

如何确保员工工作时间和薪资福利符合要求

How to ensure working hours and salary benefits' compliance

卢峻仪 | 供应链管理部技术经理| 英国标准协会
Emma Lu | ISA Technical Manager | BSI

嘉宾介绍 Speaker Bio

- 姓名：卢峻仪
 - 职位：供应链管理部技术经理
 - 公司：BSI
 - 联系方式：emma.lu@bsigroup.com
-

- 背景：
- 从事供应商社会责任审核管理工作18年
- 熟悉PSCI, RBA, SMETA等审核项目标准
- 致力于建立并执行供应商持续改进计划，执行供应商CSR培训项目



议程 Agenda



1. 工作时间及薪资福利有关法律法规
2. 工时和薪资福利的国际规范
3. 工作时间控制方法及薪资支付注意事项

为什么要进行工时管理

优化成本控制和财务管理

降低企业的人力成本，减少因员工劳累或工作效率低下导致的隐性成本。

提高工作效率和生产力

通过记录和分析工时数据，企业可以识别出工作中的低效环节和时间黑洞，从而采取针对性的改进措施。

促进公平合理的绩效评估

更公平、更全面地评估员工的工作表现。这不仅有助于识别和奖励高绩效员工，还能发现需要改进的领域，为员工发展提供指导。

提高商业竞争
优势

建立负责任
的企业形象

提高员工满
意度，增强
员工归属感

议程 Agenda



1. 工作时间及薪资福利有关法律法规
2. 工时和薪资福利的国际规范
3. 工作时间控制方法及薪资支付注意事项

中国有关法律法规

■ 标准工时制

- ✓ 每日工作8小时、每周工作40小时。
- ✓ 与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的情况下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。
- ✓ 应当保证劳动者每周至少休息1日。

■ 综合工时制

- ✓ 因工作性质或生产特点的限制，不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其它工作和休息办法，并按照劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》执行。

中国有关法律法规

■ 最低工资

- ✓ 不得低于当地最低工资标准
- ✓ 不包括以下项目：
 1. 加班加点工资；
 2. 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件或者特殊工作环境下的津贴；
 3. 用人单位支付给劳动者的非货币性补贴
 4. 法律、法规、规章、政策规定的非工资性劳动保险福利待遇。

(注意：上海最低工资不包括个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金)

■ 加班工资

- ✓ 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬；
- ✓ 休息日安排劳动者工作**又不能安排补休的**，支付不低于工资的200%的工资报酬；
- ✓ 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。

中国有关法律法规

■ 带薪休假制度及薪资支付要求

法定假期：按正常出勤计

带薪年休假：按正常出勤计

婚&丧假：按正常出勤计

育儿假 & 生育假：按正常出勤计

产假：上年度月平均工资（保险基金或用人单位支付）计

病假：结合地方政策和劳动合同约定，且最终工资不得低于当地最低工资标准的80%

工伤假：按月支付工伤员工受伤前12个月的平均月工资（包含基本工资、奖金、津贴等所有货币性收入）



中国有关法律法规

■ 计薪天数

- ✓ 《人力资源社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（2025年1月1日）根据《国务院关于修改<全国年节及纪念日放假办法>的决定》（国务院令第795号）的规定，全体公民的节日假期由原来的**11天增设为13天**。据此，职工全年月平均制度工作时间和工资折算办法分别调整如下：

一、制度工作时间的计算

年工作日：365天-104天（休息日）-13天（法定节假日）=248天

月工作日：248天÷12月=20.67天/月

工作小时数的计算：以月、季、年的工作日乘以每日的8小时。

二、日工资、小时工资的折算

按照劳动法第五十一条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时**不剔除国家规定的13天法定节假日**。

据此，日工资、小时工资的折算为：

日工资：月工资收入÷月计薪天数/ 小时工资：月工资收入÷（月计薪天数×8小时）

月计薪天数：（365天-104天）÷12月=21.75天

议程 Agenda



1. 工作时间及薪资福利有关法律法规
2. 工时和薪资福利的国际规范
3. 工作时间控制方法及薪资支付注意事项

为什么要了解国际规范

- 了解国际市场的准入门槛，参与全球化竞争

国际规范是企业进入不同市场的通行证。近年来，海外的客户受所在本国/地区法规，以及各贸易缔约组织要求，对ESG尽职调查的要求日益提升。因此，中国企业无论出海与否，都会面临客户依据尽职调查结果，提升供应链准入门槛要求。

- 规避经营风险

国际贸易规则中涉及各国进出口制度中必须遵守的关键条款，如有违反行为准则会被追究法律责任，甚至威胁国家安全。

- 提升品牌形象与竞争力，保障企业声誉

合规经营可增强国际消费者信任，令企业在国际市场赢得良好声誉。

- 应对国际贸易摩擦，促进可持续发展

合规管理可帮助企业健全风险体系，及时调整经营策略以适应不同法律环境，帮助企业有效应对贸易制裁。

国际规范

■ 工时方面规定

- ✓ 每周工作时间不超过60小时 (*ILO公约)
- ✓ 至少每7天休息一天，连续工作天数须限制在6天以内 (*ILO公约)
- ✓ 员工上洗手间，应计入工作时间，并同样计算报酬
- ✓ 在紧急或异常情况下，可以超过每周60小时的工作时间和/或每7天休息一天的要求。但应保留记录，以确保紧急或异常情况的认定标准已得到满足。
- ✓ 在紧急或异常情况停止后，应立即恢复到符合60小时和休息日的要求。在紧急或异常情况结束时，如果在紧急或异常情况期间未满足休息日要求，应立即为工人提供休息日。
- ✓ 加班应尊重员工意愿 (ILO公约)，不得在员工拒绝加班后处以惩罚
- ✓ 应明确记录员工工作时间与加班时间，注意“隐形的”自愿加班



* ILO: 国际劳工组织

国际规范

■ 薪资方面规定

- ✓ 不得低于所有正常工作时间的最低工资 (*ILO公约)
- ✓ 在没有根据适用法律和法规规定加班费的国家，最低加班费应为基本工资的 125% ; (*ILO公约)
- ✓ 应根据适用的法律和法规为员工分类提供强制性福利 (*ILO公约)
- ✓ 为了工资和福利的目的，加班时间的计算应以确切的分钟为基础
- ✓ 迟到的扣减应基于工人迟到的确切小时数和分钟数。
- ✓ 禁止以扣除工资或削减强制性福利的方式作为纪律处分措施来实施经济处罚



* ILO: 国际劳工组织

国际规范

■ 其他费用规定

- ✓ ***不得收取任何保证金**: 不得向员工收取本组织为了让员工有效履行其工作职责所需的任何费用, 包括但不限于所需的个人防护装备, 制服等。企业可以对未归还的物品收取一定比例的费用, 但必须在提供这些物品时告知员工这些要求
- ✓ ***不得收取押金**: 如果法律允许押金, 组织应确保为工人的任何押金提供收据, 并应尽快将押金全额退还给工人, 但不得迟于工人的雇佣关系终止或押金原因结束后一个月, 以较早者为准。
- ✓ ***不得收取雇佣费用**: 不应向员工收取与雇佣相关的任何费用, 包括外籍员工, 包括但不限于推荐费、招聘服务费、预订费、商业保险费等
- ✓ ***不得收取代通知金**: 在没有合理通知的情况下, 员工自愿提前终止雇佣合同的时候, 不得以扣减基本工资或加班工资的方式对员工进行处罚

* 以上内容有可能涉及强迫劳动的议题



知识拓展 – 现代奴隶制法案

什么是现代奴隶制法案 (Modern Slavery Act)

强迫劳动 (forced labor) 是PSCI对供应商在人权合规方面的一项核心要求，而现代奴隶制正是该议题在当前社会环境下的主要表现形式之一。

“奴隶制”一词在表面上看似遥远，但实际上以更为隐蔽的形式，潜藏于我们复杂的供应链体系中，尤其是在监管相对薄弱的海外地区。具体表现形式可能包括黑中介与债务陷阱、小作坊生产以及家庭奴役等。

尽管在参与PSCI会议的供应商中，此类问题实际发生的概率较低，但需要高度重视的是，一旦在供应链的任一环节中被发现，其所引发的风险将极为严重。这不仅会对企业声誉造成重大损害，也可能面临高额财务处罚。

对于医药企业而言，如不注意此类风险，带来的潜在影响是尤为显著的。

从2015年英国通过《现代奴隶制法案》开始，美国、澳大利亚、德国等后续跟进，分别对现代奴隶制问题进行立法。部分亚洲国家也已经开始草拟有关的法案。



知识拓展 – 现代奴隶制法案

什么是现代奴隶制法案 (Modern Slavery Act)

现代奴隶制法案界定了奴隶制、强迫劳动以及类似奴隶制实践的定义，包括但不限于强制劳动、债务奴役、儿童奴役、强迫婚姻以及贩卖人口等。

法案要求达到一定营业额标准的企业每年发布一份关于现代奴隶制和人口贩运的声明，概述其在运营和供应链中为防止现代奴隶制而采取的措施。如果没有采取任何措施，也必须披露。声明中必须包括以下内容：

- (1) 有关现代奴隶制和人口贩运的政策；
- (2) 运营和供应链中的风险评估和风险管理；
- (3) 衡量防止现代奴隶制行为的关键绩效指标；
- (4) 尽职调查流程；
- (5) 员工关于现代奴隶制培训；



知识拓展 – 现代奴隶制法案

什么是现代奴隶制法案 (Modern Slavery Act)

法案要求企业及相关机构提交报告，以说明他们在自身运营及供应链中是如何预防和应对现代奴隶制风险。在此情况下，企业将面临更多关注在其内部的业务运营方式。此外，企业供应链以及与客户和其他合作伙伴的关系也将面临严格审查。因此供应链也将会面临强制性的报告制度，以反映其以下表现：

- (1) 披露现代奴隶制事件
- (2) 披露已知或相关风险以及采取的任何行动
- (3) 举报和申诉机制
- (4) 外部合作与伙伴关系
- (5) 治理、问责、数据和证据



知识拓展 – 企业可持续性尽职调查指令

什么是企业可持续性尽职调查指令 (CSDDD, Corporate Sustainability Due Diligence Directive)?

2024年7月，CSDDD在欧盟生效。这项指令目的是促进企业在运营及其全球供应链中采取可持续，且负责任的企业行为。这项新规将确保受该指令约束的企业识别并处理其在欧洲境内外对人权和环境造成的不利影响行为。

CSDDD 中规定的尽职调查内容应当包括以下内容：

- (1) 将尽职调查纳入政策和管理体系，
- (2) 识别和评估不利的人权和环境影响，
- (3) 防止、停止或尽量减少实际和潜在的不利人权和环境影响，
- (4) 评估措施的有效性，
- (5) 沟通，
- (6) 实施整治。



国际规范

◆ 重要提示！！

企业须对包括但不限于以下类型员工的工作时间和薪资福利的合规情况加以管控，否则可能面临自身对供应商（服务商）的管控有不合规风险：

- ✓ 直接雇佣的员工，无论是否长期
- ✓ 劳务派遣或劳务外包员工
- ✓ 服务外包员工（非生产）：如保安、保洁、食堂厨工、现场特殊设施管理维护人员等



议程 Agenda



1. 工作时间及薪资福利有关法律法规
2. 工时和薪资福利的国际规范
3. 工作时间控制方法及薪资支付注意事项

常见问题

根据2024年PSCI在中国供应商的审核报告，主要的工时/薪资问题：

1. 工时记录系统未有效管控，考勤记录、加班时数记录缺失
2. 过度加班：每个月的加班时数超过法律规定，连续工作7天无休息
3. 休假福利缺失：缺少育儿假、赡养老人假等休假福利
4. 罚金：因迟到或缺席而扣除员工薪资（例：某厂员工每迟到30分钟扣工资10元）
5. 离职工资支付不及时：离职后次月的常规发薪日才发工资，晚于法律规定



工作时间控制方法

企业应评估员工的工作效率，统筹协调生产订单，并结合有效的工时管理工具，对员工工作时间进行控制。

**1**

采用有效的工时管理工具

- 实时数据采集
- 采用智能化的考勤系统自动排班
- 工时统计与分析

2

制定合理的排班计划，明确工时管理制度。

- 制定详细的考勤制度及请假流程
- 定期检查工时记录
- 严肃处理违规行为

3

培训

- 培训工时制度，包括考勤流程、排班规则
- 提升员工技能，提高工作效率

4

绩效考核

- 制定考核周期（周、月、年）
- 明确考核指标（出勤率、效率、工作质量）
- 制定奖惩机制

工作时间控制方法

注意，“隐形的”加班违法，并可能涉及强迫劳动议题！！

- 部分企业将工资结构设计为“基本工资+加班工资”，迫使员工为维持收入选择长期加班，形成隐性强制劳动形态；
- 部分企业规定，若员工未提交书面申请但仍然延长了工作时间，则被视为自愿延长劳动时间。
- 各种沟通工具的便利，导致了员工即使身体下班，也仍然处于“待命”状态。这种超时加班非常隐蔽，甚至很多职场人都没意识到自己在超时加班，不知不觉“被加班”了。

如何避免“隐形”加班：

- 完善加班审批制度，制定合理的工作计划和时间表，保障员工权益。
- 增加员工的福利，建立良好的企业文化，创造轻松愉悦的工作环境。
- 区分“沟通”与“工作”，尊重员工“离线权”。企业应对此项权利予以尊重，以提升员工满意度。

薪资支付注意事项



1. 必须货币支付。
2. 在适用法律规定的期限内支付工资：如账目存在差异，工资调整必须在下一个发薪日之前支付完成。
3. 向员工提供工资组成明细，有效解释工资各项的组成：如计件支付，应确保与员工确认工资支付周期内的完整产量。
4. 薪资扣减项说明，包括统一收费、代扣代缴、押金、纪律罚款等
5. 支付法定福利，包括加班费、各类带薪假期工资及其他法定津贴。

案例分享

Case 1: FedEx Ground – 司机被错误分类，2.4亿美元和解（2016 年）

FedEx Ground（联邦快递）因将送货司机错误地归类卷入了全国性的诉讼。这些诉讼指控联邦快递将大约12000名送货司机错误地归类为“独立承包商”而不是雇员，指控他们试图用错误的就业分类，拒绝为员工支付超出正常工作时间以外的加班费。为此，联邦快递支付了2.4亿美元来解决20个州的诉讼。

联邦快递司机表示，他们被要求穿着统一的制服，驾驶联邦快递品牌的卡车，并遵守公司程序。但联邦快递通过将他们视为“独立承包商”来规避支付工资税、加班费以及福利。这些司机声称，他们通常每周工作超过40小时，但并未获得额外的加班费。然而在法律规定大多数重要方面，他们又被视为正式员工。

结果：数千名联邦快递司机收到了结算支票（每张约数万美元）。联邦快递虽然否认有不当行为，但不得不从根本上改变其商业模式——它现在与雇用司机的中介公司签订了合同。

总结教训：仅因为雇主认定员工是“独立承包商”并不意味着员工就一定是“独立承包商”。如果雇主需要管控员工的工作日程、制服以及工作方法，那么这些员工实际上可能是有权享受加班和其他保护的员工。

案例分享

Case 2: Providence (普罗维登斯) Health and Service – 被判决支付9800万美元未付工资 (2024 年)

华盛顿州法院的集体诉讼，称当员工轮班工作超过 10 小时，但普罗维登斯没有提供第二次用餐时间，并在考勤记录系统中，将工作时间向下取整。华盛顿州法律要求持续时间超过 10 小时的轮班时应当有第二个10分钟的用餐时间，但普罗维登斯医疗系统内医院却在不知不觉中削减了员工的用餐时间，即使护士和其他工作人员无法安排休息时间。

普罗维登斯公司的考勤系统会将工作时间四舍五入，以方便进行管理。该系统会向上或向下调整时间，以每 15 分钟为单位增加或减少。例如，如果员工提前或延迟了5分钟打卡，那么这段时间就会在系统中被扣除。

结果：陪审团认为普罗维登斯的做法故意违反工资法，判决为其支付拖欠的约9800万美元工资和损害赔偿金。

总结教训：看似微小的工资违规行为（比如少算几分钟工时、漏算一次休息时间）加起来可能会累积成巨额罚款，而且这些都是违法的。雇主不能扣减员工的工作时间，不能随意将员工的工作时间向下取整以节省成本，也不能为了维持工作流程而无视休息时间的规定。

CONTACT



pscinitiative.org



info@pscinitiative.org



Rosie Towe:
+44 (0) 7342 990241



[PSCI](#)



[@PSCIInitiative](#)

For more information about the PSCI please contact:

PSCI Secretariat

Carnstone Partners Ltd
Durham House
Durham House Street
London
WC2N 6HG

info@pscinitiative.org

+44 (0) 7342 990241

About the Secretariat

Carnstone Partners Ltd is an independent management consultancy, specialising in corporate responsibility and sustainability, with a long track record in major industry groups.

