

职场歧视「年纪大」 立法可治本？

随着人口急剧老化，延迟退休年龄已是大势所趋，但近日有研究发现，不少「年轻长者」在就业时遇到年龄歧视，未能得到平等的受聘及晋升机会，可选择的工种亦十分局限。

事实上，平等机会委员会于 2012 年进行的《平等机会意识调查》显示，有逾 4 成受访者认为年龄歧视情况严重，6% 市民声称自己在之前一年曾受到歧视，当中近 4 成是有关就业方面的年龄歧视，反映在职场因年龄遭受歧视的问题相当普遍。

香港集思会早前有关「年轻长者」的调查亦发现，在逾千名 55 至 74 岁的受访者中，约有 12% 不支持延迟退休年龄至 65 岁或以后，当中 13% 指「雇主不愿意请上年纪的员工」，另外 4% 认为「长者容易被同事歧视」。（见表）而在已退休的受访者中，近 1 成称当时是「雇主要求我退休」。

「年轻长者」求职 碰一鼻子灰

年龄是招聘过程中的重要因素，很多公司在聘请雇员时，都有不明文的年龄上限。不少年轻长者直言，在求职时经常碰得一鼻子灰。一名曾从事市场推广、今年 58 岁的受访者，几年前因公司倒闭而被迫退休，初时完全找不到工作，后期他删去了履历表上的年龄，终于有公司联络他，但当对方知道他的年龄后，马上说「不好意思」。

另一方面，尽管新一代长者的教育水平已有所提高，部分人可从事技术性及服务性行业，但实际上他们受聘的工种、职级也有一定限制。香港赛马会与耆康福利会于 2008 年至 2012 年期间，曾合作举办「流金颂友待长者就业计划」，连续数年为长者提供数百个职位，但有从事长者服务工作的受访者指出，成功受聘的参加者大多都是从事保安员、司机、助理、店务员等基层工作。

即使愿意「放下身段」，从事资历要求较低的职位，亦不一定得到管理层的垂青，甚至会因「资历过高」而丢失饭碗。调查中有受访者因懂得日语，又曾在日本公司工作 20 多年，退休后在某

日式连锁百货公司当理货员，却遇上一名不懂日语、年纪比他还要轻的经理，结果在上班的第三天，便被对方找借口解雇。

管理层忌才 解雇出色长者

除了招聘阶段常出现年龄歧视，在晋升、调职或培训、雇用条款和条件、离职或裁员、投诉及申索处理程序过程中，亦不时有长者感觉因「年纪大」而受歧视。有受访者指很多管理层忌才，不愿提拔表现出色的年长员工，更会鼓励他们提早退休、甚或把他们裁减，以确保自己的权力和威望，令长者的就业空间更为狭窄。

综观国际经验，不少已发展的经济体系已就年龄歧视立法，例如美国便设有《就业年龄歧视法案》（Age Discrimination in Employment Act，简称 ADEA），保障 40 岁或以上雇员；英国亦有保障所有年龄员工的《就业平等（年龄）条例 2006》。而亚洲地区如日本及台湾，亦于近年分别引入《就业措施法案》及《就业服务法》，规定公司在招聘和聘用员工时必须无分年龄、向雇员提供平等机会。

恐损主雇关系 立法难治本

然而，立法并非「治本」的最佳方法。以日本为例，由于实际招聘时存在很多豁免情况，包括容许根据情况定出年龄限制、为维持传统日本雇佣常规而定出年龄限制（如招聘新毕业生）等，令法例的效用成疑。此外，当一切变成「法律责任」，或会加深年长员工和雇主、年轻员工之间的冲突，结果吃力不讨好。

要彻底解决就业方面的年龄歧视，除了考虑诉诸法律，首要任务是进行全面的公众教育。政府及相关长者机构应加强社会教育，宣传长者就业、社会参与的重要意义，营造一个对年长员工的正面态度，鼓励企业进行自我规管、根本性地消除职场的年龄歧视，为长者开拓更广阔的就业空间。

撰文：唐希文 香港集思会高级研究主任