

## 新聞稿

[即時發放]

### 六成半人力資源管理從業員支持 最終廢除強積金作遣散費及長期服務金對沖安排

[2016年4月18日 – 香港] 為了解現時香港僱主對強積金作遣散及長期服務金對沖的安排及意見，香港人力資源管理學會(下稱學會)於1月21日至2月26日向338名會員進行調查，受訪者均為負責制定及推行人力資源政策的人力資源專業人員。當中發現，**65%的人力資源管理從業員支持最終廢除強積金作遣散費及長期服務金對沖安排**。調查結果詳情如下：

#### 現有為僱員而設的退休保障計劃

**99%的受訪者表示他們的工作機構有為員工提供強積金計劃**，而41%的受訪者表示他們的機構有為員工提供強積金計劃及由僱主供款的其他退休計劃(如：職業退休計劃及養老金計劃)。(圖一)

47%的受訪者表示他們的工作機構將強積金僱主供款部份於5%封頂，而24%的受訪者表示他們的機構給予員工多於5%的僱主供款。29%的受訪者表示他們的公司為部份員工提供5%的僱主強積金供款，並為其他員工提供更高百分比的供款(圖二)。以公司規模來說，擁有多於500名僱員的大型機構給予員工不同強積金的僱主供款比例最高，達41%，以5%強積金供款作基數。按公司所屬類別劃分，跨國公司傾向在僱主強積金供款方面較優厚，當中有31%的跨國公司在僱主強積金供款方面多於5%。

#### 僱主對廢除強積金對沖的觀點

調查結果顯示，**支持和反對廢除以強積金對沖作遣散費及長期服務金安排的僱主分別佔20%和23%**，56%的僱主沒有特定意見。(圖三)

從公司角度而言，頭三項支持廢除強積金對沖的原因中，**85%受訪者表示，機構希望為僱員提供更好的退休保障**，其次為被視為關懷及體貼員工之僱主(75%)，以及希望為受遣散的員工在他們待業期間提供更多保障(72%)。(圖四)

從公司角度而言，頭三項反對廢除強積金對沖的原因中，**78%受訪者認為解僱/遣散員工而導致成本增加乃主要原因**，其次為僱主不應被強制支付雙重員工福利(73%)(\*雙重員工福利所指的是強積金僱主強制供款，以及由僱主支付的遣散費或長期服務金)及僱主可能會被迫聘用短期合約員工(30%)。(圖五)

#### 廢除強積金對沖之配備方案 (僱主角度)

當問到廢除強積金以外的配備方案時，較多數公司支持僱主獲享稅收抵免(53%)及部份僱主強制性供款應獲對沖(52%)。此外 34%的公司認同以漸進方式逐年減少強制性公積金的對沖分額作為配備方案。(圖六)

#### 人力資源管理從業員對廢除強積金對沖的專業觀點

調查亦探討人力資源管理從業員對廢除以強積金對沖遣散及長期服務金的專業觀點。調查顯示近三分之二(65%)的人力資源管理從業員支持最終廢除以強積金對沖遣散費及長期服務金，只有少於三分之一(23%)反對。(圖七)

從人力資源管理專業人員角度而言，頭三項支持廢除強積金對沖的原因中，92%受訪人力資源管理從業員表示主要原因是僱員應獲提供更佳的退休保障，其次 69%人力資源管理專業人員認為此舉僱主可被視為關懷及體貼員工，而 69%受訪人力資源管理從業員反映廢除強積金對沖可為受遣散的員工在他們待業期間提供更多保障。(圖八)

於頭三項反對廢除強積金對沖的原因中，73%受訪人力資源管理從業員表示僱主不應被強制支付雙重員工福利為主因，其次有 63%認為廢除強積金對沖將增加解僱/遣散員工的成本，以及僱主因此可能被迫聘用短期合約僱員(45%)。(圖九)

#### 廢除強積金對沖之配備方案 (人力資源管理從業員的角度)

45%受訪人力資源管理從業員贊成可考慮給予機構稅收抵免作為廢除強積金對沖的配備方案之一；另外 42%受訪人力資源管理從業員建議部份僱主的強制性強積金供款可獲對沖。其他建議包括部份由僱主供款的自願性供款可獲對沖(21%)及以漸進方式逐年減少強制性公積金的對沖份額(21%)。(圖十)

#### 總結

調查結果顯示，香港僱主支持或反對廢除強積金作遣散及長期服務金對沖安排。大部份香港僱主(56%)沒有特別觀點及對這議題持開放態度。調查亦反映人力資源管理專業人員對廢除強積金作遣散費及長期服務金對沖安排專業意見。結果顯示大部份香港人力資源管理從業員(65%)支持廢除強積金對沖安排。其中一項觀察所得是 – 為僱員提供更佳的退休保障 – 成為機構(85%)及人力資源管理從業員(92%)支持廢除強積金對沖最主要的原因。

香港人力資源管理學會的香港僱傭相關法例及事項委員會主席梁慈暉女士表示：「僱員的退休保障應受充分維護。本學會支持最終應廢除以強積金用作支付遣散費及長期服務金的對沖安排，並按階段達致此最終目標，而在過程中必須充分考慮不同持分者的意見和顧慮。在過渡時期，本學會建議其他可行方案，例如給予僱主稅收豁免，以及容許僱主行使一部份僱主自願性供款的強積金作對沖用途。」

梁慈暉補充表示，僱員在任何情況下應獲得合適的退休保障，以及員工遭受遣散時應獲適切的補償。她強調：「作為香港人力資源管理的專業團體，學會會繼續推廣及加深人力資源管理從業員了解如何遵照法例規定，以及合乎情理地處理遣散費及長期服務金的安排，以確保業界符合良好的僱傭守則。」

下載「強積金作遣散及長期服務金對沖調查」相片：

<https://drive.google.com/folderview?id=0By7fYRr2310RWV9GS0hXbE0zNUU&usp=sharing>

相片說明：

香港人力資源管理學會香港僱傭相關法例及事項委員會主席梁慈暉

按此處瀏覽相關圖表：

<https://drive.google.com/folderview?id=0By7fYRr2310RY0N4aW5HejdvclE&usp=sharing>

#### 傳媒查詢

溫熾培先生 / 鄺倩恩小姐 - 香港人力資源管理學會公共關係及傳訊部

電話：(852) 2837 3820 / 2837 3816

傳真：(852) 2881 6062

電郵：[pr@hkihrm.org](mailto:pr@hkihrm.org)

#### 關於香港人力資源管理學會

香港人力資源管理學會是現時香港最具規模的人力資源管理專業團體，屬非牟利機構，成立於 1977 年，目前會員數目超過 5,500，當中約 600 家為公司會員。學會致力發展及提高香港人力資源管理從業員的質素；為業內人士提供所需指引；以及加強公眾對人力資源的認識及提高其影響力。學會舉辦各類專業培訓及調研活動，其中包括多項具影響力的人力資源研調、多個系列不同程度的專業證書課程、大型展覽及會議等。學會並獲港特別行政區政府委任，為香港資歷架構撰寫人力資源管理業界能力標準說明準則，以進一步為香港人力資源界別樹立專業標準。學會亦參與不同國際人力資源組織，是亞洲太平洋人力資源管理協會會員之一，而該協會亦是世界人力資源管理協會聯合會會員。查詢學會詳情，請瀏覽學會網址 <http://www.hkihrm.org>。

。