



# 中国供应商道德贸易改善指南

# 社保

ETI 是由多个利益相关方参与的，通过帮助供应链上的企业改善产业关系和提高国际竞争力，而致力于为提高全球供应链合规标准和促成持续改善提供技术支持和国际交流的平台。

本指南摘选了部分ETI与多个国际及本土咨询研究机构共同合作的成果，包括2016年起和BSR一起与多品牌合作在供应链中就社会保险合规问题进行了一系列调研发现和讨论结果，以及在ETI其他多个会员的中国供应商中开展实地调研，并邀请政府相关主管部门和专家提供专业法规解释和实践方面的指导，据以开发针对ETI会员及供应商的培训和能力建设项目，目的是让更多中国供应链工厂获得社保合规的可行建议和实用方法，从而在日常运作中采用新的思路和策略逐步提升社保执行表现，达到可持续发展。

在此特别致谢NEWAsia以及TAOs团队参与该项目，并为该指南内容提供技术支持和专业建议。

# 目录

03	中国社保政策的基本框架及常见问题应对
11	ETI中国供应链社保状况研究报告
14	利益相关方观点
21	社保对人工成本及采购价格影响的定量分析
27	企业完善社保合规的策略建议
35	供应商社保合规管理战略建议



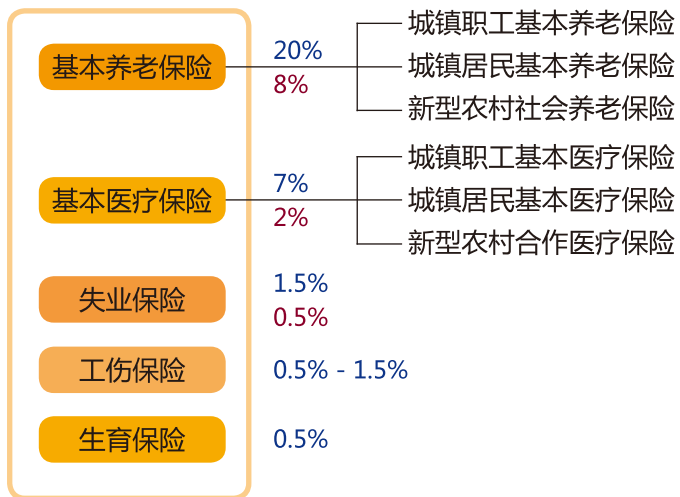


# 中国社保政策的基本框架 及常见问题应对

## 社保是法定强制性义务

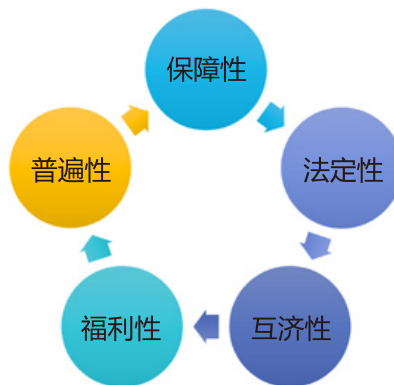
- 不能约定放弃
- 发放补贴和现金不能对抗缴纳义务
- 工伤保险全员覆盖

## ◎ 社会保险体系



注：各地执行社保政策时，对各项保险用人单位及个人缴交比例的规定会有所不同；同一地方不同时期具体规定也可能发生变化，因此企业需就具体细节咨询当地的社保执行机构。

## ◎ 社保政策的特点





## ◎ 《社会保险法》的新变化

- 1 扩大社会保险的覆盖面
- 2 增强社会保险的强制性
- 3 提高社会保险的统筹层次
- 4 强化社会保险的转移接续
- 5 严格社会保险资金的监管
- 6 加重社保违法的法律责任
- 7 外国人在中国就业可享国民待遇

## 企业社保缴纳基本义务

- 1、全员缴纳
- 2、全程缴纳
- 3、足额缴纳
- 4、及时申报
- 5、积极协理
- 6、全额给付

### 1、全员缴纳

- 凡与企业签订劳动合同的劳动者，企业都应当为其缴纳社会保险。用人单位和劳动者不能以任何方式逃避缴纳社会保险费的义务。
- 企业与用人单位将社会保险费以现金形式发放的陈述属于无效约定。
- 劳动者与用人单位签订自愿放弃购买社保的属于无效约定。
- 对于双重劳动关系，如原用人单位已为劳动者缴纳社会保险的，现用人单位仍应为其缴纳工伤保险。

### 2、全程缴纳

- 凡与企业签订劳动合同的劳动者，企业都应自建立劳动关系之日起为其缴纳社会保险至终止劳动关系之日止，试用期也不能例外。
- 用人单位不缴纳的将面临全面补缴和支付滞纳金的风险。
- 对于双重劳动关系，原用人单位已为劳动者缴纳社会保险的，现用人单位仍应为其全程缴纳工伤保险。
- 劳动关系中的特殊中止阶段，如劳动者未提供劳动，双方可以约定暂时停交社会保险。



由于各地社保政策执行差异，企业在实践中还需详细咨询当地社保执行机构具体操作方法。

### 3、足额缴纳

- 企业和劳动者均应以国家规定的工资比例为基数按时、足额缴纳社会保险。否则由社会保险费征收机构责令企业限期缴纳或补足，并自欠缴之日起按日加收滞纳金。即使企业破产清算，滞纳金也可以作为一般债权申报。
- 《劳动合同法》第三十八条第一款第（三）项的规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。且用人单位应当向劳动者支付经济补偿。
- 企业未依法为员工缴纳社会保险费用，且社会保险经办机构无法补办致使其无法享受社会保险待遇的，员工有权要求企业赔偿损失。





#### 4、及时申报

- 企业应当及时为劳动者办理社会保险转入及缴费手续，如发生工伤造成无法申报工伤待遇，原应由工伤保险承担的待遇由企业承担。



#### 5、积极协理







- 企业应在劳动关系结束之后及时为劳动者办理劳动关系转出手续，同时在工伤或生育等涉保事项发生后及时协助劳动者办理申领手续。

#### 6、全额给付

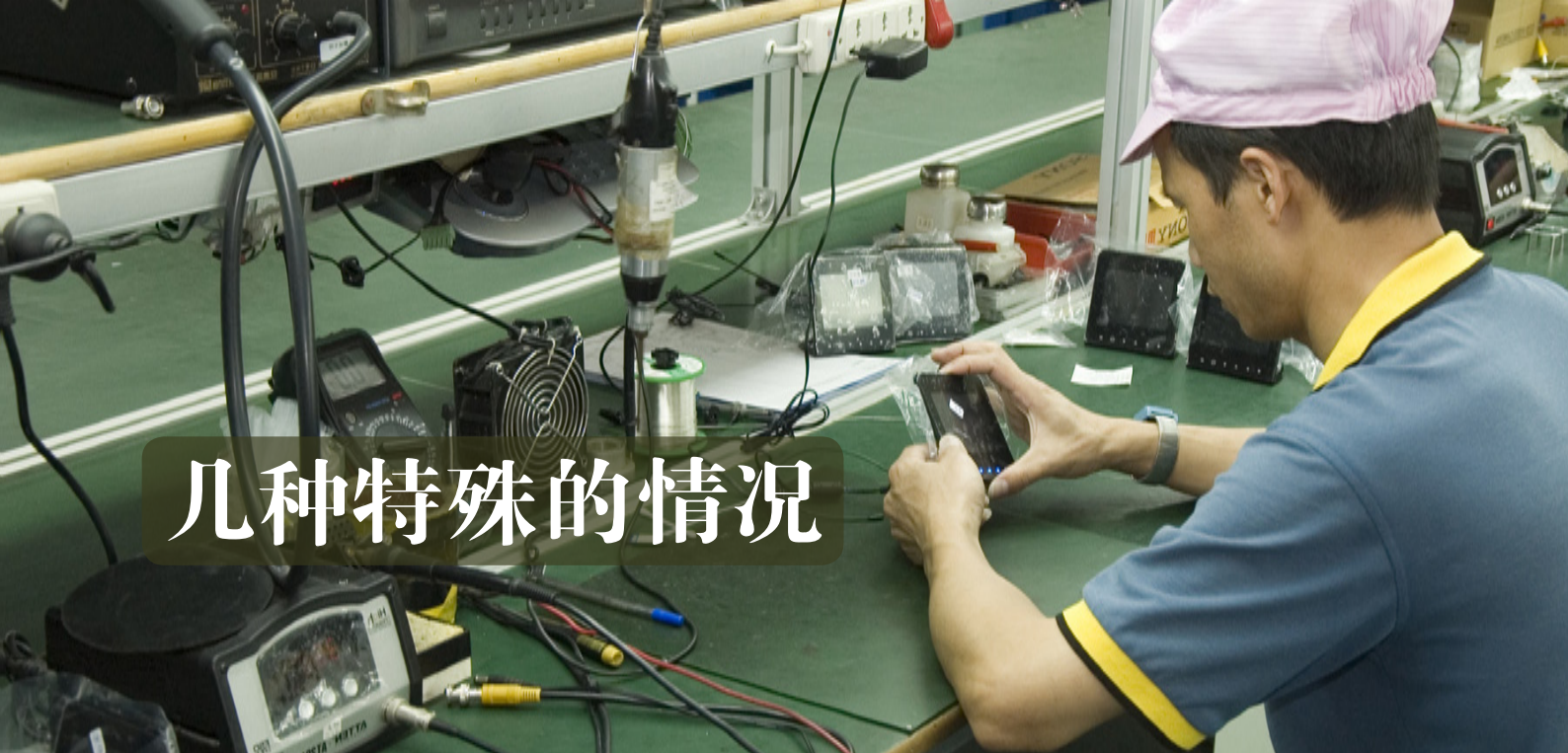
- 社会保险部门通过企业支付给劳动者的生育津贴、工伤待遇等，企业应全额支付给劳动者，不能截留。



企业在日常的人事行政管理中，可以采取多方面的应对措施，履行社保义务并防范风险。

-  自员工入职之日起给员工全程缴纳社会保险
-  详细约定工资构成明细，确定基本工资数额
-  劳动关系入职、离职时及时办理社保转移手续
-  提交工商申报书面材料并自留提交书面材料的证据
-  对于社保工伤待遇的柜台的拒绝申报询问其依据
-  向当地的市政服务热线反映情况





# 几种特殊的情况

- 1、超过法定退休年龄
- 2、劳动者存在过错或给企业造成经济损失
- 3、社保与新农保转换

1

## 超过法定退休年龄

达到退休年龄，被企业返聘的人员，可按劳务关系处理；退休前购买社保的劳动者，用人单位需要同该劳动者签订返聘协议，发生工伤，认定为人身意外伤亡，赔偿按照民事赔偿认定，可以约定按照商业保险金额赔偿；没有购买社保的劳动者，用人单位聘用超过退休年龄的劳动者，发生工伤，适用工伤保险条例。

发生工伤时的认定具有地域的特殊性。企业在具体执行过程中，需要详细咨询当地社保机构，一般有以下几种情形：

- 当地工伤部门承认为工伤的，可为职工单项购买工伤保险；
- 当地工伤部门不承认工伤的，需为职工购买意外保险；
- 如未购买任何保险，职工发生工伤，需企业自行承担。

## 企业可采取的应对措施

- 1、单位对于个人不及时交个人资料的要及时的催告（采取书面形式）
- 2、可以考虑将员工交个人资料作为试用期考核转正的条件
- 3、员工在单位发生工伤后也可以到社保部门缴纳社会保险（及时补缴）

2

劳动者存在过错  
或给企业造成  
经济损失



- 根据劳动合同法规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。
- 用人单位因为劳动者存在违纪行为导致公司遭受损失并不能成为不支付工资、不为其缴纳社保的理由。
- 用人单位因为劳动者未提交个人资料，导致无法办理社保缴纳手续，在劳动者受到工伤时，也不能成为用人单位免责的理由。

3

社保与新农保转换

工厂工人年龄偏大，买不满15年，  
社保跟城镇新农保如何转换？

新农保与社保可以对接，新农保转社保，金额可以转，年限作废，不可转入社保。社保转新农保，可以全部转。从深圳转移社保到内地，可能存在当地不接收的情况。内地可能存在没有医疗保险的情况，转移的话可能是个人账户的钱以现金的形式退还给参保人。具体需要详细咨询务工地及新农保参保地两地的政策。

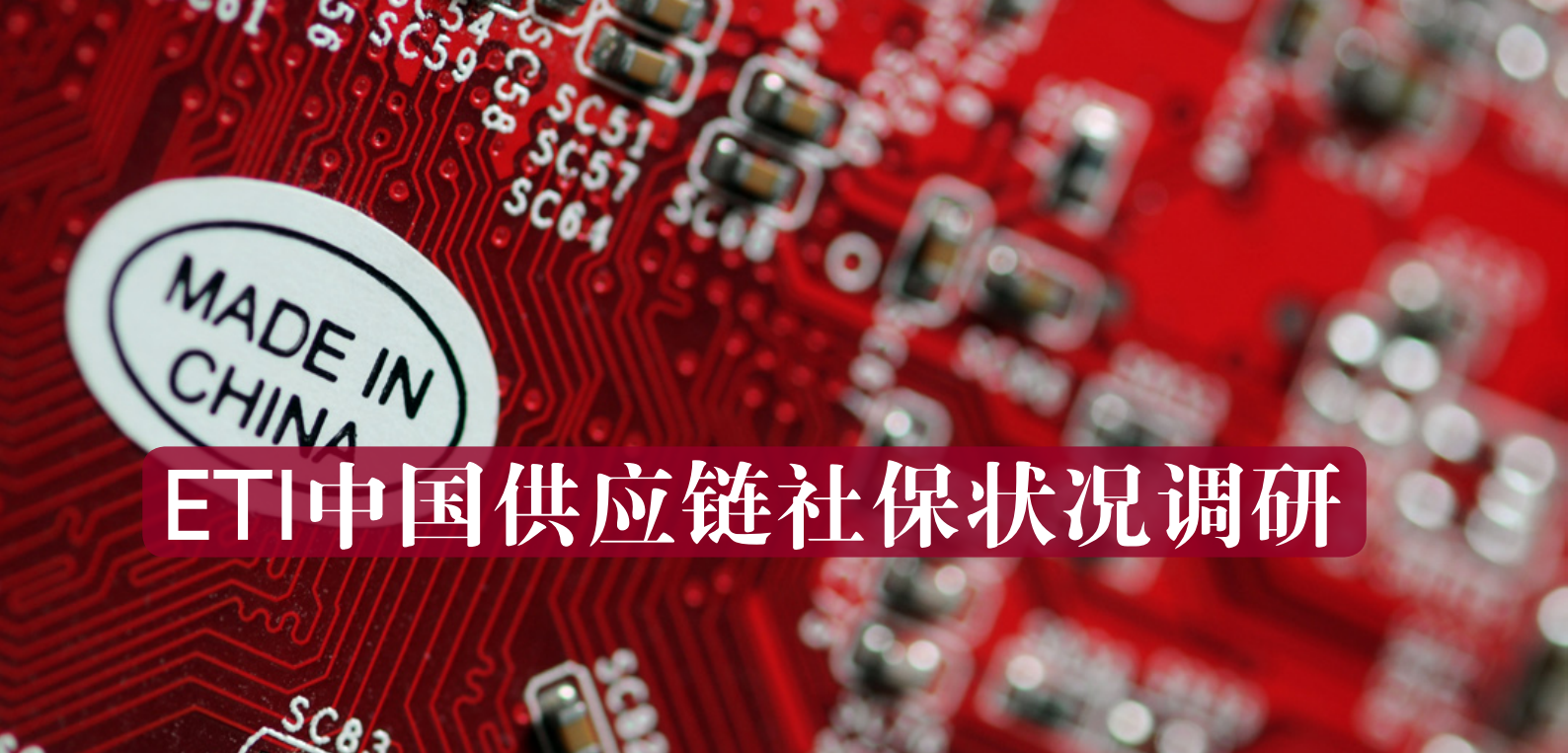


# 企业面对社保投诉及纠纷的处理原则

积极与劳动监察部门、社保征缴处、稽核科沟通。

准备材料配合应对并及时告知媒体、客户在通过对话协商与司法途径解决。

做好内部员工及代表的沟通和协商，澄清误解，积极拿出解决方案。



# ETI中国供应链社保状况调研

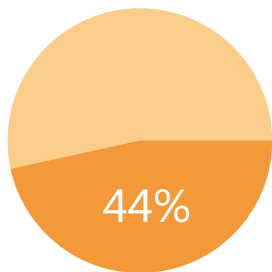
2015年12月，ETI与BSR合作，对多个会员公司中国供应商工厂采用实地调研、问卷调查、利益相关方访谈等方式，对供应链工厂社保执行情况进行研究分析，并提出可行的建议。



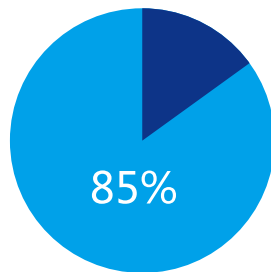
项目调研工厂分布图

## ◎ 背景: 劳动力萎缩及老龄化

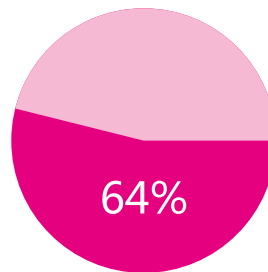
2015年全国共2.77亿外来工



年龄大于40岁



每周工作超过44小时



没有劳动合同



1%被拖欠或不发工资，  
平均每个工人9,788元人民币

为准确反映全国农民工规模、流向、分布等情况，国家统计局2008年建立农民工监测调查制度，在农民工输出地开展监测调查。调查范围是全国31个省（自治区、直辖市）的农村地域。

### 农民工年龄构成

单位：%

	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
16-20岁	6.5	6.3	4.9	4.7	3.5	3.7
21-30岁	35.9	32.7	31.9	30.8	30.2	29.2
31-40岁	23.5	22.7	22.5	22.9	22.8	22.3
41-50岁	21.2	24.0	25.6	26.4	26.4	26.9
50岁以上	12.9	14.3	15.1	15.2	17.1	17.9

国家统计局的调查：此调查在1527个调查县（区）抽选了8906个村和23.6万名农村劳动力作为调查样本。采用入户访问调查的形式，按季度进行调查。

[http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201504/t20150429\\_797821.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201504/t20150429_797821.html)

[http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201604/t20160428\\_1349713.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201604/t20160428_1349713.html)

## 2014年分行业农民工参加“五险一金”的比例

单位：%

	工伤保险	医疗保险	养老保险	失业保险	生育保险	住房公积金
制造业	34.2	22.1	21.4	13.1	9.3	5.3
建筑业	14.9	5.4	3.9	2.1	1.3	0.9
批发和零售业	19.2	15.0	14.4	9.9	7.8	3.5
交通运输、仓储和邮政业	27.8	19.2	17.6	12.8	9.2	8.0
住宿和餐饮业	17.2	10.8	10.0	5.4	4.0	2.6
居民服务、修理和其他服务业	16.3	12.1	11.8	6.6	5.2	3.1

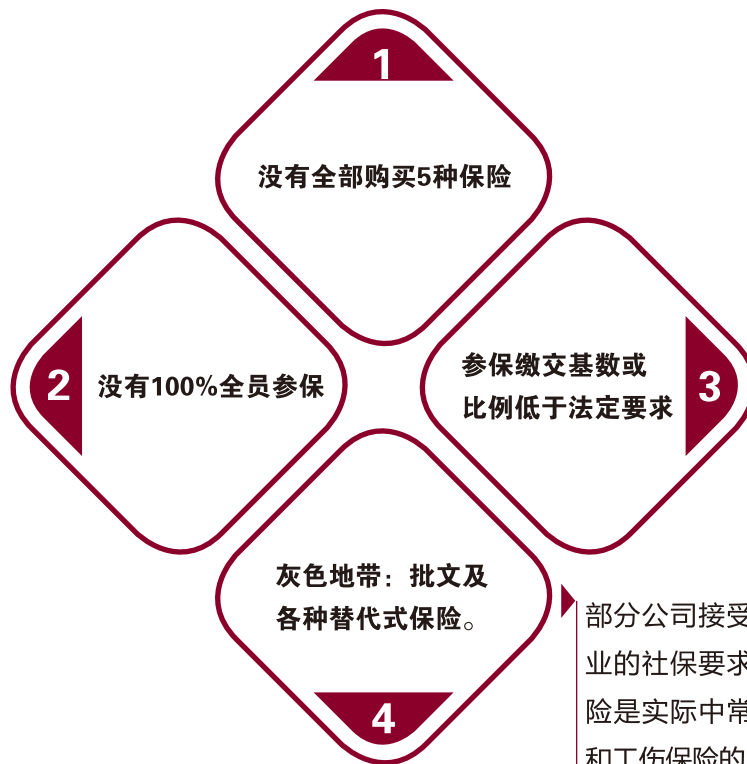






# 利益相关方观点

## 供应链社保执行的四大挑战



部分公司接受批文，据此豁免部分对企业的社保要求。农村居民保险及商业保险是实际中常见的用于替代或补充养老和工伤保险的临时解决方案。

### 违规的改善跟进行动：

- 1、制订整改行动计划（CAP）
- 2、根据违规事项的严重程度确定改善完成时间表
- 3、改善的目标和期望因公司而异

**品牌公司及买家观点：**

- 从品牌合规的标准看，社保违规虽不是零容忍的问题，但仍然属于高风险的严重违规。
- 从社会经济的角度看，社保是关乎劳工和劳动关系的最重要问题之一，也是公平社会福利的基础。

**品牌公司及买家对社保要求不一，供应链实际执行困难**

标准 / 要求	备注
要求全员参保并购买5种险	100% 全员参保并购买5种保险的要求在很多地方很难执行。
要求全额参保	审核员被要求描述这方面的违规细节，但由于这属于轻微违规 ( minor ) 很多时候审核员并不会做详细的陈述。而且有时候违规也很难判定和描述，尤其是考虑到界定公平工资的复杂性。
接受批文	审核员在审核中要求检查工厂是否建立社保方面的管理体系，同时要求工厂提供证据表明工厂执行当地的法律法规要求并且做到了什么程度。这样的做法是考虑各地在社保执行上的具体规定和差异。
接受农村居民保险和商业保险作为替代	同上
要求提供住房公积金	虽然这个涵盖在企业的供应商行为准则里面，但大多数公司对供应商在这方面的履行情况没做审核。

各个第三方审核公司在执行审核过程中，由于委托客户公司的要求不同，对于社保的审核采用的具体标准也不尽相同。由于保密原因，本指南隐去具体审核公司名字。

审核公司	是否接受批文	对批文的特殊要求	参保要求	购买商业保险作为替代
A	是	批文明确陈述“符合当地法规要求”	无特别要求	不接受，仅作为客户参考信息
B	否	无	100% 购买5项保险	不接受，仅作为客户参考信息
C	是	批文明确陈述“符合当地法规要求”	无特别要求	不接受，仅作为客户参考信息
D	否	无	100% 购买5项保险	不接受，仅作为客户参考信息
E	是	1、批文明确陈述“符合当地法规要求”； 2、社保注册登记证明作为批文的替代。	无特别要求	不接受，仅作为客户参考信息
F	否	无	100% 购买5项保险	不接受，仅作为客户参考信息
G	是	批文明确陈述“符合当地法规要求”	无特别要求	不接受，仅作为客户参考信息



## 本地工与外来工对社保的看法不一：

- 本地工人对社保更加接受，因为他们可以从参保中直接获益。
- 大部分外来工（户口不在工作地城市）则更希望每月拿到更多的工资而不愿意被扣除社保。
- 在家乡参加了新农合保险的外来工更加不愿意在工作地城市参加社保。

## 员工观点：参保的四大困扰



## 供应商工厂面临的挑战及管理实践：

- 历史包袱大
- 员工诉求多样化
- 员工沟通工作量大

工厂面临成本压力，但仍希望在市场上保持竞争力；常见的做法是根据当地最低工资标准作为基数参保。

供应商对提升社保合规水平的最大顾虑之一是能否获得补偿冲抵成本的增加，但很少有供应商能够得到客户承诺分担这部分额外成本。

社保合规的高成本  
及员工接受度偏低

由于系统技术困难导致社保提取、使用或转移都有限制，在这种情况下工人的参保意愿非常勉强。

不少工厂采用强硬路线，无论员工意愿如何都强制购买社保。

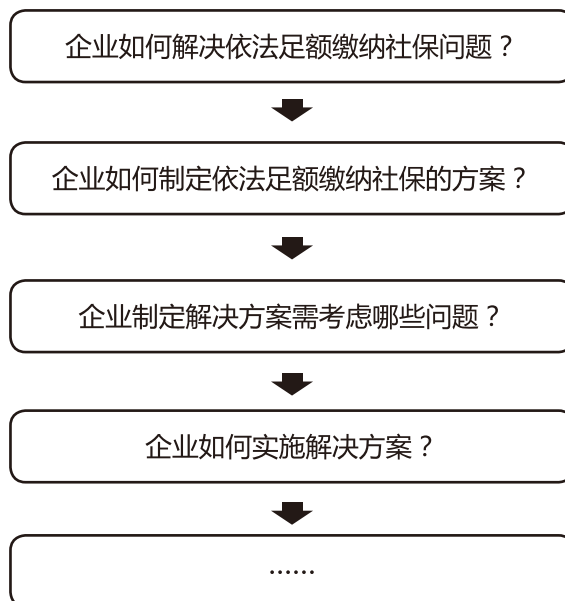
## 供应商观点：“社保合规是否有助于提升工厂竞争力”

“工厂为员工购买社保有助于提升他们的忠诚度从而降低流动性，这提高了工厂在当地的竞争力。”

50 家参与项目调查的工厂

23家相信社保合规能增加工厂竞争力

## 供应商：社保成本上升对工厂的影响





# 社保对人工成本及采购价格影响的定量分析

ETI在本次调查中，采用成本及采购价定量分析的方法来解读社保的合规执行对于员工实收工资及供应商出口价格的具体影响。

## 社保对员工实收工资的影响

假设某工人每月工资3,500元（540美元）（这是参加ETI调查的64家工厂员工收入的中等水平）。如果员工参保，需缴纳工资的11%购买社保。较低档次的参保基数是2,500元（380美金）

成本		不参保	占月工资比例%	按较低基数参保	占月工资比例%	按实际工资参保	占月工资比例%
总收入	社保扣除	¥0		¥275	8%	¥385	11%
	实收工资	¥3,500	100%	¥3,225	92%	¥3,115	89%
每月实收工资减少				¥275 (\$43)		¥385 (\$60)	

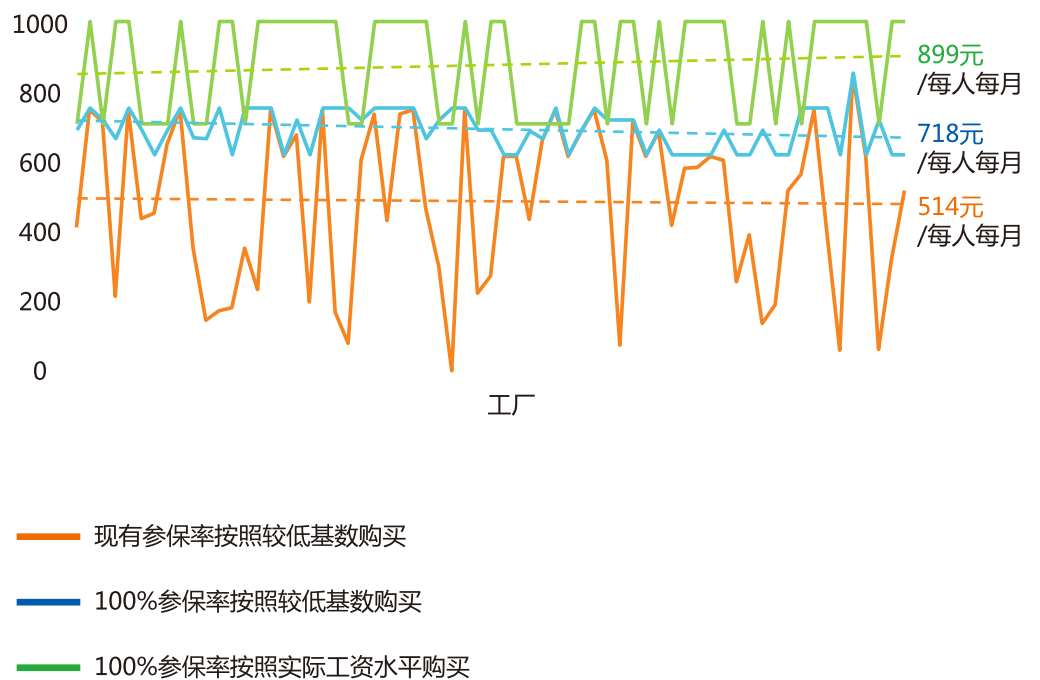


如果按照较低的基数全员参保，工厂的人均社保成本支出将上升40%到718元（113美元），如果按照实际工资水平全员参保，人均社保成本还将再上升25%到899元（141美元）

## 工厂人均社保成本

参加调查的工厂目前每月人均社保成本支出约合人民币514元（80美元），

工厂人均社保成本支出(元)



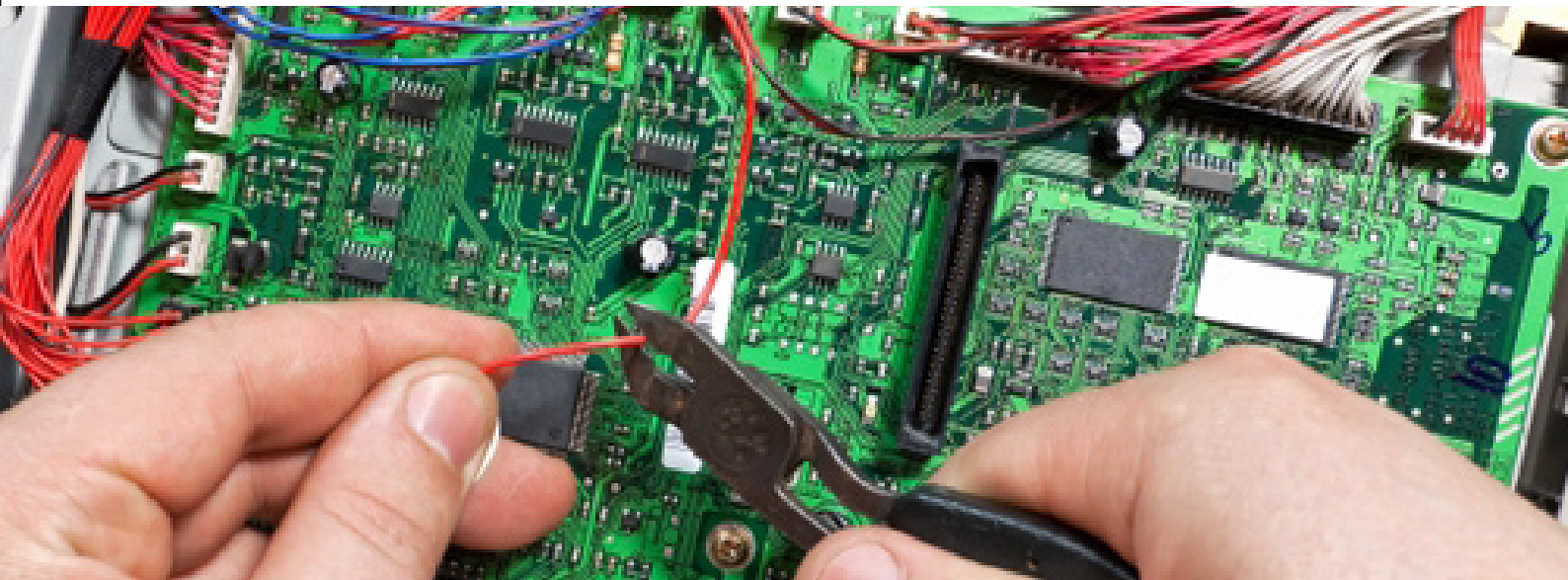


如要维持相同利润，  
 社保的缴纳将导致单  
 位产品出口离岸价格  
 （FOB）上升0.74%  
 和1.49%

## 人工成本对采购价格的影响

假设某产品单位价格267元，工厂的利润率2%，运营费用10%，原材料占65%，其他成本8%，当社保费用增加时，对人工成本的影响如下：

成本		现有参保率 按照较低 基数参保	占FOB 价格比%	100%参保率 按照较低 基数参保	占FOB 价格比%	100%参保率 按实际工资 水平参保	占FOB 价格比%
人工成本	社保	¥5	1.9%	¥7	2.6%	¥9	3.3%
	工资	¥35	13.1%	¥35	13.0%	¥35	12.9%
利润		¥5	1.9%	¥5	1.9%	¥5	1.8%
营运费用		¥27	10.0%	¥27	10.0%	¥27	10.0%
原材料		¥174	65.2%	¥174	64.7%	¥174	64.2%
其他成本		¥21	7.9%	¥21	7.8%	¥21	7.7%
单位产品 出口离岸价		¥267	100%	¥269	100%	¥271	100%





### 社保补缴成本对出口离岸价格（FOB）的影响分析

如果工人追缴过往10年的社保，那么需补缴的社保成本将高达FOB价格的将近34%。这将导致其他情况不变的情况下，补缴期间工厂每件产品损失85元（14美金）

成本		现有参保率 按照较低 基数参保	占FOB 价格比%	100%参保率 按照较低 基数参保	占FOB 价格比%	100%参保率 按实际工资 水平参保	占FOB 价格比%
人工成本	补缴 社保	¥90	33.7%	¥90	33.5%	¥90	33.2%
	社保	¥5	1.9%	¥7	2.6%	¥9	3.3%
	工资	¥35	13.1%	¥35	13.0%	¥35	12.9%
利润		(¥-85)		(¥-85)		(¥-85)	
营运费用		¥27	10.0%	¥27	10.0%	¥27	10.0%
原材料		¥174	65.2%	¥174	64.7%	¥174	64.2%
其他成本		¥21	7.9%	¥21	7.8%	¥21	7.7%
单位产品FOB价		¥267	100%	¥269	100%	¥271	100%

普遍的观点是短期内供应商无法通过提高生产效率水平来完全消化实现社保完全合规所增加的额外成本。

## 企业如何弥补社保成本上升



东南亚国家和中国的人工成本差异不再是采购决策的决定因素。无论工厂位于何处，对现有人力和物料充分有效运用的水平将成为工厂更重要的竞争力。

精益生产及自动化是可行的方向之一：自动化并不仅仅是简单地用机器人取代工人，还包括开发工具和设备不断提高工人的生产效率。

自动化对于传统服装和制鞋业一直是个挑战。在近期的将来这些行业很难出现大规模较高的自动化水平，但长期趋势很难预测。

对于员工保留率对控制成本至为关键的行业（例如工厂对某些复杂工序工人的培训成本极高），推行全面的社保有利于降低员工流动性，从而降低工厂部分人力成本，这增加了抵消工厂社保成本上升的可行性。

目前仅通过人力成本上升来预测对采购策略的总体影响为时尚早。因为在一个成熟有效的采购战略中人力成本仅是众多因素之一。

## 社保合规对供应商关系和中国采购决策的影响

社保成本占中国供应商总人工成本的10%，并且每年以约10%的速度增加。

目前的采购价格并没有完全反映供应商的社保成本。

供应商工厂开发及采用不同的管理手段改进方法来冲抵社保成本的增长，从而保持工厂的竞争力。



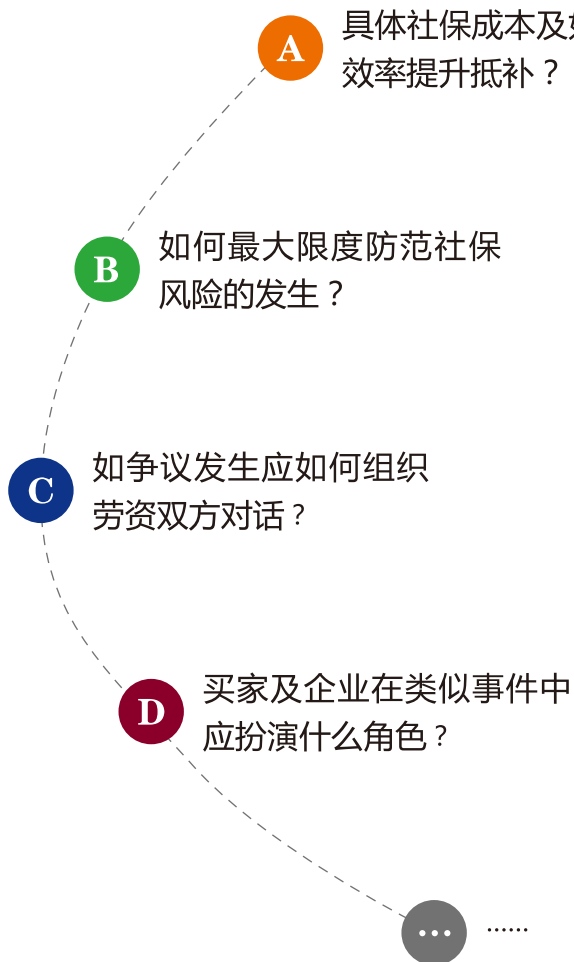
# 企业完善社保合规的策略建议

## 总体原则

- 1 法律 遵守法律** 强行性法律不能违反
- 2 政策 尊重政策** 政策性规定需要熟知
- 3 自主 善用自主权** 充分利用企业用工自主权，完善企业内部法规制度
- 4 程序 严守法定程序** 严格按照法律规定程序办理，轻松避开常见风险
- 5 关系 熟悉职能部门** 与当地劳动行政仲裁部门建立良好互动关系，获取最新资讯和技术支持



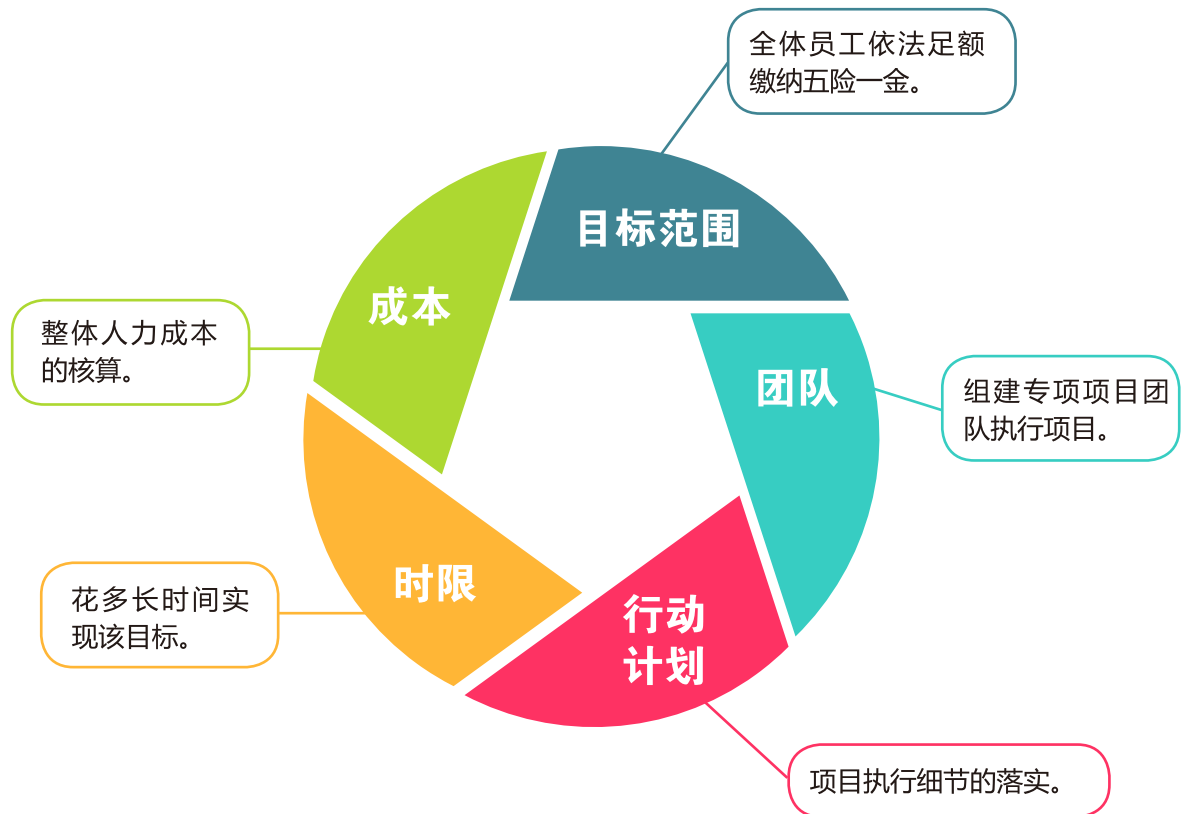
## 完善企业社保策略需要考虑



### 核心问题：

如何核算和处理补缴问题？  
如何处理员工的其它诉求？

## 制定社保解决方案需考虑的因素



## 解决方案的思路

- 1 建立工厂的社保成本模型做定量分析
- 2 进行员工参保意愿和诉求调研
- 3 做社保风险分析
- 4 结合工厂实际情况做出社保缴费方案



# 供应商制定社保合规方案的步骤

## 1、建立工厂的社保成本模型做定量分析

- 社保的合规给企业带来额外的成本，这部分成本在低价格竞争和采购模式下成为了隐性成本，具有极高的风险。
- 社保对成本的影响根据不同的产品、行业、生产中的劳动力密集度以及订单的数量而有极大的不同。
- 企业应根据具体情况建立自己的成本模型对社保的影响做定量分析。将社保带来的成本增长纳入公司的成本模型考量。



实施阶段	社会保险			备注
	人数	总成本	增长率	



企业首先需要对员工的参保状况和意愿进行摸底调研分析，这是制定下一步行动计划的出发点。

## 2、进行员工参保意愿和诉求调研

### ① 设计问卷收集信息

- 设计问卷：包括选择题与开放式问题，全面覆盖所需要搜集的信息
- 使用员工易懂的语言，注意保持中性
- 发放问卷进行不记名员工调查
- 面对面员工调查



### ② 统计分析制定方案

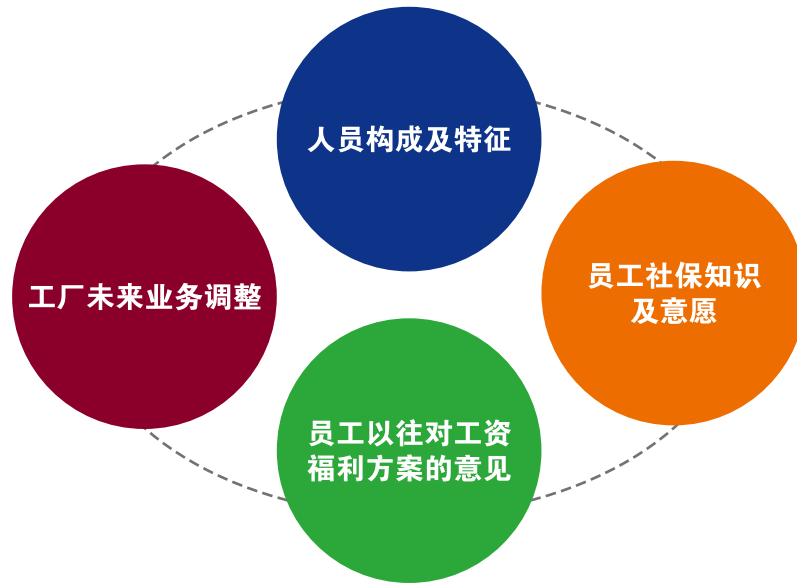
- 分类归纳收集的信息
- 分析信息中的数据以及具体的原因
- 制定宣传及培训方案，注意针对性、长期性和有效性



### ③ 记录结果持续改善

- 文字记录（数据，照片，案例.....）
- 分析结果、定期更新、不断改善

### 3. 做社保风险分析



### 4. 结合工厂实际情况做出社保缴费方案



## 运用多种方式开展员工宣导和对话

- 同伴教育：开展微型工作坊，内部培训师培训。
- 视频、微信和APP等灵活互动、成本低、可复制、可传播的方式。

## 5、就社保合规执行开展员工对话和培训

### 与员工对话，提供充足的信息，并纳入工厂培训项目

- 对员工而言，社保到底是什么？
- 对参加社保而言，工厂和员工应该做什么？
- 就社保开展对话的目标是什么？

### 信息的植入

- 关于社保知识员工应该知道什么？
- 关于社保知识员工实际知道什么？
- “应该知道”和“实际知道”之间的差距是如何产生的？



### 知识的输出

- 如何纳入工厂的培训项目？
- 如何提供员工有效的培训？



培训前与培训后  
员工对参保的态度没有发生变化  
背后的原因是什么？  
如何继续改善？



提高员工社保政策执行合规是渐进和持续的过程，企业需要将此目标纳入战略考虑中，并在日常运作中不断分解执行。

## 建议的操作步骤

- 1 通过问卷、访谈等方式了解员工不愿意参加社保的原因
- 2 统计不愿意缴纳社保包括养老保险的员工信息
- 3 统计罗列各类情况
- 4 针对各类情况设计培训员工了解社保福利和法律责任的培训计划
- 5 定期提供培训，讲解社保知识，保存对员工提供讲解社保的培训记录
- 6 定期分析积累数据，发现最佳动员员工参保的方式
- 7 及时统计更新数据，制定增加社保覆盖人员数额方案

### 举例：

- 哪些员工是因为家乡不能提供转移社保而不愿意入保；
- 哪些是因为已经有了家乡提供的农业险；农业险的养老医疗保险覆盖范围；
- 哪些是不愿意被扣除相对数额养老保险个人缴纳部分。





# 供应商社保合规管理战略建议

买家需要根据供应商的管理水平和成熟程度采用不同的策略推进社保合规，同时寻求其他买家合作，增加对共享的供应商社保合规的推动力。

## 针对单个供应商的社保管理战略

### 针对单个工厂的战略

- 对处于领先地位的供应商，在超越基本社保合规的要求上与工厂合作开展项目，例如人力成本规划等，然后在供应链分享他们的经验和成果。
- 对处于跟随地位的供应商，认可他们在社保合规上的努力和取得的成果，强调在社保教育和培训上持续投入的价值和回报，并为工厂提供激励措施。
- 对较大的供应商，尽力更好地理解他们的需求。尤其是需要了解“他们是否真的了解社保合规带来的商业利益？他们是否真正懂得社保系统的运作？他们是否需要更多的培训？”

### 合作行动战略

工厂无法在两个社保系统下有效地运作。如果供应商同时为多家客户供货，各个买家合作，一致不懈地推进社保合规非常必要。

## 针对供应链改善的多品牌联合行动

### 1 采用统一的社保标准

- 建立跨行业的社保标准
  - 这为工厂提供了参考基准
  - 对好的实践和做法提供持续一致的解读

### 2 进行更广泛的供应链具体情况调研

如果建立行业可操作的执行标准对于供应商实现完全合规非常重要的话，品牌还可以与中国本土的咨询机构合作，对社保政策和特定区域的执行状况进行深入和广泛的调研



### 3 同时推进品牌内部及外部合作

- 建立公司内部社保工作小组。根据行业标准、公司审核要求和从其他调研中获得的社保政策和执行现状结果对公司面临的风险和问题进行内部分析研讨
- 外部合作
  - 推进社保执行的一个关键因素是培训和教育工人社保知识及参保的福利
  - 与当地政府（例如工会）合作开发工厂的员工培训课程，邀请政府部门来工厂对员工进行社保培训，以提高参保率





**Ethical Trading Initiative**  
Respect for workers worldwide

**Ethical Trading Initiative**  
Respect for workers worldwide

A: 8 Coldbath Square London EC1R 5HL UK

T: +44 ( 0 ) 20 7841 4350

F: +44 ( 0 ) 20 7833 1569

E: [eti@eti.org.uk](mailto:eti@eti.org.uk)