

1



建立和諧勞雇關係 搭起共善共好的橋樑

勞檢員執行查核與宣導 仲介協助船主照顧船員

文 **許成碩** · 攝影 **游忠霖（大山影像工作室）**

漁業署持續落實遠洋漁船勞動檢查，以每年查核總艘數50%以上為目標，透過勞檢員登船查核與船員訪談，確認工資、工時、生活照顧與安全防護是否符合規範，同時藉由說明與輔導，協助船方理解法令要求，建立安全、公平且有尊嚴的工作環境。



2

掌握船舶動態，查核設備並強化安全宣導

漁業署漁業人力組高級管理師莊歆宜指出，遠洋漁船勞動檢查國內以不預先通知為原則，勞檢員透過進港通報、卸魚申報等資料掌握船舶動態，安排適當查核時間，降低對船方作業的干擾。檢查內容包括船舶設備、文件檢視、政策宣導與船員訪談。

勞檢員會先向船方說明檢查項目，再依船上動線登船逐項查看。查核範圍涵蓋常備藥品效期、救生衣、飲水設備、濾水設備、造水機、盥洗室、廚房、寢室與工作區域；也會確認作業安全、申訴管道等多語宣導資料是否張貼於船內明顯處。最後回到船長室檢視工時紀錄表等文件，並查看 CCTV 畫面；完成後與船方代表確認結果，若有疑義，則註記後續補件或說明，再由雙方在檢查表單上簽名。

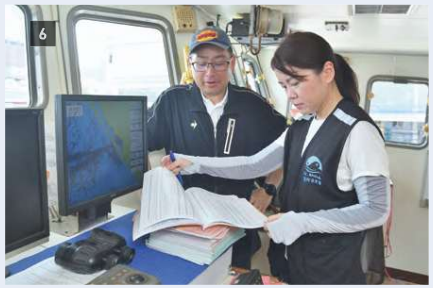
近期則以漁撈安全為政策宣導重點，提醒船主應要求船員確實穿著充氣式救生衣；勞檢員也會說明 Wi-Fi 補助與獎勵措施，鼓勵經營者讓船員在工作之餘，能透過 Wi-Fi 與家人聯繫、紓解壓力，若發生爭議，也能有較即時的反映管道。

1 | 從文件到生活，仲介經常扮演協助船東照顧船員的角色。
2 | 外籍船員閒暇之餘，透過Wi-Fi與家人聯繫、紓解壓力。









透過母語訪談，協助船員安心陳述

船員訪談是勞動檢查的重要環節。管理師張玲慈表示，訪談前，勞檢員會先說明身分與目的，並告知談話內容將予以保密，讓外籍船員安心表達。訪談過程中，會依外籍船員母語安排專業通譯，確認合約簽署、薪資領取、證件保管、工時休息、伙食與飲水等情形，同時說明相關權益與申訴管道，也會詢問有無其他需要反映或協助的事項。

張玲慈指出，船員反映的，大多是日常最實際的需求，例如 Wi-Fi 使用、手套與雨鞋等裝備替換，以及伙食是否合口味。勞檢員會視情況協助溝通，請船方考量船員需求進行調整。

查核薪資給付，提醒船方留存清楚紀錄

莊歆宜說明，檢查時一定會詢問船員是否清楚契約薪資、實際領薪是否足額，以及有無薪資爭議；若船員提出疑問，則將進一步調閱工資資料，必要時也會到經營者處所查閱檔案，並依規定抽查依法應保存的薪資紀錄。

張玲慈表示，例行檢查中較常見的是現金發放時間延後，例如漁船停靠國外港口時，經營者手邊現金不足，可能延至進臺灣港口後發放。這類情況若能事前向船員說明原因與預計給付時間，較能減少誤解，也能降低延遲發薪引發爭議的風險。船員與船主之間如果有私人借貸，一定要詳實記錄。莊歆宜指出，借款本身不必然等於債務束縛，重點在於程序是否清楚、金額是否合理，以及薪資是否仍足額直接給付給船員。因此，應先讓船員領足工資並完成簽收，再另行處理借款或還款，留下紀錄，才能同時保障船員與船主權益。

國外港口檢查，延伸查核量能

臺灣遠洋漁船作業海域遍布三大洋，常需就近利用國外港口作為補給或卸售據點，未必定期返臺。因此，漁業署也會派員赴模里西斯、南非開普敦、馬紹爾、斐濟等港口，對我國籍遠洋漁船實施勞動檢查。



莊歆宜以模里西斯為例表示，每年 2 月至 3 月、8 月至 9 月，通常是漁船進港較集中的期間。勞檢員出發前，須先掌握天氣、漁船進港時段與船員國籍組成；抵達當地後，透過我國當地專員辦理港區通行證，並向海關或港口管理單位申請相關證件。由於漁船靠港後可供查核的時間有限，更需要事前掌握船舶動態、規劃通譯需求與訪談安排。

國外港口檢查標準與國內一致，包括了解契約、工資給付、仲介費用、工時、生活與工作環境、傷病處置等情形，也會登船檢查藥品、工時紀錄表、起居艙環境、防護安全設備與申訴管道資訊。前往模里西斯往返交通約需 4 天，因此國外港口檢查通常會以兩週為期程。

查核輔導並進，協助船方理解制度

張玲慈指出，檢查過程難免面對船方人員的疑慮與抱怨。許多船主可能對刻苦的漁業環境習以為常，但國際社會對工資、工時、休息與船居生活環境的要求已經越來越高，遠洋漁業也必須迎頭趕上。勞動檢查不是以處分為目的，而是協助船方發現過去未注意到的疏漏，逐步調整。

莊歆宜認為，細膩溝通是讓制度被理解的關鍵，勞檢員一方面確認船員受到公平的對待，另一方面也協助船方理解規範，共同建立更安全、合理且有尊嚴的工作環境。漁業署鼓勵第一線勞檢員秉

3 | 勞檢員先向船方說明檢查項目。
4 | 勞檢員查檢濾水設備。
5 | 勞檢員檢查船內救生衣。
6 | 勞檢員檢視工時紀錄表等文件。
7 | 船員訪談是勞動檢查的重要環節。訪談過程中，會依外籍船員母語安排專業通譯。







持堅定信念與和緩態度，持續精進專業職能，在外籍船員與經營者之間建立信任與連結，協助遠洋產業勞雇兩端建立更公平合宜的管理機制。

從招募到照顧，仲介串起跨國聘僱日常

勞務仲介在遠洋漁業產業鏈中，除了媒合聘僱關係，也銜接不同語言、文化與勞動習慣，是船公司與船員之間的重要橋樑。從來源國招募、薪資直匯、工資通報，到進港後辦理電話卡、陪同就醫、協助發薪與處理生活需求，仲介把政策要求轉化為船員聽得懂、船東做得到的實務流程。

快捷人力派遣有限公司董事長陳梅卿，曾是船東，也從事過船務、轉載等工作。她熟悉遠洋產業，也理解外籍船員離鄉工作的處境，進入仲介業後，便將這些經驗，轉化為文件管理、法令宣導、薪資協調與船員照顧等實務工作。

陳梅卿表示，外籍船員多由來源國仲介招募，臺灣仲介再依船公司需求引進。新船員多以最低工資起薪，滿約後再回來的老船員，薪資條件則會不同。假設漁船需要 10 名船員，她通常會提供 12 至 15 名人選，並詳列履歷及服務紀錄，讓船東評估是否適合上船。

薪資通報上路，銜接不同給付模式

在落實勞動條件方面，第一期「漁業與人權行動計畫」要求薪資須直接給付船員，不得經由國外仲介轉付。陳梅卿指出，相關規定宣布後，她便要求合作的國外仲介配合船東直匯，不採代墊或代轉；部分船員住在偏遠地區，申請帳戶與提款卡確有困難，但為配合法令並提高薪資透明度，仍須建立帳戶與匯款紀錄。

第二期「漁業與人權行動計畫」進一步推動薪資通報平台，要求經營者定期通報給薪情形。陳梅卿表示，通報雖由船東負責，但仲介仍須先協助宣導，讓船東理解法令要求，也讓船員清楚所屬漁船採用的給薪方式。

在工資通報與工資墊償機制下，漁業署依不同給付方式區分風險。第一種是每月進港結清，風險最低；第二種是每月或每三個月給付達最低工資 60%，餘額進港或隨航次結清；第三種是給付未達 60%，須按每名船員、每月 200 美元提存至保管帳戶；第四種是三至六個月才進港，並於進港後一次現金結清，風險相對較高。透過分級管理，主管機關可防範欠薪於未然，也能降低後續啟動墊償或仲介保證金的可能。

在制度與現場之間，搭起理解的橋

外籍船員返港後，仲介常要協助船東處理薪資發放。陳梅卿表示，發薪前，她會先提醒船東準備款項，再帶著薪資單與宣導資料到現場，同時向船東與船員說明相關法令。除了薪資作業，仲介也協助處理船員返港後的生活需求，包括辦理電話卡、陪同就醫、翻譯溝通、協調續約、轉換安排、加薪需求與協商爭議。若船員遇到家人急病或臨時需要用錢，也可能透過仲介求助，由仲介先協助家屬應急。

陳梅卿認為，好的仲介業者必須協助船東掌握法律規範與自身責任，也要讓船員清楚自身權益與合約義務。從薪資直匯到通報平台，從生活協助到醫療陪伴，勞務仲介將制度要求轉化為船東可執行、船員可理解的日常流程，也在雙方出現疑問或需求時，協助釐清責任、安排後續處理。

在臺灣遠洋漁業的轉型路上，勞檢員與國內仲介以各自專業，作為船東與船員之間的橋梁。這群在甲板、港邊、辦公室與服務前線往返的人，陪伴產業逐步理解新的勞動標準，也協助外籍船員權益保障逐步制度化，讓臺灣遠洋產業在人權治理上累積更穩定的實務經驗。

8 | 快捷人力派遣有限公司董事長陳梅卿。
9 | 漁業署漁業人力組高級管理師莊歆宜。
10 | 管理師張玲慈。
11 | 漁業署持續落實遠洋漁船勞動檢查，讓外籍船員權益保障逐步制度化。

