

95 學年國立政治大學勞工研究所 自我改進報告

壹、系（所）發展目標

一、發展沿革和歷程、研究方向及辦學目標

我國長期經濟建設的成果，使我國在公元二千年之前，已成為開發國家，社會型態也由以農立國的傳統社會變成工商社會。因此，勞動人數比例逐年增長，目前我國的勞工約在八百萬以上，勞動關係舉凡勞資關係、工會運動、安全衛生、職業訓練、勞工市場的調整、退休保障等均是亟需解決的迫切性問題。

近年失業問題尤其嚴重，大量解僱、關廠歇業等勞資糾紛層出不窮，然而不論政府與公民營企業，一致感到處理問題之理論依據與專業人材均大量不足，尤其基層人員多由非專業人員擔任，對處理業務亦缺乏必要之知識，致使勞動問題往往直接變成社會、政治問題，影響社會、政治安定。

鑑於上述問題與社會的需要，本所於七十九年八月一日正式成立，招收十五名碩士班研究生，首任所長由法律系教授（卸任大法官）黃越欽博士擔任。歷任所長分別為張昌吉教授、王惠玲副教授、張其恆副教授、劉梅君教授。現任所長為成之約教授，招收碩士班研究生二十六名，其中一般生十八名、在職生八名。此外，為充實課程的廣度，亦從創所至今，遴聘來自不同領域之學術及實務界之兼任教授，涵蓋勞動經濟學、勞動心理學、勞動哲學、人力資源、勞資爭議等達十數位，讓研究生在修業期間得以充實各領域的知識，奠定未來從事學術研究及實務工作發展的基礎。

（一）本所特色

- 一) 強調人文科技整合之研究與發展：本校素來為國內社會科學之重鎮，教學與研究得以充分運用此一豐富資源。
- 二) 國際化程度高，強調國際學術交流：本所定期辦理國際研討會，並視需要邀請國外知名大學教授擔任客座；與國外大學簽訂合作協定，時有學生及教師之交流。
- 三) 理論與實務並重：本所基於理論與實務並重，一般生及在職生係採分別錄取一併授課方式，以達本所畢業學生素質之一致性。

（二）學術領域

本所以勞資關係、人力資源與社會安全等三項領域，為教學、研究與社會服務的核心工作，培育相關專長之人才，投入政府機關、民間企業與第三部門社會團體，成為基層中堅幹部。

（三）國際學術合作概況

目前本所與加拿大阿爾伯塔大學法律學院、奧地利茵斯布魯課大學勞動法與社會安全研究所，澳大利亞查理士大學商學院以及中國大陸中國人民大學勞動人事學院均有簽訂學術合作協定，有多名學生前往攻讀博士學位。

（四）教學目標

- 一) 透過科際整合的基礎訓練，以建立勞資關係與人力資源學科完整概念，並著重實務取向的理論訓練。
- 二) 培養人才通過國家考試在行政機關擔任中上層主管，處理勞工行政、勞工保險、職業訓練、調解、仲裁業務。
- 三) 培養人才進入公民營企業擔任中上層領導幹部，從事人事管理，促進勞資協調與合作，發揮經營績效、提高生產力。
- 四) 培養人才從事勞雇團體和組織實際業務，發揮勞資和諧、安定社會的作用。
- 五) 培養人才成為學術界的菁英，以不斷培養學術界更進一步栽培另一批新的人才。
- 六) 研究大陸有關勞動法制，為將來兩岸交流提供發展基礎。

二、借鏡、評估與改進的具體作法

由於本所目前為一獨立所、僅招收碩士班學生，未設有大學部和博士班，因此在進行校際或國際比較時，似乎缺乏可與之比較的對象。在經過搜尋之後，選定美國伊立諾州伊立諾大學 Urbana-Champaign 分校勞動暨產業關係研究所 (Institute of Labor and Industrial Relations, University of Illinois at Urbana-Champaign) 做為比較與借鏡的對象。由於該研究所也僅招收研究生，在性質上應該是與目前的本所近似；更重要的是，該研究所在勞資關係與人力資源領域的優異表現與領先地位。

伊立諾大學勞動暨產業關係研究所係於一九四六年開始正式運作，提供學位及非學位課程兩類。設立之初係以招收碩士班學生為對象，一九六六

年開始招收博士班學生。自一九七六年開始，勞動暨產業關係研究所開始與法學院和商學院共同合辦學位課程。除此之外，於一九六五年，勞動暨產業關係研究所在芝加哥設立「芝加哥勞動教育方案」(The Chicago Labor Education Program)，提供勞動教育課程。同時，於一九九一年，勞動暨產業關係研究所和伊立諾州伊立諾大學芝加哥分校的商學院共同設立人力資源管理中心(The Center for Human Resource Management)，滿足企業所需的研究、資訊和教育訓練需求。

根據勞動暨產業關係研究所網站資料顯示，二〇〇五年秋季班共招收碩、博士班學生 142 名，二〇〇六年春季班共招收碩、博士班學生 121 名，合計全學年招收學生 263 名。目前，勞動暨產業關係研究所師資共計有十九位，專長領域橫跨勞資關係、經濟、企業管理、心理和法律等。

參酌前述的敘述與說明可知，勞動暨產業關係研究所具有以下之特色值得師法：

- (一) 設立宗旨及目標明確：將勞資關係與人力資源定為發展的目標與方向。
- (二) 跨領域整合：不僅師資具有多元的專長背景，並能結合其他專長領域，包括法律與企業管理等。
- (三) 課程多元化：同時提供學位與非學位課程，並且為勞動教育投入心力與資源。
- (四) 專收研究生，或許較符合勞資關係與人力資源應用性的功能與取向。

針對這些特色，本所或許需要再檢討者大致上包括以下幾點：

- (一) 本所設立的宗旨與目標或許需要再釐清與再定位，並據以調整授課的方向。
- (二) 將本所定位為學士後教學與研究似乎並非不可行，不過，受限於缺乏博士班和在職專班的情況下，發展必然受到限制，而這正是需要校方與政府予以協助解決的問題。
- (三) 關於非學位課程，目前本所正積極推動各種學分班課程，期望能對本所發展產生正面效益。
- (四) 關於學生的名額是否需要予以做總額限制，值得進一步商榷。以一學

年的生師比來看，勞動暨產業關係研究所高達 13.84，似乎偏高。不過，如果有需求，畢業生表現優異，是否要定有生師比，值得考量。

(五) 關於跨領域整合部分，目前本所已經與法學院和社工所共同推動勞動與社會學程，報名人數也相當踴躍；也期望這樣的發展能對本所產生積極效益。此外，本所也應該加強與商學院的合作，以期滿足企業勞資關係領域的研究、資訊和教育訓練的需求。

(六) 對於勞動教育的推動與執行，本所應該師法勞動暨產業關係研究所的作法，應該規劃類似「勞動教育方案」的計畫，以期對勞動教育的發展有所貢獻。目前，本所已經在進行的是與台北縣政府勞工大學合作，共同開設有利於勞工知能學習和成長的課程。

二、系所資源

1. **師資**：(1)詳述師資結構；包括成員、擅長領域及優質特色等，渠等之專業是否滿足達成本系(所)目標之需求，或有應補強之處。(2) 國際教師之規劃，如延攬國際知名教授之策略、外籍教授參與系(所)務活動情況等。(3)教師之教學負擔及參與行政業務情形。
2. **經費**：為使辦學績效與資源分配相連結，請述明系(所)所有經費流入(含教訓輔業務費、推廣教育回流款、研究計畫管理費分配款…等)。

三、學術活動

1. **研究與出版**：教師的研究發展議題是高等教育評鑑的核心議題，請就貴系(所)教師專業領域詳述彼等研究表現之質與量；如有重要但易被忽略或不適用一般評鑑方式的領域亦請一併敘明。
2. **研究團隊及學術研討會等**：藉此闡述貴單位活絡研究風氣及蓄勢待發的研究能量，並敘明跨院、跨校、跨領域之研究情況。
3. **學術交流**：經由締結姐妹校、交換師生、延攬海外短期傑出教師等交流活動，述明與國際接軌情形。
4. **師生進修**：出國進修、海外研習、籌組讀書會，另請補充說明渠等校外兼職情況。

配合教育部「學海築夢」96 年度獎助大專校院海外專業實習先導型計畫，

本所預備於計畫時間內，每年提供二名學生赴瑞士日內瓦社會經濟發展中心（Socio-Economic Development Center，CSEND）進行為期一個月的實習。

瑞士日內瓦社會經濟發展中心係一獨立、非營利的組織，設立目的係在促進均等、永續和整合性發展。根據該中心網站的資料與中心負責人 Dr. Lichia Saner Yiu（游麗家）的描述，該中心至少在以下五個研究領域或議題上可以協助勞研所學生的學習與成長，以及有助於勞研所的教學和研究，這五項領域或議題分別包括：

- （一）技能發展與人力資本形成（Skill development and human capital formation）
- （二）公共職業教育和訓練品質提升（Quality assurance for public vocational education and training）
- （三）尊嚴的工作與消除貧窮策略（Decent work and poverty reduction strategy）
- （四）勞資衝突解決與調解（Labor conflict resolution and mediation）
- （五）社會資本（Social capital）

除此之外，由於該中心位處瑞士日內瓦，經常接受國際性專業組織如世界貿易組織（WTO）和國際勞工組織（ILO）的委託進行研究計畫，藉由與該中心的合作，必然有助於勞研所師生、學校甚至國家與這些國際組織的接觸與互動。

5. 師生受獎、補助情形；包含受補助（委託）主持之研究計畫。

四、教學與學生學習

1. 詳述貴系(所)課程架構與系所發展目標。
2. 貴系(所)教師是否因教學卓越受校內外肯定。
3. 教學與個人學術研究領域相結合程度。
4. 與同領域之科系相比，貴系(所)教師教學工作的負擔情況。
5. 教師教學品質是否反映於教學意見調查。

6. 教師指導研究生的狀況(質與量);包括指導學生參與專題研究計畫、出席國際會議發表論文、國際期刊發表論文…等。

本所成之約教授與本所學生高貴敏共同投稿『日勞働研究雜誌』(The Japanese Journal of Labour Studies),論文名稱:Policy choice for Taiwan in adjusting labor relations legislation and institution(審查中)。

五、結論

1. 面對高教環境急遽的改變及國際化的衝擊,貴系(所)如何深入思考單位組織之發展與重組,以發揮自我優勢,進而營造有利於貴系(所)發展的環境,至提升整體本質,邁向卓越。
2. 研究型大學之教學與研究應是並重的,惟有高質量的研究表現,才是教學品質提升的保證。貴系(所)教師在教學與研究間應如何取得平衡。
3. 針對前述發展,擬定短(2年內)、中(5年內)、長期(10年內)之具體改進時程表。
4. 為達成上述目標所遭遇困難,學校應有的配套及協助。

(一) 發展考量因素

- 一) 勞動三法修正通過、落實勞資協商義務,衝擊勞資互動關係。
- 二) 發展人才培訓產業、擴大職業訓練補助和推動個人訓練帳戶等,促進人力資源發展。
- 三) 企業跨國性投資,勞資關係議題越顯重要;如明碁併購德國西門子,Wal-mart被要求成立工會等。

(二) 發展方向

- 一) 申設博士班,提供深造管道,並凸顯本校在此領域的領先地位。
- 二) 開設碩士學分班,提供在職勞工進修管道。
- 三) 開設勞動有關學程,擴大招生管道與來源。
- 四) 開設在職專班,滿足取得學分之在職勞工繼續進修和取得學位的需求。
- 五) 成立勞資關係與人力資源研究與發展中心,強化有關研究與人才的培育。

(三) 發展現況

- 一) 博士班申設已經提出，目前正送部審查中。
- 二) 已經在公企中心開設「人力資源訓練與發展」和「勞資關係和集體協商」兩門學分班課程，平均每班招生人數都能維持在四、五十人之間。不過，苦於師資不足和進用師資的限制，無法開設更多課程。
- 三) 已經與法學院和社會系合作開設學程，預計明年可以開始招收學生。
- 四) 在職專班還在努力中；不過，如果無法設立，勢必是本校與本所的損失。
- 五) 研究與發展中心的設立，目前正在整合有關資源，希望能儘快有所突破。

(四) 需要校方協助解決事項

- 一) 協助爭取博士班的設立
- 二) 協助解決在職勞工繼續進修和取得學位的問題
- 三) 能允許增加學分班師資的延聘