



中華人民共和國  
香港特別行政區立法會  
財經事務委員會與人力事務委員會

香港金屬製造業協會  
《強積金的累算權益與遣散費和長期服務金的對沖安排》  
意見書

### 立場

根據現時法例，僱主可以使用其為僱員向強制性公積金（強積金）計劃支付的僱主供款所產生的累算權益，以抵銷根據《僱傭條例》須向有關僱員支付的遣散費或長期服務金（即所謂的對沖安排）。但最近社會上有聲音建議取消，或逐步取消上述對沖安排，本會對此明確及堅決表示反對立場。

### 論點

本會認為，無論是取消或逐步取消對沖安排，對現時企業營運壓力會帶來沉重的影響，長遠而言更會破壞現時的勞資雙方建立多年的互信及契約關係，本會論點如下：

#### 一) 有違本身勞資雙方契約

在強積金制度實施前，為了更吸引員工加入，很多企業也有參與政府的《職業退休計劃條例》<sup>i</sup>（即「公積金」），此計劃本身亦有對沖安排；而政府於2000年12月正式推行強積金計劃也同樣有此對沖安排，同時亦不能否認當時很多企業是因為此對沖安排才贊成推行強積金計劃，故此，我們不可能接受現時勞方推倒重來，違背當年勞資雙方訂立的契約及原則。

#### 二) 企業需要額外支付龐大的金額，增加原有壓力

如貿然取消或逐步取消對沖安排，無疑會對僱主造成嚴重打擊及負擔，令其一下子要另撥一筆款項應付員工的長期服務金及遣散費。換句話說，即資方一直替勞方所供款的百分之五金額頓時成了「全部損失 Total Loss」之餘，同時再要承擔每名員工最高款額為\$390,000元<sup>ii</sup>的遣散費或長期服務金之負擔，這對於一些中小企而言將會令他們老闆大失預算，而如果企業同時因經營問題需要辭退不止一個員工，更加會對中小企老闆帶來不能承受的沉重壓力。



### 三) 長遠影響勞資關係

如政府取消或逐步取消對沖安排，企業很可能會想盡辦法避免要額外支付，同時，企業亦可能會因此影響在招聘新員工時開出的條件，以及對現有僱員的福利及薪酬調整，長遠亦會影響勞資雙方在僱傭合約上的互信關係，這是否是政府希望得到的結果呢？

### 結語

本會認為，香港的核心價值一直在於優良的經濟環境以及香港人勤奮及拚搏精神，當政策太過著重於福利或國內外盛行的保護勞工主義，長遠將會嚴重削弱香港的特色和競爭力！再者，如今天決定取消對沖安排，明天又不知道有什麼其他政策影響企業運作，政策風險已經愈來愈大，香港的營商環境是否已起了重大變化？這對於香港一批默默耕耘，為香港經濟發展作出龐大貢獻的中小企業家而言，這無疑不是一個願意看到的環境。

故此，本會堅決反對取消或逐步取消對沖安排的建議，望有關當局加以考慮三思！



香港金屬製造業協會  
2014年3月12日

<sup>i</sup> 強制性公積金計劃管理局關於《職業退休計劃條例》(<http://www.mpfa.org.hk/tch/orso/overview/index.jsp>)

<sup>ii</sup> 勞工處僱傭條例簡明指南 (<http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/ConciseGuide/10.pdf>)