

職場歧視「年紀大」 立法可治本？

隨著人口急劇老化，延遲退休年齡已是大勢所趨，但近日有研究發現，不少「年輕長者」在就業時遇到年齡歧視，未能得到平等的受聘及晉升機會，可選擇的工種亦十分局限。

事實上，平等機會委員會於 2012 年進行的《平等機會意識調查》顯示，有逾 4 成受訪者認為年齡歧視情況嚴重，6% 市民聲稱自己在之前一年曾受到歧視，當中近 4 成是有關就業方面的年齡歧視，反映在職場因年齡遭受歧視的問題相當普遍。

香港集思會早前有關「年輕長者」的調查亦發現，在逾千名 55 至 74 歲的受訪者中，約有 12% 不支持延遲退休年齡至 65 歲或以後，當中 13% 指「雇主不願意請上年紀的員工」，另外 4% 認為「長者容易被同事歧視」。（見表）而在已退休的受訪者中，近 1 成稱當時是「雇主要求我退休」。

「年輕長者」求職 碰一鼻子灰

年齡是招聘過程中的重要因素，很多公司在聘請雇員時，都有不明文的年齡上限。不少年輕長者直言，在求職時經常碰得一鼻子灰。一名曾從事市場推廣、今年 58 歲的受訪者，幾年前因公司倒閉而被迫退休，初時完全找不到工作，後期他刪去了履歷表上的年齡，終於有公司聯絡他，但當對方知道他的年齡後，馬上說「不好意思」。

另一方面，儘管新一代長者的教育水準已有所提高，部分人可從事技術性及服務性行業，但實際上他們受聘的工種、職級也有一定限制。香港賽馬會與耆康福利會於 2008 年至 2012 年期間，曾合作舉辦「流金頌友待長者就業計畫」，連續數年為長者提供數百個職位，但有從事長者服務工作的受訪者指出，成功受聘的參加者大多都是從事保安員、司機、助理、店務員等基層工作。

即使願意「放下身段」，從事資歷要求較低的職位，亦不一定得到管理層的垂青，甚至會因「資歷過高」而丟失飯碗。調查中有受訪者因懂得日語，又曾在日本公司工作 20 多年，退休後在某

日式連鎖百貨公司當理貨員，卻遇上一名不懂日語、年紀比他還要輕的經理，結果在上班的第三天，便被對方找藉口解雇。

管理層忌才 解雇出色長者

除了招聘階段常出現年齡歧視，在晉升、調職或培訓、雇用條款和條件、離職或裁員、投訴及申索處理常式過程中，亦不時有長者感覺因「年紀大」而受歧視。有受訪者指很多管理層忌才，不願提拔表現出色的年長員工，更會鼓勵他們提早退休、甚或把他們裁減，以確保自己的權力和威望，令長者的就業空間更為狹窄。

綜觀國際經驗，不少已發展的經濟體系已就年齡歧視立法，例如美國便設有《就業年齡歧視法案》（Age Discrimination in Employment Act，簡稱 ADEA），保障 40 歲或以上雇員；英國亦有保障所有年齡員工的《就業平等（年齡）條例 2006》。而亞洲地區如日本及臺灣，亦於近年分別引入《就業措施法案》及《就業服務法》，規定公司在招聘和聘用員工時必須無分年齡、向雇員提供平等機會。

恐損主雇關係 立法難治本

然而，立法並非「治本」的最佳方法。以日本為例，由於實際招聘時存在很多豁免情況，包括容許根據情況定出年齡限制、為維持傳統日本雇傭常規而定出年齡限制（如招聘新畢業生）等，令法例的效用成疑。此外，當一切變成「法律責任」，或會加深年長員工和雇主、年輕員工之間的衝突，結果吃力不討好。

要徹底解決就業方面的年齡歧視，除了考慮訴諸法律，首要任務是進行全面的公眾教育。政府及相關長者機構應加強社會教育，宣傳長者就業、社會參與的重要意義，營造一個對年長員工的正面態度，鼓勵企業進行自我規管、根本性地消除職場的年齡歧視，為長者開拓更廣闊的就業空間。

撰文：唐希文 香港集思會高級研究主任