



香港職工會聯盟

HONG KONG CONFEDERATION OF TRADE UNIONS

九龍彌敦道 557-559 號永旺行 19 字樓

19/F., WING WONG COMMERCIAL BLDG., 557-559 NATHAN ROAD, KLN, H.K.

網頁/Website : www.hkctu.org.hk 電郵/Email : hkctu@hkctu.org.hk 電話/Tel : 2770 8668 傳真/Fax : 2770 7388

強積金與遣散費和長期服務金對沖意見書

職工盟認為應取消強積金與遣散費和長期服務金對沖安排。事實上，此制度已經為人詬病多年，不少僱主亦視強積金為提款機。隨著僱員的戶口累積款項越大，被沖走的強積金亦越來越多。由 2003 年每年 11.7 億元，上升至 2011 年 23.3 億元，再上升至 2014 年超過 30 億元。假如未來經濟狀況下行，數字更有可能急速上升。

年份	億元	年份	億元
2001(7月1日起)	1.7	2009	25.9
2002	7.5	2010	21.0
2003	11.7	2011	23.3
2004	12.7	2012	22.7
2005	14.3	2013	26.8
2006	16.3	2014	30.1
2007	17.4	2015(至第三季)	25.0
2008	18.8	總額	275.2

資料來源：積金局

僱主已經視強積金為長期服務金及遣散費的供款機制。曾有商會代表在電視節目表示，強積金能夠為僱主儲蓄長期服務金及遣散費，所以不贊成取消對沖。可見對他們來說，強積金從來不是用作保障僱員退休生活。

最近維珍航空因為架構重組而裁減大部分香港空中服務員，公司在作出遣散的同時明言會與強積金對沖，因而大部分被遣散的空中服務員在對沖之後均不獲任何遣散費，當中有兩位服務年資逾二十年的空服員在對沖之後，亦只能得兩萬多元的遣散費差額。工會在與資方談判時，得到的回應是「唔好怪公司，要怪就怪香港政府立埋啲咁嘅法例！總之我哋跟本地法例做，你唔高興都有計。」維珍航空的例子充分說明現存對沖制度的漏洞，對勞工退休生活根本毫無保障！

去年曾有傳媒報導，積金局建議先取消對沖遣散費，而保留對沖長期服務金的安排。職工盟認為此建議並不可行。因為根據《僱傭條例》，遣散費及長期服務金的領取資格並不相同（兩者比較見下表）。僱主若要遣散裁員而又想逃避支付遣散費，只要做三個步驟即可：第一步解僱舊員工，第二步再聘請一名新員工，第三

步馬上遣散這名新員工。如此舊員工只能享有長期服務金而非遣散費，僱主再用強積金對沖長期服務金即可。而新員工因為受僱不足 24 個月，僱主無須支付遣散費。2014 年被對沖的 30 億元強積金中，約 55%，超過 16 億元是用作對沖遣散費。

	遣散費	長期服務金
受僱期	連續性受僱不少於 24 個月	連續性受僱不少於 5 年
須符合條件	僱員因裁員而遭解僱	僱員遭解僱，但並非基於以下原因： <ul style="list-style-type: none"> • 因犯嚴重過失而遭即時解僱 • 因裁員而遭解僱

故此，職工盟反建議積金局及政府，應逐步取消強積金僱主供款用作抵銷遣散費和長期服務金的比例。例如第一階段將可用作對沖比例降至 50%，第二階段才全面取消對沖。如此才能真正解決對沖這個老問題。至於降低對沖比例的速度，則可以諮詢公眾及讓勞資協商，只要有清晰的時間表及路線圖以達致完全取消對沖機制，職工盟採取開放的態度。

最後職工盟重申強積金作為保障勞工退休生活的制度性安排，與遣散費和長期服務金是兩碼子不同的概念，任由對沖機制繼續運作只會不住抵銷勞工的退休保障，故此應予以取消。

香港職工會聯盟
2016 年 3 月 5 日