

經濟論文  
中央研究院經濟研究所  
37:3(2009),339-368

# 誰付退休金？ —勞退新制對私部門勞工薪資的影響

楊子霆\*

國立台灣大學經濟學系

駱明慶

國立台灣大學經濟學系

**關鍵詞:** 工資、退休金

**JEL 分類代號:** J32, J33

---

\* 聯繫作者: 楊子霆, 國立台灣大學經濟學系, 台北市 100 中正區徐州路 21 號。電話: (02) 2351-9641 分機 504; 傳真: (02) 2321-5704; E-mail: nestofdata@gmail.com。本文初稿曾於 2008 年 5 月 17 日在國立台灣大學農業經濟學系「第九屆實證經濟學研討會」中宣讀。作者感謝蔡秉庚、邱龍禹、陳奕聰、顏維婷、林依伶、蔡致遠、黃芳玫教授與 Gerhard Glomm 教授對本文寶貴的建議。兩位匿名審查人對本文的指正與建議, 讓文章更加完善, 在此也一併致謝。

## 摘 要

我國於 2005 年 7 月實施新的勞工退休金制度(以下簡稱勞退新制),相較於舊制,新制規定雇主每月必須至少提撥勞工薪資的 6% 於勞工的個人帳戶作為退休金,此一變革對我國勞動市場的影響尚待研究。本文使用 2003-2004 年與 2006-2007 年的「人力運用調查」資料,並以未適用勞退新制的公部門勞工(包括公務員與國營事業員工等)作為對照組,採用 differences-in-differences 法進行估計,分析勞退新制對私部門勞工薪資的影響。由於雇主調薪存在交易成本,且政府允許在新制實施前就取得現職工作的勞工可以自由選擇適用新制或舊制,新制應對年資較淺者有較大的影響。實證結果顯示,施行不到二年的勞退新制對 2006-2007 年整體私部門勞工的薪資尚未產生顯著的影響,但對在新制施行後才取得現職工作的勞工,勞退新制造成其薪資顯著減少,減少幅度約為勞工薪資的 5.92%,十分接近新制規定雇主須提撥的薪資比率 6%,顯示雇主可能將新制所帶來的退休金成本完全轉嫁給勞工。

## 1. 前言

隨著國人預期壽命延長,如何制定可行的退休金政策以保障國民老年的經濟生活,使國民在退休後能夠衣食無虞,不致成為社會的負擔,一直是公共政策上的重大議題。我國在退休金政策上,依據受雇者在公部門或私部門就業而有不同的法律規範。眾所週知,公部門勞工的雇主是政府,相較於私部門勞工,公部門勞工幾乎沒有「領不到退休金」的風險。為了保障私部門勞工退休後的經濟生活,政府於2005年7月1日正式實施勞工退休金條例,希望透過立法,強制雇主按月提撥勞工薪資的6%作為勞工退休金,期使雇主能「確實」擔負起保障勞工退休生活的「社會責任」。然而要雇主善盡此一責任不是件容易的事,事實上,勞工退休金條例(以下簡稱勞退新制)並非我國政府首次對私部門勞工退休金進行立法規範。相反的,勞退新制的實施主要是在「導正」1984年實行的勞動基準法在勞工退休金規定上(以下簡稱勞退舊制),<sup>1</sup>造成私部門勞工領不到退休金的缺失。

一般來說,退休金制度可分兩種—「確定給付制」(defined benefit plan)與「確定提撥制」(defined contribution plan),兩者的主要差異在退休金的權屬不同。在確定給付制下,勞工在沒有符合退休金給付條件前,退休金的所有權屬於雇主,雇主只須在勞工滿足退休金請領要件時,支付勞工一定數額的退休金;而在確定提撥制下,雇主須於平日定時提撥退休金至勞工的帳戶,退休金的所有權屬於勞工。勞退舊制採取的是「確定給付制」,但舊制規定的給付條件十分嚴苛,要求勞工須在「同一家公司」連續服務25年,或連續服務15年以上且年滿55歲,才具有領取退休金的資格。由於我國的企業多屬中小企業,<sup>2</sup>根據經濟部2006年的統計,我國有76.66%的勞工受雇於中小企業,但中小企業平均壽命只有13年,加上我國勞工自願離職率高,以本文使用的樣本來說,私部門勞工平均工作年資僅6年,以致勞工能順利領取退

---

<sup>1</sup> 由勞動基準法第53條至第58條規定之。

<sup>2</sup> 中小企業定義係依據中小企業發展條例之中小企業認定標準加以分類,凡礦業及土石採取業、製造業、營造業之經常雇用員工數未滿200人者;其他業別經常雇用員工數50人以下者均屬之。我國企業家數約有97.77%為中小企業(經濟部,2006)。

休金的機會實在不高。依照勞委會(2004)的資料,勞退舊制實施20年來,僅有41萬名勞工領到退休金,且近半數領不到50萬元,對比我國每年約600萬名勞工,領到退休金的人可說是鳳毛麟角。因此,退休金成為勞工看的到卻吃不到的大餅。相對的,大多數雇主也不會預期有機會支付勞工退休金,因而未將退休金支出視為應付的人事成本,平時也就沒有確實提撥。<sup>3</sup>總的來說,勞退舊制形同虛設,沒有達成當初立法的目標,讓雇主負起保障勞工退休後經濟生活的責任。

針對勞退舊制的諸多缺失,勞委會自1990年起曾多次提出修法草案,惟國內勞、資、政、學各界一直無法就修法內容取得共識,導致修法工作延宕不前(辛炳隆,2006)。一直到2004年6月30日,立法院三讀通過「勞工退休金條例」,並於2005年7月1日施行,我國勞工退休制度進入新的紀元。新制與舊制最大的不同在於,新制採「確定提撥制」,規定雇主必須按月提撥勞工薪資的6%至勞工的退休金帳戶,而此帳戶可隨著勞工更換工作繼續累積退休金。換言之,新制讓退休金的權屬由雇主變成勞工,表1是勞退新制與舊制的比較。

勞退新制的實施對我國經濟發展與勞動市場究竟會帶來什麼改變,已有許多研究在新制實施之前提出評估。何金巡等(2004)分析新制對台灣總體經濟的效果,發現由於勞工退休金由資方負擔,新制將會增加企業的營運成本,不利勞動需求與民間投資。短期內,因為勞工領回的退休金數額不多,新制引發民間消費的正面效果遠不及企業減少投資的負面效果,新制將不利台灣總體經濟發展。但長期來說,則會相反。以上的分析主要假設勞工退休金皆由雇主負擔,並未考慮雇主可能將此一成本移轉給勞工。然而,新制的實施無疑是強制雇主變相加薪,在勞工生產力沒有隨之提升的狀況下,雇主勢必得以減薪或改變薪資結構來因應退休金成本的增加。吳忠吉(2005)認為新制將使職場新鮮人的起薪逐步向下修正,企業會在現職勞工的薪資名目與組合上做變動,透過降低員工的基本月薪,減輕提撥壓力,再以獎金或其他名目來回填薪資結構調整所產生的差額,間接造成受雇者退休金的損失。辛炳

---

<sup>3</sup> 勞退舊制有規定雇主平日須提撥勞工薪資2%-15%至退休金專戶,作為日後支付勞工退休金之用,然而未提撥的罰責太輕(2萬元以下),加上退休金的權屬在支付退休金前仍屬於雇主,因此,許多企業並未依規定提撥。根據勞委會2004年底的統計,我國實際有提撥退休準備金的企業家數有55,277家,僅佔應提家數的14.14%(辛炳隆,2006)。

表 1 勞退新制與舊制的比較

項目	勞退新制	勞退舊制
制度	採確定提撥制,由僱主於平時為勞工提存退休金於勞工的個人退休金帳戶。	採確定給付制,由僱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。
適用法規	勞工退休金條例	勞動基準法
年資採計	工作年資不以同一事業單位為限,年資不因轉換工作或因事業單位關廠、歇業而受影響。	工資年資採計以同一事業單位為限,因離職或事業單位關廠、歇業而就新職,工作年資重新計算。
領取方式	領月退休金或一次退休金。	一次領退休金。
僱主負擔	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。

資料來源: 行政院勞工委員會。

隆 (2006) 也認為僱主會藉由降低原本調薪幅度來轉嫁退休金成本,造成退休前勞工所得與儲蓄的減少,而抵銷勞退新制對勞工退休後經濟生活的改善效果。

歸納而言,勞退新制會對我國經濟發展與勞動市場造成何種影響,是否真能讓僱主落實照顧勞工老年生活的責任,取決於僱主能否將新增的退休金成本透過減薪、調整薪資結構甚至是解雇來轉嫁給勞工,以上文獻對此沒有明確的預測。若是僱主能完全轉嫁 6% 的退休金成本由勞工負擔,則勞退新制只是一個「強迫」勞工儲蓄以備退休生活之需的制度,僅改變了勞工終生的資源配置,並未造成僱主與勞工間的所得重分配,與舊制大部分僱主皆不給付退休金的狀況相比,新制可能只是迂迴地讓勞工負擔自己的退休金。

由於勞退新制施行時間尚短,就我們所知,幾乎沒有相關的實證研究可以告訴我們這項勞工退休金制度的重大改革帶來的變化為何,<sup>4</sup> 本文嘗試填補此一空缺,旨在探討勞退新制對私部門勞工薪資造成的影響。我們使用 2003–2004 年與 2006–2007 年「人力運用調查」的資料,應用晚近計量經濟學所發展、為了避免變數內生性造成估計偏誤問題的 differences-in-differences 估計法 (Meyer, 1995; Bertrand et al., 2004; 駱明慶, 2004), 使用未受勞退新制影響的公部門勞工作對照組,來估計勞退新制對私部門勞工薪資帶來的效果,藉以評估僱主轉嫁退休金成本的程度。

<sup>4</sup> 僅有勞委會於 2005 年與 2006 年針對勞退新制實施狀況與影響做過問卷調查,其調查結果將在第四節與本文結果做一比較。

本文共分五節,除本節為前言外,第二節使用勞動經濟學中解釋工資與退休金關係的理論—*equalizing differences theory*—來理解勞退新制對私部門勞工薪資可能帶來的衝擊,第三節簡介本文使用的樣本與估計方法,第四節解釋實證結果,分析勞退新制對全體與現職工作年資較淺的私部門勞工薪資產生的影響,並檢驗對照組的適切性與說明實證結果可能出現的偏誤,第五節為結論與未來研究可能努力的方向。

## 2. 勞退新制與勞工薪資

過去勞動經濟學理論認為退休金與工資具有完全替代關係,文獻上經常使用 *equalizing differences theory* 來解釋此一關係(Brown, 1980; Schiller and Weiss, 1980; Woodbury, 1983; Montgomery et al., 1992; Montgomery and Shaw, 1997)。如果勞動市場為完全競爭,勞工追求個人效用極大,雇主則要讓成本極小,均衡時勞工與雇主所簽定的薪資(包括工資、退休金與其他福利補貼之總和)將會等於勞工的邊際生產力。*equalizing differences theory* 預測擁有同樣能力的勞工(即他們勞動的邊際生產力相同),拿到較高退休金的人將會接受較低的工資,反之亦然。換句話說,由於勞工的邊際生產力沒有差別,儘管薪資名目上有些差異,但雇主所付出的薪資總合仍是一樣,若雇主支付較高的退休金,必然得以提供較低的工資或減少其他福利作為補償。

這裡衍生出一個很強的政策意涵,即勞工會接受較低的工資來換取退休金的提供。因此,任何政府對私部門退休金的管制(像是要求雇主提供勞工退休金)皆不會增加廠商的勞動成本或是勞工的終生預期收入(Schiller and Weiss, 1980),因為最終退休金將會透過減薪等方式由勞工自行負擔。換言之,這類政策沒有帶來任何所得重分配的效果。

勞退新制強制雇主必須按月提撥勞工薪資的6%作為勞工的退休金,在勞工的勞動邊際生產力沒有增加的情況下,這項政策的實行,雇主等於是被迫增加6%的生產成本,而勞工則是平白獲得6%的薪資所得。但根據 *equalizing differences theory*, 雇主勢必會以調降6%的勞工工資來因應新增加的退休金成本,由於未來能獲得雇主提撥的退休金,勞工也會願意接受調降6%後的工資。是故,我們預期勞退新制的實施會導致私部門勞工薪資減少約6%。

不過，仍有幾個制度上的因素必須考量。第一，勞工退休金條例規定，在新制實施後，初任職或轉換公司者，一律適用新制，但未轉換公司的勞工可以在新制實施「五年內」決定是否要留在舊制或選擇新制。換言之，某些勞工幾乎是不會受到勞退新制的影響，這點我們可以從 2006 年勞委會的調查看出來，約有 76% 的勞工選擇新制，24% 的勞工仍選擇適用舊制而未受到勞退新制的影響。根據吳忠吉（2005）的研究設算，舊制的提撥率在 14%–17% 間，較新制高出甚多。因此，若能經由舊制順利領到退休金，其數額將會大於新制所能領到的，故我們認為會繼續採用舊制的人，應該是在公司內年資較高，選擇舊制較有機會拿到退休金的勞工，這類勞工的薪資將不受新制的影響。

第二，在選擇新制的勞工中，雇主能否將新增加的退休金成本轉嫁給他們？首先，我們必須知道，協調「減薪」事宜也需要時間與成本，也就是說，短期內雇主無法與勞工重新修改薪資契約。因此，即便是選擇新制的勞工，勞退新制對他們薪資的影響，短期內應該還看不出來，但長期來說，雇主會與勞工重訂薪資合約或「減緩」每年調薪比例，來因應勞退新制所帶來的成本。綜合第一項制度上的因素與第二項短期內薪資具僵固性的因素，由於本文所分析的樣本期間僅是勞退新制實施之初期（頭兩年），我們推測勞退新制對全體樣本薪資的影響不大。

第三，勞工退休金條例規定，新制實施後才初任職或轉換公司的勞工一律用新制。這類勞工，在薪資契約是重新訂定的情況下，勞資雙方皆會將退休金的利益與成本納入工資約定的考量，故我們預期在勞退新制施行後才就任新職的勞工，其薪資將會直接受到勞退新制的影響，而薪資減少的幅度才會如 *equalizing differences theory* 所預測的，大約是雇主每月必須多承擔的退休金成本，即薪資的 6%。

第四，勞工退休金條例規定，雇主須替選擇留在「舊制」的勞工按月於五年內足額提撥其退休金，亦即新制實施後，雇主尚須面對舊制「確實」執行的壓力，依據勞退舊制的規定，雇主退休金提撥率須在 2% 至 15% 之間。因此，對於一個從未提撥勞工退休金的雇主而言，新制的實施不但讓其必須提撥退休金給選擇新制的勞工，同時也得將舊制積欠的退休金提撥額一併支付。

最後，對於在舊制時就依規定提撥退休金的雇主來說，新制的實施是否就沒有為其帶來任何新增的成本呢？基本上，對雇主來說，新制造成的差異

不在得按時提撥退休金,而在退休金權屬的轉變,舊制退休金是採「確定給付」,故勞工的退休金,在勞工退休以前仍是屬於僱主。因此,舊制下退休金的提撥對僱主不全然只是成本承擔,相反的,僱主可藉由退休金的「按時提撥」宣示將來必定會提供退休金,以減少人員的流動並留住好的人才,這對企業經營是有正面的效果。但新制採「確定提撥」,退休金一旦提撥出去就屬於勞工,僱主無法在退休金的提撥上得到任何好處。是故,我們推測即便是在舊制時就會提撥退休金的企業,在新制實施後,仍會感受到成本上升的壓力,換言之,新制帶來的營運成本增加,將是全面性的。

總的來說,短期內僱主尚無法轉嫁新增的退休金成本給現職受雇者,但對新進員工,僱主將能與勞工協議出較低的工資,完全轉嫁退休金成本給勞工。

### 3. 計量方法與實證資料

#### 3.1 計量方法

equalizing differences theory 認為退休金與工資是完全替代關係,過去已有不少研究針對此一命題進行實證分析 (Schiller and Weiss, 1980; Smith and Ehrenberg, 1983; Montgomery et al., 1992), 文獻上通常以下列特徵性工資模型作為估計式:

$$W_i(1 + bp_i) = A \exp(\beta X_i + e_i), \quad (1)$$

$W$  是指勞工的工資所得,  $p$  代表退休金佔工資所得的比率,  $b$  表示退休金與工資的抵換程度,  $A$  是總合要素生產力,代表技術水準的變化(即迴歸式中的截距項),  $X$  則為影響勞工生產力的因素,  $e$  則是殘差項。等號兩邊取自然對數,當  $p$  值很小  $\ln(1 + bp) = bp$ , 我們可以得到以下對數線性的工資估計式:

$$\ln W_{it} = \beta X_i - bp_i + e_i. \quad (2)$$

式(2)估計的重點在退休金與工資的替代程度 $b$ 是否為1或是顯著大於0(即退休金比率對工資有負面影響)。若 $b = 1$ 則表示退休金與工資呈現完全替代的關係。然而,實證上由於資料取得不易,樣本品質不佳,大多只限於某幾類行業(Smith, 1981; Bulow and Landsman, 1985),加上退休金與工資係同時決定,以 $p$ 作為解釋變數進行OLS估計有內生性的問題(Moore, 1987; Dorsey, 1989; Montgomery et al., 1992)。因此,過去的研究對於退休金與工資是否具有抵換關係看法相當分歧,有些研究發現退休金與工資具有抵換關係(Allen and Clark, 1987),但並非完全替代( $b < 1$ ),因為若退休金制度採「確定給付制」, $b = 1$ 的假設可能會高估雇主短期的退休金成本。另外,一些研究甚至發現退休金與工資有顯著的正向關係(Gustman and Steinmeier, 1987; Dorsey, 1989)。

本文藉由政府於2005年7月實施新的勞工退休金制度所形成的自然實驗(natural experiment),使用differences-in-differences估計法,除了估計勞退新制對私部門勞工薪資的影響外,也以此一外生的政策變動來排除退休金與工資的內生性問題,試圖檢驗退休金與工資的完全抵換關係在實證上是否能得到支持。

differences-in-differences估計法在經濟學與政策評估上已得到廣泛的應用,我國也有一些文獻利用此一方法評估政策的效果。Chou et al.(2003)利用我國在1995年實施全民健康保險的制度變化,研究健康保險對預防性儲蓄(precautionary savings)的影響。過去文獻認為健康保險會降低未來的醫療風險故能減少預防性儲蓄的需求,但健康保險的購買與個人儲蓄行為相關,因而透過直接比較擁有醫療保險者與沒有醫療保險者的儲蓄差異,來估計醫療保險對儲蓄的影響,其估計結果會產生偏誤。全民健保實施前,健康保險的取得有職業屬性上的差異,只有公務員的眷屬擁有健康保險,其他非公務員但參加勞工保險者,其眷屬就沒有被健康保險所涵蓋。全民健保的實施,使得所有眷屬都擁有健康保險。因此,全民健保實施的制度變化,對不同職業屬性的家庭有不同的影響。非公務員家庭所面對的醫療風險,在全民健保實施之後大幅降低了,但對公務員家庭而言,由於原本就有健康保險,其醫療風險並沒有變化,因此我們可藉由觀察兩類家庭的儲蓄行為在全民健保實施前後的差異,估計出健康保險對個人儲蓄行為的影響。在應用differences-in-differences估計法於我國勞動市場的研究方面,Kan and Lin(2009)也以沒有

受到全民健保影響的公部門受雇者作為對照組，來研究全民健康保險保費負擔對私部門勞工的工資與工作時數的影響。

由上可知，運用 differences-in-differences 估計法來評估勞退新制對私部門勞工薪資的影響，必須要找一個並未受到勞退新制影響的對照組，來排除掉同一時間除了勞退新制外，其他影響私部門勞工工資的因素。根據 2008 年人事行政局所提供的公部門調薪參考因素，私部門勞工的薪資變化是一個重要指標，此外，辛炳隆（1988）亦指出公部門薪資的變動會影響私部門調薪，對照主計處（2005）受雇員工薪資與生產力統計的資料，私部門在 2001–2005 年共調薪 3.7%，而同一時間公部門亦調薪 3%，兩部門的薪資變化呈現同步成長。因此，我們使用未適用勞退新制的公部門勞工（包括公務員與國營事業員工等）作為對照組。<sup>5</sup> 概念上，將私部門勞工於勞退新制施行前後的薪資（取對數）變動量減去公部門勞工（對照組）在相同期間內的薪資變動量，就能估計出勞退新制對私部門勞工薪資的影響。以上說明可用下列數學式表之：

$$\begin{aligned} \Delta \ln W = & [E(\ln W | \text{私部門, 實施後}, X) - E(\ln W | \text{私部門, 實施前}, X)] \\ & - [E(\ln W | \text{公部門, 實施後}, X) - E(\ln W | \text{公部門, 實施前}, X)], \quad (3) \end{aligned}$$

$E(\ln W | \cdot)$  表示給定某些條件下的取對數後薪資期望值， $X$  代表其他影響薪資的變數， $\Delta \ln W$  為私部門勞工在 2005 年 7 月（勞退新制施行）前後的薪資變動量減去公務員於相同期間的薪資變動量，即是勞退新制造成私部門勞工薪資變動的估計值。以上概念，可以用下列迴歸模型表示，其中  $\Delta \ln W$  可由下式的迴歸係數  $\beta_1$  代表。

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

$W_{it}$  為樣本  $i$  在第  $t$  期的每月薪資； $\text{private}_i$  為工作部門的虛擬變數，樣本  $i$

<sup>5</sup> 公務員的退休金制度由公務人員退休法規定之，不適用勞退新制。而國營事業員工在本研究的樣本期間內仍一律適用勞退舊制的規定，也未受到勞退新制的影響。2007 年 6 月勞工退休金條例修正案通過，但關於第八條國營事業員工可選擇適用勞退新制的修正條文，仍未被三讀通過。基本上，在舊制下，國營事業員工除了自願離職外，幾乎沒有領不到退休金的風險，在舊制退休金提撥較高的情況下，即便修正案通過，可以預見絕大部分的國營事業員工仍會選擇舊制。

如是私部門勞工記作 1, 公部門勞工則記 0;  $y_{2006-07}$  為時間的虛擬變數, 2006–2007 年 (勞退新制實施後) 的樣本記作 1, 2003–2004 年 (勞退新制實施前) 的樣本記作 0;  $\text{impact}_{it} = \text{private}_i \times y_{2006-07}$ , 即為  $\text{private}_i$  與  $y_{2006-07}$  的交乘項, 若其為 1, 則表示此樣本為受勞退新制影響 (2006–2007 年) 的私部門勞工, 其迴歸係數  $\beta_1$  是 differences-in-differences 估計中, 我們最感興趣的部分, 代表勞退新制對私部門勞工薪資的效果, 即式 (3) 中  $\Delta \ln W$ 。若是雇主能完全移轉退休金成本, 即退休金與工資具有完全替代關係, 則我們估計出來的  $\beta_1$  大約會等於  $-6\%$ ;  $X_{it}$  為其他會影響工資決定的變數, 依據 Mincer (1962, 1974) 提出的工資函數, 認為教育年數對工資的影響為正, 而現職工作年數和潛在工作年數這兩項變數與工資率為「倒 U」關係。因此, 我們將在之後的迴歸式加入此二變數的平方項, 以表現工作年資與經驗對工資率 (終生所得) 的凹性 (劉鶯釧與謝欣玲, 1998)。此外, 迴歸式中也將放入性別與婚姻狀態, 以反映勞動市場裡性別歧視與家庭分工對工資的影響; 依循先前的研究 (劉鶯釧與謝欣玲, 1998; 江豐富, 2006; 徐美等, 2006), 我們也將控制樣本的工作地點、職業別與行業別。最後, 為了排除總體景氣變化對「政策效果」( $\text{impact}_{it}$ ) 的迴歸係數  $\beta_1$  估計結果的干擾, 迴歸式納入兩個變數控制景氣效果對工資的影響, 分別是樣本工作所在縣市的失業率與當年度台灣加權股價指數。

### 3.2 實證資料

本文使用 2003–2004 年與 2006–2007 年的「人力資源調查」,<sup>6</sup> 這項調查每個月抽樣訪查我國 15 歲以上的個人特性 (如教育程度、年齡) 與就業狀態 (如在那一部門工作), 其中 5 月份時, 除了例行調查外, 主計處還會附加進行「人力運用調查」, 以瞭解就業者的薪資、工作年資等更細部的資訊, 合併這兩項調查, 我們便可取得薪資及其他影響薪資高低的變數, 來進行迴歸分析。

在樣本篩選方面, 由於「人力運用調查」隔年會繼續追蹤調查部分前一年的樣本, 因而會有重複選取的樣本, 我們先使用一般串連「人力運用調查」中重複樣本的方法, 以家戶編號、性別、年齡、教育程度等變數來辨認重複

---

<sup>6</sup> 由於勞退新制於 2004 年 6 月 30 日立法院三讀通過, 並訂於 2005 年 7 月實施, 儘管 2005 年的調查資料仍可算是勞退新制「實施前」的樣本, 但為了排除部分雇主與勞工在法案通過至實施中間這一年 (即 2004 年 7 月至 2005 年 7 月) 提前因應勞退新制的可能, 本文未使用法案實施當年度的資料。

樣本並剔除它們，來消除樣本重複選取的問題。

由於我們的目標是私部門勞工，並以公部門勞工當作對照組，故只留下工作身份為受私人或政府雇用者的樣本。此外，由於公部門勞工大多為全職工作者，而私部門勞工有較高比例的兼職工作者，<sup>7</sup>為了增加兩部門勞工的可比較性，我們亦刪去一週主要工作的工作時數未達 40 小時與每月主要工作的薪資未達最低工資 15,840 元的樣本，<sup>8</sup>以確保樣本的主要工作為全職工作，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。

### 3.3 變數設定與敘述統計

我們的解釋變數除了在 differences-in-differences 估計架構下，必備的三項解釋變數外（實驗組虛擬變數、新制實施後虛擬變數，以及兩者的交乘項），由於私部門與公部門勞工的特性仍有不小差異，因而尚須控制其他變數以估計出正確的政策效果，表 2 列出新制實施前後，公私部門勞工的所有變數平均值。

本文的被解釋變數為每小時工資率（取對數，以 2006 年新台幣計），因為「人力運用調查」僅提供每月薪資與一週工作時數，故本文先以 31/7 乘上一週工作時數，<sup>9</sup>得到每月工作時數，而不同年度的每月薪資經消費者物價指數（2006 年為 100）平減計算而得，<sup>10</sup>最後再用每月薪資除以每月工作時數得出每小時工資率。相較於 2003–2004 年，2006–2007 年的公私部門勞工，平均月

<sup>7</sup> 以本文的樣本來說，私部門勞工約有 11% 的勞工每週工時低於 40 小時，公部門則有 5%。

<sup>8</sup> 政府於 2007 年 7 月更改最低工資標準為每月薪資 17,280 元，時薪 95 元；故在本文設定的樣本期間（2003 年 5 月至 2007 年 5 月），最低工資仍為更改前的數額 15,840 元。

<sup>9</sup> 「人力運用調查」於每年 5 月份進行訪問，5 月共有 31 日，故本文以 31/7 得出每月工作時數與每週工作時數的相差倍數。

<sup>10</sup> 作者感謝審查人之一對物價指數選取的提醒，本文採用 CPI 平減而不是 GDP deflator 的原因如下：第一，勞動市場上的實質工資為供需均衡的結果，亦即均衡工資是勞資雙方同意後協調出來的。而在薪資報酬談判中，CPI 常常是勞方與資方協商薪資重要的參考指標。甚至有些薪資合約中會包含按生活指數調整條款（cost of living escalators），表示名目薪資會隨 CPI 的變化而自動調整，因此，從均衡工資的角度來看，使用 CPI 平減是較合理的做法。第二，GDP deflator 指衡量國內生產之產品的物價變動，未考慮進口品的物價變化，然而台灣為一開放經濟體，進口商品佔有相當比例，忽略進口品的物價變化，會讓實質工資之估算失真。不過，用 CPI 平減還是有一些限制，例如 CPI 對各商品的物價採固定權數，無法反映消費者因應價格改變的行為變化，而高估了實際的物價膨脹。因此，台灣 2003 年至 2007 年實質工資下滑的趨勢可能未如以 CPI 平減所計算的那麼嚴重。

薪略降,每週平均工時略升,兩部門的變化幅度差異不大,但兩部門在既有薪資差距上相當可觀,公部門勞工每週工作時數雖較私部門勞工低,但其每月平均薪資較私部門勞工高出近 13,000 元。

我們用現職工作年數、潛在工作年數與教育年數分別代表勞工的工作年資、工作經驗與人力資本,2006–2007 年,公私部門勞工的現職工作年數、潛在工作年數與教育年數皆較 2003–2004 年些微上升,反應了國人預期壽命與教育投資的增加,使得退休與進入職場的年齡皆往後遞延。此外,公部門不論在現職工作年數、潛在工作年數與教育年數上皆較私部門勞工來的多,其中,現職工作年數比私部門勞工多出近 4 年。

在勞工的性別與婚姻狀態方面,2006–2007 年,公私部門勞工男性比例與已婚比例皆較 2003–2004 年低,表現出近年來晚婚(不婚)和女性勞動參與增加的趨勢,兩部門在性別比例的差異不大,但在婚姻狀態上,公部門勞工的已婚比例較私部門勞工多出近 20%。

公私部門在居住地區與工作地點的分布類似。歸納來說,公部門勞工居住與工作在東部地區的比例略多於私部門勞工,而私部門勞工則較公部門勞工更集中於北部地區,且新制實施後,兩部門勞工在居住地區與工作地點的分布上變化不大。

在職位類別的分布上,公部門較多從事專業職務,極少比例為勞力職務,而私部門勞工則相反,接近一半比例為勞力職務,從事專業職務的私部門勞工僅 6%。行業分佈上,公部門勞工 80% 從事服務業,而私部門勞工則較多從事製造業,其次才是服務業。

在代表景氣狀況的變數方面,2003–2007 年台灣加權股價指數從 5,720 點上漲至 7,740 點,<sup>11</sup> 縣市平均失業率也由 2003–2004 年的 4.65% 降到 2006–2007 年的 3.92%。總之,2003–2007 年台灣的股價攀升,失業率下降,景氣逐漸好轉。

---

<sup>11</sup> 表 2 的加權股價指數平均值會依工作部門的不同而有差異,是因為加權股價指數只有 4 個年度 2003、2004、2006 及 2007 年的數值,它們分別是 5,161.9、6,033.78、6,842.04、8,509.56,每個樣本會根據其所處的調查年度,分配到這 4 個數值,公私部門的樣本在調查年度的分配略有不同,因而導致加權股價指數平均值略有差異,像是私部門勞工在新制前(新制後)屬於 2003 年(2006 年)的樣本比例較公部門高,因而其加權股價指數平均值較公部門低。

表 2 變數平均值－所有樣本

	私部門勞工 (實驗組)		公部門勞工 (對照組)	
	新制前 (2003-2004)	新制後 (2006-2007)	新制前 (2003-2004)	新制後 (2006-2007)
每月薪資(1,000 元)	33.54	32.79	47.28	46.10
一週工作時數	45.24	45.54	41.93	42.10
現職工作年數	6.03	6.56	10.68	11.26
潛在工作年數	17.55	18.31	21.26	21.65
教育年數	12.00	12.30	13.79	14.07
男性	58.13	57.79	57.07	54.24
已婚	55.28	53.82	74.53	71.84
工作地點(北部)	47.37	45.96	39.03	41.02
工作地點(中部)	22.21	22.54	22.78	24.06
工作地點(南部)	27.48	28.80	31.99	28.84
工作地點(東部)	2.93	2.69	6.20	6.07
主管職務	3.53	3.23	2.61	3.03
專業職務	6.66	7.18	28.73	29.50
助理職務	46.94	47.13	52.55	54.18
勞力職務	42.87	42.46	16.11	13.29
農林漁礦業	1.19	1.15	1.01	0.80
製造業	39.85	38.59	2.63	3.36
能源業	0.14	0.08	3.74	4.44
營造業	9.05	10.35	1.29	1.26
零售業	14.69	13.95	0.94	0.87
運輸業	4.48	4.06	5.91	6.71
服務業	30.61	31.82	84.47	82.53
加權股價指數	5.72	7.74	5.73	7.79
縣市失業率	4.65	3.92	4.66	3.93
樣本數	26,515	33,192	5,127	5,153

註: 1. 每月薪資以 2006 年新台幣計。

2. 潛在工作年數 = 年齡 - 教育年數 - 6。

3. 男性、已婚、居住地區、工作地點、職務與行業的單位為%。

4. 北部: 台北縣市、桃園縣、新竹縣市與宜蘭縣; 中部: 苗栗縣、台中縣市、彰化縣、南投縣與雲林縣; 南部: 嘉義縣市、高雄縣市、台南縣市、屏東縣與澎湖縣; 東部: 花蓮縣、台東縣。

5. 主管職務: 民意代表、企業主管與經理人員; 專業職務: 教師、會計師、律師與研究人員; 助理職務: 助理專業人員、事務人員; 勞力職務: 機械操作工、服務工與體力工。

總的來說,公私部門勞工彼此的基本特性差異不小,我們採用 differences-in-differences 方法控制公部門勞工與私部門勞工的既有差異,估計的重點不在公私部門在工資上是否存在差距,而是此一差距是不是隨著勞退新制的實施而明顯增加。

## 4. 勞退新制對私部門勞工薪資的影響

### 4.1 全體樣本

在進一步作迴歸分析之前,我們先用表3的 differences-in-differences 估計來了解勞退新制實施後,公私部門全體勞工的實質工資差異是否出現變化,在第二節我們曾分析由於政府允許在新制前取得現職工作的勞工可以自由選擇適用新制或是舊制,故新制對這類勞工影響較小,特別是那些年資夠高,有機會獲得舊制退休金的勞工會傾向留在舊制,也就不受勞退新制的影響。再者,即便有些勞工選擇適用新制,他們的薪資契約也無法立即因應勞退新制而做修訂,因而,我們推測勞退新制短期內對全體私部門勞工的薪資應該是沒有顯著的負面影響。

表3顯示,2003–2004年私部門勞工每小時工資為170.37元,2006–2007年降為165.14元,減少5.23元,其標準差僅有0.75,薪資降幅顯著。另一方面,就公部門勞工而言,2003–2004年每小時工資為256.31元,2006–2007年降為249.35元,減少較私部門勞工更多,達6.96元,標準差為1.01,減少幅度也相當顯著。接著,以實驗組與對照組在新制前後的差異作比較,私部門勞工每小時工資減少5.23元,公部門勞工則為6.96元,兩者差距即是 differences-in-differences 估計值,此一估計值為1.73元,但標準差達2.14元,顯示 differences-in-differences 估計出的政策效果並不顯著,這也印證第二節的推測,實施只有2年的勞退新制,尚未對全體私部門勞工的薪資造成明顯的影響。不過,更精確的估計仍待控制其他的解釋變數後得出。

表4為迴歸分析的結果。第(1)欄控制了 differences-in-differences 估計中三個重要的虛擬變數,並控制勞工個人特性與工作地點。新制實施後的虛擬變數的係數顯示,整體勞工薪資呈現明顯的下滑趨勢,平均而言,2006–2007年勞工實質工資較2003–2004年顯著地減少約5.10%;此外,私部門勞工的虛

表 3 實驗組與對照組的工資變化—全體樣本

	每小時工資		時間差異
	新制前 (2003–2004)	新制後 (2006–2007)	
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)

註: 括弧內為標準差。

擬變數之係數為  $-0.1930$ , 且統計上十分顯著, 表示私部門勞工實質工資較公部門勞工低了 19.30%; 而我們最關心的新制實施後與私部門勞工的交乘項 (即「政策效果」) 之係數為負, 但不顯著, 與表 3 的結果相符, 顯示勞退新制尚未對整體私部門勞工薪資造成影響。

第 (2)–(4) 欄的迴歸式進一步控制了景氣效果、職業類別與行業別等重要的變數, 以獲得可信的政策效果估計, 模型間各項變數的迴歸係數大致上沒有太明顯的差異。總的來說, 以第 (4) 欄作為最終迴歸結果, 我們發現 2006–2007 年我國勞動市場的實資工資下降約 3.19%, 私部門勞工薪資較公部門勞工低了 17.14%, 而勞退新制讓私部門勞工的薪資下降約 0.26%, 但並不顯著。

勞退新制是否會對私部門勞工的薪資造成負面衝擊, 攸關新制是否能成功地讓雇主負起提供退休金以保障勞工老年生活的社會責任, 也是我國勞工主管機關—勞委會十分關注的議題, 勞委會曾於 2006 年 6 月對選擇新制的勞工進行問卷調查,<sup>12</sup> 來了解新制是否對勞工的工作條件與勞資關係造成負面影響, 結果發現 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%, 勞委會據此認定新制對私部門勞工的薪資沒有造成負面影響, 這與我們的迴歸結果與第二節的推論相符, 勞退新制短期內尚無法對「全體」私部門勞工的薪資產生負面效果, 但能否就此論斷雇主沒有 (無法) 轉嫁退休金成本給勞工, 依照第二節的分析, 我們尚須排除一些會干擾新制效果的因素, 才能真正了解勞退新制對私部門勞工薪資的影響究竟為何。

<sup>12</sup> 勞委會 (2006) 是以 2006 年 3 月選擇新制的勞工為母體, 進行抽樣, 成功訪問的樣本數為 1,073 人, 受訪成功率為 48%。

表 4 勞退新制對私部門勞工薪資的影響—全體樣本

	每小時工資(取對數)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
政策效果	-0.0085 (-1.32)	-0.0092 (-1.43)	-0.0039 (-0.64)	-0.0026 (-0.43)
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*** (-38.90)	-0.1929*** (-39.00)	-0.1720*** (-35.90)	-0.1714*** (-34.00)
現職工作年數	0.0247*** (45.40)	0.0247*** (45.50)	0.0238*** (45.90)	0.0232*** (45.00)
現職工作年數平方	-0.0004*** (-20.90)	-0.0004*** (-20.90)	-0.0004*** (-19.30)	-0.0004*** (-19.60)
潛在工作年數	0.0134*** (32.40)	0.0134*** (32.40)	0.0135*** (34.40)	0.0132*** (33.80)
潛在工作年數平方	-0.0001*** (-16.40)	-0.0001*** (-16.30)	-0.0002*** (-22.30)	-0.0002*** (-21.60)
男性	0.1984*** (86.80)	0.1984*** (86.80)	0.2042*** (88.00)	0.1927*** (81.90)
已婚	0.0606*** (21.90)	0.0603*** (21.80)	0.0525*** (19.80)	0.0511*** (19.40)
教育年數	0.0709*** (123.00)	0.0710*** (123.00)	0.0526*** (85.10)	0.0527*** (85.40)
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*** (-10.20)	-0.0601*** (-8.27)	-0.0598*** (-8.29)
景氣效果		√	√	√
職業別			√	√
行業別				√
常數項	3.9730*** (310.00)	4.9893*** (41.80)	5.0230*** (43.80)	5.0246*** (44.00)
樣本數	69,987	69,987	69,987	69,987
R <sup>2</sup>	0.50	0.50	0.54	0.55

註: 1. 表中數字為迴歸係數, 括弧中為  $t$  值。

2. \*\*\* 表示在 1% 的顯著水準下估計值顯著異於零, \*\* 表示在 5% 的顯著水準下估計值顯著異於零, \* 表示在 10% 的顯著水準下估計值顯著異於零。

3. 景氣效果為樣本工作所在縣市的失業率與當年度台灣加權股價指數。

## 4.2 年資較淺的樣本

由前面的推論,我們認為全體樣本的估計結果受到許多干擾,像是樣本內仍有勞工適用舊制,以及舊的薪資契約無法因應制度變革做出修訂,而導致得到偏誤的「政策效果」。

因此,為了得到「乾淨」的樣本,我們用現職年資篩選出新制後才初任職或轉換新工作的私部門勞工,由於政府規定這類勞工一律適用新制,且他們的薪資是重新簽訂,沒有調整與否的問題,將可免除全體樣本中的干擾因素,而能讓估計結果較正確地反映勞退新制對私部門勞工薪資造成的衝擊。

由於我們的樣本分別來自 2006 年 5 月與 2007 年 5 月的「人力運用調查」,勞退新制於 2005 年 7 月實施,因此,新制實施後才取得現職的私部門勞工在這兩年的調查中的年資分別為 11 個月以下與 1 年 11 個月以下,故我們用 2006 年時年資為 11 個月以下與 2007 年時年資為 1 年 11 個月以下的私部門勞工作為實驗組,為了選取樣本標準的一致性,我們也在相同年份選擇一樣年資的公部門勞工作為對照組。此外,2003–2004 年的樣本也比照 2006–2007 年的選取樣本的方式辦理,分別選出 2003 年工作年資為 11 個月以下的公私部門勞工與 2004 年工作年資為 1 年 11 個月以下的公私部門勞工作為新制實施前的樣本,基本上,迴歸結果不受對照組的選樣情況影響。表 5 為年資較淺樣本中各變數的平均值。

表 6 的 differences-in-differences 估計顯示,2003–2004 年私部門的新進勞工每小時工資為 143.43 元,2006–2007 年其實質工資降為 136.52 元,減少約 6.91 元,且標準差只有 1.32 元,減少幅度相當顯著。然而同樣年資的公部門勞工的每小時工資卻未呈現下跌趨勢,2003–2004 年公部門的每小時工資為 192.68 元,到了 2006–2007 年每小時工資升為 199.87 元,增加約 7.19 元,但標準差高達 4.99 元,每小時工資上升的幅度並不明顯。表 6 顯示新制實施後,年資較淺的私部門勞工每小時工資明顯下滑,但同樣年資的公部門勞工每小時工資則維持不變,導致兩部門的勞工工資差異由新制前的 49.25 元擴大為 63.35 元,工資差異增加 14.10 元,標準差為 5.16 元,此一差異變化十分顯著。然而此一數值是否能代表勞退新制對新進的私部門勞工薪資造成的負面影響,如前所述,仍須由迴歸分析控制相關的勞工特性變數後,才能得到較正確的估計。

表 5 變數平均值—年資較淺的樣本

	私部門勞工 (實驗組)		公部門勞工 (對照組)	
	新制前 (2003–2004)	新制後 (2006–2007)	新制前 (2003–2004)	新制後 (2006–2007)
每月薪資(1,000 元)	28.36	27.38	35.30	37.28
一週工作時數	45.50	46.02	41.40	42.33
現職工作年數	0.76	0.77	0.83	0.82
潛在工作年數	11.63	11.88	17.54	14.40
教育年數	12.47	12.95	13.24	14.35
男性	57.02	54.32	51.10	47.88
已婚	34.30	31.99	50.51	44.67
工作地點(北部)	48.55	48.36	38.07	46.53
工作地點(中部)	22.10	21.51	22.69	22.84
工作地點(南部)	25.52	26.90	29.58	23.35
工作地點(東部)	3.83	3.22	9.66	7.28
主管職務	1.73	1.42	3.51	5.25
專業職務	6.79	6.32	26.50	26.57
助理職務	51.60	54.86	46.12	56.51
勞力職務	39.89	37.40	23.87	11.68
農林漁礦業	0.81	1.09	0.88	0.85
製造業	36.42	35.45	1.02	1.18
能源業	0.14	0.02	0.44	2.54
營造業	6.24	7.16	1.90	0.68
零售業	17.35	17.05	1.46	0.68
運輸業	3.72	3.41	2.34	3.89
服務業	35.31	35.83	91.95	90.02
加權股價指數	5.82	7.99	5.86	7.99
縣市失業率	4.60	3.92	4.59	3.93
樣本數	5,673	6,048	683	591

註: 同表 2。

表 6 實驗組與對照組的工資變化—年資較淺的樣本

	每小時工資		時間差異
	新制前 (2003–2004)	新制後 (2006–2007)	
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)

註: 括弧內為標準差。

表 7 勞退新制對私部門勞工薪資的影響—年資較淺的樣本

	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)	-0.0592*** (-3.04)
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*** (-10.80)	-0.1647*** (-10.90)	-0.1312*** (-9.14)	-0.1524*** (-10.30)
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*** (19.00)	0.0171*** (18.90)	0.0164*** (19.70)	0.0158*** (19.30)
潛在工作年數平方	-0.0002*** (-9.82)	-0.0002*** (-9.73)	-0.0002*** (-11.80)	-0.0002*** (-11.60)
男性	0.1573*** (30.80)	0.1575*** (30.90)	0.1541*** (29.80)	0.1418*** (27.20)
已婚	0.0580*** (8.17)	0.0574*** (8.11)	0.0466*** (6.88)	0.0453*** (6.76)
教育年數	0.0718*** (52.10)	0.0718*** (52.20)	0.0576*** (41.20)	0.0556*** (39.60)
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*** (128.00)	5.1821*** (16.70)	5.2349*** (17.50)	5.2787*** (17.80)
樣本數	12,995	12,995	12,995	12,995
R <sup>2</sup>	0.39	0.39	0.44	0.46

註: 同表4。

表 7 為迴歸分析的結果。第(1)欄的迴歸式仍先控制 3 個 differences-in-differences 估計的虛擬變數, 並控制了勞工個人特性與工作地點。與 4.1 節全體樣本的結果相比, 我們發現 2006–2007 年與私部門勞工的交乘項(即政策效果)的係數為負, 且達到 1% 的顯著水準, 表示勞退新制對於新進勞工的薪

資造成明顯的負面影響,第(1)欄的迴歸式估計新制造成私部門勞工薪資下滑約7.56%。

第(2)–(4)欄的迴歸式進一步控制了景氣效果、職業類別與行業別等重要的變數,而「政策效果」的係數也由 $-0.0756$ 略降為 $-0.0592$ ,顯著水準仍達1%。不論迴歸式搭配何種解釋變數,「政策效果」的估計都十分穩定,係數皆無法拒絕等於 $-0.06$ 的檢定。我們以控制所有勞工特性的第(4)欄迴歸式作為最終結果,第(4)欄的迴歸結果顯示勞退新制造成私部門新進勞工的薪資下滑約5.92%,十分接近政府強制雇主必須提撥給勞工作為退休金之用的薪資比例6%,我們的估計結果顯示雇主可能將每月新增加的退休金成本完全轉嫁給勞工。此一結果符合equalizing differences theory的預測,即在一個完全競爭的勞動市場裡,現在的工資與退休金呈現完全替代關係,強制雇主給付退休金的政策不會帶來所得重分配的效果。

### 4.3 公部門勞工作為對照組的檢驗

一般來說,私部門為利潤導向,其薪資調整較能跟得上外在環境的改變(例如:景氣循環、大學擴張等),公部門薪資則受限於法令規範與政治考量,調整速度較慢。因此,選擇公部門勞工作為對照組,可能會讓前述的估計結果出現偏誤。換言之,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。<sup>13</sup>關於公部門勞工作為對照組的適切性,以及這樣的樣本選擇對估計結果造成的影響,我們有必要進一步了解,以下提出幾點說明。

首先,公部門勞工是不是一個「好」的對照組?在differences-in-differences估計中,即在檢驗公私部門勞工薪資是否具有共同趨勢。基本上,公部門薪資礙於法令規範,無法迅速地因應外在環境變化做出調整,但長期來說,公私部門在勞動市場中,相互爭取人才,彼此的調薪方向與幅度仍應具有相同趨勢,本文的樣本期間橫跨五個年度(2003–2007年),我們認為五年的長度應該足夠讓兩個部門的薪資呈現共同變化趨勢。為了驗證我們的判斷,我們做了兩個「假」的自然實驗。

第一個實驗,我們更換樣本期間,改用2000–2004年五個年度的樣本做

---

<sup>13</sup> 作者感謝兩位審查人對此一問題的提醒。

估計, 以 2002 年作分界, 2003 年與 2004 年當作制度實施後, 2000 年與 2001 年當作制度實施前, 同樣地, 私部門勞工為實驗組, 公部門勞工為對照組, 重新估計表 7 現職工作年資較淺之樣本的 differences-in-differences 迴歸。<sup>14</sup> 事實上, 2002 年勞動市場上並未發生影響實質工資率的重大變革。因而, 我們預期 differences-in-differences 估計出來的政策效果應該不明顯。相較於表 7 第 (4) 欄顯著的政策效果, 表 8 第 (1) 欄的「政策效果」係數並不顯著, 這表示在 2000–2004 年間, 公私部門年資淺勞工的薪資水準可能具有共同趨勢, 到了 2005 年實施勞退新制後, 才讓兩個部門薪資走向出現分歧。

第二個實驗, 我們以現職年資超過 20 年的私部門勞工作實驗組, 這類勞工在舊制底下很有機會拿到比新制豐厚許多的退休金, 故我們推測這類勞工應該會繼續適用舊制, 不受新制影響。因此, 我們可以將這些勞工在 2003–2007 年的薪資變化看做是扣除新制的因素後, 私部門勞工薪資的基本趨勢。透過對這些「屆退」的私部門勞工與公部門勞工進行 differences-in-differences 估計,<sup>15</sup> 我們可以檢驗 2003–2007 年公私部門薪資的基本趨勢是否有異, 從表 8 第 (2) 欄所估計出「政策效果」不顯著的結果推知, 若扣除勞退新制的影響, 公、私部門薪資在本文的樣本期間內可能具有相同的變動趨勢, 亦即 2003–2007 年除了勞退新制外, 私部門勞工的薪資似乎沒有額外遭受其他外在環境因素的干擾, 藉此再次確認勞退新制與私部門薪資的因果關係。

透過以上兩個試驗, 我們認為長達五年的樣本期間應該足以讓公私部門的薪資, 調整出共同變化趨勢。儘管如此, 我們還是可以問, 若是存在其他外在環境因子的干擾, 會對我們的估計結果產生甚麼影響, 我們尤其關心這些干擾因素會不會讓我們「高估」勞退新制對私部門薪資的負面效果, 以下就樣本期間內兩項影響實質工資的因素作一討論。<sup>16</sup>

第一, 大學擴張的效果, 我國大學生人數自 1999 年起開始迅速成長, 自 1999 年的 47 萬人, 到 2007 年已經突破 100 萬人, 大學畢業生遽增可能會導致初入職場的私部門勞工薪資僵固, 甚至下跌。<sup>17</sup> 表 7 的估計結果是用現職工

---

<sup>14</sup> 採用表 7 的選樣條件。

<sup>15</sup> 我們也選擇相同年資的公部門勞工作為對照組。

<sup>16</sup> 作者感謝兩位審查人對這一問題的提醒。

<sup>17</sup> 作者感謝審查人之一對這一問題的提醒。

表 8 公部門勞工作為對照組的檢驗

	每小時工資(取對數)		
	(1) 2000–2004 年樣本 現職年資低於 2 年	(2) 2003–2007 年樣本 現職年資超過 20 年	(3) 2003–2007 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*** (21.60)	0.0085* (1.90)	0.0110*** (9.22)
潛在工作年數平方	-0.0003*** (-12.50)	-0.0001 (-1.39)	-0.0001*** (-5.60)
男性	0.1821*** (34.70)	0.2444*** (23.20)	0.1682*** (25.60)
已婚	0.0497*** (7.38)	0.0640*** (4.58)	0.0543*** (7.79)
教育年數	0.0558*** (37.40)	0.0556*** (23.90)	0.0522*** (30.30)
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*** (23.00)	4.6842*** (10.00)	5.7898*** (15.20)
樣本數	12,846	5,058	9,166
R <sup>2</sup>	0.47	0.52	0.46

註: 同表 4。

作年資低於 2 年的樣本, 這些新進勞工的來源可分兩類, 一種是初入職場的社會新鮮人(潛在工作年資較短), 另一種則為轉換工作的勞工(潛在工作年資較長)。大學擴張對第一類新進勞工(即初入職場的勞工)薪資造成的負面效果, 可能會被誤歸於勞退新制的影響, 因此, 我們在表 8 第(3)欄的迴歸式中, 將潛在工作年資低於 5 年的樣本去除, 留下的樣本是在勞退新制實施後, 才更換工作的勞工樣本, 藉以排除大學擴張政策的影響, 從「政策效果」的估計仍顯著地在 -6.3% (無法拒絕係數等於 -6%) 可知, 新制對這些轉換跑道的私部門勞工薪資仍造成明顯的負面衝擊。

第二, 2003-2007 年景氣好轉, 2003 年至 2007 年間, 我國總體經濟呈現上升趨勢, 失業率由 2003 年的 4.99% 降為 2007 年的 3.91%, 且平均每人 GDP 也由 2003 年的 467,663 元成長到 2007 年 553,507 元, 實質年複合經濟成長率達 2.8% 如前所述,<sup>18</sup> 私部門對景氣變化的反應較快, 面對大環境的好轉, 私部門會比公部門更快調升員工的薪資, 若是如此, 這會讓表 7 對新制「政策效果」的估計被「低估」, 亦即勞退新制對私部門薪資的影響可能比目前估計的 -5.92% 還要再略高。<sup>19</sup>

## 5. 結論

自 1984 年勞動基準法實行以來, 該法關於勞工退休金的規定, 一直為人所詬病, 十多年來, 透過勞基法順利領取退休金的勞工屈指可數, 研議修法的聲音從未間斷。在勞委會、勞工團體與立法委員的大力奔走下,<sup>20</sup> 政府於 2005 年 7 月 1 日正式實施勞工退休金條例, 期待透過立法規定, 強制雇主按月提撥勞工薪資的 6% 作為勞工退休金, 以改善在舊制底下勞工領不到退休金的窘境, 讓雇主能確實擔負起照顧勞工老年經濟生活的責任。然而, 新制是否能夠提高勞工所得, 在於雇主能否透過減薪或降低調薪幅度來轉嫁新增的退休金成本, 如果能完全轉嫁, 新制將如同舊制一般, 雇主並未額外支付退休金給勞工。

<sup>18</sup> 以年複合名目經濟成長率 4.3% 扣除平均物價成長率 1.5% 得出。

<sup>19</sup> 這裡的「略高」與「低估」是指絕對值, 感謝審查人之一的提醒。

<sup>20</sup> 關於勞退新制的立法過程, 可參考葉書毓與唐文慧(2005)。

本文的目的便在探討新制實施後, 雇主轉嫁退休金成本的程度, 亦即勞退新制對私部門勞工薪資的影響。透過本文的分析與迴歸結果, 我們發現由於短期內工資調整具有僵固性, 加上政府允許新制實施前已取得現職工作的勞工5年內可自由選擇適用新制或留在舊制, 因此, 勞退新制尚未對全體私部門勞工的薪資產生顯著的負面影響。

不過, 對於在新制實施後, 才初任職或轉換工作的勞工, 這些勞工全部適用新制, 我們發現勞退新制造成其薪資顯著下滑 5.92%, 這個降幅十分接近雇主的薪資提撥率 6%, 顯示雇主可能完全轉嫁新增的退休金成本給勞工, 這也意味著長期而言, 整體私部門勞工薪資「實質上」將會下滑 6%,<sup>21</sup> 退休金仍是由勞工自己支付。

必須提醒讀者的是, 本文對勞退新制的研究仍屬初探, 雖然我們的實證結果符合經濟理論的預期, 但受限於調查資料的不足, 我們必須使用公部門勞工作為對照組。在 4.3 節中, 我們嘗試驗證公私部門的薪資變化在本文所設定的樣本期間內可能具有共同趨勢, 但公部門與私部門薪資的決定因素畢竟存在相當程度的差異, 這樣的說明可能還是無法排除本文的實證結果存在某種程度偏誤的疑慮。未來若能將「人力運用調查」串聯「勞退新制投保異動檔」等勞工選擇適用新制或舊制相關資料庫,<sup>22</sup> 或是從私部門勞工中尋找不適用勞退新制的行業做對照組,<sup>23</sup> 再利用 differences-in-differences 估計, 也許就能更精確地估計出勞退新制對勞工薪資造成的影響。

根據本文的實證結果, 勞退新制可能沒有造成雇主與勞工間的所得重分配, 但當勞工年老退休時, 他確實能拿到一筆「自己」存下來的退休金。換言之, 勞退新制仍有強制儲蓄的效果, 但是否能因此增加勞工退休後的積蓄, 讓勞工年老時生活較為優渥, 端視新制強制提撥的 6% 薪資排擠勞工私人儲蓄的幅度而定。在完全排擠的狀況下, 即勞工終生的儲蓄總額不變, 勞工知道每個月有 6% 的薪水必須交由政府投資並保管至其退休,<sup>24</sup> 則他們每個月

<sup>21</sup> 即帳面上, 勞工薪資未必會下滑 6%, 我們也可能看到的是未來薪資成長趨緩, 像雇主本來該調薪 8%, 因為考慮尚需提撥退休金, 結果只加薪 2%, 表面上雖然仍有加薪, 但實質上是減薪。

<sup>22</sup> 「勞退新制投保異動檔」此一資料尚未公開。

<sup>23</sup> 像是漁會與農田水利會員工不適用勞基法, 亦不適用勞退新制。

<sup>24</sup> 勞工退休金條例第 23 條規定勞退基金的收益率, 不得低於銀行 2 年定期存款利率, 不足由國庫補足之。不過, 勞工退休基金監理會於 2008 年 1 月 30 日公佈 2007 年新制勞工退休基金報酬率僅 0.42%, 遠低於當年度銀行 2 年定存利率的 2.43%。由此觀之, 即便沒有出現排擠效果, 勞退新制能

就會相應減少 6% 的儲蓄。因此,最後勞工留給老年時的積蓄也就不會增加,此一推論,是未來值得研究的課題。

此外,勞退新制對我國勞動市場的影響尚有幾點值得注意。首先,對於新制前就取得現職工作的勞工,雇主雖然無法透過直接調降薪資來轉嫁新增的退休金成本,但新制退休金之提撥是來自於勞工的經常性薪資,因此,雇主仍可以透過調整薪資結構,<sup>25</sup>來達到減輕退休金負擔的效果。主計處統計 2005 年經常性薪資成長幅度創下歷年次低,但非經常性薪資的漲幅卻高達 7.7%,達到 1998 年以來的新高,這可能是雇主藉由調整薪資結構來因應勞退新制帶來的衝擊。

其次,新制退休金的權屬為勞工,過去勞工因為轉換工作,重新計算年資,而喪失退休金的情況已不復在。這樣讓勞工在決定更換工作時,不必再考慮退休金的因素,可能會導致勞工的離職率上升與工作年資下降。相應地,由於勞工的退休金已由歷任雇主提撥完畢,其退休前最後一位雇主也就不必承擔過多的退休金給付,這會讓企業較有意願雇用即將界臨退休的中高齡勞工,增加這類勞工的就業機率。

總的來說,勞退新制除了對私部門勞工的薪資帶來負面的影響外,是否也會造成勞工的儲蓄行為、薪資結構、離職率、工作年資與年齡結構的改變,上述重要議題仍待後續研究加以驗證。

## 參考文獻

- 主計處 (2005),《受雇人員薪資與生產力統計》,台北:行政院主計處。
- 江豐富 (2006),「外勞引進對本國勞工失業、職業選擇及薪資之影響」,《台灣經濟預測與政策》,37(1), 69-111。
- 何金巡,蕭麗卿,周麗芳與林建甫 (2004),「開放經濟體系勞工退休制度之總體經濟計量分析」,《台灣經濟預測與政策》,34(2), 73-128。
- 吳忠吉 (2005),「勞退金新舊制比較分析」,勞退新制學術研討會,國立中央大學台灣經濟發展研究中心。

---

否增加勞工晚年的積蓄,還是值得懷疑的。

<sup>25</sup> 如減少底薪,增加績效獎金或加班費等方式。

- 辛炳隆 (1988), 「台灣公部門工資決定與其對物價及私部門工資的影響」, 《經濟論文叢刊》, 16(3), 371–385。
- 辛炳隆 (2006), 「勞工退休金制度的變革與影響」, 《台灣勞工雙月刊》, 2, 71–77。
- 徐美, 陳明郎與方俊德 (2006), 「台灣產業結構變遷和性別歧視對男女薪資溢酬變動趨勢之影響」, 《經濟論文》, 34(4), 505–539。
- 勞委會 (2004), 《勞動統計年報》, 台北: 行政院勞工委員會。
- 勞委會 (2006), 《95 年勞工退休金新制意見調查》, 台北: 行政院勞工委員會。
- 經濟部 (2006), 《中小企業相關統計》, 台北: 經濟部。
- 葉書毓與唐文慧 (2005), 「國民年金及勞退新制政策形成與立法之比較」, 2005 年台灣社會學年會, 國立台北大學。
- 劉鶯釧與謝欣玲 (1998), 「台灣的工資差異—1941–1943 年的實證」, 《經濟論文叢刊》, 26(3), 259–292。
- 駱明慶 (2004), 「廢票哪裡來?—無效票定義範圍擴大對 2004 年總統選舉的影響」, 《人文及社會科學集刊》, 18(4), 639–699。
- Allen, S. G. and R. L. Clark (1987), “Pensions and Firm Performance,” *NBER Working Paper*, No. 2266.
- Bertrand, M., E. Duflo, and S. Mullainathan (2004), “How Much Should We Trust Differences-in-Differences Estimated?” *Quarterly Journal of Economics*, 119(1), 249–275.
- Brown, C. (1980), “Equalizing Differences in the Labor Market,” *Quarterly Journal of Economics*, 94(1), 113–134.
- Bulow, J. and W. Landsman (1985), “The Relationships between Wages and Benefits,” in D. Wise (ed.), *Pensions, Labor and Individual Choices*, 379–398, Chicago: University of Chicago Press.
- Chou, S.-Y., J.-T. Liu, and J. K. Hammitt (2003), “National Health Insurance and Precautionary Saving: Evidence from Taiwan,” *Journal of Public Economics*, 87, 1873–1894.
- Dorsey, S. (1989), “A Test for a Wage-Pension Trade-Off with Endogenous Pension Coverage,” Mimeo, West Virginia University.
- Gustman, A. and T. Steinmeier (1987), “Pensions, Efficiency Wages, and Job Mobility,” *NBER Working Paper*, No. 2426.
- Kan, K.-H. and Y.-L. Lin (2009), “The Labor Market Effects of National Health Insurance Evidence from Taiwan,” *Journal of Population Economics*, 22(2), 311–350.

- Meyer, B. D. (1995), "Natural and Quasi-Experiments in Economics," *Journal of Business and Economic Statistics*, 13(2), 151–161.
- Mincer, J. (1962), "On-the-Job Training: Costs, Returns and Some Implication," *Journal of Political Economy*, 70(5), 50–79.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, New York: Columbia University Press.
- Montgomery, E. and K. Shaw (1997), "Pension and Wage Premia," *Economic Inquiry*, 35(3), 510–522.
- Montgomery, E., K. Shaw, and M. E. Benedict (1992), "Pensions and Wages: An Hedonic Price Theory Approach," *International Economic Review*, 33(1), 111–128.
- Moore, R. (1987), "Are Male/Female Earnings Differentials Related to Life-Expectancy-Caused Pension Cost Differences?" *Economic Inquiry*, 25(2), 389–401.
- Schiller, B. R. and R. D. Weiss (1980), "Pensions and Wages: A Test for Equalizing Differences," *Review of Economics and Statistics*, 62(4), 529–538.
- Smith, R. (1981), "Compensating Differentials for Pensions and Underfunding in the Public Sector," *Review of Economic and Statistics*, 63, 463–467.
- Smith, R. and R. Ehrenberg (1983), "Estimating Wage-Fringe Tradeoffs: Some Data Problems," in J. E. Triplett (ed.), *Measurement of Labor Cost*, 347–370, Chicago: University of Chicago Press.
- Woodbury, S. A. (1983), "Substitution between Wage and Nonwage Benefits," *The American Economic Review*, 73(1), 166–182.

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)

**WHO PAYS PENSIONS?  
THE IMPACT OF NEW LABOR PENSION SCHEME  
ON LABOR WAGES**

**Tzu-Ting Yang**\*

Department of Economics  
National Taiwan University

**Ming-Ching Luoh**

Department of Economics  
National Taiwan University

**Keywords:** Wage, Pension

**JEL classification:** J32, J33

---

\* Correspondence: Tzu-Ting Yang, Department of Economics, National Taiwan University, Taipei 100, Taiwan. Tel: (02) 2351-9641 ext. 504; Fax: (02) 2321-5704; E-mail: nestofdata@gmail.com.

## ABSTRACT

*The Taiwan government implemented a new labor pension scheme in July 2005. Compared to the old scheme, the new scheme requires employers to give employees at least 6% of wages to the employee's personal retirement account. This paper uses data from the 2003–2004 and 2006–2007 Manpower Utilization Survey and conducts differences-in-differences estimation to investigate the impact of the new labor pension scheme on workers' wages. The results show that the new scheme reduces workers' wages by about 5.92%, which is close to the compulsory rate of 6% paid by employers. Our analyses show that employers may fully shift the cost of the pension to employees.*