

(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，尚可視進修課程的性質，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。