

- 第11屆考試委員及首長著作彙編 • 第五章 退撫保險與基金議題
頁 V-23 ~ V-25

全面規劃可攜式退休福利

考試委員 蔡璧煌

* 本文民國 98 年 4 月發表於「中國時報時論廣場」。

公務機關約聘僱員工走上街頭，要求適用勞基法，報紙的標題是勞委會與銓敘部互踢皮球。這則新聞版面不大，但牽涉的問題不小。它凸顯了全國兩萬六千名這類人員身分不明的尷尬處境，也牽引出長期以來退撫制度設計不衡平、不互通的老問題。這問題不僅存在於公務機關內部，而且也存在於公部門與私部門之間。在國家講求活化人力以提升競爭力的當下，不能不予以適當的考慮。

在公務機關工作的約聘僱人員未經國家考試及格，不算公務人員任用法所定義的狹義公務人員，不能享有公務人員的保障及退休福利，但因可能接觸公務機密，仍屬廣義的公務員，若犯錯即必須受公務員懲戒法及刑法上對公務員的約束。這些人員沒有公保而必須參加勞保，但卻由於身在公務機關而無法享有勞動三權。這次他們訴求退休福利一體適用勞基法的保障，如以單純頭痛醫頭式的解決並不困難，但若由此發動澈底改革，則可能將引起牽動整體退撫制度設計大變動的「蝴蝶效應」。

我國現行的退撫制度是由許多大致相互平行的單軌所構成。同樣在公務機關，公務人員適用公務人員退休法，工友、司機適用勞基法，約聘僱人員則什麼都不適用；同樣是公職人員，政務官與常任文官截然劃分；同樣在學校服務，公立學校教師與私立學校教師各自有不同的退撫基金掌理；同樣是經由選舉，民選地方行政首長分別準用或比照公務人員撫卹法及政務人員退撫條例，國會議員則什麼都沒有。這些絕少交叉、互不採認的平行線不勝枚舉，更不用談公部門與私部門或廣義勞動界的相互接軌設計了。

銓敘部對此次訴求的標準答案是，目前約聘僱人員都有離職儲金，政府與約聘僱人員按月提撥固定金額到此一專戶，由用人機關代為管理。未來一旦立法通過「聘用人員人事條例」後，約聘僱人員得於轉任勞工時，可將年資與此一專戶的本金與累積收益申請移轉至勞退基金，未來依據勞退相關規定辦理退休，請領勞工退休金。

問題就來了。未來約聘僱人員轉任勞工時可合併年資及儲金請領勞工退休金，若轉任公務人員呢？或者反過來，勞工轉任約聘僱人員呢？這項在國外行之有年，而我國目前也正開始運作的「可攜式福利」，為什麼不能整體規劃？

尤其考試院目前正檢討公務人員終身僱用制度，未來將嚴格執行退場機制，公務人員轉任其他職務或民間工作的機會必然增多，基於人性化考量及國家整體人力

的流動，「可攜式福利」的配套，正可以消弭不少的推動阻力。

理想上，不論在公部門或私部門工作，全國人民每人都應有一個可攜式退休福利帳戶，交由政府機構所設立或授權委託的管理機構設專戶經營。工作年資與此一專戶的本金及累積收益都可隨工作移轉，至一定年齡後享受退休福利。這種制度在福利國家已有許多前例可循，我們為什麼還不做？

至少，在公務機關裡面，銓敘部、勞委會、人事行政局及內政部必須負起責任進行整合規劃工程。目前，不僅是約聘僱人員身分不明這個案例，還包括諸如：政務人員自公立學校借調者可以繼續撥繳儲金，自私立學校調任者不能比照，任職期間之退職福利比臨時人員還不如；常任文官轉任政府授權之對大陸事務機構，年資即告中斷，未來若不回任，退休福利堪慮；公立學校教師轉任國會議員，若不再任教職或已超過退休年限，形同解職。反過來，原屬臨時性質不屬於公務人員之農忙托兒所保育員，卻可以透過修法，併入公立幼稚園退休年資。這些荒謬案例的存在，正清楚顯示規劃全面性可攜式退休福利的必要性。