



退休保障 全面支援

逐步取消強積金「對沖」



記者簡介會
2017年6月23日

政府建議最為可取

◆ 政府建議主要有三點 –

- 從一個未來的日子起(實施日期)，取消僱主的強制性強積金供款累算權益與遣散費或長期服務金(長服金)的「對沖」安排，並設立「豁免」安排，容許實施日期前強制性供款累計權益仍可用以「對沖」
- 降低自實施日期起受僱期所引致的遣散費/長服金，由目前服務一年可獲最後一個月工資的三分之二作為補償，下調至最後一個月工資的一半，即現行權益的75%
- 自實施日期起十年內，政府會分擔僱主部分遣散費或長服金開支，涉及79億元，於第11年起由僱主全面承擔

政府建議最為可取(續)

- ◆ 建議是一個經仔細平衡三方利益的解決方案，即僱主、僱員和政府各方都要付出多一點或作出一些讓步，而所造成的影響亦相信是三方大致可承受的。這個妥協方案能平衡僱主和僱員的利益，也能維持政府只作一次過和有時限的財政承擔
- ◆ 「豁免」安排和十年的政府補貼提供了相當足夠的緩衝期讓僱主適應政策的改變。在取消「對沖」後，僱員若遇到涉及遣散費／長服金的解僱時，除能全數保留僱主的強制性強積金供款作退休之用外，亦能額外獲得一筆合理的補償

政府建議最為可取(續)

- ◆ 建議具針對性，只要求解僱員工時牽涉遣散費／長服金的僱主支付更多，其餘大部分僱主不會受到影響。整體而言，大部分行業應可承受增加的成本。由於建議要求個別僱主繼續承擔自己的解僱開支，可減低產生道德風險的情況，也會減少不負責任的解僱行為，讓僱員得到較佳的就業保障
- ◆ 建議的成本效益最高，能徹底解決「對沖」問題

政府建議最為可取(續)

回應僱主和僱員的關注

- ◆ 補貼比率每兩年遞減一次，相當複雜？
 - 勞工處會透過大型宣傳推廣，例如印製刊物，提供更多例子，並考慮設置網上計算機，協助僱主及僱員計算遣散費/長服金及政府補貼金額
 - 勞工處勞資關係科各區辦事處亦可為有需要的僱主及僱員提供協助

回應僱主和僱員的關注

- ◆ 政府違背讓僱主無須付「雙重開支」的承諾？
 - 自實施日期起的遣散費/長服金比率由目前66.7%下調至50%
 - 平均而言，目前僱主的強制性強積金供款累算權益只能支付遣散費/長服金總額的83%，僱主須另行支付餘下17%，相等於每月工資的11%
 - 從50%扣除上述11%，換言之僱主只須額外支付39%
 - 按積金局紀錄，在2015年萬多名曾涉及「對沖」的僱主當中，超過一半在該年只涉及一宗「對沖」申索，「對沖」金額平均約9萬元
 - 「豁免」安排和十年補貼協助僱主在過渡期內適應政策改變。相信大多數行業應可以應付額外的成本

政府建議(續)

回應僱主和僱員的關注

- ◆ 將遣散費/長服金比率下調至50%，勞工權益倒退？

現行安排和政府建議下僱員實際收益比較

例子：一名月薪15,000元的僱員，2年後被裁員，合資格領取遣散費

現行「對沖」安排	項目	政府取消「對沖」方案
18,000元(全用作「對沖」)	僱主強積金供款	18,000元(全數保留)
20,000元 (18,000元被「對沖」， 餘下2,000元由僱主另行支付)	遣散費	15,000元 (全數由僱主額外支付)
0 + 20,000元 = 20,000元	僱員實際收益	18,000元 + 15,000元 = 33,000元

增加強積金供款

- ◆ 僱主和政府各自額外供款1%
- ◆ 保留遣散費/長服金「對沖」安排
- ◆ 保留遣散費/長服金原有計法，但「對沖」時可提取金額上限為3萬元或兩個月工資，餘額須留待僱員年屆65歲時提取

增加強積金供款的利弊

- ◆ 僱主和政府額外供款注入強積金，僱主僱員易於明白，行政較簡單
- ◆ 連同僱主和政府合共2%的額外供款，強積金非僱員供款部分將增加4成
- ◆ 被解僱員工的大部分僱主供款將繼續被用作抵銷遣散費/長服金，「對沖」問題始終未有解決
- ◆ 長期為僱員作強積金供款，政府很有保留

- ◆ 按三個不同的僱主和基金分擔組合，估算如要維持專項基金自負盈虧的徵費水平——

	僱主/基金分擔 50%遣散費/長服金比率	
	僱主	基金
方案一	0%	50%
方案二	25%	25%
方案三	30%	20%

分析按以下假設進行——

- ◆ 按政府原建議，實施日期前會有「豁免」安排，現行「對沖」及遣散費/長服金的安排不變。自實施日期起，取消「對沖」安排，以及下調遣散費/長服金的比率至50%
- ◆ 基金的資金來源包括一筆過政府注資62億元和恆常僱主徵費。徵費是以僱員人頭計算、劃一金額，並向所有僱主徵收
- ◆ 基金未來30年須自負盈虧，基金結餘的實質投資回報率為每年1%，工資每年實質增加1%

遣散費/長服金專項基金(續)

退休保障 全面支援
Full Range of Support for
Retirement Protection

- ◆ 估計遣散費/長服金個案數目以2015年積金局的「對沖」個案為基礎，就目前約有兩成個案不作「對沖」，和勞動人口未來趨勢作出相應調整。在推算中，也考慮了正常經濟周期上落的因素（「基本情況」），然後在「基本情況」上，再計及由道德風險或濫用而衍生的新增個案

	僱主/基金分擔的遣散費/長服金比率	假設因道德風險或濫用而增加的遣散費/長服金個案(相比「基本情況」)	粗略估算僱主需為每名僱員每年繳交的劃一金額徵費(2016年固定價格)
方案一	0%/50%	50-100%	3,000-3,900元
方案二	25%/25%	25-60%	1,300-1,600元
方案三	30%/20%	20-40%	1,000-1,100元
僱主原方案	0%/50%	並無計算此因素	1,200元(只保留遣散費) 2,400元(保留遣散費和長服金)

- ◆ 由基金支付部分或全數遣散費/長服金，可減輕僱主須承擔一筆過大額遣散費/長服金的壓力，亦能保障僱員的遣散費/長服金法定權益
- ◆ 然而，如僱主的遣散費/長服金由基金池全數支付，以一間聘用40人的中型企業來說，每年最高供款額可達156,000元。這數額與僱主原方案估算每年供款48,000元(1,200元 X 40)或96,000元(2,400元 X 40)的數額有一定距離
- ◆ 少解僱的僱主和行業補貼多解僱的僱主和行業。劃一徵費對聘請較多中低薪僱員的中小企或對流失率高而僱員多屬自願離職的僱主和行業不利

- ◆ 如遣散費/長服金全數由基金支付，個別僱主解僱僱員時完全沒有額外開支，可能引發不負責任的解僱行為，或增加僱主解僱員工的誘因。除破壞勞資關係的穩定外，基金申索個案亦可能因而上升並增加徵費水平
- ◆ 成立基金是行政複雜的工作，除立法外，還需要安排人手收集徵費、處理和核實遣散費/長服金申索個案、採取監察及執法措施以防止基金被濫用等，涉及高昂的運作費用

不同方案的比較

成本

退休保障 全面支援
Full Range of Support for
Retirement Protection

假設員工6年受僱期的實質工資維持於每月15,000元，遣散費/長服金比率為50%，所得遣散費/長服金金額為45,000元——

每名員工對 僱主的額外成本 (2016年固定價格)	遣散費/長服金 專項基金			增加 強積金 供款	政府建議 (在政府的 補貼期及 「豁免」安排 的紓緩效應 完全減退後)
	方案一 僱主0%; 基金50%	方案二 僱主25%; 基金25%	方案三 僱主30%; 基金20%		
解僱員工的僱主	\$18,000 (1.7%)	\$30,300 (2.8%)	\$33,000 (3.1%)	\$10,800 (1%)	\$45,000 (4.2%)
沒有解僱 員工的僱主	\$18,000 (1.7%)	\$7,800 (0.7%)	\$6,000 (0.6%)	\$10,800 (1%)	毋須支付 額外開支

註：上述數字為在不同方案下，僱主於員工6年受僱期內的額外成本，包括向專項基金繳交的徵費，或增加強積金供款，及／或須支付的遣散費／長服金

()內的數字為每名員工每月對僱主的額外成本佔每月工資的百分比

不同方案的比較(續)

成本

退休保障 全面支援
Full Range of Support for
Retirement Protection

2016年固定價格	遣散費/長服金 專項基金			增加 強積金 供款	政府建議
	方案一 僱主0%; 基金50%	方案二 僱主25%; 基金25%	方案三 僱主30%; 基金20%		
未來30年所有 僱主的額外成本(a)	2,588億元	2,283億元	2,207億元	1,620億元*	1,830億元
未來30年政府的 額外成本(b)	62億元	62億元	62億元	1,620億元*	79億元#
未來30年整體社會的額 外成本((a)+(b))	2,650億元	2,345億元	2,269億元	3,240億元*	1,909億元
未來15年少收 稅務收入	157億元	261億元	283億元	103億元	308億元

註：(*) 純以2016年僱主的強積金強制性供款作粗略估算，即54億元X30年(2014及2015年相關數字為47及52億元)。如計入未來30年的工資增幅或勞動人口變動等因素，開支或會更高

(#) 此乃政府額外成本的更新數字，因計入了正常經濟周期上落的影響，故較早前公布的62億元為高

不同方案的比較(續)

僱員得益

退休保障 全面支援
Full Range of Support for
Retirement Protection

2016年固定價格	遣散費/長服金 專項基金			增加強積金供款	政府建議 (在政府的補貼期及 「豁免」安排的紓緩效應 完全減退後)
	方案一 僱主0%; 基金50%	方案二 僱主25%; 基金25%	方案三 僱主30%; 基金20%		
被解僱員工					
遣散費/長服金	\$45,000 離職時全數提取	\$30,000 離職時提取 (整筆\$45,000以僱主供款抵銷， 離職時提取金額有上限)	\$45,000 離職時全數提取		
僱主強積金供款	\$54,000 全數保留作退休收入	\$34,800 保留作退休收入 (原供款\$64,800減去 離職時提取\$30,000)	\$54,000 全數保留作退休收入		
實質得益	\$45,000 + \$54,000	\$30,000 + \$34,800	\$45,000 + \$54,000		
沒有被解僱員工					
遣散費/長服金	\$0	\$0	\$0		
僱主強積金供款	\$54,000 全數保留作退休收入	\$64,800 全數保留作退休收入	\$54,000 全數保留作退休收入		

不同方案的比較(續)

主要觀察

- ◆ 對要支付遣散費/長服金的僱主，政府建議的成本最高，但對其他僱主則不會帶來額外開支(按積金局過去三年數據，每年只有5-6%或15 000名僱主涉及「對沖」)
- ◆ 對所有僱主而言，政府建議較專項基金的成本為低，因為前者不涉道德風險或濫用問題
- ◆ 對整體社會而言(即計入政府和所有僱主的成本)，政府建議的成本最低

分開處理模式

- ◆ 首先取消遣散費「對沖」，並維持以三分之二的比率計算遣散費，同時繼續容許長服金「對沖」直至該安排日後得到解決
- ◆ 僱主普遍認為需要更多時間去探討方案對企業的影響，以及不傾向在未有全面諮詢其所屬團體的情況下倉卒地作決定
- ◆ 許多勞工團體代表拒絕接受不設期限和目標的檢討。反之，他們強烈要求政府和商界作出一個清晰的承諾，於取消遣散費「對沖」後兩或三年後取消長服金「對沖」，並保留以三分之二比率計算長服金

分開處理模式（續）

- ◆ 有意見不認同此分開處理模式比政府建議能為僱員帶來更大的益處，因為商界一般認為長服金和強積金的功能極之相近，而長服金應被重新界定，以將其涵蓋範圍收窄，甚或取消
- ◆ 有擔心如只有遣散費取消「對沖」，在所解僱個案中被解僱僱員可能會嘗試申索遣散費，而在另一方面僱主會作出抗辯。這可能會增加僱主和僱員之間的糾紛

- ◆ 雖然政府在過去幾個月來盡了最大努力，爭取僱主和僱員雙方對政府建議的支持，亦就各方所提出的替代方案作出研究和分析，並將結果與持份者討論，但很可惜到目前為止，商界和勞工界未能就任何方案達成共識
- ◆ 然而，政府充分肯定各方，包括勞顧會的僱主及僱員代表作出的努力，勞資雙方的取態在過去幾個月明顯變得積極，由過去各自堅持原則，到今天主要僱主團體看來也接受了不能不變，進而釋出善意並表示願意多付和提出其他實質建議，以創造與工會商討的空間。這些階段性成果得來不易，亦為解決這老大難的問題奠下了基礎

總結(續)

- ◆ 取消強積金「對沖」是一項牽涉重大公眾利益的事項。經小心分析在過去幾個月所收到的意見，我們認為政府的方案仍然是最可取，並應以此為基礎推進相關工作
- ◆ 期望建基於過去幾個月正面和理性的討論，加上政府在這議題上的大量政策分析工作，能有助勞資雙方繼續良性互動，並最終取得共識和實質成果

完