

## 自願退休或不得不然？影響消防人員提早退休因素之研究

李俊達（臺北市立大學社會暨公共事務學系助理教授）

彭錦鵬（臺灣大學政治學系暨公共事務研究所副教授）

唐雲明（銘傳大學社會與安全管理學系副教授）

### 摘要

「提早退休」意指未達法定強迫退休之年齡，便申請提前辦理自願退休。既有研究指出，個人差異是影響提早退休的重要面向之一。由於消防人員勤務具有高度危險、辛勞等特性，其所考量之退休因素應不同於一般工作者之退休決定。本研究藉由《消防機關組織與人事制度評估及因應策略之研究》計畫（彭錦鵬、唐雲明、李俊達，2016）中之問卷調查結果，分析消防人員提早退休的考量因素。分析結果顯示，顯著影響消防人員提早退休傾向的因素包括婚姻狀況（有配偶者傾向較早）、消防工作年資（資深者傾向較晚）、勤務性質（外勤者傾向較早）、工作滿意（滿意度高者傾向較早）、以及請調經驗（成功申請者傾向較晚）。各變項之間的相關性符合既有的研究成果，並能相應於消防工作的特質，獲得更細緻的解釋。就其中的個人差異因素而論，本研究並針對勤務性質、工作滿意、請調經驗等三項，提出進一步的討論與建議。

關鍵字：消防人員、退休、消防人事制度

# 自願退休或不得不然？影響消防人員提早退休因素之研究

李俊達（臺北市立大學社會暨公共事務學系助理教授）

彭錦鵬（臺灣大學政治學系暨公共事務研究所副教授）

唐雲明（銘傳大學社會與安全管理學系副教授）

## 壹、前言

許多心理因素將影響高齡工作者退休的決定，如對工作環境、需要與價值的偏好、資訊處理與社會比較的方式，都扮演關鍵角色（Shultz & Wang, 2011: 172-179）。歸結來看，一般主要影響工作者選擇退休之因素可分類為年齡因素、財務因素、健康因素、內在因素、家庭因素、組織政策及慣例因素、工作自主性因素、其他因素等類別。退休的一種型態為「提早退休」（early retirement），意指未達法定強迫退休之年齡，便申請提前辦理自願退休。就國內公務人員而論，可進一步將上述因素分為體制與個人兩個層次，體制層次包括公務人員退休政策現況與變革，而個人層次則包括健康、工作、財務及人口變項等面向之因素，將影響「提早退休」之意願（林嘉琪，2003）。

我國自1995年警消分立後，消防署及各縣市政府消防局陸續成立。截至2016年12月底，全國各消防機關總編制員額18,604人，總預算員額15,501人，實際員額14,037人，預算員額對於編制員額尚有約20.01%的人力缺口。而在現行制度下，消防人員職司救災、救護、安檢等任務，其勤務具有高度危險、辛勞等特性，實務上消防人員因執行公務受傷或殉職的事件亦時有所聞。就外勤分隊的勤休制度來看，由於消防人力不足，全面實施勤一休一（服勤一日、休假一日）制度的也僅有臺北市、桃園市、高雄市、嘉義市等四個地區（內政部，2013；紹俊豪，2016: 64）。媒體甚至報導：「人力業者曾經調查，上班族心目中的十大賣命工作第一名就是消防員、第二名是搬家工人、第三名就是警察」（李彥穎，2017）。因此，消防工作人力不足、勤務危險繁重的特質，不僅可能影響消防人員的工作士氣，更可能影響民眾生命財產安全。

隨著消防人力年齡增長，是否足以負荷繁重且危險性高的勤務，從而影響其退休意願，成為重要的課題。根據官方統計，目前消防人員平均退休年齡約為52歲。相較於一般公務人員，消防人員退休年齡相對提早。然而，如前所述，由於消防人員勤務具有高度危險、辛勞等特性，其所考量之退休因素應不同於一般工作者之退休決定。本研究就消防人員的勤務性質、工作滿意、健康因素、請調制度滿意等個人差異面向，分析影響消防人員提早退休決定的考量因素。

## 貳、文獻回顧

### 一、提前退休因素

「退休」並不是人生的終點，「退休」乃人生的重大事件。有關退休的定義，Atchley與Barusch（2004）將退休視為是一種事件、社會角色、生命中的一個階段及一個過程。李瑞金（1996）認為，退休是指離開工作場所，長期休息的意思。Feldman（1994）則將退休定義為中年後工作或生涯路徑變動，而20至30歲階段之轉換工作（transition），不應被視為退休。一般來講，退休可簡單分為下列三種情況，一種是非自願性的退休，因健康公司裁減人力、遭雇主解雇、資遣、半強迫的提前退休、結構性景氣因素等被迫離開職場。第二種為屆齡退休，及年滿65歲辦理退休，如果不是非自願性退休因屆齡休。第三種為自願性退休，工作滿一定的年資，到達一定的年紀，可依規定辦理自願退休（蔡文綺，2012: 18）。

Atchley（1979）將退休視為一個過程，他認為一個合理的決定涉及個體如何會想到退休、影響個體考慮退休的因素，以及影響退休決定時間的因素等三個要件。Szinovacz（2003: 22-27）從情境脈絡的角度，以宏觀、中觀、微觀三個不同層次，分析個人如何決定退休的歷程。綜合而言，個人的退休決定受到包括社會、組織、社區、家庭及個人多種情境因素影響，這些影響不只是直接而且常是交互產生作用。Feldman & Beehr（2011: 195-200）則提出退休決定的三階段理論，將退休決定聚焦在對現在工作的態度與對退休的態度之比較。認為在決定退休的過程，第一個階段經常是未來取向的，想像可以取代目前工作所帶給他們的活動與關係。第二個階段是過去取向的，將評估離開長期擔任工作或職業的意願。第三個階段則是考慮必須採取的特定行動，以及成功過渡到未來必須掌握的資源。

鍾淑惠（2015: 56）綜整提出影響提早退休的因素，包括制度與政策、組織與工作、個體（家庭照顧、配偶及婚姻狀況、健康與財富、生涯規劃）等三個面向的討論。在制度與政策方面，退休年齡受到文化力量與公私部門有關領取退休給付的政策所影響（Jutting & Lieberman, 2012）。在組織與工作面向，實證發現工作的投入（job involvement）、對組織情感的承諾（affective organizational commitment）與退休的意向具有顯著的關聯（Adams et al., 2002）。至於個體層次的考量，則包括健康及財富、家庭照顧、配偶及婚姻狀況等情形。尤其，健康與財富（health and finances）是決定退休及退休生活品質相當重要的二個變項（Adams & Beehr, 2003: 159-187）。

Feldman（1994）將影響提早退休決定之因素歸納為：（一）個人差異：人口統計變數（性別、種族、婚姻狀態）、健康狀況（生理疾病、功能性失常、失眠），工作型態（年資、進出次數、被雇次數）、對工作之態度、對退休之態度。（二）生涯路徑之機會結構（Doeringer, 1990; Ruhm, 1990），包括勞動市場之第二管道、兼職、自我雇用之機會、產業之集中度、工作之生理、心理需求及社會需求。（三）組織層級之變數：待遇是否優渥、產業別、管理年長員工彈性、企

業規模及成長率、對年長員工是否歧視。(四)總體與外在環境變數：社會福利之可變性及租稅，經濟成長及物價等因素。

歸結而言，有關提早退休之因素可以包括四個面向：(一)財務面向：包括退休金、退休優惠條件(Pesando & Gunderson, 1991; Pesando, Gunderson, & Shum, 1992)、健康狀況及健康保險(Gruber & Madrian, 1995; Madrian, 1994)、事業第二春之待遇。(二)個人差異，包括年齡、年資、婚姻狀態、配偶就業與否及其待遇、性別、種族、對工作之態度、對退休之態度等因素(Feldman, 1994)。同時，多數退休者察覺到體力的衰退，在內心感受到自己似乎無法勝任工作，在Hogarth(1988)研究指出，影響提前退休原因其中健康狀況的改變與下降是重要的因素。(三)組織面向，包括行業別、是否有提早退休方案、管理年長員工之彈性、在同業找到事業第二春之機會等(Feldman, 1994)。(四)心理因素也影響年長工作者提早由職場上退休之決定(Mitchell & Luzadis, 1988)。

就公務人員提早退休的因素而言，國內部分研究有深入討論。例如，林嘉琪(2003)經文獻檢閱後，將影響個人退休之因素分為體制與個人兩個層次。體制層次的因素為公務人員退休政策現況與變革，至於個人層次的因素，包括健康、工作、財務及人口變項等面向之因素，都將影響公務人員提早退休的意願。而在問卷調查與統計方法分析後，發現影響現職公務人員提早退休意願的因素有年齡、性別、擇領退休金的種類、對政府財政惡化可能影響退休權益的觀感，以及對組織精簡優惠退休方案的接受程度。此外，陳達人(2012)採用文獻分析及德菲法等研究方法，提出「制度因素」、「組織因素」、「主管領導風格」、「職能發展因素」、「個人與家庭因素」等五個影響公務人員提早退休之構面。鍾淑惠(2013)則發現影響公務人員之退休決定因素包括：家庭及經濟狀況、退休制度、健康狀態、待遇結構、外在環境、工作內容。

## 二、我國消防人員退休制度與現況

隨著時代與環境的變遷，我國消防任務越趨呈現多樣化及複雜化。由於各項建設突飛猛進，人口高度密集，為健全公共安全防災體系，強化災害防救效能，自1985年《消防法》公布施行後，火災預防、災害搶救成為消防的主要任務。又由於受社會結構快速嚴重變遷影響，消防安全的重視逐漸成為先進國家進步的指標，人民對社會安全的要求愈加殷切。1995年警消分立，內政部成立消防署統籌臺灣地區消防事務，專責火災預防、災害搶救及緊急救護工作。

消防人員原隸屬於警察體系，為使消防組織形態能符合實際災害防救業務之需，我國在1995年1月28日制定公布《內政部消防署組織條例》，同年3月1日於中央正式成立內政部消防署，統籌全國消防行政事務。消防機關正式由警察機關分立而出。其後各級消防機關之組織法規陸續訂定發布，依據「臺灣省各縣、市消防局組織規程準則」，地方消防機關相繼成立或改制。

鑑於消防機關任務特性及消防救災體系之用人需要，我國現行消防人員人事制度，依《內政部消防署組織條例》相關規定，職務列警察官、簡薦委官等職等併立雙軌任用或單軌任用。我國各級消防機關現行編制職務，依適用人事法律區分，計有3類，包括：（1）適用《公務人員任用法》任用之職務，（2）適用《警察人員人事條例》任用之職務，（3）同時適用《公務人員任用法》及《警察人員人事條例》雙軌任用之職務，以消防署（局）本部之消防業務人員為主。意即，現行制度仍暫採行警察官及簡薦委官等職等併立雙軌任用制。

因此，目前我國消防人員之退撫，簡薦委制者依《公務人員退休法》、《公務人員撫卹法》之相關規定辦理。至於屬警察官制者之消防人員，其退休、撫卹，除依《警察人員人事條例》相關規定外，亦適用《公務人員退休法》、《公務人員撫卹法》之規定。例如：《警察人員人事條例》第35條、第35條之1、第36條、第36條之1對於警察人員之退休與撫卹有較優於一般公務人員之規定，如第35條第1項第1款至第3款規定，警正以下擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，其退休年齡，得依照公務人員退休法之規定酌予降低。

依據《公務人員退休法》第4條第3項及第5條第2項規定，對於擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，由主管機關就其職務性質具體規定危險及勞力範圍，送經銓敘部認定後，酌予減低其自願及屆齡退休年齡，但分別不得少於50歲及55歲。考量第一線消防人員處理之業務危險與高度體能需求，2010年12月經消防署（台內人字第0990248192號函）與銓敘部（部退三字第0993228461號函）商議後，訂定「消防機關以警察官任用警正以下具危險及勞力等特殊性質職務降低退休年齡標準表」，取代原有「警察人員警正以下具有危險及勞力等特殊性質職務降低退休年齡標準表」之適用。依該「危勞降齡」標準表之規定，第一類消防人員（小隊長、對員）自願退休年齡可為50歲，屆齡退休年齡為59歲；第二類消防人員（隊長、副隊長、副局長、大隊長、副大隊長、組長、主任、中隊長、副中隊長、分隊長、組員）自願退休年齡可為55歲，屆齡退休年齡為60歲，與簡薦委之一般公務人員於2010年起正式實施「八五制」退休制度相較，退休年齡提前不少，退休年齡上優於一般公務人員（表1）。

**表1 消防機關以警察官任用警正以下具危險及勞力等特殊性質職務降低退休年齡標準表**

	職 稱	退休年齡		備 考
		自願	屆齡	
第一類	小隊長、隊員	50	59	
第二類	(一) 隊長、副隊長 (二) 副局長、大隊長、副大隊長、組長、主任、中隊長、副中隊長、分隊長、組員	55	60	本欄第(一)項，指內政部消防署各港務消防隊隊長、副隊長。本欄第(二)項所列組長、主任、組員，指配置於各直轄市政府消防局所屬大隊之編制。

資料來源：內政部消防署網站。

黃國勝、林登港（2014: 36）統計消防人力的年齡分布，將未滿25歲至29歲年齡層歸類為青年世代、30至49歲為壯年世代、50歲至65歲以上年齡層則為中年世代（表2）。分析發現，隨著新進消防人力的補充，1997年至2012年平均消防人力年齡都能維持在36歲以下。其中在1997年消防署成立初期，青年世代約占25%、壯年為67%、中年為8%，亦隨著當時1998年至2007年這10年之間消防人力的補充，2002年及2007年統計青年世代比例則成長為35%至37%。然而，及至2012年，消防人力中的青年世代比例明顯下滑（30%），而壯年世代、中年世代則分別提升至62%與8%。青年世代與壯年世代的消防人力為第一線消防工作的主要年齡層，雖然雖仍占有多數比例，但從2012年的數據看來，中年世代的人數已突破千人，青年世代的比例則大幅縮減。若依此趨勢推計未來5-10年，中年世代比例將會增加、青年世代比例則相對縮減。黃國勝、林登港（2014: 41）並指出，中年世代的消防人力在未來3-5年內都將符合自願退休的年齡，而未來10-15年符合退休年齡的消防人力更將突破1,800人。

表2 消防人力年齡世代統計表

年度	1997年	2002年	2007年	2012年
世代				
中年	478 (8%)	721 (8%)	587 (6%)	1,071 (8%)
壯年	3,919 (67%)	4,878 (57%)	6,107 (57%)	8,307 (62%)
青年	1,481 (25%)	3,032 (35%)	3,951 (37%)	3,988 (30%)
總計	5,878	8,631	10,645	13,366

資料來源：轉引自黃國勝、林登港（2014: 36）。

近年由於消防人員自願退休人數逐年攀升，形成消防人力缺口。根據官方統計，目前消防人員平均退休年齡約為52歲。相較於一般公務人員，消防人員退休年齡相對提早。惟如前所述，由於消防人員勤務具有高度危險、辛勞等特性，其所考量之退休因素應不同於一般工作者之退休決定。尤其在「危勞降齡」的退休制度下，消防人員得以選擇自願提早退休，而究竟有哪些因素影響消防人員的提早退休決定，成為本研究的關注重點。以下將先說明本研究的分析資料來源與方法，從而說明調查結果與發現。

## 參、研究方法

### 一、研究資料來源

本研究量化分析資料取自《消防機關組織與人事制度評估及因應策略之研究》計畫（彭錦鵬、唐雲明、李俊達，2016），就全國消防人員所進行之問卷調查。該問卷係以多場深度訪談及之焦點團體座談為基礎，並綜合參考國、內外各

學者專家之研究發現與相關文獻後，擬具問卷項目與指標初稿。其次，再將擬定之問卷初稿進行第二階段的焦點座談會，提請專家學者修正。針對專家學者所提之修正建議事項，研究團隊詳慎討論後，擬定具專家效度之問卷。復次，再至某直轄市政府消防局進行30份問卷前測及座談，以及至消防署進行20份前測，合計50份，並依據前測結果修訂調查問卷。最後，再經與消防署委託單位共同檢視前測結果，縝密商討後後定稿。

該調查以99%的信心水準，抽樣誤差為正負3.0%，依當時全國消防人員數13,512人計算後，寄出1,627份問卷。抽樣方式係以官等及縣（市）別進行分層抽樣，就母群體以隨機方式篩選出研究對象的名單，由消防署發函各縣（市）政府消防機關人事單位，協助發送及回收問卷相關事宜，以確保問卷回收率。該調查採紙本填卷，共回收問卷1,546份，回收率95.02%。

## 二、研究變項測量與分析

該調查問卷內容除「基本資料」外，包括「消防機關組織編制」及「消防人事制度」兩個部分。其中，「消防人事制度」部分含括：整體消防人事制度、任用與權責、養成與訓練、工作情形、請調、待遇等六個項目及具體問題。本研究分析文獻後，節錄其中與提早退休決定有關之變項與題目，綜整如表3，並說明該題目所採用之調查尺度。

本研究依變項為「預期退休年齡」，在該問卷中，問及「假如國家規定強制退休年齡是60歲，您於52歲即可符合申請自願退休的條件，請問您打算幾歲退休？」並提供52歲至60歲等9個選項予填答者勾選。而在該題也附註說明：「本題為模擬情境題，主要目的在調查受測者擬於何時退休的意願。由於實際狀況每人初任消防工作的年齡不一，且涉及有無年資中斷，以及可自願退休、可請領月退休金、展期年金、是否符合危勞降齡等因素均不相同。為期標準化、明確化，本題設計統一之情境，請受訪者依題目的假設填答」。在自變項方面，本研究根據文獻，主要探討消防人員提早退休決定的「個人差異」因素（例如Feldman, 1994），包括人口統計變數、健康狀況、工作型態、對工作之態度等。

本研究將先以描述統計的方式，分析調查結果，其次再將消防人員的「個人差異」因素做為自變項，而「預期退休年齡」做為依變項，採用迴歸模型中的最小平方法（OLS）進行分析。必須說明的是，工作滿意與健康因素2個變項雖屬間斷變項（discrete variable）中的次序變項（ordinal variable），但根據Xie（1989）的研究證實，如果順序尺度的測量中有五個以上的選項或級別，可將其視為連續變項進行處理，不會產生太大的統計估計問題。

表3 本文測量變項

	變項	題目	尺度
人口 統計 變項	性別	請問您的性別？	名義
	婚姻狀況	請問您是否已婚？	名義
	子女數	有幾名子女？	數量
	工作年資	請問您的消防工作服務年資共_____年？	數量
	現職年資	請問您的消防工作現職年資共_____年？	數量
自變 項	勤務性質	請問您目前的工作性質？	名義
	工作滿意	以下有關消防人員工作情形的敘述，請問您的看法？ 目前的工作情況勝任愉快。	數量
	健康因素	以下有關消防人員工作情形的敘述，請問您的看法？ 自己目前已有災後壓力創傷症候群（PTSD）症狀	數量
依變 項	請調經驗	請問您是否曾經申請請調服務機關？	數量
	預期退休 年齡	假如國家規定強制退休年齡是60歲，您於52歲即可符合申請自願退休的條件，請問您打算幾歲退休？	數量

資料來源：節錄自彭錦鵬、唐雲明、李俊達（2016）之調查問卷。

## 肆、研究結果與發現

### 一、描述統計

消防勤（業）務主要從事外勤第一線救災救護工作，勤務特性具高危險性，並需操作或背負大型救災機具及裝備，工作時間不分晝夜且冗長，需投入大量的體力及耐力才能完成救災救護工作。依據2015年底的統計顯示，我國消防人員歷年來均呈男性多於女性現象，女性比率已由2001年底之5.92%上升至2015年底之11.87%。如表4所示，在調查樣本當中，男性消防人員的比率為87.4%，女性消防人員比率為12.6%。在婚姻狀況方面，超過六成的受訪者（64.3%）有配偶，在有子女數部分，10.3%為0個、24.6%為1個、53.7%為2個、10.4%為3個、0.9%為4個、0.1%為5個，有子女數1個與2個合計將近八成。調查樣本的服務年資平均為12.37年，現職工作年資平均為8.65年。

消防機關之消防人員執行消防工作可大致區分為內勤及外勤兩類勤務性質。其中，內勤人員工作地點為局本部，負責各項消防業務之規劃，而外勤消防人員則於消防大、分隊執行預防火災、搶救災害、緊急救護等各項工作。在調查的受訪者當中，72.1%為外勤消防人員，內勤消防人員則占26.9%。

工作滿意與健康因素是採用五等分的李克量表（5-point Likert style scale），進行調查。其中，41.6%還算同意「目前的工作情況勝任愉快」，但也有高達31.7%表示「無意見」，而平均數為2.73，顯示消防人員對於工作情況相對偏向不滿意。



至於健康因素方面，儘管平均數為3.21，顯示相對多數消防人員未有災後壓力創傷症候群（PTSD）症狀。但仍有4.0%非常同意「自己目前已有災後壓力創傷症候群（PTSD）症狀」，而還算同意的比例也高達18.3%，合計將近四分之一（22.3%），值得有關單位注意。

在「預期退休年齡」方面，有超過六成、62.5%的受訪者表示，一旦「52歲即可符合申請自願退休的條件」，就會在52歲即刻辦理退休。比例第二高的是55歲，為21.4%。依照該題的模擬情境，「假如國家規定強制退休年齡是60歲」而願意至60歲才退休者，比例僅有8.0%。

**表4 描述統計結果**

變項	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
性別	1,544	0 (女) (12.6%)	1 (男) (87.4%)	0.87	0.332
婚姻狀況	1,510	0 (無配偶) (35.7%)	1 (有配偶) (64.3%)	0.64	0.479
子女數	923	0 (0個) (10.3%)	5 (5個) (0.1%)	1.67	0.837
服務年資	1,500	0 (未滿1年) (2.4%)	40 (40年) (0.1%)	12.37	8.625
現職年資	1,368	0 (未滿1年) (3.8%)	36 (36年) (0.1%)	8.65	7.049
勤務性質	1,539	0 (內勤) (26.9%)	1 (外勤) (73.1%)	0.73	0.444
工作滿意	1,517	1 (非常同意) (6.2%)	5 (非常不同意) (6.8%)	2.73	1.001
健康因素	1,400	1 (非常同意) (4.0%)	5 (非常不同意) (13.7%)	3.21	1.024
請調經驗	516	1 (3次以上成功獲調) (6.8%)	6 (申請3次，惟未獲機關首長同意) (12.0%)	3.56	1.365
預期退休年齡	1,536	1 (60歲) (8.0%)	9 (52歲) (62.5%)	7.44	2.435

資料來源：本研究整理。

消防署為協助消防機關隊員請調服務地區，依據公務人員陞遷相關法令，並配合消防警察人員考試分發作業，建立請調機制，特訂有〈消防機關隊員定期請調作業規定〉。依作業規定，消防人員因特殊困難因素，以請調事由相關當事人戶籍所在地之消防機關為第一志願。符合特困因素請調人員，得優先列入請調名單，惟仍應配合內政部消防署年度定期請調作業時程辦理，並以每年辦理一次為原則。調查結果顯示，有申請經驗的受訪者當中，超過半數曾經申請並成功獲調（6.8%成功3次、10.9%成功2次、39.5%成功1次）。而平均數3.56，也顯示有請調需求者，多數能夠申請成功。

## 二、個人差異因素對預期退休年齡的影響

表5是以個人差異因素（包括受訪者的人口統計特徵）為自變項，預計退休年齡為依變項，以最小平方迴歸分析的模型結果。就人口統計變項來看，包括婚姻狀況與消防工作年資都對預期退休年齡有顯著影響。其中，相較於無配偶者，有配偶的消防人員，預期退休年齡顯著地提早（0.921\*\*）。有關婚姻狀況與提早退休之間的相關性，既有文獻並未有一致的看法。一說已婚者因有家庭上的責任，經濟上的負擔要比未婚者來得大，因此對於提早退休的考慮要比未婚者更加謹慎（陳淑文，1995）。但另一說卻認為，已婚員工比單身員工更易提早退休，其理由是已婚員工比單身員工在退休後有穩定之夥伴關係（Goudy, Powers, & Keith, 1975）。本文的實證研究結果支持後者，有配偶者較無配偶者更傾向提早退休，若就消防人員的勤務性質而論，由於長期任職期間生活與配偶相左，可能因此更期待提早退休相互陪伴。

在消防工作年資方面，既有研究顯示，隨著年資愈長，可能表示員工對其工作職業及組織之情感投射愈深，因此越不期望提早退休（Adams et al., 2002; Chronister & Kepple, 1987; Godofsky, 1988）。就本文研究的消防人員而言，確實也驗證前述的說法，亦即消防工作年資越長，預期退休年齡反而越晚（-0.086\*\*\*）。不過，相對而言，消防人員的「現職年資」並未產生顯著的相關性。

消防工作具陽剛性，因此現代化國家都市消防人力組成多以男性為主。而隨著性別主流化意識的抬頭，且消防工作邁入多元化的業務發展，許多消防勤業務層面亦適合女性人員來擔任。我國消防人力中的女性整體比例在1997年至2012年間具有逐年增加的趨勢，近年來則為維持在8%至10%左右（黃國勝、林登港，2014: 39）。有關性別與提前退休之間的關係，理論上大致支持女性較傾向提早退休者，原因可能是女性較男性更容易自願性地接收家庭照顧責任（Leombruni & Villosio, 2005）。而且，男性在面對退休時，可能相較於女性更加不安，主要是會覺得離開職場等同失去人生舞台，而職業女性由於原本就身兼多重角色，退休對女性而言只是從多重的角色中減少了一個角色，並不會有角色轉換上所引發的心理失落感（蔡文綺，2012: 20）。本研究的實證結果發現，女性消防人員確實較男性消防人員傾向提早退休（-0.122），但並不具統計上的顯著性。

另一個與家庭因素相關的變項是員工的子女數，直覺上吾人可能認為，在學子女是家中經濟的負擔，因此有在學子女者應比無在學子女者有較高的經濟負擔，對選擇退休時間的自由度相對較低，故應會傾向晚退休。但更多的研究證實，年長員工之小孩數愈多，或扶養小孩（如就學中）數愈多，則更需要事業第二春之提供以增加所得，以維持生活品質（Daniels & Daniels, 1991; Kim & Feldman, 1998）。而一向針對國內公務人員的研究結果同樣顯示，有在學子女者會傾向提早退休，可能是為了再就業，以獲得更佳的經濟來源（陳淑文，1995）。本研究

分析結果顯示，子女數越多的消防人員確實越傾向提早退休（0.149），不過不具有統計顯著性，未能驗證既有之論點。

表5 迴歸分析結果

變項		β係數	
個人差異因素	人口特徵變項	性別（1=男、0=女）	-0.122
		婚姻狀況（1=有配偶、0=無配偶）	0.921**
		子女數	0.149
		消防工作年資	-0.086***
		現職年資	0.015
	勤務性質（1=外勤、0=內勤）		0.583**
	工作滿意		0.426***
	健康因素		-0.052
	請調經驗		-0.008***
	常數		5.741***
模型相關資訊			
R Square		0.157	
調整後的R Square		0.146	

說明： \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001。

資料來源：本研究整理。

由於消防工作屬性與一般工作迥異，基於勤務內容的差異可區分為內勤及外勤兩類，內勤人員負責規劃消防業務，工作時間較為規律，而外勤消防人員則負責執行預防火災、搶救災害、緊急救護等各項工作，必須依照勤休制度配合作息。由於外勤工作更具危險性與辛勞性，因此可以預測外勤消防人員可能更傾向提早退休。實證結果顯示，相較於內勤消防人員，外勤消防人員確實有顯著地提早退休傾向（0.583\*\*）。既有研究並未針對同一工作的勤務性質差異，提出與提早退休之間的相關性，比較可能的解釋是工作自主性（job autonomy）。Blekesaune與Solem（2008）的研究顯示，工作自主性低會導致使員工認為此份工作不具吸引力，尤其對於男性員工的效果更為明顯，可能因此選擇提早退休。就消防人員的工作屬性與性別特性來看，外勤工作經常具有危險性，必須接受嚴格的訓練與規律的操作，在自主性較低的情況下，男性居多的外勤消防人員確實可能有較高的提早退休傾向。

在工作滿意度方面，既有研究認為，工作滿意度高的員工，比較具有晚退休的傾向，反之，工作滿意度較低的員工，更可能選擇提早退休（Hansson et al.,1997; Mein et al., 2000; Sibbald, Bojke & Gravelle, 2003）。然而，本研究的實證結果卻與前述一般企業組織的發現不同。分析結果顯示，當消防人員的工作滿意度越高

的時候，反而越傾向提早退休（0.426\*\*\*）。從組織行為來看，Korman（1977）的研究曾經指出，滿意度低的員工，反而較會激發工作意願與工作動機，從而影響員工的工作效率與績效。因此，較高的工作滿意度可能反而促使工作效率及績效降低，而提升退休意願。國內有關警察人員的研究更指出，由於警察人員的工作壓力甚大，因此工作滿足反而成為影響職業倦怠的重要因素，進而影響離職或退休之意願（劉哲璋，2016）。國內消防人員的工作屬性與警察人員近似，而相異於一般企業組織，或為消防人員工作滿意度與提早退休傾向之間呈現正向相關性的可能解釋。

研究指出，健康狀況是影響個人退休或繼續工作的重要因素（Davey, 2008），越健康者越想繼續勞動（Leombruni & Villosio, 2005），而健康愈差者越傾向提早退休（Uccello, 1998; Muller & Boaz, 1988）。而Hogarth（1988）的研究更直接指出，影響提前退休原因，其中健康狀況的改變與下降是重要的因素。本研究分析結果顯示，消防人員的健康狀況與提早退休傾向確實存在負向相關性，但不具有統計上的顯著性（-0.052）。可能的原因是，調查係徵問消防人員是否已有「災後壓力創傷症候群（PTSD）症狀」，而本研究據以做為健康狀況的變項，而非讓消防人員自覺式地（self-perceived）填答的健康狀況。因此，將近半數（43.8%）的填答結果集中在無意見，從而未能與提前退休傾向產生顯著相關性。最後，為讓消防人員能返鄉就地服務，可依照特困因素，請調回相關當事人戶籍所在地之消防機關。因此，本研究推測，消防人員若能成功請調，應能降低其提早退休的傾向。而實證分析結果亦證明，兩者之間存在顯著的負向相關性（-0.008\*\*\*）。

## 伍、結論與建議

「提早退休」意指未達法定強迫退休之年齡，便申請提前辦理自願退休。既有研究指出，個人差異是影響提早退休的重要面向之一。但由於消防人員勤務具有高度危險、辛勞等特性，其所考量之退休因素應不同於一般工作者之退休決定。本研究藉由《消防機關組織與人事制度評估及因應策略之研究》計畫（彭錦鵬、唐雲明、李俊達，2016）中之問卷調查結果，分析消防人員提早退休的考量因素。分析結果顯示，顯著影響消防人員提早退休傾向的因素包括婚姻狀況（有配偶者傾向較早）、消防工作年資（資深者傾向較晚）、勤務性質（外勤者傾向較早）、工作滿意（滿意度高者傾向較早）、以及請調經驗（成功申請者傾向較晚）。各變項之間的相關性符合既有的研究成果，並能相應於消防工作的特質，獲得更細緻的解釋。

就其中的個人差異因素而論，本研究針對勤務性質、工作滿意、請調經驗等三項，提出進一步的討論與建議。首先，在勤務性質方面，外勤消防人員的提早退休傾向顯著地比內勤人員較高，顯示外勤工作的危險性與辛勞性高度影響退休傾向。在《消防機關組織與人事制度評估及因應策略之研究》計畫（彭錦鵬、唐

雲明、李俊達，2016）中，並曾調查「如果52歲之後可以轉（續）任非第一線工作（即火災搶救、特種搜救等以外之工作），請問會延後您退休的意願嗎？」調查結果顯示，將近四成（38.5%）會因此延後退休的意願。以此做為中年世代（50歲至65歲）消防人員的人力配置，或將可降低消防人員的提早退休傾向，避免消防人力快速流失的困境。

更重要的，應是消防機關應有更明確的組織定位與任務。我國消防業務早期只有救災及安檢兩項，但隨著社會情況演變任務陸續增加，目前消防任務主要包括救災、救助、救護、安檢、水源及其他等事項。依據《消防機關組織與人事制度評估及因應策略之研究》計畫（彭錦鵬、唐雲明、李俊達，2016）的調查，多數受訪消防人員同意應成立專責單位或責成大隊辦理，專責「特搜」（66.1%）、「安檢」（89.7%）、「救護」（73.5%）工作。就外勤人員的工作內容來看，消防業務亦應回歸消防專業，避免以「為民服務」的名目，無限擴張消防業務。消防業務若能回歸消防專業，或至少不宜以為民服務或其他等抽象概念再度擴張消防業務範圍，應該也能減輕外勤消防人員工作辛勞性，從而降低彼等提早退休的傾向。

其次，一般企業組織員工的工作滿意度越高，則提早退休傾向越低。有別於此，消防人員的調查結果顯示，工作滿意度與提早退休傾向之間呈現顯著的正相關。就消防工作的特性以及所可能產生的職業倦怠感而論，可能是造成消防人員雖然對「目前的工作情況勝任愉快」，但仍傾向提早退休的原因。從調查中消防人員現職工作年資來看，發現有66.8%在現職任職5年以上，有37.9%在現職任職10年以上，顯見消防人員的職位流動率並不高。而其中原因之一，或許與消防人員的升遷遴用標準有關。內政部消防署雖訂有〈各級消防機關人員遴用標準〉，但僅係行政命令，又警消分立後，消防人員人事權責歸屬地方縣（市）政府，任用制度卻同時適用「公務人員任用法」與「警察人員管理條例」，造成投機取巧之人有機可乘，輾轉透過人事關說遷調升職，形成不公平情事，此易造成內部不和諧（蘇榮欽，2006），影響人事公平性，以及工作士氣（林邦彥，2008：41）。未來建議推動遴用標準法制化，由中央消防機關建立符合消防資歷、消防專業資格之遴用標準。現有〈各級消防機關人員遴用標準〉行政命令納入專屬人事條例，加以法制化，供地方政府首長做為選用人才之依據。如此應可暢通消防人員的升遷管道，從而降低職業倦怠感與提早退休意願。

最後，在請調經驗方面，分析結果顯示申請請調成功的消防人員，提早退休的傾向較低。然而，在實務運作上，比較值得爭議的是，現有「定期請調作業規定」中的特殊困難因素規範未臻周全。尤其是「個人或家庭遭遇重大特殊事故，非請調不足以解決」一項中的夫妻離異規定，更經常遭到有心人士的不法利用。實際上經常出現「假離婚、真調職」的情況，甚至出現「假離婚、真調職後真離婚」的荒謬現象（彭錦鵬、唐雲明、李俊達，2016：205）。因此，為避免特殊困難因素流於浮濫，佔據請調的多數名額，除確實針對特困因素者進行審核，更應

依比例分配，保留機關正常的統調名額，以維護具功獎與年資累積者之請調權益。建議具體之作法，是中央在尊重地方政府消防機關人事甄選的權責下，將目前散落在各縣（市）消防局的統調訊息，蒐整建立為一個跨縣、市消防人員統調的資訊公開網站，透過統調資訊的透明化，減少不必要的政治力介入，健全消防人事制度的一元化。若能建立一套更為周延縝密的請調制度，將有助於消防人員公平地獲得返鄉服務的機會，從而降低提早退休的傾向。

### 參考文獻

- Adams, G. A., & Beehr, T. A. (2003). *Retirement: Reasons, processes, and results*. New York: Springer Publishing Company.
- Adams, G. A., Prescher, J., Beehr, T. A., & Lepisto, L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. *The International Journal of Aging and Human Development*, 54(2): 125-137.
- Atchley, R. C. (1979). Issues in retirement research. *The Gerontologist*, 19(1): 44-54.
- Atchley, R. C., & Barusch, A. S. (2004). *Social forces and aging: An introduction to social gerontology* (10th Ed.). New York: Wadsworth Publishing Co.
- Blekesaune, M., & Solem, P. E. (2008). Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging*, 27 (1): 3-30.
- Chronister, J. L., & Kepple, T. R. (1987). *Incentive early retirement programs for faculty: Innovative responses to a changing environment* (ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1). Washington, DC: Association for the study of Higher Education.
- Davey, J. (2008). What influences retirement decisions. *Social Policy Journal of New Zealand*, 33: 110-125.
- Doeringer, P. B. (1990). Economic security: Labor market flexibility and bridges to retirement. In P. B. Doeringer (Ed.), *Bridges to retirement* (pp. 3-22). Ithaca, NY: Cornell University ILR Press.
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19(2): 285-311.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66(3), 193-203.
- Godofsky, D. R. (1988). Early retirement pensions: penalty or perk? *Personnel Journal*, 65(1): 69-73.

- Goudy, W. J., Powers, F. A., & Keith, P. (1975). Work and retirement: A test of attitudinal relationships. *Journal of Gerontology*, 30(1): 193-198.
- Gruber, J., & Madrian, B. C. (1995). Health-insurance availability and the retirement decision. *The American Economic Review*, 85(4): 938-948.
- Hansson, R. O., DeKoekkoek, P. D., Neece, W. N., & Pstterson, D. W. (1997). Successful aging at work: Annual review, 1992-1996: The older worker and transitions to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2): 201-233.
- Hogarth, J. M. (1988). Accepting an early retirement bonus: An empirical study. *Journal of Human Resources*, 21-33.
- Jutting, C. C., & Lieberman, A. (2012). Overview of the dimensions of preparedness for retirement. Key demographics in retirement risk management (pp. 23-33) Springer.
- Korman, A. K. A. (1977). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Leombruni, R., & Villosio, C. (2005). Employability of older workers in Italy and Europe. Laboratorio R. Revelli Centre for Employment Studies. Retrieved from [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=886674](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=886674)
- Madrian, B. C. (1994). The effects of health insurance on retirement. *Brookings Papers on economics activity*, 1(1): 181-252.
- Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., Brunner, E. J., Fuhrer, R., & Marmot, M, G. (2000). Predictors of early retirement in British civil servants. *Age and Aging*, 29(6): 529-536.
- Mitchell, O. S., & Luzadis, R. A. (1988). Changes in pension incentives through time. *Industrial and Labor Relations Review*, 42(1): 100-108.
- Muller, C. F., & Boaz, R. F. (1988). Health as a reason or rationalization for being retire? *Research on Aging*, 10(1): 37-55.
- Pesando, J. E., & Gunderson M. (1991). Does pension wealth peak at the age of early retirement. *Industrial Relation*, 30(1): 79-95.
- Pesando, J. E., Gunderson M., & Shum, P. (1992). Incentive and redistributive effects of private-sector union pension in Canada. *Industrial Relation*, 31(1): 179-194.
- Ruhm, C. J. (1990). Bridge jobs and partial retirement. *Journal of Labor Economics*, 8(4): 482-501.

- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3): 170–179.
- Sibbald, B., Bojke, C., & Gravelle, H. (2003). National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England. *British Medical Journal*, 326(4), 1-4.
- Szinovacz M. E. (2003). Contexts and pathways: Retirement as institution, process, and experience. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 6–52). New York: Springer.
- Uccello, Cori E. (1998). Factors influencing retirement: Their implications for raising retirement age. Washington, DC: American Association of Retired Persons.
- Xie, Yu. (1989). Structural equation models for ordinal variables. *Sociological Methods and Research*, 17(4): 325-352.
- 內政部 (2013)。《全國警察及消防人力配置及勤休制度之檢討與改善》。立法院第8屆第3會期內政委員會第13次會議專題報告。
- 李彥穎 (2017)。〈警消工作危險性高 基層：年金絕不能少〉，下載自 <https://news.tvbs.com.tw/life/699411>。
- 李瑞金 (1994)。〈退休前教育模式之研究—英美兩國的經驗〉。《社會建設》，8: 25-33。
- 林以忠 (2005)。《警察機關資訊人員工作壓力、工作滿足與職業焦崩之研究》。大業大學資訊管理學系碩士在職專班碩士論文。
- 林邦彥 (2009)。《消防人員工作生活品質之研究》。臺北大學公共行政暨政策學系碩士在職專班論文。
- 林嘉琪 (2003)。《影響公務人員提早退休因素之研究》。國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
- 邵俊豪 (2016)。《直轄市、縣(市)消防車輛、裝備及其人力配置標準修正評估委託研究案成果報告書》。內政部消防署委託研究報告。
- 陳淑文 (1995)。《我國公務人員提早退休相關因素之探討》。中正大學社會福利研究所碩士論文。
- 陳達人 (2012)。《影響公務人員提早退休意願之探討與建議》。國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文。
- 彭錦鵬、唐雲明、李俊達 (2016)。《消防機關組織與人事制度評估及因應策略



- 之研究》。內政部消防署委託研究計畫。
- 黃國勝、林登港（2014）。〈我國消防人力成長趨勢與分析〉。《人事月刊》，352: 34-43。
- 劉哲瑋（2016）。〈警察人員工作壓力、工作滿意度及退休態度關聯性之初探〉。《福祉科技與服務管理學刊》，4(2): 245-246。
- 蔡文綺（2012）。〈從性別觀點看退休準備〉。《性別平等教育季刊》，59期：16-22。
- 鍾淑惠（2013）。《我國公務人員提早退休選擇影響因素之研究—兼論退休制度改革之影響》。國立政治大學行政管理碩士學程論文。
- 鍾淑惠（2015）。〈提早退休決定—公務人員年金改革期間的觀察〉。《人事月刊》，358: 51-61。
- 蘇榮欽（2006）。《高高屏地區消防人員工作價值觀與工作滿意度關係之研究》。高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。