



「退休制度及老年經濟安全-
論世代正義及職業差異」
政策建議 公聽會

國立臺灣大學公共政策與法律研究中心
102年12月27日

今天議程

時間	主題	主講人	主持人
14:00-14:20	來賓報到及會議資料領取		
14:20-14:30	致詞	臺大公共政策與法律研究中心執行長陳振倉教授	臺大社會科學院副院長暨社會工作學系 王麗容教授
14:30-15:00	成果說明(一)： 軍公教/勞工保險之職業差異與制度改革	臺灣大學社會學系薛承泰教授	臺大社會科學院副院長暨社會工作學系 王麗容教授
15:00-15:30	成果說明(二)： 軍公教/勞工保險之職業差異與制度改革	臺灣大學國家發展研究所 辛炳隆副教授	臺灣大學社會科學院副院長暨社會工作學系 王麗容教授
15:30-17:00	現場提問與回應 & 結論		

研究簡介



1. 研究動機
2. 研究過程
3. 研究結果

研究動機

- 我國年金制度面臨「破產危機」
- 我國年金制度之改革，包含軍公教和勞工在內，牽涉近一千萬之職業人口群，
- 具有跨行業、跨政黨、跨族群之特性，
- 多元溝通、多元對話和社會參與於其中越顯其重要性(李允傑，2013)

研究動機

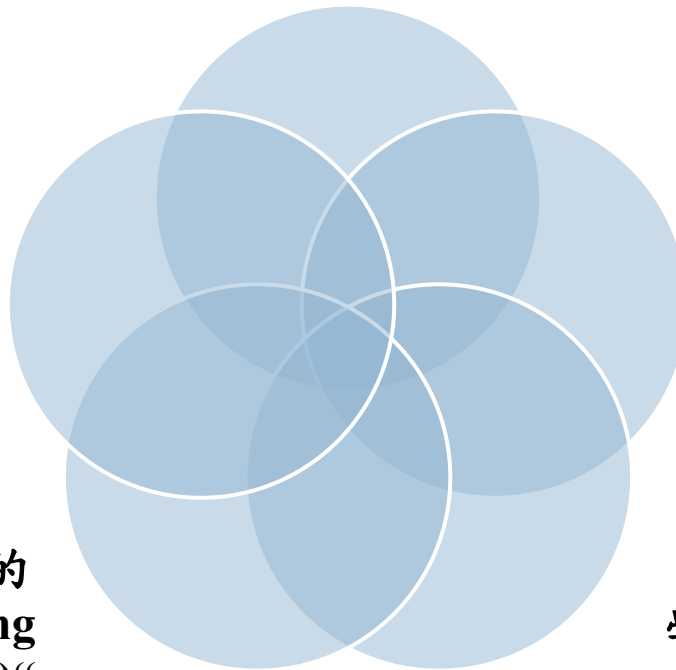
台大

大學的社會責任和研
究教學角色

台大政策與法律研
究中的角色

學生”政策議題“的
敏感度以及”caring
society (關懷社會)“
的情懷

學者的warm-heart
and cool mind



研究理念基礎：

老年經濟安全:社會福利堅持的價值分配正義，分配正義則建立在三基石之上 (Gilbert, N. & Terrel, P.(2012)
Dimension of Social Welfare Policy)

- 一為平等性(equality): 「平等機會(equal opportunity)」給每一個人以便獲得同等的資源，不過這並非保證「結果的平等(result equality)」。事實上正義分配的落實仍在於回應其他福利價值觀，例如公正性(equity)和足夠性(adequacy)。
- 二為公平/公正性(equity): “公正的不平等(equitable inequalities)”，因此對退休的人、失業的人提供福利，是差別對待。政府的退休金保險費的補助有公勞保之差
- 三為足夠性(adequacy): 人民生活的最適性(goodness of people's lives)以及平等性(equality)，最根本的關注點有二，一為內在尊嚴的滿足，另一為人性價值的尊重。

研究理念基礎

- 政策選擇：
- 人類社會中永遠碰到的難題就是「個人權利」(individual rights)和「大眾利益」(common good)的相互調和性。
- Dr. Marshall 認為福利國家的公民不應只是強調福利的追求權，福利的享有權，因為如果我們把個人主義視為第一，則集體主義勢必列為第二，福利國家可能無法對其提升和保障整體社會的發展負責

研究方法

- 主要研究方法為文獻分析法，文獻分析法為就各種平面、數位資料、檔案內容做深入性分析，
- 主要資料包含行政院和考試院之官方版年金改革草案、行政院和考試院之相關研究報告、立法院審查過程以及公聽會等相關資料、新聞媒體和雜誌之報導、書面資料、研究報告等等，
- 透過大量蒐集相關資料和查找，加以整理，歸納出我國年金制度之發展歷程，釐清年金改革中的歷史性與政治性因素，
- 同時輔以歐美國家年金制度改革之相關研究報告，以及國際勞工組織(ILO)、經濟合作與發展組織(OECD)和歐盟(EU)以及聯合國(UN)之相關數據和資料，相互對照與參酌，進一步探討我國軍公教和勞工保險制度和歐美國家的差異性以及其未來發展性，其改革之經驗與歷程是否有我國可學習效法之處。
- 公聽會和學者專家座談會

當前政策處境

- 公勞工保險制度已不合時宜：
- 財務結構的困境與人口結構的轉型：
- 社會政治運作下的階層化剝奪感

台灣社會保險制度

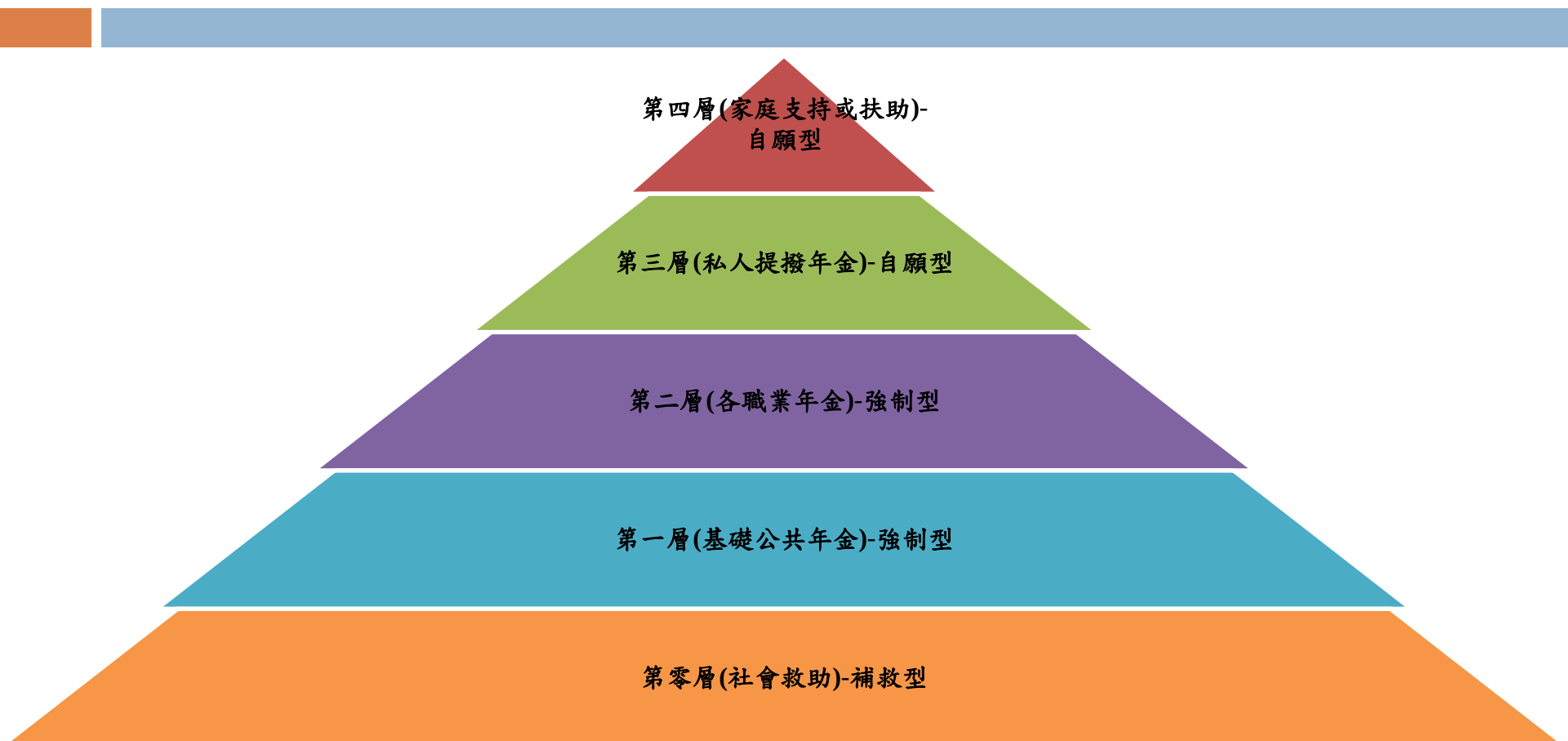
身分別	第一層(基礎年金)	第二層(職業年金)
一般勞工	勞工保險老年給付	勞工退休金
軍人	軍人保險老年給付	軍公教人員退撫制度
公務人員	公教人員保險老年給付	軍公教人員退撫制度
私校人員	公教保險老年給付	私校教職員工退撫制度
農、漁民	老年農民福利津貼	無
非就業者	國民年金	無

老年基本經濟安全，社會保險之發展模式逐漸由傳統的三層式結構，演變為多層式結構

層數	職業	勞工	軍公教
第一層		勞工保險(含生育、傷病、失能、老年、死亡、失蹤、職災等九項)	公保(公教人員保險，含殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬津貼和育嬰留職停薪津貼) 軍保(死亡、殘廢和退伍等四項)
第二層		勞工退休金(由雇主提撥，勞工本身也可按月提撥6%以下)	軍公教退撫金(政府負擔65%，軍公教人員負擔35%)
第三層		商業保險	商業保險

軍公教和勞工之社會保險三層式比較

資料來源：〈公教人員保險法〉、〈軍人保險條例〉、〈勞工保險條例〉，全國法規資料庫，2013年9月1日查詢，<http://law.moj.gov.tw/>。



資料來源：” Old Age Income Support in the 21st Century”, World Bank, p. 10, January 1, 2005 。

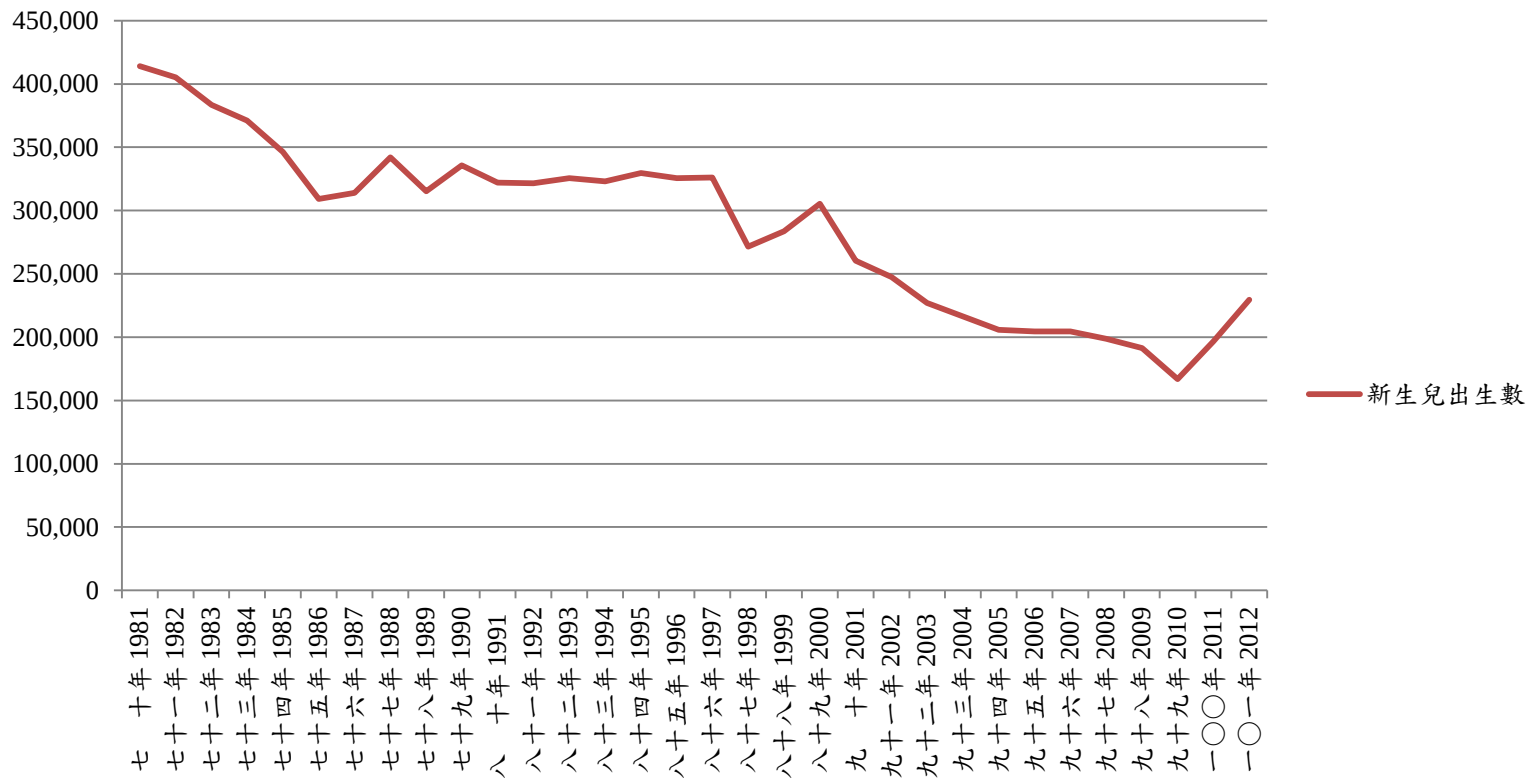
P-P-P-S model

- 1. 少子化、高齡人口: 高依賴率
- 2. 退休太早，平均餘命延長: 退休給付負擔太重
- 3. 基金財務投資管理: 效能與效率

B. 政策議題分析(年金改革)

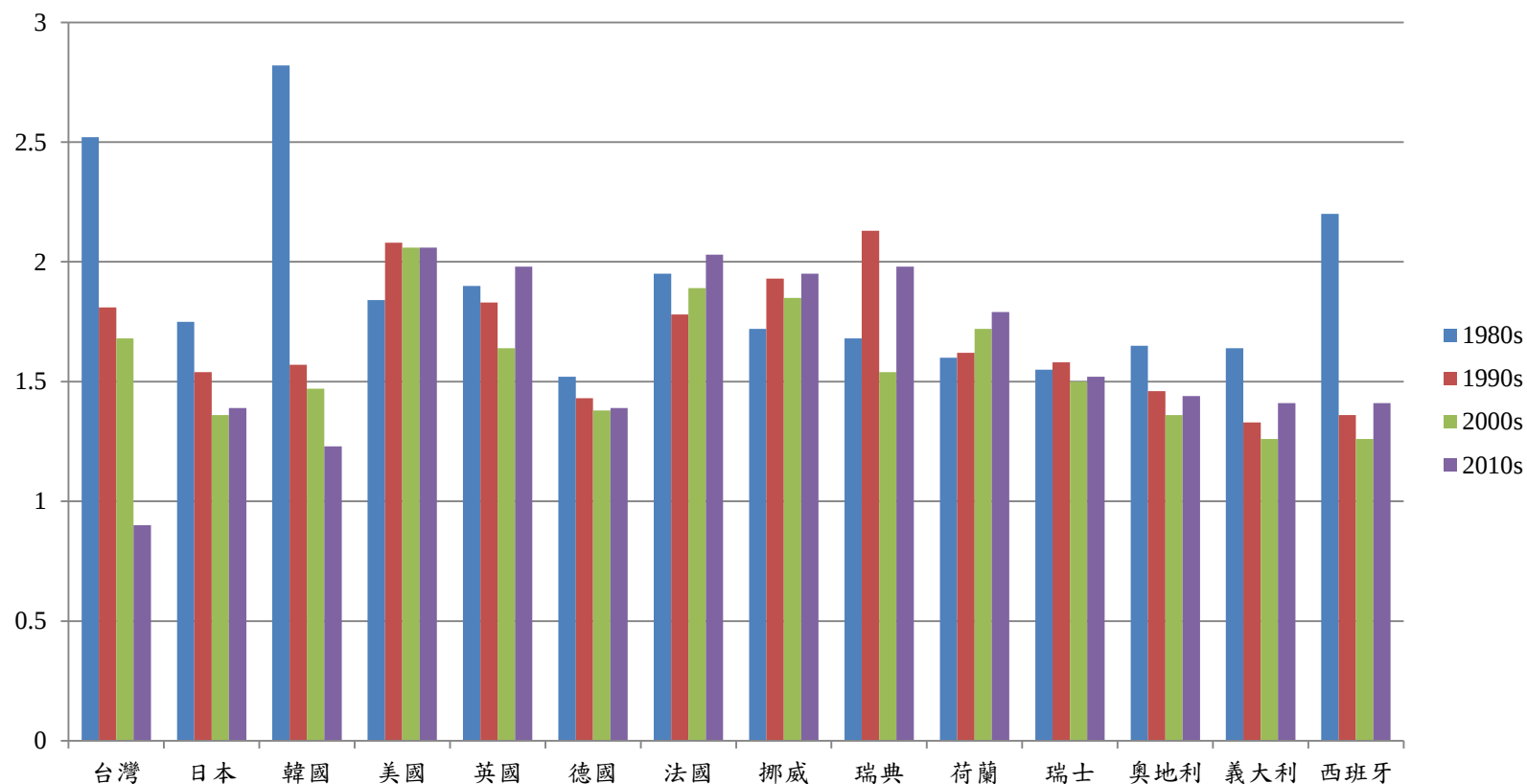
□ 1. 「少子化、高齡人口依賴率」

我國歷年新生兒出生數(1981-2012)



資料來源：內政部戶政司、統計處，〈出生數、出生率、死亡數、死亡率〉，中華民國統計資訊網，2013年5月24日查詢，
<http://www1.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=15409&CtNode=4693&mp=3>。

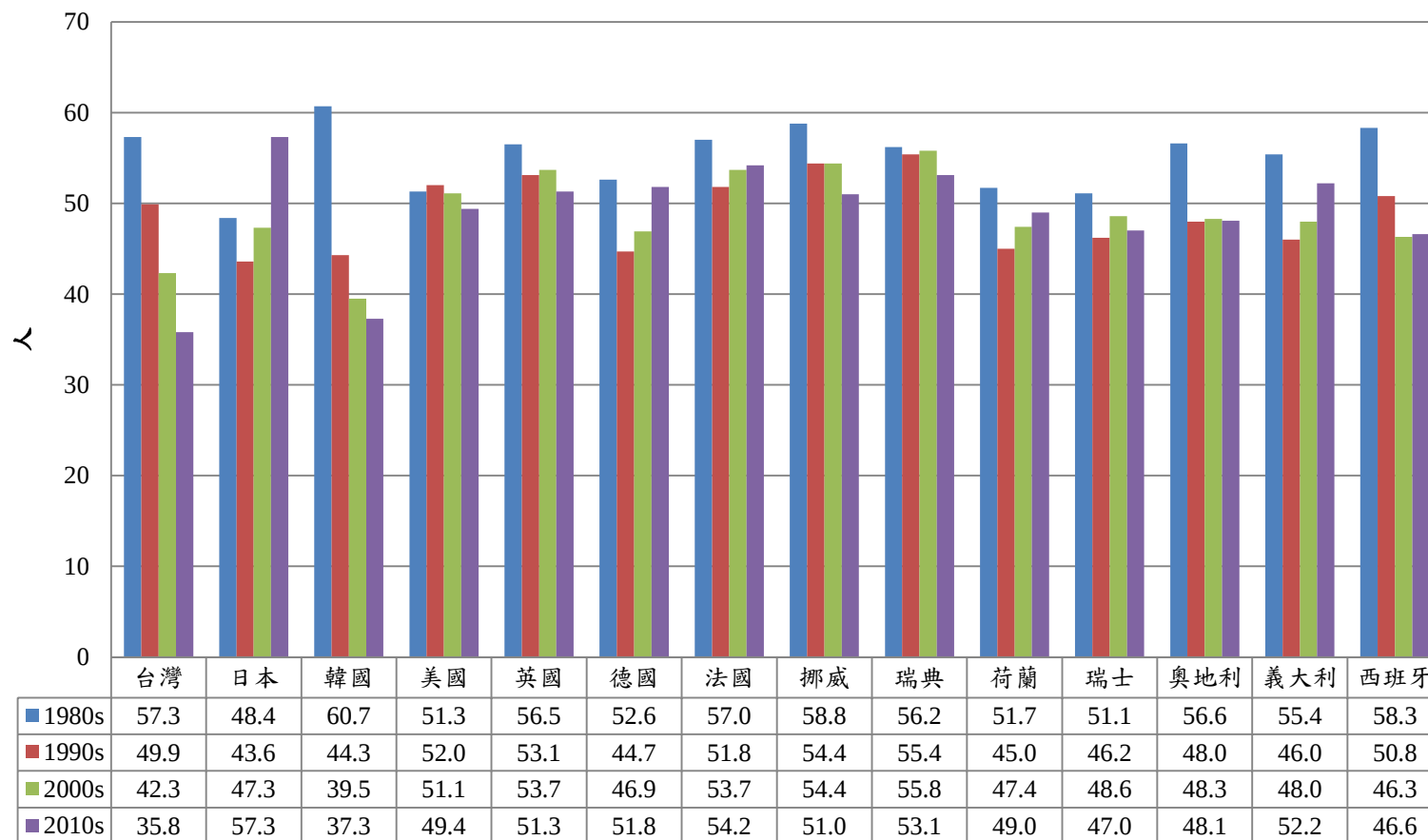
1.2. 台灣與相關國家總生育率比較



資料來源：〈「中華民國2012年至2060年人口推計」報告〉，行政院經濟建設委員會，頁53，101年8月。World Bank, World Bank Search-Total Fertility Rate, <http://data.worldbank.org/>, July 2013.

1.2. 台灣老年依賴率與歐盟國家相比

2.



2. 退休太早，平均餘命較長，負擔太重

表 6.台灣民眾平均實際退休年齡

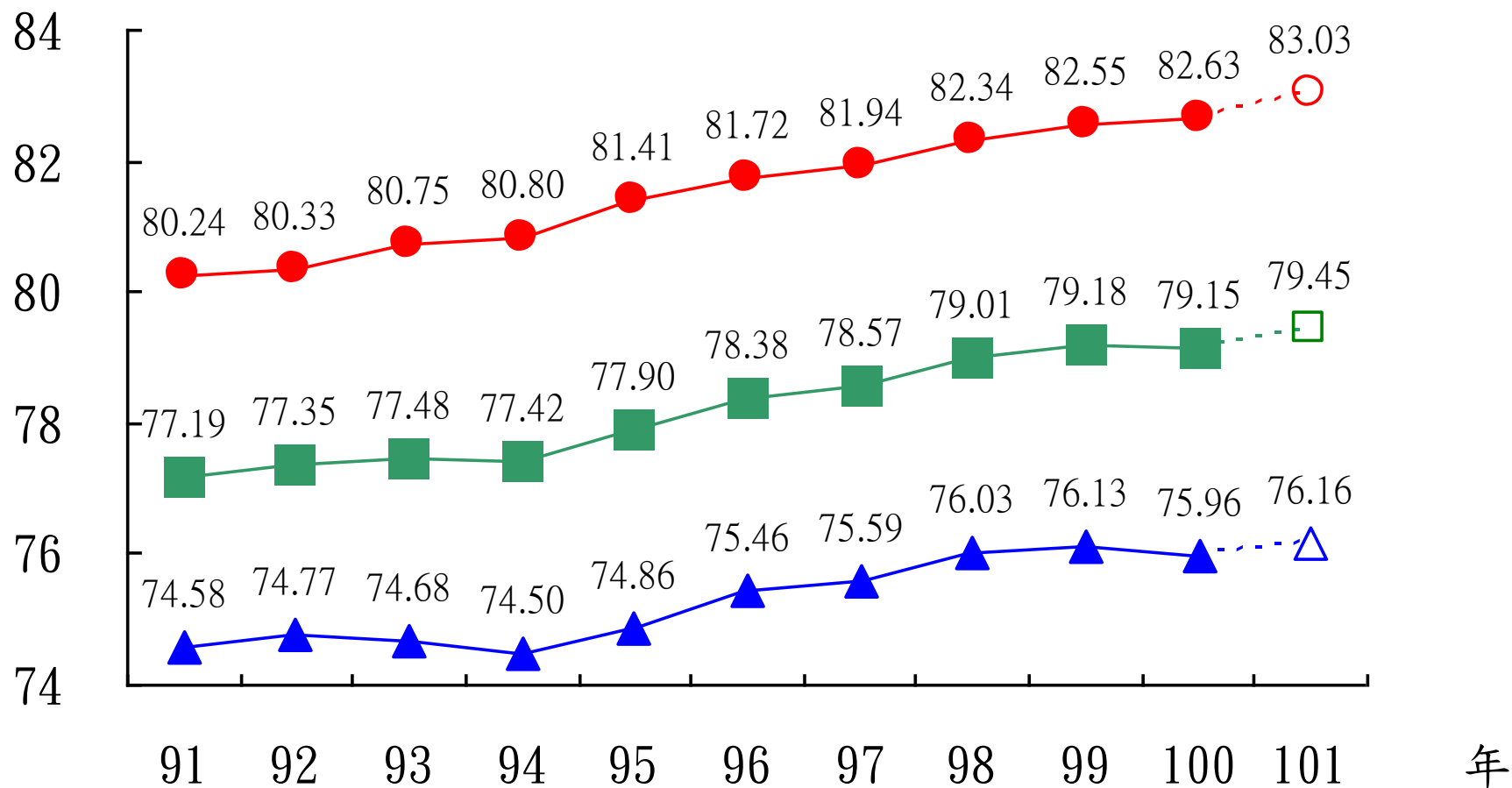
資料來源：〈勞動統計櫥窗〉，行政院勞工委員會統計處，101年7月19日，http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=41761dc1

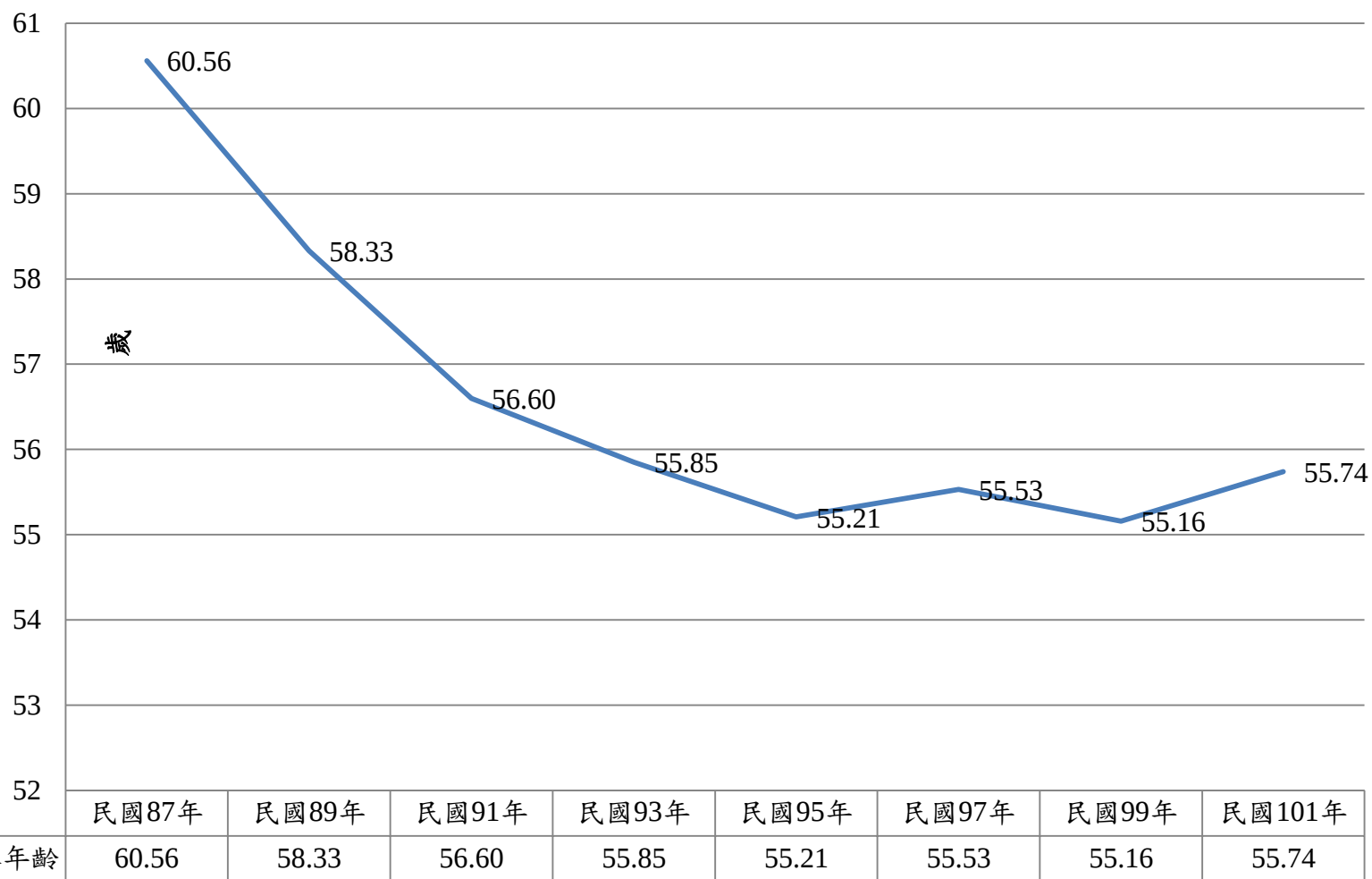
。OECD 在34個會員國中，女性平均退休年齡為62.8歲，男性平均退休年齡則為63.9歲，

女平均退休年齡為63.4歲，皆比我國要來的晚

項目別	總計	女性	男性	差異(女－男)
90-95年	61.0	59.0	61.9	-2.9
91-96年	61.4	59.4	62.2	-2.8
92-97年	61.4	59.9	62.1	-2.2
93-98年	60.7	59.5	61.3	-1.8
94-99年	60.6	59.5	61.1	-1.6
95-100年	61.0	59.3	61.9	-2.6

年齡(歲)

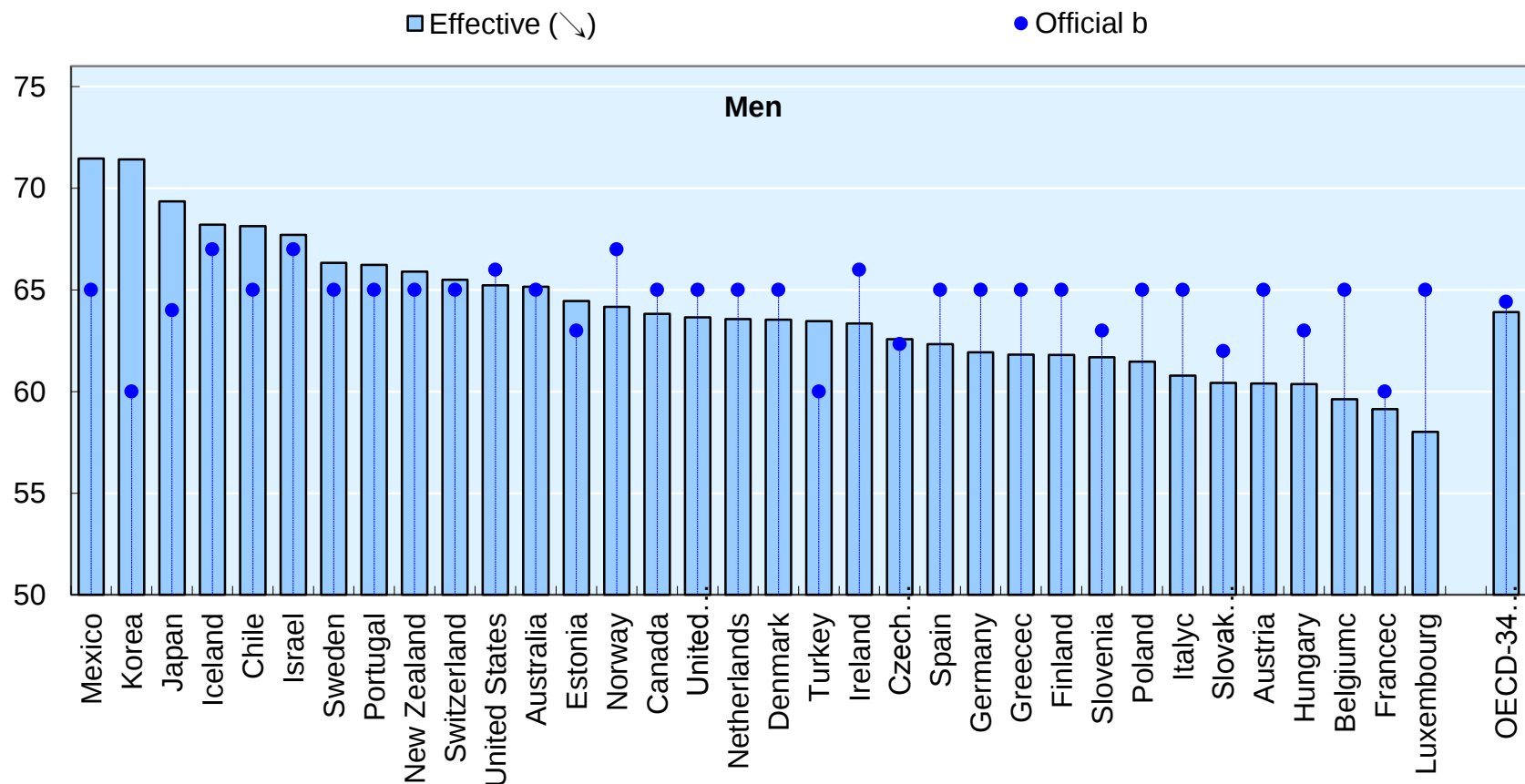




資料來源：〈銓敘統計年報〉，銓敘部，2013年9月3日查詢，http://www.mocs.gov.tw/pages/law_list.aspx?Node=449&Index=4

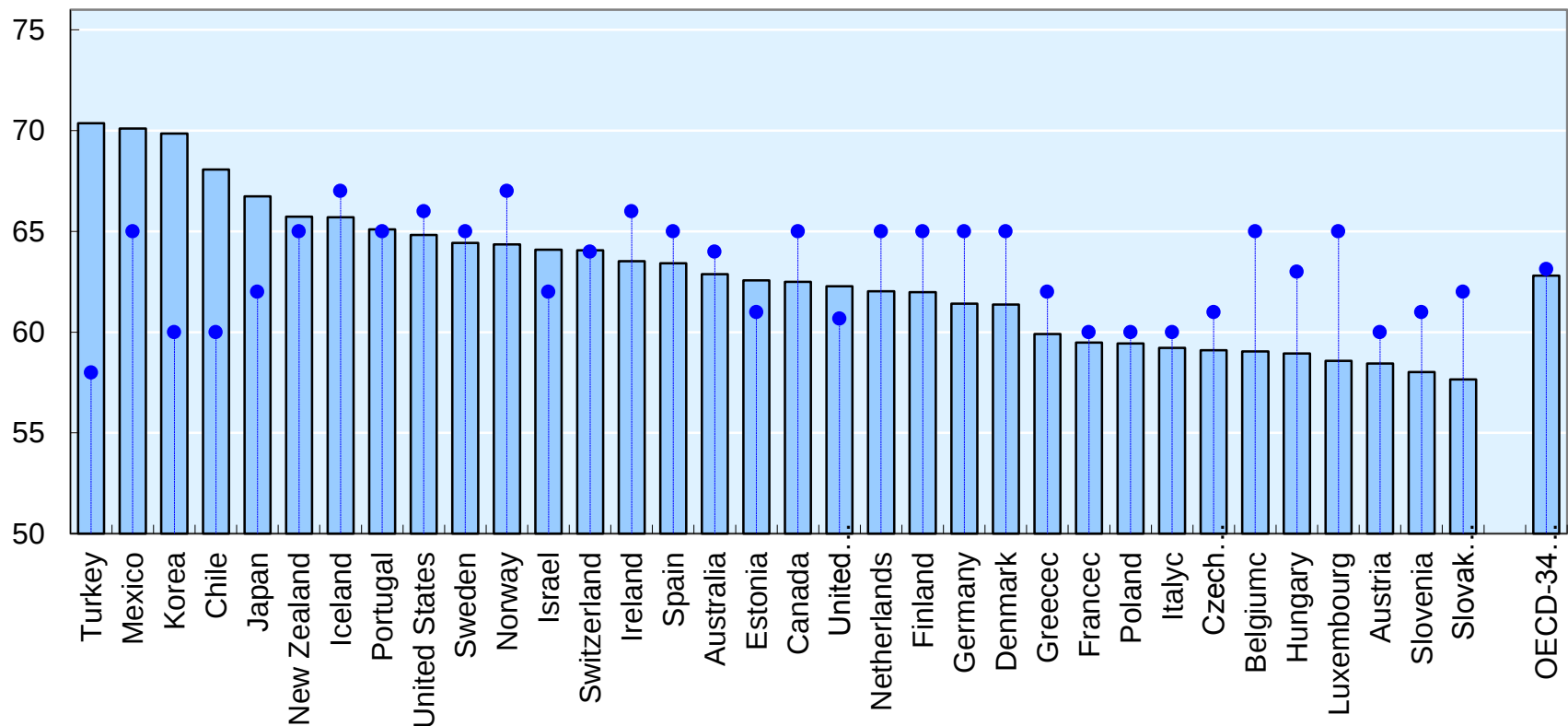
Affordable and effective

□ (men)

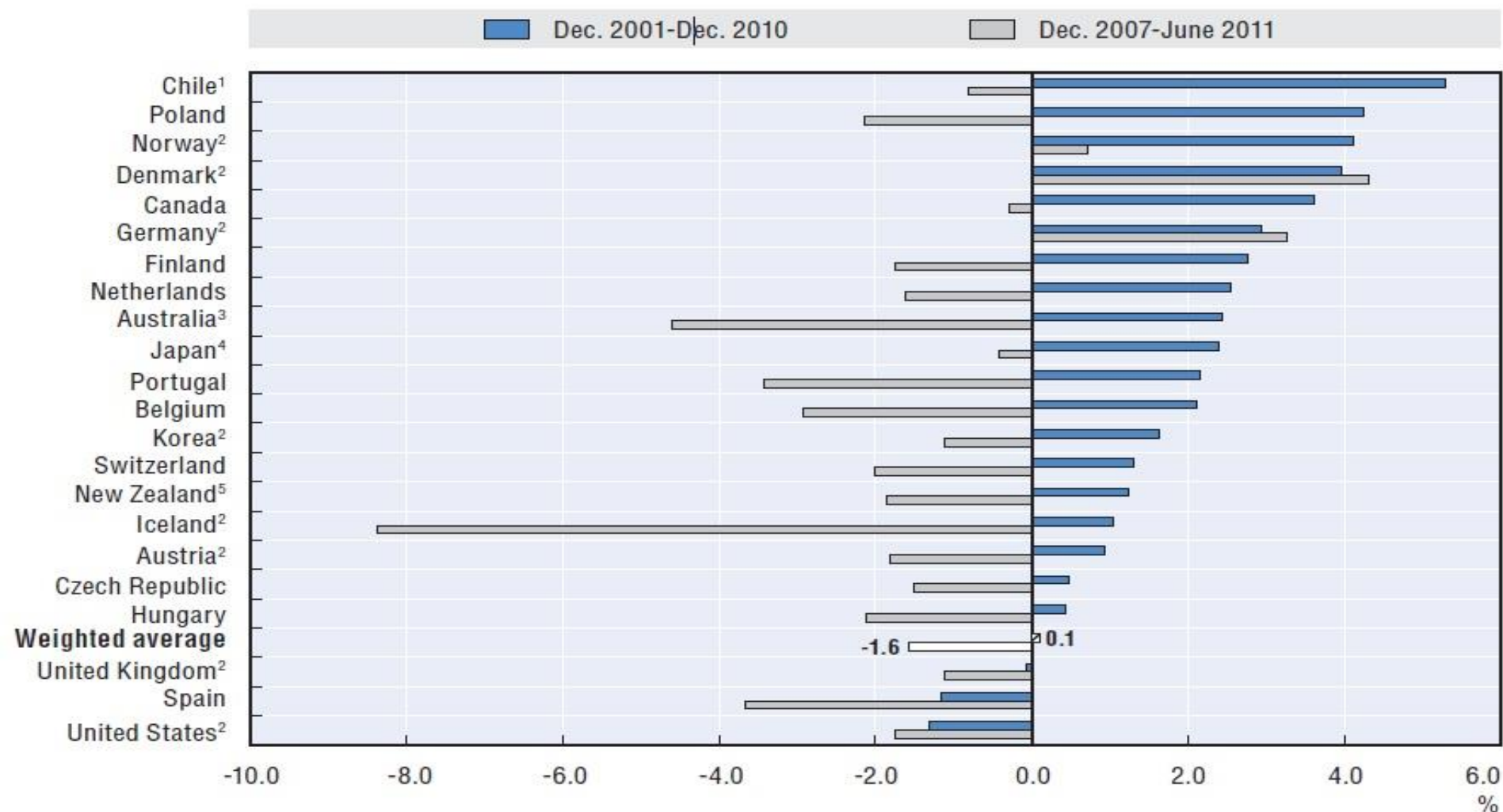


資料來源：Ageing and Employment Policies-Statistics on average effective age of retirement, OECD, August, 2013,
<http://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies-statistics-on-average-effective-age-of-retirement.htm>.

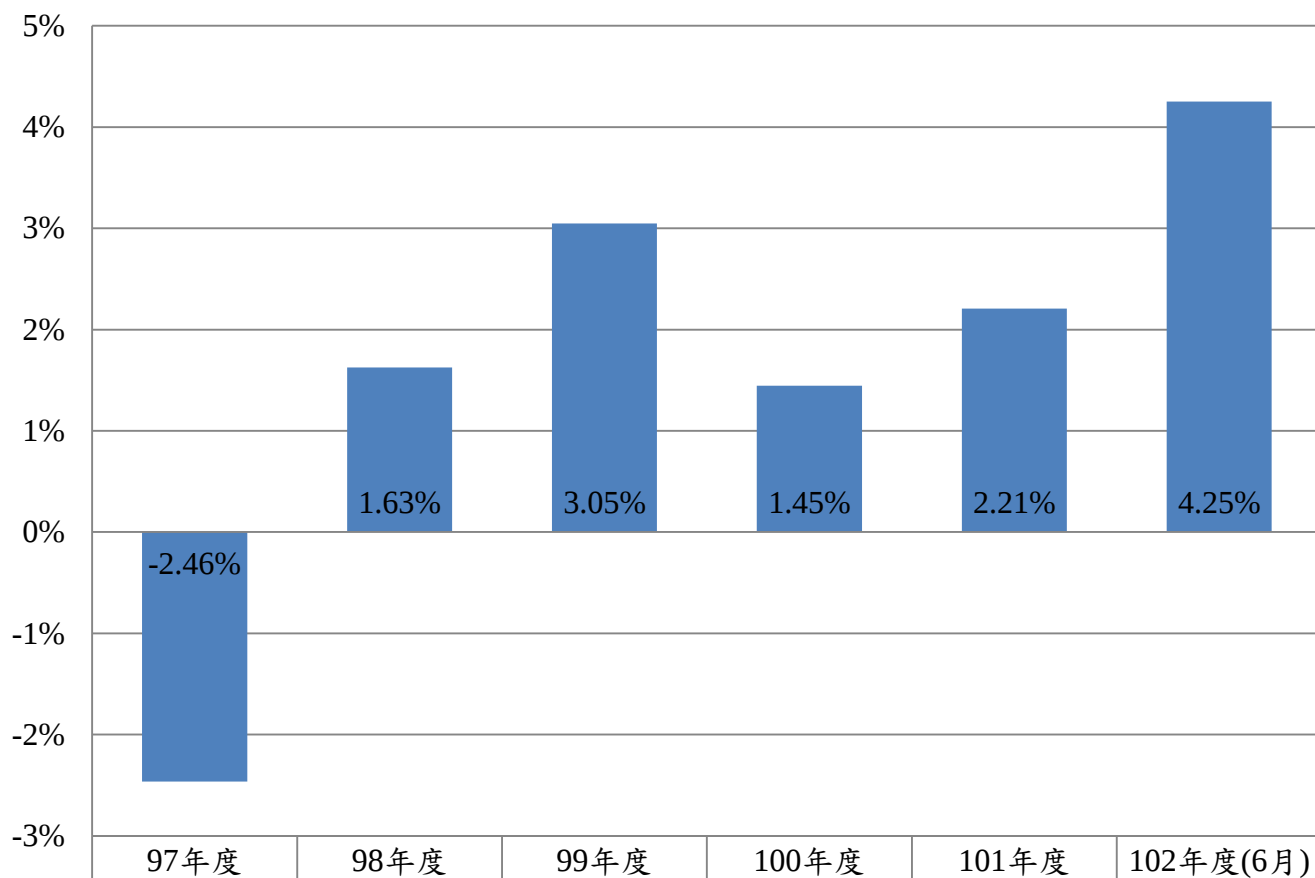
□ (women)



3. 基金財務投資管理

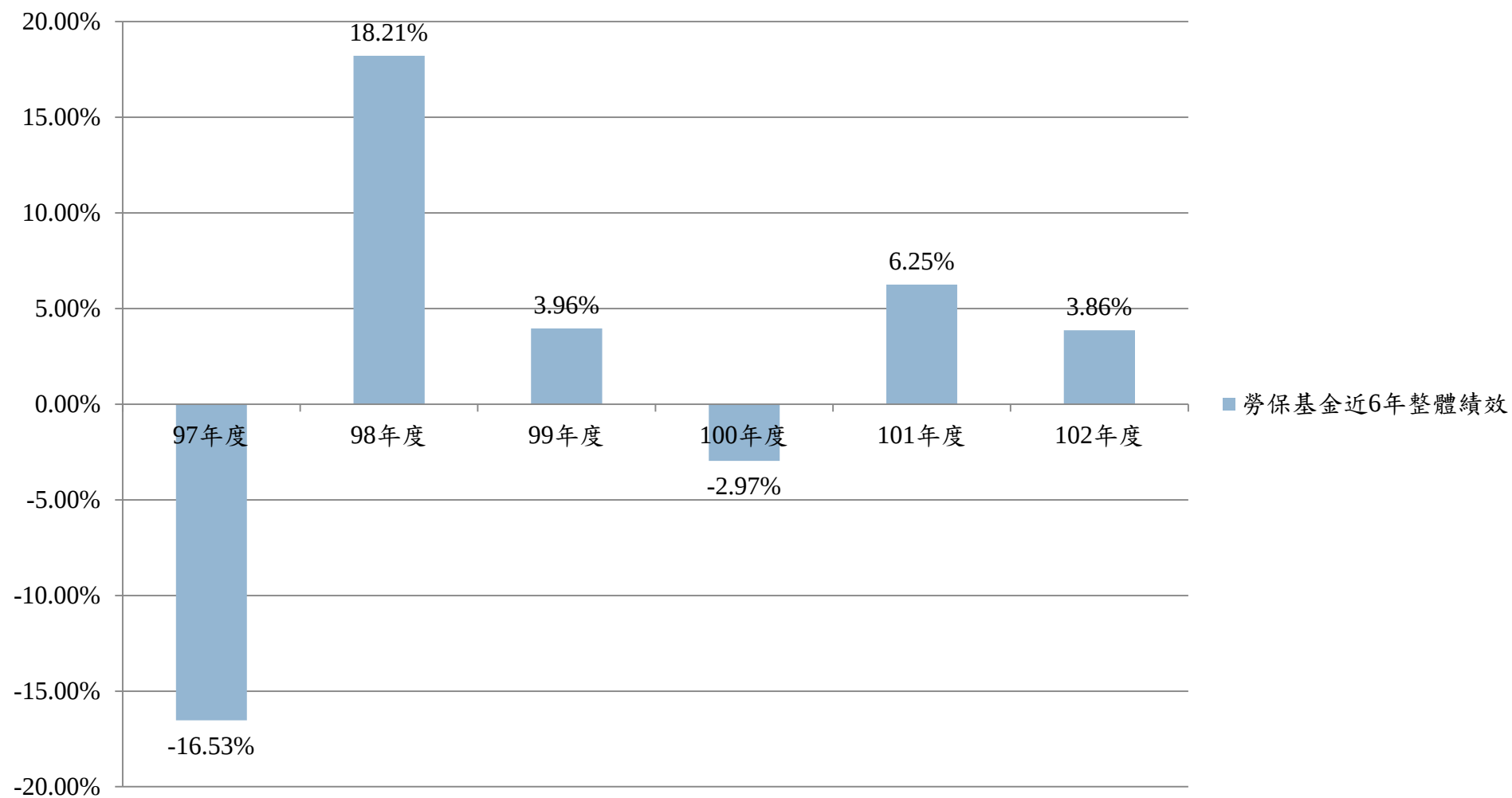


資料來源：”OECD Pensions Outlook 2012”，Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), May 14, 2012, <http://www.oecd.org/>。

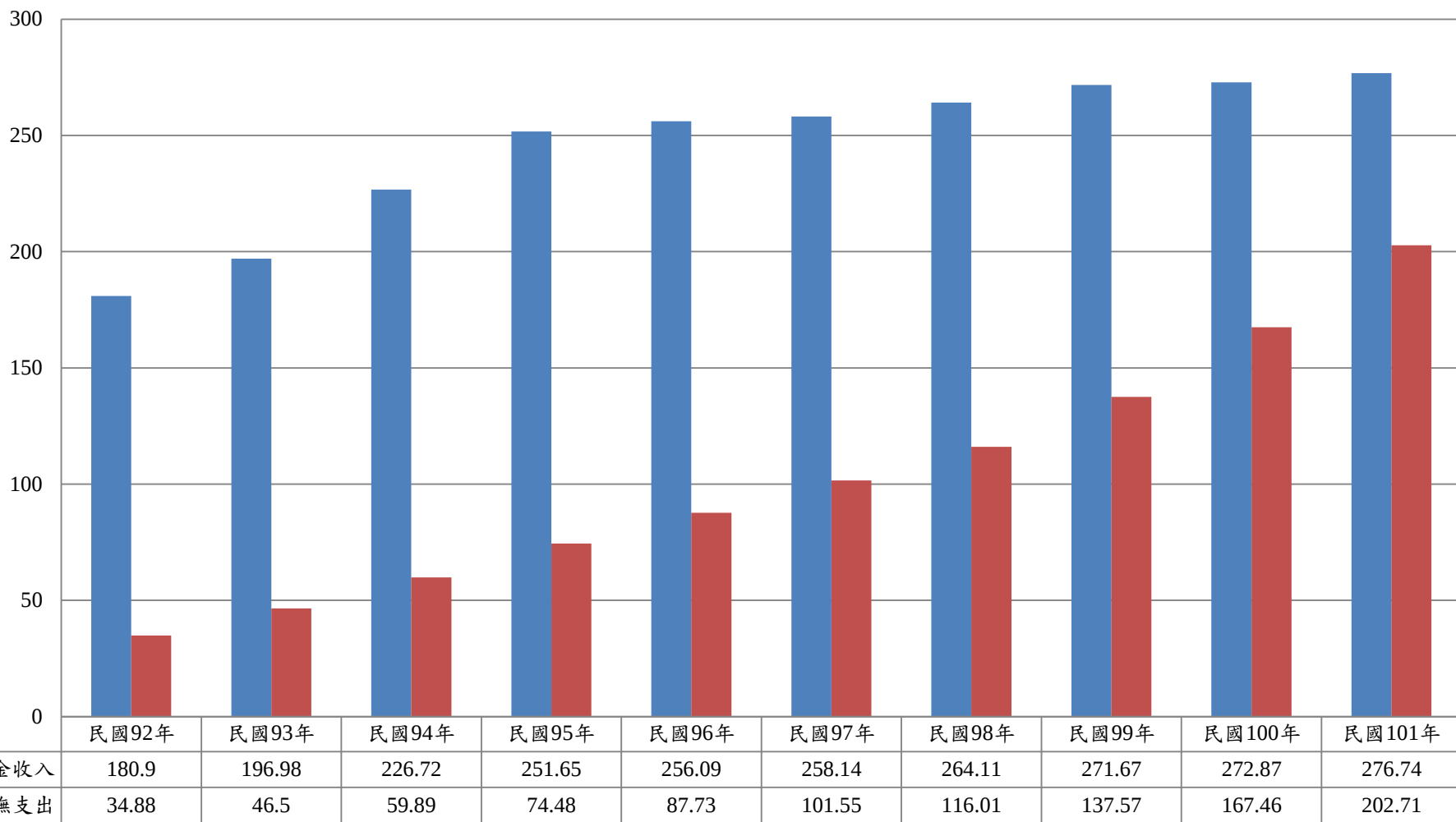


■ 公務人員退休撫卹基金97年至102年6月績效(已實現年收益率)

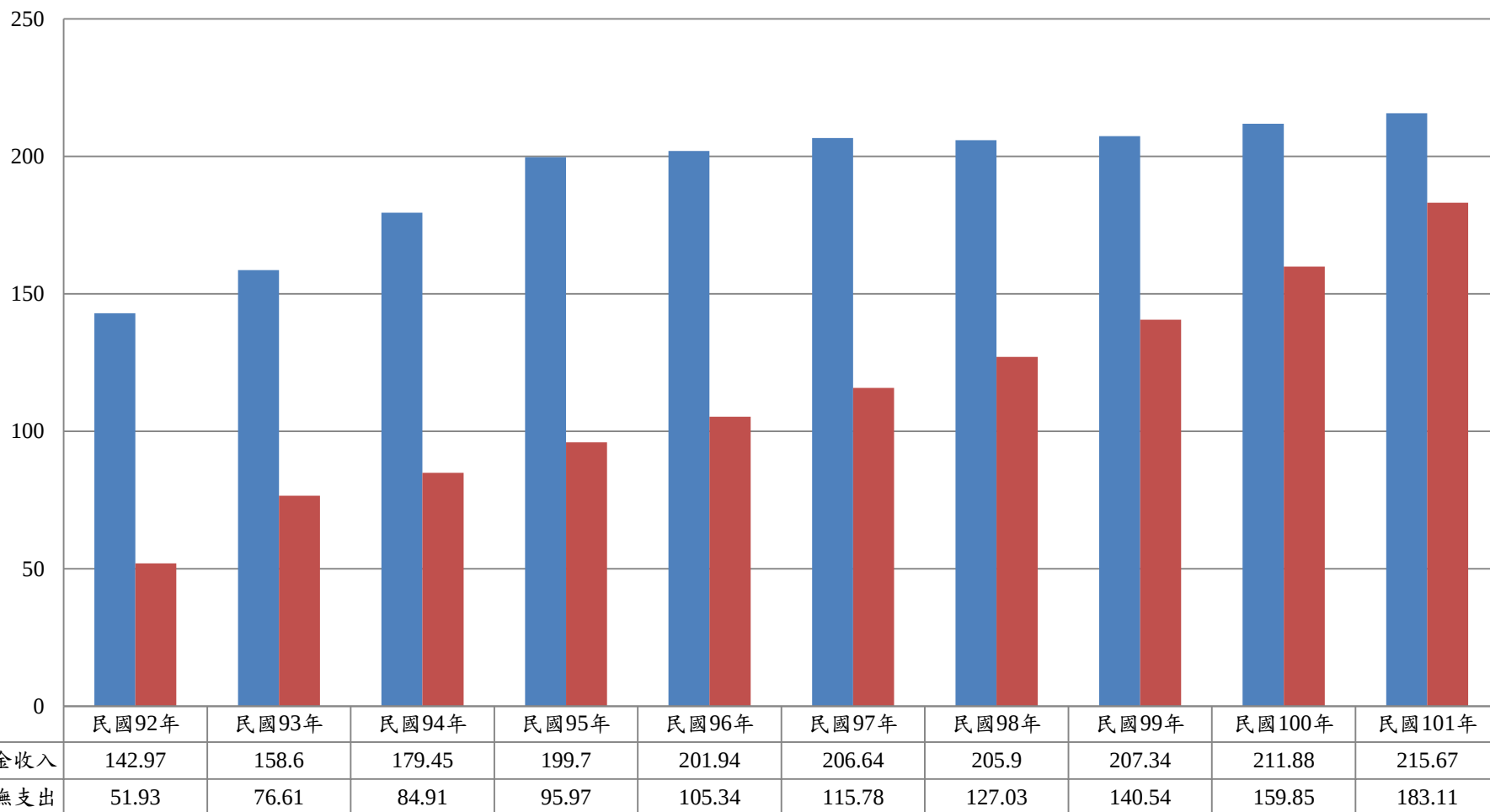
資料來源：〈退撫基金歷年績效表〉，公務人員退休撫卹基金，2013年7月25日，
<http://www.fund.gov.tw/lp.asp?ctNode=544&CtUnit=165&BaseDSD=7&mp=1>



資料來源：〈勞保基金運用【101年10月以後資料】〉，行政院勞工委員會，2013年11月8日查詢，
<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=%2fMleJ53eKSM%3d>。



資料來源：公務人員退休撫卹基金，〈軍公教三類人員收繳趨勢〉，2013年8月3日查詢，
http://www.fund.gov.tw/sp.asp?xdurl=superXD/sp_barChart1.asp&mp=1。



資料來源：公務人員退休撫卹基金，〈軍公教三類人員收繳趨勢〉，2013年8月3日查詢，
http://www.fund.gov.tw/sp.asp?xdurl=superXD/sp_barChart1.asp&mp=1。

制度	現行費率/法定費率(%)	平衡費率(%)	基金餘額(億元)	基金收支失衡年度	基金用盡年度
勞保	現行：8 法定：6~12	27.84	4778 (102/2)	107年	116年
軍公教退撫	現行：12 法定：12~15	軍：36.7 公：40.7 教：42.3 平均：40	5270 (102/2)	軍：100年 公：109年 教：107年	軍：108年 公：120年 教：116年

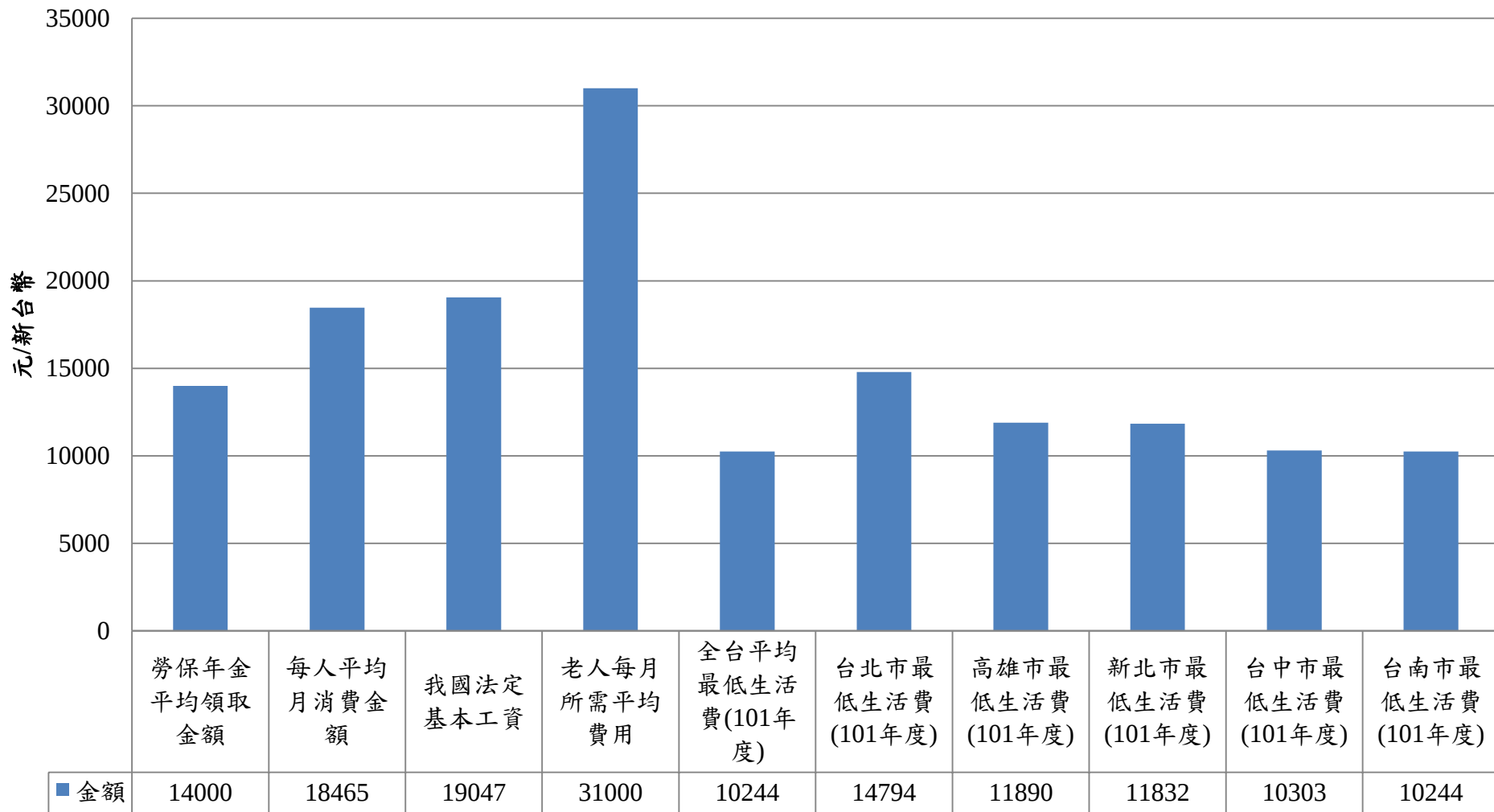
資料來源：1.〈勞保年金改革對勞工老年經濟生活之影響公聽會〉書面報告，行政院經濟建設委員會，頁2，102年4月25日。2.勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估(101年9月)、公務人員退撫基金第4次精算報告(以100年12月31日為精算基準日)，〈希望您多了解年金改革〉，考試院機要室，頁34，102年5月。

4. 不正常投保結構問題威脅財務

□ 「棄國民年金轉投勞保」



年金保障不足



資料來源：〈100 年家庭收支調查報告〉、〈102年最低生活費一覽表〉，行政院主計總處，2013年9月4日查詢，
<http://www.dgbas.gov.tw/mp.asp?mp=1>。

C. 目前政策檢視

- 完整社會保險制度之設計:四層化 朝向 五層化
- 減輕保險基金負擔之壓力:延遲退休制
- 年金給付水準足夠化、公平化以及正義化

行政院版之年金改革 (102年4月25日版)

- 1. 政策規畫原則：「繳多、領少、晚退休」
- 2. 政策作法：
 - 1. 調整基金收入和支出：調整基金收入和年金給付制度，前者提升財務給付能力，後者減少支出。包括保險費率與年金給付最後計算標準
 - 2. 調整政府角色和負擔的適切性：為減少政府財政負擔，淡化政府於公辦保險中之角色
 - 3. 提高請領門檻、延後退休年齡

2013 行政院年金改革策略

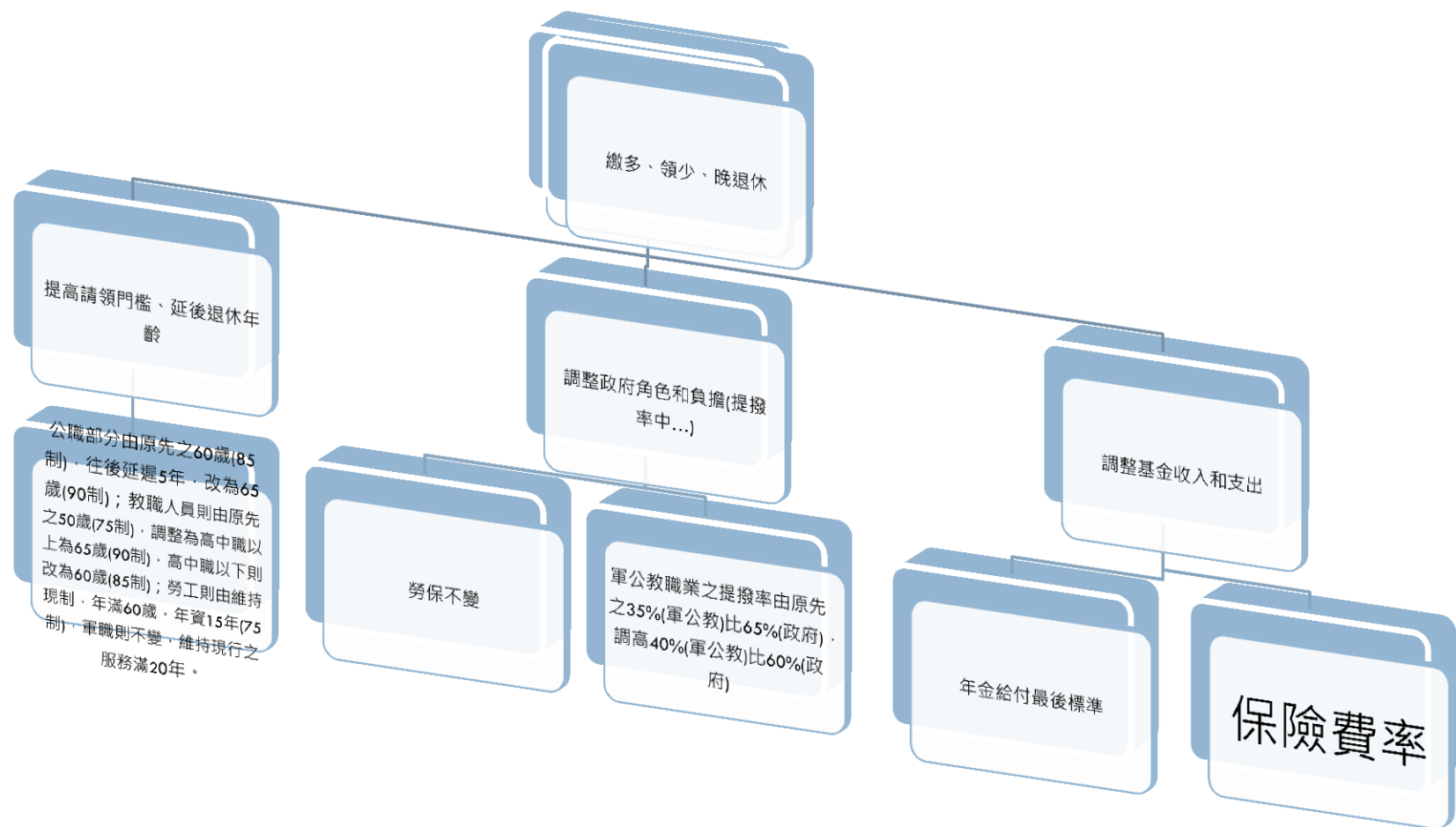
繳多、領少、晚
退休

提高請領門檻、
延後退休年齡

調整政府角色和
負擔

調整基金收入和
支出

2013 行政院年金改革



E. 仍有許多爭議之處

- 1.退休金所得替代率
- 2.年金給付最後計算標準
- 3.投保薪資上限
- 4.保險費率調升
- 5.政府基金營運績效

討論方向

- 台灣老年經濟安全保障制度中的公勞保的「給付」公平性和正義性分析。
- 歐洲國家社會保險制度與改革經驗有哪些比較適合我國國情，可以借鏡參考的？
- 如何修改退休政策以促進世代正義與世代永續？
- 如何修改相關政策與法規以因應當前的改革需求？
- 其他老人經濟安全制度與措施之妥適性為何？

我國退休年金制度之職業不平： 問題與挑戰

- 薛承泰
- 台灣大學社會學系教授
- 2013. 12. 27

大綱

- 為何改革？時機恰當嗎？
 - 我國退休保障體系簡介與問題的癥結
 - 張飛打岳飛：勞工 VS. 軍公教
 - 改革的方向與態度
 - 結論
-
- 本報告參考資料來源：經建會、銓敘部、勞委會、內政部、教育部等

前言

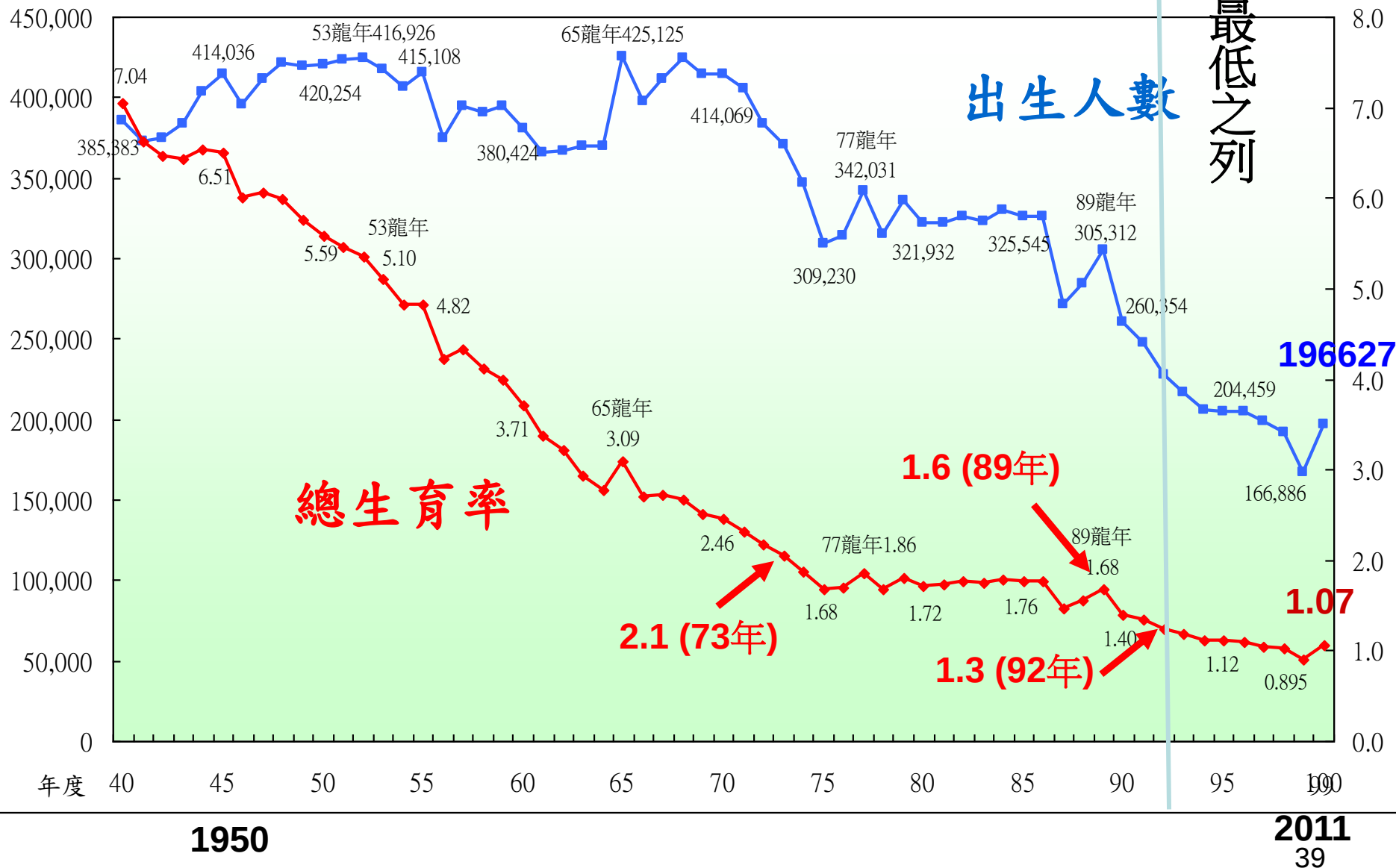
當西方與鄰近國家於1990年代中陸續改革，我國直到最近才警覺到危機，由於經濟情勢仍不穩定，我國未來高齡化速度又特別快，而國內泛政治化情形嚴重，此波改革責任重大，如何在降低財務危機下，兼顧「行業不平」與「世代不均」的改善，是空前挑戰。

出生數與總生育率

出生數及總生育率

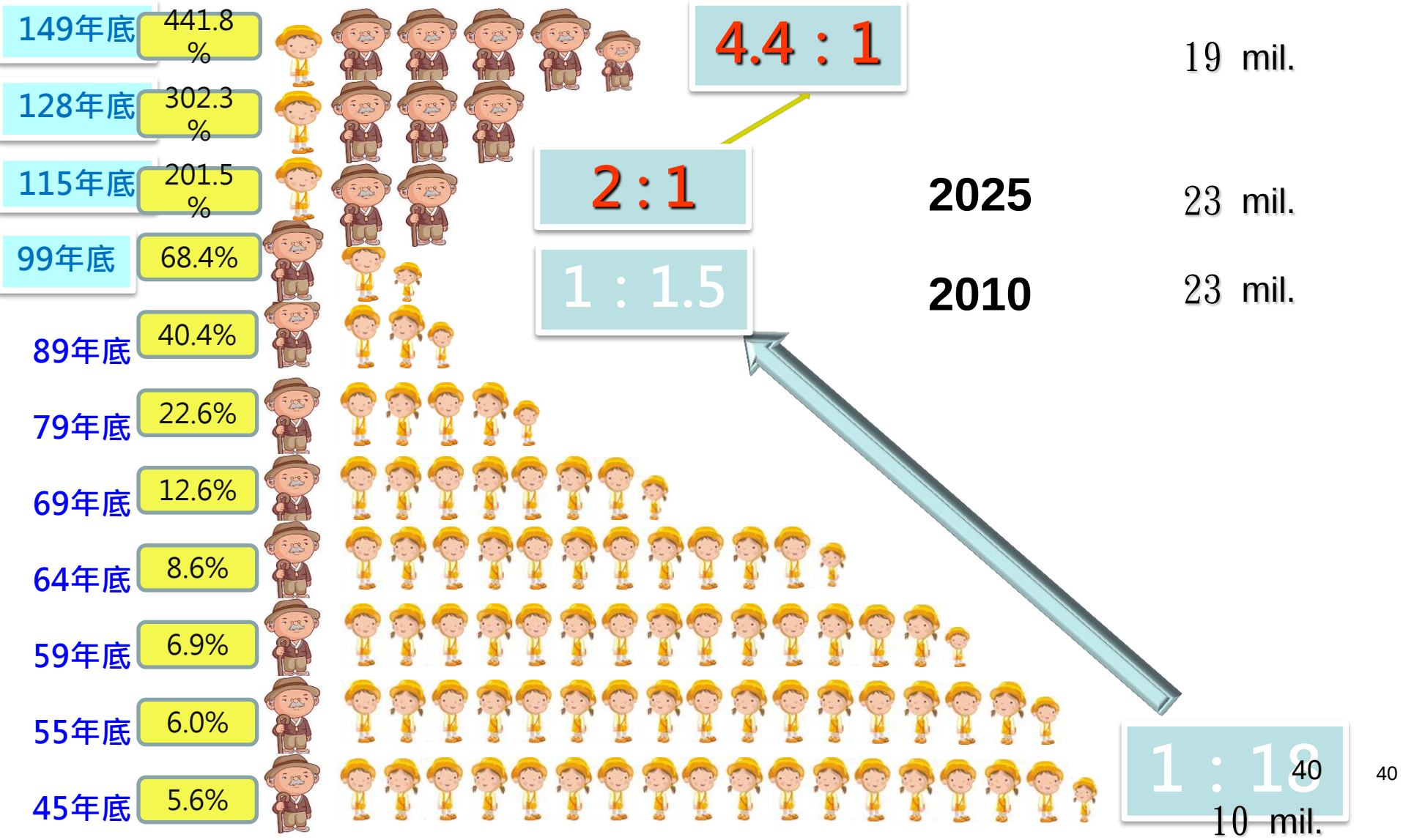
嬰兒出生數 總生育率 單位：人

世界最低之列



老化指數與老幼比

老化指數: 每100位幼年(0-14歲)人口相對的老年(65歲以上)人口數



社會保險

- 保險制度的建立，源於社會互助的觀念，乃由於生活在現代社會中存在許多不可預期的風險(risk)；例如，從出生到死亡的過程中，有醫療的需求，有面對意外與傷殘的機會，也有失業與生活失去依靠的可能…。透過保險制度，從個人單獨面對這些風險，轉化成所有參與保險的人來共同分攤。

年金類型

- 1. 確定給付制(defined benefit, DB)

- 量出為入，先確定給付數額，再依被保險人年齡結構決定繳費率，通常未足額提撥，再以階梯式費率補足。
- 政府公共年金多採此方式，以確保民眾獲得基本老年經濟安全。如我國勞保、公保、軍保及國民年金保險，另外軍公教退撫制度亦屬之。

- 2. 確定提撥制(defined contribution, DC)

- 量入為出，被保險人及雇主均事先依按月提撥一定費用至個人帳戶，待退休時領取個人帳戶提撥總額及投資收益。
- 職業退休金多採此方式，雇主責任在撥補之後即完結。如勞工退休金新制。

- 「**確定提撥制**」強調個人一生中不同時期所得之分配，傾向於自我照顧，亦即「個人生涯的重分配」。此制度設計相對單純，較不會受到未來人口結構變化的衝擊，但也較不能彰顯社會互助功能。若基金未能獲利，此制度就像是強迫個人儲蓄。「**確定給付制**」其社會互助功能較為清楚，但主要發生在當期工作人口來支付退休人口，公共工年金多採用此。
- **其他專有名詞**
- 保險費率
- 給付率
- 薪資替代水準
- 投資報酬率
- 潛藏負債

我國現行「社會保險」與「退休制度」

- 「社會保險」主要法規為勞工保險條例、公教人員保險法、軍人保險條例、農民健康保險條例、國民年金法。（即第一層年金）
- 「退休制度」中，有勞工退休金條例、公務人員退休法、公務人員退休撫卹基金管理條例、學校教職員退休條例、學校教職員撫卹條例、軍人撫卹條例等。（即第二層退休金）

(一) 我國年金制度一覽表

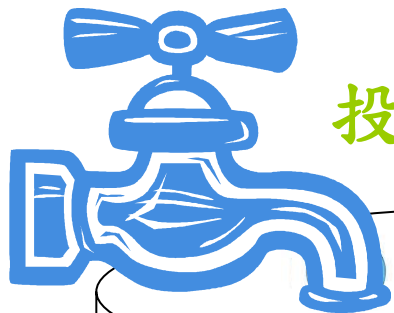
※人數為101年11月數據

身分保障層次	軍職人員	公教人員			勞工		一般國民	農民
第三層 個人保障	私人商業保險、個人儲蓄、家庭互助							
第二層 法定職業退休金	軍職人員退撫制度 (DB/年金) (62.6萬人)	公教人員退撫制度 (DB/年金)	國營事業退撫制度	政務人員離職儲金DC	私校教職員工退撫制度 (DC) (6.4萬人)	勞工退休金 (DC) (新/567.6萬人) (舊/162萬人)	約聘僱人員離職儲金 (DC)	
第一層 法定公共年金	軍人保險 (DB) (24.3萬人)	公教人員保險(DB) (59.3萬人)			勞工保險(DB/年金) (980.7萬人)		國民年金 (DB/年金) (374.3萬人, 101/10)	老農津貼 (67.5萬人) 農民健康保險 (DB) (145.4萬人)

註：DB-確定給付制（隨收隨付或部分提存）；DC-確定提撥制（完全提存）

問題的產生

- 由於發展歷程不同而存在許多差異，甚至形成混亂，制度當中容易存在有意或無意的「巧取」與不符合時代意義的「不公」的現象。
- 經濟情勢
- 高齡化趨勢所衍生的財務問題，主要在於平均餘命延長，亦即，退休之後領取年金的時間會愈來愈長；另外，工作年齡人口與退休人口在比例上的消長，台灣已開始面對前者減少後者漸增趨勢，且未來會加速進行。若費率與年金給付率不變，基金遲早會虧損，甚至減少至無法支付退休金（即所謂的破產），這就是當前台灣面對的挑戰。

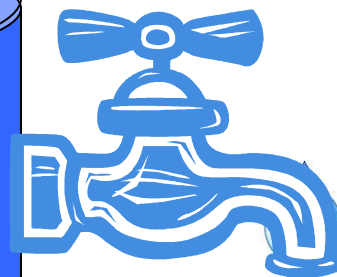


投保費率(8%)?

未來進水量逐年減少

如何提升水位:(投資與挹注)除了經濟還是經濟

未來出水量逐年增加



薪資水準(最高60個月)

退休年齡
(60-65)歲

退休保障(給付率1.55%)?

我國年金制度
(勞保為例)
潛藏問題

勞保精算報告引爆危機？

- 人口高齡化將加速進行，未來領取退休金者將增加，也因為少子化，未來勞動力將減少，未來收入將呈現下降趨勢，根據勞保局（101年10月9日）的精算報告，估計民國107年開始入不敷出，若相關法規未作調整或基金缺少挹注機制，116年時可能產生危機。潛藏負債達6.8兆。（和兩年前精算報告相較，又提早2-3年，除了人口老化，另民98年開始實施勞保老年給付年金化，是重要原因）
- 檢視各類保險與退休年金立法時都有費率偏低與所得替代率偏高的現象，並低估我國未來人口老化的力道。此外，經濟不穩定，基金操作風險大增。

普遍性問題

- 財源不足、行業不平、世代不均
- 潛藏負債如何處理？ 政府負最後支付責任與撥補計畫。
- 如何兼顧經濟效率、社會公平、權利義務對等、世代平衡四項原則。

張飛打岳飛

勞工保險(第一層)

項目	現行制度
1.繳費公式	投保薪資×費率×分擔比 產業勞工分擔比：雇主/勞工/政府=7:2:1 職業勞工分擔比：勞工/政府=6:4 漁會勞工分擔比：勞工/政府=2:8
2.投保薪資計算標準	1.取加保期間最高60個月平均計算 2.月投保薪資上限為43,900元 勞退雇主提撥6%
3.投保費率 (不含就保費率1%)	98年開辦後，前兩年為6.5%，第三年起每年調高0.5%至104年為9%，其後每兩年調高0.5%至116年達上限12%(目前費率8%)
4.請領條件	1.年滿60歲、保險年資合計滿15年 2.年齡採逐步調整機制至65歲為限(民國115年)

公教退撫(第二層)

項目	現行制度
1.繳費公式	本薪×2倍×費率×分擔比 分擔比：教育人員/政府=35:65
2.投保薪資計算標準	退休時本薪×2
3.投保費率	12% 公保目前8.25% (4.5%-9%)
4.請領條件	現行為75制： 1.年滿60歲、年資合計滿15年以上 2.年滿50歲、年資合計滿25年以上

勞工保險(第一層)

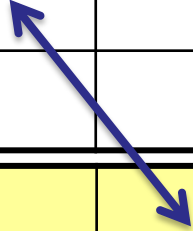
項目	現行制度
5.給付公式	依下列方式擇優發給： 1. 平均月投保薪資×保險年資 × 0.775% + 3,000元 2. 平均月投保薪資 ×保險年資× 1.55%
6.展延或減額年金設計	1. 展延年金：每延後1年，增給4%，最多增給20% 2. 減額年金：每提前1年，減給4%，最多減給20%
7.政府支付責任	政府負最終給付責任並未入法
8.基金運用績效	101年精算報告假設為3%

公教退撫(第二層)

項目	現行制度
5.給付公式	舊制年資：本薪×年資(1~15年)×5%+ 本薪×年資(16年以上)×1% 新制年資：本薪×2倍×年資×2% 公保最高36基數
6.展延或減額年金設計	無，但101年3月27日送立法院草案已有規定
7.政府支付責任	3年內平均最低年收益不得低於臺灣銀行2年期定期存款利率之收益，如運用所得未達規定，由國庫依法補足其差額
8.優惠存款	月退休金加計優惠存款利息所得總計不超過本薪2倍之75%~95%及現職人員待遇之80%~90%(二者取較低)，超過部分應調整得辦理優惠存款之金額

	勞工保險		勞工退休金
	有一定雇主	職業工人	受僱勞工
費率	6.5%-12%(目前8%)43900元上限		6%
勞工負擔	2成	6成	
雇主負擔	7成		全部負擔
政府負擔	1成	4成	

	公教保險	公教退撫
費率	4.5%-9%(目前8.25%)	12-15%(12%)
自行負擔	3成5	3成5
政府負擔	6成5	6成5



勞保民98年年金化(最高60月計算退休薪資)，勞退民94年實施。公教退休金計算:退撫舊制前15年每年本俸(最後月)5%，之後每年1%；新制每年**本俸兩倍**之2%。公保養老給付:最高36基數(本俸)。

(二) 我國年金制度主要問題

1. 財源不足

- ◆ 保險費率偏低、給付條件優厚，加上老年人口急速增加，導致財務嚴重失衡。
- ◆ 目前「勞保」及「軍公教退撫制度」基金安全流量已少於20年。

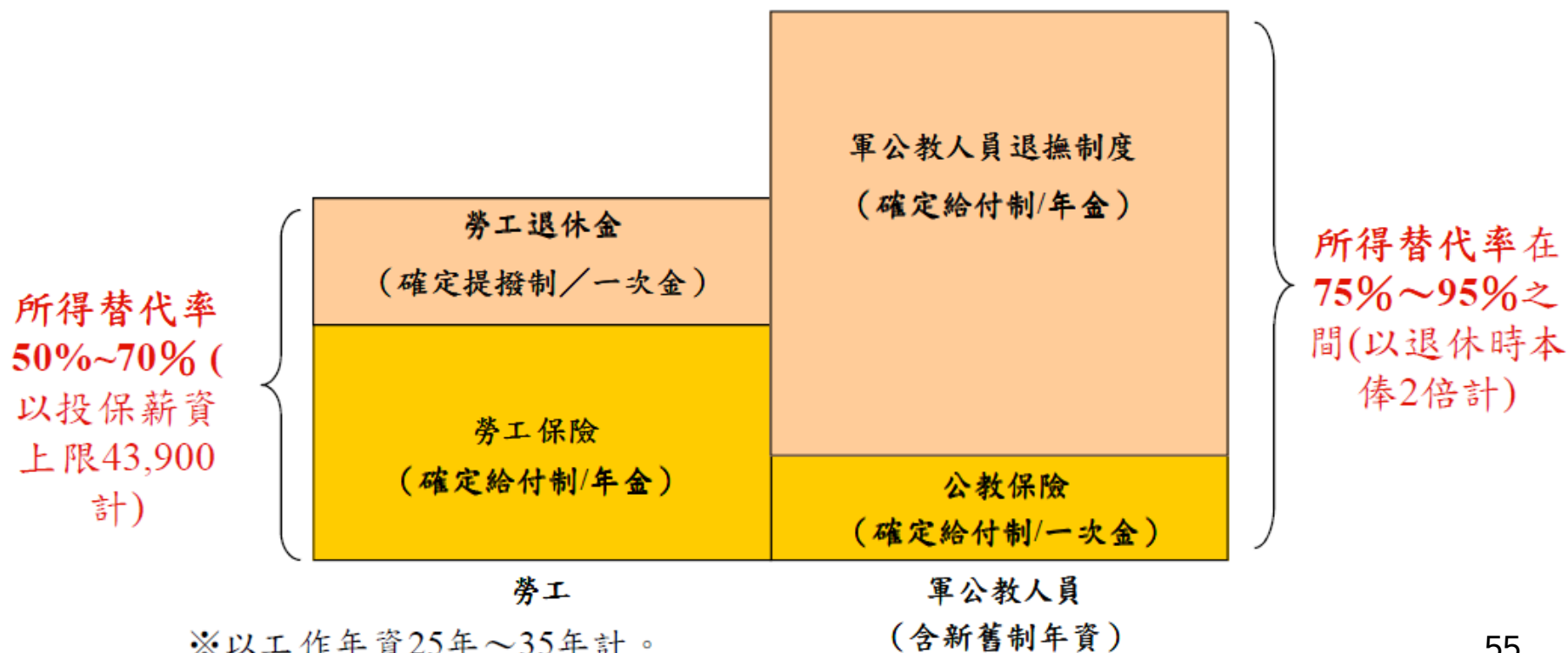
制度	現行費率/ 法定費率(%)	平衡費率 (%)	基金餘額 (億元)	基金收支 失衡年度	基金用盡 年度
勞保	現行：8 法定：6.5-12	27.84	4,677 (101/12)	107年	116年
軍公教 退撫	現行：12 法定：12-15	軍：36.7 公：40.7 教：42.3 平均：40	5,125 (101/11)	軍：100年 公：109年 教：107年	軍：108年 公：120年 教：116年

財源不足解決方向

- 1. 退休年齡後延或後支，反映高齡化具正當性，若只為了年金財務，需謹慎。
- 2. 保險費率往上升，年金給付率往下修，是繳的比過去多，拿的比過去少，不是「繳多領少」。
- 3. 高薪者不能等比例接受政府補助，那真的是「賺很大」。

2. 行業不平

- ◆ 「勞工」退休所得之總所得替代率約為50%~70%（以勞保投保薪資上限43,900元為基準）；「軍公教人員」含新舊制年資者，退休所得替代率在75%~95%之間（以退休時本俸2倍為基準），兩者差距甚大。



行業不平解決方向

- 1. 不能只看退休時拿多少，也要算算自己繳了多少
 - 拉近益本比。
- 2. 調整天花板(投保上限)
 - 軍公教往下降、勞工往上升。
- 3. 減少巧取的機會
 - 各行業內部也需公平。

3. 世代不均

- ◆ 目前我國65歲以上人口約260萬人，**預估至149年老年人口將增為目前之3倍，達到746萬人**；工作人口將由目前1,730萬人，至149年降至960萬人。
- ◆ 我國社會保險採「部分提存準備」，亦即退休人員所領老年給付，部分由現行工作人口繳費，部分由個人工作期間繳費共同支應，**如仍以現行繳費與給付水準，未來將造成工作人口沉重負擔**，並且不同世代間老年所得水準差距甚大，對年輕世代比較不公平。

年別	年底人口數(千人)			年底人口結構(%)			扶養比(%)		
民國	0-14歲	15-64歲	65歲以上	0-14歲	15-64歲	65歲以上	合計	扶幼比	扶老比
101	3,412	17,305	2,602	14.6	74.2	11.2	34.8	19.7	15.0
114	2,918	16,001	4,736	12.3	67.6	20.0	47.8	18.2	29.6
149	1,859	9,598	7,461	9.8	50.7	39.4	97.1	19.4	77.7

註：扶老(幼)比：每100位工作人口所負擔老年(幼年)人口

世代不均解決方向

- 1. 二、三十年代人們經歷困頓戰亂的童年與青年、打拼的中年，但擁有相對安定的晚年。
- 2. 四、五十年代人們經歷困頓的童年、打拼的青年、豐富的中青年，但可能是孤單的晚年。
- 3. 六、七、八十年代人們經歷...

了解發展歷史 避免相互汙名

第一層 社會保險

農民保險
(1, 479, 148人)

勞工保險
(9, 725, 761人)

軍人保險

公教保險
(593, 949人)

國民年金
(3, 783, 731人)

第二層 退休金制度

勞工退休金制度

約聘僱人員離職儲金

軍公教退撫制度

私立學校教職員退撫制度

政務人員離職儲金

第三層 商業保險

商業保險

註：數字均為100年底投保人數

結論

- 1. 避免以今非古 而應以古鑑今
- 2. 欲解古今興衰事 需除自己好惡心
- 3. 世代間相互包容、愛護與珍惜，是最佳的良藥

多層次年金架構發展

- 第零層：社會救助
- 第一層：基礎年金(改革)
- 第二層：職業年金(改革)
- 第三層：商業年金
- 第四層：家庭支持(健保)

如何改革？第一層：基礎年金

- 採確定給付制
- 社會平均薪資計算(25%至30%左右水準)
- 以國民年金保險做改革基礎
- 保費分擔比例：60%(雇主):40%(勞工)
- 平均餘命前死亡：領取遺囑年金(或一次給付)

如何改革？第二層：職業年金

- 採確定提撥制(DC)(配合個人帳戶制實施)
- 採混和制(確定提撥制(DC)+確定給付制(DB))

如何改革？第二層：職業年金

- 確定提撥制(DC)(配合個人帳戶制實施)
- 範例：勞退
- 優點：免除了人口變遷因素
- 缺點：
- 強迫儲蓄
- 保障不足
- 國家責任卸除

如何改革？第二層：職業年金

- 混和制(確定提撥制(DC)+確定給付制(DB))
- DC部分採自主提撥
- 優點：反映提撥水準和投保時間長短，避免人口變遷影響
- 退休前薪資的25%至30%水準

退休生活

- 養老年金：
- 個人使用而非家用
- 優渥的退休生活：
- 財富累積、投資儲蓄、商業保險



軍公教/勞工保險之職業差異—問題之再釐清

辛炳隆

台灣大學國家發展研究所副教授

「退休制度及老年經濟安全-論世代
正義及職業差異」政策建議公聽會
討論與意見發表

感謝您的蒞臨參與和指教!!