

摘要

澳門自 1999 年特區成立以後，政府隨即推行公共行政改革，而公務員制度改革是其中重要措施，藉以糾正以往積存下來的殖民地官僚文化，亦為減低政府長期累積的退休支付負擔。

一向以來，大多數國家都為公務員制定獨立退休保障制度，使人員在無後顧之憂的環境下盡力貢獻於工作，是保持公務員隊伍的穩定性及連續性的工具。由於全球人口老齡化現象於廿世紀普遍存在，傳統退休金計劃支付方式使退休金財務陷入嚴峻情況，因此，早於八十年代多個國家已計劃進行退休金制度改革。如智利的職業退休金制度改革後，為國家解決了舊制退休金制度的財政困局，同時亦為國家發展創造了條件。同樣地澳門也步入了人口老齡化現象，澳門傳統公務員退休金制度的支付方式亦不可避免地面臨財政困局。

由澳葡時期沿用的公務員退休金制度，僅為公共組織編制內及部份編制外合同的公務員提供退休保障，對於現存長期散位合同或其他方式招聘

的人員缺乏保障，這樣的差別待遇一直打擊公務員團隊士氣，有違現代管理原則。另外，由於退休金制度內容及規範甚為僵化，退休制度本應具有活化人員的功能因此無可發揮，這是公共行政效率低落的原則之一。

根據澳門公職人員退休金制度改革諮詢文件，澳門公務員退休制度將採用確定供款的公積金制度，如此改革是一方面可為上述問題提供解決方向；另外，在新公共管理概念下，藉著新公務員退休制度對公共人力資源發揮其招聘、吸引及保留員工、激勵等的管理功能是必要的。

本論文將透過相關文獻，探討退休制度的意義，同時，以公共組織、公共人力資源管理及退休金制度等三大範疇的關係，作為本研究瞭解上學術範圍的理論基礎，再以理論分析方法，從人力資源管理角度就澳門現時公共組織及公務人員之情況，探討退休制度改革的影響。