

從年金改革看勞保年金制度的重構



孫友聯

壹、緣起

2012 年 10 月，勞委會勞工保險精算報告指出，勞工保險潛藏負債高達 7.3 兆元，勞保基金在 2018 年將入不敷出，2027 年更將面臨破產（註 1）。消息一出，立即成為各大媒體頭條新聞及談話性節目的焦點，也讓「勞保快倒」的恐懼快速蔓延，成為 9 百多萬的勞保被保險人不得不日思夜想的課題。在強大的政治壓力之下，原本悍拒勞委會提案政府負「最後給付責任」的行政院態度鬆動，而勞委會主委亦信誓旦旦的保證三個月內要提出具體對策，但勞保財務危機的星火卻已燎原，也觸動了臺灣分立、紊亂年金體系改革的契機。（註 2）

在勞保財務危機浮現及檢討之際，一向被認為過於優渥的軍公教退撫制度也被併入檢討。除了公、私部門之間懸殊的保障落差之外，政府在不同社會保險制度中不一致的政策邏輯，以及過去各項行之有年，但卻沒有法源的各項給付行政，包括退休軍公教年終慰問金、18%利息補貼等也一一被列入檢視。有人說這挑起了勞工與軍公教之間的階級對立，但顯然這些問題已經到了政府不得

不全面檢討改革的地步，否則這種因國家資源分配不公所造成的社會撕裂，將會持續的惡化。

然而，因應這次勞保潛藏負債所引發的危機，政府部門提出了所謂的「五大工具」，作為調節勞保財務的因應策略。五大工具分別為調整勞保費率、所得替代率、勞保基金收益率、月投保薪資及政府撥補。勞委會表示政策工具將搭配使用，例如月投保薪資計算時間拉長以緩和費率可能增加的幅度等。平心而論，除了勞保基金收益率之外，其他政策工具都在社會保險理論上具正當性，惟擺放在臺灣各分立的社會保險比較脈絡中，政府政策工具的選擇，必須符合邏輯的一致性，否則難免又落入厚此薄彼、差別待遇的批判。

這些紛紛擾擾，不僅突顯了臺灣退休及老年經濟安全制度的結構性不公平問題，臺灣社會更已付出了「恐慌」和「撕裂」的社會成本。無論如何，該是全面檢討各社會保險，以及整體老年經濟安全保障的時候了。面對各界改革的聲浪不斷，馬英九總統邀集五院院長共同研商，並揭示了年金體系「經

費不足」、「行業不平」，以及「世代不均」等三個核心的問題。（註3）但有鑑於臺灣不同社會保險及不同群體間所謂的退休制度，無論是在成就要件、給付水準，以及計算基準都有極大的落差，茲事體大、動則得咎，因此歷次修改也都引發了不小的政治風暴。

然而年金改革的議題，在大埔農地、洪仲丘案，以及九月政爭等一波又一波的重大新聞事件之中，不再成為媒體關注的焦點，但無論如何年金改革將成為臺灣社會無法迴避的重大政策改革，礙於篇幅，本文不擬全面性檢討不同退休及老年經濟安全制度的差異性，而只是簡略的透過對不同制度內涵的比較，理解這次年金改革浪潮中不同群體的立場觀點。本文把焦點將擺放在勞保年金的發展，以及這次官方版改革方案提出後各勞工團體的反應，並試圖提出未來改革原則性的方向，以作為日後立法之參考。

貳、勞保年金制度改革的問題脈絡

2008年7月17日勞保條例修正案三讀通過，不僅確立了勞保改制年金給付的新方向，更是臺灣勞工老年經濟安全的重要突破，未來，勞工也能和軍、公、教及一般國民年一樣，也可以在退休後得到年金的保障，確保其老年的經濟安全無虞（孫友聯，2008）。

早期，臺灣社會對於所謂年金的想像，多停留在軍、公、教體系裡才有的「月退俸」，因而成為勞工團體倡議勞工退休年金的重要參考。在勞工老年保障部份，2004年勞工退休金條例通過，確立了勞基法舊制走向強迫

儲蓄的「確定提撥」個人專戶，其中，提繳年資超過15年者強制採取「年金給付」的方式（註4）；2007年7月20日立法院通過「國民年金法」，將無業者納入年金保障，因此，2008年通過的勞保年金，可謂為臺灣年金體系的最後一塊拼圖，對於臺灣退休及老年經濟安全制度影響甚鉅。

以下，本文以勞保年金發展的脈絡及制度內涵，以及這次年金改革爭論中對於國內各制度不同制度邏輯的比較為基礎，突顯未來臺灣年金體系改革的重要性與迫切性。

一、從勞退新制到勞保年金：臺灣勞工年金之路

自1990年開始，勞工退休制度的改革一直都是勞工團體訴求的重點，尤其是在出現產業外移而產生大量關廠歇業事件，勞工因此被迫年資中斷，無法成就勞動基準法退休要件都導致損失退休金給付的問題日益嚴重，遂成為勞工團體大小抗爭事件的重要訴求。有鑑於此，勞基法退休金（勞退舊制）改革的聲浪不斷（註5），而勞委會在趙守博與謝深山擔任主委的時代，提出了附加年金保險的修正方向，當時規劃將勞保老年給付與勞基法退休金整合。勞保老年給付改為老年年金保險，原有勞基法部分則更改為附加年金，預期改制後的勞保老年年金與勞基法附加年金的總所得替代率為60%。這種以社會保險形式來取代舊制度，確實可以解決舊制度中不同雇主間年資不可併計，以及雇主違法不提撥退休金等問題（臺灣勞工陣線，2009）。

鑑於勞工退休制度改革茲事體大，因此

歷經了數任的勞委會主委始終都原地踏步，其中包括許介圭、詹火生、陳菊等，期間因不同主委偏好而提出「確定提撥」或「確定給付」的改革方案。

勞工團體主張勞基法退休金應變成勞保的附加年金，勞保年金化之後，勞工將有兩層的年金保障，建立適足的職業年金體系。1999年，臺灣勞工陣線出版的勞工政策白皮書《平等的承諾－臺灣勞工的主張》具體倡議「確定給付」的年金制，並促使民進黨在執政期間所召開「經發會」，勞、資、政各方在共識決的壓力之下，達成了「個人帳戶制」、「附加年金制」，以及「其他可攜帶年金制」三軌並行的共識。但最終立法院於2004年6月11日通過確定提撥的個人帳戶制，勞工團體所倡議的「確定給付制」徹底潰敗。

勞工退休金條例實施以後，勞工團體把重點擺放在勞保年金的改革，而官方的版本自1993年完成勞保老年年金規劃報告及立法要點草案之後，始終維持確定給付的改革方向，但遲至2000年才成立勞保年金規劃小組，並完成勞保年金相關條文修正案，而行政院則於2003年4月30日第一次將法案送交立法院審議，但因立法院改選屆期不連續而退回。勞委會主委從陳菊、李應元到盧天麟，勞保年金立法始終都成為歷任主委員的施政重點。期間，勞保年金又於2007年5月14日再度將勞保年金修正草案送請立法院審議，此版本將所得替代率定為1.1%。平均工資的計算是以「全部」生涯投保薪資經過物價指數的調整之後加以平均。而其保險費率調整機制：第1年及第2年為6.5%，其後每

2年調高0.5%，但保險基金餘額足以支付未來20年保險給付時，不予調高。其年金請領資格為年資15年，年滿60歲。而年金施行前有保險年資者，老年給付可「選擇」一次請領或年金給付。

勞保年金送審不久，立法院衛環委員會也於2007年5月24日及6月13日召開2次審查會議，並決議交付朝野協商。2007年6月國民年金法在立法院三讀通過，其所得替代率由原先規劃的1.1%被提高至1.3%，且附帶決議中要求勞保年金必須比照辦理。最終，勞保年金仍然因立法院屆期不連續而鎩羽而歸。2008年政黨輪替，國民黨馬英九當選總統，王如玄出任勞委會主委，延續勞委會之既定政策推動勞保年金立法，在執政黨掌握國會絕對多數的情況下，勞保條例修正案於2008年7月17日三讀修正通過，年金給付率為1.55%，保險起始費率為7.5%，最高調至13%。

歷經十五年、八任勞委會主委，立法院第五、六及七屆無數次的反覆審議，勞保年金改革的複雜性可見一斑。然而，除了年資給付率1.55%為立法院朝野喊價協商結果，勞保費率逐年提高，年金給付計算「最高60個月」平均投保薪資等設計與國內其他職業相關年金比較，仍屬標準最嚴格的規定，而不同制度之間給付水準和計算基準的落差，也成為本次年金改革比較的重點之一。尤其，無論就制度內涵或財務狀況，勞保皆較其他制度更為合理，因此，勞工團體提出「先改軍公教、再修勞保」的訴求，希望能夠徹底解決因各制度內涵、邏輯不一所產生的紛擾。勞保年金改革大事紀，詳見表1：

表 1 勞保年金改革大事紀

年份	進度
1992 年 4 月	勞委會完成勞保老年年金規劃報告及立法要點草案，嗣經行政院交由經建會併國民年金討論。
2000 年 9 月	勞委會成立「勞保年金規劃小組」，並完成老年年金相關條文修正草案，經行政院於 2003 年 4 月 30 日送請立法院審議。
2003 年 5 月	草案於立法院審查期間，最後費率調整機制因朝野協商未能達成共識，而因立法院屆期不續審而退回。
2005 年 1 月	行政院成立「國民年金修正工作圈」，併同討論勞保老年、身心障礙及遺屬年金制度，並積極尋求各界共識。
2006 年 7 月	落實「臺灣經濟永續發展會議」有關國民年金與勞保年金同步推動之結論。共召開 9 次跨部會協商會議、10 次公聽會及 2 次法案審查，經行政院於 2007 年 5 月 14 日送請立法院審議。
2007 年 5 月	立法院衛環委員會於 5 月 24 日及 6 月 13 日召開兩次審查會議後決議交付朝野協商。
2008 年 7 月 17 日	立法院三讀通過勞保條例修正案，並於 2009 年 1 月 1 日正式上路。
2012 年 10 月	勞委會勞工保險精算報告，勞工保險潛藏負債高達 7.3 兆元，勞保基金在 2018 年將入不敷出，2027 年將破產。
2013 年 1 月	勞委會提出甲、乙兩案的勞保年金改革方案，引發勞工團體的討伐。
2013 年 4 月 17 日	勞委會決定採乙案。其特色為勞工凡平均月投保薪資 3 萬元以下的部分，年資給付率維持現有的 1.55% 不變，至於勞工月投保薪資超過 3 萬到投保級距最高上限 43,900 元的部分，則縮水改以 1.3% 計算年金所得。

資料來源：勞委會 製表：作者自行整理

二、比較國內不同行業退休及年金制度下的改革邏輯

如前所述，這次年金改革的浪潮導因於勞委會公布勞保精算報告，再加上行政院拒

絕擔負最終給付責任而引發民眾「勞保破產」的恐慌。雖然許多專家學者認為這份精算報告是以接近商業保險充分準備金之作法，平衡費率如採保險基金結餘須足以支付未來 20 年之保險給付，因此才會出現精算費率與現

今費率極大的落差（白正憲，2012）。但在媒體的爭相報導之下，勞保財務危機已成為臺灣社會的一項共識，上路才 3 年的勞保年金，再次成為社會關注的焦點。（註 6）

然而，由於軍公教體系與勞工退休制度無論是在給付水準、計算基準等都有相當大的落差，更成為社會各界比較的重點。尤其，長期以來軍公教體系退休給付水準過於優渥，不僅衝擊該體系退休相關制度的財務，更對於政府財政帶來極大的負擔，尤其是長期為人所詬病的 18%優惠存款，也都成為社會要求一併改革的議題。以下，本文從不同制度之間的制度內涵及精算結果，說明勞工及教師團體希望軍公教體系先行改革的主要原因。

首先，從以下表 2：各退休制度現行費率及財務精算比較一覽表，我們可以清楚的看出，相對於其他體系的財務狀況，勞保的狀況並非最迫切改革的體系，縱使勞工團體並不認為以商業保險完全準備的模式精算財務適當，但就同一個比較基礎上，軍公教的平衡費率皆比勞工保險高出甚多，其中勞保是 27.84%，但軍公教退撫則分別高達軍（36.7%）、公（40.7%），以及教（42.3%），某種程度上和其給付水準過於優渥有關。然而，目前勞工保險投保被保險高達 970 多萬人，軍公教體系總計僅約六十幾萬人，因此，從勞工團體普遍認為，整體年金的改革應先從軍公教體系的先行才合理。

表 2 各退休制度現行費率及財務精算比較一覽表

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：12 法定：6.5-12	27.84	4677 (至 101 年 12 月)	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	5125 (至 101 年 11 月)	軍：100 年 公：109 年 教：107 年	軍：108 年 公：120 年 教：116 年

資料來源：行政院年金制度改革小組

其次，就請領要件、計算基準、投保薪資及給付水準之比較，勞工保險也較其他制度更為合理，尤其，勞保年金甫於 2009 年才修法通過，上路也才短短三年，且無論是在請領年齡、平均月投保薪資的計算，以及年資給付率，都較軍公教體系合理，因此，無論

是勞工團體或在野黨都主張：「軍公教不改，不可動勞工」。（註 7）而表 3 所揭示的制度差異，將成為年金改革攻防的重點，尤其，勞工團體希望所有制度的邏輯應當一致，才不至於讓過去「行業不平」這個存在已久的社會不公延續。

表 3 勞工與公教退休金給付對照

項目	公教退撫月退	勞保年金
請領年齡	77 制(102 年)	60 歲 (102 年)
平均月投保薪資	退休前一個月	一次給付:最後三年 年金:最高 60 個月
投保薪資	本俸(最高簡 十 四 等 53,075)二倍	投保上限:43,900
年資給付率	每一年 2%	每一年 1.55%
費率%	12%	8%
分擔比%	政 65% : 勞 35%	受雇:勞 20:資 70 : 政 10 自雇:勞 60 :政 40

製表:張烽益

參、官方版勞保年金改革方案的邏輯

一份勞保局定期的勞保財務精算報告，經由媒體報導的曝光，勞保財務危機這個早已存在的客觀事實，引起社會大眾得注意甚至引爆勞工提早請領的恐慌潮。而在社會輿論的壓力之下，馬英九總統宣布推動年金改革方案，並將年金爭議定位在「經費不足、行業不平、世代不均」三大焦點，行政院隨即展開 124 場座談會與近 1.1 萬人次參與討論後，對外端出改革內容。雖然行政院宣示年金改革是以「財務健全、社會公平、世代包容、務實穩健」為主要原則，並以確保年金制度安全現金流量、維持財務衡平、縮小不同職業別間保障差距、繳費與給付權利義務相對應，以及不同世代之負擔應合理化，視之為改革最主要之精神。

然而，社會各界對於年金改革內容仍舊充滿質疑，其中勞保改革部分，更讓勞工團體一致反彈，抨擊行政院的勞保年金是「繳多領少」的改革，不僅軍公教、與勞工間，巨大的所得替代落差依舊存在，年輕世代更是被迫支付超高的費率支出，換得更為弱化的退休給付。（註 8）

根據行政院所最初公布之方案，勞保的改革內容包括投保薪資計算標準、投保費率、給付方案、基金運用績效及政府最終支付責任入法等項目（詳見表 4）。首先，現行 43,900 元的投保薪資上限仍將維持不變，而目前加保期間最高 60 個月（5 年）的計算基礎，確定將以每年增加 12 個月的速度，提高至 144 個月（12 年）計算。此外，勞保費率將從現行的 8%，於 104 年調高至 9% 之後，再以每年 0.5% 的速度快速增加，直至 110 年達到 12% 時，如果精算未來 20 年保險基金餘額，確實不足以支應保險給付時，每年繼續調高 0.5%，但以不超過 18.5% 為上限。

至於勞工最為關切的所得替代率計算，根據行政院規劃方案原本採甲、乙兩案，其中甲案為勞工退休後所開始請領之年金，當年金領取總額超過一次退的總金額後，自當月起年金將以 7 折分發，若以勞工 65 歲退休後平均餘命為 19.17 年，且年金請領滿 7 年後，總額即會超過一次退，甲案將使得退休勞工有長達 12 年的時間只領請到 7 折年金。最終，勞委會決定採乙案，則是視單一勞工的平均投保薪資多寡，區分為 3 萬以下及 3 萬以上兩部分，3 萬以下乘以 1.55% 計算，3 萬以上至 43,900 元則是乘以 1.3%，兩者合計即成為該勞工之年金總合。因此，當勞工之

平均投保薪資不足 3 萬時，其實是與現行制度無異，但超過 3 萬元的較高薪者，薪資越高「減額」變動也愈大。

表 4 勞保年金制度之調整

項目	現行制度	調整方案
1. 繳費公式	投保薪資 x 費率 x 分擔比 產業勞工分擔比為雇主/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	公式及分擔比維持不變
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	1. 循序漸進，每年增加 12 個月至加保期間最高 144 年月平均計算 2. 投保薪資上限維持不變
3. 投保費率（不含就保費率 1%）	1. 2009 年開辦後，前二年為 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% 2. 現行費率 8%	依現行費率調整機制於 104 年調高至 9%，其後每年調高 0.5%，至 110 年達上限 12%時，設有評估機制；如果精算未來 20 年保險基金餘額，確實不足以支應保險給付時，每年繼續調高 0.5%，但以不超過 18.5%為上限。
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（2026 年）	維持不變
5. 給付公式	依下列方式擇優發給 平均月投保薪資 x 保險年資 x 0.775% + 3000 元 平均月投保薪資 x 保險年資 x 1.55%	平均月投保薪資 3 萬元以下部分以 1.55%計、3 萬~43,900 元部分以 1.3%計
6. 展延或減額年金	1. 展延年金：每延後 1 年，增給 4%，最高增給 20% 2. 減額年金：每提前 1 年，減給 4%，最多減給 20%	維持不變
7. 政府支付責任	政府負最終給付責任並未入法	政府負最終給付責任條文入法 政府擬定撥補計畫，第 1 年約撥補 200 億，往後按經濟狀況調整撥補金額。
8. 基金運用績效	2012 年精算報告假設為 3%	提高至 4%以上

資料來源：行政院年金制度改革小組

目前，包括軍公教退撫相關法規及勞保條例修正草案，都已送到立法院審議，惟近日來立法院因九月政爭之故，勢必無法於近日內處理如此重大的法案，因此年金改革仍有相當大的變數。筆者認為，勞委會應就勞保條例部份，再行與勞工團體溝通，並將非年金的部份一併納入修正版本，例如四人以下企業強制納保等，以讓勞工更能得到完整適足的保障。

肆、結論：勞工團體的主張

年金改革的紛紛擾擾，不僅突顯了臺灣退休及老年經濟安全制度的結構性不公問題，臺灣社會更已付出了「恐慌」和「撕裂」的社會成本，無論如何，該是全面檢討各社會保險，以及整體老年經濟安全保障的時候了。有鑑於臺灣不同社會保險及不同群體間所謂的退休制度，無論是在成就要件、給付水準，以及計算基準都有極大的落差，甚至於造成國家資源配置的公平性爭議，因此，未來勞工保險的改革，應符合以下的三個原則，以釜底抽薪的解決問題，避免臺灣社會繼續面對因制度落差而導致的撕裂感。

一、「老年經濟安全充份保障原則」。隨著人口老化加速，老年經濟安全必將成為未來臺灣各退休給付制度改革的重點，日前媒體錯誤的揭露，勞保老年年金給付的所得替代率可達 70%，事實上以年資 30 年計算只能達 47%，再加上勞退新制的部份，大概只能勉強達到 60% 左右。相對的，軍公教的各項制度加總的所得替代率，保守估計都可達 80% 以

上，甚至相當多人可以達到 100%，造成公務體系裡退休者領的給付遠高於在職者的薪資荒謬結果，更直接衝擊政府的財政。未來，退休和老年經濟安全制度的改革，應考量是否符合充份保障老年經濟安全，「合理」所得替代率的提出，並透過基礎年金的建立，提供每一個國民「老年」適切的經濟安全，應為未來整體制度改革的重點。

二、「制度邏輯一致性原則」。如前所述，從勞保、公教、農保，到後來的全民健保，社會保險已成為臺灣社安全體系的軌跡，惟無論是給付水準或政府在各社會保險的角色不一，進而造成民眾對於政府差別待遇的批評。例如，這次爭議的開端在於政府是否應負起最後給付責任，並撥補勞保基金之潛藏負債。先前行政院一口拒絕了勞委會最後給付責任入法，並以國家財政不佳為由拒絕撥補，然而，同樣是社會保險的公教保險，在國家數十年來，政府卻已經撥補了近三千多億，這種政策邏輯不一致的差別待遇作為，大大的減損了政策改革威信，何以不同社會保險之間會優先採取不同的政策工具。因此，這次的改革契機，政府應避免重蹈覆轍，進而造成社會更進一步的撕裂。

三、「勞保合理化及普及性改革原則」。過去，制度發展的過程中難免會因政治、經濟因素的影響而產生若干不合理的現象，勞保 2008 年的修法，更是政黨政治惡性競爭的喊價、加碼等氛圍下通過，因此，無論是在費率、所得替代率及安

全準備之間的關聯性，朝野都應以理性、負責的態度來持續討論、改革。此外，勞工應全面納保，以及根本解決長期以來雇主違法「以多報少」的陳疴，也是接下來政府應一併全面改革的重點。

總而言之，雖然，在行政院緊急滅火強調同意負最後給付責任，但勞保倒閉的恐慌性心理仍未見平息，顯見廣大勞工已無法再接受政府「只改勞保」的大小眼態度，並期

待建立即符合社會公平性，又可以保障國民老年經濟安全的退休給付制度。然而，藉由這次年金改革的契機，政府應全面性的檢討國民老年經濟安全保障的制度重構，以一個更宏觀的視野，提出一個符合社會公平性的國民退休及老年經濟制度，以徹底解決因制度不公而造成的社會撕裂與不平。

（本文作者為臺灣勞工陣線秘書長）

關鍵詞：勞工保險、年金改革

註釋

- 註 1：詳見勞委會委託川誠精算顧問有限公司：「勞工保險普通保險費率精算及財務評估」。
- 註 2：臺灣勞工陣線出版的勞動者雜誌第 169 期，以「勞保核災即將引爆？」為專題報導，討論這次年金改革對於未來臺灣退休及老年經濟安全制度發展的影響。
- 註 3：詳見行政院年金改革網。<http://www.cepd.gov.tw/pension/default.aspx>。
- 註 4：勞工團體普遍認為勞退新制本質上為類似新加坡的公積金（CPF）的強迫儲蓄制。「確定提撥制」（DC）下的年金給付乃帳戶裡的結餘除於平均餘命及月數所得數額，仍無法達到「確定給付制」（DB）保證年金，因為認為其為一種「偽年金」。
- 註 5：勞動基準法第 53 條：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。」
- 註 6：根據中國時報 2012 年 11 月 2 日的報導，政大法學院院長郭明政於出席立法院社福衛環委員會舉行的年金改革公聽會時，認為勞保破產危機勞委會最該被譴責，沒看過一個國家將社會保險與商業保險混為一談。勞保基金破產爭議主因是勞委會委託的精算報告，將社會保險與商業保險混為一談，以「私人保險」討論「勞工保險」，報告中卻未釐清社會保險本質及特性，是嚴重錯誤。
- 註 7：民進黨於 2013 年 1 月 30 日提出「社會團結模式年金改革方案」，其中包括五項目標，包括：第一、希望達到健全的財務制度，永續發展的社會保障；第二、拉近給付的水準，以利促進社會團結；第三、合理分擔保費，創造勞、資與政府的三贏；第四、局部整合制度，期使分立但一致。第五、擴大保障範圍，讓全民都能獲得保障。（民進黨新聞稿）
- 註 8：詳見全國產業總工會新聞稿：「拒絕年金縮水，反對甲案乙案」。認為行政院提出的勞保

年金改革方案，不論甲案乙案，只是一味的調高費率、縮減給付，也看不到政府有撥補的誠意，竟把龐大歷史債務讓未來的勞工自行承擔，勞工絕不能接受這種不公不義的勞保年金縮水方案。

📖 參考文獻

- 白正憲，2012，搶救勞保危機總動員，勞動者雜誌第 167 期。頁 29~30。
- 全國產業總工會，2013，「拒絕年金縮水，反對甲案乙案」新聞稿。
- 行政院年金改革網，<http://www.cepd.gov.tw/pension/default.aspx>。
- 孫友聯，2008，普及、合理、充份及永續：勞工保險下一階段改革的重點，勞動者雜誌第 150 期專刊(勞保、國保年金輕鬆入門)。頁 13。
- 臺灣勞工陣線，1999，平等的承諾：臺灣勞工的主張。臺灣勞工陣線：臺北。
- 臺灣勞工陣線，2009，突圍與創進-臺灣勞工陣線 25 週年特刊。臺灣勞工陣線：臺北。
- 臺灣勞工陣線，2011，創新福利國，崩世代：財團化、貧窮化與少子女化的危機，頁 212~238。
臺灣勞工陣線：臺北。
- 臺灣勞工陣線，2013，「勞保核災，重創 980 萬勞工退休本」新聞稿。
- 年金改革民間國是會議。