



擴大勞工法律扶助範圍相關規定及推動現況

馬湘凌 | 勞動部勞動關係司 科員

► 壹、前言

勞動權益事關勞工基本生計與人性尊嚴，為建構更健全的勞資爭議處理機制，勞動部除持續精進調解與仲裁制度外，近年來亦積極強化法律扶助措施之量能與可近性，以期協助經濟弱勢勞工透過司法程序實現其勞動權益，並排除勞工於訴訟上可能面臨之程序或實體上障礙。

為具體落實協助經濟弱勢勞工或工會透過司法途徑解決勞資爭議之法律扶助精

神，勞動部自 2009 年起委託財團法人法律扶助基金會（以下簡稱法扶基金會）辦理「勞工法律扶助專案」，每年皆持續滾動檢討扶助規定以建構更周全的扶助措施，並經歷多次修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」（以下簡稱扶助辦法），包括 2019 年底為配合勞動事件法施行期程，將勞工申請勞動調解及工會集體訴訟納入法律扶助範圍；2021 年擴大扶助勞動訴訟所生之鑑定費、執行費及證人費或經法院裁

定須支出之必要費用等，2024 年更擴大將積欠工資爭議納入訴訟代理及必要費用扶助範圍，有助於勞工透過司法途徑爭取勞動權益。

◎ 貳、擴大法律扶助範圍，貼近實務訴訟需求

又為進一步完善勞工法律扶助措施以保障更多勞工透過司法程序維護自身權益，勞動部預計於 2025 年 5 月公告修正扶助辦法，擴大扶助事由及範圍之方向，以下概要介紹最新修正之扶助措施內容，以協助瞭解法律扶助相關規定及推動現況。

一、擴大將經調解成立後，聲請保全程序或強制執行之勞資爭議納入扶助範圍

為使勞工與雇主發生勞資爭議時，於行政調解階段即能迅速有效解決紛爭，進一步降低勞工因勞資爭議進入訴訟程序之可能，勞動部於 2020 年起推動提前於行政調解期間導入法律扶助措施，透過「補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點」，補助地方主管機關於複雜爭議案件中提供律師陪同勞工進行調解以維護其權益。

然縱經行政調解成立，如雇主未依調解約定內容履行其義務，依《勞資爭議處理法》相關規定，勞工雖得逕向法院聲請裁定准予強制執行並暫免繳納裁判費，且為防止雇主惡意脫產，勞工往往也具有聲請保全程序之需要。然無論是保全程序或強制執行程序，皆屬法律專業之範疇，一

般勞工恐因不諳專業法律術語或法院作業程序，導致需多次往返法院並耗費相當勞力、時間及費用，故勞動部本次修法將經調解成立後聲請保全程序或強制執行之勞資爭議納入律師代理及勞動事件必要費用扶助範圍，以期完整並即時保障勞工權益。

二、擴大將勞工作為反訴被告之勞資爭議納入扶助範圍

勞動部另考量實務上常出現勞工向雇主提起訴訟後，反遭雇主提起反訴請求損害賠償、不當得利等情形，然依現行扶助辦法之規定，僅將勞工作為原告身分提起訴訟上請求之爭議部分納入扶助範圍，故勞動部為完整維護勞工應有權益，本次修法一併將勞工作為反訴被告部分之爭議態樣亦納入扶助範圍。至於如係雇主先以勞工作為被告提起民事訴訟，勞工欲利用同一訴訟程序向雇主提起反訴之情形，基於為落實扶助辦法減少勞工訴訟障礙之立法意旨，勞動部未來亦將積極朝向擴大扶助範圍的方向修法，以完整將勞工作為民事訴訟被告身分的勞資爭議皆納入勞工訴訟扶助範圍之中。

三、延長中高齡、高齡與身心障礙勞工必要生活費用扶助期間

有鑑於中高齡、高齡勞工及身心障礙者於勞資爭議發生後，較不易於短期間內再度就業，或是傾向在欠缺其他所得來源的情況下，從事易陷入就業不穩定狀態之非典型工作，進而導致其經濟弱勢處境加劇，陷入工作貧窮之困境；更甚者，部

分勞工恐因無法繼續承擔漫長勞動訴訟程序所造成的嚴峻經濟壓力，放棄上訴機會或即早以較不利之條件被迫與雇主進行和解。因此，為充分保障是類勞工透過完整司法程序維護自身權益，勞動部於本次扶助辦法修正延長渠等經濟較弱勢勞工之必要生活費用扶助期間，已年滿 45 歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明之申請人，生活費用扶助期間由原定最長扶助至 180 日，調整為最長扶助至 270 日，以落實對於經濟弱勢勞工之法律扶助。

▶ 參、結語與展望

為協助弱勢勞工爭取法定權益，落實扶助辦法減少勞工訴訟障礙之規範目的，勞動部借助法扶基金會專業之人力及廣布之服務據點，提供專業與便利的法律扶助服務，至今已逾 10 年，未來也將持續貼近實務上弱勢勞工法律扶助資源之需求，保障其應有之勞動權益。

目前勞動部委託法扶基金會辦理勞工訴訟扶助之服務機制，原則上係以訴訟程

序中之律師代理扶助為主，未來或許可朝向加強「訴訟前」及「訴訟後」之非訴訟事項扶助之方向精進訴訟扶助機制。例如，協助欲請求資遣費之勞工於提起訴訟前先行寄發存證信函、或連結社工資源以協助勞工為完整之主張等，於事前完善各種必要的「訴訟前」準備工作；又如於確認僱傭關係存在訴訟勝訴後，進一步於後續協助勞工回到公司復職，或於復職後立即再遭雇主解僱之情形中，提供「訴訟後」之非訴訟事項之必要法律扶助工作。綜上，勞動部與法扶基金會未來或得於充分衡酌過去實務經驗與整體資源分配後，強化對「訴訟前」及「訴訟後」之非訴訟事項法律服務的重視，使多數勞工都能運用勞工訴訟扶助專案之相關措施及時並統一解決勞資爭議，並促進其透過司法制度保障自身權益。



《勞工保險條例施行細則》修正重點一次看！

劉芷淳 | 勞動部勞工保險局 科員



◎ 壹、前言

為促進勞工保險制度運作健全，增進保障投保單位、被保險人權益，勞動部於2025年1月6日修正發布《勞工保險條例施行細則》（以下簡稱本細則）部分條文，本次修正內容涉及勞工保險有關承保、保費及給付面多項規定，對於投保單位主體消滅之保費繳納義務者、被保險人之投保薪資調整申報及保險給付申請等實務作業程序均有重要調整。本文將就本次修正規定內容擇要說明，使投保單位、被保險人快速掌握新法重點。

◎ 貳、《勞工保險條例施行細則》修正重點介紹

一、投保單位因合併、分割或轉讓而消滅時，存續、新設或受讓之投保單位應承受消滅單位之保險費或滯納金繳納義務（修正第18條第2項）

鑑於投保單位主體消滅，其原有權利義務由新投保單位承受，不限於原單位被「合併」事由，尚包括單位「分割」或「轉讓」，均會產生承受權利義務之情形，《勞工職業災害保險及保護法施行細則》第22

條、《勞工退休金條例》第56條均已明定，投保（提繳）單位因合併、分割或轉讓而消滅時，存續、新設或受讓之投保單位即應承受消滅單位之保險費或滯納金繳納義務，受讓之提繳單位亦應當然承受消滅單位之勞工退休金繳納義務。

本細則本次修訂將投保單位「分割」及「轉讓」之主體變更情況，其勞工保險保險費、滯納金之繳納義務，納入「新設」及「受讓」之投保單位承受範圍，使保險費繳納權利義務主體的關係更臻明確，可促使「新設」、「受讓」之投保單位依規定承擔費用繳納義務，更可避免投保單位因前揭變更情況致欠費無從進行追償之情形，積極鞏固勞工保險財務基礎。

二、勞工因傷病請假及涉性別平等案件進行調查暫時停止職務期間，投保單位不得調整投保薪資（修正第28條）

勞工保險屬強制性在職保險，於僱傭關係存續期間，雇主應依規定為所屬勞工加保。考量勞動部改制前行政院勞工委員會99年12月9日勞保2字第0990140479號函及《勞工職業災害保險及保護法施行細則》第27條，已明定被保險人因傷病住院或傷病請假之期間，不得調整投保薪資；及依勞動部113年3月22日勞動保2字第1130157543號函釋規定，涉性騷擾或性霸凌等案件之被申訴人，依《性別平等工作法》或《性別平等教育法》於進行行政調查暫時停止職務期間，因被保險人與投保單位間僱傭關係尚未終止，投保單位仍應依規定為其辦理參加勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險，且停職期間



不得調整投保薪資。為求明確，爰於本細則第28條第1項予以分款明定，上開加保期間被保險人不得調整投保薪資。

故被保險人如因傷病住院或因傷病請假期間，或於依《性別平等工作法》、《性別平等教育法》進行行政調查暫時停止職務期間，投保單位不得申報調整其投保薪資。惟投保單位於申報調整被保險人投保薪資時，如其已無上開依法不得調整投保薪資之情形，投保單位仍應按其最近3個月之平均月薪資總額，覈實申報調整其投保薪資。

三、職業工會等投保單位如欠繳保險費達二個月以上，不得繼續預收保險費（修正第40條）

依《勞工保險條例》第16條第1項第2款及本細則第40條規定，職業工會、漁會、海員總工會及船長公會之被保險人，其自行負擔之保險費，由所屬投保單位收取後按月彙繳至勞保局，又該等投保單位於徵得被保險人或會員代表大會同意後，得一次預收三個月或六個月保險費。因實務上，少數單位未依規定向勞保局彙繳預收之保險費，且經勞保局催收後仍未改善

而函請地方主管機關依《工會法》相關規定處理。為加強保障被保險人權益及健全勞工保險財務，爰於本細則第 40 條增訂，職業工會、漁會、海員總工會及船長公會如有未依規定將保險費按月彙繳給勞保局，且逾寬限期致欠繳保險費累計月份達二個月以上者，於保險費未繳清前，不得繼續向被保險人預收保險費。

為使勞工能掌握職業工會等投保單位之保險費繳納情形，即時保障自身權益，勞保局每月均會於勞動部及該局官網發布欠繳保險費、不得預收勞工保險費之投保單位名單，同時函知該投保單位所屬理監事、被保險人，該局並與地方主管機關、法務部行政執行署各地分署等單位合作，採取多方行政作為督促投保單位將被保險人繳納之保險費彙繳至該局，確保被保險人權益不受影響。

四、未於國內設有戶籍之被保險人請領家屬死亡給付，投保單位應協助辦理請領手續（修正第 43 條）

被保險人請領家屬死亡喪葬津貼，須檢附載有死亡登記之戶口名簿影本及被保險人身分證或戶口名簿影本，勞保局可經由比對內政部戶政資料，確認其親屬關係及是否於保險有效期間發生家屬死亡事故。惟未於國內設有戶籍之被保險人（如外籍被保險人），勞保局無法逕行比對資料確認其是否符合請領資格，且為避免是類被保險人因語言隔閡、文化差異及不諳法令規定或相關申請程序，致後續通知補正情形增加，或需支付費用委託他人辦理，影響其保險給付權益，爰修正本細則

第 43 條第 2 項並增列第 3 項，於國內設有戶籍之被保險人得自行請領家屬死亡給付，至未於國內設有戶籍之被保險人，依《勞工保險條例》第 10 條及本細則第 42 條規定，投保單位應協助辦理請領手續，以保障渠等權益。

五、未於國內設有戶籍者，其請領各項保險給付得以親屬關係證明文件代替戶籍謄本或戶口名簿影本（新增第 54 條之 1）

勞保局現行實務上審查各項保險給付，遇有未於國內設有戶籍之被保險人或其家屬，無從提供戶籍謄本或戶口名簿影本之情形時，係請被保險人或其家屬提供足資辨識之親屬關係證明文件代替之。為明確規範，爰於本細則增訂第 54 條之 1 規定。

▶ 參、結語

勞工保險自 1950 年起開辦迄今，已成我國千萬餘名勞工之社會經濟安全保障基石，透過本次修正《勞工保險條例施行細則》，除使投保單位了解各項被保險人加保期間不得申報調整投保薪資之情形外，亦強化投保單位繳納保險費義務，及提升被保險人申請保險給付便利性之正面效果。展望未來，伴隨國際情勢及我國勞動市場持續變動帶來的挑戰，勞動部將持續體察並妥善因應，期使保險制度更加完善，使勞工在面對職場風險時，獲得更穩定與安心的保障。

高風險工廠火災爆炸危害預防指引 事業單位應落實風險評估，加強查核，以確保工作安全

黃健琨 | 勞動部職業安全衛生署 技正



◎ 壹、前言

鑑於近年高風險工廠火災爆炸事件頻傳，為協助事業單位加強火災爆炸危害預防等工廠安全管理工作，勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）前已陸續發布小型企業製程安全管理實施指引、製程安全管理程序參考手冊、工廠危險物處置使用安全注意事項等相關文件提供事業單位參考運用。從以往重大事故情形，發現事故發生的主要原因之一在於事業單位未能落實法規要求之「危害辨識、評估及控制」，及在合理可行範圍，依法令、指

引或實務規範，採取必要之預防設備或措施。為促使中小企業就工作場所中易發生火災爆炸之設施及作業或環境，落實風險評估，職安署特別於2025年2月12日函頒「高風險工廠火災爆炸危害預防指引」，提供中小企業自評時應注意之重點事項，期以避免發生重大災害事故，保障工作者作業安全。另職安署亦將篩選具有火災爆炸危害之高風險廠場，透過宣導輔導，協助其依指引規定實施自評，執行危害辨識、風險評估及採取必要控制及預防措施，並由勞動檢查機構抽查督導落實情形。

◎ 貳、高風險設備及作業

針對中小企業內較具有潛在火災爆炸高風險之設備或作業，工廠應建立完善的危害預防管理制度，以確保安全運作。包括：

- 一、高風險設備：火爐、煙囪、加熱裝置及其他易引起火災之高熱設備；化學設備；高壓氣體設備；危險物製造、處置及使用之設備；易燃粉狀固體輸送、篩分等之設備；乾燥設備；金屬之熔接、熔斷或加熱作業用可燃性氣體及氧氣之容器；使用自燃性物質設備，如四氫化矽等。
- 二、高風險作業：熔接、熔斷作業；作業場所有易燃液體之蒸氣、可燃性氣體或爆燃性粉塵、可燃性粉塵滯留；灌注、卸收或儲存危險物於化學設備、槽車或槽體等作業；金屬粉末拋光研磨作業；攪拌作業。

◎ 參、火災爆炸危害預防管理

事業單位在考量火災爆炸之危害預防時，應先確認是否符合法規要求事項，再檢討是否需要增加其他預防措施，以避免火災爆炸之發生或降低其影響程度。且事業單位應視自身規模及風險特性制定相關預防管理程序或作法，摘要說明如下：

- 一、製程安全資訊：製程安全資訊包括高度危險化學品之危害資訊、製程技術及製程設備等。製程安全資訊是執行風險評估所需之基本資料，事業單位應建立相關管理程序，確保其正確性

及完整性，如此勞工才能充分了解製程危害特性。

- 二、風險評估：辨識及評估製程之火災爆炸潛在危害與風險，藉由系統化評估方法實施風險評估，並就評估結果，採取最佳危害控制措施改善措施。
- 三、標準作業程序：必須明確指出每個操作階段之步驟（含開、停車之SOP）、操作界限、安全健康考量及其安全系統的功能。相關人員應可隨時取得標準作業程序，且定期及適時修正，以確保能反映實際作業狀況，包括製程化學品、技術及設施變更造成之改變。另應制定工作安全及衛生標準，如上鎖/掛牌、設備與管線開封、維修人員、承攬人或其他支援人員入廠之管制措施。
- 四、教育訓練：對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之安全衛生教育訓練。另針對具火災爆炸高風險之設備或作業，事業單位亦應將相關安全防護措施納入教育訓練。
- 五、承攬管理：（一）篩選承攬人，針對不同作業及其火災爆炸風險，訂定不同的承攬人篩選基準，例如：在防爆區內執行動火作業，其對承攬人的要求應較高。（二）確認承攬人應遵守之安全衛生規定及防護措施。（三）明定採購規格中有關安全衛生之要求。（四）人機入廠管制。（五）危害告知。（六）溝

通或訓練承攬人之教材。(七)工作許可申請及核發。(八)承攬期間之監督管理、安衛績效評核等。

六、變更管理：確保製程於變更過程不會衍生新的或是不可接受之風險，且確認既有風險不會加劇。變更程序後或受影響之製程啟動前，應對相關人員，辦理教育訓練，文件檢討更新等。

七、緊急應變：訂定緊急應變計畫，每年應依風險評估結果，對具有火災爆炸危害情況應列入緊急應變計畫、辦理教育訓練及實施演練，並檢討應變措施之適切性及有效性，對應變器材應定期實施檢查測試及保養。

► 肆、風險評估方法

事業單位應依其製程、設備或作業之規模和特性，以及法規之要求選擇適當的方法執行風險評估，據以降低潛在火災爆炸危害之風險或強化安全管理制度。而具有高風險設備及作業之工廠，更應將火災爆炸潛在危害列為評估重點，並讓勞工了解於風險評估過程後採取之防護設施。

對於具高潛在火災爆炸危害之風險評估作業，雇主應提供更多的資源，以確保評估過程及結果的深度及完整性。相關風險評估方法如后：連續式製程，可考量使用危害與可操作性分析（HazOp）、失誤模式及影響分析（FMEA）或故障樹分析（FTA）；批次製程或非常態作業，為避免因人員操作失誤而可能會造成火災爆炸等潛在危害，可考量採用以作業程序/步驟為基礎之程序危害與可操作性分析

（Procedural HazOp）；簡易作業，可考慮如果-結果（What-If）分析方法。

針對上述分析方法，若受限於資源或專業而不易執行時，如中小企業之簡易及小規模之批次製程等，則可參考使用「高風險工廠火災爆炸危害預防指引」之「易引起火災爆炸之設備、作業及預防措施檢核參考表」檢核項目包含緊急應變、教育訓練、高熱設備、化學設備、高壓氣體設備、乾燥設備、危險物製造處置及使用、熔接熔斷作業、金屬粉末拋光作業……等，惟使用時，事業單位仍應依作業規模及特性等予以增修檢核內容。另事業單位亦可至本署「製程安全管理資訊應用及交流網站」查詢製程安全評估相關資訊及本署「中小企業安全衛生資訊網」查詢風險評估、工具表單等相關資訊。

高風險工廠針對風險評估結果所提出之改善設施應加以審核，並指派部門或人員負責規劃及執行，且須設定預定完成期限。此外，亦應指派人員負責定期追蹤管理，並實施稽核。對已完成之改善設施須確認其有效性，及評量其可達成預期之改善目標或成效，若無法達成者，亦應採取因應措施，確保可有效控制潛在危害之風險。

► 伍、結語

唯有建構安全健康的工作環境，方能保障廠商及勞工之權益，安全才是企業永續發展的基石，勞動部職業安全衛生署將持續透過宣導輔導協助事業單位依指引落實自評，促進事業單位自發性實施危害預防工作，適時指導事業單位改善安全衛生設施，以達防止火災爆炸等職業災害發生之目的。

就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款所定外國人從事海洋漁撈工作之範圍

黃合禧 | 勞動部勞動力發展署 科員



壹、前言

台灣四面環海，擁有得天獨厚的海洋資源，漁業一直是我國重要的傳統產業之一，不僅提供國人豐富的水產資源，也在經濟發展中扮演關鍵角色。因此漁業是我國沿海地區的重要就業來源，對穩定地方勞動市場、促進社會經濟均衡發展具重大意義。

近年來本國面臨人口老化與人力短缺的雙重挑戰，許多年輕人不願投入辛勞且

具危險性的漁撈工作，導致漁撈產業人力逐年下滑，因此引進外籍漁工已成為協助台灣漁業持續運作的重要措施，外籍漁工不僅補充了國內漁撈產業勞動力的不足，也使我國得以維持漁業生產，確保產業競爭力。

為促進漁業永續發展，除了提升工作條件、培育國內年輕世代對漁業的認同外，對於引進外籍漁工的聘僱制度也需要有合理規劃及規範，以建構友善且兼具韌性的

勞動市場，讓國內漁業人力資源持續穩定成長。

◎ 貳、修法歷程

為保障台灣國民工作權益，同時緩解國內產業缺工情形，目前聘僱外國人來台工作以「限業限量」為原則，確保雇主能遵循外國人可從事工作內容進行聘僱及管理，提升外國人工作權益保障，另外應明定外國人可從事工作範圍及相關規範，以避免外國人來台工作，卻因語言、文化、宗教等因素，受到剝削、不當對待、人權侵害等情形。此外，《就業服務法》第 57 條也規定雇主聘僱外國人禁止事項，使雇主聘僱移工有法可循，同時也保障外國人來台工作權益。

全台灣目前有多達 221 處漁港，依據《漁港法》將漁港類型分為 2 種，第一類漁港指全國性或配合漁業發展特殊需要之大型漁港，其他不屬第一類漁港則規歸屬第二類漁港，在台灣第一類漁港共 9 處，第二類漁港共 212 處¹，由此可知外籍漁工工作的範圍遍布全台各地，對於海洋漁撈工作內容更應有明確定義，以利遵循。勞動部前於 2010 年發布解釋令界定海洋漁撈工作內容，然而現行實務中，以屏東、澎湖為例，因魚市場毗鄰港邊，常出現漁船航行返港後，因地緣相近與工作內容不易劃分，使雇主指揮外籍漁工於漁船靠岸

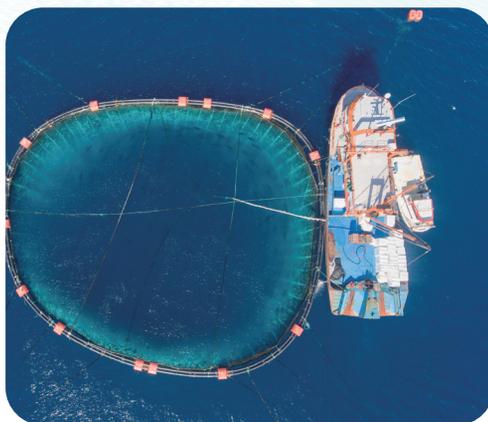
卸漁搬運至港邊魚市場後，接續從事如漁獲物加工、分切包裝、販賣等工作，容易衍生從事許可以外工作之疑慮，故勞動部於 2025 年 1 月 19 日針對海洋漁撈工作範圍發布新的解釋令，明定外籍漁工不得從事漁獲物販售相關工作，舉凡加工處理、分切包裝、陳列標價販賣等皆屬許可以外工作範圍。

考量海洋漁撈工作樣態多元，不僅在「航行漁船上」，「漁船靠港後」亦有應協助漁船、漁貨作業的相關工作，而此次修正最新解釋令中三大重點：一、增加「箱網養殖漁業」為海洋漁撈範圍，並明定「網具維護」、「放養魚苗」、「投餵餌料」以及「監控養殖環境」等都係屬海洋漁撈工作許可範圍；二、配合《漁業法》修正文字，針對漁船靠港時，船長以外的幹部船員跟普通船員可以在漁港周邊卸魚、搬運整理漁貨、清洗漁具、整補漁網具以及補給漁船出海所需的物資，皆屬漁船上漁



1. 資料引用來源：https://www.fa.gov.tw/view.php?theme=FishingPortAct_announcement&subtheme=&id=48。

業工作之延伸；三、船長以外的幹部船員跟普通船員可以在漁船上從事捕撈作業、協助航行、機械維護以及漁獲物處理，但雇主不得於漁船泊港時，指派移工從事加工處理、分切包裝、販賣漁獲物等相關工作，以避免雇主違反《就業服務法》從事許可以外工作，致處以新台幣 3 萬元至 15 萬元罰鍰。



▶參、外國人可從事的海洋漁撈工作範圍

勞動部於 2025 年 1 月發布最新解釋令將海洋漁撈工作分為「漁船工作」及「箱網養殖工作」，明訂《就業服務法》第 46 條第 1 項第 8 款所定外國人從事海洋漁撈工作範圍如下，但不包括漁獲物販售相關之加工處理、分切包裝、陳列標價等相關行為：

一、從事漁船船長以外之幹部船員及普通船員之工作

- (一) 在漁船上從事協助航行、機械維護、捕撈作業與漁獲物處理。
- (二) 漁船泊港時，於港邊協助卸魚、整理漁獲物、整補漁網具、補給漁船作業所需資材或與其有關之工作。

二、從事箱網養殖工作

- (一) 前款工作。
- (二) 放養魚苗、投餵餌料、監控養殖環境、網具維護之工作。

▶肆、促進法規落實，保障漁工權益

外籍漁工在台灣漁業中扮演著不可或缺的角色，其工作條件的改善關乎國內漁業的永續發展。然而，隨著漁業技術與管理革新，現行法規在適用範圍與實施情況上仍存在諸多隱性問題，需各界共同努力，促進法規的落實，以制定更靈活法規來應對不同作業需求，特別是職業安全衛生、勞動條件等方面，以確保外籍漁工的基本權益得到保障。此外雇主也應落實遵守法規，提供良好的工作環境與訓練，透過合理規範外籍漁工工作範圍，有助於提升雇主與外籍漁工穩固勞雇關係，共同營造友善的漁業勞動環境。