

第五章 結論與建議

第一節 結論

會影響個人生涯發展之因素有很多，根據相關文獻探討結果，可將影響生涯發展的因素分為外在因素與內在因素，而本研究之探討主題「兵役制度」，則屬於生涯發展的外在影響因素之一。

由於我國實行徵兵制，屆齡役男皆有入伍服役的義務，且具有一定時間的限制。我國役齡的規定，正好處於生涯發展理論中的探索與嘗試階段，在這個階段當中，我國青年正值於學校畢業並踏入社會的關鍵時期。根據相關文獻探討，學者指出，這個時期青年與職業有關的各種活動對於個體未來的生涯發展有長足且根本的影響，因此兵役制度對我國青年生涯發展的影響力可見一斑。

長久以來，一般兵役制度對於役男的影響已為一般大眾所熟知，對於役男而言，也可較易預見並即早規劃。雖然，國防役制度已行之有年，但該制度近年來隨著時空環境的演變，逐漸對為數不少的役男產生巨大且深刻的影響。一方面，國防役可使我國珍貴的高科技人才所學不致中斷，除能夠使國防役男提早累積年資及財富，並得以於服役期間自由安排時間；另一方面，由於兵役制度本身必須具備的特殊性，國防役的特定規定，也限制了役男的生涯發展；尤其大幅限制了國防役男勞動力自由流動的權利，在教育訓練及進修方面，也有一定的限制。本研究則在相關文獻探討之後，透過實證調查，瞭解國防役本身及其特定規定可能會對役男生涯發展造成的影響。

根據本研究調查結果顯示，國防役確實得以協助役男在生涯發展過程中，避免服一般兵役時會遭遇到的問題；另外，國防役對役男勞動力流動的限制，則是導致役男顧慮的最大因素。在選擇服役單位時，「薪資福利」、「工作內容」、「個人的專長或興趣」、「工作地點」是役男主要的考慮項目，而升遷制度及教育訓練制度，則是役男較不考慮的。

在役男生涯滿意度調查方面，以「人際關係」、「工作條件」、「工作內容」等項目較為役男滿意；而最另役男感到不滿者，則是單位的升遷制度與教育訓練制度。

在役男役畢後生涯計畫方面，多數役男役畢後計畫轉換至相同產業的單位，從事相關工作；其次為則續留於原單位，從事相關工作。值得一提的是，本調查中，選擇暫停工作的人數亦佔有一席之地，幾乎為總樣本的四分之一。而近半數國防役男役畢後皆計畫從事與目前工作有關者或以相同產業為為主要方向。

至於在職進修方面，根據本研究調查顯示，多數國防役男不瞭解服役單位是否允許在職進修；而瞭解的人，則以不允許者比允許者多。此外，多數役男有進行在職進修的意願，其中，則以「語文訓練」為主要方向；並以「國內大學或研究所進修」、「民間教育訓練機構」等為主要進修管道。而有效樣本中，共有約三成的人未來計畫取得更高的學位。繼續攻讀學位的原因乃以提高自己的競爭力為主要因素。

另外，根據本研究顯示，在選擇服役單位時，若特定將某些考量因素列入考慮，則未來於服役單位工作時，該項因素之滿意傾向將提高，這種現象在「人際關係」、「教育訓練制度」與「升遷制度」三項因素最為明顯。

而在根據工作滿意度以及役畢後生涯計畫的交叉分析發現，對其工作感到不滿意者，完全無人願意續留於原單位；而多數則是計畫役畢後至相同產業的其他單位工作。另外，在對其工作感到滿意者當中，多數計畫續留原單位從事相關工作，其次為計畫轉換至相同產業的單位。值得一提的是，計畫轉換至不同產業或從事不相關工作者，則為對其工作感到較不滿意者較對其工作感到滿意者為多。由此可見對其工作感到較不滿意者，役畢後轉換至不同產業或不同工作的傾向較高。

無論國防役制度是否完善、是否公平，依據本研究研究結果顯示，對於多數役男而言，倘若能夠重新選擇，仍然傾向選服國防役；同時，多數役男對於國防役制度仍抱持肯定的態度。惟役男於選擇服役單位時，較不考慮單位的教育訓練與升遷制度，這也導致未來役男對於未來服役單位的教育訓練與升遷制度較不滿意的情况。

第二節 建議

本研究主旨在探討國防役對役男生涯發展之影響，因此，國防役制度屬於兵役制度而應該具備的公平與公正性，並不屬於本研究討論範圍。對於國防役會對役男生涯發展產生影響的特定規定，才是本研究關注的議題。因此，本研究針對國防役對役男生涯發展可能造成影響的特定制度，依據本研究之文獻探討及實證研究後之結果，提出相關建議。

對於國防役男而言，一方面得以因為選服國防役而脫離現役軍人身份，從事與一般勞工無異之科技工作；但另一方面，又對其加諸了種種限制，使得役男僅有勞動之實，卻不具備勞工身份，不得受憲法勞動權的保護，亦不能享有我國憲法賦予勞工的工作權。而在政府開放民間企業申請國防役員額後，由於民間企業的水準良莠不齊，以及制度本身的不全與僵化，使得國防役男幾乎手無寸鐵且毫無保留地暴露於資本主義的宰制之下，因此，實有改善相關制度之必要。

（一）改善工作調整相關制度，保護役男基本工作權

雖然國防役制度為免除研發計畫因人員流動而導致無法進行的可能，而禁止役男於服役期間轉換單位，但對於役男而言，大多只能處於被動的位置。換言之，用人單位計畫變更或裁撤，是否留用，國防役男本身並無選擇權利，而由各用人單位提出調整訓儲人員之申請，其他如工作內容、調降薪資等勞動條件改變，國防役男只能照單全收。

又根據國防部 94 年新修訂之「改分配作業流程」，國防部僅將改分配的發生的原因區分為：單位組織變革、研發計畫異動及特殊狀況三類。而根據改分配作

業流程規定，所謂「特殊狀況」，目前僅條列「相關部會任務需要」與「勞資爭議」兩者。同時，必須由國防役男自行透過申訴管道，並經過跨部會之專家委員會審查通過後，才能改分配成功。而根據本研究調查國防役制度相關規定，改分配作業流程為目前唯一明文記載除單位組織變革、研發計畫異動等原因之外，役男得以透過申訴，申請轉調單位者。但國防部雖將改分配作業流程以具文方式呈現，其法律位階及效力，恐怕仍不足以保障役男的權利。

再者，若用人單位確有不當，依據目前規定，也僅能列入爾後年度員額申請審查評鑑事項，雖然來年在審核員額時，員額的數目會受到影響。因此，國防役應增設妥善機制，如課以罰則等，以免使役男在這方面完全處於被剝削的狀態。

（二）提高審查門檻，落實審查機制

根據本研究調查，仍有役男從事與申請國防役員額之計畫不相符的情形，如此，對於役男及國家而言都會造成很嚴重的損失，因此，除了嚴加審查並制訂罰則之外，對於役男轉服單位的規定，應做通盤檢討。免得使政府在審核國防役申請公司之時，由於無法瞭解每個公司的內部運作，再剝奪役男重新選擇的機會，這種由國防役男買單，獨自承受苦果的情況，對國防役男而言太不公平。

（三）將相關規定加以明文，並加強對役男與用人單位的教育

目前許多有關國防役的規定，皆以行政命令或內規的方式加以規定，同時，由於其規定的不完善，因此無論是役男或用人單位遭遇問題時，僅能透過幾項單薄的規範解決或是透過非正式的申訴管道進行申訴。既然國防部有心將國防役業務以透過電子化的平台辦理，則相關規定務需達到完善與清楚的境界，否則對於役男或用人單位而言，只會徒增困擾而已。

對於屆齡之役男而言，兵役制度對生涯發展的影響不可小覷。長久以來，在我國以徵兵為主的制度之下，兵役制度對於青年生涯發展的影響為何，吾人已可略知一二，役男也可因此在其生涯規劃上提前計畫因應方式。在我國兵役制度也朝向多元化發展的趨勢之下，要如何做出適合自己的生涯規劃，是必須及早安排的。但國防役所造成的影響對於役男的生涯發展卻造成了很大的不確定性。

國防役男與一般勞工不同，無法任意轉換單位，又要在同一個單位內待滿四年。四年的時間並不算短，而且教育訓練與升遷制度又對未來的生涯發展有決定性的影響，因此建議役男在選擇服役單位時，應多方瞭解用人單位的升遷制度以及教育訓練制度，如此，役男在乎的年資與所學的專業技術，才會因為國防役而更顯得有意義。