



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

本文件包含水產品專案小組(Seafood Taskforce: STF)行為準則和船隻稽核標準(Vessel Auditable Standards: VAS)。這是適用於船隻稽核標準的 STF 機密參考文件，供 STF 成員和有資格對 STF 及其成員進行稽核的稽核員使用。

水產品專案小組行為準則 (STF 準則)

STF 準則是 STF 的總體政策，適用於水產品專案小組成員的水產品供應鏈中所有部分。 STF 準則是公開分享的，可在 STF 網站上取得。

船隻稽核標準 (VAS)

VAS 旨在審核 STF 或其成員的供應鏈中的船隻或其他活動是否符合 STF 準則。

準則	船隻稽核標準最終稿
<p><b>1、未成年勞工</b> 嚴禁僱用童工。“兒童”一詞是指任何未滿 15 歲或未滿完成義務教育年齡或者低於該國最低就業年齡的人，以較高者為準。 為了解決童工所潛在的問題，為童工擔責的僱主、供應商、分包商、代表其行事的代理人制定了童工補救政策和程序，讓僱用童工這種現象出現的時候可以保護他們。 海上工作：不得僱用 18 歲以下或者法律規定不能從事海上工作的人，年齡限制以較高者為準。</p>	<p>1、工作場所沒有任何形式的童工。 2、兒童不出現在工作現場。 3、制定書面政策禁止僱主僱用任何童工。 4、僱主需要有明確、公開透明和有文件記錄的年齡驗證程序。該程序是基於可使用的政府認證文件，並且不會有侮辱工人或不尊重他們。 5、制定童工補救政策和程序，確保對兒童的保護。 6、必須按照當地法律僱用青少年工人，設施/船隻/船主要保留記錄，不得從事危及其身體、心理或情感發展的工作。</p>
<p><b>2、強迫勞動</b></p>	<p>1、工作場所不得出現任何形式的強迫、強制工作的做法，不得有抵債勞工、契約勞工，囚禁勞工或被走私的勞工。</p>



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

禁止強迫、強押（包括債務型勞役）僱傭契約勞工、監禁、強迫工人工作、奴役或販運人口。這包括採取威脅、武力、脅迫、綁架或欺詐手段運送、窩藏、招募、轉移或接收該名人員。所有工作必須是自願的，工人可以隨時根據現行法律法規自由終止僱傭關係而不受處罰。  
海上工作：擁有在下一次抵達港口時行使終止合約的自由。

- 2、所有工作，包括超出合約中約定的工作和超出工作時間的工作，必須是自願的。
- 3、不得向當局不當舉發外籍勞工（或其家庭成員），使他/他們受到譴責或強迫工作或勉強持續工作。
- 4、僱主制定書面政策禁止強迫勞動、抵押勞工、契約勞工，囚禁勞工、奴役或非法勞工。
- 5、僱主或分包商明確表示不會以向當局舉發工人作為威脅的強制手段。
- 6、僱主和他的分包商必須採取明確而透明的人力資源政策來減少使用強迫勞動的風險，其政策必須是關於僱傭、薪資及工時。
- 7、工人是可以自由進入僱傭市場的。工作性質、僱傭條款和物質條件必須是自願的，沒有欺騙、強迫、扭曲或懲罰的威脅。簽訂合約之前工人要被告知僱傭條款及條件。
- 8、工人有權在下次抵達港口的至少 10 天前終止僱傭關係。
- 9、開始僱傭關係或在發生僱傭關係期間不得要求保證金、保險費、債券通知書等抵押擔保。這些一般是僱主提出來的。
- 10、受僱用或再續勞動合約的時候不能收取任何費用。
  - a.根據書面合約中所述並按照“招聘相關成本責任指南”的規定，可以按比例收取在合約結束前遣返僱員的實際費用。
  - b.根據“招聘責任指南”，可允許工人承擔相關費用。
- 11、在任何情況下，都不允許使用暴力威脅，包括為了留住工人。
- 12、依照法律規定，僱主或代表其行事的分包商不得扣留工人薪資。



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

	<p>13、如果工人選擇參加由其僱主提倡的自願儲蓄計劃，僱主應事先解釋儲蓄計劃的條款和限制，在符合儲蓄計劃的規則下這些工人可以暢通無阻地獲得併完全控制所有儲蓄和欠款。</p> <p>14、支付薪資時不存在欺騙行為。</p>
<p><b>3、聘僱合約</b></p> <p>書面僱傭合約應以工人所理解的語言提供給他們，明確說明他們的權利和責任以及就業條件，包括薪資、福利、工作時間、工作地點、生活條件、住房和相關費用、工作相關的危險以及其他工作和就業條件。在僱傭關係成立之前，應向工人提供簽署的僱傭合約的副本。</p> <p>應向難以理解書面合約的工人口頭解釋合約的條款和條件。</p> <p>嚴禁僱主使用補充協議或者使用補充協議替代原始合同，或用對工人不利的新合同或條款取代原始合同或其任何條款。</p> <p>工人終止合同所需的通知期限不得超過法律要求，如果沒有適用當地法律，則不得超過一個月。</p> <p>在發出要求的通知後，工人不得因終止僱傭合同而受到處罰。</p>	<p>1.所有參與面試之勞工都能清楚地被告知權利和責任以及條款、就業條件，獲面試之勞工將會於履行合約前提供完整的合約內容。</p> <p>2.僱主將於履行合約前提供以勞工人能了解之語言所撰寫之簽署合約。勞雇雙方必須保留簽署的僱傭合約。</p> <p>3.僱主以工人所能理解之語言解釋權利、責任、條款和合約條件並確保工人是否明確理解並完全同意合約內容。</p> <p>4.僱傭合約應明列僱主有責任支付外籍勞工於合約結束時返國交通費用以讓勞工返回派遣國。</p> <p>5. 僱傭合約應明列規定僱主有義務在僱員履行合約後(即合約結束後)支付返回原籍國或前往工作地前之停留國所需之交通費用。</p> <p>6. 僱傭合約明確規定了工人在合理通知的情況下並根據適用之法律，可以終止其合約而不受處罰。如果不適用當地法律，工人提出終止合約所需的預先通知期則不超過一個月。對於海上船隻：工人終止合約所需的預先通知期限為當前航次結束前至少 10 天。</p> <p>7.工人不會在提出終止僱傭合約的要求後受到處罰。</p> <p>8.實際工作狀況需與招聘當時描述的僱傭合約所包含的細節、工作條件及責任一致。</p>



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

	<p>9. 僱主禁止將原始合約條款替換為對工人不利的條款。任何條款的修正或增列都須告知勞工並使他們了解並同意後才能編寫。</p> <p>10. 工作條件的變化須是在工人知情和同意的狀況下才能進行的。同意的前提是自願性的，沒有受到懲罰與任何威脅。不得以任何方式改變工人最初預期的薪資金額、福利或其他工作條件；或者將工人安置於被認為具有高度風險，或造成心理或情感創傷及其他不利之形式以致脆弱的位置。</p> <p>11. 如合約所記載，僱主應向工人傳達其漁船上沒有標準的工作時間表。捕撈活動會因漁獲量而有所不同，且通常需要漁民長時間進行耗費體力和艱苦的工作。僱主應向求職者簡要介紹漁船上的工作狀況。</p>
<p><b>4、行動自由和個人自由</b> 無論在工作或非工作時間，工作場所或僱主提供之起居場所，工人應不被受限制地獲得基本生活必需品，如清潔飲用水及上廁所。 不得毫無理由限制工人的行動自由。不得限制工人僅可待在工作場所或特定場所活動，例如（但不限於）要求待在僱主、招聘人員的住所；也不得用任何其他強制手段限制工人的行動自由或個人自由。 除非法律要求，否則僱主不得強制工人住在其所提供或安排居住地作為僱傭條件。</p>	<p>1、僱主不得在船隻或其他相關場所（如生活區）內違背工人意願限制他們；他們的行動自由不應受到無理限制。但是，可能會限制他們進入船隻的某些特定區域，特別是考慮到漁民、其他船員、船隻或產品的安全。</p> <p>2、工人在工作場所工作和非工作時間都可以不受限制地獲得基本必需品（飲用水、廁所）。</p> <p>3、在工作場所、僱主或招聘人員提供或安排的住所中，不得以不斷監視的方式當作限制工人行動自由的手段。</p> <p>4、不得採取任何其他強制手段來限制工人的行動自由或個人自由，包括沒收個人證件、處以經濟處罰或徵收保證金（抵押），或在支付薪資和扣除相關費用時使用欺騙手段。</p>



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

	<p>5、除非法律要求，否則不得要求工人住在僱主、招聘人員住所作為就業條件。</p> <p>6、工人在授權休假期間可自由返回母國，不受任何處罰或合約終止之威脅。</p>
<p><b>5、保留個人文件</b></p> <p>所有工人必須能完全保留及控制其所屬個人文件的原件。禁止沒收、銷毀、扣留或以其他方式拒絕工人查閱其個人身份或移民文件，包括工作許可證和旅行證件（如護照）。</p> <p>海上工作：如果在海上船隻工作期間工人託船長幫忙妥善保管個人文件，在靠港時或在工人要求的任何時間船長必須歸還其文件。</p>	<p>1、不得以任何理由銷毀、隱藏、沒收或以其他方式拒絕工人獲得申請人或工人的身份或移民文件，包括護照、居住證或工作許可證或其他個人文件，如銀行存摺或提款卡（ATM）。</p> <p>2、如果僱主或分包商因法律要求需持有工人個人文件，僱主或分包商必須</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>在工人要求歸還的情況下應該立即將個人文件交還給工人，不得以任何條件推託;</li> <li>在工人沒有個人證件的情況下為工人提供正確的個人證件副本;</li> <li>制定書面政策和程序以防止盜用及濫用;</li> <li>提名一位負責人，確保工人在需要文件時可獲取文件不受阻礙;</li> <li>將這些程序告知工人。</li> </ol> <p>3、在僱主提供的住宿和工作場所內為工人提供個人文件與貴重物品之安全的存放空間。</p> <p>4、船東將指定某個人（即船長或報務員）來持有船員的護照和/或合約，以便於進出港報關。這通常是漁船上的“最佳做法”，但必需是工人自願繳交的。</p>
<p><b>6、聘僱費用</b></p> <p>除法律允許的費用外，不得要求工人向僱主、代理人或勞務經紀人支付其他招聘和僱用相關費用。所有要向工人收取的費用必須提前告知，並以工人能理解之語言說明。</p>	<p>1、除法律允許的費用之外，不得向工人收取任何其他相關費用。</p> <p>2、僱主須有明確的書面政策，聲明工人只需支付僱主/供應商/分包商相關合法及允許的費用，以保障其工人的工作權益。</p> <p>3、僱主、分包商和供應商的招聘廣告上，除了法律允許的費用之外，在招聘和招聘過程的任何階段皆不得收取任何費用。</p>



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

	<p>4、雇主完全承擔工人合約結束後返回原籍國的運輸費用。</p> <p>5、除了法律允許的收取的費用外，雇主應有一套機制以用來持續監督和確保工人不會被收取任何其他費用以獲得和/或保留工作。此監控機制每年應至少進行一次。</p> <p>6、雇主或代表其行事的分包商能在招聘時告知求職工人無需支付除法律規定外的費用或任何與獲得這份工作相關的服務費。</p> <p>7、雇主或接收國招聘人員有一個查核程序，以確保在法律允許的費用之外不向工人收取任何招聘和僱用相關費用。</p> <p>8、如果發現工人在法律允許的費用之外被收取費用，則需設有還款機制並執行。</p>
<p><b>7、人道對待</b></p> <p>每個工人都應得到尊重與保有尊嚴。任何工人都不得受到任何身體、性、心理或口頭騷擾，虐待、暴力或恐嚇。嚴禁任何超出法律限制的紀律處分，例如強制工作、非法罰款，扣減薪資或減少福利。</p>	<p>1、工作場所不得出現任何騷擾、虐待、暴力或恐嚇的情形。</p> <p>2、雇主不會施加非法的紀律處分，例如強迫工作、非法罰款、剋扣薪資或減少福利。</p> <p>3、雇主或代表其行事的分包商有書面政策，嚴禁使用身體暴力、威脅人身安全或採取性暴力、騷擾和恐嚇，並要求高級管理層已明確承諾遵守此一政策。</p> <p>4、雇主須制定一項書面政策，禁止為了規範工人的紀律而實施非法紀律處分，例如強迫工人工作、非法罰款，扣減其薪資或福利，以此作為對工人進行紀律處分的手段。</p> <p>5、制定有效措施，以實施、監督並確保雇主遵守這些政策，以確保工人於工作場所免受任何形式的騷擾、虐待、暴力或恐嚇。</p>
<p><b>8、工作平等</b></p> <p>所有工人，無論其國籍、法律地位或其他個人特徵，均應得到公平和平等的對待。除非法律另有規定，否</p>	<p>1、所有工人，無論國籍、民族，種族、法律地位或其他個人特徵，在工作場所都得到平等對待。</p> <p>2、根據國籍、民族、種族或其他個人特徵，在招聘、補償、獲得培訓、晉升、終止雇傭關係或退休方面不得存在任何歧視現象。</p>





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

<p>則外籍勞工的工作條件不得低於或高於國民的工作條件，包括（但不限於）薪資、福利和住宿。</p>	<p>3、在就業的各個方面，外籍勞工的待遇不得低於國民，包括（但不限於）：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 薪酬、工作時間、加班安排和帶薪假期;</li> <li>b. 培訓；</li> <li>c. 晉升和增加薪資的資格；</li> <li>d. 工會或其他工人組織的成員資格；</li> <li>e. 住所；</li> <li>f. 福利和社會保險，包括社會保障、產假、陪產假、病假、殘疾和工傷保險。這些都屬於法律保障的範圍。</li> </ul> <p>4、雇主有明定書面政策禁止歧視。</p> <p>5、任何工人或準工人都不得接受可能以歧視方式進行的醫學檢驗或體檢。</p> <p>6、安全執法必須以非歧視的方式行事。</p>
<p><b>9、集會自由</b> 雇主尊重工人集會和集體談判的權利，並讓工人能夠根據適用法律行使其權利。除非法律另有限制，否則雇主允許所有此類工人（如工人代表和工人福利委員會）採用替代手段來獲得獨立和集會與談判。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1、雇主須遵守集會自由和集體談判有關的所有適用之法律。</li> <li>2、雇主不因為從屬關係或非從屬關係而歧視僱員。</li> <li>3、雇主不得允許管理層干預組織工會。</li> <li>4、雇主不會讓其工人在自由集會或集體談判中受到騷擾、恐嚇或報復。</li> </ul>
<p><b>10、申訴程序</b> 應建立有效且保密的申訴程序。同時，應採取某種手段使任何工人單獨或與其他工人一起提出申訴，不會</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1、為工人提供一個投訴或申訴機制。該機制可以以匿名且保密的形式，並以他們理解的語言申訴之。</li> <li>2、雇主有的訂定申訴程序，該程序之描述：</li> </ul>



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

<p>遭受任何形式的損害或報復。申訴程序應包括不得對不同意以申訴解決問題的工人進行任何報復。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 申訴管道;</li> <li>b. 允許工人向其直屬主管以外的人申訴的機制;</li> <li>c. 申訴之後續程序;</li> <li>d. 工人監督投訴狀況的程序;</li> <li>e. 針對不利解決的投訴或紀律處分的上訴制度。</li> </ul> <p>3、向所有工人溝通申訴程序，包含在聘雇初期。</p> <p>4、採取有效措施來確保工人了解如何使用此程序，且當使用時，他們會感到安全、並不會受到潛在的報復。</p> <p>5、當提出投訴或申訴，有證明採取了迅速和透明的方式來處理此事件。</p> <p>6、調查過程和結果的文件保存在檔案裡。</p> <p>7、向實施此程序者提供關於如何處理申訴的正式訓練。</p> <p>8、有一個詳細的程序來保護調查程序中的舉報人身份。</p>
<p><b>11、薪資和福利</b></p> <p>所有工人應至少獲得適用法律規定的最低薪資，並應得到所有法定福利。</p> <p>應照法律定期支付薪資，每月至少支付一次，並直接向工人支付，不得延遲、推遲或扣留。</p> <p>在付款時，工人應收到薪資表或薪資單。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1、勞動合同中規定的薪資符合法定最低薪資標準。</li> <li>2、如果工人分有股份，則這部分不屬於法定最低薪資涵蓋範圍。</li> <li>3、不得將推遲、延遲或扣留薪資支付作為約束工人就業的手段。根據適用法律，工人須按時領取薪酬，每月不能少於一次。</li> <li>4、不得使用非現金、禮券、本票或“實物”付款代替薪資。</li> <li>5、薪資率和付款的計算須完全透明。</li> </ul>





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

Vessel Auditable Standards

只能在適用法律准許的範圍內扣款、預付款和貸款。如果存在其做法或者有這些要求的話，只能在工人完全同意和理解的情況下進行。應以他們了解的語言告訴他們工作時間、薪資率和合法的扣款項計算，並且必須將其寫入其僱傭合約或協議中。

所有工人必須能全面掌握其收入。雇主不得以扣除工人之薪資來威脅其工作權益。工人不得被雇主用以勞抵債方式強迫工作以償還債務。

禁止出現薪資付款承諾、預付款和貸款的騙局。

工人可自由不受任何限制，按自己的選擇使用其薪資。

6、所有工人都清楚地被告知並理解薪資的計算和支付方式，包括合法薪資扣款額，並主動向工人提供薪資表或薪資單。

7、不得從工人薪資中扣款任何非法或未經授權的款項。

薪資的任何扣款都應在勞動合約中明確說明，並以書面形式經勞工同意。雇主或代理人無權隨意從工人賬戶中提取資金。

8、因遲到或缺勤而遭扣減的薪資扣款額其時間計算須與實際遲到或缺勤時間一致。

9、向工人提供的薪資預付款或貸款以及相關的利率應至少符合法律規定。另外：

a. 借款利率和償還條款須是公平的。其每月還款金額不得超過工人每月薪資的 10%，貸款須在六個月內清償；

b. 貸款和墊款的利率計算以及償還薪資的薪資扣款都是對工人完全透明的流程；

c. 利率不超過當地現行市場銀行利率；

d. 薪資預付款及其還款條款由雙方事先以書面形式協議之。

10、求職者、申請人或工人無需為了收回招聘或其他服務的相關費用而被迫參加強制性的儲蓄計劃。

11、如果外籍勞工向雇主支付其所提供或安排的住房費和伙食費，這些費用：

a. 不得超過市場價格或當地工人支付的費率；

b. 不得以工人的利益幫助雇主或分包商賺取利潤；

c. 不是為了從此收回雇主招聘工人時所支付的安置費或其他費用。

12、不能出現薪資支付欺騙行為。

13、工人保留對其收入的全面和完全控制權，並可根據自己的選擇自由處置收入。



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

	<p>14、工人能獲得所有法律規定的福利。</p>
<p><b>12、工作時間</b> 不得要求工人超過適用法律和/或集體協議允許的工作小時數，以較高的保障水準為主。 對於陸上工作：應按法律要求每週為工人安排休息日。正常工作時間不得超過每天 8 小時，每週 48 小時，包括加班在內的總工作時間不得超過 60 小時，並應每 7 天工作期安排一天的休息。 所有加班都是自願的。不得採用懲罰、解僱或向當局揭發的威脅手段強迫工人加班。不得以加班加點或未達到生產配額作為紀律措施強迫工人工作。</p>	<p>1、工人的工作時間不得超過適用法律允許的工作時數。 2、所有加班工作都是自願的。 3、工人可以在沒有威脅或不用害怕受到懲罰或報復的情況下自由的拒絕加班。 4、定期給予漁民足夠的休息時間以確保其安全和健康。 5、對於在海上停留超過三天的船隻，在任何 24 小時內，最短休息時間不得少於 10 小時；在整個航行期間平均每週休息 77 小時。 6、在頻繁的捕魚期和魚類加工過程中，每天最少 10 小時的休息時間可降低至不少於 6 小時。但漁民應在切實可行的範圍內盡快獲得補償性休息時間。 7、有時會因船隻的作業要求需要改變定期休息的時間表。在這種情況下，應是合理的調整，並應在切實可行的範圍內盡快向漁民提供補償性休息時間。</p>
<p><b>13、工人意識和培訓</b> 工人必須在接受僱用時了解自己的權利和責任，包括其雇傭合約的條款和條件，準則的規定以及其所在國家（工作所在國家/地區）的所有適用法律和法規。 雇主必須在工人到達雇主所在國的工作場所後按照規則和程序、申訴程序、住房安排（如果由雇主提供安排）以及工作條件，包括任何健康和 safety 危害以及預防措施安排培訓，從而保護工人人身安全。</p>	<p>1、所有書面和培訓內容均應以工人理解的語言撰寫。 2、工人在受到僱用時能以口頭和書面形式了解其權利和責任，包括本準則的規定以及其所在國家、工作所在國家的所有適用法律和法規。 3、行前說明主要是審查合約義務、工作條款和條件以及其他事項，包括（但不侷限）生活條件、雇主政策和工人申訴機制。 4、工人在抵達接收國後須接受雇主訂定的工作場所規則和程序、申訴程序、住房安排（如果由雇主提供或安排）以及工作條件，包括任何健康和 safety 危害以及確保人身安全所需的預防措施。</p>



	<p>5、僱主在工人完成培訓後檢測工人受訓效果，然後使用調查、訪談和其他方式定期評估其培訓和工作意識的有效性。</p>
<p><b>14、私人職業介紹所和人員招聘</b> 僱主應盡可能直接僱用工人。當需要分包招聘和僱用時，僱主應確保他們從事的勞務機構是合法經營的，經其所在國家的主管當局認證或許可，不向工人收取非法招聘費用，只僱傭經《準則》培訓過的合法工人，不參與欺詐性招聘行為，不讓工人受勞動剝削和虐待。</p>	<p>1、僱主及其供應商盡可能直接僱用工人。 2、當工人的招聘、選拔和僱用是經由私人職業介紹所或其他第三方單位經手時，供應商應確保這些機構的合法經營性，並且是經主管當局認證或許可的，同時只僱傭經適用《準則》培訓的、享有合法權利的工人，不收取非法招聘費用或從事欺詐行為，使工人面臨勞動剝削風險。 3、僱主與分包機構簽訂正式合約，並對參與僱用和安置工人的機構及其合作夥伴進行定期之全面調查。 4、僱主須制定有效措施，以確保分支機構在其經營所在的每個司法管轄區內合乎法規。 5、僱主及其供應商可以證明分包機構擁有在所有運營國家運營的最新許可證或執照，或分包機構和任何合作夥伴或代理商在法律上要求的任何其他形式的註冊。其還須擁有最新的許可證、執照或其他法律要求的註冊程序。 6、僱主及其供應商可以證明分包機構的行為因未遵守任何運營國家的任何法律而不被採用、被暫停僱用或以其他方式受到制裁；或者，如果存在不合法法規的聘用，該機構可以證明其已經指正了違規行為。 7、僱主擁有監督代理商和招聘人員表現的機制，以確保在招聘、安置、運輸或管理工人時不會發生欺騙、詐欺和/或強迫行為。</p>



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

	<p>8、雇主或代表其行事的分包商應向求職者提供所招聘之工作條件與其詳細資訊，包括工作性質、薪資、福利和合約期限，並保障每個人的合約條件。</p> <p>9、以求職者能理解之語言傳達工作和就業條件的詳細資訊。</p> <p>10、在分發/聘雇之前，工作性質、薪酬、地點、就業條件和/或工作環境是公開透明，明確和易於理解的。</p> <p>11、分包機構須擁有一個完整的實施結構，一個負責的官員，以及確保所有政策符合所有相關法律法規的明確程序。這包括所有其營運國家的現行法律登記以及確保機構定期了解新法規/法規變更的機制。</p> <p>12、分包機構確保制定了一項禁止強迫勞動的行為準則，並為工人制定了保護措施。</p> <p>13、分包機構確保建立了機密的不符合報告機制、申訴機制、調查和報告申訴程序以及保護舉報人（例如保護其身份，工作保障等）的機制。</p> <p>14、如經核實發現不合法規，分包機構須確保已製定有效的補救程序，包括確保償還工人所支付的任何非法招聘之費用的機制。</p>
<p><b>15、健康與安全</b> 雇主應按照現行行業標準為工人提供安全衛生的工作和生活環境，特別注意預防意外和事故，須識別有危險性的人事物、消防、應急程序、工人培訓、與急救。同時，要有個人的醫療防護設備、裝備和電氣安全設備、防噪音設備、照明和通風設備、衛生設施以及清潔飲用水和食物的衛生環境。</p>	<p>1、工作場所應盡可能保持安全，並為工人提供免費培訓機會和個人防護設備。</p> <p>2、提供急救用品和配置訓練有素的急救人員。提供醫療服務，並保存所有工傷意外事故的記錄。</p> <p>3、未滿 18 歲的人、孕婦或哺乳期婦女，或患有精神疾病、呼吸系統疾病或慢性、肝臟或腎臟疾病的人不得從事危險工作。</p> <p>4、工人須得到必要的個人防護裝備（PPE）和工作服。</p> <p>5、工人可以獲得飲用水。</p>



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

	<p>6、在男女共存的小船上配有隱私、安全和衛生的區域，而較大的船隻甚至配有衛生設施。</p> <p>7、工作場域的維護系統需以申裝完成。</p> <p>8、透過標誌和書面說明清楚地識別危害。</p> <p>9、安全宣導政策已實施，同時須有一專職人員負責安全政策之教育訓練。工人以其能了解之語言定期接受有關政策的演習和培訓。</p> <p>10、工作場所之衛生設施和生活區域是乾淨整潔的，並分別提供予男性和女性使用。</p> <p>11、會在海上工作超過 3 天的漁船船員有醫療證明。</p> <p>12、所有船隻都有能與岸上聯繫之通訊設備。</p> <p>13、船隻上擁有足夠給船員使用之個人漂浮裝置和/或救生筏。</p> <p>14、船隻上配有消防設備。</p> <p>15、工作場所須保存健康和 safety 風險評估記錄，及由此產生的事故和險情記錄與相應的分析控制，進而得行動和改進計劃。</p>
--	--