

# TaylorMade 供应商培训

2018年1月

# 培训议程

Day 1

**UL Responsible Sourcing简介**

**社会责任合规的重要性**

**社会责任审核的关键步骤**

**供应商社会责任标准与法律法规要求**

# 培训议程

Day 1

## UL Responsible Sourcing简介

社会责任合规的重要性

社会责任审核的关键步骤

供应商社会责任标准与法律法规要求

# UL's Responsible Sourcing 简介

## 我们的使命

- 成为世界范围内在供应链可持续发展方面领先的领导者。

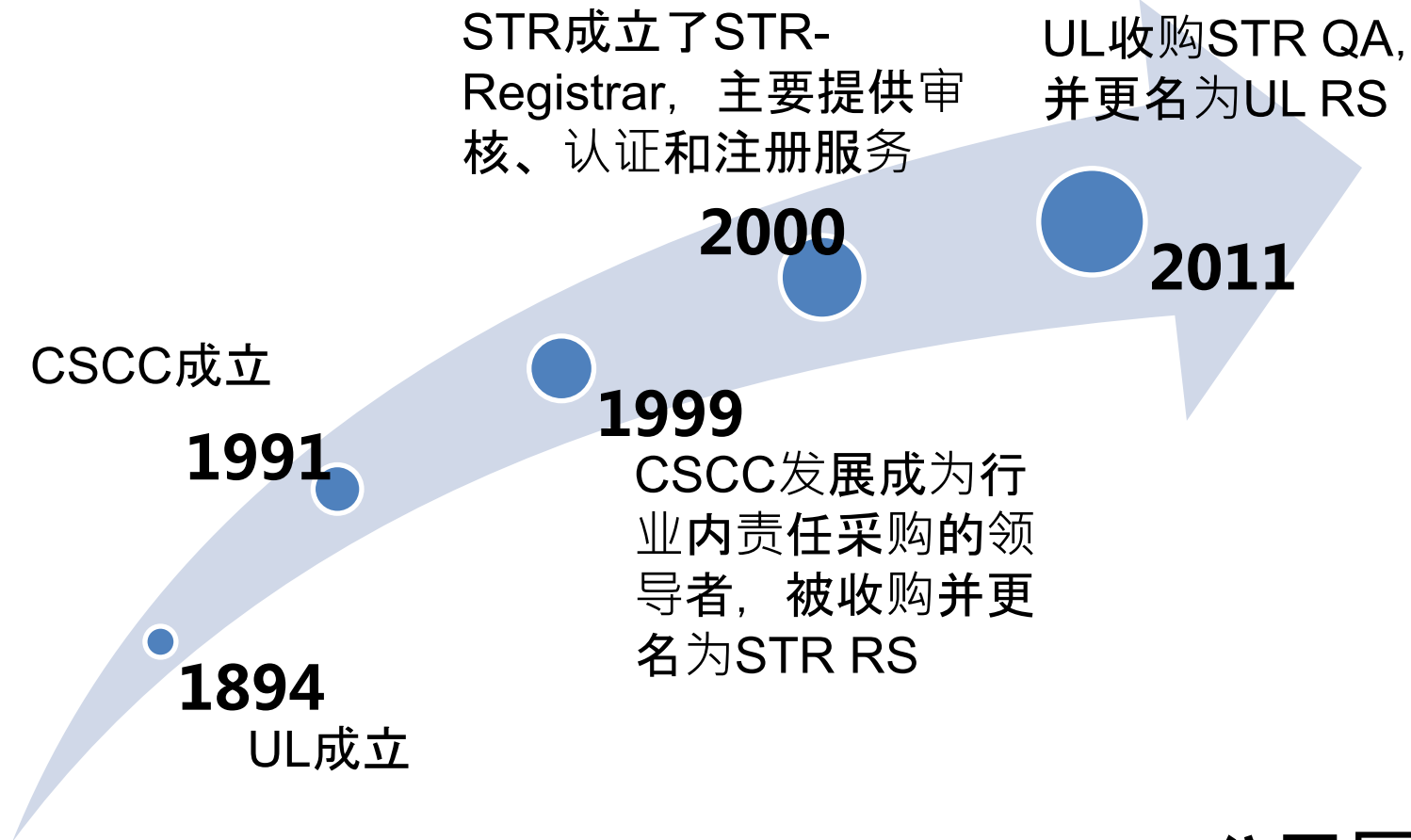
## 我们的能力

- 我们的足迹遍布全世界，超过120个国家。UL责任采购部门每年进行将近20,000个审核。
- 我们的员工来自超过30个国家，并通晓当地语言。
- 我们可以在新兴市场快速配置资源并且提供服务。

## 我们的资格

- UL责任采购部门的前身为CSCC，为同行中最早的社会责任审核公司，自成立以来，已为超过500个零售商、品牌及供应商提供审核和咨询服务。

# UL's Responsible Sourcing 简介



公司历程

# UL's Responsible Sourcing 简介

## 世界分布图

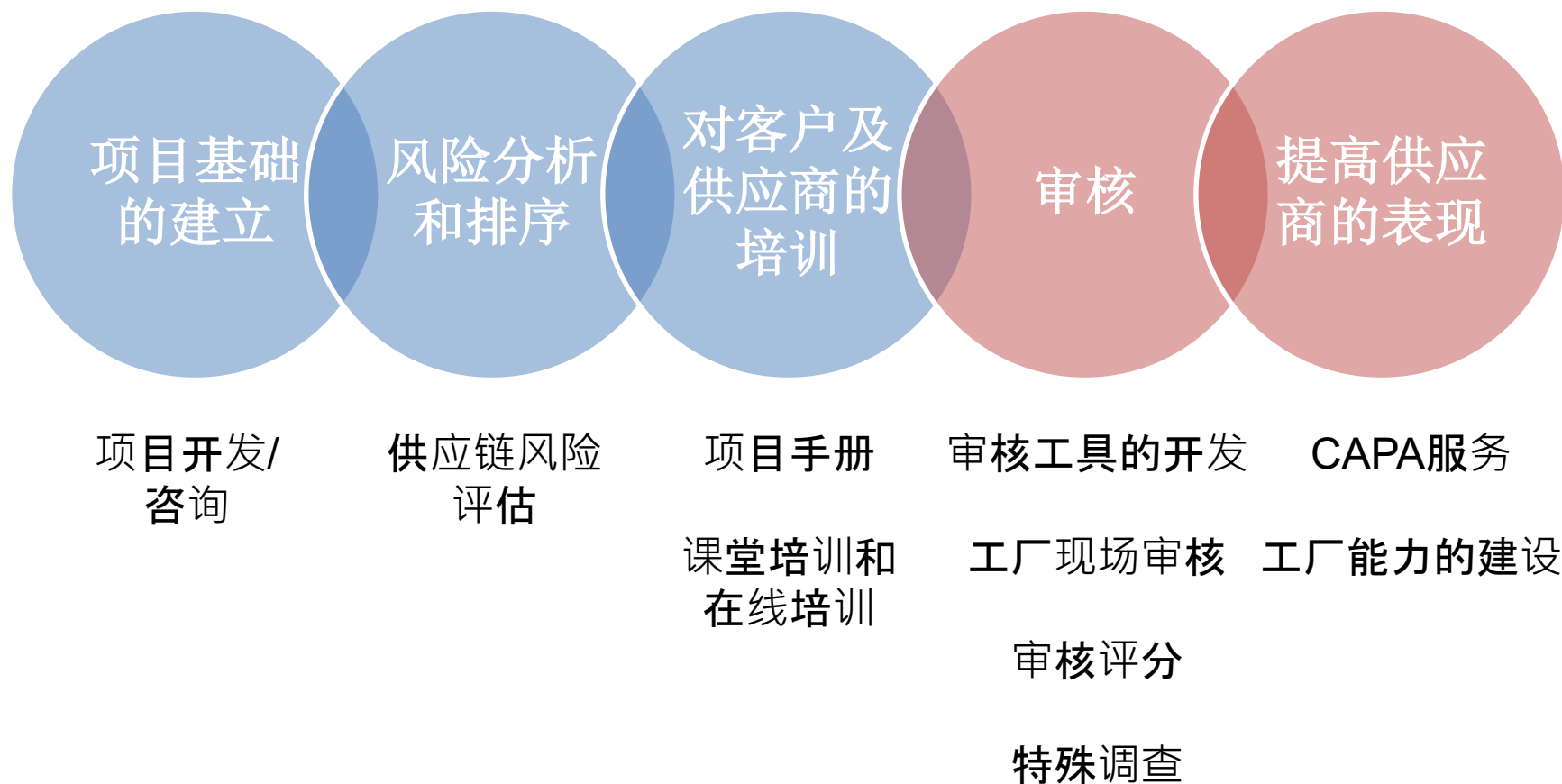


业务遍布120多个国家，每年进行约20,000个审核

- UL's Responsible Sourcing 区域办公室
- 附属办公室

# UL's Responsible Sourcing 简介

## 服务项目



# UL's Responsible Sourcing 简介

## 认证和证书





# 培训议程

Day 1

**UL Responsible Sourcing简介**

**社会责任合规的重要性**

**社会责任审核的关键步骤**

**供应商社会责任标准与法律法规要求**

# 社会责任合规的重要性

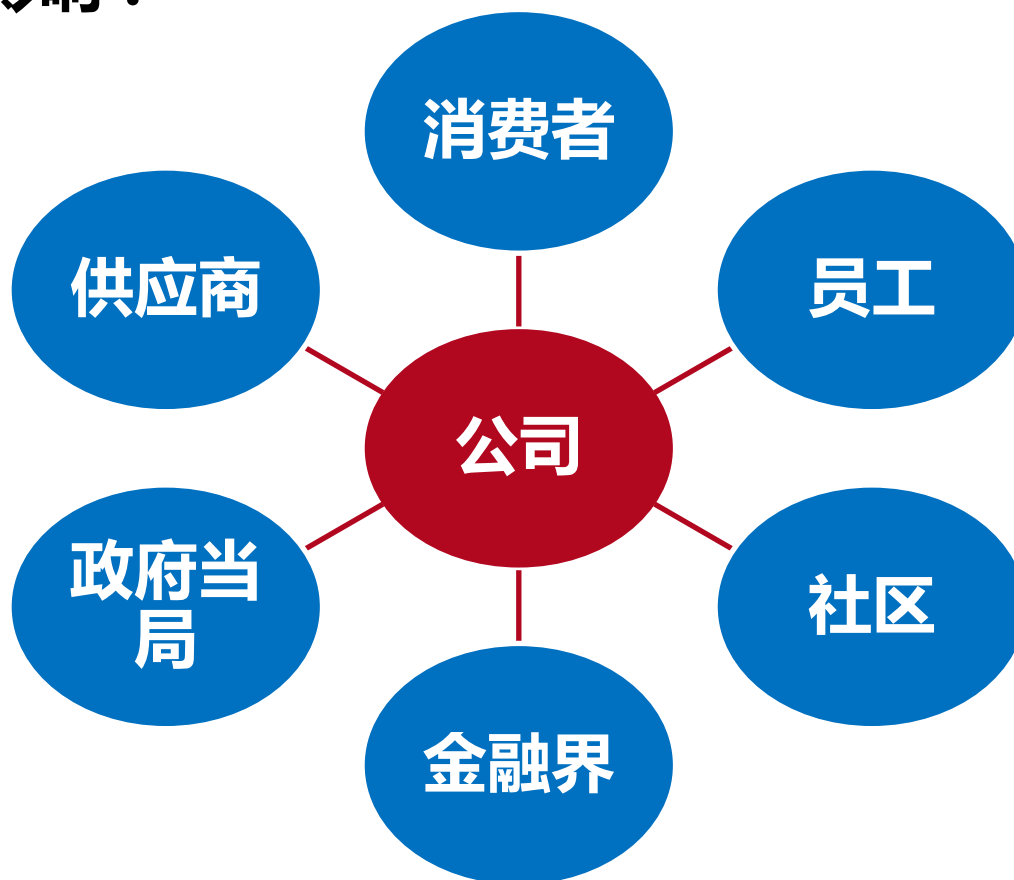
社会责任合规为何重要？



投资者和其他利益相关方亦同

# 社会责任合规的重要性

谁将受影响？



# 社会责任合规的重要性

## 监督的原因

### 劳工和环境违反

- 维权组织和媒体对工作场所的秘密调查

### 负面的关注

- 媒体曝光
- 消费者抵制
- 公众集会和示威
- 昂贵的法律诉讼

### 品牌利益损失

- 销售量下降
- 对利益相关方的负面影响
- 声誉受损

# 培训议程

Day 1

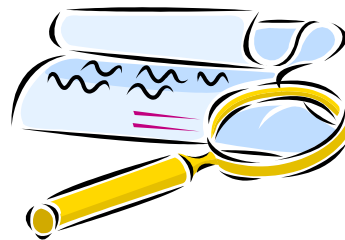
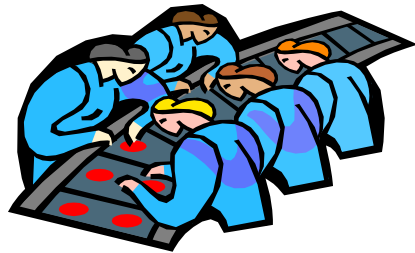
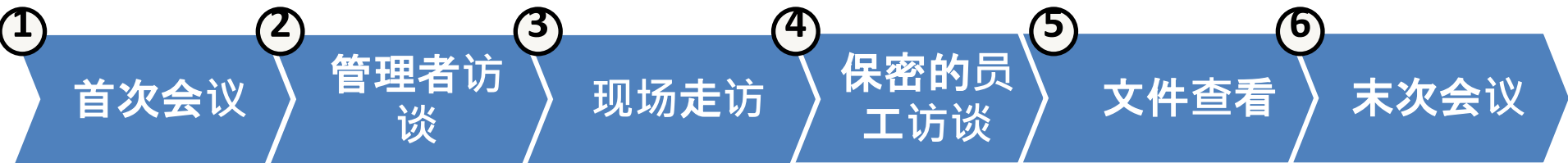
**UL Responsible Sourcing简介**

**社会责任合规的重要性**

**社会责任审核的关键步骤**

**供应商社会责任标准与法律法规要求**

# 标准审核总览



# 标准审核总览



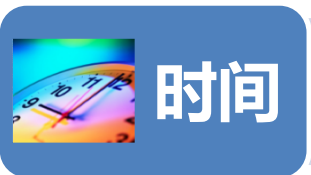
## 人员

- 管理人员（如，人事、生产经理）
- 生产员工



## 内容

- 工厂现场走访/访谈/文件查看



## 时间

- 预计需要花时6-8小时



## 地点

- 整个生产车间，化学品存放区，食堂，宿舍，医务室
- 员工访谈在私密的地方进行



## 原因

- 为了评估是否符合法律要求和客户行为准则



## 标准

- 依据当地法律，客户行为准则，集体协议，国际标准

# 培训议程

## Day 1

**UL Responsible Sourcing简介**

**社会责任合规的重要性**

**社会责任审核的关键步骤**

**供应商行为准则与法律法规要求**



# 供应商社会责任标准概览

## ➤ 供应商社会责任标准

### Adidas Group 工作场所标准:

- 总则
- 童工
- 强迫劳工
- 人权与歧视（包容、尊重和积极的工作氛围）
- 结社自由和集体谈判的权利
- 惩戒性措施
- 工作时间
- 工资与福利
- 健康与安全
- 环境责任与可持续性

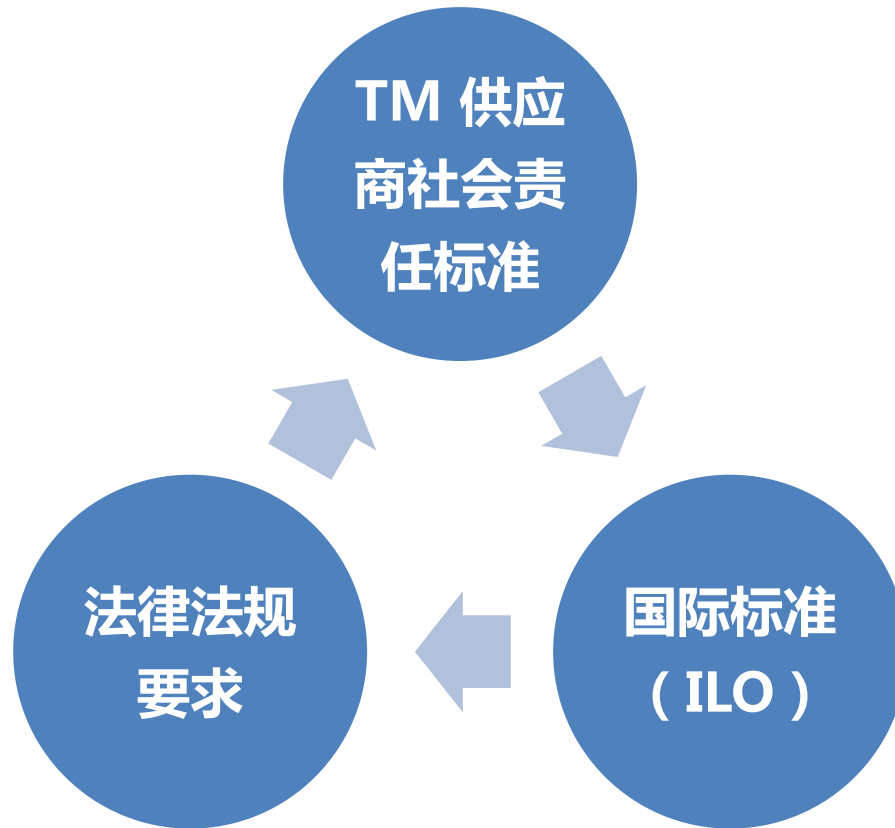


### TaylorMade 标准

- 透明度
- **Workers & Temporary Employees** 外来劳工与临时工
- 化学品和有害物质的管理
- 商业运作、家庭工、外发及供应链管理
- 冲突矿产
- 管理体系
- 监督与改善

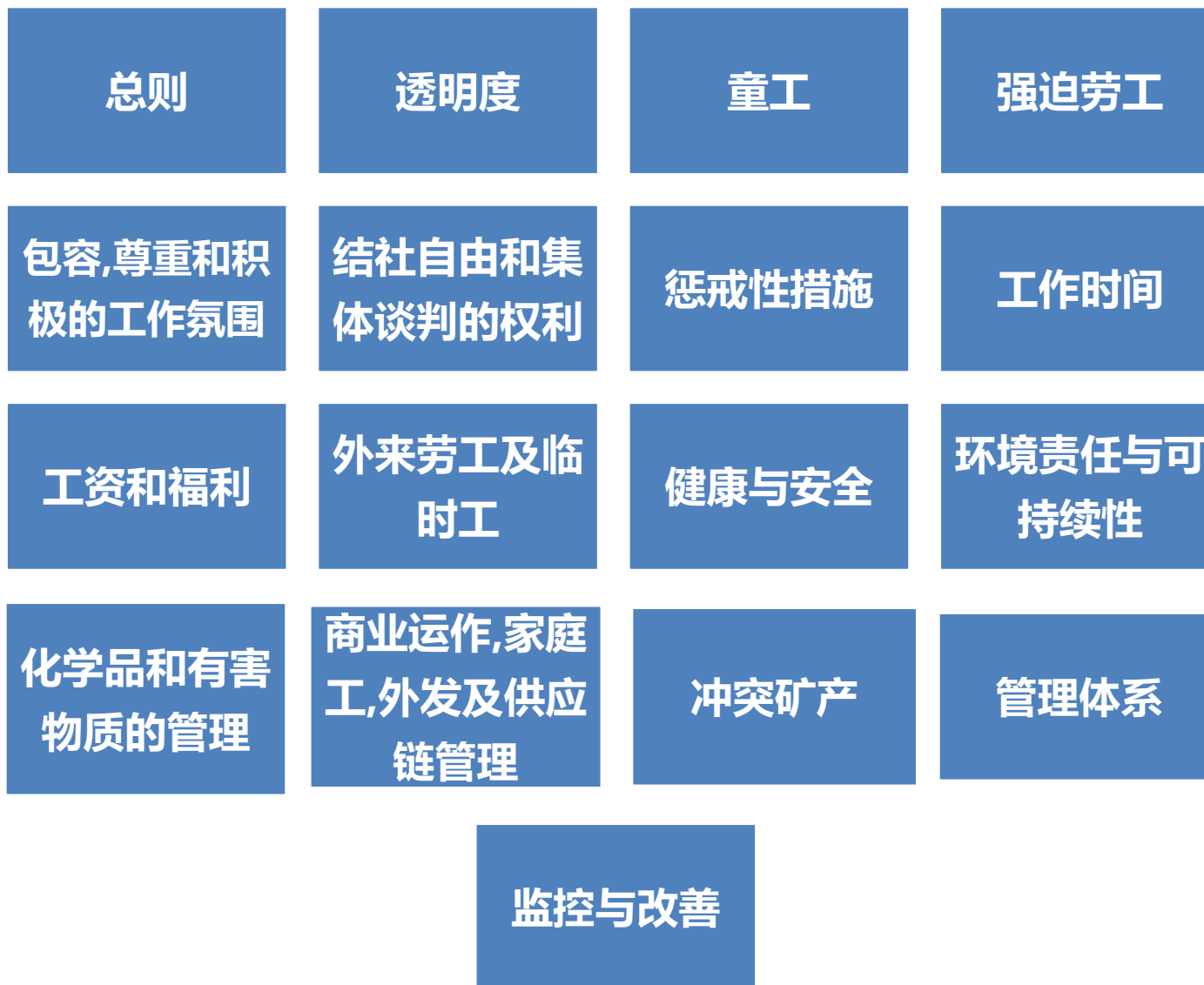
### TaylorMade 供应商社会责任标准

# 供应商社会责任标准概览

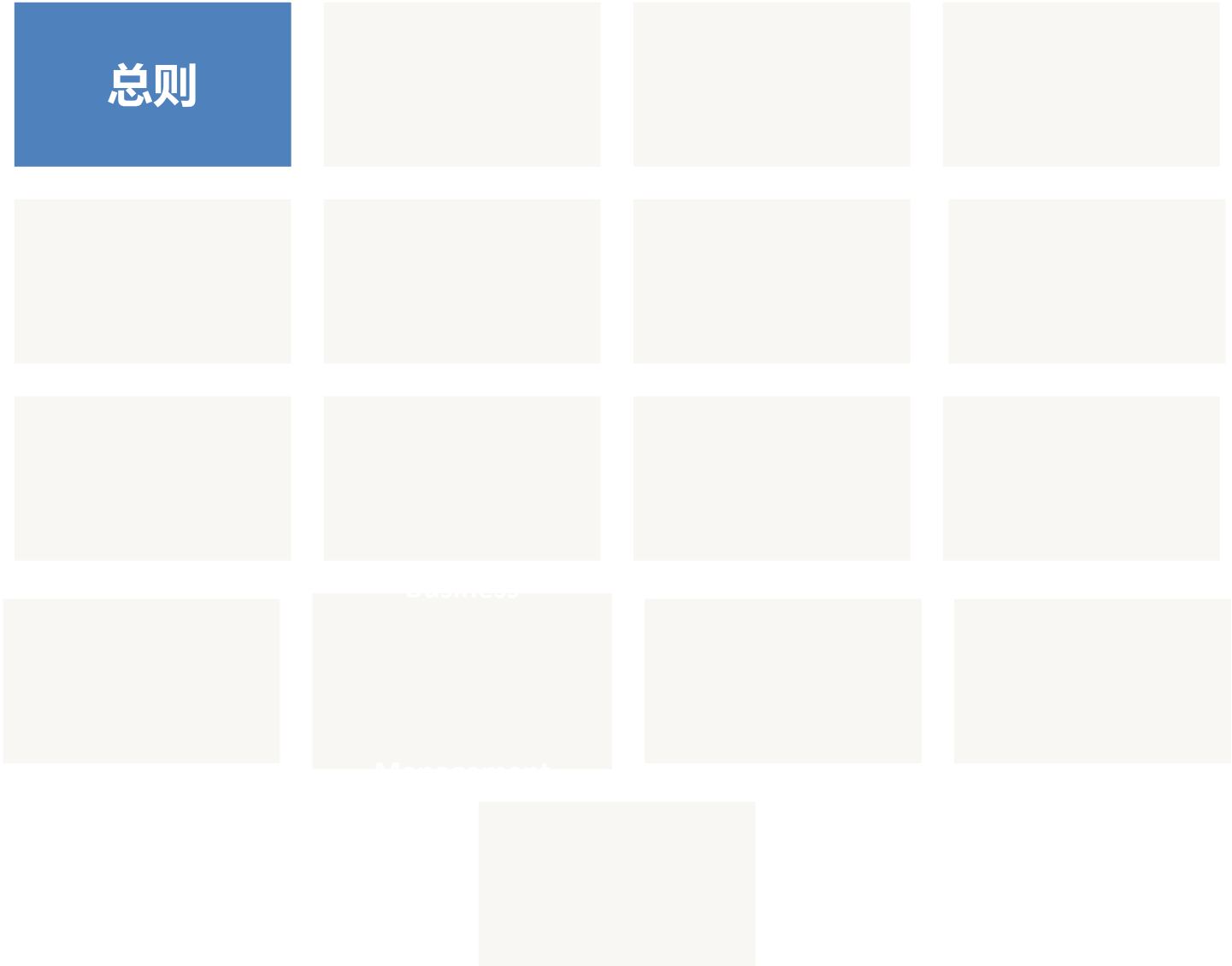


**当有冲突时，按照最严格的标准**

# 供应商社会责任标准概览



# 供应商社会责任标准概览



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 总体原则

- 供应商需要**遵守各项法律法规以及TM公司的对供应商的各项行为要求**。涵盖了劳工，产品安全，环境保护，反垄断与公平竞争，出口管制，经济禁运和贸易制裁，反联合抵制，反洗钱以及反贪污贿赂的各项适用法律法规和规范
- 在特定情况下，法律标准和准则可能存在一些不同或者相矛盾的之处(例如国家法律VS. 国际法或者国家法律VS.公司的特定标准). **TM要求需要采用最严格的一个标准**。如果供应商发现国家法律或者当地法律和国际条款或者公司特定标准有矛盾之处，必须立即通知TM，TM供应商社会行为准则部门也将按照实际案例逐一评估。
- 这些标准是可分割的，其所述的权利和限制只有在不违反任何适用法律的情况下才能适用和具有约束力。如果这些标准的任何部分因法律原因被视为无效，则其余的标准仍然有效并具有约束力。这些标准可以在任何时候由TaylorMade自行修改和重申

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

- 中华人民共和国劳动法
- 中华人民共和国劳动合同法
- 工资支付暂行规定
- 未成年工特殊保护规定
- 中华人民共和国消防法
- 中华人民共和国安全生产法
- 中华人民共和国食品安全法
- 建筑设计防火规范
- 中华人民共和国水污染防治法、大气污染防治法
- 危险化学品安全管理条例
- 中华人民共和国固体废物环境污染防治法 等等.



# 供應商社會責任標準及法律法規要求

- 台灣法律：
  - 勞動基準法
  - 就業服務法
  - 性別工作平等法
  - 工會法
  - 勞工請假規則
  - 全民健康保險法
  - 勞工保險條例
  - 職業安全衛生設施規則
  - 危險物及有害物通識規則 等等



# 供应商社会责任标准及法律法规要求





# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 透明度

- 为确保对当地法律法规标准进行可靠和持续的监控，TM期望其下属供应商对其组织、管理体系**保持透明**。在TM内部团队审核或者授权第三方审核期间（通知或者不通知时间），能提供反映工厂情况的真实准确的数据资料。
- 供应商**不得从事贿赂或伪造记录以及对雇员有不当影响**的行为
- 供应商必须**制定相应的反贿赂和疏通费的规章制度**。按照法律的要求对举报人进行保护。下属雇员能够自由拒绝参与任何形式的贿赂行为，并清楚他们不会因检举揭发或拒绝行贿而遭受报复、降级、处罚或其他不利后果，即使这一行为可能导致公司失去业务

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## – 江苏省工资支付条例 第十七条

- (...)用人单位不得伪造、变造、隐匿、销毁工资支付记录及劳动者出勤记录。



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## • 定义：

- 什么是社会责任审核**透明度**？  
工厂管理层允许审核工作**不受任何幌子或欺骗**，无论是否合规。
- 为什么**透明度重要**？
  - 建立信任和沟通
  - 允许工厂和品牌共同改进。
  - 提供品牌能够处理可能的负面媒体关注。

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 透明度-案例分析1

### 审核员代表ABC客户做审核

2. 哦，拿错了，那套考勤是针对XYZ客户的，这套才是针对ABC客户的。

1. 张先生，考勤记录显示的员工周工作时间达到72个小时，违反了客户的要求

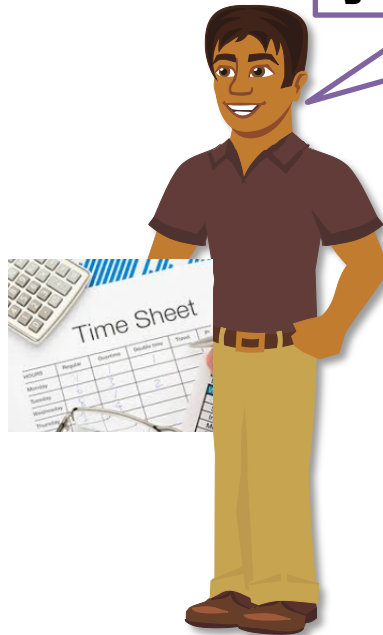


工厂负责人

Weekly Time Sheet

Customer: \_\_\_\_\_  
Supplier: \_\_\_\_\_  
Address: \_\_\_\_\_  
Shift: Day  Night  Area

Work Times						
Date	Job Description	Start	Break	Finish	Total Hours	Total Hours
Monday						
Tuesday						
Wednesday						
Thursday						
Friday						
Saturday						
Sunday						
TOTAL HOURS WORKED:						



审核员

这个案例存在什么问题？

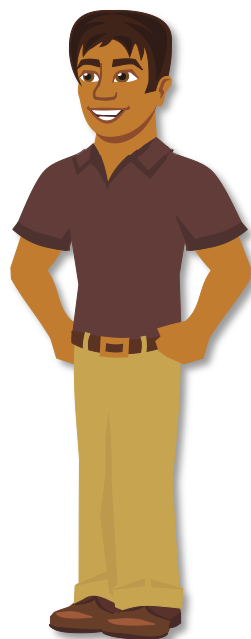
# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 透明度-案例分析2

如果这次审核通过的话，客户将会给我们工厂一个大订单，请帮忙去掉今天发现的问题点



工厂负责人



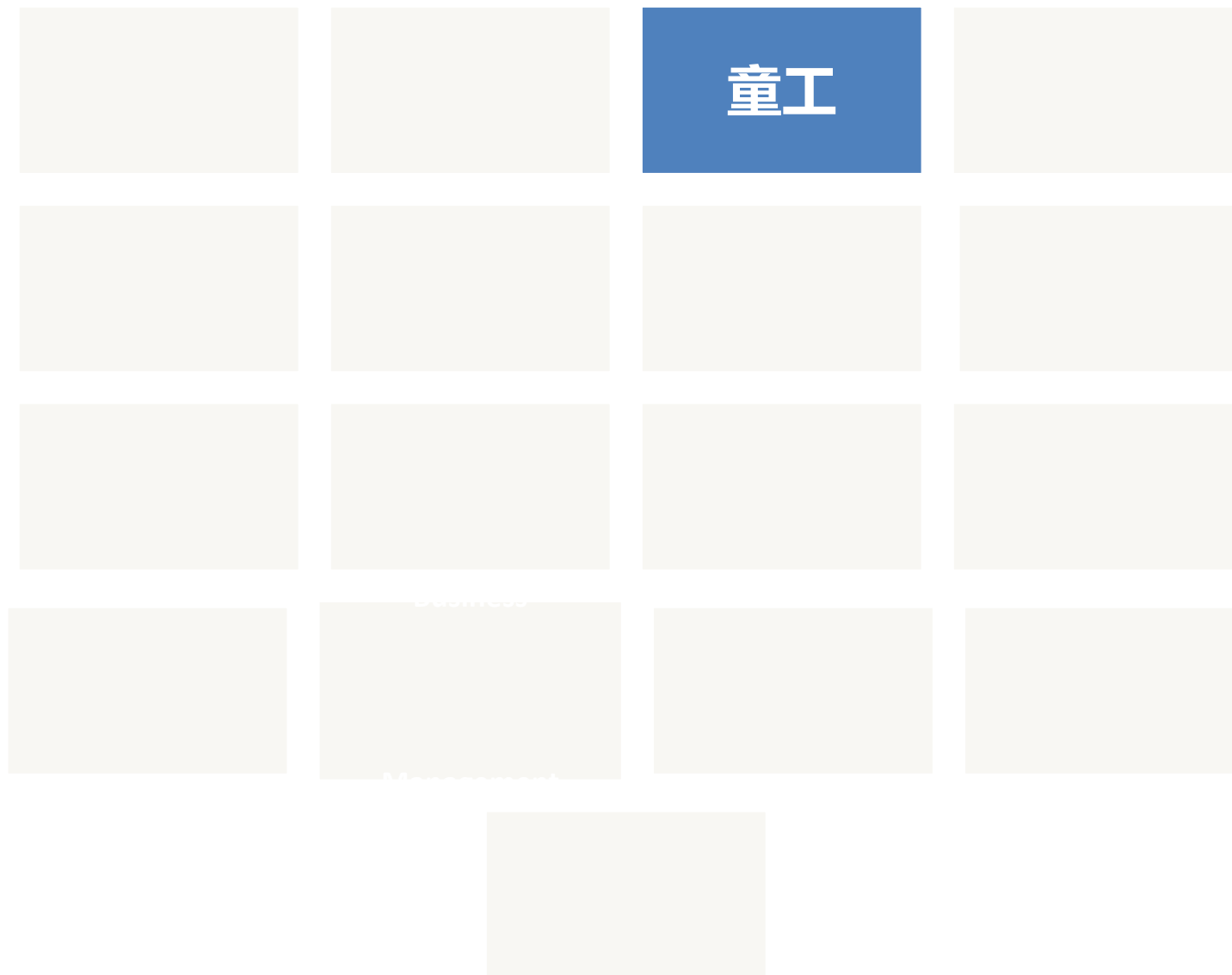
审核员



审核末次会议

这个案例存在什么问题？

# 供应商社会责任标准及法律法规要求



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 童工

- 供应商不得雇佣未满**16周岁**的儿童。若生产国法律规定义务教育的年龄大于 16 岁，则不得雇佣小于该年龄的人士。供应商在雇佣员工之前必须核实年龄文件。劳工组织第138号公约
- 未满18周岁的员工所处的工作环境（包括劳动，健康和安全的做法）必须达到法律要求，不会危害这些未成年员工的身心健康。**不得安排未满18周岁的员工进行危险作业，包括夜班，铸造、抛光、焊接和任何接触化学品的工作。**劳工组织第182号公约。

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 童工

- 招聘未满18周岁的培训生，实习生或者普通员工均需要满足法律要求，包括进行健康检查以及相应文件的保留，例如未成年员工工作的行政许可，规定了工种，工时以及薪资内容的雇佣协议。
- 供应商要有相应的童工补救计划，当发现雇员被雇佣的年龄低于16周岁或法定最低年龄(如果更严格)的情况时。



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

**最低工作年龄 = 16周岁**：中华人民共和国劳动法 第15条

**保留年龄文件**：中华人民共和国禁止使用童工规定 第4条

**未成年工 = 16周岁至18周岁**：中华人民共和国劳动法 第64条; 未成年工特殊保护规定 第3条

**台湾:**

**最小工作年龄=15岁 ( 劳动基准法 第44条 )**

**未成年工=16-18岁 (劳动基准法 第46条 )**

**国际劳工组织**

- 《就业最低年龄公约》，1973 年
- 《最恶劣形式童工公约》，1999 年



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 童工

### □ 招聘技巧:

- 了解农历和公历日期的区别
- 了解虚岁和周岁的区别
- 明白童工进入工厂的常见原因



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

**童工：**

**如何准确计算年龄：**

**当前日期 - 出生日期 = 当前年龄**

**案例： 员工 A**

**出生日期: 12/30/1999**

**当前日期为: 12/05/2017**

**该名员工的当前年龄是？**



计算时注意月份和日期。



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

**童工：**

**小测试：**

**以下描述哪些是好的招聘政策？**

1. 招聘时全面审查员工的年龄文件；
2. 保留所有员工的身份证原件；
3. 保留除了临时工之外的所有员工的身份证复印件；
4. 保留所有员工的户口本复印件；
5. 定期审查现有员工的年龄文件，亲戚和朋友介绍的员工除外；
6. 书面告知应聘者公司的最低招聘年龄，并张贴在显著的公共区域；
7. 要求应聘者在应聘时签署“真实性”声明。

# 供应商社会责任标准概览



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 强迫劳工

- 供应商不得使用强迫性劳工，无论是监狱劳工、契约劳工、抵债性劳工或其它任何形式。员工不能在被迫或任何形式的威吓下工作，或将工作作为政治迫害手段或对持有或表达不同政治主张的惩罚。供应商不得强制员工进行非自愿性加班或超过法定加班限额的强制性加班。员工必须自愿接受加班，并在雇佣或者或班之前提供书面同意书。任何规定的生产任务不得导致强制性加班或违反工时要求。供应商不得因拒绝加班而对员工处以罚款，不得扣留员工个人物品（包括护照或者其他身份证明文件）和工资，不得在工作期间或者下班之后限制员工的行动自由，不得通过罚款来限制员工的离职自由（法定的离职通知期有关的限制除外）。劳工组织第29号公约。巴勒莫协议。

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 强迫劳工

- 雇员必须拥有或直接控制其个人身分证明文件，确保自己的行动自由，离职不受限制（法定要求的离职通知期有关的限制除外）劳工组织第29号公约。巴勒莫协议。

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

**禁止强迫劳工：**中华人民共和国劳动法 第96条；中华人民共和国劳动合同法 第31条

**台湾：**

**禁止強迫勞工：**（ 勞動基準法 第5條， 就業服務法 第57條 ）

**国际劳工组织：**

- 《强迫劳工公约》，1930年





# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 强迫劳工

美国近期更新的法律，推测全世界范围内朝鲜劳工生产的产品，属于强迫劳工的产品。

TaylorMade的产品禁止在朝鲜生产。

## 供应商社会责任标准及法律法规要求

- **强迫劳工**

- **工厂通过中介招聘了一批员工，当员工入职时，工厂收走了员工的身份证，并且向员工收取了500元押金。员工被要求一定要做满12小时才可以下班。同时，员工被告知要做满两年才能退还500元押金和身份证。**



**• 这个案例存在什么问题？**

# 供应商社会责任标准概览



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 包容、尊重和积极的工作氛围

- 员工的人格及尊严必须受到尊重。禁止在雇用或招聘期间对雇员进行言语虐待、身体虐待、精神虐待、胁迫、施加压力、体罚、威胁，暴力或者任何形式的骚扰。
- 供应商在招聘和雇佣时**不得有歧视行为**。关于聘用、薪酬、福利、培训机会、工作分配、晋升、纪律、解约和退休的决定必须完全基于完成工作的能力，而不是基于个人特征或信仰，如**民族、种族、国籍、性别、宗教、年龄、残疾、婚姻状况、父母身份，妊娠（国际劳工组织公约158）、协会会员、性取向、或医疗测试结果（不以安全为目的）或政治观点**。供应商必须确保在孕期和产期的员工不受到就业歧视，包括获得就业机会，**并确保孕妇不从事危险工作（国际劳工组织第158号公约）**。供应商必须采取行之有效的措施保护外来劳工不受任何歧视，并能基于外来劳工的特殊性对他们提供一些相应的服务支援。

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

**禁止虐待员工、性骚扰**：中华人民共和国劳动法 第九十六条

**不歧视女员工**：中华人民共和国劳动法 第十三条

**不因性别、种族、社会地位、信仰、宗教而歧视**：中华人民共和国劳动法 第十二条

**台湾：**

**禁止虐待员工、性骚扰**（性别工作平等法 第13条）

**不因性别、种族、社会地位、信仰、宗教而歧视**（就业服务法 第5条 以及 性别工作平等法 第7条）

国际劳工组织：

- 《就业和职业歧视公约》，1958年



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

• 案例分析：

• 工厂招聘公告显示如下内容：招聘生产线员工，年轻漂亮女性优先

• 这个招聘公告是否存在问题，为什么？



# 供应商社会责任标准概览



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 结社自由和集体谈判的权利

- 供应商必须**承认并尊重员工按照自己的选择参加并组织社团和进行集体谈判的权利**。（劳工组织第87, 98, 135号公约）
- 供应商必须**承认并尊重员工不加入工会或加入工会的权利**。如果结社自由和集体谈判受到法律约束，供应商必须**鼓励雇员组织的替代/平行手段**。供应商管理层不得干预员工(工会或非工会)的组织，不得在隶属关系或非隶属关系方面存在歧视，不得对员工进行报复、恐吓或骚扰。供货商不得歧视工人选举产生的代表，必须禁止基于从属关系或非从属关系的歧视。劳工组织第87、98、135号公约。



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 结社自由和集体谈判的权利

- 供应商必须**禁止有利于雇主**的非法集体谈判协议的保护性合同，禁止与不代表雇员的工会签署合同。劳工组织第98号公约。
- 供应商必须制定有效机制来解决劳资纠纷，包括处理雇员的不满意意见，并确保能与雇员及员工代表进行有效沟通。

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

**员工有权利组建或加入工会组织**：中华人民共和国劳动法 第七条及第八条；中华人民共和国工会法 第三条

**台湾：**

**員工有權利組建或加入工會組織**（工會法 第4條）

**国际劳工组织**

- 《结社自由和保护组织权利公约》，1948 年
- 《结社和集体谈判权公约》，1949 年



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## •案例分析：

•该意见箱的位置是否恰当？为什么？



# 供应商社会责任标准概览



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

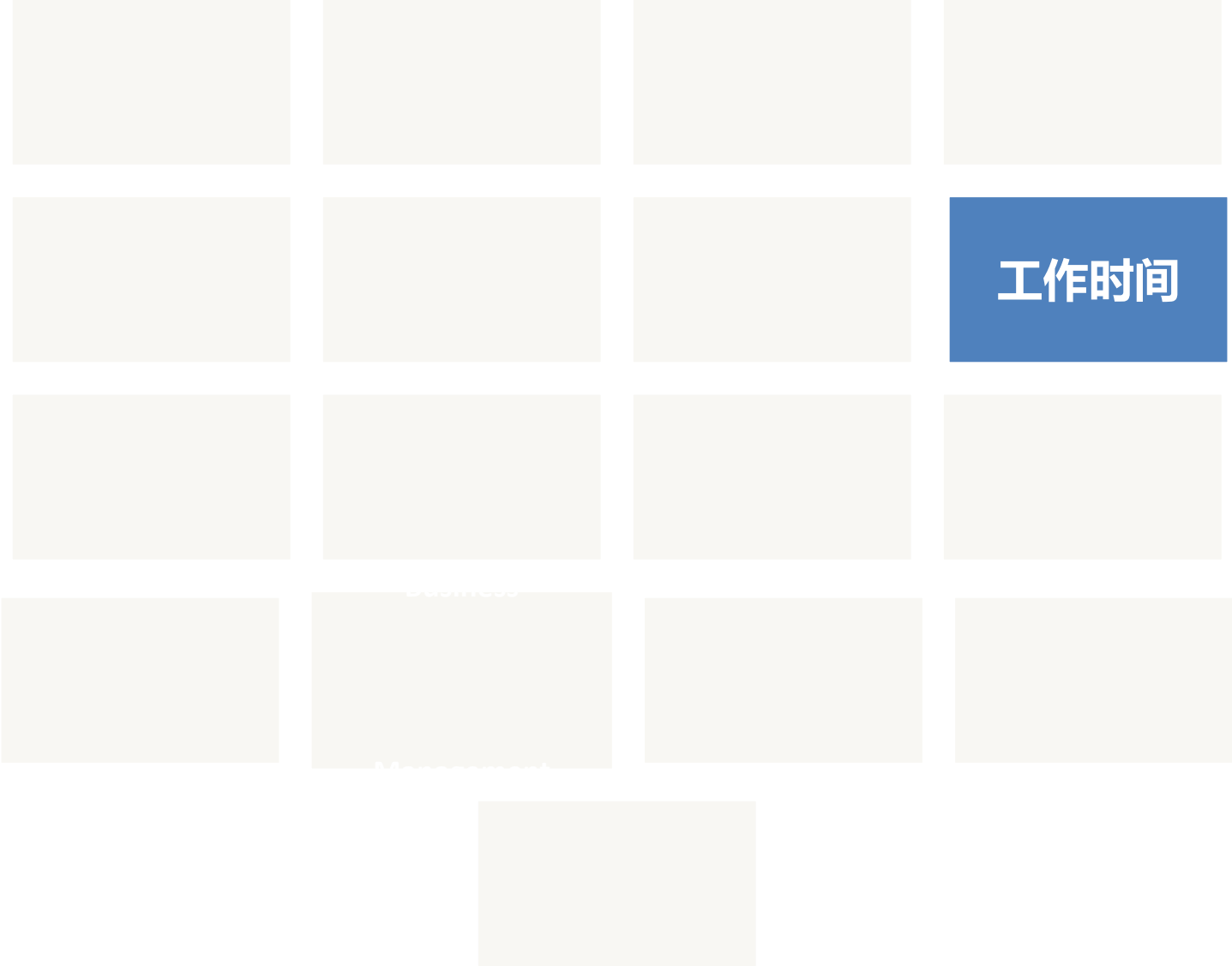
## 惩戒性措施

- 员工应享有尊重与尊严。员工不应遭受任何体罚、性骚扰、心理虐待、口头辱骂，罚款，或克扣工资作为惩戒措施。
- 供应商必须和员工充分沟通书面纪律程序。员工所受的任何纪律处分必须记录在案并且得到该名员工的认可。供应商**不得允许任何形式的金钱上的扣款，即使当地法律法规允许罚款。**
- 供应商必须发布并实施**不报复政策**，允许员工向管理层或者我们直接表达他们对工作场所条件的忧虑，且不用担心遭受惩罚或失去工作。

## 供应商社会责任标准及法律法规要求

- **小测试：**
- **以下哪个扣款是否符合TM的要求？**
- A. 工厂从工人薪资中扣除制服费用。
- B. 工人用工资赔偿丢失的产品。
- C. 工人上班迟到或者生产次品，工厂从工资中扣除罚金。
- D. 工厂从工人工资中扣招聘费、工具设备押金
- E. 工厂设置过高生产目标，如果工人

# 供应商社会责任标准概览



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 工作时间

- 除非特殊情况下获得TM的允许，包括加班在内，不得要求员工每周工作超过六十小时，或当地法律规定低于此标准则从其规定。员工必须在每七天内至少享有连续二十四小时休息。



New TM Working  
Hour Request



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

**正班时间:** 劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的  
实施办法 第三条

**周休和加班时间:** 中华人民共和国劳动法 第三十八条/四十一条

台湾 :

- 正班工時: 8小時/天, 40小時/週 (勞動基準法 第30條)
- 加班時數: 正班+加班  $\leq$  12 小時/天; 月加班  $\leq$  46小時/月 (勞動基準法 第32條)
- 連續工作四小時, 至少應有30分鐘之休息 (勞動基準法 第35條)
- 每七日中至少應有一日之休息, 作為例假。(勞動基準法 第36條)



# 供应商社会责任标准及法律法规要求



- **工作时间：**
- **法律许可的工时制度**

1. **标准工时制**
2. **综合计算工时制**
3. **不定时工作制（一般不适用于工厂员工）**

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

- **工作时间：**

- **标准工时制**

- **正班工时：8小时/天, 40小时/周**

- **加班时间：3小时/天, 36小时/月**

- **周休日：每周休一天**



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

- **哪些工作时间均应被视作加班时间？**
  - 每周超过四十小时的工作时间;
  - 每天超过正常班的工作时间 (每天正常班最长8小时)
  - 在休息日的工作时间，如未安排补休。
  - 在法定假日的工作时间



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## •综合计算工时制

- 一种不固定的工时制度
- 以季、半年，年等为周期
- 确保员工的身体健康前提下，集中休息集中工作的特性
- 其平均日工时及平均周工时与法定标准工时制度是基本相同;

• 超出正常工时部分计算加班费

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 综合计算工时样本

关于对 [REDACTED] 有限公司  
申请不定时、综合计算工时工作制的批复

[REDACTED] 有限公司：  
你单位部分人员实行不定时工作及综合计算工时工作的申请收悉。现批复如下：

一、根据《中华人民共和国劳动法》、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》（劳部发〔1994〕503号）以及广州市劳动局《转发劳动部〈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〉的通知》（穗劳护字〔1994〕1号、《转发〈关于推动企业全面实施新工时制度的通知〉》（穗劳安字〔1994〕8号）的规定，同意：

（一）纸样工、裁制工、车板工、组长、收发员、验收员、车位工、专机工、剪线工、打烫工、包装工、仓管员、机修工、电工、搬运等工种（岗位）的职工，可以实行以年为计算周期**综合计算工时工作制**，计算时间为2004年11月至2005年10月，/年/月至/月。

（二）/等工种（岗位）的职工可实行**不定时工作制**。实施时间至/年/月底止。

二、对实行不定时工作制和综合计算工时工作制的职工，企

业应根据《劳动法》的规定，确保职工的身体健康以及休息、休假的权利。

实行综合计算工时工作制的职工，在综合计算周期内总的实际工作时间超过总法定标准工作时间的，超过部分应安排补休，确实不能补休的，应按《劳动法》第四十四条第（一）项的规定支付不低于工资的150%的工资报酬；法定休假日加班的，应按《劳动法》第四十四条第（三）项的规定支付不低于工资的300%的工资报酬。延长工作时间的小时数平均每月不得超过36小时。对于第三级以上（含第三级）体力劳动强度的工作岗位，劳动者每日连续工作时间不得超过11小时，而且每周至少休息一天。

三、职工在正常上班时间，因企业原因造成临时停工待料的，在单位停工待料时间应计入总法定标准工作时间。

四、对同意实行不定时工作制和综合计算工时工作制的工种（岗位）的职工，单位应予以知会。

番禺区劳动和社会保障局  
二〇〇四年十一月十二日

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

- **工作时间-案例分析**
- 请根据提供的工时记录计算出该员工的工作时间，包括加班时间？
  - 请指出该员工的工作时间是否符合法律和TM的要求？



Working Hour  
Case Study

# 供应商社会责任标准概览





# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 工资和福利

- 工资是员工维持生活和合理的开支基本需要。我们寻求与通过改善工资体制，福利待遇和其他提高生活质量服务来逐渐提高员工生活标准的供应商合作。
- 雇员的**工资不得低于当地法律所规定的最低工资或同等行业工资**（以较高者为标准），并且雇主**必须提供法律所规定的福利**给予员工。除了支付正常工作时间的薪资外，安排劳动者延长工作时间的，供应商需要支付不低于当地法律所规定的或同等行业的加班工资。如果当地没有相关的法律，则以**不少于正班工资的150%**的比率支付员工的加班时间。

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 工资和福利

- 供应商应**提供给所有雇员一份劳动合同**，劳动合同应以雇员能理解的当地语言呈现。供应商必须向所有雇员**提供所有法律规定的福利待遇**，特别是**社会保障、产假、年假和法定假日**。供应商还必须依法提供失业、医疗、工伤、生育保险以及养老和住房基金等其他福利。
- 供应商需要**保留准确的工资记录以及生产记录**。工厂必须保留**准确的考勤记录**，不得有未记录考勤的工作，或要求员工将工作带回家。雇员必须获得不低于当地法律所规定的最低工资标准支付的正班工资以及加班工资。**雇员的工资需要直接存入雇员的帐户中，工资至少每月支付，雇员能够按时领取工资，并获得工资清单，工资单应易于理解**。供应商**不得**对雇员的工资进行**任何非法扣款**。供应商必须确保员工被明确告知加班任务，如果员工拒绝加班请求，员工也不得因此而受到处罚或报复。

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 工资和福利：

**最低工资：**中华人民共和国劳动法 第四十八条

**工资记录：**工资支付暂行规定 第六条

**试用期最低的工资 > = 当地最低工资：**中华人民共和国劳动合同法 第二十条

**晚班工作 = 不得低于最低工资**

**加班费比例: 150%, 200%, 300%**  
：中华人民共和国劳动法 第四十四条

**台湾：**  
**最低工资**（勞動基準法 第21條）

**工資記錄**（勞動基準法 第23條）

**加班費比例：134%，167%，200%**（勞動基準法 第24條）

**培訓、體檢、會議的時間：**應當足額支付。

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 工资和福利：

**停工待料：**工资支付暂行规定 第十二条（不同城市不同标准）

**培训、体检、会议的时间：**应足额支付工资

**工资直接、足额、按时发放：**中华人民共和国劳动法 第五十条

**经济损失的赔偿，不能超过当月工资的20%：**工资支付暂行规定 第十六条

## 台湾：

- 停工待料期間的工資: 不得低於基本工資。
- (台勞動二 字第 35290 號 函)
- 教育訓練、健康檢查、會議：應全額支付工資。
- 工資直接、全額、準時支付 (勞動基準法 第23條)
- 扣款: 僱主不得要求員工支付制服費用。(台勞資二字第 0043550號函)

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 工资和福利：

**法定节假日、年假、事假、病假、产假：**中华人民共和国劳动法 第五十一条；劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知 第五十七条；女职工劳动保护特别规定 第七条

**社会保险：**中华人民共和国劳动法 第七十二、七十三条

## 台湾：

國定假日，年假，事假，病假，產假，陪產假...

(勞動基準法 第37條，勞動基準法 第38條，勞工請假規則 第7條，勞工請假規則 第4條，勞動基準法 第50條，性別工作平等法 第15條...)

勞健保 (全民健康保險法 第10條 以及勞工保險條例 第6條)

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## 东莞最大鞋厂上千员工罢工为社保维权（图）



# 供应商社会责任标准及法律法规要求

**小测试:**

**社会保险是否可以被商业保险替代？**

**A: 是**

**B: 否**

# 供应商社会责任标准及法律法规要求

## • 社会保险 VS 商业保险

社会保险	商业保险
强制性	自愿性
政府行为	商业行为
非选择性行为	选择性行为
统一标准	非统一标准
非盈利性的	盈利性的
社会公益	非社会公益
安全	有一定风险

**社会保险不能被商业保险替代。**



