

中華電信公司民營化

與

為因應國際間經濟自由化的衝擊，並為我國未來的經濟開創新的發展空間，加速推動公營事業民營化已成為政府當前重要政策之一。而相較於以往所完成的民營化案例，現階段正進行民營化規劃的公營事業，包括中華電信、中油、台電、三商銀等，不但企業規模遠較以往龐大，而且除三商銀以外，均屬攸關我國民生經濟之重要公用事業。因此，這些公營事業之民營化工作是否順利，對我國未來整體經濟之發展，將產生相當重要之影響，也備受社會大眾關切。

上述數個重量級公營企業中，中華電信公司之民營化被政府列為最優先進行的標的。中華電信的前身是交通部電信總局，甫於1996年7月完成公司化，改制成為國營事業體制。當包括電信法、電信總局組織條例、以及中華電信股份有限公司條例等所謂電信三法在立法院進行討論時，即經常發生員工發動大規模抗爭以及立法院火爆場面。而在去年，該公司又開始推動民營化，由於民營化計畫中，涉及甚多員工權益問題，員工之抗拒心態，因而更甚於推動公司化之時期。因此，有關中華電信員工之訴求以及政府應持有之立場，頗值得我們詳加探討。

就代表中華電信產業工會所提出的訴求中，我們發現他們最主要的訴求為「員工權益之保障」與「民營化即財團化」等兩項。而在員工權益方面主要包括民營化後之工作權保障、員工身份改變後之損失補償、以及員工釋股之優惠等。另外，在員工抗爭過程中，「民營化即財團化」也是工會強烈反對民營化的重要理由，他們認為民營化後中華電信必將落入財團手中，一旦財團掌握住經營權，為了賺取更多的利潤，勢難避免藉由大量裁員以減少成本支出，因此他們反對民營化。

首先我們將就員工所提出之權益訴求進行討論。中華電信公司目前之員工，多屬於改制前交通部電信總局時期，經過電信人員考試及格，並依「交通部事業人員任用條例」所任用，因此具有公務員資格，依法有公務員應享之權利和應盡之義務。而員工認為一旦中華電信公司變成民營公司，其公務員資格自然消失，因此，要求對被取消之公務員資格給予補償；而隨著公務員資格被取消，其工作權可能因公司經營策略之考量，而無法獲得「鐵飯碗」的保障。因此，工會亦要求員工之工作權應比照公務員六十五歲退休辦法獲得同等保障或相當補償。

就這部份員工權益之訴求，我們認為民營化後中華電信員工之權益必然發生改變，因此，政府有必要提出一套合理的解決辦法。譬如，中華電信可以規劃一套優惠提前退休的辦法，使得不願意繼續在民營化後之中華電信工作的人，可以獲得適當的補償。其次，中華電信亦可以提供一套完整的員工訓練辦法，一方面協助員工轉業，一方面亦可以透過這個訓練課程，使得員工的工作能力提升，以適應電信自由化後之競爭環境。但是，對於員工要求其工作權仍然要獲得保障，我們認為這種要求並不合理。因為就民營化之精神而言，主要是希望中華電信透過民營化之推動，能夠改善體質、提升經營效率，以應付電信自由化後之激烈市場競爭。因此，如果現有36,000名員工之工作權，不能在經營策略的考量下，進行適度的調整，則民營化後之中華電信可能在市場上會被淘汰。如此，民營化之優點將無法落實在中華電信身上，這對大多數的中華電信員工實不公平。

另外，中華電信產業工會並主張在釋股時，員工應享有以最優厚條件認股之權利，要求以