

勞退新制對印刷經營 管理之影響

糕允

摘要

勞工退休金條例於2004年6月經立法院三讀通過，已於2005年7月1日起實施。國內印刷及其相關產業在面對經營不易的挑戰，又逢此一新法律的考驗之下，其影響究竟如何？面臨著業者經營成本增加的負擔及個人退休權益的考量，勞退新制已引起各方的關注。本文除了尋得法規的意義之外，亦探討新制對印刷產業可能面臨的衝擊與因應之道。

關鍵詞：勞退新制、確定給付制 (Defined benefit)、確定提撥制 (Defined contribution)、CIP4(印刷流程自動化)

壹、前言

台灣印刷產業經營概況— 台灣在日本帝國主義統治半世紀期間，34（1945）年在其壓制中國文化發展的殖民政策下，印刷產業幾乎沒有多大的發展，祇有幾家印刷廠。光復之初，台灣約有印刷廠20餘家，38年（1949）印刷廠達到180家，這其中包括不少是從大陸撤退至台灣的。原有印刷廠設備簡陋，規模較小，僅能承印一些線條、文字或套色印刷品，彩色印刷品則需仰賴國外進口。45（1956）年以後，在美援小額貸款項下列入印刷業，各印刷廠競相進行設備更新。新建立的印刷廠像雨後春筍一般紛紛出現。

46年（1957）起僑聯彩色印刷公司、中華彩色印刷公司引進彩色分色製版印刷設備與技術，導使台灣印刷業由黑白轉入彩色印刷。56（1967）年由間接分色演進為直接分色過網。57（1968）年國民義務教育延長為九年實施統一編印中小學校教科書，同時外銷旺盛對產品包裝印刷品需求殷切，促使印刷市場蓬勃成長。59年（1970）以後，台灣印刷業進入快速發展時期，根據主計處工商及服務業普查資料顯示，65（1976）年台灣印刷企業為2,679家就業員工約30,000人，70年（1981）印刷企業增至3,217家。75年（1986）台灣印刷企業增至4,748家總就業人數38,984人，平均一個廠8.2人。印刷業的發展總是

與社會的經濟、文化的發展相伴而行，台灣印刷企業公營的只是少數，絕大多數是民營企業。據主計處統計90年與93年比較顯示：台灣印刷企業單位90年7,721家93年9,274家，增加20.11%。從業人數90年為57,507人，93年60,095人增加4.5%。其勞動報酬在90年為15,429百萬元，93年為26,555百萬元，增加72.11%。印刷企業獲利率90年9.59%。93年9.21%減少0.38%。93年企業單位實際運用資產增加44.99%，生產總額增加53.39%。93年印刷及有關事業單位9,274家包括印刷業7,156家、製版業1,060家、裝訂及印刷品加工業665家、印刷有關服務業393家，從業人員約為60,619人，印刷企業單位人數未滿10人者7,860家佔84.75%，10~19人者1,217家佔13.12%，企業單位人數未滿30人者合計9,077家佔97.88%。企業單位營數未滿500萬元者5842家佔62.99%；500~1,999萬元者2,745家佔30%，合計8,587家佔92.60%。企業單位實際運用資金未滿500萬元者3,556家佔38.34%，500~1,999萬元者4,709家佔50.78%合計8,265家佔89.12%。因印刷作業型態之改變，流程長，且印刷生產係採客戶預約代替加工，每批印件之品質，規格與交貨期均由客戶決定，配合相當不易；印刷廠因而無法實施計劃性產品行銷；同時每一印刷廠之流程都被切割，而分別分工由不同之廠家來

加工，而造成小廠林立，導致甚少一貫廠之生產方式，此充分顯示，我國印刷業大部份皆為中小企業型態。

依據行政院主計處統計，去年近十年來國內企業歇業關廠廠商高達21,878家，而平均失業率高達2.6%，創下十年來新高，其中因事業單位關廠歇業或業務緊縮而失業者的人數，更高達八萬一千多人，佔總失業人數的三分之一。換言之，關廠已是造成高失業率的最主要原因。而得注意的是，依據官方的估計，未來十年失業率都將維持在這個水準上下。這些產業包括印刷及有關事業等十一個業別，幾乎都是勞力密集產業的產業，然而印刷產業非屬獨立製造業，其生產型態多需與其他產業相配合而依存，因而對印刷產業造成嚴重的打擊。

更有印刷業者爲了維持及擴大利潤的獲取及因國內紙張、印版及機材等印刷材料關稅居高不下等因素，在這幾年來不是爲追求海外更廉價的勞動力，進行大規模的產業外移或爲了土地炒作的超額利益而關廠，形成外印內銷的經營方式，使原本經營不易的國內印刷產業的遭逢空前的挑戰與打擊。而在資本追求利潤維持及再擴大的過程中，勞工工作權卻也面臨嚴重的威脅，不僅如此，連續發生的關廠事件中，總是出現資方先脫產故意造成虧損，致使勞工連資遣費都拿不到的惡性關廠事

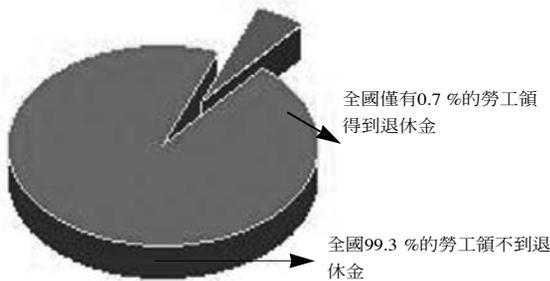
件，在在顯示出關廠問題將使勞工充滿不安全感，也成爲台灣嚴重的社會問題。

貳、勞退新制的立法背景與內涵

勞工退休金制度與國內印刷及其相關產業退休生活品質息息相關。對於勞工老年退休生活，勞動基準法之退休規定(以下稱爲舊制)可給予若干程度保障，但國內印刷及其相關產業以中小企業較多，企業平均壽命不長，雖勞基法退休制度具有鼓勵勞工久任、較易理解之優點，鑑於我國現行退休制度勞工需在同一事業單位服務一定年限，始能領取退休金，除不利勞動市場流動外，尚存在中、小企業勞工不易成就法定退休條件，且企業主不易估算退休金成本及爲減少給付退休金，常以不當手段解僱勞工，衍生勞資紛爭及社會中高齡勞工之就業障礙等缺點，使勞基法退休制度的改進議題，在人口日趨老化及產業變遷快速的趨勢下，更顯急迫性。

依據行政院勞委會的統計，民國90至92年舊制退休金領取情況顯示：全國只有2萬678人領得到退休金，佔勞工人數的0.7%，有99%以上領不到退休金，如圖一所示。「勞工退休金條例」之規定(以下簡稱勞退新制)一得以解決勞工難以領取退休金、企業給付方式不確定，以及雇主不願聘僱中高齡勞工等諸多問題。新制施行後

企業得以穩健的財務運作與政府適時監督模式，使勞工退休金之管理風險降低，確保了新制的可行性，更進一步增進勞工退休生活之保障。



圖一、舊制退休金民國90至92年領取示意圖

原勞工退休制度亟待改進，社會各界建議修正聲不斷。90年8月25日經濟發展諮詢委員會，經各政黨及勞資雙方溝通與協調，達成改制共識，使紛擾多年的勞工退休制度改革終於出現契機。行政院勞委會依據共識內容，在提供勞工選擇與不增加政府財政負擔之前提下，規劃建立可攜帶式之勞工退休金制度，由雇主為勞工個人提繳退休金，研提「勞工退休金條例」草案送請立法院審查。經92年立法院第五屆第四會期衛生環境暨社會福利委員會審查，確立勞工退休新制採「個人退休金專戶制」為主，「年金保險制」為輔之體制後，朝野各黨團繼而對新舊制銜接之條文進行協商，使得這項關係重大法案得以通過，茲就勞退舊制與新制的內涵分述如下：

一、勞退舊制的內涵

勞工退休金條例于民國73年8月1日實施，其法源下的勞工退休準備金制度，即原勞基法中對於退休金及資遣費等相關規定，進行修訂，以確實達到每一勞工均可享有退休金的目標。舊制在終身僱用制的前提下，鼓勵員工久任，故其請領退休金的條件為「同一」企業且需符合一定服務年資之規定。故企業不分大小，只要員工符合自請退休要件，企業就必須支付退休金。茲就勞動基準法中有關退休規定要點分述如下：

(一)、關於退休金領取條件

依既有勞基法的退休制度，勞工必須在同一事業單位連續服務滿二十五年，或連續服務滿十五年以上，且年滿五十五歲者，方可向雇主請領退休給付。在被動方面，勞工年滿六十歲，或因身心不勘勝任工作時，雇主方可予以強制退休。

(二)、關於退休金給付標準

退休給付標準，依服務年資，前十五年，每年給付兩個基數，超過十五年的部份，每超過一年，加給一個基數，但最高以四十五個基數為限，依此規定，若以四十五個基數評估，勞工便須在同一事業單位，連續服務滿三十年以上。（雇主經營之事業單位，能否持續達三十年以上，是勞工保有退休給付權益的第一種風險）。

(三)、關於雇主負擔之提撥率

依勞基法規定，雇主應依每一員工薪資，按時提存2%至15%的退休準備金，但有提存的企業單位，多以最低限的2%來提存。舊有的退休制度係為確定給付制度，雇主必須全額負擔，並作定時的退休準備提存。依規定，勞工臨退時，若提撥的準備有不足時，雇主必須予以補足。另一方面，勞基法又規定，勞工退休基金，由中央主管機關會同財政部指定金融機構保管運用，最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損由國庫補足之。即政府有最低收益的保證。

舊有的退休制度是確定給付制度，雇主必須全額負擔，並作定時的退休準備提存。如果企業活存時間不及十五年，則此退休制度，對勞工而言，沒有實質的保障。也正因為如此，一般中小企業，自認員工必然地沒有請領的機會，而多未依法為所屬員工提存退休準備金。根據勞委會的統計，截至2003年年底止，實際繳交的企業家數只佔依規定應繳交企業家數的10.10%，且有提繳者多屬公營事業單位與大型企業，而一般中小企業多未依法提存退休準備金。

二、勞退新制的內涵

新制退休金則以勞工為主，依據勞工進入工作職場的工作年資，逐年逐月累計，未來不論勞工轉換多少家不同企業，每一企業均須於勞工在職期間，依據勞工

每月工資的6%，按月提存，勞工並可依據所任職的企業規模，選擇個人帳戶制或年金保險制。企業員工人數未滿200人，則提存至勞保局；200人以上的企業經員工半數以上同意且參加人數達半數以上者，企業則需依據員工之選擇一個人帳戶制或年金保險制而分別為其提存至勞保局或保險公司。選擇新制個人帳戶制的勞工，未來在勞保局除了可以領取勞工保險的老年給付外，還可以領取各企業逐月為其提存在個人帳戶制中的累積金額。93年6月11日立法院三讀通過勞工退休金條例，是以「個人退休金專戶制」為主，「年金保險制」為輔的體制，茲將條文要點分述如下：

(一)、關於制度之種類

採個人退休金專戶制為主、年金保險制為輔之機制。除符合一定要件之事業單位，得為勞工投保保險法規定之年金保險外，雇主應為勞工設立個人退休金專戶，存儲於勞保局。

(二)、關於雇主負擔之提撥率

雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。

(三)、關於勞工自願提撥金額享有稅賦優惠

勞工自願提繳之退休金得自提繳當年度之個人綜合所得淨額中扣除，係因應人口老化之有效措施，為先進之立法。勞工自願提繳之退休金得自其個人綜合所得淨

額中扣除之規定。

(四)、關於勞工退休金之承辦機構

勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分、強制執行等業務委任勞工保險局辦理。

(五)、關於勞工退休基金監理委員會組織

爲審議、監督、考核勞工退休基金之業務，中央主管機關將會籌組勞工退休金監理委員會，由政府相關機關代表、全國性雇主團體及全國性勞工團體推薦具有財務金融管理、國際政治經濟專業之人士共同組成。

(六)、關於勞工存活年限超過平均餘命時之保障

勞工開始請領月退休金時，應一次提繳一定金額，投保年金保險，作爲超過平均餘命後之年金給付之用。

(七)、關於勞工退休金運用最低收益之保證

勞工領取退休金之平均歷年收益低於中央政府所在地之銀行二年定期存款利率者，其差額由國庫補足之。

(八)、關於年金保險之實施方式

僱用勞工人數二百人以上之事業單位經工會同意，事業單位無工會者，經二分之一以上勞工同意參加後，得爲其勞工投保符合保險法規定之年金險。

與舊制比較，個人帳戶制的退休金係屬確定提撥制，雇主按時依員工當期薪

資，另行依法提撥固定的法定比率6%做爲退休準備金，並以員工個人名義存入員工個人帳戶中。此一帳戶隨勞工變換雇主而流轉，與原雇主無關，且員工領取的權益不受同一事業單位的限制。勞工所屬的任何雇主，只要按時依規定提存入帳，往後雇主並無臨退時的多退或少補的作業負擔與債務的糾葛。因此，往後勞工可領取之退休金額，即爲個人帳戶中歷任雇主提存累積準備金連本帶利的累積金額。勞工退休金的多寡，則在於基金之保管與運用的利得。這種利得的多寡與雇主勞動成本的輕重無涉。因此基金的管理與運用，自應有勞工代表的介入與監督；雇主的參與與干預實無必要。

參、勞退新制的特點

若以勞工保障制度的改革而言，上一個世紀，影響勞工權益兩大制度爲勞工保險及勞動基準法，而「勞工退休金條例」則是這個世紀中，對勞工權益最關鍵的制度，將影響每位勞工朋友的一生。歷經10餘年的努力，經過勞資政三方多次協調，勞工退休金條例，在93年6月11日完成立法，於94年7月1日正式施行，將近600萬適用勞基法的勞工，成爲最大受惠者。勞退新制與舊制的最大不同，如表一所示，就是可攜式帳戶制度，勞工所有的工作年資，都可以累計，勞工不會因爲跳槽、或

是公司關廠歇業而中斷；只要有工作、就有退休金。茲將特點分述如下：

一、使勞工權益更加完備

自一九八四年正式實施《勞動基準法》，20年來，《勞基法》對於勞工的權益提供強而有利的保障，但是隨著時代變遷、與國內產業環境的變化，《勞基法》中的規定已經逐漸面臨「跟不上時代」的質疑和挑戰；尤其是退休金制度方面，已經無法滿足現在社會產業型態的需求，調整、修法或制定新法已經迫在眉睫。在舊制中，僅有一成左右的勞工可以順利領到退休金；因此，勞退新制的實施正是針對其他九成的勞工而訂定。對企業主來說，按月為勞工提撥退休金，等於是分期支付勞工的退休金，以長遠來看反而有利於企業管理人事成本；而勞方則不用煩惱退休後的經濟來源，有助於勞工專心致力於工作表現，對於印刷產業人才流動頻率過大的問題應可獲得相當程度的改善，因而可留住優秀人才致力於印刷業界長才的發揮，可造就產業雙贏局面。

二、確定提撥制之變革

勞退新舊制最大的變動在於從原本的確定給付制（Defined benefit ,DB）走向確定提撥制（Defined contribution ,DC）。顧名思義，確定給付制意味著不論在工作過程中由誰提撥、提撥多少金額到退休基金中，一旦退休，根據設定公式中，如工作

年資或退休前薪資水準等參數，即可計算出退休後一次領取或每月固定提領的金額。確定給付制看似為勞工提供保障，但在執行過程中，或會因為雇主對退休準備的提撥不足，或是因為投資成效未若預期等種種因素，令確定給付的承諾變成空頭支票。強調「一定領得到」的確定提撥制，改善確定給付制「看得到、領不著」的缺憾，至少在職期間自己或雇主所繳的，最後一定是自己的，但是確定提撥制沒有確切的退休金給付的計算公式，只能確定的是員工在職期間每月提繳至退休帳戶的比率或金額，至於將來能夠領取多少退休金，只有到時候才見分曉。理論上，錢進了個人帳戶後，責任即告解除，個人必須自行負責退休金帳戶的資產配置與投資風險，最後領取的退休金總額完全視提繳資金的投資效益而定。

三、可攜式的個人退休專戶

在勞退新制中引進了可攜式的個人退休專戶的概念，退休金是可以帶著跑的，擺脫換工作、退休年資即歸零的困境。為顧及原已適用勞動基準法勞工之權益，勞工退休金條例則賦予勞工選擇新舊退休金制度之權利，新制上路後五年，個人退休金專戶與年金保險的新制度與勞退舊制將同時並存，勞工可以自由選擇是否改選新制，但在轉換工作或一旦選擇新制後，將不再適用舊制。而在新制中，亦改「個人

退休金專戶為主、年金保險為輔」的架構，只有員工人數逾200人以上的企業勞工，才有機會選擇年金保險。

四、提撥比例大不同

勞退新舊制在費率的提繳比率與方式上有相當大的差距。舊制中，雇主負擔提

表一、勞退新制與舊制比較表

資料來源:作者自行整理

| 勞退新制與舊制比較 | | | |
|-----------|--|--|--|
| | 勞動基準法之規定 | 勞工退休金條例之規定 | |
| | | 個人退休金專戶制 | 年金保險制 |
| 適用對象 | 適用勞基法的勞工 | 適用勞基法的本國籍勞工。(含不定時契約工，部分工時勞工)，不適用勞基法員工可自費參加。 | 員工數200人以上適用勞基法的事業單位，經工會同意，無工會者經二分之一勞工同意參加。 |
| 制度 | 確定給付制 | 確定提撥制 | |
| 退休金提繳方式 | 事業單位（雇主）以員工每月薪資2%~15%比率提繳，提繳額度視企業主而定 | 1.事業單位提繳比率不得低於員工每月薪資6%，屬強制提繳。 2.員工可在每月薪資最高6%範圍內自行提繳（具免稅優惠）。 | 1.事業單位提繳比率不得低於員工每月薪資6%，屬強制提繳 |
| 收支保管單位 | 中央信託局 | 勞工保險局 | 保險公司 |
| 請領要件 | 1.工作年資滿15年，且年滿五十五歲 或工作年資滿25年，可自請退休 2.若工作年資滿15年且達六十歲者，雇主可強迫退休。 | 1.年滿六十歲者，無論退休與否皆可請領。 2.未滿六十歲死亡者，可由遺屬或 指定請領人領取。 | 年滿六十歲者可申請 |
| 年資計算方式 | 工作年資須在同一事業單位，才可累計工作年資。 | 不須在同一事業單位，便可累計年資。 | 視保險契約而定。 |

| | | | |
|----------|-------------------------------------|---|--|
| 退休金計算方式 | 由工作年資換算的基數 × 退休前6個月的平均工資（基數不得超過45個） | 年資 × 12個月 × 每月工資 × 6% + 投資累積收益（由國庫負投資累積收益不得低於銀行兩年定期存款利率的責任） | 視各家保險公司商品契約而定（由保險公司負投資累積收益不得低於銀行兩年定期存款利率的責任） |
| 退休金給與方式 | 一次給付 | 1.工作年資滿15年者，只能領月退休金，每季發放一次。 2.工作年資未滿15年，僅能選擇一次給付退休金。 | 1.年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，請領月退休金。 2.年滿六十歲，工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。 |
| 資遣規定 | 每滿一年年資者，給付資遣費一個月，且無上限。 | 每滿一年年資者，給付資遣費半個月，最高不得超過六個月。 | |
| 退休金所有權 | 雇主 | 勞工 | 要保人為雇主 受益人為勞工 |
| 雇主未提撥的罰則 | 未按時提繳，處新台幣2仟~2萬元罰鍰。 | 每逾一日加徵其應提繳金額3%滯納金至1倍，仍不繳納者自次日起按月加徵應提繳金額2倍的滯納金直到繳清為止。 | 未按時繳納者或繳足保險費者，處其應負擔金額相同的罰鍰，並按日連續處罰直到改正為止。 |

繳勞工退休準備金的責任，每月提繳勞工薪資2至15%到由中央信託局代管的勞退基金中，但八成以上的雇主均僅提繳2%的最低下限。新制則截然不同，雇主每月至少須提繳員工每月工資的6%到個人退休金專戶中，勞工也可在6%的上限內自行提繳退休金，並享有稅賦優惠，與原本的低標相較，勞工退休金提撥的確變多了。對於退休金給付方式，新舊制亦有差異，勞退舊制採用一次給付制，勞工在退休時一次領取退休金，必須面臨再投資與通貨膨脹的風險；相對地，對於適用新制且工作年資

年滿15年以上者將可月領退休金，並且要撥付部分金額購買延壽年金，以避免年邁財源不足的風險。

五、新制與舊制併存：

依舊制，領得到退休金的勞工，可以選擇繼續適用舊制，退休金完全沒減少；選擇適用新制者，舊制之工作年資先予保留，符合退休要件時依勞動基準法計給退休金。就新舊制退休金及資遣費之計算及銜接而言，選擇適用新制之勞工，於新制施行後仍受僱於同一雇主且工作年資未中斷者，適用新制前之工作年資保留，於勞

動契約終止時，由雇主依勞基法規定，計給保留年資的資遣費或退休金；但勞雇雙方可自行協商，以不低於勞基法的給與標準，約定結清新制實施前工作年資的退休金。選擇適用新制者，其適用新制後資遣費的計算，由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月的平均工資，未滿一年者以比例計算，並以六個月平均工資為限。選擇適用舊制之勞工，資遣費權益無任何影響。

肆、勞退新舊制選擇考慮因素之探討

新制實施前已在職的員工，在94年6月30日前可以選擇繼續沿用舊制或新制。現印刷業員工選擇舊制後，在新制實施的五年內也就是99年6月30日前，可以隨時更改為新制，但已於94年6月30日新制實施前選擇新制的現有員工，不能再更改選擇舊制。印刷企業主則須就現有員工選擇舊制與現有員工選擇新制其保留的工作年資，依據勞工人數、工資、工作年資與流動率等因素，在新制實施後五年內，按月足額提撥至中央信託局。新制實施後到職的員工，則一律適用新制。對於勞工來說，比較單純的是選擇新制或是舊制的問題，除了計算上可以自行試算之外，比較重要也是會根本影響的問題是，距離現行制度退休年限還剩下多少年以及公司勞資爭議多

不多，特別是退休與資遣的爭議；另外，像是公司未來前景評估，平常提撥退休準備金狀況，公司規模等等，都是要參考的因素，勞工必須仔細評估。因為攸關本身的退休金與老年生活品質，必須極為謹慎。雖然舊制給付的金額一般來說可能會多一些，然而風險評估之後，若是風險稍高，則不妨考慮新制，因為不論退休金多寡，新制至少保證拿得到，總比完全沒有更有保障。

一般而言，勞工在同一事業單位工作年資累積愈久或年紀愈大，表示達到請領舊制退休金的條件越接近，若沒有特殊狀況，領到舊制退休金的機率也愈高，因此可以考慮選擇舊制。但若是同一單位工作超過30年，其退休金領取基數已達45個基數的最高上限，而超過30年以後的工作年資無法繼續累計舊制退休金基數，此時若再選擇新制，另外可獲得雇主至少提繳每月工資6%的退休金。因此，建議工作年資久、年紀大者可選擇舊制，工作年資短、年紀輕者或較容易換工作者可選擇新制，但年資超過30年以上，因退休金領取基數已達45個基數的最高上限，選擇新制較為有利。因國內印刷事業單位結構之不同，以中小企業居多，平均企業存活年限約13年，許多企業因為生存年限不足，導致多數勞工在達到舊制退休條件前，公司就不存在了，因此無法領取退休金。勞工

可以自行判斷任職公司的規模、營運狀況、產業前景等因素，瞭解公司是否能永續經營，如果認為在達到退休條件時，公司仍然會存在，而且沒有打算離職的勞工，則可以選擇舊制。反之，對企業存續率較無信心者則適合選擇新制。

勞退新制、舊制看來各有利弊得失，面臨新、舊制抉擇的勞工應該如何選擇適合的制度，必須視勞工的個人條件而定，每個人狀況都不同，所處的企業體質也不盡相同，總以能夠領到退休金為考量。究竟選擇新制，還是舊制？有哪些參考指標呢？可以年資、年齡、離職率和公司存活率等因素作為考慮指標。茲就選擇重要考量因素，如表二所示，茲分述如下：

一、符合下述條件者，可考慮選擇舊制較為有利：

(一) 年資已接近自請退休要件者，如在同一事業單位工作年資滿25年、或同一事業單位工作年資滿15年，同時達滿55歲。

(二) 事業單位營運情況穩定者，雇主有依規定提繳退休金觀念。

(三) 國營、大型企業勞工於同一單位工作年資尚未滿30年者。

(四) 即將符合勞基法自請退休要件，且公司營運穩定（例如以往經驗中，公司退休同事都有領到勞基法退休金）。

(五) 有把握領到退休金者。

(六) 不太可能換工作者。

二、符合下述條件者，則考慮選擇新制較為有利：

(一) 受僱於中小企業。

(二) 可能轉換工作者。

(三) 工作年資較淺（離退休條件還很久）者。

(四) 希望定期領取退休金者。

(五) 契約工、短期工、工讀生等臨時人員。

(六) 國營、大型企業勞工於同一單位工作年資已滿30年者（已達勞基法可領退休金基數上限為45個月）。

伍、勞退新制對印刷產經營管理的影響

勞工退休金條例包含兩個制度，一為「個人退休金專戶制」，二是「年金保險制」，讓勞工之工作年資不再受限於同一事業單位。在此一重大變革意義下，國內勞資關係勢將大幅震盪，進而影響社會經濟各層面，勞資雙方及政府都亟須評估新制勞退的影響性，秉持勞資政一體的精神，共同為國內經濟貢獻。筆者謹就勞退新制對國內印刷企業的影響及經營方式就成本、人力資源及社會經濟層面作一探討，茲就要點析言如下：

一、印刷業經營成本的影響

表二、勞退新制和舊制選擇考慮因素比較表

資料來源:作者自行整理

| 勞退新制和舊制選擇考慮因素 | |
|---|--|
| 選擇舊制較有利者 | 選擇新制較有利者 |
| 1、年資已接近自請退休要件者，如在同一事業單位工作年資滿25年、或同一事業單位工作年資滿15年，同時達滿55歲。 2、事業單位營運情況穩定者，雇主有依規定提繳退休金觀念。 3、國營、大型企業勞工於同一單位工作年資尚未滿30年者。 4、即將符合勞基法自請退休要件，且公司營運穩定（例如以往經驗中，公司退休同事都有領到勞基法退休金）。 5、有把握領到退休金者。 6、不太可能換工作者。 | 1、受僱於中小企業。 2、可能轉換工作者。 3、工作年資較淺（離退休條件還很久）者。 4、希望定期領取退休金者。 5、契約工、短期工、工讀生等臨時人員。 6、國營、大型企業勞工於同一單位工作年資已滿30年者（已達勞基法可領退休金基數上限為45個月）。 |

（一）新制上路將使業者的經營成本增加

由於多數業者從未提撥勞工退休準備金，即使有提撥，企業也大多以最低的百分之二來提撥勞工退休準備金，而新制所規定的最低提繳率為百分之六，故對勞動成本的增加是顯著且立即的。隨著新制上路，印刷產業的實際成本必需透過精算才能得出最準確的數字。從短、中期來看，大部分公司的成本確實會上升。尤其對人員流動率高的公司，由於新制可攜式的特性，衝擊會更大；相對的，流動率較小的公司，成本的影響較小。但從長期來看，待新制實行一段時間後，擁有舊制年資的員工已逐漸離開公司，雇主毋需再為舊制

年資做準備，只需負擔勞退新制的提繳成本即可。因此，一家流動率高的公司，反而在較短的時間內成本可趨於提繳工資的百分之六。

（二）勞退新制使得企業的現金流量大幅增加

以往有依勞基法規定提撥到中信局的公司，則現金流量便是增加選擇新制員工薪資的6%，但多數公司以往並未依法提撥，因此新制上路後，除了6%之外，依勞退條例第十三條的規定，雇主對於選擇舊制的員工或員工選擇新制前所保留的舊年資，最低應提撥薪資的百分之二。因此，假設某印刷公司現有員工全數選擇勞退新

制，則未來每月要提出之現金最少為員工薪資的百分之八。故絕大多數的公司在勞退條例實行後，將面臨現金流量增加的壓力。另一方面，目前已有提撥退休準備金的公司，面對新制的實行，還需視以往所提撥的比例（只提撥最低的百分之二或是以往即超過百分之六），及員工新舊制的選擇結果，透過分析得知成本的實際變化。因此，企業必須重新檢視其以往的提撥政策，並因應新制做調整。

（三）、行政管理成本的增加

由於勞退新制規定雇主必須以書面徵詢勞工的選擇，並將選擇結果書面向勞工保險局申報，業者為依法辦理避免觸法，同時應使全體勞工明確了解勞工退休新舊制的差異，如舉辦說明會，而為使說明會有具體的效益，業者通常會邀請專業背景人士來協助；又因為勞退新制的實施，企業原有的管理規章如工作規則、勞工退休辦法、留職停薪辦法、停職停薪辦法、撫卹辦法、勞動契約、薪資系統、人事資料卡、委任人員退休辦法或公司章程等，都應加以修正調整；再者，為讓管理部門了解勞退新制，雇主也將派員參加相關講座；不論是舉辦說明會、邀請專業人員協助、修改制度或派員上課，均將增加行政管理上的成本及費用之支出。

（四）新制罰則甚重

對於企業來說，針對選擇舊制的人，

除了仍然必須要繼續提撥之外，還要精算實際可能的退休金額，因為會選擇舊制的勞工，一般來說可能都是較為資深的員工，很快會面臨退休金給付的情形，必須要提早因應。對於選擇新制或是新制實施之後的新進員工，企業必須依照法律規定來提繳，不能再像過去那樣存著僥倖的心理，因為提繳給勞保局如同現行勞保一樣，有個人專戶而且在勞工薪資明細之中亦會明載，同時運用重罰。舊制之所以不彰，主因即是罰責不痛不癢，新制除了重罰之外，還增加規定了連續處罰的方式，這些針對舊制弊病而採取的解決方式，企業難以規避，因此企業除了在招募及進行人力資源規劃時，應審慎評估、考慮新制下的人事成本與資金壓力。

二、人力資源管理的影響

（一）、員工流動率將升高

由於勞退新制的年資以實際提繳年資來計算，不以同一事業單位為限，且提繳之退休金或年金保險費均按月入勞工口袋，不再像舊制必須符合嚴苛的退休條件，才能領到退休金，所以將來勞工的流動率勢必上揚，如此必然提高雇主招募、教育訓練及留才措施的成本。企業主可透過教育訓練、企業文化、升遷管道等，提供員工更好的福利與工作環境，來留住好的員工。因為變成可攜式個人專戶，對於選擇新制的勞工，不再受限於必須在同一

家公司工作一定年限才能領到退休金，轉換工作的這部分限制消失，因此人才流動可能增加。優秀人才是否可能因而出走也是一個值得留意的問題，企業應考慮運用適當的人資管理方式來留住優秀人才，而非一味的降低成本。其次，縱使有在同一事業連續服務滿三十年的機會，勞工遇有更高待遇，或可提高生產貢獻的其他就業機會，舊有的這種退休制度，反成爲勞工流動性的障礙，使勞動資源使用效率因欠缺資源的移轉性而可能有勞動資源錯置的扭曲現象，將對國內印刷產業的發展產生負面的效果。

(二)、導致勞資關係緊張對立

雇主如果以高壓的方式採取減薪、裁員、凍結加薪或縮減福利等措施來降低勞退新制的衝擊時，將造成勞資間關係的對立，隨之降低員工的士氣及工作績效；或者雇主以較低的標準或惡意關廠歇業的方式來解決新制前的年資時，恐也將導致勞資爭議的層出不窮。新制開辦後勞退金條例造成企業體的成本負擔，就是雇主必須一次到位提撥6%退休金；另就是五年內足額提撥雇主應提撥的舊制勞工退休準備金，換言之，就是勞工集體加薪百分之六之意。企業因一時無法因應而加重的成本支出，固然不易以減薪方式達成，只好將短期內預計的薪資調漲空間壓縮，甚至取消其他獎金，作爲因應之道，將這筆成本

轉嫁到勞工身上，因而導致勞資關係緊張對立。

三、社會經濟之影響

(一)、印刷產業外移的隱憂

提繳率一步到位且不得低於每月工資6%是新制的關鍵點，對企業的衝擊頗大，勞動基準法退休金制度實施至94.4月止，家數提存率僅達10.22%的狀況下，雇主在未結清保留工作年資，也未達暫停提撥標準下，除負擔新制勞工每月工資6%外，仍應繼續提撥舊制勞工退休準備金，且按月於五年內足額提撥。試問，百分之九十的事業單位連在中信局都沒有設立開戶退休準備金專戶，如何冀望其在新制實施後，能同時遵守新舊二套法令規定，其繳付能力有多少，繳付意願有多高，許多經營不善的印刷業者是否會將產業外移或提早關廠歇業，似乎已經不是危言聳聽。未來勞工將享有「可攜式帳戶」，權益不再因退休前換工作而一筆勾消。儘管勞工權益受到保障，但企業界認爲未能取得資方共識，將增加企業成本，勞資雙方未能兩全其美，恐將造成勞力密集產業外移。企業在成本增加的經營壓力下，亦可能造成企業出走，尤其是勞力密集的產業。

(二)、中高齡勞工就業機會可望增加

舊制勞動基準法退休金制度對中高齡勞工保護有加，年齡愈大，愈容易成就領取退休金資格，企業要負擔的退休金也愈

高。反而造成雇主不願意僱用中高齡勞工。新制實施後，不論勞工年齡為何，屬定期契約或不定期契約，正式、臨時或部分工時員工，雇主對每位勞工的退休金負擔均為其「每月工資的百分之6」，在退休金成本「等同化」的情形下，將可以適度地提升雇主以技術考量為前提面，並進而僱用中高齡勞工之意願。

(三)、勞資工資爭議比例增加

許多業者低報投保薪資早就是一個不爭的事實，過去雇主將勞工的勞保投保薪資及健保的投保金額以多報少，但新制實施後，雇主須將勞工「每月工資」對照新制勞退「月提繳工資分級表」的金額的百分之六，按月提繳到勞保局的勞工個人帳戶上，而且依勞退條例第二十一條第一項規定，雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。由於，此個人退休金專戶制為可攜帶式，隨時可以查詢，絕對可以領到。因此，勞工會一反以往的沈默，主動檢舉雇主低報工資，以增加自己在新制的退休金的提繳金額及勞保老年給付，因而可能引發勞資工資爭議的情形。

四、印刷業者就勞退新制造成的影響，建議採取的經營方式，茲將要點分述如下：

(一)、非典型人力的運用

勞退條例之強制提繳的對象是適用勞動基準法之本國勞工，勞動契約又分定期

與不定期，定期性勞動契約包含臨時性、短期性、季節性、特定性勞動契約，只要有僱傭關係，即使是契約工及部分工時人員均適用。企業可以承攬、委任及勞動派遣的方式來排除僱傭關係，以降低經營成本，可採取下列方式因應：

1、業務外包或委外

企業認為業務委外最大的好處在於「降低勞動成本支出」、「降低業務成本支出」、與「專業能力較強」。業者可將非核心的業務工作委外，如製版、印後加工等工序，以降低勞動成本，而在這樣的趨勢下，企業雖不致裁員、但恐將減少人員招募，而首當其衝的將是中高齡工作者的就業機會減少，青壯年工作者反而將因為年輕、專業能力、企業大量釋放委外委外工作機會等原因，而有許多就業、兼差、賺外快的工作機會，如此可有效減少雇用的勞工人數。

2、人力派遣

「人力派遣」一是指透過派遣公司，將勞工送到各需要用人印刷業，從事這些企業單位所指派的工作，國內許多企業為省卻退休準備金、員工分紅、年終及績效獎金等人事成本負擔，紛轉而透過人力派遣業覓才，使得人力派遣業躍升成為企業徵才或招募短期工的新管道，通常企業透過人力派遣業徵才，受雇者為人力派遣業的員工，退休準備金由人力派遣業提

撥，也可省卻受雇者員工分紅、年終及績效獎金等變動成本支出。

(二)、簡化印刷流程

分析勞退新制對未來人事與營運成本的衝擊，以及200人以上企業是否參加年金保險等諸多事項，一般而言，減化工作流程，如促進產業升級，引進自動化的印刷機具設備，如CTP（電腦直接製版）、CIP4（印刷流程自動化）等措施以減少人力需求，不失為可行的方案，如此精簡人力有利於組織彈性調整與人事成本的降低。

(三)、實施「績效獎金與分紅制度」

勞退新制將促使員工流動率升高，員工流動雖可促進企業人力的新陳代謝，但流動率過高影響企業穩定性，也將不利經驗傳承、使員工素質降低。因應員工流動率可能增加的影響，企業可推動「績效獎金與分紅制度」，依照個人績效發放獎金，把員工工作表現與獎金連結，提高優秀員工的向心力。其次則是推動績效升遷制度、採取差異化加薪策略，僅針對優秀員工加薪，以留住優秀的人才。在微利的時代，除了用人要精簡外，對在職勞工的工作督導與改善、培育與塑造、激勵與懲罰，給薪與酬勞，都要靠健全的績效管理制度來落實獎優汰劣的用人政策，讓在職勞工人人都是企業不可或缺的人力資源。

(四)、善用企業原已提撥的退休準備金

依勞工退休金條例第十三條的規定，

「勞雇雙方依第十一條第三項規定，約定結清之退休金，得自勞動基準法第五十六條第一項規定之勞工退休準備金專戶支應。」，也就是九十四年七月一日開始，對於勞工適用本條例前保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方可以約定以不低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清，其退休金可以自中信局提領。不過，實施的起點，法律明文是在是「於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者」，企業才可以用此種方式結清以降低舊制時期的提撥率。

(五)、選擇適當工資調整時差

依勞工退休金條例第十五條第二項的規定，勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主或所屬單位應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。這意味著企業在不得不加薪的時候，也應考慮應該在二月或八月加薪，而不應趕在一月或七月，以節省提繳之退休金，而有利於經營成本的控制。

陸、結論

勞雇關係是互動的，勞退新制固然有助於勞工退休生活的保障，其對企業所產

生的影響勢必也會對勞工產生一定程度的衝擊。因此，勞雇雙方應該以合作與積極的態度來面對勞退新制的實施。否則，不僅勞工個人的發展會受到不利的影響，企業競爭力也會受到負面的打擊。然而，企業又有其應盡的社會責任與法定義務，而今勞退新制已正式實施，國內印刷產業自始至終都是以中小型企業為主，中小型企業的資金及獲利狀況都比較有限，企業急待尋求相關因應措施以調整適當的經營策略，以期勞資雙贏或勞資政三贏，甚或勞資政社四贏。大環境雖存在不利的因素，但此時此刻也正是企業進行調整體質的好時機，而體質調整成功與否並安度此波經營挑戰端賴勞資雙方能否共體時艱，建立生命共同體的共識，彼此善盡經營責任、職場倫理與工作績效，唯有如此，才是印刷產業保持永續經營的不二法門。

參考文獻

- 台灣區印刷同業公會(2001)。90年會員廠商產業調查分析報告。
- 宋效剛(2001)。退休金給付制度及強制退休時點與勞工互動之探討。國立中央大學產業經濟研究所碩士論文，桃園縣。
- 吳忠吉(2004)。勞退新制與舊制的權益比較分析。勞退新制學術研討會。
- 邱詩琄(2005)。勞退新制上路指南。

2005 / 9 / 30 取自
<http://www.watsonwyatt.com/asia-pacific/taiwan/pubs/articles>

周建序(2004)。勞退新制對社會的影響及企業因應對策。2005/10/1取自
<http://twlabor.net/phpBB2/viewtopic.php?t=2054>

勞工保險局(2005)。勞動保障雙月刊,第1期。

勞工保險局(2005)。勞動保障雙月刊,第2期。

蔡光職(2005)。勞工退休制度之選擇及因應。工商會務, 59。

簡文成(2004)。勞退新制對企業之影響及其因應措施。2005/10/1取自
<http://www.cpea.org.tw/detail.asp?target=lio&autono=188>

禔允/國立台灣師範大學圖文傳播學系