

# 誰付退休金？

## —勞退新制對私部門勞工薪資的影響

楊子霆 · 駱明慶

我國勞工退休金制度

勞退新制與勞工薪資

計量方法

實證資料

實證結果

結論

# 我國勞工退休金制度

- 依受雇者在公部門或私部門就業而有不同規範
- 公部門勞工絕大部分能領到退休金
- 私部門勞工退休金規範首見於1984年勞基法第53條至第58條(勞退舊制)
- 要求雇主須支付退休金給符合退休金給付條件的勞工

## 舊制下勞工領不到退休金的原因

- 給付條件十分嚴苛, 不符合我國勞動市場的特徵
- 給付條件: 在同一家公司至少連續服務25年以上或15年以上且年滿55歲
- 我國勞動市場的特色:
  - 76.66%勞工受雇於中小企業
  - 中小企業平均壽命僅13年
  - 私部門勞工平均工作年資僅6年

# 舊制下勞工領不到退休金的原因

- 實施20年來僅41萬勞工領到退休金, 近半數領不到50萬元
- 雇主支付退休金的機會不高, 僅14.1%的廠商有提撥退休準備金(勞委會, 2004)

# 勞工退休金新制

- 改善舊制下勞工領不到退休金的困境
- 勞工退休金條例(勞退新制) 於2004年6月30日立法院三讀通過
- 2005年7月1日正式實施
- 強制雇主提撥勞工薪資的6%作為勞工退休金

Table 1: 勞退新制與舊制的比較

項目	勞退新制	勞退舊制
制度	採 <b>確定提撥制</b> ，由雇主於平時為勞工提存退休金於勞工的個人退休金帳戶。	採 <b>確定給付制</b> ，由雇主於平日提存退休準備金，並以事業單位勞工退休準備金監督委員會之名義專戶存儲。
年資採計	工作年資 <b>不以</b> 同一事業單位為限，年資 <b>不因</b> 轉換工作或因事業單位關廠、歇業而受影響。	工資年資採計 <b>以同一事業單位</b> 為限，因離職或事業單位關廠、歇業而就新職，工作年資重新計算。
退休金權屬	屬於 <b>勞工</b>	給付退休金前，屬 <b>雇主</b>
適用法規	勞工退休金條例	勞動基準法
雇主負擔	採固定費率，提撥率不得低於勞工每月薪資 6%。	採彈性費率，以勞工每月薪資 2%–15% 為提撥基準。
勞工負擔	勞工可以自願提撥(6%以內)。	勞工毋需提撥。

## 新制讓勞工領到退休金?

- 勞工退休後確實能領到一筆退休金
- 退休金由雇主支付?
- 雇主能否透過調整薪資轉嫁新增的退休金成本?
- 完全轉嫁, 新制同舊制, 由勞工自行負擔退休金
- 新制對私部門勞工薪資的影響?

# 退休金與工資的關係：經濟學的觀點

- equalizing differences theory:  
退休金與工資為**完全替代**關係
- 勞工工作報酬取決於勞工的生產力, 相同生產力的勞工間, 擁有**較高的退休金**者, 其**工資**必然**較低**

# 退休金與工資的關係：經濟學的觀點

- 政策意涵：  
政府對退休金給付的管制**不會提高**雇主的勞動成本與勞工的終生所得
- 雇主因新制帶來的退休金成本能**完全轉嫁**給勞工

## 勞退新制對勞工薪資的影響

- 勞退新制實施時間尚短, 如何評估短期內勞退新制對薪資的影響?
- 對私部門**全體**勞工薪資的影響?
- 短期內應看不出來, 原因如下:
- 新制實施後, 未換工作者**5年內**可自由選擇適用新制或舊制
- **年資較高**的勞工傾向選擇**舊制**, 2006年24%的勞工仍選擇舊制
- 且短期內薪資俱僵固性, 尚無法反應勞退新制的影響

# 勞退新制對勞工薪資的影響

- 對私部門**新進**勞工薪資的影響？
- 新制實施後, 換新工作者一律適用新制
- 薪資合約會考量勞退新制的因素
- 勞退新制對私部門**新進**勞工的薪資**較可能**產生明顯的**負面影響**

# differences-in-differences

## 估計

- 利用未受制度影響的對照組, 控制除了勞退新制外, 其他影響勞工薪資的因素
- 對照組: 公部門勞工
- 公部門勞工不適用勞退新制
- 公部門調薪會參考私部門薪資水平(人事行政局,2008)
- 公部門工資變動會影響私部門工資(辛炳隆,1988)

- 公部門2001-05年調薪3%，同一時間私部門調薪4.1%(主計處,2005)
- 概念上, 公部門薪資的變動代表扣除勞退新制的影響後, 勞動市場整體變化趨勢
- 勞退新制對私部門勞工薪資的影響為 $\Delta \ln W$

$$\begin{aligned}\Delta \ln W &= [E(\ln W|\text{私部門, 實施後}, X) - E(\ln W|\text{私部門, 實施前}, X)] \\ &\quad - [E(\ln W|\text{公部門, 實施後}, X) - E(\ln W|\text{公部門, 實施前}, X)]\end{aligned}$$

- 同樣的概念以迴歸式表達
- differences-in-differences 估計式

$$\ln W_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{private}_i \times y_{2006-07} + \beta_2 \text{private}_i + \beta_3 y_{2006-07} + \beta_4 X_{it} + e_{it}$$

- $\beta_1$  為新制對私部門勞工薪資的影響, 即  $\Delta \ln W$

## 實證資料

- 2003-2004年與2006-2007年的『人力運用調查』
- 樣本篩選：
  1. 刪除重複樣本
  2. 留下工作身份為受私人或政府僱用者的樣本
  3. 留下一週主要工作的工作時數40小時以上與每月主要工作的薪資超過最低工資15,840元的樣本
- 篩選後的樣本共69,987個, 其中私部門勞工59,707個與公部門勞工10,280個

## 變數設定與敘述統計

- 被解釋變數: 每小時工資率(取對數, 以2006年新台幣計)
- 解釋變數: differences-in-differences 估計、性別、婚姻狀態、年齡、工作年資、教育程度、居住地、工作地點、行業別、職業別與景氣狀況等

# 實證結果

- 勞退新制對 2006-07 年私部門全體勞工薪資的影響
- 勞退新制對 2006-07 年私部門新進勞工薪資的影響

Table 2: 實驗組與對照組的工資變化(全體樣本)

	每小時工資		
	新制前 (2003-2004)	新制後 (2006-2007)	時間差異
實驗組: 私部門勞工	170.37 (90.58)	165.14 (91.36)	-5.23 (0.75)
對照組: 公部門勞工	256.31 (103.13)	249.35 (100.56)	-6.96 (1.01)
兩組差異	-85.94 (1.54)	-84.21 (1.49)	1.73 (2.14)

括弧內為標準差。

## 勞退新制對私部門全體勞工薪資的影響

	每小時工資(取對數)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>政策效果</b>	-0.0085 (-1.32)	-0.0092 (-1.43)	-0.0039 (-0.64)	<b>-0.0026</b> <b>(-0.43)</b>
新制實施後	-0.0510*** (-8.60)	-0.0305*** (-4.23)	-0.0289*** (-4.20)	-0.0319*** (-4.67)
私部門勞工	-0.1930*** (-38.9)	-0.1929*** (-39.0)	-0.1720*** (-35.9)	-0.1714*** (-34.0)
現職工作年數	0.0247*** (45.4)	0.0247*** (45.5)	0.0238*** (45.9)	0.0232*** (45.0)
現職工作年數平方	-0.0004*** (-20.9)	-0.0004*** (-20.9)	-0.0004*** (-19.3)	-0.0004*** (-19.6)
潛在工作年數	0.0134*** (32.4)	0.0134*** (32.4)	0.0135*** (34.4)	0.0132*** (33.8)
潛在工作年數平方	-0.0001*** (-16.4)	-0.0001*** (-16.3)	-0.0002*** (-22.3)	-0.0002*** (-21.6)
男性	0.1984*** (86.8)	0.1984*** (86.8)	0.2042*** (88.0)	0.1927*** (81.9)
已婚	0.0606*** (21.9)	0.0603*** (21.8)	0.0525*** (19.8)	0.0511*** (19.4)
教育年數	0.0709*** (123)	0.0710*** (123)	0.0526*** (85.1)	0.0527*** (85.4)
工作地點(北部)	0.0345*** (4.47)	0.0311*** (4.01)	0.0413*** (5.74)	0.0402*** (5.60)
工作地點(中部)	-0.0694*** (-8.84)	-0.0707*** (-9.02)	-0.0513*** (-7.02)	-0.0512*** (-7.04)
工作地點(南部)	-0.0776*** (-9.95)	-0.0792*** (-10.2)	-0.0601*** (-8.27)	-0.0598*** (-8.29)
景氣效果		✓	✓	✓
職業別			✓	✓
行業別			✓	✓
常數項	3.9730*** (310)	4.9893*** (41.8)	5.0230*** (43.8)	5.0246*** (44.0)
樣本數	69987	69987	69987	69987
R <sup>2</sup>	0.50	0.50	0.54	0.55

## 全體樣本

- 勞退新制對 2006-07 年私部門全體勞工薪資的負面影響並不顯著
- 與勞委會 2006 年調查結果相符
- 勞委會(2006) 發現 81.6% 的勞工認為他的薪資沒有改變, 認為遭到減薪的勞工僅佔 8.5%

# 全體樣本

- 勞退新制對私部門勞工薪資無負面影響?
- 正確估計勞退新制對薪資的影響: 必須排除**短期內薪資僵固**的因素

## 新進勞工的樣本

- 去除薪資僵固影響的樣本: 新制實施後, 才取得現職工作的私部門勞工
- 勞退新制於2005年7月實施
- 本文樣本2003-04年與2006-07年5月人力運用調查
- 留下2003年與2006年年資為11個月以下與2004年與2007年年資為1年11個月以下的樣本

Table 3: 實驗組與對照組的工資變化(新進勞工的樣本)

	每小時工資		
	新制前 (2003-2004)	新制後 (2006-2007)	時間差異
實驗組: 私部門勞工	143.43 (80.10)	136.52 (60.34)	-6.91 (1.32)
對照組: 公部門勞工	192.68 (97.60)	199.87 (80.51)	7.19 (4.99)
兩組差異	-49.25 (3.88)	-63.35 (3.40)	-14.10 (5.16)

括弧內為標準差。

## 新進勞工的樣本

- 新制後, 私部門勞工每小時工資率顯著下滑 6.91 元
- 新制後, 公部門勞工每小時工資率上升 7.19 元, 但不顯著
- differences-in-differences 估計顯示勞退新制造成私部門勞工每小時工資率顯著下滑 14.1 元

## 勞退新制對私部門新進勞工薪資的影響

	每小時工資(取對數)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
政策效果	-0.0756*** (-3.70)	-0.0753*** (-3.69)	-0.0644*** (-3.30)	<b>-0.0592*** (-3.04)</b>
新制實施後	0.0105 (0.53)	0.0399* (1.78)	0.0384* (1.79)	0.0304 (1.42)
私部門勞工	-0.1646*** (-10.8)	-0.1647*** (-10.9)	-0.1312*** (-9.14)	-0.1524*** (-10.3)
現職工作年數	0.1314*** (7.10)	0.1330*** (7.20)	0.1167*** (6.60)	0.1189*** (6.78)
現職工作年數平方	-0.0425*** (-4.30)	-0.0397*** (-4.01)	-0.0335*** (-3.53)	-0.0347*** (-3.69)
潛在工作年數	0.0171*** (19.0)	0.0171*** (18.9)	0.0164*** (19.7)	0.0158*** (19.3)
潛在工作年數平方	-0.0002*** (-9.82)	-0.0002*** (-9.73)	-0.0002*** (-11.8)	-0.0002*** (-11.6)
男性	0.1573*** (30.8)	0.1575*** (30.9)	0.1541*** (29.8)	0.1418*** (27.2)
已婚	0.0580*** (8.17)	0.0574*** (8.11)	0.0466*** (6.88)	0.0453*** (6.76)
教育年數	0.0718*** (52.1)	0.0718*** (52.2)	0.0576*** (41.2)	0.0556*** (39.6)
工作地點(北部)	0.0098 (0.55)	0.0058 (0.32)	0.0260 (1.56)	0.0263 (1.60)
工作地點(中部)	-0.1009*** (-5.54)	-0.1028*** (-5.65)	-0.0773*** (-4.59)	-0.0755*** (-4.54)
工作地點(南部)	-0.1245*** (-6.89)	-0.1266*** (-7.01)	-0.0969*** (-5.79)	-0.0960*** (-5.82)
景氣效果		✓	✓	✓
職業別			✓	✓
行業別				✓
常數項	3.8880*** (128)	5.1821*** (16.7)	5.2349*** (17.5)	5.2787*** (17.8)
樣本數	12995	12995	12995	12995
R <sup>2</sup>	0.39	0.39	0.44	0.46

## 新進勞工的樣本

- 模型 4 顯示勞退新制實施後, 私部門新進勞工的薪資顯著下滑 5.92%
- 此一結果十分接近雇主給付勞工退休金的提撥比率 6%
- 雇主完全轉嫁退休金成本給新進勞工

# 公部門勞工做為對照組的檢驗

- 表7估計之勞退新制對私部門薪資造成的負面效果, 可能有其他外在環境因素參雜其中
- 透過兩個「假」的自然實驗檢視公私部門薪資**是否**具有**共同趨勢**

# 公部門勞工做為對照組的檢驗

- 第1個實驗: 改用2000年-2004年五個年度的樣本
- 以2002年做分界, 式(1) 估計之政策效果不顯著
- 第2個實驗: 以現職年資超過20年的私部門勞工作實驗組
- 式(2) 估計之政策效果仍不顯著

# 公部門勞工做為對照組的檢驗

- 是否高估勞退新制的負面效果?
- 排除大學擴張的效果: 去除初任職的勞工, 式(3)
- 樣本期間內(2003年-2007年) 景氣好轉, 私部門較可能調高薪資

	每小時工資(取對數)		
	(1)	(2)	(3)
	2000年-2004年樣本 現職年資低於2年	2003年-2007年樣本 現職年資超過20年	2003年-2007年樣本 現職年資低於2年 且潛在年資超過5年
政策效果	-0.0313 (-1.51)	0.0208 (1.25)	-0.0631*** (-2.65)
新制實施後	0.0071 (0.34)	-0.0348* (-1.77)	0.0371 (1.42)
私部門勞工	-0.1314*** (-8.51)	-0.1312*** (-8.58)	-0.1481*** (-8.28)
現職工作年數	0.1290*** (7.32)	0.0351*** (3.92)	0.1153*** (5.18)
現職工作年數平方	-0.0440*** (-4.65)	-0.0005*** (-2.96)	-0.0363*** (-3.06)
潛在工作年數	0.0179*** (21.6)	0.0085* (1.90)	0.0110*** (9.22)
潛在工作年數平方	-0.0003*** (-12.5)	-0.0001 (-1.39)	-0.0001*** (-5.60)
男性	0.1821*** (34.7)	0.2444*** (23.2)	0.1682*** (25.6)
已婚	0.0497*** (7.38)	0.0640*** (4.58)	0.0543*** (7.79)
教育年數	0.0558*** (37.4)	0.0556*** (23.9)	0.0522*** (30.3)
工作地點(北部)	0.0381** (2.30)	0.0498** (1.99)	0.0195 (1.05)
工作地點(中部)	-0.0567*** (-3.36)	-0.0099 (-0.39)	-0.0826*** (-4.39)
工作地點(南部)	-0.0769*** (-4.60)	0.0080 (0.32)	-0.1072*** (-5.75)
景氣效果	✓	✓	✓
職業別	✓	✓	✓
行業別	✓	✓	✓
常數項	4.9129*** (23.0)	4.6842*** (10.0)	5.7898*** (15.2)
樣本數	12846	5058	9166
R <sup>2</sup>	0.47	0.52	0.46

## 本文結果與政策意涵

- 勞退新制**尚未**對2006-07年私部門**全體**勞工的薪資產生顯著負面影響
- 排除薪資僵固的因素, 勞退新制造成2006-07年私部門**新進勞工**的薪資**顯著減少5.92%**

- 此一結果顯示雇主**完全轉嫁**新制帶來的退休金成本給新進勞工
- 長期而言, 整體私部門勞工薪資「實質上」將會下滑6%
- 勞退新制=**強迫儲蓄**, 勞工**自行支付**退休金, 所得重分配的效果有限

## 進一步探究勞退新制的影響

- 排擠私人儲蓄?
- 勞退新制保障勞工老年經濟生活水平的作用有限
- 薪資結構的調整?
- 新制提撥比率以經常性薪資為基礎
- 主計處統計 2005 年經常性薪資成長幅度歷年次低, 非經常性薪資成長達 7.7%, 是 1998 年以來新高

## 進一步探究勞退新制的影響

- 勞動市場的雇用狀況更具彈性?
- 中高齡勞工就業機會增加
- 勞工自願離職率上升
- 以上現象仍待未來研究