

第一章 緒論

第一節 研究背景

帶薪教育假被視為一種新的社會權利，具體的反應了「終生教育及提昇社會文化水平」以及「跟上科技發展步調之訓練」兩種需求，是最有利於人力資源提昇與國家整體發展的投資（Mace and Wlofe, 1988, pp. 49-54），其發展背景與重要性基於以下五點：

一、終生教育的熱潮—終身學習的理念，認為經由自發而有意識的選擇學習機會，可使個人具有適應環境的能力，充分發揮潛能並促成自我實現，現今終生理念的提倡，已是全球一致努力的重點。

二、回流教育—為實施終生教育極重要的策略，主張「學習—工作—休閒—休息」形成動態、循環的連接體系。由於資訊技術的發展一日千里，唯有持續學習才能配合工作需求，回流教育必須深入職業訓練機構，帶薪教育假是一項極重要的關鍵（黃富順·民86a）。

三、保障全民學習權—學習權包含接受教育資源及發展個人和集體技能的權利（行政院教育改革審議委員會，民85b），帶薪教育假的實施，可使職場員工兼顧學習權及工作權之雙重保障，並可使早期教育不利的人，在工作同時，也享有第二次學習的機會。

四、人力資源的再開發—人力資源的積極開發，可帶動整體的經濟成長，帶薪教育假雖然提高了雇主費用的支出，但人力資源的充分應用，潛能的再開發，提高了人力素質，增加了工作場所的競爭力，使得資本效益發揮至極。

五、增加國家的競爭力—帶薪教育假之實施，一方面可形成公務人力的學習風氣，提高工作成效，另一方面民間企業實施勞工教育，亦可促進勞資和諧（行政院勞工委員會，民81），達成共存共榮的整體目標，帶動總體經濟發展，增加國家競爭力。

在邁向二十一世紀的里程碑時，先進各國在終生教育與回流教育思潮下，無不

以建構學習社會為其目標，而帶薪教育假的實施是邁向學習社會的重要策略之一。基於以上五個關鍵點，為確保我國在全球經濟佔有優勢的競爭力，帶薪教育假的實施更突顯其迫切性與重要性。目前我國並未有帶薪教育假的制度與相關措施，並且缺乏部門主管、雇主對帶薪教育假的實施態度、意願及配合措施等調查，以及員工的需求與意見等資料，如何在資訊缺乏的情形進行決策、規劃及付諸實施？有鑑於此，乃興起從事本研究之動機。

第二節 研究動機與目的

所謂「帶薪教育假」(Paid Educational Leave, PEL)是指在職員工有權利在工作期間，選擇適當時機參與全時或部分時間的教育進修活動，進修期間不僅工作有保障，而且可以領取全部或部分薪水。進修所需費用，往往由雇主、國家與員工依比例共同分攤（胡夢鯨，民86，頁181）。實施帶薪教育假為我國建立終生教育體系，邁向學習社會的重要策略之一（行政院教育改革審議委員會，民85a）。在歐、美甚至一些第三世界國家，帶薪教育假均已行之多年，著有成效。睽諸歐洲實施帶薪教育假的國家，主要採取二種途徑推動：其一是透過立法的途徑，保障帶薪教育假的實施；其二是透過集體協商協定（collective bargaining agreements）的途徑，由雇主與工會協商後實行（Schutze，1996）。

各國之實行情況，雖因國情、社會文化背景之不同，有相當的差異與彈性，唯對帶薪教育假的實施，可以提升國家競爭力與國民素質則是持肯定的態度。我國即將邁入已開發國家，未來實施帶薪教育假是必然的趨勢。因此，如何擷取其他國家實施的優點，以及配合我國實際狀況，並瞭解各公私立部門行政、立法等相關主管、雇主及員工對實施帶薪教育假之意願、態度與需求，將可做為我國日後實施之重要參考。

本研究的主要目的，即包括如下幾點：

- 一、探討我國現行法令制度與社會現況，對帶薪教育假的相關規定及其問題。
- 二、分析世界先進國家規劃與實施帶薪教育假之現況及其發展趨勢。
- 三、瞭解我國公私立部門相關行政及主管人員、雇主對實施帶薪教育假的理念、意願及意見。
- 四、瞭解公私立部門員工對實施帶薪教育假的態度、需求與建議。
- 五、根據研究結果，提出我國公私部門實施帶薪教育假之可行性具體建議。

第三節 研究方法與步驟

為達成上述研究目的，本研究採文獻分析、比較研究、焦點座談及問卷調查法等方式進行。首先分析我國相關帶薪教育假的現行法規及資料，再蒐集法國、英國、西德及瑞典等先進國家之相關文獻，歸納要點以為討論之依據，並據以提出可供我國規劃帶薪教育假之參考。茲分述如下：

一、文獻分析

文獻分析可用以達成本研究的第一項目的。經由分析我國現行相關法令制度與社會實際狀況後，可藉以瞭解我國在規劃帶薪教育假可能面臨的優勢與問題。

二、比較研究

比較研究則用以達成本研究的第二項目的。許多先進國家帶薪教育假的實施已行之多年，其規劃帶薪教育假的方法與發展趨勢，可供我國研議時之參考。故本研究運用比較研究法，以分析比較先進國家辦理帶薪教育假之內容與經驗，做為我國擬定與規劃帶薪教育假之借鏡。

三、焦點座談

為實地瞭解公私立部門相關行政及主管對實施帶薪教育假的意願、理念及意見，與公私立部門員工對接受帶薪教育假之需求、意願及態度，將邀請上述各焦點團體，進行深度焦點座談蒐集資料。

四、問卷調查法

根據焦點座談所得資料及文獻資料分析結果，擬發展調查問卷甲、乙、丙、丁四種，作為達成本研究第三與第四項目的。

本研究即依據上述四種研究方法所得，加上評估目前我國社會實際條件與現況，從而提出本研究之綜合結論與建議，以供我國政府在規劃帶薪教育假之參考。

第四節 研究限制

研究的研究限制可分為抽樣的限制、應用的限制、研究內容的限制及研究工具編製等限制來說明。

一、抽樣的限制

本研究係以國內公、民營企業及公部門為主要調查對象。在私部門方面，由於國內企業高達數萬家，限於人力、物力及財力等因素限制，要普查恐有困難，因此只能以分區域分層隨機抽樣的方式來取樣；公部門方面，由於政府機構單位繁多，加上轄下所屬機關亦多，亦難全羅之在列，因此，在結果分析上難免有所誤差，故有其統計、推論上的限制。

二、應用的限制

由於文獻的探討都以國外實施的情形為主，國內目前相關的實施情形厥如，也幾乎沒有相關立法。因各國的國情、訓練環境及文化等現象差異極大，在國外實施的情形，不見得適用於我國，因此在問卷上盡量以外國實施情形為主軸，加上國內公、私部份實際實際情形來設計。雖然如此，在應用上，可能有其限制存在。

三、研究內容的限制

影響帶薪教育假實施之因素很多，本研究如能再針對社會團體、工會、立法機構及教育機構等做深入之探討，結果將可更周延。

四、研究工具編製的限制

本研卷所使用的問卷甲、問卷乙、問卷丙及問卷丁，乃由研究者依據相關文獻及國內情形自行編製，疏漏之處在所難免。因為為國內相關問題及態度之實際呈現，以專家效度校對多次，但仍未作因素分析及信、效度考驗，因此，可能無法符合最嚴謹之標準。

第五節 名詞解釋

茲將本研究之重要名詞：回流教育、帶薪教育假及企業之定義，根據國內外學者、機構對上述名詞的界定，再逐一分列、統合，最後提出自己的歸納。

一、回流教育

根據國內學者黃富順(民86a,頁1-32;民87b,頁5-13)的解釋,「回流」(recurrent)一字,就字面而言,係由拉丁文「recurro」一字轉化而來,其意思為「間隔式的返回」(returning at intervals),故所謂回流教育係指:

「個人以間隔的方式,重回組織化的學習活動,不管其是否就在業或非就業時期,休閒或退休的時候均然。」

而國內學者胡夢鯨(民86,頁14),對回流教育的定義為:

「個人在其一生當中,有權利接受一定數量、全時或部分時間的教育,而此種教育不一定非完成於人生早期階段不可。個人可以在成人之後,以一種教育、工作、休閒交替的方式,進行其全時或部分時間的教育活動。」

在國外方面,對回流教育作過界定的學者或機構頗多,但對回流教育作較完整、全面的、最被普遍接受及最有影響力的界定,首推「經濟合作發展組織」的「教育研究與改進中心」(OECD/CERI)所作之解釋。根據一九七三年該機構出版「回流教育:終生學習的策略」(Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning)一書中,對回流教育之定義為(OECD, 1973, p24):

「回流教育是強迫或基礎教育後的一種教育性策略,主要的特徵是以一種輪替的方式,將教育在人生全程中交互進行。例如和其它活動的輪替,特別是工作,也包括休閒與退休等。」

綜觀上述三種定義,歸結出下列之定義及要點:

「回流教育是一種有組織的終生學習架構,而教育、工作及休閒,在此架構中作輪替及有效的互動。它打破了求學、工作、休閒的直線模式,而將強迫教育後的教育,擴展到個體的一生。個人在完成學校教育後的人生任何階段,皆可間歇性地再回到教育機構學習。」

二、帶薪教育假

1974年國際勞工局（International Labour Office）在以帶薪教育假為主題的大會中，指出帶薪教育假的定義為（ILO, 1996, pp.547-555; Schutze, 1996, pp.303-310）：

「雇員在工作期間，為了教育目的，給予一定時間的休假及充分補助的權利」。

而國內學者黃富順（民84，頁310-311）指出，帶薪教育假必須符合三個條件：

- 1.參與者在正常時間內，前往參與學習活動。
- 2.雇主仍要付給參與者工資或給予其它補償。
- 3.參與者要有參與不同類型課程的機會。

綜合上述，本研究所指的帶薪教育假包含下列四項基本要素：

- 1.需求合法性：反應當代社會的真實需求、社會文化發展及科技的日新月異；
- 2.工作保留性：保障工作者在接受教育訓練後，能重回工作崗位；
- 3.薪津持續性：沒有薪水或其它社會利益的損失；
- 4.進修正常性：具有教育目的的進修。
- 5.時間明確性：正常工時中，明確的休假時間。

而統整帶薪教育假定義如下：

「在正常工作時間內的教育進修活動，且進修應意含個人某種目的存在。在進修期間，仍享有一定的薪津及相關費用之補助，更重要的是，應在平等、不受歧視的環境下實施。且進修結束後，得保有繼續從事原有工作或升遷、晉級及轉業的機會。」

備註：「帶薪教育假」一詞係成教育界所普遍採用，但其原意較接近「補助教育假」。

四、企業

企業（business、enterprise）一詞，學術界或企業界，尚無統一的定義。根據國內學者楊蓉昌（民73，頁3）提出的企業定義如下：

「企業乃是經由人們的智慧和努力，結合土地、資本、勞力等不同的資源 (resources)，在以營利為目的和承擔風險的情形下，有計劃、有組織、講求效率的經營，並提供產品 (goods) 或勞務 (service)，以供市場需求的經濟個體之謂。」

而信明堂等 (民86，頁3-5) 指出，企業是由英文「enterprise」翻譯而來，其原意乃指「進取」與「冒險」精神。

基本上，研究者根據上面所述，歸納企業的定義如下：

「企業具有法人的地位，是由人力、土地及資本所共同組成，以營利為目的的經濟實體。實行獨立預算，自負盈虧及負擔一定的風險。」