

檔案: IDA/OL/4550

立法會
人力事務委員會主席
張超雄議員

尊敬的張主席：

就取消使用強制性公積金制度下 僱主的強制性供款「對沖」遣散費及長期服務金 發表意見

就取消強積金"對沖"方案，本會現特此專函，謹代表飲食業界及本會約 3,000 間會員食肆表達意見。

對僱主尤其是中小企，為僱員供強積金，是一項額外的成本開支，負擔已極重，故而一旦取消對沖，意味僱主須準備龐大的額外儲備，僱主需承受雙重負擔。就現時政府方案建議僱主每月供多 1%(至年薪 15%止)僱員薪金到專項戶口，只是一種撥備措施，無助減少遣散時僱主需付出給員工的金額。而需供這 1%(至年薪 15%止)到專項戶口反而為中小企帶來龐大的行政壓力及支出，因需為每員工額外計算供款。而這額外的撥備，也會減少企業現金流，不利企業發展。

本會贊同一旦取消對沖安排生效，法例不能有追溯期，即法例實施前的年資產生的遣散費仍可由強積金中僱主供款對沖。但本會擔心法例實施後在沒有對沖時又 25 年後沒有政府補貼的情況下，中小企僱主需付出的遣散費，是不能承擔的巨額。而基於每月供 1%至員工年薪的 15%到專項戶口的計算，即僱主是需要持續地為每僱員供 15 年 1%供款，但政府第一層資助只到第 12 年，反映政府還是沒有共同承擔的理念。

所以，政府的持續補貼是肯定是必需的，否則法例生效 25 年後，很多中小企將無法生存，到時有勞工但無僱主，只會令整體經濟發展倒退。政府補貼合共的 293 億元亦有機會少於 25 年內用盡，無助持續性協助商界解困。政府作為香港社會福利的最大持分者，理應為這作出補貼承擔，而不是傾斜向僱主開刀要僱主全數埋單。同時，政府也必須增加針對中小企的額外支援。

很多時，公司結業都可能是利潤下滑或經營虧損，僱主還要付出高昂遣散費，跟本是雪上加霜。很多時亦因業主不續租，餐飲僱主不但需付場所還原費，也需遣散員工，僱主這情況是非常無奈。無能力付償遣散費的僱主，可能無奈地需要公司清盤，僱員只能向破欠基金申領遣散費欠款，大大加重破欠基金的負擔。

此外，基於遣散費將成為強積金以外的額外勞工保障款項，一些員工可能利用這機制

“搏炒”，以在未達退休年齡時獲取這額外的遣散費，使勞資關係惡化，降低整體行業服務質素，也會減少勞動力，不利營商。政府可否考慮延長現時遣散費最短2年及長服金最短5年可取至較長可取年期，令員工不會容易利用這漏洞搏炒。

如強行推行取消強積金"對沖"，預料也將會出現裁員潮，僱主長遠會將僱員轉為不多於兩年的合約制，以避免未來需要支付巨額長服金。作為營商者，也必然會在其他開支節省，以彌補遣散費/長服金的撥備開支，最大可能將會是削減員工的薪酬加幅，最終只會是員工在獲得更多未來失業及退休保障的同時，薪酬水平升幅將會延緩，導致生活水平下降。另一方面，僱主由其是中小微企也在沒有資源下可能需要削減培訓開支，使更難挽留人才及吸引新人加入，在現時勞工短缺及未來人口老化加劇下，更加不利行業發展，促使行業萎縮，更會與政府鼓勵終生學習發展人才的方向背馳。另一方面，企業也有機會將這方面的額外成本轉嫁消費者，推高價格及通脹。政府及勞工界必須認真審慎衡量取消對沖的利與弊。

如對以上有任何疑問，歡迎與本會總幹事梁偉傑先生聯絡(電話：39897034 / 電郵：info@ida.org.hk)。

順頌 政安

主席

徐汶緯 謹上

二零一八年十一月十日