

- 一、依照「勞動力商品化」觀點，在資本主義社會中，「勞動力」被視為是勞動市場中被販售與購買的「商品」，其交易的價格即是工資，但是雇主透過自動化的工廠生產體制，以「機器調控」生產的速度與步驟，迫使勞工只能被動配合機器調控而付出自己的勞動力，雇主進而控制了勞工的勞動力運用，萃取了勞工的勞動力，同時雇主又掩飾了運用勞工的勞動力製成商品後在市場中賣出的真正價值，只提供給勞工有限的低工資，並且使勞工以為自己的勞動力的剩餘價值有限，雇主正是藉由這種「勞動力商品化」的方式，對勞工進行剝削，取得勞工之更多勞動力的剩餘價值。

請從上述「勞動力商品化」的觀點，分析下列真實案例中，雇主的作為對勞工造成的不利影響。案例：《勞動基準法》規定勞工連續工作 4 小時要休息 30 分鐘，休息時間不計薪，但是有勞工向勞工局檢舉，雇主把 30 分鐘的休息時間，分攤到每小時休息 6 分鐘，也就是工作 54 分鐘後休息 6 分鐘，再以休息時間不支薪為理由，將勞工應領取的時薪打 9 折支付。(本題 35 分)

- 二、部分工時勞工理應比全職勞工的工時較短，但是依照勞動部 2014 年「部分工時勞工調查」顯示，台灣的部分工時勞工之中，每天工時達八小時以上者有 20.5%，每周工時 40 小時以上者占 30%，可見有相當比例的部分工時勞工，其工時與全職勞工的工時相同；在實務上，也可以發現，部分工時勞工，即使每天工時八小時以上，應屬全職，但是有些雇主卻仍然以「時薪制」的部分工時方式僱用，形成一種「假部分工時、真全職」的問題出現。

請從「階級衝突理論」的「階級利益矛盾」觀點，分析雇主採取「假部分工時、真全職」的作法，對於部分工時勞工造成的不利影響。(本題 35 分)

- 三、依照勞動部公布的 2014 年「工作場所性別平等概況調查」報告，與男性受僱者比較，台灣的女性受僱者在工作職場上因性別遭受不平等待遇的情形，均高於男性，其中以「調薪幅度」高出男性 4.3% 較多，其次為「求職」及「升遷」，分別高出 2.3% 及 2.1%。請從「性別歧視」的觀點，分析上述職場中的性別不平等待遇問題。(本題 30 分)