

消除就业方面的年龄歧视

雇主简明指引

劳工处

雇主有重要的责任 ,促进平等就业机会 ,及消除在工作场所的年龄歧视。

雇主确保平等的就业机会 ,对公司也有积极的作用 ,因为可以

- 获得雇员的信任和尊重 ; 以及
- 吸引更多人才 , 从中挑选最合适的员工 , 以应付公司的人力需求。

甚么是就业方面的年龄歧视 ?

就业方面的年龄歧视 ,是指雇员或求职人士 ,因为年龄而在雇佣上受到不公平或不同的待遇。

如何消除就业方面的年龄歧视 ?

- 划一的甄选准则
 - 制定划一的甄选准则 , 确保在招聘、培训、晋升、调职、解雇及裁员方面有明确的指引。
- 招聘
 - 向参与招聘工作的员工提供训练 , 使他们认识如何避免年龄歧视 ;
 - 按照划一的甄选准则 , 评估应征者的工作能力 ;
 - 避免以偏概全 , 对某一年龄组别人士的能力作出假设 , 因为工作能力是因人而异的。
- 招聘广告
 - 以划一的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 ;
 - 除非有关职位确实需要年龄规定 , 例如儿童剧场的小演员 , 否则不要在招聘广告内列明应征者须介乎某个年龄。

- 面试
 - 面试时提出的问题，只应直接与工作的真正需要有关，或有助于了解应征者的性格和能力；
 - 不要提出一些带有年龄歧视成分的问题。
- 雇用条款
 - 不论雇员的年龄，雇主都应该提供与职级、职责、经验等相配的雇用条款、福利和设施。
- 评核、晋升、调职和培训
 - 制定可量度的准则评估雇员的工作表现；
 - 确保雇员是因为工作表现出色而获晋升，以及所采取的评核准则并没有年龄歧视成分；
 - 检讨调职规定及拣选雇员接受培训的政策，确保并无年龄歧视成分。
- 解雇及裁员
 - 检讨解雇和裁员的程序，确保这些程序并无歧视某一年龄组别的员工；
 - 如果裁员确实是无可避免，雇主应根据公正无私、不带惩罚或歧视成分的准则，例如对须减省的工作的需求、工作性质及个别雇员的职业技能等，来决定裁减那些雇员，而非基于雇员的年龄而作出决定。
- 申诉程序
 - 雇主可设立内部申诉程序，处理与年龄歧视有关的投诉，并鼓励雇员在有需要时循申诉程序表达不满。

消除年龄歧视的雇佣实务指引

- 政府已编制了一本《雇佣实务指引 消除就业方面的年龄歧视》。这指引可于各劳工处就业中心及劳资协商促进科免费索阅，或于劳工处网页：<http://www.labour.gov.hk> 下载。

欢迎查询

劳工处就业科 电话：2852 4155
劳工处劳资协商促进科 电话：2399 2209

二零零六年一月