

議題研析

一、題目：

非營利組織社工人員工作薪資回捐問題探討

二、所涉法律：

社工師法、勞動檢查法

三、探討研析

(一) 非營利組織與政府間關係

非營利組織無可諱言地，是社會安定的一股重要力量。當政府在公共服務輸送上，借力非營業組織，委託民間執行服務，政府扮演資源提供者與服務監督的角色，兩者成為緊密的「夥伴或協力關係」。因此政府與非營利組織關係有 4 種面向，1. 管制關係：在社會福利體系下，非營利組織在政府所建構法制下運作，政府的法令、政策與措施均會影響非營利組織的運作與發展。2. 財務關係：政府對非營利組織提供經費挹注與其他支援。3. 服務輸送關係：政府透過補助或委託方式，將本身應做之公共服務的職能移轉給民間非營利組織。4. 政策倡議關係：非營利組織透過各類社會運動、遊說或議會等手段，影響政府的政策並著力於監督政府的施政作為。亦即非營利組織與政府存在著合作又被監督、管制及不穩定的複雜關係，其中影響非營利組織的發展，主要來自政府服務補助或方案委託等財務關係。

(二) 非營利組織經營困難狀況

從國內非營利組織財務面向觀之，除少數企業或政府捐助成立非營利組織有較穩定的財源外，其他需靠社會大眾捐贈，所以普遍存在募款壓力及財源不穩定情況。經學者調查研究結果發現，將近 6 成以上非營利組織認為「財源不足」是經營上主要困難因素，在此情況下，

精簡人事幾乎是共同的因應對策，因而形成社工人員經常工作負荷過重及員工流動性高的現象，由小型組織向大型組織流動或向公部門流動，形成留不住人才，阻礙非營利組織發展的惡性循環。因此，非營利組織為求確定的財源，必須申請或投標政府的方案補助或委託案，但彼此的合作又必須受政府的監督機制，又要接受定期方案評鑑，或因預算縮減等因素，而有被箝制之疑，造成合作與否的兩難？因為一旦政府中斷方案補助或委託，多出的社會工作人力面臨裁員抉擇，即便裁員必須符合勞基法規定或由組織另覓財源發展新方案的窘境，皆由非營利組織自行承擔風險及成本。

（三）社工人員工作薪資回捐問題

1. 經查全臺社會工作人員職業工會於 2018 年 4 月 2 日社工日前夕，公布「2018 臺灣社會工作服務產業勞動權益調查」，結果發現社會工作人員普遍低薪、強迫回捐、超時工作沒有加班費等問題。另外，經查監察院於 2019 年 3 月 4 日所公告的內正字第 0004 號糾正案中指出：「衛生福利部未正視勞動權益意識提升、勞資關係改變的趨勢，漠視地方政府對於委託社福團體辦理法定社會服務的經費，長期以來未合理計算人事及行政經營成本；並以部分補助辦理法定服務，造成社福團體經營困難等情況，觀其原因有社工代表或工會缺乏參與及勞、資、政相互溝通機會；補助及委託經費各項科目資訊未能公開透明；對於申訴案未能及時獲得迅速回應等。」顯示有關非營利組織之社會工作人員勞動權益，涉及各級政府在執行補助或委託非營利組織時，有無確實稽核經費支出；是否完整計算人事成本（包含員工合理薪資及加給部分）；有無查核經費機制等相關規範，這正是政府、非營利組織及社會工作界應正視的議題。
2. 目前各級政府補助機構的專業服務費金額與實際核發費用明顯不符，人事補助流向未明？因為目前政府委託業務所提供之人事補

助費是以月薪為計算基礎（12 月加上 1.5 個月年終獎金），雖然在經費表中敘明其包含：勞保、健保及退休金提撥等項目，但未說明是否亦包括非營利組織因雇主身分而須負擔部分，由於規範不明確，致有社工人員被機構以各種名目要求「回捐」，幾乎成了業界潛規則。若政府在缺乏有效查核機制（例如提供薪轉證明）情況下，將更難以約束非營利組織是否照實核銷，或保障基層社工的薪資條件，遑論改善社工勞動環境。

四、建議事項

- （一）應要求政府的委託計畫及契約明定相關社工人員勞動條件，同時對委託業務補助經費之人事補助費用的內容、勞動基準法中雇主應負擔之保險費及退休金之提撥金額與限制強迫工作薪資回捐等事項應明確規定。另對核銷方式應進行全面檢視及修正，避免使社工人員在社會福利民營化政策實施過程成為政府與非營利組織競逐關係下，無法得到應有勞動權益。
- （二）政府應對非營利組織以定期契約進行執行委辦業務之人力運用情形，研擬監督與管理策略，以確保委託受僱社會工作人員之工作權益。
- （三）勞動監督檢查之目的在於保障勞工生命安全、維護勞工合法權益、促進勞資和諧，勞政單位應每年定期或不定期，加強實施對社會工作服務業之勞動檢查。
- （四）勞動權益的問題需透過勞、資雙方的溝通、協調，應鼓勵社會工作人員籌組工會組織，並結合社會工作師公會及社會工作專業協會，倡導及動員，以保障社會工作人員的工作權益。

撰稿人：張淑卿