



第十五屆海關關員級分會 第 4 次(15.03.2023)執委會會議記錄

日期： 2023 年 3 月 15 日(星期三)

時間： 上午 9 時

地點： 華員會會議室(九龍京士柏衛理道 8 號)

出席： 吳廣麟(主席)、劉力民(副主席)、杜天朗(副主席)、鄧淑賢(副主席)、敦敬洋(秘書)及林培傑(執委)

列席： -

請假： 關國權(副主席)、秦嘉裕(財政)、陳仲德(副秘書)、曾雪田(副財政)、李嘉進(執委)、黃詩勇(幹事)及陳景揚(幹事)

議程程序

2023/04.01 通過會議記錄

- (i) 第十五屆執委會第 3 次執委會會議記錄，由敦敬洋先生倡議，林培傑先生和議通過。

2023/04.02 主席報告

- (i) 二月廿八日(2022 年 2 月 28 日)(星期二)下午二時半，本分會主席和 5 位執委代表分會出席部門與分會第 62 次諮詢會議。會議開始，主席歡迎各委員出席會議。會前沒有收到任何建議修訂，各委員一致通過第 61 次會議記錄。

>譚佩英女士報告，截至 2023 年 2 月 1 日，部門共有 1,800 個為關員職系的宿舍。以合資格的已婚人員比例計算，部門督察及以上職級的宿舍欠缺率為 (-2.27%) 及關員職系的宿舍欠缺率 (-25.68%)。職員關係課每月會就部門所缺少之宿舍數目匯報保安局，以便其作出適當的編配安排。

>譚佩英女士續就各項長遠解決宿舍短缺問題的方案作以下進展報告，並表示如各項目有進一步消息，會再於會上匯報。

(i)建議於將軍澳茅湖仔興建海關宿舍:項目由部門負責，興建兩幢各 25 及 26 層的部門宿舍，共 306 個 H 級宿舍單位。海關將獲分配約 6 成共 181 個單位、入境處獲分配 122 個及飛行服務隊獲分配 3 個單位。目前，地盤打樁工程已經完成，建築署

正進行地基加固及渠務工作。項目原定落成日期預計為 2022 年下半年，但受疫情影響，建築署於 2022 年 5 月表示預計項目落成日期為 2024 年第 1 季。宿舍小組會繼續跟進工程的進度，並適時向大會報告。

(ii)重建黃大仙雙鳳街前房屋署職員宿舍：項目由部門負責，興建一幢共 25 層的部門宿舍，海關將獲全數分配共 175 個宿舍單位(150 個 G 級及 25 個 H 級單位)。項目已在 2018 年獲立法會財務委員會通過撥款，並於 2019 年展開建築工程。項目於 2022 年 8 月 17 日已正式交付，並且於 11 月中旬已經開放申請。因此，建議將此項報告於下次會議刪除。

>本分會吳主席首先感謝管理層的努力，特別是宿舍小組同事的辛勤工作，令到欠缺率持續下降，但本人相信在績效上仍可以提高，仍有改進空間。因此，想詢問部門現時平均宿舍輪候時間？各位知悉最新公屋輪候時間為 5.5 年，較部門宿舍最早獲編配為 17 年同事為短！再者，18 年入職同事將進入適婚年齡，18 年約有 800 多人，這將對欠缺率造成壓力。另外，想詢問部門有沒有最新的覓地建宿舍計劃？本分會提議可研究擴建海關學院，增加土地可用面積，從而興建更多宿舍。

>譚女士回應部門一直有為申請公屋同事舉辦答問會解答同事申請公屋的問題，至於公屋輪候時間問題與會議無關，不予評論。部門會繼續向保安局爭取長期穩定的宿舍供應，除了於下年落成的茅湖仔宿舍，

由消防處主導並將於 2025 年落成的消防處柴灣救護站暨宿舍，將提供 243 個 H 級宿舍單位，海關將獲分配 10 個宿舍單位。部門會不停覓地，令更多合資格同事可以盡快獲編配宿舍單位。現時最新情況是總關員職級夠分可以獲編 E 級單位，這是經過宿舍小組討論後決定將幫辦宿舍不成功編配的單位 3 次後放寬給 COG 申請。

>接著，葉慧嬋女士匯報了部門新發展項目的進展。(截至 2023 年 2 月 6 日)

(i)香園圍邊境管制站～經粵港兩地政府協商，口岸的貨檢設施已在 2020 年 8 月 26 日正式啟用，通車至今一切運作正常。至於客運設施的確實啟用日期，鑑於 2019 冠狀病毒疫情，則有待兩地政府進一步磋商落實。口岸的正常通關、24 小時通關等安排，部門會繼續與相關決策局保持聯繫，密切留意人手及資源情況，以確保清關程序暢順便捷。

(ii)香港國際機場三跑道系統～已完成試運，整個項目預計於 2024 年年底完成。部門正與機場管理局、相關的決策局及其他政府部門保持緊密合作，以配合最新的工程進度，積極落實三跑道系統計劃內的海關設施設計及資源需求。

(iii)多式聯運中轉客運大樓～立法會財務委員會已於 2021 年 2 月通過政府部門(包括海關)於多式聯運中轉客運大樓發展計

劃相關的政府設施裝置工程的議案。部門正與機場管理局、相關的決策局及其他政府部門保持緊密合作，以配合最新的工程進度，預計 2023 年第二季啟用。

>本分會吳主席詢問有報道指港府去年在施政報告提出北部都會區，當中包括興建連接本港洪水橋至深圳前海的港深西部鐵路，意味該條貫通兩地的跨境鐵路，日後於深圳的前海站或將設有出入境新口岸。而海關總署印發的〈國家“十四五”口岸發展規劃〉中，前海客運口岸納入了“十四五”新開口岸範疇。想詢問前海會否發展成新管制站，而及沙頭角口岸會否重建？另外，詢問關於機場三跑道系統，局方最終批了多少人手？就上述部門新發展項目及進展，本分會感到資料未盡全面，謹此詢問補充。

>葉女士回應部門尚未向相關的決策局申請人手，但預計會需要增加千多人。

>黎主席補充關於其他最新的發展，部門只是其中一個持分者，要經過多個政策局決定後，才落實部門參與，因此一切新發展以特區政府策劃為實。

>員工培訓方面，黎景豪院長報告訓練及發展科在 2022 年 8 月至 2023 年 1 月期間，為員工舉辦了多項不同類型的培訓課程。此外，訓練及發展科將於 2023 年 2 月至 7 月繼續舉辦相關課程。

>學位銜接課程及資歷架構認證方面，黎院長報告訓練及發展科繼 2020 年將大學課程融入督察及關員基本訓練課程後，更促成香港都會大學於 2021 年 9 月為有志進修的海關部隊人員開辦一個為期一年的兼讀制證書課程，以提升執法理論知識。畢業學員將獲頒發「執法及海關管理證書」，日後報讀都大的「執法及保安管理社會科學學士」學位或榮譽學位課程時，更可獲 30 學分減免。訓練及發展科會因應有意報讀的人數，與都大磋商，探討再開辦有關課程的可行性。此外，為持續提升訓練質素，香港海關學院一直廣邀各界翹楚擔任名譽顧問，就海關人員培訓提供專業意見。

>本分會吳主席詢問有關於週年跑的最新安排，分會於之前會議上曾倡議取消，但當時部門以沒有充足理據支持為由否決了，現收到消息話有機會取消，是否真確？另外，有報道指赤柱懲教學院擬斥 4.6 億改建體育館，為培育知識型的懲教人員，學院近年改變教學模式積極發展「智慧訓練」、改善現有的教學設施、加強應用創新科技等，想問海關學院有沒有計劃重建？此外，關於訓練及發展科舉辦的訓練課程，吳主席認為涵蓋未夠全面，如撰寫評核報告工作坊、情緒及壓力管理工作坊、基本職業安全及健康課程等沒有關員職系同事獲提名參加，而及沒有關於家庭崗位歧視的工作坊。最後，本分會提議考慮聘請註冊社工代替現時由大幫兼任健康及福利經理，會較為專業及合適。

>黎院長表示部門正就關於週年跑與學院顧問進行研究，有最新消息及適當安排會稍後公佈。至於有關撰寫評核報告課程，其實關員級督導課程已有所涵蓋，而公務員學院一直都有這些課程提供，如有其他適合同事上的課程一定會安排同事報讀。另外，關於學院重建，其實部門對所有海關地方都一直有研究，不會單一地方考慮。

>接著，晉升選拔委員會楊嘉斐女士報告：

高級督察晉升選拔委員會會議於本年 3 月 12 日召開，今年共有 123 關員晉升為高級關員，而總關員晉升選拔委員會會議已完成審核，結果稍後公佈。

>吳主席詢問現時晉升選拔委員會審視同事合資格晉升與否，會否沿用以前的品格審查準則？在與時俱進之下，應加入愛國元素或對國家忠誠度，或有否考慮加入國安條款？另外，想問現時部門各職級比例是否仍是三角形，還是已經傾向變成菱形，即中層人員比例佔大多數？

>楊女士回應每位同事都已經簽署效忠聲明，而且每年評核報告已包括正直誠信這個元素在關鍵才能內，以審視同事是否合乎標準。至於各職級比例，部門會根據不同工種決定，不可一概而論。

>楊女士繼而報告部門的招聘計劃，於本年度有約 4300 申請人申請海關督察。另外，關員職位現接受全年申請。

>吳主席再指出本分會與其他海關各工協會一樣，十分擔心及關注部門的人手不足及流失問題，希望黎主席正視。

>黎主席表示，人手不足方面，管方認為沒有出現人手不足問題，部門會透過內部人力資源調配去解決部分環頭隊內暫時出現的人手短缺情況，亦是持之以恆的機制。此外，部門會邀請有相關經驗的退休人員加入 PRSC 行列去補充現時人手問題。根據相關數據，顯示來年海關人員數目比其他紀律部隊來說，無縮減人手，而其他反而有。至於有關升職、轉職、退休前休假導致暫時出現人手空缺問題，過往都一直有存在，並無特別增加。

>跨境橋岸科港珠澳大橋增設職員飯堂進展：

>譚佩英女士報告當局在今年 3 月底會完成職員飯堂廚房設施工程施工，預計於現在至 9 月就職員飯堂進行招標及相關工作，並於今年 9 月完成及第四季可以投入營運。

>進入新議事項：

>議題一:建議改良關員級人員工作表現管理制度:

>本分會吳廣麟主席首先向各委員表述在上次會議上指過去兩年實施評核報告評級標準指引後，現行工作表現管理制度已達至選拔晉升人才的目的，並指出三項建議進一步完善現時的關員級人員工作表現管理制度，包括：

1) 建議將關員級人員的工作表現評核報告電子化，好處是較為

環保；限制了報告內容字數，以免報告過於冗長；方便隨時給有權限的人員查閱，減少誤會；而及幫助部門提升智慧海關的形象；

2) 建議將評核報告內的 12 個關鍵才能減少一個，令數目變成單數，避免出現評級平均分佈，如 6A6B，以致整體表現評級不清晰的情況；及

3) 建議檢討現行機制，以有效反映表現持續欠佳的同事之工作表現評級，及推動他們改進。

管方最終承諾會與資訊科技科商討優化評級報告電子化事宜，現就此想詢問現時探討進度如何？另外，可否加入獲取嘉許狀一欄，並以「打剔」以方便紀錄；而及就長遠而言，是否有需要研究除 paper board 以外，引入 interview board?

>楊嘉斐女士回應部隊行政科已經與資訊科技科開始研究資訊系統策略計劃，當中包括 16 個項目，而人力資源管理系統內亦包涵 CR 電子化研究，牽涉權限、紀律性等問題，不單是去紙化那麼簡單，設計整個系統要諮詢出面專家意見，預計 2024-25 年招標，所以需要時間繼續跟進，有消息會適時通知各工會。

>黎主席補充現時評核報告內的第一頁已經有 commendation 顯示，沒有迫切性改動，而管方已開始開發人力資源管理系統，有關 CR 的優化會一并研究。

>議題二：建議增撥資源增加退休後服務計劃人員職位：

>本分會吳主席指部門已於 2021 年 4 月向各工會解釋因受資源所限，結果擱置推行 2000 年 6 月 1 日前入職的人員繼續服務計劃。當時關長承諾本分會由於擱置了計劃，部門將會增加資源落去 PRSC，請問最新情況？本分會曾經多次建議增加更多有需要的專業技能崗位，令寶貴的經驗得以承傳。其實可按實際情況需要增設及創造相關職位，並以 PRSC 形式聘請。

>黎主席回應部門一直研究是否有空間聘用 PRSC 人員協助不同類型的工作，從多方面包括：工作範疇性質是否適合？是否有確切需要？有沒有新工種？如近期推行不少新法例或策劃新項目亦有聘用 PRSC 人員，邀請相關有經驗的退休人員加入，去解決人手問題。

>本分會吳主席表示支持，及剛收到消息指警務處正商討舊制同事由 60 歲退休後，再續約兩年，保留原本職級，以合約形式延任至 62 歲。吳主席認為保留原本職級，再以合約形式重聘的做法值得參考。

>議題二:全面檢討部門現行所有值勤模式，並逐步落實推行 5 天工作至所有部隊人員：

>本分會吳主席表示 5 天工作周自 2006 年 7 月於各局/署實施，以作為家庭友善之措施，至今已經 17 年，仍然無法讓全體公務員實行 5 天工作，有約 3 萬人未能循此安排。紀律部隊大部份依然是一週 6 天工作，這方面對紀律部隊員工的健康及家庭生

活都有負面影響。此外，楊何蓓茵局長於報道上表示局方推行 5 天工作沒有目標限期，需視乎不同部門及崗位的工作性質、運作需要和職業安全等因素，暫時無意定下全面落實 5 天工作的死線。

>吳主席續指那些每周工作 6 天或 5 天半的员工，放取一周假期(儘管工時與 5 天工作周的人员相同)，竟然要扣除 6 天/5 天半的年假，並非如 5 天工作周的人员只扣 5 天年假，做法不公平，既然在一週相同 48 工時的情況下，但扣假有所不同。因此，本分會詢問有沒有實行「放 7 扣 5」時間表？

>吳主席續指羅湖更表經過本分會前幾屆執委會努力爭取，終於轉為 9 天週期/2 天休假，以取代 6 天週期/1 天休假，深得同事贊許及歡迎。就此，詢問落馬洲支線會否參考及作出整合優化現有更表？

>最後，本分會促請管方能夠透過檢討現行所有值勤模式，有序地盡快予以實施 5 天工作周。

>楊嘉斐女士回應關於「放 7 扣 5」安排，部門會以現時全部值勤模式都可以享受到為大前題去推行，一定會覆蓋不同的更表，有進一步消息會通知各工會。

>議題四：全面檢視現行沿用之制服以配合中式步操：

>本分會吳主席表示於去年 7 月 8 日，部門邀請各工協會代表出席關於制服諮詢會議，表述關長已責成 OSA 進行一次大型的制服檢討工作。將會聘請技術顧問實地到各環頭收集同事意見，希望今次全面檢討能夠在制服的功能性上作出優化，並能夠設計出一套適合不同工種需要，亦能提升部門形象的制服。

>吳主席感謝部門聽取本分會意見，最終由上而下地全面檢討現行制服。到目前為止，分會陸續收到不少會員同事的意見。本分會傾向不同環頭有其工能上需要，所以應有不同類型制服，如船隊有自己特式一套，貨物檢查隊也應該有適合自己工種的制服，不宜一套走天涯。

>部隊行政科高級參事楊嘉斐回應其實於 7 月 8 日會議宣佈部門將進行一次大型的制服檢討後，工作已隨即展開。去年 7 至 9 月，工作小組聯同顧問已走訪了不同口岸，並且實地觀察及汲取同事意見，於布料及設計上都得到了啟發。現時進展順利開了專責小組直接和技術顧問溝通，同事建議的布料也給了顧問採納，期望盡快取得共識。

>吳主席表示由於專責小組已負責收集同事意見，直接向顧問反映，本分會促請小組能夠盡快給工會睇樣辦。最後建議刪除此議題，以便集中在小組會議上商討，亦有待小組向工會公佈最新進展。

>議題五：探討改良「蛤皮洗熨費發還」：

>吳主席表述本分會在上次會議上提出增加蛤皮洗熨費的津貼建議，希望部門可以優化申領程序。部門上次回覆是蛤皮洗熨

費性質為一項實際開銷的補貼，同事申領時必須提供相關開支的收據以茲證明；而洗熨津貼部分則已包含在部隊人員的薪酬內，其調整亦已反映在人員每年的薪酬調整當中。吳主席反建議提出蛤皮費可以用另一個名稱，如厭惡費、高溫津貼等代替，促請部門去信保安局以工作相關津貼形式去爭取。吳主席補充有報道指公務員救生員由 6 月 1 日起至 2027 年 3 月 31 日，增設「高度辛勞津貼」及「執行壓惡性工作津貼」，合共每月可領 \$2080。主要慰勞他們在酷熱或寒冷天氣工作、並須時刻保拷良好體能、應付突發事故、處理危險的海洋生物、清理油污、海上垃圾等厭惡性和辛勞工作。吳主席續指部門可以參考增設這類津貼，一定有助提振士氣，及挽留人才作用。

>黎流柏主席回應部門須要審視優化蛤皮洗熨費相關理據，才向局方跟進。管方對於增加申領金額持開放態度，但擔心及不想看到增加金額後仍然沒有同事申請。另外，程序上暫時看不到可以簡化，必須有單據支持，可改變操作空間有限，待下次會議繼續討論。

>最後，委員沒有其他事項提出，會議在下午 4 時 20 分左右結束。下次會議確實日期容後通知。

- (ii) 三月十日(2023 年 3 月 10 日)(星期五) 晚上七時左右，本分會副主席鄧淑賢女士代表分會出席香港海關官員協會春茗暨首屆「學術文化體育獎勵計劃」頒獎典禮。由江西聯誼總會贊助學術文化獎，當晚場面盛大，出席嘉賓有保安局局長鄧炳強先生、海關關長何珮珊、中聯辦警聯部代表等，晚宴典禮於大約晚上九時半結束。

2023/04.03 財政報告

- (i) 財政秦嘉裕女士於較早前向主席報告 2023 年 2 月分會於銀行結餘，儲蓄戶口有 \$6,529.22，支票戶口有 \$11,211.26，共有存款 \$17,740.48。

2023/04.04 跟進事項

- (i) 提議委任丁克儉律師為分會名譽法律顧問
>主席吳廣麟先生倡議委任丁克儉律師為本分會名譽法律顧問，經執委會一致贊成通過。
- (ii) 最新口罩報告
>主席吳廣麟先生報告經會上討論後，執委會贊成繼續從民事向傅女士提出索償，到目前為止暫未有任何行動。

- (iii) 商討所有環頭特許缺勤(AA) 情況
>關於有環頭以 AA 代替補假事情，有同事因感染 COVID 獲得 AA，但適逢 H/L，因此不獲補假，希望部門澄清 AA 是否等於 S/L 計算？吳主席已詢問 OSA 有沒有相關指引或資料，到開例會前仍未有回覆。
- (iv) 探討宿舍事位優化方案
>經商討後，執委會決定由副主席劉力民先生代表出席宿舍組稍後召開的關於研究宿舍車位的小組會議。會議後再作探討。
- (v) 新一屆康體發展及義工活動的情況
>吳主席表示將會於下次紀委會議上提出舉辦華員會分會 3 人籃球賽。
- (vi) 商討如何推行 5 天工作至所有部隊人員
>經商討後，提議由總會出信向部門反映及爭取。
- (vii) 商討部門今次制服檢討
>經商討後，執委會決定盡快向專責小組詢問部門制服檢討的進度、時間表等。
- (viii) 探討用津貼形式取代「蛤皮洗熨費發還」
>經商討後，執委會決定先收集同事意見，再作討論。

2023/04.05 新議事項

- (i) >是次無新議事項。

2023/04.06 其他事項

- (i) 是次再無其他特別事項討論，會議於下午 4 時 15 分結束，隨即前往海關學院進行工會簡介會及招募會員活動。

2023/04.07 下次開會日期

- (i) 為 2023 年 5 月 9 日(星期二)，地點：華員會禮堂(九龍京士柏衛理道 8 號)。

海關關員級分會 主席：吳廣麟

記錄人：郭敬洋

日期：01.04.2023

副本送交：香港政府華員會（組織及聯絡委員會）