

- 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，已是亟需勞動人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。