



**SEAFOOD  
TASK FORCE™**  
CONFIDENCE TO TRADE

# 水產品專案小組 行為準則暨審核標準

## 鯉鮪漁船 繁體中文指南

2020年3月 | 第一版

# 目錄

關於水產品專案小組	3
概要	3
引言	3
1. 禁用童工	4
2. 禁止強迫勞動	5
3. 僱傭合約	6
4. 行動自由和人身自由	7
5. 扣留個人證件	8
6. 招聘費用	9
7. 人道待遇	10
8. 職場平等	11
9. 結社自由	12
10. 申訴程序	13
11. 薪酬福利	14
12. 工作時間	15
13. 員工意識與培訓	16
14. 私人職介所和招聘人員	17
15. 健康與安全	18
附件	19-39

# 關於水產品專案小組



**SEAFOOD  
TASK FORCE™**  
CONFIDENCE TO TRADE

## 關於水產品專案小組

水產品專案小組是一個由35家商業會員組成的行業領導組織。它旨在推動社會、環境及相關標準於水產供應鏈中的應用，同時增進工人福祉，強化規範管理。水產品專案小組認為，社會及環境議題與非法、未報告和不受管制的捕撈(IUU)及相關的侵犯勞動者權益問題息息相關，因此特別重視上述問題的解決。水產品專案小組的工作基礎是基於《水產品專案小組行為準則》及《水產品專案小組船隻審核標準》，包含從捕撈船到零售商在內的水產業鏈，設立了明確的期望。

## 行動綱要

水產品專案小組(STF)啟動了一項旨在推動鯉鮪漁船工作倫理規範計畫，這將有助於確保進入消費市場的鯉鮪來自於僱傭關係合法、薪酬支付公平、工作環境安全、生活待遇良好的漁船。本手冊介紹了為實現上述社會責任而制訂的《STF行為準則》(簡稱“準則”)和《船舶審核標準》(簡稱“審核標準”)。“準則”和“審核標準”是由水產品專案小組各成員單位、水產業界專家、非政府機構及其他技術專家通力合作，制訂而成的。本手冊包含了《STF準則》、遵守規範的基本要求，以及包括最佳範例和策略語言範本在內，說明如何在鯉鮪漁船上執行規範並展開評估的參考指南。

## 引言

本手冊是輔助鯉鮪漁船所有者和經營者在生產中實踐《STF準則》和《審核標準》的參考資料，同時我們鼓勵經營者們結合自身經營實踐和需求，探索推行《規範》的最佳辦法。

《STF準則》適用於STF成員的水產供應鏈完整流程。《STF準則》公佈在STF網站上，其中包含15項基本準則，涉及招聘實踐、僱傭合約、賠償、工時、待遇、薪酬福利、安全及其他。這些都是在國際勞工法和相關國家勞動法體系內，構建水產供應鏈社會責任的重要範疇。

下文將列出船舶經營者執行每項《STF準則》所須遵循的規範。為核實船舶已確實遵守每項規範，需提供書面政策及規範、特定情況處理流程等證明資訊。此計畫同時要求船舶經營者需對工人行為、態度、工作條件、安全條件及其他進行監測。附件中提供了一份**自我評估問卷(SAQ)**，以便協助船舶經營者自檢，是否已符合《STF準則》和《審核標準》。

STF.G.S.002.CT

© Seafood Task Force, Inc. 2019. 版權所有

未經專案小組秘書處許可，不得擅自使用、公佈或傳播此文件內容；未獲專案小組秘書處批准，任何聯盟成員不得直接或間接邀請任何機構加入。水產品專案小組，其前身為蝦業永續供應鏈專案小組，是一家設立於美國的非營利性501(c)(6)行業貿易協會。

# 1. 禁用童工

《STF準則》的本項原則旨在預防未成年人在船舶上非法工作，同時提供一項安全解決機制，以便將在未知情況下被僱傭的未成年人安全護送並遣返。

水產品專案小組明確禁止僱傭18歲以下未成年人，或在某些國家更為嚴格的法律規定下，未滿法定年齡的人在船上勞動。

遵守“禁用童工”原則的必要文件和流程為：

1. 禁止僱傭未成年人的書面政策。該政策應至少包括：
  - a. 一份明確的公司聲明，禁止本公司，及其供應商和銷售商在生產經營活動中僱傭未成年人。
  - b. 查驗工人真實年齡的檢查步驟(年齡驗證流程)
  - c. 承諾一旦在船隻上發現使用童工，將即刻遣返
2. 明確用於年齡驗證的證明文件。常用文件包括：
  - 護照
  - 國民身份證
  - 工作許可證
  - 出生證明
  - 其他合法簽發的文件

備註：如無法提供由政府簽發的證明文件，雇主必須要求新聘僱的人員提供具有同等效力的年齡證明文件。

## 附件A: 童工問題政策範本和年齡驗證程序

3. 如在未知情況下僱傭了未成年人，一經發現，應立刻啟動安全保護和遣返程序。

## 附件B: 童工問題補救措施的最佳實踐方法



## 2. 禁止強迫勞動

儘管強迫勞動已被廣泛禁止，但據國際勞工組織估算，目前仍約有1420萬人處於強迫勞動之下，遭受來自企業及個人的剝削。“強迫勞動”一詞包含各種形式，包括債務奴役和現代奴隸制。

根據聯合國和國際勞工組織公約，水產品專案小組禁止一切形式的強迫勞動和現代奴隸制，包括債務捆綁和契約束縛勞動、監禁或買賣勞工等。

《STF準則》的“禁止強迫勞動”原則旨在提供一種消除機制，杜絕鯨鮪捕撈船上使用被強迫勞動的工人。其原則主張確保在簽署僱傭合約時，工人是自願同意出海工作，而非迫於向有關當局告發其外籍勞工身份的威脅。此原則同時確保工人享有在船隻下一次停靠碼頭時，終止僱傭關係的自由（須提前10天告知）。

**備註：**如僱主或招聘人員向工人收取安置費或遣返費用，其所收取費用必須符合本規範第六章相關內容及《水產品專案小組招聘費用指南》的要求。

遵守“禁止強迫勞動”原則的必要文件和流程是：

1. 必須向工人提供僱傭合約及相關政策，並以其能理解的語言進行解釋。
2. 制定禁止使用遭到強迫、抵押、契約、懲戒、奴役或販運工人的書面政策。
  - a. 執行“禁止強迫勞動”原則的核心是在工作中全面貫徹自願和知情同意的概念。
3. 關於招聘、合約、工資和工時的人力資源政策必須清楚說明，其中包括加班的相關權益。
  - a. 僱員有權至少在按計劃抵達下一個碼頭的十天內，提出終止船上勞動的僱傭關係。
4. 必須向僱員明確解釋合約條款
  - a. 工人就業自由
  - b. 在受僱時和整個僱傭期間，不得要求僱員提供存款、過戶債券或抵押品作為擔保。

附件C:強迫勞動和其他強制勞動問題的政策範本

# 3. 僱傭合約

為避免強迫勞動，自願勞動和知情同意的原則至關重要。明確、透明、合法的僱傭合約可以有效保障這些原則。合約保護雇員和雇主雙方的權利，雇主不得在合約中隱藏不利於工人的條款。

通過確保雇員充分瞭解並自願同意全部工作條件，雇主可以有效避免在經營活動中的強制勞動和現代奴隸制等問題。

水產品專案小組要求，必須以工人能理解的語言，向所有新聘員工解釋合約內容，並且簽署書面合約，無論所在國是否有相關簽署合約的法律規定或慣例。

遵守本項原則的必要文件和流程是：

1. 所有的工人都必須有一份僱傭合約，並且必須是用他能理解的語言編寫。
2. 必須有用其所能理解的語言向工人仔細解釋合約內容的流程。
3. 雇主與雇員應當各自保存一份已簽署的勞動合約。

在招聘過程中向員工描述的所有工作條件必須與實際工作及合約中所描述的相符。不得通過增減、修改、補充或替換等方式，使合約條件對雇員不利；不得以任何方式將雇員置身於身體上的危險、精神或情緒上的傷害，以及其他不利環境中。雇主在改變工作條件之前，必須提前告知雇員。

**備註：**在雇用外籍勞工時，雇主和招聘人員必須確保工人於原籍國與僱傭國所簽署的合約內容須完全相同。

**附件D：一份僱傭合約的最基本要素**



# 4. 行動自由和人身自由

對雇員任何形式的行動自由限制都顯示有強制勞動和現代奴隸制的警訊。除非有合理限制行動自由的理由，否則雇主必須完全尊重雇員的行動自由。雇主應設立相關制度，評估一切可能對雇員的行動自由產生威脅的情況，並在必要時解除這些威脅，以充分保證行動自由。

水產品專案小組認為，必須切實保護雇員的行動自由和人身自由。外國工人和外籍勞工遠離家鄉，因此往往更依賴雇主，被限制自由的風險更大。

尤其是當雇主或勞務招聘者也為員工提供住宿時，員工在工作場所之外的生活也會受到實質性的影響。

遵守本項STF原則的基本要素是：

1. 不論是在上班還是下班時，工人都必須享有獲得乾淨的飲用水和使用乾淨浴廁的自由。
2. 在法律規定和保障船舶操作安全的範圍內，工人享有行動自由。不得通過沒收個人證件、罰款、苛扣工資或武力等手段限制其自由。
3. 行動自由還包括當選擇拒絕雇主或雇傭機構所提供的住所時（除非法律有明確規定必須居住其所提供之住所），否則雇員可以在獲得准許的休假日回家，並且不必擔心遭到報復。
4. 船舶所有者必須提供充分證據，證明雇員的行動自由和人身自由受到尊重。

**注：**目前沒有任何針對在鯉鮪漁船上應避免自由行動或個人自由等限制須制定書面規範的要求，因此雇主應當評估自身的經營管理方式，以確保不論是在知情還是不知情的情況下，都沒有限制雇員的身體活動及其他方面的自由。所有管理者在經營實踐中都必須具備尊重工人行動自由的意識。

## 附件E:其他類型的行動自由和人身自由



# 5. 扣留個人證件

強制勞動和現代奴隸制的一個主要特徵，同時也是限制行動自由的一種表現形式，就是扣留雇員的個人證件。雇員們害怕丟失個人證件，常常因此不敢離開他們的雇主，雇主從而達到限制雇員行動的目的。在多數情況下，沒有個人證件就找不到另一份工作。對外籍勞工而言，他們更擔心沒有證件從而無法自由行動，因此他們更害怕離開雇主。水產品專案小組要求所有雇主確保其雇員及應聘者的個人證件原件完全歸其自身保管。總體來說，除非有明確的實施細則，否則即便雇員同意或主動要求雇主保管他的個人證件(例如為了安全妥善起見等)，也不可以代為保管。

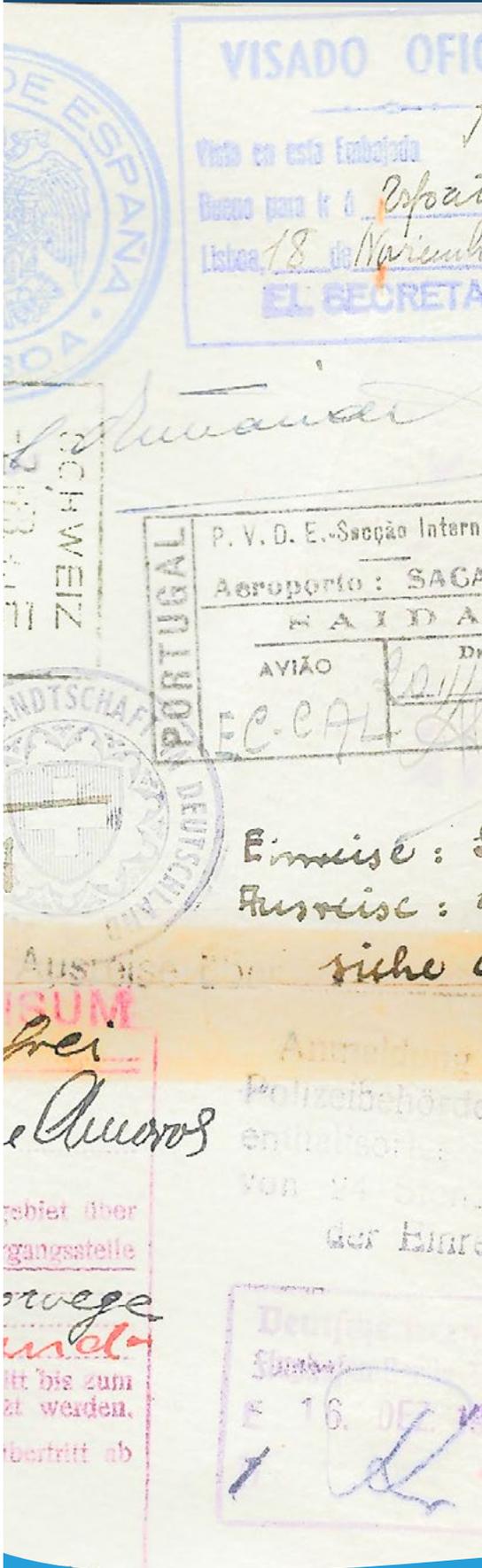
## 什麼是個人文件？

- 身份證件包括護照、國民身份證、出生證明、旅行證件和宗教年齡記錄
- 移民證件包括簽證、工作許可、居留證件
- 其他個人證件包括銀行存摺、金融卡、房屋產權證明

《STF準則》中遵循這一原則的具體要求是：

1. 制定一份避免侵犯工人存取個人證件權利的書面流程政策規定。這份規定必須明確表示，雇主不得擅自扣留雇員的個人證件，除非有法律要求。
2. 雇主按法律規定所扣留的文件，工人應持有副本，並且雇主必須承諾，一經工人要求索取時會立即歸還。
3. 政策從表述上必須能夠解釋船舶經營者是如何在各個方面都確保了工人與個人證件有關的權利不會受到侵犯，特別是當雇主合法保留工人的個人證件是基於國家法律時。

## 附件F: 禁止扣留個人證件的 policy 範本和流程



# 6. 招聘費用

本章應與《水產品專案小組招聘費用指南》一起閱讀

招聘費用包括在招聘過程中發生的任何費用及開支。在某些情況下，勞務仲介或雇主要求工人支付這些費用是合法的，但費用的收取必須嚴格控制在法律規定的範圍內。

除了法律允許的收費之外，水產品專案小組禁止勞務仲介或雇主直接向工人索取招聘費用。《水產品專案小組招聘費用指南》提供了關於合法及禁止收費項目的詳細資訊，雇主可以在須辨別收費是否合法時參考本指南。

為遵守《STF準則》中的這項原則，需要有書面政策和清晰的操作流程，來確保工人所繳納的招聘費用是嚴格遵照《水產品專案小組招聘費用指南》來執行的。此表述也必須寫進招聘廣告中。書面政策需包含以下釋明：

1. 工人往返原籍國的交通費由雇主支付。
2. 任何依法向雇員收取的費用都必須詳細說明。
3. 必須設置一個監督機制，以確保沒有非法收費。
4. 必須設置一個退款機制，以退回超出法律範圍的收費。

**注：**在某些情況下，雇主可選擇與一些經驗豐富的專業機構合作，由這些機構處理涉及招聘費用的全部問題。這是理想的解決方案，通過引入協力機構，雇主將獲益於他們的豐富實踐經驗。

附件G: 招聘費用的政策範本和流程



# 7. 人道待遇

水產品專案小組遵循國際公約及規範，重視所有人的尊嚴，並要求彼此尊重。這一要求適用於所有工作場所，禁止雇主在自身及其供應商、代理商和所有合作夥伴的經營活動中存在任何形式的虐待或非人道待遇。

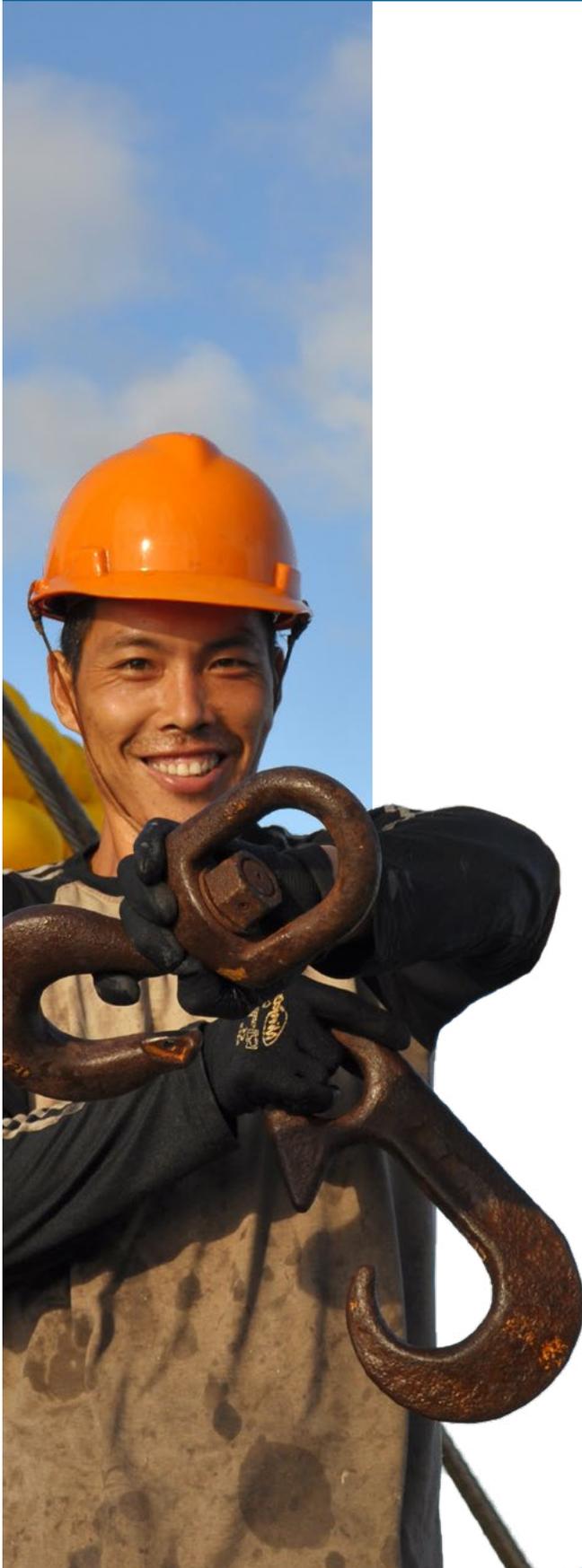
在工作場所執行工作紀律時，雇主必須十分謹慎，只能採取合法的紀律手段，絕不能損害雇員的尊嚴。

遵循《STF準則》本項原則的流程和文件要求如下：

1. 嚴禁對員工進行騷擾、虐待或以非法方式處分。
2. 管理人員必須制定書面政策且承諾並執行，嚴格禁止威脅或騷擾、恐嚇其身心或性暴力。
3. 必須制訂書面政策，禁用非法方式處分，同時須確保雇主方共同確實遵守這項措施。

**注：**上述許多方面也包含在《STF準則》的其他原則中。原則7的重點是尊重和保護工人尊嚴，禁止任何身體、性、心理或口頭的騷擾或虐待。其原則還要求將工作紀律限制在法律規定的範圍之內，並明確告知工人。

**附件H：人道待遇的政策範本**



# 8. 職場平等

所有人生來平等，不論其在國籍、法律地位或其他任何受到人權保護的特徵上的差異。因此，水產品專案小組要求雇主尊重每一位雇員，並在工作中予以平等對待，不論其個體有何差異。雇員的選拔，必須以工作能力為基礎，而非其他任何條件。在招聘、僱傭、提供工作條件、支付報酬和培訓時，以及在提拔、退休和解僱時，不得因雇員在種族、種姓、國籍、宗教、年齡、殘疾、性別、婚姻狀況、性取向、政治信仰和所屬關係或工會成員身份上的差別而予以區別對待。

雇主應謹記，歧視可能是直接的，也可能是間接的，甚至可能是無意而為之的。這意味著，現有的職業或者經營實踐，也可能在無意中對某個雇員造成實質性的歧視。雇主應檢視所有工作的職務內容與說明，檢查工作中各項基於上述人權保護的規定而做出的限制是否符合實際工作操作。

## 關於外籍勞工的特別說明：

水產品專案小組意識到，水產行業非常倚賴外籍勞工，因此需要特別關注此一群體。由於他們可能有非法或限制就業的情況，因此遭到剝削和歧視的風險更高。儘管如此，除特定的法律限制之外，雇主必須努力確保外籍勞工和本地工人享受同等工作條件，地位平等。

為遵守《STF準則》的這項原則，須符合下列規定：

1. 制定明確禁止包括安全檢查在內任何形式歧視的書面政策。
2. 包括外籍勞工在內的全體工人享受平等待遇的證據，其內容包括雇用、報酬、培訓、晉升、解僱或退休等方面。
3. 必須有一項禁止歧視的書面政策，並確保雇主方都能遵守。

## 附件I: 禁止歧視的政策範本



# 9. 結社自由

有效的員工表述是確保良好和公平勞動關係的基石，同時有助於防止勞動中的陋習。然而，在許多國家，勞工組織可能不被鼓勵，甚至從法律上被禁止。

水產品專案小組要求雇主遵守所有與結社自由和勞資談判相關的法律，並確保不會歧視這類工會聯盟。雇主因此需要瞭解所在國關於工人自願加入工會組織的權利和自由，以及僱傭的外籍勞工其原籍國的相關規定。如雇用的成員中有人組織結社，雇主不得以任何方式干預。

## 關於勞資談判：

通常，工會組織會發起勞資談判活動。雇主必須確保在參與勞資談判時完全遵循法律要求，並將通過談判達成的有效的勞資協議（CBA）及時傳達給全體工人。這包括向全體工人發放一份勞資協議，或提供關於這份勞資協議的諮詢和培訓。

## 國家法律限制：

在法律限制結社或勞資談判自由的地區，雇主應允許雇員採用獨立自由結社及談判的替代方式，比如，工人代表和工人福利委員會。雇主不得干涉工人組織的管理活動。

結社自由原則旨在確保工人作為個人或團體，有權在工作條件、公平待遇、合理工資和其他職場問題上與雇主進行集體協商。

遵循此原則應滿足以下要求：

1. 一份書面政策，明確說明雇主在對待結社自由方面的態度，以及遵守保障結社自由相關法律的立場。
2. 不得因工人加入或未加入結社組織而產生歧視。
3. 工人得自由成立組織，不得騷擾或恐嚇。
4. 在國家法律限制結社自由的地區，雇主應該允許其他形式的結社和勞資談判

## 附件J：自由結社或成立其他工人代表組織的政策範本



# 10. 申訴程序

申訴程序為工人們提供了一種正式的管道，來表達及反映他們對於工作條件、健康和安全問題、待遇、生活條件及其他類似的問題。

良好而有效的申訴管理對保持有秩序和受尊重的工作環境至關重要。為雇員提供一個安全的溝通環境，對於發現潛在的虐待勞工問題並及時補救是非常關鍵的。反之，阻止雇員溝通申訴，或使員工缺乏溝通安全感，會導致職場問題的發生，並降低生產力。

為確保申訴程序切實有效，讓勞資雙方營造平等對話的環境，雇主必須

- 為員工提供安全的溝通管道，並確保可以匿名反映問題。
- 確保員工了解申訴系統，並願意使用。
- 培訓關鍵員工(如船長，大副)以有能力處理投訴。

水產品專案小組要求船舶設立一個保密的、有效的申訴機制，保證全體雇員都有提出個體或團隊申訴的管道，而不會遭到任何形式的歧視或報復。當雇員對一個申訴的解決結果不滿意時，申訴機制還必須提供可以不被報復地繼續上訴的機制。

遵守申訴程序原則的要求是：

1. 必須以雇員們所能理解的語言提供一份書面申訴流程給他們，在入職之初以及必要時向雇員們解釋此流程。
2. 該程序必須包含以下步驟：雇員報告所申訴的問題(向雇員直屬主管以外的人)，管理者介入，同時雇員可以隨時掌握申訴進展。
3. 負責處理申訴的人必須經過正式的培訓，熟悉申訴程序。
4. 每次申訴都有記錄留存，並留存相關證據，以證明申訴已得到積極回應。
5. 除申訴程序之外，同時必須有一份保護向調查者提供資訊的“吹哨人”的書面計畫。

**注：**最佳做法是，高階管理層應當瀏覽全年的申訴記錄，並以此作為考察企業管理的一部分。雇主甚至可以聘請協力機構處理申訴，這將有助於建立一個更健全可信的申訴程序。

**附件K:設置申訴程序的最佳實踐方法**



# 11. 薪酬福利

《STF準則》的薪酬和福利原則旨在確保現有國家薪酬福利法律體系之下，工人們獲得應得的公平報酬和福利。

## 船上工資支付：

在船上支付工資可能有困難，但雇主必須將所有工資都全額直接支付給雇員，從而確保雇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，雇主應注意，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。如果雇員希望妥善安全地保管工資，或是將工資匯給家人，雇主應當提供相應的幫助。

## 雇員向雇主支付住宿費：

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

水產品專案小組要求所有雇主按僱傭合約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準和最低福利待遇。如果雇員是外籍勞工，雇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準。

遵循薪酬和福利原則的主要步驟如下：

1. 雇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，工人們已完全瞭解。
2. 合約所簽訂的工資水準不得低於法定最低工資，如果有利潤分成，則工資水準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約中約定的相符。雇主和職業仲介不得從員工工資帳戶中提取資金，同時不得要求雇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)需要為雇主安排的食宿支付費用，費用標準不得高於當地市場水準，不得為雇主、分包商牟利之途，不得用於抵扣招聘費用。
7. 工人應享有合約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. 工作時間

制定工時政策很重要，工人們應當知曉他們日常工作的時間長度和作息安排。

考慮到漁業特殊的工作性質，記錄每日工作時間，以及加班時間可能會有困難。儘管如此，一份精確的航海日誌對僱傭雙方都有益，日誌系統性地展示出工人們依照法律法規，確實享有空閒休息時間及休假日。水產品專案小組要求所有僱主確保工人的工作時間不得超過適用法律規定和/或集體協議所允許的工作時間，其以任何方式為工人提供更大程度的保護。

## 關於加班工作的說明：

僱主還需要利用系統管理或相關方式，來證明全部加班都是自願進行的。不得以任何形式的處罰、解僱或向當有關當局告發作為威脅手段，也不得以生產指標未完成為藉口，強行要求工人加班。

遵守工時原則須做到：

1. 明確的工作時間要有文字詳細說明，並且以工人們所能理解的語言向他們清晰傳達。
2. 不得強迫工人超出法律規定的工時繼續工作，加班必須是自願的，不得強迫。捕撈船工人必須得到充分的休息，以保證他們的健康和安全。
3. 若海上航行時間超過3天，則工時如下(除非相關法律規定的標準更嚴格):
  - a. 每24小時至少休息10小時；
  - b. 整個出海期間，每週平均工時不得超過77小時；
  - c. 捕撈旺季和捕撈過程中，每天休息時間可以減少到不低於6小時；
  - d. 工時計畫可以根據船舶生產實際情況進行調整，但被佔用的休息時間必須安排調休補償。
4. 陸地上的工作，法律沒有特別規定，常見工時安排如下
  - a. 每天工作時間不超過8小時，每週不超過48小時；
  - b. 每週工作總時長，包含加班時長在內也不得超過60小時；
  - c. 每工作7天必須安排1天休息。

**注：**遵循此項原則，要求船舶經營者仔細記錄僱員的工作時間。這些記錄是船舶審核的必備文件。

## 附件M:制定工時政策



# 13. 員工意識與培訓

《STF準則》中此項原則的目標是，員工在被僱傭時，能充分瞭解合約條款，瞭解僱主對其工作的期望；同時僱主應為僱員提供關於其生活和工作條件的培訓。

如果僱主聘用招聘人員、勞務仲介或仲介機構進行招聘，也必須確保他們已將上述資訊通過口頭和書面的方式向新聘員工進行了傳達。

遵循这一原则需要做到：

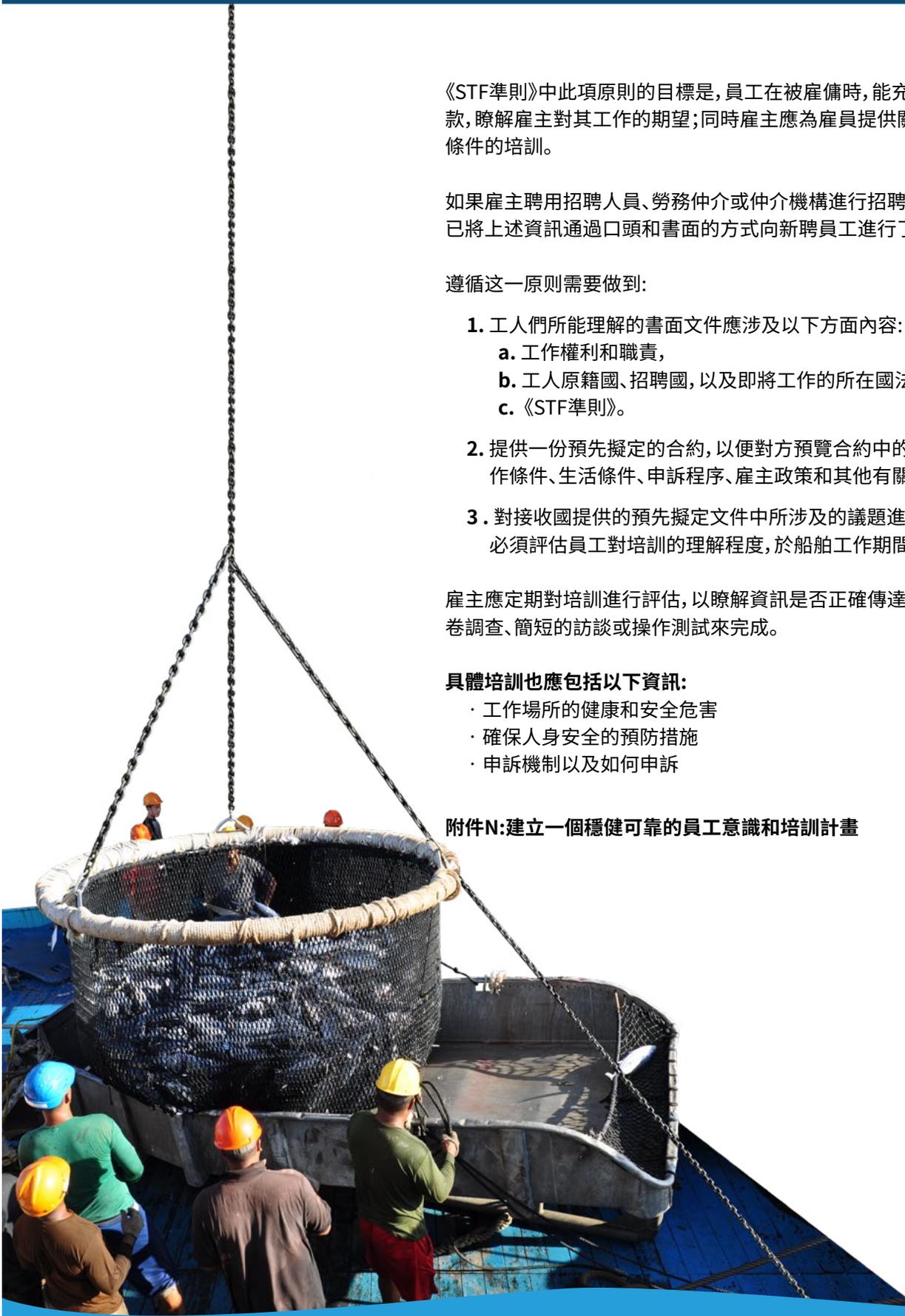
1. 工人們所能理解的書面文件應涉及以下方面內容：
  - a. 工作權利和職責，
  - b. 工人原籍國、招聘國，以及即將工作的所在國法律規範。
  - c. 《STF準則》。
2. 提供一份預先擬定的合約，以便對方預覽合約中的必備條款，包括工作條件、生活條件、申訴程序、僱主政策和其他有關事項。
3. 對接收國提供的預先擬定文件中所涉及的議題進行員工培訓，同時必須評估員工對培訓的理解程度，於船舶工作期間應定期再次評估。

僱主應定期對培訓進行評估，以瞭解資訊是否正確傳達。評估可以通過問卷調查、簡短的訪談或操作測試來完成。

具體培訓也應包括以下資訊：

- 工作場所的健康和安全危害
- 確保人身安全的預防措施
- 申訴機制以及如何申訴

附件N: 建立一個穩健可靠的員工意識和培訓計畫



負責任地招聘是杜絕強迫勞動和現代奴隸制的關鍵因素。私人職介所、招聘人員和勞務仲介在許多供應鏈中扮演著至關重要的角色，特別是在漁業，他們提供了可靠的勞動力供給。因此，水產品專案小組為雇主與這些協力單位的合作設立了明確的要求。

由於缺乏對整個招聘流程的明確掌控和監督，使用外部招聘人員會導致招聘風險上升，因此水產品專案小組強烈建議雇主在可能的情況下都自主招聘。這意味著雇主要自行發佈工作職缺的招聘廣告，邀請應聘者參加面試，並在最終選擇出合適的雇員。這確保了雇主可以在每個環節都儘量減少強迫勞動及不道德招聘發生的機會。

然而，眾所皆知，由於種種因素，直接僱傭並不總是可行，尤其是在公海捕魚的情況下。水產品專案小組的《審核標準》既解釋了雇主在與外部招聘人員合作時的注意事項，更直接為外部招聘人員制定具體的要求。而這份指南僅介紹了雇主在引入招聘機構和招聘人員時應採取的措施。

#### 盡職的調查有以下要點：

1. 合作的職介機構是合法運營的，有主管機關的認證或許可，不收取非法費用，不置工人於販賣勞動的風險中。
2. 雇主必須與職介機構簽訂合約，也應要求其承包商也與職介機構簽訂合約。
3. 雇主及其供應商必須有文件可以證明其選擇的職介機構是合法的。也必須有證據來證明，該職介機構沒有以非法手段招募工人，也沒有以非法手段對待應聘員工。這顯然需要雇主對其持續監控。
4. 在招聘工人方面，職介機構必須
  - a. 向應聘者描述工作、招聘條件、工資和福利、生活條件以及其他方面的情況；
  - b. 制定明確的流程，表明所有的招聘政策都符合法律規範。
  - c. 制訂禁止強迫勞動的行為守則，並在實踐時採取保護性預防措施。
  - d. 制訂舉報違規行為和申訴的機制，並保護“告密者”。
  - e. 制訂修正違規行為和退回非法招聘費用的機制。

#### 附件O:與招聘機構合作

# 15. 健康與安全

所有雇員在工作中都享有人身安全的權利，不得將雇員置於致命或殘疾的風險中。

漁業具有高度危險性，並且被認為是最危險的職業之一。據世界勞工組織ILO和世界糧農組織FAO估計，意外事故的死亡率高達7%，而實際情況可能更嚴重，因為漁業勞工在世界勞工中的占比不足1%。因此，從事捕撈活動時雇主被要求須特別重視對員工的安全保護，務必確保他們的安全地工作，在雇主提供的工作生活條件中要杜絕任何可能損害生命和健康的威脅。

遵循這一原則需做到以下內容：

1. 依法核准的健康和安全許可證。
2. 對工人的健康和安全教育
3. 紀錄全部工作事故，包括險些發生的事故；並進行分析，採取防範措施；
4. 書面安全政策。
5. 保存出海三天以上工人的醫療證明。
6. 提供證據，證明已對健康和安全的風險進行了評估，並管理了已知風險。
7. 提供設置了工作場所維護辦法的證據。
8. 其他項目包括：
  - a. 急救物資和急救人員培訓。
  - b. 從事危險工作必須是有能力、健康的、非孕期的工人。
  - c. 免費提供的個人安全防護設備。
  - d. 乾淨可飲用的飲用水。
  - e. 男女分廁。
  - f. 張貼危險識別標誌和警示。
  - g. 安全訓練，並定期演習。
  - h. 提供救生衣及/或足以容納全體船員的救生筏。
  - i. 船載滅火設備。
  - j. 船舶與岸上聯繫的通信設備。

附件P:實施健康和安全的保護原則的實用指南



# 附件

- 附件A ▶ **禁用童工**  
禁用童工的政策範本和年齡驗證流程
- 附件B ▶ 童工問題補救措施的最佳實踐方法
- 附件C ▶ **禁止強迫勞動**  
強迫勞動和其他強制勞動問題的政策範本
- 附件D ▶ **僱傭合約**  
一份僱傭合約的最基本要素
- 附件E ▶ **行動自由和個人自由**  
其他類型的行動自由和人身自由
- 附件F ▶ **扣留個人證件**  
禁止扣留個人證件的政策範本和程序
- 附件G ▶ **招聘費用**  
聘費用的政策範本和程序
- 附件H ▶ **人道待遇**  
人道待遇的政策範本
- 附件I ▶ **職場平等**  
禁止歧視的政策範本
- 附件J ▶ **結社自由**  
自由結社或成立其他工人代表組織的政策範本
- 附件K ▶ **申訴程序**  
設置申訴程序的最佳實踐方法
- 附件L ▶ **薪酬福利**  
薪酬和福利政策的最基本要素
- 附件M ▶ **工作時間**  
制定工時政策
- 附件N ▶ **員工意識與培訓**  
建立一個穩健可靠的員工意識和培訓計畫
- 附件O ▶ **私人職介所和招聘人員**  
與招聘機構合作
- 附件P ▶ **健康與安全**  
實施健康和 safety 保護原則的實用指南
- 附件Q ▶ 其他額外資訊和最佳實踐方法

[本公司]認同聯合國公約中將未滿18歲的人定義為兒童，並認同公約中所界定的兒童權利。

(本公司)禁止雇用任何18歲以下的人在船上工作。在法律規定更嚴格的國家，則以該國法律和《STF行為準則》所規定的年齡為準。

[本公司]要求所有合夥人、供應商和代理商採取適當措施，確保在他們自己及供應鏈的生產經營中沒有使用童工。

[本公司]保留終止與被發現使用童工的合夥人、供應商或代理人之間的任何關係的權利。

一旦在任何船隻上發現童工，(本公司)將確保該兒童離開工作崗位，並啟動補救程序，以最高規格保護其權益。

此外，(本公司)已經實施年齡驗證程序，具體如下：

1. 作為聘用條件，所有新入職員工必須提供至少兩種形式的、由政府主管部門簽發的年齡證明文件；
2. 驗證時必須提供文件原件，不得使用影本；影本將由員工自行保留；
3. 人資經理必須確保文件上的資訊與雇員本人真實相符；
4. 如果當地政府有驗證年齡的機制，人資經理務必使用其機制，以確保雇員提供的證件是合法有效的；
5. 如果雇員所提交的證件令人懷疑，人資經理務必拒絕這些證件，並要求出示其他證明文件；
6. 如果沒有政府簽發的證明文件，雇主應當要求新雇員提供具有同等效力的年齡證明文件；
7. 在招聘新員工時，雇主應當在招聘流程中明確記錄已驗證其年齡證明文件。

一旦發現使用童工, 雇主應即刻啟動補救措施。

雇主應明確聲明禁止使用童工, 一旦在船舶上發現使用童工, 將即刻啟動預案, 實施補救辦法。

童工問題補救措施的最佳實踐方法包括:

- 立即讓這名兒童離開工作崗位, 免費為其提供食品和安全的住所, 並啟動補救措施;
- 向這名兒童支付與其勞動所得相當的津貼;
- 如果這名兒童有父母或監護人, 獲取他們的具體資訊;
- 如果這名兒童在招聘時有提供年齡證明文件, 立即查驗證明文件並確認其真實性, 同時檢查年齡驗證程序是否存在需要彌補的漏洞;
- 立即與由非政府組織、政府單位、保健專家和其他專業人士組成的童工解救團隊取得聯繫;
- 配合政府當局, 將這名兒童安全遣送回國或其自述的原籍國或地區;
- 將工作職缺提供給這名兒童其符合條件的家庭成員。

(本公司)嚴格禁止一切形式的強迫勞動,禁止債務捆綁、契約捆綁、監禁、奴役和勞工販運。

禁止強迫勞動相關規定,包含以下情況:

- 禁止破壞、藏匿、沒收或阻撓員工個人保管其個人證件或移民文件,包括護照、駕駛證等在內,不論該證件是由哪家政府機構頒發的;
- 禁止苛扣任何本應依法支付的工資,除非法律有所要求。
- 禁止在工資支付中有任何形式的欺騙;
- 禁止在招聘員工或提供職缺/合約職位時,故意誤導或欺騙;例如在招聘時隱瞞涉及關鍵條件的內容,或以某種語言形式對資訊錯誤陳述;

員工履行合約時可隨時自由選擇結束僱傭關係,不應受到任何懲罰;

漁船上的工人可以自由決定在下一個預定到達的港口終止僱傭關係,只需在抵達港口前提前至少十天口頭通知雇主。

(本公司)不會與任何生產經營中存在強迫勞動、強制勞役、現代奴役現象的合夥人、供應商或代理人合作。

### 其他形式的強迫勞動

**奴役:** 一個人對另一人擁有所有權。在今天,這種情況通常是指一個人壓榨另一個人的勞動力,直至其主人不再需要這種勞役。

**債務捆綁:** 這包括,債務人在被債權人控制的情況下提供勞動,以償還債務。典型案例是,債務人接受或被騙接受了某項貸款,常常由於無償還能力或者利息過高而淪為債務捆綁勞動力。

**監禁勞動:** 監禁勞動本來是政府刑事體系和囚犯矯正計畫的一部分,監禁勞動在這裡指的是勞工在工作中沒有選擇權,也沒有合理的報酬。

**強制加班:** 以處罰方式脅迫工人加班,處罰形式可能是苛扣工資、身體或精神騷擾以及限制行動自由。

**人口販運:** 工人被招工廣告中的虛假承諾所吸引,但實際工作情況與之完全不同,通常工人是被威脅或者暴力強迫來工作的。

無論法律如何規定,所有的書面合約都必須準確陳述、清晰展示以下基本內容:

- 在適用的法律框架下,雇員的權利和責任;
- 僱傭的具體條件包括:
  - 員工有權依法獲得報酬和福利。
  - 報酬支付的形式和時間。
  - 工作時間-標準工時、加班安排、作息時間以及在捕撈作業期間或其他緊急情況下的作息安排。
  - 工作地點。
  - 生活條件、住房及任何相關費用。
  - 工作相關的危險,如清晰說明漁船作業中的危險性。
  - 其他工作和就業條件,包括捕撈作業對員工身體條件方面的要求。
- 合約終止程序,其包括
  - 雇員和雇主終止合約的法定通知時間。
  - 如當地法律沒有相關規定,則提前通知期限不超過一個月。如果船隻在公海上航行或捕撈,雇主至多要求雇員至少在抵達下一個計畫停靠港口的前十天通知。
- 遣返費用
- 按計劃要在國外工作或聘用外國員工到另一國工作的雇主,其應當承擔雇員在結束聘用後返回出發國的費用。

身體上的限制行動自由包括:

- 監禁, 例如封鎖工作場所或住處的出入口, 阻止雇員離開。
- 人為限制雇員離開某地, 例如雇傭保全或其他人員看守, 阻止雇員離開

其他限制包括:

- 強迫雇員居住在雇主或招聘機構提供的宿舍;
- 在工作場所或房屋內, 安排保全或安裝電子監控系統的形式對雇員進行監控, 作為阻撓雇員離開的恫嚇;
- 在合法的年休假期間阻止雇員回家, 或者威脅如果回家就會遭到處罰或解聘;
- 沒收相關的身份或旅行證件, 或者苛扣工資、扣留個人貴重物品, 讓雇員因為擔心財物損失而不敢離開。

在任何情況下, 雇主都不應限制員工獲得清潔可飲用的飲用水及使用廁所的自由, 不論是在工作時間還是休息時間。

### 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。

除按法律規定或出於安全考慮, (本公司) 嚴格禁止扣留個人證件的行為。如按法律規定, 或出於安全考慮, (本公司) 保管了員工個人證件, (本公司) 將採取以下步驟防止濫用。

**保管:**

在員工要求(本公司)代為保管個人證件的情況下, [公司]將遵循以下原則:

- 盡一切努力, 確保每個員工都有安全妥當的空間來存放個人證件及其他貴重物品。
- 如果出海期間, 員工將其個人證件交由船長保管, 那麼在靠岸時或員工提出要求時, 船長應立刻歸還其證件。
- (本公司)已將船員護照和/或合約交由(員工姓名)代為保管, 用於港口清關。

**法律要求:**

[引用法律名稱]要求(本公司)持有下列工人的證件[描述法律要求公司保管的個人證件]。同時, (本公司)已採取了以下步驟, 以確保工人們隨時都可以拿回他們的個人文件, 因此他們的行動自由是不受限制的。這些流程已充分告知經理及其他負有管理責任的員工。同時員工本人也清楚地瞭解以下流程, 明確他們可以拿回自己的證件。

- 員工可以拿回自己的證件, 不必基於任何先決條件。
- 如公司代為保管員工個人證件, 應提供一份證件的影本給員工。
- 公司任命(指定人員的姓名、職務和聯繫方式)代為保管員工個人證件, 員工在任何時候都可以找(他/她)要回本人的證件。
- **【如果當地法律對於保管和退回個人證件規定了明確步驟, 則應當在這裡一併列出】。**

- (本公司)認為, 招聘產生的全部相關費用都應該由僱主承擔, 因此, 除非法律許可以招聘或入職(本公司)為目的向求職者收取相關費用, 否則都是無法容忍的行為。
- (本公司)遵循《水產品專案小組招聘費用指南》。
- 若招聘中發生了非法收費行為, (本公司)將按以下方式向工人退回款款:
  - (每家公司根據自身實際情況決定如何退還費用)。
- 所有應聘者都應當了解, (本公司)要求所有供應商、代理商和勞務仲介遵循同樣的原則, 若違反, 本公司有權終止與其業務合作。
- (本公司)已執行了一項監督計畫, 以杜絕違法向工人收取招聘費用的問題發生。

## 招聘費用和債務捆綁

負責任的招聘是杜絕債務捆綁並從而減少強迫勞動的重要環節。招聘過程中一個經常被忽視的部分是以就業和入職為目的, 向求職者收取費用。招聘費用可以有各種形式——有些是合法的, 有些則非法——其可以在招聘過程的各環節、由不同的招聘角色來收取。招聘及其相關費用可能會累計高達數萬美元, 以至於僱員需要工作數年才能還清招聘債務。

由於招聘過程可能非常複雜, 尤其是在國際化背景下, 無數的機會擺在應聘者面前, 而他們則需要為之繳納額外的應聘費用, 即所謂的“服務費”(例如, 面試階段的住宿、語言課程、到工作地的交通費)。在某些情況下, 基於應聘者較為弱勢緣故, 這些費用可能會被提高; 甚至在一開始, 應聘者根本不會被告知需要繳納這些費用。為了支付這些費用, 許多應聘者不得不以極高的利率借貸。

雇主應當實施相關政策，並導入監督機制，以確保招聘過程的各個層面都貫徹執行了這項政策。在所有招聘廣告中都應當作出承諾，告知所有應聘者整個招聘過程總體上是“免費”的，如果有相關收費，也必須以應聘者能理解的文字作出明確說明。此外，跨國招聘中，雇主還需承諾承擔遣返費用，即雇員結束工作後返回原籍國的交通費。

如發現雇員被收取了非法的應聘費用，雇主應確保將全部款項退還給雇員。

#### 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。

#### 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]重視每個人的固有尊嚴,並承諾尊重全體員工。

[本公司]禁止任何形式的身體、性、心理或語言上的騷擾、虐待、暴力或恐嚇。

此外,[本公司]所有的公司紀律都必須遵守法律標準,絕不使用任何形式的身體、性、心理或口頭騷擾、虐待、暴力或恐嚇來約束紀律,亦不可以苛扣工資或福利的辦法來作為紀律手段。

任何非人道待遇和虐待事件都將徹底調查,堅決處理。

[本公司]要求所有供應商和分包商遵守同樣的原則。

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]禁止任何直接和間接的歧視,不論員工是何種族、種姓、原籍國、宗教、年齡、殘疾、性別、婚姻狀況、性取向、政治信仰以及是否加入工會;不得在應聘、入職、晉升、離職或退休等,基於上述區別對員工加以區分、排擠或照顧。

為了幫助界定可能存在的歧視行為,(本公司)採用以下操作實踐方法進行定期審查。

### 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

我們,(本公司)存有對應的文件記錄,諸如勞動合約、職位描述、升職記錄、醫療記錄、工資單和福利發放記錄,以及其他相關文件,以證明我們遵守了非歧視原則。

(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。

在決定採取何種申訴程序時，雇主應考慮員工的教育水準、工作技術、所用語言、解決問題所需的時間，以及與員工後續溝通等多方面因素。通常，雇主可以利用保密申訴機制來衡量全體員工對某個具體問題的關切。通過公開一個透明有序的申訴機制，有步驟地進行溝通，並將處理結果回饋給員工，雇主可以收穫正向回饋。申訴人資訊必須要匿名和保密，但處理結果應該是公開的。

### 申訴管道類型

- 意見箱
- 熱線電話
- 申訴網路平臺 (例如：線上專用APP)

當注意到語言不同引起的溝通障礙，鼓勵雇主與員工代表進行溝通，並收集關於申訴的資訊，同時瞭解如何利用申訴機制更好地與勞工團體溝通。(見第9點結社自由)。

- 雇主必須將申訴機制及其流程告知員工，並作為船上培訓的一部分。
- 雇主必須明確強調並保護匿名申訴，務必使員工相信，不會有針對“吹哨人”的報復。
- 雇主要留意定期檢查申訴管道是否暢通，當申訴發生時，雇主應對申訴內容、如何受理、解決方案以及方案的實施情況保留有完整詳實的文件記錄。
- 有效的申訴機制是良好工作關係的基石，儘管如此，雇主應該謹記，沒有申訴提交並不意味著工作中沒有問題發生。
- 不論如何都應當鼓勵員工們積極地與管理者彼此溝通。

在制定工資和福利政策及流程時，雇主應考慮以下幾點：

### 記錄保存

準確的簿記和完整的工資單文件案是確保員工獲得適當報酬的重要組成。雇主必須採取措施，確保所有與工資和福利有關的資訊都被建檔記錄，員工可以隨時查詢。

### 最低工資和分紅

必須把最低工資作為員工收入的最低基線，不論實際收入和捕撈量如何，都必須支付。如果設計有分紅體系，例如，員工可以獲得股票分紅，分紅體系只能是員工薪酬體系的補充部分，在計算最低工資時，不得把這一部分也計算在內。

如果雇傭合約中寫明了固定底薪，則不論是否有額外的利潤分配計畫，雇主都必須發放固定底薪。

### 工資單

在支付工資時，必須同時向員工提供工資單，體現出按照法律要求必須記錄的全部資訊。員工必須收到書面記錄或記錄所有合法要求的資訊。雇主們應當再次熟悉員工派出國的相關法律要求。水產品專案小組要求至少提供以下資訊給員工：

- 員工資訊 (姓名、職務)
- 計薪期的基本工資
- 額外的收益或獎金 (例如利潤分紅)
- 津貼
- 扣減項目
- 加班工資標準
- 加班時長
- 計薪期
- 發放日期
- 員工簽名

### 扣減項目

在當地法律允許的情況下，才可以提前支付工資或向員工發放貸款。如果工資中有扣除額，員工必須完全知情並同意。雇主應確保所有相關資訊都準確合法地與員工進行了溝通 (見第3點雇傭合約和第13點員工意識和培訓)，所有扣除額都在工資單中清晰列出並明確解釋。

工資扣減絕不能用來將員工束縛在當前工作崗位上。不得讓員工背負債務捆綁或者以工抵債。通常，工人們需要在一定時期內完全償還向國籍國或工作目的國的招聘機構所借貸的債務，因此，工資扣減常常被用來抵扣招聘過程、辦理手續和跨國交通中發生的費用。這種扣減通常還伴隨著在原籍國的某些人身限制。

### 預付工資和發放貸款

只有在當地法律允許的情況下，雇主才可以預付工資或向員工發放貸款。在這些情況下，雇主必須確保他們遵循了預付工資和提供貸款的相關法律要求。此外，水產品專案小組設置了以下最低要求：

- 利率和還款條件必須公平。每月償還部分不得超過工人月工資的10%，同時總貸款應當在不超過6個月的期限內全部還清；
- 貸款和預付款的利息計算，以及工資中的扣減部分，必須公開透明地告知工人 (見第3點雇傭合約和第13點工人意識和培訓)；
- 利率不超過員工派遣國當地銀行的市場利率；
- 預付工資及償還方式由雙方提前協商一致，並以書面形式記載 (見第3點雇傭合約和第13點工人意識和培訓)。

### 工資支付的時間和地點：

工資應當在最大程度保護員工利益的法定計薪期限內支付，最長不超過一個月。在雇傭合約和工資福利政策中應明確記載工資支付地點。

僱傭合約中必須以工人們所能理解的語言明確說明工作時間。如下所述, STF採取合理的工作時間限制, 以確保捕撈工人的健康和 safety。為保證船舶和產品安全, 船隻也可以靈活調整作息安排, 但調整必須合理, 同時, 一旦具備輪調條件, 應立即安排員工調休、補休。

出海超過3天, 工作時間應作如下安排(除非相關法律有更嚴格的規定):

- 每24小時至少休息10小時;
- 整個出海期間, 每週平均工時不得超過77小時;
- 捕撈旺季和捕撈過程中, 每天休息時間可以減少到不低於6小時;
- 工時計畫可以根據船舶生產實際情況進行調整, 但工人被佔用的休息時間必須安排調休、補休。

陸地上的工作, 法律沒有特別規定, 常見工時安排如下

- 每天工作時間不超過8小時, 每週不超過48小時;
- 每週工作總時長, 包含加班時長在內也不得超過60小時;
- 每工作7天必須安排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。

**在採用和發展關於員工意識與培訓的計畫時，雇主至少應做到：**

- 確保所有資訊都以員工所能閱讀的語言呈現
  - 注意，有的員工能講多國語言，但並不一定能用所有語言閱讀
- 與員工一起瀏覽所有書面資訊的細節，有些員工或許有閱讀障礙，因此口頭宣讀可以確保他們理解所有資訊
- 製造機會，讓員工提問以澄清相關資訊，確保他們理解全部內容
- 選擇向員工傳達資訊的正確格式——一些資訊可以在簡短會議中傳達；另一些資訊則可能需要安排專門的培訓（見下框）

**在開始工作之前，員工需要知道什麼？**

- 員工的所有權利與責任都應符合其派遣國和勞動所在國的相關法律及對本項工作有司法管轄權的法律規範
- 僱傭合約的條款和條件
- 《水產品專案小組行為準則》的要求
- 生活條件(如有提供的話)
- 雇主政策、規則和程序(包括禁用童工政策、禁止強迫勞動、僱傭合約、員工的行動自由、個人文件扣留、招聘費用、反虐待和騷擾、非歧視、健康和安全)
- 申訴機制(見第10點)
- 健康和安全風險及對應要求

### 與招聘機構合作時應採取的步驟

- 與該機構簽署一份正式的服務合約
- 向該機構告知拒絕收取任何非法招聘費用的政策 (見第6點招聘費用)
- 要求該機構遵循《水產品專案小組行為準則》的所有規定和審核標準
- 要求該機構以新聘員工所能理解的語言向他們提供培訓, 培訓內容包括
  - 《水產品專案小組行為準則》
  - 員工的合法權利和責任
- 要求該機構以新聘員工所能理解的語言向他們詳細準確地描述工作條件 (見第13點員工意識與培訓)
- 要求該機構保存適當的文件, 以證明其行為符合STF的要求
- 制定一個內部系統, 定期監督招聘機構的招聘活動, 包括定期訪問其辦公場所, 瀏覽文件, 訪談招聘機構員工, 和通過該機構招聘的雇員

### 在選擇外部招聘機構時要核實的項目

YES 是	NO 否	確保協力廠商是合法運營的機構
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	他們是否獲得國籍國法律所要求的運營執照或招聘許可?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	他們是否獲得法律所要求的向境外派遣勞工的運營執照或許可證?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	是否所有的執照、許可證和證書都是最新的?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	執照、許可和證書是由有關當局頒發的嗎?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	該機構所使用的分包商是否獲得經營所在國頒發的執照、證書或許可證?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	是否對該機構及其分包商進行了持續的調查?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	該機構及其分包商是否受到過傳訊、指控或其他制裁? 如果有, 該機構/分包商是否可以證明他們已完全改正?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	核實該機構收取的費用類型, 其包括招聘相關費用在內: <ul style="list-style-type: none"> <li>· 公司已經實施“零收費”的政策了嗎?</li> <li>· 法律允許的收費有哪些?</li> <li>· 該機構允許的收費是哪些?</li> <li>· 這些收費是法律允許的嗎?</li> </ul> 有跡象表明該機構存在欺詐行為嗎? 是否有跡象表明, 或者是否有被雇傭者聲稱該機構在招聘中欺騙工人或工作內容與招聘時不符合的詐騙?

僱主至少應當盡一切可能確保工作場所的安全，船舶和船舶運營者必須依法取得由政府相關機構頒發的執照和許可證，必須依法對船舶進行全面檢查。

在任何情況下，僱主都必須遵守當地有關規定和行業標準，包括：

- 事故及其如何預防
- 風險與危害的降低及管理
- 消防安全
- 緊急應變流程
- 員工培訓
- 急救和醫療服務
- 提供和使用個人防護設備(PPE)
- 使用PPE的員工培訓
- 所有設備和電器裝置的安全
- 工作環境(包括噪音、照明和通風)
- 衛生設備
- 獲得飲用水
- 潔淨衛生的食品準備區
- 緊急裝備
- 船舶與岸上的聯繫

無論當地法律要求和行業做法如何，都必須採取以下行動：

### 健康與安全風險分析

- 僱主應進行全面的健康和保護風險分析，並以此為基礎制定保護僱員健康與安全的計畫。
  - 健康和保護風險評估及分析必須留有文件記錄並歸檔。  
健康和保護風險評估應考慮捕撈作業的所有方面，以及船舶作為工作環境的特殊風險。
  - 僱主在進行風險評估時應徵求員工的回饋，以確保所有方面都有被考慮。
  - 僱主在其風險評估中還應包括對魚的裝載和卸貨環節的考慮，並消除在操作中有可能對員工造成的任何風險。
- 風險評估要確定哪些工作領域是危險的，僱主必須確保孕婦或哺乳期婦女、有精神疾病、呼吸系統疾病、肝腎疾病或其他慢性病的員工，遠離這些工作領域。
- 為減輕明確的健康和保護風險而採取的措施必須記錄並歸檔

所有確定的風險隱患必須完全排除, 如果不能完全排除, 則必須緩解

- 明確的危害如不能徹底解除, 則必須通過明顯標識加以警示, 必須書面告知員工如何防範這些風險。
  - 針對不能徹底消除的風險隱患, 雇主必須為員工提供一切必要及合適的**個人防護設備 (PPE)**和工作服。
  - 個人防護裝備必須適合特定的任務和風險防範並能讓員工正確執行任務。
  - 雇主必須確保員工們經過訓練以後已經完全掌握了PPE的使用方法, 並且在工作任務中確實使用。
- 事故和險些發生的事故必須留有事件記錄、情況分析和補救措施並歸檔
  - 健康和安全管理評估及行動計畫必須包括工作場所維護系統, 其中包含有確保清潔衛生和內務有序的措施。

## 船舶維護

船舶應定期系統維護, 包括在船塢、碼頭和海上的緊急維修。

- 良好的船舶維護系統包括航行前的檢查程序, 確保所有關鍵設備運轉正常, 從而減少需要緊急維修的情況。
- 一個完整的工作場所維護和清潔系統還包括系統性地清理工作和生活區域, 防範物品堆積, 例如易燃物堆積可能會帶來更大的風險。
- 如果船舶上既有男性員工, 也有女性員工, 則必須設置男女分廁、男女分宿。
- 必須確保所有員工都能隨時獲得乾淨的飲用水。

## 醫療照護

- 根據船上員工數量, 必須配備有相當數量的醫療設備, 保證供給充足。
- 為應對可能發生的傷害, 至少要有一名員工具備緊急救護資格或接受過急救培訓。

#### 其他最低要求

- **健康證明**——所有在出海期超過3天的船舶上工作的捕撈工人和船員都必須持有有一份近期健康證明，證明他們具備完成此工作的身體條件。健康證必須由政府主管機關簽發，不得過期。
- **船舶與海岸間的通信**——所有的船舶都必須配備無線電、衛星通信或其他船舶海岸間可通信的設備。理論上，雇主應儘量讓員工也能使用通信系統，並且不能向他們收取高於使用成本的費用。
- **救生裝置**——船舶必須配備足夠的個人救生裝備，確保船上的每個人都有配備救生裝備。雇主應定期檢查船上救生裝備的數量和品質。員工應該瞭解救生裝備的使用辦法，並且確保在緊急情況下能夠立即取得這些裝備。
- 船舶必須配備足夠的救生筏，以確保在緊急情況下所有人都有足夠的空間安全地撤離船隻。必須培訓員工如何使用救生筏。
- **消防設備**——船上必須配備足夠與合適的消防設備，特別是在火災風險等級高的區域(如引擎機房)。雇員必須通過培訓掌握消防設備的正確使用方法，雇主必須定期檢查維護，並在必要時更新設備。

更多船上醫療照護操作指南，可以查詢世界衛生組織(WHO)的《國際船隻醫療指南》-

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

《STF準則》	補充資源和最佳實踐方法
禁用童工	關於發現童工後的補救措施, 更多指南及最佳實踐方法, 請查詢: <a href="http://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2017/01/Impactt_CLOIndustrialcontexts_REVISION_26112008.pdf">http://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2017/01/Impactt_CLOIndustrialcontexts_REVISION_26112008.pdf</a>
禁止強迫勞動	<a href="https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--en/index.htm">https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--en/index.htm</a>
職場平等	更多資訊: <a href="https://betterwork.org/global/wp-content/uploads/2-Discrimination.pdf">https://betterwork.org/global/wp-content/uploads/2-Discrimination.pdf</a>
健康和安全	世界衛生組織 (WHO)《國際船隻醫療指南》 - <a href="https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43814/9789240682313_eng.pdf;jsessionid=387654A94B70482862639812278DD486?sequence=1">https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43814/9789240682313_eng.pdf;jsessionid=387654A94B70482862639812278DD486?sequence=1</a>  <a href="https://www.parliament.nz/resource/en-NZ/51DBHOH_PAP68720_1/a3bce13917a069ca8b800deb29b36b4de3a4f071">https://www.parliament.nz/resource/en-NZ/51DBHOH_PAP68720_1/a3bce13917a069ca8b800deb29b36b4de3a4f071</a>  <a href="https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/e-facts/efact55">https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/e-facts/efact55</a>
漁船總則	C188 - 海洋漁業公約, 2007 (No. 188) <a href="https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188">https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188</a>