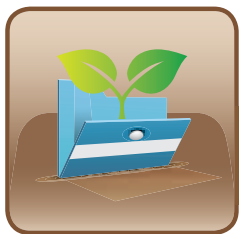


2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



周延外籍人力 在台工作資格申請



勞委會職訓局跨國勞動力管理組技正 陳暉江

活用法規

「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準」（以下簡稱本標準）主要規範雇主申請聘僱外籍勞工之資格條件及申請人數上限等事項之法規命令，自93年1月13日發布實施迄今，勞委會為因應基層人力需求、社會環境及經濟發展，歷經9次修正。本次修正係配合製造業外籍勞工政策調整、試辦外籍看護工外展家庭服務模式及放寬外籍專業人士聘僱家庭幫傭申請資格，已於102年1月3日至102年1月9日踐行法規修正預告程序，預定於102年3月發布實施。本次擬修正重點內容說明如下：



增列外國人聘僱外籍家庭幫傭申請資格

為吸引外籍專業人士來臺工作，現行已開放在臺投資達一定金額、一定營業額以上企業之總經理級或主管級以上外籍人士、或年薪達300萬元以上或月薪達25萬元之主管級以上外籍人士，得申請聘僱外籍家庭幫傭。惟外界反映，部分外籍專業人士入國工作前於國外有聘僱家庭幫傭習慣，其家庭對該名外籍幫傭已產生依賴性。為吸引更多優秀專業外國人來臺工作，依勞資學政4方代表之討論共識，放寬符合年薪資達200萬或月薪達15萬元之公司、財團法人、社團法人或國際非政府組織主管級以上外籍人士，且於來臺工作前已於國外聘僱同1名外籍幫傭達1年以上者，得聘僱該名外國人從事家庭幫傭工作，且不受目前勞委會開放引進6國國別之限制。

調整製造業外籍勞工申請資格

依據現行規定，製造業之特定製程（3K）工作依其缺工情形、產業關聯度及產業3K特性等因素，分為10%、15%、20%、25%、35%等5級制聘僱外籍勞工之適用比率。為因應3K製造業特殊狀況缺工之彈性人力需求，且為協助解決國內新增投資案缺工問題及吸引臺商返臺投資短期用人問題，經行政院邀



集相關部會協商及勞委會之勞資學政代表討論共識，在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條件、經濟發展及社會安定的基本原則下，配合經濟社會發展需要，調整3K製造業申請外籍勞工資格如下：

（一）調整原製造業 3K5 級制行業所屬外籍勞工核配比率：

依經濟部所提送建議新增與調整3K行業核配比率方案，並參考「產業缺工率」、「產業關聯程度」與「3K程度」等指標進行評估，調整原製造業3K5級制，新增3行業及調整6行業之外籍勞工核配比率，其餘行業不調整。

（二）新增外加就業安定費提高外籍勞工配額機制：

為因應產業特殊狀況缺工之彈性用人需求，新增外加就業安定費附加外籍勞工配額機制，實施附加核配比率5%以下、超過5%至10%以下及超過10%至15%以下，分別外加就業安定費依次為3,000元、5,000元、7,000元，但外籍勞工核配比率最高上限仍不得超過40%。



（三）提供國內新增投資案及臺商返臺投資案外籍基層勞動力優惠措施：

針對2年內國內新增投資案及臺商回臺投資，在3K5級制架構及外籍勞工核配上限比率不得超過40%之原則下，且符合一定資格要件，提供國內新增投資案與臺商回臺投資案外籍基層勞動力優惠措施，在3K5級制架構及外籍勞工核配上限比率不得超過40%之原則下，且符合一定資格要件，可分別附加5%或10%與附加15%或20%之外籍勞工數額，得豁免3年與5年外加就業安定費，期滿後回歸3K5級制及外加就業安定費附加外籍勞工數額機制辦理。

另考量前開新增投資案能創造本國勞工就業機會，且為解決全新設立廠場

於營運初期陸續招募勞工之需求，基於雇主人彈性需求，及避免雇主引進過多外籍勞工，進而影響國內勞工之就業權益，故設計以預估建議僱用員工人數乘上該行業之外籍勞工核配比率後，先核予一半之外籍勞工人數，等到該業者聘僱足夠之本國勞工後，再行核予其他之外籍勞工。另自雇主引進首名外籍勞工入國1年後，依規定辦理定期查核雇主聘僱本國勞工及外籍勞工之人數是否符合比率，如果雇主聘僱外籍勞工超過規定比率，勞委會將除就超過規定之人數廢止許可外，另追繳雇主之外加就業安定費數額，以提供業者設廠初期用人需求並兼顧創造國內勞工就業機會之目的。

按經濟部調查統計，目前國內製造

業業者有新增投資意願者計有16家，約可創造本國勞工8,500人就業機會，未來將因政策開放，而持續增加；另經建會評估未來臺商返臺投資，可促成國內2,000億元投資，約可增加本國勞工8萬2千人就業機會。

增列外展看護工聘僱模式

現行外籍家庭看護工聘僱模式，是由被看護者或其家屬擔任雇主，外籍家庭看護工和被看護者及其家屬同住，且提供長時間服務。其中，部分家庭的照護需求，因有家人分擔等因素，無須外籍家庭看護工長時間照護，同時為了減少外籍家庭看護工工時（含待命時間）過長及雇主管理能力有限等問題，勞委會規劃建立更多元的聘僱模式，外籍看護工改由非營利組織聘僱，再外展至符合資格之被看護者家庭提供照顧服務。

考量目前國內長期照護資源普及性及民衆可負擔性，現行外籍家庭看護工之聘僱模式仍有維持之必要，並於現行聘僱模式外，建立多元聘僱模式，勞委會規劃初期採試辦計畫方式，再評估該模式之可行性。

目前規劃由符合一定條件之財團法人、非營利社團法人或組織擔任雇主聘僱外籍看護工，並指派所聘僱的外籍看護工前往符合資格的家庭從事身心障礙者或病患日常生活照顧等相關事務工

作，藉由非營利組織提供外籍看護工適當管理及定期在職訓練，以提升照護品質，減輕家庭的管理責任。

增列申請外籍看護工特定身心障礙項目

依現行外籍家庭看護工申請資格規定，被看護者經由指定醫院之醫療團隊認定有全日照護需要，或被看護者滿80歲以上，經認定有嚴重依賴照護需要，或持特定身心障礙證明重度以上等級，並經長照中心推介本國照顧服務員無法媒合成功者，可向勞委會申請外籍家庭看護工。

鑑於部分被看護者因罹患漸凍人、巴金森氏症，導致其身心功能已達重度身心障礙資格，有全日照護需要，為免其再經指定醫療機構以團隊方式作專業評估認定，勞委會前於100年9月16日已修正新增申請外籍家庭看護工特定身心障礙項目「肢體障礙（限運動神經元或巴金森氏症等二類疾病）」。

然而，實務上發現罹患漸凍人疾病之被看護者，除可能領有「肢體障礙」身心障礙證明外，另領有「罕見疾病」身心障礙證明，為符合實務上之需要，增列申請外籍家庭看護工特定身心障礙項目「罕見疾病（限運動神經元疾病）」。



如何建構彈性與安全之 勞動派遣法制

勞委會勞資關係處科員 劉政彥



我國派遣勞動運用情形

依據我國統計資料觀察，我國過去非典型就業型態並不常見，除了定期契約工所占比例稍微高一些之外，部分工時與派遣勞動佔總就業人數的比例都很低，在2000年以前，勞動派遣在我國的發展情形，仍然只是呈現小規模運用的狀況，1995年派遣勞工人數只有6萬2千人，2002年時，隨著失業率上升，成長為7萬6千人，2003年則維持在7萬8千人。

直到近幾年來，政府相關單位所發布的幾項調查結果顯示情況似乎有所改變，非典型就業人數大幅增加，尤以派遣勞動增加速度最為驚人，在2004年時，派遣勞工人數首次突破至10萬人以上，此後派遣勞工的人數就開始呈現倍數成長，從2006年的12萬6千人增加為2008年的33萬8千人，2009年再增加為33萬9千人，短短的3年之間，人數成長了2.69倍；總計從2002年到2009年，7年之內派遣勞工的人數增加了4.43倍；再就使用派遣勞工的要派企業家數比例來看，則是從2000年的3.44%增加為2005年的7.87%，5年之內使用派遣勞工的要派企業家數比例增加了2.28倍。（李健鴻，2011）

在2008年全球金融海嘯爆發後，後金融海嘯時期的我國勞工，不僅承受著高失業的危機，而且由於社會面臨整體

「勞動市場彈性化」發展趨勢，我國就業型態更加明顯朝向「非典型化」傾斜發展，從事不穩定且薪資偏低的部分工時、臨時性工作及派遣工作等「非典型就業」型態的人數愈來愈多，而這些從事非典型工作的勞工，正面臨著日益擴大的低穩定性工作風險與低所得性風險問題。

勞動派遣起因之觀察

探究勞動派遣形成之主要原因，主要有兩個：一是節省成本；二是取得勞動力的彈性配置（潘世偉，2006）。根據新古典學派經濟理論，組織若要極大化某產品之利潤，必需極小化該產品之生產成本，若不能，則需另尋找更節省成本的生產方式。因此，僱用勞動派遣人力可以解釋為組織極大化利潤、極小化生產成本之各種動機之一。企業主基於以上動機，在受到市場需求日益不穩定，以及成本競爭壓力增加的影響下，對非典型勞動力需求大幅增加，我們從104人力銀行的會員資料來觀察，2008年10月平均每日的派遣職缺數為11,075個，較2003年平均每日之需求數1919個成長近6倍，而相對於2007年的7974個，亦有140%的漲幅，可見一斑（行政院經濟建設委員會，2011a）。

歐洲國家之企業使用勞動派遣之因素，經ECORYS-NEI（2002）文獻探



討及實證資料分析後得出相同之結論，大部分企業係希望透過勞動派遣人力的使用，增加人力配置之彈性以應付市場變化及暫時性替代請假、休假之員工。另Shimanuki（2009）指出，日本厚生勞動省（Ministry of Health, Labor and Welfare）於2005年進行的一項勞動派遣人力調查報告顯示，企業使用勞動派遣人力之最主要原因為「迅速填補人力資源中之空缺」（74%）及「承擔臨時性及季節性之工作量變化」。（黃同圳，2011）

此外，2005年勞委會的「職類別薪資調查」報告也顯示，事業單位使用派遣勞工的前三項主因為「可機動調整人員配置」、「減少人事成本」、「迅速找到適當人員」，其中第一及第三項原因都是要派事業單位基於「有效彈性運用人力」的考量，而第二項原因則是要派事業單位企圖藉由使用派遣勞工來達到「降低人力成本」的目標；以產業部門分，工業部門以迅速找到人員為主因、但是服務業部門則是以減少人事成本為主要考量；以公民營機構區分，公營企業是以減少人事成本74.29%為主、但民營企業則是以可機動調整人員配置50%為主。簡而言之，我國勞動派遣之形成原因大致有下列幾點（行政院經濟建設委員會，2011b）：



（一）降低人力成本

在經濟全球化的時代，企業為求生存除了須致力於研發創新外，成本管控亦扮演舉足輕重之角色，如何以低成本創造高獲利，已成為全球企業追求之目標。近年來，隨著勞工意識高漲，保護勞工法令日益增多，無形中增加事業單位之人力成本。為了減少人力成本的支出，許多事業單位減少正職勞工的僱用，改以「勞動派遣」的方式獲取其所需之勞動力，此種作法不僅可以規避勞動法令課予事業單位之雇主責任，又可獲得所需之勞動力，確實能有效降低人力成本。

（二）因應勞動彈性化之需求

為能增強競爭力，許多事業單位採取「勞動彈性化」之人事管理策略，「勞動彈性化」之具體作法包含：「數量彈性化」（強調企業勞動力投入之數



量必須依據企業現實需求加以調整)、「功能彈性化」、「薪資彈性化」等。勞動派遣乃是一種同時結合「數量彈性」與「薪資彈性」的人力彈性運用策略型態。

(三) 滿足特殊生涯之規劃

隨著時代的變遷，現代勞工往往會有特殊之工作意識與生涯規劃，有些勞工不願從事「傳統勞僱型態」的工作，或是希望能從工作中獲取不同的經驗，或是希望得到更多更新的資訊，或是體驗多元工作帶來之挑戰，「勞動派遣」工作型態之特點適可提供上述之需求。此外，由於女性勞動參與率普遍提升及高齡化社會的到來，女性勞工與中高齡勞工基於生涯規劃之考量，「二度就業」的情形日益普遍，許多女性投入勞動派遣行列，便是看中勞動派遣具有

「時間彈性」之特點，這讓女性同時兼顧家庭與工作之希望變得可能；而許多中高齡者為了延續自己先前工作之知能，選擇再次投入職場，但礙於中高齡身分求職不易，便可透過勞動派遣引介繼續提供自己之勞動力，發揮先前工作之經歷與價值。

(四) 公部門勞務採購勞動派遣

在公部門運用派遣人力方面，民國90年配合行政院組織改造「四化」目標，其中政府部分業務朝「委外化」推動，公部門各機關亦有員額限制，民衆對政府組織遂有兼顧「小而美」及「高效率」之期待，故公部門各機關除透過勞務採購將業務委外，亦得選擇指揮監督派遣勞工推動相關業務，以維持施政品質。



彈性等於剝削?!

誠如前面內容所述，企業運用勞動派遣之動機，主要在於勞動彈性配置及節省成本，其中又以勞動彈性為主要因素，節省成本與否對部分企業而言，並非首要考量¹。我們可以說勞動派遣乃是一種同時結合「外部數量彈性」與「薪資彈性」的人力彈性運用策略型態，一方面由於派遣勞工是由派遣事業單位雇用後再派遣至要派事業單位工作，這種用人型態對於要派事業單位具有初步的人力篩選作用，減少人事行政管理事務的時間，更能彈性運用要派事業單位外部的人力資源，可以視景氣變動所需人力，在需要時期才彈性運用外部的人力，不需要時則可以不使用；同時另一方面由於要派事業單位並不是派遣勞工的雇主，因而得以免除解僱、資遣、退休等各項法律規定的人力成本，並且採取以派遣勞工的工作績效表現來彈性給付薪酬的方式，不符合績效標準時甚至可以立即更換派遣勞工，節省薪資成本。正是在這種同時結合「外部數量彈性」與「薪資彈性」的人力彈性運用策略型態下，要派事業單位得以獲得「最低化成本、最佳化效能」，因此勞動派遣人力在我國成長迅速，但是派遣勞工

面臨的卻是極大化的彈性剝削傷害。

（李健鴻，2011）

根據最早提出「彈性剝削」這項概念的英國學者Gray的說法，「彈性剝削，意指彈性造成的違反勞工權益現象」（1995），其中所謂的「違反勞工權益」（anti-worker aspects），意指在勞動市場彈性化趨勢下，雇主在使用非典型勞動力時，導致從事非典型工作的勞工其各項勞動權益卻被迫減少、甚至受到剝削的問題。派遣勞工面臨的彈性剝削風險，其主要特徵內涵可以從三個面向加以分析：

（一）所得之彈性剝削

派遣勞工的薪資收入往往低於要派單位內從事相同性質工作的正職勞工，使派遣勞工面臨所得收入不足的生活困境。依行政院經濟建設委員會100年委託實證研究顯示，派遣工作者認為薪資較正職員工為低者達64.4%，並有67.3%的派遣工作者感受到不平等待遇。

（二）保障之彈性剝削

雖然派遣工作者受僱於派遣事業單位時，仍受到勞動基準法的保障，但因勞動派遣三方關係有「僱用」與「使用」分離的特性，較傳統勞僱關係為複雜，而派遣勞工為派遣單位所僱用，實

1 Brennan, Valosand Hindle（2003）針對澳洲150家要派公司之研究顯示，在眾多企業使用勞動派遣的動機當中，比重較高的是彈性、招募與篩選、取得人才的途徑等，反而與節省成本相關的理由之重要性較低。



際於要派單位提供勞務，對於派遣勞工的工作環境權（如勞工安全衛生、職業災害補償、性騷擾防治等），要派單位應負擔何種責任，現行法制缺乏規範。

（三）時間之彈性剝削

派遣勞工往往未能持續穩定就業，而且派遣工作何時會中斷，就業機會何時會被剝奪，並不是派遣勞工自己能夠決定，而是由要派單位的雇主決定，特別是在違法「登錄型」派遣中工作中斷問題尤其嚴重，當工作中斷後過渡到下一份工作的期間究竟有多久，也不是派遣勞工能夠確知，因此派遣勞工經常被迫面臨出現工作中斷的不穩定現象，陷入一種「極端的工作不安全」風險困境中。

「彈性剝削」做為一種勞動市場彈性化產生的新形式剝削現象，之所以成為各界關注討論的新焦點，主要原因是這種新形式的剝削，對於非典型勞工造成的衝擊遠甚於典型勞動型態下正職勞工所受到的傷害，Gray（1995）強調，「彈性剝削，強制非典型勞工被迫承受著不安全、沒有尊嚴以及更強大的勞動訓誡等各種傷害」，進而致使勞工的勞動權益受到剝削，因此「勞動市場彈性化對於從事非典型工作的低薪、低技能經驗的勞工而言，其實只有強化剝削的後果」，造成一種「彈性越明顯，剝削就越嚴重」的惡性發展問題。（行政院經濟建設委員會，2011a）



他山之石-國外建構派遣 勞動彈性安全之經驗及我 國法制建議

勞委會面對日益增加的派遣勞動人力及潛藏的彈性剝削危機，於1996年即針對勞動派遣相關議題作一系列規劃，甚至在93年完成「勞動派遣法草案」初稿，復於98年著手進行研修勞動派遣法制工作，並在99年1月對外公告勞動基準法派遣專章草案版本，立法原則及重點是以「維持常僱之僱用關係」為核心，並搭配其他的配套措施來建構派遣勞動保護機制，如「限制使用範圍及比例」以減少派遣需求而轉換為正職職缺、「明確要派單位之責任」以避免要派單位規避勞動法令應有義務而濫用派遣人力、「變更契約主體」以使派遣勞工有轉換為要派單位正職員工之機會及「採低度派遣業者管理」等方向設計。以上派遣專章草案的立法原則對於解決勞動派遣彈性剝削的問題，多可預見會有所成效，但是派遣事業單位為求更取更多的利潤，依然會繼續抽取派遣勞工的工

資差價，因而派遣勞工在薪資收入上受到的彈性剝削問題並未消失，這也是目前工會反對派遣立法所指出最質疑之處。我們可以期待勞動派遣法制從既有的立法原則上，增訂下列規範，以建構更為完整的保護制度。

一、均等對待原則的確立

歐盟2008年制定暫時勞動派遣指令，目的在於達成勞動市場上就人力的彈性運用與就業安全間取得均衡，該勞動派遣指令確立平等待遇原則應適用於要派事業內由要派事業僱用的勞工與對其為勞務給付的派遣勞工²，基本勞動條件指工作時間、加班、休息、夜間工作、假期、國定假日、工資等由法規、行政命令、團體協約及其他具拘束力之規定所規範，而適用於要派事業者。該指令為了促進勞動市場的流動性，並使派遣勞工有機會獲得較穩定的工作，規定要派事業應通知派遣勞工其事業單位內的職缺，使其與其他勞工有同等機會獲得不定期的工作；此種資訊應在派遣勞工為勞務給付之要派事業內適當地點

2 均等對待有三種例外情形：第一、若派遣勞工與其雇主間為不定期勞動契約，且在轉換要派事業間的空檔，仍然受領報酬者，則會員國得在與社會夥伴諮詢後，為平等待遇之例外規定，但只限於工資部分；第二、會員國得在與社會夥伴諮詢，且規範適用條件後，授權社會夥伴締結團體協約，對於派遣勞工的勞動條件作異於平等對待原則的規範。不過團體協約的內容整體而言仍應是對派遣勞工提供保護；第三、在已對派遣勞工提供適當保護的前提下，若會員國欠缺法律制度得使團體協約適用於各種情形，亦無法律規定或實務上的作法，可使團體協約的內容適用於特定產業或地區的全部類似事業，則該會員國得在全國性的社會夥伴諮詢後，並以與社會夥伴的協議為基礎，對於派遣勞工的基本勞動條件，另為異於平等待遇原則的不利益安排，此種安排得包括對於平等待遇原則規定適用的門檻。

公布。另在設施的提供及職業訓練上，該指令則要求，除非有差別待遇之正當理由，否則派遣勞工應與要派事業的受僱人相同。（王松柏，2012）

英國係歐盟的會員國，2011年制定派遣勞工規則，禁止無正當理由對派遣勞工為不利益差別待遇；賦予勞工得要求解釋不利益差別待遇的理由；禁止對勞工因主張、支持平等對待，而予以解僱或其他加害行為，規範救濟的管道與救濟的方式。德國勞動派遣法對於派遣勞工平等對待也有所規範，該法要求派遣人有義務確保派遣勞工受在要派單位工作期間內，獲得針對同一廠場內處於相同地位之要派單位的勞工所適用的重要勞動條件，如工資、福利設施等。

綜整以上國外立法例，如果我國未來要將均等對待原則入法，至少應明確以下幾點：（1）定義派遣勞工可比較對象；（2）均等對待適用的範圍及期間；（3）救濟的程序。在細論各點，派遣勞工的比較對象建議於立法之初，宜限定在要派單位內從事相同工作或職務的正職員工，如無可比較對象，則派遣事業單位或要派單位不適用均等對待的規範；又均等對待的範圍，則應以工資為核心，才能消弭所得彈性剝削的問題，而公共使用的設施及托兒措施屬於派遣勞工日常活動或使用之場域，亦可涵括在內；另如果派遣勞工遭受不平等



待遇，英國的救濟途徑是向勞動法院申訴，考量我國對於就業歧視的認定，已有一定的運作機制，或可結合既有資源，直接利用該就業歧視認定機制作為派遣勞工遭受不平等對待的申訴救濟管道，並對違反行為課以行政處罰。另外要派單位資訊揭露的義務，為實踐派遣勞工平等權之重要機制，因此，要派單位應通知派遣勞工其事業單位內的職缺，使其與其他勞工有同等機會獲得不定期的工作；同時，要派單位應將要派合約之費用資訊透明化，派遣勞工才得以獲知派遣事業單位有無彈性剝削。



二、建立派遣事業單位管理制度

政府對於從事勞動派遣事業單位的管理方式，如果參考勞委會之前研擬的勞動基準法派遣專章條文草案，是希望透過維持常僱的勞雇關係、加強要派單位責任及緊縮派遣使用端來改善派遣勞工權益彈性剝削問題，因此，對於派遣事業單位規劃採取低度管理方式；但多有學者認為將派遣事業單位的設立與管理與以嚴格規範，是另一種管制派遣的立法手段，才不會出現勞動派遣浮濫的現象，這也才是政府負責任、積極的應有做法。

觀察其它國家有關的立法規定，可以發現德國、日本等國對於派遣事業單位的設立或管理，都是採取積極規範的「許可制」模式，包括對於派遣事業單位的設立條件、許可期限、撤銷許可、檢查規定、提報資料等，都訂有具體之嚴格規定。例如德國規定，派遣事業單位的設立為許可制，有效期間為一年，連續三年被許可，可成為永久有效，三年未使用則失效；派遣事業單位不被允許的行為，包括有未遵守相關的勞工法令、未給予與該廠同樣工作性質勞工同樣的工資及勞動條件、無法履行廠場的



雇主義務；派遣事業單位的資料必須妥為保存，主管機關得要求派遣事業單位提供資訊，派遣事業單位應保存營業文件三年；並且得派人員進入派遣事業單位之土地或營業空間，進行查驗；派遣事業單位亦應每半年向主管機關提供各項勞務統計資料。至於日本對於派遣事業單位則是規定，派遣事業單位分為一般型派遣及特定型派遣，應取得厚生勞動省的許可；若有違反刑法、勞動法令、健康保險法與職業災害補償保險法

等相關法律、防止暴力團體之不當行為，喪失許可資格；許可日起三年內有效，有效期屆滿後，申請更新，禁止派遣事業單位將名義出借，廢止該事業單位應將其要旨，向厚生勞動省報備；派遣事業單位要製作專業報告，載明派遣勞務的各樣資料，保管三年；要派事業亦應保存管理帳冊三年；派遣事業單位對所雇用的勞工，為確保就業機會、教育訓練、提升勞動條件，雇用安定的目的提供必要的措施；衛生安全及申訴事宜。（李健鴻，2011）

我國未來的法制設計上，折衷政府前所規範的方向與學者的期待，未來對派遣事業單位可採積極規範的「登記制」模式，除規定事業單位從事派遣業務前應向主管機關辦理登記外，並課予派遣事業單位不作為義務，例如有違反勞動法令規定之行為者，主管機關得不予登記或廢止登記；同時，為讓政府得加強瞭解並掌握勞動派遣發展現況，應課予派遣事業單位定期提報派遣相關資料之義務。以上如派遣事業單位違反相關規定者，應課予高額的行政處罰，以使這些派遣事業單位必須面對更多成本上及國家責任的負擔，而使他們更有責任的解決派遣勞工的權益問題。☉