



## 香港中華廠商聯合會

### 對強積金累算權益與遣散費和長期服務金對沖安排的意見

香港中華廠商聯合會反對改變強積金累算權益與遣散費和長期服務金對沖的安排。本會認為，目前並無理據取消這項行之已久的制度或者降低對沖的比例；貿然對現有政策橫加更改，不但對僱主不公，更會引發廣泛而深遠的負面影響，不符合勞資雙方的利益：

1. 眾所周知，遣散費及長期服務金與退休金之間的對沖是一項由來已久並且廣為各方接受的傳統安排，其起源更可追溯到 1980 年代，即本港剛剛引入遣散費與長期服務金的制度伊始階段；隨後本港的僱傭和勞工福利制度幾經變遷，但這項對沖程序一直延用至今。1995 年通過的《強制性公積金計劃條例》中有關長期服務金與遣散費的對沖安排，根本就不是「新生事物」，而只是將一項由來已久的既有做法予以過渡和延續。
2. 事實上，遣散費和長期服務金與退休金對沖不但是約定俗成的習慣性做法，而且有其內在的合理性。遣散費及長期服務金與強積金、公積金等退休保障計劃在功能上原本就具有重疊性；特別是自 1988 年長期服務金的適用範圍大幅放寬至因病或是年老(滿 65 歲)而辭職的僱員之後，其退休保障的功能就更加清晰可辨。在某種意義上，長期服務金亦是讓僱員在退休或者離職時可獲得的福利；它與自願性退休金或者強積金之間本應是一種互為替代而並非補充的關係，二者不可得兼。
3. 在 1995 年制定《強制性公積金計劃條例》時，工商界之所以支持實行強積金計劃，其中一個重要原因是政府承諾可沿用抵銷安排，讓僱主無須支付雙重資金來保障同一名員工的辭職和退休生活；換句話說，以強積金僱主供款部分對沖遣散費和長期服務金，這是當時社會各方經過審慎考慮和深入討論所得到的共識。如果在缺乏實質性或新理據的情況下，貿然要求取消這項一直沿用的安排，則無異於事後改變遊戲規則，顛覆昔日作出的承諾；這除了對僱主有欠公允之外，亦於道義不合，更會破壞互信的基礎，動搖政策制定必須建基於社會共識的根本性原則。
4. 香港大部分企業都是中小型企業，流動資金有限，但員工流動性相對較高；更何況近年內外經濟環境更具挑戰性，許多企業已是舉步維艱。如果要求僱主在為僱員的強積金計劃作出固定供款之餘，還須額外儲備和支付長期服務金或遣散費，雙重負擔將會令

業界特別是中小企業百上加斤；這不但會直接影響本港企業的生存和發展能力，更會削弱香港營商環境的吸引力。

5. 取消強積金對沖安排還可能會引發多方面的「連漪效應」。例如，經營成本上升會進一步蠶食企業的盈利，一來削弱僱主為員工加薪的能力，二來亦能會迫使企業向客戶提價，進而加重通貨膨脹的壓力；其結果是廣大的僱員特別是議價能力較低的基層人士反而會「未見其利，先見其害」，而一般民眾亦需分擔政策改變所帶來的社會成本。
6. 必須強調的是，強積金的對沖安排是一個牽涉到整體勞工福利的議題；如果將有關問題單獨抽出並妄加修改，難免以偏概全，甚至會帶來始料未及的後果。如果要對遣散費及長期服務金方面的福利制度作出改動，就應該在檢討整套勞工福利的基礎上一併考慮，以全面平衡不同勞工政策之間的關係；這才會符合勞資雙方的利益，亦才是穩妥適當的做法。

2014年3月13日