

立法會人力事務委員會資料文件 有關立法防止招聘方面的年齡歧視的影響評估

目的

本文件載述有關立法防止招聘方面的年齡歧視對經濟可能造成的影響，以及預期在執法方面所遇到的困難。

背景

2. 教育統籌局(教統局)在二零零一年十二月曾就招聘方面的年齡歧視，進行公眾意見調查。這次調查所得的其中一項結果顯示，受訪者認為透過基礎教育進行推廣，是消除年齡歧視的最有效方法。至於立法的成效，受訪者則意見不一。教統局已在二零零二年四月十八日向立法會人力事務委員會提交調查結果。議員要求教統局提供資料文件，載述有關立法防止招聘方面的年齡歧視對經濟可能造成的影響，以及執法方面的困難。

立法防止招聘方面的年齡歧視

對經濟可能造成的影響

3. 由於多類工作都可能確實需要僱用某一年齡組別的僱員，因此，立法防止年齡歧視似乎會對招聘方面施加僵化的規定。為了避免因他人的作為違法而負上法律責任，工商界可能需要完整地保存所有招聘工作的記錄。他們亦為符合法例上的要求，可能要處理及接見更多的求職者，以至增加營運成本。因此，訂定年齡歧視法例不單妨礙市場的自由運作，更對僱主的業務施加僵化的規定及窒礙香港商業投資活動。此外，有關法例亦會影響香港的經濟及勞工市場應付外圍因素所造成的波動的能力，可能從而阻礙經濟的增長潛能。

執法的困難

4. 執行年齡歧視的法例的最大困難是證明求職人士是因為年齡而未獲聘用。僱主可用不同理由解釋他/她的決定，而執法人員則需提出反證。

5. 執行有關年齡歧視的法例，亦較執行反性別或殘疾歧視的法例困難。就其他防止歧視的法例而言，執法機關可以比較兩個截然不同的組別所獲的待遇。例如，就殘疾歧視而言，自稱受歧視的殘疾人士可將其所獲的待遇與健全人士的待遇作一比較。至於年齡歧視方面，要比較不同年齡人士的待遇便較為複雜。一名 50 歲的求職者所獲的待遇，究竟應與 50 歲以下抑或 30 歲以下的求職者所獲的待遇作一比較？此外，無論僱員屬年紀較大的年齡組別或較年青的年齡組別，都同樣可能受到年齡歧視，僱主在任何一種情況下均會有可能被指歧視僱員。除非法律明確界定社會欲保障哪個年齡組別的人士，否則僱主將無法確定他們是否已遵從法例的規定。可能基於這個原因，有很大比率的受訪者都認為立法不能有效地消除年齡歧視。

結論

6. 基於上文所述各點，我們認為立法防止年齡歧視並非最佳的解決方法。我們深信，要消除年齡歧視，必須培養尊重別人和人人平等的社會文化。為此，我們會繼續致力推行公眾教育，務求改變市民的態度。

教育統籌局
二零零二年六月