

本研究主要以台電現職之編制內員工為研究範圍，並以國內外相關之研究做參考比較。

因台電之組織龐大，部門及員工眾多且分散各地，員工之屬性也都不同，因此，只能以概括性的影響做分析。

再者，由於「電業法修正草案」尚在立法院審議之中，將來審議結果如何尚屬未知之數，本研究只能以目前行政院送審的「電業法修正草案」為依據，以及參考最近行政院通過之「電業自由化方案」及「台電民營化計畫書」來進行分析，另外「公營事業移轉民營條例修正草案」亦再送立法院審議中。

第二章 文獻探討

本章首先對本研究相關之文獻做探討，第一節是有關工作權之內容與意義，第二節是有關公營事業民營化的研究，第三節則是有電業自由化之探討。

第一節 工作權之內容與意義

在研究電業自由化對員工工作權之影響前，首先必須對工作權之意義及內容予以瞭解。本節在說明有關工作權之意義及對各種工作權性質之學說加以比較，另外說明工作權之內容及探討我國憲法上對工作權之保障，以及公營事業移轉民營條例對員工權益之保障。

壹、工作權之意義

工作權之規定，肇始於第一次世界大戰後之德國「威瑪憲法」。「威瑪憲法」所以有工作權之規定，係由於十九世紀後期以來，因資本主義經濟迅速發展，形成財富集中，貧富懸隔之偏畸現象，極大多數人，必須獲得職業，始能維持生存，而工廠發達，機器進步之結果，使用人力較少，乃發生有勞動能力而無勞動機會之失業問題，而肇致社會不安與個人及其家屬之困苦，為針眨此種病象，乃有保障工作權之規定，使國家負有使人民就業之義務，消極方面，可祛除社會之不安，積極方面，復可使個人能發揮其智慧，而為國家造福。二十世紀以後，社會安全觀念發達，更以「壯有所用」，為維持社會安寧，促進社會進步之基礎，對於工作權之保障，乃更見重視¹。

對於工作權意義之論見，學者、聯合國大會及歐洲憲章各有主張。茲將有關論述與規定分列於後：

¹ 參見林紀東著，中華民國憲法逐條釋義，三民書局，民76年，頁243。

- 一、林紀東教授稱：「工作權，含有消極積極兩種意義：由消極意義言，為人民有選擇工作，從事某種工作之自由，政府不得加以侵害之意，即舊時所謂職業自由之權利；由積極意義言，為人民於失業之際，得請求國家予以適當就業機會，以維持其生存之權利」。²
- 二、管歐教授稱：「所謂工作權，乃謂人民有自由選擇其工作之權利」，又謂：「人民之具有工作能力，而無工作者，國家即應給予其適當之工作機會；有工作者，則其工作權應予保障，庶幾人盡其才，國無閑人，事無廢事」³。
- 三、王致雲先生稱：「工作權者，乃人民在合法範圍內，得自由選擇適應工作。及於失業之際，要求政府給予適當就業機會或救濟，藉以維持其生存之權利也。」⁴
- 四、黃坤錦教授稱：「工作權，普通亦稱之為工作自由或職業自由，即人民對其所從事的業務有選擇自由，不受干涉的意義」。又稱「今日而言，工作自由或職業自由應受法律的保障。」⁵
- 五、社會工作辭典稱：「工作權者，人類是由自然賦予生存的權利，而工作職業是生存權利的一種最好保證。使每一個國民獲得職業，人人都有工作，即是對其生存權給予保障。就業是人民應有的基本權利之一，而輔導人民就業，是現代國家的責任。」⁶
- 六、聯合國1948年第三屆大會通過之世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)第二十三條第一項規定，其對工作權的陳述為：「每個人均有工作權，有自由選擇就業，有權去改善並增進有利的工作條件，且有權被保護免於失業」。其於1966年聯合國大會中通過的經濟社會、及文化權利國際公約(International Convention on Economic, Social and Cultural Rights)第六條第一項

² 同註 1，前揭著，頁 218。

³ 參見管歐著，中華民國憲法論，三民書局，民 72 年，頁 62。

⁴ 參見王致雲著，中華民國憲法論文集，三民書局，民 76 年，頁 149。

⁵ 參見黃坤錦著，人權概論，嵩山出版社，民 69 年，頁 227。

⁶ 參見蔡漢賢主編，社會工作辭典，中華民國社區發展研究訓練中心及中華民國社區發展協會共同編印，民 66 年，頁 18。

亦對工作權作以下之陳述：「會員國須承認工作權，使每個人均能有自由選擇工作以去維持其生活的機會，並且採取某些適當的步驟措施去對此工作權加以保障」。⁷

七、又依歐洲社會憲章(The European Social Charter)第一條對工作權之陳述為：

「人民可要求國家持續施行充分就業政策而保護每位勞工能在職業自由的狀況下均有賺取並維持生活所須之工作機會，並可要求政府建立就業服務機構提供職業訓練以協助勞工能更易獲得工作」。⁸

由以上各學者意見及陳述加以歸納，可知工作權的意義主要包括下列三點，其比較如表一所示：

- (一)工作的自由選擇權。
- (二)失業狀態中的工作請求權。
- (三)就業期間中的工作保護權。

⁷ 參見黏召文撰，勞工工作權保障之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文，民 78 年 6 月，頁 9。

⁸ 同註 7。

表一 工作權的意義及主張比較表

工作權的意義	各主張及論述
工作的自由選擇權	<p>林紀東：人民有選擇工作，從事某種工作之自由由。</p> <p>管歐：人民有自由選擇其工作之權利。</p> <p>王致雲：人民在合法範圍內，得自由選擇適當工作。</p> <p>黃坤錦：人民對其所從事的業務有選擇自由，不受干涉的意義。</p> <p>世界人權宣言第二十三條第一項規定：每個人均有自由選擇就業。</p> <p>經濟社會、及文化權利國際公約第六條：每個人均能有自由選擇工作以去維持其生活的機會。</p> <p>歐洲社會憲章第一條：人民可要求國家持續施行充分就業政策而保護每位勞工能在職業自由的狀況下均有賺取並維持生活所須之工作機會。</p>
失業狀態中的工作請求權	<p>林紀東：人民於失業之際，得請求國家予以適當就業機會，以維持其生存之權利。</p> <p>管歐：人民之具有工作能力，而無工作者，國家即應給予其適當之工作機會。</p> <p>王敦雲：於失業之際，得要求政府給予適當就業機會或救濟，藉以維持其生存之權利也。</p> <p>社會工作辭典稱：就業是人民應有的基本權利之一，而輔導人民就業，是現代國家的責任。</p> <p>歐洲社會憲章第一條：人民並可要求政府建立就業服務機構提供職業訓練以協助勞工能更易獲得工作。</p>
就業期間中的工作保護權	<p>管歐：有工作者，則其工作權應予保障。</p> <p>世界人權宣言第二十三條第一項規定：每個人均有權去改善並增進有利的工作條件，且有權被保護免於失業。</p> <p>聯合國經濟社會、及文化權利國際公約第六條：各會員國應採取某些適當的步驟措施去對工作權加以保障。</p>

資料來源：各學說論述，經本研究整理

貳、工作權的性質

一般認為工作權具有自由權與受益權之性質，依各學說不同之論見，可分為以下四類：

一、自由權

人民有選擇工作之自由，政府不得加以侵害。若依此說，則工作權為消極的排除國家對於工作自由之侵害，或國家不得限制人民為某種工作之權利，而非積極之權利，與十八九世紀憲法所謂職業自由，可說趨同。⁹

二、自由權兼具受益權

此說可以謝瀛洲教授對工作權所下的定義為代表，他說：「工作權者，人民在社會上，得選擇認為與其身份才智相適應之工作，以維持其生存之權利也。因此，第一，工作之選擇，應基於個人之自由，奴隸制度，不能生存。蓋奴隸之工作，實由於他人之強迫也。第二，工作之結果，須足以維持其生存，故國家應規定工資之最低限度，同時並應准許勞動階級組織工會，使藉團體之力量，以維護其應得之利益。第三，人民若不能獲得相當之工作時，國家應救助之，如失業救濟金之發給，失業保險之舉辦，均屬此類也。」¹⁰

三、非具體之受益權

此說主張僅具方針規定之性質者，乃僅認為工作權為方針規定之性質，政府僅有使人民就業之道義上義務，人民於失業之際，仍不能請求政府給予適當之工作機會。¹¹

⁹ 同註 1。

¹⁰ 同註 1，前揭著，頁 241-242。

¹¹ 同註 1。

四、具體之受益權

此說可以林紀東教授為代表，他說：「我國憲法，既以工作權之保障，為保障生存權之手段。國父孫中山先生民生主義的遺教，復為憲法立法精神之一。人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會」。因而認定工作權具體之受益權「乃為人民於失業之際，請求政府予以適當就業機會或救濟，藉以維持其生存之權利。」¹²

以上各說，自由權說拘執於傳統的基本人權理論，失之狹隘，而不能適應現代國家的需要；受益權說中，一來無視威瑪憲法以來世界各國日趨「福利國家化」的歷史，二來欠缺「請求之力」的權力，與事實不符；具體受益權，理念上殊堪贊同，但陳義過高，不符現實；比較之下自由權兼具受益權較合理且符合現實。

13

參、工作權之內容

工作權在理論之發展過程中，逐漸成為憲政保障中不可或缺之基本權利。工作權雖為大多數國家所承認之基本權利，然其所涵蓋之範圍各國皆有差異，如依聯合國1966年決議之「經濟、社會、文化權利國際公約」，有關工作權之部分大致包括下列各項：¹⁴

- 一、選擇職業之自由
- 二、職業指導與訓練
- 三、公正與良好的工作條件，包括：

¹² 同註 4。

¹³ 參見蔡茂寅撰，工作權保障與勞動基本權的關係及其特質，律師雜誌，第 219 期，民 81 年 12 月，頁 25-26。

¹⁴ 參見王惠玲撰，社會基本權與憲法上工作權之保障，律師通訊，卷 153，民 81 年 6 月，頁 43-44。

- (一)男女同工同酬
- (二)獲致合理生活之工作報酬
- (三)安全衛生之工作條件
- (四)休息、休假以及工作時間之合理限制

四、參與或組織工會之權利及罷工權

對工作權作最為廣泛且詳盡之規定者則為歐洲理事會（Europarat, Council of Europe）於1961年決議之歐洲社會憲章（European Social charter），在全部十九條有關社會基本權利之規定中約有四分之三涉及工作權，包括：¹⁵

一、從事工作之權利：

- (一)充分就業政策之推行
- (二)自由選擇工作權
- (三)職業介紹
- (四)職業指導、職業訓練與職業重建

二、合理的勞動條件：

- (一)合理的工作時間
- (二)帶薪休假及假日

三、安全衛生之工作條件

- (一)安全衛生法令之公佈、施行
- (二)雇主及勞動者團體就安全衛生措施之參與權

四、合理勞動報酬

五、團結權

六、集體交涉權

七、勞工保護

¹⁵ 同註4，前揭著，頁44。

(一)兒童及青少年保護

(二)婦女勞動者保護

八、職業諮詢權

九、職業教育權

十、殘障者職業教育與職業重建

十一、移居勞動者之保護

觀諸我國憲法並未有如歐洲社會憲章之詳盡規定，然在工作權之開展上有第一百五十二條至第一百五十四條，有關充分就業、勞工保護、婦女及兒童從事勞動之保護，勞資協調原則，以及第一百五十五條失業救濟等規定。第一五三條主要為消極性勞工保護政策與立法之基礎；第一五二條充分就業政策之規定則授與國家積極規整勞動市場之權限及義務；第一五四條勞資關係方面，國家應採取必要之措施，促進雙方協調合作，此三項為我國立法、司法與行政部門處理勞工事務之三大指導原則。

在勞工保護原則下，就業中之勞動者得享有合理之工資、工時、安全衛生及其他勞動條件之權利。因比在法律層次上之具體化為勞動基準法、就業服務法、勞工安全衛生法等規範。其次在充分就業政策中，國家一方面應保護個人得自由進入勞動市場，另一方面則應維持勞動市場正常機能，藉以積極妨範或排除失業，故藉由就業服務及職業訓練提供個人必要之資訊及協助，同時對市場結構上之缺失，利用各種措施加以改善，例如採取彈性工時制度鼓勵女性加入勞動市場，或增加公共投資以提高就業機會等等。

而在勞資協調合作原則下，並非否認或禁止勞動爭議權，國家之義務乃在於考量社會全體之利益，建立必要之制度與程序，促進勞資雙方自願性協商，作為解決勞資問題之基礎；故此勞動者之團結權、集體交涉權與集體爭議權亦應在此

一原則下受到肯定。而當勞動者非出於自己之意願失業時，國家有義務採行適當的失業救濟制度，使勞動者不致因失業而喪失生活依據。

肆、憲法對工作權之保障

一、工作權的保障

憲法為一國之立國根本大法，而其有關勞工權益之規定，大多為原則方針之規定。因此仍有待立法機關以法律予以具體化，而關於工作權之規定亦然，須藉由立法機關去明定出具體之法律或制度，方才可對人民之工作權確實加以保障。

而若依前述之今日工作權的意義論之，則工作權之保障可分為工作請求權與就業期間工作權保障兩部分加以探討：

(一)工作請求權

工作請求權在學說上乃區分為廣義與狹義兩說，廣義說，謂勞動權，係一般有勞動能力者，在自己所屬之社會上，有要求提供其勞動能力之權利；狹義說，則謂勞動權，係有勞動能力者，在私人企業上不能就業時，得對於國家或公共團體，要求提供勞動機會，如不可能，則有要求提供相當生活費之權利。兩說比較，廣義說乃不以失業為其前提，狹義說則以失業為其前提，廣義說陳義過高，而不合實際，自以狹義說為當。¹⁶

關於人民工作請求權保障的積極做法方面，乃是屬於國家主動地對於全國人力資源所做的全盤性計劃，或稱人力發展計劃，而其目的，除了可貫徹工作權內關於工作請求權之保障外，其更重要的目的乃在於要促進國家整體經建發展，因為人力資源的充分利用或配置乃與整體國家之經濟發展與社會安定的前途息息

¹⁶ 同註 1，前揭著，頁 244。

相關。而若以就業服務、職業訓練、勞動救濟與失業保險等較為被動、消極的方法去對失業的人民加以保護，在實質上乃較為切合於工作權中關於失業狀態下之工作請求權保障的意義。

(二)就業期間工作權的保障

除了工作請求權之外，今日工作權保障之意義還包括了就業期間工作權的保障，而一般勞工法令上對工作權之保障範圍與目的即乃針對於此。又就業期間工作權的保障，其主要可區分為(一)工作喪失的防止與(二)工作期間工作權之維護兩項。

二、我國憲法對工作權之保障

工作權為社會基本權中之重要項目，乃個人生存二大支柱之一，現代憲政理論將其與自由權、財產權並列。我國憲法中有關工作權之規定除憲法第十五條外，基本國策第一百五十二條以下並規定勞工保護、充分就業以及勞資協條等原則。

依我國現行憲法中，憲法上第七、十四、十五、二十二、二十三、一五二、一五三、一五四、一五五、一五七條均係有關人民工作權益之規定，如表二。而若加以分析，其內容乃包括有：¹⁷

- (一)工作保障
- (二)勞農保障
- (三)女工童工的特別保護
- (四)勞資協調
- (五)社會保險
- (六)災害救濟

¹⁷ 參見陳國鈞著，勞工立法新論，正中書局，民66年，頁26。

(七)醫療衛生

表二 有關人民工作權益之憲法條文

憲法條目	內容
第七條	中華民國人民，無分男女，宗教，種族，階級，黨派，在法律上一律平等。
第十四條	人民有集會及結社之自由。
第十五條	人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。
第二十二條	凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。
第二十三條	以上各條列舉之自由權，除為防止妨礙他人之自由，避免緊急危難，維持社會秩序或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。
第一五二條	人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。
第一五三條	國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應製訂保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。 婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。
第一五四條	勞資雙方應本協調合作之原則，發展生產事業。勞資糾紛之調解與仲裁，以法律定之。
第一五五條	國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。人民之老弱殘廢，無力生活，及受非常災患者，國家應予以適當之扶助與救濟。
第一五七條	國家為增進民族健康，應普遍推行衛生保健事業及公醫制度。

資料來源：中華民國憲法，經本研究整理

由前述「工作權之意義」的結論得知，我國憲法對工作權的定義應具有三個主要內容，即為工作自由選擇權、失業狀態中的工作請求權及就業狀態中的工作保障權等三類。故憲法上對工作權之定義實質上乃主要為：一、工作機會的給予。二、工作期間的保障。依此兩類意義而言，前者乃屬失業狀態下的工作權保障，後者則屬就業期間的工作權保障，因此可知其兩者之間的關係不僅甚為密切而更相互影響，就業期間工作權的保障實有助於賦予失業人民工作權之目的的貫徹，換言之，國家雖然給予了失業人民工作，惟不更進一步地對其就業期間的工作權加以保護，而使其就業期間之工作權任意遭到威脅而喪失，此實失去了工作權保障的實質意義。

伍、公營事業民營化員工權益之保障

一、公營事業員工之法律地位

我國現行有關公務人員之法律規定相當多，適用範圍廣狹不一¹⁸。而經濟部所屬公營事業員工所適用之法律可由下列相關規定看出：

- (一)刑法第十條第二項：「稱公務員，謂依法令從事於公務之人員。」司法院大法官會議釋字第八號解釋：「原呈所稱股份有限公司，政府股份既在百分之五十以上，縱依公司法組織，亦係公營事業機關，其依法令從事於該公司職務之人員，自應認為刑法上所稱公務人員。」
- (二)國家賠償法第二條第一項：「本法所稱公務員者，謂依法令從事於公務之人員。」
- (三)公務人員任用法施行細則第二條第一項：「本法所稱之公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等職等之人員。」所稱之機關在第二項第五款包括：「公營事業機構。」
- (四)公務人員服務法第二十四條：「本法於受有奉給之文武職公務員，及其他公營事業機關服務人員，均適用之。」
- (五)公務人員保障法第三十三條第二項：「公營事業對經營政策負有主要決策責任及依法任用之人員。」準用本法之規定。
- (六)公務人員保險法第二條第一項：「本法所稱公務人員，為法定機關編制內之有給職人員。」
- (七)經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法。
- (八)勞動基準法第八十四條：「公務員兼具勞工身份者，其有關任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項，應適用公務員法令之規定。」

¹⁸ 參見林倩如撰，公營事業移轉民營條例員工權益補償之探討，經社法制論叢，第21期，民87年1月，頁172。

但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」施行細則第五十條：「本法八十四條所稱公務員兼具勞工身份者，係指依各項公務員人事法令任用、聘用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。」

(九)司法院大法官會議釋字第 305 號解釋：「公營事業依公司法規定設立者，為私法人，與其人員間，為私法上之契約關係，雙方如就契約關係已否消滅有爭執，應循民事訴訟解決。」此解釋與前述法律法律概念似有出入。

二、公營事業移轉民營條例對員工權益之保障

基於公益考量而進行公營事業民營化，對從業人員無疑是一種既有身份的變更，該人員任公職的生涯規劃具有值得保護的信賴，理應於補償。¹⁹

公營事業移轉民營條例之補償制度，包括優厚的離職給與或年資結算金、預期待業的六個月薪給、比照終止契約的一個月預告工資及公勞保補償，此外尚包括其他權益的補償，其說明如下：

(一)工作保障

工作權的尊重及保障，是在推動民營化時不容忽視的一環。第一層保障在於賦予從業人員自行決定是否留用之權，公營事業移轉民營條例第八條第一項前段規定：「公營事業轉為民營形態時，其從業人員願隨同移轉者，應隨同移轉。」第二項前段規定：「公營事業轉為民營形態時，其從業人員不願隨同移轉或因前項但書約定未隨同移轉者，應辦理離職。」

第二層保障在於對決定離職者或轉為民營型態後被資遣人員，予以適當的職業訓練或就業輔導。行政院勞工委員會本負責勞動市場的人力培訓與輔導就業，為了民營化政策而另發布「公營事業民營化員工轉業訓練及就業輔導實施計畫」，86年10月1日修正發布的公營事業移轉民營條例施行細則第十三條規定：「公營事業轉為民營形態前，應辦理從業人員轉業訓練、第二專長訓練或就業輔導。」

¹⁹ 同註 18，頁 175。

必要時由事業主管機關或勞工行政主管機關協助辦理。公營事業轉為民營型態後五年內被資遣之從業人員，由勞工行政主管機關辦理轉業訓練或就業輔導。」

(二)對離職及留用人員之年資結算

為了彌補從業人員喪失公營事業員工身分之不利益，使公營事業轉為民營型態時之離職人員，得以既有年資進行結算，支領比照退休的離職給與，公營事業移轉民營條例第八條第二項對於辦理離職之從業人員，規定：「其離職給與，應依勞動基準法退休金標準給付，不受年齡與工作年資限制」，且「其不適用勞動基準法者，得此照適用之。」又為了在公營事業移轉民營時，徹底結清從業人員與政府間之權利義務，使民間投資者無庸承受公營事業時延續下來之負擔，開拓事業全新的局面，對於願隨同移轉的從業人員，該條文第三項亦規定：「移轉民營後繼續留用人員，得於移轉當日由原事業主就原有年資辦理結算，其結算標準依前項規定辦理。」所謂「結算」依公營事業移轉民營條例施行細則第十八條之解釋，係「指結清年資，辦理給付。辦理結算後之從業人員，其年資重新起算。」

另基於對隨同移轉人員之保障，縱使該移轉為民營後選擇繼續留用之人員，於移轉民營之日起五年內資遣，該條文亦規定：「其於移轉之日起五年內資遣者，按從業人員移轉民營當時或資遣時之薪給標準，擇優核給資遣給與」，且「如符合退休條件者，另按退休規定辦理」。

(三)加發六個月薪給及一個月預告工資

公營事業移轉民營條例第八條第二項除離職人員領取離職給與之外，又規定：「並加發移轉時薪給標準六個月薪給及一個月預告工資」，第三項對於移轉為民營後繼續留用人員雖規定「但不發給預告工資」，但於移轉民營之日起五年內資遣者，規定「按移轉民營當時薪資標準加發六個月薪給及一個月預告工資」。

六個月之加發薪給，係考量離職人員可能有一段期間無工作可做，採失業保險之精神，所以留用人員並不發給。行政院85年9月13日台85經31127號函表示：

「本條例第八條規定，移轉民營時未隨同移轉者或移轉之日起五年內資遣者，加發六個月薪給及一個月預告工資，其立法精神在於該等人員短期內可能無法馬上找到工作，因此給予適當之補償。」。

(四)保險補償

公營事業移轉民營條例第八條第四項規定：「依第二項辦理離職及依第三項資遣者，有損失公保養老給付或勞保老年給付者，補償其權益損失；移轉民營時留用人員，如因改投勞保致損失公保原投保年資，應比照補償之」，係對於公營事業原投保公務人員保險或勞工保險的從業人員，因移轉民營而損失的保險年資予以合理補償。

(五)其他權益補償

除了前面之列舉規定外，公營事業移轉民營條例第八條第四項末段對於員工權益尚有「其他原有權益如受減損時，亦應予以補償」之概括規定。所謂「原有權益」，係指在移轉民營時點前已發生的損失，不包括預期的利益。實務上對於移轉民營型態前已退休人員所支領之月退休金、年節濟助金、慰問金及退休人員保險，以及經濟部所屬事業機構表彰員工久任辦法相關之給與均核算補償。

第二節 公營事業民營化

自 1980 年代英、美等國相繼推動民營化（或私有化）政策以來，民營化宛如一股不可遏抑的潮流，在全世界各地蔓延開來。不僅西方資本主義國家如此，就連前共產主義國家也紛紛投入民營化的行列。而國內近十幾年來亦在政府的主導下，次第展開一連串的民營化相關工作。相較於實務界對於民營化的熱愛程度，學術界亦不遑多讓，舉凡和民營化或私有化相關之專書論文可說是不勝枚舉。然而，在各方一致談論民營化之際，我們必須反思民營化政策在台灣的妥適性²⁰。

在推動公營事業民營化之同時，除了對國家整體利益之考量外，也應兼顧到從業人員的工作權保障問題。我國憲法對於人民工作權之保護主要在於第十五條規定，人民生存權、工作權及財產權應獲得保障。然而，在政策執行的過程中，許多高位階的憲法保障可能被低階化的政策與法規所架空，而社會矛盾也將隨之加深，而這個衝擊從未被合理的評估，未來可能產生的問題有：²¹

- (1)「服公職之權」概念呈現不確定
- (2)生存權及工作權成為具文
- (3)民營化實為財團化
- (4)工會「結社權」的空洞化
- (5)平等權的困境

同樣推動民營化政策，與其他國的執行結果相較，台灣的個案既有一些共同性，同時也展現特殊性。就共同性而言，民營化所造成的企業化或財團化傾向及

²⁰ 參見陳芳容，我國公營事業民營化政策模型之研究，國立臺灣大學政治學研究所碩士論文，民 87 年。

²¹ 參見李清潭撰，國濟資本對憲法上工作權的衝擊，東海大學法學研究，民國 84 年 9 月。

民營化後的事業用降低勞動條件或裁員來增加盈餘的做法，也同樣出現在台灣案例。在特殊性上，基於特殊的政治生態和政經結構，在台灣民營化的結果，使得一些公營事業變成政黨的黨產，更加惡化了在野黨政治競爭上的不利地位。

解嚴之後，大型公營事業自主工會的成立使得工運得以持續。而公營事業藍領工人相對較佳的薪給和報酬，以及遵守勞基法加班付薪和請假的相關規定，都是私人企業的標竿。在民間工會抗爭力薄弱，而且法制保護不足的現況下，公營事業民營化無疑是惡化整個狀況。受到民營化影響的不只是原有公營事業勞動者的協商權和工作權，而且也是整體勞工協商能力和勞動條件的下降²²。

無論過去的案例或即將進行民營化的事業，面臨移轉民營員工權益補償相關法令適用時，往往出現法規適用的疑義，有些係因法令不週延或疏漏，有些則肇因於與其他法令或解釋的抵觸，特別是勞動基準法令中的勞動條件或退休標準問題，因修正或不斷擴大適用範圍，而使「公營事業移轉民營條例」無所適從²³。

壹、公營事業之定義

公營事業之定義依「公營事業移轉民營條例」第二條之規定：「本條例所稱公營事業，係指左列各款之事業：一、各級政府獨資或合營之事業。二、依事業組織法之規定，由政府與人民合資經營之事業。三、依公司法之規定，由政府與人民合資經營而政府資本超過百分之五十之事業。」，在「國營事業管理法」第三條之規定亦類似。另依司法院大法官會議解釋字第 41 號之意旨，公營事業轉投資其他事業，倘投資股份超過被投資事業總股份之百分之五十，該被投資事業亦屬公營事業。

²² 參見張晉芬撰，私有化符合誰的利益？：檢視台灣公營事業民營化所有權移轉的社會效果，台灣社會學研究，第 3 期，民 88 年 7 月，頁 115-152。

²³ 同註 18，前揭著，頁 169-192。

而台電公司股權結構至 88 年 6 月 30 日止，民間持股包括私法團及民股，合計持股比率 2.83%，其餘 97.17% 為經濟部、台灣省政府、台北市政府及公法團之持股，如表三所示。因此，台電公司為屬於「公營事業移轉民營條例」第二條及「國營事業管理法」第三條第三款所指的經濟部所屬公營事業。

表三 台電公司股權結構表

88 年 6 月 30 日

股東	持股股數	持股比率
經濟部	22,016,519,582	66.72
台灣省政府	9,015,134,331	27.32
台北市政府	33,369,899	0.10
公法團	999,940,050	3.03
私法團	754,161,505	2.29
民股	180,874,633	0.54
合計	33,000,000,000	100.00

註：民間持股包括私法團及民股，合計持股比率 2.83%

資料來源：經濟部，台電公司民營化計畫書，民國 88 年 10 月

貳、公營事業民營化之目的

自 1980 年代以來，受到國際經濟自由化盛行影響，美、英等先進國家以及拋棄共產主義的前蘇聯、東歐等國家，紛紛掀起公營事業民營化的風潮。其中成功的範例不勝枚舉，如英國自 1979 年起積極推動的公營事業民營化，範圍即遍及航空、石油、汽車、電信、運輸等行業；日本自 1985 年起亦積極著手進行專賣公社、電信電話、國有鐵道、航空等公營事業的民營化工作。由於許多數據証實，公營事業在經過民營化後確實有助改善經營體質與績效，無論是在員工生產力、單位生產成本、投資報酬率、資源設備利用率等方面，均獲得長足改善。此外，各國公營事業民營化有助該國開放市場促進市場自由競爭、增進資源(包括土地、資本)的有效利用，並挹注國庫財源支應其他公共建設等間接功能。

近十餘年來，何以各國競相拋棄原本賴為國本的公營事業促其民營化，究其原因當不難發現，處在經濟國際化、自由化潮流下，各國政府均感不進則退。公營事業的維持有其時代的背景與需求，但隨著民營企業的創新、規模化及講究效率與專業競爭下，公營事業效率不彰的現象愈趨明顯，這可從下列因素加以剖析：

一、從體制上看²⁴

公營事業往往背負眾多的政策任務，如支援國家經濟計畫、協助推動社會福利、促進資源公平分配等，多元經營目標的要求，反而忽略了企業原本應追求的極大利潤目標；同時，過分牽就體制內規範，自主性旁落，管理及人事法規過時、僵硬，缺乏運用彈性；加以受到獨占或專賣特權，市場過度保護，無法即時因應市場需求的變化；資金、原料、土地等資源來自公有，可不受市場機能節制，造成不重經營成本或浪費資源等現象。

二、從經營管理上看²⁵

公營事業人事任用，高階來自官派，任用時多考慮政治因素，經營階層欠缺創業精神與現代管理專業知識，無法引領企業蓬勃發展；員工工作權受公務員相關法規保障，無法彈性調動與淘汰，員工心態保守有餘開創不足；不主動認識市場動態及缺乏市場競爭意識，資源配置無效率，產銷配合不良，開發新產品意願不強；著重防弊輕忽興利，決策程度冗長、被動及尋求零風險，無法掌握瞬息變化的商機等現象。

三、從所有權與監督機制上看²⁶

公營事業所有權應屬全民共有，委託政府經營，但在政策目標與全民目標未

²⁴ 參見曾碧淵撰，公營事業民營化與員工工作權益之保障(一)，勞工之友雜誌，第 573 期，民 87 年 9 月，頁 6-7。

²⁵ 同註 24。

必一致下，全民利益往往被忽視；無法由納稅人組成監督機制，只得由政府同時擔任經營與監督雙重角色，造成監督機制聊備一格；所有權屬公共財產，經營者不必努力經營增加財富，員工基於工作保障與個人利益，往往抗拒民營化等現象。

管理制度與經營方式的不斷革新，是現代企業提昇經營績效與增加競爭優勢的不二法門，從上述種種公營事業效率不彰現象，大致可瞭解公、民營事業的本質上差異，因應當前經營環境力求低成本、高效率的壓力下，公營事業若再以過去方式經營勢必逐漸被民營企業淘汰，而這也是何以先進國家，近十餘年來力求公營事業民營化的改革動力所在。我國政府近年來，勵精圖志，並期以加入WTO及提昇國家競爭力為目標，積極推動公營事業民營化應為達成此一目標的重要關鍵，實有賴全民及公營事業全體員工共體時艱，勉力以赴。

在過去公營事業是配合國家政策，促進產業發展的重要工具。隨著國家的轉型以及市場自由化的壓力，公營事業民營化乃成了當前政府重要的政策。因此，如何推動公營事業民營化以達成提高社會資源使用效率，提升國家整體競爭力，乃成為此一階段推行公營事業民營化之政策目標。

行政院於民國78年7月成立「公營事業民營化推動專案小組」時，揭示我國民營化政策的四大目的為：²⁷

- 1.增進事業自主權，提高經營績效
- 2.籌措公共建設財源，加速公共投資
- 3.吸收社會游資，抒解通貨膨脹壓力
- 4.增加資本市場籌碼，健全資本市場發展

²⁶ 同註 24。

²⁷ 參見行政院經濟建設委員會，公營事業民營化政策白皮書，委託中山大學學術研究中心執行，民 87 年 12 月至 88 年 5 月，頁 11-12。

然而隨著產業環境、經濟條件皆已改變，「經濟部所屬事業民營化諮詢委員會」於民國85年1月於「民營化政策建議書」中建議，民營化之政策目的應修改為：²⁸

(一)調整政府角色，發揮市場機能

(二)開放產業競爭，提升資源有效利用

以配合經濟自由化的發展趨勢，並透由市場機能的發揮，以提升效率。

鑑於現行「公營事業移轉民營條例」中並未提及政府推動公營事業民營化之宗旨目的，行政院於民國87年9月之「公營事業移轉民營條例」修正草案，第一條明列公營事業移轉民營之目的為：

(一)發揮市場機能

(二)提升事業經營績效率

由此可知，我國公營事業移轉民營之目的，主要在回歸市場機能、發揮事業效率，並提升國家整體之競爭力。²⁹

公營事業民營化的動機，因各國政治、經濟環境及發展階段的不同，往往有很大的差異，一般言之，民營化的目的可歸納為：³⁰

一、減少政府在經濟活動中的干預和約束。

二、增加事業經營自主權，提高經營效率。

三、增加事業競爭力，提升服務品質。

四、籌措公共建設財源，加速公共投資，提升國民生活水準。

五、增加資本市場籌碼，擴大資本市場規模，健全國內資本市場的發展。

六、吸收市場過剩游資，紓解通貨膨脹壓力。

²⁸ 同註 27。

²⁹ 同註 27。

³⁰ 參見經濟部國營事業委員會編印，經濟部國營事業委員會 30 年，民國 88 年 6 月 30 日。

參、公營企業之優劣比較

公營事業民營化的目標有從事業經營體本身考量，亦有從經濟社會層面衡量，因此民營化並非單一政策目標的措施，而可產生多重效果。這些目標雖並非彼此衝突，但卻可能產生反作用或副作用，例如民營企業間的惡性競爭，使服務品質降低，增加經營風險；民營企業間的兼併，造成大財閥的獨占壟斷，使社會財富的分配趨向不平均；籌措公共建設財源，增加公共投資之結果，卻使民間有限資源移轉為政府使用，影響民間資本蓄積，使民營化的效果降低等，是故民營化之目標亦應依實施的時機、階段和程度而有所取捨。茲將公、民營企業之優勢及劣勢列示如下：

一、公營事業的優勢³¹

- (一)有執行政策之功能，可配合政府政策達成任務。
- (二)不以追求利潤為主要目的，有時為了達成政策任務，常不計成本，或明知虧損，仍予經營。
- (三)社會大眾予較大信任。
- (四)享有政府保護及市場壟斷的權利，達成民生均富目的。
- (五)員工安定性高，間接促成社會安定。
- (六)從長期營運觀點著眼，注重研究發展及人才培育工作。

二、公營事業的劣勢³²

- (一)在尋求多角化經營過程中，常造成與民爭利之口實。
- (二)制度僵化，受政府干預及多種法令規章之約束，除了一般民營事業需遵

³¹ 同註 30。

³² 同註 30。

守的法規以外，凡政府的預算法、決算法、審計法、機關營繕工程及購置、定製、變賣財物稽察條例、有關人事法令及各主管機關的各種規章都要遵守，而且監督機關眾多，尚易受民意機關、大眾媒體之影響，事業經營自主性較低。

(三)管理技術落後，由於經營者與事業盈虧無切身利害關係，故易遭譏評缺乏改善意圖。

(四)績效不彰，由於受層層束縛，不容易掌握有利商機，競爭能力相對較低，經營效率較差，且虧損的時候不易裁撤冗員或裁併。

三、民營企業的優勢³³

(一)不受僵化體制的約束，可完全按業務需要發展，增加事業經營自主權，提高經營績效。

(二)較具應變彈性，拓展生存空間，組織制度富於彈性，較易適應環境的快速變遷。

(三)大型民營企業亦同樣受政府保護，享有壟斷權利，尤其是公用事業，為免影響社會安定，政府同樣予以協助或扶植，致經營風險相對降低。

(四)可以高薪留用優秀人才，並裁撤不適用人員。

(五)從消費者而言，有較大的選擇餘地。

四、民營企業的劣勢

(一)受政府政策衝擊的機會比較大。

(二)以追求利潤為優先，較不易配合政府政策推動。

(三)員工權益較無保障。

(四)較易形成私人壟斷局面，導致社會貧富懸殊現象。

³³ 同註 30。

從以上公、民營企業的優劣比較，似無絕對的優勢或劣勢，綜觀國內、外諸多學術研究，理論上認為公營事業的經營效率不及民營企業，且已逐漸成為一般人的觀念，再加上 1970 年代，為適應經濟自由化、國際化的時代潮流，公營事業民營化盛行，並頗為順利成功，因此國內亦響起公營事業民營化之呼聲，成為解決財經問題及掃除公營事業弊病的政策方針，惟衡諸國內主、客觀情勢，現階段是否適宜進行公營事業民營化、何種產業適宜民營化、其優先順序如何、以及民營化是否必定較公營化為優，恐難驟下定論，尚需視民營化之方式、程度及其他配合措施等而定。

以推動公營事業民營化成功且最受重視的英國、日本為例，這兩個已開發的工業先進國家，經過長久的經濟進步及社會改革，社會福利制度完善，勞工法令健全，企業家也普遍具有社會責任感，且在混合型經濟體制下，公、民營企業並行是歐美等先進國家常見現象，因此國內推動民營化，必須在法令、制度、政府公信力、企業本身及社會大眾充分配合下，才可能順利推動。

第三節 電業自由化

自從東歐變天、兩德統一、中共經改、蘇聯解體以來，市場經濟儼然成為當前世界經濟的主流，沛然莫之能禦。而隨著 GATT 的進展、WTO 的成立，全球的相互依賴及競爭程度與日俱增，無國境之經濟體系已逐漸形成。在此前提下，自由化與民營化的思潮，便主導了產業與經濟的發展，各國傳統上受到政府管制的產業亦遭逢強烈的衝擊，刻正轉向一個新的紀元，先進國家先後將通訊、航空、鐵路相繼解除之後，亦進一步促成電力產業的自由化³⁴。

全球電業管制環境變格的風潮，可回溯至 1978 年由美國國會所通過的聯邦公用事業管制法(the Public Utility Regulatory Policy ; PURPA)，使非電力事業者之發電成為於法有據之發電行為，也帶動了發電部門之自由化³⁵。然而，實際進行通盤性電業管制改革工作的國家，係於 1986 年由智利在美國學者協助下全面展開。其後則為紐西蘭於 1988 年，荷蘭與英國於 1989 年，挪威於 1991 年分別陸續展開。不到 20 年的期間，電業管制改格的風潮憾動世界各國電業發展的步調。其中挪威、瑞典、英國及紐西蘭等國，皆已完成電業解除管制工程，澳洲、加拿大與阿根廷則將發電業部份開放經營中，至於其他國家如法國、日本、韓國、美國等，亦正逐步朝向自由化解除管制方向邁進。雖然各國囿於國情之不同，而在電業發展上有所不同，但在基本上，重新檢討傳統垂直整合電業的經營型態之合理性，已是不容爭議的事實。國際間的電業解除管制有以下三大趨勢：(1)從「垂直整合」到「垂直與水平分割」；(2)從「批發代輸」到「零售代輸」；(3)自由化與民營化，其說明如表四³⁶。

³⁴ 參見陳澤義等三人合著(1997)，電業管制變革與台電經營策略，財團法人中華經濟研究院編印，民 86 年 8 月，頁 2。

³⁵ 參見曾淑惠撰，美國電力自由化現況，能源報導，民 81 年 2 月，頁 19-21。

³⁶ 同註 34，前揭著，頁 13-15。

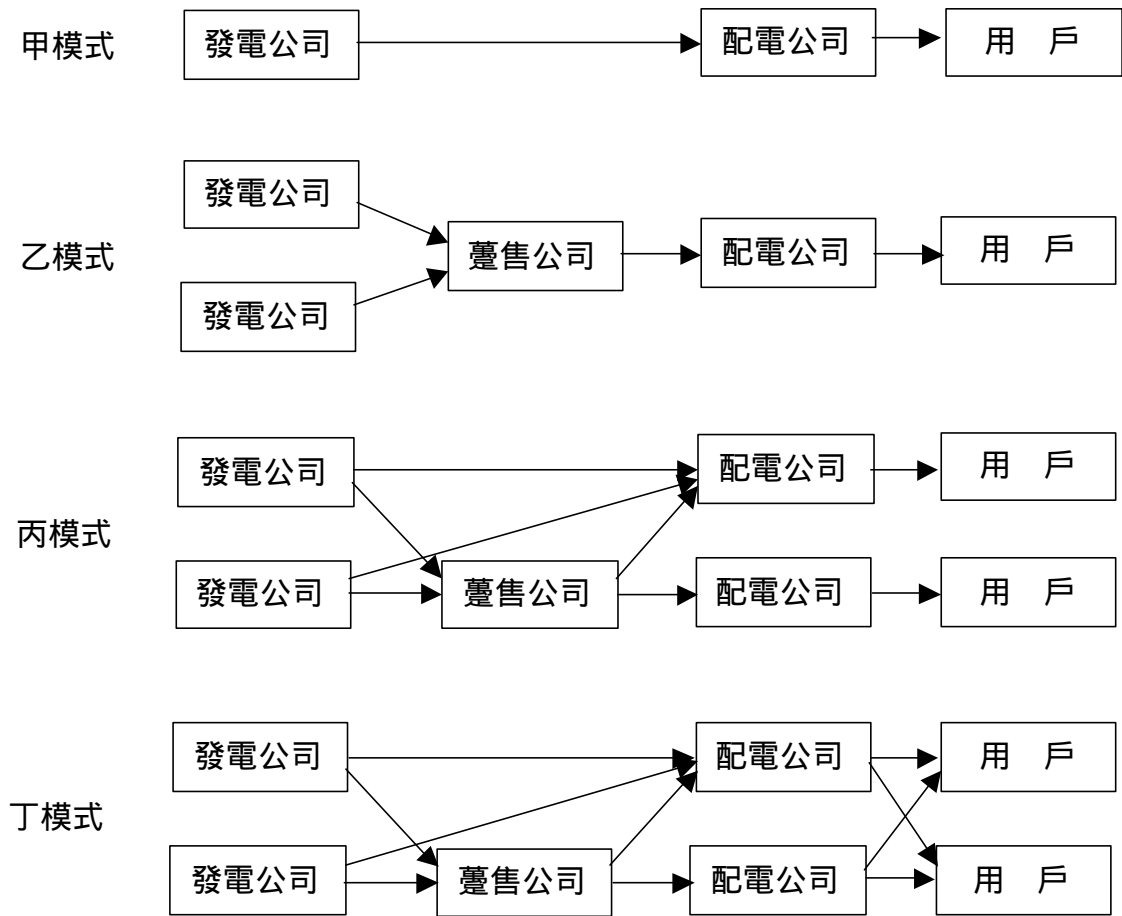
表四 電業解除管制之三大趨勢

趨勢項目	項目說明
1.從「垂直整合」到「垂直與水平分割」	按功能區分： ●具競爭性的發電市場。 ●具全面獨佔性的輸電市場。 ●具區域獨佔性的配電市場。
2.從「批發代輸」到「零售代輸」	目的有二： ●給予電力用戶更多選擇權。 ●引進更多競爭因素。
3.自由化與民營化	意義上區分： ●自由化係將市場增加競爭機制，偏重在管制措失之解除。 ●民營化係將所有權轉移至民間，側重管理機能之發揮。

資料來源：陳澤義等三人合著，電業管制變革與台電經營策略，財團法人中華經濟研究院編印，民 86 年 8 月，頁 2

以目前世界各國發展之電力自由化市場大略可分為四種模式，如圖二所示。甲模式是由發電公司直接售電給配電公司，配電公司直接售電給用戶。乙模式係由發電公司售電給躉售電能公司，躉售電能公司批發電能給配電公司，再由配電公司零售電能給用戶。丙模式之市場發電公司可以直接售電給配電公司或躉售電能公司。丁模式則除配電公司外，尚有零售商、仲介商等之出現³⁷。

³⁷ 參見陳瓊瑤撰，自由化電力市場之運作，今日經濟，356 期，民 86 年 4 月，頁 41-49。



資料來源：陳瓊瑤(1997)，自由化電力市場之運作，今日經濟，356期，民86年4月

圖二 自由化電力市場之模式

壹、電力事業之特性

探討電力市場自由化政策，應先瞭解電業市場所具備的一些特性，如此，才能更準確的瞭解政策之走向，電力事業之特性包括以下九點：

一、電能具不可儲藏性及產銷一致性³⁸

一般商品多可直接用視覺、觸覺或嗅覺察知其存在，並且可予儲存來調節市場需求。但電業所提供之產品無形、無臭，必需即發即用，無法大量且經濟的預產或儲存。由於電能之不可儲藏性，使得電力一旦生產，即須行消費。因此，電力建設必須在任何時段均能滿足負載的需求，亦即電力事業須依據系統尖峰時段的最高負載，妥善規劃供電系統發電機組裝置容量，方能充分滿足電力需求，而不致有中斷供電之虞。

二、電力建設具資本密集性³⁹

電業必須配合用戶之負載特性，供應所需電力。電業除必須依據尖峰時間之需電量準備充足之設備容量外，為了增加電力系統可靠性與運轉彈性，還需要適當之備用容量。此外，電力須藉由各類輸變配電設備之轉供，方能達於用戶端以供用戶使用，因而電業較其他產業需要更大的資本投資，固定資產占資產總額的比率偏高。

電力事業由於投資龐大，固定資產週轉率較低，也因此固定資產的回收需時較久。此一特性常使電業在擴充時期必須繼續不斷有鉅額資本投入，所以電業是一種資本密集且回收慢的產業。

三、規劃期間長⁴⁰

由於興建電廠的作業時間相當長，一般慣常火力電廠興建約需四、五年，水力及核能電廠則長達七、八年，因此其對電力需求與負載之預測均為十年以上之長期預測，而使偏誤機率往往較大。

³⁸ 參見經濟部，電業自由化方案，民 88 年 9 月，頁 2-3。陳詩豪撰，我國加入 GATT 對國內電力事業之影響，台灣經濟研究月刊，第 17 卷第 9 期，民 88 年 9 月，頁 32-38。

³⁹ 同註 38。

⁴⁰ 同註 38。

四、輸配電力網具區域獨占性⁴¹

電業設置電業設施需要龐大的投資。為避免重複投資，在多數國家中，通常同一區域內由一家輸配電業來經營而形成獨占局面。

倘將電業區分為發電、輸電及配電三部分，則發電部分為生產端，不具獨占性，但輸、配電部分因網路建設不易而有自然獨占特性。

五、電力網具公用性⁴²

電業所提供之電能係供應大眾使用，與公共利益有關，各國政府多將之歸屬為公用事業，並加以特別規範，包括區域專營權、使用公有土地及對區域內所有用戶有供電義務等。

由於電力事業係屬公用事業中重要的一項，為了顧及民眾需要與負擔，電力價格受到相當嚴密的管制，價格的調整皆需主管機關審核同意後才可實施。

六、電力市場具持續成長性⁴³

電力由於用途廣泛，無論利用電能為照明、動力或熱源，使用量將隨社會發展而持續增加，未來仍為人類乾淨、方便的能源消費型態。是故，電力市場為一持續成長的市場，必須籌集鉅額資金，繼續不斷開發電源及建設電力網，才能滿足市場。

七、需求彈性不大⁴⁴

雖然工業製程上，燃油及燃煤具有若干替代電力的可行性，但應用範圍十分有限，電力很難有完全相近的替代品。而服務業或家計部門其使用之電力更難以他種能源替代。由於能源必須品的特性明顯，因此電力價格之需求彈性不大，即

⁴¹ 同註 38。

⁴² 同註 38。

⁴³ 同註 38。

⁴⁴ 同註 38。

電價的高低往往無法對電力需求數量發生顯著影響。

八、市場易區隔⁴⁵

電力雖為同質(Homogeneous)產品，但可依照電壓高低而有電燈用電、電力用電的差別，電力公司利用輸配電系統的控制，電力極易分隔市場。因此電力事業在經營上當採差別訂價，形成交叉補貼的現象。

九、營業收支穩定⁴⁶

電費收入為電業最主要的收入，由於電費收入之收現率相當高，因此電力事業之營業收入相當穩定。另在支出方面，較大項目每月多穩定發生，例如發電燃料、利息、稅捐及用人費用等皆相當穩定。是故，電力事業之營業收支頗為穩定，對於公司營運資金的調度相當有利，從而使電力公司對營運資金需求的估計要容易得多。

由以上這些特性分析，現行國內電力事業的經營可謂風險低、獲利穩定的公司，但也因風險低、價格受到管制其獲利不高但卻相當穩定。雖然，產銷必須一致以及規劃期間長，會使得經營風險較高，但一般而言，電力公司之風險會較一般企業低。事業上，這種低風險，獲利穩定的特性也是一般公用事業的特性。

貳、電業自由化之意義及目的

一、電業自由化之意義

自由化(Liberalization)是指減少政府對經濟活動的干預，開放市場自由競爭。而電業自由化則是指政府解除對電業經營權的管制，開放發電、輸電及配電

⁴⁵ 同註 38。

⁴⁶ 同註 38。

等業務，由民間自由參與電業之經營。⁴⁷

二、電業自由化之目的

就經濟理論而言，自由化的目的在追求電力產業之最高經濟效率，一般包括分配效率、生產效率及動態效率。分配效率達成必須是電力的邊際生產成本能反應在電價上；生產效率的達成則有賴於電力產業能以最低的成本組合來生產一定品質的電力；而動態效率則要求電力產業在做各項投資、擴廠時能以最高的投資報酬率做為決策的依據。⁴⁸

就長期而言，電力產業自由化，在於建立一個公平競爭的環境，使所有合乎條件的生產者，能夠以最低供電成本來滿足用電需求，以增進整體社會之經濟福利。綜觀國外電業自由化國家之經驗，歸納出電業自由化的目的可分為兩類：⁴⁹

(1)工業化國家之目的在於促進競爭、建立市場機能及增進消費者利益。

(2)開發中國家則著重在吸收國外資金、取得技術移轉及解決電力不足。

我國因有獨特之電力系統環境，推動電業自由化之目的應著重在建立競爭機制、提高經營效率及增進民生福祉，方能符合社會經濟需求。

參、電業自由化之背景

以往認為電力事業具有自然獨占及公用之特性，故大多以發電、輸電及配電垂直整合的方式經營。惟近年來因為追求經營效率提升、獨立發電廠興起、科技進步及經濟情勢變遷，使電業市場結構產生變革，其背景因素分別說明如下：

⁴⁷ 參見李甘常撰，電力產業自由化與相關政策，台電月刊，397期，民85年1月，頁7-13。

⁴⁸ 參見王京明撰，由市場經濟觀點剖析我國電業改革與電業法修訂之方向，經濟前瞻，第36期，民83年10月，頁27-33。

⁴⁹ 參見經濟部，電業自由化方案，民88年9月，頁14。

一、追求經營效率提升⁵⁰

電業因其特性及對經濟發展與國計民生的重要性，各國政府均特別加以管制。傳統上，一般對電業價格多採成本加成(cost plus)法⁵¹進行管制，具有相當的合理性，但也可能產生電業過度投資而由用戶承擔的風險。

此外，在政府管制下訂定的若干管制規範，如市場進入障礙、訂價準則等，都促使被管制者運用其政治資源來影響管制者，常致管制效果不彰；因受管制單位有利潤之法令保障，致使不注重成本，效率因而低落。近年來因產業發展而使各界要求與產業競爭力有關之電業亦應提升經營效率，減少政府干預，並要求開放電業經營。因而藉由引進市場競爭以解決因管制所產生的無效率，即成為各國要求由管制趨向解除管制的主要因素。

二、獨立發電廠興起⁵²

自1970年代兩次石油危機後，能源價格大幅提高，發電成本急遽增加，石油進口國莫不積極謀求能源供給來源之多元化，其具體的作法包括開發新能源、鼓勵汽電共生、提倡能源節約等。由於鼓勵新能源與汽電共生系統設置，使得電力的生產方式逐漸趨向多元化。而再生能源發電設備、汽電共生系統及獨立發電廠的加入亦形成了市場一股新興的勢力，在經營平等的要求下，加速了發電市場的解除管制及自由化。

三、科技進步的影響⁵³

近來因電腦、通訊、材料科技的進步，加速資訊化社會的形成。在這股科技進步的洪流之下，世界各國電力產業發生界面科技(interface technology)突破、智慧型電錶(smart meter)、電力調度電腦化等演變，加速了發電部門完全競爭的趨

⁵⁰ 同註 49，頁 3-4。

⁵¹ 成本加成定價既：價格=(1+生產成本)×合理利潤百分比

⁵² 同註 50。

⁵³ 同註 50。

勢，並可使輸配電業成為真正的「公共運輸者」(common carrier)。此外，技術的進步也降低了電力設備的建造成本，使得新建之發電廠更具競爭力。這些轉變都是促使電業步向解除管制的原因。

四、經濟情勢的變遷⁵⁴

自從兩德統一、中共經改、蘇聯解體以來，市場經濟成為當前世界經濟體制的主流。隨著關稅及貿易總協定(The General Agreement Tariffs and Trade ; GATT)的進展及世界貿易組織(World Trade Organization ; WTO)的成立，全球經濟的相互依賴及競爭程度與日俱增，自由化與民營化的潮流遂成了產業與經濟發展的重要變革。尤其在國際組織及外國投資者的要求下，各國受到政府管制的產業亦遭受強烈衝擊，乃相繼進行改革作業，而進入新的紀元。電力產業亦為其中之一。

肆、電業自由化之基本條件

依國際間已實施電業自由化國家之經驗，電業自由化所採之開放競爭方式主要有四種，分別為競標躉購、躉售代輸、直購代輸及強制電力池，各種競爭方式之比較如表五。

由各種競爭方式觀之，電業自由化有其基本條件，方可落實因自由化所帶來之利益，達成電業自由化之目的。此可分四方面說明：

表五 各種電力市場開放競爭方式之比較

開放競爭方式	對既存電業之	競爭程度	實施過程	施行實例
--------	--------	------	------	------

⁵⁴ 同註 50。

	影響			
競標躉購	小；保持現狀	小；限於新增機組或線路	簡單	我國第一、二階段及現階段民營電廠
躉售代輸	中；仍保持現狀	中；間接競爭，用戶無購電選擇權	稍複雜；需要釐訂公平代輸費用	日本；美國聯邦及歐盟規定
直購代輸	大；仍保持現狀，但有直接衝擊	大；發電業間競爭，有用戶購電選擇權	複雜；需維持公平與秩序	紐西蘭、挪威、美國加州、蘇格蘭
強制電力池	大；發電系統需與輸電系統分離	大；發電業間競爭，由電力池調度	相當複雜；需建立新組織及維持公平與秩序	英國、澳州、新加坡

資料來源：經濟部，電業自由化方案，民 88 年 9 月。

一、電力供應充裕⁵⁵

電業自由化之基礎即須市場上供應充裕，才不會使電價受到操縱。尤其因電力有產銷一致性，故市場上之發電廠總裝置容量應高於電力總需求，方可形成競爭的環境。除台電公司持續之電源開發外，我國已開放之第一、二階段及現階段民營電廠設置，以及頗具成效之現有之汽電共生系統均係以此為目標，期能滿足電力整體需求。惟因電力市場有持續成長性，未來仍須鼓勵電源開發，方能滿足市場需求，進而建立競爭環境。

二、輸配電系統容量無虞⁵⁶

電力因有產銷一致性及不可儲藏性，當用電端消費電能時，需由發電端即時發電，並透過網路即時輸送至用電端。因此為滿足電力需求，除第一項之電力來源供應充裕外，另一重要因素即為充裕之網路容量。

輸配網路容量是否滿足電力需求，須視電廠分布及輸電網路容量是否滿足電力輸送需求而定。台灣發電來源多集中於中南部，而負載中心在北部，因此形成

⁵⁵ 同註 49，頁 14-16

⁵⁶ 同註 55。

大量的南電北送。故或於尖峰時期，或因事故致線路故障，或因網路容量之限制，易造成無法供電，亦即雖然電力來源充足，但仍然造成停電。是故，欲建置完全競爭之環境，應解決輸配電網路設置之困難，解決線路容量限制所導致之停電危機。

三、電力網路調度公平合理⁵⁷

電能供應除須電源及線路無缺外，為滿足電能的即時性及經濟性，整體電力產業中，最重要的功能即為網路調度。我國為單一電力網系統，因此任何發電廠生產之電能均可經由輸電網路融通，藉由調度之指揮而輸送至特定用電處。電力調度為執行整體網路之有效輸送，居市場通路之掌控地位。電力調度通常考量發電燃料成本，負載及發電區位、網路容量、用電需求等因素，以最佳化方式進行電廠即時調度，並互通有無。是故，於互聯的電力網系統中，如何考量各種狀況，而有效利用網路以執行排程安排，且提供給市場參與者透明之資訊，使電業可公平使用網路，實為電業自由化之重要課題。

因為輸配電網路掌控了整體電力市場的通路，倘輸配電系統有壅塞瓶頸，則電能將無法輸送至用戶端。因此擁有網路之業者應將網路公開提供其他業者使用，並公平調度各業者之電能，方能使所有業者能立於競爭之相同基礎，以達到競爭之公平性。

四、法規制度健全⁵⁸

自由化政策之規劃需藉由架構新的法律體系加以落實。市場運作須仰賴明確的法律規範，以釐清市場參與者間之權利義務，故須制訂市場運作規則，並針對不同特性之業務進行不同程度之管制，以維護市場公平及競爭。又，立法的規範程度亦常會影響市場之運作，如法律不夠具體，則投資者可能因無法確定估計風

⁵⁷ 同註 55。

⁵⁸ 同註 55。

險而躊躇不前，但若法律細節過多，則可能導致市場干預過深，以致影響競爭空間。故管理電力市場之電業法應訂定一公平競爭之市場規則，使投資者有信心加入市場，以達成自由化目標。

第四節 小結

工作權之規定肇始於第一次世界大戰後之德國威瑪憲法，主要是由於資本主義經濟迅速發展造成財富集中、貧富懸殊，極大多數人必須仰賴工作始能維持生存。而機器進步，致使用人力變少，因而造成失業問題。為了祛除社會不安，使個人發揮其智慧造福國家，乃將工作權保障規定於憲法之中。二十世紀後社會觀念的發達，對於工作權之保障，乃更為重視。

綜觀各有關工作權之論述與規定，雖然所持的看法不同，但予以歸納後可知，工作權的意義主要包括了：(1)工作的自由選擇權；(2)失業狀態中的工作請求權；(3)就業期間中的工作保護權(參見本章第一節)。一般認為工作權具有自由權或受益權或兩者兼具之性質，而根據我國憲法及現行法律制度之事實觀之，人民除可依本身意願及能力有選擇職業之自由外，於失業時可請求失業救濟金之給付，並透過就業輔導及訓練機構之協助，以獲得工作機會，因此，工作權可說兼具自由權與受益權之雙重性質。

對於工作權之具體內容規定最為詳盡的，首推歐洲理事會於1961年決議之歐洲社會憲章，在全數十九條有關社會基本權利之規定中，有四分之三涉及工作權。我國憲法在工作權具體內容之規定不如歐洲社會憲章之詳盡，有關工作權之規定除憲法第十五條外，基本國策第一百五十二條以下並規定勞工保護、充分就業以及勞資協條等原則。第一五三條主要為消極性勞工保護政策與立法之基礎；第一五二條充分就業政策之規定則授與國家積極規整勞動市場之權限及義務；第一五四條勞資關係方面，國家應採取必要之措施，促進雙方協調合作，此三項為我國立法、司法與行政部門處理勞工事務之三大指導原則。在法律層次上之具體化為勞動基準法、就業服務法、勞工安全衛生法等規範。

工作權之保障可分為工作請求權與就業期間工作權保障兩部分，工作請求權乃是以失業為前提的工作權之保障，而一般勞工法令對工作權保障範圍與目的，乃針對就業期間工作權保障，其主要區分為工作喪失的防止與工作期間工作權之維護兩項。我國憲法對工作權益保障之相關規定主要在第七、十四、十五、二十二、二十三、一五二、一五三、一五四、一五五、一五七條，對工作權的定義應具有三個主要內容，即為工作自由選擇權、失業狀態中的工作請求權及就業狀態中的工作保障權等三類。

公營事業員工具具有公務人員兼具勞工身分，其與國家又特定的權利與義務關係，其牽涉的法律相當多。而在公營事業民營化過程中，對於員工權益之保障與補償，主要的依據是「公營事業移轉民營條例」。

而本研究是要探討現職台電員工的工作權之影響，所以主要著重在就業期間的工作保護權。所要討論的工作權內容包括工作保障、薪資、獎金、請假及休假、工作環境、勞動三權(工會組織、集體協商及勞資爭議)、以及保險等。

公營事業無論從體制上、經營管理上或所有權與監督機制上來看，都有民營化之必要。而民營化之主要目的主要在改善經營體質與績效，其次有助該國開放市場促進市場自由競爭、增進資源(包括土地、資本)的有效利用，並挹注國庫財源支應其他公共建設等間接功能。依行政院於民國87年9月之「公營事業移轉民營條例」修正草案，第一條明列公營事業移轉民營之目的則為：一、發揮市場機能；二、提升事業經營績效率。(參見本章第二節)

公營企業與民營企業並無絕對的優勢或劣勢，而民營化並非單一政策目標，其措施可產生多重的效果。這些目標並非彼此衝突，卻可能產生反作用與副作用，因此，民營化之目標應依實施的時機、階段和程度而有所取捨。

電業自由化是世界的趨勢，也是目前政府既定的政策，隨著民營電廠的陸續商轉，發電市場的競爭已逐漸展開。然而，在擬訂政策之前應先對電業市場的某些特性有所瞭解，電力事業之特性包括以下九點(參見本章第三節)：(一)電能具不可儲藏性及產銷一致性；(二)電力建設具資本密集性；(三)規劃期間長；(四)輸配電力網具區域獨占性；(五)電力網具公用性；(六)電力市場具持續成長性；(七)需求彈性不大；(八)市場易區隔；(九)營業收支穩定。

電業自由化則是指政府解除對電業經營權的管制，開發發電、輸電及配電等業務，由民間自由參與電業之經營。綜觀國外電業自由化國家之經驗，歸納出電業自由化的目的可分為兩類：(1)工業化國家之目的在於促進競爭、建立市場機能及增進消費者利益；(2)開發中國家則著重在吸收國外資金、取得技術移轉及解決電力不足。我國因有獨特之電力系統環境，推動電業自由化之目的應著重在建立競爭機制、提高經營效率及增進民生福祉。

電力事業過去大多以垂直整合方式經營，近年來世界各國電業市場結構不斷產生變革，其背景因素有(參見本章第四節)：(一)追求經營效率提升；(二)獨立發電廠興起；(三)科技進步的影響；(四)經濟情勢的變遷。

依國際間已實施電業自由化國家之經驗，電業自由化所採之開放競爭方式主要有四種，分別為競標躉購、躉售代輸、直購代輸及強制電力池。由各種競爭方式觀之，電業自由化必須具備電力供應充裕、輸配電系統容量無虞、電力網路調度公平合理及法規制度健全等四個基本條件，方可落實因自由化所帶來之利益。

第三章 我國公營事業民營化概況

面對市場自由化的競爭白熱化，民營化乃是必然之趨勢，同時也是企業尋求永續經營的生存之道。對台電來說，電業自由化與民營化可說是一體兩面的事，而民營化使員工身份轉變，其工作權益之保障，將由於適用法律之變動而所受到的重大的衝擊。因此，有必要對目前我國民營化之概況做深入之探討。

本章第一節在介紹我國目前公營事業民營化推動情況，第二節為民營化推動過程中所遭遇的障礙，第三節為解決民營化障礙之探討，第四節是我國對民營化員工轉業訓練及輔導實施之歷程，第五節為本章小結。

第一節 我國公營事業民營化之推動

自民國 78 年政府成立「行政院公營事業民營化推動專案小組」，正式啟動我國公營事業民營化之列車以來，因受國內外主客觀環境變遷快速影響，公營事業中預計民營化單位愈來愈多。由原先 78 年推動專案小組核定約 22 家民營化對象，至 82 年行政院推動「振興經濟方案」增加至 33 家，及至 85 年再增至 40 家。行政院於 86 年 7 月核定應於 91 年前完成民營化的公營事業尚有 47 家。

民國 80 年完成修正「公營事業移轉民營條例」，87 年又再次修訂並將草案再送立法院審議中。81 年完成該法施行細則修訂，88 年 1 月又重新修訂完成，從 81 年完成第一家公營事業民營化，以股權釋出方式，至 88 年 4 月 30 日止已完成 19 家民營化(詳如表六)，另退輔會結束 10 個營業單位(詳如表七)。⁵⁹

⁵⁹ 同註 27，頁 31。

表六 已移轉民營之事業

主管機關	已移轉民營之事業	民營化基準	辦理方式
經濟部	中石化公司	83年6月20日	出售股權
	中華工程公司	83年6月22日	出售股權
	中國鋼鐵公司	84年4月12日	出售股權
	台機鋼瓶廠	85年5月20日	讓售資產
	台機船舶廠	86年1月10日	讓售資產
	台機合金鋼廠	86年6月30日	讓售資產
財政部	中國產險公司	83年5月5日	出售股權
交通部	陽明海運公司	85年2月15日	出售股權
退輔會	液化石油氣供應處	85年3月16日	標售資產
	榮民氣體廠	87年1月1日	資產作價與民間合資 成立新公司
	岡山工廠	87年8月1日	標售資產
省政府	彰化銀行	87年1月1日	出售股權
	第一銀行	87年1月22日	
	華南銀行		
	台灣中小企銀		
	台灣人壽		
	台灣航業	87年6月20日	出售股權
	台灣產物保險	87年6月30日	出售股權
	台灣土地開發信託	88年1月8日	出售股權

資料來源：行政院經濟建設委員會，公營事業民營化政策白皮書，民 88 年 5 月。
統計至民國 88 年 4 月 30 日止。

表七 已結束之事業

主管機關	已結束單位	結束營業日	已結束單位	結束營業日
退輔會	農業開發處	81年2月11日	彰化工廠	85年10月31日
	海洋漁業開發處	82年1月1日	榮礦處	86年4月30日
	冷凍加工廠	82年4月30日	榮民化工廠	86年6月30日
	台中港船泊中心	84年3月1日	楠梓工廠	87年9月30日
	榮民製毯廠	85年6月30日	榮民印刷廠	88年3月31日

資料來源：行政院經濟建設委員會，公營事業民營化政策白皮書，民 88 年 5 月。
統計至民國 88 年 4 月 30 日止。

第二節 我國推動公營事業民營化之障礙

公營事業民營化政策之執行並不是非常的順利，在過程中遭遇了許多的障礙，究其原因不外如下：⁶⁰

(一)民意機關的杯葛

如釋股預算被刪除、釋股預算之執行應先取得民意機關同意，以及事業公股比率不得低於資本額51%的限制等。

(二)事業單位部分員工抗爭

部分員工擔心事業民營化後失去工作機會，或待遇、工作條件變差。

(三)營運狀況不佳之事業民間承接意願低

部分事業經營艱困，即使處理全部資產亦不足以支應民營化時員工年資結算金；另部分事業連年虧損，民間承接意願低。

(四)政策任務或獨占利益未全面排除

如台電與中油公司的民營化，分別受電力與能源等產業政策及自由化進程的影響，在市場競爭開放進度未明確訂定前，其民營化工作較不易進行。

(五)工地擴充不易解決

如退輔會所屬11家事業的國有土地擴充「退輔會安置基金」，其擴充程序尚未解決。

(六)涉及執照取得與法規未完全修法

⁶⁰ 同註 30。

如榮民工程處的甲等營造商執照取得、礦業權移轉與土石採取許可証移轉、台電公司的「電業法」修正草案未完成立法等。

第三節 解決公營事業民營化障礙之因應措施

為突破公營事業民營化遭遇的各項困難，並加速推動民營化工作，政府已從下列途徑研提對策因應：⁶¹

- (一)處理「民意機關的不同意見」及「從業員工的抗爭」，前者採加強溝通宣導方式處理，期就情理法各方面爭取民意機關的認同與合作；後者由勞委會研訂推動「公營事業民營化員工轉業訓練及就業輔導實施計劃」，以協助被辭退員工的轉業訓練及就業服務相關事宜。
- (二)處理「政策任務負擔」及「事業營運艱困」，前者在公營事業民營化之前，擬採漸近方式解決其政策負擔，以減少民營化阻力，如經濟部正針對設立供電普及化基金、電源結構配比等問題，研擬具體解決方案，以解除台電公司政策任務；後者研修放寬各公營事業人事、財務等相關規定，加強董事會權限，促使事業在移轉民營之前，先以企業化經營方式，改善事業體質，並檢討研究民營化所得資金之運用，以協助經營艱困事業移轉民營。
- (三)「年資結算不足」係與事業經營有密切關係，普遍存在於體質較差之公營事業，將來除加強各事業企業化經營外，亦將研究由股票所得提撥部分金額支應營運艱困(含結束營業或破產)公營事業之可行性。
- (四)修正「公營事業移轉民營條例施行細則」及其相關辦法，修正重點包括：出售股權方式、標售資產方式、評價委員會組成與運作、評定價格之定義、從業人員認股額度與時機等，期能加速推動民營化。

⁶¹ 同註 30。

- (五)協助個別事業解決民營化遭遇的困難，邀集學者專家組成「民營化顧問小組」，針對各事業遭遇的問題，分別提供不同領域的診斷諮詢服務，進而研提對策解決。
- (六)加強宣導公營事業民營化政策，分別針對各事業財務、會計、人事、企劃、工會等人員，陸續舉辦股票上櫃、股票上市、國際釋股、員工認股、員工權益及體質調整等研討會，並利用各種媒體對社會大眾宣導民營化政策。
- (七)其他因應尚有就公營事業民營化時間表、公營事業推動民營方式、股票上市(櫃)標準與承銷規定、國內外初次釋股同步化、簡化民營化行政程序、員工與榮民失業輔導等議題，分別檢討改進。

第四節 民營化員工轉業訓練與就業輔導實施歷程

我國民營化推動已有多年，然而，在民營化中所遭遇之困難，最為棘手的莫過於事業單為員工的抗拒。推究其原因，主要在於民營化時對員工工作權造成了重大的衝擊。因此，公營事業員工轉業訓練與就業輔導措施已成為推動公營事業民營化的重要關鍵，相關政策歷程說明如下：⁶²

- 1.民國 85 年 12 月國家發展會議達成「國營事業應於五年內移轉民營」、「民營化過程中，應依法維護員工權益，並加強辦理員工轉業訓練，以爭取公營事業員工支持民營化」之共識。
- 2.民國 86 年 3 月勞委會頒佈「公營事業民營化員工轉業訓練及就業輔導實施計畫」。
- 3.民國 86 年 10 月行政院修正公布「公營事業移轉民營條例施行細則」第十三條新增「公營事業轉為民營型態前，應辦理從業人員轉業訓練、第二專長訓練或就業輔導。必要時由其事業主管機關或勞動行政機關協助辦理。公營事業轉為民營型態後，五年內被資遣之從業人員，由勞工行政主管機關辦理轉業訓練或就業輔導。」
- 4.民國 87 年 6 月勞委會職訓局委託財團法人中華民國職業訓練研究發展中心辦理「公營事業民營化員工轉業訓練及就業輔導實施計畫成效檢討」。
- 5.民國 87 年 6 月行政院經建會委託中山大學管理學術研究中心進行「公營事業民營化員工轉業訓練及就業輔導之成效評估及改進措施」。

⁶² 參見行政院經濟建設委員會委託專題研究計畫，公營事業民營化員工轉業訓練及就業輔導之成效評估與改進措施，民國 87 年 11 月，頁 1-2。

第五節 小結

我國自民國78年成立「行政院公營事業民營化推動專案小組」以來，迄今已有十餘家公營事業完成民營化，另退輔會結束10個營業單位(參見本章第一節)。在推動的過程中遭遇了包括民意機關的杯葛、事業單位部分員工抗爭、營運狀況不佳之事業民間承接意願低、政策任務或獨占利益未全面排除、工地擴充不易解決、涉及執照取得與法規未完全修法等障礙(參見本章第二節)，因此，未來應針對這些問題謀求改善。尤其，台電公司資產龐大、員工眾多，並且對整體經濟及民生關係重大，更不可不慎行其事。

公營事業民營化除對員工權益損失補償之外，依「公營事業移轉民營條例」之規定，並應辦理從業人員轉業訓練及就業輔導。民營前由事業單位辦理，或由事業主管機關及勞動行政機關協助。民營化後五年內資遣人員，則由勞動行政主管機關辦理(參見本章第四節)。

第四章 我國電業之自由化

電業自由化是世界的趨勢，也是目前政府既定的政策。我國以前的電業市場是由台電公司獨占的局面，自從開放民間設立電廠以來，隨著民營電廠的陸續商轉加入併聯，發電市場的競爭已逐漸展開。而最近電業法修正更朝向全面開放的方向努力。

本章將探討我國目前電業市場開放的情形，首先第一節分析國目前電業市場發展的現況，及特有之國情與限制條件，其次，第二節說明我國過去電業自由化的基本構想，第三節為我國電業市場之規劃歷程與方向，最後第四節為本章小結。

第一節 我國電業市場現況

依據現行電業法第九條(電業法修正草案第五十二條)之規定，電業之經營方式可分為「發電躉售」、「購電轉售」、「躉購配售」及「發電自售」等四種。另外在修正草案第七十條規定電業以外之其他事業、團體或自然人得設置自用發電設備，專供自用。

現存台灣地區的電力市場架構中，台電公司為唯一獨占經營之垂直整合綜合電業，經營業務涵蓋發電、輸電及配電等。至88年底止，台電公司擁有70座發電廠(含民營電廠)，總裝置容量為2,848萬瓩，其中水力電廠442萬瓩(包括託管之25萬瓩)、火力電廠1,891萬瓩及核能514萬瓩，供電普及率超過99%。電業權並由經濟部於民國86年6月核准延展至民國97年2月，其中輸電及配電業的營業區域包括台灣、澎湖、金門及馬祖等地區。⁶³

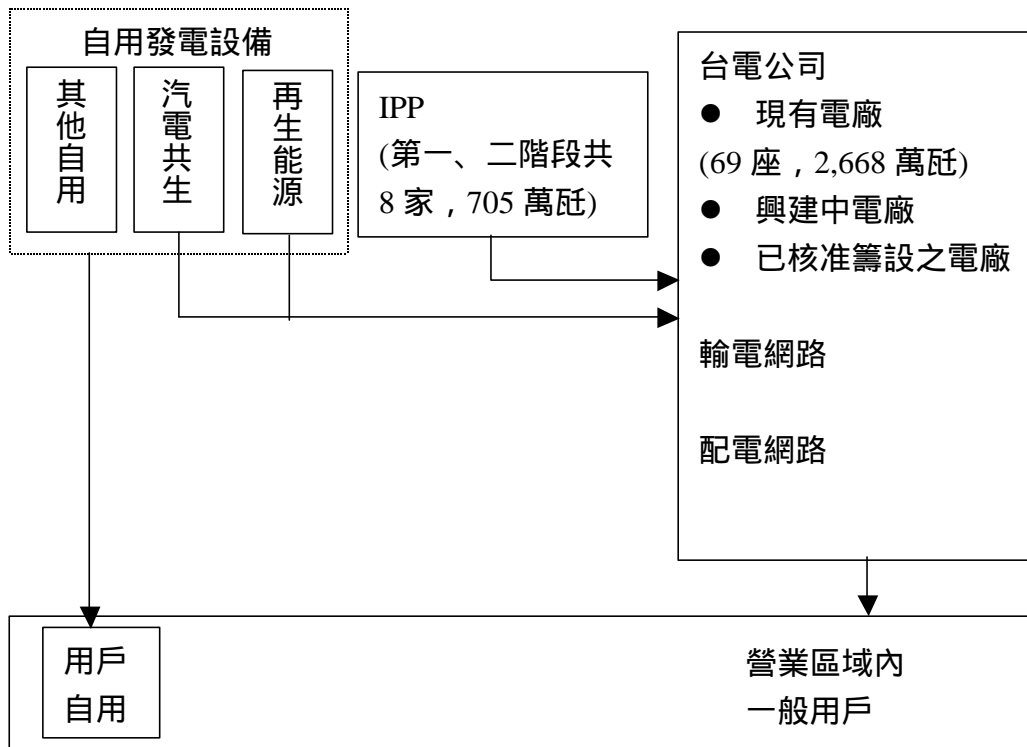
⁶³ 參見台灣電力公司業務資料摘要卡，民88年12月。

為提高熱能及電能生產總熱效率，以促進能源有效利用，經濟部於民國77年頒行「汽電共生系統推廣辦法」，以鼓勵製造業者投資設置汽電共生設備。汽電共生系統的總裝置容量已從民國78年的74萬瓩，逐年提昇至87年的286萬瓩，平均年增率約為16%。近年來由於國內環保意識高漲，電源開發廠址取得日益困難，為配合電力政策之推動及開放民間參與投資，以穩定國內電力供應，經濟部於民國84年1月開放第一階段民營電廠之申設，計有麥寮、長生、和平、海渡、嘉惠、苗栗及花東等七家發電業者獲准籌設發電廠，總裝置容量為705萬瓩。

嗣後，經濟部為補足86年度及87年度電力需求不足部分及台電公司讓出利澤工業區之電廠計畫供民間參與，同年8月又開放第二階段民營電廠申請籌設，計有新桃、富保和中、富堡及長宏等四家業者獲准籌設發電廠，總裝置容量為225萬瓩。兩階段共核准十一家民營業者設立發電廠，總裝置容量計1,030萬瓩。

截至民國88年8月底為止，台電公司分別與麥寮、長生、新桃、富保和中、和平、富堡、海渡等電力公司簽訂購售電合約；並與花東電力簽訂購售電合約預約書。不過，富保和中及富堡電力因未於期限前繳交運轉前保證金，經台電公司終止購售電合約，經濟部並據以函告其原核準備案函亦同時失其效力；而長宏電力因建廠受阻，已自行放棄獲准籌設資格。此外，苗栗發電廠因建廠時程延誤，已申請取消一部機組之籌備許可。

目前籌備中八家民營電廠之總裝置容量為705萬瓩。目前自用發電設備之餘電、汽電共生系統及八家民營電廠所生產之電能，均全部躉售與台電公司，由台電公司統籌調度。因此，現階段台灣地區之電力市場係由一家綜合公用電業(台電公司)、八家獨立發電業及自用發電設備(含汽電共生系統及再生能源發電設備)所組成。我國現行電力市場結構圖三所示。



資料來源：經濟部，電業自由化方案，民88年9月

圖三 我國現行電力市場架構圖(含台、澎、金、馬)

電力市場自由化作法互異，各國均有其特別國情與規劃之考量。為規劃我國電業自由化方案，需先瞭解我國特有國情與限制，方能訂出最符合我國需要的電力市場自由化方向。茲將我國特有國情與限制條件整理如下：

一、電能來源不足⁶⁴

至87年底止，台電公司總裝置容量為2,668萬瓩，較86年約成長4%，其中水力發電442萬瓩(17%)、燃油發電509萬瓩(19%)、燃煤發電810萬瓩(30%)、燃氣發電293萬瓩(15%)及核能發電514萬瓩(19%)。全國電力系統裝置容量(含台電公司及民間汽電共生系統等)從民國77年的1,659萬瓩，逐年增加到87年的2,953萬瓩，年

⁶⁴ 同註 49，頁 9-14。

平均年成長率為5.9%。與電力需求成長幅度相比較，則近年來我國電力仍呈供不應求的現象，台灣地區的備用容量率從民國77的百21.3%，快速降低至85年的5.6%，87年備用容量率雖略為回升，但仍僅為7.7%，距合理備用容量率15%至20%相去甚遠，顯示我國在近幾年電能供給方面仍有不足。

二、輸電線路瓶頸⁶⁵

台灣長期以來存有北、中、南三區電力供需不平衡的現象。北部用電量大、發電量少，中、南部則剛好相反，造成每到夏季尖峰時期，大量電力靠輸電幹線由中、南部往北部輸送。由於南電北送結果，目前台電公司第一、第二超高壓線路已近飽和。而屬於第四輸變電計畫的第三超高壓線路興建計畫，原訂於85年完成，但受用地取得困難和民眾抗爭等影響，興建進度嚴重落後。台電公司已將未完成的輸電線路北部路段納入第五輸變電計畫繼續執行，預訂89年完成。台灣電力系統區域電力失衡現象及輸變電線路興建計劃的延宕，凸顯了幹線輸電系統影響台灣電力系統穩定安全的重要性。

三、人口分布集中⁶⁶

我國人口總數約2,200萬人，其中台灣地區約2,100萬人，且幾乎二分之一人口，約938萬人集中於台灣北部。儘管科技進步及安全防護設備的改良，已使電力設施安全性大幅提高，但人民對電力設施的危險性仍有疑慮，尤其於北部人口稠密地區，為減少電力損耗及轉供電能需要，電力設施需設置於都會區內，民眾抗爭情況較易發生。同時亦因人口聚集，地價較高，使得設置電廠、輸配電線路，甚至變電所的土地取得及設施興建困難度增高。

四、民眾自主意識抬頭⁶⁷

⁶⁵ 同註 64。

⁶⁶ 同註 64。

⁶⁷ 同註 64。

隨著國民所得提高，民眾對生活品質的要求也遞增，電廠的污染與輸電線路安全問題，讓民眾對此等嫌惡性設施更加排斥，抗爭不斷，也影響了電能供給與輸電系統的充裕度。

五、特殊地理環境⁶⁸

台灣為一海島地形，南北狹長而東西短，電力系統集中於西部，餘皆以電力網路系統聯結傳輸，而因電力長距離的傳輸，造成線損的浪費。此外，台灣高山多平地少，增加架設線路的困難度，且位於亞熱帶，故尖峰負載集中於夏季時期。台灣因位處台灣海峽及太平洋間，四面環海，無法與外界電力網聯結，形成孤立的電力系統，不但無法與其他陸地互通有無，且全島用電尖峰集中，使負載因數相對偏低；離島如澎湖、金門、馬祖等，亦復如此，形成特有的電力系統環境。

六、自產能源不足⁶⁹

至87年底止，我國能源消費量為8,100萬公秉油當量，而自產能源(含煤炭、原油、天然氣及水力發電)為260萬公秉油當量，進口能源為8,870萬公秉油當量，進口能源依存度為96%強，顯示我國自產能源非常不足，電力燃料亦多賴進口。

⁶⁸ 同註 64。

⁶⁹ 同註 64。

第二節 我國過去電業自由化之基本構想

電力事業自由化是一項鉅大的法制和工程設計規劃工作，所牽涉範圍甚廣，其係就既有體制加以變革，雖非全然翻新，但所遭遇之問題亦多，必須顧及民生及工業用電之不可須臾或缺，在電力事業分割中又必須考慮電力系統之整體性，以及發、輸、配電系統之配合，絕非一蹴可成。

歐、美、日先進國家電力事業發展之情形，是否有值得我國電力事業自由化借鏡之處呢？美國為電力事業之先驅，執世界之牛耳；英國正推動國營電力事業民營化過程中；日本國情與我國接近，且有地緣關係，他們在這方面的經驗，均值得我國參考；不容置疑的，各國國情不盡相同，電力事業規模不一，技術領先程度不等，外國的經驗，我們亦不能全盤接受。因此，我們除了應吸取先進國家的經驗外，尚須參酌國內特殊之環境，作整體性的審慎規劃，並研擬適合我國國情之自由化策略，才能收自由化之宏效。

依經濟理論的觀點，企業經營效率之高低端視這些企業是否處於一具競爭性與適當規範的市場經營體系中，如只靠所有權的移轉而不考慮其企業經營的合理市場環境，並不足以促使企業運作更有效率，社會資源更合理配置，因此提議電力事業自由化之構想，藉合理競爭，促進企業經營效率，提高生產力，增進全民利益。

我國過去對電力事業自由化之型態，有下列幾種基本構想，其自由化之程度雖然不一，但均已具雛型，且各有其優缺點，茲分述如下：

一、開放汽電共生廠商、小水力或風力發電廠經營發電、售電業務⁷⁰

⁷⁰ 參見經濟部 80 年度研究發展專題，電力事業自由化之研究，民國 80 年 7 月。

此方式為鼓勵民間廠商設置汽電共生系統，除供自己使用外，可將剩餘電力售予電力公司，或開放民間設立小水力發電廠、風力發電廠等供應鄰近社區所需電力，此方式為電力自由化之初步。自行發電業者將剩餘電力，由電力公司收購，有關收購電價，以及進一步利用電力公司的輸電網路系統傳輸給特定顧客(如汽電共生廠商之相關企業)，其電力轉運成本(wheeling costs)計價、法規制訂及對電力系統可靠度之影響等問題，在自行發電業者與電力事業者之間仍存在著對立之見解。

二、國營公司民營化⁷¹

此方式為將國營電力公司部分股權移轉為民間持有，使官股所占比率低於49%，而達到民營化之目的。股票由國庫轉至人民手中，國家資本並未損失，股權由人民持有成為公司股東，藏富於民，亦不致造成私人獨占情況，國家藉釋出股票籌措公共建設資金，興建公共設施，提高國民生活品質。嚴格地說，此方式為一種公、民營混合型態，將公司所有權和經營權分離，雖官方不再享有獨自經營權，但仍為企業股東之一，享有部分發言權。此方式民營化的過程最為簡便，只要公平、公開的出售部分股票或資產即可，企業本身擴大了自主裁量權，不再受多種公營事業法令規章的束縛，改善了企業體質，對社會民眾及公司內部可能引起之衝擊亦較輕。惟此種民營化方式，仍維持電力事業單一化，使其仍享有獨占壟斷特權，在缺乏競爭壓力下，是否能將原本國營事業的結構整個脫胎換骨，達到提高經營績效的目的，仍待商榷；另一項較重大困難是股權或資產出售價格之訂定問題。

三、開放電力事業上游及下游附屬業務民營⁷²

此方式為開放發電燃料供應公司、燃料運輸公司、廢料處理公司等，擴大民

⁷¹ 同註 70。

⁷² 同註 70。

間資金參與電力事業投資機會，並建立電力事業之相關民間衛星企業，逐步縮小電力事業國營之規模，而達到自由化之目的。

四、電力事業開放民營⁷³

此方式為直接開放民營，准許民間申請設立電力公司，達到自由化的目的。

又可按區域性、專業性及發電型式分類：

(一)按區域性分

在台灣本島成立北、中、南區三電力公司，每一電力公司有其專責的業務區域，專司發電、輸配電及售電一貫經營業務，使各區域之間相互競爭。

(二)按專業性分

將一綜合性的電力公司按其功能分別成立專業性質之民營公司。例如發電公司、輸配電公司、燃料供應公司，燃料運輸公司、廢料處理公司、環境監控公司、機電維修公司等，可由一家公司負責供應全省之所需，或由多家公司分區負責供應。此方式，輸配電公司有權先向最有效率的電廠購電，其次再向效率差的電廠購電，促使電廠改善本身經營績效，發電公司與燃料供應公司等間亦有同樣關係。

(三)按發電型式分

即分別成立核能發電公司、火力發電公司、水力發電公司等，每一發電公司可負責發電、輸配電及售電等綜合業務；亦可專業發電業務，而將所發出的電力交由專業輸配電公司統籌輸供。此種依發電燃料之不同而區分之型態，在使發電公司專精於各自之領域，彼此競爭以提高效率，其缺點為各型電廠分散於各自適宜之廠址上，難收集中管理之效。

⁷³ 同註 70。

此種按區域性、專業性及發電型式區分之民營化方式，除分別設立外，亦可再細分，如在區域性公司之下，再專業性或發電型式分。以上各種型態的公司，其民營化之程度和規模較大，已使企業體質大幅蛻變。

綜上所述，政府可藉公營事業出售民營的機會，使電力公司的股權分散，藉劃分電力供應網路的方式，引進電力供應業自由競爭，突破電力壟斷供應的局面。

經濟部為配合政府電業自由化政策，已於 84 年 1 月公告辦理第一階段開放民間設立發電廠作業，復於同年 8 月辦理第二階段開放作業；經兩階段評選，計有十一家民間電業獲選，開放總裝置容量為 1,030 萬瓩，若至民國 91 年能陸續完成設廠，屆時將占台電裝置容量之 26.71%。

惟前二階段開放之民間發電廠計畫，其中三家獲選廠商已因故停止籌設電廠，其餘八家廠商中亦多有因地方政府之杯葛、民眾抗爭、用地取得困難及環評作業等因素，致使進度落後而無法配合國內電力需求之情事。因此再於 88 年 1 月公布「現階段開放民營電廠設立方案」，辦理第三階段開放民營電廠計畫，申請人須取得環境影響評估核准文件、地方政府同意書、燃料供應同意書、電源線之引接同意書、土地使用同意書及使用變更意見函、融資意願書等文件後，方可提出籌備申請，以避免取得籌設許可後，因環評或其他因素而使計畫延宕。另為配合能源多元化及鼓勵使用潔淨能源之能源政策，第三階段新的電廠開放僅以開放天然氣機組為限。

第三節 我國電業自由化之規劃

一、電業法修法之經過

我國電業法於民國 36 年 12 月 10 日公佈，民國 54 年 5 月 21 日是最近一次修正公佈，但環境變遷，電業法內容已不合社會要求，必須予以修正。台電公司曾於民國 71 年 4 月 15 日研提電業法修正草案報部審核，並經工業局逐條討論，但由於當時對修正電業法的環境因素與時機未獲得共識，於民國 73 年 10 月台電收回該修正草案。近年來由於國內外經濟、社會環境的變遷，電業經營型態大幅改變，外加國營事業民營化的推動，台電再著手研究電業法修正案，並經內部組成專案小組，經多次討論後於 81 年底向經濟部再度提出電業法修正草案，並由經濟部能源委員會組成專案小組，逐條審核，另委託學術機構研究，終於在民國 82 年 8 月完成修改草案，呈報行政院審核中。民國 84 年 9 月「電業法修正草案」函送立法院審議，至 87 年共審議 8 次未完成一讀。民國 88 年 1 月 12 日「立法委員職權行使法」通過，至「電業法修正草案自動失效」。民國 88 年 3 月 15 日「電業自由化規化草案」報經濟部審議。民國 88 年 8 月能原委員會研擬「電業自由化替代方案」。民國 88 年 9 月 15 日能原委員會根據「電業自由化替代方案」研擬電業法修正草案，報行政院核定。民國 88 年 12 月 16 日行政院院會通過「電業法修正草案」，取消法律賦予電業經營者獨佔地位，明定在同一營業區域可允許多家綜合電業、輸電業、配電業及發電業存在，開放自由競爭。

二、我國電業自由化之規劃方向

依據前行政院副院長劉兆玄指示，經濟部所規劃我國電業自由化方案之主要方向為：

(一)全面開放電業部門自由競爭⁷⁴

⁷⁴ 同註 49，頁 16-20。

電業依電能產銷流程可區分為發電、輸電及配電三部分，充分之自由化即允許投資者自由參與發電、輸電及配電業務，並允許綜合電業之經營，降低進入障礙，並建立公平競爭環境。同時適度開放各業務之區域專營權，使各競爭者可進入市場、提供服務給用戶，期藉由競爭提升業者之經營效率，並提供用戶較高品質之電能，使自由化的利益能由用戶分享，並增進全民福祉。

(二)優先鼓勵發電部門之競爭⁷⁵

發電成本約占總電價成本之67%，比例甚大，若能促進電力市場之競爭，則可提升電業之經營績效，進而引導電價降低。因此應優先開放發電市場之自由競爭。又因電業自由化將使市場由獨占狀態進入自由競爭局面，初期尤須鼓勵新發電廠進入發電市場，形成多頭競爭局面，以避免市場寡占，或遭少數業者壟斷操控。我國於84年開放第一、二階段民營發電廠設置及目前進行中的現階段開放民營發電廠設置均為電業自由化之前置作業，有助達到電源充裕供應之基本條件。

(三)輸、配電部門維持公用事業⁷⁶

輸、配電部門負責電力之輸送調度，相當於一般產業之通路，掌控通路者即對市場之運作有操控力量。因此，為維持電力市場之公平競爭，輸、配電網路應公平對待所有的發電業者，不得有差別待遇，亦即輸、配電業擔任「公共輸送者」的角色。輸、配電業有義務將網路提供發電業者使用，使所有發電業者皆可透過電力網路，將生產之電能輸送至用戶處。又因線路架設日益困難，且一旦設置線路，於該線路路徑上，或因技術限制，或因路權設定，因而具有排他性。是故，各國雖實施電業自由化，然對網路事業(即輸、配電業)仍予以監督、管制。而為解決輸電網路建造之困難，如土地收購及線路通過權等，及因配電業負有供電義務，故應給予輸、配電業適當之保障。因此，輸、配電部門應維持公用事業身分，

⁷⁵ 同註 74。

⁷⁶ 同註 74。

以保障其權益並接受管制監督。

(四)逐步開放用戶購電選擇權⁷⁷

市場自由競爭機制不但在於增加生產端的參與數目，消費端的選擇性亦應增加，方能真正建立競爭環境及提升整體產業效率。電業自由化若能開放用戶選擇權。有購電選擇權之用戶即可依據自己用電之需求，諸如用電量、品質、可限電時間等，選擇符合自己需求的電源提供者。用戶的角色由被動的接受者，轉為主動的選擇者。藉由用戶的篩選，將可促進電力產業之競爭，並提昇業者的經營效率，以滿足個別之電力需求。

電力之購售除財務之交易外，倘牽涉規模經濟與電力技術課題，有購電選擇權之用戶需裝設智慧型電錶，復因供電之交易對象增多，交易界面趨向複雜，因此有關電錶裝設之交易界面及規模經濟即成為開放用戶購電選擇權之限制。是以各國之用戶購電選擇權皆由大電力用戶開始，再逐步開放至全體用戶。

(五)能源政策與自由競爭不可偏廢⁷⁸

依據87年全國能源會議之結論，我國現行能源政策之總目標與六大政策方針均不須修訂，但應加速推動能源事業之自由化及民營化。有關能源結構調整部分，我國應優先推動節約能源及提升能源效率，繼續推動汽電共生及再生能源，大力推廣液化天然氣使用，將增建核能機組作為最後的選擇，並訂定未來能源結構與電源結構配比。

不過，依我國燃料成本結構作比較，天然氣之每度發電燃料成本約新台幣1.8元，發電成本每度為新台幣2.2元，煤之每度發電燃料成本約零點6元，發電成本每度約1元，兩者差距相當顯著，業者可能因追求利潤而優先選擇煤為燃料，

⁷⁷ 同註 74。

如此則無法達成既定之能源政策。至過去為提高熱效率利用而鼓勵設置之汽電共生系統，未來電力市場自由化後，仍應持續鼓勵，以提高能源之有效利用。因此，在規劃電業自由化的同時，能源政策可達成度，應與自由競爭開放兩者互相配合，不可偏廢。

(六)兼顧人民權益及電業發展⁷⁹

電力乃民生必需品，且隨著社會的進步及工商業的發達，人民對電力的依賴愈深，是故，供應義務之歸屬是規劃電業自由化之一大課題，亦即人民有要求供電的權利，電業非有正當理由，不得拒絕。此外，偏遠或離島地區用戶之用電權益，亦是推動電業自由化應注意之重要課題。

除保障用戶之用電權益外，有關人民位於電力網線路下之土地權利保障亦需關注。過去輸、配電線路迭因民眾對安全性之疑慮及土地利用考量，多持反對與建立場。雖電業法賦予電業路權取得及障礙排除等規定，但線下土地權利仍屬憲法賦予人民之財產權，過去因無法源依據，致使抗爭不斷。未來電業開放競爭後，輸、配電線路設置之爭執仍然存在，如何兼顧人民權益及電業發展，亦為重大課題。

(七)調整政府角色，訂定公平競爭規則⁸⁰

電力市場由國營之垂直壟斷獨占至自由競爭，政府角色亦應由過去的全面管制及計劃主導，改變為市場秩序的建立者及公平競爭之維護者。然而產業自由化並非代表政府對產業的放任或完全不干預，尤其電業與民眾生活及經濟發展息息相關，政府對電業市場自由化仍需監督與管理。

⁷⁸ 同註 74。

⁷⁹ 同註 74。

⁸⁰ 同註 74。

有關電力市場之管理，應依電力市場參與者之不同特性訂定其權利義務，並施予不同程度之管制。以發電部門而言，因具有競爭性，即應減少對該市場之干預，使發電業有較多之商業競爭空間，亦即著重在事前建立市場秩序及事後維護公平競爭。至輸、配電業等公用事業部分，則應給予較高度度的管制，以避免因人為不當的操控，而妨礙發電端之競爭或操控市場，故應加強事先審核及事後監督作業。因此，政府未來責任並未因此而減輕，反而須擔負更重要的管理任務，僅是角色應由過去的直接管制者調整為市場秩序的建立者與維護者。

三、自由化之電力市場架構

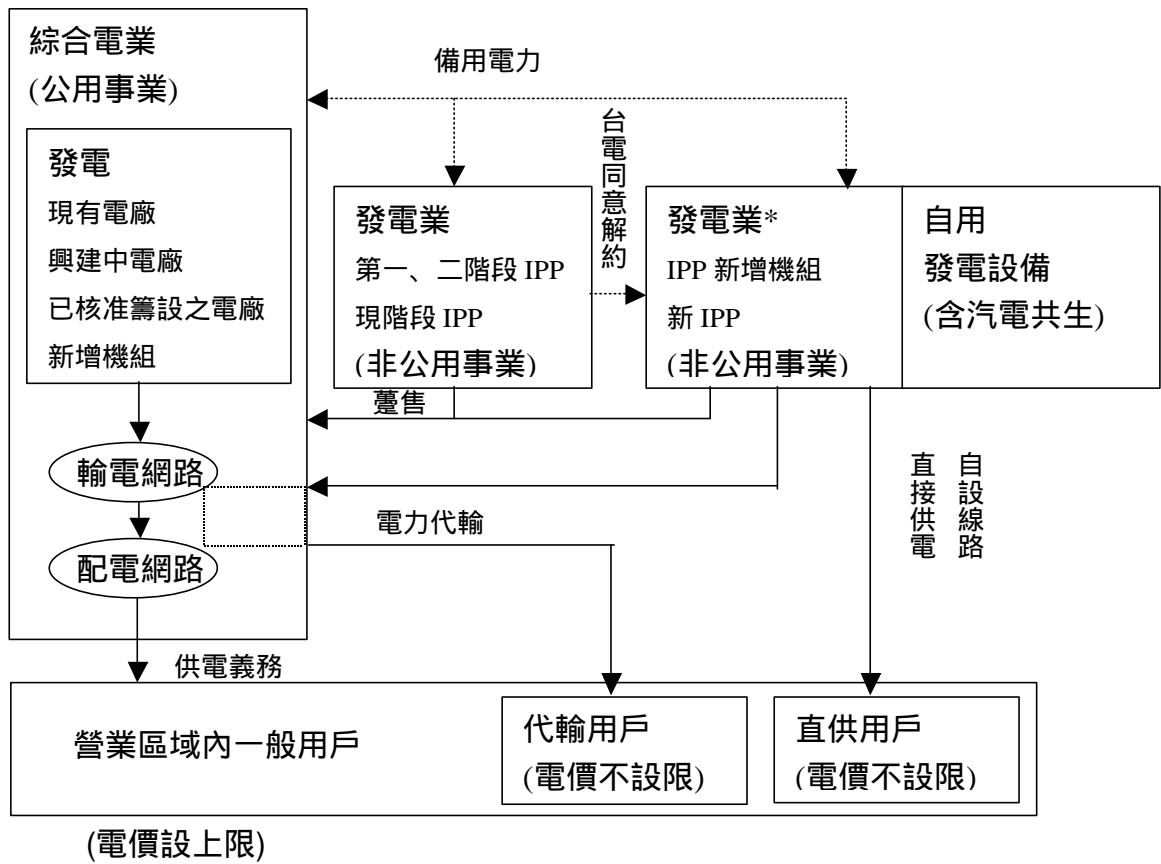
電業自由化之運作具高度複雜性及連鎖性，且與經濟、能源、環保、產業政策有關；有關市場模式、業者資格及相互間權利義務關係亦需有明確規範，方能維持市場公平運作及競爭秩序，並解決我國電業當前所面臨之問題。我國電業自由化規劃應採循序漸進方式推動，期使電力市場成功轉型，以達到確保電力穩定供應、建立公平競爭機制及保障用戶權益等目的。

依據我國電業自由化方案之規劃方向，並考量台灣現行電力市場架構、台電公司民營化方式與時程，及推動電業自由化之各種因素，擬出電業自由化之方案，其自由化之電力市場基本架構如圖四，若考量將來有多家綜合電業及專營之輸配電業，則該市場架構如圖五，主要運作模式如下：⁸¹

- (一)開放綜合電業及配電業，歸屬為公用事業，負有營業區域內供電、代輸及輸電網路調度義務。
- (二)開放輸電業，歸屬為公用事業，其線路應併入綜合電業之電力網，接受統籌調度。
- (三)界定發電業及自用發電設備為非公用事業，可以三種方式售電：(1)躉售電能

⁸¹ 同註 49，頁 20-23。

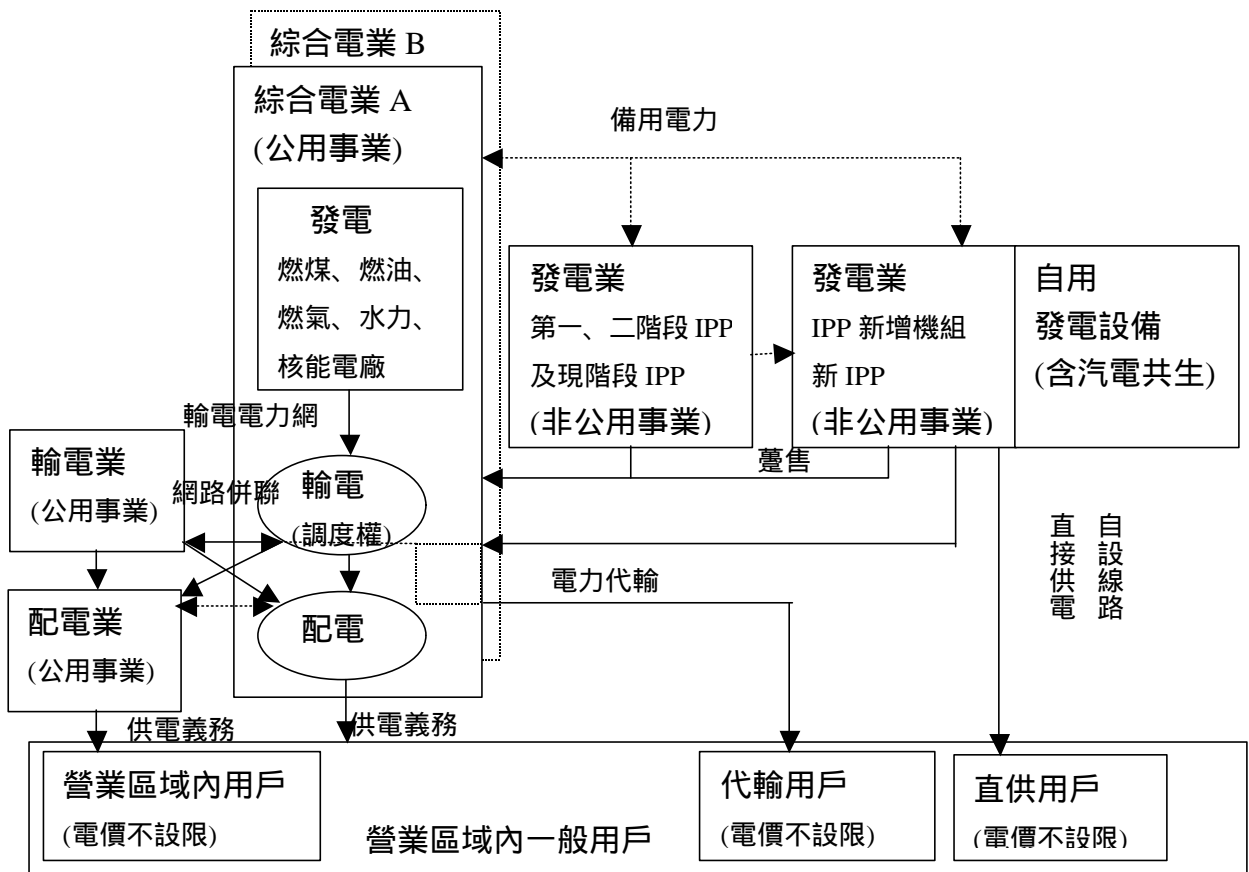
- 予綜合電業及其他發電業；(2)允許自設線路直接供電；(3)藉由綜合電業代輸電能至特定用戶。
- (四)既有綜合電業應負擔天然氣、再生能源、核能及水力之電源配比義務，其達成方式可以躉購或自行興建電廠達成。新增綜合電業、發電業及一定容量以上自用發電設備應負擔天然氣及再生能源電源配比義務，其達成方式可以自行設置電廠、與其他電業訂約或繳交電能基金方式辦理。但自用發電設備低於一定容量者，毋需負擔電源配比義務。
- (五)綜合電業、發電業及自用發電設備設置汽電共生發電設備，其汽電共生設備之裝置容量可豁免電源配比義務。
- (六)發電業之自設線路為非公用事業，不適用電業法有關路權取得及障礙排除等規定。
- (七)開放用戶購電選擇權，用戶可自行選擇向綜合電業、發電業或配電業購電，並採逐步開放代輸用戶範圍。
- (八)管制公用事業電價及各項收費率。
- (九)新增綜合電業與發電業要求與既有綜合電業併聯網路時，既有綜合電業不得拒絕。
- (十)保障第一、二階段及現階段民營電廠因公用事業身分取得之權利至電業執照有效期限屆滿為止。
- (十一)各電業間備用電力應互相融通，以維持電力穩定及用戶權益。
- (十二)電業採事先核准制，以維護市場秩序及執行能源政策。
- (十三)加強主管機關審議費率、監督電力調度、執行能源政策等之公權力，以維持市場公平競爭。



代輸用戶逐步開放

資料來源：經濟部，電業自由化方案，民88年9月

圖四 我國電業自由化之電力市場基本架構圖



圖五 我國電業自由化電力市場架構圖

第四節 小結

現存台灣地區的電力市場架構中，台電公司為唯一獨占經營之垂直整合綜合電業，經營業務涵蓋發電、輸電及配電等。為提高熱能及電能生產總熱效率，以促進能源有效利用，經濟部於民國 77 年頒行「汽電共生系統推廣辦法」，以鼓勵製造業者投資設置汽電共生設備。近年來由於國內環保意識高漲，電源開發廠址取得日益困難，為配合電力政策之推動及開放民間參與投資，以穩定國內電力供應，經濟部於民國 84 年 1 月開放第一階段民營電廠之申設。電力市場自由化作法互異，各國均有其特別國情與規劃之考量，我國特有國情與限制條件包括(參見本章第一節)：(一)電能來源不足；(二)輸電線路瓶頸；(三)人口分布集中；(四)民眾自主意識抬頭；(五)特殊地理環境；(六)自產能源不足。

電業自由化是一鉅大工程，並非一蹴可幾，我們除了吸取國外經驗，尚需參酌國內特殊環境做審慎規劃。而我國過去對電力事業自由化之型態，有下列幾種基本構想(參見本章第二節)：

- (一)鼓勵民間設置汽電共生、或小水力、風力發電廠等，自行經營發電、售電業務。
- (二)將現有單一國營公司民營化。
- (三)開放電力事業上游及下游附屬業務民營。
- (四)直接開放民營，准許民間自由申請設立。

我國「電業法」於民國 36 年 12 月 10 日公佈，民國 54 年 5 月 21 日是最近一次修正公佈，台電公司曾於民國 71 年 4 月 15 日研提「電業法修正草案」報部審核，於民國 73 年 10 月台電收回該修正草案，歷經政策及環境變遷，最近一次於民國 88 年 12 月 16 日行政院院會通過「電業法修正草案」，並函送立法院審議，取消法律賦予電業經營者獨佔地位，明定在同一營業區域可允許多家綜合電業、

輸電業、配電業及發電業存在，開放自由競爭。而濟部所規劃我國電業自由化方案之主要方向包括(參見本章第三節)：

- (一)全面開放電業部門自由競爭。
- (二)優先鼓勵發電部門之競爭。
- (三)輸、配電部門維持公用事業。
- (四)逐步開放用戶購電選擇權。
- (五)能源政策與自由競爭不可偏廢。
- (六)兼顧人民權益及電業發展。
- (七)調整政府角色，訂定公平競爭規則。

第五章 個案簡介 - 台電公司

近來政府為拓展外交空間，積極重反各個國際經貿組織，隨著加入國際經貿組織的腳步，市場開放自由競爭的速度也愈來愈快。電力事業為民生公用事業，而台電公司屬國營事業，根據行政院核定於民國 90 年 6 月完成民營化，隨著民營化的角步，階段式的開放無可避免，電力市場正朝自由化的方向邁進。在民營化與自由化的過程中，隨著市場的開放，市場的競爭將更加劇烈，台電公司在因應環境變化的同時，也應考慮到員工權益的維護。

在瞭解本研究所要探討的工作權及目前國內公營事業民營化的政策後，本章將對台電公司做深入的剖析。在第一節首先對台電公司的歷史沿革做介紹，第二節針對台電現有之人力做分析，第三節介紹台電之民營化政策，第四節則是說明台電公司現階段的用人政策。最後做成小結。

第一節 台灣電力事業發展與沿革

台灣電力事業之發展，肇始於民國前 24 年(公元 1888 年)，當時台灣巡撫劉銘傳氏在台北創設小型燃煤發電機，是為台灣發電之始。

日本據台 50 年間相繼完成頗具規模之水力及火力發電設施，惜台灣光復前因受戰火破壞，整個電力系統瀕臨癱瘓。

台電公司於民國 35 年 5 月 1 日成立後，即積極從事電力修復及開發工作，經過 50 幾年之努力，台電公司經營規模已晉身為世界第二十名之電業，成就斐然，不論對促進國家經濟發展及提昇大眾生活水準，均有其不可磨滅之貢獻。茲將台灣電力事業之發展及沿革，分述如下，電力設備擴充約可分為以下五個階段：

一、修復時期(民國 34 年至 41 年)：水力為主⁸²

台灣光復之初，電力設備在二次大戰盟機轟炸下，所剩無幾，民國 35 年修復後電力系統裝置容量為 275 千瓩，但可用電力降為 23 千瓩，發電量為 357 百萬度，不敷用戶所需，台電公司乃全力從事修復工作，當時搶修器材短缺，外匯無著，台電員工不避辛勞，自力更生，積極致力於被戰爭破壞設備之復舊工作，將戰火留下之殘廢電力設備，在東拼西湊下，終於先後完成日月潭兩廠之修復，並次第完成圓山、天埤、社寮、竹門等小型水力電廠。而 154 千伏一次輸電線路、二次輸電線路及各地配電線路皆已整修完畢。至民國 41 年裝置容量為 332 千瓩，發電量為 1,420 百萬度，較接收時增加三倍有餘。日人工程師撤離時曾謂：「日人離台後中國人無力修復日月潭發電所」，而臺電工程人員以最短時間，克服困難完成使命，足值國人敬佩。

二、初步擴充時期(民國 42 年至 53 年)：水火並重⁸³

為配合政府經濟建設，需要大量電力，台電公司規劃實施長期電源開發計畫，此期間火力發電快速增加，先後完成南部、深澳等燃煤火力電廠，而水力則完成烏來、天輪、銅門、谷關等電廠，並推展農村電化工程，截至 53 年底裝置容量達 1,130 千瓩，發電量 5,914 百萬度，為 42 年發電量之 4 倍。自 51 年起，火力發電量首度超過水力，使電力系統進入「水火並重」時期。

至於輸電設備主要完成東西聯絡輸電線，將東部剩餘之電力送至西部，支援工程建設，此外，並擴增配電線路，擴大供電區域至大部份用戶。

三、火力高度開發時期(民國 54 年至 65 年)：火主水從⁸⁴

民國 50 年中期以後，台灣工業迅速起飛，需電量激增，台電經營之重點為

⁸² 參見經濟部國營事業委員會編印，經濟部所屬事業發展事略，民國 84 年 7 月。

⁸³ 同註 82。

⁸⁴ 同註 82。

開發大容量、高效率之慣常火力，先後完成大林、林口和協和等燃油火力電廠及通霄、林口氣渦輪機發電廠；而水力則完成谷關#3、#4 機、青山及德基電廠等。至民國 65 年裝置容量劇增 4,754 千瓩而達 5,884 千瓩，發電量 26,877 百萬度，電力系統進入「火主水從」時期。

在輸電線路方面，於 63 年首度完成南北 345KV 超高壓輸電線路，北起板橋超高壓變電所，經天輪，南迄高港超高壓變電所，全長約 330 公里。截至 65 年底止，計完成超高壓迴線 765 公里，每迴線輸送容量為一百二十萬仟伏安，導線 795MCM 導體，當時世界上擁有四迴複導輸電線路之國家尚不多見，足見台電之電力輸送技術已達世界水準。

四、核能發電推展時期(民國 66 年至 74 年)：能源多元化⁸⁵

為因應世界兩次石油危機後之能源情勢，台電之經營重點改採行能源多元化政策，一方面除大力推展核能發電，完成第一、二、三核能電廠，使核能裝置容量達 5,144 千瓩，約為當時總裝置容量之三分之一，對電價之穩定，居功甚偉。另一方面則引進大容量、高效率火力機組，完成大林五號機及興達燃煤火力發電廠，並將若干燃油機組改為燃煤，避免能源危機之衝擊，並減少燃油之依賴性，達成發電能源多元化之目的。

輸配電工程：輸電方面，主要完成核一 龍潭、核一 汐止 板橋、核二 協和、核二 汐止、興達 龍崎、及核三 龍崎、龍潭 中寮 核三等超高壓系統，使輸電系統益臻強化 增進供電品質與可靠性。為配合用電需求，配電線路，亦積極擴充，並配合各都市發展，推展配電地下化工程，至 74 年底，地下配電線路總迴長已達 9,000 公里。

五、負載管理推行期(民國 75 年以後)：能源節約⁸⁶

⁸⁵ 同註 82。

⁸⁶ 同註 82。

民國 75 年以來，我國政經情勢發生變化，政府加速了國際化、自由化之腳步，社會日趨多元化，電力之需求持續增加，惟電源開發受環保抗爭之影響，部份重要發電計畫受阻。為因應此一環境變化，在經營策略上除適時興建大型火力，並開發優良水力興建抽蓄水力，採用乾淨之液化天然氣發電，使電源開發同時兼顧環境保護工作，並積極推行負載管理，鼓勵汽電共生之使用，以抑低尖峰負載之成長，期能達成節約能源及電力供需平衡之目標。由於負載管理之成效逐年增加，電力事業已進入「節約能源」時期。此外，此時期亦繼續強化輸變配電設備，以提高供電可靠度並減少線路損失。

台電公司至 88 年底，資本總額為 3,300 億元；總資產新台幣 11049 億元；員工人數 28,284 人；電廠 70 所，總裝置容量達 28,480 千瓩(含民營電廠)；發電量 145,761 百萬度，售電量 131,726 百萬度；平均發電成本 1.20 元/度，平均售電成本 1.88 元/度，平均每度電售價 2.1455 元/度；投資報酬率為 6.338%；用戶數 10370 千戶。⁸⁷

⁸⁷ 同註 63。

第二節 台灣電力公司人力之現況分析

一、人數

台電公司截至 88 年 6 月底止員工人數計 28,792 人(含約聘人員 8 人),其中職員 12,021 人(佔 41.75%),為勞基法上所稱公務員兼具勞工身份者。而工員 16,771 人(佔 58.25%),此為純勞工身份者,詳如表八。根據台電會計資料顯示,88 會計年度用人費用佔營業收入為 13.99%。⁸⁸

由表中可看出,各營業區處及發電廠的員工人數佔了總人數的 59.43%,而這也正是在電業市場開放自由化中,所受衝擊最大的發電端及售電端。

表八 台電公司人數統計表

88 年 6 月 30 日

單位名稱	職員(人)	工員(人)	合計(人)	比率(%)
總管理處	2,024	471	2,495	8.66
各區營業處	3,263	7,025	10,288	35.73
各發電廠	3,078	3,746	6,824	23.70
各供電區營運處	774	1,024	1,798	6.25
工程單位	1,803	3,017	4,820	16.74
其他單位	1,079	1,488	2,567	8.92
合計	12,021	16,771	28,792	100

資料來源：經濟部，台電民營化計化書，民 88 年 10 月。

⁸⁸ 參見經濟部，台電民營化計化書，民 88 年 10 月。

二、學歷

台電員中研究所以上人數有 1,046 人(佔 3.63%)，大專有 14,152 人(佔 49.15%)，高中(含)以下有 13,594 人(佔 47.22%)，詳如表九。⁸⁹

具大專以上學歷的員工佔了一半以上，主要原因是由於進用員工大都須經考試程序，另一方面公營單位員工一般在職進修較容易，因此一般學歷會較高。根據中山大學管理學術中心 87 年 6 月的統計，公營事業大專以上員工所佔比率為 44.31%，由此可知台電員工素質又高出其他公營事業許多。

表九 台電公司人員學歷統計分析表

88 年 6 月 30 日

員工 類別	博士		碩士		大學		專科		高中以下		合計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)
職員	52	0.43	993	8.26	3,949	32.85	5,569	46.33	1,458	12.13	12,021	41.75
工員	0	0.00	1	0.01	386	2.30	4,248	25.33	12,136	72.36	16,771	58.25
合計	52	0.18	994	3.45	4,335	15.06	9,817	34.10	13,594	47.22	28,792	100.00

資料來源：經濟部，台電民營化計化書，民 88 年 10 月。

⁸⁹ 同註 88。

三、年齡

職員平均年齡 47.60 歲，工員平均年齡 43.67 歲，全公司人員平均年齡 45.31 歲，其中以 40 至 49 歲人數所占比例最大(佔 47.70%)，詳如表十。⁹⁰

一般公營事業由於工作條件佳，而且工作穩定有保障，這也是當初員工之所以選擇進入公營事業服務的主要原因。也因此公營單位的員工流動率都很低，新進人員進用較少，長久下來平均年齡偏高，且有逐漸老化現象，這是公營事業普遍存在的問題，而對台電來說自然也不例外。由於各公營事業成立時間不同，因此，員工年齡結構也不同，根據中山大學管理學術中心 87 年 6 月的統計，公營事業員工平均年齡為 31.15 歲，若以此數據加上 1 年調整。台電員工的平均年齡尚高出 13 歲之多，這可能是由於台電公司成立時間遠早於其他公營事業。

表十 台電公司人員年齡統計分析表

88 年 6 月 30 日

員工類別	29歲以下		30-39歲		40-49歲		50-59歲		60-64歲		合計		平均年齡(歲)
	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	
職員	159	1.32	1,816	15.11	5,237	43.57	3,712	30.88	1,097	9.13	12,021	41.75	47.60
工員	888	5.29	3,430	20.45	8,498	50.67	3,955	23.58	-	0.00	16,771	58.25	43.67
合計	1,047	3.64	5,246	18.22	13,735	47.70	7,667	26.63	1,097	3.81	28,792	100.00	45.31

資料來源：經濟部，台電民營化計化書，民 88 年 10 月。

⁹⁰ 同註 88。

四、年資

人員年資則以 11 至 20 年(33.91%)與 21 至 30 年(35.41%)所占比例最大，平均年資為 21.3 年，詳如表十一。⁹¹

年資乃是計算特別休假及退休金的主要依據，進入台電公司服務的員工，大都有服務到退休的準備，除非有特殊狀況，否則，並不會輕易離職。有的員工從十幾歲就進入公司，依規定職員可服務至 63 歲(課長級以上 65 歲)，工員 60 歲退休，而台電目前員工大部份都早期就開始服務於公司，因此平均年資相當高，這也可說員工對公司的忠誠度相當高。根據中山大學管理學術中心 87 年 6 月的統計，公營事業員工平均年資為 18 年，若做 1 年之調整為 19 年，台電員工的平均年資亦比成他公營事業平均為高。

表十一 台電公司人員年資統計分析表

88 年 6 月 30 日

員工類別	5 年以下		6-10 年		11-20 年		21-30 年		31 年以上		合計		平均年資(年)
	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	
職員	367	3.05	1,162	9.67	3,119	25.95	4,566	37.98	2,807	23.35	12,021	41.75	23.67
工員	696	4.15	2,457	14.65	6,644	39.62	5,628	33.56	1,346	8.03	16,771	58.25	19.6
合計	1,063	3.69	3,619	12.57	9,763	33.91	10,194	35.41	4,153	14.42	28,792	100.00	21.3

資料來源：經濟部，台電民營化計化書，民 88 年 10 月。

⁹¹ 同註 88。

第三節 台電之民營化政策

自政府推動電業自由化，開放發電業予民間經營以來，台灣地區之電業已打破台電公司獨家經營之型態，目前行政院函送立法院審議之電業法修正草案，擬開放綜合電業及輸、配電業予民間經營，此將使台電公司面臨極大之競爭威脅；由於民間電業經營靈活、自主性高，而台電公司若仍維持公營型態，因須受公營法令規章束縛，經營缺乏彈性，勢難與民間電業競爭，因此民營化是台電公司追求永續經營之有效途徑。分析台電民營化之主要目的如下：⁹²

- (一)增進經營自主權，以提高經營績效。
- (二)解除政策性包袱，使經營較具彈性與活力。
- (三)開闢籌資管道，以增加資金來源。
- (四)重整組織結構及制度，以提升員工生產力。

民國 88 年 10 月經濟部函送行政院審核之「台電公司民營化計畫書」，其規畫重點主要如下：⁹³

- (一)整體釋股移轉民營。
- (二)電業法修正案完成立法，並向立法院專案報告計畫書獲得同意後，一年內完成第一次釋股，三年內完成民營化。
- (三)優先在國內辦理公開承銷 10%，爾後再視市場狀況辦理海外釋股 10%及全民釋股 20~30%。
- (四)公開申購配售、全民釋股及員工認股等部份，均搭配長期持股優惠措施。
- (五)解除優惠用電等政策性任務。
- (六)民營化後公股持有比例不低於資本額之 30%。

⁹² 參見吳再益等三人合撰，台電公司採行事業部組織架構之研究，台電工程月刊，第 603 期，民 87 年 11 月，頁 51-64。

⁹³ 同註 88。

以下將說明台電依據經濟部「台電公司民營化計畫書」所擬定之民營化因應計畫之內容。

一、政策歷程⁹⁴

78年7月，行政院成立「公營事業民營化推動專案小組」，統籌規劃與協調推動民營化事宜，開始推動「公營事業民營化」政策。

85年12月，國家發展會議做成公營事業五年內完成民營化結論，以「全民釋股」方式，將規模龐大公營事業依股權大眾化之原則移轉民營。

86年7月，行政院核備台電公司完成民營化的時間為90年度。同年10月，國營會函轉經濟部長核示，核能發電部門(含核四)隨同台電公司移轉民營。

87年3月，行政院函送立法院審議88年度中央政府總預算案，其中經濟部編列台電公司民營化釋股預算574.86億元。

87年4月，經濟部函送行政院審核「台電公司民營化計畫書」。

87年5月，立法院審查經濟部88年度預算時決議：「台電釋股預算暫照列，俟電業法修正通過後，並到本院預算、經濟委員會專案報告民營化計畫同意後，始得執行」。

87年5月至12月，行政院經建會召開五次審議會及一次委員會議討論「台電公司民營化計畫書」，結論報請行政院政務會談討論。

88年3月，行政院函示經濟部：「所報『台電公司民營化計畫』一案，請併同電業自由化方案研議報院，本院經建會意見並請參考」。

88年10月12日經濟部函行政院，再陳報修正之「台電公司民營化計畫書」。

二、民營化規劃組織⁹⁵

民營化決策規劃推動組織係依分層原則，成立為「民營化指導委員會」、「民

⁹⁴ 參見台電公司，未來十年經營策略，民國88年11月，頁227-239。

⁹⁵ 同註94。

營化規劃小組」及「民營化專案工作組」三層次。

(一)民營化指導委員會

由總經理擔任召集人，董事長列席指導，各副總經理、總工程師及電力工會理事長為委員，負責民營化相關決策事宜。

(二)民營化規劃小組

由主管企劃副總經理擔任召集人，電力工會理事長及各有關處室主管為成員，負責民營化相關規劃事宜。

(三)民營化專案工作組

由企劃處處長擔任召集人，企劃處、財務處、會計處、人事處及法務室等相關作業人員組成，負責民營化策劃、財務、會計、員工權益及法務等相關作業事宜。

三、組織結構調整⁹⁶

(一)未來組織型態

目前台電公司為台灣地區獨占之國營公用事業，組織為功能分工及中央集權，面臨電業自由化之市場競爭及台電民營化之轉型挑戰等經營環境變遷，台電公司組織結構必須隨之調整，以增進組織彈性及效率，使企業得以永續經營。未來台電組織結構之調整，依照台電公司 87 年「高階主管座談會」決議，擬採三階段進行：

第一階段：民營化前組織系統調整與重組

民營化前將依據電業法修正趨向、責任中心屬性、業務發展方向及主管人才

⁹⁶ 同註 94。

培育等因素，適時將組織系統做適當調整，以提升組織運作效率；並秉持組織精簡政策，進行組織調整工作，使公司更具有彈性及活力，並逐漸形成事業部之雛型。

第二階段：民營化後採行事業部組織

台電公司民營化後擬採事業部組織型態經營，先將公司業務劃分為核心、週邊及新興事業，以第一階段組織為基礎，並依據事業部特質，分別成立不同事業部，以自主經營、追求績效，便於日後成立子公司或關係企業，為集團化經營鋪路。

第三階段：民營化後漸成台電事業集團

配合自由化後之競爭性電業市場，除深耕電力本業外，將擴大事業領域，邁向多角化經營，並逐步成立子公司或關係企業，建構台電事業集團。

(二)現階段組織調整原則

為因應電業自由化及台電公司民營化之挑戰，將根據目前業務比重及預期未來發展，依下列原則陸續進行組織調整工作，使「公司順利轉型」及「業務有效運作」得以兼籌並顧，引領企業健全發展。

1. 將業務性質相近或功能重疊的部門加以合併。
2. 將業務萎縮、實施自動化、解除政策性任務的部門加以精簡。
3. 將配合成立事業部及電業自由化趨勢有關部門加以重整。
4. 配合未來業務發展需要設立相關專責部門。

(三)未來組織規劃方向

1. 組織多元化

未來除深耕電力本業外，將整合現有資源及核心專長，跨足相關產業，公

司業務將劃分為核心、週邊及新興事業。

因應產業特質及市場需要，公司組織應做合宜之規劃，採取不同之組織結構，例如功能結構、產品團隊、區位結構等，以發揮員工之潛能。

2. 組織分權化

民營化後台電公司擬採事業部組織型態經營，將依據事業部特質，建立一個總管理處、事業部、營運單位之組織體系，採行「聯邦式分權化組織」，使政策集權化與管理分權化，以自主經營、追求績效，發揮企業化經營。

3. 組織扁平化

配合未來知識型社會之發展及資訊科技之進步，企業的管理典範由強調「個體效率、專業分工、科層結構」，轉而重視「協同負責、多元技能、扁平組織」，加以企業將積極藉由各種策略聯盟以取得所需資源，公司組織將朝向虛擬化、網路化、扁平化發展。

四、員工權益保障⁹⁷

(一) 相關法定工作權保障事項

1. 依據公營事業移轉民營條例第三項規定，移轉為民營後繼續留用人員，得於移轉當日由原事業主就其原有年資辦理結算，其於移轉之日起五年內資遣者，按從業人員移轉民營當時或資遣時之薪給標準，擇優核給資遣給與，並按移轉民營當時薪給標準加發六個月薪給及一個月預告工資。
2. 不願隨同移轉而具公務人員任用資格且願轉任至政府機構者，除由本公司鼓勵留任或由公司先行輔導協助外，必要時可造冊送經濟部陳轉行政院人事行政局協助轉任。
3. 留用人員於移轉之日五年內因「非自願性原因離職者」，報請爭取得比照資遣者擇優核給離職給與並加發六個月薪給和一個月預告工資。

⁹⁷ 同註 94。

4. 管理措施

(1) 繼續辦理專案優惠裁減人力，提高經營績效，並於民營化前，不主動資遣員工。

(2) 第二專長訓練計畫之推動

為協助員工培養更多的專長以因應民營化之挑戰，規劃第二專長訓練，計分為「人力移轉類」、「多角化經營類」、「轉業技能培訓類」、「取得證照或證書訓練」等四種類別。

(二) 年資結算之籌劃

1. 辦理年資清查及研訂結算作業

(1) 全面清查現職員工退休(民營化給算)年資、公勞保投保年資以及久任年資等。並建立完整之資料庫，俾確保各項結算資料精確無誤。

(2) 修訂、增訂退休撫卹資遣系統(RES)結算功能，建立年資結算及各項補償金之試算程式，俾隨時提供民營化所需預算之相關資訊。

(3) 加強培訓結算作業人員，俾迅速確實完成各項結算及補償作業。

2. 籌劃各項給與所需預算

逐年辦理退休金精算，提高退休金準備之提列金額，預籌年資結算所需資金，以確保員工權益。

(三) 員工優惠優先認股之規劃

1. 擬訂員工認股要點

2. 員工認股之宣導

3. 員工認股電腦程式設計

4. 辦理員工認股貸款

5. 選定員工認股貸款銀行

6. 遴選集中保管機構

7. 確認個人認購股數
8. 印發繳款書及繳款
9. 發放股票

(四) 保險損失補償作業之規劃

1. 維護員工保險年資建檔資料
2. 編製保險補償金名冊
3. 洽公勞保局提供公勞保結算補償金
4. 編訂發放補償金作業流程
5. 切結書製作、填報、收繳
6. 補償金發放
7. 通知公勞保局存檔

五、人力資源規劃⁹⁸

於規劃民營化方案同時，針對人力部份，已積極推動相關具體措施，如「人力運用政策」、「第二專長訓練」、「推行證照制度」、「辦理專案裁減」等，期能漸轉員工觀念，提升員工素質，保障員工權益，強化公司經營體質。茲就上列各項分別說明如次：

(一) 人力運用政策

為期員工適應公司民營化轉型期人力精簡趨勢，減低民營化對現有員工之衝擊，除持續採行「退離不補」或「退離少補」之人力政策外，另規定各需人單位均須先由內部勻調支援。

另為使台電公司邁向企業化經營，已積極研究規劃多角化經營，俾使員工得以多方面發展。

⁹⁸ 同註 94。

(二) 第二專長訓練

為強化台電公司員工素質能力，期能與公司業務發展相配合，積極辦理員工第二專長訓練，期使員工藉由本項訓練，除現階段得以轉換服務單位外，未來之多角化經營，亦可協助員工進入新的工作領域。

(三) 推行證照制度

台電公司因應電業法修正案有關證照要求趨勢，成立「推行證照制度專案小組」，已調查證照需求人數；並計劃照需求逐項開班，俾協助員工取得所需證照。另就勞委會已公布之電力工程相關技能檢定項目，鼓勵員工參加技能檢定。另對勞委會未公布但與電力工程有關之檢定職類，由專案小組規劃可行檢定項目，建請職訓局採納公布，協助員工取得應有之執照。

(四) 辦理專案裁減

為降低用人成本，改善經營體質，本公司將視需要不定期辦理專案裁減，以期加速人員新陳代謝，使公司員工年齡層年輕化，得以面對外界挑戰。

六、制度規章修訂⁹⁹

為使能事前妥密規劃與釐清民營化轉型期間及民營化後之制度規章、法令與政策配合措施及政策性任務之解除等事宜，俾使台電公司得以有計畫、有系統並周延的順利移轉，業務得以順利銜接。企劃單位乃參照「八十七年高階主管座談會議事手冊」、「八十七年高階主管座談會會議紀錄」、「民營化計畫建議書」、「民營化員工共識推動實施計畫」、「員工溝通計畫」及「中鋼公司民營化經驗」等內容，彙整編撰「台電公司民營化整體執行計畫」(初稿)，簽請各有關單位修正，其結果經「民營化規劃小組」討論後，提報總體經營改進委員會或大小會報討論，

⁹⁹ 同註 94。

以供各單位執行與追蹤之依據。

七、員工溝通¹⁰⁰

(一)溝通目標

溝通係一持續的過程，在不同階段，溝通的方式與訴求重點也就不一樣；本公司即秉持此項精神在面對發電業開放後之民間競爭壓力及改制為民營型態等趨勢下，公司制度必須配合未來之經營型態而調整；不可諱言的，這種情況，將會引起員工諸多疑慮，甚至不安和反彈，惟有分階段經由不斷的溝通協調，才能夠化解來自員工的阻力；俾使全面建立共識，使民營化作業順利推動，進而拓展公司未來經營面的新契機。

(二)溝通方式

台電公司由於組織龐大，工作性質不一，且溝通內容涉及層面廣泛，故需有系統地分三階段辦理；茲就各階段溝通內容、溝通對象及方式分述如後：

第一階段溝通：

1. 溝通內容：宣示「民營化政策之形成」及宣導「民營化推動之過程」。

2. 溝通對象及方式：

(1) 由公司高階主管(董事長、總經理、副總經理)向單位主管及工會之理、監事宣示「民營化政策之形成」及宣導「民營化推動之過程」。

(2) 製發民營化政策宣導手冊並在本公司刊物(台電月刊、業務公報、同心園地雙月刊 等)適時地宣導。

(3) 製作民營化政策宣示錄影帶分送各單位於各種集會場合播放。

3. 工作分配

(1) 主辦單位：企劃處。

¹⁰⁰ 同註 55。

(2)協辦單位：財務處、會計處、公眾服務處、人事處、法律事務室及各系統主辦處。

第二階段溝通：

1.溝通內容：宣導「電業市場未來展望之分析」、「台電公司經營體系之調整與組織變革」及「民營化規劃方向」，並介紹「保障員工權益規劃原則」。

2.溝通對象及方式：

(1)分系統(或分區)、分梯次辦理說明座談會，向單位課、股長級以上幹部(或員工代表)及工會代表說明「民營化規劃方向」等及介紹「保障員工權益規劃原則」。

(2)製作員工溝通手冊分送各單位。

(3)編印座談會實錄，分送各單位(或刊登業務公報)。

(4)於台電公司企業網路加入民營化相關資料。

3.工作分配：

(1)主辦單位：企劃處、各系統主辦處、人事處、財務處及會計處。

(2)協辦單位：資訊系統處、法律事務室及相關單位。

第三階段溝通：

1.溝通內容：說明「民營化具體做法」及「員工權益保障具體措施」。

2.溝通對象及方式：

(1)依系統別分組、分梯次赴各單位辦理溝通說明會向員工說明「民營化具體做法」及「員工權益保障具體措施」。

(2)編印溝通會實錄，分送各單位(或刊登業務公報)。

(3)協助各單位辦理「員工自我調適」及「生涯規劃講座」。

3.工作分配：

(1)主辦單位：各系統主辦處、人事處、企劃處及財務處。

(2)協辦單位：會計處、法律事務室及各單位。

(三)溝通媒介

1. 溝通會、座談會：

與員工面對面溝通，係宣導政策及疏解疑惑最直接的方式。台電公司營運地點遍及全省各地，若欲全部面對面溝通，實屬不易，原則上採分系統(或分區)、分梯次由上而下之方式進行，儘可能使每一位員工均能充分瞭解民營化各相關事宜。

2. 編製書面宣導手冊：

以精美印刷及審慎編排方式將民營化資訊透過「政策宣導手冊」、「員工溝通手冊」及「座談會實錄」等書面宣導資料，儘可能適時地傳輸給每一位員工，讓員工均能即時享有民營化資訊。

3. 內部刊物專欄、企業網路及電子郵件：

各業務主管單位藉由公司內部刊物及企業網路主動地刊載民營化各項資訊，並解答員工所關切的問題；同時讓員工得以透過電子郵件和相關單位做雙向溝通。

4. 製作錄影帶：

配合由上而下之溝通方式，將第一階段之政策宣示及第二階段之政策宣導製成實景錄影帶，分送各單位於各種集會場合播放；俾使突破台電公司營運單位遍及全省之特質，儘可能使每一位員工能適時地分享民營化資訊。

(四)溝通結果的回饋

1. 政策面之建議：

由各業務經辦單位研究後，透過行政程序送上級主管機關辦理。

2. 經營體系面及制度面之建議：

由業務經辦單位研析後，屬授權範圍內者，即刻研擬，於奉核定後，透過

適當管道向員工說明；非屬授權範圍內者；即刻研擬後，透過行政程序送上級主管機關辦理。

3. 員工權益面之建議：

分析建議性質，如屬疑惑性問題，於溝通會現場即予說明，或經整理後以書面答覆。如屬請求性建議，由各業務經辦單位攜回研析，在授權範圍內者，經奉核定後，即刻向員工說明；在授權範圍外者，經研析後，透過行政程序送上級主管機關辦理。

4. 藉由溝通結果的回饋，資訊的分享，實際達到培訓溝通種子，使渠等人員在溝通互動中不斷地成長。

第四節 台電現階段用人政策

為配合政府電業自由化與民營化政策及迎接競爭市場的來臨，唯有加速組織的調整與變革，並落實責任中心制度及事業部之實施，以加強主管之用人成本觀念，以及提升員工生產力，強化公司經營體質，如此，始能唯持公司永續經營。因此，現階段台電應採取以下用人政策：¹⁰¹

- (一)業務量雖持續成長，但人力仍應持續精簡，以加速設備自動化、電腦化、工作簡化及工作委辦等方式因應。
- (二)加強高素質人才羅致與培訓，以促進新陳代謝及改變人力結構，避勉人才斷層。
- (三)確實推行人員輪調制度，增進員工歷練與知能，並激勵員工士氣，提升人員之靈活運用。
- (四)配合責任中心實施，加強用人費用管理及預算控制。
- (五)加強第二專長訓練並積極推行證照制度。
- (六)檢討各類人事措失，加強溝通協調，培養工作倫理，促進員工關係合諧。

¹⁰¹ 參見席時濟撰，面對自由化、民營化人力需求之轉變，台電月刊，413期，民87.11，頁4-5。

第五節 小結

台灣電力事業之發展，肇始於民國前 24 年，雖日本據台 50 年間相繼完成頗具規模之水力及火力發電設施，但台灣光復前戰火大多遭受破壞。台電公司於民國 35 年 5 月 1 日成立後，即積極從事電力修復及開發工作，經過 50 幾年之努力，成就斐然，不論對促進國家經濟發展及提昇大眾生活水準，均有其不可磨滅之貢獻。從光復後開始修護並不斷的開發至今之發展及沿革，可分為五個階段(參見本章第一節)：

- 一、修復時期(民國 34 年至 41 年)：水力為主。
- 二、初步擴充時期(民國 42 年至 53 年)：水火並重。
- 三、火力高度開發時期(民國 54 年至 65 年)：火主水從。
- 四、核能發電推展時期(民國 66 年至 74 年)：能源多元化。
- 五、負載管理推行期(民國 75 年以後)：能源節約。

台電公司截至 88 年 6 月底止員工人數計 28,792 人，其中屬於各營業區處及發電廠的員工人數佔了總人數的 59.43%，而這也正是在電業市場開放自由化中，所受衝擊最大的發電端及售電端。由於成立時間較早，屬工營事業工作有保障，且屬於高專業性的產業，人員需具備高度專業知識與技能，大多必需經過嚴格甄審，因此，除員工素質較高外，在員工平均年齡及年資也多偏高(參見本章第二節)。

自 85 年 12 月，國家發展會議做成公營事業五年內完成民營化結論，86 年 7 月行政院核備台電公司完成民營化的時間為 90 年度，至 87 年 4 月經濟部函送行政院審核「台電公司民營化計畫書」。歷經許多政策轉折，88 年 10 月 12 日經濟部函行政院，再陳報修正之「台電公司民營化計畫書」。其規畫重點主要如下(參見本章第三節)：

- (一) 整體釋股移轉民營。
- (二) 電業法修正案完成立法，並向立法院專案報告計畫書獲得同意後，一年內完成第一次釋股，三年內完成民營化。
- (三) 優先在國內辦理公開承銷 10%，爾後再視市場狀況辦理海外釋股 10% 及全民釋股 20~30%。
- (四) 公開申購配售、全民釋股及員工認股等部份，均搭配長期持股優惠措施。
- (五) 解除優惠用電等政策性任務。
- (六) 民營化後公股持有比例不低於資本額之 30%。

為配合政府電業自由化與民營化政策及迎接競爭市場的來臨，現階段台電應採取以下用人政策(參見本章第四節)：

- (一) 業務量雖持續成長，但人力仍應持續精簡，以加速設備自動化、電腦化、工作簡化及工作委辦等方式因應。
- (二) 加強高素質人才羅致與培訓，以促進新陳代謝及改變人力結構，避勉人才斷層。
- (三) 確實推行人員輪調制度，增進員工歷練與知能，並激勵員工士氣，提升人員之靈活運用。
- (四) 配合責任中心實施，加強用人費用管理及預算控制。
- (五) 加強第二專長訓練並積極推行證照制度。
- (六) 檢討各類人事措失，加強溝通協調，培養工作倫理，促進員工關係合諧。

第六章 電業自由化對台電員工工作權影響

由於民營化與自由化是不可分割的議題，因此電業自由化對台電員工產生的衝擊，可以從民營化及市場自由化兩方面來分析，本章將探討台電民營化前後員工工作權可能產生之變化，以及由於電業法修正後、市場開放自由競爭所可能造成之影響。

首先，在第一節談到台電在民營化過程對員工工作權可能造成的影響，第二節探討在電業法修正通過後的影響，第三節則在說明因應市場競爭型態改變，台電在人力需求上所做的調整與改變，第四節提到的是台電對員工工作權保障所做的一些具體措施，第五節則是小結。

第一節 民營化對員工工作權之影響

一、工作保障

國營台電公司由於員工具有公務員的性質、資方的角色欠缺，和出於政治因素的考量等因素，只要事業仍然存在著，很難解僱不具生產力的員工。因此，不論是兼具勞工身分的公務員或純勞工，其職業保障均較民間企業為優，如果沒有太大過失，幾乎就沒有被解僱的危險，這也就是民間所稱的「鐵飯碗」，即在本質上，員工與事業之間是具有「終生雇用」的關係。然而，一旦民營化，目前所享有的工作保障，勢必受到衝擊。¹⁰²

依「公營事業移轉民營條例」第八條第一項規定：「公營事業轉為民營型態時，其從業人員願隨同移轉者，應隨同移轉，但其事業單位改組或轉讓時，新舊

¹⁰² 參見呂德明撰，我國電信事業民營化員工權益保障問題之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，民國 87 年 7 月，頁 218。

雇主另有約定者，從其約定。」基於此，台電公司一旦民營化，除非事業單位改組或轉讓，得由新舊雇主另行約定者外，否則其從業人員得依自己意願決定去留。

前述所稱「事業單位改組或轉讓」，依行政院勞工委員會77年6月23日台(77)勞資二字第12992號函解釋：勞動基準法第二十條所稱「事業單位改組或轉讓」係指事業單位依公司法之規定變更其組織型態，或其所有權(所有資產、設備)因移轉而消滅其原有之法人人格；或獨資或合夥事業單位之負責人變更而言。申言之，所謂「改組」，依公司法之變更組織之規定，僅係指無限公司、有限公司、兩合公司或股份有限公司等四種組織方式之相互變更而言，至於董事會等之改組等均不屬之。上開公司之變更組織，只是改變其組織型態而已，並非另行設立新公司，依司法院大法官會議釋字第167號解釋：其法人人格之存續不受影響。至所謂「轉讓」，係指無獨立法人人格之獨資或合夥事業單位負責人、所有人之變更而言。至於事業單位本身有獨立法人人格者，例如，公司法上之公司是，則只要法人人格仍存在，在概念上即根本不可能發生法人將自己轉讓之情形，公司股權之轉讓自非此處所謂之轉讓。

綜觀現行「公營事業移轉民營條例」第五條條文，我國公營事業移轉民營方式，係採出售股權與標售資產二種，顯然難以構成前開「事業單位改組或轉讓」之要件。換言之，台電公司在民營化時，員工工作所受保障殆無疑義。惟在此值得一提的是，移轉民營條例第八條對於工作的保障僅限於民營化「時」，至於民營化「後」，民營公司只要符合勞基法或契約規定，自可與勞工終止勞動契約。

二、薪資方面

為促進公營事業經營企業化，並激勵員工工作績效，現行公營事業員工之待遇，係授權由各事業機構衡酌其事業生產力、營運績效及用人費負擔能力，擬訂待遇標準，報請各事業主管機關核定後實施，而其待遇調整則依行政院核定之薪

給原則辦理。換言之，調薪須視政府調薪政策及公營事業本身營運狀況而定，惟調幅最高不得超過全國軍公教待遇調幅，缺乏彈性。此一規定，從負面看來，是對台電公司員工的一種限制，惟若從正面看來，卻是對員工的一種保障，因為待遇只會往上調，不會往下降。然而，一旦民營化，雖然薪資水準不再受全國軍公教待遇調幅上限限制，彈性較大，但因員工薪資待遇由董事會依據公司營運狀況、勞動市場行情，並由勞資雙方協商決定。是故，遇公司營運不佳時可能減薪。由國內目前已民營化之公司經驗來看，台電公司未來民營化後薪資水準如何尚難預料。

三、獎金方面¹⁰³

目前台電公司員工在薪資外的獎金可分為以下幾種：

- (一)績效獎金：依年度盈餘績效計算獎金，最高以2.6個月薪為限，每年核發時應先併銷生產獎金、研究發明獎金、收費激勵獎金等後，再依「責任中心制度」之獎金分配辦法及「台電核發經營績效獎金應行注意事項」計發。
- (二)考核獎金：依公司年度考成成績計算獎金總額，考成列甲者以發兩個月薪給總額為限，考乙者，視其考成成績多寡以1 ~ 1.8個月薪給總額為限，每年核發時，應先併銷全勤獎金、考績獎金、考成獎金後，再按「台電核發經營績效獎金應行注意事項」分配計發獎金。
- (三)考績獎金：依考績等第核發之獎金，列甲等者發一個月獎金，列乙等者發半個月獎金。
- (四)全勤獎金：純勞工身份人員全月無缺勤，當月加發一日薪給獎金。
- (五)久任獎金：服務20年、25年、30年人員依「表彰員工久任辦法」核發的獎金。
- (六)生產獎金：包括有水力電廠提高機組可用率激勵獎金、火力電廠節省燃料獎金、減少輸配電線路損失激勵獎金。
- (七)研究發明獎金：依「激勵制度實施要點」核發之獎金。

(八)收費激勵獎金：依「台電收費激勵獎金核給標準」核發的獎金。

(九)其他獎金：包括電力線路防護獎金、技能競賽獎金等。

未來公司民營化後，前述獎金對於留用人員，是否會繼續維持，或者取消，或者變更，說明如下：

(一)久任獎金、考核獎金及考績獎金將被取消，惟久任獎金可按服務年資比例補償，依據「公營事業移轉民營條例施行細則」第18條之規定，留用人員之年資需辦理結算，辦理結算後，其年資重新起算。民營化前原有之「資深員工」，在民營化後變成了「新進員工」，使得久任獎金、考成獎金成為遙不可及，嚴重影響員工權益。

(二)在績效獎金及生產獎金方面，移轉民營當時會計年度尚未結束，則該年度之經營績效獎金依行政院台83年政給字第29529號函釋：國營事業於年度中民營化後該年度之經營績效獎金之發放，由已民營化之公司董監事會，按公司法有關規定依權責自行處理。準此，若台電公司移轉民營型態時當年度尚未結束，當依上開規定辦理。至於民營化後，民營公司應會依據當年度盈餘發給績效獎金，及員工努力狀況發給生產獎金，沒有最高限額之限制，由於與同業間具有競爭性，員工為求多領獎金，將會努力的工作，故此項獎金對員工具有激勵作用。

(三)在全勤獎金方面，民營公司可能會參考同業民間企業之作法和本身之經營政策，而有所改變。此項獎金旨在鼓勵員工努力工作，減少缺勤，為一項獎勵措施。

¹⁰³ 參見台電公司，員工權益手冊，88年7月。

(四)其他各種獎金，由於公司經營方向尚不明確，因此，其存廢目前很難予以評估，惟其對員工權益影響不致太大。

四、請假及休假¹⁰⁴

(一)請假部份

在請假方面，對台電來說民營化前與民營化後，除了在喪假部分有一些差異外，其他並沒太大的差別，詳細比較如表十二。

(二)特別休假部份

公營事業移轉民營時，留用人員之特別休假年資可否接計不予結清抑或須結清年資後重新起算？依行政院84年4月26日台八十四經字第14309號函認為，移轉為民營後繼續留用人員，得於移轉當日由原事業主就其原有年資辦理結算，所稱結算，指結清年資，辦理給付。辦理結算後之從業人員，其年資從新起算。其立法意旨，係在保護從業人員，並結清從業人員與移轉民營前公營事業之權利義務關係，以利民營化之推動。是以，無法放寬留用人員特別休假年資，而不予結清。

依前開函釋，留用人員之特別休假年資應結算後重新起算，則其與接計原來年資所能獲得之休假日數，二者間之每年休假日數差距應否補償？若依公營事業移轉民營條例施行細則第十九條規定，是項損失僅為預期性損失，而非實質已發生之損失，因此欲將它列入權益補償範圍，於法恐有困難。

由於台電公司員工特別休假目前乃依據勞基法之規定給假，因此在民營化後其休假規定將不會有所改變。只是由於工作年資重新計算，留任員工的休假年資也將重新累計，因此每年可請的特別休假將會減少，造成員工損失。

¹⁰⁴ 同註 103。

表十二 民營化前後請假規定比較表

	民營化前	民營化後	比較
(1)事假	每年14日，工資照給，扣一日獎金	每年14日，不給工資	不變
(2)病假	普通傷病假，未住院不得超過30日，住院不得超過一年，未超過30日部份，工資照給，扣半日獎金	普通傷病假，未住院不得超過30日，住院不得超過一年，未超過30日部份，工資折半	不變
(3)婚假	8日，扣除例假日，工資照給	8日，工資照給	不變
(4)娩假	分娩者56日，流產者28日，可扣除例假日，工資照給	分娩者56天，流產者28天，包含例假日。年資6個月以上者給全薪，未滿者給半薪	略差
(5)公假 公傷假	期限視實際需要而定，工資照給	期限視實際需要而定，工資照給	不變
(6)喪假 (不扣薪)	1.父母、配偶14天 2.祖父母、外祖父母14天 3.配偶之父母10天 4.子女10天 5.養父母、繼父母8天 6.養祖父母、繼祖父母8天 7.配偶之祖父母7天 8.配偶之養父母、配偶之繼父母6天 9.配偶之本生父母6天 10.兄弟姊妹3天	1.父母、配偶8天 2.祖父母、外祖父母6天 3.配偶之父母6天 4.子女6天 5.養父母、繼父母8天 6.養祖父母、繼祖父母0天 7.配偶之祖父母6天 8.配偶之養父母、配偶之繼父母6天 9.配偶之本生父母0天 10.兄弟姊妹3天	略差

資料來源：台電公司88年7月修訂員工權益手冊，及勞工請假規則
經本研究整理

五、工作環境

台電公司員工在民營化前工作穩定，用人較多，壓力小，流動率低，工作場

所亦無太大改變，勞工安全方面也都遵從法令規定，甚至更超過水準。雖然逐漸面臨因業務自由化所造成之壓力，而不得不在工作上作些調適，惟若與民營業者所具積極性、機動性、創造性相比，競爭力仍顯不足。再者，民營化後用人精簡，工作量增多，工作場所亦配合組織重整及業務功能作適當的調整或遷移，員工心理壓力大，流動率相對提高，部分工作因新投資計劃，促使員工需再學習第二專長。

前述這些問題往往是在推動民營化過程中，員工抗拒的主要原因之一，由於許多員工當初放棄民營企業而選擇公營機構為其終生的職業，主要是認為公營事業工作穩定、工作負荷較輕及流動率較低，如今由於政府公營事業民營化的政策，員工突覺當初的選擇是錯誤的，可是這錯誤並不在員工，所以員工難以心服。勞工安全方面，資方可能基於成本考量，只求符合最低標準，甚至鑽法律漏洞。

六、勞動三權

國營事業的勞資關係，可按勞工的團結權(工會組織)、協商權(集體協商)及爭議權(勞資爭議)，所謂「勞動三權」來說明：

(一)工會組織¹⁰⁵

工會是勞工團體，為勞工自由結社之具體表現，亦為「勞動三權」運作的基礎。一般而言，在事業單位工作的勞工事實上都具有濃厚的事業從屬意識的從業員性格。不過我們也無法否認勞工在經濟上被處在弱者的立場，因而由勞工以個別之立場向經營者方面要求分配幾乎是不可能的事。因此工會的任務與功能就成為重要的橋樑。

國營事業人員依法可以組織工會，此與其他公務員有很大不同。有了工會組

¹⁰⁵ 同註 102，頁 234。

織之後，勞工自然可以依法行使各種權利。但是國營事業工會又比民營企業工會有力又有利。其主要原因是國營事業沒有真正的資方，所有各級主管即便是董事長、總經理，都是受雇者，只是受政府雇用來行使管理權而已，對於成本高低、盈虧多寡的考量不像民間企業有資方壓力，必須斤斤計較，因此各級主管心態上比較不願意跟工會對抗，甚至對工會需要的辦公場所、人力、物力支援也較不會計較。

台電民營化後，工會將比公營時期更加重要，因為公營時期一切勞動條件均依法辦理。再者，政府對公營事業訂有許多照顧員工之規定，使得工會較少有置喙餘地，可是一旦民營化，民營業者對於員工勞動條件與員工福利都將以成本考量出發，原先公營時期所擁有之權益及福利是否仍維持甚至更好，均有賴工會出面協商，因此，民營化後需有一個強勢的工會。

(二)集體協商¹⁰⁶

勞資關係制度中，集體協商係十九世紀末葉，隨著工會而興起的一種手段。前面提到，勞工之所以組織工會，其主要原因，是由於勞工感到個別與雇主協商勞動條件時常會處於不利的地位，有了工會的組織，以團體的力量，代表勞工協商共同的勞動條件，自較易獲得合理的標準。「團體協約」一詞，顧名思義，即是勞工以團體的方式與雇主(們)協商勞動條件後簽訂之一種書面契約。為何要有團體協約?乃因為政府的勞工法令，一般都是原則性的規定，無法詳細訂定於各個生產或服務事業中雇用人員的所有事項。是以藉由勞資雙方以協商的方式，將雙方的「遊戲規則」以文字方式載明而為雙方所遵守。團體協約實蘊含高度勞資自治，產業民主之意涵。而簽訂團體協約之前，勞資雙方應就協約有關事項進行協商，此即所謂「集體協商」，因比，集體協商可說是促成團體協約的一種潤滑劑，惟其潤滑成效之優劣，除賴於雇主之開明態度之外，尚需一個組織健全且強

¹⁰⁶ 同註 102，頁 235。

有力之工會，以工會自身之力量來促成協約內容之公平合理。

國營事業由於均由主管機關來監督其經營管理，各種人事費用支出及人事制度制訂，亦須經過主管機關、行政院乃至立法院同意，因此集體協商的空間較小，尤其各事業本身，在上級主管機關和員工、工會之間，實在少有談判、交涉的籌碼，就以每年一度的待遇調整來說，全國公教人員調薪幅度一公布，幾乎只有比照調整一途，連調整比例也都相去不到百分之一，即為一例。

然而一旦民營，這些限制將解除，交涉空間可望增大，亦即勞基法以上之勞動條件均可透過集體協商來填補，再者，台電公司移轉民營之員工權益問題，例如員工認股、員工參與、工作權、薪資待遇、津貼、加給、獎金、工時、休假、請假、各項福利、工作環境、退休撫卹等保障事項，現行法令並未規定標準如何，其標準之提昇、維持或降低均有賴勞資雙方日後協商。惟，民營公司與公營事業畢竟有別，員工的要求似乎很難有求必應，是以其協商態度與角色扮演恐怕必須重新調整。

再者，公營事業單位與工會締結之團體協約，於協約存續期間該單位移轉民營時，是否繼續適用或應另行協商簽訂，此一疑義，經行政院勞工委員會81年5月5日台81勞資第11009號函釋：如移轉民營過程中，並未發生清算解散而致法人人格消滅之情形，則其權利義務主體並未變更，團體協約應繼續適用。惟移轉民營後，如維持該團體協約內容有與雇主事業之進行或與勞工生活水準之維持不相容，或依團體協約的當事人之行為致無法達到當初目的之虞時，團體協約當事人一方得依團體協約法第二十八條規定向主管機關申請廢止該團體協約，以資救濟。

(三)勞資爭議¹⁰⁷

我國憲法第十五條將工作權與生存權、財產權並列，事實上，雇主擁有財產權，可細分為所有權及經營權；而勞動者則分別擁有團結權、協商權及爭議權等三項工作權。雖然目前世界各國對勞動三權的規定不一，法律層次亦有所分別，但對「爭議權」部份，大致皆獲得民主國家之承認，我國亦不例外，雖然我國憲法上並無特別規定，但從憲法對工作權之保障及工會法賦予罷工權，足可見一斑。

1987年台灣地區解除了長達四十年的戒嚴，隨後於1988年6月修正公布「勞資爭議處理法」，將國營事業納入適用範圍，國營事業工會乃有了行使爭議權的依據。

依現行勞動法令之規定，公營事業員工的爭議權並未受限制。然而，由於公營事業員工適用公務員服務法，員工兼具公務員身分，與國家間具有特別權力關係，政府基於公營事業生產活動攸關公共福祉的考量，乃對公營事業員工爭議權加以限制。雖然，在民營化前公營事業之工會可藉由集體行動的方式，如陳情、遊說等方式，來影響政府政策制定的過程，惟在某些方面卻受到限制，例如不能享有「罷工權」。依據行政院79年12月31日台七十九勞字第37527號函，依據公務員服務法第二十四條、第十條、第十一條及勞動基準法第八十四條之規定意旨，縱工會依法決議罷工，公務員兼具勞工身分者，仍不得參加工會之罷工。換言之，公營時期之工會運作，係處於「經由政府掌控」的態勢。

然而，在民營化後，隨著市場競爭的增加及公共性程度的降低，政府角色將從勞資關係行動主體中退出，原有加諸於事業體之例外性規定亦將解除和取消。因此，工會在民營化之後可採取的集體行動方式，不再僅限於陳情、遊說等較不具威脅性的手段來達成其集體行動的目標，而可回歸到「直接市場掌控」本質的

¹⁰⁷ 同註 102，頁 236。

工會活動方式。換言之，在民營化之後，工會可透過對勞動力控制的壟斷，採取威脅性的集體行動策略如罷工權的使用，而獲得與資方談判的籌碼與空間。

在此值得一提的是，民營化後雖然勞資雙方的談判空間加大，爭議權也解除限制，但畢竟民營時代的雇主與公營時代不同，工會之態度宜做調整，尤應儘早適應及熟悉民營時代勞資關係的運作與遊戲規則，以維護員工應有之權益。

七、保險

(一)公保¹⁰⁸

部分公營事業從業人員原投保公保，事業移轉民營後不論辦理離職、留用或移轉民營五年內資遣者，均無法繼續再投保公保，原公保年資被迫中斷，原預期於退休時領取之養老給付，亦無法支領。依公務人員保險法第十六條第一項規定：「被保險人繳付保險費五年以上，於依法退休時依規定予以一次養老給付」，因移轉民營而離職或五年內資遣之從業人員，因權益補償係採比照退休之精神，故依公務人員保險法第十六條之標準，即：「一、繳付保險費滿五年者，給付五個月。二、繳付保險費超過五年者，自第六年起至第十年，每超過一年增給一個月。三、繳付保險費超過十年者，自第十一年起至第十五年，每超過一年增給三個月。四、繳付保險費超過十五年者，自第十六年起至第十九年，每超過一年增給三個月。五、繳付保險費二十年以上者，給付三十六個月。」補償公保養老給付的損失，此即各事業所屬事業移轉民營從業人員權益補償辦法所規定：「其損失之公保投保年資，比照公務人員保險法第十六條所規定之養老給付計算標準結算補償金」，另對年資短者，亦有「投保公保未滿五年者，依其投保年資，每滿一年發給一個月養老給付之補償金」的規定；對於移轉民營時留用人員，亦依前述標準對投保年資核給補償。

¹⁰⁸ 同註 102，頁 227。

由於此項補償係由政府發給，非由原承保機關，若有再任公職而得以再保公保，因前述補償辦法之規定，非如上述公務人員保險法第十六條第二項規定：「依前項規定請領養老給付者，如再依第二條規定參加本保險時，應將原領養老給付如數繳還本保險，其參加本保險之年資，於將來退休，請領養老給付時，准予合併計算。」所以應於再保公保後退休領取養老給付時繳回原領補償，此即前述補償辦法所稱「但依法再參加各該保險領取養老或老年給付時，應將補償金繳回原事業主管機關」。

(二)勞保¹⁰⁹

基於與公保相同的理由，對於投保勞保之辦理離職或五年內資遣人員，前述補償辦法規定：「依本條例第八條規定辦理離職或資遣人員，於退出原參加之勞工保險，除符合規定得請領老年給付者外其損失之勞保投保年資，比照勞工保險條例第五十九條所規定之老年給付計算標準結算補償金。」即依勞工保險條例第五十九條老年給付之計算標準：「其保險年資合計每滿一年按其平均月投保薪資，發給一個月老年給付；其保險年資合計超過十五年者，其超過部分，每滿一年發給二個月老年給付。但最高以四十五個月為限，滿半年者以一年計。」補償老年給付損失，該補償金之發給，排除「符合規定得請領老年給付者」，而勞工保險條例第八十五條第二項又規定：「被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險。」則許多符合規定得請領老年給付的人員，因無法請領結算補償金，只能請領老年給付，若其尚有勞動能力，而欲續投勞保，則須暫不領取老年給付。

勞工保險條例第十二條對於被保險人退保後再參加保險時，雖規定其原有保險年資應予併計，故離職、資遣後另謀他職，雇主雖然變更，似無勞保年資之損失。但依勞工保險條例第五十八條規定，請領年資合計滿二十五年退職者的老年給付，須在同一投保單位參加保險之年資滿二十五年，因移轉民營而損失老年給

¹⁰⁹ 同註 18，頁 188-189。

付，自應予以補償，不再工作之人員亦同，移轉民營時留用人員，繼續投保勞保是否有勞保年資損失之問題，與移轉民營前後之事業是否為同一投保單位有關。一般以股權釋出方式移轉民營之事業，其公司法人同一，為同一投保單位並無疑義，無須退保亦無須補償。而以資產出售方式移轉之事業，在出售後，雇主已經變更，非屬同一投保單位，可能損失老年給付。為了解決上述情形，勞工保險條例施行細則於八十五年修正時，於第八十三條對母法第五十八條第一項第三款所稱在同一投保單位參加保險之解釋中，增納：「被保險人在依公營事業移轉民營條例規定移轉民營前後之雇主、機構或團體加保。」一款，使上述情形之留用人員，無須退保亦不至有勞保損失。

(三)健保¹¹⁰

關於公營事業員工投保公保滿三十年以上者，原全民健保自付保費受補助之利益，於移轉民營後是否可繼續享有?此一問題經行政院85年1月10日台85人政給字第00345號函釋如下：

- 1.公營事業員工投保公保滿三十年以上者，其免繳全民健康保險應自付之保險費，性質上係屬其權益，於移轉民營後，應受公營事業移轉民營條例第八條第四項：「...其他原有權益如受減損時，亦應予以補償。」規定之保障。
- 2.前述人員於移轉民營當日已投保公保滿三十年者，其原全民健保自付保費受補助之利益，於公務人員保險法相關法令尚未修正前應予保障(該項自付保費由補償金支付，此一受補助利益，並由移轉為民營型態後之事業按月代辦補償，並補償至留用人員離職或退休為止)。

七、綜合比較彙總

比較民營化前後工作權之變化，並非都變得較差，雖然民營化後工作上相對

¹¹⁰ 同註 102，頁 232。

較無保障，但是激勵效果較能發揮效用，員工潛能也較能發揮出來，所以，最後結果，能淘汰不適任員工，對於努力向上的員工，可能反而較有利，茲將比較列表，如表十三。

表十三 民營化前後工作權之比較

項目	民營化前	民營化後	比較
工作保障	受公務員保障法保障、鐵飯碗、終身雇用	民營化時「願隨同移轉者，應隨同移轉，但其事業單位改組或轉讓時，新舊雇主另有約定者，從其約定。」民營化後雇主可依勞基法或勞資契約合法解雇。	較無保障
薪資方面	待遇係授權由各事業機構衡酌其事業生產力、營運績效及用人費負擔能力，擬訂待遇標準，報請各事業主管機關核定後實施。調薪須視政府調薪政策及公營事業本身營運狀況而定，惟調幅最高不得超過全國軍公教待遇調幅，缺乏彈性，但較有保障。	薪資結構可能改變，調薪依營運狀況由勞資雙方協定，或由資方決定。	較有彈性，較無保障。
獎金方面	包括績效獎金、考核獎金、考績獎金、全勤獎金、久任獎金、生產獎金、研究發明獎金、收費激勵獎金、其他獎金。	績效獎金、生產獎金及全勤獎金應會保留。久任獎金、考核獎金及久任獎金將被取消。其餘各種獎金將視公司經營方向而定。	項目減少，較有彈性和激勵效果。
事假	每年14日，工資照給，扣一日獎金	每年14日，不給工資	不變
病假	普通傷病假，未住院不得超過30日，住院不得超過一年，未超過30日部份，工資照給，扣半日獎金	普通傷病假，未住院不得超過30日，住院不得超過一年，未超過30日部份，工資折半	不變
婚假	8日，扣除例假日，工資照給	8日，工資照給	不變
娩假	分娩者56日，流產者28日，可扣除例假日，工資照給	分娩者56天，流產者28天，包含例假日。年資6個月以上者給全薪，未滿者給半薪	略差
公假 公傷假	期限視實際需要而定，工資照給	期限視實際需要而定，工資照給	不變

資料來源：本研究整理

表十三 民營化前後工作權之比較(續)

喪假 (不扣薪)	1.父母、配偶14天 2.祖父母、外祖父母14天 3.配偶之父母10天 4.子女10天 5.養父母、繼父母8天 6.養祖父母、繼祖父母8天 7.配偶之祖父母7天 8.配偶之養父母、配偶之繼父母6天 9.配偶之本生父母6天 10.兄弟姊妹3天	1.父母、配偶8天 2.祖父母、外祖父母6天 3.配偶之父母6天 4.子女6天 5.養父母、繼父母8天 6.養祖父母、繼祖父母0天 7.配偶之祖父母6天 8.配偶之養父母、配偶之繼父母6天 9.配偶之本生父母0天 10.兄弟姊妹3天	略差
休假	依勞動基準法	依勞動基準法，但年資結清後將從新起算	變差
工作環境	冗員充斥、工作穩定、流動率低。重視勞工安全衛生，遠高於法定標準。	人員精減工作量增加，面臨競爭工作趨於緊張，心理壓力大，流動率高。可能由於新業務或新投資計劃而調整職務或工作場所。基於成本考量，較不重視勞工安全衛生，只符合法定標準，甚或更低。	變差
工會組織	工會擁有事業單位雄厚資源與支持。負責人非事業投資者或所有者，立場與工會並不對立。工會經費部分由公司支援。	勞資立場可能對立，工會角色更形重要，但可用資源減少，不再獲得公司支持。	變差
集體協商	受法令限制，協商空間小。	法令束縛解除，協商空間變大。	變佳
勞資爭議	具公務員身分，與國家有特別權利義務關係，許多爭議權皆受法律限制。	若干爭議權法律限制解除，與資方談判籌碼增加。	變佳
保險	投公保、勞保及健保。	一律參加勞保及健保。公保年資結清，年資從新計算。	較差

資料來源：本研究整理

第二節 電業法修正之影響

電業市場的開放乃是政府既定的目標，台電獨占的局面也將成為過去。未來在電業法修正草案若經立法院通過後，對於台電的經營及員工的工作權將產生以下的影響：

一、開放綜合電業、發電業、輸電業及配電業之設立¹¹¹

電業法之修正方向朝全面開放綜合電業、發電業、輸電業及配電業之設立，電業法修正草案刪除原條文第三條專營權條款。修正草案第四條鑑於綜合電業、配電業因負有營業區域內電力網之規劃、興建、維護及供電義務，輸電業則為提供「公用運輸」電力網之業者，均與公眾利益息息相關，須由主管機關監督及管制其運作，明定綜合電業、輸電業及配電業為公用事業；另為促進電力市場自由化競爭及減少發電業之經營限制，明定發電業為非公用事業。

由此觀之，電業市場開放自由競爭，輸電及配電業為公用事業，將受到中央主管機關之監督與管制，且其有地理及區域性之限制與考量(修正條文第三條第八款綜合電業及配電業營業區域之限制)，短期內市場尚不致於有太大的變化。台電公司首當其衝者應為發電廠，而其中又以火力電廠之影響最大。而水力有其地理之限制，核能電廠有其安全性及政策考量等因素，其所受之直接衝擊較小。其次，售電端開放競爭後，由於市場的爭奪在所難免，各營業區處將會面臨空前的威脅。另外，由於將來競爭者多，台電之電源開發勢必大量縮減規模，大量的工程人員轉置將成為迫在眉睫的問題。

雖然台電公司將保持綜合電業之型態民營化，然而修正條文第六條規定應依發、輸、配電業務，建立分別計算盈餘之會計制度，加上責任中心制度及事業部

¹¹¹ 參見行政院版，電業法修正草案總說明，民 88 年 12 月。

之推行，將來各部門將自負盈虧。面對民營電廠之陸續開放設立，在發電端之競爭日趨白熱化。再者，舊機組之運轉效率難以跟民營電廠新機組之效率相比，台電又失去獨占地位的保護傘，市場佔有率將下降，並且運轉維護成本偏高，獲利將大幅縮水，如何降低電廠之運轉成本乃是當務之急。而用人成本顯而易見，雖然近來台電公司實施員額精簡，但與民營電廠相比尚有一大段距離，將來在成本的考量下，勢必大量裁減用人。

二、成立財團法人電力調度中心¹¹²

為建立公平合理之電力市場，修正草案第八至十四條授權中央主管機關於電業法修正施行後兩年內輔導並捐助成立財團法人電力調度中心，依中央主管機關所訂電力調度規則統籌執行電力調度任務，並由中央主管機關監督管理電力調度情形。

雖然修正條文第九條規定在電力調度中心未成立前，電力調度業由綜合電業執行之，且得將其調度作業事項委託中央主管機關評選合格之專業機構執行之。但長期而言勢必成立財團法人電力調度中心，負責電力調度之業務，除非由台電公司之電力調度中心含人員移撥，否則原任職員工工作將失去保障。

三、成立財團法人電力試驗研究所¹¹³

由於電力技術規範、電力設備測試等電力技術專業研究及測試，宜隨時研究檢討。考量其專業性，應由一專業獨立之機構辦理，以配合用電安全、科技發展及社會實際需要，因此修正草案第八十五條授權中央主管機關得輔導並捐助成立財團法人電力試驗研究所。

¹¹² 同註 111。

¹¹³ 同註 111。

台電原有電力試驗所及電力綜合研究所負責以上之業務，未來財團法人電力試驗研究所依法成立後，台電原有負責此任務之部門規模勢必縮小，而原編制之人員則必須裁減或轉調至他部門，對原任職於該部門之員工工作權將造成重大之影響。

四、落實證照制度¹¹⁴

為維護用電安全、保障工程施工品質，並落實專業證照制度，修正條文第六十六條規定電力工程業應聘用經電力工程相關類科技師考試、技能檢定或電匠考驗合格取得證書者，從事電力工程相關工作。修正條文第六十八條規定電業設備或用戶用電設備工程之設計及監造，應由依法登記執業之電機技師或相關專業技師辦理。¹¹⁵未來對於從事電業相關工作之人員，都必須取得合格證書或技師執照，然而目前台電從業員工大部份並未有此資格。因此，為了保障電業及依法經營與電業相關之承裝、檢驗、維護等業務之事業已聘用具有電力工程業相關實務經驗電力技術人員之工作權，修正條文第八十八條授權中央主管機關得訂定專案檢定辦法，使其得經專案檢定取得證書，繼續工作。

另修正條文第八十九條規定在本法修正施行前，依法經營與電業承裝、檢驗、維護等業務之事業，其已聘用之技術人員，未具修正條文第六十六條第二項規定資格者，仍得於本法修正施行後五年內，繼續在原事業受僱為電力技術人員從事電業相關工作。¹¹⁶

雖然修正草案授權中央主管機關得訂定專案檢定辦法，並給予五年之緩衝期，但是對於長年服務於台電的資深員工來說，雖然擁有豐富的經驗與技術，然而大都年齡已偏高，且檢定方式是否妥適，能否在五年內取得資格，可說是未知

¹¹⁴ 同註 111。

¹¹⁵ 同註 111。

¹¹⁶ 同註 111。

之數，未來若不能順利通過檢定考試，勢必造成中年失業的危機。

五、工會版電業法修正草案保障員工權益之訴求¹¹⁷

由於電業市場開放後，隨著公司組織的改變，員工對於工作權的維護，有相當的疑慮。台灣電力工會為維護眾多工會會員之權益，另提出工會版之電業法修正草案，其主要維護員工訴求之修正條文與行政院版之比較，如表十四，茲說明如下：

(一)產業民主

希望產業民主之精神亦進入電業法修正條文，修正條文第五條明定電業組織之董事會名額中，至少應有三分之一勞工董事。勞工董事代表工會，參與董事會決定公司業務執行。而勞工董事由工會會員(代表)大會就工會會員選舉產生之。

(二)勞動條件維護

- 1.事故報告：修正條文第十二條明定電業設備發生事故致有傷亡時之事故報告，應加入工會參與，以保障員工權益。
- 2.勞動條件查驗：修正條文第七十六條第二項明定電業管制委員會得會同勞工主管機關，查驗電業從業人員之勞動條件，如有違反勞工法令或有發生危險之虞時，得停止其工作。電業對於前項查驗，不得規避、妨害或拒絕，以保障從業人員權益。
- 3.勞動條件保障：修正條文第七十七條第三項明定發電業違反勞動基準法、勞工安全衛生法等法令時，電業管制委員會亦得報請中央主管機關撤銷其電業執照。第一百十二條明定本法施行後，電業從業人員勞動條件，非經勞資協議不得降低。第九十八條第十一款明定任意降低從業人員勞動條件者，得按

¹¹⁷ 參見台灣電力工會，工會版修正草案總說明，民 88 年 12 月。

日連續處罰，逾期不改善者得勒令歇業並撤銷電業執照。

表十四 工會版與行政院版修正條文有關員工權益保障之比較

	工會版	行政院版
產業民主	第 5 條： 電業之組織，以股份有限公司為限。其董事會董事名額中，至少應有三分之一為勞工董事。	第 5 條： 電業之組織，應以依公司法設立之股份有限公司為限。
勞動條件維護	第 42 條： 電業設備發生事故，致有傷亡時，電業應會同工會立即將事情經過及處理情形報告所在地地方主管機關。	第 38 條： 電業設備發生事故，致有傷亡時，電業應將事故經過及處理情形報告所在地直轄市或縣(市)主管機關。
	第 76 條： 中央主管機關對於電業設備，得隨時查驗，其不合規定者，應令電業限期修理或改換，如有發生危險之虞時，並得停止其工作及使用。 電業管制委員會對於電業從業人員之勞動條件，得會同勞動主管機關隨時查驗之，如有違反勞工法令或有發生危險之虞時，得停其工作。 電業對於前項查驗，不得規避、妨害或拒絕。	第 34 條： 中央主管機關對於電業設備，得隨時查驗，其不合規定者，應令電業限期修理或改換，如有發生危險之虞時，並得停止其工作及使用。 電業對於前項查驗，不得規避、妨害或拒絕。
	第 77 條第 3 款： 電業嚴重違反勞工法令，在指定期未改善者，經電業管制委員會認定屬實，得報請中央主管機關撤銷其電業執照之全部或一部業務。	無
	第 112 條： 本法修正施行後，電業從業人員之勞動條件，非經勞資協商，不得降低。	無
	第 98 條 11 款： 任意降低電業從業人員勞動條件者，得按日連續處罰，逾期不改善者，得勒令歇業並撤銷其執照。	無
	第 113 條： 電業已聘用具有電力工程業相關實務經驗之電力技術人員，得經專案檢定取得合格證書。	第 88 條： 本法修正施行前電業或依法經營與電業相關之承裝、檢驗、維護等業務之事業，已聘用具有電力工程業相關實務經驗之技術人員，得經專案檢定取得合格證書。
第 114 條： 本法修正施行前依法經營與電業相關之承裝、檢驗、維護等業務之事業，其已聘用之技術人員，未取得合格證書者，仍得於修正施行後五年內，繼續在原事業受聘為電力技術人員。	第 89 條： 本法修正施行前依法經營與電業相關之承裝、檢驗、維護等業務之事業，其已聘用之技術人員，未取得合格證書者，仍得於修正施行後五年內，繼續在原事業受聘為電力技術人員。	
工作資格保障	第 113 條： 電業已聘用具有電力工程業相關實務經驗之電力技術人員，得經專案檢定取得合格證書。	第 88 條： 本法修正施行前電業或依法經營與電業相關之承裝、檢驗、維護等業務之事業，已聘用具有電力工程業相關實務經驗之技術人員，得經專案檢定取得合格證書。
	第 114 條： 本法修正施行前依法經營與電業相關之承裝、檢驗、維護等業務之事業，其已聘用之技術人員，未取得合格證書者，仍得於修正施行後五年內，繼續在原事業受聘為電力技術人員。	第 89 條： 本法修正施行前依法經營與電業相關之承裝、檢驗、維護等業務之事業，其已聘用之技術人員，未取得合格證書者，仍得於修正施行後五年內，繼續在原事業受聘為電力技術人員。

資料來源：行政院版及工會版電業法修正草案，民 88 年 12 月，本研究整理

(三)工作資格保障

電業已聘用具有電力工程業相關實務經驗之電力技術人員，係透過相關考試取得任用資格，應可勝任電力工程業相關工作，故修正條文第一百十三條明定其得經專案檢定取得資格，繼續工作。為使目前已從事與電業相關之承裝、檢驗、維護之電力技術人員，仍能於電業法修正後繼續從事相關工作，第一百十四條明定五年過渡時期。

對於台灣電力工會保障員工工作權益列入電業法之訴求，由其內容觀之，勞動條件之保障，可能很難達成其願望，但其訴求應獲得重視。或許可以朝建議修改勞動基準法及勞工安全衛生法等的方向努，應較合理，也較能為各方接受。

第三節 台電未來人力需求之轉變

公營事業用人費率偏高乃是不爭的事實，為了因應民營化與電業自由化之到來，台電公司未來在人力需求規劃上的改變對員工造成的影響，可從以下幾方面看出。

一、人力需求預估原則¹¹⁸

(一)經常營運人力

1. 為配合台電公司積極推動電腦化、設備自動化、機械化、加強工作委辦或發包等措施，人力儘量以精簡估計為目標。故 88 年度長期電源開發方案，以新成立電廠、機組的值班運轉、部分保養維修及環保、煤場人力為考量重點，參照現有各型電廠人力配置，考慮未來設備自動化程度之提高，以精簡用人為原則，配置必要人力。
2. 有關新增電廠、機組所增加之輸電、變電、配電等設備，以加強工作發包、自動化、電腦化等措施因應，自有人力部分並以退離少補方式逐步精簡。

(二)工程人力

因應電業自由化趨勢，工程單位總人力應不再增加，以退離不補及調至其他單位運用方式精簡，未來新建工程所需施工人力，將儘量以發包方式因應，公司僅估計少量工程人力，以配置必要主管、監工、及無法發包項目之施工規劃人力。

二、人力需求預估結果¹¹⁹

依據 88 年度長期電源開發方案及上述人力需求預估原則，台電公司 90 至 99 年度預估人力需求，雖然總裝置容量及扣除外購部份裝置容量不段成長(如表

¹¹⁸ 同註 94，頁 101-106。

¹¹⁹ 同註 118。

十五)，但是在人力需求部份，由於實施人力的精減政策，因此不增反減。其需求類別及人數，詳如表十六。

表十五 台電未來十年裝置容量目標值

單位：千瓩

裝置容量	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
水力	4,252	4,252	4,248	4,248	4,255	4,338	4,338	4,338	4,468	5,173
火力	18,213	18,810	20,139	21,704	23,715	23,471	23,471	23,176	22,876	22,582
核能	5,144	5,144	5,144	6,494	7,844	7,844	7,844	7,844	7,844	7,844
購電	2,950	5,517	6,507	6,507	6,507	6,507	7,007	9,007	11,207	12,907
合計	30,599	33,723	36,039	38,953	42,321	42,160	42,660	44,365	46,395	48,506
自備容量	27,649	28,206	29,532	32,446	35,814	35,653	35,653	35,358	35,188	35,599

資料來源：台灣電力公司，未來十年經營策略，88年11月。

表十六 人力需求預估表

		90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	
經 常 單 位	正式 職員	人數	9,812	9,673	9,663	9,490	9,287	8,908	8,586	8,325	8,107	7,720
		增減人數	-147	-139	-10	-173	-203	-379	-322	-261	-218	-387
工 程 單 位	正式 職員	人數	13,432	13,317	13,205	13,298	13,157	12,797	12,476	12,129	11,820	11,422
		增減人數	-176	-115	-112	93	-141	-360	-321	-347	-309	-398
工 程 單 位	正式 職員	人數	1692	1617	1558	1475	1351	1245	1140	1036	935	817
		增減人數	-57	-75	-59	-83	-124	-106	-105	-104	-101	-118
工 程 單 位	正式 職員	人數	2,826	2,647	2,457	2,246	2,067	1,882	1,668	1,390	1,101	887
		增減人數	-162	-179	-190	-211	-179	-185	-214	-278	-289	-214
		增減人數	-542	-508	-371	-374	-647	-1,030	-962	-990	-917	-1,117
		年度底人數	27,762	27,254	26,883	26,509	25,862	24,832	23,870	22,880	21,963	20,846

資料來源：台灣電力公司，未來十年經營策略，88年11月。

三、人力羅致¹²⁰

在人力羅致上，將儘量羅致高素質年輕化，適合業務需要的優秀人才，以提

¹²⁰ 同註118。

升整體生產力。新進人力的羅致途徑如下：

(一)職員

1. 配合各年度業務實際需要，依據台電公司「設置大專院校獎學金要點」，甄選優秀之大專畢業年輕人力。
2. 依據台電公司「碩士以上學位人員遴用管理要點」，羅致具有碩士以上學位之高級專業人力，經甄選後，報部核准晉用。

(二)工員

- 1 招考高中(職)畢業之年輕人力，施以養成訓練。
2. 於高中(職)學校設置獎學金、建教合作班，甄選優秀人員前來服務。

四、人力培訓¹²¹

(一)按職位層級、專業性質及公司未來發展，劃分訓練類別如下：

1. 養成訓練(分新進職員及新進工員)。
2. 專業訓練(分管理與技術)。
3. 主管培育訓練(分基層、中階與高階)。
4. 主管在職訓練(分基層、中階與高階)。
5. 進修訓練。

(1)國內進修：

<1>與中山大學企業管理研究所辦理建教合作。

<2>與交通大學經營管理研究所辦理建教合作。

(2)國外進修：

統籌推薦優秀人員參加亞洲理工學院獎學金候選人甄選。

¹²¹ 同註 118。

(二)主管培訓制度

依據台電公司遴派基、中階層主管制度，規定升任主管職位之學歷、經歷、考績、獎懲、經營才能及訓練等各項基本條件，其中明訂升任基、中階層主管，必須經培訓階段且成績合格方得派任。

(三)推動證照制度

因應電業法修正趨勢，成立「推行證照制度專案小組」，計劃按照需求逐項開班，俾協助員工取得所需證照。並就勞委會已公布之電力工程相關技能檢定項目進行規劃，鼓勵相關技術人員參加技能檢定。另對勞委會未公布但與電力工程相關之檢定職類，由專案小組規劃可行檢定項目，建請職訓局採納公布，使相關技術人員均能取得合適技術檢定執照。

五、人力運用¹²²

- (一)建立公開、公平的升遷制度，有效激勵員工士氣，提高工作意願。
- (二)規劃各單位合理標準人力，按業務需求適時調配。
- (三)建立職位設置標準，使職位設置及列等公平合理。
- (四)確實施行經營才能發展考評，並與人員培訓、調派相結合。有關人力資源運用，詳如表十七。

六、抑低用人費用措施¹²³

- (一)人力配置應力求因事擇人原則，使人人適才適所。
- (二)推動第二專長訓練。
- (三)繼續推行工作簡化。
- (四)加速各項自動化、電腦化業務。

¹²² 同註 118。

¹²³ 同註 118。

- (五)積極處理不適任人員。
- (六)加強各級主管「用人成本」暨「提升人力運用效能」觀念之宣導。
- (七)以過去三年平均用人費率為用人費預算編列上限。
- (八)配合責任中心制度之實施，將用人費執行情形列入各單位績效考評之重要指標，以加強預算管理及落實用人成本觀念。
- (九)配合業務需要，適時辦理專案裁減。

表十七 人力資源計畫表

項 目	與策略動向關係說明
晉用	在人員晉用上，將配合政府人事政策、本公司財務結構及未來業務發展需要，本精簡原則，建立整體客觀的認定標準，據以實施，並儘量羅致高素質的人才，以提升員工素質及生產力，同時改善現有人員晉用方式，使延攬人才更具彈性。
訓練	人才培訓為企業長期發展中極重要之一環，今後仍繼續加強員工在職訓練、工作輪調、培養員工第二專長，並加強培養各級主管用人成本觀念，以擲節用人，提高生產力。
待遇	為因應民營化後公司經營環境、型態、政策及人事制度可能有所變動，未來將考量公司經營型態、負擔能力、同業間之薪資水準、物價水準、從業人員所擔任之工作及其職責程度、工作環境等因素，適度調整待遇結構，並按單位、部門績效及從業人員之工作績效考評結果，核發獎金，使績效獎金更具激勵性。
勞資關係	因應未來電業自由化與民營化發展趨勢，對於可能牽動影響員工權益事項、人事措施變革方針，規劃溝通模式，盡力消弭員工疑慮，以降低衝擊；有關與工會協調溝通方面，將在既有基礎上，持續暢通意見溝通，並以良性綿密互動，構建長期穩定之和諧關係。

資料來源：台電公司，未來十年經營策略，民 88 年 11 月

七、人力轉置規劃¹²⁴

配合民營化後之永續發展以及規劃員工未來生涯，研究拓展多角化經營新興業務，並對現有員工中興趣與性向適合者予以培養新的能力，俾人力資源得以做適度妥當之轉置。目前這方面的訓練已先行辦理電信通訊相關班次，俟公司多角化經營規劃案完全定案後，即可繼續辦理相關業務之第二專長訓練講習，其方式

¹²⁴ 同註 118。

採自辦或委託專業訓練機構辦理。

八、輪調制度¹²⁵

(一)依據「各級主管人員輪調實施要點」及「經管財物人員輪調實施辦法」，並基於公司整體利益及有利於員工生涯規劃等原則辦理各階層人員輪調，以增加員工工作歷練，並以利業務推展及防止弊端發生。

(二)配合未來民營化組織規劃方向，研擬修定符合現代化企業管理之人員輪調制度，以充分運用人力資源。

¹²⁵ 同註 118。

第四節 台電對員工工作權保障之具體措施

台電公司面臨自由化與民營化衝擊，勢必以增強企業競爭力及進行「多角化經營」來因應，因此人力政策應配合改弦更張。另於規劃民營化方案同時，為期員工適應民營化轉型，減低自由化與民營化對現有員工之衝擊，亦已積極推動相關配合具體措施，如「第二專長培訓」、「推行證照制度」、「辦理專案裁減」及「加強人員輪調」等，期能漸轉員工觀念，提升員工素質，保障員工權益，強化公司經營體質，謹就上列說明如下：

一、推動多角化經營¹²⁶

台電目前正積極研究及推動多角化經營，除可拓展業務經營層面，更可創造更多工作機會，將公司多餘人力，經專業訓練後，移轉至新的事業，如此可將龐大的人力包袱轉化為資產，減少自由化與民營化之衝擊，提升公司之競爭能力。目前研究中之多角化經營項目包括：1.協助民間發電業建廠、運轉與維護；2.參與國外 IPP 之投資；3.土地多目標之利用；4.燃料之取得、輸送與儲存；5.電廠副產品之利用；6.投資經營電信業務。

二、第二專長培訓¹²⁷

為協助員工深刻並務實地反省自己的能力，思考自己的未來成長適應之道，特鼓勵員工培養更多的專長以為最佳的迎戰策略。台電公司因應民營化政策為員工規劃的第二專長訓練，即是為了使員工能力再生，進而對前途有再造之功。第二專長訓練計分為三種類別。

第一階段為「人力移轉類」第二專長訓練，其辦理原則係針對工程即將結束、組織精簡或實施自動化之單位員工，有意留置台電公司者進行意願調查，並配合

¹²⁶ 參見趙世舜撰，台電公司多角化經營方向，台電月刊，民 85 年 4 月，頁 9-13

¹²⁷ 同註 88。

用人需求單位之專長需求決定辦理訓練。

第二階段為「多角化經營類」之第二專長訓練，台電公司為因應民營化後之永續發展以及規劃員工未來生涯，目前已研究拓展多項新業務，其所需專長自有所不同，故須對現有員工予以培養新的能力以為因應。

第三階段為「轉業技能培訓類」之第二專長訓練，即對於有意願接受專案裁減並擬再就業人員，提供各公共職業訓練中心或其他訓練機構之招生簡介，如有需要，可請職訓局提供目前熱門之就業職類及可受訓練之機構名單，並調查願參加該中心或其他訓練機構訓練課程者，將參加之職類、地區等名冊資料函送職訓局轉送各相關公共職業訓練中心或其他訓練機構安排訓練，或由台電公司直接依調查結果彙整名冊，向各公共職業訓練中心提出訓練需求，請求優先安排訓練。

三、推行證照制度¹²⁸

證照制度是公司提升競爭力之重要指標之一，故為提升員工競爭能力及公司營運品質，台電公司已著手規劃調查執行各項業務所需證照種類及人數，運用現有資源協助員工參加各項有關訓練及考照；同時配合電業法修訂，由公司比照國家證照考照程序先行自辦相關訓練，再將之優先納入國家證照之項目，以保障員工之權益。

四、專案裁減¹²⁹

為降低用人成本，改善經營體質，提升整體經營績效，台電公司將視業務需要，不定期研擬辦理專案裁減，同時配合第二專長訓練輔導員工轉業，另一方面善盡社會責任，另一方面可加速人員新陳代謝，使員工年齡層年輕化，得以面對外界挑戰。

¹²⁸ 同註 88。

¹²⁹ 同註 88。

五、加強人員輪調¹³⁰

依據台電公司「各級主管人員輪調實施要點」規定，並基於公司整體利益及有利於員工生涯規劃等原則辦理各階層人員輪調，以增加員工工作歷練及專業技能並有利於公司業務推展。配合未來民營化組織規劃方向，研擬訂定符合現代化企業管理之人員輪調制度，以充分運用人力資源。

¹³⁰ 同註 88。

第五節 小結

民營化與自由化是不可分割的議題，因此電業自由化對台電員工產生的衝擊，可以從民營化及市場自由化兩方面來分析。民營化對台電員工工作權之影響包括以下幾方面(參見本章第一節)：(一)工作保障；(二)薪資方面；(三)獎金方面；(四)請假及休假；(五)工作環境；(六)勞動三權；(七)保險等。而電業法修正草案若經立法院審議通過，對於台電的經營及員工的工作權的影響，有以下幾點(參見本章第二節)：

- 一、開放綜合電業、發電業、輸電業及配電業之設立。
- 二、成立財團法人電力調度中心。
- 三、成立財團法人電力試驗研究所。
- 四、落實證照制度。

為了因應民營化與電業自由化之到來，台電公司未來在人力需求上將會有重大的改變，其改變可從以下幾方面看出(參見本章第三節)：

- 一、人力需求預估原則。
- 二、人力需求預估結果。
- 三、人力羅致。
- 四、人力培訓。
- 五、人力運用。
- 六、抑低用人費用措施。
- 七、人力轉置規劃。
- 八、輪調制度。

台電公司面臨自由化與民營化衝擊，勢必以增強企業競爭力及進行「多角化經營」來因應，因此人力政策應配合改弦更張。另於規劃民營化方案同時，為期

員工適應民營化轉型，減低自由化與民營化對現有員工之衝擊，亦已積極推動相關配合具體措施，包括「第二專長培訓」、「推行證照制度」、「辦理專案裁減」及「加強人員輪調」等，期能漸轉員工觀念，提升員工素質，保障員工權益，強化公司經營體質(參見本章第四節)。

第七章 結論與建議

第一節 結論

- 一、工作權之保障規定主要是為了保障人民的生存權，各國依國情之不同，皆力求其妥善與完備。有了工作的保障，才能賺取足以維持其生存之工資。然而，在提供保障的同時，必須兼顧社會公平與正義。雖然國家有義務提供一個安全的工作環境給人民，但是並非無限制的保護勞工，應該在勞資雙方上取得一個平衡點。憲法上的規定一方面保障其人民生存之基本所需，另一方面則僅做方針性質規定，而其規定尚需透過法律的立法與政策執行的落實。
- 二、公營事業民營化對員工權益造成損失，理應予以賠償。而「公營事業移轉民營條例」之補償規定，雖然力求合理完備，然而，只對已發生之損失予以補償，對於未來可預期之損失，卻未做任何補救之規定，這也無怪乎員工對民營化政策之不斷阻擾。在員工轉業訓練及就業輔導上，雖然「公營事業移轉民營條例修正草案」及施行細則上有明文規定，但是政策美意之落實，尚必須相關部會協調配合，在執行上要得到公營事業員工之認同，似乎相當困難。
- 三、雖然根據歐美許多先進國家之經驗，民營化似乎可以改進公營事業效率不彰之缺點，並可挹注公共建設所需財源，然而，並非所有例子都是成功的。至少在台灣過去經驗，變成圖利財團與特定政黨的手段之例子不是沒有，而且民營企業仍然有其先天之缺點。雖然目前新政府宣布暫緩公營事業民營化之推動，但箭在玄上不得不發，只是遲早的事，唯在執行過程中，應該對於民營化之方式仔細檢討，以及對於相關法規配合修訂，以免造成不可彌補的錯誤。

四、自由化的市場可以提高效率減少社會無謂的損失，這是眾所週知的，但是某些產業有其自然特性與地域的限制，有時完全開放市場反而造成財團壟斷的局面，如台灣目前有線電視已形成這種局面，有時社會大眾未蒙其利已先受其害。而電業市場對於民生關係重大，更不可不慎，未來開放程度及管制措施的妥善與否，將關係到整個國家未來的發展。台塑六輕煉油廠將於今年八月全面加入油品市場競爭行列，未來可能造成的影響尚待評估，而目前民營電廠中同屬台塑所有的麥寮電廠機組已陸續商轉加入提供電源行列，未來電業市場開放勢必夾其雄厚的後盾爭奪市場，此外尚有其他財團正虎視眈眈，其未來競爭熱況可想而知。關係我國電業市場走向之電業法目前尚在立法院審議中，未來整個市場的運作規則與秩序，都將以此做為依據，其也是我國電業自由化成敗之主要關鍵所在。

五、台電公司面對民營化與自由化，目前擬定的規劃方案，已逐步執行當中，但由於電業法遲遲未能審議通過，因此，尚無法全面推動。未來的人力將逐漸精減，配合輪調制度及第二專長訓練，培養員工多樣化的技能，以利未來多餘人力之轉置。惟在人力精減、遇缺不補的狀況下，可能產生人力及技術之斷層現象，應該及早尋求因應的對策。

六、由於民營化與自由化對組織所產生的變革及人力需求的轉變，對員工之工作權所造成之衝擊是勢所難免，但深入研究後可以看出，對員工工作權之影響，並非完全是負面的。只要認清事實，是危機同時也是轉機，面對未來新的挑戰，對自我期許較高的員工來說，反而更有激勵的因素來激發其內在潛能的發揮。未來的發展不用再受限於官僚體制關說的漏習，有能力、努力工作的人雖然沒有良好的背景，也可以有很好的發展。

第二節 建議

一、對政府部門之建議

政策的落實需要個部門的協調與配合，在民營化政策，依過去的經驗來看，補償措失並不盡完備，可預期之損失應予合理之評估與補償。在輔導員工自行創業及轉業上，並沒有看到很積極的作為，政策的宣導與溝通尚有待加強。另外，政策的不確定性造成員工相當大的困擾，往往使人心浮動，無所適從，政策的制訂應求週延，執行應有一貫性，而不應常有政策急轉灣之現象。對於員工的產業民主與維持勞動條件之訴求，應配合其他相關之法令之修訂，予合理的回應。而對電業市場之開放，應循序漸進，並避免財團的壟斷，影響經濟發展與社會大眾之利益。

二、對立法機關之建議

審議電業法修正草案時應該同時把工會版之草案納入考量，台電員工在電業市場服務多年，對整體市場有一定的瞭解，對其合理之訴求，希望能納入電業法之規範。

三、對台電公司之建議

台電公司目前正積極規劃未來發展方向，雖然相關法案尚在審議中，但是對於員工第二專長訓練及輔導轉業方面，可以先行辦理。目前已有少部分的員工接受訓練，但以整體比率來看，尚有待加強。在員工溝通方面，應設立專門的機構來解決員工面臨的疑慮與問題。對於未來公司之發展方向，應有清楚的輪廓，並讓員工完全瞭解，以做為將來留用或離職之參考。對於優秀的員工應及早設法留任，避免造成人才的流失，影響公司未來之經營，降低公司之競爭能力。

四、對台電員工之建議

除了瞭解自己應有之權益外，對於未來應做好生涯規劃，對於留任與否仔細做好評估。有意離職者，對於有興趣的事業可以及早尋找相關資訊或請求相關單位協助，想要繼續留任者，應該積極提升自己的專業技能，以防將來在競爭激烈

的環境中被淘汰。

五、對後續研究者之建議

(一)台電員工進用管道不同，員工屬性差異大，未來所受影響程度也不一樣，建議可從這方面做分析。

(二)電業法修訂後受影響的不只台電公司，目前已申請設立之民營電廠也會受到影響，也可對此進行研究。

(三)不同的角度看電業市場的開放會有不同的結果，建議可從政府、立法部門、業者、員工、學者及一般人民的各別立場來剖析。

參考文獻

(依年代排序)

1. 羅翠玲記錄，「電業自由化的環境及規劃方向」公聽會會議記錄，台灣經濟研究月刊，第 23 卷第 3 期，民 89 年 3 月，頁 13-22。
2. 高志宏撰，我國電業自由化方案簡介，台灣經濟研究月刊，第 23 卷第 3 期，民 89 年 3 月，頁 23-29。
3. 陳瓊瑤撰，我國邁向電業自由化面臨之挑戰，台灣經濟研究月刊，第 23 卷第 3 期，民 89 年 3 月，頁 30-36。
4. 黃奕儒撰，電業市場自由化下之管制制度 - 國外經驗探討，台灣經濟研究月刊，第 23 卷第 3 期，民 89 年 3 月，頁 37-45。
5. 左重慶撰，台灣電業市場可選擇管制方法之探討，台灣經濟研究月刊，第 23 卷第 3 期，民 89 年 3 月，頁 46-52。
6. 林唐裕等四人，美、日、歐電業法之比較研究，台電工程月刊，民 88 年 10 月。
7. 台灣電力公司，未來十年經營策略，民 88 年 11 月。
8. 經濟部，台電公司民營化計畫書，民 88 年 10 月。
9. 經濟部，電業自由化方案，民 88 年 9 月。
10. 張晉芬撰，私有化符合誰的利益？：檢視台灣公營事業民營化所有權移轉的社會效果，台灣社會學研究，第三期，民 88 年 7 月，頁 115-152。
11. 經濟部國營事業委員會編印，經濟部國營事業委員會 30 年，民國 88 年 6 月 30 日。
12. 行政院經濟建設委員會，公營事業民營化政策白皮書，委託中山大學學術研究中心執行，民 87 年 12 月至 88 年 5 月，頁 11-12。
13. 許志義撰，電業自由化與民營化之探討，台灣經濟預測與政策，第 29 卷第 2 期，民 88 年 1 月，頁 97-107。
14. 行政院經濟建設委員會委託專題研究計畫，公營事業民營化員工轉業訓練及就業輔導之成效評估與改進措施，民國 87 年 11 月。

- 15.席時濟撰，面對自由化、民營化人力需求之轉變，台電月刊，413期，民87年11月，頁4-5。
- 16.許志義撰，國際電業自由化發展趨勢及其對台灣之涵義，競爭政策通訊，第二卷第六期，民87年11月。
- 17.吳再益、陳詩豪、張建隆合撰，台電公司採行事業部組織架構之研究，台電工程月刊，第603期，民87年11月，頁51-64。
- 18.曾碧淵撰，公營事業民營化與員工工作權益之保障(二)，勞工之友雜誌，第574期，民87年10月，頁22-25。
- 19.曾碧淵撰，公營事業民營化與員工工作權益之保障(一)，勞工之友雜誌，第573期，民87年9月，頁6-9。
- 20.台灣電力公司，員工權益手冊，人事處編印，民88年7月31日修訂。
- 21.呂德明撰，我國電信事業民營化員工權益保障問題之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，民國87年7月。
- 22.許志義撰，台灣電業自由化之問題與對策，台灣銀行季刊，第49卷第2期，民87年6月，頁131-162。
- 23.李清榮撰，電業自由化下之電力市場競爭發展趨勢，能源季刊，第28卷第2期，民87年4月，頁62-80。
- 24.林倩如撰，公營事業移轉民營條例員工權益補償之探討，經社法制論叢，第21期，民87年1月，頁169-193。
- 25.徐崧富、吳宏能合撰，電力市場自由化的變動與機會 - 電業法修正與汽電共生發展，電工資訊雜誌，第85期，民87年1月，頁68-73。
- 26.張玉山、李淳合撰，我國核能發電部門應否移轉民營之探討，能源季刊，民國87年1月，頁68-76。
- 27.陳芳容撰，我國公營事業民營化政策模型之研究，國立臺灣大學政治學研究所碩士論文，民87年。
- 28.張玉山、李淳合撰，台灣電力公司民營化前置作業之探討，能源季刊，民國86年10月，頁89-97。
- 29.鄭溫清撰，經濟部推動所屬國營事業民營化之歷程與期望，主計月報，第84卷第3期，民86年9月，頁36-44。

30. 陳淑惠撰，我要的不多，只是基本的保障，現代保險；第 105 卷，民 86 年 9 月，頁 14-18。
31. 鄭勝龍撰，從民營化談員工工作權問題，主計月報，84 卷 3 期，86 年 9 月。
32. 陳澤義、許志義、鄭德珪合著，電業管制變革與台電經營策略，財團法人中華經濟研究院編印，民 86 年 8 月，頁 2。
33. 林振裕撰，公營事業民營化勞資關係問題初探，台灣勞工，第 38 期，民 86 年 8 月，頁 33-36。
34. 劉孔中撰，公營事業民營化之法律分析，人文及社會科學集刊，第九卷第二期，民國 86 年 6 月，頁 73-100。
35. 陳瓊瑤撰，自由化電力市場之運作，今日經濟，356 期，民 86 年 4 月，頁 41-49。
36. 郭俊惠撰，電業法修正對台灣電業經營的影響，能源報導，民 86 年 1 月，頁 14-16。
37. 陳詩豪撰，漫談電業法修正的影響，能源報導，民 86 年 1 月，頁 10-13。
38. 柯建銘撰，為電業改革樹立法制化基礎，能源報導，民 86 年 1 月，頁 6-9。
39. 易洪庭撰，電業法修正面面觀 - 讓電業法更合時宜，能源報導，民 86 年 1 月，頁 3-5。
40. 曾明發撰，我國公營事業民營化人事問題探討，財稅研究，第 29 卷第 1 期，民 86 年 1 月，頁 143-157。
41. 王志剛撰，我國當前經濟情勢 - 經濟自由化及國際化之問題與對策，今日經濟，第 350 期，民 85 年 10 月，頁 2-18。
42. 林新撰，電力事業自由化及民營化之探討 - 國際電業案例研究，商學學報，第 4 期，民 85 年 6 月。
43. 趙世舜撰，台電公司多角化經營方向，台電月刊，民 85 年 4 月，頁 9-13。
44. 劉偉華撰，公營事業民營化政策與台電民營化作業(下)，台電月刊，第 400 期，民 85 年 4 月，頁 29-32。
45. 劉偉華撰，公營事業民營化政策與台電民營化作業(中)，台電月刊，第 399 期，民 85 年 3 月，頁 29-32。
46. 李清榮撰，電業法基本架構之探討，台電月刊，第 399 期，民 85 年 3 月，頁 12-17。

- 47.許慧明撰，電力市場之自由化與民營化 - 試析電業法修正之立法政策，台電月刊，第 399 期，民 85 年 3 月，頁 18-22。
- 48.劉偉華撰，公營事業民營化政策與台電民營化作業(上)，台電月刊，第 398 期，民 85 年 2 月，頁 15-17。
- 49.李甘常撰，電力產業自由化與相關政策，台電月刊，397 期，民 85 年 1 月，頁 7-13。
- 50.李清潭撰，國際資本對憲法上工作權的衝擊，東海大學法學研究，民國 84 年 9 月。
- 51.孫克難撰，從中工事件看公營事業民營化的補強之道，經濟前瞻，第 10 卷第 15 期，民 84 年 9 月，頁 100-102。
- 52.張清溪撰，由市場機能來談公營事業民營化，公營事業民營化快訊，第 9 期，民 84 年 8 月，頁 1-3。
- 53.蕭全政撰，國營事業與整體經濟發展，公營事業民營化快訊，第 9 期，民 84 年 8 月，頁 4-5。
- 54.鄧學良撰，公營事業經營多角化的法規分析，公營事業民營化快訊，第 9 期，民 84 年 8 月，頁 18-24。
- 55.經濟部國營事業委員會編印，經濟部所屬事業發展事略，民國 84 年 7 月。
- 56.林哲岳、張秉熙合撰，台灣地區公營事業民營化之具體作法，產業金融季刊，第 87 期，民 84 年 6 月，頁 42-60。
- 57.林哲岳、張秉熙合撰，台灣地區公營事業民營化的現況分析，產業金融季刊，第 86 期，民 84 年 3 月，頁 40-51。
- 58.王京明撰，由市場經濟觀點剖析我國電業改革與電業法修訂之方向，經濟前瞻，第 36 期，民 83 年 10 月，頁 27-33。
- 59.陳詩豪撰，我國加入 GATT 對國內電力事業之影響，台灣經濟研究月刊，第 17 卷第九期，民 83 年 9 月。
- 60.張家澤撰，電力事業自由化與電業法修訂，台灣經濟研究月刊，第 17 卷第九期，民 83 年 9 月。
- 61.彭百顯撰，公營事業民營化之推動及期績效探討(三)，今日合庫，第 20 卷第 9 期，民 83 年 9 月，頁 28-42。

62. 彭百顯撰，公營事業民營化之推動及期績效探討(二)，今日合庫，第 20 卷第 8 期，民 83 年 8 月，頁 4-25。
63. 彭百顯撰，公營事業民營化之推動及期績效探討(一)，今日合庫，第 20 卷第 7 期，民 83 年 7 月，頁 4-19。
64. 張玉山、王家龍合撰，公營事業民營化員工權益補償方式的評估與建議，勞資關係論叢，第 1 期，民 83 年 5 月，頁 37-59。
65. 柯三吉撰，國民工作權的保障 如何建立就業安全制度，就業與訓練，民 82 年 5 月，頁 81-82。
66. 蔡文濱撰，我國公營事業民營化員工權益問題基本探討，財稅研究，第 25 卷第 3 期，民 82 年 5 月，頁 29-39。
67. 蔡茂寅撰，工作權保障與勞動基本權的關係及其特質，律師雜誌，第 219 期，民 81 年 12 月，頁 22-30。
68. 王惠玲撰，社會基本權與憲法上工作權之保障，律師通訊；卷 153，民 81 年 6 月，頁 40-48。
69. 曾淑惠撰，美國電力自由化現況，能源報導，民 81 年 2 月，頁 19-21。
70. 經濟部 80 年度研究發展專題，電力事業自由化之研究，民國 80 年 7 月。
71. 黏召文撰，勞工工作權保障之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文，民 78 年 6 月。
72. 王致雲著，中華民國憲法論文集，三民書局，民 76 年，頁 149。
73. 林紀東著，中華民國憲法逐條釋義，三民書局，民 76 年，頁 243。
74. 管歐著，中華民國憲法論，三民書局，民 72 年，頁 62。
75. 黃坤錦著，人權概論，嵩山出版社，民 69 年，頁 227。
76. 蔡漢賢主編，社會工作辭典，中華民國社區發展研究訓練中心及中華民國社區發展協會共同編印，民 66 年，頁 18。
77. 陳國鈞著，勞工立法新論，正中書局，民 66 年，頁 26。

附錄

一、電業法修正草案

民國 88 年 12 月

第一章 總 則

第一條 為開發及節約國家電力資源，調節電力供需，促進電業公平競爭及合理經營，保障用戶權益，增進社會福祉，特制定本法。

本法未規定者，依其他有關法律之規定。

第二條 本法所稱主管機關，在中央為經濟部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

第三條 本法用詞，定義如下：

- 一、電業：指依本法核準之綜合電業、發電業、輸電業或配電業。
- 二、綜合電業：指在營業區域內，設置電力網轉供電能，並同時經營發電或躉售電能。
- 三、發電業：指生產電能以銷售之事業。
- 四、輸電業：指設置輸電線路及變電所以轉供電能之事業。
- 五、配電業：指在營業區域內，設置配電電力網轉供電能，並同時躉售電能，以銷售電能之事業。
- 六、公用事業：指具公用事業身分之綜合電業、輸電業及配電業。
- 七、電力調度中心：指依本法規定成立，負責電力調度之財團法人。
- 八、營業區域：指中央主管機關依職權或依申請劃定供綜合電業或配電業經營業務之區域。
- 九、電業設備：指經營發電、輸電、配電等業務所需用之設備。
- 十、主要發電設備：指原動機、發電機或其他必備之能源轉換裝置。
- 十一、再生能源發電設備：指利用太陽能、生質能、地熱能、海洋能、風力、二萬千瓦以下水力或其他經中央主管機關認定之天然資源以發電之設備。
- 十二、用戶用電設備：指用戶為接收電能所裝置之線路、變壓器、開關等設備。
- 十三、電力網：指聯結輸電、配電線路及變電設備以輸送電能之系統。
- 十四、線路：屬於同一組合之導線本身及其支持鐵塔或電桿。

- 十五、電源線：指發電業聯結至電力網以躉售電能之線路。
- 十六、供電：指電業透過電力網轉供電能至用戶，以提供電能之服務。
- 十七、直供：指發電業自設線路聯接至用戶處並輸送電能予用戶之行為。
- 十八、電力工程業：指經營與電業設備及用戶用電設備相關之承裝、檢驗、維護事項之事業。

第四條 綜合電業、輸電業及配電業為公用事業；發電業為非公用電業。

第五條 電業之組織，以依工司法設立之股份有限公司為限。

第六條 公用電業兼營公用電業以外之其他事業，應以不影響公用電業業務經營及不妨害電業公平競爭，並經中央主管機關核準者為限。
同時經營兩個以上營業區域或兩種以上電業者，應依其營業區域或經營類別，建立分別計算盈虧之會計制度，不得交叉補貼。經核準兼營之公用事業，亦同。
綜合電業應依發、輸、配電業務，立分別計算盈虧之會計制度，不得交叉補貼。
公用電業會計制度及會計處理準則，由中央主管機關定之。

第七條 綜合電業及發電業應設置天然氣及再生能源發電設備，其容量占各該電業總容量之比例，應分別達中央主管機關所定之能源配比以上。但各該電業設置之發電設備，其使用能源種類非屬天然氣及再生能源，而其能源效率達中央主管機關所定標準以上者，不列入總容量及配比之計算。
前項天然氣及再生能源發電設備容量，得向其他綜合電業、發電業或設置自用發電設備者躉購。發電業並得依中央主管機關規定，以繳交基金方式折抵應負擔能源配比數額。
中央主管機關得指定綜合電業，負擔水力及核能發電之能源配比數額。

第二章 電力調度中心

第八條 電力調度中心執行電力調度，應本安全、公平、公開、經濟及能源政策原則為之。
前項電力調度，至少應包括六萬九仟伏特以上電壓之輸電線路系統；其調度範圍、項目、程序、標準及緊急處置等事項，由中央主管機關訂定電力調度規則管理之。

第九條 中央主管機關為執行前條電力調度事項，應於中華民國0年0月0日本法修正施行後二年內輔導並捐助成立財團法人之電力調度中心。電力調

度中心之職掌範圍，由中央主管機關定之。

前項電力調度中心未成立前，電力調度業務由綜合電業執行之。

電力調度中心得將其調度作業事項，委託經中央主管機關評選合格之專業機構執行之。

第十條 中央主管機關為監督前條電力調度之執行及調處電力調度爭議，應成立電力調度監督委員會。

電力調度監督委員會由政府機關、電業、消費者保護團體、相關職業團體代表及學者專家組成之。

第十一條 電力調度，應依電力調度規則為之。電力調度發生爭議時，由電力調度中心送請電力調度監督委員會調處；調處不成時，由中央主管機關裁決之。

第十二條 綜合電業及輸電業所屬之輸電電力網應相互聯結。

下列輸電電力網及發電廠應接受電力調度中心之調度。但有正當理由經中央主管機關核准者，不在此限：

- 一、綜合電業所屬輸電電力網及發電廠。
- 二、輸電業所屬輸電電力網。

發電業所生產之電能需用輸電電力網輸送者，得請求電力調度中心依電力調度規則執行調度。

第十三條 電業所生產之電能經由電力調度中心調度者，應按其接受調度發電總量繳交電力調度經手費；其費率由電力調度中心擬訂，報中央主管機關核定。

綜合電業及輸電業設置之輸電線路，因接受電力調度中心調度而轉供電能者，應依該輸電線路之轉供電能數額及中央主管機關核定之費率，向使用該線路之發電業或綜合電業收取費用。

前項轉供費用，得由電力調度中心代收之。

第十四條 電力調度中心之行為，有違反本法規定時，中央主管機關應予糾正並限期改善；屆期不為改善，中央主管機關得改組董、監事會。

第三章 許可

第十五條 電業籌設或擴建設備時，應依其經營類別檢具下列書件，向中央主管機關申請籌設或擴建許可：

- 一、綜合電業：

申請書。
經營計畫。
工程計畫。
財務計畫。
營業區域圖。
主要發電設備及位置圖。
輸電線路分布圖
配電線路分布圖。
達成能源配比數額計畫。

二、發電業：

申請書。
經營計畫。
工程計畫。
財務計畫。
主要發電設備及位置圖。
達成能源配比數額計畫。

三、輸電業：

申請書。
經營計畫。
工程計畫。
財務計畫。
輸電線路分布圖。

四、配電業：

申請書。
經營計畫。
工程計畫。
財務計畫。
營業區域圖。
配電線路分布圖。

前項籌設或擴建許可有效期間為三年。但有正當理由，得申請延展一次，展期不得逾二年。

第十六條 中央主管機關為電業籌設或擴建之許可時，除審查計畫之完整性，並應顧及能源政策、國土開發、區域均衡發展、環境保護、電業公平競爭、電能供需及電力系統安全。

中央主管機關為維持能源政策之能源配比及電能供需之區域均衡，得限制主要發電設備之使用能源種類及設置區位。

第十七條 電業應於籌設或擴建許可有效期間內，開始施工。施工前，應取得中央主管機關核發之工作許可證。

前項工作許可證有效期間為五年。但有正當理由經中央主管機關核准展期者，不在此限。

電業應於工作許可證有效期間內，施工完竣，並應於施工完竣後三十日內，向中央主管機關申請核發或換發電業執照。

電業申請核發或換發前項電業執照者，應經中央主管機關派員查合格，並取得核發或換發之電業執照後，始得營業。

第十八條 電業經核發籌設許可、擴建許可或工作許可證者，非經中央主管機關核准，不得變更具主要發電設備之能源種類、裝置容量或廠址。

前項變更之審查，準用第十六條規定。

第十九條 電業執照依其經營類別應載明下列事項：

一、綜合電業

公司名稱。

負責人。

資本額。

營業區域。

發電廠址總裝置容量。

主要發電設備能源種類及裝置容量。

立案日期。

有效期限。

二、發電業

公司名稱。

負責人。

資本額。

發電廠址總裝置容量。

主要發電設備能源種類及裝置容量。

立案日期。

有效期限。

三、輸電業

公司名稱。

負責人。

資本額。

立案日期。

有效期限。

四、配電業

公司名稱。
負責人。
資本額。
營業區域。
立案日期。
有效期限。

第二十條 綜合電業及配電業之營業區域，應以經中央主管機關核定之區域為準。中央主管機關得依綜合電業或配電業之申請或依職權，審酌下列事項劃分及調整營業區域：

- 一、行政區域。
- 二、人口分布。
- 三、經濟效益。
- 四、自然地理環境。
- 五、公平競爭。
- 六、其他特殊需要

第二十一條 電業執照有效期間為二十年，自中央主管機關核發電業執照之立案日期起算。期滿一年前得向中央主管機關申請延展，每次延展以十年為限。前項延展之審查，準用第十六條規定。

第二十二條 綜合電業或輸電業對於其他電業或設置自用發電設備者要求與其電力網互聯時，不得拒絕。但要求互聯之電業設備或自用發電設備不符合第四章工程規定者，不在此限。

第二十三條 綜合電業或配電業不得直接供電予其營業區域以外之用戶。但因用戶所在地綜合電業或配電業供電量不足，經中央主管機關核准者，不在此限。

第二十四條 電業不得擅自停業。但發電業經中央主管機關核准者，不在此限。發電業停業不得超過一年，並應於停業二個月前申請中央主管機關核准。電業不得擅自歇業。擬歇業者，應於歇業一年前申請中央主管機關核准，並於歇業之日起十五日內，將電業執照報繳中央主管機關註銷；逾期未報繳者，中央主管機關得逕行註銷。

第二十五條 電業依規定停業、歇業、未依第二十一條規定申請延展致電業執照有效期限屆滿，或經廢止電業執照者，中央主管機關為維持電力供應，得協調其他電業接續經營。協調不成時，得使用其電業設備繼續供電。但使

用發電業之電業設備應給予合理補償。

第二十六條 電業合併前，應由擬合併之電業全體檢具合併計畫書，載明合併後之營業項目、營業區域、資產、負債及其資本額，向中央主管機關申請核發同意文件。

電業之合併，應於公司執照完成變更登記後三十日內，向中央主管機關申請換發電業執照。

第二十七條 電業執照所載主要發電設備之能源種類、裝置容量或廠址變更者，應於變更前，依第十五條至第十七條規定辦理。

電業違反法令經勒令停工、營業區域經中央主管機關依職權核定變更或有效期限經核准展延者，中央主管機關得逕為變更電業執照登記項目，並換發電業執照。

電業執照所載事項如有變更時，除前項規定外，應於公司執照變更後三十日內，向中央主管機關申請核發電業執照。

第二十八條 電業籌設、擴建、拖工之許可、執照之核發、變更、延展及停業、歇業、合併等事項之申請程序、期間及審查原則，由中央主管機關訂定登記規則管理之。

第四章 工 程

第二十九條 電力網設備，應力求標準化；其裝置規則，由中央主管機關定之。

第三十條 電業應照規定之電壓及頻率標準供電。但其情形特殊，經中央主管機關核准者，不在此限。

前項電壓及頻率標準，由中央主管機關定之。

第三十一條 電業應置各種必要之電表儀器，記載電量、電壓、頻率、功率因數、負載及其他有關事項。

第三十二條 電業應於必要處所裝置安全保護設備。

第三十三條 電業應定期檢驗其電業設備，並記載檢驗結果。

第三十四條 中央主管機關對於電業設備，得隨時查驗；期不合規定者，應令電業限期修理或改換，如有發生危險之虞時，並得停止其工作及使用。

電業對於前項查驗，不得規避、妨害或拒絕。

第三十五條 電業對用戶用電設備，應檢驗合格後，才得接電；對已裝置之用戶用電設備，應定期檢驗，並記載其結果，如不合規定，應通知用戶限期改善，用戶拒絕依法檢驗或在指定期間未改善者，電業得停止供電。

前項之檢驗，電業得委託依法登記執業之專業技師，或依第六十六條登記之電力工程業辦理之。

第一項之檢驗，應依屋內線路裝置規則、屋外供電線路裝置規則及用戶用電設備檢驗辦法規定辦理；其裝置規則及檢驗辦法，由中央主管機關定之。

第三十六條 用戶用電容量、建築面積或樓層，達中央主管機關所定標準者，應於其建築基地或建築物內設置適當之配電場所及通道，供電業裝設供電設備；其未設置者，電業得拒絕供電。

前項配電場所設置標準及規範，由中央主管機關會同中央建築主管機關定之。

第三十七條 電業於其電業設備附近發生火災或其他非常災害時，應立即派技術員工攜帶明顯標誌施行防護，必要時得停止一部或全部供電或拆除危險線路。

第三十八條 電業設備發生事故，致有傷亡時，電業應於事故發生二十四小時內，將事故經過及處理情形報告所在地直轄市或縣（市）主管機關。

第三十九條 電業及電力調度中心為營運、調度或保障安全之需要，經交通部核准，得設專用電信。

第四十條 電業線路及電信線路之平行交叉共架規則，由中央主管機關會同交通部定之。

第四十一條 公用電業因設置線路之必要，需用河川、溝渠、橋樑、堤防、道路、林地、綠地、公園等公共使用之土地或公有土地及其上空或地下，應事先徵得各有關主管機關之同意。但無法取得同意時，得報請電業設備所在地直轄市或縣（市）主管機關協調處理，必要時並得轉請中央主管機關協助。

第四十二條 公用電業因設置線路之必要，得於私有土地或建築物及其上空或地下設置。但應擇其損害最少之處所及方法為之，並應於施工七日前以書面通知其所有人或占有人；如通知無法送達時，得以公告方式辦理，並酌予補償。

前項所需用之基地，公用電業應協議取得；協議不成時，得預繳價款申請電業主管機關徵收之。

第一項輸電線路通過之土地及需用空間範圍，綜合電業或輸電業應協議給予合理之補償或取得地上權或地役權。但協議不成時，得預繳價款申請電業主管機關準用徵收規定取得地上權或地役權。

前二項私有土地所有權、地上權或地役權於完成徵收後，登記為公有，於審定價格後，逕售予該電業，無須公告，並不受國有財產法第二十八條及土地法第二十五條規定程序之限制。

第三項通過之土地及需用空間範圍、使用程序、補償標準、徵收、登記、設定地上權或地役權之審核辦法，由中央主管機關會同中央地政主管機關定之。

第四十三條 公用電業依前條規定取得徵收之私有土地所有權、地上權或地役權，有下列情形之一者，原土地所有權人得於徵收補償發給完竣屆滿一年之次日起五年內，向該公用電業請求照徵收價額買回其土地或塗銷地上權、地役權，並回復為原來之使用：

- 一、徵收補償發給完竣屆滿一年，未依徵收計畫開始使用者。
- 二、未依核准徵收原定興辦事業使用者。

前項第一款之事由，係因可歸責於原土地所有權人或使用人者，不得請求買回土地或塗銷地上權、地役權

第四十四條 於既設之線路或施工中之線路設置障礙物，致影響供電安全者，公用電業得通知其限期拆除；期滿仍未拆除者，公用電業得會同直轄市或縣(市)主管機關逕行拆除。

第四十五條 公用電業對於妨礙線路勘測、施工或維護之植物，得於通知所有人或占有人後砍伐、移植或修剪之；如通知無法送達，得以公告方式辦理。前項植物位於國家公園或保育相關法規公告劃設之區域者，應先徵得目的事業主管機關同意。

因第一項之砍伐、移植或修剪而遭受損失者，應予補償；補償有異議時，公用電業應報請直轄市或縣(市)主管機關核定後為之。

第四十六條 公用電業為勘測、施工或維護電業線路之必要，得進入或利用公、私有土地或建築物，其所有人、占有人或使用人不得拒絕，並應於七日前通知所有人、占有人或使用人。

前項土地或建築物之暫時利用，不得破壞地形地貌及興築固定定著物，因進入或使用而遭受損失者，應予補償；補償有異議時，公用電業應報請直轄市或縣(市)主管機關核定後為之。

第四十七條 公用電業對於第四十一條、第四十二條、第四十四條至前條新規定

之事項，為避免緊急危難或預防非常災害，得先行處置。但應於三日內報告所在地直轄市或縣(市)主管機關及有關機關，並通知所有人或占有人。公用電業依前項規定先行處置時，得洽請所在地警察機關派員到場維護秩序。

第四十八條 原設有電力網線路之土地所有人或占有人，因需變更其土地之使用時，得申請遷移線路，其申請應以書面開具理由向公用電業提出，經公用電業查實後，予以遷移；其涉及公路之使用者，應依公路法相關規定辦理。所需工料費用負擔辦法，由中央主管機關定之。

第四十九條 第四十一條至前條新規定之事項，公用電業與所有人或占有人發生爭議時，得請直轄市或縣(市)主管機關調處；調處不成，即依法定程序處理。

第五十條 工業區或都市計畫區域內，如未預留該區域所需之電業設備用地，公用電業應勘選適當地點，報請所在地直轄市或縣(市)主管機關迅行辦理都市計畫變更或非都市土地變更編定。

第五十一條 發電業設置電源線，經中央主管機關認定確屬業務必需者，準用第四十一條至第四十九條規定。

第五章 營業

第五十二條 綜合電業生產或躉購之電能應透過電力網，銷售予其營業區域內用戶或躉售予輸電業以外之電業。

發電業生產之電能，得依第十二條第三項規定透過電力網轉供或以直供方式，銷售予用戶或躉售予輸電業以外之電業。

配電業得向輸電業以外之電業躉購電能，以透過自設或所在地綜合電業之配電電力網轉供，銷售予營業區域內用戶或其他配電業。

綜合電業及配電業之配電電力網應依公平、公開原則提供其他電業使用，不得對特定對象有不當之差別待遇。非有正當理由，並報經中央主管機關核准，不得拒絕。其向請求轉供之電業收取費用時，應依中央主管機關核定之費率收取之。

前項配電電力網轉供費率及相關契約，應報中央主管機關審核。

第五十三條 用戶得向所在地綜合電業或所在地配電業請求供電，受請求之綜合電業或配電業，非有正當理由並報經中央主管機關核准者，不得拒絕。用戶得向發電業請求透過電力網轉供或以直供方式供電；其請求透過電力網轉供電能之用戶適用範圍，由中央主管機關定之。

第五十四條 綜合電業及配電業為滿足其營業區域內用戶之電能需求，應負責營業區域內電力網之規劃、興建及維護。

第五十五條 綜合電業與配電業之電價及公用電業與電力調度中心各種收費率之計算公式，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定；變更時，亦同。
公用電業與電力調度中心擬訂或修正電價及各種收費率，應依前項計算公式為之，報請中央主管機關核定，並公告之。

第五十六條 中央主管機關為辦理前條之電價、收費率、計算公式及其他相關事項之審議，得設電價及費率審議小組。
前項電價及費率審議小組，由政府機關、公用電業、電力調度中心、消費者保護團體、相關職業團體代表及學者專家組成之。

第五十七條 綜合電業及配電業應訂定營業規則；其擬訂或修正營業規則，應經中央主管機關核定後，在其營業區域內公告之。
發電業訂定之營業規章，應報中央主管機關備查。

第五十八條 經由綜合電業或配電業供電之用戶，其電度表由該綜合電業或配電業備置，並維護之。

第五十九條 綜合電業或配電業向用戶收取電費，得規定每月基本電費，報請中央主管機關核定。

第六十條 綜合電業或配電業對用戶之供電得酌收線路工程費；其收費辦法，由綜合電業及配電業擬訂，報請中央主管機關核定。

第六十一條 公用電業應全日供電。但因情況特殊，經中央主管機關核准者，得限制供電時間。

第六十二條 公用電業非因下列情形，不得於規定供電時間內擅自停止供電，並應於停止供電原因消滅後恢復供電：

- 一、違反有關法令規定，經該法令主管機關處分而需停止供電時。
- 二、遭遇天災或其他不可抗力之事故或避免緊急危難。
- 三、電業設備故障或運轉發生事故。
- 四、電業設備檢修或配合其他工程施工之需要。

停止供電原因係屬前項第二款或第三款者，應於事後七日內補報直轄市或縣(市)主管機關；屬第四款者，應於七日前預先報主管機關備查及通知用戶

或公告之。

公用電業因第一項第三款情事停止供電，致用戶有損失者，應酌予補償。前項補償辦法，由公用電業擬訂，報中央主管機關核定。

第六十三條 電業對於違規用電情事，得依其所裝置之用電設備，用電種類及其瓦特數或馬力數，按電業之供電時間及電價計算損害，酌定損害額以上之賠償，但最高賠償額以不逾一年之電費為限。
前項違規用電之查報、認定、賠償標準及其處理規則，由中央主管機關定之。

第六十四條 政府機關為防禦災害要求緊急供電時，電力調度中心及電業不得拒絕；其所需費用，由該機關負擔。

第六章 監督與管理

第六十五條 電業應置電機技師或相關專業技師。

第六十六條 電力工程業，非向直轄市或縣(市)主管機關登記，不得營業電力工程業應聘用下列人員，從事電力工程相關工作：

- 一、電力工程相關類科技師考試及格，並領有技師證書者。
- 二、電力工程相關類科技能檢定合格取得證書者。
- 三、中華民國0年0月0日本法修正施行前，依法考驗合格，取得證書之電匠。

電力工程業之登記、廢止登記、撤銷及管理規則，由中共主管機關定之。

第六十七條 裝有電力設備之工廠、礦場、供公眾使用之建築物及受電電壓屬高壓以上之用電場所，應置前條第二項人員或委託電力工程業，負責維護與電業供電設備分界點以內一般及緊急電力設備之用電安全。

用電場所違反前項規定，經主管機關限期改善，屆期仍不改善者，得停止供電。

第一項場所用電設備維護管理規則，由中央主管機關定之。

第六十八條 電業設備或用戶用電設備屬中央主管機關所定工程範圍者，其設計及監造，應由依法登記執業之電機技師或相關專業技師辦理。但該工程僅供政府機關或公營事業機構自用時，得由該政府機關或公營事業機構內，依法取得電機技師或相關專業技師證書者辦理設計及監造。

電業設備或用戶用電設備未依前項規定辦理者，主管機關得禁止電業使用該設備，或電業對該用戶用電設備不得送電。

第六十九條 電業及電力調度中心應按月將其業務及財務狀況，編具簡明月報，並應於每屆營業年度終了後三個月內編具年報，送中央主管機關備查。中央主管機關對於前項報告，得令其補充說明或派員檢查。第一項報告內容及格式，由中央主管機關定之。

第七章 自用發電設備

第七十條 電業以外之其他事業、團體或自然人得設置自用發電設備，專供自用。

第七十一條 設置裝置容量一千瓩以上自用發電設備者，應檢具用電計畫書，向中央主管機關申請許可；五百瓩以上未滿一千瓩者，應檢具用電計畫書，報請直轄市或縣(市)主管機關許可，轉報中央主管機關備查。自用發電設備之許可、登記、廢止登記及變更等事項之申請程序、期間、審查項目及管理規則，由中央主管機關定之。

第七十三條 自用發電設備有餘電時，得躉售予輸電業以外之電業，且其躉售量不得超過其總裝置容量百分之二十。但其能源種類為再生能源者，不在此限。

自用發電設備之能源效率達中央主管機關所定標準以上者，其躉售量得達總裝置容量百分之五十。

前二項之構售契約，應報中央主管機關備案。

自用發電設備躉售餘電時，需用電力網轉供者，準用第十二條第三項、第十三條第一項、第二項及第五十二條第四項之規定。

第七十四條 自用發電設備準用第二十九條至第三十四條、第三十七條、第三十八條、第四十條、第五十一條及第六十四條之規定。

第八章 基金

第七十五條 除發電業依第七條第二項及一定裝置容量以上自用發電設備依第七十二條繳交政府指定之基金外，綜合電業、發電業及設置一定裝置容量以上之自用發電設備者，應每年按其發電裝置容量繳交一定金額，充作基金，作為能源研究發展、節約電能、達成能源配比、電力普及及其他經基金保管運用委員會核准之用途。

前項一定金額，由中央主管機關定之。

第七十六條 發電業及綜合電業設有核能發電廠者，於核能發電廠營運期間應每年依其發電量繳交一定金額提存經費，充作核能發電過程中所產生放射性廢料之處理、中期貯存、最終處置及核能發電有關核子設施之除役拆廠等後端營運有關工作所需費用。

前項提存之核能發電後端營運經費，由中央主管機關定之。中央主管機關並應成立核能發電後端營運基金委員會保管、運用。

前項基金結束時，應予結算，其餘存權益歸屬國庫。

第九章 罰 則

第七十七條 違反第三十條第一項、第三十二條、第三十三條、第三十五條第一項、第三十七條之規定，足以發生災害者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

自用發電設備，未依第七十四條準用第三十條第一項、第三十二條、第三十三條、第三十七條之規定，足以發生災害者，亦同。

法人之負責人、代理人、受僱人或其他從業人員有第一項之情事者，除依規定處罰其行為人外，對該法人亦科以第一項之罰金。

第七十八條 有下列情形之一者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰：

- 一、未依核定之電價、各種收費率或基本電費，任意增收費用者。
- 二、未取得電業執照而營業者。
- 三、未依第六條規定報准而兼營他業或其他電業，或未設置獨立之會計，或未依核定會計制度辦理者。
- 四、未依第七條第一項規定設置天然氣或再生能源發電機組者。
- 五、無正當理由未依第七條第三項規定負擔水力或核能發電之能源配比者。
- 六、未依第七條第二項、第七十五條或第七十六條規定繳交基金者。
- 七、未依第十二條第一項、第二項規定，將輸電電力網相互聯結，或接受調度者。
- 八、違反第十七條第一項規定，於未經許可前，即施工者。
- 九、違反第十八條第一項規定，未經核准變更能源種類、裝置容量或廠址者。
- 十、違反第二十條第一項、第二十三條規定，擅自變更具營業區域，或供電於其營業區域以外者。
- 十一、違反第二十二條規定拒絕電力網互聯者。
- 十二、未依第二十四條第一項、第三項規定而停業或歇業者。
- 十三、違反第二十六條第一項規定，未經同意而合併者。
- 十四、未依中央主管機關依第三十四條第一項規定所為之命令，或未依同

條第二項規定規避、妨害、拒絕查驗者。

十五、未依第五十二條第四項將配電電力網提供使用者。

十六、違反第五十三條規定而拒絕供電者。

十七、未依第五十四條規定負責電力網規劃、興建及維護者。

十八、未依第六十一條規定供電者。

十九、未依第六十二條第一項第一款規定執行停止供電，或未依同條第二項規定預先報請備查及通知用戶或公告而停止供電者。

二十、違反第六十四條規定拒絕緊急供電者。

二十一、自用發電設備未依第七十二條準用第七條第一項、第二項，或未依第七十四條準用第三十四條、第六十四條規定者。

前項情形經主管機關通知限期改善；屆期不改善者，得按次連續罰至改善為止。

有第一項第一款、第十二款、第十四款、第十六款至第十九款之情形，經依前項連續處罰達三次者，並得勒令歇業或廢止其電業執照。

有第一項第二款、第九款之情形，得勒令其停止營業，其不遵從而繼續營業者，得按日連續處罰。

第七十九條 有下列情形之一者，處新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰：

一、停業、歇業之申請，未依第二十四條第二項、第三項規定期限報請核准者。

二、未依第二十七條規定，申請變更電業執照者。

三、未依第三十一條規定，置備各種必要之電表儀器者。

四、未依第三十八條規定報告者。

五、未依第五十五條第二項規定報請核定者。

六、未依第五十七條規定訂定或修正營業規則或未依核定營業規則執行者。

七、未依第五十八條規定備置電度表者。

八、未依第六十二條第二項規定補報停止供電原因者。

九、未依第六十五條規定，置電機技師或相關專業技師者。

十、未依第六十九條第一項規定送請備查或未依第二項規定補充說明或接受檢查者。

十一、自用發電設備未依第七十四條準用第三十一條、第三十八條之規定者。

前項情形經主管機關通知限期改善；屆期不改善者，得按次連續處罰至改善為止。

第八十條 設置自用發電設備，有下列情形之一者，處新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰：

- 一、未依第七十一條規定申請許可者
 - 二、未依第七十三條規定躉售餘電或將購售契約報請備案者。
- 前項情形經主管機關通知限期改善；屆期不改善者，得按次連續處罰至改善為止。

第八十一條 違反第六十六條第一項規定未經登記而執行電力工程業之業務者，勒令其停止營業，並處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰；其不遵從而繼續營業者，得按日連續處罰第八十二條 電力工程業聘用未具第六十六條第二項規定資格之人員從事電力工程相關工作者，該電力工程業及該受僱人員各處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第八十三條 電業有下列情形之一，其情節重大者，中央主管機關得廢止其電業執照：

- 一、濫用市場地位行為，危害交易秩序，經認定屬實者。
- 二、違反法令，受勒令歇業處分，經處分機關通知中央主管機關者。

第八十四條 依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送法院強制執行。

第十章 附則

第八十五條 中央主管機關為進行電力技術規範研究、電力設備測試、提高電力系統可靠度與供電安全，得輔導並捐助成立財團法人電力研究試驗所。

第八十六條 綜合電業或配電業供給公用路燈用電，其收費率應低於普通電價，但不。
前項規定之實施期間及費率，由中央主管機關定之。

第八十七條 主管機關依本法規定受理申請許可、查驗、核發證照或登記，得收取審查費、證照費或登記費；其收費標準由中央主管機關定之。

第八十八條 中華民國〇年〇月〇日本法修正施行前，電業或依法經營與電業相關之承裝、檢驗、維護等業務之事業，其已聘用具有電力工程相關實務經驗之技術人員，得經主管技能檢定機關專案技能檢定，取得電力工程相關類科技能檢定合格證書。
前項專案技能檢定辦法，由中央主管機關會同主管技能檢定機關定之。

第八十九條 中華民國〇年〇月〇日本法修正施行前，依法經營與電業相關之承

裝、檢驗、維護等業務之事業，其已聘用之技術人員，未具第六十六條第二項規定資格並從事電力工程相關工作者，仍得於修正施行後五年內，繼續在原事業受僱從事電力工程相關工作。

第九十條 中華民國〇年〇月〇日法修正施行前依法取得電業執照者，應自中央主管機關公告之日起六個月內，申請換發電業執照；屆期未辦理或已辦理而仍不符本法規定者，其原領之電業執照由中央主管機關公告註銷之；經註銷後仍繼續營業者，依第七十八條第一項第二款規定處罰。

第九十一條 中華民國〇年〇月〇日本法修正施行前，專營發電業務，經核定為公用事業之發電業者，其因屬公用事業而取得之權利，得保障至原電業執照營業年限屆滿為止。

第九十二條 設置再生能源發電設備需使用國有或公有林地，經中央主管機關認定屬業務必需者，得準用森林法第八條之規定承租或價購國有或公有林地。

第九十三條 中華民國〇年〇月〇日本法修正施行前，電業訂立之營業規則，與本法規定不符者，應於本法修正施行後六個月內修正之。

第九十四條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第九十五條 本法自公布日施行。

二、公營事業移轉民營條例修正草案

公營事業移轉民營條例修正草案總說明

現行公營事業移轉民營條例係於民國四十二年一月二十六日公布施行，並於民國八十年六月十九日修正。由於近年來國內經濟環境變遷，政府積極推動公營事業民營化工作，為突破執行之瓶頸，俾利於民營化工作之進行，本條例部分規定亟須檢討修正，爰擬具「公營事業移轉民營條例修正草案」，其修正要點如次：

1. 增訂立法宗旨。（修正條文第一條）

闡明本條例之立法意旨為「為促進公營事業移轉民營，以發揮市場機能，提升事業經營效率」。

2. 明定公營事業移轉民營之範圍。（修正條文第二條）

公營事業除可採整體（全部）移轉民營外，亦可採分割方式，爰明定本條例規範及於公營事業「全部或一部」移轉民營。

3. 修正公營事業之定義。（修正條文第三條）

明定本條例所稱公營事業，係指下列各款之事業：一、各級政府獨資或合營者。二、政府與人民合資經營，且政府資本超過百分之五十者。三、政府與前二款公營事業或前二款公營事業投資於其他事業，其投資之資本合計超過被投資事業資本百分之五十者。

4. 將「主管機關」修正為「事業主管機關」，並界定事業主管機關之意義。（修正條文第四條）

5. 增列移轉民營之方式。（修正條文第六條）

除原有出售股權及標售資產方式修正為出售股份及標售資產外，另增加四種方式：一、以資產作價與人民合資成立民營公司；二、公司合併，且存續事業屬民營公司；三、辦理現金增資；四、其他經行政院核定者。又非公司組織之公營事業將其業務所需用之公有財產移轉民營者，不受國有財產法第二十八條之限制，以排除公用財產不得處分之規定。

6. 增列不得重複適用年資結算，離職給與、加發薪給及權益補償之規定。（修正條文第八條）

民營化時辦理離職及資遣人員，再至其他公營事業任職時，不再適用六個月加發薪給、一個月預告工資及權益損失補償之規定；計算年資結算及離職給與

時，前後公營事業每滿一年給予兩個基數之工作年資合計不得高於十五年。

7. 增訂公務人員退撫基金費用收支結算之規定。(修正條文第九條)

明定公營事業轉為民營型態之日，原依公務人員退休法令規定撥繳之退休撫卹基金費用，由基金管理機關進行收支結算。

8. 增訂保險補償金之代扣及繳還規定(修正條文第十條)

明定依本條例領取公保、勞保補償金之從業人員，如再參加各該保險並請領養老或老年給付時，承保機構應代扣原請領之補償金，不受勞工保險條例第二十九條不得讓與、抵銷、扣押或供擔保之限制；但請領之養老或老年給付較原請領之補償金額低時，僅代扣請領金額。承保機構依前項規定代扣之款項，應繳還原事業主管機關。

9. 增訂從業人員之轉業訓練及就業輔導之規定。(修正條文第十一條)

公營事業轉為民營型態前，應辦理從業人員轉業訓練、第二專長訓練或就業輔導。必要時，由其事業主管機關或勞工行政主管機關協助辦理。公營事業轉為民營型態後五年內被資遣之從業人員，由勞工行政主管機關辦理轉業訓練或就業輔導。

10. 增列收支得併當年度決算辦理等規定。(修正條文第十三條)

公營事業於民營化時，除補辦預算及排除預算法之原有規定外，另增列其收支淨額得併當年度決算辦理，並排除預算法第五十二條、國有財產法第七條及第六十六條關於預算程序之限制，以加速民營化工作之進行。

11. 增列政府所得資金之用途。(修正條文第十五條)

公營事業移轉民營政府所得資金，除先行支應加發六個月薪給及補償各項損失之費用與政府負擔之民營化所需支出，並得部分撥入特種基金外，其餘均應繳庫，並應作為資本支出之財源。特種基金之提撥運用辦法，由行政院定之；其用途如下：一、支應財務艱困事業不足移轉民營之離職給與或年資結算金額。二、供政府資本計畫支出。三、投資或融資於產業升級或改善產業結構有關之重要事業或計畫。先行支應及撥充基金，不受預算法第二十五條第一項、第八十六條第一項及第八十九條之限制。

12. 增訂改制公營公司之預算編列及發起人持股轉讓之規定。(修正條文第十六條)

為精簡公司化時程及改制公營公司後公股釋出期間，規定非公司組織之公營事業為移轉民營，將其全部或一部，改組為公營公司者，得沿用原事業之預算。政府持有前項公營公司股份，得於公司設立登記後轉讓，不受公司法第一百六

十三條第二項之限制。

13. 增訂特別股之發行、認購、權利、收回及銷除規定。(修正條文第十七條)
 基於使事業穩健經營、保障消費者權益及國家安全等原因，規定具公用或國防特性之公營事業移轉民營時，其事業主管機關得令事業發行特別股，由事業主管機關依面額認購之，並規定一定期間內發行特別股之事業「變更公司名稱」、「變更所營事業」及「讓與全部或主要部分之營業或財產」等重大事項應先經該特別股股東之同意。且事業違反前述規定之決議，無效。

14. 增訂股東及其關係人持股比率之限制。(修正條文第十八條)
 為使具公用特性之公營事業民營化後健全經營，避免股權集中，該等事業於移轉民營時或轉為民營型態後，事業主管機關得訂定一定期間，限制每一股東與其關係人及股東利用他人名義持有股份之比率。違反持股比率上限者，其超過部分之股份不具表決權。

公營事業移轉民營條例修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一條 為促進公營事業移轉民營，以發揮市場機能，提升事業經營效率，特制定本條例。		一、本條新增。 二、闡明本條例之立法宗旨。
第二條 公營事業全部或一部移轉民營，依本條例之規定辦理；本條例未規定者，適用其他法令。	第一條 公營事業移轉民營，依本條例之規定辦理；本條例未規定者，適用其他法令。	一、條次變更。 二、公營事業除可採整體（全部）移轉民營外，亦可採分割方式移轉民營，爰增列「全部或一部」，俾文義更為明確。
第三條 本條例所稱公營事業，指下列各款之事業： 一、各級政府獨資或合營者。 二、政府與人民合資經營，且政府資本超過百分之五十者。 三、政府與前二款公營事業或前二款公營事業投資於其他事業，其投資之資本合計超過該投資事業資本百分之五十者。	第二條 本條例所稱公營事業，係指左列各款之事業： 一、各級政府獨資或合營之事業。 二、依事業組織法之規定，由政府與人民合資經營之事業。 三、依公司法之規定，由政府與人民合資經營而政府資本超過百分之五十之事業。	一、條次變更。 二、序文及第一款酌作文字修正。 三、為使公營事業之意義更為周延，並與審計法第四十七條對公營事業之規定一致，爰修正第二款及第三款。
第四條 本條例所稱事業	第三條 本條例所稱主管	一、條次變更。

<p>主管機關，指各該事業之主管機關。</p>	<p>機關，係指各該事業之主管機關。</p>	<p>二、文字修正，將「主管機關」修正為「事業主管機關」。</p>
<p>第五條 公營事業經事業主管機關審視情勢，認已無公營之必要者，得報由行政院核定後，移轉民營。</p>	<p>第四條 公營事業經主管機關審視情勢，認已無公營之必要者，得報由行政院核定後，轉讓民營。</p>	<p>一、條次變更。 二、文字修正，將「主管機關」修正為「事業主管機關」，「轉讓民營」修正為「移轉民營」。</p>
<p>第六條 公營事業移轉民營，由事業主管機關採下列方式辦理： 一、出售股份。 二、標售資產。 三、以資產作價與人民合資成立民營公司。 四、公司合併，且存續事業屬民營公司。 五、辦理現金增資。 六、其他經行政院核定者。公營事業採前項規定方式移轉民營時，事業主管機關得報請行政院核准，與特定對象以協議方式為之。 非公司組織之公營事業依第一項將其業務所需用之公有財產移轉民營者，不受國有財產法第二十八條之限制。</p>	<p>第五條 公營事業移轉民營得為全部或部分移轉。公營事業移轉民營時，由主管機關採左列方式之一辦理： 一、一次或分次出售股權。 二、一次或分次標售資產。 前項股權或資產之讓售，主管機關得報請行政院核准，與特定對象以協議方式為之。</p>	<p>一、條次變更。 二、現行第一項之規定與修正條文第二條重複，爰予刪除。 三、現行第二項移列第一項，並酌作修正： 四、序文酌作文字修正，將「公營事業移轉民營時」修正為「公營事業移轉民營」，「主管機關」修正為「事業主管機關」，「左列」修正為「下列」。另因事業主管機關可併採數種移轉民營方式，爰刪除「之一」二字。 五、現行第二項第一款及第二款移列第一款及第二款，由於「一次或分次」非屬移轉民營方式，爰刪除之。第一款「股權」修正為「股份」。 六、移轉民營方式不應僅限於出售股權或資產，鑒於「以資產作價與人民合資成立民營公司」、「公司合併，且存續事業屬民營公司」均為國際民營化所常見，亦為我國公司法所允許；「現金增資」屬事業財務調度所需，具稀釋公股比率效果，均應列入移轉民營方式。另為因應未來資本市場之演進，可能增加新金融工具（例如可交換公債、認購權證等），</p>

		<p>有必要增列「其他經行政院核定」之移轉民營方式，爰增列第三款至第六款規定。</p> <p>七、現行第三項移列第二項，並作文字修正，將「前項股權或資產之讓售」修正為「公營事業採前項規定方式移轉民營時」，「主管機關」修正為「事業主管機關」。</p> <p>八、增訂第三項。為進行民營化時資產之處分，爰排除國有財產法第二十八條不得處分公用財產之規定。</p>
<p>第七條 依前條規定移轉民營時，應由事業主管機關會同有關機關組織評價委員會，評定其價格。</p>	<p>第七條 依第五條規定移轉民營時，應由主管機關會同有關機關組織評價委員會，評定其價格。</p>	<p>文字修正，將「第五條」修正為「前條」，「主管機關」修正為「事業主管機關」。</p>
<p>第八條 公營事業轉為民營型態之日，從業人員願隨同移轉者，應隨同移轉。但其事業改組或轉讓時，新舊雇主另有約定者，從其約定。</p> <p>公營事業轉為民營型態之日，從業人員不願隨同移轉者或因前項但書約定未隨同移轉者，應辦理離職。其離職給與，應依勞動基準法退休金給與標準給付，不受年齡與工作年資限制，並加發移轉時薪給標準六個月薪給及一個月預告工資；其不適用勞動基準法者，得比照適用之。</p> <p>移轉為民營後繼續留用人員，得於移轉當日由原事業主就其原有年資辦理結算，其結算標準依前項規定辦理，但不發給預告工資。</p>	<p>第八條 公營事業轉為民營型態時，其從業人員願隨同移轉者，應隨同移轉。但其事業改組或轉讓時，新舊雇主另有約定者，從其約定。</p> <p>公營事業轉為民營型態時，其從業人員不願隨同移轉者或因前項但書約定未隨同移轉者，應辦理離職。其離職給與，應依勞動基準法退休金標準給付，不受年齡與工作年資限制，並加發移轉時薪給標準六個月薪給及一個月預告工資；其不適用勞動基準法者，得比照適用之。</p> <p>移轉為民營後繼續留用人員，得於移轉當日由原事業主就其原有年資辦理結算，其結算標準依前項規定辦理，但不發給預告工資。其於移轉之日起五年內資遣者，按從業人員移</p>	<p>一、為使條文更為明確，爰將第一項及第二項「轉為民營型態時」修正為「轉為民營型態之日」；並將第二項「退休金標準」修正為「退休金給與標準」。</p> <p>二、第三項增列「六個月薪給及一個月」，俾適用明確。</p> <p>三、第四項所定「依第三項」修正為「依前項」。</p> <p>四、第五項文字修正，將「主管機關」修正為「事業主管機關」。</p> <p>五、第六項酌作修正，將「加發之薪給」修正為「加發之六個月薪給」，俾適用明確，另因現行第十一條移列第十五條「依本條所加發之薪給及補償各項損失之費用，由第十一條所定之民營化員工權益補償金支應」併至第十五條第一項規定，爰刪除之。</p>

<p>其於移轉之日起五年內資遣者，按從業人員移轉民營當時或資遣時之薪給標準，擇優核給資遣給與，並按移轉民營當時薪給標準加發六個月薪給及一個月預告工資。</p> <p>前項被資遣人員，如符合退休條件者，另按退休規定辦理；依第二項辦理離職及依前項資遣者，有損失公保養老給付或勞保老年給付者，補償其權益損失；移轉民營時留用人員，如因改投勞保致損失公保原投保年資時，應比照補償之；其他原有權益如受減損時，亦應予以補償。</p> <p>前項補償辦法，由事業主管機關擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>依本條所加發之六個月薪給及補償各項損失之費用，應由政府負擔。</p> <p>依第二項辦理離職人員及第三項被資遣人員，再至其他公營事業任職時，不再適用六個月加發薪給、一個月預告工資及權益損失補償之規定；計算年資結算及離職給與時，前後公營事業每滿一年給予兩個基數之工作年資，合計不得高於十五年。</p>	<p>轉民營當時或資遣時之薪給標準，擇優核給資遣給與，並按移轉民營當時薪給標準加發六個月薪給及一個月預告工資。</p> <p>前項被資遣人員，如符合退休條件者，另按退休規定辦理；依第二項辦理離職及依第三項資遣者，有損失公保養老給付或勞保老年給付者，補償其權益損失；移轉民營時留用人員，如因改投勞保致損失公保原投保年資時，應比照補償之；其他原有權益如受減損時，亦應予以補償。</p> <p>前項補償辦法，由主管機關擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>依本條所加發之薪給及補償各項損失之費用，由第十一條所定之民營化員工權益補償金支應。</p>	<p>六、增列第七項。基於公平原則，原依第二項辦理離職人員及依第三項被資遣人員，再至其他公營事業任職時，不應再適用六個月加發薪給、一個月預告工資及權益損失補償之規定。為使從業人員之離職給與及年資結算標準符合勞動基準法退休金給與標準之規定，爰增列「前後公營事業每滿一年給予兩個基數之工作年資，合計不得高於十五年」之規定。</p>
<p>第九條 公營事業轉為民營型態之日，原依公務人員退休法令規定撥繳之退休撫卹基金費用及孳息，由基金管理機關進行收支結算；其有剩餘者，撥交該事業，其有不足者，由該事業發還基金。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、公營事業轉為民營型態之日，事業須依勞動基準法退休金標準給付離職給與及年資結算金，如原依公務人員退休法令（或其他法令）規定撥繳之金額未進行收支結算，將造成事業重複支付之情形，</p>

<p>第十條 依本條例領取公保、勞保補償金之從業人員，如再參加各該保險並請領養老或老年給付時，承保機構應代扣原請領之補償金，不受勞工保險條例第二十九條不得讓與、抵銷、扣押或供擔保之限制。但請領之養老或老年給付較原請領之補償金額低時，僅代扣請領金額。承保機構依前項規定代扣之款項，應繳還原事業主管機關。</p>		<p>爰增列本條文。</p> <p>一、本條新增。</p> <p>二、第一項訂定理由：</p> <p>三、現行各事業主管機關所屬事業從業人員權益補償辦法，均規定轉為民營型態之日或其後五年內離職之從業人員所請領之公、勞保補償金，應於日後如再領取養老或老年給付時，繳回原事業主管機關。</p> <p>四、另依本條例第八條第四項規定領取勞保老年給付補償金者，如再參加該保險並請領老年給付，其老年給付近於分段領取，於日後依法再加入勞保領取老年給付時，實質所領金額僅及於再加保部分，爰規定承保機構代扣原事業主管機關代墊之保險權益補償金，並排除勞工保險條例第二十九條不得讓與、抵銷扣押或供擔保之限制。</p> <p>五、由於將所請領之公、勞保補償金繳回原事業主管機關，徒增政府行政成本，為精簡行政程序及成本，並兼顧從業人員權益，爰於但書規定「請領之養老或老年給付較原請領之補償金額低時，僅代扣請領金額」。</p>
<p>第十一條 公營事業轉為民營型態前，應辦理從業人員轉業訓練、第二專長訓練或就業轉導。必要時，由其事業主管機關或勞工行政主管機關協助辦理。</p> <p>公營事業轉為民營型態後五年內被資遣之從業人</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為協助從業人員再就業，以利民營化之推動及社會安定，爰增列本條文。</p>

<p>員，由勞工行政主管機關辦理轉業訓練或就業輔導。</p>		
<p>第十二條 公營事業移轉民營出售股份時，保留一定額度之股份，供該事業之從業人員優惠優先認購；其辦法由事業主管機關擬訂，報請行政院核定之。</p>	<p>第九條 公營事業移轉民營出售股權時，保留一定額度之股份，供該事業之從業人員優惠優先認購；其辦法由主管機關報請行政院核定之。</p>	<p>一、條次變更。 二、文字修正，將「主管機關」修正為「事業主管機關擬訂」，「股權」修正為「股份」。</p>
<p>第十三條 依第六條規定移轉民營時，因配合經濟政策需要及市場狀況，必要時事業主管機關得報經行政院核准，不受預算法第二十五條第一項、第二十六條、第五十二條、第八十六條第一項及國有財產法第七條、第六十六條之限制。其收支淨額得併當年度決算辦理或補辦預算。</p>	<p>第六條 依前條規定移轉民營時，因配合經濟政策需要及市場狀況，必要時主管機關得報經行政院核准，不受預算法第二十三條、第二十四條及第三十八條之限制。但仍應補辦預算。</p>	<p>一、條次變更。 二、將「主管機關」修正為「事業主管機關」。 三、配合八十七年十月二十九日預算法修正後條次變更，修正原列預算法條次，並增列不受預算法第五十二條之限制。 四、為排除國有財產法對於預算程序之規定，爰增列不受「國有財產法第七條、第六十六條」之限制。 五、為加速民營化工作之進行，公營事業既已移轉民營，依第十五條辦理之相關收支亦可依決算法規定辦理，使民營化工作之進行更具彈性，爰增列「其收支淨額得併當年度決算辦理」之規定。</p>
<p>第十四條 政府資本未超過百分之五十之事業，其公股部分之轉讓，得準用第六條、第七條及前條規定。</p>	<p>第十條 政府資本未超過百分之五十之事業，其公股部分之轉讓，經主管機關核准後，得準用第五條至第七條之規定。</p>	<p>一、條次變更。 二、文字修正，配合修正後條次變更，將「第五條至第七條之規定」修正為「第六條、第七條及前條規定」。 三、由於公股本係由原事業主管機關持有，其轉讓本可由其自行決定，爰刪除「經主管機關核准後」等字。</p>
<p>第十五條 公營事業移轉民營政府所得資金，除先行支應第八條第六項規定</p>	<p>第十一條 公營事業移轉民營所得資金，均應繳庫，其原有從業人員權益</p>	<p>一、條次變更。 二、公營事業依第六條規定方式移轉民營時，其屬</p>

<p>之加發六個月薪給與補償各項損失之費用及政府負擔之民營化所需支出，並得部分撥入特種基金外，其餘均應繳庫，並應作為資本支出之財源。</p> <p>前項特種基金之提撥運用辦法，由行政院定之；其用途如下：</p> <p>一、支應財務艱困事業不足支付移轉民營之離職給與或年資結算金額。</p> <p>二、供政府資本計畫支出。</p> <p>三、投資或融資於產業升級或改善產業結構有關之重要事業或計畫。</p> <p>依第一項先行支應及撥充基金，不受預算法第二十五條第一項、第八十六條第一項及第八十九條之限制。</p>	<p>補償經費，應由政府編列民營化員工權益補償金專案預算支應。但得由所得資金內先行支用，並補辦預算。</p>	<p>現金增資之所得資金不應繳庫，又公營事業出售其資產或轉投資等情形，其所得資金之繳庫應依公司法或其他法令規定辦理，不需於本條例規定，爰於第一項明定繳庫之對象限於「政府所得資金」。又為縮短公庫調度之程序，並規定政府所得資金得先行支應從業人員權益補償經費及政府負擔之民營化所需支出；為促進公共資源運用效率，爰增列「並得部分撥入特種基金外，其餘均應繳庫，並應作為資本支出之財源。」</p> <p>三、增列第二項，明定特種基金之提撥運用辦法由行政院定之，並規定其用途。</p> <p>四、為使先行支應及撥充基金不受預算程序之限制，爰增列第三項規定。</p>
<p>第十六條 非公司組織之公營事業為移轉民營，將其全部或一部，改組為公營公司者，得沿用原事業之預算。</p> <p>政府持有前項公營公司股份，得於公司設立登記後轉讓，不受公司法第一百六十三條第二項之限制。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、非公司組織之公營事業將其全部或一部公司化，為民營化常態，為精簡「列入民營化時程之非公司組織公營事業」公司化所需時程，爰增列第一項。又事業無論將全部或一部改組為公營公司，均可能在已編列之原事業預算中加以劃分運用，故明定得沿用原事業之預算。</p> <p>三、為縮短公司化後之公股釋出期間，以加速推動民營化政策，爰增列第二項。</p>
<p>第十七條 具公用或國防特性之公營事業移轉民營時，其事業主管機關得令事業發行特別股，由事業</p>		<p>一、本條新增。為使事業穩健經營、保障消費者權益國家安全，由移轉民營事業發行特別股予政府，</p>

<p>主管機關依面額認購之，於一定期間行使第二項所列之權利。</p> <p>發行特別股之事業，為下列行為應先經該特別股股東之同意：</p> <p>一、變更公司名稱。</p> <p>二、變更所營事業。</p> <p>三、讓與全部或主要部分之營業或財產。</p> <p>事業違反前項規定之決議，無效。</p> <p>依本條規定發行之特別股，不得轉讓。但於第一項所定一定期間屆滿後，由該事業以面額收回後銷除之。</p>		<p>並授權於一定期間內就該事業之特定決議具有否決或限制權利，係國際民營化常有實務，為取得法源依據，爰予增列。</p> <p>二、第一項明定特別股之發行、認購及其權利之行使。</p> <p>三、「變更公司名稱」、「變更所營事業」及「讓與全部或主要部分之營業或財產」等係屬影響公司穩健經營之重大事項，爰於第二項及第三項規定須先經特別股之同意，違反之決議無效。</p> <p>四、參照國際民營化實務，於第四項明定政府所擁有之否決權不得轉讓。另為增加事業之經營彈性，於該事業轉為民營型態後一定期間內，特別股由該事業以面額收回後銷除之。</p>
<p>第十八條 具公用特性之公營事業於移轉民營時或轉為民營型態後，事業主管機關得訂定一定期間，限制每一股東與其關係人及股東利用他人名義持有股份之比率。</p> <p>前項所稱關係人，指下列情形之一：</p> <p>一、股東為自然人者，指其配偶、二親等以內之血親及股東本人或配偶為負責人之企業。</p> <p>二、股東為法人者，指同一關係企業。</p> <p>違反第一項規定之持股比率上限之股份，不具表決權。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為使具公用特性之公營事業民營化後健全經營，避免股權集中，爰於第一項明定事業主管機關得訂定一定期間，限制每一股東與其關係人及股東利用他人名義持有股份之比率。</p> <p>二、第二項參考證券相關法規、公司法及銀行法訂定關係人之範圍。</p> <p>三、為落實股權分散的精神，爰於第三項規定違反持股比率上限之股份，不具表決權。</p>
<p>第十九條 本條例施行細則，由行政院定之。</p>	<p>第十二條 本條例施行細則，由行政院定之。</p>	<p>條次變更，條文未修正。</p>

第二十條 本條例自公布 日施行。	第十三條 本條例自公布 日施行。	條次變更，條文未修正。
---------------------	---------------------	-------------

三、公營事業移轉民營條例施行細則

【公布日期】88/01/27

【公布機關】行政院

【異動經過】法規沿革

中華民國八十一年二月二十八日行政院臺經字第 0 七三五六號令訂定發布全文二十一條

中華民國八十三年五月十一日行政院令修正第八條

中華民國八十六年十月一日行政院令修正全文二十六條

中華民國八十八年一月二十七日行政院令修正第十九條、第二十一條條文

中華民國八十八年六月三十日行政院令台八十八經字第二五四二五號修正第三條、第四條、第九條條文

第一條 本細則依公營事業移轉民營條例（以下簡稱本條例）第十二條規定訂定之。

第二條 本條例所稱移轉民營，指將公營事業全部或部分之股權出售、資產標售或股權、資產協議讓售自然人或私法人。

第三條 本條例所稱政府，包括中央政府、直轄市政府及縣（市）政府。

第四條 本條例所稱事業主管機關，屬國營事業者，指中央目的事業主管機關；屬地方政府之公營事業者，指該管直轄市政府或縣（市）政府。

第五條 本條例第五條第二項第一款所稱出售股權，指下列情形之一：

一、依證券交易法令以下列方式出售者：

（一）股票上市或上櫃前公開銷售公股。

（二）對非特定人公開招募出售公股。

（三）於集中交易市場或證券商營業處所出售公股。

（四）於海外以出售原股或海外存託憑證方式銷售公股。

二、依其他法令規定，對非特定人標售或拍賣公股。

第六條 本條例第五條第二項第二款所稱標售資產，指為移轉民營而標售該公營事業之工廠、分支機構全部或一部資產。前項資產標售得為概括承受之約定。

第七條 本條例第五條第三項所稱讓售股權或資產之特定對象，指公營事業移轉民營時，為達成引進技術、利用行銷經驗、改善經營或其他特定目的，經該事業主管機關評定合格，報請行政院核准之自然人或私法人。

第八條 本條例第五條第二項第二款所稱標售資產及第三項所稱資產之讓售，得以公營事業之工廠、分支機構全部或一部財產抵繳股款，投資設立民營公司方式為之。

第九條 依本條例第七條規定組織國營事業移轉民營評價委員會，由財政部、行政院主計處、行政院經濟建設委員會、行政院勞工委員會及該移轉民營事業主管機關所指派之代表組成，並由各該事業主管機關召集之。必要時，得徵詢學者、專家或該移轉民營事業代表之意見。

前項各機關指派之代表以現職人員為限，事業主管機關代表名額不得超過評價委員會代表之半數。

直轄市、縣（市）營事業之移轉民營評價委員會，由各該事業主管機關依權責，比照前二項規定組成之。

第十條 本條例第七條所稱評定其價格，指評定出售股權或資產之底價。委託承銷商採公開承銷方式出售股權時，得增列承銷價格或承銷價格計算公式。前項價格於評定時，應考慮取得成本、帳面價值、時價、市價、將來可能之利得、市場狀況、資產重估價及出售時機等因素。

第十一條 本條例第八條所稱公營事業轉為民營型態時，指下列各款之情形：

- 一、以一次或分次出售股權者，指政府資本低於實收資本總額百分之五十之日。
- 二、以一次或分次標售資產方式者，指受讓人取得當次標售資產物權之日。
- 三、以協議方式讓售者，準用前二款之規定。

第十二條 本條例第八條、第九條及第十一條所稱從業人員，指依法得適用退休、資遣規定之人員。但不包括下列人員：

- 一、依聘用人員聘用條例聘用之人員。
- 二、依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法僱用之人員。
- 三、定期勞動契約人員。
- 四、借調或兼職人員。
- 五、其他臨時人員。

第十三條 公營事業轉為民營型態前，應辦理從業人員轉業訓練、第二專長訓練

或就業輔導。必要時，由其事業主管機關或勞工行政主管機關協助辦理。公營事業轉為民營型態後五年內被資遣之從業人員，由勞工行政主管機關辦理轉業訓練或就業輔導。

第十四條 公營事業移轉為民營型態時，依本條例第八條第二項或第三項辦理離職或資遣，再至公營事業服務者，於該事業移轉民營時，不適用本條例領取加發六個月薪給及一個月預告工資之規定。

第十五條 本條例第八條第二項所定勞動基準法退休金標準，其工作年資於該事業適用勞動基準法後者，依該法第五十五條規定計算。其工作年資於該事業適用勞動基準法前者，依各該事業當時應適用之法令規定計算，當時無法令可資適用者，依各該事業自訂之規定或勞雇雙方之協商計算；或由從業人員選擇依下列規定辦理：

- 一、勞動基準法施行後之工作年資比照該法第五十五條規定計算。
- 二、勞動基準法施行前之工作年資比照臺灣省工廠工人退休規則規定計算。

依前項規定適用勞動基準法前、後工作年資計算之退休金標準，合計最高總數以四十五個基數為限。

第十六條 本條例第八條第二項及第三項所稱薪給標準，於實施用人費率單一薪給事業人員，指每月支領之單一薪給，不包括津貼、加給及獎金；於未實施用人費率事業人員，指每月支領之薪給及加給。

第十七條 本條例第八條第三項及第四項所稱留用人員，指事業全部或部分轉為民營型態後，在該民營事業繼續工作之從業人員。

第十八條 本條例第八條第三項所稱結算，指結清年資，辦理給付。辦理結算後之從業人員，其年資重新起算。

第十九條 各主管機關依本條例第八條第五項擬訂之補償辦法，其補償範圍應以公營事業移轉為民營型態時已發生之損失為限。但移轉之日起五年內資遣者，其勞保權益如有損失時，應給予補償。

第二十條 本條例第九條所稱保留一定額度之股份，包括下列三者，其合計股數不得超過各該事業已發行股份總數之百分之三十五。

- 一、可認購額度：就各該事業平均薪給標準總額二十四倍之總金額以第一次銷售價格換算。
- 二、得增購額度：公營事業移轉為民營型態當次釋股時，其事業主管機關

得在可認購額度股數範圍內，依當次加權平均銷售價格，提供該事業從業人員增購。

三、長期持股優惠保留股數：第一次釋出公股，保留供從業人員於持有可認購額度股份達事業主管機關所定期間時，依事業主管機關所定比率，按股票面額認購之股數。

前項第一款所稱平均薪給標準總額，指本條例八十年六月十九日修正施行後，各該事業第一次釋出公股之月前十二個月（釋出公股之月不予計入）每月全部從業人員依第十六條規定薪給標準所計算薪給總額之月平均數。所稱第一次銷售價格，指本條例八十年六月十九日修正施行後，各該事業第一次釋出公股之銷售價格，有多個成交價格時，以其加權平均計算之。各該事業應依從業人員年資、職等及考績或其他因素，分別訂定每位從業人員可認購股數及增購股數。

第二十一條 從業人員依前條第一項第一款可認購額度進行認購之股份，其認購價格應與當次股份出售價格中之最低成交價格一致。從業人員如自願將其當次全數或部分認購之股份委託事業指定之機構集中保管，並承諾二年內不予轉讓或質押，該交付集中保管股份得以上開最低成交價格百分之九十認購。

從業人員持有前項可認購額度之股份達事業主管機關所定期間以上者，得於期滿時依前條第一項第三款所定比率，按股票面額認購。

從業人員離職或退休後，其於在職期間依前條第一項第一款認購之股份仍適用前項長期持股優惠之規定。

第二十二條 經行政院指定以優惠方式公開銷售公營事業股份予公眾時，事業主管機關應另行訂定該事業從業人員認購額度及認購價格，併同釋股計畫，報請行政院核定，不適用前二條之規定。

第二十三條 依本條例第九條規定由主管機關所定之從業人員優惠優先認購股份辦法，應包括下列事項：

- 一、優先方式。
- 二、認購額度。
- 三、優惠方式。
- 四、認購時機。
- 五、其他必要事項。

第二十四條 移轉民營事業之董事長、總經理之認股及權益補償，均比照從業人員之規定辦理。

第二十五條 公營事業移轉民營所得資金，依本條例第十一條規定繳庫，應依下列規定辦理：

- 一、 公庫出售持有公股時或公營事業出售全部資產時之所得資金，其屬應分配與公庫部分，均應繳庫。
- 二、 公營事業出售部分資產或其持有移轉民營之轉投資事業股權時，其收支應併入事業年度盈餘處理，除依法提列法定盈餘公積及資本公積外，不得提列特別盈餘公積或以未分配盈餘方式留存。

第二十六條 本細則自發布日施行。