

因應高齡化趨勢之完善退休金制度

2012 金融與經濟政策研討會



中華民國退休基金協會理事長
國立政治大學商學院副院長
王儷玲 教授

Email: jenwang@nccu.edu.tw



台灣養老保險與退休金制度

社會保險
基礎保障

國民年金(2008年10月開辦)

公保養老給付(規劃改為年金制)

勞保年金(2009年1月1日年金制)

軍保、農保

職業退休給付

公務人員退休撫恤制度
(退休85制、增加提撥率)

勞基法勞工退休制度(舊制)

勞工退休條例(2005年實施)

高齡化社會下退休金制度之挑戰

從社會保險與退休基金的財務方面分析

- 長壽風險使民眾面臨退休金不足風險，因此社會保險年金給付是必要的制度。
- 人口老化使退休後請領年金的人變多，年金給付期間增長，增加政府之退休金負債。
- 少子化使繳保費的人變少。
- 台灣人口結構的改變將使社會保險與退休基金未來的財務問題越來越嚴重。

高齡化社會下退休金制度挑戰

從勞動市場與金融市場方面分析

- 生育率下降造成未來勞動市場供應不足，進而使生產低落與GDP下降，勞工薪資下降，儲蓄率降低，造成老人的儲蓄不夠承擔長壽風險所帶來的成本。
- 高齡化人口也影響金融市場之穩定性，政府預算赤字使政府債券利率變低，或甚至引發金融困境，造成金融市場低利率與低投資報酬率。
- 低儲蓄率與低投資報酬率造成資本市場與經濟成長持緩，更加速退休基金的財務危機。

我國主要退休基金規模

各基金規模(截至101年4月)

- 國民年金：1123億
- 勞保基金：5017億
- 勞退新制基金：7841億
- 勞退舊制基金：5673億
- 公保準備金：1919億
- 退撫基金：4848億

所有基金總規模：約兩兆六千億

我國退休金制度主要問題

- 政府行政機關管理下之人力不足與投資問題
- 退休基金資產配置偏向保守與短期投資
- 委外投資人才不足缺乏有效監督
- 退休基金有嚴重財務缺口
- 確定提撥制度沒有員工自選機制

政府行政機關下投資管理問題

■ 專業人力嚴重不足、無適當薪籌誘因機制

1. 政府基金的管理人數沒有隨著基金規模增加而同步調整，且人力與經費增加不易
2. 不同基金管理人員薪資水準有很大差異，薪籌偏低，工作量大，留才不易
3. 政府基金管理人才沒有績效誘因，無法得到適當的獎懲

基金資產配置偏向保守與短期投資

■ 無法進行長期投資佈局，報酬率長期偏低

1. 基金受到多方監督管理缺乏專業自主權
2. 基金監理受到短期績效與評價檢視壓力
3. 有最低保證收益規定，投資報酬率長期低於精算利率造成缺口不斷擴大
4. 我國金融市場無長期債券投資標的
5. 基金需考量給付流動性問題
6. 長期佈局與另類投資商品執行困難

委外投資人才不足缺乏有效監督

- 基金委外規模不斷擴大，國內專業委外基金經理人不足，培養緩慢。
- 優秀經理人接受四大基金其中一個基金委託後，要接受另一個基金會有限額考量問題。
- 政府委外有定期評估機制，導致經理人投資佈局也會偏向短期，影響長期報酬績效。
- 國外委託需相當專業度，需流利英文，也需熟悉國際資產管理機構，人才難尋，加上誘因機制不佳，人才不足又無法久留。

基金有嚴重財務缺口

■ 現行保費調整機制不足以應付未來潛藏負債

1. 勞保年金制使基金財務缺口擴大：年金制使勞保負債成本急速上升，潛藏負債由過去一次金的3.13兆元，攀高至5.5兆新台幣。
2. 公務人員退撫基金目前提撥率與最適提撥率有相當大差距，導致資產負債缺口擴大。
3. 國民年金保費收繳率偏低，彩券盈餘收入有逐年下降趨勢，未來可能會有基金收入不足之隱憂。

確定提撥制度沒有員工自選機制

- 勞退新制（7841億，年成長約1200億）
 - 勞工退休金條例於2005年7月1日施行，目前是以單一基金由勞退監理委員會管理，若投資收益低於兩年期定存，由國庫補貼其差額。
- 私校退撫儲金制（規模約160億）
 - 私校退撫儲金制度於2010年1月1日正式實施，並成立監理會，提高私校教六萬三千職員退撫權益，目前基金仍是統一管理並保證收益，**明年即將設立員工自選機制。**

未來改革建議

- 改變政府基金薪酬機制並強化專業聘任
 - 基金管理人員數量與行政成本都應隨基金規模增加
 - 提高政府基金管理人員薪資或給專業金融加級
 - 建立具誘因的績效獎懲制度
 - 加設基金管理人員的特別津貼，此費用由每年基金收入支應，非由政府編列預算，若政府基金投資績效超越投資政策書所訂立的績效目標即可發放特別津貼。

未來改革建議——確定給付制

- 建立正確監理指標重視投資長期績效
 - 各基金頒訂投資政策書，明訂長期投資策略與目標報酬率，以長期佈局為資產配置
 - 資產配置部分進行適當核心與衛星投資佈局
 - 增加適合長期佈局的國外投資、指數型投資與另類投資比例
 - 公共基礎建設基金、房地產基金、對沖基金
 - 指數型基金、管理期貨基金（CTA）、新興市場基金
 - 委外投資部分應檢討投資策略，提升長期績效

未來改革建議—確定給付制

- 建立風險管理機制積極減少財務缺口
 - 依各基金之基金財務狀況與積儲比率進行不同的投資策略與風險管理
 - 成立風險管理委員會定期檢視基金資產負債缺口狀況，主要檢視以下項目：
 - 1、投資風險是否超過基金之風險限額
 - 2、是否有逐漸改善資產負債缺口，避免擴大
 - 進行負債導向投資策略，強化數量模型之投資分析與風險控管

未來改革建議——確定提撥制

■ 建立員工投資自選機制

- 世界主要國家確定提撥退休基金在投資架構上皆以多重基金為主，政府僅扮演監督角色。
- 開放自選後，勞工可依個人的風險偏好與年齡作投資選擇，藉以分散風險提升投資績效。
- 可利用金融機構現有的行政管理作業資訊系統與專業諮詢服務。
- 多種類型基金商品可造成市場競爭，並可提供專業的專人投資理財服務，協助勞工作適當的基金之資產配置。

台灣確定提撥基金之發展

- 勞退新制（7841億，年成長約1200億）
 - 勞工退休金條例於2005年7月1日施行，目前是以單一基金由勞退監理委員會管理，若投資收益低於兩年期定存，由國庫補貼其差額。
- 私校退撫儲金制（規模約160億）
 - 私校退撫儲金制度於2010年1月1日正式實施，並成立監理會，提高私校教六萬三千職員退撫權益。
- 規劃中退撫雙層制-附加儲金制
 - 已完成初步規劃研究與成本精算

未來改革建議——確定提撥制

- 員工自選投資平台主要退休商品
 - 預置屬投資組合基金
 - 目標風險型基金：保守型、穩健型、積極型
 - 目標日期型基金（人生週期基金）
 - 保本保息商品
 - 保證利率合約
 - 保證基金
 - 退休儲蓄與年金提領商品（團體年金保險市場）
 - 即期定額終身年金、利變年金
 - 附保證給付之投資型年金保險

開放員工自選機制的優點

- 員工自選可以機制滿足不同勞工退休儲蓄需求並分散風險。
- 透過優質退休商品（自動導航機制）與團體年金保險，可以協助民眾作好退休理財，避免錯誤投資行為，以達到適足退休所得替代率。
- 員工自選機制可以透過優質金融機構之資源提供更有效的投資理財服務與退休教育。
- 可以活絡我國金融保險市場，提升投資報酬率，增加民眾購買年金保險、老人醫療保險與長期看護保險，為民眾建構更安全適足之老人保險保障。

謝謝聆聽
問題與討論！

