

境外聘僱漁工聘僱及 管理現況與困境*

翁珮綺**、林盈君***

要 目

壹、前 言

貳、文獻探討

一、國際上對漁工的相關勞動規
範

二、我國境外聘僱漁工聘僱流程

參、研究方法

肆、境外聘僱漁工聘僱與管理困境

一、人數名冊掌握管理不確實

二、事前與事後漁工人數名冊稽
核的困境

伍、研究結論與建議

一、強制境外聘僱漁工需透過國
內仲介及母國仲介資訊透明
化

二、透過匯款或行動支付漁工本
人帳戶落實薪資直接給付

參考文獻

* 本文改寫自翁珮綺(2019)遠洋漁船船員勞動權益保障之研究——以境外聘僱漁工為中心，中央警察大學國境警察研究所碩士論文。

** 中央警察大學國境警察研究所碩士。

*** 通訊作者，中央警察大學國境警察學系助理教授，電子信箱：junelin@mail.cpu.edu.tw。

摘 要

近年來，我國漁業在「非法、未報告、不受規範」拿了黃牌，連續多年美國人口販運年度報告書也提及台灣對漁工的剝削以及多次發生的海上喋血案都讓漁工議題備受爭議。因此，本文探討境外聘僱漁工在聘僱過程以及管理的現況與困境，並試圖尋找減少漁工在聘僱過程中遭受的剝削。研究方法採質性深度訪談，包括非政府組織、漁政中央及地方單位及學術界共計7名。研究結論發現境外聘僱漁工聘僱管理困境包含：1、政府機關聘僱漁工資料前端缺乏控管、後端追蹤不善導致人數掌握不確實。2、經營者匿報情形常見並缺乏制衡機制。3、漁工資料真實性難以確認。4、政策面傾向後端查察核對，未針對前端聘僱系統做改善。研究建議：1、強制境外聘僱漁工聘僱需透過國內仲介及母國仲介資訊透明化。2、透過匯款或行動支付漁工本人帳戶落實漁工薪資直接給付。

關鍵詞：外籍漁工、境外聘僱漁工、漁業工作公約

壹、前言

近年來我國接連以有關境外聘僱漁工勞動剝削、喋血等人口販運案件躍上國際新聞版面，諸如柬埔寨漁工遭受台灣漁船公司人口販運的巨洋案¹、高雄籍遠洋漁船「福賜群號」涉虐印尼漁工致死案²、甚至是宜蘭蘇澳籍遠洋漁船特宏興368號印尼漁工殺死台籍船長喋血案³，這些案件的共同特色都是台籍遠洋漁船上境外聘僱漁工遭到人口販運及勞動剝削的情形。監察院甚至針對福賜群號漁工死亡案提出調查報告，糾正農委會漁業署漠視對境外聘僱漁工管理責任、仲介評鑑監督徒具形式；屏東地檢署本案相關調查未完備與通譯翻譯錯誤即行政簽結違失；檢討漁業署對境外聘僱漁工無須具備經驗及訓練即可登船工作之機制；境外聘僱外籍船員業務事涉農委會、勞動部、移民署等相關單位，無協調整合機制；缺乏境外聘

¹ 指巨洋案：巨洋國際漁業（巨洋）為臺灣與柬埔寨聯合仲介機構，由臺灣人負責營運。巨洋在2010年前於柬埔寨成立，向柬埔寨勞工局註冊在案，宣稱其經營目標為「招募並派遣柬埔寨人民至馬來西亞、泰國、日本及科威特工作」。但許多柬埔寨漁工家屬指稱漁工受雇於巨洋後遭到陷害或失蹤，顯然，巨洋招募柬埔寨人上漁船工作，卻是把人送往南非、塞內加爾、斐濟和模里西斯。而願意出面的受害者描述包括在工作條件上遭到欺騙、挨餓、受債務約束、身體受虐、缺乏醫療、遭到死亡威脅，以及工時長達 21 小時。柬埔寨政府隨後展開調查。防制人口販運暨青少年保護部在 2013 年5月依人口販運罪嫌逮捕和定罪六位臺灣人，其中包括巨洋經理林雨欣女士。2014年4月，六位臺灣人依人口販運罪名，遭金邊治安法庭定罪奴役74名柬埔寨籍漁工罪名成立。

² 報導者(2016年12月19日)。未解的謎團：一名印尼漁工之死。載於 <https://www.twreporter.org/a/far-sea-fishing-indonesia-fishermen-death>。

³ 發生於南太平洋海域的「特宏興368號」海上喋血案，船長陳德生因漁船作業問題與印尼漁工 Visa 起衝突，攻擊 Visa、Mashuri 等人，引發2人反擊。但因2人出手過重，導致陳德生受傷，Visa 擔心船長可能對其不利，才命 Mashuri 與其他4名新進漁工，一起將陳德生丟入海中溺斃，並引發後續教唆將輪機長何昌琳也丟入海中滅口等犯行。公視新聞網(2015年2月10日)。特宏興案，載於 <http://pnnold.pts.org.tw/main/>。

僱漁工權益保障專法；以及勞動部應會同農委會就境內聘僱外籍船員適用勞動基準法的疑慮落實合理的勞動條件等六大點提出糾舉⁴。此亦曝露出長期以來我國政府於遠洋漁業上鞭長莫及的管理不力：對境外聘僱漁工的人數名單無法掌握、立法勞動權益保障不足，也是以人權維護著稱的我國近年來遭人口販運報告指出亟待面對改善的方向。

漁工雖然從事漁船漁撈工作，但仍屬於勞工的一環，應受到勞動相關法規，如勞動條件、環境及待遇福利等保障故無庸置疑；台灣境內聘僱漁工受勞動部管轄，受勞動基準法之保障，然而在台灣漁船相同工作不同聘僱方式之境外聘僱漁工的勞動權益卻係由農委會漁業署於2016年制定「遠洋漁業條例」及「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」來規範，職司漁業非屬勞動權益主管機關之漁業署與勞動部共同承擔管理漁工執掌不明確導致監督漁業和防制人口效率不彰也為人口販運報告所指謫。是故本文的研究動機在於了解政府執法機關與主管機關在境外聘僱漁工聘僱管理上的困境與改善方法。

貳、文獻探討

一、國際上對漁工的相關勞動規範

漁業工作有別於陸上工作，為追逐漁獲其工作範圍須跟著魚群從近海到遠洋、公海甚至他國經濟海域。工作及休息地點也限於工作之漁船上、漁船空間主要以漁具及漁獲貨艙為主，更加壓縮漁工的住宿空間。狹小擁擠、老舊漁船設備住宿品質不佳、遠洋漁船經濟成本高，一出航勢必以滿載漁獲為目標而須長時間未返港，形似

⁴ 詳見王美玉(2016年10月5日)。監察院調查報告(105財調0042)。載於<https://www.cy.gov.tw/sp.asp?xdUrl=./CyBsBox/CyBsR1.asp&mp=1&ctNode=910>。

隔離形成其特殊地域性及高度風險的脆弱工作處境。傳統的海洋漁撈業，就人因素同在一艘船上的漁工來自各國，就地因素也因追逐無國界的魚群而變成現代化的跨國產業，相較於商船船員因有船員法等受到較高的法律保障，漁船船員的漁工其工作環境及勞力密集的特殊產業性更容易受到勞力剝削，其勞動權益也漸漸受到國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)的注意及重視。1919年國際勞工組織成立後，1920年起開始針對漁工制定規範勞動條件的建議書及公約，以下就國際勞工組織所制定之公約及建議書分別過去不再適用的舊漁船船員勞動公約及適用現在的新漁船船員勞工公約以作勞動權保障演進探討。

(一)單一性勞動條件規範(舊漁船船員勞工公約)

1、1920年第7號《捕撈工作時間建議書》(R007-Hours of Work Fishing Recommendation, No.7)⁵

建議所屬會員國立法限制漁業勞工之工時，配合各國不同漁業經營環境需要，與雇主及勞方組織溝通協商制定法律，提到關注船上宿舍人員配置及健康的關切，工時建議則採取比照工業界一天8小時及一週48小時為標準。

2、1920年第7號《漁業最低年齡公約》(C007 - Minimum Age (Sea) Convention, No.7)⁶

國際勞工大會第二屆會議於1920年通過，1921年實施。該建議書主要為確定兒童入海於船上工作的最低年齡為14歲，於第1條定義船隻無論公有私有，只要是在海上航行的船隻即符合該建議書規範；第2條明確定義最低工作年齡：「14歲以下的兒童不得在船上工

⁵ ILO.檢自 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R007:NO。

⁶ ILO.檢自 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::NO::P12100_ILO_CODE:C007。

作或工作，但只能僱用同一家庭成員的船隻除外。」第3條則為規定確保執行，船長若僱用16歲以下船員需建立僱用人員出生日期的名冊。

3、1920年第8號《失業賠償海難公約》(C008 - Unemployment Indemnity Shipwreck Convention, No.8)⁷

該公約第1條規定只要於海上航行船隻所僱用人員即符合適用的失業賠償與保障，第2條提到不論船隻因海難還是任何沉沒不能繼續聘請工作，導致船員失業，雇主應以實際失業天數折算合約規定工資支付失業賠償，賠償總額並以2個月工資為限。

4、1959年第112號《漁民最低年齡公約》(C112-Minimum Age Fishermen Convention, No.112)⁸

該公約修正漁民工作的最低年齡為15歲，除非在對其健康或正常發展無害、不會妨礙他們上學、非用於商業利潤的三項條件下始得有限度於學校假期間偶爾參與漁船活動。針對更勞苦的環境燃煤捕船提高工作年齡為18歲，也將漁船定義限縮為海洋捕撈的船隻，不適用於在港口或港口或河流入海口捕魚或從事體育或娛樂捕魚的個人。

5、1959年第113號《漁船船員體格檢查公約》(C113-Medical Examination Fishermen Convention, No113)⁹

第2條新增確立於海上漁船工作應有之資格需經主管當局及醫生簽署之適合在海上工作之證明，主管機關並應與船東及漁民組織

⁷ ILO. 檢自 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C008:NO。

⁸ ILO. 檢自 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C112:NO。

⁹ ILO. 檢自 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C113:NO。

協商，審查年齡及工作性質後確立體檢的性質；年齡以21歲作為分界，未滿21歲體檢合格期限為1年，滿21歲則應確定有效期限長短。

6、1959年第114號《漁民僱傭契約公約》(C114-Fishermen's Articles of Agreement Convention, No.114)¹⁰

公約確立漁工應享有合理受保障的書面僱傭契約，並於國家法律規定下簽署以享有監督保障，契約並應載明勞資雙方權利義務，統一契約應載明之基本細節，例如姓名、出生日期、簽訂契約地點時間、服務漁船名稱、航程、契約到期日及工資計算方式；並明訂契約終止的條件於第9條：「為航程訂立的協定，在一定期限內或無限期內，應以下列方式正式終止：(a) 雙方的相互同意；(b) 漁民的死亡；(c) 漁船的損失或全部不適航性；(d) 國家法律可能規定的任何其他原因。」

7、1966年第126號《漁民住宿公約》(C126-Accommodation of Crews (Fishermen) Convention, No.126)¹¹

第一個針對漁工特殊住宿環境漁船所訂立規範的公約，從漁工生活的臥室、餐廳、廁所及盥洗設備配置都有規定，甚至依據不同的漁船大小來規定臥室面積、臥室人數，也注意到通風、溫度、排水及照明設備的細節。

上述公約皆以單一性的勞動保障條件作為基礎，分別就漁工之工時、年齡、工資失業賠償、體格檢查等做例示保障規定，非整合的全面法典，勞動權利保障籠統欠缺全面性。

¹⁰ ILO 檢自 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C114:NO。

¹¹ ILO 檢自 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C126:NO。

(二)統一性勞動條件規範（新漁船船員勞工公約）

1、2007年第188號《漁業工作公約》(C188-Work in Fishing Convention, No.188)¹²

整合修正前述的單一性漁民勞動公約，為目前唯一針對漁船船員勞動權益最完整的公約，由於立陶宛的簽署達到10個生效國家的門檻¹³，於2017年11月16日施行。全公約有54條，共分成9部份。第一及第二部份為全公約的定義、範圍及原則揭示，第三部份為漁船上工作最低要求、第四部份為工作條件的保障例如休息時間及工資，第五部分為船上住宿及飲食規定，第六部分為醫療及社會保障，第七部分為針對公約規定的執法，第八及第九則為附件及公約生效條件。根據漁業工作公約，海上特有勞動條件有6項，分別為最低工作年齡、體格檢查、編制配員、住宿供應、膳食供給及遣返。而該公約確立保障如下：

(1)漁船船員的定義：

公約主體稱以漁民（fisher），而不稱漁工（worker labour），系擴大該公約的適用對象為以任何身分受雇於漁船上從事商業性捕魚工作之人，排除政府機關人員及漁業觀察員，特別包括以漁獲實物做薪俸之漁工及與學校合作之技術職訓生為主要特色。

(2)漁船的定義：

相較於舊單一性法規定義多為只要於海上航行之船隻即符合規範主體，新的漁捕工作公約將漁船捕魚限定於商業性捕魚工作之船隻。

(3)增列夜間工作最低年齡限制：

第9條第6項揭示「禁止18歲以下的漁民在夜間上班。就本條而

¹² ILO 檢自 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C188:NO。

¹³ 批准的10個國家為波斯尼亞和黑塞哥維那、阿根廷、摩洛哥、南非、剛果、法國、挪威、愛沙尼亞、安哥拉、立陶宛。

言，“夜間”應按照國家法律和慣例進行界定。它應涵蓋至少9小時的時間，不得晚於午夜開始，不得早於凌晨5點結束。」

本文綜合整理該公約第三到第七部分所做有關漁工重要勞動權益保障的權利整理如下：

(1)年齡限制：該公約第9條除規定漁船工作年齡限制為16歲的原則；除主管機關特別同意，放寬至15歲可進行漁業職業培訓。

(2)體檢及健康檢查：該公約第10條到第12條分別揭示漁民須經過合格體檢例如聽力、視力條件及未患有因海上工作會加遽之疾病及傳染病，確認可勝任船上職責始可上船；簽訂公約的簽署國並應制定有關體檢的內容，確保係由合格醫生開立之有效證明。

(3)休息時間：該公約第14條第1項第2款規定休息的最低時間：「對於漁船而言，無論大小，在海上停留時間超過3天，經磋商並以限制疲勞為目的，保障漁民最小休息時間，不得少於(i)在任何24小時內10小時和(ii)7天內77小時。」

(4)仲介機構：公約第22條成員國揭示須對仲介機構制定標準化證照管理制度，及通過法律管理仲介機構避免漁民權益遭仲介機構濫用。

(5)薪資：該公約未訂定漁民的基本薪資，僅於第23到24條要求成員國應訂定法律保障漁民按月或定期獲取其薪資，其家屬並得無償轉收其薪資。

(6)生活條件：該公約第25到27條成員國應設置法律保障漁民漁船上的住宿條件、食物及飲水。訂有附件針對此詳細保障規定。住宿環境針對通風、燈光、空調及睡房空間大小都有詳細規定，甚至增加噪音和震動對漁民健康和舒適度之影響。雇主應確保食物及飲水質量數量足夠，除非有另訂協議扣除食物及飲水成本，船主原則應免費向漁民提供食物和水。

(7)醫療健康：該公約第29條到30條規定漁船應攜帶醫療設備及用品供隨船使用，船上應至少有一名船員受有處理急救的資格或培訓，漁民並有權於嚴重傷害或疾病時岸上接受治療。

(8)保險：成員國應採取法律措施保護漁民與工作有關的疾病、傷害和死亡，主要透過漁船船東責任制及強制保險或賠償等措施。

(9)遣返：第39條提到船主在漁工國外醫療期間須負責支付漁工醫療費用，包括相關物質援助和支持費用，直到漁民被遣返回國。第40條提到漁船船主唯有在漁民非因漁船工作因素受傷及前行已隱瞞疾病傷勢情況，始可免除責任。

2、2007年第199號漁撈工作建議書(R199-Work in Fishing Recommendation)¹⁴

本建議書分五部分分別為在漁船上工作條件、漁民服務、住所、醫療保健、健康服務及社會保障針對漁民權益作建議，較特別的是對年輕船員的保護，例如16到18歲的漁民須制定特別培訓要求，同時注意保障其受教權；第4條規定「18歲以下漁民的工作時間不得超過每天8小時和每週40小時，並且不得超時工作，除非因安全原因無法避免。」並特別強調其應有足夠用餐時間1小時。住所方面除同第188號漁捕工作公約對船上居住環境設計、燈光、溫度外的保障。

總和上述規範，國際上法規對漁工特殊勞動權益保障為最低工作年齡、體檢及健康檢查、休時、生活條件（住宿供應、膳食供給）、僱傭契約、仲介機構、保險等權益。

¹⁴ ILO,檢自 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R199:NO。

表1 國際漁船船員勞動規範時序表

年份	公約 / 建議書	主要規範勞動權利	性質
1920	第7號《捕撈工作時間建議書》	工時一天8小時，一周48小時	單一
1920	第7號《漁業最低年齡公約》	最低工作年齡為14歲	單一
1920	第8號《失業賠償海難公約》	失業賠償保障（2個月工資）	單一
1959	第112號《漁民最低年齡公約》	最低工作年齡15歲	單一
1959	第113號《漁船船員體格檢查公約》	新增漁工需體格檢查合格始可工作的規定	單一
1959	第114號《漁民僱傭契約公約》	確立漁工應建立僱傭契約制度作為保障	單一
1966	第126號《漁民住宿公約》	漁船住宿環境臥室、餐廳、廁所、盥洗室的生活條件規定	單一
2007	第188號《漁捕工作公約》	年齡、體格檢查、休時、薪資、住宿條件、仲介制度、契約、醫療及保險等	綜合
2007	第199號漁撈工作建議書	針對年輕人的保護及特殊住宿條件建議	綜合

資料來源：作者自行整理

C188對批准公約的成員國，要求其建立一套法制管理懸掛該成員國國旗船以確保公約執行的港口國檢查制度，其規定整理如下：

(一)船隻定義：在海上停留超過3天之漁船，或長度超過24米、航行於海岸線200海里外之漁船，即屬成員國所管轄之漁船定義。

(二)檢查文件：漁船須攜帶主管當局核發之有效期限內文件，證明遵守該公約規定之工作和生活條件的檢查。

(三)檢查方式：成員國應任命足夠人數的監察員或委託授權機關於港口負責檢查；對於非成員國之船旗船，設有岸上申訴制度作

為增強對非成員國漁船管理，成員國得對入港受到岸上申訴或檢舉有違反公約要求的漁船進行調查。該公約除要求成員國對懸掛該國國旗的船隻進行符合公約管理，針對非成員國的船隻，若進入成員國的港口，有受申訴或證據違反該公約保障者，成員國可採取必要措施，通知該船旗國代表到場，並可採取立即性措施更正船上對衛生及安全有害的狀況。

C188號漁業工作公約創設之港口國檢查制度，為補強船旗國對於漁船船員責任的不足，透過漁船進入成員國港口時的檢查制度加強落實，各國均有遵守 C188漁業工作公約之責任，即使非簽署之成員國亦不例外。C188漁業工作公約對國家、漁船主及船員三方產生影響，國家層面由於成員於港口國監督、檢查不只針對本國漁船，同時也接受外國漁船的申訴，結果影響非成員國，勢必需要國際間的合作。同時影響各國國內漁船船員勞動政策，因應 C188漁業工作公約內容將其引入國內法後修定。因應修正後漁船船員勞動條件達到國際化保障的基準，能促使船員與漁船主勞資雙方的關係從緊張走向制度化，降低雙方衝突的發生（蕭仰歸、李文良，2012）。我國雖未簽署該公約，但部分我國遠洋漁船經常做為海外基地之港口國（如南非等），已完成簽署該公約，後續料將多國跟進簽署批准，簽署國將針對進入該國港口之船舶，檢查其勞動條件是否符合 C188漁業工作公約要求，對於不符合公約要求之船舶，可採取罰款或禁止進港等處分，因此，我國漁業署亦向我國遠洋漁船宣導注意漁工的生活工作條件保障以免受罰¹⁵。

¹⁵ 見漁業署（2017）。循序推動遠洋漁業監控措施，維護海洋漁業資源永續。載於 <https://www.fa.gov.tw/cht/NewsPaper/content.aspx?id=1394&chk=96acb359-ba70-48ce-bc8a-e051f40ac514>。

二、我國境外聘僱漁工聘僱流程

(一)境外聘僱漁工的聘僱流程管理

我國境外聘僱漁工聘僱及管理，舊制為依據「漁業法」制定之採「漁船船主在國外僱用外籍船員作業應行遵守及注意事項」(下稱注意事項)，舊制注意事項漁船主與仲介依據契約範本與漁工簽訂僱用契約，然契約內未有規定保障最低薪資及工時等權益保障不足為人詬病。農委會於2017年1月20日制定「遠洋漁業條例」，第26條確立經營者於境外僱用外國籍船員採許可制，主管機關為農委會下之漁業署，聘僱方式可由漁船主自行僱用或委託仲介機構聘僱，仲介機構須經核准並繳交保證金制度，其詳細勞動權利另訂管理辦法規定。故依此條例另訂之「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」(下稱管理辦法)成為現行管理境外聘僱漁工的主要法規。

1、境外聘僱漁工僱用管理機關

依據管理辦法第2條¹⁶及第4條¹⁷，只有遠洋漁船經營者及其委託之經主管機關核准之仲介業者得以境外聘用漁工。我國遠洋漁船境外聘僱漁工原則為「境外僱用、境外作業、境外解僱」。依據管理辦法第22條¹⁸，台灣遠洋漁船主聘僱境外聘僱漁工上船工作的途

¹⁶ 境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法第2條：經主管機關許可從事遠洋漁業之漁船，符合下列情形之一者，其經營者得在境外僱用非我國籍船員：一、漁船當年度或上一年度內，在公海或他國專屬經濟海域作業，累計三十天以上。二、新建造之漁船，其取得汰建資格之漁船於滅失前二年內，曾經許可境外僱用非我國籍船員。三、休業終了復業之漁船，於休業前二年內，曾經許可境外僱用非我國籍船員。

¹⁷ 境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法第4條：經營者得委託經主管機關核准之仲介機構，辦理非我國籍船員之境外僱用、轉僱、接續僱用、解僱、接送或離船等相關事項。

¹⁸ 境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法第22條：境外僱用之非我國籍船員，應在國外港口上船或離船。但漁船因作業漁區轉換或歲修已返國者，經營者委託仲介機構僱用之非我國籍船員，得搭乘航空器入境，再隨漁船

徑，原則為國外基地作業漁船直接在國外港口僱用外籍漁工。例外情形才為委託國內仲介業者介紹僱用、搭機入境後於臺灣港口上船。管理辦法第23條規定，此兩種方式聘僱漁工後皆由漁船主填具雇用名冊，名冊電子檔先須報請漁業公會或漁會登錄於漁業管理資訊系統，後續漁工相關資料及證件影本包括護照、船員證影本、勞務契約影本、保險證明及照片等亦均需檢送漁業公會或漁會核對後，再轉送主管機關漁業署申請許可，目前漁業署委託由各縣市政府辦理此項雇用許可的准駁。

2、境外聘僱漁工雇用管理流程：

(1)搭機入境上船方式：

依據管理辦法第22條但書情形若於漁船作業漁區轉換或歲修返國期間，例外得使外籍漁工得以搭乘航空器入境。入境前漁船主或仲介業者依前述第22條規定事先向縣市主管機關申請許可，檢附主管機關許可核章之經營者保證函向我國駐外館辦理漁工入境簽證，待漁工搭機入台後依據管理辦法第26條¹⁹規定於14日內隨受僱漁船

出港作業。

¹⁹ 境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法第26條：經營者僱用之非我國籍船員，已經主管機關許可，並符合第二十二條但書規定得搭乘航空器入境者，應依下列程序辦理：一、經營者應填具非我國籍船員辦理入境簽證經營者保證函（附件五），並檢附非我國籍船員最近三個月內，經所屬國家之當地醫療機構健康檢查合格之證明文件（格式如附件六），送漁業公會或漁會，轉送主管機關審核。二、主管機關應查核漁船符合第二條所定情形，非我國籍船員符合第三條所定資格後，於經營者保證函核章。三、經營者應檢附主管機關核章之經營者保證函，向我國駐外館處辦理非我國籍船員入境簽證。經營者應於所僱用之非我國籍船員入境後三個工作日內，配合當地直轄市、縣（市）政府防疫需求，安排其至指定醫院接受健康檢查，並於取得健康檢查書面報告之次日起七日內，將該書面報告送漁業公會或漁會，轉送直轄市、縣（市）政府備查；其健康檢查項目及指定醫院依當地直轄市、縣（市）政府規定。非我國籍船員入境後，應於十四日內隨受僱漁船出港作業。主管機關或主管機關委託之直轄市、縣（市）政府，應將辦理非我國籍船員入境簽證經營者保證函簽名之人員職銜、姓名及機關

出港（機入船出）。

依照此方式聘僱之外籍漁工因有入出境台灣，依據管理辦法第26條入境前須向我國駐外館處申請入境簽證；入境前及入境時並由移民署依據船主或仲介所傳輸至航前旅客資訊系統（Advance Passenger Information System, APIS）之資料進行護照或船員服務手冊查驗，並依據外國人臨時入國許可辦法許可入國；隨漁港出港離境時亦由移民署前往船舶上執行港口人別確認及證照查驗後始許可離境（宋怡菁，2016）。

由上述可知境外聘僱漁工因例外情形透過機入船出方式始入境我國受雇者，由於需向主管機關申報始能取得入境簽證搭機進入我國，漁業署得以確實握境外聘僱漁工人數應無疑義。

(2)於國外基地港口上船方式：

惟遠洋漁船因工作地點多為公海或他國經濟海域的特殊性，漁船主多以自行聘僱或委託仲介直接於國外港口境外聘僱之漁工，為主要境外聘僱漁工聘僱方式。遠洋漁船由於作業特性有搬運船幫助卸載魚貨，可能數年皆未需進港；同樣的，這些直接於國外港口聘僱的漁工可能到離職解雇離開漁船前都未曾入境台灣，雖同前述機入船出之依據管理辦法第22條也需填具僱用名冊登錄，然因未曾入國無需申請入境簽證，未經移民署查驗人別，人數資料直接交由漁船主轉由漁業公會或漁會，單方面自行登錄於漁業管理資訊系統統計，其實際僱用人數名單等未能經官方查核，資訊管理系統只能被動接受漁船主主動陳報。

下圖1為檢視管理辦法所繪製的境外聘僱漁工聘僱流程圖，可看出境外聘僱漁工於國外基地上船者於正式上船工作後，漁業署尚未掌握其船員僱用名冊的真實資料，船員名冊只能由經營者主動登錄系統通報國內官方後始得知有資料新增異動。

核章之樣章（附件七）送外交部，轉送我國駐外館處；其人員有異動時，亦同。

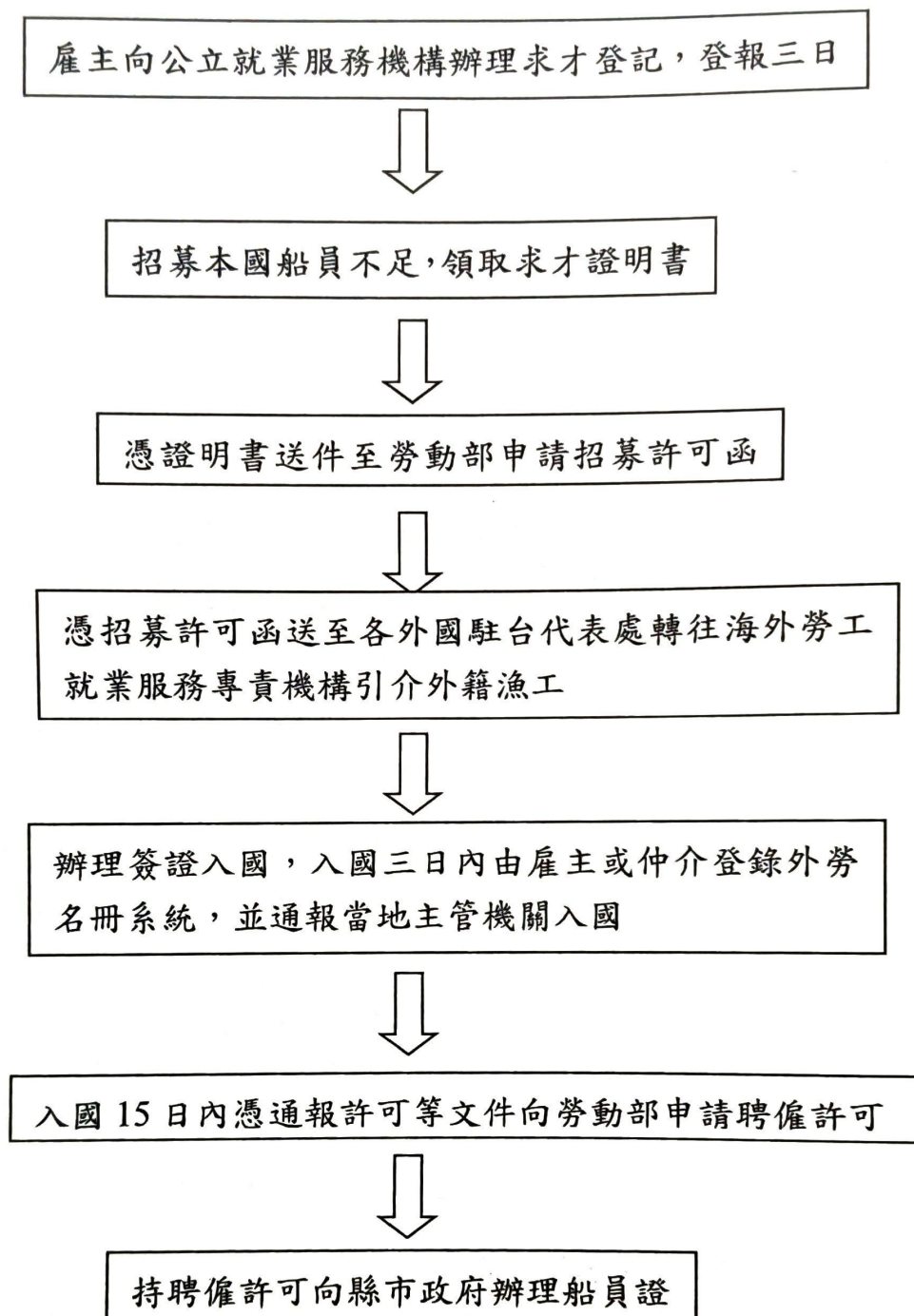


圖1 境內聘僱漁工聘僱作業流程圖

資料來源：作者自行繪製

台灣遠洋漁業版圖之重要基層漁工皆為外籍漁工，但境外聘僱漁工遭剝削、虐待事件層出不窮。相較之下，境內聘僱漁工於國內勞動基準法保障下享有最低基本勞動權利保障；大陸籍漁工法令及

定型化契約雖未有規定工資工時的基本勞動權益，卻有透過兩岸協定之非官方保障其契約所載勞動條件履行及申訴制度；而境外聘僱漁工因聘僱與上下船均在國外，好像我國政府對於境外聘僱漁工的管理無法著手，本文則藉訪問相關從業人士找出境外聘僱漁工聘僱及管理現況與困境，並試圖解決其困境。

參、研究方法

質性訪談在尋求適當受訪者的方式除隨機抽樣外，還有一種則是依據不同研究旨趣來找尋對研究主題最為了解受訪者的立意抽樣，透過針對關鍵或典型的案例深入了解反而可能有效回應研究問題（瞿海源，2015）。本研究係探討境外聘僱漁工聘僱管理困境，探究境外聘僱漁工聘僱政策法制及實務上面臨的困境與挑戰，以提出建議。

故本研究深度訪談的對象，藉由不同單位的處理經驗分為三類訪談。第一類則是熟知境外聘僱漁工勞動情形之非政府組織人員，研究者是於新聞上得知數個為境外聘僱漁工權益發聲之非政府組織名單，透過於該非政府組織工作的核心人員側面了解境外聘僱漁工處境，以期獲知從漁工角度落實勞動保障的實際可行方式。第二類以實際處理境外聘僱漁工業務及勞力剝削案件的政府人員為主，訪談對象從中央政府機關的漁業署至地方縣市漁政單位，以主管遠洋漁業業務者為對象，並以遠洋漁船管理船隻最多的縣市作為優先，始能探討實際執行層面上之細節，以期獲知從政府機關執法角度的困境。第三類為額外增加訪談熟知境外聘僱漁工勞動權益的學術界意見以做為平衡，共計訪談7位。（詳如表2）

研究訪談時間為2018年6月至12月，一共進行了12次的訪談，其中包含8次面對面訪談以及4次的電話補訪。電話補訪是因為受訪者之間對於相同的事件有不同的詮釋，彼此間有些不清楚的部分，因此以電訪對先前訪問內容作澄清。訪談地點包含了漁業署、漁業

管理所、漁工團體的辦公室、某大學校園、以及某漁民服務中心。

表2 受訪人員基本資料一覽表

編號	單位	年資	性別
A	漁業署	30	男
B	○○縣漁業管理所	6	女
C	○○縣漁業管理所	4	女
D	漁工團體	10	女
E	漁民服務中心	7	女
F	漁工團體	2	女
G	學術單位	20	女

在研究倫理部分，訪談時徵得受訪者同意始進行錄音，受訪者並有權要求終止錄音，及選擇逐一回答問題或跳過某問題。受訪者可告知研究者訪談內容哪部分禁止引用，若未提及禁止引用部分，研究者自行檢視是否適合完全引用內容，例如涉及機關內部機密或是鑽法律漏洞之犯罪手法，則斟酌不引用入研究內。受訪者的資料保密，僅以代號（英文字母 A 至 G）顯示。訪談完成後詳實記錄逐字稿，並將研究結果寄予受訪者。

肆、境外聘僱漁工聘僱與管理困境

境外聘僱漁工的人數及資料管理機制，由於其資料未公開化，漁業署屢遭抨擊未能實際掌握境外聘僱漁工人數，監察院（2016）提及對漁業署有無清查、建立並掌握境外受聘僱外籍船員名冊表示質疑。而漁業署為「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」（下稱管理辦法）的主管機關，依據管理辦法第35條將境外聘僱漁工的雇用受理核准等事項委託予直轄市、縣市政府的漁政機關辦理。本文將聘僱管理困境分為人數名冊掌握不確實以及事前事後漁工名冊稽核的困境。

一、人數名冊掌握管理不確實

(一)搭機於國內上船的漁工名冊無誤差

境外聘僱漁工採搭機來台上船工作方式，依據管理辦法第22條規定，不得由經營者自行雇用，一律需委託仲介機構聘僱。並依據管理辦法第26條經營者應事先經主管機關許可，簽證管控機制使經營者必需事先向主管機關申請提供漁工聘僱資料，取得主管機關許可之入境簽證經營者保證函後，才能持該保證函向我國駐外使館辦理漁工入境簽證後，漁工始能取得簽證搭機入台。根據受訪者 A、B、C、D、E 均表示，依據此方式搭機入台上船工作的漁工人數，基本上與實際聘僱人數不會有人數上的誤差。

「國內搭機的話，那變成說先有一個船主保證函，因為我們現在整個行政作業是委託給縣市政府所以他要先去縣市政府那邊開船主保證函，就是說我哪一條船要請哪一些人，我要讓這些人入境，他要依照船主保證函申請入境許可，那入境來之後他就要去完成報準的程序他在登船離開之前就先完成報準程序，那他才能隨船離開」
(A-1)

「搭機來台人數一定一致。搭機入境一定要有簽證，加上移民署也有資料，除非搭機入境的名冊跟實際搭機入境的人數不一樣可是只要一到台灣的人數一定跟我們報備的人數一致。申請許可可能最後漁工在他國資格有問題不能進來台灣所以沒有引進，但在我們系統數字上只會少不會多。但是數字上我這邊系統沒有統計這個項目，漁工系統上會註記於哪個港口上船，國內國外都有，只是沒有針對國內或國外港口上船這項做作業系統統計，要一個一個看」(B-1)

「境外僱用有兩個部分，一個是船員直接在國外，一個是船剛好有進來台灣，譬如說我們的鮫魚船，他一定會進來台灣做整補，那有一部分的船員直接是搭飛機來到台灣，那這個部分他們就會確實申報，因為你不申報你出不去啊」(C-1)

「坐飛機來有入境簽證跟紀錄可以被檢視阿，像勞動部可以掌握人數一樣要入境阿」(D-1)

「如果船公司有照實申報原則上不會有影響，但是如果他搭飛機進來入移民署就一定會有資料，那入境出境也會有一定的審查，這個部分人數就不會說有落差」(E-1)

(二)於國外港口上船的漁工名冊低報

境外聘僱漁工以搭機或其他方式至國外港口上船工作方式者，為遠洋漁船主要聘僱外籍漁工填補勞動力的方式。目前依據管理辦法第23條係於漁工上船後15天內，由經營者填具漁工僱用名冊電子檔，檢附同條規定所需檢附之相關聘僱資料報漁業公會或漁會核對名冊及資料後，再轉送主管機關申請許可的事後許可制。受訪者A、D、G表示，因應遠洋漁船特殊作業型態長期於國外公海作業，於國外基地港口聘僱漁工為因應產業現實作業需求的常態。

「因為他們常常是說人來了就趕緊要登船然後就要出發了，他們不會說弄一批人在國外等，他一定是說我進港之後我預計什麼時候會出港，然後我再照時間把那一大批人弄進來，然後登船幾天然後船就離開了，他們就是這種操作模式，你說如果要改成通通進到國內港口後才能補人可能嗎?」(A-1)

「之所以使用境外聘僱，是因為因應遠洋漁船作業的考量，也就是現實環境的考量，為什麼沒有辦法從台灣引進直接從台灣出發，照其他就服法所規範的這些項目勞工，然後來到台灣，那就是沒有辦法，所以這是一個很現實的問題。」(G-1)

「取消這種做法，這是權宜之計，這是配合產業主我們不要再被籍制腦袋了不論是坐船還是坐飛機，一律坐飛機入境台灣來，完全走境內聘僱，為何要配合漁船在國外漁港，通通要回來通通要被檢視啊。那因為這樣影響遠洋漁業的話也是必然的阿，就是讓遠洋漁業慢慢萎縮掉嘛」(D-1)

受訪者均表示於國外港口方式應聘上船工作的人數上是比較有黑數的，實際於漁船工作的漁工多於現在漁業管理系統所登載人數。受訪者 B、D 表示國外港口非我管轄地，無法透過比對許可名冊與實際出港名冊相符始可出港管制。受訪者 A、C、E 表示只能靠經營者單方主動申報。受訪者 E 提到漁工本身國家的內政管理不良亦無法確認管理其外聘漁工人數。因此問題癥結點在於，由於採取事後許可制，進出國外港口，國外執法機關又不需要如國內須檢視其船員名冊需與聘僱許可名冊相符即可出港，漁工人數皆需靠經營者主動報名冊，國內主管機關只能採取被動立場接受事後申報，人數資料管理名單的詳實性需建立在經營者誠實主動申報的基礎。

「實際上我相信會多一點，但我相信差距不會太大，國外的話可能申報這部分要求可能沒有辦法要求這麼確實，所以在國外的部分是在上船15天之內來完成，允許先上船後報準。」(A-1)

「國外勞務公司或報關公司幫他們弄名冊，再給基地港口國蓋章出港證明，但是出去船員可能不會全部報，因為港口國不會查核他們有沒有全部報才可以出去。他們一定都是先出去之後再送到我們這邊報，在國外港口國他們的海關不會管有沒有聘僱許可，只會對船員名冊跟實際出港的人數符不符合，符合就給他出港。」(B-1)

「我說實際數字一定是遠大於官方數字，國外的話我只能說他有可能在 A 港口雇用，我在 B 港口就讓你回家了，那他沒有跟我做申請，我也不會知道。以漁業署的資訊系統我們來看的話，只會有一個數字就是境外僱用的數字，大概就是說你硬要區分的話，搭機入境的人數大概是3分之1，會做整補的大概就是只有魷魚船，他抓魷魚跟秋刀魚，他會固定進來做整補，所以他才會有搭機來台，那其他的大概都是國外港口雇用」(C-1)

「黑數很多，實際聘僱人數更多。那在國外港口我們管不著，一定黑數嘛」(D-1)

「有些就是會搭飛機到台灣，然後在台灣隨船出港，有一些可能船從台灣開出去，經過香港、新加坡再到他們的漁場去作業，有不同的上船方式，依照台灣遠洋漁船的船數，因為現在船上幾乎都是外籍漁工只有少數幹部，那我們可以推算境外漁工應該不只兩萬個，遠洋漁船至少都是 CT4 以上，一艘船可能十來個漁工，CT8、7、6 一艘船從三四十到七八十不等，你平均一艘船 50 個來算好了一千多艘船應該不只這些人。那這個人數比例我們就沒有掌握很難掌握。可能漁業署那邊有資料因為他們要管理報備。國外的部分那當然我們官方沒辦法這

樣子掌握，看看公司怎麼申報就怎麼接受」(E-1)

目前漁業署漁業管理資訊系統之境外聘僱漁工國籍人數及境內依據就業服務法引進之境內聘僱漁工人數資料如下：

表3 外籍漁工漁業勞動力概況(統計至2018年4月)

	國籍人數					總計
	印尼	菲律賓	越南	緬甸	其他(未滿100人之國籍)	
境內雇用外籍漁工	8570	1834	1876	0	21	12305
境外雇用外籍漁工	12228	5761	1273	109	419	19436

資料來源：漁業署，作者自繪

(三)經營者匿報漁工人數

1、應聘文件不齊無法申報

既然國外港口登船方式系需靠經營者主動申報台灣官方，那就值得細究影響其未依規定主動申報的原因。受訪者 A、B 表示官方要求檢附漁工應聘文件缺件未能齊全及漁工資格不符許可，在申報前即可預知不能獲准的前提下影響其申報許可意願，此類非故意匿報，僅因申報文件上的不齊全而未申報。

「大概會有一些匿報的問題，那我們就慢慢把他們抓出來之後，我們會抓的到，他們就會盡量去避那個事情，因此就會有那個落差，基本上他們還是因為申請需檢附文件無法取得，目前拿不到文件大概是因為那個良民證，他們有些人上船拿不到良民證，因為他們已經上船了他們就想算了還是不要報，反正報了也不會準，因為那些落後國家有些東西他們那些船員原來自落後國家的話他有些文件其實不太容易拿的太完整，會有這個問

題。」(A-1)

「船長覺得手續麻煩不想報備，也可能是文件不齊、護照過期、沒有良民證、或是船員有素行不良紀錄遭到禁雇，才會影響統計。比方說從摩里西斯載11個，結果他查漁業署禁雇名單發現有一個禁雇，其中一個可能資料沒辦法準備齊全，少良民證缺體檢表海員證，或是可能有逃跑紀錄他查漁業署禁雇名單發現有遭到禁雇，那他送來我們這邊報備我們一定不會准許他吧，他有可能就把那個資料拿掉只報給縣政府10個人，他就自動把這個人過濾掉了，如果查到這種情形，我們會請他趕快載到基地港解僱，並盡快送回該其國家。會造成這原因一部分是因為船長沒仔細審核船員資料，正常要上船前就先查船員有沒有在禁止雇用的名單上；另一部分是因為有些船員抱著僥倖的心態，以為換一個新的身分證就能通過。」

(B-1)

2、規避法規保障

受訪者 C、D 表示，為規避現行法規保障聘僱漁工的薪資等標準而選擇故意匿報，研究者認為此類情形的經營者有可能是潛在剝削漁工勞工權益的預期心理，這類才是更需確切掌握漁工人數名冊的對象。

「因為不排除有一些船確實是沒有做申報的，就是我故意用這些人我沒有跟你做申請，那當然不會出現這些僱傭人數，那我們可以合理的懷疑這會逐年增加，因為現在規定要求的越來越嚴格，之前只要簽一份契約就好，現在要簽三份契約，然後你的保障要求越來越貴，那我

報了相對規範自己越多，那我乾脆我能不報我就不報，事實上我們沒有這麼多人力派駐在國外港口」(C-1)

「我如果請了100個，結果我告訴你說我只有請五個，他不會被規範那麼多嘛，一艘船聘僱一個漁工現在要450美金，可是其他沒有報的我就只有報五個那就是450，就只有這五個人，那其他可能只有180塊，甚至60、100塊。」(D-1)

3、於國外港口上船者准許經營者單方申報方式，缺乏制衡機制

然而，研究者注意到，儘管大部分的境外聘僱漁工皆是台灣漁船經營者（或漁船主）透過仲介來聘僱的，然而在管理機制中的申報方面卻是以經營者為申報主體，而非透過第三方仲介申報的機制；研究者便好奇，既然主要還是需透過仲介聘僱，難道不能透過第三方仲介來申報漁工資料，以避免漁船船主因逃避官方規定漁工薪資需受450美金額度保障而不主動申報名冊？經細究管理辦法第2條、第4條及第22條，僅國內搭機入台的漁工須強制委託仲介引進，於國外基地港上船則可由經營者自雇或委託仲介兩種方式聘僱漁工，然而不管哪一種方式皆是由經營者做申報主體，僅可能漁船主再自行委託仲介代其申報，然主體仍為經營者。受訪者 B、C、E 表示未申報的原因可能出在於經營者自雇申報的部分，另有受訪者 D 提出質疑表示仲介的資格不夠中立，可能影響申報誠實性。

「台灣報關行也必須要船主去跟他們講，他們才知道要報備，不然他們其實也不知道那艘船上面載了什麼人啊，漁船主在國外基地港叫船員的話都是靠國外的勞務公司阿，所以這邊的報關行也要國外的勞務公司提供船員資料給我們這邊的報關行才能知道，再送來我們這邊

報備。就是要看漁船主本身要不要報」(B-1)

「申請雇用許可這部分是漁船主要來辦是業者要來辦，那我仲介我是對你漁船主負責，仲介我幫你找船員我是跟你簽約，並沒有規定我要報什麼啊，法規上沒有規定我仲介要跟誰報什麼啊，如果業者找仲介報的，要看他們私底下有沒有簽什麼這我不清楚啦，那一般來說仲介應該不太會這樣子，他幫你找來就是照規定來做報備許可這樣。大部分還是透過仲介，自行雇用比例大概不到三分之一吧，因為透過仲介仲介應該就是不會允許匿報這樣，因為仲介那邊漁業署核准的時候都有繳保證金，比如說我要引進100個外籍漁工，我100個有100個保證金的價錢，200個有200個的價錢，所以他們引進可能自己有在紀錄或是漁業署有什麼他們需要去做申報的，這我們不清楚，所以我是覺得台灣的仲介不太會跟船主一起玩弄。如果改成強制委託台灣仲介雇用會更好啊，多一層保障嘛，對不對，我們比較擔心的是你自己雇用卻沒報這些幽靈船員才是比較麻煩的。漁業署最近派駐員派駐在國外港口其實查到蠻多艘都是沒有報雇用的，那這些船員如果發生問題或是死了呢，我們不知道嘛，除非他又躍上國際，事情報出來了我們才會知道癩，如何讓他們能落實許可申請這塊我覺得這塊是比較重要。」(C-1)

「落差的原因就是沒有申報，船公司的責任，仲介通常都是代為處理，實際上沒有申報這部分可能要再查，但在漁業署這邊責任都是歸在船公司。」(E-1)

「那個聘僱辦法裡面他的仲介公司的資格他第一個要是

漁會或者是遠洋漁業協會像鮪延繩釣協會、地區的漁會通通都有仲介牌，所以仲介是誰？就是漁會、漁業協會，就是漁業主。所以你看這些資料他們會核實申報嗎？」(D-1)

在管控境外聘僱船員的申報資料，應可採行一率交由台灣仲介申報制度，透過仲介評鑑保證金制度，確保仲介依規定陳報漁工人數資料。

(四)漁工來源國對境外聘僱漁工亦缺乏官方管理

受訪者有3位提到漁工來源國對境外聘僱漁工非採取一般就業服務引進，相較就業服務法的境內聘僱漁工，雙方引進與輸出國對仲介公司都有控管，境外聘僱漁工顯然在來源國一開始源頭輸出即欠缺管理。

「他們的政府也在抓所謂的非仲介，什麼叫合法？什麼叫非法？有塞錢就是合法，沒塞錢就是非法。」(D-1)

「印尼就他們國人有到海外工作的這一種仲介公司，他們一樣是一種特許的，可是針對境外僱用到台灣來的完全他們沒有開放這樣子的職種，所以所有的這一些公司都是違法的，所有的連一個商業登記都沒有，現在找黃牛收到我這邊我就幫你送出去大概是這樣子，所以他們整個仲介市場根本是一片混亂完全沒有規範」(G-1)

「那印尼官方自己到底輸出多少漁工，其實他們官方統計自己都有點問題，印尼包含他們的內政戶口他們自己都搞不清楚，他們自己掌控都不是很準確，所以才會有管理的這些問題。」(E-1)

二、事前與事後漁工人數名冊稽核的困境

目前我國事前漁工人數名冊資料的審查是於國內由主管機關漁業署委託給縣市政府做聘僱資料的審核及許可；事後查核漁工人數名冊資料的機制分為國內於漁船返港時檢查，及漁船於國外指定港口時檢查。

(一)事前稽核困境

1、事前資料審核許可受限於書面審查，真實性待檢驗

目前境外聘僱漁工的人數等審核聘僱資料，其人數資料統計來源系由漁船主報請公會或漁會初步登錄於漁業管理資訊系統後，最後由縣市政府的漁政機關做最後的審核及許可。

「他們在境外雇用外籍漁工之後，他要做一個申請許可，但是先僱用後申請我們准不准，等於說他要準備所有申請許可的應附文件，那他們先送工會，譬如說漁會，經過他們做的一個初步的審核之後把資料轉到地方的縣市政府，那我們再去書面的審核，那其實最終的審核還是落在各縣市政府，因為他們公會的部分講白了一點大概就是看一下資料有沒有缺，然後他們會把船員的資訊先 key 到一個漁業登記管理系統，漁業署訂的一個系統，那我們審完資料沒有問題之後，那我們才會在那個系統點核准，接著才會在系統出現這些船員是核准雇用的這樣子。」(C-1)

人數統計是來自漁業署漁管系統，這個報備登載就是他們船主委託代辦審查，然後這個審查符合管理辦法的規定之後，把資料送去漁會，漁會會把資料輸入道系統裡面漁會只是幫我們負責基本資料，然後再把文件送來給

我們審核，審核是我們。我們統計的是以已經許可核准的為主我們還要依照名冊跟系統來看，一筆一筆的看，如果漁會有誤打或少打的情形我們都要請他們那邊做修正，最後的數字還是經過縣市政府的核對。(B-1)

「漁業署掌握的就是這些文件資料，船公司的這艘船僱用哪些外籍漁工，他們就要把這些資料包含合約陳報上來，所以他們掌握的人數是從書面上來統計，由船公司回報，他們不用到申請核准才能聘僱，他們只要依照聘僱管理辦法符合條約內容他就可以聘僱，聘僱之後再幾天內名單要報上來就可以了。」(E-1)

縣市政府的漁政機關除了需核對人數統計外，對於漁工的相關資料，例如契約、證件等採取書面上所能做的形式審查有無缺件不足，至於實質審查則礙於書面審查僅能採取部分審查，例如保險保單的起訖日期、保險項目、內容是否符合規定。

「當然會做確實的審核，就是說他附的資料是不是完全，然後他船主是不是有照規定，譬如說該找的保險、該給付的薪資等等，那資料完備也確定都沒有問題，包括外籍船員是不是之前有素行不良，所謂素行不良就是他曾經有來台灣當過漁工，他可能有逃跑、漏逃等等，做初步的審，那如果我們發現比如說他保險沒有保，那我們就會跟船主講，那如果你要僱用這個船員，那他該保的保險應該要保齊，那我們才會核准，不然就是請你趕快把這個船員送回他的來源國。」(C-1)

「一般就是勞務契約，勞務契約有分，如果你是仲介引進的，你就要有勞務契約、服務契約跟委託契約。如果

是船主自僱只要附勞務契約就好，因為他並不是仲介所以沒有委託。然後還要保單，要幫船員保保險，還有體檢表、良民證，一般契約我們會一個一個看，我們就是依照漁業署規定的，薪資一定要450美金以上，不得低於450美金。保單一定要投保一般死亡跟意外死亡，保險公司會檢附過來我們這，我們要看契約的有效期限，有沒有符合100萬、船員的名字、護照、生日都要一致，是受僱哪艘漁船，這很重要，因為如果有時候保單並不是這艘漁船可是他是坐這艘漁船出事，當然就不會賠，這些工作都是我們要做的。」(B-1)

新法管理辦法施行後，管理辦法第14條規定國內仲介公司若透過外國仲介公司介紹雇用漁工須簽定勞務合作契約，並檢附契約影本及中文譯本送主管機關漁業署或依第35條送漁業署委託之縣市政府備查。受訪者 E 表示，大部分的漁工聘僱皆須透過國外及國內仲介的引進，少有漁船主自行雇用。受訪者 B、C 表示實務上以漁船主自僱名義報備申請的實際上即是透過外國仲介公司所雇，我國無法掌握其媒介之外國仲介公司資料，更況論其良莠素質。而即使申報上系透過台灣仲介，然其透過仲介公司之間與母國仲介的契約簽定仍難以管理，檯面下實際大多數均須透過外國仲介公司才能聘僱漁工，檯面上為躲避契約簽訂責任及政府管理往往簡化成為漁船主自僱，或是漁船主委託台灣仲介雇用境外聘僱漁工，省略外國仲介公司的合約管理及其素質的良莠不均無法得知，甚至在外國是合法非法都無從知悉，成為一大漏洞。

「基地港他可以透過仲介報備，也可以船主用自己的名義報備，只有搭機入境進來一定要仲介才可以，所以很多基地港的船員一般都是用船主的名義，有些船主雇用合作的很好的老船員可以不透過國外勞務公司自己雇

用，但大部分是透過國外勞務公司啦自己在國外叫沒辦法，但漁船主報都是寫自己雇用。母國仲介會跟台灣仲介簽勞務合作契約，漁船主要報也是報台灣仲介不會報國外的，有的台灣仲介還會慫恿老實的漁船主就別麻煩，報自行雇用就好了，不要報他們仲介出來，我們都還要勸漁船主不要替仲介擔責任。台灣仲介要把勞務合作契約繳到漁業署那報備，我們不管這個，因為我們不管仲介，仲介的保證金都是漁業署在收阿，我們縣市政府不經手國外仲介勞務合作契約這部分，他們自己中譯本契約寄上去給漁業署，實際上跟母國仲介合作但檯面上沒繳的這部份我們縣市管不了。」(B-1)

「台灣的仲介會跟國外的仲介簽勞務合作，這就會回歸到說他簽勞務合作的部分，他有沒有報漁業署。因為漁業署有規定如果你跟當地的勞務仲介，你要把你的合作書跟漁業署作報備，如果你是透過當地的仲介去找船員的話，他現在很有趣的現象是，國內的仲介其實就是透過當地的仲介去找的，可是他們不會說他們是透過當地的仲介去找的，因為他合作書他要送漁業署，那牽涉層面可能就比較大，可能會說當地的仲介是不是合法的，他是不是有人蛇集團。這是我們發現的很有趣的現象，這是題外話啦，其實他們都是透過當地的勞務去找的，可是資料上顯示出來的是沒有的，那我也不能跟他們說你就是透過仲介，對啊，我又沒有證據啊，是不是，因為法規上有規定如果你是透過外國的仲介去找，我就應該要把合作書送到漁業署做審核，可是現在可以看到的是外國仲介合作書繳上來的比例又很少，所以這一塊又回歸到漁業署訂的這個規定他怎麼去落實去查核」(C-1)

「一般他們都是透過仲介，比方說目前比較多人數的印尼菲律賓，他們當地的牛頭會在很鄉下的地方招募一些人，當地會有比較大的仲介公司再透過當地的仲介公司介紹到我們台灣的仲介公司，然後台灣的仲介公司再介紹給船公司，幾乎都是透過仲介公司聘僱，也有一些可能是做得比較久，可能在這艘船工作了兩年了合約滿了，船公司也覺得這個漁工不錯，他們也很清楚仲介公司會層層的扣一些費用，他們也有人會直接跟船公司簽約，但大部分幾乎都是透過仲介，極少數是直接聘僱。」

(E-1)

由於漁工未進入台灣，國內僅能由委託的各縣市政府採取文件上的書面審查，受訪者 C 表示然其身分上的核對，仍需仰賴港口國的檢核。受訪者 G 也表示漁工資料難以確保真實性。

「他們會給護照，給一些資訊，那我們就是針對書面去審核，那你不可能說這是菲律賓人，那他給你報印尼人，資料就是他出港的時候，港口國也會對一下他的資料，這個人是不是他名單上要出去的人，只是港口國他怎麼去檢查，每個地方不一定，有的話會說你給我報16個人，那我就是看你船上是不是16個人，那有的可能就比较仔細，那他就會去看一下這16個人是不是就是這16個人，就是回歸當地國。」(C-1)

「我們的漁業署也很難真的去掌握，因為這些人有些其實根本不需要入境台灣的，所以你報了你只能知道他個人的資料然後還有他的照片，可是這個人是沒有進到台灣來的，就是說我在來源國的控管就非常重要，也就是說這個人來了真真實實就是這個人，因為你現在擔心的

是來了結果是一個假的人頭或是什麼樣子的方式，但是來了才發現怎麼跟資料上不一樣，那如果他來之前確認是確實有效絕對不會做假」(G-1)

受訪者 G 表示與漁工來源國加強合作，透過非政府組織的協力，建置資料交換系統確保漁工真實資料。

「在這個部分就是我跟印尼 NGO 再討論想要透過一個線上的健康檢查機制，然後讓所有以後要來台灣的印尼漁工先透過健康檢查機制，那你所有的健檢資料都會出現在這個資料庫裡面，結合當地 ngo 的意願，那我現在這個體系我不另外收費，我只是讓它變成確確實實的健檢資料，就是你本來要花50塊，但我可以用這個告訴你的資料是真實的」(G-1)

國外港口漁船主聘僱漁工上船工作後始報備國內申請許可的事後許可制度，使得漁船主於境外僱用漁工上船後才發現有資格不符或文件不符等不予許可狀況時，受訪者 B、C 表示連帶縣市政府漁政機關請其解雇該船員送回岸上的追蹤機制未能落實，並認為有關追蹤涉及國外事務是漁業署的管理範疇。

「我們就是會打電話跟他的漁船主或是他的仲介，就是跟他說你缺什麼資料或是說資料不完備，那你要怎麼補給我，那如果你不能補不給我，那我們就退件，請他盡快補件，那如果是發現重大不允許的事情，譬如說船員已經超過人數了，每一艘船有核准可以僱用的人數，那如果超過我們當然是跟他講說你已經超過了，說的這些人你必須馬上送回去，那他有沒有送回去就是他會辦解僱，那解雇的時候他會送船員回去的機票，那我們才會

在系統上顯示他已經沒有僱用，當然我們追蹤他有沒有放回去我們不知道，因為他們在國外作業。」(C-1)

「如果查到這種情形我們會請他趕快載到基地港解僱，並盡快送回其國家。會造成這原因一部分是因為船長沒仔細審核船員資料，另一部分是因為有些船員抱著僥倖的心態，以為還一個新的身分證就能通過。他送來被我們查到，我們就會請他把這個人盡速送返回基地解僱，這種我們都慧要求他盡速委託他船，如果他本船沒有要進去基地港，就要委託要進去基地港的他船把她進去解僱，我們沒辦法一艘一艘去看他有沒有送回去，那是國外我們沒辦法是漁業署要管理的。」(B-1)

受訪者 D 跟 E 都提到，境外聘僱漁工的聘僱資訊等相關資料系統未建置，外界查核監督不易，並建議仿照勞動部建置漁工資訊系統。受訪者 D 應係指勞動部設置之全國外籍勞工動態查詢系統，該系統除公務機關外，雇主及仲介公司均可輸入帳號密碼，查詢外籍勞工個人化的工作地點、入境、應聘許可日期等資料。

「人數就算掌握住了，實質的東西比方說他來多久啦是哪裡出來的啊在哪一艘漁船上工作，我們是不是可以透過像勞動部一樣用他的居留證護照號碼，上網就可以去查到他在台時間多久了現在狀態是什麼。」(D-1)

「那你所有的健檢資料都會出現在這個資料庫裡面，進去之後除了健檢之外我還可以把你每個月的薪資、你每個月的什麼，這些每個月勞動條件都放到這個資料庫裡面，然後你這個資料庫是印尼跟台灣包括雇主、政府都可以進去檢索的，你可以去設定保密的權限，包括勞工

個人，包括他的薪資資料都可以在這個機子裡面去做確認。當地的漁業非政府組織跟我們這邊是確實的合作，那麼我就可以確認著一個人，那假設透過健檢來的漁工健康狀況是比較好的，他整個人的狀況包括員工本人他有手機輸入，有機會靠港就可以有機會查到自己的薪資，甚至你的申訴都可以透過這個管道的話，這樣你的僱用是不是比較穩定」(G-1)

2、事後稽核於國外港口強度薄弱

事後查核於國內部分因有入境而可確實核對人數名冊資料，國內的港口檢查係於遠洋漁船進入臺灣港口時，移民署及海巡署會核對船員名單及核准聘僱許可名單，有不符的未聘僱許可漁工名單情形會通知縣市漁政主管機關，再陳報漁業署做裁罰，受訪者 B、C 表示進港的漁船雖也有查獲未申報漁工的情形，但數量不多，因為遠洋漁船會返回台灣港口者多會預先做好申報手續以免遭查獲罰款。

「我們國內港口也是有查到未依許可聘僱的漁工，因為可能漁船快要到台灣了沒辦法放人，或是人數超過該漁船許可的人數限制也不能申請的過，他資料不齊想報備也沒辦法報備，就直接開進去港口給他罰，那之後就知道，因為有很多船員是很久之前就在船上工作，那新法實施是106年，很多文件是新法實施才要，很多舊的船員叫他要拿到良民證、體檢表根本拿不到，因為在船上很久了，船主想報備也沒辦法，就要等船有進港之後再到船員駐台他們國家的辦事處補辦，再以該航次做報備。」
(B-1)

「原則上來說，在台灣港口上查的話他的人數是比較不會有問題，應該是說船你要進台灣的時候，安檢單位就會先跟你確認，所以說你敢進來的基本上都已經做完報備了，做完申請了。」(C-1)

目前有爭議的是於國外港口的稽核，由於遠洋漁船很多為長年在海外未返回臺灣港口，因此針對這類不回國的漁船所採取的國外查察機制就尤為重要。受訪者 A、B 表示目前漁業署查察的機制為利用卸魚檢查必須指定港口，該署派駐外國港口的檢查員，取得漁船船員名冊後回傳國內漁業署，再由漁業署比對漁業資訊系統上的核報漁工人數是否符合查察有無匿報人數。受訪者 C 表示不返回臺灣港口的遠洋漁船漁工查察人數需要靠國外港口派駐人員的稽查才能做實質查核。

「透過我們後面的查核機制因為我們現在有做卸魚檢查，因為我們現在卸魚必須到我們指定港口，那我們現在主要的港口都有派人去或是透過第三方來做卸魚，漁船進港我們去收他的船員名冊，因為你進港一定要有船員名冊，那麼他們就會收取他們電腦的團員名單，那我們拿到船員名單之後我們就會做核對，他們收資料我們國內還會再處理，因為他做完檢查他會有檢查報告回來，那我們要求他要把它入港的船員名冊收回，再由我們核對船員資料。」(A-1)

「現在漁業署網站有公布查到很多未報備的，港口國會把進出港名單傳回來給漁業署做核對，漁業署會有人員去名單去對漁管系統上的人有沒有符合，如果有符合就是有報備，不符合就是未報備。」(B-1)

「那就是一個很大的問題，其實境外僱用的船都在國外港口，那他不一定是會回來台灣的，那所以變成是說，那我們必須在國外港口派置人員，譬如說他剛好進港，我們就登船臨檢，然後就是請他把準的清冊拿出來，或是他有系統可以查，所以這一個部分一直是很大的問題，因為這些船很少會進台灣，他會進港的時候通常都是大修，他船要進來整個大修那他才會進台灣港，不然他一直都在公海上，他就是在國外的漁港進出，不然就是漁獲轉載，所以他是很少有機會回到台灣的。」(C-1)

受訪者 B 表示在新管理辦法執行之後，由於執法強度較以往增強，許多漁船主基於罰款，紛紛向上呈報實際聘僱漁工資料以免遭罰。

「漁業署現在在每個港口都有派專員，只要進去船員名單不符或多出來，就會罰款，因為現在罰得很嚴，一個要5萬，最高罰到25萬，所以很多船主不會冒這個風險，現在都會載幾個報備幾個。船主覺得報備麻煩，船又沒有要回來台灣，以前也沒抓那麼嚴，就僥倖心理不報，基地港作業不會被抓到，因為我們現在在辦的過程，也有好幾艘長年都在國外港口沒有回來的漁船現在陸續開始報備。」(B-1)

受訪者 A 表示為減少因應新法要求漁工應聘文件不齊全而無法申報許可的情形，研擬簡化放寬應聘文件要求以期簡化漁船主申報不便落實申報。

「基本上我們會針對那些文件再去檢討說哪些是不是真的有必要，因為如果只是單純因為文件無法取得，我是

覺得這個部分讓他能夠確實的報出實際的人數，這會是比较好的事情，不要拘泥於文件上面。所以說我們開會大概也會檢討說那些文件是不是必要，如果它確實沒有必要性，他們在取得上又有困難的話，那我們可能就不要他附那個文件，基本上還是要把那些登船的人員做報準的動作會比較重要，不要拘泥於那個文件上面？對不對，後面再搭配我們那個整個查核的能力因為你抓的到，所以他就會知道說你會抓到，但如果抓不到那他就會變成一個漏洞，那我們在防堵查核再盡量把那個部分補上，基本上一方面是放寬他的條件讓他來申報，另一方面有一個棒子，在那邊讓他不敢不申報，兩邊一起來做。」(A-1)

漁業署利用固有漁業檢查員人力及新訂卸魚指定港口措施收取船員名冊做事後查察固然立意良善，然而受訪者 C 也指出，執行檢查的人員及港口顯然不足。目前經漁業署核准的國外漁業基地港口有72處²⁰；而目前核准的卸魚指定港口國，依據「漁船於國外港口卸魚或轉載應行遵守及注意事項」第3點所訂，漁船應於核准作業洋區內具備港口檢查措施或公正第三方單位之國外港口卸魚或從事港內轉載，而派駐檢查員須視該港口國的同意，目前漁業署指定卸魚的國外港口為32個²¹，對於有進入國外港口卸魚的漁船可透過檢查員機制查察收取名冊做事後核對。受訪者 B、C 認為要加強國

²⁰ 包括太平洋水域之大溪地、關島等13處；印度洋水域的新加坡、路易士港等26處，及大西洋水域的開普敦、拉斯巴瑪斯等33處。目前我國漁船只要申請，即可選擇前述72處國外港口之任一港口為國外漁業基地。取自高雄市漁業文化館網站。<https://kcmb.kcg.gov.tw/kmfc/knowledge09.htm>。

²¹ 含太平洋釜山、諾魯等19處，印度洋曼谷、新加坡等10處，大西洋開普敦3處。取自 [file:///C:/Users/user/Downloads/105.10.26%E9%99%84%E8%A1%A8%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/105.10.26%E9%99%84%E8%A1%A8%20(1).pdf)

外港口查察次數；受訪者F表示，漁業署應利用其所設置之漁船監控系統²²（Vessel Monitoring System, VMS）作管理。

「事實上我們沒有這麼多人力派駐在國外港口。派駐在國外要很多金錢的你知道，我們並沒有限制載人要在哪個港口，只有漁獲物卸魚要。因為國際關注，怕你到不受約制的國家把不該捕的魚卸掉，所以有規定卸魚港口，運搬船上的轉載也都要事先申請在哪個船上載哪裡哪個地方都要報漁業署核准，所以洗魚行為這種行為是有但現在抓得很嚴格。那查核的話，只要你在國外港口，只要船一進去我就查，查到就重罰，我相信他們就不敢不照實做申請啦！目前國際你知道壓力很大，針對漁工權利的部分，還有我們面臨到歐盟也是給我們很大的壓力，所以漁業署他現在有撥比較多的經費，在國外已經有派駐檢查員，那可能就是隨機的，就是在船進港的時候會登船，那現在外籍船員這一塊可能在比較大的港口就有派駐人了，那漸進的其實在經常作業的港口派駐檢查員，你只要進來我就查，落實去執行才是重要的」
(C-1)

「其實大部分漁船都是在那幾個固定的港口進出港，像是模里西斯，所以說我們要落實這一塊的話，應該是在國外的常進出的港口要有足夠的財力跟人力派駐檢查員在哪邊，然後就是隨機的加強查核這樣子」(B-1)

²² 為維護管理公海漁業資源，各區域性漁業組織及沿海國要求於水域內作業之漁船均須裝設漁船監控系統；漁船監控系統係透過通訊設備將漁船全球定位系統(Global Positioning System; GPS)船位資料傳送岸上至漁業署監控中心，隨時掌握漁船作業動態

「漁業署既然建置有 VMS 系統就應該要利用，可以透過掌控漁船的位置及進出港資料」(F-1)

研究者認為目前依靠事後收取進出港名冊核對船員資料可為基本對策，然對未進入指定卸魚港口做卸魚的漁船，例如執行海上轉載或是進入其他非指定卸魚港口增補漁工之漁船係一查察漏洞，應針對此部分結合漁船監控系統加強查核。然而針對遠洋漁船國外港口上船之漁工的人數及資料卻只能聚焦針對事後作檢核，事前資料的核實掌控是空白的，唯有受訪者 G 提到應建置事前於來源國的資料系統掌握。研究者認為主要長期解決對策應是與漁工來源國政府建立官方的漁工資訊及仲介機構名單系統化，在雙方官方尚未進程前，短期應先加強與漁工來源國當地資料建置，例如境外聘僱漁工應全面檢附經外交部於國外駐點所簽發之工作簽證，不應因境外聘僱漁工多數未進入境內而未予強制簽證，盡可能利用並透過由有駐點國外的官方資源強化身分驗證，例如韓國對於遠洋漁船的外籍船員要求外籍船員於母國時即透過駐點該母國之外交使館簽發簽證（僅允許幾天入境的超短期簽證）始能登上遠洋漁船工作；或與當地 NGO 合作，透過指定當地較推薦的合法仲介或是醫院名單，於漁工應聘上船工作前即預先建置漁工的真實資料檔案，例如圖2保障經營者及漁工雙方權益似為可行方式。

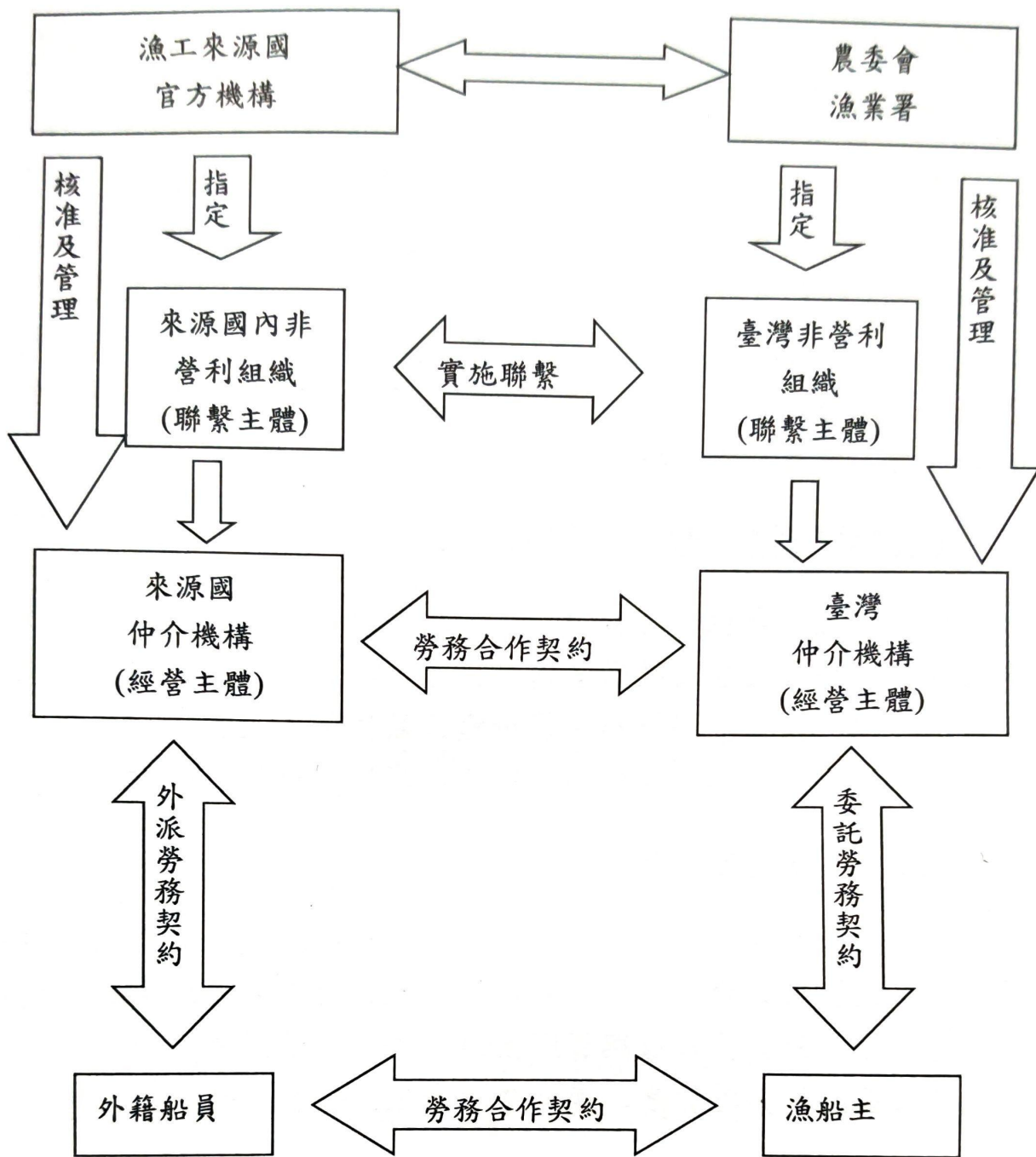


圖2 建議遠洋漁船聘僱外籍船員作業流程圖

資料來源：作者自繪

伍、研究結論與建議

研究結果指出，我國境外聘僱漁工聘僱管理困境包含下列四點。

一、政府機關聘僱漁工資料前端缺乏控管、後端追蹤不善導致人數掌握不確實

遠洋漁船由於作業區域在他國經濟海域及公海，距離遙遠所導致的交通運輸成本高昂及人工作業需求孔急，導致於外國港口招聘漁工上船工作的事後許可制為常態多數；然而也由於未入境台灣缺少入境簽證的控管，政府機關缺乏與漁工來源國的資料連結，無論是聘僱及解聘，缺乏積極管理追蹤，需仰賴經營者的主動報告的事後許可制，嚴重影響人數掌握的確實性。

二、經營者匿報情形常見並缺乏制衡機制

現行情形遠洋漁船經營者多是透過仲介公司聘僱漁工，然管理辦法規定申報責任在於經營者而非仲介，經營者由於文件不齊及規避法令等原因而有匿報情形，從少報人數及僅陳報國內仲介服務契約未照實陳報漁工與母國仲介公司簽訂契約情形可見一般。

三、漁工資料真實性難以確認

訪談資料發現負責漁工聘僱資料查核為國內縣市政府的漁政機關，由於僅能採書面審核經營者所單方陳報漁工的證件資料及港口國名冊，其書面陳核資料與實際上船工作漁工是否為同一人須仰賴外國港口國的查察確實度，無法確認漁工身分真實性。

四、政策面傾向後端查察核對，未針對前端聘僱系統做改善

多數訪談者均以加強後段的事後查核漁工人數有無依規申報，及提高未依規定申報的罰鍰，作為約制經營者核實申報漁工資料的手段；僅有一位受訪者提出應從前端的事前漁工來源國時即做好漁工人別等資料的系統化建置，始能從源頭切入管理，事半功倍。

實際上，境外聘僱漁工的討論第一個需要思考的便是，我國需

要將外籍漁工分為境內聘僱與境外聘僱嗎？一開始，境外聘僱漁工也就是為了躲避我國對於外籍勞工的保障，爾延伸處在國外聘人、上船、下船的方法。一切就是為了減少被船籍國的規範、付更少的薪水、給更低的福利與保障。為了處理這些法外之地，也才延伸出境外聘僱漁工這個類型的漁工，其實就是將本來法外的逃漏者再次納進我國管理中。對於外籍漁工的管理，這幾年來在全球備受注目，也有了 C188、C199 等規範，另外，在許多國家（如美國、英國、澳洲）也利用國內立法來要求全球大型企業要在該國交易就必須確認該公司不能有勞動剝削的狀況。相信這些全球性、各國性的規範都會逐漸在漁工剝削的部分產生規範效應。台灣未來如果要繼續將漁產賣到世界各國也必須盡快改善對於漁工的勞動益。在國內政策部分，針對上述四個困境，本文提出下列兩項建議以作為未來修正途徑。

一、強制境外聘僱漁工聘僱需透過國內仲介及母國仲介資訊透明化

避免經營者漏報匿報的情形，強制透過國內仲介聘僱及申報境外聘僱漁工資料；同時也一率陳報母國仲介公司契約，避免以國內仲介或經營者自行聘僱漁工為由逃避陳報母國仲介公司契約，即使囿於現實未能直接管理漁工來源國之母國仲介公司，亦能透過國內仲介公司向母國仲介公司施壓監督的間接旁側方式，起制衡的作用。

二、透過匯款或行動支付漁工本人帳戶落實漁工薪資直接給付

管理辦法雖有直接給付原則的揭示，然除部分現金直接給付漁工外，多數透過匯款方式至漁工母國仲介公司帳戶而非漁工本人帳戶，造成仲介公司掌握漁工薪水流向，扣款金額項目均難以查察任由其操弄，故應於聘僱前即要求漁工應以本人名義申辦銀行帳戶或行動支付並檢陳本人帳戶證明作為薪資匯款對口。

參考文獻

- 中華民國對外漁業合作發展協會(2016)。105 年度台灣地區遠洋鮪延繩釣漁業漁獲統計年報。
- <https://www.ofdc.org.tw/components/Editor/webs/files/2014-2016%E9%AE%AA%E9%87%A3%E5%B9%B4%E5%A0%B1.pdf>
- 王美玉(2016年10月5日)，監察院調查報告(105財調0042)。
- <https://www.cy.gov.tw/sp.asp?xdUrl=./CyBsBox/CyBsR1.asp&mp=1&ctNode=910>
- 台灣國際法學會(2017)。台灣、國家、國際法。臺北市：秀威資訊。
- 宋怡菁(2016)。外籍船員入出國境查驗——管理面、治安面及經濟面的探討。國立政治大學(未出版之碩士論文)，臺北市。
- 李雪莉、林佑恩、蔣宜婷、鄭涵文(2017)。漁場血淚。臺北市：行人文化。
- 林宜貞(2017)。關懷外籍船員，大家都是一家人。農業與農情，306期，頁28-30。
- 林盈君(2015)。看不見的世界人口販運。臺北市：翰蘆。
- 林泰誠、蔡豐明、田淑君(2011)。臺灣地區僱用外籍漁業勞工有關問題與勞工管理政策之探討。航運季刊，第20卷，第4期，頁77-78。
- 林欽隆(2016)。海域管理與執法。臺北市：五南。
- 林榮耀、葉建宏(2014)。漁船船員工時即休例假適用勞動基準法之探討。台灣水產。頁28-30。
- 柯宜林(2014)。漁情漁理的海海人生——外籍漁工對勞保權益的認知、態度與行動。國立中正大學(未出版之碩士論文)，嘉義縣。
- 洪榮鄉(2004)。高雄地區僱用境外漁業勞工效益問題之研究(未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。

移民署自行研究報告(2016年9月)。臺灣外籍漁工逾期停留問題研究。

<https://www.immigration.gov.tw/public/data/761915382471.pdf>

張榮樺(2013)。兩岸農業相關協議成效——海峽兩岸漁船船員勞務合作。農政與農情，第256期，頁6-11。

陳慧先(2017)。從高砂義勇隊到遠洋船員——原住民的海外經驗。台灣學通訊，第101期，頁28-29。

葉至誠、葉立誠(2011)。研究方法與論文寫作。臺北市:商鼎數位出版有限公司。

蕭仰歸、李文良(2012)。國際海上勞動公約對我國勞動法制之衝擊。台灣國際法季刊。第9卷，第1期。頁183-214。

謝勝雄、吳信長(2017)。海洋漁業勞動力研討會結論與成果。台灣水產，第12卷，第2期，頁24-25。

瞿海源、畢恆達、劉長萱、楊國樞(2015)。社會及行為科學研究法：質性研究法。臺北市：東華書局。

顏厚廣(2003)。我國雇用大陸漁工申請管理之研究（未出版之碩士論文）。國立台灣海洋大學，基隆市。

勞動部勞動統計報告(2018)。產業及社福外籍勞工人數案開放項目及國籍分。<http://statdb.mol.gov.tw/html/mon/212050.htm>

漁業署網站新聞稿(2016年10月28日)，因應漁業勞動力變遷漁業署調整大陸船員岸置措施及辦理岸置處所轉型利用。

<https://www.fa.gov.tw/cht/NewsPaper/content.aspx?id=1140&chk=DFD49F2B-1AC3-4C71-A713-7D05E220790A¶m=>

漁業署報告(2017年6月7日)。漁船船主僱用大陸地區船員簡介。<http://www.cfcd.org.tw/upimg/files/2017061235866388.pdf>

漁業署網站新聞稿(2018)。台灣採取行動持續改善遠洋外籍船員權益保障。<https://www.fa.gov.tw/cht/News/index.aspx>

漁業署網站新聞稿(2017年2月6日)。循序推動遠洋漁業監控措施，維護海洋漁業資源永續。

<https://www.fa.gov.tw/cht/News/index.aspx>