

國立政治大學勞工研究所

碩士學位論文

掩蓋在建教合作制度下的勞動真相

— 台灣建教合作實況的解讀



指導教授：劉梅君博士

研究生：翁百成

中華民國一百零一年十二月

謝辭

四年了，謝辭的內容不知道想過幾次，但真正要寫的時候，還是不知道要寫啥鬼東西，說不定此時要我再做學術產出還能寫出點甚麼，結果還是只能謝來謝去最後謝天嗎？真是無趣。

本文以為，這裡的內容大概只會有三個人知道，一個是我，一個我不能說，最後一個，就是「您」了。如果您居然對我的內文不優先感興趣，反而先跑來看我的謝辭，我必須先說，這裡沒有任何東西可以當作您的參考文獻，但如果您還是如此頑固堅持肯定確定繼續棄而不捨的看了下去，我也沒辦法拒絕您，誰叫我不帥帥過頭子，就請您與我一同進入我菸酒生四年的夢中，窺窺我腦海中的小宇宙吧。

~~碩一，恩，真的沒甚麼好講的，其實我很懶，跳過好了。碩士生一年級發憤圖強又聰明絕頂又人緣極佳如我，居然會抽不到宿舍，被迫在外面住了半年，但是在這半年，卻是我純粹為了研究學術的目的而努力念書的半年，開始認真作筆記、開始關心國際大事、開始覺得會有世界末日，全都是在這半年裡面培養出來的，所以我想，第一個最應該要感謝的人是我自己，我好自戀喔！！~~

也是在碩一的時候，就已經決定了我的指導老師—劉梅君老師。有人說，人在異鄉會特別想家，我也不例外。但是我的精神，卻在心底深深地把劉老師當成我的媽媽（是真的感覺很像）。劉老師他所關心的，是除了「論文」的事情以外，我所有的生活大小事，也會找我們去劉老師家吃飯，真的，就像一家人一樣。但是老師除了在學術的領域外，讓我決定誓死效忠的原因，卻是老師對於社會運動的不遺餘力。每每看到劉老師的信箱、那亂七八糟的桌面跟桌子，就知道老師的驚人業務量。那個致力於社會公平正義的背影打動了我，更讓我留下了幾滴男兒淚。碩一下，就是真的沒甚麼好說的了。

碩二上，是我實際參與接觸社會運動的開端。感謝九五聯盟的夥伴們，柏謙、柏儀、侑學、奕志、Lucas、曉雯、仲庭、書宏、沈昀、衍坡。我第一次在眾多攝影機面前的發抖、行政院抗議、花博抗議、秋鬥、五一遊行……，豐富了我的人生，而他們，也正用他們的生命，在教導著我，十分感謝你們。

這段時間，也因為搬入宿舍已久，翅膀硬了，開始和一群酒鬼和酒友們在宿舍裡面狂歡，也開始了我的喝酒之旅。祐承、豬派、小鬍、曾翔、勝智、水伯，你們真是一群酒鬼兼酒友，廢話不多說，就一句，我愛死你們了，再加一句，乎乾啦。

其實 2010 年發生的事情真的好多好多，現在才發現真的是我的人生大轉折點，至少對我來說是這樣。10 月 20 日，我在早上同時獲知了德治學長想找我幫忙成立政大勞工所所友會、還有 1 年後 6 月 22 日的渣打職缺、仕賢學長想找我到銀行員工會實習、劉老師想找我做建教合作的國科會計畫。那天，真是我的 Lucky Day。真是謝謝老師和學長們對我的厚愛。

11 月 05 日，在喝酒後，在往後的 2 年間，我得到了「快得像龍捲風」的病，體驗到了期待、等待、哀傷、痛苦。期待、等待了 1 年有餘，也哀傷、痛苦了 1 年有餘，百感交集，卻也十分的刻骨銘心。以往從未打算要上進的我，得病後反而變成上進青年。這 2 年間，我的腦袋「完全」被病毒佔據，睹物思毒，視物如毒。我完成了許多以前不可能的任務，做了許多以前不可能的事，只為了治好我的病。最後，還是只有依賴時間，但是，我還是要感謝妳，曾經讓我又愛又恨的病。在此，也要向大雄、大智、小朱道歉，向剛好大大小小的三位—在這段期間的所有關注、幫忙、還有為我的私心道歉，十二萬分感謝你們。

賴河懶雲懷鄉土，縈保善存月拌苦。真心潺流欲思量，情舟已過小曼谷。

—羽白戈

碩二下，最重要的事莫過於我找回我高中失聯的一位同學—逸羽，還有他的朋友們杏柔、科呈、Moma，他讓我在得病期間，重新組織了我的頭腦，讓我看到了何謂「本質」的思考，帶我開拓了新的視界，體驗了我從未接觸過的藝術表演，我深深認為，這篇論文有極大的成份和靈魂都是跟他在辯論中產生，是我的好友兼導師，非謝不可阿，我的摯友。

到了碩三上，早已埋首於國家考試 1 年有餘，痛苦的整日念書的日子，很感謝董哥、濤哥、琮均、修齊、偉銘、于真幾個學弟妹，陪我打打橋牌、玩玩桌遊、吃吃晚餐、唱唱 KTV，陪我度過了一段十二萬分無聊的日子，尤其是修齊和偉

銘，幫我把三校聯合發表給弄得有聲有色，結果成果跟名聲都是我享有，真的很對不起他們兩個。好在他們要我道歉的方式應該是要我陪喝酒，哪天在找他們來好好喝酒一番吧！

碩三下，2012年，這一年，或許占星者說的不錯，這真是厄運的一年。

2月12日，在外頭接到電話，老媽第一次在我面前痛哭，「你趕快回來，醫生說外婆隨時會走……。」二話不說，連行李也不帶了，直接到高鐵站搭車飛奔回家，什麼都不管了。見到了彌留狀態中的外婆，痛，什麼東西叫做心痛呢？從此我隨時都能感到心痛，隨時都能夠落淚。守了幾天的大夜班，2月18日11分28秒，醫生宣告死亡，外婆在大家的面前嚥下了最後一口氣。再見了，我生命中最摯愛的外婆，妳已經到了妳最敬愛的佛祖身邊，永遠不會再痛苦了。5月5日2點，也是在外頭接到電話，但是，這次回到家，我早已經看不到阿公的最後一面了。對不起，阿公，我向你發誓，那三千元，我會永遠存著，記著，哪天有機會，我會告訴你，這三千元對我的影響有多大、多麼重要。再見了，我生命中最摯愛的阿公，永遠的解脫了多年的痛苦，享樂去吧。

若要說有一點點的好運，就必須要感謝建教聯盟的成員們，小捲、慧心、耀南老師、創智學長、烽益大哥、聰智大哥、大華姐、吉伶姐、嘉芸、曉蝶，以及答應我訪談的所有的訪談人們，十二萬分的感謝你們，這本論文沒有你們，絕對不可能完成。

時間輪轉，我終於在12月23日22點42秒完成我的修正論文，看完了2部變形金剛電影後，在這裡乖乖的打著我的謝詞，只為了在跨年前拿到我的畢業證書。

十分鐘的夢做完了，您，醒了嗎？

我還不想醒呢。四年，好快，卻又好慢，這段期間內陪伴著我的一群損友們，大雄、捲毛、小頭、局長、小鬍、宗和、阿彥、碩碩、嘉裕、哈哥、沙但、聖諺、大賴，我們的六神手（6 God Hand）之路，似乎也在一個一個畢業、找到工作之後，暫時無法再有盛大的宅宅聚會了。從大學起建立的感情，至今已7年有餘，

那段歲月，那些絕對不能公開的文章，沒有人逃得掉的，因為都有影片跟網路紀錄存證。以後誰出名了我們就可以跟他要壽金銀財寶了，爽。

還有研究所中的朋友們，很不熟也很默默的莉貞、相識恨晚的知心兼酒友豬派、很迷偶像的佳玟、很甜很可人愛的賴賴女神、一圓夢想遍遊五大洲的倩文空姐、很精明能幹的歆伶大師姊、很聰明很有想法的前誹聞女友大智、過很爽笑得很開朗的藝齡、陪我度過研究室時光的宅女小朱、渾身都是勁的熱舞小蠻、不會在地上畫圈圈的圈圈、台南扛霸子和和、享受幸福婚姻人生的坤煙、提醒我要注意人身安全的茹婷、有時很酸有時又很中肯的爽兵小鬍、很帥氣很聰明又很得人緣的本人我、只記得他是寫庇護工廠的心怡、連王老師都無法抗拒的神人岳峰、結婚後默默消失的曉雲、碩二後應該就沒再看過的依婷、也是碩二後就沒再看過的熱心海燕、目前在坐月子的幸福媽媽沛妤、協助我論文完成口試的大好人佳玲、回國後結婚的之敏、很好相處很積極熱心的昌鴻。感謝我的這一班。

如果您對未來的我還是很感到興趣，那我也只能說我的魅力太高了，跟您說聲抱歉，我有在用現今最時尚流行的 Facebook 社群網站，我是用本名註冊，歡迎與我聯絡，10 點以後還是可以打來，因為我還沒睡，我們可以進一步的促膝長談，把酒言歡。

最後，在 2012 年跨年前，我只想完成這份論文，作為禮物，送給我生命中最重要的人。謝謝我的兄弟，阿智，作為我永遠的遊戲戰友，我們要一直打電動下去喔!!! 謝謝老爸、老媽，明年，我就會找到工作，分擔你們的辛勞了，一直以來，辛苦你們了，為了我的懵懂、無知，付出了最貴金的歲月，為了使你們後半輩子的含飴弄孫、衣食無虞，這次，輪到我給你們最好的了。

2012 年 12 月 25 日凌晨 1 時 17 分

百成筆

摘要

過去，宣稱結合「職業訓練」與「職業教育」的建教合作制度，締造建教合作生、學校與企業三贏的局面，卻因為建教生「教育」與「訓練」、「學生」與「勞工」身分混亂的問題，導致出現了我國建教合作生受到企業以「學習技能」之名，行壓低「勞動條件」之實。

深究其因，由於建教合作學習與勞動難以切割的特性，使得我國主管教育的教育部與主管勞動事務的勞委會，彼此固守於職權範圍，致使建教生的權利受損；而在我國升學主義的普遍氛圍下，文憑「通貨膨脹」，職業學校面對「市場競爭」、以「成本」為考量的結果，普遍未與整體國家人力供需措施相互搭配，逐漸朝向升學為主而非技術導向；而「培育人力辦法」的百花齊放，更使得在追逐「學用相符」的過程中，政府、企業不斷的增加學生「實習」的機會，應該由企業負擔的「訓練成本」便轉嫁到學生身上。

本文以為，為了要解決台灣目前各式各樣建教合作「類似體系」的問題，就廣義而言，這些方案都應該屬於「建教合作」的一環，而不是排除在外。並體認這些學生同時具有學習與勞動的雙重性質，將之建立起「職業教育訓練關係」；同時，透過國家整體動員的力量，在國家層級必須有政府經建、勞政相關部會參與，做為民間力量的工商業總公會、全國級的勞工工會團體也一同進行社會對話，配合國家經濟發展，並將我國的「職業教育」體系與「勞動市場政策」互相結合，建立起屬於我國的職業教育訓練體系（VET）以及資歷架構，進而與國際接軌，充分發揮其「建教合作」的目的與功能。

目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 建教合作之概念.....	1
壹、建教合作之定義.....	2
貳、建教合作之正面功能.....	3
一、經濟方面.....	4
(一) 增進經濟效益.....	4
(二) 充分開發人力資源.....	4
(三) 提供企業培育技術人力的管道.....	4
二、社會方面.....	4
(一) 降低認知差異.....	4
(二) 減少社會問題.....	5
三、教育方面.....	5
(一) 職業試探.....	5
(二) 養成正確工作態度.....	5
參、過去建教合作施行的問題發掘—建教合作之負面功能.....	5
一、企業方面.....	5
(一) 辦理建教合作困難的原因.....	5
(二) 偏差事項.....	6
二、學校方面.....	7
(一) 辦理建教合作困難的原因.....	7
(二) 偏差事項.....	8
三、學生、家庭方面.....	8
(一) 學生方面.....	8
(二) 家庭方面.....	9
四、政府方面.....	9
(一) 現行法令方面.....	9
(二) 現行體制方面.....	9
第二節 問題意識與研究目的.....	10
壹、問題意識.....	10
貳、研究目的.....	10
一、我國建教「合作」中學習與勞動的真相.....	11
二、「建」「教」「合作」目的的質變.....	11
(一)「建」教合作—企業願意訓練建教合作生的目的.....	11
(二) 建「教」合作—我國建教合作制度下的教育目的的質變.....	11
(三) 建教「合作」—我國職業教育就業目的的質變.....	11

第三節 研究方法與限制	11
壹、文獻資料	11
貳、田野調查	12
參、研究限制	13
第二章 我國建教合作制度	15
第一節 我國建教合作之發展	15
壹、民國 37 年以前，戰亂時期－制度濫觴	15
貳、民國 37 年至 62 年，經濟起飛時期－制度奠基	16
參、民國 62 年至 84 年，經濟穩定時期－高職輪調式建教合作的全面推廣	19
肆、民國 84 年至民國 91 年，產業結構轉變時期－建教合作的逐漸變質	22
伍、民國 91 年至今，技術人力缺乏時期－制度的全面修正	24
第二節 我國建教合作的法令規範	30
壹、我國建教合作的相關規範與類型	30
一、權利主體	30
二、審核機構	31
三、三方契約主要規定	31
(一) 須有三方契約書	31
(二) 訓練契約內容	32
(三) 技術生人數限制	32
(四) 技術生之留用及留用期間之限制	32
(五) 解除契約	32
四、訓練目標	32
五、輔導措施	33
六、考核措施	33
貳、「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」修法過程與修正重點	36
一、一年級建教生是否得以進廠	36
二、人數比例限制	37
三、生活津貼給付標準	38
四、訓練時間規範	38
五、其他修法重點	40
(一) 主管機關	40
(二) 建教合作審議小組	40
(三) 訓練契約內容	41
(四) 建教合作爭議事項處理	41
(五) 輔導措施	42
(六) 考核機關	42
參、僅將建教生排除勞動基準法並不足以釐清問題	46

第三章 國外建教合作制度	48
第一節 英國	48
壹、英國學徒制度的發展與系統	48
一、英國學徒制度的發展	48
(一) 中古時期至 1964 年—傳統基爾特 (Guild) 中的學徒制度	48
(二) 1964 年至 1983 年—全國性質的職業訓練體系建立	49
(三) 1983 年至 1995 年—訓練捐制度的廢除	51
(四) 1995 年至 2008 年—教育與就業體系的結合	52
(五) 2008 年至今—NAS 的成立	52
二、在英國初階職業與教育訓練系統 (IVET) 下的學徒訓練	53
(一) IVET 在中等教育的第一階段	53
(二) IVET 在中等教育的第二階段	54
貳、英國的學徒制度	57
一、學徒訓練的現況	57
(一) 主管機關	57
(二) 訓練目標	58
(三) 訓練對象	58
(四) 訓練方式	59
二、學徒制度的模式	60
(一) 青年學徒制度	60
(二) 基礎學徒制度	61
(三) 進階學徒制度	61
(四) 高級學徒制度	61
三、學徒訓練的特色—英國的資歷架構	62
(一) 學術性證書	63
(二) 職業性證書	64
(三) 英國資歷架構和高等教育學歷架構並行	65
第二節 德國	71
壹、德國職業教育的發展與職業訓練系統	71
一、德國職業教育的發展	71
二、在德國的初階職業與教育訓練系統 (IVET) 下的學徒訓練	74
(一) IVET 在中等教育的第一階段	75
(二) IVET 在中等教育的第二階段—全日制職業學校教育	75
(三) IVET 在中等教育的第二階段—部份時間制職業學校教育	75
貳、二元制職業養成教育	76
一、學徒訓練的現況	77
(一) 主管機關	77
(二) 訓練目標	78

(三) 訓練對象.....	80
(四) 訓練方式.....	81
二、學徒訓練的模式.....	81
(一) 職業基礎教育年.....	81
(二) 企業內之學徒訓練.....	82
(三) 部分時日制職業義務學校之職業教育.....	83
三、學徒訓練的特色.....	83
(一) 由企業所主導的學徒制度.....	83
(二) 企業負擔職業訓練經費.....	84
(三) 社會夥伴 (Social Partners) 的社會對話與共同決定.....	84
(四) 職業訓練與職業教育、技能檢定、就業服務之間的配合.....	85
第四章 混亂的建教合作關係.....	92
第一節 我國建教「合作」中學習與勞動的真相.....	92
壹、「勞動 (學習)」條件.....	92
一、技術生訓練契約.....	92
二、「勞動 (學習)」時間.....	93
三、休假時間.....	94
四、生活津貼.....	94
五、職業災害.....	95
貳、「三角」合作關係變成「四角」合作關係.....	96
一、第四方的介入.....	96
二、介入的空間.....	97
(一) 企業與學校協調困難，仲介業者可以居中協調.....	97
(二) 中小型企業以建教合作生作為替代人力.....	98
三、轉嫁的空間.....	98
(一) 仲介業者作為雙方協調者參與招生.....	98
(二) 仲介業者自行招募學生.....	98
第二節 建教合作生是誰？.....	99
壹、建教合作生的法源.....	99
一、學徒.....	99
二、技術生.....	100
(一) 高級職業學校建教合作實施辦法.....	100
(二) 勞動基準法.....	100
(三) 職業訓練法.....	101
三、建教生.....	101
貳、在廠場中的建教合作生.....	102
一、有學習之名，有學習之實？.....	102
二、無僱用之名，卻有勞動之實？.....	104

三、有勞動基準法之準用，也有勞動之實，卻不屬於勞工身分？.....	104
(一) 人格從屬性	105
(二) 經濟從屬性	106
(三) 小結	107
第三節 建教合作該由誰來管？	107
壹、我國建教合作制度的主管機關.....	107
貳、主管機關不同的問題.....	108
一、「學習」條件準用「勞動基準法」的問題.....	108
(一) 超時「學習」或超時「工作」？	108
(二) 建教生是否有積欠工資、就業保險之適用？	109
(三) 教育主管機關「放寬」技術生人數限制	109
二、建教合作監督需要其他機關的配合	110
(一) 尚須加強建教合作教育事業機構評估	110
(二) 教育部無職權可以進行勞動方面的檢查或施以行政罰	111
參、模糊的建教合作.....	113
第五章 「建」「教」「合作」為了什麼？—目的質變	114
第一節 機構以訓練為目的？	114
壹、「訓練」的困難.....	114
一、選	114
(一) 選用建教生成本高.....	114
(二) 建教合作申請、評估相當繁雜.....	115
二、訓	116
(一) 4 比 1 技術生進用門檻太高.....	116
(二) 建教生勞動力尚未成形.....	117
三、育	119
(一) 中小型企業難以提供輔導工作.....	119
(二) 建教生的水準不一，無法決定培育與否	120
四、用	120
(一) 建教生的身分特別.....	120
(二) 企業生產具有時間急迫性，而企業難以掌握學校之配合	121
五、留	122
(一) 流動率高	122
(二) 盛行升學主義	123
(三) 個人認知與現實存在落差.....	124
貳、願意「賠」育建教生的原因？	125
一、篩「選」機制.....	125
(一) 來源穩定	125
(二) 試用期延伸至學校.....	126

二、產「訓」後備軍.....	127
(一) 技術深化不足，易成為替代人力.....	127
(二) 退廠威脅.....	129
三、彈性「用」人.....	129
(一) 「生活津貼」彈性.....	130
(二) 數量彈性.....	130
四、育一規訓 (discipline) 的過程.....	131
第二節 以教育為目的？.....	132
壹、文憑、升學主義下職業教育與普通教育合流.....	133
一、升學主義.....	133
二、高級職業學校進入升學體制.....	134
(一) 高級職業學校招生困難.....	134
(二) 目的偏離？.....	135
(三) 手段偏離？—過於強調技能檢定績效的工具理性.....	136
貳、分流教育的質變—篩選的手段.....	137
一、社會階層的分流？.....	138
二、成績的分流？.....	139
三、資源的分流.....	140
第三節 以就業為目的？.....	141
壹、由國家規劃的職業教育—官僚模式的困境.....	142
一、以學校為主體發展，影響企業的「供給」—從量的觀點.....	143
二、相關利益團體參與不足，職業教育定位模糊—從質的觀點.....	144
三、國家統一頒布的課程、課綱在實務與學術上比例失衡.....	145
四、國家編列的經費未能發揮效益.....	146
貳、我國職業教育無法發揮職業準備功能.....	147
一、學力和學歷的不等值.....	147
(一) 職業教育與職業訓練配合不足—技能檢定缺乏資格架構.....	147
(二) 技能證照缺乏權威性、實用性.....	148
二、職業教育的人力培育未受到重視.....	150
(一) 職業教育師資實務不足，教學內容與產業脫節.....	150
(二) 職業教育的人力培育規畫未歸於主流.....	150
參、類似體系—建構廉價勞動力.....	151
一、職業教育中的各式人力培訓方案.....	152
(一) 勞動條件惡劣.....	152
(二) 非作為技術傳承.....	153
(三) 流動率高.....	153
二、實習制度.....	159
第六章 結論與建議.....	161

第一節 結論.....	161
壹、我國建教「合作」中學習與勞動的真相.....	161
一、「勞動（學習）」條件.....	161
二、「學習」與「勞動」條件競合的結果.....	162
貳、「建」「教」「合作」的目的.....	162
一、「建」教合作—企業願意訓練建教合作生的目的.....	162
二、建「教」合作—我國建教合作制度下的教育目的質變.....	163
三、建教「合作」—我國職業教育就業目的的質變.....	164
第二節 建議.....	165
壹、短程目標—執行面.....	166
一、勞動檢查方面的落實.....	166
二、巡廠輔導工作的落實.....	166
三、評估訪視方面的落實.....	167
四、專業技能層面的強化.....	167
（一）建立針對「產業」的評估機制，淘汰不適合的產業.....	167
（二）針對職務進行「工作分析」，建立技術晉級表，使其技術難以替代.....	167
貳、長程目標—廣義建教合作概念—建立我國的 VET 體系與國際接軌.....	168
一、體認學習、勞動的雙重性質—建立職業教育訓練關係.....	168
（一）建教合作生是否存在勞動關係？—是「學習」，也有「勞動」.....	168
（二）建教合作契約關係方面—建立「職業教育訓練關係」.....	169
（三）建教合作的「類似體系」應一同納入「廣義」建教合作的法規中受到保障.....	170
二、職業教育與勞動市場政策結合.....	171
（一）就業服務方面.....	171
（二）職業訓練方面—建立我國的國家資歷架構.....	171
三、國家整體經濟發展—相關政府部會的參與.....	173
（一）經建部門的角色—經濟部、經建會的參與.....	173
（二）勞動部門的角色—勞動檢查機構、職業訓練局的參與.....	173
（三）內政部門的角色—社政單位的參與.....	174
（四）教育部門的角色—職業學校資源分配的平衡.....	174
四、提升建教合作的協商層級—社會對話.....	175
（一）提升個別企業進行人才培育的參與意願.....	175
（二）集體勞動法方面—建教生與工會關係的建立.....	176
（三）同業公會、工會與政府的社會對話.....	177
參考文獻.....	179
一、中文文獻.....	179
二、英文文獻.....	183
三、網路資料.....	185

附錄一—2008 年至 2012 年國內建教合作重大新聞 189

附錄二—高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法草案 192



表目錄

表 一-1 受訪者身分與代號.....	12
表 二-1 我國建教合作法規演進表.....	26
表 二-2 輪調式、階梯式與實習式建教合作比較表.....	33
表 二-3 現行法令規範與草案之簡略對照表.....	42
表 三-1 英國的教育學制.....	56
表 三-2 英國各種學徒模式的比較.....	62
表 三-3 英國 NQF、QCF 與高等教育學歷架構對照表.....	68
表 三-4 德國的職業教育學制.....	76
表 三-5 2010 年德國主要的訓練產業分布.....	79
表 三-6 德國職業訓練法 (BBiG).....	87
表 五-1 97 學年度輪調式建教合作新生異動人數表.....	123
表 五-2 99 學年度高級中等學校辦理輪調式建教合作班統計表.....	140
表 五-3 公、私立高中職每位學生分攤經費概表.....	141
表 五-4 我國職業教育中與建教合作類似的各式人力培訓方案.....	155

圖目錄

圖 四-1 我國建教合作教育的辦理基礎.....	108
--------------------------	-----

第一章 緒論

閉上眼睛，當提起「建教合作」時，腦海中的第一畫面是什麼呢？

是經濟背景不好、辛苦背負家庭責任的年幼身影？是不愛念書的一群壞孩子？是在嘈雜機械工廠生產線上敲打的作業員？一閃而過的畫面，正是筆者對於建教合作的刻板印象。

從 2010 年 4 月起，幾乎每月一則以上剝削建教合作生的新聞吸引了筆者的目光¹，建教合作生超時加班之新聞仍不時出現於人們眼簾，民視異言堂也對建教合作生做出「建教生？賤價生？」的專題報導²，「我們要照顧這些經濟弱勢家庭的孩子們」立委如是說。所以，在「建教合作中」工作的學生，就是在工廠生產線上工作的一群經濟背景不好的壞孩子？

那麼，在「職場中」工作的學生呢？這映像似乎又變成一群在飲料店打工的大學生、或者是在辦公室內做實習工作的學生，這兩者之間有什麼差別？

在新聞報導中的另一則訊息也吸引了筆者的注意。教育部認為建教合作生在建教合作機構中工作，係準用勞動基準法（以下簡稱勞基法）第 8 章技術生的規範；但行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）卻認為這些學生是以「學習技能為主」，並非一般的勞僱關係，因此不屬於其權責管轄³。建教合作生與一般勞工之間，又有什麼差別？

然而，在回答這些問題前，有必要先瞭解「建教合作」，到底是什麼呢？

第一節 建教合作之概念

最早類似建教合作的制度，多數文獻記載均指向英國於 1880 年代的三明治課程（sandwich courses），學生半年在工廠從事技術實習，半年在學校接受知識

¹ 參見附錄一—2008 年至 2012 年國內建教合作重大新聞。

² 有關其新聞內容，請至建教生權益促進聯盟網站：民視異言堂「建教生？賤價生？」（<http://www.wretch.cc/blog/tarwce/22761679>）。

³ 參見謝武雄等，2012 年 10 月 9 日，老外強吻實習生，勞委會、教育部踢皮球。自由時報電子報，取自：<http://www.libertytimes.com.tw/2012/new/oct/9/today-life14.htm>）。

道德教育，學生的時程循環交叉進行，如同三明治般，故以此命名之⁴。

首先以建教合作（Cooperative Education）為名來進行課程者，則為美國辛辛那提大學（University of Cincinnati）的 Hermon Scheider 教授，實行於工程科學生的課程⁵。

而在我國，最早以「建教合作」為名者，也可以追溯至民國 43 年，以下先介紹建教合作之定義與功能：

壹、建教合作之定義

我國雖自民國 43 年起已有「建教合作」制度存在，惟此一歷時悠久的制度，卻在大眾眼裡的樣貌相當不同；有人認為半工半讀就是建教合作、有人白天工作，晚上念夜校的學生也認為自己是建教合作、也有去實習的同學認為自己是建教合作。

也正因為如此，歷來與建教合作「相似」的名詞相當多⁶，如工作觀察（Work Observation）、工作經驗教育（Work Experience Education）、職業合作教育（Cooperative Vocational Education）、合作教育（Cooperative Education）、合作工讀教育（Cooperative Work Experience Education）、工讀（Work Study）、實習（Internship）、產學合作（Business and Industrial Liaison System）等⁷，是個「混淆的名詞」⁸。

⁴ 參閱周思穎（2006），頁 6；賴清國（2001），頁 11。

⁵ 當時係採 8 週輪調之學習方式，即 8 週在校學習理論課程、8 週至企業單位實習。參閱唐智（1986），頁 7-8；楊鳳宜（1999），頁 5；賴清國（2001），頁 11；羅文基（1996），頁 210。

⁶ 美國職業教育家 Mason 和 Haines 將工作經驗教育計畫（Work Experience Program）亦即我們所謂的建教合作分為五種類型：1、工作觀察（Work Observation）：學生只觀摩工作，而不實際參與工作；2、一般工作經驗（General Work Experience）：學生雖實際從事現場工作，但通常無薪資，其目的乃在職業試探或體驗工作生活；3、工讀（Work Study）：學生工作為學校所許可，並支領薪資，但其工作內容與學校所學類科不一定相關，主要目的為經濟上所需；4、職業合作教育（Cooperative Vocational Education）：學生工作內容與學校所學必須相關，且在學校與雇主和做督導下實施工作崗位訓練，其工作係針對職業準備之需要，並依工作支領薪資；5、專業實習（Internships）：通常係指師範生、醫學院學生或主修社會工作、企業管理等類科學生之校外實習。轉引自 Ralph E.Mason & Peter G.Haines, Cooperative Occupational Education and Work Experience in the Curriculum。參閱羅文基（1996），頁 216、224。

⁷ 在第五章，本文甚至發現這些「相似」名詞之間的「勞動條件」均相當惡劣，其背後更存在著與一般勞動市場「脫鉤」的脈絡。詳見本文第五章、第三節、參、類似體系－建構廉價勞動力

⁸ 參見康自立（1985），頁 180-182。

舉例來說，有學者認為產學合作（Business and Industrial Liaison System）主要是源之於「建教合作」，但不等於建教合作；同時也有學者認為建教合作是屬於產學合作模式之一，視為一種「策略聯盟」的合作型態⁹。

探究其因，「建教合作」一詞即指「建」、「教」雙方面之「合作」，同時含有「建設」與「教育」兩方面的意義，如此判斷，建教合作的涵蓋範圍可謂相當廣泛。以我國關於建教合作之定義來說，學者們的看法就相當多元、雖多數均從建教合作的廣義、狹義兩方面來分析，但仍無統一的定義¹⁰。

惟本文以為，我國多數學者的分類方式，事實上並無本質上的不同，僅因觀看的角度不同而改變而已。概括來說，以國家整體制度而言，係指該國家的「職業訓練」、「職業教育」兩者、或統稱為教育與訓練制度等，針對該國的經濟建設或經濟發展，相互搭配，以達成培育人才、促進經濟成長的「職業準備措施」，即一般學者所稱之廣義概念。

而狹義而言，則範圍限縮至學校、企業雙方面相互配合的教育或訓練制度。學校端提供了教育資源，如教師、教學設備、行政配合；而企業端則提供了「做中學」的工作崗位學習機會。

貳、建教合作之正面功能

「建」與「教」的結合，係如杜威(John Dewey)「做中學(Learning by doing)」的概念，讓學生能夠透過工作崗位上的經驗與課本結合，而非與現實生活分隔開來；在整體國家體系中，也能看作結合了「建設」與「教育」兩個原先為並行的制度—「職業訓練」與「職業教育」，同時具備了職業教育與職業訓練兩者的功

⁹ 轉引自林海清(1991)，參閱陳雅惠(2006)，頁4；何志峰、高玉芬(1995)、陳嘉彌(1998)，參閱周思穎(2006)，頁9。

¹⁰ 轉引自藍敏慧(1973)，參閱吳忠福(2002)，頁22；

轉引自廖季清(1980)、何志峰、高玉芬(1995)、陳嘉彌(1998)，參閱周思穎(2006)，頁9；

轉引自張添洲(1991)、馮丹白(1994)、羅大涵(1990)，參閱林琴珠(2002)，頁12；

工業教育學系碩士論文，2001，頁12；

轉引自林海清(1991)，參閱陳雅惠(2006)，頁4；

轉引自蔡清源(1994)，參閱楊鳳宜(1999)，頁5；

轉引自李建興(1972)、滕春興(1973)、林清江(1975)、彭台臨(1990)、鍾瑞國(1995)，參閱賴清國(2001)，頁11。

參閱李清田、吳富熙(1979)，頁1；唐智(1986)，頁11-13；蕭錫錡(1996)，頁161-162。

能¹¹：

一、經濟方面¹²

(一) 增進經濟效益

學生能以半工半讀的方式完成高職教育，減輕家長負擔、畢業後更能降低摩擦性失業的產生，勞動產能得以持續而不間斷；在學校方面，由於學生在職業現場工作學習，減少學校購置機具設備成本，節省學校投資開銷、同時學生在工廠與學校之間輪調的方式，使得學校一班的教學設備可以教育兩班的學生，增進投資效益。

(二) 充分開發人力資源

近年來政府大力提倡經濟自由化與國際化，推展資本密集與技術密集的工業，如「兩兆雙星」、「六大新興產業」等，也使得國內經濟結構正面臨艱鉅的轉型期，在這個環境下，運用建教合作的方式可以吸引學生進入這些高技術導向的企業中，改變我國勞動力的結構，充分開發人力資源、使產業的經營獲得更新，以最有效的策略培育所需的技術、管理、行銷人才。

(三) 提供企業培育技術人力的管道

藉由與企業的合作計畫，給予學生「做中學」的實習機會及場所設備，縮短學校與工作間的差距，相輔相成，使學生獲得良好的教育、並符合企業所需的技術人力，企業單位可以從學生當中，遴選自己所需之人才，畢業後加以延攬僱用。另外，還可以為我國中小企業的產業型態，代為培養技術人力。

二、社會方面¹³

(一) 降低認知差異

由於國內升學主義觀念盛行，大多數工廠找不到技術工人，建教合作兼施文

¹¹ 參閱楊鳳宜，(1999)，頁 8。

¹² 參閱吳忠福(2002)，頁 23-24；林琴珠(2002)，頁 33；楊鳳宜(1999)，頁 10；蕭錫錡(1999)，頁 82-83；羅文基(1996)，頁 212。

¹³ 參閱吳忠福(2002)，頁 24；孫仲山等(1999)，頁 31；楊鳳宜(1999)，頁 10；蕭錫錡(1999)，頁 82-83；羅文基(1996)，頁 212。

化陶冶及技術教育，讓在學的學生瞭解與體驗學習，吸引有興趣的學生及早走向實務工作，畢業後即可很快適應環境，充分發揮工作能力；另一方面，透過建教合作，學校和企業增加了互相交流的機會，教師得以學習新知識技能，並配合企業界的發展改進教學。

（二）減少社會問題

由於建教合作教育實施，增加青少年的就學與就業率，減少青少年遊盪街頭的機會，間接減少青少年犯罪問題，並提高人力素質，促進社會安定及繁榮。

三、教育方面¹⁴

（一）職業試探

透過職業現場的訓練與實地工作經驗，學生能對所選擇的生涯目標加以試探，以了解所選擇的職業與自己的志趣、能力是否相符合，如此，將有助於學生日後的職業生涯發展。

（二）養成正確工作態度

在競爭激烈且技術日益增進的工作環境下，學生容易養成積極、進取、精確、快速的工作態度，同時在學校聯絡及教師、工廠輔導人員的協助下，學生能提早適應工作的需求，培養出良好的工作習慣、責任感、勤勞節儉的美德，良好的人際關係，及獨立自主的個性。

參、過去建教合作施行的問題發掘－建教合作之負面功能

我國建教合作制度雖自民國 43 年起施行，歷時悠久，對國家整體經濟建設和培養人力做出了重大貢獻，但從過去的文獻至今，卻不斷地看見建教合作所面臨的困境、以及社會上對他的偏差觀點：

一、企業方面

（一）辦理建教合作困難的原因¹⁵

¹⁴ 參閱吳忠福（2002），頁 24；孫仲山等（1999），頁 30、頁 109；蕭錫錡（1999），頁 82-83。

- 1、企業在各行業間營運特性不盡相同，且生產商品具有時間急迫性，企業和學校難以相互配合。
- 2、國內企業多屬中小型，企業除了難有完善的訓練系統外，人員、場所設備、訓練經費的提撥上也有困難¹⁶。
- 3、輪調式建教合作多為三個月一輪、或六個月一輪，雖具有彈性的空間，但輪調次數的頻繁也會增加企業的生產成本，如學生交通、住宿、安全、重新訓練等問題。
- 4、建教合作生並非正式職員，對學生的過分禮遇優待，反而造成企業內職員管理上的困難，企業內部管理上不易。
- 5、建教合作生的專業態度、技術熟練不夠，不易學習層級較高的技術。
- 6、每年 7~8 月基礎訓練後，9 月進廠實習的第一批學生異動率相當高，對企業與學校增加許多業務量。
- 7、建教合作班畢業生離職率高，企業機構合作意願因而減低。

(二) 偏差事項¹⁷

- 1、國內執法、訪視工作尚未落實，企業多未依規定與建教合作生訂定書面契約、訪視也未能達到事前審查的功能¹⁸。
- 2、企業對建教合作內涵並不瞭解，往往使學生固定於某一特定單一的工作的學習，將建教合作生當成廉價勞工使用，學生學不到技術，而且變相加班，導致建教合作的功能無法發揮。

¹⁵ 參閱吳榮峯 (2010)，頁 102-104；呂佩勳、孫瑜華 (2009)，頁 133、141；林瑞蘭 (2005)，頁 23-26；轉引自王國隆 (1993)、江文雄 (1994)、高玉芬、何志峰 (1996)，參閱吳忠福 (2002)，頁 31-37；轉引自鍾瑞國 (1986)、陳世雄 (2003)，參閱廖建春 (2007)，頁 12。

¹⁶ 加強技能學習的補充訓練在實施上很難落實，單就訓練場所就有近 83% 事業單位表示困難、57% 的事業單位認為補充訓練效果不好。

¹⁷ 參閱吳榮峯 (2010)，頁 103-104；呂佩勳、孫瑜華 (2009)，頁 141；鄭慶民、劉怡萍 (2011)；轉引自江文雄，1994；楊啟航，1995，參閱吳忠福 (2002)，頁 31-37；轉引自唐瑋 (1984)，參閱林瑞蘭 (2005)，頁 23-26；轉引自楊朝祥 (1984)、鍾瑞國 (1986)、陳世雄 (2003)，參閱廖建春 (2007)，頁 11。

¹⁸ 近 70% 業者也承認訪視時委員所看到的補充訓練，很多只不過是書面資料而已。

3、企業中對建教合作的生活輔導員及技能訓練員，缺乏較長期培育、進修計畫，且多半兼職身分，未具備輔導專業之背景，對學生的輔導或考核等幫助不良。

4、工業界與學校目的或利益並不相同。企業認為提供經費、設備給學校是一種成本負擔；且又缺乏與學校的深度溝通、或未參與專科學校課程規劃，各自為政，造成學校課程不符企業之需，建教合作功能減低。

二、學校方面

(一) 辦理建教合作困難的原因¹⁹

1、業界的工作崗位容量與班級人數無法配合，國內製造業又多數因成本因素大量外移，較具技能層次的科技產業卻又不願意讓建教合作生大量參與，致使學校難尋覓相關的職缺。

2、學校也囿於成本問題，多傾向辦學成本較低之產業，反而對技能學習較高之二級產業（如機械、電機、電子等類科）意願也不高。

3、年輕人不願以黑手行業為目標、怕吃苦意願低、且多以公立學校的建教合作班為第一優先，但我國辦理建教合作班者卻多以私立學校為主，也因此私立學校在招生上並不若公立學校順利²⁰。

4、建教合作需要學生輪調於學校與工廠兩地，學校除了擔心建教合作生在校外安全、交通、住宿與輔導等問題，在人力不足、以及缺乏協調老師的情況下也不願辦理。

5、負責協調建教合作相關事務的教師的工作繁重，部分學校除了無專門推行建教合作業務的行政單位外，也沒有經費來支應或給予獎勵給教師，教師的意願因而不高；另外，部分有輔導老師的學校，卻因為實際上與學生接觸

¹⁹ 參閱吳榮峯（2010），頁 102-103；呂佩勳、孫瑜華（2009），頁 133；轉引自紀經峰（1992）、王國隆（1993）、楊啟航（1995）、高玉芬、何志峰（1996），參閱吳忠福（2002），頁 31-37；轉引自唐瑋（1984），參閱林瑞蘭（2005），頁 23-26；轉引自楊朝祥（1984）、鍾瑞國（1996）、陳世雄（2003），參閱廖建春（2007），頁 11。

²⁰ 公立學校受訪者中 92% 表示，因業務性質複雜而意願不高，但受訪學生卻有 96% 表示，選讀建教班會以公立學校為第一優先。

的機會及時間有限，難以達到輔導效果。

6、每逢景氣不好或其他原因被退廠回校的學生，學校後續需處理之問題十分棘手。

(二) 偏差事項²¹

1、由於我國盛行的升學主義所致，學校、老師、家長與學生本人都存著教育場所應在學校的觀念；專業課程偏重理論，且建教合作班上課教材與正規班相同，著重「知識」學習，並不注重學生在工廠的工作效益，導致建教合作功能嚴重扭曲。

2、專科學校各類科各等級職業證照制度未能普及與落實，致使建教合作生雖取得專業證照，卻仍難與普通教育學生的「學歷」在勞動市場中競爭。

3、部分學校因為招生困難，為招攬學生而打出不實之廣告。

4、部分學校因未設有專門行政單位處理建教合作業務，行政人員在業務繁忙之際，對於建教合作相關事務之處理較為消極。

5、職業學校的教師專業技術能力、實務經驗不足，且專業課程及實習時數太少，對於學生的專業學科之學習，顯得太難且不適應；校內機器設備也無法跟上產業結構變化，學生所學已不符合企業所需。

三、學生、家庭方面

(一) 學生方面²²

1、現階段建教合作班的學生多因為家庭因素而加入，是故以經濟弱勢者居多，其生活津貼已成為家庭經濟的重要來源之一。

2、現今升學主義作祟，致使建教生常覺得不受學校重視，上課資源不如一

²¹ 轉引自紀經峰（1992）、江文雄（1994）、高玉芬、何志峰（1996），參閱吳忠福（2002），頁 31-37；轉引自鍾瑞國（1996），參閱廖建春（2007），頁 12。

²² 參閱吳榮峯（2010），頁 102；轉引自紀經峰（1992），參閱吳忠福（2002），頁 31-37；轉引自唐瑋（1984），參閱林瑞蘭（2005），頁 23-26；轉引自楊朝祥（1984），參閱廖建春（2007），頁 11。

般生、訓導輔導人員及部份教師更出現對建教生有苛責情形發生，導致學生產生反感或自卑心態，影響學生就讀建教合作意願。

3、由於現今願意提供工作崗位的企業不多，因此每逢需要進廠時，多數建教合作生必須要遠離居住縣市，造成許多生活上困擾。

4、部份學生害怕在企業中的考核太低，而不得加班；且有些建教生自認在企業工作量如一般員工相同，但薪資及福利卻是天壤之別。

5、有部份學生希望繼續升學、或進廠實習現況與期望落差太大，而退出建教計劃。

(二) 家庭方面²³

1、家長擔心子女染上壞習慣、變壞、在工廠被欺侮、剝削及學不到技能，而參加意願低。

2、台灣士大夫觀念深植大眾心中，對職業教育體制仍存有刻板印象，是故不願讓學生參與建教合作班。

四、政府方面²⁴

(一) 現行法令方面

1、在現行法令方面，不但勞動基準法對建教合作生的保障不足，且面對金融海嘯波及，退場機制也並未完善；另一方面，業界卻認為，政府因深怕外界所宣稱的「剝削學生為廉價勞工」，而加諸許多限制，致使業界辦理學徒訓練意願降低。

(二) 現行體制方面

1、面對快速變遷的技術形態，政府缺乏計畫、執行、監督、評鑑一貫完善體系，專責單位未能確立，無完整訓練契約與計畫，無法幫助學生適應這多

²³ 參閱呂佩勳、孫瑜華（2009），頁 141；轉引自楊朝祥（1984），參閱廖建春（2007），頁 11。

²⁴ 參閱呂佩勳、孫瑜華（2009），頁 133；鄭慶民、劉怡萍（2011）；轉引自王國隆（1993）、康自立（1985）、高玉芬、何志峰（1996），參閱吳忠福（2002），頁 31-37；轉引自唐瑋（1984），參閱林瑞蘭（2005），頁 23-26；轉引自鍾瑞國（1996），參閱廖建春（2007），頁 12。

變化的生產社會，與建教合作「務實致用」的精神不符。

2、國內業界對現行之政府所推行之證照制度實用性，持保留態度。

第二節 問題意識與研究目的

壹、問題意識

過去，宣稱結合了「職業訓練」與「職業教育」的建教合作制度，締造建教合作生、學校與企業三贏的局面，卻因為建教合作生「教育」與「訓練」、「學生」與「勞工」身分模糊的問題，引發出了我國建教合作的主管機關疑義，主管教育的教育部與主管勞動事務的勞委會，彼此之間並無明確的分工，致使建教合作生的權利受損；且於職場實際操作時，學習與勞動難以切割的特性，又引發了以建教之名行勞動之實的情況，建教合作中企業「訓練」學生成為技術人力的目的似乎不再單純。

其次，在我國升學主義的普遍氛圍下，文憑「通貨膨脹」，職業學校面對「市場競爭」、以「成本」為考量的結果，不但學校輔導工作不夠落實，且普遍未與整體國家經濟建設相互搭配，逐漸朝向升學為主而非技術導向；更間接導致職業教育在建教合作班這一階段，形成了「經濟弱勢」、「不愛念書」的學生的教育分流。

其三，透過雙方的「訓練」、「教育」功能，國家得以利用建教合作經濟建設所需的技術人力、而學生也能進行「職業準備」，進而與整體勞動市場接軌；惟現今社會卻仍有企業不斷宣稱人才斷層、政府的中央研究院也發布了「人才宣言」²⁵，更出現了「培育人力辦法」的百花齊放，顯見我國人力配置問題；另外，在追逐「學用相符」的過程中，政府、企業不斷的增加學生「實習」的機會，其中更有「無薪實習」，但是學生所付出實習的機會成本，卻很可能是企業將訓練成本外部化而已。

貳、研究目的

²⁵ 有關《人才宣言》內容，參見中央研究院網站：中央研究院發布《人才宣言》呼籲重視人才供需失衡問題（http://www.sinica.edu.tw/manage/gatenews/showsingle.php?_op=?rid:4276）。

準此，以下為本文之研究目的。

一、我國建教「合作」中學習與勞動的真相

本文除了將實際瞭解建教合作生在職場中的「勞動條件」及整體勞動環境外，也將透過追溯建教合作生的法源、比較其「學習」與「勞動」之間的差異等方式，希望藉以釐清為何在我國的「建教合作」會出現「剝削」的真相。

二、「建」「教」「合作」目的的質變

在這一部分，本文將分別探究企業的「訓練」與學校的「教育」中，除了「培育人才」與「職業教育」等目的以外，雙方背後動機與手段的另一真相；而最後的部分，則回來探討我國與「職業訓練」結合的職業教育是否真實的發揮了「就業」功能，因此共分成三個探討的核心：

（一）「建」教合作－企業願意訓練建教合作生的目的

從企業的角度出發，深究我國企業中願意辦理建教合作的正、反兩面的動機。

（二）建「教」合作－我國建教合作制度下的教育目的的質變

係從學校的角度出發，探究在我國職業學校辦理建教合作的艱困環境、以及為了適應環境而產生的問題。

（三）建教「合作」－我國職業教育就業目的的質變

這一部分主要從政府的角度出發，深入瞭解為何被視為職業準備的職業教育卻落入「學非所用」的窠臼。

第三節 研究方法與限制

本文主要採用質性研究方法進行資料搜集、描述、分析及解釋，為達成研究目的，運用文獻回顧、田野調查等方法進行研究，最後針對本文的研究限制作一說明：

壹、文獻資料

本文欲從國內、國外文獻中探討與建教合作制度有關之議題，首先將整理我國國內相關之研究、圖書、碩博士論文、期刊，並藉由政府統計資料、報紙、網

路資料等加以研讀分析，除瞭解建教合作過去的歷史外，也能綜合過去研究者所發現的問題，並從中得出新的見解。

國外國家主要參考英國與德國。英國除了是最早施行類似建教合作的三明治教學的國家外，目前整個國家動員的職業訓練和職業教育體系也相當值得參考，他更使從學徒出身的學生得以與普通教育的學生站在相同的起跑點上；而德國方面，與英國同樣從學徒出身的「師傅」在社會上具有相當社經地位外，我國諸多法典也多習自於此國家，尤以我國的「雙軌訓練旗艦計畫」，其參考對象即為德國的二元制職業養成教育，可見其參考價值。

貳、田野調查

為進一步實際瞭解建教合作的實際現況，因此除了紙本文獻資料以外，本文一方面以訪談的方式，除針對學校、企業、學生來對建教合作實施現況以及遭遇的問題做訪談，同時也請教專家學者針對文獻探討中建教合作所遭遇之問題，進行問題之確認與改進途徑之參考。

另一方面，筆者也參加由目前民間所組織而成的社會團體－建教生權益促進聯盟（以下簡稱建教聯盟）²⁶，建教聯盟自 2010 年 8 月 4 日成立，陸續建立申訴管道、針對建教合作生進行問卷調查、參與 100 學年度、101 學年度建教合作訪視工作、推動建教合作實施及建教生權益保障法的修法、主辦 2012 年 3 月 23 日的「如何保障建教生權益論壇」等事務。

加上透過建教聯盟的協助，筆者也實際擔任了教育部 101 學年度建教合作教育事業機構評估委員，進行建教合作現場評估工作，獲得近年內關於建教合作的第一手外在環境變遷的情況，這些都能使本文蒐集更完整之資料²⁷。

表 一-1 受訪者身分與代號

分類	單位職稱	代號
----	------	----

²⁶ 建教生權益促進聯盟分別由全國產業總工會、台灣勞工陣線、台灣少年權益與福利促進聯盟、全國家長團體聯盟、台灣青年勞動九五聯盟、台灣女人連線所組成，其目的為設置申訴管道及推動立法。參見建教合作生權益促進聯盟網站：<http://www.wretch.cc/blog/tarwce/22175278>

²⁷ 針對建教聯盟問卷調查及訪視調查結果等資料，鑒於資料保密原則，本文並未公開。

學校	某家商王組長	T1
	某中學傅主任	T2
	某家商陳組長	T3
企業單位	某餐廳王主任	C1
	某餐飲公司素主任	C2
	某汽車公司莊室長	C3
學者	某學校吳校長	P1
	某學校蕭老師	P2
	林督學	P3
學生	簡同學、游同學	S1
	王同學	S2
	顏同學	S3

資料來源：本研究整理。

參、研究限制

針對研究定義的部分，囿於廣義的建教合作範圍包含了職業教育與職業訓練、更包含了國家的整體經濟建設，是故本文僅針對在我國高職端、且有向教育部通報的建教合作作為主要研究對象。而與建教合作類似的產學合作、職業補校、夜校等本文均點到為止。

其次，針對研究對象的部分，本文並未針對單一產業深入探討，僅探究各個產業中普遍的現象，惟各產業的產業型態有別，是故無法更深入的進行分析。另外，在訪談過程中雖真實的發現建教合作三角合作關係中有第四者的介入，惟限於沒有管道連繫上，是故僅能從過去文獻中一窺樣貌。

其三，關於文獻的部分，因為篇幅之故，是故僅瞭解英國、德國兩個在歐洲具有傳統學徒制度的國家；但實際上，仍有多數文獻指向美國辛辛那提大學

(University of Cincinnati) 的 Hermon Scheider 教授所施行的建教合作，也具有相當參考價值、同時以國情來說，在亞洲國家如韓國與日本所施行的建教合作也同樣歷時悠久，也不失為可參考的對象。



第二章 我國建教合作制度

在本章，首先將介紹我國建教合作制度的發展、以及法令制度的變遷，並在第二節的地方呈現目前建教合作的相關規範，並與最近立法院三讀通過的「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案的重點作一討論：

第一節 我國建教合作之發展

我國建教合作制度的歷史最早雖可追溯自清同治 5 年（西元 1866 年）船政學堂的設立，吾人以為，若以師徒制為其淵源，其歷史早已不可考，是故本文僅從民國初年之後做介紹：

壹、民國 37 年以前，戰亂時期－制度濫觴²⁸

民國初年，戰亂頻仍，政府為求厚植戰力及培育優秀人才，教育部乃於民國 28 年 8 月頒布了「大學理工學院與經濟交通及軍備工廠合作辦法」，為我國建教合作教育的濫觴；民國 30 年 4 月，更進一步延伸建教合作教育至農林業，頒布「農林技術機關與農林教育機關聯繫與合作辦法大綱」。

由於上述二個辦法，只限於高等教育方面，政府為推動職業學校的建教合作教育，遂於民國 30 年 8 月公布「公私營工廠、礦場、農場推行職業補習教育並利用設備供給職業學校實施辦法綱要」。明定職業學校利用企業機構設備作為實習教學的相關規定，並將建教合作教育的對象推廣至私營機構，是為本階段的特點之一。

政府又鑒於職業學校利用工廠設備辦法之規定未盡理想，以及抗戰勝利後因物力的摧殘、設備的不足等，教育部遂於民國 34 年 12 月底頒布「工業職業學校利用工廠設備實習辦法」，規定工業職業學校為設工廠或已設工廠而設備不全者，得申請利用所在地之公私營同性質工廠，提供設備供學生實習。

此一時期的建教合作，事實上都只是零星、片斷的措施，並不是一完整的制

²⁸ 參閱吳榮峯（2010），頁 38-39；蕭錫錡（1996），頁 169-170。

度；且早期的「建教合作」本意實導源於求厚實抗戰戰力、及有效的運用有限資源為出發點，而非如歐洲傳統行會組織的學徒制度、也並無職業教育的介入，在這個時期我國的「建教合作」與西方的「使理論與實際得到統整」的教育觀點，大異其趣。

貳、民國 37 年至 62 年，經濟起飛時期－制度奠基²⁹

政府於遷台後，積極展開建設台灣，為因應台灣光復初期經濟建設人力之需求³⁰，民國 39 年 9 月，教育部頒佈「政府機關委託大學教授從事研究辦法大綱」，首開由政府機關委託研究的方式，也就是所謂的「研究式」建教合作的模式；民國 43 年 5 月，教育部頒訂第一個以「建教合作」為名的法令：「建教合作實施方案」，藉以強化職業教育、培育產業界所需的人才。而台灣省教育廳也依「建教合作實施方案」之規定，於民國 44 年頒佈「建教合作實施辦法」，作為職業學校建教合作教育的法源依據，希望藉由民間企業的協助，推展建教合作至農工專科以上的學校。

在「建教合作實施方案」、「建教合作實施辦法」陸續頒佈後，為強化建教合作的組織事宜，台灣省教育廳與教育部進一步分別於民國 43 年與 44 年頒佈「臺灣省建教合作委員會組織規程³¹」與「中央建教合作委員會組織規程³²」，明定中央及省教育主關機關應邀集有關部會或廳處代表、生產事業機構主管人員等，

²⁹ 參閱林天佑等（1990），頁 74；蕭錫錡（1996），頁 170-171；轉引自羅大涵（1990），參閱吳榮峯（2010），頁 39-40；轉引自康自立（1985），參閱孫仲山等（1999），頁 32。

³⁰ 在此期間，政府進行兩次經濟建設四年計畫，分別是 42 年至 45 年的「中華民國第一期臺灣經濟建設四年計畫」及 46 年至 49 年的「中華民國第二期臺灣經濟建設四年計畫」，努力增加農工生產、擴大出口貿易、建立進口替代性輕工業。轉引自經建會（1996），參閱吳榮峯（2010），頁 39-40。

³¹ 根據此一組織規程，下設「台灣省建教合作委員會」，以處理本省建教合作相關之事宜。主任委員是由當時的教育廳廳長兼任，委員會內由 21 至 31 人所組成：包含了省政府有關廳處局主管人員、中央駐台有關機關主管人員、省內各公營及私營重要生產企業機關及銀行主管人員、省內各專科以上學校校長及研究所所長、省內各職業學校校長等。其委員會主要任務為：1、本省建教合作方案之規劃事項、2、本省技術人員種類及數量之調查登記事項、3、本省職業學校及專科以上學校設校設科及訓練方法之籌議事項、4、本省各職業學校畢業學生服務之分配事項。

³² 教育部所頒佈之「中央建教合作委員會組織規程」，由教育部部長兼任，委員會由 35 至 50 人所組成：包含國防部、財政部、教育部、經濟部、交通部、考選部、銓敘部等主管人員、重要生產事業機構主管人員、有關技術教育專家等。其主要任務為：1、全國建教合作設計事項；2、農工院校及各類職業學校與生產事業機構之聯繫事項；3、改進職業教育之建議事項；4、改進生產機構業務之建議事項；5、技術人員之訓練供應調查登記及畢業生就業輔導事項。參閱李清田、吳富熙（1979），頁 11。

組成常設性的建教合作委員會單位。

自「台灣省建教合作委員會組織規程」與「中央建教合作委員會組織規程」分別設立常設性的建教合作委員會單位後，至此，建教合作制度的發展至此已大致完備，各技職學校在教育當局大力推動建教合作理念後，逐漸接受建教合作教育的觀點，從民國 43 年開始，許多職業學校與專科學校開始試辦各種類型的建教合作班³³。

40 年代之際，台灣當時的經濟環境相當困頓，民間比較缺乏經濟能力辦理建教合作，建教合作的企業多為國營大企業。但至民國 57 年開始，教育部為配合政府於此一時期經濟建設發展的需要³⁴，促使相關單位全面檢討技職教育體系。同年，教育部頒佈「試辦二年制專科實用技藝學校辦法」³⁵，實施「委訓式」建教合作，其目的在於希望以建教合一的方式培養中級實用技術人力，修業後授與專科學歷，且能夠並於畢業後至契約之公、私立建教合作事業單位服務。

民國 58 年，台灣省政府教育廳指定由省立沙鹿高級工業職業學校與工業職業訓練協會、三光機電廠、東正鐵工廠合作，試辦機工科的「輪調式」建教合作實驗班³⁶。民國 60 年，教育廳經西德職業教育專家文漢恩先生（Jug Hans

³³ 如民國 43 年省立臺中高工與台灣電信管理局辦理「獎學金式」的建教合作方案；民國 44 年省立高雄高工試辦「分組實習式」建教合作方案；民國 44 年至 45 年臺中高工、高雄高工先後與台灣電力公司試辦「委訓式」建教合作方案；高雄工專、臺北工專分別與台灣造船公司、台灣糖業公司、中華工程公司、台灣電力公司、與電信管理局等事業機構辦理建教合作；民國 53 年明志工專與台塑關係企業實施駐廠實習制度等。轉引自鎮天錫等(1983)、唐智(1978)、周文賢(1988)，參閱蕭錫錡(1996)，頁 170-171。民國 57 年，鐵路局委託高雄工專辦理「委訓式」建教合作班，學生畢業後需至鐵路局實習一年、服務 3 年。民國 58 年高雄高工策畫前二年在校上課，後一年則至合作事業單位進廠實習的「階梯式」建教合作方案、以及分三階段實施，第一年在校上課，第二年到職訓中心或其他專責職訓機構接受專業技能訓練，第三年則赴合作事業單位實習的「建教訓合一」方式，學生畢業後可直接受雇於合作的國營機構。民國 61 年，台北工專分別與臺灣電力公司、臺灣肥料公司、基隆造船公司及聯勤軍車廠等，合作辦理員工進修班。參閱吳榮峯(2010)，頁 42-44。

³⁴ 在此期間，政府進行 2 次經濟建設 4 年計畫，分別是民國 54 年至 57 年的「中華民國第四期臺灣經濟建設四年計畫」及民國 58 年至 61 年的「中華民國第五期臺灣經濟建設四年計畫」，採行出口擴張成立高雄加工出口區；同時政府亦於民國 55 年至 56 年及民國 57 至 58 年實施「第一期人力發展計畫」與「第二期人力發展計畫」。轉引自經建會(1996)，參閱吳榮峯(2010)，頁 41。

³⁵ 該辦法規定實用技藝專科學校可由公、私立專科學校與具有規模之工、私營企業機構合辦，或由企業機構單獨設置，其教學方式應採工讀並重的辦法，並注重現場的工作實習，二年修業期滿，發給專科學校畢業證書。轉引自教育部(1967)，參閱蕭錫錡(1996)，頁 171。

³⁶ 此一實驗班是以招考國民中學(初中)畢業生，實施工廠技藝訓練及學校教育，將學生分成二組，每四週交替輪換一次。參見李清田、吳富熙(1979)，頁 88-119；孫仲山等(1999)，頁

Winkelhausen) 與范梅波先生 (Hergert Flecksten) 建議，由省立三重高級商工職業學校，分別實驗辦理商科、工科的「階梯式」建教合作實驗班³⁷。

民國 61 年，政府為精簡行政機構，裁撤中央建教合作委員會，將其業務併入技術及職業教育司；同年，行政院頒訂「職業訓練金條例」，與「建教合作實施方案」一同配合政府進行一連串的經濟建設計畫³⁸、第三、四期人力發展計畫³⁹、十大建設及十二項建設等；並大幅編列職訓經費，增建公共職訓機構，積極推動「職業訓練」，培養經濟建設所需人才，生產事業機構並可動支職業訓練金辦理建教合作方案⁴⁰。

綜合上述，此一階段之時代背景及建教合作的發展，主要係由教育部及教育廳為配合國家經濟發展的人力需求所制定，同時，也不斷地進行國外建教合作經驗的移植或實驗，其重點如下：

(一) 由於台灣此時的經濟處於開發中國家快速成長的階段，因此能夠發現政府大力地推行一連串的經濟建設計畫，並積極推動「職業訓練」，以培養國家經濟發展所需的大量人才。

(二) 此一階段的建教合作對象，藉由政府不斷的推廣，學校端尚涵蓋了高職以及專科學校，並以公立工農職校及工農專科學校為主；而企業端多半仍只限於規模較大的公私營機構，

(三) 透過政府移植國外經驗以及推廣，建教合作辦理的方式不斷的增加，例如有獎學金式、分組實習式、委訓式、駐廠式（學季式）、階梯式、輪調式及一般

32；游淑俐（2007），頁 24。

³⁷ 商科第一年為基礎教育，第二年及第三年上學期為專業教育，第三年下學期為專職教育；工科第一年接受基礎教育，第二年為專業教育，第三年為專職教育；基礎教育及專業教育在校內實施，期末並舉行職業理論考試，專職教育在校外企業機構中以實習方式實施，期末則舉行職業技術考試。轉引自張良德（1980），參閱蕭錫錡（1996），頁 172。

³⁸ 這段期間內台灣的經濟建設計畫，分別是民國 62 年至 65 年的「中華民國第六期臺灣經濟建設四年計畫」、民國 65 年至 70 年的「中華民國臺灣經濟建設六年計畫」。參閱吳榮峯（2010），頁 43。

³⁹ 第三、四期的人力發展計畫分別於民國 60 年至 61 年及民國 65 至 70 年實施。參閱吳榮峯（2010），頁 43。

⁴⁰ 職業訓練金條例第 2 條規定：「凡經登記設立之公私營製造業、礦業、建築業、水電煤氣業、交通運輸業及其他生產事業，僱用員工 40 人以上，而各該業別有舉辦職業訓練之需要者，應依照本條例之規定，提繳職業訓練金。」。

大專院校的專題研究等。

(四) 建教合作的實施，教育部及教育廳雖曾有依據建教合作實施方案及辦法，設置中央建教合作委員會，並由多個部會參與其中，但卻因為精簡組織而裁撤，種下了僅由「單一部會」進行具有「職業教育」、「職業訓練」功能的建教合作的伏筆。

參、民國 62 年至 84 年，經濟穩定時期－高職輪調式建教合作的全面推廣⁴¹

民國 62 年 9 月，教育廳認為輪調式建教合作實驗班成效卓著，正式將建教合作班定名為「輪調式建教合作班」，繼而頒布「臺灣省教育廳推廣高級職業學校輪調式建教合作班實施要點」，輪調式建教合作至此乃開始全面推廣至各職業、專科學校，其設置的課程多達 14 類科。

民國 63 年，教育部將「建教合作方案」和早期頒布的相關辦法加以統整⁴²，重新頒佈「建教合作實施辦法」，明訂其職司機構、實施方式、合作契約、訓練計劃、職責、工讀給付、實習指導與考核、成效報告印行等相關配套措施，並應依照勞工法令相關規定，辦理建教合作教育。

民國 63 年，教育部公布「加強國民中學技藝教育辦法」，具體規定國民中學階段辦理建教合作教育應注意事項，開始在國民中學階段辦理建教合作。民國 64 年，教育廳頒訂「臺灣省高級職業學校附設高級職業補習學校辦理進修式建教合作實驗班實施方案」，作為企業與高級職業學校附設之補習學校之依據，合作辦理在職員工保送高職補校就讀的機會，學校內進行學科教學，企業則實施技能訓練或實習。民國 65 年，教育部頒佈「專科及職業學校加強推行建教合作實施要點」，規定必須設立「建教合作顧問委員會」。

民國 68 年 2 月，教育部重新研訂民國 67 年的「加強高級職業學校輪調式建教合作制度及擴大辦理輪調式建教合作方案」，並正式定名為「加強高級職業學

⁴¹ 參閱吳榮峯 (2010)，頁 42-47；游淑俐 (2007)，頁 24；蕭錫錡 (1996)，頁 172；轉引自周談輝 (1985)，參閱孫仲山等 (1999)，頁 33。

⁴² 其統整的法令包含：「建教合作實施方案」、「農林技術與農林教育機構聯繫合作辦法大綱」、「大學理工學院與經濟交通及軍備工廠合作辦法」、「政府委託大學教授從事研究辦法」等法令。參閱蕭錫錡 (1996)，頁 172。

校輪調式建教合作訓練實施要點」，同時編印「高職輪調式建教合作技術生訓練簡介」；民國 71 年 8 月，教育部在當時分析評估中指出：建教合作制度正在逐年成長中，有繼續推行的價值，依此制度能培養企業界所需基層技術人力資源，促進經濟發展，並符合職業教育原則，有擴大辦理的必要，是故在前項實施要點經行政院核定後，教育部再制訂了「高級職業學校辦理輪調式建教合作班作業規定」，進一步推廣高職輪調式建教合作。

民國 72 年，行政院公布「延長以職業教育為主的國民教育實施計畫」，該計畫係以加強辦理全時制職業進修教育及推動部分時間之職業進修補習教育為重點；全時制的職業進修教育，採用「輪調式」建教合作、技術生或員工「進修式」建教合作方式辦理；部分時間制的職業進修補習教育，係採學時制，學生除了可以選讀補校、技術生進修、技藝訓練外，尚可與公共職訓機構的養成訓練相互配合。

同年，公布「職業訓練法」⁴³，重新建構職業訓練體系，並形成學校、職訓局與事業單位的三角合作關係，並於 11 月 22 日廢止「職業訓練金條例」，企業無須再強制提撥職業訓練金，改採行自行辦理⁴⁴。

民國 74 年 7 月，為促進科學工業園區科學技術成長，並培育科學技術人才，以帶動科學技術發展及工業升級，由行政院國家科學委員會發布「科學工業園區科學工業研究發展人才培訓及建教合作獎勵暨輔導辦法」。另外，教育主管機關為配合 70 年代政府新一波的經建發展⁴⁵，於民國 76 年 7 月將「加強高級職業學校輪調式建教合作訓練實施要點」及「高級職業學校辦理輪調式建教合作班作業

⁴³ 職業訓練局於民國 70 年成立，並於民國 72 年引進荷蘭菲利普教材教法，與彰化高工附設補習學校合作，於中區職訓中心實施精密機械高級技工養成訓練。同年度沙鹿高工試辦延長以職業教育為主的國民教育，辦理西服製鞋及紡織科機紡組，其前二科為技術生進修式，後者為員工進修式，修業三年，白天事業單位做工作崗位上訓練，夜間則由學校派教師至事業單位上課，課程比照高職日間部；職訓局又於民國 74 年引進西德西門子公司的教材教法，招考高中畢業以上程度的學員，於泰山職訓中心成立西門子訓練中心，訓練三年；前一年半在職訓中心接受基礎訓練及專業訓練，此後分兩組輪調於職訓中心與專業機構間，訓練期間並與台北工專附設進修補校合作，同時實施工專補習教育。參閱吳榮峯（2010），頁 46。

⁴⁴ 早自民國 63 年起因為全球性石油危機而引起的經濟不景氣，政府為體恤工商業之困難，而一直停止收繳職業訓練金。請參見陳淑惠（1995），頁 105。

⁴⁵ 民國 75 年成立國立空中大學，實施成人進修教育，普遍提高國民教育水準及人力素質。民國 76 年成立的「行政院勞工委員會」，民國 78 年實施「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案」，民國 78 年首次開放引進外勞。轉引自經建會（1996），參閱吳榮峯（2010），頁 45。

規定」合併為「加強職業學校輪調式建教合作教育訓練實施要點」，並頒布施行。次年，教育廳頒佈「臺灣省公私立職業學校加強建教合作實施計畫」，先後訂定了多項與辦理建教合作有關之注意事項，以供各校推動建教合作之參考。

民國 80 年，教育廳讓沙鹿高工試辦「建教訓合作實驗班」，首度結合職業學校、職訓中心、企業界三者，共同合作培育技術人才⁴⁶。同年 10 月，「加強職業學校輪調式建教合作教育訓練實施要點」復經行政院核定修正發布⁴⁷。

綜合上述，此時期實施的建教合作雖多數仍延續過去的合作方式，但是透過政府不斷的推廣高職輪調式建教合作，此一類型的建教合作已經成為主流；72 年職業訓練法的施行，也可以看見政府曾欲重新構築職業訓練體系。本階段我國建教合作教育的發展，特點如下：

(一) 為持續培育經濟發展的人力，教育主管機關在相繼推動一些頗具規模的建教合作實驗後，如輪調式、階梯式、進修式，認為高職輪調式建教合作最具有推廣價值。也因此原本只重視大專院校與企業合作的建教合作，逐漸開始定型為「高職階段」的建教合作，並成為建教合作的主流。

(二) 有別於上一個時期，此一階段的建教合作相關規範多半已明確規定在各式要點、辦法、手冊中，例如學校辦理時之程序及要點、須訂定訓練契約、須經過工廠評估等。

(三) 「職業訓練法」的施行，除形成學校、職業訓練局與企業的三角合作關係外，也注重在職員工的進修；同時也能夠看見政府欲重新建構職業訓練體系，以期職業訓練與職業教育能相結合。

(四) 民國 73 年「勞動基準法」頒布，訂定勞動條件最低標準，直接的影響學校學生與企業間簽訂契約的內容、並規定建教合作的相關事項必須遵循「勞動基準法」；而當勞工主管機關的介入後，也開始產生了建教合作主管機關混淆的情況。

⁴⁶ 參閱林天佑等 (1990)，頁 74-75；有關沙鹿高工試辦「建教訓合作實驗班」發展，參見國立沙鹿高工網站：<http://www.slvs.tc.edu.tw/releaseRedirect.do?unitID=183&pageID=3079>

⁴⁷ 該實施要點明訂 1、申辦學校；事業單位與合作科組之條件；2、申辦與招生；3、學校教育與責任；4、事業單位技能訓練與責任；5、技術生工作習藝與責任；6、行政措施；7、宣導推廣。

肆、民國 84 年至民國 91 年，產業結構轉變時期－建教合作的逐漸變質⁴⁸

有鑑於社經變化快速、民國 63 年久未修訂的「建教合作實施辦法」，恐有不合時宜，教育部於民國 85 年 2 月 14 日提出「建教合作實施辦法」修正草案，針對建教合作的定義、契約內容、學校辦理業務及技術管理人員聘用等加以規定⁴⁹，並於同年 6 月 5 日通過修正「建教合作實施辦法」。7 月 24 日，教育部為提昇專業技術的傳授水準，頒布「高職試辦學年學分制學校實施學徒式教學暫行要點⁵⁰」，決定自 85 學年度起在高職小規模試辦。

而民國 85 年的台灣產業型態早已逐漸轉變，變成以服務業為主的型態，雖然美容美髮業早已長期透過建教合作培育人力，便利商店、餐飲業、量販店等產業卻一職面臨人力匱乏的問題；有鑒於此，「台灣連鎖暨加盟協會」⁵¹便開始協找有興趣的學校，一同向教育部爭取建立流通業的建教合作⁵²。

民國 89 年，為了增加招收建教生的容量，教育部核准了高苑工商及高英工商與致勝科技公司合作試辦資料處理科；另核准中山工商、啟英工家等與大飯店辦理餐飲管理科，逐漸擴大建教合作的類科。

民國 87 年 1 月，「加強職業學校輪調式建教合作教育訓練實施要點」經教育

⁴⁸ 參閱吳榮峯（2010），頁 45-48；林天佑等（1990），頁 74-75；楊鳳宜（1999），頁 9-10；轉引自教育部中部辦公室（2000），參閱吳榮峯（2010），頁 49。

⁴⁹ 依據 85 年 2 月 14 日經教育部部務會報通過的「建教合作實施辦法修正條文」第二條規定：各級學校為發揮教育、訓練、研究、服務之功能，與政府機關、事業機構、民間團體、學術研究機構等合作辦理與學校教育目標有關事項，其建教合作的範圍如下：1、辦理專案研究計畫；2、辦理各類學術、技術性服務事項；3、辦理實習或訓練事宜；4、其他有關建教合作事項，其他事項包括：教師校外研習、推廣教育等。參閱楊鳳宜（1999），頁 9-10。

⁵⁰ 該要點係依據「職業學校法」第 8 條、第 9 條及「高級職業學校試辦學年學分制實施要點」訂定，訓練模式主要有：1、遴聘校外具有實務經驗之專業人員到校授課；2、安排學生赴事業單位接受工作崗位上之實習；3、安排學生赴事業單位接受工作崗位外之訓練；4、安排學生赴事業單位參觀或見習。其訓練時間相當彈性，主要關於學生訓練事宜均交由該學校主導，自主評估合作事業單位，參見植根法律網：

（<http://www.rootlaw.com.tw/LawArticle.aspx?LawID=A040080051011000-0850724>）。

⁵¹ 1987 年 9 家台灣本土連鎖店業者為砌礎連鎖店經營技術而組成「久如會」，1991 年有鑑於台灣連鎖經營環境的逐漸成熟，由 54 家台灣連鎖店業者號召成立「中華民國連鎖店協會」，並於 2000 年 5 月 24 日由內政部正式通過更名為「台灣連鎖暨加盟協會」。參閱陳雅惠（2006），頁 78-79。

⁵² 第一個推行連鎖服務業建教合作的是高雄第一科技大學；其後 86 年陸續有台北商業專校（現為台北商業技術學院）、景文商業專校（現為景文技術學院）、萬能工商專校（現為萬能技術學院）；中部的勤益工商專校（現為勤益技術學院）以及南部的和春工商專校（現為和春技術學院）。參閱陳雅惠（2006），頁 79。

部修正為「高級中等學校輪調式建教合作教育訓練要點」⁵³。次年 7 月 1 日，台灣省教育廳基於精省政策改制為「教育部中部辦公室」。

民國 90 年 8 月，教育部中部辦公室針對建教合作實施相關問題⁵⁴，邀請經建會人力培訓處組長、台灣省總工會理事長、勞工委員會、技職學者、企業代表、職校校長及主任等召開「台灣省 90 學年度建教合作教育檢討會」，其中主要討論以當前輪調式建教合作工業類、服務類以及訓練契約等相關問題。

同年，又適逢全球性經濟大衰退，企業倒閉裁員之風四起。輪調式建教合作班之學生在此時優先遭合作廠商退廠，合作廠商要求學校帶回學生。面對此一經濟因素所引起之建教生安置問題，教育部中部辦公室於 10 月通函請學校擬訂安置計畫報核⁵⁵。同時教育中部辦公室隨即規劃訪視工作，針對台灣省辦理輪調式建教合作之學校及事業單位實施訪查，以了解當前學生實習的實際狀況。訪視結束後召開檢討會，對於訪視結果除函送各校會同事業單位改善外，對呈現之問題經討論後，作為研修相關配套措施之參考⁵⁶。

此一階段，除增列 85 年試行的學徒制教學外，建教合作的實施方式大都同前一時期，但是在台灣產業結構逐漸地調整之下，教育部為了增加願意合作的企業意願、擴大招收建教生的容量，開始增加建教合作的類科，此一階段的重點如下：

(一) 此一階段最重要的即是 85 年連鎖服務業為了人力資源的需求，開始與各職業學校協調進行各種類型的建教合作，包含高職階段；同時教育部也在 89 年放寬了建教合作類科的部分，核准了試辦資料處理科、餐飲管理科等。

⁵³ 教育部 (87) 台 86 技字第 86150783 號函：

(<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0040017>)。

⁵⁴ 民國 89 年立法委員舉發建教合作傳有人力仲介介入，與不肖校方勾結，導致學生與廠商權益受損一事於立法院召開記者會，要求中部辦公室查辦；案經中部辦公室組成專案小組進行訪查，針對美容機構或協會參與招生，重申應由學校主導；如因業務需要建立合作關係，雙方應訂定契約共同遵守。轉引自教育部中部辦公室第三科 (2000)，參閱吳榮峯 (2010)，頁 50。

⁵⁵ 如因一時無法覓妥適合之合作廠商，請學校先安排學生在校上課，並與學生家長取得密切聯繫，以防學生管理出現斷層。轉引自教育部中部辦公室 (2001)，參閱吳榮峯 (2010)，頁 50。

⁵⁶ 訪視中發現合作事業單位輔導人員對於輔導認知之不足，難以發揮輔導功效，教育部中部辦公室遂於 2000 年開始辦理建教合作分 6 區辦理學校與合作事業單位輔導人員研習，除了強化建教合作之理念、技術生權益外，並針對技術生之輔導教授輔導知能，以落實學生輔導工作。轉引自教育部中部辦公室 (2002)，參閱吳榮峯 (2010)，頁 50。

(二) 87 年開始，台灣省教育廳基於精省政策改制為「教育部中部辦公室」，而全台灣建教合作的自此開始僅由教育部中部辦公室來處理，除了台北、高雄兩個直轄市以外。

(三) 由於此一時期台灣的經濟已與全球深深連動，適逢全球性經濟大衰退、又有立委舉發人力仲介介入情事，建教合作生權益開始出現問題，教育部中部辦公室對此召開「台灣省 90 學年度建教合作教育檢討會」，希望研修配套措施以解決問題。

伍、民國 91 年至今，技術人力缺乏時期－制度的全面修正⁵⁷

進入 20 世紀，為因應知識經濟的到來，民國 89 年行政院提出「世紀國家建設計畫」－以發展知識及資訊科技為本的「知識經濟」，建立台灣成為「綠色矽島」；準此，有關技職教育方面，陸續進行擴大辦理綜合高中、調降高職學生比例、專科改制為技術學院、技術學院升格為科技大學、增加高等教育的容量、修訂職校課程等，以因應知識經濟發展所需之技術人力。

民國 91 年行政程序法實施後，建教合作實施辦法及輪調式建教合作實施要點喪失法律依據，依規定應重新研訂。是此，中部辦公室於 92 年成立「職業學校建教合作教育規劃及研修專案小組」⁵⁸，延請相關參與人員分別撰寫輪調式、階梯式及實習式之建教合作作業規範，並經過十多次會議討論後，遂於 93 年 3 月 25 日將「高級職業學校建教合作實施辦法」公佈實施⁵⁹。

在「高級職業學校建教合作實施辦法」公布後，原訂「高級中等學校輪調式建教合作教育訓練要點」、「建教合作實施辦法」⁶⁰停止適用，隨即由教育部中部辦公室公佈「高級職業學校輪調式建教合作教育作業規範」、「高級職業學校階梯

⁵⁷ 參閱鄭慶民、劉怡萍 (2011)；吳榮峯 (2010)，頁 49-54；吳榮峯 (2010)，頁 49-52。

⁵⁸ 修訂過程中，考量專科以上學校及職業學校在實施建教合作有內涵差異及學生層級不同需要保障的程度也不同，宜分別訂定；其中有關職業學校建教合作法規，奉教育部長指示，由中部辦公室負責研訂。轉引自教育部中部辦公室 (2003)，參閱吳榮峯 (2010)，頁 51。

⁵⁹ 高級職業學校建教合作實施辦法規定：建教合作應由學校向各該主管教育行政機關提出申請、主管教育行政機關得聘請建教合作專家學者、業界代表及學校代表等組成建教合作審議委員會，審核學校所提報之申請案。轉引自教育部中部辦公室 (2003)、教育部 (2004)，參閱吳榮峯 (2010)，頁 51。

⁶⁰ 2007 年 8 月廢止。

式建教合作教育作業規範」、「高級職業學校實習式建教合作教育作業規範」三項作業規範，而上述規定仍以 87 年修訂之「高級中等學校輪調式建教合作教育實施要點」之精神為架構，配合當時需要而修訂⁶¹。

93 年，教育部中部辦公室並委請學者研訂「高級職業學校辦理建教合作之學分採計作業細則」，作為高職辦理建教合作於職場實習學分採計之要項及原則，以使各校對於職場學分採計作業有一致之依據。8 月，於花蓮召開建教合作檢討會，除討論上述學分採計作業細則，同時檢討學分制之職場技術生成績考核，服務業需要放寬輪調期限及地區性合作案是否需要提供住宿等。

有鑒於過去在執行與訪視時，出現多數學生未簽訂技術生訓練契約的問題、學生對自身權益也並不瞭解，教育部中部辦公室遂於 95 學年度輪調式建教合作之新生基礎訓練時，編印學生權益手冊，由教育主管機關安排師資赴各校，並向學生講解其參與輪調式建教合作教育之應有的權利與義務。

民國 98 年 6 月，為因應國內產業景氣不穩定，衝擊建教合作班學生無法正常至職場實習，並協助學生順利就學，減輕其就學之經濟負擔，實施建教合作教育班免學費措施，補助 3 年免繳學費⁶²。

由於有部分學校疏於照顧建教生之受訓權益，且有部份建教合作機構濫用建教合作機制，為規範建教生、學校與建教合作機構三方當事人之權利義務，有效保障建教生之權益，教育部依據立法院第 7 屆第 4 會期教育及文化委員會於 99 年 1 月 6 日召開「建教合作制度下建教生之困境」公聽會會議報告，特制定「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」，並於 99 年 3 月份辦理多場公聽會。

在不同利益團體、主管機關的拉力下，歷時 2 年的討論終於在 101 年 12 月

⁶¹ 其修定重點為：1、將每三個月輪調為原則，增列「如有特殊情形，由主管教育行政機關評估決定之」；2、增訂各校實施基礎訓練，符合課程要求者，得採計學分。但曠課達三分之一者，不得授予學分；3、技術生每月生活津貼其起點不得低於勞基法所訂之最低基本工資，配合實施辦法修訂取消，並依據實施辦法規定，由學校協調建教合作機構後與學生家長、學生簽訂技術生訓練契約訂定之。轉引自林琴珠（2004），參閱吳榮峯（2010），頁 51。

⁶² 參見鄭慶民、劉怡萍（2011）；教育部（98）教中(三)字第 0990504027 號；教育部就學安全資訊網：高中（職）建教合作班學生就學安全措施—建教合作教育班免學費措施（<http://140.111.34.220/safe03.php>）。

14 日立法院三讀通過「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案，重新對建教生的主管機關、建教生訓練契約、建教合作機構及學校的禁止行為等有了詳盡的規定。

截至目前為止，職業學校中的建教合作班仍是我國技職教育體系中非常重要的一環，其特色如下：

(一) 有關職業教育方面，由於教育部推行擴大辦理綜合高中、調降高職學生比例、專科改制為技術學院、技術學院升格為科技大學、增加高等教育的容量等諸多措施，使得高職學生升學率大幅上升。

(二) 有鑑於建教合作制度問題已經逐漸呈現為社會問題，除政府積極舉辦公聽會外，相關民間團體亦組織而成建教合作生權益促進聯盟，積極推動政府立法、處理民間申訴案件、辦理論壇等。

(三) 在法規部分，於行政程序法施行後，教育部即已開始重新研訂「高級職業學校建教合作實施辦法」，民國 101 年 12 月 14 日立法院三讀通過「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案，確立建教生的受教權、勞動權益，可說是邁進了一大步。

表 二-1 我國建教合作法規演進表

時間	事件
37 年以前， 制度濫觴	28 年 8 月 為求厚植戰力及培育優秀人才，教育部頒布「大學理工學院與經濟交通及軍備工廠合作辦法」。
	30 年 4 月 為落實及推廣建教合作教育於農林業，教育部接續頒布「農林技術機關與農林教育機關聯繫與合作辦法大綱」。
	30 年 8 月 由於上述二個辦法，只限於高等教育方面，政府為推動職業學校的建教合作，公布「公私營工廠、礦場、農場推行職業補習教育並利用設備供給職業學校實施辦法綱要」，並將建教合作教育的對象推廣至私營機構。
	34 年 12 月 由於職業學校利用工廠設備辦法之規定未盡理想、以及抗戰勝利後因物力的摧殘、設備的不足，教育部頒布「工業職業學校利用工廠設備實習辦法」，規定工業職業學校為設工廠或已設工廠而設備不全者，得申請利用所在地之公私營同性質工廠。

37 年至 61 年， 制度 奠基	39年9月	政府於遷台後，為建設台灣和高等教育之發展，教育部頒佈「政府機關委託大學教授從事研究辦法大綱」， <u>首開由政府機關委託研究的方式，也就是所謂的「研究式」建教合作的模式。</u>
	43年5月	為因應台灣四期經濟建設計畫，教育部頒訂第一個以「建教合作」為名的法令：「建教合作實施方案」，藉以強化職業教育、培育產業界所需的人才。
	44年	1、台灣省教育廳依「建教合作實施方案」之規定，頒佈「建教合作實施辦法」，作為職業學校建教合作教育的法源依據， <u>冀使職業學校及農工專科以上的學生</u> ，一方面能適應生產事業的需要，另一方面也希望藉由生產事業機構協助職校及農工專科學校之發展。 2、台灣省教育廳和教育部分別頒佈「臺灣省建教合作委員會組織規程」、「中央建教合作委員會組織規程」， <u>組成常設性的建教合作委員會單位。</u> 3、許多職業學校與專科學校開始試辦各種類型的建教合作班。
	57年	教育部頒佈「試辦二年制專科實用技藝學校辦法」， <u>實施「委訓式」建教合作</u> ，其目的在於希望以建教合一的方式培養中級實用技術人力。
	58年	台灣省政府教育廳指定由省立沙鹿高級工業職業學校，試辦機工科的「 <u>輪調式</u> 」建教合作實驗班。
	60年	教育廳由省立三重高級商工職業學校，分別實驗辦理商科、工科的「 <u>階梯式</u> 」建教合作實驗班。
	62 年至 84 年， 高職 輪 調 式 建	61年
62年9月		教育廳正式將建教合作班定名為「 <u>輪調式建教合作班</u> 」，繼而頒佈「臺灣省教育廳推廣高級職業學校輪調式建教合作班實施要點」，輪調式建教合作至此乃開始全面推廣至各職業、專科學校。
63年		1、教育部將「建教合作方案」及早期頒佈的相關辦法加以統整， <u>重新頒佈「建教合作實施辦法」。</u> 2、教育部公布「加強國民中學技藝教育辦法」，具體規定國民中學階段辦理建教合作教育應注意事項， <u>係為我國在國民中學階段辦理建教合作的先河。</u>

教 合 作 的 全 面 推 廣	64 年	教育廳頒訂「臺灣省高級職業學校附設高級職業補習學校辦理進修式建教合作實驗班實施方案」，作為事業單位與高級職業學校附設之補習學校之依據。
	65 年	教育部頒佈「專科及職業學校加強推行建教合作實施要點」，規定必須設立「建教合作顧問委員會」。
	67 年至 68 年	1、教育部研訂「加強高級職業學校輪調式建教合作制度及擴大辦理輪調式建教合作方案」。 2、次年該方案經教育部頒佈正式定名為「加強高級職業學校輪調式建教合作訓練實施要點」，同時編印「高職輪調式建教合作技術生訓練簡介」，大力推廣此一制度。
	71 年 8 月	教育部認為建教合作有繼續推行的必要，是故在前項實施要點經行政院核定後，進一步訂定「高級職業學校辦理輪調式建教合作班作業規定」。
	72 年	1、行政院公布「延長以職業教育為主的國民教育實施計畫」，採用「輪調式」建教合作、技術生或員工「進修式」建教合作方式辦理；學生除可以選讀補校、技術生進修、技藝訓練外，尚可與公共職訓機構的養成訓練相互配合。 2、公布「職業訓練法」，重新建構職業訓練體系，並形成學校、職訓局與事業單位的三角合作關係，並於 11 月 22 日廢止「職業訓練金條例」，企業無須再強制提撥職業訓練金，改採行自行辦理。
84 年 至 91 年 ， 建 教 合 作 的 逐	74 年 7 月	為促進科學工業園區科學技術成長，由行政院國家科學委員會發布「科學工業園區科學工業研究發展人才培訓及建教合作獎勵暨輔導辦法」。
	76 年 7 月	教育主管單位為配合經建發展，將「加強高級職業學校輪調式建教合作訓練實施要點」及「高級職業學校辦理輪調式建教合作班作業規定」合併為「加強職業學校輪調式建教合作教育訓練實施要點」，並頒布施行。
	77 年至 78 年	教育廳頒佈「臺灣省公私立職業學校加強建教合作實施計畫」，並於次年先後訂定了多項與辦理建教合作有關之注意事項，以供各校推動建教合作之參考。
	80 年	1、教育廳再使讓沙鹿高工試辦「建教訓合作實驗班」，首度結合職業學校、職訓中心、企業界三者，共同合作培育技術人才。 2、「加強職業學校輪調式建教合作教育訓練實施要點」復經行政院核定修正發布。

漸 變 質	85 年	1、教育部提出「建教合作實施辦法」修正草案，針對建教合作的定義、契約內容、學校辦理業務及技術管理人員聘用等加以規定，並於 6 月 5 日通過修正「建教合作實施辦法」。 2、7 月 24 日，教育部為提昇專業技術的傳授水準，頒布「高職試辦學年學分制學校實施學徒式教學暫行要點」，決定自 85 學年度起在高職小規模試辦。
	87 年 1 月	教育部修正「加強職業學校輪調式建教合作教育訓練實施要點」為「高級中等學校輪調式建教合作教育訓練要點」。
	88 年 7 月 1 日	台灣省教育廳基於精省政策改制為「教育部中部辦公室」。
	90 年 8 月	教育部中部辦公室針對建教合作實施相關問題，召開「台灣省九十學年度建教合作教育檢討會」，其中主要討論以當前輪調式建教合作工業類、服務類以及訓練契約等相關問題。
91 年 至 今 ， 制 度 的 全 面 修 正	91 年	行政程序法實施，「建教合作實施辦法」及「高級中等學校輪調式建教合作教育訓練要點」喪失法律依據。
	92 年	教育部中部辦公室成立「職業學校建教合作教育規劃及研修專案小組」， <u>在該項辦法草案草擬中並延請參與人員分別撰寫輪調式、實習式及階梯式之建教合作作業規範。</u>
	93 年	1、3 月 25 日，「高級職業學校建教合作實施辦法」公佈實施，原訂「高級中等學校輪調式建教合作教育訓練要點」、「建教合作實施辦法」停止適用。 2、教育部中部辦公室隨即公佈「高級職業學校輪調式建教合作教育作業規範」。 3、研訂「高級職業學校辦理建教合作之學分採計作業細則」，作為高職辦理建教合作於職場實習學分採計之要項及原則，以使各校對於職場學分採計作業有一致之依據。
	98 年 6 月	<u>為因應國內產業景氣不穩定，衝擊建教合作班學生無法正常至職場實習，並協助學生順利就學，減輕其就學之經濟負擔，實施建教合作教育班免學費措施，補助 3 年免繳學費。</u>
	99 年 1 月 6 日	<u>由於有部分學校疏於照顧建教生之受訓權益，且有部份建教合作機構濫用建教合作機制，</u> 教育部依據立法院第 7 屆第 4 會期教育及文化委員會召開「建教合作制度下建教生之困境」公聽會會議報告，特制定「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」。
101 年 12 月 14	<u>立法院三讀通過「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案，重新對建教生的主管機關、建教生訓練契約、建教合作機構及學校的禁止行為等有了詳盡的規定。</u>	

資料來源：本研究整理。

第二節 我國建教合作的法令規範

在本章，將先介紹我國建教合作的相關規範與類型，由於現今關於建教生的權益保障仍是透過「高級職業學校建教合作實施辦法」、以及「勞動基準法」所建構，因此主要內容仍以這兩法為核心；在第二節的部分則以立法院三讀通過的「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案修訂重點為核心：

壹、我國建教合作的相關規範與類型

在 86 學年度教育部技術及職業教育司所公佈的「我國技職校院建教合作成果彙編」，可將建教合作分為 11 種類型之多⁶³，其形式之繁複⁶⁴，惟本文主要係依據教育部中部辦公室 93 年依「高級職業學校建教合作實施辦法」發佈教中(三)字第 0930504947 號函，訂定「高級職業學校輪調式建教合作教育作業規範」、「高級職業學校階梯式建教合作教育作業規範」、「高級職業學校實習式建教合作教育作業規範」三項作業規範的類型為核心，其相關規定如下：

一、權利主體

主管機關為教育部中部辦公室第三科，其他利害關係人如下：

(一) 學校：係指高級職業學校、高級中學或專業學程、特殊教育學校等⁶⁵。經由學校向各該主管教育行政機關提出申請，經核准後始得辦理⁶⁶。

⁶³ (一) 輪調式；(二) 階梯式；(三) 委託式：企業界需要某種特定技術人員時，委託學校設班代訓，費用由業界負擔，上課方式不受限制；(四) 進修式：學生日間在業界工作，並從事技能學習，夜間返校或在業界上課均可；(五) 實習式：學生利用假期或部份上課時間到企業界實習，學習專業技能；(六) 觀摩式：企業提供學生到業界進行觀摩學習；(七) 工讀式：企業提供學生於非上課期間（如夜間或寒、暑假）到業界打工；(八) 獎學金式：企業給在校生獎學金或代墊學雜費及給予生活津貼，學生畢業後，依約前往該合作企業服務；(九) 研究發展式：企業或公司為某種產品之需要，以委託或合作方式，與學校從事相關的「專題研究」；(十) 走讀式：工廠生產期間學生到工廠工作，並從事技能學習，其它時間則在學校上課；(十一) 其它。參見林瑞蘭（2005），頁 16。

⁶⁴ 陳堯帝另外還提出一種形式：建教訓式：由教育機構、訓練機構及事業機構合辦之建教合作方式。第一學年學生在職訓中心學習技能，同時安排足夠時間，在中心接受高職相關課程的教育。第二、第三學年接受職校與合作工廠之輪調式合作教育；而建教合作資訊網中僅分為輪調式、階梯式、專案式三類。轉引自陳堯帝（1992），參見楊鳳宜（1999），頁 8；教育部中部辦公室，建教合作資訊網：<http://140.122.79.150/coedu/>。

⁶⁵ 高級職業學校建教合作實施辦法第 2 條第 1 項、第 14 條。

⁶⁶ 高級職業學校建教合作實施辦法第 3 條第 1 項。

(二)學生：參與建教合作之學生，在建教合作機構稱為技術生⁶⁷。稱技術生者，指依勞委會規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，並接受雇主訓練之人。養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用勞基法技術生之規定⁶⁸。

(三)建教合作機構：從實施辦法中得知係為政府機關或合法立案、性質相關之事業機構、民間團體、學術研究機構等⁶⁹。

二、審核機構

主管教育行政機關得聘請建教合作專家學者、業界代表及學校代表等組成建教合作審議委員會⁷⁰，審核學校所提報之申請案；並得視業務需要，於核定前組成專家小組，辦理建教合作機構現場評估⁷¹。

三、三方契約主要規定

(一)須有三方契約書

1、建教合作契約書：學校於核准辦理建教合作後，應與建教合作機構簽訂建教合作契約書⁷²。

2、技術生訓練契約：應由學校協調建教合作機構與學生及其法定代理人依勞動基準法規定辦理⁷³；勞動基準法第 65 條規定：「雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。前項技術生如為未成年人，

⁶⁷ 高級職業學校建教合作實施辦法第 2 條第 2 項。

⁶⁸ 勞動基準法第 64 條。

⁶⁹ 高級職業學校建教合作實施辦法第 2 條第 1 項、第 14 條。

⁷⁰ 101 年度的建教合作審議委員會，是由臺南高工承辦工業類科及農業類科、白河商工承辦商業類科及家事類科，分別依照「101 學年度高級中等學校申請辦理建教合作教育班注意事項」進行學校及事業機構之申辦條件初審及彙整工作，最後將各校所申辦的建教合作計畫提交建教合作審議委員會。

⁷¹ 高級職業學校建教合作實施辦法第 3 條。

⁷² 高級職業學校建教合作實施辦法第 4 條。

⁷³ 高級職業學校建教合作實施辦法第 5 條。

其訓練契約，應得法定代理人之允許⁷⁴。」

（二）訓練契約內容

1、建教合作機構不得向技術生收取有關訓練費用⁷⁵。

2、技術生準用勞動基準法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定⁷⁶。

3、技術生之工作時間應包括學科時間⁷⁷。

（三）技術生人數限制

技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計⁷⁸；個別合作機構每期輪調人數不得低於三人⁷⁹。

（四）技術生之留用及留用期間之限制

技術生訓練期滿，建教合作機構得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。建教合作機構如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間⁸⁰。

（五）解除契約

技術生經法定代理人同意請求解除訓練契約或非自願性被停止或解除訓練契約，學校或建教合作機構應提請建教合作教育協調會議⁸¹協商解決⁸²。

四、訓練目標

建教合作機構應依技術生訓練計畫安排學生至課程相關部門實習，培養技術

⁷⁴ 勞動基準法第 65 條。

⁷⁵ 勞動基準法第 66 條。

⁷⁶ 勞動基準法第 69 條。

⁷⁷ 勞動基準法施行細則第 36 條。

⁷⁸ 勞動基準法第 68 條。

⁷⁹ 高級職業學校輪調式建教合作教育作業規範第 4 條；高級職業學校階梯式建教合作教育作業規範第 7 條。

⁸⁰ 勞動基準法第 67 條。

⁸¹ 高級職業學校建教合作實施辦法第 6 條第 2 項規定：「建教合作教育協調會議由學校與建教合作機構各指定代表組成，並由校長擔任召集人，其組成及運作之規定，由學校定之。」

⁸² 高級職業學校建教合作實施辦法第 6 條。

生職業就業技能，充實勞工安全衛生知能，並培育優良之工作態度與職業道德⁸³。

建教合作機構不得使技術生從事家事、雜役及其他非學習技能為目的之工作。但從事事業場所內之清潔整頓，器具工具及機械之清理者不在此限⁸⁴。

五、輔導措施

(一) 建教合作機構

學生在建教合作機構實習時，建教合作機構應指派專人負責技術生之輔導。學校並應協調建教合作機構依職業學校學生輔導辦法及學校所定之輔導管理相關規定，辦理技術生輔導及相關事項⁸⁵。

(二) 學校

學校應指派包含該科專業教師之教師若干人，定期至建教合作機構進行訪視⁸⁶。

六、考核措施

主管教育行政機關得視業務需要，對學校辦理建教合作予以訪視考核，其考核結果績優者，主管教育行政機關應予獎勵；辦理不善者，應限期改善，必要時得令其停辦或不予受理其下次申請案⁸⁷。

表 二-2 輪調式、階梯式與實習式建教合作比較表

條文內涵	輪調式作業規範	階梯式作業規範	實習式作業規範
依據	依據「高級職業學校建教合作實施辦法」訂定之。		
准用範圍	高級中等學校日校正規班及實用技能班之職業類科，其師資、設備齊全者，得與相關性質之建教合作		高級職業學校職業類科，為增進學生吸取職場經驗，得與性質相關之建教

⁸³ 高級職業學校建教合作實施辦法第 9 條。

⁸⁴ 勞動基準法施行細則第 35 條。

⁸⁵ 高級職業學校建教合作實施辦法第 10 條、第 11 條。

⁸⁶ 高級職業學校建教合作實施辦法第 10 條。

⁸⁷ 高級職業學校建教合作實施辦法第 12 條。

	機構辦理「輪調式建教合作教育班」、「階梯式建教合作教育班」。	合作機構，辦理「實習式建教合作教育」。 高中附設職業類科、綜合高中職業學程及特殊學校綜合職能科準用之。
廠商條件	建教合作機構符合相關條件，始得參與輪調式建教合作教育 ⁸⁸ 。	學校辦理階梯式建教合作班，應選擇行業經營穩定、合法立案、開業滿3年以上，有心培養該行業人力之建教合作機構辦理之。 學校對於擬參與階梯式建教合作機構應先辦理自行評估 ⁸⁹ 。
辦理原則	學校教育與建教合作機構教育訓練以兩班為單位實施輪調，輪調期間1至3個月為原則。如有特殊情形，由主管教育行政機關評估決定之。	1、實習式建教合作機構由學校自行辦理評估 ⁹⁰ 。 2、每一建教合作機構的學生數不得少於三人為原則，該建教合作機構如有同校其他方式之建教合作技術生者，得合併計算。
	學校教育與建教合作機構教育訓練以兩班為單位實施輪調，輪調期間1至3個月為原則。如有特殊情形，由主管教育行政機關評估決定之。	學校規劃辦理實習式建教合作教育各年級實習期間依照下列原則辦理： 1、一年級以寒暑假期間辦理為原則。 2、二年級除了在假期或寒暑假以外，在學期中實施以不超過5週為原則。 3、三年級除了在假期或寒暑假以外，在學期中實施以不超過12週為限。
		1、階梯式建教合作教育係指：一、二年級在學校接受基礎教育及專業理論教育、三年級在建教合作機構接受專職教育。 2、學校辦理建教合作班，應於一年級上學期課程結束後，針對有就業傾向之學生，規劃階梯式建教合作教育，供學生選讀。 3、其課程配合專職教育需要，得在教育部訂頒課程標準之各科教學科目學分數及每週授課時數參考表，依課程架構原則做學年間課程彈性調整。寒暑假期間配合課程之實際需

⁸⁸ (1) 需經登記核准設立有案；(2) 技術生人數不得超過該建教合作機構員工四分之一；(3) 每家建教合作機構技術生分配不得少於三人；(4) 具有該科訓練或實習設備；(5) 安全衛生符合規範；(6) 參加勞健保；(7) 免費提供學生住宿；(8) 無惡性將學生退廠紀錄。

⁸⁹ 其評估內容同上註。

⁹⁰ 其評估內容同上註。

		要，得在校內排課實施。 4、上述寒暑假期間調整在校內實施課程教學，不得向學生額外收取學雜費或輔導費用。	
技術生訓練契約	建教合作班學生分發建教合作機構確定後，學校應負責協調建教合作機構與學生及其家長簽訂技術生訓練契約四份，學校、建教合作機構、技術生各持一份，另一份函送當地勞工主管機關備查 ⁹¹ 。		
教育訓練	學校招收建教合作班學生，應於進入建教合作機構前在校內實施 120 至 240 小時基礎訓練，使其具有該科基本技能、安全衛生及職業倫理道德等相關知能。各校實施基礎訓練，符合課程要求者，得採計學分。但缺曠課達三分之一者，不得授予學分。	建教合作班學生進入建教合作機構前，應由學校會同建教合作機構辦理至少 40 小時職前訓練，其課程應包含該行業之專業知識、安全衛生、職業倫理道德及勞動權益等相關知識。有關訓練經費，由學校與建教合作機構共同負擔。	
經費負擔	1、建教合作機構應負擔相關訓練經費 ⁹² 。 2、技術生基礎訓練所需經費，由中央與地方政府各負擔 40%，建教合作機構負擔 20%。	建教合作機構應負擔相關訓練經費 ⁹³ 。	1、學校：(1) 學生在建教合作機構實習住宿安排。(2) 學生在建教合作機構實習之保險及生活津貼給予。 2、建教合作機構：(1) 建教合作機構應提供之有關學生技能訓練、休假、保險等不得違反勞基法規定辦理。(2) 學生在建教合作機構實習期間投保及保費負擔。

資料來源：教育部中部辦公室，本研究整理。

⁹¹ 技術生訓練契約其內容應包括：1、訓練期限；2、訓練（工作）時段；3、訓練計畫；4、訓練生活津貼及發給方式；5、勞工保險、及團體保險或全民健康保險之投保與負擔；6、住宿及輪調往返交通費之提供；7、勞動基準法對技術生之保障條款；8、其他雙方之權利義務。

⁹² 建教合作機構所負擔經費如下：(1) 技術生在建教合作機構期間之津貼；(2) 技術生在建教合作機構之住宿與每學期輪調往返學校交通費；(3) 共同分擔新生基礎訓練經費；(4) 技術生在建教合作機構接受訓練期間，應該辦理勞工保險及全民健康保險，在學期間辦理團體保險，並負擔保險費；(5) 超時訓練應發給之津貼，依勞動基準法第 24 條規定之延長工時工資標準計算。(6) 有關訓練時間、休息、休假及職業災害補償事項，依勞動基準法第 69 條規定辦理。

⁹³ 同上註。

貳、「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」修法過程與修正重點

面對自民國 99 年以來不斷發生的新聞事件，使國人逐漸正視建教合作的問題，民間多個團體更是組織了「建教生權益促進聯盟」，藉以推動建教合作專法來解決問題，直至 101 年 12 月 14 日，「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案已在立法院三讀通過，其草案除了對建教合作的定義有了明確的規範，更針對過去眾多問題做了許多創新的規範⁹⁴。

以下本文將略為說明幾項主要的爭議條文中教育部、企業與建教聯盟三方立場上的差異：

一、一年級建教生是否得以進廠

此一條文主要係由建教聯盟所提出，隨後也成為該草案在立法過程中的爭議焦點。聯盟認為，多數企業均認為一年級的建教生並沒有生產功能、同時又可能受到勞基法童工相關法規限制，因此在學者建議之下，提出將輪調式建教合作為主流的作法逐漸轉為階梯式建教合作，一、二年級在學校學習，至三年級再進企業實際操作；又或者一年級在學校學習，二年級再開始進行輪調。一則肯認建教生一年級產能不足的情況、二則避免在童工方面的問題。

此一建議隨即受到教育部的堅決反對，站在教育部的立場，對於這些學校而言，尤其為私立學校，其教師人員普遍不足，而透過建教合作輪調的作法（一班在企業、一班在學校），能夠使得這些招生較為困難的學校獲得較大的彈性；其次，取消一年級建教生的進廠的同時，學校也必須要相對應的挪出一倍的空间，如教室，更會增加許多學校在資源分配上的困難。

企業也同意教育部的立場，並認為以現在普遍為輪調式建教合作為主，一旦取消一年級建教生的輪調，企業隨即在人員的安排上會產生人力斷層；同時與建教生簽訂 2 年以上訓練契約不確定性因素太多，在建教生流失率如此之高的情況下，並不適合採行此一措施。

最後在立法過程中，由於教育部相當堅持此一立場，而聯盟方面也為了盡早

⁹⁴ 參見表二-3、現行法令規範與草案之簡略對照表。

推動建教合作專法的三讀通過，而採取了退讓。是故輪調式建教合作仍為一年級建教生即可開始進廠。

二、人數比例限制

關於學生比例限制的爭議，主要由於民國 73 年頒布的勞基法 68 條規定，技術生人數不得超過勞工人數四分之一；勞工人數不滿 4 人者，以 4 人計。另外教育部中部辦公室 93 年依「高級職業學校建教合作實施辦法」發佈的作業規範，個別合作機構每期輪調人數不得低於 3 人。亦即一間企業如需要進用技術生，其勞工人數與技術生的比例需要為 12：3，如以勞基法的但書—勞工人數不滿 4 人的餘數來計算，其勞工人數與技術生的比例最低可以為 9：3。

在立法院修法過程中，教育部的立場卻是堅持不設立輪調門檻（即輪調人數最低 3 人的規定），主要論述為希望可以擴大、或者維持建教合作廠商參與的意願，避免企業或學校受到衝擊而不願開辦。在不設置輪調門檻的情況下，勞工人數與技術生的輪調比例可以達到 5：2 或 4：1。

企業在這方面也是和教育部站在相同立場，認為勞基法係民國 73 年所頒定，其建教合作的產業多為工業類別，現今產業結構多以服務業為主；其次，現今的教育訓練多以科學化方式進行，不在以過去的「師徒制」為主，是故希望能夠放寬比例至 3：1。

但是站在建教聯盟的立場，當初所訂定的人數限制，係以在 4 個人中有 1 位「領班」可以做為「師傅」，指導建教生，實不應放寬 4：1 的比例限制；其次，聯盟也認為其僱用勞工總數的計算不應包含就業服務法第 46 條第一項第 10、11 款聘用之外國人，即一般所稱之藍領移工，因我國對於藍領移工政策是基於補充性原則而開放，並不屬於核心的勞動力，更難以對建教生有「技術」上的傳承；其三，建教生多為未成年且需有同儕陪伴的學習階段。因此，聯盟方面堅持建教生人數不得超過四分之一，除去餘數的計算方式，且輪調人數不得低於 3 人。

最後教育部主動提出輪調人數最低 2 人，同時接受僱用勞工總數與技術生比例為 4：1，無餘數的計算。因此實際上企業在進用時，勞工總數與技術生比例最低為

8：2，增加 1 名技術生後為 12：3，以此類推。

三、生活津貼給付標準

在技術生準用勞基法的專章中，除了工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等規定外，但「工資」的準用被排除在外，且在建教生的訓練契約中，特別被稱作「生活津貼」處理，其給付標準一直備受注目。

站在企業的立場來說，多數企業認為一年級的建教生並無任何的生產力，建教生到企業中「學習」、企業還給予津貼，與一般學生至學校給付學費「學習」的情況已是相當矛盾，企業如果還需要比照「基本工資」的給付標準，相當的不合理；且一般建教生的「勞動條件」均已比照勞工，卻又不得以延長工時，甚至限制人數比例，認為外界團體在學生的兩種身分上應要有相當的體認，假若認為建教生是屬於學生身份，便不應強硬要求全部比較勞工辦理，如生活津貼。但同意在不同年級間訂有不同的生活津貼給付標準。

而建教聯盟對於生活津貼的給付標準一項，事實上也並沒有堅持生活津貼一定要與「基本工資」相同，由於生活津貼一項必須斟酌的事項相當複雜，因此雖然有過諸多考量如「參照童工的工資，使生活津貼低於基本工資的特定比例」，最後決定的方案為應參照勞委會基本工資審議委員會的模式，並由中央主管機關定期調整「生活津貼」。

最後在立法的過程中，有立委提出生活津貼應比照基本工資一案，其認為台灣建教合作中以社經地位較低的家庭為主、更有部分建教生是家庭經濟的主要來源之一，因此認為應保障這些建教生的生活津貼能夠達到基本工資的給付水準。此一建議最後也為多數立委所肯認，因而通過確定「生活津貼不得低於勞基法所定之基本工資」。

四、訓練時間規範

在訓練時間方面，由於技術生係準用勞基法工作時間的規定，且其工作時間

之計算應包含學科時間⁹⁵，是故在受訓時數、休息、休假以及第5章童工的工作時間—「不得於午後8時至翌晨6時之時間內接受訓練。」等規範主要仍依循勞基法。

其主要爭議點有二：一則為「每二星期受訓總時數不得超過八十四小時」；二則在於該條文的但書，該但書規定：「建教合作機構經營型態、工作特性、季節、地域或行業類別需要，並符合下列各款條件者，建教合作機構得向主管機關申請核准，於建教生訓練契約中與建教生另行約定訓練及休息時間之起迄點：一、建教生年滿十六歲。二、建教合作機構提供必要之安全衛生設施。三、無大眾運輸工具可資運用時，建教合作機構提供交通工具或安排宿舍。建教合作機構與建教生依前項規定另行約定訓練時間者，仍不得於午後十時至翌晨六時之時間內接受訓練。建教生每日訓練時間之起訖，含訓練及中間休息時間，合計不得超過十小時。」

在建教聯盟的立場而言，這些建教生的年紀皆在15歲至18歲未成年的階段，實不應將訓練時間與一般勞工相同，因此應將訓練時間限制在「每二星期受訓總時數不得超過八十小時」；另外係由聯盟所提出的「建教生每日訓練時間之起訖，含訓練及中間休息時間，總合不得超過10小時。」聯盟認為，許多建教合作生因為企業在尖峰、離峰時段上採用「空班」的方式來休息，此一「空班」時間仍處於在工作場所中「備勤⁹⁶」、「待命⁹⁷」或「候傳⁹⁸」的狀態。對多數離鄉背井的學生來說，雖然這段時間內並不受雇主實質上的拘束，但建教生卻不能自由支配或利用，把建教生受訓練時間當成間歇性工作的結果，即變相延長工作時間，導致建教生每日在工作場所內的時間往往超過12小時，壓縮了休息時間，因此認為須有此一規定。

⁹⁵ 詳見本章、第二節、壹、三、三方契約主要規定。

⁹⁶ 備勤時間：係指勞工雖未實際從事工作，但處於隨時注意準備給付其勞務的狀態，主要以工作內容具有斷續性質之服務業人員，以及監視性、間歇性工作較常發生，例如電話接線生、銀行櫃員。參見黃越欽（2012），頁324。

⁹⁷ 待命時間：指勞工基於特別約定或依雇主指示，於特定時間內在雇主指示的地點等候，遇有必要狀況隨時處理雇主交付之工作，且其履行之勞務本質上應與勞動契約約定之勞務給付不同。參見黃越欽（2012），頁324。

⁹⁸ 候傳時間：勞工於此情況下並無停留於特定地點之義務，僅需告知雇主其停留之處所和聯絡之可能性，以便於必要時加以傳喚。參見黃越欽（2012），頁324。

然企業則認為，在服務產業的服務時間原本就相當具有彈性，「每二星期受訓總時數不得超過八十小時」的規定過於嚴苛，希望能以「每二星期受訓總時數以八十小時為原則」；另外針對「起迄時間」而言，以美容美髮業者來說，其人潮並非企業能夠掌控，應是屬於「間歇型」工作時間；而以餐飲業者來說，中午 12 時與午後 8 時正是尖峰時間，其 10 小時的起迄時間過於狹隘。同時企業也普遍認為，為考量建教生多為未成年人，為盡保護義務，其「空班」時間仍安排在工作場所內具有必要性。因此起迄時間的規定無異於降低了建教生能夠訓練的時間。

在經過協調後，最後立委們肯認聯盟「每二星期受訓總時數不得超過八十小時」的立場，並保留起迄時間的條文，但在起迄時間長短上做了放寬，使得建教生每日訓練起迄時間總和放寬為不得超過 12 小時。

五、其他修法重點

此次所通過的「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案，為了解決過去建教合作制度中所發生的許多施行上的問題，因而制定了各式的申訴、審議、考核管道，也將多方的利害關係團體一併納入這個系統之中，這是相當值得肯定的：

（一）主管機關

涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理⁹⁹。

中央主管機關應會同勞工主管機關每 2 年針對本法所定建教生權益保障事項進行調查，並公布調查報告；並作為各級主管機關作為訂定建教合作政策及選定建教合作機構行業類別之參考¹⁰⁰。

（二）建教合作審議小組

主管機關應遴聘學者專家、社會人士、業界代表、工會團體代表、教師組織代表、青少年團體代表、學校代表及家長團體代表 15 人至 25 人組成建教合作審

⁹⁹ 「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案第 2 條。

¹⁰⁰ 「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案第 4 條。

議小組，負責審議學校向主管機關申請核准的申請案；並得視業務需要組成專家小組，至建教合作機構辦理現場評估¹⁰¹。

透過獨立客觀的建教合作審議小組，配合國家整體的經濟建設與產業發展，能夠逐漸淘汰不適宜再進行建教合作的產業。

（三）訓練契約內容

1、明定學校、建教合作機構辦理建教合作之禁止行為¹⁰²；同時規範建教合作機構於建教生受訓期間，不得有歧視或不利益之差別待遇¹⁰³。

2、建教合作機構與建教生簽訂建教生訓練契約前，應繳納一定金額之保證金予學校，由學校專戶存儲，於建教生向建教合作機構請求生活津貼未獲給付時，由該保證金支付之。學校應於建教生訓練契約終止後，將賸餘之保證金發還建教合作機構¹⁰⁴。

3、建教生於建教合作機構受訓時，發生可歸責於建教生之終止契約事由者，建教合作機構應自知悉之日起算 3 日內，協調學校加強輔導該建教生；建教合作機構屆期未處理者，不得再以該項事由終止建教生訓練契約¹⁰⁵。

（四）建教合作爭議事項處理

1、由學校邀請建教合作機構代表與該案建教生及其家長、專家學者共同參與，並應請主管機關代表列席；協調會議並應作成紀錄，並由學校報主管機關備查。建教合作機構應依協調會決議確實執行。

2、學校應遴聘具備教育、心理輔導、法律、勞工等專長之學者專家 7 人至 15 人，組成建教生申訴審議會，其中任一性別委員應占委員總數三分之一以上；其組織、運作及其他相關事項之辦法，由各該主管機關定之¹⁰⁶。

¹⁰¹ 「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案第 9 條。

¹⁰² 「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案第 18 條。

¹⁰³ 「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案第 12、15、26、27 條。

¹⁰⁴ 「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案第 23 條。

¹⁰⁵ 「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案第 19 條。

¹⁰⁶ 「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案第 20 條。

(五) 輔導措施

學校應指派教師每二星期至少一次不預告訪視建教合作機構，瞭解建教生接受職業技能訓練及建教合作機構依建教合作契約、建教生訓練契約執行之情形，並輔導建教生獲得良好訓練¹⁰⁷。

(六) 考核機關

各級主管機關應會同地方目的事業主管機關對學校及建教合作機構辦理建教合作進行考核；依前條規定考核時，發現建教合作機構有違反建築、消防、勞工安全衛生、營業衛生或其他事項者，應通知目的事業主管機關依相關法規規定處理¹⁰⁸。

表 二-3 現行法令規範與草案之簡略對照表

	現行法令規範	高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法
權利主體	1、學校： 係指高級職業學校、高級中學或專業學程、特殊教育學校等。	1、學校： 指職業學校、附設職業類科或專門學程之高級中學及特殊教育學校，與建教合作機構合作，以培育建教生職業技能為目標。
	2、學生： 參與建教合作之學生，在建教合作機構稱為技術生。稱技術生者，指依勞委會規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，並接受雇主訓練之人。養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用勞基法技術生之規定。	2、建教生： 指於學校就讀，參加建教合作計畫，在一定期間內於建教合作機構接受職業訓練，領取一定生活津貼之在學學生。
	3、建教合作機構： 從實施辦法中得知係為政府機關或合法立案、性質相關之事業機構、民間團體、學術研究機構等。	3、建教合作機構： 指與學校簽訂建教合作契約，傳授建教生職業技能之事業機構。
		4、本法施行後， <u>勞動基準法第八章有關建教合作班之學生準用技術生之相關規定，於建教生不再適用。</u>

¹⁰⁷ 「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案第 19 條。

¹⁰⁸ 「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案第 29、30 條。

<p>主管機關</p>	<p>教育部技職司。</p>	<p>1、本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p> <p>2、<u>本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。</u></p>
<p>審議小組</p>	<p>主管教育行政機關得聘請建教合作專家學者、業界代表及學校代表等組成建教合作審議委員會，審核學校所提報之申請案；並得視業務需要，於核定前組成專家小組，辦理建教合作機構現場評估。</p>	<p>1、<u>中央主管機關應會同勞工主管機關每二年針對本法所定建教生權益保障事項進行調查，並公布調查報告。</u>第一項調查結果，<u>應為各級主管機關作為訂定建教合作政策及選定建教合作機構行業類別之參考。</u></p> <p>2、<u>學校辦理建教合作，應檢具文件及資料，向主管機關申請核准。</u>為審議申請案，主管機關應遴聘學者專家、社會人士、業界代表、工會團體代表、教師組織代表、青少年團體代表、學校代表及家長團體代表十五人至二十五人組成<u>建教合作審議小組</u>審議之；<u>並得視業務需要組成專家小組，至建教合作機構辦理現場評估。</u></p> <p>3、<u>建教生因建教合作事項發生爭議，得向學校申請協調，並得向學校主管機關申訴。</u></p> <p>（1）<u>學校為辦理前項協調，由學校邀請建教合作機構代表與該案建教生及其家長、專家學者共同參與，並應請主管機關代表列席，於開會時互推一人擔任會議主席；協調會議應作成紀錄，並由學校報主管機關備查。建教合作機構應依協調會決議確實執行。</u></p> <p>（2）<u>學校主管機關為審議第一項申訴事項，應遴聘具備教育、心理輔導、法律、勞工等專長之學者專家七人至十五人，組成建教生申訴審議會，其中任一性別委員應占委員總數三分之一以上；其組織、運作及其他相關事項之辦法，由各該主管機關定之。</u></p>

<p>(一) 契約名稱</p> <p>1、建教合作契約書： 學校於核准辦理建教合作後，應與建教合作機構簽訂建教合作契約書。</p>	<p>(一) 契約名稱</p> <p>1、建教合作契約： 指學校與建教合作機構所簽訂，由學校安排建教生於一定期間前往建教合作機構學習職業技能之契約。<u>學校與建教合作機構間，不得有支付任何名義之報酬或回饋予對方之約定。</u></p>
<p>2、技術生訓練契約： 應由學校協調建教合作機構與學生及其法定代理人依勞動基準法規定辦理。</p>	<p>2、建教生訓練契約： 指建教生與建教合作機構所簽訂，由建教生於一定期間內，在建教合作機構學習職業技能，受建教合作機構指導，並領取一定生活津貼之契約。</p>
<p>3、勞動基準法第 65 條規定：「雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。」</p>	<p>3、建教合作契約、建教生訓練契約應載明之事項及建教合作機構不得有損及建教生權益之相關行為。</p>
<p>(二) 訓練契約內容</p> <p>1、建教合作機構不得向技術生收取有關訓練費用。</p> <p>2、技術生準用勞動基準法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定。</p> <p>3、技術生之工作時間應包括學科時間。</p>	<p>(二) 訓練契約內容</p> <p>1、<u>明定學校與建教合作機構辦理建教合作之禁止行為、同時規範建教合作機構於建教生受訓期間，不得有歧視或不利益之差別待遇。</u></p> <p>2、<u>建教合作機構與建教生簽訂建教生訓練契約前，應繳納一定金額之保證金予學校，由學校專戶存儲，於建教生向建教合作機構請求生活津貼未獲給付時，由該保證金支付之。學校應於建教生訓練契約終止後，將贖餘之保證金發還建教合作機構。</u></p> <p>3、<u>建教合作機構應依建教生訓練契約，給付建教生生活津貼，並提供其生活津貼明細表。前項生活津貼，不得低於勞動基準法所定基本工資，並應以法定通用貨幣給付之。</u></p> <p>4、<u>建教生之訓練時間、休息時間、例假及女性建教生之生理假；建教生每日訓練時間之起訖，含訓練及中間休息時間，總合不得超過 12 小時。</u></p> <p>5、<u>建教生從事訓練活動發生災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，建教合作機構應準用勞動基準法第七章職業災害補償規定予以補償。</u></p>

	<p>(三) 技術生人數限制 技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。</p>	<p>(三) 技術生人數限制 <u>建教合作機構招收建教生與勞動基準法所定技術生、養成工、見習生及其他與技術生性質相類之人，合計不得超過其所僱用勞工總數四分之一；且個別建教合作機構每期輪調人數不得低於二人。僱用勞工總數之計算不得包含就業服務法第 46 條第 1 項第 10 款、第 11 款聘用之外國人。</u></p>
	<p>(四) 技術生之留用及留用期間之限制 技術生訓練期滿，建教合作機構得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。建教合作機構如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。</p>	<p>(四) 技術生之留用及留用期間之限制 建教生取得訓練證明且表現優良者，建教合作機構得優先僱用。</p>
	<p>(五) 解除契約 技術生經法定代理人同意請求解除訓練契約或非自願性被停止或解除訓練契約，學校或建教合作機構應提請建教合作教育協調會議協商解決。</p>	<p>(五) 解除契約 <u>1、建教生於建教合作機構受訓時，發生可歸責於建教生之終止契約事由者，建教合作機構應自知悉之日起算 3 日內，協調學校加強輔導該建教生；建教合作機構屆期未處理者，不得再以該項事由終止建教生訓練契約。</u> <u>2、建教合作機構依前項規定協調學校加強輔導建教生，屆二星期仍未獲改善者，建教合作機構得終止建教生訓練契約，並報主管機關備查。</u></p>
<p>訓練目標</p>	<p>建教合作機構應依技術生訓練計畫安排學生至課程相關部門實習，培養技術生職業就業技能，充實勞工安全衛生知能，並培育優良之工作態度與職業道德。 建教合作機構不得使技術生從事家事、雜役及其他非學習技能為目的之工作。但從事事業場所內之清潔整頓，器具工具及機械之清理者不在此限。</p>	<p>以培育建教生職業技能為目標。</p>

訓練方式	<p>1、輪調式：學校與建教合作機構以二班為單位實施輪調，一班在校上課，另一班在建教合作機構接受職業技能訓練。</p> <p>2、階梯式：學校之一年級及二年級學生在校接受基礎及專業理論教育，三年級在建教合作機構接受職業技能訓練。</p> <p>3、實習式：學校依各年級專業課程需求，在不調整課程架構之前提下，使學生於寒暑假或學期中至建教合作機構接受職業技能訓練。</p>	同左。
輔導措施	<p>1、建教合作機構： 學生在建教合作機構實習時，建教合作機構應指派專人負責技術生之輔導。學校並應協調建教合作機構依職業學校學生輔導辦法及學校所定之輔導管理相關規定，辦理技術生輔導及相關事項。</p> <p>2、學校： 學校應指派包含該科專業教師之教師若干人，定期至建教合作機構進行訪視。</p>	學校應指派教師 <u>每二星期至少一次不預告訪視建教合作機構</u> ，瞭解建教生接受職業技能訓練及建教合作機構依建教合作契約、建教生訓練契約執行之情形，並輔導建教生獲得良好訓練。
考核措施	主管教育行政機關得視業務需要，對學校辦理建教合作予以訪視考核，其考核結果績優者，主管教育行政機關應予獎勵；辦理不善者，應限期改善，必要時得令其停辦或不予受理其下次申請案。	<p>1、<u>各級主管機關應會同地方目的事業主管機關對學校及建教合作機構辦理建教合作進行考核</u>；其考核之項目、方式、基準、獎懲及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>2、<u>各級主管機關依前條規定考核時，發現建教合作機構有違反建築、消防、勞工安全衛生、營業衛生或其他事項者，應通知目的事業主管機關依相關法規規定處理。</u></p>

資料來源：「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案，本研究整理。

參、僅將建教生排除勞動基準法並不足以釐清問題

在「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案中雖然也注意到由於建教生並非「求職者」或「受僱者」，無法直接適用就業服務法、及性別工作平等法等相關規定，因此分別訂定得準用就業服務法、及性別工作平等法之規定。

在草案第 37 條中，將建教生「脫鉤」勞基法適用一事，其立法說明謂：「已將所有勞基法可適用於建教生之保障規定明定於本法相關條文中，為避免建教合作機構、學校、建教生在適用相關法律時，不知該優先試用本法或是勞基法，本條規定本法施行後，勞動基準法第 64 條第 3 項之規定，於建教生不再適用。」

惟本文以為並非將建教生之保障規定明訂於新法已足：（一）雖然建教生在新法中的許多規定優於勞基法、同時社會大眾也認為這是對於建教生相當好的一大保障，但是在企業中「做中學」的建教生，一年級時的生產力不高是事實，既使透過新法保障等同「基本工資」的水準，卻是參入了「補助」社經地位弱勢的建教生的概念，其說法並不足以說服企業、更使得部分合作的企業失去了辦理意願；（二）過去學者專家試探建教合作的本意，是以培育人才為目的，其職業及技術教育、職業訓練與工業界或企業界的配合為手段，是國家「養成」成熟勞動力的一環，假若透過「學習技能」之名，將不成熟的勞動力—「學生」排除「勞工」身分、並認為這些建教生非屬於「受僱者」，也是相當不合理的。

種種的跡象均顯示，我國目前雖透過新法將建教合作中的建教合作訓練契約獨立為一個特殊的法律關係，但是透過強行立法的方式，使得建教生優於勞基法的保障後，卻使得建教合作中扮演相當重要的腳色的企業意願降低，其中似乎有相當重要的環節被遺忘了，使得建教合作中所宣稱「三贏」的平衡被逐漸打破，是故本文認為，欲更進一步釐清我國建教合作背後的真相之際，有必要先以國外的建教合作制度作為借鏡。

第三章 國外建教合作制度

建教合作（Cooperative Education）一詞雖源自於美國，但美國建教合作制度之精神，卻是源自於歐陸的英德等國的傳統的學徒制度，並輾轉演變至今¹⁰⁹。過去，國內一般人對於「學徒」的評價均不高，「學徒制度」似乎是象徵著貧窮與落後，但對歐洲先進國家來說，對於青年勞動力的規劃與養成，已被是為是極重要的制度¹¹⁰，以下介紹：

第一節 英國

由於英國除了是最早施行類似建教合作的三明治教學的國家外，其初階職業與教育訓練系統、國家資歷架構等更是值得我國作為借鏡，以下介紹：

壹、英國學徒制度的發展與系統

英國職業訓練的歷史與技術教育、工業發展、以及英國文化之間的關係有關。在19世紀，職業和技術教育最初是一群自願的雇主或團體所形成。而在20世紀，透過一些雇主和私人捐款的資助，技術學校和大學提供部分時間的技術教育逐漸的成形：

一、英國學徒制度的發展

（一）中古時期至 1964 年—傳統基爾特（Guild）中的學徒制度¹¹¹

若從學徒制度來談，英國推行學徒制度的時間相當早，可以追溯至中古時期的各種工商行業的基爾特（Guild）。1563 年伊莉莎白一世時，曾訂定「技工法（the Elizabethan Statute of Artificers）」，開始對工匠的訓練條件作了規範，如 7 年的訓練時間以及師徒間的關係等，但未能有效執行。1566 年，頒布「手工藝工人法」，

¹⁰⁹ 轉引自康自立（1985），參閱孫仲山等（1999），頁 31。

¹¹⁰ 參閱黃越欽（2006），頁 154。

¹¹¹ 參見陳聰勝等（1997），頁 84-117；張波鋒（1988），頁；衛民、許繼峰（2008），頁 23；李清田、吳富熙（1979），頁 228；孫仲山等（1999），頁 151；History of Apprenticeships, June 19, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service: <http://www.apprenticeships.gov.uk/About-Us/History-of-Apprenticeships.aspx>。

使學徒制度開始有了立法依據與保障；另外在 1802 年的「學徒健康與道德法(The Health and Morals of Apprentices Act)」，這個法律禁止 9 歲以下的兒童在工廠工作、學徒工作每日不可超過 12 小時、工廠應有足夠新鮮空氣、需要提供讀寫算數等，進一步保障學徒工作與健康生活。

英國傳統的學徒訓練雖然歷時悠久，但各行業為了要保護與傳授他們的技藝，而採行師徒相承的方式、保守而不開放。在當時，學徒訓練期間多為 5 至 7 年，耗費長達數年的時間來養成基本技能，以致無法提供足額的技工，相當程度上阻礙了國家的生產效率。

但在 1814 年左右，受到自由放任主義(laissez faire)以及工業革命的影響，一則原先學習技術必須強制透過學徒關係的規範被打破，不再強制要求透過學徒關係學習技術，將最低 7 年的學習規定廢除，鬆綁了國家對於學徒制度的控制；二則師徒相傳之學徒制度也無法滿足新興工業的需要，於是以培養工廠職工為主之職業學校應運而生，1823 年，倫敦創辦職工講習所(Mechanics's Institute)，可謂英國第一所職業學校。

而為了使學徒訓練與學校訓練之標準能配合產業界之需要，又產生了職業證書考試制度，19 世紀中葉皇家文藝協會(Royal Society of Arts)開始辦理全國性工、商、藝術等科考試，即今日職業證書考試制度之濫觴。

1848 年，政府頒布了「就業與訓練法(The Employment and Training Act)」，規定政府應為年滿 18 歲以上的勞動人口提供必要的就業與訓練服務。

在傳統上，英國視職業訓練為雇主的責任，政府部門鮮少介入，直至第一次、第二次世界大戰期間，政府為了培育軍需設備的生產人力，職業訓練納為軍需部門(Ministry of Munitions)的任務。二次大戰後，官方的職業訓練中心紛紛合併或關閉，職業訓練再度由雇主自行負責辦理。

(二) 1964 年至 1983 年—全國性質的職業訓練體系建立¹¹²

¹¹² 參閱李清田、吳富炘(1979)，頁 228-230；陳聰勝等(1997)，頁 85-86；CEDEFOP, 2011a, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.34；唐智(1986)，頁 64；侯淑賢(2009)，頁 34。

而英國真正進入到全國性質的職業訓練體系則是從 1964 年「工業訓練法 (Industrial Training Act)」的頒訂開始，依照該法「勞工部 (Ministry of Labour)」負責督導各行業設立「工業訓練委員會 (Industrial Training Board, IBTs)」，各委員均由勞工部長任命，監督、審查各種訓練是否切合各工業之實際需要，但仍須由勞工部長諮詢勞資雙方組織後才能決定在哪項工業設置委員會¹¹³。

委員會辦理的事項，舉凡學徒的選擇、訓練合約的訂定、訓練課程的提供、訓練經費的補助、結訓證書的頒發等均是；同時除了一些特許的組織或單位如建築、工程、影劇工業等以外，委員會得依法向相關的企業單位徵收「訓練捐 (Training Levy)」，以獲得推動辦理各項訓練所需的經常性財源，惟稽徵辦法須經勞工部長核准生效。

勞工部長諮詢機關為「中央訓練顧問委員會 (Central Training Council)」¹¹⁴，負責勸告或指導各工業訓練體制是否適當、委員會的設置計畫是否完善、各委員會的業務進行狀況等，並對各工業共同的一般事物給予特別協助。

工業訓練法自施行 4 年以後，英國全國共設立了 26 個工業訓練委員會，其行業範圍包括建築、工程、鋼鐵、紡織、造船、電器、煤氣、家具、自來水及木材等。

1973 年，英國政府重新頒訂「就業與訓練法 (Employment and Training Act)」¹¹⁵，將職業訓練的中央主管機關，由原來的勞工部改為「就業部 (Department of Employment)」，以加強職業訓練與就業服務的相互配合。隔年 1974 年並於就

¹¹³ 「工業訓練委員會」組成人員有：8 位雇主代表、8 位勞工代表、3 位教育訓練專家，每月開會一次。其功能為：1、協助勞工獲得適宜之訓練課程或設備；2、為就業或欲就業之勞工提供或核准各類訓練課程；3、與受訓練之學徒訂定合約；4、為受訓勞工提供經費補助；5、處理其他有關勞工訓練事項（包含學徒之選擇、訓練期間之訂定、評鑑訓練成就之方法、職業證書之頒發等）。參見李清田、吳富焄（1979），頁 231-232；唐智（1986），頁 64；陳聰勝等（1997），頁 85。

¹¹⁴ 中央訓練顧問委員會是由資方與勞方組織的代表各 6 人、國有工業代表 2 人、教育界代表 6 人、各工業訓練委員會主席 6 人及其他有關人員組成。參見李清田、吳富焄（1979），頁 230-231；唐智（1986），頁 63。

¹¹⁵ 其採行重要措施有下列四項：1、設立 MSC、訓練服務處及就業服務處等三個法人團體，以落實政府既定的人力開發與運用政策；2、規定政府得編列年度預算，以補助某些 IBT 的訓練行政費用；3、規定政府得編列年度預算，以補助某些特定地區或某種特別對象所需要的訓練經費；4、增列有關減少及豁免訓練捐的條文，以鼓勵企業單位自行辦理訓練，並藉以提高訓練品質。參見陳聰勝等（1997），頁 89。

業部之下設立「人力服務委員會 (Manpower Services Commission, MSC)」, MSC 包含雇主、工會、政府三方的代表, 以研究、制訂並推動全國人力發展政策及職業訓練措施, 同時由政府編列經費預算, 來補助各行業的工業訓練委員會, 以加強輔助企業單位辦理訓練。

至此, 英國的訓練體系已然建立, 且於職業訓練內涵中的職業補充課程, 已由訓練單位改制正式的教育機構實施, 顯見職業訓練與「擴充教育」¹¹⁶ (Further Education) 已充分結合。

(三) 1983 年至 1995 年－訓練捐制度的廢除¹¹⁷

工業訓練委員會補助企業單位自行辦理訓練的作法, 雖有實益, 惟某些委員會常因訓練捐的徵收與運用引起所屬企業單位的不滿與紛爭。

有鑑於此, 英國政府乃於 1983 年宣布解散大部份的工業訓練委員會, 將企業訓練工作轉由企業界自行規劃辦理, 政府不再加以干預; 惟對於某些技術、資本密集程度較高之行業, 如工程產業 (Engineering Industry), 因基於實際需要, 故仍維持原有徵收與運用訓練捐之作法。

1989 年, 英國政府補助各地區的工商團體和企業單位, 組成 81 個「訓練與企業委員會 (Training and Enterprise Councils, TEC)」, 以經營管理各地區的企業訓練事宜。

1993 年, 英國政府對於其技術不足的部分, 頒布了新學徒計畫 (new Apprenticeship scheme at Level 3 – Modern Apprenticeships), 這是一個國家層級動員介入的大型學徒計畫, 並於 1995 年開始全面施行, 傳統的學徒制度已經名存實亡。Modern Apprenticeships 主要注重在職業能力 (occupational competence) 上, 而不需要經過特定技藝學習 (specific technical learning), 同時也與國家職業

¹¹⁶ 擴充教育：在英國，舉凡義務教育之後所有低於大學程度的各種教育和訓練課程，均稱為擴充教育。參見陳聰勝等 (1997)，頁 117。

¹¹⁷ 參閱陳聰勝等 (1997)，頁 86；CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.32；History of Apprenticeships, June 19, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service: <http://www.apprenticeships.org.uk/About-Us/History-of-Apprenticeships.aspx>。

資格 (National Vocational Qualification, NVQ) 做了連結¹¹⁸。

(四) 1995 年至 2008 年－教育與就業體系的結合¹¹⁹

1995 年以前，英國的教育與職業訓練一直屬於兩個獨立的行政體系。但是面對經濟的不景氣、失業人口增加的困境，提高教育與訓練的效能，英國政府將「教育部」與「就業部」合併為「教育與就業部 (Department for Education and Employment, DfEE)」，主管全國的教育與訓練政策；其後教育與就業部又於 2001 年 6 月 8 日與「社會安全部 (Department of Social Security, DSS)」兩部會加以整合，進行組織再造，更名為「教育與技能部 (Department for Education and Skills, DfES)」，顯見英國對於學徒訓練與就業接軌的重視。

2000 年，由學習與技能委員會 (Learning and Skills Council, LSC) 接續 TEC 資助學徒制度，並透過訓練提供者的網絡，對於學徒訓練進行全國性的管理和資助計畫。

2003 年 4 月，建立起技術證書制度 (technical certificate)，明確地要求學徒必須具有理論知識；2005 年，「產業技能委員會 (Sector Skills Councils, SSCs)¹²⁰」重新規劃了關於學徒關係的各種資格架構 (apprenticeship qualification) 和學徒制度藍圖。

(五) 2008 年至今－NAS 的成立¹²¹

從 2000 年之後英國政府發表的重要白皮書中，有一半都與技能 (skill) 有關，例如 2003 年的「(21st Century Skills - Realising our Potential)」、2005 年的

¹¹⁸ 詳見本章、第一節、貳、三、學徒訓練的特色－英國的資歷架構。

¹¹⁹ CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.57; Natalia Cuddy & Tom Leney, *Vocational education and training in the United Kingdom - Short description*, Cedefop Panorama series, 111. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, p.31-33; History of Apprenticeships, June 19, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service: <http://www.apprenticeships.org.uk/About-Us/History-of-Apprenticeships.aspx>。

¹²⁰ SSCs 係為雇主主導的委員會，作為產業、教育及政府部門的橋樑。主要目標：推動產業人才技能的創新與解決供需落差、提高產業生產力及勞動力、提供產業人才學習資源。參見經濟部產業專業人才發展推動計畫，2011 年 11 月 24 日，國際強化培訓能量之案例研究 (上) 歐洲篇。經濟部人才快訊，取自：http://itriexpress.blogspot.tw/2011/11/blog-post_24.html。

¹²¹ 參閱王世英 (2007)，頁 178；CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.25。

「14-19 歲教育與技能 (14-19 Education and Skills)」、「技能：馳騁職場與工作 (Skills: Getting on in business, getting on at work)」、2006 年的「擴充教育改革：提升技能，改善生活機遇 (FE Reform: Raising Skills, Improving Life Chances)」等，便可嗅出技能在英國教育逐漸受到重視的程度。

而 2008 年經濟的衰退，導致當時的英國工黨政府重新策劃和評估過去十年間的技能政策。在 Leitch 技能審議報告中即建議¹²²，政府應該注重於幫助那些缺乏技術的人，以使技術能成為國家經濟發展的一部分，藉由建立起更彈性的訓練支援和強調重新訓練 (re-skilling)，而非浪費資源去提升技術 (upskilling) 使人們移動到其他部門。

2009 年 4 月，英國又設立「國家學徒機關 (National Apprenticeship Service NAS)」，由 NAS 取代 LSC 作為學徒制度的單一窗口 (total end to end)，負起國家學徒制度的全責；同年，隨著「學徒、技能、兒童和學習法 (Apprenticeships, Skills, Children and Learning, ASCL)」的施行，建立起對於學徒關係架構中的最低基準¹²³。

二、在英國初階職業與教育訓練系統 (IVET) 下的學徒訓練

在英國，並沒有一個單獨的法令可以建立起教育與訓練的架構，他的體系發展與建構是透過一連串的法令所規範，因此，也沒有一個是針對「職業與教育訓練 (Vocational Education and Training, VET)」的定義或架構；在歷史上，他的發展是相當多元的、且不是由中央所統籌建立¹²⁴，以下介紹：

(一) IVET 在中等教育的第一階段 (IVET at lower secondary level)

¹²² 參見 Leonard Holmes, , *Training in the UK and Public policy from Carr to Leitch: the potential application of the governance perspective to a troubled arena*, June 2007, p.3-7；駐英國臺北代表處文化組，2007 年 12 月 6 日，英國政府重視學徒制訓練模式。教育部電子報，取自：
(http://epaper.edu.tw/e9617_epaper/windows.aspx?windows_sn=790)。

¹²³ CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.35；CEDEFOP, 2012, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2011*, p.47；History of Apprenticeships, June 19, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service:
<http://www.apprenticeships.org.uk/About-Us/History-of-Apprenticeships.aspx>。

¹²⁴ CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.40；CEDEFOP, 2012, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2011*, p.40。

14歲到16歲是英國「國定課程（National Curriculum）」的「第四關鍵學習階段（key stage 4）」，在Key Stage的義務教育下¹²⁵，國定課程包含了不同的核心科目，如英文、數學、科學、ICT等¹²⁶。

英國在義務教育階段，特別是中等教育階段，並沒有類似於我國所謂「畢業」的概念，也沒有所謂「高中畢業證書」，所以學生到了16歲便代表義務教育階段完成了，年滿16歲時多數的學生（pupils）均會接受普通中等教育證書（general certificate of secondary education, GCSE）的level 2公開考試¹²⁷。

另外在2004年9月，學生可以在14歲時，選擇加入一個為時2年的計畫－青年學徒制度（The Young Apprenticeship Programme）。這個計畫透過商業和當地的合作夥伴，提供14至16歲有意願的學生機會，以結合技術與知識進行實務操作，進而取得職業證書（Vocational General Certificate of Secondary Education, Vocational GCSEs）¹²⁸，強化與工作有關的學習（1星期1至2天的職業學習）。這個計畫將目標鎖定在容易面臨不滿和可能成為NEETs的年輕人身上，並特別強調功能性和就業能力上¹²⁹。

（二）IVET在中等教育的第二階段（IVET at upper secondary level）

在完成第一階段的義務教育（compulsory secondary education）後，這些年輕人的主要方向有¹³⁰：

- 1、繼續在學校或學院中完成全日制的教育，如「中六（sixth form）」、「中

¹²⁵ Key Stage 1 of compulsory education: ages 5 to 7; Key Stage 2: 7 to 11; Key Stage 3: 11 to 14; Key Stage 4: 14 to 16.英國行政區共分為四個地區：英格蘭（England）、威爾斯（Wales）、蘇格蘭（Scotland）、北愛爾蘭（Northern Ireland）。本文僅從較具代表性的英格蘭做探討。

¹²⁶ CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.40；CEDEFOP, 2012, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2011*, p.40。

¹²⁷ 參閱侯淑賢（2009），頁 15-16。有關 GCSE 的部分，詳見本節貳、英國的學徒制度、三、學徒訓練的特色－英國的資歷架構。

¹²⁸ 有關 Vocational GCSEs 的部分，詳見本節、貳、英國的學徒制度、三、學徒訓練的特色－英國的資歷架構。

¹²⁹ CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.48。

¹³⁰ 參閱侯淑賢（2009），頁 23；Natalia Cuddy & Tom Leney, *Vocational education and training in the United Kingdom - Short description*, Cedefop Panorama series, 111. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, p.23-31；CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.40。

六學院（sixth form colleges）」¹³¹、「擴充教育學院（FE college）」¹³²，因其延續中五之後的教育，是故通常將16歲至19歲的階段，稱為「擴充教育（Further Education, FE）」¹³³。另外，因為英國有些學生讀了一年的擴充教育後，會先去工作後再回來繼續就讀，所以英國學界常用「16至19歲」教育階段，而少用「16至18歲」教育階段來形容擴充教育¹³⁴。

2、轉往工作崗位訓練計畫（work-based training programme），即學徒訓練。這部分本文將置於「貳、英國的學徒制度」來做介紹。

3、開始做全職工作、部分工時工作、或志工（doing voluntary work）。這些學生利用工作之餘學習或訓練（包含全時或部分工時、長期契約或短期契約），仍可以取得證書。

而那些繼續留在擴充教育的學生，可以在一般（academic）以及職業科目（vocational subjects）兩個課程之間做選擇、或者選擇兩者混合。擴充教育因不同的功能可以區分為二類：第一類是作為銜接義務教育與高等教育橋樑的大學預科教育，此類學生以進入大學就讀為目標而修讀學術取向的A level課程；第二類則是擔任成人、回流教育的一環，提供修讀以就業為取向的職業課程¹³⁵。

在這一階段通常需要花費至少2年的時間，從16歲至18歲或19歲，所能取得的證書是進階級普通教育證書（General Certificate of Education Advanced Level, GCE A-Level）¹³⁶。

¹³¹ 「中六（sixth form）」、「中六學院（sixth form colleges）」：是建立在義務教育之後的中階教育，學生可以透過此一方式在16到18歲兩年內取得GCE A-level資格。參見CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.40。

¹³² 擴充教育（Further education, FE）：是緊接著義務教育之後的制度，可以是全日制、部分時日制，也可以是學術走向、或職業取向。通常被稱作16歲後教育（post-16 education）或16歲後學習（post-16 learning）。擴充教育學院（Further education college）：擴充教育課程一般是引導學生取得GCE A-level資格或NVQ level 3資格，通常也提供了進入大學、或就業的管道。參見CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.11。

¹³³ Six form 第一年稱為 lower sixth form，第二年稱為 upper sixth form。中學一年級稱為 form 1（或稱七年級 year 7），中二則為 form 2（或稱八年級 year 8），依序到中五 form 5（或十一年級）。參見侯淑賢（2009），頁15。

¹³⁴ 轉引自黃光雄、蔡清田（2001），參閱侯淑賢（2009），頁16。

¹³⁵ 參閱侯淑賢（2009），頁15。

¹³⁶ CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.41。

表 三-1 英國的教育學制

區分		年齡							
高等教育		22		研究所					
		21							
		20		進修學院 (College)			高等教育 (College)	大學	
		19							
中等教育 第二階段	擴充教育	18		Sixth form college		Sixth form			
		17							
		16	中六						
中等教育 第一階段	義務 教育	Key stage4	15	中五	現代 中學	綜合制中等學校		文法中 學	Public School
			14	...					
		Key stage3	13	...					
			12	...					
		11	中一 (小七)						
初等教育	Key stage2	10	小六	初級部(學校)				初級學校	
		9	...						
		8	...						
		7	...						
	Key stage1	6	...	幼兒部(學校)				幼兒學校	
		5	小一						
學前教育		2~4		保育學級(學校)					
				公立學校				私立學校	

資料來源：參見侯淑賢(2009)，頁17；教育部統計處，英國學制圖，教育統計指標之國際比較(2012年版)；CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2011*, p.41-46；The Basics, October 17, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service: <http://www.apprenticeships.org.uk/Be-An-Apprentice/The-Basics.aspx>。本研究整理。

貳、英國的學徒制度

值得注意的是，英國傳統的學徒訓練是透過雇主或行會「自願」提供的，而不是透過國家「規定」的，但也有一些是透過法律來要求雇主提供訓練人員（train staff）的¹³⁷，以下介紹其學徒制度：

一、學徒訓練的現況

在英國，學徒制度提供了一個關於許多種產業部門的做中學訓練（work-based training），藉以在工作中學習新的技術、增加證書認證等機會，一般來說最少需要一年到三年的時間。

學徒人數自1999年以來已經成長了三倍。在2008年統計有234,000人進入了學徒制度，比2007年成長了4%，2008年至2009年完成訓練的學徒也提升至70.9%，而2005年至2006年只有53%。而2008年底的金融海嘯，儘管政府仍持續的挹注資金擴大學徒計畫，但在2009年16歲到18歲的學徒人數仍下降了7.5%，而同一時間19歲到24歲的學徒人數也下降了5.9%。

學徒人數降低的主要原因，有一部分是因為企業不願意去僱用那些只有初階訓練需求的學徒、以及降低成本的支出¹³⁸。

（一）主管機關

學徒制度早期係由SSCs所建立，而後陸續由LSC、NAS所管理，在2009年4月，NAS取代了LSC來執行國家學徒的制度，他是一個給予青年從工作中學習、以及建立知識和技術的訓練機會¹³⁹。

該單位是設置在兩個部門之下：英國商業、創新與技術部（Department for Business, Innovation and Skills, BIS）、兒童、學校和家庭部門（The Department for Children, Schools and Families, DCSF）¹⁴⁰。

¹³⁷ CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.34。

¹³⁸ CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.60。

¹³⁹ CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.58。

¹⁴⁰ 學徒制度早期係由SSCs所建立，而後陸續由LSC、NAS所管理，其前身為教育與技能部（Department for Education and Skills, DfES）。2007年6月28日教育與技能部改制為三個單位：

NAS同時必須提供下列服務：雇主服務（Employer Services）、學習者服務（Learner Services）、以及網路媒合系統（web-based vacancy matching system）等。這套線上系統可以讓民眾尋找或應試空缺，同時訓練提供者（training providers）也能向有興趣者進行廣告和宣傳，主要是希望可以帶動雇主提供學徒制度的名額¹⁴¹。

（二）訓練目標

學徒關係係為就業前的準備，雖然學徒制度沒有一定的模式，但是在一般的情況下，學徒制度是須在工作場所進行一週4天實際訓練和經驗、1天則在學院中學習技術證書所需要的基礎知識，結合了有酬的僱用和在職訓練（on-the-job learning）或工作崗位外的訓練¹⁴²。

在雇主方面，NAS提供了一個訓練架構來訓練學徒工作技能，但仍會要求達成一定的目標和評鑑等來確保學徒完成在職場上的訓練；而作為一個受僱者（employee），學徒會花費許多的時間在工作訓練上，剩餘的時間則通常在當地的學院（local college）或專業訓練組織（specialist training organisation）進行學習¹⁴³。

（三）訓練對象

學徒關係是適用在所有16歲以上，不論是剛離開學校、工作數年、或正在學找一份新工作，只要是住在英國、以及不是全日制教育均可成為學徒。

進入的門檻則有些許的不同，端視學徒制度和行業部門而訂。而學徒就像員工一般，學徒可以獲得工資、也有「最低薪資」為每小時£2.65英鎊¹⁴⁴的保障、

兒童、學校及家庭部；創新、大學與技能部（Department for Innovation, Universities and Skills, DIUS）；商業、企業與管理改革部（Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, DBERR）。後面兩者於2009年6月又合併為商業、創新與技能部（BIS）。參見陳弘哲（2010），頁36；侯淑賢（2009），頁12；CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.11。

¹⁴¹ History of Apprenticeships, June 19, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service: <http://www.apprenticeships.org.uk/About-Us/History-of-Apprenticeships.aspx>

¹⁴² CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.11。

¹⁴³ The Basics, October 17, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service: <http://www.apprenticeships.org.uk/Be-An-Apprentice/The-Basics.aspx>。

¹⁴⁴ 在2012年10月1日由£2.60英鎊調整至£2.65英鎊。

以及在正職員工旁工作的經驗，藉以增加專業技術¹⁴⁵。

(四) 訓練方式

英國十分強調職業訓練必須與擴充教育密切結合，即採取學徒制度的訓練形態，在職業訓練與擴充教育相互搭配的模式下，可以分為幾種比較常見的下列三種訓練型態，一般情況下，學徒大約需花1至4年的時間以完成學徒訓練¹⁴⁶：

1、一日釋工課程 (Day Release Scheme)

一日釋工課程是使受完義務教育而在18歲以下的勞工，每周停工一日，前往擴充教育機構，接受職業及技術教育，並得照領工資。

2、長期釋工課程 (Block Release Scheme)

這種課程勞工釋工期間通常在13周以內，他們在釋(休)工期間到擴充教育機構，修習職業及技術教育課程，以應相關的職業及技術文憑考試。勞工在釋工期間得照領工資。

由於長期釋工課程釋工期間長，學期課程較能深入，而且常與相關的職業及技術證書考試相配合。因此長期釋工課程也被視為是一日釋工課程的改良措施。

3、三明治式課程 (Sandwich Course)

三明治式課程係將職業教育與工作訓練輪流交替實施的課程，通常為期半年輪流實施，這種工讀輪換的制度，不僅可以溝通學理和技術的鴻溝，而且更使「建」
「教」合作無間，其主要的形態有5種：

(1) 職業教育與工廠實習期間各佔半年，輪替進行。

(2) 四年的課程劃分為二，兩年接受職業教育，兩年接受工業訓練。

(3) 在四年的職業技術教育課程中，於第二年或第三年到工廠實習，其餘

¹⁴⁵ The Basics, October 17, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service: <http://www.apprenticeships.org.uk/Be-An-Apprentice/The-Basics.aspx>。

¹⁴⁶ 參見李清田、吳富熙 (1979)，頁 232-234；CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.59；The Basics, October 17, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service: <http://www.apprenticeships.org.uk/Be-An-Apprentice/The-Basics.aspx>。

時間在學校上課。

(4) 學徒先在工廠實習一年，再授予三年的職業教育，最後再給予一年的工廠實習。

(5) 學徒每年接受9個月的職業教育，另3個月在工廠實習。

學徒訓練並沒有特定的完成時間，必須視他們學習的範圍及內容而定。第2級的學徒訓練至少需要花費12個月，而進階的學徒訓練則至少需要24個月。

二、學徒制度的模式

學徒制度越來越被視為是做中學 (work-based training) 的黃金準則，總共有190種類型的學徒形態 (at level 2 or five good GCSEs passes) 以及進階學徒關係 (equal to two good A-levels or level 3 qualification)，有10萬位以上的雇主在超過16萬個地方提供學徒制度，並廣布在超過80種不同的產業 (零售、工程、汽車製造、建築、銀行等)、1,400種以上的職業等。以2008年的British Gas engineer 為例，當年度即有超過50%的氣體工程員都是從學徒中招募的¹⁴⁷。

學徒制度主要提供給16歲以上的青年參加，共分有三種等級，而2004年9月建立的青年學徒制度 (The Young Apprenticeship Programme)，更將範圍擴及14歲至16歲的學生們，以下介紹¹⁴⁸：

(一) 青年學徒制度 (The Young Apprenticeship Programme)

該制度包含了一套課程以提供與工作相關的學習給未成年的學生們，這些課程包含了¹⁴⁹：

1、從做中學 (learning through work)，例如透過短期的工作經驗。

¹⁴⁷ CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.57 ; The Basics, October 17, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service: <http://www.apprenticeships.org.uk/Be-An-Apprentice/The-Basics.aspx>。

¹⁴⁸ The Basics, October 17, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service: <http://www.apprenticeships.org.uk/Be-An-Apprentice/The-Basics.aspx>。

¹⁴⁹ CEDEFOP, 2012, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2011*, p.44 ; Natalia Cuddy & Tom Leney, *Vocational education and training in the United Kingdom - Short description*, Cedefop Panorama series, 111. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, p.27-28 ; CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.60。

2、工作與職業的教育（learning about work and careers education）。

3、學習工作（learning for work），開發事業或職業技術（例如透過在UK charity Young Enterprise中學習關鍵技術或課程）。

直到16歲為止，學生在學校主要學習國定課程，但每星期至少有2天（或其他類似的方式）會在認定為Level 2 vocational qualifications（Level 2 VQs）的地方工作。在長達2年的計畫中，學生最高可以在獲得50天的工作經驗，進而取得Level 1資歷或職業證書（Vocational General Certificate of Secondary Education, 簡稱為Vocational GCSEs）。

（二）基礎學徒制度（Intermediate Level Apprenticeships）

學徒們在工作崗位的學習結束後，可獲得相當於完成Level 2的資歷（Competence Qualification, Functional Skills）以及相關基礎知識。

（三）進階學徒制度（Advanced Level Apprenticeships）

學徒們在工作崗位的學習結束後，可獲得相當於完成Level 3的資歷（Competence Qualification, Functional Skills）以及相關基礎知識。

（四）高級學徒制度（Higher Apprenticeships）

學徒們在工作崗位的學習結束後，可獲得相當於完成Level 4的資歷（Competence Qualification, Functional Skills）以及相關基礎知識，在某些情況下更可以獲得相當於基礎學位（Foundation Degree）的資格。

而從各種學徒模式畢業後的學徒們，其就業機會則因產業而異。以汽車產業（motor industry）來說，在Level 3以下學徒的機會就非常少；另一方面，在化學產業（chemical industry）或工程產業（Engineering industry）等，獲得Level 3資歷的學徒機會就非常多。

在英國的勞動市場中一般的職業來說，對於要求員工必須獲得Level 2或Level 3資歷證照的行業並不多，但在照護產業（Care Sector）則是一個例外，Level 3 NVQ已逐漸形成了在成為監督和管理職（supervisory and managerial jobs）之前

的門檻¹⁵⁰。

表 三-2 英國各種學徒模式的比較

學徒模式	工作地點	一般與職業科目的比例	訓練方式	平均學習期間	資歷
Young Apprenticeship	主要由當地企業提供	9 : 1	1個禮拜2天、最多50天的工作經驗	2年	Level 1
Apprenticeship	廣布各式行業部門	Vary	Vary	12個月以上	Level 2
Advanced Apprenticeship		Vary	Vary	24個月以上	Level 3
Higher Apprenticeships		Vary	Vary		Level 4或基礎學位 (Foundation Degree)

資料來源：CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2011*, p.57。

三、學徒訓練的特色－英國的資歷架構

英國的學徒制度是一個混合做中學的訓練 (work-based training) 和職業教育的制度，包含了以下的基本元素¹⁵¹：

1、國家職業證書 (National Vocational Qualification, NVQ)：一個由英國政府所認定的資歷，透過檢定後給予職業上的專業證照。

2、關鍵技能 (a Key Skills)：如團隊能力、問題解決、溝通、或基礎技能 (Functional Skills，如數學和英文) 等。

¹⁵⁰ CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.59-60。

¹⁵¹ CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.59-60；The Basics, October 17, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service: <http://www.apprenticeships.org.uk/Be-An-Apprentice/The-Basics.aspx>。

3、技術證照(a technical certificate):提供了相當於擴充教育學院(FE college)學歷的相關技術知識或商業領域的證明。

而NVQ制度更是整個學徒制度的核心，在上述所介紹的英國學制、學徒訓練等等，均可以明顯的看到關於「證書資格」的存在，不論是學術性的或職業性的學生，均可以透過「校外」的公開考試而取得證書，這就是英國的特殊證書考試制度。

而英國、或澳洲等國家，為了使「學力」與「學歷」能等量齊觀，均在其學徒訓練、職業訓練完成之後給予證明，以代表完成受訓者之擁有能力。英國近年來亦積極修正調整其國家資歷架構，進而分級對照到博士學位以建立其完整等級資歷架構。

以下將分項詳述建構英國國家資歷架構之各項教育及認證體系，包括學術性證書、職業性證書及歐洲資歷架構¹⁵²(European Qualifications Framework, EQF)：

(一) 學術性證書¹⁵³

1、中等普通教育證書(General Certificate of Secondary Education, GCSE)¹⁵⁴：係為14-16歲中學生而設立的統一考試制度，這個階段同時也是國定課程第四階段。

2、進階級普通教育證書(General Certificate of Education Advanced Level, GCE A Level)¹⁵⁵：係針對16-19歲學生所開設的「中六學院」(Sixth Form College)，約相當於我國高中二年級與三年級程度，主要提供高等教育預修課程的高中進階課程，修業後參加「進階級普通教育證書」的考試，以申請進入大學就讀，這與我國高中教育課程相當，學生以成功取得full GCE A level為目標(成績評分以A至E)。

¹⁵² 參閱于承平等(2010)，頁218；CEDEFOP, 2012, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2011*, p.19-21。

¹⁵³ 由於蘇格蘭有其獨特的證書考試制度，本文仍從較具代表性的英格蘭地區做探討。參見王家通(2003)，頁321-324；侯淑賢(2009)，頁51-56；林永豐、詹盛如(2009)，頁226；于承平等(2010)，頁219；CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.41。

¹⁵⁴ 實施地區為英格蘭、威爾斯與北愛爾蘭地區。

¹⁵⁵ 實施地區為英格蘭、威爾斯與北愛爾蘭地區。

3、輔助進階級證書（Advanced Supplementary, AS Level）：與普通證書進階級並行，目的在提供廣泛課程，2科的AS Level相當於1科的A-Level。

4、延伸教育證書（Certificate of Extended Education, CEE）：為義務教育期滿、繼續在校修習一年，且不擬考GCE A Level者而設立。

（二）職業性證書

在英國約有6000種職前及職業資格的證書，長期以來受到各個頒授證書的單位主導了職業教育與訓練¹⁵⁶，依考試制度和證書而運作，然而不同的證書各有不同的類型，造成雇主及學生認可及使用上的不便，因此有了制定標準的需求。

以下僅就英國14-19歲教育改革後最相關的職業證書進行討論¹⁵⁷：

1、國家職業證書（NVQs）

1986年，為重整紊亂繁多的職業資格證書而成立「國家職業資格委員會」，並於1988年開始進行國家職業證書考試。此項證書的頒發係由有關的專業領域或行業的「證書授與機構」負責，約90%的NVQ證書是由RSA、CGLE及BTEC三家最大的證書授與機構授予，然須符合國家職業資格委員會所制訂的標準。

此項證書的考試與其他考試最大不同之處是在於職場中評估工作技能，且並無特定的課程內容，而是以能力（competence-based）為導向，因此並無規定修業年限，只要通過考試即可獲頒證書。

¹⁵⁶ 其頒授證書的單位有：1、皇家文藝協會（Royal Society of Arts, RSA）：提公文書、商業及語文的證書，中學生及在擴充教育的學生皆可應考；2、倫敦工商會（London Chamber of Commerce and Industry, LCCI）：提供商業、秘書及語文的證書；3、城市與倫敦學會行會（City and Guilds of London Institute, CGLI）：提供大部份的技術行業資格，約有200種從美髮到工程的項目；4、企業與技術教育委員會（Business and Technician Education Council, BTEC）：提供工商業及行政管理工作上的訓練；5、職前教育聯合委員會（Joint Board for Pre-Vocational Education）：由CGLI與BTEC聯合組成，提供17歲、義務教育期滿的中學生，經過一年全時的研習後取得職業教育文憑（Diploma in Vocational Education）；6、國家職業資格委員會（National Council for Vocational Qualifications, NCVQ）：該會並非考試機構，而是在於監督頒發證書的機構及其資格，並將其視為合格的考試證書稱為國家職業資格（National Vocational Qualifications, NVQs）。參見王家通（2003），頁324-327；侯淑賢（2009），頁32-35；吳清基（1998），頁259-260。

¹⁵⁷ 參閱侯淑賢（2009），頁56-59；王家通（2003），頁326；CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*, p.41-48；轉引自沈姍姍（2000）、黃碧智（2004）、于承平等（2010），頁219。

2、國家普通職業證書（General National Vocational Qualifications, GNVQs）

GNVQs主要是為16-18歲擴充教育學院及中等學校全日制的學生而設，係為典型的準職業（pre-vocational）教育產物，以廣泛的職業領域而非特定的工作為範圍，介於學術的A Levels與職業的NVQs之間，兼具可以進入高等教育就讀以及進入職場工作的雙重功能，成為國家證書系統的第三條路徑。

透過這些職業項目（vocational subjects）在GCSEs證書的建立，政府可以提升一般傳統項目與職業項目之間的距離。職業的GCSE證書可以等同兩張學術（一般）GCSEs證書，而且可以用已進入擴充教育、訓練或就業；而且一般的GCSEs證書是不包含做中學（work-based）的。

3、資歷與學分架構（the Qualifications and Credit Framework, QCF）¹⁵⁸

2008年11月，英國政府為了解決過去NVQs被認為不具「靈活性」和「適應性」、以及GNVQs在運作上不如理想，多數學生取得職業證書目的僅在於進入新大學就讀等問題，推行了資歷與學分架構（QCF），希望藉其更為彈性的優點，貼近學習者和雇主的需求，並逐漸取代NVQs。

在資歷計算上，每個Level中都具有三種形式（Qualification sizes）、每一學分（credits）都代表者10小時的學習¹⁵⁹：（1）Award，1-12學分，即10至120小時的學習；（2）Certificate，13-36學分，即130至360小時的學習；（3）Diploma，37以上的學分，即超過370小時以上的學習時間。

（三）英國資歷架構和高等教育學歷架構並行

為了將各個歐洲國家間的資歷系統連結起來，並扮演轉換機制，使歐洲內橫跨不同國家及系統之資歷具備更可閱讀及可瞭解，歐盟於2008年4月正式實施「歐

¹⁵⁸ 參閱侯淑賢（2009），頁 59-60；Qualifications and Curriculum Development Agency, 2010, *The Qualifications and Credit Framework (QCF) and higher education Working together to benefit learners*, p.5；Immigration Matters, September 18, 2011, *NVQ AND QCF VOCATIONAL QUALIFICATIONS EXPLAINED*. Retrieved from

<http://www.immigrationmatters.co.uk/nvq-and-qcf-vocational-qualifications-explained.html>

¹⁵⁹ Office of Qualifications and Examinations Regulation, Ofqual, March 4, 2010, *Explaining the Qualifications and Credit Framework*. Retrieved from

<http://www2.ofqual.gov.uk/qualifications-assessments/89-articles/145-explaining-the-qualifications-and-credit-framework>

洲資歷架構（European Qualifications Framework, EQF）」，以作為歐洲共通參考架構。

在英國，資歷架構能夠幫助學習者，藉由比較不同層級資歷的差異及定義不同的發展途徑，以了解並作出他們所決定要追求的資歷。自2004年起陸續修正、整合了分別在英國4個地區（nation）施行的5種資歷架構（qualifications frameworks），以其資歷能更精確被認識¹⁶⁰，以下介紹¹⁶¹：

1、資歷與學分架構（the Qualifications and Credit Framework, QCF）

QCF注重於職業性（vocational）和其他相關的資歷上，這個架構共分為Levels 1-8級和Entry Level 1-3級；並已逐漸發展到涵蓋了英格蘭、威爾斯、北愛爾蘭地區的高級教育資歷（HE qualifications）。

2、國家資歷架構（the National Qualifications Framework, NQF）

NQF注重於一般性（general）和職業性（vocational）的資歷上，在職業性資歷的認可上，QCF已逐漸取代NQF；而一般的教育資歷（General educational qualifications）—如GCSE、GCE A Levels等，原則上仍在NQF體系中；其架構也是分為Levels 1-8級和Entry Level 1-3級。

3、蘇格蘭學分和資歷架構（the Scottish Credit and Qualifications Framework, SCQF）、蘇格蘭高級教育資歷架構（the Framework for Qualifications of Higher Education Institutions in Scotland, FQHEIS）¹⁶²。

4、威爾斯學分與資歷架構（the Credit and Qualifications Framework for Wales

¹⁶⁰ 其主要修正的目的如下：1、確保雇主、學校、父母、未來的學生及其他人能了解主要資歷所代表的成就及歸因；2、建立國際比較的標準，特別是歐盟體系，以確保國際競爭力，增加學生能力及促進畢業生跨國移動；3、幫助學習者定義潛在的發展途徑，特別是在終身學習體系；4、幫助高等教育機構、外部評鑑者及機構評鑑者，藉由提供重要的參考標準，以設定及評估標準。參見于承平等（2010），頁 220-229。

¹⁶¹ 限於篇幅，本文主要介紹在英格蘭施行的 QCF 和 NQF。參見 CEDEFOP, 2012, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2011*, p.19-21。

¹⁶² SCQF 包含了 12 個等級，其前三個等級與 QCF、CQFW 的 Entry Levels 相當；其學習成效、學分評定等，均能夠廣泛使用在各種類型的資歷（qualifications）和學習計畫中（learning programmes）。參見 CEDEFOP, 2012, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2011*, p.19-21。

CQFW)¹⁶³。

5、英格蘭、威爾斯、北愛爾蘭地區高級教育學資歷架構 (the Framework for Higher Education Qualifications for England, Wales and Northern Ireland, FHEQ)

FHEQ是個針對高等教育資歷設計的架構，用以衡量學習結果，共有5個階層，分別對應在Level 4-8上。



¹⁶³ CQFW 係結合了 QCF、NQF 和 FHEQ 三個通道 (pillars)，也是分成 Levels 1-8 級和 Entry Level 1-3 級；主要在威爾斯地區施行。參見 CEDEFOP, 2012, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2011*, p.19-21。

表 三-3 英國 NQF、QCF 與高等教育學歷架構對照表

Level			NQF Qualifications			QCF Qualifications Examples	層級指標	
			NVQs	普通教育證書	GNVQ			
8	FHEQ	D (doctoral) D等級：博士	Level 5 NVQ證書	中、高級證書 (Higher Level Qualifications)	Level 8 VQs: • Award, Certificate and Diploma in strategic direction	某一特定領域領導地位之專家或專業人員。		
		M (masters) M等級：碩士					Level 7 VQs: • BTEC Advanced Professional Diplomas, Certificates and Awards	具備高階發展及複雜層次知識，並能發展深度及原創想法於複雜及不可預測之問題與情境。
		H (honours) H等級：學士						
7								
6								

5	I (intermediate) I等級：基礎學位 或高等國家文憑				Level 5 VQs: ● BTEC Professional Diplomas Certificates and Awards	具備某項工作或研究之深度知識及理解，並能運用公式的解答或回覆於複雜問題及情境。
4	C (Certificates of higher education) C等級：高等教育 階段的文憑				Level 4 VQs: ● BTEC Professional Diplomas Certificates and Awards	係認可其專業學習涉及某項工作或研究之高層次資訊及知識詳細分析。
3		Level 3 NVQ證書	GCSE AS/A Level	進階級 職業教育證書 Vocational A-levels	Level 3 VQs: ● BTEC Awards, Certificates, and Diplomas at level 3	係能應用一定範圍知識、技術及理解於相關領域，如技師、領班。
2		Level 2 NVQ證書	普通中等教育證書 GCSE – 等級A至C	職業中等教育證書 Vocational GCSEs	Level 2 VQs: ● BTEC Awards, Certificates, and Diplomas at level 2	係指獲得相當知識的能力以及瞭解某項主要工作或研究領域，並能於部分指導及監督下實行不同的任

						務，如技工。
1		Level 1 NVQ證書	普通中等教育證書 GCSE—等級D至G	職業基礎教育證書 Vocational GCSEs	Level 1 VQs: ● BTEC Awards, Certificates, and Diplomas at level 1	職業準備
Entry	入門級				Entry level VQs ¹⁶⁴ : ● Awards, Certificates, and Diplomas at entry level	在直接指導與監督下，具 基本知識、技術及能力並 應用於日常學習情境。

資料來源：王家通（2003），頁 327；轉引自 Brockington (2005)，參閱侯淑賢（2009），頁 63；Office of Qualifications and Examinations Regulation, Ofqual, March 4, 2010, *Explaining the Qualifications and Credit Framework*. Retrieved October 19, 2012, from <http://www2.ofqual.gov.uk/qualifications-assessments/89-articles/145-explaining-the-qualifications-and-credit-framework>。本研究整理。

¹⁶⁴ 提供學生在某些職業上的實際操作，而未犧牲掉任何必修科目。

第二節 德國

德國的二元制職業養成教育，即我國所通稱之學徒訓練，一直是世界各國所欲學習的對象之一，我國的「雙軌訓練旗艦計畫」便是透過與德國合作而進行的計畫，以下將接著介紹德國的職業教育與職業訓練系統：

壹、德國職業教育的發展與職業訓練系統

一、德國職業教育的發展¹⁶⁵

德國自中古世紀開始，社會即以師傅傳授技藝給學徒的方式，來培養當時社會所需的各種行業人力需求，同時也形成了所謂行會（Gilden），為各類手工業從業人員的組織。在當時，手工業發達地區普遍均設有行會，來協助各師徒之間的權利與義務的契約約定；未加入行會者，不得從事該類行業，而行會的成員依照入會時間的長短、技藝熟練程度等，劃分為學徒（Lehrling）、技工（Geselle）及師傅（Meister）三級，學徒並須接受長期嚴格的技能與工作態度訓練，再經由參加行業證照考試而循序晉升為技工或師傅。

18 世紀因工業革命發生，工廠制度迅速拓展，傳統手工業的行會組織因而沒落，各工廠仍會自行招訓學徒。而當時由於某些職業上的需要，各大城市即有教導書寫的補習學校出現，提供學徒有關書寫、閱讀、計算等方面的進修，為眾多的工商業或手工業人員提供進修機會。

19 世紀末葉，國民在完成義務教育後，若要參加職業訓練時，便需要學校給予進修機會，因此在行會與教會所設立的「夜間學校（Abendschule）」、「周日學校（Sonntagsschule）」逐漸興起，形成了所謂的「進修補習學校（Fortbildungsschule）」。

起初進修學校只是加強及補充國民教育，1919 年 8 月 11 日，通過「威瑪憲

¹⁶⁵ 參見吳清基（1998），頁 141-142；CEDEFOP, 2012, *Germany VET in Europe – Country Report 2011*, p.36-43；陳惠邦（2001），頁 177；陳聰勝等（1997），頁 31-32；陳秋蓉等（2012），頁 19-25；轉引自紀經風（1995），參閱吳清基（1998），頁 142；BIBB, August 1, 2008, *Negotiated apprenticeship pay 2007: Greater increase than in the previous year*. Retrieved from <http://www.bibb.de/en/31361.htm>。

法（Weimarer Verfassung）」，規定義務教育的實施至少 8 年，繼以補習教育，至 18 歲為止，此一規定強化了職業補習教育的立法基礎，其後更形成了二元制職業教育（Duales System）的訓練形式。

1920 年，德國政府將實施職業補習學校的學校統一定名為「職業學校（Berusschule）」，其性質一方面在延續國民學校（Volksschule），另一方面則以施行手工業的職業訓練為主，所以兼具有普通教育與職業訓練兩種性質。

直到 1935 年，「工商業總會（the Deutsche Industrie- und Handelskammertag, DIHK; Association of the Chambers of Industry and Commerce）」開始負責工業行業內「職業教育契約（Ausbildungsverträge）」的登記管理事宜，並透過該總會內的考試委員會（Pruefungsausschuss）舉辦技術士期末考試（Facharbeiterpruefung），逐步建立有系統的訓練制度。

德國總工會（Deutscher Gewerkschaftsbund; DGB; Trade Union Confederation of German Trade Unions）則一直希望職業訓練能夠有統一的法律基礎，加強國家監督，確保工會的共同決定（co-determination）權利，並於 1959 年提出新的職業訓練法律草案。

1969 年 8 月，聯邦政府為有效整合各行業的訓練法規及訓練作法，頒布了「職業訓練法（Vocational Education and Training Act; BBiG; Berufsbildungsgesetz）」，是德國二元職業教育法制化的指標，該法除了將過去數百年傳統師傅訓練模式的精神及作法融入外，並將工商業、自由業、農業、公共服務業等行業的職業訓練納入其適用範圍。

根據此法，成立了「聯邦職業訓練研究所（Federal Institute for Vocational Training Research; BBF）」接替「聯邦經濟部，以下簡稱經濟部」¹⁶⁶，接管職業訓練相關業務，由「聯邦勞工暨社會事務部（Federal Ministry of Labor and Social Affairs; BMAS）」，以下稱作勞工部」監督。並在聯邦職業訓練研究所（BBF）之下組成治理委員會（governing board），由工會與雇主協會各 6 位代表、各邦 5

¹⁶⁶ 2005 年改組為「聯邦經濟與科技部（The Federal Ministry of Economics and Technology, BMWi）」，以下簡稱經濟部」。

位代表、3 位職業訓練專家、該研究所代表 1 位，負責制定全國的職業訓練規範並施行，也向聯邦政府提供所有職業訓練相關議題的建議。

此外，勞工部（BMAS）也負責跨部會協調職業訓練事項，經濟部（BMW i）仍負責批准有關訓練的法規；初階職業教育訓練之後的進階職業教育訓練是由勞工部（BMAS）負責，但仍需要經濟部（BMW i）同意，這種情況使得部與部之間的妥協十分複雜。

1972 年，德國政府將所有的職業訓練劃歸「聯邦科學暨研究部（Federal Ministry for Science and Research）」主管，其後改名為「聯邦科學暨教育部（Federal Ministry of Science and Education）」。

約在 1970 年代左右開始，德國職業教育訓練系統（Vocational Education Training System）逐漸建立在一系列的聯邦法律、法規之上（federal Laws and regulations）¹⁶⁷，包含「手工業規程（Regulation on Craft Trades; Handwerksordnung）」¹⁶⁸、「就業促進法（Arbeitsförderungsgesetz; AFG; Employment Promotion Act）」¹⁶⁹、「企業組織法（Betriebsverfassungsgesetz; BetrVG; Works Constitution Act）」¹⁷⁰、「青少年工作保護法（Protection of Young People in Employment Act; Jugendarbeitsschutzgesetz）」¹⁷¹、「學徒促進法（Ausbildungsplatzförderungsgesetz; APFG; Apprenticeship Promotion Act）」¹⁷²，

¹⁶⁷ 參閱陳惠邦（2001），頁 177；CEDEFOP, 2012, *Germany VET in Europe – Country Report 2011*, p.38-41；陳聰勝等（1997），頁 34-37。

¹⁶⁸ 「手工業規程」：1965 年 12 月 28 日公布，為德國手工業學徒訓練最主要的法源，對於訓練主體、訓練對象、訓練規範、訓練合約、期末考試（Abschlussprüfung）、監督考核等均有詳細規定。

¹⁶⁹ 「就業促進法」：1969 年 6 月 26 日公布，為德國政府補助職訓練經費的主要法源，明列政府對個人參加職業訓練的經費補助措施，另對職業訓練機構的籌設、興建、擴展等，亦列有給付補助金或給予貸款的獎助。

¹⁷⁰ 「企業組織法」：1972 年 1 月 15 日公布，係為德國「勞工團體」參與職業訓練工作最重要的法源，規定事業單位內的「員工代表會（works council, Betriebsrat）」得向雇主對於訓練設施、措施提出改進建議，另外對於訓練措施的執行更可行使「共同參與權（Mitwirkungsrecht）」、「共同決定權（Mitbestimmungsrecht）」。

¹⁷¹ 「青少年工作保護法」：1976 年 4 月 12 日公布，係為德國「事業單位」招訓 18 歲以下青少年最主要的法源，明文規定青少年每日、每周的訓練時數、每年休假天數、職業學校的補習教育、事業單位以外的補充訓練、期末考試的給假認定、以及相關權利義務等。

¹⁷² 「學徒促進法」：1976 年公布，為德國政府為改善學徒訓練需求增加而機會卻不足的問題，並依據此法成立「聯邦職業訓練署（BIBB）」，其功能包括負責編製年度職業訓練報告，統計全國學徒訓練趨勢，並且改進工廠內訓練方案與職業學校課程之間的協調。

並依據此法成立「聯邦職業訓練署（Federal Institute for Vocational Education and Training; BIBB）」、「職業訓練促進法（Berufsbildungsfoerungsgesetz）」¹⁷³，並強化聯邦職業訓練署（BIBB）的組織與功能、「組織青少年勞工暨學徒代表會法（Gesetz zur Bildung von Jugend – und Auszubildenvertretungen）」¹⁷⁴、「職業訓練師資規則（Ausbildereignungsverordnung; Ordinance on Trainer Aptitude）」等。

2005 年，為了增進不同社經背景、地區的青年的訓練機會，重新整合修正職業訓練法，主要的改革包含將訓練期間與國外接軌（the recognition of time-limited training periods completed outside Germany）、修正訓練期間的學分（the crediting of prior VET to the training period），並重新界定聯邦職業訓練署（BIBB）的地位，賦予其法定的業務職掌。

就產業發展來看，職業訓練法（BBiG）允許企業自由參予職業教育的最大空間。企業可以依據其意願、經營條件與政策等決定進出職教市場、以及所提供的技術生缺額。企業的立場係以職業教育為其長期人力資源發展的一部份，因為只有完善的教育與發展制度才能培育、進而留住優秀人力。

二、在德國的初階職業與教育訓練系統（IVET）下的學徒訓練

德國的初階職業與教育訓練（Initial Vocational Education and Training – Berufsausbildung，簡稱 IVET）其定義為：在全日制的義務教育後所進行的訓練，係為了提升進入職場所必須具有的知識、技能及能力。它可以單純是以學校為基礎（school-based）和／或以工作為基礎（work-based environment）、及學徒訓練（apprenticeship training; Lehrlingausbildung）¹⁷⁵：

¹⁷³ 「職業訓練促進法」：1981 年 12 月 23 日公布，為德國「聯邦政府」職業訓練研究發展最主要的法源，其立法目的在於規定採取調查統計、整體規劃及研究發展等方法，以確實得知全國性和區域性的「訓練崗位（Ausbildungsplatz）」增減情形，適時提出因應調查的對策；同時廢除「學徒促進法（APFG）」。

¹⁷⁴ 「組織青少年勞工暨學徒代表會法」：1988 年 7 月公布，德國將之納入在企業組織法作為第 3 章（第 60 條以下），亦即針對 18 歲以下之青少年勞工（包括學徒）以及雖滿 18 歲、但未逾 25 歲的建教生，再設一看似獨立於員工代表會以外的利益代表組織，在許多權限與工會關係上，均與員工代表會相似。

¹⁷⁵ CEDEFOP, 2011, *Germany VET in Europe – Country Report 2010*, p.14、p.36。

(一) IVET 在中等教育的第一階段 (IVET at lower secondary level) ¹⁷⁶

德國的學生必須在 6 歲的時候接受全日制的義務教育，在 4 年之後的初等教育 (primary school) 後，學童們接著就要進入不同的中學教育分支：主幹中學 (secondary general school; Hauptschule)、實科中學 (intermediate school; Realschule) 或是文理科中學 (grammar school; Gymnasium)。

(二) IVET 在中等教育的第二階段－全日制職業學校教育 (IVET at upper secondary level: school-based) ¹⁷⁷

在完成了國中義務教育後，學童們可以選擇進入第二階段的全日制職業學校教育或學徒訓練、或者離開學校尋找工作。全日制職業學校修業年限約 1 至 3 年，其目的在於培養學生的職業能力，藉以取得職業證照的資格。

除了學徒訓練以外，皆應屬「全日制」職業學校教育，其中包含了職業建立學校 (Berufsaufbauschule)、職業專門學校 (Berufsfachschule)、職業高等學校 (Fachoberschule)，職業文理科中學/文理科中學 (Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium) 等。其中尤以「職業專門學校」為主，其人數目前雖僅學徒制度的五分之一，但是卻有逐漸受重視和增加的趨勢。

(三) IVET 在中等教育的第二階段－部份時間制職業學校教育

而完成了國中義務教育後不願繼續升學的學生，則可以選擇部份時間制職業學校教育，即一般所稱之二元制職業養成教育 (Duales System，或稱作學徒訓練 apprenticeship training; Lehrlingausbildung) ¹⁷⁸，此部分本文將於「貳、二元制職業養成教育」介紹。

¹⁷⁶ 參閱謝斐敦 (2008)，頁 6；CEDEFOP, 2011, *Germany VET in Europe – Country Report 2010*, p.36。

¹⁷⁷ 參閱吳清基 (1998)，頁 141-150；謝斐敦 (2008)，頁 6；孫仲山等 (1999)，頁 209；參閱陳惠邦 (2001)，頁 176；CEDEFOP, 2011, *Germany VET in Europe – Country Report 2010*, p.37。

¹⁷⁸ 參閱 CEDEFOP, 2011, *Germany VET in Europe – Country Report 2010*, p.37；吳清基 (1998)，頁 141；謝斐敦 (2008)，頁 6；孫仲山等 (1999)，頁 209。

表 三-4 德國的職業教育學制

區分	年齡							
高等教育	23	企業內的 進修訓練	各種夜間 進修學校	高級 專業學校	技術學院		大學校院	
	22							
	21							
	20							
	19	(職業經驗)						
中等教育 第二階段	18	學徒訓練			職業建 立學校	職業 專門學校	職業高等學校 (專門高級學校)	專業性 文理科中學 職業高中 (文理科 中學)
	17							
	16	職業基礎教育年			實科中學			
	15							
中等教育 第一階段	10 ~14	主幹中學						
	初等教育	6~9	基礎學校					
學前教育		3~5	幼稚園					

資料來源：陳聰勝等，各國職業訓練制度，臺北：五南，1997，頁 56；陳惠邦，德國教育，臺北：師大書苑，2001，頁 6、頁 204。本研究整理。

貳、二元制職業養成教育

德國的學徒訓練，即一般所稱之二元制職業養成教育 (Duales System，以下稱為學徒訓練)，是屬於「部份時間制」，也就是以學校的普通教育為輔，技能訓

練為主，因此和「職業建立學校」、「職業專門學校」等等「全日制」的職業教育機構有所區別¹⁷⁹。

一、學徒訓練的現況

學徒訓練系統被稱作二元 (Dual system) 的原因，是因為訓練是在兩個地方進行著：企業 (companies) 和職業學校 (vocational schools)，通常最少 3 年 (有些職業只需要 2 年、也有些規定准許「高中畢業考試通過者 (Abitur – the school leaving certificate allowing entry to higher education)」可以減少訓練期間)。透過職業訓練、職業教育並行來完成全日制的義務教育 (Compulsory full-time education)¹⁸⁰。

(一) 主管機關¹⁸¹

德國職業訓練的主管機關，在中央為聯邦政府，在地方為各邦政府。聯邦政府係依照行政管轄權的性質、訓練行業別的區別等分別賦予，並無統一的部會主司其事；而職業教育學校是屬地方教育權限範疇，由各邦政府教育廳來執行。

聯邦政府內閣中負責認定訓練職種的工作是經濟部 (BMW i)；主管勞動政策的機關是勞工部 (BMAS)，不過由於德國職業訓練與教育是整合在一起的，所以有關學校外 (out-of-school) 的職業教育政策、訓練協助等，係由「聯邦教育暨研究部 (Federal Ministry of Education and Research; BMBF)」下的聯邦職業訓練署 (BIBB) 所負責。

聯邦職業訓練署 (BIBB) 係為德國與國際的初階與繼續職業教育及訓練研究發展中心，它是一個具法人地位的執行機構，根據職業訓練法 (BBiG) 的規定，其主要目標為¹⁸²：

1、釐清職業訓練的基本項目；

¹⁷⁹ 參閱謝斐敦 (2008)，頁 6。

¹⁸⁰ CEDEFOP, 2011, *Germany VET in Europe – Country Report 2010*, p.36-40。

¹⁸¹ 參閱陳惠邦 (2001)，頁 178-180；陳聰勝等 (1997)，頁 37-42；吳清基 (1998)，頁 142；陳秋蓉等 (2012)，頁 21-25；馮丹白、陳信正 (2006)，頁 31；CEDEFOP, 2012, *Germany VET in Europe – Country Report 2011*, p.41-43。

¹⁸² 參見陳秋蓉等 (2012)，頁 34。

- 2、追蹤國內、歐洲與國際職業訓練的發展；
- 3、確定研究主題的標準與職業訓練的目標；
- 4、為職業訓練領域的進一步發展做好準備，以符合不斷變化的經濟、社會和技術要求；
- 5、進一步發展提供職業訓練的工具與程序，並促進知識與技術轉移。

在聯邦職業訓練署 (BIBB) 中另設有一「理事會 (The four-party Main Board; Hauptausschuss) ¹⁸³」，在國家層級 (National Level) 中提供一個法律框架來進行的社會對話 (Social dialogue)，由聯邦政府代表5位 (Federal Government)、各邦代表8位 (Länder)、勞方團體代表8位 (employees)、雇主團體代表8位 (employers) 四類代表所組成，共29位，聯邦政府代表5位，均由聯邦教育暨研究部 (BMBF) 任命。

政府在此運作機制中係扮演監督與協調的腳色，例如審核、公佈職業教育職種及其「訓練規章 (Ausbildungsordnung)」、研究或審核公會所擬定的「考試規定」，並承認公會所頒授的證照資格等。

另外，依職業訓練法 (BBiG) 之規定，各職業 (同業) 總公會 (Chambers) 為「權責管轄單位 (Zuständige Stelle)」，如工商業總會、手工業總會、農業總會等，具有公法 (社團) 法人之地位，負有監督所屬企業辦理職業教育之權責，舉凡企業施訓能力的評定及認可、職業訓練師資的鑑定及認可、企業招訓學徒人數的核准、企業辦理訓練的考核與輔導、技能檢定的舉辦與發證等事項。

(二) 訓練目標 ¹⁸⁴

學徒訓練的訓練目標，是在 348 個國家認可的訓練職種中 (state-recognized training occupations)，提供一個良好的訓練計畫，具有廣度的基礎職業訓練、以及如同技術工人一般的去實作取得資格和能力。在 1996 年至 2010 年之間，德國

¹⁸³ 該理事會的主要職責包括：1、通過該署中程研究方案與年度研究方案；2、編製預算；3、正式批准署長的措施；4、向聯邦政府提出有關提升與發展職業教育訓練的建議；5、評議「全國職業教育訓練報告」草案，發布書面意見。

¹⁸⁴ CEDEFOP, 2011, *Germany VET in Europe – Country Report 2010*, p.36-40。

共發展了 82 個新的訓練職業和 230 個訓練職業使其現代化。

一般說來，學徒訓練僅就國家認可之職種來加以實施，此訓練職種係依產業界之需求，在聯邦政府、各邦及雇主團體代表、勞工團體代表四方的社會對話下產生，由經濟部（BMW_i）認定後，與聯邦教育暨研究部（BMBF）一同頒布「訓練規章（Ausbildungsordnung; Vocational Training Regulations）」，建立每一訓練職種の規範，並對訓練之目標、內容及考試要求做明確的規定，每一訓練規章均包含下列規定¹⁸⁵：

- 1、訓練職種之名稱；
- 2、訓練之期限（最少 2 年，一般為 3 年至 3 年半）；
- 3、在訓練中可習得之職業技術與知能；
- 4、訓練綱要：敘明每一職種之傳授其技術和知能的時間與順序，每一訓練的企業再依據此一綱要，去擬定本身的訓練計畫；
- 5、考試要求：規範每一職訓職種證照取得的考試要求。

表 三-5 2010 年德國主要的訓練產業分布

訓練產業	人數	百分比
工業與商業（Industry and Trade）	331,043	59.1%
手工藝（Crafts）	155,178	27.7%
公共部門（Public Service）	13,609	2.4%
農業（Agriculture）	13,922	2.4%
自由職業（Free Professions）	42,500	7.5%
家戶勞動（Home Economics）	3,582	0.6%
運輸（Shipping）	239	0.04%
Totals	590,073	100%

資料來源：CEDEFOP, 2012, *Germany VET in Europe – Country Report 2011*, p.56。

¹⁸⁵ 參閱吳清基(1998),頁 146;陳惠邦(2001),頁 181;BIBB, 2006, *Vocational Training Regulations and the Process Behind Them*, Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn, p.8-13。

(三) 訓練對象¹⁸⁶

在中學教育第二階段（upper secondary level）中，參與人數最多的即屬學徒訓練，2009 年就有 64.8% 的畢業生選擇了進入學徒訓練，平均為 16 歲至 18 歲之間，其重要性可見一般。進入學徒訓練並沒有其他的要求，但是不管進何種學校，凡是滿 18 歲以前而未在全日制學校繼續接受教育的青少年，都有義務及權利接受職業教育，以獲得某種資格。雖然主要的受訓者多是中等資格（intermediate certificate）或高中畢業考試通過者（Abitur），但在完成了學徒訓練後，其參與者多數可作為技術勞工（skilled worker）而取得就業。

在職業訓練法（BBiG）的規範下，欲參與學徒訓練的學生，必須先主動與企業簽訂「職業教育契約（Ausbildungsverträge; Training Contract）」¹⁸⁷後，才能向學校申請入學，學生若未能取得該訓練契約，則無法取得學校的入學申請資格，並非由學校主動替學生向企業申請合作機會的。

這些參與學徒訓練的學生，一方面是職業學校的學生，在職業學校接受職業教育；同時也是具有特殊法律身分的勞工——「學徒（Lehrling）」，與企業簽訂「職業教育契約（Ausbildungsverträge）」，接受職業訓練，係為企業的員工。

學生的雙重地位係明定在「職業教育契約（Ausbildungsverträge）」之中，主要規範企業雇主與學徒在職業教育中相對的權利義務關係¹⁸⁸。透過職業訓練法之規定，例如契約關係的終止¹⁸⁹、排除雇主預告的一般終止¹⁹⁰、繼續工作¹⁹¹等，將職業訓練關係基本上等同於勞動關係來處理，因此也必須適用勞動契約相關之法令與原則。

¹⁸⁶ 參閱吳清基（1998），頁 141；陳惠邦（2001），頁 181；孫仲山等（1999），頁 213；陳秋蓉等（2012），頁 21-22；CEDEFOP, 2011, *Germany VET in Europe – Country Report 2010*, p.36-40。

¹⁸⁷ 依職業訓練法之規定，在職業教育契約中至少須載明下列 8 項要求：1、訓練的起始與期限；2、訓練方式、目標及訓練時間之安排；3、訓練場所以外的訓練措施；4、每月固定的工作時間；5、試用訓練的期限；6、訓練期間工資的金額與給付；7、休假的期限；8、解除職業訓練契約的條件。參見吳清基（1998），頁 145-146。

¹⁸⁸ 本文於結論與建議將之稱作「職業教育訓練關係」。感謝口試委員林佳和老師的提供；在我國，勞動法學者黃越欽也有類似定義，該學者將「受教育者為受僱人之教育關係」，身分定位為「勞動教育關係」，主要規定於職業訓練法、勞基法第 8 章技術生專章。參見黃越欽（2012），頁 155。

¹⁸⁹ 德國職業訓練法第 20-23 條。

¹⁹⁰ 德國職業訓練法第 22 條。

¹⁹¹ 德國職業訓練法第 24 條。

(四) 訓練方式¹⁹²

在學徒訓練中，青年人可一方面為學徒，大約每週 3 至 4 天在企業內接受學徒之職業訓練；另一方面則同時為學生，每週有 1 至 2 天在部分時日制之義務職業學校上課；而為了不影響企業的正常運作，也會利用企業的淡季，連續數週集中進行學校的理論課程，俾利在企業內之職業訓練密集執行。

二、學徒訓練的模式

德國的部分時日制職業教育體制，不但結合了職業教育制度，同時也能進行工作崗位的訓練，用以培養基層技術人力，以下介紹：

(一) 職業基礎教育年(Berufsgrundbildungsjahr; BVJ; pre-vocational training year)

在學徒訓練中，職業學校是次要與補充性質的職業教育機構，但仍具重要性。在學制上，職業學校屬義務教育機構，也是部分時間制的職業教育機構，學徒每週到職業學校上課的時間約在 8-16 小時之間。

德國許多地區自 70 年代推行教育改革，學生必須全部在一年制職業學校中先接受一年「全日制」的職業基礎教育，稱「職業基礎教育年」。職業基礎教育年實際上就是「以職業教育為主的義務教育」的第一年，作法是把上述 348 種職業教育類科縮減在 13 個「職業教育領域 (Ausbildungsfelder)」¹⁹³，且集中在第一年實施廣泛的職業基礎教育，藉由此一學制，以避免職業選擇錯誤導致職業教育資源的浪費；同時藉由職業基礎教育的加強，增加青年基層技術人力日後職業轉換的彈性與職業繼續教育之成效，並且確保其最低職業之能之獲得。

其作法相當多元，有以全日制職業教育形式獨立在職業學校實施者、有在企業中實施而成為一個職業訓練準備階段者、有以職業學校或企業為主體，但分別與企業、職業學校或跨企業培訓中心合作者¹⁹⁴。

¹⁹² 參閱吳清基 (1998)，頁 144；馮丹白、陳信正 (2006)，頁 31；孫仲山等 (1999)，頁 214。

¹⁹³ 其 13 個「職業教育領域」包含：經濟與行政、金屬工業技術、電子工程技術、建築技術、土工技術、紡織工程與製衣、化學物理與生物、印刷、印染與裝潢、健康、衛生與復建、食品與家政、農業。參見陳惠邦 (2001)，頁 185；吳清基 (1998)，頁 148-150。

¹⁹⁴ 轉引自 Frey(1988)，參閱陳惠邦 (2001)，頁 185；陳惠邦 (1997)，頁 60-74；林瑞蘭 (2005)，頁 27；吳清基 (1998)，頁 148-150。

（二）企業內之學徒訓練

德國企業內之學徒訓練，均依德國聯邦政府頒行之職業教育法（*Berufsbildungsgesetz*）之規定辦理，而職業教育訓練之經費通常是由企業界自行負擔；2012年，德西地區的學徒一個月的薪資已經達到781歐元（相當於29,000新台幣）、德東地區約為701歐元（相當於26,000新台幣）¹⁹⁵。

負有監督企業內之學徒訓練之權責構為各職業（同業）總公會（*Chambers*），如工商業總會、手工業總會、農業總會等，其主要任務為¹⁹⁶：

- 1、登記、核准辦理學徒訓練相關事宜：一般來說，辦理學徒訓練之企業，必須對其同業公會報備學徒訓練契約及訓練狀況。
- 2、評定及認可企業的辦訓能力，也提供企業有關職訓方面之諮商輔導。
- 3、職業訓練師資的鑑定及認可。
- 4、負責技能檢定的舉辦與發證，如學徒訓練的期中、期末考試，以及負責執業資格證照之檢定及核發等。

而企業中的職業教育型態也可分為三種¹⁹⁷：

1、教學訓練工場（*Lehrwerkstätte*）：大都存在於中型或大型的企業，以金屬、電子、紡織及或化學工業為主，這些企業通常都有獨立的職業教育部門及訓練師。學徒必須接受系統化的基本職業教育課程，還必需至各部門進行更實際的分科專門教育（*Fachbildung*），以培養對職業與企業部門的認同。

2、作業性工業職業教育（*unsystematische Industrieausbildung*）：大部分是中小型企業，學徒通常直接在生產單位裡跟隨師父學習，但不直接參與生產製造。因應學習之需要通常會設置「教學角（*Lehrecke*）」，這是混合設置於各部門的教學資源場所，學生只有在需要的時候才到教學角進行模擬操作與基本知能補充學

¹⁹⁵ BIBB, May 4, 2012, *Vocational Training: Retail market offers above average pay*. Retrieved from http://www1.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_international/?rdeLocaleAttr=en&news-type=&content-url=/cps/rde/xchg/imove_projekt_international/hs.xsl/8772.htm。

¹⁹⁶ 參閱吳清基（1998），頁144-145。

¹⁹⁷ 參閱陳惠邦（2001），頁182-183。

習。

3、隨機性職業訓練 (Laissez-faire-u. Enpassant-Ausbildung)：主要承襲自傳統學徒制中，其職業實務技能的傳授大多在工作場所中進行，技術工的身分實際上是學徒，也是生產線上的工作助理¹⁹⁸。

(三) 部分時日制職業義務學校之職業教育

在職業學校所實施之學校式職業義務教育，其人事經費通常由各邦政府負擔，業務經費則由各地方政府負責。主要分成五類，分別為工業、商業、家政、農業及綜合，其課程內容分為專業課程與一般教育課程；每週上課時數平均為 8 至 12 小時，其中 5 至 8 小時為行業相關課程，3 至 4 小時為一般課程，此專業課程係配合全國一致性之訓練規章而定。

綜上述，德國之二元職業教育係由企業負責之學徒訓練為主導，並由總公會負責職業證照資格考試；而職業學校之職業教育係為配合企業而實施，惟因學徒訓練之規劃及執行是由企業負責，而職業義務教育則受到各邦教育法規之約束，因此學徒之行業訓練與職業學校之職業教育，在內容上及時間上仍有待進一步的協調配合¹⁹⁹。

三、學徒訓練的特色

學者 Greinert 依職業教育制度的運作及其權責歸屬而把職業教育制度概括分為學校模式、市場模式與二元模式。德、奧及瑞士等德語系國家都同屬於所謂的二元模式²⁰⁰，在德國職業訓練法 (BBiG) 的法律框架下，促成了聯邦政府、邦政府、雇主團體、勞方團體的社會對話，透過職業教育與職業訓練的結合，學徒訓練同時也是社會上的勞工政策與產業政策：

(一) 由企業所主導的學徒制度

¹⁹⁸ 由於此一模式人數眾多，又因在生產線上之工作無法即時提供有系統教學、或因企業規模過小未設有「職業教育站」、「教學角」，為彌補此一缺陷，德國自 1973 年起乃擴建有「跨企業培訓中心 (inter-company vocational training centres - ÜBS)」，針對某些特殊、複雜的職業技術進行分解模擬練習，避免在企業中因教學、練習而干擾正常生產流程，同時也避免昂貴機器耗損。參見陳惠邦 (2001)，頁 183-184。

¹⁹⁹ 參閱吳清基 (1998)，頁 147。

²⁰⁰ 轉引自 Greinert(1993)，參閱陳惠邦 (2001)，頁 178-180。

學徒訓練為供方市場，即由提供就業機會的企業所主導，但是企業提供職業訓練的內容、方法與程序須為國家法律所規範。德國總理科爾曾在電視訪問中大聲疾呼：「不培育學徒，是對國家的一種罪惡。」甚至親筆寫信、打電話給幾家世界級的德國企業總裁，請求增加學徒人數，即可看見企業所負責角色的重要性²⁰¹。

（二）企業負擔職業訓練經費²⁰²

企業自行負責職業訓練所需經費，包括設備、師資、教材、學徒零用錢或薪資等，公立職業學校的教育經費則由邦政府支應。

以 2007 年為例，德國企業單位在 IVET 的花費就高達 238 億歐元（相當於 9,035 億新台幣），而在二元制職業養成教育體系中企業的淨支出也有 56 億歐元（相當於 2,126 億新台幣）；當時，在西德一個學徒一個月的薪資在 644 歐元左右（相當於 24,000 新台幣）、東德一個月的薪資則約 551 歐元左右（相當於 20,000 新台幣）。

（三）社會夥伴（Social Partners）的社會對話與共同決定²⁰³

對德國的 VET 系統來說，最主要的特色即為雇主團體、工會團體和政府之間的社會夥伴關係與共同決定：

1、國家層級（National Level）來說，社會夥伴的關係是建立在聯邦職業訓練署（BIBB）所設立的理事會（Main Board; Hauptausschuss）中，由職業訓練法（BBiG）提供一個法律框架來進行聯邦政府、各邦政府、雇主團體和勞方團體四方（a four-party basis）的社會對話，對於 VET 系統提出建議或修訂訓練規章（Ausbildungsordnung）。

²⁰¹ 參閱陳雅惠（2006），頁 9。

²⁰² CEDEFOP, 2012, *Germany VET in Europe – Country Report 2011*, p.100；BIBB, August 1, 2008, *Negotiated apprenticeship pay 2007: Greater increase than in the previous year*. Retrieved from <http://www.bibb.de/en/31361.htm>；BIBB, May 4, 2012, *Vocational Training: Retail market offers above average pay*. Retrieved from http://www1.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_international/?rdeLocaleAttr=en&news-type=&content-url=/cps/rde/xchg/imove_projekt_international/hs.xsl/8772.htm。

²⁰³ 參閱陳聰勝等（1997），頁 39；CEDEFOP, 2012, *Germany VET in Europe – Country Report 2011*, p.41-43。

2、各邦層級（Länder Level）來說，各邦均有委員會（committees）專事職業訓練，並由相同的雇主代表、勞方代表、邦政府代表所組成。主要負責統計、評估職業訓練的相關資料。

3、地區層級（Regional Level）來說，權責管轄單位（Zuständige Stelle）就是一個相當重要的角色，它包含了各工業、商業、手工業的總公會（Chambers），其任務包含監督、評估、審核所屬企業辦理職業訓練；而各地方的工會組織也會負責相關的職業訓練，為其所屬的會員辦理在職進修訓練，亦會接受就業服務機構委託辦理轉業訓練。

4、企業層級（Enterprise Level）來說，企業組織法（Betriebsverfassungsgesetz; BetrVG; Works Constitution Act）的施行，使得「員工代表會（works council）」得以對職業訓練擁有共同決定權、參與權。在性質上，由於學徒性質上亦得歸屬勞工，因此當然得以加入員工代表會，也能透過「組織青少年勞工暨學徒代表會法」組織一看似獨立於員工代表會以外的利益組織。

而每年工會也會與雇主簽訂有關學徒的團體協約，一般學徒亦會加入工會，在集體協商（collective bargaining）中，藉由談判以爭取更多學徒訓練的崗位、薪資、規劃企業內的訓練等，更包含了在訓練完成後的雇用契約、教育假（educational leave）等。

（四）職業訓練與職業教育、技能檢定、就業服務之間的配合²⁰⁴

德國政府與企業界為使職業訓練的功能得以發揮，因此除了職業訓練與職業教育相互配合以外，同時也加強了職業訓練與技能檢定、就業服務之間的互動關係，促進職業訓練「質」的提升。

1、職業訓練與職業教育的互動關係

在德國，職業訓練中的養成訓練主要以國民中學或實科中學畢業生為對象，與學徒訓練前後銜接，這些青少年一方面在所選擇的行業內接受技能訓練，一方

²⁰⁴ 參見陳聰勝等（1997），頁 54-60；陳秋蓉等（2012），頁 40；轉引自 Greinert(1993)，參閱陳惠邦（2001），頁 178-180。

面到學區內的職業學校接受補習教育，學徒訓練結束後，可循各種途徑，繼續深造或進修，使學徒訓練成為德國學制中重要的一環。

2、職業訓練與技能檢定的互動關係

德國實施技能檢定的法律基礎為職業訓練法（**BBiG**），並賦予各行業總工會職業技能檢定規劃、舉辦的權利，也可以在評量各企業內的訓練成效後，給予企業獎勵或強制停止訓練；同時在有些法令中，通過技能檢定進而取得職業證照往往是自行開業、擔任職業訓練師、抑或是職業工會吸收工會會員的資格條件，通過後往往能在就業、待遇、升遷上有所保障。

同時，聯邦職業訓練署（**BIBB**）亦支援聯邦政府測試歐洲資格架構（**EQF**）的計畫，並逐步發展德國的資歷架構，促進學習成果導向並與歐洲資格架構相容。

3、職業訓練與就業服務的互動關係

德國辦理就業服務的法律依據為就業促進法（**Arbeitsförderungsgesetz; Employment Promotion Act**），目的事業主管機關為勞工部（**BMAS**），而負責推動就業服務業務的則為「聯邦就業總署（**Bundeagentur für Arbeit; BA**）」，其所建立的就業服務體系，將就業服務與職業訓練得以相互密切配合。

如職業訓練機構在擬定年度訓練計畫前，常向就業服務機構洽詢就業市場人力供需情形；受訓者在參加學徒訓練之前，亦會透過就業服務機構的媒合，以獲得訓練崗位，或依個別條件取得經費補助等。

表 三-6 德國職業訓練法 (BBlG)

第 二 篇 職業訓練 第一章 職業教育 第二節 職業訓練關係	
第 一 目 職業訓練關係之成立	
第 十 條 契約	1、以職業訓練為目的而僱用他人者（訓練機構 ²⁰⁵ ），應與受訓練者（建教生）締結職業訓練契約。
	2、除依其性質與目的既本法令有規定外，職業訓練契約應適用所有現行有效適用於勞動契約之法律規定與法律原則。
	3、法定代理人與其子女締結職業訓練契約者，不受民法第 181 條之限制。
	4、訓練機構關於僱用或訓練之權利有瑕疵者，不影響職業訓練契約之效力。
	5、為履行訓練機構之契約義務，數個自然人或法人得組成訓練團體，共同進行職業訓練，但以個別訓練階段與訓練時間之責任分攤明確者為限（團體訓練）。
第 十 一 條 書面契約	<p>1、訓練機構應於締結職業訓練契約後立即，至遲於職業訓練開始前，以書面載明如第二句所列內容；不得已電子形式為之。書面契約中應至少載名以下事項：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 職業訓練之類科、專業與時間之分配、目的，特別是職業訓練所欲養成之職業能力。 b. 職業訓練之開始與期間。 c. 訓練處所以外之訓練措施。 d. 每日正常之訓練時間長短。 e. 試用期間長短。 f. 工資給付方式與數額。 g. 休假期間長短。 h. 終止職業訓練契約之要件。 i. 有關職業訓練關係所得適用之團體協約、廠場協定或人事協定內容之提示。

²⁰⁵ 德文原意指為「師傅」，在這裡將「師傅」翻譯成「訓練機構」。

	2、書面契約應由訓練機構、建教生暨其法定代理人簽署之。
	3、訓練機構應立即給予建教生暨其法定代理人已簽署之書面契約。
	4、職業訓練契約內容變更時，適用本條第 1 至第 3 項規定。
第十二條 無效之約定	1、約定建教生於職業訓練關係結束後之職業活動應受限制者，無效。但約定訓練機構於職業訓練關係最後 6 個月期間內，應與建教生締結訓練結束後開始之勞動關係者，不在此限。
	2、以下約定無效： a. 建教生就職業訓練應給付對價補償。 b. 契約罰。 c. 損害賠償請求權之拋棄或限制。 d. 已確定數額明定損害賠償之金額。
第二目 建教生之義務	
第十三條 職業訓練中之行為	建教生應努力取得為達訓練目的所必要之職業行為能力。建教生應有下列義務： a. 謹慎履行於職業訓練範圍內所賦予之任務。 b. 參加依第 15 條規定得免除工作義務之訓練措施。 c. 服從訓練機構或其他有指示權之人於職業訓練範圍內所給予之指示。 d. 遵守適用於訓練處所之規定。 e. 謹慎處理工具、機器與其他設置。 f. 保守企業與營業秘密。
第三目 訓練機構之義務	
第十四條 職業訓練	1、訓練機構應： a. 努力培育建教生養成為達訓練目的所必要之職業行為能力，並以符合其目的之形式而做適當時間與專業上之訓練安排，以使訓練目的得於預定之訓練期間內完成之。

	<p>b. 明確指定負責訓練任務之人。</p> <p>c. 無償提供建教生為完成職業訓練與職業證照考試，包括於職業訓練關係結束後所舉行者，所需之包括工具與材料在內之訓練素材。</p> <p>d. 於職業訓練之必要範圍內，督促並審視建教生之就讀職業學校與書面訓練證明之填寫。</p> <p>e. 努力協助建教生健全人格之養成暨不受精神與身體上之危害。</p>
	2、訓練機構僅得賦予建教生符合訓練目的、同時於其身體負荷為相當之任務。
第十五條 免除工作	為參加職業學校課程與考試，訓練機構應免除工作義務；訓練措施於訓練處所以外之地點舉行者亦同。
第十六條 證書	<p>1、職業訓練關係結束後，訓練機構應給予建教生書面證明，並不得以電子形式為之。訓練機構內所有執行訓練工作者均應簽署之。</p>
	2、證書應記載下列事項：職業訓練之類科、期間與目的，取得之職業技術、知識與能力，依建教生之請求並得加入有關其行為與表現之記載。
第四目 工資	
第十七條 工資請求權	<p>1、訓練機構應給付建教生適當之工資。工資數額應考量建教生之年齡，同時依職業訓練之進行而至少逐年調升。</p>
	2、工資得以社會法典第4編第17條第1項第1句第4款所稱之食物給付價額而以實物給付之，但不得超過毛工資之75%。
	3、超過所約定之正常每日訓練時間以外之僱用，必須給付工資或以相當休假代之。
第十八條 工資之計算與給付時點	<p>1、工資應按月給付，以日為計算單位者，每月均以30日計之。</p>
	2、當月工資應至遲於該月最後工作日給付之。
第十九條 工資之繼續給付	<p>1、訓練機構應給付以下期間之工資：</p> <p>a. 免除工作義務之期間（第15條）</p>

	<p>b. 最長不得超過 6 週之以下期間：</p> <p>a) 建教生已準備接受職業訓練，但訓練因故停止。</p> <p>b) 因其他不可歸責於己之個人事由，致無法履行職業訓練契約所生之義務者。</p>
	<p>2、建教生於繼續給付工資之期間內，有無法受領實物給付之正當事由者，訓練機構應依第 17 條第 2 項所稱之實物給付價額另以金錢給付之。</p>
<p>第 五 目 職業訓練關係之開始與終了</p>	
<p>第 二十 條 試用期間</p>	<p>職業訓練期間始自試用期間。試用期間最短 1 個月，最長不得超過 4 個月。</p>
<p>第二十一條 結束</p>	<p>1、職業訓練關係結束於訓練期間屆滿日。階段式訓練結束於最後階段期間屆滿日。</p> <p>2、建教生於訓練期間屆滿日前通過結業考試者，以考試委員會公布成績日為職業訓練關係結束日。</p> <p>3、建教生未通過結業考試者，職業訓練關係依其請求得自動延長至下次結業考試日，至多不得超過 1 年。</p>
<p>第二十二條 終止</p>	<p>1、於試用期間內，職業訓練關係得不經預告隨時終止之。</p> <p>2、事業期間屆滿後，非有下列事由之一，不得終止職業訓練關係：</p> <p>a. 因重大事由而不經預告終止者。</p> <p>b. 建教生因放棄職業訓練或決定轉往其他職業活動之訓練，於 4 周前預告終止者。</p>
<p>第二十三條 提前結束之損害賠償</p>	<p>1、職業訓練關係於是用期間屆滿後提前終止者，訓練機構或建教生得向可歸責之他方請求損害賠償。但第 22 條第 2 項第 2 款 (b) 不適用之。</p> <p>2、損害賠償請求權之時效為職業訓練關係結束後 3 個月。</p>
<p>第 六 目 其他規定</p>	
<p>第二十四條 繼續工作</p>	<p>未經明示或約定，建教生於職業訓練關係結束後仍繼續工作者，視為成立不定期勞動關係。</p>

第二十五條 另為約定之禁止	不利於本法所定有關建教生權利之約定無效。
第二十六條 其他契約關係	未約定勞動關係，但以取得職業技術、知識與能力或職業經驗為目的而僱用，非屬本法所稱之職業訓練者，本法第 10 條至第 23 條、第 25 條適用之，但得約定縮短法定試用期間、不須訂立書面契約，或於試用期間屆滿後不得依第 23 條第 1 項規定請求損害賠償。

資料來源：感謝口試委員林佳和老師提供。



第四章 混亂的建教合作關係

本章欲瞭解我國建教「合作」實際上所發生的問題點。由於受教育者為受僱人的教育關係，在我國的體系上相當混亂，勞動法學者黃越欽雖將其身分定位於「勞動教育關係」，惟其著墨並不深²⁰⁶。

本文首先瞭解建教生在職場中的「勞動（學習）」條件、以及第四者介入建教合作的因素等問題後，發現這些學生甚至比一般勞工的勞動條件更為惡劣，只是大多掩蓋在「學習技能」之名下；那麼，「學習技能」一詞又是從何而來？於是本文接著進行學生與勞工二重身分的探究；最後藉由法源所引發的權利義務關係，來瞭解我國建教合作主管機關不同的問題：

第一節 我國建教「合作」中學習與勞動的真相

本節主要探討在建教合作制度中關於學生在「做中學」時實際的「勞動（學習）」情況：

壹、「勞動（學習）」條件²⁰⁷

一、技術生訓練契約

在一般的勞動關係中，勞動契約可以說是確保勞資雙方權利義務的規範；而在建教合作中，尤其在學校、建教合作機構與學生三方關係下，技術生訓練契約更是做為建教生權利義務的保障，惟實務上，多數企業未依規定與建教生簽訂書面契約²⁰⁸。

另以在行政院勞工委員會辦理的「100年度建教生專案檢查」為例，未簽訂書面訓練契約並送主管機關備案即有19件，比例也接近4成，因此主管機關實

²⁰⁶ 參閱黃越欽（2006），頁152-158。

²⁰⁷ 此部分係依據建教生權益促進聯盟於2010年8月3日至2011年8月19日止，在網路上發的問卷，有效樣本人數總計為31人；行政院勞工委員會辦理的「100年度建教生專案檢查」，100年5月1日起至31日抽查50家建教合作事業機構之勞動條件，查核結果計有30家違反法令規定；以及教育部100年度專案輔導查核違規事業機構，於101年1月至2月抽查101家事業機構的結果，其中32家有違規事項。

²⁰⁸ 參閱鄭慶民、劉怡萍（2011）。

際上並無從檢閱這 4 成建教生在職場上的勞動條件，也無從保障這些建教生享有法律上的權利。

二、「勞動（學習）」時間

在行政院勞工委員會辦理的「100 年度建教生專案檢查」中，關於違反工時規定的樣態有：正常工作時間違反法令規定、未依規定置備勞工出勤紀錄表、延長工作時間違反法令規定、使未滿 16 歲之建教生於午後 8 時至翌晨 6 時之時間內接受訓練、使女性建教生從事夜間工作不符法定要件等，累計 60 件中就有 15 件是關於工時的；而在教育部的 101 年專案調查中，有關機構違規事項 39 件中也有 9 件是關於工時的²⁰⁹，可見違反比例相當高。

尚未達違反標準的，在訪談過程中也發現有部分企業要求學生提早到廠工作，但卻不准在當時打卡，而是到了正常上班時間時才打卡，以規避勞動檢查的情況。

「比如說有些公司覺得這個學生反應不是很好，每次都叫他提早去，比如說十點上班，他都叫學生九點就去，甚至八點半就去了，他就說因為妳學習力比人家差，所以你要加強學習，可是他每天都八點就去了、八點就打卡，或甚至八點半去你先做，做完開店準備，十點在打卡。」【T1：Q6】

同時，根據建教聯盟的問卷，31 人裡面即有 28 人「學習」時間超過 10 小時的²¹⁰、學生表示有加班情形的有 19 位。值得注意的是，學生自己認為沒有加班情況，但實際工作時間卻超過 10 小時至 14 小時的學生卻有 10 位，凸顯了這些學生認為實際的「學習」時間並非是「加班」時間，將超時「學習」常態化了；而也有部份學生因為害怕企業實習成績考核太低，而不得不加班²¹¹。

另外在美髮業中設計師的責任制也是一個問題。由於其薪資制度係採用抽成制度，其目的係在鼓勵員工留住顧客，顧客常來，設計師也能增加抽成所得；惟設計師的責任制，也直接、間接影響了建教合作生的「學習」時間，設計師服務

²⁰⁹ 在 32 家事業單位有違規事項中，就有 9 件是超時訓練及訓練時間違反規定。

²¹⁰ 至少需要工作 10 小時的 5 位、11 小時的 4 位、12 小時的 12 位、13 小時的 5 位、14 小時的 2 位。

²¹¹ 參閱林瑞蘭（2005），頁 23-26。

顧客的時間延長，在晚間收工後，又要集中學生實施補充訓練、或加強技能授課，「入境隨俗」的也拉長了學生「學習」的時間²¹²。

三、休假時間

在勞委會專案調查中，企業未依法給予一日之例假者 60 件中有 5 件、未於應放假之日給予休假者在 60 件中就有 12 件。同時，在建教聯盟的問卷調查中，一個月休假天數 4 天以下的 31 人中就有 22 人，作為一位「學生」，其休假時間甚至比一般勞工來的短。

此外，在建教聯盟的調查中，更有 5 位表示休假期間還必須要去上課的，這點也與本文的訪談結果不謀而合；也有業績未到達標準會被扣假者，試問如此的「學習規則」是否過於嚴苛呢？

「在假日，可能是星期六、或者星期天，我們會安排心理輔導、心理諮商、說話藝術課程、或者單一主題的課程，都是和正職員工一起上。」【C2：Q13、Q27】

四、生活津貼

根據建教聯盟的問卷統計，31 位建教生中每月領取的生活津貼最高為 17,280 元的 2 位、15,840 元的 15 位，共有 11 位是低於 15,840 元，最低的為 3,000 元至 5,000 元的 1 位，有 1 位學生沒有生活津貼。

但是，建教生在實領生活津貼卻有 19 位是低於 15,840 元，有 1 位學生原底薪為 12,000 元，其實領生活津貼被扣減至負 3,000 至 4,000 元。其原因多數係為企業訂定各種名目苛扣所致，在該統計中有 20 位學生表示公司有訂定各項規定扣減生活津貼，本文在訪談中也發現這是許多公司中的「常態」。

「我們都是依照勞基法最低工資給的，我們不敢違法法令啦。但是要有上班才有，如果沒上班就扣，因為他們是生活津貼，不是最低工資，病假的話

²¹² 也有人認為，在薪資抽成制度下，員工係以自己的能力在賺錢；如要求技術生上班 8 小時，薪資不得低於勞基法規定最低基本薪資，則店家用人一定會減少，建教合作的機會自然會減少，影響的是學生建教合作的機會。參見林琴珠（2002），頁 151。

還會給半薪。」【C3：Q29】

「那學生回來後我們就會問學生，比如說你們公司如果遲到，那公司怎麼處理？那有學生就說，那就扣薪阿。」【T1：Q6】

「奇怪為什麼學生去你(合作廠商)那邊都待不住？都是一種很苛刻的行為，扣錢、扣錢、扣錢，這樣子我受不了阿，我都花時間在你(合作廠商)這邊就好。」【T2：Q21】

而高一的建教生由於其年齡、技術的關係、或者是藉由類似「試用期」的形式，其領取的津貼可能還會更低²¹³。

五、職業災害

勞工安全衛生法第 20 條規定，雇主不得使童工從事危險性或有害性工作²¹⁴，由於輪調式建教合作學生在高一時仍屬於童工，是故仍須遵守勞工安全衛生法之規定。

以護校學生為例，學生在實習過程與護理人員一樣，也存在著勞動安全衛生的疑慮。而且最容易發生被針頭與尖銳物刺傷的地點，通常就是學生最常出現之實習地點²¹⁵。而在美容科、或餐飲科內場等建教合作的學生，也有因長期與水、清潔劑、化學染料、乾燥熱風、鍋爐蒸氣等接觸，而有手部病變的現象、或者是因用餐緊張、時間不定等適應上的困難²¹⁶，在訪視過程中的餐飲科內場也常能看到場地濕滑、水管遍佈、雜物阻礙的狀況。

「我們也知道美髮在洗頭洗久了一定會有狀況.....更何況是 8 個小時的工作？」

²¹³ 參見本文第五章、第一節、貳、一、(二) 試用期延伸至學校。

²¹⁴ 勞工安全衛生法第 20 條：「雇主不得使童工從事左列危險性或有害性工作：一、坑內工作；二、處理爆炸性、引火性等物質之工作；三、從事鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作；四、散布有害輻射線場所之工作；五、有害粉塵散布場所之工作；六、運轉中機器或動力傳導裝置危險部分之掃除、上油、檢查、修理或上卸皮帶、繩索等工作；七、超過二百二十伏特電力線之銜接；八、已熔礦物或礦渣之處理；九、鍋爐之燒火及操作；十、鑿岩機及其他有顯著振動之工作；十一、一定重量以上之重物處理工作；十二、起重機、人字臂起重桿之運轉工作；十三、動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作；十四、橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作；十五、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。」

²¹⁵ 參閱楊鳳宜(1999)，頁 2。

²¹⁶ 參閱林琴珠(2002)，頁 48-49。

戴了手套顧客又不滿意，不戴手套又會受傷，真的很兩難阿。」【T1：Q6】

對建教生來說，雖然同時有學生與勞動的兩種狀態，所面臨的職業災害風險並不會比一般勞工還低，但在新北市的勞檢所公佈的稽查報告中，卻仍發現雇主沒有做好墜落危害防止措施的比例高達 15.8%²¹⁷，在建教合作相關辦法中更未提及勞工安全衛生，其勞動環境是相當堪憂的²¹⁸。

貳、「三角」合作關係變成「四角」合作關係

完備之建教合作制度，可以締造建教生、學校與建教合作機構三贏的局面，對建教合作生而言，除可以透過在建教合作機構受訓，獲得專業實用之技術外，受訓期間所得之生活津貼又可用以支付學費或生活費；對學校而言，透過與建教合作機構合作，由建教合作機構負責技術訓練，可節約設備成本與訓練人力，大幅減輕學校之經營成本；對建教合作機構而言，雖然建教生是在學習技術，而非提供勞務，但建教生在受訓過程中所產生之勞動力仍有相當之經濟價值，且建教合作機構亦可透過建教合作機制發掘人才，節約招募與訓練之成本。

惟在透過文獻回顧與訪談過程中，本文發現這「三角」合作關係的局面受到了第四人的介入：

一、第四方的介入

在部分文獻中即可以發現，在建教合作的「三角」關係中對於「第四方」——即仲介業者的介入並不陌生，他們通常不會被稱作仲介，而是以其他名稱或形式來參與其中，如便利商店、餐飲業界，過去曾有透過「台灣連鎖暨加盟協會」來推動與技職體系的建教合作，再由這些單位去尋找可能合作的學校來洽談；並藉由學校所提供之學生，依照他們的興趣及專業，提供職涯規劃，建立資料庫，以提供往後企業的人力需求²¹⁹。

「我們比較不會去用那種方式，因為這種就有點像人力仲介。那我們很怕這

²¹⁷ 參見李書璇，2012年10月12日，建教生工作環境安全，雇主未做好防墜措施最多。中廣新聞網，取自：<http://news.msn.com.tw/news2861982.aspx>。

²¹⁸ 參見黃越欽（2006），頁155-156。

²¹⁹ 參閱陳雅惠（2006），頁78-79。

種。曾經也有人力仲介來跟我們談過，他說你有多少學生我全包。我就跟他拒絕，因為這個學生被賣了你都不曉得。」【T1：Q24】

「有，台北有我知道有（人力仲介），南部沒有。你去台北找一定有，高雄市據我所知沒有，我們學校還有過來找我，我就把他擋掉。」【T2：Q24】

「我們是念夜校，一個禮拜上3天課，算是美容補校吧。當初是OO公司帶我們四處參觀一些店家，後來我們覺得不錯就留下來了。」【S1：Q5】

此外，上述所謂的「第四方」的角色，其涵蓋範圍除了廣納高職階段的夜校、補校以外²²⁰，也包含了科技大學、技術學院等其他學制，更有將這中間的指揮、監督關係合理的稱之為「產學合作關係」者²²¹；惟本文因缺乏足夠管道，並無法與其取得聯繫。

二、介入的空間²²²

（一）企業與學校協調困難，仲介業者可以居中協調

對企業而言，連鎖服務業其地區之經營型態多數為社區小規模店家，此種店家參與建教合作，依規定僅能分配到幾位技術生²²³。單店在缺乏建教合作管道下，「仲介業者」透過與各單店結盟，或以加盟店方式結合各店家，成為會員組織型態，仲介業者則負責與學校洽談申辦建教合作及協調聯繫事宜，以供應給旗下店家技術生，再由店家支付招生費用及行政管理費。

而對學校來說，開辦建教合作班從申請、填寫合作計畫、簽訂合約、乃至於學生輔導或每期輪調作業之聯繫等，必須面對眾多企業，且多數企業對於申辦程序亦不甚瞭解，亦使得協調聯繫工作不易進行，是故不乏學校建教合作對象尋找

²²⁰ 惟因囿於研究限制，本文並不在此繼續探討。

²²¹ 在該文獻中，將透過間接與學校合作再將人力提供至旅館的關係稱為「間接產學合作關係」；而旅館監督及指揮學生工作，並回報與學校之間的關係稱為：「直接產學合作關係」。參見林書婷（2008），頁95。

²²² 參閱林琴珠（2002），頁42、頁143-145。

²²³ 依我國政府對於高級職業學校建教合作教育作業規範之相關規定，建教合作機構技術生人數，不得超過該單位相關部門四分之一，另外除了實習式建教合作以外，輪調式建教合作與階梯式建教合作每期人數均不得少於3人，因此建教合作機構之營業規模至少須有12名員工，方可申辦建教合作。

與連鎖體系合作者²²⁴。

另外對於學校於辦理招生，如有一仲介業者幫助學校招生說明、統整聯繫所有企業有關訓練、福利、待遇等制度，學生更能明瞭及做選擇，而仲介業者居中正可以擔任此種腳色賺取部份收入。

(二) 中小型企業以建教合作生作為替代人力

有些規模較小的美容院受限工作崗位，不符合技術生 4 比 1 的要求，無法參與建教合作評估，不得不透過仲介業者來填補基層人力。透過此種管道的人力仲介，因企業只知道建教合作可以獲得員工，把學生當作替代人力看待，而非技術生，亦不懂得進行技能訓練、教育有關的事情，而企業因委託所支付的費用，即可能直接反映在學生的身上。

「企業很多都是要人而已，第一個他們不懂這個制度要做什麼，第二個學校會來拜託他們幫忙招生，所以這些資料就給他們做。」【P3：Q4】

三、轉嫁的空間²²⁵

(一) 仲介業者作為雙方協調者參與招生

部分仲介業者會在每年學校招生之際參與招生說明會，並負責與學校洽談申辦建教合作及協調等聯繫事宜，以供應給合作的企業建教生，因而向企業收取招生費用、行政管理費用等，而企業基於成本考量，這筆費用可能會轉嫁到學生身上，進而影響學生權益。

(二) 仲介業者自行招募學生

部分仲介業者會自行到國中招募學生，透過各種方式，將所招募到的學生將其「轉賣」給一些小型企業，從中牟取利益；又或者在與學校合作的過程中，收取招生獎金，惟當雙方合作出現裂痕時，便將學生調走，而學生必須重新適應新的環境。因其係以牟取利益為手段，未考慮學生的受教權，而學校又未能堅守教

²²⁴ 學校辦理美容科輪調式建教合作班困難的問題，第五困難是「尋覓店家困難」。參見林琴珠（2002），頁 42、頁 76；詳見第五章、第一節、一、(二) 建教合作申請、評估相當繁雜。

²²⁵ 參閱林琴珠（2002），頁 42、頁 143-144、頁 157。

育原則下，學生變成為人力仲介的犧牲品。

第二節 建教合作生是誰？

本章於第一節中，已對於建教生於建教合作機構中所受到的「教學」做了一番初步的瞭解；而在第二節中，本文將探究為何我國建教生會出現「學習」與「勞動」這二重身份呢？

壹、建教合作生的法源

從法律面來看，我國有關建教合作生的規範散於各部法典中，這些法典的立法精神不同，也間接直接的影響了對於建教生的觀點，他的身分，也受到所處的環境不同而有不同的稱謂。橫向面來說，在學校時被稱為「學生」，而在工廠時又被稱作「技術生」；縱向面來說，在建教合作制度成型以前，工廠法頒佈之際被稱為是「學徒」、勞動基準法訂定以後被稱為「技術生」、而在高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法草案中又被稱作是「建教合作生」：

一、學徒

依據工廠法第 57 條：「未滿 13 歲之男女不得為學徒。但於本法施行前，已入工廠為學徒者，不在此限。」以及工廠法施行細則第 27 條：「本法所稱學徒包括技術生、養成工、見習生、輪調式建教合作班之學生等，依照所訂契約在工廠中學習技藝者而言。」是故，學徒於工廠法之定義為：「在發動機器之工廠²²⁶，依照所訂契約在工廠中學習技藝者。」

早在民國 18 年，政府為保護我國之童工，在工廠法中的學徒一章早已訂定了關於學徒訂定契約²²⁷與終止契約²²⁸、年齡限制²²⁹、工時²³⁰、工作環境²³¹，

²²⁶ 工廠法第 1 條。

²²⁷ 工廠法第 56 條：「工廠收用學徒，須與學徒或其法定代理人訂立契約，共備三份，分存雙方當事人，並送主管機關備案，其契約應載明左列各款事項：一、學徒姓名、性別、年齡、籍貫及住址；二、學習職業之種類；三、契約締結之日期及存續期間；四、雙方之義務。」

²²⁸ 工廠法第 66 條：「除第 31 條所列各款外，有左列情事之一者，工廠得終止契約：一、學徒反抗正當之教導者。二、學徒有偷竊行為屢戒不悛者。」；工廠法第 67 條：「除第 33 條所列各款外，有左列情事之一者，學徒或其法定代理人得終止契約：一、工廠不能履行其契約上之義務時。二、工廠對於學徒危害其健康或墮落其品行時。」

²²⁹ 工廠法第 57 條：「未滿 13 歲之男女，不得為學徒。但於本法施行前已入工廠為學徒者，不在此限。」

甚至是忠實義務²³²、競業禁止²³³、以及現在的廠商的爭議點之一—「技術生人數比例²³⁴」的爭議等也源自於此。

惟在勞動基準法、職業訓練法尚未訂定之時，對於這些學生的法令規範有限，勞動意識並不盛行；同時早期我國也以勞力密集產業為主，鮮有現今的出現的許多問題，如技術生人數比例爭議。

二、技術生

關於「技術生」一詞，就我國目前法律有關的可以分成三個法令，一是職業學校的建教合作，即本文所討論的「技術生」的學生身分之源頭；二是勞動基準法，是有關技術生進入工廠產生勞動問題、規範勞動條件等之源頭；三是職業訓練法，也就是我國「技術生」訓練制度的源頭：

（一）高級職業學校建教合作實施辦法

依據高級職業學校建教合作實施辦法第二條第二項：「參與建教合作之學生，在建教合作機構稱為技術生。」、第五條：「技術生訓練契約，應由學校協調建教合作機構與學生及其法定代理人依勞動基準法規定辦理。」之規定，參與建教合作之「學生」，在建教合作機構時是屬於「技術生」的身分，準用勞動基準法之規定。

（二）勞動基準法

依據勞動基準法第 64 條第 2 項：「稱技術生者，指依中央主管機關（在此應

²³⁰ 工廠法第 58 條：「學徒之習藝時間，準用本法第三章之規定。」而工廠法第三章是有關正常工時、延長工時、以及童工女工等相關工時等規定、工廠法施行細則第 31 條：「學徒訓練開始時應有三個月之基本訓練，並得由工廠委託職業訓練機構或職業學校辦理。在工廠學習期間平均每週應有七小時之理論傳授及職業道德課程。」

²³¹ 工廠法第 7 條、59 條：「童工及女工，不得從事左列各種工作：一、處理有爆發性、引火性或有毒質之物品；二、有塵埃、粉末或有毒氣體散布場所之工作；三、運轉中機器或動力傳導裝置危險部份之掃除、上油、檢查、修理及上卸皮帶、繩索等事；四、高壓電線之銜接；五、已溶礦物或礦滓之處理；六、鍋爐之燒火；七、其他有害風紀或有危險性之工作。」、「學徒除見習外，不得從事本法第 7 條所列各種工作。」

²³² 工廠法第 60 條：「學徒對於工廠之職業傳授人，有服從忠實勤勉之義務。」

²³³ 工廠法第 56 條第 2 項：「前項契約不得限制學徒於學習期滿後之營業自由。」

²³⁴ 工廠法第 63 條、64 條：「工廠所招學徒人數，不得超過普通工人三分之一。」、「工廠所收學徒人數過多，對於學徒之傳授無充分機會時，主管機關得令其減少學徒之一部，並限定其以後招收學徒之最高額。」

指行政院勞工委員會)規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的,依本章之規定而接受雇主訓練之人。本章規定,於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人,準用之。」同法第 64 條第 1 項:「雇主不得招收未滿 15 歲之人為技術生。但國民中學畢業者,不在此限。」

是故由勞動基準法中可以窺見,技術生是涵蓋養成工、見習生、建教合作班等具有技術生性質之人,且須年滿 15 歲或符合國民中學以上畢業者。有關技術生之訓練契約²³⁵、訓練費用²³⁶、人數限制²³⁷、訓練時間、職災補償及勞工保險²³⁸等均有所規定,另外還有歧視禁止²³⁹、留用條款²⁴⁰等規定²⁴¹。

(三) 職業訓練法

技術生訓練,就職業訓練法第 11 條:「技術生訓練,係事業機構為培養其基層技術人力,招收 15 歲以上或國民中學畢業之國民,所實施之訓練。」以及第 4 條:「職業訓練應與職業教育²⁴²、補習教育及就業服務,配合實施。」來看,「技術生」的訓練應該是屬於「職業訓練」中的一環,是針對未就業國民所實施之職前訓練及對已就業國民所實施之在職訓練,係透過「事業機構」所招收,惟職業訓練法中並未有關於「技術生」身分之規定。

三、建教生

²³⁵ 勞動基準法第 65 條:「雇主招收技術生時,須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份,訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項,由當事人分執,並送主管機關備案。前項技術生如為未成年人,其訓練契約,應得法定代理人之允許。」

²³⁶ 勞動基準法第 66 條:「雇主不得向技術生收取有關訓練費用。」

²³⁷ 勞動基準法第 68 條:「技術生人數,不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者,以四人計。」

²³⁸ 勞動基準法第 69 條:「本法第四章工作時間、休息、休假,第五章童工、女工,第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定,於技術生準用之。技術生災害補償所採薪資計算之標準,不得低於基本工資。」

²³⁹ 勞動基準法第 67 條第 1 項:「技術生訓練期滿,雇主得留用之,並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。」

²⁴⁰ 勞動基準法第 67 條第 2 項:「雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間,應不得超過其訓練期間。」

²⁴¹ 也因此,一般勞工所應擁有的權益,如工時等勞動條件,技術生也都擁有,但卻也延伸出主管機關不同的問題,詳見本章第三節、建教合作該由誰來管?。

²⁴² 職業學校法第 9 條:「職業學校應配合社會需要,辦理推廣教育及建教合作;其辦法由教育部定之。」

依據「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案，「建教生」係指於合法設立學校就讀，參加建教合作計畫，在一定期間內於建教合作機構接受職業訓練，領取一定生活津貼之「在學學生」²⁴³。因此，若學生前往事業單位「無償實習」，即實習後未領取任何生活津貼，即使學校稱此種實習方式為「實習式建教合作」，仍非該法所規範之「建教合作」，此種學生亦非該法所規範之「建教生」。

同時，在新法中也可以見到對建教生權益的保障，包含生活津貼、積欠工資、訓練及休息時間、災害補償、歧視、性騷擾、留用等規定。值得注意的是，在第 37 條中將建教生排除勞基法之適用，其立法說明為：「由於本法已將所有勞基法可適用於建教生之保障規定明定於本法相關條文中，為避免建教合作機構、學校、建教生在適用相關法律時，不知該優先試用本法或是勞基法，本條規定本法施行後，勞動基準法第 64 條第 3 項之規定，於建教生不再適用。」亦即，將勞基法上的「勞工」與「建教生」做了切割。

貳、在廠場中的建教合作生

在上述探討完關於建教合作生的法源之後，可以發現除了法源相當零碎以外，諸多的法源也直接的導致「建教生」的身分相當複雜，雖然在高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法草案希望藉由立專法整合，但是將勞基法上的「勞工」切割了之後，建教生是否就不屬於「勞工」身分了呢？

一、有學習之名，有學習之實？

技職教育的目標，在於致力追求「實用」，學校透過建教合作的制度，可以使學生在學校獲得基礎理論知識、同時又能藉由合作機構來加以印證、實務操作學習，勞基法施行細則第 35 條明定：「雇主不得使技術生從事家事、雜役及其他非學習技能為目的之工作。但從事事業場所內之清潔整頓，器具工具及機械之清理者不在此限。」

然而在我國的學校制式教育下，一則職業學校與產業真正的需求嚴重脫節，

²⁴³ 高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法草案第 3 條。

造成業界人才斷層，而學生卻不能學以致用²⁴⁴，甚至除了技職教育外，在普通教育體系也開啟了「實習」的浪潮²⁴⁵；二則在「做中學」中，學生的確有「實作」的事實，但是究竟為核心的技術、還是「雜役」呢？

就過去的文獻中可以看見，包含機械科、美容科、餐飲科、資訊處理科等學生整體學習上，滿意度結果相當不同。不滿意的方面，面對服務業久站、工作量大、壓力大、重複性高的基層操作、工作崗位的輪調等沒有完善的計畫因素影響考驗，常常冷卻了學生的熱情因而考慮轉行²⁴⁶，在建教生權益促進聯盟的問卷調查中也得到相當的印證²⁴⁷，諸點都讓人在是否有「學習」之實上令人存疑。

反面來說，在那群「學習」滿意度高的學生身上²⁴⁸，這種技術實習是否只是一種經過重新解釋的「不完全技術概念」：包括操作時特別純熟靈巧、有限而重複的動作、速度及技術等²⁴⁹，其技術雖然具有實質性意義，同時也具有「社會建構」的性質。

透過技術學習是包含經驗學習這樣的說法，創造出一種非核心的、雜役的「社會建構的技術」。譬如在工科將其「技術」切割到僅需 4 個動作即可完成。

「譬如說美容美髮的.....他們職場關聯性比較高，替代性比較低.....現在反而是工科的替代性比較高，因為他不需要太複雜的技術.....譬如你會看電腦、你會把板子掛上去，就四個動作，看、掛版、畫叉叉、然後 check out。」

【P1：Q2、Q4】

²⁴⁴ 參閱蕭奕志（2006），頁 1-3。

²⁴⁵ 參見本論文第五章、第一節、參、類似體系—建構廉價勞動力

²⁴⁶ 高職輪調式建教班機械群的學生，以「我對於工作崗位的輪調，感到」，滿意度最差。參見廖建春（2007），頁 122；

工作訓練與學習成長方面，實習單位並未提供完善的實習培訓計劃；且實習時也不見得可以驗證許多學校課堂所學，因此在建教合作學生普遍不認同工作訓練與學習成長措施的情況下，其滿意度的差異影響未來從事餐旅業意願也不顯著。參見周思穎，餐旅業建教合作生實習滿意度與未來從事餐旅業意願之探討，桃園：國立中央大學人力資源管理研究所，2006，頁 72；

學生無法從事基層工作技術工作的因素中，最主要為「相關的執業多為重複性的工作」認同度最高。參見孫仲山等（1999），頁 94。

²⁴⁷ 在 31 位有效樣本中，對工廠（公司）達不滿意以上的有 16 位；畢業後意願有 8 位是想要轉行工作、有 10 位是希望到別廠服務、只有 4 位是確定要留廠服務。

²⁴⁸ 整體而言，高職輪調式建教班機械群學生對有關「學校的課程與教學」、「學校的學習環境」、「工廠的生活照顧」、「工廠的技術與學習環境」等四個因素構面及整體學習滿意度總體表現均偏向正向。參閱廖建春（2007），頁 112。

²⁴⁹ 參閱勞動與壟斷資本（1988），頁 422。

如此一方面用來區隔設計師、技工等與建教生，壓低作為「非技術」的建教生薪資，二方面用來控制學生提供「學習」做為勞動力使用。也就是說，在實習中學生雖然可以學到與工作有關的一些必要「技術」，但是對學生而言，他究竟學到的是「真正的技術」抑或是「社會建構的技術」²⁵⁰？

二、無僱用之名，卻有勞動之實？

建教合作，其本意在於培養學生、培養基層技術人才。進入工廠後經由「做中學」，在工作崗位上學習技術本無可厚非，但由於以技術生身分受僱者幾乎皆為青少年，大多數年齡是已超過 16 歲，但又未滿 18 歲，因此勞基法也針對建教合作生，特別訂有第 8 章「技術生」。

這些「學生」雖已超過勞基法童工保護的年齡，但對企業而言，作為新鮮人的身份並不變，卻需承受與成年勞工相同的勞動環境²⁵¹；同時，還可能冠以「學習」之名，壓低其薪資待遇，甚至比一般勞工的勞動條件還低，這點經過勞委會、教育部等專案調查、以及建教聯盟的問卷調查中也能得證。

三、有勞動基準法之準用，也有勞動之實，卻不屬於勞工身分？

一般企業在做抗辯時，多以「學習技能為目的」以及「準用」兩點做為主要論述：企業認為建教生並非以「給付勞務為目的」，性質與勞工並不相同；同時認為「準用」一詞係立法者有意將「技術生」與「勞工」做為區別²⁵²。

惟在實務中，當我國法院在判斷勞工身分有無時，常引用勞動契約法第 1 條²⁵³，係以勞動契約的定義與「從屬性」的概念作為判斷標準，來補足民法、勞基法對勞動關係的說明不足，其後「從屬性」做為勞工的判斷依據可說是我國法院的通說，從屬性的概念主要分為 2 項—「人格從屬性」與「經濟從屬性」²⁵⁴。

²⁵⁰ More 在社會建構理論中認為，在某些特定的情況下，會出現不同形式的「社會建構的技術」。技術工人所自誇擁有的「技術」，實際上最重要的作用在於限制其他工人進入勞動力市場，形成所謂的「工人貴族」，而非真的在生產上具有必要性。轉引自 More, Charles(1980)，參閱楊鳳宜(1999)，頁 49-52。

²⁵¹ 參閱楊鳳宜(1999)，頁 1；陳雅惠(2006)，頁 141。

²⁵² 最高行政法院判決 101 年度判字第 267 號。

²⁵³ 勞動契約法第 1 條：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。」

²⁵⁴ 參閱鄭津津(2007)，頁 3。

以下，本文就試著以「從屬性」的概念來試著判斷「建教生」的身分：

(一) 人格從屬性

法院判斷人格從屬性時，多以雇主對勞工享有指示權及懲戒權為準，並且認為此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，雇主有單方決定權限；而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，由雇主決定之，勞工並有接受懲戒或制裁之義務²⁵⁵，以下針對雇主的指示權、懲戒權、工作時間等²⁵⁶加以描述：

1、指示權

雇主的指示權是人格從屬性的重要表徵，法院多數判決皆列為重要判斷基準²⁵⁷。而在建教合作機構「做中學」的建教合作生，無疑的是在企業主的指揮監督下「做中學」。

2、懲戒、考核權

人格上從屬性尚擴及秩序上的懲戒權，一般而言，受僱人在雇主企業組織內服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務²⁵⁸。就建教生而言，企業所訂定的諸多規範如扣薪、扣假、實務上的懲戒事實等，企業也明顯的掌握了對建教生獎懲工具²⁵⁹。

3、工作地點、工作時間、上下班打卡

有無固定工作時間、上下班打卡、指定之工作地點可作為判斷勞務提供者是否受到雇主的指揮監督，也可做為人格從屬性具體表徵²⁶⁰。而在技術生訓練契約中，有關於訓練時間、休息時間等也清楚的規範於雙方的契約之中，而訓練地

²⁵⁵ 台灣高等法院台南分院民事判決 96 年度勞上字第 11 號。

²⁵⁶ 由於法院關於人格從屬性的判斷中並沒有一定的標準，其中包含了指示權、懲戒權、工作地點、工作時間、上下班打卡、勞務拒絕權、適用工作規則等，礙於篇幅，本文僅就指示權、懲戒權、工作地點、工作時間、上下班打卡等作說明。

²⁵⁷ 台灣高等法院民事判決 93 年度重勞上字第 19 號判決。

²⁵⁸ 台灣高等法院民事判決 94 年度勞上易字第 84 號。

²⁵⁹ 依據建教生權益促進聯盟的問卷，有效樣本 31 位中就有 20 位學生表示公司有訂定各項規定扣減生活津貼（薪資）；參見第五章、貳、二、(二) 退廠威脅。

²⁶⁰ 台灣高等法院民事判決 96 年度勞上易字第 82 號。

點更是經過教育部申請許可，無法任意調動。

（二）經濟從屬性

經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動，而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，生產組織體系屬於勞務受領人所有、生產工具屬於勞務受領者所有，原料亦由勞務受領者供應，責任與危險均由勞務受領者承擔²⁶¹。以下分述其具體判斷標準：

1、勞工生活依賴雇主之工資

這部分或許存有疑問，建教生理論上並非依靠是企業所提供之生活津貼為生，其所得名目也被稱作為「生活津貼」與工資作為區分。惟在實務上，多數就讀建教合作的學生是以協助家裏經濟負擔為考量，是故對於生活津貼的依賴程度相當高，甚至更成了進入建教合作班的主要目的²⁶²。

2、勞工依賴雇主之生產工具勞動

法院判決有依「勞工依賴雇主之生產工具勞動」作為具體標準，由於勞工必須使用雇主所提供之設備提供勞務，對於設備並無任何支配管理之決定權，且須配合雇主之組織運作，兩造間具有經濟上從屬性及組織上從屬性之特質²⁶³。

而在職場進行「做中學」的建教合作生，也是以企業主所提供的生產設備來從事「學習」，並不擁有生產工具。

3、投保勞工保險

有判決以有否投保勞工保險作為指標²⁶⁴，若此法可行，建教合作生在訓練契約中須投保勞工保險之規定，更是涵蓋使其在「勞工」的標準之中。

惟多數判決認為是否有投保勞工保險只為一輔助表徵，而非一個獨立的判斷標準，因其勞工保險與投保單位間之關係未必均為勞動契約關係，而參加勞工保

²⁶¹ 台灣高等法院民事判決 96 年度勞上字第 6 號。

²⁶² 參見本文第五章、第二節、貳、一、社會階層的分流？

²⁶³ 台灣高等法院民事判決 96 年度勞上字第 6 號判決。

²⁶⁴ 台灣高等法院民事判決 92 年度勞上字第 38 號判決。

險亦非必即為勞基法所稱之勞工²⁶⁵。

(三) 小結

在行政院所提「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」草案版本中，甚至以學生至企業有否領取「生活津貼」作為區分是否為建教生的標準：若學生前往事業單位「無償實習」者，即實習後未領取任何生活津貼，即使學校稱此種實習方式為「實習式建教合作」，則非該法所規範之「建教合作」，此種學生亦非該法所規範之「建教生」²⁶⁶。

此種分類方式不但未以建教合作的「學習本位」出發，單純以領取「生活津貼」的狹隘概念做為認定標準之一，更將那群「無薪實習」的學生排除在外，忽略了他們的勞動事實。

建教生的身分上存在著疑義，當然也無法辨明其主管機關。也因此，在下一節本文將探討在我國的建教合作中，不同的主管機關所導致的問題。

第三節 建教合作該由誰來管？

在上節中，本文介紹了關於建教合作生的法律源由，在本節將由這些不同的法源，追溯其主管機關、以及主管機關管轄權限不同所形成的問題：

壹、我國建教合作制度的主管機關

目前我國建教合作的辦理架構，主管教育行政機關是負責提供建教合作教育相關法規、及教育經費補助，並辦理教育計畫審核、評估訪視、業務研討活動、權益相關事務、教育發展研究、教育行政業務推行督導等；而主管勞工行政機關則是針對「技術生」的勞動條件及安全衛生等事項，提供勞工關係、勞動條件及安全衛生相關法規，並辦理勞資關係業務、勞動基準業務、勞工福利業務、保險業務、安全衛生業務、勞動檢查業務等進行查核，目前建教合作教育的辦理基礎如下圖所示：

²⁶⁵ 台灣高等法院高雄分院 93 年度勞上易字第 21 號判決。

²⁶⁶ 高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法草案第 3 條。

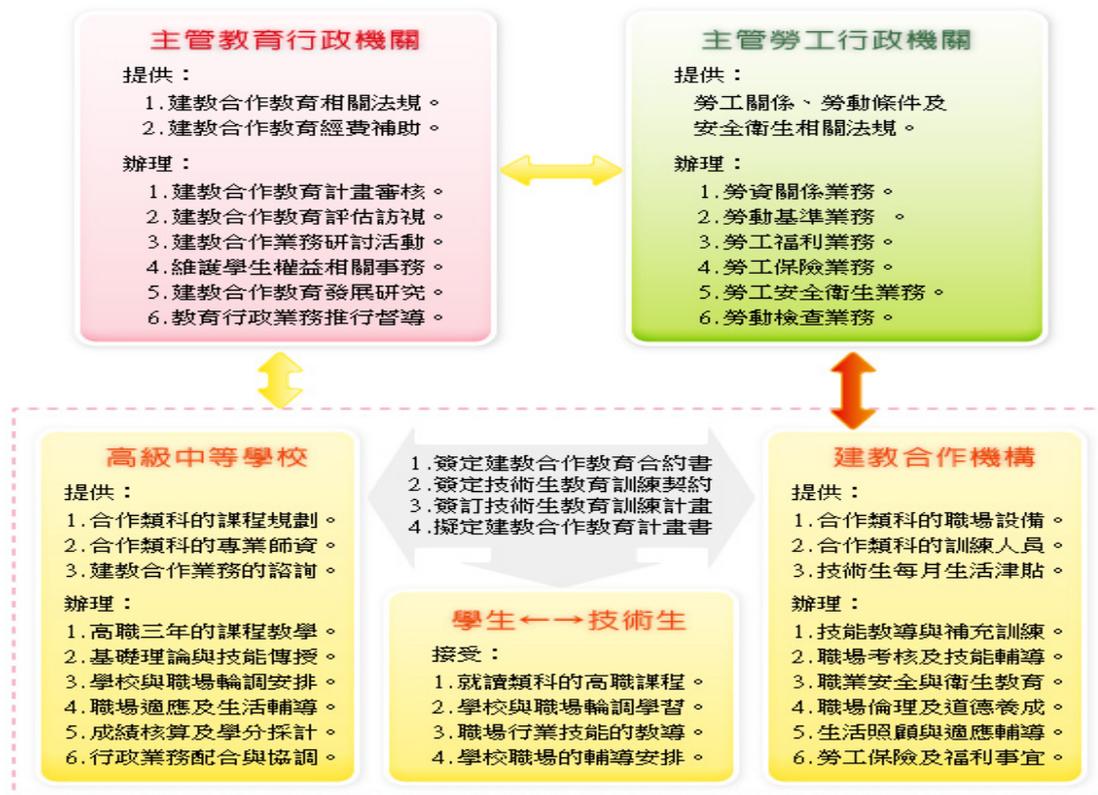


圖 四-1 我國建教合作教育的辦理基礎

資料來源：教育部中部辦公室建教合作資訊網，2012 年 10 月 25 日，取自：
(http://140.122.79.150/coedu/education_1_3.php)。

貳、主管機關不同的問題

建教合作制度，係為高級職業學校建教合作實施辦法依據職業學校法第 9 條之規定訂定，其主管機關為教育部而非勞政機關²⁶⁷，然由於建教生同時涉及在校期間及在廠期間兩種關於受教權和勞動權益的競合、且現行法律位階過低、並未對於保險及勞工安全衛生等問題有完整規劃²⁶⁸：

一、「學習」條件準用「勞動基準法」的問題

(一) 超時「學習」或超時「工作」？

在訓練及休息時間方面勞基法有工作時間、休息及休假之規定，明定技術生之訓練時間每日不得超過 8 小時，且不得於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內接受

²⁶⁷ 職業學校法第 9 條：「職業學校應配合社會需要，辦理推廣教育及建教合作；其辦法由教育部定之。」

²⁶⁸ 參閱黃越欽 (2006)，頁 156。

訓練。

惟對於某些產業，如美髮業、餐飲業等之工作型態，建教生下班時間多屬於客潮顛峰時刻，建教生作為一個「學生」其「學習」時間是否可以延長呢？如果認定建教生係為學生，非勞工身分；在建教合作機構並非提供勞務，而是學習職業技能，性質上係屬教育學習，「教育主管機關」可否同意使建教生在夜間「做中學」呢？

（二）建教生是否有積欠工資、就業保險之適用？

由於建教生係準用勞基法「技術生」之規定，而勞基法第 28 條「積欠工資墊償」的規定，係為確保日後企業若有積欠勞工「工資」時，勞工可以向積欠工資墊償基金請求墊償，以有效保障其領取工資之權利。

惟勞工主管機關認為，建教生與建教合作機構之間並非「勞雇關係」、簽訂之契約亦非「勞動契約」、所領取者係「生活津貼」而非「工資」，自無積欠「工資」之事實，這點也為法院所肯認²⁶⁹。

因此在建教合作機構積欠生活津貼時，建教生是不能準用勞基法第 28 條之規定，向積欠工資墊償基金請求墊償；以及投保勞工保險時一起投保的就業保險也不適用於建教生²⁷⁰。目前技術性的處理方式為，機構於投保勞工保險時，於表單上附記該成員為建教生，以免除機構積欠工資及就業保險責任。

在草案通過後，將在機構與建教生簽訂建教生訓練契約前，繳納保證金給予學校，並由學校專戶存儲。這筆保證金將用於建教生向機構請求生活津貼未獲給付時，由該保證金支付之。

但是僅以「非勞動契約」就將建教生視為「非就業」狀態，而非探求客觀的事實狀態，如此是否合適呢？

（三）教育主管機關「放寬」技術生人數限制

²⁶⁹ 最高行政法院判決 101 年度判字第 267 號。

²⁷⁰ 勞動基準法第 69 條：「本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。」

早期建教合作之產業大多為製造業，是故技術生人數比例為勞工主管機關依勞基法、以及工廠法等過去因應製造業所訂定的規定。惟因近來服務業、餐飲業參與建教合作之比例不斷提高。

高雄市政府教育局為因應其不同之經營型態及工作特性等因素，於「高雄市政府教育局辦理高級中等學校 98 學年度一輪調式建教合作事業單位評估業務協調會議紀錄」中，公然依照企業的要求，將美容科、汽機車科、流通管理科、資料處理科等做排除適用，使企業得以採 2.5：1 比例計算。

惟因違反母法規定，在受到立委的監督後，才行文回覆將於 101 年度調整回 4：1 比例²⁷¹，但已顯見教育單位並無法體認勞基法上的精神，單純以「市場原則」進行的脫法行為。

二、建教合作監督需要其他機關的配合

(一) 尚須加強建教合作教育事業機構評估

依據「高級職業學校建教合作實施辦法」第 3 條規定：「建教合作應由學校向各該主管教育行政機關提出申請，經核准後始得辦理之。主管教育行政機關得聘請建教合作專家學者、業界代表及學校代表等組成建教合作審議委員會，審核學校所提報之申請案；並得視業務需要，於核定前組成專家小組，辦理建教合作機構現場評估。」

其現場訪視可分成 6 個部分，第一部分為機構簡報，簡單敘述合作機構之組織制度及訓練計畫；第二部分機構須重點針對基本設施、組織制度、訓練計畫、生活照顧等進行說明；第三部分為現場評估，訪視委員對於一般設施及採計學分作一概略了解；第四部分則須確認學生宿舍之消防、逃生等生活設施；第五部分則對學生、建教機構、訓練員或輔導員進行訪談；最後填寫評估結果。全程一個合作機構預計花費 100 分鐘，一天則需要進行 7 個合作機構的訪視。

根據筆者親身參與的經驗，其訪視委員之行前訓練，只進行了一次的行前會

²⁷¹ 「在正職員工與建教生 4:1 之比例計算工作崗位數為原則，惟美容科、汽機車科、流通管理科、資料處理科為因應產業發展及職場需要，得視需要採 2.5:1 之比例計算。」參見高雄市政府教育局辦理高級中等學校 98 學年度一輪調式建教合作事業單位評估業務協調會議紀錄，頁 35。

議，然而訪視內容卻相當繁雜，包含了教育方面、勞動條件、勞工安全衛生等等，先不論其訪視行程之匆促，只根據一份制式的訪視資料，試問一個未經過仔細篩選、訓練的訪視委員，如何對建教合作機構的訓練計畫，能夠有通盤的了解與評估呢²⁷²？

（二）教育部無職權可以進行勞動方面的檢查或施以行政罰

直到洋華光電因為違法招收建教生引發社會爭議後²⁷³，自民國 58 年開始的建教合作制度，教育部在 99 年始與勞委會合作進行「建教生專案檢查」，勞委會並於 99 年 12 月 21 日正式對外公佈這項檢查結果²⁷⁴，被抽查的 51 家事業單位，僅有 13 家完全合法，將近 74.5% 的企業，被發現包括招收過多建教生、未依法讓建教生休假，以及工時過長、夜間工作等違法情事共 79 件。

透過勞委會的職權，100 年 5 月 1 日又進行了「100 年度建教生專案檢查」，抽查 50 家建教合作事業機構之勞動條件，查核結果計有 30 家違反法令規定，比例仍高達 6 成。而新北市政府勞工局亦於 99 年 11 月²⁷⁵、以及 100 年 5 月²⁷⁶開始進行專案勞動檢查，分別抽檢 28 家、29 家建教合作廠商，其中就有 9 家、以

²⁷² 肯定說：目前建教合作的評估制度太僵化，比較沒有衡量經營者的難題，未來評估重點應放在 1、公司教訓練的能力；2、安全衛生；3、學生未來的發展規劃。另外，對於評估人員也應篩選，評估時除了安全、逃生及教育訓練課程應該重視外，評估盡量放寬，以鼓勵業者參與。參閱林琴珠（2002），頁 136。

²⁷³ 經教育部組成專案訪視小組調查後，發現大成商工、治平高中兩校建教生都有超時工作，其中，治平高中建教生還有加班費短發的情況，教育部訪視小組建議，99 學年度與洋華停辦建教合作。徐詠絮，2010 年 4 月 12 日，教部調查－洋華建教生工作超時。教育廣播電台，取自：
(<http://www.coolcloud.org.tw/node/51547>)。

²⁷⁴ 本次檢查違反比率最高者為「招收建教生時未與其簽訂書面訓練契約送主管機關備案」（勞動基準法第 65 條第 1 項），共計 25 件，佔 31.6%；其次為「招收建教生人數不符合法令規定」（勞動基準法第 68 條）共計 9 件，佔 11.4%；以及「未依法令規定給予例假」（勞動基準法第 36 條）共計 9 件，佔 11.4%。參見行政院勞工委員會勞動條件處，2010 年 12 月 21 日，勞委會公布「99 年度建教生專案檢查」結果。未來仍將持續與教育部合作，督促建教合作機構遵守法令，以維建教生權益。行政院勞工委員會新聞聯絡室，取自：

(http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4d10522e:4dd7&theme=)。

²⁷⁵ 相關違法事項包括未依法報備技術生契約、招收建教生人數超過法定比例、未置備出勤紀錄、訓練時間超過法定標準、未給予國定休假及例假休息等。參見新北市政府勞工局勞安條件科，2011 年 1 月 25 日，建教生專案勞檢報告出爐－9 廠商違規。新北市政府勞工局，取自：
(<http://www.labor.ntpc.gov.tw/web/News?command=showDetail&postId=214557>)。

²⁷⁶ 至 100 年 8 月 26 日止，共計檢查 29 家事業單位，發現其中 11 家事業單位有違法情事。臺北市政府勞工局，2011 年 8 月 27 日，落實技術生專案檢查－北市勞工局維護技術生權益。臺北市政府勞工局，取自：

(<http://www.bola.taipei.gov.tw/ct.asp?xItem=4259380&ctNode=25344&mp=116001>)。

及 11 家違規情事，並依法裁罰。

回顧教育部的專案檢查，教育部雖於 100 年度、以及 101 年 1 月至 2 月抽查的 101 家事業機構，檢查出有 32 家違反相關規定，企業違規事項包含了超時訓練及訓練時間違反規定等涉及勞動基準法技術生專章的部分，惟教育部並無職權可以對違法企業施以行政罰，僅能對於企業施以減班、解除合作契約等「契約」方面做處理²⁷⁷、對於消防的部分也沒有相關主管機關的參與。

「你是一個公司，今天我為什麼要讓你評估？我只要讓勞委會來安檢就好了，你學校來評估做什麼？……我覺得安檢的部分應該由勞委會來做，教育訓練的部分才是我們可以做的，譬如說我們去看美容美髮，他的技術教學我們懂什麼？我們就只管工作崗位的部份、還有逃生、照明這些，譬如說我們去看後面沒門的，我都把他劃掉，我管你多大，失火了就一個門，逃的掉嘛？可是你教育可以管到人家消防嗎？」【P1：Q7】

「評估不是看工廠大小，要看制度完整不完整，你不要覺得說一個學生沒辦法進廠他就沒有辦法讀書，其實家長的弱勢以及對家庭的幫助，我們政府有內政部阿、有社會局阿，社會局都不見了？都丟給教育部管，教育部全包了……所以你看學校也要求生存、廠商也都這樣，奇怪怎麼會出這麼多問題？所以他嚴格說起來我們最大的問題是，如果政府這個制度是非常完整的，就可以找一所公立學校、他如果不知道就不給他辦，可是我們不是，我們把他當成社會救濟在辦，他怎麼會是教育呢？」【P2：Q2】

「現在就是變成勞委會不主動，通通都給教育部管，但是教育部對於那些安檢的東西又管不了，這其實是個很大的問題。」【P3：Q5、Q7】

而本應該由職業訓練局負責的「技術生訓練」，卻又交由教育部中部辦公室來做為主管機關，不單教育部本於職務無法進行相關訓練、更不在其職權範圍之內。種種問題其實也顯示，在我國的建教合作僅透過教育部中部辦公室單一的行政部門來管理是不足的。

²⁷⁷ 參見行政院勞工委員會辦理「100 年度建教生專案檢查」、教育部 100 年度專案輔導查核違規事業機構、教育部 101 年 1 月至 2 月 101 家事業機構抽查。

參、模糊的建教合作

在世界各國的建教合作發展過程中，經歷了基爾特的學徒訓練、戰亂時期的軍備訓練、職業教育、工業革命後的職業訓練等，其各時期的目的均有所不同，就我國目前之法規而言，建教合作的法源是在職業學校法第 9 條：「職業學校應配合社會需要，辦理推廣教育及建教合作；其辦法由教育部定之。」、以及高級職業學校建教合作實施辦法，然關於「技術生」的法源卻存在有職業訓練法、工廠法、勞動基準法，法源相當零碎。

各法源不同，其中對於「學徒」、「技術生」、「建教合作生」的「目的」自然也就不同，不但建教生在廠場中的權益受損、仲介業者得以有介入空間、在建教合作中更涵蓋了各個政府部會，單一部會所能管轄的相當有限；同時，在沒有一個明確的方向下，第一線施行建教合作的學校、企業各取所需，兀自進行變形的「職業訓練」或「職業教育」，也難以發揮建教合作的職業準備功能，在第五章，本文將接著介紹「建」「教」「合作」為了什麼？

第五章 「建」「教」「合作」為了什麼？—目的質變

職業教育，在國外是以就業為目的，雖然仍是為市場服務，但卻發揮了服務的功能；但是在我國的職業教育，不但市場上不願意來培養這群「學生」，同時也失去了最原始職業教育的目的，甚至培育出來的畢業生，也無法與市場上接軌。

第一節 機構以訓練為目的？

在本節，本文首先將探討建教合作機構認為建教合作制度的缺陷；惟手段之始，必起於目的，建教合作機構認為該制度有其缺陷，卻又願意「賠」「育」建教生，必定有他的深層動機，是故以下本文將探討建教合作機構尋求、以及培養建教生的目的。

壹、「訓練」的困難

在建教合作制度中，建教生是受到建教合作機構直接的指揮監督、同時也涵蓋在機構的組織之中的²⁷⁸。是故，本文欲從人力資源管理的角度，來看建教生在「選」、「訓」、「育」、「用」、「留」五個方面，分別對於建教合作機構在訓練上的負面影響：

一、選

係指人員的需求規劃、徵聘、招募、敘薪、羅致與任用等²⁷⁹：

(一) 選用建教生成本高

平均來說，企業用一個建教生的「生活津貼」大約是 15,840 元，但若再包括住宿、勞、健保等，成本約要 20,000 元左右²⁸⁰，又有些企業中建教生的福利

²⁷⁸ 參見本文第四章、第二節、貳、三、有勞動基準法之準用，也有勞工之實，卻不屬於勞工身分？

²⁷⁹ 參閱林正修、黃良志（2000），頁 9。

²⁸⁰ 實際上建教生的「津貼」大多是以 15,840 元向下扣，扣除勞、健保、住宿、伙食，可能實領只有 11,000 至 12,000 元。詳見本文第四章、第一節、壹、四、生活津貼。

待遇已與店內一般員工相近。

「我們公司的建教生也會發年終獎金耶，比幾乎都比照一班員工一樣，除了薪水可能比較低一點，18000，正職的是21000。」【C1：Q21】

「當然不能否認，高一的學生薪水會比較低，大概低個2000.....基本上學生都是22K，低個正職員工大概2000。但等到他們熟練之後，基本上都會變成跟正職員工一樣。」【C2：Q8、Q29、Q30】

「我們都是依照勞基法最低工資給的，我們不敢違法法令啦。」【C3：Q29】

相較於一般業界的學徒，如美髮業4,000至8,000元的行情，企業認為對一般的高中生已是相當「超值」的待遇²⁸¹。

「現在美容科都是1人服務制，1顆頭100多塊，你說它能賺多少錢？還要用建教合作生？成本這麼貴，所以他當然是要馬上作培訓，另他馬上上工，不然就虧大了。我們是服務業，美髮的學徒是一個人的行情只有4000到8000，你說我為什麼要用建教生？.....你看說建教生領17880，但是事實上他們的產能只有4000到8000，這真的很不合理阿。」【T3：Q7】

(二) 建教合作申請、評估相當繁雜

對企業而言，申請建教合作手續相當繁多，單一廠家在評估時必須針對營運管理、學習環境、生活照顧、安全衛生等四大方向提出各式資料²⁸²，對企業來說相當困擾、對於承辦人員也等於多了一項工作負荷。

「不會麻煩，我們都是讓學校幫忙我們準備那些簡報，不然這些東西我們哪懂？我們也沒有那個多的部門或人力可以處理這些東西。」【C1：28】

²⁸¹ 參閱林琴珠(2002)，頁151；陳雅惠(2006)，頁25。

²⁸² 新申辦的單位必須提供：技術生申請人數核算、工廠登記正本或商工登記資料、勞工保險局保險費繳款單、異動被保險人計費單正本、安全衛生相關檢核文件、技術升訓練計畫、建教合作機構行政組織體系圖、職場教育訓練規劃表、建教合作機構訓練員名冊資料、建教合作教育班合約書、建教合作班技術生訓練契約、空班時間安排規劃、宿舍管理要點；而續辦的單位必須提供：評估建議事項及訪視建議事項、技術生個人訓練計畫、執行紀錄、技術生訓練時間安排及打卡單、技術生生活津貼資料明細、學校輔導訪視書面紀錄及網站填報紀錄、生活輔導記錄、勞動單位核備公文。參見教育部中部辦公室，教育部主管職業學校101學年度建教合作機構評估委員行前會議，台灣師範大學，2012年3月，頁48-49。

「真的很麻煩，一堆資料要填，我自己本身的工作都已經做不完了，還要做這些資料？還好學校的老師教我很多，不然我也是不懂。」【C2：Q23】

「這個我真的該講，這些委員保護學生的心態我不是不能理解，但是有時候也要考慮到我們，我們是給他們一個機會，但是你的手續那麼麻煩、要申請的資料一堆，我也不相信能夠按表操課。」【C3：Q26】

這項規定造成店家資料可能做假，或者將來評估通過後，將學生撥到其他無法參與評估的店家；此外，以美髮業為例，由於美髮業大都集中在都會區，該地區房價貴，營業面積大都往二樓發展，二樓又無法取得營業登記證，一樓營業面積又有限，也不易通過評估²⁸³。

二、訓

指人員的訓練、職業生涯規劃、工作崗位訓練等²⁸⁴，本文於此係以短期的「訓練」為其概念：

(一) 4 比 1 技術生進用門檻太高²⁸⁵

建教合作機構認為，4 比 1 技術生進用比例，係為早期工業生產時代所訂定的，沿用早期以工業類科為基礎之建教合作相關規定。第一，因企業在工作崗位上學生人數太多的因素下，可能使學生固定於某一特定單一的工作的學習，得不到建教合作的目的；第二，就美髮業或流通業來說，單店僱用勞工人數很少到達 4 人以上，又台灣是以中小型企業為主的產業結構，在現今建教班工業類科比例已經下降的情況下，這樣的限制大幅限縮企業進入的門檻。

企業認為，應針對服務業的特性而修正人數比例、淡旺季人力需求的落差，如針對美容美髮或餐飲而修正人數比例。以美容業來說，現在的教育訓練多採科學化，一個設計師帶一個助手訓練技能已綽綽有餘²⁸⁶，所以技術生 4：1 的比

²⁸³ 參閱林琴珠（2002），頁 142、頁 151。

²⁸⁴ 參閱林正修、黃良志（2000），頁 9。

²⁸⁵ 參閱陳雅惠（2006），頁 22-23；林琴珠（2002），頁 54-55，頁 141；轉引自唐璋（1984），參閱林瑞蘭（2005），頁 23-26。

²⁸⁶ 參見建教生權益促進聯盟，2012 如何保障建教生權益論壇座談會，立法院群賢樓，2012 年 3 月。

例應降低，建議技術生工作崗位降為 3：1、或 2.5：1²⁸⁷。

「我問你個問題啦，如果店家有 12 人了為什麼還要用建教生？用了還同酬不同工，這不是勞工團體的原則嗎？然後學生又不能打、不能罵，老師沒有這些武器，要怎麼教導學生呢？……說真的，你看一次要放 3 個學生，這個法令定下去很多廠家都不會做了，太嚴格了。你看一家店哪來 12 個員工？廠家一定會下滑。」【T3：Q7】

「其實我很反對 4 比 1，因為那是過去製造業時候的產物，現在你看美容美髮都是 1 對 1，更別說現在是 4 個比 1 個、然後又 1 次要 3 個人，那些小商店裡面哪有可能容納的了 12 個人？我們應該注重的地方是這些學生的學習才對，不是在這些人力的問題上。」【P3：Q4】

「其實建教的時空背景改變了……那其實工廠都是組裝作業，那組裝作業就是 4 個正職來教你一個剛剛好，但是現在時空背景轉換了還在 4 比 1 就不對，現在有教授就提出來現在應該是 2.5 比 1 不是 4 比 1 阿……可是你在汽車店裡面，2.5 個師傅教你一個夠用了啦，傳統維修車的都是一個帶一個，那 2.5 個人還不夠？一定要 4 比 1？像我們對面工廠那麼大，裡面幾個師傅？」【T2：Q5】

（二）建教生勞動力尚未成形

以調整之彈性而言，輪調式建教合作雖具有其優勢，但輪調式建教合作的學生在一年級便會進入廠場，使得並非所有企業都樂於合作²⁸⁸。

「但是麻煩的地方就是我們公司不喜歡用這些一年級的學生，第一個他們是不成熟的勞工，第二是勞基法裡面關於童工的保護實在太多了，這對我們公司而言真的是很麻煩。」【C3：Q10】

「我們資料處理跟流通實習的點都是一樣的……資料處理他的實習怎麼會

²⁸⁷ 肯定說：4 比 1 技術生進用比例，係以早期工業生產時代所訂的，以美容業來講，一個設計師帶一個助理手訓練技能已綽綽有餘，所以技術生四比一的比例應降低。此建議已提議多年，惟仍無法突破，對建教合作的推展影響很大。參見林琴珠（2002），頁 141。

²⁸⁸ 參閱陳雅惠（2006），頁 131。

在 7-11 或一亨呢？所以我們那時候有找一些比較像是電腦公司，但是那些公司是跟我說沒辦法，因為他年紀太小，他不太可能去做電腦型的操作……我們也到建國路去找一些電腦商家，他們連賣電腦產品都沒辦法……我憑良心講你一個高中畢業都沒辦法做阿……因為他們年紀真的太小了，所以我們才會跟流通科的廠商結合在一起，至少他們有收銀、批貨。」【T1：Q18】

主要是因為我國勞動基準法規定 15 歲以上未滿 16 歲為童工²⁸⁹，輪調式建教合作於高一時學生便會進入企業中，這些建教生的「學習」條件多半受到法令的限制，對某些產業如餐飲來說難以配合。

「麻煩的地方就是我們公司不喜歡用這些一年級的學生，第一個他們是不成熟的勞工，第二是勞基法裡面關於童工的保護實在太多了，這對我們公司而言真的是很麻煩。」【C3：Q10】

「階梯式，第一個法令問題，未滿 16 歲不能超過晚上 8 點。你看餐廳有哪家可以在 8 點之前結束的？很少。第二個，你國中剛畢業進到學校都沒有滿 16 歲，都算童工，那你童工就是要晚上 8 點就不能做了，這對餐飲來說不太可能。」【T2：Q3】

其次，這些一年級初入工作崗位的建教生，並沒有生產力、且年紀尚輕，因此在此一時期企業普遍認為對於他們的訓練，大部分僅有輔導、保護功能，且沒有「生產」的功能。

「有阿，任性吧，還有情緒問題。畢竟他們都是高中的學生，這時我們會請各個主管、或者是直接打給班導，他們都是固定一個月來巡一次，然後做個別輔導。」【C2：Q14、Q19】

「一年級的學生很多都未滿 16 歲，都是童工，受到很多法令的保護，但就是保護過頭了。」【C3：Q15】

²⁸⁹ 勞動基準法第 44 條：「十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。」而建教生雖然沒有受僱之事實，但有勞基法第 69 條童工規定之準用。

「我在企業界我根本不要實習，我們建教生經常被批評說是賤價勞工，但我必須說我們建教生前面那一年根本沒有辦法替公司賺錢，因為他們連能力都稱不上……他不見得對我有用。當夠嫻熟了，他才有這個生產力，他的生產力要到可以 COVER 我們才要聘阿」【P1：Q4】

三、育

「訓練」的目的是基於工作上或業務上的需要而培養個人技能或知識；而「教育」的目的在於幫助個人奠定期日後發展自我的基礎，並充實其本身發展的潛能²⁹⁰。本文於此係以長期的「教育」為其概念：

(一) 中小型企業難以提供輔導工作²⁹¹

由於國內企業多屬中小型，企業內無法有完善的訓練系統，又依政府「高級職業學校相關建教合作教育作業規範」之規定，建教合作機構應設置技能訓練人員及生活輔導人員，惟規模小之店家，店家僅能提供技能訓練，無法落實設置生活輔導人員。

「以一般的公司來講，就是管理原則嘛，你要育才、用才、留才，那現在他們就是在育才……我想，飯店的部份會比較 CARE TRAINING 的部份，但是像獨立性的餐廳，他的思考就不會這麼深遠了……那一般比較大型的連鎖店，像是老四川這種連鎖店，他們才有人力資源部，專門做這一塊的訓練作業。」【T1：Q3、Q4】

且企業本為營利事業，對於照顧輔導工作並不熟稔，在缺乏學校的巡視、輔導工作並未落實的情況下，建教生在企業日常的上課表現狀況並不佳。

「真要說的話，就是他們的上課品質不佳吧，因為他們上課很多都在打瞌睡。」
【C1：Q15】

「有阿，任性吧，還有情緒問題。畢竟他們都是高中的學生，這時我們會請

²⁹⁰ 參閱黃英忠（1993），頁 141。

²⁹¹ 參閱林瑞蘭（2005），頁 23-26；廖建春（2007），頁 12、頁 119-121；林琴珠（2002），頁 43-44。

各個主管、或者是直接打給班導，他們都是固定一個月來巡一次，然後做個別輔導。」【C2：Q14】

（二）建教生的水準不一，無法決定培育與否²⁹²

建教合作制度推行之初，學校與企業在對學生的定位上，有相同的共識，就是為服務業培育基層幹部。但在企業方面，是以基層人力的補充與幹部的培訓同時進行，因此在合作後期，企業因學生的表現問題，如學生的專業態度及技術熟練不夠、怕吃苦意願低等，將提供建教合作設定為使學生做探索性質，而不再特別強調設定為培育基層幹部，改以隨建教生的表現決定其定位。

「我們要求的真的不多，儀表、態度好就行了，也不要去想能夠學到什麼技術，畢竟每間公司的SOP都不一樣，這只是給他們一個機會，可以進來裡面看看，不然一般外面很難應徵進來我們公司的，進來以後，如果他覺得適合，那就繼續待下來。」【C3：Q7】

四、用

係指人員的工作分配、工作分析、勞資關係、工會、溝通、諮商輔導、工作設計等²⁹³：

（一）建教生的身分特別²⁹⁴

由於企業內主導建教合作的主要是人力資源單位，其在合作關係中，扮演著企業用人單位與學校學生間的橋樑，某些用人單位會將學生實習視為一個問題，因建教生並非正式職員，管理不易、且又必須將建教生定位如同一般人員，雙方僅在計薪上有所差異，是故在任用上有所排斥；亦有用人單位無法依人力資源部之規劃，為建教生做好工作教導與訓練規劃。

除了用人單位與學生之間可能產生摩擦外，學生與正職人員、顧客也可能產生摩擦，對正職人員來說，因這些學生需要正職人員額外的監督與看管，儘管影

²⁹² 參閱林瑞蘭（2005），頁 23-26；陳雅惠（2006），頁 130-139；廖建春（2007），頁 12。

²⁹³ 參閱林正修、黃良志（2000），頁 9。

²⁹⁴ 參閱林瑞蘭（2005），頁 23-26；陳雅惠（2006），頁 137-138。

響不大，訪談過程中企業也表示確有部分影響。

「你看又要分心管這些學生、又要做自己的事情，又要看好客人，如果同時一起來多少會有影響阿。」【C1：Q19】

「就他們而言，最麻煩的就是要帶新人吧，因為他們要從頭開始教起，但是新人帶完了，我們就等於多一個人手來幫忙了。」【C2：Q17】

而對於顧客來說，理性的消費者通常不會願意接受這些建教生「不成熟的服務」、甚至給予刁難，致使極度重視儀表的服務業更是排擠了許多學生的學習機會。

「像之前有個學生，他手上有長像瘤的東西……他在外面點餐的時候露了出來給顧客看到，你猜顧客說什麼？他叫我們開除他。」【C2：Q6、Q12】

「如果在餐飲界或美髮界，你交一樣的錢我為什麼要給實習生來做我的頭髮、為什麼要讓那些實習生來盛我的午餐晚餐？根本不要。」【P1：Q4】

(二) 企業生產具有時間急迫性，而企業難以掌握學校之配合

就企業而言，基本的經營生產工作是企業存續所必須，以服務業來說，其產業特性、淡旺季的人力需求有其落差，又受到經濟循環影響，是故有無法確切掌握生產之時間的特性。

「老實說，我們產業變化的速度太快了，根本沒辦法有一個三年的計畫，計畫總是趕不上變化，所以其實在訪視的時候，都是一些很表面的資料，我們都知道這些資料不可能在三年後還是這樣的，學生如果照三年前的計畫在學習，也學不到東西。」【C3：Q13、Q17】

惟在建教合作制度下，其教學內容必須符合學校課綱之要求、訓練計劃難以與自身營運配合²⁹⁵；另外以輪調式建教合作為大宗的結果，輪調時間有其限制，或以3個月、6個月一輪，技能學習時間有所中斷，而採取階梯式建教合作卻又

²⁹⁵ 詳見本章第三節、壹、一、以學校為主體發展，影響企業的「供給」—從量的觀點。

會產生人力斷層，是其困難點之一²⁹⁶。

「但是我們廠商會比較希望用6個月的，因為他不用這樣跑來跑去的，可能會有空窗，而且也待的比較久。」【C2：Q4】

「高雄市都是6個月的，我們蠻排斥3個月的，因為他們進來，才剛教會而已，他們又要走了，然後下次回來又要在重學，這非常浪費時間阿.....但是用階梯式會有一個問題，就是會有人力的斷層，這2年之內都沒有學生可以用。」【C3：Q4、Q5】

「.....所以這是階梯式根本的單門。除非那個公司長期跟很多學校做階梯式，我每年都會有學生來，可是當剛開始起步時就是沒有.....而且高一學生進來我就要簽2年後的契約誰要跟你簽約阿?.....第3年對不起我工廠關門了怎麼辦?這個學生出不去時，誰要負責?這個法律上沒完沒了，所以理想是階梯式，可是行不通的，除非全國都是階梯式。」【P1：Q4】

五、留

係指人員的績效考核、薪給、安全衛生、福利、晉升等²⁹⁷：

(一) 流動率高

建教合作機構參與輪調式建教合作，主要為培育及提昇技術人力，惟大多數建教生在期滿就離開，不願留在店內繼續協助店內之發展，男生的建教生也有可能因為兵役問題而離職。

「事實上來說，五星級飯店的確也升的比較快，所以很多大專生、高職生都不會想待在餐廳。兵役是有一些困擾，但是大多數學生當完兵還是會回來當PT。」【C1：Q27】

「建教班只要能夠畢業的，升學大概佔了一半，因為有些去當兵了，扣除當兵的男生，因為我們學校工科、商科、跟美容科都有，美容科留廠的就大概3、4成.....那像餐飲的就只好讓他離職了，這個留廠率都不高拉，能夠

²⁹⁶ 參閱林瑞蘭(2005)，頁23-26。

²⁹⁷ 參閱林正修、黃良志(2000)，頁9。

有4成就算很好了。因為都卡到兵役問題。」【T2：Q9】

這對部分服務業來說，如美髮業技術養成時間大概要5年，建教生培育快完成就離開，使得企業對於建教合作之參與倍覺無力感，因此除了美容美髮業、汽車業等因其職場關聯性較高，留用率仍有3至4成以外，多數產業留用率1至2成已屬相當高的比例，企業合作意願因而減低，因此部分企業建議能修改規定，要求建教生畢業應留在原店家服務1至3年²⁹⁸。

「我們都是尊重廠長的意見，由廠長提出申請就行了，比例大概是15%吧。之前我們總代理還要求我們做到20%到25%，但這根本太難了。因為我們是大公司，福利還不錯，流動率也不高，基本上進來就不願意走了。」【C3：Q22】

「100個學生裡面不會超過2成，2成還太多，10個就不錯了……那一年級是這樣子，那二年級會提升喔，大概多到3成，但是相對的已經流失了……到三年級大概控制在3成……扣除當兵的男生，美容科留廠的就大概3、4成。」【T2：Q4、Q8、Q9】

表五-1 97學年度輪調式建教合作新生異動人數表

單位：人

校別	97學年度一年級	98學年度二年級	流失
私立學校	12,660	9,325	3,335
公立學校	413	394	19
合計	13,073	9,719	3,354

資料來源：吳榮峯（2010），頁56。

（二）盛行升學主義

建教生留任比率不高，對於那些有意願培訓建教生作為幹部的企業重新作了思考，為何建教生不願繼續留任原企業？經過文獻探討與本文的訪談後，確實發現台灣社會環境普遍對於高學歷的重視²⁹⁹，加以證照制度未被落實³⁰⁰，致使建

²⁹⁸ 參閱林瑞蘭（2005），頁23-26；林琴珠（2002），頁142；廖建春（2007），頁119-121。

²⁹⁹ 在建教合作生無法從事基層技術工作的因素中，個人因素認同度最高者為「想繼續升學」；家庭因素最高者為：「父母親期望我繼續升學」；社會因素則為：「相關職業多為重複性的工作」、「相

教生在課程告一段落時，多數會繼續投入下一段學程，對於企業來說，先前培育的成本都將失去，因此意願不高³⁰¹。

「(貴公司訓練建教生的目的?)當然是培養正式職員。但是我們都會鼓勵這些建教生繼續升學、進修。你看外面職場都是要求高學歷的，你總不能要求他們一直待在這裡.....再說，我也會鼓勵他們繼續升學，因為外面現在很看重學歷，如果沒有學歷真的不好找工作。」【C2：Q10、Q20】

「其實以職業學校來講，現在大部分都以升學為導向.....其實我們建教班我們在招生的時候不是以升學，但是是一個誘因。你孩子唸完之後有沒有打算繼續往大專上去?每個家長都說要阿。」【T1：Q29、Q30】

「建教班只要能夠畢業的，升學大概佔了一半，因為有些去當兵了.....高職、高中，沒錯它寫的很漂亮，但是真正上網查，你看公立學校更嚴重，你看公立學校有多少人畢業之後是就業的?看他比例多少?比私立學校更慘，但我們學校也是升學導向阿.....」【T2：Q9】

「很簡單阿，因為都有學校念阿，學校來拜託你去念啊.....台灣的職業教育就是太注重升學，第一個是偏重理論，第二是偏重升學。」【P1：Q3、Q8】

「這是因為我們現在都是升學為主，所以到了高職反而學的是一種廣度，就跟普通高中一樣，包含產業特性、產業型態等等全部都會講，而且他們很多也不是畢業就就業的，學的廣對他們來說以後可以轉業，而不是只會單一種職業。」【P3：Q6】

(三) 個人認知與現實存在落差

除了上述的流動率、升學主義等因素外，由於在工作崗位上是以「做中學」的形式進行，是故對於初接受的新生們，在工作崗位上對於這個行業的特性、工

關的職業環境太差」、「相關的職業工作時間太長」、「相關的職業薪資太低」。參見孫仲山等(1999)，頁111-113；

畢業後之進路規劃以「繼續升學」者有370人，佔64.12%佔多數，說明現在建教班學生希望「繼續升學」意願強烈。參見廖建春(2007)，頁112；

其他相關文獻請參見吳清基(1998)，頁64、頁83；徐明珠(2003)。

³⁰⁰ 詳見本章第二節、貳、一、學力和學歷的不等值。

³⁰¹ 參閱陳雅惠(2006)，頁142；廖建春(2007)，頁119-121；林瑞蘭(2005)，頁23-26。

作的情況有更深入且真實的瞭解，對尚未準備好進入業界的建教生們，僅感覺自己為一基層人力、或其個人認知落差很大，心理造成挫折感而離職³⁰²，甚至以服務業為懼。

「既然他心智不成熟這樣他流失率就會很大，他的孩子的個性會很重，很容易抗壓性不足就走了，現在家長少子化之後，你的學生他的抗壓性不好，因為家長會溺愛，孩子生越少，就越疼……就像我剛剛說的，你國中畢業就去職場很容易陣亡，因為職場觀念不好，抗壓性不足，像這些學生為甚麼會退廠？他職場觀念不對阿。」【T2：Q3、Q11】

「累阿、不耐操阿、或者被念一下就受不了了。現在家長對學生真的很保護，但我都會跟學生說，他們會這樣講是因為他們書讀得沒有妳多，你不能跟他們一樣阿。後來學生接受了，就可以了。」【T3：Q14】

貳、願意「賠」育建教生的原因？

建教合作制度固有其制度缺陷存在，惟本文主要所欲瞭解的並不是企業單方面的說詞，而是企業在兩害相權、取其「輕」之後，何故仍願意「賠」育建教生呢？

一、篩「選」機制

（一）來源穩定

從 100 年 8 月 14 日由中研院翁啟惠院長所發布之「人才宣言」可鑑³⁰³，我國人才流失、人力斷層的情況相當嚴重，而對於需培養基層技術人力的企業來說更是危機，是故這些企業必須從各種管道尋求人力，而施行建教合作的學校學生即是相當穩定的來源。且有企業表示，相較於已經進入職場多年的勞工，這些初入職場的學生也不會受到其他公司製程的拘束。

「老實跟你說，我們的人力斷層問題很嚴重，以前技職、專科的學生還會來

³⁰² 參閱廖建春（2007），頁 11、頁 119-121；蘇靖淑（2006），頁 467；陳雅惠（2006），頁 142。

³⁰³ 有關《人才宣言》內容，參見中央研究院網站：中央研究院發布《人才宣言》呼籲重視人才供需失衡問題（http://www.sinica.edu.tw/manage/gatenews/showsingle.php?_op=?rid:4276）。

做，但是現在大家都不願意做了。所以我要想辦法從多個面向去找人。建教生是其中之一……而且現在我們會比較想用高職的學生，因為他們很單純，不會受到其他公司 SOP 的影響，另外就是不會想用大學、碩士生。」

【C3：Q9】

以美髮業為例，對於人力需求極大，是故與建教合作學校簽訂契約一次 3 年，對於企業來說建教生是相當穩定的人力。另外在餐飲業的部分，甚有學校直接開車將學生載至企業處者，雖其原因與學校招生困難有關³⁰⁴，但仍是企業基層人力「來源穩定」的一環。

「我們通常會去學校做面試。當然也有打電話叫他直接派人的、也有學校直接載一車學生過來的。」【C1：Q7】

「我不知道其他學校是如何，因為建教合作人員很穩定阿，像是漢來、寒軒他們就是看到我們建教合作做的不錯，才會跟著做。」【C1：Q8】

「以企業主來說，他培養的學生會不會回來？那企業主為什麼要用建教生？因為兩批嘛。你要給人家人力是穩定的，你人力不穩定他為什麼要配合你。」

【T1：Q23】

（二）試用期延伸至學校

對企業而言，提供建教合作機會能先行篩選「員工」並進行職前訓練，因為學校本身就會利用不同的課程來訓練學生。企業一方面可穩定產業人力，彌補人才需求之缺口；另一方面也能經由學校課程的理論教學，進而培養所求之技術人力。

透過建教合作，一旦企業有人力需求時，仲介業者或企業本身可透過各個學校，先對學生進行面試，再將學生依性質及專業作「有效」的分配，建立如試用期的一個形式，最後將人力送往有需求的企業，一則省去尋求適當人力的時間、二則節省了面試的時間成本、招募成本。透過類似試用期的概念，以學生並沒有職場經驗為由，合理的使「員工」的起始薪資低於典型勞雇關係，致使有學生即

³⁰⁴ 詳見本文第五章、第二節、壹、三、（一）職業學校招生困難。

便到了高三「生活津貼」仍未到達基本工資水準³⁰⁵。

「這是由我們公司派老師到學校面試，當然也不是說像外面的面試，只是跟他們說大概進來後要做些甚麼這樣。」【C1：Q6、Q7；C3：Q8】

「到學校面試。我們會由四位主管，我、副理、兩間分店的一級主管到中山去面試。讓學生他們一個一個輪流來進行面試，主要是要瞭解他們的心理狀態。」【C2：Q6】

「以美容科來講……那我們大概給你這些人，他就要去消化掉，他擺哪邊他就要去消化掉，以現在目前美容業來講，他大概比較不能去挑人，但以服務類科來講，他比較看門面，所以他會挑人……」【T1：Q10】

「這個很複雜，有些廠商說他要來挑，有些廠商說你決定，有些廠商他會跟你開條件，就大概這些人，所以很多種模式，沒有一個標準。」【T2：Q15、Q18】

二、產「訓」後備軍

(一) 技術深化不足，易成為替代人力

本文在訪視以及訪談過程中得知，即使企業之初衷為培訓正職職員，但畢竟建教生並非為企業的正職員工，因此在部分的產業、崗位上建教生的技能、升遷發展空間十分有限，如以餐飲業來說，內場工作危險度十分的高，加上職位有限，是故僅有少數人得以繼續發展，多數人只在外場輪調，難以進行技術深化。

「在最近一年內改變比較多，畢竟委員來的時候都會跟我們說內場比較容易學到東西，希望我們把他們掉到內場，可是內場的安衛問題很多，即使學生拿到了丙級證照，但還是沒碰過鍋爐的蒸氣，還有很多諸如此類的問題，我們也不希望會出事。但是最近我們會讓一些表現好的學生有機會進到內場，基本上我們都會讓他在宴會廳、吧台、領台這些地方作輪調。」【C2：Q10、Q15、Q28】

³⁰⁵ 參閱林書婷（2008），頁 69。

對於某些產業來說，如資訊處理科在超商的培訓到目前為止仍受到許多訪視委員所懷疑，究其原因，一般認為在資訊廠、超商等均有一套固定的流程，技術深度不足³⁰⁶。

「歐洲他們有小而精緻的企業體存在……可以支撐一個企業……台灣沒有，你到歐洲去看，他們力擋美國walmart、7-11進場，為什麼？因為他們覺得這個失去品質，可是你看台灣全部都是7-11嘛……台灣這種叫做速食文化，你說一個人給你3年慢慢磨，你企業界也等待不了……所以台灣將來建教合作一定要走向技術本位的建教合作。譬如說鑄造阿、模具阿這些，還有美容美髮這些要學一兩年以上的，這些比較適合。」【P1：Q6、Q7】

「以資訊廠來說，我真的覺得沒有必要，因為他們都有一套固定的流程，技術深度不夠，學生去那們真的只是替代的人手而已。」【】

理應走向技術本位的建教合作，所學習的技術若僅為操作一套制式流程、或是「社會建構的技術」而已³⁰⁷、配合上來源穩定的高職學制後，其建教生的工作崗位相當容易被取代，進而成為企業的替代勞動力蓄水池。

此外，本文也在訪談中發現，我國實際上有一些假「建教合作」的企業，利用了建教合作的名義來使用「夜校生」、「補校生」等，不但工作時間如同一般的正職員工，其人事成本更為低廉，高一僅需負擔5,000至10,000元，且還有扣薪規定，儼然這些學生的處境更是令人擔憂，更排擠了部分建教生的工作機會，形成了「勞勞相爭」的情況。

「我們底薪是10000，每升上一個年級多500塊。我還有聽過同學有底薪5000元而已的。」【S1：Q13】

「其實新聞上那些，我真的覺得應該要深究，很多可能是一班人不知道這是什麼，問了是進修部的、補校的，然後白天在上班就說他們是建教合作。但其實他們是自己去上班的啊！這些不一定是建教。」【T3：Q10】

³⁰⁶ 參閱吳偉立（2007），頁55-58。

³⁰⁷ 參閱本文第四章、第二節、貳、一、有學習之名，有學習之實？

（二）退廠威脅³⁰⁸

以整體面來看，社會上經濟景氣榮枯對於建教生來說也會有所影響，不論賣方市場或買方市場，都巧妙地影響著建教合作的歷程。金融海嘯發生之際，頻頻出現企業未接到訂單導致營運狀況不佳，為了因應變局縮減降低人力成本而紛紛裁員，儘管並未在訪談過程中發現有建教生被裁員，但不能忽略景氣低迷之際有多數建教生無法順利進廠，學校退場機制並未完善，致使學生頓時「失業」、「休學」的事實³⁰⁹。

另外，回到一般傳統的勞雇關係中，勞雇雙方是基於對等的地位而簽定雇傭契約或勞動契約，雙方均負擔有權利與義務。

但在建教生訓練契約中，建教生除了一般的訓練契約以外，還兼具了學生的身分，在不討論是否有無勞動事實之前，企業與學生雙方的權利是相當不對等的。學生一旦「離職」，關係到的是對於學校證書的取得、學校再安置、家中經濟負擔等廠外因素，因此通常對於企業的高壓也僅能持隱忍態度³¹⁰。儘管並非所有企業均掌握對於學生的獎懲工具，但當其獎懲工具效力及於職場、學校，建教生又豈能不安分？

「我們有巡廠老師可以針對他們的輔導記錄來打分數，可以記嘉獎、大功這些。當然我們公司這邊也會有，針對他們在領台、外廠、服務、輔導紀錄來打分數，如果很差的，我們會給他們自強訓練，就是做自強號回去中山訓練，這部分是自費的；如果還是屢勸不聽，會有記過，你看這些學生來到台北我們必須要確保他們的安危阿，所以巡廠老師如果在他們下班還沒看到人出現在宿舍，就有可能會記警告。」【C2：Q18】

三、彈性「用」人

³⁰⁸ 參閱鄭慶民、劉怡萍（2011）。

³⁰⁹ 參見謝恩得等，2012年12月8日，工廠冷，建教生急凍—「那休學吧」。苦勞網，取自：<http://www.cooloud.org.tw/node/31545>；洪臣宏，2009年2月27日，力挺建教生—多家企業捨棄外勞。自由電子報，取自：<http://www.libertytimes.com.tw/2009/new/feb/27/today-south12.htm>。

³¹⁰ 參見王毅丰，2010年8月4日，教育部放寬建教生比例—民間團體：為引進廉價勞動力開大門。苦勞網，取自：<http://www.cooloud.org.tw/node/53600>。

作為一個「彈性」的建教生，除了「生活津貼」相當彈性以外，建教生在企業的內部、外部勞動市場都相當具有「競爭力」：

（一）「生活津貼」彈性

對於守法的企業來說，一則這些建教生目前並無「基本工資」之適用，其「生活津貼」是低於國內的工資水準的；二則產能不足一詞多數是建立在這些學生在高一的時候，而當這些建教生產能相符、甚至逐漸提升之際，其底薪多半也僅做微調而已，相較於外部勞動市場的人員，建教生實際上仍是低於基本工資的，相當具有「競爭力」。

其次，縱然如前所述，建教生有著「選用建教生成本高」的困難存在，惟本文在第四章也曾提及，對於違法企業而言，政府對於建教合作企業的勞動檢查違法率相當高、建教聯盟的問卷調查中建教生「實領」生活津貼有 6 成是低於 15,840 元、有扣薪規定的也高達 6 成、甚至有校方要求建教生配合對檢查人員隱匿之情事發生³¹¹，不難想像這些企業運用建教生的動機。

（二）數量彈性

在建教合作制度的「四角」合作關係下，9 月之前尚未進入學校就讀、接受職前訓練的建教生，就有學生被仲介業者「仲介」至企業以「打工」的方式先行「學習」、也有南部學校學生才完成註冊，就被集體載到北部「學習」者³¹²，已把建教生定位在人力的補充甚於幹部的培訓、或變相加班、或隱匿加班情事等³¹³，對於企業勞動力的調動提供了一個便利的管道。

「平常是 11 點 20 上班，晚上 10 點才下班，但是他們會在 8 點叫我們打卡。」

【S1：Q8】

而在經過企業一年以上培訓過程的建教生，大部分已具有相當的生產力，因此當進入門檻較低的服務業面臨淡旺季、尾牙等大節，企業可以調動所有包含在

³¹¹ 參見教中（三）字第 1010510319 號函。

³¹² 參見吳佩玲、曾增勳，2010 年 10 月 11 日，建教合作／南部千名學生，運北部當童工。聯合新聞網，取自：http://mag.udn.com/mag/campus/storypage.jsp?f_ART_ID=276470）。

³¹³ 參閱陳雅惠（2006），頁 135；轉引自江文雄（1994），參閱林瑞蘭（2005），頁 23-26。

校的建教生作為臨時補充人力，暫時性解決企業的人力需求。

「學生上完課再過來支援我們，這都是自願的，當然我們也都會給他們薪水，就跟一般的PT一樣。一個叫一個.....反而是這些高職生很多都會回來，打打零工。」【C1：Q17、Q23】

「有的學生會自己打電話來問，尤其是大節，因為他們很注意那個加倍薪資。但是如果真的找不到人，第一我們是讓正職員工加班，這個補那個那個補這個這樣，再來才會找學校」【C2：Q16】

「(所以學校也會配合業者的檔期?)那當然，你今天要跟人家做合作，你當然要給人家一個利基.....比如有時候公司有宴會，他調不到人，我就跟公司說真的找不到人，因為好日子就那幾天，A、B、C公司全部都好日子.....平常都是不會用這麼多人，可是那天哪裏有這麼多PT可以叫?.....如果以我是老闆來講，我有兩批學生，可是重要的時間都可以用阿.....你說春吶這幾天，我們7-11就跟我們學校講說，我們在校的要回去，像D公司，下個禮拜六日的員工旅遊，那他就提出來學生餐飲部內場跟房務部的要回去支援，因為全滿嘛.....所以內場的全部回去支援。」【T1：Q2、Q6、Q8、Q20、Q21、Q22、Q23】

「所以最重要的東西是看公司願不願意而已，但是我們在業界卻有一點點把他當成是廉價勞工，他反正你就先進來就對了管你怎麼樣，但如果是一個真正要培養他員工、培育成幹部的人，其實建教他是好的。」【P2：Q1】

四、育一規訓 (discipline) 的過程

建教合作制度，由於是在工作崗位上是以「做中學」的形式進行，使建教生提早瞭解這個行業：因此包括對產業應有的認知、以及工作所應抱持的工作態度等，均是這些學生未來在服務業中可能遇到的「勞動條件」。但在建教生訓練契約中，建教生除了一般的訓練契約以外，還兼具了學生的身分，在不討論是否有無勞動事實之前，企業與學生雙方的權利是相當不對等的。

透過學校的「做中學」，這些「學生」不但需要承受與成年勞工相同的勞動

條件³¹⁴，且學生一但「離職」，關係到的是「退學」、「失去生活津貼」等廠外因素，因此在企業的獎懲工具下，也僅能持隱忍態度。

另外，從建教聯盟的調查中就可以發現，這些學生已經認為實際的「學習」時間並非是「加班」時間，將超時「學習」認為是常態；無法承受這些超時「學習」而離職的建教生，還有可能冠以怕吃苦、好高騖遠的名義³¹⁵。而留下來的建教生，經過這段勞動過程的複製後，將來真正投入勞動市場便會順服這些超時的「勞動條件」，成為順服的勞動力，即便它是非法的。

「我請教你啦，如果我是建教班的老師，我罵你罵的很難聽，傷到你的自尊心，你覺得這何不合理？.....不合理喔，那我會跟你講你在面試的時候就被我刷掉了。因為你心態就有問題，因為你是建教生，我現在在學校罵你你都覺得自尊心受損了，你到職場你要怎麼去適應阿，你白癡裝屎阿，那不是更傷自尊嗎？你再學校都不能認同了，要怎麼生存下去，這就是面試.....你不認同我就會去找別人嘛，業界就是這麼現實，不是認不認同的問題，是你願不願意去做的問題。你剛剛的行為模式我們學生已經N個給我了，我會跟學生講，我現在也跟你講，是你改變比較快還是整個公司改變比較快？你不認同是你家的事。當這個工作的社會階層、屬性文化都是這樣的時候，你要做這個工作就是要認同、忍受。」【T2：Q16】

「累阿、不耐操阿、或者被念一下就受不了了。現在家長對學生真的很保護，但我都會跟學生說，他們會這樣講是因為他們書讀得沒有妳多，你不能跟他們一樣阿。後來學生接受了，就可以了。」【T3：Q14】

而本文也發現，規訓的過程不只發生在高職建教合作中，這段「做中學」的「學習」過程，更是散於我國的各個制度之中³¹⁶。

第二節 以教育為目的？

在上一節，本文探討了建教合作機構是否以訓練為其「目的」。回歸建教合

³¹⁴ 參閱楊鳳宜（1999），頁1；林瑞蘭（2005），頁23-26。

³¹⁵ 參閱林瑞蘭（2005），頁23-26；陳雅惠（2006），頁130；廖建春（2007），頁12；蘇靖淑（2006），頁461。

³¹⁶ 參見本文第五節、第三節、參、類似體系—建構廉價勞動力

作制度的本質，雙方合作的目的是為了使建教生能夠從職場中學習技能，應是以「教育」為目的，而非「訓練」，一般多將「教育」與「訓練」並稱為「教育訓練」，惟實際上兩者在觀念上並不同。

「教育」的目的在於幫助個人奠定起日後發展自我的基礎，並充實其本身發展的潛能；而「訓練」的目的則是基於工作上或業務上的需要而培養個人技能或知識³¹⁷。因此，透過我國的職業教育來引導這些學生發展個人將來潛能，是相當重要的。

但本文卻發現，職業教育體系似乎也偏離了自己本身的「目的」。以下本文就職業教育的定位上作一探討：

壹、文憑、升學主義下職業教育與普通教育合流

面對數年前的教改工程，達成了職業教育體系多元化的目標，但卻造成了教育內容的質變，與普通教育的合流更使得職業教育無法保有其特色，更面臨了「終結高職」的發展問題³¹⁸：

一、升學主義

在勞動市場中勞方為了增加自己進入職場的優勢而升學，企業也為了篩選優秀人才而以學歷做為區別本無可厚非，但因政府為了達到「普及教育」的目標，進行了教改的工程，包含調降高中職比例、大量擴增技職校院的容量、設置綜合高中等³¹⁹；在廣設高中、大學後，整體的「容量」擴充了³²⁰，勞工為了取得與他人相同的「競爭力」延後了進入勞動市場，也因為這份「學歷」而延長了教育的年限，整體的社會氛圍圍繞著「學歷」而競相奔走，在這情況下，便形成了所

³¹⁷ 參閱黃英忠（1993），頁 141；吳清基（1990），頁 86。

³¹⁸ 「德國和日本，技職、高教很早就分流，每一位學生都能專心在各自的領域上學習，並以德國的技職高教分流為例，目前台灣的技職和高教的合流趨勢，可以考慮調整。」參見林曉雲，2012 年 2 月 2 日，蔣偉寧訪吳清基，強調無縫接軌。自由電子報，取自：

（<http://www.libertytimes.com.tw/2012/new/feb/2/today-life10.htm>）；田振榮（2003），頁 148-153。

³¹⁹ 參閱田振榮（2003），頁 148。

³²⁰ 1994 年 4 月 10 日發起的「410 教改大遊行」，提出「落實小班小校」、「廣設高中大學」、「推動教育現代化」、「制定基本教育法」等四大訴求。參見田振榮（2003），頁 3。

調的升學主義³²¹。

「廣設高中大學，大家就設學校阿，所以為了生存就擴充啦，因為教育部對教改團體頭痛啦，所以當高等教育能上去後，中等教育當然就擴充啦，因為高等教育都能100%入學，中等教育當然也是100%入學，所以當普通高中有多少時，剩下的量全部都到技職體系拉……我們高等教育擴充太快，全世界沒有一個國家像我們一樣可以100%唸大學，或是技專院校。所以你逼的所有的孩子在學校念時、建教合作的學生也要唸大學。」【P1：Q2】

但在整體的「量」提升的狀況下，文憑產生了「通貨膨脹」，「教育」在我國反而像是文化資本而非人力資本，亦即它不全然意味著專業能力的取得，反而更像是決定社會流動的門票³²²。

而職業教育在未受到政府的重視、以及學力和學歷的不等值之下³²³更使學生為了達到勞動市場中齊頭式的「競爭力」，競相追逐「學歷」而不重視「學力」，這也使得職業教育面臨與普通教育合流的問題³²⁴。

另一方面，在「普及教育」的目標下，高職的學力和學歷難以進入企業的「篩選」，同時加上我國傳統士大夫概念的影響之下，高職的學生在念完學業後也多半會選擇「繼續升學」，使得職業學校也逐漸朝向以「升學」為目的，而忘記設校是以「教育」和「就業」為目的³²⁵。

二、高級職業學校進入升學體制

（一）高級職業學校招生困難

³²¹ 其影響因素包含了「社會風氣的誤導」、「考試政策的火上加油」、「家長及老師的盲從」等，參見張芳全（2000），頁170-172。

³²² 社會學家 Bourdieu 形容「文化資本」是人們對於上層文化或形式文化（formal culture）所能掌握的程度，所掌握的越多，所顯現的品味越高，聲望也會越高，進而有利於取得優勢的職位或職業。參閱劉曉芬（2007），頁141。

³²³ 詳見本章第三節、貳、一、學力和學歷的不等值；以及本章第三節、貳、二、（二）職業教育的人力培育規畫未歸於主流，定位不明。

³²⁴ 參見蕭錫錡（2006）。

³²⁵ 參閱楊鳳宜（1999），頁45。

我國學生總人數在少子化因素的影響而逐年減少之下，對與普通教育合流而失去本身特色的職業學校而言，各個學校普遍面臨了招生率的問題，尤其是私立學校，因其主要經營經費來源是學生的學雜費，是故在招生壓力愈來愈重的情況下，也使得高職教育有逐漸被消滅的危機感³²⁶。

而推行建教合作、配合上教育部建教班免學費措施之施行，既能增進學生就讀建教班之誘因，更促進學校的招生之成長與校譽的提升³²⁷，在訪談結果中也可以發現多數學校積極主動的尋找合作企業的情況。

「我覺得如果從學習的價值來看，這些方案是好的。但是卻沒有從企業的角度做評估，所以才會有學用落差的問題。像是產學攜手，那些小學校可以找有名氣的學校綁在一起，對招生來說誘因很大，因為大家都要升學。」

【P3：Q1】

「基本上都合作久了，所以也不需要去挑學校，而且之前都是學校來找我們，然後一年一簽。」【C1：Q5；C3：Q17】

「最一開始是A主動來找我們，後來的B也是，都不是我們出去找學校的，他們好像非常積極再找廠家。」【C2：Q5】

（二）目的偏離？

在招生困難的情況下，職業學校出現「市場競爭」，多數私立學校又礙於現實的考量紛紛轉往成本較低的美容科、餐飲科，而非實際上缺工的產業，藉以擴大招生；更產生了學校或仲介業者到各地招收學生，甚至將其招生所支出的費用轉嫁給建教合作機構的情況³²⁸，不但未與整體國家經濟建設相互搭配，更失去其原本建教合作的目的。

³²⁶ 學校辦理美容科輪調式建教合作班最困難的問題是「學生招生不易」；餐飲管理科輪調式建教合作招生工作，目前實施最大的困難為招生不易。參見林琴珠（2002），頁75；吳榮峯（2010），頁95；田振榮（2003），頁153；劉曉芬（2007），頁142-143；張芳全（2000），頁176；田振榮、徐明珠（2003）。

³²⁷ 參閱陳雅惠（2006），頁132；田振榮（2003），頁153；教育部中部辦公室，2010年10月13日，針對報載「高雄縣私立新光高中以建教合作名義招生及引介國三畢業生赴餐飲業暑期工讀」案教育部回應說明。教育部全球資訊網，取自：

（http://www.edu.tw/news.aspx?news_sn=3977&pages=18&d_1=99-10-01&d_2=99-12-31）。

³²⁸ 參閱林琴珠（2002），頁143。

「很簡單阿，現實面。你要招美容、餐飲好招阿，你要招工科，第一成本高，第二學生吃不了苦、不願意念，所以學校要向現實低頭.....我覺得在教育有一個區塊很重要，就是他的志願性。如果他沒有辦法志願，你政府缺工是你政府的事情，政府要用補助或引進外勞來把這些技術人力補齊是你的事，你教育不可以強迫說你這些孩子就給我念工科.....」【P1：Q2】

另外，在過去的文獻中也發現，如學校辦理美容科輪調式建教合作班第二困難是「生活教育輔導」³²⁹；餐飲管理科輪調式建教合作實施的第二困難也為「生活教育輔導」³³⁰，學校輔導工作難以落實，而企業單位對於輔導知能欠缺，更使得輔導功能不彰³³¹。

同時，在教育部 101 年度的專案調查中，32 件違規事項中即有 13 件是關於學校輔導訪視之次數不符規定或訪視紀錄未至建教合作資訊網站填報；這在建教聯盟的問卷調查中，教師沒有依規定巡廠輔導的比例也接近 4 成³³²，顯見有些學校也並未落實教學的目的。

（三）手段偏離？—過於強調技能檢定績效的工具理性

技能檢定的及格率是一種量化的指標，是故有學校以此指標來評定各科、或以取得證照作為統測加分或學校爭取補助的依據。

「這是他們的一個依據。比如說像去高餐、升高應大的，都是看這個依據。他是按照你一張證照，就給你不同的加分程度.....當然建教班在取得證照來講，他們在學校的時間比較短，我們建教班回來的時候他們怎麼去練？就是我們老師在他們回來的時候，或者利用假日，老師大概就先把場地借好，先去排，就先一個一個跟老師配合。」【T1：Q11】

「我認為應該要是必須要的，像是安檢、衛生這些，他們將來去職場的時候一定需要的東西，我也知道像是丙級還是乙級考過是對統測有加分的，但這樣其實也是變成引導升學的工具了。」【P3：Q10】

³²⁹ 參見林琴珠（2002），頁 76。

³³⁰ 參見游淑俐（2007），頁 75。

³³¹ 參閱蕭錫錡（1999），頁 85。

³³² 在 31 人的樣本中即有 12 位是教師每週沒有按照規定到工廠（公司）巡場輔導者。

由於建教生在校上課時間僅有一般生的一半，各學校為了招生及升學率而努力，使高職學生除了要將所有的課程提早上完，趁早為做復習以外；往往還需要犧牲某職類以外之技能教學及專業或一般學科之教學，使得教學集中在少數職類技能的反覆練習，以取得職業證照作為教學目標，影響正常教學之實施。甚至有學校直接開證照班，作為檢定、檢核的標準，甚至教導不當答題技巧，忽略了職業學校學生技能應有之廣度，而非求得對知識的真正瞭解³³³。

「那以現在高職來講，是以證照引導教學，那考試也會引導教學，我們現在所有的考試都是為了升學。所以你證照要考什麼我就教什麼。所以你為什麼要唸職業學校，因為要取得證照，那證照取得率高，對私立學校來講招生有用，所以這環環相扣的嘛。你像我們現在美髮美容科的，你職業學校就是以取得執業證照為你的教學目標嘛.....」【T1： Q14】

「這些技能檢定不能把它當成課程，因為現在學生回去學校都在學證照的東西，我甚至看到有學校直接在開證照班，他應該只要當做檢定、檢核的標準就好，否則是有違背教育功能的，教育是要教這些學生長期的、能夠去活用的知識，而不是這些死板的東西。這樣根本稱不上是辦學成效。」【P3： Q9】

綜上述，在學校集中於少數職能的反覆練習、以及學校、中小型企業難以提供輔導工作的情況下³³⁴，過度強調技能檢定的結果，逐漸變成「單向度的人（one dimensional man）」³³⁵，試問建教合作要如何達成「教育」的目的呢？

貳、分流教育的質變－篩選的手段

除了上述高職學校所面臨的問題外，我國的分流教育體制似乎也逐漸質變。以教育政策來說，主要係決定社會中的個人，該在什麼時候、以何種方式、接受何種教育內容的政策³³⁶。因此，國家對於分流教育的著眼點，應使每一個人各

³³³ 參閱蕭錫錡（1999），頁 46-47；王國隆（1993），頁 36-40；田振榮（2003），頁 154。

³³⁴ 參閱本章第一節－壹－三、（一）中小型企業難以提供輔導工作。

³³⁵ Marcuse 認為，在極權主義下的人，思考是一元化的，出現不一樣的聲音會立刻被壓制，單一化的思考模式成為新的意識形態，是大家所信從的，長期下來將使人完全喪失否定、批判的能力。參見劉曉芬（2007），頁 218。

³³⁶ 轉引自 Adams(1988)，參閱王廣亞、林騰蛟（1999），頁 269。

依其能力、興趣、性向做理性選擇下，接受最適切之教育，一方面可以使個人各展其才，另一方面政府也可據以充分運用有限的教育資源³³⁷。

然而這種起源於個別式教育的教育分流，卻逐漸因為工業化社會需要不同知識程度與技術水準的勞力，而轉變成以社會需求（尤指勞動力的需求）為基礎，來規劃個人的發展方向與教育管道的計畫教育；教育分流的結果，更造成了社會地位的分化³³⁸：

一、社會階層的分流？

國家資源介入教育活動原本就是以促進社會流動（social mobility）為主要目標，但其教育系統的分流機制如果會導致優勢階層的家庭子女進入向上流動可能性較高，弱勢階層的學生反而向上流動機會較少的話，那麼整個教育體制可能潛在複製社會階層之虞³³⁹。

政府自 98 學年度開始實施的高中（職）建教合作班學生就學安全措施—建教合作教育班免學費措施³⁴⁰，由政府補助 3 年免繳學費，雖能從中看出政府補助措施的美意，但對於經濟弱勢的家庭來說，在其「付款能力（ability to pay）」不足之下，這是只能接受且不得已的選擇³⁴¹，並間接促成學生需半工半讀完成學業的事實。

從過去的文獻中發現，就讀建教班的學生也相當多是以協助家裡經濟負擔為考量，尤其為南部學校³⁴²；在訪談過程中建教生的「經濟弱勢」更是不斷的被強調，甚而被學校、企業作為接受建教合作制度的原因，形成了明顯的「弱勢階層」的分流。

³³⁷ 參閱吳清山、林天佑（1996），頁 85。

³³⁸ 參閱王廣亞、林騰蛟（1999），頁 269。

³³⁹ 參閱廖年森（2003），頁 213；劉曉芬（2007），頁 143。

³⁴⁰ 教育部就學安全資訊網：高中（職）建教合作班學生就學安全措施—建教合作教育班免學費措施：（<http://140.111.34.220/safe03.php>）。

³⁴¹ 「付款能力（ability to pay）」係在市場化以後的教育商場中進行選擇的前提，在這前提之下，只有高經濟背景出身的學生才能選擇高品質的、全人的教育，而弱勢階層的學生僅能接受以職業為導向的、便宜的教育。參見林逢祺（2004），頁 79-98。

³⁴² 參閱鄭慶民、劉怡萍（2011）；陳雅惠（2006），頁 140；廖建春（2007），頁 112；林琴珠（2002），頁 143；田振榮（2003），頁 155；吳榮峯（2010），頁 96。

「就我們來說，我們是給學生一個實習的環境，你也知道他們很多都是家境貧苦的……這是我們董事長當初的想法，他覺得要幫助這些建教生，因為這些學生的家境都不是很好，所以最一開始真的是開了一台遊覽車過來把學生給我們，我們就這樣用。」【C1：Q8、Q10】

「我們到學校面試的時候，學校都會跟我們說他們的家境如何如何。之前還有一個履歷我看他是青少年之家，我問旁邊的副理這是什麼，他說是孤兒院，他們真的很可憐……」【C2：Q8】

「我們建教合作已經有快15年了，第一個是為了要扶弱，你看那些孩子都是家境貧苦的；第二是讓他們在工作之外還可以讀書；第三你看現在我們免學費了，他們念這個班還可以免繳學費，對他們來說很有幫助……你看我們來念建教班的，不是家裡單親、就是低收、雙親都無工作、要養一家八口的、或者是家裡支柱的，太多了。」【T3：Q4、Q9】

「建教班免學費這個問題其實已經慢慢的變了，因為現在已經慢慢全部要免學費，那全部都免學費其實對建教班來說是有危險的，因為像剛講的，建教班很多都是弱勢族群，但其實建教合作班如果只是辦給弱勢族群這是絕對錯誤的，尤其是如果你有點社會學的概念，這在做階級複製，更不應該把弱勢族群做另外一個管道讓他出去，反觀我們台灣的辦學方式並沒有辦法達到我們的理想目標，多數拉，不能說沒有。」【P2：Q1】

此外在參與建教聯盟修法過程中，曾提及希望取消高一輪調式建教合作藉以避免發生企業培育過程中產能不足、童工問題等，但有立委卻表示取消高一輪調式仍須透過其他單位補足其「生活津貼」，顯已把建教合作班的「免學費」、「生活津貼」等作為是政府提供社會救濟、或給予學生「工讀」的機會，而非考量到建教合作的技術本位，顯已失去建教合作的本意。

二、成績的分流？

長期以來，職業教育在技術人力的培育上扮演重要的角色，對於過去台灣的經濟建設發展貢獻良多，然而過去的文獻中卻顯示著，學生選讀建教班最主要之

原因，以「成績問題」者佔多數³⁴³。

探究其因，台灣社會上普遍瀰漫著一股「萬般皆下品，唯有讀書高」的氣氛，且在廣設高中、大學，整體學校的「容量」擴充後，人們逐漸以取得學歷為目標，在「學力」的認證無法跟上「學歷」的增加速度時，職業教育的學生反而被認為是「二流的學生」、職業教育也被認為是「二流的教育」，成了「二流的選擇」的刻板印象所累³⁴⁴，學業成績優秀的菁英學生多數進入普通教育體系，享受較豐沛的教育資源，而學業成績不佳的窮人家子弟則必須背負次等選擇的宿命³⁴⁵。

三、資源的分流

台灣的職業教育體系的一個特色在於各層級私立職業學校學生容量遠高於公立學校的容量。民國 88 年，公私立高職學生，其比例為 38%與 62%³⁴⁶，到了 99 年其比例依然為 36.43%與 63.57%³⁴⁷；而在教育部中部辦公室 99 學年度高級中等學校辦理輪調式建教合作班統計表中，公私立學校的比例更達到 3.12%：96.88%，比例非常懸殊³⁴⁸。

表 五-2 99 學年度高級中等學校辦理輪調式建教合作班統計表

單位：人/機構

學校類別	國立	私立	合計
學生數	882	27,346	28,228
學校數	4	45	49
建教合作單位數	45	2,639	2,684

資料來源：莊貴玉（2011），頁 13。

另外以民國 94 年為例，在公立的部分，高職學生的單位成本（16 萬元）雖

³⁴³ 選讀建教班最主要之原因，以「成績問題」者有 391 人次，佔 36.07%佔多數。參見廖建春(2007)，頁 112；其他相關文獻請參閱鄭慶民、劉怡萍（2011）；田振榮（2003），頁 155-156；田振榮、徐明珠（2003）。

³⁴⁴ 參閱吳清基（1998），頁 64、頁 83；張芳全（2000），頁 186。

³⁴⁵ 參閱田振榮（2003），頁 155；林瑞蘭（2005），頁 39；田振榮、徐明珠（2003）。

³⁴⁶ 參閱廖年森（2003），頁 206。

³⁴⁷ 其公、私立高職學生人數比為 132,062 人比 230,452 人。參見教育部，中華民國技術及職業教育簡介，臺北：教育部技術及職業教育司，2011，頁 23。

³⁴⁸ 其公立、私立高職的建教合作生人數比為 882 人比 27,346 人。參見莊貴玉，職業學校辦理建教合作現況之探討，技術及職業教育季刊，第 1 卷第 2 期，2011，頁 13。

比高中生的單位成本（12 萬 7 千元）高；但是私立高職生的單位經費（5 萬元）卻不到私立高中生（17 萬 3 千元）或公立高職生（16 萬元）的一半，而辦理建教合作班的學校又以私立高職學校為多數³⁴⁹。

表 五-3 公、私立高中職每位學生分攤經費概表

單位：新台幣（元）

	公立		私立	
	高中	高職	高中	高職
86 年	122,000	139,000	190,000	43,000
88 年	130,000	160,000	180,000	72,000
94 年	127,791	160,921	173,056	50,273

資料來源：廖年焱（2003），頁 208-209；江惠真（2012）。

這些就讀建教班的學生中多數來自社經地位較低的家庭，不但享受不到公立學校的豐富資源，又必須面對著進入私立高職的昂貴學、雜費，儘管自 98 年度起建教合作班已開始免學費，但這些學生早已深受「二流教育」刻板印象所累，為何學生們還須受到「資源分流」的待遇³⁵⁰？

第三節 以就業為目的？

在上一節，本文探討的是建教合作其本質，是以「教育」為目的；在前兩節，本文介紹了有關「建」「教」其合作之目的；接著，本文所要探討的，是在「教育」的背後，雙方建教「合作」的目的，也就是就廣義而言的建教合作一係為訓練或教育制度與國家經濟建設發展的協調措施，亦即在學生「學習技能」之後，與整體勞動市場或經濟建設的接軌。

³⁴⁹ 教育部統計處表示，礙於學生人數、結構複雜，自 89 年起不再針對各級學校平均每位學生分攤經費部分進行計算，故無法取得。參見廖年焱（2003），頁 208-209；廖年焱、劉孟珊，高中職教育資源投入之比較分析，教育政策論壇，第 7 卷 1 期，2004，頁 51。

³⁵⁰ 參閱田振榮（2003），頁 155-156；劉曉芬（2007），頁 143；田振榮、徐明珠（2003）。

職業教育、職業訓練正是培育國家建設所需技術人力的主要兩種制度，世界各國大多以正規的學校系統為辦理職業教育（Vocational Education）的主體，而公共職業訓練機構及事業單位為辦理職業訓練的主體。兩者在制度及性質上極為相似，各具特色，如能互相支援配合，當可發揮最大的整體效果³⁵¹。

但職業教育在國家的主導下，形成了典型的學校（官僚）模式³⁵²，職業教育和職業訓練僵化分流的模式，落入了無法與產業接軌的現象。

「目前我們台灣最大的問題就是，我們的職業教育和職業訓練是分流的、分開的，這在很多國家例如說澳洲，他們的職業教育與訓練是一體的，他們是叫做Vocational Education and Training，簡稱叫做VET……其實這有點難，因為他會牽涉到目的主管機關，我們講技能檢定跟用證照單位之間的連結，因為上面沒有做一個統合，所以就各做各的，而且牽涉到很多利益團體，包含企業的利益在，所以就拖到現在。不用說教育部跟經濟部各走各的，我們職業訓練跟經濟部也是各走各的。」【P2：Q6】

一則輕忽了培育技術人力的職業教育體制、二則忽視了「學力」的重要，形成了「培育人力辦法」的百花齊放、職業教育難以完全發揮其「就業」準備目的：

壹、由國家規劃的職業教育－官僚模式的困境

職業教育學者 Greinert 採用一種功能性的區分模式，即以職業教育的權責歸屬來探討，並依照國家在職業教育中所扮演的角色與功能，來區分三種職業教育模式³⁵³：市場模式（Marktmodell）³⁵⁴、學校（官僚）模式（Schulmodell/burokratisches Modell）³⁵⁵、二元模式（duales Modell/System）³⁵⁶。以下本文便以官僚模式來說

³⁵¹ 參閱王國隆（1993），頁 19；李允傑等（2005），頁 6；陳聰勝等（1997），頁 21。

³⁵² 參見陳惠邦（1997），頁 7-10。

³⁵³ 轉引自 Arnold, R.: 1990，參閱陳惠邦（1997），頁 4。

³⁵⁴ 市場模式是指國家在其國民接受職業教育，獲得職業資格的過程中，不予干預或僅扮演著邊緣性的角色，企業雇主在市場模式中扮演最重要的角色。特別是大企業挾其經濟力量的優勢通常對勞動市場及職業教育與訓練發展有決定性的左右力量。其背景主要來自政治自由主義以及市場經濟制度，美國、英國和日本職業教育的制度和精神都可以歸入市場模式。轉引自 Greinert, W.-D.: 1992，參見陳惠邦（1997），頁 5-7。

³⁵⁵ 學校模式是指主要由國家規劃、組織並控制職業教育與訓練活動，所以也稱為官僚模式（burokratisches Modell）。學校模式也特別強調由正式學校機構所建構的職業教育體系。典型的例子如法國、義大利、瑞典及大多數第三世界國家、東歐國家等。台灣的職業教育制度也是典型的學校模式。轉引自 Dazu z.B.: Schriewer, J.: 1982，參見陳惠邦（1997），頁 7-10。

明我國國家主導職業教育的困境：

一、以學校為主體發展，影響企業的「供給」－從量的觀點

在官僚模式中，職業教育的供需調節，係由國家教育行政與人力發展相關部門所計畫與控制。當職業教育係針對固定的基本職業，而職業類別與結構又變化不大時，此種計畫訓練機制的運作最為理想³⁵⁷。

惟就我國建教合作制度而言，基本上都歸屬於教育部中部辦公室所管轄，不管是在系科設置及課程規劃方面均是以職業學校為主體發展，並未隨著經濟的發展和科技的進步而調整；在尋找合作企業方面，也多數由學校自行運作，對於台灣缺工的產業，卻又缺乏瞭解和足夠的誘因，令有意願辦理建教合作的學校多數轉往美容科、餐飲科等辦學成本較低的產業。

「我們有自己的訓練課程。我其實很好奇學校在教的課程，所以我曾經有問過學生學校在教些什麼東西。他就跟我說學校教的，就那樣阿，你也知道來這個的都是不愛念書的，會念書的早就去正規班了。還有的跟我說他們學校教的餐桌擺法跟我們不一樣，那要怎麼辦？就那邊學一套，這邊還是要照我們的規矩來擺阿。」【C2：Q11】

而「供給」部分雖係由企業所提供，受到其參與職業教育的自由意願所主導。惟在產業結構變遷快速、企業辦理建教合作有一定之訓練困難影響下，企業辦訓意願低，「供」不及於「求」，若果建教合作的制度無法順應產業結構發展，惟恐將來連願意培育的企業都會失去。

³⁵⁶ 二元模式係指國家與私人企業在職業教育的行程與發展中，從社會分工合作的角度發揮互補的功能；私人企業為職業教育主要的權責決定者，(Ausbildungsträger)，國家則秉於公共教育之責任訂定最低限度的規範條件(Rahmenbedingungen)。因此二元模式也被稱為「國家控制的市場模式」。其根本精神或先決條件其實在於一個根據市場原則(Marktregeln)所建構，但由國家法律加以規範與監督的職業教育領域。前述「根據市場原則建構」的意思是指以私人經濟體為主要的權責對象(dominante Ausbildungsträger)，而國家的法律監督其實也是根據憲法或基本法所賦予政府之責，以及政府部門的權責分配而來。換句話說，學生其實是各種可能相對立的「社會控制主體(gesellschaftliche Regelungsmuster)」，例如：國家與私人企業、企業公會與工會、中央政府與地方政府等，在職業教育中的權力加以調和與統整的結果。參見陳惠邦(1997)，頁10-14。

³⁵⁷ 參閱陳惠邦(1997)，頁4-14。

二、相關利益團體參與不足，職業教育定位模糊－從質的觀點³⁵⁸

在官僚模式下，職業教育機構所傳習的職業技能和工作的應用情境無直接關聯，且通常必須顧慮到某些個人與社會的要求（如文憑主義、升學主義），且容易受到普通教育其內涵與地位所干擾。

相較於德國職業教育，係以就業為目標的定位明確，故能與產業緊密結合。經過職場加職業學校密集且實務的職業教育和訓練後，學生均能於畢業後立即就業，所以德國學生大多數以加入職業教育為第一選擇。

此外，在德國二元模式下，除職業技能的內涵與種類主要決定於企業中的職業應用情境外，在其職業資格的定義與認定中，聯邦政府、邦政府、工會團體、同業公會等等也參與其中，其工作職位與在企業中的工作應用情境而定，學生所獲得的知能種類或資格具有高度的實用性與特殊性。

職業教育的目的，在培育產業界所需要的人力，因此應能隨社會之變遷及產業之發展，做機動性之內容修訂³⁵⁹。端視我國的職業教育，非但工會組織、公會團體參與不足，並沒有建立如歐洲行會組織培養學徒的傳統，政府廢除了「職業訓練金條例」後，失去企業共同提撥訓練金的機制，大型企業得以置身事外、而中小型企業更是難以負荷這些「訓練」成本。

「我們工業總會基本上變得偏向招募勞工的，工會的部分就比較偏向於工作的剝削、福利等幫員工來爭取，但是政府給他們的空間並不大，反而是要他們自願自發下去做……所以你看像德國他們如手工業公會，是由他們來進行考試……所以我們技能的廣度會不足，妳回到台灣，大公司根本不願去做，小公司卻沒有能力去做……嚴格說起來，因為台灣財政制度的不夠健全，因為如果能在財稅上給予優惠或減稅的話，他應該會更願意……早期有說企業要提撥一定的比例來做職業訓練金，嚴格來說職訓局要負責，但他沒有執行過，因為經濟不景氣的關係，現在應該已經把她修法修掉了。」

【P2：Q4、Q5】

³⁵⁸ 參閱陳惠邦（1997），頁 4-14。

³⁵⁹ 參閱吳清基（1998），頁 76-77。

在這些相關利益團體參與度不高的情況下，無怪乎職業教育在我國變成了「二流的選擇」、而「訓練」出來的學生更是「學用不符」，使人對於職業教育的「就業準備」的功能抱持著存疑的態度。

三、國家統一頒布的課程、課綱在實務與學術上比例失衡

在行政官僚所代表的國家機器干預下，會透過職業學校目標、課程標準或教學綱領等的頒布，借以保障職業教育的系統化（Systematisierung）與教育化（Padagogisierung）³⁶⁰。

以我國高職的課綱來說，第一，缺乏專業能力的評量與業界的參與，以致修編之速度無法反映社會及產業發展之需求；其次，在升學主義的設計下，高職學生實務能力正逐漸流失，致使技專校院課程偏重學術導向，與產業界之需求落差嚴重³⁶¹。

而在建教「合作」制度方面，以職場學分為例，其職場學分係依職場所習類科相關程度來採計學分，根據本文參與訪視、訪談的結果，學校的課程與企業之間相關程度也多僅為低相關（甚至有委員僅為了避免各學校或企業之間的互相比較，而在評估過程中全部評為低相關³⁶²）、缺乏對於職場上職務的「工作分析（Job Analysis）」的結果，進而使得多數企業反映理應重視「技能學習」的學校竟與企業的「實用技能」完全不同。

「我們有自己的訓練課程。我其實很好奇學校在教的課程，所以我曾經有問過學生學校在教些什麼東西。他就跟我說學校教的……還有的跟我說他們學校教的餐桌擺法跟我們不一樣，那要怎麼辦？就那邊學一套，這邊還是要照我們的規矩來擺阿。」【C2：Q11】

「別傻了，職場回來驗證，沒有那個效果了啦。建教班沒有印證的效果了。所以輪調式我感覺那個驗證效果，這樣說好了，如果孩子有心要念書才有這個效果，如果沒心要唸說也是空談。」【T2：Q4】

³⁶⁰ 參閱陳惠邦（1997），頁 4-14。

³⁶¹ 參閱田振榮（2003），頁 154-156；林瑞蘭（2005），頁 39；吳清基（1998），頁 86。

³⁶² 在職場學分採計（工作崗位訓練）計算中，輪調式有三種：低相關 18 學分、高相關 24 學分、極相關 30 學分；階梯式也有三種：低相關 12 學分、高相關 16 學分、極相關 20 學分。

「假如你是指高職端，目前職業學校和產業界的配合還須要加強，我是覺得我們課綱在設計的時候應該可以跟產業來配合，不過比較遺憾的是，產業可能也不知道該怎麼配合。其實業界也常常不清楚他們要做什麼，因為他會從以往教育的觀點來看妳教育應該怎麼做……所以真正的人才應該是說，他們要經過工作分析後來挑選的人才，英文是「Job Analysis」，或是「Competency Based Analysis」能力或職能本位的分析，然後課綱跟這個結合起來，但是產業能夠做到的不多，因為我們台灣多是中小企業，大企業會去投資這個的也不多，所以這是我們台灣的問題。」【P2：Q3】

四、國家編列的經費未能發揮效益³⁶³

在 Greinert 的二元模式中，企業中職業教育經費原則上是由企業所負擔，而職業學校原則上是由政府的公共教育經費所支應，係為一種二元的財政模式，以德國二元職業養成教育為例，2007 年，德國企業平均一個學徒的花費是 15,288 歐元（相當於 576,000 新台幣）³⁶⁴；既使在 2008 年金融海嘯之際，德國政府仍編列了 31 億歐元（相當於 1,168 億新台幣）在其二元職業教育上，平均一個學生大約 2,200 歐元（相當於 82,000 新台幣）³⁶⁵。

反觀我國，主要由國家規劃、組織並控制職業教育的官僚模式，雖自 2009 年起因應景氣不穩定，為補助建教生學費所編列的預算—「高中（職）建教合作班學生就學安全措施—建教合作教育班免學費措施」³⁶⁶，仍僅限於補助建教生的學費，一則辦理建教合作班的職業學校中，卻多數並未落實對於這些建教生的巡廠工作，並無負擔起教育的責任³⁶⁷，其補助經費的實質意義多為救濟弱勢家庭，「職業教育」功能低落。

二則因為我國企業辦理職業訓練的意願相當低落，以 2012 年為例，有意願

³⁶³ 參閱陳惠邦（1997），頁 4-14。

³⁶⁴ 在該調查中，總共統計了德國 3,000 家的企業。BIBB, September 23, 2009, *Dual vocational training - A worthwhile investment for many enterprises*. Retrieved from <http://www.bibb.de/en/52335.htm>。

³⁶⁵ CEDEFOP, 2012, *Germany VET in Europe – Country Report 2011*, p.100。

³⁶⁶ 教育部就學安全資訊網：高中（職）建教合作班學生就學安全措施—建教合作教育班免學費措施（<http://140.111.34.220/safe03.php>）。

³⁶⁷ 參閱本章第二節、壹、三、（二）目的偏離？

辦理職業訓練的事業單位僅有 24.2%³⁶⁸，在必須肩負提供工作崗位、生活津貼等訓練成本、同時又無法適當的提供輔導工作的情況下，企業將這群建教生作為一般人力使用是相當理性的選擇，因為這些是「職業訓練」的成本而非「職業教育」³⁶⁹，更何況企業本身就並非為教育機構。如此，試問企業所進行的培育還能夠擁有「職業教育」的功能嗎？

貳、我國職業教育無法發揮職業準備功能

在前面，本文將國家所規劃的職業教育困境做了大概的說明；而在這部分，本文欲從「學力」的部分開始討論。其原因在於，職業教育普通化與升學主義的形成，還受到一個關鍵要素影響——「學力」。

這點從國外多數文獻均可以看到其證照之權威性，其影響之層面、參與組織等都相當值得我國學習，而這也是職業教育比普通教育更能接軌的優勢之一。但我國對於「學力」的不重視，不但於業界實用性不高，更是間接導致了文憑主義的產生；而在與普通教育「合流」後，職業教育更是逐漸的失去其「學力」的優勢³⁷⁰：

一、學力和學歷的不等值

(一) 職業教育與職業訓練配合不足——技能檢定缺乏資格架構³⁷¹

就職業訓練之實施而言，世界各國如英國、澳洲等，已逐漸趨向 VET 的職業教育訓練系統，即由職業學校教導專業理論與一般能力、公益團體如工商業團體附屬職業訓練中心教導同業之共通專業或補充個別企業訓練不足能力之訓練、個別企業則從事專業技能訓練的三合一統合訓練方式，相輔相成。

另外更有些國家進一步建立了國家資歷架構，藉其學力與學歷得以相互比照

³⁶⁸ 其統計對象共有 468,930 間事業單位。參見行政院勞工委員會職業訓練局，2012，100 年職業訓練概況調查。職業訓練與就業服務統計，取自：

(http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=14&func_id=61)。

³⁶⁹ 參閱本章第一節、壹、三、(三) 中小企業無法提供輔導工作。

³⁷⁰ 參見中華民國監察院，2012 年 7 月 12 日，技職教育日趨學術化，不利產業發展，監察院糾正行政院。中華民國監察院全球資訊網，取自：

(http://www.cy.gov.tw/sp.asp?xdURL=../di/Message/message_1.asp&ctNode=903&msg_id=3999)。

³⁷¹ 參閱田振榮 (2003)，頁 155；張芳全 (2000)，頁 186；蕭錫錡 (2006)。

的方式，使其能具有相同地位，如，澳洲的國家資格架構（Australian Qualifications Framework, AQF）以及在英國適用的歐洲資歷架構（European Qualifications Framework, EQF），尤其英國近年來更將其資格架構比照到博士學位等級。

但在我國由於職業訓練與技能檢定的學力並無統一資格架構可以比照，職業教育與職業訓練之間無法連結、而本應該由職業訓練負責的「技術生訓練」卻又交由教育部中部辦公室來進行辦理，形成官僚發展模式，雙方未相互配合的結果，職業訓練明顯趨於弱勢，尤其在注重文憑的我國更不被重視，也使終身學習能力累加的功能無法發揮。

「就是職業教育想要結合職業訓練，結果沒弄成，那職業訓練他自己本身也沒有完整的規劃，職業訓練現在也在萎縮，他現在就是因為經濟不景氣，所以趕快再做起來，更別講說人力開發，那根本做不到。這個就要像剛剛說的資歷架構這樣一步一步做下來。」【P2：Q7】

（二）技能證照缺乏權威性、實用性³⁷²

不論在德國或是英國的學徒制度、以及 VET 體系中，均可以看見由「行會」、「工會」得以在受訓者完成訓練之後，及格者由各行業總會發給技術士證書、助理員、技匠、專業職員或師傅證照。非具備「師傅」資格者不得開業，故社會大眾也將職業證照視為職業能力的保證。

由於在我國之證照制度其「學力」的效力並不被企業普遍認同，且證照不若一般「執照」的效力³⁷³，致使不論公家考試，私人晉用，大抵都以「學歷」為主要取向。而政府為了鼓勵以學力認證取代傳統學歷，實現「證照與文憑具有同等效力」的價值觀，曾訂有學力鑑定的辦法，但當時受到社會普遍的升學價值觀影響、再加上技能檢定之學力採認制度過於草率，取得學力者與正規學制畢業生能力差異甚大，無法落實政策的美意。

其次，由於在我國證照制度中，職訓局僅扮演技術士證的發「證」統籌單位，

³⁷² 參閱吳清基（1998），頁 78、頁 86；蕭錫錡（1999），頁 47；林琴珠（2002），頁 147；陳雅惠（2006），頁 25；李隆盛等，（2010），頁 48-49；田振榮、徐明珠（2003）；蕭錫錡（2006）。

³⁷³ 謝明鈴，2011，學歷與實作力脫鉤。天下雜誌，取自：

（<http://school.cw.com.tw/article/show/318?cname=CAREER&offset=0&max=1>）。

但是「照」的效力卻是需要各目的事業主管機關如交通部、經濟部、衛生署等的認可，證照才會具有足夠的「實用性」；但各目的事業主管機關卻又因為在「執業認證」上又牽扯到複雜的利害關係，遲遲未予處理，致使證照在實用性上效能低落。

「那一個證照如果讓人家不認同，那就是這個證照有問題阿..... 為什麼會這樣？為什麼美髮的證照就會有問題？..... 問題是出在這裡..... 今天技術士證照是說你會了，我頒給你一個認證，執照是你要執業，帶有法律責任。這是認定的問題。像醫生如果沒有執照就是黑牌，他會被抓去關，美髮如果今天也是這樣，你看曼都會不會認同。他一定認同。」【T2：Q23】

「技能證照的實用性的部分，我可以告訴你，少數的證照有他的實用性，那技能證照的實用性要從兩處來看，一個就是目的主管機關，像是教育部跟經濟部，就是說行業的工作是歸哪一個人來管，那職訓局只是技術士證的發證統籌單位，他沒有管到「照」，「照」我們談是效用..... 所以勞委會（職訓局）他發了一張證，學生到經濟部去，經濟部不用你阿，所以沒有用。所以要看我們的目的主管機關跟我們的發證單位勞委會，「證」、「照」之間的配合協調。」【P2：Q7】

「嚴格說起來，我們的技能檢定到底定位在哪裡，我們的職訓局也不清楚..... 我蠻希望他偏向工作職業的就好，這樣國家才知道他的人力資源到底在哪裡、有哪些人才可以用..... 那他怎麼去掌握我們的人力？他補他的、他也補他的，他不知道我們的國家人力需要在什麼」【P2：Q7】

同時職業證照的考取方式與實務上具有相當落差，且考取後難以作為業界生產之用，實用性不足，因此難以獲得業界之認同，證照制度多被利用做為學校招生、也引導著學校的教學方式。

「其實要看業界有沒有辦法接受。在美髮的部分都比較能接受，那餐飲來講..... 業界的接受度不大，為什麼呢？因為現在餐旅服務分兩項，一項是房務，就是整理床鋪，另一種是西餐服務、中餐服務的部分，以房務來講，他現在考這些項目，以飯店來說我們現在飯店就是要做折床、用毛毯去折。

但現在中華民國的所有五星級旅館，沒有一家飯店再用折床的，全部都是羽絨被，而且沒有一間的羽絨被折法跟檢定的是一樣的……你本身考試項目跟我們現實有落差。所以業界為什麼會覺得證照不合用，因為現實來講用不到……」【T1：Q12、Q13、Q14】

二、職業教育的人力培育未受到重視

隨著經濟的發展及科技的進步，有些工作將被淘汰、有些工作需增強其專業知能與一般能力，但由於我國士大夫觀念根深蒂固，加上學力和學歷的不等值影響，職業教育的普通化及高等化逐漸形成：

（一）職業教育師資實務不足，教學內容與產業脫節³⁷⁴

相較於國外職業教師，通常都要有實務工作經驗才能被聘取到學校，而我國之教師卻來自於普通大學背景，並不具產業實務經驗，教育內涵與業界需求有相當落差；同時，職業學校教師面對著教育部評鑑制度、教師升等審查制度，技術專門性著作升等不被肯定，反而比照普通大學，學歷或學術論文仍然成為升等關鍵性的依據。

當優異的教學不再能轉換成教師的「貨幣」時，自然引導著教師走向學術導向，最後致使師資普遍不具有產業實務經驗、且教學內容與產業界脫節；學生透過建教合作的工作崗位學習效果，與學校教學互相印證效果也逐漸降低。

「聘請的教授幾乎100%都是博士，美國理工大學出來的嘛，所以他們怎麼不去聘產業界的人來呢？這些老師來他們來也只會講理論阿，所以那些孩子畢業要怎麼就業呢？」【P1：Q3、Q8】

「對老師來說，現在技專校院很多老師都不是業界的人……就算是產業出身，待在學校久了也不會知道外面的情況……」【P3：Q1】

（二）職業教育的人力培育規畫未歸於主流

目前我國本應對於人力進行培育、就業的職業教育，竟還須要透過職業教育

³⁷⁴ 參閱吳清基（1998），頁74、86；田振榮（2003），頁154；蕭錫錡（2006）。

的特殊方案去解決接軌的問題，例如高職實用技能班、輪調式建教合作教育、最後一哩就業學程、雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作訓練等。

就以 2010 年的輪調式建教合作為例，其招生員額從 2002 年的 7 千多人至 2010 年的 2 萬 8 千多人，職業學校學生人數佔整體學生人數的比例也從 2005 年的 5% 到 2010 年的 7.8%，這些學生將來多數從事基層技術工作、即便繼續升學的學生，也因為高職與技專的課程重疊，雙方配合困難，綜上，顯見政府對於職業教育的規劃並未妥適作一整體架構，缺乏規劃³⁷⁵。

「照道理來說職業學校，尤其是技專院校應該是畢業就要就業，但是當他畢業沒有辦法就業的時候，他就要透過這些方案，真的是很可笑，原來就該做的他們就是不作嘛。所以技職司才會弄出這些方案來鼓勵這些學校與企業結合……」【P1：Q3】

「某些課程是重疊的。技專院校很為難啦，為什麼？因為以餐旅類來講……考上的學生有什麼？有觀光科的、餐飲科的、有普通高中的，一個班的組成這麼複雜，你教中餐廚藝課程，對餐飲科來講，這太簡單了，但是對觀光科來講，我連拿菜刀都不會，其實技專院校他也很難……這個問題已經很久啦，高職跟技專怎麼搭配的問題已經存在很久了。你說以產專班來講還比他好，產專班因為一上去就知道是建教班的學生，所以在教學還比較好上。」【T1：Q15、Q16】

也因此，在技術人力不足，產學無法接軌的狀況下，企業更有理由尋求其他管道來達到「學用相符」，如「實習」制度，政府更是以俗稱 22K 的大專畢業生至企業職場實習方案來補助企業進行「做中學」。

在下一個部分，本文將探討的是上述提到的各式「特殊方案」，何故在我國須要這麼多的「無縫接軌」計畫呢？

參、類似體系－建構廉價勞動力

對職業教育來說，是希望能夠培育企業所需的技術專業人才、進而促進國家

³⁷⁵ 參見蕭錫錡（2006）。

經濟發展，從民國 60 至 80 年代台灣的經建發展即可瞭解³⁷⁶，建教合作的本意也是在此。但是在我國的職業教育之中，卻還可以看到許多政府「大力」推行與企業「合作」的計畫：

一、職業教育中的各式人力培訓方案

由下表（表 5-3）就可以看見我國教育界與產業界的「密切」配合，本文並不反對建教「合作」，甚至十分支持建教合作制度的落實，這對我國的經濟發展具有相當大的助益。

但從眾多的合作方案中也得到了一個問題，我國既已存在專門培育技術人才的職業教育、職業訓練，何故仍須要透過眾多、特殊的「學習」方案做為我國培育人才的另一條管道？何故與國家整體經濟建設相關的培育人才的職業教育，卻僅透過教育部來進行？是否在我國的教育體系、職業訓練體系在架構上並不完整呢？

當企業在面臨人才斷層、人才流失的問題，紛紛向政府疾呼「學非所用」，似乎其「訓練」應由政府來負責。而學校為了解決學生至企業後「學非所用」的就業問題，推出了許多合作方案，其廣義的「建教合作」因此向上、向下延伸，但真的只是讓學生順利與職場接軌嗎³⁷⁷？

（一）勞動條件惡劣

在工資的部分，多數雙軌訓練旗艦計畫的招生簡章內僅訂工資為正職二分之一，有些企業更以學生工作內容僅為兼差性質，因此給予基本工資一半左右；另外再加上半數以上的合作企業以輪班制或責任制排班，工時需達35小時以上，勞動條件相當惡劣。

在工時的方面，產學攜手合作計畫餐旅群的學生也多數因為長工時、薪資福利太低等原因，致使學生從職場離退，更有些企業的招生簡章上的工作崗位全是大夜班工作，這些學生的學習效果令人懷疑。

³⁷⁶ 參閱教育部技術及職業教育司（2008），頁 4-5。

³⁷⁷ 參閱林瑞蘭（2005），頁 156-160；張簡毓蕙（2009），頁 16；陳言禎（2009），頁 91；轉引自陳志煌（2000），參見蔡定融（2009），頁 59。

（二）非作為技術傳承

在雙軌訓練旗艦計畫中，學生自認工作內容與職類不相符者就高達 44%，甚至部分技術生工作內容為打雜³⁷⁸；而在產學合作方面，中小型企業多以 2 年以下的短期合作為主，主要是為解決人力不足的問題³⁷⁹，而非進行長期研發。

主要是因為我國的產業型態是以服務業為主，又多數中小型製造業廠商多為低階技術代工，技術深化不足。更有部分廠商認為進行產學合作會耗費大量成本，並非如歐洲精品工業一般相當重視學徒的技術傳承³⁸⁰。

（三）流動率高

在雙軌訓練旗艦計畫中，一年之內 427 位學生共有 113 人休學，退訓率高達 25%，且全部都是學生主動休學而非企業強迫退訓；畢業後想留任原企業者僅 26%，不願留任者達 31%。

而在產學攜手合作計畫方面，餐旅群的學生也多數因為工作崗位的不適應、長工時、薪資福利太低等原因，致使學生從職場離退；更有學生被企業做為廉價勞工使用，向學校反應而被強迫退學等情事³⁸¹。

上述多數跡象均顯示，在我國不論是廣義的建教合作，抑或是本文所討論的建教合作中，許多企業所欲進行的「接軌」過程，學生們在這段過程中不但勞動條件惡劣，學用不符、技術深化不足等事實更是背離了「做中學」的目的；儘管教育部日前欲進行修法保障學生「做中學」的環境³⁸²，但是依然未解決企業僅將學生做為短期人力的補充，而非長期人才養成的核心問題。

³⁷⁸ 在該研究中，共寄發 314 份問卷，有效問卷 217 份。

³⁷⁹ 「解決人才不足」的比例最高，達 54.2%，而「取得人才（學生畢業後）」的比例僅佔 31.9%。其調查樣本為歷屆獲得經濟部中小企業處頒發國家磐石獎、小巨人獎、創新研究獎與新創事業獎等 682 家、以及 618 家未得獎之中小企業進行抽樣，有效問卷回收率為 25.5%。請參見蔡定融（2009），頁 60-61。

³⁸⁰ 參閱陳雅惠（2006），頁 135。

³⁸¹ 參見申慧媛，2007 年 10 月 18 日，產學專班變調，學生成廉價勞工。自由電子報，取自：<http://www.libertytimes.com.tw/2007/new/oct/18/today-life7.htm>。

³⁸² 參見何怡君，2012 年 2 月 24 日，產學合作實習新保障，相關規定修法。台灣醒報，取自：http://anntw.com/awakening/news_center/show.php?itemid=29086；鄭金興，2012 年 2 月 24 日，教育部修法完善專科以上學校產學合作經營機制，並保障學生校外實習權益。技職司資訊傳播網，取自：http://www.edu.tw/tve/news.aspx?news_sn=5166。

此外，如同在企業進行建教合作的學生在草案中被冠以「學習技能」之名，排除其「勞工」身分，而有了新的身分－「建教生」；而在上述眾多特殊的「學習」方案外，同樣有被冠以「學習技能」之名、排除了「勞工」身分的另一個新身分－「實習生」。



表 五-4 我國職業教育中與建教合作類似的各式人力培訓方案

名稱	主管機關	對象/年齡	訓練方式
高職 建教合作	教育部 中部辦公室	高職	輪調式： 就學三年內，原則為三個月在校，三個月在職場實習，交替進行學校與職場的輪調，為最具規模的辦理方式。
			階梯式： 一、二年級在學校接受基礎教育，三年級前往職場接受專業技術訓練學習。
			實習式： 一年級以寒暑假期間辦理為原則，二年級除寒暑假之外，學期中實施以不超過五週，三年級則不超過十二週為原則。
			專案式： 有別於輪調式、階梯式、實習式這三種型態，學校為有效推動建教合作業務，得依實施辦法及配合學校需要，另行規劃專案報請主管教育行政機關同意辦理的建教合作方案。
產學攜手 合作專班 ³⁸³	教育部	高職+二專； 高職+二專+二技 高職+四技 五專+二技	三合一模式（高職+技專+合作企業）： （1）發展三加二（高職加二專）、三加二加二（高職加二專加二技）或三加四（高職加四技）或五加二（五專加二技）等縱向彈性銜接學制。 （2）高職、五專得於任一年級開辦，並應以學年為單位。

³⁸³ 有關產學攜手合作專班內容，請參見教育部補助推動產學攜手合作實施計畫要點，2012年8月13日。產學攜手合作計畫資訊網，取自：
(<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL043621&KeyWordHL=&StyleType=1>)；

技職校院辦理產學攜手合作專班注意事項，2010年10月13日。產學攜手合作計畫資訊網，取自：(<http://ia.management.org.tw/rule.html>)。

			高職+三合一模式		<p>四合一模式（高職+技專+合作企業+職訓中心）：</p> <p>（1）高職學校階段結合職業訓練單位整合之教育合作模式，採高職進修學校課程，兼顧學校課程、職業訓練及就業。</p> <p>（2）高職一年級開辦，實施期程第一年於高職學校上課，第二年同時接受高職課程及職業訓練，第三年兼顧就業並完成高職課程。</p> <p>（3）縱向彈性銜接學制依三合一模式之運作方式。</p>
青年 人才 培訓 深耕 方案 ³⁸⁴	雙軌訓練旗 艦計畫	勞委會職訓局 泰山職訓中心	高職	18 歲以下	三年（160 學分）
			二專	25 歲以下	二年（80 學分）
			四技	25 歲以下	四年（128-160 學分）
			二技	27 歲以下	二年（72 學分）
					<p>學生每週分別在業界實習至少 3 日、學校上課 2~3 日；</p> <p>政府每學期給予一半學費的補助、每月由事業單位提供津貼、訓練期滿且成績合格者，可取得教育部授予之日間部正式學歷文憑與勞委會及事業單位共同核發之結訓證書。</p>
產學訓 合作訓練	中區 職訓中心、 南區 職訓中心	3+4 計畫 高職+技專院校			<p>第一年：學校提供高職正規教育課程</p> <p>第二年：日間接受職訓中心參加 1,800 小時職業訓練；夜間或假日完成學校正規教育課程；企業人才預聘（視需要彈性酌予提供生活獎助）</p> <p>第三年：在合作企業實習（提供薪資及獎助）；夜間或假日完成學校正規教育課程</p>

³⁸⁴ 青年人才培訓深耕方案包含：一、雙軌訓練旗艦計畫；二、產學訓合作訓練（中區職訓中心、南區職訓中心）；三、補助大專校院辦理就業學程計畫；四、青年就業旗艦計畫。請參見青年人才培訓深耕方案，行政院勞工委員會職業訓練局，取自（<http://youngjob.etraining.gov.tw/index2.htm>）。

				第四至七年：企業正式僱用；大專四年制教育學程（技優入學方式銜接）；夜間或假日完成四技學校正規教育課程
			1+3 計畫 大學(專)教育學程	<p>第一年：職訓中心參加 1,800 小時養成訓練；通過參訓職類乙級國家證照；接受企業捐助</p> <p>第二年：於合作企業實習；利用夜間或假日完成學校正規教育課程；企業提供薪資及獎助</p> <p>第三年：正式受僱於合作企業；於夜間或例假日持續辦理學科教育；參加勞委會各項勞動力素質提升計畫或在職進修訓練</p> <p>第四年：於夜間或例假日持續辦理學科教育</p>
補助 大專校院辦 理就業學程 計畫	勞委會職訓局	大專校院日間部畢業前二年之本國籍在校生，由申請補助單位辦理參訓學生甄選，得跨科系招生。但不含碩士生、博士生。		<p>訓練計畫應含專精課程、職場體驗及共通核心職能課程。</p> <p>一、專精課程：應達 3 門以上，且為本計畫訓練期間之課程，總時數不得低於 162 小時。</p> <p>二、職場體驗： 應依訓練性質結合一家(含)以上之單位，簽立職場體驗同意書，提供實習機會。 體驗期間不得低於 80 小時，其中至少應有連續 5 個工作天之實習體驗，但不含參訪活動。</p> <p>三、共通核心職能課程： 依職訓局公告之共通核心職能課程辦理，以及講座、研習或其他方式，協助學生參訓，總時數為 48 小時。 課程得由申請補助單位統一辦理，並於各訓練計畫中載明經費分攤方式，供各訓練計畫之參訓學生共同選修。</p>

最後一哩 就業學程 ³⁸⁵	教育部	技專校院	與勞委會所定補助大專校院辦理就業學程計畫進行銜接性結合，對學校進行補助，協助技專校院畢業生轉銜至業界，並輔導充分就業為主要目標，強化學生在學最後一年至二年綜合（再學習）、跨領域創新及實務經驗
產業碩士專班 ³⁸⁶	教育部	技專校院	產業碩士專班由企業與學校依企業人力需求，規劃課程，修業期限以不超過二年為原則，並依學位授予法第六條規定授予碩士學位。合作方式可採下列方式進行：
			一、由單一企業主動洽請合作學校提出申請（適合大型企業）。
			二、由多家企業聯合洽請合作學校提出申請（適合中小企業或集團企業）。
			三、由學校主動規劃開設課程，並洽請多家企業認養員額（適合中小企業）。
產學合作 ³⁸⁷	教育部	技專校院	由技專校院與企業合作，依其專業領域，以專題製作之策略，主動配合產企業界需求，提出專題研發或創新之計畫。

說明：由於「企業」與「職業訓練局」合作的計畫非本文「建」「教」合作的探討範疇，是故僅就「企業」與「學校」合作的計畫作一簡表。

資料來源：本研究整理。

³⁸⁵ 參見教育部獎助技專校院推動最後一哩就業學程要點，2009年12月16日。教育部主管法規查詢系統，取自：
(<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL043400&KeyWordHL=&StyleType=1>)。

³⁸⁶ 參見大學辦理產業碩士專班計畫審核要點，2010年8月30日。教育部產業碩士專班網站，取自：(<http://imaster-moe.iiiedu.org.tw/index.php>)。

³⁸⁷ 參見教育部推動技專校院與產業園區產學合作實施要點，2005年3月1日。教育部主管法規查詢系統，取自：
(<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL034263&KeyWordHL=&StyleType=1>)。

二、實習制度

就實習的本質而言，對企業與學生是互蒙其利，企業可以「培育」將來所需要的人才，而實習生則因缺乏實務經驗，以時間與「勞力」換取免費學習職場專技的機會，進而縮小產學差距而達成就業的目的。在上述類似體系以外，更包含了一群「實習」的學生。

教育部在企業強烈表示「學非所用」之際，更提出了「教育部大專畢業生至企業實習方案」，增加願意培育學生實習的企業；但這些學生願意參與「實習」的背後目的，是否僅為「縮短產學差距」³⁸⁸？

在美國，根據美國全國大學與雇主協會（The National Association of Colleges and Employers, NACE）研究，75%的大學生畢業前至少都累積一次的實習經驗，保守估計，這些實習工作，有3分之1到一半甚至是「無薪實習」³⁸⁹，著名的Disney現場工作人員甚至有超過50%的人都是實習生³⁹⁰；而在德國，有37%的高等學院畢業生「最少有一次」的實習經驗方才謀得一職。2000年入學之大學生畢業後仍參與實習的總人數為25%，至2003年則提升為41%，不支薪的實習更從47%提升至52%³⁹¹。

回到台灣，根據2006年行政院青輔會調查各大專院校的實習狀況，當年大專院校辦理學生實習的系所僅占總系所的11.9%；到了2008年，台灣大專院校辦理學生校外實習課程的系所，已經有大約60%的學校將校外實習課程列為必修課程，近30%系所則列為選修課程³⁹²。

2008年1月，行政院經建會及教育部兩部會更研提「強化大專校院學生實習策略」，期能提升專學生校外實習比率每年成長10%，足以想見實習制度也將

³⁸⁸ 參見陳柏謙（2010年5月）20日，從 Work For Food 到 Work For Free—實習制度的剝削本質。破報，取自：<http://www.pots.tw/node/5124>。

³⁸⁹ 參見邱碧玲，2011年9月26日，實習制氾濫，青年失業潮頭號要犯？商業周刊，1244期，取自：<http://www.businessweekly.com.tw/article.php?id=44567>。

³⁹⁰ Ross Perlin, 2011, *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. p.2-4.

³⁹¹ 轉引自 Dieter & Hecht(2007)，參見林宜玄（2008），頁56-57。

³⁹² 共計全國大專校院分層發放1,000份問卷進行施測，有效問卷346份。參見林宜玄（2008），頁2。

在台灣不斷地擴張，成為大學生為了日後求職「沒有選擇而必須」從事的「競爭的一環」。

在實務上，實習生在職場上「學習技能」，仍是透過「做」中學，其本質上並沒有差異³⁹³，且實習制度實際上仍隱含了如同建教合作制度一般的問題；由於社會上認為實習生並非一般勞工從事勞務，而是「學習技能」，這些人沒有「勞工」之名、當然沒有勞動條件的保障、亦不屬勞委會所轄管、更不會受到法律的約束。

本文以為，在一般勞動關係中，企業本來就無法僱用到能夠立即上手的人力，也因此才會有適應期、試用期的概念，惟仍必須在法律的最低基準規範下；但是如果企業透過這些「學習技能」的方案，忽略這些「學生」的「勞動」事實，便可以以低於法律規範來進行，企業一方面可以得到「地位」上的優勢：除了提供實習機會以外，還可以獲得每年源源不絕廉價、無薪的「實習生」、另一方面原先應該由企業負擔的「訓練」成本也轉嫁到「學生」身上、而無薪實習機會的增加，更可能會造成排擠掉原有正職的工作機會³⁹⁴。

限於研究範圍，本文就不多作著墨，但相較於我國的建教生，本文以為他們所面臨的處境也是相當值得深入探討的。

³⁹³ 參閱林宜玄（2008），頁 24-25。

³⁹⁴ 參見陳柏謙，2010年5月20日，從 Work For Food 到 Work For Free－實習制度的剝削本質。破報，取自：<http://www.pots.tw/node/5124>。

第六章 結論與建議

在本章，本文將分別針對研究目的做一總結，並提出相關建議：

第一節 結論

針對本文的研究目的：一、我國建教「合作」中學習與勞動的真相；二、「建」「教」「合作」目的的質變，其研究結論如下：

壹、我國建教「合作」中學習與勞動的真相

建教生由於其擁有「學習」與「勞動」兩種狀態，因此在準用勞基法之際，政府、企業還會動輒以「學習技能」之名，壓低其職場中的「勞動（學習）」條件；而兩種狀態競合的結果，也造成勞動、教育主管機關的競合，影響了建教生的權利：

一、「勞動（學習）」條件

在我國合法的建教合作關係中，對於守法的企業來說確實需要負擔比一般勞動關係還要高的成本，但不論是在於勞委會的勞動檢查、教育部的專案調查中，有關建教生的訓練契約、「學習」時間、休假、扣薪等「勞動（學習）」條件等違法比例都相當高。

但本文以為，即使是回到一般的勞動關係中，如青年勞動九五聯盟於 99 年的透過網路調查的發現，其違法比率就已經相當高³⁹⁵，建教生在職場中權利義務受損的情況也僅為反映台灣一般民間企業的違法「價值觀」而已。

而對於「建教合作」概念的不清、以及台灣中小企業為主的產業型態，少有企業願意培育人力，更使得建教合作的三角「合作」關係的局面，受到了第四人的介入，形成了另類的「派遣學習」；另外在訪談的過程中也發現，對於「補校

³⁹⁵ 總計統計調查人數 79 人，其中未依法給付加班費 73%、未依法幫打工族投保勞健保與提撥 6% 的退休金 70%、工作場所中訂定違法扣薪的相關罰則（如遲到等）68%、未依法給予休息時間（每 4 小時 30 分鐘）56%、時薪低於 95 元 37%。參見青年勞動九五聯盟，2010 年 7 月 28 日，暑期打工勞動條件低劣，雇主違法與步不斷，九五聯盟公佈問卷調查，籲勞委會立即勞檢開罰。苦勞網，取自：<http://www.coolloud.org.tw/node/53428>）。

生」、「夜校生」這塊無「法」的領域來說，其勞動條件之惡劣其實是更甚於建教生的。

二、「學習」與「勞動」條件競合的結果

由於我國的「建教合作」有關建教生的規範散於各部法典中，散逸於「工廠法」、「勞動基準法」、「高級職業學校建教合作實施辦法」、「職業訓練法」等，這些法典的立法精神不同，其主管機關也不同，自然的產生了建教生適用上的問題。

同時，本文亦不認為需要對於「學徒」、「技術生」、「建教生」的身分做一明確的切割，因為這些名詞事實上僅為時代背景的演進而改變而已。最值得注意的地方是，建教生在廠場中「做中學」之際，其「學習」的情況事實上與一般勞動法上認定勞工的從屬性並無不同，但卻被主管機關認為建教生為學習技能的狀態，而被否定了具有勞動的事實，進而被排除了勞工的身分。

此外，認定此一事實狀態的勞工主管機關和建教合作制度的教育主管機關之間，明顯的雙方並無職務上的協助；不但本應該由職業訓練局負責的「技術生訓練」，卻交由主管教育的教育部、同時還需要身兼補助弱勢學生的權責、負責審視建教合作訪視中對於準用勞基法以及消防的部分。

教育部中部辦公室不但有逾越權限之餘，更不見相關機關的配合，而勞委會也遲至近年才開始對建教合作進行專案調查，顯見其「學習」與「勞動」競合的架構中，主管機關彼此之間並無密切的配合協助、也直接影響了建教生在職場中的權利。

貳、「建」「教」「合作」的目的

本文於此針對建教合作所宣稱的企業培育、職校教育、學生就業「三贏」的結果，分別做一結論：

一、「建」教合作－企業願意訓練建教合作生的目的

在建教合作狹義的概念中，建教合作對於企業來說是一個能夠訓練、培育其

基層技術人力的管道。但是以我國這類中小企業為主的產業型態、且單從成本的角度來作考量的話，事實上企業培育一個建教生所費不貲、同時其留用率也並不高。

本文從人力資源管理的「選」、「訓」、「育」、「用」、「留」五個角度，試著分析了企業在這五個方面的人事成本。在「選」的方面，相較於一般民間的學徒，選用建教生的成本相當高、建教合作申請評估相當繁雜；在「訓」的方面，企業認為 4 比 1 進用技術生的門檻太高，且建教生仍為不成熟的勞動力；在「育」的方面，台灣中小型企業的產業型態難以提供輔導工作、而建教生的水準不一，也使得企業無法決定培育與否；在「用」的方面，用人單位因為建教生的特殊身分而有管理成本增加的困擾、另外企業生產也有時間急迫性，學校難以配合企業進行生產；在「留」的方面，企業認為建教生有個人認知與現實存在落差、以及社會上盛行升學主義等問題，致使其培育的建教生流動率高。

而上述這些因素也影響了相當多的企業不願、或無法進入建教合作制度中，經過實際瞭解後，本文也發現了為何仍有企業願意培訓建教生。

除了一般情況下企業所宣稱的培育基層技術人才外，建教合作制度能使企業提早在學校中即進行試用期的篩選、並成為企業人力穩定的來源，降低其招募成本的篩選機制；其次，對於建教生來說，其技術深化不足，容易被取代的情況下、又同時處於「教育」、「勞動」兩種權力獎懲工具的「勞動（學習）」狀態，企業因此能夠獲得比外部勞動市場更順服的勞動力；其三，建教生也面臨與外部勞動市場相同的彈性化，如「生活津貼」彈性、以及做為企業臨時補充人力的便利管道；其四，透過提早進入一般職場的「學習技能」所掩蓋的「勞動」事實，企業能夠將一般不合理的勞動條件進行勞動過程的複製，使其合理化。

二、建「教」合作—我國建教合作制度下的教育目的質變

而對於學校來說，職業「教育」的目的在於幫助學生奠定起日後發展自我的基礎，並充實其本身發展的潛能。但由於我國傳統士大夫的概念根深蒂固、加上在民國 83 年起的教改工程未做明確的規劃，使得整體技職校院的「量」提升，進而文憑「通貨膨脹」，形成了升學主義。

而職業教育同時也面臨了未受到政府的重視、以及學力和學歷的不等值等情況，使得學生為了達到勞動市場中齊頭式的「競爭力」，競相追逐「學歷」而不重視「學力」，這也使得職業教育面臨與普通教育合流的問題。

我國高級職業學校在少子化的因素影響下，與普通教育的合流又失去其教育特色，因此面對其招生率以及升學率的壓力，而產生顧及辦學成本所導致的目的偏離、更產生了學校與仲介業者合作的情況，不但未與國家整體的經濟產業發展相互配合、更失去其建教合作的目的。另外，在學校的辦學手段方面，部分學校藉由可量化的技能檢定，作為評定各科、或統測加分依據、甚至任教教師的教學績效，是故逐漸被證照考試制度引導了教學，進而忽略了職業學校學生的技能應有之廣度。

其次，既使面臨了職業教育與普通教育合流的問題，我國的分流教育依然是存在的：就讀建教合作班逐漸形成「二流的教育」，學生多數處於經濟弱勢、被當做「二流的學生」，接受不公平的國家資源投注等，整個建教合作制度的系統變成了複製社會階層的一個體制。

三、建教「合作」－我國職業教育就業目的的質變

在廣義的建教合作概念下，建教「合作」係為使學生與整體勞動市場或國家經濟建設接軌的措施，但是在我國由國家主導的職業教育，卻出現了產學脫節的官僚模式、以及無法發揮職業準備功能的困境。

首先，在我國僵化的官僚模式中，建教合作制度基本上均是以職業學校本身發展做考量，並未以整體國家經濟或科技的進步而做調整，使得實際上缺工的產業工作崗位「供」不及於「求」；其次，我國在職業教育方面，並無歐洲如德國二元模式下行會組織培養學徒的傳統，不但工會組織、公會團體參與不足、訓練的學生也多數「學用不符」；其三，由於在國家機器的干預下，國家統一頒布的課綱排擠掉專業的課程、在職場上的工作更非透過「工作分析」落實技能學習，致使失去其實務與學術上的重複印證效果；其四，在金融海嘯後所編列的免學費措施，其救濟經濟弱勢家庭的實質意義大於原先建教合作所欲進行的「職業教育」目的，同時在我國中小企業無法適當的提供輔導工作之際，接受補助的職業學校

實際上也多數並未負擔起其職業教育的責任，對企業來說，缺乏輔導工作的建教合作制度，也僅是做為一般人力的「職業訓練」而已。

其次，除了我國的職業教育制度僵化以外，原本應作為職業準備功能的職業教育卻仍被企業界大喊「學非所用」，其無法與產業界接軌的原因，經本文探究主要有二。

一則為在我國的「學力」無法顯示其價值。在職業教育中，受訓者經由國家整體產業、工商團體參與的證照制度取得「學力」後，比普通教育更能與就業接軌，而國外許多國家更將職業教育與職業訓練兩者結合，形成國家資歷架構，建立其技能證照的權威性、實用性。但在我國不但建教合作只透過教育部中部辦公室辦理，未與職業訓練相互配合、國內多數的利益團體、工商業團體也都未參與其技能認證，致使國內普遍「學力」的效力不被認同。

二則我國職業教育的人力培育未受到重視，不但在職業教育中的評鑑制度依然受到與普通教育合流的影響，實務經驗、技術專門著作不被肯定；本應作為職業準備的職業教育中竟還出現許多特殊就業方案，明顯缺乏整體架構，方案與學制之間更可能產生課程重疊的問題，徒然浪費國家資源。

然受到本文更為重視的，是在台灣眾多的「接軌」、「學習」方案中，均普遍涵蓋在「教育」、「學習技能」之名下、被多數企業掩蓋其「勞動」之事實，進而產生許多低於法律要求的勞動條件、甚至形成社會中普遍「沒有選擇而必須」的「實習」競爭。惟本文以為，回到一般勞動關係來說，企業本來就無法僱用到能夠立即上手的人力，也因此才會有適應期、試用期的概念，但是仍必須在法律的最低基準規範下；但是如果企業透過這些「學習技能」的方案，忽略這些「學生」的「勞動」事實，以低於法律規範來進行，甚至「無薪」，而企業卻又能博得「提供實習機會」的美名，這些應該由企業負擔的「訓練成本」便轉嫁到「學生」身上。

第二節 建議

綜合上述結論，我國的建教合作體制固然於落實上與理想有一段差距，惟仍

不能忽略建教合作制度自民國 43 年起對台灣的經建發展、以及時至今日質變後對於經濟弱勢學生的正面影響，因此本文在此提出以下建議：

壹、短程目標－執行面

一、勞動檢查方面的落實

針對建教生的勞動權部分，在我國民間企業普遍不遵守法令的「價值觀」，這個偏差的價值觀到了施行建教合作的企業中仍舊存在，其違法比率之高，對於一個身心都尚未健全的建教生來說，不論是工時或休息休假等權益的受損均會造成深遠影響。

但國內這不遵守法令的價值觀也多半是因為政府對於勞動檢查工作並未落實，致使企業得以規避法令；是此，政府除了應徹底落實一般勞雇關係的勞動檢查外，更應該對於建教生加強其勞動檢查，保障其勞動權益。

二、巡廠輔導工作的落實

在輔導工作方面，由於建教合作制度係為「學習」與「勞動」並行的一套機制，對於以「學習」技能的建教生，因此在一般勞動條件的保障外，也應重視對於建教生的輔導工作，特別是身處於「職業教育」中的職業學校，更應該落實對學生的輔導工作，但是在過去的經驗中，學校未確實執行建教生的巡廠、輔導工作的比例相當高。

目前，透過建教合作新法，規定教師必須每 2 周進行一次不經預告的巡廠工作，並訂有罰則，這是相當值得肯定的。但在修法過程中卻刪除了建教生離校 30 公里以上的生活輔導與訪視計畫，本文認為，以某些施行建教合作的學校來說，其合作的機構遍布全台，其距離之遙遠，更何況係為一個未成年的建教生，因此這部分實有待另外立法保障。

另外在現實執行層面，固然該對於應輔導而未輔導的學校進行相當的懲罰，使學校確實執行輔導工作外，其背後的原因也相當值得探究。根據本文的瞭解，係有部分學校是由於專任教師不足的關係，所導致的輔導工作難以落實，這部分本文將會在後續再做建議。

三、評估訪視方面的落實

建教合作的訪視、評估工作是政府對於建教生權益的一種保障，儘管在未來新通過的建教合作專法中，係能透過建教合作審議小組來針對合作機構的申請案進行審議，並得視業務需要組成專家小組，改善了過去在評估方面主要僅透過教育部門、甚至由辦理學校的代表來執行的問題，增加其他相關團體參與的空間，並明文規定於法令中。

但本文以為，過去在訪視評估工作中最常出現的卻是「執行面」的問題，以目前的審議工作來看，不但委員的審閱資料時間不足、甚至有部分的企業僅將審閱資料作為例行工作，並未實際落實其訓練計畫；因此本文建議，除了在前端的評估審議作業上必須給予充裕的時間外，後續的訪視作業也應確實檢核建教生的訓練計畫執行情況，落實其技能學習計畫。

四、專業技能層面的強化

（一）建立針對「產業」的評估機制，淘汰不適合的產業

由於建教合作在制度上仍是屬於職業教育的一環，而非如職業訓練一般係能夠提供企業立即性、即時性的制度。是故在職業教育的本質上，應為培育中長期的人才，尤其為需要進行長期培養的產業，如鑄造、模具、美容美髮業等，而非僅進入急需用人的職場去操作標準作業流程（Standard Operating Procedure, SOP）。

是故，本文建議應建立一套針對「產業」的評估機制，對於不適合建教合作的產業逐步淘汰，一方面確保其技術深化的可能性，培育建教生將來於核心勞動市場中的專業技術，二方面也能視整體經濟發展而不斷調整產業類別，培養經濟建設所需的技術人才。

（二）針對職務進行「工作分析」，建立技術晉級表，使其技術難以替代

有鑑於部分學校、企業並未充分瞭解建教合作其培育人力的目的，致使建教生在職場上的技術深化不足，在容易被取代的情況下形成替代人力。

本文以為，除了在上層做「產業」別的篩選外，在廠場層級也應對於欲進行建教合作企業的職務進行「工作分析」，而正在進行建教合作的企業則可以透過「工作再設計」，建立起技術晉級表，對於建教生的學習技能方面建立架構，而非僅止於重複性的工作抑或「社會建構的技術」，使其技術難以被替代，建立實際走向技術本位的建教合作制度，以擁有足夠的就業能力。

貳、長程目標－廣義建教合作概念－建立我國的 VET 體系與國際接軌

在長期方面，有鑑於我國的「建教合作」自民國 60 年代大力推廣高職輪調式建教合作的關係，逐漸產生概念上的不斷狹義化，進而出現現今的建教合作新法範圍「僅僅」保障高職的學生。

本文以為，為了要解決台灣目前各式各樣建教合作「類似體系」的問題，就廣義而言，這些方案都應該屬於「建教合作」的一環，而不是排除在外。因此，首先必須要體認這些學生同時具有學習與勞動的雙重性質，將之建立起「職業教育訓練關係」；同時，廣義的建教合作更是具有整體國家動員的概念存在，因此除了在國家層級必須有政府經建、勞政相關部會參與外，做為民間力量的工商業總公會、全國級的勞工工會團體也扮演相當重要的角色；透過國家整體動員的力量，進行社會對話，配合國家經濟發展，並將我國的「職業教育」體系與「勞動市場政策」互相結合，建立起屬於我國的職業教育訓練體系（VET）以及資歷架構，進而與國際接軌，充分發揮其「建教合作」的目的與功能。

一、體認學習、勞動的雙重性質－建立職業教育訓練關係

（一）建教合作生是否存在勞動關係？－是「學習」，也有「勞動」

關於建教生的身分，在新通過的法案中即可以清楚看見，不論是政府或是民間團體都希望能夠將建教生的「學生兼具勞工身分」能夠做一個定位，只因為過去建教生在法律上又是學生身分、又同時準用勞基法，進而產生了主管機關混淆的情況。

在新法中，不論是對於職業學校專任師資的要求、學分數的採計等，都是對於建教生基本「受教權益」的要求，而從基本工資、工時、休息休假等也能夠看

到對「勞動權益」的保障，兩者互相拉扯的結果，最後在新法中都留下了痕跡，也間接承認了建教生是同時存在「學習」與「勞動」的事實。

既使回到一般的勞雇關係來看，在職場中的勞工抑或初入職場的新鮮人，仍是透過「做中學」來適應職場生態，何故這些在職場上的建教生，必須承受與成年勞工相同的勞動環境，但卻冠以「學習」技能之名，並壓低其勞動條件，本文認為這是十分不合理的。

因此，本文以為，「學習」與「勞動」兩種狀態本無法明確切割，亦無須切割，勞工可以存在「學習」的狀態、學生亦能存在「勞動」的事實，在新法通過之際雖已將建教生排除勞基法的適用，但仍不能否認建教生是實際上具有「勞動事實」存在的。

（二）建教合作契約關係方面－建立「職業教育訓練關係」

1、建教合作生的雙重法律關係

我國的勞工主管機關以及法院判決均認為，建教生與合作企業之間並非「勞雇關係」、簽訂之契約亦非「勞動契約」、所領取者係「生活津貼」而非「工資」，既使在新法中，已經將建教生的許多勞動權益盡諸立法，甚至於雙周工時方面更是優於勞基法。但是在概念上，德國法制早已經建教合作中的「職業教育契約」等同於「勞動契約」來處理，他們不是勞工，但準用勞動法；甚至對於德國施行學徒訓練的「企業」來說，更視這些學徒為「員工」而雇用的一群具有特殊法律身分的學生。

這點對於國內企業或許十分難以理解，但是這個雙重法律關係的作法，卻使得學徒同時得以受到受教權與勞動權的雙重保障，亦即學徒在擁有在職業教育方面的學生權利外，更同時賦予勞動法制方面的權利。這個作法更能夠破除一般企業最常提出的似是而非的矛盾－「當企業視建教生為勞工，要求加班時，勞工團體認為學生不得加班；當企業視建教生為學生，要求降低勞動條件時，勞工團體卻又認為不得低於勞基法。」

準此，本文認為可以引用德國法制中的「職業教育訓練關係」的精神，並將

其概念建立在我國的法制中，在承認建教生具有「學習」與「勞動」的雙重關係後，進一步將「建教生訓練契約」相當於「勞動契約」來處理，使建教生作為一個具有雙重法律身分的「職業教育訓練關係」，他不是「勞工」，係以「學習為目的」，但存在「勞動事實」，須準用勞動法規，企業的矛盾自然不攻而破；惟能否全面的「適用」勞動相關法規，本文則予以保留。

2、新增對建教合作生的「留用」規定

儘管在德國職業訓練法（BBiG）中仍有相當多值得學習的條文，例如「繼續工作」、「契約終止的預告期間」等，但以目前我國通過的新法來說，在建教生在訓練契約中有關終止契約事由、禁止行為、以及損害賠償責任等等已有相當詳盡的規定，這些都是相當值得肯定的。但在確立了建教生的雙重法律身分後，無疑的加重了企業的負擔。為了使「建教合作」能夠達到三贏的結果，並合理的使企業的付出得以回收，本文以為可以在訓練契約的「留用」方面再做加強。

在人力資源管理中有將訓練分為「一般性訓練」與「特定性訓練」兩者。通常「一般性訓練」即以「通用技能」屬之，而「特定性訓練」則以少數企業所擁有的「專業技術」屬之。配合本文於短程目標中—專業技能層面的強化，建教生在經過職務分析後的「特定性訓練」，能夠適當的增加關於「留用」期間的規定，一則使企業能夠實際培養自己所需的人力，二則企業的付出也得以回收；如此，使將來建教生除了在表現良好後「得」優先僱用外，在未來就業方面也能有所保障。

（三）建教合作的「類似體系」應一同納入「廣義」建教合作的法規中受到保障

在第四章、第五章中，本文曾提到許多建教合作的「類似體系」，但是就概念上，這些「學生」、「學徒」或「技術生」依然是透過「建」「教」合作來進行，只是在我國過去的歷史中，在範圍上不斷的狹義成高職輪調式建教合作為主，更在新法中被排除了，甚至被認為是「假」建教合作，本質上兩者並無不同。

而就本文實際瞭解，目前仍存在的「類似體系」有二，一則為在業界中傳統學徒的制度，在企業中的勞動條件是完全處於「自由市場」的狀態下，而教育的

方式則是透過「補校」、「夜校」的方式，學生不但無「法」保障、「薪資」低於法定工資、更有第四人—仲介商的介入，其處境相當惡劣；其二則是目前施行的眾多職業教育特殊方案，如雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作訓練、以及相關「實習」措施等，這些職業教育特殊方案同樣處於無「法」保障的情況，儘管主管機關多宣稱已有相關「實施辦法」或「實施計畫」，但仍屬於低階法規或行政計畫，這些「學生」所面臨的惡劣勞動環境，與建教生在建教合作專法通過以前的情況是相同的。

是故本文以為，政府及民間也應重視這群學生亦能存在「勞動」的事實，並逐步改善其「做中學」的環境；更應將我國建教合作專法的層次提高，將新法的「施行範圍」擴大、抑或以另訂專法的方式，將廣義的建教合作概念落實在法令中，針對這些「學生兼具勞工身分者」的「職業教育訓練關係」加以保障。

二、職業教育與勞動市場政策結合

（一）就業服務方面

在英國，學徒訓練的主管機關 **NAS**，其功能與我國的就業服務機構相當接近，為了促進就業而提供了全國性的學徒訓練資訊網，提供了全國各地的雇主與學徒網路媒合系統，對國家內部的學徒訓練進行全國性的管理；而以德國法制來說，在職業訓練機構在擬定年度學徒訓練計畫前，也會向就業服務機構洽詢就業市場人力供需情形；受訓者在參加學徒訓練之前，亦會透過就業服務機構的媒合，以獲得訓練崗位。

而反觀我國的建教合作，建教生非屬於「就業」狀態，自然不曾透過我國的就業服務體系連結，更未曾與全國人力供需進行結合。也因此本文才會強烈建議將建教合作制度與勞動市場作連結，因為對建教生來說，建教合作係作為就業準備而存在，透過與就業服務機構的結合，不但能夠瞭解產業人力缺口，針對特定產業進行人力培育或建教合作有所助益，二則也能「避免」政府另外成立一個「產業需求調查機構」，功能互相重疊。

（二）職業訓練方面—建立我國的國家資歷架構

1、進行職業試探－階梯式建教合作的推廣

國內目前盛行輪調式建教合作，主要原因為方便學校作教室容量的安排、使學生在高一即能受到「生活津貼」的補助、以及進行建教合作的企業多數為輪調式建教合作，企業能夠具有「數量彈性」。但是本文以為，建教合作的目的係為「就業準備」，與此一目的相較，上述所提及的功能並不值一哂，只能作為輪調式建教合作這個「形式」上所額外獲得的功能視之。

回到「就業準備」的目的上，在我國建教合作流失率的原因中，有很大部分是因建教生或企業在認知上具有落差所造成，因此本文也相當認同由學者所提出的「推廣階梯式建教合作」。其原因在於，階梯式建教合作的學生在一、二年級時，係在學校進行理論上的研習，到三年級時方才進廠「做中學」；而學生在一、二年級時，可以參考德國對學徒所進行的「職業基礎教育年」的職業試探，同樣在學校中對我國的建教生進行職業試探，如此，可避免學生在認知上的差距，同時也能回應企業所反映的一年級生產能不足的情況。

2、建立我國的國家資歷架構

不論在英國或是德國，各自為了將國內的職業教育訓練體系（VET）與歐洲資歷架構（EQF）接軌，均設立了一套國內的資歷架構，進而與歐盟、國際在學歷、學力上接軌；反觀我國不但在「技能檢定」上與實務連結不足、業界認同性不高、在部分學校產生工具理性的情況，在學力與學歷的不等值也間接產生了升學主義、學歷貶值的問題。

近期教育部與勞委會職訓局雖已合作推動「證照法制化」，規定某些職位必須僱用相關證照人員³⁹⁶。但本文針對其實用性以及權威性，認為應該建立起屬於我國的資歷架構，使我國的學歷與學力得以與國際接軌。首先，必須強化現行的技術士證與技能之間實務上的連結，解決其「學用不符」的情況；其次，除繼續推動證照法制化外，為解決學歷與學力的不等值問題，應明文建立我國的國家資歷架構，並將國家資歷架構比照至博士學位，透過強行立法的方式，確立其學

³⁹⁶ 參見陳至中，2012年7月14日，推證照法制化，教部勞委會合作。中央新聞網，取自：
(<http://www.cna.com.tw/News/aEDU/201207140069.aspx>)。

歷與學力之間的比照標準；其三，其資歷架構的建構，除了政府方面，也應參考英國的工業訓練委員會（IBT）、德國的理事會（Main Board），由政府提供的一個國家層級的法律框架，透過產業代表、勞工代表來進行社會對話，減少所謂與產業需求差距的問題。

三、國家整體經濟發展－相關政府部會的參與

（一）經建部門的角色－經濟部、經建會的參與

建教合作制度的目的，係作為與國家整體經建配合的措施，反觀我國的建教合作，卻僅僅透過教育部單一部會來執行，作為國家整體人力規劃的經濟部、經建會卻完全沒有參與其中，透過教育部單一部會並無法瞭解我國將來的重點產業發展方向、更難以針對我國的人力供需來進行人才的培育。

儘管在產業創新條例 17 條³⁹⁷中，行政院已指定經建會作為我國產業人力資源發展的專責機關，負責統籌、協調各目的主管機關，針對人力供需、新興職缺等等進行分析。

但本文針對「建教合作」一環仍必須提出建議。首先，經建會、經濟部的介入必須以建立起我國的「職業教育訓練體系（VET）」為前提，否則設計再多的人力培訓方案，僅僅是疊床架屋，令人無所適從；其次，本文仍舊認為，經建會所扮演的角色除了負責統籌各中央目的主管機關以外，以國家層次的高度，更是一個可以與民間各工商業總公會、全國級勞工總工會進行社會對話的機會，透過建立一個全國層級的委員會，動員國家整體的力量以求經濟發展。

（二）勞動部門的角色－勞動檢查機構、職業訓練局的參與

在勞動部門方面，既使在「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」新法中已經明訂各目的主管機關辦理的權責，使得勞工主管機關必須肩負起保障建教生法定上的勞動相關權益，在前述建議中，本文也提出了勞工主管機關必須

³⁹⁷ 產業創新條例第 17 條規定：「為強化產業發展所需人才，行政院應指定專責機關建立產業人才資源發展之協調整合機制，推動下列事項：一、協調各中央目的事業主管機關辦理重點產業人才供需調查及推估。二、整合產業人才供需資訊，訂定產業人才資源發展策略。三、協調產業人才資源發展之推動事宜。四、推動產業、學術、研究及職業訓練機構合作之規劃。」

要徹底執行勞動檢查，導正企業普遍違法的價值觀。

另外，勞委會職業訓練局在建立我國的 VET 體系中係為相當重要的角色之一，在職業教育與勞動市場政策的建議部分本文已有相當篇幅。在此，本文特別針對勞委會所扮演的角色進一步建議。在推動證照法制化的過程中，本文認為有兩個地方是相當值得注意的：第一是各目的事業主管機關的部分，職訓局在我國僅扮演技術士證的發「證」統籌單位，但是「照」的效力卻是需要各目的事業主管機關如交通部、經濟部、衛生署等的認可，證照才會具有足夠的「實用性」，但是在「執業認證」上卻又牽扯到複雜的利害關係，遲遲未予處理；因此，在第二點，本文建議勞委會在建立我國的資歷架構過程中，還必須積極地進行跨部會的協調，爭取各目的事業主管機關的認同與配合，促進證照制度與就業的強化，建立其「實用性」與「權威性」。

（三）內政部門的角色－社政單位的參與

關於內政部門，本文欲建議改善的地方係為「安全衛生」與「低社經地位」兩者，惟在「安全衛生」方面，本文已有提出由勞動部門強化其事前的評估、以及事後的勞動檢查，對於建教生在勞工安全衛生方面已有相當著墨，於此就不在贅述。

但對於「低社經地位」的部分，本文認為－「透過生活津貼來補助低社經地位的建教生」這個觀念必須被挑戰、甚至破除。生活津貼給付雖不完全存在「對價」關係，但仍具有部分「勞務提供」的價值存在，也因此才会有「年資」而「逐年調升」，因為建教生的技術成長也能增加企業的利潤；但是對於低社經地位的補助，卻不應該是透過生活津貼，而是應該要由當地的社會局來介入、或進行社會救助。這兩者之間並不應該是直接的關係，只因目前對於建教合作制度的諸多刻板印象所造成。因此，本文建議，學校或是企業除了因為學生家貧而使之參與建教合作制度外，也應該主動告知當地的社政單位；而建教合作審議小組在進行建教合作申請案時，也必須斟酌使社政單位提供其他的協助，而非僅以「生活津貼」作為協助的手段。

（四）教育部門的角色－職業學校資源分配的平衡

在教育部門方面，過去在執行上的問題主要有二：一則為國家對於職業學校經費分配不均、二則為教師實務經驗的不足：

首先在教育經費方面，由於目前公私立學校經費分配不均的問題；同時，現今辦理建教合作的職業學校卻又以私立學校為主，而資源較充沛的公立學校辦理卻又不願進行辦理，產生私立學校在招生方面的困難、專任教師不足、以及不願進行不易招生的特殊產業等結果。目前在監察院的糾正案中，已對於教育部在這方面進行糾正，認為應該平衡公私立職業學校的補助、並鼓勵公立學校、或由政府補助私校進行特殊產業的建教合作，本文也相當支持。

其次，有鑑於教師在實務經驗上的問題，參酌學者建議：一則得以規定教師在服務一定年限後，必須至產業工作一段時期，以持續學習產業最新技能，並將其於業界服務的年資也併入服務年資，以鼓勵教師；二則在教師升等或評鑑制度上，教育部也應肯定其技術性論著，使教師得以擺脫主要藉由學術論文升等的問題。

最後，在平衡職業學校資源的分配後，為了建立起我國的 VET 體系，教育部角色的參與仍是相當重要的。由於在建教合作的本質上，建教生係以「學習技能」為目的，是故本文於此建議，在短程目標中針對職務所進行的工作分析上，在建立技術晉級表後，也應該能與職場的實習學分、以及證照制度相互配合，進而建立實際走向技術本位的建教合作制度。

四、提升建教合作的協商層級－社會對話

(一) 提升個別企業進行人才培育的參與意願

1、企業必須先願意付出訓練成本培訓人才

從我國近年來自業界的新聞即可看見，部分企業不斷的向政府疾呼「學非所用」，固然職業教育無法發揮其職業準備功能，政府的確應該開放企業更多對於課綱、證照制度的參與空間以外，本文以為培育人才的主要責任實應由企業內部來進行。

以 2007 年德國為例，德國企業平均一年一個學徒的花費是 15,288 歐元（相

當於 576,000 新台幣)，將這些學徒視為「企業內的員工」來做訓練，反觀我國企業對於建教生一年大約 24 萬新台幣的訓練成本³⁹⁸，投入的訓練成本相形見绌，部份企業甚至連基礎訓練的 20% 成本都不願付出，這點是必須先予以改善的。

2、跨企業共同負擔訓練成本

在提升企業培訓技術人才的意願後，考量到我國產業結構係以中小企業居多，在個別企業負擔訓練成本上具有相當的困難。本文有兩個方向建議：在訓練經費方面，可以參考英國的「訓練捐」制度，在各同業公會下設立工業訓練委員會（IBT），由勞、資、政三方團體所組成，向辦理建教合作的企業徵收「訓練捐」以作為推動辦理各項訓練所需的經常性財源；而在訓練崗位上，則能夠參考德國因應小型規模企業無法設立「職業教育站」、「教學角」的問題，由跨企業間合作建立「跨企業培訓中心」，針對專業技術進行模擬練習，降低在企業中干擾正常生產程序的情況。

（二）集體勞動法方面—建教生與工會關係的建立

以現行法、以及新通過的建教合作專法來說，少有關於建教生與工會之間的規定。以團體協約法為例，建教生雖然有被涵蓋在團體協約法的協商事項中³⁹⁹，但是在 14 條中的工會安全條款卻是予以排除的⁴⁰⁰，值得注意的是，工會安全條款係以「吸引勞工加入工會，俾維持並發展組織」的目的所給予工會的特殊權限，藉此維護其會員之工作機會；在企業內進行「就業準備」的建教生，將來不是最有可能成為該企業內的員工嗎？

在此本文所欲強調的是，第一，在團體協約法刪除加入工會會員的年齡限制後，既使現行法制上仍存在著「學生」與「勞工」雙重身分上的疑義，但透過建

³⁹⁸ 本文僅以一個月大約 2 萬的訓練成本來計算。

³⁹⁹ 團體協約法第 12 條第 2 項：「學徒關係與技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，其前項各款事項，亦得於團體協約中約定。」

⁴⁰⁰ 團體協約法第 14 條：「團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限。但有下列情形之一者，不在此限：一、該工會解散。二、該工會無雇主所需之專門技術勞工。三、該工會之會員不願受僱，或其人數不足供給雇主所需僱用量。四、雇主招收學徒或技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人。五、雇主僱用為其管理財務、印信或機要事務之人。六、雇主僱用工會會員以外之勞工，扣除前二款人數，尚未超過其僱用勞工人數十分之二。」

教生在法律上的雙重法律關係建立後，建教生與工會之間的關係也必須被確立，儘管並非全面的「適用」勞動法規，但本文認為建教生是「具有」參加工會的資格的，惟仍須要做進一步詳細規定，且以一個作為行使團結權的工會組織，這些建教生也最有可能成為其會員；第二，由於建教生係以「學習技術為目的」，本文認為以工會組織的類型來說，職業工會在組織類型上最為相近⁴⁰¹，因為職業工會係為結合相關技術勞工、也正應該最積極參與關於建教合作的組織，在國外也能看見職業工會積極參與學徒訓練的情況。反觀我國，建教生與工會的關係卻相當的薄弱。因此，仍需依賴工會打破過去墨守成規的情況，建議透過主動參與我國的建教合作制度，共同培訓將來的會員，方能達到勞動者團結組織之原始目的。

（三）同業公會、工會與政府的社會對話

德國的 VET 體系中與台灣截然不同，德國的學徒訓練係由同業公會、工會與政府法律框架下所進行的社會對話；而在建立我國的 VET 體系的過程當中，由政府提供的一個國家層級的法律框架，各同業公會、各層級總工會與各目的主管機關之間組成一個委員會來進行社會對話也是必須的，其詳細內容就不在贅述。在此，本文針對該委員會的協商事由提出一些建議：

1、建教生相關訓練規範的訂定

在國外，透過社會對話，除了得使相關利益團體參與討論外，更重要的是在協商後，會建立起關於學徒訓練中的規範，例如產業的選擇、訓練的目標、契約內容、訓練經費的補助、結訓證書的頒發等等，來減少所謂與產業需求差距的問題。

在短程目標中，本文也曾提及應建立針對「產業」的評估機制，藉以淘汰不適合的產業，由於在新通過的建教合作專法中僅將「選定建教合作機構行業類別」的權限交由各級主管機關，並未使各同業公會或工會、甚至一般企業有參與的空間。在此，本文除了建議應透過社會對話，建立對「產業」的評估機制外，降低政府的干預比例、開放關於建教生相關訓練規範的空間，也能有助於明確職業教

⁴⁰¹ 工會法第 6 條第 1 項第 3 款：「職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。」

育的目的，進而建教生提高技能上的實用性，與產業緊密結合。

2、證照制度的參與

對於英國來說，約有 90% 的證書係由 RSA、CGLE 及 BTEC 三家最大的頒授證書的機構所授予；而在德國，各行業總工會也在職業訓練法（BBiG）的保障之下，擁有技能檢定規劃、舉辦的權利，也可以在評量各企業內的訓練成效後，給予企業獎勵或強制停止訓練；固然在國外民間各同業公會或工會的參與係行之有年的傳統，我國一時難以全面移植，也不一定具有全面移植的條件；然在建立我國的資歷架構上，為提升我國關於證照方面的權威性與實用性，開放民間團體參與的精神卻是值得學習的。

在企業層級方面，經由企業的參與，對相關的職務進行工作分析、職務再設計，強化現行的技術士證與技能之間實務上的連結，提升企業對證照的認可；在地區層級方面，各同業公會與工會也應積極參與辦理職業證書認證或訓練，提高其在職業上的權威性；而在國家資歷架構的建構方面，建立起各相關利益團體社會對話的平台，也能在建教生相關訓練規範的訂定之餘，針對各行業的證照需求或分類做整體的規劃。

參考文獻

一、中文文獻

- 于承平、高安邦、林俞均，2010，〈英國、澳洲及歐盟資歷架構發展經驗對我國之啟示〉。《教育資料集刊》，第 47 輯，頁 213-244。
- 王世英，2007，《主要國家教育發展資料蒐集與分析》。臺北：教育資料館。
- 王家通，2003，《各國教育制度》。臺北：師大書苑。
- 王國隆，1993，〈技術及職業教育法規〉。載於陳益興主編，《我國主要教育法規釋論》，臺北：五南。
- 王廣亞、林騰蛟，1999，〈分流教育與人才培育〉。載於教育部技術及職業教育司主編，《技職教育的回顧與前瞻》（頁 269-280）。臺北：教育部技職司。
- 田振榮，2003，〈技職教育：找回技職教育的光榮與尊嚴〉，載於國立台灣師範大學主編，《教育發展的新方向：為教改開處方》。臺北：心理。
- 田振榮、徐明珠，2003，〈找回技職教育的光榮與尊嚴〉。《國政研究報告》，教文（研）092-015 號，臺北：財團法人國家教育研究基金會。2012 年 10 月 21 日，取自：<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/EC/092/EC-R-092-015.htm>
- 佚名譯，1988，《勞動與壟斷資本》（原作者：Braverman, Harry）。台北：谷風。（原著出版年：1974）。
- 吳忠福，2002，《三明治教學法應用於技專校院流通管理科系之研究》（碩士論文），國立臺北科技大學技術及職業教育研究所，臺北。
- 吳偉立，2007，《圓夢捷徑？—連鎖加盟制度中的創業、「資本」，與台灣資本主義》（碩士論文）。國立清華大學社會學研究所，新竹。
- 吳清山、林天佑，1996，〈教育名詞：分流教育〉。《教育資料與研究》，第 8 期，頁 85。
- 吳清基，1990，《教師與進修》。臺北：師大書苑
- 吳清基，1998，《技職教育的轉型與發展—提升國家競爭力的做法》。臺北：師大書苑。
- 吳榮峯，2010，《高職輪調式建教合作實施現況與問題探討》（碩士論文）。高雄師範大學工業科技教育學系，高雄。

- 呂佩勳、孫瑜華，2009年4月，〈台德菁英計畫之餐旅類課程反思〉。《休閒暨觀光產業研究》，第4卷第1期，頁129-144。
- 李允傑、張其恆、王方、郭振昌、吳俊明，2005，《職業訓練與就業安全》。新北市蘆洲區：空大。
- 李清田、吳富焄，1979，《建教合作新論》。臺北：中正書局。
- 李隆盛等，2010年4月，〈技職教育證照制度的回顧與展望〉。《教育資料與研究雙月刊》，第93期，頁31-52。
- 周思穎，2006，《餐旅業建教合作生實習滿意度與未來從事餐旅業意願之探討》（碩士論文）。國立中央大學人力資源管理研究所，桃園。
- 林天佑等，1990，《台灣教育探源》。臺北：國立教育資料館。
- 林正修、黃良志，2000，《流通業人力資源管理理論與實務》。高雄市：調和。
- 林永豐、詹盛如，2009年9月，〈英國1990年代後期職業教育改革動向〉。《教育資料集刊》，第43輯，頁221-242。
- 林宜玄，2008，〈推動高等教育實習制度強化專業人才培育〉。《行政院經濟建設委員會委託之專案研究報告》，編號：(97)054.808，臺北市：行政院經濟建設委員會。
- 林書婷，2008，《人力派遣服務業於台灣觀光旅館業之角色扮演與應用》（碩士論文）。銘傳大學觀光研究所，桃園。
- 林逢祺，2004，《教育規準論》。臺北市：五南。
- 林琴珠，2002，《高職美容科輪調式建教合作教育改進之研究》（碩士論文），國立台灣師範大學工業教育學系，臺北。
- 林琴珠，2008，《高職輪調式建教合作教育制度與改進之研究》（博士論文）。國立臺灣師範大學工業教育學系，臺北。
- 林瑞蘭，2005，《台德菁英計畫技術生訓練現況之探討》（碩士論文）。國立中正大學勞工所，嘉義。
- 林瑞蘭，2005，《台德菁英計畫技術生訓練現況之探討》（碩士論文）。國立中正大學勞工所，嘉義。
- 侯淑賢，2009，《英國14至19歲教育改革之研究－以英格蘭為例》（碩士論文）。國立暨南國際大學比較教育學系，南投。
- 建教生權益促進聯盟，2012年3月，《2012如何保障建教生權益論壇座談會》，

立法院群賢樓。

唐智，1986，《建教合作通論》。臺北：國立編譯館。

孫仲山等，1999，《職業教育論：學校系統基層技術人力培育的評析與展望》。高雄：復文。

康自立，1985，〈建教合作教育之探討〉。《師大學報》，30期，頁179-207。

張波鋒，1988，《職業訓練》。台北：黎明文化。

張芳全，2000，《教育問題與教育改革－理論與實際》。臺北：商鼎文化。

張簡毓蕙，2009，《探討「產學攜手合作計畫」技術生工作崗位訓練之實習成效－以餐旅群為例》(碩士論文)。國立高雄餐旅學院餐旅管理研究所，高雄。

教育部，2011，《中華民國技術及職業教育簡介》。臺北：教育部技術及職業教育司。

教育部中部辦公室，2012年3月，《教育部主管職業學校101學年度建教合作機構評估委員行前會議》，台灣師範大學。

教育部技術及職業教育司，2008，《台灣技術及職業教育簡介》。臺北：教育部技術及職業教育司。

教育部統計處，2012，教育統計指標之國際比較(2012年版)。臺北：教育部。

莊貴玉，2011年4月，〈職業學校辦理建教合作現況之探討〉。《技術及職業教育季刊》，第1卷第2期，頁11-18。

陳弘哲，2010，《英國中小學階段國際教育策略之研究》(碩士論文)。國立暨南國際大學比較教育學系，南投。

陳言禎，2009，《探究產學合作中廠商面需求－以台灣廠商為例》(碩士論文)。國立中央大學產業經濟研究所，桃園。

陳秋蓉等，2012，《德、英、美、日、韓勞動政策研究趨勢探討》。新北市：行政院勞工委員會勞工安全衛生所。

陳淑惠，1995，《企業內職業訓練之研究－中、美、日比較研究》(碩士論文)。國立政治大學勞工研究所，臺北。

陳惠邦，1997，《德國的職業教育與職業繼續教育》。臺北：師大書苑。

陳惠邦，2001，《德國教育》。臺北：師大書苑。

陳雅惠，2006，《技職院校與服務業建教合作模式之研究》(碩士論文)，國立中央大學人力資源管理研究所，桃園。

- 陳聰勝等，1997，《各國職業訓練制度》。臺北：五南。
- 游淑俐，2007，《高職與餐飲業建教合作相關議題之研究》（碩士論文）。國立中興大學應用經濟學系，臺中市。
- 馮丹白、陳信正，2006，〈兩德統一後之德國雙軌制技術職業教育〉。《稻江學報》，第1卷第1期，頁27-44。
- 黃英忠，1995，《現代人力資源管理》。臺北：華泰書局。
- 黃越欽，2006，《勞動法新論》。修訂三版，臺北：翰蘆。
- 黃越欽，2012，《勞動法新論》。修訂四版，臺北：翰蘆。
- 楊鳳宜，1999，《我國青少年建教合作生勞動保護之探討—以高職護校學生為例》（碩士論文）。國立政治大學勞工研究所，臺北。
- 廖年淼，2003，《我國高職教育發展之比較分析論文集》。臺北：威秀資訊科技。
- 廖年淼、劉孟珊，2004，〈高中職教育資源投入之比較分析〉。《教育政策論壇》，第7卷1期，頁41-58。
- 廖建春，2007，《高職輪調式建教班機械群學生學習滿意度之研究》（碩士論文）。國立臺灣師範大學工業教育學系，臺北。
- 劉曉芬，2007，《歷史、結構與教育：技職教育變革的探討》。新北市三重區：冠學文化。
- 蔡定融，2009，《產學合作之成因與效益—臺灣中小企業的觀點》（碩士論文）。國立中興大學科技管理研究所，臺中。
- 衛民，2002，〈從德國共同決定制度論我國勞工董事制度的定位〉。《政大勞動學報》，第12期，頁219-255。
- 衛民、許繼峰，2008，《勞資關係：平衡效率與公平》。初版三刷，新北市三重區：前程文化。
- 鄭津津，2007，《職場與法律》。臺北，新學林圖書。
- 鄭慶民、劉怡萍，2011年6月，《我國建教合作教育執行成效與檢討》，「2011技職教育永續發展學術研討會」發表之論文，臺北科技大學。
- 蕭奕志，2006，《校外實習學生專業社會化歷程之研究—以某一所技術學院餐飲系為例》（碩士論文）。國立臺灣師範大學工業教育學系，臺北。
- 蕭錫錡，1996，〈我國工業教育建教合作教育之探討〉。《教育資料集刊》，第19輯，頁161-177。

- 蕭錫錡，1999，《技職教育與職業訓練的理念與實務》。臺北：師大書苑。
- 賴清國，2001，《高職餐飲管理科建教合作學生學習滿意度之研究》(碩士論文)。
國立台灣師範大學工業教育學系，臺北。
- 謝斐敦，2008，〈全球化衝擊下德國二元制職業教育之變革〉。《比較教育》，第
65 期，頁 35-62。
- 羅文基，1986，《教育、訓練與人力發展》。高雄：復文。
- 蘇靖淑，2006 年 12 月，〈愛我所選擇，選擇我所愛—餐飲管理科畢業生在餐飲業
的發展歷程〉。《餐旅暨家政學刊》，第 3 卷第 4 期，頁 453-471。

二、英文文獻

- BIBB, 2006, *Vocational Training Regulations and the Process Behind Them*,
Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn.
- BIBB, 2008, *Negotiated apprenticeship pay 2007: Greater increase than in the
previous year*. Retrieved October 19, 2012, from
<http://www.bibb.de/en/31361.htm>
- BIBB, 2009, *Dual vocational training - A worthwhile investment for many enterprises*,
Retrieved October 22, 2012, from <http://www.bibb.de/en/52335.htm>
- BIBB, 2012, *Vocational Training: Retail market offers above average pay*. Retrieved
October 21, 2012, from
[http://www1.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_international/?rde
LocaleAttr=en&news-type=&content-url=/cps/rde/xchg/imove_projekt_internat
ional/hs.xsl/8772.htm](http://www1.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_international/?rde
LocaleAttr=en&news-type=&content-url=/cps/rde/xchg/imove_projekt_internat
ional/hs.xsl/8772.htm)
- CEDEFOP, 2011, *Germany VET in Europe – Country Report 2010*, Retrieved October
19, 2012, from CEDEFOP:
[http://libserver.cedefop.europa.eu/F/?func=find-c&ccl_term=WTI=vet+in+euro
pe+2010](http://libserver.cedefop.europa.eu/F/?func=find-c&ccl_term=WTI=vet+in+euro
pe+2010)
- CEDEFOP, 2011, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2010*. Retrieved
October 19, 2012, from CEDEFOP :
[http://libserver.cedefop.europa.eu/F/?func=find-c&ccl_term=WTI=vet+in+euro
pe+2010](http://libserver.cedefop.europa.eu/F/?func=find-c&ccl_term=WTI=vet+in+euro
pe+2010)
- CEDEFOP, 2012, *Germany VET in Europe – Country Report 2011*, Retrieved October
19, 2012, from CEDEFOP:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>

CEDEFOP, 2012, *United Kingdom VET in Europe – Country Report 2011*. Retrieved October 19, 2012, from CEDEFOP:
<http://www.cedefop.europa.eu/en/information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>

Cuddy, Natalia & Leney, Tom, 2005, *Vocational education and training in the United Kingdom - Short description*, Cedefop Panorama series, 111. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Holmes, Leonard, *Training in the UK and Public policy from Carr to Leitch: the potential application of the governance perspective to a troubled arena*. Presented at the Professional Standards Conference of Chartered Institute of Personnel and Development, Nottingham University.

Immigration Matters, 2011, *NVQ AND QCF VOCATIONAL QUALIFICATIONS EXPLAINED*. Retrieved October 19, 2012, from
<http://www.immigrationmatters.co.uk/nvq-and-qcf-vocational-qualifications-explained.html>

National Apprenticeship Service, *History of Apprenticeships*, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service:
<http://www.apprenticeships.org.uk/About-Us/History-of-Apprenticeships.aspx>

National Apprenticeship Service, *The Basics*, 2012, Retrieved October 19, 2012, from National Apprenticeship Service:
<http://www.apprenticeships.org.uk/Be-An-Apprentice/The-Basics.aspx>

Office of Qualifications and Examinations Regulation, Ofqual, 2010, *Explaining the Qualifications and Credit Framework*, Retrieved October 19, 2012, from
<http://www2.ofqual.gov.uk/qualifications-assessments/89-articles/145-explaining-the-qualifications-and-credit-framework>

Perlin, Ross, 2011, *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. US: 20 Jay Street, Suite 1010, Brooklyn, NY 11201.

Qualifications and Curriculum Development Agency, 2010, *The Qualifications and Credit Framework (QCF) and higher education Working together to benefit learners*, Retrieved October 19, 2012, from
<http://www.cpcab.co.uk/downloads/misc/qcf-working-together.pdf>

三、網路資料

大學辦理產業碩士專班計畫審核要點，2010年8月30日。教育部產業碩士專班網站，2012年10月22日，取自：<http://imaster-moe.iiedu.org.tw/index.php>

中央研究院公共事務組，2011年8月14日，「中央研究院發布《人才宣言》呼籲重視人才供需失衡問題」，中央研究院，2012年10月18日，取自：http://www.sinica.edu.tw/manage/gatenews/showsingle.php?_op=?rid:4276

中華民國監察院，2012年7月12日，技職教育日趨學術化，不利產業發展，監察院糾正行政院。中華民國監察院全球資訊網，2012年10月23日，取自：http://www.cy.gov.tw/sp.asp?xdURL=./di/Message/message_1.asp&ctNode=903&msg_id=3999

王毅丰，2010年8月4日，教育部放寬建教生比例－民間團體：為引進廉價勞動力開大門。苦勞網，2012年10月23日，取自：<http://www.cooloud.org.tw/node/53600>

田振榮、徐明珠，2003，《找回技職教育的光榮與尊嚴》。國政研究報告，教文(研)092-015號，臺北：財團法人國家教育研究基金會。2012年10月21日，取自：<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/EC/092/EC-R-092-015.htm>

申慧媛，2007年10月18日，產學專班變調，學生成廉價勞工。自由電子報，2012年10月24日，取自：<http://www.libertytimes.com.tw/2007/new/oct/18/today-life7.htm>

江惠真，初探如何改善公私立高中職學校教育資源差距。台灣少年權益與福利促進聯盟網站，2012年10月21日，取自：http://www.youthrights.org.tw/doc_content.php?menu_id=1&doc_id=67&docid=368&docid2=378

行政院勞工委員會勞動條件處，2010年12月21日，勞委會公布「99年度建教生專案檢查」結果。未來仍將持續與教育部合作，督促建教合作機構遵守法令，以維建教生權益。行政院勞工委員會新聞聯絡室，2012年10月23日，取自：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4d10522e:4dd7&theme=

行政院勞工委員會職業訓練局，2012，《100年職業訓練概況調查》。職業訓練與就業服務統計，2012年10月23日，取自：http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=14&func_id=61

何怡君，2012年2月24日，產學合作實習新保障，相關規定修法。台灣醒報，2012年10月24日，取自：

http://anntw.com/awakening/news_center/show.php?itemid=29086

吳佩玲、曾增勳，2010年10月11日，建教合作／南部千名學生，運北部當童工。聯合新聞網，2012年10月23日，取自：

http://mag.udn.com/mag/campus/storypage.jsp?f_ART_ID=276470

吳佩玲、游文寶、楊德宜、藍凱誠，2010年10月11日，天天大夜10小時－建教生月領7千9。聯合新聞網，2012年10月23日，取自：

http://mag.udn.com/mag/campus/storypage.jsp?f_ART_ID=276469#ixzz238OcPOwk

技職校院辦理產學攜手合作專班注意事項，2010年10月13日。產學攜手合作計畫資訊網，2012年10月22日，取自：<http://ia.management.org.tw/rule.html>

李書璇，2012年10月12日，建教生工作環境安全，雇主未做好防墜措施最多。中廣新聞網，2012年10月22日，取自：

<http://news.msn.com.tw/news2861982.aspx>

林曉雲，2012年2月2日，蔣偉寧訪吳清基，強調無縫接軌。自由電子報，2012年10月23日，取自：

<http://www.libertytimes.com.tw/2012/new/feb/2/today-life10.htm>

邱碧玲，2011年9月26日，實習制氾濫，青年失業潮頭號要犯？商業周刊，1244期，2012年10月23日，取自：

<http://www.businessweekly.com.tw/article.php?id=44567>

青年人才培訓深耕方案，行政院勞工委員會職業訓練局，2012年10月22日，取自 <http://youngjob.etraining.gov.tw/index2.htm>

青年勞動九五聯盟，2010年7月28日，暑期打工勞動條件低劣，雇主違法奧步不斷，九五聯盟公佈問卷調查，籲勞委會立即勞檢開罰。苦勞網，2012年10月22日，取自：<http://www.coolloud.org.tw/node/53428>

洪臣宏，2009年2月27日，力挺建教生－多家企業捨棄外勞。自由電子報，2012年10月23日，取自：

<http://www.libertytimes.com.tw/2009/new/feb/27/today-south12.htm>

徐明珠，2003，《普技分軌或合流取決於市場化》。國政分析，教文（析）091-067號，臺北：財團法人國家教育研究基金會。2012年10月22日，取自：

<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/EC/091/EC-B-091-067.htm>

徐詠絮，2010年4月12日，教部調查－洋華建教生工作超時。教育廣播電台，

2012 年 10 月 21 日，取自：<http://www.cooloud.org.tw/node/51547>

高級中等學校輪調式建教合作教育訓練要點，1998 年 1 月 2 日。全國法規資料庫，2012 年 10 月 18 日，取自

<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0040017>

高職試辦學年學分制學校實施學徒式教學暫行要點，1996 年 7 月 24 日。植根法律網，2012 年 10 月 18 日，取自

<http://www.rootlaw.com.tw/LawArticle.aspx?LawID=A040080051011000-0850724>

國立沙鹿高工機械科，國立沙鹿高工。2012 年 10 月 18 日，取自：

<http://www.slvs.tc.edu.tw/releaseRedirect.do?unitID=183&pageID=3079>。

教育部中部辦公室，2010 年 10 月 13 日，針對報載「高雄縣私立新光高中以建教合作名義招生及引介國三畢業生赴餐飲業暑期工讀」案教育部回應說明。

教育部全球資訊網，2012 年 10 月 23 日，取自：

http://www.edu.tw/news.aspx?news_sn=3977&pages=18&d_1=99-10-01&d_2=99-12-31

教育部中部辦公室，建教合作資訊網：<http://140.122.79.150/coedu/>

教育部推動技專校院與產業園區產學合作實施要點，2005 年 3 月 1 日。教育部主管法規查詢系統，2012 年 10 月 22 日，取自：

<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL034263&KeyWordHL=&StyleType=1>

教育部就學安定計畫，2009 年 1 月 14 日。教育部就學安全資訊網：高中（職）建教合作班學生就學安全措施—建教合作教育班免學費措施，2012 年 10 月 18 日，取自 <http://140.111.34.220/safe03.php>

教育部補助推動產學攜手合作實施計畫要點，2007 年 7 月 6 日。產學攜手合作計畫資訊網，2012 年 10 月 22 日，取自：

<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL043621&KeyWordHL=&StyleType=1>

教育部獎助技專校院推動最後一哩就業學程要點，2009 年 12 月 16 日。教育部主管法規查詢系統，2012 年 10 月 22 日，取自：

<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL043400&KeyWordHL=&StyleType=1>

陳至中，2012 年 7 月 14 日，推證照法制化，教部勞委會合作。中央新聞網，2012 年 10 月 22 日，取自：<http://www.cna.com.tw/News/aEDU/201207140069.aspx>

陳柏謙，2010年5月20日，從 Work For Food 到 Work For Free—實習制度的剝削本質。**破報**，2012年10月22日，取自：<http://www.pots.tw/node/5124>

新北市政府勞工局勞安條件科，2011年1月25日，建教生專案勞檢報告出爐—9廠商違規。**新北市政府勞工局**，2012年10月23日，取自：
<http://www.labor.ntpc.gov.tw/web/News?command=showDetail&postId=214557>

經濟部產業專業人才發展推動計畫，2011年11月24日，國際強化培訓能量之案例研究（上）歐洲篇。**經濟部人才快訊**，2012年10月19日，取自：
http://itriexpress.blogspot.tw/2011/11/blog-post_24.html

臺北市政府勞工局，2011年8月27日，落實技術生專案檢查—北市勞工局維護技術生權益。**臺北市政府勞工局**，2012年10月23日，取自：
<http://www.bola.taipei.gov.tw/ct.asp?xItem=4259380&ctNode=25344&mp=116001>

鄭金興，2012年2月24日，教育部修法完善專科以上學校產學合作經營機制，並保障學生校外實習權益。**技職司資訊傳播網**，2012年10月24日，取自：
http://www.edu.tw/tve/news.aspx?news_sn=5166

駐英國臺北代表處文化組，2007年12月6日，英國政府重視學徒制訓練模式。**教育部電子報**，2012年10月19日，取自：
http://epaper.edu.tw/e9617_epaper/windows.aspx?windows_sn=790

蕭錫錡，2006，《職業訓練與職業教育—建立統合架構之探討》。行政院勞工委員會職業訓練局，就業安全半年刊，95年第1期。2012年10月21日，取自：
http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=430&ap_id=189

謝明鈴，2011，學歷與實作力脫鉤。**天下雜誌**，2012年10月22日，取自：
<http://school.cw.com.tw/article/show/318?cname=CAREER&offset=0&max=1>

謝武雄、余瑞仁、林曉雲、廖千瑩、謝文華，2012年10月9日，老外強吻實習生，勞委會、教育部踢皮球。**自由時報電子報**，2012年10月22日，取自：
<http://www.libertytimes.com.tw/2012/new/oct/9/today-life14.htm>

謝恩得、徐如宜、魯永明、陳秋雲、王紀青，2012年12月8日，工廠冷，建教生急凍—「那休學吧」。**苦勞網**，2012年10月23日，取自：
<http://www.cooloud.org.tw/node/31545>

附錄一—2008 年至 2012 年國內建教合作重大新聞

2008 年至 2012 年國內建教合作重大新聞

	日期	報導	內容
1	2008/10/29	民視新聞網	兩名建教生，由家屬帶著他們出面指控，股王宏達電桃園廠壓榨勞力，不僅讓剛滿 16 歲高中生上大夜班，時間長達 12 小時，明顯違反勞基法，桃園縣勞動處以違反勞基法，祭出罰單，要求改善。 受不了日夜顛倒的工作壓力，兩名建教生，在家長的陪同下，出面指控宏達電違法，要他們從晚上 7:50 分，做到隔天上午 7:50 分，連例假日都不放過，整整 12 個小時，根本是在壓榨他們。除了這兩名學生，還有許多學生才剛到學校上課一個多月，就被以缺人理由，要求集體上工，滿 16 歲的排大夜班，未滿 16 歲的排日班，24 小時輪班，從事焊接和勞力搬運
2	2008/12/08	聯合新聞網	景氣急凍，高職建教班也受到衝擊；許多工廠接不到訂單面臨關廠，紛紛取消與高中職校的建教合作，嘉義縣協志工商建教班黃姓學生沒錢繳學費，父親對他說「那就休學吧！」黃姓學生的老師蔡明秀難過地說，「我們班上幾乎都是這樣的學生，工廠碰到不景氣，提供不了工作機會，建教生眼看要失學，誰來幫他們？」
3	2010/01/07	台灣立報	「我覺得打工比建教合作好。」就讀高雄縣中山工商的小強（化名）有感而發。除了所學不符、工資低、環境不佳外，工時超長也讓小強大呼吃不消。在維樂工業實習時，周一到周五，從早上 8 點作到晚上 8 點，休假也不固定，周六配合加班是家常便飯，向駐廠老師反映，只得到「那你們就加班」的回應。奇菱科技更誇張，要求李同學輪下午 4 點到晚上 12 點的班，有時配合趕工，甚至加班到凌晨 4 點，完全不顧未成年的他正值發育期，需要正常作息。如果不配合加班，可能會被工廠以不符企業現況打回票，得到「退廠」對待。
4	2009/02/10	聯合報	新竹市名餐廳東京都爆惡性倒閉，店內近 60 名建教合作生，從高雄到新竹來上班，被欠 6 個月生活津貼。
5	2009/04/09	中央社	勞委會突擊抽檢兩家美髮業建教生工作情形，發現建教生普遍有工作超時問題，業者與建教生雖有簽定訓練契約，但未送地方勞工主管機關備案。其中 1 家美髮店每週只休 1 天，國定假日也不補休；9 位員工有 5 位建教生，遠超過建教生不得超過勞工人數 1/4 的規定。
6	2010/04/13	自由時報	教育部評估訪視小組至洋華查察發現，建教生有超時工作的情形，依規定一個月加班時數上限是 48 小時，但建教生最高加班到 58 小時。此外，洋華還短發加班費，依規定加班費是時薪 95 元以上，但洋華加班時薪以 66 元計算。
7	2010/04/13	蘋果日報	能仁家商美容科建教生至土城「絮菲艾忻」進行訓練，每日工時超過 13 小時。一個月工作 300 小時，換算時薪僅 55 元，且例假日不得排休，否則視為休兩天。
8	2010/09/23	民視新聞	建教生學技術，卻超時工作，被當成廉價勞工，台北縣一名建教生的家長不忍才上高一的女兒，每天在髮廊超時工作 13 小時，沒有加班費，而且工作不滿半個月不支薪。
9	2010/09/28	自由時報	桃園方曙商工餐飲管理科建教生，於桃園台茂購物中心內的尼尼義大利庭園餐廳進行建教合作，工作半個月、工時 99 小時，因曠職兩天要求扣款 5982 元，只收到 298 元，平均時薪僅 3 元。
10	2010/10/11	聯合報	高雄縣新光高中安排建教合作，在中壢市某連鎖鐵板燒實習，每天晚間 8 點工作至隔天清晨 6 點，6 至 8 月工作兩個多月，7 月薪水只有 1 萬 2910 元，雇主還預扣 5000 元給學校，建教生實拿 7910 元。且新光高中建教合作案未經教育

			部核准，業者也未向縣府報備，未幫學生投保勞保，明顯違法。
11	2010/10/14	自由時報	教育部清查確認高雄縣私立新光高中（原名樂育高中）違規招收美容科及餐飲科建教班，並引介十四名國中畢業生工讀，屬重大違規事項，昨天開劊嚴懲，雖該校一年只有八班，但懲處該校明年減招一班，並取消該校三十多萬元補助款。
12	2010/10/16	聯合報	高雄縣私立新光高中（原樂育高中）日前遭學生家長投訴「假建教」事件，昨天又有 1 名學生家長林小姐向本報爆料，指女兒被校方所合作的某彩妝公司，未開學前就派往彰化某美髮店工作上班，3 個月只領了 1 萬 500 元，痛批「比外勞還不如」，更質疑學校與廠商互有利益關係，但業者喊冤，學校也鄭重澄清是誤會。
13	2010/10/28	聯合新聞網	教育部公布九十九學年度各校建教合作與學生實習工讀情況調查結果，發現開設建教班的四十八校中，八校不符規定，違規內容包括建教生訓練時間不符合、讓學生前往未經評估合格的單位實習等。 調查結果也發現，有七校學生沒有投保勞健保，或是工讀實習薪資不符規定，以及學校未和合作廠商簽約，導致學生未獲得應有保障。
14	2010/11/19	聯合報	喬治工商建教生至桃園縣美髮連鎖店實施建教合作，每天工作 12 小時，月領 1 萬元至 1 萬 2000 元，沒勞健保，學生與家長還被要求開立 6 萬 8000 元本票，當作技術費用。
15	2010/12/21	聯合晚報	勞委會與教育部聯手進行建教生專案檢查，抽檢 51 家建教生事業單位中，高達 38 家（74%）都有違法情節，違法案件 79 件，其中以事業單位未與建教生簽訂書面訓練契約送主管機關備查違法比率最高，共 25 家，等於近半數建教生廠商未與建教生簽書面契約。另外工時不符規定比率，達 26%。
16	2011/01/26	聯合報	新北市政府勞工局去年底針對招收建教生的事業單位進行專案勞動檢查，抽檢 28 家建教合作廠商，其中 9 家違反勞基法規定，其中，聲寶土城廠的建教生單日工時逾 12 小時的法定上限；永和區竹林美容院的建教生每天工作 10 小時、月休 4 天；新店區蘇杭餐廳大坪林店有建教生連續上班 13 天；金曼都髮廊板橋店的建教生每天上班 9 小時、兩星期上班 108 小時。
17	2011/04/19	自由時報	知名的新東陽食品公司國道中壢門市，涉嫌雇用未滿十六歲的兩名建教合作生於夜間八點以後工作，桃園地檢署昨天依違反勞基法，將新東陽法人代表麥寬成與店長吳碧燕聲請簡易判決處刑。
18	2011/06/25	中國時報	中山工商美髮科建教生，因擔任洗髮助理工作指腹按摩力道不夠，店方主管於營業時間時要求其趴在地上，以類似伏地挺身姿勢撐起雙手，訓練手指力道。兩名設計師則在旁協助，要她繼續撐著，令店內顧客看得於心不忍。建教生感覺自尊心受傷而離職。
19	2011/07/04	中國時報	台北市勞工局勞檢發現，家樂福雇用的高雄中山工商建教生為童工，卻超時工作且工作時間至夜間 11 點，單日加班超過 4 小時，勞工局以最高裁罰標準，從重裁處六萬元。
20	2011/10/25	蘋果日報	新北市一名在統皓食品股份有限公司實習的建教生，與員工將「鹼片」（氫氧化鈉）倒入水槽稀釋成清潔劑時發生爆炸，強鹼水四濺導致員工眼睛受傷險失明，建教生則頭臉灼傷有毀容之虞，學生父親怒斥廠方讓兒子從事危險工作。
21	2011/11/02	聯合報	新竹市餐廳提供建教合作機會給新竹區兩所高中特教班學生，利用學生智能不足、不懂反抗，要求兩名男學生幫他在生殖器上抹蘆薈膏再「打手槍」，其中 1 名男學生覺得不舒服，向老師反映。新竹地院昨依對少年乘機猥褻罪，判他 2 年有期徒刑、緩刑 5 年。
22	2012/04/19	NOWnews	因公司倒閉而被積欠生活津貼的建教生，向勞委會申請積欠工資墊償基金，卻被勞工保險局拒絕，民國 97、98 年間大約 5 個月時間，學校就有 47 名建教生，被積欠共 250 萬元工資。勞委會勞動條件處科長黃維琛則說，建教生不在勞動基準法規範的雇傭關係內，依法令無法提供墊償基金。

23	2012/10/09	自由時報	<p>劉姓女學生在工作的華航諾富特飯店，遭外籍副主廚於冷凍庫內強吻，性別工作平等會開了三次協調會後，勞委會認定女學生與飯店間無僱傭關係，不適用性別工作平等法，應改用性別平等教育法，主管單位是教育部；但教育部認為性別平等教育法規範的對象是學校老師、職員建教合作或實習場所的指導老師、職員、學生，此案加害人不是指導老師，也不適用。因此案件又轉往桃園縣政府家庭暴力暨性侵害防治中心。案件發生後十個月都還沒有結果，幸虧事發後，劉女就向警方報案，才由桃園地檢署依違反性騷擾防治法起訴。</p>
----	------------	------	---



附錄二—高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法草案

條 文	
第一章 總則	
第一條	為健全建教合作制度，保障建教生權益，提升職業教育品質，特制定本法。
第二條	本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。 本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。
第三條	本法用詞，定義如下： 一、建教合作：指職業學校、附設職業類科或專門學程之高級中學及特殊教育學校（以下簡稱學校），與建教合作機構合作，以培育建教生職業技能為目標之機制。 二、建教生：指於學校就讀，參加建教合作計畫，在一定期間內於建教合作機構接受職業訓練，領取一定生活津貼之在學學生。 三、建教合作機構：指與學校簽訂建教合作契約，傳授建教生職業技能之事業機構。 四、建教合作契約：指學校與建教合作機構所簽訂，由學校安排建教生於一定期間前往建教合作機構學習職業技能之契約。 五、建教生訓練契約：指建教生與建教合作機構所簽訂，由建教生於一定期間內，在建教合作機構學習職業技能，受建教合作機構指導，並領取一定生活津貼之契約。
第四條	中央主管機關應會同勞工主管機關每二年針對本法所定建教生權益保障事項進行調查，並公布調查報告。 前項調查，必要時得委託學術團體或專業機構辦理。 第一項調查結果，應為各級主管機關作為訂定建教合作政策及選定建教合作機構行業類別之參考。
第二章 建教合作制度	
第五條	學校辦理建教合作，應依下列方式為之： 一、輪調式：學校與建教合作機構以二班為單位實施輪調，一班在校上課，另一班在建教合作機構接受職業技能訓練。 二、階梯式：學校之一年級及二年級學生在校接受基礎及專業理論教育，三年級在建教合作機構接受職業技能訓練。 三、實習式：學校依各年級專業課程需求，在不調整課程架構之前提下，使學生於寒暑假或學期中至建教合作機構接受職業技能訓練。 四、其他經中央主管機關核定之方式：由學校研擬辦理方式，經直轄市、縣（市）主管機關核轉中央主管機關核定之方式。
第六條	建教合作機構參與建教合作，應符合下列條件： 一、經依法設立或登記。 二、具相關職業科別之訓練能力、指導人力及健全之設備。 三、訓練場所符合勞工安全衛生相關法令之規定。 四、無第三十二條第一項或第三十五條所定不得參與建教合作之情事。 五、最近二年無違反勞動法規。

六、最近二年依勞動基準法第十一條終止勞動契約人數未超過員工總人數百分之十。

七、非從事派遣業務之事業單位。

前項第三款、第五款至第七款應備之證明文件、範圍、認定及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會同中央勞工主管機關定之。

第七條 學校辦理建教合作，應符合下列條件：

一、最近一次學校評鑑達四等以上。

二、最近三年建教合作考核結果均達四等以上，且最近一年考核結果達三等以上。

三、建教合作班每兩班應置該科專任教師五人。

第八條 學校辦理建教合作，應檢具下列文件及資料，向主管機關申請核准：

一、建教合作計畫書。

二、採計學分及成績考查基準。

三、建教生職業技能訓練計畫。

四、建教生輔導計畫。

五、建教合作契約草案。

六、建教生訓練契約草案。

七、建教合作機構評估報告表。

前項第四款之建教生輔導計畫，應包括生活輔導與訪視計畫。

第九條 為審議前條申請案，主管機關應遴聘學者專家、社會人士、業界代表、工會團體代表、教師組織代表、青少年團體代表、學校代表及家長團體代表十五人至二十五人組成建教合作審議小組審議之；並得視業務需要組成專家小組，至建教合作機構辦理現場評估。

前項委員任一性別比例，不得少於三分之一。

第一項建教合作審議小組、專家小組委員之組成與運作、審議程序、建教合作機構評估之項目與基準、成果及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

中央主管機關應定期檢討建教合作機構行業類別。

第十條 建教合作課程，應依中央主管機關有關課程之規定實施。

建教生於建教合作機構接受職業技能訓練，經學校考查合格者，得採計為職業技能訓練學分；其採計之學分數，不得超過應修畢業學分數之六分之一，但情形特殊，經主管機關核准者，得採計至應修畢業學分數三十學分。

前項採計學分之認定基準、計算方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

建教合作課程，除第二項採計為職業技能訓練學分之課程外，其餘課程應於學校實施。

第十一條 學校於建教生進入建教合作機構接受職業技能訓練前，應完成下列事項：

一、提供建教生基礎或職前訓練，以取得相關職業科別之基本技能、安全衛生、職業倫理道德及勞動權益等相關知能。

二、邀請建教合作機構共同舉辦說明會，向建教生與其家長說明受訓之內容及建教生受訓期間之權利義務。

前項第一款基礎或職前訓練之最低時數，由中央主管機關依建教合作辦理方式公告之。

中央主管機關應會商中央目的事業主管機關編定勞動人權及勞動權益手冊，提供學校實施基礎或職前訓練。

第十二條 學校辦理建教合作，不得有下列情形：

- 一、將建教生送至未經主管機關核准之建教合作機構接受職業技能訓練。
- 二、無正當理由自建教合作機構召回建教生。
- 三、在學校教學實施期間，將建教生送至建教合作機構接受職業技能訓練。
- 四、因建教生依本法提出申訴或協調，而給予不利之差別待遇。

第十三條 學校應指派教師每二星期至少一次不預告訪視建教合作機構，瞭解建教生接受職業技能訓練及建教合作機構依建教合作契約、建教生訓練契約執行之情形，並輔導建教生獲得良好訓練。

前項教師於訪視及輔導建教生時，發現建教合作機構有未依職業技能訓練計畫實施、違反建教合作契約或建教生訓練契約等缺失，應立即向學校提出報告。

學校接獲前項教師之報告後，應立即要求建教合作機構改進，並為適當之追蹤處理及詳予記錄，供主管機關查核

第十四條 建教合作機構招收建教生與勞動基準法所定技術生、養成工、見習生及其他與技術生性質相類之人，合計不得超過其所僱用勞工總數四分之一；且個別建教合作機構每期輪調人數不得低於二人。

前項僱用勞工總數之計算不得包含就業服務法第四十六條第一項第十款、第十一款聘用之外國人。

第十五條 學校與建教合作機構間，不得有支付任何名義之報酬、費用、禮物、獎金、回饋金或佣金予對方之約定。

第三章 建教合作契約及建教生訓練契約

第十六條 學校經主管機關核准辦理建教合作後，應與建教合作機構簽訂建教合作契約，並將契約報主管機關備查；其契約內容應包括下列事項：

- 一、建教合作計畫名稱。
- 二、建教合作計畫經費及時程。
- 三、建教生職業技能訓練計畫。
- 四、建教合作機構對建教生之技能、生活及生涯輔導。
- 五、建教合作協調會之設置及運作。
- 六、學校指派學生至建教合作機構受訓之人數及期間。
- 七、採計學分及成績考查基準。
- 八、學校召回建教生之事由及程序。
- 九、建教合作機構應接受學校與訪視教師要求該機構改進之處理程序及方式。
- 十、合宜之膳宿、交通、生活津貼與其調整、給付方式及計算基準。

前項第三款建教生職業技能訓練計畫，應包括訓練課程、項目、方式、期間、每日訓練時間、休息時間及例假。

第十七條 建教合作機構應依前條第一項建教合作契約之內容，與建教生簽訂書面之建教生訓練契約，並將契約報主管機關備查；其契約內容應包括下列事項：

- 一、建教生職業技能訓練計畫。
- 二、勞工保險及團體保險。
- 三、訓練證明之發給。
- 四、終止契約之事由及程序。

五、膳宿、交通、生活津貼與其調整、給付方式及計算基準。

六、建教生權益之申訴或協調處理。

學校應協助建教生與建教合作機構簽訂建教生訓練契約。

建教生為未成年人者，建教生訓練契約之簽訂，應得其法定代理人允許。

第一項建教生訓練契約之格式、內容，中央主管機關應訂定定型化契約範本及其應記載及不得記載事項。

第十八條 建教合作機構不得有下列行為：

一、要求建教生應負擔任何訓練費用。

二、要求建教生應繳納保證金。

三、訂定不符第十六條第一項第十款規定之膳宿、交通、生活津貼與其調整、給付方式及計算基準。

四、排除建教生請求損害賠償之權利或限制其金額。

五、超時訓練建教生或向其推銷產品。

六、要求建教生提前終止契約應賠償違約金。

七、於建教生違反工作規則時扣除生活津貼。

八、限制建教生契約終止後之就業自由。

九、其他有關不當損及建教生權益之行為。

建教生訓練契約有前項各款約定者，其約定無效。

第十九條 建教生於建教合作機構受訓時，發生可歸責於建教生之終止契約事由者，建教合作機構應自知悉之日起算三日內，協調學校加強輔導該建教生；建教合作機構屆期未處理者，不得再以該項事由終止建教生訓練契約。

建教合作機構依前項規定協調學校加強輔導建教生，屆二星期仍未獲改善者，建教合作機構得終止建教生訓練契約，並報主管機關備查。

第二十條 建教生因建教合作事項發生爭議，得向學校申請協調，並得向學校主管機關申訴。

學校為辦理前項協調，由學校邀請建教合作機構代表與該案建教生及其家長、專家學者共同參與，並應請主管機關代表列席，於開會時互推一人擔任會議主席；協調會議應作成紀錄，並由學校報主管機關備查。建教合作機構應依協調會決議確實執行。

第一項之協調，不影響建教生或建教合作機構之其他權利救濟。

學校主管機關為審議第一項申訴事項，應遴聘具備教育、心理輔導、法律、勞工等專長之學者專家七人至十五人，組成建教生申訴審議會，其中任一性別委員應占委員總數三分之一以上；其組織、運作及其他相關事項之辦法，由各該主管機關定之。

第四章 建教生權益保障

第二十一條 為保障建教生權益，建教合作機構應履行下列義務：

一、依建教生訓練契約，提供良好之訓練環境，安排建教生至相關部門接受職業技能訓練，並培養優良之工作態度、安全認知及職業道德。

二、前款訓練活動應與建教生所學職業科別相關，並注意建教生之身心健康。

三、於建教生受訓期間，應依建教生職業技能訓練計畫，指派專人負責建教生之職業技能訓練及生活輔導。

四、安排職業技能訓練時，不得影響建教生到校上課或至建教合作機構以外場所進行觀摩受訓之權益。

五、應考量建教生之學習表現及年資，逐年增加生活津貼之金額。

六、準用勞工保險條例之規定，為建教生辦理參加勞工保險。

七、應置備建教生簽到簿或出勤卡，逐日記載建教生訓練情形。此項簿卡應保存一年。

建教合作機構為建教生辦理參加勞工保險，其保險效力之開始及停止、月投保薪資、投

保薪資之調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、保險給付之計算與發給及其他有關保險事項，準用勞工保險條例及其相關規定辦理。

建教合作機構就建教生因從事訓練活動不法侵害他人權利，負損害賠償責任。但損害係因建教生故意或重大過失所致者，不在此限。

第二十二條 建教合作機構應依建教生訓練契約，給付建教生生活津貼，並提供其生活津貼明細表。

前項生活津貼，不得低於勞動基準法所定基本工資，並應以法定通用貨幣給付之。

生活津貼應按月全額直接給付建教生。但法律另有規定得扣除相關費用者，不在此限。

建教合作機構不得預扣生活津貼，作為違約金或賠償費用。

第二十三條 建教合作機構與建教生簽訂建教生訓練契約前，應繳納一定金額之保證金予學校，由學校專戶存儲，於建教生向建教合作機構請求生活津貼未獲給付時，由該保證金支付之。學校應於建教生訓練契約終止後，將賸餘之保證金發還建教合作機構。

前項保證金之金額，由中央主管機關定之。

第二十四條 建教生每日訓練時間不得超過八小時，每二星期受訓總時數不得超過八十小時，且不得於午後八時至翌晨六時之時間內接受訓練。

建教生繼續受訓四小時，至少應有三十分鐘之休息。

建教生受訓期間，每七日至少應有一日之休息，作為例假。

建教生受訓期間，遇有勞動基準法規定應放假之日，均應休息。

女性建教生因生理日致受訓有困難者，每月得申請生理假一日。

因建教合作機構經營型態、工作特性、季節、地域或行業類別需要，並符合下列各款條件者，建教合作機構得向主管機關申請核准，於建教生訓練契約中與建教生另行約定訓練及休息時間之起迄點：

一、建教生年滿十六歲。

二、建教合作機構提供必要之安全衛生設施。

三、無大眾運輸工具可資運用時，建教合作機構提供交通工具或安排宿舍。

建教合作機構與建教生依前項規定另行約定訓練時間者，仍不得於午後十時至翌晨六時之時間內接受訓練。

建教生每日訓練時間之起訖，含訓練及中間休息時間，合計不得超過十二小時。

第二十五條 建教生從事訓練活動時發生災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，建教合作機構應準用勞動基準法第七章職業災害補償規定予以補償。

前項補償金額所採計算基準，不得低於勞動基準法所定基本工資之數額。

第一項建教生未加入勞工保險者，準用職業災害勞工保護法有關未加入勞工保險之勞工規定予以補助。

學校應主動協助建教生依第一項或前項規定請求補償或申請補助。

第二十六條 建教合作機構於建教生受訓期間，不得因其種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官或身心障礙之因素，給予不利之差別待遇。

建教合作機構不得因建教生依本法提出申訴或協調，而給予不利之差別待遇。

第一項差別待遇之認定，準用就業服務法及其相關法規有關就業歧視認定之規定。

第二十七條 建教合作機構於建教生受訓期間，不得因其性別或性傾向而有差別待遇，並應防治性騷擾行為之發生；於知悉有性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

建教生於建教合作機構受訓期間遭性別歧視、性傾向歧視或性騷擾時，其申訴之提出、認定及建教合作機構之賠償責任，準用性別工作平等法及其相關法規之規定。

第二十八條 建教生訓練契約期間屆滿或因其他事由而終止時，建教合作機構應依第十七條第一項第三款規定，發給書面之訓練證明。

前項訓練證明，應包括建教生之訓練職類、訓練期間及訓練時數。

建教生取得訓練證明且表現優良者，建教合作機構得優先僱用。

第五章 建教合作之監督

第二十九條 各級主管機關應會同地方目的事業主管機關對學校及建教合作機構辦理建教合作進行考核；其考核之項目、方式、基準、獎懲及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第三十條 各級主管機關依前條規定考核時，發現建教合作機構有違反建築、消防、勞工安全衛生、營業衛生或其他事項者，應通知目的事業主管機關依相關法規規定處理。

建教合作機構依第二十八條第三項規定優先僱用表現優良之建教生者，主管機關得列入其以後年度參與建教合作之參考。

第六章 罰則

第三十一條 學校違反第十二條第一款、第三款或第四款規定者，處新臺幣五萬元以上二十五萬元以下罰鍰，並得按次處罰；其情節重大者，得為減少下學年度建教合作之招收人數、停止部分建教合作班級之招生或停辦建教合作二年之處分。

第三十二條 建教合作機構有下列情形之一者，處新臺幣五萬元以上二十五萬元以下罰鍰，並得按次處罰；經處罰二次仍未改善者，三年內不得參與建教合作，並公布其名稱及負責人姓名：

- 一、違反第十四條規定，超收建教生或不符合每期最低輪調人數。
- 二、有第十八條第一項所定行為。
- 三、未履行第二十一條第一項第一款至第三款、第五款或第七款規定保障建教生權益之義務。
- 四、違反第二十二條規定，未依約給付建教生生活津貼並提供明細表、給付生活津貼低於勞動基準法所定基本工資、未以法定通用貨幣給付生活津貼、未按月全額直接給付生活津貼或預扣生活津貼。
- 五、未依第二十三條規定，繳納保證金。
- 六、未依第二十四條規定，安排建教生之受訓及休息時間。
- 七、未依第二十五條第一項、第二項規定，給予建教生補償。
- 八、違反第二十六條第一項、第二項規定，給予建教生不利之差別待遇。
- 九、違反第二十七條第一項規定，給予建教生差別待遇、未防治性騷擾行為之發生或未採取立即有效之糾正及補救措施。

建教合作機構違反第二十一條第一項第六款或第二項規定，由勞工保險主管機關依勞工保險條例第六章規定處罰。但建教合作機構違反第二十一條第一項第六款規定，未為建教生辦理參加勞工保險，而有第二十五條第三項規定情事者，由中央勞工主管機關依職業災害勞工保護法之規定處罰。

第三十三條 學校與建教合作機構違反第十五條規定，約定支付任何名義之報酬或回饋予對方者，處新臺幣五萬元以上二十五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

學校與建教合作機構之代表人、管理人或其他有代表權人，因執行職務致學校與建教合作機構依前項規定受處罰時，應並受同一額度罰鍰之處罰。

第三十四條 學校有下列情形之一者，應令其限期改善；屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰；其情節重大者，得為減少下學年度建教合作之招收人數、停止部分建教合作班級之招生或停辦建教合作一年至二年之處分：

- 一、未依第十條第二項規定採計職業技能訓練學分之學分數。
- 二、未依第十一條第一項第一款規定或第二項所定時數，於建教生進入建教合作機構接受職業技能訓練前，提供建教生基礎或職前訓練。
- 三、未依第十一條第一項第二款規定，於建教生進入建教合作機構接受職業技能訓練前，邀

請建教合作機構共同舉辦說明會。

四、違反第十二條第二款規定，無正當理由自建教合作機構召回建教生。

五、未依第十三條第一項或第三項規定，指派教師訪視建教合作機構、要求建教合作機構改進、為適當之追蹤處理及詳予記錄。

六、未依第二十條第二項規定，召開協調會及作成會議紀錄報主管機關備查。

七、未依第二十五條第四項規定，主動協助建教生請求補償或申請補助。

第三十五條 建教合作機構有下列情形之一者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰；經處罰二次仍未改善者，三年內不得參與建教合作，並公布其名稱及負責人姓名：

一、未依第十七條第一項規定，將建教生訓練契約報主管機關備查。

二、未依第十九條第一項規定，於知悉發生可歸責於建教生之終止契約事由之日起算三日內，協調學校加強輔導該建教生，而直接以該事由終止建教生訓練契約。

三、未依第二十條第二項規定，依協調會決議確實執行。

四、違反第二十八條第一項或第二項規定，未發給建教生書面訓練證明或未於訓練證明中載明建教生之訓練職類、訓練期間及訓練時數。

第三十六條 建教合作機構違反第二十一條第一項第四款規定者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第七章 附則

第三十七條 本法施行後，勞動基準法第八章有關建教合作班之學生準用技術生之相關規定，於建教生不再適用。

第三十八條 本法施行前已核准之建教合作案，除適用第二十三條規定外，依原規定辦理。

第三十九條 本法自公布日施行。

