

# 職場年齡歧視的探索性研究

## - 研究報告 -



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

委託

精確市場研究中心

二零一六年一月



CSG 香港總部在市場研究諮詢服務方面的品質管理系統（QMS）獲得 ISO9001:2008 認證。所有研究項目均嚴格遵從國際商會／歐洲民意和市場研究協會（ESOMAR）關於市場和社會研究的國際準則之條文而進行。



ISO 9001:2008



ISO Cert No.: HKG0031007

香港英皇道 510 號港運大廈 5 樓 電話：852 2891 6687 傳真：852 2833 6771

電郵：general@csg-worldwide.com 網址：http://www.csg-worldwide.com/

## 目錄

報告摘要	.....	1
第一章	引言 .....	6
1.1	研究背景 .....	6
1.2	研究目的 .....	7
1.3	章節內容 .....	7
第二章	文獻綜述 .....	8
2.1	香港 .....	8
2.2	新加坡 .....	9
2.3	日本 .....	10
2.4	台灣 .....	11
2.5	英國 .....	11
2.6	澳洲 .....	12
2.7	對本研究的用處 .....	13
第三章	調查方法及統計結果 .....	14
3.1	問卷調查 .....	14
3.2	深入訪談 .....	15
第四章	電話訪問的受訪者背景資料 .....	17
4.1	性別 .....	17
4.2	年齡 .....	17
4.3	教育程度 .....	18
4.4	行業 .....	18
4.5	公司全職僱員數目 .....	19
4.6	工作職位 .....	19
4.7	個人每月收入 .....	20
第五章	職場年齡歧視的現況 .....	21
5.1	被認為容易受到年齡歧視的人士 .....	21
5.2	過往五年職場年齡歧視的經歷 .....	23
5.3	香港職場年齡歧視問題的嚴重程度 .....	30
5.4	職場年齡歧視對在職人士的影響 .....	33

---

第六章	訂立年齡歧視法的可行性 .....	35
6.1	對訂立年齡歧視法的態度 .....	35
6.2	訂立年齡歧視法的影響 .....	42
6.3	年齡歧視法的規管範圍 .....	46
6.4	香港的退休年齡 .....	51
第七章	年長人士就業安排 .....	55
7.1	退休後的理想再聘用模式 .....	55
7.2	政府提供支援措施的可行性 .....	56
7.3	僱主聘請年長僱員的顧慮 .....	60
第八章	總結及建議 .....	63
附錄	.....	65

---

## 報告摘要

### 背景

1. 平等機會委員會(平機會)委託精確市場研究中心(CSG)進行「職場年齡歧視的探索性研究」(研究)以了解香港職場年齡歧視的狀況，並探討就年齡歧視立法的可行性。
2. 是次研究包括定量電話訪問及一些定質的深入訪談。電話訪問方面，抽樣對象為香港 15 歲或以上的在職人士(不包括外籍家庭傭工)，並在 2014 年 11 月成功完成 401 個訪問。另外，在 2015 年 2 月至 7 月期間與十位來自不同行業中小企的僱主／僱主代表、三位中小企的僱員及四位立法會議員進行深入訪談。

### 主要研究結果

#### 職場年齡歧視的現況

3. 超過三分一的在職人士認為香港職場年齡歧視問題「嚴重」(28%)及「非常嚴重」(7%)。大部分在職人士相信，年長員工較年輕員工容易受到年齡歧視。大多數在職人士認為，60 歲或以上人士(78%)及 50-59 歲人士(67%)最容易受到年齡歧視。另外，也有 33%在職人士表示 15-19 歲人士較易受到年齡歧視。這與海外國家的研究結果相呼應，即年齡歧視通常針對兩個年齡組別：較年輕(20 歲以下)及年長(50 歲以上)的人士。
4. 大多數接受深入訪談的中小企僱主不滿年輕員工只工作一段短時間便離去，令聘用及培訓他們的成本變得高昂。這些僱主表示，他們公司僱員的年齡分佈主要偏向 30-49 歲較年長的員工。
5. 有 35%的在職人士表示過去五年曾因年齡而在職場受到不同形式的歧視。這些研究結果為香港職場年齡歧視的問題，提供了證據。其中最常經歷的職場年齡歧視形式是「在相同職位得到較少報酬」(18%)，「失去升職機會」(14%)及「感到被視為架構重組的裁員目標」(14%)。
6. 年長員工較容易受年齡歧視。在過去五年中，年長員工(特別是 50 歲或以上年長員工)傾向於有較高機會受到職場年齡歧視，例如失去升職機會。

7. 男士和女士有同等機會受職場年齡歧視。約 35% 男士和 35% 女士表示在過去五年曾受一種或以上形式的職場年齡歧視。

8. 職場年齡歧視對在職人士有負面影響。約 40% 在職人士曾受影響，包括「受到心理壓力」(30%) 及「工作滿足感下降」(28%)。

### 訂立年齡歧視法

9. 雖然 70% 在職人士「支持」(48%) 或「非常支持」(22%) 訂立年齡歧視法，但亦有四分之一在職人士「不支持」(19%) 或「完全不支持」(6%)。所有年齡層的在職人士都普遍支持訂立年齡歧視法；尤以 20-29 歲人士傾向於有較高支持率(81%，「支持」(56%) 或「非常支持」(25%))。

10. 在支持訂立年齡歧視法的人士中，大多數認為「立法可以保障不同年齡層的人士免受到年齡歧視」(47%) 及「立法可以確保香港有更公平的職業場所」(43%)。而不支持的在職人士則認為「香港職業場所的年齡歧視問題不算太嚴重」(43%)、「不少工種需要聘用具有某些與年齡相關的特質的僱員」(19%) 及「立法對改善香港職業場所的年齡歧視問題作用不大」(16%)。

11. 在深入訪談中，有些僱主和僱員同意，如訂立年齡歧視法，可保障年長員工免受無理解僱。可是，有些僱主不支持立法，原因是他們認為香港的年齡歧視並不嚴重；又認為立法令僱主受更多限制，日後聘用員工時會失去靈活性。

12. 對於訂立年齡歧視法的影響，超過四分之三在職人士認同，訂立年齡歧視法可以「推動不同年齡僱員享有平等機會」(77%) 及「更能保障僱員利益」(76%)。只有約三分之一人認為立法會「損害營商環境」(34%)。

13. 有 60% 在職人士認為，年齡歧視法應禁止僱主以年齡為升遷的準則。至於在職人士認為不應受到年齡歧視法規管的職位，最多提及的三項職位分別為「職業司機」(38%)，「配合角色年齡的演員」(31%) 及「時裝模特兒」(26%)。年齡歧視法亦應適用於有年齡偏好、規範和限制的招聘廣告。約五分之一 (21%) 在職人士曾遇過有年齡限制的招聘廣告。

14. 此外，約三分之二 (64%) 在職人士不同意僱主有權決定僱員的退休年齡，但 33% 則同意。在深入訪談中，有些僱主認為應訂立建議的退休年齡，以供將屆 60 歲至 65 歲的僱員參考；但若員工有能力應付工作，應可繼續受聘用。退休年齡可因人而異，應由僱主與僱員共同協定。其中一名立法會議員認為退休年齡應因個人健康狀況而定。

15. 超過六成在職人士不同意香港應有強制退休年齡。政府已於 2015 年 3 月 23 日提出會延長新入職公務員的退休年齡，並於 2015 年 6 月 1 日或之後生效。不論職位高低，文職人員的退休年齡會延長至 65 歲，而紀律部隊人員的退休年齡會延長至 60 歲。在深入訪談中，一些立法會議員認為，視乎未來醫療科技發展，退休年齡有可能進一步推遲。總而言之，主要影響何時退休的是僱員的能力而非其年齡。

### 年長人士就業安排

16. 超過四分之三 (77%) 在職人士希望，退休後重新獲聘擔任較高級或同級職位。這些人士之中，超過三分之一期望以「自由職業 (如：報酬以件頭計)」(36%) 或「固定兼職」模式被聘用(35%)。只有 14% 希望做「全職」工作，以及 13% 希望以「短期／臨時工」模式工作。

17. 研究亦探討了透過政府支援措施 (如：薪金補助、交通津貼、就業支援中心、培訓或再培訓) 來推動年長人士退休後繼續工作的可行性。超過五分之三在職人士認同，如上述四項支援措施是由政府提供的話，將會有用，尤以「薪金補助」最受歡迎 (72%)。值得一提的是，個人每月收入有 \$25,000 或以上的在職人士，相比起那些個人每月收入較低的人士，較傾向於認為上述四項支援措施效用不大。

18. 過半數在職人士認為，僱主聘請年長僱員的顧慮為「成本上升，例如保險費上升」(67%)，年長員工「不願改變固有工作方式」(56%)，他們的「生產力下降」(54%) 及「與年輕僱員合作有磨擦」(52%)。

19. 在深入訪談中，有些僱主表示，他們曾再聘用退休人士。不過，獲聘的退休人士都是以前在他們的公司工作、或具備所需技能的工人。缺乏所需技能的退休工人通常不獲考慮。大多數僱主均表示，招聘員工有困難。有些僱主重視公司內的年長員工，認為他們可以把經驗傳授給年輕員工。有個別立法會議員認為，首要考慮的因素為員工的體魄。倘若體弱的退休人士勉強就業，很容易會受傷。再者，公司也需要考慮為年長員工領取所需執照及購買保險的問題。

### 總結及建議

20. 超過三分之一在職人士表示，在過去五年曾因年齡而受到不同形式的歧視。研究結果顯示，有理由相信香港職場確實存在年齡歧視的問題。

21. 在現今社會中，年齡已不是能力和生產力的良好指標。年長人士被視為體弱、需要依賴別人和造成負擔的僵化印象，不但帶有年齡歧視成分，而且沒有證據支持。然而，這些根深蒂固的負面刻板印象導致職場歧視。總括而言，超過三分之一(35%) 在職人士感到職場年齡歧視嚴重。年長員工被視為較容易受到年齡歧視的一群，而年輕員工則被標籤為不成熟和漫無目標。在深入訪談中，大多數中小企僱主表示，公司培訓年輕員工的成本高昂，因為年輕員工會經常轉工。

22. 現時大眾對於許多問題的意見都有分歧。但在年齡歧視這一問題上，大多數人持相同觀點。在不同的年齡層和教育水平的在職人士中，有達七成認為有必要訂立年齡歧視法。但僱主及立法會議員對此仍有疑慮。在深入訪談中，他們表達了對如何界定年齡歧視及所涵蓋範圍的關注。受訪的僱主認為，立法將減低僱傭周期中決策的靈活性。更重要的是，他們認為現時的社會及經濟情況(包括低失業率及實施最低工資)已令僱主招聘時面對頗大困難，更遑論歧視年長人士。

23. 至於退休年齡及年長人士再就業方面，有些僱主認為應設有建議退休年齡，以供將屆退休的僱員參考。如工人有能力應付工作，應可繼續受聘用。退休年齡可因人而異，並應由僱主與僱員共同協定。然而，僱主傾向於聘用以前曾在他們的公司工作、或具備所需技能的退休人士，這可能意味年長員工一旦失去工作，便可能很難再找到新工作。

24. 香港人口老化問題愈趨嚴重。根據政府推測，在 2041 年，將有近三分之一人口達 65 歲或以上。我們是時候打破職場文化中的年齡限制。以過時的年齡假設來決定是否聘用該員工，不但歧視年長的員工，同時也限制了僱主選擇最合適員工的機會，並令香港整體勞動人口減少的問題加劇。基於研究結果，茲提出下列建議供不同持份者參考：

- (i) 為收集公眾意見，香港特區政府(政府)應進行大規模有關年齡歧視現況的調查。上一次政府進行同類調查已是十餘年前。定期調查能讓政府密切監察年齡歧視的狀況及趨勢，確保對相關議題進行充分的公眾討論，以便盡快開始討論立法禁止年齡歧視。
- (ii) 深入訪談中，大部分中小企僱主未曾聽聞勞工處出版的《僱傭實務指引：消除就業方面的年齡歧視》。作為起步點，勞工處應進一步宣傳該指引，以加強僱主的意識，為不同年齡的僱員提供平等機會和包容的工作環境。此外，政府應研究年齡、健康和工作能力的關係，並收集僱用年長員工的僱主的個案研究。這些數據和個案分享將有助於澄清有關老化的迷思和誤解，並消除對年長人士根深蒂固的成見。
- (iii) 研究結果顯示，超過六成在職人士不同意訂立強制性退休年齡。政府已延長新入職公務員的退休年齡至 65 歲。除政府和少數行業有法定年齡限制外，私人機構並沒有強制性退休年齡。但實際上，私人機構亦有於公司政策中設定退休年齡，而聘用已達退休年齡的員工，亦是按個別情況而定。訂立年齡歧視法前，政府可借鑑新加坡推行《再聘用法例》的經驗。新加坡並沒有明確劃一的退休年齡。新加坡政府規定最低的退休年齡為 62 歲；而僱主在法例下，需視乎僱員的工作表現及健康狀況，提供三年(至六十五歲)的再聘用機會。另外，僱主可以至少一年的定期合約再聘用退休員工，最多可續約至 65 歲。
- (iv) 為方便年長人士再就業，政府應檢討現時的發牌制度和法定準則對某些特定行業設定的年齡要求，並研究這些年齡限制是否客觀和合理。

- (v) 政府及保險業應探討如何解決僱用年長員工時需付高保費的問題。首先，保險公司應提供客觀標準和透明的條款和條件，以解釋因受僱員年齡而造成勞工保險高保費的原因。同時勞工處應與保險業監理處合作，確保年長員工的保費設於合理的水平。
- (vi) 為改善年輕人士的就業情況，政府應主動與教育機構及商界合作，為本科生及新畢業生提供更多實習與見習計劃。這做法不但能為年輕人士提供就業機會，亦能培養年輕人士正面的工作態度，證明他們的能力，從而消除僱主對他們的負面歧視。
- (vii) 研究結果顯示，在職人士希望退休後能以固定兼職等非全職方式繼續工作。以固定兼職或分享工作的模式重新僱用年長人士，並不是普遍的做法。政府可於政府部門設立這些類型的職位作試驗計劃，為這種新的年長員工就業模式積累經驗，繼而鼓勵政府承包商，法定機構和私人機構仿效。
- (viii) 從研究結果得知，「薪金補助」及「交通津貼」是最為在職人士歡迎的鼓勵措施，尤其受到個人每月收入在 \$25,000 以下的人士歡迎。政府可考慮提供經濟誘因來提高年長人士的勞動參與率。



## 第一章 引言

### 1.1 研究背景

平等機會委員會(平機會)是唯一在香港提倡人人平等的法定機構。公眾期望平機會對其職權以外的人權議題，擔當積極倡導的角色。為符合社會的期望，實現建設一個崇尚多元、包容共濟社會的抱負，平機會的工作不局限於四條反歧視條例(即《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》和《種族歧視條例》)，而是反對一切形式的歧視，提倡人人平等。

隨著人口老化，年齡歧視成為平機會需探討的議題之一。平機會於 2012 年進行的平等機會意識公眾意見調查中發現，有 41% 公眾人士認為年齡歧視問題嚴重，更有 72% 公眾人士認為就年齡歧視立法重要。

此外，人們的身份並不只由一個特徵(如性別，種族，年齡等)去界定。一個人所受的歧視可能因年齡或其他因素而加劇。聯合國消除對婦女歧視委員會提出了對香港多重歧視的擔憂，特別是對少數族裔婦女和殘疾婦女的歧視，令她們在醫療、教育和就業方面都遇到限制<sup>1</sup>。政府統計數據顯示，儘管 20-29 歲的年輕婦女的收入不亞於擔任同一職務的男士，但兩性工資差距隨著年齡的增長越來越大<sup>2</sup>。

年齡歧視可能存在於多個範疇，但最受公眾關注的是僱傭範疇。有見及此，平機會決定委託研究機構進行「職場年齡歧視的探索性研究」，從而得知目前香港職場年齡歧視的情況，並探討就年齡歧視立法的可行性。

---

<sup>1</sup> 聯合國消除對婦女歧視委員會 (2014)。關於中國香港第七和第八次合併定期報告的結論性意見。 *Concluding observations on the combined seventh and eighth periodic reports of China, Hong Kong*. [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/CHN/CO/7-8&Lang=En](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/CHN/CO/7-8&Lang=En)

<sup>2</sup> 政府統計處 (2015)。香港的女性及男性 – 主要統計數字。  
<http://www.statistics.gov.hk/pub/B11303032015AN15B0100.pdf>

## 1.2 研究目的

是項研究旨在探求事實，其具體目標如下：

- (i) 進行文獻綜述，審閱與職場年齡歧視相關的本地及海外政策、預防措施及緩解方法。研究將仔細審閱新加坡、日本、台灣、英國和澳洲的政策。
- (ii) 識別出持分者所遇到的本地年齡歧視的類別和嚴重程度。
- (iii) 識別出在整個僱傭周期中，年齡歧視於對僱主和僱員造成的影響。
- (iv) 評估就年齡歧視立法的可行性，包括立法利弊、涵蓋範圍、是否訂立官方／強制退休年齡，以及逐步推行立法的策略。
- (v) 徵詢持份者就如何吸引年長人士就業、年長人士的理想就業模式及僱主對年長僱員的顧慮方面的意見。

## 1.3 章節內容

此報告共分為八個章節。第一章作為引言提供是次研究的背景資料及闡述研究目的。第二章為有關本地及海外國家／地區防止職場年齡歧視措施的文獻綜述。第三章將總結是次研究所採用的方法及統計結果。第四章則關於受訪者的背景資料及其人口特徵。

此外，第五章至第七章介紹主要研究結果。第五章探討年齡歧視的現況。第六章詳細闡釋公眾對訂立年齡歧視法及退休年齡的意見及關注事項。第七章談到在職人士對各種退休後受僱模式及支援措施的可行性的意見。在最後的第八章，會總結僱主及僱員對年齡歧視的意見，如其嚴重程度及立法可行性。研究小組亦會根據研究成果，向各持份者提供一些建議，以期建設一個無分年齡唯才是用的工作環境。問卷調查採用的問卷及深入訪談的討論大綱已收錄於附錄中，以供參考。

## 第二章 文獻綜述

本章的文獻綜述審視不同海外國家／地區應付職場年齡歧視問題的相關經驗。本章將審視新加坡、日本、台灣、英國和澳洲所採用的相關法例及緩解方法。我們也將摘述香港政府過去在解決職場年齡歧視問題上的工作，以供參考。

### 2.1 香港

本港曾多次探討及收集公眾對訂立年齡歧視法的意見。1996 年，政府曾出版諮詢文件《平等機會：關於就業方面年齡歧視的研究》以收集市民對此問題的意見。諮詢文件提出三個可行方案，讓市民抒發意見：(1)維持現狀；政府除了密切監察情況外，不會採取任何特別措施；(2) 引入年齡歧視法；及(3) 採取非立法方式，把公眾教育和自我規管兩種方法結合起來。<sup>3</sup> 在收到的 68 份意見中，有 25 份支持應參照澳洲及新西蘭的法例進行年齡歧視立法；而反對立法者則認為，宜先汲取《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》的實踐經驗，才考慮引進其他平等機會法例。

當時的教育統籌局曾於 1999 及 2001 年進行兩次問卷調查，以收集公眾對招聘過程中年齡歧視問題的看法。1999 年的調查發現，公眾認為香港存在年齡歧視問題及對此表示關注。當時採取的相應行動，是在媒體宣傳以提高市民的意識，以及向僱主發出《僱傭實務指引：消除就業方面的年齡歧視》。<sup>4</sup>

至於 2001 年的調查則發現，大眾對年齡歧視問題的觀感與實際經驗有頗大落差。有六成五(65%)受訪在職人士認同年齡歧視問題嚴重，13%表示曾經在求職時受到年齡歧視。只有小部分招聘廣告明確列明年齡限制。其他主要結果包括：(1) 大部分市民接受某些行業的僱主只可聘用特定年齡層的員工；及 (2) 雖然有一部分市民認為立法為解決問題的方法，但大多認為效用不大。是次研究的結論與先前的調查一致，顯示公眾與僱主對訂立年齡歧視法的需要及立法的效益意見分歧，政府因此質疑是否真正需要引入年齡歧視法。<sup>5</sup>

現時，由勞工處<sup>6</sup>在 2006 年發出的指引，為僱主提供一系列良好常規，以協助防止年齡歧視，僱主可自願遵守這些常規。指引涵蓋了僱傭周期的不同階段如招聘、福利、升遷、裁員及退休；也向僱主建議如何避免年齡歧視，以及講述平等機會工作環境帶來的好處。然而，香港空中服務員工會聯盟在 2006 年遊說立法會人力資源委員會為年齡歧視立法，主要原因是勞工處的指引沒有法律約束力，未能充分保障僱員。<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> 立法會人力事務委員會(於 1996 年 10 月 28 日討論)CB(1)178/96-97(04).《平等機會：就業方面的年齡歧視》

<sup>4</sup> 立法會人力事務委員會會議(於 1999 年 6 月 24 日討論) 於招聘方面年齡歧視之公眾意見調查報告。  
[http://www.legco.gov.hk/yr98-99/english/panels/mp/papers/mp2406\\_6.htm](http://www.legco.gov.hk/yr98-99/english/panels/mp/papers/mp2406_6.htm)

<sup>5</sup> 立法會人力事務委員會，2002 年 4 月 18 日，CB(2)1577/01-02(4)《有關招聘方面年齡歧視的公眾意見調查》

<sup>6</sup> 勞工處，香港(2006). 僱傭實務指引：消除就業方面的年齡歧視  
<http://www.labour.gov.hk/eng/plan/pdf/eade/Employers/PracticalGuidelines.pdf>

<sup>7</sup> 立法會 CB(2)2783/05-06(02)號文件，2006 年 7 月 17 日。Objection To Compulsory Retirement Age At 45.  
<http://www.legco.gov.hk/yr05-06/english/panels/mp/papers/mp0720cb2-2783-2-e.pdf>

環球人力資源公司(Kelly Services)<sup>8</sup> 於 2006 年進行了一項各國工作場所的調查，在 28 個國家和地區訪問了約 70,000 名求職者，其中包括香港的 300 多人。調查發現，受訪的求職者之中，29%年齡在 45 歲或以上的僱員覺得自己在求職時因為年齡而受到歧視；而 22%年齡在 24 歲或以下的僱員也認為自己是年齡歧視的受害者。

2007 年一項調查訪問了 805 位僱員<sup>9</sup>，結果顯示，年齡歧視的主要原因是年長僱員被視為效率較低，而大多數年長人士早於招聘過程中受到歧視。此外，相比起經理、行政人員及專業人士，藍領或非技術工人受到的年齡歧視較為嚴重。

平機會於 2012 年進行「平等機會意識公眾意見調查」，41%受訪者認為年齡歧視的情況嚴重。調查發現有 6%市民聲稱自己在之前一年曾受到歧視，多數是有關就業方面的年齡歧視(38%)。調查結果亦顯示，有 72%市民認為引入年齡歧視法是重要的。

這些調查結果顯示，本地僱員和求職者(尤其是年長僱員)對於他們對逐漸成為年齡歧視受害者的焦慮日增。過去多年來，已有呼聲要求就年齡歧視立法，但儘管如此，社會仍未廣泛支持立法。其中一個原因可能是年齡歧視立法被視為兩刃劍：保障了年長員工的飯碗，就可能減少年輕人士的就業機會。現實中，這看法是否真確，端視乎個別職業的特性。

## 2.2 新加坡

新加坡沒有針對年齡歧視的法例。在 2014 年，有 12.4%新加坡居民為 65 歲或以上<sup>10</sup>。

年長人士就業能加強財政保障，為生命增添意義。2012 年制訂的《再聘用法例》是規管重新聘用年長人士的法例。根據此法，最低退休年齡為 62 歲。僱員年屆 62 歲時，僱主必須按照與僱員協議的條款及條件，向合資格僱員提供再聘用的機會至 65 歲。僱員符合資格與否，取決於個別人士的工作表現及健康狀況。另外，僱主可以至少一年的定期合約再聘用退休員工，最多可續約至 65 歲。

《再聘用法例》只涵蓋整個僱傭周期的退休階段，至於其他部分，新加坡政府以其他方法來處理。新加坡人力部為招聘過程出版一系列的指引，包括《負責任聘用及避免歧視性招聘廣告守則》。這些指引向僱主指出，招聘過程中一般不應提及宗教、性別、年齡及種族等問題。<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Kelly Services. *The 2006 Kelly Global Workforce Index*.  
<http://www.chinacsr.com/en/2006/10/19/796-older-employees-face-workplace-discrimination-in-hong-kong/>

<sup>9</sup> Leung, Kwok and Ip, Olivia (2007). *Employee Confidence, Job Satisfaction and Age Discrimination Survey*.  
[https://www.cb.cityu.edu.hk/mgt/new/ECI\\_28May2007.ppt](https://www.cb.cityu.edu.hk/mgt/new/ECI_28May2007.ppt)

<sup>10</sup> 2014 Population in Brief, <http://www.nptd.gov.sg/portals/0/news/population-in-brief-2014.pdf>

<sup>11</sup> Foo, S.. (2009). *Singapore Public Policy*. The Sloan Center on Aging & Work at Boston College, Global Policy Brief No.3, October 2009.  
[https://www.bc.edu/content/dam/files/research\\_sites/agingandwork/pdf/publications/GPB03\\_Singapore.pdf](https://www.bc.edu/content/dam/files/research_sites/agingandwork/pdf/publications/GPB03_Singapore.pdf)



新加坡政府亦採取了其他策略處理勞動人口老化及防止歧視年長僱員。1979 年訂定的《技能發展稅項法》鼓勵僱主提升僱員的技能。根據此法例，僱主必須向「技能發展基金」供款；供款額為每位員工月薪的 0.25%，最少為\$2 新加坡元，最多為\$11.25 新加坡元；所有供款會用以為年長人士提供再培訓機會，以鼓勵他們延遲退休。僱主讓員工參加由職涯教育與訓練制度提供的再培訓計劃時，亦可申請基金資助作培訓費用<sup>12</sup>。

## 2.3 日本

日本的慣常招聘做法並不利於年長求職者。有些招聘廣告更設有年齡限制。主要的招聘活動只在春天的畢業季節進行，以致四十歲以上求職者尋找新工作時面對頗大的困難。換言之，日本招聘中年轉職人士並不普遍。這樣的慣常做法使被裁的員工更難重新投入勞動市場。

1966 年訂立《僱傭措施法案》是日本勞動市場的主要政策依據。法案於 2007 年修訂後，日本企業對年齡歧視問題的處理，從昔日「致力達成的責任」變成了「法律責任」。法案第十條清楚列明，公司在招聘方面必須對工人提供平等機會，無分年齡；招聘中介所應拒絕所有訂出年齡限制的招聘廣告，受歧視的工人亦有權透過訴訟索償。<sup>13</sup>

修訂後的《僱傭措施法案》規定，受歧視的工人可向勞動基準局求助。如果工人提出訴訟，法庭可能命令公司向工人賠償慰問金，以賠償其非經濟損失。另一方面，是次修訂保留了一些主要豁免事項。例如，公司依然可以訂出聘用新畢業生的最高年齡限制。

為解決年齡歧視問題，法案也定出一些保障年輕及年長員工的預防措施。年輕求職者現可前往一站式服務中心(俗稱求職咖啡室)、參與「試工計劃」，以及參加全年都會舉辦的招聘會，而不再限於春季畢業季節的招聘會。法例規定僱主須向年輕僱員提供在職及職場外的訓練，以發展及提升實用的工作技巧。

至於年長員工，《穩定年長人士就業法案》訂明僱主不可把強制退休年齡定於 60 歲以下。公司應透過：(i) 提高強制退休年齡；(ii) 引入持續聘用機制，聘用希望在強制退休後繼續工作的年長人士；或 (iii) 廢除強制退休年齡，以確保年長員工穩定就業至 65 歲<sup>14</sup>。

基本上，法案推動了求職者及僱主的互相理解<sup>15</sup>。具活力的老齡化社會可為有能力及願意工作的人士提供就業機會。其中一個最廣為人知的年長員工就業計劃，就是專為 60 歲以上退休人士提供短期就業機會的「銀髮人力資源中心」。這些中心為年長人士提供就業、少量收入及社區參與的機會<sup>16</sup>。

---

<sup>12</sup> Website of the Singapore Workforce Development Agency: <https://sdl.wda.gov.sg/>

<sup>13</sup> Sakuraba, R. (2009). *The Amendment of the Employment Measure Act: Japanese Anti-Age Discrimination Law*. Japan Labor Review, vol.6 no.2: 56-75. [http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2009/JLR22\\_sakuraba.pdf](http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2009/JLR22_sakuraba.pdf)

<sup>14</sup> Ibid

<sup>15</sup> Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan (2008). *Employment Measures for Older People in Japan*. <http://www.globalaging.org/elderrights/world/2008/employmentjapan.pdf>

<sup>16</sup> International Longevity Center, Japan. *Japan's Silver Human Resources Centers: Undertaking an Increasingly*

## 2.4 台灣

如其他已發展經濟體一樣，台灣面對人口老化的問題。在 2014 年，65 歲或以上人士佔人口比例的 11.7%<sup>17</sup>。鑑於中老年失業率相對較高，台灣於 2007 年修訂《就業服務法》第五條，禁止職場歧視員工的出生地、性傾向及年齡。法例列明僱主不應因年齡而歧視任何求職者及僱員。

現實中，台灣的年輕及年長僱員都受到負面標籤的情況嚴重。年輕員工常被視為不成熟及不願意努力工作的群組。

台灣沒有規管職場年齡歧視的法定機構。在《就業服務法》下，市政府的就業機關扮演全面角色，成為法庭探求事實不可或缺的部分。職責包括向受害人提供法律支援、調解紛爭、提高公眾意識等等。

政府向企業提供財政支援，以支持聘用年長員工。為鼓勵年長僱員重投勞動人口，會向他們提供不同形式的津貼與補助，如交通津貼。除此以外，政府也進行個案管理去評估年長員工的個別就業需要<sup>18</sup>。

## 2.5 英國

根據《2010 年平等法案》，僱主及其他人基於年齡而歧視某人，即屬違法。與美國不同，美國法例只保障年長僱員，但英國的《2010 年平等法案》則適用於所有年齡組別。在某些特定範疇下，包括在就業和職業培訓方面，有人因年齡受到較差待遇或騷擾或受害，即屬違法的年齡歧視。例外情況包括：真正的職業要求、積極行動、與服務有關的福利等。下文將闡述英國法院關於年齡歧視的兩宗案例。

英國其中一宗重要案例是 2011 年的 *O'Reilly v. BBC & Anor*。電視主持人 Miriam O'Reilly 女士被一名明顯較她年輕的報導員取代，成為一個黃金時段節目的主持人。僱傭審裁處裁定此舉為年齡歧視。英國廣播公司答辯時解釋，起用較年輕主持人是為了吸引黃金時段的年輕觀眾，是合情理的做法。然而，法院不接受以此為理由，因為起用年輕主持以吸引年輕觀眾的方法，並非廣為人接受。即使這是一個方法以達到該目的，審裁處認為，只為迎合假定一些年輕觀眾存有的偏見，而放棄年長主持人，此舉與目的並不相稱<sup>19</sup>。

另一個案例是 *Roberts v. Cash Zone (Camberley) Limited*。僱傭審裁處裁定，18 歲的 Roberts 女士因年齡被僱主騷擾。她在 Cash Zone 的工作表現欠佳。經理不斷使用「細路」，「麻煩細路」及「麻煩青年」來形容她。雖然她事實上的確是一名少年，但法庭裁定，這些稱呼不是單純指出事實，而是帶有偏見的意味。

---

Diverse Range of Work. [http://longevity.ilc-japan.org/f\\_issues/0702.html](http://longevity.ilc-japan.org/f_issues/0702.html)

<sup>17</sup> Taiwan Today (2014). ROC Cabinet addresses Taiwan's ageing society. <http://www.taiwantoday.tw/ct.asp?xItem=218531&CtNode=426>

<sup>18</sup> Huang, L. P-S (2008). Lessons from Western Active Labour Market Policies (ALMPs) - Activation of Workers Aged 45+ in Taiwan. EASP Conference - Welfare Reform in East Asia: Meeting the Needs of Social Change, Economic Competitiveness and Social Justice. Presentation paper. [http://www.welfareasia.org/5thconference/papers/Huang%20L\\_active%20labour%20market%20policies.pdf](http://www.welfareasia.org/5thconference/papers/Huang%20L_active%20labour%20market%20policies.pdf)

<sup>19</sup> O'Reilly v BBC & Anor [2010] ET/2200423/2010.

諮詢、調停和仲裁服務處 (Acas) 出版了一套指引，以應付年齡歧視及推廣僱傭周期中的平等機會<sup>20</sup>。主要訊息是提醒僱主，避免在招聘廣告中使用帶有歧視的字眼；為僱員提供持續培訓，無分年齡；以及提升企業對平等政策的認識。

在退休安排方面，英國的預設退休年齡是 65 歲。但若僱員希望在 65 歲後繼續工作，僱主必定按「有責任作出考慮」的程序，作出退休安排。此外，為防止職場年齡歧視，英國的公司需要提供緩解措施。其中一項最重要的措施，是讓將屆退休年齡工人進行階段性退休。階段性退休策略包括轉為兼職、彈性時間、季節性上班、在家工作，和把工時化為全年計算，讓年長僱員能繼續留在勞動市場直至退休年齡，甚或在退休年齡後繼續工作<sup>21</sup>。其他措施包括年長僱員為年輕僱員提供指導及結為師友。良好的承先啟後管理能締造共融環境，讓富經驗及新晉同事能合作無間。

## 2.6 澳洲

澳洲各省和領地於 1990 年代陸續制定禁止年齡歧視的法例。在全國層面上，《2004 年年齡歧視法案》保障個別人士不會因年齡而在公共生活多個方面(包括就業、教育、住宿和貨品及服務的提供)受到歧視。澳洲人權委員會特別著重處理各年齡組別人士在平等和參與方面遇到的障礙。

此外，《2009 年公平工作法案》保護僱員免受到年齡歧視。2014 年布里斯本聯邦巡回上訴法院的一宗有關年齡歧視的案例十分具指標性<sup>22</sup>。受害人由 1996 年起在 Broadbeach and Surfers Paradise 多家泰國餐廳工作，工作記錄一直良好。他年屆 65 歲後，僱主把他轉為兼職員工。他的多名僱主致函法院解釋，餐廳不聘用 65 歲或以上的員工。他們的行為被布里斯本法院裁定為年齡歧視。

澳洲眾議院提議了一系列預防措施來幫助年長工人參與勞動人口。這些措施包括：宣傳教育運動，以消除僱主對年長工人的偏見；為年長員工提供與時並進的技能及就業輔導；為年長求職者提供薪金補助，使他們重投勞動市場<sup>23</sup>。

---

<sup>20</sup> 諮詢、調停和仲裁服務處(2014). A guide for employers and employees: Age and the workplace. <http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/4/Age-and-the-workplace-guide.pdf>

<sup>21</sup> 就業及退休保障部(2013). *Employing older workers: An employer's guide to today's multi-generational workforce*. [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/142751/employing-older-workers.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/142751/employing-older-workers.pdf)

<sup>22</sup> Fair Work Ombudsman, Australian Government (2014). Court rules on age discrimination case. <https://www.fairwork.gov.au/about-us/news-and-media-releases/2014-media-releases/april-2014/20140407-theravanish-penalty>

<sup>23</sup> 澳洲人權委員會(2000). Age Matters: a report on age discrimination. [http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/content/pdf/human\\_rights/age\\_report\\_2000.pdf](http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/content/pdf/human_rights/age_report_2000.pdf)

## 2.7 對本研究的用處

本章的文獻綜述羅列本地及海外國家/地區防止年齡歧視的措施。為了令社會達致平等，各地政府及立法機關分別採用不同方式，如：立法及緩解措施，來應付年齡歧視問題。今天不少已發展經濟體均面對人口老化的問題，給予獎勵的退休後再就業安排及另類聘用模式可能是吸引年長人士重投勞動市場的出路，令他們成為企業的寶貴人力資源。

除此以外，各地法院(如澳洲及英國)對就業年齡歧視的判決案例，為研究小組提供重要的資訊，用以訂立電話訪問的問卷及與持份者進行深入訪談的討論指引。



## 第三章 調查方法及統計結果

是項研究採用問卷調查及深入訪談的方法。每項方法簡述如下：

### 3.1 問卷調查

#### 調查範圍、抽樣方法及資料搜集

問卷調查於 2014 年 11 月進行，受訪對象為香港所有 15 歲或以上的在職人士（不包括外籍家庭傭工）。是次調查的抽樣框為精確市場研究中心住宅電話名錄（至 2014 年 9 月，約佔全港八成住宅電話線路的 1,731,000 家居電話）；再以系統抽樣方法，抽選已按分區電話分佈比例造成的抽選複製樣本（每 200 個為一組的電話號碼）之電話號碼。

在每個能接觸的家居住戶中，只訪問一名合資格的受訪對象。是次調查採用電腦輔助電話訪問系統進行。視乎情況，電話訪問以廣東話，英語或普通話進行。

#### 問卷設計

問卷調查主要集中於以下範圍：

- (i) 香港職業場所年齡歧視的現況；
- (ii) 立法規管年齡歧視的可行性；及
- (iii) 年長人士的就業安排。

根據 2014 年 10 月的先導調查結果，把問卷的大綱及內容修訂至最終定稿。

#### 調查時期及統計結果

在 2014 年 11 月 7 日至 29 日期間，是次研究總共完成 401 個成功訪問。回應率<sup>24</sup>為 19.4%。

#### 加權

為避免因未能接觸及不回應個案所衍生的潛在偏差，所有數據已根據 2014 年第三季的香港人口數字<sup>25</sup>，按照年齡組別（15-19 歲，20-29 歲，30-39 歲，40-49 歲，50-59 歲，60 歲及以上）及性別（男性及女性）作加權。

---

<sup>24</sup> 回應率為成功訪問個案數目除以合資格個案的總數（包括成功訪問，部分完成訪問，未能接觸及拒訪個案）。

<sup>25</sup> 相應的人口數字來自政府統計處的綜合住戶統計調查按季統計報告。

## **限制**

年齡歧視的經驗是受訪者本人所報告的觀感，不能靠問卷調查核實這些觀感是否屬實。

本調查中所載錄的估值，亦受非抽樣誤差的影響。非抽樣誤差是指抽樣方法及抽樣數目以外的其他原因所引起的誤差。非抽樣誤差可以再細分為涵蓋誤差、測量誤差（例如受訪者、訪問員、問卷、收集方法等）、不回應誤差及數據處理誤差。就是次調查而言，整個調查過程均依據 ISO9001:2008 的嚴格要求而執行。

部分次組的樣本數目對作可靠推算來說可能太少。因此，巨大的抽樣誤差使這些次組的結果代表性降低。根據較少樣本數目得出的估值( $n < 30$ )不會在內容作評論，詮釋這些數據時應多加留意。

## **3.2 深入訪談**

### **調查範圍及抽樣方法**

為深入探求僱主、僱員及立法會議員對香港訂立年齡歧視法及退休年齡的意見，是次面對面的深入訪談，對象包括來自不同行業中小企的 (i)十位僱主／僱主代表，即人力資源經理（以下統稱為“僱主”）及 (ii)三位僱員；以及 (iii) 四位立法會議員。深入訪談內容集中了解他們對於香港立法規管年齡歧視和退休年齡的看法。

這十位僱主／僱主代表及三位中小企僱員均來自精確市場研究中心的公司數據庫（約 50,000 公司的資料）或由研究中心的招聘網絡轉介，並以機構的行業及企業規模進行配額抽樣。四位立法會議員受訪者均來自人力事務委員會或與平機會收到相對較多年齡歧視查詢個案的相關功能組別。所有人力事務委員會及相關功能組別的立法會議員均獲邀請參與訪談，最後四位議員接受邀請。

### **有效性及可靠程度**

研究小組採用以下方式以確保收集得來資料為有效及可靠：

- (i) 深入訪談由富經驗的主持人根據討論大綱進行。主持人具有良好訪問技巧，能從受訪者口中取得實質意見，而非社會期望的答案。
- (ii) 有需要時，會對受訪者營運的中小企進行實地觀察，從而比對受訪者所提供的資訊，以確保資訊可靠。
- (iii) 所有不記名深入訪談的內容會轉錄為文字記錄。文字記錄會用作為編碼及主題分析的基礎。

## **限制**

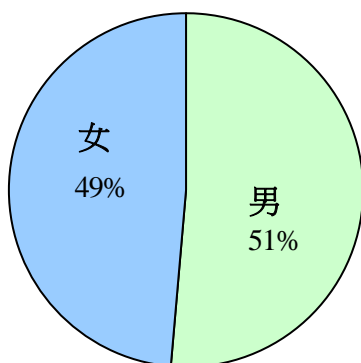
是次研究採取不同方式以確保所收集資料的有效性。然而，應注意每種方法及工具均有其限制。深入訪談能收集深層的定質資訊，但因樣本數目較少，結果未必具代表性。針對深入訪談，透過對訪問團隊妥善的培訓、事前及事後解說及起用資深研究員，將非抽樣誤差減至最低程度。整個調查過程均依據 ISO9001:2008 的嚴格要求而執行。

## 第四章 電話訪問的受訪者背景資料

### 4.1 性別

受訪者中，51 % 為男性而 49% 為女性。

圖 1 受訪者的性別分佈

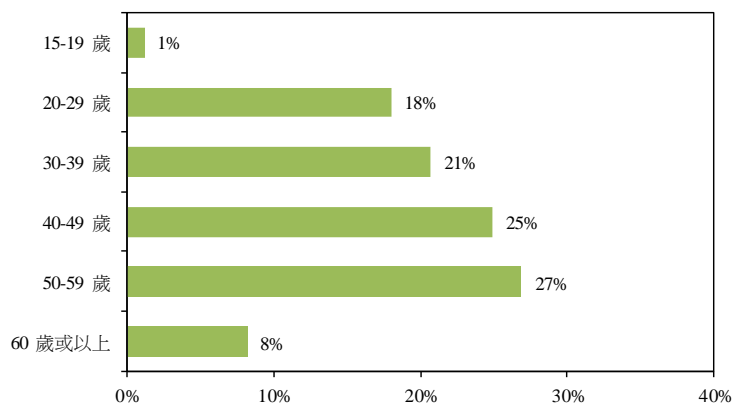


基數: 所有曾參與是次問卷調查的受訪者， $n = 401$   
參照: AGE

### 4.2 年齡

大多數受訪者為 50-59 歲 (27%)，其次為 40-49 歲 (25%)，30-39 歲 (21%) 及 20-29 歲 (18%)。

圖 2 受訪者的年齡分佈

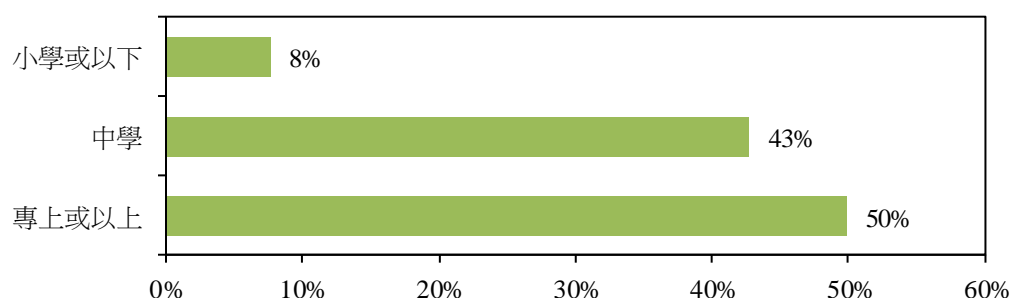


基數: 所有曾參與是次問卷調查的受訪者， $n = 401$   
參照: AGE

### 4.3 教育程度

一半受訪者擁有專上或以上的教育程度(50%)，緊接其後為中學教育程度(43%)。

圖 3 受訪者的教育程度分佈



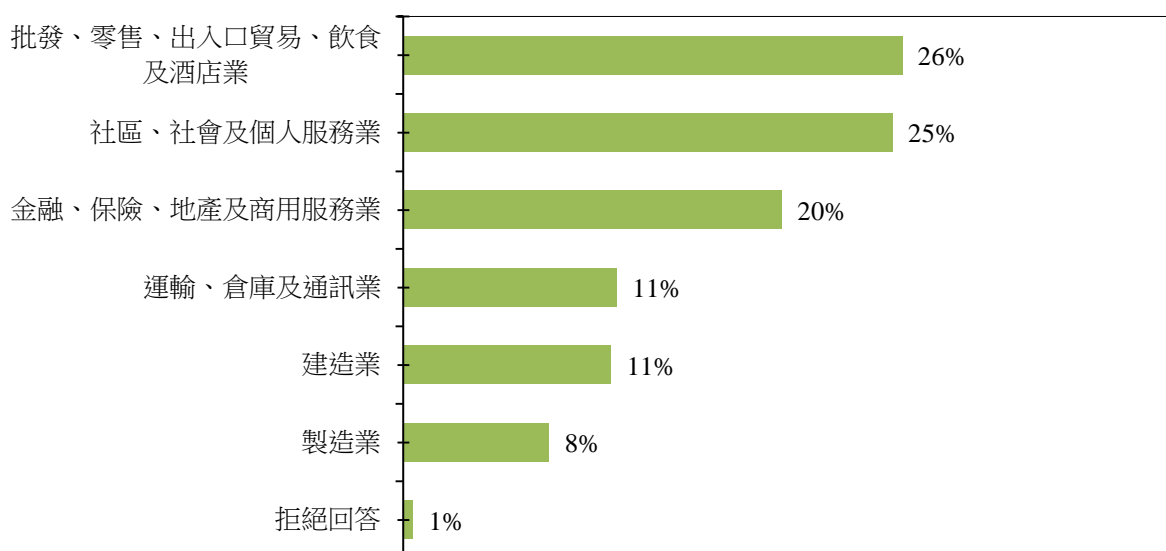
基數: 所有曾參與是次問卷調查的受訪者， $n = 401$

參照: EDUCA

### 4.4 行業

大約四分之一的受訪者從事批發、零售、出入口貿易、飲食及酒店業 (26%)。另外四分之一則從事社區、社會及個人服務業 (25%)。其他為金融、保險、地產及商用服務業(20%)，運輸、倉庫及通訊業(11%)，建造業(11%)及製造業(8%)。

圖 4 受訪者的行業分佈



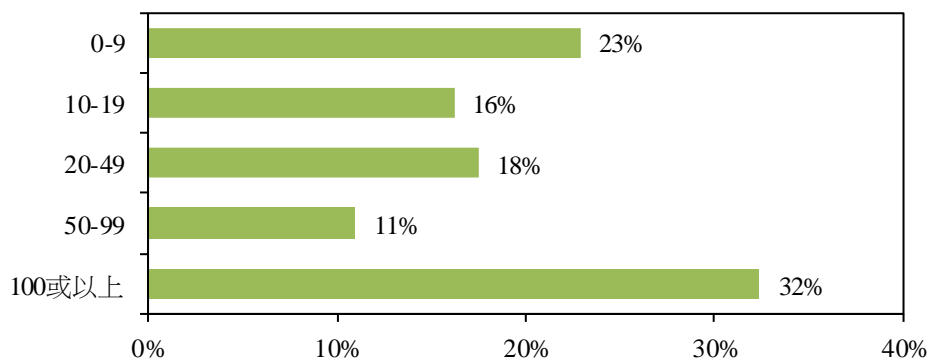
基數: 所有曾參與是次問卷調查的受訪者， $n = 401$

參照: INDUST

## 4.5 公司全職僱員數目

近三分之一受訪者受僱於有 100 名全職員工或以上的公司 (32%)，其次為受僱於有 0-9 名(23%)、20-49 名(18%)、10-19 名(16%)及 50-99 名(11%) 全職員工的公司。

圖 5 受訪者的受僱公司全職員工數目分佈



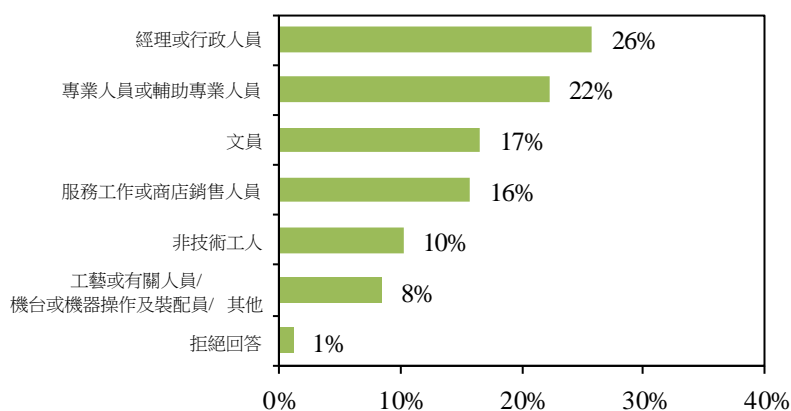
基數: 所有曾參與是次問卷調查的受訪者， $n = 401$

參照: COSIZE

## 4.6 工作職位

約四分一的受訪者為專業人員或輔助專業人員(26%)，其次為經理或行政人員(22%)、文員(17%)、服務工作或商店銷售人員(16%)、非技術工人(10%)及其他職位(8%)。

圖 6 受訪者的工作職位分佈



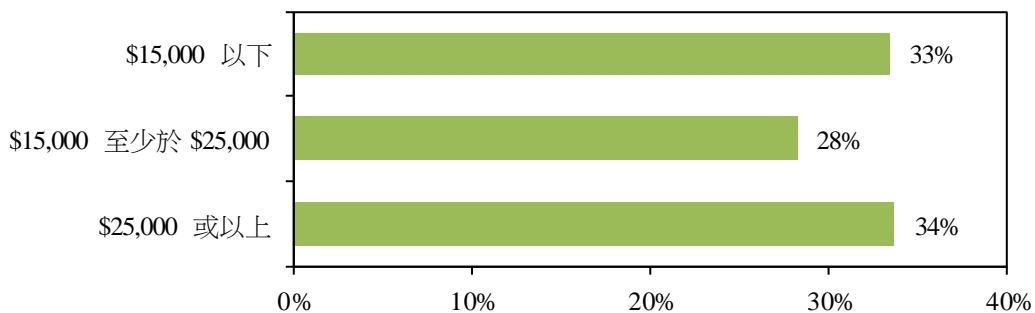
基數: 所有曾參與是次問卷調查的受訪者， $n = 401$

參照: POSIT

## 4.7 個人每月收入

大約三分之一的受訪者的個人每月收入為\$25,000 或以上 (34%)。另外三分之一的受訪者的人每月收入為\$15,000 或以下 (33%)。

圖 7 受訪者的個人每月收入分佈



基數: 所有曾參與是次問卷調查的受訪者,  $n = 401$

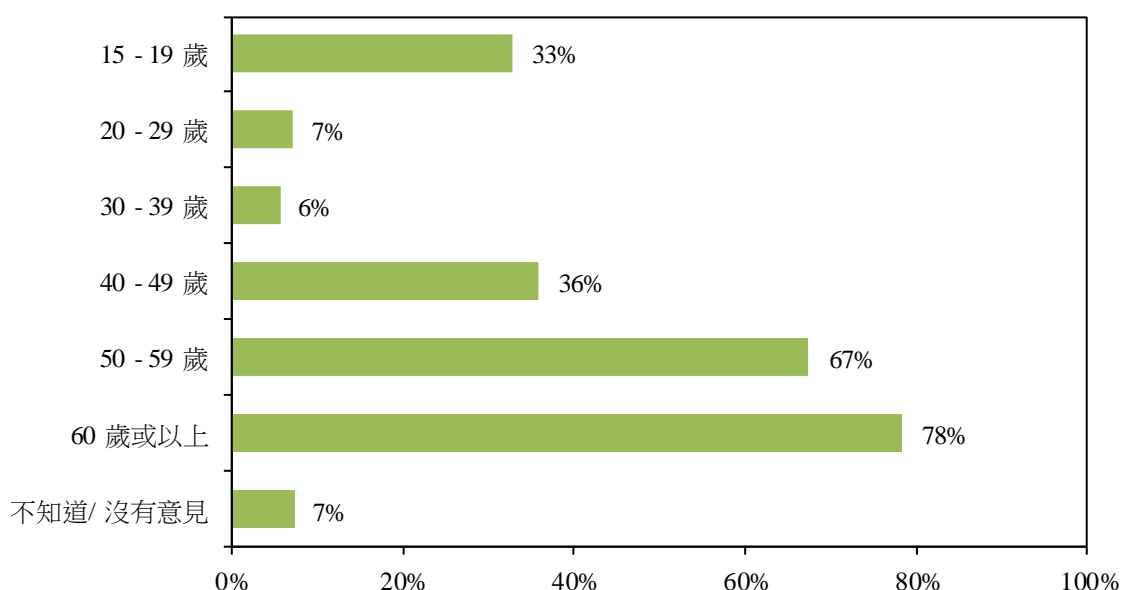
參照: PERINC

## 第五章 職場年齡歧視的現況

### 5.1 被認為容易受到年齡歧視的人士

最多在職人士認為「60歲或以上」的人士(78%)容易受到年齡歧視，其次為「50-59歲」(67%)的年齡組別。約三分之一在職人士表示「40-49歲」(36%)及「15-19歲」(33%)的人士容易受到年齡歧視，而少於十分之一認為「20-29歲」(7%)及「30-39歲」(6%)的人士容易因年齡關係被歧視。

圖 8 被認為容易受到年齡歧視的人士



註：此題可選多項

基數：所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照：Q2

然而，上述受訪在職人士心目中的年齡歧視模式與接受深入訪談的中小企僱主的說法不完全相符。大多數接受深入訪談的中小企僱主表示，他們的僱員年齡分佈主要偏向 30-39 歲及 40-49 歲的較成熟組別。這些僱主不滿年輕員工只工作一段短時間便離去，因此聘用及培訓他們的成本變得高昂。

「我哋細間，一嚟你又嫌我細，二嚟我嫌佢坐唔定。我請個後生，佢哋都係想攞經驗，做幾個月就走。」（服務業僱主）



一位僱主認為年輕員工不認真投入工作以及態度不合乎專業水平。總體而言，行內的僱主已對聘請年輕員工失去信心。

「我都歧視，請過好多次都失敗，責任心問題，你唔識唔緊要，你放番起度就得，你唔好不負責任咁去做，仲衰得仲快。其他行家都有呢個感受。…… 道德同教育問題，訓練唔到佢咁自我控制能力，我都覺得後生好多覺得應份，我好嬲佢咁唔知自己做到幾多，但要我即出糧俾佢。」（建造業僱主）

一位僱員表示她所屬的公司並不聘用年輕僱員。主要因為年輕僱員經常轉工及在聘用後很快便離去。

「出面可能 22、24 歲都有，但我哋公司唔請。因為我哋公司細公司，唔同大公司，我哋請過咁後生，可能嫌工作時間長，做咗陣就唔做，可能佢哋係啱啱跟到一啲客又要轉人，老闆覺得唔好請咁細個。」（零售業僱員）

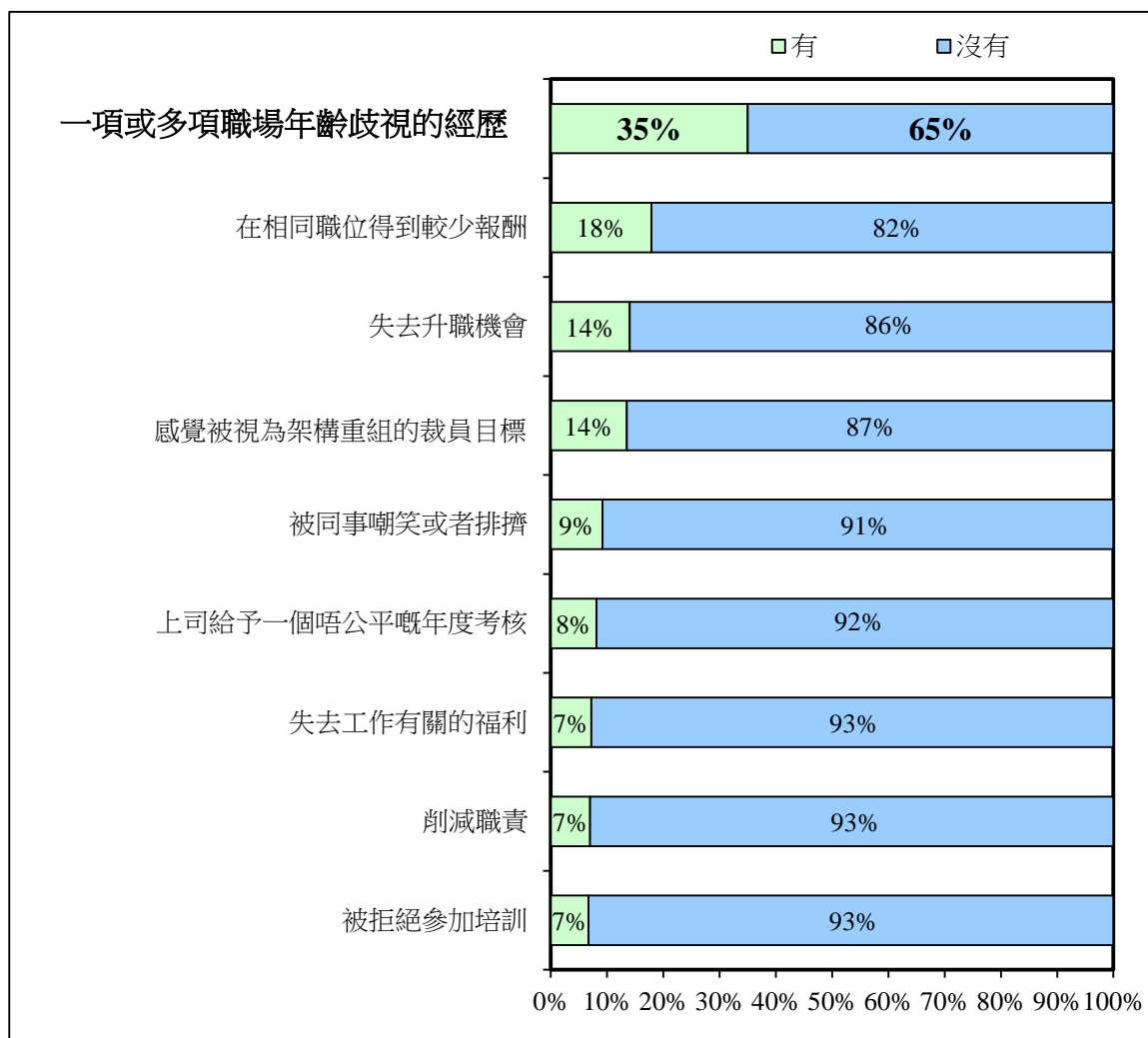
一位立法會議員則表示年輕員工缺乏工作經驗，需要經過培訓方能勝任工作。僱主寧願用較高薪金聘用有經驗及可即時上手的僱員。這必然會對年輕僱員形成惡性循環，因為他們難以有機會累積工作經驗。受訪者建議政府應主動鼓勵私人公司為年輕員工提供不需工作經驗的實習生職位。

「青年攞完學歷入唔到，入行難。公司擔心佢哋培訓一兩年又走。俾人工請做咗一兩年，寧願請有經驗唔駛培訓嘅人。政府係咪有啲嘢可以做職業輔導或者政府去鼓勵企業攞一定職位出嚟鼓勵就業。」（立法會議員）

## 5.2 過往五年職場年齡歧視的經歷

超過三分之一(35%) 在職人士表示他們過去五年曾有過因年齡而受到至少一種或以上職場年齡歧視的經歷。在不同形式的職場年齡歧視當中， 最多在職人士表示因年齡而遇到「在相同職位得到較少報酬」(18%)，「失去升職機會」(14%) 及「感到被視為架構重組的裁員目標」(14%)。

圖 9 過往五年內不同形式職場年齡歧視的經歷



基數: 所有 15 歲或以上的在職人士,  $n = 401$ ;  $N = 3\,488\,500$

參照: Q4

按年齡分析，年長在職人士(尤其是 50 歲或以上)有較高機會表示因年齡而失去升職機會。

表 1 過往五年不同形式職場年齡歧視的經歷 — 按年齡分析

	總數 (n = 401)	年齡層		
		15-29 (n = 77)	30-49 (n = 183)	50 or above (n = 141)
被拒絕參加培訓	7%	5%	4%	11%
失去升職機會	14%	8%	11%	23% ↑
削減職責	7%	5%	5%	11%
在相同職位得到較少報酬	18%	19%	14%	24%
上司給予一個不公平的年度考核	8%	4%	7%	13%
失去工作有關的福利	7%	3%	4%	14%
感到被視為架構重組的裁員目標	14%	6%	12%	20%
被同事嘲笑或者排擠	9%	10%	7%	11%

註：「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ )。

基數：所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照：Q4

按教育程度分析，不同教育程度的在職人士都認為，在過去五年曾經歷不同形式的職場年齡歧視。

表2 過往五年不同形式職場年齡歧視的經歷 — 按教育程度分析

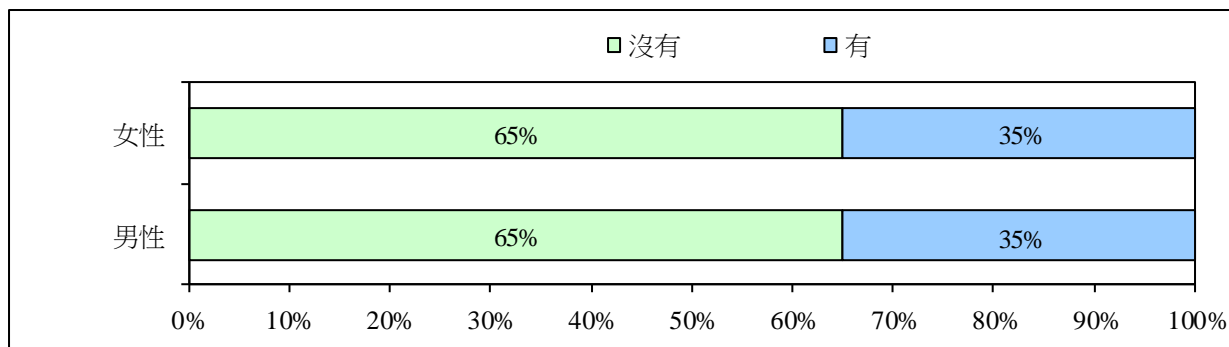
	總數 (n = 401)	小學或以下/ 初中 (n = 85)	高中 (中四 - 中七) (n = 117)	專上教育 (非學位課程) (n = 44)	大學 (學位課程) (n = 155)
被拒絕參加培訓	7%	6%	8%	2%	8%
失去升職機會	14%	15%	17%	17%	11%
削減職責	7%	9%	7%	2%	8%
在相同職位得到較少報酬	18%	18%	22%	16%	15%
上司給予一個不公平的年度考核	8%	12%	9%	6%	6%
失去工作有關的福利	7%	14%	6%	6%	5%
感到被視為架構重組的裁員目標	14%	20%	12%	20%	9%
被同事嘲笑或者排擠	9%	12%	9%	6%	9%

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士，n = 401；N = 3 488 500

參照: Q4

按性別分析，男性和女性有相等機會受職場年齡歧視。約有 35%男性和 35%女性表示曾於過去五年經歷至少一種或以上職場年齡歧視。

圖 10 男性和女性在職人士過往五年在職場受年齡歧視的比例



基數: 所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照: Q4

表 3 過往五年不同形式職場年齡歧視的經歷 — 按性別分析

	總數( $n = 401$ )	男性 ( $n = 206$ )	女性 ( $n = 195$ )
被拒絕參加培訓	7%	7%	6%
失去升職機會	14%	15%	13%
削減職責	7%	7%	8%
在相同職位得到較少報酬	18%	19%	17%
上司給予一個不公平的年度考核	8%	8%	8%
失去工作有關的福利	7%	8%	6%
感到被視為架構重組的裁員目標	14%	14%	13%
被同事嘲笑或者排擠	9%	9%	10%

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照: Q4

按其他人口特徵分析，不同行業、工作職位和個人每月收入的在職人士，在過去五年，受不同形式的年齡歧視的經歷並無顯著差異。

表 4 過往五年不同形式職場年齡歧視的經歷 — 按行業分析

	總數 (n = 401)	製造業 (n = 30)	建造業 (n = 43)	批發、零售、出入口貿易、飲食及 酒店業 (n = 103)	運輸、倉庫及通訊業 (n=44)	金融、保險、地產及商用服務業 (n=78)	社區、社會及個人服務業 (n = 101)
被拒絕參加培訓	7%	3%	9%	5%	10%	7%	7%
失去升職機會	14%	9%	23%	11%	17%	13%	14%
削減職責	7%	7%	9%	7%	11%	6%	6%
在相同職位得到較少報酬	18%	16%	20%	19%	27%	13%	16%
上司給予一個不公平的年度考核	8%	11%	10%	8%	7%	8%	7%
失去工作有關的福利	7%	7%	16%	8%	11%	6%	2%
感到被視為架構重組的裁員目標	14%	13%	11%	13%	28%	10%	11%
被同事嘲笑或者排擠	9%	6%	18%	11%	8%	7%	7%

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士，n = 401；N = 3 488 500

參照: Q4

表 5 過往五年不同形式職場年齡歧視的經歷 — 按工作職位分析

	總數 (n = 401)	經理或行政人員 (n = 89)	專業人員 或輔助專業人員 (n=103)	文員 (n=66)	服務工作 或商店銷售人員 (n=63)	非技術 工人 (n=41)	其他 職位 (n=34)
被拒絕參加培訓	7%	5%	8%	10%	3%	5%	8%
失去升職機會	14%	13%	14%	19%	9%	7%	27%
削減職責	7%	6%	7%	9%	2%	18%	5%
在相同職位得到較少報酬	18%	21%	15%	18%	14%	27%	17%
上司給予一個不公平的 年度考核	8%	7%	7%	9%	5%	17%	11%
失去工作有關的福利	7%	9%	4%	6%	3%	15%	11%
感到被視為架構重組的 裁員目標	14%	16%	13%	14%	8%	16%	16%
被同事嘲笑或者排擠	9%	9%	8%	10%	9%	15%	8%

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士,  $n = 401$ ;  $N = 3\,488\,500$

參照: Q4

表 6 過往五年不同形式職場年齡歧視的經歷 — 按個人每月收入分析

	總數 (n = 401)	\$15,000 以下 (n = 134)	\$15,000 至 少於 \$25,000 (n = 113)	\$25,000 或 以上 (n = 135)
被拒絕參加培訓	7%	7%	7%	4%
失去升職機會	14%	12%	16%	14%
削減職責	7%	5%	12%	4%
在相同職位得到較少報酬	18%	22%	24%	9%
上司給予一個不公平的年度考核	8%	9%	8%	7%
失去工作有關的福利	7%	9%	8%	4%
感到被視為架構重組的裁員目標	14%	17%	13%	10%
被同事嘲笑或者排擠	9%	11%	11%	7%

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士, n = 401 ; N = 3 488 500

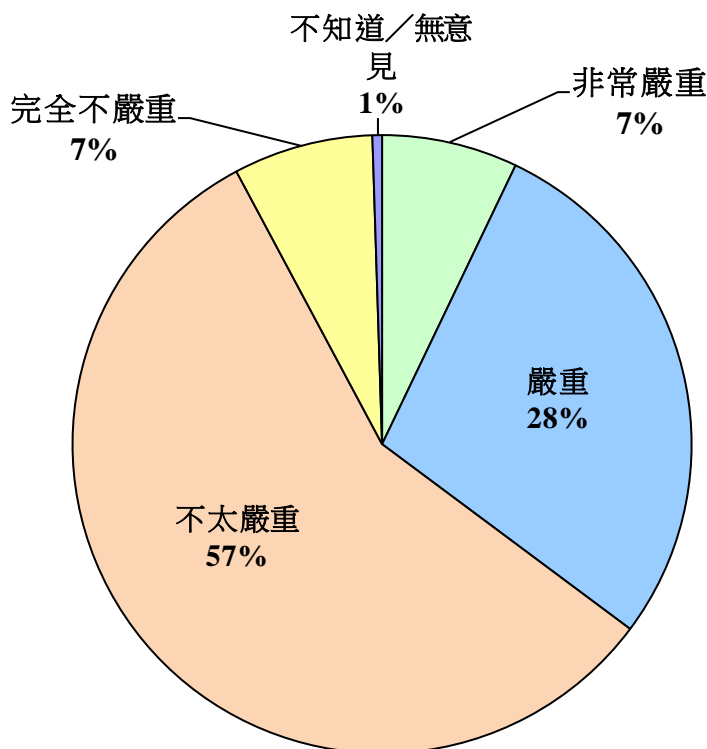
參照: Q4



### 5.3 香港職場年齡歧視問題的嚴重程度

共有 35% 在職人士認為香港職場的年齡歧視問題在「嚴重」(28%) 和「非常嚴重」(7%)。過半數 (57%) 在職人士感覺「不太嚴重」。其次為及「完全不嚴重」(7%)。

圖 11 在職人士認為香港職場年齡歧視的嚴重程度



基數: 所有 15 歲或以上的在職人士,  $n = 401$ ;  $N = 3\,488\,500$   
參照: Q1

根據職場年齡歧視的經歷來分析，

- (i) 那些表示在過去五年曾受到職場年齡歧視的在職人士，有較大機會認為職場年齡歧視問題「嚴重」(38%)；及
- (ii) 那些表示不曾受到職場年齡歧視的在職人士，有較大機會認為職場年齡歧視問題「不太嚴重」(65%)。

表 7 年齡歧視問題在香港職場的嚴重程度 – 按職場年齡歧視的經歷分析

	總數 (n = 401)	曾受到職場年齡歧視 (n = 143)	不曾受到職場年齡歧視 (n = 258)
非常嚴重	7%	13%	4%
嚴重	28%	38% ↑	23%
不太嚴重	57%	42%	65% ↑
完全不嚴重	7%	6%	8%
不知道／無意見	1%	1%	0%
	100%	100%	100%

註: 「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ ).

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士,  $n = 401$ ;  $N = 3\,488\,500$

參照: Q1 & Q4

深入訪談中,有些僱主認為所屬行業年齡歧視的情況不算嚴重。大多數表示,僱員的能力,而非年齡是最主要的聘用考慮。相對於年輕員工,年長員工處理人際關係較為熟練。

「唔嚴重,呢行唔睇年齡先,係睇技術水平。當然年紀大體能會差,但佢哋有交帶都好重要。」(建造業僱主)

「基本係唔會有年齡歧視呢個問題。例如我有六十幾歲(員工),佢係冇你行得咁快,但佢對答人客,因為佢經驗好,好識轉彎,等得耐識同你溝通。」(餐飲業僱主)

在失業率偏低下,僱主表示招聘有難度,因此年齡歧視根本不存在。近來實施的最低工資更提高了工人的議價能力。雖然僱主希望聘用年輕人士,但實際上難以實行,因為他們有太多選擇。

「我覺得唔嚴重,而家政府講到全民就業,都係工人揀工,唔係工揀工人」  
(清潔行業僱主)

「你有最低工資,係我都請後生女,不過後生女唔理我,我都唔敢請後生女。後生都會嫌我哋行業,要做清潔,其實大酒店都係要做,不過後生女都係覺得我哋冇咩前途。我自己好覺,後生一定唔搵我,我登報紙請,十個都有一個後生,二十幾歲有,三十幾都好少。」(酒店業僱主)

「我個行業冇得歧視,係啲搵工做嘅人歧視我哋行業。後生想搵好工作,年長想搵舒服啲。例如,新移民只係落嚟有幾耐,有一技之長。如果佢讀咗個保安 course,都做到保安,坐係度賺錢,唔使成日企係度。」(餐飲業僱員)

一位僱員認為她的行業存在年齡歧視。顧客不喜歡年長僱員服務他們，所以同事也較為年輕。為保持公司的良好形象，40歲以上的人士不會獲聘。

「賣 *product* 你都見到二十幾或者三十頭，如果年紀太大，梗係唔請啦。大家做美容咁多年嘅同事，有啲轉咗 *counter* 做 *sales*。如果四十幾通常都唔請，都係請二十幾三十歲，都係 *image* 問題，年紀太大就唔請。可能公司都會顧慮形象，會傾向請二十幾歲女仔嚟 *reception counters*。」（美容業僱員）

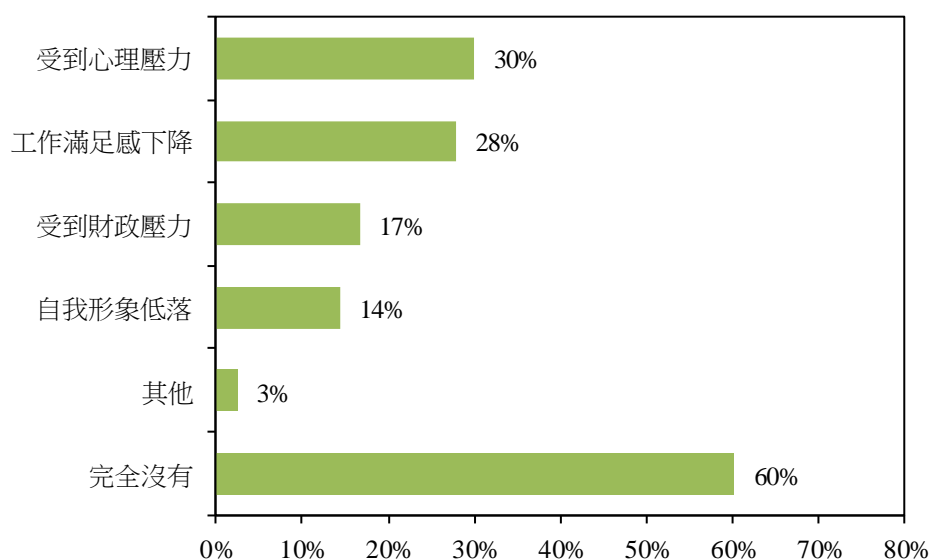
一位僱主則認為他的行業過去曾存在年齡歧視的情況。現時，因勞動力短缺，體魄較差的年長員工也會受聘。但假若有較多的選擇，僱主始終希望聘請年輕僱員。

「有存在。而家樓層愈嚟愈高，巡樓要每日行 60 層樓，去到接近 65 歲，佢體質會負荷好大。有同事就嚟退休，見到佢嘅工作效率、記憶力、同客戶溝通方面係差咗。如果好多人應徵，睇番個工種適唔適合佢年紀、工作經驗，其次睇埋個樣貌。」（物業管理僱主）

## 5.4 職場年齡歧視對在職人士的影響

雖然大部分（60%）在職人士表示沒有因任何形式的年齡歧視而受到影響，約三成在職人士表示「受到心理壓力」（30%）及「工作滿足感下降」（28%）。

圖 12 職場年齡歧視對在職人士的影響



註：此題可選多項

基數：所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照：Q5

為了識別出上述影響是否來自工作文化或個人經歷，數據會按過去五年受到職場年齡歧視的經歷而作進一步分析：

- (i) 表示曾受到職場年齡歧視的在職人士較容易受到影響（受到心理壓力: 58%；工作滿足感下降: 58%；受到財政壓力: 38%；自我形象低落: 33%）；及
- (ii) 表示不曾受到職場年齡歧視的在職人士有較高機會不受影響（78%）。

表 8 職場年齡歧視對在職人士的影響 – 按職場年齡歧視的經歷分析

	總數 (n = 401)	曾受到職場年齡歧視 (n = 143)	不曾受到職場 年齡歧視 (n = 258)
受到心理壓力	30%	58% ↑	15%
工作滿足感下降	28%	58% ↑	11%
受到財政壓力	17%	38% ↑	5%
自我形象低落	14%	33% ↑	4%
其他	3%	6%	1%
完全沒有	60%	28%	78% ↑

註: 「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ ).

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士,  $n = 401$ ;  $N = 3\,488\,500$

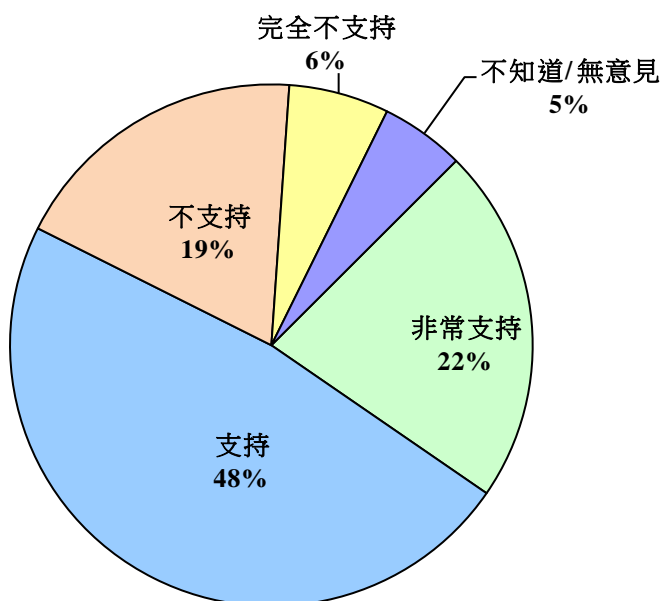
參照: Q4 & Q5

## 第六章 訂立年齡歧視法的可行性

### 6.1 對訂立年齡歧視法的態度

有 70%在職人士支持訂立年齡歧視法（支持: 48%／非常支持: 22%）。近四分之一在職人士(25%)則持相反意見（不支持: 19%；完全不支持: 6%）。餘下 5% 表示沒有意見。

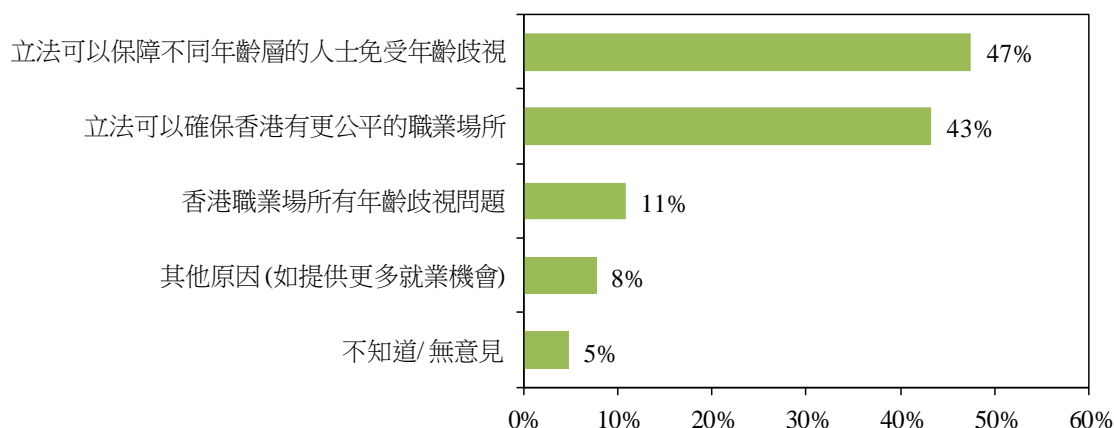
圖 13 對訂立年齡歧視法的態度



基數: 所有 15 歲或以上的在職人士,  $n = 401$ ;  $N = 3\,488\,500$   
參照: Q6

支持訂立年齡歧視法的在職人士大多認為，「立法可以保障不同年齡層的人士免受到年齡歧視」(47%) 及「立法可以確保香港有更公平的職業場所」(43%)。

圖 14 支持訂立年齡歧視法的原因



註：此題可選多項

基數：所有 15 歲或以上支持／非常支持訂立年齡歧視法的在職人士， $n = 279$ ； $N = 2\,437\,871$

參照：Q7b

深入訪談中，大多數僱主及僱員均支持為禁止年齡歧視立法，他們相信此舉能保障年長員工，避免因年齡及因薪金較高而被不公平解僱。

「如果我打工就最好有。起碼如果我做咗 10 年 8 年，嫌我人工高，都想搵靚女，後生大力啲，活力啲，人工又平啲。」（酒店業僱主）

「其實都好，變咗真係想做嘢啲人，唔會因為年齡唔請佢，有僱主真係會有年齡歧視。」（物流業僱主）

「應該要有。可能有公司見佢年紀大唔請佢，職場上都可能有不公平對待。」（旅遊業僱員）

「我諗有立法好過冇。因為好似我哋呢個職業好少 40 歲做呢行，因為好多係要照顧小朋友。但有啲真係要搵食，如果過咗 40 唔請佢，對佢就有影響。」（美容業僱員）

一位立法會議員歡迎訂立年齡歧視法，又表示訂立的相關法規，可作為年齡歧視的客觀準則。另一位立法會議員亦和應說，立法將設一個基本的標準，以保障僱員免受年齡歧視。

「支持。香港普遍都係一個守法社會，冇立法就有客觀基準，唔知邊啲應該做邊啲唔應該做。立法係會有人反對，但立咗法佢哋都會遵守。」（立法會議員）

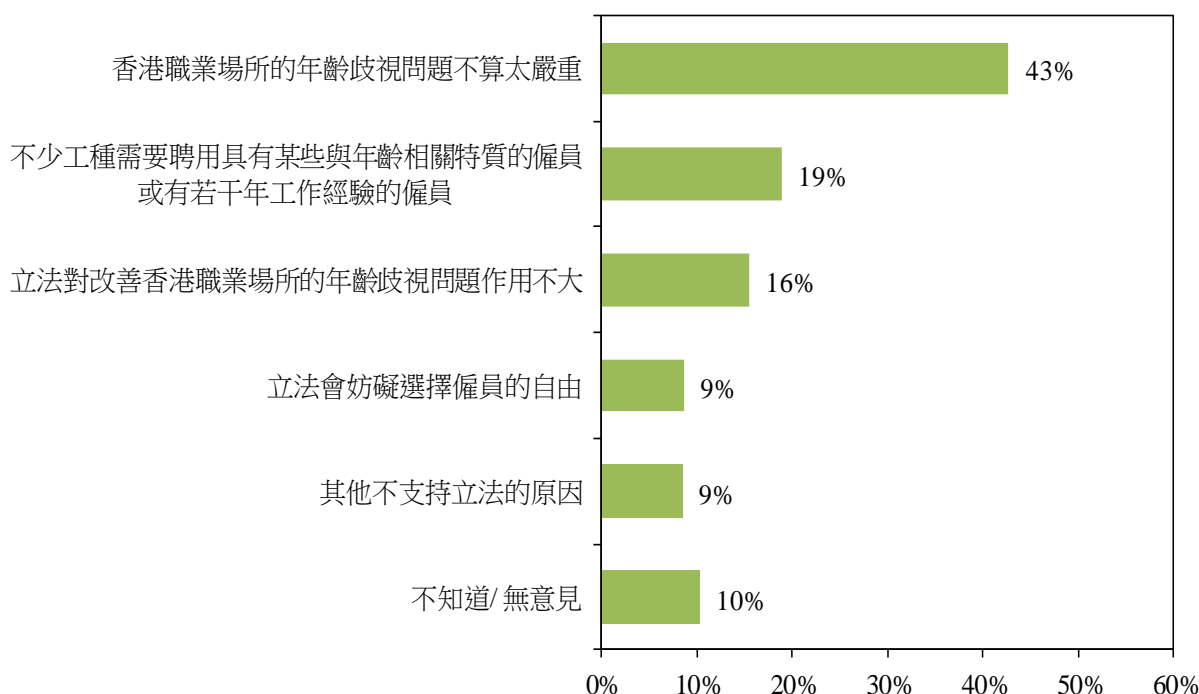
「當然有法例係最基本嘅標準去保障（工友）。...有咗法例之後就可以透過個法例，令到大家都認同呢樣嘢係相對合理」（立法會議員）

一名立法會議員認為現在為適合時機展開立法前的公眾諮詢。良好的公眾諮詢一般涉及長達數年的時間。他提出了強積金作為例子。

「良好的公眾諮詢要好長時間，同埋有幾個階段。第一階段可能係啲原則性啲到底有冇需要立法，同好處唔好處。之後第二階段先討論細節。好似強積金，由諮詢到實行用咗八年時間。我估年齡歧視最少要 6 至 7 年時間。」 (立法會議員)

不支持訂立年齡歧視法的在職人士大多表示「香港職業場所的年齡歧視問題不算太嚴重」(43%)。有些人士也提到「不少工種需要聘用具有某些與年齡相關特質的僱員或有若干年工作經驗的僱員」(19%) 及「立法對改善香港職業場所的年齡歧視問題作用不大」(16%)。

圖 15 不支持訂立年齡歧視法的原因



註：此題可選多項

基數：所有 15 歲或以上不支持訂立年齡歧視法的在職人士， $n = 100$ ； $N = 869\ 131$

參照：Q7a

在深入訪談中，有些僱主表示不支持立法，主要因為他們認為香港的年齡歧視並不嚴重。此外，立法令僱主受更多約束，日後招聘時缺乏靈活性。

「整體咁睇，暫時未必需要，我又唔覺香港有。或者某行業會嚴重，例如美容業，真係要俾個 look 人睇睇... 如果你用番後生女，佢咁態度太 free，太年長佢個 look 又未必做到，仲有要體力工作個啲，年紀大都未必得。你用咩說服人買個化妝品？如果你立咗法就唔可能炒年紀大員工，呢個唔炒得，又唔可以去第二個部門。其實唔喺歧視，係你去咗唔適合咁地方。」 (飲食業僱主)



「無理由請阿伯賣波鞋。佢係好有經驗但年紀已經過咗，點會無啦啦整個阿伯。要請後生仔，佢哋好有陽光feel。」（零售業僱主）

另一個僱主對於年長僱員的健康狀況及安全問題感到擔憂。若要制定年齡歧視法，他認為應讓僱主及僱員有充足時間去審閱新一套的指引。

「例如地盤，去到年紀大，六十幾以上都仲用，但佢哋容易受傷。喺我哋嗰行，巡樓年紀大巡得耐，會因健康頭暈嘅狀況完成唔到工作。立法其實都好規限僱主同僱員，所以我建議用番守則或者指引，試咗水溫，再考慮立法會易接受多啲。」  
（物業管理僱主）

一位立法會議員強烈反對為年齡歧視立法，因會帶來衝突及訴訟。他認為，當僱員受到較差待遇時會利用年齡做藉口控告僱主。另一個僱主也認同這種看法。

「絕對反對，如果僱主因為有原因唔用佢，佢就用呢個原因話你年齡歧視，爭鬧非常多。如果係咁，你睇香港公務員退休年齡同紀律部隊都唔同。紀律部隊要操，咪要55歲退休。如果呢個係年齡歧視，係咪要告政府？」（立法會議員）

「唔好處就可能有濫用情況出現。可能唔係佢年紀大而唔請佢，可能佢真係能力有問題，但員工覺得公司唔請佢係因為年紀大。」（旅遊業僱員）

另一位立法會議員則認為，討論立法前，應先認清受到年齡歧視的年齡層及其嚴重性。立法時機取決於經濟氣候及人口結構。當社會面對經濟衰退，立法方能真正保護受歧視的年齡層。

「要睇社會經濟發展、人口老化程度同埋人口結構。8%失業率嘅時候，可能叫50歲員工退休俾機會年輕人上。經濟向下行，差嘅時間，年齡歧視法相對真係保障到，就可以防止老闆為咗成本效益，炒咗人工高的長期員工。」（立法會議員）

一位僱主指出有效執行年齡歧視法會有困難。解僱年長僱員的決定難以辨別是因為年齡相關的能力下降抑或是年齡歧視。

「容易執行法例上有小問題。每個工種都規範需有某些技能，好難分辨因為能力問題定係年齡歧視。」（教育界僱主）

按人口特徵分析，所有年齡組別普遍支持立法禁止年齡歧視，特別是20-29歲(81%，「支持」(56%)／「非常支持」(25%))。但按教育程度、行業和個人每月收入分析，對此的態度則沒有顯著差異。

表 9 對訂立年齡歧視法的態度 — 按年齡分析

	Total (n = 401)	年齡層					
		15-19 (n = 5)	20-29 (n = 72)	30-39 (n = 83)	40-49 (n = 100)	50-59 (n = 108)	60 或 以上 (n = 33)
非常支持	22%	16%	25%	15%	24%	20%	38%
支持	48%	84%	56%	54%	43%	45%	27%
不支持	19%	0%	15%	19%	22%	18%	23%
完全不支持	6%	0%	1%	6%	6%	10%	8%
不知道／無意見	5%	0%	3%	6%	5%	7%	4%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士, n = 401 ; N = 3 488 500

參照: Q6

表 10 對訂立年齡歧視法的態度 — 按教育程度分析

	總數 (n = 401)	小學或以下/ 初中 (n = 85)	高中 (中四-中七) (n = 117)	專上教育 (非 學位課程) (n = 44)	大學 (學位課 程) (n = 155)
非常支持	22%	20%	18%	24%	26%
支持	48%	48%	53%	55%	42%
不支持	19%	17%	18%	15%	22%
完全不支持	6%	11%	7%	2%	5%
不知道／無意見	5%	5%	4%	4%	7%
	100%	100%	100%	100%	100%

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士, n = 401 ; N = 3 488 500

參照: Q6

表 11 對訂立年齡歧視法的態度 — 按行業分析

	總數 (n = 401)	製造業 (n = 30)	建造業 (n = 43)	批發、零售、出入口貿易、飲食 及酒店業 (n = 103)	運輸、倉庫及通訊業 (n=44)	金融、保險、地產及商用服務業 (n=78)	社區、社會及個人服務業 (n = 101)
非常支持	22%	20%	23%	27%	27%	23%	15%
支持	48%	47%	51%	51%	36%	44%	50%
不支持	19%	23%	20%	12%	26%	23%	18%
完全不支持	6%	3%	6%	5%	7%	4%	10%
不知道／無意見	5%	6%	0%	5%	4%	6%	7%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士, n = 401 ; N = 3 488 500  
參照: Q6

表 12 對訂立年齡歧視法的態度 — 按工作職位分析

	總數 (n = 401)	經理或行政人員 (n = 89)	專業人員或 輔助專業人員 (n=103)	文員 (n=66)	服務工作 或商店銷售人員 (n=63)	非技術工人(n=41)	其他職位 (n=34)
非常支持	22%	31%	21%	19%	16%	16%	30%
支持	48%	34%↓	46%	59%	58%	57%	38%
不支持	19%	24%	23%	9%	13%	13%	25%
完全不支持	6%	6%	5%	6%	9%	8%	5%
不知道／無意見	5%	5%	5%	8%	5%	6%	3%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

註: 「↓」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為低(p<0.05).

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士, n = 401 ; N = 3 488 500  
參照: Q6

表 13 對訂立年齡歧視法的態度 — 按個人每月收入分析

	總數 (n = 401)	\$15,000 以下 (n = 134)	\$15,000 至 少於 \$25,000 (n = 113)	\$25,000 或 以上 (n = 135)
非常支持	22%	21%	22%	23%
支持	48%	56%	47%	44%
不支持	19%	15%	20%	22%
完全不支持	6%	6%	6%	5%
不知道／無意見	5%	3%	6%	6%
	100%	100%	100%	100%

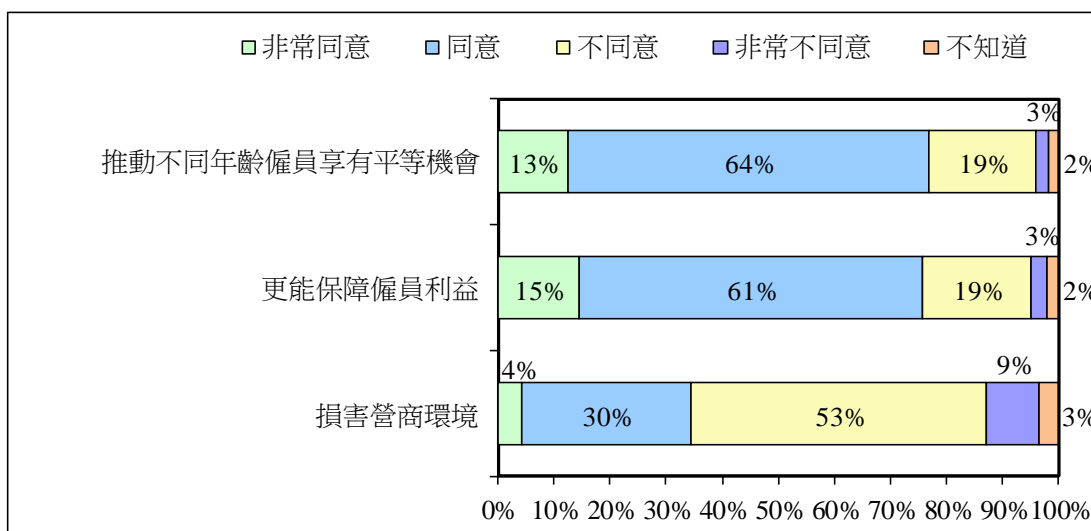
基數: 所有 15 歲或以上的在職人士,  $n = 401$ ;  $N = 3\,488\,500$

參照: Q6

## 6.2 訂立年齡歧視法的影響

在訂立年齡歧視法的影響方面，超過四分之三的在職人士同意訂立年齡歧視法能「推動不同年齡僱員享有平等機會」（「非常同意」（13%）；「同意」（64%））及「保障僱員利益」（「非常同意」（15%）；「同意」（61%））。只有約三分之一認為訂立年齡歧視法會「損害營商環境」（「非常同意」（4%）；「同意」（30%））。

圖 16 訂立年齡歧視法的影響



基數：所有 15 歲或以上在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照：Q8 至 Q10

按人口特徵分析，

- (i) 20-29 歲的在職人士傾向不認為訂立年齡歧視法會損害營商環境 (75%)；及
- (ii) 個人每月收入\$25,000 或以上的組群傾向不認為訂立年齡歧視法能推動不同年齡僱員享有平等機會 (31%)。

表 14 不同意 (非常不同意 / 不同意) 年齡歧視法會引起相關影響的在職人士比例 – 按年齡分析

	總數 (n = 401)	年齡層					
		15-19 歲 (n = 5)	20-29 歲 (n = 72)	30-39 歲 (n = 83)	40-49 歲 (n = 100)	50-59 歲 (n = 108)	60 歲或以上 (n = 33)
損害營商環境	62%	74%	75% ↑	61%	62%	58%	48%
更能保障僱員利益	22%	26%	21%	19%	26%	26%	12%
推動不同年齡僱員享有平等機會	22%	26%	18%	23%	24%	23%	12%

註：「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ )。

基數：所有 15 歲或以上在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照：Q8 至 Q10 & AGE

表 15 不同意 (非常不同意 / 不同意) 年齡歧視法會引起相關影響的在職人士比例 – 按個人每月收入分析

	總數 (n = 401)	\$15,000 以下 (n = 134)	\$15,000 至少於 \$25,000 (n = 113)	\$25,000 或以上 (n = 135)
損害營商環境	62%	63%	61%	62%
更能保障僱員利益	22%	18%	21%	28%
推動不同年齡僱員享有平等機會	22%	14%	19%	31% ↑

註：「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ )。

基數：所有 15 歲或以上在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照：Q8 至 Q10 & PERINC

若按職場年齡歧視的經歷分析，表示曾因其年齡而受歧視的人士有較大機會(86%)認同訂立法例能推動不同年齡僱員享有平等機會。

表 16 同意 (非常同意 / 同意) 年齡歧視法會引起相關影響的在職人士比例 – 按職場年齡歧視的經歷分析

	總數 (n = 401)	曾受職場年齡歧視 (n = 143)	不曾受職場年齡歧視 (n = 258)
推動不同年齡僱員享有平等機會	77%	86% ↑	72%
更能保障僱員利益	76%	82%	73%
損害營商環境	34%	35%	34%

註: 「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ ).

基數: 所有 15 歲或以上在職人士,  $n = 401$ ;  $N = 3\,488\,500$

參照: Q4 & Q8 至 Q10

深入訪談中，受訪者被問及為年齡歧視立法對僱主及僱員的好處及壞處。僱主對此表示非常關注，並指出一些壞處，如立法會破壞僱主及僱員之間的信任，因此，立法之後，衝突會由此而起。

「壞多過好。僱主同僱員係一個好溝通式關係，問題係當呢個法例，就會令到你同對方有好多唔應該有嘅估計係度。例如我請咗個二十幾歲，而呢個人返嚟時做嘢多啲，學嘢多啲，佢就諗會唔會請後生淘汰我哋呢啲。」 (餐飲業僱主)

僱主也擔憂需要為法律責任而被迫聘用不合要求的工人。如果聘用不稱職的工人，會使營運成本上升及減低利潤。

「做生意都係計效益。你幫到老闆搵到錢，佢一定唔俾你走，佢冇錢俾你，第二個都俾錢你。老闆識計數，年齡歧視對我都唔係咩大問題。」 (建造業僱主)

除了上述關注外，僱主不太清楚年齡歧視的定義。他們擔心有些公司會難以配合而令某些行業生產力下降，以及僱主也失去聘用某些年齡層僱員的彈性。

「唔知法例點寫，係咪每個年齡層要有數額？如果係的話，招聘嘅靈活性會低咗。」 (清潔行業僱主)

「會限死咗聘請某啲年齡層嘅員工，相對喺缺人情況下更難搵人開工。」 (物業管理僱主)

「好多特別行業，你唔了解佢哋就立咗例，對個行業會唔公平。例如殯儀業，佢哋成個家族做，都有招聘，何來攞到歧視。」 (餐飲業僱主)

僱主及僱員均普遍認為立法能保障僱員利益，能防止年長僱員的不合理解僱。

「好處就保障到不同年紀的員工。年紀大有機會去繼續工作，年紀細嘅求職嗰陣唔會俾僱主歧視。」（旅遊業僱員）

「僱員就有保障，做唔做就自己意願。」（零售業僱員）

「保障年紀大，我好深感受。我自己本身都唔係一出嚟就做建造，我都係年齡歧視受害者，我係大陸回流香港，四十幾，周圍都話我大，好多都唔請你，但係現實係咁。」（建造業僱主）

「就係多個保障，係公司做十幾年，都有貢獻，到新入行人工比你平，咁你就請新人，舊就唔要。」（餐飲業僱主）

一位立法會議員同意立法，縱使這將會減少僱主的選擇。他引用空中服務員的例子作闡釋：

「係會少咗選擇。亞洲航空公司成日請後生空姐，但外國你見到五六十歲男士同女士都有做空中服務員。尊重員工，應該向呢個方向邁進。」（立法會議員）

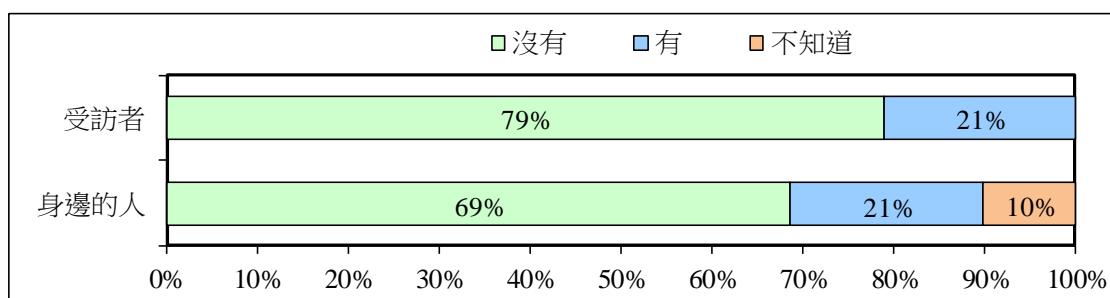


## 6.3 年齡歧視法的規管範圍

### 6.3.1 求職時遇到有年齡限制的招聘廣告

有大約五分之一(21%)在職人士在求職過程中遇過有年齡限制的招聘廣告，餘下 79% 則沒有這個經驗。同樣地，有 21% 在職人士表示身邊的人在求職時有類似經歷，69% 則不察覺身邊的人有此經歷。

圖 17 求職時曾遇過有年齡限制的招聘廣告



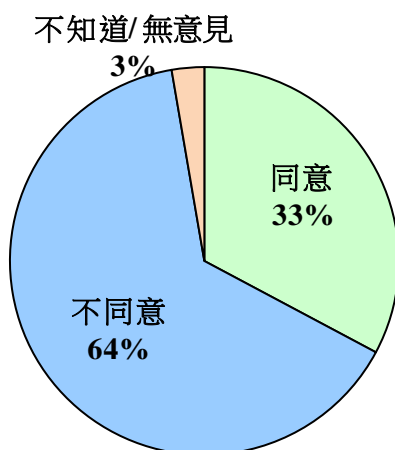
基數: 所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照: Q3a\_3 & Q3b\_3

### 6.3.2 僱主應否有權決定僱員的退休年齡

超過六成（64%）在職人士不同意僱主有權決定僱員的退休年齡，而 33% 持相反意見，以及 3%沒有意見。

圖 18 僱主應否有權決定僱員的退休年齡



基數: 所有 15 歲或以上在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$   
參照: Q13

年輕員工傾向於不同意僱主有權決定僱員的退休年齡，他們大多來自 20-29 歲年齡組群（82%）。

表 17 僱主應否有權決定僱員的退休年齡 – 按年齡分析

	總數 ( $n = 401$ )	年齡層					
		15-19 歲 ( $n = 5$ )	20-29 歲 ( $n = 72$ )	30-39 歲 ( $n = 83$ )	40-49 歲 ( $n = 100$ )	50-59 歲 ( $n = 108$ )	60 歲或以上 ( $n = 33$ )
應該	33%	26%	17%	26%	41%	40%	44%
不應該	64%	74%	82%↑	69%	59%	56%	52%
不知道／無意見	3%	0%	1%	5%	0%	5%	4%

註: 「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ ).

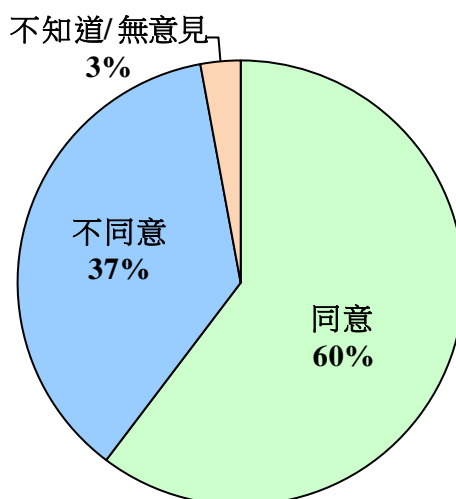
基數: 所有 15 歲或以上在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照: Q13 & AGE

### 6.3.3 規管以年齡作準則的不公平升遷

有 60% 在職人士表示，如引入年齡歧視法，應規管僱主以年齡為升遷準則的情況。37% 則表示不同意，而 3% 沒有意見。

圖 19 年齡歧視法應否規管以年齡作準則的不公平升遷



基數: 所有 15 歲或以上在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照: Q11

深入訪談中，一位僱員表示，招聘過程應受到年齡歧視法保護，因為僱主可能對某些年齡層的僱員的婚姻狀況或家庭狀況存有偏見。例如，有些人會假設 40 歲的女士可能要照顧小朋友，未必會為公司超時工作。

「我諗可能係招聘，你見工已經睇咗你年紀，有公司睇你有冇小朋友、經濟負擔。如果你有小朋友的話，佢可能覺得你番工時間唔會長，唔會 OT。」（物業管理僱主）

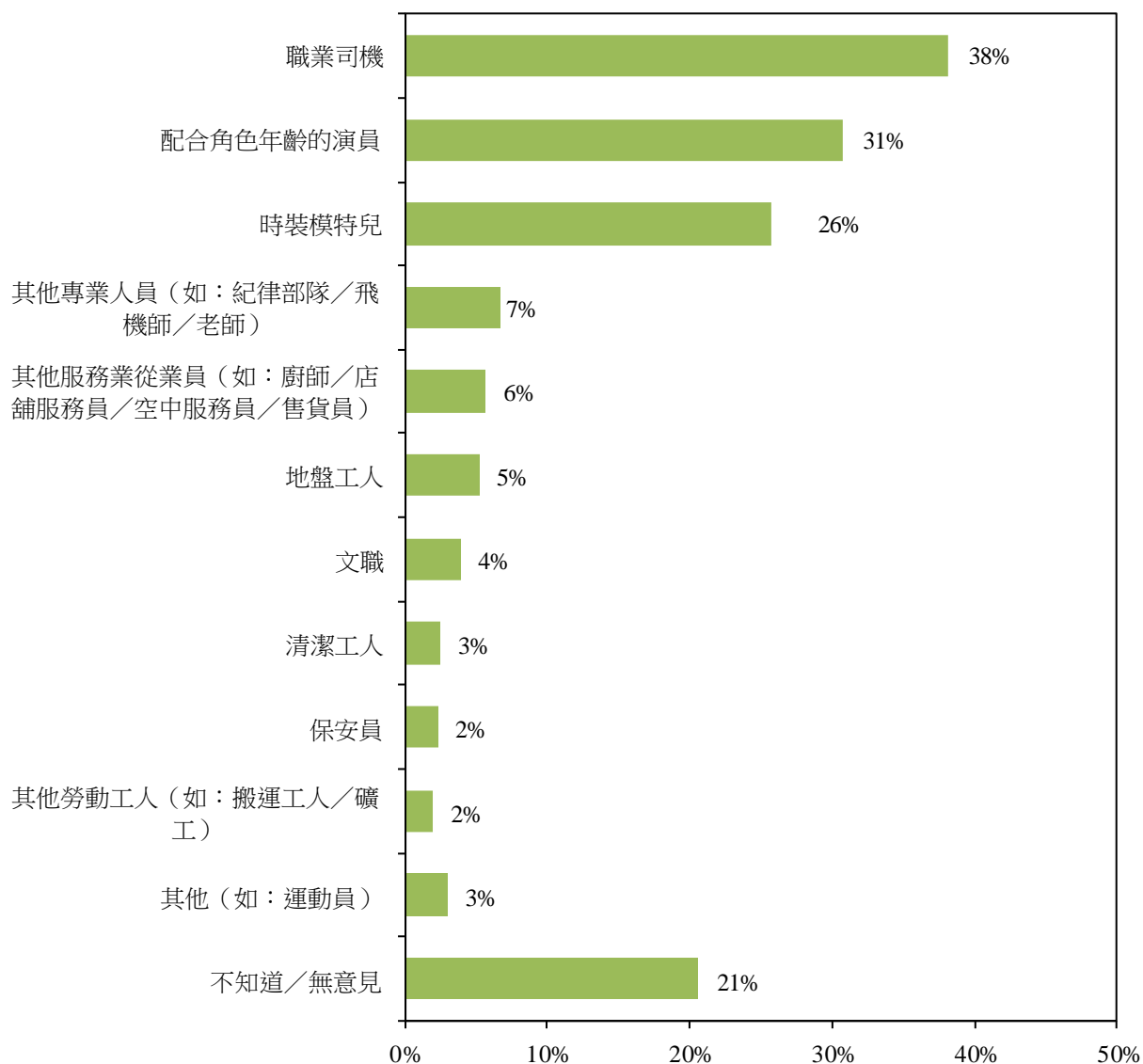
一位僱員認為法例應監管年齡作升遷準則的情況。年長員工不應被剝奪升職機會。

「唔會因為年紀大，五六十歲冇晉升機會嘅不公平對待。」（旅遊業僱員）

### 6.3.4 年齡歧視法應豁免的職位

至於不應受到年齡歧視法規管而應獲豁免的職位之中，最多提及的三項職位分別為「職業司機」(38%)，「配合角色年齡的演員」(31%) 及「時裝模特兒」(26%)。大約五分之一 (21%) 表示沒有意見。

圖 20 年齡歧視法應豁免的職位



註：此題可選多項

基數：所有 15 歲或以上在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照：Q12

深入訪談中，頗多受訪者指出某些職位應在將來的年齡歧視法下受到豁免，包括保安、美容及空中服務員。背後的理念為安全原因、服務對象能否接受及家庭等因素。

「應該 *set* 唔同工種有唔同年齡上限，保障公司同員工安全。例如司機，你到某個年齡身體隨時有問題，視力冇咁好，會危險。如果樓下看更，年長少少都有問題。」  
(旅遊業僱員)

「唔可以話係歧視行為，例如美容業，60 幾歲幫你做 *facial*，做完個客唔嚟，有時唔係個僱主想去歧視，佢都要個客人接受個 *services*，咁係咪個客人歧視個員工。」  
(清潔行業僱主)

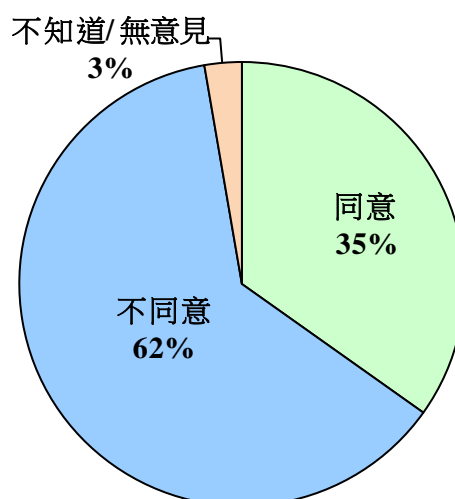
「航空業空姐，個年紀真係唔可以太大，因為佢哋要照顧屋企同小朋友。」  
(物流業僱主)

## 6.4 香港的退休年齡

### 6.4.1 強制退休年齡

超過五分三 (62%) 在職人士不認為香港應有強制退休年齡，35% 在職人士則同意，而 3% 對此沒有意見。在同意的在職人士(35%)當中，建議的強制退休年齡中位數為 65 歲。

圖 21 是否同意香港應該有強制退休年齡



基數: 所有 15 歲或以上在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$   
參照: Q14

按人口特徵分析，

- (i) 同意應有強制退休年齡的在職人士傾向來自 50-59 歲的年齡組群(46%) 及從事社區、社會及個人服務業 (46%)；及
- (ii) 不同意的在職人士較多來自運輸、倉庫及通訊業(78%)。

表 18 是否同意香港應有強制退休年齡 – 按年齡分析

	總數 (n = 401)	年齡層					
		15-19 歲 (n = 5)	20-29 歲 (n = 72)	30-39 歲 (n = 83)	40-49 歲 (n = 100)	50-59 歲 (n = 108)	60 歲或以上 (n = 33)
同意	35%	67%	29%	29%	36%	46% ↑	20%
不同意	62%	33%	68%	70%	62%	50%	73%
不知道／無意見	3%	0%	3%	1%	2%	4%	8%

註：「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ )。

基數：所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照：Q14 & AGE

表 19 是否同意香港應有強制退休年齡 – 按行業分析

	總數 (n = 401)	製造業 (n = 30)	建造業 (n = 43)	批發、零售、出入口貿易、 飲食及酒店業 (n = 103)	運輸、倉庫及通訊業 (n = 44)	金融、保險、地產及商用服 務業 (n = 78)	社區、社會及個人服務業 (n = 101)
同意	35%	46%	21%	35%	22%	33%	46% ↑
不同意	62%	47%	76%	63%	78% ↑	64%	51%
不知道／無意見	3%	6%	4%	2%	0%	3%	3%

註：「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ )。

基數：所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照：Q14 & INDUST

深入訪談中，受訪者被問及所屬公司的建議退休年齡。僱主表示，建議退休年齡大多跟隨勞工處的小冊子而定，分佈在 60 歲至 70 歲不等。他們會以自由身或兼職模式再聘用退休人士。退休決定取決於僱員表現。僱主傾向挽留有良好工作紀錄的工人，因為現在難以聘請有能力及有經驗的工人。

「一般 65 歲退休，呢個行業可以攞番佢嘅長期服務金、MPF(強積金)。如果你仲想做，咁咪當散工。呢個係根據佢哋勞工處小冊子，65 歲退休。你留到個熟人做到，好過你搵個唔識又得罪客嘅人。」 (餐飲業僱主)

「我哋 70 歲都有人做。長散工，搵到錢咪搵佢，小型工程都係咁。除非佢技能下降，年紀唔係首要考慮。好簡單，體力下降，做得冇咁好，放佢係唔重要崗位。而家人手短缺，稍有技能都有人叫佢開工。」 (建造業僱主)

部分僱主表示，容許僱員自行退休，公司沒有退休年齡。但聘用 65 歲以上工人的保險費用十分高昂，令他們卻步。在此情況下，聘用模式會轉為固定兼職員工或自由身。

「我有個阿姐 60 歲仲好有興趣。佢冇犯錯，咁咪由佢，但係 65 歲之後買保險好貴，有啲保險公司甚至唔受保。如果咁嘅話，我會叫過咗 65 歲嘅員工走，冇理由為一個買咁貴。」 (酒店業僱主)

「我哋就好少，除非佢自己話唔做。係呀，保險唔保啦，都同佢哋傾過。我哋個好似保到佢 58 歲。如果佢做到，咪當 part-time(兼職)形式請，都講明保險唔保。」 (物流業僱主)

一位僱主表示，保安的建議退休年齡為 65 歲，因為這是警方發出保安人員許可證的發牌規定。如果可行的話，年長保安可轉職到辦公室做其他文書工作。

警務牌照科規定，我哋全線同事的退休年齡都係 65 歲。曾經都有保安主管過咗 65 歲，轉咗佢做寫字樓文員。」 (物業管理僱主)

一名僱員表示，僱員通常在工作一定年數後自行離職，因此並沒有建議退休年齡。

「我哋有位同事曾經從事過美容業，係由二十幾歲開始做起，做到三十幾歲，反而係佢自己唔做。其實美容業真係唔會有咁大年紀嘅去做，如果你年紀大，手都粗糙，其實係唔適宜再做呢啲美容按摩工作。」 (零售業僱主)

有些僱主認為，應有一個建議退休年齡以供介乎 60 歲至 65 歲的僱員參考。如工人能應付工作，他們應可繼續獲得聘用。退休年齡難以劃一而論，應由僱主與僱員共同協定。

「有梗係好，咁你起碼都有條線。做我哋呢行，有啲人到 60 歲有能力做落去，但有啲人體力下降就要退落嚟。」 (建造業僱主)



「有建議退休年齡。根本佢哋仲做到嘢，我覺得個年紀大少少都唔係問題。係公園行過，六十幾歲仲精力充沛，幾無聊，捉下棋，好似等緊個日嚟，冇咩寄託。」  
(物流業僱主)

「應該有，要建議合適的退休年齡。可能佢年紀太大仲繼續做，自己冇病都唔知就危險。」  
(旅遊業僱員)

一位立法會議員認為，是否需要強制退休年齡，取決於個別工人的健康狀況。政府已延長新入職公務員的退休年齡至 65 歲。視乎未來的醫療科技發展，他建議退休年齡可以進一步延後。總而言之，他認為主要影響何時退休的是工人的能力而非其年齡。

「呢個比較難講，你睇香港醫學昌明，香港人壽命全世界都算幾高。我都贊同政府把新入職公務員的退休年齡由 60 歲延長至 65 歲。如果醫學再進步，可能過幾年去到 68 歲。我認為由社會去決定，係睇佢嘅 performance(表現)合唔合要求。如果佢體魄適合唔到，幾多歲我都有辦法請佢。」  
(立法會議員)

另一位立法會議員認為人的平均壽命愈來愈長，訂立退休年齡有商榷空間。

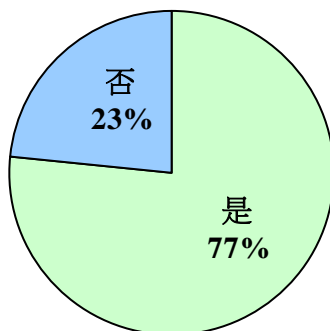
「隨住社會嘅發展，啲人壽命係愈來愈長，而以前就講年紀大就同體弱多病係劃一等號，但而家唔係…好似香港，而家講緊女嘅成八十幾歲，男嘅係低幾歲，究竟係邊度劃一條線呢，我覺得有討論嘅空間。」  
(立法會議員)

## 第七章 年長人士就業安排

### 7.1 退休後的理想再聘用模式

超過四分之三的 (77%) 在職人士希望在退休後在同一或較高職級繼續被聘用，23% 持不同意見。

圖 22 是否希望在退休之後在同一或較高職級繼續被聘用



基數: 所有 15 歲或以上的在職人士,  $n = 401$ ;  $N = 3\,488\,500$   
 參照: Q16

按人口特徵分析, 相對而言, 50-59 歲人士傾向不希望在同一或較高職級繼續獲聘用。

表 20 是否希望再在退休後在同一或較高職級繼續獲聘用 – 按年齡分析

	總數 ( $n = 401$ )	年齡層					
		15-19 歲 ( $n = 5$ )	20-29 歲 ( $n = 72$ )	30-39 歲 ( $n = 83$ )	40-49 歲 ( $n = 100$ )	50-59 歲 ( $n = 108$ )	60 歲或以上 ( $n = 33$ )
是	77%	84%	83%	81%	83%	61%	77%
否	23%	16%	17%	19%	17%	39% ↑	23%

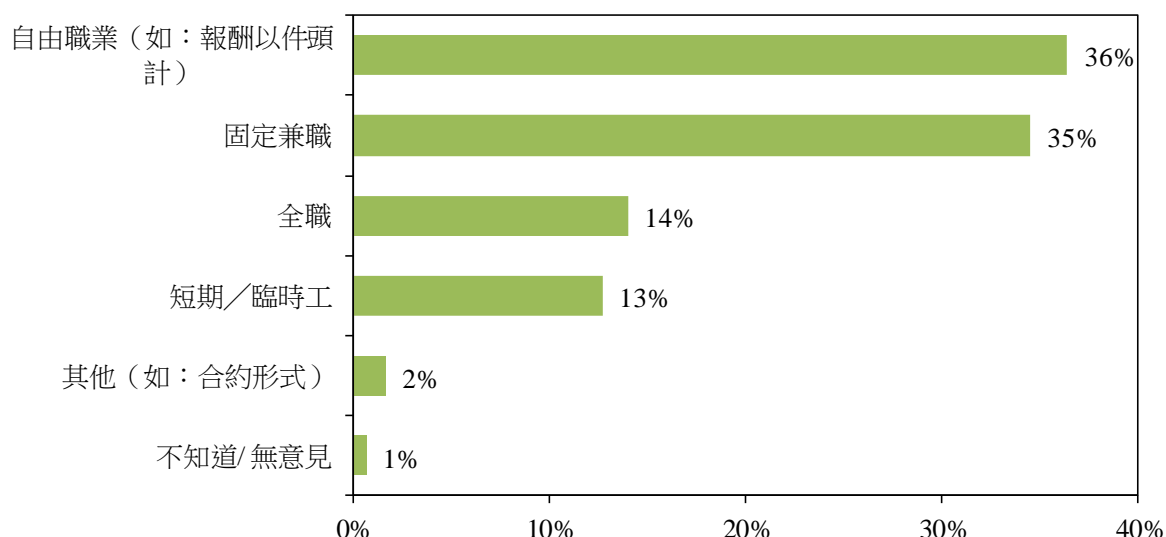
註: 「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ ).

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士,  $n = 401$ ;  $N = 3\,488\,500$

參照: Q16 & AGE

希望在退休後在同一或較高職級繼續獲聘用的人士中，超過三分之一希望以「自由職業(如：報酬以件頭計)」(36%) 或「固定兼職」模式被聘用(35%)。只有 14% 和 13% 的在職人士分別希望以「全職」(14%)及「短期／臨時工」(13%)的模式再獲聘用。

圖 23 退休後最理想的再聘用模式



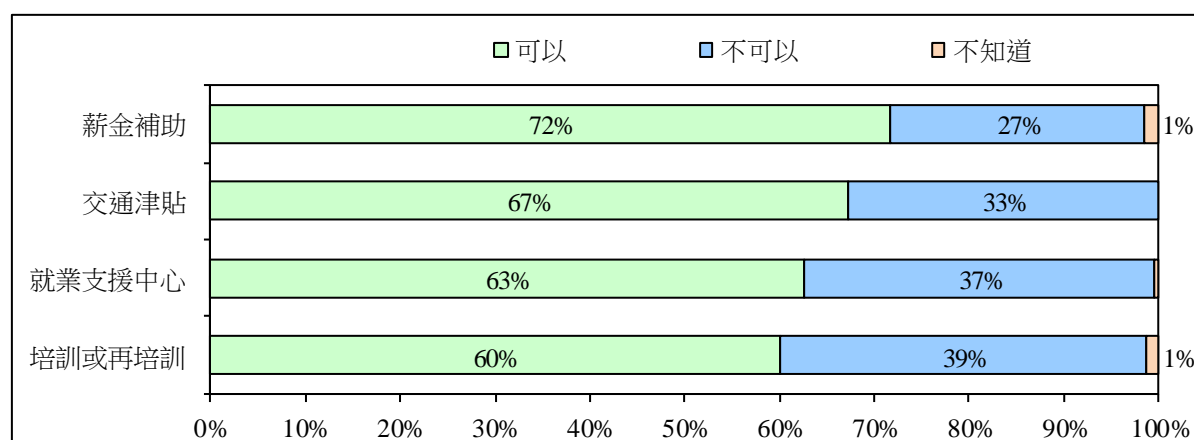
基數：所有 15 歲或以上希望在退休之後在同一個或較高職級再獲聘用的在職人士， $n = 304$ ； $N = 2\,673\,029$

參照：Q17

## 7.2 政府提供支援措施的可行性

超過六成在職人士認為，如果政府可以提供支援措施的話，就可鼓勵年長人士退休後再就業。這些支援措施包括薪金補助、交通津貼、就業支援中心、培訓或再培訓，最多在職人士(72%)認同「薪金補助」能為退休後再就業提供動力。

圖 24 政府的支援措施能否推動年長人士退休後再就業



基數：所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照：Q18

按人口特徵分析，

- (i) 認為薪金補助能推動年長人士在退休後再就業的在職人士，傾向為 20-29 歲在職人士(83%)、任職文員(84%) 以及個人每月收入為 \$15,000 至 \$25,000 以下的組群(85%)；
- (ii) 個人每月收入為 \$15,000 以下(77%) 以及 \$15,000 至 \$25,000 以下的在職人士組群 (79%)，相對地有較高百分比認為交通津貼可以有效推動年長人士退休後再就業；
- (iii) 有相對較高百分比的文員 (76%)和表示曾受職場年齡歧視的在職人士(73%)認為，就業支援中心會是有效的支援措施；
- (iv) 個人每月收入 \$15,000 或以下(70%) 以及 \$15,000 至 \$25,000 以下 (71%)的在職人士組群當中，有較高百分比認為培訓或再培訓可推動年長人士退休後再就業；
- (v) 值得注意的是個人月入 \$25,000 以上的組群比個人月入較低的組群，較少認同該四項措施有效；及
- (vi) 表示過去五年曾受職場年齡歧視的在職人士較為認同，政府支援措施能鼓勵年長人士退休後再就業。他們認為薪金補助和就業支援中心最為有效。

表 21 認為政府支援措施有效推動年長人士退休後再就業比例 – 按年齡分析

	總數 (n = 401)	年齡層					
		15-19 歲 (n = 5)	20-29 歲 (n = 72)	30-39 歲 (n = 83)	40-49 歲 (n = 100)	50-59 歲 (n = 108)	60 歲或以上 (n = 33)
薪金補助	72%	84%	83% ↑	79%	70%	53% ↓	85%
交通津貼	67%	74%	78%	65%	74%	51% ↓	79%
就業支援中心	63%	67%	56%	70%	66%	52%	79%
培訓或再培訓	60%	58%	61%	65%	57%	51%	83%

註: 「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ )，「↓」則表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為低( $p < 0.05$ )。

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照: Q18 & AGE

表 22 認為政府支援措施有效推動年長人士退休後再就業比例 – 按工作職位分析

	總數 (n = 401)	經理或行政人員 (n = 89)	專業人員／ 輔助專業人員 (n = 103)	文員 (n = 66)	服務工作 或商店銷售人員 (n = 63)	非技術工人 (n = 41)	其他 (n = 34)
薪金補助	72%	61% ↓	70%	84% ↑	82%	73%	67%
交通津貼	67%	61%	59%	78%	75%	73%	72%
就業支援中心	63%	60%	57%	76% ↑	66%	62%	60%
培訓或再培訓	60%	52%	61%	72%	59%	61%	63%

註: 「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ )，「↓」則表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為低( $p < 0.05$ )。

基數: 所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照: Q18 & POSIT

表 23 認為政府支援服務有效推動年長人士退休後再就業比例 – 按個人每月收入分析

	總數 (n = 401)	\$15,000 以下 (n = 134)	\$15,000 至少於 \$25,000 (n = 113)	\$25,000 或以上 (n = 135)
薪金補助	72%	79%	85% ↑	57% ↓
交通津貼	67%	77% ↑	79% ↑	50% ↓
就業支援中心	63%	71%	72%	49% ↓
培訓或再培訓	60%	70% ↑	71% ↑	43% ↓

註：「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ )，「↓」則表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為低( $p < 0.05$ )。

基數：所有 15 歲或以上的在職人士，n = 401；N = 3 488 500

參照：Q18 & PERINC

表 24 認為政府支援措施有效推動年長人士退休後再就業比例 – 按職場年齡歧視經歷分析

	總數 (n = 401)	曾受職場年齡歧視 (n = 143)	不曾受職場年齡歧視 (n = 258)
薪金補助	72%	80% ↑	67%
交通津貼	67%	76%	63%
就業支援中心	63%	73% ↑	57%
培訓或再培訓	60%	69%	55%

註：「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ )

基數：所有 15 歲或以上的在職人士，n = 401；N = 3 488 500

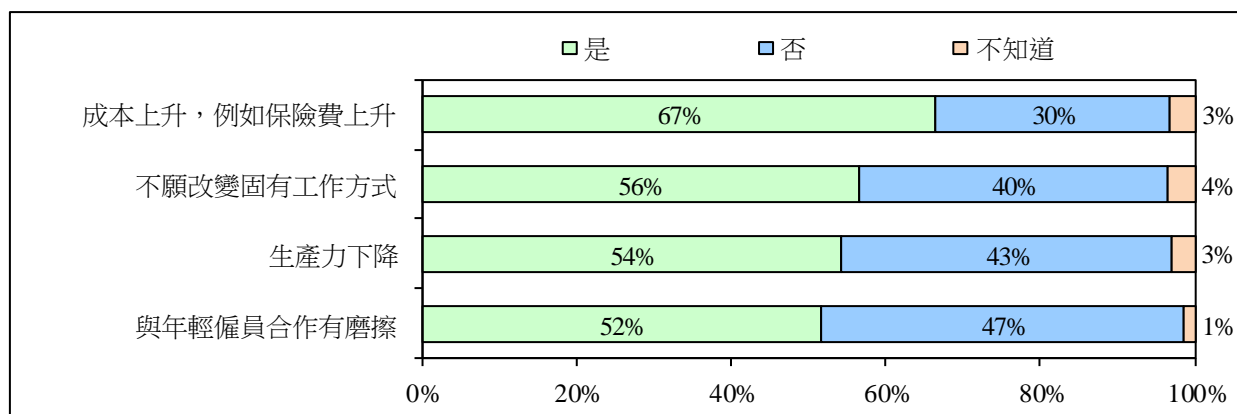
參照：Q4 & Q18

大約 10% 在職人士建議政府採取其他措施去推動年長人士再就業，例如「醫療福利」(4%)、「彈性工作時間」(2%)及「強積金及其他稅項優惠」(1%)。

### 7.3 僱主聘請年長僱員的顧慮

過半數的在職人士認為，僱主聘請年長僱員的顧慮為「成本上升，例如保險費上升」(67%)，年長僱員「不願改變固有工作方式」(56%)、「生產力下降」(54%)及「與年輕僱員合作有磨擦」(52%)。

圖 25 僱主聘請年長僱員的顧慮



基數: 所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照: Q19

按人口特徵分析，文員(82%) 較傾向認為僱主聘用年長僱員時會顧慮成本上升的問題。

表 25 認為僱主聘請年長僱員存在顧慮的在職人士比例 – 按工作職位分析

	總數 (n = 401)	經理或行政人員 (n = 89)	專業人員／ 輔助專業人員 (n = 103)	文員 (n = 66)	服務工作 或商店銷售人員 (n = 63)	非技術工人 (n = 41)	其他 (n = 34)
成本上升，例如保險費上升	67%	62%	59%	82% ↑	66%	78%	62%
不願改變固有工作方式	56%	53%	60%	66%	57%	47%	48%
生產力下降	54%	49%	49%	60%	57%	65%	62%
與年輕僱員合作有磨擦	52%	47%	44%	61%	58%	56%	59%

註：「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ )。

基數：所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照：Q19 & POSIT

按職場年齡歧視的經歷分析，表示曾受職場年齡歧視的在職人士(62%)較多認為僱主的顧慮為「與年輕僱員合作有磨擦」。

表 26 認為僱主聘請年長僱員存在顧慮的在職人士比例 – 按職場年齡歧視經歷分析

	總數 (n = 401)	曾受職場年齡歧視 (n = 143)	不曾受職場年齡歧視 (n = 258)
成本上升，例如保險費上升	67%	69%	65%
不願改變固有工作方式	56%	63%	53%
生產力下降	54%	59%	52%
與年輕僱員合作有磨擦	52%	62% ↑	46%

註：「↑」表示該群組的百分比比較相應總數的百分比顯著為高( $p < 0.05$ )

基數：所有 15 歲或以上的在職人士， $n = 401$ ； $N = 3\,488\,500$

參照：Q4 & Q19

約五分之一(21%) 在職人士認為，僱主有其他聘用年長僱員的顧慮，如「健康狀況差」(14%)、「缺乏工作動力及穩定性」(2%) 及「不善於接受新的科技或意見」(2%)。



在深入訪談中，有些僱主表示，他們曾再聘用退休人士。然而，這些個案多數只限於曾在他們公司工作或具備所需技能的工人。缺乏所需技能的退休工人，通常不獲考慮退休後再聘用。大多數僱主均表示招聘有困難。有些僱主認為年長員工與年輕員工之間的經驗承傳十分可貴。

「會，因為搵唔到有經驗嘅人。佢退咗休想做嘢，我哋會請番佢。」（建造業僱主）

「我就冇。識點做嘅就會請，知我哋運作，起碼唔使再教。」（酒店業僱主）

「會，但係原先福利變咗會冇，佢接受就有問題。佢仲有生產力，工作經驗好好，反而幫到我手，佢俾到意見我。」（物流業僱主）

「有，係其他行業 60 歲退休咗嚟做幾年保安。」（物業管理僱主）

「可以，退咗休可以繼續做嘅。政府公務員 55 歲退咗休，仲好有生產能力。」  
（清潔行業僱主）

一位立法會議員認為，首要考慮為工人的體魄。如退休人士並不適合工作，他們會很容易受傷。再者，公司也需要考慮為年長員工領取執照及購買保險的問題。

「首先睇個退休嘅人嘅體魄，如果你行路又唔方便，做工分分鐘有工傷，對任何人都唔方便，對公司又有困擾。我公司佢哋有個阿伯年紀大，但係好健康，嗰時唔使有 *license*，係我公司幫手，都做得非常好。但出咗呢個條例，我唔請得佢，佢攞唔到 *license*。」（立法會議員）

另一位立法會議員重申年齡歧視立法有助於促進年長人士就業。

「而家講緊個個延長退休年齡，你無一個年齡歧視嘅立法係配套唔到嘅。...如果有個年齡歧視嘅立法去配合，會令延長退休年齡個執行同落實更加好。」（立法會議員）

## 第八章 總結及建議

超過三分之一在職人士表示，在過去五年曾因年齡而受到不同形式的歧視。研究結果顯示，有理由相信香港職場確實存在年齡歧視的問題。

在現今社會中，年齡已不是能力和生產力的良好指標。年長人士被視為體弱、需要依賴別人和造成負擔的僵化印象，不但帶有年齡歧視成分，而且沒有證據支持。然而，這些根深蒂固的負面刻板印象導致職場歧視。總括而言，超過三分之一(35%)在職人士在職人士感到職場年齡歧視嚴重或非常嚴重。年長員工被視為較容易受到年齡歧視的一群，而年輕員工則被標籤為不成熟和漫無目標。在深入訪談中，大多數中小企僱主表示，公司培訓年輕員工的成本高昂，因為年輕員工經常會轉工。

現時大眾對於許多問題的意見都有分歧。但在年齡歧視這一問題上，大多數人持相同觀點。在不同的年齡層和教育水平的在職人士中，有達七成認為有必要訂立年齡歧視法。但僱主及立法會議員對此仍有疑慮。在深入訪談中，他們表達了對如何界定年齡歧視及所涵蓋範圍的關注。受訪的僱主認為，立法將減低僱傭周期中決策的靈活性。更重要的是，他們認為現時的社會及經濟情況(包括低失業率及實施最低工資)已令僱主招聘時面對頗大困難，更遑論歧視年長人士。

至於退休年齡及年長人士再就業方面，有些僱主認為應設有建議退休年齡，以供將屆退休的僱員參考。如工人有能力應付工作，應可繼續受聘用。退休年齡可因人而異，並應由僱主與僱員共同協定。然而，僱主傾向於聘用以前曾在他們的公司工作、或具備所需技能的退休人士，這可能意味年長員工一旦失去工作，便可能很難再找到新工作。

香港人口老化問題愈趨嚴重。根據政府推測，在 2041 年，將有近三分之一人口達 65 歲或以上<sup>26</sup>。我們是時候打破職場文化中的年齡限制。以過時的年齡假設來決定是否聘用該員工，不但歧視年長的員工，同時也限制了僱主選擇最合適員工的機會，並令香港整體勞動人口減少的問題加劇。基於研究結果，茲提出下列建議供不同持份者參考：

- (i) 為收集公眾意見，香港特區政府(政府)應進行大規模有關年齡歧視現況的調查。上一次政府進行同類調查已是十餘年前。定期調查能讓政府密切監察年齡歧視的狀況及趨勢，確保對相關議題進行充分的公眾討論，以便盡快開始討論立法禁止年齡歧視。
- (ii) 深入訪談中，大部分中小企僱主未曾聽聞勞工處出版的《僱傭實務指引：消除就業方面的年齡歧視》。作為起步點，勞工處應進一步宣傳該指引，以加強僱主的意識，為不同年齡的僱員提供平等機會和包容的工作環境。此外，政府應研究年齡、健康和工作能力的關係，並收集僱用年長員工的僱主的個案研究。這些數據和個案分享將有助於澄清有關老化的迷思和誤解，並消除對年長人士根深蒂固的成見。

---

<sup>26</sup> 政府統計處 (2012). 香港人口推算 2012-2041.

[http://www.censtatd.gov.hk/press\\_release/pressReleaseDetail.jsp?charsetID=1&pressRID=2990](http://www.censtatd.gov.hk/press_release/pressReleaseDetail.jsp?charsetID=1&pressRID=2990)

- (iii) 研究結果顯示，超過六成在職人士不同意訂立強制性退休年齡。政府已延長新入職公務員的退休年齡至 65 歲。除政府和少數行業有法定年齡限制外，私人機構並沒有強制性退休年齡。但實際上，私人機構亦有於公司政策中設定退休年齡，而聘用已達退休年齡的員工，亦是按個別情況而定。訂立年齡歧視法前，政府可借鑑新加坡推行《再聘用法例》的經驗。新加坡並沒有明確劃一的退休年齡。新加坡政府規定最低的退休年齡為 62 歲；而僱主在法例下，需視乎僱員的工作表現及健康狀況，提供三年(至六十五歲)的再聘用機會。另外，僱主可以至少一年的定期合約再聘用退休員工，最多可續約至 65 歲。
- (iv) 為方便年長人士再就業，政府應檢討現時的發牌制度和法定準則對某些特定行業設定的年齡要求，並研究這些年齡限制是否客觀和合理。
- (v) 政府及保險業應探討如何解決僱用年長員工時需付高保費的問題。首先，保險公司應提供客觀標準和透明的條款和條件，以解釋因受保僱員年齡而造成勞工保險高保費的原因。同時勞工處應與保險業監理處合作，確保年長員工的保費設於合理的水平。
- (vi) 為改善年輕人士的就業情況，政府應主動與教育機構及商界合作，為本科生及新畢業生提供更多實習與見習計劃。這做法不但能為年輕人士提供就業機會，亦能培養年輕人士正面的工作態度，證明他們的能力，從而消除僱主對他們的負面歧視。
- (vii) 研究結果顯示，在職人士希望退休後能以固定兼職等非全職方式繼續工作。以固定兼職或分享工作的模式重新僱用年長人士，並不是普遍的做法。政府可於政府部門設立這些類型的職位作試驗計劃，為這種新的年長員工就業模式積累經驗，繼而鼓勵政府承包商，法定機構和私人機構仿效。
- (viii) 從研究結果得知，「薪金補助」及「交通津貼」是最為在職人士歡迎的鼓勵措施，尤其受到個人每月收入在 \$25,000 以下的人士歡迎。政府可考慮提供經濟誘因來提高年長人士的勞動參與率。

## 附錄

### 【電話訪問問卷】

#### 介紹詞

【讀出】先生／小姐，你好！我哋受平等機會委員會委託做緊一個有關「職場年齡歧視」嘅研究調查，想用幾分鐘同你做個簡短嘅訪問。多謝你嘅合作！請問你係唔係 15 歲或以上嘅在職人士呢？【如果唔係，請屋企裡面其中一位 15 歲或以上嘅在職人士（除咗外傭）聽電話，再重新介紹】

#### 甄別受訪者

**FAMILY** 請問你屋企有幾多位 15 歲或以上嘅在職人士呢？【不論是全職或兼職的聘用模式，在職人士包括僱主、僱員及自僱人士】  
【記錄答案】

【如 **FAMILY = 0**，結束訪問】

【結束訪問，請讀出】唔好意思，呢個研究調查嘅對象係 15 歲或以上嘅在職人士，多謝你嘅時間，拜拜。

**DISTRICT** 請問你係住喺香港島，九龍定係新界呢？【檢查限額是否已滿】

1 香港島

2 九龍

3 新界

【如受訪組別已滿，結束訪問】

【結束訪問，請讀出】唔好意思，呢個受訪組別嘅限額已經滿咗，多謝你嘅時間，拜拜。

**AGE** 請問你屬於以下邊一個年齡組別呢？【讀出以下 1 -6 或 8-13 的選項】  
【註：以上一次生日計算】【檢查限額是否已滿】

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| 1 男：15 -- 19 歲 | 8 女：15 -- 19 歲  |
| 2 男：20 -- 29 歲 | 9 女：20 -- 29 歲  |
| 3 男：30 -- 39 歲 | 10 女：30 -- 39 歲 |
| 4 男：40 -- 49 歲 | 11 女：40 -- 49 歲 |
| 5 男：50 -- 59 歲 | 12 女：50 -- 59 歲 |
| 6 男：60 歲或以上    | 13 女：60 歲或以上    |
| 7 男：拒絕回答       | 上               |
|                | 14 女：拒絕回答       |

【如受訪組別限額已滿及住戶內有多於一位 15 歲或以上的在職人士，邀請另一位合資格受訪者】

【邀請另一位合資格受訪者，請讀出】唔好意思，你所屬嘅訪問年齡組別已經滿咗，可唔可以請屋企裡面另一位 15 歲或以上在職人士接受訪問呢？

【如受訪組別限額已滿及住戶內沒有其他 15 歲或以上的在職人士，結束訪問】

【結束訪問，請讀出】唔好意思，呢個受訪年齡組別嘅限額已經滿咗，多謝你嘅時間，拜拜。

【如住戶內所合資格受訪者拒絕提供年齡，結束訪問】

【結束訪問，請讀出】唔好意思，多謝你嘅時間，拜拜。

### 簡介

【讀出】我姓\_\_\_\_\_，係精確市場研究中心嘅研究員。呢個研究所收集嘅資料只會用作整體統計分析，同埋絕對保密。

【核對住戶電話】

### 問題

#### 【第一部分：現況審視】

Q1. 你覺得年齡歧視問題喺香港職業場所有幾嚴重？如果 1 分代表「完全不嚴重」、2 分代表「不太嚴重」、3 分代表「嚴重」、4 分代表「非常嚴重」，由 1 至 4 分你俾幾多分呢？

- 1 完全不嚴重
- 2 不太嚴重
- 3 嚴重
- 4 非常嚴重

98 【不讀出】唔知道／無意見

Q2. 你覺得邊個年齡層會遇到年齡歧視？【讀出以下 1 -6 的選項】【可選多項】

- 1 15 -- 19 歲
- 2 20 -- 29 歲
- 3 30 -- 39 歲
- 4 40 -- 49 歲
- 5 50 -- 59 歲
- 6 60 歲或以上
- 98 【不讀出】唔知道／無意見

Q3.

你或者你身邊嘅人有冇遇過以下情況？ 身邊嘅人包括你嘅家人、朋友以及同事。 【輪流讀出】	Q3a. 自己	Q3b. 身邊嘅人
1 俾僱主炒咗之後，佢搵咗個老啲，抑或後生啲嘅人代替自己 <sup>1</sup>	1. 老啲／ 2. 後生／ 3. 冇再請人／ 98. 唔知道／ 99. 冇遇到呢個情況	1. 老啲／ 2. 後生／ 3. 冇再請人／ 98. 唔知道／ 99. 冇遇到呢個情況
2 曾俾僱主要求低於建議退休年齡之前退休 <sup>2</sup>	1. 有／2. 冇	1. 有／2. 冇／ 98. 唔知道
3 求職嗰陣曾遇到有年齡限制嘅招聘廣告 <sup>3</sup>	1. 有／2. 冇	1. 有／2. 冇／ 98. 唔知道
4 曾經俾僱主／同事叫做「細路」或者「阿伯／阿嫲」 <sup>4</sup>	1. 「細路」／ 2. 「阿伯／阿嫲」／ 99. 冇遇到呢個情況	1. 「細路」／ 2. 「阿伯／阿嫲」／ 98. 唔知道／ 99. 冇遇到呢個情況
5 一向負責開嘅工作轉咗俾後生啲或者老啲嘅同事 <sup>5</sup>	1. 老啲／2. 後生／ 99. 冇遇到呢個情況	1. 老啲／2. 後生／ 98. 唔知道／ 99. 冇遇到呢個情況

<sup>1</sup> O'connor v. Cosolidated Coin Caterers Corp, US Supreme Court ruling.

<sup>2</sup> Retrieved from <http://www.sbs.com.au/news/article/2014/04/14/court-ruling-highlights-workplace-age-discrimination>, Federal Circuit Court in Brisbane

<sup>3</sup> Guidelines from Labour department, HKSARG. Retrieved from: <http://www.labour.gov.hk/tc/plan/eade.htm>

<sup>4</sup> Roberts v. Cash Zone (Camberley) Limited and another. Retrieved from: <http://www.xperthr.co.uk/law-reports/case/Roberts-v-Cash-Zone-Camberley-Ltd-and-another-ET27018042012/5588/>

<sup>5</sup> Retrieved from: <http://www.theguardian.com/media/2011/jan/11/countryfile-miriam-oreilly-tribunal>

Q4.

你喺過去 5 年之內有冇因為你嘅年齡遇過下面任何形式嘅排擠呢? <b>【輪流讀出】</b>	有	沒有
1 被拒絕參加培訓	1	2
2 失去升職機會	1	2
3 減少你負責嘅工作	1	2
4 喺相同職位得到較少報酬	1	2
5 上司俾一個唔公平嘅年度考核	1	2
6 失去工作福利	1	2
7 覺得係架構重組嘅裁員目標	1	2
8 被同事嘲笑或者排擠	1	2

Q5. 你試過因為任何形式嘅職場年齡歧視而出現以下邊啲情況呢? **【輪流讀出】** **【可選多項】** 仲有出現咩情況呢?

- 1 受到財政壓力
- 2 受到心理壓力
- 3 自我形像低落
- 4 工作滿足感下降
- 97 **【不讀出】** 其他 **【記錄答案】**
- 99 **【不讀出】** 完全沒有

## 【第二部分：年齡歧視立法的可行性】

Q6. 以香港現時嘅情況，你支唔支持訂立年齡歧視法？如果 1 分代表「完全不支持」、2 分代表「不支持」、3 分代表「支持」、4 分代表「非常支持」，由 1 至 4 分你俾幾多分呢？

- 1 完全不支持 【續問 Q7a】
- 2 不支持 【續問 Q7a】
- 3 支持 【跳問 Q7b】
- 4 非常支持 【跳問 Q7b】
- 98 【不讀出】 唔知道／無意見 【跳問 Q8】

Q7. (a) 點解你唔支持訂立年齡歧視法呢？【可選多項】【跳問 Q8】

- 1 【不讀出】 喺香港職業場所嘅年齡歧視問題不算太嚴重
- 2 【不讀出】 立法對改善喺香港職業場所嘅年齡歧視問題嘅作用不大
- 97 【不讀出】 其他不支持立法嘅原因 【記錄答案】
- 98 【不讀出】 唔知道／無意見

(b) 點解你支持訂立年齡歧視法呢？【可選多項】

- 1 【不讀出】 喺香港職業場所所有年齡歧視嘅問題
- 2 【不讀出】 立法可以確保香港有更公平嘅職業場所
- 3 【不讀出】 立法可以保障不同年齡層嘅人士免受到年齡歧視
- 97 【不讀出】 其他支持立法嘅原因 【記錄答案】
- 98 【不讀出】 唔知道／無意見

Q8. 你同唔同意立法禁止年齡歧視係可以保障僱員利益？係「非常同意」、「同意」、「不同意」，定係「非常不同意」呢？

- 1 非常同意      2 同意      3 不同意      4 非常不同意
- 98 【不讀出】 唔知道／無意見

Q9. 你同唔同意立法禁止年齡歧視係可以推動不同年齡僱員享有平等機會？係「非常同意」、「同意」、「不同意」，定係「非常不同意」呢？

- 1 非常同意      2 同意      3 不同意      4 非常不同意
- 98 【不讀出】 唔知道／無意見

Q10. 你同唔同意立法禁止年齡歧視係會損害營商環境？係「非常同意」、「同意」、「不同意」，定係「非常不同意」呢？

- 1 非常同意      2 同意      3 不同意      4 非常不同意
- 98 【不讀出】 唔知道／無意見



Q11. 如僱主有明確話用年齡做準則，但只係有 20-40 歲嘅員工升職，40 歲以上嘅員工從來冇升職機會。你認唔認同將年齡歧視立法嘅話，應該規管呢種情況？

- 1 認同                      2 唔認同                      98 **【不讀出】** 唔知道／無意見

Q12. 如果將年齡歧視立法嘅話，你認為有邊啲行業職位應該獲得豁免呢？例如，職業司機、時裝模特兒、配合角色年齡嘅演員。**【可選多項】**

- 1 職業司機  
2 時裝模特兒  
3 配合角色年齡嘅演員  
4 **【不讀出】** 地盤工人  
5 **【不讀出】** 清潔工人  
97 **【不讀出】** 其他 **【記錄答案】**  
98 **【不讀出】** 唔知道／無意見

Q13. 僱主應唔應該有權決定僱員嘅退休年齡呢？

- 1 應該    2 唔應該  
98 **【不讀出】** 唔知道／無意見

Q14. 你同唔同意香港應該有強制退休年齡？

- 1 同意 **【續問 Q15】**                      2 唔同意 **【跳問 Q16】**  
98 **【不讀出】** 唔知道／無意見 **【跳問 Q16】**

Q15. 咁強制退休年齡應該係幾多歲呢？

**【記錄答案】**

### **【第三部分 – 年長人士就業安排】**

Q16. 你想唔想退休之後喺同一個或較高嘅職級再被聘用呢？

- 1 想 **【續問 Q17】**                      2 唔想 **【跳問 Q18】**

Q17. 下面邊種係你認為退休之後最理想嘅聘用模式？【輪流讀出】

- 1 全職
- 2 固定兼職
- 3 短期／臨時工
- 4 自由職業（如：報酬以件頭計）
- 97 其他：【記錄答案】

Q18. 如果政府提供以下嘅支援措施俾你，會唔會推動到你退休之後繼續工作呢？  
【輪流讀出】仲可以有咩支援措施呢？

- 1 培訓或再培訓（1. 會／2. 唔會／98. 唔知道／無意見）
- 2 交通津貼（1. 會／2. 唔會／98. 唔知道／無意見）
- 3 薪金補助（1. 會／2. 唔會／98. 唔知道／無意見）
- 4 就業支援中心（1. 會／2. 唔會／98. 唔知道／無意見）
- 97 其他：【記錄答案】

Q19. 你覺得僱主喺聘請年長僱員時，會唔會有以下顧慮呢？【輪流讀出】仲會有咩顧慮呢？

- 1 生產力下降（1. 會／2. 唔會／98. 唔知道／無意見）
- 2 成本上升，例如保險費上升（1. 會／2. 唔會／98. 唔知道／無意見）
- 3 與年輕僱員合作有磨擦（1. 會／2. 唔會／98. 唔知道／無意見）
- 4 不願改變固有工作方式（1. 會／2. 唔會／98. 唔知道／無意見）
- 97 其他：【記錄答案】

#### 受訪者背景資料

為咗方便分析不同背景人士嘅意見，想問你一啲簡單嘅個人資料。

**POSIT** 請問你嘅工作職位係咩呢？

- 1 經理或行政人員
- 2 專業人員
- 3 輔助專業人員
- 4 文員
- 5 服務工作或商店銷售人員
- 6 工藝或有關人員
- 7 機台或機器操作及裝配員
- 8 非技術工人
- 9 【不讀出】 拒絕回答
- 97 【不讀出】 其他 【記錄答案】

**COSIZE** 請問你工作嘅地方有幾多位全職僱員呢？

- 1 0-9
- 2 10-19
- 3 20-49
- 4 50-99
- 5 100 或以上

**INDUST** 你受僱嘅機構係從事邊一個行業呢？

- 1 製造業
- 2 建造業
- 3 批發、零售、出入口貿易、飲食及酒店業
- 4 運輸、倉庫及通訊業
- 5 金融、保險、地產及商用服務業
- 6 社區、社會及個人服務業
- 9 **【不讀出】** 拒絕回答
- 97 **【不讀出】** 其他 **【記錄答案】**

**EDUCA** 請問你最高讀到幾多年級或者乜嘢程度呢？ **【讀出以下 1 - 5 的選項】**

**【如果答「專上／大學」，追問】** 係學位定係非學位課程呢？

- 1 小學或以下
- 2 初中（中一至中三）
- 3 高中（中四至中七）
- 4 專上（非學位課程）
- 5 大學（學位課程）
- 9 **【不讀出】** 拒絕回答

**PERINC** 請問你嘅個人每月收入大約係幾多呢？

**【讀出以下 1 -7 的選項】**

- |                        |                        |
|------------------------|------------------------|
| 1 \$5,000 以下           | 5 \$20,000 至少過\$25,000 |
| 2 \$5,000 至少過\$10,000  | 6 \$25,000 至少過\$50,000 |
| 3 \$10,000 至少過\$15,000 | 7 \$50,000 或以上         |
| 4 \$15,000 至少過\$20,000 | 9 <b>【不讀出】</b> 拒絕回答    |

**\*\* 「問卷已經完成，多謝你接受我哋嘅訪問，拜拜！」 \*\***

## 【個人訪問討論大綱】

# 職場年齡歧視的探索性研究

## 個人訪問討論大綱

### 主持人開場白 (5 分鐘)

非常多謝 閣下抽時間參加我哋嘅個人訪問。我哋公司精確市場研究中心，係一間獨立嘅市場研究公司，今次受平等機會委員會嘅委託做緊一個有關「職場年齡歧視的探索性研究」嘅意見調查，目的係想收集唔同人士對呢方面嘅意見。

閣下嘅意見對於全面瞭解現時職場平等機會以及年齡歧視嘅情況好重要，希望 閣下可以盡量發表意見。

今次個人訪問所收集嘅資料只會用嚟做整體分析。為咗確保我哋準確去記錄資料，我哋要求 閣下同意進行呢個訪問時可以錄音。閣下可以放心，個人資料同埋整個對話內容會絕對保密。當完成呢個研究後，我哋會立即銷毀呢 D 錄音檔案文件。我宜家可以開始錄音嗎？（等待受訪者表示同意）

### 主要討論 (50 分鐘)

#### 第一部分

#### 對象：10 名從不同行業的中小企僱主／人力資源經理、3 名中小企僱員

1. 整體嚟講，公司僱員嘅年齡分佈嘅百分比係點樣呢？
  - ✧ 不同嘅部門，佢哋僱員嘅年齡分佈百分比會唔會唔同呢？
  - ✧ **【如果有，追問】**有咩唔同？背後嘅原因係...
2. 公司 20 歲以下僱員嘅百分比係幾多呢？
  - ✧ 點解會有咁嘅比例呢？
3. 公司 50 歲以上僱員嘅百分比係幾多呢？
  - ✧ 點解會有咁嘅比例呢？
4. 有冇一啲職級或者工作崗位會出現特定年齡層員工會多啲嘅情況出現？
  - ✧ 點解呢？
5. 整體嚟講，你認為香港職場年齡歧視嘅問題有幾嚴重呢？
  - ✧ 點解咁講呢？有咩實際例子呢？
6. 你嘅公司有冇任何措施或者守則係關於防止年齡歧視嘅情況出現？

- ✧ **【如果有，追問】** 實際係咩措施或者守則呢？有冇實際例子呢？
- 7. 你知唔知勞工處有出版一份關於年齡歧視嘅指引？
  - ✧ **【如果知，追問】** 咁你哋點樣運用呢份指引？
    - ✓ **【如果有運用，追問】** 點解冇運用呢？喺實行上遇過邊啲困難呢？
  - ✧ **【如果唔知，追問】** 公司應該要點樣改善呢？有咩建議呢？
- 8. 貴公司對所有僱員有冇一個建議嘅退休年齡呢？
  - ✧ **【如果有，追問】** 係幾多歲呢？係參照啲咩嘢嚟訂出呢個建議年齡呢？
    - ✓ 有冇試過延長過咗建議退休年齡嘅同事繼續為公司工作呢？基於咩原因呢？
  - ✧ **【如果有，追問】** 公司會用咩嘢機制去決定退休人選，同埋佢哋係邊個年齡去退休呢？抑或僱員會自行決定自己嘅退休年齡？
- 9. 香港政府有冇需要為市民訂立一個法定退休年齡呢？
  - ✧ **【如果需要，追問】** 點解呢？應該係幾多歲呢？
  - ✧ **【如果唔需要，追問】** 點解呢？有咩顧慮呢？
- 10. 你覺得香港有冇需要訂立年齡歧視法呢？
  - ✧ **【如果需要，追問】** 點解呢？
  - ✧ **【如果唔需要，追問】** 點解呢？公司會有咩擔憂呢？有冇實際例子呢？
- 11. 你覺得訂立年齡歧視法對僱主和僱員有咩利弊呢？
- 12. 你認為年齡歧視法應該覆蓋啲咩範圍呢？例如
  - ✧ 僱傭周期嘅不同部分，例如係招聘、升職、解僱、退休？點解呢？
  - ✧ 有咩行業、組群或者職能應該被豁免呢？點解呢？
- 13. 你嘅公司會唔會請退休人士再做嘢呢？
  - ✧ **【如果會，追問】** 點解呢？
  - ✧ **【如果唔會，追問】** 點解呢？有咩顧慮呢？

## 第二部分

### 對象：4 名立法會議員

14. 你認為香港政府而家喺職場平等機會方面做嘅工作足唔足夠呢？

✧ **【如果足夠，追問】**點解呢？有邊啲實際例子呢？仲有邊啲改善空間？

✧ **【如果唔足夠，追問】**係邊方面有欠缺呢？

15. 你對香港為年齡歧視立法，有咩意見？

✧ **【如果支持，追問】**點解呢？可以點樣喺社會爭取不同界別人士同埋不同持份者嘅支持呢？

✧ **【如果唔支持，追問】**點解呢？

16. 為年齡歧視立法有咩好處同唔好處呢？

17. 有啲人話「就算立咗法規管年齡歧視，喺實際運作上，舉證同埋實行都有一定困難」，你有咩意見？

✧ 有咩補救方法？有咩輔助工具係需要呢？

✧ 舉證責任又應該喺勞方定資方呢？

18. 你認為年齡歧視立法會唔會損害投資者信心同營商環境呢？點解呢？

19. 就年齡歧視立法而言，你覺得現階段係咪一個適當嘅時機去進行立法前諮詢呢？

20. 假如年齡歧視需要立法，你認為佢同現存嘅其他歧視法例有咩相似同相異嘅地方？

21. 你認為應唔應該為香港訂立一個法定退休年齡？

✧ **【如果應該，追問】**點解呢？係幾多歲呢？呢個數字係點定出嚟嘅呢？

✧ **【如果唔應該，追問】**點解呢？係咪應該維持現況呢？定係應該有其他措施呢？

22. 香港政府可以做啲咩幫助年長人士退休後再就業呢？

23. 最後，有啲人提議延長退休時間，你有咩睇法呢？

### **結束訪問 (5 分鐘)**

小組主持人向參與者致謝。

要求參與者填寫有關個人背景資料的問卷。

再次向參與者重申對話內容會絕對保密。

## 受訪者背景資料

为了方便分析不同背景人士的意見，想了解你的一些背景資料。

請問你的工作是什麼類別？

- 1 經理或行政人員
- 2 專業人員
- 3 輔助專業人員
- 4 文員
- 5 服務工作或商店銷售人員
- 6 工藝或有關人員
- 7 機台或機器操作及裝配員
- 8 非技術工人
- 9 其他(請註明)

請問你工作的公司有多少位僱員？

- 1 0-9 人
- 2 10-19 人
- 3 20-49 人
- 4 50-99 人
- 5 100 人或以上

請問你來自哪個行業？

- 1 製造業
- 2 建造業
- 3 批發、零售、出入口貿易、飲食及酒店業
- 4 運輸、倉庫及通訊業
- 5 金融、保險、地產及商用服務業
- 6 社區、社會及個人服務業

請問你的學歷程度為？

- 1 小學或以下
- 2 初中（中一至中三）
- 3 高中（中四至中七）
- 4 專上（非學位課程）
- 5 大學（學位課程）