

浅论建立报关员分类管理制度报关员考试 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E6_B5_85_E8_AE_BA_E5_BB_BA_E7_c27_645081.htm id="ilojdh">

一九九八年海关总署党组作出了建设现代海关制度的决议，经过五年的努力，初步实现了现代海关制度建设的第一步目标；二00三年总署党组提出，再用8年左右时间，到2010年，基本建立起（与全面建设小康社会相适应，与完善的社会主义市场经济体制和更具活力、更加开放的经济体系相配套，与国际海关通行规则相衔接，严密监管与高效运作相结合的）现代海关制度，把我国海关建设成科学、文明、高效、廉洁的现代化海关。在海关监管工作中运用科学先进的管理方法和管理手段是建立现代海关制度第二步目标的重要标志之一，要实现现代海关制度的第二步目标，就必须建立较完善的企业守法体系。对报关员实行分类管理，正是运用科学先进方法，对从属于企业守法体系的报关员进行有效的管理。

一、目前我国海关对报关员管理的现状及存在问题

据统计，截止至2002年底，全国共有注册报关员九万多名，2002年共办理货值6000亿美元进出口货物的报关申报手续。报关员在我国外贸领域中充当了一个非常重要的角色。报关员是联系海关和企业的桥梁。报关员素质的高低、报关质量的好坏，直接关系到国家政策法令的有效执行，关系到进出口的通关速度，关系着企业的经济效益，对提高报关质量、加快通关速度、促进贸易发展等方面都起着极为重要的作用。海关对报关员的管理具有直接性，企业的进出口活动均是通过报关员的报关行为来完成，海关更多的是直接与报关员打交道。在一

定程度和意义上，可以说，海关管好了报关员就管好了企业。然而，一直以来，海关对报关员缺乏有效的管理，还存在亟急解决的问题，主要有：报关员缺乏责任心、事业的成功感、归属感；报关员在工作中缺少激励竞争的机制。由于报关员在工作中缺少成功的事业感，导致了当前报关市场出现了一些行业症结：（一）报关体制结构不合理，制约专业（代理）报关企业的发展。以拱北关区为例，自理报关业务量占全关区报关业务总额的近70%，在客观上造成了专业（代理）报关所占市场份额较少。竞争过于激烈，从关区专业（代理）报关企业的总体经济效益来看，除几家企业大力拓展市场，有较好的效益外，普遍处于保本经营状态，企业经济效益较差。不合理的报关体制不仅不利于专业（代理）报关企业的发展，也不利于海关对报关企业的规范管理及提高海关的工作效率。（二）报关行业管理规范不明确。由于总体的报关市场属自理报关为主导，在一定程度上造成了关区内的专业（代理）报关企业间存在某种程度的低价无序竞争的情况；由于目前尚无法律规定报关员为报关企业报务的期限，也未规定报关单位配备报关员的额度，报关员“跳槽”时有发生，造成了报关企业报关员队伍的不稳定，给报关单位和海关管理带来较大风险。（三）从业人员的素质亟待提高。据了解，自拱北关区从1997年10月推行对报关员报关差错管理的情况看，关区报关员的报关差错时有发生，例如：报关单挂单（即报关员向海关发送报关电子数据后，由于报关差错或报关质量经电子计算机审查不合格，报关员对此置之不理）量每月达1000份，一年下来达1万多份，形成电子数据垃圾，严重影响通关速度；而报关业务量最大的黄埔海关，

一年的删单量达到了两万多份。再如，报关员由于归类水平低下，造成重新归类和审价的情事，华南的一个直属海关关区一年达几百甚至上千宗。凡此种种，不胜枚举。此外，由于报关员职业道德的缺失所造成的违规行为时有发生，报关员吃回扣、骗取所在企业的各种费用等情事已对所在地的投资软环境带来了不利的影响。

二、对报关员实行分类管理的必要性

(一) 全国达九万人的报关员队伍需要建立激励竞争的机制来提升自身的价值

美国著名管理学家在《人类的动机理论》一书中阐述，人的基本需求可由低到高分五个层次：最低级的或最基本的要求是生存需要；最高级的需求是得到社会尊重和实现自我价值。这就需要有激励机制。从我国海关对干部的人事管理看，海关干部基本上可从两个方面实现自身价值的体现，一是实行关衔制度，从最低的二级关务员到最高的关务总监，可分为十三个级别；二是行政等级制度，从最低的办事员到最高的署长，可分为十个层级。有效的激励机制可充分调动广大海关关员的积极性、创造性，可充分地提升海关干部的使命感和责任感。再从我国对技术工人的管理看，也基本可分为技术员、工程师、高级工程师等三个基本等级。广大工人亦可通过自身的努力，实现自身价值的提升，得到同行的认可。但我国海关却一直未对报关员实行分级管理，报关员在工作中难以实行自身价值的提升。资深的报关员和初入行的报关员，无从分别、无从鉴别。

(二) 海关、企业及报关员普遍期待对报关员实行分类、分级管理

报关员品质的好坏、素质的高低与企业的经济利益有着莫大的关系。一个素质高、品质好的报关员能为企业提供快速的通关服务；相反，一个素质低、品质坏的报关员有时会

给企业带来灾难性的后果。所以，不少大型进出口企业，一直祈盼能聘请好的报关员，甚至会向相熟的海关人员要求推荐“信得过”的报关员。海关对报关员的管理可谓伤透了脑筋：一是不守法的报关员勾结走私分子从事不法勾当，直接危害国家经济政策的执行，直接危害国家税收政策的执行；二是低素质的报关员经常的报关差错，直接影响海关现场的通关速度。海关亟待希望能找到科学管理报关员的治本之策。

（三）WTO和经济发展全球化要求建立专业型和专家型的报关员队伍和报关服务 随着我国加入WTO，我国经济对对外贸易的依存度越来越高，我国外贸出口每增加或减少10%，就会使我国经济增长速度上升或下降1个百分点。我国自1978年实行改革开放以来，对外贸易基本以每年递增15%的速度高速发展，海关面临的通关压力不断加大，海关正在为推行大通关战略进行不懈努力。所以，海关严密监管与高效运作的矛盾要求从事报关服务的报关化。《中华人民共和国海关对专业报关企业的管理规定》明确，海关鼓励、支持报关服务专业化、社会化。

三、对报关员实行分级管理的可行性

（一）已对企业分类管理为对报关员实行分类管理提供了经验 1999年海关总署、对外贸易经济合作部、国家经济贸易委员会联合下发了《中华人民共和国海关对企业实施分类管理办法》，开创了我国对企业实施分类管理的先河，按照守法便利、动态管理、风险管理、公开公正公平的原则，对企业实行分类管理，促进、引导企业自律守法，将少数违法者与绝大多数守法者区分开来，对守法企业提供通关便利，最大限度地降低其通关成本，对违法企业进行重点监控，实行失信惩戒，增大其违规成本。经过几年的实践，企业分类工作不

断成熟，不断完善，为对报关员实行分类分级管理提供了经验。《中华人民共和国海关对企业实施分类管理办法》第六条有关A类企业的条件中的第六款明确，申请A类企业评定，必须“连续两年报关差错率在5%以下”；第九条第六款明确，“一年内报关差错率在10%以上”将被评定为C类企业。由于近年来，全国海关系统尚未全面实施对报关员报关行为的量化管理，以致上述两项规定尚未正式实施。所以，今后，海关对企业的分类管理要逐步推行与报关员的分类管理相结合。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com