



渔业委员会

鱼品贸易分委员会

第十九届会议

2023 年 9 月 11-15 日

粮农组织渔业和水产养殖价值链社会责任指南： 工业捕捞

内容提要

本文概述了粮农组织编写《粮农组织渔业和水产养殖价值链社会责任指南》（《粮农组织指南》）第一部分的过程，涵盖工业捕捞。这项工作基于各成员于 2017 年为粮农组织赋予的社会可持续性职责，以及在渔业委员会（渔委）鱼品贸易分委员会第十八届会议上表达的支持。

建议分委员会采取的行动

- 注意到《粮农组织指南》在渔业和水产养殖部门社会问题背景下推动体面工作条件方面可以发挥的关键作用，正如《2021年渔委可持续渔业和水产养殖宣言》呼吁以及渔业委员会和渔委鱼品贸易分委员会所强调的一样。
- 为继续编写《粮农组织指南》提供指导，包括在必要、广泛利益相关方参与背景下的后续步骤。
- 邀请各伙伴支持粮农组织继续编写《粮农组织指南》，尤其是考虑到在性别和小规模渔民方面的相关性。

对本文件实质性内容如有疑问，请联系：

副司长，Audun Lem 先生

电子邮箱：audun.lem@fao.org

引言

1. 国际劳工组织报告指出，渔业工作是最危险的三种职业之一¹。在渔业和水产养殖业价值链各环节创造体面工作条件，是为无数依赖这个行业获得收入、生计或就业的人们减轻风险和减少危害的关键。
2. 然而，人权和劳工权利仍是渔业和水产养殖价值链面临的一大挑战，尤其是在捕捞、养殖和加工环节²。渔业和水产养殖业价值链各环节不可持续的做法可能引发各类社会问题，移民工人、妇女和儿童等弱势人群更是首当其冲。以非法、不报告和不管制捕鱼为例，移民工人更容易遭受现代奴役、强迫劳动和其他侵权行为。无法获得充分的社会保护、社会保障或医疗服务，正规劳动关系缺失，以及工作条件不良等结构性问题在渔业和水产养殖价值链中长期存在。在很多国家，相关劳动法执行不力，也是摆在该部门面前的一大难题³。
3. 保障劳工权利、确保社会公平方面现有若干国际文书；然而，这些文书各不相同且复杂繁琐，渔业和水产养殖部门利益相关方在实施方面面临挑战。此外，某些文书为跨部门性质，并不专门针对于渔业和水产养殖部门的特定情况或背景。

背景

4. 各成员欢迎渔委鱼品贸易分委员会第十六届会议首次将社会可持续性纳入会议议程⁴。分委员会承认通过保护和促进人权及劳工权利来应对社会问题的重要意义。为此，请粮农组织就渔业和水产养殖价值链的社会责任编写实用指南，确保体面工作条件，并符合《2021年渔委可持续渔业和水产养殖宣言》⁵。
5. 分委员会一致认为，《粮农组织指南》应以简单语言编写，为自愿性质，不具约束力，具备实用性、补充性和支持性特点，并立足于多种现有的国际公约、协定和标准。此外，《粮农组织指南》还应考虑到各国不同的国情和能力，尤其是发展中国家和小规模渔业⁶。

¹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071324/lang--en/index.htm

² <https://doi.org/10.4060/cb5009en>

³ <https://doi.org/10.4060/cc0461en>

⁴ <https://www.fao.org/3/i8157t/i8157t.pdf#page=16>

⁵ <https://www.fao.org/3/cb3767en/cb3767en.pdf>

⁶ <https://www.fao.org/documents/card/en/c/cc1513t>

6. 自 2017 年被赋予社会可持续性职责之后，粮农组织便一直在编写《粮农组织指南》。全球范围内已开展了若干次多利益相关方磋商，力求明确该部门的局限和要求。参加磋商的与会人员有来自行业、政府、联合国机构、非政府组织、贸易协会、国际组织以及科研机构等方面的代表。这些磋商对于粮农组织编写指南草案提交分委员会第十七届会议非常重要⁷。

7. 2021 年，粮农组织与成员组织了一系列非正式线上区域磋商，讨论围绕《指南》正在开展的工作。粮农组织组织了 8 次非正式区域磋商，涵盖欧洲、中亚、非洲、近东及北非、南美和北美、加勒比以及亚洲和大洋洲。来自 66 个成员的 140 多位专家和代表参加了非正式磋商，包括国际劳工组织、国际海事组织、联合国贸易与发展会议（贸发会议）代表。会议强调，《粮农组织指南》可成为私营部门的有益工具，也可以支持政府改进并确保行业内的体面工作条件。

《粮农组织指南》第一部分（工业捕捞）的编写进程

8. 2022 年 9 月，渔委第三十五届会议召开，各成员在会上批准继续开展粮农组织指南工作；随后，关于工业捕捞的第一部分开始编写。根据成员在鱼品贸易分委员会第十八届会议上提出的建议，《粮农组织指南》将在各类现有国际公约和协定的基础之上，规范劳工权利、体面工作条件和社会保护等内容。

9. 《粮农组织指南》将包含 1 个一般性章节，说明《指南》的性质和范围，包括对私营部门、国际商定原则以及性别和童工等跨领域问题的重视；此外，还将包含 6 个具体章节，涵盖工业捕捞、小规模渔业、水产养殖、加工、分销和零售。

10. 粮农组织将首先编写渔业和水产养殖价值链的 6 个章节。6 个章节完成之后，再来编写《粮农组织指南》的一般性章节，以便形成一份全面、包容和有效的指南，将不同视角以及不同现状中的相关跨领域问题考虑纳入进来。

11. 围绕工业捕捞章节，粮农组织组建了技术工作组，由 15 个不同背景的专家组成，包括工业捕捞、国际法、劳工法和体面工作条件，负责讨论该部分的结构和内容。该技术工作组中有来自行业、贸易协会、区域机构、科研机构以及非政府组织等各个部门的代表。其他国际组织也参与了相关进程，如国际劳工组织、国际海事组织、经济合作与发展组织（经合组织）以及贸发会议。

12. 为完成工业捕捞章节草案，粮农组织同技术工作组以及其他国际组织举行了多轮线上磋商；草案初稿完成后发布在线上平台，以便征集各方的建议和反馈。随后，粮农组织对初稿草案进行了修订。

⁷ <https://www.fao.org/3/nb389en/nb389en.pdf>

13. 为保证过程包容透明,《粮农组织指南》工业捕捞章节的修订后初稿草案已提交公众咨询,以期广泛征求意见和建议。粮农组织通过 GLOBEFISH 网站⁸、推特、领英和电子邮件分发文件,征求公众意见。

14. 经过多轮利益相关方磋商,包括线上公众咨询,共收集到 400 多份反馈意见;在此基础上,粮农组织编写了更加实用、扎实和全面的修订后二稿草案。

15. 《粮农组织指南》工业捕捞章节修订后二稿草案载于附件 I,供各成员审阅。该文件参考了鱼品贸易分委员会第十八届会议上介绍的工作文件中提及的国际文书、公约和标准⁹。本文件附载的《粮农组织指南》工业捕捞章节仅着眼于工业捕捞活动。与之相对,《粮农组织指南》一般性章节将提供适用于 6 个章节的总体框架。

下一步工作和进展

16. 在与渔业和水产养殖价值链利益相关方就《粮农组织指南》工业捕捞章节开展全面、包容磋商的进程之中,各成员可在 2023 年 12 月前通过指定的在线平台提供意见和反馈。原则上,粮农组织将基于收到的意见和反馈,在 2025 年召开的鱼品贸易分委员会第二十届会议上提交《粮农组织指南》工业捕捞章节的最终版本。

17. 在与各成员磋商的同时,粮农组织也将根据第十八届会议的建议,采用与工业捕捞章节相同的包容、透明进程,继续编写其他 5 个章节(小规模渔业、水产养殖、加工、分销和零售)¹⁰。

18. 在进一步编写《指南》的过程中,粮农组织将通过鱼品贸易分委员会主席团会议,以及未来开发的、旨在推动成员闭会期间沟通的其他支持性线上机制,让各成员及时了解进展情况以及任何相关问题。

⁸ <https://www.fao.org/in-action/globefish/globefish-home/en/>

⁹ <https://www.fao.org/3/cb9931zh/cb9931zh.pdf>

¹⁰ <https://www.fao.org/3/cb9931zh/cb9931zh.pdf>

附件 I

粮农组织渔业和水产养殖价值链社会责任指南：

工业捕捞章节

目 录

1. 实施、监测和修订	6
2. 尊重人权	6
3. 取消强迫劳动	7
4. 应对童工问题	7
5. 消除就业和职业方面的歧视	8
6. 工业关系	8
7. 招聘和安置服务，包括私营招聘机构	9
8. 工作协议	10
9. 公平和定期支付	12
10. 船上及岸上医疗	12
11. 船上职业健康和​​安全	14
12. 人员配备和休息时间	15
13. 休假待遇	15
14. 返乡	16
15. 事故与意外	16
16. 能力建设和专业资格	17
17. 社会保障	17
18. 申诉机制、替代争议解决方法以及获取司法服务	17
19. 透明度	18

1. 实施、监测和修订

- 1.1. 参与渔业和水产养殖价值链的所有利益相关方应通力合作，努力实现和落实《粮农组织渔业和水产养殖价值链社会责任指南》（下文简称粮农组织《指南》）本章节¹提出的目标与原则。
- 1.2. 国家和国际组织，不论是政府还是非政府性质，均应推动渔业和水产养殖价值链各方理解粮农组织《指南》中本章节规定，包括在适当的情况下鼓励自愿接受《指南》，并推动《指南》的有效应用。
- 1.3. 在联合国系统中，粮农组织应与渔业和水产养殖价值链上的所有相关国际组织和利益相关方合作，监督《指南》本章节规定的实施情况及其对工业捕捞的影响。粮农组织将向渔业委员会报告分析结果。
- 1.4. 粮农组织可通过其主管机构，也可以根据渔业和水产养殖价值链的发展动态，修订《指南》本章节，但要确保修订过程的包容性，所有利益相关方和粮农组织各成员都能参与其中。

2. 尊重人权

- 2.1. 所有利益相关方遵守国际认可的现有人权框架以及相关的国家法律法规，是打造社会可持续渔业和水产养殖价值链，以及保障渔船船上体面工作和生活条件的必要环节。识别出可能损害人权的风险之后，还要采取所有必要措施停止、预防、减缓或补救此种影响，包括借助利益相关方的力量改变造成不利影响的另一利益相关方的不当行为。
- 2.2. 渔业和水产养殖价值链上的所有利益相关方均应评估、预防、减缓、终止并补救自身作业可能给人权带来的任何不利影响，以及（在可行的情况下）同其有商业往来的其他利益相关方作业产生的影响。为此，应制定政策，实施计划，开展人权尽职调查，以便：

¹ 同国际认可的标准和适用法律一样，本章节未就工业捕捞或渔业和水产养殖价值链利益相关方给出定义。从实际来说，利益相关方是指价值链上的所有商业行为体，例如支持服务供应商、鱼品加工商、零售商、批发商、金融公司等等。利益相关方还包括船东，以及负责渔船经营的任何自然人或法人，例如经理、中介或光船承租人。考虑到在提供劳工方面的作用，就业和安置服务机构，尤其是私营就业机构，是最为重要的利益相关方；此外，参与船员管理的船东也发挥重要作用。船长是负责指挥渔船的渔民，也是权利需要被尊重的工人；但船长与其他利益相关方一样，也要确保遵守本章节提出的建议。总体而言，在本章节中，渔民也应被视作利益相关方，参与渔业和水产养殖价值链的每个自然人或法人都要尊重人权和劳工权利。渔民和船东组织也要纳入利益相关方的范畴。

- a) 确定并评估自身作业或在渔业和水产养殖价值链中与其有商业往来的其他各方作业对人权和劳动权利产生的实际或潜在不利影响；
- b) 将所有活动的影响评估结果整合起来，并视所涉影响情况采取适当行动；
- c) 监测为应对不利人权影响而采取行动的效果，并从中汲取成功经验；
- d) 告知所有利益相关方，并酌情告知公众，为应对影响而采取的措施，以及相关政策和计划的执行情况。

2.3. 开展人权尽职调查时，应将工业捕捞作业对于传统社区、手工渔民和小规模渔民、土著居民、少数民族或族裔、宗教或信仰的影响纳入其文化、社会和经济权利范畴。

3. 取消强迫劳动

3.1. 渔业和水产养殖价值链各利益相关方应通力合作，消除各种形式的强迫或强制劳动。很多捕捞作业都是单打独斗，故而相互合作的需要就变得更加迫切。

3.2. 渔业和水产养殖价值链各利益相关方，尤其是渔船船东，以及招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应采取必要的预防性措施，确保在其机构内，或与其有商业往来的机构内，不会出现强迫或强制劳工。此类预防措施包括尊重法律义务，以及遵守现行的国际负责任商业行为自愿标准，包括人权尽职调查。

4. 应对童工问题²

4.1. 所有捕捞作业均应确保消除童工，尤其是考虑到其有损儿童健康和安全的性质。

4.2. 渔业和水产养殖价值链各利益相关方，尤其是渔船船东，以及招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应推动有效消除童工，包括采取紧迫有效的行动，确保禁止和消除最恶劣的童工形式，例如：

- a) 年龄低于国家最小劳动年龄（应高于16岁）的劳工；
- b) 损害18岁以下青年渔民健康安全及道德的活动；
- c) 青年渔民夜间作业。

² 国际劳工组织规定，“童工”泛指剥夺童年时光，扼杀潜力，践踏尊严的劳动，有损儿童身心发育。

5. 消除就业和职业歧视

- 5.1. 捕捞业全球化发展态势迅猛，船上工作关系的复杂性也与日俱增。为此，渔业和水产养殖价值链各利益相关方，尤其是渔船船东，以及招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应加大工作力度，在招聘过程中恪守公平机会和待遇原则，不得基于渔民的年龄、民族、种族、肤色、国家、性别、性取向、性别认同、性别表达、宗教、政治立场、社会出身或国家法律规定的任何其他因素加以歧视。
- 5.2. 船东及招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应推动消除船上所有形式的歧视，包括针对妇女、少数民族或其他脆弱群体的歧视，让他们能够拥有职业和专业的上升空间，并有机会参与决策，担任领导职务。应落实招聘、薪酬和晋升方面的公平标准，包括禁止基于婚姻、妊娠或抚育后代等理由而予以歧视，或终止合同。
- 5.3. 船东及招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应消除针对移民工人的一切形式的歧视。船上和其他就业相关环境中应确保体面工作和生活条件，且面向所有工人标准一致，不论身份如何。
- 5.4. 渔业和水产养殖价值链上各利益相关方应承认并尊重传统组织形式、本地知识和相关做法，尤其是涉及到传统社区、手工和小规模渔民、土著居民、种族或部族少数民族以及宗教和信仰的情况下。

6. 工业关系

- 6.1. 推动有效的劳工治理对于实现渔业和水产养殖价值链的体面就业非常重要。捕捞业应尊重结社自由和集体谈判权利。因此，应建立起有效、自治的渔民组织和船东组织，并确保这些组织有能力参与围绕劳工问题的社会对话和实质性谈判，例如薪酬和工作时间安排，努力实现船上的体面工作和生活条件。
- 6.2. 国际和国家劳动法规规定，渔船船东以及招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应：
 - a) 尊重渔民组建或参加工会及其所选的其他代表组织的权利；
 - b) 尊重渔民委托工会或其所选代表机构开展集体谈判的权利；
 - c) 同渔民代表开展建设性谈判，以就船上工作和生活条件达成一致；
 - d) 确保渔民代表拥有正常谈判、制定及监督集体协议的权利；
 - e) 为渔民代表提供必要的信息，支持围绕船上工作和生活条件开展有益讨论，包括社会对话；

- f) 为渔民和渔民代表提供准确、公正的船东商业活动信息；
- g) 鼓励雇主、渔民和渔民代表就共同关注的领域开展磋商与合作，包括社会对话；
- h) 承认、推动并保护工会或代表机构主动或应渔民请求处理侵害人权和劳工权利的活动，并参与整改行动。特别需要说明的是，应根据国际法律框架要求，允许这些机构进入渔船或其设施，并与船上工人进行沟通。

7. 招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构

7.1. 招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，在渔业快速全球化进程中发挥了重要作用；他们应当成为改善船上工作和生活条件的重要推动力量。虑及其中介角色，尤其是在面对船东时，招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，在评估、预防、减缓、终止侵害人权行为以及采取补救措施方面拥有得天独厚的优势。

7.2. 船东应借助招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构的力量，评估、预防、减缓、终止侵害人权行为，并采取补救措施。

7.3. 招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应当：

- a) 公正、透明，非歧视；
- b) 避免采用限制或劝阻合格渔民获得就业机会的招聘策略、方法或名单；
- c) 认证工作协议满足所有适用法律法规要求，包括任何相关的集体谈判协议；
- d) 确保渔民在参与过程之前或之中知晓工作协议赋予他们的权利和责任；
- e) 确保渔民在签字前或签字后有机会阅读工作协议，并获得一份协议副本；
- f) 确认其聘用或安置的渔民符合资质，并视需要拥有相关岗位所需的合格证书，包括医学证明；
- g) 确保船东有能力保护渔民，使其不受侵害，不会滞留在国外港口；
- h) 购买保险，确保在其未能根据渔民工作协议履行义务（包括相关船东的义务）时，对渔民所受损失给予经济补偿。
- i) 确保渔民加入社会保障制度，及时缴纳社保费用，并支持渔民获得社保福利。

- 7.4. 渔民不应直接或间接承担，全部或部分，招聘和安置相关的收费或其他费用。签证费应由船东或招聘和安置机构承担。但渔民可能要承担获得有效医学证明、服务手册、护照或其他出行证件的费用。这些费用应公开透明，并提前告知渔民。
- 7.5. 若招聘和安置机构未能尽职履责，则船东应按渔民工作协议承担全部责任，即便他们是用人单位。
- 7.6. 招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应准确登记其聘用或安置的所有渔民信息，同时遵守隐私和保密要求。船东应保留并公开同其有业务往来的招聘和安置机构名录。

8. 工作协议

- 8.1. 渔业部门的工作协议复杂、多样，某些情况下并不正规，因而确保渔民享有体面工作和生活条件十分困难。推动透明公正、易于理解、能够落实的工作协议是人权尽职调查的核心。
- 8.2. 船东，以及在适当情况下，招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应为渔民提供使用简单易懂语言编写的工作协议，工作协议应使用渔民的主要语言，包含关于工作和生活条件的所有信息。工作协议不得仅提及规则和法规，还应反映出具体的工作内容。适当情况下，渔民的工作协议中应提及集体谈判协议。
- 8.3. 渔民工作协议应包含以下信息：
- a) 渔民的姓名和其他曾用名，出生日期或年龄，以及出生地；
 - b) 协议签署的地点和日期；
 - c) 渔民服务渔船的名称和登记号；
 - d) 同渔民签订工作协议的雇主、船东或任何其他协议各方名称；
 - e) 航线及航程，若在签订协议时已知；
 - f) 渔民的聘用或参与性质；
 - g) 渔民报到的预期地点和日期，若适用；
 - h) 将为渔民提供的待遇；
 - i) 工资，或在按比例计提薪酬情况下的比例数量和计算比例的方法，以及船东从渔获总收入中的扣除费用。工资和比例，以及比例计算方法，若薪酬为两者结合；双方商定的最低付费金额；

- j) 协议终止及条件，包括(i) 固定期限协议需写明协议期满的日期；(ii) 航程协议需写明目的港口，以及到港后安排船员下船的充分时间；(iii) 无固定期限协议需写明一方终止协议的条件，以及终止协议所需的通知时间，但雇主、船东或协议其他各方提前通知终止协议的时间不得少于渔民的提前通知时间；
- k) 工作过程中出现疾病、伤害或死亡，要为渔民及其家庭提供补偿；
- l) 带薪年假时长，或年假计算公式，若适用；
- m) 由雇主、船东或渔民雇佣协议其他各方酌情为渔民提供的医疗保险、社会保障福利；
- n) 由国家法定机构为渔民提供的医疗保险和社会保障福利，以及所有相关信息，例如渔民工资的法定扣除，和船东缴费。具体做法应符合相关国家社会保障主管机构的要求；
- o) 渔民返乡的权利；
- p) 提及集体谈判协议，若适用；
- q) 国家法律、法规或其他规定要求的最少休息时间；
- r) 国际法律或法规的其他具体要求。

8.4. 缔结工作协议时，渔船船东以及招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应当：

- a) 确保渔民在签订工作协议前，有充分的机会能够寻求第三方法律意见，例如工会；
- b) 及时告知渔民工作协议的变更内容，确保其有机会寻求第三方法律意见；
- c) 为渔民提供一份签字后的工作协议副本。船上应备有一份副本供渔民参考，以及其他相关文件，例如渔获登记、工作或休息时长，以及工资条。

8.5. 船东应保留一份船员名单，需要时将其交给适当的主管部门或其他相关各方。

8.6. 船东以及招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应确保渔民拥有有效护照，如有必要还需支付抵达和离开渔船途中所需的签证费用。服务过程中，渔民应全程保管好个人资料。

8.7. 工作协议期满后，渔民应在其服务手册或类似文件中留有服务记录。其中，应避免对渔民素质或支付和薪酬安排作出任何评述。应包含相关信息，帮助渔民获得未来就业机会，或满足海上服务晋升要求。

8.8. 因渔船遭遇海盗或武装劫持而导致渔民被囚禁于船上或船下时，工作协议应保持效力，不论协议是否已经期满，或一方已通知暂停或终止协议。

9. 公平和定期支付薪酬

9.1. 薪酬制度进一步加剧了渔业工作协议的复杂性。部分船员实行的是薪酬制，但全球范围内长期以来的做法仍是按渔获比例支付。工业捕捞中应更新这一传统，以便照顾到渔民及其家人或亲属的需要，确保基于其最终所得定期提前给付，同时满足最低工资要求。从聘用、捕捞、售卖到支付渔民薪酬的各个环节的比例分摊中，都要遵循问责和透明原则。

9.2. 船东，以及适当情况下的招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应当：

- a) 依照工作协议，按月、公正地为渔民支付薪酬；渔民应每月应获得一份收支报表，详细说明应付报酬和已收报酬，包括工资、其他补偿，以及支付日当天的适用汇率；
- b) 保留渔获记录，并将其同总体收入和开支信息一起提供给渔民或其代表，从而保证公平地实施按比例计薪制度。住宿和文档费用不得从渔民收入中扣除；
- c) 确保所有渔民都能够获得最低工资，不论按比例计薪政策如何规定；
- d) 基于约定条件下的渔民收入为渔民预支薪酬；
- e) 采取措施支持渔民将其部分收入免费寄给其亲属或法定受益人；适用时，汇率应符合当日公布的官方汇率；
- f) 根据渔民的工作协议持续支付工资和其他待遇，包括因渔船遭遇海盗或武装劫持而导致渔民被囚禁于船上或船下时，按商定金额汇出报酬，支付时间应持续到渔民被释放并遣返之后，或囚禁期间死亡之日。

10. 船上及岸上医疗

发生工作相关疾病、受伤或死亡时的保护

10.1. 捕捞是最危险的职业之一，常常要在恶劣的海洋环境中从事危险活动。保障健康、预防事故并非总能时时实现。因此，推广船上安全文化非常

重要，此外还要尽可能确保在船上和岸上都能获得医疗服务。其他补救措施应包括保护渔民不会因为职业疾病、伤害或死亡遭受重大经济损失。

10.2. 船东应当：

- a) 保证船上配备充足的医疗设备和物资，考虑到船上渔民数量、作业区域以及航程时间。这些物资应由船长或指定负责人根据国际法律充足储备和保存，并予以定期检查；
- b) 确保船上至少有一名渔民有能力提供急救或其他形式的医疗救助，或接受过此方面的培训，并知晓如何使用船上的医疗设备和物资，此类物资必须配有具体说明，或者以他们能够理解的语言和形式编写的其他信息；
- c) 确保船上配备最新版本的国际渔船医疗指南或主管机构认证的其他医疗指南；
- d) 确保渔船在海上能够通过无线电或卫星通信接入预先安排好的医疗咨询系统，包括全天候的专科医生咨询，并提供可以获得医疗咨询的无受伤线电或卫星站名单；
- e) 确保上岸渔民在重伤或重病情况下能够迅速获得医疗救助，包括精神卫生服务；
- f) 确保船上的所有渔民在没有强制性保险、渔民补偿或其他福利的情况下，也都能免费获得医疗保障，以及医疗和牙科服务。渔船在海上或外国港口时，只要渔民处于聘用、服务或工作状态中，此种保护和服务就应存续至渔民从疾病或受伤状况中恢复，或直至宣布为永久性疾病或失能；
- g) 购买保险，补偿医疗或口腔治疗的费用；对因职业伤害、疾病或危害造成的死亡或长期失能予以补偿；为生病或受伤渔民提供登船、住宿和返乡服务。若无国家社会保障计划、强制性保险、渔民补偿或其他补偿计划，丧葬费用应当覆盖在内。保险政策的详细内容必须跟船上所有渔民进行沟通；
- h) 对于生病或受伤渔民，在船上期间或直至返乡之前应继续为其支付全额工资；根据相关国家法律或集体协议，从渔民返乡之日起至康复止，或直到根据相关社会保障制度安排可以提取福利之时，继续支付全部或部分工资；

- i) 若因疾病或受伤导致死亡或丧失工作能力，则应根据工作协议、集体协议或国际法律框架对渔民及其合法继承人予以补偿；
- j) 服务期内渔民在船上或上岸后死亡时，应负责遣返遗体，并负担丧葬费用；
- k) 应采取预防性措施，保护好生病、受伤或死亡渔民留在船上的物品，并将其返还给渔民或其家属。

11. 船上职业健康和安全

11.1. 渔民被认为是全世界最危险的职业之一；渔民应同任何人一样，获得拥有安全健康工作场所的权利。落实各种船上职业健康安全国际条约有利于实现这些权利，渔业和水产养殖价值链各利益相关方均应为此提供支持。

11.2. 船东，以及适当情况下的招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应当：

- a) 确保渔船的设计、施工、装配和运行符合国际法律框架要求，同时考虑到要为船上工作或生活的渔民提供并保持体面的住宿条件，保护渔民健康；
- b) 应免费为渔民保质保量地提供营养充足的新鲜或预制食物和饮用水，除非集体协议另有规定，同时考虑到文化和宗教多样性；
- c) 制定、有效实施并推广船上职业安全与健康政策及计划，包括安全评估，同时考虑到相关的国际规范、指南和标准，涵盖可能适用于渔民工作的职业意外、伤害和疾病预防的所有相关事宜；
- d) 确保所有渔民都拥有有效的医学证明，表明其适于从事船上工作；该证明需由符合资格的医务人员签字，可能的情况下还需海洋主管部门批准；
- e) 承认船长对船上渔民安全以及渔船安全作业负有责任，不得限制船长的专业判断；
- f) 让船长、船员代表以及所有其他相关人员都参与实施、落实和修订船上职业安全与健康政策与计划；
- g) 在配有 5 名或以上渔民的渔船上建立船上职业安全与健康联合委员会；
- h) 在使用设备或参与捕捞作业前，与船长共同制定实施面向渔民的船上职业安全与健康意识培训以及船上事项说明；
- i) 为船上每位渔民免费提供合适的个人防护装备；

j) 制定并有效实施相关政策和计划，预防船上骚扰和霸凌，包括具体的性骚扰预防计划。

11.3. 利益相关方在设计或实施职业安全与健康计划与政策，规范渔船船上风险评估和危害暴露时，应考虑到对身心健康造成的影响；

11.4. 应为在渔船上工作和生活的渔民提供充足的休闲设施和服务，包括社会交往，同时注意到职业安全与健康的预防与保护。所有渔民均应免费享受通畅的船对岸电话和船上互联网连接。

11.5. 船上职业安全与健康政策与计划应包括保护青年渔民健康和预防事故的措施。具体而言，渔船船东不得让青年渔民从事有损其身心发育或令其面临风险的工作，也不能让其从事需要一定的成熟度、经验或技能才能有效并安全完成的工作。

12. 人员配备和休息时间

12.1. 捕捞活动的类型和环境会影响船上工作时间安排，但对于保障必要的休息时间以避免疲劳以及保护渔民健康和安全，各方普遍关注不够。开展人权尽职调查时，不能接受将难于达成平衡作为忽视健康安全工时安排的借口。

12.2. 船东，以及招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应确认在合格船长的带领下，船员数量和资质足以保证渔船的安全巡航和运行。

12.3. 工作和休息时间的安排应跟渔民协会进行沟通，以期减少疲劳，预防事故发生。双方应就正常工作时间和加班、工作日之间的休息时间以及公共和传统假日期间的工作达成共识。此种共识还应包括为保障渔船、船员或渔获物安全，以及为协助海上遇到困难的其他船只或个人所必须开展的工作。

12.4. 国际法律框架规定，最小休息时间不得少于：(i)任意 24 小时时段中 10 个小时；(ii)任意 7 天内 77 小时。任何工作时间协议均应确保满足上述标准，同时考虑到疲劳会严重危害渔民健康和安全以及捕捞作业。

13. 休假待遇

13.1. 随着工业捕捞技术不断进步，渔船在海上航行时间更长，返港次数已被压缩至很低。渔民健康和安全也取决于上岸休假和年休假；渔业和水产养殖价值链各利益相关方在开展人权尽职调查时需考虑到这些因素。

13.2. 渔民应有权享受带薪年假，且不得使用报酬代替休假，这样做的目的是减少疲劳，预防事故发生。协议各方应就适当的计算方法达成一致，包括渔民的特殊需求、年假期间薪酬水平、休假地点等，休假地点应为其拥有重

要关系的地区。年假期间的收入不得少于渔民的正常收入水平，应适时发放，不超过双方商定的海上时间。确定带薪年假政策时，不应考虑公共和传统节日、无法工作时段、临时上岸休假，或各种形式的带薪休假。

14. 返乡

14.1. 过去几十年间，远洋捕捞呈指数级增长，因而渔民长期身处外国的可能性也显著增加。渔民返乡是一项基本服务；除此之外，返乡也是实现其他权利所不可或缺的，例如休假、保护健康以及预防事故的权利。为避免遗弃渔民，渔业和水产养殖价值链各利益相关方均应努力促成这一目标，将其作为人权尽职调查的部分内容。

14.2. 船东，以及适当情况下的招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应：

- a) 在各种条件下都支持渔民返乡，不论是根据第三方合同安排报销返乡费用，还是根据国家法律、法规或其他规定，经国家主管部门判定渔民严重违反了工作协议下的义务，由渔民自行承担返乡费用。返乡费用应涵盖从渔民离开渔船直至抵家过程中适当合理的出行方式、必要的医疗服务，个人物品的运送，以及食宿安排；
- b) 赋予渔民返乡权利时，应认真落实船上最长服务时间，通常不应超过 1 年；
- c) 确保建立能够为返乡提供便利的快速、有效的资金保障制度以及其他类型的保险安排，例如根据工作协议由船东向渔民支付工资和其他应付待遇。保险可代替其他类型的资金保障，但要确保将保单信息传达给船上的所有渔民。

14.3. 返乡权利不得被更换为渔船入港后，在船上住宿和休息，除非这段时间被计入工作时间并得到适当补偿。

14.4. 因渔船遭遇海盗或武装劫持而导致渔民被囚禁于船上或船下时，返乡权利不应失效。

15. 海难和事故

15.1. 捕捞活动的事故发生几率远高于其他工业部门，故而从事事故和意外中汲取教训尤为重要，这样才能提高该部门的安全性。海上事故调查是海上生命安全的重要组成部分，渔业和水产养殖价值链各利益相关方均应对此予以重视。

- 15.2. 对于船上发生或与渔民工作相关，且造成受伤或死亡的重大海洋事故，渔船船东均应报告相关管理部门，并根据国际法律框架或船旗国法律法规全力配合之后的任何调查。

16. 能力建设和专业资格

- 16.1. 渔业和水产养殖价值链各利益相关方应承认船上配备训练有素人员对于保障船上安全和提高生产效率非常重要。与商业船运部门相比，捕捞部门的能力建设计划和资格尚未实现全球协调一致。渔民培育不但是事关个人福祉，对于本地社区也不无益处；相关职能包括聘用人员（确保非歧视）、培训以及促进职业发展。
- 16.2. 国际法律框架要求，渔船应当配备经过培训的合格人员。船上的每个渔民均应参加基本的安全培训。船东也应当为船员提供符合国际培训规范和规则的船员教育和培训计划。此种培训能够帮助渔民掌握有用的技能和能力，尽可能拓宽职业选择，加强终生学习。为此，此类活动应有认证，并在渔民的服务手册或类似文件中记录在案。
- 16.3. 所有利益相关方，尤其是渔民、渔民代表及船东，应学习适用于渔业和水产养殖价值链的国际人权与劳工框架，了解自身权利，掌握如何实施并主张这些权利。

17. 社会保障

- 17.1. 社会保障是一项基本人权，实现这项权利需要雇主将渔民纳入社会保障制度，并告知他们的潜在权益。
- 17.2. 船东，以及适当情况下的招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应确保向渔民社保所在国缴纳保费，不论是母国还是船旗国。渔民的工作协议应包括具体信息，例如向哪个国家缴纳保费，以及渔民及其家属享有的社保待遇。
- 17.3. 远洋捕捞作业接入社保制度的挑战较大，要予以特别关注。

18. 申诉机制、替代争议解决方法以及获取司法服务

- 18.1. 保护人权和劳工权利不受侵害需要渔民能够获得有效救济。渔业和水产养殖价值链各利益相关方应推动这项工作，通过内部申诉机制或其他争议解决方法为渔民赋权，帮助他们主张自身的权利。

18.2. 渔业和水产养殖价值链各利益相关方，尤其是船东以及招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应制定相关规范，公正、高效、快速地处理渔民关于违反工作和生活条件规定的投诉。具体而言，这些程序应当：

- a) 与受影响渔民或其代表协商后，在合理时间内处理。
- b) 方便渔民使用，渔民应当事先被告知这些程序和保证，尤其是在作业开始前进行初始培训的阶段；
- c) 将投诉问题及所做决定进行归档，并为渔民提供一份副本；
- d) 不得对投诉船上生活和工作条件的渔民打击报复；
- e) 努力在尽可能低的层级上解决问题。尽管如此，在任何情况下，渔民均应有权直接向船长投诉，如有必要，直接向相关船东的公司总部或适当的法律机构进行投诉；
- f) 安排由独立、公正和经验丰富的专业人员提供自愿调解或仲裁服务，解决关于渔民工作和生活条件的争议。

18.3. 与其他所有人一样，渔民和船东有权得到法律的平等保护，在使用法院，裁判庭，调解、仲裁等其他争议解决机制，或其他调解措施方面不得受到歧视对待。

18.4. 渔民应被告知可用的争议解决机制，以及选择使用何种机制的权利。将仲裁条款写入工作协议不得妨碍渔民在任何情况下或根据任何法律规定使用司法法院服务。

18.5. 不得阻碍渔民主张留置权，不论渔民工作协议与招聘和安置机构或船东的义务分配怎样。

19. 透明度

19.1. 透明度是更深入了解渔业和水产养殖价值链各利益相关方业务的重要工具。透明度能够建立起雇主、渔民和其他利益相关方的信心，也能加强雇主在推进可持续发展方面的担当。

19.2. 关于渔业和水产养殖价值链各利益相关方清晰完整的信息不但对渔民很重要，对其他利益相关方也很重要，例如消费者、本地社区以及整个社会。除披露用工信息外，各利益相关方还应披露分包商、供货商的活动情况，以及同其有商业往来的其他利益相关方。

- 19.3. 渔业和水产养殖价值链各利益相关方应确保围绕会损害价值链上人权、社会权利和劳工权利的所有可预见风险因素发布及时准确的信息，提出响应措施，包括减缓方案。此类信息应报告给利益相关方，并酌情沿业务线条或地区范围延伸出去。
- 19.4. 为避免腐败和其他欺诈行为，渔业和水产养殖部门各利益相关方应透明开展业务，维护好清晰、详细的会计记录系统，支持可追溯性。在这方面，要基于规范信息收集和传播的公开规则或规范，使用高质量的会计、财务和非财务披露标准。
- 19.5. 渔船船东应确保及时准确地报告其活动中所有劳工相关内容、架构、财务状况、业绩、所有权和治理。招聘和安置服务机构，包括私营招聘机构，应确保渔民能够获得这些方面的及时准确信息。