

中国足球超级联赛裁判员职业化的运行机制

苏继革

(中央财经大学 体育经济与管理学院, 北京 100081)

摘 要: 从组织机构、制度建设、裁判管理、监督机制和保障机制 5 方面, 探寻中国足球超级联赛裁判员职业化的运行机制, 提出高薪吸引足球专业高水平人才, 培养专职裁判员, 初步建立市场化体制下的裁判员管理体制, 形成合同制劳务聘任关系; 同时建立健全相应的中国足球超级联赛裁判员职业化相关制度, 为中国足球超级联赛裁判员职业化道路提供必要的政策保障。

关 键 词: 体育管理学; 中国足球超级联赛; 裁判员职业化

中图分类号: G843 **文献标志码:** A **文章编号:** 1006-7116(2013)03-0025-04

The operating mechanism of professionalization of CFSL referees

SU Ji-ge

(School of Sports Economics and Management, Central University of Finance and Economics, Beijing 100081, China)

Abstract: From such 5 perspectives as organizational structure, system construction, referee management, supervision mechanism and assurance mechanism, the author probed into the operating mechanism of professionalization of China Football Super League (CFSL) referees, and proposed to attract high caliber football professionals in the society to become fulltime referees by offering a high salary, to preliminarily establish a referee management system under the marketization system, to form a contracted labor employment relationship, to build and perfect related systems corresponding to the professionalization of CFSL referees, and to provide necessary policy assurance for CFSL referees to go on the way to personalization.

Key words: sport management; China Football Super League; referee professionalization

足球裁判员与足球竞赛之间有着十分紧密的联系, 彼此互相制约又互相促进, 是足球运动赖以生存和发展的重要保证^[1]。拟对中国足球超级联赛裁判员职业化的运行机制进行研究, 旨在探索一条适合中国国情的裁判员职业化道路, 以期逐步实现中国足球超级联赛裁判员向职业化的过渡提供理论参考, 对于促进足球裁判员队伍建设和中国足球职业联赛健康发展具有非常重要的现实意义和理论价值。

关于职业裁判员的概念, 以往的学术研究提出了一些具有代表性的观点。马岳良^[2]认为, 所谓的职业裁判员就是指一个以裁判为事业或职业的人, 是一个可以有其他职业, 但做好准备为其裁判事业付出足够的时间和精力, 确保其能力最大程度发挥的人。苏文科^[3]指出, 在我国市场经济条件下, 职业裁判员就是以裁判工作作为一种主要职业, 并依靠它取得主要生活来源

的人。王汉臣^[4]指出, 足球裁判职业化即裁判以执法足球比赛为主要职业, 并具备独特的职业意识、职业技能、职业道德和职业地位。职业裁判员概念为通过签订劳动合同或劳动契约等方式, 受雇于中国足协裁委会或中超公司裁判管理部门, 将执法足球比赛作为职业, 以此来获取收入维持生计的裁判员。其收入主要由基本工资、出场费、奖金等部分构成。

运行机制是指在人类社会有规律的运动中, 影响这种运动的各因素的结构、功能及其相互关系, 以及这些因素产生影响、发挥功能的作用过程和作用原理及其运行方式。是引导和制约决策并与人、财、物相关的各项活动的根本准则及相应制度, 是决定行为的内外因素及相互关系的总和^[5]。

中国足球超级联赛裁判员职业化运行机制是指中国足球超级联赛运行过程中, 影响职业裁判员制度实

收稿日期: 2012-06-09

作者简介: 苏继革 (1967-), 男, 副教授, 硕士, 国际级足球助理裁判, 研究方向: 体育教学与运动训练。

施各因素的结构、功能及其相互关系,以及这些因素产生影响、发挥功能的作用过程和作用原理和运行方式。是引导和制约决策并与人、财、物相关的裁判员职业化的基本准则及相应制度、供给方式等,是决定裁判员职业化行为的内外因素及相互关系的总和。具体包括组织机构、制度建设、裁判管理、监督机制和保障机制 5 方面内容。

1 裁判员组织机构

中国足球超级联赛裁判员隶属于中国足球协会裁判委员会管理。裁判委员会是中国足球协会专门负责或处理裁判工作专项事务的职能机构,在中国足球协会的领导下开展工作。根据《中国足球协会章程》第 25 条第 5 款的规定,裁判委员会原则上应设主任委员 1 人、委员若干人、执行秘书 1 人。裁判委员会下设裁判办公室负责裁判管理的具体工作,裁判办公室承担着 5 项工作职能:一是选拔、训练、教育;二是任命;三是评估;四是测试、提升、分级;五是记录、存档和公布,工作繁忙,责任重大。但目前中国足协裁判委员会的裁判办公室仅有 1 名专职工作人员,负责所有工作,无法达到裁判管理的要求。因此,中国足协裁判委员会应该参考国外裁判管理机构的设置,配备足够的专职工作人员,进一步构建科学的组织机构,更好地发挥自身职能。

目前中国足协对裁判员实行二级管理制度,即中国足协宏观管理和会员协会具体管理,对裁判员的主要管理工作还是由会员协会来完成。但有些会员协会的裁判组织机构还不够健全,有些甚至没有专门的裁判管理机构,管理制度不完善,起不到监督和制约的作用,对裁判队伍的选拔、培养、发展、提高缺乏长期周密的规划,由此造成裁判技术落后于运动技术的发展,使裁判员理论素养和实践能力的提高受到很大的局限。裁判员职业化制度的实施,需要改变现行的二级管理方式,由中国足协直接对职业裁判员进行管理,有助于裁判队伍的可持续发展。

2 裁判员制度建设

制度是指在一个社会组织或团体中要求其成员共同遵守并按一定程序办事的规程。制度建设是一个制定制度、执行制度并在实践中检验和完善制度的理论上没有终点的动态过程,一个组织或团体内部的制度建设水平和机制创新水平直接决定着组织或团体的发展水平。

中国足球协会裁判委员会早在 2004 年就提出了建设裁判工作管理制度体系的工作目标,经过几年的

努力,已经基本形成了中国足球协会裁判委员会工作、会员协会裁判委员会管理、各类裁判人员培训与管理、赛区裁判人员选派、赛区裁判工作管理、裁判员执法工作评议、裁判工作监督、听证会组织、出国人员管理、国际裁判选拔、裁判工作奖励等方面较完整的管理制度体系^[6],基本涵盖了现阶段裁判工作管理范畴。为促进裁判职业化的全面、协调、可持续发展,进一步加强裁判员管理法制化建设,中国足球协会裁判委员会应该继续修订完善包括《中国足球协会裁判委员会工作规范》、《中国足球协会裁判员管理办法》、《裁判员选派办法》等 14 项管理办法和规定,从中补充相应的职业裁判员管理内容,使职业裁判员管理工作做到有章可循、有规可依,步入制度化和规范化的轨道,同时避免人为因素对正常裁判工作运行的干扰。应引起注意的是,把握管理制度的实施过程比建设过程更具有难度,需要在中国足球超级联赛职业裁判员管理工作中加以重视。

3 裁判员管理

裁判员管理是运用现代管理方法,对裁判人力资源的获取、开发、保持和利用等所进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列管理行为,最终达到实现裁判的发展目标。具体包括规划、招募、培训、考核、选派、评估、晋升等工作环节。

中国足球超级联赛是我国竞技水平最高的足球赛事,攻防节奏快、对抗强度大、竞争激烈。而且随着足球比赛向市场经济的转化,每场比赛的胜负都直接影响运动员、教练员及俱乐部的自身经济利益,运动员对比赛取胜的欲望更加强烈,对判罚的结果更加计较,从而增加了裁判员执法的难度,要求裁判员在比赛过程中必须在瞬间做出果断、正确、及时的判断,这对裁判员的执法水平、思想品德、身体素质和心理素质等都提出了更高的要求。因此,职业裁判必须与严格的管理制度相适应。

根据最新数据统计,中国目前的国际级、国家级和一、二、三级足球裁判员约有 15 000 多名,中国足协对其实行二级管理,即中国足协宏观管理和会员协会具体管理的模式。

业余性造成了我国足球裁判员长期以来处于业务、户口分开的双重管理困境,同时接受体育局、体协等业务管理和所在单位的人事管理,造成身份不明确、业余裁判工作与本职工作的冲突和自身发展受限等弊端。实施裁判员职业化,由中国足协直接对职业裁判员进行管理,减少管理的中间环节,有利于规范各项管理制度,并有效解决由于业余性所造成的组织

管理困难,吸收更多优秀人才进入裁判队伍,有效提高裁判队伍的整体素质。

建立市场化体制下的裁判员管理体制,即形成合同制劳务聘任关系,裁判委员会负责职业裁判的选拔、培训、考核和选派,高薪面向社会吸引高级足球专业人才成为专职裁判员(名额可以先控制在4~6人),每年与职业裁判签订工作合同。由中超公司下发职业裁判员的年薪、出场费和奖金,并设立专门机构接受参赛队投诉,对于裁判的工作失误进行处罚。与此同时,建立健全有关裁判员人身安全、社会福利、待遇保障、经济补偿、产品开发等一系列保障制度,为其提供稳定的职业保证。

职业裁判员职业选拔可以从两个方面进行:一是我国已有的停薪留职等政策,为现役少数裁判员向职业化转型提供了便利条件;二是每年体育院校毕业的足球专业的大学生和在校大学高水平足球队为职业足球裁判员的选拔和培养提供了充足的后备人才。还要特别加以注意的是,为保证中国足球超级联赛职业裁判员队伍的质量,所招募的年轻裁判员应该与国际接轨,必要达到以下条件:一是职业化,即能从事全职裁判工作,每年除参加全国足球比赛裁判工作,还必须完成一定数量的基层比赛裁判执法工作,以实现量变到质变的过程;二是国际化,即具有接受高等教育的背景,英语必须到达熟练交流的程度;三是年轻化,即招收20~24岁大学毕业生,专门集中培养3~5年,力争在26~28岁时报批国际级,这样在参加亚洲裁判执法竞争中,才能具备一定上升空间;四是具有突出的体能优势,这是培养国际高水平裁判员的先决条件,12 min跑成绩必须在3 000 m以上,达到3 200 m的重点培养。只有这样,才能通过职业裁判员以点带面,提高整体裁判队伍素质。

4 裁判员监督机制

监督机制包括监督主体、监督内容、监督手段、监督过程。中国足球超级联赛裁判员的监督应该形成法律监督、政府行政监管、行业自律和社会监督相结合的复合型的监督机制。

1)法制监督。完善立法,实现有效监管的法制化和规范化。参照发达国家的经验,结合我国国情,通过人大机构、司法机构、监察机构,界定裁判员身份,完善相关法律,通过立法,明确裁判员治理结构和监督机制,明确界定所倡导的、禁止的和限制的行为,并提供相应的明确的处罚信息。

2)行政监管。政府的行政监管一方面包括中国足球协会,财政、税务、审计等部门,由裁判委员会制

定职业裁判员发展规划,上报中国足球协会批准,中国足球协会可以利用经费资助来推动规划实施;财政、税务、审计等部门要建立明确的监管制度,确保裁判管理部门遵守财务制度,合法收入和支出经费,职业联赛裁判员依法纳税,实行年度审计、检查制度等。另一方面由中国足球协会裁判委员会在足球职业联赛中,执行委派裁判员及裁判监督制度,通过执法裁判员和裁判监督实行相互打分制度,评估裁判员执法情况,了解裁判监督的赛区行为表现。

3)行业自律。行业自律是依靠足球行业自身的力量对裁判管理部门及裁判员进行监督,提高公开性和透明度,强化行业自我监督机制,通过职业道德教育,加强职业联赛裁判员的职业操守,并通过各方面反馈信息,从专业和规范的角度帮助裁判员改进工作,提高业务水平,制定行规和奖惩程序对成员实施有效的规制,形成正面激励。

4)社会监督。建立完善、相对独立运行的社会监督机制,包括社会团体、舆论监督和社会公众监督:首先要建立由社会知名人士、专家、媒体记者和群众代表等组成的独立的监督委员会;第二要推进舆论监督制度化和法制化,保障对中国足球超级联赛裁判员的报道客观、公正、全面,监督其执法权力的正确使用;第三要依法建立健全公众监督的有效机制,通过举报、信访、控申等方式,提高实际效果,增大监督力度。

5 裁判员保障机制

保障机制是为管理活动提供物质和精神条件的机制。中国足球超级联赛裁判员职业化的保障机制就是通过政策法规、物质及精神激励来保障促进中国足球超级联赛裁判员职业化长期发展并不断壮大的一系列措施。

政府层面积极提供法律保障和政策支持。在国家体育总局印发的《2011—2020年奥运争光计划纲要》中,将“积极探索社会主义市场经济条件下职业体育的发展方式,稳步推进竞技体育职业化发展”作为未来10年我国竞技体育工作的主要任务,并提出了“完善裁判员注册、管理、培训、考核、选派、奖惩制度,努力建设一支思想品德过硬、业务水平高、人员相对稳定的专兼职高水平裁判队伍”的对策与措施^[7],这为中国足球超级联赛裁判员职业化的可持续发展提供了有力的政策保障。

社会层面认可,提供资金支持。目前各俱乐部在通过多种渠道开发相应产业,开拓市场,以竞赛市场为龙头,包括资源市场、技术信息市场、中介市场在

内的市场体系初步形成。据2012年中超各俱乐部投资金额统计,16家俱乐部投资总额超过30亿人民币^[8]。大连万达集团和中国足协正式签约,将在3年时间里至少投资5个亿来振兴中国足球,双方将在6个方面展开合作。万达集团最大的支出是每年6500万元冠名中超联赛,其中,包括每年投入1000万元进行裁判队伍建设,足以启动裁判管理机构的财政运行。其中一部分用于裁判培训,以提高裁判的业务水平;另一部分用于提高裁判待遇,以达到“高薪养廉”的目的^[9]。这一举动有利于探索改革现行裁判考核、奖励制度,大幅度提高裁判员的待遇,激励裁判员提高职业素质,从制度上保证执法的公正性,将会起到加速中超裁判队伍的职业化进程的作用。

组织层面,重视技能培养,提供相应的生活保障,支持个人发展。由于裁判工作是一种短期工作,国际足联规定裁判员45岁就要退役,因此,裁判员退役后的去向是裁判员所关心的问题,也是裁判职业化必须面对的问题。一方面,优秀的长期聘任的职业裁判员,根据个人选择,可以由足协继续聘任为裁判讲师留用;另一方面,由裁判员自谋出路可以像退役运动员转岗一样,从事自己喜爱的工作。

为了贯彻落实中国共产党十七届六中全会精神,体现“政事分开,事企分开,管办分离”的改革要求,建立与社会主义市场经济体制相适应,符合当代职业足球联赛发展的管理体系和运行机制,中国足协于2012年2月出台了《中国足球职业联赛管办分离改革方案(试行)》。方案的提出,在建立在中超联赛商务活动独立运行的基础上,进一步实现赛事独立运行,逐步解决好职业联赛的管理、决策机制,资源配置的问题。随着管办分离方案的逐渐落实,与职业联赛有关的各项工作都将向着职业联赛的要求不断改进和完善,为中国足球超级联赛裁判员职业化发展提供了难得的机遇。

6 结论

1)中国足球超级联赛裁判员职业化运行机制构建。中国足球超级联赛裁判员职业化运行机制包括组织机构、制度建设、裁判管理、监督机制和保障机制5方面内容,是决定裁判员职业化行为的内外因素及相互关系的总称。是指在中国足球超级联赛运行过程中,影响职业裁判员制度实施各因素的结构、功能、及其相互关系,以及这些因素产生影响、发挥功能的

作用过程和作用原理及其运行方式。中国足球超级联赛裁判员职业化运行机制的建立引导和制约着与人、财、物相关的裁判员职业化的基本准则及相应制度、供给方式等。

2)中国足球超级联赛职业裁判员选材条件。为保证中国足球超级联赛职业裁判员队伍的质量,所招募的年轻裁判员应该与国际接轨,达到以下条件:一是职业化,二是国际化,三是年轻化,四是具有突出的体能优势,只有这样,才能通过职业裁判员以点带面,提高整体裁判队伍素质。

3)中国足球超级联赛裁判员职业化途径。建立健全中国足球超级联赛裁判员职业化运行机制,面向社会高薪吸引足球专业高水平人才成为专职裁判员,名额设置在在4-6人。通过采取一是少数现役裁判员停薪留职向职业化转型;二是对大学高水平足球队毕业生进行选拔和培养后备人才的方式。初步建立市场化体制下的裁判员管理体制——形成合同制劳务聘任关系。与此同时,裁判员的选拔、培训、考核和使用制度,特别是有关裁判员人身安全、社会福利、待遇保障、经济补偿、产品开发等一系列制度都会得以建立健全,为中国足球超级联赛裁判员走职业化道路提供良好契机和必要的政策保障。

参考文献:

- [1] 王群. 对我国足球裁判实行职业化的探讨[J]. 河北体育学院学报, 2002, 16(1): 20-22.
- [2] 马岳良. 裁判职业化:足球职业化发展的必然趋势[J]. 湖北体育科技, 2002, 21(2): 205-209.
- [3] 苏文科. 关于我国裁判员职业化的探讨[J]. 山东体育科技, 1999(3): 88-90.
- [4] 王汉臣,王永权. 对我国实行足球裁判职业化的分析与探讨[J]. 辽宁体育科技, 2007, 29(5): 65-66.
- [5] 樊炳有. 体育公共服务的运行机制探讨[J]. 体育与科学, 2010, 31(3): 25-32.
- [6] 中国足球协会裁判委员会. 第四届裁判委员会第一次全体会议文件汇编[G]. 2004: 45.
- [7] 国家体育总局. 2011-2020年奥运争光计划纲要[G]. 2010: 18.
- [8] 高炜. 16家俱乐部总投入高达30亿人民币 恒大7亿申花4亿[N]. 北京日报, 2012-02-04(6).
- [9] 李立. 万达回归足球万众瞩目 高薪养廉促裁判提高水平[N]. 北京晚报, 2011-07-16(11).