



MGA ALITUNTUNIN NG ASEAN SA PLACEMENT AT PROTEKSIYON NG MGA MANGINGISDANG MANDARAYUHAN



one vision
one identity
one community

MGA ALITUNTUNIN NG ASEAN SA PLACEMENT AT PROTEKSIYON NG MGA MANGINGISDANG MANDARAYUHAN

Mga Nilalaman

MGA ALITUNTUNIN NG ASEAN SA PLACEMENT AT PROTEKSIYON NG MGA MANGINGISDANG MANDARAYUHAN	1
Mga Pagdadaglat (Abbreviation)	3
I. Panimula	4
II. Mga Layunin ng Alituntunin.....	6
III. Mga Nilalayong User at Stakeholder	7
IV. Mga Mulaan at Sanggunian ng Alituntunin	7
V. Mga Pangkalahatang Prinsipyong Gabay.....	9
V.1. Nakabatay sa karapatan at alinsunod sa mga pamantayang ASEAN at internasyonal	9
V.2. Pantay na pagtrato at non-discrimination	9
V.3. Pagiging gender-sensitive at gender-responsive.....	10
V.4. Inklusyon at nakatuong suporta para sa mga mangingisdang mandarayuhan, kabilang ang mga hindi-dokumentadong mandarayuhan at mga mandarayuhang nasa krisis	10
V.5. Tapat na pangangasiwa, integridad, at pananagutan	11
V.6. Partisipasyon, representasyon, boses, at kakayahang magpasiya ng mga mangingisdang mandarayuhan.....	11
V.7. Pamamaraang whole-of-government at whole-of-society	11
V.8. Prinsipyo ng magkatuwang na responsabilidad ng Sending State at ng Receiving State	12
V.9. Mga patakaran at programang batay sa ebidensiya	12
V.10. Pakikipagtulungan at Kolaborasyon.....	12
VI. Mga Alituntunin ng ASEAN sa Placement at Proteksiyon ng mga Mangingisdang mandarayuhan	12
VI.1. Balangkas ng regulasyon	13
VI.2. Patas at etikal na recruitment at placement.....	16
VI.3. Karapatan sa paggawa	17
VI.4. Akses sa komunikasyon at impormasyon.....	19
VI.5. Paglinang, sertipikasyon, at pagkilala sa mga kasanayan	20
VI.6. Karahasan, pang-aabuso, at pananamantala.....	20
VI.7. Pag-uwi at reintegrasyon	21
VI.8. Akses sa katarungan at mga remedyo.....	22
VI.9. Tugon at suporta sa panahon ng krisis	22
VI.10. Panrehiyong kooperasyon at pakikipagtulungan	22
VII. Pagpapaunlad ng Kakayahan ng mga Nagpapatupad na Organisasyon at Partner	23
VIII. Mobilisasyon ng Risorses para sa Pagpapatupad ng mga Alituntunin.....	23
IX. Paggamit ng Alituntunin	23

X. Pagsabaybay at ebalwasyon ng Alituntunin..... 24
Annex : Talasalitaan ng mga mahahalagang salita at ang kahulugan nito 25

Mga Pagdadaglat (Abbreviation)

ACMW	ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers
ACTIP	ASEAN Convention against Trafficking in Persons Especially Women and Children
ACWC	ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children
AFML	ASEAN Forum on Migrant Labour
AICHR	ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights
ALIC	ASEAN Labour Inspection Conference
ALICOM	ASEAN Labour Inspection Committee
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
ASEAN Consensus	ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, 2017
SEAFDEC	Southeast Asian Fisheries Development Center
Cebu Declaration	ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, 2007
CEDAW	Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women
GCM	Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration
ICRMW	International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families
ILO	International Labour Organization
OSH	Occupational Safety and Health
RFMO	Regional Fisheries Management Organization
Mga SDG	Sustainable Development Goal
SLOM	Senior Labour Officials Meeting
UN	United Nations

I. Panimula

1. Nagmumula sa rehiyon ng Association of Southeast Asia Nations (ASEAN) ang malaking bahagi ng mga mangingisda sa mundo. Gumaganap ang mga ASEAN Member State (AMS) bilang mga Sending State (Estado o Bansang Pinagmulan) at Receiving State (Estado o Bansang Patutunguhan) para sa mga manggagawang mandarayuhan na nasa sektor ng pangingsda. Ang Cambodia, Myanmar, Indonesia, Pilipinas, Thailand, at Viet Nam ay mahahalagang Sending State ng mga manggagawang mandarayuhan sa sektor na ito, kabilang ang mga mangingisdang nagtatrabaho sa mga barkong pangisdang naglalayag sa ilalim ng flag ng estadong iba sa kanilang sariling nasyonalidad. Sa konteksto ng mabilis na pag-unlad ng lipunan at ekonomiya ng rehiyon, malaking bahagi ng mga nagtatrabaho sa sektor ng pangingsda ang mga mangingisdang mandarayuhan, na itinuturing ng maraming estado bilang mga esensiyal na manggagawa dahil sa kanilang kritikal na gampanin sa pagpapanatili ng mga kabuhayan at seguridad sa pagkain.
2. Mahalaga ang disenteng trabaho at produktibong empleo sa sektor ng pangingsda upang matiyak ang epektibong operasyon nito. May karapatan ang mga mangingisdang mandarayuhan sa mga disenteng kondisyon ng trabaho. Sa partikular, ang mga mangingisdang mandarayuhan ay madalas na nakararanas ng panganib tulad ng sapilitang paggawa at malubhang kakulangan sa disenteng trabaho tulad ng: aksidente, karamdaman, mapang-abuso at mapanlinlang na mga gawi sa recruitment at placement, isolation at pang-aabuso sa kanilang kahinaan, pag-aabandona, kawalan ng nakasulat na kontrata sa trabaho o fisher's work agreement, hindi sapat na pagpapasahod at hindi pagbibigay ng sahod, pagtatago ng mga dokumento ng pagkakakilanlan, pag-blacklist sa mga manggagawang ipinaglalaman ang kanilang karapatan, karahasan at pananakot, ilegal na paglilipat ng mga mangingisda sa dagat (transfer at sea), labis-labis na oras ng trabaho, at iba pang mapang-abusong kondisyon sa trabaho at pamumuhay. Nangako ang mga AMS na sugpuin ang child labor at protektahan ang mga mangingisdang mandarayuhan na maaaring menor de-edad o nalalantad sa mga katulad na panganib.
3. Bunsod ng napakaraming isyung ito, pinagtibay ng AMS ang ASEAN Declaration on the Placement and Protection of Migrant Fishers noong Mayo 2023 sa pagdiriwang ng ika-42 na Summit.¹ Nilikha ng ASEAN Senior Labour Officials Meeting (SLOM) at ng ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers (ACMW) ang Declaration sa pakikipagtulungan sa mga kaukulang sektor at mga stakeholder ng ASEAN. Ang Declaration ay nilikha upang makatulong sa proteksiyon at pagsusulong ng karapatan ng mga manggagawang mandarayuhan, lalo na ang mga nasa barkong pangisda, sa pamamagitan ng pagtataguyod ng malinaw na pag-unawa tungkol sa mga panganib na maaaring harapin ng mga mangingisdang mandarayuhan, tungkol sa mga aspektong nangangailangan ng mas pinaigting na proteksiyon, at tungkol sa mga priyoridad na area na pagtutuonan at itataguyod ng ASEAN bilang isang rehiyon. Sa kanilang pagpapatibay sa Declaration, nakatuon ang mga AMS sa pagpapabuti ng kapakanan at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan, kabilang ang pagsasagawa ng mga sumusunod na hakbang:
 - a) **Pag-mainstream ng proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan** sa lahat ng kaugnay na patakaran, mekanismo, at proseso ng pandarayuhan;
 - b) Pagtibayin ang mga hakbang upang **mapabuti ang kondisyon sa trabaho at matiyak ang proteksiyon ng karapatan sa paggawa**;
 - c) Pagsasagawa ng mga hakbang upang **tukuyin, tugunan, at parusahan ang lahat ng uri ng karahasan, pang-aabuso, at pananamantala** sa mga mangingisdang mandarayuhan;
 - d) Pagbutihin ang **patas at etikal na recruitment** at placement; pre-employment, pre-departure, at post-arrival orientation; at pagbibigay akses sa mga kontrata sa trabaho;
 - e) Pagbutihin ang akses ng mga mangingisdang mandarayuhan at ng kanilang pamilya sa

¹ Para sa layunin ng Declaration, ang "migrant fisher" o mangingisdang mandarayuhan ay tumutukoy sa manggagawang mandarayuhan na nagtatrabaho sa anumang kapasidad o naghahanapbuhay sakay ng barkong pangisdang naglalayag sa ilalim ng Flag ng isang estado na iba sa kaniyang sariling nasyonalidad.

komunikasyon at impormasyon;

- f) Paghikayat sa mga AMS na simulan o pagtibayin ang **mga bilateral na kasunduan**, lalo na sa mga proseso ng recruitment at placement, ligtas na repatriasyon at reintegrasyon, at akses sa katarungan (access to justice) at mga remedyo para dito;
 - g) Pagtutulungan ng mga AMS ukol sa **pagkolekta at pagbabahagi ng datos (data collection and sharing)**;
 - h) Pagtataguyod ng mga kolaborasyon at pakikipagtulungan para sa mas **epektibong pagpapatupad ng batas** at para sa proteksiyon ng mga manggingisdang mandarayuhan ng ASEAN sa buong proseso ng pandarayuhan;
 - i) **Pagtatalaga ng resources** para sa pagpapatupad ng Declaration.
4. Bahagi ng mga kasunduan ng ASEAN hinggil sa pandarayuhan ang pagtugon ng mga AMS na isulong ang ganap na potensiyal at dignidad ng mga manggagawang mandarayuhan, kabilang ang mga manggingisdang mandarayuhan.
 5. Itinatakda ng Artikulo 8 ng ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers (tutukuyin pagkaraan bilang "Cebu Declaration") sa mga AMS na: "Isulong ang patas at angkop na proteksiyon sa trabaho, pagbabayad ng sahod, at sapat na akses sa disenteng kondisyon ng pagtatrabaho at pamumuhay para sa mga manggagawang mandarayuhan."
 6. Isinasaad sa Artikulo 10 ng ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers (tutukuyin pagkaraan bilang "ASEAN Consensus"): "Alinsunod sa mga pambansang batas, regulasyon, at patakaran ng mga Receiving State, ang mga manggagawang mandarayuhan ay may mga karapatang maihalalintulad sa mga mamamayan ng Receiving State na nabilanggo, nasa kustodiya habang naghihintay ng paglilitis, o nakakulong para sa anumang dahilan."
 7. Ang mga pagpupulong ng ika-7 (2014), ika-8 (2015), at ika-12 (2019) na ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML) ay nagbigay ng mga rekomendasyon patungkol sa mga manggingisdang mandarayuhan. Kabilang sa mga rekomendasyong tinalakay at inapobran ng mga kaukulang stakeholder ang: pangangailangan para sa istandard na kontrata sa trabaho na malinaw na inilalatag ang mga tuntunin at kondisyon ng trabaho, ang mga karapatan at responsabilidad ng manggagawang lalaki at babae at ng mga employer, kabilang ang mga bulnerable at mahirap maabot na sektor tulad ng panggingisda (ika-7 na AFML); paglalaan ng risorses at pagpapaigting ng inspeksiyon para matiyak ang disenteng trabaho at kondisyon sa pagtatrabaho ng mga bulnerable at mahirap maabot na sektor at lugar ng trabaho, tulad ng sektor ng panggingisda (ika-7 at ika-8 na AFML); at pagsusulong ng transisyon mula sa impormal na empleo—tulad ng panggingisda—patungo sa pormal na empleo upang matiyak ang proteksiyon ng karapatan sa paggawa ng mga manggagawang mandarayuhanng nasa mga sektor na ito (ika-12 na AFML).
 8. Noong 2019, inapobran din sa ika-8 na ASEAN Labour Inspection Conference (ALIC) ang mga Kongklusyon at Rekomendasyon mula sa tema nitong "Securing Decent Work in the Fisheries Sector through Labour Inspection in ASEAN." Kinikilala nito na ang panggingisda ay maaaring maging isang mapanganib na hanapbuhay at madaling malantad ang mga manggingisda sa kakulangan ng disenteng trabaho, tulad ng hindi katanggap-tanggap na mga kondisyon sa pagtatrabaho at pamumuhay sa mga barkong pangisda, labis na oras ng trabaho, mababang kita, isolation habang nasa karagatan, at mga mapang-abusong gawi sa recruitment na sinamahan ng pangkalahatang hindi sapat na labor inspection. Partikular, kinikilala ng ika-8 na ALIC ang pangangailangang "gumawa ng mga angkop na hakbang upang tukuyin at tugunan ang pang-aabusong nararanasan ng mga manggagawang mandarayuhan sa sektor ng panggingisda, batay sa ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment ng ILO.² Maaaring maging kabilang sa mga hakbang na ito ang mas pinahusay na koordinasyon ng mga nagsasagawa ng labor inspection ng Sending State at ng Receiving State, epektibong pagpapatupad ng mga kaugnay na batas para sa lahat ng mga kalahok sa proseso ng

² Mababasa rito: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755

recruitment, mas maigting na pakikipag-ugnayan sa mga komunidad ng mangingisdang mandarayuhan, at malinaw at epektibong patakaran para sa mga kasong nangangailangan ng lunas at pagbalik sa Sending State” (Artikulo 7).

9. Alinsunod sa mga rekomendasyong nabanggit, ang pagpapalakas ng mga sistema ng labor inspection sa sektor ng pangangisda tungo sa disentang trabaho ay prioridad ng Working Group on Progressive Labour Practices to Enhance the Competitiveness of ASEAN (SLOM-WG) Work Plan 2021-2025. Kaugnay nito, prioridad din ng ASEAN Labour Inspection Committee (ALICOM) ang pagpapaigting ng labor inspection sa mga mahirap maabot na sektor, kabilang ang pangangisda, at ang mga epektibo at madaling maakses na referral system upang maiwasan ang sapilitang paggawa at child labor. Isa ito sa mga prioridad na area ng ALICOM Work Plan 2022-2030.
10. Noong 2016, idineklara ng Joint ASEAN-SEAFDEC Declaration on Regional Cooperation for Combatting Illegal, Unreported and Unregulated Fishing and Enhancing the Competitive ASEAN Fish and Fishery Products ang intensiyon ng mga miyembrong estado ng ASEAN-SEAFDEC na tugunan ang “mga isyu sa paggawa (ligtas, legal, at patas na mga gawi) sa sektor ng pangangisda sa rehiyon ng Southeast Asia sa pamamagitan ng pinagtibay na kooperasyon ng mga kaukulang pambansang ahensiya sa loob ng bansa, gayundin ang pagtatatag ng rehiyonal, sub-rehiyonal, at bilateral na kooperasyon at kolaborasyon sa pamamagitan ng mga kaugnay na plataporma sa ASEAN” (Artikulo 9).
11. Bukod pa rito, pinangunahan ng Indonesia ang pagsasagawa ng mga hakbang upang magkaroon ng maayos na koordinasyon sa rehiyon bago pa man likhain ang Alituntuning ito, kabilang na ang Southeast Asia Conference on Regional Coordination and Action to Combat Trafficking and Labour Exploitation in Fisheries na ginanap noong 2018 sa Bali at dinaluhan ng mga kalahok mula sa iba't ibang sektor ng walong AMS, at ng sumunod na Fair Seas Labour Conference sa Bali, Indonesia, na ginanap noong Setyembre 2022, na nagtipon ng mga tripartite at kaukulang stakeholder mula sa mga AMS upang talakayin ang ligtas na migration at disentang trabaho sa sektor ng pangangisda at pagpoproseso ng pagkaing-dagat. Isang plenary resolution ang pangunahing resulta ng kumperensiya, na kumilala sa ilang prioridad na isyu na kailangang tugunan, kabilang na dito ang pangangailangan sa patuluyang bilateral at multilateral na aksiyon upang tugunan ang mga hamong kinahaharap sa pamamahala sa labor migration sa mga rutang dinaraan nito (talata 10), at kanilang hinikayat ang mga kalahok na patuloy at regular na magpulong upang palawakin pa ang kooperasyon ng mga AMS sa rehiyon.
12. Nakapagsimula o nakapagsagawa na rin ang lahat ng AMS ng mga bilateral na kasunduan sa isa't isa at/o sa mga estadong nasa labas ng rehiyon ukol sa mga paksang nauugnay sa proteksiyon ng mga manggagawang mandarayuhan.

II. Mga Layunin ng Alituntunin

13. Ang mga sumusunod ay ang mga layunin ng Alituntunin:
 - Bumuo ng mga gabay na prinsipyo para sa mga AMS ukol sa mga patakaran, institusyonal na mekanismo, programa, at serbisyong kinakailangan para sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan, alinsunod sa mga prinsipyo ng ASEAN Consensus at iba pang ASEAN Framework at sumusunod sa mga internasyonal at ILO na pamantayan sa paggawa (labor standards), kung naaangkop;
 - Magsilbing gabay sa mga AMS at lahat ng kaukulang stakeholder para sa pagbuo ng mga komprehensibong patakaran, estratehiya, at balangkas ng aksiyon sa nasyonal, bilateral, at rehiyonal na antas para sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan;

- Pagtibayin ang mga pagtutulongan at kooperasyon ng mga AMS at iba pang mahahalagang stakeholder para sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan sa buong migration cycle;
- Patuloy at aktibong hikayatin ang mga pamahalaan, employer, recruitment agency, organisasyon ng employer, organisasyon ng mga manggagawa, civil society, mga pribado at multinasyonal na institusyon, at iba pang stakeholder na isama ang mga alituntuning ito sa kanilang mga hakbang upang protektahan ang mga mangingisdang mandarayuhan.

III. Mga Nilalayong User at Stakeholder

14. Nilalayan na ang Alituntunin ay magagamit ng mga pangunahing stakeholder na bahagi ng proseso ng pandarayuhan ng mga mangingisdang nabibilang sa mga AMS, partikular na ang:
- mga mangingisdang mandarayuhan at kanilang mga pamilya;
 - pamahalaan ng mga estadong kabilang sa AMS, sa sentral at lokal na antas;
 - mga employer at mga organisasyon ng employer;
 - mga organisasyon ng manggagawa;
 - mga pribadong recruitment o employment agency;
 - pribadong sektor kabilang ang mga nagpoproseso ng pagkaing-dagat;
 - mga kaukulang aktor sa mga Flag State, Port State, at Coastal State na hindi kabilang sa mga AMS na tumatanggap ng mga mangingisdang mandarayuhan mula sa mga AMS;
 - mga kaukulang ahensiya ng ASEAN sa tatlong haliging (pillar) nangangasiwa sa mga manggagawang mandarayuhan, kalusugan, kapakanang panlipunan, pangingsda, immigration, at karapatang pantao;³
 - mga ASEAN Dialogue Partner;
 - mga development partner (hal., mga internasyonal na organisasyon, mga donor);
 - akademya; at
 - iba pang kaugnay na stakeholder (hal. media, mga mambabatas, diaspora).

IV. Mga Mulaan at Sanggunian ng Alituntunin

Ang mga sumusunod na instrumento at sanggunian (kabilang ang kanilang kaukulang action plan) ay itinuturing na partikular na makatutulong bilang batayan sa pagbuo ng Alituntunin at sa kalaunang pagpapatupad nito ng mga AMS at stakeholder.

15. Mga instrumento ng ASEAN:
- ASEAN Charter;
 - ASEAN Community Vision 2025;
 - ASEAN Human Rights Declaration;
 - ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, 2007 (Cebu Declaration);
 - ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, 2017 (ASEAN Consensus);

³ ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers (ACMW), ASEAN Labour Inspection Committee (ALICOM), Senior Labour Officials Meeting (SLOM), Senior Officials Meeting on Social Welfare and Development (SOMSWD), Senior Officials Meeting on Health Development (SOMHD), ASEAN Sectoral Working Group on Fisheries (ASWGF), ASEAN Maritime Transport Working Group (MTWG), ASEAN Senior Law Officials Meeting (ASLOM), ASEAN Committee on Disaster Management (ACDM), ASEAN Directors-General of Immigration Departments and Heads of Consular Affairs Divisions of the Ministries of Foreign Affairs (DGICM), ASEAN Inter-Governmental Commission on Human Rights (AICHR), at ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children (ACWC).

- ASEAN Declaration on the Placement and Protection of Migrant Fishers;
- ASEAN Declaration on Strengthening Social Protection;
- ASEAN Declaration of Portability of Social Security Benefits for Migrant Workers in ASEAN;
- ASEAN Declaration on Protection of Migrant Workers and Family Members in Crisis Situations;
- ASEAN Guidelines on Effective Return and Reintegration of Migrant Workers;
- ASEAN Declaration on the Rights of Children in the Context of Migration;
- ASEAN Roadmap on the Elimination of Worst Forms of Child Labour by 2025;
- ASEAN Convention against Trafficking in Persons Especially Women and Children (ACTIP);
- ASEAN Declaration on the Elimination of Violence Against Women and Elimination of Violence Against Children in ASEAN;
- ASEAN Guidelines for Corporate Social Responsibility for Labour;
- ASEAN Guidelines on Gender Mainstreaming into Labour and Employment Policies towards Decent Work for All;
- Mga Rekomendasyon ng ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML);
- Mga Rekomendasyon ng ASEAN Labour Inspection Conference (ALIC);
- Joint ASEAN-SEAFDEC Declaration sa Regional Cooperation for Combatting Illegal, Unreported and Unregulated Fishing and Enhancing the Competitive ASEAN Fish and Fishery Products.

16. Mga instrumento ng UN at iba pang kasunduang legally binding:

- Universal Declaration of Human Rights;
- International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (ICRMW);
- Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women (CEDAW);
- Convention on the Rights of the Child (CRC);
- Convention against Transnational Organized Crime and the Palermo Protocol, 2000
- Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (C-ILO No. 87);
- Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (C-ILO No. 98);
- Forced Labour Convention, 1930 (C-ILO No. 29) (and its 2014 Protocol);
- Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (C-ILO No. 105);
- Minimum Age Convention, 1973 (C-ILO No. 138);
- Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (C-ILO No. 182);
- Equal Remuneration Convention, 1951 (C-ILO No. 100);
- Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (C-ILO No. 111);
- Occupational Safety and Health Convention, 1981 (C-ILO No. 155);
- Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (C-ILO No. 187);
- Private Employment Agencies Convention, 1997 (C-ILO No. 181);
- Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (C-ILO No. 97);
- Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (C-ILO No. 143);
- Labour Inspection Convention, 1947 (C-ILO No. 81);
- Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (C-ILO No. 102);
- Violence and Harassment Convention, 2019 (C-ILO No. 190);
- UN Convention on the Law of the Sea;
- International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel (STCW-F), 1995;
- Cape Town Agreement of 2012.

17. Mga balangkas at gabay mula sa UN at iba pang dokumentong hindi legally binding:

- ILO Multilateral Framework on Labour Migration;

- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work;
- ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs;
- UN 2030 Agenda for Sustainable Development and the Sustainable Development Goals (SDGs);
- 2018 Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration (GCM);
- 2011 UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework.

V. Mga Pangkalahatang Prinsipyong Gabay

18. Ang mga pangkalahatang prinsipyo ay hinango mula sa iba't ibang sanggunian—tulad ng mga internasyonal na instrumento, mga pamantayan at balangkas ng ILO, mga balangkas na pang-internasyonal at mula sa ASEAN, ang mga Sustainable Development Goal, at ang Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration—na tinukoy sa Seksiyon IV. Ang mga sumusunod na pangkalahatang prinsipyong gabay ay nagsisilbing batayang balangkas at pundasyon para sa mga Alituntunin at mga kaakibat na estratehiyang nakasaad sa ibaba. Sa paggalang at pagsunod sa mga pangkalahatang prinsipyo, matitiyak ang pagkakahayan at pagkakaugnay-ugnay ng iba't ibang hakbang na binigyang-diin ng Alituntunin. Kinakatawan ng mga Alituntunin ang mabisang pangangasiwa at interbensiyon na maaari pang paunlarin sa loob ng pangkalahatang balangkas ng mga internasyonal at rehiyonal na pamantayan.

V.1. Nakabatay sa karapatan at alinsunod sa mga pamantayang ASEAN at internasyonal

19. Dapat ilangkap sa mga patakaran at programa ng mga AMS ang placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan sa lahat ng kaukulang patakaran, mekanismo, at proseso sa migration. Dapat na isagawa ito nang may paggalang sa karapatang pantao at sa karapatan sa paggawa ng mga mangingisdang mandarayuhan at kanilang mga pamilya na kasalukuyang kasama nila sa tirahan, alinsunod sa mga instrumento ng ASEAN, at hango sa internasyonal na pamantayan at mga instrumento ng ASEAN. Ang pagiging unibersal ng karapatang pantao ay inihayag sa ika-4 na Pangkalahatang Prinsipyo ng ASEAN Human Rights Declaration na nagsasaad na "Ang mga karapatan ng kababaihan, kabataan, nakatatanda, may kapansanan, manggagawang mandarayuhan, at mga bulnerableng grupo ay taal, mahalaga, at hindi maikakailang bahagi ng karapatang pantao at mga batayang kalayaan," at sa ika-7 na Pangkalahatang Prinsipyo na "Ang lahat ng karapatang pantao ay unibersal, hindi mapagbubukod, magkakaugnay, at nakasalalay sa isa't isa."
20. Nakasaad sa unang pangkalahatang prinsipyo ng 2007 Cebu Declaration na: "Dapat pagtibayin ng Receiving State at Sending State ang mga pampolitika, pang-ekonomiya, at panlipunang haligi ng ASEAN Community sa pamamagitan ng pagtataguyod ng buong potensiyal at dignidad ng mga manggagawang mandarayuhan nang may kalayaan, pagkakapantay-pantay, at katatagan." Isinasaad din ng Pangkalahatang Prinsipyo ng 2017 ASEAN Consensus na: Pinangangalagaan ng mga ASEAN Member State ang mga batayang karapatan at dignidad ng mga manggagawang mandarayuhan.

V.2. Pantay na pagtrato at non-discrimination

21. Ang prinsipyo ng non-discrimination ay dapat ipatupad sa lahat ng aspekto ng placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan. Isinasaad sa Universal Declaration of Human Rights at ASEAN Human Rights Declaration na "pantay-pantay ang lahat sa ilalim ng batas at may karapatang makatanggap ng patas na proteksiyon ng batas nang walang diskriminasyon." Kabilang sa 2030 agenda ang SDG target 8.5: Full Employment and Decent Work with Equal Pay at SDG target 8.8: Protect Labour Rights and Promote Safe Working Environments. Inilalarawan ng ILO Discrimination

(Employment and Occupation) Convention 1958 ang diskriminasyon bilang anumang "ginagawang pag-iiba, pagbubukod, pagkiling, o pagpabor na batay sa lahi, kulay, kasarian, relihiyon, opinyong pampolitika, pinagmulang bansa, o kalagayang panlipunan na nagreresulta sa pagpapawalang-bisa o pagpapahina ng pagkakapantay-pantay sa mga natatanggap na oportunidad o pagtrato sa trabaho o hanapbuhay." Bahagi ng ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ang pagsugpo sa diskriminasyon sa empleo at hanapbuhay bilang isang batayang karapatan. Ipinakahulugan sa Artikulo 7 ng ASEAN Consensus ang patas na pagtrato bilang makatarungan at makatwirang pagtrato sa mga manggagawang mandarayuhan sa lugar ng trabaho, lalo na pagdating sa kanilang kondisyon sa pagtatrabaho, kaligtasan, at akses sa tulong. Inaatasan ng Artikulo 8 ng Cebu Declaration ang mga Receiving State na isulong ang patas at angkop na proteksiyon sa empleo, pagbabayad ng sahod, at sapat na akses sa disentang kondisyon ng pagtatrabaho at pamumuhay para sa mga manggagawang mandarayuhan. Ang prinsipyo ng non-discrimination ay nakapaloob din sa mga Rekomendasyon ng ika-14 at ika-15 na AFML na nananawagan para sa patas at pantay-pantay na pagtrato sa mga manggagawang mandarayuhan.

V.3. Pagiging gender-sensitive at gender-responsive

22. Ang pagiging gender-sensitive ay ang pagkilala at pagtanggap sa mga pagkakaiba ng tungkulin, pangangailangan, at pananaw ng mga kababaihan at kalalakihan, mga posibleng hindi pagkakapantay-pantay sa kanilang ugnayan, at ang posibilidad na magkakaroon ng iba't ibang resulta ang mga aksiyon o interbensiyon para sa mga kababaihan at kalalakihan batay sa kanilang kasarian at pagkakakilanlan. Gayunman, hindi nito aktibong hinahangad na tugunan ang mga isyung ito. Ang pagiging gender-responsive naman ay higit pa sa pagiging gender-sensitive lamang. Hindi ito humihinto sa pagkilala at pagkakaroon ng kamalayan ukol sa mga isyu, kundi layon din nitong bumuo ng mga patakaran, aksiyon, at inisyatiba upang tugunan at itama ang hindi pagkakapantay-pantay batay sa kasarian na natukoy sa pamamagitan ng pagsusuri sa nakalap na mga sex-diaggregated data at sa mga impormasyon ukol sa gender.⁴
23. Maaaring makaapekto ang kasarian sa recruitment, kondisyon ng trabaho, pag-uwi at reintegrasyon ng mga mangingisdang mandarayuhan, karahasang kanilang nararanasan, at mga resulta ng kanilang migration. Dapat tiyakin ng mga gumagawa ng patakaran ng ASEAN at ng iba pang stakeholder na gender-sensitive at gender-responsive ang lahat ng interbensiyong may kaugnayan sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan. Inihahayag sa Artikulo 1(e) ng ASEAN Consensus na pagtibayin ng mga AMS ang patas na pagtrato kaugnay sa kasarian at nasyonalidad, at na kanilang protektahan at isulong ang mga karapatan ng mga manggagawang mandarayuhan, partikular na ang mga kababaihan.

V.4. Inklusyon at nakatuong suporta para sa mga mangingisdang mandarayuhan, kabilang ang mga hindi-dokumentadong mandarayuhan at mga mandarayuhang nasa krisis

24. Dapat na kasama sa lahat ng mga patakaran at programa ukol sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan ang inklusyon at nakatuong suporta para sa kanila. Kabilang na dito ang mga manggagawang mandarayuhang nasa gitna ng krisis at mga manggagawang mandarayuhan na hindi dokumentado bunsod ng mga kadahilanang wala sa kanilang kapangyarihan. Madalas na nasa impormal na sektor o may di-regular na istatus ang mga mangingisdang mandarayuhan, bukod sa limitado ang kanilang akses sa komunikasyon, mga malalapitang awtoridad, at mga sistemang masasangguni upang maabot ang tulong na kinakailangan. Dahil dito, malaki ang panganib na makaranas sila ng pang-aabuso at pananamantala dahil kadalasang mahirap maabot at maaaring mapanganib ang kanilang kapaligiran o kinalalagyan. Inihahayag sa ASEAN Consensus na dapat

⁴ Kahulugan batay sa ASEAN Guidelines on Gender Mainstreaming into Labour and Employment Policies towards Decent Work for All (2021).

makipagtulungan ang mga AMS upang lutasin ang mga kaso ng mga manggagawang mandarayuhan na hindi dokumentado bunsod ng mga kadahilanang wala sa kanilang kapangyarihan (Artikulo 2). Dapat din silang makipagtulungan at makipag-ugnayan upang magbigay ng tulong sa mga manggagawang mandarayuhan na ipinangangako ng ASEAN Declaration on the Placement and Protection of Migrant Fishers na kanilang paiigtingin ang mga hakbang upang magbigay ng makataong tulong sa mga mangingisdang mandarayuhan na nasa gitna ng krisis.

V.5. Tapat na pangangasiwa, integridad, at pananagutan

25. Ang tapat na pangangasiwa, integridad, at pananagutan ay mga batayang prinsipyo na dapat itinataguyod sa lahat ng mga patakaran at programa. Bilang mga susing katangian ng mabuting pamamahala, ang mga prinsipyo ng tapat na pangangasiwa, integridad, at pananagutan ay dapat maging pundasyon ng lahat ng aspekto ng gawaing kaugnay sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan. Sa ASEAN Consensus, muling pinagtibay ng mga AMS ang kanilang pagsunod sa mga prinsipyo ng mabuting pamamahala. Dapat na malinaw na itakda ang mga patakaran at regulasyon na may kaugnayan sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan upang matiyak na epektibo at mabilis nila itong maaakses. Hinihikayat ang mga Estado na makipagtulungan sa pangangalap at pagbabahagi ng datos (data collection and sharing) upang mas maprotektahan ang mga mangingisdang mandarayuhan sa paraang iginagalang ang kanilang privacy at seguridad. Dapat na magkaroon ang mga mangingisdang mandarayuhan at kanilang mga pamilya ng ganap na akses sa impormasyong kanilang kinakailangan, kabilang ang mga serbisyo at programang maaari nilang magamit. Ang integridad ay tumutukoy sa pagsunod at pagpapanatili ng matatag na prinsipyong moral, tulad ng pagiging tapat at pag-iwas sa katiwalian. Ang magandang sistema ng integridad sa mga programang naghahatid ng tulong ay maaaring makapigil ng katiwalian at maling paggamit ng risorses. Dala rin ng mga katangiang ito ang pagkakaroon ng pananagutan (accountability) sa bahagi ng mga tagapangasiwa ng programa. Bahagi ng pagkakaroon ng pananagutan ang pagsubaybay at pag-uulat ng mga tagumpay at hamong kinahaharap ng mga patakaran at programang para sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan.

V.6. Partisipasyon, representasyon, boses, at kakayahang magpasiya ng mga mangingisdang mandarayuhan

26. Dapat ding makilahok sa pagbuo ng mga patakaran at programa ukol sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan ang mismong mga manggagawang mandarayuhan, ang kanilang pamilyang kasama sa tirahan, at ang kanilang mga samahan, sa pamamagitan ng konsultasyon at pakikilahok sa mga talakayan upang maipabatid ang kanilang mga pangangailangan. Maaari ding mag-organisa at makilahok ang mga mangingisdang mandarayuhan sa kolektibong pakikipag-usap (collective bargaining), alinsunod sa umiiral na pambansang batas, regulasyon, at patakaran ng mga AMS. Kinikilala ng ASEAN Consensus ang karapatan ng mga manggagawang mandarayuhan na sumali sa mga unyon at samahang pangmanggagawa.

V.7. Pamamaraang Whole-of-government at whole-of-society

27. Ang whole-of-government at whole-of-society approach (pagtutulungan ng buong gobyerno at lipunan) ay mga gabay na prinsipyong magkakaugnay at magkakalakip. Makikita ang whole-of-government approach sa pagsusulong at pagpapatupad ng mga epektibong patakaran sa pandarayuhan, na tinitiyak na ang magkakatugma ang mga patakaran sa lahat ng antas ng pamahalaan. Lalo na itong mahalaga sa mga patakarang ukol sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan, na siyang nangangailangan ng pakikipag-ugnayan sa iba't ibang ahensiya at kagawaran ng pamahalaan. Ang whole-of-society approach naman ay kinasasangkutan ng iba't ibang stakeholder, na tinitiyak na ang lahat ng mga kaakibat na kumakatawan sa bawat aspekto ng pandarayuhan sa sektor ng pangangasida, na binubuo ng pamahalaan, manggagawa,

employer, kaugnay na stakeholder, mga nabibilang sa supply chain, at iba pang mahalagang partido ay kinonsulta sa pagdidisenyo, paggawa, at pagpapatupad ng mga patakaran.

V.8. Prinsipyo ng magkatuwang na responsabilidad ng Sending State at ng Receiving State

28. Isinasaad sa Preamble ng ASEAN Consensus na: "SUMASANG-AYON na may magkatuwang at patas na responsabilidad ang Receiving AMS at Sending AMS upang protektahan at isulong ang karapatan ng mga manggagawang mandarayuhan at mga miyembro ng kanilang pamilya sa buong proseso ng pandarayuhan." Para sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan, saklaw din ng magkatuwang na pananagutan ang mga Port State, Coastal State, at Flag State. Saklaw din ng prinsipyong ito ang mga kabilang sa supply chain, upang matiyak na pinananagutan ng lahat ng mga ahensiyang nauugnay at nakikinabang mula sa paggawa ng mga mangingisdang mandarayuhan ang kanilang kapakanan, karapatang pantao, at mga karapatan sa paggawa. Lalo na para sa mga stakeholder, dapat nilang palawakin ang espasyo para sa pakikipagtalakayan at patuloy na paigtingin ang pakikipagtulungan sa kanilang mga katuwang sa mga Estado may ibang tungkulin (halimbawa, sa pagtutulungan ng Coastal State at ng Port State, o ng Sending State at ng Coastal State).

V.9. Mga patakaran at programang batay sa ebidensiya

29. Dapat na nakabatay sa ebidensiya ang mga patakaran at programa sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan. Kabilang sa ebidensiya ang pagkalap ng datos patungkol sa pangangasiwa sa pandarayuhan, pati na rin ang nakatuong pananaliksik sa mga isyu partikular sa mga mangingisdang mandarayuhan. Sa lahat ng pagsasagawa ng pagkalap ng datos, mahalagang irespeto ang privacy ng mga mangingisdang mandarayuhan at mga miyembro ng kanilang pamilya, ang kumpidensiyalidad ng mga natipong datos, ang paggalang sa do-no-harm na prinsipyo, at ang pagiging tapat (transparency) lalo na sa mga di-dokumentadong mangingisdang mandarayuhan. Maaaring magamit ang ebidensiya para makatulong sa pagbuo ng mga patakaran at programa para sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan at para suriin ang mga naging epekto nito, upang tiyak na matutukoy at matutugunan ang mga dapat unahing pangangailangan.

V.10. Pakikipagtulungan at Kolaborasyon

30. Alinsunod sa prinsipyo ng pagtutulungan at kolaborasyon, may pangangailangang magkaisa ukol sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan. Dahil sa likas na katangian ng pandarayuhan at ng sektor sa pangingsda, tumatawid ito sa mandato ng mga stakeholder na nabanggit sa talata 14. Upang magkaroon ng momentum, pananagutan, at pagbabago, kinakailangan ang iba't ibang paraan ng pagtutulungan at kolaborasyon ng mga Estado, sektor, at mga grupo ng stakeholder.

VI. Mga Alituntunin ng ASEAN sa Placement at Proteksiyon ng mga Mangingisdang mandarayuhan

31. Ang paggamit ng Alituntunin na ito ay kusang-loob at hindi legally binding. Gayunman, hinihikayat ang mga AMS na malawakang gamitin ang Alituntunin upang mas mapabuti pa ang kanilang mga nasyonal, bilateral, at multilateral na inisyatiba para sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan. Ito ay upang matiyak na epektibo, komprehensibo, ingklusibo, sostenibleng maisasagawa, at nakabatay sa pakikipagtalakayan ang mga inisyatibang ito. Sa kanilang paggamit ng mga Alituntunin, hinihikayat ang mga AMS na makipag-ugnayan at makipagtulungan sa mga kinauukulang stakeholder sa kani-kanilang mga bansa at sa ibang AMS, tulad ng nabanggit sa talata 14.

VI.1. Balangkas ng regulasyon

VI.1.1 Suriin at pagtibayin, kung naaangkop, ang balangkas ng mga pambansang batas at patakaran alinsunod sa internasyonal na pamantayan

32. Kung maaari, hinihikayat ang mga AMS—kabilang ang mga Sending State at Receiving State pati na rin ang mga Flag State, Port State, at Coastal State—na magsagawa ng komparatibong pagsusuri sa kanilang balangkas ng mga pambansang batas at mga institusyonal na mekanismo, at kung paano nito naaapektuhan ang placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan; na suriin kung hanggang saan ang nasasaklaw ng mga batas at patakaran upang maprotektahan ang karapatan ng mga mangingisdang mandarayuhan sa buong proseso ng pandarayuhan, batay sa mga kaugnay na internasyonal na pamantayan; at tukuyin kung nasaan ang mga pagkukulang.
33. Batay sa komparatibong pagsusuri, hinihikayat ang mga AMS na magsagawa ng mga hakbang upang matugunan ang mga natukoy na pagkukulang, at pagtibayin alinsunod sa internasyonal na pamantayan ang balangkas ng mga patakaran at institusyonal na mekanismong kaugnay ng placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan. Partikular ay dapat na isulong ng mga AMS ang paglilipat mula sa impormal na empleo tungo sa pormal na empleo, alinsunod sa mga rekomendasyon ng ika-12 na ASEAN Forum on Migrant Labour.
34. Kabilang sa mga dapat na inisyatiba ng Estado ay ang pagpapatibay ng mga batas at patakaran upang mapabuti ang kondisyon sa trabaho ng mga mangingisdang mandarayuhan at matiyak ang proteksiyon ng kanilang mga karapatan sa paggawa, kabilang ngunit hindi limitado sa kondisyon ng pagtatrabaho, kaligtasan at kalusugan ng manggagawa, pagsusuri ng mga maaaring panganib, akses sa katarungan, at akses sa social security protection na may tuon sa ang pagbibigay ng kabayaran o danyos sa mga manggagawa (o sa mga miyembro ng kanilang pamilya) na nagkasakit, nasugatan, o namatay.

VI.1.2. Pagbutihin ang koordinasyon sa pagitan ng mga estado para sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan

35. Kung kinakailangan, hinihikayat ang mga AMS na simulan at pagtibayin ang mga bilateral na kasunduan at memorandum of understanding sa isa't isa at sa mga Estado sa labas ng rehiyon upang maisulong ang ligtas at regular na pandarayuhan ng mga mangingisdang mandarayuhan, lalo na sa mga proseso ng recruitment at placement, ligtas na pag-uwi at reintegrasyon, at akses sa katarungan at mga lunas para sa mga abuso o paglabag sa kanilang mga karapatan. Partikular na rito ay dapat nagdudulot ang mga bilateral na kasunduan at memorandum of understanding ng makatarungang akses sa komprehensibong proteksiyon para sa kanilang mga karapatan sa paggawa at social security, at sa risorses at mga lunas para sa mga mangingisdang mandarayuhan.
36. Hinihikayat ang pagtataguyod ng mga gender-responsive na mekanismong makapagdidirekta sa mga naaangkop na ahensiya (referral mechanism) sa nasyonal at rehiyonal na antas upang tugunan ang mga isyung kinasasangkutan ng iba't ibang bansa kaugnay ng placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan at ang kanilang akses sa mga serbisyo, lunas, at katarungan. Alinsunod sa mga batas, regulasyon, at patakaran ng mga AMS, dapat na tukuyin at tugunan ng mga mekanismong ito ang mga isyu kahit saang hurisdiksiyon pa man napasasailalim ang mga mangingisdang mandarayuhan, ito man ay sa Sending State o Receiving State, Flag State, Port State, o Coastal State. Dapat na magtaguyod ang mga mekanismong ito ng mga sistemang makatutugon sa mga isyung may kinalaman sa hurisdiksiyon, partikular na sa pag-akses sa katarungan at iba pang serbisyong nagbibigay proteksiyon sa mga mangingisdang mandarayuhan, anuman ang kanilang istatus ng pandarayuhan.
37. Ang koordinasyon ng mga Estado ay dapat maging daan tungo sa pagbibigay ng inklusibo at gender-responsive na serbisyo ng mga konsulado at labor attaché para sa mga akses sa mekanismo ng

pagrereklamo at kusang-loob at may dignidad na pag-uwi sa sariling Estado.

VI.1.3. Pagpapahusay ng koordinasyon sa pagitan ng mga kagawaran sa nasyonal na antas

38. Hinihikayat ang bawat AMS na isulong ang pagkakaugnay-ugnay ng mga patakaran at ang whole-of-government approach ukol sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan. Dapat na tukuyin kung aling mga kagawaran at awtoridad ang may pananagutan sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan, at dapat na malinaw na tinukoy ang kanilang mga tungkulin at responsabilidad. Dapat na magtatag ng isang mekanismong nagkokoordina at nagdidirekta sa mga kagawaran at mga kaugnay na awtoridad sa nasyonal at lokal na antas, na may isang kagawaran o ahensiya na siyang pangunahing tagapag-ugnay, at kinabibilangan ng mga kaukulang departamento para sa kapakanan ng mga kababaihan, proteksiyon ng kabataan, at mga serbisyong panlipunan.
39. Hinihikayat ang bawat AMS na isulong ang whole-of-society approach sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan. Hinihikayat ang mga kaukulang departamento at awtoridad na magtatag ng isang mekanismo para sa koordinasyon ng iba't ibang stakeholder na kinabibilangan ng mga kinatawan ng pamahalaan, mga social/tripartite partner, at mga kaukulang stakeholder, kung naaangkop.

VI.1.4. Pagpapahusay sa mga sistema ng pangangalap at pagsusuri ng datos (data collection and sharing) upang mas maunawaan at matugunan ang mga pangangailangan ng mga mangingisdang mandarayuhan

40. Alinsunod sa mga pambansang batas, hinihikayat ang mga AMS na makipagtulungan sa pangangalap, pagbabahagi, at pagsusuri ng datos hinggil ngunit hindi limitado sa: mga isinampang kaso, pangangasiwa ng mga kaso, recruitment, empleo, at pag-uwi at reintegrasyon ng mga mangingisdang mandarayuhan sa loob at labas ng ASEAN, at ang pagbabahagi ng pinakamahuhusay na gawi (best practices) at mga natutuhang aral (lessons learned) sa proseso ng pandarayuhan ng mga mangingisdang mandarayuhan, habang tinitiyak ang privacy nila at mga miyembro ng kanilang pamilya, ang kumpidensiyalidad ng nakalap na datos, ang paggalang sa prinsipyo ng do-no-harm, at ang pagiging tapat, lalo na para sa mga di-dokumentadong mangingisdang mandarayuhan.
41. Hinihikayat ang mga AMS na lalong paigtingin ang pambansang kakayahan, mga institusyonal na estruktura, at kooperasyon ng iba't ibang stakeholder sa pangangalap at pagsusuri ng mga datos, pananaliksik, batas, patakaran, at kasanayan ukol sa proteksiyon at placement ng mga mangingisdang mandarayuhan, alinsunod sa umiiral na pambansang batas, regulasyon, at patakaran ng AMS.
42. Kinakailangang may pahintulot at pagsang-ayon ng mga mangingisdang mandarayuhan ang pagkolekta ng datos tungkol sa kanila, protektado at nakaimbak dapat ito sa paraang iginagalang ang karapatan sa privacy ng indibidwal, may kumpidensiyalidad, may prinsipyo na do-no-harm, at may integridad para sa mga manggagawang mandarayuhan at ng mga miyembro ng kanilang pamilya, lalo na para sa mga may di-regular na immigration status. Dapat na ipangkat (disaggregate) ang datos ng mga mangingisdang mandarayuhan at ng kanilang pamilya sa iba't ibang kategorya, kahit batay sa edad o kasarian man lamang kung mayroon, at dapat na maaari nilang maakses.
43. Hinihikayat ang mga AMS na dagdagan ang mga quantitative database ng mga pana-panahong espesyalisadong sample survey na kakalap ng mga ito ng kuwalitatibong impormasyon sa mga profile, kasanayan at kakayahan, karanasan, at perspektiba ng mga mangingisdang mandarayuhan upang malaman kung anong mga serbisyo at suporta ang kailangang pagtuunan ng pansin at masubaybayan ang mga epekto nito.
44. Hinihikayat ang mga recruitment agency na magkaroon ng regular na rekord ng mga mangingisdang mandarayuhan na kanilang ni-recruit at ipinadala upang magtrabaho sa ibang bansa at subaybayan at

iulat ang ligtas at may dignidad na pag-uwi ng mga manggagawang ito sa Serbisyong Konsular at Pamahalaan ng Sending State. Dapat na regular na suriin ng pamahalaan kung paano ito isinasagawa ng mga recruitment agency, at bigyan sila ng mga praktikal at makakayang isagawang hakbang alinsunod sa patakaran ng bawat Sending State.

VI.1.5. Paigtingin ang pag-uulat, pagsubaybay, at pagpapatupad, kabilang ang mga labor inspection at Port State Measure (PSM)

45. Hinihikayat ang mga AMS na magtatag o mas pagtibayin pa ang mga epektibong sistema (i.e. sistema, kabilang ng mga sistema ng pagsubaybay, na nagreresulta sa pagpapatupad ng mga karapatan sa paggawa para sa pagsasakatuparan ng mga batayang prinsipyo ng mga karapatan ng mga manggagawa) para sa pagsisiyasat ng kalagayan ng pamumuhay, kondisyon ng pagtatrabaho, at OSH sa mga barkong pangisda. Sa pagtatatag ng sistemang ito, dapat magtakda ang mga Estado ng malinaw na mandato para sa pagsusuri at pagpapatupad ng mga pamantayan sa paggawa, kaligtasan, at kalusugan para sa mga mangingisdang mandarayuhan, at para sa pag-iisyu ng mga dokumento. Sa lahat ng pagkakataon, nananatiling may pananagutan ang mga ASM para sa pagsisiyasat at pag-iisyu ng mga dokumentong may kinalaman sa kalagayan ng pamumuhay, kondisyon ng pagtatrabaho, at OSH ng mga mangingisdang mandarayuhan na nasa mga barkong pangisda na sila ang Flag State.
46. Layunin ng labor inspection na matiyak ang pagpapatupad ng mga panuntunang legal kaugnay ng mga kalagayan ng pagtatrabaho sa sektor ng pangingsda at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan, tulad ng kanilang kaligtasan at kalusugan sa trabaho; pagpigil at pagsugpo ng karahasan at harassment sa lugar ng trabaho, kabilang ang sexual harassment; pagpapasahod; oras ng pagtatrabaho at overtime, mga holiday at pahinga kabilang ang sick leave; mga batayang prinsipyo at karapatan sa trabaho; relasyon ng employer at manggagawa; pagrerehistro at kontribusyon sa social security; at proteksiyon ng kababaihan at kabataan.
47. Hinihikayat ang mga AMS na maglaan ng pondo sa pagpapatibay ng institusyonal na kakayahan ng sistema ng labor inspection, partikular na sa pagtitiyak na may sapat na bilang ng mga labor inspector, na sila ay sumailalim sa angkop na pagsasanay, at na may nakalaang sapat na risorses upang maisagawa ang kanilang mga tungkulin.
48. Hinihikayat ang mga AMS na magtatag ng mga pormal na mekanismo sa nasyonal antas, kung naaangkop, para sa epektibong pagbabahagi ng impormasyon, kaalaman, at kasanayan ng iba't ibang organisasyon tulad ng mga kagawaran, ibang awtoridad, mga social/tripartite partner, at mga research institute, pati na rin ang mga kasama sa paglutas ng mga pangingsdang ilegal, hindi naiulat, at hindi nasusubaybayan — upang makapagbahagi ng mga datos na kinakailangan para matukoy ang mga high-risk na aktibidad.
49. Ang mga labor inspectorate, katuwang ang mga naaangkop na institusyon ng pamahalaan, ay dapat na magpatupad ng iba't ibang aksiyon, tulad ng mga hakbang sa pagtitiyak ng sapat na tugon sa batas at praktika kaugnay ng mga paglabag, upang maipaabot sa kaukulang awtoridad ang mga suliranin o pang-aabusong hindi partikular na nasasaklaw ng umiiral na batas, upang makapagbigay ng gabay at impormasyon, upang maisagawa ang hindi inanunsiyong pagbisita, at upang epektibong makaugnay sa mga employer, manggagawa, at kanilang mga kinatawan upang matiyak ang kanilang pagsunod sa patakaran.
50. Ang saklaw ng mga potensiyal na parusang maaaring ipataw ng mga labor inspector ay dapat nakatakda sa batas. Ito ay dapat na sapat na malawak at may malinaw na pagkakaiba-iba upang ang mga paglabag na hindi pareho ang antas ng kalubhaan ay maparusahan sa paraang naaayon at katumbas nito, habang nagsisilbing epektibong babala (deterrent) laban sa mga paglabag.
51. Hinihikayat ang mga labor inspectorate na makipagtulungan sa mga organisasyon ng manggagawa at

employer sa pagdidisenyo, pagpapatibay, at pagsusuri ng mga patakaran, estratehiya, programa, o plano sa inspeksiyon. Maaaring may iba't ibang anyo ang pagtutulungang ito, tulad ng national tripartite consultative bodies, mga kasunduan sa koordinasyon at kooperasyon, mga pinagsamang komite, mga konsultasyon, at organisasyon ng mga kampanya.

52. **Kung naaangkop**, hinihikayat ang mga AMS na bumuo ng malinaw na istandard at praktika para sa labor inspection upang matiyak ang epektibong kooperasyon sa serbisyo ng labor inspection ng mga Sending State, Receiving State, at mga awtoridad na nasa nasasakupan ng Flag State, Port State, at Coastal State. Upang matiyak na magiging makabuluhan ang koordinasyon at pakikipagtulungan na ito, dapat itong regular na isagawa at pormal na itakda, tulad ng mga protokol at memorandum of understanding ng mga ahensiya ng pamahalaan, na siyang dapat naaakses ng publiko.
53. **Kung naaangkop**, hinihikayat ang mga AMS na tiyaking ang pamamaraan para sa pagrereklamo ay naaakses ng mga mangingisda, unyon, mga propesyonal na ahensiya, at mga kaukulang stakeholder, o sa pangkalahatan, ng sinumang may interes sa mga karapatan sa paggawa, kalusugan, at kaligtasan ng mga mangingisdang mandarayuhan na nasa mga barkong pangisda.
54. Dapat pahintulutan ng mga may-ari ng mga barkong pangisda ang mga sistema ng pagmomonitor kabilang ang, ngunit hindi limitado sa, Global Positioning System (GPS), Vessel Monitoring System (VMS), Closed-Circuit Television (CCTV), o iba pang sistema, alinsunod sa mga regulasyon sa data protection at karapatan sa privacy. Dapat itong ma-install sa mga barkong pangisda upang masubaybayan at marekord ang mga kondisyon sa pagtatrabaho at pamumuhay ng mga mangingisdang mandarayuhan.
55. Dapat na nakarehistro ang lahat ng barkong pangisda sa mga pambansang awtoridad at/o mga internasyonal na organisasyon tulad ng International Maritime Organization (IMO) at Regional Fisheries Management Organization (RFMO) alinsunod sa mga nasyonal at internasyonal na regulasyon.

VI.2. Patas at etikal na recruitment at placement

56. Hinihikayat ang mga AMS na pagtibayin ang kanilang mga pambansang batas at regulasyon upang matiyak na ang recruitment ay nagaganap sa paraang iginagalang, pinoprotektahan, at tinutupad ang mga kaugnay na karapatang pantao na kinikilala sa internasyonal na antas, kabilang ang mga nakasaad sa mga pangunahing ILO Convention.
57. Ang mga batas at patakaran sa recruitment ay dapat ipatupad para sa mga mangingisdang mandarayuhan nang walang diskriminasyon.
58. Ang regulasyon ng mga aktibidad sa recruitment ay dapat maging malinaw at tapat, at epektibong ipinatutupad.
59. Dapat maging tunguhin ng mga batas na alisin ang paniningil sa mga mangingisdang mandarayuhan ng mga bayarin sa recruitment (recruitment fees) at mga kaugnay na gastos at tiyaking nasusunod ang "Employer Pays Principle."
60. Dapat isaalang-alang ng mga AMS ang mga pamamaraang nagtitiyak sa mabilis at madaling akses ng mga mangingisdang mandarayuhan sa recruitment at placement, kabilang ang pagtatatag ng mga mabilisang pagpoproseso o one-stop-shop, nang hindi binabawasan ang mga karapatan ng mga mangingisdang mandarayuhan.
61. Kung maaari, lahat ng potensiyal na mangingisdang mandarayuhan at mga miyembro ng kanilang pamilya ay dapat na makakuha ng tama at napapanahong impormasyon upang kolektibo silang

makapagdesisyon tungkol sa kanilang pandarayuhan at empleo nang may tamang kaalaman. Kasama sa naturang impormasyon ang ligtas na pandarayuhan, mga karapatan sa paggawa at social security protection, kaligtasan at kalusugan sa trabaho, mga gastusin sa pandarayuhan, mga potensiyal na benepisyo at kaugnay na panganib, akses sa tulong, at iba pang impormasyon.

62. Hinihikayat ang mga Sending State na magbigay ng mandatoryo, walang bayad, estandardisado, at akreditadong pre-departure training sa mga mangingisdang mandarayuhan. Kabilang (ngunit hindi limitado) dito ang impormasyon tungkol sa mga batas at regulasyon—tulad ng kondisyon sa pagtatrabaho, sahod, kaligtasan at kalusugan sa trabaho, sick leave, oras ng pahinga; impormasyon tungkol sa mga serbisyo, mekanismo para sa mga reklamo, at akses sa katarungan (lalo na kung paano maaakses ang mga mekanismong ito habang nakasakay sa barkong pangisda); pangkalahatang kondisyon sa pagtatrabaho at pamumuhay; at ang mga kaugalian at tradisyon ng mga hurisdiksiyon ng Estado kung saan maaari silang magtrabaho. Ang pre-departure na impormasyon ay dapat na partikular sa sektor at destinasyong pupuntahan. Dapat din nitong isama at isaalang-alang ang mga miyembro ng pamilya, lalo na patungkol sa komunikasyon, at sa impormasyon ukol sa mga mekanismo para sa mga reklamo.
63. Kung maaari, dapat na parehong isagawa ang pre-departure at pre-employment orientation. Ang pre-departure orientation ay dapat maglaman ng briefing tungkol sa mga tuntunin at kondisyon ng trabaho, pag-uwi, at reintegrasyon, kabilang ang impormasyon sa pagpapadala ng pera at mga savings plan; mga hamon at oportunidad sa hinaharap na pag-uwi at reintegrasyon, at mga kaugnay na mapagkukunan ng impormasyon; at ang potensiyal na negatibong epekto sa kapakanan ng pamilya at paglinang sa bata (child development) dulot ng pagkakahiwalay ng pamilya. Ang pre-employment orientation ay dapat maglaman ng impormasyon tungkol sa inaasahang kondisyon sa pagtatrabaho at mga maaaring panganib (hal. mga panganib sa lugar ng trabaho, mga panganib sa lipunan), inaasahang balakid sa wika at kultura, at ang mga umiiral na mekanismo ng reklamo at ng katarungan. Maaari ring hikayatin—nang may angkop na suporta—ang mga mangingisdang mandarayuhan na bumuo ng mga plano sa reintegrasyon para sa kanilang pag-uwi sa hinaharap.
64. Hinihikayat ang mga Sending State at Receiving State na makipag-ugnayan upang matiyak na ang mga mangingisdang mandarayuhan ay hindi na-deploy sa mga barkong pangisda nang hindi nagsusumite ng balidong sertipikasyong medikal na nagpapatunay na may kakayahan silang gampanan ang kanilang mga tungkulin. Ang mga Sending State at Receiving State ay dapat magpatupad ng mga batas, regulasyon, at iba pang hakbang na nagtatakda kung anong klase ng pagsusuring medikal ang dapat isagawa, ang anyo at nilalaman ng mga medikal na sertipiko, kung gaano kadalas ang pagsusuri, at ang tagal ng bisa ng mga sertipiko. Dapat ding magkasundo ang mga Estado sa mga pamantayan upang maiwasan na paulit-ulit sumailalim sa parehong pagsusuring medikal ang mangingisdang mandarayuhan.
65. Titiyakin ng mga Receiving State na may akses ang mga mangingisdang mandarayuhan sa impormasyon matapos nilang dumating; partikular na sa kanilang mga karapatan at tungkulin; mga hakbang upang mapanitili ang kaligtasan at kalusugan sa trabaho; at mga malalapitan ng tulong kung sakaling kailanganin nilang mag-ulat ng alalahanin o humingi ng suporta.
66. Dahil maraming paraan kung paano maaaring mauwi sa di-regular na estadong legal ang mga mangingisdang mandarayuhan, dapat tiyakin ng mga AMS na mayroong kinakailangang dokumentasyon sa immigration ang mga dokumentadong mangingisdang mandarayuhan upang mabigyan sila ng sapat na proteksiyon.

VI.3. Karapatan sa paggawa

67. Dapat na itaguyod ng mga AMS ang mga batayang karapatan sa paggawa ng mga mangingisdang mandarayuhan. Partikular na dapat tiyaking may karapatan ang mga mangingisdang mandarayuhan

na hawakan at itago ang sarili nilang pasaporte at orihinal na kopya ng kanilang mga dokumentong inisyu ng pamahalaan, alinsunod sa mga batas, regulasyon, at patakaran ng Receiving State, at na mayroon silang akses sa patas na karapatan.

68. Dahil sa mga panganib na kinahaharap ng mga mangingisdang mandarayuhan, dapat tiyakin ng mga AMS na ang oras ng trabaho at pahinga ay naaayon sa mga internasyonal na pamantayan.
69. Dapat tiyakin ng mga AMS na ang mga mangingisdang mandarayuhan ay nakatatanggap ng buwanan o iba pang regular na sahod, at nabibigyan sila ng payslip o kaukulang dokumento tulad ng bank statement na madaling maintindihan. Dapat ding tiyakin na lahat ng mangingisdang mandarayuhan na nagtatrabaho sa mga barkong pangisda ay may maayos na paraan upang maipadala ang buo o bahagi ng kanilang sahod, kabilang na ang mga paunang bayad, sa kanilang pamilya.
70. Dapat pahintulutan ng mga AMS ang mga mangingisdang mandarayuhan na magpalit ng employer alinsunod sa mga batas, regulasyon, at patakaran ng mga Sending State at Receiving State.
71. Hinihikayat ang mga AMS na sugpuin ang sapilitang paggawa at iba pang paglabag sa mga karapatang pantao at mga karapatan sa paggawa, kabilang ang people smuggling at trafficking in person. Dapat ding panindigan ng mga AMS, kung naaangkop, ang prinsipyo na hindi dapat parusahan ang mga biktima (non-punishment principle for victims), kung naaangkop.
72. Dapat ding sugpuin ng mga AMS ang child labor sa hanay ng mga mangingisdang mandarayuhan, kabilang na ang mahigpit na pagpapatupad ng mga batas para sa minimum na edad alinsunod sa Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) at iba pang kaukulang kasunduan.
73. Hinihikayat ang mga AMS na tiyaking ang mga mangingisdang mandarayuhan ay may karapatan sa patas na pagtrato sa trabaho, nang walang diskriminasyon. Dapat ding magpatupad ang mga AMS ng mga hakbang na nag-uutos na ang mga tinitirhang silid sa loob ng barkong pangisda kung saan sila ang Flag State (o naglalayag gamit ang kanilang watawat) ay may sapat na laki at kalidad. Kasama rito ang sapat na headroom, walang direktang puwang sa pagitan ng imbakan ng nahuling isda o lalagyan ng makinarya at sa silid na tinutulugan ng mga manggagawa, may maayos na insulation, proteksiyon laban sa langaw at insekto, mga emergency escape/exit, mga hakbang upang mabawasan ang labis na ingay at vibration, maayos na bentilasyon, sapat na init, at maliwanag na ilaw (may natural light din, kung posible, bukod pa sa artificial light).
74. Dapat tiyakin ng mga AMS ang kaligtasan at kalusugan ng mga manggagawa sa loob ng mga barkong pangisda. Partikular na ang pagpapatupad ng mga batas at regulasyon para maiwasan ang mga aksidente, karamdaman, at iba pang panganib dala ng pagtatrabaho sa barko; pagbibigay ng pagsasanay sa mga mangingisda, skipper, at mga may-ari o operator ng barko; pagtatatag ng mga mekanismong madudulugan para iulat, imbestigahan, at tugunan ang mga aksidente at pagkakasakit habang nasa barko; pagtitiyak na may angkop na medical equipment at suplay sa barko; pagtatakda ng mga malinaw na requirement para sa “sapat na pagkain at inuming tubig”; at pagsasagawa ng mga proseso para suriin ang kaligtasan at kalusugan ng mga manggagawa habang nagsasagawa ng labor inspection. Dapat ding malinaw na ang skipper ang may pananagutan sa kaligtasan at kalusugan ng mga mangingisda sa barko at ang may-ari ng barko ang may pangkalahatang responsabilidad na tiyaking ang skipper ay may sapat na risorses at pasilidad upang matupad ang obligasyong ito.
75. Dapat ay magkaroon ng estandardisadong minimum-term ang fisher’s work agreement (o angkop na dokumentasyon) na magagamit ng mga mangingisdang mandarayuhan. Dapat na nakasulat ito sa wikang Ingles at sa wikang kanilang naiintindihan. Dapat pagtuunan ng pansin ng estandardisadong minimum-term fisher’s work agreement (o angkop na dokumentasyon) ang mga sumusunod na probisyon: (a) ang halaga ng sahod, o porsiyentong bahagi ng nahuling isda, kasama ang paraan ng pagkalkula ng sahod at anumang napagkasunduang minimum wage; (b) ang mga kondisyon para sa pagwawakas ng kontrata; (c) ang proteksiyon na ipagkakaloob sa mga mangingisda kung sakaling

magkasakit, maaksidente, o mamatay; (d) ang health at social security coverage at mga benepisyo na ibibigay sa mangingisda ng employer, may-ari ng barko, o iba pang partido sa fisher's work agreement, kung naaangkop; at (e) ang minimum na haba o tagal ng mga oras ng pahinga.

76. Hinihikayat ang mga AMS na pagtibayin ang mga batas, regulasyon, o iba pang hakbang para sa mga barkong pangisda na sila ang Flag State, upang matiyak na may sapat na tirahan, pagkain, at inuming tubig sa barko, alinsunod sa mga internasyonal na pamantayan.
77. Hinihikayat ang mga AMS na tiyakin na ang mga mangingisdang karaniwang naninirahan sa kanilang teritoryo, pati na rin ang kanilang mga dependent, ay may karapatang makatanggap ng social security protection ayon sa itinakda ng pambansang batas. Bawat Miyembro ay dapat ding mangako na magsasagawa ng mga hakbang—batay sa kalagayan ng kanilang bansa—upang unti-unting maisakatuparan ang komprehensibong social security protection para sa lahat ng mangingisdang karaniwang naninirahan sa kanilang teritoryo.
78. Hinihikayat ang mga AMS na makipagtulungan sa pamamagitan ng mga bilateral agreement o iba pang kasunduan, alinsunod sa pambansang batas, regulasyon, o kagawian: (a) upang unti-unting maisakatuparan ang komprehensibong social security protection para sa mga mangingisdang mandarayuhan na isinasaalang-alang ang prinsipyo ng pantay na pagtrato anuman ang nasyonalidad; at (b) upang matiyak ang pagpapanatili at portability (magpapatuloy lumipat man ng trabaho o bansa) ng mga karapatan at benepisyo sa social security na natanggap na o kasalukuyang nasa prosesong matanggap ng lahat ng mangingisda, saan man sila naninirahan.
79. Hinihikayat ang mga AMS na magtatag ng mga sistema upang matiyak na ang mga mangingisdang mandarayuhan ay may akses sa angkop na pangangalagang medikal at kaukulang benepisyo sa social security kung sakaling mapinsala o magkasakit dahil sa aksidente o karamdamang dulot ng trabaho, alinsunod sa mga internasyonal na pamantayan, kung naaangkop.
80. Alinsunod sa pambansang batas, regulasyon, at patakaran ng bawat AMS, ang Sending State at Receiving State, gayundin ang mga Coastal, Port, at Flag State, ay magsisikap na protektahan ang karapatan ng mga mangingisdang mandarayuhan na malayang makilahok sa mga unyon na mayroong collective bargaining agreement.

VI.4. Akses sa komunikasyon at impormasyon

81. Hinihikayat ang mga AMS na tiyaking lahat ng mangingisda sa barko ay may makatwirang akses sa mga serbisyong pangkomunikasyon, hanggang maaari, sa presyong makatwiran at hindi lalampas sa aktuwal na gastos ng may-ari ng barkong pangisda. Kung posible, dapat na mayroon ding libreng internet access sa barko. Dapat igalang ng mga serbisyong pangkomunikasyon ang privacy at seguridad ng mga mangingisdang mandarayuhan.
82. Hinihikayat ang mga AMS na tiyaking may akses anumang oras ang mga mangingisdang mandarayuhan sa contact details ng mga embahada, labor attaché, mga shelter, at iba pang service provider, kabilang ang serbisyong medikal (pisikal na kalusugan at mental health) sa mga Port at Coastal State. Dapat ding may umiiral at naaakses na impormasyon anumang oras tungkol sa mga sistemang nagdidirekta sa tamang awtoridad at mga mekanismo para sa pagrereklamo sa paraan at wikang madaling maintindihan ng mga mangingisdang mandarayuhan.
83. Hinihikayat ang mga AMS na magbigay at magpahintulot ng tulong mula sa konsulado para sa mga mangingisdang mandarayuhan at, kung kinakailangan, maghandog ng mga serbisyo para sa interpretasyon at pagsasalin ng wika.
84. Hinihikayat ang mga AMS na makilahok sa mga multi-stakeholder na inisyatibang naglalayong

palawakin ang kaalaman ng mga mangingisdang mandarayuhan tungkol sa kanilang mga karapatang pantao at mga karapatan sa paggawa, kabilang ang paggamit ng audio, visual, at iba pang teknolohikong risorses.

85. Hinihikayat ang mga Sending State na tiyaking inklusibo ang impormasyon hinggil sa labor migration para sa pamilya ng mangingisdang mandarayuhan, kabilang ang akses sa impormasyon kung paano sila makahihingi ng suportang kaugnay sa kanilang kapamilyang mangingisda.
86. Hinihikayat ang mga AMS na magbigay ng impormasyon at akses sa mga paraan ng pagpapadala ng pera, kasama ng mga programa para sa financial literacy ng mga mangingisdang mandarayuhan at kanilang pamilya.

VI.5. Paglinang, sertipikasyon, at pagkilala sa mga kasanayan

87. Kung naaangkop, hinihikayat ang mga AMS na makipagtulungan sa isa't isa, kabilang na sa pamamagitan ng mga bilateral na kasunduan, upang makapagtakda ng pamantayan para sa mga kasanayan at kakayahan ng mga mangingisdang mandarayuhan.
88. Kung posible, dapat gumawa ng mga hakbang ang mga Sending State para sa pagkilala at pagbibigay ng sertipikasyon sa mga kasanayang natutuhan sa ibang bansa, gayundin sa pagkilala at sertipikasyon para sa mga dating kaalamang natutuhan sa mga pampublikong service provider at sa mga pribadong skills provider na may akreditasyon (tulad ng mga organisasyon ng manggagawa) alinsunod sa mga balangkas ng kalipikasyon (qualification frameworks) ng bansa at ng ASEAN. Upang mabigyang pagkilala ang dati nang kaalaman, dadaan ito sa proseso ng pagtukoy, pagdodokumento, pagsusuri, at pagbibigay ng sertipikasyon para sa kaalamang natutuhan sa paraang pormal, hindi pormal, at sa pamamagitan ng praktikal na karanasan, batay sa mga pamantayang ginagamit sa pormal na edukasyon at pagsasanay. Maaari itong makatulong sa mga umuwing mangingisdang mandarayuhan dahil hindi na nila kailangang dumaan muli sa pormal na edukasyon o training program, na siyang mas makapagpapadali sa kanilang pagbalik sa labor market. Maaaring makipagtulungan ang Sending State sa Receiving State para magpalitan ng impormasyon tungkol sa mga kasanayan ng mga mangingisdang mandarayuhan. Maaari ding mag-organisa ng mga maikli, libre, at/o subsidised na training program para matulungan ang mga manggagawa na makapaghanda sa mga skills assessment o mas mahasa pa ang kanilang mga kasanayan. Ang impormasyon tungkol sa mga programang ito ay dapat madaling maakses ng mga umuwing manggagawa.

VI.6. Karahasan, pang-aabuso, at pananamantala

89. Hinihikayat ang mga AMS na magpatupad ng angkop at gender-responsive na mga hakbang para maiwasan at matugunan ang lahat ng uri ng karahasan, pang-aabuso, pananamantala, sapilitang paggawa, trafficking-in-persons, at child labor na nararanasan ng mga mangingisdang mandarayuhan.
90. Dapat na palakasin ng mga AMS ang kakayahan ng mga kaukulang institusyon at aktor upang matukoy at matugunan ang mga kaso ng karahasan, pang-aabuso, at pananamantala. Kabilang dito ang pagtatatag at pagpapatupad ng mga sistema para matukoy at masuportahan ang mga biktima o survivor ng karahasan, pang-aabuso, pananamantala, sapilitang paggawa, trafficking-in-persons, at child labor. Dapat ding tiyakin ng mga AMS na ang mga mangingisdang mandarayuhan na natukoy bilang biktima o survivor ng trafficking-in-persons ay hindi parurusahan para sa mga ilegal na gawaing kanilang nagawa bilang resulta ng kanilang naranasang trafficking, alinsunod sa ASEAN Convention Against Trafficking in Persons Especially Women and Children.
91. Hinihikayat ang mga AMS na magtulungan upang magkaroon ng multi-disciplinary at magkakaugnay na tugon o serbisyo laban sa pananamantala, kabilang ang suporta para sa mga biktima o survivor ng karahasan, pang-aabuso, pananamantala, trafficking-in-persons, sapilitang paggawa, o child labor, sa

lahat ng Receiving, Sending, Flag, Port, at Coastal State. Maaaring kabilang ngunit hindi limitado rito ang: pangangalagang medikal at sikolohikal, serbisyong counseling, legal na tulong, serbisyong interpretasyon at pagsasalin, mga hotline, matutuluyan, at suportang pinansiyal, na may epektibong mekanismong magdidirekta sa angkop na ahensiya sa iba't ibang bahagi ng sistema.

92. Hinihikayat ang mga AMS na bumuo ng angkop at epektibong mekanismo para sa proteksiyon ng mga saksi ng karahasan, pang-aabuso, pananamantala, at trafficking-in-persons, habang pinoprotektahan ang mga detalye ng kanilang personal na pagkakakilanlan, privacy, at kumpidensiyalidad ng impormasyon upang maprotektahan sila sa negatibong epekto sa hinaharap.
93. Alinsunod sa mga batas, regulasyon, at patakaran ng mga AMS, kailangan ng administratibong pagbubukod (administrative separation) ng immigration law enforcement at ng pagbibigay ng proteksiyon sa mga biktima ng sapilitang paggawa, pananamantala, at trafficking-in-persons upang ang lahat ng mangingisdang mandarayuhan ay makakuha ng agarang tulong at proteksiyon sa buong migration cycle nang hindi nangangambang sila ay ituring na kriminal, makulong nang walang sapat na proseso, o sapilitang ma-deport. Lahat ng hakbang ay dapat, kung naaangkop, laging inuuna ang kapakanan ng biktima at ang kanilang mga karapatan, alinsunod sa non-punishment principle. Sa ilalim ng prinsipyong ito, ang trafficked persons ay hindi dapat arestuhin, kasuhan, ikulong, litisin, o patawan ng parusa para sa anumang ilegal na gawaing kanilang nagawa bilang direktang resulta ng kanilang naranasang trafficking, at dapat ding matiyak ang kanilang karapatan na makatanggap ng lunas.

VI.7. Pag-uwi at reintegrasyon

94. Hinihikayat ang mga AMS na ipatupad ang ASEAN Guidelines on Effective Return and Reintegration of Migrant Workers para sa mga mangingisdang mandarayuhan.
95. Hinihikayat ang mga Sending State na makipagtulungan sa mga Receiving State upang matiyak na makauwi nang ligtas, kusang-loob, at may dignidad ang kanilang mga mamamayan, anuman ang kanilang estadong ng pandarayuhan. Dapat ding makipag-ugnayan ang mga labor attaché at consular officer na nasa Receiving State sa mga employer at recruitment agency upang makauwi ang mga manggagawang mandarayuhan nang ligtas, kusang-loob, at may dignidad.
96. Hinihikayat ang mga AMS na tiyaking ang mga mangingisda na nasa mga barkong pangisda kung saan sila ang Flag State at pumapasok sa banyagang pantalan (foreign port) ay may karapatang maibalik sa Sending State kung natapos na ang kanilang kontrata, kung hindi na nila kayang gampanan o hindi na makatwirang asahan silang gampanan ang mga tungkulin na nasa kontrata, o kung winakasan ng mangingisda, may-ari ng barkong pangisda, o ng kaukulang awtoridad ang kontrata para sa makatwirang dahilan. Sa lahat ng ganitong sitwasyon, dapat tiyakin na nasusunod ang lahat ng karapatan at benepisyo ng mangingisda alinsunod sa kontrata. Naaangkop din ito sa mga mangingisda mula sa barko na inilipat (transhipped) sa pinakamalapit na pantalan dahil sa parehong dahilan.
97. Ang gastos sa pagbalik sa Sending State ng mangingisda ay dapat sagutin ng may-ari ng barkong pangisda, maliban na lamang kung ang mangingisda ay napatunayang may malubhang paglabag sa kaniyang mga obligasyon sa ilalim ng kontrata, alinsunod sa pambansang batas at regulasyon. Hinihikayat ang mga AMS na magtatag ng mga sistema, katuwang ang mga kaukulang stakeholder, upang sagutin ang gastos sa pagbabalik sa Sending State ng mangingisda kung sakaling hindi ito mabawi mula sa may-ari ng barko, tulad ng sa kaso ng abandonment. Hindi dapat parusahan ang mga manggagawa dahil sa pagkukulang ng mga employer sa pagkuha ng kinakailangang permiso at pahintulot. Sa kaso ng pagkamatay ng mangingisda, obligadong sagutin ng may-ari ng barko ang lahat ng gastos para sa pagbabalik o paghahatid sa Sending State ng katawan nito.
98. Hinihikayat ang mga Sending State na bumuo ng mga komprehensibong programang pang-

reintegrasyon para sa mga umuwing mangingisdang mandarayuhan at kanilang pamilya, gayundin ng mga employment program na kumikilala sa mga kasanayang natutuhan ng mga mangingisdang mandarayuhan habang nasa ibang estado o bansa. Dapat tanggapin ng Sending State at ng komunidad ang mga umuwing manggagawang mandarayuhan at bigyan sila ng akses sa mga serbisyo para sa kanilang pagbalik. Hinihikayat din ang mga Sending State na himukin ang mga negosyo na i-recruit ang mga umuwing mangingisdang mandarayuhan bilang mga pormal na manggagawa.

VI.8. Akses sa katarungan at mga remedyo

99. Dapat bigyan ng mga AMS ang mga mangingisdang mandarayuhan na maaaring naging biktima ng pang-aabuso, pananamantala, karahasan, trafficking, o sapilitang paggawa ng epektibo at agarang akses sa legal na suporta at mga hukuman, alinsunod sa pambansang batas, regulasyon, at mga patakaran.
100. Hinihikayat ang mga AMS na makipagtulungan at makipag-ugnayan sa mga Receiving, Sending, Flag, Port, at Coastal State para sa pag-iimbestiga at pag-uusig ng mga kaso ng karahasan, pang-aabuso, pananamantala, sapilitang paggawa, trafficking-in-persons, at child labor na kinasasangkutan ng mga mangingisdang mandarayuhan, at sa pagbibigay ng akses upang makatanggap ng katarungan ang mga biktima at survivor.
101. Dapat na bigyang-daan ng Receiving State ang pagsasagawa ng mga tungkulin ng konsulado o diplomatikong awtoridad ng mga Sending State kapag ang isang mangingisdang mandarayuhan ay naaresto, nakulong, o inilagay sa kustodiya sa anumang paraan alinsunod sa mga batas, regulasyon, at patakaran ng Receiving State. Sa mga pagkakataong ang mga mangingisdang mandarayuhan ay inaakusahan ng kriminal na gawain, ang kanilang akses sa katarungan at karapatan sa due process ay dapat suportahan at ipatupad ng Receiving State, Flag State, Port State, o Coastal State, kung naaangkop, alinsunod sa kani-kanilang pambansang batas at patakaran.
102. Hinihikayat ang mga AMS na magsaliksik at bumuo ng mga batas para matiyak na ang recruitment agency at may-ari ng barkong pangisda ay maaaring managot at bayaran ang pinansiyal na pananagutan kung hindi natupad ang kanilang mga obligasyon sa mangingisdang mandarayuhan sa ilalim ng kontrata.

VI.9. Tugon at suporta sa panahon ng krisis

103. Hinihikayat ang mga AMS na ipatupad ang ASEAN Guidelines on the Protection of Migrant Workers and Family Members in Crisis Situations, para sa mga mangingisdang mandarayuhan na nasa gitna ng krisis. Partikular na dapat tiyakin ng mga AMS na may suportang naibibigay sa mga mangingisdang mandarayuhan na stranded o nasa gitna ng krisis, tulad ng tulong para sa kanilang pag-uwi at reintegrasyon, gayundin ang benepisyo at proteksiyon para sa social security.

VI.10. Panrehiyong kooperasyon at pakikipagtulungan

104. Sa rehiyonal na antas, hinihikayat ang mga AMS na pagtibayin o pag-isipan ang pagtatatag ng isang mekanismo para sa pag-uulat tungkol sa kalagayan ng mga mangingisdang mandarayuhan. Makatutulong ito sa maagap na pagtukoy ng mga posibleng hámon sa karapatang pantao at magbibigay-daan sa mabilis at epektibong interbensiyon. Dapat ding magpatupad ang mga AMS ng mga proaktibong hakbang upang mapaigting ang proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan at mapagtibay ang kanilang pananagutan sa pagpapatupad ng mga internasyonal na pamantayan sa paggawa, na nakasaad sa mga instrumento ng ASEAN at iba pang kaukulang internasyonal na dokumento.
105. Kung naaangkop, isama sa isang mekanismong cross-pillar ang mga kaukulang institusyong kabilang

sa tatlong sektoral na lawas ng ASEAN: ang ASEAN Political-Security Community (APSC), ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC), at ASEAN Economic Community (AEC) para tugunan ang proteksiyon at placement ng mga mangingisdang mandarayuhan.

106. Ang mga institusyon ng ASEAN at mga rehiyonal at tripartite na organisasyon, partikular na ang ASEAN Trade Union Council (ATUC) at ASEAN Confederation of Employers (AEC), ay dapat hikayatin at bigyang-daan ang kooperasyon at pagtutulungan ng mga stakeholder ng mga AMS sa rehiyonal na antas, kasama ang mga kinatawan ng employer at manggagawa, civil society, at mga fish processing unit.

VII. Pagpapaunlad ng Kakayahan ng mga Nagpapatupad na Organisasyon at Partner

107. Hinihikayat ang mga AMS na palakasin ang kakayahan ng lahat ng kaukulang sektor ng ASEAN at ng mga nasyonal at rehiyonal na stakeholder upang magkaroon ang bawat isa ng malinaw na pag-unawa sa kani-kanilang mga tungkulin ukol sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan, at upang mapaunlad ang kooperasyon at koordinasyon ng mga gawain.
108. Hinihikayat ang ACMW na magsulong ng bilateral o multilateral na koordinasyon ng mga AMS hinggil sa mga usapin na may kinalaman sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan.
109. Maaaring humingi ng tulong mula sa mga kaukulang departamento at pambansang ahensiya, gayundin sa mga development partner at internasyonal na organisasyon, upang masuportahan ang mga hakbanging ginagawa upang mas palawakin ang kakayahan ng bawat estado o bansa.

VIII. Mobilisasyon ng Risorses para sa Pagpapatupad ng mga Alituntunin

110. Hinihikayat ang mga AMS na tiyaking may sapat na risorses pampananalapi at pantauhan, pati na rin ng kinakailangang impraestruktura, upang maipatupad nang epektibo ang mga patakaran at programa.
111. Hinihikayat ang mga AMS na ipaalam sa mga rehiyonal at internasyonal na organisasyon, development partner, United Nations Network on Migration, at mga ASEAN Dialogue Partner ang kanilang mga ginagawang aksiyon para sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan, upang makakuha ng anumang suporta na maaaring ibigay sa pamamagitan ng teknikal o pinansiyal na tulong.
112. Hinihikayat ang mga AMS na isulong ang mga public-private partnership na titiyak ng epektibong pagpapatupad ng Alituntunin para sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan.

IX. Paggamit ng Alituntunin

113. Hinihikayat ang mga AMS na ipalaganap ang Alituntunin sa mga inaasahang user, stakeholder, at sa publiko sa pangkalahatan. Kung naaangkop, dapat ipamahagi ang Alituntunin sa pamamagitan ng iba't ibang media, kabilang ang mga press release, telebisyon, radyo, at social media. Hinihikayat din ang mga AMS na isalin ang Alituntunin sa mga lokal na wika para sa mas malawak na pamamahagi nito.
114. Hinihikayat ang mga AMS na malawakang gamitin ang Alituntunin sa pagpapabuti ng kanilang mga pambansang patakaran at programa, at sa pakikipagtalakayan sa mga bansa at kaukulang stakeholder sa labas ng ASEAN hinggil sa placement at proteksiyon ng mga mangingisdang mandarayuhan. Sa paggamit ng Alituntunin, hinihikayat din ang mga AMS na makipag-ugnayan at makipagtulungan sa

mga kaukulang stakeholder sa mga Sending at Receiving State, gayundin sa mga Port State, Coastal State, at Flag State.

115. Ang pagpapatupad ng Alituntunin ay dapat kasabay ng pagpapatupad ng pangkalahatang estratehiya para sa pandarayuhan at empleo ng mga AMS, ng mga kaukulang rehiyonal na programa, kabilang ang ASEAN Consensus at mga kaugnay na action plan, pati na rin sa mga internasyonal na obligasyon ng lahat ng AMS, kabilang ang mga inirekomenda sa UN 2030 Agenda for Sustainable Development, Sustainable Development Goals, at Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration.

X. Pagsubaybay at ebalwasyon ng Alituntunin

116. Dapat pasiglahin ang pagsubaybay, periodic review, at independiyenteng ebalwasyon ng estado ng pagpapatupad ng Alituntunin. Ang mga prosesong ito ay dapat pangunahan ng ACMW at isagawa ng mga pamahalaan, organisasyon ng employer, at organisasyon ng manggagawa, at maaari ding maging bahagi ang iba pang kaukulang stakeholder upang matiyak na iginagalang ang Alituntunin sa mga patakarang pambansa at ng ASEAN.
117. Maaaring magbigay ng suporta at payo ang ASEAN Secretariat hinggil sa mga proseso ng pagsubaybay at ebalwasyon.
118. Hinihikayat ang mga AMS na bumuo at regular na magsapanahon ng isang ipunan o repositoryo ng mga mabibisang gawi na maaaring ibahagi ng mga Estado sa isa't isa at gamitin bilang suporta sa pagsubaybay at ebalwasyon.

Annex : Talasalitaan ng mga mahahalagang salita at ang kahulugan nito

Krisis (crisis)	Para sa layunin ng Alituntuning ito, at alinsunod sa ASEAN Guidelines on the Protection of Migrant Workers and Family Members in Crisis Situations, ang terminong “krisis” ay tumutukoy sa mga pampublikong emergency sa kalusugan, natural disaster, at iba pang sitwasyong itinakda ng ASEAN Member State na pinangyarihan ng krisis.
Fisher’s work agreement	Tumutukoy sa kontrata ng trabaho, mga artikulo ng kasunduan (articles of agreement), o iba pang kahalintulad na kasunduan, o anumang kontrata na nagtatakda ng mga kondisyon sa pamumuhay at pagtatrabaho ng isang mangingisda habang nasa barko.
Manggagawang mandarayuhan (Migrant worker)	Ang manggagawang mandarayuhan ay tumutukoy sa isang taong nakatakdang magtrabaho, kasalukuyang nagtatrabaho, o kamakailan lamang ay nagtrabaho nang may sahod sa isang Estado kung saan hindi siya mamamayan. ⁵
Mangingisdang mandarayuhan (Migrant fisher)	Ang mangingisdang mandarayuhan ay tumutukoy sa mga manggagawang mandarayuhan na nagtatrabaho sa anumang kapasidad o naghahanapbuhay sakay ng barkong pangisdang naglalayag sa ilalim ng isang Flag State na iba sa kaniyang sariling nasyonalidad. ⁶
Receiving State	Sa ASEAN Consensus, ang terminong “Receiving State” ay tumutukoy sa AMS na tumatanggap o nagho-host ng isang manggagawang mandarayuhan.
Sending State	Sa ASEAN Consensus, ang terminong “Sending State” ay tumutukoy sa AMS kung saan mamamayan ang isang manggagawang mandarayuhan.
Flag State	Ang AMS kung saan nakarehistro ang isang barko.
Coastal State	Ang AMS na may open area ng karagatan at kung saan napasasailalim ang hurisdiksiyon ng teritoryo nitong karagatan.
Port State	Ang AMS na nagpapahintulot ng mga Port State Measure (PMS) sa kanilang mga pantalan.
Tripartism at mga tripartite partner	Ayon sa ILO, ang tripartism ay “ang pakikipag-ugnayan ng pamahalaan, mga employer, at mga manggagawa (sa pamamagitan ng kanilang mga kinatawan) bilang magkakapantay at independent na partner upang malutas ang mga isyung nakaapekto sa lahat ng partido.” ⁷ Sa madaling salita, ang tripartism ay tumutukoy sa partisipasyon ng mga organisasyon ng employer at ng manggagawa—kasama ang pamahalaan—nang magkakapantay-pantay sa proseso ng pagdedesisyon. Gayunman, hindi ito nangangahulugang pareho ang responsabilidad ng tatlong partido. Bawat isa ay may malinaw na papel at tungkulin na dapat gampanan. ⁸

⁵ Kahulugan batay sa ASEAN Consensus on Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers

⁶ Kahulugan batay sa ASEAN Declaration on the Placement and Protection of Migrant Fishers

⁷ ILO: “ILO Thesaurus”, <https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>.

⁸ ILO: National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department (Geneva, 2013).