



政府康樂管理督導人員總工會

Government Amenity Management Supervisors General Union

File Reference :

電郵及傳真

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

主席

郭偉強 先生 JP

(電郵: panel_ps@legco.gov.hk)

郭主席：

五天工作周

康樂助理員職系

康樂助理員職系屬總薪級表員工，職系人數超過一千三百多名，工作性質主要是擔任康文署轄下康樂場地主管職務，負責設施管理及樹木、園境和綠化等護養及管理工作。

政府自 2006 年推行五天工作周政策，至 14 年後的今天，本職系只有三成多員工受惠，整體情況絕不理想。

實行五天工作周員工每周例假將增加一倍

員工以五天工作周模式上班每年可享例假共有 104 天；而維持六天工作周模式，員工全年只有 52 天例假，相比之下，少了 52 個休息日，淪為次等員工，更令大部分員工的家庭生活和個人進修計劃受到影響。更重要的是，同一職系兩套制度，在調職崗位制度不透明下，同事間互相比較，自然心生怨氣，士氣下滑。

康文署五天工作周試行計劃安排

康樂事務部審批權由港九新界六大總區的總康樂事務經理執行和決定，不同人員有不同考慮標準，「政出多門」，「政策跟人」，完全沒有一套統一標準，結果形成同類型設施員工獲批結果不一，員工無所適從。

更甚的是，每當職方提出合理可行的方案，當局除堅守四大基本原則之外，個別總經理總會加插額外條件才考慮批准試行。例如，場地面積、設施、個別人員意願，乃至早夜更當值人手多少等。這些額外因素每每導致試行計劃困難重重和更為複雜，亦令職系人員受惠人數至今只有三成多有關。

員工訴求

就以上情況，職系員工、工會，以致「部門協商委員會」職方代表，多年以來一直向署方表達意見甚至不滿，而列席每次協商會會議的公務員事務局代表，理應十分清楚。實際上，現時康文署各區的大型公園、泳池、運動場、體育館等康樂設施，能試行五天工作周的空間甚多，問題徵結在於未見管方以同理心，主動地及實際的為本職系推行五天工作周，更甚的是拒絕職方參與討論，場地員工自行撰寫的建議書最終決定權由六大總區經理定奪，這種「封建制度」、「一言堂」和「家長式」的管理作風，員方多次向署方表達不滿，亦多次在部門協商委員會中建議署方成立由管職代表所組成的「五天工作周小組」，以集思廣益去研究和商議各場地推行的可行性，可惜建議一次又一次再被署方拒絕。

工會現向立法會委員會反映，希望議員能協助本職系員工，要求局方和署方作出合適的改善。



黎志輝

政府康樂管理督導人員總工會 主席

二零二零年四月三日

天水圍天柏路1號天水圍游泳池 電話：
電郵：

傳真：