

書面質詢

梁孫旭議員

應設制度規限「就業黑名單」

多年來，不少居民反映有企業存在「就業黑名單」，令部分已離職的僱員即使想重新進入相關行業，亦無法通過背景審查。政府雖已申明，當求職者簽署授權書，允許聘用單位可向前僱主瞭解其工作情況，便不涉及違反《個資法》，但本人認為，實際操作上存在一些問題，例如在難以核實前僱主所提供的資料真偽性的前提下，而解僱的原因呈多種原因，在沒有考慮什麼原因就限制其就業的權利，無疑是損害了僱員的就業權益，促請政府研究從法律層面上設立一套制度，以保障僱員免受「就業黑名單」針對。

此前經財司司長表示，要視乎每個個案的情節再提供協助及跟進，每人就業不應被歧視。但當公司認定背景審查不過關而拒絕聘用時，員工並不知道有關拒絕原因，難以上訴及求助。即使向勞工局求助，但案件處理需時，最終均得不到妥善處理。若不簽署授權書，公司亦直接不予以面試機會。現行《勞工法》對處理勞動關係時有要求善意原則，建議當《個資法》面對現時這種不合理的背景審查時，應設有一定限制，以落實《勞工法》的善意原則，保障僱員的權益免受損害。

同時，需指出的是，僱員犯錯或被解僱涉及很多原因，有時不一定是因個人疏忽所致，當中或涉及公司管理等等，倘無第三方作出公允決定，以及設上訴機制，或有前僱主單憑主觀感受、獨立事件，甚至誇大僱員所犯的錯誤作反饋，在此情況下難免會剝削僱員的勞動權益。參考現行的醫療人員、社工等註冊制度，政府對相關人員的過失有所規範，亦有上訴機制以保障相關人員，以及設有時限。

為此，本人提出以下質詢：

一、針對《個資法》在勞動範疇的應用，法務局早前回應本人時僅指個人資料處理需要獲得當事人的同意。然而本人認為，應設立長效機

制以保障僱員勞動權益，請問目前這種粗疏的背景審查機制能如何確保公平、透明、合理和遵循勞工法的善意原則？

二、目前本澳由勞工事務局負責保障勞資雙方的權益，而面對「就業黑名單」，請問政府能如何開展調查及介入處理？以及能否透過法律層面避免就業黑名單的問題？