

第二章 有關文獻探討

第一節 帶薪教育假之緣起、背景及實施目的

壹、緣起

遠在第二次大戰結束時，西歐各國就已粗具教育休假之觀念，但被廣義地包含於成人教育、回流教育、年輕者教育、職業訓練及勞動計畫中（OECD/CERI，1976，p23）。而帶薪教育假理念的正式興起，主要是受回流教育的催化--提倡工作及教育輪替的影響，而形成的。

回流教育的理念在六〇年代末期及七〇年代初期，起源於帶有濃厚社會主義色彩及自由企業理念的北歐各國。由於樂觀主義的盛行，政策制定者質疑正規教育的社會經濟功能，以及自由市場開放等社會思潮的影響，使得教育民主化、平等及社會變遷等因素，形成回流教育早期極為重要的課題（張德永，民86，頁204；楊國德，民86a，頁67）。

回流教育被視為本世紀教育的第一個新觀念。1968年時，瑞典教育委員會所提出的「U六八計畫」（U-68-Programm）中，曾經使用了「返回養成」（Wiederkehrende Ausbildung）的名詞，而該名詞的概念及意義，與「回流教育」相當接近（詹棟樑，民81，頁225）。回流教育之觀念，最早是在1969年由瑞典教育部長巴莫（Olof Palme），於法國凡爾賽（Versailles）出席歐洲部長會議時，所正式提出。爾後經由聯合國教科文組織所舉行「國際教育年」（International Year of Education）的討論中，獲得確認。

彼德斯（Peters, 1983）指出，回流教育和其它形式教育相比，有兩大特徵：（1）它強調在人生全程中，可在任何時間，採取任何方式來重返成人教育；（2）它和義務教育不同，強調自願選擇、適時受教。因此，回流教育基本上是屬於總體教育政策的領域，但有效實施的前提，是社會及勞動市場政策的相契合，且主要是教育資源的重行配置，而非擴張。

回流教育實施的意義，最主要在於突破傳統教育的「前期終結模型」

(front-end model)，將過去教育—工作—休閒三階段涇渭分明的「直線式生命規畫」(linear life plan)生活方式，轉而融合為三者互動、輪替進行的「循環式生命規畫」(cyclic life plan)，且不管年齡層為何，均應使三者保持不變的平衡狀態。這為工作中的成人，開啟了重回教育進修的大門，也提高了企業的競爭力及個人的生活視野。

回流教育不僅衝擊學校教育的基本結構面，使學校教育對象擴及於全民，而且對工作場所之教育型態，產生極為深遠且全面的影響，包含學校教育開始發生重大變革；高等教育門戶的開放；入學管道多元化；入學資格多樣化；課程安排與學習方式彈性化；非傳統學生所占比例日益增加，以及帶薪教育假的實施等。

OECD在七0年代，提出了回流教育的幾項實施原則(OECD, 1973, p28)：

1. 每個人應能自由的選擇中等教育後所開設的課程。
2. 在離開義務教育之後，應保障每個人在其人生全程中，享有接受後義務教育的權利。
3. 重行分配教育資源，使達公平之原則，以能滿足各層面學習者的不同需要。
4. 將工作經驗及社會歷練，視為入學規定及課程設計上之基本要素。
5. 研究及工作，可以交替及間歇的方式來進行。
6. 課程內容設計及教學方法，應考量不同年齡及社會團體間的差異性，並和不同的參與團體來協同設計。
7. 文憑及學位不是個人教育生涯的最終結果，最重要的價值觀是追求終生教育的過程。
8. 雇員在工作期間，應給予一段時間的教育休假權利，並賦予社會安全體系的保障。

上述回流教育之實施原則，正是帶薪教育假實施的重要標的。經濟合作發展組織之教育研究改進中心，首先討論並擬定回流教育的議題，進而出刊一系列有關回流教育的研究專書，成為促進帶薪教育假從理念化為實際的重要催化劑及觸媒。

1. 「回流教育：終身學習的策略」(1973年出版)(Recurrent education: A strategy for lifelong learning.)。這本書是最早廣泛討論回流教育目標的專書之一，它介紹如

何在當前的社會中，統整現今的教育系統及制度，討論如何貫徹回流教育的策略，分析教育和社會、教育和勞動市場的密切關係，以使成人能有再次接受教育的可能。

2. 「回流教育：趨勢與問題」(1975年出版) (Recurrent Education: Trends and Issues)。這本書是在斯德哥爾摩所舉行的第九屆歐洲國家教育部長會議中，對主要議題—「回流教育」進行討論之後，所出版的報告書。此書再一次陳述回流教育的基本原理，檢視了正規中等教育及後中等教育 (postsecondary) 回流教育的發展及雇員的工作世界，並提出未來發展的方向。此書特別著重於雇主及工會的責任及義務，以全面促進回流教育實施的機會，特別是帶薪教育假方面。

3. 「教育休假釋工的發展」(1976年出版) (Developments in Educational Leave of Absence)。這是歐洲十個國家，在帶薪教育假發展的實際情形摘要分析。

由以上專書的出版及不斷的討論下，使我們了解回流教育不但主張終生教育、永續學習、公平正義的觀念，更是要求教育政策及勞動市場應密切地契合，並提供職場各類學習新知，以凸顯教育、工作間交替之綿密連結及互動。最後，終使得帶薪教育假的概念逐漸受到重視，並作為落實回流教育及終生教育的重要關鍵。

貳、背景及實施目的

在回流教育思潮不斷擴張下，各國國際組織開始將帶薪教育假由理念化為實際。最早由國際勞工組織率先登高一呼，接著經濟合作發展組織、歐洲議會 (Council of Europe) 及聯合國教科文組織等國際團體不斷地宣導、研究及提倡，終使得回流教育及帶薪教育假的觀念被普遍接受，並快速地成為全球性的話題。以下就各國國際組織對帶薪教育假的宣導及提倡，敘述於下。

(一) 聯合國教科文組織 (UNESCO)：早在1960年時，UNESCO就已提出有關教育休假之建議案，但未能得到大多數會員國的同意。直到1962年在漢堡舉行的成人教育會議，才正式獲得通過，並在1964年的巴黎、1972年的東京及1976年的乃洛比 (Nairobi) 成人教育會議中，再次被確認及執行。

(二) 經濟合作發展組織 (OECD)：OECD在1970年於哥本哈根集會時，就已要求所屬會員國實施帶薪教育假；1976年並進行全面性的研究，並提出改進及建議。

(三) 歐洲議會：歐洲議會亦採取計畫的擬定及基金的建立等具體的行動，來實施帶薪教育假。

(四) 國際勞工組織 (ILO)：國際勞工組織在帶薪教育假的推動上，不遺餘力，且居功厥偉。早在1939年時，國際勞工組織已就帶薪教育假，進行相關之討論。在1965年國際勞工會議 (International Labour Conference) 第49會期中，採納有關「帶薪教育假」的決議案，要求會員國採取有效的步驟，來確保工作者獲得各種不同型式的帶薪教育假，而非只提供單一的基本學校教育及職業訓練。因此，帶薪教育假被視為達成、以及開展新型態回流教育的方法之一 (Withnall、Osborn & Charnley, 1982)。從此，在工作時間進行教育活動且給予薪資補償的原則，成為一種新的勞工權利。

接著國際勞工管理局之管理團體 (The Governing Body of the International Labour Office) 於1971年第183次五至七月的會期中，決定將帶薪教育假的議案，正式排入1973年國際勞工會議第58屆會期的議程，致力於 (ILO, 1972a, p1)：

「使勞動者更有機會接受帶薪教育假，不同於在假日因為休閒目的而付費的活動，而是為了給予勞工擴充教育及訓練的需求及機會，以使他們能完成職場的任務，以及身為社區一分子的責任」。

而提出此議案的主要目的，是要經由國際性一致的手段，達成在1965年第49屆會期中，就已採納的決議案。這份決議案的宣言，後來就成為國際勞工組織轄下各團體，如「受薪雇員暨專業勞工諮商委員會」 (Advisory Committee on Salaried Employees and Professional Workers)、「紡織委員會」、「建築委員會」及「大眾勞工委員會」，所相繼採用的模式。

為了落實國際勞工管理團體184次會期所作的決議，國際勞工組織於1972年1月在日內瓦舉行帶薪教育假專家會議。28個來自不同的國家及團體代表齊聚一堂，共同討論帶薪教育假的定義、目的、方法及限制。一些國家並提供國家法及實務，雇主及雇員間組織委員會的商議內容以及溝通管道等訊息，提供給國際勞工組織決定是否以國際強制的手段，來作為更進一步實施的重要依據。

此後，勞工、管理階層及政府等三方代表，繼續進行長期的討論、分析、研究及協商。最後，各集會國終於在1974年國際勞工組織第59屆會期中，對帶薪教育假

的範圍、目的及供需，取得一致的意見。從此，帶薪教育假的觀念及原則，就被正式建立及確定（ILO，1972a，1972b；Levine，1975；CAAE，1976）。

緊接著，國際勞工會議在同年出版了兩份以帶薪教育假為主題之重要文件：「140號公約」及「148號建議案」。這兩份文件被大多數的國家所採用（ILO及OECD會員國投票情形見表2-1）。國際勞工組織並要求各會員國，在12個月後確實執行。在140號公約中引述世界人權宣言第26條條款，直言每個人都有接受教育的權利，並力促各會員國對於工作者因為教育的目的，應該享有休假及薪資補償的權利。自此之後，帶薪教育假的實施的就成為各國一致努力的重點，標誌著國際間對帶薪教育假的共識、了解及行動，跨出了重大的一步。

表2-1：ILO及OECD各會員國實施帶薪教育假之投票情形

帶薪教育假各國投票情形								
投票情形 反類型代表	140號公約				148號建議案			
	贊成	棄權	反對	總共	贊成	棄權	反對	總共
所有之ILO會員國								
政府代表	162	27	4	193	187	5	2	194
雇主代表	40	11	39	90	64	20	4	88
雇員代表	93	--	--	93	91	--	--	91
所有之OECD會員國								
政府代表	47	2	--	49	48	2	--	50
雇主代表	11	2	11	24	15	8	1	24
雇員代表	25	--	25	--	25	--	--	25

資料來源：OECD/CERI(1976).*Developments in educational leave of absence*, p18.

說明：

1. 由表中可知，絕大多數的代表均贊成帶薪教育假之實施。
2. 140號公約只陳述基本原則，以預留較大的空間予各國針對不同的情形而作適度的實施；148號建議案則經由詳細的應用方法來促進實施。一般而言，雇員代表較喜採用140號公約，再輔以建議案來實施；而雇主代表較喜單獨採用148號建議案，因為實施上有較大的彈性；政府代表的意見則較歧異，這是表決上差異之所在原因。

著名的140號公約內容要點如下（ILO，1996，pp.547-555）：

1. ILO之各會員國，應根據國家特殊的需求、社會優先實施的目標等，來制定合宜的政策並設計適當的方法。必要時，採取階段的措施，來提升及獲得帶薪教育假的三個目的：（1）各類型的訓練；（2）通識、社會及公民教育；（3）工會教育。

2. 為顧及各種不同層面的需求，應設計並提升下列四項重點方向：（1）職業及功能性技能的改善、適應及獲得，以及就業、工作安全體系的保障；（2）工作者應能積極地參與教育活動，使能勝任來自自身所處的企業及社區中，所賦予的任務及責任；（3）提升工作者的人權、社會及文化地位；（4）藉由合宜的教育、訓練等激勵措施，來協助工作者適應當代社會的要求。

3. 考量國家的發展重點、特殊需求、行政部門配合等因素，對就業、教育訓練及工時長短等政策，作一周延的考量及重組。

4. 帶薪教育假達成的方式，應包括國家法及規定、集體協定（collective agreement）、仲裁授予（arbitration awards）及和國家實務相關的其它方法來實施。

5. 政府、雇主及勞工組織、以及提供教育訓練的機構及團體等，應共同討論、統整及協調，來制定帶薪教育假之政策。

6. 衡量國家實際的情形，在建立正常以及充分供應的基礎上，來作最適當的經濟安排。

7. 帶薪教育假應在公平的原則下實施，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、家世等，而有不同的差別待遇。

8. 情形如果許可的話，應建立以下特殊的供給：不適用於一般協定的特別範疇工作者，如小型企業的員工、長期居住於偏遠地區的雇員、輪班者及負有家庭責任的工作者。

帶薪教育假在七0年代，受到回流教育及終身教育思想的啟發，成為令人興奮的觀念。起初由於銳意革新的雇主、工會的強大壓力及政府的聯合行動，再加上1974年國際勞工會議所採用的公約及建議案之推波助瀾，終使得帶薪教育假在公、私部門的應用成為通則化，尤以西歐國家為甚。但由於後工業化時代人力需求及市場結構的改變，失業人數的不斷增加及教育、訓練之間錯綜複雜的關係環環相扣下，我

們更應周延地思考帶薪教育假的實施原則及重點努力方向。

參、實施目的

由以上敘述可知，帶薪教育假並非只是彌補早年學校教育不利的方式，而是各式各樣的繼續教育及訓練方法之一。現今科技的快速變遷，導致教育、訓練、經濟發展的重新評估（Jowitt，1994，pp.142-144），而帶薪教育假被視為擴展成人教育機會最關鍵的因素，同時也是將回流教育的觀念，化為實體策略的重要基石（Rudolph et al.，1972）。

帶薪教育假實施的目的，不只是個人層面知能的提升，也牽涉到社會及國家整體教育機會的均等，同時也是提升國家經濟福祉、激發個人潛能、迎合社會變遷、促進社會祥和最快捷的途徑（ILO，1975；CAAE，1976）。

以下將帶薪教育實施的重要目的，統整如下：

- 1.為弱勢團體提供基本人權－教育權，彌補或平衡早年基本教育缺失之遺憾，縮短不同世代間之教育差距，確保終身教育之發展。
- 2.打破傳統、無能力的成人教育課程窄化的現象，去除大學及學院象牙塔菁英角色訓練的迷思，架起職業訓練及通識教育之橋樑，以及尋求顛覆教育及訓練間之刻板障礙。
- 3.獲得、適應並改善工作者本身的職業技能，突破工作技能的瓶頸，降低失業率及通貨膨脹，增加企業競爭力。
- 4.基於機會均等、不受歧視的原則，每個個體都應能獲得職務所需的繼續教育及訓練、社會及文化的發展，發展潛能，為社區的經濟及社會生活，做出最大的貢獻，以生活在滿意的情境中。

第二節 帶薪教育假相關之實施情形

壹、實施方式

根據1974年國際勞工組織所訂定的公約，明確地指出帶薪教育假的實施方式，主要有立法規定及集體協商協定兩種，各國斟酌國情的不同，而有不同的達成方式。如義大利只應用大規模的企業集體協商，比利時只有立法，而西德、法國及瑞典等國，則是兩者並行的。

一、立法規定

立法能將回流教育實施的原則，具體形諸於法令，來強制執行。直到七〇年代，許多國家（特別是歐洲國家）不論在地區或國家層級上，對帶薪教育假進行正式的立法，但亦有從其它法令中，來規範帶薪教育假的相關實施事宜。從國際經驗顯示，各國對立法有相當程度的偏好，因為立法可涵蓋所有雇員，使雇員的權利獲得具體有利的保障，且成為全國實施的一定準則。

（一）法國：法國是實施帶薪教育假的典範，且被OECD選為70年代末期的研究國。法國是採取立法及協商並行的，其成人教育政策，是植基於個人帶薪休假的權利上。法國在立法之前，是經由國家、地方、部會各層級的諮商團體、社會夥伴及雇主、雇員之代表，不斷地進行周密的討論及政策的擬定。一般來說，法國在教育休假方面的政策是由國家內部職業協商來形成，並由立法核可來實施。

1. 先前作業：法國在正式立法之前，就已先制定一些相關的法令（Levine, 1975；CCC/EES, 1976；Belorgey, 1976；Caspar, 1992）：

（1）1959年將擴充教育正式立法，特別是第二次機會教育的提供；

（2）1963年立法通過制定「國家就業基金」（Fund for National Employment, FNE）；

（3）1966年立法，明確規定職業訓練的計畫與實施，是國家的義務及責任，且開始引進帶薪教育假的觀念，將教育休假的權利延伸至每個人，並建立特殊的機構來研究、計畫及統合擴充教育的經濟政策。

（4）1968年立法規定，大眾機構必須協助私人部門來籌措教育休假基金，也

就是「教育保險基金」(Education insurance funds, FAF)，凡是參與國家認可的課程，皆可以得到訓練補助。除了相關立法之外，來自工會的罷工及學生的大規模示威，使得法國的社會及教育情況起了重大的變革，工會、雇主及政府代表開始就擴充職業訓練進行協商，且在1969年達成初步的共識，也為日後的發展奠定基礎。

(5) 1970年，法國工會聯盟及雇主聯盟成功地完成國家內部職業之集體協定。在這協定下，受薪雇員都被賦予帶薪教育假的權利(Gouault, 1975)。

2. 正式立法：永續教育法。

在國際經濟競爭、社會壓力、教育體系改革的呼聲，以及工會、勞工的強大需求下，終於1971年7月1日，考量先前協定的內容而制定以「永續教育為架構」的職業訓練法案。將職業繼續教育統整為終生教育的一部分。此法在實施之不周延處，是委託社會團體來解決。這法的主要目的是因應社會發展及經濟提升，建立所謂「新社會」而定的。因此，不僅落實有關帶薪教育假的精神，也設立了擴充職業訓練所須的相關機構，所以此法被公認是法國實施帶薪教育假重要標誌。此法的特徵統整如表2-2：

表2-2 法國永續教育法實施要點

法國永續教育法實施要點歸納	
實施對象	擴及所有雇員。
經費運用	強制對10人以上的企業雇主，課徵一定的稅額。而政府亦持續增加訓練預算來加以因應。
國家責任	國家必須提供充分的訓練機會，並確定優先實施的目標團體。
課程方面	企業必須為雇員組織教育訓練活動，且賦予雇員在工作時間內，自由選擇課程(包含通識教育、文化職業課程，以及參加考試)的權利。
人數限制	企業內同時接受訓練的人數，不得超過2%。
統籌機構	由雇主組織、工會及大眾當局等三方團體，來共同統籌教育訓練之相關事宜。
互動方面	加速教育系統變遷。大學應走出封閉的象牙塔，傳統學校引進新的教育方法，使和工作世界密切互動，以達到矯正、補償及治療三重的目的。

備註：此表為研究者自行整理。

3.後續修法、立法及相關措施：

(1) 1978年修法，以求在個別及雇主所安排的訓練中，取得平衡。凡是雇員自由選擇的訓練計畫，包含職業、文化及社會教育等，都應和企業所組織的訓練計畫有所區隔；以「活動」來代替「課程」，代表訓練範圍的擴大；在休假期間，雇用契約仍然有效，且享有相關的社會保險及福利給付（Caspar，1979）。

(2) 1983年立法將實施範圍由雇員擴大到年青者、婦女、長期失業者及移民。

(3) 1984年修法，將員工教育或教育休假的費用，和企業內辦理的一般職業訓練費用分開辦理，但政府對實施教育訓練成效卓著的企業單位，仍繼續給予經費上的支助（羅文基，民75），且將帶薪教育假適用的範圍，延伸至雇用人數小於10人的小型企業。

(4) 1989年教育存款（educational credit）被正式引進並適用於年青人，並於1990年將對象延伸至所有雇員（Caspar，1992）。

法國在六0年代的立法，是順應社會情勢而為，因此，是在相當鬆散的架構下於企業層級內實施，且只有大城市才有系統化的成人教育供給。直到七0年代，才有縝密的規畫及實行。不可否認的，工會團體在帶薪教育假之實施上，舉足輕重，且此法在法國繼續訓練的發展歷史上，占有不可抹滅的地位及貢獻。但此法的缺點為訓練機會易受企業所把持，使得雇員不能自由選擇課程；立法規定繁鎖，嚴格地將教育休假權利的行使，限於企業內及政府所組織的訓練計畫及活動；更甚者，將教育進修的時間計算到正常之休假上。因此後續的修法及立法，特別注重在個人的訓練休假及企業的訓練計畫間，作一明確的區分，以使個人的權益更受到保障。

(二) 瑞典：瑞典的成人教育有著長久的歷史，但直到1975年才正式立法實施帶薪教育假。瑞典在教育休假上，也是立法及協商並行的，且工會及雇主間一直保持良好的合作關係（Albage，1986）。遠在五、六0年代，因為教育系統急速地擴張，導致新、舊世代間知識差距的鴻溝（Rubenson，1995）。瑞典政府為因應時勢，設定擴充教育、勞動市場訓練及工會教育訓練等具體目標，而教育休假顯然是實現這些目標的重要步驟。

1. 先前作業：

(1) 1970年時，瑞典雇主聯盟（Employer's Confederation，SAF）要求工會聯

盟（Confederation of Trade Unions，LO）及付薪雇員中央組織（Central Organization of Salaried Employees，TCO）兩者互相合作，研究將教育休假交由聯合專家小組來執行的可能性。彼此會談的焦點，置於教育休假的權利及社會利益、短期休假結合休閒時間的研究等方面（OECD/CERI，1976）。

（2）1972年SAF和LO及TCO的雙邊協商，因為彼此歧見過深，LO及TCO宣布協商破裂，因此要求教育部在數月後，強制將教育休假的權利形諸法律。

2.正式立法：教育休假法。

1974年時，國會正式通過教育休假法，並於隔年1月1日正式生效。接著於1976及1982年時兩度進行修正，將教育休假的權利擴及所有公、私部門的雇員，雇主及工會未履行義務時，並訂定相關罰則（CAAE，1976；OECD/CERI，1976，1978；Ostlund，1979；Luttringer & Pasquier，1980；Schutze，1983）。

此法總結歸納於表2-3，有下列幾項值得注意的地方：

表2-3 瑞典教育休假法實施要點

瑞典教育休假法實施要點歸納	
課程方面	為了符了ILO集會及建議案所要求之事項，此法提供了通識、職業、文化及工會課程。研究課程的選擇取決於個人，而非雇主及工會，且課程是免費的。
權益保障	保障任何規模的企業雇員在進修休假後，仍保有進修休假之前的收入及地位。即使因故沒有完成所核准的課程，亦有工作的保障。另外，雇主有義務同意雇員教育休假的申請，但雇主在特定情形（如影響公司運作）及特定期限（一般都是六個月）內，有權延遲雇員進修休假之權利，但須陳述充分的理由，並在事前通知工會，工會有權進行討論。如延遲超過六個月，雇主必須獲得當地工會分部的同意。倘若雙方形成爭執，則由勞工法庭（Labour Court）來進行仲裁。
休假期限	教育休假的長短，視所選的課程而定。換句話說，法律沒有陳述最大及最少的休假期限，也沒有規定同時有多少雇員，可參與進修休假，細節部分是經由協商來達成。
教育設施	所有的成人教育設施，都須全面開放，以利教育休假的進行。
經濟補償	此法只針對教育休假的部分來制定，而將付薪及補償的問題交由其它法令來解決。因此，此法是將教育休假及經濟供給，兩者分開來處理。

備註：此表為研究者自行整理。

瑞典政府在同意ILO第140號公約後，即展開積極的行動來配合。在七〇年代早期，瑞典為了彌補教育不利的缺陷，重新確立公平資源使用的目標。因此，教育策略的重點，是嘗試化解成人教育招生的偏見、提升教育機會的質與量，以及設立激勵的策略等，來促進擴充教育的發展（Peterson et al., 1980；Rubenson, 1992）。此外，LO及TCO共同在九〇年代，為教育不利團體實施1-2星期的帶薪教育假（OECD, 1990），以更符合公平正義的原則。

瑞典的教育休假法，和法國永續教育法的鉅細靡遺規定相較之下，顯得相當的具有開放性及彈性。只訂出大目標及努力的方針，賦予所有民眾教育休假的權利，而不限於雇員，這是教育均等的一大突破。但此法主要的缺點，為補助金額過少，不能滿足眾多申請者的需求。

（三）英國：工業訓練法及就業服務法。

英國雖是第140號公約的同意國，但是法律並沒保障所有雇員享有教育休假的權利。英國由於受到政治、經濟、企業環境等外在因素的影響甚鉅，因此，帶薪教育假的實施，是以相關立法、個別企業的組織活動，以及雇主工會間的集體協商等三方面來達成。英國教育休假主要的立法如下：

1.工業訓練法：英國政府認為教育系統與企業的緊密連結，是協助人民獲得必備技能最根本的辦法（楊國德，民86b）。在五、六〇年代，教育休假幾乎僅限於年輕工作者，接受和工作有關的部分時間課程。在英國立法賦予教育休假來接受擴充教育，最早可追溯至1964年之「工業訓練法」（Industrial Training Act）。此法建立了27個（1970年增為30個）合法的工業訓練委員會（Industrial Training Boards, ITBs）及2個志願組織。工業訓練委員會由相同的雇主及工會代表，及少數的教育專家所組成，對於企業訓練政策的規畫及實施負有重責（Ghazzali, 1975），其主要任務為（1）向企業課稅；（2）提供充分的教育設備；（3）安排適當的課程；（4）決定訓練服務機構資金的優先使用權。這一連串的激勵措施，使得從企業到技術大學的分段釋工及一日釋工的人數，大量增加（Russell, 1986）。

2.就業訓練法：1973年的「就業訓練法」（Employment and Training Act）建立了人力服務委員會(MSC)，統轄兩機構--「就業服務機構」（ESA）及「訓練服務機構」（TSA）（Cantor, 1974；European Bureau of Adult Education, 1974；O'Malley,

1982)，並將大部分的教育休假授權事宜，委由工業訓練委員會來負責。

3.就業保護法：勞工黨政府於1975年，訂定「就業保護法」(Employment Protection Act)，明確地支持帶薪教育假之實施(Schuller, 1990, pp.179-193)，並在1978年進行修正。此法主要是針對擴充教育經濟的提供，提供周延的計畫。

4.健康安全工作法：1977年訂定「健康安全工作法」(Health and Safety at Work Act)，賦予工會代表及健康安全代表合法帶薪休假的權利，但休假總數仍須和雇主共同協商(OECD/CERI, 1976; O'Malley, 1982; Fisher, 1984)。

工業訓練法及就業訓練法這二個法案，嘗試更公平地分配訓練經費，給予雇員休假期間之工作保障及賦予企業最大的自主性，以在訓練領域上達到更高的水平。其中工業訓練法是以國家利益及職業訓練的需求為主要考量，有時顯然和個別企業特殊的訓練及政策相矛盾。但此法廣泛提供職業教育及訓練之機會，及促進企業員工(尤其是小公司)訓練價值觀的覺醒，一般認為此法是英國教育休假發展歷史的里程碑及分水嶺。但就業保護法及健康安全工作法，實施對象就僅限於工會會員及企業內部之工會官員，一般雇員很少有機會能接受教育休假的。因此，英國在立法方面，受限於階層體系的層層禁梏，以及實施未能涵蓋所有雇員，使得功能不如預期。

(四)西德：在西德，帶薪教育假通常是由特別法規定、關稅協定及行政法令等來實施，且對象大多只限於公務員。西德聯邦政府對於教育休假並沒有全面性的立法，而是授權各邦自行決定是否經由立法，或集體協商等途徑來達成。

早在1960年時，西德工會和民眾高等學校協會，共同為員工提出教育休假之要求。但由於資方的不配合，使得此計畫延宕(嚴翼長，民77)。1966年工會因為擴充教育的關係，再度對帶薪教育假的權利，進行持續的討論(Rudolph et al., 1972)。1969年時，勞工部及社會民主黨(Social Democratic Party, SDP)，開始建立並規劃有關帶薪教育假的實施體系(Council of Europe, 1974; Levine, 1975)。

西德的法律分普通法及特別法兩種，而有關帶薪教育假的規定，是包含於特別法中(Poggelers, 1992)。以下分中央及地方政府兩方面來說明：

1.中央政府方面

聯邦政府並沒有制定教育休假法，而是經由相關的法令及規定來實施。中央在

六〇年代歷經長久的討論之後，終於在1969年接連通過三個法案（OECD/CERI，1976）：

（1）勞動市場促進法（The Labor Market Promotion Act）：此法對已支付失業保險基金之雇員，在參加經核准成立的課程時，提供有關師資、教材及其它教育費用的津貼補助，補助額度視參與者先前的薪水及婚姻狀況而定。此法雖然提供補助，但因為參與者必須於雇用契約結束或中斷的情形下，才能參與教育進修，因此不能視為真正的帶薪教育假。

（2）職業訓練法（The Vocational Training Act）：此法並沒有提供資金或經濟的援助，而是讓有意辦理的企業去投資。

（3）個人教育協助法（The Individual Education Assistance Act）：此法將教育訓練的對象擴大至大眾，並對參加中等學校教育之職業訓練課程者，視其學習態度及成就，提供適度的訓練費用及補助金。

這三個法建立了中央、聯邦及地方層級的職業訓練委員會，來制定並統整職業訓練的相關事宜，並提升個人之專業能力及繼續教育的品質，滿足企業主及雇員更進一步學習的需求（Marry，1997）。此法對工作者而言，職業進修的強大動力代表進步；相對企業主來說，為員工實施教育訓練，象徵適應現代科技的變遷（Drexel，1997）。

其它有關教育休假的法令，如1970年通過「職業課程參與促進法」（Promotion of Participation in Educational Programmes），為21歲以下的學徒及18歲以下的雇員提供教育課程，以獲得中等教育的文憑（Rudolph et al.，1972）；1972年的「企業組織法」（Constitution of Enterprises Act），提供工作會議成員參與擴充教育的活動；1974年的「聯邦雇員代表法」（Federal Employees' Representation Act），是以大眾服務雇員為主要實施對象。此外，殘障代表、公務員及法官，亦可從其它相關規定中來獲得帶薪教育假（Degen & Nuissl，1984）。

2. 地方政府方面

西德憲法授予各聯邦政府有權獨立立法。經過充分的國家辯論，自1973年起，有八邦（Lander laws）陸續制定教育休假法（見表2-4），強制雇主實施帶薪教育假，但資格、活動、認證及程序均有不同。

表2-4 西德各邦帶薪教育假立法比較表

邦別	依據法則及課程	進修對象	進修資格	休假期限	補助情形
Hamburg	1974年Hamburg教育休假法，為政治及高等職業訓練之課程。	所有的工作者及所訓練之人員。學校及大學教師，僅限學校之休假時間。	根據雇員的需根求提出申請，並沒有年齡的限制。須雇用6個月以上。	每2年有10個工作天的休假。而一週工作6天者，2年可有12天的休假。	由雇主支付全部費用。
Bremen	1974年SPD黨提出之教育休假法，為職業及政治課程。	所有的工作者及所無工作者，得自費參加。	同上，但工作與工會決定。	每年十個工作天，一週工作6天者，有12天之休假。	由雇主支付全部費用。
	1974年CDU黨提出之教育休假法，為職業、政治、通識教育及繼續訓練。	所有的工作者，也包含國家官員、訓練人、母親及非雇員。			由雇主的救濟基金，補助50%的小型公司。
Hesse	1974年之教育休假法，為職業及政治及通識教育課程。	25歲以下之所有工作者及學徒。	雇用6個月的資格。	每年5個工作天。	由雇主支付全部費用。
Berlin	1970年之教育休假法，為職業及政治教育課程。	25歲以下之所有工作者及訓練人員。		未付薪休假的期限沒有限制，付薪休假部分每年可有10天。	由雇主支付全部費用。
Lower Saxony	1974年Lower Saxony教育休假法，為政治及職業通識教育之課程。	除了國家官員及法官之外的所有工作者。沒有年齡限制。	沒有年齡的限制。	每年有10個工作天的休假。而一週工作6天者，可有12天的休假。	由雇主支付全部費用。
Baden-Württemberg	1973年SPD黨提出之教育休假法，僅包含政治課程。	25歲以下之所有工作者及人員。		每年10個工作天，一週工作6天者，有12天休假。	由雇主支付全部費用。
Saarland	1974年SPD黨為青年工作者，草擬之教育休假法。為政治、通識、職業教育。	未滿25歲之所有工作者及訓練人員。		每年12個工作天。	由雇主支付全部費用。
Schleswig-Holstein	1974年SPT黨提出之教育休假法，為職業及政治教育。			二年二星期。	

資料來源:Levine(1977).Paid educational leave, pp27-32.

說明：

1. 原則上所有所雇員都有休假的權利，但有四邦年齡限制為25歲，因此，參與對象為訓練者及年青工作者。課程主要是和社會政治教育有關，有四邦擴及通識教育。值得注意的是Bremen邦賦予家庭主婦、退休者及自營商者教育進修；而Lower Saxony邦只限制企業員工的雇員。

2. 雇主繼續支付訓練員薪水，但訓練費是由受訓者、課程組織者及大眾基金三方來共同支付。值得注意的是，有些邦對中小型企业提供50%的補助金，並建議社區集資對人數少於20人的企業，提供經濟補助來廣開通識教育的課程。

3. 各邦立法教育休假之課程大多為通識、教育及職業教育課程，而工會教育則

是包含於聯邦立法及集體協商之內來實施。

西德在六0年代晚期，教育休假並非是個人的權利，而是以國家人力資源的總體發展為優先考量。因此，工會強烈要求對雇員教育休假的權利，要有一定的保障。西德的立法，從短期的經濟觀點而言，形成全時課程不斷的增加及勞働工時的降低，以社會立場來說，雇主對雇員的教育訓練政策控制程度減少，以致影響到雇員招聘及工資政策的改變。負面的影響是課程窄化於職業訓練及公民教育。因此，西德教育會議及聯邦國家教育計畫委員會研究小組，共同提出落實帶薪教育假內涵的工作報告書，作為實施的依據及準則，並致力於將職業訓練及通識教育的領域，作一明確區隔。總括來說，西德並未把帶薪教育假的精髓及功能充分展現出來，但對員工而言，卻提供了一個較公平的進修機會。

（五）比利時：教育休假法

比利時也是立法及集體協商並行的。合法的教育休假供給，最早可追溯至1957年時，專為年輕者提供部分時間的教育訓練；1963年的「社會進階法」（social advancement Law），授予16-23歲的年青工作者，參與勞工組織為期5天的課程，或年青協會所辦理的通識訓練課程。1963年至1971年間，政府官員及各專業領域的雇主及雇員代表，共同研究有關教育休假的實施細則。

1973年將商議結果送交國會立法，是為「教育休假法」（Law of Credit Hours）。其實施情形統整如表2-5（European Bureau of Adult Education, 1974；Schutze, 1983；Degen & Nuissl, 1984）：

表2-5 比利時1973年教育休假法之實施要點

實施目的	授予雇員為了「社會進階」的目的，在工作時間參與課程並給予正常的薪水，但不給予補償金。
進修課程	僅限職業教育方面。
實施對象	低於40歲以下的全時工作者，包含自行開業者，但排除大眾雇員的參與。
休假時間	視先前於工作時間之餘，參與認可的教育訓練時間長度而定，一般是至少要完成2年的部分時間教育。因此，比利時的教育休假是一種「預付式」的教育休假，意味著雇員不能立即運用教育休假的權利，而須具備某種程度之先備經驗，方得以提出申請。
機構方面	建立雇主及雇員之雙邊委員會（兩者人數相等），來負責訓練課程的核可，以及監督經濟給付系統的運用，因此肩負了諮商及監督者的雙重角色。

備註：此表為研究者自行整理。

接著針對教育休假法之不足，於1974年及1975年立法，提供補償金及特定範圍雇員教育休假的權利。雇員可自由選擇訓練課程，並由原先僅有之職業訓練，延伸到經由擴充教育機構認可的音樂、文學、藝術以及大學的通識課程。另外，對所有企業強制課稅，充當中央基金（Schutze, 1983; Levine, 1977），來支付教育休假的相關費用。

1979年時，國家勞工會議鑒於預付式的教育進修及年齡的限制，是造成許多人無法參與的兩大障礙，而提出一連串的建議。包含廢止1973年的教育休假法而進行徹底的改革，將所有的參與障礙廢除，參與職業擴充訓練及一般教育課程者，最多給予240小時及160小時的帶薪教育假，薪水及訓練費則由國家及雇主各負擔一半（Degen & Nuissl, 1984）。帶薪教育假最後於1985年重行立法，並實施激勵策略來提高參與率（Leirman, 1992）。雖然，但仍限制40歲以下者才能參加。

比利時之教育休假因為大多利用下班時間後來進行，因此，常被認定是補償性的休假。比利時的立法仍留有相當大的空間，予雇主及雇員組織雙方來進行集體協商，但政府仍保有進修對象及課程認可等控制權，且不斷進行修正以較切合實際面。比利時政府雖然對1973年的教育休假法，進行深入的研究及提出一系列的改進措施，但最終作未廢除年齡的限制，實為美中不足之處。

其它國家如盧森堡在1973年（非以職業訓練為目的，以精通工匠證照為主）、芬蘭在1980年分別通過教育休假法；非洲尚比亞在1970年的技術教育及職業訓練法，成立了委員會並規定帶薪教育假相關實施事宜；蘇聯在1970年的最高蘇維埃法，亦對手工及非手工勞工提供帶薪教育假；此外，美國、加拿大、羅馬尼亞、波蘭及捷克共和國等，也都有類似的方案來實施。

立法的涵蓋面常常不是很周延的。一些國家教育休假的立法，僅限於特定的雇用對象，如年青者、公務人員或教師。在比利時、法國、瑞典、比利時及荷蘭等國，立法規定帶薪教育假是個人的權利，因此須以平等、自由選擇的精神視之，而西德、義大利則視之為集體的權利。立法雖不能完全保障雇員的受教權利，但立法的明文規定，已對雇主形成一定的約束力，所以各國工會較喜由立法來實施。但立法較缺乏彈性，且相關的條件及限制也不少，形成實施的僵化及參與的障礙。

二、為特殊團體所立法提供之教育休假

當少數國家針對一般教育休假立法的同時，大多數的國家，都針對某些特殊群體及具有獨特職務的雇員，立法提供教育休假。許多工業化國家中，對負有特殊責任的雇員一大部分是具影響力的工會官員或企業會議選出的代表，提供合法的教育休假保障。如西德及瑞典立法，分別賦予殘障者及移民接受帶薪教育假的權利。除此之外，許多國家為大眾服務的雇員、教師、法官及企業中的健康與安全部門人員等，提供教育休假（OECD/CERI, 1987；Schutze, 1996）。對這些特定團體而言，在工作時間參與繼續教育被視為是一種特權，而非個人的權利。

三、集體協商協定

當一些國家以立法來保障教育休假的同時，大部分的國家卻是由雇主和工會，來共同處理集體協商協定之事項。所謂集體協商協定，係由雇主、政府與工會代表，就帶薪教育假相關的規定，達成各方均能接受的共識。不同的國家之間的實施情形，差異極大。

（一）義大利：義大利帶薪教育假的實施方式僅為集體協商，且部分工會的積極推動，是達成協商的重要原因之一。義大利長時間以來，並沒有完整的教育訓練

計畫。直到1966年，由於科技快速變遷、社會動亂及大眾的示威抗議等因素衝擊下，政府及工會才開始進行集體協商，主張教育訓練制度作一番徹底的革新，特別是針對「具有學生身分的工作者」（worker student）在考試期間的帶薪教育假問題。

1969年是此一運動的最高峰。在工會力促下，在1970年通過了著名的「勞工權利法」（Statute of the Right of the Worker）。此法保障勞工於工作時間參與經認可的基本、中等及技術學校之課程，以及參加考試的權利，但細節部分如薪資支付及補償的問題，則由國家層級或企業間的集體協商來進行。隨後由於義務教育年限的延長、文憑價值的淡薄、科技的進步，以及人民不斷地要求參與社會活動的呼聲下，工會提出更進一步主張--應賦予勞工「研究的權利」（OECD/CERI, 1976; Luttringer & Pasquier, 1980）。

金屬勞工工會（metalworkers' union, FLM）在1970年舉行大規模的討論，將教育研究帶進工作場的可能（Capeccebi, 1997）。後來公、私部門之企業主及金屬勞工工會，於1972年發表有關帶薪教育假的宣言，將藍領及白領工作者全都納入相同的訓練體系。

勞工部接著在1973年加入協商的行列，並和工程企業界（engineering industry）（包含鋼鐵、汽車、機械、電子及造船業）簽定集體協商。協商中賦予年滿十六歲的工作者為了個人或企業的關係，在三年內（也可在一年內）享有最高150小時的帶薪教育假。這是義大利首先簽定的教育休假協定，後來成為許多企業界通用的模式（CCC/EES, 1976; Yarnit, 1980b; CCEI, 1983; Megbnagi, 1997）。

協定簽定後，也建立了一些明確的指導方針，歸納如表2-6。

義大利的集體協商，涵蓋大約2/3的勞動人口，影響可謂深遠。學生的反應相當熱烈，不只是當地工會草根性的投入，而知識份子也視之為達成另類工作文化涵養的重要行動。儘管教育休假在所有的企業範圍的實施已通則化，但可惜的是學校課程及結構仍是傳統的矯正教育模式，且沒有任何的繼續職業教育系統，是真正建構在帶薪教育假的基礎上。

表2-6 義大利150小時計畫之指導方針

項 目	說 明 情 形
訓練科目	不限於企業內之訓練，而應以通識教育為目的，且參加企業自辦的訓練課程時，須給予額外的帶薪教育假，而不能自150個小時中來扣除。1976年時延長為250小時，預期在未來會繼續增加。
目標設定	由於企業員工對基本教育強烈的需求（尤以南部為最），因此雇員基本教育的完成為最高優先，以符合工作場的最低限度要求；其次是較高級的中等教育及大學課程的設立，以使完成基本教育者，有繼續進修的管道。
配合措施	國家的教育體系應為成人做適度的改變，如教育的改革、校園的開放及設備的擴張及更新，以更具彈性；強調國家學校的使用，避免150小時計畫成為二流的教育學校。
特殊需求	提出迎合特殊工作者的教育規畫及強調自我管理的課程，不同於傳統的教學方式，而是根據任課教師及參與者的背景、經驗，來共同協調課程的設立。
訓練次數	限制休假的次數，在工作生涯內不得超過3次，雇員須在3個月前將訓練課程通知雇主。為了顧及企業人力的需求，休假不得連續實施，而需以分段的方式來進行。
實施限制	協商中規定進修人數不得超過工作場總人數的2%，如超過此限制，則由工作會議的成員來決定，而工會常會根據不同的地區訂定不同的決定準則，交由工作會議的成員來參考，以使選擇更具公平性。

備註：此表為研究者自行整理。

（二）英國：在英國教育休假是由雇主及市場機能來決定的。集體協商繫於雇主的考量，且工會並未強力介入，所以實施情形有著極大的差異。英國大約有數百萬人是包含於集體協商中，但大部分的協商只限制於年輕工作者、學徒訓練方案及工會官員等才有資格參與。在進修期間，公司並沒有義務來提供補助，除非由雇主決定之進修或參與有關職業繼續教育的課程。

（三）西德：西德除了立法之外，亦有經由集體協商或企業內部協定來達成，但集體協商的內容及規定，往往是非常複雜的。

西德自從六0年代中期，在集體協商中就有教育休假之規定。1966年時，西德工會就致力於推動於集體協商中，來實施帶薪教育假（Gouault, 1975），且總共有二百多個集體協商（涵蓋數百萬勞工）是有關教育休假的供給，但彼此間的實施情形差異頗大。可惜的是，這些協商中大約只有1/4是帶薪休假的，且進修期限及進修對象的限制非常嚴格，對象大多限制於企業會議的成員及國家或聯邦的官員的職業

訓練，一般雇員能參與者反而不多（CAAE，1976；Schutze，1983；Degen & Nuissl，1984；OECD/CERI，1987）。一般而言，協商內容和先前各邦的立法，在實施範圍及對象上有相當程度的重疊，且實施對象未能普及化。

除此之外，荷蘭的實施是以集體協商之雇用契約為主，由社會夥伴來決定；西班牙、墨西哥及匈牙利是以立法訂定最低的實施標準，再由社會夥伴建立詳細的實施細則；美國是雇主及雇員之間的集體協商；坦尚尼亞及瑞士是兩者並行，立法以公部門為主，集體協商以私部門為實施對象。茲將各國各國實施目標歸納於表2-7，實施情形及推動來源歸納為表2-8。

表2-7 各國實施帶薪教育假之目標歸納表

法國	教育休假的觀念非常廣泛，訓練計畫的目的是「使工作者達成高層次的技能，改變職業以及在社會及教育生涯中，獲得更廣泛的洞見。」無論如何，工作者只在參加認可的課程，才可獲得薪津，但實際上認可的課程，大多限於職業訓練之課程。
瑞典	目標依休假的長度而異： 1. 短期的教育休假：主要是以社會教育為進修目的。 2. 較長期之教育休假（持續數月以上）：提供訓練者繼續研究的機會。
義大利	主要目標是「矯正教育」及獲得中等學校之文憑，以彌補代間的差距。
英國	和職業教育之目標緊密結合，以集體協商來促進帶薪教育假的實施。
西德	公民教育的促進及提昇社會、經濟方面的內涵。
比利時	主要尋求「社會進階」之研究（為成人所開設的夜間及週末課程，內容為通識教育或參加職業檢定）。
總結	儘管各國情況的不同造成一些現象的差異，但仍可發現其中相同的目標存在： 1. 改善工作者的生活環境：強化工作者及雇主間的獨立性，降低工時，發展技能及交涉技術。在義大利、西德及瑞典，貿易聯盟扮演重要的角色；在比利時及法國，雖然有工會的積極運作，但國家才是組織、管理的主要角色。 2. 給予人們第二次教育的機會：不同國家的系統均有類似的傾向，給予工作者尤其是最不利者，有第二次教育的機會，並獲得中等學校的文憑。 3. 促進長期的社會發展策略：檢驗歐洲國家實施帶薪教育假的情形，其策略不只是成人教育的發展而已，而是將之視之為促進終身學習，及將現在之教育系統轉移的回流教育的體系的必要手段。

備註：此表為研究者自行整理。

說明：由於雇員所從事帶薪教育假方式的不同，導致追求目標的差異。然而這些個別的目標在某種程度上，反應了國家當局、雇主及雇員組織三者互動所表現出的社會方針由於雇員所從事帶薪教育假方式的不同，導致追求目標的差異。然而這些個別的目標在某種程度上，反應了國家當局、雇主及雇員組織三者互動所表現出的特別現象。

表2-8 各國帶薪教育之實施方式及以及推動來源

各國對帶薪教育假之實施方式及推動來源							
國家	實施方式				推動來源		
	立法實施		集體協商		工會	雇主	政府
	直接立法	間接立法	工會協商	企業協定			
法國		△	△		△		
瑞典	△		△			△	
義大利			△		△		
英國		△	△				△
西德	△	△	△				△
比利時	△				△		
南斯拉夫				△		△	
荷蘭		△	△		△		
丹麥			△		△		
加拿大		△	△		△		
美國		△		△	△		
盧森堡	△						△

備註：此表為研究者自行整理。

說明：1. 直接立法是直接以教育休假為名來立法，而間接立法是由其它立法中來包含帶薪教育假之實施。

2. 各國實施帶薪教育假之推力大多是工會，而瑞典及南斯拉夫則較特別，以雇主為主。

不論是立法或集體協商，至今仍沒有具體的文獻佐證何者較為實際有效（Bengtsson, 1989）。但集體協商協定在實施上較具彈性，可收因時、因地、因事制宜的三重成效。但相對而言，因彈性過大，過度受制於雇主的控制，使得各地的實施情形差異頗大。由於缺乏法律的保障，在企業以利益優先為前提考量下，使得帶薪教育假的實施目標日漸偏向，而未能顧及大眾真正受教權利，而造成另一種不平等。因此，在協商上應有周延的規畫，對企業訂定更明確的實施細則，並配合立法來強制實行，才能雙管齊下，使得國際勞工組織當初實施帶薪教育假的美意能落實。

貳、補助方式

為了回流及繼續教育的需要，經濟的負擔是否要加諸個人、雇主、政府抑或納稅者，其考量的層面是非常複雜的。140號公約只要求給予充分的經濟授予，並沒有詳述個人或團體所應負的責任或義務，因此，不論是薪資的給付或其它權利的補償，視各國實際的情形或休假的目的而異。一般來說，仍不離成本效益的分配比、政府組織結構的特性、政策要求及權責畫分、社會利益及就業目標等因素。許多國家透過立法，向企業單位徵收稅捐來支助訓練計畫，但這些經費，主要還是用於原繳稅企業單位員工的相關訓練上。有些則是預繳款項，俟完成訓練課程後，退還款項或發給特別津貼。

(一) 法國：法國的薪資補償並未和立法相連結，而是另外由一套相當複雜且容易混淆的規定來實施。補助的標準，視訓練課程類型、訓練期限及訓練員的職業階級而定。

法國早在1966年時，就規定雇用人數超過50人之公司，必須繳納薪資總額的1.1%充當訓練基金 (Herbert & Russell, 1986)。企業所繳納的訓練稅，是教育訓練基金的主要來源。各公司都負有教育訓練之責任，任何人只要按照正常的行政程序提出申請，均可要求休假補助。法國教育休假的薪資補償，主要是以1970年的協定及1971年的職業訓練法為主體，再進行後續延伸的修正工作。

1. 有關1970年的協定

依課程的認可及開設機構，補助可以分為下列三種類型 (Belorgey, 1976, p16)：

(1) 參與由公司指派的特殊訓練課程：可以獲得一年的全時訓練時間或1200小時的部分時間訓練，且由公司負責全部的訓練費及至少90%的薪水補償。

(2) 參與聯合就業委員會 (joint employment committee) 所核可的課程：公司只負擔160小時的相關訓練津貼。委員會由相同的工會及雇主代表所組成，較偏向和工作有關之訓練。

(3) 如參與非企業所舉辦或沒有經過認可的課程，只給予教育休假，但沒有任何薪津的補償。

2. 有關1971年的職業訓練法

此法清楚地陳述國家在教育休假訓練的角色，並確保訓練者有一定數額的補償金，有時甚至可達到上次薪水的110%（Schutze，1996）。由於職業訓練法的實施，在1972年到1989年間，企業的訓練費用成長一倍以上（Caspar，1992），顯示此法在經費的籌措及應用上，已收到相當的成效。

（1）徵稅：此法強制規定凡是超過10人以上之公司，雇主就須負擔員工薪資總數的一定金額，充當職業教育訓練基金（ILO，1972a；Schutze，1996）。而這負擔之比例，從1972年的0.8%，逐漸提高到1976年的2%（CAAE，1976；Belorgey，1976；Peters，1983；Freynet，1991）。除此之外，雇主也可支付相同的金額予政府。1973年時，用於帶薪教育假的總預算，甚至達到教育經費的15%（OECD，1975，p35）。

此後，徵稅的比例逐漸降低，1992年時為1.2%（Caspar，1992）。但企業實際的花費遠大於此，達到3.2%。1993年規定凡是員工人數超過10人的公司，該比例為1.5%；員工人數為10人以內的公司，該比例為1%，再從這訓練經費的20%，用於和個人教育休假相關的補助上（Schutze，1996，pp.304-307）。假使一切條件均符合規定的話，則依公司的規模及訓練課程的種類，來決定公司及國家負擔費用的比例，而政府亦會對辦理教育進修成效卓越的企業，提供獎勵及補助。

（2）課予雇主之責任：一般而言，雇主在教育訓練方面的責任，主要有三種選擇的方式，而雇主可以選擇其中一種或結合兩種來實施（羅文基，民75；European Bureau of Adult Education，1974；CCC/EES，1976；CCEI，1983；Schutze，1983）：

a：雇主可選擇在企業內訓練自己的員工，或者和外界的公私部門及機構簽定契約，對雇員實施訓練；也可直接捐助國家認可的繼續訓練機構。

b：雇主可以繳納由雇主組織及工會代表共同設立及管理的「訓練保險基金」（training insurance funds，FAF）。這基金須經過首相的核准才得以設立，並在1971年受到立法的支持。此基金在幫助解決中、小型公司的個人教育休假之補償問題上，受到甚高的期望。

c：企業單位給付員工教育休假的費用，可以沖抵企業內的訓練經費。而當教育休假的費用達到一定標準時，即可不必另外繳交訓練稅；反之，必須將其差額視為一種特別稅目，繳與政府充當基金來統籌運用。

3.後續追加立法及修正法令

(1) 根據1978年的法令，假使課程是由國家或各經濟部門的聯合就業委員會所認可的，則訓練員可持續收到補償金 (CCC/EES, 1976)。一般而言，依認可機構的不同，而有下列不同情形的補助 (Luttringer & Pasquier, 1980; Degen & Nuisl, 1984)：

a：經由國家認可的課程：如時間少於三個月的全時訓練，或500小時的部分時間訓練，由雇主支付訓練員前四週（或160小時）的薪資，其餘由國家負責；如果課程持續三個月以上（或500-1000個小時），則雇主支付前13週或500小時的薪資，其餘由國家來支付，直到課程結束為止，但前題為須服務現職公司至少3年以上。

b：只經聯合就業委員會所認可的課程：支付的原則如上，但三個月以上的課程，國家並不負責薪金的支付，但雇主要負責課程的相關費用。除此之外，國家對管理人員的長期教育休假所補助的薪資，不能超過最低保障工資的三倍。

c：假使課程未經國家或聯合就業委員會所認可，只可進行非帶薪的教育休假。

(2) 1984年之修法：職業教育法於1984年修改，將員工教育或訓練休假費用，和企業內辦理的一般職業訓練費用分開，但政府對實施教育休假成效卓著的企業單位，仍繼續給予經費上的支助（羅文基，民75）。

1971年的職業訓練法，在某種程度上存在著教育支票 (education cheque) 的意味，給予工作者在身、心更成熟後，再進行深層的教育進修，且徵稅制度受到國際的注目。此法實施之後，在法國的成人擴充教育方面，產生立即且深遠的影響。政府在繼續教育訓練的總體經費挹注甚多，且企業在訓練費用的投資上，超過規定數額的比率，逐年增多，使得經費的運用較為寬裕。

此法的缺點，是雇主投資於訓練的費用超過規定標準時，即不再具有鼓勵作用。另外，有些企業單位為避免另外繳交訓練稅，乃不斷提高單位訓練成本，如此對全部員工的受益程度，實在令人懷疑，而且國家的補助都是依基本工資來計算，對低收入者相當不利。一般雇主在心態上，仍希望訓練基金用於和公司業務相關的訓練課程上。在大眾逐漸取得默契下，訓練休假的費用由雇主支付，而大眾基金則提供給非工作取向課程的申請者。

(二)瑞典：瑞典回流教育的運用，是以延伸中心 (outreach centres) 的發展以及

帶薪教育假的供給為主要重點（Withnall、Osborn & Charnley，1982），所有人民在進行教育活動時，均可接受國家的研究補助。1975年實行的法令，僅為單純有關受薪雇員的教育休假法，至於財務補助的問題則由其它法案或特殊協定來解決（Rubenson，1991）。

幾種特定的補助計畫如下（Ostlund，1979，pp.146-158；OECD/CERI，1987，pp.116-125；OECD，1990，p.49；Schutze，1996，pp.304-307）：

1. 失業者訓練補助（AMS）；

2. 研究補助：為年齡界於20-45歲的後中等教育之學生（實際上可達55歲），提供貸款及研究補助。其中貸款部分可高達80-90%，但必須在完成研究後2年內，以分期付款的方式來償還；

3. 成人研究補助：此計畫於1976年引進，包含一些子計畫。主要實施對象，是以全職或部分時間修習方式來取得學位之教育程度較低落的成人。這計畫的經費來源主要是抽取雇員薪資總額的0.25%，其餘部分則由政府支付。一般而言，津貼的認可是由地方層級的多邊委員會（由國家代表、社會夥伴及訓練系統之官員所組成）負責。委員會優先將基金用於短期訓練者，以及因為工作的緣故，而無法參加週末及夜間課程者。這計畫依補助型式的不同分為三類，也就是大家所常稱的「成人教育授予」（adult education grants）計畫：

（1）成人教育特殊津貼：主要針對修習基本教育及中等教育的成人而設，通常是一種為期超過一個月的全時研究計畫。而在接受後中等學校教育方面之補助，僅限於職業教育方面。申請資格限制為具有四年工作經驗或社會活動歷練者，且年齡上限為50歲。因為條件寬鬆，在1992年共有近兩萬人接受全時進修補助。

（2）以小時計算之補助：此項補助主要是為彌補雇員參與進修活動而導致薪資的損失而設的，但僅限於一些特定的課程，如初等學校課程、工會教育課程、為殘障人士所設的特殊課程以及參與讀書會者。

（3）以日計算之津貼：專為接受民眾高等學校（folk high schools）及大眾學院（popular academies）開設之短期課程而設。

這計畫無可避免的伴隨一些限制。如申請補助的資格是由國會來決定的，再由成人教育局將經費分配到各申請者。因為補助經費的總額是有限制的，為了滿足回

流觀點的公平性及經費運用的適切性，優先將資源用於教育不利者、工作情形艱困者（例如輪班者）（Ostlund，1979）。後來國家勞動市場局（National Labour Market Board）提出一個工作場80-920小時的教育計畫，實施此計畫之企業主，可以減少課稅的總額（Rubenson，1991）。

瑞典的立法和法國相同，都未和薪資補償的權利連結在一起。只陳述薪資由企業主的契約中來執行，這意味著雇員更可能採取非帶薪的教育休假。在瑞典教育修假的補助，大多限於短期基本正式教育方面，雖然如此，但也採取一些特殊的補助計畫，以使帶薪教育假的目標能順利達成。

（三）義大利：員工是分批進修，由大眾基金中撥付補助，也允許在非工作時間進修，並同樣享有來自共同基金的支助，補助的額度取決於企業會議而非雇主的意願。只要能參與國家認可的課程，相關費用都全免，且薪資補助是按月依進修時數分期給付，並保障應有的社會福利，直到所有課程完成為止（OECD/CERI，1976；Luttringer & Pasquier，1980）。

除由共同基金補助外，一般而言，在教育研究的支出是由三方共同負擔的：雇主提供進修期間的薪金；國家則是負責課程專職師資的薪水及活動的相關支出；而雇員則須支付交通費、伙食費等間接的開支。除此之外，地方政府也會提供教材或給予訓練機構相關的費用補助（OECD/CERI，1976；Degen & Nuissl，1984；Schuller，1990；Levine，1977）。

教育假的補助額度取決於投入研究時間的多寡；而投入的時間，至少必須相當於帶薪教育假的時間（例如要獲得50小時的帶薪教育假，則課程總時數必須達到100小時）。這意味著必須花費至少一倍自己空閒的時間，才可以達到教育休假的目的（Newport，1979；Schutze，1996）。

因為休假是雇主及工會集體商議的結果，所以休假大多被視為集體而非個人的權利。義大利帶薪教育假費用的支出，是由雇主、國家及個人三方來共同支付的，在一定程度上，可減輕國家訓練費用支出的負擔，且較能達成合理的責任分配，在實施上較具長遠的眼光。但實際上在集體協商的過程中，仍有許多的教育休假是沒有薪資的補償，有些甚至是沒有任何補助的，且剝奪雇員的休閒時間，也是極需改進及克服之處。

(四) 英國：1964年的工業訓練法及1973年的就業訓練法案，從課稅及補助方面，建立了系統化的獎勵及誘因刺激制度，來鼓勵雇主在訓練上挹注更多的資源。工業訓練委員會依所屬轄區，向政府代表、管理者、勞工及專業教育者，按員工人數或薪資總額來徵收訓練金，一般以不超過1%為原則。小型企業經所屬工業訓練委員會同意後，可免繳訓練捐。

各同業辦理訓練獲得工業訓練委員會認同時，可向工業訓練委員會發表聲明，申請撥款支助或減免稅收。工業訓練委員會同時負有協助改善所屬同業辦理訓練的責任，必要時亦可利用徵收的訓練金設置訓練中心，辦理共通性職類的訓練（羅文基，民79）。工業訓練委員會會對實施訓練的企業提供補助，這金額視訓練類型、訓練層級、課程的長度及訓練的質與量而定。一般來說，常給予全額的補助金，因此，有些企業的訓練費用，甚至比徵收的總額還高（OECD/CERI，1976）。

為了確保職業訓練經費的來源不虞匱乏，除了課稅外，政府也會以大眾基金對工業訓練委員會提供補助及貸款，但金額非常低（ILO，1972a；Yarnit，1987）。另外，由於課程的選擇及參與的核准，幾乎全由工業訓練委員會及雇主所把持，因此，大多給予訓練者全部的薪水及額外的補償津貼（ACACE，1982）。

自從七0年代以來，工業訓練委員會由於本身昂貴的支出及所處的角色不斷受到質疑，使得裁撤之聲不絕於耳。1983年，工業訓練委員會因為訓練捐的徵收與運用，引起所屬企業單位的不滿與紛爭。因此，柴契爾夫人解散了大部分的工業訓練委員會，訓練完全由工商業界自行推動辦理。英國政府現今的政策，根據工作訓練白皮書所載，經濟負擔的對象，已從納稅者轉而由雇主及訓練者支出（Woodholl，1988）。九0年代時，由於成人教育的未來效益受到質疑，而使預算遭到嚴重的刪減，連帶影響公、私部門的教育訓練（Arthur，1992）。

自從就業訓練法實施以來，英國政府在企業訓練所扮演的角色，就非常重要，尤其是工業訓練委員會為甚。但除了上述法令外，英國政府就沒有對職業繼續教育提供經濟的補償。英國薪資補償的比例和所參與的課程有著密切的關係，原先採行徵收訓練金制度，鼓勵企業單位辦理訓練的措施，雖然因為一些細部的規畫及執行受到一些障礙，而未能充分的發揮功能，但其構想及理念，卻在世界各國引起廣泛地重視和討論。

(五) 西德：西德聯邦政府的相關休假法規並沒有包含經濟供給，而是由各邦自行制定實施細則，大部分的情形是雇主繼續支付雇員教育進修期間的薪資。

1969年所實施的三個法令，通常只對參與者提供職業訓練方面的薪資補償。在公民教育的經費方面，有半數由工會及自願組織負擔，而大部分的職業繼續訓練，則由直屬地方政府之成教機構來支付，不足之處再由自願組織來負責。為了更公平的平衡經濟負擔，政府正致力於應用由雇主集資的失業保險基金及大眾基金，來共同支應教育休假的費用 (Schutze, 1996)。補助獲得的標準，經常是根據年齡、能力、訓練情形及課程類型而定。在1972年時，補助金遭到刪減，嚴格限制每人、每時最高的補助金額 (Rudolph et al., 1972; OECD/CERI, 1978)。

假使企業的教育訓練工作未達一定標準時，法律授權政府可向企業徵收薪資總額的0.25%充當基金。由於教育訓練相關費用節節升高，徵稅比例亦逐年調高到1.7%，但企業建立的訓練場所不斷增加，使得徵稅系統從未正式使用。有超過1/3的企業提供學徒訓練，以使教育休假的費用達到標準。1980年國會宣布徵稅是違憲的行為，而予以廢止 (CCEI, 1983)。

西德的自願組織及成教機構，在經濟責任上負有重責。大體來說，教育休假期間薪水的損失由雇主支付，而有關教育訓練相關的費用，則由國家及自願組織來支付。大部分的雇主均同意立法的基本精神及美意，但要求減少企業負擔的金額。由於受到經濟不景氣的影響，使得教育休假的美意不能普及到個人。

(六) 比利時：1973年的法令，規定帶薪教育假是屬於個人的權利，因此，教育休假是和薪資補償相結合的，此點是和法國及瑞典有著極大的不同的。

比利時在訓練方面的費用，完全由國家來支付，而薪津及補償金，則由雇主團體及政府共同平均分攤。不論公司受訓人數多寡，雇主都必須捐出薪資總額的0.3%充當特別基金，而國家也付出相同的金額納入基金 (Luttringer & Pasquier, 1980)，再將基金分配給企業主來辦理教育訓練。1979年時調降至0.05%，1984年再降至0.03% (OCED/CERI, 1987)。

基金的1/4是用於雇員的補償金上，但補償金每月是有最高上限規定的。因為中輟的比率相當高，所以補償比例隨著進修的年數而異。1973年時，在總計為期三年的進修課程中，完成第二年課程者給予50%的補償金；如期完成進修者，則給予全

額的補助 (European Bureau of Adult Education, 1974, p45)。1975年立法再給予完成第一年課程者25%的補償金 (OECD/CERI, 1976, p33)。進修越久者，補助比例越高，以鼓勵大眾持之以恆地完成訓練課程。

比利時在教育休假期間的薪津及其它補助，是由國家及雇主各負擔一半，因此，雇主強烈地要求應以職業教育為主，並認為通識及公民教育應是國家的責任。另外，由於基金的低利用率，以及給予雇員的補償金遠比正常的薪水來得低，使得大部分的參與者必須忍受薪水的損失，加上又規定薪資補償的上限，使得補償的額度常易於有特權介入，而未能有公正客觀的補償標準。

根據以上分析，將幾個主要國家之經濟安排歸納如表2-9。從以上各國經驗中，歸結出並沒有一個國家可以為回流教育的總體教育及訓練，制定出一套周延、彈性且有效的經濟補助系統。一般而言，有列幾種情形：(1)由雇主在企業內直接支助；(2)由雇主所共同集資的保險體系來補助；(3)由國家來負責。

各國政府大多儘量不加干預，而讓企業單位有更大的自由及揮灑的空間。對於政治家及決策制定者而言，應體認勞動者更新技能的迫切需要，使經濟支持體制更彈性，並確立壓力點，而企業主在政府權利逐漸下放的同時，更應瞭解本身的責任及使命，不以盈利為主要考量，而以教育訓練為第一優先，並寬列經費，以使企業能取之於民，用之於民。

表2-9帶薪教育假經濟安排情形歸納表

帶薪教育假經濟安排情形歸納表	
瑞典	政府及企業主共同負擔
法國	由企業主負擔
義大利	由政府、企業主及雇員共同負擔
西德	由政府及企業主共同負擔
英國	政府及企業主共同負擔
比利時	政府及企業主各負擔一半
南斯拉夫	由政府及企業主共同負擔
荷蘭	由企業主及雇員共同負擔

備註：此表為研究者自行整理。

由表中可知，由政府及企業主共同負擔的情形最為普遍。

參、進修對象

如同所有的國際勞工會議般，對於工作者並沒有作一明確的定義。因此140公約就包含所有公、私部門的工作者，而比利時較特別，將公務員及教師排除在外。有一些國家又將實施對象擴大，如西德Bremen邦立法涵蓋家庭主婦及退休人員，其它邦亦包含自行開業者；盧森堡包括自行開業者；荷蘭涵蓋失業者；瑞典包含公、私部門之工作者及移民。

一、管理者

由於組織目標及營運方針逐漸複雜化，再加上外部因素（如政府政策、國際貿易互動）不斷影響企業的運作、內部工作環境結構的改變，以及科技的快速發展等因素的影響下，使得管理者（manager）的教育訓練工作，備受重視。

在美國及其它先進國家，由於後工業化時代的來臨產生強大壓力的驅使下，使得將近90%的教育訓練機會，是專為白領專業及行政管理而設（Hoyman and Ferman, 1991, pp.11-30）。美國經常利用工作時間在職場開設管理者教育課程，並由大學的專任講師授課，這意味著一種新趨勢—「把學校帶入職場中」。另一方面，一些較大的公司，將管理者送到商業學校接受教育訓練，或和當地大學課程結合，這是一種三明治的訓練（ILO, 1972a）。

一般來說，管理者的擴充訓練，不僅被視為本身的權益，也是組織未來發展的有效人力投資，因此，此對象之教育訓練往往受到雇主及工會所喜愛。

二、工會代表

由於社經系統的蓬勃發展，民主意識高張，勞工爭取自身權益的不遺餘力，使得抗爭的事件不斷。因此，許多有關政府、企業主及雇員之間的協定，須要工會代表去協調與折衝，使得工會代表本身的特殊專業能力，備受挑戰。

美國的工會工作者，可以參與各類型的勞工教育活動，有時是在暑假和邦大學及學院合作，以帶薪教育進修的方式參加一星期的住宿學校；瑞典政府亦立法對工會代表給予帶薪教育假，並鼓勵他們積極參與（OECD/CERI, 1976; Albage, 1988）；法國的工會代表，可以參加工會所舉辦的特別研討會，休假期間是給予薪水的，但要根據一套複雜的規定來計算（Caspar, 1979）；加拿大的教育休假委員會在1978

年時，即優先建議工會代表應享有帶薪休假的權利（CCEI，1983）。英國1978年之就業保護法，亦給予企業內之工會代表帶薪教育假的權利（Degen & Nuisssl，1984）；其它如比利時等，亦有相同供給。

大部分的工業化國家，均對工會官員提供職務上之教育休假，並由工會、雇主或大眾基金中來支付相關費用。工會官員完成進修後，再建立新的教育休假政策，來鼓勵其它範圍的工作者來參與。

三、勞方代表及安全代表

勞方代表（steward）一般是來自各地分支的工會，且大部分的勞方代表教育是以帶薪教育的方式，進行2-3天或一星期的住宿課程，有些則是連續十週，每週一天的課程（Caldwell and Eva，1987）。

西德的關稅協定授予勞方代表，在每年業務較不繁忙時，給予最高三星期的工會教育及職業訓練（Rudolph et al.，1972）；丹麥及瑞典亦對勞方代表給予帶薪教育假；至於安全代表（safety representatives）方面，西德1974年的勞工安全法，建立安全代表的休假遠景；而英國的就業保護法及集體協商，也為安全代表開闢更廣闊的教育休假機會（OECD/CERI，1978；ACACE，1982）；比利時亦然（Breyne，1975）。

勞方代表及安全代表訓練一般的任務，是在訓練後傳達教育進修的機予工會之雇員。因此，訓練的目的較屬於增進企業功能方面，而非個人自由選擇及發展的。

四、年青者

許多國家的帶薪教育假以年青者訓練為實施重點，以使學校教育及職場工作能順利銜接，有些國家甚至立法規定年青者，必須強迫參與職校之訓練。

法國政府立法賦予25歲以下的年青工作者，接受職業訓練（ILO，1991）；西德政府在1982年立法，為23歲以下的年青者，提供系統化的職業訓練，而西德的柏林邦政府，是唯一立法授予年青者參與教育休假的邦，但如果進修目標及方案未依照柏林憲法的規定，邦政府得以拒絕給予休假的權利（CCEI，1983）；英國在集體協商的安排，大部分是以18歲以下的年青工作者為進修對象（ILO，1972a）；比利時1963年之社會進階法，對參加勞工教育及工會課程的16-26歲年青工作者，提供社會獎勵及津貼（Breyne，1975）；盧森保之教育休假亦以年青者為主要實施對象。

五、教師及公務員

許多國家的教育當局，為教師的在職訓練提供全額的薪水。為了鼓勵參與，必要的話，還提供車馬費及生活津貼。

阿根廷的教師，每服務十年就給予一年的帶薪教育假；新加坡的教師最多可有半年的教育進修，並給予半薪之補助（ILO，1972a）。另外，以大眾服務的觀點而言，公務員（servant）的工作生涯都應持續地接受職業訓練，才能展現最佳的服務品質。美國在1967年公布的政府雇員訓練法及各種公民服務，規定了雇員如因工作職務所需而參與訓練，應給予正常的薪水及相關訓練費用支出之補償（ILO，1972a；OECD/CERI，1976）；瑞典只有和職務有關的訓練才給予補助；法國政府雇員及公務員，必須工作五年以上，且年齡不得超過30歲，才得由所屬行政部門提供經濟補助並參加考試；西德1965年的法令規定公務員及法官享有教育休假的權利，期限為每年6-12個工作天，如參加海外語言課程者，最多可享有三個月的休假補助（ILO，1972a）；芬蘭亦有法令保障公務員來參與。

一般來說，教師及公務員在服務年資達到一定程度時，都可申請和本身職務相關的教育休假。因為相關支出大多由國家負責，因此和企業之雇員相比，在薪資及費用補償方面，有著較佳的保障。

六、外籍勞工

一些國家因工業急速發展，人力需求孔急而大量的聘用外勞時，外勞的教育訓練也就成為迫切的課題。

瑞典之立法以外勞為優先實施之對象，賦予每位外勞240小時的教育休假，來進行語言課程相關的訓練，且雇主有義務於外勞開始雇用後的60天內，將教育訓練的相關訊息傳達予外勞（OECD/CERI，1978）。

帶薪教育假的實施真義是要顧及全體雇員的學習權，每人都有相同的機會來參與，且以社會不利團體為優先實施對象，如非技術勞工、生產線上之婦女及低層工作者。一般來說，各國教育進修的對象，大多僅限於經理或較高層的技术人員，而最急迫需要教育進修的弱勢團體如婦女、教育不利者、少數民族、外籍勞工及部分工時工作者，反而得不到進修的機會（ILO，1972a；Yarnit，1987a；Bridge、Salt、Dale、Davies & Morgan，1992）。如何讓最需要參與教育進修的人，得以提升本身

的知識及技能，達到教育機會公平、均等的原則，是各國極需面對之課題。

肆、進修課程

在國際勞工組織140號公約中，明確指出各類型的職業教育，通識、社會及公民教育，以及工會教育三大範疇，為各國實施的標準，有些國家甚至超越這實施標準，如學校基本教育等。這三大教育類型並沒有一定的優先順序，各國依進修對象的不同、企業的營運需求及國家的整體條件，而有不同的重點教育訓練課程。

一、職業訓練

幾乎所有實施帶薪教育假的國家，其雇員所參與的課程都是和職業訓練及促進工作升級有關，尤其是雇主所贊助的訓練方案更是如此(Nollen, 1978, pp.40-41)。歐美各大學及工會，也都以利益為優先考量，較常辦理有關職業方面的訓練(Cunningham, 1987)。

教育休假以實施職業訓練為主要目的之國家中，法國是最典型的代表。1971年的職業訓練法，對已受到解雇威脅及雇用契約即將終止的員工，提供職業訓練；瑞典七〇年代後期經濟不景氣的時候，政府以支助工資的方式，鼓勵雇主讓員工每年接受480小時以上的職業技能訓練或160小時的普通教育(羅文基，民75)；美國的聯合訓練課程，可使雇員選擇職業訓練或個人發展的課程，而避免精英或只限制職業取向的訓練(Ferman、Hoyman、Joel & Savoie, 1991, pp.1-10)；英國的就業及訓練法，強化了政府在推動職業訓練方面所扮演的角色(羅文基，民79)。

職業教育通常兼具個人進階及社會投資的雙重目標，因此，由政府及企業主共同來積極組織開設。大多數國家雖然以職業訓練為主，但也逐漸體會到多元學習時代的來臨，而開拓其它領域的訓練。

二、通識教育

教育及訓練已逐漸統整為一連續的過程，通識教育(general education)也可經由訓練活動型式來達成，而展現多元的風貌。許多國家立法來保障勞工接受通識教育的權利，但限制年齡不得超過18歲，而只有相當少數的國家，制定法令為成人提供參與通識課程之權利與補助。但在發展中國家的通識教育範圍，大多侷限於識字課程方面。

西德的訓練促進法，提供35歲以下的雇員參與通識教育課程，但僅限於參加第二通路的高等教育者（second channel to higher education），才能得到大眾基金的補助，如夜間學校的擴充教育課程；義大利的150小時計畫也包含通識教育之實施；比利時亦立法實施通識教育，但通常是不給予補助的。

通識教育的實施，和企業主的支持態度（尤其是薪資的補償）有著密切的關係。企業主通常認為通識教育是國家或個人的責任，若個人對通識教育申請教育休假，通常是不給付薪水的。由於科技不斷的進步，未來的趨勢將是職業教育及通識教育，兩者更緊密地結合在一起，彼此分際逐漸模糊。

三、工會教育

休假接受工會教育（trade union education）的情形，在許多國家受到立法或集體協商的保障，但對象往往只限工會官員或員工代表。

在四、五十年代英國的工會課程，就已建立在付薪休假的基礎上（Caldwell and Eva, 1987）。英國1978年的就業保護法、北愛爾蘭1976年的實務法典（Code of Practice）及非正式協商，為工會之官員提供帶薪教育假（O'Malley, 1982）；比利時早於1963年立法，對於工會代表、工作會議的成員、安全及健康代表等，給予參與工會教育的權利（ILO, 1972a）；瑞典1975年的教育休假法，工會教育就列為最優先實施的課程之一（OECD, 1990）；西德的聯邦法令賦予工作會議的成員以及年青者代表，每年最多有6個工作天的教育休假，來參加工會教育（Jostarndt, 1975）；而波蘭、荷蘭及蘇聯等，亦有立法保障。

一般而言，工會教育的實施均較落實，主要的原因在於教師、資訊、教學及資源的緊密結合，以及其特殊的教育目的存在。但工會教育不論在立法或集體協商上，均屬於特定群體的供給，不能普及到一般雇員。

四、識字教育及基本教育

發展中國家常將職業生涯及識字運動相結合，強調功能性識字能力的獲得，以使人民能增進本身的知能，提高工作效率。

在瑞典，所有的工作者原則上都有接受第二次機會學習的機會（ILO, 1991）；聯合國教科文組織在巴西一項識字計畫的研究中，給予工作者一天一小時的時間，接受識字教育並給予正常的薪水。結果顯示，雖然公司降低了總工作時數，但生產

總量卻不隨之降低；馬利的農民，一天有兩小時的識字課程外加一週一小時的技術訓練，而總生產量也是不減少的(ILO, 1972a)。南斯拉夫教育休假是以文盲的雇員為重點實施對象，以使他們在工作場所能激發更佳的潛能(OECD/CERI, 1976)；芬蘭立法規定教育休假可以基本教育、中等或高等教育的型式來實施(ILO, 1991)。其它如阿富汗、墨西哥等皆有以識字教育為主的教育休假。

從教育的觀點而言，由於各國義務教育年限普遍地提高，使得識字及基本教育的實施更形重要，另外，識字課程的花費（如教師費及工時的損失），可以經由邊際效益（如員工水準提高等）來補償。尤其文盲的比率是邁向已開發國家的重要指標之一，因此，基本教育越來越受到各國政府的重視。

五、管理者訓練

法國管理者訓練是由立法所規定，但其它國家則是由協定而來。管理者訓練課程的期限，一般依課程類型（全時或部分時間）、職業技能、職位、及企業的規模而定。最少可由一天的研討會，持續到數月，而一些全時的課程，甚至可長達一年。挪威管理者訓練大多為期數天到五星期；在埃及中、高層的管理者訓練，則由四星期到一年不等；(ILO, 1972a)。

六、公民教育

在成人及學習領域之範疇中，公民教育是越來越受重視的一環。在瑞典廣泛散布的各型讀書會(study circle)及民眾高等學校(folk high school)所開設之課程，以教育休假的方式提供民眾公民教育方面的常識以及博雅的學習(Abrahamsson, 1989)；西德也將公民教育列為國家發展的重點。

七、學徒訓練

隨著工業革命生產型態與社會結構之轉變，學徒訓練已由傳統的父子關係，轉變為雇主與雇員間的一種私人訓練契約。由於政府的介入及干預並透過有關法令的規範，學徒訓練逐漸形成政府的一項重要的公共政策。

法國依據1971年職業訓練法之規定，設立專責的學徒教育中心(CFA)；荷蘭許多地區均設有學徒學校(streckscholen)，以使17-21歲的學徒每星期接受一天的學校訓練課程；西德的職業補習學校(Berufsschulen)，也辦理各行業學徒的相關訓練；丹麥的學徒訓練也有著悠久的歷史(Westergard, 1975；Hansen, 1976)；

荷蘭企業如招收失業青少年擔任學徒，可獲得政府50%以上的學徒薪資津貼，且訓練費是由國家及雇主捐出的普通稅（general taxes），所共同組成的國家一般預算中來支付（Blokzijl、Knobbout、Russell，1986）；加拿大政府對於雇主招收教育不利之青少年擔任學徒，補助85%的薪資（羅文基，民79）。

學徒訓練在使新進雇員能在最短的時間內融入公司的整體運作，熟悉本身所分派的工作，並將學校教育及職場作緊密的結合。

各國教育休假的目的如表2-10。

表2-10 各國教育休假目的表。

	正式教育 升級證照	正式職業 訓練證照	職業訓練	勞工政治 教育	一般文化 教育
澳大利亞				△	
比利時	△				
法國		△	△	△	△
西德		△		△	
義大利	△	△		△	
日本			△	△	
葡萄牙	△		△		
西班牙	△		△		
瑞典				△	△
英國		△	△	△	

備註：此表為研究者自行整理。

資料來源：CCEI(1983). Learning a living in Canada. V(1), p51.

其實並沒有任何一個國家的課程，是真正地可由個人自由地選擇，一般而言，通識教育的實施是最被忽視的一環。其實個人發展與企業需求不是直接對立的，而是相輔相成的。其實進修課程應將範圍從單純的職業教育擴大到通識教育、公民教育及工會教育上，且應從申請者的需求、經驗、認知及行為等向度來考量。從各國的實際實施情形來看，瑞典、義大利及比利時等國的雇員，有較多的機會來接受通識教育，而西德、英國及美國等大多由雇主來支配訓練的課程，南斯拉夫則是兩者之折衷。而各國工會有鑑於此，持續致力於法令的修定，以使雇員能有真正屬於自

由選擇、自由受教的機會。

伍、進修期限

一些國家於法律條文中詳述教育休假的期限，但也有些是經由集體協商來達成的。休假期限在各國來說，視年資、企業別、企業規模及課程類型等因素的影響，而有相當大的差異。可以在企業內或企業外接受教育，但先決條件是要在工作時間內之教育活動。

(一) 法國：法律並沒有訂定明確的休假日期，休假期限是依課程類型、組織機構及經濟補助的情形而定。

根據1970年的內部職業協定，給予未滿18歲者每周8小時或每年320小時的補助休假。全職工作者，最多給予一年的全時訓練，或1200小時的部分時間進修（ILO，1972a；The Carnegie Commission on Higher Education，1973）。1971年立法對於參與聯合就業委員會或國家所核可的課程，可以享有40-160小時付薪休假的權利，但平均是70小時，此期限遠低於政府在特殊訓練方案所提供的360小時（CCC/EES，1976；OECD/CERI，1976）。值得注意的是，進修期限的長度和所屬的公司的規模有著密切的關係，人數越多的公司，員工所參與的時間就越長。

1978年立法規定休假的時間須視課程的長短而定，且雇員可以自由地選擇課程，但以不超過一年為原則（Luttringer & Pasquier，1980）。1991年修法，制定為了評估個人能力而開設的短期休假課程，工作滿五年給予3天的教育休假（以分段釋工的方式實施），以決定個人是否有能力進行更進一步的訓練（Schutze，1996）。

(二) 瑞典：休假的長短，依所選課程的種類及長度而定，也就是說，沒有時間上限的規定，但不能超過完成課程所需的時間（Luttringer & Pasquier，1980）。在職業訓練方面，一般給予六星期的教育休假（Abrahamsson，1989），而針對外籍移民部分，則視個別的需求，給予160-240小時的教育（OECD/CERI，1976）。瑞典在未來，希能更進一步地提高個人教育休假的時間。

(三) 義大利：進修期限因不同的協定而有差異（Newoprt，1979；Degen & Nuissl，1984）：

1. 義大利金屬工會的「150小時」計畫：計算公式是 $H=10 \times 3 \times N$ （H代表進修總

時數，N代表勞工人數）。例如整個公司人數為50人，則該公司可分配到進修總時數為 $10 \times 3 \times 50 = 1500$ 小時，因為每人最多可有150小時的修假，因此同一公司內可同時有10人享受150小時的教育假。個別的工作者，可在三年內最多進修150小時，也可在一年內完成。後來為了獲取總數350-400小時的文憑課程，在1976年增加到250小時的帶薪教育休假。

2. 陶瓷、紡織及研磨工會：可有120小時的教育休假，其中40小時是給予薪水補償的。

3. 農業工會：每人可分配到60小時的帶薪教育休假，但只能用於基本教育的課程上。

4. 橡膠塑膠及油布工會：給予每個雇員150小時教育休假，但只有50小時是給予薪水的。

為了顧及公司總體人力的調度，休假不能連續實施，而需以分段的方式來進行。除了150小時計畫外，參加大學層級的研討會，視情形給予15-220小時的休假。另外根據1970年的法律，賦予工會代表8天的非帶薪之教育休假，及資深官員8天的帶薪教育假（OECD/CERI，1978）。

（四）英國：英國立法規定每年教育休假的最低天數，並對已不再進行全時教育的工作者，給予帶薪教育假的權利，休假天數可以累積實施，而這教育休假的天數，視年資、企業類型及教育當局的態度而定，而非雇主。所以，休假的期限並沒有通則化的標準可言。訓練地點大多為企業內部，一般來說，教育休假的天數都相當短，大多不超過20天或三星期的休假補助，且男性進修的時間比女性長（ACACE，1982；Fisher，1984）。

（五）西德：進修期限依不同的群體、進修目的及達成方式，而有不同。一般大多是數天至3星期左右的短期進修。集體協商方面，視情形給予每年1-3星期的教育休假；工作會議的成員每年最高給予3星期的教育休假；Berlin法給予最多10天的教育休假，其餘各邦大多給予5天，且可累積實施；參加各類型的進修及考試，每年給予6至12天的休假；選擇海外的語言課程，最高給予三個月的付薪休假，後來均給予一年7個工作天或二年累積14個工作天的教育休假。1990年時，休假提高到每年10天，休假日數並可累積五年（Poggelers，1992）。

(六) 比利時：根據法令，休假的時間視先前以工作時間外，參與經認可的教育訓練課程之時間長度而定，因此，並沒有有一定規準的時間限制。假使先前利用自己空閒時間，完成至少兩年的社會進階教育且提出證明，則第三年起，可以在工作時間進修相同的時間；假使先前只完成一年的課程，則第二年的研究課程，只能有一半的教育休假時間；如是第一次參加此類課程者，則只給予1/4的教育休假時間而已 (Luttringer & Pasquier, 1980)。此外，職業訓練及通識教育，最高分別給予240小時及160小時的教育休假 (ILO, 1991, p.128)。

根據各國實施的情形來看，期間從最低數小時到最長數年都有。有的給予休假參加考試，或者扣除正常之工時來鼓勵參與夜間課程，或者是工作數年後給予休近年來進修。但其中大多是1至3星期的短期職業訓練課程，只有少部分的特殊課程為3星期以上的長期課程。長期課程牽涉到職務代理、薪資補償及公司人力調配的問題，而顯得較複雜。原則上，除了少數國家之下，教育休假的天數不能累計，或授予他人來實行。總之，進修休假的期限在各國有相當大的差異存在，且以接受職業訓練給予的時間較長。不論如何，詳細期限端視立法及協商內容而定。

陸、進修資格

企業因為運作因素，在進修資格的限制上，必須作全盤的考量，以維持一定的生產力。因此，年資、進修人數、企業規模、先備經驗等，都會影響申請的資格。

(一) 法國：法國並沒有設定優先實施團體，也沒有年齡的限制。申請的資格端視服務年資、證照的取得與否、是否臨退休者及同時參與進修的總人數而定。

年滿21歲的工作者，至少需工作二年及於現職公司至少服務半年，才具備申請接受一年以內的全時訓練，或1200小時的部分時間訓練課程的資格。1978年授予沒有職業證照的年輕工作者合法的帶薪休假權利，且沒有服務年資的限制。雇主不得拒絕雇員的申請，但在下列兩種情形，得以延後雇員的申請 (OECD/CERI, 1976; Caspar, 1979; Schutze, 1983)：

1. 法律規定雇用人數為100人以上之企業，同時參與教育休假之總人數，非帶薪進修部分為0.5%，而帶薪進修部分為2%至4%，這範圍視雇員主動申請，抑或公司要求而定。人數少於100人的小型企業，教育休假的總時數不得超過總工作時數的2%。

2.申請者因為工作職務而阻礙企業實質運作時，雇主也可拒絕。但這種延遲的權利，前提是要經過企業主及雇員所組成的企業會議的同意，方得以運用。

(二) 瑞典：瑞典申請教育休假實際上僅有的規定，是須在現職公司至少工作半年，或者在先前二年內，至少有12個月的工作經驗（工會教育則沒有此限制）（Ostlund，1979；Luttringer & Pasquier，1980；OECD，1990；ILO，1991）。一般是以教育不利者，為優先實施對象。雇主有義務同意雇員的申請，但也允許雇主在特定情形及特定期限（一般都是六個月）下，延遲雇員之申請。

(三) 義大利：義大利對教育休假沒有資格的限制，然而協商中對教育休假的應用，仍須遵循一些原則。

以每年的9月1日為計算基準日，同時接受申請之人數，不得超過企業員工總數的2%（陶瓷、紡織、研磨協定為2.5%；橡膠、塑膠及油布協定為3%）。至於取決的標準，係由企業內的雙邊協商委員根據年齡、年資及訓練課程的類型，來建立客觀的選擇標準（CCC/EES，1976；Newport，1979；Schutze，1996）。工作者必須在三個月前，向雇主提出書面申請（OECD/CERI，1976），以利審核作業及企業人力的調配。

(四) 英國：理論上，凡是工業訓練委員會轄內的企業員工，都具有申請教育休假的權利，但實際上，仍須視雇主的協議而定。教育休假在英國不被視為個人的權利，而是國家總體發展以及企業人力需求的投資。雇員雖然可自由選擇特定的課程，但雇主總喜歡雇員參與和工作有關的職業訓練。

(五) 西德：在西德獲得帶薪教育假的條件，必須和職業升級或勞動市場訓練有關。申請者必須有充分的學習動機及先備條件，例如，須完成基本職業教育或具備一年以上的工作經驗（Rudolph et al.，1972，p13）。

(六) 比利時：根據比利時之法律，申請的條件規定如下（OECD/CERI，1976；Luttringer & Pasquier，1980）：

- 1.年齡必須低於四十歲；
- 2.必須是雇用合約的全時工作者，也就是受雇於私人部門者；
- 3.課程須為教育部所組織與認可；

4. 先前必須參與一年以上的週末或夜間課程。

一般而言，雇主也可申請。但法律排除任何階層的公眾雇員及教學人員之參與。由於年齡的限制，使得許多人喪失申請資格。

一般來說，教育休假如是和工作有關或由雇主出資，則雇主有權要求雇員在完成休假後回到原公司，並服務和先前教育休假至少相同的時間。茲將各國的申請資格限制，歸納如表2-11。

表2-11 各國帶薪教育假參與資格限制表

歐美各國參與帶薪教育假申請條件限制表									
國家	年資	年齡	進修人數	預修課程	工作經驗	學位證書	行為表現	課程類型	服務部門
法國	△		△			△			
瑞典	△				△				
義大利	△	△	△					△	
英國								△	
德國		△			△	△		△	
比利時		△		△					△
南國							△		
加拿大			△						
美國	△								
芬蘭	△								

備註：此表為研究者自行整理。

資格的限制，最常見的是在公司服務的年資（如法國、瑞典、義大利及美國），因為許多訓練課程都需要有相當的先備職業經驗，根據各國提出的報告而看，年資的限制少則六個月（法國、瑞典），多則五年（芬蘭）；以及同時申請的總人數（如法國、加拿大及義大利），以使公司的人力運作能維持常軌。

柒、資訊傳布

資訊及覺醒，是帶薪教育假實施的重要因素之一，同時對於諮商、嚮導及必要的服務管道等，也是成人學習重要之一環（Ford, 1985）。在大部分的國家，資訊的提供是由參與休假協商的組織，如訓練團體及工會來共同傳布的，亦有經由立法由專員來負責。

1.法國：法國工會並非訊息傳達的重要來源。法國由三邊團體雇主及稅務稽查員，將訊息藉由海報、小冊、傳單等方式，傳達至專門的訊息提供中心，再由中心來散布資訊給職業訓練官員、事業首領等等，但不直接傳到工作者（CCC/EES，1976）。因此，應建立地方分權的決策過程及暢通所有層級的諮商管道，使工作者享有最直接的資訊。

2.瑞典：瑞典在招生及參與上，是最有系統的國家。除了使用大眾傳媒及工會組織強力地提供訊息外，新型態的帶薪教育課程也是引人入勝之處。瑞典訊息的提供，是經由立法來制定的。在事業團體內，由工作場選出的研究組織者，領有國家補助的津貼，專門提供有關教育休假的訊息，特別是使教育及技能最不利者，覺醒可利用的教育機會。而在地方層級的成人教育委員會，則和研究組織者保持密切聯繫，來協助訊息的宣傳（CCEI，1983）。

3.義大利：義大利工會本身賦有傳佈訊息的責任，以使工作者（特別是教育不利者）更積極地參與教育休假。

4.西德：西德邦立法將教育訓練訊息傳布的工作，交由當地工會來負責。工會的責任，是激勵會員及勞工會議的代表參與訓練課程（CCEI,1983），而他們將目標人口設定於教育不利者，以符合教育機會均等的原則。

根據國際經驗顯示，帶薪教育假供給不斷地增加，伴隨著是政府在訊息及諮商上的投入。一般來說，不論何種規模的企業，在不同的雇用團體間，非常缺乏教育機會的資訊，這也是一個非常嚴重且容易被忽略的環節。因此，建立全面性的訊息傳布體系及諮商網絡，以使在正確的反應大眾需求上，能有更敏銳的判斷。

第三節 國內相關法令及社會現況分析

本節以我國現行法令及社會現況，對類似帶薪教育假之實施情形作一概探，並提出歸納意見。

壹、私部門部份

在私部門部份，以勞動基準法及勞工教育實施辦法，和勞工的教育休假較有密切的關係，因此，根據此兩個法令來加以探究分析及說明。

一、勞動基準法

表2-12 勞動基準法中有關帶薪教育假之歸納表

項目	勞 動 基 準 法
實施對象	本法第三條所列舉的方式，計有七大行業適用勞基法，這七大行業是1. 農林漁牧業；2. 礦業及土石採取業；3. 製造業；4. 營造業；5. 水電燃氣業；6. 運輸、倉儲及通信業；7. 大眾傳播業。至於其他行業則授權主管機關指定之。
特別休假	<p>本法第三十九條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 一年以上三年未滿者七日； 2. 三年以上五年未滿者十日； 3. 五年以上十年未滿者十四日； 4. 十年以上，每一年加給一日，加至三十日為止。」 <p>特別休假為給予勞動者平日無法實行的休息、旅行、文化活動、學習知識技能等所需的時間，工資應由雇主照常給付。因此，原則上應按勞工所希望的時日、季節給予，以維持與培養勞動力為旨趣。但實際上，特別休假日期應由勞雇雙方協商排定。若因故而停止勞工假期，雇主應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。若違反者，處二千元以上，二萬元以下罰鍰。</p>
實施時間	如因教育訓練是強制性的，勞工有必須參加的義務時，應視為工作時間；反之，如屬於福利性質，勞工參加與否可自由決定者，則不能視為工作時間。

備註：此表為研究者自行整理。

勞動基準法是由總統於民國七十三年七月三十日公布施行，共有十二章八十六條。勞動基準法屬於個別的勞動關係法之範圍，規定勞動條件最低標準，促進社會與經濟發展，同時也是保障勞動條件最主要的勞工法。

勞動基準法有關帶薪教育假部份，評析如下。

(一) 適用範圍：由於勞基法只適用七大行業，其它行業之立法授權，自民國73年勞基法施行以來，主管機關-行政院勞委會，就從未使用過該權力，指定某一行業適用勞基法，主因是怕招致該行業業主之反彈。因此仍有金融業、不動產業、文化事業及工商服務業等約數百萬勞工尚未納入勞基法適用範圍，這些勞工只能適用工廠法、海商法、或適用民法，此顯然與憲法第七條規定，在法律上一律平等之原則有違，且與憲法第一百五十三條第一項規定，應制定保護勞工之法律（勞基法）相砥觸，顯然有失勞基法立法之本意。韓國勞基法適用對象，涵蓋全國所有場所的男女勞動者，日本方面也幾乎包含了所有行業，在實施範圍的周延上，我國實尚待努力。

(二) 課程方面：仍不能自由選擇，只有強制性的教育訓練，才能視為工作時間。如此，剝奪了人民自由選擇受教的權利。

(三) 特別休假方面：勞工對於特別休假之日期並無決定權，雇主卻得以影響工廠生產或季節性生產為由，而變更日期，顯然有損及勞工休假權益之虞。特別休假的天數和年資有著密切的關係，未來帶薪教育假之政策導向，可和特別休假相結合，或酌予延長，並制定獎勵性的誘因激勵策略，來鼓勵雇員利用特別休假來參與。

(四) 成立勞工法庭解決相關紛爭：將勞工法庭成為名符其實之專業法庭，俾期能真正發揮其解決勞資權利事項爭議之最大效能。

二、勞工教育實施辦法

根據民國八十年八月，行政院勞工委員會訂頒加強推行勞工教育實施要點，就勞工教育之實施、責任分工及編組、經費支出及評鑒方式予以規範，並透過知能教育、公民教育、生活教育及工會教育，來增進勞工生活知識，發揮勞工敬業精神，和提高勞工的工作效能。

勞工教育實施辦法有關帶薪教育假部份歸納為表2-13。

表2-13 勞工教育實施辦法有關帶薪教育假之歸納表

項目	勞 工 教 育 實 施 辦 法
對象	公營、民營廠礦及其他企業組織（以下簡稱事業單位）與工會舉辦勞工教育，除教育法令另規定外，悉依本辦法辦理。
主管 機關	中央主管得設勞工教育委員會； 1. 省（市）主管機關得設勞工教育輔導委員會； 2. 縣（市）主管機關得比照前款設勞工教育輔導小組； 3. 另事業單位或工會應指4. 指定人員辦理勞工教育事宜。
課程	以知能教育、公民教育、生活教育及工會教育為範圍。另依勞工教育課程實施要點，一般課程之目標在培養勞工成為現代化之國民。專業課程之目標在增進勞工及事業單位經營管理者對有關勞工事務知識的認識，以促進勞資和諧。
時間	勞工教育實施時數，產業工人每人每年應在八小時以上；職業工人每年應在四小時以上。勞工教育配合在職訓練者，在工作時間內為之；其餘以在夜間或業餘時間實施為原則。
經費	<p>勞工經費之來源：1. 產業工人之教育，由事業單位負擔；2. 職業工人之教育，由當地主管機關編列預算予以補助。前項所需經費額度，由中央主管機關視實際情況定之。已提撥職工福利金之事業單位，如勞工教育配合職工福利活動辦理者，其經費得自職工福利金項下核支，但不得超過職工福利金總額百分之二十五。其後公布之「加強推行勞工教育實施要點」，勞工教育經費可由四方面著手：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事業單位應按勞工教育主管機關規定數額，提撥勞工教育經費； 2. 各級總工會及職業工會除由會費提撥一定比例外，不足部分得由勞工行政主管機關酌情補助之； 3. 各級勞工行政單位編列預算推行勞工教育； 4. 其他社會捐助。 <p>勞工教育不收學雜費用。勞工教育經費額度為每人每月新臺幣十元至三十元。繳納職業訓練金後，仍應依規定提撥勞工教育經費。熟練本業技能之訓練不得動用勞教經費。</p>
其它	論貨計件給資勞工、參加勞工補習教育依照勞工教育實施辦法第十九條規定，應在工時內授課時間之工資，可依開始補習教育前一個月計件平均工資計給。

備註：此表為研究者自行整理。

勞工教育實施辦法有關帶薪教育假部份，評析如下。

(一) 未將勞工教育與一般教育政策緊密結合。勞工教育之準備教育應自各級學校開始，成為學校教育之一環。勞工教育與一般教育政策同為國家整體教育政策之一環，必須作適當的統合。

(二) 帶薪教育假強調的是教育機構的協調及統合，政府僅以非強制性的行政命令型式來實施，無法律之約束力，工會及事業單可視之為參考依據，因此使得成效大打折扣。

(三) 規定含糊，用詞不夠明確，予以企業主玩弄兩面手法之空間。如勞工教育之課程及實施方式宜採彈性原則，應以滿足勞工需求及不妨礙生產為原則。應訂出一個明確的參與比例才是。

(四) 勞工教育課程之範疇，應以知能教育、公民教育、生活教育及工會教育為之。國際勞工組織定出帶薪教育應包含各類型的訓練、通識、社會及公民教育、工會教育。兩者實質上應相差不遠。但只有在職訓練者，才得以在工作時間內為之；其餘以在夜間或業餘時間實施。此舉不符個人自由選擇課程之原則，且偏向職業教育，未能在全人教育方面作一統整及衡量。

(五) 經費分擔部分仍不夠明確，且為數過少。若過度依賴政府補助，非長久之計，企業可自行籌措教育基金，並補助勞工接受教育所需之費用。成效卓著後，可透過社會資源的籌集，使運用更加靈活且具有彈性。

貳、公部門部份

在公部門進修相關法規方面，依據周以順（民87）主編之「最新教育人事法規釋例彙編」一書，針對公務員及教師相關之教育進修、研究來說明，並歸納為表2-14。

表2-14 公部門部份有關帶薪教育假部份之比較分析

公部門部份相關帶薪教育假部份之比較分析				
依據法令	進修課程	進修時間	限制	其它
行政院暨所屬機關公務人員國內訓練進修要點	包含新進人員之職前訓練及在職訓練。訓練課程包含一般課程5-20%（公民教育）、專業課程65-90%（職業訓練）及其它5-15%（通識教育）。	每人每週公假進修時數最高以12小時為限。攻讀碩士學位其間為二年。	每學年辦理薦送部分辦公時間內進修人數，最高以編制內職員預算員額十分之一為限。	優先選派新進人員，最近五年內未曾接受訓練及進修之人員。
公教人員出國進修研究實習要點	與業務有關之訓練及研究。	進修研究以一年為限，最高可以延長為二年。	參與人員須符合高等及格，五職等合格，連續任職二年以上，且年齡在五十五歲以下。	須有一定外語能力。返國後，其服務義務期間為帶薪出國時間之二倍，但不得少於一年。
公務員進修及考察選送條例，公務員進修及考察選送條例施行細則	和單位工作改進有關。	考察國內為半年，國外為一年。進修期間，國內、外均為二年。	現任簡任薦任或高級委任職公務員，在同一機關繼續任職滿五年，三次考績分數均在80分以上者。	滿50人選送一人。
高級中學以下學校及幼稚園教師在職進修辦法	須與其本職工作專業發展有關。	每一學年須至少進修十八小時或一學分，或五年內累積九十小時或五學分。	教師須服務滿一年以上，始得進修學位。	
教師進修研究獎勵辦法	修讀與職務有關之活動。	未詳述。	考慮學校人員調配狀況，並依據學校發展需要來審查。	進修可享有補助、改敘薪級或列為校長及主遴選之資績評分條件。全時進修及研究者，其服務義務期間為帶薪時間之二倍。

臺灣省高級中等以下學校及幼稚園教師國內在職進修學位實施要點	與本職工作或專業發展有關。	部分時間進修者，每週酌予公假一日或兩個半日。期限最高不得超過法定最高修業年限。	在學校服務年滿一年以上。申請進修者須不影響教學及行業務。參加名額不得超過百分之五。	返回原崗位後須服務和給予公假之相同時間。
臺北市高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修學位學分實施要點	與本職工作或專業發展有關。	每週給予半天之公假兩次。	在學校服務年滿一年以上。申請進修者須不影響教學及行業務。參加名額不得超過百分之五。	返回原崗位後須服務和給予公假之相同時間。
高雄市高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修實施要點	與本職工作或專業發展有關	每一學年須至少進修十八小時或一學分，或五年內累積九十小時或五學分。	在學校服務年滿一年以上。	利用寒暑假、夜間、週末或其它特定時間實施為原則。

備註：此表為研究者自行整理。

在公部門法令部份，有關帶薪教育假部份之評析如下。

(一) 課程部份：進修課程除了「行政院暨所屬機關公務人員國內訓練進修要點」中新進人員訓練部份包含了公民、專業及通識教育外，其餘法令仍須和本職工作或專業發展有關，不符帶薪教育假中自由選擇的原則。

(二) 進修時間：大多酌予每週公假一日或兩個半日，在終生學習時代的來臨及鼓勵在職進修的情形下，進修時間可酌予延長。

(三) 資格限制：在參與人數方面，政府部門為十分之一，學校部分為不得超過百分之五。但學校教師在進修風氣逐漸盛行下，百分之五的限制常易抹殺許多人的權益。以教師獨特的社會角色傳承功能之考量，在不影響校務運作的情形下，實可將比例提高至與公部門進修人數的相同限制，以鼓勵教師向學。另外，有些法令載有年齡的限制，實不符合終生學習的真義，應予以刪除。

(四) 附加條件：大多法令於進修後均有一定的獎勵措施，如加薪、升等、改敘等。在享受權利之餘，相對地亦須履行義務，大多為進修後須服務和帶薪進修相同的時間，服務期滿後，才得以調職，以強調權利及義務之平衡。

最後將公、私部門之法令比較如表2-15。

表2-15 公私部門法令之比較

項目	公部門法令	私部門法令
經濟補償方面	悉由政府資助	視企業營運及雇主態度而定
工作職務保障方面	較有保障，因此參與較普遍	沒有保障
課程進修方面	強調專業訓練	強調專業訓練
法令規定方面	私部門雖有勞動基準法及勞工教育實施辦法來規定相關進修事宜，但因不具強制力，雇主常陽奉陰違，加上雇員因工作保障的關係，不敢貿然極力爭取進修的權益	法令的實施較落實
條件限制方面	兩者均有一定的限制，年資最普遍	兩者均有一定的限制，年資最普遍

備註：此表為研究者自行整理。