

台灣漁業勞動力短缺之現況評析

王金利 劉徐睿

明志科技大學工業工程與管理研究所

摘要

「得天獨厚，海產資源豐富」為台灣早期漁業的寫照，但近年來漁獲量不斷遞減，漁業勞動力人口也亦是如此。致使船主們遂轉僱用大陸或外籍船工，但文化的衝突及語言的隔閡，導致攸關漁業勞動力的問題不斷。而我國漁業不能沒有本國的船員，僱用大陸或外籍船工乃權宜之計，就長遠來看還是要配合漁業署所擬定之獎勵計畫，提高船東僱用本國人的意願。而台灣漁業的永續傳承，必須不斷投入專業人才，才能更具有競爭力，因此要持續一代一代的延續，才不會失衡。透過不斷修正的獎勵計畫實施，找尋出最適合各船東與國人的配套措施，進而達到雙贏的效果。

關鍵詞：漁業、勞動力

壹、前言

台灣四面環海，對於鄰近海洋資源依賴甚深，漁業經濟自然成為我國重要的產業之一。50 多年來，我國漁業在政府的輔導及業者共同努力經營下，發展迅速，漁業總產量已躍居全世界第六位，遠洋漁業在世界上更占有舉足輕重的地位(胡興華，2004)。而勞動力為漁業生產的基本要素，因此，漁業的經營需要依靠大量人員來維持運作。但長久以來，我國漁業勞動力一直呈現短缺的現象。根據行政院

主計處的普查資料顯示，我國漁業僱用船員人數從 2000 年至 2005 年為止，呈現快速下滑的現象；漁業署在 2008 年的年報資料中顯示，該年度持有漁船船員手冊之本國籍船員計有 112,414 人，相較於 2007 年減少了 4,385 人。其中船員年齡的組成分布又以 30-69 歲居多；該數據也呈現國內青年上船工作意願偏低的現象。

依據漁業署統計年報最新資料顯示，我國漁業船員數量 2008 年共計 150,752 人；相較於 2003 年的 168,175 人減少了近 2 成；而又以近海漁業跌幅為最。承上所述，我國漁船從業人員呈現短缺的狀況，導致船東必須引進外籍或大陸船工來填補勞力不足。對於漁業永續經營的發展目標，此乃權宜之計；但就國內漁業文化的永續傳承而言，提升國人上船工作的意願尤其重要。面對此一窘境，政府相關單位(漁業署)莫不踴躍從事的思考與擬定相關的配套措施；但辦法已實施十年之久，國人對於上船工作的意願明顯不足。為探究其原因，本研究將追蹤過去十年，漁業署致力推動的獎勵國人上船措施；研析影響國人上船工作意願的因素有哪些？政府相關單位在獎勵國人上船工作的措施有何缺口？若有不足，其獎勵措施在擬定上需做何種程度的調整？這些問題，都需要妥善的分析而有待作進一步的研究與探討。

根據過去的研究指出，影響國人不願意上船工作的原因，主要可歸納為漁撈工作特性、整體社會環境、及船員薪資福利等三大因素。就整體社會環境而言，漁撈工作必須長時間在海上作業，歷經日曬雨淋；與一般的辦公室作業，相對辛苦且危險。由於近年來台灣出生率連年降低，家中多半為獨子；父母普遍給予孩子較完善的照顧，也不願意讓小孩受苦，更何況是有生命危險的漁業工作。而在漁撈工作特性方面；漁船勞動與一般陸地上的勞動有著明顯差異，舉其要點如：船上作業與生活空間狹窄，環境品質惡劣；由於漁撈作業繁瑣，勞動時間相對較長。鑑於漁撈作業需晨出晚歸，導致夜間勞動時間較長且在船上分不清楚勞動時間和生活時間的區別等(王金利、陳清春，2001)。除了整體社會環境及漁撈工作

特性外，船員薪資福利更是重要；根據行政院主計處資料顯示，農林漁牧的平均薪資為所有產業中最少。再者，漁業薪資採分紅制，船員收入完全仰賴漁獲分紅，不穩定的漁獲量將影響漁民的薪資權益，也降低了國人從事該產業的意願。凡此種種，皆為造成前段所提的國內漁業勞動人口不足之因素；對國內漁業永續發展的目標，已造成嚴重的衝擊。

貳、台灣漁業勞動力現況

臺灣得天獨厚，在洋流季節性之推移及海洋系水的交互作用下，沿近海一帶，魚種多樣而豐富(李國添，1999)。50 多年來，我國漁業在政府的輔導及業者共同努力經營下，發展迅速，漁業總產量已躍居全世界第六位，遠洋漁業在世界上更占有舉足輕重的地位。因此，我國漁業之發展與建設自然成為政府施政的重要目標之一。根據漁業署歷年年報統計，國內漁產量由民國 41 年的 12 萬公噸增加到民國 98 年的 108 萬公噸；漁業產值也從新台幣五億元提升到新台幣 861 億元，其中超過八成的產量及五成的產值來自海洋漁業。鑒於漁業帶給國內經濟價值的成果，永續漁業將成為我國漁業發展的重要課題。然而，在永續經營的目標前提下，我國漁業發展卻遭遇前所未有的瓶頸，其中尤以漁船勞動力的嚴重短缺為最(陳清春、王金利，1994)。因此，本研究將從僱用漁工來源調查、以及漁撈作業船員供需分析等兩方面，針對我國漁業永續經營的目標中，面臨漁業勞動力短缺的現象去研究。

一、僱用漁工來源調查

行政院主計處於2000年及2005年共進行兩次農林漁牧業普查，分別統計出台澎金馬地區、大陸地區及其他地區的漁業僱用船員人數。透過表1可以瞭解，我國台灣地區在2000年的漁業僱用船員總人數為41,445人，其中來自大陸地區為最多數，高達22,374人，占總人數的54.0%，遠高於國內的台澎金馬地區及其他地區。以漁

業型態來看，遠洋漁業在2000的主要大宗僱員為大陸地區者，占有67.4%，遠超過來自台澎金馬地區的18.3%及其他地區的14.3%；而沿海與近海漁業方面，則以本國台澎金馬地區的僱員居多數，分別為85.9%與52.1%，高於來自大陸地區的12.4%與40.9%，其他地區則僅有1.8%與7%。

此外，2005年的調查結果如表1，在台閩地區僱用總人數為34,682，其中來自大陸地區就高達16,410人，占47.3%，其他地區的僱用人數也有26.6%(為9,230人)，兩者皆領先來自國內台澎金馬地區的僱員人數。而以漁業特性來看，2005年除了遠洋漁業人數依舊領先外，另在近海漁業方面，大陸地區的僱用人數(4,940人)也已超越來自台澎金馬地區的僱員(4,500人)。整體平均而言，我國僱用境外船員的人數已經遠高過境內，尤其是在遠洋與近海的僱員方面。透過農林漁牧業普查資料的整理，可以明顯的瞭解到國人普遍對上船工作的意願不大。船東為了達到漁業永續經營目標，遂轉僱大陸及外籍船工來替補勞動力不足的狀況。

表1 台閩地區漁業僱用船員人數來源統計表

年度	總人數		台澎金馬		大陸地區		其他地區	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例
2000	小計	41,445	14,557	35.1%	22,375	54.0%	4,514	10.9%
	遠洋	24,544	4,491	18.3%	16,533	67.4%	3,520	14.3%
	近海	13,472	7,015	52.1%	5,509	40.9%	948	7.0%
	沿海	2,340	2,009	85.9%	289	12.4%	42	1.8%
	養殖	1,089	1,042	95.7%	43	3.9%	4	0.4%
2005	小計	34,682	9,042	26.1%	16,410	47.3%	9,230	26.6%
	遠洋	21,140	3,122	14.8%	11,158	52.8%	6,860	32.5%
	近海	11,495	4,500	39.1%	4,940	43.0%	2,055	17.9%
	沿海	1,619	1,082	66.8%	265	16.4%	272	16.8%

	養殖	428	338	79.0%	47	11.0%	43	10.0%
--	----	-----	-----	-------	----	-------	----	-------

資料來源：整理至行政院主計處農林漁牧業普查

二、漁撈作業船員供需分析

由於漁船工作特性具有骯髒(Dirty)、危險(Danger)、辛苦(Difficulty)和離家遠(Distance)的4D因素，致使國內漁業普遍產生勞動力短缺的現象。陳清春(1994)認為是因為陸上其他勞動市場的薪資與工作環境有顯著的提升，導致勞動者不願意加入漁船工作。莊慶達、李堯賢(1997)則依據工作特性理論來解釋新一代年輕人在工作選擇方面，並對海事院職校生進行調查，認為即使提高工資水準與員工福利，在漁船勞動條件或工作特徵無法改善的情況下，仍然會有船員供給不足的狀況。由此可知，要提高年輕人上船工作之意願，除了提高薪資福利外，工作環境的品質也是相當關鍵的。

我國行政院農委會於民國93年針對二十噸以上漁船出海作業時限及船員最低員額所訂頒的規定。依據此法規，我國將二十噸以上船類別區分為甲、乙、丙、丁四種級別，如表2所示，甲種為1,000噸以上漁船，乙種為500噸至1,000噸，丙種涵蓋兩種類型，分別為300噸至500噸(未含)及200至300噸(未含)漁船，丁種級別則包括100至200噸(未含)、80至100噸(未含)、50至80噸(未含)、20至50噸(未含)等四類型。

在出海作業時限方面，甲、乙、丙三種級別的漁船均為240天，丁種漁船則分別從180天至230天不等。而出海最低船員人數規定方面，甲種漁船為10人，乙種漁船為8人，丙種漁船分別為6人及5人，丁種漁船則分為4人、3人、及2人。至於在產業內的結構變動方面，我們將總需求數據進一步分成沿岸、近海及遠洋之各別需求。根據陳清春(2005)、李世應(2006)研究分類法：0~10噸內的動力漁船歸累為沿海作業船隻、10~100噸為近海作業船隻、100噸以上者均歸類於遠洋作業船隻。藉此我們可推估沿、近海及遠洋漁船的各船員需求。

表2 近十年台灣沿、近及遠洋漁業的勞動力供需比較表

年份 (西元)	沿海漁業(0-10噸)		近海漁業(10-100噸)		遠洋漁業(100噸以上)	
	平均需求	潛在供給	平均需求	潛在供給	平均需求	潛在供給
1999	44,444	63,621	21,306	60,722	19,214	18,641
2000	44,108	78,592	20,311	57,620	19,223	18,786
2001	45,822	72,764	20,386	63,284	19,141	16,212
2002	44,726	72,764	20,473	63,284	19,244	16,212
2003	43,512	81,277	20,287	68,862	19,281	18,063
2004	44,233	80,269	20,449	66,580	19,090	15,482
2005	43,261	85,309	20,733	59,096	18,512	14,958
2006	42,711	84,313	20,987	59,059	16,493	15,021
2007	43,851	80,125	23,296	52,376	14,506	15,144
2008	42,508	79,479	23,999	55,960	14,572	15,313
2009	42,164	76,087	23,896	47,583	13,463	14,289

資料來源：推算至漁業署資料、王金利，蘇明達(2007)

由於漁業署年報所提供的資料只顯示當年度領有船員手冊之人數，而手冊持有者當年是否有從事漁撈作業則無法精確得知。因此，在表2中則以擁有手冊者之人數與推估的需求人數做比較。數據中除了遠洋漁業之外，在名目數量上並無不足的現象；然而就實際進行訪察後得到的資訊可瞭解到，事實上由於近年存在大量的低價外來船員之競爭，以及漁業本身成本提高且獲利減少的問題，導致我國

籍船員並無明顯意願上船工作，進而由外籍或大陸船工來替補。因此，要瞭解我國船員勞力短缺的問題，對於我國船員上船工作的意願及態度，是不可忽視的重要議題。

叁、歷年漁政對勞動力的影響

根據過去漁業署的資料顯示，漁業勞動力不足的問題已是當務之急。為解決此一問題帶給地方漁村的衝擊，行政院農委會已訂頒幾項獎勵計畫。從民國85年開始實施，至今已有四期獎勵計畫及其他補助對象。就計畫頒佈時間的先後順序，依序為：(1)漁業發展基金獎勵水產海事相關院校及職訓中心畢(結)業生上船服務要點；(2)獎勵國人上漁船工作輔導計畫；(3)獎勵原住民上船服務計畫。

一、歷年獎勵計畫實施概況

截至目前為止，獎勵國人上漁船工作輔導計畫共實施了四期獎勵國人上漁船與導計畫、一期獎勵原住民上漁船計畫及九十九年最新訂頒的兩次計劃。第一期獎勵計畫是在民國九十一年三月十四日訂頒實施，第二期的公告時間則是在民國九十四年十月十七日；第三期於九十七年二月十九日開始時實開辦，而第四期的獎勵計畫則在隔年的四月二十六日訂定，最新計畫於九十九年五月及八月分提出。其中還包含九十六年提出之獎勵原住民計畫。這七項獎勵計畫的目的均是為獎勵國人上漁船工作，補充漁船之漁業勞動力，以確保漁業永續經營。第一期計畫的實施係因應大陸漁九十年底全面暫停對台派出船員，不過第二期計畫為期僅有一年，主要是該計畫係因應限制未滿十噸之漁船不得僱用大陸船員所制訂的配套措施，希望藉由獎勵計畫來減緩該等漁船船主改僱用本國人所造成的衝擊。為提高原住民的就業機會，於九十六年頒定的原住民獎勵計畫為期四年，最後第三、四期獎勵計畫皆為獎勵新進或失業船員，並鼓勵漁家子弟多從事漁業。

本項獎勵計畫的獎勵名額，第一期為200名，第二期則提高為400名。申請獎勵

資格條件方面，第一期需符合以下二項條件之一：(1)年齡十六歲以上之男性，且未曾上漁船工作，並於輔導上船工作前依規定取得漁船船員手冊，且應先接受農委會漁業署遠洋漁業開發中心安排為期四天的海上求生、滅火、急救、救生艇筏操縱等四項基本安全訓練合格持有證明文件者；(2)領有漁船船員手冊但已有一年以上未受僱上漁船工作者，但如未曾接受海上求生、滅火、急救、救生艇筏操縱等四項基本安全訓練，應先接受農委會漁業署遠洋漁業開發中心安排為期四天的訓練。第二期在年齡申請資格方面，明確修訂為年滿16歲至55歲，但性別放寬為不再只限定為男性才可以申請，同時，在安全訓練方面，以符合申領船員手冊之規範為主，此外，申請前未受僱上船工作的時間，也從一年以上縮短為三個月以上。

在第三期方面，提供申請名額縮減為350名，其餘條件與第二期相符。但在第四期的部份，一般國人的申請名額銳減為75名，但由於訂頒後短時間內名額已滿，漁業署並在最後結案增設名額為82人；不過在獎勵對象方面增新增設了漁家子弟及國中班水產院校生。在漁家子弟方面，凡國人年滿十六歲至未滿四十歲，上自家漁船或隨三親等內親屬受僱在漁筏、舢舨或五噸以上之特定漁業漁船工作，並完成登記有案之前十五人。在獎勵金額方面，第一期的規定為合格申請人，在連續受僱上漁船工作滿六個月期間累積出海作業120天以上，且於出海期間無涉及違反漁業法令規定事項者，發給每個月新台幣壹萬元之六個月獎勵金；六個月期滿時，如繼續受僱上船工作滿六個月，並符合前述條件，得再次申請每個月新台幣壹萬元之六個月獎勵金。另外在國中班水產院校生方面，主要對象為家中有漁船或家長從事漁船船員類之工作。

第二期計畫的每個月獎勵金額與第一期計畫相同，但在獎勵金發放方式方面略作調整與修改，其一為將連續受僱上漁船工作滿六個月期間累計出海120天以上之規定，縮短調整為累計出海90天以上即可，另增加一個選項，亦即申請人也可以選擇連續受僱上漁船工作滿三個月期間累計出海45日以上，每次發給每個月新

台幣壹萬元之三個月獎勵金，最多得申請四次的方式。其二為前次申請受僱發給獎勵金以三個月為一個期程者，申請續僱獎勵條件仍需以受僱三個月為限；而前次受僱申請發給獎勵金以六個月為一個期程者，申請續僱獎勵條件則仍需以受僱六個月為限。第三、四期的金額則增設為新台幣貳萬元整，較前兩期每個月多出了新台幣壹萬元整，其餘發放條件均同。

第一期計畫與第二至四期計畫在受僱漁船類型上也略有差別，第一期計畫為申請人受僱於特定漁業10噸以上之漁船工作。第二至四期計畫則修改為受僱於漁筏、舢舨、或未滿10噸之特定漁業漁船，但專營娛樂漁業漁船除外，同時規定提供上船工作機會之船主，每艘舢舨及未滿12公尺漁筏，不得超過二人；12公尺以上漁筏及未滿10噸漁船，不得超過四人。由於第四期增設了漁村子弟的名額，因此在受僱漁船方面，也規定在漁筏、舢舨或五噸以上之特定漁業漁船工作。在民國九十九年五月及八月最新訂頒的計畫中，又將受僱漁船的限制做出了調整。並強調參與過前述四期獎勵計畫的國人不得重複申請。

二、最新獎勵計畫與其名額限制要點

在各委員的反應意見與漁業署編列預算限制下，漁業署於九十九年將計畫案名額調整為一百名，其中包含第三、四期現有留任之獎勵船員。根據漁業署內部資料提供，每年政府給予獎勵計畫之預算為一千八百萬左右，但由於部份獎勵計畫採四期制，因此第三期計畫的獎勵第二年與第四期獎勵計畫第一年將會重疊的現象。如上所述，第三期預算尚可支付，但到第四期時預算已超過原先之構想。為了解決此之缺口，遂將第五期(九十九年五月四日訂頒)之計畫加註包含前期人數共計100名。此外，由於獎勵名額減少，但申請報名者眾，因此漁業署提出遞補機制與增設獎勵對象評定，扣除了第三、四期的留任者86人，再依照基分排序共需獎勵14人。表3為第一期至99年8月12日訂頒之計畫比較內容彙整。

表3 獎勵國人上漁船工作輔導計畫第一期至99年8月12日訂頒之比較

獎勵計畫區分		第一期計畫	第二期計畫	獎勵原住民上漁船計畫	第三期計畫	第四期計畫	99年5月4日訂頒獎勵計畫	99年8月12日訂頒獎勵計畫
獎勵名額		一般國人 200 名	一般國人 400 名	原住民 50 名	一般國人 350 名	一般國人 50 名 漁家子弟 15 名 水產院校 10 名	每年獎勵 85 名(含當年度已參加獎勵人數)	一般國人 50 名
申請人資格	性別	男	不限	不限	不限	不限	不限	不限
	年齡	一般國人 16 歲以上	一般國人 16-55 歲	原住民 18-50 歲	一般國人 16-55 歲	一般國人 16-55 歲 漁家子弟 16-40 歲	一般國人 16-55 歲	一般國人 16-55 歲
	訓練	(1)需經漁船船員基本安全訓練合格持有證明文件 (2)需符合申領船員手冊之規範	(1)需經漁船船員基本安全訓練合格持有證明文件 (2)需符合申領船員手冊之規範	(1)需經漁船船員基本安全訓練合格持有證明文件 (2)需符合申領船員手冊之規範	(1)需經漁船船員基本安全訓練合格持有證明文件 (2)需符合申領船員手冊之規範	(1)需經漁船船員基本安全訓練合格持有證明文件 (2)需符合申領船員手冊之規範	(1)需經漁船船員基本安全訓練合格持有證明文件 (2)需符合申領船員手冊之規範	(1)需經漁船船員基本安全訓練合格持有證明文件 (2)需符合申領船員手冊之規範
經驗		(1)初次上漁船工作 (2)未受僱上漁船時間一年以上	(1)初次上漁船工作 (2)未受僱上漁船時間三個月以上	(1)初次上漁船工作 (2)自九十六一月後未受僱上漁船	(1)初次上漁船工作 (2)未受僱上漁船時間三個月以上	(1)初次上漁船工作 (2)未受僱上漁船時間三個月以上	(1)最近一年內初次取得漁船船員(具漁業科學觀察員身分者不限)且已受僱漁船服務者為限 (2)凡參與前述各期獎勵者，不得重複參與此獎勵	(1)參加「獎勵國人上漁船工作輔導作業要點」列為候補人員自願放棄遞補，轉報名參加本計畫 (2)中華民國九十八年十月一日以前解僱，中華民國九十九年一月一日以後重新受僱上漁船工作，並持有有效漁船船員手

								冊 (3)凡參與前述各期獎勵者，不得重複參與此獎勵
獎勵金標準		每個月新台幣壹萬元	每個月新台幣壹萬元	每個月新台幣壹萬元	每個月新台幣貳萬元	每個月新台幣貳萬元	每個月新台幣貳萬元	每個月新台幣壹萬元
獎勵金發放方式		連續受僱滿六個月期間累積出海作業 120 天以上，一次發放六個月獎金，最多發放二次	(1)連續受僱滿三個月期間累積出海作業45天以上，一次發放三個月獎金，最多發放四次 (2)連續受僱滿六個月其間累積出海作業 90 天以上，一次發放六個月獎金，最多發放二次	(1)連續受僱滿三個月期間累積出海作業 45 天以上，一次發放三個月獎金，最多發放四次 (2)連續受僱滿六個月其間累積出海作業 90 天以上，一次發放六個月獎金，最多發放二次	(1)連續受僱滿三個月期間累積出海作業 45 天以上，一次發放三個月獎金，最多發放四次 (2)連續受僱滿六個月其間累積出海作業 90 天以上，一次發放六個月獎金，最多發放二次	(1)連續受僱滿三個月期間累積出海作業 45 天以上，一次發放三個月獎金，最多發放四次 (2)連續受僱滿六個月其間累積出海作業 90 天以上，一次發放六個月獎金，最多發放二次	(1)連續受僱滿三個月期間累積出海作業45天以上，一次發放三個月獎金，最多發放四次 (2)上漁船服務一年期滿後，經報備持續參與次年獎勵期程，滿一年並累計出海一百八十日，一次發給獎勵金二十四萬元。	(1)連續受僱滿三個月期間累積出海作業 45 天以上，一次發放三個月獎金，最多發放四次，最多不高超過十二萬 (2)連續受僱滿六個月期間累積出海作業90天以上，一次發放六個月獎金，最多發放二次，最多不高超過十二萬
受僱漁船	類型	一般國人為 10 噸以上	一般國人為漁筏、舢舨、或未滿 10 噸(娛樂漁業漁船除外)	一般國人為漁筏、舢舨、或未滿 10 噸(娛樂漁業漁船除外)	一般國人為漁筏、舢舨、或未滿 10 噸(娛樂漁業漁船除外)	一般國人為漁筏、舢舨、或未滿 10 噸漁家子弟為漁筏、舢舨或五噸以上	一般國人為漁筏、舢舨、或未滿 10 噸(娛樂漁業漁船除外)	一般國人為漁筏、舢舨、或未滿 10 噸(娛樂漁業漁船除外)

資料來源：整理至行政院農業委員會-漁業署

肆、歷年獎勵計畫的分析與檢討

一、執行成果分析

根漁業署訂頒的各期計畫內容可得知，計畫名額先是遞增而後大幅度遞減，可見在第三期國人的參與意願明顯降低許多，並且獎勵金額由原先的新台幣壹萬元提高至貳萬元。第四期的計畫內容相較於前三期多開放了漁家子弟的名額，這也代表著該計畫的申請身份為漁村子弟者較多。表 3-4 為歷年申請「獎勵國人上漁船工作輔導計畫」人數統計表。

表3-4 歷年申請「獎勵國人上漁船工作輔導計畫」人數統計表

計畫期別	可核發人數	實際參與人數	目前留人數
91年獎勵國人上漁船工作輔導第一期	200	17	該計畫已結束
94年獎勵國人上漁船工作輔導第二期	400	199	該計畫已結束
96年獎勵原住民上漁船工作計畫	50 (原 200 後修正)	4	1
97年獎勵國人上漁船工作輔導第三期	350	121	32
98年獎勵國人上漁船工作輔導第四期	82 (原 75 後增額)	82	54
總計	1082(人)	420(人)	87(人)

資料來源：整理至行政院農業委員會-漁業署

由漁業署提供的資料可瞭解，由於第一、二期為一年期之計畫，以培育台灣漁船船員之目標，實為欠缺長遠性計畫，因此較不具誘因。由於前兩期之成效不彰，漁業署經委託中國科技大學之計畫研考，於九十六年開始訂定為期四年的獎勵計畫，期望將船員進一步培訓為未來幹部船員，以確保我國漁業永續發展之核心勞動力。透過表 3-4 可知，在獎勵原住民計畫之名額與實際參與人數相差甚遠。透過資料得知，多數船東對於原住民酗酒、懶散及多次參與部落節慶而無法配合

出海感到無奈。由於上述問題之產生，在第三、四期計畫之獎勵對象擴大範圍。

在留任率方面，從民國九十六年至九十八年間共計有 207 位國人參與獎勵計畫，但截至目前繼續留任者總數不到其一半。依據訪談資料彙整得知，部分參與計畫者視此獎勵期程為暫時性工作，由於遭解僱或長期失業，而漁業署提供獎金及保障基本工資，讓失業者能保障一般生活開銷，等有更好的工作機會，即離開漁船到陸地上工作。導致獎勵計畫中斷，並造成漁船主臨時產生勞動力不足的困境。此一問題在沿近海之漁船發生的頻率較高，而遠洋漁船的部份則明顯較少，由於遠洋漁船為半年過一年以上才會靠岸，休假日也不一定，因此想取得陸上求職資料較困難。

此外，沿近海與遠洋漁船之船東，經由訪談結果得知，對於漁業署給予初次上漁船之船員的訓練，表示不認同。多數船東依然偏向晉用有經驗的船員，此乃漁業署進行媒合時面臨之最大困境。許多船東表示，訓練僅是紙上談兵，無實質的出海經驗，對於船員的適應問題表示擔心。並基於成本效益考量，船東無法花費時間等待船員專業技術的養成與生活適應。

二、執行成效檢討

獎勵國人第一、二期，主要係為因應漁船船東不能僱用大陸船工之配套措施，以鼓勵漁船主僱用國人，補充漁業勞動力不足為主要目的，根據漁業署委托中國科技大學辦理外來船員引進對漁業永續經營計畫的分析，由於一、二期計畫實施獎勵期程僅有一年，且限制直系二等血親不能上自家漁船參與獎勵計畫，非以獎勵培育幹部船員為目標，欠缺長遠性的規劃，因此較不具誘因，且成效不彰，建議可透過連續四年之獎勵規劃，並將該等受獎勵之船員得以進一步培訓維未來幹部船員。

此外，透過漁業署提供之輔導相關計畫報告顯示，於民國九十六年推動獎勵

原住民計畫成效並不理想，其原因包括漁船主對原住民存有酗酒、懶散、部落節慶過多等，時常無法配合隨時出海作業之疑慮。另一方面在漁業署開辦原住民訓練課程中，由於人數限制無法及時開班，導致部份已登記之原住民流失，並有原住民受訓後發生體格檢查不合格而無法申領船員手冊之情形。而在漁船船東與受僱船員間之溝通，可透過中華民國海員漁民權益保護協會等團體，結合教會信仰力量辦理媒合之效果較漁會佳。

由於原住民獎勵計畫實施成效不彰，漁業署透過委託單位的建議，於民國九十七年訂頒第三期獎勵國人上漁船計畫。該計畫為第一、二期計畫之合併，擴大服務對象範圍，讓一般國人與原住民皆能適用並參與。在遠洋漁船方面，經由連續四年之海上經歷，其可擔任漁航部門之二等船長或輪機部門幹部人才，並達到「本國船員幹部化」。此一計畫也取消直系二等血親不得受僱自家漁船參與與幾量計畫之規定，並排除特定漁船從事海上養殖性工作者參與計畫。

伍、結論

台灣漁業僱用外籍漁工的現象已行之有年，若想改變船東的觀念，以較高的薪資並打破刻板印象，接受一般國人及原住民上漁船工作，實在需要各地區漁會與漁業署共同努力去突破。另一方面，要鼓勵原住民與一般國人從事比陸上還辛苦且危險的海上作業，並針對彼此不同的需求加以媒合，實屬相當困難的工作。再者，要培育我國漁業人才是需要長時間且持續推動計畫的，同時也能降低原住民的失業率及提高國人從事漁業撈作業的意願。由於近幾年常有船東與外籍或大陸船工發生衝突的事件，因此在文化的隔閡下，船主還是希望以本國人上船工作較安心，這對台灣漁業勞動力不斷流失的現象，無疑是一個契機。但僅有漁業署盡力推動計畫是不夠的，各方的配合才是計畫中最重要的一環，最後達到讓本國漁業勞動力漸漸恢復起色，進而做到永續漁村的目標。

參考文獻

- 王金利、陳清春(2001)。漁民作業安全及健康管理之研究，行政院農委會漁業署
主管科技計畫研究報告。
- 王金利、蘇明達(2007)。外來船員引進對漁業經濟與資源利用之影響。
- 李國添(1999)。海洋漁業資源之永續經營，海洋與水土資源永續經營研討會，May
10-11, Taipei, Taiwan, ROC。
- 李世應(2006)。我國漁船大陸船員雇用模式與管理措施之研究。碩士論文，台灣海
洋大學應用經濟研究所
- 胡興華(2004)。躍漁台灣，行政院農委會漁業署。
- 陳清春(1994)。「我國漁船勞動及雇用大陸船員之問題探討」。台灣銀行季刊。45
卷，4期，290-309頁。
- 陳清春、王金利(1994)。「雇用大陸船員之管理問題與其對策之研究」，台灣省農
林廳漁業局專題研究報告。台灣海洋大學漁業科學研究所。
- 陳清春、莊慶達(2001)。漁業經濟學，台北：華泰書局。
- 莊慶達、李堯賢(1997)。「影響船員勞動供給之因素分析：以海事院職校生為例」。
農業經濟叢刊。2卷，2期，241-262頁。