

臺北市政府社會局 109 年受託與補助單位

社工薪資新制說明會 會議紀錄

- 壹、 會議時間：108 年 12 月 24 日（週二）10 時 30 分
- 貳、 會議地點：臺北市志願服務推廣中心
- 參、 主席：臺北市政府社會局陳雪慧局長 紀錄：社會工作科
- 肆、 出席單位與人員：如簽到表
- 伍、 主辦單位致詞（略）
- 陸、 臺北市政府社會局報告（略）
- 柒、 會議紀錄：

一、 單位提問及建議

- (一) 單位提供之整體薪資如已經高於市府訂定之社工底薪，是否符合規範？又如總年薪已高於本社工薪資新制之年薪，是否給薪規範可修正為「擇優辦理」，以社工總年薪來進行核銷？
- (二) 中央於 108 年 11 月 22 日公告「機關委託社會福利服務廠商評選及計費辦法(草案)」，明訂委託採總包價，其精神在於政府應將委託方案成本及成效計算清楚，以總包價方式，採成效驗收方式進行。另員工的薪資被保障，在執行業務時無須負擔服務的成敗，單位與員工間會形成什麼關係？
- (三) 考核與晉階為何要備查？且社會局必要時是否得調整考核結果？社會局的認定基準為何？議約內容除社工薪資，是否要思考機構的績效部分？
- (四) 新制施行後將會造成單位內薪資結構擠壓，使資深社工不再願意指導新進社工；另僅「社工」有薪資新制，將會造成單位內其他專業薪資結構擠壓，不同系統之間的薪資結構擠壓會造成同工不同酬等問題。
- (五) 民間單位均適用勞動基準法，社工都是不定期契約人員，此次社工薪資新制將會時常調整薪水且會每年換約，恐會造成單位與社工間不必要的衝突與對立，單位也沒有彈性運用空間。

- (六) 本案議約時間太短是否能有階段性討論的調整空間?另同一個機構有承接市府不同局處或社會局不同科室的方案，針對社工薪資新制能否有統一標準?
- (七) 有關承接政府委託方案的社工有年資登錄，倘單位內有一般未接方案的社工而年資很長，未來一旦轉任進入方案，其年資就有可能無法累計。
- (八) 倘一般社工年資已累積到最高第 8 階，但未來到了其他專業領域卻要從零開始，以前的經驗將無法被採認。

二、社會局綜合回復：

- (一) 衛福部頒定社工薪資新制精神為確保社工每月實領薪資的底限，不建議以年度薪資及獎金加總方式來換算月薪，本局將再詢衛福部及其他縣市可行做法。
- (二) 有關單位表示新制薪資會使人事費用彈性限縮，其實本局委辦的人事費是總額制，已包括雇主應負擔及其他非經常性給與，機構內社工年資的差異也可以用 34% 調整運用。
- (三) 本局尊重單位內部人事及薪資制度，考核及晉階備查係履約參考，至於視必要調整僅在確認有無核算錯誤。就新制施行後對於單位內薪資結構之影響，本局將會再針對資深社工久任機制研議可行作法。
- (四) 有關社工年資計算，係參照衛生福利部「補助民間單位社會工作人員薪資制度計畫」，該計畫參考政府部門之約聘僱人員人事制度，以符合年終(度)考核，且通過考核為原則，並以會計年度為採計基準，畸零月數不予併計。
- (五) 本局委託經費共同性項目預算編列標準已有配合中央社工薪資新制修訂，並於 108 年 12 月 23 日公告於本局網站，人事費的一般人員及社工專業人員經費間可以流用，管理費亦有納入。
- (六) 本局委託、補助案之社工人事資料須登錄於衛福部社工人力資源管理系統，請民間單位積極登錄該

系統，以因應衛福部跨單位年資採計之規劃。

- (七) 有關本府各局處委託方案薪資的一致性問題，本局將再發函提醒各局處實施社工薪資新制，並再次檢視局內各科室業務性質及委託標準，未來將滾動式調整修正。
- (八) 有幾個單位提到新制之下，單位可運用的彈性變小，對資深同仁缺少有利誘因一節，本局將再詳加評估計算，和大家一起尋求可行途徑。
- (九) 有關跨領域(如老人、身障、兒少、婦女、家庭等)的年資是否等值?是否均應一體採用?或如何計算等議題，將再詢衛福部及外縣市，尋求合理的作法。
- (十) 本次社工薪資新制是提升社工人員薪資之契機，許多細節還需要時間調整、討論，社會福利與其他專業有很大不同，其他專業靠市場機制運轉，而社福領域確實有其困境，有些問題並非用錢就能解決的，有關多元專業人員之薪資很難一步到位，應回到業務屬性的需求，其他領域也要為自己的專業領域發聲倡議。本局的共識是先有一點突破才能往前。

三、 主席結語：再次感謝在場各單位與本局協力推動各項福利服務，本次說明會討論內容涉及本市社工薪資制度建立，尚有部分問題須釐清、爭取，且涉及全國一致性作法，本局邀請在座夥伴單位一同向中央倡議及反映實務運作需求。

捌、 臨時動議：無

玖、 散會：12 時 40 分