

年金改革始於新生兒： 人口老化下的世代契約重構

施世駿

隨著每年臺灣新生兒數量下降，政府與學界開始思考因應社會人口老化的衝擊，地方政府接連推出生育補助計畫，同時中央政府也正在規劃長期照護保險的實施。另一方面，年金改革的芻議已浮出檯面，而政府更信誓旦旦將畢其功於一役，儼然可以為臺灣年金制度立下長治久安的基礎。然而這些方案卻引發社會各界不同的聲音，爭論多半環繞於年金資源日益稀薄下的分配方式，或是合理的年金財務方式。在改革紛擾的時刻，卻較少有人留意到其他對於年金發展同樣關鍵的問題。國內雖然已經出現世代契約的討論，卻還未留意到當代福利國家制度規範生命歷程所蘊含的相關議題（古允文，2002）。本文的目的是藉由整理西方（尤其是德語學界）文獻與政策經驗，為臺灣的年金改革提供一個更宏觀的社會學觀察視野，藉此提醒除了眼前看似急迫的年金改革之外，我們還需要更深層思索這些現象背後的成因，以及可行的因應之道。

以下的討論從生命歷程的角度出發，說明臺灣福利制度面臨的人口老化挑戰源自於

世代關係的轉變，因此也改變了原本隱含的世代契約基礎。就此而言，我們亟需在制度上界定新形態的世代契約，解決人口老化引發的世代間分配衝突。這樣的新思維意味著除了關心稀少中的年金財源分配問題外，我們更應留意撫育未來世代的責任重要性，並轉移資源給家庭與兒童，如此才有可能在根本上應對日益嚴峻的人口結構轉變及其後果。

壹、福利國家與世代契約

福利國家制度源自於十九世紀晚期，針對當時工業革命造成的社會風險提供保障；尤其在二次大戰後，更逐步成為完善的整體架構，對每一個生命歷程階段提供風險預防。相對應這個歷史發展，社會政策（Socialpolitik；後來拼字演變為 Sozialpolitik）的辭彙首先在德語學界出現，成為當時描繪這種國家社會福利的主要概念。十九世紀晚期到二十世紀初，環繞於德國社會政策學會（Verein für Socialpolitik）的國民經濟學與社會學學者對於這個新興概念有豐碩的討論

(Kaufmann, 2003)。這些思潮影響德語學界的最重要意涵是將福利國家制度視為整體社會結構的一環，和其他的結構因素相互關聯；社會政策則應被理解為「全社會」政策（Gesellschaftspolitik；societal policy），由國家藉政策手段干預或介入社會性的關係以解決特定社會問題，社會政策成為「國家」和「社會」之間的協調機制（Achinger, 1958; Kaufmann, 1982；中文介紹見：施世駿，2002）。這樣的理解方式，略為有別於傳統政治經濟學的視角，只將社會政策視為「國家」和「市場」之間的對抗，卻忽略它同樣影響到社會體系的其他領域（比較 Heimann, 1929）。這種宏觀調控的視野，已然成為德語乃至於歐洲學界理解與詮釋福利國家的觀察方式。正因為認為社會政策是影響社會性關係的因素之一，所以當社會政策介入干預社會複雜性的同時，勢必引發新的複雜問題，乃至於必須有新的對策再次回應新形勢。

世代契約便是一個實例：福利國家對每一個生命歷程階段提供風險預防，老年也被制度規劃為一個退出勞動市場、頤養天年的年齡階段：透過年金給付、老年照顧、醫療提供等措施，得以享有經濟安全與健康。從生命歷程制度化的角度看，可以說老年人群體已經成為福利國家中的「受照顧階級」（Versorgungsklasse）；而且在民主制度中，由於選票的影響力而形成重要的人口群體，往往導致福利資源傾斜於此的現象（Lepsius, 1979; Kohli, 1986; Lynch, 2006）。不論是那一種財務支應的年金體系設計，福利國家都建構起不同世代貢獻與扶養之間的交換，在宏觀制度面規範過去位於家庭或部落群體層面

才存在的供養關係，成為虛擬意義下的集體世代契約，將不同世代串成一個命運共同體。這種制度化世代契約的交換關係和資本主義市場經濟交換截然不同，本身蘊含很強的制度信任要素：不論是隨收隨付或是個人帳戶制度，如果不是基於對既有福利制度的信任，確定可以得到未來世代回報的話，現在的工作世代斷無可能願意固定繳費。這是世代契約背後隱含的「道德經濟」（moral economy），也就是古典社會學家涂爾幹所稱的「契約的非契約基礎」（non-contractual element of contracts；詳見：Kohli, 1989）。另一方面，這種道德經濟也立基於一種在時間面向上對等交換關係的信任，也就是先對於整個社群貢獻一己之力，然後再於孱弱老年階段時接受其安養。

掌握養老制度的這種深層文化與時間面向，才能理解當代福利國家年金保險絕非僅僅依賴會計精算技術的成熟，它的背後更觸及一個社群的集體價值規範，以及資源在不同世代之間如何分配的標準。就文化面向而言，此處主要是養老責任（年金、照顧提供）的承擔分際，涉及群體與個人（國家與家庭）、兩性關係、乃至於不同世代之間的責任權利劃分，所以不同的福利體制也反映不同的生命歷程與世代契約的體制（Leisering & Leibfried, 1999; Heinz & Marshall, 2003）。就時間面向而言，福利國家制度規範橫貫面同一時間（synchrony）的社會世代之間的資源分配：透過法律規定年齡界線做為福利給付的標準，例如就學年齡、退休年齡等等。另一方面，福利國家制度也規範縱貫面不同時間（diachrony）的社會世代之間的資源分配：

例如在決定年金（以及其他社會保險）保費與給付待遇水平時，財務體系永續性也將影響未來世代的命運。（註1）

制度建立起的世代契約除了需要文化價值的支撐外，它也隱含世代扶養涉及的人口結構前提，也就是每個世代都得產出穩定的人口數量，才能讓整個制度生生不息。這點同樣適用於個人帳戶制度：一九九四年世界銀行指陳隨收隨付制度的問題，並倡導以個人帳戶制取代之，認為如此年金制度的財務比較不會受到人口老化的衝擊（World Bank, 1994；相關中文討論見：傅從喜，2004）。這個意見引起不同國際組織的論戰，一直到世銀修正其觀點，現在普遍的共識是任何一種財務方式都無法單獨支撐起老化社會中老年經濟安全（Queisser, 2000）。事實上，二次戰後的德國人口學家 Gerhard Mackenroth（1952）早已有此洞見，指出不管是哪一種年金制度的財務方式，最終支付年金給付的來源依舊是當期的國民經濟收入，即使是個人帳戶制也無法完全倖免於人口老化帶來的經濟緊縮與資源稀釋。這點在全球化經濟的條件下亦然，因為勞動力老化的經濟體很難提升生產力，對於外資的長遠吸引力勢將式微，從而影響個人帳戶制倚賴的經濟成長收益。簡言之，一個社會中任何形式的老年經濟安全，終究需要足夠的年輕世代人口支撐，同時必須立基於不同世代之間的相互扶持關係。

貳、人口老化下的生命歷程制度意涵

從上述觀點看來，人口老化顯然動搖了

這個世代契約的前提，而既有福利國家的制度安排也間接導致這種轉變。傳統的福利國家主要針對資本主義興起衍生的工業社會風險，設計一套環繞於勞動市場參與的生命歷程制度，也就是典型的三階段形態：兒少就學、青年就業成家、老年退休養老。社會保險、津貼、社會服務都是環繞於此所建立，目的在於確保每個個體參與就業。正因為這種以就業為中心的制度設計，主要的政策項目便以此做為給付待遇的前提，使得其他無酬的勞動服務成為福利國家制度的盲點。女性主義學者早已看出這點，並指陳兩性因此設計而面臨的權利待遇不平等問題；由於偏重與就業相關的成就表現，結果忽略家庭照顧對於社會與經濟的貢獻（Orloff, 1993; Lewis, 2006）。易言之，福利國家制度建構的世代契約只及於青壯年工作世代與老年世代，而家庭照顧做為兒少世代與青壯年工作世代的聯結卻被視為理所當然而忽略（Kaufmann, 1997, 2005）。在建立年金保險制度的同時，福利國家制度只留意到青年勞動參與及老年退休的關聯，卻無形中讓未來世代的撫育貢獻成為即使沒有付出也能獲得的公共財，形成給付待遇只依據個人勞動參與表現，而撫育未來繳費者的成本卻沒有相對應顧及。

從保險的保費與給付對等原則來看，目前的年金保險只注重從勞動市場參與獲得保費挹注，卻忘記考慮到未來勞動力培育的基礎，以致於暴露於少子化的風險。對於理性選擇的個人而言，如果要從這種聯結兩代而非三代的世代契約設計獲得最大的保險利益，就是不生育子女而努力投入工作追求經

濟表現 (ibid.)。在農業社會中，沒有撫育子女的家庭必須直接承受老年經濟安全或照顧短缺的風險；當代年金保險某個程度取代了家庭養老的功能，同時也將撫育後代的責任公共化，使得不生育子女的老年經濟風險大幅降低。這種情形剛好遇上現代人追求自我實現的潮流，對於已受啓蒙的女性更具吸引力；尤其在華人社會習俗中，婚姻與生育常常容易成爲女性的束縛，從而形成臺灣青年世代日益晚婚晚育或甚至不婚不育的現象。

這樣的世代契約設計造成新形式的社會不平等：如果說十九到二十世紀的福利國家興起是解決市場經濟的階級衝突（資產 vs. 無產）與不平等的話，當代社會人口老化的趨勢已經悄然改變問題的本質，將社會不平等從階級轉移到世代，進而引發世代負擔不平等的議題（Kaufmann, 2005: 201-209）。這個問題無法透過僅將隨收隨付制改成個人帳戶制解決，更無法僅僅在年金保險中減少給付或增加保費因應；這些措施也許能夠因應短期的財務支應，卻沒有回歸到世代間扶養不平衡的本質問題。前面的分析已指出撫育足夠後代的重要性，然而現今的年金保險制度卻導致養育成本分配不均的情形，形成育兒家庭與不育家庭形態之間的負擔不平等。此處並非所謂的歧視單身或是「頂客族」，而是要指出當代福利國家制度設計的世代契約漏洞，以及因此引起的世代及家庭形態間的資源分配不均問題。

從生命歷程的觀點觀察，現在亟需關注將青壯年工作世代與兒少世代的扶養關係重新制度化，集體建立起聯結三代的世代契約，強化年金保險的道德經濟基礎。易言之，

老年經濟安全並非僅關乎年金改革，根本上必須從三個世代的互相扶持著手，關鍵在於如何讓集體承擔養育的成本，而這必須透過強化家庭與兒童政策達成。著名的比較福利國家學者 Esping-Andersen 受到女性主義學者的批評啓發，近年逐漸注意到新社會不平等與新型福利國家的議題，以更宏觀的角度思考當代福利資本主義的問題。在他的「新福利國家」（new welfare state）論述中，同樣從生命歷程的角度說明對婦女及兒童友善政策的重要性（Esping-Andersen, 2002, 2009）。當代女性的生命歷程形態已經日益近似男性，期望能夠不受家庭照顧責任的束縛，追求自己職場與人生的成就價值。但是這種「性別革命」只完成了一半，因爲照顧的責任還需要男性願意回歸家庭共同承擔。簡言之，「新福利國家」的任務便在於調解女性走出家庭投入職場，同時協助男性走入家庭擔任照顧提供者。

歐洲主要國家也興起相關政策改革，致力於家庭照顧責任的社會化以及兒童照顧的社會投資。最有趣的例子是德國在中間偏右的基督教民主黨主政下，克服黨內保守派的反對，於 2007 年通過新的「親職津貼」（Elterngeld），以稅收補助鼓勵父或母親在新生兒滿週歲前的 12 個月期間休假專職照顧，如果是父親申請的話，補助期限甚至可延長至 14 個月（所謂的父職假；Vätermonate）。同時，當時的家庭部長 Ursula von der Leyen 更推動提供所有學齡前兒童足夠的托育設施，儘管後來並未真正完全實現目標，至少顯現德國家庭政策思維的轉變，改革方向直追北歐的瑞典（Ahrens, 2010; Leitner, 2010）。對於傳統上被視爲保守家庭

主義的德國福利國家而言，這些政策甚至可謂重大突破。

這個工作與家庭平衡思維更是歐盟社會政策近十年的重要項目，希望協助會員國在國內立法推行相關政策（施世駿，2013）。例如「歐洲 2020 策略」（Europe 2020）明確指出女性參與經濟活動的必要性，要求其會員國在研擬國家改革計畫時，必須強調性別平等和對女性的尊重。歐盟鼓勵會員國促進性別平等，性別平等協定的修訂也強調必須與「歐洲 2020 年策略」結合。部長級理事會在 2011 年通過新的歐洲性別平等協定（2011-2020），強調必須在各項政策中留意女性被歧視的問題。（註 2）此外，歐盟執委會也在 2010 年提出五年度性別平等策略（gender equality strategy 2010-2015），希望幫助更多女性進入勞動市場，並進入高階經理位置就業，這種政策取向便是因應婦女及家庭調和照養責任與勞動市場參與的需要。（註 3）

這些政策思維與做法反映出「照顧」（caregiving）已經成為西方福利國家改革所環繞的重心，跳脫以往只注重勞動市場參與的舊式做法，將社會政策思維從傳統的待遇給付轉移到人力資本投資，並且顧慮到不同性別、家庭形態、世代之間的負擔平衡（Kremer, 2007; Lewis, 2009）。透過這些面向的新政策，重新建構人口老化、性別角色與家庭功能轉變下的世代契約、性別平等與集體承擔養育後代的責任。這些新思維也提醒我們：年金改革必須和上述其他社會政策領域聯結一起思考，才能應對老化社會中老年經濟安全日益困頓的處境。

參、檢視臺灣近來年金改革思維

從以上對於生命歷程與世代契約的視角觀察臺灣近來的年金改革討論，可以看到後者的局限性。根據政府發行的政策說帖：「目前我國年金制度包括國保、勞保、軍公教退休制度等。近年來由於人口結構快速朝向少子化及高齡化發展，原有之制度設計已面臨相當程度的挑戰，包括經費不足、行業不平等及世代不均等問題，必須及早進行改革。本次年金改革以『財務健全、社會公平、世代包容、務實穩健』為基本原則，並秉持『全面、漸進、務實、透明』之精神，積極針對年金制度之『所得替代率、保險費率、給付條件、基金運用、政府責任』等五大面向進行檢討，經廣納社會意見後審慎研議出改革方案。」（註 4）其中的主要改革原則說明在財務健全方面，為確保各年金制度安全現金流量，維持財務衡平、永續經營。在社會公平方面，希望適度縮小不同職業別間保障之差距，並使繳費及領取給付之權利義務能夠相對應。提及世代包容時，聲稱將不同世代負擔合理化，促進世代包容與衡平。最後要務實穩健的訂定合理時程，循序漸進，避免影響社會安定。

在這個方案的原則指導下，具體的做法集中於：1. 所得替代率：合理調整給付水準，減輕年金之財務負擔；2. 保險費率：適度提高費率，反映保險成本；3. 給付條件：檢討退休年齡與給付計算基準；4. 基金運用效率：提高基金收益，挹注保險財務；5. 政府責任：政府負最終支付責任，安定民心。同時政府也針對公教人員與勞工退休制度提出調整措施，如以下表 1 與表 2 所示。

表 1 公務人員退休制度之調整

適用對象	項目	現行制度	調整方式
現職人員	繳費公式	本俸*2*費率*分擔比 分擔比： 公務人員：政府=36:65	分擔比： 公務人員：政府=50：50
	退休金計算基準	最後在職俸額	自方案實施第一年（105年）由「最後在職10年平均俸額」逐年調整至方案實施第6年（110年）為「最後在職15年平均俸額」計算（含新、舊制退休金）
	提撥費率	12%	調整至15~18%
	月退休金起支年齡	現行 85 制： 1. 年滿 60 歲、年資滿 25 年 2. 年滿 55 歲、年資滿 30 年	改為 90 制： 1. 年滿 65 歲、年資滿 25 年 2. 年滿 60 歲、年資滿 60 年 *90 制之實施將與 85 制之 10 年緩衝期（指標數）銜接
	退休金基數內涵	新制年資以「本俸*2」計算	調降新制年資基數內涵如下： 1. 具新舊制年資者：自 105 年起從「均俸*2」逐年調降至 109 年「均俸*1.6」 2. 純新制年資者：自 105 年起從「均俸*2」逐年降至 108 年「均俸*1.7」
	優惠存款	1. 月退休金加計優惠存款利息所得總計不超過本俸 2 倍之 75~95%（兩者取較低者），超過部分應調整辦理優惠存款之金額 2. 優惠存款利率為 18%	1. 優惠存款金額按 84 年 6 月 30 日退撫新制實施前實際得領取之養老金給付金額辦理（退休公務人員一次退休金與養老金給付優惠存款辦法第 3 條第 1 項附表同步廢止） 2. 優惠存款利率自 105 年起調降至 12%，之後逐年調降 1%，至 109 年逐降至臺灣銀行一年定期存款固定利率+7%，並以 9%為上限
已退休人員	退休金基數內涵	新制年資以「本俸*2」計算	調降薪資年資基數內涵：自 105 年起從「本俸*2」逐年調降至 109 年「本俸*1.6」
	優惠存款	同上述現職人員部分	1. 84 年 7 月 1 日以前退休者：維持 18%優存利率 2. 84 年 7 月 2 日以後退休、支領月退休金且兼具新舊制年資者：自 105 年起調降至 12%，之後逐年調降 1%，至 109 年調降至臺灣銀行一年定期存款固定利率+7%，並以 9%為上限
新進人員			建構多層次年金制度；第一層數確定給付之公保年金；第二層屬確定給付兼確定提撥制之職業年金；

資料來源：(行政院年金改革網，<http://www.cepd.gov.tw/pension/>)。

表 2 勞保年金制度之調整

項目	現行制度	調整方式
繳費公式	投保薪資*費率*分擔比 1. 產業勞工分擔比： 僱主：勞工：政府=7:2:1 2. 職業勞工分擔比： 勞工：政府=6:4 3. 漁會勞工分擔比： 勞工：政府=2:8	公式及分擔比維持不變
平均月投保薪資計算標準	1. 加保期間最高 60 個月平均計算 2. 月投保薪資上限為 43900	1. 循序漸進，每年增加 12 個月至加保期間最高 180 個月平均計算 2. 投保薪資上限維持不變
投保費率（不含就保費率 1%）	98 年開辦後，前兩年 6.56%，第三年起每年調高 0.5%至 104 年為 9%，其後每兩年調高 0.5%至 116 年達上限 12%（目前費率為 8%）	依現行費率調整機制於 104 年調至 9，其後每年調高 0.5%，至 125 年達上限 19.5%
請領條件	1. 年滿 60 歲、年資合計滿 15 年 2. 年齡採逐步調整機制至 656 歲為限（民國 115 年）	請領年齡及年資維持不變
給付公式	依下列方式擇優發： 1. 平均月投保薪資*保險年資*0.775%+3000 元 2. 平均月投保薪資*保險年資*1.55%	甲案：退休初期維持 1.55%，領取年金數額累計超過一次給付之次月起，改按原領數額 70%發給 乙案：平均月投保薪資 3 萬元以下者以 1.55%計；超過 3 萬者其中 3 萬元以 1.55%計，超出部分已 1.3%計
政府支付責任	政府負最終給付責任並未入法	1. 政府負最終給付責任條文入法 2. 政府擬定撥補計畫，第一年約撥補 200 億，往後案經濟狀況調整撥補金額。
基金運用績效	101 年精算報告假設為 3%	提高至 4%以上

資料來源：(行政院年金改革網，<http://www.cepd.gov.tw/pension/>)。

如果仔細觀察年金制度改革的五面向，不難發現這次改革的思維其實只聚焦於財務

健全、社會公平、與務實穩健，所謂的世代包容並沒有看到明顯的蹤跡。我們看到這些

改革建議只集中於平衡財務機制，做法不外是多繳、少領、晚退休，對於不同世代、家庭形態、以及兩性之間的負擔平衡卻無絲毫著墨。尤其遺憾的是在後續的不同討論中，社會各界團體關心點仍舊是各自的未來年金權益是否會減少，似乎仍然集中於社會階級之間（尤其是軍公教 vs. 勞工）的不平等，對於人口老化背後隱含的新社會不平等現象依然渾然不覺或者漠視。

此處並非苛責各團體的立場，畢竟我國社會保險制度中的階層不平等是長久以來的問題，而且應該有適當的解決之道。這些討論顯現的現象是在「食之者眾、生之者寡」的情形下，對於當下及未來的社福資源分配衝突。但是從西方福利國家年金改革的討論可以看出臺灣當前改革思維的局限：政府提出的改革措施與各界的討論核心，仍舊集中在舊的社會（階級）不平等；而且由於臺灣民主制度缺乏成熟的審議式溝通機制，使得政府相關部門疲於應對各個社會團體訴求，卻無法真正冷靜通盤思考長遠的規劃。這些做法只能解決年金制度短期的問題，難以如政府說帖聲稱能讓制度長治久安，反而可能只是墮入不斷進行年金縮減與保費提高的惡性循環。如果沒有意識到其背後存在的社會結構變遷成因，將形成更大的世代不公，最終還是影響到年金制度的永續基礎。

肆、結論

當代福利國家的興起，將個人的生命歷程形態制度化，也將不同世代的互賴關係穩固結合，可以說福利國家的政治就是生命歷

程的政治，形構一種世代契約的體制。但是人口老化改變了個人的生命歷程形態，挑戰既有的世代契約基礎，所以只有回到源頭思考福利國家的新政治，才能再次建立起一個合適的世代扶持關係。在這個意義下，福利國家如何提供合適的照顧（兒童、老人、身障等等）制度，並且幫助照顧提供的家庭成員，將是關乎臺灣社會永續發展之鑰。這種新政治牽涉到性別平等、不同形態家庭負擔平衡、以及三個世代之間的照顧養育協調，所以應該從整體的政策視野觀照，才有可能應對急遽轉變的社會結構。Esping-Andersen（2009: 4）指出：「年金改革始於新生兒！（pension reform begins with babies!）」原因無他，主要想說明年金改革牽涉到的不只是老年經濟安全，它還涉及性別平等、家庭政策、以及世代契約的面向，這些想法也呼應德語學界對此議題的思考。其中的洞見在於如果沒有通盤性思考全社會對策，個別的社會政策改革終將治絲益棼。

德語學界關於人口老化與世代契約的討論，對於正在急速老化的臺灣社會以及規畫中的年金改革有深刻啓發。正因為人口老化是多種因素共同作用的結果，我們便不應僅僅聚焦於老年經濟安全或老年照顧的議題；否則只將大部份資源投入養老制度，卻忽略培育足夠未來勞動力世代的重要，其實是投資於過去而沒有未來前景的短線做法。當代福利國家制度已然將不同世代的命運緊密綁在一起，從而也將自身的制度永續經營維繫於這個世代共同體的延續，可以說人口的老化也將導致福利國家制度安排的老化（Kaufmann, 1997）。面對這種多重因果關係

的社會現象，社會政策宏觀調控的效果充滿不確定性：在當代尊重個人選擇自由的社會中，社會政策能做的只有改善家庭撫育未來主人翁的客觀經濟與社會條件，藉此誘導願意生兒育女的個人實現願望；另一方面也應平衡不同形態家庭的經濟負擔，讓社會集體承攬養育後代的責任。近年來西歐國家的改革經驗告訴我們：愈能在政策上幫助家庭協調扶養責任與勞動市場參與之間的緊張性，反而愈能讓新生兒出生率回升。進行這個方向的改革或許無法完全逆轉人口老化的趨勢，卻至少能協助整體福利制度更從容應對這個長期性結構轉變的後果。

面對新生兒減少與人口老化問題時，更關鍵的是應拋棄急功近利的想法，例如近來政府提出生育鼓勵的獎助，或是浪費公帑做一些諸如「孩子是我們的寶」的無用口號宣傳。這種爭取短效政績的做法，無法將資源配置到刀口上，而且容易招致批評只將婦女當成生育工具。另一方面，我們也看到一些觀點認為少子化與人口老化所衍生的問題並

不嚴重，所以不需要認真看待，或是可以重質不重量。此處涉及對未來資源分配以及人口數目的扶養負擔估算依據不同，或許有其道理；（註 5）但是本文目的並非加入爭辯人口增加或減少後果的利弊，而是想指出人口變化現象背後所隱含的更根本問題，並提供另一觀點協助思考應對之道。在爭論年金給付水平或保費高低的同時，我們應該回歸到福利國家社會政策的初衷，是在追求經濟成長與社會分配的平衡，也是幫助每個世代的兩性個人追求自我，同時兼顧社會群體之間的團結凝聚。如何找到共識並嚴肅回應社會變遷下反映的各種迫切需求，是我們這個工作世代面對未來世代的責任，也是新形態世代（以及性別、家庭）契約中最重要履約條件。

（本文作者為國立臺灣大學國家發展研究所副教授）

關鍵詞：人口老化、年金改革、世代契約、工作與家庭平衡

📖 註 釋

註 1：最早指出這種時間面向差異的世代概念者為德國社會學家 Karl Mannheim (1929/1964)，後來廣為生命歷程分析使用，觀察特定歷史社會脈絡對特定世代生命歷程的刻劃軌跡。

註 2：參考歐盟網頁：http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/119628.pdf。

註 3：參考：<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=890>。

註 4：資料來源：(行政院年金改革網，<http://www.cepd.gov.tw/pension/>)。

註 5：有關坊間關於人口增減的利弊爭論，可參考：孫中英 (2005)，「國力不保？人口政策以質

代量。」聯合報，2005年12月26日。另一方意見參考天下雜誌334期（2005），「少子海嘯」專題。財訊雜誌416期（2013），「懸崖邊的臺灣 世代戰爭開打」。

📖 參考文獻

- 古允文，(2002)，〈世代契約與凝聚：老人經濟安全走向的思考〉，國家政策研究基金研究報告。
- 施世駿，(2002)，〈生命歷程研究對社會政策效果的探討〉，社會政策與社會工作學刊，6卷1期，頁101-157。
- 施世駿，(2013)，〈歐盟社會政策的治理：從社會保障轉向就業促進〉，載於朱景鵬（編），歐盟公共治理發展趨勢與展望。臺北：臺灣大學出版中心。即將出版。
- 傅從喜，(2004)，〈國際組織對年金改革的影響：世界銀行對國際勞工組織的角力？〉，政治大學社會學報，第37期，頁81-111。
- Achinger, H. (1958), *Sozialpolitik als Gesellschaftspolitik*. Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Ahrens, R. (2010), Sustainability in German Family Policy and Politics. *German Policy Studies*, 6 (3): 195-229.
- Esping-Andersen, G. (2002), *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (2009), *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Heimann, E. (1929), *Soziale Theorie des Kapitalismus: Theorie der Sozialpolitik*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- Heinz, W. R. And V. W. Marshall (eds.) (2003), *Social Dynamics of the Life Course: Transitions, Institutions, and Interrelations*. New York: Walter de Gruyter.
- Kaufmann, F.-X. (1982), Elemente einer soziologischen Theorie sozialpolitischer Intervention. Pp. 49-86 in: Franz-Xaver Kaufmann (ed.), *Staatliche Sozialpolitik und Familie*. München: R. Oldenbourg Verlag.
- Kaufmann, F.-X. (1997), *Herausforderungen des Sozialstaats*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Kaufmann, F.-X. (2003), *Sozialpolitisches Denken*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Kaufmann, F.-X. (2005), *Schrumpfende Gesellschaft: Vom Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Kohli, M. (1986), The World We Forgot: An Historical Review of the Life Course. Pp. 271-303 in V. W. Marshall (ed.), *Later Life: The Social Psychology of Ageing*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Kohli, M. (1989), Moralökonomie und „Generationenvertrag". Pp. 532-555 in: Wolfgang Zapf, Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny and Max Haller (eds.): *Kultur und Gesellschaft*.

- Verhandlungen des 24. Deutschen Soziologentags*. Frankfurt, New York: Campus.
- Kremer, M. (2007), *How Welfare States Care: Culture, Gender and Parenting in Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Leisering, L. and S. Leibfried (1999). *Times and Poverty in Western Welfare States: United Germany in Perspective*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Leitner, S. (2010), Germany Outpaces Austria in Childcare Policy: the Historical Contingencies of ‘Conservative’ Childcare Policy. *Journal of European Social Policy*, 20 (5): 456-467.
- Lepsius, R. M. (1979), Soziale Ungleichheit und Klassenstrukturen in der Bundesrepublik. Pp. 166-209 in: Hans-Ulrich Wehler (ed.): *Klassen in der europäischen Sozialgeschichte*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Lewis, J. (2006), Gender and Welfare in Modern Europe. *Past and Present*, Supplement 1, 39-54.
- Lewis, J. (2009), *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Lynch, J. (2006), *Age in the Welfare State: The Origins of Social Spending on Pensioners, Workers and Children*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mackenroth, G. (1952), Die Berliner Wirtschaft zwischen Ost und West. Die Reform der Sozialpolitik durch einen deutschen Sozialplan. Pp. 39-76 in *Verhandlungen auf der Sondertagung des Vereins für Sozialpolitik, Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Mannheim, K. (1964), Das Problem der Generationen. Pp. 509-565 in K. Mannheim (ed.), *Wissenssoziologie – Auswahl aus dem Werk*. Neuwied: Hermann Luchterhand Verlag.
- Orloff, A. S. (1993), Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. *American Sociological Review*, 58 (3), 303-328.
- Queisser, M. (2000), *Pension Reform and International Organizations: From Conflict to Convergence*. *International Social Security Review*, 53 (2): 31-45.
- World Bank (1994), *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. Washington D.C: World Bank.