

銀髮大分流： 台灣中高齡民眾的退休選擇與個人所得分析

林宗弘*

中央研究院社會學研究所研究員

張宜君

國立臺灣師範大學教育學系副教授

李俊穎

中央研究院社會學研究所研究助理

台灣正邁入超高齡社會，在戰後嬰兒潮人口逐漸退休之際，本研究試圖理解中高齡退休選擇的影響因素及其退休後的所得分化。以勞動市場社會階層化及福利階層化兩個理論傳統切入，我們檢視個人層次的人力資本及社經條件、集體層次的福利國家制度轉型等因素，如何左右個人退休時點及退休方式，並估計退休方式差異對退休後個人所得的影響。採用「台灣社會變遷基本調查」2020年綜合組新設計的退休題組，本文首次得以區分不同退休方案，例如軍公教與勞工保險的被保險人，以及領月退休金與一次給付者之間的差異。本研究證實福利階層化假設，公教人員有較高的機會領取退休年金，而私部門的受僱者較可能被迫領取一次給付退休金，而且此一制度分歧對老年所得有顯著影響，領取月退休金者的每月收入較高，而領取一次給付者的每月收入較低，後者更可能被迫退休後再次進入職場。此外，退休後再就業影響高齡退休者所得差異，無論選領月退或一次給付退休金，再就業者的所得提高，特別是領一次給付者具有顯著差異，再就業可能成為主要收入來源。因此，在中高齡者選擇較晚退休或再就業等因素影響下，勞動市場造成的社會階層化仍是高齡者所得差異的一大來源。

關鍵詞：退休行為、退休金制度、個人所得、勞動市場、社會福利制度

台灣社會學第43期（2022年6月），頁103-142。

收稿：2022年4月13日；接受：2022年11月25日。

* 通訊地址：台北市研究院路二段128號中央研究院社會學研究所

Email: zoo42@gate.sinica.edu.tw

The Division of the Elder: The Differences in the Decision of Retirement and Income among the Middle-aged and Elderly Population in Taiwan

Thung-Hong Lin

Research Fellow, Institute of Sociology, Academia Sinica

Yi-Chun Chang

Associate Professor, Department of Education, National Taiwan Normal University

Chun-Yin Lee

Research Assistant, Institute of Sociology, Academia Sinica

Taiwan is now on the verge of becoming a super-aging society with a wave of retirement among Baby Boomers. This study investigates decision-making regarding retirement and income differences among the middle-aged and elderly populations. Following two lines of literature, social stratification of the labor market and welfare stratification of the state, we analyze the influences of personal and family conditions, as well as those of the institutional changes in the Taiwanese welfare state on decision-making regarding the timing of retirement and which retirement system to choose. In addition, we also examine the differences in elders' personal income resulting from the various retirement decisions. Applying the updated designed questionnaire of Taiwan Social Change Survey (TSCS) 2020, for the first time we can distinguish between the two retirement systems, the monthly payment pension mostly for the public service sector and middle classes, and the lump-sum pension payment mostly for private-sector employees. The statistical results show that the institutional divergence shaped people's decisions regarding the two kinds of systems, and which system was chosen significantly determined the difference in elders' personal income. The monthly payment pension robustly increased the pension payment and benefited the public sector workers, but the lump-sum pension payment decreased the personal income of participants and forced these elders to find another job after they retired. Additionally, re-entering the labor market increased personal income after retirement, regardless of the pension system the retiree selected. Therefore, the social stratification of the labor market influenced the difference in income if some members of the elder population delayed retirement or returned to work.

Keywords: retirement behavior, pension system, personal income, labor market, social welfare system

一、前言

本世紀以來台灣人口結構快速轉型，2020年起首次出現人口負成長，在戰後嬰兒潮世代逐漸進入高齡階段，即將進入超高齡社會之際，各項社會福利制度面臨維續的挑戰，高齡者的貧富差距與經濟安全、年金改革與世代之間的所得分配差異，逐漸成為學界與輿論關注的公共政策主題之一（洪明皇、林怡婷 2012；林宗弘、林文正 2020）。本文主要的議題，即是在台灣迅速轉向超高齡社會之際，有哪些個人與制度因素會影響中高齡民眾的退休選擇與個人所得？

對此議題，台灣相關文獻分散在各學門且較少關注影響中高齡世代個人所得之制度來源。經濟學領域的研究，大多從集體層次的世代與所得分配切入，討論退休制度變革對整體勞動市場薪資水準或基尼係數（Gini index）的影響（洪明皇 2018；楊子霆、駱明慶 2009；陳昱涵等 2021）；社會福利領域多從福利國家或金融保險觀點探討制度設計與財務推估的關係（鄭清霞等 2017；王儷玲等 2017；董安琪、謝餘慶 2017；王儷玲等 2019），也有少數跨國歷史制度比較（林萬億 1994；葉崇揚、陳盈方 2013），部分人口學者關注退休選擇或再就業等議題（薛承泰、曾敏傑 2002；陳寬政等 2015；蔡享翰 2013；蔡彭涓 2016）。這些中高齡所得研究的資料來源，多來自家庭所得或人力運用問卷調查，相關調查缺乏高齡所得的理論框架，且問卷題目相對有限而無法回應研究所需，本研究採用的「台灣社會變遷基本調查計畫」（Taiwan Social Change Survey, TSCS）依據高齡所得的理論框架設計相關題項，可以改善此限制。

在理論發展上，本文回顧生命歷程（life course）與福利國家兩種理論觀點。Glen H. Elder Jr.（1974）承接年齡分化研究，整合社會心理學、社會及歷史文獻，建構生命歷程觀點，以階段轉變（transition）及生命軌跡（trajectory）為基本概念，認為個人的生命軌跡是由各階段轉變與事件組合而成。Martin Kohli（1985）則指出

現代人群生命歷程的階段轉變都以「工作」為核心。然而，這種強調個人生命歷程的研究取徑，有時較忽略制度層面對個人生命歷程的重大影響，福利國家研究雖然可以補充現代生命歷程研究（Mayer 2004），但制度與個人生命歷程之間並非單向因果關係，受制度形塑的群體生命歷程，也將反饋並形塑整體制度變遷（施世駿 2002）。

本研究整合生命歷程理論兩派文獻：北美研究主導的個體層次視角與歐洲研究主導的福利國家制度視角，以理解台灣中高齡勞動者的經濟處境，並且將退休制度與選擇視為影響中高齡所得的重要因素之一。我們提出兩組主要假設：以人力資本為主的社會階層化假設、以退休制度為主的福利階層化假設。前者強調個人人力資本、階級身分等因素對中高齡勞動者所得的影響，擴及仍就業或再就業者之薪資造成的所得差異；後者則分析退休金制度分化與改革對中高齡退休決策與所得的影響，主要是一次領取與領月退休金的制度分歧所致。總之，中高齡世代的所得差異是個人條件與退休制度共同決定的結果。

感謝中央研究院社會學研究所與台灣社會變遷基本調查計畫，在 2020 年綜合組（吳齊殷 2021）問卷設計中，大幅改善退休題組，並獲得詳盡的中高齡世代的就業與所得資訊。我們使用多類別邏輯迴歸（Multinomial Logistic Regression, MNL）分析 2020 年資料後發現，台灣 50 歲以上民眾的退休選擇多半受到當時的年金制度規範影響，其中軍公教退休者年資較長、常領到月退休金，而勞工保險退休者年資較短、常領一次給付，而領取一次給付（多數是 2008 年勞保年金化之前退休的勞工）者缺乏老年保障，經常會再就業。最後，台灣 50 歲以上民眾的個人所得高低，同時受到社會階層化（教育與階級）及福利階層化兩大因素影響，領取月退休金者所得較高，持續就業或曾退休後再就業者的薪資次之，領取一次給付後不再就業或未曾投保者的個人所得最低（傅從喜等 2019）。因此，人力資本差異及退休金制度分化這兩個機制，同時擴大中高齡民眾的個人所得差異（洪明皇、林怡婷 2012）。

二、中高齡勞動者的所得差異： 人力資本與福利制度的階層化效果

在有關中高齡者所得的文獻裡，源自於北美研究傳統的生命歷程理論觀點，多從個人層次的生命歷程經驗出發，試圖整合制度變革的影響。個人在不同的生命階段轉變及其生命軌跡是在個人條件與其身處的社會結構互動所形成；歐洲文獻則在福利國家歷史制度的脈絡下，較重視福利階層化之制度因素對個人生命機遇的影響。我們將整合這兩個理論脈絡，探討個人條件與社會結構之間的互動關係如何塑造中高齡勞動者的個人所得差異。

（一）人力資本與社會階層化

在經濟學文獻裡，人力資本是影響個人所得的關鍵因素，諸多研究發現已顯示，無論是教育程度、文憑證照或是工作經驗的累積，都會影響個人的薪資報酬。高教育程度的勞動者有更多的工作選擇及較佳的工作滿意度（Hout 2012），且組成家庭之整體經濟條件也更優渥（DiPrete and Buchmann 2006），更有研究指出，人力資本帶來的優勢會在職涯發展的過程中逐漸累積，Manudeep Bhuller 等人（2017）發現高教育程度勞動者可以累積較多的終生收入、形成較高的薪資成長曲線，陳建良等（2019）也有類似的發現，高技術勞動者在職涯發展後期面對的薪資成長率下降幅度較小，有機會維持較高的所得水準。而這些人力資本擁有者的所得積累，也使得中高齡勞動者的所得或財富差距持續分化。

因人力資本差異而分化的職涯發展歷程，會影響勞動者就業與退休等重大生命事件的決策，退休行為更是個人及制度因素共同形塑的複雜決策（Hardy 2011）。先進工業國家在兩次大戰之間受經濟大恐慌衝擊，紛紛建立公共年金制度，發展出多層次的退休金。以美國為

例，其退休制度包括 1935 年通過社會安全法案，是隨收隨付（pay-as-you-go）的退休金，財源來自勞資雙方共同提撥占薪資一定比例的社會安全稅（Social Security Tax），政府只負擔部分行政費用和特殊補助。其次是民間企業的退休金，由企業主辦的年金計畫和職工福利計畫組成，此外則是個人退休帳戶可選擇投資項目的 401（k）制度（黃芳誼 2014）。戰後退休金制度發展初期，因經濟蓬勃發展且勞動力充足，政府財政足以擴大高齡保障，在優渥退休制度下，無論是相對自由的美國勞動市場或是福利國家的歐洲社會，都因此而有越來越多勞動者選擇提早退休（early retirement）（Siegel 1993）。

Anne-Marie Guillemard 與 Martin Rein（1993）比較美國及歐洲國家的退休狀況，認為個人及制度均影響退休決策，從理性選擇（rational choice）理論來看，個人面對來自勞動市場與家庭層面的「推一拉」效果，而退休決定取決於退休的「機會成本」，相對於人力資本所帶來的薪資，越能夠從退休金獲益的人就會越早退休。然而，過去文獻對人力資本影響仍有爭論，傳統觀點認為高教育程度者因為投注較多的時間與心力累積人力資本（Becker 1964），所以退休的機會成本較高，會選擇繼續就業而較晚退休；但另一方面，在退休制度較彈性的國家中，如美國，高教育程度者在勞動市場所從事的工作，往往受到較完整的退休金制度保障，退休後的收入皆可維持一定生活水準，則較可能更早選擇退休（Fields and Mitchell 1984）。人力資本影響退休選擇的實證研究結果常有矛盾，David Ekerdt（2010）、Guillemard 與 Rein（1993）的跨國比較指出經濟條件惡化會促使教育程度低的高齡勞動者提早退休；但 Robert Thornton 等（1997）以美國資料分析卻發現高教育程度且收入高的人傾向較早退休。這個退休研究結果的矛盾，可能是由於現實上兩者以不同的形態發生，人力資本條件較差與相對低薪的高齡者以領取退休金來改善當前經濟困境，他們辦理退休並不是因為退休制度優渥而是急需現金紓困，依法退休領取部分金錢後，通常轉入其他非正式或兼職工作來維持生活；而高社經地位者提早退休後不需要工作收入，僅仰賴退休

金即可生活。擁有不同人力資本條件的勞動者面臨這兩種截然不同的退休決定機制，可以預期具有人力資本優勢的勞動者在較高且較穩定的年金誘因下決定退休，劣勢者則期望透過退休解決眼前的經濟困境，造成人力資本對退休所得的分化效果。

由此爭論可知，人力資本對於退休決策的效果，很可能被區隔勞動市場或公、私部門的退休制度差異所中介，個人退休決策往往取決於對應的退休金制度能否支撐其高齡生活所需，符合終生僱用且退休金能夠依年資積累的年金制度，會提高個人趁早退休的動機。以美國公私部門的退休制度為例，公部門相較於私部門提供較穩定且優渥的退休金制度——較高的所得替代率且退休年齡限制較少等，都讓公職人員有較強的動機提早退出勞動市場；私部門則差異懸殊，取決於個人人力資本與公司退休條件，其中自營業者因無法符合公私部門的退休金資格，更仰賴工作收入，極有可能繼續高齡就業（Schils 2008），而這些高齡就業者往往從事收入較低的工作，對於提升生活水準的幫助有限。

隨著經濟全球化與各國社會安全制度退縮，勞動市場日益不穩定，以戰後嬰兒潮為主的高齡世代，開始發展出複雜且多樣化的就業與退休行為，出現漸進退休與橋接就業（Bridge Employment）的討論（Beehr and Bennett 2015; Chen and Chuang 2012），在此退休行為多元化的過程中，退休是指「退（領取退休金）與延退」抑或是「休與不休（再就業）」，涉及高齡者此生命階段的經濟安全或家庭需求，逐漸成為重要的社會階層化議題（Blossfeld et al. 2006; Hardy 2006）。制度化的退休年齡或健康狀態，對退休決策的影響仍在，但是隨著高齡社會來臨，勞動者的社會經濟地位、經濟狀況及家庭結構等條件，也成為影響個人規劃退休安排的因素（Han and Moen 1999; Tur-Sinai et al. 2022）。台灣有少數文獻探討民眾的退休或再就業選擇（薛承泰、曾敏傑 2002），例如謝依純（2010）使用 2008 年人力運用調查分析後發現，女性與自評健康狀況較差者希望自己早點退休，與較年輕世代相比，中高齡者無論是期待或真實的退休年齡都比

較晚。

然而，對於教育程度或階級如何影響中高齡民眾的退休決策與所得差異，台灣相關文獻回應不多。如前述文獻所言，我們認為人力資本與階級身分對中高齡所得差異影響甚大，教育亦可能影響退休決策而造成中高齡勞動者的所得分化。其次，國際文獻顯示人力資本（教育程度與年資）越高，就業與退休安排越具有優勢而穩定，我們據此推測台灣擁有較高教育程度者的就業條件較好，較容易進入公部門或獲得月退休金保障，因此提出下列假設：

假設一：社會階層化特別是教育程度影響退休決策與所得差異

- 1.1 中高齡勞動者的人力資本與社會階級顯著影響其個人所得。
- 1.2 中高齡勞動者的人力資本影響其退休決策，教育程度高與年資較長者易獲得月退休金，教育程度低與年資較短者相對偏向一次領取。

（二）威權國家民主化與福利階層化

近年來生命歷程觀點也開始關注國家福利政策對勞動者生命軌跡的形塑（Guillemard and Rein 1993），福利國家的年金政策受到政黨與工會發展、財政能力、勞動市場變化以及人口結構變遷等多重因素影響（Kohli et al. 1991; Naschold and de Vroom 1994），制度變革中產生路徑演化與依賴（Ebbinghaus 2006），有無加入保險也影響退休者的收入差異（Dushi and Iams 2008）。

受到馬克思主義階級分析影響，早期福利國家文獻將社會安全制度視為統治者處理資本主義階級對抗與週期性經濟危機的工具（Gough 1979），然而無法解釋各國社會安全制度差異。於是，隨後社會民主觀點或權力資源論研究工會強弱與左派政黨發展對福利國家規模的影響（Korpi 1983）。其中，丹麥學者 Gøsta Esping-Andersen（1990）把先進資本主義的福利國家區分為三類：前英國殖民地為主的自由主義福利國家、歐陸德法義（日本）為主的統合主義福利

國家，以及北歐各國的社會民主福利國家，建立去商品化指標，顯示強大工會與左派政黨確實帶來更廣泛的社會福利（Esping-Andersen 1999）。政治經濟學者 Stephan Haggard 與 Robert R. Kaufman（2008）比較東亞、東歐與拉丁美洲的福利國家，認為戰後的階級結盟與經濟發展策略影響這三大地區的福利制度結構和利益分配，近三十年來的經濟全球化與民主轉型也有影響。相對於其他工業國家，東亞各國維持了一個對資方比較有利、較小的社會安全網（Goodman and Peng 1996; Ku 1997; Gough 2004; Holliday and Wilding 2003），學者提出「生產型福利國家」（Holliday 2000）、「發展型福利國家」（Kwon 2005）、「保守型福利國家」（Aspalter 2001）等概念來解釋東亞福利國家相對弱化的情況。此外，東亞民主化案例，如台灣與南韓，在多黨選舉競爭壓力下，明顯擴大了福利國家政策的支出與覆蓋範圍（Wong 2004; Fu and Hwang 2018）。

比較政治經濟學文獻進一步討論威權體制下的福利階層化，理性選擇制度論認為國家能榨取的財政資源有限，威權統治者必須收編軍警或公務員等追隨者，同時限制公共財支出，讓其他支持者為了追求更高特權而互相競爭（Bueno de Mesquita et al. 2003）。面對在野黨競爭或國際壓力，無法應付政治危機而導致下台風險時，威權國家亦可能擴大社會支出以收買更多選民（Brown and Hunter 1999）。美國政治學者 Milan W. Svobik（2012）則提出威權政治的兩大主軸：政治菁英之間的權力分享、對民眾的威權控制，同樣暗示公共支出可分為屬於菁英的福利，以及收編或控制社會潛在的反對者的支出這兩部分。

1. 台灣公部門福利優勢與勞工保險的發展

前述民主與威權體制的福利國家比較研究，影響了台灣學者對福利階層化的論述，特別是年金制度與變遷（林萬億 1994）。例如：傅立葉（1993）認為台灣社會保險制度建立的目標就是達成對工人階級的社會控制；楊舒婷（2003）分析戰後初期國民黨政府所面對的國內外局勢，用歷史制度論解釋勞工保險的建立過程；葉崇揚、陳盈方

(2013) 則發現台灣中小企業為主的產業結構不利於工會組織，但民主化帶來改革的契機，導致軍公教、勞工退休金與勞保年金、國民年金的制度分化。戴伯芬、林宗弘 (2015) 曾經試圖結合前述威權主義理性選擇與歷史制度論觀點，提出三種影響年金制度的政策邏輯。第一種是施恩邏輯 (patronage)，也就是黨國威權體制施恩給跟隨者以換取忠誠，這些跟隨者主要是軍公教人員，若軍公教因為犯罪無法履行職責或是反政府，就會喪失所有的公家恩給。第二種稱為安撫 (conciliation) 或社會控制邏輯，是威權體制擔心共產黨滲透破壞導致工人或農漁民造反，所以推廣大部分資金自給自足的社會保險政策，以減少民眾抗爭或組織反對勢力。Carl Henrik Knutsen 與 Magnus Rasmussen (2018) 近年運用 1880 年以來 140 國的跨國研究，指出許多威權國家都利用了第一種與第二種邏輯建構了小規模 (而較不完整) 的年金制度，成功地減少國內反叛、延續政權。第三種可稱為公民權利 (citizenship) 邏輯，民主化之後受到選民壓力，社會保險或福利政策逐漸變成公民權利。

施恩、安撫或權利這三種福利國家政策的政治邏輯，可以與歷史制度轉型理論整合 (Thelen 2014)，構成福利階層化的分析框架 (Hong et al. 2022)。在台灣年金制度裡，施恩邏輯主要是軍公教退休恩給制與軍公教退休保險制度；勞工保險可為社會控制邏輯的代表，被視為財產權或延後給付權益而可一次領取 (傅從喜等 2019)，構成 1980 年代以前的兩大類退休制度。

2. 制度改革前的歷史遺緒與改革後的影響

台灣國際地位惡化與民主轉型壓力促成了各種福利國家的改革。¹ 1984 年，立法院在美國貿易報復壓力下通過《勞動基準法》

1 例如《私立學校教職員保險條例》(1980 年)、《公務人員眷屬疾病保險》(1982 年)、《私立學校退休教職員保險》(1984 年)、《退休公務人員及配偶疾病保險》(1985 年)、《農民健康保險》(1985 年試辦、1989 年成立)、《私立學校教職員眷屬疾病保險》(1989 年)、《台灣省各級民意代表村里鄰長健康保險》(1989 年)、《低收入戶健康保險》(1990 年) 等多項制度。

（以下簡稱勞基法），規定企業必須強制提撥員工薪資 2% 以上退休金，依照投保薪資與年資基數²的公式來計算退休金及資遣費，是所謂的「勞退舊制」。此制度在中小企業為主體的狀態下，年資基數前 15 年的點數累積制度設計，在實施 15 年之後即出現大退休潮，導致 1998 年前後出現中小企業大量關廠、歇業、外移以逃避退休給付的後果。在關廠工人抗爭要求退休金與資遣費的衝擊下，1999 年 1 月 1 日，勞工委員會以行政命令開辦勞工失業給付，並將勞保普通事故保險費率 1% 移作失業給付用。民進黨政府在 2002 年訂定《就業保險法》，並在 2005 年修訂《勞工退休金條例》，實施可隨就業者移轉的個人帳戶制（所謂「勞退新制」），2005 年後進入職場者都適用勞退新制，2005 年之前的年資則必須在 2010 年 6 月 30 日之前選擇舊制領取或全部轉換到新制（戴伯芬、林宗弘 2015），大致解決舊有勞基法的換工作年資不接續所造成的制度後果。然而，舊制結束時有很多勞工選擇一次領取，使得特定年資（15 年、20 年、30 年）與年度（2009-2010）有大量勞工選擇退休，而新制年資達到 15 年以上、可以領取年金的民眾，要在 2020 年後才會大量增加。2009 年勞保年金制度施行，整體覆蓋率達九成。2016 年底勞基法修訂，從 2017 年起每兩年將退休年齡延後一年，直到 65 歲為止，兩性退休年齡拉齊。最後，2008 年實施《國民年金法》，未就業國民將納入年金制度範圍，年金財源逐漸混合「安撫」式的風險分攤與「公民權利」的政府預算補貼。

民主化也促使政府對軍公教的恩給制進行改革，2004 年《政務人員退職撫卹條例》立法，政務人員退出退撫基金，取消月退規定，改領一次給付，2021 年年金費率為本俸兩倍乘以 12.53%，政府負擔六成五、被保險人負擔三成五。2017 年的軍公教年金改革將《公務人員退休法》改為《公務人員退休資遣撫卹法》，包括取消了

2 退休金的計算方式為工作前 15 年為 2 個基數，超過 15 年部分，每 1 年為 1 個基數，最高 45 個基數。資遣費則為補償近退休金半數（1 年 1 個基數）。

「十八趴」優惠利息補貼、逐年提高退輔基金提撥比率與退休年限、減少軍公教高層人員偏高的所得替代率等，也因此導致退休人員對政府不滿，對 2018 年地方選舉結果造成重大衝擊（林文正、林宗弘 2020）。

從威權到民主的年金制度分化與演化影響下，有關年金「可攜性」的制度差異，使得軍公教傾向選擇月退休俸、在 2005 年以前適用勞工退休金者只能獲得一次給付。在兩大年金制度分歧下，周賢榮等（2010）分析人力運用調查發現職業地位較高者（軍公教）較少選擇退休；而陳寬政等（2015）使用國民健康局「中老年身心社會生活狀況長期追蹤調查」1989 到 2007 年的追蹤資料，發現男性藍領為主的高薪者較容易在領取退休金之後繼續工作；相對地，低所得自營作業者缺乏退休資源，比較容易從事銜接性的不穩定工作直到退休。可見，分化的退休制度可能是影響中高齡個人所得差異的關鍵中介因素。

3. 退休方式選擇對中高齡所得的影響

為了呈現分殊化的年金制度，我們參考多項資料彙整為表 1，區分目前各種退休制度的分類、被保險人數與平均領取金額等，2020 年底，我國 60 歲以上的老年人口約 380 萬人，根據國家發展委員會的三層制分類，第零層為弱勢團體的福利津貼，包括榮民就養給付（3.3 萬人）、中低收入老人生活津貼（17.3 萬人）、老年基本保證年金（49.9 萬人）、原住民給付（4.3 萬人）、老年農民福利津貼（57.8 萬人），共約有 133 萬人次，大約占前述老年人口的三成五，但其中有勞保就業年資者，仍然可能額外領到退休金。

接下來第一層的強制性社會保險區分為軍公教、勞工、農民與 2008 年才通過的國民年金，軍公教被保險人僅涵蓋 59 萬人，勞工被保險人則約為 1,056 萬人。由於軍公教保險與勞保的一次給付或隨收隨付退休金平均領取差額並不大，權益落差主要在第二層的公務人員退撫制度與勞退舊制。在勞退舊制中，有大約 71 萬人已經領取過

表 1 台灣各種退休年金制度的分類、被保險人數與平均領取金額

身分 保障層次	軍職人員	公教人員	勞工	農民	未就業國民
第二層 強制性職業退休金	軍公教人員退撫制度 (DB / 年金) (67.2 萬人) 2020 年退休人數、請領月退休金比 例、平均俸額 (2021)： 公務人員 6,287 人、95%、40,919 元 教育人員 50,912 人、96%、48,863 元 軍職人員 12,224 人、25%、21,105 元	國營事業 退撫制度 (DC) (4.8 萬人) 一次領取平均 金額 274.1 萬 元 (2018)	勞工退休金 (DC) (新 / 708.4 萬人) 2009 年起實施 一次領取平均金額 23.7 萬元，提 繳年資多數未滿 10 年 (2018) (DB) (舊 / 70.9 萬人) 一次領取平均金額 194.1 萬元 (2018)	農民退休儲金 (DC) 2021 年起實施	
第一層 強制性社會保險	軍人保險 (DB) (21.7 萬人)	公教人員保險 (DB) (59.4 萬人) 2020 年退休人數：27,943 人、請領年金比 例 63% 一次領取平均金額 143 萬元 (2018) 月退平均領取金額 17,739 元 (2018)	勞工保險 (DB / 年金) (1,055.5 萬人) 2018 年退休人數 207,077 人、請 領年金比例 80% 一次領取平均金額 135 萬元 月退平均領取金額 17,120 元	農民健康保險 (DB) (104.6 萬人)	國民年金保險 (DB / 年金) (310.6 萬人) 平均領取金額 3,822 元 (2018)
第一層 福利津貼	榮民就養給付 (3.3 萬人)、中低收入老人生活津貼 (17.3 萬人)、老年基本保證年金 (49.9 萬人)、原住民民給付 (4.3 萬人)、老 年農民福利津貼 (57.8 萬人)				

資料來源：年金制度綜覽 (國家發展委員會 2017)、老年經濟安全-1. 我國老年經濟安全制度概況 (國家發展委員會 2020)、公務人員退休撫卹基金統計
年報 (公務人員退休撫卹基金管理委員會 2021)、107 年度勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估報告 (勞動部勞工保險局 2019)、老年
經濟安全制度專刊：第 4 期 (國家發展委員會 2019)。

註：在退休制度方案區分為確定提撥 (個人帳戶) (Defined-Contribution, DC) 與確定給付 (隨收隨付) (Defined-Benefit, DB)。

一次給付的退休金，2018 年平均每位被保險人的領取金額為 194 萬元，而軍公教退撫制度下，2020 年公務人員平均俸額為每月 40,919 元、教育人員 48,863 元，軍職人員由於低階士兵居多，平均月退俸僅 21,105 元；軍公教退撫制度雖有一次給付的規範，不過根據退撫基金的精算白皮書（公務人員退休撫卹基金管理委員會 2021）顯示，公教人員選擇領取月退休俸的比例都在九成以上，軍人領月退者卻僅兩成，由此計算，公教人員與高階軍官大約領取四年的月退休俸，就可以超越勞退舊制的一次給付平均值 194 萬元，這也暗示領取勞退舊制或國軍多數職業士官兵裡領取一次給付的高齡民眾，可能必須重新回到職場，才能獲得充足收入。

在台灣中高齡所得差異的前導研究裡，洪明皇、林怡婷（2012）的論文與本研究最相關。該研究以 1989 到 2009 年間的家庭收支調查合併資料計算不同世代的吉尼係數，以及退休前、後的所得分配變化，發現中高齡人口的所得不均度在退休前持續擴大，但 65 歲之後的工作所得減少而使整體所得不均度下降。其次，他們發現退休金制度扮演所得不均化的因子（有領取者與未領取者），而國民年金、老農津貼與中低收入戶所得移轉，稍有助於減少所得不均。然而，家庭收支調查未分辨收入來自軍公教退撫與保險、勞工保險或勞工退休金，以及退休者是一次領取還是領月退，亦無法區分工作所得是持續就業或退休後再就業。至於個體層次分析，亦有研究指出公部門人員傾向退休且不再就業（Chen and Chuang 2012），退休勞工再就業的主因是退休金太少（Yeh et al. 2015）。然而，這些分析都只針對單一退休制度。本文主張公教退休人員的月退休金明顯帶來所得優勢，但 2009 年以前選擇退休的勞工，依據勞退舊制多只能獲一次給付，日後所得不足時往往必須再就業；低階軍人傾向一次領取退休金而與勞工情況較為接近。雖然近年來在軍公教年金改革（2017 年）與勞退新制（2005 年）、國民年金（2008 年）啟動之後，軍公教和勞工退休的繳費獲益率與所得替代率差距，未來估計將會逐漸收斂（王儷玲等 2019），此一效果要等到 2020 年起制度改革後的新就業世代逐

步退休，福利平等化趨勢才會越來越明顯。因此，本文試圖描繪勞保與軍公教退休領取方式對個人所得造成「銀髮大分流」，且根據前述台灣公部門福利優勢、勞工退休制度改革前的歷史影響與改革後的效益，提出本研究第二組假設：

假設二：福利階層化與年金制度改革影響退休方式與所得

- 2.1 公部門福利優勢：公教退休者較可能累積年資且獲得月退休金。
- 2.2 勞工退休制度與改革的影響：較早退休的勞工通常只能領一次給付，自營業者（包括自耕農）難獲退休金保障；制度改革後退休者較可能獲得月退休金。
- 2.3 退休方式選擇影響中高齡所得：中高齡民眾已退休者，領月退者所得較高、獲一次給付者所得較低，而無論獲取月退或一次給付，退休之後無法再就業者所得皆較低。

三、資料來源與研究方法

（一）資料來源

本文使用 2020 年台灣社會變遷基本調查綜合組資料（吳齊殷 2021），排除從未工作過的受訪者，雖然台灣的中高齡就業法令是將年齡設定為 45 歲以上，但現實上這個年齡仍不足以稱為「銀髮」，因此本文將樣本年齡設定 50 歲以上，為 883 人。本研究在調查問卷設計上的突破之處，包括區分軍公教與勞工退休這個福利階層化的關鍵機制、詢問退休者主要退休金來源是採取一次領取或是選擇月退休金，也區分了退休前的工作類型，以及受訪時若為退休再就業的工作內容。我們建議相關題組能改為調查問卷常設題目，以利於台灣邁向超高齡化社會的相關研究。

（二）依變量與關鍵自變量

本研究的依變量是退休選擇以及用個人月收入來測量的個人所

得這兩項。我們將受訪者分為三類：尚未退休、申請月退休金、申請一次給付。在問卷中，受訪者會先被詢問有沒有辦過退休以及辦理退休的年份與類型，接著調查退休金領取情況，特別需要留意的是，退休金領取的選項是月退休金額度或者一次給付，並追問保費金額或級距，若受訪者同時領取兩種退休金，則請受訪者填寫主要的收入來源。受限於問卷設計與篇幅，以下探討的是最主要的退休金來源與領取方式而非所有退休金，我們藉此歸類出受訪者有、無退休及其退休的主要類型。

其次，由於一次給付退休金用途廣泛，並不容易推估至月平均值，至於退休後再就業需要將薪資所得納入比較，因此為了同時檢驗退休選擇、尚未退休者的收入、退休後再就業所導致的收入差異，本文並非使用退休金所得為依變量，而是以受訪者自主評估的個人月所得，涵蓋受訪者退休金、利息所得等所有的（稅前）收入。問卷原題項為等級尺度問項，本文則根據組中點編碼為連續尺度，單位為萬元，為了避免有工作無收入者被歸為遺漏值，我們將平均月收入加 0.0001，並取對數來改善右側長尾分布所造成的估計偏誤。

社會階層化、福利國家與歷史制度理論相關的自變量，則有當前或退休前的教育年數、階級分類、是否經歷制度變革與服務年資四種；教育年數是對人力資本的主要測量方式。階級分類取自 Erik Olin Wright（1985）發展的新馬克思主義階級分析，其分類多達 6 至 12 類，本文另根據林宗弘（2009）的分類，利用受訪者的工作從屬對象以及四碼的國際標準職業編碼（ISCO-88）將階級簡化為：雇主、公部門、新中產階級、非技術工人與自營作業者，未有工作者則歸類為非勞動力。其中，雇主若無僱用人員或者為家庭工作、自耕農，皆視為自營作業者；公部門則利用是否在公部門工作作為判斷依據，其他的受僱者再透過職業編碼進行區分，ISCO-88 小於 4000 視為新中產階級，大於或等於 4000 視為非技術工人。

然而，在 2020 年綜合組問卷中，雖然詢問受訪者「退休前主要的職業」，但沒有涉及工作從屬對象或者為公家、私人工作的問項。

為了釐清公、私部門退休的後果，本研究根據受訪者退休時辦理的保險類型，以及退休前的工作行業與職業內容等相關變量，區分其是否在公部門工作以及新中產階級與非技術工人。有別於採用當前階級，本文主要採回溯退休者在退休前的階級。

本文進一步將制度變革區分為公、私部門的虛擬變量，並以制度改革時受訪者是否屆於退休年齡作為依據。各部門的制度變革包含：公部門於 1995 年起陸續啟用新制年資計算、2014 年公教人員保險允許私校人員可以選擇月退、2017 年進行年金改革；私部門則在 2005 年啟用勞退新制、2008 年推動勞保年金化、2016 年修訂勞基法，後續調整退休年齡。我們認為在制度變革之際，即將退休的受訪者會考量制度改革前、後的待遇優劣進而影響其退休選擇，因此，歸類的判斷即為在前述幾個時間點時，受訪者年齡是否介於 55 至 65 歲之間。

服務年資來源是退休受訪者回答「辦理退休時的年資」，然而，尚未退休的就業者並未被詢問工作年資，為了讓兩群受訪者能夠相互比較，本文參考 107 年度勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估報告（勞動部勞工保險局 2019）針對新加保成員的年齡分布及平均投保薪資及年資的統計，但由於 23 歲以前的勞動者年資累積較少，我們將 23 歲以前的勞動者年資皆視為 1 年，24 歲以後則隨年齡，逐年增加 0.7 個年資再取四捨五入，視為就業年數，非勞動力的年資為 0。接著，為了凸顯退休制度的效果，本文將年資轉換為虛擬變量，標示出工作年資為 15、20、25、30 年的工作者，這是由於勞保與公保曾規定 15 年起可以領取一次給付，而退休年資達 20 年以上才可以申請年金，年資 30 年達到 40 個基數之後就無法提高基數等規範，造成這些年資的退休人數較多。最後，滿 65 歲尚未退休與退休後仍有工作會影響所得，本文利用受訪者是否辦過退休搭配年齡，以及目前是否有工作建構出前述兩個虛擬變量。

（三）重要的控制變量

本文納入控制的基本人口變量包含性別與族群。此外，我們也

關注人口與家庭因素的影響，如婚姻狀態、配偶平均月收入以及配偶是否比受訪者較早退休。家庭作為一個中觀的社會制度，介於個人人力資本及宏觀退休制度變革之間，也會影響退休選擇（Silverstein and Giarrusso 2011）。美國研究發現伴侶之間的退休決定並非相互獨立的事件，基於家庭成員聯合效用最大化的考量，伴侶通常會討論重要生命轉銜點並作出聯合決定（joint decision）（Szinovacz et al. 1992），因此婚姻關係、伴侶的經濟條件與職涯發展過程會影響伴侶的退休決策（Pienta et al. 2000）。研究發現伴侶關係中，男性收入高於女性且相對穩定（Hardy 2011）、家中沒有依賴子女（Ekerdt 2010），男女雙方傾向在相同時間退休。但缺乏退休金制度保障、且伴侶一方收入明顯較低或是有依賴子女的情況下，雙方傾向在不同時間點退休，讓一方持續留在職場以維持生活。台灣相關文獻極少探討這個議題，因此本研究納入家庭因素作為控制，包括配偶所得與配偶退休狀態等。

配偶的所得與受訪者所得的處理程序相同，唯有取對數後會將未結婚者的配偶所得以 0 補值。另一方面，配偶是否比受訪者早退休，此一測量是基於兩人的退休年份進行判斷，配偶退休年份早於受訪者或者受訪者未退休，皆視為配偶比受訪者早退休。我們發現台灣家庭可能是以伴侶一方有穩定年金來源時、另一方選擇提早退休的模式為主，有關此一議題還需要進一步的理論探討。

最後，人口結構亦影響高齡勞動者就業或退休決策與所得。人口學者所提出的世代規模理論（Easterlin 1987）認為出生於人口膨脹世代的勞動者，面對的勞動市場競爭更激烈（Stewman and Konda 1983），影響整個職涯的發展與退休決策。因此，勞動者出生世代規模大，可能壓低其工資水準並導致提早退休（Easterlin et al. 1990; Ferraro 1990），台灣戰後嬰兒潮世代由於產業升級與資本外移，導致人口規模較大的世代遭遇提早退出勞動市場的競爭壓力。本文以出生世代的嬰兒數來測量世代規模，數據取自內政部戶政司人口統計資料以及《台灣省五十一年來統計提要》，其中 1944 至 1950 年這七年為缺失數列，透過線性插補而得。

(四) 描述統計

表 2 呈現本文使用變量之描述統計，我們的第一個依變量與中介變量是退休選擇，50 歲以上有效樣本回答尚未退休者有 58.44%，退休且請領月退休金有 21.40%，一次請領有 20.16%。除了 50 歲以上的全體樣本統計，我們也提供讀者不同退休類型的描述統計，作為初步的比較。主要的依變量是個人月所得的對數，未取對數前的平均個人月收入為 3.18 萬，若根據退休類型，領月退休金者平均收入最高，達 3.58 萬，其次是尚未退休者 3.42 萬，獲一次給付的受訪者最低，僅 2.03 萬，顯示不同退休選擇的平均收入可能有明顯的差異。

在工作所導致的社會階層化機制方面，人力資本通常以教育年數來測量。50 歲以上樣本平均教育年數為 10 年，大約是國中畢業，其中，領一次給付者的平均教育年數較低。針對階級分類，我們建構了兩個不同時期的階級，分別用以預測退休選擇與平均月收入。首先是受訪者當前階級，有 40.66% 的非勞動力及 6.34% 的失業者，屬於勞動力的有 3.74% 雇主、4.98% 公部門、6.12% 新中產階級、非技術工人 20.39% 以及自營作業者 17.78%。值得注意的是已退休者的當前階級即反映再就業，皆無公部門而均為私部門受僱者，領月退休金者再就業時，成為自營作業者或雇主的比例較請領一次給付者高。此變量將用以估計受訪者當前的月收入。

其次是退休前或未退休者的當前階級，我們利用這個變量預測受訪者的退休選擇。需要留意的是，本文在篩選樣本時已排除從未工作者，因此，在退休前或當前階級的分布中不會有非勞動力或失業者。在 50 歲以上的樣本中，雇主占 6.12%、公部門 12.23%、新中產階級 10.87%、非技術工人 46.32%、自營作業者 24.46%。可以發現領月退休金者中來自公部門的比例達 21.16%，是一次給付（11.80%）的兩倍，民營非技術工人的比例則是一次請領多過月退休金。

接著，參考福利國家與歷史制度理論中，包含制度變革與年資累積：經歷公、私部門的退休制度變動比例分別有 6.23% 與 50.17%，我們計算退休時的年資，恰好為 15、20、25 或 30 年的比例有

表2 描述統計

依變量	50歲以上樣本(N=883)				尚未退休				領月退休金				一次給付			
	平均數/ 個數	標準差/ 百分比	平均數/ 個數	標準差/ 百分比	平均數/ 個數	標準差/ 百分比	平均數/ 個數	標準差/ 百分比	平均數/ 個數	標準差/ 百分比	平均數/ 個數	標準差/ 百分比	平均數/ 個數	標準差/ 百分比		
退休狀態																
尚未退休	516	58.44														
退休·領月退休金	189	21.40														
退休，一次給付	178	20.16														
個人月收入(萬元)	3.18	3.61	3.42	4.01	3.58	3.00	2.03	2.61								
關鍵自變量																
教育年數	10.30	4.32	10.39	4.47	10.88	4.06	9.42	4.00								
當前階級																
非勞動力	359	40.66	129	25.00	114	60.32	116	65.17								
雇主	33	3.74	20	3.88	9	4.76	4	2.25								
公部門	44	4.98	44	8.53	0	0	0	0								
新中產階級	54	6.12	39	7.56	9	4.76	6	3.37								
非技術工人	180	20.39	128	24.81	26	13.76	26	14.61								
自營作業者	157	17.78	109	21.12	29	15.34	19	10.67								
失業者	56	6.34	47	9.11	2	1.06	7	3.93								
退休前或當前階級																
雇主	54	6.12	32	6.20	11	5.82	11	6.18								
公部門	108	12.23	47	9.11	40	21.16	21	11.80								

	50歲以上樣本 (N=883)				尚未退休				領月退休金				一次給付	
	平均數 / 個數	標準差 / 百分比	平均數 / 個數	標準差 / 百分比	平均數 / 個數	標準差 / 百分比	平均數 / 個數	標準差 / 百分比	平均數 / 個數	標準差 / 百分比	平均數 / 個數	標準差 / 百分比	平均數 / 個數	標準差 / 百分比
新中產階級	96	10.87	41	7.95	26	13.76	29	16.29						
非技術工人	409	46.32	234	45.35	79	41.80	96	53.93						
自營作業者	216	24.46	162	31.40	33	17.46	21	11.80						
經歷公部門退休制度更動	55	6.23	13	2.52	28	14.81	14	7.87						
經歷私部門退休制度更動	443	50.17	171	33.14	148	78.31	124	69.66						
年資為 15、20、25、30 年	214	24.24	73	14.15	66	34.92	75	42.13						
滿 65 歲尚未退休	40	4.53	40	7.75	0	0	0	0						
退休後仍有工作	128	14.50	0	0	73	38.62	55	30.90						
控制變量														
女性	506	57.30	314	60.85	102	53.97	90	50.56						
族群														
閩南	659	74.63	392	75.97	138	73.02	129	72.47						
客家	95	10.76	54	10.47	19	10.05	22	12.36						
外省	94	10.65	50	9.69	25	13.23	19	10.67						
原住民族或其他	35	3.96	20	3.88	7	3.70	8	4.49						
年齡	63.42	9.48	60.62	9.91	65.99	5.20	68.82	8.62						
已婚	511	57.87	306	59.30	114	60.32	91	51.12						
配偶月收入 (萬元)	2.97	3.54	3.34	4.13	2.79	2.50	1.88	1.80						
配偶先退休	150	16.99	56	10.85	66	34.92	28	15.73						
出生年嬰兒數 (萬人)	37.52	5.96	38.17	5.91	38.17	4.21	34.93	6.95						

24.24%。領月退休金者，有 14.81% 經歷公部門的退休制度更動，相較之下，領一次給付者僅有 7.87%；獲一次給付者經歷私部門制度變革的比例則為 69.66%。關於工作狀況，滿 65 歲尚未退休者有 4.53%，退休後仍再就業的比例占總體 14.50%，如僅考量已退休族群，領月退休金與一次領取的民眾超過 30% 仍有工作，且領月退休金者再就業比例還稍高，若與 1996 年的中老年保健與生涯規劃調查相比，當時退休後再就業的意願僅有 17%（巫麗雪 2015），足以窺見高齡就業的社會變遷。

在控制變量方面，女性樣本占 57.30%，族群分布以閩南人最多，約 75%，客家、外省人各占 11% 左右。在尚未退休群體中女性占比達六成，領取月退休金與一次給付的女性占比較為接近，約 50-53%。樣本平均年齡約為 63 歲，獲一次給付者平均年齡最高，接近 69 歲；其次是領月退休金者 66 歲左右；尚未退休者平均年齡 60 歲，以一次領取為主的退休者最為年長。

在配偶的共同決策方面，分析樣本的已婚比例約 58%，配偶的平均月收入為 2.97 萬元，配偶先退休的比例有 17%。一次給付者的已婚比例最低，僅 51%。值得注意的是，獲一次給付者配偶的平均月收入 1.88 萬元，是三組內最低，且配偶先退休比例僅 16%；然而，領取月退休金者的配偶平均月收入 2.79 萬元，且配偶先退休比例接近 35%，呈現出兩種相異的家庭退休決策。

最後，人口結構因素以出生年嬰兒數作為測量，50 歲以上受訪者的平均出生年嬰兒數有 37.52 萬人。前述變量的敘述統計與組間平均值比較，雖然大致符合兩個假設，進一步使用迴歸分析可估計自變量對兩個主要依變量的影響程度。

（五）分析方法

本研究的分析策略分為兩個階段，即退休選擇與所得差異，以檢驗與生命歷程及人力資本的假設 1.2（人力資本影響退休決策）、假設 2.1 及 2.2（公私部門與制度改革影響退休決策）。第一階段針

對退休選擇，使用多類別邏輯迴歸模型對發生比進行估計，正相關表示自變量對於該類退休方式的發生比上升。由於退休選擇分為尚未退休、領月退休金及領一次給付，後兩者可能違反不相關選項的獨立性（Independence of Irrelevant Alternatives, IIA），本文利用 Hausman test 檢驗 IIA 預設，結果不論移除領月退休金或一次給付，皆不會造成估計係數發生顯著變化（ $p = 0.9630$, $p = 1.000$ ），表示在我們詢問主要退休金來源為其中一種的情況下，即使現實中少數個案出現領取過兩種退休金的情況也不影響估計結果，仍可使用多類別邏輯迴歸模型進行分析。第二階段的分析針對個人月收入對數，以檢驗與人力資本或福利階層化有關的假設 1.1（人力資本影響中高齡個人所得）與假設 2.3（退休選擇影響中高齡個人所得），進行多元線性迴歸分析。最後，本文採用 Stata 進行資料處理以及模型估計。

四、分析結果

本文主要估計兩個階段的模型，第一階段退休選擇是三分類發生率的多類別邏輯迴歸模型，第二階段個人每月所得對數則是多元線性迴歸模型，以下分節呈現兩個階段分析的結果，在最後一段進行整合與說明。

（一）退休選擇：月退還是一次給付

我們以多類別邏輯迴歸分析探討受訪者的退休選擇如表 3，依變量是退休後主要退休金來源是領月退休金或一次請領，並以尚未退休者作為參考組，呈現出受訪者選擇領月退休金或一次請領的影響因素；若變量迴歸係數為正表示該因素提高退休選擇的發生率，係數為負表示降低退休選擇的發生率。

首先，教育年數增加會提升請領月退休金的機會（假設 1.2），年齡增加會提升退休的機會，請領月退休金、一次給付的傾向皆較高，其中，年資高者更傾向領取月退休金，但是不影響一次給付（相

表 3 退休選擇的多類別邏輯迴歸模型

變項	退休選擇 (參考組：尚未退休) 50 歲以上樣本	
	領月退休金	領一次給付
女性	-0.55* (0.24)	-0.61** (0.23)
族群 (參考組：閩南)		
客家	-0.46 (0.36)	-0.05 (0.34)
外省	-0.12 (0.35)	-0.00 (0.37)
原住民族或其他	0.01 (0.58)	0.37 (0.55)
年齡	0.21*** (0.05)	0.16*** (0.03)
已婚	-0.20 (0.23)	-0.21 (0.23)
配偶月收入 (對數)	0.08 (0.04)	0.06 (0.04)
配偶先退休	1.15*** (0.28)	0.24 (0.31)
出生年嬰兒數 (萬人)	0.22*** (0.06)	0.07 (0.04)
教育年數	0.07* (0.03)	0.02 (0.03)
退休前或當前階級 (參考組：非技術工人)		
雇主	-0.98* (0.47)	-0.88* (0.45)
公部門	4.86*** (1.11)	0.62 (0.57)
新中產階級	0.46 (0.41)	0.71 (0.38)
自營作業者	-1.09*** (0.30)	-1.79*** (0.31)
經歷軍公教退休制度改革	0.36	0.82

變項	退休選擇（參考組：尚未退休） 50 歲以上樣本	
	領月退休金	領一次給付
	(0.65)	(0.69)
經歷勞工退休制度改革	4.77***	1.35***
	(1.04)	(0.30)
年資 15、20、25、30 年整	1.88***	2.30***
	(0.29)	(0.28)
常數	-27.62***	-14.70***
	(5.21)	(3.72)
N	883	
AIC	1213.67	
BIC	1385.87	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

註：括弧內為標準誤。

對於未能領取者）的發生率。階級與公、私部門結構為影響退休選擇的重要因素之一，公部門受僱者比起非技術工人較傾向或有資格選擇領月退休金（假設 2.1），雇主與自營作業者較少領到退休金。關於制度性因素，公部門制度變革並沒有促使受僱者傾向提早申請退休，私部門制度變革則提升退休機率，領取月退休金的傾向又高於一次請領。特定年資如 15、20、30 年整的就業者也比較容易選擇退休，且偏向一次請領（假設 2.2）。

基於前述的模型，我們接著將預測結果繪製成階級隨著年齡變化對於退休選擇的傾向機率圖（圖 1），呈現 50 歲以上的樣本平均與各階級的退休選擇趨勢，可以更清楚地觀察到福利階層化現象，以凸顯假設 2.1 公部門的福利優勢以及假設 2.2 勞工退休選擇的時間異質性。在整體趨勢中，尚未退休者（點虛線）在 55 歲後快速減少，隨著年齡增加，領月退休金（短虛線）與領一次給付（實線）的機率上升，且領取月退休金的機率略高於一次給付。然而，當我們區分出公部門、新中產階級及非技術工人時，可以發現公部門選擇領月退休金的機率高出一次給付許多，這個現象直到 75 歲時兩種選擇的機率區

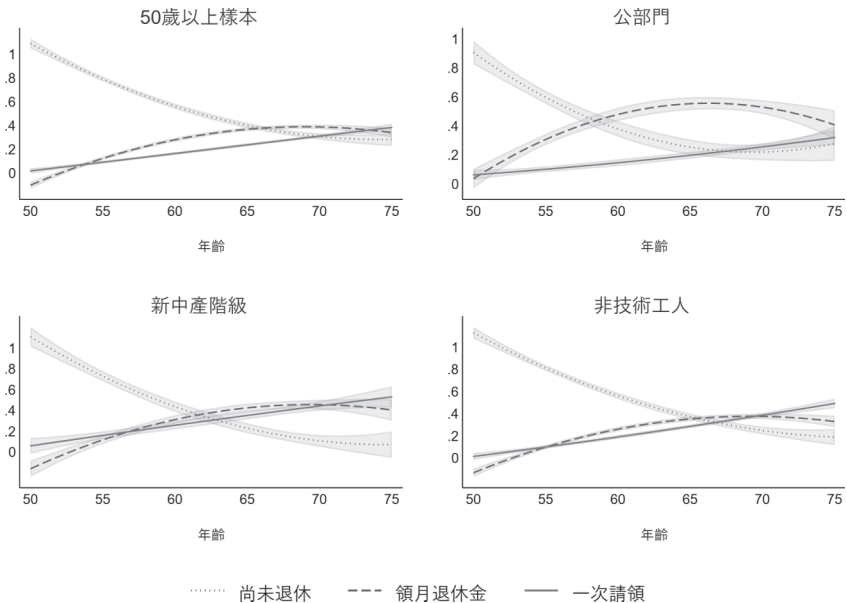


圖 1 階級與年齡對於退休選擇之影響

間才交會，而且，公部門受僱者在 60 歲以前就出現領月退休金的比例攀升現象，反映出公部門的福利優勢，退休傾向月退休金為主，且累積滿年資者便會申請退休、不必繼續工作（假設 2.1）。

相較之下，新中產階級與非技術工人選擇月退休金與一次請領的機率較為接近，值得注意的是，60 至 65 歲的私部門受僱者選擇月退休金的比例稍高，70 歲以後則傾向一次請領高於請領月退休金，年齡越大（可能是越早期的退休者）越傾向一次領取（假設 2.2），由於本研究使用 2020 年的調查資料，70 歲以後的受訪者能反映出 2005 年以前台灣退休制度設計與變遷，導致公私部門與階級分化影響到退休方式之選擇。然而，受限於單一波次的橫斷面調查，推論限制會在結論處多做說明。

在控制變量方面，女性較少機會領到退休金，族群間則沒有明顯的選擇差異。配偶收入並不影響受訪者的退休選擇，但配偶若先退休，受訪者申請月退休金的傾向則會上升。其次，退休選擇也受到人

口結構因素影響，出生人口規模越大的世代，越偏好申請月退休金。控制變量的特殊效果，未來值得進一步研究。

（二）退休與否或再就業對所得的影響

本節接著探討退休選擇對於中高齡者個人月收入的作用，著重退休選擇、退休後的就業狀況與當前階級的效果。然而，退休選擇與再就業狀況導致的收入差異可能較為複雜，本文將先呈現兩者的主效果（Model 4-1），再加入兩者的交互作用項（Model 4-2），同時配合長條圖（圖 2）進行說明。

根據表 4，教育年數越高、個人月收入越高（假設 1.1）。在階級的收入排序上，新中產階級最高、公部門就業人員次之、後續為非技術工人與雇主，自營業者最低。退休相關變量方面，領月退休金的人收入最高、領一次給付的收入次之（假設 2.3）；年滿 65 歲尚未退休者與退休後仍有工作的效果都是負值，或許是反映在職涯末期工作待遇未若早期優渥；控制變量方面，出生年的嬰兒數對個人月收入則有負向效果。已婚女性的收入較低，年齡具有線性正向效果，隨著年齡增長邊際效果減少，但其平方項的係數並不顯著。族群之間並沒有明顯的收入差異，且配偶的收入與退休情況皆不影響受訪者收入。

值得注意的是，雖然退休相關變量導致的收入淨效果為負值，甚至退休選擇與退休後仍有工作的互動項效果也為負值，這都是相對於 50 歲以上的平均就業收入，要考量就業收入才是真正的收入總值。因此，我們針對退休選擇以及再就業與否繪製交叉組合的長條圖，以圖 2 進行說明。結果發現退休後仍有工作者，總收入高於不再工作者，選擇一次領取的受訪者出現較大的收入差距，本文預測請領月退休金且不再就業的平均收入為 3.4 萬元，若仍有工作，其收入則可以達到 4.5 萬元；然而，領一次給付者若不再就業，月收入僅 0.4 萬元，退休後再就業的預測收入為 3.6 萬元，這顯示月退休金與一次給付和再就業與否會造成所得差距，且領取一次給付後未再就業者所得顯著低於其他類型。

表 4 中高齡就業者的所得（個人月收入取對數）差異

變項	50 歲以上樣本	
	Model 4-1	Model 4-2
女性	-0.07 (0.25)	-0.07 (0.24)
已婚	-0.19 (0.24)	-0.16 (0.24)
女性 x 已婚	-0.67* (0.32)	-0.66* (0.32)
年齡	0.32* (0.15)	0.34* (0.15)
年齡 x 年齡	-0.21 (0.12)	-0.23 (0.12)
族群（參考組：閩南）		
客家	-0.03 (0.25)	-0.05 (0.25)
外省	0.20 (0.26)	0.18 (0.26)
原住民族或其他	-0.28 (0.40)	-0.30 (0.39)
配偶月收入（對數）	0.01 (0.03)	0.01 (0.03)
配偶先退休	0.37 (0.23)	0.36 (0.23)
出生年嬰兒數（萬人）	-0.08* (0.04)	-0.09* (0.04)
教育年數	0.07** (0.02)	0.06** (0.02)
當前階級（參考組：非勞動力）		
雇主	3.85*** (0.48)	3.98*** (0.48)
公部門	4.24*** (0.44)	4.35*** (0.43)
新中產階級	4.40*** (0.41)	4.50*** (0.41)
非技術工人	4.05***	4.12***

50 歲以上樣本		
變項	Model 4-1	Model 4-2
	(0.32)	(0.32)
自營作業者	3.61***	3.71***
	(0.33)	(0.33)
失業者	-0.56	-0.49
	(0.36)	(0.35)
退休選擇（參考組：尚未退休）		
領月退休金	2.38***	2.76***
	(0.30)	(0.31)
領一次給付	0.76**	0.43
	(0.28)	(0.29)
滿 65 歲尚未退休	-1.63***	-1.74***
	(0.45)	(0.44)
退休後仍有工作	-2.29***	-1.28**
	(0.36)	(0.44)
退休選擇 x 退休後仍有工作 （參考組：一次給付 x 退休後仍有工作）		
領月退休金 x 退休後仍有工作		-1.98***
		(0.50)
常數	-10.94**	-11.33**
	(4.02)	(3.99)
N	883	883
R ²	0.35	0.36
adj. R ²	0.34	0.35
AIC	3971.94	3958.23
BIC	4081.95	4073.03

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

註：括弧內為標準誤。

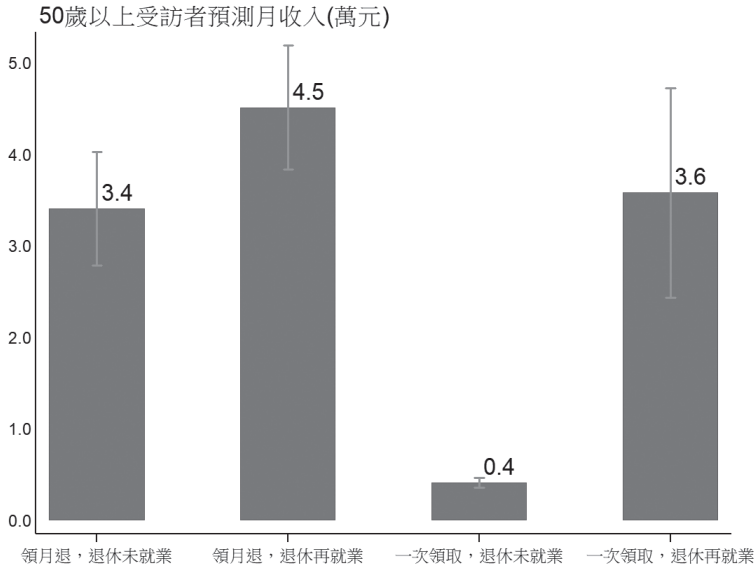


圖 2 中高齡者退休選擇及再就業與否之平均月收入

整體而言，中高齡民眾的個人收入受社會階層影響而呈現階級落差，即就業者的教育程度（人力資本）與階級越高、個人所得越高（假設 1.1），人力資本較多者也比較容易獲得月退休金（假設 1.2）；此外，福利階層化會顯著影響退休選擇與個人所得，公教退休者較可能累積年資並獲得月退休金（假設 2.1）；勞工則受到退休制度與改革影響甚大，較早退休的勞工通常只能領一次給付，自營作業者（包括自耕農）難獲退休金保障；改革後退休者較可能獲得月退休金（假設 2.2）。年金制度的設計導致領月退休金者收入優於一次給付者，再就業導致退休者之間的收入差距雖然小於退休前（因此在迴歸分析時是負值），但仍然造成退休後相當可觀的個人所得差距（假設 2.3）。在此情況下多數申請一次給付的退休勞工，可能有較高動機再就業，以保持一定的個人收入與經濟安全。

五、討論與結論

退休決策往往是歷史制度結構與個人就業決策互動的結果，兩者共同決定了中高齡民眾的個人所得。本文回顧了有關退休決策與退休後再就業的決定因素，以及對中高齡者所得的影響之相關文獻，發現美國文獻較偏重個人選擇與家庭決策，而歐洲研究文獻則偏向福利國家的制度比較，透過生命歷程觀點綜合這兩類文獻後，我們認為個人決策與制度分化均影響了退休與否、退休方式的選擇，甚至退休後再就業的可能性，從而決定了台灣中高齡者的個人所得。

在歷史制度的回顧過程裡，我們指出台灣的年金制度是威權體制民主轉型過程裡，施恩、安撫與公民權利這三種政治邏輯影響下塑造的福利階層化，軍公教退休制度以月退休金為主，而勞工的退休制度則是以勞工保險與舊制勞退金為主，2005年之前的舊制是一次給付，2010年以後才逐漸變成年金，至今領一次給付仍多於領月退休金，而勞保與勞退舊制雖然已經被新制取代、軍公教退撫新制提撥率也日益增加，從而逐漸拉平公私部門的退休金獲益程度，但是過往制度所留下的福利不平等，還是反映在已退休世代的所得差異上。

依據上述文獻回顧與歷史過程，我們建立了兩組理論假設，假設一參考生命歷程與人力資本理論，認為就業者的社會階層化如教育程度、年資等影響其就業或退休選擇與個人所得；假設二為福利階層化假說，認為公部門退休與勞退新制改革後退休者較可能獲得月退休金，舊制下的勞工階級可能只領到一次給付，在此一制度分歧之下，領月退休金者所得較高、一次給付者所得較低。總之，勞動市場塑造的社會階層化，以及國家退休制度塑造的福利階層化，兩者共同影響了台灣中高齡群體的退休決策與所得差異。

本文的貢獻主要是在問卷設計的突破與假設檢驗方面。我們在2020年台灣社會變遷基本調查首次加入更細緻的退休相關題組，成功地區分出軍公教與勞工保險的被保險人，以及領月退休金與一次給

付者。以此為基礎，本文釐清了制度變革對台灣民眾退休時機選擇的影響，結果發現軍公教人員比較可能領取月退休金，而私營部門受僱者較可能被迫領一次給付，自營作業者則較難領到退休金。在制度設計上，特定年資如 15、20、30 年影響退休金的領取方式與年金額度，達到年資者比較可能選擇退休，而且偏向一次給付。在制度變遷影響上，改革會增加軍公教與勞工辦理退休的機率，以及勞工之後獲得月退休金的機率。在前述公私部門的福利階層化影響之下，一次領取退休金日後往往需仰賴家庭撫養或移轉收入，或是再次進入勞動市場；領月退休金者則生活相對餘裕，繼續工作者收入可達 4.5 萬，未繼續工作者每月也可以獲得 3.4 萬的收入。最後，控制變量發現戰後世代規模較大的中高齡勞動者，其個人所得較低。

雖然本文嘗試針對台灣勞動者的退休現況進行探索性分析，仍留下研究限制與尚待深化的議題。首先，原問卷設計題數不足且較為簡略，調查資料無法同時分析多層次的社會保險所得，或即使略可區分各層次保險，其各類樣本數量非常少；針對一次給付的退休金，原問卷試圖測量基數或總額，但數據不精確也很難除以平均餘命來進行換算。其次，儘管本文的分析試圖涵蓋年資、配偶就業狀態以及制度改革與人口結構變遷的影響，但台灣社會變遷基本調查 2020 年綜合組問卷並未調查仍在就業者的工作年資，只能以就業者的年齡推估，且不易判斷伴侶之間的退休時序，導致群體比較與因果推論受到限制，我們已經建議在 2022 年的社會階層組問卷裡新增退休問題以區分各層次退休金。再者，制度變遷的效應必須以受訪者年齡與退休時年齡回推，然而單一波次調查無法有效地辨別年齡、世代與時期的效果。隨著高齡退休、再就業的議題成為研究焦點，我們建議修訂既有的追蹤調查問卷內容，例如相關學者可以在中老年身心社會生活狀況長期追蹤調查，或是家庭收支調查等相關問卷裡，增加退休制度與不同類退休收入來源、再就業者的職業、階級相關的問題（Beehr and Bennett 2015）。整體而言，本文的研究限制有待後續問卷設計、資料品質改善以及統計估計方法的修正。

在理論發展方面，本文主要證實生命歷程與制度變遷對所得的影響，未能涉及退休方式對其他生命福祉的複雜後果（Tsay and Wu 2014），其中橋接就業或漸進退休的趨勢與效益引起學者關注（Chen and Chuang 2012；巫麗雪 2015）。既有研究聚焦於橋接就業者的生活滿意度或心理健康等主觀生活福祉（巫麗雪 2015；Zhan et al. 2009；Wu and Tsay 2018），顯示長期追蹤資料的重要性。根據前述文獻引導，我們曾利用 2020 年數據探索生活滿意度、快樂感、自評健康與心理健康等，初步證實橋接就業者的生活福祉表現較佳。隨著超高齡社會與延後退休政策趨勢受到公眾與學界關切，橋接就業與漸進退休的效益，將是具有學術前瞻性的重要議題。

最後，就政策意涵來看，隨著台灣戰後嬰兒潮逐漸高齡化，這個世代的個人所得差異會持續分化。雖然年金改革觸怒了部分軍公教年金的保險退休者，他們顯然是過去福利階層化下的優勢群體，而勞退舊制與勞保改革前所留下的社會安全破網，仍然可能是造成勞工階級老年貧窮的漏洞。從政策面來看，除了擴大殘補式的福利津貼（第零層）或加入國民年金之外，隨著高齡化與少子女化的衝擊惡化，促進已經領取一次給付的中高齡勞工再就業，或許可以減少嬰兒潮世代落入老年貧窮的風險；此外，亦可能需要對勞動者全面實施延後退休，以改善各種年金財務，讓每個工作者都能稍晚數年退休，並在退休之後都領得到月退休金，避免一次給付的陷阱，將是未來值得考慮的福利國家退休改革策略。

參考文獻

- 公務人員退休撫卹基金會管理委員會，2021，《公務人員退休撫卹基金統計年報》。取自 <https://reurl.cc/AyDDgj>
- 王儷玲、黃泓智、陳彥志、鄭惠恆，2019，〈台灣年金制度改革的財務影響與世代不均問題〉。《台大管理論叢》29(2): 139-171。
- 王儷玲、黃泓智、楊曉文、陳彥志、鄭惠恆，2017，〈年金改革與建立台灣永續年金制度〉。《台灣經濟預測與政策》48(1): 1-39。
- 吳齊殷，2021，台灣社會變遷基本調查計畫 2020 第八期第一次：綜合問卷。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。doi:10.6141/TW-SRDA-C00369_1-1
- 巫麗雪，2015，〈有跡可尋？退休安排、勞動參與和高齡生活福祉〉。頁 29-69，收入蔡瑞明主編，《銀髮生活：優質的長青生活與環境》。高雄：巨流。
- 周賢榮、蘇恩德、鄭文英、李勝榮，2010，〈台灣地區中高齡受雇人員退休行為之研究：多元邏輯斯迴歸分析應用〉。《人文暨社會科學期刊》6(2): 47-60。
- 林文正、林宗弘，2020，〈韓流與柯粉：台灣民粹政治的社會起源〉。頁 91-140，收入蕭新煌、楊文山、尹寶珊、鄭宏泰編，《香港與台灣的社會政治新動向》。香港：香港中文大學香港亞太研究所。
- 林宗弘，2009，〈台灣的後工業化：階級結構的轉型與社會不平等，1992-2007〉。《台灣社會學刊》43: 93-158。
- 林宗弘、林文正，2020，〈台灣邁向超高齡社會的「世代公平」與「樂齡就業」〉。《國土及公共治理季刊》，8(1): 8-19。
- 林萬億，1994，《福利國家：歷史比較的分析》。台北：巨流。
- 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(1): 101-157。
- 洪明皇，2018，〈世代所得變化與老人所得不均：芬蘭、德國、美國與台灣〉。《國家與社會》20: 97-164。
- 洪明皇、林怡婷，2012，〈政府政策對老人退休前後所得分配之影響：世代別的探討〉。《社會政策與社會工作學刊》16(2): 95-139。
- 國家發展委員會，2017，〈老年經濟安全制度專刊：第 3 期〉。取自 <https://reurl.cc/X53pD0>
- ，2019，《老年經濟安全制度專刊：第 4 期》。取自 <https://reurl.cc/VRe7XY>
- ，2020，〈老年經濟安全〉。取自 <https://reurl.cc/06nQjx>

- 陳建良、曹添旺、林佑龍，2019，〈台灣個人勞動所得不均度成因之分解〉。
《經濟研究》55(2): 147-190。
- 陳昱涵、陳國樑、黃勢璋，2021，〈公務人員退休金制度改革與其勞動市場之實證分析〉。《經濟研究》57(1): 123-171。
- 陳寬政、莊婉君、楊靜利，2015，〈台灣中高齡勞工漸進式退休的影響因素〉。
《人力資源管理學報》15(1): 87-108。
- 傅立葉，1993，〈台灣社會保險制度的社會控制本質〉。《台灣社會研究季刊》15: 39-64。
- 傅從喜、施世駿、林宏陽，2019，〈我國社會安全年金制度可攜性分析〉。《台大管理論叢》29(2): 173-199。
- 勞動部勞工保險局，2019，〈107年度勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估報告〉。取自 <https://www.bli.gov.tw/0100802.html>
- 黃芳誼，2014，〈美國老人退休金能減輕窮人負擔與健康不平等嗎？〉。《社區發展季刊》147: 285-299。
- 楊子霆、駱明慶，2009，〈誰付退休金？：勞退新制對私部門勞工薪資的影響〉。《經濟論文》37(3): 339-368。
- 楊舒婷，2003，〈我國社會保險制度形成之歷史分析：1940~1958年〉。嘉義：國立中正大學社會福利學系碩士論文。
- 葉崇揚、陳盈方，2013，〈民主、資本主義與年金體系的發展：台灣經驗的分析〉。《人文及社會科學集刊》25(1): 45-86。
- 董安琪、謝餘慶，2017，〈既患不均，可不患寡、不患貧乎？：從財政永續性與世代間不均的角度看台灣的年金改革〉。《台灣經濟預測與政策》48(1): 41-73。
- 蔡迺涓，2016，〈老年人口的消費行為：以剛退休人口進行前後配對的實證研究〉。《台灣經濟預測與政策》46(2): 45-85。
- 蔡享翰，2013，〈台灣個人退休規劃與再就業之研究：以民營企業為例〉。《慈濟技術學院學報》20: 75-96。
- 鄭清霞、洪明皇、王靜怡、李佩芳，2017，〈台灣年金改革的老年基本年金規劃〉。《台灣社會福利學刊》13(2): 117-160。
- 戴伯芬、林宗弘編，2015，〈高教崩壞：市場化、官僚化與少子女化的危機〉。新北：群學。
- 薛承秦、曾敏傑，2002，〈中高齡退休生涯規劃與影響因素之研究〉。《勞資關係論叢》11: 33-67。
- 謝依純，2010，〈台灣中高齡人口的退休年齡〉。台南：國立成功大學老年學研

究所碩士論文。

- Aspalter, Christian. 2001. *Conservative Welfare State Systems in East Asia*. Westport: Praeger.
- Becker, Gary S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. New York: Columbia University Press.
- Beehr, Terry A. and Misty M. Bennett. 2015. "Working After Retirement: Features of Bridge Employment and Research Directions." *Work, Aging and Retirement* 1(1): 112-128.
- Bhuller, Manudeep, Magne Mogstad, and Kjell G. Salvanes. 2017. "Life-Cycle Earnings, Education Premiums, and Internal Rates of Return." *Journal of Labor Economics* 35(4): 993-1030.
- Blossfeld, Hans-Peter, Melinda Mills, and Fabrizio Bernardi. 2006. *Globalization, Uncertainty, and Men's Careers: An International Comparison*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Brown, David S. and Wendy Hunter. 1999. "Democracy and Social Spending in Latin America, 1980-92." *The American Political Science Review* 93(4): 779-790.
- Bueno de Mesquita, Bruce, Alastair Smith, Randolph M. Siverson, and James D. Morrow. 2003. *The Logic of Political Survival*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Chen, Jennjou and Ching-Hsiang Chuang. 2012. "Phased Retirement for Older Workers in Taiwan." *Journal of Family and Economic Issues* 33: 328-337.
- DiPrete, Thomas A. and Claudia Buchmann. 2006. "Gender-specific Trends in the Value of Education and the Emerging Gender Gap in College Completion." *Demography* 43: 1-24.
- Dushi, Irena and Howard Iams. 2008. "Cohort Differences in Wealth and Pension Participation of Near-Retirees." *Social Security Bulletin* 68(3): 45-66.
- Easterlin, Richard Ainley. 1987. "Easterlin Hypothesis." Pp. 1-4 in *The New Palgrave Dictionary of Economics, 2nd edition*, edited by John Eatwell, Murray Milgate and Peter Newman. New York: Stockton Press.
- Easterlin, Richard Ainley, Christine Macdonald and Diane J. Macunovich. 1990. "Retirement Prospects of the Baby Boom Generation: A Different Perspective." *The Gerontologist* 30(6): 776-783.
- Ebbinghaus, Bernhard. 2006. *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*. New York: Oxford University Press.
- Elder, Glen H., Jr. 1974. *Children of the Great Depression: Social Change in Life*

- Experience*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ekerdt, David J. 2010. "Population Retirement Patterns." Pp. 471-491 in *International Handbook of Population Aging*, edited by Peter Uhlenberg. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Oxford: Polity Press.
- . 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford University Press.
- Ferraro, Kenneth F. 1990. "Cohort Analysis of Retirement Preparation, 1974-1981." *Journal of Gerontology* 45(1): S21-S31.
- Fields, Gary S. and Olivia S. Mitchell. 1984. "The Effects of Social Security Reforms on Retirement Ages and Retirement Incomes." *Journal of Public Economics* 25(1-2): 143-159.
- Fu, Tsung-Hsiand and Gyu-Jin Hwang. 2018. "Reforming Public Pensions in Democratizing Korea and Taiwan: Actors, Institutions and Policy Outcomes." *Journal of Asian Public Policy* 11(1): 67-82.
- Goodman, Roger and Ito Peng. 1996. "The East Asian Welfare States: Peripatetic Learning, Adaptive Change, and Nation-Building." Pp. 192-224 in *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*, edited by Gøsta Esping-Andersen. London: Sage.
- Gough, Ian. 1979. *The Political Economy of the Welfare State*. London: Macmillan.
- . 2004. "East Asia: The Limits of Productivist Regimes." Pp. 169-201 in *Insecurity and Welfare Regimes in Asia, Africa and Latin America: Social Policy in Development Contexts*, edited by Ian Gough and Geof Wood. Cambridge: Cambridge University Press.
- Guillemard, Anne-Marie and Martin Rein. 1993. "Comparative Patterns of Retirement: Recent Trends in Developed Societies." *Annual Review of Sociology* 19: 469-503.
- Han, Shin-Kap and Phyllis Moen. 1999. "Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement." *American Journal of Sociology* 105(1): 191-236.
- Hardy, Melissa. 2006. "Older Workers." Pp. 202-218 in *Handbook of Aging and the Social Sciences*, edited by Robert H. Binstock and Linda K. George. Burlington, MA: Academic Press.
- . 2011. "Rethinking Retirement." Pp. 213-227 in *Handbook of Sociology of Aging*, edited by Richard A. Settersten Jr. and Jacqueline L. Angel. New York: Springer.

- Haggard, Stephan and Robert R. Kaufman. 2008. *Development, Democracy and Welfare States: Latin America, East Asia, and Eastern Europe*. Princeton: Princeton University Press.
- Holliday, Ian. 2000. "Productivist Welfare Capitalism: Social Policy in East Asia." *Political Studies* 48(4): 706-723.
- Holliday, Ian and Paul Wilding, eds. 2003. *Welfare Capitalism in East Asia: Social Policy in the Tiger Economies*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Hong, Ren-Jie, Yu-Chi Tseng, and Thung-Hong Lin. 2022. "Guarding a New Great Wall: The Politics of Household Registration Reforms and Public Provisions in China." *The China Quarterly* 251: 776-797.
- Hout, Michael. 2012. "Social and Economic Returns to College Education in the United States." *Annual Review of Sociology* 38: 379-400.
- Knutsen, Carl Henrik and Magnus Rasmussen. 2018. "The Autocratic Welfare State: Old-Age Pensions, Credible Commitments, and Regime Survival." *Comparative Political Studies* 51(5): 659-695.
- Kohli, Martin. 1985. "Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: Historische Befunde und theoretische Argumente." [The institutionalization of the life course: Historical findings and theoretical arguments]. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37: 1-29.
- Kohli, Martin, Martin Rein, Anne-Maire Guillemard, and Herman van Gunsteren, eds. 1991. *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. New York: Cambridge University Press.
- Korpi, Walter. 1983. *The Democratic Class Struggle*. London: Routledge & Kegan Paul Press.
- Ku, Yeun-Wen. 1997. *Welfare Capitalism in Taiwan: State, Economy and Social Policy*. New York: St. Martin's Press.
- Kwon, Huck-ju. 2005. "An Overview of the Study: The Developmental Welfare State and Policy Reforms in East Asia." Pp. 1-23 in *Transforming the Developmental Welfare State in East Asia*, edited by Huck-ju Kwon. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Mayer, Karl Ulrich. 2004. "Whose Lives? How History, Societies, and Institutions Define and Shape Life Course." *Research in Human Development* 1(3): 161-187.
- Naschold, Frieder and Bert de Vroom, eds. 1994. *Regulating Employment and Welfare: Company and National Policies of Labour Force Participation at the End of Worklife*

- in Industrial Countries*. New York: Walter de Gruyter.
- Pienta, Amy Mehraban, Mark D. Hayward, and Kristi Rahrig Jenkins. 2000. "Health Consequences of Marriage for the Retirement Years." *Journal of Family Issues* 21(5): 559-586.
- Schils, Trudie. 2008. "Early Retirement in Germany, the Netherlands, and the United Kingdom: A Longitudinal Analysis of Individual Factors and Institutional Regimes." *European Sociological Review* 24(3): 315-329.
- Siegel, Jacob S. 1993. *A Generation of Change: A Profile of America's Older Population*. New York: Russell Sage Foundation.
- Silverstein, Merrill and Roseann Giarrusso. 2011. "Aging Individuals, Families, and Societies: Micro-Meso-Macro Linkages in the Life Course." Pp. 35-49 in *Handbook of Sociology of Aging*, edited by Richard A. Settersten and Jacqueline L. Angel. New York: Springer.
- Stewman, Shelby and Suresh L. Konda. 1983 "Careers and Organizational Labor Markets: Demographic Models of Organizational Behavior." *American Journal of Sociology* 88(4): 637-685.
- Svolik, Milan W. 2012. *The Politics of Authoritarian Rule*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Szinovacz, Maximiliane, David J. Ekerdt, and Barbara H. Vinick. 1992. *Families and Retirement*. Newbury Park: Sage.
- Thelen, Kathleen. 2014. *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. New York: Cambridge University Press.
- Thornton, Robert J., James D. Rodgers, and Michael L. Brookshire. 1997. "On the Interpretation of Age-Earnings Profiles." *Journal of Labor Research* 18: 351-365.
- Tsay, Ruey-Ming and Li-Hsueh Wu. 2014. "Social Policies, Retirement Arrangements, and Inequalities of Ageing in Taiwan." Pp. 97-116 in *Social Issues and Policy in Asia: Family, Ageing and Work*, edited by Raymond K. H. Chan, Lih-Rong Wang, and Jens O. Zinn. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
- Tur-Sinai, Aviad, Shosh Shahrabani, Ariela Lowenstein, Ruth Katz, Dafna Halperin, and Haya Fogel-Grinvald. 2022. "What Drives Older Adults to Continue Working after Official Retirement Age?" *Ageing & Society* 1-27.
- Wong, Joseph. 2004. *Healthy Democracies: Welfare Politics in Taiwan and South Korea*. Ithaca: Cornell University Press.
- Wright, Erik Olin. 1985. *Classes*. London: Verso.

- Wu, Li-Hsueh and Ruey-Ming Tsay. 2018. "The Search for Happiness: Work Experiences and Quality of Life of Older Taiwanese Men." *Social Indicators Research* 136: 1031-1051.
- Yeh, Hsiu-Jen, Shu-Er Wei, and Jen-Der Lue. 2015. "Re-employment after Retirement: Activation Strategies for Older People in Taiwan." Pp. 167-183 in *New Life Courses, Social Risks and Social Policy in East Asia*, edited by Raymond K. H. Chan, Jens O. Zinn, and Lih-Rong Wang. London: Routledge.
- Zhan, Yujie, Mo Wang, Songqi Liu, and Kenneth S. Shultz. 2009. "Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation." *Journal of Occupational Health Psychology* 14(4): 374-389.