漁業與人權行動計畫

（115-118 年）

（核定本）

農業部

中華民國 115 年 10 月

漁業與人權行動計畫

目錄

壹、 計畫緣起 3

一、 前言 3

二、 待解決問題評析 3

三、 民間參與及溝通情形 4

貳、 計畫目標 4

一、 目標說明 4

二、 關鍵績效指標及各年度目標值 5

參、 現行相關政策及方案之檢討 11

一、 現行法規規範 11

二、 前期計畫執行成果 12

三、 前期計畫執行檢討 17

（一） 勞動條件 17

（二） 生活條件與社會保障 18

（三） 債務束縛問題 19

（四） 監測管理機制與國際合作政策 19

（五） 教育宣導政策 19

四、 總結 19

肆、 執行策略及方法 20

一、落實勞動條件 20

二、強化生活條件與社會保障 22

三、強化仲介管理 27

四、提升監測管理機制能量 28

五、加強外籍漁船(含 FOC 船)管理 31

六、建立及深化國際合作 31

七、宣導共善夥伴關係 32

伍、 期程與資源需求 35

一、 計畫期程 35

二、 經費來源及計算基準 35

三、 所需資源 36

陸、 預期效果及影響 36

一、 預期效果 36

二、 預期影響 36

柒、 財務計畫 37

捌、 附則 37

附表 1 美國國務院 2024 年人口販運報告涉及我國漁業部分之建議表 I

附表 2 境內僱用與境外僱用外籍船員權益比較表 II

附表 3 境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法 V

壹、計畫緣起

一、前言

臺灣四面環海，海洋捕撈漁業發達，為我國主要經濟活動之一，作業區域不僅遍及沿近海，三大洋區均有我國遠洋船隊，惟作業型態屬勞力密集且具高度風險，不如陸地型經濟活動安穩便利，近年國人登船工作意願持續偏低，為補足漁業勞動力缺口，聘僱非我國籍船員(簡稱外籍船員)已為我國海洋漁業作業常態，尤以遠洋作業船隻為最，並以東南亞國家船員為主要勞動力來源。

儘管科技發達，但省工省能漁具的投入，仍無法有效調整海洋漁業勞力密集之作業型態，面對自然資源限制，追求海洋漁業的永續經營，必須更加強調「以人為本」的精神，在兼顧船員、經營者、消費者權益之下，思考並規劃產業長遠發展策略。

海洋捕撈漁業作業型態多樣，工作場域侷限於船上，與陸上工作與休息場域明顯區分不同，其作業危險性較陸上亦高，加以近年來國際社會普遍關注勞工權益保障、強迫勞動及人口販運等人權議題，而我國遠洋船隊因規模龐大且作業範圍廣泛，常為國際社會關注重點。尤其受僱於我國船隻之外籍船員，其勞動權益及適用法規因聘僱機制不同而有分別，亦為人權團體詬病。實務上，雖多數經營者恪遵規定並視船員為重要事業夥伴，但少數違規個案，重挫我國遠洋漁業形象。

2020 年美國國務院人口販運報告指稱我國遠洋漁船存在過長工時、惡劣環境及言語與肢體暴力等勞動剝削問題，該國勞工部並認為我國遠洋漁船涉有薪資未足額給付、工時過長、船上生活條件與生活照護不佳及長期未靠港等情況，故將我國遠洋漁獲列入童工或強迫勞動貨品清單，2022 及 2024 年持續將我國列入清單中，對我產業發展均有負面影響。保障勞動權益已是全球供應鏈的普世價值，我國與美國所簽署對等貿易協定(Agreement on Reciprocal Trade, ART) 相關精神和內容納入勞動章節，具體合作保護遠洋漁船外籍船員的勞動權益。

二、待解決問題評析

為端正國際視聽，維護我國遠洋漁業永續發展，農業部陳報「漁業與人權行動計畫」4 年期(111 年至 114 年)中長程計畫奉行政院核定，精進我國漁業勞動人權相關作為，並推動國內相關法規與國際勞工組織漁撈工作

公約(下稱 ILO-C188 公約)等國際規範接軌，透過經費及人力挹注下，系統性提升外籍船員權益，包括：修法要求工資直接足額給付、提高最低工資及保險額度、增設船員岸上生活休憩設施、補助購置充氣式救生衣、個人緊急指位示標(PLB)、海上倖存者定位裝置(MSLD)、裝設 CCTV、獎勵遠洋漁船提供船員使用通訊設備、辦理仲介服務滿意度調查、每年檢查遠洋漁船 50%以上、要求所有遠洋漁船裝設船舶攝錄影系統、規範權宜籍（Flag of Convenience，簡稱 FOC）漁船勞動條件、建立進港 FOC 漁船聯合查察機制等。

美國國務院 2024 年人口販運報告已注意到我國推動「漁業與人權行動計畫」相關措施，並建議積極調查涉嫌勞動剝削漁船等事項(附表 1)，該國勞工部 2024 年童工或強迫勞動貨品清單雖未具體指出我國遠洋漁船強迫勞動情況，惟仍將我國遠洋漁獲列入清單，爰仍有必要透過本行動計畫持續精進推動我國漁業勞動人權相關作為，以利國際社會對我遠洋漁業正確認知，並助我吸納國際漁撈專業人才，推動產業升級。

本行動計畫規劃 4 年期程，參酌聯合國國際公約、我國國家人權行動計畫、主要市場國規範、國際機構及國內外非政府組織(下稱 NGO)報告，考量漁業人權影響之嚴重程度、解決方案成本效益、外籍船員人權實踐狀況、我國國情與產業需求，以及相關業管部會意見，撰擬本行動計畫，期能有效提升我國漁業人權及勞動權益，維護我國際形象及產業發展。

三、民間參與及溝通情形

(一)參考國內外民間團體建議及各國政府相關研究報告，擇定本行動計畫議題。

(二)於前一期計畫推動期間，即陸續與國內外民間團體、學者專家、產業及相關部會等公私部門代表，說明各項措施執行情形，蒐集各界對未來執行之建議。

(三)持續溝通以整合各界立場與意見，形成共識，並強化對本行動計畫之支持。

貳、計畫目標

一、目標說明

（一）全面強化漁船員生活條件及勞動權益：改善漁船員的工作環境，保障

基本權益，並提升整體生活品質，提供更安全的工作條件、完善的住宿和膳食安排，推廣船員使用 Wi-Fi，以及公平的薪酬與福利保障。同時，強化勞動權益的監督與執行，確保漁船員享有合理的工時、休息時間及健康保障，並在 ART 生效 3 年內以法律保護遠洋漁船外籍船員勞動權益與同職業國人相當。

(二)務實提升境外僱用外籍船員勞雇關係：建立公平、透明且符合國際標準的用工制度，保障外籍船員的合法權益與工作福祉，明確僱用契約內容，確保工資、工時、休息權益等符合相關規範；加強跨國勞雇關係的管理與監督，防範不當仲介行為與剝削問題，落實現行禁止收取仲介服務費規定，及落實外籍船員不用負擔招募相關費用；同時推動與外籍船員來源國的合作機制，共同提升招募與用工流程的合法性與效率，及透過雙邊諮商，釐清來源國招募費用項目及範圍，並修正相關政策及立法疏漏，以杜絕國內及國外仲介向移工收取招募費。此外，尊重船員來源國文化與多元共融，促進船員與雇主之間的良好溝通與信任，打造和諧的工作環境。

(三)主動實踐國際勞工組織漁業工作相關公約核心內涵：落實國際標準，提升漁業從業人員的工作條件與權益保障，確保漁船員享有安全健康的工作環境，提供合理的薪酬與福利，並落實勞動契約的透明性與公平性。同時，加強船員的職業安全培訓與保護措施，以降低工作風險。積極完善相關法規制度，並與國際社會保持合作與對話，共同推動勞動權益的進步，實現可持續漁業發展與人道關懷的雙重目標。

二、關鍵績效指標及各年度目標值

	關鍵績效指標	單位	111-114 預估現況值	115 年目標值	116 年目標值	117 年目標值	118 年目標值	115-118 年總目標值	權責機關
1	短期依「境外僱用非我國籍船員最低工資審議小組」議定調幅推動工資調整，ART 生效後 3 年內修正遠洋漁業條例，以法律明確保障其工資	美金	550	550+20+Ω(Ω 由審議小組依油價、魚價等物價、疫情或關	前年度工資+20+Ω	前年度工資+20+Ω	前年度工資+20+Ω	依法律保障其工資	農業部

	關鍵績效指標	單位	111-114 預估 現況值	115 年目 標值	116 年目 標值	117 年 目標值	118 年 目標值	115-118 年 總目標值	權責機關
				稅等突發狀況額外調整等因素議定)					
2	建立勞務契約電子化管理系統及執行	項	0	1	1	1	1	4	農業部
3	執行遠洋漁業勞動檢查時抽查CCTV驗證工時紀錄	百分比	0%	5%	5%	5%	5%	5%	農業部
4	活化原有船員岸置處所，作為船員平價住宿設施使用	項	1	1	1	1	1	4	農業部
5	輔導遠洋漁船或遠洋漁業公(協)會與醫療機構合作建立遠端看診機制及執行	項	0	1	1	1	1	4	農業部
6	建立境外合法僱用外籍船員遭受人身侵害、職業災害或普通傷病慰問金發放原則及執行	項	0	1	1	1	1	4	農業部
7	以移工母語社群平臺推播宣導事項	則	2,618	1,340	1,350	1,360	1,370	5,420	勞動部
8	外籍船員互動服務平台網站受理船員各項權益申訴案件數	件	41	41	41	41	41	164	農業部
9	向船員宣導使用	人次	6,761	1,000	1,000	1,000	1,000	4,000	農業部

	關鍵績效指標	單位	111-114 預估現況值	115 年目標值	116 年目標值	117 年目標值	118 年目標值	115-118 年總目標值	權責機關
	充氣式救生衣								
10	補助充氣式救生衣及氣瓶補充藥片	組	185	1,400	1,500	1,600	1,600	6,100	農業部
11	協助雇主提升漁船作業勞動安全，持續辦理相關宣導及勞動安全檢查	場	-註:較前期提高5%	123	123	123	123	492	勞動部
12	協助遭欠薪船員取回應得工資	百分比	0%	100%	100%	100%	100%	100%	農業部
13	獎勵遠洋漁船開放外籍船員使用無線網路	艘次	121	210	210	300	300	1,020	農業部
14	降低漁船勞動檢查飲水及伙食缺失比例	百分比	2%-4%	2%	2%	2%	2%	2%	農業部
15	主動聯繫提前終止契約船員確認有無爭議	人次	3,413	1,000	1,000	1,000	1,000	4,000	農業部
16	境內僱用仲介訪查	次	8,000	2,000	2,100	2,200	2,300	8,600	勞動部
17	辦理境外僱用仲介機構滿意度調查	百分比	5%	5%	5%	5%	5%	5%	農業部
18	國內外港口現場查核漁船勞動權益	艘次	1,456	350	350	350	350	1,400	農業部
19	檢查經營者處所	家次	650	250	250	250	250	1,000	農業部
20	委託第三方國外港口查核漁船勞動權益	艘次	205	150	150	150	150	600	農業部
21	建立邀請公正第	項	0	1	1	1	1	4	農業部

	關鍵績效指標	單位	111-114 預估 現況值	115 年目 標值	116 年目 標值	117 年 目標值	118 年 目標值	115-118 年 總目標值	權責機關
	三方陪同執行檢查機制及滾動檢討								
22	定期公布漁業勞動權益檢查結果	項	2	1	1	1	1	4	農業部
23	運用 CCTV 資料作為佐證資料	件	0	10	10	10	10	40	農業部
24	檢討修正強化打擊海上人口販運案件合作機制及執行	項	1	1	1	1	1	4	內政部(主)、農業部(主)、法務部(協)、海委會(協)、勞動部(協)
25	各部會辦理防制人口販運教育訓練(各部會每年至少 1 場）;(設計前後測，課程後測平均成績應較前測提升 5%以上)	場	59	14	14	14	14	56	內政部(主)、農業部(主)、法務部(協)、海委會(協)、勞動部(協)
26	指派檢查員參加國際勞工組織舉辦之專業訓練課程	場	3	1	1	1	1	4	農業部
27	對進入我國港口之外籍漁船執行聯合檢查	百分比	21%	15%	15%	15%	15%	15%	農業部(主)、勞動部(協)、內

	關鍵績效指標	單位	111-114 預估 現況值	115 年目 標值	116 年目 標值	117 年 目標值	118 年 目標值	115-118 年 總目標值	權責機關
									政部(協)、交通部(協)海委會(協)
28	輔導遠洋漁業公協會與來源國漁工團體建立合作機制及輔導執行	項	1	1	1	1	1	4	農業部(主)、勞動部(協)、外交部(協)
29	與市場國或外籍船員來源國協商	場	32	8	8	8	8	32	農業部(主)、勞動部(協)、外交部(協)
30	辦理漁業與人權國際論壇	場	1	1	0	1	0	2	農業部
31	將持續邀請專家學者參與 15%以上之漁業專案檢查	百分比	15%	15%	15%	15%	15%	15%	勞動部
32	勞動部仲介評鑑諮詢小組廣納雇主團體、社會團體及移工權益團體代表參與	項	4	1	1	1	1	4	勞動部
33	補助地方政府及民間團體辦理專題講座、研習會、座談會及法令宣導等活動，並納入防制人口販運議題。	場	180(113年)	181	181	181	181	724	勞動部
34	辦理船員關懷、	場	63	20	20	20	20	80	農業部

	關鍵績效指標	單位	111-114 預估 現況值	115 年目 標值	116 年目 標值	117 年 目標值	118 年 目標值	115-118 年 總目標值	權責機關
	權益及法令宣導活動								
35	辦理社會責任、公約及人權教育宣導	場	131	33	33	33	33	132	農業部
36	建置線上人權法治講習系統及滾動檢討	項	0	1	1	1	1	4	農業部
37	獎勵遠洋漁船取得或維持國際海洋管理委員會(MSC)認證	艘	60	20	20	20	20	80	農業部
38	外籍船員權益相關政策之研擬及推動，納入產業團體、船員團體及關懷船員之民間團體等代表之意見及參與	場	12	3	3	3	3	12	農業部

參、現行相關政策及方案之檢討

一、現行法規規範

我國「勞動基準法」自 73 年施行，其性質屬國內法，凡於我國境內受僱於適用「勞動基準法」之行業，不論受僱者國籍均可為該法之適用對象。但我國漁船船員除依國籍分為本國籍與外國籍，外國籍船員依僱傭契約成立地點，可再區分為境外僱用與境內僱用，現行法規對其權益保障，均有不同法規依據(附表 2)。

(一)本國籍船員

國人服務於我國籍漁船擔任船員，其僱傭關係之成立為我國境內，工時、勞動條件及薪資待遇均受「勞動基準法」規範。

(二)外國籍船員

1.境內僱用

(1)境內僱用外籍船員係依勞動部主管之「就業服務法」相關規定引進、僱用及管理，其工時、勞動條件及薪資待遇適用「勞動基準法」相關規定。

(2)沿近海漁船作業方式可與陸地生活銜接，其僱用之外籍船員均屬境內僱用，故適用「勞動基準法」。

2.境外僱用

(1)境外僱用外籍船員之基本工資、工時、保險等工作條件與基本權益，以及僱用程序等係由農業部依「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」(下稱管理辦法)規範，利用定型化契約保障外籍船員權益。

(2)108 年 3 月 20 日修正管理辦法，明定仲介機構與非我國籍船員簽訂之服務契約不得有向船員收取服務費；再於 111 年 5 月 20 日修正管理辦法，明定船員工資直接足額給付、提高最低工資及保險額度、最低休息時間比照 ILO-C188 公約、增加仲介資格及責任等。另於 114 年 11 月 18 日公告修正管理辦法，納入工資通報及工資墊償機制、工資給付頻率及除外規定、增訂不得收取及要求船員負擔招募等相關費用及不得留置船員

身分證件等。規定重點如附表 3。

(3) 遠洋漁船長期於境外作業，以公海或他國經濟海域為主要作業區域，多於停靠國外港口時，招聘當地外籍船員，原則僱用期滿則於境外解僱，直接送返招聘地或船員母國。

(4) 為落實保障船員各項措施，前期漁業與人權行動計畫投入資源及人力，建立漁業勞動權益檢查機制，並於 113 年 4 月 10 日公告「農業部遠洋漁業勞動權益檢查標準作業程序」，提升勞動權益檢查正確性，並自 113 年 11 月起於國內港口全面實施無預警檢查，再於 114 年 3 月 20 日修正作業程序將無預警檢查納入。

二、前期計畫執行成果

111-114 年計畫執行成果如下所示。

策略	關鍵績效指標	單位	111-114 年總目標值	111 年目標執行數	112 年目標執行數	113 年目標執行數	111-113 年累計目標執行數
落實勞動條件	修正「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」，最低薪資調升 100 美金/月，明定薪資直接足額給付，不得透過國外仲介轉匯，要求使用出勤紀錄。	則	1	1	0	0	1
	建立境外僱用非我國籍船員工資調整機制。	項	1	1	0	0	1
	制定「雇主給付境外僱用外籍船員薪資參考指引」。	則	1	1	0	0	1
	依境外僱用非我國籍船員工資調整機制，檢討基本工資。	項	3	0	1	3	4
	112 年起進每年查核	艘數	1,650	0	550	550	1,100

策略	關鍵績效指標	單位	111-114年總目標值	111年目標執行數	112年目標執行數	113年目標執行數	111-113年累計目標執行數
	550艘遠洋漁船(約50%)。						
強化生活條件與社會保障	對無法改善之遠洋漁船，減船退場機制。	艘數	200	0	32	12	44
	國內重點港口增設2處平價住宿設施。	處	2	0	2	0	2
	增設岸上盥洗或休憩設施。	處	20	17	5	4	26
	網站公布船員設施及權益資訊，並定期更新。	項	4	1	1	5	7
	修正三大洋區作業管理辦法，限制漁船連續海上停留期間。	則	3	3	0	0	3
	提升境內僱用外籍船員勞保投保率。	百分比	92%	94.04%	97.27%	97.38%	97.38%
	111年「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」: 1. 提高一般身故保險金額不得低於 150萬元，醫療險不得低於30萬元。	則	1	1	0	0	1
	2.提高境外僱用外籍船員保險金額及要求遠洋漁船甲板工作人員穿著救生衣。	則	1	0	0	1	1
	111年建立境外僱用外籍船員家屬慰問金發放原則，最高10萬元 。	則	1	1	0	0	1
		件	0	3	28	16	47
	110年起，持續辦理境內合法僱用外籍船員慰問金發放事宜。						

策略	關鍵績效指標	單位	111-114年總目標值	111年目標執行數	112年目標執行數	113年目標執行數	111-113年累計目標執行數
	(勞動部)						
	鼓勵漁船設置或開放分享外籍船員網路互動機制。	艘	300	27	3	91	121
	鼓勵漁船開放外籍船員使用衛星電話。	艘	200	0	0	0	0
	每2年印製發放1萬份宣導小卡片供境外僱用船員瞭解權益等資訊。	份	20,000	1,838	4,535	7,142	13,515
	勞動部每年以移工母語社群平臺 (Line@移點通)即時推播宣導事項	則	1,600	882	414	1,322	2,618
	勞動部印製「移工在臺工作須知」手冊25萬本	本	250,000	0	250,000	0	250,000
	勞動部委外製播中外語之移工業務及法令宣導廣播節目，宣導申訴管道等資訊。	人次	18,298,750	4,802,100	4,829,100	4,667,550	14,298,750
	補助遠洋漁船充氣式救生衣。	件	20,000	6,171	4,785	6,133	17,089
	補助沿近海漁船充氣式救生衣。	件	4,000	323	411	245	979
	補助遠洋漁船充氣式救生衣更換氣瓶及水溶藥片。	件	5,000	0	0	149	149
	補助遠洋漁船充氣式救生衣加裝個人緊急指位示標。	個	10,000	0	0	507	507
	進行漁船定期檢查時，檢查船上是否配置救生設備。(交通部)	艘	-	2,772	2,799	2,841	8,412

策略	關鍵績效指標	單位	111-114年總目標值	111年目標執行數	112年目標執行數	113年目標執行數	111-113年累計目標執行數
強化仲介管理	勞動部對就業服務法設立之仲介公司執行訪查。	次	8,000	2,800	2,774	2,738	8,312
	修正「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」，強化仲介許可條件及明確仲介應盡事項與責任。	則	1	1	0	0	1
	將引進境內僱用外籍船員且行蹤不明比例過高之仲介機構，納入年度專案查察計畫。	項	4	1	1	0	2
提升監測管理機制能量	執行我國籍遠洋漁船檢查。	艘	2,038	360	640	774	1,774
	至仲介處所檢查有關薪資及勞動條件簿件。	處	195	41	55	50	146
	檢查經營者處所。	處	750	34	299	351	684
	訂定CCTV相關管理辦法。	則	1	0	1	0	1
	推動漁船裝設CCTV。	艘	955	25	257	396	678
	完成第三方驗證檢查項目內容。	項	1	1	0	0	1
	112年起至114年每年透過第三方驗證200艘(18%)以上	艘	405	0	79	126	205
	訂定「強化打擊海上人口販運案件合作機制」。	則	1	1	0	0	1
	辦理防制人口販運教育訓練。	場	24	25	26	16	67
	漁業署設置人口販運	處	1	0	1	0	1

策略	關鍵績效指標	單位	111-114年總目標值	111年目標執行數	112年目標執行數	113年目標執行數	111-113年累計目標執行數
	被害人鑑別前之安置處所。						
加強權宜籍漁船管理	每年檢查進入我國港口之外籍漁船艘數 15%以上。	艘	42	7	17	15	39
建立及深化國際合作	與來源國或市場國召開會議。	場	16	7	14	8	29
宣導共善夥伴關係	每年向經營者辦理企業社會責任宣導會5場。	場	20	7	6	5	18
	4年內漁船參與海洋生態標章認證或發展FIP計畫達成500艘。	艘	500	87	530	0	617
	每年辦理公約宣導20場。	場	80	68	30	33	131
	漁業勞動條件及安全衛生專案檢查，邀請專家學者(含船員團體推薦者)參與勞動檢查陪同鑑定場次達各該專案檢查次量15%以上。 (勞動部)	項	4	1	1		2
	蒐集雇主團體、社會團體及移工權益促進性質團體，對於仲介機構評鑑相關意見，提案至仲介評鑑諮詢小組進行討論，並作為評鑑制度執行之參	項	4	1	1	1	3

策略	關鍵績效指標	單位	111-114年總目標值	111年目標執行數	112年目標執行數	113年目標執行數	111-113年累計目標執行數
	考。(勞動部)						
	每年補助地方政府及民間團體辦理專題講座、研習會、座談會及法令宣導等活動16場。(勞動部)	場	64	186	86	180	452
	每年透過漁業、民間團體合作進行人權教育宣傳4場。	場	16	7	30	27	64
	與NGO或慈善團體辦理關懷、權益及法令宣導活動， 111 年至112 年每年 2 場，自113 年起每年 40場。	場	84	7	32	14	53
	每年與關切外籍船員權益勞工團體或NGO討論、溝通交流2場。	場	8	4	8	5	17
	運用網路與媒體，向國內、外說明本計畫執行情形。	項	4	1	1	2	4
	洽請財團法人法律扶助基金會協助提供相關法律諮詢、調解或訴訟之協助。	案	0	0	0	0	0

三、前期計畫執行檢討

（一） 勞動條件

1. 工資發放機制

⑴ 政策成效：修正管理辦法，要求工資須直接匯入船員指定帳戶或以現金支付，並禁止外國仲介轉付工資，確保船員能夠確實獲得工資。
⑵ 問題點：受原物料上漲、魚價波動等影響，部分經營不善業者面臨支付工資的困難；現況缺乏欠薪預警機制，加重欠薪程度，且欠薪墊償機制不完備，難以快速處理。
⑶ 改進建議：評估遠洋漁業經營現況，研擬有效預防及即時處理欠薪之機制。

2. 工資標準

⑴ 政策成效：自 111 年 7 月 1 日起，提高境外僱用外籍船員最低工資至每月 550 美金。
⑵ 問題點：工資水準仍低於國際海員標準。
⑶ 改進建議:與漁業團體溝通,並蒐集各國遠洋漁業船員工資資訊,經由境外僱用非我國籍船員最低工資審議小組審議提高工資標準並推動合理報酬制度，以吸引並留任優秀船員。

3. 工時管理

⑴ 政策成效：現行管理辦法已規定境外僱用外籍船員最低休息時間比照 ILO-C188 公約，並推動使用出勤紀錄表。
⑵ 問題點：補休紀錄不完整，部分業者未落實出勤紀錄，導致工時爭議發生。
⑶ 改進建議：透過抽查船舶攝錄影系統，驗證工時紀錄。

(二)　生活條件與社會保障

1. 起居環境

⑴ 政策成效：要求 109 年 11 月 16 日後建造之遠洋漁船及船長 24 公尺以上漁船，符合 ILO-C188 公約起居艙標準。
⑵ 問題點：舊船改造困難，起居艙環境良莠不齊。
⑶ 改進建議:公開漁船生活設施資訊及起居艙照片,促使舊船改善;逐步提高艙居生活照顧計畫書之要求;增設船員岸上生活及休憩設施。

2. 通訊

⑴ 政策成效：鼓勵漁船裝設無線網路(Wi-Fi)分享，船員使用達 121 艘。
⑵ 問題點:業者因成本考量、合法設備選擇有限及管理疑慮等因素，多數遠洋漁船仍未裝設 Wi-Fi 分享船員使用。
⑶ 改進建議：調整補助機制，透過行政措施，提高推動力度；協調來源國提供船員遠距心理及社福支持管道。

（三） 債務束縛問題

1. 問題點：來源國仲介費用高，造成外籍船員受債務束縛。
2. 改進建議：加強國際合作，要求來源國政府監管仲介費用，並提升收費透明度。

（四） 監測管理機制與國際合作政策

1. 政策成效：大幅提升檢查能量，落實執法，遏止不肖業者僥倖心理。
2. 問題點：檢查員執行檢查及案件技巧有提升空間。
3. 改進建議：透過自行辦理或參加 ILO、勞動部、內政部辦理之課程，持續強化人員專業能力，並檢討調整標準作業程序，提升檢查及調查品質。

（五） 教育宣導政策

1. 政策成效：推動企業社會責任，提升業者對勞動權益的認識。
2. 問題點：部分業者對人權法治觀念仍有不足，政策不易傳達到漁船幹部層面。
3. 改進建議：修法要求經營者及船長定期接受人權法治講習。

四、總結

針對各項政策的執行成效、現存問題及未來改進方向進行分析，建議透過政策精進、國際合作及技術輔助,提升外籍船員勞動條件與權益保障，並確保我國漁業的國際競爭力與可持續發展。

肆、執行策略及方法

農業部盤點各部會有關漁船船員權益及管理各項工作，對現階段漁業與人權主要議題，提出「落實勞動條件」、「強化生活條件與社會保障」、「強化仲介管理」、「提升監測管理機制能量」、「加強外籍漁船(含 FOC 船)管理」、「建立及深化國際合作」、「宣導共善夥伴關係」等 7 大執行策略，並在各策略採取具體行動項目，強化制度與落實執行。各項執行策略之具體行動如下：

一、落實勞動條件

(一)最低工資與國際海員工資標準接軌

1. 短期以 ILO 海事勞工公約(MLC)對商船船員之最低工資標準為目標，並參考鄰近國家漁船之外籍船員工資狀況及衡酌勞動情勢及經濟發展情況等相關因素，依境外僱用非我國籍船員最低工資調整機制，由勞方、資方、學者及政府代表審議調整最低工資。

2. 境外僱用非我國籍船員每月最低工資於 111 年 7 月 1 日起調高 100 美金至 550 美金，因近期高油價、許多魚價偏低的國際環境，增加業者經營困難。為促使工資調整幅度合理化，前期計畫已建置由勞方、資方、學者及政府代表組成「境外僱用非我國籍船員最低工資審議小組」，該小組前於 114 年 4 月 16 日決議略以，5 年內追齊 ILO-MLC 工資標準，115 年起每年增加工資計算式：20+Ω(Ω由審議小組依油價、魚價等物價、疫情或關稅等突發狀況額外調整等因素議定)；除依該審議小組決議推動境外僱用非我國籍船員工資，另規劃於 ART 生效 3 年內推動修法，與產業、船員團體及利益關係者溝通，並爭取立法院支持完成立法程序，以法律明確保障最低工資相當於國人同職業者。為及早平順完成調薪，需要一段期間給予產業輔導調適，例如提供營運週轉金低利貸款等措施。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
落實勞動條件	短期最低工資以國際海員工資標準	依「境外僱用非我國籍船員最低工資審議小組」議定調幅推動工資調整。並依修正法律保障境外僱用非我國籍船員工資與同職業國人相當。	年度結束前公告最低工資。	農業部	115-118

	為目標，於ART生效3年內修法以明確保障其工資。				

(二)勞務契約電子化管理，加強掌握僱用條件

1. 建立勞務契約電子化系統，供經營者及船員線上產製勞務契約，可避免契約遭偽、變造，有助於政府掌握僱用條件及進行統計分析，並利船員留存契約電子檔及檢查人員即時線上查閱契約內容。
2. 經營者境外僱用外籍船員，須將契約等資料送漁業公會或漁會核對後，轉送主管機關申請許可，以審核確保僱用條件符合規定。農業部已將該等船員之僱用、轉僱、解僱等業務，委託縣市政府執行，未來配合勞務契約電子化作業，須配合調整相關審核流程。
3. 115年開發程式試行，116年採取紙本與電子化併行之推廣使用，自118年起要求遠洋外籍船員僱用申報以電子化優先，核可之例外情形以紙本申報。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
落實勞動條件	勞務契約電子化管理，加強掌握僱用條件。	建立勞務契約電子化管理系統及執行。	建立電子化系統1項，每年檢討執行使用情形。	農業部	115-118

(三)推動落實使用出勤紀錄，確保工時符合規範

1. 現行管理辦法已規定境外僱用外籍船員最低休息時間比照 ILO-C188 公約，並要求確實記錄船員工時間及保存紀錄，惟船上工作環境及特性，不易明確區分及記錄工作時間，或延長工時後之補休未作成紀錄，仍須持續宣導經營者及船長落實記錄工時及補

休。

2. 為確保外籍船員工作時數符合規範，檢查時除訪談船員之外，另搭配現場抽查船舶攝錄影系統(CCTV)影像，以驗證出勤紀錄是否符合實際工作情形。依 113 年漁船勞動檢查統計資料，經訪談船員表示疑有輕微超時工作，且未提供補休或津貼漁船約占檢查漁船 2%，為確認訪談結果，同時參考國際組織一般檢查比例，規劃於勞動檢查時抽查 5%比例 CCTV，驗證工時。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
落實勞動條件	推動落實使用出勤紀錄，確保工時符合規範。	執行遠洋漁業勞動檢查時抽查 CCTV 驗證工時紀錄。	以檢查漁船數為母數，抽查其中 5%漁船 CCTV。	農業部	115-118

二、強化生活條件與社會保障

(一) 維護我國港口既有各項外籍船員岸上生活照顧及休憩設施，以正常運作。倘有岸上生活設施不足之漁港，協調並補助當地漁業團體設置。屏東東港漁港為我國遠洋漁業主要漁業港口之一，為提供外籍船員良好活動場域，規劃活化因產業環境變化而停止使用之原有大陸地區漁船船員岸置處所，進行建物修繕整理，作為外籍船員船員會館，提供平價住宿設施，提升船員岸上生活品質；規劃於 115 年工程發包施工，預期 116 年完工驗收，於 117 年起提供船員使用。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
強化生活條件與社會保障	整建屏東東港船員會館並提供使用。	活化原有船員岸置處所，作為船員平價住宿設施。	115 年施工中，116 年完成建置 1 項，117-118 年提供船員使用。	農業部	115-116

(二) 為符合 ILO-C188 公約規定，並提升海上船員醫療條件，農業部將公告漁船醫藥箱應配置之藥品及器材種類，須輔導遠洋漁船應依該新規範針對船員人數備置適當醫藥箱；另因船員於海上作業發生意外等情事頻率較高，初期以補助方式協助業者購置醫療器材與藥品，俾能順利推動視訊醫療制度。為提升遠洋漁船船員海上傷病就醫品質，提升海上緊急醫療救護能量，輔導遠洋漁船或遠洋漁業公(協)會與醫療機構合作建立遠端看診機制，同時提供高齡船員遠端醫療選擇。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
強化生活條件與社會保障	建立遠端看診機制及執行。	輔導遠洋漁船或遠洋漁業公(協)會與醫療機構合作建立遠端看診機制及執行。	建立遠洋漁船遠端醫療機制1項，並推廣利用遠端醫療。	農業部(主) 衛生福利部(協)	115-118

(三) 我國漁船經營者僱用之外來船員(含境外及境內僱用外籍船員、大陸船員)於海上作業死亡或失蹤者，給予家屬慰問金；對境外僱用外籍船員遭受人身侵害或傷病無法工作，給予慰問金，另對協助救援或搜救之漁船予以獎勵。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
強化生活條件與社會保障	外來船員死亡或失蹤、遭受人身侵害或傷病無法工作，給予慰問金。	建立境外合法僱用外籍船員遭受人身侵害、職業災害或普通傷病慰問金發放原則及執行。	建立發放原則1項，並執行。	農業部	115-118

(四) 提供外籍船員權益便利資訊及多元化申訴管道

1. 勞動部已設置 1955 勞工諮詢申訴專線，提供 24 小時(含假日)雙語免付費電話申訴諮詢服務，並補助各直轄市及縣（市）政府設立諮詢服務中心，以提供移工心理輔導、法令諮詢及勞資爭議處

理等服務。另於機場服務站設置移工服務臺及外語申訴專線，受理移工諮詢申訴案件。持續透過每年印製「移工在臺工作須知」手冊 25 萬本及委外製播中外語之移工業務及法令宣導廣播節目，宣導申訴管道等資訊。

2. 考量移工通訊習慣，勞動部推動 1955 專線移工線上文字客服及社群經營計畫，以移工母語社群平臺(含 Line@移點通及臉書等社群媒體)與智能文字客服，以期藉由智能客服，擴增移工諮詢之管道，以提升客服人員服務效能並便利移工更有效獲得工作及生活相關資訊。

3. 農業部每年印製發放 4,000 份多種語言船員基本權益宣導品，其中包含申訴管道資訊。

4. 農業部已建置外籍船員互動服務平台網站，提供中文、英文、印尼、菲律賓及越南語等 5 種語言介面，外籍船員可於此網站查詢漁港周邊設施、漁船基本資料及權益相關資訊，並可透過線上表單提出申訴。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
強化生活條件與社會保障	提供外籍船員權益便利資訊及多元化申訴管道。	1. 以移工母語社群平臺推播宣導事項。 2. 外籍船員互動服務平台網站受理船員各項權益申訴案件數。	1.每年推播則數 1,340 則以上。 2.平台網站受理申訴案件數。	勞動部 農業部	115-118

(五) 推廣船員作業時著充氣式救生衣，提升海上作業安全意識

1. 為提升船員海上作業安全意識，確保船員瞭解正確之救生衣著裝方式與穿著之重要性，於船員訪談時，搭配充氣式救生衣穿著教學宣導品，向船員進行充氣式救生衣穿著示範教學。

2. 協助遠洋漁船維護充氣式救生衣有效性，定期更換氣瓶及水溶藥片，以確保充氣式救生衣在需要時能正常運作。

3. 彙整船員海上意外之案例，製作發放預防漁船危害風險之教材，

強化船員及幹部安全意識。

4. 勞動部職業安全衛生署依規定檢查，以落實相關規定。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
強化生活條件與社會保障	落實充氣式救生衣訓練，確保船員海上作業安全。	1. 向船員宣導使用充氣式救生衣。 2. 補助充氣式救生衣及氣瓶補充藥片。 3. 協助雇主提升漁船作業勞動安全，持續辦理相關宣導及勞動安全檢查。	1.每年受宣導的船員1,000人次。 2.每年補充氣瓶及藥片組數1,400組以上。 3.每年辦理123場。	農業部 勞動部	115-118

(六) 對經營者境外僱用外籍船員建立預防欠薪及墊償機制

為因應遠洋漁船經營者因經營不善，導致無力支付船員工資案件，規劃修法要求經營者定期通報工資給付情形，並輔導漁業公(協)會及漁會建立欠薪墊償機制，以預防及快速有效處理欠薪問題。經查112至113年積欠外籍船員工資超過6個月以上重大案件有12件，因部分經營者因經營不善導致破產，致部分船員工資仍待政府協調或透由司法途徑取回。前開預防欠薪及墊償機制實施後，預期可使遭欠薪船員全數於6個月內取回應得工資。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
強化生活條件與社會保障	建立境外僱用外籍船員預防欠薪墊償機制。	協助遭欠薪船員取回應得工資。	通報欠薪船員為母數，協助通報船員取回應得工資(含由墊償機制先墊付)比例100%。	農業部	115-118

(七) 獎勵船員通訊環境友善漁船

海上衛星通訊成本昂貴，為鼓勵遠洋漁船上提供船員通訊友善環境，讓船員在海上也能保持對外聯繫，對於願意開放船員使用 Wi-Fi 之遠洋漁船核發獎勵金。另強化「遠洋漁船經營者提供船員海上通訊設施使用指引」，發展分享使用時間、流量、時機及相關注意事項，讓經營者及船員依循，預期 115-116 年每年分享船員使用 Wi-Fi 漁船達 210 艘，117-118 年每年達 300 艘。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
強化生活條件與社會保障	獎勵船員通訊環境友善漁船。	獎勵遠洋漁船開放外籍船員使用無線網路。	開放 Wi-Fi 漁船數至 118 年達到 300 艘以上。	農業部	115-118

(八) 逐步提高艙居生活照顧服務計畫書之要求

為因應漁撈工作公約國內法化，交通部前修正船舶設備規則，自 109 年 11 月 16 日以後建造遠洋漁船或 24 公尺以上漁船，應符合 ILO-C188 公約起居艙標準，惟舊船改造困難，起居艙環境良莠不齊。現行規範境外僱用外籍船員，船上居住環境應符合「境外僱用非我國籍船員船居生活照顧服務計畫書審查原則」的標準，依 113 年漁船勞動檢查結果，涉及生活照顧之飲水及伙食缺失漁船約占檢查漁船 2%-4%，為持續改善船員生活條件，逐步提高艙居生活照顧服務計畫書之要求，降低缺失比例至 2%以下。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
強化生活條件與社會保障	逐步提高艙居生活照顧服務計畫書之要求。	降低漁船勞動檢查飲水及伙食缺失比例。	受檢查漁船為母數，檢查有飲水及伙食缺失漁船比例降低至 2%下。	農業部	115-118

(九) 保障船員受僱權利

為避免境外僱用外籍船員因檢舉、申訴、參加工會或倡議而遭受雇主任意解僱，將修法明定經營者提前終止勞務契約之條件，並由農業部漁業署主動聯繫提前解約船員，確認工資、交通費、資遣費等

有無爭議或有無其他惡意解僱等情事，保障船員受僱權益。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
強化生活條件與社會保障	保障船員受僱權利。	主動聯繫提前終止契約船員確認有無爭議。	每年主動聯繫船員1,000人次。	農業部	115-118

三、強化仲介管理

(一) 沿近海漁船境內僱用部分： 加強對就業服務法設立之仲介公司增加查核密度：

1. 依據依據仲介評鑑結果執行定期訪查，預計每年訪查次數達2,000次以上。

2. 將引進境內僱用外籍船員且行蹤不明比例過高之仲介機構，納入年度專案查察計畫。

(二) 遠洋漁船境外僱用部分 ：

1. 為有效掌握外國仲介機構品質，尋求與船員來源國當局合作，建立仲介資訊查詢、涉嫌違規資訊通報機制，以強化管理。

2. 每年檢查國內仲介處所，結果提供仲介機構服務品質評鑑運用，督促仲介機構注重經營管理及提升服務品質，回訪輔導評鑑成績落後者，維護仲介秩序，並委託第三方，針對外籍船員及經營者就仲介機構之服務進行滿意度調查，以提升仲介機構服務品質。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
強化仲介管理	強化仲介管理。	1.境內僱用仲介訪查。 2.辦理境外僱用仲介機構滿意度調查。	1. 每年訪查境內僱用仲介2,000次以上。 2.以前年度仲介機構引進境外	勞動部 農業部	115-118

			僱用外籍船員數為母數，每年調查 5%船員人次。		

四、提升監測管理機制能量

(一) 持續落實勞動權益檢查

1. 每年於國內、外港口查核我國遠洋漁船 500 艘(約占總船數 50%)，並至經營者、仲介處所檢查有關工資及勞動條件之簿件。另委託訪查員及通譯人員協助進行訪查船員，以補充檢查量能。依據「農業部遠洋漁業勞動權益檢查標準作業程序」，現行國內檢查均為無預警檢查，惟我國因外交特殊處境，部分國外港口檢查或有無法獲得港口國行政安排，故國外港口需視可行情況再安排無預警檢查。

2. 以第三方驗證強化對進國外港口遠洋漁船之檢查，為國外港口無派駐專員時或補足駐外專員訪查能量低之檢查所需。又鑒於市場國如美國或國際 NGO 關切執行的有效性，及由主管機關或其代表進行依循 ILO-C188 公約有關生活和工作條件規定的檢查，有需要結合獨立認證方式補充檢查能量，俾順利與該公約接軌。

3. 勞動部配合農業部執行遠洋漁船聯合稽查；海委會海巡署配合漁業署需求，適時提高公海登檢頻率，俾利漁業署勞動檢查員實施勞動檢查；內政部移民署配合各地方政府勞工局勞檢措施，對依就業服務法僱用外籍船員之沿近海漁船不定時檢查是否存有強迫勞動等犯罪情事，積極清查人口販運之線索。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
提升監測管理機制能量	持續落實勞動權益檢查。	1. 國內外港口現場查核漁船勞動權益。 2. 檢查經營者處所。 3. 委託第三方國外港口查核漁船勞動權益。	1. 檢查遠洋漁船艘次(含委託第三方)每年 500 艘以上。	農業部、勞動部(協)	115-118

			2.檢查遠洋漁船經營處所家數每年250家。 3.委託第三方國外港口查核每年150艘以上。		

(二) 強化檢查之透明度及有效性

1. 建立公正第三方陪同檢查遠洋漁船機制，並定期將檢查結果統計公布，提升檢查透明度及有效性。

2. 為確保檢查涵蓋率，將修訂管理辦法，要求我國遠洋漁船原則每2年須接受至少1次勞動權益檢查。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
提升監測管理機制能量	強化檢查之透明度及有效性。	1.建立邀請公正第三方陪同執行檢查機制及滾動檢討。 2.定期公布漁業勞動權益檢查結果。	1.建立及執行檢討檢查機制1項並逐年檢討。 2.每年公布上1年執行結果。	農業部	115-118

(三) 運用 CCTV 保障勞雇雙方權益：

「遠洋漁船船舶攝錄影系統(CCTV)裝設及管理辦法」要求遠洋漁船裝設 CCTV 並保存電磁紀錄至少 3 年，惟業者所使用硬碟之儲存空間大多僅能儲存 1 年之影像。漁船經營者有尊重人權之責任，惟成本疊加造成一定負擔，初期之政策誘因可逐步引導、要求漁業經營者落實企業責任，符合國際規範。將補助業者增購硬碟進行抽換及保存，避免因硬碟容量不足而使影像紀錄遭覆寫，以利船上發生爭議時，可運用 CCTV 影像紀錄釐清事實，維護勞雇雙方權益。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
提升監測管理機制能量	運用 CCTV 保障勞雇雙方權益。	運用 CCTV 資料作為作證資料。	每年運用 CCTV 影像做為佐證資料案件數。	農業部	115-118

(四) 強化跨機關打擊海上人口販運機制：

1. 依據「反剝削行動計畫」研議之策略，強化漁船檢查人員勞動專業知識及適當職權。另為提升第一線司法警察及其他行政部門人員受理外籍船員申訴(或通報)疑似遭勞力剝削案件之敏感度，並加強權責分工與協力合作機制，以即時救援且有效保護被害人，檢討修正「強化打擊海上人口販運案件合作機制」，以提供完整之工作指引及配套文件，俾利相關機關人員遵循，強化跨機關打擊人口販運能量。

2. 為強化單位執法人員對被害人之鑑別能力，爰由內政部、法務部、漁政、勞政及司法警察機關每年至少各辦理 1 場防制人口販運教育訓練。由內政部移民署分區舉辦防制人口販運培訓課程，並與相涉機關共同舉辦，邀請各對應轄區所在之法官、檢察官、司法警察、勞政、漁政等機關派員參訓，提升行政及司法間整合培訓效果。

3. 為精進檢查員執法技巧與專業，農業部漁業署每年邀集專家學者、內政部及勞動部等相關單位合作舉辦相關座談或訓練，並派員參加國際勞工組織舉辦之漁業勞動檢查訓練課程。

4. 為人口販運被害人保護機制之周延完整，爰遠洋外籍船員於實施人口販運之被害人鑑別前，倘有人身安全疑慮時，進行緊急安置，以在第一時間受到保護。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
提升監測管理機制能量	強化跨機關打擊海上人口販	1.檢討修正強化打擊海上人口販運案件合作機制及執行。 2.各部會防制人口販運教育訓練。	1.每年檢討及執行該項機制。 2.每年辦	內政部(主)、農業部(主)、法	115-118

	運機制。	3.指派檢查員參加國際勞工組織舉辦之專業訓練課程。	理 14 場。 3. 每年參加 1 場訓練課程。	務部(協)、海委會(協)、勞動部(協)	

五、加強外籍漁船(含 FOC 船)管理

(一)對進入我國港口之外籍漁船進行跨部會聯合檢(訪)查：

為健全港口國管理責任，針對進入我國港口之外籍漁船，持續辦理有關機關的聯合檢(訪)查機制，由有關機關派員檢查及訪談船員，並將外籍漁船檢查結果透過外交部函送船籍國。倘涉強迫勞動或人口販運，即移送司法警察單位偵辦，或提供船籍國當局處置。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
加強外籍漁船(含 FOC 船)管理	對進入我國港口之外籍漁船進行跨部會聯合檢(訪)查。	對進入我國港口之外籍漁船執行檢查。	進入我國港口外籍漁船為母數，檢查外籍漁船數比例每年 15%。	農業部(主)、勞動部(協)、內政部(協)、交通部(協) 海委會(協)	115-118

六、建立及深化國際合作

(一)加強與外籍船員來源國、重要漁獲產品市場國溝通協調，建立合作機制。

1. 我國籍漁船僱用外籍船員以印尼及菲律賓為多數，先就該二國透過外交部駐處、勞動部雙邊勞工諮商會議平臺等管道協助，尋求與船員主要來源國就漁船船員事務務實建立合作機制，包含協調來源國建立船員出國前經濟支持及出國後之精神、家庭支持機制。

2. 就印尼部分，輔導遠洋漁業公(協)會與來源國漁工工會或訓練單

位建立合作機制，整合招募、訓練、登船、返國事務及推動資訊透明化。

3. 農業部除透過駐員外，並透過外交部、勞動部(駐員)協助與美國及歐盟等主要市場國當局會商，就外籍船員權益議題深入交換意見與合作。

4. 透過與來源國駐臺代表處或主管機關交流，強化違規資訊溝通管道，將疑涉來源國仲介問題，提供來源國主管機關參用處理。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
建立及深化國際合作	加強與外籍船員來源國、FOC船籍國、市場國溝通協調。	1.輔導遠洋漁業公協會與來源國漁工團體建立合作機制及輔導執行。 2.與市場國或外籍船員來源國協商。	1.每年滾動檢討合作機制。 2. 每年協商8場。	農業部、勞動部(協)、外交部(協)	115-118

(二) 舉辦漁業與人權國際論壇

透過辦理漁業與人權國際論壇，持續與國際交流，以掌握國際推動漁業人權及 ILO-C188 相關進展，學習各國的實踐經驗，使臺灣與國際人權發展接軌，並創造機會讓國際瞭解我國。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
建立及深化國際合作	舉辦漁業與人權國際論壇增加國際交流。	辦理漁業與人權國際論壇。	每2年辦理1場。	農業部	115-117

七、宣導共善夥伴關係

(一)公私協力合作：

1. 蒐集雇主團體、社會團體及移工權益促進性質團體，對於仲介機

構評鑑之相關意見。

2. 依勞動部勞動力發展署補助地方政府及民間團體辦理專題講座、研習會、座談會及法令宣導等活動，並納入防制人口販運議題，培養民間團體、雇主及仲介公司對於人口販運的敏感度，強化船員人身安全意識。

3. 邀請專家學者(含船員團體推薦者)參與漁業勞動條件及安全衛生專案檢查陪同鑑定，以提升查察違法效率，監督業者遵守勞動法令，保障外籍船員權益。

4. 與勞工或慈善團體合作或舉辦活動(如關懷列車)，提供外籍船員權益與法令宣導、諮詢、關懷及受理申訴。

5. 透過辦理會議、研討會、茶會等實體人權法治講習活動或線上管道，對漁船經營者、船長宣導勞動權利政策、法令、企業社會責任(CSR)及 ILO-C188 公約等，以提升經營者及船長勞動權益認知，並促進良善僱用關係。

6. 海洋管理委員會認證之海洋生態標章（Marine Stewardship Council, MSC）是一種產銷履歷標示，為海鮮產品在生產過程中符合友善海洋的撈捕方法和有效漁業管理等一系列標準證明，近年國際市場上許多加工業者、大型連鎖量販店或零售商，已聲明朝向販售已取得海洋生態標章之漁業所生產的漁獲物或漁產品。另美國已將漁船強迫勞動視為 IUU，中西太平洋漁業委員會(WCPFC)亦於 113 年通過船員勞動標準措施，未來船員權益跟漁撈管理的關係會越來越密切。目前遠洋整體經營環境不佳，透過鼓勵有意提升的業者取得認證、提高獲利、改善營運體質，有助於提升船員勞動條件。

7. 外籍船員權益相關政策之研擬及推動，儘可能納入產業團體、船員團體及關懷船員之民間團體等代表之意見及參與。

8. 對需要專業性法律幫助而無力負擔相關費用及律師報酬之外籍船員申訴或爭議案件，請財團法人法律扶助基金會協助提供調解或訴訟之相關法律諮詢。

9. 促進國際對我國遠洋漁業勞動正面認知：為端正國際視聽，維護我國遠洋漁業永續發展，應用新媒體社群以多面向宣導我國漁業

人權發展與成果，藉由順應時下民眾之媒體使用習性，強化政策說明，以利爭取國際之支持。

執行策略	具體行動	關鍵績效指標	衡量標準	權責機關	辦理時程
宣導共善夥伴關係	公私協力合作。	1. 將持續邀請專家學者參與15%以上之漁業專案檢查。 2. 勞動部仲介評鑑諮詢小組廣納雇主團體、社會團體及移工權益團體代表參與。 3. 補助地方政府及民間團體辦理專題講座、研習會、座談會及法令宣導等活動，並納入防制人口販運議題。 4. 辦理船員關懷、權益及法令宣導活動。 5. 辦理企業社會責任、公約及人權教育宣導。 6. 建置線上人權法治講習系統及滾動檢討。 7. 獎勵 80 艘遠洋漁船取得或維持國際海洋管理委員會(MSC)認證。 8. 外籍船員權益相關政策之研擬及推動，納入產業團體、船員團體及關懷船員之民間團體等代表之意見及參與。	1.漁業專案件查案件數為母數，邀請專家學者參與場次比例 15%以上。 2.每年辦理 1 項。 3.每年補助 181 場。 4.每年辦理 20 場。 5.每年辦理 131 場。 6.建置 1 項後，每年辦理。 7. 每年獎勵漁船數 20 艘。 8.每年邀請有關代表參與 3 場。	勞動部 農業部	115-118 115-118

伍、期程與資源需求

一、計畫期程

115 年至 118 年。

二、經費來源及計算基準

本計畫依重要社會發展計畫程序提報，經費來源及計算基準說明如下：

(一)經費來源：中央公務預算：115 年至 118 年之經費總共約 10 億 3,016 萬 7 千元,所需經費由農業部漁業署循預算程序逐年編列。

(二)計算基準

（本節僅供行政機關編列預算使用，爰予省略。）

三、所需資源

(一)行政院各機關依權責推動、執行本行動計畫所需之人力及預算，辦理強化漁業人權保障制度業務。

(二)經費需求：本行動計畫為 4 年期，經費預估新臺幣(以下同) 10 億 3,016 萬 7 千元，並將視執行情形滾動檢討。

陸、預期效果及影響

一、預期效果

(一) 落實工資給付，解決或減少債務束縛及欠薪問題。
(二) 境外僱用外籍船員最低工資逐步追齊國際海員工資標準。
(三) 勞務契約電子化管理，加強掌握及分析僱用條件。
(四) 落實出勤紀錄，避免工時過長爭議。
(五) 提升漁船外籍船員於海上、陸上均有適當生活環境。
(六) 保障船員工作權及給予身故慰問。
(七) 公開船員權益資訊，提供多元申訴管道，促進勞動權益保障。
(八) 提升勞動權益檢查透明度及有效性。
(九) 提高遠洋漁船經營者對勞動權益及企業社會責任之認知，勞資更和諧。

二、預期影響

本行動計畫相關監督、管考業務將分別由主政機關農業部(漁業署)及勞動部規劃辦理，本國籍船員與境內僱用外籍船員部分由勞動部負責監督、管考；境外僱用外籍船員部分由農業部漁業署負責監督、管考。

本行動計畫於公布後，除由各權責機關依計畫內容據以落實執行外，將建立定期管考機制，將相關辦理情形、成果指標達致情形、已完成事項等適時對外公佈，並確保所執行之活動有助於達成制定行動計畫當時所設下之目標。

本行動計畫係一系列監測、評估過程，藉由計畫研擬、落實執行、監督管考等一系列進行的過程中，隨時檢視執行成效，俾

滾動調整相關細部內容，以持續維護社會各界對本行動計畫信心。

柒、財務計畫

一、資金來源運用表

單位：千元

經費需求來源	115 年	116 年	117 年	118 年	四年合計
事業自有資金	0	0	0	0	0
中央公務預算	285,489	267,071	238,803	238,804	1,030,167
中央特別預算	0	0	0	0	0
地方公務預算	0	0	0	0	0
地方特別預算	0	0	0	0	0
其他	0	0	0	0	0
合計	285,489	267,071	238,803	238,804	1,030,167

二、財務效益評估：

(一) 自償率：本行動計畫屬保障船員權益，不計算自償率。

(二) 投資效益分析：

1. 淨現值：本行動計畫屬保障船員權益，無實體自有財產，無法計算淨現值。
2. 內部報酬率：本行動計畫屬保障船員權益，不計算內部報酬率。
3. 獲利率指數：本行動計畫屬保障船員權益，不計算獲利率指數。
4. 回收年限：本行動計畫屬保障船員權益，不計算回收年限。

(三) 融資計畫可行性分析：本行動計畫不融資。

捌、附則

一、替選方案之分析及評估：本行動計畫係為強化及執行各項外籍船員管理工作，對外持續進行國際合作，善盡國際責任，對內加強各項法規落實及促進提升船員權益，透過政府編列經費辦理整體性計畫推動，過程中如遇特殊因素致部分執行

無法如期達成，將進行年度計畫滾動式修正。如遇不可抗力或經費拮据等因素，將檢討經費使用情形，惟無替選方案。

二、風險管理

(一) 我國為主要遠洋漁業國家，國際對我保障外籍船員權益及福利事項亦予以期待，故對我要求亦較其他國家嚴謹。本期115-118 年中長程計畫仍可能受經費刪減之限制，屆時將配合調整計畫內容。

(二) 本行動計畫補助地方政府部分，係依據「中央對直轄市及縣（市）政府補助辦法」辦理；補助漁業團體部分，國家發展委員會已建置「民間團體補(捐)助系統(簡稱 CGSS 系統）予以管理，且每年度均會依各地方政府、漁業團體之實際執行情形，核予次年度的計畫經費，爰就執行單位而言，應不致產生風險。

(三) 農業部訂有「農業部主管計畫補助基準」，針對補助對象、標準及原則等，均有所規範，每年於計畫研提及審查時，均需參照、對應及說明，尚不致產生風險。

(四) 計畫考核部分，依據「行政院所屬各機關個案計畫管制評核作要要點」及「農業部及所屬機關(構)個案計畫管制評核作業要點」，辦理計畫管理、考核追蹤及評核等，進行計畫審查、管理、季報及結束報告等管考事項，即使發生風險，亦應屬「低度危險的風險(low risk)」，尚無須特別處理。

三、 中長程個案計畫自評檢核表

檢視項目	內 容 重 點 (內容是否依下列原則撰擬)	主辦機關		主管機關		備註
		是	否	是	否	
1、計畫書格式	(1)計畫內容應包括項目是否均已填列(「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」(以下簡稱編審要點）第5點、第10點)	V		V		本計畫為延續性計畫，且研提屬性為社會發展型計畫，非屬公共工程計畫，另前期計畫尚在執行中，故未辦理執行成效評估。
	(2)延續性計畫是否辦理前期計畫執行成效評估，並提出總結評估報告(編審要點第5點、第13點)		V		V	
	(3)是否本於提高自償之精神提具相關財務策略規劃檢核表？並依據各類審查作業規定提具相關書件		V		V	
2、民間參與可行性評估	(1)是否評估民間參與之可行性，並撰擬評估說明(編審要點第4點）		V		V	本計畫非公共工程計畫。
	(2)是否填寫「促參預評估檢核表」評估（依「公共建設促參預評估機制」）		V		V	本計畫非公共工程計畫。
3、經濟及財務效益評估	(1)是否研提選擇及替代方案之成本效益分析報告(「預算法」第34條)		V		V	
	(2)是否研提完整財務計畫	V		V		
4、財源籌措及資金運用	(1)經費需求合理性(經費估算依據如單價、數量等計算內容)	V		V		
	(2)資金籌措：本於提高自償之精神，將影響區域進行整合規劃，並將外部效益內部化		V		V	
	(3)經費負擔原則： a.中央主辦計畫：中央主管相關法令規定 b.補助型計畫：中央對直轄市及縣(市)政府補助辦法、本於提高自償之精神所擬訂各類審查及補助規定	V		V		
	(4)年度預算之安排及能量估算：所需經費能否於中程歲出概算額度內容納加以檢討，如無法納編者，應檢討調減一定比率之舊有經費支應；如仍有不敷，須檢附以前年度預算執行、檢討不經濟支出及自行檢討調整結果等經費審查之相關文件	V		V		
	(5)經資比1：2(「政府公共建設計畫先期作業實施要點」第2點）		V		V	
	(6)屬具自償性者，是否透過基金協助資金調度		V		V	
5、人力運用	(1)能否運用現有人力辦理	V		V		
	(2)擬請增人力者，是否檢附下列資料： a.現有人力運用情形 b.計畫結束後，請增人力之處理原		V		V	

檢視項目	內　容　重　點 (內容是否依下列原則撰擬)	主辦機關		主管機關		備註
		是	否	是	否	
	c.請增人力之類別及進用方式 d.請增人力之經費來源					
6、跨機關協商	(1)涉及跨部會或地方權責及財務分攤，是否進行跨機關協商					
	(2)是否檢附相關協商文書資料					
7、土地取得	(1)能否優先使用公有閒置土地房舍		V		V	本計畫無涉土地取得事項。
	(2)屬補助型計畫，補助方式是否符合規定（中央對直轄市及縣(市)政府補助辦法第10條）		V		V	
	(3)計畫中是否涉及徵收或區段徵收特定農業區之農牧用地		V		V	
	(4)是否符合土地徵收條例第3條之1及土地徵收條例施行細則第2條之1規定		V		V	
	(5)若涉及原住民族保留地開發利用者，是否依原住民族基本法第21條規定辦理		V		V	
8、風險管理	是否對計畫內容進行風險管理	V		V		
9、性別影響評估	是否填具性別影響評估檢視表	V		V		
10、環境影響分析 (環境政策評估)	是否須辦理環境影響評估		V		V	
11、淨零轉型通案評估	(1)是否以二氧化碳之減量為節能減碳指標，並設定減量目標		V		V	
	(2)是否規劃採用綠建築或其他節能減碳措施		V		V	
	(3)是否強化因應氣候變遷之調適能力，並納入淨零排放及永續發展概念,優先選列臺灣2050淨零排放路徑、淨零科技方案及淨零轉型十二項關鍵戰略、臺灣永續發展目標及節能相關指標		V		V	
	(4)是否屬臺灣2050淨零排放路徑、淨零科技方案及淨零轉型十二項關鍵戰略相關子計畫		V		V	
	(5)屬臺灣2050淨零排放路徑、淨零科技方案及淨零轉型十二項關鍵戰略之相關子計畫者，是否覈實填報附表三、中長程個案計畫淨零轉型通案自評檢核表,並檢附相關說明文件		V		V	
12、涉及空間規劃者	是否檢附計畫範圍具座標之向量圖檔		V		V	
13、涉及政府辦公廳舍興建購置者	是否納入積極活化閒置資產及引進民間資源共同開發之理念		V		V	
14、落實公共工程或房屋建築全生命週期各階段建	是否瞭解計畫目標,審酌其工程定位及功能，對應提出妥適之建造標準，並於公共工程或房屋建築全生命週期各階段，均依		V		V	

檢視項目	內　容　重　點 (內容是否依下列原則撰擬)	主辦機關		主管機關		備註
		是	否	是	否	
造標準	所設定之建造標準落實執行					
15、公共工程節能減碳及生態檢核	(1)是否依行政院公共工程委員會(下稱工程會)函頒之「公共工程節能減碳檢核注意事項」辦理		V		V	本計畫非公共工程計畫。
	(2)是否依工程會函頒之「公共工程生態檢核注意事項」辦理		V		V	本計畫非公共工程計畫。
16、無障礙及通用設計影響評估	是否考量無障礙環境，參考建築及活動空間相關規範辦理		V		V	
17、高齡社會影響評估	是否考量高齡者友善措施，參考 WHO「高齡友善城市指南」相關規定辦理	V		V		本計畫支持長者持續就業，符合「高齡友善城市指南」不老面相。
18、營(維)運管理計畫	是否具務實及合理性(或能否落實營運或維運)		V		V	
19、房屋建築朝近零碳建築方向規劃	是否已依工程會「公共工程節能減碳檢核注意事項」及內政部建築研究所「綠建築評估手冊」之綠建築標章及建築能效等級辦理		V		V	本計畫非公共工程計畫。
20、地層下陷影響評估	屬重大開發建設計畫者，是否依「機關重大開發建設計畫提報經濟部地層下陷防治推動委員會作業須知」辦理		V		V	
21、資通安全防護規劃	資訊系統是否辦理資通安全防護規劃	V		V		

主辦機關核章：承辦人　　單位主管　　首長

主管部會核章：研考主管　　會計主管　　首長

四、 性別影響評估檢視表

【第一部分－機關自評】：由機關人員填寫

【填表說明】各機關使用本表之方法與時機如下：

一、計畫研擬階段

（一）請於研擬初期即閱讀並掌握表中所有評估項目；並就計畫方向或構想徵詢作業說明第三點所稱之性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。

（二）請運用本表所列之評估項目，將性別觀點融入計畫書草案：

1、將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節。

2、將達成性別目標之主要執行策略納入計畫書草案之適當章節。

二、計畫研擬完成

（一）請填寫完成【第一部分－機關自評】之「壹、看見性別」及「貳、回應性別落差與需求」後，併同計畫書草案送請性別平等專家學者填寫【第二部分－程序參與】，宜至少預留 1 週給專家學者（以下稱為程序參與者）填寫。

（二）請參酌程序參與者之意見，修正計畫書草案與表格內容，並填寫【第一部分－機關自評】之「參、評估結果」後通知程序參與者審閱。

三、計畫審議階段：請參酌行政院性別平等處或性別平等專家學者意見，修正計畫書草案及表格內容。

四、計畫執行階段：請將性別目標之績效指標納入年度個案計畫管制並進行評核；如於實際執行時遇性別相關問題，得視需要將計畫提報至性別平等專案小組進行諮詢討論，以協助解決所遇困難。

註：本表各欄位除評估計畫對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

計畫名稱：漁業與人權行動計畫(115 年至 118 年度)

主管機關 （請填列中央二級主管機關）	**農業部**	**主辦機關（單位）** （請填列擬案機關／單位）	**農業部漁業署**

壹、看見性別：檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。

評估項目	評估結果
1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）可參考行政院性別平等會網站（https://gec.ey.gov.tw）。	本計畫規劃對境外僱用外籍船員人權保障及防杜人口販運，與「性別平等政策綱領」人身安全與司法篇，強化工作人員對人口販運之辨識能力；及規劃多元宣導及相關課程，實施外籍船員雇主之文化認識與反歧視教育。 另本計畫涉及性別平等相關

	政策措施包括：CEDAW 第 5 條(消除基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法)及第 11 條(消除在就業方面對婦女的歧視)。
評估項目	**評估結果**
1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析（含前期或相關計畫之執行結果），並分析性別落差情形及原因】 請依下列說明填寫評估結果： a.歡迎查閱行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender.ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/)（含性別分析專區）、各部會性 別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec.ey.gov.tw)。 b.性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列 3 類群體： **①政策規劃者**（例如:機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。 **②服務提供者**（例如:機關執行人員、委外廠商人力）。 **③受益者**（或使用者）。 c.前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因，應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】，及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。 d.未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標（如 2-1 之 f ）。	1.本計畫於研擬、決策、執行過程中，均注意參與討論者之性別比例。 2.本計畫規劃者實施對象為全體漁業人及外籍船員，無針對特定性別、性傾向或性別認同者。於從事漁業領域存在明顯性別落差，相關從業人員雖以男性為主，惟仍將統計漁船船員之性別。
評估項目	**評估結果**
1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題】 性別議題舉例如次： **a.參與人員** 政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，宜關注職場性別隔離（例如：某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任）、職場性別友善性不足（例如：缺乏防治性騷擾措施；未設置哺集乳室；未顧及員工對於家庭照顧之需求，提供彈性工作安排等措施），及性別參與不足等問題。 **b.受益情形** ①受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜	綜合 1-1 及 1-2 評估結果，確認本計畫性別議題包含以下幾點：遠洋漁船長時間於海上作業，工作環境與生活環境重疊性高，因船員工作傳統上被認為是男性的工作領域，生活環境以男性需求設計，缺乏女性空間，降低女性從業意願；再因漁撈工作粗重、耗體力，對女性而言，須長期於海上作業之工作是一大挑戰。惟本計

關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會(例如:獲得政府補助;參加人才培訓活動),或平等參與社會及公共事務之機會（例如:參加公聽會/說明會）。 ②受益者受益程度之性別差距過大時(例如:滿意度、社會保險給付金額)，宜關注弱勢性別之需求與處境（例如:家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度)。 **c.公共空間** 公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。 ①使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。 ②安全性：消除空間死角、相關安全設施。 ③友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。 **d.展覽、演出或傳播內容** 藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。 **e.研究類計畫** 研究類計畫之參與者（例如:研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。	畫係對境外雇用外籍船員勞動條件之落實，強化生活條件與社會保障、明定收費項目指引、提升監測管理機制能量、加強外籍漁船(含 FOC 船)管理、建立及深化國際合作及宣導共善夥伴關係等作為，以精進我國對外籍船員之保障。現況受雇我國遠洋漁船外籍船員均為男性，且國際外籍船員勞力提供市場亦無女性船員，故本案之性別特殊性，現階段計畫乃針對男性之勞動權益保障。
貳、回應性別落差與需求：針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。	
評估項目	**評估結果**
2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】 請針對 1-3 的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形，請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益： **a.參與人員** ①促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。 ②加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。 ③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。 **b.受益情形** ①回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。 ②增進弱勢性別獲得社會資源之機會(例如:獲得政府補助;參加人才培訓活動)。 ③增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如:參加公聽會/說明會，表達意見與需求)。	□有訂定性別目標者，請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼： ■未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法：因本計畫以提升既有船員勞動人權及權益保障，解決現況人權問題為主，且目前受雇我國遠洋漁船外籍船員全為男性，故本案之性別特殊性，乃針對男性之勞動權益保障。漁業產業性別目標由農業部漁業署全盤考量漁業人力補充，整體推動性別平等政策。

c.公共空間 回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。 **d.展覽、演出或傳播內容** ①消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。 ②提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性(如作品展出或演出；參加運動競賽)。 **e.研究類計畫** ①產出具性別觀點之研究報告。 ②加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。 **f.**強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。 **g.**其他有助促進性別平等之效益。	
評估項目	**評估結果**
2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】 請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施： **a.參與人員** ①本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則。 ②前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。 **b.宣導傳播** ①針對不同背景的目標對象（如不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息，或結合婦女團體、老人福利或身障等民間團體傳布訊息)。 ②宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。 ③與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。 **c.促進弱勢性別參與公共事務** ①計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。 ②規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。	□有訂定執行策略者，請將主要的執行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼： ■未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：本計畫為處理現有外籍船員勞動權益及權益保障，因現有船員均為男性，現階段無涉性別議題。農業部漁業署整體推動性別平等政策，將積極破除漁業領域之性別偏見，鼓勵女性就讀相關科系或提供女性專業技能培訓，建置性別友善之從業設施設備與環境，避免招募過程性別歧視，及完善性騷擾防治措施，積極改善遠洋漁船友善女性工作及生活環境。

③辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。 ④培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。 **d.培育專業人才** ①規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施（例如:提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、民間團體或組織，宣傳培訓活動）。 ②辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。 ③培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。 ④辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。 **e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容** ①規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。 ②製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。 ③規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容（例如:女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化）。 **f.建構性別友善之職場環境** 委託民間辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法（例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職），以營造性別友善職場環境。 **g.具性別觀點之研究類計畫** ①研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。 ②以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。	
評估項目	**評估結果**
2-3【請根據 2-2 本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】 各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費	□有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形： ■未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：本

及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。	計畫現階段無涉性別議題。

【注意】填完前開內容後，請先依「填表說明二之（一）」辦理【第二部分－程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。

參、評估結果

請機關填表人依據【第二部分－程序參與】性別平等專家學者之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後通知程序參與者審閱。

3-1 綜合說明	因本案雖然在性別上有特殊針對性，惟以男性從業該領域為主，並未構成社會關注之「性別平等議題」。一般公眾領域對於（外籍）漁工之議題視框，目前仍以勞動權益為主。另本案中工作者之弱勢身分，也並非來自於其性別（男性身分），而是出於外籍移工等屬性，故本案不需強求性別議題或性別目標，以維持外籍移工勞動人權保障為重心。	
3-2 參採情形	3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）	無
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	本計畫無涉性別議題。

3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果：

已於 113 年 12 月 12 日將「評估結果」及「修正後之計畫書草案」通知程序參與者審閱。

‧填表人姓名：蔡芳惠職稱：聘用管理師 電話：02-23835903 填表日期：113 年 12 月 9 日

‧本案已於計畫研擬初期■徵詢性別諮詢員之意見，或□提報各部會性別平等專案小組（會議日期：____年____月____日）

‧性別諮詢員姓名： 王兆慶 服務單位及職稱：彭婉如文教基金會執行長 身分：符合中長程個案計畫性別影響評估作業說明第三點第一款（如提報各部會性別平等專案小組者，免填）

（請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開計畫草案）

【第二部分－程序參與】：由性別平等專家學者填寫

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一： ■1.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」公、私部門之專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員（人才資料庫網址:http://www.taiwanwomencenter.org.tw/）。 ■2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。 ■3.現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。	
（一）基本資料	
1.程序參與期程或時間	113 年 12 月 6 日至 113 年 12 月 9 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	王兆慶：彭婉如文教基金會執行長 專長領域：性別與照顧政策
3.參與方式	□計畫研商會議 □性別平等專案小組 ■書面意見
（二）主要意見（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 4 至 10 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	本案目標為漁業漁工之勞動人權保障。漁業從業人員雖缺乏性別統計，但幾乎完全為男性為主。而雖然目前評估表第一部份填寫本案與「性別平等政策綱領」之「人身安全與司法篇」有關，但實質檢視綱領內容，恐非如此。建議此處改寫為「性別平等政策綱領」之「就業、經濟與福利」篇，第四點：「確保國家福利策略涵納不利處境者，採取適當措施保障其勞動權益，促進包容且永續的經濟成長。」
5.性別統計及性別分析之合宜性	本案目前未填列明確之性別統計，亦無性別分析。僅能暫時說明「相關從業人員以男性為主」。建議未來可將漁業從業人員或漁工之統計數據，納入性別分類。
6.本計畫性別議題之合宜性	本案目前填列之「性別議題」為：「……對外籍船員勞動條件之落實，強化生活條件與社會保障、明定收費項目指引、提升監測管理機制能量、加強外籍漁船(含 FOC 船)管理、建立及深化國際合作及宣導共善夥伴關係等作為，以精進我國對外籍船員之保障。」 但上述議題皆非屬性別議題，建議改為說明：「由於外籍船員幾乎皆為男性，故本案之性別特殊性，乃針對男性之勞動權益保障。」
7.性別目標之合宜性	本案未訂定性別目標。建議直接勾選。
8.執行策略之合宜性	未案未訂定執行策略。建議直接勾選。

9.經費編列或配置之合宜性	本案未有性別目標及策略，故未編列相關經費。
10.綜合性檢視意見	本案重點為提升特定職業領域之勞動人權保障，而該特定職業領域工作者，幾乎皆為男性。 不過，本案雖然在性別上有特殊針對性，但並未構成社會關注之「性別平等議題」。一般公眾領域對於（外籍）漁工之議題視框，目前仍以勞動權益為主。 此外，在大多數職業領域中，男性並非弱勢。而本案中工作者之弱勢身分，也並非來自於其性別（男性身分），而是出於外籍移工等屬性。故建議本案不需強求性別議題或性別目標，維持外籍移工勞動人權保障之重心即可。
（三）參與時機及方式之合宜性	合宜。
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。 （簽章，簽名或打字皆可）　王兆慶	

附件

附表 1　美國國務院 2024 年人口販運報告涉及我國漁業部分之建議表

項次	建議事項
1	持續積極調查在遠洋漁業中涉嫌勞動剝削的臺灣籍漁船或臺灣權宜籍漁船，包括停泊在特定外國停靠區的船隻，若情節屬實，應對幹部及船主予以起訴。
2	擴大漁業署駐外國港口人員的編制及職權，期能進行被害人為中心的相關鑑別或指標，以篩濾外籍漁工是否遭受強迫勞動；擴大漁業署人員及勞動檢查員覆蓋範圍至海外所有取得授權的港口；加強培訓海事查察權責機關對被害人鑑別、轉介保護及執法通報程序等，並於查察中增加翻譯服務的使用範疇，尤其是印尼語及塔加洛（菲律賓）語。
3	將民間團體(包含製造業、漁民代表、專家及從業人員)的意見，正式納入人力仲介評鑑程序的一環。
4	修正相關政策及立法疏漏，以杜絕國內及國外仲介向移工收取招募費、登記費、服務費及押金的所有情形，並與移工來源國合作監督與協調勞動契約條款，以及促進直接聘僱。

附表 2　境內僱用與境外僱用外籍船員權益比較表

項目	境內僱用	境外僱用
法源依據	1. 勞動基準法、就業服務法、勞工保險條例、勞工職業災害保險及保護法(與本國勞工相同) 2. 自 111 年 5 月 1 日起，勞工職業災害保險自勞工保險抽離，並整合職業災害勞工保護法，另以「勞工職業災害保險及保護法」專法規範。 3. 最低工資法於 112 年 12 月 27 日經總統公布，行政院核定自 113 年 1 月 1 日施行。	遠洋漁業條例、境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法
最低聘僱年齡	16 歲以上	18 歲以上
工資	114 年 1 月 1 日起，每月工資不得低於新臺幣 28,590 元	115 年 1 月 1 日起，每月工資不得低於 570 美金(約新臺幣 18,240 元)
工資給付方式	1. 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。 2. 工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。 3. 工資應足額直接給付勞工。 4. 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。	1.明定工資給付方式，限以現金給付或由經營者或委託國內仲介撥付至船員指定帳戶，經營者並應足額給付及負擔所需手續費用。 2.工資應全額直接給付船員，但依其他法令規定得自工資逕予扣除之項目及金額，不在此限。 3.不論是否取得船員同意，不得透過外國仲介公司代為轉付工資，或以為非我國籍船員儲蓄、保管或其他理由，而未給付全額工資。
工時、休假	勞動部已於 108 年 5 月 23 日以勞動條 3 字第 1080130527 號公告核定漁船船員為勞動基準法	1. 每日休息時間不應低於 10 小時，且至少應連續 6 小時之休息時間；任何 7 日內不得低於

	第 84 條之 1 之工作者，雇主得與所僱漁船船員另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作。另農業部已訂定「漁船船員適用勞動基準法第 84 條之 1 之特殊工作者工作時間參考指引」及「漁船船員適用勞動基準法第 84 條之 1 規定工作者約定書參考範本」，作為其工作時間安排之參考，包括： 1. 船員每 24 小時累積休息時間不得低於 10 小時，且其中應有一段連續休息時間不得低於 6 小時。每 7 天之休息時間應不得少於 77 小時。 2. 船員正常工作時間，每 24 小時不得超過 14 小時，每 12 個月之每週平均時數不得超過 48 小時。 3. 每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。雇主得因作業需要，得於 2 週內安排 2 日之休息，作為例假。 4. 漁撈過程中，受漁獲或不可抗力因素，超過正常工作時間者，於完成工作起，24 小時內累積休息時間不得低於 10 小時，且其中連續休息時間不得低於 6 小時。倘工作時間超過正常工作時間，應給付延時工資。	77 小時。但因作業需要，得依勞雇雙方約定，另行安排海上補休，或於進港時給予船員補休。 2. 船員有特殊宗教節日需求時，經營者應予尊重。
服務費	1. 依私立就業服務機構收費項目及金額標準規定，國內仲介公司不得向外國人收取仲介費。 2. 依前項標準，仲介公司僅得向外國人收取服務費，且有服務事實始得收取，並依其在臺年	國內仲介不得向船員收服務費(改向經營者收取)。

	資收費(第 1 年 1,800 元、第 2 年 1,700 元、第 3 年起 1,500 元)，不得預收。如外國人無須仲介機構提供服務，而未與仲介機構簽定服務契約，即無服務費之負擔。	
保險	1. 勞工保險、勞工職業災害保險、全民健康保險。 2. 自 111 年 5 月 1 日起，勞工職業災害保險自勞工保險抽離，並整合職業災害勞工保護法，另以「勞工職業災害保險及保護法」專法規範。	經營者應為船員投保人身意外、醫療及一般身故保險；其醫療險實支實付不得低於 30 萬元，一般身故保險金額不得低於 150 萬元；未依規定辦理保險、保險範圍不足或未能自保險人獲得足額理賠，其損失或損害賠償，由經營者負擔。
生活照顧	1. 勞動部訂定外國人生活照顧服務計畫書裁量基準，就海洋漁撈工作之飲食、住宿及管理面進行規範，雇主受聘僱外籍船員應依外國人生活照顧服務計畫書規定確實執行。 2. 外籍船員往返費用及膳宿費用，由雙方合議並載明於勞動契約。 3. 受聘僱之外國人應於許可地點工作。	1. 船上居住環境應符合「境外僱用非我國籍船員船居生活照顧服務計畫書審查原則」的標準，經營者在送審前必須先完成自評。 2. 船員自搭機出國之日起，至返國之日止，由經營者提供交通及食宿費用。 3. 船員不得於其他漁船或處所工作，或從事其他與漁業無關之勞動。
仲介管理	1. 人力仲介公司(即私立就業服務機構)係採許可制。 2. 仲介資本額：500 萬元及保證金 300 萬元。 3. 評鑑機制：評鑑成績分為 A、B、C 三級，並公告於網站上作為雇主和外國人選任之參考，人力仲介公司連續 2 年評鑑成績均為 C 級者，不得換證。	1.仲介機構須先依私立就業服務機構許可及管理辦法設立，再向農業部申請核准從事境外僱用仲介業務。 2.仲介機構除依私立就業服務機構許可及管理辦法提出保證金外，另按仲介境外僱用外籍船員人數，向農業部繳交保證金 50 萬~200 萬元。 3.評鑑機制：評鑑成績分為甲、乙、丙三級。評鑑成績連續 2 年列為丙等者，應廢止核准，2 年內不得申請為仲介機構。

附表 3　境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法

項目	現行規定
年齡	18 歲以上。
工資	明定自 111 年 7 月 1 日起，每月工資不得低於 550 美金，並得由主管機關至少每年檢討後公告調整。114 年 12 月 23 日公告，自 115 年 1 月 1 日起每月最低工資為 570 美元。
工資給付方式	1.明定工資給付方式，限以現金給付或由經營者或委託國內仲介撥付至船員指定帳戶，經營者並應足額給付及負擔所需手續費用。 2.工資應全額直接給付船員，但依其他法令規定得自工資逕予扣除之項目及金額，不在此限。 3.不論是否取得船員同意，不得透過外國仲介公司代為轉付工資，或以為非我國籍船員儲蓄、保管或其他理由，而未給付全額工資。
保障工資權益	1.明定漁船經營者於境外僱用非我國籍船員前，應加入經主管機關核定之工資墊償機制，或提供我國金融機構出具之工資給付保證函。 2. 經營者給付工資頻率每次不得超過 3 個月及其除外規定；明定經營者應將工資給付情形通報主管機關。
工時	1. 每日休息時間不應低於 10 小時，且至少應連續 6 小時之休息時間；任何 7 日內不得低於 77 小時。但因作業需要，得依勞僱雙方約定，另行安排海上補休，或於進港時給予船員補休。 2. 因天災、事變或突發事件必須於工作時間以外工作者，雇主得延長工作時間，按平日每個小時工資加倍給付工資，雇主應於事後儘快補給船員以適當之休息。 3. 船員有特殊宗教節日需求時，經營者應予尊重。
服務費及招募費用	1.國內仲介不得向船員收服務費或巧立名目收取費用。 2.明定仲介機構與外籍船員服務契約不得有收取招募費等相關費用，及經營者不得要求船員負擔招募等相關費用。
保險	經營者應為船員投保下列保險，保費由經營者負擔： 1.意外險。 2.一般身故保險不得低於新臺幣 150 萬元。 3.醫療險實支實付不得低於新臺幣 30 萬元。

未依規定保險之責任	未依規定辦理保險、保險範圍不足或未能自保險人獲得足額理賠，其損失或損害賠償，由經營者負擔。
傷病醫療	1. 因執行職務意外傷害或患病，雇主需負責及時就近安排治療，並負責醫療費及其他費用。相關醫療機構證明無法正常工作，其公傷療養期間，雇主按月支付船員勞動契約所定月工資。 2. 非因執行職務遭受意外傷害或患病，經營者須負責即時就近安排治療，並墊付醫療費及其他費用。 3. 因執行職務致傷病無法立即治癒或死亡，經營者須將船員或其遺骸及其私人財物送返交付船員指定之人員，並負擔送返費用。
生活照顧	1. 明定經營者負責船員送返前之生活照顧，並支付相關費用。 2. 船上居住環境應符合「境外僱用非我國籍船員船居生活照顧服務計畫書審查原則」的標準，經營者在送審前必須先完成自評。 3. 船員自來源國搭機之日起，至返國之日止，由經營者提供交通及食宿費用。 4. 船員不得於其他漁船或處所工作，或從事其他與漁業無關之勞動。
其他船員勞動保護及福利事項	經營者應提供以下事項： 1. 漁船在其他國家（地區）靠港時，須保證船員的人身安全和進出港手續的合法性。 2. 應尊重船員人格、生活習慣，保障船員的人身安全及勞動權益；不得要求船員從事危害人身安全和身心健康的工作。 3. 應免費提供船員從事漁撈作業所需之個人裝備。 4. 應確保出海作業時漁船救生設備完好和齊全。 5. 對因經營者或其所僱用之船長在經營過程中，因以下行為而造成船員人身傷害，保險機構作為除外責任，所發生的相關費用應全部由經營者負擔： (1) 因涉及違規及違法行為，導致漁船沒收、扣押，船員被監禁或拘留。 (2) 因涉及非法人口販運等違規及違法行為。 (3) 其他涉及違反國際漁業規範或違反國內外法令之行為。
經營者應遵守事項	明確規定經營者責任，其中包含遵守契約、提供船員申訴之便利條件。

簽約前告知船員權益	經營者或仲介應於簽約前先將契約應載明事項(基本權益)告知船員，過程應錄影存證並保存 3 年，以備抽查。
仲介管理	1.仲介機構須先依私立就業服務機構許可及管理辦法設立，再向農業部申請核准從事境外僱用仲介業務。 2.仲介機構除依私立就業服務機構許可及管理辦法提出保證金外，另按仲介境外僱用外籍船員人數，向農業部繳交保證金 50 萬~200 萬元 3.仲介機構評鑑成績連續 2 年列為丙等者，應廢止仲介機構之核准，2 年內不得申請為仲介機構。
罰則	1.仲介未經許可罰 400 萬~2,000 萬元、違規罰 100 萬~500 萬元。 2.經營者(或船長)違規處罰款 5 萬~25 萬元並得收照 1 年以下。

強化打擊海上人口販運案件合作機制

壹、目標

為落實漁業與人權行動計畫，並強化行政部門與司法警察人員等第一線人員，於受理漁船之外籍船員申訴(或通報)在海上從事漁撈作業疑似遭勞動剝削案件之敏感度，並加強權責分工與協力合作機制，以及時救援被害人進行安置保護，俾利打擊犯罪，特訂定本機制。

貳、建制三階段平臺

一、完備疑似案件通報及被害人保護機制階段

(一)目的

確保疑似被害船員在行政申訴、刑事通報及安置保護，獲得即時、明確、完整及安全之服務。

(二)相涉機關(單位)

農業部漁業署(含地方漁政機關，以下簡稱漁業署)、勞動部(含地方勞政機關)、法務部調查局（以下簡稱調查局）海洋委員會海巡署（以下簡稱海巡署）內政部警政署(以下簡稱警政署)、內政部移民署（以下簡稱移民署)及民間團體。

(三)策略

1. 加強船員對勞動權益、申訴通報等認識，緊密結合民間團體辦理。(漁業署及勞動部)
2. 優先暫列疑似人口販運被害人，採取安置後鑑別，並擴大安置保護處所。(勞動部、移民署及漁業署)
3. 強化申訴管道

(1)國內：強化 1955 申訴專線周知，或透過民間團體協助。 (漁業署及勞動部)

(2)國外：強化國外撥打專線+886-8073-3141 周知，研議與船員來源國官方對話或合作，或委託補助民間團體。(勞動部及漁業署)

4. 加強受理申訴、通報、訪查及調查等公部門人員之教育訓練。(勞動部、調查局、漁業署、海巡署及移民署)

二、建置跨機關聯合查緝平臺階段

(一)目的

協力辦理行政調查及司法警察查緝業務，以達成正確處置之效果。

(二)相涉機關(單位)

漁政與勞政機關(含地方漁政及勞政機關)、海巡署、調查局、移民署及警政署。

(三)策略

1. 建立當地之第一線執法機關與漁政機關聯合查緝船員遭剝削合作機制。(移民署及漁業署)
2. 強化完備行政調查內容，包含涉案漁船未在國內，應先蒐集掌握漁船所有人、主要股東或仲介，再行告發，或由司法警察機關進行移送。(漁業署)
3. 建立船員在海上作業遭勞動剝削辨識指引，包含檢視表、詢問筆錄範本(移民署)；配合修正「我國境外僱用非我國籍船員之遠洋漁船涉嫌違反人口販運防制法爭議訊息受理通報及處理標準作業程序」。(漁業署)
4. 精進識別疑似人口販運案件之教育訓練與敏感度，並與民間團體建立夥伴關係分享實務經驗與常見問題。(第一線行政與司法警察之相涉機關)

三、擴大參與當地之防制人口販運執行小組階段

(一)目的

強化完備蒐證及精緻偵查，並提高起訴率及定罪率，俾落實打擊人口販運犯罪。

(二)相涉機關(單位)

法務部各級檢察署(以下簡稱檢察署)、漁政與勞政機關(含地方漁政及勞政機關)、海巡署、調查局、移民署及警政署。

(三)策略

1. 漁政機關及勞政機關納入當地之檢察署執行人口販運小組成員。(法務部)

2. 完善規劃海上監管 CCTV、海上觀察員、電子觀察員及工時紀錄等資料，以提升偵查犯罪之成效。(漁業署)

3. 檢察官與司法警察機關加強傳承涉及偵辦船員遭勞動剝削之技巧及教育訓練。(司法警察機關及檢察署)

參、三階段之處理流程及工作指引

一、為明確上述各階段之權責機關與配合船員身分特性，處理流程重點如次：

(一)完備疑似案件通報及被害人保護機制階段

1. 完整提供情資：情資主要來自漁政機關(境外僱用)或勞政機關(境內僱用)例行、檢舉信、1955 熱線電話、海巡署 118報案專線、申訴、民間團體、國際組織或他國政府通報等管道，由主責漁政(或勞政)機關彙整後，作為偵辦案件之研析與處置參考。

2. 漁政、勞政或其他行政機關通報對象：各機關因執行業務發現疑似人口販運案件，應依船員身分與所在地點，通報下列第一線司法警察受理船員(含境內僱用及境外僱用)疑似遭勞動剝削之相關作業。

受理外籍船員疑似遭海上勞動剝削作業分工表

<table>
<tr><th>案件訊息來源</th><th colspan="2">船員身分與所在地點</th><th>權責機關</th><th>被害人安置或相關作業</th></tr>
<tr><td rowspan="3">（被動發現）
1. 疑似被害人申訴。
2. 民間團體檢舉。
3. 漁政、勞政或其他行政機關通報。</td><td rowspan="2">境外僱用</td><td>1. 在船上或港口附近海域。
2. 已入境且滯留在境內。</td><td>海巡署及移民署</td><td rowspan="2">1. 受理機關逕送漁政機關或移民署委託設置之安置處所。
2. 船員安置後，由受理機關通報移民署國境事務大隊辦理入境許可文件。
3. 漏、跳船船員由各機關依權責法令處置（如入出國及移民法、國家安全法或海岸巡防法等法令）。</td></tr>
<tr><td>下船滯留通商口岸之商港區內。</td><td>警政署所屬港務警察總隊</td></tr>
<tr><td>境內僱用</td><td>被害或進行救援所在地。</td><td>受理訊息之司法警察機關</td><td>查獲機關逕送至勞政機關之安置處所。</td></tr>
<tr><td>（主動偵辦）司法警察機關主動偵辦</td><td colspan="2">不區分船員身分與所在地點</td><td>司法警察機關（報請檢察官指揮同意後偵辦）</td><td>依上述境外或境內聘僱之船員區分安置處所。</td></tr>
</table>

3. 案件整合：為利案件整合，司法警察機關得報請檢察官指揮，並得通知移民署提供必要之協助。

4. 掌握時效：司法警察機關應儘速完成境外僱用外籍船員之鑑別程序，並注意其入境停留期限，以保障被害人後續在臺居留權益。

(二)建置跨機關聯合查緝平臺階段

1. 先期查察作業：為釐清船員工作條件與聘僱情形，分別由漁政機關或勞政機關依權責，備妥相關資料進行行政或由查察小組共同執行。
2. 啟動查察小組：相關疑似人口販運案件情資，境外僱用船員由漁業署通知小組啟動查察；境內僱用船員由第一線勞政機關通知小組啟動查察。
3. 完備蒐證資料：司法警察機關受理案件後，應完備相關詢問及蒐證程序，始可移送地方檢察署偵辦；必要時，可先聯繫檢察官研商，或報請指揮偵辦。

(三)擴大參與當地之防制人口販運執行小組階段

1. 建置完善海上監管設備：漁業署逐年完成漁船設置各項海上作 業監管設備(施)規定之訂定，並於發現疑似人口販運案件時，提供相關事證供司法警察機關偵辦使用，以完備程序，並由相關機關共同參與，利用科技辦案並隨時關注犯罪手法上的翻新。
2. 強化執法人員辦案知能：為強化第一線執法人員偵辦案件知能，中央與地方漁政、勞政機關及各司法警察機關應定期辦理教育訓練並請經驗豐富的法官、檢察官或偵辦人員擔任講師。

二、受理案件針對不同船員狀態與各機關權責分工，依「受理外籍船員疑似遭勞動剝削案件處理流程及工作指引」(如附件一)處置。

肆、注意事項

一、「外籍船員疑遭勞動剝削檢視表」(如附件二)係參考國際勞工組織（ILO）提出之十一項強迫勞動指標及內政部「人口販運被害人鑑別參考指標」綜合訂定，作為勞政機關與漁政機關查察運用，或由各司法警察機關第一線人員於啟動鑑別程序前，辨識船員是否遭勞動剝削之用。

二、外籍船員返回原籍國後，投訴曾遭我國國人不當對待而疑似遭勞動剝削，須由他國政府或國際組職協助時，由漁業署依該署訂定之「我國境外僱用非我國籍船員之遠洋漁船涉嫌違反人口販運防制法爭議訊息受理通報及處理標準作業程序」，函請外交部協助蒐證。

三、司法機關或司法警察機關與他國已簽訂司法互助或相關備忘錄，應協助偵辦之司法警察機關循該機制洽詢該國提供相關事證。

四、本機制所稱外籍船員，係指我國籍漁船境內僱用與境外僱用之外籍船員，及國人投資、經營非我國籍漁船之外籍船員。

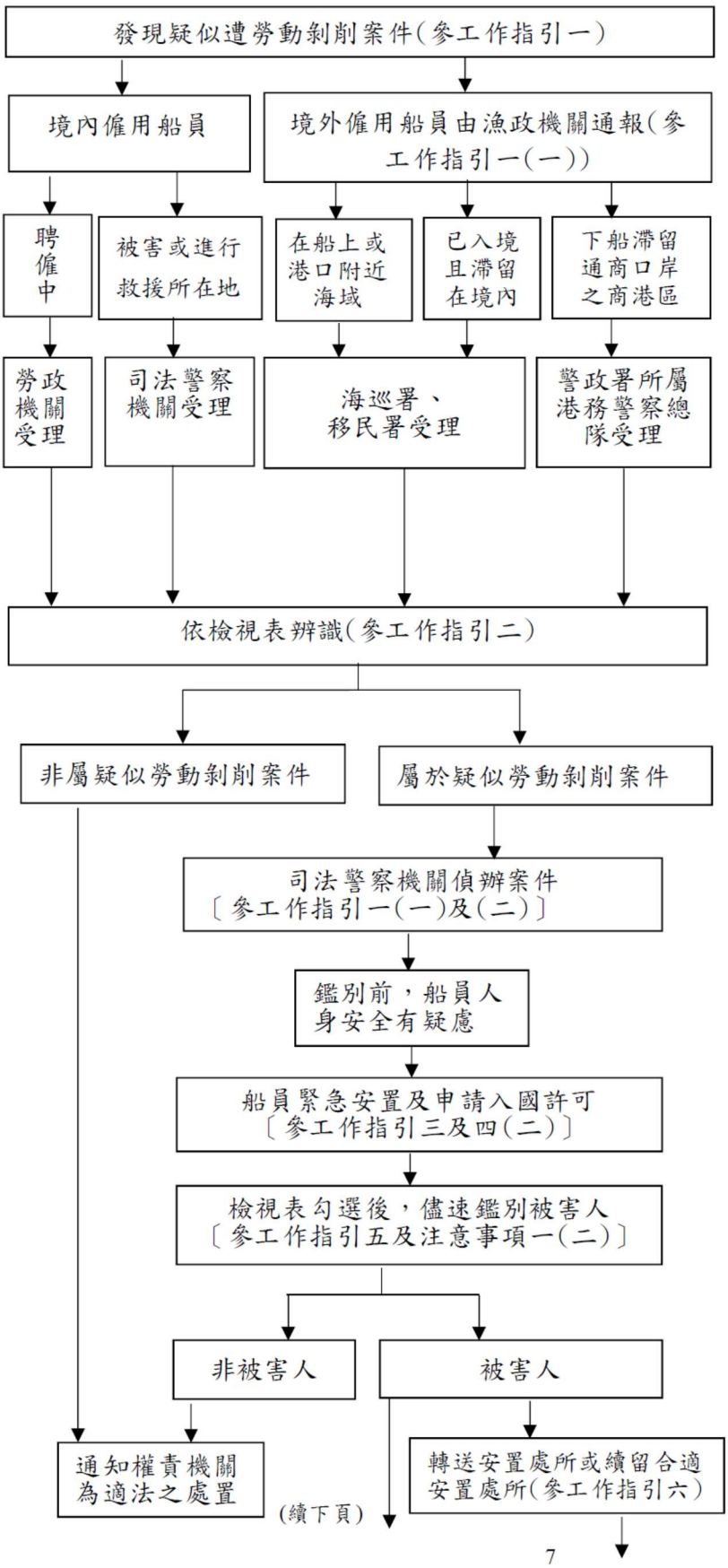
五、大陸地區漁船船員或香港、澳門漁船船員，亦適用本合作機制有關外籍船員之規定。

附件一

受理外籍船員疑似遭勞動剝削案件處理流程及工作指引

疑似案件通報及被害人、保護階段

處理流程



(續下頁)

工作指引

疑似案件通報及被害人保護階段

一、各司法警察機關主動偵辦案件外，漁政、勞政機關接獲情資，應依船員身分狀態，分別通知下列船員當地所在司法警察機關:

(一)境外僱用船員

1、在船上或港口附近海域及已入境且滯留在境內：漁業署例行檢查發現或接獲情資為疑似人口販運案件時，通報當地海巡署、移民署受理或共同執行。

2、下船滯留通商口岸之商港區內：商港區內漁業署例行檢查發現或接獲情資為疑似人口販運案件時，通報當地港務警察總隊受理。

3、非屬上述2類船員身分與所在地點之疑似人口販運案件時，首要受理機關(單位)於接獲情資後得通報當地移民署(國境事務大隊或各區事務大隊)共同執行。

(二)境內僱用船員

1、聘僱中：各地方勞政機關依規定辦理勞動檢查發現為疑似人口販運案件，則通報聘僱船員所在地之司法警察機關辦理。

2、被害或進行救援所在地：受理訊息或進行救援之司法警察機關辦理。

二、使用「外籍船員疑遭勞動剝削檢視表」(下稱檢視表)之人員、時機及處置：

(一)人員：勞政機關、漁政機關、司法警察機關等人員。

(二)時機及處置：勞政或漁政機關等第一線執行查察業務受理發現疑似人口販運案件通報時使用，或各司法警察機關受理疑似人口販運案件(含接獲通報或主動發現)於依人口販運防制法第11條完備鑑別被害人之前，預先判定疑似勞動剝削被害人，俾利及時掌握蒐證重點；非疑似人口販運案件應通知權責機關為適法之處置。

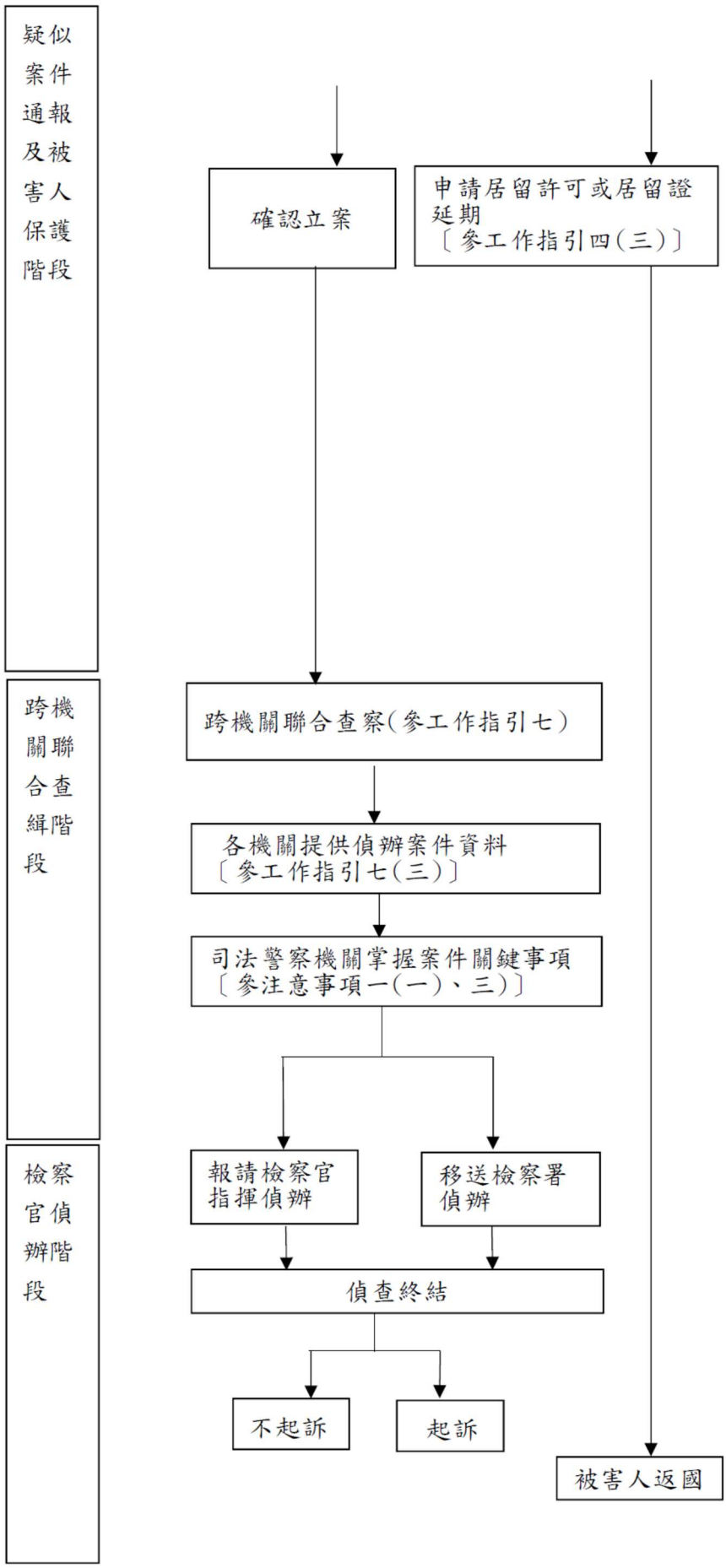
三、鑑別前緊急安置作業：

(一)境外聘用船員:由受理之司法警察機關逕行或由移民署當地專勤隊轉介送至漁政機關或移民署設置之處所。

(二)境內聘用船員:由查獲機關逕行送至勞政機關設置之安置處所。

(三)漁業署應提供各司法警察機關緊急安置處所清冊(含名稱、地址、24小時聯絡電話)。

7



工作指引

四、船員辦理入國許可文件：

(一)受理機關對於疑似人口販運被害船員，於鑑別前宜優先安置並提供保護。

(二)鑑別前，合法船員無在臺停留許可，由受理案件之司法警察機關通知移民署(國境事務大隊)辦理入境許可文件。

(三)鑑別後，被害人由委託安置處所向安置處所所在地之移民署服務站辦理居留許可或居留延期。

五、鑑別被害人：

(一)司法警察為鑑別被害人，必要時，應請求社工或相關專業人員協助(參注意事項一)。

(二)經鑑別為人口販運被害人前，應交付或告知外來人士之人口販運被害人權益告知書。

六、護送被害人安置處所轉介方式：

(一)境外僱用船員：由受理司法警察轉請移民署專勤隊護送至移民署設置或指定之庇護所安置。

(二)境內僱用船員：由受理之司法警察機關逕送勞政機關設置之安置處所。

跨機關聯合查緝階段

七、聯合查察方式：

(一)先期查察作業：為釐清船員工作條件與聘僱情形，分別由漁政(或勞政)機關依權責，備妥相關資料進行行政調查或由查察小組共同執行。

(二)啟動查察小組：相關疑似人口販運案件情資，境外僱用船員由漁業署通知小組啟動查察；境內僱用船員由第一線勞政機關通知小組啟動查察。

(三)完備蒐證資料：司法警察機關受理案件後，應完備相關詢問及蒐證程序，始可移送地方檢察署偵辦，必要時，可先聯繫檢察官研商，或報請指揮偵辦。

檢察官偵辦階段

八、司法警察機關報告檢察官方式：

(一)函送辦理：偵辦期間對於案件有疑慮應隨時聯繫地方檢察署檢察官，避免延誤時機，案件蒐證齊全後，應立即移送檢察官偵辦。

(二)報請檢察官指揮：複雜性案件，司法警察機關可報請檢察官指揮偵辦，並應掌握涉案人員動態，適時蒐集、保全證據，避免影響後續案件的進度，例如，涉案漁船出海時間、關係人等，有無申請檢察官依刑事訴訟法扣船、限制出國之必要。

注意事項：

一、司法警察調查疑似勞動剝削案件之注意要領

（一)完備立案所需基本文件部分

1. 受理案件第一時間，應請漁業署與各地漁政(勞政)機關配合提供遠洋漁船相關文件，包含船名、船東、仲介、船員等名冊、與何時入港及預訂出港等重要訊息。

2. 確認案件除被害人指證外，有無其他補強證據，如其他人證、監視（或錄影）紀錄、薪資匯款紀錄等，並適時與地檢署討論蒐集與保存必需證據。

（二)被害人部分

1. 依據內政部函頒「疑似人口販運案件之協助鑑別執行方案」，邀請社工人員或其他專業人員陪同協助鑑別。

2. 依據內政部函頒之「人口販運被害人鑑別原則」，併參考詢問船員之筆錄範本，製作調查筆錄並作出鑑別結果。

（三)強化蒐證部分

1. 除被害人供述證據，應蒐集客觀事證（如海上無法驗傷；無監視器佐證等）。

2. 同船船員間常為避免遭船長或管理幹部報復、或考量自身利益等不願作證，應分別詢問避免相關證人不願說實話。

3. 船員不同國籍也有語言隔閡致無法溝通，應洽請確能有效溝通之通譯人員協助。

4. 上船調查時，應仔細觀察該漁船之船員工作與生活環境，是否符合基本生活需求與工作規範（例如：一般生活管理規定通常會標示於船上某處）倘發現不合理情形

（例如：私下訂定原契約以外之生活管理規定）務必拍照或錄影作為補充勞動剝削之輔佐證據。

5. 超時工作或工資之計算是否已達顯不相當之程度，仍應依其契約及勞動相關法令等綜合判斷，因此輔佐證據蒐整相當重要。

6. 併請參考關於詢問船員、漁船經營者、船長（或管理幹部）之筆錄範本各一份辦理調查偵辦。

二、內政部移民署定期提供各司法警察機關(單位)所屬偵辦人口販運案件經驗豐富人員之種子教官聯絡名冊，各司法警察機關遇案時請參考運用。

三、境外僱用漏跳船船員定義

(一)漏船船員：係指境外僱用外籍船員獲准許可入國後，未依限於出港時返船。

(二)跳船船員：係指境外僱用外籍船員未獲核發入境許可，非法登岸。

四、境外僱用外籍船員包含國人投資、經營非我國籍漁船之境外僱用外籍船員。

附件二

外籍船員疑遭勞動剝削檢視表

外籍船員姓名：　　性別：　　生日：　　年　　月　　日

國籍：　　**護照號碼：**　　**聯絡電話：**

居住地址：

漁船名稱：　　船公司名稱及電話：　　仲介名稱及電話:

工作日期：　　年　月　日至　　年　月　日

身分類型：□境外僱用(含權宜船)　□境內僱用(取得勞動部許可函)【請勾選其中1項】

序號	勞動剝削指標態樣	疑似不法具體手段
1	濫用弱勢處境	□ 船公司(或船主)未曾提供給我熟悉或母國語文之工作契約，或曾經提供但不准我保留正本或影本。 □ 船上管理幹部曾對我實施嚴重不當行為並進行懲罰，我不知道申訴管道(或我曾經申訴但都不被處理)。 □ 將我轉聘至其他漁船未重新簽訂契約。 □ 已抵達登船地點或受僱上船後，無合理原因被要求重新簽訂勞務契約，且新契約的工作條件或待遇比原契約差。
2	人身暴力	□ 在船上的睡眠、休息時間或生病時，我不想配合工作，被船長或管理幹部以肢體暴力手段要脅配合工作。 □ 在船上曾因工作未按船長或管理幹部的要求，而被用手或物品毆打。
3	恐嚇及威脅	□ 船長或管理幹部在工作時間，常常握著鉤子、棍棒、鐵條等物品，大聲辱罵工作不佳的船員，並作勢要毆打我或船上其他船員。 □ 船長、管理幹部或仲介恐嚇對我傷害並要求不合理高額賠償及扣薪等，迫使我繼續工作。 □ 在船上的睡眠、休息時間或生病時，我不想配合工作，被船長或管理幹部以脅迫的懲罰性言語恐嚇我，並要脅我不配合工作的話，會有高額扣薪、終止合約及傷害等處罰。
4	行動限制	□ 船舶靠港後，雖可以下船到岸上活動，但隨時有管理幹部或其他船員進行監控(如不能拿自己的手機)，甚至要求與他們一起行動。 □ 船舶靠港期間，我沒有欠缺有效護照或其他無法下船等原因，卻遭到不准下船處罰。 □ 船舶航行期間，我遭到船長或管理幹部指示而被關閉到冷凍庫或其他類似緊閉艙房進行處罰。
5	抵債勞務(債務約束)	□ 仲介事後收取比原先約定較高的仲介費(或貸款利息)，因為我已上船，只好接受(或無法申訴)。 □ 契約已經約定上船前的交通費、訓練費或其他費用，應該由船公司

序號	勞動剝削指標態樣	疑似不法具體手段
		(或船主)支付，但發放薪資時，不應該由我支付的費用，卻直接由我的薪資內扣除。
6	扣發薪資	□ 每月或依約定期間應支付的薪資未依照約定時間支付給我且不完整，或常常發生短少或延遲的情形。 □ 每月或依約定期間應保留給我的零用金，在靠港時並未完整支付給我，或常常短付且延遲支付。 □ 上船工作後，發現在船上工作或靠港下船時訂定很多不合理罰錢措施，並遭船主、仲介或其他發放薪資人員直接在薪資中扣除。
7	超時加班	□ 在船上平均每日的工作時數，比原來約定增加很多(如平均 1 日超過 4 小時以上)，且不另外支付我加班費用(或是不讓我補休)。 □ 漁汛來臨期間，我連續工作長達 7 天以上，平均 7 天休息時間不足 77 小時；未達 7 天者，平均每日休息時間不足 6 小時。
8	苛刻的工作及生活條件	□ 在船上生病時，常常不被允許在船上請假或休息。 □ 船公司、船長或管理幹部在航行前未能備妥乾淨充足的食物或飲用水，且已經反映，但在下次靠港後再發航時仍未備妥。 □ 睡眠空間非常狹小，無法供單人平躺。 □ 船上缺乏足夠救生設備或簡單醫療藥品。
9	扣留身分文件	□ 靠港後，雖然可以下船，但護照、漁船船員手冊或船員證等其他身分證明文件仍遭船長、管理幹部等人扣留，且我在需要使用時提出要求取回，仍沒有辦法取得。 □ 上船後，相同國籍船員或其他國籍船員的護照、漁船船員手冊或船員證等可以自行保管，但是我的證明文件卻無故被船長、管理幹部等人扣留，且我在需要使用時提出要求取回，仍沒有辦法取得。
10	欺騙	□ 依契約原來約定是到別艘(或別國籍)漁船，但上船後發覺與原來約定不同，約定薪資被調降，或工作環境及條件與原約定相較非常不好，但只好繼續工作。 □ 契約約定的工作時數、工作條件比仲介說的工作時數要長，工作條件也比較不好。 □ 被要求轉換至另一艘船，且薪資比前一艘漁船更少。
11	孤立(難以求助)	□ 船上工作或休息期間，我常常被限制不准與同國籍的人聊天或互通訊息。 □ 相同國籍船員或其他國籍船員可以自己保管手機，但是我的手機遭沒收或保管。 □ 船上多數外籍船員包含我在內，被交代於港口地政府的執法人員登船檢查時，都不得接觸，也不可亂說話。
序號	□ 初判航行(或合約)期間有勞動與報酬顯不相當之內容【訪談人紀錄以下序號 1 號至 3 號欄位數據，受訪談人累計遭積欠總金額超過每月薪資 3 倍以上勾選之；但剋扣薪資雖已達薪資 3 倍以上且仍尚未超過 6 個月時，經訪談人訪談時確認受訪	

序號	勞動剝削指標態樣	疑似不法具體手段
	談人確實事前同意雇主依雙方約定條件在 6 個月才支付薪資者，勾選下列選項】 □ 無剋扣薪資或未達上述薪資 3 倍(或6倍) (請訪談人就上述 2 個選項，勾選其一)	
1	超時加班時數及積欠金額	□ 每月工時不可確定者：欠我加班費新臺幣/美金約　　元，相當於每月薪資　　倍。 □ 每月工時可確定者：累計超時加班　小時以上(填寫實際超時加班時數)，欠我加班費新臺幣/美金約　　元，相當於每月薪資　　倍。
2	未依合約支付相關薪資總額	□ 累計積欠薪資新臺幣/美金約　元，相當於每月薪資　　倍。 □ 累計積欠個人零用金新臺幣/美金約　元，相當於每月薪資　　倍。
3	因不當懲罰而扣薪金額	□ 不合理被懲罰而直接從薪資扣減，累計新臺幣/美金約　　元，相當於每月薪資　　倍。 □ 未依約定或法定條件而被要求自行支付違約金、負擔返回母國機票費及其他費用，累計新臺幣/美金約　元，相當於每月薪資　　倍。

訪談日期：　年　月　日　時　分至　月　日　時　分止

受訪談人(簽名)：　　(例外可不簽名)

訪談單位及聯絡電話：

訪談人(簽名或蓋章)：　　單位主管(簽名或蓋章)：

【上述勾選後，結果初判】

□不屬於疑似勞動剝削案件：「勞動剝削指標態樣」之序號欄經勾選未超過二項指標，且勾選「無剋扣薪資或未達上述薪資 3 倍(或 6 倍)以上」者。

□屬於疑似勞動剝削案件：「勞動剝削指標態樣」之序號欄經勾選已達二項以上指標，且「勞動與報酬顯不相當情形」經勾選者。(但船員遭人身暴力對待之強迫勞動，雖未勾選「勞動與報酬顯不相當」，仍屬疑似勞動剝削案件)

備註：

1. 本檢視表參考國際勞工組織(ILO)提出之強迫勞動十一項指標、內政部「人口販運被害人鑑別參考指標」綜合訂定，作為第一線人員辨認船員是否可能處於勞動剝削狀況，以及後續偵辦調查人口販運案件之前置重要情資。
2. 本檢視表屬於依人口販運防制法第九條規定，受理發現疑似人口販運案件通報資料之一環，可供勞政機關及漁政機關第一線執行查察業務人員運用；亦可由各司法警察機關如海洋委員會海巡署或內政部移民署等司法警察人員，受理疑似人口販運案件時(包含接獲通報或主動發現)，於依人口販運防制法第十一條完備鑑別被害人之前，預先判定疑似勞動剝削被害人之用。
3. 各司法警察機關後續完成偵辦並移送人口販運案件予管轄之地檢署時，本檢視表應隨同附送檢察官參考，以便比對人口販運被害人各階段說詞之差異性。
4. 上述檢視表經訪談當事人勾選無剋扣薪資，惟工作期間遭強迫工作之暴力對待，依照國際勞工組織(ILO)認定仍屬強迫勞動，又例如在漁船遭隔絕、拘禁，亦可能構成強迫勞動，訪談人員可勾選疑似勞動剝削案件，供後續偵辦案件人員依內政部之「人口販運被害人鑑別參考指標」認定。
5. 本檢視表作業時，為避免漁船經營者、管理幹部、仲介機構等知悉而危害船員，並為確保執行人員與船員等人之人身安全，受訪談人可不簽名。
6. 檢查人員勾選後，對於不符合疑似人口販運之案件，應通知漁政與勞政機關；倘相關人員涉嫌觸犯我國法令時，應移送權責機關處置。
7. 境外僱用外籍船員，包含國人投資、經營非我國籍漁船之外籍船員。
8. 本檢視表除由訪談人簽名或蓋章外，並應經單位主管簽名或蓋章，以達雙重檢核之效。