

獨家數據

永續公民獎百強企業「人權議題調查」

文——高宜凡

沒人權就沒生意 企業佛心升級

台灣首份企業人權問卷解析，天下永續百強企業已開始做人權盡職調查，甚至允許移工自由轉職。改變背後，攸關未來企業的新型態競爭力。

二〇一一年，聯合國開始將人權保護和企業搭上線。

二〇二三年底，屢屢領跑ESG議題的歐盟，議會預告將完成「人權盡職調查」的立法。

最快，二〇二六年，歐盟大型企業就會將供應鏈的童工、強迫勞動等人權議題，列入法定稽查範圍。

從自願改善到法律強制規範，迎向人權浪潮，台灣企業準備好了嗎？

《天下》因此針對二〇二三年天下永續公民獎一百強企業，進行全台首次「供應鏈人權議題問卷調查」。

聯合國鑑別的人權相關風險有十項，包括：使用者隱私保護、人身自由與安全、工作與勞動條件保障、健康權、言論與表達自由、集會與結社自由、禁用童工、反歧視與反騷擾、強迫勞動、家庭生活權。

保護勞動人權，製造業跑最快

當企業被問到，認為哪些是最重要的三大風險？永續百強意見頗為一致，分別為：工作與勞動條件保障二五・一%、反歧視與反騷擾二二・七%、使用者隱私保護一五・五%。（見表一）

唯一例外的是「外商」，該組調

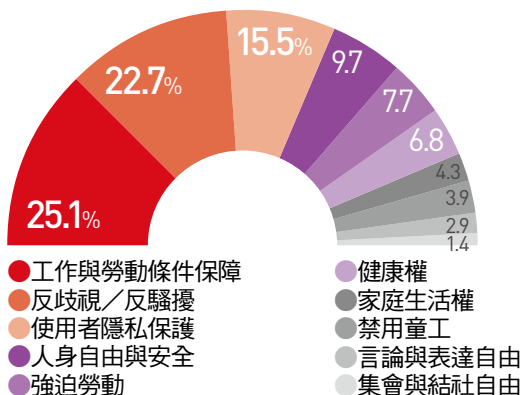
查的前三名風險變成：反歧視與反騷擾、人身自由與安全、強迫勞動。

台灣國際法學會理事長、中研院法律學研究所研究員廖福特分析，這結果顯見，外商企業因為在多國設點，對種族衝突的反歧視、涉及人身安全的社會治安，較為敏感。

在人權議題知曉度部份，永續百強企業是否聽過「企業人權盡職調查」概念，或已在內部和供應鏈展開盡職調查？近九成（六十三家）聽過，且其中有五五・六%在內部進行盡職調查。（見表二）

甚至，有超過三分之二企業

表1 永續百強企業認為前三大人權風險：工作保障、歧視、隱私



已展開對供應商的人權稽查，當中，又以大型企業和製造業的動作最快。

不再有企業扣押移工護照

在移工議題上，近三成永續百強企業聘用藍領外籍移工，平均約佔公司整體員工一一・二％。製造業更是近半雇用移工。

其中，八一％允許移工自由轉職，六一・九％由公司支付仲介費、訓練費、機票等來台開銷。而且，全數企業都讓移工保管自己的護照，跟坊間不時傳出的苛

待移工負面新聞，似乎有所落差。（見表三）

廖福特認為，有這麼多企業肯幫忙支付移工相關費用，頗出乎意料，「到底是真的全額支付、還是代墊（以後要還）？」恐怕還需釐清。

畢竟，倘若企業如此佛心，往後就是一筆固定成本。

在勞資糾紛爭議上，高達九七・一％永續百強企業，設置利害關係人信箱或匿名專線等相關機制。

除了電話和郵件，不少企業在

表2 63家聽過「企業人權」，其中過半已進行內部盡職調查

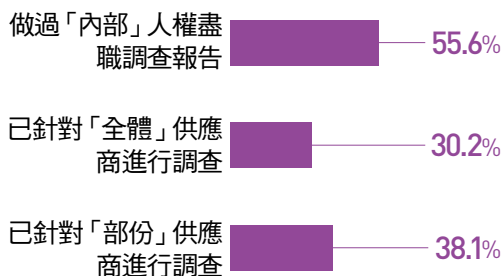
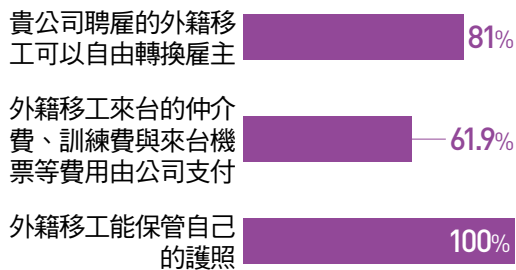


表3 21家聘用外籍移工，其中逾6成協助支付來台費用



2023年供應鏈人權議題調查說明：本次調查係針對2023年獲得天下永續公民獎的100強企業發出問卷調查。調查執行期間自2023年12月13日至12月21日止，總計回收71份有效問卷，其中年營收超過100億的「大型企業」38份，年營收100億以下的「中堅企業」9份，年營收50億以下的「小巨人」企業17份，外商企業7份，回收率為71％。

調查執行：天下雜誌調查中心熊毅晰、蘇碧婷

內網、布告欄、公共區域，都提供檢舉管道，甚至不至QR code、線上表單、多國語言等便利介面。更有積極的業者，另聘第三方單位管理舉報平台。

從這份全台首見的「供應鏈人權議題問卷調查」，整體看來，規模較大的製造型產業，對人權最具警覺意識，且積極響應。

廖福特指出，政府已對商業與人權的趨勢展開討論與因應，甚至研議調整法令，台灣企業若不趕緊迎頭跟上，未來恐落入「無人權，無生意」的困境。