

# 綠色和平對於水產零售商、品牌商以及水產企業的永續政策、勞權與人權及產銷監管鏈的要求

2020年2月26日

## 第一部分：原則與重點方向

永續且符合社會正義的漁業藍圖

改善的基礎原則

## 第二部分：環境保護

針對所有漁撈作業

針對特定漁具

支持改善漁業管理

## 第三部分：勞工權益

公平招聘

結社自由和集體談判權

表意自由

平等與不歧視

生活工資

休息時間

海上作業時間上限

食品及醫療

海上安全

申訴機制

## 附錄

# 第一部分：原則與重點方向

## 永續且符合社會正義的漁業藍圖

綠色和平致力推動漁業重大改革，將現在大規模、對社會與經濟不公且破壞環境的漁業活動，轉為規模較小、以社區為基礎、勞動力密集、使用對生態負責、環境友善並具針對性捕撈技術的漁業生態。國際水產品貿易不應損害沿海社區的正當利益，尤其在開發中國家，包含保障當地漁工生計、人權與勞權，或是對社區糧食安全造成負面影響。

水產品貿易、加工及零售業者扮演了非常關鍵且基本的角色，應該要重新檢視其採購漁獲的政策及實際做法，確保打造一個恪守社會和環境標準的市場環境。為了實現上述目標，企業應該：

1. 尋找有意義的方法，倡導降低全球船隊的捕撈能力，同時優先以低環境成本與高社會收益的漁船或漁民為合作對象。
2. 支持沿海社區。漁獲盡可能來自當地水域捕撈的在地漁船，或是選擇在地港口進行補給與卸貨並雇用當地船員的外國籍漁船。針對鮭魚加工，應選擇由當地人經營的在地罐頭廠進行加工，加工漁獲也盡量使用在當地水域捕撈的鮭魚。
3. 針對採購的水產品，**進行完整的環境與社會成本比較分析**，並選擇環境與社會成本較低者，比較分析方法包括生命週期評估（Life Cycle Assessment）。<sup>1</sup>
4. 為從事捕撈、加工和生產的勞工推動良好的工作權（decent work）<sup>2</sup>，尤其要著重於消弭侵犯基本人權和勞權的情況。

---

<sup>1</sup> 須優先考慮的標準應包括：環境影響（混獲程度；對海洋環境的破壞，包括對物種組成和海洋食物網的影響）；人權影響：在整個供應鏈中為工人提供合宜且安全的工作；遵守基本人權和從事漁業工作的國際標準；合法守法紀錄／船旗國的表現；提供數據的數量和品質；捕撈每單位漁獲的能源消耗；生產和投入市場的漁產品質；為社區帶來的社會及經濟利益，尤其是針對沿海社區帶來的效益。

<sup>2</sup> 根據國際勞工組織的定義。請參閱：<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

## 改善的基礎原則

為了實踐對環境與社會的允諾，我們要求企業採取以下作為：

1. **建立行動計畫**：在公開的採購政策以及年度報告等官方文件中，制定公開的行動計畫，內容應包含明確的目標、時程表及衡量指標，以便清楚監控目標的完成度。行動計畫範圍同時包含對漁船、罐頭製造廠、加工廠及其他相關設施和工作場所等，並且執行定期與不定期的稽查或檢查，確保整個水產品的供應鏈都整合進入企業對於環境與社會的允諾。至於勞動稽查或檢查，若情況允許，應交由勞工、工會或其他勞工組織進行（詳見附錄）。
2. **完善產銷監管鏈**：從船隻到銷售點（包括漁船、貿易商、批發商、罐頭製造廠及加工廠），提供完全可追溯，並且通過第三方驗證的產銷監管鏈。
3. **公開資訊**：消費者可透過產品標示或網路查詢，得到清晰且確實的產品資訊。
4. **尊重人權**：履行《聯合國企業與人權指導原則》（UNGPs）所定義企業對於尊重人權的責任。企業有責任根據國際標準訂定人權政策；進行人權盡職調查（辨識、預防、減輕並說明如何解決侵害人權的問題）；有效補救所有因公司業務關係而導致、造成或與公司業務直接相關的侵害人權問題，並且透過供應鏈逐一達成以上訴求。
5. **建立違反勞工和環境政策之供應商的懲處規定**：企業應該透過有期限且公開透明的績效改進計畫，處理供應商的違規情形，並明確定義各類違規（包含經常性違規）的懲處。
6. **倡議**：透過公開或私下管道，積極向政府、多邊組織、多方利害關係人活動（multi-stakeholder initiatives）以及產業協會，提倡更高的勞動及環境標準，並讓這些標準能更有效地執行。各企業尤其應該支持全球大型海洋保護區的建立與施行（請參閱綠色和平《30 x 30海洋保護藍圖》報告執行摘要）

## 第二部分：環境保護

### 針對所有漁撈作業

企業應設定在一定的期限之內，僅向符合以下條件的漁撈作業取得漁獲：

1. 避免過度捕撈：漁獲的取得不可來自過度捕撈的魚群（生物量低於  $B_{MSY}$ <sup>3</sup>），或是國際自然保護聯盟瀕危物種紅皮書（IUCN Red List）所列出的受威脅物種（包含易危、瀕危及極度瀕危）以及缺乏數據紀錄的物種，亦不可來自任何其他國家或地區所列的瀕危或保育物種。
2. 捕獲任何海洋動物時，不可僅保留部分器官而將剩餘魚體拋棄於海中，包含對鯊魚割鰭棄身、割取魷魚鰓耙，或對其他物種採用任何類似的處理手法。<sup>4</sup>若捕獲這些物種，卸魚時應保持魚體完整。
3. 不採購在供應鏈中從事或允許割鰭棄身的水產公司所獲之漁獲。
4. 嚴格遵守禁漁區的規範。不可捕撈、取得或交易任何以違反保護區規範和管理計畫捕獲的鮪魚。
5. 不蓄意捕殺或將任何極度瀕危或瀕危的海洋動物，包含某些種類的鯊魚、魷魚、鯨豚、海龜，或任何禁止的目標魚種、保留和（或）卸魚物種，若意外捕獲此類動物則必須通報。<sup>5</sup>
6. 制訂捕獲鯨豚、鯊魚、魷魚及海龜等瀕危或易危海洋動物的活體放生程序。
7. 所有漁業活動皆取得可信第三方驗證的產銷監管鏈認證，並將資訊公開。

### 針對特定漁具

企業應設定在一定的期限內，僅向符合以下條件的漁撈作業取得漁獲：

1. 將漂浮式集魚器（drifting Fish Aggregating Devices, dFAD）的影響減到最低：
  - a. 大量使用 dFAD 仍然是威脅全球鮪魚漁業永續性的主要問題之一，無論政府或業界都完全無法避免其對生態帶來的影響。企業應帶頭承諾大幅度降低捕撈鮪魚漁船所使用的 dFAD 數量，以減低尤其是大目鮪以及黃鰭鮪魚等鮪魚幼魚的死亡率，並減輕對於非目標物種及海洋環境的影響；
  - b. 為了遏止 dFAD 帶來的捕撈能力擴張，不要向與 dFAD 支援船或補給船合作的船隊取得漁獲；
  - c. 支持以區域為基礎的管理措施，包含特定時間及區域內禁止使用 dFAD；

<sup>3</sup>  $B_{MSY}$  是魚群能夠產出最大持續生產量的生物量。理論上， $B_{MSY}$  是族群處於最大生長速率時的規模。當魚類族群超過達  $B_{MSY}$  水準時，所產生的剩餘生物量（surplus biomass），即是得以捕撈且不減少族群規模的數量。

<sup>4</sup> 不包括在船上進行目標漁獲的合理處理，例如去除頭部及內臟，主要魚身仍獲保留，得以於卸魚時能夠辨識魚種。

<sup>5</sup> 除非因混獲而意外捕獲的動物，並且無法活體回放，作業船隻依法必須將魚體載回岸上卸魚。

- d. 採取最佳作業模式，特別是使用非纏繞設計的dFAD；
  - e. 合作的漁船必須向區域漁業管理組織（RFMO）和國家科研單位提供dFAD的追蹤資料，以進一步瞭解dFAD的使用狀況及其對魚群與海洋環境造成的影響；
  - f. 確保所有用於捕撈的dFAD都以現有最好的方式正確註冊、核准和標記，並受主管機關審查；
  - g. 不向不遵守上述標準使用dFAD的船隊購買漁獲。
2. 延繩釣忌避混獲措施：
- a. 採用圓形鉤或其他最佳忌避措施，以減低作業範圍內的混獲；
  - b. 不使用專捕鯊魚（包含使用鯊魚線、鯊魚專用誘餌、魚叉）及魷魚的漁法；也不向使用此類型漁法的漁船購買漁獲。

## 支持改善漁業管理

企業應設定在一定的期限內，僅從符合以下漁撈作業條件的漁船取得漁獲：

1. **資訊公開透明**：所有供應漁獲或協助取得漁獲的船隻，包含漁船、支援船等，資訊都應公開放在網路上，持續更新並且開放讓大眾得以容易檢視。這類記錄必須包含船隻名稱、國際海事組織編號（IMO）或漁船單一識別碼（UVI）、漁船註冊國籍、漁具（包含dFAD）以及漁船的核准作業水域、實質受益人（beneficial owner）、經營者、船長及船員的身份和國籍、漁工仲介機構、工資和工時、過去人權剝削及環境破壞等記錄。企業也應支持整個產業採用這種做法。
2. **收集與回報資訊**：相關主管機關若要求取得漁撈作業有關資訊，必須確保回報內容準確且即時。
3. **增加觀察員覆蓋率**：僅經營具有100%獨立觀察員覆蓋率，或是有效電子漁獲監控的船隻、或是僅從符合該條件的船隻取得漁獲。
4. **遵守漁業相關法規**：合法捕撈，拒絕向任何曾有非法漁業紀錄的船隻購買漁獲，並且對於違法情況迅速作出反應。
5. **淘汰海上轉載**：眾所周知，海上轉載是打擊非法漁業最大的漏洞之一。海上轉載帶來的問題包含：漁船可以在海上長期停留，從而惡化工作條件並降低漁船檢查的頻率；增加的作業時間進而造成過度捕撈；剝奪發展中沿岸國家透過外國船隻使用港口基礎設施，可獲得的重要財政收入。為此，綠色和平主張儘快淘汰海上轉載，只開放在嚴格審查下進行港口轉載。

如果要進行海上轉載，所有參與船隻都應該接受最完整的監測、管控（Monitoring, Control, and Surveillance, MCS），以降低非法和非正規轉載的發生頻率。在這種情況下，綠色和平主張海上轉載必須滿足但不限於以下條件：

- 遭過度捕撈的魚種不得進行海上轉載
- 公開核准進行轉載的船舶名單

- 漁船監控系統應該同時提供訊號予相關區域漁業管理組織與船旗國
- 回報即時資料
- 提前通報相關主管機關
- 運搬船及漁船上都要有觀察員
- 完全資訊透明
- 明確訂定海上轉載違規的懲處，例如，失去海上轉載資格。

至於港口轉載，綠色和平認為必須在嚴格監測和管控的規定下進行，並且港口檢查員覆蓋率需達 100%。相關機制必須落實，確保執法人員能獲得充分資訊，建立轉載漁獲的合法性（例如，詳實列出核准漁船可捕撈的魚種／作業區域、漁船所有權及合法紀錄等過往資訊等）。綠色和平也呼籲各國設定漁獲進口規範，僅進口已簽署、批准並落實聯合國糧農組織（Food and Agriculture Organization, FAO）《港口國措施協定》（Port State Measures Agreement）的國家在港口轉載的漁獲。

## 第三部分：勞工權益

水產品相關企業不僅應遵守所有基本人權和核心勞動基準，也應充分遵守國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）《漁撈工作公約》的規定，並建立規範的優先順序，而且這些勞工需求應被視為人權盡責調查（Human Rights Due Diligence, HRDD）的起點。以下列點可作為評估遠洋漁業及鮭魚供應鏈中人權狀況的參考或指引。

### 公平招聘

1. 經由正規管道招聘漁工（如政府核准的勞工經紀人或仲介機構、政府對政府的管道，或直接聘僱管道等等），並確保漁工：
  - a. 瞭解工作性質，包含工作和生活條件，以及其他權利和責任；
  - b. 已閱讀、簽署並獲得以漁工能理解的文字所撰寫的聘僱合約正本，若不識字則需透過口語解說；
  - c. 與公司的實質受益人簽訂聘僱合約，或是擁有權利要求實質受益人履行合約內容；
  - d. 在合理通知的情況下終止僱傭關係時，無需受到列入黑名單等相關財務上懲處，家人也不需受到懲處；
  - e. 無須支付任何遣返費用；
  - f. 屬於合法就業（例如移工身分合法化），應持有所有就業有關的文件正本（例如個人護照、身份證、工作許可證、聘僱合約及船員手冊等）並已達法定工作年齡；
  - g. 若有培訓或職業訓練，應接受出發前往工作漁船前的職前訓練，及抵達工作漁船後的到職培訓，包含漁船作業內容等適當訓練。
2. 招聘漁工所產生的任何費用應由雇主承擔，而不是由漁工承擔。確保有效落實本政策的方法包含：<sup>6</sup>
  - a. 外籍漁工支付的任何費用皆可報帳，然後再向雇主請款；
  - b. 提供供應商經濟上的獎勵，以確保前述招聘政策的執行；
  - c. 透過準確預測和評估所需的人力，來支持合乎規範的供應商；
  - d. 限制仲介代理人的人數、對仲介代理人進行招聘政策培訓、要求仲介機構同意與仲介代理人共同承擔若干責任，並盡可能直接管理招聘；
  - e. 找出供應鏈中各環節招聘員工的來源國及區域、確認涉及的仲介機構，並確認整個招聘流程的實際成本。

---

<sup>6</sup> 報告《Ethical Recruitment: Translating Policy into Practice》中提供了若干受認可的最佳措施。報告連結：

[https://impactlimited.com/wp-content/uploads/2019/11/Revised-final-version\\_Impactt-Thai-Union-report-Ethical-Recruitment-Translating-Policy-into-Practice\\_31-Oct-2019.pdf](https://impactlimited.com/wp-content/uploads/2019/11/Revised-final-version_Impactt-Thai-Union-report-Ethical-Recruitment-Translating-Policy-into-Practice_31-Oct-2019.pdf) 此份報告受 Humanity United 和 Freedom Fund 委託，用以評估泰聯（Thai Union）所提出人道移工招募政策（Ethical Migrant Recruitment Policy）的落實情況。

## 結社自由和集體談判權

重申與確認企業承諾在自身機構及產品的全球供應鏈中，支持員工結社自由和集體談判權。提供優惠待遇給那些擁有獨立且民主之工會，以及尊重勞工進行集體談判和參加工會活動權益的供應商。

## 表意自由

禁止所有供應商利用刑事誹謗和其他相關法律，騷擾或恐嚇在工作場合揭露人權剝削及環境破壞事件的漁工和人權維護者。

## 平等與不歧視

不論船旗國的適用法律為何，確保所有外籍漁工均接受與本國漁工相同的工作待遇。也就是說，即使遠洋漁船上的外籍漁工不受船旗國政府國內勞工法保障，外籍漁工的最低薪資也應達國內基本工資，並獲得同等的社會保障。

## 生活工資

透過公平和定期支薪的系統，支付漁工滿足當地「生活工資」的酬勞，<sup>7</sup>並且符合僱傭合約規範：

1. 漁工或預期收款人（例如漁工的家人）每月直接領取至少一次工資，盡可能直接存入他們指定的銀行帳戶；
2. 漁工及其預期收款人可定期領取薪資單，應逐項列出並解釋任何扣款；
3. 工資不得扣除雇主或仲介應承擔的任何商品或服務（例如交通費、文書處理費、設備費、住宿費、培訓費、水或食物）。雇主或仲介提供物品或服務（如雜物、盥洗用品）的支出亦不得被浮報並在漁工的工資中扣除。

## 休息時間

確保所有漁工每 24 小時的休息時間不低於 10 小時、每 7 天的休息時間不低於 77 小時。應以健康和 safety 為導向制定休息時間的政策。要求漁船所有人或經營者，對於那些從事一定時數夜班的船員，提供定期體檢，測試身體狀況，並評估這項工作所造成的壓力。

要求漁船所有人或經營者，在船員因為夜班或輪值產生嚴重健康問題時，調整休息時間的政策及實施方式，並且確保本政策不被用來合理化終止漁工的僱傭關係。

---

<sup>7</sup> 生活工資的基準，應該建立在以集體談判或個別議定而制定的計算方法。公司應公布所使用的計算方法，若尚未確立生活工資的計算方法，應與工會和其他相關利害關係人合作制定基準。

## 海上作業時間上限

只向進港前在海上作業時間不超過三個月，並且允許船員可以至少十天不受限制使用港口服務設施的船隻取得漁獲。

如果漁船所前往停靠的港口國，批准並實施 ILO 《漁撈工作公約》，並根據公約內指導守則進行有效的勞動檢查，則應優先購買該船漁獲。

條件許可的形況下，確保漁船所有人持有必要的文件和許可證，讓船員在整個上岸期間能以合法資格暫時進入港口國。

## 食品及醫療

在充分考量航程的時間及性質下，確保所有漁工能免費獲得兼具營養及品質、數量及種類充足的食物，以及品質和數量充足的飲用水。將充足的用餐時間視為享用充足食物和安全飲用水權利的先決條件。要求漁船所有人、船長、廚師和其他人，嚴格遵守漁工在食物方面的宗教需求和文化習俗。

要求漁船所有人儲備維生素補充劑，並提供宗教和文化需求等有關食物和營養的詳細規範和適當培訓。

支持為所有遠洋作業之漁船制定醫療船制度。

## 海上安全<sup>8</sup>

經營漁船及（或）購買漁貨的對象，都必須嚴格遵守於 2012 年《開普敦協定》所規範的漁船安全規定和標準。<sup>9</sup>

## 申訴機制

---

<sup>8</sup> 據估計，每年有 34,000 名漁工在漁船上死亡，而商船則不到 300 人。儘管國際海事組織（International Maritime Organization, IMO）在 1977 年通過《Torremolinos International Convention for the Safety of Fishing Vessels》，但從未生效，至今仍然缺乏具約束力的全球漁船安全標準來保障船員的生命安全。

<sup>9</sup> 詳細內容請參閱《Cape Town Agreement of 2012 on the Implementation of the Provision of the 1993 Protocol relating to the Torremolinos International Convention for the Safety of Fishing Vessels, 1977》。連結：

<http://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/44-SFV-conf-ends.aspx#.XkOikhMzalR>

確保漁工能夠獲得安全、匿名、保密、獨立，並有效防範報復的投訴機制。供應商必須建立有效的申訴機制，<sup>10</sup>但是當供應商無法解決問題時，漁工或其代表須有管道將申訴內容提交水產品買方。

---

<sup>10</sup> 聯合國人權事務高級專員辦事處。2011。《聯合國工商企業與人權指導原則》：「保障、尊重與救濟架構」。P.33-35（非司法申訴機制的效力標準）。  
[https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf)

# 附錄

## 1. 稽查或檢查必須：

- a. 涵蓋與漁業產業人權風險有關的所有相關國際標準，包含但不限於 ILO 第 188 號公約、ILO 核心公約<sup>11</sup>和《國際人權法典》的要求，並特別著重前述標準，以及在評估人權影響期間，所指認出其他需要改進的地方；
- b. 確保漁工及其當地工會，或代表性勞工組織的參與，如果沒有工會或代表性勞工組織，則由勞權相關的非政府組織或其他代表漁工權益的相關公民團體代表參加；
- c. 由獨立、可信的第三方進行稽查，該方應有能力訪談漁工、對漁業和（或）水產品加工業具專門知識、擅長處理勞資關係、並擁有豐富經驗辨識人口販運、強迫勞動、童工和其他形式的勞動剝削跡象；
- d. 在海上進行檢查時，透過相關科技及企業的政策規範，讓船上的漁工能夠定期和即時與工會或代表組織、公民團體和主管機關溝通，並不必擔心遭到報復；
- e. 以匿名與保密的方式，並在安全地點進行，管理階層、雇主或政府機關／官員的任何代表不得在場；在受訪者知情且同意的情況下進行，並說明受訪者可進行的訪談方式，包含他們有權不接受訪談；
- f. 以漁工能理解的語言進行訪談，並在必要時由獨立和受專業訓練的口譯員協助；
- g. 受訪漁工應具廣度及代表性，而非由漁船所有人、領班或設施管理人挑選受訪者；
- h. 要收集照片和影片等資料，而且這些資料應該讓值得信任的民間團體審視；
- i. 確保漁工、漁工代表組織和大眾能取得稽查報告和補償計畫；
- j. 適用於水產品供應鏈中的漁船、罐頭製造商、加工商及其他相關設施與工作場所（例如供應鏈中未受監管的其他前端加工場所）。

---

<sup>11</sup> ILO指出有8項勞動公約含納勞工基本權利及原則，包括《強迫勞動公約》（Forced Labour Convention, C 29）、《結社自由與保障組織權利公約》（Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, C87）、《組織權及團體協商權公約》（Right to Organize and Collective Bargaining Convention, C 98）、《男女勞工同工同酬公約》（Equal Remuneration Convention, C 100）、《廢除強迫勞動公約》（Abolition of Forced Labour Convention, C 105）、《歧視（就業與職業）公約》（Discrimination (Employment and Occupation) Convention, C111）、《最低年齡公約》（Minimum Age Convention, C138），以及《最惡劣形式的童工勞動公約》（Worst Forms of Child Labour Convention, C 182）。