北京大学
中国教育财政科学研究所

简　　报

怀仁怀朴　唯真唯实

2013 年第 12-4 期（总第 86 期）　　2013 年 10 月 31 日

香港高校教师养老金制度

周　娟*

本文首先对香港养老金体系的整体框架予以介绍，在此基础上，介绍高校教师的养老金制度。最后，对养老金待遇予以比较。

一、香港养老金制度框架

香港的养老金体系由五大部分组成：政府提供的“综合社会保障援助计划”和“社会福利金计划”；政府强制实施的 “强制性公积金计划”；雇主自愿设立的“职业退休计划”；政府财政全负担的“公务员退休金计划”及“公务员公积金计划”(以及政府和教师共同负担的“补助学校/津贴学校公积金计划”)；个人储蓄和家庭资助。

其中，综合社会保障援助计划（简称“综援”）和社会福利金计划是政府针对最弱势人群提供的最低保障，个人储蓄及家庭资助属于个人及其家庭的自发保

* 作者简介：周娟，北京大学中国教育财政科学研究所科研助理。

障行为。除了这两部分以外，其他计划之间**主要是**并列而非叠加的关系，也即相应人士只参加其中一个养老金计划。强制性公积金计划（简称“强积金计划”）是 2000 年政府强制推行的普适性的养老保障计划，覆盖面最广，除了少部分豁免人士之外，其他绝大部分人均须参加这一计划。职业退休计划则须根据其是否被强积金计划豁免，以及雇主在遵守《强制性公积金计划条例》（简称《强积金条例》）的基础上的意愿，来确定其是否运行及其与强积金计划的衔接形式。职业退休计划与强积金计划是并列或互补的关系。即，如果某一职业退休计划被豁免，其成员可以在雇主设立的职业退休计划和政府实施的强积金计划二者中选择加入其中一项；如果未被豁免，其成员必须参加强积金计划，而原来的职业退休计划由雇主决定是否继续实施。如果雇主在遵守强积金计划的规定的同时，仍愿意继续实施原有职业退休计划，那么雇员既可享受强积金计划的保障，同时也可以享受职业退休计划的保障；如果雇主因必须遵守强积金计划的规定，从而取消原有职业退休计划，那么雇员就只享受强积金计划的保障。为避免损害雇佣合约内雇员的退休权益，《强积金条例》对二者的衔接方式做了具体安排[1]。公务员和补助/津贴学校教师均为强积金计划的豁免对象，因此，公务员根据其类型的不同分别参加公务员退休金计划和公务员公积金计划，补助/津贴学校教师参加补助/津贴学校公积金计划，他们均不再参加其他计划。

参照世界银行 1994 年提出的三大支柱和 2005 年提出的五大支柱的养老制度框架[2]，香港的养老体系可简单对应如下表。具体情况下文将予以详细介绍。

表 1 香港的养老金制度[3]

支柱	**形式**	**资金来源**	**对应制度**
0	社会养老金	财政拨款	综合社会保障援助计划 公共福利金计划
1	“替代收入”养老金	财政拨款 政府和雇员共同缴费	公务员退休金计划和公积金计划 补助/津贴学校公积金计划
2	强制性职业储蓄	雇主和雇员共同缴费	强制性公积金计划
3	自愿性职业储蓄	雇主和雇员共同缴费	职业退休计划
4	家庭支持	个人和家庭	个人储蓄和家庭资助

[1] 易宪容. 香港强积金[M]. 社会科学文献出版社，2004.

[2] 香港强制性公积金计划管理局（简称“积金局”）网站：
http://sc.mpfa.org.hk/gb/www.mpfa.org.hk/tc_chi/abt_mpfs/abt_mpfs_fms/abt_mpfs_fms.html.

[3] 陈慧丹，郭瑜. 港澳养老金制度比较研究[J].「一国两制」研究. 2011(8).

（一）综援和公共福利金计划

综援和公共福利金计划均为香港政府针对最弱势人群提供的最低保障，无需缴费。

1. 综援

综援是通过经济补助的方式，为经济上无法自给的人（没有年龄限制，包括老人；需进行资产审查）提供最基本的生活保障。综援的援助金包括标准金和补助金。其中，60 岁或以上的长者每人每月获得的标准金为最低 2765 港元，最高 5000 港元。此外，根据年龄、身体和家庭情况，还可以领取各类补助金。例如，高龄人士如连续领取援助金达 12 个月或以上，视家庭成员情况每年还可以领取最低 1835 港元，最高 3825 港元的长期个案补助金；还有按月领取的社区生活补助金以及院舍照顾补助金。[4]

2. 公共福利金计划

公共福利金计划是为严重残疾或年龄在 65 岁以上的居民设立的，通过按月提供现金津贴来帮助严重残疾或年老的人士。这一计划下的 4 类津贴中，高龄津贴（年龄在 70 岁或以上）和长者生活津贴（年龄在 65 岁或以上且收入和资产没有超过规定的限额）主要针对老人提供养老资助。其中，高龄津贴每人每月 1135 港元，长者生活津贴 2200 港元。[5]

（二）强积金计划和职业退休计划

强积金计划和职业退休计划都是为香港雇员设立的职业退休保障计划，但**两者的运作并不相同。**

1. 强积金计划（MPF）

（1） 目标对象

根据《强积金条例》，除部分豁免人士以外，凡年满 18 岁未满 65 岁的一般雇员、临时雇员以及自雇人士[6]，均须参加强积金计划。

---

[4] 香港社会福利署网站：http://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_socsecu/sub_ssallowance/.

[5] 同上。

[6] 在香港以外的地方工作的雇员，如与香港有足够的联系，也可能被强积金制度涵盖。

表 2 强积金计划的目标对象

01	02	03
一般雇员 一般雇员是指年满 18 岁至未满 65 岁，从事任何行业被连续雇佣 60 日或以上的雇员。	**临时雇员** 临时雇员是指年满 18 岁至未满 65 岁，从事建造业或饮食业并由雇主按日雇用或雇用期少于60日的雇员。	**自雇人士** 自雇人士是指通过生产或买卖货品，或通过提供服务或经营提供服务的企业以赚取收入，而不是以雇员身份受雇的人士（即是为自己工作的人士）。在强积金制度下，独资经营者及合伙公司的合伙人均属自雇人士。
雇主 除非雇员为获豁免人士，否则雇主必须安排一般雇员参加强积金计划。	**雇主** 除非雇员为获豁免人士，否则雇主必须安排临时雇员参加强积金计划，不论雇员雇用期的长短。	除非获得豁免，否则年满 18 岁至未满 65 岁的自雇人士必须自行参加强积金计划。

以下类别的人士为**获豁免人士**，无须参加强积金计划：家务雇员；自雇小贩；受法定退休金计划或公积金计划保障的人士（如公务员及补助/津贴学校的教员）；获发强积金豁免证明书的职业退休计划的成员；来港工作不超过 13 个月或受海外退休计划保障的海外人士；以及驻港欧盟属下欧洲委员会办事处的雇员。[7, 8]

（2） 缴费

受强积金计划涵盖的雇员和雇主的缴费额均为雇员月薪[9]的 5%（两者相加为 10%），并且有最低和最高月薪的限制。自雇人士的缴费额、最低和最高月薪限制，与雇员和雇主相同。具体如下表所示：

表 3 强积金计划的缴费情况　　单位：港元

月薪	**强制性缴费**		
	雇主部分	雇员部分	自雇人士
低于$6,500	月薪 x 5%	无须缴费	无须缴费
$6,500 至$25,000	月薪 x 5%	月薪 x 5%	月薪 x 5%
高于$25,000	$1,250	$1,250	$1,250

[7] 需要注意的是，上述人士只是在所述情况下（受雇）才获得豁免。若这些人士还有其他受雇或自雇的收入，则此收入仍须受强积金条例的缴费限制。例如，一个人既是现职公务员，受公务员退休金计划保障，此外还兼职其他公司，如果这种兼职满 60 日或以上时，则其从事兼职所得的收入属于强积金缴费的一类对象而不获豁免。在这种情况下其兼职部分的收入仍须向强积金计划缴费，而其兼职雇主同时也须为此缴费。

[8] 积金局网站：http://sc.mpfa.org.hk/gb/www.mpfa.org.hk/tc_chi/abt_mpfs/abt_mpfs_fms/abt_mpfs_fms.html.

[9] 月薪是指雇主以金钱形式已支付或须支付予雇员的任何工资、薪金、假期津贴、费用、佣金、花红、奖金、合约酬金、赏钱或津贴（包括房屋津贴或其他房屋利益），但不包括《雇佣条例》（香港法例第 57 章）下的遣散费或长期服务金。

除了强制性缴费以外，雇员、雇主和自雇人士均可自愿选择额外多缴费。但是，对于不同人员的强制性缴费和自愿性缴费，税前扣除的额度有所不同。[10]

对于**雇员**来说，其强制性缴费可以申请税前扣除。即，**税前计算应税所得时**，先扣除强制性缴费，余下收入才缴纳个人所得税。税前扣除的最高额度：2012-13年为14,500港元（相当于强制性缴费约1200港元/月），2013-14年及其后每年为15,000港元(相当于强制性缴费1250港元/月)，其自愿性缴费不可税前扣除。对于**雇主**来说，其为雇员缴纳的强制性及自愿性缴费均可申请税前扣除，但税前扣除的额度不得超过雇员总薪酬的15%。**自雇人士**可将其强制性缴费当作营业开支，在缴纳香港利得税时申请先行扣除。最高扣除额度与雇员相同，其自愿性缴费也不可税前扣除。

（3） 强积金计划和基金种类及特点

在强积金制度下，每个受托人均会提供一个或以上的强积金计划，而每个计划均设有多个不同的成分基金，供计划成员选择。

1） 强积金计划种类及特点

考虑到不同企业和行业的情况，强积金计划分为三类：

A.集成信托计划：最常见的强积金计划，供受雇于不同雇主的雇员和自雇人士以及把累算权益[11]从其他计划转移过来的人士参加。其特点是：通过集合不同雇主及其雇员和自雇人士的缴款，进行管理和投资以发挥规模经济效益。该计划适合自雇人士或中小型公司的雇主和雇员。

B.雇主营办计划：只供受雇于同一雇主或与其有关联的公司的雇员参加。其特点是：受参与条件所限，雇主必须拥有庞大的雇员人数，计划运作方具成本效益。该计划通常适合于规模较大的公司。

C.行业计划：特别为饮食业和建造业的雇员而设，尤其是临时雇员（即由雇主按日雇用或雇佣期少于60日的雇员）。其特点是：临时雇员如在这两个行业内转职，只要其前雇主和新雇主都是参加同一个行业计划，他们在转职时便无须转换计划，避免产生转换的行政成本。[12]

---

[10] 积金局网站：http://sc.mpfa.org.hk/gb/www.mpfa.org.hk/tc_chi/abt_mpfs/abt_mpfs_fms/abt_mpfs_fms.html.

[11] 累积缴费和投资回报统称为“累算权益”。

[12] 李詠萍. 从香港退休保障制度看澳门退休保障制度的选择. 暨南大学硕士学位论文，2003.

2) 强积金基金种类及特点

法例规定，每个强积金计划须至少提供一个强积金保守基金。此外，鉴于不同成员承受风险的能力不同，市场上所有强积金计划均提供其他投资基金，从增长稳定的低风险基金到增长潜力较大的高风险基金不等，以供成员选择。

大部分强积金计划都提供下列基金：货币市场基金、保证基金、债券基金、混合资产基金、股票基金及其他。

表 4 强积金基金种类及投资特点[13]

基金种类	基金名称	投资目标	投资工具	风险程度
货币市场基金及其他	强积金保守基金	赚取与银行港元储蓄存款利率相似的回报	短期银行存款及短期债券	较低
	货币市场基金	赚取比银行存款利率高的回报率	短期有息货币市场工具（例如：短期银行存款证、政府票据或商业票据）	较低
保证基金	保证基金	提供本金保证，或保证一个预设的回报率	债券、股票或短期有息货币市场工具	较低
债券基金	债券基金	赚取稳定的利息/票面息收入，以及从债券买卖中取得利润	债券	低至中
混合资产基金	混合资产基金	获取中长期的资本增值	股票及债券	中至高
股票基金	股票基金	获取长期资本增值，及高于通胀率的回报	股票	较高
其他	指数基金	赚取与所参照的指数相似的回报	例如：股票(指参照某一个市场的股市指数的成份股比例，作为基金的投资组合。)	中至高

（4） 权益

为雇员缴纳的强制性缴费一经支付予强积金受托人，便全额、立刻归属于雇员。对缴费进行投资所产生的投资回报，也将全额、实时归属于雇员。

下表分别以月薪为 8000 港元或 11,000 港元的雇员为例，预计雇员在 65 岁退休时可获得多少累算权益。

[13] 李东平，邱薇，孙博. 香港强积金制度实施效果与借鉴意义. 资料来源：www.eastmoney.com.

	每年净投资回报率	
	1%	4%
月薪＝$8,000 开始缴费时的年龄：	($)	($)
25 岁	472,000	946,000
40 岁	273,000	411,000
55 岁	101,000	118,000
月薪＝$11,000 开始缴费时的年龄：	($)	($)
25 岁	649,000	1,300,000
40 岁	375,000	566,000
55 岁	139,000	162,000

累算权益须保留至计划成员到65岁法定退休年龄，才可以一次性全额提取[14]。需要指出的是，2011年强制性公积金计划管理局（简称“积金局”）就强积金的提取方式做出了修改，除现行的一次性提取累算权益之外，允许已届退休年龄者在退休后分阶段提取；同时，也允许已患上危及生命疾病的人提早提取。2012年香港立法会通过了一个草案，规定从2012年11月1日开始雇员将拥有更大的选择权，可以每年一次地将现有账户中自己缴纳并产生收益的部分，转移给自行挑选的“理财者”管理，即香港人俗称的“强积金半自由行”。[15]

2. 职业退休计划（ORS）

（1） 目标对象

职业退休计划是在强积金制度实施前，由雇主自愿为雇员设立的退休保障计划，条件普遍比强积金计划优越。强积金制度实施后，积金局[16]根据《强制性公积金计划（豁免）规例》豁免了若干符合资格的职业退休计划。获强积金计划豁

[14] 然而，在若干情况下，计划成员如符合特定要求，则可在 65 岁前提取累算权益。这些情况包括：年届 60 岁并提早退休；永久离开香港；完全丧失行为能力；账户结余不超过 5,000 港元，而且在过去 12 个月没有向强积金计划缴费；或死亡（累算权益将成为成员遗产的一部分，可由遗产代理人申索）。

[15] 陈新焱. 香港：当代人只养当代人. 南方周末，/2012 年/7 月/31 日.http://www.infzm.com/content/78967.

[16] 其职责是：根据《职业退休计划条例》履行职业退休计划注册处处长的职责；根据《强制性公积金计划（豁免）规例》豁免若干符合资格的职业退休计划遵守强积金规定，以及发出指引和监管获强积金豁免的职业退休计划。

免的职业退休计划的现有成员，以及在强积金制度实施之后符合资格参加获强积金计划豁免的职业退休计划的新雇员，均获一次机会选择留在职业退休计划或参加强积金计划。如职业退休计划未获强积金计划豁免，现有及新的雇员必须参加强积金计划。

此外，有关雇主如决定削减成员在职业退休计划下日后的利益，须向每名成员提供选择参加强积金计划的机会。[17]

（2） 缴费

缴费规定（包括缴费率、缴费到期日、投资方案选择和累算权益归属比例等）由雇主厘定。

缴费可由雇主单方面承担，或由雇主及计划成员共同承担，视计划条款及精算师证明书所载的建议而定（如有的话）。一般来说，雇员缴纳其月薪的 0-5%，雇主缴纳雇员月薪的 5%-15%。缴费基数没有最高和最低限制。

表 5 截止 2012 年 12 月 31 日雇主及雇员的缴费额（单位：百万港元）

	总计	**获强积金豁免**	**未获强积金豁免**
雇主	13,949(78%)	13,338（78%）	611(76%)
雇员	3,883(22%)	3,687(22%)	196(24%)
总计	17,832(100%)	17,025(100%)	807(100%)

（3） 种类及特点

从利益的角度来看，一类是缴费确定型计划，即由雇主和雇员缴费，而收益由缴费、投资收益和服务年限所决定；一类是收益确定型计划，即由雇主做出承诺，按照一个特定的公式计算雇员的养老金收益，通常就是基于雇员年龄及其以往的贡献大小提供一笔年金。总的来说，大部分职业退休计划是获强积金豁免的缴费确定型计划。[18]

[17] 积金局网站 http://www.mpfa.org.hk/tch/orso/index.jsp.

[18] 从积金局网站下载的“职业退休计划统计数字”资料。

表 6 截止 2012 年 12 月 31 日按利益种类分类的职业退休计划数

	总计	获强积金豁免	未获强积金豁免
总计	5224(100%)	3979(100%)	1245(100%)
缴费确定型	4639（89%）	3632（91%）	1007（81%）
收益确定型	585（11%）	347（9%）	238（19%）

（4） 权益

缴费确定型计划成员的利益，按照计划所规定的归属比例进行分配。归属比例将明确雇员按服务年限取得由雇主缴费所产生的利益的百分比。收益确定型计划成员的利益，通常基于成员的服务年限及离职时的薪金计算。

当雇员退休时，根据待遇归属标准，一次性领取应得利益。

3. 强积金计划与职业退休计划的对比

在运作方式上，强积金计划与职业退休计划有着明显的区别，具体如下[19]：

	职业退休计划		强积金计划
	非强积金豁免（2000 年以前）	获强积金豁免	
相关法例	《职业退休计划条例》	《职业退休计划条例》及《强积金（豁免）规例》	《强积金条例》
性质	自愿性		强制性
建立形式	信托或保险形式		信托形式
受托人审核	有，由强积金局审核		无
薪金定义	按计划的规定或信托契据而定， 通常为基本月薪		按《强积金条例》界定的月薪而定
缴费	按计划的规定或信托契据而定，**通常**为： 雇员：月薪的 0-5% 雇主：月薪的 5%-15%		雇员：月薪的 5% 雇主：月薪的 5%
缴费上限和下限	无		上限为每月$1,250； 月薪低于$6,500 者无须缴费
参加资格	按计划的规定或信托契据而定		18 至 65 岁
退休年龄	按计划的规定或信托契据而定 一般为 60-65 岁		65 岁

[19] 积金局网站资料；易宪容. 香港强积金[M]. 社会科学文献出版社，2004.

计划权益的归属	按计划的规定或信托契据而定		全额及实时
保存及可调动性规定	没有	有（适用于*新成员）	有
投资选择	由雇主决定		由雇员决定
税务减免	按《税务条例》规定的可减免金额而定	雇员：每年最高$15,000 雇主：不超过雇员总薪酬的15%	雇员：每年最高$15,000 雇主：不超过雇员年薪的15%
管理费用承担者	按计划的规定或信托契据而定		雇员
补偿基金	没有		有
*新成员是指于2000年12月1日后加入职业退休计划的雇员			

（三）公务员退休金计划和公积金计划

香港公务员体制改革之前，公务员参加公务员退休金计划获得退休福利。改革后，政府针对新聘的公务员设立了公务员公积金计划，以配合新的公务员聘任制度。由于公务员是强积金计划的豁免对象，因此参加这两类计划的公务员均不参加强积金计划。

1. 公务员退休金计划

（1） 目标对象

公务员退休金计划适用于“按可享退休金条款受聘的公务员”。这类公务员包括：（1）在1987年7月1日前按可享退休金条款受聘的公务员；（2）在1987年7月1日至2000年5月31日期间按可享退休金条款受聘的公务员，以及在1987年7月1日前受聘，但在1995年12月31日前或指定的选择期前选择加入这项计划的人员。

政府为这两类公务员相应设有新旧两种退休金计划。旧退休金计划适用于上述第（1）类公务员，新退休金计划适用于第（2）类公务员。

（2） 缴费

无须缴费。

（3） 退休金提取

一般来说，公务员退休时才能获得退休金。退休金的额度根据其薪金、服务年限及所属退休金计划下的退休金因子来计算。公务员可选择一次性领取退休金的一定比例，余额再按月领取。

旧退休金计划下公务员退休金计算方法如下[20]：

甲类人员：	最高每年可供计算退休金的薪酬	x	可供计算退休金的服务期（以月为单位，不足一整月的剩余日子，作为一整月有30天的分数计算）	x	因子
乙类人员：	最高年薪	x	任职政府部门的服务期（以月为单位，不足一整月的剩余日子，作为一整月有30天的分数计算）	x	因子

甲类人员每年可领取的退休金最多为其最高每年可供计算退休金的薪酬的2/3，而乙类人员可领取的年积金，最多为其最高年薪的2/3。

新退休金计划下公务员退休金计算方法[21]如下：

最高每年可供计算退休金的薪酬	x	可供计算退休金的服务期(以月为单位，不足一整月的剩余日子，作为一整月有30天的分数计算)	x	退休金因子

这类公务员每年可领取的退休金，最多为其最高每年可供计算退休金的薪酬的2/3。

新旧两种退休金计划的**主要区别**如下：

[20] 注：
1) “甲类人员”指受聘担任设定职位而在退休或辞职时已获实聘担任设定职位的人员；“乙类人员”指：在退休或辞职时担任非设定职位的人员；或在退休或辞职时担任设定职位但并未获实聘担任设定职位的人员；
2) “可供计算退休金的薪酬”：如属可领100%退休金的公务员、指其实职薪金、外地雇员津贴、个人津贴及特别津贴（如有的话）的100%；如属可领90%退休金的公务员，指其实职薪金及特别津贴（如有的话）的90%、外地雇员津贴的50%及个人津贴（如有的话）的100%；
3) “薪金”（只适用于乙类人员的情况）指报酬，但不包括生活津贴或其他津贴或于正常工作时间以外按钟点工作所得的额外工资；
4) 用以计算退休福利的因子如下：(a)甲类人员－1/600；(b)乙类人员：任职政府的首25年服务期－1/800；及任职政府25年后的服务期－1/600。

[21] 注：
1) 甲类人员与乙类人员的定义同前。
2) “可供计算退休金的薪酬”：如属可领100%退休金的公务员，指其实职薪金、外地雇员津贴、个人津贴及特别津贴（如有的话）的100%；如属可领90%退休金的公务员，指其实职薪金及特别津贴（如有的话）的90%、外地雇员津贴的50%及个人津贴（如有的话）的100%；
3) 用以计算退休金利益的因子如下：(a)甲类公务员—1/675；(b)乙类公务员—1987年4月1日以前的服务期—1/800；及1987年4月1日或该日以后的服务期—1/675。

	旧退休金计划	新退休金计划
退休年龄	55	60
是否允许提早退休	是	否
辞职人员是否能获得延付退休金	否	是
最高可折算退休金比率(退休时可一次性领取的退休金占总退休金的比率)	25%	50%

2. 公务员公积金计划

（1） 目标对象

公务员公积金计划适用于在 2000 年 6 月 1 日或以后按新公务员入职条款受聘，并在试用期/合同期满之后转为适用新长期聘用条款的公务员。参加公务员公积金计划的公务员，正常退休年龄通常不超过 60 岁。

（2） 缴费

政府缴纳的强制性及自愿性缴费，按累进缴费率计算如下：

员工按公务员条款受聘并完成的**无间断服务年期**	按员工实任职级基本薪金的比率计算的**政府缴费率**
3 年以下	5%
3 年至 15 年	15%
15 年至 20 年	17%
20 年至 25 年	20%
25 年至 30 年	22%
30 年或以上	25%

（3） 公积金提取

公务员如受聘后连续服务满 10 年，或年届正常退休年龄，将会享有政府自愿性缴费所带来的全部累算权益。在此之前，归属比率为 0%；公务员一旦逝世或因永久丧失工作能力而退休，将会享有政府自愿性缴费带来的全部累算权益。[22]

[22] 以上内容来自香港政府公务员事务局网站 http://www.csb.gov.hk/print/tc_chi/admin/retirement/183.html.

（四）补助学校和津贴学校公积金计划

补助/津贴学校公积金计划是根据《补助/津贴学校公积金规则》设立的法定公积金计划[23]，通过雇员及政府两方面的缴费及投资来获取收益。补助/津贴学校教师也是强积金豁免的对象，不参加强积金计划。

（1） 目标对象

受雇于津贴学校[24]和补助学校[25]并获批准的每名教员（临时教员、非合格教员和在 55 岁或之后首次受聘于补助/津贴学校的教员除外），须向补助/津贴学校公积金计划缴费。兼职教员则可选择是否加入补助/津贴学校公积金计划，若不选择的话，可加入强积金计划。

（2） 缴费

教员缴费的比率为其月薪(包括经教育局常任秘书长批准作为薪金的任何津贴)的 5%。政府缴费的比率应相等于教员底薪(包括经教育局常任秘书长批准作为底薪的任何津贴)的下述百分率：

无间断缴费年限	**教员缴费%**	**政府缴费%**
少于 10 年	5%	5%
10 年至 15 年	5%	10%
15 年或以上	5%	15%

（3） 公积金提取

除非教员申请保留其公积金账户，并获得教育局常任秘书长的批准，否则当其停止作为补助/津贴学校公积金计划缴费人之后，便可一次性领取相应款额。除另有说明外，款额将按以下方法计算：[26]

缴费年资	**利益**
10 年或以上	所有累积缴费与政府缴费以及有关的宣布股息。

[23] 补助学校公积金计划成立于 1945 年，津贴学校公积金计划成立于 1961 年。

[24] 或称资助学校，是指在收取学费的同时接受政府资助的学校。
http://zh.wikipedia.org/wiki/%E6%B4%A5%E8%B2%BC%E5%AD%B8%E6%A0%A1.

[25] 学校全部由教会主办，大部份经费来自政府的补助，但学校的日常运作由办学的教会负责。目前补助学校的行政大致上与津贴学校相同。
http://zh.wikipedia.org/wiki/%E9%A6%99%E6%B8%AF%E8%A3%9C%E5%8A%A9%E5%AD%B8%E6%A0%A1%E8%AD%B0%E6%9C%83.

[26] 以上内容来自香港政府教育局网站
http://www.edb.gov.hk/tc/sch-admin/admin/about-sch-staff/provident-fund/index.html.

5 年至 10 年	所有累积缴费与有关的宣布股息，以及每服务满一年可获得 10%的政府缴费有关的宣布股息（如满 5 年未满 6 年为 50%）。
少于 5 年	所有累积缴费及有关的宣布股息。

（五）个人储蓄和家庭资助

受中国传统文化影响，子女对父母的供养，也构成了香港养老保障的重要一环。香港市民一向也有个人储蓄习惯且储蓄比例不低，除了银行存款及金融产品之外，房地产也是重要的投资工具。

二、香港公立高校教师养老金制度

如前所述，在 2000 年强积金计划实施之前，不少雇主已自愿为员工设立了一些退休保障计划。由于这些退休计划对于雇员来说条件比强积金计划优越，所以大部分或保持或经过调整，目前仍然在运行。香港高校为教职员设立的退休金计划（即职业退休计划）便是其中一类。

（一）整体情况

香港高校的职业退休计划现多被称为“教职员公积金计划”，获强积金计划豁免。[27]因此，在高校中，教职员公积金计划[28]和强积金计划这两种计划是并行的。只是不同的养老金计划，分别适用于不同类型的教职员工（类似“老人老办法，新人新办法”）。

教职员公积金计划适用于实质/终身任期（substantive or tenure terms）的教职员[29]，包括早期已是教职员公积金计划成员的教职员，其成员不参加强积金计划[30]。需要指出的是，对于（2000 年以后入职的、未获强积金豁免的、固定任期但持续多期聘任的（regular terms））新雇员，大学须提供一个机会，让其在教职员公积金计划和强积金计划二者中选择参加其中一个。[31]参加教职员公积金计划

[27] 香港中文大学员工手册“退休福利”。
[28] 例如，香港大学的教职员公积金（Staff Provident Fund）；香港中文大学的“95 计划”（the Staff Superannuation Scheme(1995)）。
[29] 香港大学网站 http://www.hr.hku.hk/benefits/gratuity_retirement_benefits.php.
[30] 香港中文大学员工手册“退休福利”。
[31] 香港中文大学员工手册“退休福利”。

的雇员，一般来说，个人缴费为其月薪的 5%，大学缴费为其月薪的 15%。其退休时，按照学校教职员公积金计划所定的条款一次性获得个人和学校的全部累计缴费以及投资收益。

而固定期限合同的教职员（一般 2 到 3 年一个任期）或年龄介乎 18 至 65 岁的临时合同工，包括上文所述的新雇员类型以外的新雇员[32]，则参加强积金计划（除非他/她是获豁免人士）。其缴费、权益提取和管理等均参照前文所述的强积金计划来执行。

此外，固定期限合同的教职员[33]，如果其合同中规定合同期满服务合格将获得约满酬金，则符合资格的教职员有权从大学获得一笔约满酬金。该笔酬金，加上合同期大学为教职员向强积金计划缴纳的款项，总额将达到其在合同期内总基本收入（total basic salary）的 10%-15%。[34]具体比例视各高校的安排。

（二）案例——香港科技大学[35]

由于教职员的退休福利与其类型直接挂钩，这里以香港科技大学为例，一并介绍不同教职员的任期、服务要求及其相应退休福利。

根据教职员的性质，学校把教职员分为下述几类：教师岗位（faculty positions）、专业和管理岗位（professional and administrative positions）、行政/技术/秘书及其他支持性岗位（executive, technical, clerical and other support positions）和辅助服务岗位（ancillary positions）。

其中，教师岗位采用从讲师、副教授到教授的三级持续升迁制。对于讲师，其初始聘任是 3 年期固定期限酬金合同（fixed-term gratuity-bearing contract），期满根据其学术考核结果和双方协议决定是否续聘。续聘 3 年后考核合格升为副教授，其聘任实际上就是共计 6 年的固定期限合同。对于副教授，其初始聘任也是 3 年期固定期限酬金合同，但如果是从讲师晋升上来的就是实质任期（substantive terms）人员。初始聘任的副教授完成 3 年期固定期限合同，经过考核后才可被

[32] 2012 General Explanatory Notes on the Mandatory Provident Fund (MPF) , THE HONG KONG UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY.
[33] 姜海珊. 香港公立高校教师薪酬制度与激励机制及启示[J]. 高教探索，2012（3）.
[34] 香港大学网站 http://www.hr.hku.hk/benefits/gratuity_retirement_benefits.php.
[35] 香港科技大学人力资源处网址 https://www.ab.ust.hk/hro/PubDoc/careers/main.html?btn1=btn_nav_01&btn2=btn_subnav_01c&layer=subnav_01&main=empl_terms.html.

聘为实质任期人员。对于教授，则直接聘为实质任期人员。实质任期教师的聘任直到 65 岁正常退休。

实质任期聘用的教师，有权选择参加大学教职员公积金计划。大学教职员公积金计划的成员，不参加强制性公积金计划。教师个人缴费为其基本月薪的 5%，大学缴费 15%。利益的归属，取决于其在大学持续全职服务的年限。

固定期限合同（含新聘）教师，参加强积金计划。按照前述强积金计划的要求，个人和大学各缴纳其月薪的 5%。此外，合同期满服务合格的教师，有权获得约满酬金。该笔酬金，加上合同期大学为其向强积金缴纳的款额，共计约等于其合同期基本收入的 15%。当然，若固定期限合同的教师持续任职多个任期后，可转为实质任期，则有机会选择转为大学教职员公积金计划的成员，其收益也按照大学教职员公积金计划执行。

对于专业和管理岗位人员，其聘任为 2 到 3 年的固定期限合同。这类人员参加强积金计划（除非被豁免）。其约满酬金，加上合同期大学为其向强积金计划缴纳的款额，共计约等于其合同期基本收入的 15%。

对于行政/技术/秘书及其他支持性岗位人员，其聘任为最多 2 年期的固定期限合同。这类人员参加强积金计划（除非被豁免）。2 年期合同期满时，其约满酬金，加上合同期大学为其向强积金计划缴纳的款项，共计约等于其合同期基本收入的 10%。

对于辅助服务岗位人员，其聘任也是固定期限合同。聘期长短取决于大学的资金情况及运行需要。这类人员参加强积金计划（除非被豁免），没有约满酬金。

三、香港养老金待遇比较

从上文的介绍可以看出，除了政府提供的“综援”和“社会福利金计划”，以及个人储蓄和家庭资助，香港养老金体系最主要的组成部分是“强制性公积金计划”、“职业退休计划”，以及“公务员退休金计划”、“公务员公积金计划”（和“补助/津贴学校公积金计划”）。总的来说，这三大部分并行发挥养老保障的作用。

其中，强积金计划覆盖了绝大多数雇员，使其享有最基本的养老保障。根据积金局的统计，在实施强积金制度前，香港只有约三分之一的工作人口享有退休

保障。而实施后，目前的就业人口中参加强积金计划的就占了约 70%。[36]

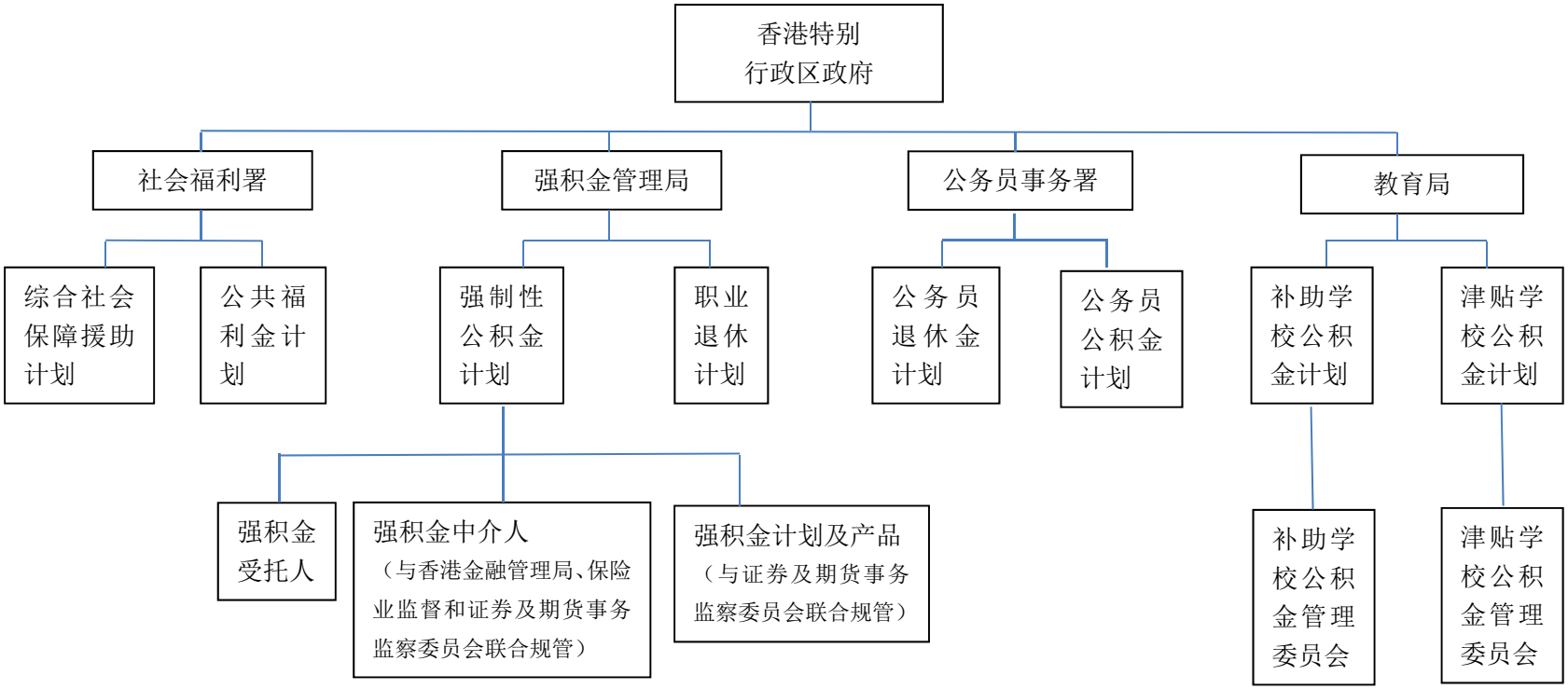


而自愿性的职业退休计划一般来说普遍比强积金的条件要好，个人和雇主缴费的总比例，平均比强积金计划高出约 10%。从雇员利益的角度来说，政府准许其继续运行实则维护了雇员的养老保障水平。高校的教职员公积金计划便是例证之一。虽然职业退休计划与强积金计划之间的衔接存在多种形式，但对于高校来说，教职员公积金计划和强积金计划是并列关系。也就是说，一个教职员，要么有资格参加教职员公积金计划，要么只能且必须参加强积金计划。只是在一定条件下，可以从后者的成员转为前者的成员。

公务员退休金计划、公务员公积金计划以及补助/津贴学校公积金计划，均为强积金计划豁免的对象，与强积金是并列的关系，其成员均不参加强积金计划。对于这几个养老金计划，政府承担了绝大部分财政责任。尤其是公务员退休金计划，个人无须缴费，退休后可领取的年退休金高达其年薪的 2/3。补助/津贴学校公积金计划条件不及公务员退休金计划，且教员自身也须缴费，退休金的额度也依赖其缴费额度及投资管理收益。

[36] 积金局网站：http://sc.mpfa.org.hk/gb/www.mpfa.org.hk/tc_chi/abt_mpfs/abt_mpfs_fms/abt_mpfs_fms.html.

图 1 香港养老金体系规管框架



来源：根据香港政府下属各个部门网站资料整理。

上期回顾

2013 年第 12-3 期（总第 86 期）

日本高校教师养老金制度

摘要：本文首先对日本养老金体系结构予以介绍，然后重点介绍高校教职工的养老金制度，并对日本养老金制度及大学教职工养老保险制度存在的问题及改革方向进行阐述，在此基础上，分析对我国高校教师养老金制度的启示。

本《简报》由北京大学中国教育财政科学研究所主办；旨在反映本所最新的学术科研活动；相关内容仅体现作者本人观点，并不必然代表本所的立场。

简报内容仅供参考，如需转载须事先征得本研究所同意。

本期印发：1800 份

下载网址：http://ciefr.pku.edu.cn

主办单位：北京大学中国教育财政科学研究所

电子信箱：newspaper@ciefr.pku.edu.cn

责任编辑：毕建宏

电　　话：010-6275-9700

地　　址：北京市海淀区颐和园路 5 号
北京大学教育学院楼 413 室（100871）

传　　真：010-6275-6183