

台灣民眾黨
政策智庫研究通訊

第十六期

勞保年金改革專刊

台灣民眾黨

台灣民眾黨政策智庫

研究通訊

目錄

勞保年金改革專題

- 張森林 台灣大學財務金融學系教授：勞保年金改革可能……………2
- 孫友聯 台灣勞工陣線秘書長：勞保年金改革的可能方向……………14
- 劉侑學 中正大學社會福利學系博士候選人：勞保年金改革的可能選項……………19
- 綜合座談……………28

勞保年金改革可能方案

摘自 2022 年 04 月 19 日 台灣民眾黨政策智庫第 67 次諮詢會議

講者：張森林 台灣大學財務金融學系教授

勞保財務問題的嚴重性

勞保年金改革問題已經拖延很久了，若不處理，問題只會愈來愈嚴重。如果比較前三次的精算報告，會發現這些數字很驚人。2014 年時，未提存的精算負債「只有」8.36 兆，現在已經暴增到 10.29 兆，每年增加 2,000 億，短短 6 年間已經增加 1 兆多。很多問題沒辦法解決，也難以修法，最重要的問題是大家沒有共識，所以一直拖延，因為對於很多執政者來講，改革的衝擊太大，所以一直不敢改。

我覺得要尊重精算報告，若再不改，財務的破洞只會愈來愈大，這也就是為什麼精算報告呈現 2028 年會破產。然而我們不能等到它破產，因為屆時給付要砍非常兇，才能解決問題。

勞保年金改革早就應該做了。其實馬英九總統任內就想做，但是就缺乏臨門一腳的勇氣。當時他提出很多版本，修正幅度其實非常小，但還是推不動。過去我在勞動部的勞保監理委員會也跟勞工代表做過很多交流，我覺得大家就是算計太多，而且都是從本位主義的觀點出發。像是有位代表就說，「就給它倒啊！反正政府要負最後責任啊！」

我就跟他說，這是債留子孫，他居然回我說「債留子孫就債留子孫，反正我們祖先也留了很多負債給我們啊。」這就是為什麼年輕人時常有無力感，因為社會很多問題都要留給他們去解決。我覺得這是非常不負責任的，這也是為什麼我願意花很多時間，在很多場合一再呼籲一定要去解決這個問題。

勞保年金的改革面向

勞保年金怎麼改？不外乎透過這些方式：多繳、少領、政府撥補、延退、提高基金報酬

率、設定自動調整機制。我想這些方法，大家都知道，但問題是要怎麼取得平衡，找到一個大家都可以接受的方案，這是很困難的點。

（一）多繳

首先是多繳，應該要多繳多少？如果連過去的問題都要解決，精算報告有提到，均衡費率要在 27% 以上。所以這也有很多人說，要不要一刀切，過去的負債就慢慢解決，現在繳的金額不去攤提過去的負債來計算平衡費率即 18.13%。但如果要透過系統自己去解決這個問題，費率必然要 27% 以上，只是企業沒辦法接受費率 20% 以上。

如果不是透過現有的系統解決呢？也就是說，過去的負債由政府慢慢解決，面對未來的負債，就是現在要提繳夠多的金額，費率大概會是要 16% 至 18%。歷來的精算報告都是費率要 16% 以上。至於這樣的費率，企業可不可以接受？勞工可不可以接受？我不知道。

不論如何，如果政府立法了，我想企業是有彈性因應的，但老闆一定會喊說「自己的企業無法負擔」。另外，費率調整還涉及世代衝突的問題。如果要調漲，對於接近退休的勞工來說比較無所謂，因為也沒有幾年要繳了，但對年輕的勞工來說，還要繳 10 年至 20 年，甚至 30 年以上，他們肯定不希望調得太高，所以才會說，費率調漲會帶來很大的世代衝突。

（二）少領：直接降低給付率

那少領呢？少領有很多模式，第一個就是直接降低給付率。現在是每年年資乘以 1.55%，可以透過齊頭式，不管所得、薪資高低的降低給付率，而真的要解決這個問題，大概要降到 1% 左右。

因為以現在的費率精算，要 16% 以上才可以，但我們現在只有 10.5%，給付至少要乘上三分之二，所以就是砍到 1%。但這很難被低所得者和社會大眾接受，畢竟齊頭式降低給付率，衝擊最大的就是弱勢勞工，因為弱勢勞工本身就沒有什麼儲蓄，當然很仰賴勞保退休金。

假設勞工一個月只有領 8,000 元至 9,000 元，再因勞保年金改革而打 6 折，你要他怎麼生活？假如社會保險年金的目的是要提供退休的基本所得（國外稱「基礎年金」），那麼給付金額就不應該差距太大，甚至應該讓大家的基礎年金都一樣。當然這個說法很多人都聽不下去，因為他們認為勞保年金是未來薪資的延伸，保費繳得多的人就會認為與少繳的人領相同的錢是不合理的，所以還是要有差距，但要把差距拉小，因此應該降低高所得者的給付率，這樣才比較合理、可行。

雖說如此，這個做法一樣，也有世代衝突的問題。因為接近退休和已經退休的勞工，當然希望給付率降低的幅度要減少，可是年輕的勞工會覺得，離領取退休金的未來還很遠，所以無所謂，且年輕勞工認為可以透過儲蓄等其他手段去累積個人財富。年輕勞工反而會覺得「要徹底解決勞保的財務問題」，因此希望多砍一點，所以給付率從 1.55% 砍到 1%，對於很多年輕的勞工來說是可接受的。

（三）少領：給付公式調整

那少領還有什麼方式？就是調整給付公式。政府其實也有相近的想法，就是延長投保薪資的採計期間。如果延長，就能降低給付，但這邊要注意的是，如果只是單純把過去的投保薪資加進來，沒有考慮過去投保薪資較低，然後透過這樣的方式計算平均投保薪資、拉低給付，其實是很不公平的。所以應該比照國外的做法，換算成現在的薪資水準。不然，30 年前投保薪資 1 萬元，在當時很高，但對現在來說很低。我認為要採計「終身投保薪資」，如果都只採計最高投保薪資，像是只採計 60 個月、180 個月，就是鼓勵大家作弊。

我曾在一個場合這樣講，有一個勞工非常生氣，說「你們教授居然說我們作弊」。但事實上，我的親友也都在做這件事啊，即在快退休前，把投保薪資拉高，因為只採計最高 60 個月。「明明就是發生在我自己身邊親友的事，我為什麼不能講？」你們就是作弊！身為一個老師，我不能容忍大家作弊，「怎麼可以設計一個制度讓大家去作弊呢？」

當然我也有一些親戚朋友不做作弊的事情，他們雖然知道別人在作弊，但他們自己不作

弊，因為他們是佛教徒，他們會說「我怎麼可以貪，怎麼可以影響別人？」但是作弊的人比較多，所以這個體系就會崩潰，事實上就是這樣。

而對照美國的作法是採計 35 年最高的投保薪資，也因為採計時間長，幾乎沒有作弊的空間，德國則是採計終身投保薪資。所以我覺得採計終身投保薪資，不但可以拉低給付，也可以讓制度變得比較公平。

另外，如前述，我認為應該調降高所得的給付率。舉例來說，請領金額若是低於基本工資者，給付率雖然也需要稍微調降，但不要調降那麼多，可改成年資乘上 1.3%。至於超過基本工資的部份，給付率就直接砍半，例如砍成 0.65%。

以現在的時間點來講，若不砍得兇一點，是沒辦法解決問題的。但不能齊頭式的砍，一定要按照不同的所得來調降，低所得要砍得少，高所得者受到的影響可能就要比較大。另外，也可以用比較複雜的計算公式，即按照德國的「薪點制度」。薪點制有點複雜，基本上就是投保薪資除以全體勞工的平均投保薪資，藉此來知道你有多少點數。點數小於 1 點，就代表投保薪資比大家低；投保薪資大於 1 點，就是投保薪資比大家高。接著就是加總終身點數，按照點數的高低，分段給予不同的給付率。

（四）少領：給付項目調整

少領也可以按照給付項目的調整。台灣的勞保是全世界最好的保險，什麼項目都給付，例如國外的社會保險很少有給喪葬給付，「你給喪葬給付幹什麼？」可是這也是一筆支出，死亡給付有一部分就是在喪葬給付內。

儘管喪葬給付占平衡費率的比例也不是很高，可是也是錢啊，現在要解決問題，就要「能省就省」。像現在死亡給付的平衡費率佔 1.91%，當然跟老年給付 25.53% 相較，確實微乎其微，但是我覺得可以考慮去掉這個給付項目。另外還有生育給付也是可以刪除。當前少子化問題那麼嚴重，生育給付應該由國家來給錢，不要再用勞保給付，這也可以節省一部份勞保的支出。

（五）少領：溫和式的溯及既往

少領是否要溯及既往是個大哉問，它就像蜂窩一樣，你一捅下去，就會被直接砍死。因為如果溯及既往，就有可能像軍公教年改一樣，引起民怨，然後造成社會很大的動盪。但如果溯及既往，改革就可能會引發搶退潮，先領先贏。其實這也是一種世代衝突，只要改革，接近退休的人就會選擇搶退。這樣的話，政府還敢溯及既往嗎？我覺得大部份執政者都不敢，因為只要人們搶退，就會加速勞保的破產。

我這邊有一個比較溫和的溯及既往方式，即目前勞保的老年給付有隨物價調整而調升的機制。如果是給付比較高的勞工，假如已經退休，在領老年年金給付者，對於給付金額超過基本工資的人，是否就不給這個「優惠」，即物價調高的時候，給付也不再跟著調整。這邊就可以省下一些錢，儘管省下的錢並不是很多，但如果是採取很激烈的溯及既往，以現在超過 100 萬人在領退休年金的情況之下，我自己都不敢想像引發的社會反彈，到底會發生什麼事。

（六）政府撥補

我認為政府撥補要有一套邏輯。現在知道的是 2020 年政府撥了 200 億，2021 年撥了 220 億，今年要撥 300 億。因為勞保財務的破洞愈來愈大，要撥補的金額自然也愈來愈多，但我認為政府的撥補是沒有邏輯的，也不知道是要解決什麼問題。

所以我提出的具體建議是，應該根據最新精算報告的負債金額來計算撥補金額。我建議撥補的金額是每年財務缺口的 1%。為什麼是 1%？因為我們是精算未來 50 年的財務數字，所以每年應該撥補 2% 來解決問題，這樣就是 100%。當然 2% 也是非常高，你看 10 兆的 2%，就是政府每年都要撥補 2,000 多億。我覺得政府不敢承諾每年撥補勞保財務缺口的 2% 金額，所以我才提議撥補 1%。其實 1% 也比現在的金額高很多，即撥補 1,000 億左右，這也是解決一部份問題的方法。

+

（七）延遲退休

延遲退休也是一個解決方法。世界各國都有延後退休的趨勢，像美國退休年齡現在就是 67 歲，比我們晚了 2 年。若能少付 2 年退休金，是可以解決很多財務問題。在 OECD 國家中已有 14 個國家，退休年齡介於 67 歲至 69 歲，因此我認為台灣也應該要延後退休年齡。但政府不能直到民眾快要退休了，才突然說退休年限要延長 2 年，必須要預先告知，且應該要按照 65 歲以上人口的平均餘命，考量此數據上升的趨勢，做逐步的調整。

若以 1970 年代以後出生的人為例，每晚 1 年出生的人，他的退休年齡大概就加 1 個月，這樣會跟平均餘命的上升趨勢比較接近。按照我看的資料，台灣現在 65 歲以上者的平均餘命，大概每 10 年會增加 0.8 年。

數據與趨勢就擺在眼前，我們必須相信精算和科學。按照目前的情形，高齡化已成為趨勢，會造成人們愈來愈晚退休，但還是要設一個退休上限。這樣的話就能很緩慢的去延退，經過 24 年後，退休年齡就會延長到 67 歲。所以這是個很緩慢的改革過程，大家也比較容易接受。其實美國在延退方面也是很緩慢的延後，很緩慢的增加退休年齡上限，但我們台灣的做法，反而很粗暴，一下子就要延退半年、延退一年，我們應該讓民眾有更長的準備時間。

（八）提高勞保基金報酬率

由於現在勞保基金已經快用盡了，提高退休金的報酬率這個方法其實效益很有限。假如水庫很大，現在有 9,000 億，那麼投資報酬率每年增加 1%，一年就能增加 90 億，效益就比較高。現在基金水庫大約還有 7,000 多億，所以投報率應該還有改善的空間。不過，投資報酬率的增加，就代表風險的增加，所以我也不認為可以增加多少投報率。目前歷年的基金投報率是 4%，而若要增加到 6%，就要承擔相當的風險。我認為這也不見得是好事。

（九）設定自動調整機制

年改通常是曠日廢時，也會造成社會動盪，所以最好是有一個「自動調整機制」。很多

國家都有這個機制，像日本會考量物價上漲率做調整給付（這部分台灣其實也有），還有會根據就業人口的減少率、平均餘命的增加率等參數進行動態調整。

例如德國就有一個「永續發展參數」，即通過年金請領的人數除以繳費人數，進行給付的動態調整。我覺得如果要做的話，就要一次把它做好，不然下一次修法，可能就是20年或30年後，又是「債留子孫」，把問題丟給後代。

（十）鼓勵生育

其實一切問題的根源，就是人口老化。現在我們已經進入一個「生不如死」的年代，出生人口遠小於死亡的人口，造成台灣人口慢慢地減少。人口減少也不是什麼大問題，問題是減少的過程中，老年人口的比例一直在上升，所以勞保一定會破產。

台灣在2025年就會進入「超高齡社會」，65歲以上人口會超過20%，而高峰會達到41.6%，等於走在路上遇到的5個人中，就有2人是65歲以上。每一個總統都說「少子化是國安問題」，但有哪一個總統真的大刀闊斧去解決這個問題？沒有！都是騙人的。這講起來，真的是讓人咬牙切齒。解決少子化問題，其實就可以解決非常多的社會問題。然而如果不尊重科學，尤其是在財務精算的問題上，那麼改革不論怎麼改，也不能解決問題。

（十一）精算依據勞保年金改革面向

政府有沒有做過勞保改革的精算？蔡總統上任之後，為了要改革勞保年金，蔡政府在2017年曾經提出過一個改革版本，可是那個報告做得非常的粗略。台灣應該模仿國外，例如美國的社會安全局在做這種精算報告時，會根據不同的參數調整，包括分析改革對於請領的衝擊、對於財務改善的衝擊，至少會提出50種版本，因為這麼重大的改革問題，怎麼可以只有一、兩種版本讓民眾去選？

比如說給付率從1.55%下降到1.3%，如果只能解決一點點財務問題，那麼給付率的改革方面，是否就不要改那麼多？關於社會保險的改革，其實要做很多完整的分析，但問題是台

灣沒有人相信科學，而是比誰拳頭大，拳頭大的最後就贏。

少領方案試算

最後講一下我所做的少領方案試算。至於其他方案，我因資料缺乏無法試算。而誰能夠試算？只有勞動部有資料，尤其是勞保局，所以我這是越俎代庖。

現行勞保條例的給付標準，依下列 2 種方式擇優發給：

- (一) 平均月投保薪資 \times 年資 $\times 0.775\%$ 給付率 $+3,000$ 元。
- (二) 平均月投保薪資 \times 年資 $\times 1.55\%$ 給付率。

對於多數人來說，因為年資如果超過 20 年以上，第二個公式比較有利。歷年有很多的勞保改革版本，2003 年陳水扁當總統，胡勝正擔任政務委員時，就曾推出修正版本，但因為當時陳水扁是弱勢總統，在立法院沒有多數，所以就不了了之了。

雖說如此，我仍覺得這個公式非常好。「平均月投保薪資，為什麼不能連結全體被保險人的平均投保薪資呢？」當時的版本基本上就是前面提到的德國點數制的精神，即將「投保薪資除以全體被保險人的平均投保薪資」，得到個人的點數，點數再乘上前 3 年全體被保險人的平均投保薪資，這樣就可以解決剛才講的，把幾 10 年前的投保薪資，直接拿來平均的問題。

我看到這個公式的時候非常驚訝。我覺得這是非常先進、非常好的方法，而我們 2003 年其實就有一個這樣的改革版本。平均投保薪資的計算，我認為這樣比較公平。另外，這個版本的給付率其實是也很低的，因為當時他們已經知道，以勞保的費率，每年年資給 1% 大概就已經是上限了，但我們居然給付率是到 1.55%。

2013 年馬英九任內的版本改得很少，把平均投保薪資計算改為採計最高 144 個月、平均投保薪資 3 萬元以上者，給付率從 1.55% 降為 1.3%。2013 年的改革版本，能解決的財務問題其實很小，但勞工還是不能接受。另外 2017 年的改革版本，改的幅度其實更少，僅把

平均投保薪資採計 144 個月延長到 180 個月，對財務的幫助實在不大。



少領方案試算

2013年「勞工保險條例」部分條文修正草案版本

- 平均月投保薪資計算期間，延長至被保險人加保期間最高144個月之月投保薪資予以平均計算。
- 平均月投保薪資在3萬元以下者，仍維持現行給付標準，即按1.55%計算；逾3萬元者，就超過部分按百分之1.3%計算。

2017年「勞工保險條例」部分條文修正草案版本

- 平均月投保薪資計算期間，延長至被保險人加保期間最高180個月之月投保薪資予以平均計算。

說明：2013年、2017年勞工保險條例修正草案

接下來是我和我太太（陳芬苓）建議的少領版本。我們的給付版本是先算出每個月的薪點，分子是每個月的薪資，分母是每個月全體被保險的平均投保薪資。這樣就可以算出來你的貢獻高低，薪點就代表個人貢獻高低。

$$\text{個人薪點} = \left(\frac{W_1}{AS_1} + \frac{W_2}{AS_2} + \dots + \frac{W_n}{AS_n} \right)$$

接著就是加總乘終身薪點，再用個人終身薪點乘以給付率，乘以前一個月全體被保險人平均投保薪資，藉此來算出每月退休給付金額。公式如下：

每月退休給付金額 = 個人薪點 × 給付率 × 前一個月全體被保險人平均投保薪資。

這樣的好處是什麼？因為支出是跟全體的收入有關，而收入就是平均投保薪資 × 費率 × 人數。總收入其實就是與平均投保薪資相關，總支出也是跟大家平均投保薪資有關。

我一直在提倡這個概念，但因為公式很複雜，所以有點難說服大家。運用這個公式當然要分段給付，這樣才會有「所得重分配」的效果。高所得的人薪點一定較高，比如說我工作30年，每個月都比大家多1.5倍，那我就會得到540點，所以按照我的設計，360點以下的

就給 0.13%、360 點至 500 點給 0.05%、500 點以上的給 0.025%。



少領方案試算

- 陳芬苓與張森林(2019)建議的給付版本

$$\text{個人薪點} = \left(\frac{W_1}{AS_1} + \frac{W_2}{AS_2} + \dots + \frac{W_n}{AS_n} \right)$$

- 每月給付金額決定於個人薪點、給付率和前一個月全體被保險人平均投保薪資，公式如下：
每月退休給付金額 = 個人薪點 × 給付率 × 前一個月全體被保險人平均投保薪資。
- 試算的給付率如下：360薪點以下的部份，1.3‰；360-500點的部份，0.5‰；超過500點的部份，0.25‰。

說明：張森林教授少領方案試算公式

試算後發現，我的版本可以省下不少錢，而且對低所得者的影響比較小。按照分位數看，10 分位數低薪資的勞工，每個月可以領到 8,705 塊；90 分位數投保薪資較高的勞工，可以領到 2 萬 5,841 塊；中位數大約是 1 萬 6,000 元左右。

如果是 2003 年胡勝正政務委員的版本，因為給付率砍得很兇，平均可以省下 40% 的支出，且幾乎每個人砍的幅度都差不多，幾乎都是砍 37% 至 42% 不等，沒有高所得或低所得的差別，所以推算出來的結果，弱勢勞工受不了，高薪勞工雖然因為還有其他儲蓄，應該承擔得起，但我認為社會大眾應該沒辦法接受這樣齊頭式的降低。

2013 年的版本其實有一點點所得重分配的效果，低所得的勞工砍得比較少，減了 6.8%，高所得的勞工砍了 10.84%，中間所得的人反而砍得比高所得者高。整體而言，低所得的人受到的衝擊是比較小的。

2017 年的版本也是類似，但 2017 年沒有所得重分配，因此財務省下來的錢比較少，僅有 11.33%，2013 年可以省下 12.46%，相較之下，比 2017 年好一點，雖然 2017 年投保薪資採計期間已經延長到 180 個月。

我自己提出的版本，可以省下 16.28%，比 2013 年、2017 年版本都還省得多，但沒有 2003 砍得那麼兇。我的版本最大的好處是低所得的人幾乎沒有受到衝擊，只有砍低於 1%，但高所得砍得比較兇，大約 22%。這個結果本來就是我們預期的，就是有意要造成所得重分配效果。而我的版本是隨機抽樣 1950 年代出生的 1 萬位勞工來做分析，我覺得應該相當有代表性，因為 1 萬位勞工樣本已經算滿多的。

現行勞保條例年金給付		2003年部分 條文修正草 案版本	2013年部分 條文修正草 案版本	2017年部分 條文修正草 案版本	陳芬苓與張 森林 (2019)
分位數	金額				
10分位數	8705	5442 (-37.48%)	8113 (-6.80%)	8088 (-7.09%)	8628 (-0.88%)
25分位數	12089	7188 (-40.54%)	10652 (-11.89%)	10625 (-12.11%)	11392 (-5.77%)
中位數	16681	9609 (-42.40%)	14158 (-15.12%)	14209 (-14.82%)	14524 (-12.93%)
75分位數	21266	12375 (-41.81%)	18005 (-15.33%)	18249 (-14.19%)	17095 (-19.61%)
90分位數	25841	16235 (-37.17%)	23039 (-10.84%)	23698 (-8.29%)	20144 (-22.05%)
平均數	17156	10326 (-39.81%)	15018 (-12.46%)	15213 (-11.33%)	14363 (-16.28%)

歷年勞工保險條例修正草案與張森林教授試算版本比較表。

其他可供思考的議題：多層次退休金來源、鼓勵企業自辦退休金制度

最後，怎麼做勞保改革？前面已提了很多想法和建議，但勞保改革不是只有勞保改革，還有很多層面可以去考慮。例如退休所得不應只有社會保險年金，還要有其他的來源，而且社會保險年金也可能可以取代社會救助。如果將社會保險年金當作社會救助的一部分來看，政府補貼其實是有道理的，因為假如有太多人落入貧窮，到頭來還是要政府出面解決問題，所以勞保的財務問題由政府出面解決是有正當性的。

再來，只是解決勞保沒有用。因為退休金有三層，社會保險年金、職業年金（勞退）、

個人儲蓄。我認為可以提高後面兩層的誘因，例如勞退的提撥率好像可以提高到12%。

現在的勞退提撥率是6%，全是雇主負擔，如果我們以提高2倍計算，雇主可能也承擔不起，所以我建議是比照軍公教，勞工自行多負擔一些。以軍公教為例，他們不只繳公保的費用，還有退撫要繳費。我認為這樣也比較公平，全體社會成員，不論軍公教、勞工的第二層退休金都有自己提撥的部分。

按照分配的比例，就是雇主付65%、勞工付35%。換算下來，雇主就從負擔6%增加到7.8%、勞工自己要付4.2%。這樣一來，勞退新制的提撥率就可以到達12%，所得替代率也可以變2倍。我覺得不同層次的退休金也要同步進行改革，若只改勞保，不改勞退新制，對很多勞工衝擊還是很大。

另外，有很多學者提到，多層年金裡面，是否要多加一層？例如傅從喜教授曾提出，是否拉出國民年金那一層，讓勞保成為另外一層年金，即國民年金是第一層、勞保是二點一層、勞退新制是二點二層這樣。

最後，除了增加企業自辦退休金的誘因、鼓勵大家儲蓄之外，也要考慮改革的外溢成本，因為好好改革退休金制度，可以減少政府在社會救助上的支出，所以從這個角度而言，我覺得政府可以多花一點錢來解決這個問題。

勞保年金改革的可能方向

摘自 2022 年 04 月 19 日 台灣民眾黨政策智庫第 67 次諮詢會議

講者：孫友聯 台灣勞工陣線秘書長

勞保年金改革前世今生

現在勞保年金碰到的問題，大家都知道，就是先天不足、後天失調。目前勞保年金計算給付公式為：「平均月投保薪資×年資×1.55%＝退休後每月可領的退休金」，其中裡面的「1.55%」代表勞保給付率。但這個勞保給付率的數字是靠政治決定而來的，從 2007 年開始到 2009 年，立法院在攻防的時候，勞保年金給付率版本是從 0.8%、1%、1.3%，到最後關起門來朝野協商，出來以後是 1.55%。當時還有 2% 的版本，而假如現在是 2% 的話，我們今天就不用開這個會議了，因為勞保財務大概就直接入殮了。

先天不足、後天失調的勞保財務問題，是自 2008 年修法通過的時候，就已經奠定了今天問題的基礎。自勞保年金通過那一天起，我就說要改革了，因為所得替代基數 1.55% 這個數字，很明顯是立委們加碼而來，精算基礎不足，未來恐怕會使世代剝削或財務短絀的問題更嚴重。2013 年，馬總統任內曾經要改革，但到最後沒有成功，而現在是 2022 年，我們這段時間其實都在原地踏步。

目前更嚴重的問題是，勞保年金給付的高峰期還沒有到。我給大家一個數字，2009 年勞保年金開始後，請領勞保年金的勞工是 6 萬人。短短 12 年過去，現在是 154 萬人，但還沒有到高峰期。目前現金流量的問題，其實是很多問題的根本。多年以來，朝野「逃避譴責」的政治理性，讓勞保一再錯失改革的機會。以目前的情勢，我認為不改不行，不然將來我們要怎麼面對年輕人？此外，社會有不理性和不切實際的期待，也導致改革延緩，例如對投資報酬率的過度期待。

至於主流勞工團體的意見則贊成勞保可以改，但只能改保費。然而保費還有改的空間嗎？我覺得這也是要討論的。如果我們勞退新制提高提撥到 12%，那加上勞保費率法定上限 12% 的話，勞保加勞退新制費率就可能要到工資的 24%。試問現在的年輕人，假如所得要有 24% 用來準備老年退休金制度，這樣會不會影響他們的生活與生育的計畫？

我認為一個年金制度的公式最好的結果，是「收入 = 支出 + 一點點安全準備」，比如說德國老年年金保險、台灣現在的健保制度，就是按照這個模式來運作。健保現在一年的支出是 7,800 億，且沒有發生拿健保基金來投資的現象，因為《健保法》42 條明文規定，健保的安全準備僅 3 個月而已，這是一個理想的年金制度雛型和模型。

假如收入 = 支出 + 一點點安全準備，那麼安全準備要多少，就牽扯到我們要準備規模多大的基金。德國在這方面是準備 1 個月至 3 個月左右。如果安全準備期過長，就會影響到費率，安全準備期越長費率越貴，並且會留下龐大的基金。至於影響支出的不外乎是給付率、請領年齡、平均薪資採計期間和人口因素。

拆彈的選擇——世代互助 OR 世代切割

目前解決年金問題的主流方法即「繳多」、「領少」、「延後退」，對於現在的年輕夥伴而言，如果這三種方法全都落到他們身上，那就像是抽到鬼牌一樣。有些人不會抽到鬼牌，但年輕人是怎麼抽，都會抽到鬼牌，這對年輕人來說是不公平的。

不過，「繳多」、「領少」是相對而非絕對的概念。舉例來說，一個人假如說工作 30 年，以 1.55 給付率計算，最後得到的所得替代率為 47%。以投保薪資 4 萬 5,800 元計算，每月只繳 1,000 多元，但屆時老年給付每月可領 2.1 萬。這也是為何人們會說「勞保是天底下最好的保險」，因為沒有一家商業保險公司敢開這樣的保單。

現在的改革，就是要把過去的不公平調整回來。而所謂過去的不公平是，勞保剛開辦時候的保費是 6.5%（現在保費逐步提升到 11%），再加上許多人會通過勞保制度「作弊」，導致請領金額與保費繳納的貢獻度不符公平正義原則。

勞保從 2016 年開始就已經入不敷出，我們收到的保費，就已經不足當期支出。現在支出大於收入，吃老本的問題愈來愈嚴重，雖然目前勞保基金還有 7,000 多億，聽起來很多，但其實並沒有很多，不到幾年就會用完。

為了解決勞保財務入不敷出的問題，有人主張世代互助，有些人則主張世代切割。世代切割就像台灣新制的公務人員退休金一樣，但其實那也不是真正的世代切割，過往舊的服務成本，還是要國家編列預算來付，通過每一個人的稅收支應。舊的服務成本，巨大的財務黑洞怎麼來弭平？精算的費率、世代的負擔準備如何計算？如何成立大水庫去平衡基金？這些問題，很多人有不同的想法，例如有人會主張賣掉國營事業或國有土地，來作為支應退休金的平衡基金，有人則會主張通過稅改來解決退休金的財務問題。

勞保年金改革勢在必行

過去在年金制度中種下最大的問題，就是公務人員非常年輕就可以退休，50 幾歲就可以退休，開始領年金，全世界沒有一個國家有這樣的情形。有的公務人員可以這麼年輕就退休、所得替代率還這麼高的標準下，在 2008 年的勞保年金改革時，就出現「公務員可以，為何勞工不行？」「不能欺負勞工」的聲音，到最後在政治喊價下，就設計出勞保給付率 1.55% 的制度，也種下了今天勞保年金幾乎不可逆的危機。這是當時改革的背景，因為有公務人員的退休標準，就讓人們覺得「為何勞工可以領那麼少」，這是當時的某種事實，也是為何後來會有公務人員年改的需求。

再請大家看一下，台灣最新的勞動基金規模：勞退新制基金應該有 3.2 兆，未來如果提撥費率加到 12%，金額可能就是倍數成長；勞退舊制基金還有將近 1 兆，新制舊制加起來大概是 4.2 兆。而我們勞保基金有大概 8,500 億，是因為前兩年我們股市有賺，所以大概有

回填一些。也就是說我們整個勞退相關制度的基金有 4.2 兆，而中華民國一年的政府預算也就 2 兆多一點而已，即整個勞退相關基金相當於每年政府預算的兩倍。未來我們勞保改革時，有沒有可能在這個制度裡面去做一些調整，是我們可以思考的問題。

如何想辦法使勞保、勞退兩個制度平衡，讓給付永續，讓老年津貼的安全得到保護，這是我認為在制度改革時要根本考量的地方。另外還有自動調整機制，雖然 2009 年實施的勞保改革的時候已經有這樣一個設計，例如說保費、年齡自動調整機制，但我認為調整得不夠快，當時應該要一次到位，但假如要一次到位，2008 年的改革就不會通過。

現在每兩年勞保保費在自動調整的時候，媒體訪問我時都會問道，「調漲保費是政府在欺負勞工，什麼都漲就薪資不漲？」，但我的回答就是「這是法定要漲的，當時立法時就規定，到了開辦的第 10 年，每兩年就要漲一次，而我認為目前調整得不夠快」因為調整夠快的話，就比較可能可以分攤過去未提存之負債。

到了現在，勞保改革唯一的方法，不外乎是過去馬英九時代、蔡英文時代提出來的，給付向下修正的版本。很多勞工團體就會用兩個字概括，那就是「修惡」。改革就是要看政治有沒有辦法承受「修惡」這兩個字的結果。我個人的主張是一定要改，現在不改的話，到了 2028 年，或者再延後兩年，即到了一個時間點，就會面對到一個斷崖式的改革。

勞保改革的永續方案

勞保改革的永續方案，不外乎是如何拉長我們投保薪資計算的年資？我們的給付水準要不要往下修正，給付率修正多少是政治上可行、社會上可承受的幅度？這部分除了勞動部之外，沒有人有辦法精算。因為這牽扯到政府撥補，還有很多財源。當然，如果我們挖到石油，一切問題都可迎刃而解。

我們很快就可能破 5 兆的勞退相關基金，這筆錢有沒有可能成為年金改革的重要支撐基礎，我覺得是很值得思考的。此外，我也認為有些強制和自願儲蓄方案是可以設計的，通過增加誘因而增加儲蓄，讓勞工的老年經濟安全更有保障。

勞保改革的精算要怎麼精算？以我個人初步的想像計算，我還是會以給付率降到 1.3% 作為努力的方向，因為如果給付率降到 1.3%，的確會降低勞保給付壓力，延緩勞保基金的破產。如果勞保的給付率降到 1.3% 的話，加上未來勞保和勞退很快就有 4 兆多元的基金，我們有沒有可能算出一個比較精確的「年金給付率」？

我們 60 歲開始就可以領勞退的錢，現在 60 歲的平均餘命是 24 年，也就是我們勞退平均可以領到 84 歲。勞退的「年金給付率」是難以估算的，但也許未來可以請勞動部精算，將勞保和勞退的「年金給付率」合併起來，我認為合併起來的年金給付率，應該是可以達到 1.75%。

用勞保加上勞退新制合併的「年金給付率」，假設工作 40 年，應該是可以達到「所得替代率」70%，我認為這樣計算的年金給付率，比較有可能讓勞保制度永續。而未來在勞動力不足的情況下，工作年齡的延長已成為必然，我個人也是抱持「寧願死在工作上，而不願在病床上」的心態，所以「活著就繼續做吧」，這樣除了讓請領年金時可領得更多外，也是持續對基金有貢獻，對基金的運作也是比較合理的。

勞保年金改革的可能選項

摘自 2022 年 04 月 19 日 台灣民眾黨政策智庫第 67 次諮詢會議

講者：劉侑學 中正大學社會福利學系博士候選人

勞保年金的改革問題從 2012 年馬英九政府時期便開始有討論。然而，這幾年只聞樓梯響不見人下來，過了多年，加上疫情影響，台灣民眾對此議題恐怕早已麻痺。不過，對於關心勞保議題的人們來說，看到勞保財務精算報告的現金流量後，其實都是十分擔心的，這也是為何今日我們會坐在這裡一起討論勞保年金改革的原因。

既然勞保基金已處於收支不平衡的情況下，但為何迄今尚未破產？這是因為過去勞保累積數千億的勞保基金，現在才得以透過燒老本來支撐。最新的精算報告結果，由於參數改變，所以勞保年金破產的期限延後了 2 年，但無論是多 2 年或 5 年，最後的結局都是一樣的。從精算報告中可知，勞保基金在 2028 年將會呈現負數的局面。政府當然不會放任勞保破產，但基本上要等到總統大選後，政府才有可能去處理這個議題。而在討論如何解決破產問題前，我想先討論年金危機的成因有哪些？

被忽略的年金危機成因：低工資、低勞參率、低生育率

年金保險的公式會是「平均工資×勞動參與率×費率＝退休人口×平均給付」理想的狀況會是平均工資乘以勞動參與率乘以費率（收入），是大於或等於退休人口乘以平均給付（支出）。但年金的收入與支出，逐年出現不平衡的情況，目前就是左邊的收入比右邊的支出少，只是因為我們尚有過去累積的基金才延緩了破產。

從這個「平均工資×勞動參與率×費率＝退休人口×平均給付」的公式可知，年金破產的原因不只是人口老化而已，也包括長年以來，在台灣的經濟發展下，平均工資一直未能成長，或漲幅極其有限，才導致能夠課徵的保費會非常的少，加上現在的薪酬制度設計，薪資

的組成有很多非經常性給付，也避掉了許多保費的課徵。

除工資停滯外，勞動參與率不及其他國家，尤其女性勞動參與率特別低，也是勞保年金危機的成因。女性勞動參與率低的原因，與很多女性在結婚生子後便退出勞動市場有關，這一方面是因為傳統文化因素，另一方面也是肇因於僱主的歧視，認為女形成家後會影響工作表現。此外，當國家照顧老人的長照政策不健全，無法支撐職業婦女時，也會導致勞動參與率下降。

在工資少、工作的人又不多的情況下，年金的收入自然會越來越少，當退休人口越來越多，即便能領到的給付不多，但仍可能造成破產。在這樣的情況下，我們能動的只有提升費率，或延後退休年齡以降低退休人口，或降低平均給付。

通過年金收入與支出的公式，我特別要強調的是，不能忽略工資及勞動參與率始終難以提升的結構性問題。在談論年金保險的健全時，基本上有三個要件，分別是工資要成長、勞動參與率要提高，最後是高出生率。而高出生率又與其他政策環環相扣，在高房價、低工資，以及職場不友善下，都會影響生育率。過去歐洲國家在推動、建置社會保險和年金保險時，都是剛好處在工資、勞動參與率與生育率這三個參數都非常漂亮的時候，原則上在這樣的環境下，也才有可能發展出財務健全的年金和社會保險。台灣目前的情況恰好是與這三要件背道而馳，包括工資不成長或成長不均、勞動參與率低、生育率是世界倒數，與南韓拼「倒數第一」。

台灣的生育率有多低？只要看國民中小學學生人數的變化，從我們下一代消失的數據下，你可扎扎實實地感受到所謂的「亡國感」。根據教育部統計，在2000年時，我們國小學童有190萬人，而過了二十年後，只剩下113萬人。換句話說，少了約莫80萬名國小學童。當每個世代的人數都在減少時，我們也不難理解為何人口金字塔會呈現倒三角型，以及未來的工作世代需要承擔多大的年金成本。

年金改革為何只能分階段、漸進改革

年金改革經常「只聞樓梯響，不見人下來」，這其實並非是台灣獨有的特別經驗。面對改革時，必定會遇到既得利益者的抗爭，例如前幾年的軍公教人員抗爭，以及可預見的勞工抗爭。

1990年代當歐洲的福利國家要進行年金改革時，引發非常多工會、與老人有關的組織成天在街頭上抗議，甚至有政府在嘗試改革時，就被推翻下台。2011年歐債危機後，希臘、義大利等國的政府在迫於歐盟、德國的壓力下，做出非常激進的年金改革，而改革後，這些政府也都在選票流失下隨之倒台。因為你是在剝奪人們的福利與權利。

由歐洲國家的年改經驗可知，為何年金改革會這麼困難。社會心理學有一個解釋是，當你給一個人東西時，那個人不見得會感謝你，但你要抽回一個人已擁有的東西，這個人會非常憤怒。

即便在這樣惡劣的情況下，很多國家還是試著踏出改革的第一步，不論是緊縮的改革或福利的刪減。《The Reform of Bismarckian Pension Systems》這本書就介紹了，到底部分歐洲國家是怎麼進行改革，以因應人民的反抗和選票流失的壓力。重點就在於分階段和漸進式的改革，例如慢慢地延長退休年齡。

歐洲分階段、漸進式改革的經驗，對台灣特別重要的原因是，我們必須考慮屆齡退休族群，他們可能已經做好其退休後的生活安排，任何變動對他們而言，都會帶來強烈的不安全感，因此歐洲國家在改革時，都是不溯及既往的。原因除了是政治理由外，也是考量到他們退休後的生活。此外，由於年金給付是屬於「準財產權」，因此改革時都必須經過「違憲審查」。

我撰寫論文的過程中，曾訪問過多名參與軍公教年改的官員，他們都強調一件事，即今天必須採取漸進式改革的原因之一，是因為這樣才有辦法通過大法官的審查，否則一定會被

做出違憲的宣告。一步到位的改革，當然是最好的改革方式，但法治國家是不允許這樣做。而緩慢的改革是有其代價，例如財政負擔的加重。

歐洲國家年改四階段：刪減福利，日益市場化

以制度與台灣相近的德國、法國、義大利等以社會保險為主幹的國家為例，它們在進行年金改革時，約莫可分成四個階段進行：

第一階段是提高費率、稅收挹注，以盡量不影響屆齡退休族群為主。第二階段是溫和緊縮，延後退休、拉長（投保薪資）採計期間。例如義大利在 1992 年延後退休 5 年、給付採計期間由最後 5 年拉長至最後 10 年。第三階段是當公共年金給付減少時，歐洲國家開始將焦點轉向職業年金，即通過稅的方式鼓勵僱主成立企業的退休計畫，或鼓勵工會和雇主談判，通過簽署團體協約方式制定各企業的退休計畫。第四個階段則是鼓勵民眾去購買商業保險，即除了透過刪減福利外，給付體系也開始朝私人年金發展，往市場靠攏，希望用多元所得來源支持一個人的老年生活。

對於勞保年金改革，台灣工會主要有兩種聲音，一是為認為政府的精算報告是假的，勞保根本沒破產；二是希望能先以調高費率為優先，砍年金給付的部分先不要做，日後再說。然而以台灣目前的情況而言，我們是否有條件像歐洲國家一樣，第一階段改革，先調高費率就好？以精算報告的方式估算，假設明年起，每年都提高 1% 費率，即便費率一路調至 16%，加上政府皆撥補 500 億的情況下，我們的保險費收入仍會低於給付總和，依舊難以扭轉勞保「入不敷出」的財務問題。

台灣在勞保年金改革上，無法只調高保費費率的原因在於，我們少子化的速度相較歐洲國家是來得又猛又快，我們不像歐洲國家有比較長的政策反應時間，因此我們大概沒有僅調整保費，就能避免勞保破產的可能與條件。

年金改革的政策邏輯

年金改革的措施不脫五帖藥方：提高費率與、降低給付、延後退休、投資收益與稅收挹注，其中除了提高費率與稅收挹注外，降低給付、延後退休、投資收益基本上都是「市場化」的邏輯。所謂「市場化」邏輯便是在社會保險中，加入商業保險的精神，即「繳多少，領多少」類似於個人帳戶制。

「市場化」邏輯的改革措施包括拉長投保薪資採計期間、德國的終身點數制，其實都是在強調給付的精算公平。提存準備也一樣是市場邏輯下的改革措施，因為高額提存準備的目的就是希望能夠投資，希望在金融市場獲得收益，盼以「年金基金資本主義」的方式帶動經濟成長，這是世界銀行在 1994 年後力推的方式。此外，延後退休同樣是一種精算公平，目的就是希望讓工作生涯的時間大於退休時間。

年金緊縮改革的副作用

我必須強調的是，緊縮改革並非沒有副作用。緊縮改革通常會發生兩種副作用，第一是貧窮化。歐洲國家是從 1990 年代開始進行年金的緊縮改革，至今已陸續有很多文章在評估年金改革的後遺症，其中一個便是老年人口的貧窮化。老年人口貧窮化、老年人口的所得不均問題已成為他們當前最關注的議題。這說明了，年金改革不是沒有副作用，改革後還是要處理、面對老年貧窮化的問題。

第二個副作用是與貧窮化相連動的私有化問題。當今天國家的公共年金砍得越多，人們就越有誘因和動機去購買商業保險。例如台灣幾年前軍公教年金改革時，我們可見有若干商業雜誌在鼓吹年金會破產，而仔細看下去會發現，它們是在推銷壽險和年金險。今天國家對你的照顧越少時，你就越有誘因購買商業保險。

有許多探討年金的文獻告訴我們，不能將老年群體看成一個整體，他們是有異質性的。從勞保老年給付的人口分布可知，約有 60% 的人每月領不到 2 萬元，大概有 11% 的人是每

月領 1 萬元以下，這意味著他們在勞退中也領不到太多錢，因為他們的薪水大概相當低或年資很少。

上述是在沒有改革之前的情況，而改革後每月領不到 1 萬元的人將變得非常多，這也引發了，勞保年改要不要有給付「樓地板」的討論。然而若設立「樓地板」其實勞保也不需要改革了，因為這對財務改善的效益一定大打折扣。因此我認為如果因勞保改革而導致福利刪減、給付降低，進而產生老年貧窮的問題，那麼解決的方法不該由勞工保險，這個與所得相關的制度處理，而應該要有一個專門針對老人的福利制度處理。

勞保年改後該往左還是往右走？

台灣在年金改革後，該往何處？從 2002 到 2013 年台灣的老年人口主要的經濟來源是以「子女奉養」的比例最高。隨著年金保險制度逐漸成熟後，靠子女奉養的比例有所減少，但一但著手刪減年金時，這群人恐怕無法靠自己在商業保險中買到好的年金險，所以子女奉養的比例很有可能再度升高。即當國家提供的福利與老年給付減少時，在老年經濟需求不會消失的情況下，只是讓問題再次回到私領域，回到子女奉養。

假如子女沒有辦法補足勞保老年給付減少的缺口，或者對於沒有子女的貧窮老人，我們有沒有基礎的保障或社會安全網可以接住他們？答案是沒有。台灣不像歐洲國家，在（職業）年金保險之下都還有一個稅收制的基礎保障。

過去本來是有意建立一個全部公民都在裡面的國民年金，叫「大國民年金」。可是馬政府通過的是只有少部分人在裡面的「小國民年金」，且被保險人都是社會中較為弱勢的人。

為什麼要討論國民年金？因為國民年金是台灣唯一「長得比較像」能夠接住貧窮老人，但實質效果卻未達到的制度。國民年金制度運作迄今，存在非常大的問題，它有兩大困境。

首先，國民年金的平均繳費率僅 56.05%，主要是沒有收入者參加的社會保險，除了低收入戶、重度以上身心障礙者在政府全額或部分補貼下，繳費率可達 100%，但其他被保險

人卻繳不起保費，根據調查有四成的被保險人是因經濟無法負擔，而無法繳保費。這些付不起保費者，可能是未達「貧窮線」的窮人，或者因為持有一棟很老的房子，而無法通過資產調查拿到低收入補助。

其次，國民年金即將面臨財務上的危機。根據精算報告，國民年金即便給付很少，繳10年每月給付2,000多元，繳20年每月給付才3,000多元，就算繳到40年每月給付也僅9,000多元，但與勞保年金一樣，在人口老化下，預計將在2024年出現收支逆轉，發生財務無法支撐的問題。

不過，國民年金無法像勞保年金採取同樣的改革措施。國民年金在改革上的兩難，一是因為已經有那麼多人繳不起保費，再調高費率，只會讓更多人繳不起；二是它作為保障弱勢之保險，我們恐怕也無法刪減給付的額度，畢竟繳40年，每月也才領9,000多元而已，在給付已經那麼低的情況下如何再進一步刪減。

在進退兩難，左支右絀下，國民年金的改革是相當困難的，因此不如趁此機會把這項制度停下來，將其轉變為「真正的第一層全民的保障」。作為年金基礎保障的制度有以下四種：

普及式的基礎年金	所有公民、均一給付，例如丹麥、加拿大、荷蘭。這些國家在考量財務下，會把請領年齡延後，或者根據你居住多久，決定可領多少錢。如果是剛來的移民，可領到的金額可能很少。像是加拿大有排富設計，所得高者領到後會從稅制收回來。
資產調查年金	殘補式年金。多數年金保險國家，例如德國、義大利、奧地利。因為這些國家在設計年金時想過，某些人會因薪水太低，或者年資不足，可能領到的老年給付會很少，所以專門設計一套以資產調查為請領資格的殘補式，以稅收支出，類似救助的

	基礎保障制度。
年金調查給付	提供無其他相關年金的老人就可領到國家的給付。
最低繳費式年金	類似台灣國民年金。須繳費才能獲得最低保障給付資格，例如瑞士。

勞保改革的極限、財政紀律與社會保障的兩難

年金改革不外乎「多繳」、「少領」、「晚退」，但我們該注意的是，這些措施都有它的極限和潛在風險。首先，費率不可能無限制地一直提高，雇主及勞工都無法承擔；其次，少領也不可能少領到哪去，假如領的非常少，便也失去制度設計的初衷，使得社會保險制度根本無法保障到人；最後，晚退也有它的極限，須考慮許多面向的問題，例如是否會影響青年就業機會？是否要一同討論哪些行業是「危勞行業」，適不適合人工作到 67 歲？這個討論，在世界各國都爭議很大，涉及政治角力，因為每個勞工都希望自己的行業能被認定為是「危勞」，早點退休。此外，晚退亦涉及到法律條文修正的問題，因為《勞基法》52 條有規定強制退休年齡。

我仍要回頭強調的是，勞保年金改革不可忽略導致這套制度發生危機的成因，包括低出生率、低勞動率、低工資等問題。因為「多繳」、「少領」、「晚退」這些措施，不管我們怎麼精算、調整，只要我們在人口失衡、工資停滯和勞動參與率不足的情況下，勞保基金最多也只能延後 20 年或 30 年，到頭來仍會「用罄」，無法一勞永逸。

即便我們設計有一套參數自動調整機制，在現實的環境下，所得給付只會越來越低。德國年金保險目前的所得替代率只剩下 39%，很有可能會危及到年金制度設立的正當性。

最後，兩點結論。第一，不能忽略結構性因素對於年金體系的影響。換句話說，年金改

革是鑲嵌在家庭政策、勞動市場、長照政策等之中。今日當家庭政策做不好，勞動政策做不好，長照政策做不好，都會影響到年金制度。

第二，年金改革若側重財政紀律，我們就有可能忽視老年貧窮的風險。在建構保障老人基本需要的制度時，不論採取哪種形式（繳費式或稅收式），我們一定要拿出來討論，否則未來老年貧窮的問題將會非常嚴重，就像許多南韓、日本的暢銷書在討論的「下流老人」問題。

綜合座談

■ 賴香伶 立法委員：

我覺得三位講者提醒的方向有些共同性，也有些分殊的部分。共同性首先是，大家皆認為不管財務問題要如何處理，在有限的時間內，都只能解決部分問題。另外，聽起來大家都贊成政府撥補，例如侑學提及公教人員都補 5,000 多億，現在撥補勞工應該也不為過。只是政府對於要補多少？錢從哪裡來？撥補背後的考量和邏輯是什麼？有沒有說服力？這些都仍是個問題。

值得思考的問題包括勞保、勞退是否要一起改，有沒可能像友聯講的，可以綜合處理？另外，4 兆元的勞退基金能不能轉移，因為我有聽過一種說法是，可以把勞退基金當成撥補的本金，這樣一年就可以塞個幾百億到勞保基金。究竟這樣的財務槓桿操作有沒有可能？到底是天方夜譚還是可行方案？

最後，調高費率看起來是一定要做，但從侑學和友聯的發言來看，都認為不可能無限制使用費率當改革工具。那麼接下來的討論，大家可以先不考慮「政治」問題，即改革是否會危及政權等。雖然這個因素到最後，都會成為關鍵性力量，例如我們現在都在面對給付率 1.55%，此政治決定的後果。

我想勞保改革在給付率的調整上，是最牽動大家的敏感神經，因為給付率不但會影響正在請領年金的 100 多萬人，也會影響後來要請領的人。其他像退休年齡的延後，可能就會是漸進式的改革。究竟台灣現在還有沒有條件慢慢改革，還是需要下猛藥一次改？要改革的總統，最後是否都一定要承受下台的後果？若是如此有誰願承擔改革的後果？這些都是勞保改革要面臨的挑戰與難題。

■ 江一豪 賴香伶委員辦公室副主任：

我們有請勞保局協助從明年開始試算，請它們更動一個參數，希望了解「平均薪資採用全職涯」會發生什麼事情。試算是設定自 2023 年才開始領年金的人，他們採全職涯薪資計算給付的結果會如何。

根據勞保局計算結果，資金用罄年度一樣是 2028 年，但是相較於這次精算的結果，2028 年負數值從 1,200 多億減少到 170 多億，也就是在短短 6 年的時間就有這個效果，而且縮減支出的效果會日益明顯。有這個資料供大家參考後，我再來進行我的提問。

我認為老年給付其實是社會生產力的總體現，是綜合很多因素下的結果。在這個前提下，老年貧窮是要用什麼制度來面對，若社會保險做得不夠，就是要使用社會救助。

保險的財務問題是要透過保險內部來解決，還是政府撥補來解決？我個人認為，如果我們要「從社會保險來論社會保險」我優先關注的還是社會保險的財務自主問題，因為我們現在在討論的保險是勞保。

如果我們眼看勞保這個制度是要支撐不住了，期待政府撥補，我覺得是很奇怪的事。因為這樣等於把原本要在其他制度解決的問題，用勞保解決，把要用在其他地方的資源，挹注在這個已經失衡的制度裡面。

我的第一個問題是，如果我們真的要提勞保改革的修正草案，到底該不該「不真正回溯」？也就是說，目前已經在領年金的退休勞工，到底應不應該適用新的制度。因為他們過去領的部分是沒有仔細精算下，相對多拿的部分。如果不回溯，這些退休勞工「多拿」的部分，實際上就會是現在在繳納保費的勞工要去負擔的。

另一個延伸的問題是，傅從喜老師有提倡世代切割。但對我來說，比較有障礙的是，本來這些未實現的債務是可以通過回溯，在世代互助的情況下被補回來，一旦進行切割，就會讓潛藏債務成為既成債務，一樣要用納稅人的錢來補這塊。要這樣做也不是不行，例如我們可以專門課徵某些稅來處理這些歷史債務，但是不要傷到現在在勞動的年輕人。

要不要切割與要不要回溯是一體兩面的問題。我們知道在政治上碰到已經退休在請領年金的退休勞工，政治阻力是大的，可是不這樣做，一定程度上好像又對青年世代不公平。

第二個問題想要問孫友聯秘書長，我們應該如何跟勞工對話？或者說應該和哪些勞工對話？以孫秘書長 20 年的經驗，如果我們無法跟所有勞工對話，那我們現在跟哪些勞工對話，對於勞保的永續才是最有意義的？第三個問題，要問侑學的是，在現在的情況下，「大國民年金」的角色或類型，你比較傾向於哪一種？

■ 孫智麗 教授：

原本經濟學理論就是要用全職涯薪資計算年金，因此我們現在的採計方法是錯誤的，因此此在精算公平下，我認為改革應該都要溯及既往。不過，社會保險也不能像商業保險那般精算，政府在國家、社會安全的考量下，本來就有責任撥補。

以全職涯計算平均薪資下，我認為所得替代率還是要在 40% 以上，才能保障大家退休生活。至於延退，延退當然值得鼓勵，但有些產業是可以通過一些指標（如職災率、產業平均壽命），而非政治決定來衡量該行業是否為高危工作，可不要延退或提早退休。

■ 陳炯廷 智庫研究員：

首先，以全職涯計算投保薪資，會不會加劇性別不平等的問題？畢竟台灣的性別與照顧政策不夠完善，女性可能因照顧工作離開職場，薪資較男性難以累積，因此想問如果薪資採計全職涯，會不會影響女性勞工的老年給付？

再者，在給付率的問題上，許多人都對 1.55% 的給付率有所質疑與批評。對此，前勞委會主委王如玄曾表示，考量台灣投保薪資有上限，且存在高薪低報的問題，因此他不認為 1.55% 的給付率有問題，甚至認為從照顧勞工的角度來看是有道理的，想就此說法就教各位。

■ 張森林 教授：

先來回答賴委員的問題。有關我與我陳芬苓教授提出的改革版本，可以讓勞保延後幾年破產？其實延後多少年破產不是重點。

可以去看現在的精算報告，才從 2026 年延長到 2028 年，但是潛藏負債增加很多。重點其實是均衡費率是多少，如果不涵蓋過去的負債，只看未來的均衡費率是 16 點多%。若給付少了 10 幾%，均衡費率也會自然少了 10 幾%，因此簡單的試算後，均衡費率大約會從 16% 降到 13% 左右。

大家常常在討論改革可以延後幾年破產，卻沒有去看到改革對於財務均衡費率的影響。

我也沒有辦法回答，採用我的版本可以延後幾年破產這個問題，因為這需要試算。按照我的版本，也許沒辦法延後破產，但可以讓均衡費率下降很多的幅度，因此我認為這樣的改革還是有意義的。

再來，我想和孫友聯秘書長說，隨收隨付（pay as you go）已經是 100 年前的產物，即使是在德國，他們的費率是從 14% 一直增加到 20.3%，而且給付還一直下降。為什麼會這樣？因為隨收隨付要維持的話，人口結構不能夠改變，還是要長期維持一個正三角形，而德國人口結構已從正三角形開始慢慢逆轉。

台灣的人口結構更是難以維持正三角形的人口結構，亦即更難使用隨收隨付制。我們可以設想，50 年後很可能是 0.8 個人要養 1 個人，試問這時的勞保費率要提高到多少？如果未來 0.8 個人要養 1 個人，勞保所得替代率又是要維持 45%，50 年後那個世代每個人要繳的費率可能是高達 60% 以上。但我們怎麼可能繳費率 60% 的勞保保費？

台灣要採隨收隨付制，是百分之百不可能的，就算有 10 年的安全準備金可能也都沒辦法支撐，學德國只有 3 個月的安全準備金，更是不可能，因為收支逆差太多了，除非費率一直提高，或是給付一直下降。事實上，德國就像駕駛一輛大卡車，一直設法努力，不讓自己的社會保險制度出軌。

台灣的人口結構是要比德國要嚴峻個 10 倍。我們在很短時間內，從「高齡社會」變成「超高齡社會」，未來也可能是「超超高齡社會」。再者，勞動參與率也有上限，不可能超過 80% 左右。

剛才的問題提到這個共業，要不要溯及既往？這很難回答，因為這百分之百是個政治問題。如果要回溯的話，就是等著有百萬人要去示威，但是你不回溯的話，最現實的問題就是會造成搶退，因為退了之後，政府就不能回溯到我。

這個問題真的很難。而且要如何回溯？除了降給付率要回溯之外，也有人會想，那可不可以補繳？勞工一定很想補繳，因為只要付 20%，但雇主要付 70%（可能為此公司都要倒

閉了)，此外政府也要跟著補 10%。

我想要有「多層所得」的概念才有辦法解決這些問題。我們應該把勞保當成基礎年金，或是比基礎年金再更重要一點的年金。美國就是這樣做，美國的基層勞工就是主要靠社會安全局的退休金，占退休所得的 90%，但是高所得的人從社會安全局得到的退休金，只占退休所得的 45%。

其實社會保險的所得替代率不應該是一個常數，現在如果給付率固定，造成的所得替代率就會固定，這樣就沒有重分配精神，高所得的人沒有去補貼低所得的人，就只是一個商業保險。

像我的改革試算就分成低、中、高所得，分別有不同的給付率。低所得的人甚至可以維持現在的給付率，都沒有問題，只要去砍中高所得的年金就好，尤其是高所得者，給付率可以砍得非常兇。美國就是這樣子，對於中高所得者，砍年金砍得非常兇，所得第一段跟第二段的給付率就打了四折，再下一段大概剩下兩折，也是分三段給付。我認為如果不這樣解決的話，實在很難去把老年給付的金額下降。

我們必須回頭思考一下社會保險的目的是什麼？我認為社會保險還是要提供一個基本所得的保障，所以繳得多的人，雖然還是領得多，但不用領得這麼多。因此，社會保險不只是一要世代互助，同年齡層內部也要有互助，讓中高所得者幫助低所得者，這樣才有辦法解決問題。

接著，採計全職涯是否會對女性造成不公平？其實採計全職涯，就是要有一個公平的制度設計，若採行薪點制就不會不公平的問題。女性勞工可能 40 歲以前就退出職場，而等到她 65 歲去領年金的時候，如果是按照原始薪資去計算給付，當然非常不公平，但按照薪點制，如果有把當時的薪資，還原成現在的薪資水準，就能解決這個問題。

美國雖然不是用薪點制，但它用還原的方式，就是現在的薪資可能較過去漲了 3 倍，因此不能直接拿過去 30 年前的薪資來進行平均，而是要把過去的投保薪資乘以 3 倍計算。

換言之，重點不在於是否採計全職涯，而是我們要有一個合理的方式，去把人們對這個保險體系的貢獻再還原回來。因此，採計全職涯計算平均薪資時，要不採計德國薪點制，要不就是就像美國，去計算全體平均薪資的成長率，再去把過去的投保薪資還原成合理的水準，之後再平均就沒有問題了。

至於 1.55% 的給付率問題，當然王如玄的說法（考量投保薪資有上限和高薪低報問題）是有一點點合理性。但是當初為什麼要設計投保薪資的天花板，也是因為我們收費不合理。就像有一個商業保險，它精算費率是 20%，結果只收 10% 的費率，那麼人們一定會無限制地增加保單金額，因為這是個打對折的保險，更何況勞保是個打三折費率的保險，因此就容易有作弊的行為發生。如果一個保險收費合理，大家就比較沒有誘因去作弊。

■ 賴香伶立法委員：

政府其實也在幫企業作弊，因為明明勞工薪水是 6 萬、7 萬，但投保薪資上限 4.5 萬，就是在保障資方。

■ 張森林 教授：

台灣為什麼會作弊，跟我們的收費也很有關係。像美國就是按照實際薪資來收費，但台灣不是。台灣會作弊的其實都是職業工會。因為一般企業要付七成保費，所以老闆通常不會跟著勞工一起作弊。舉例來說，假如你是台塑員工，在退休前如果要求人資部門拉高投保薪資，這是不可能會被同意的。

其實大部分會作弊的，都來自於職業工會。職業工會的投保薪資，根本不能反映真正的薪資。雖然後來政府有限制每年可以調整的薪資級距，但還是存在作弊的空間。台灣創造了職業工會讓人來參加勞保，但是投保的人未必有真正的職業所得收入。

很多要靠職業工會漏洞作弊的人，因為認為政府早晚會改革，所以早在 10 年、15 年前就拉高自己的投保薪資。反正保費很便宜，因此就算用最高級距的薪資去投保，相較於未來

的給付，都非常划算。

總之，就是因為勞保的費率被嚴重低估，才造就作弊行為。如果今天勞保費率是收 16% 或 17%，作弊的問題就會消失，屆時可能根本不用去考慮延長採計投保薪資期間。這些問題其實都環環相扣，但要走出改革的第一步，確實太難了。

■ 孫友聯 秘書長：

我先回答職業工會的部分，因為只有勞陣有提出改革方案，例如終身定額投保，要選擇 4 萬 5,800 元投保可以，但要終身都繳這個級距的保費。要選擇較低的級距，2 萬 5,200 元投保也可以，但如果想要提高保費的話，只能拿扣繳憑單來證明，這是唯一解決職業工會作弊的方法。然而，職業工會一直都是勢力龐大的利益組織，這是改革要面對到的問題。

另外，我想回應幾個問題。首先，要回應張老師的是，我並沒有否認精算報告的合理性，只是思考的邏輯不一樣。當然整體制度到底要如何改，還是牽扯到制度內部公平性的問題。如果制度內的公平性沒有調整，勢必會造成嚴重制度內部的不公平問題。就像軍公教年改的問題一樣，我們會出現兩台車，年輕人都上支持年改的車，老人都上反對年改的車，這是一樣的道理。

在勞保制度內要不要設「樓地板」？其實「樓地板」這三個字，社會有點誤用、濫用，「樓地板」應該是相對於公務人員有優惠存款，而你的年金只要高於一定的金額，政府就沒有補助的義務。這就是當初軍公教團體最喜歡講的「信賴保護」原則。

溯及既往到底有沒有違反《憲法》裡面的信賴保護原則？信賴保護原則要看幾個前提，大法官也解釋得很清楚。第一個是政府有沒有保護之必要、政府有沒有保護之能力，還有就是在當下的情況，政府還有沒有保護之需要。

顯然，現在軍公教已經處理了，沿用到勞工「溯及既往」是一定要做的事，但是大法官也說得很清楚，已經成就、請領的，是無法要求繳回，不能叫別人從口袋裡掏出來。不過，

還沒有請領的，一定要比照辦理。這其實也不叫「溯及既往」，而是法律的一致性，這點大法官其實講得很清楚。

我在南投幫一個工會上課時就曾向工會說道，你們一定要把「溯及既往」的概念想清楚，就是在請領退休金的，政府不可能從你的皮包把錢拿出來，但還沒入袋的就要比照改革方案辦理，否則的話這就不叫改革。

另外，跟工會溝通勞保改革 20 幾年，其實我是樂觀看待勞工團體的改革態度。我有一次也是在南投參加一個福委會的活動，與會的員工把一家老小都帶去了，我就跟他們說，「今天講的（勞保）改革，就是你跟小孩的關係，你到底要留什麼制度給小孩？到底是要留愛還是留債？」當然，我們是要留愛而不是留債，那如何通過制度性的公平來達成改革，我覺得是我們這一代人的道德勇氣。在聽完這些話後，大部分人還是支持要改革。

當然改革方法有很多，大家的想法各不相同，甚至連賣國家土地來救年金的說法都有。回過頭來，我不反對大國民年金，但並不表示勞保內部的公平性不應該調整，因為這涉及制度內的契約關係。而勞保給付「樓地板」的問題，曾經有其他政黨來找我討論這個議題，並提出他們制定的樓地板給付金額。對此，我只問一句話，即「年資幾年？」這才是問題的關鍵，是繳 1 年就有樓地板嗎？還是繳 5 年才會有樓地板？如果是要繳 20 年才會有樓地板，現有的「保證年金」制度就是已經這樣子了。

一個人要退休跟一個人要領多少年金是兩回事，跟老年經濟安全也是兩回事，台灣一直都沒有說清楚這兩者的差別。目前我個人認為，改革要先求勞保制度內部的公平性，公平性甚至可以細緻到一個兼職者跟一個全職者的年金給付率要不要打折，要不要計算，他的貢獻與最後給付該如何權衡。

由於我是隨收隨付制的信徒，因此最後引用郭明政老師的話，來說明這個制度的優點，即「德國經歷兩次世界大戰，這個制度還是可以走下去。」這部分有機會的話，我們再來進一步深究。

■ 劉侑學 博士候選人：

實話說，我很悲觀。在生育率、勞動參與率、薪資等參數這麼差的情況下，要在台灣運作一套世代互助的保險是非常困難的，因為人口金字塔長那樣、薪資長那樣、勞動參與率長那樣。

我們還是可以把這套制度保留下來，但是它的給付水準會非常低，費率也不會低。舉例來說，大家去唱KTV就知道，分母越少，分攤的費用就會越高。因此，現在台灣的人口結構長這樣的時候，就非得要去承擔很多人的負擔。

我們現在要強調「世代公平」，所以就要把老人部分的負擔給降下來。當然用精算是可以算出，什麼樣的給付水準以及怎麼樣的保費，制度財務才能平衡，只是這個數字，很有可能不是這個社會所能承受的數字，因為費率一定是很高。

德國在討論一件事，就是以稅收支付的社會救助金額，是否有一天可能會高於從社會保險那領到的錢。一旦這件事情發生，社會保險的正當性就消失了。也就是人們繳保費繳這麼久，但給付水準卻一直下降。（社會保險與社會救助）這兩個制度會不會變成競合的關係，我覺得這是我們得考慮的問題。

過去在軍公教改革時，雖然我是贊同改革的，但我還是希望在論述改革時能夠溫和些。比如說，當初軍公教改革時，我們會講上一代的軍公教是「繳得少少、領得飽飽」，但我認為我們在改革的論述上，應該要盡量避免這樣刺激性的用語。

這是為何我剛才會強調，要回溯社會保險制度的初衷，即為什麼這麼多國家，不只是台灣，都會選最後的1年或5年的薪資水準，來作為計算給付的基準，像台灣是採最高60個月的薪資。這其中最重要的原因是，這個制度設計的初衷就是希望讓人們所得中斷期間（不論是退休、失業或生病在家），都能夠維持工作時候的生活水準。

這也是為何我們要看所得替代率。70%的所得替代率意味著可以維持工作時期70%的生

活條件，你可以從牛肉麵吃成牛肉湯麵，不至於從牛肉麵變成只喝牛肉清湯。保險的目的就是希望讓人在工作和退休時，生活條件不要差太多，所以才會選定最後1個月、最後5年或最佳5年的薪資水準來計算給付。

不過，我要說的是，這樣的條件已經不存在了。時空環境很重要，現在已經不一樣了，我們沒有辦法再提供這樣的條件給退休的人。我們人口結構變了，經濟也不像以前這麼好，所以必須要做出改革，這是一個很痛的決定，一定會傷到很多人的退休安排。因此，我會覺得說，如果我們可以好好地去說為何要改革，那麼大家也可能比較願意接受改革。

有人會說，過去世代所繳的錢與最後請領到的錢不成比例，但這是制度的設計，全世界皆然。這也涉及到一個問題，即從精算的角度，這一定是不公平的，所以我們會想要借用商業保險的精神、市場的機制，讓人們「繳多少，就領多少」，這是所謂的「精算的公平」。

許多文獻和女性主義者都會說「精算公平不是社會公平」，因為一旦精算公平，就會傷害到某些職業或某些類型的人，例如職業婦女或家庭主婦。因為她們在生產或結婚以後，可能會因為丈夫、婆婆認為她們不應該外出工作，而要全心全意投注在家庭裡面。此外，女性也可能為了照顧小孩而頻繁進出職場。這些人在精算的眼光之下，就會產生不利的後果，因為她的年資無法累積、工作經驗是片段的。

這印證到一件事情，即最近國外關於年金的書籍都在討論，當非典型勞動的比例越來越高時，這群人在強調採終身薪資計算給付、精算的社會保險下，可能會有不利的後果，領到的給付會非常的少。因為他們年資少、工作是片段的，薪水又是低的，而這三個參數在計算年金時是非常重要的。台灣也面臨有上述這個問題。台灣的非典型就業人口越來越多，而當初這套社會保險制度，顯然是以男性、全職工作者設計的。

如今這套制度並沒有辦法套用在非典型勞動者身上，所以我才要說，當這套制度沒有辦法去處理老年經濟安全的時候，我們應該要透過稅收去生出一套基本保障，保障在這個社會保險制度下無法領到合理退休給付的人，讓他們不至於因為工作的能力、家庭環境的限制而

被這個社會拋棄，老的時候還是會有一定的收入可以領。我覺得這是國家的責任所在，要讓在社會保險制度中被拋棄的人，能夠獲得老年的經濟安全。

勞保改革要考慮到的另外一個問題是，台灣的長照服務非常市場化。我們要不是請移工、要不就是去住機構，或是由家裡面的女性承擔照顧的角色。不管是哪一種，在市場化的機制下，台灣的老人在退休以後，如果需要長照服務，目前的長照費用都是非常昂貴的，請移工昂貴、住機構昂貴，除了每月的月費之外，還有醫療耗材、尿布等費用，住在機構1個月需要3萬、4萬元，幾年下來，幾百萬的花費肯定跑不掉。

如果今天長照是這麼市場化和需要大量現金給付的服務領域，那麼任何對老人年金的減少或剝奪，勢必會引起非常激烈的反應，老人的不安全感也會很大。

我問過很多人，不論是年輕人或老人，大家都希望老了以後能夠自給自足，而非增加子女負擔。因此，當國家沒辦法負擔這麼好的退休條件和老年經濟安全的保障時，老人對現金需求無法減少下，要砍年金，人們的反應自然是激烈的。

如果我們要把勞保制度留存下來，所有的政策都要做到位。不管是隨收隨付也好，或者有部分提存準備的制度也好，只要它是一個世代互助的機制，要運行良好，工資就要高、大家就要能出來工作，以及出生率要好。此外，老人的福利分成服務給付與現金給付，如果服務給付方面能到位，讓我們有平價和普及的長照服務，那麼人們對於現金的需求，事實上就不用那麼多。上述這些都是要和年金改革一起搭配考量的政策。

再來，有關基礎保障的部分，我沒有特別的偏好。因為每個制度都有它的好處和壞處，比如說稅收式的基礎年金需要耗費很多的錢，必須考量財政能否負擔。而資產調查式的基礎保障，就要看資產調查的那條線要畫在哪裡，要寬還是鬆。

現在台灣只有中低收入戶的老人生活津貼，且資產調查很嚴格，所以適用的人並不多。我們是不是要把這個保障範圍擴大，讓每個台灣人在老年，只要通過資產調查就可以拿到這筆錢，是可以思考的問題。

我要說的是，年金改革在減法之外，我們還是要去注意到，有哪些層面是可以去接住因改革而受傷的人？我覺得這是我們必須去思考的問題。因為綜觀各國，沒有一個國家是沒有建立第一層基礎保障，不管它是用普及式年金或是用社會救助也好，在社會保險的改革過程中，都不能忽略基礎保障的重要性。

最後，勞保改革要不要溯及既往？可以確定的是，大部分的歐洲國家在年金改革中，都沒有溯及既往。不過，台灣沒有條件讓我們不溯及既往，大法官已經開綠燈了，說「你可以這樣做」。你如果不在勞保改革溯及既往，軍公教一定會跟你拚命，因為當初軍公教年改就有溯及既往。

此外，如果擔心搶退問題，可參考國外的做法。國外在設計延退時，適用對象是誰，一定都是用「你是哪個西元年出生的人」來處理，即用「你是幾年次的」來因應搶退問題。例如兵役問題，即便役期已縮短到4個月，但83年次以前出生的役男就是不適用。所以，我們必須要把改革適用的年齡挑出來，從他開始做，我覺得這樣才不會出現搶退的問題。

■ 徐文路 智庫執行長：

制度設計的不同，對勞工的集體意識和心態會造成不同的影響。使用個別帳戶制時，勞工都算自己的帳，但像張老師提到，用平均工資的水準來計算給付時，大家就會知道整體工資的提升對我是有利的，這可能會提高勞工的集體意識。最後，我要說的是，搞不好民進黨政府已經想到改革的解方了，即通過移工變移民政策，至少讓勞保再多撐個3年。

■ 江一豪 賴香伶委員辦公室副主任：

我想要確認幾個觀念。首先是，如果現在已經退休的勞工，因為計算方式領到較少的退休金，其實是「不真正溯及」。其次是，如果採取「完全不溯及」，恐怕才會有搶退的問題。

最後，我們都很在乎弱勢勞工，這是無庸置疑的。但我們是否要在相對不公平，沒有精算基礎的制度上來保護弱勢？另外，勞保是否要承擔這麼大的（保護弱勢勞工）角色？

■ 劉侑學 博士候選人：

的確，在現實的條件下，沒有必要讓勞工保險去承擔這麼大的責任。我也不完全認為台灣應該比照美國採取分段式的給付方法。因為若設定不同的給付率，財務改善的效益可能會打折扣。以馬英九政府時期的改革版本為例，它延後破產的效果就不太好。不過，必須說，對比馬英九政府時期軍公教年金改革的版本，當時勞保的改革版本其實是相對完整，而且是會痛的方案。

我的想法是年金改革要改的就改，但我們必須要用其他制度來保障弱勢，而世界各國也都是這麼做的。即便是美國的「老年遺屬殘廢保險」(OASDI) 的制度中，也有以稅收支應的殘補式保障，用以幫助那些沒辦法在保險中獲得好給付的人。「多層次」的保障必須建立，這樣才比較符合不同職業、不同老年生活安排的現代人需求。

■ 賴香伶 立法委員：

我的想法是，改革有改，也會有痛。到底是什麼樣的痛，才會讓社會建立共識，認為要改革？是勞保水庫見底大家會有感，還是說有照顧到弱勢、分階段給付的改革，人們才有感？不論如何，我認為改革不應該是為了政治目的，或為了討好、便宜某些人才推動。

今天諮詢會議三位老師的發言都不代表本黨立場，但如果我們有擷取到三位老師部分的資訊用於論述與說服，我們必須要感謝老師。這是由於今天有這麼充分的資訊量，才讓我們能夠做折衷的調整與處理。

對於勞保改革，勞動部的回應一直都是「沒有共識，提不出版本」。勞動部所謂的「沒有共識」、「沒有版本」，究竟是什麼意思？是已經到了臨界點，要做決定了嗎？如果民進黨政府今年不提出改革方案，可預見的是，明年根本就不會提了。如果今年提了改革版本，社會將能夠對改革進行有意義的思辯，並有望促成改革。

台灣民眾黨政策智庫研究通訊 第十六期

中華民國 109 年 5 月創刊

中華民國 111 年 5 月出版

發行人：柯文哲

總顧問：林嘉誠

總編輯：張其祿

副總編輯：孫智麗

主編：徐文路

執行編輯：陳炯廷、陳幼筑、謝毅弘

文字編輯：黃心愉、高諗

美術編輯：陳幼筑

編務行政：韓秀真

地址：106 台北市中正區杭州南路一段 27 號 2 樓

信箱：contact@tpp.org.tw

統一編號：76345124

戶名：台灣民眾黨

電話：02-2752-0806

傳真：02-8773-0001

網址：<https://www.tpp.org.tw>

