

香港社會服務聯會
就 2017 年 6 月 24 日的「退休保障事宜小組委員會會議」
落實取消強積金對沖安排
提交意見書

政府於去年 12 月展開為期六個月的「退休保障 前路共建」諮詢，香港的社會服務界多年來一直關心香港退休保障制度的發展，香港社會服務聯會(社聯)作為社會服務機構的聯會組織，亦積極回應是次退休保障改革的諮詢。政府在本年的施政報告中，就諮詢文件中提及取消強積金僱主供款與遣散費/長期服務金抵銷的安排提出了具體建議，本文件將闡述社聯對有關議題的意見：

分析：

現時強積金制度中，當僱主要支付僱員的遣散費或長期服務金時，容許僱主以由僱主強積金供款所產生的累計權益，與支付長期服務金的費用相抵銷。然而遣散費/長期服務金的性質，是屬於解僱賠償，或是僱主對僱員長期服務的回饋，與強積金作為僱員養老保障的性質並不相同，因此容讓兩者互相抵銷並不合理。根據強積金管理局的數據，去年因被遣散費/長期服務金抵銷的強積金累計權益達 38 億元。由於低薪僱員的強積金只有僱主供款，因此抵銷機制對低薪僱員退休保障的影響更大。

建議：

一.取消強積金僱主供款與長期服務金及遣散費抵銷的機制

政府應立法取消強積金中僱主供款與長期服務金及遣散費抵銷的機制。長期服務金及遣散費主要是作為解僱後的失業補償，與強積金作為退休保障的功能不能互相取代，取消抵銷機制既合乎情理，在社會上亦有廣泛的共識，政府沒有理由再拖延，應盡快取消有關安排。

二.不應削弱現時遣散費/長期服務金的支付水平

政府在施政報告中，建議把計算遣散費/長期服務金賠償方法，由每年年資累計 2/3 個月的工資，改為累計 1/2 個月的工資。社聯認為遣散費/長期服務金與強積金兩者的功能並不相同，並沒有理由削弱一方以換取加強另一方的功能。若遣散費/長期服務金的支付水平下降，將會減弱僱員被解僱後應付生活所需的能力。此外，政府在取消抵銷機制的建議中，已包括在制度推行首十年部份補貼僱主與之相關開支，做法已給予僱主有足夠時間適應因上述改革帶來的影響，並無必要透過降遣散費/長期服務金的支付水平以減低僱主的負擔。因此，社聯認為上述建議並不合理，並建議維持以每年年資累計 2/3 個月的工資作為賠償。

三.可研究是否以中央補償基金支付遣散費/長期服務金

取抵銷機制後，雖然僱主每年須要為潛在支付的遣散費/長期服務金作撥備，但實際上大部份僱主卻無須全數支付這筆開支。因此，如以中央補償基金的方式協助僱主支付遣散費/長期服務金(基金由僱主供款營運)，將有助僱主減少帳面支出。對僱員而言，以中央補償基金支付遣散費/長期服務金，亦有助避免僱主拖欠上述賠償。

然而，採用中央補償基金制度，意味著少解僱僱員的僱主補貼多解僱的僱主，同時亦有較大機會出現濫用中央補償基金的情況。社聯認為政府可就此議題再作研究，或透過設立「墊底費¹」的方式，平衡設立中央補償基金的利弊。

¹ 墊底費即指除由中央補償基金支付外，解僱的僱主亦須承擔部份遣散費/長期服務金的開支