

勞退新制： 向上提升或向下沈淪？

郭明政*

壹、一場社會、經濟與政治風暴的來臨

隨著勞退新制實施日期的逼近，勞工退休的議題成了當前最熱門的議題。在電視上、在廣播中，政府投下大量資金刊登及播出前所未有的密集廣告。在行政院勞工委員的網頁上勞委會宣稱：勞退新制的改革即是在解決舊制的風險，資深勞工選擇新制至少可確保未來工作年資都在累積退休金。依據勞委會的 3 月 16 日的新聞稿，支持勞退新制的受雇勞工達 76%；79.8%的受雇勞工已知道今年 7 月 1 日將實施勞退新制。然而，其他的民調並非如此。以 4 月 1 日報紙所刊載的一項民調為例，68.8%的受訪者不瞭解勞退新制的內容；63.4%的受訪者認為新制實施後，雇主會減少勞工福利；57.5%的受訪者對於目前政府管理勞退基金不滿意；59.1%的受訪者對政府未來管理勞退新制的基金沒信心¹。

* 政治大學法學院勞動法與社會法研究中心教授

¹ 此乃中華知識開發協會與 ING 安泰人壽所做的民調。引自 2005 年月 1 日聯

依據另一項調查，企業界認為：勞退新制將導致人事成本增加 6%，因此有半數企業計畫減薪與裁員²。就此，勞委會以為，若以企業總營業成本為準，過去未提撥勞基法退休準備金者，僅提升 0.69% 的營業成本，提撥 2% 的企業僅提升 0.45%³。然而，這不也意味所有獲利率在 0.69% 或 0.45% 以下的企業，由於勞退新制的實施，其營業將出現赤字。勞委會宣稱，過去提撥勞基法退休準備金的企業僅占有所有企業的 10.47%。由此可見，此等驟然增加的負擔，約 90% 的企業將受到極為明顯的影響，尤其是原來營運已經困難的中小型傳統企業。

由此可見，勞工退休保障制度，雖受到空前重視，但台灣也已進入了一個極為嚴重的經社風暴。目前，為數數百萬的勞工，除了面臨新舊制選擇的問題，還可能面臨雇主減薪、解雇的問題。對雇主而言，則擔心新制對於企業營運的影響。對於政府而言，則關心此一新制度是否能夠順利推動，甚至關心龐大的資金是否到手、政府的財富是否可以增加。然而，問題絕非如此單純。在此之上，尤應討論的是

- 何以會有勞退新制？台灣勞工的退休保障制度，究竟有何重大問題？
- 勞退新制是否確能給勞工帶來保障？
- 勞退新制可能造成的後果，尤其對於經社體制與國家發展的

合晚報第 14 版。

² 此乃中華人事協會與 Winner 雜誌所做的民調。引自勞委會 2005 年 3 月 31 日新聞稿。

³ 勞委會月 332 日新聞稿。

影響？

- 要根本解決台灣的勞工退休保障，應有何等策與制度改革？
- 應經由何等方式、途徑、程序進行此等改革？在其中，除了內國實務界（尤其勞資雙方）、學術界，國際組織、國際專家應扮演何等角色？

貳、何以會有勞退新制？台灣勞工的退休保障制度，究竟有何重大問題？

在過去四、五十年期間，台灣不只在經濟發展、政治改革普受肯定，在福利國家的建構上，亦有相當成果，甚至被認為東亞四條小龍中最有成就者。在 1950 年，也就是二世界大戰以及國共內戰之後，當台灣仍是一個農業社會的時候，台灣實施了勞工保險制度。此後，隨著勞工保險的成長（尤其被保險人範圍的擴大及人數的增加）、軍人保險、公務人員保險、私立學教職員保險、農民健康保險等之開辦，台灣的社會保險制度一直穩定成長。在 1995 年實施全民健康保險、1999 年實施失業保險之後，台灣的社會保險更形完整。

雖然如此，台灣的老年、殘廢、遺屬保障，卻少有成長。其中，尤其是工業勞工的老年、殘廢與遺屬保障。當台灣的軍公教人員享有舉世無匹的老年、殘廢與遺屬保障之時，台灣的工業勞工所受到的保障，實有天壤之別⁴。

⁴ 請參見郭明政，年金制度之諧調與整合——以勞工與公教人員老年安全制度之趨近

按台灣的軍公教人員只要有 25 年年資（可能不到 50 歲）即可退休並請領老年給付，退伍的職業軍人或年滿 50 歲的公教人原則可請領月退俸。軍公教人員除了領取軍公教人員的退休給付，尚可請領軍人保險、公教保險的退伍/老年給付。此外，軍保與公教保險的老年/退伍給付以及選擇以一次給付請領的退休/退伍給付皆可享有 18% 的優惠年息。此等給付總計，會使得退休軍公教人員（可能僅 50 歲）的所得超過現職者的所得。此等退休/退伍者如果再行就業且所任職之機關非屬公務機關，其退休給付將不受影響，因此將可能出現原有所得 200% 或以上之所得替代率。

反之，工業勞工，尤其民營企業的勞工，則僅可期待勞工保險的老年、殘廢與遺屬給付。直到今天，此等給付仍為一次給付。其給付額最原則上最高為 45 個基數，例外則可達到 50 積數。所謂基數係指最後三年月平均投月保薪資。除此之外，在 1984 年以前尚有一個以行政命令為基礎、極有爭議也未見貫徹的所謂工廠工人退休制度，一個課處雇主負責的制度。

在此背景之下，造在 1980 年代勞工退休保障即已是廣受注意的議題。惟當時的國民黨政府並未依歷次的社會政策或經濟建設計畫，將勞工保險的老年、殘廢、遺屬給付改為年金給付。反之，則推動勞基法的退休金制度。此等制度，乃是一種強制雇主責任的制度，一種徹底私人化的制度。然而，由於此一制度的基金係由政府統一管理，因此也是一種集體化與國家化的制度。此

與整合為例之研究，載：郭明政（編），*年金制度及其法律規範*，1999，261-290。

一制度，課處雇主於勞工退休時應支付最多 45 基數（最後三年的平均月薪）的退休金。此一制度，雖要求雇主應繳納一定比例的提撥金（2%—15%月薪），但實務上竟有高達九成的企業未提撥。此外，由於此一制度並未有期待保障制度，因此未達退休條件的離職者不能領取退休金。此外，由於未有破產保障，再加上企業平均的存活年限不到 15 年，因此對於眾多的勞工而言，此一制度如同空中樓閣。

雖然此等問題早在實施之初即已存在，此一制度將面臨目前的困境，也早可預料，但當時的政府卻再三鼓吹此一制度，甚且認為那是順應國際潮流的新制度。當時的政府宣稱，勞基法乃依仿美國、日本的勞動基準法所制訂的完美制度。然而，考諸美國、日本的勞動基準法，該二國的勞動基準法皆未有強制性雇主責任的勞工退休保障制度。若與歐洲國家相比，此等強制性的雇主責任制，更是一種別於工業國家傳統的異常制度。由此，我們可以得知勞基法退休制度具有兩大特色，即：

- 一種私人化與國家化的無機組合，但絕非社會化的政策與制度；
- 一種別於歐美日工業國家以及國際公約的自立規格。

當時的政府為會如此拒卻社會保險而實施強制性的雇主責任制，除了應歸因於當時政治人物與行政官僚的選擇，學術亦扮演極為重要的因素。其中，經濟學者，尤以費景漢、劉泰英為代表，即堅決反對社會安全制度。至於社會學界、法學界，亦少有質疑，甚且也加以呼應。

此一制度實施之後，引起各方的不滿。迄今，除了提撥的企

業有限，能獲得給付的勞工更爲有限。如今，此一制度，可謂已經破產。針對此一退休金制度，國民黨政府，雖曾提出改制爲附加年金的計畫，但隨後又提出個人帳戶的計畫。惟直到 2000 年政府改組，皆未實現。此外，勞工保險老年給付雖曾有改爲年金給付之計畫，亦未曾實現。

在此情形下，老年安全遂成爲台灣政治上的極重要議題。就此，現在執政的民進黨提出了由地方政府支付老人津貼的政策，甚且在民進黨執政的縣市加以實施。爲了回應此等政策，國民黨政府先後以行政命令實施中低收入戶老人津貼及經由立法實施的老農津貼。此外，則著手規劃國民年金制度。然而，直到 2000 年，國民黨政府仍未完成國民年金的立法。

2000 年，民進黨大選獲勝。在大選期間，民進黨的總統候選人，即當今的陳水扁總統雖曾提出將勞基法退休金制度改制爲附加年金的政見，但民進黨執政之後，並未朝此方向改革。在 2002 年的全國經濟發展會議上，勞委會雖然偏好個人帳戶，但在勞工團體的反對下，遂有所謂附加年金、個人帳戶與其他可攜式年金保險三軌制之決議。依據此一決議，民進黨政府提出了所三軌制的立法草案。然而，此一草案在立法過程中，經由各黨團的協商，尤其在立法委員沈富雄的支配性主導之下，而有所謂勞退新制的立法，亦即一種以個人帳戶爲主，輔以私人保險的新制度。

此一新制的特色，分述如下：

1. 對象：所有新進入職場的勞工一律適用新制。既有的勞工則可依其意願選擇繼續適用勞基法之舊制或選擇新制。至於員工人數超過二百名之企業，可選擇私人年金保險以爲

替代。

2. 給付：此一新制，尤其個人帳戶部分，乃屬典型的個人帳戶，亦即以強迫儲蓄所累積之金額作為給付之內容。此一制度雖有所謂「年金」之設計，但不過是特定數額的分期給付，而與一般的年金給付，尤其工業國家可隨消費指數或工資調整給付水準的年金制度全然有別。又此一制度雖有所謂長壽年金之設計，一種針對年齡超過平均餘命的老人所特別設計的保險制度。此一制度，仍待相關命令之發佈，因此仍未有明確之內容。惟可確定的是，其應是一種近似私人保險的年金，一種少有調整功能的年金。
3. 財務：由雇主每月提撥百分之六勞工薪水進入個人帳戶之中。投資之所得將分配給所有個人帳戶。如果獲利低於銀行的平均利息，則由國庫補貼。
4. 組織：就個人帳戶，將由政府的勞保局負責基金的管理、運用。又為了監督此一基金，將另有監理會之成立。依立法草案，此一監理會將由 21 名委員組成，其中勞工代表為 6 名，資方代表為 3 名，其餘為政府代表及專家、學者。此外，法律明文規定，此等基金將可委由民間的金融機構代為管理。依過去的成例，過去勞保或勞退的基金委託管理，皆未有收益保證之約定。亦即縱發生嚴重的虧損，也不必負責。至於基金的運用，在法律中並未明文規定。若以現行勞保基金的相關辦法為準，此一基金將可用於購買股票、信託基金的受益憑證，至多為 30%；亦可購買外幣、國外的有價證券或衍生性金融商品，亦以 30% 為限。

此外，亦可購買國債、金融債券或公司債；就此，未有上限之規定。

參、勞退新制的政策意義及其成因分析

經由以上說明，台灣的勞工退休制度，比原來的雇主責任制，可說更進一步的個人化與國家化。至於社會化，則是更為根本的被拒卻。由此可見，雖然經由不同政黨執政，但國民黨後期的個人帳戶政策可說獲得實現，甚且更為貫徹。

由此亦可見，勞基法退休金制度所遭遇的問題，並未給台灣帶來教訓。台灣不但未因此朝向社會保險發展，甚且更為私人化與國家化。換句話說，台灣顯然未朝向歐美日等已開發國家發展，而是朝向亞、菲、拉丁美洲的國家發展。有人曾批評，台灣所以不能成為聯合國的一員，是因為台灣自己不願意成為一個獨立的國家。此等說法，或有待商榷。但台灣自己不願意成為一個現代的工業國家或是一個福利國家，則相當明確。在立法院，曾有立委質問勞委會主委：據郭教授的說法，個人帳戶多見於落後國家，請問主委的看法如何？就此，主委回答：郭教授有他的理想，我們希望他的理想可以早日實現在全世界，但在台灣是不可能的。

問題是何以不可能？除了無知、貪婪之外，是否還有其他因素？就此，將特別提及學術因素與國際因素⁵。

⁵ 請參見 Kuo, Development, Reform and Perspectives on Social Insurance in Taiwan, in: Kuo/Zacher/Chan (eds.), Reform and Perspectives on Social

就學術因素而言，台灣長期學術界的反福利主張，尤其經濟學界基於新古典經濟學的反福利理論，可說隨著勞退新制的立法而獲得全面勝利。當高度質疑社會保險並對個人帳戶給予高度期待的胡勝正教授（原為普渡大學經濟系主任、中央研究院經濟研究所所長及中央研究院院士）出任政務委員及經建會主委之時，勞退制度會走向個人帳戶，已可預知⁶。又對於個人帳戶最為支持者，也是經濟學者，諸如單驥⁷。當然，不只經濟學者，在社會學者之中主張個人帳戶者亦不乏其人，例如盧正春⁸。在法學界，亦有強力主張個人帳戶者，例如原為法學教授，現為大法官的余雪明⁹。

台灣的學者，尤其經濟學者，所以支持個人帳戶，主要係以否定社會保險為其前提，並以世界銀行的報告為依靠。他們理由無非：由於人口老化，因此社為保險必將面臨財務危機，其不只將拖垮政府財政，也經將禍延子孫¹⁰。令人不解的是，他們縱然對社會安全的社會學、法學分析陌生，但他們是否也對 Samuelson,

Insurance: Lessons from the East and West, 2002, 121-144.

⁶ 尤請參見胡勝正，國民年金制度對國民儲蓄的影響），收錄於經建會 1998 年編印之「國民年金制度委託研究報告彙編」。

⁷ 請參見郭明政，社會安全制度與社會法，1997, 1-52。

⁸ 同前註。

⁹ 請參見其大法官會議 578 號解釋之協同意見書。

¹⁰ 有關台灣經濟學者的反福利及其批判，請參見本人所著，不要命的自負—台灣經濟學界對於社會安全之偏見、謬誤及其批判，原發表於「當代」第 118 期，經改寫後收入本人所著「社會安全制度與社會法」，1-52。

Schmähl, Barr, Stiglitz, Modiglianni 的論述全然不解¹¹？如果世界銀行的報告是重要的依據，但他們是否不知諾貝爾經濟學獎得主 Stiglitz, Modiglianni 對於世界銀行報告書最嚴厲的批判？按縱不提在德國所通稱的麥肯羅定律，即所有的社會生活資源必來自當其社會生產，從亞當史密斯國富論所提及「社會資源來自當時的勞力生產」的立論，即可得知個人帳戶的儲蓄絕不能解決人口老化的問題。反福利論者，若要為其主張辯護，至少應先推翻此等命題。

其次，國際因素亦扮演了極為重要的原因。台灣所以如此偏好個人帳戶，與世界銀行推行個人帳戶之政策，不無關係。然而，當台灣片面信賴世界銀行之時，台灣顯然忽略了其他國際組織的社會政策主張，例如 ILO（國際勞工組織）或 ISSA（國際社會安全協會）的主張。台灣並非 ILO 及 ISSA 的會員，因此有關 ILO、ISSA 就有關勞工退休保障的公約（例如 ILO 102, 128 號公約）以及相關的政策，例如 ISSA 曾組成委員會進行公積金制度改革之研究，顯然皆極為陌生。失去了國際組織的奧援，失去與其他國家彼此交流的機會，也是造成台灣所以走向個人帳戶的一大原因。

¹¹ 他們的有關論著可參見 Schmähl, *Fundamental decisions for the reform of pension systems*, ISSR, vol. 52, 3/99, 45-55；Barr, *Reforming Pensions: Myths, Truths, and Policy Choices*, IMF working paper WP-00-139；Orsag/Stiglitz, *Rethinking Pension Reform: Ten Myths about Social Security Systems*, presented at the conference on “New Ideas About Old Age Security”, The World Bank, Sep. 14-15, 1999。此文已收錄於 Holzmann/Stiglitz(eds.), *New Ideas About Old Age Security – Toward Sustainable Pension System in the 21st Century*, 2001, 17-56。

經由以上說明，學術（學術的偏差）確實已發揮即為明顯的支配力量。問題是，此等學術立論是否經得起考驗？再者，國際社會的孤立以及對於國際經驗的無知，也是造成今日問題的另一大因素。問題是，國際孤立雖有外在因素，但內在的因素尤大。

肆、勞退新制的影響與衝擊

一、對於勞工的影響

勞退新制實施之後，首要質問的是，勞退新制是否帶給勞工更多的保障？就此，當勞委會宣傳勞退新制的優點，例如具有可攜帶的優點時，顯然未認識到，此一優點完全存在於社會保險，甚至在自願性的企業年金也可因期待保障制度的建立，而可達到可攜帶的目的。此外，勞退新制對於殘廢者與遺囑，尤其中、壯年即已遭遇風險的勞工，因每未有足夠儲備，因此少有保障功能。

至於老年風險，由於老年之存續時間並不確定，因此確定金額並無法保障不確定年數的老年福利需求。又縱使有所謂長壽年金之設計，除非此等年金給付可隨物價指數變動，否則亦無法提供充足之保障。其實，只要顧及物價指數、消費指數，個人帳戶所累積的儲備金，即可能無法因應老年的生活需求，何況還可能有幣值變動，甚至通貨膨脹的問題。個人帳戶的支持者，若非無視此等問題，否則就是對於幣值、物價變動執持過度樂觀的態度。就此，應知過去四十年，台灣縱未有通貨膨脹的問題，幣值甚且升值（若以美元為基準），但消費指數仍上升七倍有餘。就此，

勞委會並未告知人民個人帳戶所潛存的巨大風險，將來可能一無所有的風險。此等作法，正如同商品的銷售者未能對購買者給予充分說明，而應負有未盡告知義務的責任。

又由於個人帳戶本質上乃屬強制儲蓄，再由於轉嫁之可能性，個人帳戶的儲備基本上乃是薪資的一部份。準此，個人帳戶並非是雇主的負擔，而是勞工的負擔。準此，勞工薪水的下降，乃是無可避免的結果。

有謂，個人帳戶乃屬附加保障。至於基礎保障則有賴勞工保險的年金給付。就此，勞保的年金給付是否可以實現，無可預料。再者，由於勞工的薪水已有 6% 被提撥至個人帳戶，因此社會保險年金的空間，將受被嚴重壓縮。準此，ILO 128 號公約所要求的 45% 最低所得替代率能否達成，即有重大問題。準此，勞工的退休保障的難以期待，已至為明顯。

就此，從英屬殖民地印度、巴基斯坦及眾多東非國家公基金制度難以為繼的歷史經驗，甚至新加坡公基金制度幾乎未有社會保障功能（雖然高達 40% 的薪資提撥，但退休者的帳戶平均不到一萬美元），亦可加以印證。

由於個別勞工的保障無由獲得，因此也將產生社會失序的問題，ILO 所擔心因無視社會正義而發生社會問題，進而危害世界平的顧慮也將因此產生。此外，如果出現經濟風暴或恐慌，則勞工個人帳戶將可能化為烏有，屆時甚至可能引起全面性的社會失序。屆時，個人帳戶不只是社會不安，更是政治不安的遠因與近因。

二、對於企業的影響

對企業而言，雖然可經由轉嫁，將個人帳戶的不利益轉嫁給勞工，但短時間內徒然增加的 6% 薪資負擔，或將使企業無由承擔，甚至發生虧損、破產。由於過去的大企業多數已依勞基法規定提撥準備金，因此對其影響相對較小，但對於中小企業，則可能有極大的影響。其結果，無異增加中小企業的負擔，也就是減少其競爭力。其結果，將導致爭小企業的萎縮或出走。其若因此採行減薪或財源之受斷，則受害者乃是勞工。

或有謂，工業國家公共年金的費率每高達百分之十幾，甚至百分之二十，因此百分之六乃屬微小負擔。就此，應知台灣的企業並非只有勞退新制的負擔，其他尚有勞工保險、全民健保、失業保險、工資墊償基金等保費或提撥金。再者，工業國家的保費費率乃是經由數十年，甚至百年的發展，因此有極長時間的適應期。

三、對於經濟發展的影響

勞退新制的實施，可能造成的經濟影響，絕非只是勞工生活與企業經營的問題。不同於新加坡等公積金國家，台灣的個人帳戶制度的特點，在於此一制度除了由國家掌控之外，復可能將大量資金投入股市。亦即，將最需安全的社會保障基金，投入最不安全的股市。又此新制的基金完全國家掌控（縱委外經營亦仍無法擺脫國家經營控管的本質），則不同於中南美洲由民間經營的個人帳戶組織模式。其結果，國家將可使用此一龐大基金，進行

經濟的干預與管控措施。其結果，不自由的經濟體制於是建立。由此亦可推知，眾多個人帳戶的擁護者，竟是集體經濟的推手。

四、對於政治的影響

前述經濟的干預與操縱功能，如果與政治相結合，將有更為可慮的後果。首先，基於前述控管機能，所有的企業，尤其對於政府政策不能全然服從的企業，政府將有極其有效的制裁工具。除此之外，有鑑於民主選舉與股市的漲跌具有一定關係（至少在台灣），因此主政者極可能利用其龐大基金的掌控權對股市進行干預以獲取其政治利益。果如此，民主政治將被嚴重扭曲。

伍、憲法與國際公約的審查

不論是社會保險、雇主責任或是個人帳戶，都是對於人民（包括企業）財產、自由的干預，因此要實施此等制度，必也謹慎。

1881年德皇發表社會保險詔文時，特別提到：

- 解決社會問題要以社會保險為手段；
- 社會保險的實施，乃是傳統道德與倫理的表現；
- 社會保險的實施，不能擴大國家的權力，因此要以合作社的方式加以實施。

此後，經由各國的長期經驗，社會保險乃成為國際上得以承認的干預手段，甚至成了人權的基本內容。因此，在世界人權宣言、在經濟、社會、文化權利國際盟約之中，遂有人人得享有社會安全（包括社會保險）之規定。至於其內涵，尤見於ILO的

有關公約，尤其 102、128 號公約等。

觀諸台灣的憲法，憲法 155 條及增修款第 10 條，不但賦予了國家實施社會保險的權利，甚至可課處實施社會保險的義務。準此，若以社會保險作為勞工退休保障之手段，自可通過違憲審查。反之，強制性的雇主責任或以強迫儲蓄的個人帳戶，則因未有國家公約及憲法的明確授權，而將侵害人權、違反憲法，尤其憲法對於財產、自由保障之規定¹²。

基於以上所述，個人帳戶制度不但未能達到老年保障之社會目的，且有眾多經濟、社會、政治之問題，因此無法通過必要性、適當性與比例性的比例原則審查。

陸、何去何從：與歐美日國家並駕齊驅，還是擠身亞非拉丁美洲的開發中國家？

由勞退新制，可見台灣不是由新興工業國家提升為工業國家，而是快數退化為發展中的亞非、拉丁美洲國家，快數的阿根廷化、烏干達化。就此，不禁令人擔心，台灣將是一個永恆的門檻國家（Schwellenland auf Dauer），甚至成為一個亙古以來未見的集錢、集權與極權國家。勞退新制的實施，說明：台灣不但未

¹² 社會給付（包括內化的雇主責任或外化的社會保險）與人權之關連，請參照 Zacher, *Social Insurance and Human Rights*, in: Kuo, Zacher, Chan (eds.), *Reform and Perspectives on Social Insurance: Lessons from the East and West*, 2002, 1-18.

向上提升，甚且快速向下沈淪。台灣勞工退休保障制度的問題，絕不只是勞工保障的問題，更是人權的問題，也是經社體制、國家體制、國家定位、國家目標的問題。

針對此等問題，以下應是當前最應思考的問題：

1. 重拾既有的理想（憲法上的理想以及國民黨、民進黨曾有的政策主張）並記取自身的教訓，尤其勞基法的教訓，其至少包括以下問題：
 - 無視社會福利，只求義務個人化以及權利國家化；
 - 無視工業國家的可貴經驗並棄如敝屣；
 - 無視憲法、國際公約而自創規格、自以為是。
2. 重新評估個人帳戶，尤其在過去為英屬殖民地的國家，新加坡及中南美洲的經驗。
3. 重新認識社會保險及福利國家，尤其歐美日等國的百年，甚至超過百年的經驗。
4. 重新認識憲法與國際人權公約，尤其社會人權；台灣要的是新古典經濟學的反福利論，還是要遵循世界人權宣言，經濟、社會、文化權利國際盟約中明文規定是人人有社會安全（包括社會保險）的權利？
5. 重新認識國際組織（尤其 ILO）及其公約，也就是遵循人人有至少 45% 原有所得老年給付的保障。
6. 重新評估新古典經濟學及其批判，尤其來自經濟學本身以及社會學、法學的批判。
7. 重新思考經濟成長、政治改革的目的；只要拼經濟，不要社會福利、不要社會正義？

8. 台灣要成爲兼具自由與福利有機組合的福利國家、社會國家，還是私人化與國家化無機組合的掠奪國家？
9. 台灣要成爲一個擁有勞資自治、社會自我管理的多元與開放社會的國家，還是要成爲一個政府集錢、集權的極權國家？
10. 台灣要故步自封、自以爲是、自創規格的拒絕現代文明，還是要與國際接軌成爲已開發國家？台灣要沈醉在沈富雄的偉大發明，還是要接受近代人類文明的可貴經驗與基本共識？

