

# 我國遠洋漁工人權保障機制的困境與對策

柯兩瑞<sup>1</sup> 賴思宇<sup>2</sup>

## 目次

壹、前言

貳、我國遠洋漁工聘僱機制的現況

參、我國遠洋漁工人權保障機制的困境

- 一、對於遠洋漁工被害人的身分鑑別程序，缺乏標準化之鑑別作業程序(SOP)，且被害鑑別成效不彰
- 二、遠洋漁工被害人很難取得司法資源及司法保護
- 三、對於臺灣籍遠洋船隊(DWF)勞力剝削之違法行為的鑑別、調查及起訴能量仍非常不足
- 四、我國現行的遠洋漁工聘僱機制存有爭議性
- 五、漁業署是否適合作為管理遠洋漁工之主要權責單位，容有相當大之討論空間
- 六、漁業署遠洋漁撈漁獲檢查員數量明顯地不足

肆、結論與對策

- 一、針對涉嫌對於遠洋漁工勞力剝削的臺灣權宜船或臺灣船東但懸掛外國旗漁船、臺灣籍漁船，應積極調查、起訴
- 二、對於外國籍船東之漁船懸掛臺灣國旗，且有人口販運之犯行者，實施入港限制
- 三、擴大漁業署駐在外國港口之人力配置，並強化海事檢查機構之教育訓練，使其具備鑑別被害人身分之能力
- 四、建構以遠洋漁業被害人為中心的訪談機制，俾利強化有效地鑑別漁工被害人之勞力剝削指標與機制
- 五、建置妥善的遠洋漁工被害人取得司法資源及司法保護之機制、途徑，對遠洋漁工宣導求助之管道、熱線
- 六、精進化我國現行的遠洋漁工聘僱機制
- 七、明確化適合作為管理遠洋漁工之主要權責單位
- 八、提升漁船監測系統的透明度及監控能量，漁船工作環境應需具備得隨時受到有效稽查、監控之科技設備

<sup>1</sup> 柯兩瑞：中央警察大學犯罪防治研究所法學博士，曾任內政部警政署保安警察第三總隊第二大隊(基隆)分隊長、警務員，中央警察大學助教、講師、副教授，現為中央警察大學國境警察學系暨研究所專任教授。

<sup>2</sup> 賴思宇：紐約市立大學約翰杰刑事司法學院碩士，現為桃園市政府警察局外事巡官，中央警察大學犯罪防治研究所博士生。

## 摘要

我國為世界遠洋漁撈大國，船隻數量及漁撈產量皆是世界排名數一數二，然而我國遠洋漁工之工作環境、待遇及權利保障卻屢屢受到各國政府機關或非營利組織之質疑及檢討，近十年來，海上喋血案件亦屢見不鮮，毋論是船東(長)殺害漁工，抑或漁工反撲船長之悲劇，皆顯示我國遠洋漁撈產業結構及管理之不完善。

本文提出當前遠洋漁工人權保障之若干困境：(一)對於遠洋漁工被害人的身分鑑別程序，缺乏標準化之鑑別作業程序(SOP)，且被害鑑別成效不彰；(二)遠洋漁工被害人很難取得司法資源及司法保護；(三)對於臺灣籍遠洋船隊(DWF)勞力剝削之違法行為的鑑別、調查及起訴能量仍非常不足；(四)我國現行的遠洋漁工聘僱機制存有爭議性；(五)漁業署是否適合作為管理遠洋漁工之主要權責單位，容有相當大之討論空間；(六)漁業署遠洋漁撈漁獲檢查員數量明顯地不足；(七)漁業署人員針對遠洋漁業勞力剝削且涉及人口販運罪行之辨別能量不足；(八)漁業署針對遠洋漁工之人口販運被害人鑑別及執法通報程序之相關準則未正式地對外公告；(九)遠洋漁工之申訴熱線回應機制成效不佳，且熱線服務人員竟將投訴內容再轉告高級船員；(十)漁業署針對遠洋漁工之招聘仲介公司進行勞檢前，事先通知該仲介公司，導致勞檢成效不佳。

欲改善當前困境，本文提出若干之具體建議，以改善此情形：(一)針對涉嫌對於遠洋漁工勞力剝削的臺灣權宜船或臺灣船東但懸掛外國旗漁船、臺灣籍漁船，應積極調查、起訴；(二)對於外國籍船東之漁船懸掛臺灣國旗，且有人口販運之犯行者，實施入港限制；(三)擴大漁業署駐在外國港口之人力配置，並強化海事檢查機構之教育訓練，使其具備鑑別被害人身分之能力；(四)建構以遠洋漁業被害人為中心的訪談機制，俾利強化有效地鑑別漁工被害人之勞力剝削指標與機制；(五)建置妥善的遠洋漁工被害人取得司法資源及司法保護之機制、途徑，對遠洋漁工宣導求助之管道、熱線；(六)精進化我國現行的遠洋漁工聘僱機制；(七)明確化適合作為管理遠洋漁工之主要權責單位；(八)提升漁船監測系統的透明度及監控能量，漁船工作環境應需具備得隨時受到有效稽查、監控之科技設備；(九)強化及精進化漁業署人員針對遠洋漁業勞力剝削且涉及人口販運罪行而應移送檢察官偵查之辨識能量；(十)漁業署針對遠洋漁工之人口販運被害人鑑別及執法通報程序之相關準則宜上網公告周知；(十一)改進遠洋漁工之申訴熱線回應機制，且熱線服務

人員不宜將投訴內容再轉告高級船員；(十二) 漁業署針對遠洋漁工之招聘仲介公司進行勞檢前，不宜事先通知該仲介公司。

## 壹、前言

綜觀我國人口販運勞力剝削案件，被害勞工的工作場域經常係屬較為封閉之環境，如：家庭看護工，由於在此類工作環境中，雇主受到外界之監督較少，而勞工向外求援之機會亦較低，因此雇主對勞工之控制力相對提高，在某些因素之催化下，勞工甚至成為雇主予取予求、發洩情緒之對象，遠洋漁工即是這樣處境下的受害者之一。觀諸我國現行的漁工聘僱機制，可分為境內聘僱及境外聘僱，然而二者適用之相關法律並不一致，以致聘僱規定及漁工保障亦不相同，許多境外聘僱之漁工，在受聘僱前並無相關漁撈經驗，同時亦不諳中文，且經常有被迫簽署雙份聘僱合約(一份符合規定、一份為實際工作條件)的狀況<sup>3</sup>，此外，由於遠洋漁撈作業，一出海即可能一年至兩年皆不會返回岸上，漁工在海上亦無通訊設備可對外聯繫，唯一的衛星電話亦掌控在船長手中，在此情形下，漁工處於十分脆弱之處境，因此遭剝削、甚至是被侵害身體、生命之狀況時有所聞<sup>4</sup>，同時，亦恐觸犯反酷刑公約。

雖然漁工處境已非秘密，相關權責單位似乎仍力有未逮，在被歐盟發出黃牌警告後，我國修訂了漁業三法(遠洋漁業條例、投資經營非我國籍漁船管理條例及漁業法)，然而法律之修訂固然重要，但若無執法能量貫徹法律之執行，則猶如空法。目前遠洋漁工之管理被劃分至行政院農委會漁業署負責，此與近海漁工受勞動部管理有所不同，然而漁業署主要之組織目的在於監督、管理我國漁業之發展，本非勞工管理之專責單位，是否適合作為管理遠洋漁工之權責單位實有疑義，另該署目前正式員額僅有 180 名員工<sup>5</sup>，遠洋漁工之管理又受編配至主要職掌為檢查漁撈漁獲之檢查員，且不論該檢查員是否具備專業判斷、評估勞工權益有無受侵害之能力，目前檢查員總數量即已不足因應其主要業務，更遑論其中又涉有檢查員與漁工語言溝通障礙之情形。

本文認為首要工作即是達成「透明化」，除了漁船進出、卸貨港口應對外公開，漁船工作環境應需具備得隨時受稽查之設備，盡可能將漁船監督管理提升至如同陸上公司企業受政府監督一般，如此始能達到反映真實情形及嚇阻之可能，為達到此標準，海上網路訊號即是

<sup>3</sup> 劉黃麗娟、嚴國維(2019)，遠洋漁業勞動體制初探：一個建構在利益極大化、共識與風險轉嫁的工業性漁撈模式，勞資關係論叢，21 卷第 2 期，頁 68-92。

<sup>4</sup> 林良榮、王漢威(2016)，我國與日本漁船船員之僱用政策與法制建構—兼論外國籍漁船船員之勞動保護，台灣海洋法學報，24 期，頁 1-50。

<sup>5</sup> 農業委員會漁業署(2021)，機關沿革，<https://www.fa.gov.tw/cht/AbFaHistory/index.aspx>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 10 日。

需克服之挑戰，我國除為遠洋漁業大國外，電子科技業亦係我國在國際間嶄露頭角之行業，我國政府應與民間企業合作，盡速研發出符合經濟效益之技術，不僅能從根本改善漁工之工作環境並藉此提升人權保障，此技術必亦具備一定之商業利益，殊為一值得之投資。另一方面，遠洋漁工之人權保障因當前畸形之權責分配，經常有各部會互踢皮球之情形，政府應全面考量是否應將遠洋漁工納入勞動部管理權責，而境外聘僱之機制，是否應更加嚴謹，從聘僱端嚴格控管並防制人口販運之發生，並委託民間機構代為管理以應人力不足之情形。最後，漁工人權保障之工作應上行下效，政府應當拿出解決問題之決心，船東、仲介始能真正落實執行，倘若僅係抱持應付國外組織之一時責難及制裁，而虛應故事做表面功夫，此不僅喪失我國引以為傲之亞洲民主人權國家代表之封號，更讓無辜人民陷於此悲劇迴圈而無法脫逃。

## 貳、 我國遠洋漁工聘僱機制的現況

### 一、 現行聘僱類型

我國現行漁工聘僱機制可分為境內聘僱與境外聘僱，前者係依照就業服務法規定招聘外籍移工至我國從事海洋漁撈作業，適用勞動基準法之保障，而後者係依據《遠洋漁業條例》授權訂定之《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》招聘外籍移工為我國籍船隻工作<sup>6</sup>，招聘程序係以於我國境外完成為原則，如若我國籍船隻恰逢返國靠港歲修或作業漁區轉換，境外僱用之移工得先行搭乘航空器入境我國，再隨船隻出海工作，惟此類漁工須於入境後 14 日內隨受僱漁船出港作業<sup>7</sup>。目前我國遠洋外籍漁工多係以境外聘僱方式受聘，因渠等不受勞動基準法保障，故經常有漁工受虐、遭受苛扣薪資、強迫勞動等事件傳出。

境外聘僱可由漁船經營者自行招聘或委託我國仲介機構辦理境外聘僱，而我國仲介機構又可透過外國仲介公司介紹境外聘僱外籍漁工至我國籍漁船工作<sup>8</sup>，於此情形下，外籍漁工可能必須支付層層之仲介費，始得取得工作機會，又雖「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」針對我國國內之仲介機構有相關規定及評核機制，然對於國外之仲介公司無法亦無權可管，是以即使我國籍船隻及仲介機構皆合法辦理聘僱事宜，亦無苛扣虐待等情，外國仲介端仍然可能會有對漁工有超收仲介費或不合理要求之情形發生<sup>9</sup>。

<sup>6</sup> 監察院(2021)，110 財調 0006 調查報告，頁 35-40，

<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 29 日。

<sup>7</sup> 境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法第 26 條。

<sup>8</sup> 境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法第 7 至 21 條。

<sup>9</sup> 高瑞鍾、謝文忠、高瑞斯(2013)，我國與南韓人口販運防制工作之比較研究，國立金門大學學

除上述二類聘僱機制外，現行尚有另一類型之聘僱型態，係由我國國民投資之外國籍漁船(又稱權宜船)聘僱非我國籍漁工，此類權宜船所屬國籍經常對聘僱移工無相關規定或無執法能力，致此類漁船經常有違法漁撈或虐待漁工之情形，雖當此類漁船涉及強迫勞動或人口販運等情形時，我國司法機關係有完整管轄權，然因案件發生地點多居於公海或他國海域，故難以受我國權責機關監督及查緝，又被害人不知申訴管道或難以申訴，因此使權宜船問題日趨嚴重，產生大量犯罪黑數。

## 二、 遠洋漁工人權侵害情形

### (一) 苛扣工資

由於聘僱類型的不同，在不同機制下受聘之漁工所受待遇及保障即有極大之差異，境內聘僱之漁工因受勞動基準法保障，工資不得低於基本工資(依勞動部 109 年 2 月公告基本月薪為新台幣 2 萬 4 千元，)；境外聘僱之漁工依「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」第六條規定，船員每月工資不得低於美金 450 元；由權宜船聘僱之外籍漁工，則完全不受我國法律所規範及保障，因此亦無最低工資規定，比較上述三種聘僱型態，權宜船聘僱情形因受船籍國法律規範，無從比較，而境外聘僱最低工資僅約為境內聘僱最低工資之一半。根據漁業署統計<sup>10</sup>，我國現行遠洋漁工多數係採境外聘僱機制，然當境內聘僱及境外聘僱之漁工所從事之工作內容係為相同時，同工不同酬之情況實不合理。實際狀況，外籍漁工更常因受船東及仲介公司苛扣、剝削，實際領取之工資不足 300 美金<sup>11</sup>，且許多薪資給付模式係透過船主(東)轉給我國仲介，再由我國仲介轉由外國仲介代付給漁工家人<sup>12</sup>，經過多次轉手，許多漁工家人所收到之薪資金額不足額，甚至有外國仲介即逃逸無蹤以致漁工家人完全沒收到薪資之情形<sup>13</sup>，此外，加上由於積欠仲介費及安家費等各項費用，許多簽訂 2 年合約之漁工，期約三分之一之薪資全數皆用於償還所欠費用，如未依合約做滿 2 年即拿不回保證金，最終取得之薪資可能尚無法償還債務<sup>14</sup>。

---

報，3 期，頁 131-150。

<sup>10</sup> 漁業署(2010)，民國 109 年臺閩地區漁業統計概要，  
<https://www.fa.gov.tw/cht/PublicationsFishYear/content.aspx?id=35&chk=6c7f7242-297c-47d1-8bb1-51e7c8a5961c>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 29 日。

<sup>11</sup> 藍科正(2018)，遠洋漁船聘僱外籍船員勞動條件權益保障之研究，勞資關係論叢，20 卷 1 期，頁 27-50。

<sup>12</sup> 劉黃麗娟、嚴國維(2019)，遠洋漁業勞動體制初探：一個建構在利益極大化、共識與風險轉嫁的工業性漁撈模式，勞資關係論叢，21 卷第 2 期，頁 68-92。

<sup>13</sup> 監察院(2021)，110 財調 0007 調查報告，頁 90-91，  
<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 29 日。

<sup>14</sup> 監察院(2021)，110 財調 0006 調查報告，頁 101，

## (二)辱罵毆打

遠洋漁船一經出海即可能數月甚至數年不能靠港<sup>15</sup>，船員長時間生活在狹小空間，加上工作辛勞、工時長，食物、乾淨水源等資源皆十分匱乏，工作環境相當惡劣<sup>16</sup>，因此，不論是船長或船員，經常是處在情緒緊繃的狀態中，於此情形下，若再加上語言、文化、職權的差異催化<sup>17</sup>，辱罵毆打的事件極可能一蹴即發。有些外籍漁工在登船前甚至不知道自己即將從事漁撈工作<sup>18</sup>，對於漁撈工作更是毫無經驗、一無所知<sup>19</sup>，因此船長與船員之間的衝突實可想而知，但許多外籍漁工因積欠仲介費及想賺錢的想法<sup>20</sup>，多只能隱忍，造成問題越趨嚴重，最終導致海上血案的悲劇。

## 參、我國遠洋漁工人權保障機制的困境

### 一、於遠洋漁工被害人的身分鑑別程序，缺乏標準化之鑑別作業程序(SOP)，且被害鑑別成效不彰

我國政府現行並未針對疑似人口販運被害人之遠洋漁工訂定標準化之鑑別作業程序，故與一般疑似人口販運被害人之處置模式應係相同，然由於遠洋漁工所處工作環境與一般勞工不同，雖然人口販運被害人所處工作環境本就係屬於較為封閉之場域，然遠洋漁工無論是在空間上、時間上、訊息管道上皆更加封閉<sup>21</sup>，除在靠港時得短暫與外界聯繫，其餘時間幾乎係與外界隔絕，更遑論是向外求援，加上現行人口販運執法機關多不熟悉遠洋漁業之作息及運作模式，亦難掌握境外聘僱之船員清冊，因此鮮少有人口販運相關執法機關主動查獲遠

---

<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021年10月29日。

<sup>15</sup> Chiu, S. (2019). Blood and Water—Human Rights Abuses in the Fishing Industry. 台灣人權學刊，第5卷，第2期，頁137-152。

<sup>16</sup> 林泰誠、蔡豐明、田淑君(2011)，臺灣地區雇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，20卷4期，頁63-81。

<sup>17</sup> 楊俊宜(2009)，海上暴力犯罪影響因素與防制對策之研究，國立中正大學犯罪防制研究所博士論文。

<sup>18</sup> 劉黃麗娟、嚴國維(2019)(2019)，遠洋漁業勞動體制初探：一個建構在利益極大化、共識與風險轉嫁的工業性漁撈模式，勞資關係論叢，21卷2期，頁68-92。

<sup>19</sup> Chiu, S. (2019). Blood and Water—Human Rights Abuses in the Fishing Industry. 台灣人權學刊，5卷2期，頁137-152。

<sup>20</sup> 監察院(2021)，110財調0006調查報告，頁101，

<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021年10月29日。

<sup>21</sup> Chiu, S. (2019). Blood and Water—Human Rights Abuses in the Fishing Industry. 台灣人權學刊，第5卷，第2期，頁137-152。

洋漁船勞力剝削案件，又非我國籍遠洋漁工之權責管理單位充滿爭議，現行權責單位實無勞工管理之相關知識及人力，在人口販運議題上亦只能以「通報」之方式因應，在明確確定非我國籍遠洋漁工管理單位，並與人口販運案件偵查機關建立橫向合作及機制前，此類案件將可能持續發生並維持相當高之黑數。

## 二、 遠洋漁工被害人很難取得司法資源及司法保護

### (一)缺乏求助管道

遠洋漁業工作環境封閉，一般非我國籍漁工在漁船上又無對外聯繫之管道，且多數遠洋漁工皆係透過境外聘僱機制為我國籍漁船工作，許多漁工可能自始至終皆未曾進入我國國境，因此當漁工之人權受到侵害時，渠等實無司法資源及管道得以申訴及尋求協助<sup>22</sup>，唯一得以聯繫之窗口僅剩仲介機構<sup>23</sup>，此時，仲介機構對於漁工人權受侵害之處理態度即相當關鍵，如若仲介僅敷衍了事，並未為漁工伸張權力，於難取得我國之司法資源，且當我國仲介係透過外國仲介機構介紹非我國籍漁工時，外國仲介機構即更難對漁工提供或轉介司法資源，更甚者，不良仲介機構更會以工作機會威脅，要求受害漁工不得向外伸張或求援。

### (二)資源提供不及時

即使仲介機構皆能積極處理漁工人權受侵害之情形，然因遠洋漁船出海至靠港動輒數月，於此期間，漁工幾乎難以對外聯繫，因此僅能於靠港後始向仲介或訪查員求助，於此情形下，取得司法資源時可能距人權侵害事件發生時點相隔甚久，如若相關證據未於第一時間取得<sup>24</sup>，對於後續司法調查或起訴皆會造成困難，進而影響司法保護之效力。

### (三)不諳我國法令規定

非我國籍遠洋漁工除為外國人身分，且多數教育程度皆不高<sup>25</sup>，對於我國法令更是不熟悉，因此當其人權受到侵害時，渠等可能因不諳我國法令，而缺乏被害意識，故亦無向外求助之行動，此外，有許

<sup>22</sup> 藍科正(2018)，遠洋漁船聘僱外籍船員勞動條件權益保障之研究，勞資關係論叢，20卷1期，頁27-50。

<sup>23</sup> 林泰誠、蔡豐明、田淑君(2011)，臺灣地區雇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，20卷4期，頁63-81。

<sup>24</sup> 監察院(2021)，110財調0006調查報告，頁101，<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021年10月29日。

<sup>25</sup> 藍科正(2018)，遠洋漁船聘僱外籍船員勞動條件權益保障之研究，勞資關係論叢，20卷1期，頁27-50。

多非我國籍漁工，雖其受侵害之態樣及程度未及人口販運，然渠等受到人身傷害等情形可謂是相當普遍，惟因我國對一般刑事傷害案件之被害人並未提供特別之安置或司法協助<sup>26</sup>，對外籍漁工而言，即使向司法單位尋求協助，由於司法程序冗長，其於此期間即無工作保障，且最終判決結果亦具不確定性，對外籍漁工而言可能是弊多於利之舉動，因此雖然船長毆打外籍漁工之狀況時有所聞，卻鮮少有漁工對船長提出告訴。

### 三、 對於臺灣籍遠洋船隊(DWF)勞力剝削之違法行為的鑑別、調查及起訴能量仍非常不足

由於權宜船之制度<sup>27</sup>，因此亦衍生出司法管轄權之問題，然而依據《中華民國刑法》第3條規定：「在中華民國領域外之中華民國船艦或航空器內犯罪者，以在中華民國領域內犯罪論」，由此法條觀之，我國籍之船隻涉有勞力剝削等違法行為，我國具有管轄權無議，無論犯罪人及被害人國籍為何，均得適用我國刑法予以處罰<sup>28</sup>，惟實際情形，依高等檢察署檢察官黃錦秋於2019年「人口販運之執法困境—以遠洋漁工剝削案為例」之演講中<sup>29</sup>所述，當境外聘僱之非我國籍漁工遭剝削時，由於雇用地在境外、被害人所處地在境外、工作地點亦在境外，雖案件係發生於我國籍船隻上，我國司法機關實難實地偵查，且因我國與多數國家均無邦交<sup>30</sup>，亦少有簽訂司法互助協議，於此情形下，我國政府很難取得證據資料，另一方面，當權宜船發生勞力剝削案件，但加害人及被害人皆非我國籍，且發生地亦非於我國境內，此類案件我國並不具有司法管轄權<sup>31</sup>，因此無論是在鑑別、調查或起訴之面向，皆難以推動及執行。

### 四、 我國現行的遠洋漁工聘僱機制存有爭議性

我國現行的聘僱機制可分為我國法規規定之境內聘僱及境外聘僱，兩者機制無論在法律規定之適用及實質保障、規範的內容皆差距甚大，然在工作者實際從事之工作內容相同時，是否有存在雙

<sup>26</sup> 高瑞鍾、謝文忠、高瑞斯(2013)，我國與南韓人口販運防制工作之比較研究，國立金門大學學報，3期，頁131-150。

<sup>27</sup> 權宜船係指船公司或船東將其所擁有之船舶登記於其他國籍，通常所登記之國家在船舶管理及稅收上皆較為寬鬆或低廉，船舶擁有者藉此降低營運成本，惟此亦常成為各國執法漏洞，我國人目前投資權宜船須依《投資經營非我國籍漁船管理條例》向主管機關申請。

<sup>28</sup> 李明峻(2011)，人口販運的國際管轄問題，台灣國際法季刊，8卷，第3期，頁69-90。

<sup>29</sup> 黃錦秋(2019)，「人口販運之執法困境—以遠洋漁工剝削案為例」(演講摘要)，台北市。

<sup>30</sup> 劉黃麗娟、嚴國維(2019)，遠洋漁業勞動體制初探：一個建構在利益極大化、共識與風險轉嫁的工業性漁撈模式，勞資關係論叢，21卷第2期，頁68-92。

<sup>31</sup> 監察院(2021)，110財調0006調查報告，頁46，

<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021年10月29日。



軌機制之必要，實有疑義，而就法規規定對工作者提供保障之角度而言，境外聘僱機制實對漁工權益保障相對不利。

目前境外聘僱機制係受《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》所規範，該法總共分為四章，分別為：總則、仲介機構、非我國籍船員僱用及管理、附則，在總則部分，該管理辦法規範得在境外僱用非我國籍船員之漁船，惟從所列漁船類型可知，此管理辦法僅為確定漁船是否有實際從事遠洋漁業工作，並無針對該漁船過去是否有非法漁撈或虐待漁工等不良紀錄作規範，惟在該管理辦法第 32 條第 1 項規定：「非我國籍船員於我國境內脫逃者，主管機關得自非我國籍船員脫逃之日起三個月以上五年以下，按脫逃人數不受理該經營者僱用非我國籍船員案件，並登錄漁業管理資訊系統。」，該條文僅針對僱用非我國籍船員之漁船有漁工脫逃之情形作規範，立法目的應係著重於避免境外聘僱漁工機制成為我國國境門戶漏洞，並非從保護漁業資源或漁工權益出發，且相關懲治作為亦僅係「得」而非「應」，爰無論是在嚇阻或處罰之效果都相當有限；另一方面，該管理辦法在同(32)條第 3 款規定：「因受僱之非我國籍船員脫逃致發生跨國境人口販運或船員被凌虐、毆打等情事，直轄市、縣（市）政府應依跨國境人口販運及被害人保護辦法規定，於業務職掌範圍內，協助內政部移民署處理。」，此規定亦毫無提及船主或船東之相關責任及未來聘僱限制，綜上所述，我國現行非我國籍漁工境外聘僱機制，對漁船經營者之規範及約束可謂相當薄弱。

在非我國籍船員受聘僱資格方面，係由上述管理辦法第 3 條予以規範，惟所列需符之資格僅有三項，分別是：一、年滿十八歲；二、所屬國家未列於禁止僱用非我國籍船員來源國名單；三、於受僱我國經營者之期間，無違法行為、打架、怠工或無故離船等不良紀錄。在此法規規定下，並無對所聘僱船員有任何工作經驗或相關受訓之要求，雖船員工作非屬特別專業之職業，然考量遠洋漁船一經出船即難有反悔之機會，且海上工作環境亦不如一般陸地工作，在生理及心理上皆有許多需要適應的地方，因此，船員若未有足夠之準備，在適應工作上即會更加困難，船長及船員的衝突亦會隨之升高。

有關仲介之相關規定是上述管理辦法中所占篇幅最大之部分，共計有 15 條，規範內容含括仲介機構之申請資格、申請流程、簽訂契約(與經營者、非我國籍船員、外國仲介機構)須載明之事項、義務、評鑑等，惟第 18 條規定主管機關得每年辦理仲介機構評鑑、第 20 條規定主管機關得依據評鑑成績限制或廢止該仲介辦理仲介業務之資格、第 21 條則規定主管機關得委由專業機構辦理仲介之評鑑，綜整上述三條有關評鑑之法條規定，全數用詞皆係「得」而

非「應」，是以雖明文有訂定評鑑之規定，實務上卻得以省略不予辦理，又或者逕委外他機構辦理，予此情形下，評鑑之公正性及正確性實有疑慮，再者，即使經評鑑為不良仲介，相對應之裁制措施亦因有充裕的裁量空間而缺乏明確的法律效果，進而降低法律規範之效力。另一方面，管理辦法規定我國之仲介機構得再透過外國仲介機構介紹非我國籍漁工為我國籍船隻工作，惟對於所合作之外國機構並無設定條件及篩選機制<sup>32</sup>，是以我國船隻所聘僱之非我國籍漁工亦可能在與外國仲介機構簽訂契約之程序遭受剝削，雖我國法令實難管理外國仲介機構，然基於該非我國籍漁工係受聘於我國，我國政府對所有聘僱程序皆應予以審查，並透過我國法律對我國仲介管制、約束，盡可能確保整套聘僱程序之完善及合法。

#### 五、 漁業署是否適合作為管理遠洋漁工之主要權責單位，容有相當大之討論空間

承上所述，我國現行非我國籍漁工之聘僱機制採雙軌制，境內聘僱之漁工係由勞動部管理，而境外聘僱之漁工係由漁業署管理。依漁業署官網所述該署成立目的為：「主司全國漁業行政事務，俾制定並落實執行宏觀且具前瞻性之漁業政策，期有效發揮行政效率，解決漁業相關問題，維持漁業持續發展。」，又依據行政院農業委員會漁業署組織條例第 2 條第 2 款規定，該署掌理事項之一為「漁船與船員之管理及督導」，是以非我國籍漁工之管理主要係由漁業署負責，然查閱漁業署官網公告之業務職掌，遠洋漁工管理係屬遠洋漁業組-遠洋漁業規劃科之業務範疇，惟遠洋漁工管理僅被列為該科眾多執掌內容下之一，並以「遠洋漁船漁業合作、國外基地、船員管理及其他遠洋漁業人民申請案件之審查」項目含括在內，可見遠洋漁工管理在該署業務中，並非重點項目，且依其官網公告，該署目前正式員額計有 180 人(含開發中心 23 人及駐外漁業人員一人)，約聘 12 人、漁業訓練船、漁建二號巡護船約僱人員 36 人，共計有 228 人<sup>33</sup>，人力並不充裕，因此遠洋漁工管理之行政資源相當不足。

#### 六、 漁業署遠洋漁撈漁獲訪查員數量明顯地不足

從近年我國籍漁船海上喋血案件迭起，又陸續受到歐盟、美國及其他外國官方或非營利組織關注我國籍漁船強迫勞動之狀況，我國監察院在 110 年 5 月祭出二糾正案，並於調查報告中提及我國政府對非

<sup>32</sup> 監察院(2021)，110 財調 0007 調查報告，頁 34，  
<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 29 日。

<sup>33</sup> 農業委員會漁業署(2021)，機關沿革，<https://www.fa.gov.tw/cht/AbFaHistory/index.aspx>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 10 日。

我國籍漁工之管理疏失，文中提及漁業署「訪查員」訪查能量不足<sup>34</sup>，以致於對非我國籍漁工之管理有所疏漏，最終引發人口販運或強迫勞動之案件。

然而，依行政院農業委員會漁業署檢查員及觀察員管理要點第 2 點對觀察員之定義為：「指本署所僱用隨指派漁船、公務船舶等觀察、執行查核、蒐集資料、採取生物體標本等，或協助國內外港口檢查任務之人員，分為遠洋觀察員及沿近海觀察員」，又該管理要點第 10 點訂定觀察員之船上工作內容為：「(1) 應收集觀察船基本資料、漁具組成、作業方式、作業地點、漁獲量、魚體處理及咬食情況、生物採樣、生物樣本處理情況、製作觀察員紀錄表。(2) 漁獲魚體及混獲生物拍照，並註記說明圖像檔以供學術研究之用。(3) 協助更新(安裝)漁獲回報軟體及訓練船長利用 VMS 回報漁獲。(4) 國際性生物標識計畫或相關保育合作計畫執行。(5) 向船上人員宣導漁業觀察員計畫。(6) 記錄漁船管理與船員工作狀況之特殊案件。(7) 隨公務船舶等執行漁業巡護工作、登檢漁船及攝影(拍照)蒐證並製作登檢紀錄表。(8) 其他交辦事項。」從此要點所列之工作內容中，並無管理非我國籍船員之項目，其中較可能與之相關的工作內容應係第 6 款之「記錄漁船管理與船員工作狀況之特殊案件」，惟在財團法人中華民國對外漁業合作發展協會網站上 110 年度第 1 梯次遠洋漁業觀察員徵才公告中，觀察員之工作內容唯獨未註明第 6 款之工作內容，此現象是否顯示，第 6 款所訂之工作項目並未被納入觀察員之實際執行工作範疇中，且檢視該管理要點其他款之內容，我國對於漁業觀察員之定義應較偏向於「科學觀察員」，輔有部分行政工作，包含監測漁船等，然而將非我國籍漁工管理之工作落於觀察員身上，似乎有些格格不入，且在實際執行上亦會產生許多矛盾<sup>35</sup>。

且依據監察院 110 年調查報告，漁業署自 2018 年起始辦理訪查員計畫，目前計有 16 名訪查員<sup>36</sup>，10 名於國內港口訪查，餘 6 名為派駐於國外之漁業專員，然我國遠洋漁船共計有 1,106 艘<sup>37</sup>，訪查員

<sup>34</sup> 監察院(2021)，110 財調 0007 調查報告，頁 40，  
<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 29 日。

<sup>35</sup> 劉黃麗娟、嚴國維(2019)，遠洋漁業勞動體制初探：一個建構在利益極大化、共識與風險轉嫁的工業性漁撈模式，勞資關係論叢，21 卷第 2 期，頁 68-92。

<sup>36</sup> 監察院(2021)，110 財調 0007 調查報告，頁 40，  
<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 29 日。

<sup>37</sup> 監察院(2021)，110 財調 0007 調查報告，頁 75，  
<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 29 日。

與漁船比約為 1:70，依照現行之訪查模式，每年約訪查 100 艘漁船<sup>38</sup>，尚不及我國所有漁船之十分之一，且訪查員主要職掌並非漁工勞動檢查，渠等僅兼任對外籍漁工進行問卷訪查，本身並不具備勞動管理之相關專業<sup>39</sup>，因此在人口販運被害人辨別及有否強迫勞動之評估面向上，恐難發揮良好功用。

#### 肆、 結論與對策

##### 一、 針對涉嫌對於遠洋漁工勞力剝削的臺灣權宜船或臺灣船東但懸掛外國旗漁船、臺灣籍漁船，應積極調查、起訴

有於司法管轄權之問題，我國司法機關在調查與我國有關之遠洋漁工人口販運案件時，會面臨許多挑戰，然而作為遠洋漁業大國之一<sup>40</sup>，我國不得就此退縮，而應積極突破，以維護我國遠洋漁業之優良品質。本文建議，在我國司法管轄權內之案件，我國各相關機關即應連橫合作，貫徹調查，並制訂完善之一般勞動檢查、可疑船隻通報處理、司法機構介入調查、後續相關行政程序配合偵辦，每一環節必須環環相扣並有效率地執行，展現我國欲落實執法消除遠洋漁工勞力剝削之決心。另一方面，若管轄權有疑義，或船隻停泊於外國港口，我國司法機關不易取證時，則應協調停泊港國之司法機關予以協助並交付相關證據供我國偵查使用，對於部分經常與我國高風險漁船有關之國家，如權宜船之船籍國或停泊港國，應積極洽談司法互助，以利未來案件偵辦。

##### 二、 對於外國籍船東之漁船懸掛臺灣國旗，且有人口販運之犯行者，實施入港限制

依非我國籍漁船進入我國港口許可及管理辦法第六條第 1 項第 5 款規定，申請進入我港口之非我國籍漁船若有「其經營者涉及強迫勞動或人口販運等情事，經國內司法機關起訴，或經國際漁業組織、外國政府通報」之情形，我國主管機關不予許可，然如若為外國籍船東、我國籍船隻之權宜船則不受此規定限制，然而，為避免我國成為外籍船東實施人口販運之漏洞，有關單位應加強審視我國籍漁船是否有涉

<sup>38</sup> 監察院(2021)，110 財調 0007 調查報告，頁 40，  
<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 29 日。

<sup>39</sup> 監察院(2021)，110 財調 0007 調查報告，頁 40，  
<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 29 日。

<sup>40</sup> 林良榮、王漢威(2016)，我國與日本漁船船員之僱用政策與法制建構—兼論外國籍漁船船員之勞動保護，台灣海洋法學報，24 期，頁 1-50。

及人口販運情形，並禁止是類漁船入港，此外應嚴格審查是否有外國籍船東申請我國船籍，利用此司法管轄權漏洞實行不法，對於此類船隻，我國應予以撤銷或廢止我國船籍。

### 三、 擴大漁業署駐在外國港口之人力配置，並強化海事檢查機構之教育訓練，使其具備鑑別被害人身分之能力

現行非我國籍遠洋漁工之管理權責單位仍為漁業署，在尚未修訂前，漁業署仍應盡可能減少遠洋漁工遭勞力剝削之情形，然因遠洋漁船返台靠港之頻率很低，鑑於成本考量，多數漁船皆會在捕撈漁場鄰近之國家靠港補充生活資源及基本維修，再加上多數漁工係經由境外聘僱、境外解雇之方式受聘，非我籍漁工自始至終可能皆無踏入我國領土<sup>41</sup>，因此如若漁業署僅在我國國境上對靠港之漁船進行勞動檢查，防制及查緝勞力剝削之效果實難發揮，因此本文建議，漁業署應增加外國港口之人力配置，在我國漁船經常靠港之地點派駐我國勞動檢查員或聘僱當地觀察員，且加強渠等防制人口販運及強迫勞動之教育訓練，使其具備辨別人口販運被害人之能力，並熟悉後續通報相關單位及處理流程。

### 四、 建構以遠洋漁業被害人為中心的訪談機制，俾利強化有效地鑑別漁工被害人之勞力剝削指標與機制

由於遠洋漁工與一般陸上之勞工之工作環境差距甚大，再加上多數非我國籍遠洋漁工之聘僱機制皆係透過境外聘僱受聘，所適用之保障法條及受聘程序亦與一般勞工不同，普遍而言，其所受保障及待遇本就較一般勞工差，且目前人口販運被害人之鑑別指標係以一般陸地勞工為預設所設計出之項目及鑑別流程，因此遠洋漁工在適用上可能將不盡合適，考量遠洋漁工之工作環境及聘僱機制之特殊性，我國政府應建構以遠洋漁業被害人為中心之訪談機制，以符合其工作性質、聘僱流程及作業時間，例如：對於工時之定義應更為明確，並細分為「於漁場作業期間」、「航行期間」或「靠港期間」等<sup>42</sup>；又境外聘僱經常係透過我國仲介及外國仲介等雙重仲介，甚或多重仲介<sup>43</sup>(如「牛頭」：當地提供外國工作管道之人)層層契約下始完成，因此外籍漁工身上接背負著好幾份之合約及欠債至於船上工作，由於對某些國籍之

---

<sup>41</sup> Chiu, S. (2019). Blood and Water—Human Rights Abuses in the Fishing Industry. 台灣人權學刊, 第5卷, 第2期, 頁137-152。

<sup>42</sup> 藍科正(2018), 遠洋漁船聘僱外籍船員勞動條件權益保障之研究, 勞資關係論叢, 20卷1期, 頁27-50。

<sup>43</sup> 劉黃麗娟、嚴國維(2019), 遠洋漁業勞動體制初探：一個建構在利益極大化、共識與風險轉嫁的工業性漁撈模式, 勞資關係論叢, 21卷第2期, 頁68-92。

漁工而言，此種境外聘僱方式在其國家並非合法<sup>44</sup>，因此其極有可能遭受剝削及簽訂不合理契約，因此，在針對遠洋漁工人口販運被害人鑑別之指標，應特別注意勞動契約及負債勞動之情形。

#### 五、 建置妥善的遠洋漁工被害人取得司法資源及司法保護之機制、途徑，對遠洋漁工宣導求助之管道、熱線

非我國籍遠洋漁工透過境外聘僱機制受雇，長時間於海上工作，幾乎無從與我國官方或非營利組織等聯繫，根據藍科正<sup>45</sup>的質化訪談研究顯示，約 77%的遠洋漁工不知道我國任何相關之申訴或求助管道(如：1955)，因此在取得司法資源及司法保護面向上，遠洋漁工可謂是不知亦不能，而此脆弱處境即會使外籍漁工遭剝削之可能性大幅提升。為改善遠洋漁工之處境，有關當局應建置妥善之機制提供遠洋漁工取得司法資源及保護，並將求助管道及熱線廣為宣傳，由於船長及仲介是非我國籍遠洋漁工最為可能接觸之我國對口，因此欲加強司法保護機制之宣導勢必須透過我國籍船長及仲介，例如，規定將求助及通報專線印製於合約書之封底，使非我國籍漁工得以隨身取得相關資訊，又規定須將相關宣導海報張貼於船上，提供漁工訊息之同時，對於我國籍船長亦為一時刻之提醒，此外，亦可製作各國語言之宣導資訊，協調放置於外國與我國之相關網站上，藉此增加求助管道可見度。然而，改善了「不知」的情形後，亦應改善漁工「不能」求助的處境，由於在漁船上，僅有一個對外聯繫之管道，即是衛星電話，然而此電話之使用權係為船長所管控，因此受虐或遭剝削之外籍漁工取得衛星電話求救之可能性極低，因此改善漁船上之通訊設備實為治標之方式，然而宥於技術，目前要使漁工能在漁船上普遍持有通訊設備實不容易，建議可仿照觀察員所配備之緊急求救按鈕，於各漁船裝設，當有緊急事故發生時，漁工得按此按鈕向陸上單位求救，當陸地上之相關單位接獲此訊息，即應透過衛星電話向船長求證及告誡或通報鄰近執法單位前往查看，並做出相對應之後續處置作為。

#### 六、 精進化我國現行的遠洋漁工聘僱機制

遠洋漁工之境外聘僱機制發展，主要即係我國政府為考量漁船配合漁撈作業下最便利、經濟的雇工方式<sup>46</sup>，然而這樣的聘僱機制雖然能將漁船之利益極大化，使我國漁船更具競爭力，然而利益極大化的

<sup>44</sup> 劉黃麗娟、嚴國維(2019)，遠洋漁業勞動體制初探：一個建構在利益極大化、共識與風險轉嫁的工業性漁撈模式，勞資關係論叢，21 卷第 2 期，頁 68-92。

<sup>45</sup> 藍科正(2018)，遠洋漁船聘僱外籍船員勞動條件權益保障之研究，勞資關係論叢，20 卷 1 期，頁 27-50。

<sup>46</sup> 劉黃麗娟、嚴國維(2019)，遠洋漁業勞動體制初探：一個建構在利益極大化、共識與風險轉嫁的工業性漁撈模式，勞資關係論叢，21 卷第 2 期，頁 68-92。

代價可能即是犧牲外籍漁工之權利及透過血汗剝削而來。因此，有關當局在保護我國漁民之同時，應重新思考、精進現行境外聘僱之模式及程序，如何在增進我國競爭力之同時，又能避免體制化之剝削外籍勞工，即是一項重要之課題。如欲兼顧二者，較可能之手段即是從控管仲介品質著手，我國現行「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」中雖有規定國內仲介之評鑑，然而實際執行的成效並不全面，以致評鑑形式意義勝過實質意義，本文建議，上揭管理辦法應修訂「得」為「應」，限縮評鑑機制及評鑑結果效力的裁量權，使權責單位及受評鑑單位均無便宜行事或僥倖心態，始能落實把關仲介品質。

另一方面，因我國法令難以控管外國仲介品質，有關當局可從另一角度切入，透過簽訂備忘錄等方式，與漁工來源國建立聘僱合作機制，讓境外聘僱在來源國成為合法之工作管道，藉此降低不良仲介業者從中牟取暴利之機會，並透過來源國之仲介評鑑，作為我國仲介合作之參考清單，在來源國被列為不良仲介之業者，不得引介我國境外聘僱之漁工，如此，既能保有我國籍漁船因應漁勢聘僱漁工之彈性，又能強化對現行聘僱機制之管控。

#### 七、 明確化適合作為管理遠洋漁工之主要權責單位

由於遠洋漁業工作環境及聘僱需求之特殊性，導致我國特將遠洋漁工之管理與其他類別之工作區分，由漁業署統籌規劃，雖然時至今日，當時的立意出發條件並未改變，然經審視過去十餘年，遠洋漁工之問題似乎已超乎漁業署的業務範疇，需要具有專業勞動管理之專責單位投入，始能逐漸改善當前血汗漁工之現況，而從國際人權團體、非營利組織對我國政府在漁工人權保障議題上之責難情形，漁工問題儼然亦已蔓延影響至我國整個遠洋漁業之生存及發展，不容忽視，因此，在此情形下，遠洋漁工管理及人權保護工作不能再以互踢皮球方式虛應故事，而應由中央上級單位，統籌各相關單位研擬出完善之合作機制，甚至將管理工作細分，而非將各層面有關漁工之管理全數包裝成一項業務，如此自然無一單位得獨承大業，最終又淪為各卸其責之局面，較為理想之況，應係將有關勞動檢查及聘僱機制等一般勞工面向之主要權責回歸勞動部專責管理，然因應遠洋漁業之特殊性，漁業署應定期提供漁船作習性及當前國際漁業規定等專業資訊提供勞動部參考，藉此調整勞動檢查之期程規劃，亦即漁工管理應儘速回歸勞動部權責，惟漁業署應盡其責輔助勞動部進行漁工管理，兩單位相輔相承，始能真正落實保障漁工權利。

#### 八、 提升漁船監測系統的透明度及監控能量，漁船工作環境應需具備得隨時受到有效稽查、監控之科技設備



不同於陸地工作，遠洋漁業因時間及空間之因素，政府對漁船的監督經常是鞭長莫及，雖然自 2017 年 2 月，漁業署成立了 24 小時漁業監控中心<sup>47</sup>，然其主要功能係整合漁船基本資料、漁船船位、漁獲資料，對於船艙內之狀況仍無法監控及掌握，惟目前漁業署鼓勵遠洋漁船配置海事寬頻衛星設備，並計畫實施「漁船 WIFI 試驗計畫」<sup>48</sup>，期能藉此優化漁工對外聯繫及取得資訊之管道，如試驗成功，有關當局亦能透過網路即時抽查漁船工作環境及漁工勞動狀況，然而目前該計畫仍屬規劃階段，且海事寬頻費用不菲，欲達到漁船裝設之普遍性需有長遠之規劃及預算編列，因此當前仍尚難達到即時影像傳輸之要求，然有關單位可先行要求遠洋漁船裝設一定數量之監視器，並將監視器設置於衝突易發生區域，如：作業區甲板，同時要求監視器需全天候開啟並存檔，權責單位應不定期抽檢，要求船隻保存某一時點之影像，並於返臺靠港後交付有關單位檢視稽核，雖然此措施仍然無法達到即時監控之效果，但能對船長及船員行為產生嚇阻效果，並輔助人口販運案件之取證可能，甫搭配其他配套措施，盡可能提升對漁船勞動狀況之監控力，惟本文強烈建議，遠洋漁船未來須強制加裝相關之海事寬頻衛星設備，其所需費用由船東自行支付，拒絕加裝者，應禁止其出海從事漁撈作業。

---

<sup>47</sup> 行政院農業委員會(2017)，24 小時嚴密監控，漁船動態全面掌握，新聞與公報，  
[https://www.coa.gov.tw/theme\\_data.php?theme=news&sub\\_theme=agri&id=7085&RWD\\_mode=N](https://www.coa.gov.tw/theme_data.php?theme=news&sub_theme=agri&id=7085&RWD_mode=N)，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 29 日。

<sup>48</sup> 監察院(2021)，110 財調 0007 調查報告，頁 40，  
<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 29 日。



## 參考文獻

### 一、 中文文獻

- 李明峻(2011)，人口販運的國際管轄問題，台灣國際法季刊，8 卷 3 期，頁 69-90。
- 林良榮、王漢威(2016)，我國與日本漁船船員之僱用政策與法制建構—兼論外國籍漁船船員之勞動保護，台灣海洋法學報，24 期，頁 1-50。
- 林泰誠、蔡豐明、田淑君(2011)，臺灣地區雇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，20 卷 4 期，頁 63-81。
- 高瑞鍾、謝文忠、高瑞斯(2013)，我國與南韓人口販運防制工作之比較研究，國立金門大學學報，3 期，頁 131-150。
- 黃錦秋(2019)，「人口販運之執法困境—以遠洋漁工剝削案為例」(演講摘要)，台北市。
- 楊俊宜(2009)，海上暴力犯罪影響因素與防制對策之研究，國立中正大學犯罪防制研究所博士論文。
- 劉黃麗娟、嚴國維(2019)，遠洋漁業勞動體制初探：一個建構在利益極大化、共識與風險轉嫁的工業性漁撈模式，勞資關係論叢，21 卷第 2 期，頁 68-92。
- 藍科正(2018)，遠洋漁船聘雇外籍船員勞動條件權益保障之研究，勞資關係論叢，20 卷 1 期，頁 27-50。

### 二、 英文文獻

- Chiu. S. (2019). Blood and Water—Human Rights Abuses in the Fishing Industry. 台灣人權學刊，第 5 卷，第 2 期，頁 137-152。

### 三、 網路資料

- 行政院農業委員會(2017)，24 小時嚴密監控，漁船動態全面掌握，新聞與公報，  
[https://www.coa.gov.tw/theme\\_data.php?theme=news&sub\\_theme=agri&id=7085&RWD\\_mode=N](https://www.coa.gov.tw/theme_data.php?theme=news&sub_theme=agri&id=7085&RWD_mode=N)，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 29 日。
- 農業委員會漁業署(2021)，機關沿革，  
<https://www.fa.gov.tw/cht/AbFaHistory/index.aspx>，最後瀏覽日期：2021 年 10 月 10 日。
- 漁業署(2010)，民國 109 年臺閩地區漁業統計概要，  
<https://www.fa.gov.tw/cht/PublicationsFishYear/content.aspx?id=35&chk=6c7f7242-297c-47d1-8bb1-51e7c8a5961c>，最後瀏覽日

期：2021年10月29日。

監察院(2021)，110財調0006調查報告，

<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021年10月29日。

監察院(2021)，110財調0007調查報告，

<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?n=133&CSN=1&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：2021年10月29日。