

第五章 結論與建議

第一節 研究發現

經由調查結果資料之分析本研究之假設成立之情形如下：

一、假設一：個人特質不同在退休後再就業管道會有顯著差異

- 1 依個人特質在性別、教育程度、退休時職位、退休時子女數、退休時長子(女)是否已就業、退休時配偶是否有工作、目前居住型態不同，對退休後再就業管道由外部協助再就業或自力再就業兩因素認同程度，均未達顯著差異。
- 2 年齡不同對，對退休後再就業管道由外部協助再就業認同程度未達顯著差異，在自力再就業方面認同度則達顯著差異。

因此本假設並未完全成立，部分修正。

二、假設二：個人特質不同退休後對工作期望會有顯著差異

- 1 依個人特質在性別、年齡、退休時子女數、退休時配偶是否有工作不同，對退休後工作期望之認同程度依工作環境及人際關係、工作性質、待遇福利、非政府部門等四個因素加以分析，均未達顯著差異。
- 2 教育程度不同，對退休後工作期望之認同程度依工作性質、待遇福利、非政府部門等三個因素加以分析，未達顯著差異，對工作環境及人際關係作為退休後對工作期望考慮因素之認同程度，則達顯著差異。
- 3 退休時職位不同，對退休後工作期望之認同程度依工作環境及人際關係、工作性質、待遇福利等三個因素加以分析，未達顯著差異，對非政府部門作為退休後對工作期望考慮因素之認同程度，則達顯著差異。
- 4 退休時長子(女)是否已就業不同，對退休後工作期望之認同程度依工作環境及人際關係、待遇福利、非政府部門等三個因素加以分析，未達顯著差異。對工作性質作為退休後對工作期望考慮因素之認同程度，則達顯著差異。
- 5 目前居住型態不同，對退休後工作期望之認同程度依工作環境及人際關係、工作性質、非政府部門等三個因素加以分析，未達顯著差異，對待遇福利作為退休後對工作期望考慮因素之認同程度，則達顯著差異。

因此本假設並未完全成立，部分修正。

三、假設三：個人特質不同對退休後沒有工作意願原因會有顯著差異

- 1 依個人特質在教育程度、退休時子女數、退休時配偶是否有工作、目前居住型態不同，對退休後沒有工作意願原因依再就業必要性、社會排斥、個人不方便等三個因素認同程度，均未達顯著差異

- 2 性別不同，對退休後沒有工作意願原因依社會排斥、個人不方便等二個因素認同程度，未達顯著差異，對以再就業必要性作為退休後沒有工作意願原因之認同程度，則達顯著差異。
- 3 年齡不同，對退休後沒有工作意願原因依個人不方便因素認同程度，未達顯著差異。對以再就業必要性、社會排斥等二個因素作為退休後沒有工作意願原因之認同程度，則達顯著差異。
- 4 退休時職位不同，對退休後沒有工作意願原因依再就業必要性因素認同程度，未達顯著差異。對以社會排斥、個人不方便等二個因素作為退休後沒有工作意願原因之認同程度，則達顯著差異。
- 5 退休時子(女)是否已就業不同，對退休後沒有工作意願原因依社會排斥因素認同程度，未達顯著差異。對以再就業必要性、個人不方便等二個因素作為退休後沒有工作意願原因之認同程度，則達顯著差異。

因此本假設並未完全成立，部分修正。

四、假設四：個人特質不同對退休後有工作意願原因會有顯著差異

- 1 依個人特質在性別、年齡、教育程度、退休時職位、退休時子女數、退休時配偶是否有工作、目前居住型態不同，對退休後有工作意願原因依生活需求、自我肯定、學習成長等三個因素認同程度，均未達顯著差異。
- 2 退休時長子(女)是否已就業不同，對退休後有工作意願原因依自我肯定、學習成長等二個因素認同程度，未達顯著差異，對以生活需求作為退休後沒有工作意願之認同程度，則有顯著差異。

因此本假設並未完全成立，部分修正。

五、假設五：個人特質不同對高齡者的看法有顯著差異

- 1 依個人特質在性別、教育程度、退休時配偶是否有工作不同，對高齡者的看法依工作劣勢、正面工作表現、正面工作心態、負面工作心態、工作優勢、負面工作表現、處世態度等七個因素所持認同程度，均未達顯著差異。
- 2 年齡不同，對高齡者的看法依工作劣勢、正面工作表現、正面工作心態、負面工作心態、工作優勢、負面工作表現等六個因素所持認同程度，未達顯著差異，對以處世態度因素作為對高齡者的看法所持認同程度，則有顯著差異。
- 3 退休時職位不同，對高齡者的看法依正面工作表現、正面工作心態、負面工作心態、工作優勢、負面工作表現、處世態度等六個因素所持認同程度，未達顯著差異，對以工作劣勢因素作為對高齡者的看法所持之認同程度，則達顯著差異。
- 4 退休時子女數不同，對高齡者的看法依工作劣勢、正面工作表現、正面工作心態、負面工作心態、工作優勢、負面工作表現、處世態度等五個因素所持認同程度，未達顯著差異。對以負面工作表現、處世態度等二個因素作為對高齡者的看法所持之認同程度，則達顯著差異。
- 5 退休時長子(女)是否已就業不同，對高齡者的看法依正面工作表現、正面工作心態、工作優勢、負面工作表現處世態度等五個因素所持認同程度，未

達顯著差異。對以工作劣勢、負面工作心態等二個因素作為對高齡者的看法所持之認同程度，則達顯著差異。

6 目前居住型態不同，對高齡者的看法依正面工作表現、正面工作心態、負面工作心態、工作優勢、負面工作表現處世態度等六個因素所持認同程度，未達顯著差異，對以工作劣勢因素作為對高齡者的看法所持之認同程度，則達顯著差異。

因此本假設並未完全成立，部分修正。

第二節 建議

退休再就業在我國而言正處萌芽時期，一切尚在摸索階段，本研究目的係藉此協助退休人員對退休後晚年生活，能有一妥適安排，並期望政府正視退休人力運用，對退休後希望再就業人員能作一積極、整體且具前瞻性規劃，依退休人員個人興趣發展出事業第二春。茲謹就所搜集相關文獻、研究報告、問卷調查結果提出下列建議，供有關單位參考：

一、充分規劃、積極應用退休人力

依本研究發現，在受訪者中，退休後到目前都未曾再作工作佔近六成五，而退休後到目前都持續在工作者不及一成，另有近3成係退休後斷斷續續或曾經工作過，退休再就業比例非常低，是以建請政府應積極、整體規劃退休人力運用配套措施，加以充分運用退休人力，投入國家經濟發展行列。

二、兼職工作、政府可以規劃提供

依本研究發現，退休人員退休後大部分經濟狀況均足以維持家庭生活需要，而影響其是否再就業意願主因，是希望從工作中找到精神寄託及生活樂趣，進而增進人際關係。而退休人員退休後最嚮往工作，是從事義工或兼職性質工作，所以建議除現行文化、社教、為民服務機關提供志工服務外，應普及一般行政機關，加以運用退休人員擔任志工來處理一般行政事務性工作，進而突破現行人事任用制度，以兼職或部分工時方式進用退休人力，解決政府機關人力不足問題，並提供退休人員得以再服務社會機會。

三、退休生涯、成立專責機構協助

依本研究發現，對於影響退休再就業阻因，有很大部分退休人員認同缺乏就業管道、無就業機會及企業不願僱用老人等因素。在退休人員自評有近五成健康狀況良好情形下，退休人員退休後在生理、心理或社會因素上確實有工作需求，惟未再就業多半基於上開因素而非健康或想享清福等考量，甚值政府機關深思。當前面臨退休年齡提早但就業市場人力不足窘境，是以未來政

府應加強再就業宣導，並成立專責機構，推動技能培訓、輔導退休就業、提供就業資訊等，建立就業服務體系，以解決高齡社會所帶來種種問題。

四、立法獎助、以利企業再僱用高齡

依本研究發現，礙於現行人事規定，退休人員退休後難以再任公職，而且企業是提供退休再就業最大供給來源，是以為促進退休再就業，建請政府應參考日本經驗，立法獎助企業再僱用高齡者措施，充分運用退休人力並解決高齡社會問題。

五、制訂法規、積極推展老人再就業

依本研究發現，現行無具體輔導老人再就業相關規定或措施，是以為順利推動老人再就業服務，建請由政府立法制訂老人再就業相關法規，作為各級政府執行依據，才能有效執行。

六、考慮實情、修訂現行退休之規定

依本研究發現，現行公務人員平均退休年齡為 55 歲，或年滿 65 歲者，則須強制退休。若以國人平均年齡近 80 歲而言，退休後仍有 20 多年餘命。是以基於政府財政及人力運用考量，建請積極修正退休規定，建立彈性、延齡之退休制度。

七、提供建言、設立老人專責研究機構

依本研究發現，本國對於老人各項問題尚未積極去面對，以致老人退休後，未能事先規劃退休生活，即使希望拓展人際關係，繼續服務人群，惟無法再投入就業市場，製造種種老人問題，是以建請政府參考各先進國家，設置老人研究中心，不僅對老人再就業問題加以研究，並對其心理、生理、醫療、經濟、休閒、進修等深入探討，除可消極達到預防措施外，並積極提供相關建言供參考。

第三節 後續研究發展

在做完本研究後，研究者認為由於研究限制的因素，使得有關本研究的內容，尚有許多議題，可從不同面向繼續做廣泛深入探討，本文提出後，以做為爾後努力之方向。

一、擴大研究對象

本研究僅針對台北市政府交通局及所屬機關為研究對象，未來可針對於其他可針對其他縣市交通單位或非屬交通專業機關退休公務人員，分別加以研究探討，以了解不同縣市或不同專業屬性退休公務人員退休就業情形。

二、採質化研究

本研究係採量化研究，除可多面性、廣範性了解退休公務人員想法，但無法深入探討、分析退休人員個別差異，未來可朝質化深度訪談方式進行，以彌補量化研究之不足。

三、跨文化比較研究

本研究係針對國內高齡就業情形加以探討分析，對於歐、美、日本等先進國家值得借鏡之處，未加以介紹，未來在研究對象方面，可擴及歐、美、日本等國家。

四、增加研究面向

因退休後生活環境、經濟消費型態、退休再就業資訊、機會、觀念等等之不同，對於都市化地區及城鄉間公務人員退休後再就業是否有城鄉差異，實值探討研究。

五、擴及民間企業人士

本研究對象為政府機關退休公務人員，在未來研究上，可擴充探討民間企業退休再就業情形，就不同組織型態退休人員，加以整體、全面分析、比較公、私機構退休再就業全貌差異。