

提供予成年更生人士的就業及經濟支援

政府就議員在二零零三年七月八日會議上 所提事項的回應

刪除政府職位申請書上的披露犯罪紀錄規定

經諮詢不同部門意見後，當局同意刪除政府職位申請書（G.F.340）上申報犯事紀錄的問題，並已於二零零三年十月三日去信通知社區組織協會（社協）及各部門有關的決定。當局會盡快修訂政府職位申請書。在過渡期間，我們會通知政府職位申請者在填寫申請書時毋需回答有關的問題。

2. 不過，政府一向對公務員的操守有嚴格要求。因此，作為招聘程序的一環，招聘部門／職系在初步揀選了認為合適的申請人後，會安排他們接受操守審查，以確保獲受聘的人員品格良好、廉潔正直。招聘部門／職系會考慮操守審查的結果、招聘職位的性質和部門的運作需要，以決定個別申請人是否適合受聘。由於這操守審查制度有助建立市民對公務員的信心，我們會繼續維持有關制度。

在公務員職位中為更生人士提供就業配額

3. 政府是一個提供平等就業機會的僱主。我們會根據職位申請人的能力、才能和表現，以及有關職位所需的學歷、經驗及對任職者的誠信要求，挑選最合適的申請人擔任有關職位。不論申請人是否更生人士，政府均會按同一套公開及公平的遴選程序處理其申請。我們認為毋需為更生人士提供職位配額，事實上這亦非恰當的做法。

提供受聘為公務員的更生人士數目

4. 政府並沒有中央記錄在公務員隊伍中更生人士的數目。我們認為公務員職位的申請者，一經確定在各方面皆符合招聘條件並獲政府聘用後，便不應再區分他／她是否一名更生人士。除了保障其私隱外，這做法亦確保他／她會獲公平看待。假如我們要求部門收集轄下更生人士的數目，部門必須翻查有關公務員以往在政府職位申請書上所填寫的資料。在部門的層面上，此舉將不必要地披露有關人員過往的犯罪紀錄，我們認為這做法並不恰當。

回應香港善導會及社協提出尚待解答的問題

5. 當局於二零零三年七月四日及八日分別收到善導會及社協提交立法會的最新意見書，因此無法在二零零三年六月二十六日提交予立法會的資料文件中，對社協及善導會提出的最新建議作出回應。當局對有關建議回應現詳載於下文。

社協：訂明指引防止政府及機構侵犯私隱權
(立法會 CB(2)2677/02-03(07)號文件第七章第二段)

6. 個人資料私隱專員公署曾在二零零零年九月發出《人力資源管理實務守則》。實務守則第 2.7 章（見附件一）已清楚訂明，在招聘中為進行遴選而收集求職者的資料的有關過程中，不得收集超乎履行此目的所需的個人資料。有關章節就《個人資料(私隱)條例》中的保障資料原則第 1(1)c 條（見附件二）的規定提供實務性指引。此實務守則適用於所有資料使用者，包括政府部門和其他機構。

社協：建議更生人士獲釋逾兩年可申請保安人員許可證
(立法會 CB(2)2677/02-03(07)號文件第七章第七段)

7. 簽發保安人員許可證的準則，是由保安及護衛業管理委員會(管理委員會)根據《保安及護衛服務條例》訂明的，而警務處處長是許可證的發牌當局。根據原有簽發保安人員許可證準則，申請人如果曾被裁定觸犯刑事罪行，而入獄刑滿獲釋不超過兩年，又或正在接受感化或簽保期間，一般不會獲許可證。

8. 管理委員會相信，所有保安人員應該是得到別人信任的人。他們被委以保障生命財產的重任，在執行職務期間，他們也有機會接觸關於客戶的敏感資料。基於工作性質，保安人員都必須具備高水平的操守和可靠的品格，這些標準可能較很多其他職業的要求還高。

9. 管理委員會在二零零一年檢討有關規管簽發許可證的政策時，發覺原有政策不足以防止不適當的人士投身保安行業。故此建議收緊品行良好的發證準則，並曾就建議作出為期三個月的諮詢。諮詢結果顯示，約 71% 的回應者支持收緊有關準則。委員會建議清晰訂明，那些在提交許可證申請前的五年內，曾被裁定觸犯指定罪行，包括暴力罪行、有關欺詐或不誠實的罪行、性罪行

等，或曾多次犯罪的人，或入獄刑滿獲釋不逾三年的人，一般不會獲發許可證。雖然如此，若警務處處長在考慮過申請人所犯刑事罪行的性質後，信納申請人是擔任保安工作的適當人選，處長可把申請轉介管理委員會考慮是否批准該申請。

10. 管理委員會在收緊有關品行良好的準則時，也考慮到有必要協助更生人士改過自新。管理委員會認為上述修訂既為他們提供合理的自新機會，也為廣大市民提供足夠的保障，在兩者之間取得適當平衡。有關的修訂準則，在二零零三年二月十九日獲立法會批准，並在同年四月一日起生效。

善導會：接納善導會為專為更生人士提供課程的培訓機構

(立法會 CB(2)2677/02-03(08)號文件「更生人士就業服務改善建議」第二項)

11. 目前，僱員再培訓局(再培訓局)已有超過 50 間認可的培訓機構，其轄下的培訓中心共逾 130 間，分佈於港九新界各區為市民提供再培訓課程，而各培訓機構亦為學員就業輔導，就業轉介及跟進服務。

12. 為了善用資源，僱員再培訓局所舉辦的就業掛鈎課程，都是廣泛提供予符合以下資格人士報讀：

- (i) 香港合資格僱員(如香港永久性居民、新來港人士等);
- (ii) 主要服務對象為年齡在 30 歲或以上;
- (iii) 主要學歷不超過初中程度;及
- (iv) 失業人士

任何符合以上基本資格人士，便可選擇合適的課程報讀，報讀人士並不會被分類為有 / 無刑事記錄。

13. 香港善導會曾申請成為再培訓課程。然而，再培訓局(課程審核專責小組)不支持該會申請成為培訓機構，原因如下：

- (1) 更生人士可報讀再培訓局的培訓機構所開辦的多種不同再培訓課程，有助他們更快融入社會；
- (2) 現時已有不同的社會資源協助更生人士，而再培訓局亦已提供廣泛的培訓課程，因此未有需要將更生人士分類，提供其他的再培訓課程；及
- (3) 善導會提供的就業服務以支援性就業為主，有特定的僱

主對象，這除可能引起學員在完成課程後被標籤外，亦與再培訓局的培訓構提供之公開就業服務有所不同。

善導會：成立「更生人士就業工作小組」

(立法會 CB(2)2677/02-03(08)號文件「更生人士就業服務改善建議」第七項)

14. 當局在二零零三年六月二十六日向保安事務委員會提交的參考文件(立法會 CB(2)2677/02-03(06)號文件)中，已詳細闡述目前當局與相關的非政府機構向更生人士所提供的就業支援。每個在囚人士在刑滿獲釋前，懲教署會作評估及將有需要的個案，轉介予社會福利署(社署)及其他非政府機構跟進，以提供適切的協助。同時亦進行多項宣傳活動，呼籲社會大眾及僱主接納更生人士。社署亦一直與其網絡內的非政府機構有密切的聯系，為社會的弱勢社群提供支援服務。目前，社會上已有多項不同的服務，協助更生人士就業，重新融入社會(詳見 CB(2)2677/02-03(06)號文件及 CB(2)2497/01-02(04)號文件)，因此，當局認為暫時並無需要成立「更生人士就業工作小組」。

保安局

二零零三年十一月

附件一

人力資源管理實務守則節錄文本**2.7 為進行遴選收集資料**

- 2.7.1 為挑選合適的人選，僱主除透過原有的申請收集資料外，可能須額外收集求職者的其他資料，但在有關過程中不得收集超乎履行此目的所需的個人資料¹。

一般來說，如僱主收集求職者在技能、良好品格、本領或能力方面的資料，藉以加強對求職者的認識，只要有關資料與工作性質有關，則不屬收集超乎適度的資料。一般常用的甄選方式包括遴選面試或要求求職者參加技能方面的筆試，視乎工作的性質而定，其他的遴選方式可包括要求求職者接受心理測驗、背景審查或品格審查等程序。這些甄選方式許多時都涉及向求職者收集額外的個人資料。

舉例來說，如僱主認為有必要在考慮聘用警衛員前知悉有關人員在保安方面的背景資料，則可透過背景審查程序予以求證。不過，如記錄求職者的外間活動及興趣方面的詳細資料，除非僱主能顯示有關資料與擔任有關工作所必須具備的條件有關，否則可能屬於收集超乎適度的個人資料。

品格審查的目的通常是為確保求職者獲聘出任的職位的透明度及問責性，不過，僱主必須顯示所收集的個人資料，例如求職者的投資或其他財務事宜，是評估求職者的品格所必須收集的資料。

- 2.7.2 僱主如根據上文第 2.7.1 段匯集求職者的資料，則須確保所使用的遴選方式，並無涉及以不公平的方式收集個人資料²。

良好的行事方式是僱主在使用有關遴選方式前告知求職者，所採用的遴選方式與甄選程序有何關係，以及透過所選用的方式收集甚麼個人資料。

2.8 要求取得求職者的個人評介

- 2.8.1 僱主如欲向準入選者的目前或前僱主或從其他來源取得有關人士的評

¹ 保障資料第 1(1)(c)原則

² 保障資料第 1(2)原則

雙語法例資料系統

Bilingual Laws Information System

[English](#)[繁體](#)[簡體](#)[繁體 Gif](#)[簡體 Gif](#)[前一條文](#)[下一條文](#)[轉換語言](#)[返回法例名單](#)

條文內容

章： 486 標題： 個人資料(私隱)條例 憲報編號：
附表： 1 條文標題： 保障資料原則 版本日期： 30/06/1997

[第2(1)及(6)條]

1. 第1原則—收集個人資料的目的及方式

(1) 除非—

- (a) 個人資料是爲了直接與將會使用該等資料的資料使用者的職能或活動有關的合法目的而收集；
- (b) 在符合(c)段的規定下，資料的收集對該目的是必需的或直接與該目的有關的；及
- (c) 就該目的而言，資料屬足夠但不超乎適度，

否則不得收集資料。

(2) 個人資料須以—

- (a) 合法；及
- (b) 在有關個案的所有情況下屬公平，

的方法收集。

(3) 凡從或將會從某人收集個人資料，而該人是資料當事人，須採取所有切實可行的步驟，以確保—

- (a) 他在收集該等資料之時或之前，以明確或暗喻方式而獲告知—
 - (i) 他有責任提供該等資料抑或是可自願提供該等資料；及
 - (ii) (如他有責任提供該等資料)他若不提供該等資料便會承受的後果；及
- (b) 他—
 - (i) 在該等資料被收集之時或之前，獲明確告知—
 - (A) 該等資料將會用於甚麼目的(須一般地或具體地說明該等目的)；及
 - (B) 該等資料可能移轉予甚麼類別的人；及
 - (ii) 在該等資料首次用於它們被收集的目的之時或之前，獲明確告知—
 - (A) 他要求查閱該等資料及要求改正該等資料的權利；
 - (B) 該等要求可向其提出的個人的姓名及地址，

但在以下情況屬例外：該等資料是爲了在本條例第VIII部中指明爲個人資料就其而獲豁免而不受第6保障資料原則的條文所管限的目的而收集，而遵守本款條文相當可能會損害該目的。

2. 第2原則—個人資料的準確性及保留期間

(1) 須採取所有切實可行的步驟，以—

- (a) 確保在顧及有關的個人資料被使用於或會被使用於的目的(包括任何直接有關的目的)下，該等個人資料是準確的；
- (b) 若有合理理由相信在顧及有關的個人資料被使用於或會被使用於的目的(包括任何直接有關的目的)下，該等個人資料是不準確時，確保—
 - (i) 除非該等理由不再適用於該等資料(不論是藉着更正該等資料或其他方式)及在此之前，該等資料不得使用於該目的；或
 - (ii) 該等資料被刪除；
- (c) 在於有關個案的整體情況下知悉以下事項屬切實可行時—
 - (i) 在指定日當日或之後向第三者披露的個人資料，在顧及該等資料被使用於或會被使用於的目的(包括任何直接有關的目的)下，在要項上是不準確的；及
 - (ii) 該等資料在如此披露時是不準確的，
確保第三者—
 - (A) 獲告知該等資料是不準確的；及
 - (B) 獲提供所需詳情，以令他能在顧及該目的下更正該等資料。

(2) 個人資料的保存時間，不得超過將其保存以貫徹該等資料被使用於或會被使用於的目的(包括任何直接有關的目的)所需的時間。

3. 第3原則—個人資料的使用

如無有關的資料當事人的訂明同意，個人資料不得用於下列目的以外的目的—

- (a) 在收集該等資料時會將其使用於的目的；或
- (b) 直接與(a)段所提述的目的有關的目的。

4. 第4原則—個人資料的保安

須採取所有切實可行的步驟，以確保由資料使用者持有的個人資料(包括採用不能切實可行地予以查閱或處理的形式的資料)受保障而不受未獲准許的或意外的查閱、處理、刪除或其他使用所影響，尤其須考慮—

- (a) 該等資料的種類及如該等事情發生便能做成的損害；
- (b) 儲存該等資料的地點；
- (c) 儲存該等資料的設備所包含(不論是藉自動化方法或其他方法)的保安措施；
- (d) 為確保能查閱該等資料的人的良好操守、審慎態度及辦事能力而採取的措施；及
- (e) 為確保在保安良好的情況下傳送該等資料而採取的措施。

5. 第5原則—資訊須在一般情況下可提供

須採取所有切實可行的步驟，以確保任何人—

- (a) 能確定資料使用者在個人資料方面的政策及實務；
- (b) 能獲告知資料使用者所持有的個人資料的種類；
- (c) 能獲告知資料使用者持有的個人資料是為或將會為甚麼主要目的而使用的。

6. 第6原則—查閱個人資料

資料當事人有權—

- (a) 確定資料使用者是否持有他屬其資料當事人的個人資料；
- (b) 要求—
 - (i) 在合理時間內查閱；
 - (ii) 在支付並非超乎適度的費用(如有的話)下查閱；
 - (iii) 以合理方式查閱；及
 - (iv) 查閱採用清楚易明的形式的，
個人資料；
- (c) 在(b)段所提述的要求被拒絕時獲提供理由；
- (d) 反對(c)段所提述的拒絕；
- (e) 要求改正個人資料；
- (f) 在(e)段所提述的要求被拒絕時獲提供理由；及
- (g) 反對(f)段所提述的拒絕。

(1995年制定)

[前一條文](#)[下一條文](#)[轉換語言](#)[返回法例名單](#)