



► 研究简报

2025 年 5 月

中国供应链实现工资支付全面数字化的障碍概览

要点

- ▶ 尽管工资支付数字化在中国迅速普及，但一些工厂仍以现金支付工资。本研究聚焦于识别上述工厂应用数字化方式支付工资面临的障碍。
- ▶ 可能通过现金方式收到工资的是年龄较大、受教育程度较低的劳动者和外来务工劳动者。同样，合同期较短或新建立用工关系的劳动者获得数字化工资支付的可能性也较低。
- ▶ 在日常交易中更多地使用数字支付提高了对数字工资的偏好，但数字工资的安全和透明度问题仍是一个挑战，可能会影响信任。
- ▶ 不同工厂之间存在显著差异。规模较大和较新的工厂更有可能使用数字化方式支付工资，而那些位于外来人口较多省份的工厂则不太可能采用此种方式。工厂的运营成本被认为是主要障碍。
- ▶ 由于对所得税和社会保障缺乏了解，雇主和劳动者无法全面采用数字化方式支付和领取工资，但已进行了相关法规，以便于劳动者获得数字工资支付。
- ▶ 本研究报告为品牌商、工厂管理者和供应链中的其他参与者提供了有针对性的建议，以克服这些障碍并承担推广数字化工资支付的责任。

导言

中国数字经济的迅速发展，对普及包括支付在内的数字金融服务产生了巨大影响。截至 2022 年 12 月，中国网上支付用户¹达 9 亿人；2022 年前三季度，银行累计处理网上交易 757 亿笔，移动交易 1160 亿笔，同比分别增长 1.5% 和 7.4%。

作为数字经济的推动力量，企业在外部业务运营和内部人力资源管理方面都在积极拥抱数字支付的趋势。目前，数字化工资支付已为大多数企业所采用，主要通过银行卡或支付宝、微信等第三方支付平台。根据世界银行全球金融包容性指数数据库数据，截至 2021 年，中国 15 岁以上的工资领取者中，只通过现金方式领取工资的比例不超过 3%，与 2014 年的 51% 相比，出现了大幅下降²。

1 中国互联网络信息中心 - CNNIC (2023 年 3 月)。中国第 51 次《中国互联网络发展状况统计报告》。

2 Demirgüç-Kunt, Asli, Leora Klapper, Dorothe Singer, Saniya Ansar (2022). 2021 年全球 Findex 数据库：金融包容性、数字支付 COVID -19 时代的和复原力》。

如果设计和实施得当，数字化工资支付可同时惠及企业和劳动者³。工资数字化可以帮助企业降低工资管理成本，加强工资支付的准确性和安全性，并为获取金融服务提供便利。它还能促进企业经营规范化，并对劳动者权利尤其是工资保障产生积极影响。以数字方式领取工资的工人可以更好地掌控自己的工资并获得正规金融服务，包括储蓄。此外，数字化工资支付的应用还能使政府受益，因其鼓励劳动者在税务和社会保障机构登记，为劳动监察提供了便利。

如上，由于数字工资支付具有潜在优势，国际买家越来越多地将其作为一种工具加以推广，以确保供应链中劳工权利和工资保护的透明度和合规性⁴。

鉴于数字支付在中国的广泛应用，为服装、家具、电子产品和其他行业的国际品牌供货的大多数本地工厂已经逐渐采取数字化工资支付方式。然而，部分工厂仍然依赖现金支付工资，有的使用现金支付全部工资，有的采用现金方式支付部分工资。本研究的目的在于，了解在中国数字化迅速发展的背景下，这些工厂在全面采用数字化工资支付方面仍然存在的障碍。本报告从工厂和劳动者角度出发，探讨影响现金支付工资向数字工资过渡的各种因素。

上述企业的经验有利于为品牌、供应商和工厂管理者提供有针对性的建议。

研究方法

研究小组与一家美国大型零售商合作，在广东、浙江和山东三省筛选确定了 15 家制造企业，并对其进行了实地考察和深入访谈。根据中国《中小企业划型标准规定》⁵，所有入选企业的员工人数均少于 1000 人，属于中小企业范畴。在员工人数方面，其中 7 家工厂的员工人数少于 100 人，7 家工厂的员工人数在 100 至 299 人之间，1 家工厂的员工人数超过 300 人。据调查，8 家工厂完全以现金支付工资，4 家工厂完全依赖数字方式支付，其他 3 家工厂则同时使用两种方式。

研究小组选择同时使用现金和数字工资支付方式的企业作为研究对象，旨在深入了解管理层和劳动者对这些支付方式的想法和当下应对。

研究小组首先对管理人员进行深入访谈，之后对工厂工人进行了访谈或焦点小组讨论。每家工厂约有 10 名劳动者（共 156 人）参与调查活动，讨论工资管理方法、消费习惯以及对不同工资支付方式的态度。此外，研究小组通过问卷调查方式收集了受访者的个人信息和详细的工资支付数据。

对受访者的选择旨在反映各工厂的人口结构。大多数受访劳动者（61%）年龄在 30 至 50 岁之间，其中近 60% 为女性。典型的教育水平为初中（54%）。大多数劳动者（70%）来自农村地区和其他省份，属外来务工人员。大多数人担任车间或仓库工作人员，少数人担任管理职务。半数以上受访者在当前岗位上的工作时间低于十年。就工作性质而言，95% 的受访者工作稳定、长期受雇，只有 6 人为临时工，2 人为季节工。

3 国际劳工组织（2023 年）。促进负责任的数字工资支付。

4 优于现金联盟（2023 年）。数字工资进展：基于 SLCP 5,500 多家机构的数据。

5 工业和信息化部、统计局、国家发展和改革委员会、财政部（2012）《中小企业划型标准规定》[中文]。国家统计局（2017）《统计上大中小微型企业划分办法》[中文]。

► 受访劳动者的描述统计

	数量	%
年龄		
30 岁以下	20	13%
30 - 50 岁	92	61%
50 岁以上	40	26%
性别		
男性	61	41%
女性	87	59%
教育水平		
小学或以下	27	18%
初中	82	54%
高中	31	20%
大专或以上	13	8%
户籍登记		
当地	46	30%
外来务工人员	106	70%
就业性质		
长期工	148	95%
临时工或季节工	8	5%
资历		
0-2 年	35	23%
2-5 年	44	28%
5-10 年	49	31%
10 年以上	28	18%

此外，研究小组还对 38 家供应商进行了全面调查。供应商是促进品牌与工厂联系的企业。参与调查的 38 家供应商代表了 400 多家供应商。除商业目标外，供应商还是将可持续发展问题融入供应链的关键，因其通常被要求传达品牌的政策、战略和目标。

劳动者视角

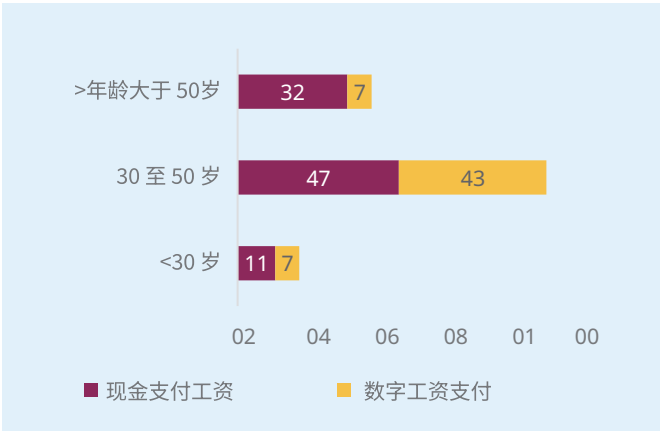
年龄较大、教育程度较低和异地工作的劳动者更有可能以现金形式领取工资

在本次研究的受访劳动者样本中，不同人口统计学群体在工资支付方式上存在显著差异。

在年龄方面，50 岁及以上的劳动者中有 82%（39 位受访者中的 32 位）以现金方式收取工资，而 30 岁以下的劳动者、30 岁至 50 岁之间的劳动者则分别仅有 61%（18 位受访者中的 11 位）和 52%（90 位受访者中的 47 位）以现金方式收取工资。

焦点小组访谈揭示了年长劳动者采用数字化方式缓慢的深层原因。首先，他们习惯于现金支付，因为约从 2013 年开始，中国广泛使用移动终端和在线数字支付。在此之前，多数日常交易都以现金进行。此外，年长劳动者的学习和适应曲线更为陡峭。与年龄相关的身体限制和学习能力下降使他们在掌握数字支付工具面临更大挑战。

► 采用不同工资支付方式的受访劳动者数量（按年龄统计）



在中国，不同年龄段人群在互联网使用方面的差异仍然是一个重要挑战。60 岁及以上的互联网用户仅占总数的 14.3%，低于其在总人口中的实际比例。这与研究小组在焦点小组访谈中收集到的数据相一致。许多受访年长劳动者仍在使用仅具有基本功能的手机，其不支持网上银行或移动支付应用程序。这阻碍了他们从数字化工资支付方式中受益。

数字扫盲也应受到关注。年龄较大劳动者往往需要子女或银行工作人员协助才能操作上述技术，他们中只有不到三分之一能够独立完成上述操作，如使用网上银行。

熟悉智能手机的年轻劳动者能更快适应数字化工资支付，而年长劳动者则面临更大挑战。对于他们而言，在线转账、使用自动取款机和其他数字工具都需要重新学习和适应。因此，许多年龄较大的劳动者认为数字工资支付不如现金便利。

我可以直接花掉现金工资。如果工资变成每月发放到银行卡，我则需要去银行取钱。我不知道怎么使用附近的自动取款机，所以只能去较远的银行网点，请工作人员帮我取钱。

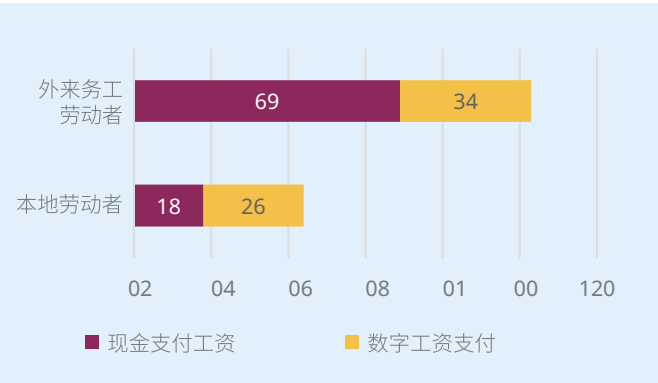
► 女性劳动者 / 山东省

教育水平也存在重要影响。在受教育程度较高的劳动者中，银行转账是主要工资支付方式（69%），而在受教育程度较低的劳动者中，只有一小部分人（18%）以数字方式领取工资。受过教育的劳动者更可能拥有更全面的金融知识，这使他们能够更好地理解数字支付，包括安全措施和控制系统。使用数字支付工具的能力和熟练程度的提高，可能会使人们更倾向于数字支付而不是现金支付。

本研究采访的大多数劳动者均为外来务工人员，这凸显了他们在制造业中的重要代表性。与当地雇用的劳动者相比，外来务工人员更有可能以现金形式领取工资。约 67% 的受访外来务工劳动者以现金形式领取工资，而本地劳动者的这一比例仅为 41%。有两个主要影响因素可以解释这种差异。首先，外来务工人员往往比本地务工人员更频繁地更换工作，这使得数字工资支付应用对雇主和雇员双方都可能造成不便。其次，外来务工人员，尤其是年龄较大或对数字支付不太熟悉的外来务工人员，往往与家庭和社会网络分离，这导致其在使用数字支付

工具遇到困难时很难获得帮助。因此，相较于数字化工资支付，外来务工人员更偏好以现金方式获取工资。

► 采用不同工资支付方式的受访劳动者数量（按户籍统计）

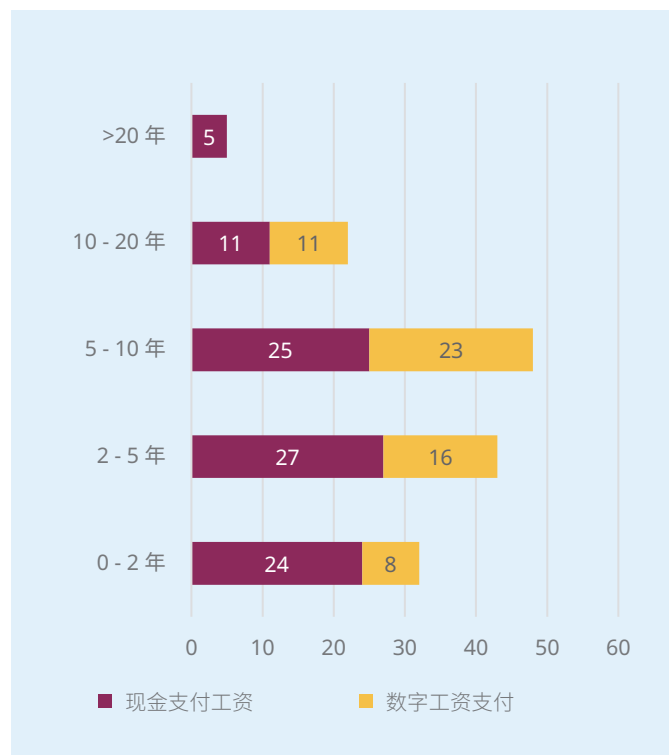


在受访劳动者中，工资支付方式下的性别差异并不明显。更多女性劳动者通过数字方式获取工资（46%），而男性劳动者的这一比例则为 37%。出现这种差异的原因可能是受访男性劳动者普遍以现金方式进行储蓄。这也可能反映出受访样本中年轻女性的比例较高。

合同期较短或新建立用工关系的劳动者获得数字化工资支付的可能性较低。

与工作相关的特征也会对工资支付方式产生重大影响。工龄和雇用合同是影响劳动者以数字方式领取工资可能性的主要因素。在接受访谈的劳动者中，工龄为 0-2 年的劳动者有 70% 以上以现金收取工资，而工龄为 10-20 年的劳动者只有 50% 以现金收取工资。在访谈中，工龄较短的劳动者表示工作流动性较大，经常更换雇主，更容易辞职。因此，现金支付更适合他们的情况。相反，工龄最长的劳动者也倾向于用现金获取工资。鉴于他们的平均年龄接近 50 岁，适应数字支付方式可能更具挑战性。

► 采用不同工资支付方式的受访劳动者数量
(按工作年限统计)



对于合同期限因素，本次研究中临时工和季节工的样本量很小（分别为 5 人和 2 人）。虽然研究结果不具有代表性，但值得注意的是，所有临时工的工资都是现金支付。根据中国《劳动合同法》规定，雇用临时工通常是为了应付短期工作量的增加，合同期通常不超过 6 个月。与长期工不同的是，临时工通常不享受社会保险福利，工资一般也较低。他们合同期短、流动性大，这会使工资管理变得复杂，尤其是对小型工厂而言。此外，对于雇主而言，临时工工资水平与金融交易成本间的相关性使得现金支付方式更为便利。

在日常交易中更多地使用数字支付提高了对数字工资的偏好，但信任仍是一项挑战

使用银行或移动支付账户对于个人进行各种金融交易至关重要，如支付商品和服务、偿还贷款和投资等。在中国，使用数字支付对于使用日益数字化的公共基础设施（如公共交通或医疗服务）也具有重要影响，尤其是在大城市。已经使用这些基础设施的劳动者通常拥有数字账户，并掌握数字支付的必要技能。因此，他们更有可能接受数字化工资支付方式，并从各种活动中受益。

与之相对的是，大多数受访劳动者居住在中国二三线城市，受雇工厂主要位于郊区。在这些地区，数字基础设施并不发达，劳动者们可以方便地管理日常开支，无需使用数字支付方式。



我更常用现金支付。我可以直接用现金在当地市场购买食品，并支付房租或孩子的学杂费。

以现金方式收取工资更方便。

► 女性劳动者 / 山东省

对于以现金或数字方式支付工资的劳动者来说，网络安全、隐私和金融机构侵略性的商业行为等可能破坏信任。受访劳动者对数字工资支付可能带来的安全风险表示担忧。

近年来，中国电信诈骗案件激增，其特点是团伙作案、暗箱操作，且诈骗金额不断攀升。

中国公安部数据⁶显示，2023 年中国警方共破获电信诈骗案件 43.7 万起，截获涉案资金 3288 亿元。根据中国移动数据，广东省受害者占全国的 35%。45 岁以上的个人占全部受害者的 45% 以上。

许多互联网提供商还将金融服务纳入其平台，简化了获得在线贷款的流程，但利率相对较高。这种借贷形式如果设计不当、监管不力或监督不严，就可能导致诈骗活动，利用受害者的个人信用骗取资金。此类欺诈案件主要涉及银行卡转账和数字钱包，导致一些劳动者对数字金融的安全性产生怀疑。

此外，隐私问题和数据泄露问题同样存在。根据《中国银行保险报》发布的《金融业网络安全白皮书》⁷，金融隐私泄露事件每年以约 35% 的速度增长。金融机构的网络安全技术存在一定漏洞，从而使金融信息面临巨大风险。



自从我开始在这里工作，我一直领取现金工资。这让我觉得比银行转账更安全。我不担心信息泄露。我还担心成为电信诈骗的受害者。

► 男性劳动者 / 广东省

工厂视角

地点、企业规模和经营年限对工厂采用数字方式支付工资存在影响

本研究选取的不同地区，实施数字工资支付的工厂比例差别很大。在广东，所有样本工厂都依赖现金支付工资，只有一家工厂还同时使用银行转账和移动支付。在浙江，有三家工厂使用现金支付工资，两家工厂采用数字化工资支付方式。在山东，有四家工厂以数字方式支付工资，其中两家工厂完全依赖银行转账，另外两家工厂则采用混合方式。

各地工资支付方式的不同在某种程度上反映了本地劳动者和外来务工人员的比例。在样本工厂受访劳动者中，广东 (92%) 和浙江 (89%) 工厂的外来务工人员比例最高，而山东工厂的外来务工人员比例较低 (30%)。

正如样本工厂管理者指出，这种分布可能与各省流动人口规模有关。广东省是中国流动人口最多的省份，主要依靠非本地劳动者，而山东劳动力主要是本地人。据工厂负责人介绍，广东的外来务工人员通常只在当地工作几年，因此不方便在银行开户。由于附近没有亲朋好友，他们在使用智能手机和数字支付工具时几乎无法得到帮助。相比之下，山东省的本地劳动者可以更容易地开设银行账户，并得到家人支持，从而促进数字支付的应用。

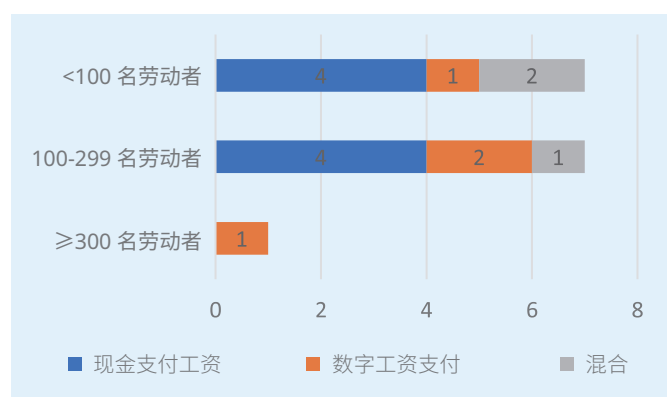
影响工资支付方式的其他相关因素包括工厂规模（按员工人数计算）和工厂经营年限。本研究选取的工厂中，员工人数较多的工厂采用数字化工资支付方式的比例较高。在 7 家员工人数少于 100 人的工厂中，只有一家采用了数字化工资支付方式 (14%)；而在 8 家员工人数超过 100 人的工厂中，有 3 家采用了数字化工资支付方式 (38%)。

6 中国新闻网 (2024 年)。公安部：2023 年共破获电信网络诈骗案件 43.7 万起 [中文]。2025 年 5 月 7 日访问。

7 《中国银行保险报》(2020 年)。金融业网络安全白皮书 [中文]。

这是意料之中的，因为员工人数增加会降低工厂现金支付工资的便利性。

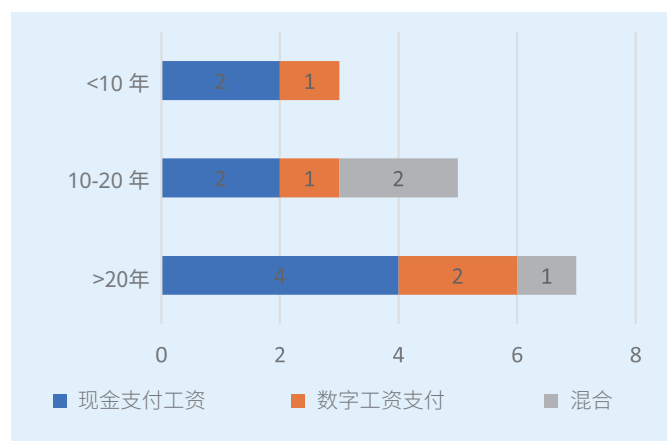
► 采用不同工资支付方式的受访工厂数量（按工厂规模统计）



此外，较新成立的工厂更有可能采用数字化工资支付。最近十年内成立的工厂中，有一家采用了数字化工资支付（33%）；而在成立超过十年的工厂中，仅有 25% 采用数字化方式支付工资。

这可能是由于从一开始就实施数字化工资支付，往往比转换现有系统更简捷。此外，与说服劳动者改变现金支付方式相比，让劳动者加入已经数字化的系统也更为容易。

► 采用不同工资支付方式的受访工厂数量（按经营年限统计）



供应商是识别障碍并为工厂提供过渡支持的关键

供应商与品牌商长期合作，不仅使他们能够充当跨国公司与当地工厂之间的商业中介，也使他们对品牌商面临的挑战有具体了解。供应商在当地的办事处离工厂很近，这使其可以主动参与包括实地考察和传达品牌目标和要求在内的各种活动；数字工资支付就是其中之一。

与供应商的访谈显示，工厂在采用数字工资支付方式时遇到了一些障碍。在过渡阶段，工厂需要同时管理现金和数字工资支付，这往往会增加财务部门工作量，增加运营成本。

此外，劳动者在不同金融机构和地区使用账户，会导致银行间或省际交易手续费提高，进一步增加工厂的工资管理成本。

访谈还强调了劳动者抵触情绪有关的障碍，如前面提到的年长劳动者对现金支付的偏好，以及拒绝每月为账户余额短信服务（SMS）支付费用。个人信用问题也被认为是一些劳动者成功开立银行账户的障碍。

最后，数字化工资支付引入了一个更加透明和标准化的企业税收和社会保险缴款框架，这可能会给那些不完全合规的工厂带来挑战。这些工厂可能需要获得支持来调整，包括努力提高劳动者对法定扣除额和他们必须缴纳社会保障金的认识（下一节将进一步介绍详情）。

在对工厂的支持方面，研究小组与供应商的访谈强调了他们在推动实施数字工资支付方面的积极作用。在参与调研的 38 家供应商中，有 36 家报告称已就这一问题向工厂提供支持，包括提供有针对性的培训和有关数字工资优势的材料。大多数供应商（38 家中的 28 家）认为培训是不可或缺的举措。其中，13 家供应商强调培训工厂管理人员的重要性，11 家支持同时培训工厂管理人员和劳动者，4 家主张只培训工人。

除培训外，供应商还与工厂密切合作，设定具体目标、制定执行计划、进行可行性分析，并系统地监测项目进展情况。供应商的参与方式可能包括与金融机构联络，促进金融机构与工厂管理层和劳动者接触；还可能包括与工厂管理层合作，提高劳动者对数字工资支付潜在好处的认识。

政策和监管框架的视角

创造一个有利的监管环境对于成功和负责任地采用数字工资支付、确保劳动者权利和提高金融包容性至关重要。随着新支付方式的出现，应当更新工资支付法规并制定政策，以应对诸如获得负担得起的金融服务、消费者保护、就业正规化和社会保护等挑战。

中国的《工资支付暂行条例》（1994 年）已经允许雇主使用银行支付工资（第 6 条）。此外，中国还出台了其他举措，鼓励负责任地采用数字支付，确保劳动者从社会进步中充分受益。但在某些领域，政策需要进一步评估，以确定改进机会，确保监管框架与新出现的挑战保持同步。

下一节将探讨受访工厂管理者和劳动者视角下个人所得税和社会保障法规对采用数字工资带来的挑战，该节为围绕这些挑战的讨论提供背景和见解。最后一节介绍中国人民银行和人力资源和社会保障部的相关规定，举例说明了相关政策如何通过确保劳动者获得银行账户和降低交易成本，对数字工资的推广产生了积极影响。

对所得税和社会保障缺乏了解阻碍了数字工资的发展

个人所得税

工厂对工资相关成本的担忧主要来自于劳动者的个人所得税。中国现行个人所得税制度建立不久，许多纳税人仍难以充分了解自己在纳税和扣除资格方面的义务和权利。2019 年，中国改革了《中华人民共和国个人所得税法实施条例》，完善了**税前扣除制度**。税前扣除分为子女教育、纳税人本人教育、个人医药费用、赡养老人、住房租金支出、住房贷款六类。纳税人需每年申报并提交相应凭证。

虽然税务部门推出了个人所得税应用程序和其他举措，但对于某些纳税人（如教育水平较低的劳动者或年长劳动者）来说，该系统可能仍然过于复杂。因此，一些劳动者担心税收负担沉重，可能会倾向于避税。对于工厂而言，数字化工资支付涉及向银行提供劳动者的工资信息。企业担心税务机关会获取这些信息，并对漏缴劳动者个人所得税的企业进行处罚。

社会保障缴款

工厂对社会保障缴费的担忧来自于中国社会保障体系的配置。中国有五项与就业相关的社会保险，由劳动者和用人单位强制缴纳，还有两个针对城乡居民的社会保险项目⁸。

不同制度的并存给外来务工劳动者带来了挑战。一方面，居民社会保险的资格取决于户籍。而许多从农村迁移到城市的劳动者并没有变更户籍，因此没有资格享受新居住地的社会保障计划。

8 关于中国社会保障项目的详细描述以及对本文件所提问题的讨论，请参见国际劳工组织（2019）《改善中国农民工社会保障状况》和国际劳工组织（2002）多种就业形态下的工人的社会保障覆盖面评估与中国的平台就业。

另一方面，与就业相关的社会保险项目由地方管理，信息系统的整合尚未完成。因此，当劳动者搬迁到其他地区时，如何转移社会保险记录，使他们能够从之前的缴费中受益，将是一个难题。

对于迁往城市地区在工厂工作的农村劳动者来说，登记新户籍并从农村居民社会保险计划转入与就业相关的社会保险计划的动力有限。工厂劳动者的社会保险缴费较高，而将这些缴费转移到其他地区的程序不够明确，例如如果决定返回原来的村庄，是否有可能转回农村社会保险计划。

这些复杂性和可转移性问题也给企业带来了挑战。在接受访谈的工厂中，为确保劳动者受到保护，工厂的做法是与所有劳动者签订商业保险合同，并为工龄较长的劳动者和管理层缴纳社会保险费用。企业担心，改用数字工资支付方式将增加为所有符合条件的劳动者履行社会保险义务的压力，且可转移机制尚未明确。

已有相关法规推行，以便劳动者获得数字工资支付

2021 年，中国人民银行发布了《关于做好流动就业群体等个人银行账户服务工作的指导意见》⁹ 和《银行业金融机构跨行代发工资业务指引》。这些政策旨在减少同一劳动者开立多个账户领取工资的情况，优化跨行工资支付交易，确保：

- 劳动者可以使用现有账户领取工资，无需开设新账户；
- 企业必须与银行签订协议，明确工资支付的权利和义务，并约定银行间交易不增加企业的业务负担；
- 鼓励银行减免银行间工资单交易费用；
- 新账户的开立不作为银行工作人员的绩效指标。

与之类似，聚焦于工程建设领域的外来务工人员，人力资源和社会保障部等十部门联合发布了《工程建设领域农民工工资专用账户管理暂行办法（2021）》^{10 (11)}。该政策的主要目标是保障工程建设领域农民工工资，但也提出了与普惠金融相关的措施。例如，该办法第 20 条规定，不得强迫劳动者开设新账户；相反，应允许他们使用现有账户领取工资，包括具有金融功能的社会保障卡。

中国银行业协会和中国支付清算协会于 2021 年发布了《关于降低自动柜员机（ATM）跨行取现手续费的倡议书》¹²，引导中国商业银行和清算组织降低同城异地跨行取款手续费。根据该倡议，银行将减免工资卡持卡人、老年人和现役军人等群体 ATM 跨行取款手续费。

结论和建议

对工厂经理和劳动者的实地调查以及对供应商的访谈表明，当下已经具备推广数字化工资支付方式的条件。在金融基础设施方面没有重大障碍，且工厂和劳动者均对过渡表现出了积极态度。然而，仍然存在一些问题：

9 中国人民银行（2021 年）《关于做好流动就业群体等个人银行账户服务工作的指导意见》

10 有关这一政策的全面评估，见 Huang, Kun (2022), Technological solutions to guaranteed wage payments of construction workers in China. 国际劳工组织第 48 号工作论文。

11 人力资源和社会保障部（2021 年）《工程建设领域农民工工资专用账户管理暂行办法》

12 中国银行业协会、中国支付清算协会（2021 年）《关于降低自动取款机（ATM）跨行取现手续费的倡议书》

- 弱势劳动者特别是年长和受教育程度更低的人存在抵触心理。他们不习惯使用数字金融工具，仍然依赖现金进行日常交易；
- 来自工厂管理层的内部阻力。他们担心从现金支付过渡到数字工资支付可能会带来负担和成本；
- 对劳动者在税务机关登记的实际成本缺乏明确认识。特别是在个人所得税减免资格方面；
- 数字工资支付的透明度可能会迫使外来务工人员参加更昂贵的与就业相关的社会保险项目，并迫使雇主为其缴费。

鉴于研究中发现的现有障碍，以下建议旨在帮助品牌商、供应商、工厂管理者和中国供应链中的其他参与者采用数字工资支付：

- **提供培训和知识共享：**为工厂提供培训课程，重点是如何克服在采用数字化方式支付工资过程中遇到的挑战，并分享同行的成功经验。
- **加强沟通：**加强品牌商、供应商和工厂之间的沟通，明确传达国际买家对数字工资支付的承诺和期望。品牌商的参与能极大地推动整个供应链的转型。
- **支持年长劳动者和其他弱势劳动者：**公开讨论年长劳动者和其他弱势群体的困难并提供有针对性的帮助，以解决他们面临的具体挑战。使用快速学习工具，帮助他们熟练掌握数字金融工具。
- **与消费者保护机构合作：**提高劳动者对其金融消费者权利的认识，包括公平待遇、数据保护、资金可获得性等。与有关部门合作，共同防止诈骗并探索可能的解决方案，以保护劳动者免受金融诈骗。

- **探索移动支付平台：**考虑利用移动支付平台促进数字化工资支付的推广。这些平台很受欢迎，且与传统金融机构相比，劳动者可能更容易使用。
- **促进对税收和社会保障缴款的了解：**利用政府机构或金融服务提供商提供的宣传材料，向供应商工厂和工人宣传税收和社会保障缴款规则。为劳动者提供必要的个人所得税减免支持。与社会保险机构接触，讨论面临的挑战，并倡导不同社保项目的可移植性和兼容性。帮助工厂履行合规义务，让劳动者充分受益于社会保障缴费。

最后，中国的劳动法要求以法定货币支付工资，但没有规定具体支付方式。鉴于中国支付技术的飞速发展，预计这一领域在未来将会有进一步转型。例如，数字人民币最近被引入公务员工资支付方式，标志着央行数字货币（CBDC）在工资支付方面的首次应用。然而，虽然数字化工资支付成为主流，那些不愿以数字方式领取工资的劳动者的选择仍应得到尊重，他们的权利应得到保护。应负责任地管理向数字工资支付的过渡，认真关注劳动者的偏好。在执行时间表、标准和监测进度时，应避免对解决方案施加压力，以免危及工作场所关系、伤害劳动者或破坏其对这一进程的信任。数字工资支付的采用若能循序渐进，允许一部分劳动者在中国这样高度数字化的环境中继续获得现金支付，则可能会更加成功。

这项研究由国际劳工组织“体面工作数字工资全球中心”的安德烈·斯利夫尼克和瓦莱丽·布雷达负责协调，并得到了他们大量的技术投入。该研究由中国 SCORE 研究院与中国人民大学宋扬教授课题组合作进行。

国际劳工组织体面工作数字工资全球中心通过多国干预、研究、知识管理和宣传，推动向负责任的数字化工资支付过渡。该中心是国际劳工组织社会融资计划的一项举措。

联系方式	国际劳工组织 Route des Morillons 4 CH-1211 Geneva 22 Switzerland T: +41 22 799 7239 E: digitalwages@ilo.org www.digitalwages.org	国际劳工组织中国和蒙古局 中国北京塔园外交人员办公楼 1-10 邮编：100600 T: +86 10 6532 5091 E: beijing@ilo.org
------	--	--