



**SEAFOOD
TASK FORCE™**
CONFIDENCE TO TRADE

海鲜特别工作组 行为准则暨审计标准

金枪鱼捕捞船 简体中文指南

2020年3月 | 第一版

目录

关于海鲜特别工作组	3
概要	3
引言	3
1. 禁用童工	4
2. 禁止强迫劳动	5
3. 雇佣合同	6
4. 行动自由和人身自由	7
5. 扣留个人证件	8
6. 招聘费用	9
7. 人道待遇	10
8. 职场平等	11
9. 结社自由	12
10. 申诉程序	13
11. 薪酬福利	14
12. 工作时间	15
13. 员工意识与培训	16
14. 私人职介所和招聘人员	17
15. 健康与安全	18
15. 附件	19-39

关于海鲜特别工作组



**SEAFOOD
TASK FORCE™**
CONFIDENCE TO TRADE

关于海鲜特别工作组

海鲜特别工作组是一个由35家商业会员组成的行业领导组织。它旨在推动社会、环境及相关标准于水产供应链中的应用,同时增进工人福祉,强化规范管理。海鲜特别工作组认为,社会及环境议题与非法、未报告和不受管制的捕捞(IUU)及相关的侵犯劳动者权益问题息息相关,因此特别重视上述问题的解决。海鲜特别工作组的工作基础是基于《海鲜特别工作组行为准则》及《海鲜特别工作组船舶审计标准》,包含从捕捞船到零售商在内的水产产业链,设立了明确的期望。

行动纲要

海鲜特别工作组(STF)启动了一项旨在推动金枪鱼捕捞船工作伦理规范计划,这将有助于确保进入消费市场的鲔鱼来自于雇佣关系合法、薪酬支付公平、工作环境安全、生活待遇良好的渔船。本手册介绍了为实现上述社会责任而制订的《STF行为准则》(简称“准则”)和《船舶审计标准》(简称“审计标准”)。“准则”和“审计标准”是由海鲜特别工作组各成员单位、水产业界专家、非政府机构及其他技术专家通力合作,制订而成的。本手册包含了《STF准则》、遵守规范的基本要求,以及包括最佳范例和策略语言模板在内,说明如何在金枪鱼捕捞船上执行规范并展开评估的参考指南。

引言

本手册是辅助金枪鱼捕捞船所有者和经营者在生产中实践《STF准则》和《审计标准》的参考数据,同时我们鼓励经营者们结合自身经营实践和需求,探索推行《规范》的最佳办法。

《STF准则》适用于STF成员的水产供应链完整流程。《STF准则》公布在STF网站上,其中包含15项基本准则,涉及招聘实践、雇佣合同、赔偿、工时、待遇、薪酬福利、安全及其他。这些都是在国际劳工法和相关国家劳动法体系内,构建水产供应链社会责任的重要范畴。

下文将列出船舶经营者执行每项《STF准则》所需遵循的规范。为核实船舶已确实遵守每项规范,需提供书面政策及规范、特定情况处理流程等证明信息。此计划同时要求船舶经营者需对工人行为、态度、工作条件、安全条件及其他进行监测。附件中提供了一份自我评估问卷(SAQ),以便协助船舶经营者自检,是否已符合《STF准则》和《审计标准》。

STF.G.S.002.CS

© Seafood Task Force, Inc. 2019. 版权所有

未经项目小组秘书处许可,不得擅自使用、公布或传播此文件内容;未获项目小组秘书处批准,任何联盟成员不得直接或间接邀请任何机构加入。海鲜特别工作组,其前身为虾业永续供应链项目小组,是一家设立于美国的非营利性501(c)(6)行业贸易协会。

1. 禁用童工

《STF准则》的本项原则旨在预防未成年人在船舶上非法工作，同时提供一项安全解决机制，以便将在未知情况下被雇佣的未成年人安全护送并遣返。

海鲜特别工作组明确禁止雇佣18岁以下未成年人，或在某些国家更为严格的法律规定下，未满法定年龄的人在船上劳动。

遵守“禁用童工”原则的必要文件和流程为：

1. 禁止雇佣未成年人的书面政策。该政策应至少包括：
 - a. 一份明确的公司声明，禁止本公司，及其供货商和销售商在生产经营活动中雇佣未成年人。
 - b. 查验工人真实年龄的检查步骤(年龄验证流程)
 - c. 承诺一旦在船只上发现使用童工，将即刻遣返
2. 明确用于年龄验证的证明文件。常用文件包括：
 - 护照
 - 国民身份证
 - 工作许可证
 - 出生证明
 - 其他合法签发的文件

备注：如无法提供由政府签发的证明文件，雇主必须要求新聘雇的人员提供具有同等效力的年龄证明文件。

附件A: 童工问题政策模板和年龄验证程序

3. 如在未知情况下雇佣了未成年人，一经发现，应立刻启动安全保护和遣返程序。

附件B: 童工问题补救措施的最佳实践方法



2. 禁止强迫劳动

尽管强迫劳动已被广泛禁止,但据国际劳工组织估算,目前仍约有1420万人处于强迫劳动之下,遭受来自企业及个人的剥削。“强迫劳动”一词包含各种形式,包括债务奴役和现代奴隶制。

根据联合国和国际劳工组织公约,海鲜特别工作组禁止一切形式的强迫劳动和现代奴隶制,包括债务捆绑和契约束缚劳动、监禁或买卖劳工等。

《STF准则》的“禁止强迫劳动”原则旨在提供一种消除机制,杜绝鲟鳇捕捞船上使用被强迫劳动的工人。其原则主张确保在签署雇佣合同时,工人是自愿同意出海工作,而非迫于向有关当局告发其外籍劳工身份的威胁。此原则同时确保工人享有在船只下一次停靠码头时,终止雇佣关系的自由(须提前10天告知)。

备注:如雇主或招聘人员向工人收取安置费或遣返费用,其所收取费用必须符合本规范第六章相关内容及《海鲜特别工作组招聘费用指南》的要求。

遵守“禁止强迫劳动”原则的必要文件和流程是:

1. 必须向工人提供雇佣合同及相关政策,并以其能理解的语言进行解释。
2. 制定禁止使用遭到强迫、抵押、契约、惩戒、奴役或贩运工人的书面政策。
 - a. 执行“禁止强迫劳动”原则的核心是在工作中全面贯彻自愿和知情同意的概念。
3. 关于招聘、合同、工资和工时的人力资源政策必须清楚说明,其中包括加班的相关权益。
 - a. 雇员有权至少在按计划抵达下一个码头的十天前,提出终止船上劳动的雇佣关系。
4. 必须向雇员明确解释合同条款。
 - a. 工人就业自由
 - b. 在受雇时和整个雇佣期间,不得要求雇员提供存款、过户债券或抵押品作为担保。

附件C:强迫劳动和其他强制劳动问题的政策范本

3. 雇佣合同

为避免强迫劳动，自愿劳动和知情同意的原则至关重要。明确、透明、合法的雇佣合同可以有效保障这些原则。合同保护雇员和雇主双方的权利，雇主不得在合同中隐藏不利于工人的条款。

通过确保雇员充分了解并自愿同意全部工作条件，雇主可以有效避免在经营活动中的强制劳动和现代奴隶制等问题。

海鲜特别工作组要求，必须以工人能理解的语言，向所有新聘员工解释合同内容，并且签署书面合同，无论所在国是否有相关签署合同的规定或惯例。

遵守本项原则的必要文件和流程是：

1. 所有的工人都必须有一份雇佣合同，并且必须是用他能理解的语言编写。
2. 必须有用其所能理解的语言向工人仔细解释合同内容的流程。
3. 雇主与雇员应当各自保存一份已签署的劳动合同。

在招聘过程中向员工描述的所有工作条件必须与实际工作及合同中所描述的相符。不得通过增减、修改、补充或替换等方式，使合同条件对雇员不利；不得以任何方式将雇员置身于身体上的危险、精神或情绪上的伤害，以及其他不利环境中。雇主在改变工作条件之前，必须提前告知雇员。

备注：在雇用外籍劳工时，雇主和招聘人员必须确保工人于原籍国与雇佣国所签署的合同内容须完全相同。

附件D：一份雇佣合同的最基本要素



4. 行动自由和人身自由

对雇员任何形式的行动自由限制都显示有强制劳动和现代奴隶制的警讯。除非有合理限制行动自由的理由, 否则雇主必须完全尊重雇员的行动自由。雇主应设立相关制度, 评估一切可能对雇员的行动自由产生威胁的情况, 并在必要时解除这些威胁, 以充分保证行动自由。

海鲜特别工作组认为, 必须切实保护雇员的行动自由和人身自由。外国工人和外籍劳工远离家乡, 因此往往更依赖雇主, 被限制自由的风险更大。

尤其是当雇主或劳务招聘者也为员工提供住宿时, 员工在工作场所之外的生活也会受到实质性的影响。

遵守本项STF原则的基本要素是:

1. 不论是在上班还是下班时, 工人都必须享有获得干净的饮用水和使用干净厕所的自由。
2. 在法律规定和保障船舶操作安全的范围内, 工人享有行动自由。不得通过没收个人证件、罚款、苛扣工资或武力等手段限制其自由。
3. 行动自由还包括当选择拒绝雇主或雇佣机构所提供的住所时(除非法律有明确规定必须居住其所提供之住所), 否则雇员可以在获得准许的节假日回家, 并且不必担心遭到报复。
4. 船舶所有者必须提供充分证据, 证明雇员的行动自由和人身自由受到尊重。

注:目前没有任何针对在金枪鱼捕捞船上应避免自由活动或个人自由等限制须制定书面规范的要求, 因此雇主应当评估自身的经营管理方式, 以确保不论是在知情还是不知情的情况下, 都有限制雇员的身体活动及其他方面的自由。所有管理者在经营实践中都必须具备尊重工人行动自由意识。

附件E:其他类型的行动自由和人身自由



5.扣留个人证件

强制劳动和现代奴隶制的一个主要特征,同时也是限制行动自由的一种表现形式,就是扣留雇员的个人证件。雇员们害怕丢失个人证件,常常因此不敢离开他们的雇主,雇主从而达到限制雇员行动的目的。

在多数情况下,没有个人证件就找不到另一份工作。对外籍劳工而言,他们更担心没有证件从而无法自由行动,因此他们更害怕离开雇主。

海鲜特别工作组要求所有雇主确保其雇员及应聘者的个人证件原件完全归其自身保管。总体来说,除非有明确的实施细则,否则即便雇员同意或主动要求雇主保管他的个人证件(例如为了安全妥善起见等),也不可以代为保管。

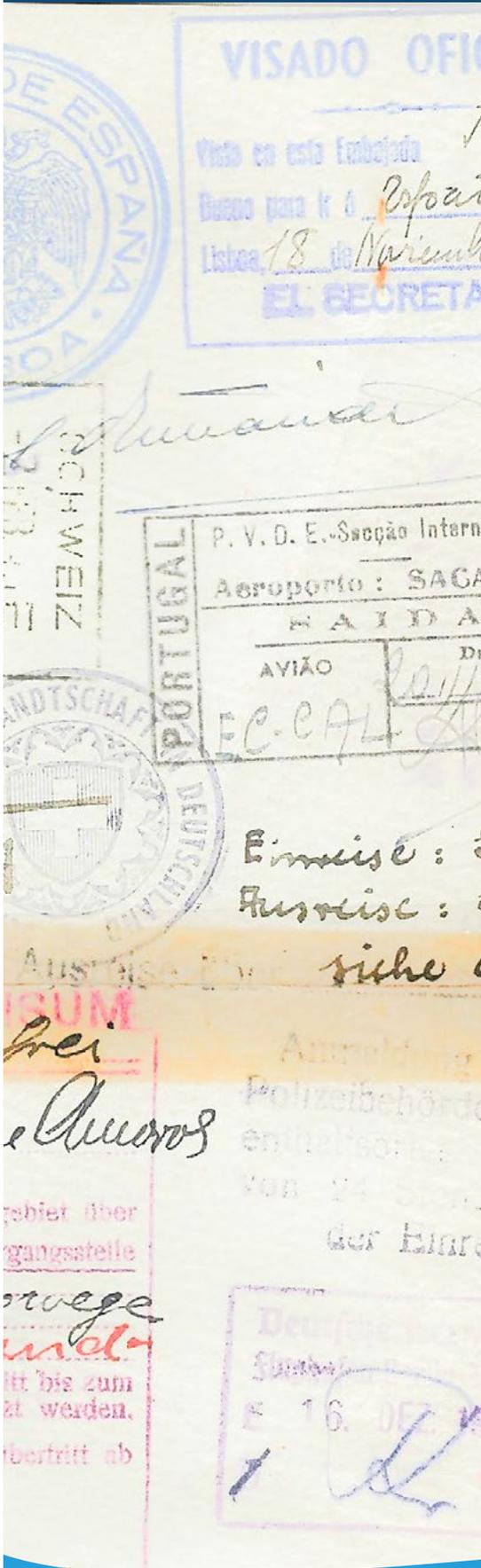
什么是个人文件?

- 身份证件包括护照、国民身份证、出生证明、旅行证件和宗教年龄记录
- 移民证件包括签证、工作许可、居留证件
- 其他个人证件包括银行存折、金融卡、房屋产权证明

《STF准则》中遵循这一原则的具体要求是:

1. 制定一份避免侵犯工人存取个人证件权利的书面流程政策规定。这份规定必须明确表示,雇主不得擅自扣留雇员的个人证件,除非有法律要求。
2. 雇主按法律规定所扣留的文件,工人应持有副本,并且雇主必须承诺,一经工人要求索取时会立即归还。
3. 政策从表述上必须能够解释船舶经营者是如何在各个方面都确保了工人与个人证件有关的权利不会受到侵犯,特别是当雇主合法保留工人的个人证件是基于国家法律时。

附件F: 禁止扣留个人证件的政策模板和流程



6. 招聘费用

本章应与《**海鲜特别工作组招聘费用指南**》一起阅读

招聘费用包括在招聘过程中发生的任何费用及开支。在某些情况下，劳务中介或雇主要求工人支付这些费用是合法的，但费用的收取必须严格控制在法律规定的范围内。

除了法律允许的收费之外，海鲜特别工作组禁止劳务中介或雇主直接向工人索取招聘费用。《海鲜特别工作组招聘费用指南》提供了关于合法及禁止收费项目的详细信息，雇主可以在须辨别收费是否合法时参考本指南。

为遵守《STF准则》中的这项原则，需要有书面政策和清晰的操作流程，来确保工人所缴纳的招聘费用是严格遵照《海鲜特别工作组招聘费用指南》来执行的。此表述也必须写进招聘广告中。书面政策需包含以下释明：

1. 工人往返原籍国的交通费由雇主支付。
2. 任何依法向雇员收取的费用都必须详细说明。
3. 必须设置一个监督机制，以确保没有非法收费。
4. 必须设置一个退款机制，以退回超出法律范围的收费。

注：在某些情况下，雇主可选择与一些经验丰富的专业机构合作，由这些机构处理涉及招聘费用的全部问题。这是理想的解决方案，通过引入协力机构，雇主将获益于他们的丰富实践经验。

附件G:招聘费用的政策模板和流程



7. 人道待遇

本章应与《海鲜特别工作组招聘费用指南》一起阅读

海鲜特别工作组遵循国际公约及规范，重视所有人的尊严，并要求彼此尊重。这一要求适用于所有工作场所，禁止雇主在自身及其供货商、代理商和所有合作伙伴的经营活动中存在任何形式的虐待或非人道待遇。

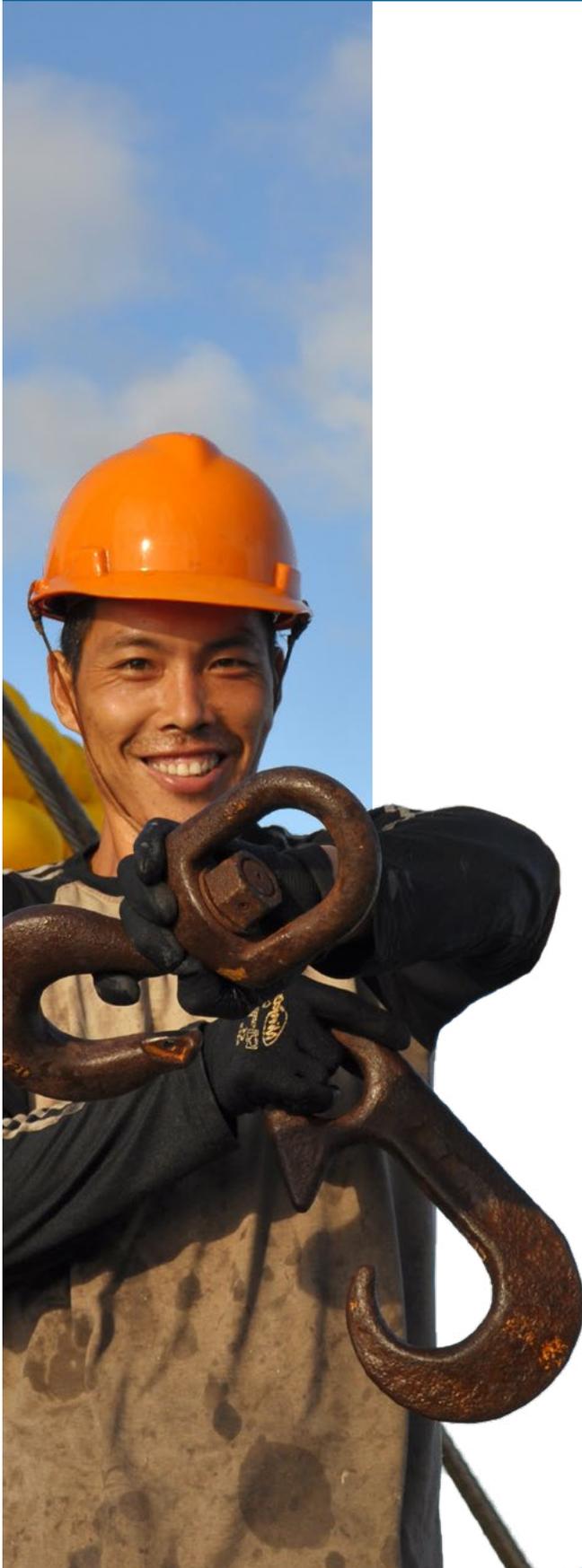
在工作场所执行工作纪律时，雇主必须十分谨慎，只能采取合法的纪律手段，绝不能损害雇员的尊严。

遵循《STF准则》本项原则的流程和文件要求如下：

1. 严禁对员工进行骚扰、虐待或以非法方式处分。
2. 管理人员必须制定书面政策且承诺并执行，严格禁止威胁或骚扰、恐吓其身心或性暴力。
3. 必须制订书面政策，禁用非法方式处分，同时须确保雇主方共同确实遵守这项措施。

注：上述许多方面也包含在《STF准则》的其他原则中。原则7的重点是尊重和保护工人尊严，禁止任何身体、性、心理或口头的骚扰或虐待。其原则还要求将工作纪律限制在法律规定的范围之内，并明确告知工人。

附件H:人道待遇的政策范本



8. 职场平等

所有人生来平等, 不论其在国籍、法律地位或其他任何受到人权保护的属性上的差异。因此, 海鲜特别工作组要求雇主尊重每一位雇员, 并在工作中予以平等对待, 不论其个体有何差异。雇员的选拔, 必须以工作能力为基础, 而非其他任何条件。在招聘、雇佣、提供工作条件、支付报酬和培训时, 以及在提拔、退休和解雇时, 不得因雇员在种族、种姓、国籍、宗教、年龄、残疾、性别、婚姻状况、性取向、政治信仰和所属关系或工会成员身份上的差别而予以区别对待。

雇主应谨记, 歧视可能是直接的, 也可能是间接的, 甚至可能是无意而为的。这意味着, 现有的职业或者经营实践, 也可能在无意中对某个雇员造成实质性的歧视。雇主应检视所有工作的职务内容与说明, 检查工作中各项基于上述人权保护的规定而做出的限制是否符合实际工作操作。

关于外籍劳工的特别说明:

海鲜特别工作组意识到, 水产行业非常倚赖外籍劳工, 因此需要特别关注此群体。由于他们可能有非法或限制就业的情况, 因此遭到剥削和歧视的风险更高。尽管如此, 除特定的法律限制之外, 雇主必须努力确保外籍劳工和本地工人享受同等工作条件, 地位平等。

为遵守《STF准则》的这项原则, 须符合下列规定:

1. 制定明确禁止包括安全检查在内任何形式歧视的书面政策。
2. 包括外籍劳工在内的全体工人享受平等待遇的证据, 其内容包括雇用、报酬、培训、晋升、解雇或退休等方面。
3. 必须有一项禁止歧视的书面政策, 并确保雇主方都能遵守。

附件I: 禁止歧视的政策范本



9. 结社自由

有效的员工表述是确保良好和公平劳动关系的基石,同时有助于防止劳动中的陋习。然而,在许多国家,劳工组织可能不被鼓励,甚至从法律上被禁止。

海鲜特别工作组要求雇主遵守所有与结社自由和劳资谈判相关的法律,并确保不会歧视这类工会联盟。雇主因此需要了解所在国关于工人自愿加入工会组织的权利和自由,以及雇佣的外籍劳工其原籍国的相关规定。如雇用的成员中有人组织结社,雇主不得以任何方式干预。

关于劳资谈判:

通常,工会组织会发起劳资谈判活动。雇主必须确保在参与劳资谈判时完全遵循法律要求,并将通过谈判达成的有效的劳资协议(CBA)及时传达给全体工人。这包括向全体工人发放一份劳资协议,或提供关于这份劳资协议的咨询和培训。

国家法律限制:

在法律限制结社或劳资谈判自由的地区,雇主应允许雇员采用独立自由结社及谈判的替代方式,比如,工人代表和工人福利委员会。雇主不得干涉工人组织的管理活动。

结社自由原则旨在确保工人作为个人或团体,有权在工作条件、公平待遇、合理工资和其他职场问题上与雇主进行集体协商。

遵循此原则应满足以下要求:

1. 一份书面政策,明确说明雇主在对待结社自由方面的态度,以及遵守保障结社自由相关法律法规的立场。
2. 不得因工人加入或未加入结社组织而产生歧视。
3. 工人得自由成立组织,不得骚扰或恐吓。
4. 在国家法律限制结社自由的地区,雇主应该允许其他形式的结社和劳资谈判

附件J:自由结社或成立其他工人代表组织的政策模板



10. 结社自由

申诉程序为工人们提供了一种正式的管道,来表达及反映他们对于工作条件、健康和安全问题、待遇、生活条件及其他类似的问题。

良好而有效的申诉管理对保持有秩序和受尊重的工作环境至关重要。为雇员提供一个安全的沟通环境,对于发现潜在的虐待劳工问题并及时补救是非常关键的。反之,阻止雇员沟通申诉,或使员工缺乏沟通安全感,会导致职场问题的发生,并降低生产力。

为确保申诉程序切实有效,让劳资双方营造平等对话的环境,雇主必须

- 为员工提供安全的沟通管道,并确保可以匿名反映问题。
- 确保员工了解申诉系统,并愿意使用。
- 培训关键员工(如船长,大副)以有能力处理投诉。

海鲜特别工作组要求船舶设立一个保密的、有效的申诉机制,保证全体雇员都有提出个体或团队申诉的管道,而不会遭到任何形式的歧视或报复。当雇员对一个申诉的解决结果不满意时,申诉机制还必须提供可以不被报复地继续申诉的机制。

遵守申诉程序原则的要求是:

1. 必须以雇员们所能理解的语言提供一份书面申诉流程给他们,在入职之初以及必要时向雇员们解释此流程。
2. 该程序必须包含以下步骤:雇员报告所申诉的问题(向雇员直属主管以外的人),管理者介入,同时雇员可以随时掌握申诉进展。
3. 负责处理申诉的人必须经过正式的培训,熟悉申诉程序。
4. 每次申诉都有记录留存,并留存相关证据,以证明申诉已得到积极响应。
5. 除申诉程序之外,同时必须有一份保护向调查者提供信息的“吹哨人”的书面计划。

注:最佳做法是,高阶管理层应当浏览全年的申诉记录,并以此作为考察企业管理的一部分。雇主甚至可以聘请协力机构处理申诉,这将有助于建立一个更健全可信的申诉程序。

附件K:设置申诉程序的最佳实践方法



11. 薪酬福利



《STF准则》的薪酬和福利原则旨在确保现有国家薪酬福利法律体系之下，工人们获得应得的公平报酬和福利。

船上工資支付:

在船上支付工資可能有困難，但僱主必須將所有工資都全額直接支付給僱員，從而確保僱員對全部工資收入完全自由支配。這也是避免任何債務捆綁情況（一個工人也許通過工作來抵還貸款）的一項重要措施。在操作中，僱主應注意，工資不能支付給工人所屬的勞動仲介機構，也不能直接支付給其家人。如果僱員希望妥善安全地保管工資，或是將工資匯給家人，僱主應當提供相應的幫助。

僱員向僱主支付住宿費:

如果僱主應僱員的要求，為他們提供岸上的宿舍，僱主不得借此機會剝削僱員。比如，僱員支付的住宿費不得高於當地市場同等條件的收費水準，僱員支付的食宿費用不得成為抵扣招聘費用或僱主從僱員身上牟利的手段。由仲介機構提供宿舍的情況，同樣也應遵守上述要求

海鮮特別工作组要求所有僱主按僱傭合同規定的金額支付工資，並且不得低於法律規定的最低工資水平和最低福利待遇。如果僱員是外籍勞工，僱主必須保證工資和待遇不低於其原籍國法律所規定的最低水平。

遵循薪酬和福利原則的主要步驟如下:

1. 僱主應當設立明確而透明的工資福利政策，並確保經過清晰溝通之後，工人們已完全了解。
2. 合同所簽訂的工資水平不得低於法定最低工資，如果有利潤分成，則工資水平應該在剔除分成所得之後，仍不低於法定最低工資。
3. 工資必須按月、或者按更短的時間限度為週期來發放，同時不得通過扣留工資的辦法來約束工人。
4. 工資標準和支付必須透明計算，不得採用期票、非現金憑證和“實物”抵扣的方式。工資表（工資單）應該發放給工人，以便他們確認工資所得是否與勞動合同中約定的相符。僱主和職業中介不得從員工工資帳戶中提取資金，同時不得要求僱員參加任何意圖在償還招聘及其他服務費的“強制儲蓄”項目。
5. 預付工資或貸款，以及貸款利息不得超出法律規定的標準，而且必須與工人明確溝通，有清晰的證明文件。若未經授權，不得非法扣費。
6. 如果工人（含外籍勞工）需要為僱主安排的食宿支付費用，費用標準不得高於當地市場水平，不得為僱主、分包商牟利之途，不得用於抵扣招聘費用。
7. 工人應享有合同規定的所有合法福利。
8. 工人對自己的工資享有完全支配權。

附件L:薪酬和福利政策的最基本要素

12. 工作时间

制定工时政策很重要，工人们应当知晓他们日常工作的时间长度和作息安排。

考虑到渔业特殊的工作性质，记录每日工作时间，以及加班时间可能会有困难。尽管如此，一份精确的航海日志对雇佣双方都有益，日志系统性地展示出工人们依照法律法规，确实享有空闲休息时间及休假日。海鲜特别工作组要求所有雇主确保工人的工作时间不得超过适用法律规定和/或集体协议所允许的工作时间，其以任何方式为工人提供更大程度的保护。

关于加班工作的说明：

雇主还需要利用系统管理或相关方式，来证明全部加班都是自愿进行的。不得以任何形式的处罚、解雇或向当有关当局告发作为威胁手段，也不得以生产指标未完成为借口，强行要求工人加班。

遵守工时原则须做到：

1. 明确的工作时间要有文字详细说明，并且以工人们所能理解的语言向他们清晰传达。
2. 不得强迫工人超出法律规定的工时继续工作，加班必须是自愿的，不得强迫。捕捞船工人必须得到充分的休息，以保证他们的健康和安​​全。
3. 若海上航行时间超过3天，则工时如下(除非相关法律法规的标准更严格):
 - a. 每24小时至少休息10小时；
 - b. 整个出海期间，每周平均工时不得超过77小时；
 - c. 捕捞旺季和捕捞过程中，每天休息时间可以减少到不低于6小时；
 - d. 工时计划可以根据船舶生产实际情况进行调整，但被占用的休息时间必须安排调休补偿。
4. 陆地上的工作，法律没有特别规定，常见工时安排如下
 - a. 每天工作时间不超过8小时，每周不超过48小时；
 - b. 每周工作总时长，包含加班时长在内也不得超过60小时；
 - c. 每工作7天必须安排1天休息。

注：遵循此项原则，要求船舶经营者仔细记录雇员的工作时间。这些记录是船舶审计的必备文件。

附件M:制定工时政策



13. 员工意识与培训

《STF准则》中此项原则的目标是,员工在被雇佣时,能充分了解合同条款,了解雇主对其工作的期望;同时雇主应为雇员提供关于其生活和工作条件的培训。

如果雇主聘用招聘人员、劳务中介或中介机构进行招聘,也必须确保他们已将上述信息通过口头和书面的方式向新聘员工进行了传达。

遵循这一原则需要做到:

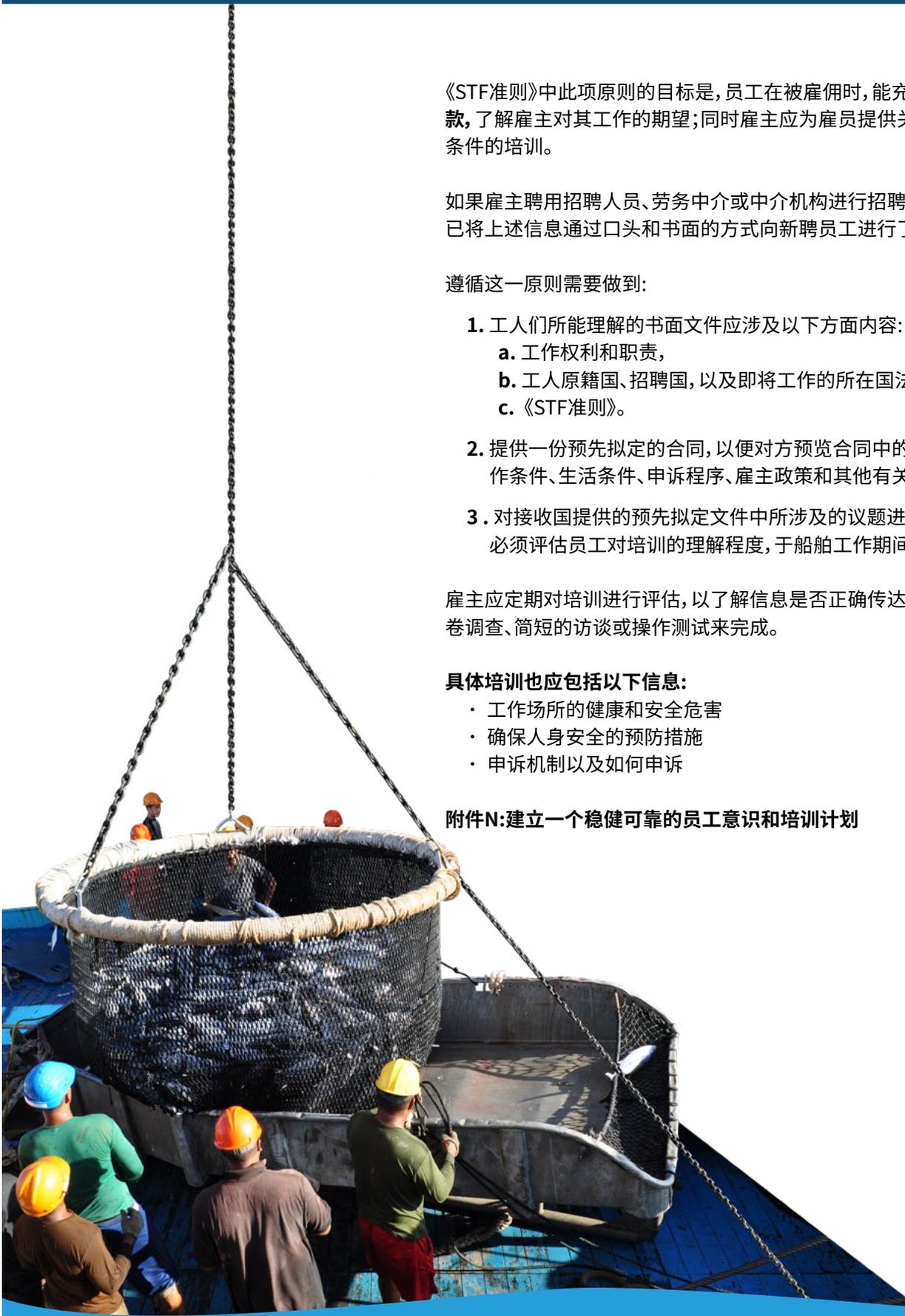
1. 工人们所能理解的书面文件应涉及以下方面内容:
 - a. 工作权利和职责,
 - b. 工人原籍国、招聘国,以及即将工作的所在国法律规范。
 - c. 《STF准则》。
2. 提供一份预先拟定的合同,以便对方预览合同中的必备条款,包括工作条件、生活条件、申诉程序、雇主政策和其他有关事项。
3. 对接收国提供的预先拟定文件中所涉及的议题进行员工培训,同时必须评估员工对培训的理解程度,于船舶工作期间应定期再次评估。

雇主应定期对培训进行评估,以了解信息是否正确传达。评估可以通过问卷调查、简短的访谈或操作测试来完成。

具体培训也应包括以下信息:

- 工作场所的健康和安全危害
- 确保人身安全的预防措施
- 申诉机制以及如何申诉

附件N:建立一个稳健可靠的员工意识和培训计划



负责任地招聘是杜绝强迫劳动和现代奴隶制的关键因素。私人职介所、招聘人员和劳务中介在许多供应链中扮演着至关重要的角色，特别是在渔业，他们提供了可靠的劳动力供给。因此，海鲜特别工作组为雇主与这些协力单位的合作设立了明确的要求。

由于缺乏对整个招聘流程的明确掌控和监督，使用外部招聘人员会导致招聘风险上升，因此海鲜特别工作组强烈建议雇主在可能的情况下都自主招聘。这意味着雇主主要自行发布工作职缺的招聘广告，邀请应聘者参加面试，并在最终选择出合适的雇员。这确保了雇主可以在每个环节都尽量减少强迫劳动及不道德招聘发生的机会。

然而，众所周知，由于种种因素，直接雇佣并不总是可行，尤其是在公海捕鱼的情况下。海鲜特别工作组的《审计标准》既解释了雇主在与外部招聘人员合作时的注意事项，更直接为外部招聘人员制定具体的要求。而这份指南仅介绍了雇主在引入招聘机构和招聘人员时应采取的措施。

尽职的调查有以下要点：

1. 合作的职介机构是合法运营的，有主管机关的认证或许可，不收取非法费用，不置工人于贩卖劳动的风险中。
2. 雇主必须与职介机构签订合同，也应要求其承包商也与职介机构签订合同。
3. 雇主及其供货商必须有文件可以证明其选择的职介机构是合法的。也必须有证据来证明，该职介机构没有以非法手段招募工人，也没有以非法手段对待应聘员工。这显然需要雇主对其持续监控。
4. 在招聘工人方面，职介机构必须
 - a. 向应聘者描述工作、招聘条件、工资和福利、生活条件以及其他方面的情况；
 - b. 制定明确的流程，表明所有的招聘政策都符合法律规范。
 - c. 制订禁止强迫劳动的行为守则，并在实践时采取保护性预防措施。
 - d. 制订举报违规行为和申诉的机制，并保护“告密者”。
 - e. 制订修正违规行为和退回非法招聘费用的机制。

附件O:与招聘机构合作

15. 健康与安全

所有雇员在工作中都享有人身安全的权利，不得将雇员置于致命或残疾的风险中。

渔业具有高度危险性，并且被认为是最危险的职业之一。据世界劳工组织ILO和世界粮农组织FAO估计，意外事故的死亡率高达7%，而实际情况可能更严重，因为渔业劳工在世界劳工中的占比不足1%。因此，从事捕捞活动时雇主被要求须特别重视对员工的安全保护，务必确保他们的安全地工作，在雇主提供的工作生活条件中要杜绝任何可能损害生命和健康的威胁。

遵循这一原则需做到以下内容：

1. 依法核准的健康和安全许可证。
2. 对工人的健康和安全培训
3. 纪录全部工作事故，包括险些发生的事；并进行分析，采取防范措施；
4. 书面安全政策。
5. 保存出海三天以上工人的医疗证明。
6. 提供证据，证明已对健康和安全风险进行了评估，并管理了已知风险。
7. 提供设置了工作场所维护办法的证据。
8. 其他项目包括：
 - a. 急救物资和急救人员培训。
 - b. 从事危险工作必须是有能力、健康的、非孕期的工人。
 - c. 免费提供的个人安全防护设备。
 - d. 干净可饮用的饮用水。
 - e. 男女分厕。
 - f. 张贴危险识别标志和警示。
 - g. 安全培训，并定期演习。
 - h. 提供救生衣及/或足以容纳全体船员的救生筏。
 - i. 船载灭火设备。
 - j. 船舶与岸上联系的通信设备。

附件P:实施健康和安全保护原则的实用指南



附件

- 附件A ▶ **禁用童工**
禁用童工的政策模板和年龄验证流程
- 附件B ▶ **童工问题补救措施的最佳实践方法**
- 附件C ▶ **禁止强迫劳动**
强迫劳动和其他强制劳动问题的政策范本
- 附件D ▶ **雇佣合同**
一份雇佣合同的最基本要素
- 附件E ▶ **行动自由和个人自由**
其他类型的行动自由和人身自由
- 附件F ▶ **扣留个人证件**
禁止扣留个人证件的政策模板和程序
- 附件G ▶ **招聘费用**
招聘费用的政策模板和程序
- 附件H ▶ **人道待遇**
人道待遇的政策范本
- 附件I ▶ **职场平等**
禁止歧视的政策范本
- 附件J ▶ **结社自由**
自由结社或成立其他工人代表组织的政策模板
- 附件K ▶ **申诉程序**
设置申诉程序的最佳实践方法
- 附件L ▶ **薪酬福利**
薪酬和福利政策的最基本要素
- 附件M ▶ **工作时间**
制定工时政策
- 附件N ▶ **员工意识与培训**
建立一个稳健可靠的员工意识和培训计划
- 附件O ▶ **私人职介所和招聘人员**
与招聘机构合作
- 附件P ▶ **健康与安全**
实施健康和安全管理原则的实用指南
- 附件Q ▶ **其他额外信息和最佳实践方法**

[本公司]认同联合国公约中将未满18岁的人定义为儿童,并认同公约中所界定的儿童权利。

(本公司)禁止雇用任何18岁以下的人在船上工作。在法律规定更严格的国家,则以该国法律和《STF行为准则》所规定的年龄为准。

[本公司]要求所有合伙人、供货商和代理商采取适当措施,确保在他们自己及供应链的生产经营中没有使用童工。

[本公司]保留终止与被发现使用童工的合伙人、供货商或代理人之间的任何关系的权利。

一旦在任何船上发现童工,(本公司)将确保该儿童离开工作岗位,并启动补救程序,以最高规格保护其权益。

此外,(本公司)已经实施年龄验证程序,具体如下:

1. 作为聘用条件,所有新入职员工必须提供至少两种形式的、由政府主管部门签发的年龄证明文件;
2. 验证时必须提供文件原件,不得使用复印件;复印件将由员工自行保留;
3. 人资经理必须确保文件上的信息与雇员本人真实相符;
4. 如果当地政府有验证年龄的机制,人资经理务必使用其机制,以确保雇员提供的证件是合法有效的;
5. 如果雇员所提交的证件令人怀疑,人资经理务必拒绝这些证件,并要求出示其他证明文件;
6. 如果没有政府签发的证明文件,雇主应当要求新雇员提供具有同等效力的年龄证明文件;
7. 在招聘新员工时,雇主应当在招聘流程中明确记录已验证其年龄证明文件。

雇主应明确声明禁止使用童工,一旦在船舶上发现使用童工,将即刻启动预案,实施补救办法。

童工问题补救措施的最佳实践方法包括:

- 立即让这名儿童离开工作岗位,免费为其提供食品和安全的住所,并启动补救措施;
- 向这名儿童支付与其劳动所得相当的津贴;
- 如果这名儿童有父母或监护人,获取他们的具体信息;
- 如果这名儿童在招聘时有提供年龄证明文件,立即查验证明文件并确认其真实性,同时检查年龄验证程序是否存在需要弥补的漏洞;
- 立即与由非政府组织、政府单位、保健专家和其他专业人士组成的童工解救团队取得联系;
- 配合政府当局,将这名儿童安全遣送回国或其自述的原籍国或地区;
- 将工作职缺提供给这名儿童其符合条件的家庭成员。

(本公司)严格禁止一切形式的强迫劳动,禁止债务捆绑、契约捆绑、监禁、奴役和劳工贩运。

禁止强迫劳动相关规定,包含以下情况:

- 禁止破坏、藏匿、没收或阻挠员工个人保管其个人证件或移民文件,包括护照、驾驶证等在内,不论该证件是由哪家政府机构颁发的;
- 禁止苛扣任何本应依法支付的工资,除非法律有所要求。
- 禁止在工资支付中有任何形式的欺骗;
- 禁止在招聘员工或提供职缺/合同职位时,故意误导或欺骗;例如在招聘时隐瞒涉及关键条件的内容,或以某种语言形式对信息错误陈述;

员工履行合同时可随时自由选择结束雇佣关系,不应受到任何惩罚;

渔船上的工人可以自由决定在下一个预定到达的港口终止雇佣关系,只需在抵达港口前提前至少十天口头通知雇主。

(本公司)不会与任何生产经营中存在强迫劳动、强制劳役、现代奴役现象的合伙人、供货商或代理人合作。

其他形式的强迫劳动

奴役: 一个人对另一个人拥有所有权。在今天,这种情况通常是指一个人压榨另一个人的劳动力,直至其主人不再需要这种劳役。

债务捆绑: 这包括,债务人在被债权人控制的情况下提供劳动,以偿还债务。典型案例是,债务人接受或被骗接受了某项贷款,常常由于无偿还能力或者利息过高而沦为债务捆绑劳动力。

监禁劳动: 监禁劳动本来是政府刑事体系和囚犯矫正计划的一部分,监禁劳动在这里指的是劳工在工作中没有选择权,也没有合理的报酬。

强制加班: 以处罚方式胁迫工人加班,处罚形式可能是苛扣工资、身体或精神骚扰以及限制行动自由。

人口贩运: 工人被招工广告中的虚假承诺所吸引,但实际工作情况与之完全不同,通常工人是被威胁或者暴力强迫来工作的。

无论法律如何规定,所有的书面合同都必须准确陈述、清晰展示以下基本内容:

- 在适用的法律框架下,雇员的权利和责任;
- 雇佣的具体条件包括:
 - 员工有权依法获得报酬和福利。
 - 报酬支付的形式和时间。
 - 工作时间-标准工时、加班安排、作息时间以及在捕捞作业期间或其他紧急情况下的作息安排。
 - 工作地点。
 - 生活条件、住房及任何相关费用。
 - 工作相关的危害,如清晰说明渔船作业中的危险性。
 - 其他工作和就业条件,包括捕捞作业对员工身体条件方面的要求。
- 合同终止程序,其包括
 - 雇员和雇主终止合同的法定通知时间。
 - 如当地法律没有相关规定,则提前通知期限不超过一个月。如果船只在公海上航行或捕捞,雇主至多要求雇员至少在抵达下一个计划停靠港口的前十天通知。
- 遣返费用
- 按计划要在国外工作或聘用外国员工到另一国工作的雇主,其应当承担雇员在结束聘用后返回出发国的费用。

身体上的限制行动自由包括:

- 监禁, 例如封锁工作场所或住处的出入口, 阻止雇员离开。
- 人为限制雇员离开某地, 例如雇佣保全或其他人员看守, 阻止雇员离开。

其他限制包括:

- 强迫雇员居住在雇主或招聘机构提供的宿舍;
- 在工作场所或房屋内, 安排保全或安装电子监控系统的形式对雇员进行监控, 作为阻挠雇员离开的恫吓;
- 在合法的年休假期间阻止雇员回家, 或者威胁如果回家就会遭到处罚或解聘;
- 没收相关的身份或旅行证件, 或者苛扣工资、扣留个人贵重物品, 让雇员因为担心财物损失而不敢离开。

在任何情况下, 雇主都不应限制员工获得清洁可饮用的饮用水及使用厕所的自由, 不论是在工作时间还是休息时间。

什麼是合理的限制?

為界定是否合理, 雇主應該考慮所採取的行動限制措施是否是基於保護雇員人身安全的目的。例如, 出於保護雇員、船舶或產品安全的考慮, 限制雇員進入發動機室或凍庫。

任何限制措施都不能用來恐嚇員工, 不能剝奪他們在安全規範之外的人身自由。如果安排了保全來保護工作場所或產品, 雇主務必確認, 保全不會越權恐嚇和干涉雇員的人身自由。

除按法律规定或出于安全考虑, (本公司) 严格禁止扣留个人证件的行为。如按法律规定, 或出于安全考虑, (本公司) 保管了员工个人证件, (本公司) 将采取以下步骤防止滥用

保管:

在员工要求(本公司)代为保管个人证件的情况下, [公司]将遵循以下原则:

- 尽一切努力, 确保每个员工都有安全妥当的空间来存放个人证件及其他贵重物品。
- 如果出海期间, 员工将其个人证件交由船长保管, 那么在靠岸时或员工提出要求时, 船长应立即归还其证件。
- (本公司) 已将船员护照和/或合同交由(员工姓名)代为保管, 用于港口清关。

法律要求:

[引用法律名称]要求(本公司)持有下列工人的证件[描述法律要求公司保管的个人证件]。同时, (本公司) 已采取了以下步骤, 以确保工人们随时都可以拿回他们的个人文件, 因此他们的行动自由是不受限制的。这些流程已充分告知经理及其他负有管理责任的员工。同时员工本人也清楚地了解以下流程, 明确他们可以拿回自己的证件。

- 员工可以拿回自己的证件, 不必基于任何先决条件。
- 如公司代为保管员工个人证件, 应提供一份证件的复印件给员工。
- 公司任命(指定人员的姓名、职务和联系方式)代为保管员工个人证件, 员工在任何时候都可以找(他/她)要回本人的证件。
- 【如果当地法律对于保管和退回个人证件规定了明确步骤, 则应当在这里一并列出】。

- (本公司)认为, 招聘产生的全部相关费用都应该由雇主承担, 因此, 除非法律许可可以招聘或入职(本公司)为目的向求职者收取相关费用, 否则都是无法容忍的行为。
- (本公司)遵循《海鲜特别工作组招聘费用指南》。
- 若招聘中发生了非法收费行为, (本公司)将按以下方式向工人退回款款:
 - (每家公司根据自身实际情况决定如何退还费用)。
- 所有应聘者都应当了解, (本公司)要求所有供货商、代理商和劳务中介遵循同样的原则, 若违反, 本公司有权终止与其业务合作。
- (本公司)已执行了一项监督计划, 以杜绝违法向工人收取招聘费用的问题发生。

如何建立監督機制

建立有效的監督機制是確保遵守STF招聘費用原則的關鍵。在建立監督機制時, 可以採用以下最佳實踐方法:

- 建立流程, 在雇員剛到職時和幾個月後分別詢問其支付應聘費用的情況。需要注意的是, 新到職員工最初可能會對新環境感到不安, 而不會透露他們招聘過程的所有細節。因此, 可以等他們適應了工作環境之後, 再安排一次訪談。
- 如果雇員報告稱他們支付了應聘費用, 請他們列出收費的類型和具體金額。需要注意的是, 即便是通過同樣的招聘流程入職的雇員, 他們報告的費用之間也可能會有出入, 因為在不做記錄的情況下, 雇員可能會不記得確切的金額和用途。
- 定期與合作的招聘代理商、職業仲介或勞工經紀人進行接觸, 每年至少到他們的辦公場所一次, 以考察他們是否落實了不收取法律規定之外的應聘費的政策。

雇主应当实施相关政策,并导入监督机制,以确保招聘过程的各个层面都贯彻执行了这项政策。在所有招聘广告中都应当作出承诺,告知所有应聘者整个招聘过程总体上是“免费”的,如果有相关收费,也必须以应聘者能理解的文字作出明确说明。此外,跨国招聘中,雇主还需承诺承担遣返费用,即雇员结束工作后返回原籍国的交通费。

如发现雇员被收取了非法的应聘费用,雇主应确保将全部款项退还给雇员。

如何建立監督機制

建立有效的監督機制是確保遵守STF招聘費用原則的關鍵。在建立監督機制時,可以採用以下最佳實踐方法:

- 建立流程,在雇員剛到職時和幾個月後分別詢問其支付應聘費用的情況。需要注意的是,新到職員工最初可能會對新環境感到不安,而不會透露他們招聘過程的所有細節。因此,可以等他們適應了工作環境之後,再安排一次訪談。
- 如果雇員報告稱他們支付了應聘費用,請他們列出收費的類型和具體金額。需要注意的是,即便是通過同樣的招聘流程入職的雇員,他們報告的費用之間也可能會有出入,因為在不做記錄的情況下,雇員可能會不記得確切的金額和用途。
- 定期與合作的招聘代理商、職業中介或勞工經紀人進行接觸,每年至少到他們的辦公場所一次,以考察他們是否落實了不收取法律規定之外的應聘費的政策。

如何退還應聘費用

顯而易見,退還雇員支付的應聘費用可能是一個複雜而漫長的過程,面臨的情況各不相同。因為在招聘過程中,雇員被收取的費用往往沒有系統性的記錄。在認定需要退還的應聘費用時,雇主應該懷有真誠和善意。在決定如何退還費用時,應考慮以下方面:

- 雇員所回報的收費項目是多少?這些資訊應該通過雇主的常規監督活動(參閱上一欄位)。
- 支付的費用可能沒有記錄,也可能會有出入;雇員通常沒有客觀的證據,比如費用收據等,不同的雇員也有可能被收取了金額不等的費用。因此,同一個管道入職的員工,可以根據他們的描述,劃定一個收費區間。
- 瞭解同等專案合法的應聘收費大約是多少,並以此確定雇員被額外收費的部分。
- 根據雇員的困難情況,決定是否需要立即退還或逐步退還應聘費用;逐步退還的費用不應成為限制員工離職的手段。

[本公司]重视每个人的固有尊严,并承诺尊重全体员工。

[本公司]禁止任何形式的身体、性、心理或语言上的骚扰、虐待、暴力或恐吓。

此外,[本公司]所有的公司纪律都必须遵守法律标准,绝不使用任何形式的身体、性、心理或口头骚扰、虐待、暴力或恐吓来约束纪律,亦不可以苛扣工资或福利的办法来作为纪律手段。

任何非人道待遇和虐待事件都将彻底调查,坚决处理。

[本公司]要求所有供货商和分包商遵守同样的原则。

作為最佳實踐方法,所有的紀律手段都應有書面表述,並且對某個員工所採取的紀律約束,雇主都應當留有記錄。一個有效的申訴程序(見第10點)可以幫助雇主發現任何非人道待遇的發生。

[本公司]禁止任何直接和间接的歧视,不论员工是何种族、种姓、原籍国、宗教、年龄、残疾、性别、婚姻状况、性取向、政治信仰以及是否加入工会;不得在应聘、入职、晋升、离职或退休等,基于上述区别对员工加以区分、排挤或照顾。

为了帮助界定可能存在的歧视行为,(本公司)采用以下操作实践方法进行定期审计。

審視可能發生歧視的領域

- 招聘
- 支付工資和加薪
- 獲得培訓
- 升職
- 解聘
- 退休
- 工作時間和加班
- 帶薪休假
- 工會成員/職工代表組織
- 住宿
- 法定的和公司福利
- 醫療測試
- 體檢

歧視是基於以下因素嗎？

- 種族
- 種姓
- 國家起源
- 宗教
- 年齡
- 殘疾
- 性別
- 婚姻狀況
- 性取向
- 政治信仰
- 是否為工會成員

我们,(本公司)存有对应的文件记录,诸如劳动合同、职位描述、升职记录、医疗记录、工资单和福利发放记录,以及其他相关文件,以证明我们遵守了非歧视原则。

(本公司) 尊重員工在法律範圍內的結社自由，以及以和平方式開展勞資談判的自由。

(本公司) 努力確保那些有意參加工會或其他工人代表組織的員工不會受到歧視，不會受到騷擾、恐嚇或報復。

所有的經理和主管都接受了關於這項政策的培訓，雇主要求其不得干涉員工自由結社的行為。

選擇工人代表

在船上有效地選擇工人代表更具有挑戰性，尤其是當大部分員工都是外籍勞工時。雇主要學會利用已經存在的組織，通常外籍勞工會自發地組織，以國別為基礎形成社團。通常，這個小組的某一個人將成為該組織的代言人，並負責與雇主或船長溝通。組織之間會相互溝通，收集工作環境中的重要和敏感資訊。雇主不應該干涉這些過程，而應當主動認識這些組織及其代言人，與他們一同解決出現的問題。

員工結社和集會自由

如果能恰當地參與，工會組織實際上可以成為雇主溝通和瞭解員工關切、從而明確並塑造共同目標的有效手段。承認員工有結社、成立工會和集體協商的自由，不僅能使員工積極參與共同營造更好更安全的工作環境，也能形成一種良好的資訊溝通機制。既可用於在權利、責任，培訓和其他方面進行溝通，也可用於從員工那裡收集關於違規行為的資訊，比如招聘過程中的違規現象。

在决定采取何种申诉程序时,雇主应考虑员工的教育水平、工作技术、所用语言、解决问题所需的时间,以及与员工后续沟通等多方面因素。通常,雇主可以利用保密申诉机制来衡量全体员工对某个具体问题的关切。通过公开一个透明有序的申诉机制,有步骤地进行沟通,并将处理结果回馈给员工,雇主可以收获正向回馈。申诉人信息必须要匿名和保密,但处理结果应该是公开的。

申诉管道类型

- 意见箱
- 热线电话
- 申诉网路平台 (例如:线上专用APP)

应当注意到语言不同引起的沟通障碍,鼓励雇主与员工代表进行沟通,并收集关于申诉的信息,同时了解如何利用申诉机制更好地与劳工团体沟通。(见第9点结社自由)。

- 雇主必须将申诉机制及其流程告知员工,并作为船上培训的一部分。
- 雇主必须明确强调并保护匿名申诉,务必使员工相信,不会有针对“吹哨人”的报复。
- 雇主主要留意定期检查申诉管道是否畅通,当申诉发生时,雇主应对申诉内容、如何受理、解决方案以及方案的实施情况保留有完整详实的文件记录。
- 有效的申诉机制是良好工作关系的基石,尽管如此,雇主应该谨记,没有申诉提交并不意味着工作中没有问题发生。
- 不论如何都应当鼓励员工们积极地与管理者彼此沟通。

在制定工资和福利政策及流程时，雇主应考虑以下几点：

记录保存

准确的簿记和完整的工资单文件案是确保员工获得适当报酬的重要组成。雇主必须采取措施，确保所有与工资和福利有关的信息都被建文件记录，员工可以随时查询。

最低工资和分红

必须把最低工资作为员工收入的最低基线，不论实际收入和捕捞量如何，都必须支付。如果设计有分红体系，例如，员工可以获得股票分红，分红体系只能是员工薪酬体系的补充部分，在计算最低工资时，不得把这一部分也计算在内。

如果雇佣合同中写明了固定底薪，则不论是否有额外的利润分配计划，雇主都必须发放固定底薪。

工资单

在支付工资时，必须同时向员工提供工资单，体现出按照法律要求必须记录的全部信息。员工必须收到书面记录或记录所有合法要求的信息。雇主们应当再次熟悉员工派出国的相关法律要求。海鲜特别工作组要求至少提供以下信息给员工：

- 员工信息 (姓名、职务)
- 计薪期的基本工资
- 额外的收益或奖金(例如利润分红)
- 津贴
- 扣减项目
- 加班工资标准
- 加班时长
- 计薪期
- 发放日期
- 员工签名

扣减项目

在当地法律允许的情况下，才可以提前支付工资或向员工发放贷款。如果工资中有扣除额，员工必须完全知情并同意。雇主应确保所有相关信息都准确合法地与员工进行了沟通(见第3点雇佣合同和第13点员工意识和培训)，所有扣除额都在工资单中清晰列出并明确解释。

工资扣减绝不能用来将员工束缚在当前工作岗位上。不得让员工背负债务捆绑或者以工抵债。通常，工人们需要在一定时期内完全偿还向国籍国或工作目的国的招聘机构所借贷的债务，因此，工资扣减常常被用来抵扣招聘过程、办理手续和跨国交通中发生的费用。这种扣减通常还伴随着在原籍国的某些人身限制。

预付工资和发放贷款

只有在当地法律允许的情况下，雇主才可以预付工资或向员工发放贷款。在这些情况下，雇主必须确保他们遵循了预付工资和提供贷款的相关法律要求。此外，海鲜特别工作组设置了以下最低要求：

- 利率和还款条件必须公平。每月偿还部分不得超过工人月工资的10%，同时总贷款应当在不超过6个月的期限内全部还清；
- 贷款和预付款的利息计算，以及工资中的扣减部分，必须公开透明地告知工人(见第3点雇佣合同和第13点工人意识和培训)；
- 利率不超过员工派遣国当地银行的市场利率；
- 预付工资及偿还方式由双方提前协商一致，并以书面形式记载(见第3点雇佣合同和第13点工人意识和培训)。

工资支付的时间和地点：

工资应当在最大程度保护员工利益的法定计薪期限内支付，最长不超过一个月。在雇佣合同和工资福利政策中应明确记载工资支付地点。

附件M:制定工时政策:

雇佣合同中必须以工人们所能理解的语言明确说明工作时间。如下所述, STF采取合理的工作时间限制, 以确保捕捞工人的健康和安全。为保证船舶和产品安全, 船只也可以灵活调整作息安排, 但调整必须合理, 同时, 一旦具备轮调条件, 应立即安排员工调休、补休。

出海超过3天, 工作时间应作如下安排(除非相关法律有更严格的规定):

- 每24小时至少休息10小时;
- 整个出海期间, 每周平均工时不得超过77小时;
- 捕捞旺季和捕捞过程中, 每天休息时间可以减少到不低于6小时;
- 工时计划可以根据船舶生产实际情况进行调整, 但工人被占用的休息时间必须安排调休、补休。

陆地上的工作, 法律没有特别规定, 常见工时安排如下

- 每天工作时间不超过8小时, 每周不超过48小时;
- 每周工作总时长, 包含加班时长在内也不得超过60小时;
- 每工作7天必须安排1天休息。

調整工作時間的合理理由是什麼?

船上生活和出海航行有特殊的挑戰和威脅。在下列情況下, 員工可能需要超出日常工作時間來工作:

- 當船舶安全受到直接威脅時。
- 當船上人員有直接危險時。
- 生產活動受到威脅時(例如捕撈)。
- 協助解救其他船隻或受困人員時。

在上述情況中, 必須採取一切措施直至恢復正常。恢復正常以後, 雇主應當立即, 或一旦條件允許時, 即刻安排員工調休、補休。

在采用和发展关于员工意识与培训的计划时,雇主至少应做到:

- 确保所有信息都以员工所能阅读的语言呈现
 - 注意,有的员工能讲多国语言,但并不一定能用所有语言阅读
- 与员工一起浏览所有书面信息的细节,有些员工或许有阅读障碍,因此口头宣读可以确保他们理解所有信息
- 制造机会,让员工提问以澄清相关信息,确保他们理解全部内容
- 选择向员工传达信息的正确格式——一些信息可以在简短会议中传达;另一些信息则可能需要安排专门的培训(见下框)

在开始工作之前,员工需要知道什么?

- 员工的所有权利与责任都应符合其派遣国和劳动所在国的相关法律及对本项工作有司法管辖权的法律规范
- 雇佣合同的条款和条件
- 《海鲜特别工作组行为准则》的要求
 - 生活条件(如有提供的话)
- 雇主政策、规则和程序(包括禁用童工政策、禁止强迫劳动、雇佣合同、员工的行动自由、个人文件扣留、招聘费用、反虐待和骚扰、非歧视、健康和安全的)
- 申诉机制(见第10点)
- 健康和安全风险及对应要求

与招聘机构合作时应采取的步骤

- 与该机构签署一份正式的服务合同
- 向该机构告知拒绝收取任何非法招聘费用的政策 (见第6点招聘费用)
- 要求该机构遵循《海鲜特别工作组行为准则》的所有规定和审计标准
- 要求该机构以新聘员工所能理解的语言向他们提供培训, 培训内容包括
 - 海鲜特别工作组行为准则》
 - 员工的合法权利和责任
- 要求该机构以新聘员工所能理解的语言向他们详细准确地描述工作条件 (见第13点员工意识与培训)
- 要求该机构保存适当的文件, 以证明其行为符合STF的要求
- 制定一个内部系统, 定期监督招聘机构的招聘活动, 包括定期访问其办公场所, 浏览文件, 访谈招聘机构员工, 和通过该机构招聘的雇员

在选择外部招聘机构时要核实的项目

YES 是	NO 否	确保第三方是合法运营的机构
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	他们是否获得国籍国法律所要求的运营执照或招聘许可?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	他们是否获得法律所要求的向境外派遣劳工的运营执照或许可证?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	是否所有的执照、许可证和证书都是最新的?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	执照、许可和证书是由有关当局颁发的吗?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	该机构所使用的分包商是否获得经营所在国颁发的执照、证书或许可证?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	是否对该机构及其分包商进行了持续的调查?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	该机构及其分包商是否受到过传讯、指控或其他制裁? 如果有, 该机构/分包商是否可以证明他们已完全改正?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	核实该机构收取的费用类型, 其包括招聘相关费用在内: <ul style="list-style-type: none"> · 公司已经实施“零收费”的政策了吗? · 法律允许的收费有哪些? · 该机构允许的收费是哪些? · 这些收费是法律允许的吗? 有迹象表明该机构存在欺诈行为吗? 是否有迹象表明, 或者是否有被雇佣者声称该机构在招聘中欺骗工人或工作内容与招聘时不符合的诈骗?

雇主至少应当尽一切可能确保工作场所的安全,船舶和船舶运营者必须依法取得由政府相关机构颁发的执照和许可证,必须依法对船舶进行全面检查。

在任何情况下,雇主都必须遵守当地有关规定和行业标准,包括:

- 事故及其如何预防
- 风险与危害的降低及管理
- 消防安全
- 紧急应变流程
- 员工培训
- 急救和医疗服务
- 提供和使用个人防护设备(PPE)
- 使用PPE的员工培训
- 所有设备和电器装置的安全
- 工作环境(包括噪音、照明和通风)
- 卫生设备
- 获得饮用水
- 洁净卫生的食品准备区
- 紧急装备
- 船舶与岸上的联系

无论当地法律要求和行业做法如何,都必须采取以下行动:

健康与安全风险分析

- 雇主应进行全面的健康和安全风险分析,并以此为基础制定保护雇员健康与安全的计划。
 - 健康和安全风险评估及分析必须留有文件记录并归档。
健康和安全风险评估应考虑捕捞作业的所有方面,以及船舶作为工作环境的特殊风险。
 - 雇主在进行风险评估时应征求员工的回馈,以确保所有方面都有被考虑。
 - 雇主在其风险评估中还应包括对鱼的装载和卸货环节的考虑,并消除在操作中有可能对员工造成的任何风险。
- 风险评估要确定哪些工作领域是危险的,雇主必须确保孕妇或哺乳期妇女、有精神疾病、呼吸系统疾病、肝肾疾病或其他慢性病的员工,远离这些工作领域。
- 为减轻明确的健康和安全风险而采取的措施必须记录并归档

所有确定的风险隐患必须完全排除,如果不能完全排除,则必须缓解。

- 明确的危害如不能彻底解除,则必须通过明显标识加以警示,必须书面告知员工如何防范这些风险。
 - 针对不能彻底消除的风险隐患,雇主必须为员工提供一切必要及合适的个人防护设备(PPE)和工作服。
 - 个人防护装备必须适合特定的任务和风险防范并能让员工正确执行任务。
 - 雇主必须确保员工们经过培训以后已经完全掌握了PPE的使用方法,并且在工作任务中确实使用
-
- 事故和险些发生的事故必须留有事件记录、情况分析和补救措施并归档
 - 健康和安全风险评估及行动计划必须包括工作场所维护系统,其中包含有确保清洁卫生和内务有序的措施。

船舶维护

船舶应定期系统维护,包括在船坞、码头和海上的紧急维修。

- 良好的船舶维护系统包括航行前的检查程序,确保所有关键设备运转正常,从而减少需要紧急维修的情况。
- 一个完整的工作场所维护和清洁系统还包括系统性地清理工作和生活区域,防范物品堆积,例如易燃物堆积可能会带来更大的风险。
- 如果船舶上既有男性员工,也有女性员工,则必须设置男女分厕、男女分宿。
- 必须确保所有员工都能随时获得干净的饮用水。

医疗照护

- 根据船上员工数量,必须配备有相当数量的医疗设备,保证供给充足。
- 为应对可能发生的伤害,至少要有一名员工具备紧急救护资格或接受过急救培训。

其他最低要求

- **健康证明**——所有在出海期超过3天的船舶上工作的捕捞工人和船员都必须持有有一份近期健康证明,证明他们具备完成此工作的身体条件。健康证必须由政府主管机关签发,不得过期。
- **船舶与海岸间的通信**——所有的船舶都必须配备无线电、卫星通信或其他船舶海岸间可通信的设备。理论上,雇主应尽量让员工也能使用通信系统,并且不能向他们收取高于使用成本的费用。
- **救生装置**——船舶必须配备足够的个人救生装备,确保船上的每个人都有配备救生装备。雇主应定期检查船上救生装备的数量和质量。员工应该了解救生装备的使用办法,并且确保在紧急情况下能够立即取得这些装备。
- 船舶必须配备足够的救生筏,以确保在紧急情况下所有人都有足够的空间安全地撤离船只。必须培训员工如何使用救生筏。
- **消防设备**——船上必须配备足够与合适的消防设备,特别是在火灾风险等级高的区域(如引擎机房)。雇员必须通过培训掌握消防设备的正确使用方法,雇主必须定期检查维护,并在必要时更新设备。

更多船上医疗照护操作指南,可以查询世界卫生组织(WHO)的《国际船只医疗指南》-

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43814/9789240682313_eng.pdf;jsessionid=387654A94B70482862639812278DD486?sequence=1.

《STF准则》	补充资源和最佳实践方法
禁用童工	关于发现童工后的补救措施,更多指南及最佳实践方法,请查询: http://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2017/01/Impactt_CLOPIndustrialcontexts_REVISION_26112008.pdf
禁止强迫劳动	https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--en/index.htm
职场平等	更多信息: https://betterwork.org/global/wp-content/uploads/2-Discrimination.pdf
健康和安全	世界卫生组织 (WHO)《国际船只医疗指南》 - https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43814/9789240682313_eng.pdf;jsessionid=387654A94B70482862639812278DD486?sequence=1 https://www.parliament.nz/resource/en-NZ/51DBHOH_PAP68720_1/a3bce13917a069ca8b800deb29b36b4de3a4f071 https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/e-facts/efact55
渔船总则	C188 - 海洋渔业公约, 2007 (No. 188) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188