

雇佣实务指引

消除就业方面的年龄歧视

劳工处

二零零六年一月

雇佣实务指引

消除就业方面的年龄歧视

目录

1. 引言

甚么是就业方面的年龄歧视？

2. 消除就业方面的年龄歧视

划一甄选准则

工作或职业确实需要年龄规定的例外情形

3. 招聘

雇用条款和条件、福利、设施及服务

招聘广告

职业介绍机构和职业转介服务

初步甄选

面试

甄选试

4. 消除在工作场所中的年龄歧视

评核、晋升、调职和培训

解雇、裁员及不公平待遇

退休

申诉及有关程序

平等就业机会政策

雇员的角色

监察政策

5. 最佳范例

6. 查询

雇佣实务指引

消除就业方面的年龄歧视

1. 引言

这份《雇佣实务指引》(《指引》)由劳工处发出，是政府实施公众教育、宣传和自行规管⁽¹⁾计划的一部分。政府决意消除所有歧视，现在发出《指引》，是为达到这个目标的其中一项措施。

虽然《指引》并非法例，亦没有法律依据，但《指引》提供一套完善的处事方法，我们鼓励雇主和职业介绍机构自发地依循。雇主确保平等就业的机会，可以获得雇员的尊重和信任，并吸引更多人才，从中挑选最合适的员工，应付公司的人力需求，对公司的业务也会有积极的作用。

甚么是就业方面的年龄歧视？

就业方面的年龄歧视，是指雇员或可能获得聘用的人士，因为年龄而在雇佣上受到不公平或不同的待遇。年龄歧视可能出现在招聘、晋升、调职或培训、雇用条款和条件、员工自行离职或公司的裁员计划、退休政策等安排，以及投诉和申诉处理程序。为增加公平机会，协助不同年龄组别人士克服困难而自发地采取的措施，则不算年龄歧视。这些措施包括为年长人士提供再培训课程或就业辅导，以协助他们寻找合适的工作。这类措施没有歧视成分，因为其它年龄组别的人士亦获得职业训练及就业辅导服务。

2. 消除就业方面的年龄歧视

⁽¹⁾ 自行规管是指雇主亦有责任确保不论任何年龄人士，在就业的每一方面都获得公平对待，除非有关工作确实需要某一年龄或年龄组别的人士负责。

划一甄选准则

我们认为有助消除就业方面年龄歧视的其中一个方法，是雇主设法制定划一的甄选准则，以便在招聘、培训、晋升、调职、裁员和解雇，以及雇用条款和条件方面有明确的指引。这样雇主便可根据雇员执行指派工作的能力，而不是按不相关的因素来评估他的表现。

采用划一甄选准则有助机构达致良好的管理，因为：

- (i) 准则明确清晰，机构可迅速作出决定，不会受到不相关的因素影响；
- (ii) 准则针对雇员的工作表现，机构可作出更明智的决定；及
- (iii) 根据准则可以有效地评估现行的工作/职责安排。

这些准则不应提到应征者/雇员的年龄，只应包括有关职位确实需要的入职条件或工作要求，例如：

- 应征者应具备的经验，例如文书或推销经验；
- 所需资历，例如两年至四年经验；
- 所需学历，例如学士学位或文凭；
- 所需的管理能力或技术，例如能讲普通话或熟悉资讯科技；
- 有关职位的特别要求，例如每月离港出差若干天、须在高空工作、须有强健体魄来搬运20公斤的箱子，或须手眼的配合来处理细小的机器部件，都应有明确标准或体能测验来衡量求职者/员工是否符合要求。

工作或职业确实需要年龄规定的例外情形

政府反对任何形式的歧视，并认为确实需要年龄规定的工作或职业为数不多。其中一个例子是为戏剧表演营造真实感，或应邀为艺术家的模特儿，才须招聘某一年龄的人士。

其它例子包括通过法例(例如《应课税品(酒类)规例》禁止未满某指定年龄的人士在领有酒牌售卖烈酒的场所工作)及宪报(例如在《保安及护卫服务条例》下行刊宪对从事保安工作的人士订定年龄上限和下限)所订定的年龄要求。(注:例子未能尽录。)雇主有责任查明法例有否对有关工作设定了任何年龄规定，若有疑问，请与有关当局联络。

3. 招聘

我们鼓励雇主按划一甄选准则决定是否录用求职者。此外，我们建议雇主应向负责处理申请和进行面试的人员提供训练，以便他们对不同年龄组别的应征者一视同仁，例如避免提出一些带有年龄歧视成分的问题。

雇用条款和条件、福利、设施及服务

政府支持同工同酬的原则，并鼓励所有雇主奉行这项原则。不过，这并不表示不论雇员的表现或生产力，他们都会获得相同工资或薪金。同工同酬原则上是指所有雇员，不论年龄，都有机会获得聘用和得到相同的雇用条款和条件，以及可享有与职级、职责、年资、经验及其它特别情况相配的福利⁽²⁾、设施及服务。

⁽²⁾ “福利”包括附带福利、佣金、花红、津贴、退休金、医疗保险计划、年假、因功绩及工作表现而获发的奖金或雇员通常可以获得的其它利益。

招聘广告

除非有关职位或工作确实需要年龄规定，否则我们建议雇主：

- (i) 应以划一甄选准则和中立的措辞刊登招聘广告，吸引不同年龄的合适人士应征，并确保不会有任何年龄组别的人士获得优待。雇主应在面试阶段才要求应征者提供相片，避免给人有年龄歧视的印象。此外，雇主可考虑是否需保留应征表格上“出生日期”这一栏。
- (ii) 招聘广告应避免指明应征者须介乎某个年龄、最少或不得超过某个岁数。
- (iii) 如有关职位空缺是透过晋升或调职填补，并邀请现职员工申请，雇主应向所有合资格雇员公布详情，以便所有年龄组别的雇员都有机会申请。

职业介绍机构和职业转介服务

我们建议使用职业介绍机构和职业转介服务的雇主，除非有关职位或工作确实需要年龄规定，否则应向职业介绍机构申明，合资格的人士不论年龄都可申请这些职位空缺，以便清楚表明欢迎不同年龄人士应征。我们鼓励职业介绍机构及其它提供职业转介服务的人士，依循这项原则和《指引》建议的其它原则及良好处事方法，为雇主招聘员工。

初步甄选

我们鼓励雇主根据划一甄选准则，初步甄选应征者，并避免以偏概全，对某一年龄组别人士的能力作出假设，因为工作能力因人而异。

面试

我们鼓励雇主：

- (i) 确保人事部的职员、部门经理和所有参与招聘工作的人员接受训练，认识如何避免年龄歧视；
- (ii) 面试时提出的问题，只应直接与工作的真正需要有关，或有助了解应征者的性格和能力；
- (iii) 面试结束后，应立即记录雇主按照甄选准则对应征者的能力的评估。这样有助公平和合理地评估申请人的优点和不足的地方。记录亦应注明聘用或拒绝聘用应征者的理由。如日后有人指称受到歧视，上述步骤应有助提供反证；及
- (iv) 保留面试记录一段合理时间才销毁。这些记录载述申请人是否获聘的原因。

甄选试

如甄选是以考试形式进行，甄选试应设计周详，切合有关职位或工作的需要。雇主应定期检讨甄选试的内容，确保切合工作需要和没有偏颇成分。除非有关职位或工作确实需要年龄规定，否则年龄不应是甄选试的其中一个考虑因素。

4. 消除在工作场所中的年龄歧视

评核、晋升、调职和培训

雇员有权按本身的能力、经验和年资，获得晋升、调职或培训机会。除非有关职位或工作确实需要年龄规定，否则年龄不应是一个相关的考虑因素。我们认为：

- (i) 如机构设有评核制度，雇主应检讨评核准则，确保雇员是因为表现出色而获晋升，以及所采取的准则并没有歧视成分。制定可量度的标准评估雇员的工作表现，是良

好的做法；

- (ii) 雇主应根据上文第三章招聘员工的建议方法，甄选员工晋升。方法包括按照客观及划一的甄选准则，详细评估所有合资格雇员的能力及才能，为求选出的员工，具备最符合工作需要的条件；
- (iii) 如有晋升、培训或调职的机会时，雇主应把申请条件及程序通知所有合资格的雇员；
- (iv) 如晋升遴选是透过提名方式进行，雇主应确保所有合资格雇员均在考虑之列，没有遗漏任何有潜质的员工；
- (v) 在考虑合资格雇员是否适合晋升、调职及接受培训时，雇主应以书面摘要记录所有考虑事项；最好把这些记录保留一段合理时间后才销毁；
- (vi) 检讨某些职位之间的调职限制或禁止规定，如有歧视成分便要修改；及
- (vii) 检讨甄选雇员接受培训及为雇员提供发展机会的政策和方法，确保并无歧视成分。

解雇、裁员及不公平待遇

雇主不应因为雇员的年龄而把他解雇。如须裁员，不论属自愿或强制性质，都应根据公正无私、不带惩罚或歧视成分的准则来决定裁减什么人。可考虑的准则有许多，例如服务年资、工作性质及职业技能等。我们鼓励雇主对不同年龄的雇员一视同仁，让他们享有均等机会接受自动离职或裁员安排。

我们鼓励雇主不时检讨裁员和解雇程序，确保这些程序并无歧视成分。

雇主应紧记一项原则，即应确保不会因为某些表现或行为而处分或解雇某一年龄组别的员工，但却宽松对待或不追究相同表现或行为的其它年龄组别的员工。

退休

强制退休政策为较年轻的工作人口提供就业机会；提供给予退休金及其它退休福利的基础；有助职业策划、员工发展和接任安排，因此，强制性退休政策是合理的。即使如此，我们建议雇主不时检讨他们的退休政策，特别要考虑：

- (i) 应否订定“正常”及/或“强制性”退休年龄；
- (ii) 现行的退休年龄是否适合；及
- (iii) 订定现行退休年龄的理由，以及是否假设雇员达到某个年龄便不能履行某些特别职务。

雇主不应因为强制性退休政策而不考虑临近退休年龄，但希望退休后继续工作的在职员工的职位申请。雇主在审议每宗申请时，应考虑雇员的个别情况、公司的退休政策，以及奉行不应因年龄而歧视雇员的原则。

申诉及有关程序

在不受歧视、污蔑或骚扰的环境工作，是所有雇员的权利。雇员如果认为这项权利被侵犯，应可提出申诉而不用害怕报复，并预期：

- (i) 投诉会按照明确的既定程序受理；及
- (ii) 不论投诉人或涉嫌引起投诉者的年龄，处理投诉的程序都是一样。

我们鼓励雇主设立内部申诉程序，处理与年龄歧视有关的投诉。雇主应向员工解释申诉程序，并鼓励员工在有需要时依循程序表达不满。雇主也应不时检讨程序，确保能够切合需要。我们亦鼓励雇主与雇员一同制订处理投诉的程序，容许涉及事件的双方有机会协商或和解，以及让中立的第三方介入调停。

平等就业机会政策

雇主有重要责任，消除工作场地的歧视情况，以及鼓励平等就业。

我们鼓励雇主承诺按才录用，也鼓励机构发出明确政策声明，申明在任何情况下都不会容许就业歧视。为清楚表达这项讯息，我们鼓励机构委派一位高层管理人员执行有关政策。

为确保政策的成效，我们鼓励雇主：

- (i) 申明政策；
- (ii) 让员工参与政策的制订和检讨；
- (iii) 让全体雇员和所有求职者知道有关政策。如政策声明内容详尽和/或篇幅颇长，良好的做法是至少要把机构的平等机会政策的要点/主旨，透过招聘广告或约见函件告知求职者；
- (iv) 为或会参与人力资源事务的所有雇员提供培训；
- (v) 让所有新聘员工知悉机构的平等机会政策；及
- (vi) 采取所有合理可行措施，确保机构遵行一套行为或表现标准，防止员工在工作场所受到歧视、骚扰或其它较差的对待。

雇员的角色

为使在工作地点没有歧视，雇员的协助也十分重要。我们认为：

- (i) 雇员可协助消除歧视，例如多了解年龄歧视问题，以免无意中歧视某人或协助雇主这样做；
- (ii) 雇员可鼓励雇主制定消除歧视政策，以及推行防范措施；及

(iii) 同事如已投诉或打算投诉遭人歧视，雇员应予支持。

监察政策

无论是采取非正式或正式程序处理投诉，雇主都应监察及检讨有关年龄歧视的投诉，及其解决办法，以找出机构现时的政策可能存在的歧视成分，并确保处理投诉的程序有效运作。

5. 最佳范例

为方便雇主及雇员认识上述指引，现列举三个最佳做法的例子，以供参考：

(i) 招聘广告

某雇主有意为其贸易公司招聘一名清洁工人，他在报章上刊登招聘广告，列明入职条件为“小学程度、有责任感及一年相关经验”。该广告只列出该职位的实际入职条件，包括教育程度、相关技能及经验，而年龄并非该公司招聘员工的甄选准则；

(ii) 面试及甄选

某会计行为扩充业务，打算聘请多名会计师及办公室助理。在甄选应征者方面，该公司采取划一的准则，按工作需要评估应征者的实际工作能力和经验。因此，职位申请表上并没有「出生日期」一栏，而在面试时，雇主亦没有查问应征者的年龄；

(iii) 评核及晋升

某大专院校的学系主任打算晋升系内一位高级讲师为助理教授。就该院校的评核制度而言，年龄并不是考虑因素。为求觅得最佳人选，该学系主任根据各名合资格高级讲师的教学表现、学术研究能力及资历，最后晋升表现最出色的一人为助理教授。

6. 查询

劳工处就业科

电 话： 2852 4155

传 真： 2541 3351

地 址： 香港中环统一码头道 38 号
海港政府大楼 1720 室

电子邮件：enquiry@labour.gov.hk

或

劳工处劳资协商促进科

电 话： 2399 2209

传 真： 2121 8695

地 址： 九龙旺角联运街 30 号
旺角政府合署 5 楼

电子邮件：enquiry@labour.gov.hk

--- 完 ---