

立法會財經事務委員會秘書楊少紅女士：

就 2008 年 6 月 30 日的「加強僱員對強制性公積金計劃投資的管控」特別會議之會後意見

鑑於立法會正處換屆交替狀況，故現煩請 楊秘書能為本人以下意見，作合適的跟進安排，好讓新一屆的立法會及 貴事務委員會仍會繼續討論和處理下述的問題。

2008 年 6 月 30 日，本人出席了 貴事務委員會的特別會議，議題為「加強僱員對強制性公積金投資的管控」。會議中最具爭議性的問題，定必是「強積金僱主供款」與「長期服務金和遣散費」的對減關係。有見強積金受託人缺乏競爭，並徵收過高的管理費，故此，政府現時建議採用「強積金『半』自由行」方案，即容許僱員只可把僱員自身（即不包括僱主）供款及其累算權益，可至少每曆年一次，轉移至僱員自選的強積金受託人，從而藉強積金受託人面對更多競爭來促使管理費下調。換另一角度而論，如欲強積金管理費有更合理的實質下調，就必須讓僱員可一併地把僱主的供款及其累算權益也能被轉往僱員自選的受託人，造就強積金受託人之間更合理的相互競爭，但關鍵就是必定要解決該「對減關係」的存廢。過程中，分別有財經事務及庫務局官員、強制性公積金計劃管理局職員、多位立法會議員和出席的不同團體或人士就該「對減關係」發言。本人欲更聚焦地談論「對減關係」之存在性是否合理，以下是有關的聚焦範圍：

〔一〕 強積性公積金計劃管理局職員的發言

積金局執行董事（規管及政策）馬誠信先生（Mr. Darren MCSHANE）稱，若容許僱員可把僱主供款及其累算權益，被轉往僱員自選的強積金受託人，便會令僱主當面對要發放長期服務金或遣散費給有關僱員時，因僱員其後自選的強積金計劃與僱主不存任何關係，故有關的受託人是不會發放任何資訊給該僱主的，於是令僱主無法得悉其供款及累算權益達何金額，結果不能進行「對減」的計算。若由僱員提供相關資料給僱主，卻又存在資料發放是否準確的問題。加上投資市場令基金價格不時變動，即使僱員無心誤導僱主，但因「對減」時的行政工作需時，僱員根本不能掌握「對減」的行政處理過程所帶來之「時差」，加上基金價格的莫測變動，僱員就必定不能提供準確數據給僱主。結論是，「對減」的計算實際不能有效進行。

本人意見：如上文提及，如不解除「強積金僱主供款」和「長期服務金與遣散費」的對減關係，根本就無法實施「強積金『全』自由行」方案，即容許僱員可一併地把僱主的強制供款及累算權益，轉移至僱員自選的受託人。若沒有「『全』行」方案，便成就了受託人免於面對最合理的相互競爭環境，結果亦不能促使強積金管理費有更合理的下調幅度。但反過來要討論的是，該「對減關係」是否應被解除呢？

〔二〕 財經事務及庫務局官員的發言

財庫局首席助理秘書長（財經事務）陳慧敏女士，當日被一些立法會議員、團體和個別人士要求和追問，希望政府能解除該「對減關係」，即不可用僱主的強制供款及其累算權益來抵銷《僱傭條例》中規定發放給僱員之「長期服務金或遣散費」的補償責任。但陳女士只回應，政府在是次建議加強僱員對強積金投資的管控中，並不打算考慮變更該「對減關係」。況且，實施強積金前，已有廣泛諮詢，現行做法是各方努力達致的成果。

本人意見：政府一方面佯裝大義凜然，為僱員爭取強積金管理費合理的下調幅度，亦明白「對減關係」的存在，令僱員沒法全權管控其強積金投資；但另一方面卻處處為該「對減關係」作偏袒的護航，連以持平的態度來面對討論的勇氣也全欠奉。本人明白「對減關係」的存廢或變更，應是由掌管勞工事務或法例政策的部門來處理會更恰當和見效。但現時所涉及的是強積金計劃，若財庫局或積金局不提出討論，難道勞工及福利局會主動挑戰強積金制度的問題嗎？

〔三〕 部分立法會議員的發言

〔甲〕林健鋒議員批評，現時僱主的供款可用作抵銷長服金或遣散費，如僱員可把僱主供款轉移至別的受託人，僱員便有機會揀選高風險的投資選擇，若出現虧損，僱主便變相地要為僱員的冒險投資來予以補貼，這對僱主極不公平。

本人意見：林議員犯了很多概念上的錯誤。首先，強積金計劃中，根本沒賦於僱主任何權限，可左右其僱員揀選何等風險的投資基金。第二，即使僱員不被允許把僱主供款轉移至自選受託人，僱員仍可在原強積金計劃中，揀選高風險的投資。第三，所有僱員如自願離職，不論服務年資多寡，一概不享有長服金或遣散費補償；但如被解僱，也有不同的起碼年資規定，方可獲長服金或遣散費的賠償。第四，既然長服金或遣散費的獲償資格是如此有限，本人極相信合乎資格的僱員數目必只屬少於一半，故林議員說僱主要為僱員的冒險行為補貼是不公平，但在大多數僱員是不享有長服金或遣散費賠償的基礎上，由僱主主導了選擇受託人，卻由僱員支付全數的強積金管理費，那麼這又是何等的不公平呢？第五，「對減關係」並不是一個毋庸置疑或不可挑戰其合理存在性的政策！

〔乙〕黃定光議員指斥，如取消「對減關係」，會使僱主成本上升，有意創業人士就更難起步。他更危言如要創業，就要先考慮有否能力結業云云。

本人意見：「對減關係」如真的會被撤銷，不論營商者在商場的資歷如何，也同要面對，故並不會令創業人士承擔不公平的起步條件。加上，如成本上升，造成盈利下降或虧損，我相信僱主絕會運用其權力，調整僱員未來的薪酬和福利，讓僱主可持續經營。畢竟，如剛述般，所有僱主，不論其行業性質、商號年資或營辦規模，均是以同一政策規範，故絕不會因此衍生不公現象。黃議員是資深的企業家，僱主一貫精通如何處理僱員薪酬條件，難道「有了這就沒了那、多了這便少了那」的概念，還需別人專意向黃議員獻計嗎？所以，即使僱主沒有了「供款對減權」，其勞工成本根本不一定會增加。

〔丙〕田北俊議員質疑，為何未有強積金計劃之前，例如執行 ORSO（即職業退休註冊計劃）時期，社會並無現時的爭論，氣氛也比較和諧，呼籲大家深思問題。還有，如僱主沒有了「供款對減權」，便會對潛在的長服金或遣散費責任出現財政儲備不足，危害商號的持續營運能力。

本人意見：田議員引用 ORSO 來與強積金相比，是非常不恰當的論據。首先，ORSO 中的管理費，是全數由僱主支付的（雖然極罕見地有個別 ORSO 計劃是由僱員的投資基金中扣除管理費），所以僱主會有主動性進行「格價」，於是便能營造出管理費存在競爭的較合理環境；而在強積金計劃，僱主全免卻支付任何管理費，並可有機會藉此向一些有銀行背境的強積金受託人獻媚，以徒獲得相關銀行在其業務上特別眷顧，於是把要承擔整筆管理費的僱員完全架空和犧牲了。還有，ORSO 的

僱主供款是自願性的，在該僱主供款儲入 ORSO 後，僱員就該筆供款及其累算權益之擁有權，是由《稅務條例》中的歸屬比例所規限的。該歸屬比例，簡言之，是按有關僱員的服務或參與計劃年資，由零開始，再按規定的年資逐漸增加至百分百；反之，強積金的僱主強制供款，一經注入計劃，該款項及其累算權益便即時被確定為屬僱員全權擁有的私產。至於田議員聲稱如沒有了「供款對減權」，便會令商號財政儲備不足，甚至倒閉！其實，維持公司財政狀況穩健，根本是僱主本身的應有責任。如僱主擔心財政儲備不足，絕可除強制性供款外，考慮是否加設僱主的自願性供款，供款高低，全由僱主自決。當然，如有僱主自願供款，該供款及其累算權益就應仿倣 ORSO 的僱主供款一樣，僱主除可獲「供款對減權」外，還應享相當程度的免稅優惠；而僱員對該筆款項的擁有權，就由歸屬比例來處理。反正，現時政府已備有相關的稅務優惠政策，讓僱主提供自願供款時，繼續可獲一定程度的稅務寬減，故如要執行，絕非難事。再者，僱主的自願供款及其累算權益，既然可享「供款對減權」，所以僱員就不應被容許把該筆供款及其累算權益轉移至自選的受託人，也相對地有其道理的存在。

雖然上述絕大部分的「本人意見」，已於當日在會議中表達過。本人亦清楚 貴事務委員會秘書處定必會為該次會議記載會議記錄。現本人就會議中的一些言論，予以更聚焦和稍作補充的談論，冀貴事務委員會、財庫局和積金局能更認真和公正地理順該「對減關係」。本人並非受僱人士，故絕不享有任何長期服務金或遣散費的保障，故希望能理順「對減關係」，純為！期盼最終可令僱員能全權管控強積金的投資，促使強積金受託人合理地調減尚很高昂的管理費。

「強積金『全』自由行」並非萬能

本人強調，不論將來甚有機會出現的「『半』自由行」，抑或本人極力爭取的「『全』自由行」，都不一定令僱員真正得益，關鍵是僱員能否懂得如何比較管理費的高低，和他們有否整體而準確的資料來進行該類比較。政府一向只引述眾受託人在其強積金銷售文件中所列出的管理費，以帶出當中高低比較之信息。可是，銷售文件中載列的資料絕不是用作比較收費高低的唯一參考資料，其實還要考慮含回報保證的基金中所訂明的獲保證之要求條件、強積金計劃有否發放「單位回贈」、受託人在銷售計劃時有否提供含綑綁意味的額外優惠等。如僱員只放眼於政府公布的收費比較資料，便誤以為已充分掌握數據來決定怎樣「轉移」，恐怕僱員隨時會得不償失啊！本人相信，幾近所有僱員均難以掌握這批資料，所以，政府必須加強公民教育，及僱主持續向僱員（尤其是新僱員）提供僱主所選取之強積金計劃的相關資訊。不過，最有效的是，強積金業界制度須徹底改革，把強積金中介人和強積金受託人的金錢利益關係完全割斷。情況就如同醫生與藥廠的關係，醫生不應與單一藥廠掛鉤，亦不該收取藥廠回佣，否則，就必會構成不良誘因，令醫生只求己利，不惜誤導病人，最終使病人權益受損。現在的強積金中介人制度，就正正泛濫著此等令僱員權益受損的問題！強積金計劃的條文和不同基金的運作是極難讓行外人輕易明瞭的，若沒有中介人的全面及具誠信的講解，強積金供款人士就甚容易被蒙在鼓裡，承受嚴重損失。但願在我有生之年也起碼看到改革的端倪！

感謝 閣下繼續協助跟進！

楊慶材
保險代理
2008 年 7 月 30 日