

## 第五章 結論與建議

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意願、理念及意見。

四、瞭解公私立部門員工對實施帶薪教育假的需求、態度與建議。

五、根據研究結果，提出我國公私部門實施帶薪教育假的可行辦法與具體建議。

本章將分別從結論、建議及對後續研究之建議三部分，再根據前項研究目的，提出本研究之成果。

## 第一節 結論

根據本研究所做的文獻探討與實證研究的發現，形成以下有用的結論，以做為我國未來規劃帶薪教育假之參考，並依研究目的分別敘述於后。

### 壹、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

我國現行法令制度及社會現況，對帶薪教育假之相關規定及問題，已在第二章第三節中詳述，在此僅做簡單之結論。由於我國公、私部門之相關法令，原本皆非以帶薪教育假之本意來草擬主要內容，因此嚴格來說，我國不論公、私部門之相關法令之內容，均和帶薪教育假之本意相差，尤以私部門為甚。在經濟補償上，私部門由於沒有像公部門那樣由政府資助，因此，須視雇主態度而定。而在工作保障上，私部門也沒有相關立法來保障員工進修後能重回工作崗位。因此，我國現行法令制度對帶薪教育假相關精神仍差距甚遙。

### 貳、世界先進國家規劃與實施帶薪教育假情形及其發展趨勢

第二章介紹帶薪教育假之各實施國家，儘管受到低參與率、休假期限不足、進修人數受限等因素影響，而使成效不彰，且由於工業化的快速進展，使得不同職業間教育休假之平衡被打破。但不可否認的，帶薪教育假在從前是從事和工作相關的訓練，但如今是避免失業惡性循環的最佳利器。國際勞工組織現今最重要的課題，是提供足夠的教育機會，而非只是針對教育休假的授予。

終身學習不但是個人的權力，也是全球一致的趨勢，這認知使得帶薪教育假被許多國家的工會，列入討論事項，以立法或集體協商的方式來達成。而雇主也應體會員工繼續接受教育及訓練的需求，而作最大的配合。無論如何，為了促進個人發展及因應社會變遷，帶薪教育假的實施，無疑是提高工作者參與擴充教育及訓練的最佳手段。因此，各國應針對本身的需求及國際經驗，以制定一個最大彈性的制度。

在帶薪教育假的定義中，我們可以看到有相當範圍的模糊空間。如「權力歸屬」

問題？「教育目的」到底為何？「一定期限」有多長？而「充分」的經濟補助又到什麼程度？如何管理統籌運用訓練經費？政府或雇主的權責歸屬？如何真正普及教育對象及自由選擇課程？這些都是環環相扣，且日後可能在我國實施上，所必須釐清的課題。

儘管自八〇年代以來，帶薪教育並不再那麼普遍被談及，但至少其觀念已被社會大眾所認知並逐漸接受。而一些配套的措施，如實施更佳的合作就業需求、合宜的教育及訓練政策、更職業取向的教育系統、將學校及工作場結合、由識字課程中提供更廣泛的學習機會、發展更開放的學習機會、打破成人接近教育的障礙、師資的培育等，也應兼顧。在現行狀況上，帶薪教育假之實施仍非常普遍，且廣泛由各企業自行實施或聯合實施，政府主導的情形已漸漸減少。

帶薪教育假應能反應成員的需求及適應新的時代需要，如「學習如何學習」，並將範圍擴及失業者、臨時雇員及契約雇員（Smith, 1987），更有助於社會安定的維護。或許該如Field(1988b)所說的，頭字語「PEL」應改成「PETL」（Paid Educational and Training Leave），較符合現實的狀況及需求。

## 參、公部門對帶薪教育假之相關態度、實施或參與意願

### 一、帶薪教育假實際實施問題之結論

#### (一)主管與非主管人員對於帶薪教育假應優先實施的課程有不同的看法

從實證研究的調查結果可以發現，有超過半數以上的主管人員認為，以帶薪教育假方式參與的課程應以職業教育為主，但是只有21%的非主管人員持此相同的看法。事實上，在非主管人員的部份，則有超過半數以上的人認為，帶薪教育假的實施應以個人本身的需求做為參與課程的主要依據。

#### (二)主管與非主管人員都認為帶薪教育假應優先實施的對象不須有所限制

整體而言，主管與非主管人員對於實施的優先對象的看法上，都有將近半數的填答者認為「都可以」，但是在以二級主管為優先對象的選項上，則出現主管人員較非主管支持的看法。因此，可知主管與非主管人員在以此對象做為優先實施對象的看法有所不同。

(三)主管與非主管人員對於帶薪教育假實施的時間都傾向為以7-13天為主

不論是主管或非主管人員，都認為帶薪教育假實施的時間，以7-13天為合適，但是非主管人員勾選14-27天的人數和勾選7-13天的人數相差不多，而主管人員勾選14-27天的百分比就少得許多，因此可知，主管與非主管人員對於帶薪教育假的實施時間為14-27天的看法有所不同。

(四)主管與非主管人員對於實施帶薪教育假可提供的補助項目看法相同

從百分比統計看出，主管與非主管人員都認為，帶薪教育假期間除了可享有正常的薪資外，也同時可享有單位所提供的各種補助。在可以複選的情形下，不論是學費、交通費、住宿費、誤餐費、或教材費的補助，都有超過半數的主管與非主管人員認為單位該提供上述這些補助。

(五)如屬單位派送與工作有關之進修，主管與非主管人員都傾向於應由單位負擔進修的相關費用

不論是主管或非主管人員，傾向於「單位負擔全部費用」的人數都是最多，其次則是「單位負擔大部份的費用」。顯示如屬單位派送與工作有關之進修，主管與非主管人員的態度都傾向於費用由單位負擔全部或是大部份。

(六)如屬個人進修成長性質的課程，則主管與非主管人員都傾向於個人負擔大部份的費用

當進修的課程屬於個人進修成長性質時，主管與非主管人員的態度都有半數左右的人傾向於由個人負擔大部份的費用。

(七)主管與非主管人員都傾向於認為帶薪教育假實施之成敗，和政府、單位、及個人有關

統計的結果指出，主管與非主管人員對此問題的看法並未存有明顯的差異。而從主管與非主管人員在每一個選項的百分比來看，可以發現，主管與非主管人員勾選政府、單位、及個人的比率相差不多。換言之，即主管與非主管人員都認為帶薪教育假之成敗與否，和政府、單位、及個人都有關。

(八)主管與非主管人員對於帶薪教育假經費的管理方式，都傾向於選擇由單位內部自設教育基金的方式來管理

統計的結果指出，主管與非主管人員對此問題的看法並未存有明顯的差異。而

從主管與非主管人員在每一個選項的百分比來看，可以發現二者都傾向於選擇單位內部自設教育基金的方式，來管理實施帶薪教育假的相關費用。

(九)對於帶薪教育假的達成方式，主管與非主管人員都傾向於主張，以國家制定法令為主，單位內部協定為輔

統計的結果指出，主管與非主管人員對此問題的看法並未存有明顯的差異。再從百分比的結果，則可以看出，不論是主管或是非主管人員，都有超過六成以上的填答者，主張帶薪教育假的達成方式，應以國家制定法令為主，單位內部協定為輔助。

## 二、願意配合辦理及其原因之結論

(一)公部門的受試人員對於帶薪教育假的實施，傾向於願意配合辦理

次數分配的結果顯示，有高達97.3%的公部門受試人員願意配合辦理帶薪教育假，亦即對於帶薪教育假制度的推展，多持肯定且願意參與的態度。

(二)不同的背景變項對於帶薪教育假的實施意願，未有明顯的差異存在

不論是就主管的背景變項，或是非主管的背景變項，進行相關的統計考驗的結果，都顯示不同的背景變項對於帶薪教育假的實施意願不具有影響力。亦即不論填答者的基本資料為何，多願意配合辦理帶薪教假的相關制度。

(三)主管人員之所以願意配合辦理帶薪教育假的主要原因，為「考量終生學習時代的來臨，人人都需要不斷進修」

從百分比的統計結果得知，「考量終生學習時代的來臨，因此人人都需要不斷的進修」，是主管人員願意配合辦理帶薪教育假的最主要原因。其它使主管人員願意配合辦理的前五項原因，分別包括有「單位的業務需要」、「因應時代結構的改變及技術革新之需要」、「員工自我提升，增強自信心」、「提升人力資源的開發」、以及「員工的學習需求」。

由此亦可瞭解，主管人員之所以願意配合辦理帶薪教育假的制度，乃是因為體認到終生學習的必要性，同時也考量單位的業務將因社會結構的變遷而有所改變，而帶薪教育假的實施將能有效的改進單位的工作表現，且能提升單位人力資源的開

發。

(四)非主管之所以願意配合辦理帶薪教育假的主要原因，為「考量終生學習時代的來臨，人人都需要不斷進修」

百分比的統計結果得知，「考量終生學習時代的來臨，因此人人都需要不斷的進修」，也是非主管人員願意配合辦理帶薪教育假的最主要原因。其它使非主管人員願意配合辦理的前五項原因，分別包括有「因應時代結構的改變及技術革新之需要」、「個人的學習需求」、「為了自我提升，增強自信心」、「單位的業務需要」、以及「提升單位整體人力資源的開發」。

由此亦可瞭解，非主管人員願意配合辦理帶薪教育假的制度推展，也是因為能體認終生學習的必要性，且覺察到個人需要終生學習的必要性；同時也有考量到單位的業務將因社會結構的變遷而有所改變，而帶薪教育假的實施將能有效的幫助個人的工作表現，不只將有助於個人自信心的增強，同時也將提升單位人力資源的開發。

### 三、觀念及態度之結論

(一)公部門之人員對於帶薪教育假的態度均持正向、支持的態度，但對於該制度之實施對單位業務的影響態度上，則較傾向於保守的看法

從該量表每題的平均數來看，我們可以發現公部門的人員對於帶薪教育假的觀念及態度，均是偏向正向、支持的態度。但是在有關於實施帶薪教育假制度，所可能帶來的單位人力調配，及單位業務運作等問題上，則較傾向於保守的態度。

(二)普遍認為參與帶薪教育假後，不一定要有職務的調升

雖然公部門的人員對於帶薪教育假的制度持肯定的態度，但是從研究結果得知，他們並不認為，在參與帶薪教育假後，即需給予職務的調升。

(三)職位階層的背景變項，對於帶薪教育假制度的觀念與態度影響較大

經由統計的結果可以看出，職位階層的背景變項，對於帶薪教育假制度的觀念與態度具有一定程度的影響力，一般而言，主管較非主管人員對於課程內容、單位人力調配、實施對象等議題，持較負向、保守的看法。

(四)單位層級的變景變項，對帶薪教育假制度的某些觀念與態度，亦出現差異情形

地方單位與中央單位不同層級的員工，對於此一制度將造成的人力調度問題、員工是否會更認真工作、課程內容、未來的發展趨勢、及對失業率的幫助等觀點上，持有不同的看法。整體言之，地方單位較中央單位的員工對上述這些議題，持較正向、肯定的態度。

#### (五)單位規模的背景變項，對於單位人力調配的觀念，影響最大

在所有的議題上，單位規模變項只對單位人力調配的觀念，具有影響力。顯見，對於單位規模較小的單位而言，實施帶薪教育假所可能帶來的最大衝擊，即是單位業務能否正常推動，以及人力如何調配的問題。

### 肆、私部門對帶薪教育假之相關態度及實施或參與意願

#### 一、帶薪教育假實際實施問題之結論

##### (一)雇主與員工對於帶薪教育假應優先實施的課程有著不同的看法

從實證研究的調查結果可以發現，有超過四成以上的雇主以「職業教育」為第一優先選擇的課程，其次「以本身的需求去選擇」；而員工部份也有超過四成認為應以「本身的需求去選擇」為優先參與之課程，其次才是「職業教育」。由此點可看出，雇主仍以企業本身的考量為重，因此以職業教育為主，而員工則主要認為，不應受限於職業教育，應有更大的選擇空間才是，這是兩者很大之差異。另外，值得注意的是，雇主只有不到1%的受試者，認為工會教育才是最優先參與的課程，其比例非常低，這個現象值得注意。可以說明現今雇主對工會教育仍是存有負面之印象，而忽略了工會教育的正面功能。

##### (二)雇主與員工都認為帶薪教育假應優先實施的對象有所不同。

就統計的觀點而言，雇主和員工在優先實施的對象上，有著顯著的差異。雇主認為「工頭或領班」應為最優先實施帶薪教育假之對象，「經理級以上」人員亦不低；而員工部份則認為「一般員工」應為優先實施之對象，其次為「都可以」。由此，可以清楚地看出雇主在優先實施的對象上，仍站在企業實際經營的現實觀點，而員工則普遍認為參與對象不要有職務上之限制。另外，有一點值得注意的是，不論雇主或員工對於「低教育程度者」應優先參與的比例均為最低，這和帶薪教育假

實施的本意有所砥觸，帶薪教育假的主要實施目的之一，就是給予低教育程度者或教育不利者最二次教育的機會，這點認知顯然和我國企業主和員工的看法，有著顯著的不同。

### (三) 雇主與員工對於帶薪教育假實施的時間，都傾向為以「7-13」天為主

不論是雇主或員工，都認為在一年內帶薪教育假實施的時間，以「7-13」天為最合適，大約為1-2個星期。除了「7-13」天之外，雇主選擇以「4-6」及「14-27」天較多，而員工選擇以「14-27」天，以及「28天以上」較多。這多少可以說明員工希望參與帶薪教育假的天數，比雇主還來得多。

### (四) 雇主與員工對於實施帶薪教育假可提供的補助，在某些項目的看法有些差異

從百分比統計看出，雇主和員工都有極大的比例認為學費應給予補助，而誤餐費是最不需要給予補助的項目。除此之外，在住宿費及教材費的補助上，就有較大的差異存在。在可以複選的情形下，不論是學費、交通費、住宿費、誤餐費、或教材費的補助，員工認為需要補助項目的比例，全部都比雇主還來得高。由此可看出，員工希望參與帶薪教育假相關的補助越多越好。

### (五) 如屬企業派送與工作有關之進修，雇主與員工都傾向於應由「企業負擔大部份」的進修費用

不論是雇主或員工，對於與工作有關之進修，都傾向於「企業負擔大部份」的費用。但對於「政府負擔大部份」及「個人負擔大部份」的認知就有所不同。員工部份在企業及政府負擔大部份的比例，合計高達九成以上。顯示如屬企業派送與工作有關之進修，員工絕大部份都認為自己不應負擔大部份的費用。

### (六) 如屬個人進修成長性質的課程，則雇主與員工都傾向於「個人負擔大部份」的費用

當進修的課程屬於個人進修成長性質時，不論是雇主或員工的看法都相當一致，都有超過半數的人傾向於由應由個人負擔大部份的費用，另外，才是企業及政府應負擔大部份的費用。

### (七) 雇主與員工都傾向於認為帶薪教育假實施之成敗，和「企業」有著最直接的關係



統計的結果指出，雇主與員工對此問題的看法並未存有明顯的差異。雇主和員工都認為企業本身應為帶薪教育假的成敗，負最大的責任。另外，雇主和員工在政府及個人應負最大責任的比例亦不低。換言之，即雇主與員工都認為帶薪教育假之成敗與否，和企業、政府及個人都有密切的關係。值得注意的是，雇主和員工認為工會的角色，在帶薪教育假的實施成敗上，並非那麼地受到重視，這和外國在實施帶薪教育假時，工會協商吃重角色有所差距，也再次說明我國工會的功能並未真正地發揮出來。

#### (八) 雇主與員工對於帶薪教育假經費的管理方式，都傾向於選擇由「企業內部自設教育基金」的方式來管理

統計的結果指出，雇主與員工對此問題的看法並未存有明顯的差異。而從雇主與員工在每一個選項的百分比來看，可以發現二者都傾向於選擇由企業內部自設教育基金的方式，來管理實施帶薪教育假的相關費用，其次才是政府以徵稅的方式來募集，以給發給員工教育券。

#### (九) 對於帶薪教育假的達成方式，雇主與員工的看法有著顯著的不同

統計的結果指出，雇主與員工對此問題的看法，有著明顯的差異。雇主方面，認為以「企業內部協定」來達成者占最多，其次是「國家制定法令為主，企業內部協定為輔」，以及「國家制定法令為主，工會協定為輔」，最不喜歡只由單方面的國家制定法令，或只由工會進行集體協商；而員工則以「國家制定法令為主，企業內部協商為輔」以及「國家制定法令為主，工會協商為輔」為最多。這說明了雇主較喜愛由企業內部協定來達成，而員工則多認為帶薪教育假達成的前題，是必須先有國家法令的保障，再來進行相關的協商。

## 二、願意或不願意配合辦理或實施帶薪教育假之原因

### (一) 雇主願意辦理帶薪教育假的比例，比員工願意參與的比例來得低

在雇主願意配合辦理帶薪教育假之比例，比員工配合參與帶薪教育假之比例來得低，且達到統計上之顯著差異。但不論如何，兩者均有六成以上以受試者，願意辦理或參與帶薪教育假。

## (二) 雇主及員工願意配合辦理或參與帶薪教育假的原因

雇主願意配合辦理帶薪教育假之原因中，在可以複選的前提下，以「留住員工並增強向心力」、「考量終生學習時代的來臨，人人都需要不斷地進修」、「企業的業務需要」、「促進勞資和諧」，以及「為了員工自我提升，增強自信心」為最多；而員工部份多以「考量終生學習時代的來臨，人人都需要不斷進修」為最高，其次為「本身知識的不足」、「因應產業結構的改變及技術革新之需要」、「個人的學習需求」，以及「為了自我提升，增強自信心」。在此，可以看出雇主及員工都把終生學習的因素列入，顯示我國在極力推展終生學習的觀念，多少已影響企業主及員工之認知，這是可喜的現象。

## (三) 雇主及員工不願意配合辦理或參與帶薪教育假的原因

在雇主不願意配合辦理的原因中，以「影響企業的整體運作」為最高，其次為「員工難以配合（家庭或其它因素）」、「工作職務的代理不易」、「對費用的支出方式及比例問題，不能和員工有共識」以及「同事的工作負擔太重」為較高；而員工部份則以「沒有合適的上課地點」及「要支付額外的費用」為最高，其次為「參與動機不足」、「公司規模太小，員工人數過少」，以及「工作太忙，抽不出時間」等。在這裏值得注意的是費用的支出，以及企業總體運作是影響雇主辦理或員工參與帶薪教育假之重要原因。

## (四) 性別和辦理或參與帶薪教育假之關係

在雇主方面，男性雇主願意辦理者比女性雇主還來得高，且達統計上之差異水準，但兩者都在六成以上；在員工方面，性別對參與意願並沒有顯著之差異，都在七成以上。

## (五) 年齡和辦理或參與帶薪教育假之關係

在雇主和員工方面，皆以「24歲以下」、「25-34歲」、「35-44歲」三個年齡層，願意辦理或參與的比例最高，均高達七成以上，但「45歲以上」的雇主或員工的辦理或參與意願就較低。

## (六) 教育程度和辦理或參與帶薪教育假之關係

在雇主方面，不論是何種教育程度，對於辦理意願都沒有顯著之差異，均在六

成以上；而員工方面，除以國小以下者參與意願比例較低外（42.9%），其餘各教育程度之員工，參與意願均高達七成以上。

#### （七）婚姻和參與帶薪教育假之關係

由統計分析來看，結婚與否並不影響參與帶薪教育假之意願，兩者均有高達七成五以上的人，願意參與帶薪教育假。

#### （八）收入和參與帶薪教育假之關係

由統計百分比來看，月收入未滿3萬元之員工，其參與帶薪教育假之意願最高，高達85%，其次是「3萬以上，未滿5萬元」。顯示收入較少之員工，其參與意願較高。

#### （九）服務年資和參與帶薪教育假之關係

員工之服務年資並不影響參與意願，但以服務1年以下之員工參與意願最高，為84.7%。顯示剛到企業服務者，越需要吸收新知或進修，充實本身技能，以應付工作上之挑戰。

#### （十）企業成立時間與辦理帶薪教育假之關係

由統計分析來看，企業之成立時間，並不影響辦理帶薪教育假之意願，但辦理意願最高者，為成立20年以上之企業。

#### （十一）證照之持有與參與帶薪教育假之關係

證照之持有與否，對帶薪教育假之參與意願是有顯著差異的。沒有專業證照之員工，參與意願比持有專業證照者來得高。

#### （十二）經營型態和辦理帶薪教育假之關係

不論是公營企業或民營企業之雇主或員工，其辦理或參與帶薪教育假之意願是沒有顯著差異的。

#### （十三）企業規模和辦理或參與帶薪教育假之關係

企業規模會影響帶薪教育假雇主之辦理意願，但不顯響員工之參與意願。在雇主方面，大型企業願意辦理的意願最高，高達80.3%，而中型企業的辦理意願最低，為69.0%；員工方面，不論何種規模企業，其參與意願沒有顯著差異，但仍以大型企業的員工參與意願最高，為84.9%。由以上說明，大型企業由於人員較多，運作較有

制度，因此，不論是雇主的配合辦理意願或員工的參與意願，均是最高的。

#### (十四) 企業所在區和辦理或參與帶薪教育假之關係

企業所在地均會影響雇主之辦理意願或員工之參與意願，且均達顯著差異水準。由資料顯示，北部及南部地區的企業主辦理意願較高，均高達七成以上，而中部地區的企業主辦理意願就較低，只有56.9%；而員工的參與意願上，南部地區企業的員工，有接近九成願意參與帶薪教育假。

#### (十五) 企業類型和辦理或參與帶薪教育假之關係

不論是何種企業類型之雇主或員工，在辦理或參與的意願上是沒有顯著差異的。但其中以製造業的雇主，辦理意願最高，而製造業的員工參與意願亦是最高的。

### 三、觀念及態度之結論

#### (一) 雇主與員工對帶薪教育假觀念及態度之關係

經t考驗結果，在30題中，共有18題雇主和員工的填答達到顯著差異之水準。

雇主與員工和帶薪教育假觀念與態度之差異，經t考驗結果，發現高達18題，雇主與員工在對帶薪教育假之觀念及態度上的差異，均達顯著水準 ( $p < .05$ )。再從各題的平均數視之，在30題中，只有6題，雇主的平均分數比員工高，其它24題，員工的平均得分均比雇主來得高。這表示雇主和員工在帶薪教育假之觀念與態度上有著顯著之不同，員工比雇主有著較正向的觀念與態度。

#### (二) 企業規模和帶薪教育假觀念及態度之關係

在企業規模和帶薪教育假觀念及態度之單因子變異數分析中，可以發現

1. 大型企業對中型企業的差異性最大，共有20題達到顯著差異水準；
2. 中型企業對小型企業的差異亦不低，計有19題達到顯著差異水準；
3. 大型企業對小型企業的差異性最小，只有3題達到顯著差異水準。

再由平均數分析，顯示中型企業對帶薪教育假之觀念及態度，沒有大型以及小型企業那麼正向，而大型企業和小型企業看法較一致，持較肯定的觀點。

### (三) 企業所在地和帶薪教育假觀念及態度之關係

由企業所在地和帶薪教育假觀念及態度單因子變異數分析中，可以發現

1. 北部企業對南部企業之差異最大，計有13題達到顯著差異水準；
2. 中部企業對南部企業之差異性，計有10題達到顯著差異水準；
3. 北部企業對中部企業的差異最少，看法最一致，只有第24題達到顯著差異水準

由各題平均數來看，南部企業對帶薪教育假的觀念與態度，比北部企業與中部企業，持著較肯定的看法。

## 第二節 建議

本節主要擬就以上的結論提出建議，以做為我國未來規劃帶薪教育假之相關制度時之參考。本節共分為三部份，分別是：針對公部門所提出的建議、針對私部門所提出的建議、以及針對實施時程的建議。

### 壹、對公部門的建議

根據本研究對公私部門之主管與非主管人員所進行的調查結果，可以發現政府部門未來在規劃帶薪教育假制度時，最少可從以下九個途徑來進行：

#### 一、推動帶薪教育之立法或相關修法工作

任何一個制度的建立與推動，如能有完善的法令做為推動的基礎，相信定能惠及全民。因此，政府相關部門在推動帶薪教育假制度之時，應從立法或相關修法工作著手。然而不論是立新法或是就現有的法令進行修法，都有一共通可用的原則，即是要能顧及不同單位之特殊需求或困難，並給予各單位內部一定的自主權，亦即所制定的法令應以大原則的建立為主要的方向，不需過分局限於相關細節的制定，此一部份應給予各單位一定的自主空間。

## 二、有關實施帶薪教育假的經費來源部份

### (一)推行帶薪教育假所需的經費，可採取由單位內部自設教育基金的方式來支出及管理

任何制度的推行都需有足夠的經費方能推行，然而面臨財政日益緊縮的現況，要再增加新的預算來推行帶薪教育假的制度，可能性並不高。因此，要推動帶薪教育假的制度，較可行的方式是採取由各單位自行設立教育基金，來支出所需的相關費用，此一方式，不僅可以解決財政不足的窘境，同時也較能兼顧不同單位的不同需求。

### (二)如屬參加單位派送與工作有關之進修，其參與課程的相關費用應由單位負擔大部份

基於使用者付費的原則，員工參與帶薪教育假課程所需的經費，原則上不需由單位全部負擔。但是，如屬參加單位派送與工作有關之進修，則其參與課程所需的相關費用，應可由單位負擔大部份，因為，其進修所得之新知或新的技能，勢必給予單位很大的助益。所以可視單位為「使用者」之一，並支出所需費用的大部份。

### (三)基於使用者付費的原則，如屬個人進修成長的性質，則應由個人負擔大部份的進修費用

此一制度的推動，另一個需要人員配合的議題，則是對於參與課程所需負擔之經費的部份。基於使用者付費的原則，如個人所參與之課程，屬個人進修成長之性質，則應由個人負擔大部份的費用，如此方能使整個制度的經費運用情形，達到最好的使用效果。

### (四)參與帶薪教育假期間，除了可享有正常的薪資外，亦可視進修課程的性質，給予不同的補助

帶薪教育假最重要的精神之一，即是在於進修期間亦可享有正常的薪資。因此，在參與帶薪教育的期間，薪資亦應如常發放。此外，尚可视進修課程的性質，給予不同的補助，包括學費、交通費、住宿費、誤餐費、以及教材費等。例如，如屬與工作有關之進修課程，應可由單位負擔大部分進修所需之費用；如屬個人興趣有關之進修課程，則可由個人負擔大部分進修所需之費用，單位所給予的補助則可相對減少。

### 三、有關實施帶薪教育的時間部份

#### (一)每人每年可享有的帶薪教育假時間，應以一星期至兩星期為宜：

每人每年可享有多少的帶薪教育假，因不同的情況而有不同的看法，然而根據研究結果顯示，多數人支持以一星期至兩星期為最適宜的時間。一般而言，當可享有的帶薪教育假期間過長，勢必會影響單位的正常業務；但是若可享有的帶薪教育假時間過短，則又恐影響此一制度之美意及進修之效果。因此，未來在規劃此一制度時，一星期至兩星期的時間應是可做為參考的時間。

### 四、實施帶薪教育假的對象部份

帶薪教育假制度在實施之初，是否該以某些特殊對象，做為優先實施的對象，深信亦是規劃此一制度時的考慮重點之一。根據本研究的結果顯示，政府單位的相關部門和民間企業對於優先實施對象的需求與看法有所不同：

#### (一)在政府單位的相關部門，傾向於以所有的人員做為優先實施的對象

根據本研究的結果顯示，政府部門的相關單位，不論是主管或非主管人員，都傾向於認為帶薪教育假制度的實施對象，不需針對某些特定對象，做為優先實施的對象。因此，本制度在政府單位的相關部門實施之初，可以所有的人員做為主要的實施對象。

#### (二)在民間企業方面，則應以工頭或領班，以及一般員工並行的方式，做為實施帶薪教育假時之優先參與對象

在民間企業方面，在優先參與對象上，雇主與員工之意見雖有不同，但大體而言，都傾向於同意，可以按員工和工頭或經理之人數比例，計算出合理優先參與此一制度的人數。

### 五、有關實施帶薪教育假之課程內容

#### (一)以長遠而言，帶薪教育假課程的規劃方向，應以員工的需求為主要的參考依據

帶薪教育假的課程規劃方向，乃是此一制度成功與否的重要關鍵。隨著終生學習時代的來臨，課程規劃的原則，應以能滿足學習者本身的需求為主要的依據。然而，考量單位業務更新或其它可能之需要，與工作有關的職業教育亦可做為規劃課

程的重要方向。

## (二) 在帶薪教育假實施初期，可以職業教育做為主要的規劃方向

帶薪教育假之實施初期，在課程方面不宜全然由員工自由選擇，雖然帶薪教育假之本意是要能讓參與者自由地選擇課程，但如此會造成雇主極大之反彈，使得帶薪教育假制度的推動更加困難。因此為能使此一制度更具可實施性，在制度推動的初期，整個課程規劃的方向，仍應以職業教育做為主要的範疇。

## 六、實施帶薪教育假所需之人員或機構配合的部份

### (一) 帶薪教育假制度的實施，主管與非主管人員的配合亦是影響其成敗相當重要的因素

帶薪教育假制度的推動，如果沒有主管與非主管人員的配合，則擁有再完善的法令，也不能發揮功效。因此，不論是主管或非主管人員，都當體認自己所應扮演的角色，以主管而言，本身除了亦需不斷參與進修，也應鼓勵員工繼續參與進修；以非主管而言，則應瞭解繼續不斷學習之必要，把握參與帶薪教育假之機會。因此，政府部門應積極鼓勵主管與非主管人員對此一制度之配合。

### (二) 加強工會之功能

國外工會的功能較能發揮出來，反觀國內，工會的功能不彰，工會幹部的訓練應多以加強。工會本身應落實本身之職責，加強協商之功能，並以中立、客觀及超然之角色，架起雇主和員工之溝通橋樑。

## 七、推動帶薪教育假制度的辦理方式

帶薪教育假之制度所影響的層面相當廣，因此要如何推動方能有成功的化解可能的阻力，亦是政府部門應當關心的一個問題，根據本研究的結果發現，政府部門在從事此一工作時，可有以下四種參考途徑：

### (一) 加強帶薪教育假觀念態度之宣導

政府在實施前，必然要對帶薪教育假作全面之政策宣導。此外，亦可針對實證研究調查中，對帶薪教育假之觀念態度，傾向於持消極看法的群體，如：公部門的主管人員、私部門的女性雇主、45歲以上的雇主或員工、中部地區之雇主等，進行集中且密集的宣導，如此方能減少實施帶薪教育假制度時之阻力。



## (二)廣泛徵詢社會大眾之意見，作最周延之計畫

為使帶薪教育假制度的實施更為周延，在進行制度規劃之時，除了可以實證研究報告所提供之資料為推行時之依據，也可再徵詢各界賢達及相關機構及組織的意見，如公共機構、義務教育團體、大學、社區學院、工會等，做為規劃及實施此一制度時之寶貴依據。

## (三)給予單位內部協商的空間，以適應不同單位之不同需求

在辦理方式上，另一個相當重要的推動方式，即是給予各單位充分的協商空間。亦即在不違反現有的法令前提下，使不同的單位依其特殊之條件，與其內部成員以協商的方式，進行相關細節的討論與訂定工作。

## (四)採取循序漸進的原則，先由區域性試辦起，再逐次擴大實施範圍及對象

帶薪教育假之實施，應被視為政府的一項重大政策，自應以循序漸進的原則，由區域性做起。由實證調查來看，在政府部門方面，並未存有地區性的差異情形，因此在選擇試辦的對象上，可採取由各單位主動申請之原則；在民間企業方面，由於南部地區大型企業的製造業，雇主的配合辦理意願最高，且員工的參與意願也較強，因此，可先由南部地區大型企業的製造業者先行實施。經過試辦階段後，再以依逐次擴大辦理的原則，使本制度漸漸推行於全國各組織機構中。

## (五)成立專責小組協調，避免資源之浪費，建立各類型資源資料庫

政府在此方面，應成立專責小組做協調之角色，在資源有限之情形下，作最大之應用。應加強各企業或民間機構之訊息互通，以多元化的需求來服務，並建立各項訊息之資料庫，如上課地點、師資、交通狀況、財力、設備運用等，結合學校、社區、團體等，將將資源作最有效之應用。

## 八、成立勞工法庭或相關仲裁委員會，做為解決爭議之機構

為恐帶薪教育假的制度，因人、因時、因地等可能因素，造成參與者參與機會不均的問題產生，可以成立勞工法庭或相關仲裁委員會的方式，做為補強之法，茲就政府部門和民間企業兩方面說明如下：

### (一)在政府部門方面，可以成立仲裁委員會的方式，做為主要的協調仲裁單位

帶薪教育假的制度能否惠及所有的公務人員，和部門主管是否願意配合辦理有

相當直接的關係。為避免因主管或其它可能的因素造成公務人員享有帶薪教育假之機會的不平等，則分層級設立專門協調此一爭議的仲裁委員會，應是相當必要的輔助措施。

(二)在民間企業方面，為解決雇主無故未實施，或藉故拖延員工帶薪教育假之實施，則可勞工法庭或類似仲裁的仲裁單位做為處理相關爭議事項

帶薪教育假之實施落實與否，和雇主有著很大之關係。如果雇主願意配合法令或相關協定的話，嘉惠員工自不在話下。但若是雇主心態偏執，不願配合實施的話，政府應成立具公信力及權威的勞工法庭，員工可先由工會來處理，若不能解決問題的話，再由交由勞工法庭或類似的仲裁單位來進行仲裁。

### 九、擴大提供教育訓練機會

帶薪教育假制度能否順利推動，尚有一個相當重要的影響因素，即是否有足夠的教育訓練機會，提供給享有帶薪教育假的各人。就此議題，政府部門可有以下的方向做為參考：

(一)鼓勵各單位內部就原有的人事部門或人力教育訓練部門，提供單位所需之教育訓練機會

國內目前不論是政府部門或民間企業，普遍都設有人事單位或人力教育訓練單位，較為可惜之處，即是一般的人事單位，多未能充份發揮其人力教育或訓練的角色，而所謂的人力教育訓練部門所能提供的教育機會往往又未能切合實際的學習需求。因此，在擴大教育訓練機會提供的議題上，一個最為可行的方式，即是就現有的資源進行改善及統整的工作，除了鼓勵相關部門積極扮演教育訓練機構的角色外，同時也應給予適當的指導，使其能正確的發揮此一角色。

(二)鼓勵各類型的教育機構，提供各類型的教育機會

就國內現有的各類型教育機構而言，只有相當少數的機構具有提供成人及職業繼續教育的相關課程。就資源統整與有效利用的角度而言，尚有一大部份的教育機構有待開發及運用。因此，鼓勵這些教育機構，為政府部門或民間企業，提供其所需的教育訓練機會，也是相當可行的途徑之一。

## 貳、對私部門的建議

從本研究的實徵調查結果中，發現私部門不論是雇主或員工，對於帶薪教育假的制度，普遍存有較消極的態度與觀念。而就國內目前有關職業繼續進修之現況而言，私部門部份實施的情形又比公部門部份落後許多。由此不難預見帶薪教育假制度要落實於私部門時之困難。有鑑於此，本研究認為有必要就私部門的部份，提供其未來在配合推動帶薪教育假時所可能面對的困難或問題，進行如下的建議：

### 一、實施帶薪教育假之經費規劃方向

(一)在費用的管理方面：可由企業內部自設教育基金來管理，而政府訂定相關之規範及基金使用之原則

費用之管理是帶薪教育假實施成敗的重要關鍵。由實證調查結果，雇主及員工皆較喜好以企業內部自設教育基金的方式來管理。因此，政府可根據企業規模，員工人數，營業額，企業類型等方面，訂出一定標準的基金比例，以及使用基金之規範，讓企業根據此比例自設教育基金，自行運用。

(二)在薪水的發放上：參與帶薪教育假期間的薪水，仍應正常發放

教育權為基本人權之一，在工作場所亦然。在工作時間可享有進修的時間，將使個人與企業同時受益，因此，薪水應全額發放，不應有所扣減，以免影響員工之參與意願，及家庭生計之維持。

(三)在費用的負擔上，如進修性質和工作有關，則由企業負擔大部份之費用；若屬個人進修成長性質之教育課程，則由個人負擔大部份的費用

為免造成企業成本的過度負荷，員工參與帶薪教育假的相關費用，可依其所參與課程之性質，給予不同情形的費用補助。就人力投資的角度而言，如員工所參與的課程和工作有關，則應由企業負擔大部份的進修費用。如果所參與的課程性質，和工作未有直接相關，則應由個人負擔大部份的費用。

### 二、實施帶薪教育假之時間規劃方向

提供給員工的帶薪教育假時間，以一年內有一星期至二星期最適宜。為使帶薪教育假能真正發揮其學習進修的效果，員工可以享有的假期長度以一星期至兩星期為最適宜的時間。至於每個員工可享有的真正時間為何，則可照企業內部原有之休假原則進行推算，例如依年資、或依其業務性願做為計算之原則。

### 三、實施帶薪教育假的對象規劃方向

#### (一)帶薪教育假實施的初期，可以工頭或領班，及一般員工同時參與為原則

首先是有關優先參與對象的問題，從實證調查的結果中，可以知道初期推動此一制度時，在對象選派的部份，較為雇主與員工接受的原則，為工頭或領班，及一般員工同時參與的原則。

#### (二)在人力之調配上，為免影響企業的整體運作，一次參與的人數，不宜過多

一次參與的人數若過多，會使企業的運作受到一定程度之影響，因此，要有合宜的限制。我國可以參酌國外實施的情形，50人以上之企業之參與人數，以不超過企業總人數的2%為原則，人數低於50人以下之企業，則一次同時的參與人數，以2個人為限。

#### (三)企業可建立一套嚴謹且客觀的標準，來選擇參與之人員

由於員工不可能全部同時參與帶薪教育假，因此，須建立一套客觀且周延之制度，並按員工和幹部之比例，來排定參與之先後順序。可由服務年資，年齡，工作表現，業務需求等條件，做為選擇參與帶薪教育假之依據。

#### (四)企業內應落實人力資源之代理制度，一旦員工請假，可由同事確實代理，而不致影響企業之運作

人力互相代理及支援之制度及訓練，企業應嚴格落實。一旦員工有事請假，代理人可立即處理相關事宜。如此，員工在參與帶薪教育假時，同事彼此可互相支援及代理，大家互相幫忙，日後也不用再加班。

### 四、實施帶薪教育假的課程提供或規劃方向

#### (一)就課程提供或規劃的內容而言，初期可以企業發展之需求為主要規劃方向，然就長遠而言，則可以滿足個人的學習需求為主要之方向

就課程的提供或規劃而言，初期推動此一制度時，以企業發展所需之內容做為課程的內容，可有效的降低可能遇到的阻力。然就此一制度的真正精神而言，則仍應以滿足個人之學習需求做為長遠努力的方向。

#### (二)在課程資訊的傳佈上，企業內部或工會應設相關教育訓練人員，負責教育訓

## 練訊息的傳佈

根據外國文獻之資顯示教育訊息的傳佈，也是影響帶薪教育假實施成敗之重要因素。可先由各企業之負責教育訓練之行政人員或工會，或仿效瑞典以立法設置專責人員，負責將政府和民間機構相關的教育訓練訊息，並重視有效的行銷策略，除了傳單發放、刊登社區報紙或夾頁、定點置放等，並結合現代科技的電子媒體，如有線電視及電子看板等來加強傳播。在資訊來源充裕的情形下，參與的比例自然會提高。

## 參、對實施時程之建議

帶薪教育假之實施，不僅涉及的層面相當廣，其所需的實施時程也相當長。因此，本研究再就政府相關單位推動此一制度之立即可行與長期可行兩個層面，分別進行建議如下：

### 一、立即可行之建議

#### (一) 成立「帶薪教育假推動委員會」

誠如之前所言，本制度之推動所需牽涉及協調的層面相當廣，因此，所需投入之人力與時間勢必相當浩大。為使此一制度的推動不致於影響其它現有業務之推動，且不至於無疾而終，則成立「帶薪教育假推動委員會」即為必需且立即可行的途徑。

#### (二) 進行帶薪教育假觀念之宣導工作

政府相關負責單位對於帶薪教育假觀念的宣導工作，可經由分區研討會、小型座談、傳單、小冊等，不斷宣導帶薪教育假之相關觀念，而其對象不應只包含企業主、單位主管及員工，更應涵蓋民間團體負責人、立法單位、主計單位、人事單位、工會團體等，以將回流教育及終身教育之理念深入民間。

#### (三) 籌辦帶薪教育假之分區座談會或說明會

分區座談會或說明會除了可協助觀念宣導工作的進行外，另一個更重要的目的即是進行實際執行經驗的分享或交流。事實上，目前國內已有不少大型企業已實施類似帶薪教育假之相關措施，鼓勵員工參與進修不遺餘力，且著有成效。政府可邀

請這些企業之企業主或員工，實際說明實施之情形，遇到之問題，及相關的助益等。

#### (四) 針對民間企業的需求，為其提供企業、工會及民間團體三方面協商的管道或可行方式

在民間企業方面，帶薪教育假之實施，需要多方團體之合作才能竟其功，因此，如何使企業、工會及民間團體三方面，有機會就立場進行意見之表述，並就各方之需求，不斷折衝與協商進而找出彼此都能接受的實施方式，實屬不易。因此政府可積極扮演促發者之角色，協助其協商工作的進行。

#### (五) 進行區域性或小規模的試辦

政府可先選定人力、財力及相關條件較佳之民間企業或政府部門，先行實施帶薪教育假，實施一段時間後，再行檢討相關問題，進行研究改進，再逐次推廣。先期之實施課程，宜由職業教育著手。

## 二、長期可行的建議

### (一) 推動帶薪教育假之立法或修法工作

為能真正落實帶薪教育假之制度，則長遠而言，仍應致力於推動立法或修法的工作。由於立新法的工作相當不易且所需的時間相當長，因此，比較可行的方向，仍是以修改現有的相關法令或行政命令為主。

### (二) 成立勞工法庭或仲裁單位來處理紛爭

帶薪教育假之實施，必然引起部門、主管和員工就進修之認定或看法上之摩擦或衝突。因此，就長遠的眼光而言，則勞工法庭或相關仲裁單位的設立乃是必需進行的配套措施。

### (三) 建立公私部門與教育訓練單位之夥伴關係

為使教育訓練的機會能充份滿足制度實施後的學習需求，因此，亦應就公私部門與教育訓練單位之夥伴關係的建立，進行制度上的規劃，例如提供相關的鼓勵措施即是一可行的規劃途徑。

### 第三節 對後續研究之建議

本節僅就本研究未盡完成之處，提出進一步的建議，期能對未來之相關研究，略盡棉薄之力。

#### 一、研究工具與內容方面

本研究在研究範圍與對象上多有限制，需有賴相關研究的進行，以解決相關問題的限制問題，依本研究所受到的限制，茲舉對未來研究的建議如下：

##### (一)在發展問卷相關量表時，可以朝發展理論架構的方向進行

本研究所使用之問卷乃為研究者統整相關文獻，自行編製而成，以致於在態度量表上，無法清楚的區隔出影響態度觀念的相關因素，當然也無法依本研究之結果，發展出完整的理論架構。因此，未來進行相關研究時，可從發展理論架構的方向著手，使其更具系統、也更成體系。

##### (二)研究工具可再依不同對象，區分出不同程度的研究工具

本研究所發展之問卷，僅就受試者對「帶薪教育假」之態度及觀念進行瞭解，為能顧及各個層面之填答者，本研究工具僅就最基本的觀念進行瞭解，然而，如欲對此議題有更深入瞭解，實應針對不同背景變項的受試者，設計出程度不同的研究工具，如國小程度或國小程度以下者，如此方能有更周詳且深入的瞭解。

#### 二、研究方法方面

本研究主要採量化研究的方式，雖然可以收集較多的資料，但無法探討更深入的因素，因此，將來在研究法上，可以採用其它的方法，其具體建議如下：

##### (一)針對特殊對象進行深度晤談

本研究雖有就公私部門之相關主管及員工做綜合意見座談，但涵蓋範圍有限，且以座談性質，在話題之深入性就會受到侷限。因此，除了座談之外，更應針對特殊對象，進行一對一之深度晤談。

### 三、研究對象方面

本研究雖然已針對不同之研究對象，設計了四種不同之問卷，來瞭解不同部門，不同職務者，對帶薪教育假之意見、意願及需求。但由於帶薪教育假實施的層面極廣，牽涉及單位甚多，因此，僅以四種問卷所得知之意見仍不夠周延。本研究如欲更進一步實施的話，可包含立法人員，職訓單位，民間訓練機構，各職業工會，各級學校等，瞭解各機構之意見，再做統整，將可得到更周延，更寶貴的意見。

### 四、問卷回收方面

研究者在進行問卷回收工作時，遭遇到問卷回收率低之問題，經由不斷地催討，並且由專人去催收，仍未能達成五成之水準。因此，建議由由勞委會或行政院等直屬單位之名義，直接發問卷於下屬各單位，或許問卷之回收率會提高。