

# 老有所依：強積金之理想與現實

鄭宏泰 陸觀豪

今年例行檢討強制性公積金供款(強積金)，政府建議分階段提高上限至月入48000元，追上薪酬調整；每月供款增至2400元，僱主配對亦相應增加。輿論正反參半，僱員翹首以待，僱主表態反對，強調取消對沖機制勢在必行，增加供款更會百上加斤。

其實，強積金制度更應全面檢討，當年趕於回歸前立法，先定框架，後商細節，推行後難免浮現設想未周問題。縱使退休保障踏出大步，十多年來，現實與理想始終甚有差距，尤其主客先天不對等，所以雖有收費高、名目繁、回報低等諸多問題，僱員亦只能逆來順受，因此引人詬病。

## 退休保障 三大類別

退休保障不外三大類別：

### 一、長俸

顧名思義，退休後按月領取，以原來月薪折讓計算；身故後，配偶可繼續領取部分，直至離世。此外，退休之際可預支若干金額，而每月領取較少長俸。私營企業已經絕少採用，現只有政府及公營機構沿用。

### 二、退休金

退休時整筆領取，以原來月薪及服務年資計算，最優惠者是每年年資可領三倍月薪之多。退休金是僱主承擔，不必供款，每年須經精算撥備，確保充裕。投資有利之年注資較少，失利之年注資較多。企業及政府現也甚少採用。

### 三、公積金

在職時按月供款，僱主配對，僱員投資指定選項，退休時整筆領取。若中途轉職，可領回供款連累積收益。僱主配對視乎年資而定，一般規定是滿10年始可全數領取。值得留意者，長俸是為終身僱員

設計，中途離職無補償，故大多另設公積金補充，否則難以招攬人才。

傳統公積金以企業為本，結構大同小異，細節度身定造，也有官辦全民計劃，例如新加坡中央公積金。資方旨在挽留人才，誘因是供款及開支可以扣稅，而當局認可是關鍵，主要條件有獨立信託、管理、投資、審計等。

公積金需勞資共同承擔，而資方扣稅額設有上限，通用模式是勞方供款不超越10%，資方不超越15%。全權信託人勞資各佔半數，勞方代表經全體選舉，資方代表則東主委派，有大企業更加入獨立信託人，以示公允。賬目每年須經獨立審計，向各方交代。既是度身定造，勞資雙方有共同利益，供款比率、投資選項、風險管理等課題，不難達成共識。

以下實例堪稱典範。

該機構有上千員工，信託人共5名，勞方代表2人經選舉產生，資方代表2人是非執行董事，其餘1人是獨立人士。投資選項化整為零，分頭管理，除高中低三層風險綜合基金外，另設中港股市基金及指數基金，更有港元存款基金。投資經理選賢與能，資產交中央寄存庫保管，分工制衡，也方便輪替。

會員每年召開大會，聽取匯報，質詢問責。信託人每季召開會議，檢討業績政策，處理行政決策，邀請投資經理出席交代。日常事務委託財務部代辦，豁免內部行政費，其他開支實報實銷。會員每月可更改投資指示，或重整投資組合，手續簡、費用廉。此外，員工退休時，可延遲提取公積金，免受市場波動影響收益，限期內仍可享有投資回報。網頁經常更新，內容豐富，匯報知識並重，資訊趨時，是勞資互動溝通平台。

此實例顯示，周全計劃具備若干特色，始發揮應有功能，僱員無後顧之憂，僱主能挽留人才。其一、勞資雙方皆積極參與，求同存異；其二、理財是學

問，各人風險尺度有別，須從實踐中學習，不可假手於人；其三、存款基金不可或缺，市場反覆偏淡，會員不必勉強投資，可謀定而後動；其四、更新投資指示或重整投資組合，安排須簡單方便，頻次須疏密有道；其四、資料淺白趨時，各方溝通互動。簡言之，企業推出計劃，勞資互惠互利，不斤斤計較交邊際成本；員工參加計劃，勞資一團和氣，不斤斤計較得失利害。

## 折衷方案 趕急通過

不過，中小企業資源有限，有心無力，而集成計劃鳳毛麟角，參與無門。中央公積金既不可行，強積金乃退而求其次，原是德政，可惜當年推行倉卒，以為企業計劃普及化乃簡便捷徑，始遺留種種問題。

強積金是集成基金，介乎中央公積金與企業公積金之間，是折衷方案。賣點是私營而全民受惠，退休保障再不局限於大企業及公營機構。若架構完善，安排妥當，應更勝企業公積金。

可惜生不逢時，適值回歸倒數，時不與我，趕在立法機關換屆改組，取消官守及官委議席前通過，故先有框架後有細節，難免掛一漏萬。

舉例：框架原設有「中央補遺計劃」，收容「無主孤魂」，及至制定細節，始知無人承認拒客，免招話柄；若寬鬆處理，變相來者不拒，未符原意。再舉供款滙集為例，有建議充分利用銀行自動轉賬結算，省時、省力、省錢。

構思是在發薪銀行開立「強積金往來賬戶」，作勞資供款中途站，再轉交信託人，若有拖欠即時跟進。礙於框架法例沒明確規定，最終不了了之，免節外生枝。

珠玉在前，強積金既然是企業公積金普及版，大眾自然期望甚高。不過，10多年來，成績差強人意，現實與典範相距甚遠，原因不難理解。企業公積金是員



強積金最為人詬病的是，收費高、名目繁、回報率低等問題。(網上圖片)

工福利，度身定造，勞資無分賓主，互諒互讓，始符合雙方利益。強積金是盤生意，明碼實價買賣，計劃與企業主客分明，講求成本效益，收費分毫不少，開支鏘鏘必較。

其實從供款滙集到投資，經過重重環節，層層收回成本，行政費怎可能低？

強積金實際由集成計劃組成，會員來自大中小企業，僱主履行法定責任，替員工安排後，再無實質角色，想多出分力也切入無門。信託人是獨立法團，由經營者委派，企業無權過問；投資選項由信託人指定，企業無緣選擇；行政管理由計劃決定，企業無從參與。滙報是單向及靜態，且由行政管理負責，而非投資管理，企業照單全收。換言之，經營者往往一手包辦，計劃先向其負責，始向會員交代，是客觀現實。

## 促進競爭 僱員之福

簡言之，企業公積金是計劃切合會員，而強積金是會員遷就計劃。既是做買賣，難免按本子辦事，不求有功但求無過，夫復何求！例如，不設存款基金選項，非不能也，而是無利可圖。監管當局是球證，秉公依章執法，修章改例知易行難。值得留意者，企業公積金已趁機截

流，新人悉數轉投強積金。企業若有先見之明，伊始加入兩個計劃，供自由選擇，促進競爭，乃僱員之福。

退休保障有三個層次，即是公營福利、親朋互助、自給自足。強積金以私營計劃覆蓋全民，卻不可能自給自足，對收入豐厚者是滄海一粟，對收入微薄者是杯水車薪，兩端不討好。無怪輿論對提高供款反應冷淡，增加稅項免稅利誘自願供款也毀譽參半。

順帶一提，自助者天助，預設投資越俎代庖，乃本末倒置，何不設立存款基金選項作補遺，零風險且保本增值？

以事論事，企業公積金始終較實際，促進和衷共濟及提高生產力，乃有目共睹。集成公積金是盤生意，將貨就價是人之常情。在商言商，掌聲是虛名，盈利是實益，多走一步往往吃力不討好，也要視乎邊際成本效益。企業公積金與強積金是南轅北轍，上述企業典範是「前朝遺老」，將隨時光消逝而成絕響。檢討供款上限並非例行公事，牽一髮而動全身，何不先檢討制度得失，再作打算？

鄭宏泰博士為香港中文大學香港亞太研究所助理所長；陸觀豪為退休銀行家、亞太研究所名譽研究員、工商管理學院客座教授