

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。