

(1) 劃一甄選準則的應用

甚麼是劃一甄選準則？

劃一甄選準則是在決定招聘、升職、調職、培訓、解僱或裁員時，對求職者或僱員劃一施用的選擇準則，亦適用於制定僱傭條款及條件。遇到僱員或求職者查詢，僱主應把這些準則、條款及條件據實告知。

劃一甄選準則為何重要？

僱主具有一套劃一的甄選準則是重要的，他們可因此避免作出違法的行為。而制定一套劃一甄選準則也是良好的管理常規。採用劃一甄選準則有助於促進公平及減少不自覺的歧視。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》及《種族歧視條例》的僱傭實務守則建議僱主採用劃一甄選準則，以避免基於性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位或種族而產生歧視。事實上，採用劃一甄選準則是對僱主有利的。

如何制定劃一甄選準則？

首先擬出與工作有關的要求，按教育、經驗、知識、技能及才能，釐定與工作有關的項目，以及僱員須具備的必要條件。在釐定的過程中，應確保所定的準則是客觀和清晰的，並按重要次序排列，以方便評估。

決定某項個人條件是否與工作相關時，可考慮以下的因素：

教育— 是否必須具有正式的學歷？能否以工作經驗所獲取的知識代替？如需要具備某一學歷，請指明最低要求。

經驗— 除考慮需具備何種經驗及多少經驗之外，不妨考慮其他有關的條件，如知識及技能等。例如，是否需要實際經驗，還是這經驗可以在相

當短的時間從工作中汲取。

知識— 人人都可能迅速掌握知識。故此，對某些工作而言，可以考慮以此取代學歷要求。

技能／才能— 應仔細考慮所要求的技能及才能，以及這些要求對執行工作的重要性。例如「懂駕駛」並非該份工作的重要條件，列出這項要求可能令有殘疾的人士被摒諸門外。假如真正有需要「出外公幹」或「視察工地」，便應清楚列明。

僱主宜謹慎，避免著眼非必要的要求或條件，以免對受反歧視條例保障的求職者造成間接歧視。例如僱主對申請人的語文能力要求應與工作需要有關，及為達致良好的工作表現相稱。否則可能引致間接種族歧視。

一般而言，劃一甄選準則應按工作所需，從教育、經驗、知識、技能及才能等方面定出要求。若性別、種族或沒有殘疾是劃一甄選準則的其中一項規定，僱主必須確保該有關規定符合《性別歧視條例》、《種族歧視條例》或《殘疾歧視條例》的真正的職業資格¹。僱主應留意，根據《殘疾歧視條例》，僱主需要對求職者或僱員作出合理便利，以便他們克服其殘疾帶來的實際困難。

訂下劃一甄選準則之後又如何？

如僱員或求職者查詢，僱主應把劃一甄選準則據實告知。此後應定期檢討及修訂該等準則，以反映工作性質的改變。僱主能確保劃一甄選準則合乎實際需要，並在適當時候修訂，便是良好的管理常規。

¹ 請參閱此小冊子有關「性別作為真正的職業資格」、「種族作為真正的職業資格」及「沒有殘疾作為真正的職業資格」的部份。