

應否取消強積金對沖機制？

刊登於資本壹周(2016年12月08日)

新論壇召集人 立法會議員 馬逢國

社會上一直有聲音要求政府取消強積金的對沖機制，政府就此進行過諮詢，但由於爭議甚大，社會仍然未有共識，難以落實政策。支持取消對沖機制的人指出，部份低收入僱員本身的強積金供款低，甚至不用供款，因此他們強積金戶口內，大部份的錢都是僱主供款，容許對沖強積金作為補償的話，變相是沖掉打工仔女的「血汗錢」，令他們缺乏退休保障。筆者雖然不否定這個事實，但凡事都有兩面，我們也不能忽略此舉對僱主的影響。

眾所周知，香港有三十多萬家中小企，佔整體企業超過 98%。最近，有中小企組織指出，現時商界一直沒有撥備準備支付遣散費或長期服務金，如果取消對沖機制，每家中小企大概會增加 6-7%的營運成本，但某些僱員比例較多的行業，所承受的財政壓力將會更大，也有可能迫得部份公司倒閉。

更重要的是，在未有強積金制度之前，當時的政府已經容許僱主根據《僱傭條例》，以他們在退休計劃所累積的款項，抵消須向僱員支付的長期服務金及遣散費。及後，政府為了游說商界支持成立強積金，承諾將上述的安排延續，套用於強積金制度中。換句話說，對沖機制是政府換取商界支持強積金的條件及承諾。再進一步去看，這個方案當年也獲得僱員一方的接納，是政府同勞資三方的共識。

當然，強積金制度實行了 16 年，筆者同意是有需要完善的地方。在企業的穩定性未能保障的前提下，筆者不認同「一刀切」地取消對沖機制；同時，也不贊成漠視社會一部份人的聲音，麻目反對取消對沖。故此，筆者傾向一些中間著墨的方案，例如：取消對沖的同時，由政府作出一定的財政承擔，又或是先取消強積金對沖遣散費，但保留其對沖長期服務金的安排。事實上，僱主和僱員是坐在同一條船上，在取消對沖機制的問題上，應該尋找一個對兩者都有利，能達至雙贏的方案。