

港事 聚焦

強積金對沖變老闆縮骨招

打工仔血汗積蓄付諸流水

本周三出爐的新一年度施政報告，傳聞將以遞減式方法調查強積金對沖機制的比率，消息受到勞工界廣泛歡迎，有勞工界人士甚至認為應徹底取消對沖機制。強積金實施以來，資方利用對沖機制取出僱主供款部分，用以支付員工遣散費或長期服務金的總額，竟達逾200億元，數字比打工仔退休後提取的總金額還要多80億。有外判清潔工計劃退休時，方知老闆每次續約時所發放的遣散費，原來是「羊毛出自羊身上」，她預期取得的強積金，最終少了三分之二，登時令她大亂陣腳。

本報記者 梁康然（圖、文）

「麗姨是合約制的外判清潔女工，10年來受聘於同一外判商，每次合約期滿都獲發一筆遣散費，她早前準備退休，滿以為強積金供款約有三萬餘元，豈料翻查資料後，才知戶口僅餘萬餘元，其餘兩萬元的僱主供款部分，原來已用於每次約滿的遣散費，老早已交到麗姨手中。」立法會勞工界議員鄧家彪解釋。

鄧家彪引述另一個案稱：「50歲女員阿儀在外資公司工作九年，公司認為她年老決定解僱，按年資計算，她本來可獲13萬元長期服務金，以及另外12萬元的強積金僱主供款。不過，在現行法例下，僱主實行「乾坤大挪移」，將強積金僱主供款拿來支付阿儀的長期服務金，阿怡本應得25萬，最終縮水至13萬。」

僱員啞巴吃黃連

強積金在2000年12月推行，當年為爭取僱主支持實施強積金，採納了「強積金對沖機制」，容許僱主運用強積金的僱主供款部分，支付員工遣散費或長期服務金。過去多年，由資方取來支



▲有外判清潔女工經過多次遣散後，強積金戶口餘額多次遭三分之一。

付遣散費和長期服務金的金額，經已累積近200億；而年屆65歲供退休用的強積金，卻僅為120億。

據積金局資料顯示，強積金實施的首年，對沖機制提取的款項僅1.6億，其後逐年增加，近五年的對沖金額均維持在20億左右，由此可見，被勞工界視為資方「縮骨招數」的對沖機制，已被僱主廣泛應用。

鄧家彪指出，現時外判工種諸如清潔、保安等，都是強積金對沖機制下的「重災區」，每當合約期滿，僱主就從強積金戶口支付遣散費。過去兩、三年，他每月都收到50至100宗投訴強積金對沖



▲伙記滿以為老闆盡責付足遣散費，豈料羊毛原來出自羊身上。

機制的個案，當中有40%的投訴人完全不認識對沖機制，過去獲發的遣散費亦已花得八八九九，直至臨近退休前，才驚覺強積金戶口已所餘無幾。

怕煩啞忍助長無理剝削

鄧家彪補充，遣散費或長期服務金的計算方式，與強積金供款方式不同，遣散費一般會高於強積金供款8%至10%，部分無良僱主在遣散員工時，拒絕支付差額。按照法例，僱員雖然有權透過小額債權審裁處追討，不過，以對沖機制取得的僱主供款部分，往往與實際應付遣散費和長期服務金總額僅差數千元，很多僱員為免對簿公堂，寧願「蝕底」，變相令僱主有恃無恐。

勞聯立會議員潘兆平認為，強積金是基本的退休保障制度，僱員只希望退休時「有錢傍身」，但對沖機制破壞了這個目的。隨着人口老化，將有更多僱員退休，他相信將會出現更多涉及強積金、遣散費或長期服務金的糾紛。潘認為社會應該檢討現行的強積金制度，改善制度不合理的部分。



▲飲食業常見將員工薪金分為底薪及津貼，僱主因而可減少供款。



▲鄧家彪指出，現時外判工種諸如清潔、保安等，都是強積金對沖機制下的「重災區」。

強積金 老闆錢嬰



▲勞工界廣泛認為應取消強積金對沖，令機制不再淪為僱主的錢嬰。

遣散費回放 增投資成效

強積金對沖機制令僱員的強積金儲蓄減少，立法會議員鄧家彪表示，不少僱員已感強積金無儲蓄功能，對強積金失去信心，不願再花精神去打理。有金融專家分析，強積金戶口內資金多寡，會影響未來個人強積金的投資成果，如資金太少即使投資成功，實際獲利金額亦會減少，將影響退休時可得的款項，提議僱員將已取出的「遣散費」回放在強積金戶口內，令強積金維持儲蓄效果，同時加強強積金投資成效。

鄧家彪指出，大部分外判員工或短期合約員工本身工資微薄，透過強積金戶口積存的款項不多，加上不斷被遣散，僱主供款部分更沒法積蓄。他們認為，即使投資大賺亦只會淪為「自己未來的遣散費」，因此大都不會再花精神去打理自己的強積金戶口。

香港投資基金公會退休金委員會主席夏卓華提議，如僱員不想強積金戶口被「遣散費」耗盡，可考慮將已取出的「遣散費」回放在強積金戶口內，令強積金維持儲蓄效果，同時增加強積金投資成效。

夏卓華稱，在一般情況下，僱員未達65歲之前都不可從強積金戶口內取走資金。對沖機制則可讓僱員在退休前，提前取用強積金戶口資金，以應付當前所需，可說是對僱員有利。

他續說，強積金戶口內部分資金被當成遣散費取走，雖然不會影響投資賺蝕比例，但因本金過少，將失去抗通脹能力。他舉例說，如強積金投資獲利5%，戶口內資金多寡都能獲利5%。不過如戶口內有10000元，獲利5%就能賺得500元，若戶口內只有5000元，賺得金額便減至250元。如果強積金戶口金額太少，就會失去原本「積穀防饑，投資抗通脹」功能。

他認為，僱員如非必要，不要亂用遣散費，宜將遣散費放回在強積金，令個人強積金戶口維持儲蓄效果，加強強積金投資成效。

李卓人帶頭刻薄僱員

勞工界普遍認為，強積金對沖機制助僱主逃避支付遣散費或長期服務金責任。最令人側目的是連政府、以爭取工人權益為口號的工會領袖，同樣利用對沖機制來逃避責任，當中職工盟主席李卓人在2012年11月辭退三名議員辦事處職員時，便以對沖機制支付遣散費。有經濟學家表示，任何勞工權益都需要付出經濟代價，支付者不外乎是勞工、老闆、政府三方面，沒有兩全其美的方法，社會需要透過協商找出三者都同意的處理方法。

據立法會文件，至2013年6月政府非公務員合約僱員達12900人。過去五年，食環署、教育局、社署、衛生署、香港郵政等部門所支付的遣散費或長期服務金，有50%至96%來自僱主強積金供款部分。其中教育局在2008至2013年度共支付約685.5萬元遣散費或長期服務金，當中88%即604.9萬元來自強積金僱主供款部分。在2009至2010年度，教育局支付的遣散費或長期服務金（約100萬元）更有96.3%來自僱主供款部分。

另外，職工盟主席李卓人在2012年11月遣散三名議員辦事處職員，共需要支付20.3萬元遣散費及長期服務金。有關金額全數從強積金僱主供款戶口支付。李卓人被問及此事時直認不諱，明言除了從僱主供款戶口支付外，無能力以其他方式支付。

「有錢豈會留用遣散」

經濟學家關焯照稱，有關對沖機制非本港獨有，在外國勞資法例中亦常見。他分析稱，如取消對沖機制，企業就需要額外多預留一筆金額來應付裁員時的特別開支。不過在經濟學而言，企業有資源都會用作維持或擴張生意，沒有人會「預留資金去準備執笠」。

他稱，勞工界希望取消對沖機制，以便在被解僱時可獲更多保障，是可以理解的。不過，任何勞工權益背景都需要付上經濟代價，勞工當然希望代價由老闆承擔；老闆都不會傾向增加生意成本，自然希望由政府來承擔。在政府行政而言，所有福利開支都是來自稅收，如福利開支太大，會令社會出現反響。在目前而言，除非有一個方案能得到勞工、資方、政府三方都認同，否則難有兩全其美的方法來解決對沖機制問題。



▲建築業常見以「大細糧」支薪。

「大細糧」僱主立心供少啲

除透過強積金對沖機制減少公司開支，部分僱主會更以「縮骨招」進一步減少有關強積金的支出，最常見手法是更改員工薪金結構，將月薪一分為二，化為「底薪」及「津貼」。在計算強積金供款金額時，僱主只用底薪計算，以減少供款。又有僱主會在解僱員工前，將員工降職減薪，減少應支付長期服務金的金額。

據飲食業前線員工透露，行內普遍出現「大細糧」情況。所謂「大細糧」，即是把月薪劃為底薪的「大糧」及津貼的「細糧」。如員工月薪為8000元，當中1000元至3000元僱主會用花紅、生活津貼、交通津貼、勤工獎等等名義發放，變相令員工月薪變成只有5000至7000元，令僱主強積金供款減少。同時，有部分僱主會以現金發放「細糧」，以防留下任何記錄

，即使未來出現強積金計算爭拗，員工亦無交收紀錄證明薪金高於呈報的底薪。

飲食業職工總會主席郭宏興承認「大細糧」在行內出現多時，但員工多基於生計而默聲。他又說，自從立法表明員工工作满兩年被解僱時，僱主需要發放遣散費；工作满五年被解僱，僱主需發放長期服務金，不少僱主就只以小於兩年的合約聘用員工，甚至只聘用兼職員工，避開遣散費及長期服務金支出。

據了解，香港地盤工人亦普遍出現「大細糧」支薪，部分薪金水平更只是口頭承諾。香港建造業總工會周聯輝指出，由於地盤工程多屬外判，部分工種上班日數不多，僱主遂藉此減少強積金供款，日後計算需支付的遣散費金額亦會減少。

放棄續約當辭職論

根據現時法例，僱主無需為65歲以上的員工提供強積金，部分外判商看準這點，優先聘用65歲人士，美其名是向長者提供就業機會，實際是進一步在強積金節省開支，同時又以公司行政手段，避開支付遣散費或長期服務金責任。

來自工會的消息稱，有65歲以上的年長外判街道清潔工投訴，資方不會與他們簽長約，最多只會開出兩年合約，待約滿時，資方表明願意與他們續約，但會將勞力調到其他地區工作。有年長的工人嫌路途遙遠，放棄續約，資方即指其不願意為公司服務自行離職，因而不發放遣散費。



▲關焯照期望勞、資及政府三方最終能得出理想方案。