

BIPO TIMES



美国劳动法和雇佣条例解读

Understanding US Labour Law & Employment Regulations

美国

美国有高度发达的现代市场经济，其国内生产总值居世界首位。2020年，国家名义GDP总值达到20.89万亿美元，其中主要产业包括金融、房地产、保险、商业服务以及医疗保健等。

概述

一. 美国劳动法

美国劳动法主要来源于国会、州立法机构和地方管理机构通过的相关法案。其主要为企业雇员在工作场所内的应有待遇和基本权利提供保障。

几乎所有的劳动法案都可以归类为4个部分：平等就业、劳动报酬、安全与健康、劳动关系。

二. 平等就业

美国平等就业机会法 (U.S. EEO laws) 禁止在就业条件上基于既定特征的歧视，旨在消除社会中普遍存在的就业歧视问题。平等就业机会委员会则负责制定指导方针，并监督对反歧视法的遵守情况。所以在日常的HR招聘流程及企业运营过程中，必须注意相关的平等就业机会法案，并遵守具体标准规范。



不能用于招聘决策的既定特征包括(根据《民权法》第七条):种族、性别、宗教、肤色、国籍、年龄、个人缺陷、退伍军人身份、孕妇、遗传信息。

就业歧视:

1. 差别对待:雇主因非法原因,故意地不公平对待某个人或者某群人;
2. 差别影响:当雇主制定一项政策或要求,表面上看起来中立或具有非歧视性,但对部分群体有相应的负面影响时,比如:最低身高要求。一旦出现了差别影响,雇主必须证明被质疑的要求是与职位相关的,并且符合业务需要;
3. 骚扰:利用身份或职位优势,对他人进行身体或语言行动进行冒犯或侮辱;
4. 报复:大多数的美国法律禁止雇主出于某些原因对雇员进行报复。

三. 劳动薪酬

相关劳动薪酬法律的确立时间:

年份	名称
1931	戴维斯-培根法案 (Davis Bacon Act)
1936	沃尔什-希利法案 (Walsh-Healey Act)
1938	公平劳动标准法 (Fair Labor Standards Act)
1963	平等薪酬法 (Equal Pay Act)
2009	公平薪酬法 (Fair Pay Act)

《公平劳动标准法》(FLSA), 又称《工资时数法》, 由劳工部的工资与工时部门管理。该法案制定了最低工资、加班费和工作时间等标准。

最低工资:

法律规定雇主不得歧视雇员的性别, 向雇员支付低于异性的工资比例。

联邦最低工资自2019年以来从未提高过。然而, 目前已有21个州提高了当地的最低工资标准, 从2022年1月1日起生效。

目前联邦最低工资:

生效日期	金额(每小时)
2019	7.25 USD

四. 安全与健康

《工作场所安全法》包括联邦和州对企业实施的相关法律法规, 以确保雇员免受伤害, 并减少在工作场所发生事故和疾病的风险。职业安全与健康管理局(OSHA)负责保护雇员的健康和安全, 政府机构有权调查违规行为, 并对不合规行为发出传票和警告。这些规定几乎适用于所有的企业雇主, 违反者将面临罚款, 在某些情况下, 还会面临监禁和其他刑事处罚。

工伤赔偿规定:

雇员的工伤赔偿在州一级的地方都有规定, 各个州都有自己的要求和处罚条款。几乎每个州都要求雇主投保雇员工伤保险。在加州, 不为雇员提供工伤赔偿是一种犯罪行为, 可判处一年监禁和不少于1万美元的罚款, 或者两者兼有, 没有提供保险的雇主可能面临最高10万美元的罚款。

五. 劳动关系

有关劳动关系的法律主要用于维护雇主与工会组织及其雇员的关系, 包括集体谈判协议的建立、协商和管理。

近25年的时间里, 以下三部法案构成了美国劳动关系法的核心:

- 1935年《Wagner Act瓦格纳法》(国家劳动关系法)
- 1947年《Taft-Hartley Act塔夫脱-哈特莱法》(劳动管理关系法)
- 1959年的《Landrum-Griffin Act兰德鲁姆-格里芬法》(劳工管理报告和披露法案)

六. 401(K)计划

401(K)计划是一种由雇员、雇主共同缴费建立起来的完全基金式的养老保险制度。按照该计划, 企业为雇员设立专门的401(K)账户, 由雇主和雇员按一定比例共同缴费。待雇员退休后, 可选择一次性支取、分期领取或转为存款等方式使用, 领取金额取决于缴费的多少和投资收益。

资格要求:

- 通常仅限于18岁以上的全职员工
- 生效等候期可由雇主来设置

缴纳限额:

- 2022纳税年度的最高401(K)缴纳金额为20,500美元
- 50岁以上的员工可以在2022年额外缴纳6,500美元

依据缴税时间可分为传统型与Roth型两种:

传统型: 税前存入, 到支取的时候按当时税率缴税

Roth型: 税后存入, 支取的时候不需要缴税

雇主配合存入:

在雇员存入一定金额的同时, 雇主也可按一定比例配合存入以作为激励(不超过雇员存入金额), 并可在公司的联邦所得税申报表上扣除这部分缴款。

例如:

雇主配合存入比例为每年工资的4%, 若雇员每年收入40,000美元, 并选择每半个月存入200美元。计算: $\$40,000/24 * 4\% = \$66.67 < \$200$, 则雇主相应的配合存入金额为66.67美元。

七. 美国工作签证

常见的6类工作签证:

- H-1B专业职位签证
- L-1跨国企业高管签证
- O-1杰出人才签证
- TN VISA
- E-1条约贸易签证和E-2条约投资签证
- E-3签证

八. 休假

美国没有法律规定最低年假。目前, 个别州正在规定年假的最低数量。通常情况下根据雇主和雇员商定的合同, 雇员会拥有10至15天的年假。

公共假期:

日期	公共假期
1月1日	元旦
1月第三个星期一	马丁路德金日
2月第三个星期一	总统日
5月最后一个星期一	阵亡将士纪念日
6月19日	六月节

日期	公共假期
7月4日	独立日
9月第一个星期一	劳动节
10月第二个星期一	哥伦布日
11月11日	退伍军人节
11月第四个星期四	感恩节
12月25日	圣诞节

立足亚太, 放眼全球 | BIPO CEO陈水海先生专访

近几年, 中国有越来越多的企业在不断开展出海业务, 同时在当前疫情环境的影响下, 中国企业的出海业务也不断面临这困难和挑战。如何能够在机遇和挑战并存的条件下进行出海业务, 成为了很多中国企业面临的难题。

对此, BIPO CEO Michael Chen接受了HRoot独家专访, BIPO秉承着数据推动导向, 定位于打造成为一个 Asia Based Global HR Tech and HR Service公司, 为出海企业提供人力资源相关服务。

针对企业出海的发展情况与痛点所在, Michael详细讲述了BIPO是如何开启全球化布局之路, 为企业出海保驾护航提供服务支持的同时, 也在持续推动企业数字化转型, 为企业解决各种用工困境。BIPO的差异化在于实现全球化的管理层和本地化的管理层的结合, 注重科技投入, 打造延展性强、能够解决底层问题的系统。未来BIPO将继续聚焦于Core HR相关领域, 持续通过技术改进系统, 为帮客户提供更多更有价值的数据分析服务。[\(点击观看访谈视频\)](#)



BIPO美国用工超级研讨会 | 美国劳动法和雇佣条例解读 圆满落幕

4月7日, BIPO USA的Jiayan Lu来到本次BIPO海外用工超级研讨会, 为大家详细分析企业出海美国会遇到的困难和挑战, 帮助企业更好地了解美国劳动法和雇佣条例。

活动中, Jiayan首先就美国劳动法律法规和雇佣合同等相关内容做了深入剖析, 并通过举用实际案例和具体法律条款, 对美国的401K计划以及相关退休保障制度予以了讲解。同时针对工作签证和公众假期政策, Jiayan也是进行了专业的说明和解读, 帮助大家更好地理解美国的整体用工环境和注意事项。



BIPO登陆新加坡MRT地铁列车

BIPO于4月14日登陆新加坡MRT地铁列车广告, 现在搭乘就有机会在新加坡的主干线(东西线和南北线)上看到BIPO号列车的身影。

对于此次全新上线的“BIPO号列车”广告, 其寓意也是BIPO希望能如列车一般在企业全球化与人力资源数字化转型的道路上, 通过面向未来的数字化系统平台和灵活高效的定制化服务, 助力企业快速前行, 逐梦全球。



BIPO参与HRflag快消与连锁行业人力资源云端峰会

4月7日-8日, HRflag于线上举办快消与连锁行业人力资源云端峰会, BIPO作为联合主办方之一, 与快消与连锁经营领域专家、人力资源服务机构高管一同, 围绕快消与连锁热点问题, 探讨人力资源管理的变革与挑战, 为广大人力资源从业者带来新的启迪。

BIPO Workio产品负责人Sean Yao围绕“如何更高效地处理复杂佣金业务”这一主题, 通过国际零售品牌的薪酬计算实例解析, 深入分析快消零售行业在销售激励管理方面所遇到的难题, 从而提出有效的应对之道。

Sean首先分析了在业务场景中所会遇到的多种困境, 例如佣金政策的频繁变更, 繁多的数据汇总计算及处理, 如何设置系统化的佣金体系并提升良好的组织与员工体验, 这些也成为了企业管理层所关注到的重点。至此多数零售企业会选择系统解决业务层面的问题, 减少人力成本并提升效率。但当企业业务开始延伸, 以及国际化业务的产生, 仅靠一套系统并不能完全解决企业对于深度服务的需求。

针对针对零售行业, BIPO所提供的全方位数字化解决方案, 管理者可以灵活地制定考核规则, 员工可以随时查看目标与业绩情况。同时对于国际零售品牌, BIPO以服务在线与系统支持结合为出发点, 提供从咨询、配置系统到落地服务的一站式服务。



BIPO参与GHR2022全球人力资源在线论坛

2022年4月12日—15日, GHR推出为期四天的2022全球人力资源在线论坛, BIPO受邀参与了此次线上分享, 聚集人力资源领域专家及服务机构高管, 围绕人力资源行业的发展和转型为广大人力资源从业者带来实践真知分享, 共同探讨未来行业新的方向。

第二天的分享专场中, BIPO高级顾问周凯刚老师以“人力资源成本规划变局”为主题, 通过用人成本效率转换与“三次分配为切入点, 深入讲解了在个税“税优”平移的最后一年, 终将到来的税优征管一体化局面。同时也分析了企业该如何理解年终奖税优政策的取消与外国人税优筹划。而对于全员参保时代的到来, 周老师也对相关政策进行了详细解读, 提供了有效的建议和参考。



关于我们

BIPO创立于2004年, 作为国际化的人力资源一站式服务供应商, 公司立足亚太、辐射全球, 推动科技赋能, 为企业提升管理品质, 十多年来砥砺前行, 以全球化、数字化和合规化为发展理念, 分别在新加坡、中国大陆、港澳台地区、日本、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、柬埔寨、缅甸、澳大利亚和新西兰等地设立子公司, 研发中心分别位于新加坡、中国(上海、成都)、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球120多个国家和地区, 服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机构雇佣管理(PEO)、外籍员工服务等, 借助系统的科技化和服务网络的多国化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。

BIPO现有 BIPO HRMS 和Workio两套自主研发人力资源管理系统, 通过“全模块”整合与敏捷开发, 凭借灵活的系统架构和数据管理, 打破信息孤岛, 实现点对点链接, 使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络, 聚焦企业人力资源管理中的痛点, 集合多种业务协作云应用, 使服务覆盖全球。

BIPO, 已发展成亚太区服务网络最广, 落地最深的一站式人力资源合作伙伴, 积累了众多高能级的全球知名企业, 并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案, 打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

✉ bipoinfo@biposervice.com

📍 上海市延安中路841号东方海外大厦3楼

☎ 400-101-7100

🌐 www.biposervice.com

🌐 [in bipo-svc](https://www.linkedin.com/company/bipo-svc)

🌐 [f biposvc](https://www.facebook.com/biposvc)

©2022 BIPO Service · All rights reserved



扫码关注, 留下联系方式, 我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱