發佈：2023-07-18, 週二 14:47
點擊數：11067



一、前言

近年來性別年金不均的問題，受各國政府的重視與致力於改善。女性少領男性退休金的差距乃與教育分流中存在的性別差異、職業性別隔離、性別薪資差異、性別勞動參與不平等、與家務與孩

Phoca PDF

童照顧勞務分配不公平種種因素息息相關。該問題不僅使得晚年女性貧窮的加劇，亦對高齡少子化社會安定與國家經濟有不利的發展。本研究試圖分析男女性退休給付差異，探究性別年金差距存在的原因與相關機制。具體而言，本研究有兩個研究目標，其一，分析目前歐美、亞洲各國的性別年金差距為何，其二，如何從生命歷程理論分析性別年金差距，並為台灣在性別不平等的年金分配議題上帶來具體的政策建議。

二、性別年金差距在歐美各國的發展

目前國際上多數國家存在著性別年金差距的問題。2022年OECD國家中女性約少領男性年金的24.7%(OECD, 2022)，G7國家女性少領男性34.7%(OECD, 2022)，而多數歐盟國家女性多數少領男性30%以上的退休金(EU-SILC, 2018)。而美國2021年女性少領男性年金的34%(Franklin, 2021)。再者，性別年金差距的發展在過去十餘年來的變化不大（如圖一），隨著時代進步，各國日益重視女性權利，不過性別年金差距並未隨之改善。

亞洲國家由於處於儒家文化、家庭主義濃厚的脈絡下，女性被要求與視為維繫家庭功能較為重要的角色，在職場工作的付出相對於男性低許多，故而性別年金差距比歐美國家來得更大(Even & Macpherson, 1994a; Kim, 2017; Watanabe, 2010; Zanier & Crespi, 2015; Zhao & Zhao, 2018)。例如，2020年日本女性少領男性53.6%(OECD, 2022)，具體而言，每位日本女性每年比男性少領582700日圓(Okumura & Usui,

Phoca PDF

2014)。而南韓2007年女性領到男性年金的72%(Mi-young An,

2010)；在中國2013-2014年每位女性年金只有男性的五成(Zhao & Zhao, 2018)。

而2019年台灣在平均59

歲退休的勞工中，舊制男性勞工退休準備金

平均給付2,418,353

元，而舊制女性勞工退休準備金平均給付1,635,875元，女性則少領男性32.36%

。而在勞工保險及

公教人員保險年金或一次給付來說，男性始終高於女性許多(行政院性別平等處, 2016;

陳芬苓&張森林,

2008)。根據筆者於盧森堡家戶所得與財產資料2016

年台灣資料庫

的計算，男女性平均在領取

職業年金與基礎年金等社會保險的總額為25695.71元退休金，而女性領取18130.27

元，女性少領男性30%的年金費用。已婚者女性少領男性40%

18.09%、25.30%、42.01%、48.75%之年金費用，由此足可見母職懲罰對（motherhood

penalty）性別年金差距有莫大影響。

三、從生命歷程理論探究性別年金差距

Phoca PDF

Life Span Development）、時代與場合（time and place）、年齡規範（Age Norm）、生命事件轉折點（life transition）、重要他者的生命（Linked Life）、個體能動性（Human Agency）。

以生命歷程發展概念解釋性別年金不均，個體發展與老化過程是一生的逐步累積的歷程。早期的生命經驗會影響與決定之後的生命歷程，早年生命是晚年生命的基礎，早期一連串的生命歷程會以累積性有利或是累積性不利的方式持續擴大，並在晚年的時候有加劇的影響(Dannefer, 2003)。在青年時期，多數女性選擇就讀文組，而男性就讀理工科；畢業後成年時期出現職業性別隔離，女性多半從事女性化職業，如護士、幼稚園教師，男性則從事男性化職業，如教授、醫生、工程師等，因而形成男高女低薪資差異。中年時期，女性或為母者因為結婚、懷孕、生子、育兒等特殊原因主動離開職場或是被迫離職，造成年資中斷，失去薪資，中年女性淪為缺乏財力購置資產需仰賴男性經濟生活的附庸(Chu et al., 2022)，從青年、成年、中年長期累積導致性別年金差距之結果，最後使得平均餘命比男性多五、六年的女性陷入長期窮病相伴的晚年。

如果運用生命歷程理論分析老年經濟安全不平等在性別間之差異，則會從社會結構與文化如何約束生命歷程談起，例如時代與場合會對個體形塑一種結構的規範，不同的時期、不一樣的世代、

Phoca PDF

或是歷史事件對個體在不同年齡的影響截然不同，這其中蘊含著社會變遷和年齡交互作用後的差異(Dannefer, 2003, 2011; Elder et al.,

2003)，例如2008年10

月國民年金保險實

施後，敬老津貼同時取消，勞保年金

亦在同年修法，並於在2009年1

月執行，這情況使得介於退休年齡的

嬰兒潮世代多數勞工於2008

年提前領取一次老年退休給付，導致勞保請領上有過多擠兌人潮，使得基金驟降，而領完一次老年退休給付者，轉而開始領取國民年金(台灣勞工陣線,

2021)

，這種勞保體制與國民年金的機構變遷對嬰兒潮的影響遠高於二戰世代，此意味著時代與場合會隨著機構變化對不同世代退休者產生極大的差異性。

年齡規範乃指人類對每個年齡階段的各個生命事件的發生、發生長度、一連串的角色、相關預期、社會價值觀或信念。這種規範框架著個體在何種年紀能出現何種特定的行為，而在特定的年紀又有哪些行為不允許發生(Dannefer, 2003, 2011; Elder et al.,

2003)

。例如，在一個社會文化與時空結構裡，不同性別有屬於自己的年齡規範。而男女性平均結婚、生子育兒、就業時程與長短都有年齡早晚與時程差異，女性平均結婚年齡比男性早、女性比男性更容易因有孩子而中斷工作歷史而致使年資較短

。尤其是年老年齡層女性多數受教育程度低，且進入婚姻時間久又長，生育子女個數多，故而其

Phoca PDF

所經歷的性別年金差距比年輕年齡層

女性高（如圖二所示）65-69歲女性少領男性年金金額54.3%，70-74

歲女性少領男性年金金額58.2% ，75-79歲女性少領男性年金金額60.7%

，八十歲以上女性少領男性年金金額 66%(Flory, 2007)。

重大生命事件轉折點（life

transition

）在性別年金差距扮演關鍵角色。每一個生命軌跡重大轉折，會對下一階段生命歷程產生累積性的影響。舉凡不同的教育程度與投入的時間即影響著性別年金差異不均。以西德為例，缺乏大學學歷的女性所經歷的性別年金差距比具備大學學歷之女性高出20%，如圖三所示(Flory,

2007)

。更者，女性何時走入生兒育女生命階段則會對於是否離開職場、是否申請留職停薪、能否升遷、何時退休等重大生命事件轉折點（life transition）息息相關(Ginn, 2003; M hring,

2015)

。傳統文化與價值觀認為照顧孩子或老人的工作，母職比父職扮演更重要的社會角色、承擔更多的責任，故而女性通常在生育子女後選擇離開勞動市場，因而失去工作，也無法繼續擁有薪資與

1.7%，生一個小孩的女性比男性勞參率低了14.7%

，生了三個小孩以上的女性比男性的勞參率低了30.5%(Manuela Samek Lodovici et

al.,2016)。而女性生三子以上的性別年金差距比起沒有生兒育女者高達三倍以上(Bonnet &

Phoca PDF

Rapoport, 2019; Manuela Samek Lodovici et al.,2016; Holzmann et al.,2012; M hring,

2015)，詳見圖四。

與重要他者生命的連結是指不同個體生命交織在同一個社會歷史脈絡中，形成一段共同分享的生命歷程。這些共同分享的生命歷程通常來自於熟悉與身邊的家人、同事或朋友。不同性別在這些社會網絡（重要他者）生命連結的形式不同(Elder et al.,

2003)

，例如丈夫提供物資與金錢作為支持家庭與妻兒的重要形式，妻子則透過犧牲自己工作來處理家庭事務、照料孩子作為重要他者聯繫交流的模式，這其中的差異對年金性別發展不均有極大的影響。因

此，已婚女性

的性別年金差距始終高於未

婚女性，歐盟國家已婚女性平均少領男性30-60%

的年金給付。未婚女性約少領男性0-20%

的年金給付（如圖五）。又如德國，已婚女性少領男性年金36.2%，比起單身者高出9% (Flory,

2007)。

主體能動性原則乃意味著社會結構與文化主宰與拘束個體進行各項行為與決定。不過，在許多機會、選擇中，個體時常仍有主動建構自我的生命歷程的權力，並有機會可以做決定自己生命歷程發展，最後個體所做的決定是否受限於歷史與社會脈絡或環境文化給予的框架、抑或是能夠克服結構帶來的限制而締造出對己有利的生命歷程，仍取決為主體本身(Elder et al.,

2003)

Phoca PDF

。越來越多新世代女性提高主體能動性，不再進入婚姻、不再生子、或是選擇離婚、追求事業成就，提高教育水準，延長受僱歷史，這些情況將成為性別年金平等改善最大的動力。如圖六可知，多數國家女性受僱歷史高於15年以上，就會比0-14

年較短受僱歷史女性經歷較少的性別年金差距(Bettio et al., 2013)。

四、結論與建議

本文主要從生命歷程理論探究性別年金差距的發展，女性由於受到結婚、生子育兒的重大生命歷史事件所影響，導致與男性在年金金額的差距始終無法改善。許多國家致力於改善性別年金差距而建立離婚年金分割制度、孩童照顧年資制度等。離婚年金分割制度乃為了保障女性因奉獻於家庭多年而無法在工作上獲得勞動成就與功績，也無法領取退休金，因而政府立法讓女性在與男性離婚時，其則可獲取其配偶一半的年金費用。

例如1976年德國推動離婚年金分割制度，1983年則擴充了離婚年金權利制度之適用法(Philipps, 2010)。再者，2007

年日本開始保障女性獲得厚生年金的離婚分割權，讓女性能獲得男性一半的厚生年金(Walby et al.,

2006)。另外，日本在2022年4月1

日起，多數大企業讓生育子女之女性申請留職在家照顧孩子的同時，能領取三分之二的薪水，八成的女性都願意暫停工作，領取三分之二的全薪(Mitsuhashi,

2022)

。此外，為了保障女性生兒

育女所喪失的年金累積權利，德國政府在1986

Phoca PDF

年建立照顧

孩子父母年金年資制度

，讓生育子女的女性能享有獲得年金基數一年，於1992年延長年資基數三年(Barnett, 2005)。

各國致力於減少性別年金差距之時，台灣政府在制定家庭政策上卻無助於性別年金差距的縮小，例如2018年7月1

日所通過之離婚配偶分配退休金請求權中，只有公務人員女性能請領離婚年金分割。而勞工、軍人或其他行業目前無法分配給離婚配偶1/2

的退休

金。更者，請

領留職照顧孩童的父母無法

領取全薪，公務員只能申請育嬰津貼本俸6

成，實在與原本薪資差距過大；另外一般私人機構雖號稱可提供育嬰津貼六成薪水加上政府兩成薪水，但卻許多婦女憂慮申請後會失業，故而2021年只有15

萬新生兒中，只有四萬餘人之父母申請育嬰津貼(李靚慧,

2022)，並不像日本高達八成女性支持並放心請領育嬰津貼(Mitsuhashi,

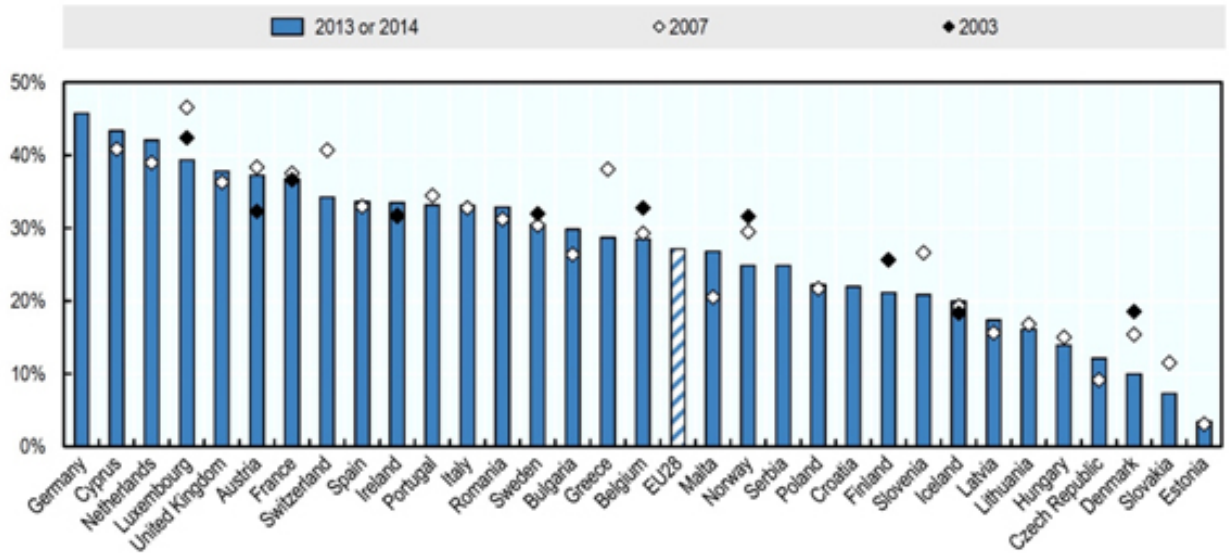
2022)。更者，根據2022年 01 月 18

日修正的育嬰留職停薪實施辦法第四條「育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算」之內容可知，生育之後的女性如果要請育嬰假，則會使得工作年資中斷，對晚年年金給付計算上則有有莫大的負面影響。台灣政府宜借鏡歐美、日本等國家之經驗，讓女性在職業年金上能擁有離婚年金分割權，並且在生育與養育子女階段可獲得照顧年資，如此不僅可以提高生育率，更可改善女性晚年貧窮情況，以促進高齡化社會穩定和諧的發展。

Phoca PDF

發佈：2023-07-18, 週二 14:47
點擊數：11067

圖一歐盟國家在2003, 2007, 2013, 2014年之性別年金差距變化

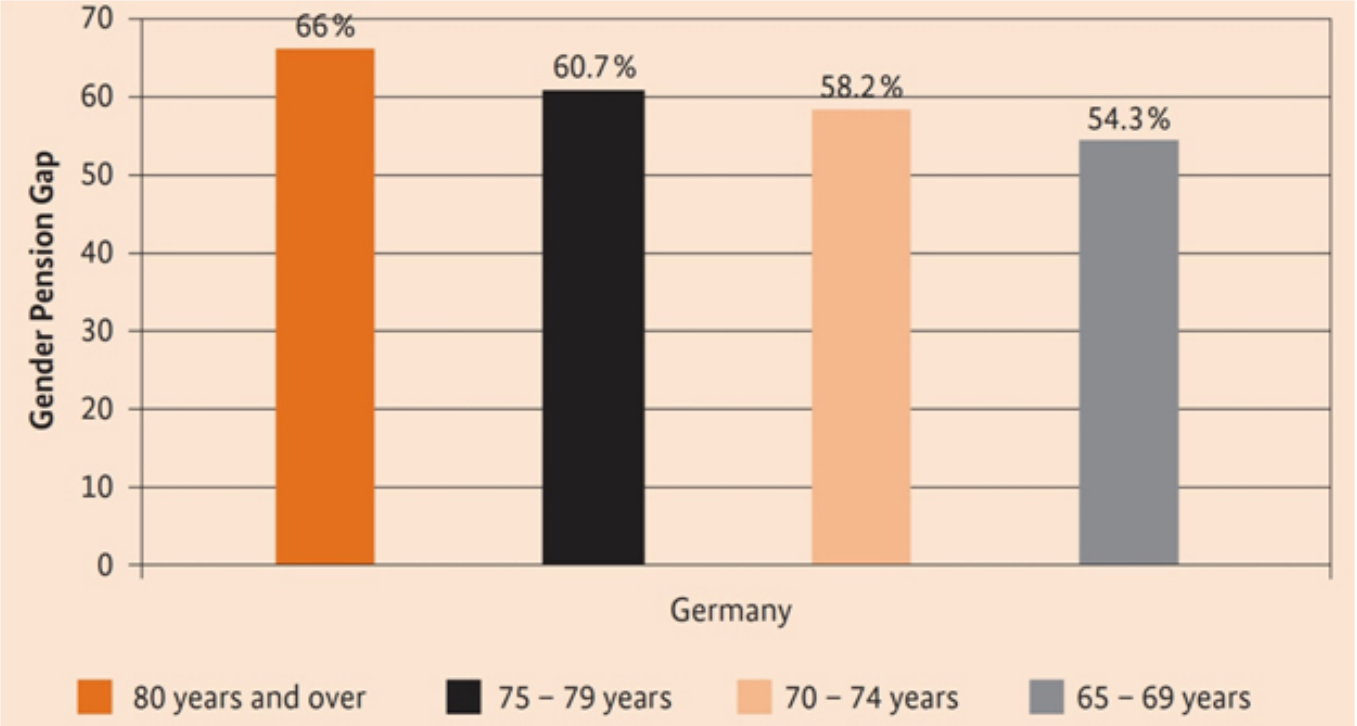


資料來源：Dessimirova & Bustamante (2019)

圖二2007年德國不同年齡之性別年金差距

Phoca PDF

發佈：2023-07-18, 週二 14:47
點擊數：11067

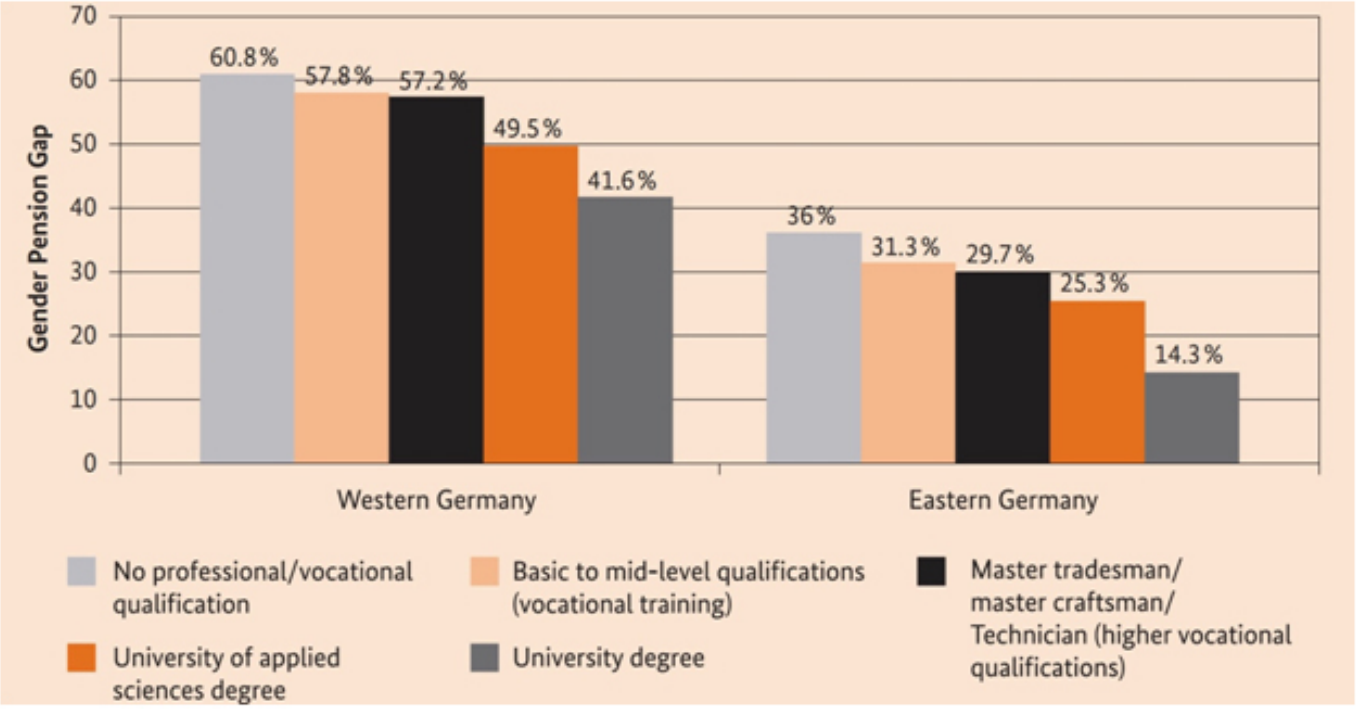


資料來源：Flory (2007)

圖三2007年東德與西德不同教育與職業背景之性別年金差距（%）

Phoca PDF

發佈：2023-07-18, 週二 14:47
點擊數：11067

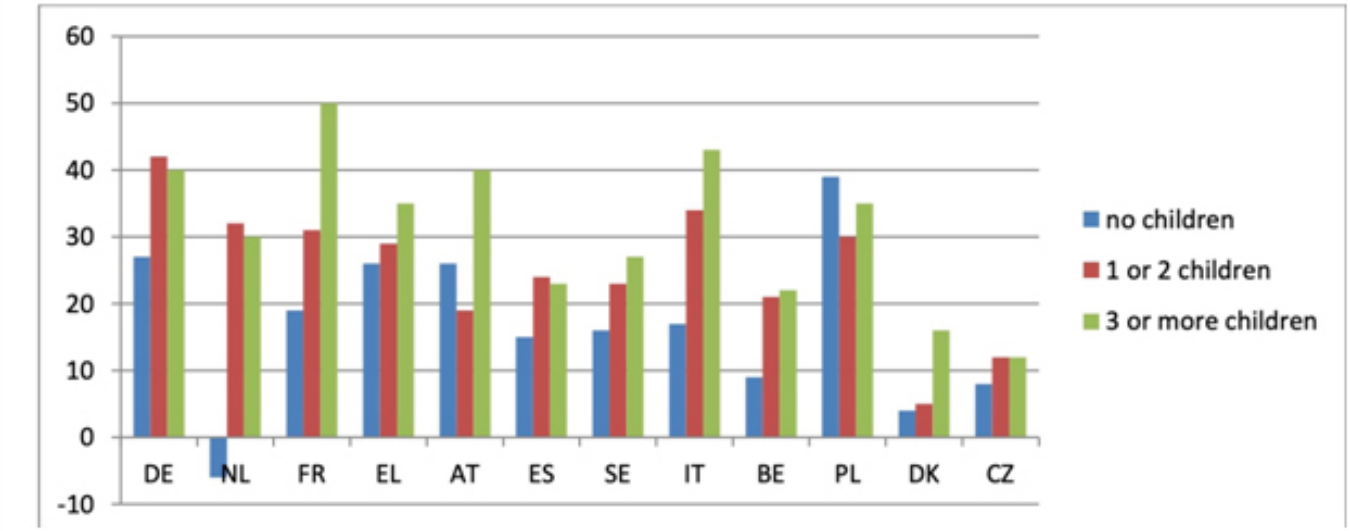


資料來源：Flory (2007)

圖四2006-2007年歐盟國家不同子女個數狀態之性別年金差距

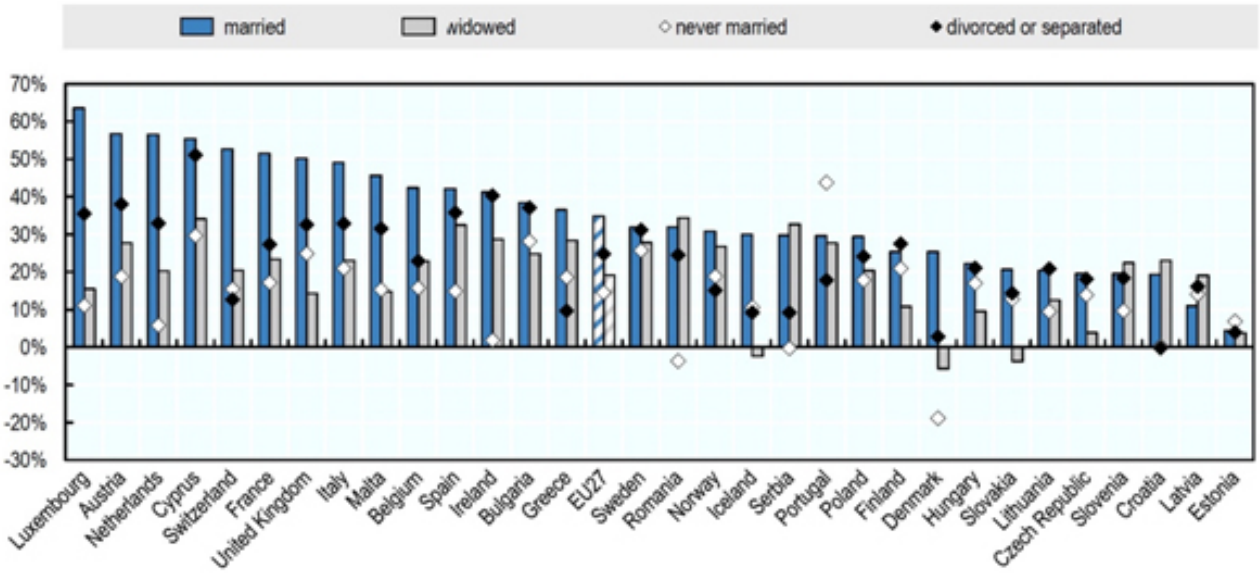
Phoca PDF

發佈：2023-07-18, 週二 14:47
點擊數：11067



資料來源：Bettio et al. (2013)

圖五2013年歐盟國家不同婚姻狀態之性別年金差距

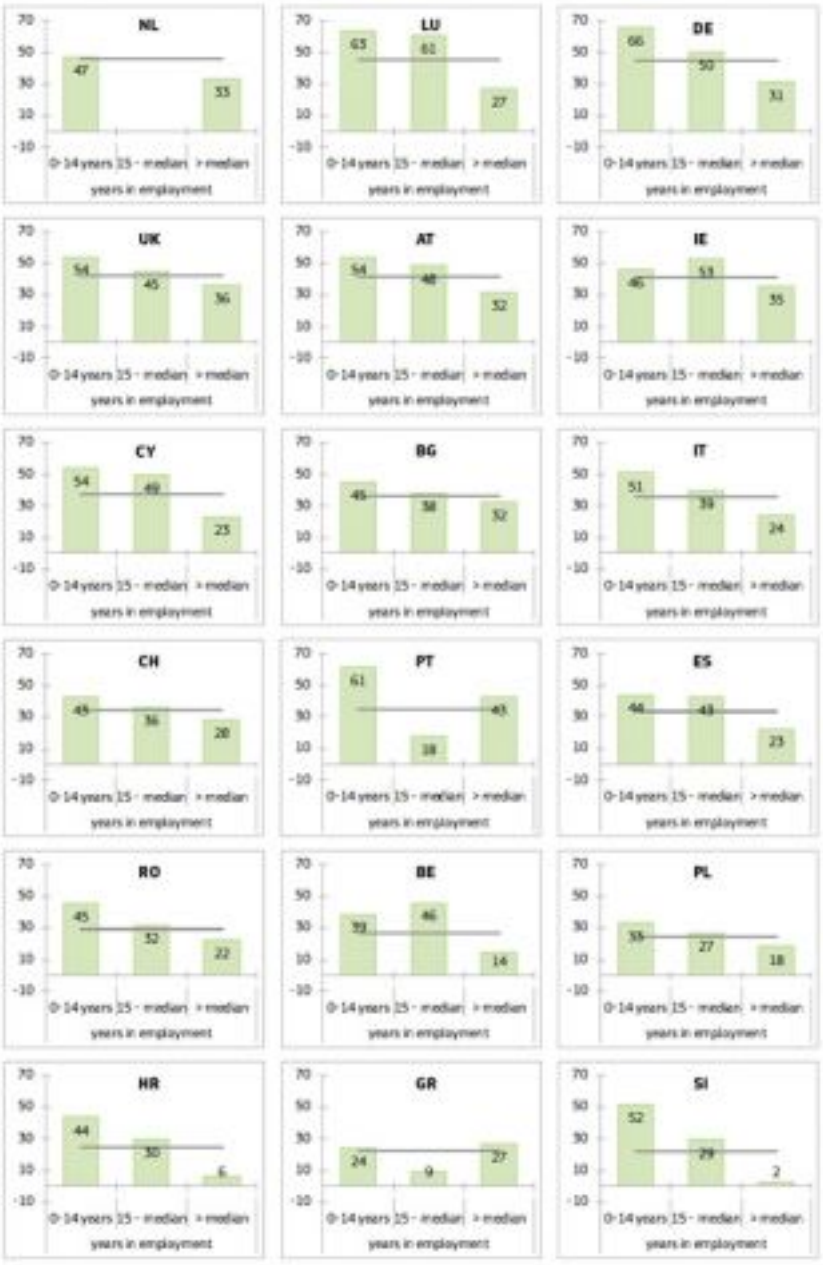


Phoca PDF

發佈：2023-07-18, 週二 14:47
點擊數：11067

資料來源：Dessimirova & Bustamante (2019)

圖六歐盟國家65-79歲受僱歷史與性別年金差距（%）



資料來源：Bettio et al. (2013)

參考書目

Phoca PDF

Barnett, M. (2005). The Introduction & Expansion of Childcare Pension Credits within Germany: Woman-Friendly or 'Just Closing the Gap [Florida State University]. https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=e4c9965336463af89329ab120e4f27eff2814e37

Bettio, F., Betti, G., &Tinios, P. (2013). The gender gap in pensions in the EU. European Union.

Bonnet, C., & Rapoport, B. (2019). Is There a Child Penalty in Pensions? The Role of Caregiver Credits in the French Retirement System. European Journal of Population = Revue Européenne de Démographie, 36(1), 27–52. https://doi.org/10.1007/s10680-019-09517-0

Chu, C. Y. C., Hsu, P.-H., & Wang, Y.-T. (2022). On the Gender Difference in Real Estate Payoffs in Taiwan (SSRN Scholarly Paper No. 3622802). https://doi.org/10.2139/ssrn.3622802

Dannefer, D. (2003). Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory. The Journals of Gerontology: Series B, 58(6), S327–S337. https://doi.org/10.1093/geronb/58.6.S327

Dannefer, D. (2011). Age, the Life Course, and the Sociological Imagination: Prospects for Theory. In (Ed.). Handbook of Aging and the Social Sciences. (George, Linda). Academic Press.

Phoca PDF

Dessimirova, D., & Bustamante, M. A. (2019). The gender gap in pensions in the EU. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies.

Elder, G. H., Johnson, M. K., &Crosnoe, R. (2003). The Emergence and Development of Life Course Theory. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Eds.), Handbook of the Life Course (pp. 3–19). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-0-306-48247-2_1

EU-SILC. (2018). Data—OECD. https://www.oecd.org/gender/data/wide-gap-in-pension-benefits-between-men-and-women.htm

Even, W. E., & Macpherson, D. A. (1994). Gender Differences in Pensions. The Journal of Human Resources, 29(2), 555–587. https://doi.org/10.2307/146110

Flory, J. (2007). The Gender Pension GapDeveloping an Indicator Measuring Fair Income Opportunities for Women and Men Study. Fraunhofer Institute for Applied Information Technology.

Franklin, M. (2021, November 1). Op-ed: Gender gap in pensions is real and needs to be fixed. CNBC. https://www.cnbc.com/2021/11/01/op-ed-gender-gap-in-pensions-is-real-and-needs-to-be-fixed.html

Ginn, J. (2003). Gender, Pensions and the Lifecourse: How Pensions Need to Adapt to Changing Family Forms. Policy Press.

Kim, S.-W. (2017). Social risks and public pension in South Korea. Asian Social Work and Policy Review, 11(2), 108–115. https://doi.org/10.1111/aswp.12117

Manuela SamekLodovici, Monica Patrizio, Flavia Pesce, & Serena Drufuca. (2016). The Gender Pension Gap: Differences between Mothers and Women without Children. Policy Department C: Citizen's Rights and Constitutional Affairs European Parliament. https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2016)571363

Mitsuhashi, K. (2022). Japan: Childcare leave entitlement for fathers announced. Willis Towers Watson. https://www.wtwco.com/en-SE/insights/2022/02/japan-childcare-leave-entitlement-for-fathers-announced

Mi-young An. (2010). Is Policy Succeeding? Gender differences in national pension in Korea, 1973-20071.

M hring, K. (2015). Employment Histories and Pension Incomes in Europe. European Societies, 17(1), 3–26. https://doi.org/10.1080/14616696.2014.934874

OECD. (2022). G7 Dashboard on Gender Gaps 2022 for

Japan.

https://www.g7germany.de/resource/blob/974430/2058174/6d90bfa0479d2437db9b07b9a213baae/2022-06-28-gender-gap-japan-data.pdf?download=1

Okumura, T., & Usui, E. (2014). The effect of pension reform on pension-benefit expectations and savings decisions in Japan. Applied Economics, 46(14), 1677–1691. https://doi.org/10.1080/00036846.2013.870654

Philipps, L. (2010). Income Splitting and Gender Equality: The Case for Incentivizing Intra-Household Wealth Transfers. Comparative Research in Law & Political Economy. https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/clpe/73

Walby, S., Gottfried, H., Gottschall, K., &Osawa, M. (2006). Gendering the Knowledge Economy: Comparative Perspectives. Springer.

Watanabe, S. P. (2010). Determinants of Defined Contribution Pension Choice in the Japanese Workforce (SSRN Scholarly Paper ID 1573205). Social Science Research Network. https://doi.org/10.2139/ssrn.1573205

Zanier, M. L., &Crespi, I. (2015). Facing the Gender Gap in Aging: Italian Women's Pension in the European Context. Social Sciences, 4(4), Article 4. https://doi.org/10.3390/socsci4041185

Phoca PDF

Zhao, R., & Zhao, Y. (2018). The Gender Pension Gap in China. Feminist Economics, 24(2), 218–239. https://doi.org/10.1080/13545701.2017.1411601

台灣勞工陣線.

(2021). 台灣勞工陣線—「年金改革」-重建勞工退休保障體系.

https://labor.ngo.tw/issue/follow-topics/76-retirement/635-fair-economy12

李靚慧. (2022, March

15). 育嬰留職停薪增2成薪資補助男性申請人數增56%—自由財經.

自由時報電子報. https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3860698

行政院性別平等處.

(2016). 我國年金制度性別統計與分析.

https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzI3L2NrZmlsZS9kYWRkYTRmNS1kOTgxLTRhOTgtYmJkNi1hZTM0YTk3NjkyZDIucGRm&n=5oiR5ZyL5bm06YeR5Yi25bqm5oCn5Yil57Wx6KiI6IiH5YiG5p6QKOaAp%2BW5s%2BiZlSkoMTA1MDkyMikucGRm

陳芬苓&張森林. (2008). 台灣地區勞工退休金制度的性別分析. 人文及社會科學集刊, 20(1), 67–104.

Phoca PDF

發佈：2023-07-18, 週二 14:47
點擊數：11067

作者 黃芳誼 為佛羅里達大學社會學博士

Phoca PDF