



推動企業 ESG 永續發展 保障勞權新作為

何佩珊 | 時任勞動部長

洪維珣 | 採訪撰文

► 壹、前言

科技的進步不僅為人們的生活帶來便利性，同時也會衝擊勞動市場，近年來數位化潮流夾帶人工智慧(AI)、淨零排放等變革，更為傳統製程迎來挑戰，為了讓勞工不被時代洪流淹沒，推動企業永續發展及勞動權益保障成為世界各國的重要任務，也是過去 20 年來最熱門的議題。長期以來，勞動部致力於打造更具永續性及包容性的勞動環境，以確保每位勞工的權益獲

得充分保障，體察與傾聽勞工的需求，創造溫暖的勞動政策，為提升勞工福祉努力。

時任勞動部長何佩珊表示，勞動部一直秉持「以人為本」的理念，致力於將國際勞工組織的尊嚴勞動(Decent Work)政策及聯合國 2015 年通過的永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)納入施政規劃，持續促進包容且永續的經濟成長，讓所有勞工朋友都有一份好工作

(Decent Work and Economic Growth)，就是勞動部努力推動的信念。

為保障勞工權益及兼顧企業永續發展，勞動部將持續在「人力資源發展」、「勞資關係」、「職業安全衛生」及「社會投資」等 4 大面向推動各項措施，以營造勞資和諧及永續發展的勞動環境。

► 貳、勞動部相關政策與作法

一、人力資源面向

人才是企業在永續發展保持領先地位的關鍵因素之一，為協助企業取得永續發展的專業人才，勞動部勞動力發展署近年啟動多項計畫，如推動「企業人力資源提升計畫」及「小型企業人力提升計畫」，透過補助部分訓練費用或提供輔導訓練服務方式，協助企業依據營運策略及發展方向提升人力資本，以期達成人才永續發展的目標；同時針對不同階段的勞工，辦理各項人才訓練，如為鼓勵在職勞工自主學習提升技能的「強化在職者訓練」，由勞動部補助訓練費用，每 3 年補助訓練費用最高新台幣（以下同）7 萬元；針對在校青年的「青年訓練」，結合企業及學校資源，推動大專青年預聘計畫及工作崗位訓練等措施，強化青年銜接職場技能；以及辦理產業新尖兵計畫，聚焦於 AI、數位科技及綠能等國家重點政策產業，讓青年接軌淨零減碳永續發展的情勢。

為鼓勵企業重視人力資源，成為社會進步與永續發展的正向力量，勞動部辦理「工作生活平衡獎」，希望透過獎項推動企

業發掘更多「彈性工作」、「友善家庭」及「員工關懷」的最佳措施，以激勵更多企業進行典範學習。

二、勞資關係面向

在勞動三法《工會法》、《團體協約法》及《勞資爭議處理法》修法後，已於 2011 年正式施行，過去 10 餘年來，勞動部持續推動工會與雇主協商及簽訂團體協約，倡議以勞資協商提升勞動條件及穩定勞資關係，替勞動關係換上新妝。

為促使勞資協商更順利，勞動部研訂團體協商相關行政指引，除訂定發布「團體協約之協商會議注意事項」及「團體協商法誠信協商義務參考手冊」，並於今（2024）年 7 月更新「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」，提供勞資雙方因應團體協商之重要參考依據。為了有系統地讓勞資雙方藉由課程，獲取誠信協商觀念及協商技巧，除透過集體協商人才培訓，強化「勞資雙方協商知能」外，近年還藉由辦理台美、台日等國際交流及研習，學習國外的勞資協商實務經驗，強化各方協商能力；針對協商陷入困境者，勞動部也提供「入廠輔導協助勞資協商」的服務，透過勞資關係或法律相關領域專家，依其需求給予專業諮詢的服務，讓協商過程能更加順利完成協約的簽訂。

何佩珊強調，現階段的勞資關係正處於良性發展中，已經看到產業工會、職業工會與企業工會蓬勃向上、為勞工爭取權益，為鼓勵並支持工會透過協商簽訂團體協約，勞動部也啟動「獎勵工會簽訂團體

協約實施要點」，針對簽約工會依其團體協約內容給予最高 25 萬元的獎勵金，對於協助及輔導工會簽約的工會或工會聯合組織，也提供最高 5 萬元的獎勵金。

三、職業安全衛生面向

提供工作者安全、衛生、舒適的工作環境，也是達成永續發展目標的核心之一。勞動部職業安全衛生署為確保健康安全的職場工作環境，積極發展本土之「職場永續健康與安全 SDGs 實務建議指南」，參考全球報告倡議組織 GRI403 準則，透過建立基本、領先指標及企業優良實務案例，提供企業參考運用；為了掌握國內企業推動之落點，更針對國內企業永續報告書揭露職業健康與安全績效之現況調查，作為持續精進之方向。

此外，勞動部推動供應鏈多元伙伴合作，以大廠帶動小廠的方式，提升職業健康安全、並提供免費輔導供應鏈之資源；同時，勞動部以每年進行「健康勞動力永續領航企業」評選及表揚活動，建立獎勵機制，鼓勵企業學習優良典範。

四、社會投資面向

將 ESG 因素納入投資分析及決策考量，是勞動部引導企業重視社會責任方式之一。勞動部勞動基金運用局經管勞動基金的投資運用，透過擴展 ESG 投資策略，發揮機構投資人影響力，以引導企業重視勞動權益保障。相關措施包括採用「勞權相關指數」，作為國內委託經營及新增投資標的參考指標，現階段國內委託投資已

陸續採用「臺灣就業 99 指數」、「臺灣高薪 100 指數」、「臺灣永續指數」及「臺灣企業社會責任中小型指數」等社會責任指數，作為相對報酬型國內委託案之追蹤指標，倘公司僱用人數越多、非主管人員薪酬越高、ESG 表現越佳，占指數權重越高，則越可獲得較高投資金額，截至今年 9 月底，總規模約為 2,610 億元；此外，勞動部也將勞權相關指標納入新增自營股票投資標的，在兼顧基金收益下，檢視其 ESG 相關作為，包括 ESG 相關指數成分股、勞雇雙方簽訂團體協約，以及獲永續發展獎、企業環保獎、職業安全衛生獎等事蹟，期能導引企業重視社會責任。

勞動部響應金融監督管理委員會（以下簡稱金管會）政策，實踐股東行動，包括率先簽署「機構投資人盡職治理守則」，委外業者亦已全數簽署；定期發布永續報告書及盡職治理報告，讓社會大眾瞭解勞動部履行社會責任、增進勞工福祉及落實尊嚴勞動之理念與努力；若遇上被投資公司涉及勞工權益、勞資關係、環境保護等重大勞資爭議時，勞動部會向公司了解溝通，追蹤改善情形，積極與公司議合，近期更深化議合行動，擴大至氣候變遷相關議題，以呼應全球永續趨勢。

► 參、公私協力及跨部會合作推動永續發展

面臨數位科技帶來的影響、以及對抗全球升溫的淨零排放，許多企業近年不停



在轉型與淘汰之間抉擇經營策略，而在此轉換與調和的過程之間，首先受到衝擊的就是基層勞工。

何佩珊認為，在推動永續發展的過程中，面對企業永續資訊揭露、人力資源發展、職業安全衛生及淨零排放公正轉型等議題，橫跨中央各目的事業主管機關權責。因此，透過公私協力、部會合作方式進行跨領域、跨部門的溝通及推動政策，才能更有效提升公共治理品質及保障勞動權益。所以勞動部將積極地與金管會、經濟部、環境部、教育部、交通部及海洋委員會等中央各目的事業主管機關，透過跨部會協作方式及整合產官學資源，共同推動各項永續發展與勞動權益保障措施。

一、精進勞權相關永續資訊揭露面向

永續報告書是上市櫃公司展現其永續經營成果及治理績效的重要管道，所以上市櫃公司應遵循國際公認之永續報告書相

關資訊揭露指標，包括勞工薪資、結社自由及集體協商權等。

勞動部為鼓勵精進勞權相關永續資訊揭露，與金管會召開跨部會協作會議，就揭露薪資相關資訊納入永續報告書已獲共識，將於永續報告書新增揭露非主管職務全時員工之薪資平均數及薪資中位數變動比，以引導企業重視及提升勞工薪資。並基於ESG精神，由金管會與勞動部共同要求各金融機構落實職場不法侵害之相關預防措施，以維護勞工安全與健康。

為了貼近實務，勞動部更與金管會、證交所及櫃買中心合作，共同輔導及協助有工會的上市櫃公司於撰擬年報及永續報告書時，應落實團體協約簽訂情形之資訊揭露義務，並定期委請專家查核後，就未確實揭露的公司名單及改善建議提供予金管會、證交所及櫃買中心共同輔導改善，以使投資人真實了解企業內勞資關係是否

穩定；團體協約的簽訂可提升勞工權益及穩定勞資關係，有助於企業永續發展。

二、人才培訓面向

為使勞工具備淨零轉型、ESG等相關技能，勞動部、經濟部與教育部自2018年起共同成立「重點產業及重大投資案跨部會人力供需合作平台」，每年由經濟部擇定重點產業，透過產業公協會團體及舉辦產業人才培育交流座談會，蒐集事業單位之人力需求，接續由教育部及勞動部提供人力培訓及人力媒合服務，協助企業朝永續發展目標前進。

何佩珊指出，近2年擇定的重點產業包含5G資通訊產業、數位經濟、智慧機械、國防航太產業及綠能科技等，透過此平台，每年協助重點產業業者求才招募約6至8萬人次；淨零趨勢帶來「綠領人才」的需求，面對碳有價時代的新型職缺，勞動部將綠能科技、ESG及淨零等相關領域課程列為政策性課程，並優先挹注資源及提供辦訓誘因，結合學校、企業、民間訓練單位等辦理淨零相關人才訓練，及成立ESG相關產業人才培訓據點，以提升勞工淨零轉型相關技能。

三、職業安全衛生面向

面對產業綠色轉型，製程與操作步驟、原物料都會隨之調整，勞動部積極推動新興產業之安全監督管理機制，在發展綠能產業的同時，強化職業安全衛生面向，兼顧工作者作業安全及健康，以提升職場安全。

何佩珊表示，勞動部積極推動離岸風電、太陽光電及氫能運儲等新興綠能產業之安全監督管理機制，並成立跨部會技術平台，使我國綠能發展政策及職業安全監督管理併行，確保綠能產業工作者安全，促進產業環境正向循環，兼顧產業永續發展與工作場所安全。

離岸風電產業為我國新興產業，自建造、操作、維修等各階段工作者常面臨墜落、倒塌、物體飛落、夾捲、被撞、溺水等災害，為強化海域作業安全監督技術與能量。勞動部自2018年起，邀集經濟部、交通部、海洋委員會、離岸風場開發商、相關專家學者及勞動檢查機構等成立「離岸風電作業安全跨部會技術平台」，聚焦產業風險，以確立我國安全管理機制，共同研商勞動檢查機構實施監督檢查之策略，迄今已召開10次平台會議。

勞動部也配合協助各部會檢視勞動議題，包括透過跨域合作，汲取新知與技術，整合部會資源及法令規定等，共同防治新興產業之危害風險，目前已針對「風電」、「光電」及「氫能」等新能源產業，強化安全監督之技術與能量，協助業者落實安全衛生措施。

四、淨零排放公正轉型面向

全球正面臨淨零轉型趨勢，傳統高耗能產業亦面臨調整的挑戰，許多國家著手啟動公正轉型或職場調適機制，為使淨零轉型過程「盡力不遺落任何人」，勞動部將全力協助可能會受到衝擊影響的工作進行

職場訓練及調整。如配合國家發展委員會規劃，研擬「淨零排放公正轉型勞動議題框架性指引」，以協助中央各目的事業主管機關，於淨零轉型政策行動形成與推動過程中，注意可能涉及的公正轉型勞動面向議題，並規劃因應措施，共同保障勞工權益，實現公平、包容與永續並重的發展願景。

► 肆、掌握國際永續發展趨勢，順應調整勞動政策

一、永續盡職調查義務

永續發展已成為全球趨勢，歐盟今年5月24日正式通過企業永續盡職調查指令(CSDDD)，這項指令要求歐盟境內的大型企業以及在歐盟內營運的非歐盟企業，需辨識、預防、減緩環境與人權相關的風

險，並制定氣候永續轉型計畫。不同於以往的是，過去企業只在辨識重大性議題時進行利害關係人溝通，CSDDD則強調利害關係人獲得完整資訊的權利，與溝通的嚴謹及持續性。何佩珊表示，勞動部相當重視國際間的勞工權益的保護訊息，也密切關注及掌握國際永續相關議題的發展，以即時調整勞動政策、保障勞工權益。

越來越多的已開發國家開始重視企業在供應鏈之人權保障及永續發展之責任，近年來「勞動議題」也逐漸成為永續發展過程中，國際關注的焦點，尤其是供應鏈管理、禁止強迫勞動及移工人權保障等議題，如何與國際接軌，同時兼顧在地化的發展，將成為政府部門的重要課題與挑戰。因此，勞動部配合行政院推動「企業與人權國家行動計畫」及配合農業部推動「漁



業與人權行動計畫」等人權措施，同時也從禁止強迫勞動面向及移工人權保障面向落實平權。

鑑於經濟全球化之影響，讓生產、消費及銷售之過程已逐步國際化，人權議題為永續發展工作中應認真看待的課題之一，如何落實企業安全文化，帶動供應鏈推動職場安全健康，是未來需持續推進、深化之核心議題。

勞動部公告「職場永續健康與安全SDGs實務建議指南」，已將供應鏈管理及溝通等相關事項納入GRI403-7進階指標，針對歐盟CSDDD之要求，今年進行第2版修正，亦將人權盡職、多元共融等精神納入健康勞動力揭露主題，期透過更新指標內容及新增優良案例，引領企業實踐及展現永續盡職調查。此外，對於供應鏈企業提供免費輔導資源，協助我國企業順應國際發展趨勢，提升企業及國家之競爭力。

勞動部今年6月起透過跨部會合作，強化上市櫃公司及國營事業單位對於勞務合作廠商落實「評估選擇具有法遵能力廠商」、「履約期間善盡調查稽核廠商避免違反勞動法令」及「於年報或永續報告書中揭露廠商落實勞動法令情形」，藉由供應鏈管理，確保非典型勞動者之相關勞動權益。

二、保障移工人權

保障勞工權益不僅是履行國際公認的人權責任，也是企業永續發展的重要一環，在移工人權保障面向，針對移工入國前、入國後及返國前，勞動部已建置完整的保護體系，如成立直接聘僱聯合服務中心，以直接聘僱服務避免仲介剝削；設立移工機場服務站，提供移工入境接機服務，避免遭誘騙失聯；建立提前解約須經地方政府驗證之程序，避免移工遭不當遣返等措施。



為落實國際勞工組織(ILO)所倡議的「公平招募」原則，我國已規定雇主任我國仲介招聘移工時，不應由移工負擔招募及相關費用，我國仲介只能夠向雇主收取招募所需登記介紹費，且不得向移工收取；為了減輕移工負擔、降低移工在母國所支付的海外招募費用等負擔，勞動部已多次透過雙邊溝通管道，向移工來源國建議其費用應以移工1個月薪資為限。此外，勞動部提供雇主及移工申辦案件諮詢、文件檢視代轉服務，一案到底追蹤諮詢等服務。

為將最新訊息普及，勞動部編印「禁止強迫勞動參考手冊」，納入國際勞工組織11項強迫勞動指標，並函送各部會及各地方勞工行政主管機關參考；人口販運防制法於今年元旦修正後，其強迫勞動範圍較勞動基準法第5條規定更為擴大，不適用勞動基準法者亦納入適用，並明定相關刑責，以周延保障被害人；若經勞動檢查發現有涉及違反該法情事，可協助移送司法警察機關辦理。

考量人口販運防制法已明定強迫勞動行為相關之鑑別、預防、國際合作等機制，並已建立中央各目的事業主管機關之跨部會聯繫機制，行政院已請內政部移民署研擬人口販運防制法修正條文，增訂禁止進口強迫勞動貨品之精進作為；經濟部正研

擬「臺灣供應鏈企業尊重人權指引」草案，勞動部也將配合推動，以強化勞工在勞動人權面向之保護。

► 伍、結語

展望未來，勞動部持續掌握國際勞動發展趨勢，與經濟部、農業部、金管會等機關加強跨部會合作，同時將與勞雇雙方等利害關係人進行溝通，以及強化跨國對話與合作，並秉持「發展」及「照顧」之施政主軸，以及持續檢討勞政機關的行政作為，致力提供「勞政友善化」之簡政便民措施。

現階段，政府正大力推動數位、淨零雙軸轉型，企業也在積極跟進、尋求最大利益，基層勞工面臨產業轉型洪流，難免會擔心受到牽連、甚至被時代淘汰。在這艱鉅的時刻，何佩珊對勞工溫情喊話，「勞動部一定會站在每一個勞工朋友的立場，為你們著想、為你們設計，希望大家攜手度過這樣環境的變化」。

她說，面對全球劇烈變動的時刻，包括地緣政治變化、氣候變遷、世界淨零排放轉型需求、AI資訊浪潮，相信勞工朋友心裡都會忐忑擔心，面對這樣排山倒海而來的衝擊，勞動部與跨部會合作，從多面向著手制定協力方案，與勞工朋友一起攜手度過。

企業 ESG 永續發展與社會責任 實踐—保障勞工權益之國際作法

黃鼎佑 | 開南大學法律系 助理教授



► 壹、前言

1999 年 1 月 31 日聯合國秘書長科菲安南 (Kofi Annan) 於瑞士達沃斯 (Davos) 在世界經濟論壇 (World Economic Forum) 上正式催生所謂聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact, 以下簡稱全球盟約)，並於 2000 年 7 月 26 日在紐約市的聯合國總部正式啟動¹。嗣後聯合國大會授權所謂全球盟約辦公室負責推動、促進及強化全球企業團體合作，以共同實踐聯合國之價值觀。蓋全球盟約

乃是一個以實踐「領導性原則」為導向的商業框架，重點主要為 10 項，內容則涵蓋了人權、勞權、環境保護和反貪腐等領域。響應此倡議的相關當事人及其利害關係人的明確目標是在全球商業活動中將這 10 項原則予以主流化，並戮力支持後續更廣泛的聯合國目標的行動，例如千禧年發展目標 (Millennium Development Goals, MDGs) 和永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 等。

1. 吳英傑，勞動基金推動社會責任 投資現況與展望，台灣勞工季刊第 40 期，2021，頁 45。

值得注意的是，全球盟約在2004年發布所謂「WHO CARES WINS」報告²，首次提到「環境、社會與公司治理（Environmental, social, and governance, ESG）」一詞，該報告是由20家金融機構共同研究撰寫，研究發現並指出ESG對企業長期性財務表現之重大影響，因此強調應於資本市場之決策中納入ESG因素。該報告同時並建議分析師與投資者以ESG作為評估企業經營之指標，意即不只應依據企業之營運表現（財會資訊），亦應根據企業於ESG之表現（非財會資訊）來衡量企業價值。藉由ESG概念之提出，兼顧商業利益與永續發展並創造正面社會效益。隨後，聯合國環境規劃署金融倡議（United Nations' Environment Programme 'Finance Initiative, UNEP FI）和全球盟約共同發布聯合國「責任投資原則（Principles for Responsible Investment, PRI）」6大原則以及35項行動，作為將ESG因素納入投資者決策分析及所有權實踐之行動框架，以助於發展永續型經濟之全球金融體系³。

儘管迄今ESG尚無明文可採的正式定義，但或許可將其暫時定義為「一組環境、社會與公司治理因素，這些因素



可能實質性地影響企業及其價值創造過程」。在概念上ESG其實與所謂「企業永續性（Corporate Sustainability, CS）」或是「企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）」等概念的演變同時並行，但尤其在金融領域中，新興術語ESG主要還是用來強調所謂永續性（sustainability）層面。事實上，永續金融被定義為「在金融業進行投資決策時考慮ESG因素的過程，這導致更多對永續經濟活動和項目的長期投資」。儘管ESG標準現今已常被視為投資分析與決策的核心，但對於哪些ESG因素是重要的仍存在模糊性且眾說紛紜⁴。為了能夠掌握推動ESG永續發展與強化社會責任，對於保障勞工權益有哪些具體成效，本文嘗試蒐集國際經驗，希望可以發揮一點點拋磚引玉的作用。

2. 報告全文：<http://documents1.worldbank.org/curated/pt/280911488968799581/pdf/113237-WP-WhoCaresWins-2004.pdf>

3. 游皓翔，Environmental, Social, and Corporate Governance（ESG），台灣人工智慧行動網<http://ai.iias.sinica.edu.tw/glossary/esg/>。彰化銀行資金營運處，證券市場環境社會和公司治理投資的發展，彰銀資料，第69卷，第9/10期，2020，頁7。www.bankchb.com/chb_2a_resource/leap_do/gallery/1603939047319/69-9&10 專題論述.pdf

4. Antolín-López, R. Ortiz-de-Mandojana, N, Measuring and Disclosing Environmental, Social, and Governance (ESG) Information and Performance, European Commission, 2023.

► 貳、ESG 實踐指標

所謂 ESG 指的是衡量企業永續性及其社會影響的 3 個核心因素。這個主題雖非最新穎，但近期卻獲得了更顯著的關注，業界亦興起一波波的風潮。尤其是在基於倫理準則及永續性來做出投資決策的趨勢，投資分析越來越專注於 ESG 標準。為了更準確地捕捉 ESG 的狀況，各種 ESG 評級系統相繼出現。然而，面對如此多的標準，有時甚至讓人感到無所適從甚至有些困惑⁵。

蓋對於企業的 ESG 表現如何客觀加以評估，其實是一項相當棘手的任務。困難重重的其中一個因素就是需處理的議題範圍廣泛。更重要的是，為企業表現定義客觀標準極具挑戰性，而實際測量則更為困難。這對於所謂社會標準尤其如此，雖然似乎有共識認為，社會標準所涉及的許多議題仍應圍繞著國際人權的遵守，而勞工權益則扮演著至關重要的角色。然而，具體的要求應當如何展開卻缺乏明確性，國際社會的處理與因應方式亦不盡相同。以我國為例，金管會先前業已公布「公司治理 3.0 永續發展藍圖」，自去（2023）年起將「CSR 報告書」更名為「永續報告

書」。簡單而言，未來事業單位除了遵循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI 準則）外，也需參考「氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」與「永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）」準則⁶，來強化永續報告書的揭露，更全面性與國際標準化⁷。

► 參、GRI 準則與勞工權益

本文選擇分析 GRI 做為企業最慣用來揭露其 ESG 表現的原因有 3 點：文獻指出⁸，考量到其得以同時基於考慮經濟、環境和社會層面的基礎 GRI 是全球最廣泛使用的永續發展報告標準之一。而且 GRI



5. Bernd Waas, The “S” in ESG and international labour standards, *International Journal of Disclosure and Governance* (2021) 18:403–410.
6. 捷思顧問，GRI 通用準則 2021 正體中文版發布，2022。 www.jsconsulting.com.tw/esg-gri2021download/
7. ESG 遠見電子報，永續報告書怎麼寫？一次搞懂 GRI、SASB、TCFD 準則，2022。 <https://esg.gvm.com.tw/article/18790>
8. F. Marimon M. del Mar Alonso-Almeida, M. del Pila Rodríguez, K. Aimer Cortez Alejandro, The worldwide diffusion of the global reporting initiative: what is the point? *Journal of Cleaner Production*, Volume 33, September 2012, Pages 132-144.

提供了一份「全球所有企業都能理解的統一、標準化、可理解且客觀的報告」，並且「某些訊息必須以數字和金額表達，以便於比較」。最後，GRI是繼ISO 14001之後，第二具影響力的社會責任標準。

蓋所謂GRI準則（GRI Standards）是全球報告倡議組織於2016年起所推出的永續報告書的全球標準，提供了一種公開非財務資訊的通用語言，可由各企業自行參考採用，性質為非強制性要求，其亦為目前全球最廣泛使用的ESG報告準則之一。GRI準則為一套模組化系統，由各種相互關聯的不同準則共同組成。報導準則適用於所有企業和組織，包括GRI通用準則、適用於特定行業的GRI行業準則以及涵蓋特定主題內容的GRI主題準則。

一般而言，GRI標準分為兩類：一方面是所謂的通用標準（universal standards），適用於所有準備可持續性報告的組織，主要針對報告主體的背景訊息（GRI2）以及每個重要主題的管理方式（GRI3）予以訊息揭露，透過通用標準強化了所有報告的基礎，為組織對經濟、環境及人們影響的透明度提供了水準以上的保障⁹；另一方面則是特定主題標準（topic-specific standards）。就後者而言，標準可分為3個領域：經濟、環境和社會標準。本文關注的焦點自然是以社會標準（social standards）這一組為要。

至於社會標準包含多項針對勞工地位的準則。以下是一些值得提及的標準：

GRI 項目	對應內容
GRI 401	關於「就業」
GRI 402	關於「勞動與管理關係」
GRI 403	關於「職業健康與安全」
GRI 404	關於「培訓與教育」
GRI 405	關於「多樣性與平等機會」
GRI 406	關於「禁止歧視」
GRI 407	關於「結社自由與集體談判」
GRI 408	關於「童工」
GRI 409	關於「強迫或強制勞動」

還有幾項標準與勞工地位相關，包括：

GRI 項目	對應內容
GRI 410	關於「保全實務 (security practices)」
GRI 411	關於「原住民權利」
GRI 412	關於「人權評估」
GRI 414	關於「供應商社會評估」

所有這些標準在某種意義上都可以分成是兩部分¹⁰。首先，GRI通常要求報告組織提出其如何管理某個問題。這方面的要求是「對組織如何管理一個重要主題、相關影響及利益相關者的合理期望和利益的敘述性說明」。這些所謂的管理方式揭露接著會有特定主題的揭露。此外，對每個標準或標準子組，還制定了所謂的報告要求和報告建議，以及簡短的指導說明。每個標準後面都有一個詞彙表和參考文獻列表加以補充。

9. GRI, Universal Standards. www.globalreporting.org/standards/standards-development/universal-standards/

10. Bernd Waas, The “S” in ESG and international labour standards, International Journal of Disclosure and Governance (2021) 18:403–410.

► 肆、GRI 具體執行方式

一、管理方式揭露

如前所述，所有 GRI 標準首先要求企業提供有關其在特定問題領域中所採取的管理方式的信息。這也適用於 GRI 402-1 關於「勞動與管理關係」和 GRI 407-1 關於「結社自由與集體談判」。這些基準來自於一般標準 GRI3（每個重要主題的管理方式）。亦即要求企業必須提供有關其行動在特定主題上的接觸程度或其行動在這些領域所產生的影響的訊息。

更重要的是，企業必須提供其具體管理方式的訊息。這要求主要包括有關政策承諾、目標與指標、責任負擔、資源配置、申訴機制以及具體行動等，例如過程、專案、計畫和倡議的訊息等¹¹。最後，企業還必須說明其如何評估其管理方式，包括：評估管理方式有效性的機制、管理方式評估的結果，以及與管理方式相關的任何調整。根據相關指導說明，監測管理方式有效性的機制可以包括：內部或外部審計或驗證，包括類型、系統、範圍、測量系統、外部績效評價、基準測試，利害關係人反饋，以及申訴機制等。

二、特定主題揭露

GRI 402 僅包含一項子標準。GRI 402-1 關於「揭露」，要求報告組織提供以下訊息：

- （一）在實施可能對員工產生重大影響的重大營運變更之前，通常提前通知員工及其代表的最少週數為何？
- （二）對於擁有團體協商協議的組織，報告是否在團體協約中明確規定通知期限及諮詢和談判的條款？

背景介紹部分則寫道：因為 GRI 402 涉及勞動與管理關係的主題，這涵蓋了組織與員工及其代表的諮詢實踐，包括對重大營運變更的溝通方式。組織的諮詢實踐應符合相關的國際規範和標準。集體談判在組織的諮詢實踐中可以發揮重要作用。集體談判是指一個或多個雇主或雇主組織與一個或多個工人組織（工會）之間就工作條件和僱傭條款進行的所有談判，或規範雇主和工人之間的關係。

GRI 407 關於「結社自由與集體談判」也僅包含一項子標準。在 GRI 407-1 下，報告組織應於報告中提供以下訊息，亦即所謂必載事項（Reporting requirements），分別為：

- （一）可能侵犯工人結社自由或集體談判權利的操作和供應商，或在以下方面存在重大風險：
 1. 操作類型（如製造廠）和供應商；
 2. 被認為存在風險的國家或地理區域。

11. GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016 頁8 參照。www.carrotsandsticks.net/media/4mmfej4r/311_8_gri_2018.pdf



(二) 報告期間內組織為支持結社自由和集體談判權利所採取的具體措施。

在指導說明 (Guidance for Disclosure 407-1) 中進一步解釋道，這項揭露關注組織對其活動對工人組成或加入工會及集體談判權利造成的任何不利影響的盡職調查。這可以包括與組織的商業關係（包括其供應商）相關的政策和流程。它還可以包括識別這些權利存在風險的操作和供應商的盡職調查過程。這項披露還旨在揭示在組織的各項業務中為支持這些權利所採取的行動。這項揭露不要求組織對國家法制的質量表達具體意見。

至於所謂團體協約 (Collective agreements) 則是進一步解釋稱，這些協議可以在組織層面、行業層面（在這種做法的國家）或兩者同時存在。在這個背景下，指導說明進一步指出團體協約可以涵蓋特定群體的勞工，例如從事特定活動或

是在特定地點工作的人員。訊息揭露之目的在於提醒報告組織，應尊重勞工行使其結社自由和團體協商的權利，也應阻止其商業關係夥伴（如供應商等），透過侵害結社自由或是妨害團體協商權利的方式，從中牟利或是參與上述侵害。

► 伍、國際社會推動ESG實踐的具體做法

一、東協國家 (The Association of Southeast Asian Nations, ASEAN)

(一) 中小企業ESG實施行動指南¹²

ASEAN 發現，雖然其成員國的中小企業亦普遍認同引入 ESG 管理的必要性，但由於各種因素，例如規模和資源限制或是對相關細節缺乏認知與理解等，事實上許多企業缺乏實施的能力。但是另一方面來自國際的壓力，例如關於歐盟企業永續

12. ASEM SMEs Eco Innovation Center, The Action Guide to ESG Implementation for SMEs in ASEAN Supply Chains, 2022. http://aseic.or.kr/uploaded/board/ecopublishing/_4bd22d6e160d0e3d6d7909e76b024a041.pdf

盡職調查的討論以及加強揭露要求，促使來自各種利害關係人（無論是客戶和投資者）特別是對於所謂供應鏈中的 ESG 管理需求增加。

有鑑於此，一份名為「中小企業 ESG 實施行動指南」於 2021 年制定，旨在提高中小企業對 ESG 的認識，並提供推動主動 ESG 管理所需的資訊。該指南從中小企業 ESG 管理的角度識別了當前的任務和問題，確立了所謂「中小企業 ESG 管理要素」，以供企業自行管理，並針對每個要素提出實施計畫。文獻中亦指出 ASEAN 在發佈 ESG 指南和建立 ESG 管理要素時，參考了幾個國際和全球的 ESG 倡議標準。

另一方面，由於全球供應鏈正在重塑，許多東協國家的企業必須在管理中體現企業永續發展戰略。經歷了美中貿易爭端、新冠疫情的擴散以及烏克蘭-俄羅斯戰爭所帶來的供應鏈中斷後，世界正尋求以風險多樣化戰略來實現穩定，這與過去的

全球價值鏈觀點有所不同。因應中國勞動力成本上升，許多企業必須將其製造基地轉移至東協和印度。數據亦顯示，大多數東協成員國的企業具有較高的外國直接投資（Foreign direct investment, FDI）比率，因此全球客戶要求其追求更嚴格的 ESG 管理。考量到全球價值鏈具有重要性的製造業結構中亦包含了大量的中小企業。

（二）杜絕強迫勞動方面的成功個案

舉例而言，在東協的努力之下，近期許多國家如越南等，皆已增修其勞動法令以改善勞工的勞動條件。另外一些國際核心的勞動公約如禁止強迫勞動等，更成為當前立法改革的重點項目之一。蓋強迫勞動被視為等同於現代版的勞動奴隸，並受到嚴格禁止。泰國自 2017 年 6 月起，該國對於非法僱用外國人及其他人員的雇主處以最高 80 萬泰銖的罰款。馬來西亞自 2017 年 10 月起，對非法外籍勞工進行健康檢查，並於 2018 年強制實施所謂「僱用稅（employment tax）」，確保企業對其福



利負責，且在2019年提高了僱用稅。截至2019年，越南有170萬名童工。該國計畫在2025年前根除所有形式的童工，並致力於遵循國際勞工組織公約的勞動條件。

（三）強化供應鏈方面的社會面向成功案例

例如東協成員國家如馬來西亞、泰國、越南、印尼等倡議所謂亞洲博斯格（BlueScope Asia）、「供應商行為準則（Supplier Code of Conduct）」。¹³該準則規定了博斯格對供應商的最低標準並期望供應商自行遵守本準則中的要求，除了與其自身的供應商分享這些期望，並確保其得以在整個供應鏈中有效傳達。該準則¹³之制定參考了大量的國際社會共同信守的指南、標準和倡議，如道德貿易組織（Ethical Trading Initiative, ETI）基本守則、聯合國全球盟約（UN Global Compact, UNGC）10項指導原則、聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）原則、責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則、責任鋼國際標準（Responsible Steel™）、聯合國SDGs以及國際勞工組織標準等。

（四）職業安全衛生與ISO標準結合

前揭供應商行為準則亦致力於要求事業單位是否為其工作場所或產品（技術）獲得或準備安全與健康管理認證（如ISO



45001等）。準則中特別提到，企業可以通過安全與健康管理系統提前識別潛在風險並進行管理，從而創造正面的財務效益（例如，處理安全事故所需的費用）。另一方面安全與健康管理能夠同時實現企業的最終目標，即盈利與災害預防，最小化由於事故和災難造成的損失，並通過成功的安全管理來最大化利潤。最後，隨著組織對員工健康與安全責任的強調，企業需要確保通過獨立的第三方認證來履行其職責。代表性案例為泰國飲料公開公司及其子公司（簡稱「ThaiBev」）遵循良好的企業治理原則，公平經營，並遵守「泰國飲料集團商業道德」。他們建立了良好且安全的工作環境，並遵循法律和國際標準定義的職業健康與安全（Occupational Health and Safety, OHS）標準，以減少與工作相關的死亡、傷害、疾病和健康問題。ThaiBev制定了職業健康與安全計畫（OHS計畫），以確保有效管理職業健

13. 供應商行為準則（BlueScope Supplier Code of Conduct）全文可供瀏覽：www.bluescope.com/resource-centre/bluescope-supplier-code-of-conduct

康與安全風險/問題。他們的職業健康與安全標準已通過國際獨立外部檢查員的驗證，例如 ISO 45001 職業健康與安全管理系統。

二、歐洲聯盟¹⁴

在歐盟，相關的法規在促進企業永續性（CS）和 ESG 訊息的標準化和透明度方面發揮著重要作用，這也為評級和度量標準的改進提供了基礎。以下是歐盟的3大 ESG 相關法規，它們與實現2018年3月由歐盟委員會發布「永續增長融資行動計畫（Action Plan on Financing Sustainable Growth，以下簡稱行動計畫）」的目標密切相關。重要代表法規如下：

- （一）歐盟永續分類法規（EU Sustainability Taxonomy Regulation）。該法規旨在建立一個系統，幫助投資者、公司和決策者識別「環境可持續的」經濟活動。分類標準定義了哪些活動可以被視為支持環境目標，特別是氣候變化減緩與適應等，從而促使資本向可持續性投資轉移。這與「行動計畫」中的第1項行動相符，該行動指出應該建立歐盟永續活動分類系統。
- （二）永續金融揭露法規（Sustainable Finance Disclosures Regulation, SFDR）。SFDR 於2021 年生效，



要求金融市場參與者和金融顧問對其投資決策中的可持續性風險進行揭露。這與「行動計畫」的第7項行動一致，即要求機構投資者和資產管理者在投資決策過程中整合永續性考量，並增加其對最終投資者的透明度，特別是涉及永續風險的部分。

- （三）非財務報告指令（Non-Financial Reporting Directive, NFRD）。該指令要求某些大型公司披露與環境、社會、員工、尊重人權、反貪腐和賄賂事宜相關的非財務信息。這些披露有助於投資者、消費者、政策制定者等利益相關者更好地了解公司在永續性問題上的表現。
- （四）企業永續報告指令（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）。CSRD 是對先前「非財務

14. Antolín-López, R. Ortiz-de-Mandojana, N. Measuring and Disclosing Environmental, Social, and Governance (ESG) Information and Performance, European Commission, 2023.

報告指令（NFRD）」的修訂，旨在加強公司在環境和社會責任方面的資訊揭露。該指令擴大了報告要求的適用範圍，使更多的公司有義務報告其永續性實踐的具體內容，以改善CS/ESG訊息的質量，這有助於更準確地評估和比較企業的永續性表現。這項法規是「行動計畫」第9項行動的一部分，強調了加強永續性揭露和會計規則的必要性。

近期在歐盟的最新發展則是在強化供應鏈的ESG法規。蓋歐盟業已制定了所謂碳邊境調整機制（Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM），用以防止碳洩漏，並推出強化勞工人權及環境保護的企業永續盡職調查，同時準備具體的行動計畫。目前歐盟成員國也已陸續有所因應，例如英國倡議所謂公開揭露政策、盡職調查流程、風險管理程序、效能評估結果，以及防止企業及其供應鏈內強迫勞動的員工培訓。法國則是強化監控供應鏈中的人權情況，並公開防止人權侵犯的方法。荷蘭更是承諾在企業及其供應鏈內消除和預防童工。如果違規，將處以全球銷售額的10%罰款，若在5年內有2次或以上違規，負責人可能面臨最高2年監禁。鄰國德國強制要求對產品供應鏈進行盡職調查和報告。對於在人權或環境報告標準方面不達標的企業，將處以年度銷售額的2%罰款，並禁止參與公共採購等¹⁵。

► 陸、結語

本文發現如何將企業的ESG表現如何客觀加以評估，由於需要處理的議題範圍十分廣泛，因此要為企業表現定義客觀標準甚至編制得以量化的指標甚具挑戰性，而實際測量則更為困難。更有甚者，與專責處理幾乎所有涉及勞工保護議題的國際組織ILO相較，並非其所有公約中規範的議題都可以在例如GRI標準，特別是社會標準面向中有所反映。例如，關於休假權、工資保障、傷病假工資、非典型就業的各類問題，以及對特殊勞工群體的保護等，這些在GRI標準中並沒有完整呈現。

因此國際規範對於勞工權益之保障應該會更為更加豐富且精緻。這些深度和範疇的多樣性，表明國際勞工標準不僅僅是條文的簡單規定，而是涉及到多層次的保護與實施機制。這也進一步證明，雖然GRI標準重要，但若要完整反映國際勞工權益的保護，未來勢必還需更廣泛地參考並落實國際規範特別是像ILO公約等的具體內容。

15. ASEM SMEs Eco Innovation Center, The Action Guide to ESG Implementation for SMEs in ASEAN Supply Chains, 2022.

企業 ESG 永續報告書 勞權指標之精進方向

吳啟新 | 中正大學勞工關係學系 副教授



► 壹、議題背景

GRI 準則¹的制定根據全球永續性標準委員會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）之正當程序協議，目的是為了促進公共利益。這些準則是基於來自多方利害關係人的專業知識、政府間的官方文件以及與社會、環境和經濟責任相關的組織廣泛持有的期望制定而成。制定過程中，GSSB 透過多方參與的利害關係人程序進行協商，代表來自全球相關組織及報告資訊使用者。

根據2022年的數據，台灣有約98%的企業皆採用此框架撰寫永續報告書，此外，36%的企業亦導入氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）框架以進一步鑑識與揭露氣候相關風險議題。

GRI 董事會與 GSSB 鼓勵所有組織採用 GRI 永續性報導準則（GRI Standards）及其相關解釋。然而，依據 GRI 準則及相關解釋編製和出版報告書的組織必須對

1. 最初由全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布，讓組織/企業在永續報告書中完整揭露其對經濟、環境和社會的影響，讓相關利害者更容易獲取資訊，目前該準則已被全球企業/組織廣泛使用。

其報告書負全責。**GRI**準則的設計旨在使組織能夠公開揭露其在經濟、環境及人群（包含人權）方面的最顯著衝擊，以及組織如何管理此類衝擊。這種透明度的增加能夠提升組織的責任感。準則所涵蓋的揭露項目可以使組織以一致且可信的方式報導其衝擊資訊，這些揭露項目強化了衝擊資訊在全球的可比較性與品質，使資訊使用者能對組織在永續發展方面的衝擊與貢獻做出明智的評估與決策。

GRI準則的開發基於對於負責任的商業行為的期望，這些期望源自政府間的官方文件，例如經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD）的跨國企業準則和聯合國的商業與人權指導原則。使用**GRI**準則進行報導的資訊有助於使用者評估組織是否符合這些文件所設定的期望。這些準則旨在透過提供一個一致且標準化的框架，使組織能夠系統性地揭露其在永續發展方面的努力和成就，從而增強組織的透明度和問責性。

這些準則的實施不僅是對組織內部流程的改進，也是一種回應外部利害關係人需求的方式。隨著全球對永續發展的重視程度日益增加，**GRI**準則提供了一個可靠的標準，使各組織能夠公開其在這方面的表現，並且能夠與其他組織進行比較和競爭。不僅提高了組織自身的競爭力，也促進了整個行業和社會的可持續發展。安侯建業聯合會計師事務所2022年《台灣永續風險大調查》排行榜前20大風

險，其中60%為社會風險（包含超高齡化、少子化、經濟不平等及貧富差距擴大等），凸顯「社會風險」將成為企業健全營運發展必須積極回應的重大課題。而**GRI**準則以保障人權為基礎，盡職調查精神為作法，鑑別、預防、減緩及陳述組織因應實際及潛在負面衝擊的程序，其實就是大家熟知的風險管理（系統觀）。並將人權納入組織管理，強化人權議題重要性，呼應企業於「社會面」永續發展行動，進一步由**ESG**資訊完整揭露，與所有利害關係人共同溝通。2021年5月發布，歷經重大改版的「**GRI**通用準則（**GRI Universal Standards**）」更全面地納入人權議題的考量與揭露。舊版2016準則中，人權僅屬於單一主題準則（**GRI 412**：人權評估），供企業自由選擇是否揭露。改版後，人權已融入所有企業皆需採用的通用準則之中，即著所有採用**GRI**準則的企業都需要揭露它們如何實踐尊重人權。新版**GRI**強制要求公司須揭露關於人權、勞工權益的資訊與管理作為，也強制要求將人權與盡職調查納入揭露標準。

將**GRI 412**：人權評估進一步併入新版2021**GRI**通用準則，其主要內容涵蓋了影響力（**Impact**）、重大性議題（**Materiality**）、盡職調查（**Due diligence**）及利害關係人議合（**Stakeholder engagement**）等4個方面。影響力指的是組織的行為對環境、社會及經濟方面造成的影響；重大性議題則是指那些對組織及其利害關係人至關重要的議題；盡職調查涉及組織識別、預防和減輕負面影響的過

程；而利害關係人議合則是指組織與其利害關係人之間的溝通和協作過程。這些內容旨在提升組織在管理和揭露人權議題方面的透明度和責任感。

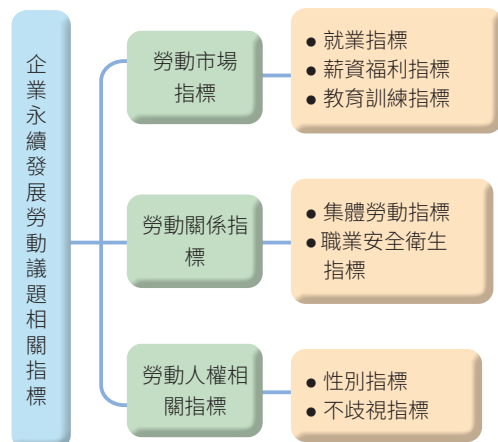
在不平等相關財務揭露計畫（Taskforce on Inequality-related Financial Disclosures, TIFD）框架未發布前，企業需要依據多元化、平等和包容（Diversity, Equity, and Inclusion, DEI）發展路徑，連結員工、利害關係人與社區共同推動永續發展行動。同時，企業還需建立影響力追蹤機制，這些機制包括心理安全感評估、性別薪酬差異分析及組織成熟度評估等。這些評估工具有助於識別內外部利害關係人的需求，並聚焦於DEI相關的議題，進一步辨識潛在風險與機會。

新版GRI在接軌TIFD方案上具有幾項優勢。首先，GRI永續報告書扮演著「濾光鏡」的角色，透過揭露負面衝擊來提升組織的透明度和責任感。其次，GRI以最高標準要求組織揭露其營運活動中對於人權的影響，並致力於兼顧人權的完整淨零路徑。第三，GRI有效鑑別重大主題，幫助組織專注於對其運營和利害關係人最為重要的議題。此外，GRI準則強調利害關係人的重要性，使其在多數準則中占據核心地位。因此，本文以GRI準則為主要研究對象，透過引入勞權指標，促進企業在勞動指標方面的完整揭露和精進²。

◎ 貳、企業ESG永續報告書勞權指標之精進方向

GRI標準在勞動指標的呈現上，雖然涵蓋就業、薪資福利與教育訓練等多方面，但在展現公司對員工的實際照顧與福利條件上，仍顯不足。現行的GRI標準著重在一般數據的量化，如員工人數與結構、薪資分布等，揭露面向過少，這使得外部利害關係人難以全面評估一間公司在員工照顧方面的能力與承諾。在實際應用中，這些標準未能充分揭露企業在消除工作場所歧視、促進性別平等及支持多元文化的具體措施。這部分的不足使得投資者與利害關係人難以判斷企業在社會責任方面的表現，並可能難以瞭解企業在法律遵循上的情況。

為了更清楚地呈現勞動指標，並區分大眾關心的議題，根據圖1，本文將勞動指標分為3大指標項目和7大構面項目。這樣的分類方式有助於系統化地揭露勞動市場的現況，並為企業提供具體的指標來展示其在不同勞動議題上的表現。



▲ 圖1 企業永續發展勞動議題相關指標分類

2. 高晟晉，掌握GRI報導原則以提升ESG資訊品質，證券服務，670期，2019年，頁30-39。

首先，研究將尋職者或勞工關心的議題與指標，即可以形成企業「雇主品牌」的相關指標，設為勞動市場指標。其次，有關集體勞動及職業安全衛生的相關指標則被設定為勞動關係指標。這類指標旨在反映企業在保障勞工權益和提供安全工作環境方面的措施與成效。第三，與聯合國人權公約或反歧視議題相關的指標則被設定為勞動人權相關指標。這些指標反映企業在保障員工人權、促進平等機會和防止歧視方面的表現。

一、勞動市場指標與企業永續發展

本節勞動市場指標將區分為就業指標、薪資福利指標與教育訓練指標，可以讓求職員工瞭解公司的經營狀況，也可以讓在職員工更清楚自己公司的薪資福利水準，對於企業永續中的優秀人力求才與留才的可能性，有完整的數據提供。如 ESG 報告書中的數據常被用來描述企業或投資者考慮環境、社會和公司治理這 3 方面的風險和機會，從而更好地使企業永續發展。勞資關係與永續發展之間存在協同作用，企業應注重發展良好的勞資關係，通過保護勞工權益、環境保護、承擔社會責任等方式來促進永續發展。

（一）就業指標

如圖 2 所示，透過詳細的就業指標數

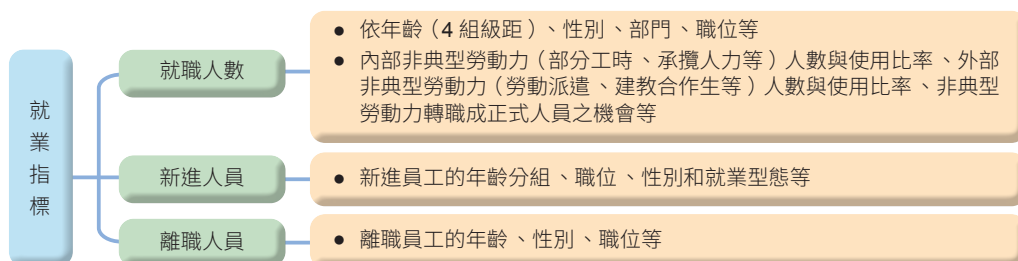
據分析，包括性別、年齡、部門和職位等維度，可以有效地形成企業的雇主品牌。這些指標的呈現有助於企業展示其在求才和留才方面的能力，並強調企業在年齡和性別方面的不歧視政策，從而塑造出友善和包容的企業形象。有關年齡的分群，原 GRI 的規範中，年齡層以 3 群分類（30 歲以下、30～50 歲、50 歲以上），建議增加為 29 歲（含）以下、30～44 歲、45～64 歲、65 歲以上分類。

1. 非典型就業指標

台灣的非典型就業（如部分時間工作、臨時性工作和人力派遣工作）呈現出明顯的上升趨勢。這些就業形式的使用人數及其佔總員工數的比率，應當在就業指標中揭露。此外，非典型就業者轉為正職的比率也是一個重要指標。台灣特有的無薪假設計可以作為經濟景氣的領先指標，幫助企業評估其永續經營的風險和挑戰。

2. 新進指標

新進指標能夠顯示企業的求才狀況，並讓希望前來求職的勞工瞭解企業的形象。例如，企業是否對中高齡員工友善、性別友善，以及高階職位對於性別的包容程度等。這些指標不僅是企業友善包容的象徵，同時也展示了企業具有吸引多元且優秀人才的能力。具體來說，新進指標應



▲ 圖 2 就業指標彙整

包括新進員工的年齡分組、職位、性別和就業型態等細項，這些數據能夠全面反映企業在招募方面的政策和效果。

3. 離職指標

離職指標則顯示企業的留才狀況。若企業的離職比率過高，可能會形成負面的企業形象，讓求職者擔憂企業的不穩定性，或是反映員工對於企業的不滿意。相反地，若離職率較低，大眾可能會認為該企業在招募員工時謹慎挑選，且內部環境優良，不會因高離職率造成同事頻繁變動。離職員工的性別及年齡分布也需考量，因為這可能顯示企業內部存在潛在的不公平狀況。離職指標應包括離職員工的年齡、性別、職位等細項，以便企業全面了解並改善其人力資源管理策略。

(二) 薪資福利指標

1. 薪資指標

根據圖 3，企業在薪資分配上，包括性別、職位、地區的平均數與中位數等資訊，對雇主品牌有重要影響。揭露性別薪資差距顯示企業對平等機會的重視，不同職位間的薪資差距反映員工與管理層的待遇差異。基層員工薪資過低可能影響表現與招聘。薪資成長率展示企業的發展前景，幫助員工職業規劃。留任方案減少招募成

本，促進穩定。高齡友善的再就業政策也吸引年長員工，提升企業形象。

2. 福利指標

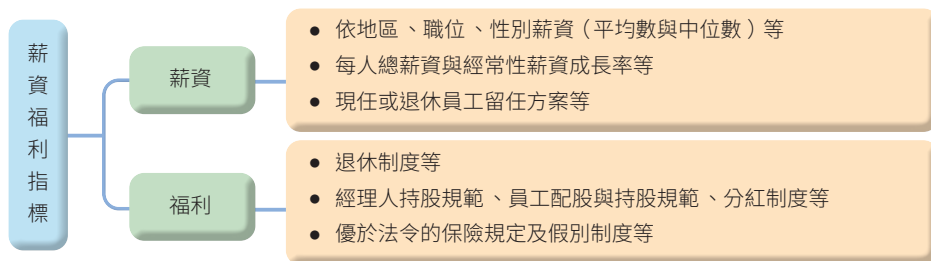
圖 3 顯示，企業可透過多元福利措施留住人才，如退休制度、經理人持股、員工分紅、保險和假期等。完善的退休計畫不僅包括退休金，也應提供退休前訓練及再就業協助。持股與分紅計畫有助於員工和企業利益結合，提升向心力和留任率。優於法定的保險和額外假期如特休、學習假等，能讓員工安心工作，兼顧工作生活平衡。這些舉措增進員工滿意度，強化企業競爭力，住優秀人才，助企業永續發展。

(三) 教育訓練指標

透過教育訓練，可以協助員工習得工作相關知識與常識，並使其運用在職務中，進而帶動企業營收增長，達到永續經營。若企業都不投入資源致教育訓練，將導致企業發展停滯的困境。因此，教育訓練是評斷員工職能發展相當重要的指標，此研究針對教育訓練指標的建構，整理分類出「一般教育訓練指標」、「特殊教育訓練指標」2 類，如圖 4 所示。

1. 一般教育訓練指標

圖 4 顯示，企業在教育訓練上投入的人均時數、總時數和總費用，表明對員工



▲ 圖 3 薪資福利指標彙整

支持的程度。然而，訓練成果不能僅以這些數據衡量，還需考慮訓練類型和範疇，了解哪些領域有足夠訓練。平均受訓時數、新進員工的受訓比例等指標能揭示訓練是否均衡。訓練後的滿意度、工作投入度差異等也是評估指標，員工成為內部講師代表訓練效果佳。與外部單位合作可補足不足，非典型就業者的訓練也提升其轉正機會。

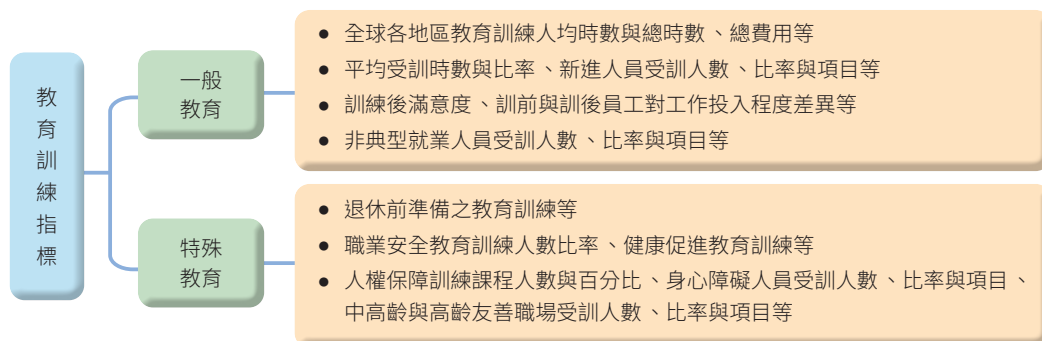
2. 特殊教育訓練指標

圖 4 顯示的特殊教育訓練內容包括退休前準備、職涯支持，以及職業安全教育訓練。根據「中高齡者及高齡者就業促進法」，退休前準備政策正在推行，幫助員工提升就業能力和生涯規劃。此外，職業安全教育訓練分為通識與專業性，旨在增強員工的職業安全意識與災害應變能力。健康促進教育訓練則著重於健康生活習慣和預防疾病，讓員工提早發現健康問題。最後，人權保障訓練及中高齡友善職場的教育，促進平等、安全的工作環境。

二、勞動關係指標與企業永續發展

(一) 集體勞動指標

1. 勞工組織指標



▲ 圖 4 教育訓練指標彙整

企業面對 ESG 浪潮和數位化影響，工會也必須與時俱進，確保成員具備數位技能，推動職涯發展。工會應透過「人才培育」及「人才公益」策略，與企業共同創造雙贏。工會的入會人數、開會次數等指標可顯示其影響力，如入會比例低，工會的談判籌碼便少，難以爭取更多勞動權益。團體協約會議次數及結社自由的保障行動，反映工會為員工爭取權益的積極度。協商成果如員工權益保障與重大營運變化的通知條款，顯示工會的談判能力。有些企業無工會時，福委會便負責爭取員工福利，如婚喪補助、教育進修等。

2. 集體協商指標

集體協商指標涵蓋了勞資關係和勞動條件的多個重要方面。指標評估了涵蓋員工的集體協商協議比例，反映工會影響力和勞資協商的普及程度。此外，通過追蹤福委會或勞資會議的召開次數與討論內容，可了解企業內部勞資溝通的活躍程度。對於外籍移工的關懷與照顧指標則顯示了企業對這一群體的支持和整合情況。企業在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變更前，須提前通知員工及其代表，這一措施的透明度和及時性對保護員工權利至關

重要。團體協約中是否載明預告期及諮詢和談判的條款，也是確保勞資雙方公平交流的關鍵。生產據點的勞資溝通管道與案件處理數量則提供了勞資關係管理的實際運作情況，而工作與生活平衡的訓練則體現了企業對員工整體福祉的重視。

（二）職業與安全衛生指標

職業安全衛生為保障工作者在勞動過程中的健康與安全，使員工免於職業災害的措施，本文將職業安全衛生指標分為「預防與風險評估指標」、「執行與處置指標」2方面，以此知悉職業安全衛生的前置預防措施，以及後續的調查、改善作為（參見圖6所示）。

1. 預防與風險評估指標

本文將「預防與風險評估指標」分為4大面向。首先，職業安全衛生管理系統需辨識工作場域及職業危害，進行風險評估並分級管控，符合法令或標準以建立遵循基準。其次，對有害職安措施有舉報及查核機制，並提供相關訓練、資訊及保護告

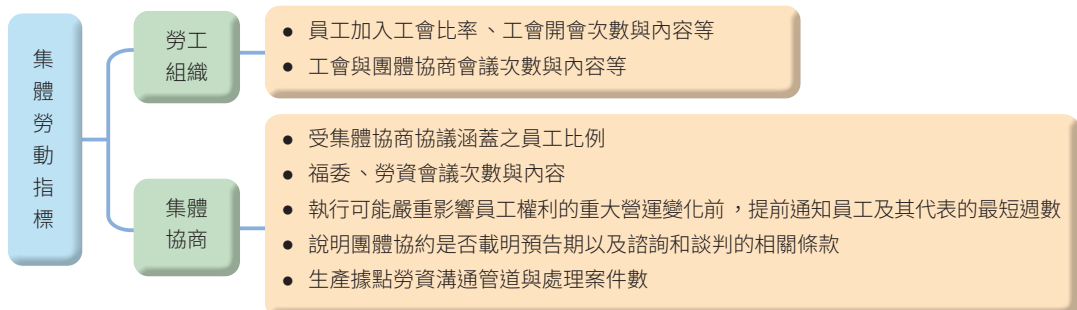
知員工不受處分的措施，評估安全衛生委員會的效能。第三，有無外部獨立組織進行公正稽核，提供改進建議。最後，企業是否提供職業健康促進服務、健康風險宣導及非職業健康服務，展現對員工健康的重視，助於建立幸福企業形象。

2. 執行與處置指標

執行與處置指標分為調查執行與改善處置兩方面。企業需描述重大職安負面衝擊及其調查程序，確保有完善的事故調查機制。此外，揭露健康指導執行率與員工健康檢查率，能衡量健康安全措施的落實情況。最後，揭示職業傷害的死亡及受傷數量、改善措施，評估職安缺失及改進狀況，反映企業對工作環境和流程的持續改進程度，保障員工安全健康。此指標依據勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）的「職場永續健康與安全SDGs³揭露實務建議指南」制定。

三、人權指標與企業永續發展

有關保障人權與促進企業永續發展



▲ 圖5 集體勞動指標彙整

3. 永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）為聯合國在2015年提出，希望全世界共同努力，在2030年前完成從消除貧窮、飢餓、性別平等到環境保育永續、國際合作互助等17項目標，並且執行方式需要在「社會包容」、「經濟成長」、「環境保護」下取得三者平衡，解決當今「所有人類」需要急迫解決的問題。

的指標，指標首先會是關注於性別問題，提出涵蓋性別平等與生育的「性別指標」。另一方面，則是杜絕歧視，關乎於就業平等與人權維護的「不歧視指標」。

（一）性別指標

下述將建構「性別平等指標」、「生育指標」，解決性別歧視問題，推動性別友善包容，詳細指標見圖 7 所示。

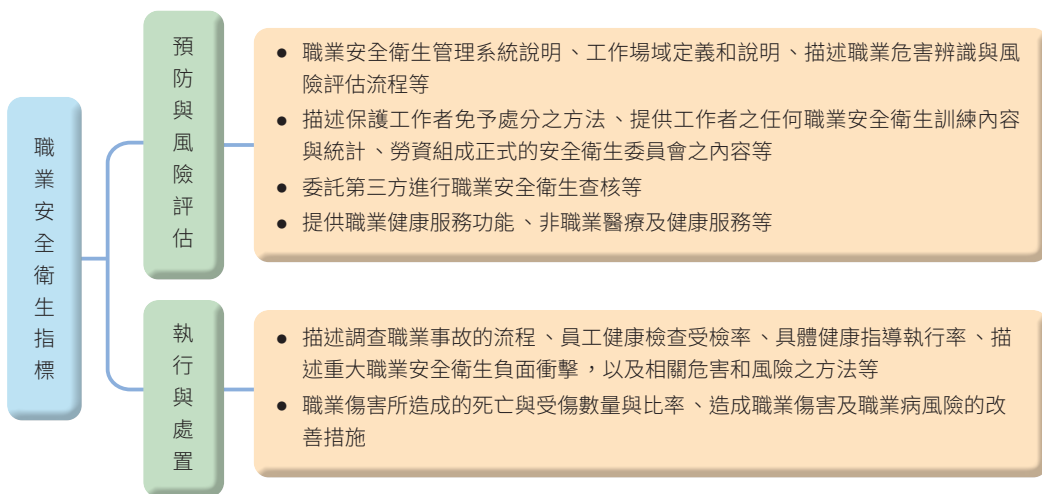
1. 性別平等指標

為促進性別平等，建議企業公開女性就業、離職及新進人數比例，以及按地區、職位和管理層級劃分的女性比例，以評估女性是否因就業歧視而受阻或因工作環境不平等而離職、升遷受限。某些產業

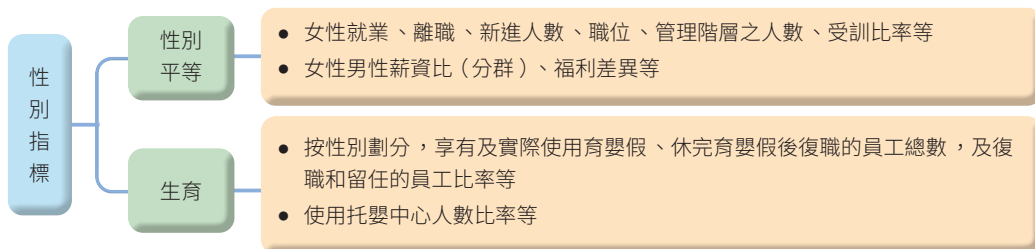
男女比例懸殊，可通過對比一般職員和主管的男女比例來判斷是否存在性別歧視。同時，透過分析女性與男性的薪資比例及女性受訓比率、福利差異，亦可揭示企業是否存在同工不同酬或因性別待遇差異的情況。

2. 生育指標

針對生育議題，按性別揭露育嬰假享有及實際使用人數，可看出企業對育嬰假的支持程度。若男性員工育嬰假比例高，顯示企業在性別平等上有良好表現。平均育嬰假時長也可作為是否因工作干擾育嬰的指標。進一步揭露育嬰假後復職並留任的員工比例，能評估育嬰假對職涯的影響。



▲ 圖 6 職業安全衛生指標彙整



▲ 圖 7 性別指標彙整

若企業設有托嬰中心，應揭露使用率；未設立者則應揭露是否與外部托嬰中心合作及使用情况。

（二）不歧視指標

1. 就業不歧視指標

圖 8 顯示在就業不歧視方面，本文將弱勢族群分為少數族群與中高齡人士 2 類。首先，通過「少數族群與中高齡就業、離職與新進人數比率」及「分地區、職位、管理階層之人數比率」2 項指標，揭示其就業狀況和職位升遷的阻礙。其次，透過薪資比、受訓比率及福利差異，評估企業對少數族群與中高齡人士的公平性。最後，針對中高齡人士的輔具與職務再設計，展示企業在改善工作環境及排除工作障礙方面的努力。

2. 人權指標

人權是所有人與生俱來的基本權利，它不應性別、種族、國籍、宗教或其他身分地位而有所區別，人權包含生命和自由的權利、不受奴役和酷刑的權利、意見和言論自由的權利、獲得工作和教育的權利以及其他更多權利，人人有權不受歧視地

享有這些權利⁴。企業需揭露在固定期間內的歧視事件總數及其改善措施，包括種族、性別、宗教等方面的直接或間接歧視，並說明為保障員工免受歧視所採取的行動。此外，招募過程中的不歧視原則需予揭露，強調公平對待所有應聘者。企業還應揭露消除強迫勞動的相關規範及對供應商的要求，並倡議外籍移工零付費政策。人權部分應包含接受人權評估活動的總數、風險管理措施及教育訓練時數等，顯示企業對人權保障的重視，並公開重要合約中的人權條款以防止損害。

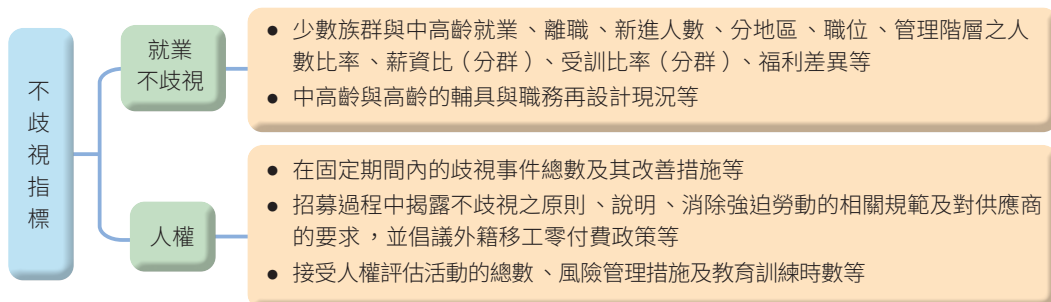
參、政策建議

一、ESG 指標的建議修正方式

ESG 指標的建議修正方式可以參考職安署的做法，並根據 GRI 403 準則訂定的「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南（中英文版）」的方式。以下是具體的建議修正方式：

（一）設定基本指標與進階指標：

1. 基本指標應涵蓋所有企業必須揭露的職業健康與安全數據，如新



▲ 圖 8 不歧視指標彙整

4. 聯合國，人權。<https://www.un.org/zh/global-issues/human-rights>

進員工和離職員工數據、員工福利、育嬰假等。

2. 進階指標則針對特定領域或有較高需求的企業，要求更詳細的數據揭露，例如員工接受訓練的時數、性別薪酬差異、非典型勞動力轉正職機會等。

（二）逐年滾動式修正：

1. 每年根據最新的國際標準、法規及企業實踐經驗，適時修訂 ESG 指標，以確保其適用性和前瞻性。
2. 建議企業定期進行內部審查，評估當前指標的有效性，並根據結果進行適當調整。

（三）參考國際標準：

1. 依據 GSSB 制定的 GRI 準則，特別是類似與職業健康與安全相關的 GRI 403 準則，設計企業應揭露的 ESG 指標。
2. 參考 SDGs，將相關目標整合到企業的永續報告中，以達到全球一致的報告標準和可比較性。

（四）透明度與可比較性：

1. 提高報告的透明度，確保所有利害關係人能夠理解和比較不同企業的 ESG 表現。
2. 要求企業在報告中詳細說明指標的計算方法和數據來源，避免模糊不清的描述。

這些修正建議能夠協助企業更好地推動職業健康與安全業務，並提升其在 ESG 報告中的揭露品質和國際競爭力。

二、ESG 指標的建議指引方式

ESG 指標的引導施行方式可以比照職安署的做法，具體建議如下：

（一）辦理獎項鼓勵企業施行：

1. 透過設立獎項，如「健康勞動力永續領航企業」等，鼓勵企業積極參與和實施 ESG 指標，以提升企業在職業健康與安全方面的表現。
2. 設立評比制度，對於表現突出的企業進行公開表彰和獎勵，激發其他企業的參與熱情。

（二）逐步推廣和實施 ESG 指標：

1. 初期以鼓勵和獎勵為主，讓企業自願參與並填寫相關 ESG 指標，以逐步提升企業對 ESG 指標的認識和實踐。
2. 隨著企業參與度和對指標的熟悉度提高，可逐步引入監管和約束措施，對未遵守指標的企業施加壓力或罰則，以確保所有企業都能達到基本的 ESG 標準。

我國企業應對 ESG 永續報告書之發展趨勢—保障勞工權益之機會與挑戰

廖樺懋 | 資誠永續發展服務股份有限公司 協理



► 壹、台灣企業 ESG 永續報告書沿革及接軌國際對企業永續發展浪潮競爭力

我國企業所發布的 ESG 永續報告書 (ESG Report or Sustainability Report) 前身為企業社會責任報告書 (CSR Report)，最初是企業自願性發布的年度非財務報告書，旨在揭露企業於公司治理、環境及社會等領域的政策承諾與相關作為。在台灣，企業社會責任報告書的起源可以追溯至 2000 年初期，全球逐步重視企業社會責任，台灣企業開始關注 CSR 議題，但公開

發布報告書的企業仍較少。2008 年，台灣證券交易所和中華民國證券櫃檯買賣中心開始推動企業揭露 CSR 資訊，鼓勵上市櫃公司發布 CSR 報告書。到了 2010 年，台灣企業逐漸開始發布 CSR 報告書，內容涵蓋環境保護、社會責任和企業治理等方面。2014 年台灣相繼發生高雄氣爆及食安危機，引發大眾對企業所應負的社會責任產生高度關注。這些事件成為企業社會責任報告由自願性轉為強制性的重要轉折點。金融監督管理委員會（以下簡稱金管會）證券交易所及櫃買中心發布「上市上櫃公司企

業社會責任實務守則」，要求特定產業和規模以上的公司每年發布CSR報告書，強化非財務資訊的揭露。根據該辦法，最初於高風險行業食品工業、化學工業、金融保險業及資本額達100億元以上的上市櫃公司均須依規定編製企業社會責任報告書。

為進一步強化在環境（Environment）、社會（Social）、及公司治理（Governance）三大面向的揭露要求，金管會於2021年將「企業社會責任報告書」更名為「永續報告書」（Sustainability Report），以反映其在永續發展中的重要性與全面性。並要求全台灣所有上市櫃公司於2025年均須依規定編製2024年永續報告書，以應對現今ESG全球浪潮下，不論是由客戶、主管機關、股東或投資人等重要利害關係人所提出的資訊揭露需求，且接軌國際ESG永續趨勢。隨著全球對永續發展議題的重視不斷提升，企業在進行永續資訊揭露時逐漸從敘述性報告轉向績效更量化和可比較的框架，讓利害關係人能更全面地審視企業的永續發展政策及實際績效，使台灣企業不僅能夠提高其全球競爭力，還能在永續發展的全球趨勢中占據有利地位，滿足國際市場和投資者對ESG表現的日益關注。

◎ 貳、國內企業永續報告書趨勢下保障勞工權益之機會與挑戰

2024年經濟合作暨發展組織
（Organisation for Economic Cooperation

and Development, OECD）發布的全球企業永續發展報告指出，雖然全球企業在環境永續發展方面取得了顯著的進展，但在解決勞工權利和社會公平等社會因素上，許多企業仍然落後。環境議題經常占據較大的關注度，企業大多集中於減碳、節能、資源管理和氣候變遷等環境相關的目標與績效揭露。然而，隨著國際社會對人權與社會公平的重視程度日益提高，企業必須重新審視其在勞工權益保障上的角色與責任。聯合國的《商業與人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）以及國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）的相關公約，都強調了企業在保障勞工權益方面的義務。

台灣較具規模的上市櫃企業在勞工健康與安全權益保障的議題發展日趨成熟。例如，部份企業在永續報告書中關於勞工職業安全衛生的章節中揭露，已針對勞工健康與安全權益發展導入主動指標，以專注於評估企業在事故或職業病發生前所採取的預防行動，如風險鑑別與風險評估、



員工或承攬商職安培訓及緊急應變訓練等措施。有些公司甚至於廠區導入機器人及自動化設備，取代在高環境安全風險下工作的工站員工，也讓該等員工去進行更高附加價值作業的事務。依據台積電2023年永續報告書，依據GRI準則揭露GRI 403-9 職業傷害指標數據，該公司設定了將失能傷害頻率（Frequency Rate, FR）控制在小於0.4的目標，這一數值顯著低於過去3年國內平均失能傷害頻率0.61。為實現此目標，台積電推行了集團廠區的安全健康風險評估計畫，主動識別並提早預防潛在作業風險，從而有效降低職災事故發生的可能性。台積電於去（2023）年共發生48起職業災害，涉及48名員工，透過行動方案的積極作為，降低失能傷害頻率达到0.35，成功達成預設0.4的目標。上述的主動指標範例體現了企業積極主動管理職業健康與安全的企圖心，這種策略不僅有助於預防職業災害，還能促進企業內部ESG風險文化的建立，提升員工於企業工作環境的健康與安全，以維護勞工健康安全權益的福祉。



參、我國企業應對永續報告書之勞工權益指標發展趨勢

我國企業所發行的永續報告書中，在屬於社會面向的勞工章節，各產業均會針對所投入的勞工權益資源連結到GRI指標，並定義其勞工面向的永續重大主題。如以半導體、製造業、營造業及化工業為例，由於這些產業的企業營運據點大多為工廠，其在定義勞工面向的永續重大主題主要為職業安全與衛生，GRI對應指標為GRI 403；以IC設計業、軟體業重視人才培育為例，其定義的勞工永續重大主題主要為人才培育與發展，GRI對應指標為GRI 404；對於公司人才來自不同國家的企業，定義的勞工永續重大主題主要為員工多元化與平等，GRI對應指標為GRI 405，也因為人才來自不同國家不同種族，種族間不歧視GRI 406也常被定義為永續重大主題。針對勞工重要GRI指標，下面歸納我國ESG標竿企業於其最新一年度的永續報告書為該企業員工權益所體現的內容，也可藉由這些內容觀察勞工GRI指標的發展趨勢。

一、勞雇關係（GRI 401）

台灣企業在建立穩定的勞雇關係上，積極推動各項具吸引力的聘僱政策，包含靈活的工作安排、彈性工時、職涯發展技能支持、以及公平的員工薪酬制度。這不僅有助於吸引優秀人才，也有助於提升現有員工的工作滿意度，降低員工離職率。以中華電信為例，其2023年永續報告書所揭露GRI 401-1 員工流動率指標僅

0.67%，由指標說明該企業員工於該職場生活穩定發展，勞雇關係相當良好。報告書中亦揭露多項關於勞雇關係的正面行動實踐，如提供彈性工時、通過食安審查的員工餐廳、女性員工健康照護、建立育兒友善職場及優於法規的育嬰津貼等措施，提升員工於職場的幸福感與敬業度。以金融業富邦金控於其最新一年度永續報告書揭露提供給全職員工福利指標 GRI 401-2，說明多項員工福利措施，如提供員工彈性出勤、居家辦公、優於法規（7 天）的 8 天全薪產檢假、生產補助每胎新生兒補助新台幣 10 萬元、六歲以下子女每年補助育兒津貼新台幣 1.5 萬元及不限子女人數的團保優惠等，均為企業對勞工權益保障的資源投入。

二、職業健康與安全（GRI 403）

不同產業員工於工作場所的健康與安全風險程度各異，高風險行業如半導體、製造業、營造業和化工業，於永續報告書中大多將 GRI 403 指標列為勞工權益的重大永續主題，顯示此指標對勞工權益之重要性。在此指標具有高風險且規模較大的企業於報告書揭露，其大都取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統的外部認證，說明該企業於勞工的職安衛管理是有系統性的依循 PDCA（Plan, Do, Check, Act；規劃、執行、審視、改善）管理運作機制運行，系統邊界由早期的企業全職員工擴展到所有工作者（含常駐公司而非公司合約員工）保護，建立職場環境的危害辨識、風險評估及事故調查，進一步到



勞工的健康促進及職業傷害指標，如前面提及失能傷害頻率（FR）、失能傷害嚴重率（Severity Rate, SR）以及職業病等指標，以衡量工作場所事故的發生頻率與嚴重程度以及職業病案件數量與比率；而在低風險行業如金融業與服務業，則更傾向於使用職業壓力發生率和心理健康事件率來反映員工的心理健康狀況與工作壓力水平。以國泰金控為例，其永續報告書說明企業在勞工健康權益方面，採取「壓力管理計劃」及「員工協助方案」等綜合性措施，幫助員工有效應對工作壓力與生活挑戰。於「壓力管理計劃」中，國泰金控每年進行同仁心理健康壓力辨識問卷，2023 年度整體員工填答率為 93.4%；累計至 2023 年其「員工協助方案」的總諮詢總人次為 106 次。

勞動部職業安全衛生署，參考永續報告書 GRI 403 指標，訂定「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」，針對 GRI 403 各細部指標提供標竿企業於永續報告書揭露細部指標的優良案例參考，強

化國內企業於永續報告書 GRI 403 指標的應對及揭露。

三、訓練與教育 (GRI 404)

許多企業已經將培訓與教育納入其永續發展戰略，致力打造學習型組織，並提供員工技能持續成長的機會。以台灣 ESG 標竿企業台達電子為例，其設立關鍵人才培訓計畫，透過跨部門專案和全球輪調機會，讓管理階層能夠在不同市場和業務環境中磨練領導技能。台達電 2023 年永續報告書顯示，除了全球外派總人數較前一年度成長 1.5 倍外，參與短期新事業發展計畫的同仁更 100% 表達未來希望轉調到新事業發展單位。這種多層次的學習模式，不僅強化了公司的內部人才梯隊，也為台達電的全球業務擴展提供了強有力的支持。

四、員工多元化與平等機會 (GRI 405)

隨著台灣逐步邁入高齡化社會，少子化對勞動人口結構帶來的挑戰已經成為企業經營重要考量。為因應這項變化，許多

台灣企業積極推動各項平等政策，以確保不同年齡層、背景及能力的員工都能享有公平的就業機會和發展空間。這些舉措不僅有助於解決勞動力短缺問題，亦提升了企業在多元化管理與社會責任上的表現。作為台灣零售業的領導品牌，統一超商推動「樂齡店專案」，針對中高齡求職者設計專屬職位與工作模式，透過「中高齡職務再設計」為這一群體提供適合的工作機會。截至 2023 年 12 月底，統一超商 45 歲以上員工已達 2,352 人，占全體員工比例約 27.2%，超越了原先設定的 23% 目標，顯示企業在促進中高齡友善就業方面的卓越成效，也說明中高齡勞工保障就業權益之機會與趨勢。

五、不歧視 (GRI 406)、童工 (GRI 408)、強迫或強制勞動 (GRI 409)

台灣匯聚數家全球大型電子專業代工製造服務公司，在全球勞工組織與品牌客戶，對勞工人權要求不斷提高的趨勢下，正透過各種行動確保其在全球營運據點中



勞工不存在任何形式的歧視、童工與強迫勞動，強迫勞動包括壓迫性工作條件、契約束縛或剝奪自由的情況。以全球最大的電子專業代工製造服務公司鴻海集團為例，2023 年永續報告書說明對集團全球重要生產基地廠區的勞工人權審核，其委託專業外部機構組成稽核團隊，對不歧視、童工及強迫或強制勞動等人權核心議題進行稽核。該作為展現鴻海集團對保障人權權益的高度重視，特別是在提升指標可信度與透明度方面委由第三方進行稽查。

► 肆、國內企業面對保障勞工權益之挑戰新趨勢

一、走向更包容的企業文化

世界企業永續發展委員會（World Business Council for Sustainable Development, WBCSD）分析今（2024）年年初國際上公開發布關於重點關注企業永續發展以及廣泛討論社會經濟環境的文章、報告和訪談內容，「不平等問題」係其綜整出 2024 年 10 個關鍵具影響力的永續跨領域主題趨勢之一。在促進多元包容、解決不平等問題的背景下，多元化、平等和包容（DEI）和不平等與社會相關財務揭露計畫（Task Force on Inequality and Social-related Financial Disclosures, TISFD）等概念正逐漸受到重視。

（一）DEI 多元共融

DEI 是指多元化（Diversity）、平等（Equity）和包容（Inclusion）3 個核心價值



觀的縮寫。DEI 是企業在組織內部和對外營運中對外的一項重要倡議。它強調在職場和社會中尊重和重視每個人的獨特性，無論是種族、性別、性取向、宗教信仰、年齡，或是其它身份特徵等，並確保每個人都有平等的機會和權利參與到組織或社會的各個層面中。

（二）TISFD 不平等相關財務揭露計畫

受氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）的啟發，「不平等與社會相關財務揭露工作計畫（Task Force on Inequality and Social-related Financial Disclosures, TISFD）」由聯合國開發計畫署（UNDP）、政府、民間團體等超過 20 個單位所成立的工作小組，強調共創（Co-creation）的制定過程，以幫助企業辨別和管理與不平等相關的風險和機會，並將其納入企業營運的財務框架中。TISFD 的核心目標是讓企業更加透明及負責，並透過財務揭露向投資者和利害關係人溝通其在不平等問題上的表現和承諾。

二、面對國際人權新趨勢，國內企業展開自身人權管理行動外應延伸至供應鏈管理

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）2022 年台灣《人權報告》中提到，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。台灣在強迫勞動議題方面已顯著引起國際重視，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」、「歐洲永續發展報告準則」與「歐盟企業永續發展盡職調查指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）」，針對人權的風險管理給予了明確的揭露指引，期待企業能夠制定相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機會，更可能讓企業陷

入高人權風險，甚至違反國際勞動基準，變成國際貿易制裁對象。

隨著歐盟企業永續發展盡職調查指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）於 2024 年通過，歐盟成員國須在 2 年內將該指令納入國內法律，歐洲對企業永續性的要求正進入一個新的階段。這項法令不僅影響歐盟內的大型企業，還涉及在歐盟年營業額超過 4.5 億歐元的非歐盟企業。這些企業將被要求對其供應鏈進行全面的「人權」和「環境」盡職調查，並制定相應的改善計畫。此外，美國於 2021 年 12 月 23 日簽署《防止強迫維吾爾人勞動法》（Uyghur Forced Labor Prevention Act, UFLPA），該法旨在禁止強迫勞動所生產的產品進入美國市場，特別是針對新疆維吾爾自治區的強迫勞動問題。不論是歐盟 CSDDD 或是美國 UFLPA，均突顯了 ESG 行動不再僅局限於企業本身，而是已擴展至整個上下游價值鏈的人權盡職調查。從各國政府到企業，





建立人權管理的永續供應鏈不僅是未來的必然趨勢，更是保持競爭力的關鍵。台灣扮演全球原物料、零組件及製造組裝供應鏈的關鍵角色，自然無法置身事外，企業若無法建立永續供應鏈，降低供應鏈ESG人權問題的風險，未來將可能錯失重要客戶與訂單。

◎ 伍、國內企業應對保障勞工權益之挑戰新趨勢的機會與解方

一、推動平等、多元和包容文化

企業必須辨識、評估並策略性的整合解決與不平等相關的風險和機會，同利用關鍵的推動因素展開策略行動，以推動平等、多元和包容文化，促進和展現企業獨特的永續影響力價值，《聯合利華如何制定和實施社會績效策略》案例報告中，建議企業可以從以下 5 個階段著手，以系統性架構推動平等、多元和包容文化。

首先，企業可先評估現況，考量業務和行動策略與解決不平等問題之間的連結性；第二階段確認行動領域的優先順序，並設定相關目標；第三階段建議進一步進行策略的整合和實施，確認利害關係人群體和受影響的面向；第四階段是將實施的行動進行相關的績效評估，檢視和確認執行的進度和目標達成情況；最後，將執行的成果進行收斂和彙整，並進行內外部溝通和展現。期待企業能以循環推進的方式邁向更平等、包容和多元文化的社會。

二、推動人權盡職管理

除了企業營運過程中直接造成的勞工人權議題外，供應鏈中錯綜複雜的原物料供需關係與競爭壓力，往往讓許多勞工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，整合經濟合作

暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）發佈的《責任商業行為盡職調查指南》（OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct）與《聯合國工商企業與人權指導原則》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）與《台灣供應鏈企業尊重人權指引》所發佈的盡職調查管理原則建議如下：

（一）將負責任商業行為準則納入企業治理制度

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，對於重大風險的勞工人權議題，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。

（五）對外溝通

企業應主動對外揭露勞動人權政策承諾及盡職調查成果，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。



三、企業應建構永續供應鏈

為滿足歐盟、美國和其他盡職調查法律的需求，包括符合聯合國商業與人權指導原則及責任商業聯盟（**Responsible Business Alliance, RBA**）行為準則，建議將相關人權風險盡職調查，於制定企業自身永續採購準則與供應商行為準則時納入考量並進一步落實管理，以降低供應鏈人權風險，避免造成企業聲譽損失，衝擊營運。

► 陸、總結

作為現今扮演全球重要經濟關鍵地位的台灣，台灣政府及企業正持續推動在環境、社會、及公司治理等 **ESG** 面向的永續發展與資訊揭露，尤其永續報告書已成為企業揭露勞工權益保障的關鍵工具，不僅展示了企業在其勞工人權責任上的承諾，還提供全球重要品牌企業台灣供應商對人權保障與風險管理的實質內容與數據，以維護其品牌聲譽。

自 2025 年起，所有台灣上市櫃公司將因應台灣主管機關規定編製永續報告書，此一政策不僅提升了台灣上市櫃企業在非財務資訊揭露上的全面性，也帶動了全體上市櫃企業於 **ESG** 績效的提升，進而更加保障台灣勞工於企業的權益與福祉。加上主管機關要求上市櫃公司於 2025 年 1 月 1 日將永續資訊管理作業納入內部控制制度，並列為年度稽核計畫之必要稽核項目。國內上市櫃公司於永續資訊的揭露將更為制度化，並大大提升整體永續資訊及數據的可信度，強化利害關係人對於國內企業發行永續報告書展現永續績效的信心，並吸引更多國外大型投資機構如貝萊德、挪威主權基金及全球品牌企業，投資台灣企業及增加台灣企業訂單，讓國內企業能在國際市場 **ESG** 浪潮下保持其競爭優勢，並朝向成為全球永續發展的標竿企業目標邁進。