

立法會人力事務委員會
(二零零二年四月十八日會議)

有關招聘方面年齡歧視的公眾意見調查

目的

本文件旨在告知議員有關招聘方面年齡歧視的公眾意見調查結果(調查報告載於附件 I)，並概述政府將採取什麼行動，以應付招聘方面年齡歧視的問題。

背景

2. 教育統籌局委託顧問在二零零一年十二月就招聘方面年齡歧視的問題，進行公眾意見調查。這項調查分三部分，即住戶調查、僱主調查和有關本地招聘廣告的研究。住戶調查和僱主調查的目的，是為了探討：

- (a) 公眾人士和僱主對招聘方面年齡歧視的關注和了解；
- (b) 有關年齡歧視的實際經驗，和對有關問題的程度的看法；
- (c) 對政府就針對年齡歧視的公眾教育的意見；以及
- (d) 對其他反年齡歧視措施的意見。

顧問亦已就本地招聘廣告進行研究，根據本地各大報章雜誌刊載的招聘廣告評估年齡歧視情況達到何種程度。

住戶調查的主要結果

受訪者對工作表現與年齡的關係所持的態度

3. 這項調查嘗試評估公眾人士對工作表現與年齡的關係的看法。調查結果顯示，大多數住戶受訪者對年紀較大員工和較年輕員工的工作表現，都有或好或壞的固有看法(圖 2.1 及圖 2.3)。他們大多認為，年紀較大的員工在工作穩定性及集中能力方面，都有較佳的表現。可是亦有相當數量住戶受訪者認為年紀較大員工較難被培訓

及再培訓，亦在適應新環境方面的表現稍遜。至於較年輕員工，大多數受訪者認為他們較有能力學習新技能，但有超過一半受訪者認為他們在工作上較欠缺耐性。

有關招聘方面年齡歧視的經驗和看法

4. 調查結果顯示，13%受訪者認為自己求職失敗的經歷是年齡歧視。然而，在該13%受訪者當中，有5%表示他們亦由於其他原因以致該次求職失敗，例如欠缺所需學歷或技能及工作經驗。

5. 聲稱曾遭受年齡歧視的13%受訪者主要申請以下三類職位，即銷售及服務工作(30%)、體力勞動或一般工作(26%)，以及文書或秘書工作(約25%)(圖2.7)。

6. 當被問及招聘方面是否有年齡歧視的情況，82%受訪者認為本港有此問題，當中有65%認為問題嚴重。

7. 不過，當被問及年齡歧視的原因時，近三分之二的受訪者(64%)認為，這是由於部分行業的確需要聘用某個年齡組別的僱員所致。約35%受訪者認為政府在反年齡歧視方面的宣傳工作並不足夠，34%則認為政府未能透過基本教育，充分推廣平等就業機會的重要訊息。

8. 事實上，79%受訪者表示他們接受某些行業的確需要聘用某些年齡組別的僱員。這些行業／職位包括零售及銷售業(約13%)、體力勞動工作(約12%)，以及個人服務業(約10%)。在認為香港有招聘方面年齡歧視的問題的82%受訪者中，有80%同時接受某些行業的確需要聘用特定年齡組別的僱員。

9. 關於招聘方面年齡歧視的情況與兩年前比較，39%受訪者認為情況沒有改變，17%認為情況有所改善，25%則認為情況惡化(圖2.12)。

宣傳措施

10. 超過85%受訪者留意到政府進行的反招聘方面年齡歧視宣傳計劃。關於各項宣傳計劃的成效，在所有受訪者當中，有56%認為在電視播映政府宣傳短片有效，接着是在地下鐵路和巴士展示廣告(43%)，以及在電台播放政府宣傳聲帶(38%)(圖2.14)。

11. 這項調查亦就其他針對年齡歧視措施的成效，徵詢住戶的意見。72%受訪者認為透過基本教育，推廣在招聘方面的平等機會有效，64%認為透過培訓，提升不同年齡組別僱員的就業能力有效，

56%認為在公司內制訂有關反年齡歧視的政策有效，而 54%受訪者則認為訂立防止年齡歧視的法例有效。不過，我們發現受訪者對後兩項措施的意見不一，有相當數量的受訪者認為立法(37%)及制訂公司政策(35%)並不有效(圖 2.16)。

12. 這項調查與一九九九年進行的調查所得的主要結果比較，載於附件 II 的表內。

僱主調查的主要結果

13. 為了評估政府的宣傳及教育措施對僱主的效用，這項調查訪問了三組僱主。一般組別的僱主代表整體香港僱主的意見；目標組別的僱主可從勞工處取得有關招聘方面反年齡歧視的宣傳及參考資料；而人力資源管理會組別的僱主則較多接觸各類有關招聘方面反年齡歧視的推廣活動及宣傳資料。

受訪者對工作表現與年齡的關係所持的態度

14. 在一般組別中，大部分僱主均認為，員工的工作表現，例如工作態度、合作精神、待客之道、曠工情況和工作效率等，均與年齡無關(圖 3.1)。然而，較多僱主認為，年紀較大的員工較為忠心和較擅於處理危機(圖 3.2)，但在接受新職責和學習新技能方面的表現則稍遜(圖 3.3)。至於年輕員工，雖然大多數僱主認為他們在忠誠程度和處理危機方面稍遜(圖 3.13)，但也有很多僱主認為他們在接受新職責和學習新技能方面表現較佳(圖 3.14)。

15. 就不同組別的僱主進行比較發現，在目標組別和人力資源管理會組別中，有較多僱主認為年紀較大員工和年輕員工的工作表現與年齡無關。

有關招聘方面年齡歧視的經驗和看法

16. 對於有關招聘方面年齡歧視的經驗和看法，上述三組僱主所作的回應相近。在所有僱主當中，約有 8.4%報稱，確曾有些求職者認為自己因年齡問題而不獲錄用，但有 7.9%的僱主同時指出，其實是因其他原因而不錄用有關求職者。

17. 73%僱主認為本港在招聘方面有年齡歧視的情況，其中 51%認為問題並不嚴重。

18. 大部分認為在招聘方面存有年齡歧視情況的僱主(81%)表示，造成這個問題的成因，是由於某些行業的確需要聘用特定年齡組別的僱員。32%僱主認為，當局未能透過基本教育，充分推廣平等就

業機會的重要訊息。24%僱主認為，反年齡歧視方面的宣傳並不足夠。

19. 87%僱主表示，接受某些行業的僱主聘用指定年齡組別的員工。他們列出的有關行業例子包括體力勞動工作(22%)、零售業(24%)及個人服務業(20%)。

20. 約三分之一的僱主認為，招聘方面年齡歧視的情況與兩年前比較，並無改變；而 24%認為情況有所改善，12%則認為情況惡化(圖 3.19)。

公司對招聘方面年齡歧視所採取的措施

21. 約 80%僱主沒有為其公司制訂任何指引，以防止招聘方面出現年齡歧視的情況(圖 3.22)。不過，就該三個組別的僱主進行比較發現，在人力資源管理會組別和目標組別中，有較多僱主就招聘方面年齡歧視的情況制訂指引(圖 3.23)。

22. 在一般組別的僱主當中，有 21%表示已採取反年齡歧視措施。在人力資源管理會組別和目標組別中，已採取該等措施的僱主分別佔 56%和 42% (圖 3.27)。

宣傳措施

23. 超過 90%僱主留意到政府就招聘方面年齡歧視所推行的宣傳計劃。關於各項宣傳計劃的成效，有較多受訪者認為在電視播映政府宣傳短片有效(一般組別有 69%的僱主有此意見)，接着是在地下鐵路和巴士展示廣告(49%)以及在電台播放政府宣傳聲帶(48%)(圖 3.29)。

24. 就不同組別僱主的調查結果進行比較發現，在人力資源管理會組別和目標組別中，普遍有較多僱主留意到政府的反年齡歧視措施，並認為該等措施有效。

25. 至於其他應付招聘方面年齡歧視問題的措施，75%僱主認為透過基本教育，推廣在招聘方面的平等機會之訊息，可有效處理年齡歧視的問題。73%僱主認為透過培訓，提高不同年齡組別僱員的就業能力有效。認為訂立法例有效和並不有效的僱主同佔 42%。至於在公司內制訂有關反年齡歧視的政策，48%僱主認為這項措施並不有效，而 36%則認為這項措施有效(圖表 3.31)。

有關本地招聘廣告的研究結果

26. 在這次被研究的招聘廣告中，有 8.3%訂明會優先考慮某個年齡組別的員工或載有年齡限制，其中批發及零售業(12.5%)、進出口業(10.1%)、酒店、旅遊及飲食業(9.8%)，以及社區、社會及個人服務業(9.5%)的職位佔較高的百分率。

分析

27. 調查結果顯示，人們對有關年齡歧視達到何種程度的看法與他們本身的實際經驗，兩者之間存有很大的差距。82%住戶受訪者認為，本港有招聘方面的年齡歧視，當中 65%認為情況嚴重；可是只有 13%受訪者聲稱曾經歷招聘方面的年齡歧視，而當中更只有 8%指年齡是他們求職失敗的唯一原因。僱主調查亦出現這種差距，儘管有 73%僱主認為本港有招聘方面的年齡歧視，但只有 8.4%僱主指出其公司曾遇到求職者認為自己因年齡問題而不獲錄用的情況。至於招聘廣告方面，亦只有約 8%的招聘廣告載有年齡限制。

28. 調查亦顯示，在住戶調查和僱主調查中，大多數受訪者認為年齡歧視的原因，是某些行業的僱主有實際需要聘用特定年齡組別的僱員。他們又認為，這些行業的僱主採取這種做法是可以接受的。

29. 至於被視為可有效處理招聘方面年齡歧視問題的其他措施，大部分住戶及僱主受訪者提議透過基本教育以推廣平等就業機會，其次是透過培訓和再培訓提高僱員的就業能力。雖然稍逾半數的住戶受訪者認為立法和制訂公司政策有效，但亦有頗多住戶受訪者認為這些措施並不有效。

30. 至於宣傳工作的效用，絕大多數的受訪者留意到政府推行的公眾教育計劃。雖然住戶受訪者對年齡歧視的看法與兩年前比較並無改變，但值得注意的是，招聘廣告方面已有顯著改善：載有年齡限制的廣告，兩年前佔 23.4%，現在則只佔 8.3%。

31. 調查又顯示，曾經接觸較多宣傳資料的公司，例如目標組別或人力資源管理會組別的公司，較不傾向認為年齡與工作表現有關，同時較傾向制訂有關招聘方面的反年齡歧視指引。有關結果顯示，公眾教育或可有效消除僱主的年齡歧視。

未來路向

32. 按照受訪者的意見，我們會繼續透過基本教育以推廣平等就業機會。我們會透過在學校的德育及公民教育，推廣各方面(包括就業)的平等機會的重要訊息。教育署現正進行課程改革，把德育及

公民教育列為非常重要的項目。此外，課程改革將會推廣的其中一項核心價值，是教導學生互相尊重，不分年齡和性別、平等待人的觀念。此舉有助學生培養互相尊重及平等的文化，長遠而言，會有助消除歧視。

33. 我們會繼續致力提供培訓和再培訓計劃，以提高不同年齡僱員的就業能力。我們已預留 50 億元撥款，資助有意持續進修的成年人提升資歷。我們現正設立人力發展委員會，檢討現時提供的職業培訓和再培訓計劃，以確保所提供的培訓機會能夠配合就業市場的需求。

34. 至於立法方面，由於公眾人士及僱主對需否立法和其成效意見分歧，我們認為社會人士對此問題並沒有共識。我們對於在現階段訂立有關年齡歧視的法例的需要存有疑問。

35. 不過，我們會繼續致力宣傳招聘方面反年齡歧視的訊息。由於公眾人士亦留意到有關的政府宣傳短片和聲帶，並且贊成繼續採取這些宣傳措施；我們已預訂播放時間，以便繼續在電視和電台播放宣傳短片和聲帶，推廣有關訊息。勞工處會繼續透過人力資源管理會、行業性三方小組，以及定期舉辦其他宣傳活動（例如展覽），推廣反年齡歧視的措施。

36. 來年，勞工處亦會實施下列新措施，以推廣消除就業方面年齡歧視的訊息：

- a) 製作有關消除年齡歧視的海報，以供張貼於勞工處各就業中心；
- b) 把消除招聘方面年齡歧視的訊息，加入勞工處的互動就業服務網頁內；
- c) 發信給各大招聘報章／網站，籲請它們勸諭顧客勿刊登載有不合理年齡規定的招聘廣告；
- d) 在各大招聘報章／網站刊登廣告，提高市民對消除招聘方面年齡歧視的認識；
- e) 在勞工處的刊物《勞資透視》上，重點介紹僱用不同年齡員工的成功經驗，從而為僱傭雙方締造雙贏局面；以及

- f) 鼓勵僱主和負責人力資源工作的人員，把反年齡歧視措施納入公司政策內，以及推廣良好的招聘措施，防止年齡歧視。

徵詢意見

37. 請議員審閱本文件的內容，並提供意見。

教育統籌局
二零零二年四月

有關招聘方面年齡歧視的公眾意見調查
一九九九年及二零零二年調查所得的主要結果比較

1. 住戶調查	一九九九年調查	二零零二年調查
香港在招聘方面有否年齡歧視的情況	82% (當中 65% 認為情況嚴重)	82% (當中 65% 認為情況嚴重)
就招聘方面年齡歧視的情況與十八個月前/二十四個月前比較	<p>與十八個月前比較</p> 49% - 情況不變 29% - 情況惡化 14% - 情況有改善 8% - 沒有意見	<p>與二十四個月前比較</p> 39% - 情況不變 25% - 情況惡化 17% - 情況有改善 19% - 沒有意見
對政府的措施的意見 (由於被訪者可提供多於一個答案，百分率的總和不等於一百)	71% - 電視宣傳短片 33% - 勞工處的服務 25% - 實務指引	71% - 電視宣傳短片 38% - 電台宣傳聲帶 24% - 巴士地鐵廣告
針對就業方面年齡歧視的其他措施的建議 (沒有提示)	45% - 沒有意見 18% - 訂立防止就業方面年齡歧視法例	69% - 沒有意見 10% - 訂立防止就業方面年齡歧視法例 6% - 宣傳

	14% - 加強宣傳 (其他選擇沒有在此列出)	(其他選擇沒有在此列出)
對於應付年齡歧視問題的其他建議 (由於被訪者可提供多於一個答案，百分率的總和不等於一百)	57% - 訂立防止就業方面年齡歧視法例 47% - 加強傳媒方面的宣傳工作 47% - 加強勞工處的調解及輔導服務	72% - 透過基本教育宣傳平等就業機會的訊息 64% - 透過培訓增強不同年齡組別人士的就業能力 56% - 鼓勵僱主訂立反年齡歧視的約章 54% - 訂立防止就業方面年齡歧視法例
2. 招聘廣告研究	<u>一九九九年調查</u>	<u>二零零二年調查</u>
帶有年齡限制的廣告	23.4 % (18 495 個職位中佔 4 333 個)	8.3 % (20 573 個職位中佔 1 695 個)
按工作性質分析	36% - 文書工作 28% - 服務及銷售工作	45.7% - 服務及銷售工作 28.7% - 秘書及文書工作
按行業分析	55% - 沒有註明行業工作 18% - 社區、社會及個人服務業工作	26% - 社區、社會及個人服務業工作 16.3% - 批發及零售業工作 15.5% - 銀行、保險、地產及商用服務業職位

