



老年生活被打趴 勞退提撥要調高

勞工退休制度攸關千萬勞工老年退休生活，勞退新制雇主法定提撥率卻僅有月薪的6%，明顯偏低，且自94年實施至今，18年來毫無長進，使台灣勞工退休保障不足，老年經濟安全堪虞。

全國產業總工會、全國金融業工會聯合總會、台北市產業總工會與高雄市產業總工會四大工會今天率工會幹部至行政院前陳情，控訴政府先以「先求有、再求好」的話術裹脅勞工接受勞退新制，讓資方負擔減半、賺更多，再不斷以研究檢討的方式拖延，應付勞工團體調高6%提撥率的訴求主張。

「6%不夠花，老後被打趴！」工會演出行動劇，呈現出勞工老後背負生活費、照護費、醫藥費及物價等沉重負擔，面臨老年貧窮的悲慘處境。因此，四大工會強烈要求政府，明確提出勞退新制法定提撥率調高的時間表，「勞工拒絕再被唬弄」！

新制退休金不到舊制一半 勞工註定陷入老年貧窮

勞退新制退休金到底有多低？全國產業總工會（全產總）理事長江健興表示，新制規定雇主每月最低僅需提撥薪資的6%至勞工個人退休帳戶，若以工作30年後退休試算，舊制雇主要給付45個月薪資，而新制只要提撥21.6個月薪資，新制退休金連舊制的一半都不到。

更何況，新制是每月提撥，但舊制是以退休前六個月的平均工資來計算退休金，而退休前通常是薪資最高的時候，造成新舊制之間的請領差距更大。

江健興說，和具社會性質、可活到老領到老的勞保不同，勞退是「確定提撥制」，現在存（提撥）多少，未來就只能領多少，超過平均餘命就沒有了，政府沒有補貼，沒有風險分攤功能，也沒有

勞退新制對年輕勞工到底多不公平？

請領要件：年資計算需"同一公司"
年資滿25年 | 55歲滿15年 | 60歲滿10年

勞工個人帳戶，年滿60歲可領
且在不同公司的年資皆會持續累積

勞退舊制 | 適用勞動基準法 |

勞退新制 | 適用勞工退休金條例 |

計算公式：

退休前6個月平均工資 × 年資基數
假設平均工資50,000元，年資30年
= 50,000 × (15 × 2 + 15 × 1)

=225萬

計算公式：

每月薪資級距 × 6% × 年資 × 月
假設平均工資50,000元，年資30年
= 50,000 × 6% × 30年 × 12月

=108萬

依物價調整機制，只有區區6%，如何對抗老年貧窮？！政府已經替資方省了退休金支出18年，應該加回來才公平。

新舊制度差距大 等同分化勞工、破壞團結

高雄市產業總工會理事長林順基分析，年輕人面對低薪和老年貧窮的雙重壓力，是年輕人不敢生育、造成台灣少子化問題的根源之一；而企業內部資深員工與年輕員工勞動條件差距很大，更埋下破壞勞工團結的因子。

林順基說，勞工不團結，沒有組織強悍的工會來抗衡資方，就難以爭取更好的勞動條件，造成台灣薪資水準始終低落，勞退6%18年不動如山，「我們很難不懷疑這是政府配合資方分化工會、壓低薪資的陰謀」。

調高提撥率保障老年經濟安全 避免勞工淪為「下流老人」

台北市產業總工會理事長邱奕淦批評，勞退提撥率低，保證收益率也低，投資績效比不上大盤，加上沒有確定給付，難怪勞工自提比率不到15%。在物價高漲下，即使加計勞保，勞工退休實質所得替代率也不到5成，將使廣大退休勞工皆成「下流老人」。

退休保障不足是勞工低薪問題的延伸，政府無法逼企業加薪，至少要調高勞退6%提撥率，才能撥亂反正、力挽狂瀾，強固社會安全體系，給年青人一個安定的未來。

建構完善的社會安全網，提高生育率、對抗少子化，難道不是政府的職責嗎？提高勞退提撥率就是最直接的方式，然而現在政府卻只會要勞工自己和雇主協商調高，或多多自提，說白了就是撇清關係，要勞工自求多福，令人失望！

哪位總統候選人支持6%提高 勞團就支持誰

「勞工退休制度應通盤檢討改革，」全國金融業工會聯合總會（全金聯）理事長鍾馥吉表示，勞工退休制度是國家社會安全制度的一環，政府責無旁貸，只有建立充分的社會保障基礎，人的尊嚴與價值才能得到有效的保障。在物價上漲與薪資成長停滯下，現行勞工退休制度無法保障勞工老年生活，政府本應因應社會整體發展趨勢而適時檢討改進。

鍾馥吉批評，明知勞資力量不對等，政府推出勞退新制時，卻訂出舊制砍半的提撥率，然後推給勞資協商提高，「為何不訂與舊制相當的提撥率12.5%，再來說勞資協商降低？」連最低的遵守勞基法雇主都無法落實，居於優勢的雇主怎願意提高？政府卻推諉卸責、放任不管。

2024總統大選在即，物價不斷上漲，薪資持續倒退，勞團至今看不到候選人針對18年未調整的勞退提撥率有何承諾或方案。鍾馥吉說，18年太久了，勞工若再不團結，再20年還是6%，所以這次勞團已有共識，「誰支持提高勞退新制提撥率，我們就支持誰」，江健興提醒總統候選人們，「星星之火可以燎原，勞工會有勞工的選擇」。