

政府康樂體育事務職員會的信頭

香港中區昃臣道 8 號
立法會大樓
立法會財務委員會
主席黃宜弘議員及各委員

黃宜弘主席及各委員：

「康樂體育主任職系」與「康樂事務主任職系」 職系合併

康樂及文化事務署根據林志釗先生在一九九九年發表的「康樂體育及文化藝術服務顧問報告」中，建議將本職系（康樂體育主任職系(Recreation and Sport Officer Grade)）與康樂事務主任職系(Amenities Officer Grade)合併，成立新「康樂事務經理(Leisure Services Manager Grade)」職系；本會曾召開兩次特別會員大會，均表決通過反對合併。部門罔顧員工意見，將議案提交立法會各小組審議。為令各委員能夠充分瞭解事實的全部，以便作出深入的討論，我們將有關反對職系合併的理據整理，正式以書面方式提交貴委員會作參考文件，詳情請參閱附件一。

如對職系合併有任何垂詢，請聯絡本人（電話：9169 8306）或本會副會長黃樹恩（電話：9733 2968）。

政府康樂體育事務職員會會長
伍威強

二〇〇一年六月二十七日

反對職系合併的理據：

甲、 部門失實報告職系合併的開支

部門表示就職系合併所帶來的額外開支為 900 多萬元，主要用於支付額外增薪點及開設 10 餘個新職位以推行「一站式康體服務」，如果不合併相關職系，部門便要動用 6,100 多萬元去推行同樣服務。

我們希望指出部門一方面隱藏實際開支數目，另一方面則誇大不合併職系要動用龐大公帑的惡果。在實際開支數目上，部門需要支付因康樂助理員拒絕執行任何有關康樂體育活動的工作，而需額外增聘合約顧客服務員處理康樂體育活動因應一站式服務所帶來的額外工作，這些經常性開支，假如部門不向財務委員會申請額外撥款，這筆開支便會從組織康樂體育活動經費中扣除，市民享受活動機會相對減少。

另一方面署方假設不合併職系而要推行同樣服務，便需要在每個服務站增設一名康樂體育主任及一名康樂事務主任，單純工資支出便達 6,100 萬元，我們試想一個如長沙灣室內運動場、摩士公園室內運動場等等，祇有四個羽毛球場，如何值得開設兩個主任級人員共同管理？況且一個場館由兩個相等職級人員管理，出現從屬問題，同時現存架構沒有任何問題，這些誇張失實的建議根本絕對不符合經濟利益。

乙、 合併職系，為外判服務鋪路

員工認為部門在有職系反對下，仍然強行拼合兩個不同工種的職系，目的是為將康樂體育服務外判，精簡人手，削減部門對康樂體育服務的資助；雖然部門矢口否認職系合併是為外判服務鋪路，並強調沒有員工受合併而丟掉工作。但在六月十二日民政事務局剛剛發表的「新建大型體育及康樂場地需求顧問研究」中，建議將第二梯隊（即康樂及文化事務署轄下管理）的康體場地交由私人機構管理，我們相信這並非偶然巧合，種種證據正好打破部門的謊言，員工憂慮將來工作的穩定性是可以理解。

丙、本末倒置、未能配合整體政策的發展

我們相信，建設特區必須具備完整的發展策略。長久以來，本港缺乏一套整體的康樂體育政策。然而，部門現階段卻無視即將進行的體育政策檢討工作，強先推出所謂的職系合併。我們可以預見，這個以行政理由為主導的合併建議，根本不可能與將來推出的康體政策順利接軌。我們在此強調在檢討未有定案前，便先為將來的體育政策發展定下框框，可見部門對推動康體改革的誠意為何，市民很難藉此機會期望康體服務有任何新的景象。

丁、違反現代社會的專業分工原則

部門強調職系合併的目的是建立一支可以發揮多種職能的員工隊伍，以期提高康樂服務的水平，然而，很明顯地，這是有違現代社會專業化分工的原則；兩個不同工種（一個專長組織康樂活動、體育比賽；一個專於種植花草樹木、管理園林禽鳥）的職位，本來各自在自己的工作崗位上發揮專長，並且達到最佳的效能。但是，署方卻強要執行職系合併，置全體康體主任反對的聲音不顧；日後要發展新專業職系時，更需花費大量資源在培訓現有的員工上，無疑會削減市民享受康樂活動的經費。

戊、違背改革精神、欠缺諮詢

在整個諮詢過程中，雖則說諮詢期長達十八個月之久，署方完全缺乏誠意，對員工提出的疑慮完全沒有積極回應；部門在今年三月底才諮詢康樂助理員工會，在四月中才成立六個工作小組討論一站式服務將來的運作模式，五月底才提交小組報告，可見部門對解決員工憂慮問題的冷漠態度。在沒有共識的情況下，貿然將合併建議提交立法會討論，徹底破壞管職雙方多年來建立的和諧互信關係，對公務員事務局局長王永平先生提出的「按部就班」及「加強內部溝通」去推行公務員改革，實在是

一大諷刺。

己、一站式問題多、影響社區你與我

署方認為合併職系是為可推行「一站式康體服務」，市民將來報名地點由原來的18個分區辦事處變成約220個康樂場地可接受報名，同時市民可隨時得到專業的康體意見。

本會質疑爲了推出「一站式康體服務」是否就等同需要將兩個職系合併，事實上以現時電腦科技足以解決很多問題，提供高質康體服務，無需進行大改革去調動主任級人員處理報名訂場等文書工作。

然而，及至今天，署方仍未能就一站式的詳情向員方提供具體的運作方案(如工作細節、文書服務的支援等)。另一方面，爲配合新的運作模式，地區辦事處過往所發揮的協調與整合功能將被大大削弱，除了嚴重影響了各項外展及大型活動的推廣外，亦必然窒礙了長期在社區建立得來與地區團體的協作伙伴關係。

再者，署方認爲現時舉辦花卉展覽、七人欖球賽、工商機構運動會等大型活動時，調配人手出現困難，如建立一支多技能的工作隊伍，更能靈活調派人手。事實上，將來爲推行「一站式康體服務」而將人手分別駐守場館，後勤支援更難調動，反觀現時各同事在同一寫字樓工作，更可兼顧被抽調同事的工作，達到互相補位，充分發揮整體團隊合作精神。

庚、 高層職位合併成功不等同可向下伸展

雖然在現時康樂及文化事務署中有少部份的高層職位，是可由兩個職系〔康樂體育主任或康樂事務主任〕的合適同事出任，例如負責統領整個分區康樂活動及場地管理的「地區康樂事務經理」，但仍需配合其下的兩支專業隊伍，在組織康樂活動及場地管理方面各自發揮所長。卻不能因爲這些有足夠配套的特定職位，而推延至各職級層面均可進行職能合併。最終，勉強的合併只會窒礙康體服務發展與及降低彼此間的工作效率。

---完---