

勞資雙方談判態度與策略對談判結果的影響：

以台北市政府交通局停車管理處個案為例

研究生：賀仲民

指導教授：曾芳代教授

國立交通大學管理學院碩士在職專班經營管理組

摘 要

本研究旨在探討台北市政府交通局停車管理處產業工會與停管處之協商過程中，談判雙方對委外及勞動條件的支持態度、協商溝通情形。以談判理論為架構，分析台北市停車管理處產業工會與停管處歷次談判結果及其影響。希望能夠釐清為何在一連串的組織變革活動中，停管處雖積極採行各項人力資源管理措施，並一再進行相關單位的溝通與宣導活動、提供完整之相關資訊，然而員工對於停管處所推行的各項福利、保障、管理措施卻沒有相應的認同

最後研究結果顯示，一、不當的談判策略將導致更壞的惡性循環（本個案的勞資爭議啟示）。二、勞資雙方不採率先讓步的談判策略易惡性循環地對峙成「立場談判」，而失去「原則談判」彼此雙方應有的雙贏共生的利益。三、漠視及低估勞動階層訴求及採用階級優勢與工會鬥爭的結果往往付出的代價相當龐大（最後結果顯示勞方佔上風），宜以包容心、同理心去審慎體恤勞動者背後不安的情緒。

就如謝國雄先生所說：「對待勞動者的方法就是——『互相』」——言簡意賅。提供在上位的主政者深思。

關鍵詞：談判，態度，協商，鬥爭，外包，工會