

- 一、 (25%) 台大等頂大近年碩士班考試報名人數持續下滑，台大、交大去年報名人數約只有 10 年前的一半。大學觀察，考生不再亂槍打鳥，不會報名所有相關領域研究所；加上高學歷不見得等於高就業率，大學生畢業後寧願找好工作先卡位，不急著讀研究所。(摘自 2016-01-25 聯合報)

請以經濟學的角度分析，為何念碩士的考生人數會下降？

- 二、 (50%) 立法院「前瞻基礎建設特別條例草案」公聽會，昨討論金額高達 4400 億元的軌道建設，各縣市首長昨紛紛出席搶預算。(摘自 2016-01-25 聯合報)

請以經濟學的角度分析，為何政府希望積極擴大政府支出的金額？以及為何政府支出以舉債的方式籌資，會有人提出會有不利的效果出現？

- 三、 (25%) 目前施行的周休二日的制度，在過去有提出一例一休、二例的版本。簡單來說就是二例是不能加班，一例一休是於休假日可以加班。

請以經濟學的角度分析，為何一例一休的版本會較二例的版本多了一些彈性？

一、解釋名詞（可用中文或英文回答，合計共四十分）

- (一) Social Capital (十分)
- (二) Power Structure (十分)
- (三) Working Poor (十分)
- (四) Class Consciousness (十分)

二、申論題（合計共六十分）

- (一) 資本主義發展脈絡上，在勞動市場中人力運用過程中，勞動彈性化所引發出來的問題始終是爭論不休之議題。您認為「勞動彈性化」之發展可能引發哪些相關的問題，請分析之。（二十分）
- (二) 近幾年來台灣人力運用缺口之問題似乎越來越嚴重。勞動部的因應策略多思考從內部勞動力的開發來彌補勞動市場所可能的缺工現象。在中高齡及高齡就業區塊之勞動開發一直以來是相當重要的思考核心。請問針對中高齡及高齡就業輔助，有關即將推動的「中高齡暨高齡就業專法」，您贊同或不贊同？請說明其原因為何。（二十分）
- (三) 現今勞動市場中「經常有雇主指出他們都找不到勞工，而卻有更多的勞工都說他們在職場都找不到工作」。以上的勞動訊息，就您的分析，問題主要可能是出在哪裡？其可能解決之出路為何？（二十分）

1.

小美和小強為大學同學，兩人相戀多年並於今年同時自大學畢業並結成連理。婚後兩人欲投入職場一展長才共創美好未來，遂向諸多企業投履歷應徵工作。小美於 X 公司之面試中，被面試官詢問其星座為何，小美如實回答之後，面試官委婉告知，用人單位主管針對應聘者之特質有偏好，認為某星座的勞工工作較為認真負責，且目前單位內的該星座勞工表現也確實較佳，所以本次招募希望是由特定星座的人來任職，而小美並非該特定星座，因此恐怕無法錄取她。事後，小美也確實沒有獲得該工作職位，只好繼續向其他公司求職。同時，小強於 Y 公司的應徵亦不順利，因為 Y 公司於招聘啟事內明定男需役畢，而小強甫自大學畢業尚未服兵役，因此 Y 公司連面試的機會都不給他，直接拒絕了他的申請。

兩人初次謀職的即遭到挫折，也隱約的覺得這種不能歸責於求職者的歧視性的待遇不太合理，遂向就讀專業系所的你請問以下問題。

- (1) 如果小美覺得其在 X 公司之求職，是因為她的星座而遭遇不平等的歧視性待遇，而欲向主管機關提出就業歧視申訴，請問應向何機關提出申訴？法律依據為何？相關程序為何？就業歧視成立或不成立之理由為何？（15 分）
- (2) 如果小強覺得其申請 Y 公司之職缺時，因為該公司規定「限役畢」而限制了其求職的機會，欲向主管機關提出就業歧視申訴，請問應向何機關提出申訴？法律依據為何？相關程序為何？就業歧視成立或不成立之理由為何？（20 分）
- (3) 如果後來小美順利進入 Z 公司任職，於兩年後懷孕即將生產，遂依據性別工作平等法規定請了八週的產假，並於產後返職繼續上班。但是該年底打考績核發獎金時，小美發現她是該單位三個人中考績最差的一位，這讓她難以接受，因為在請產假前的兩年中，她的考績向來是該單位最佳的，返職之後工作表現也持續良好，並沒有理由考績變成最後一名。小美記得，性別工作平等法有規定雇主不得以女性勞工請假產為由，給予較差考績或不利益待遇，遂向人資部門申覆。人資部門則回應，其考績並沒有因為請了產假被扣減，而是同單位的其他兩個人，因為在產假期間幫忙分攤小美的工作，增加了他們的工作量，因此他們的考績被額外加分，間接地導致考績呈現小美是最後一名的排序，這是為了維持公司內公平性產生的作法，人資認為公司並未違法。請問，Z 公司有無違反現有法令對懷孕女性之保障？理由為何？（20 分）

（參考法條

就業服務法第五條一項：

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

性別工作平等法第十五條一項：

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

性別工作平等法第二十一條：

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。)

2.

立法院於民國 107 年 1 月甫三讀修正勞動基準法部分規定，請擇要論述本次修法之重點，並附理由評析修法之內容。(20 分)

3.

台灣勞動基準法中，有許多規定之例外，例如延長工時、或者新修正的輪值休息時間調整，雇主皆必須獲得工會或者勞資會議同意後，方可實施，可見工會和勞資會議被賦予相當重大之角色。請論述勞資會議之組成方式、功能、決議效力(9 分)，並分析現行勞資會議運作之實際效益。(16 分)

申論題：共 3 題。

- 一、請分別說明管理者的薪資種類可以設計那些？以及可能的激勵效果。(40 分)
- 二、請舉出三種管理職的訓練方法，並分述其主要訓練目的和如何評估其成效？(30 分)
- 三、為協助員工能夠工作與生活平衡，請舉出三種可以運用的管理或和福利方案，並一一分析其優點與限制。(30 分)