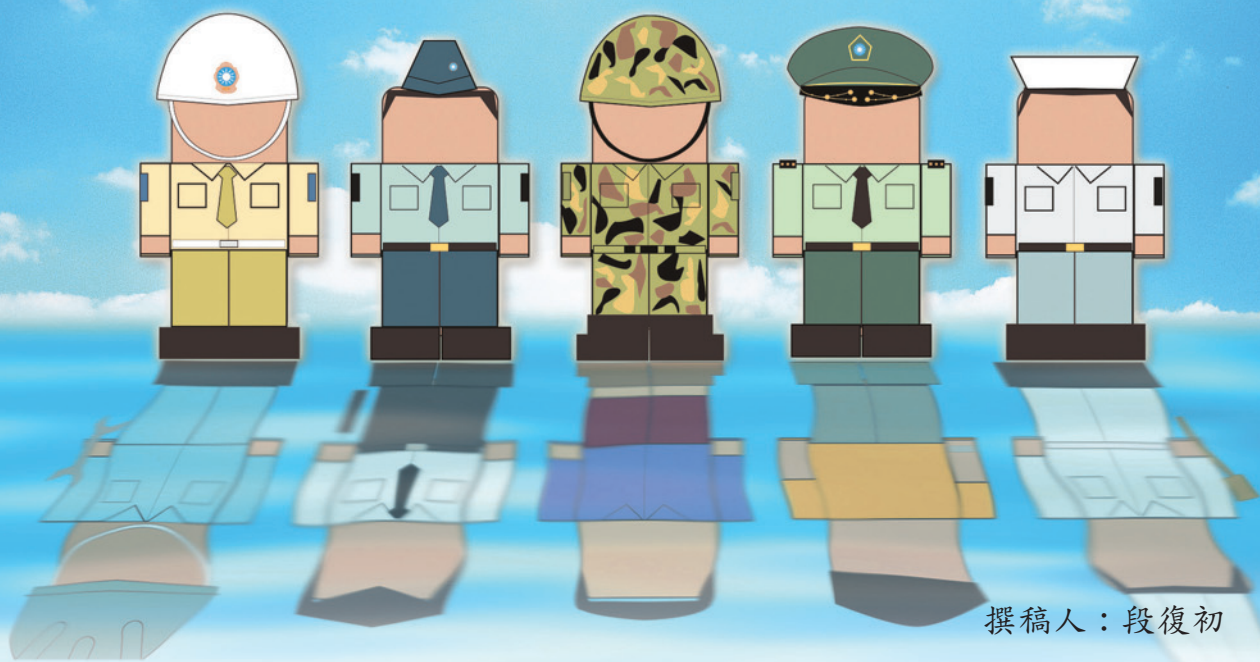


我國志願役士兵退輔制度建構之研究



撰稿人：段復初

摘要

我國兵役制度正面臨著關鍵性的轉型時刻，國防部在政策上已決定將在民國104年起以志願役為主的全募兵制，雖因招募成效未臻理想，將此項期程延後至民國106年。但此一兵役制度的重大變革，將從過去以法律強制符合資格國民服役的模式，轉變或需與民間勞動市場競爭人才資源的全志願役模式。未來決定國防人才供給的主要因素，將取決於人才的需求與供給的變化。由於軍事工作的特性與民間工作不同，所具有的吸引力相對較弱，因此，建立相對優於民間人才市場的勞動條件將成為吸引優秀人才進入國防軍事服務的重要因素之一。本文旨在探討，我國全志願役兵役制度變革後，建構志願役士兵服役後就業與就學之退輔機制。透過對目前世界一些國家退輔制度的分析、我國現有退伍軍人輔導機制的檢討、現階段我國青壯年退伍軍人就業就學所面臨的實況與困境，以及我國社會現有協助青年創（就）業機制的分析，嘗試從制度意義的角度，以漸進主義途徑，結合現有的機制，運用法令適用範圍的調整、結合社會資本訊息、仿效美國大兵法案精神的教育創業補助，建構我國志願役士兵退輔制度的初步雛型，由政府提出保證與願景，以吸引優秀的年輕人投身國防事業。

關鍵字：全志願役、大兵法案、退輔機制。



壹、前言

我國兵役制度正面臨著關鍵性的轉型時刻，基於我國所面臨安全環境改變之需要、建軍備戰之效益考量、國民意識之普遍趨勢以及人口結構變化等諸因素之影響，馬英九總統於2008年競選時，承諾我國兵役制度之變革，之後國防部公開宣示，將以5年的時間，逐漸將以義務役為主的徵召制轉向為志願役的全募召制，預計將於民國104年起達成此一政策目標，雖因受招募成效未臻理想，國防部宣布將推遲期程延後至民國106年，可見推動此一政策的艱難程度。由於軍職工作在性質上，具有任務艱苦、服勤時間長、危險性高、服務年限受限制、職務異動頻繁、工作與生活不安定性高、不分晝夜擔任戰備等特性，相較於民間一般性質的工作，軍職工作具有的吸引力較弱。依據多年招募進軍的軍官之軍室（4年制預室、指職軍室）、士官，留營率不高，役期屆滿時即退伍的實際狀況，因此欲增加志願役士官制度的可能性，與提升士官志願入任的意願，必需有具備深具吸引力相關的配套誘因，方能提升制度的可行性，使此一重大制度性變革獲得成功。¹

隨著我國兵役制度的變革，志願役士官佔士官的比重將越來越大²，由於志願役士官與政府的關係不再是如過去的權力義務關係，而改以類似勞動契約的關係，因此如何創造出一個與勞動市場相比具有競爭力的勞動條件，將是一個能夠吸引優秀人才進入軍隊這個行業時，很重要的考慮因素，除了屬於服務期間的第一次給付水準應具有足夠的吸引力外，服務

期間的個人能力發展或退伍後之後，軍隊對於個人生活發展的承諾，以及退伍後的第二次給付亦能構成足夠的嚮往追求目標，兩者相輔相成，方能構成一個具有吸引力與說服力的勞動條件。因此亦有效推動募召制度，建構一個有效的服務環境，提供士官志願職業願景與社會競爭力，並在其服務軍旅，執行保國衛民工作，並且於服務國防司業一段時間後，仍能迅速有效融入社會，具備社會競爭力，便成為有志青年在加入志願役服務時的一個考量因素。具吸引力的福利與退休規劃，不但是在政府在規畫國軍志願役士官招募政策時，對有志服務國防司業的年輕人的的一種承諾，同時也是選擇服務國防司業者所喪失的機會成本的一種補償與鼓勵，在某種意義上更為社會的穩定安全提供良好的基礎。從近期國防部招募志願役士官成效來看，依據立法院預算中心的報告顯示，民國100年國防部計畫招募8,675人，實際募得4,364人，此外期滿之後不願繼續留營人數也超過60%。在志願役來源獲得上，面臨招募不滿，留不住困境，使得國防部欲於民國103年達到全募召的目標充滿挑戰與變數。³

基於上述的基本看法與執行招募所出現的實際困難，本研究將從我國現行退伍軍人輔導制度的現行作法與其他採行全募召制國家的經驗，探討志願役士官於服務軍旅相當時期後，如何透過制度性安排與社會現有之機制，提供志願役士官退伍協助，使其具備社會競爭力且順利融入民間社會，成為社會重要的人才資源。本研究基本的建議是，由於我國正逐漸從志願役與義務役合一制轉向全志願役制，在轉型初期為避免政府部門由於立法，組織，

人力與經驗等因素的相對欠缺導致對於志願役士兵退輔工作並無完整成熟具吸引力的配套制度，因此採取漸進主義式的建構，將志願役士兵退輔機制建基在現存已有志願役軍士兵退輔制度上，透過法律的微調與行政命令的修訂，運用現有的社會資源，將志願役士兵納入現有制度中，將會是一個比較可行的方式。⁴

貳、各國志願役軍人退輔模式類型

退伍軍人的安置輔導，除了是對國家犧牲奉獻青春歲月的愛國情操的補償與協助之外，更有其勞動市場人才資源運用與社會安全層面的意義，是以世界各地主要國家均有一系列對退伍軍人退輔的政策，歸納而論，主要型態基本上可以概分為四種類型：⁵

一、強調市場機制調節型：以市場機制為主軸，對於退伍軍人的退輔，以市場機制來調節。如美國，對於退伍軍人的退輔，只提供一定的福利待遇和培訓、諮詢服務，對個別學歷較低（高中畢業），缺少技術專長者給予教育訓練協助，不安排退役後轉業，美國對於服務一定期限之士兵退役後，提供就讀大學所需獎助學金，透過退伍士兵學歷程度提升，接受高等教育，使渠等具備回歸社會所需之競爭能力，關於此部分之後再加以討論。⁶美軍也為退役者提供購宅貸款基金，醫療保險和人壽保險等。對於素質較低的軍人則協助其職訓和暫時收容處所，屬此類型者尚有英、法、日等國。此種美國式的退輔機制，強調退伍個人自我能力的提升，提供教育與職業培訓機會外，其他方式之輔導比較不足。

二、以行政手段主導型：此類型以國家力

量對退伍軍人進行安排。如以北韓為例，退伍軍人被劃分為三大類：一部仍根據國家需要與個人意願，統一分配到邊疆和礦山工作；地方大學每年為自願退役者保留30%的招生名額，其餘人員返回原籍，由地方政府負責安置就業。而中共對於退役士兵的做法，也是由政府以行政手段進行轉業安置，除原籍原籍外，地方政府必須負責安置就業，並保障其基本待遇不低於地方一般待遇。此類退輔做法，往往只能以強制性的行政手段進行，欠缺民間力量與市場機制的調節能力，導致效果有限。

三、以市場機能為主，行政手段為輔的混合型：其退輔工作首先透過市場機制，如仍難以保障退伍軍人基本生存權與勞動權時，則由政府出面，以行政手段促使社會公平。如俄羅斯、南韓等國，對於一般退役軍人，先鼓勵自行謀業，如無法順利就業時，才允許其向國家就業部門遞交申請書，就業部門在接獲申請後，依其教育程度、專業知識與健康狀況於一個月內提供工作。此類型的退輔制度既能考慮社會需求和本人能力與志願，且由國家以政策規定特殊待遇。此一類型是以計畫作為為主，但同時也考慮到社會承受與發展之需要。先日自己依照個人能力發展，同時對能力不足者給與基本的協助，並非無條件的保證就業。其他如購屋、創業亦採取貸款方式，並非無償給予。

四、服役期間待遇優渥，退役之後自謀生活類型：德國對於服義務役士兵提供相當優渥的生活待遇。每名士兵每月可獲得300馬克（約200美元）的生活津貼，他們的配偶可按月領取其丈夫工資的60%、子女領取12%作為生活津貼，士兵退伍時可一次領取2500馬克；退



軍事事務

休軍室除領取比較優厚的退休金外，多數可以找到職業，晚年醫療則由國家負責。

由上述的主要的軍人退輔制度類型分析，讓軍人擁有軍民兩用技術的國家，並且對於接受教育可以獲得更高的社會競爭力的社會，會比較傾向於採用市場取向的退輔制度。

參、現行國軍退除役官兵退輔制度

一、主管機關與適用對象

目前我國國軍退除役官兵退輔的主管機關為「行政院國軍退除役官兵輔導委員會」，民國55年改名前為「行政院國軍退除役官兵就業輔導委員會」，其主要功能即在安置退除役官兵退役之後的就業問題，並且設置了安置基金管理委員會，以安置退除役官兵順利就業為目的。民國55年改制後，退輔會對退除役官兵的退輔從就業安置，擴充為就業、就業、就業、就業四大範圍，並透過「國軍退除役官兵輔導條例」立法加以法制化。然而依據民國94年8月9日所修訂上述條例施行細則規定，合於本條例之輔導對象，「所稱志願服役一定年限之現役軍官、士官、士兵，依法退伍除役者，指其現役滿10年，或現役期滿，志願留營或再入營服役，先後合計滿10年退伍、除役或解除召集者。」將輔導適用對象從原志願服役5年增加為志願服役10年，使得適用對象範圍縮小。

二、主要輔導項目⁷

(一) 就學輔導

為使國軍退除役官兵能融入社會，具備社會專業學能，鼓勵榮民進修深造，退輔會協調教育部提供升學進修管道，輔導榮民就讀專科、

大學二年制技術系，並依據「退伍軍人報考高級中學以上學校優待辦法」升學考試加分優待，並修訂「國軍退除役官兵就學獎助學金標準」補助學雜費。

(二) 就業輔導

退輔會對榮民就業服務基本採取兩種主要途徑辦理。第一是創造就業（會社）：創設農、林、工等專業機構或投資民營企業，輔導安置榮民。但自近期政府民營化政策，此類會社創設機構就業機會逐年減少，輔導榮民就業工作轉為推介會外就業為主。第二是介紹就業：透過所屬22個縣市榮民服務處成立就業服務工作站，定期辦理就業媒合活動，邀請公、民營機構企業，提供適合榮民專業之職缺員額，供榮民就業。

此外，為協助榮民榮眷就業需求，訓練榮民民間專業，輔導會於訓練中心開辦各種專業技術訓練類科，並於各縣市榮民服務處開辦有利就業之訓練班，就近提供技能培訓。

(三) 就醫輔導

輔導會透過三所榮民總醫院，各地區12所榮民醫院，對榮民提供醫療服務。並結合政府全民健保的開辦，全額補助無職榮民參加全民健康保險，有職榮民則以參加職業單位健保為主，於榮院體系就醫時，享有一定比例之優惠。此外退輔會並配合全國醫療網計畫，整建各級榮民醫院設施，以提供榮民最佳的醫療服務。

(四) 就養輔導

對因戰（外）傷殘官兵及年老無依貧困榮民之生活照顧，於全臺設有14所榮譽國民之家，以全部供給制方式免費安養。並於八德、彰化、楠梓、花蓮四處設置榮民自費安養中心，並

於榮譽國民之家中設置失能(殘廢)、失智養護專區，以部分供給制方式辦理自費安養工作。

(五) 其他輔導

包括對榮民之急難救助與慰問、獨居與失榮民之訪視服務、對榮民權益維護之服務、獨居身故榮民之善後服務等。

我國退伍軍人輔導安置之制度行之有年，已有相當成效，各項制度與功能完備。然而隨著時間推移，不同世代退伍軍人生活需求之不同而有所不同之影響。就追隨政府大陸來臺之第一代榮民而言，隨著此類榮民年齡增長與凋零，退輔會輔導之重點主要集中於就業與就醫的部分。而就第二代青壯榮民而言，就學輔導與就業輔導成為重點。依據退輔會所做「101年輔導安置狀況統計分析報告」顯示，截至101年底，榮民人數為439,232人，其中49歲以下青壯榮民有8.1萬人，50歲至64歲為12.2萬人，65歲以上為23.6萬人。從榮民安置項目來分析，輔導就醫者在最近四年平均每年減少一千餘人；輔導就業、輔導就學與輔導就醫（住院）者則呈現逐年上升趨勢。⁸從輔導項目的消長趨勢，亦可看出第一代與第二代榮民輔導需求的差異與重點之變化。從長遠的趨勢觀察，第一代榮民的人數與需求，將會隨著時間的流逝逐漸呈現凋零，對退輔會的職能與輔導重點及方向將產生改變。而其所服務的對象，在數量上亦將有顯著的減少，基於這種趨勢，似乎可以考慮修改現行「國軍退除役官兵輔導條例施行細則」第二條之規定，將志願役士兵納入有條件性的適用，一方面藉重已有制度的優勢，二方面可進行退輔會功能調整。

此外，民國81年國防部鑒於退伍軍人就業

問題的需求性，求能將退伍軍人資源有效運用於社會，將人力資源的概念帶入軍中，跳脫僅由退輔會單一機構提供就業輔導工作的窠臼，推動「國防人才培訓方案」，其中包括：一、中、上校退前職訓，委託民間開辦「工業管理班」、「商業管理班」與「創業班」，施以四個月專業課程訓練，並由廠商轉介至民間企業擔任管理幹部。⁹二、退伍軍人職業訓練與檢定：輔導國軍籍退伍軍人參加職業訓練，增進就業技能，充實專技人才，由國防部委託勞委會辦理，受訓資格為：上校以下軍官、士官現役10年以上，於退伍前六個月依其志願至勞委會所屬之職業訓練中心接受訓練，不具前項資格之志願役少校以下軍官、士官，退伍前三個月辦理意願調查，於退伍後接受訓練¹⁰；三、退伍前職業推介媒合：透過與勞委會、退輔會合辦「退伍軍人就業服務巡迴說明會」，依部隊駐地區分北、中、南、東、澎湖、金門與馬祖等地區，舉辦徵才、求職相關服務與諮詢。並配合活動現場設立「志願役軍士官諮詢輔導室」，安排高階仲介諮詢師，提供軍士官諮詢服務。¹¹

肆、現階段我國志願役退伍軍人就業狀況

現階段我國志願役退伍軍人就業主要依賴退輔會的職訓與職介管道進行，或者是自謀出路生活。一般而言，以低技術與低知識的勞動就業居多，除非是支領退休俸條件之再就業志願役退伍軍人，未能支領退休俸之志願役（服役未滿20年）大多數所能獲得薪資待遇相對偏低，就業競爭力偏弱。

根據中華與日友會對我國青壯志願役退伍



軍事事務

軍人轉業的研究有以下三點發現：¹²

(一)退伍軍人失業率在各年齡層皆有顯著增加現象，其中以25至39歲的年齡層增加幅度最為明顯。

(二)退役軍人無工作的比例較同時期一般社會大眾失業率明顯偏高。

(三)25至29歲與45至49歲這兩個年齡層沒有工作的比例均高出其他年齡層。

雖然此研究所採用的統計資料距離現今已有一段時間，且分析的對象亦以志願役軍士室為主（多數並未達支領月退休俸者），但其中所表達出來的社會一般狀況仍有值得在探討志願役士兵退伍就業的參考。

再就我國就業市場分析，自民國85年後，臺灣失業率逐漸升高，隨著世界經濟的不景氣，產業結構的變化，傳統產業的外移，勞動市場全球化現象與勞動標準提高的趨勢下，過去充分就業的狀況不再，在政府推動勞退新制之後，資方人事成本增加，勞動人才需求逐漸轉向定期契約工作及部分工時聘雇，或者是以承攬關係取代聘雇關係，用人派遣方式進行所需人力。¹³由於社會就業型態的快速轉變，3.5%以上的高失業率將可能成為我國社會的常態¹⁴，此對青壯退伍軍人而言是相當不利的一種狀態，相對的對於爭取較高素質人才進入軍隊服務，以及留住軍隊所需人才存有優勢。

另外，依據1111人力銀行的調查（2004年9月），有相當大的比例（超過我國社會平均失業率，約27.65%）的志願役退除役室士兵仍處於待業中。¹⁵從需求面看，一仍由退輔會委託企業進行榮民意願的調查顯示，有超過60%的企業對退伍榮民的意願顯示出負面的態

度，而未曾有退伍榮民經驗的企業，更有超過83%表示對退伍榮民的負面態度。此調查係針對2,509家廠商進行問卷，其中有退伍榮民之企業八成以上對榮民的工作表現表示滿意，而未曾退伍的企業則大部分持負面態度；規模較大的企業比之小企業具有更高的退伍意願，但以臺灣產業以中小企業為主的結構，對於青壯退伍軍人不利，而受退伍榮民所從事之工作性質多屬行政總務，保全或人司等通才導向的工作，比較缺乏進入專業取向的職業領域，而這些素質與知能並無法透過短暫的職業輔導與訓練可以建立或補強。¹⁶

志願役軍人在退伍後所面臨的勞動市場困境，究其原因，主要是退伍軍人民間專才的欠缺或不足所致，在相當一段時間與民間社會脫節後，容易重返困難的窘境。此外，民間社會對軍隊的刻板印象或偏見（如素質不佳，粗魯，軍中受恩惠，彈性與創造力不足等），也可能是民間企業主在思考進用退伍軍人時容易疑慮或負面態度的原因。

若從現行青壯退伍軍人就業職業類別分析，從個別行業別區分，則以製造業最多(22.59%)，其次為(16.44%)，社會與個人服務業再次之(13.29%)，顯示出有許多退伍軍人基於某些限制，仍須投入勞力密集，待遇偏低的行業中。¹⁷

上述的研究分析顯示出幾個層面的問題：第一、現階段政府對於青壯退伍軍人（服現役未滿20年之軍士室）之就業輔導在執行面與社會實際面上出現某些落差，傾向於幫助找到工作或訓練一些低階技術能力為主，是否可以滿足青壯退伍軍人就業需求缺乏深入分析；第二

、欠缺對民間企業推介退伍軍人人才資源的管道，致使無法使民間企業跳脫對軍隊或軍人的傳統刻板印象；第三、軍中專科與民間專科有相當的落差，復以軍中教育體制和目標與民間學校教育有異，且學術與技能素質長期遭到民間社會的質疑，進而產生對退伍軍人素質的質疑，導致接受度不高。如何跨越軍民之間偏見的鴻溝，並有效推動志願役士兵退伍輔導工作很重要的關鍵。

伍、目前我國志願役士兵招募與生涯發展

依據國軍「102年受專業志願役士兵暨應備士兵甄選簡章」內容分析，現階段國軍志願役士兵招募對象為年滿18歲至25歲，高中（職）以上畢業的國民、服役義務役完成基礎訓練之士兵轉服，或退伍未滿5年，年齡在26歲以下常備兵之後備役者中任。如以第一種對象為例，其服役期程約二至三年，一為一年，上為最大年限為10年。任二至三年滿1年經甄選後可轉任士官。¹⁸如以服役10年為計算基準，一位年滿18歲高中職畢業的年輕人，退伍時年齡為28歲，如缺乏妥善的退輔機制，將使得退伍之志願役士兵必須面臨自謀生活，但入伍一段相當時間服役軍隊所導致的與社會勞動市場脫節，競爭技能脫節的困境。因此，這樣的服役期對年輕人並不具吸引力，復以軍中文化對此種短期服志願役者的接納性不高，使得短期服志願役者並不能真正融入軍隊組織文化中，因而採取且戰且退的觀望心態，以服役最少的4年期限，累積一筆創業或進修基金為主要考量，並不會做長久服務軍隊的規劃，甚至日於誘

因不足，導致無法達成招募目標，甚至當市場勞動力供需輕微的變化，就會使得招募成效受到影響。

此外，日於我國對志願役士官的退輔制度主要係以服滿現役累積10年為適用對象，對於未服滿現役10年者則缺少系統性的退輔服務，而是依照退員本身專科與能力，自謀生活或是進V校接受教育。此類退員除領取一次退伍金，以及參加高中以上升學考試有所加分外，別無其他的退輔措施。然而此類退員，日於年輕與社會脫節不大，回到退伍回到社會後可以很快融入社會，根據中華與日允允對志願役退伍軍人轉業輔導的研究顯示，服役4年至10年，年齡介於22歲至32歲的退伍軍人，日於年齡尚輕與社會隔閡時間與程度不嚴重，其較需要的是職業介紹與就業資訊。且日於這一階段的退伍軍人所接受的教育仍屬養成教育階段，即高中、專科或大學學歷，其教育程度仍有加強之必要。雖然國防部積極推動終身學習計畫，鼓勵在營官兵利用公餘時間進修並提供適受補助，但在部隊人才持續緊縮，任務接連不斷的狀況下，真正可以公餘進修者並不多。¹⁹

日於目前退伍軍人退輔制度在就學輔導與就業輔導之涵蓋面，並不能真正符合志願役士兵未來退伍後之需求，因此，如何整合現有資源，強化退撫機制，使志願役士兵於在退伍之後，可以迅速的融入民間社會，具備民間專科專長與生涯發展機會，將會是志願役士兵在思考參與國防事業時必需考量的現實因素之外，亦成為政府在規劃志願役士兵招募政策時，吸引有志青年從軍服役的一個很重要的誘因。



陸、他國軍人退輔制度的可取經驗參考

一、美國大兵法案

美國的「退伍軍人法案」最初是為了使第二次世界大戰期間服役的美軍在戰後，得以透過教育訓練的資助，在脫離民間社會一段時期後，得以獲得在民間社會重新就業的能力。過去50多年，隨著社會所需的條件不同，法案的內容隨之調整變化，受惠的退伍軍人不但因此改變了自己的人生際遇，同時也改變的整個美國社會。²⁰

美國退伍軍人權利法案主要的目的如下：第一、協助軍人在退伍之後可以適應民間生活；第二、給予退伍的軍人有機會獲得接受更高層次教育的機會；第三、幫助現役軍人接受更高教育，完成教育；第四、促進與幫助軍人素質的提升；第五、協助軍隊維持軍隊的戰力；第六、透過提供退伍軍人教育機會，提升國家整體人才資源素質，增進美國整體競爭力。²¹

美國採取提供教育機會來協助退伍軍人的思維，主要與美國社會中每一個人都應自立、自強與自重的傳統精神有關，每個人都應為自己的生計而努力，而透過教育則是提升個人自我能力最佳的方式。此外，透過教育機會的提供，創造出一個人人有追求自我發展的機會。同時，在民主政治體制下，透過民主共和兩黨的共同努力，積極投入對軍人與眷屬的協助。²²

然而，相對於美國民間勞動力市場的競爭，美國政府推動全志願役軍隊所面臨的最大的困難在於，如何獲得合格的人才資源進入軍隊。根據美國學者的研究顯示，具吸引優秀人

才進入軍隊的誘因，除了高於民間相對部門的新資水準之外，優質的退輔制度更是其中的關鍵。然而，美國志願役軍人也理解，國家並無法對全部的退伍軍人提供終身的退伍金保障，特別是服役年限較短，未因作戰導致失能的退伍軍人。因此，透過獲得教育訓練的機會，使退伍軍人於回到民間社會時具備民間專長與競爭能力，就成為吸引受招募者很重要的訴求。²³

由於美國全志願役士兵主要以高中畢業，暫時準備進入大學就讀的年輕人為主要招募的對象，因此美國政府對服役一段期間後，希望能進入大學讀書的退伍士兵提供優渥的助學金補助。由於美國大學的學費日益昂貴，這項教育補助的福利促使美軍服役人員得以運用這筆獎學金進入大學校園，進而增強再次就業的競爭力。

目前美國對於退伍軍人教育補助的政策，主要透過「蒙哥馬利法案」(Montgomery GI Bill)來加以規範。其主要內容是對於志願役軍人提供教育補助，教育的項目包括大專院校教育（含遠距教育）、技職學校教育、企業在職訓練或見習、自行創業訓練、函授教育、大專或研究所進修教育、飛行訓練與執照測驗等等。教育補助金額的內容包括學雜費、書籍費、住宿費、生活補助金等等，其給付金額依照退伍士兵的服役類型而定。²⁴而且這項獎助學金福利可以由自軍人退伍離開軍隊10年之內都可以隨時使用。

近期由於美國高中畢業生進入大學的比率增加，對於美軍招募志願軍的工作產生新的挑戰，不但美國國防部提出新的教育福利主張，國會參眾兩院也針對這種招募不易的狀況，提

出入教育福利的增加方案。其主要的精神在於提供退伍人員具有真正意義的教育補助，使提供給人員接受教育的經費可以涵蓋到大學教育的全期。不但主張對合於享受教育福利的人員提高每月的給付，並且提出停止人員於服役第一年每月提撥的100美元共計1,200美元的做法，並將教育福利延伸至家屬可以分享其額受，使人員在運用上更具彈性與分享性，並且提出更加優惠的就學福利制度，以吸引志願加入軍隊的年輕人。²⁵

二、德國與日本的優待軍人

德國為了吸引最適宜人員加入軍隊，於招募制度中訂定了良好的配套措施，尤其是退伍後的轉業輔導，極為成功，其內容包括了職前訓練、輔導取得民間職業證照與外職轉任。且在2005年7月1日為因應軍隊人員結構的重大轉變，針對技術性士兵將大多數已屆志願役士兵擔任的狀況，對於此類現役2-8年的軍人，訂定「職業引進發展扶助法」，賦予志願役士兵享有充分就業輔導措施的權利。令人注意的是，德國政府透過此項立法保障志願役士兵退伍之後無須公開競爭進入政府機關服務的機會，各級政府機關都有保留一定職缺的義務。²⁶

日本於自衛隊法施行法令中，規範就學貸款、服役期間的軍民交流，使軍士兵得在一般民間企業從事其既定任務，並學習民間企業的工作方式，並且在地方政府機關與災害防治相關機構中，安排退役之自衛隊員於該機構中任職。²⁷

柒、政策建議

依據上述對我國現行退輔制度的分析與推

行志願役軍隊國家對於退伍軍人輔導的經驗借鏡，為求穩定志願役士兵人力資源來源、有效累積經驗傳承、以及避免志願役士兵退伍從軍社會時，自謀生活乏人問問，衍及其他社會問題。本研究建議我國在推行全志願役士兵制度時，對於志願役退伍士兵的輔導應建立相關的配套措施，其基本策略與方向可归纳以下幾大部分言之：

一、檢討現有輔導機制與志願役士兵制度在連結上的問題

志願役士兵制度的目標與執行單位為國防部，然而對於退除役士兵的輔導業務單位卻為退輔會，且退除役士兵的輔導對象為現役滿10年以上的退伍軍人，大多數志願役士兵將無法具備與享受退除役士兵輔導的福利與權益。這樣的機制，將產生以下幾點問題：

(一)適用退輔條例範圍限縮，導致招募誘因不足，志願役士兵對軍隊的承諾度不高：以現行制度推動全志願役士兵的招募，國防部可能面臨無法招募到「上上」的志願役士兵，志願役士兵服役的動機將只是將當兵做為民間勞動力市場失業時的喘息方案。一旦民間就業率提高，薪資水準上升，國防部將面臨與美國全志願役軍隊招募時相同的困難，無法達到招募人數的量與質，也無法將累積豐富經驗的志願役士兵留在軍中，「鐵打的營盤，流水的兵」仍是一種存在的現象，並不容易為現行制度獲得立即徹底的解決。

(二)現行退輔措施有缺口：國防部為用人單位，每年依據所需人才進行招募，並加以訓練及分派運用。然則基於專業分工的特質，截至目前為止，絕大多數的軍中專業並無法與民



軍事事務

間與社會結合，致使官兵徒具軍事專業技能，但欠缺民間課目的專門技術，此點亦非國防部所智重。現行軍中雖有推動隨營教育，終身學習等措施，均只於點綴且並非有計畫推動，且受軍隊任務與軍人職務靜動的限制極大，成效並不顯著。目前未達服役現役10年志願役退伍軍人之輔導措施，除與勞委會勞工局與退輔會合作辦理的退伍後職訓（2個月）外，幾乎沒有其他的輔導措施。復以在加V軍隊前所受的教育水準並不出色，（高中職畢業，或軍中校院三年、專科），使得這類的志願役退伍軍人（服役現役未滿10年者）成為社會中最不具競爭力的一群人。就算接受前述的短暫職業訓練，其所得到的民間技能往往囿於低階技術，被替代性強，往往在失業潮中囿於最先失業群中的一員。由於不具退役後官兵輔導的資格，退輔會並無義務加以輔導，但其人一生中很重要的一段時間卻是奉獻給了軍隊，軍隊有責任應加以協助，而非不聞不問，易使此類人員對國家與社會的怨對。

（三）未來志願役官兵退輔需求將逐年增加，退輔會服務範圍建議擴大：若依照國防部精進案第二階段調整，國防軍力總員額規劃以27萬5千人為目標，民國97年官兵限員象徵比率達到6：4²⁸，未來更將可能精簡至20萬人，官兵比率為1：3：4的狀態。（室2.5萬：士7.5萬：兵10萬），如以官兵4年退伍離職率為60%計算（因缺乏具體數據，採較偏高的標準計算），則於全志願役兵制開始施行後4年，每年約有6萬名志願役官兵離退，若將此類身分退伍人員納入退輔會輔導範圍，再加上服役現役10年以上的服役軍人，將對退輔會造成沉重的

負擔，但若依照現制將服役未滿10年者排除在輔導服務的範圍外，退輔會服務的對象在未來亦將面臨服務對象驟減的問題。根據退輔會102年2月的統計，目前榮民總數為439,232人，其中65歲以上榮民數將近23萬6千人，65歲以上年齡偏高的榮民佔半數以上（53.8%），隨著時間的推演，此種現象可以預見。²⁹退輔會將面臨輔導服務對象減少且服務需求亦將逐年重大變革，因而有進行調整的心意，可考慮將志願役官兵納入輔導服務的適用對象。

（四）現行退輔會輔導服務內容不足，輔導服務功能應行調整：退輔會輔導服務內容以就業、就業、就業、就業與其他服務，其大範圍為內容。雖行之有年，但就其實質項目而言，是否可以提供退伍軍人足夠的輔導支持仍有深入探討之必要。假設一位服役現役滿10年的軍人退伍離開軍隊另謀民間出路時，退輔會可以提供的協助極為有限。以就業輔導為例，目前退輔會之就業輔導區分為會內輔導與會外輔導兩類，其中會內輔導由於退輔會專業單位名額有限，並無法滿足會內就業輔導的需求，而會外就業輔導，若從退輔會所發行之榮光週刊的就業訊息來分析，主要仍以低階技術或保全警衛等職缺為主，或者是透過退輔會職訓中心的給予的短期訓練，再轉介民間企業工作，但仍偏重於技術水平不高的技能，在強調知識經濟與專業證照的今日，此等就業訓練的深淺與強度均極其有限，導致接受職訓之退伍軍人在發展上產生限制，使得退伍軍人在民間職場上的競爭產生困難。

二、配套措施建議

基於上述對現有退輔法制、組織功能調整

、青壯退伍軍人就學就業需求、他國退伍軍人輔導經驗等因素之分析，本研究針對退伍軍人輔導之現行法制、組織功能、就學輔導機制與就業輔導機制等四個面向提出對志願役士兵退輔之配套措施建議如下：

(一) 修改退除役官兵輔導條例施行細則，建立分類分級榮民制度：

將志願役士兵納入退輔會輔導服務之對象。然而為避免因退伍之志願役士兵人數逐年增加，導致政府對退伍軍人輔導服務之長期負擔沉重，且顧及權利義務之平衡³⁰。現行現役累計滿10年者為具備榮民資格的做法應予維持，並增加現役未滿10年者，具備一定期間具備資格之條件，以所服役之期間做為享有退輔會輔導服務資格之期間（例如志願役士兵服役4年後退役，自其退役起算4年期間可享退輔會各項退輔服務，超過年限後即恢復為一般國民身分）。如此不但可輔導回到民間社會之退伍士兵可以立即獲得退輔會機制之輔導，政府也不會因無限期限擔志願役士兵退伍生活之所需，導致負擔沉重。此外亦可以藉此鼓勵志願役士兵續現役或轉任軍士官（滿10年後將成就終身榮民身分之條件），為部隊保留人才。³⁰現階段退輔會針對我國募兵制推動進程，對於此一議題將採「分類分級」方式，對未滿10年之志願役士兵提供輔導服務，且僅見於其日程施政計畫中，細節部分尚待細部規畫。³¹

(二) 組織功能調整方面：

1. 充實退輔會輔導服務內涵，強化就學與就業輔導：

目前退輔會所提供之輔導服務項目，雖大致完備，然而隨著社會的變遷，退伍軍人在進

入民間社會所面臨的問題日趨複雜，退伍軍人在社會中生活與發展的需求，將與過去有極大的差異。隨著榮民結構變化（即榮民逐漸少陳鴻舉）、全民健保保險開辦、高等教育學費漲幅與錄取率增加、就業狀況與產業結構的變化，退輔會介入輔導範圍必須有所調整。就養業務逐漸萎縮，就學輔導在全民健保的涵蓋下，榮民就醫需求已被健保制度所稀釋，因此所剩餘出來的資源可調整至就學與就業項目，而逐步加強就學輔導與就業輔導，並將適用範圍擴及現役未滿10年之期限榮民。提升退伍軍人未來的社會競爭力。

2. 設立就學諮詢輔導單位，協助退伍軍人了解升學相關資訊：

目前國內各大學校院林立，辦學水準參差，榮民本身對就學資訊與本身需求有時並非十分瞭解，導致誤入與自己能力興趣不符的系所進修，徒然浪費金錢與時間。因此，建議退輔會可於各地榮民服務處設立升學諮詢單位或櫃檯，結合各大學校院招生單位，提供相關升學訊息與能力興趣分析，提供各學門領域目前與將來發展前景，協助榮民選校選系之判斷與理解，並輔導榮民各項入學申請。

(三) 就學輔導機制方面：

1. 仿效美國大兵法案，提供退役志願役士兵就學獎助金：

在政府預算許可的前提下，由志願役士兵依個人意願於服役期間每月提撥一定金額，政府相對配合提撥一定比例金額，詳細金額規劃依照政府可動用預算規模來決定，共同籌設基金，再配合退輔會輔導就學補助，每位服役4年退伍進修之志願役士兵可獲得之教育基金與



軍事事務

學雜費補助，分4年每月給付給進修大學或研究所之退伍志願士兵，協助其建立進修期間社會所需之高階專才，發展個人生涯的另一個階段，同時也是透過教育的手段為社會培養優秀的人才資源，一舉兩得。

2. 提供助學貸款，招募大專學歷專業人才進入志願役士兵行列：

鑒於目前大專校院學費日趨昂貴，許多學子必須依賴助學貸款才得以完成其大專學業，為使已完成大專程度教育之優秀人才進入志願役士兵服務行列，可訂定部隊所需專才，招募符合資格之大專學子，每年提供15萬無息助學貸款，協助優秀清寒之學子完成學業，並於4年內分次寒暑假期間（畢業該年暑假不計），各施以2個月（合計約14個月），施以軍事基礎與專才訓練，並給予薪資，大專畢業後需服志願役4年，服務期間逐月攤還所借貸款約60萬助學貸款（每月12,500元整，如以臺灣銀行助學貸款利率計算，可節省利息金額約為46,464元）³²，國軍則是透過民間大專教育體系預先培訓所需之志願役士兵。

3. 引進民間大專校院教育資源，辦理隨營教育：

結部隊駐地附近大專校院，根據部隊任務所需知識技能辦理隨營教育，以教師到營教學講解，學子假日實習（檢）到校方式，以學分班先行修習若干學分，其後於志願役士兵退伍後，引上該大專校院後得抵免已修習獲得之學分，除可以加速志願役士兵退伍後獲得學位之時間外，尚可以將民間大專校院最新知識與技術引介至軍中，促進軍隊應用民間技術之機會與介面。

在教學模式上，可採同步或非同步遠距教學與教學資料庫平臺³³，提供軍人在營網上學習進修之機會。由於當前少子化現象，致使大專校院所育之師資過剩，設備閒置的現象，因此推動軍中在營進修，以期程較短，較具彈性方式進行，將會獲得民間大專校院的支持與爭取。

4. 協調教育部提供退伍士兵招生外加名額協助升學：

除依據「退伍軍人報考高級中學以上學校優待辦法」之規定，辦理志願役士兵報考大專校院以上考試加分³⁴，並協調教育部採外加名額錄取，結合上述就學基金學費撥付，協助退伍士兵順利進修理想之大專校院接受進一步的高等教育，以培養退伍士兵更具被社會職場競爭力。

（四）就業創業輔導機制方面

1. 形塑志願役退伍士兵正面形象，打破社會傳統刻板印象：

透過文宣作為，強調軍人刻苦、服從、遵守紀律與可塑性強的正面形象。由政府代言，邀請企業主訪問國軍各專業單位，使民間企業主了解軍人實在認真的一面，一方面可以改善錯誤的刻板印象，另一方面亦可以建立軍民人才資源移動的管道。

2. 結合勞委會協助退伍士兵職業訓練與證照取得：

結合行政院勞委會職業訓練計畫，透過退輔會轉介服務屆滿希望接受民間專才職業訓練之士兵，於退伍後至勞委會之職業訓練所接受3至6個月之職業訓練，取得相關職業證照後，再透過勞委會或退輔會就業媒合管道，輔導就

業。

3. 結合國內現有大專校院辦理技職訓練與證照：

配合政府終身學習政策，運用國內現有大專校院（特別是技職體系之大學技術學院）之教學設備與師資，透過非學分班之課程，採教師到堂面授，假日分批到校實習操作方式，培養志願役士兵民間專業，並配合各校承接勞委會證照培訓計畫，協助志願役士兵考取民間專業證照。

4. 結合政府輔導青年創業機制，協助退伍士兵創業：

運用政府現有輔導青年創業機制，協助退伍志願役士兵創業知能培訓與諮詢，提供創業貸款申請與相關法規行政程序協助，協助退伍士兵運用自籌創業資金（就學創業金）與創業貸款方式，自行創業。其中包括經營專業所需知識講座與諮詢單位的設置（可協調大專校院或青輔會協助設立）、創業貸款融資之相關協助（如協助創業退伍軍人取得較低利率之貸款利息、提供政府創業補助貸款之相關訊息等）。同時亦可以協助退伍士兵參與各縣市中小企業或青年創業組織，提供創業資訊，提高創業成功率。³⁵

5. 由政府提供一定比例公務員職缺，輔導合於任用資格者轉任公職：

自民國47年起，考試院考選部即針對退除役軍人轉任公務人員辦理特考，協助並鼓勵退除役軍人進修，進而取得公務員任用資格。由於退除役特考與上校軍官轉任公務員檢覈考試，其及格率相較一般高普考及公務人員特考高出許多，常遭引而不發的批評與破壞之聲。

制的批評，因而停止辦理。考量軍人服務軍隊之特殊經歷，尤其是辦理國防事務之專業需求，建議可參引德國做法，於中央與地方政府公務員職缺中提出若干職缺，經考試合格予以任用。

捌、結論

全面的志願役士兵制度是我國兵制的一項重大改變，對於此一變革除了必須考慮到社會公平性，改制後對國軍戰鬥力提升的影響，對政府財政負擔程度等問題外，如何達成改制後招募的目標，獲得高素質，高承諾的人才資源，將會是一項極具挑戰性的任務。聯諸其他國家採用全募兵制的經驗，如何將志願役軍人的待遇提升超越相對的民間社會之勞動市場水準，將會是此一制度是否能夠成功的重要因素。國防部必須學會與民間人才市場競爭優質人才進入軍隊的心態，然而必須嚴格掌握招募的標準，以維持招募士兵的高品質。根據美國招募志願役軍人的經驗顯示，美國招募的退伍士兵大多來自中、低收入的家庭，退伍的主要動機首在解決就業問題，特別是當經濟不景氣時，許多青年就業無門，只好到軍中發展。然而隨著社會經濟狀況好轉之後，願意當兵的人隨之減少，按照調查統計，美國社會的失業率每下降10%，陸軍的募兵率就減少8.8%。³⁶美國為解決招募目標無法達成的困境，除提供優渥的現金薪資外，在配套措施方面更提出了具有足夠吸引力的福利誘因。其中美軍室兵在職與退伍之後競爭力的培養，被視為是美軍招募制度中，極具吸引力的一環。其中包括，多樣化的在職進修與技術培訓，以及退伍後有計畫的助



軍事事務

學獎學金福利制度等。³⁷此種做法是採取人力資本與社會資本概念的結合，透過教育機制將有用的人力資源提升，在政府經費部分投入下，將有限的資源投資到提升社會總體競爭力，累積社會資本最有效的部分，不但讓受過良好軍事訓練，具有高度紀律性格的年輕人，擁有自我充實提升的機會，同時也透過人力資源的培養，造就一批具有競爭力的年輕人投入社會，為社會整體創造新的生產力。這是美國對於退伍軍人投入教育經費補助的外溢效果。並且是美國社會人民與政府，對於願意犧牲個人自由，背負生命危險，投入軍隊事業的年輕人的莊嚴承諾。而良好的退輔措施必須考量到政府財政負擔，執行能力與經驗等因素，因此，在我國改變兵役制度初期，透過現有社會的各種機制，採漸進式的改變策略應該是一個比較妥當與穩當的途徑。現階段我國政府財務吃緊，然而如果募兵制是一個必然要走的道路，政府預算分配上勢必應該有所考量與調整，不能僅將募兵制的成敗交付於國防部或退輔會個別部會機關，而是整個政府都應該動員起來，確保政策的成功，畢竟國家安全是無價的，不能因政府各部門間的預算競爭與排擠，致使國防政策趨於弱勢，陷國家安全於不確定與危險之中。

參考資料

- 1111人才銀行。WWW.1111.com.tw。
- 丁華，古允立。「戰場轉換：青壯年志願役退伍軍人轉業困境初探」，復興崗學報。第88期，2006年，頁123-148。
- 王乾，李援朝。「美國兵役制度的特點」。
<http://www.allzg.com/n51435c78.aspx>
- 行政院會計處。國情統計通報第120號。
- 行政院會計處。民國97年6月統計資料。
- 行政院青輔會2004年報。
- 青輔會網站<http://www.nyc.gov.tw/chinese/all-in1/05-knowledge-list.php?MainID=17&Type>
- 行政院退除役官兵輔導委員會。「美國退伍軍人事務部退輔制度之研究」。
http://open.nat.gov.tw/OpenFront/show_file.jsp?sysId=C09302766&fileNo=001
- 退伍軍人報引高級中學以上學校優待辦法。
<http://www.vac.gov.tw/content/index.asp?no=213>
- 退輔會網站<http://www.vac.gov.tw/home/index.asp>
- 國防部。中華民國97年國防報告書。臺北：作智自行，民97年。
- 國防部。中華民國93年國防報告書。臺北：作智自行，民93年。
- 國防部。國軍97年要聞彙編：暨國庫備案甄選簡章。
- 國軍退除役官兵職業訓練實施計畫。
www.evta.gov.tw/lawevta/20301059.htm
- 國軍退除役官兵就業補助及獎勵辦法。
<http://www.vac.gov.tw/content/index.asp?no=581>。
- 張弘裕。「海峽兩岸軍隊退輔制度之探討暨比較研究」。文化大學中山學術研究所碩士論文，1999年。
- 張維良，「榮民在職場競爭優勢暨企業福利榮民意願探討之研究」，行政院退除役官兵輔導委員會委託研究計畫，2004年。

陳新氏。「擴充實施募兵制之相關配套措施」，行政院研討會95年受委託研究計畫期中報告，民國95年10月27日。

覃繼。「強化我國就業安全體制之研究」，行政院經濟建設委員會研究計畫，2001年。

蔣榮維。「中國大陸退伍軍人優撫安置制度之研究」。臺灣大學三民主義研究所碩士論文，1998年。

韓敬富。「我國榮民福利之剖析」。

<http://soft.moi.gov.tw/19/quarterly/data/101/140.htm>

續潤華。「退伍士兵權利法案對戰後美國社會變革的影響」，河南師範大學學報，2007年3月，第34卷，第2期。

Asch, Beth J., C. Christine Fair. and M. Rebacca Kilburn. An Assesment of Recent Proposals to Improve the Montgomery G. I. Bill(Santa Monica, California: Rand Cooperation. http://www.rand.org/pubs/documented_briefingss/2005/RAND_DB301.pdf

Bennett, Michael J. When Dream Came True: The GI Bill and Making of Modern America. Washington: Brassey's Inc., 1996. Forces Press Service News Articles.

<http://www.defenselink.mil/news/newsarticle.aspx?id=50371>

“GI Bill History: Background- Purpose”

http://www.gibill.va.gov/education/GI_Bill.htm

Kruzel, John J. “Incentive Help Sustain All-Volunteer Force, General Says.”

American Forces Press Service News Articles. <http://www.defenselink.mil/news/newsarticle.aspx?id=50371>

Rostker, Bernard. I Want You! The Evolution of the All-Volunteer Force. Santa Monica, Ca.: Rand Corporation, 2006.

U.S. Congress Budget Office. The All Volunteer Military: Issues and Performance. U.S. Congress Budget Offices Report. 2007.

作者簡介：

段復初博士

政治作戰學校政治研究所博士

現任國防大學通識中心兼任助理教授。



軍事事務

註釋

- 1 參見國防部對「兵役制度全面檢討改進推動小組研究議題分辦表」。轉引自陳新民，「擴充實施募兵制之相關配套措施」，行政院研討會95年度委託研究計畫期中報告，民國95年10月27，頁10。
- 2 西方先進國家的軍士兵比率約為1:3:4，依此計算，若國軍員額降低至20萬人，則士兵人數約為10萬人。見陳新民，前揭書，頁8。
- 3 見<http://www.ettoday.net/news/20130412/191604.htm#ixzz2Y2Mq6IEx>
- 4 參考美軍從徵兵制轉變為全志願役軍的做法，美軍在制度上經歷過多階段調整，並不斷配合國內外環境變化對軍隊所構成的需求與壓力，進行研究與調整，而且這個過程直至今日仍未中斷。見Bernard Rostker, I Want You! The Evolution of the All- Volunteer Force (Santa Monica, Ca.: Rand Corporation, 2006). U.S. Congress Budget Office, The All Volunteer Military: Issues and Performance, U.S. Congress Budget Offices Report, (July 2007).
- 5 張弘裕，「海峽兩岸軍隊退輔制度之探討暨比較研究」，文化大學中山學術研究所碩士論文，1999年；蔣業維，「中國大陸退伍軍人優撫安置制度之研究」，臺灣大學三民主義研究所碩士論文，1998年。
- 6 美軍退伍軍人就學獎補助稱為「蒙哥馬利法案」，簡稱美國大兵法案（GI Bill）。
- 7 見退輔會網站<http://www.vac.gov.tw/home/index.asp>
- 8 國軍退除役輔導委員會統計處，「101年輔導安置狀況統計分析報告」，民國102年2月。<http://www.vac.gov.tw/content/index.asp?pno=509>
- 9 2004年國防報告書。
- 10 國軍屆退官兵職業訓練實施計畫。www.evta.gov.tw/lawevta/20301059.htm
- 11 2004年國防報告書；行政院青輔會2004年年報。
- 12 丁華，古允文，「戰場轉換：青壯年志願?退伍軍人轉業困境初探」，復興崗學報，第88期，2006年，頁125。
- 13 單驥，「強化我國就業安全體制之研究」，行政院經濟建設委員會研究計畫，2001年。
- 14 行政院主計處民國97年6月統計資料。
- 15 見WWW.1111.com.tw(2004/11/23)
- 16 張緯良，「榮民在職場競爭優劣勢暨企業雇用榮民意願探討之研究」，行政院退除役官兵輔導委員會委託研究計畫，2004年。
- 17 同上註。
- 18 見國防部，國軍102年度專業志願士兵暨儲備士官甄選簡章。
- 19 丁華，古允文，前揭書，頁141。
- 20 續潤華，「退伍士兵權利法案對戰後美國社會變革的影響」，河南師範大學學報，2007年3月，第34卷，第2期，頁103-106。同時可見Bernard Rostker, I Want You! The Evolution of the All- Volunteer Force (Santa Monica, Ca.: Rand Corporation, 2006).
- 21 “GI Bill History: Background- Purpose” http://www.gibill.va.gov/education/GI_Bill.htm
- 22 Michael J. Bennett, When Dream Came True: The GI Bill and Making of Modern America (Washington: Brassey’s Inc. 1996), p. 3.
- 23 John J. Kruzel, “Incentive Help Sustain All-Volunteer Force, General Says,” American Forces Press Service News Articles.<http://www.defenselink.mil/news/newsarticle.aspx?id=50371>
- 24 補助內容詳見行政院退除役官兵輔導委員會，「美國退伍軍人事務部退輔制度之研究」，2005年5月11日。http://open.nat.gov.tw/OpenFront/show_file.jsp?sysId=C09302766&fileNo=001
- 25 見Beth J. Asch, C. Christine Fair, M. Rebacca Kilburn, An Assessment of Recent Proposals to Improve the Montgomery G. I. Bill(Santa Monica, California: Rand Cooperation, 2000). http://www.rand.org/pubs/documented_briefingss/2005/RAND_

DB301.pdf

- 26 陳新民，「擴充實施募兵制之相關配套措施」，行政院研考會95年度委託研究計畫期中報告，民國95年10月27日，頁4。
- 27 陳新民，前揭書，頁4。
- 28 國防部，中華民國97年國防報告書(臺北：作者自行，民97年)，頁139；頁194。
- 29 以民國102年統計數字觀察，榮民年平均亡故數約1.6萬人，年平均增加數為4.4千人，淨減約1.1萬人。
- 30 韓敬富在研究我國榮民福利時亦主張未來退輔會如果改制為退伍軍人事務部後，對於退伍軍人之服務輔導應採分級方式管理分配，以避免政府財務負擔過於沉重，現有人力物力無法支持新增的服務對象。見韓敬富，我國榮民福利之剖析。<http://soft.moi.gov.tw/19/quarterly/data/101/140.htm>
- 31 國軍退除役官兵輔導委員會，「國軍退除役官兵輔導委員會中程施政計畫」。
- 32 以臺灣銀行助學貸款本息攤還計算，年利率3.7%，每月需繳交本息13,468元，4年共繳646,464元，利息金額為46,464元。見臺灣銀行就學貸款網站。<https://sloan.bot.com.tw/sloan/porCalculatorPre.do>
- 33 美國軍人有許多的機會可以在營中利用網路進行學習與進修，許多大學提供網站連結至國防部網站，提供美軍進行網上考試準備，美軍可以透過網站進行大學入學測驗的練習，這些機制都是由各大學校院所免費提供的。例如見網站http://www.testprepreview.com/other_exams.htm就是一個很好的例子。
- 34 詳見「退伍軍人報考高級中學以上學校優待辦法」。主要內容為：優待對象為一、國軍軍官、士官、士兵依法退伍除役者。二、後備軍官、士官、士兵應召服役依法解除召集者。優待時限為退伍後三年內。優待報考之學校為高級中等以上學校(不包括研究所、學士後各學系、回流教育中之進修學士班、在職專班)。優待方式為登記(考試)分發入學或轉學考試，成績加分優待。加分優待比例如次：(一)在營服役期間5年以上者：1.退伍後1年(未滿)者，原始總分增加25%；2.退伍後1-2年(未滿)者，原始總分增加20%；3.退伍後2-3年(未滿)者，原始總分增加15%。(二)在營服志願士兵役期間4-5年(未滿)，1.退伍後1年(未滿)者，原始總分增加20%；2.退伍後1-2年(未滿)者，原始總分增加15%；3.退伍後2-3年(未滿)者，原始總分增加10%。(三)在營服志願士兵役期間3-4年(未滿)，1.退伍後1年(未滿)者，原始總分增加15%；2.退伍後1-2年(未滿)者，原始總分增加10%；3.退伍後2-3年(未滿)者，原始總分增加5%。加分優待錄取之學生，無論已否註冊入學，均不得再享受本辦法之優待。<http://www.vac.gov.tw/content/index.asp?213>
- 35 行政院青年輔導委員會對於青年創業輔導，除了加強婦女創業通識知能之建立及推動青年創業教育之培育外，特別針對有能力的初創業者提供個人中長期低利貸款協助，以減輕初創者部分利息負擔。除透過市場機制給予貸款協助外，並結合各地區法人與學校辦理青年為型企業創業經營及育成專班。為使解答青年創業有關問題，設立青年創業諮詢服務中心，協助有意創業之青年與一般社會大眾相關資訊與協助。目前有關政府創業資源包括：青輔會之青年創業貸款、婦女創業輔導、青少年創業教育；經濟部中小企業處之創業圓夢計畫、微型企業創業貸款（目前的規定並不適用於志願役士兵，適用對象為45-65歲未曾領取軍公教或其他企業退休金者）、中小企業創新育成中心、十大輔導體系；農委會之輔導農村青年創業與改進農業經營專案貸款；原住民委員會之原住民族綜合發展基金青年創業貸款等。詳見青輔會網站<http://www.nyc.gov.tw/chinese/all-in1/05-knowledge-list.php?MainID=17&Type>
- 36 王乾，李援朝，「美國兵役制度的特點」。見<http://www.allzg.com/n51435c78.aspx>
- 37 隨著美國武器裝備的現代化程度增高，美軍的技術兵比例也隨之增加為40%以上，海空軍更高達70%以上，士兵訓練中的基礎課程與技術課程比例大幅增加，多數軍人期望在服役期間可以提高文化與專業水準，以增強其退伍之後再次就業的競爭力。美軍各軍兵種的軍事院校在教學改革中，以經強調軍民通用課程，大多數課程也與地方大專院校合作取得學分承認。美軍許多單位和駐地附近地方校院聯合辦學，採取請地方大學教授來部隊授課與部隊人員到地方大學聽課等方式，鼓勵軍人在職學習，並且在條件許可之下，帶職進修（留職停薪或留職留薪），既允許官兵為取得學位而累積學分，也允許修習單科結業取得美國勞工部的專業技能證書。同上註。