

社會工作師勞動條件之探討 ～以高雄市社會工作師公會會員為例

陳政智・王柏軒・王麗娟・李宜修
余家偉・邱珈霖・陳建廷・楊雅婷

一、前言

許多關於臺灣社會工作者勞動現況的文獻，均指出社會工作者人力不足、工作負荷量大、壓力大、薪資低、專業自主未受肯定；此外，有時還要面對法律、案主利益、工作流程的兩難，再加上所處的常常是組織不成熟的工作環境，因而導致流動率大。臺灣社會工作專業發展實務面的危機，主要來自於組織與制度面問題，如社工員任職公部門則失去專業自主性，而任職於民間組織者，其專業地位不被肯定、低薪、組織的不成熟導致高的流動率；資深工作者處在整個社工大環境下，實務經驗累積也未獲得相對肯定（周月清，2002）。在這麼多負面因素的影響下，要提供良好的服務品質其實不是容易的事，也間接影響了社工專業的發展。

民國 86 年通過社工師法後與各相關福利法規的制定，使得社會工作在專業領域中漸漸占有一席之地。但在許多相關的研究中仍指出社會工作人員人力嚴重不足導致工作壓力負荷量大、工資工時不應需求、工作服務績效不佳、缺乏專業人員的能力分級制度等，勞動條件不佳的情況逐

漸浮上檯面，因此本調查想針對社會工作專業者的勞動條件之現況做一探討。希望藉此調查來了解在專業體制的社會工作環境下，社會工作師的勞動條件之現況，以供社會工作師實務工作者參考。

二、相關文獻探討

（一）社會工作師之意涵

隨著社會變遷所導致社會問題的多元化，為解決因社會變遷而產生的各種問題與需求，社會工作日益重要。為建立社會工作專業服務體系，提升社會工作師專業地位，社會工作師法在民國 86 年 3 月 11 日立法院三讀通過，並於 4 月 2 日由總統公布。

社會工作師法中第二章第五條明訂：「中華民國國民經社會工作師考試及格，並依本法領有社會工作師證書者，得充任社會工作師。」本調查即採用社會工作師法第二章第五條為社工師所作之定義為主。

（二）勞動條件

勞動條件（Labor Conditions）又稱雇用條件，內容包括工資、工時、休息、休

假、請假、童工、女工、退休、職業災害補償、技術升級、工作規則、安全衛生、福利等讓勞工得以維持正常生活之必要條件。不因國籍、信仰或社會地位而有勞動條件上的差別待遇。勞基法為相當具有彈性的法律，在勞基法的諸多規定中，只有工資、工時、休假、女工等部分是必須強制遵守的，其他端賴勞資雙方間的勞動契約而定，而工資和工時是探討勞動條件的核心議題。在民間機構納入勞基法之後，退休給付也對民間機構造成財務與營運上的衝擊，因此以下將對工資、工時、退休給付加以說明：

1.工資 (Wages)

勞動基準法對工資的定義是：「勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之（勞基法第二條）。」根據鍾美智（1996）的研究發現，社工系畢業生在職者的實際月收入，受試者有21.7%在20,001元～25,000元間；33.3%在25,001元～30,000元間；35.5%在30,001元～35,000元間；5.1%在35,001元～40,000元間；2.9%在40,001元～45,000元間。

另外，延長工時則應照平時工資加成發給；而勞基法第二十四條規定加班工資之計算標準為：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給之：(1)延長工作時間在兩小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。(2)在延長工作時間再兩小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。(3)依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」另外，第三十六條所定之例假、第三十七

條所定之休假及第三十八條所規定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。

由於社福機構財務來源不穩定影響財務結構，某些機構可能無法達到一定之工資水準或是更低；甚至，有些機構主管認為在社福機構工作應持奉獻的心態，員工不能太要求其薪資水準與企業員工一樣，但是工資水準過低，可能無法幾付勞工生活所需之支出，甚至勞工不願在此機構工作，使得機構員工之流動率高。社會福利服務的業務中，關於給付加班費方面，目前的現況是部分機構會採行補休的方式，勞委會對此並未表示意見（勞工委員會，1997）。勞委會在「社會福利服務業可否適用勞基法檢討報告」一文中，提到「勞工延長工時時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工時之工資，為法所未禁，有關補休標準等事宜亦可由勞雇雙方自行協商決定」。

2.工時 (Hours of Work)

所謂工時，係指處於雇主作業上之指揮命令的時間，或依雇主明示、默示之指示而從事業務之時間（劉志鵬，1998）。除工作時間外，在工作場所中亦因勞動過程而產生具其他意義之時間，如「休息時間」、「待命時間」、「沐浴時間」、「教育訓練時間」、「健康檢查時間」、「出差時間」、「早會時間」等，這些相關時間之規定，亦會影響勞工總工作時間之計算，進而影響到工資之計算，所以各機構應與其員工協商工作時間之內涵（林振賢，1995）。

一般而言，工時之種類可分為（林育芳，2000）：

(1)正常工時：例如依現行勞基法之規定，勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

(2)彈性工時：指在一週、一月或一定期間的總正常工作時數範圍內，勞工得藉團體協約、勞動契約或法令的規範，自行決定工作日上、下班時間，而彈性安排工作時間的一種制度，此種制度對於勞資雙方具有節省通勤時間、適合個人需求、避免缺勤流動、提高滿意程度與工作績效等優點，例如現行勞基法規定雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其週內一日之正常時數，分配於其他工作日，其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。

(3)部分工時：凡每週工作時數低於標準工作時數者屬之，但勞工若因季節性關係、勞務不振及災害影響，其工作時數低於標準工作時數，則不屬於部分時間工作者。

(4)延長工時：例如現行勞基法規定，因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，知會當地主管機關核備後，得將工作時間延長之，其延長的時間均有特別規定。

(5)變形工時制：在每週工作總時數不變的前提下，雇主經工會或勞工的同意得將其週內一日之正常工作時數分配於其他工作日。

而勞動基準法基於保護勞工之健康，於第三十條規定「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，兩週工作總時數不得超過八十四小時。」但由於各行業之勞動過程而導致勞工之工時可能超出每日八小時之規定，為此勞委會修改原工時較硬性之規定，而改採較彈性之變形工時或彈性工時，以因應各行業所需之工時型態。若機構之服務方式採二十四小時，則可採變形工時及八十四條之一來解決延長工時可能之問題，此外，機構常有額外加班而須給

付加班費，但有些機構因其財務拮据，無法支付加班費，而採補休的方式替代加班費。

社會福利機構之工作人員，有時為急需完成之個案報告或是緊急突發事件須處理時，則工作人員必須加班來完成或處理，雇主應給付加班費（勞基法第二十四條）。此外，工作人員為某些因素（如假日公益活動等）須在例假日、休假日及特別休假日工作時，工資除照給外，還應加倍發給（勞基法第三十九條），另外，具安養、療養或住宿等性質之社福機構須二十四小時都有工作人員在場，則機構可能採輪班制來符合工時之規定。此外，勞委會指定「社會福利服務業」可採變形工時的方式，以便解決工時上可能出現之問題。由於社福機構時常會發生額外之加班，而機構須給付加班費，但有些機構因其財務較拮据，無法支付加班費，而改採補休的方式以替代加班費。

3.關於退休制度：

在未適用勞基法之前，大多數之社福機構未設退休金制度，若有亦比照勞基法，但基於某些原因可領取退休金之員工是少之又少（黃秀雲，1997）。此外，社福機構財務來源大多依賴政府補助，其次是民間捐款，使得其財務資源僅能維持現況之運作，無法有多餘之經費來提撥勞工退休準備金，因此，雇主按月提撥勞工退休準備金之規定對社福機構影響最大。

所以，單以工資、工時及退休制度來看，將社會福利機構納入勞基法之適用範圍，雖然在法令上保障社會工作者之基本勞動條件，但實際施行上的問題卻因機構本身之特性而無法全面符合勞動條件之相關規定。而且處於公部門之社會工作人員其遵行之法規，與一般私立社會福利機構

之社會工作人員不同，前者依照公務人員相關法令；後者則是依照勞動基準法及其與機構協訂之勞動契約，因此在探討勞動條件之因素時，不可忽略機構組織因素等條件。

行政院勞工委員會為評估勞動基準法適用社會福利服務業的可行性，於 1997 年委託伊甸社會福利基金會對社會福利機構作勞動條件調查，該會針對臺北市 200 多家社會福利機構做問卷調查。調查的結果顯示「每月最低工資」、「雇用未滿十六歲童工」、「例假日放假」等項目平均符合率都達到 100%；而「每日正常工時」、「連續工作與休息」與「女性員工夜間工作」等項目的平均符合率為 95%；「國定假日工資給與」、「休假工作工資給與」、「特別假日工資給與」等項目的平均符合率為 91%。至於符合率最低的項目則為「資遣員工預告期間」，只有 4%；符合率次低的「加班費計算方式」為 5%；再其次為「退休金基數與內涵」、「病假及工資給與」，皆為 18%（伊甸社會福利基金會，1997）。

所以，目前社會福利機構之各項勞動條件中，以工資給與、正常工作時間、例假、休假、休息、放假、工作規則之平均符合率較高，而加班費計算、退休、資遣之相關規定之平均符合率偏低。結果與勞工委員會委託朱正中（1995）對中小企業所作的調查相似，這些項目反映出社會福利機構常受限於財源不穩定，無法提供社會工作人員較高且較好的勞動條件。

三、調查架構

（一）樣本設計

本調查係以高雄市社會工作師公會會員為樣本對象，採自填式問題調查。抽樣實施時間係自民國 93 年 2 月初，以高雄市

社會工作師公會全體會員為母體（Population）；而本調查所稱之社會工作師係指已加入社工師公會且取得執業執照者。而之所以選取社會工作師為抽樣樣本，實乃因社會工作員勞動環境廣泛，不可控制之因素過多；再加上社會工作師法通過之後，社會工作師常被視為勞動條件較佳的一群。因此，以社會工作師為抽樣樣本，來瞭解取得證照後的社工師之勞動條件現況。

調查樣本是根據民國 92 年 12 月 12 日為止，高雄市社會工作師公會所統計的會員人數共 147 位，其中含括桃園市 1 位、高雄市 104 位、高雄縣 25 位、嘉義市 2 位、嘉義縣 1 位、雲林縣 1 位、臺南市 6 位、屏東縣 4 位、屏東市 2 位及臺東市 1 位。惟其中 36 位已二年以上未繳交會費，正辦理停權的手續，不列入調查的樣本中，所以預計抽樣的總人數共有 111 位。

本調查採郵寄問卷的方式進行，以研究者自行設計的結構式問卷作為調查工具。本調查所採用之調查問卷包括三部分：個人特質、勞動條件相關之法規、機構組織因素。

（二）資料收集方式

資料收集的過程是由本調查的工作人員執行；問卷施測時間是從民國 93 年 3 月 30 日到民國 93 年 5 月 10 日，問卷完成率為 56.8%（63/111）。問卷寄發後曾經催繳二次，經催繳後未回收的情形主要是因聯絡不到本人及拒答。

四、研究發現

（一）樣本基本特質分析

受試者以女性居多，有 59 人（93.7%），男性 3 人（4.8%），未填答 1 人。平均年齡是 38.6 歲，年齡最高的是 52

歲，最低的是 25 歲，標準差為 6.77。至於學歷方面，以大學居多，有 37 人(58.7%)，其次為碩士，有 19 人(30.2%)，而大專有 7 人(11.1%)。

平均月收入方面，介於 40,001 元～45,000 元者居多，有 24 人(38.1%)，其次為介於 45,001 元～50,000 元和 60,001 元～65,000 元者，皆有 11 人，比例分別為 17.5%，詳如附表一。而工作職稱則以一般員工居多，有 40 人(63.5%)，其次為主管階級者有 19 人(30.2%)，其他 4 人。在此所謂的「一般員工」是包括機構的社工師、社工員、約聘社工員、課員、科員、組員、秘書；而「主管階級」是指機構內各單位主管，包括督導、主任、股長、課長、科長、專員、組長；「其他」則包括機構的輔導老師、心輔員、觀護人。

表一 受試者的平均月收入 (n=63)

平均月入(元)	次數(%)
25,001～30,000	1 (1.6)
30,001～35,000	2 (3.2)
35,001～40,000	2 (3.2)
40,001～45,000	24 (38.1)
45,001～50,000	11 (17.5)
50,001～55,000	5 (7.9)
55,001～60,000	6 (9.5)
60,001～65,000	11 (17.5)
其它	1 (1.6)

受試者的現職工作年資，平均為 8 年 2 月，中位數為 6 年 4 月，眾數為 15 年，最長年資為 24 年，最短年資為 1 月。有 24 人(38.1%)的現職工作年資是未滿 3 年，其次為擔任現職 6 年～9 年(不包含 9 年)者有 10 人(16.1%)。至於受試者的社會工作年資，平均為 13 年 6 月，中位數為 12 年 3 月，眾數為 6 年 10 月，最常年資為 29 年，最短年資為 1 月。受試者社會工作年資分別以 6 年～9 年(不包括 9 年)

和 9 年～12 年(不包括 12 年)者居多，皆有 12 人，比例皆占 19.0%，其次為 18 年～21 年(不包括 21 年)者有 9 人，比例占 14.4%。可見受試者大多在社工領域工作已一段時間，社會工作年資頗具資深。

(二)機構組織因素之分析

1.機構單位性質方面，受訪之會員以就職於公立機構者居多，有 53 人(84.1%)，私立機構者僅占 7 人(11.1%)，其餘未填答。

2.機構單位設置型態(此題所屬單位為私立機構者才須填答)，包括財團法人附設機構有 3 人，財團法人基金會和社團法人協會，皆各為 2 人(詳見表二)。

3.所屬單位 91 年經費總支出規模方面，受試者所屬機構總支出以滿一千萬元至未滿五千萬元者居多，有 18 人(28.6%)，其次為沒有填寫者和不知道者，各有 11 人及 9 人，各占 17.5%及 14.3%。

4.服務對象方面(複選)，受試者所屬機構之主要服務對象，以身心障礙居多數，有 37 人(59.7%)；其次為兒童及少年，皆有 36 人，比例皆占 58.1%；而婦女及老人，各有 32 人及 31 人，比例分占 51.6%及 50.0%，其餘如原住民、勞工、病人、軍警、低收入戶、遊民、外籍人士及其他對象。

5.工作領域方面(複選)，受試者所屬機構在所列出之 16 項工作領域中，以家庭服務居多，有 38 人(60.3%)；其次為社會行政及諮商輔導，各有 37 人及 33 人，比例分占 58.7%及 52.4%；而社區服務有 23 人(36.5%)；其餘如勞工行政與就業服務、社會保險、公共救助、心理衛生、住宅服務、學校工作、榮民服務、專業組織、企業員工服務、犯罪矯治服務、醫療保健及其他項目。

表二 機構組織因素次數分配 (n=63)

變項名稱	次數 (%)	變項名稱	次數 (%)
機構單位性質		服務對象	
公立機構	53 (84.1)	身心障礙	37 (59.7)
私立財團法人	5 (7.9)	兒童	36 (58.1)
私立社團法人	2 (3.2)	少年	36 (58.1)
遺漏值	3 (4.8)	婦女	32 (51.6)
		老人	31 (50.0)
機構單位設置型態		低收入戶	21 (33.9)
財團法人基金會	2 (3.2)	外籍人士	20 (32.3)
財團法人附設機構	3 (4.8)	遊民	17 (27.4)
		病人	16 (25.8)
社團法人協會	2 (3.2)	原住民	15 (24.2)
遺漏值	3 (4.8)	勞工	13 (21.0)
系統遺漏值	53 (84.1)	其他對象	8 (12.9)
		軍警	5 (8.1)
單位 91 年經費總支出		工作領域	
未滿五百萬元	3 (4.8)	家庭服務	38 (60.3)
滿五百萬元至未滿一千萬元	4 (6.3)	社會行政	37 (58.7)
滿一千萬元至未滿五千萬元	18 (28.6)	諮商輔導	33 (52.4)
滿五千萬元至未滿一億元	2 (3.2)	社區服務	23 (36.5)
滿一億元至未滿二十五億元	6 (9.5)	公共救助	14 (22.2)
滿二十五億元至未滿五十億元	6 (9.5)	心理衛生	13 (20.6)
滿五十億元至未滿一百億元	1 (1.6)	醫療保健	12 (19.0)
一百億元以上	3 (4.8)	專業組織	10 (15.9)
不知道	9 (14.3)	勞工行政與就業服務	9 (14.3)
遺漏值	11 (17.5)	學校工作	8 (12.7)
		犯罪矯治服務	8 (12.7)
		榮民服務	7 (11.1)
		其他	7 (11.1)
		社會保險	4 (6.3)
		住宅服務	2 (3.2)
		企業員工服務	1 (1.6)

(三) 社工師勞動條件現況

1. 資遣費制度或辦法：有發放資遣費者有 21 人 (33.3%)；沒有發放者有 28 人 (44.4%)；不知道者有 14 人 (22.2%)。值得我們注意的是高達二成多的人對於資遣費制度表達出不知道 (詳見表三)。

2. 發放資遣費方式：包括：(1) 年資五

年以上始能發離職金，且每年皆有預算，以一年一個月的薪資預算累積；每個月會扣離職儲金；(2) 有退職金；(3) 依勞基法規定；(4) 其餘皆依公務人員相關法令辦理，即資遣給與，以資遣生效日在職同等級人員之本俸加一倍為基數，每任職一年給予 1.5 個基數，最高三十五年給予 53 個基

數，而尾數不滿六個月者，給與一個基數，每六個月以上者，以一年計。其次為每滿一年給予一個月平均工資者有 4 人，比例占 6.3%。

3.加班費計算基礎：依全薪計算者居多，有 41 人（65.1%），其次依序為依底薪計算者有 9 人（14.3%），無加班費者有 7 人（11.1%）。

4.加班計算方式：按平日每小時工資額給付者居多，有 42 人（66.7%）；其次為無另給加班費，但給補休者有 11 人（17.5%）。

5.每週正常工時（不含加班）：每週正常工時為 40 小時者占大多數，有 59 人（93.7%）。

6.每月加班：所屬機構有加班者居多，有 47 人（74.6%），其次為無加班者有 15 人（23.8%）。

7.例假（即非國定假日之休假）之規定：所屬機構以每周休息兩天占大多數，有 58 人，比例占 92.1%。

8.國定假日休假辦法：均有放假者有 51 人（81.0%）；部分放假者與採輪休者皆占 4.8%；其他還有輪班制，即輪值人員未在國定假日放假，其餘同仁可以放假，輪值人員另外補休。

9.員工假日工作之工資發放辦法：未另發一日工資，但補假休息者有 33 人（52.4%）；另發工資，或補休擇一者有 20 人（31.7%）；其他則有 8 人（12.7%），包括「專案簽準後可補休一日，但不可以領加班費」、「給予值班費」、「半天工資，半日補休」、「自行決定補休或請領四小時加班費」、「加班費」。

10.女性員工生產假：有生產假者 62 人（98.4%）。

11.男性員工陪產假：有陪產假者 53

人（84.1%）。

12.有無退休辦法：有退休辦法者有 60 人（95.2%），無退休辦法者有 3 人（4.8%）。

13.規定自請退休要件（複選題）：以服務滿一定年數並規定一定歲數即可自請退休者居多，有 35 人（70%），其次為僅規定滿一定年數者有 25 人（50%），可見多數機構社會工作人員必須服務滿一定年數並滿一定歲數，才可自請退休。

14.規定強制退休的要件：規定年滿一定歲數者有 47 人（74.6%）；表示不知道者有 6 人（9.5%）；其他者有 3 人，包括：無規定、一年一聘的聘用人員。

15.強制退休歲數：在填寫年滿一定歲數強制退休共 47 人中，以填寫年滿 65 歲者居多，有 39 人（61.9%），填寫年滿 60 歲者有 6 人（9.5%），且表示不知道和沒有填寫者，各有 6 人及 5 人，比例各占 9.5% 及 7.9%。

16.退休金基數計算標準：填寫機構按年資計算者居多，有 27 人（42.9%），其次填寫按勞基法計算者有 14 人（22.2%），填寫不知道和沒有填寫者，各有 8 人和 7 人，比例各占 12.7% 及 11.1%。

17.享有之福利待遇（複選）：以享有年休假與健保者居多，皆有 61 人，比例各占 96.8%；其次為享有在職訓練與事病假者有 58 人及 57 人，比例各占 92.1% 和 90.5%；享有國民旅遊卡者有 50 人，比例占 79.4%。此外，享有訓練或進修補助及退休準備金提撥者各有 43 人和 42 人，比例各占 68.3% 和 66.7%；而有 38 人有不休假獎金，比例占 60.3%；享有公保者有 37 人，比例占 58.7%；享有育嬰假及勞保者皆有 36 人，比例皆占 57.1%；享有離職金者有 31 人，比例占 49.2%；其餘如資遣費、危險津貼或保險、親職假、職工福利金、出

國考察補助、團保、其他等福利均不到40%。由上述結果可以發現九成以上機構均有的福利待遇為：年假、健保、在職訓練、事病假等四項。

18.社工人員職前訓練之辦理：以有辦理者居多，有39人(61.9%)，沒有辦理者有24人(38.1%)。

19.辦理職前訓練之方式：所屬單位以自辦者居多，有32人(86.5%)，其次為參

加其他單位辦理之訓練者有20人(54.1%)。

20.社工人員在職訓練之辦理：以有辦理者居多，有59人(93.7%)，沒有辦理者有4人。

21.辦理在職訓練之方式：所屬單位自辦在職訓練者居多，有51人(89.5%)，其次為參加其他單位辦理之訓練者有44人(77.2%)。

表三 勞動條件相關內容之次數分配表 (n=63)

變項名稱	次數 (%)	變項名稱	次數 (%)
資遣費制度		每週正常工時 (不含加班)	
有	21 (33.3)	40 小時	59 (93.7)
無	28 (44.4)	42 小時	2 (3.2)
不知道	14 (22.2)	44 小時	2 (3.2)
資遣費辦法		機構每月加班	
每滿一年給予一個月平均工資	4 (6.3)	有	47 (74.6)
每滿一年給予一個月底薪工資	1 (1.6)	無	15 (23.8)
每滿一年給予定額工資	1 (1.6)	遺漏值	1 (1.6)
其他	9 (14.3)	機構例假之規定	
不知道	3 (4.8)	每週休息兩天	58 (92.1)
遺漏值	3 (4.8)	單周休息一天，雙周休息兩天	1 (1.6)
機構加班計算基礎		每週固定休假天數，自行安排	2 (3.2)
依底薪計算	9 (14.3)	其他	2 (3.2)
依全薪計算	41 (65.1)	國定假日休假辦法	
無加班費	7 (11.1)	均有放假	51 (81.0)
其他	4 (6.3)	部分放假	3 (4.8)
不知道	1 (1.6)	未放假	1 (1.6)
遺漏值	1 (1.6)	採輪休制	3 (4.8)
機構加班計算方式		其他	4 (6.3)
按平日每小時工資額標準加成給付	2 (3.2)	遺漏值	1 (1.6)
按平日每小時工資額給付	42 (66.7)	假日工作工資發放辦法	
無另給加班費，但給日補休	11 (17.5)	未另發一日工資，但補假休息	33 (52.4)
其他	6 (9.5)	未另發一日工資，且未補假休息	1 (1.6)
不知道	1 (1.6)	另發工資，或補休擇一	20 (31.7)
遺漏值	1 (1.6)	其他	8 (12.7)
		遺漏值	1 (1.6)

(四)影響勞動條件的機構組織因素

1.假日工資方面：依未另發一日工資，但補假休息的方式，私立社團法人占 100.0%，比公立機構與私立財團法人都高。顯示所屬私立社團法人之受試者，採用未另發一日工資，但補假休息的方式，可能較公立機構與私立財團法人高。

2.以機構加班計算基礎方面：採無加班費的方式，私立社團法人占 100.0%，私立財團法人 20.0%，公立機構占 7.8%。

3.以機構加班計算方面：採不另給加班費但改日補休的方式，私立社團法人占 100.0%，私立財團法人占 20.0%。

4.以正常工時方面：依正常工時採 40 小時的方式，私立社團法人占 100.0%，公立機構占 96.2%，私立財團法人占 60.0%。

5.以機構加班計算方面：採平日每小時工資額標準不加成給付，財團法人基金會占 100.0%。可見受試者所屬機構為財團法人基金會，在機構加班計算均按平日每小時工資額標準不加成給付的方式。

6.以機構加班計算基礎方面：在受試者所屬機構總支出為滿五百萬元至未滿一億元與滿一億元至未滿一百億元的機構者，大多在機構加班計算基礎是依全薪計算。

7.以機構加班計算方面：在受試者所屬機構總支出為滿五百萬元至未滿一億元與滿一億元至未滿一百億元的機構者，大多在機構加班計算是按平日每小時工資額標準不加成給付。

五、討論與結論

此次的調查發現，月收入平均為三萬元以上之社會工作師，其勞動條件包括：週休二日與國定假日均放假、女性員工生產假、機構為員工舉辦職前訓練與在職訓

練等皆較佳。相對地，平均收入在三萬元以下之社會工作師的勞動條件通常不一定有週休二日、國定假日不一定有放假，而且機構不一定為其舉辦職前訓練與在職訓練，顯示收入在三萬元以下的社工師，其福利待遇並不如收入三萬元以上的社工師。看來社會工作師必須工作到達一定年資、平均收入累積到一定程度，福利待遇才會獲得一定的保障。

另外，在工時方面，高達 74.6%的受訪者有加班的現象。其中以每月加班 20 小時者最多，占有加班者的 20.9%。這與社工界存在的人力不足、服務量大與身兼行政工作等原因息息相關，似乎是短期內無法改變的事實。但要注意的是，其中有一成一的社會工作師沒有加班費。而在休假相關規定方面，此次的調查發現皆符合法令規定的勞動條件之基本保障，但基本保障不一定就是最有利之勞動條件，此部分仍需期待後續之研究者進一步深入的探討。至於福利待遇，可以發現幾乎所有機構普遍均有提供年假、健保、在職訓練、事病假這四項福利待遇。

但是關於機構資遣制度，則有五分之一之社會工作師表示不知道，且有一成四的社會工作師不清楚資遣費的計算方式；另外，關於退休辦法的細項規定中，如自請退休、強制退休等要件，皆有近一成左右之社會工作者，不清楚這些規定。經我們進一步去探詢，發現原因大致上有：認為還沒有切身相關性，所以缺乏動機去瞭解；認為詢問機構資遣制度或退休辦法似乎過於功利；機構內有專門的人或部門負責，無須瞭解其詳細規定，當有需要時再詢問即可；相關法令過於繁複且更動的頻率高，導致不知依據何者作為標準。

此外，一般人都覺得公立機構福利待

遇會比私立機構好，所以大多數人都希望能在公立機構任職，而研究者在文獻中也看到，社工系的畢業生在畢業後大多以進入公立機構工作為目標。此次以受訪者所屬機構單位的性質來看，確實是以就職於公立機構者居多，似乎與大家平時的認知一致。就目前社會工作師工作的場域來說，公立機構的整體勞動條件確實優於私立機構，但私立社會福利機構若也能依其機構情況盡可能的充實自身的福利制度，以期未來可以縮小與政府部門間的差距，還是可以吸引到優秀的社會工作師投入機構效力。

當然要增加勞動條件，社會福利機構最常面對的難題還是資源有限。可是如何運用既有的資源，規劃合理的工作制度，以保障最低的工作條件，才是積極面對問題的做法。例如我們單以報酬來探討，就可以區分為貨幣性報酬與非貨幣性報酬，不要老是陷入金錢的思考之中。依據激勵理論中的雙因子理論，也證明光強調非貨

幣性報酬，工作意願不會提高；同樣地，若提高貨幣性的報酬，但是到了一定程度以後，若無法滿足個人的尊嚴與成就感，工作的意願同樣會降低。

總而言之，筆者認為社會工作已跳脫犧牲奉獻的時代，在努力為人群服務之時，也應多注意如何提升自己的生活品質。在此特別建議社會工作師們應瞭解勞動基準法與所屬機構的相關法規，關心自己的勞動條件、權利與義務，積極參與機構相關事宜的研修，與機構共同改善勞動條件。若本身的勞動條件受到剝削、不合理之處或不當勞動行為時，其實可以透過各地區公會的力量來保障自己基本的權益，以確保並督促機構在可能的情況下提供較佳的勞動條件。

（本文作者：陳政智為高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系助理教授；王柏軒、王麗娟、李宜修、余家偉、邱珈霖、陳建廷及楊雅婷皆為高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系學生）

參考文獻

- 王卓聖（2003）香港社會工作專業發展的研究，國立中正大學社會福利系碩士論文。
- 伊甸社會福利基金會（1997）因應社會福利服務業納入勞基法座談會計畫，臺北：伊甸社會福利基金會。
- 吳蓉蓮（2002）公務機關中勞動者勞動三權之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文。
- 李佩靜（2003）社會福利相關基金會專職人員人力資源管理之研究，東海大學社會工作研究所碩士論文。
- 李明政等（2003）臺灣未來開業社會工作的初探，東吳社會工作學報，9，155～186。
- 周月清（2002）臺灣社會工作專業發展的危機與轉機～社會工作教育與實務的省思，社區發展季刊，99，90～125。
- 林振賢（1996）勞動基準法釋論—比較、理論、實際，臺北：三民書局總經銷。
- 林清松（2002）勞基法對非營利老人福利機構勞務管理與勞動成本影響之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

- 林萬億（2004）新社會福利政策綱領規劃之理念與遠景，於新世紀健康與社會福利政策論壇之演講資料，高雄市：高雄醫學大學。
- 金善興（1998）影響社會工作員倦怠之相關因素研究—以臺北市社會福利機構與醫院為例。國立臺灣大學社會學系研究所碩士論文。
- 徐偉倫（2003）民間社會福利機構適用勞動基準法之衝擊與因應策略，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 張瑞芬（2002）臺中市社工員專業承諾、專業繼續教育學習型態與參加意向之相關研究，靜宜大學青少年兒童福利學系碩士論文。
- 許釗涓（1993）高雄市社會服務機構運用高齡志願服務人力之探討，東海大學社會工作研究所碩士論文。
- 陳怡婷（1999）臺灣社會福利服務業社會工作員工作保障機制之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 陳菊（1999）高雄市推展社會工作專業體制概述，社區發展季刊，86，25～30。
- 陶藩瀛（1991）論專業之社會條件兼論臺灣社會工作之專業化，當代社會工作學刊，1，13～17。
- 陶藩瀛（1992）設立社區服務中心以拉近中央統一規劃之福利服務方案與地方福利需求的差距：馴化地方或平等合作？當代社會工作學刊，2，95～106。
- 陶藩瀛（1999）社會工作專業發展的分析與展望，社區發展季刊，86，190～191。
- 陶藩瀛、簡春安（1997）社會工作專業發展之回顧與展望，社會工作學刊，4，1～25。
- 彭懷真（2002）低估教育與訓練等人力因素的社工運作，社區發展季刊，99，84～89。
- 黃秀雲（1997）臺灣地區民間社會福利機構人事部門對機構適用勞動基準法相關規定之因應，東海大學社會工作研究所碩士論文。
- 黃彥宜（1991）臺灣社會工作發展：1683—1988，思與言，3（29），120～152。
- 黃源協（1997）英國社會工作的源起與發展～臺灣社會工作的借鏡與啓示，社區發展季刊，78，141～156。
- 黃熾臻（2001）專科護理師制度發展的弔詭—護理專業性的探討，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 楊玫瑩（2000）臺灣的社會福利運動，臺北：巨流。
- 監察院（2002）我國社會福利制度總體檢查報告，臺北：監察院。
- DuBois, B. & Miley, K. K. (1999) Social work: an empowering profession (3rd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Kurzman, P. A. & Akabas, S. H. (1993) Work and well-being: The occupational social work advantage. Washington, DC: NASW Press.