

勞退調查 超過七成勞工要自選平台

澳洲尊重勞工意願 台灣為何沒有自己的超級年金？

撰文·張朝鈞

一 十九歲的玉婷從台中到台北工作，深刻體會台北居大不易的生活。每月房租就吃掉她擔任行政總務約四分之一的薪水，加上通勤、餐飲，雖不是月光族，但也沒太多閒錢。

年輕的她，原本沒想過退休準備，「現在錢都還不夠用，只想要賺更多錢，怎麼會想到退休生活？」玉婷說。但她老闆不這麼想，「我老闆會半恐嚇、半鼓勵我們，說趁年輕多存一點，不然以後就是下流老人。」或許是因為老闆權威有效，玉婷開始自提薪水六%退休金到勞退帳戶，「每個月少兩千多元，久而久之也就習慣了。」她說。

玉婷的公司宇逸國際是一家新創公司，員工都很年輕，執行長林哲逸從小在美國長大，「在美國職場上，很多畢業生在進入職場，就已經思考自己幾歲

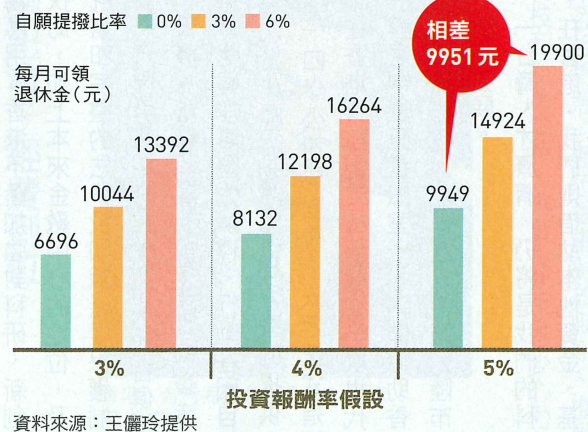
要退休、到時候能領多少錢；但台灣年輕人很少這樣打算，很多人對勞保、勞退都不一定分得清楚。」林哲逸觀察。於是，他在每次新人訓練時，總會特別提醒新人「要不要自行提撥六%的退休金？」根據他提供的資料，現在宇逸國際員工有自提的比率高達七二%。

政府提供的勞工退休金制度，除了勞工保險（勞保），還有第二層的退休金保障，「勞工退休金」，除了強制雇主要提撥員工薪水的六%進勞退帳戶外，勞工也可以自主性提撥一%到六%。林哲逸知道，好的退休準備，需要政府、雇主與員工三方努力才可能達到。

但多數員工沒有像林哲逸這樣「雞婆」的老闆，勞動部公告《自提勞工人數》統計，在六六六萬名適用勞退新制的勞工中，有參加額外自行提撥者約四

自提6% 每月退休金多領快1萬

——以30歲、月薪3萬為計算基礎

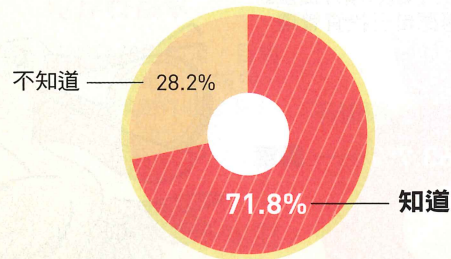


十六、七萬人，僅占整體勞工的七%。「目前勞退自提比率約只有六%至七%，顯然大多數民眾，不了解自己的退休金有嚴重缺口，而忽略勞退新制長期累積退休金的效益。」金管會前主

勞工明知勞保會破產 勞退自提比率卻偏低

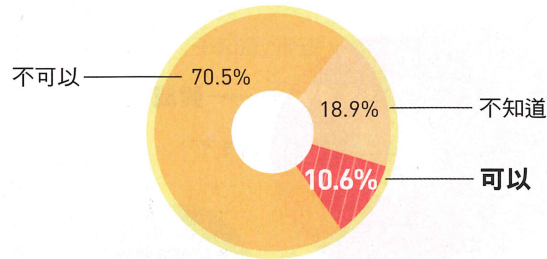
7成勞工知道勞保未來有破產疑慮

Q 請問你知不知道，根據精算報告，勞工保險在未來20年內可能有破產危機？



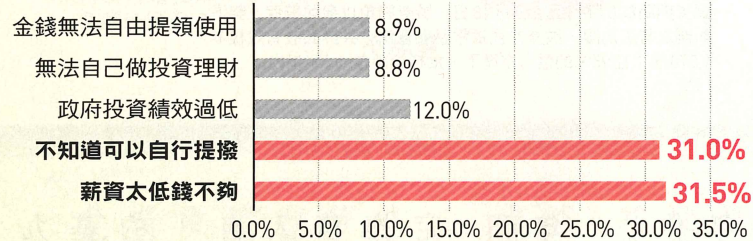
僅1成勞工認為，只靠勞保、勞退就能達成退休目標

Q 請問你認為，只靠政府的勞工保險金與勞退新制中提撥的6%勞工退休金，可不可以達成退休目標金額？

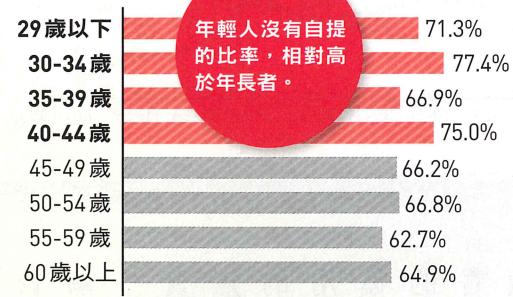


薪資過低、不知能自行提撥，是沒有提撥的關鍵

Q 請問你沒有參加自行提撥的理由為何？



與年齡交叉分析



委、現任政大副校長王儷玲說。她攤開自己試算的數字，如果以三十歲、三萬元起薪為計算基礎，在假設自願提撥比率六%、每年薪資成長率一%、投資報酬率三%去試算，待六十五歲退休時，就能每個月領取一三三九二元，比完全沒有自行提撥的人多領約六七〇〇元；如果報酬率達到五%，這個差距會擴大到九五元。

退休準備越早越好，因為長期的複利效果很明顯。政府鼓勵勞工自提，還提供稅負遞延優惠，提撥進勞退帳戶的薪水，現在無須繳納所得稅，但為何勞工自提比率仍然這麼低？為了解多數人為何不自行提？要如何才能增加員工退休金的準備？《今周刊》委託世新大學進行《勞退開放自選投資平台意向調查》，以參與勞保、勞退新制之勞工為調查對象，共回收一〇七〇份問卷。

問卷結果顯示，高達七成以上勞工知道，勞保基金可能在未來二十年內破產，但即使現在勞保還沒破產，也有一成受訪者認為，單靠勞保與勞退雇主自提六%薪資，就能達成退休的生活所需；高達七成受訪者則認為「不可能」。

明知政府、雇主不可靠 自提比率仍偏低

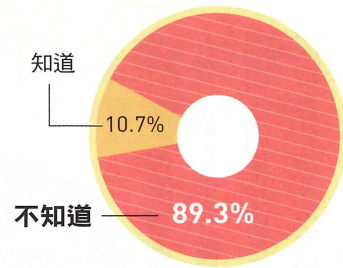
弔詭的是，明知只靠政府、雇主並不足以做好退休準備，勞退自提比率也只有約七%。根據此份調查，沒有自提的受訪者，其中高達三成是「不知道可以自行提撥」，另有三成認爲「薪資太低錢不夠」。

這個現象與林哲逸觀察相符，台灣勞工對自身勞退制度並不熟悉，顯然勞工理財教育還有努力空間。尤其對於政府提供自提的稅負遞延優惠誘因，也有七成受訪者表示「不知道」，甚至高達

宣傳不足？ 自提優惠 勞工多不知

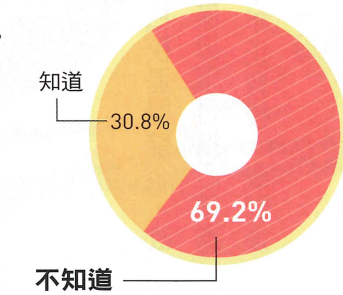
近9成勞工不知道，
勞退享保證兩年
定存收益率

Q 請問你知不知道，目前自己的勞退新制帳戶，保證兩年定存收益率？



近7成勞工不知道，
自提退休金
享稅負遞延優惠

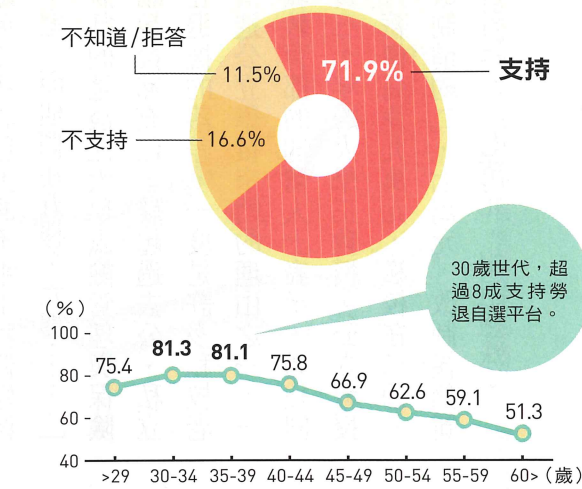
Q 請問你知不知道，勞工自行提撥退休金，在每年報稅時，申報薪資所得稅可以扣除，享有稅負遞延優惠？



開放自選 更多人願意自提退休金

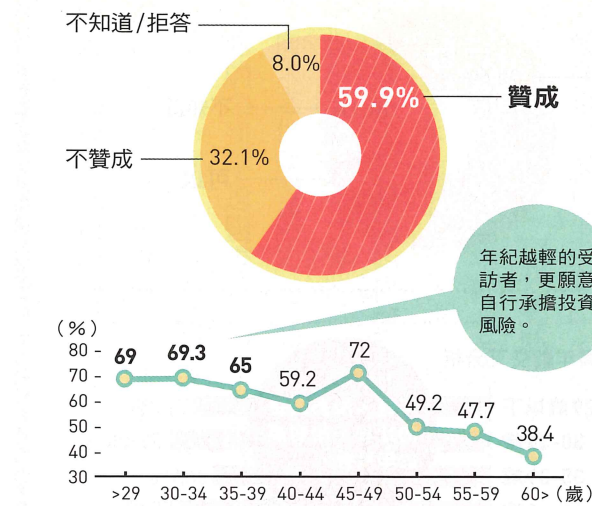
逾7成勞工支持開放勞退自選平台

Q 目前很多國家的勞退退休金，都交由勞工自己投資管理（例如美國401K、香港強積金）；請問你支不支持未來勞退新制，除了保留政府管理的保證收益基金之外，可以開放勞工自己選擇投資標的？



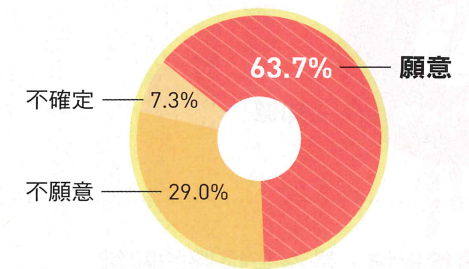
近6成勞工贊成自選投資，並自負盈虧

Q 為增加投資報酬率，請問你贊不贊成未來開放選擇後，可增加其他「不保證投資收益」的投資標的，由自己決定退休金投資標的，並自負盈虧？



若開放自選平台，
逾6成勞工願自行參與提撥

Q 如果現在開放勞工可選擇自己投資管理退休金，請問除了目前雇主提撥薪資的6%，你未來願不願意額外提撥薪資的1%至6%，選擇自己投資管理，享有稅負遞延優惠？



調查說明：
本調查由《今周刊》委託世新大學知識經濟發展研究院進行，調查期間於8月15日至8月18日，調查對象以參與勞保、勞退新制之勞工為限，調查方式採電話調查法，共計回收有效樣本1,070份；在95%的信心水準下，抽樣誤差在±3%以內。

九成受訪者，並不知道勞退基金有保證兩年定存收益率的報酬率。

王儷玲強調，提高勞工自提率很重要。「越早自提進入退休帳戶，才能更快速累積退休帳戶餘額，提早享受複利效果。尤其年輕族群一定要參加自提。」

開放自選投資 年輕人更願意承擔風險

據勞動部《歷年新制退休金經營概況》，過去十三年，台灣勞退基金的年化報酬率約為二·七%，儘管高於台灣的通膨率，但績效在國際上不算理想。

「台灣的勞退基金多數資產仍投資在保守型資產；無法讓勞工自行選擇投資標的，或是有人更希望靈活運用資金，也可能是自提比率偏低的原因。」王儷玲以澳洲的超級年金、美國的401K與香港的強積金制度為例，「多數先進國家地區，在退休金

資產如何運用，都非常尊重退休金帳戶持有人的個人意願；能讓勞工自己選擇想投資的標的，就是所謂「勞退自選平台」。

「自選平台除了能讓勞工真正做自己退休金的東家，超過兩兆元的基金進入市場，也能活絡金融市場，甚至帶動金融業的良性競爭；在市場機能競爭下，出現更優質的產品。」王儷玲解釋，「如果勞退基金能像澳洲超級年金一樣，投資在公共建設上，自選平台推出，甚至有可能加速國家的整體發展。」

調查結果顯示，無論「是否希望政府推出勞退自選平台」與「是否同意開放盈虧自負投資標的」，勞工明顯持認同態度，贊成率高達七一·九%與五九·九%。

在透過與不同年齡層交叉分析後，年輕人贊成比率更高。以「是否贊成在開放自選後，增加不保證收益之投資標的」為例，四十歲以下族群有六七·九%支持，五十歲以上族群支持比率僅四六·三%。

問卷進一步告知勞工，如果開放自選平台，且自提享有稅負遞延等優勢後，超過六成勞工選擇願意自行提撥退休金，遠高於現在的七%，證明開放自

選投資標的，並充分告知自提的優點，是讓勞工樂意參與自提的主因。

「勞退自選平台」已倡議多年，即使調查結果顯示，勞工對自選平台樂觀其成，但勞團仍然反對。根據這份調查，完全沒有投資理財經驗的人高達三成，恐怕也是勞團擔心勞工自負盈虧的關鍵。台灣勞工陣線祕書長孫友聯就認為，勞工並不善於理財，讓他們自負盈虧，若投資虧損，反而傷害了勞退基金設立的本意。

勞團憂盈虧自負 自選平台遲遲無法上路

對此，王儷玲解釋，提供勞退自選平台，並不是全讓勞工自負盈虧，而是在目前政府保證收益的選項外，再提供給願意自主選擇的人多一個機會。甚至，可以只針對勞工自提部分開放自選，雇主提撥部分則不開放。

針對「勞退自提基金設

立自選」方案，孫友聯雖認為「邏輯上並無不妥」，但他擔心這只是全面自選的第一步，「頭過身就過」，「投信業者最終看到的仍然是二兆元勞退基金規模。」

「開放勞退基金自選平台，並不是不可以，勞工退休金帳戶本來就是勞工的錢，要怎麼運用，應該尊重擁有者。」年金改革委員會副召集人兼執行長林萬億解釋，「但自選平台建置前，如何選擇投資基金、資訊是否有透明統一標準、足夠的科學證據證明自選平台的有效性、如何讓自選平台更能自由地增購、轉換……」所有配套都要先完成，才可能開始推動勞退自選平台。

林萬億解釋，「勞工是否都具備足夠選擇投資標的的能力，應該如何協助勞工選擇，也是政府必須推動的事情。」雖然目前政府仍以勞保改革為優先，還沒有計畫推出勞退自選平台，「但是已經在想怎麼整體提升勞工的退休理財教育，達到保障勞工的退休生活。」

由於勞團的疑慮，勞退自選平台至今仍無進展；澳洲超級年金的成功，和問卷調查結果都顯示，提供多元自選平台，是勞工願意提高退休準備的關鍵。如何化解勞團疑慮，保障勞工真正無虞的退休生活，政府應該正積極才是。