

香港空運貨站職工會提交的意見書

工會對強積金對沖機制的意見

- 強積金制度的設立目的，是作為世界銀行倡議的退休保障五大支柱的第二支柱，但對沖機制卻嚴重削弱了強積金的功能，未能為打工仔女的退休生活提供足夠保障。
- 遣散費是僱員於裁員或公司結業時將會收到的補償金，用以補償因而衍生的重新找工作時沒有收入及可能因而轉行減薪的損失，與退休保障沒有絲毫關係。
- 長期服務金是非因嚴重過失而被即時解僱或非因裁員而被解僱、在合約期滿後不獲續約、死亡、因健康或年老理由而辭職，受保障者符合在同一僱主服務不少於5年的法定要求下，即可享有的權利，這與強積金一旦入職，即受到保障，是截然不同的勞工保障措施。
- 遣散費、長期服務金和強積金是三種不同的勞工權益，不能作雙重支付，更不應互相抵消。
- 強積金自2000年實施，至今已運行了多年，隨著勞工市場的僱用模式的轉變，政府、私人機構改以合約形式聘用員工，令一直被詬病的對沖機制總共沖走了打工仔女266多億元退休金。對於這些合約僱員，他們的退休金每隔幾年就被對沖，經多次對沖之後，積金戶口內的結餘所剩無幾，退休後根本沒有保障可言。
- 強積金設立的原意，是希望勞資雙方對僱員的退休保障有共同承擔，對沖機制就是縱容僱主把遣散費和長期服務金成本轉嫁僱員身上，而且把強積金供款用作其他用途，等同逃避保障打工仔退休生活的責任，有違立法初衷。

- 就以我們工會近年的一些實例，曾經有機場員工在工作期間死亡，他的身故個案，其公司不但沒有將之視為工傷處理，而且為其員工向保險公司購買壽險時，竟有一項條文規定可與長期服務金對沖，令該死亡員工所獲賠償金額遭大幅扣減，但在該公司的員工手冊上卻沒有清楚列明。一般工傷死亡個案賠償金額應為最終月薪乘以 36 至 84 個月不等，壽險賠償金額則為 36 個月底薪，就以此個案，若將之視為工傷個案處理，加上壽險應可獲約 150 萬元，但按現時的機制下，最終只能得到 20 萬元。在現行法例下容許強積金供款與長期服務金對沖已是違反初衷，連壽險都可對沖……更是難以接受！

- 目前最需要及早處理的是與時俱進改革強積金、堵塞漏洞，包括：取消強積金與遣散費和長期服務金對沖的機制、設立回報穩健的核心基金，以及降低基金行政費用，保證強積金的退保功能，否則，這只會是一條不可靠的退保支柱。