

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景

### 一、社會老化、必須規劃因應

彼得杜拉克在下一個社會一書中提到：「在已開發國家，新社會的主導因素是老年人口快速成長，年輕人口迅速萎縮，這點是大部份人才剛開始注意的。政客們仍然承諾要挽救現有的退休金制度，但政客和他們的選民都非常清楚楚，只要健康許可，以後大家必須工作到 75 歲左右」。(商周出版，91 年)由於營養的改善、醫藥衛生的進步、生活水準的提昇，平均壽命延長，出生率逐漸下降情形下，世界各國普遍面臨「人口老化」之社會發展趨勢，我國自 82 年起老年人口比例已超過 7%，達到聯合國世界衛生組織所訂「老人國」標準，依內政部網站(2006)統計臺閩地區 93 年人口統計資料顯示，粗出生率逐年下降，粗死亡率逐漸提高，平均餘命亦逐漸提高。

表 1-1-1 台閩地區粗出生率、粗死亡率、平均餘命

年度	粗出生率	粗死亡率	平均餘命	
			男	女
1976	25.9%	4.7%	68.7	73.5
1981	23%	4.8%	69.74	74.65
1991	15.7%	5.2%	71.83	77.15
2003	11.7%	5.8%	73.33	79.04

資料來源：內政部網站(2006)，筆者彙整。

老年人口數量依行政院經濟建設委員會網站(2006)統計資料顯示，65 歲以上高齡人口之比例 1981 年 4.4%，1991 年 6.5%，2004 年 9.4%，推估至 2014 年 11.6%，2051 年 35.5%。由上述資料顯示，人口老化已成為 21 世紀最嚴重人口問題。此一人口結構改變，亟需社會各階層加以重視，並及早調整規劃未來社會政策加以因應。

### 二、制度變革、退休提早來臨

國 94 年之 55 歲，造成公務人員大量提早自願退休原因是退休所得不低，且提早退休可發展個人事業第二春(陳金貴，2005)。依上開資料顯示，公務人

員退休後仍有 20 多年平均餘命，是以在面對高齡化社會，年輕勞動力不足年代，應運用退休人員重新投入社會或加入公益組織，不但能增加成就感，也可增加社會資本(江明修，2005)。未來在退休制度改革方面，宜改緩和合理方式，鼓勵緩退，以減少人口老化在人力運用上衝擊。(吳泰成，2006)

### 三、組織再造、非賴正式人力

我國在全球化之影響下，為提升國際競爭力，改革行政組織僵化、行政效率不彰、人事龐大等問題，於 90 年 5 月推動行政院組織改造各項作業，期以實踐「年輕台灣、活力政府」的訴求，打造一個小而美、小而能的高效率政府。所以近年來，不論是民間企業或是政府機關都吹起一股組織改造風潮，如金融保險業的金控公司整併，或是政府單位的組織再造等，不管是整併或是組織改造，目的是期望藉由這種大動作的重整，達到人力成本精簡，降低固定成本支出，提高服務品質。故在組織再造的潮流下，為建立一個全方位且「人事精簡」的政府組織，退休人力資源的運用將愈形重要。

### 四、知識經濟，青睞退休專業

英國哲學家培根(Francis Bacon)說「知識就是力量」。21 世紀是一個以知識為主軸為數位時代。知識的傳輸、存取、創新、轉換、累積與分享，成為政府企業競爭的利器與致勝的關鍵。比爾蓋茲在「數位神經系統」一書中強調「蒐集、管理和使用資訊的方法，決定了輸贏」。組織中最珍貴的資產是人才和經驗累積的知識，有效的知識管理經由系統化地蒐集、整理、運用資訊與累積經驗，不只能提高工作生活品質，增加生產力，提升服務品質，激發創造力，強化對變革的應變能力。在知識時代，社會、經濟情勢及國際環境快速變遷，推動退休人力再運用，可輔助政府體系人力的不足，以其豐富的工作經驗，得以快速協助業務推展，減輕人力負擔，避免退休人力浪費，使在政府預算限制下採取彈性作法，發揮人力運用最大效能(王政坤，2006)，並提供退休人員得以繼續貢獻智慧心力服務社會，亦可幫助退休人員實現自我。

## 第二節 研究動機與目的

彼得杜拉克曾表示：「許多 60 多歲的人希望退休，但是在退休人口中，無論他們是提前退休，或是屆滿 65 歲退休，有很大比例的人會很快發現，自己只是想度個長假」。但隨著國人平均壽命延長，公務人員卻提早於 55 歲退休，在退休後還有 20 多年生命，惟政府提倡組織再造，人力精簡，降低人事費成本，復須

提高服務品質多重衝擊下，如何運用退休人員非正式編制人力，尤其具專業背景之退休人力，以因應人力不足之困境，將益形重要。但現行人事法制，對退休人力運用仍有諸多限制，故如何突破現有人事法制之限制，如延長退休年齡、實施彈性用人方式，俾行政機關得重行晉用學經驗俱優之退休人力，以縮減人員培訓、退休金等人事成本之支出，進而提升行政效能，或運用退休人力擔任志工以解決現行機關人力問題。是以，本研究擬藉由了解台北市政府交通局退休人員再就業意願、原因及不願意再就業原因，作為交通局未來退休人力規劃、運用參考，進而開拓退休人力資源，期使透過再服務人群，解決部分老人社會問題，並將其智慧與經驗貢獻社會，增進老年人的社會歸屬感、自我價值與自尊心，並期能帶動整個社會、經濟與勞動市場的發展。

本研究期望由現有統計資料及調查結果作一分析，從中探討以下幾個目的：

- 一、了解退休人員再就業意願；
- 二、探討退休人員願意再就業及不願再就業原因；
- 三、藉由分析臺北市交通局退休人員再就業情形，俾作為未來臺北市交通局及其他機關退休人力規劃運用之參考。

### 第三節 名詞定義

#### 一、退休意義：

我國古代官制對於官吏早有「致仕」、「歸老」、「休致」、「賻贈」等退休規定。以現在觀點而言，退休乃指機關學校或公私團體為強化人事機能，提高工作效率，規劃建立一種給付制度，以解決其老年殘廢等問題，進而安定員工及其家屬的生活（趙其文，民國 73 年）。根據 Turner & Helms (1989) 指出退休是工作正式結束與全新生活角色的開始，包括對行為的期待與對自我的重新定義。

Atchley (1976) 則認為退休是接受過去工作的成果以獲得退休金的收入與報酬

另依公務人員退休法規定，退休分為自願退休及命令退休，自願退休須任職 5 年以上且年滿 60 歲，或任職滿 25 年。命令退休則為任職 5 年以上、年滿 65 歲者。

#### 二、再就業定義

是指退休者在退出就業市場後，又以各種動機因應個人需要再回就業市場。

#### 三、公務人員的定義

最廣義的公務員包括：文官、武官、事務官、政務官、自治人員、民意代表

及聘任人員。而狹義的公務員，是指有給職及職等之文職人員。依公務人員退休法第 2 條規定：「本法所稱退休之公務人員，係指依公務人員任用法律任用之現職人員」。

## 第四節 研究限制

本研究係以文獻探討及實證調查結果，並參酌政府資料加以分析探討，因退休人員再就業因素多元且複雜，且退休人力再運用是近十年來才受到重視議題，囿於資訊來源有限，無法全面加以檢視，本研究爰以臺北市交通局退休人員作為主要研究對象，並透過問卷調查方式加以驗證文獻調查結果，但研究過程中仍有諸多限制，茲述如下：

### 一、研究範圍限制：

本研究係針對臺北市交通局及所屬機關約 529 人之退休人員，加以調查其退休再就業情形及影響因素等再就業原因，在有限研究範圍下，無法完整掌握影響退休人員再就業相關資料，是本研究限制之一。

### 二、研究方法限制：

本研究採制式問卷方式調查、統計、分析各項設定議題，無法採用質化方式全面深入探討、了解退休人員想法，是本研究限制之二。