

面對國際勞動人權新趨勢 企業應急速展開人權管理行動



李宜樺

資誠永續發展服務公司 董事長
資誠聯合會計師事務所 ESG 負責人
eliza.li@pwc.com



趙永潔

資誠永續發展服務公司 執行董事
資誠聯合會計師事務所 執業會計師
lauren.chao@pwc.com



林穎瑄

資誠永續發展服務公司 經理
分機：21725
trisha.lin@pwc.com

勞動人權議題在企業永續發展中開始逐漸受到重視，相關資訊的透明度也變成國際關注的焦點，從自願性的資訊揭露到強制性的法規要求，企業需要意識到將勞動人權保護議題納入企業永續治理制度的重要性，不單是為了創造更多訂單，更可以讓企業藉由人權衝擊鑑別、預防減緩及救濟措施，避免違反國際勞動基準。

國際重要的揭露法令及準則如「企業永續報導指令」(Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)、「歐洲永續發展報告準則」(European Sustainability Reporting Standards, ESRS)與「企業永續性盡職調查指令」(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD)等皆強調重視「人權」和「盡職調查」的資訊揭露。

面對國際勞動人權新趨勢與台灣企業在全球供應鏈中的關鍵角色，企業必須及早展開企業人權盡職管理程序與相關配套措施，避免營運過程中直接或間接造成勞動人權爭議，成為了潛在的風險成本。

不可忽視的潛在勞動人權風險

全球永續供應鏈的推動下，供應鏈資訊透明化成為企業重要的課題之一。隨著國際貿易法規強制要求勞動人權的保護，在全球供應鏈中扮演著極為關鍵戰略角色的台灣，面對尚未與國際接軌的台灣勞動人權法律，實為經營上不可忽視的風險。

美國在台協會 (American Institute In Taiwan, AIT) 在 2022 年台灣《人權報告》中提到¹，台灣移工面臨較高的強迫勞動風險，部分仲介業者涉及向移工收取高額仲介費、保證金、機票與住宿費等，導致移工為了獲得在台就業機會而被迫付出這筆高昂費用，甚至受到債務約束而被強迫從事勞動工作。

¹ 美國在台協會 (2023), 2022 年人權報告：台灣部分，
<https://www.ait.org.tw/zhtw/zhtw-taiwan-2022-human-rights-report/>

台灣面臨潛在勞動風險，必須遵守國際法令及品牌大廠的要求，否則可能失去訂單，甚至違反國際勞動基準。

台灣在強迫勞動議題方面已經顯著引起國際重視，除了面臨國際永續供應鏈品牌大廠的要求之外，勞動人權議題更是從自願性揭露逐漸發展為強制性法規遵循。歐盟理事會頒布了一系列永續揭露法令及準則，包含「企業永續報導指令」²、「歐洲永續發展報告準則」³與企業永續性盡職調查指令^{4 5}，針對人權風險管理給予了明確的揭露指引，期待企業能夠制定相對應的人權管理政策和程序，如人權政策承諾、人權盡職調查及救濟程序。若企業未能意識到勞動人權議題的重要性，不單單是失去訂單與投資的機會，更有可能讓企業陷入高人權風險，甚至違反國際勞動基準，進而變成國際貿易制裁的對象。

盡職管理程序與配套措施

除了企業營運過程中直接造成的勞動人權議題外，供應鏈中錯綜複雜的原物料供需關係與競爭壓力，往往讓許多勞動人權爭議的結構性因素層層轉移到上游供應商，使供應商夥伴的行為間接促成人權侵害的發生，成為了一個隱形的風險成本。企業面對如此嚴峻的企業人權治理挑戰，需透過有效的制度設計，建立企業人權盡職管理程序，整合

² Council of the EU (2022), Commission Delegated Regulation (EU) 2023/2772 of 31 July 2023 supplementing Directive 2013/34/EU as regards sustainability reporting standards, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>

³ Council of the EU (2023), Commission Delegated Regulation (EU) 2023/2772 of 31 July 2023 supplementing Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council as regards sustainability reporting standards, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32023R2772>

⁴ Council of the EU (2023), Corporate sustainability due diligence: Council and Parliament strike deal to protect environment and human rights, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/14/corporate-sustainability-due-diligence-council-and-parliament-strike-deal-to-protect-environment-and-human-rights/>

⁵ Council of the EU (2024), Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937, Final text endorsed in COREPER on 15 March 2024, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6145-2024-INIT/en/pdf>

企業應建立完整人權相關政策與承諾並評估相關風險後，建立預防及減緩措施，包括救濟程序，最後對外溝通執行成效。

OECD⁶與 UNGPs⁷ 與《臺灣供應鏈企業尊重人權指引》⁸所發布的盡職調查管理原則。PwC 建議如下：

一、將負責任商業行為準則納入企業治理制度

藉由成立勞動人權維護小組，訂定勞動人權相關政策與承諾，定期舉辦會議並更新相關法規及人權發展趨勢，檢視相關政策與承諾、人權盡職調查程序。

二、勞動人權風險評估

評估企業因自身營運活動或來自直接/間接商業關係者，所造成或加劇的負面人權影響，鑑別勞動人權危害來源、評估各勞動人權議題的風險評級。

三、建立預防與減緩措施

針對風險評估後，對於重大風險的勞動人權議題，需要思考如何從源頭去避免和減緩負面人權議題對企業帶來的影響。企業應整合其內部人權治理管理程序，根據影響評估結果，採取適當行動。

四、追蹤實施狀況與成效

為確認負面勞動人權影響是否妥善處理，企業需持續追蹤其預防減緩措施的有效性。利用從持續追蹤中觀察到的經驗以改善未來相關議題的制度及措施。

⁶ OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

⁷ United Nations (2014), United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

⁸ 經濟部投資促進司 (2024), 臺灣供應鏈企業尊重人權指引草案, https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/download/download&download_id=58

五、對外溝通

企業應該主動將勞動人權政策承諾及盡職調查成果對外揭露，說明如何削減人權風險帶來的影響。

六、建立救濟程序

當企業發現其營運活動直接或間接造成負面勞動人權侵害時，為能及早回應或彌補任何已經發生的影響，企業應主動為可能受到負面衝擊的對象，建立有效的申訴機制。

PwC 可以提供什麼幫助？

面對《企業永續盡職調查指令》即將上路，PwC 能幫助企業站在企業人權治理的角度，提供人權盡職管理程序工具，協助企業制定人權盡職調查程序、風險評估及管理、擬定適當的預防減緩及救濟措施。

PwC 可以提供的服務：

■ 人權盡職調查制度建立和施行

PwC 協助企業在既有的公司治理及風險管理方法學的基礎下，除了將盡職調查管理原則以系統化的方法學整合進企業自身風險管理程序，亦可以進一步有效率的協助企業回應全球永續發展趨勢，以達成企業落實永續發展的目標。

■ 人權政策制定

人權政策代表著企業的價值觀與承諾，PwC 可以協助企業將國際及台灣人權相關指導方針、企業經營理念與策略等納入企業人權政策中，表達企業在履行尊重人權責任的決心。

■ 人權風險鑑別與評估

PwC 能協助企業藉由內外部資料蒐集鑑別因其營運直接/間接活動所造成的人權負面影響議題與受影響的內外部利害關係人，並考量到企業營業特性協助判斷其衝擊程度及影響程度，進一步評估該議題有可能造成的人權風險程度優先順序。此外，我們也可以藉由企



資誠

業屬性、核心營運價值與經營挑戰，提供企業制定相關減緩與預防措施的建議，以利企業能最大程度地降低潛在風險。

未來對勞動人權資訊的透明度要求將越來越高，台灣製造業在全球供應鏈上的關鍵地位，更需要透過有效的企業人權盡職調查，主動鑑別、預防和減緩其營運活動和其商業夥伴關係中的人權相關風險。

如您對企業永續發展有任何問題，竭誠歡迎您與資誠永續聯繫：

林穎瑄 經理 trisha.lin@pwc.com (02) 2729-6666 #21725

朱承平 經理 steven.chu@pwc.com (02) 2729-6666 #21793