



海關關員級分會

承先啓後 繼往開來

長謀遠略 薪火相傳



分會主席向新聘同事介紹本分會

“潮退潮漲、日落日升”恰好映襯各公務員團體正處身於退休潮的一幅寫照。

早於七、八十年代入職的公務員已屆退休之齡，未來各級公務員因此而流失的數字將會與日俱增，這已是不爭的事實；而延下來青黃不接及能否繼續維持高水平服務所帶來的壓力，必會是彼此面對的當前難題。

本分會十分關注“退休潮”對前線人員所帶來的衝擊及影響。做好交接工作、加快晉升程序及提升招聘效率，都是海關部隊紓緩“退休潮”的必然措施。

過去近二十年，關員級同事晉升所需的年資動輒要十五至二十年，甚至要更長的年期才有晉升的機會；這現象，除窒礙新晉同事對前途的憧憬外，更是他們流失的其中原因，對於紓緩“退休潮”的工作，可謂事倍功半。海關恆之以久的晉升制度實有必要作出檢討，在傳統論資排輩的舊有觀念及憑藉周年評核報告作為晉升基準的制度下，應注入新的原素。現時，新加入海關部隊的關員同事，為數不少是具備高等學歷，若能增加由內部晉升督察的比例，亦有助挽留人才，使新晉同事能憧憬未來發展，好讓他們踏進海關的第一天，便視之為一份終身職業，並以能夠成為一位執法人員為榮，在賢能輩出的同時，才可薪火相傳。

在“限奶令”及“疏導跨境學童”等緊急措施相繼生效後，為了相應配合，海關部隊率先以“非公務員合約”形式聘任已退休的海關人員，這對於暫緩前線人員突如其來的工作壓力，無疑是一項良策，本分會亦樂見成效。在延長公務員退休年齡的政策仍未有具體的方案下，以“非公務員合約”形式聘任已退休的海關人員來暫緩因“退休潮”所帶來的衝擊及紓緩前線人員的工作壓力是可作其中考慮的方案；對於海關前輩寶貴的工作經驗能再派用場，本分會是給予支持及尊重的，能承先啓後，才可繼往開來。

但本分會認為，“非公務員合約”的聘任形式，應視作一項權宜之策；長遠而言，絕對不能以此作為填補空缺的方案；祇要招聘效率能夠提升、晉升程序能夠加快、各職級的交接工作能夠力臻完善，這次退休潮所帶來的衝擊，便可“軟着陸”。

本分會在未來的日子，必會朝着不偏不倚的方向繼續努力，如實向管方反映前線同事的訴求。

春回大地、氣象萬千！謹此祝願各會員及本年度首批結業的關員同事，工作順利、萬事如意！