



IMMIGRATION SERVICE OFFICERS ASSOCIATION

入境事務主任協會

致：香港特別行政區
立法會秘書處

敬啓者：

首先，本會感謝各立法會議員冀保安事務委員會對入境處人手和資源問題作出高度關注，並協助本會爭取合理回應以解決上述曠日持久的問題。就此事項，入境事務主任協會現僅滙報職方對入境事務處管方各項改善措施的意見，內容分述如下：

- (一) 我們緊密與部門管方保持溝通，提出改善工作環境的建議，包括改善口岸的空調和櫃位的設計等，部門管方確實已非常積極地跟進。
- (二) 不過，在落實五天工作周精神方面，可惜仍未有明確的進展。現時多數員工的工作地點均位於偏遠地區的管制站，同事每個工作天都要花上三小時或更多的交通時間往返工作地點。除了工餘時間被削減外，如遇上超時工作，更導至身心疲累，影响個人健康和家庭生活。我們認為管方應積極考慮在各管制站推行一星期五天工作、二天休假的標準輪更模式，以舒緩同事的工作壓力，鼓勵共同參與均衡的健康生活。我們建議管方在員工福利和管制站運作需要上應作出合理的平衡，儘快在各管制站首先推行「三加一」，即三天工作，一天休假的輪班模式，並在人手及資源得到進一步的改善後考慮落實五天工作週的可行性。事實上，管制站的同事在落實五天工作周的精神後，放假的次數仍然比正常辦公時間上班的同事，每年少了十七天的公眾假期。
- (三) 我們的「例假替補」(Leave Reserve)建議，主要是針對同事積存假期滿溢及逾時工作時數偏高而提出解決方案。假若情況得不到改善，隨著雪球效應，問題只會日益嚴重。當有更多的同事因累積假期滿溢而提出申請休假但卻不獲接納時，勢將引致管職雙方必然發生磨擦，影響彼此和諧的工作關係。政府若繼續坐視不理，長此下去，更可能構成部門的管理危機。

- (四) 以往部門管方只能從不同組別中抽調人手，應付突發性的事件和不可預計的工作；同時，因資源及人手緊絀，長期以來入境處提供的在職訓練機會亦相對地被削減，這是極須糾正的現象。我們提議建立一支後援隊伍，能有效地即時調動人手，並可適時吸納員工因須接受訓練而遺留下來的工作量。
- (五) 我們希望管方放棄採用《滯後》的數據來評估人手需要。正如我們部門四個工會在聯署信中所提出，管方在計算人手需求時應具備前瞻性，積極改善評估人手的機制，實事求是地計算出旅客的增長和整體的工作量，以便制定出合理的服務承諾。
- (六) 在解決人手短缺問題，部門管方雖然新招聘了伍佰名員工，但生力軍需經訓練完畢後才能投入服務，並在入職後經過一段頗長時間的歷練，才能純熟地掌握指派崗位的工作。在解決問題方面，現時恐怕完全未見成效。

冰封三尺，非一日之寒。近年來旅客增長遠遠越過部門人手的增長是鐵一般的事實。加上其他新增的工作量，靈活調配人手，簡化工作程序和推行電腦化等已是入境處過往數年間維持部門工作效率的手段。但面對與日俱增的工作量，這些手段的效能將會變得越來越低。長期面對工作壓力，舟車勞累地往返工作地點，申請休假而不獲批准，超時工作缺乏休息，經常被抽調去適應不同挑戰的入境處同事，已漸覺無奈和乏力。因此，我們都熱切期待一個較合理的工作環境，使我們能夠以熱忱的工作態度，專業的水平，積極的團隊精神去做好這份工。相信尊敬的議員們都會理解，最後一根稻草能轉眼間砸破一只駱駝的背。人手嚴重不足的問題將耗盡同事對部門的忠誠和熱忱。

按目前部門面對的困境，例如員工的流失和轉職，同事久經辛勞和面對沉重的壓力引致的健康問題，不斷增加的工作量與及市民大眾對服務的高要求等等，都嚴重衝擊着我們的士氣。如果我們單單期盼招聘五百位新同事便足可以解決整個上述問題，似乎有點過份樂觀。

本會懇請立法會**保安事務委員會**繼續督促政府及管方嚴肅、公平和合理地處理上述問題，制定合理的人手及資源分配政策，積極改善部門的工作環境，並尊重部門工會有建設性的提議，以期令到入境處同事上下一心，發揮團隊的精神，以專業和有效率的服務為香港的繁榮和安定，作出更大的貢獻。

再一次多謝 保安事務委員會讓我們有進一步表述意見的機會。

入境事務主任協會主席

李學廉

二零零七年九月二十九日