

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。