

港九勞工社團聯會
對「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

強積金自 2000 年實施起計已經第 14 年了，但是強積金協助退休生活的功能，一直備受懷疑，其中以強積金的累算權益與遣散費和長期服務金的對沖安排，確實損害了僱員的退休保障和權益。雖然特首梁振英在競選政綱中承諾「逐步降低強積金戶口內，僱主累積供款權益用作抵銷僱員長期服務金及遣散費的比例」，然而至今沒有任何下文，兩份施政報告對此更是隻字不提。在討論設立強積金時，勞工界已一再表明對沖問題不僅損害了僱員的權益，更與保障退休生活的原意徹底違背，惟是在話語權不足及本著從無到有、逐步改善的情況下，通過了強積金條例。經過十多年的實踐，勞聯認為是到了應該檢討及改善的時候了，所以本會敦促政府重視有關問題，確保本港僱員的退休生活能得到保障。

強積金宗旨是保障退休生活

強積金的成立背景，是自 90 年代開始，隨着香港整體人口不斷老化，未來的就業人口須為更多退休人士承擔生活開支，因此要實行一個退休保障制度，以保障市民退休後能獲得基本的退休福利。因而強積金制度規定，僱員不能自行在其強積金戶口內提取強制性供款的累算權益，只能在年滿 65 歲時或在幾種特別情形下才可領取，是故強積金用以保障退休生活的宗旨，在此彰彰明甚。而在實行強積金之前，本港只有約三分之一的工作人口享有退休保障，自強積金制度推行後，現時約有 84% 的總就業人口受惠於強積金的保障之下，亦顯示強積金制度涵蓋了大部份就業人士。

對沖機制破壞「保障退休生活」大原則

不過，現行對沖機制正正違反「保障退休生活」的大原則。在對沖機制運作之下，當僱主在解僱員工時，可以把僱主需要賠償給員工的遣散費或長期服務金，從強積金中僱主所供的部分裡扣除。根據坊間一些調查，強積金計劃成立至去年中，有約 207 億元被僱主對沖為遣散費及長期服務金，單在 2008 至 2012 年 9 月期間，就有約 106 億元強積金用作對沖，比用作退休金多約 27 億元¹。207 億的概念，如果以 2013 年首三季的資料去粗略地量度，就大約是 2 個季度的供款總額，更是 6 個季度已支付權益總額！

試想一個僱員在其工作生涯中，每一次遣散或解僱的遣散費或長期服務金都被對沖的話，僱員整個強積金戶口都只能剩餘僱員供款的部分，對退休開支來說根本

¹ 「強積金對沖 淪僱主錢罌」，晴報，2014 年 1 月 6 日

<http://www.skypost.hk/港聞/新聞頭條/20140106/001/強積金對沖淪「僱主錢罌」/123592>

是杯水車薪，只會令僱員無力維持退休生活。此舉不僅在理念上與強積金作退休保障的原意背道而馳，在行政上亦加重了政府在安老事務的財政壓力。

市民對強積金保障退休生活功能存疑

對沖機制是強積金條例的「魔鬼細節」，使僱主視強積金為一部提款機，只不過被強制先行累積一筆儲蓄，然後在解僱員工時就提取現金並作對沖。另一方面，時有調查反映，大部分市民不將強積金供款視作退休後生活的主要保障²，當強積金的兩個主要群體都對「強積金」抱持懷疑或不合作態度的時候，正正反映現時是重新檢視「強積金」成效的關鍵時候，如何改革強積金，以至開展另一種更適合的退休保障制度，正是當前急務。

被無良僱主利用以逃避責任及損害工人權益

有從事交通運輸行業的工友反映，行內有無良僱主雖按法例為僱員開設強積金戶口及為僱員供款，但同時扣減僱員工資的供款等額，即僱主的供款實情是來自僱員本身的工資，但在解僱或遣散僱員時又用所謂“僱主部份的累算權益”作長服金或遣散費的對沖，這樣一來，這些無良僱主就公然地、依法地逃避了雙重責任：為僱員支付強積金供款，與及支付長服金或遣散費！

基於以上幾點原因，勞聯有如下建議：

建議一：推行全民退休保障制度

強積金的累算權益與遣散費和長期服務金對沖的安排，導致強積金保障僱員退休生活的效能被大大削弱。加上現行強積金制度未有涵蓋到家庭主婦、65歲以上長者及其他非勞動人口，強積金作為香港市民退休保障的成效實在存疑。本會建議政府盡快開展及引發設立全民退休保障制度的討論，並研究各種可行方案，締造「老有所養」的社會。

建議二：取消現行強積金的累算權益與遣散費和長期服務金的對沖

如前所述，強積金僱主供款部分變相成為支付僱員遣散費款項，與強積金保障退休生活的原意違背。本會促請政府在全民退休保障制度實施之前，先行改革強積金制度，降低強積金管理收費水平，以及取消（或逐步取消）強積金與長期服務金及遣散費對沖機制，貫徹強積金保障僱員退休生活的理念。

港九勞工社團聯會
二零一四年三月十七日

² 「21%打工仔對MPF死心」，東方日報，2013年8月9日
http://orientaldaily.on.cc/cnt/finance/20130829/00202_014.html