



STF.AS.S.001.CS\_STF Code of Conduct and Vessel Auditable Standards V.2. 20181212 (Simplified Chinese)

船舶审核标准

海鲜特别工作组(Seafood Task Force: STF) 船舶审核标准(Vessel Auditable Standards: VAS)

本文件包含海鲜特别工作组(Seafood Task Force: STF)行为准则和船舶审核标准(Vessel Auditable Standards: VAS)。这是适用于船舶的可审计标准的 STF 机密参考文件，供 STF 成员和有资格对 STF 及其成员进行审计的审计员使用。

海鲜特别工作组行为准则 (STF 准则)

STF 准则是 STF 的总体政策，适用于 Taskforce 成员的海鲜供应链的所有部分。STF 代码是公开共享的，可在 STF 网站上获得。

船舶审核标准 (VAS)

VAS 旨在审核 STF 或其成员的供应链中的船舶或其他活动是否符合审查中的 STF 规则。

准则	船舶可审核标准定稿
<p><b>1、童工</b>            严禁使用童工。“儿童”一词是指任何未满 15 岁或未满完成义务教育年龄或者低于该国最低就业年龄的人，以较高者为准。            为了解决童工所潜在的问题，为童工担责的雇主、供应商、分包商、代表其行事的代理人制定了童工补救政策和程序，让雇佣童工这种现象的出现的时候可以保护他们。            海基工作：不得雇佣 18 岁以下或者法律规定不能从事海上工作的人，以较高者为准。</p>	<p>1、工作场所没有任何形式的童工。            2、儿童不出现在工作现场。            3、有书面政策禁止雇主使用任何童工。            4、雇主需要有清晰、透明和有文件记录的年龄验证程序。该程序是基于政府文件的，可以使用的，并且不会有辱工人人格或不尊重他们。            5、制定童工补救政策和程序，确保对儿童的保护。            6、必须按照当地法律雇用年轻工人，设施/船只/船主要保留记录，不得从事危及其身体、心理或情感发展的工作。</p>
<p><b>2、强制性劳役</b>            禁止强迫、抵押（包括债役）劳工或雇佣契约劳工、监禁强迫工人工作、奴役或贩运人口。这包括采取威胁、武力、胁迫、绑架或欺诈手段运送、窝藏、招募、转移或接收人员。所有工作必须是自愿的，工人可以随时根据现行法律法规自由终止雇佣关系而不受处罚。            海基工作：拥有在下一定期港口访问中行使终止合同的自由。</p>	<p>1、工作场所不得出现任何形式的强迫、强制工作的做法，不得有抵债劳工、契约劳工，监狱劳工或被走私的劳工。            2、所有工作，包括超出合同中约定的工作和超出工作时间的的工作，必须是自愿的。            3、人们不得向当局告发外来工（或其家庭成员），使他/他们受到谴责或被迫就业或勉强维持就业。            4、雇主拥有一项书面政策禁止强迫使用劳动力、抵押劳工、契约劳工，监狱劳工、奴役或非法劳工。</p>



船舶审核标准

	<p>5、雇主或分包商明确表示不会把向当局告发工人作为威胁的强制手段。</p> <p>6、雇主和他的分包商必须采取清晰而透明的人力资源政策来减少使用强迫劳动力的风险，这些政策是关于雇佣、工资和工时的。</p> <p>7、工人自由进入雇佣市场。工作性质、雇佣条款和物质条件必须是自愿的，没有欺骗、强迫、扭曲或惩罚的威胁。签订合同之前工人要被告知雇佣条款及条件。</p> <p>8、工人有权在下次例行参观港区的至少 10 天前终止雇佣关系。</p> <p>9、开始雇佣关系或在发生雇佣关系期间不得要求有保证金、保险费、债券通知书、抵押担保。这些一般是雇主提出来的。</p> <p>10、受雇佣或再续劳动关系的时候不能收取任何费用。这些一般是雇主提出来的。</p> <p>a.根据书面合同中所述并按照“招聘相关成本责任指南”的规定，可以按比例收取在合同结束前遣返雇员的实际费用。</p> <p>b.根据“招聘责任指南”，可允许工人承担相应的费用。</p> <p>11、在任何情况下，包括为了留住工人，都不容忍使用暴力或暴力威胁。</p> <p>12、法律规定，雇主或代表其行事的分包商不得扣留工人工资。</p> <p>13、如果工人选择参加由其雇主提倡的自愿储蓄计划，雇主应事先解释储蓄计划的条款和限制，在符合储蓄计划的规则下这些工人可以畅通无阻地获得并完全控制所有储蓄和欠款。</p> <p>14、支付工资时不存在欺骗行为。</p>
<p>3、就业合同</p> <p>书面雇佣合约应以工人所理解的语言提供给他们，明确说明他们的权利和责任以及就业条件，包括工资、福利、工作时间、工作地点、生活条件、住房和相关费用、工作相关的危害以及其他工作和就业条件。</p> <p>在雇佣关系成立之前，应向工人提供签署的雇佣合同的副本。</p>	<p>1、所有试用期工人都清楚地知道所拥有的权利和义务以及雇佣相关的条款条件，同时，正式被录用的工人在工作之前都收到一份和副本。</p> <p>2、所有工人在正式工作之前都收到一份签过名的原始合同副本，并确保这份副本上所使用的语言是工人们所理解的。雇主和工人必须各保存一份签过名字的雇佣合同副本。</p> <p>3、雇主用雇员们所理解的语言将合同中他们所享有的权利、义务、合同条款、条件详细地告知他们。同时，雇主要有办法证明雇员清楚地理解并完全地同意所签的合同。</p>



STF.AS.S.001.CS\_STF Code of Conduct and Vessel Auditable Standards V.2. 20181212 (Simplified Chinese)

船舶审核标准

<p>应向难以理解书面合同的工人口头解释合同的条款和条件。          严禁雇主使用补充协议或者使用补充协议替代原始合同，或用对工人不利的新合同或条款取代原始合同或其任何条款。          工人终止合同所需的通知期限不得超过法律要求，如果没有适用当地法律，则不得超过一个月。          按要求发出知后，工人不得因终止雇佣合同而受到处罚。</p>	<p>4、雇佣合同应规定雇主有责任在外国工人结束雇佣工作时提供或者支付其返回派遣国的回程交通费用。          5、雇佣合同应规定雇主有责任在雇佣关系结束时为雇员提供或者支付回程交通费用。该雇员不是本国国民，而是因为工作关系来到该国工作，而现在他选择回去他所在国家工作。          6、就业合同应明确规定工人在合理通知的情况下，并根据适用法律，可以终止其合同而不受处罚。如果当地没有相应的适用法律，那么所需的终止合同通知期限为不超过一个月。对于在公海船舶上工作的工人而言，如果要终止合同，所需的通知期限为结束当前航程之前的至少 10 天。          7、工人按照要求发出终止雇佣合同的通知后不会因此而受到处罚。          8、招聘时描述的工作条件的细节应与雇佣合同中的详细信息以及实际的工作条件和责任一致。          9、雇主禁止用那些对工人不利的条款来替代原始合同条款。          任何为了改善条件而对合同所做的修改必须有据可依，并以书面形式告知工人，同时工人要表示同意所做的修改。          10、一旦修改工作条件必须是在工人知情并同意的情况下进行。工人是自愿接受修改的而不是在惩罚的威胁下接受的。不得以任何方式改变工人原先预期的工资、福利或其他工作条件；或将工人置于被认为具有高度身体风险、或会造成心理或情绪创伤或其他形式的不利或易受伤害的位置。          11、按合同规定，应向工人传达渔船上没有标准工作时间表。捕捞活动基于渔获量而波动，并且通常需要渔民长时间站着做体力活儿和艰苦的工作。雇主应向可能成为渔夫的人简要介绍渔船的工作要求。</p>
<p>4、行动自由和个人自由          在工作场所或雇主提供或安排住房，在工作和非工作时间，工人应无限制地获得基本必需品，如清洁饮用水和厕所。</p>	<p>1、雇主不得在船舶或其他相关场所（如生活区）内违背工人意愿限制他们的身体资源；他们的行动自由不应受到无理限制。但是，可能会限制进他们进入船舶的某些区域，特别是考虑到渔民、其他船员、船只或产品的安全。</p>



STF.AS.S.001.CS\_STF Code of Conduct and Vessel Auditable Standards V.2. 20181212 (Simplified Chinese)

船舶审核标准

<p>不得毫无理由限制工人的行动自由。不得限制工人仅仅可以待在工作场所其他场所活动，例如（但不限于）要求待在雇主或招聘人员经营的住所；任何其他强制手段也不得用于限制工人的行动自由或个人自由。</p> <p>除非法律要求，否则雇主不得将强制工人住在他所提供或安排居住地作为雇用条件。</p>	<p>2、工人在工作场所工作和非工作时间都可以不受限制地获得基本必需品（饮用水、厕所）。</p> <p>3、在工作场所或雇主或招聘人员提供或安排的住所中不得将不断监视用作限制工人行动自由的手段。</p> <p>4、不得采取任何其他强制手段来限制工人的行动自由或个人自由，包括没收个人证件、处以经济处罚或征收保证金（金融或抵押），或在工资支付和扣除中使用欺骗手段。</p> <p>5、除非法律要求，否则不得以要求工人住在雇主或招聘人员住所作为就业条件。</p> <p>6、工人在授权休假期间可自由返回本国，不受任何处罚或终止威胁。</p>
<p><b>5、保留个人文件</b></p> <p>所有工人必须完全保留和完全控制其个人文件的原件。禁止没收、销毁、扣留或以其他方式拒绝工人查阅其个人身份或移民文件，包括工作许可证和旅行证件（如护照）。</p> <p>海基工作：如果在船舶工作期间工人让船长帮忙妥善保管个人文件，在停靠时或在工人要求的任何时间船长必须归还收到文件。</p>	<p>1、不得以任何理由销毁、隐藏、没收或以其他方式拒绝工人获得申请人或工人的身份或移民文件，包括护照、居住证或工作许可证或其他个人文件，如银行存折或自动取款机（ATM）卡。</p> <p>2、如果雇主或分包商因法律要求需持有工人个人文件，雇主或分包商必须</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 在工人要求归还的情况下应该立即将个人文件退还给工人，不得以任何先决条件推托；</li> <li>b. 在工人没有个人证件的情况下为工人提供准确的个人证件副本；</li> <li>c. 制定书面政策和程序以防止滥用；</li> <li>d. 提名负责人，确保工人在需要时不受阻碍地获得其文件；</li> <li>e. 将这些程序告知工人。</li> </ul> <p>3、在雇主提供的住宿和工作场所为工人提供个人文件和贵重物品的个人安全存储空间。</p> <p>4、船东将指定某个人（即渔船主人或无线电操作员）来持有船员的护照和/或合同，并便于清关。这通常是渔船上的“最佳做法”，但通常需是自愿的。</p>
<p><b>6、招聘费用</b></p>	<p>1、在法律允许的费用之外，不向工人收取任何招聘和招聘相关费用。</p> <p>2、雇主拥有书面政策，声明工人只需支付合法允许的费用，以确保雇主或供应商或分包商的工作。</p>



STF.AS.S.001.CS\_STF Code of Conduct and Vessel Auditable Standards V.2. 20181212 (Simplified Chinese)

船舶审核标准

<p>除法律允许的费用外，不得要求工人向雇主、代理人或劳务经纪人支付招聘和雇用相关费用。所有向工人收取的费用必须提前披露，并以工人理解的语言记录。</p>	<p>3、雇主及其分包商和供应商的招聘广告上和生命中除了法律允许的费用之外，在招聘和招聘过程的任何阶段不得收取任何费用。</p> <p>4、雇主完全履行劳动合同后，完全承担工人返回原籍国的运输费用。</p> <p>5、除了法律允许的收取的费用外，雇主有一套机制用来持续监督和确保工人不会被收取任何其他费用来获得和/或保留工作。监测应至少每年进行一次。</p> <p>6、雇主或代表其行事的分包商有办法在招聘时告知求职工人无需支付除法律规定外的费用或任何与获得这份工作相关的服务费。</p> <p>7、雇主或接收国招聘人员有一个核实程序，以确保在法律允许的费用之外不向工人收取任何招聘和雇用相关费用。</p> <p>8、如果发现工人在法律允许的费用之外被收取费用，则需有一种还款机制。</p>
<p>7、人道待遇</p> <p>每个工人都应得到尊重和拥有尊严。任何工人都不得受到任何身体、性、心理或口头骚扰、虐待、暴力或恐吓。严禁任何超出法律限制的纪律处分，例如强制工作、非法罚款，扣减工资或减少福利。</p>	<p>1、工作场所不得出现任何骚扰、虐待、暴力或恐吓的情形。</p> <p>2、雇主不会施加非法的纪律处分，例如强迫工作、非法罚款、克扣工资或减少福利。</p> <p>3、雇主或代表其行事的分包商有书面政策，严禁使用身体暴力、威胁人身安全或采取性暴力、骚扰和恐吓，并要求高级管理层已明确承诺遵守这一政策。</p> <p>4、雇主制定一项书面政策，禁止为了规范工人的纪律而实施非法纪律处分，例如强迫工人工作、非法罚款，克扣他们的工资或福利，以此作为对工人进行纪律处分的手段。</p> <p>5、制定有效措施，以实施、监督并确保雇主在这些政策中遵守这些政策。工作场所免受任何形式的骚扰、虐待、暴力或恐吓。</p>
<p>8、在工作场所享有平等权</p> <p>所有工人，无论其国籍、法律地位或其他个人特征，均应得到公平和平等的对待。除非法律另有规定，否则外来工的工作条件不得低于或高于国民的工作条件，包括（但不限于）工资、福利和住宿。</p>	<p>1、所有工人，无论国籍、民族、种族、法律地位或其他个人特征，在工作场所都得到平等对待。</p> <p>2、根据国籍、民族、种族或其他个人特征，在招聘、补偿、获得培训、晋升、终止雇佣关系或退休方面不存在歧视现象。</p> <p>3、在就业的各个方面，外来工的待遇不低于国民，包括（但不限于）：</p>



STF.AS.S.001.CS\_STF Code of Conduct and Vessel Auditable Standards V.2. 20181212 (Simplified Chinese)

船舶审核标准

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 薪酬、工作时间、加班安排和带薪假期;</li> <li>b. 培训;</li> <li>c. 晋升和增加工资的资格;</li> <li>d. 工会或其他工人组织的成员资格;</li> <li>e. 住所;</li> <li>f. 福利和社会保险, 包括社会保障、产假、陪产假、病假、残疾和工伤保险。这些都属于法律保障的范围。</li> </ul> <p>4、雇主有书面政策禁止歧视。</p> <p>5、任何工人或潜在工人都不得接受可能以歧视方式进行的医学检验或体检。</p> <p>6、安全执法必须以非歧视的方式行事。</p>
<p>9、结社自由</p> <p>雇主尊重工人结社和集体谈判的权利, 并让工人能够根据适用法律行使其权利。除非法律另有限制, 否则雇主允许所有此类工人(如工人代表和工人福利委员会)采用替代手段来获得独立和结社与谈判。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1、雇主遵守与结社自由和集体谈判有关的所有适用法律。</li> <li>2、雇主不因为从属关系或非从属关系而歧视雇员。</li> <li>3、雇主不允许管理层干预工人组织。</li> <li>4、雇主不会让其工人在自由结社或集体谈判中受到骚扰、恐吓或报复。</li> </ul>
<p>10、申诉程序</p> <p>应建立有效的、保密的申诉程序。同时, 应采取某种手段使任何工人单独或与其他工人一起提出申诉, 而不会遭受任何形式的损害或报复。申诉程序应包括对不同意以申诉解决问题的工人不进行报复性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1、为工人提供一个投诉或申诉机制。该机制可以以匿名且保密的形式, 并以他们理解的语言出现。</li> <li>2、雇主有申诉程序, 该程序描述:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 申诉渠道;</li> <li>b. 允许工人向其直接主管以外的人申诉的机制;</li> <li>c. 申诉的管理后续程序;</li> <li>d. 工人监督投诉状况的程序;</li> <li>e. 针对不利解决的投诉或纪律处分的上诉制度。</li> </ul> </li> </ul>





船舶审核标准

	<ul style="list-style-type: none"> <li>3、向所有工人传达申诉程序，包括在就业之初。</li> <li>4、采取有效措施确保工人知道如何使用这一申诉程序。同时如果这样做，他们会感到安全并且不会受到潜在的报复行为。</li> <li>5、如果工人提出投诉或申诉，有证据能够表明迅速和透明的行动已经被采取来解决这一问题了。</li> <li>6、调查过程和结果的文件保存在档案中。</li> <li>7、向实施者提供关于如何处理申诉的正式培训。</li> <li>8、作为调查程序的一部分，详细的程序必须建立起来从而保护举报人的身份。</li> </ul>
<p><b>11、工资和福利</b></p> <p>所有工人应至少获得适用法律规定的最低工资，并应得到所有法定福利。</p> <p>应按照适用法律定期支付工资，每月至少支付一次，并直接向工人支付，不得延迟、推迟或扣留。</p> <p>在付款时，工人应收到工资表或工资单。</p> <p>只能在适用法律准许的范围内扣除、预付款和贷款。如果存在这些做法或者有这些要求的话只能在工人的完全同意和理解的情况下进行。应以他们了解的语言告诉他们工作时间、工资率和合法的扣除项计算，并且必须将其写入其雇佣合同或协议。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1、劳动合同中规定的工资符合法定最低工资标准。</li> <li>2、如果工人分有股份，则这部分不属于法定最低工资涵盖范围。</li> <li>3、不得将推迟、延迟或扣留工资支付作为约束工人就业的手段。根据适用法律，工人按时间间隔领取薪酬，但每月不少于一次。</li> <li>4、不得使用非现金、代金券、本票或“实物”付款代替工资。</li> <li>5、工资率和付款的计算完全透明。</li> <li>6、所有工人都清楚地被解释并理解工资的计算和支付，包括合法工资扣除。向工人提供工资表或工资单。</li> <li>7、不得出现从工人工资中扣除任何非法或未经授权的行为。</li> </ul> <p>工资的任何扣除都应在劳动合同中明确说明，并以书面形式经工作人员同意。雇主或代理人无权随意从工人账户中提取资金。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>8、因拖延或缺勤而征收的工资扣除额与实际迟到或缺勤的分钟数成比例，且不超过工作中错过的时间。</li> <li>9、向工人提供的工资预付款或贷款以及相关的利率至少应符合法律规定。另外：</li> </ul>



STF.AS.S.001.CS\_STF Code of Conduct and Vessel Auditable Standards V.2. 20181212 (Simplified Chinese)

船舶审核标准

<p>所有的工人必须全面掌控其收入。克扣工人工资不得出于让工人与雇主或工作挂钩。工人不得被债役或被迫工作以偿还债务。</p> <p>禁止出现工资承诺、付款预付款和贷款的骗局。</p> <p>工人按自己的选择处置工资的自由不受任何限制。</p>	<p>a. 利率和还款条款是公平的。付款不超过工人月工资的 <b>10%</b>，这样贷款可以在不超过六个月的时间内偿还；</p> <p>b. 贷款和垫款的利率计算以及偿还工资的工资扣除都是对工人完全透明的；</p> <p>c. 利率不超过当地现行市场银行利率；</p> <p>d. 工资预付款及其还款条款由双方事先以书面形式协同。</p> <p>10、求职者、申请人或工人无需为了收回与招聘或其他服务相关的费用而参加被迫的或强制性的储蓄计划。</p> <p>11、如果外来工向雇主支付其所提供或安排的住房费和伙食费，这些费用：</p> <p>a. 不要超过市场价格或当地工人支付的费率；</p> <p>b. 不得帮助雇主或分包商以工人的利益赚取利润；</p> <p>c. 不能作为一部风收回雇主为招聘工人支付的安置费或其他费用一部分。</p> <p>12、不能出现工资支付欺骗行为。</p> <p>13、工人保留对其收入的全面和完全控制权，并可根据自己的选择自由处置收入。</p> <p>14、工人获得所有法律规定的福利。</p>
<p>12、工作时间</p> <p>不得要求工人超过适用法律和/或集体协议允许的工作小时数，以较高的工人保护水平为准。</p> <p>对于陆上工作：应按法律要求每周为工人安排休息日。法律上没有规定的，正常工作时间不得超过每天 8 小时，每周 48 小时，包括加班在内的总工作时间不得超过 60 小时，并应每 7 天工作期安排一天的休息。</p>	<p>1、工人的工作时间不得超过适用法律允许的工作时数。</p> <p>2、所有加班工作都是自愿的。</p> <p>3、工人可以在没有威胁或不用害怕受到惩罚或报复的情况下自由拒绝加班。</p> <p>4、定期给予渔民足够的休息时间以确保其安全和健康。</p> <p>5、对于在海上停留超过三天的船舶，在任何 24 小时内，最短休息时间可包括不少于 10 小时；在整个旅行期间平均每周休息 77 小时。</p> <p>6、在活跃的捕鱼和鱼类加工过程中，每天最少 10 小时的休息时间可减少至不少于 6 小时。但是，渔民应在切实可行的范围内尽快获得补偿性休息时间。</p>





STF.AS.S.001.CS\_STF Code of Conduct and Vessel Auditable Standards V.2. 20181212 (Simplified Chinese)

船舶审核标准

<p>所有加班都是自愿的。不得采用惩罚、解雇或向当局揭发的威胁手段强迫工人加班。不得以加班加点或未达到生产配额作为纪律措施强迫工人工作。</p>	<p>7、有时会认识到对船只的要求可能需要改变定期休息的时间表。在这种情况下，这种变化应是合理的，并应在切实可行的范围内尽快向渔民提供补偿性休息时间。</p>
<p><b>13、工人意识和培训</b> 工人必须在雇用了解自己权利和责任，包括其雇佣合同的条款和条件，本准则的规定以及其所在国家（工作所在国家/地区）的所有适用法律和法规、承包工作的任何国家和司法管辖区。  雇主必须在工人到达雇主所在国的工作场所后按照规则和程序、申诉程序、住房安排（如果由雇主提供或安排）以及工作条件，包括任何健康和安全危害以及预防措施安排培训，从而保护工人人身安全。</p>	<p>1、所有书面信息和培训均应写成工人所理解的语言。 2、雇员在雇用以前以口头和书面形式了解他们的权利和责任，包括本准则的规定以及其所在国家、工作所在国家的所有适用法律和法规，以及承包工作的任何国家和司法管辖区。 3、行前说明主要是审查合同义务、工作条款和条件以及其他事项，包括但不限于生活条件、雇主政策和工人申诉机制。 4、工人在抵达接收国后接受雇主的工作场所规则和程序、申诉程序、住房安排（如果由雇主提供或安排）以及工作条件，包括任何健康和安全危害以及确保人身安全所需的预防措施。 5、雇主通过在完成培训后检测工人受训效果，然后使用调查、访谈和其他方式定期评估其培训和意识工作的有效性。</p>
<p><b>14、私营职业介绍所和人员招聘</b> 雇主应尽可能直接雇用工人。当需要分包招聘和雇用时，雇主应确保他们从事的劳务机构是合法经营的，经其所在国家的主管当局认证或许可，不向工人收取非法招聘费用，只雇用经过《准则》培训过的合法工人，不参与欺诈性招聘行为，不让工人易受劳动剥削和虐待。</p>	<p>1、雇主及其供应商尽可能直接雇用工人。 2、当工人的招聘、选拔和雇用是经由私营职业介绍所或其他第三方承担时，供应商应确保这些机构的合法经营，并且是经主管当局认证或许可的，同时只雇用经过适用《法规》培训的、享有合法权利的工人，不收取非法招聘费用或从事欺诈行为，使工人面临劳动剥削风险。 3、雇主与分包机构签订正式合同，并对参与雇用和安置工人的机构及其合作伙伴进行定期尽职调查。 4、雇主制定有效措施，以确保分支机构在其经营所在的每个司法管辖区内合法合规。 5、雇主及其供应商可以证明分包机构拥有在所有运营国家运营的最新许可证或执照，或分包机构和任何合作伙伴或代理商在法律上要求的任何其他形式的注册。它还拥有最新的许可证、执照或其他法律要求的注册手续。</p>



STF.AS.S.001.CS\_STF Code of Conduct and Vessel Auditable Standards V.2. 20181212 (Simplified Chinese)

船舶审核标准

	<p>6、雇主及其供应商可以证明分包机构的行为因未遵守任何运营国家的任何法律而未被采用、被暂停使用或以其他方式受到制裁；或者，如果存在不合规的引用，该机构可以证明其已经纠正了违规行为。</p> <p>7、雇主拥有监督代理人和招聘人员的表现的机制，以确保在招聘、安置、运输或管理工人时不会发生欺骗、欺诈和/或胁迫行为。</p> <p>8、雇主或代表其行事的分包商应向求职者提供所招聘的工作条件的准确详细信息，包括工作性质、工资、福利和合同期限，并维护每个人的监督条件。</p> <p>9、工作和就业条件的详细信息以求职者理解的语言传达给他们。</p> <p>10、在安置\就业之前，工作性质、薪酬、地点、就业条件和/或物质环境是透明，准确和易于理解的。</p> <p>11、分包机构有一个实施结构，一个负责的官员，以及确保所有政策符合所有相关法律法规的明确程序。这包括所有运作国家的现行法律登记册以及确保机构定期了解新立法/法规或立法/法规变更的机制。</p> <p>12、分包机构确保制定了一项禁止强迫劳动的行为准则，并为工人制定了保护措施。</p> <p>13、分包机构确保建立了一个机密报告不合规机制、申诉机制、调查和报告申诉程序以及保护举报人（例如保护身份，工作保障等）的机制。</p> <p>14、如经核实发现报告不合规，分包机构确保已制定有效的补救程序，包括确保偿还工人所支付的任何非法招聘费用的机制。</p>
<p>15、健康与安全</p> <p>雇主应按照现行行业标准为工人提供安全卫生的工作和生活环境，特别注意预防意外和事故，识别有危险的管理、关注消防问题、应急程序、工人培训、急救。同时，要有</p>	<p>1、工作场所尽可能安全，为工人提供免费培训机会和个人防护设备。</p> <p>2、提供急救用品和训练有素的急救人员。提供医疗服务，并保存所有工伤事故的记录。</p> <p>3、未满 18 岁的人、孕妇或哺乳期妇女，或患有精神疾病、呼吸系统疾病或慢性、肝脏或肾脏疾病的人不得从事危险工作。</p> <p>4、工人得到必要的个人防护装备（PPE）和工作服。</p>



STF.AS.S.001.CS\_STF Code of Conduct and Vessel Auditable Standards V.2. 20181212 (Simplified Chinese)

船舶审核标准

<p>医疗服务个人防护设备、装备和电气安全设备、防噪音设备、照明和通风设备、卫生设施以及清洁饮用水和清洁食物环境卫生。</p>	<p>5、工人可以获得饮用水。</p> <p>6、装着男、女的小船上配备有私人、安全和卫生的区域，较大的船只配套有卫生设施。</p> <p>7、雇主有监督代理人和招聘人员表现的机制，以确保在招聘、安置、运输或管理工人时不会发生欺骗，欺诈和/或胁迫情形。</p> <p>8、雇主或代表其行事的外包商向求职者提供招聘时工作条件的准确详细信息，包括工作性质、工资、福利和合同期限，并维护每个人的监督条件。</p> <p>9、工作和就业条件的详细信息以求求职者理解的语言传达给他们。</p> <p>10、在招聘/就业之前，工作性质、薪酬、地点、就业条件和/或物质环境是透明、准确且易于理解。</p> <p>11、分包机构有一个实施结构、一个负责的官员以及确保所有政策符合所有相关法律法规的明确程序。这包括所有运作国家的现行法律登记册以及确保机构定期了解新立法/法规或立法/法规变更的机制。</p> <p>12、分包机构制定了一项禁止强迫劳动的行为准则，并为工人制定了保护措施。</p> <p>13、分包机构建立了一个机密报告不合规机制、申诉机制、调查和报告申诉程序，以及保护举报人（例如保护身份，工作保障等）的机制。</p> <p>14、如果经核实的不合规报告，分包机构已制定有效的补救程序，包括确保偿还工人所支付的任何非法招聘费用的机制。</p> <p>15、工作场所保存健康和风险评估记录、事故和险情记录、相应的分析、结果性控制、行动和改进计划。</p>
---	---