

於 63%至 65%，而補助地方政府辦理訓練介於 19%至 23%，因此，職前訓練甚大比重係委託民間團體及補助地方政府辦理。

三、審查是否補助開班課程之原則為「所辦班次如屬就業率低於 30%，或連續 2 年低於 40%者，除有特殊原因及改善作為，原則不予委託或補助」，惟據其 103 年度補助民間訓練機構辦理之職業訓練課程成果，就業率最低之前 10 項訓練班次就業率僅介於 0%至 9%之間；補助地方政府辦理之職業訓練課程成果，則介於 11.1%至 41.4%之間，恐有偏離就業市場需求之虞，凸顯既有審核原則，雖可防範舊有績效不彰之班次繼續開班，但無法杜絕無效率之新開班次，允應亟思有效之審核淘汰標準，以避免訓練資源無端浪費。

四、勞動力發展署委託民間團體及地方政府辦理之各項職前訓練，旨在提供就訓者透過訓練習得就業市場所需職能，惟部分職前訓練課程之就業率甚低，恐有偏離就業市場需求之虞，允應檢討改進相關職訓課程之執行及管考作業，並訂定有效之審核淘汰標準，以強化訓練成效，增加就訓者之就業機會。

（十七）本院許委員淑華，鑒於台灣老年人口比例增加，邁向高齡社會趨勢短期內恐難扭轉，面對人口高齡化，實有龐大之長期照顧需求，惟目前社福外勞集中於少數來源國，屬印尼國籍者更達 8 成左右，加以國內照顧服務員訓後就業率僅約 6 成，實不利長照體系人力之建立，要求行政院責成所屬研擬相關檢討改善計畫。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

一、政府為健全長期照護服務體系之發展，保障接受長期照護者之權益，爰制定長期照顧服務法，並於 104 年 6 月 3 日經總統公布，長期照護體系人力除本國照顧人力外，將外籍看護工（屬社福外勞）定位為我國長照補充人力。然而我國社福外勞集中於少數國家，加以培訓之本國照顧員就業率僅約 6 成，實不利長照體系人力之建立。

二、針對前開政策，105 年度「外籍勞工管理計畫」項下編列辦理外籍勞工聘僱管理及權益保障事項等相關業務 1 億 3,529 萬 9 千元；另「促進國民就業」計畫項下「職業訓練業務」之「運用多元培訓模式辦理失業者及特定對象職業訓練」，編列辦理照顧服務員訓練 5,842 萬 3 千元。

三、我國目前已洽定且開放引進之外勞來源國為印尼、越南、菲律賓、泰國、馬來西亞及蒙古等 6 國，103 年底各國勞工在臺人數占外勞總人數之比率各為印尼 41.60%、越南 27.31%、菲律賓 20.22%及泰國 10.87%，馬來西亞及蒙古等國家因人數甚少，未及 1%，亦即外勞來源國集中於 4 個國家，再以社福外勞之來源國觀之，更有約 8 成來自於印尼，集中度更高。

- 四、在勞動人口流動逐漸國際化及自由化之趨勢下，各國輸出之勞動力，已是亟需勞動力挹注國家爭取之人力資源，復以東南亞之各勞力輸出國經濟逐漸發展，其國內勞動力市場需求與日俱增，勞力輸出政策隨時可能調整，然我國外勞多集中於少數國籍，社福外勞更有約 8 成為印尼籍，且印尼政府對外表示擬自 2017 年起停止輸出家事類勞工，為免日後因單一國家政策變更，即造成人力缺口，實有多元化外勞來源國之迫切需要。
- 五、為因應國內高齡與失能人口成長肇致長期照顧需求之增加，自 96 年度起主要由勞動部（勞動力發展署）及衛生福利部等部會負責辦理照顧服務員職前及在職訓練，惟每年培訓照顧服務員訓後就業率平均 6 成左右，致本國籍照顧服務員訓後仍接近有 4 成未能就業。

（十八）本院許委員淑華，鑒於邇來實施無薪假之事業單位略有增加，加以目前國內經濟有轉差風險，為避免因事業單位大量解僱勞工，導致勞工權益受損害或有受損害之虞，行政院應責成所屬落實大量解僱預警通報查訪機制，並督促地方政府確實執行，以維勞工權益。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、為保障勞工工作權及調和雇主經營權，避免因事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損害或有受損害之虞，訂有大量解僱勞工保護法，針對事業單位發生大量解僱勞工情事時，訂有通報、勞資協商及訪查等機制。
- 二、截至 104 年 9 月 30 日止事業單位實施勞雇雙方協商減少工時，實施所謂「無薪休假」事業單位共計 26 家，實際實施人數 1,233 人，與前期（104 年 9 月 15 日止）相較，半個月內通報家數增加 7 家，實際實施人數增加 450 人。為避免或降低不景氣對勞動市場之衝擊，該部將密切關注未來景氣走勢，並預為採取協助勞工措施，在無薪假期間辦理「充電再出發訓練計畫」，協助無薪休假勞工參加訓練課程，並於訓練期間發給訓練津貼，維持生計；另針對被資遣勞工，提供心理關懷、就業訊息、轉業輔導、職業訓練及失業給付等積極措施。是以，應密切注意實施無薪假企業後續之發展，針對大量解僱之企業，採取相關勞工權益保障措施。
- 三、據 103 年勞資爭議案件統計資料可悉，該年度爭議案件數 2 萬 2,703 件，其中以工資爭議 9,515 件、占 41.91% 最高（其中積欠工資占整體勞資爭議件數 38.28%），其次為給付資遣費爭議 5,509 件，占 24.27%，顯示事業單位因經營不善等因素，肇致雇主積欠退休金、資遣費或工資等狀況，為引發勞資爭議之重要因素。鑑於目前經濟狀況不甚明朗，為預防企業發生大量解僱，導致可能之勞資爭議及後續勞工權益受損，應加強督促地方主管機關發現企業發生薪資遲發、拖欠勞健保費，或經媒體報導經營狀況欠佳等可能發生大量解僱之徵兆，即可委請會計師、律師或其他專業人員陪同查訪，採取各項勞資協商等預防性措施，以保障勞工權益。