

第16期

兼顧保障與永續的退撫新人新制

劉建忻 論壇發行人

前幾年，為了紓解退撫基金收支嚴重失衡的問題，政府推動年金改革。在經歷了相當的社會陣痛，年改方案終於在107年7月1日上路。它最顯著的效益，就是讓基金用罄年限有了相當幅度的延後，創造了一個世代的財務穩定。惟財務壓力雖得以舒緩，合理化後的退撫制度，仍存有「給付大於收入」的問題。

當時的立法者清楚意識到這個問題，因此在修法時特別規範，要為112年7月1日以後的初任公教人員設計全新的退撫制度。這個「新人新制」的歷史任務，是為基金的收支失衡設下一個斷點，避免下一個世代必須再次經歷年金改革的撕裂。一個以「確定提撥制」為基礎的個人專戶退撫制度，於焉誕生。

本期國家人力資源論壇特別以此為題，介紹這112年新人新制的政策思考及制度內涵。第一篇是考試委員楊雅惠的「擘劃永續退撫新制」，當中回顧了我國公務人員退撫制度的變革，藉以說明新制採行「確定提撥制」的緣由。第二篇是由王儷玲教授撰寫的「從國際經驗看退撫新制改革效益」，透過其他國家類似制度的成功實踐經驗，說明確定提撥制的制度優點。

第三篇是銓敘部陳紹元司長的「公務人員新人新制退撫方案簡介」，對這個新制度有清楚完整的介紹。另由於公教退撫制度乃分別立法規範，教育人員在相同的制度基礎上，基於職業特性又有其特殊規範，讀者可以參見第四篇由教育部王崇斌處長撰寫的「公立學校教職員新人新制退撫方案簡介」。

最後，由於私校教職員退撫制度自99年上路後，被視為國內確定提撥制的成功經驗，且開放自主投資選擇廣受好評，我們特別邀請私校退撫儲金管理委

員會林宜男董事長撰寫「彈性自主及永續樂活之私校退撫制度」一文，說明為何私校退撫制度能夠成為公教人員新人新制的重要參考。

制度設計，必須為長遠打算、對歷史負責。過去的退撫制度講究「保障」卻不見「永續」，使得年金改革無可迴避，整個社會承擔著歷史包袱。這次公教新人新制的設計，兼顧了個人保障與制度永續，不會再把問題留給後人，盼能得到社會支持，順利推動上路。

回前頁	下一篇
---------------------	---------------------