

# 2026 年中国雇主关注的美国就业法重点问题：战略更新

**Philip M. Berkowitz**

Littler Mendelson PC, 纽约

pberkowitz@littler.com

**Jerry (Gongyu) Zhang**

Littler Mendelson PC, 纽约

jezhang@littler.com

## 引言

美国就业法仍在快速发展，其变化受到监管执法加强、技术变革、员工预期变化以及更广泛地缘政治压力的共同影响。对于在美国运营或计划进入美国市场的中国企业而言，涉及美国员工的就业相关决策，其影响往往不仅限于本地人力资源管理，还可能延伸至公司治理、监管披露以及声誉风险。

与采用集中式就业监管制度的法域不同，美国实行的是由联邦、州和地方多层法律构成的体系。总部位于中国的企业，尤其是仍在建设美国合规基础设施的企业，往往是在争议发生后才首次接触到这些风险，无论该等争议源自移民机关、劳动监管机构、反歧视机构，还是行业特定执法机关。与此同时，员工可以广泛通过私人诉讼寻求救济，使就业纠纷成为企业风险的常见来源。

本文考察目前最为突出的五个领域：（1）DEI 项目的转向；（2）移民执法；（3）员工数据保护；（4）返岗政策；以及（5）举报人索赔。各部分将侧重雇主的实际影响，而非技术性法律学说，并特别关注跨国企业常见的问题。

## DEI 格局的变化

在美国，多元化、公平与包容性（DEI）项目正日益受到法律和政治审查。执法机构和私人诉讼当事人已根据反向歧视、不当优待以及涉嫌违反反垄断法和消费者保护法等理论，对雇主的 DEI 项目提出挑战。近期执法行动，包括美国平等就业机会委员会（EEOC）针对 Nike 与 DEI 相关的招聘和晋升做法提起的传票执行行动，凸显出 DEI 项目如今已经成为系统性歧视调查的对象。[1]

与此同时，联邦机关也加强了对雇主围绕 DEI 指标进行协调的审查。一个例子是，FTC 近期向 40 多家美国律师事务所发出警告信，关注其可能具有反竞争性质的、以 DEI 为基础的招聘标准。[2] Littler 的分析显示，雇主正越来越多地为更广泛的反 DEI 执法行动作准备，许多雇主预计与 DEI 框架相关的联邦执法和诉讼风险将会上升。[3] 根据 Littler 年度雇主

调查，[4] 雇主对 DEI 相关诉讼的担忧显著增加，近半数受访雇主将 DEI 视为 2025 年潜在风险领域。[5]

需要理解的是，除极少数情形外，美国法律禁止基于受保护身份设置配额或数字目标。对于跨国雇主，尤其是拥有全球 DEI 框架的雇主而言，这些发展凸显出审查 DEI 举措是否符合美国反歧视法的重要性。雇主应确保相关项目建立在合法、以业务为导向的目标基础上，并评估项目用语或实施做法是否可能被解读为授予被禁止的优待。

## 移民执法与雇主合规

在新一届政府之下，移民合规已成为美国雇主的核心关注事项，因为执法机关越来越多地将重点放在雇主行为上，而不仅仅是个人移民违规。工作场所调查和 I-9 表格审计仍然是主要执法工具，但近期活动反映出一种更广泛的策略，即要求雇主为技术性不合规、记录保存缺陷以及不一致的身份核验做法承担责任。[6] 近期执法行动也说明，依赖外籍员工队伍的跨国雇主面临更高风险。例如，联邦执法机关在佐治亚州一家大型亚洲车企制造设施采取的广泛报道的执法行动，导致外籍工程师被拘留并离境，表明工作场所调查可能迅速升级，并对国际企业产生运营和外交层面的影响。[7]

对于中国雇主而言，移民风险往往并非源于故意违规，而是源于行政错误，或源于出于善意但无意中造成法律风险的做法。雇主可能因 I-9 表格不完整或填写不当、未及时重新核验工作授权，或文件保留不一致而面临处罚。这些问题通常在例行审计中，或通过政府机构之间的信息共享被发现。

与此同时，移民合规与反歧视义务密切相关。美国法律禁止雇主基于公民身份或国籍区别对待员工，即便雇主的初衷是遵守移民规定。诸如要求非美国公民提供额外文件、有选择地重新核验外籍员工，或基于国籍适用不同标准的做法，均可能引发执法行动。

对于拥有外籍员工、依赖签证的员工或国际派驻人员的雇主而言，这种平衡尤其敏感。签证处理延迟、加强的安全审查以及不断变化的政策指引，都可能造成运营压力，从而增加管理人员或 HR 人员采取不一致或过度谨慎行动的风险。

近期美国判例也强调，工作场所中的文化或语言差异并不自动构成违法歧视。

在 **Kurtanidze v Mizuho Bank Ltd** 一案中，联邦法院认为，在商务会议中使用外语本身并不构成国籍歧视。[8] 法院强调，语言选择不同于受保护特征，美国法律并不要求雇主所有业务都必须以英语进行。正如此前一篇评论所讨论的，该判决说明，在评估多元文化工作场所中产生的索赔时，尤其是在国际商业环境中，美国法院采取的是细致、具体的分析方法。[9]

对于中国企业而言，启示有两点。其一，移民合规必须谨慎处理；其二，雇主也不应假定文化便利或文化适应义务会超出法律实际要求。清晰的政策、一致的做法以及定期培训，仍然是最有效的风险管理工具。

## 网络安全与员工数据保护

随着雇主越来越多地收集、储存和分析大量员工数据，网络安全已成为就业法领域的核心问题。人事记录通常包含敏感个人信息、薪酬数据、健康和福利记录、移民文件以及绩效评估。涉及员工信息的数据泄露如今通常会导致监管调查、通知义务、民事诉讼以及声誉损害。

不同于许多拥有全面国家数据保护制度的法域，美国依赖由联邦和州法律组成的拼接式体系。[10] 许多州规定了数据泄露通知要求，并要求对个人数据采取合理安全措施。[11] 因此，在多个州运营的雇主必须应对重叠且有时并不一致的标准，从而增加合规复杂性。

工作场所监控工具和人工智能（AI）在就业决策中的使用不断增加，使风险格局进一步复杂化。[12] 雇主越来越依赖数字系统来跟踪生产力、评估绩效、筛选求职者，以及管理远程或混合办公员工队伍。这些技术引发了关于透明度、员工通知、数据保留以及潜在偏见的问题。

对于总部位于中国的雇主而言，员工数据保护还与跨境数据传输考量，以及对国际数据流动的更广泛监管审查相交织。过去被视为常规 HR 信息的就业数据，如今可能落入更广泛的网络安全框架之内。

从就业法角度看，雇主应将员工数据视为高风险资产。法律、HR、IT 和合规团队之间的协调至关重要，以确保数据安全实践既符合就业义务，也符合更广泛的公司治理标准。

## 返岗政策与员工队伍管理

随着美国雇主重新评估远程办公安排，返岗和混合办公政策已成为重要的法律和运营风险来源。Littler 2025 年度雇主调查发现，随着雇主提高到岗要求，56% 的雇主看到远程办公便利请求有所增加，其中许多请求与《美国残疾人法》（ADA）和心理健康问题有关。[13] 虽然许多雇主认为线下办公对协作和监督至关重要，但员工越来越多地通过便利请求、歧视主张和报复主张来挑战返岗要求。

残疾和医疗便利义务仍是核心关注点。当员工请求继续远程办公作为便利措施时，雇主必须进行个别化的互动程序。即便雇主存在业务理由，未能考虑个人具体情况的一刀切政策也可能使雇主承担责任。

返岗政策还会引发工资工时和费用报销问题。某些司法辖区要求雇主报销员工必要的业务费用，这可能包括与通勤、搬迁或工作地点转移相关的费用。[14] 雇主还必须考虑通勤或出差时间、加班规则以及排班变化如何影响合规。

除法律风险外，返岗决策还会对士气、留任和招聘产生更广泛影响。对于跨国雇主而言，将美国工作场所预期与全球政策相协调尤其具有挑战性，因为不同司法辖区的文化规范和监管要求差异显著。

因此，有效的返岗策略不能仅仅停留在政策公告层面。雇主应记录业务理由，统一适用政策，培训管理人员了解便利义务，并关注员工关切，因为这些关切日后可能成为法律索赔的基础。

### **举报人索赔与报复风险**

过去十年，美国举报人保护大幅扩展，联邦和州法律如今涵盖范围日益广泛的雇主行为，包括工资工时合规、工作场所安全、歧视、证券监管、环境义务以及更广泛的公司治理问题。这些法律发展伴随着一系列具有重大影响的司法判决，持续降低举报人的举证负担。

例如，美国最高法院已裁定，提出《萨班斯-奥克斯利法案》(SOX) 报复索赔的员工，无需证明雇主具有报复意图，而只需证明其受保护活动是造成不利行动的一个“促成因素”即可。这显著增加了雇主承担责任的风险。[15]

重要的是，许多举报人法律不仅保护向政府机构举报的行为，也保护内部投诉。因此，常规 HR 或合规关切日后可能被描述为受保护活动。在员工提出此类投诉后采取的不利雇佣行动，经常会引发报复索赔，即便相关基础投诉最终并未被证实。

对于跨国雇主而言，如果员工提出的问题涉及跨境合规、制裁风险、数据保护或监管报告，举报人风险会进一步升高。调查可能涉及多个监管机构，并产生超出雇佣关系本身的义务。

监管机构积极调查报复索赔，救济可能包括复职、补发工资、补偿性损害赔偿、律师费，以及在某些情况下向举报人支付金钱奖励。这些发展凸显出，举报人管理应被视为公司治理问题，而不仅仅是法律或 HR 问题。

### **中国总部企业法务的实际考量**

对于总部位于中国的企业而言，美国就业法争议往往并非孤立的 HR 事项，而是与更广泛的监管、数据治理和地缘政治考量并行发生。刚进入美国法律环境的中国企业，可能会低估本地就业决策在多大程度上会被独立审视，而这种审视并不取决于母国商业惯例或法律限制。

因此，中国法务应确保在处理影响美国员工的员工队伍决策时，与美国就业律师保持密切协调。就业合规应被纳入企业风险管理框架，尤其关注文件记录、内部报告和调查程序。尽早让法律顾问介入，通常对降低风险和避免问题升级至关重要。

## 结论

美国就业法为跨国雇主带来了复杂且不断演变的风险环境。移民执法、网络安全义务、返岗政策和举报人保护，反映出更广泛的监管趋势，即就业实践正越来越多地被视为公共关注和公司治理问题。

对于总部位于中国的雇主而言，主动风险评估、一致的政策执行以及跨境协调至关重要。那些将就业法视为战略性治理职能，而非被动 HR 问题的组织，将更有能力管理监管风险、保护声誉，并维护其在美国员工队伍的稳定性。

---

## 脚注

[1] 新闻稿，《EEOC 对 NIKE 提起传票执行行动》（美国平等就业机会委员会，2026 年 2 月 4 日），访问日期：2026 年 4 月 15 日。

[2] 新闻稿，《FTC 主席 Andrew N Ferguson 就反竞争性 DEI 招聘向律师事务所发出警告信》（联邦贸易委员会，2026 年 1 月 30 日），访问日期：2026 年 4 月 15 日。

[3] Jorge Lopez 等，《美国企业为反 DEI 执法行动和移民执法加强作准备》（Littler Mendelson，2025 年 5 月 7 日），访问日期：2026 年 4 月 15 日。

[4] 《Littler 年度雇主调查报告：主要发现》（Littler Mendelson，2025 年 10 月），访问日期：2026 年 4 月 15 日。

[5] Ryan Golden，《Littler 称，尽管特朗普攻击 DEI，DEI 可能大体保持不变》（HR Dive，2025 年 5 月 7 日），访问日期：2026 年 4 月 15 日。

[6] Jorge Lopez 等，《新一届政府可能导致 I-9 审计和突击检查增加》（Littler Mendelson，2024 年 11 月 14 日），访问日期：2026 年 4 月 15 日。

[7] 美国移民及海关执法局，《ICE 领导多机构行动，打击佐治亚州非法用工和联邦犯罪》（2024 年 4 月），访问日期：2026 年 4 月 15 日。

[8] **Kurtanidze v Mizuho Bank Ltd**, 2024 WL 117180 (S.D.N.Y. 2024 年 3 月 13 日)。

[9] Philip Berkowitz, 《法院认定外语商务会议并非违法歧视》(Littler Mendelson, 2024年3月18日), 访问日期: 2026年4月15日。

[10] Müge Fazlioglu, 《美国法律和政策中的工作场所隐私》(国际隐私专业人士协会, 2024年10月8日), 访问日期: 2026年4月15日。

[11] 美国全国州议会会议, 《安全漏洞通知法律》, 访问日期: 2026年4月15日。

[12] Bradford Kelly 等, 《工作场所人工智能政策的考量因素》(Littler Mendelson, 2025年3月10日), 访问日期: 2026年4月15日。

[13] 《Littler 年度雇主调查报告: 主要发现》(Littler Mendelson, 2025年10月), 访问日期: 2026年4月15日。

[14] Claire Deason 与 Charles Urena, 《Dear Littler: 我真的需要报销远程员工的电话费、互联网和家庭办公设备费用吗? 》(Littler Mendelson, 2023年11月30日), 访问日期: 2026年4月15日。

[15] Philip Berkowitz, 《美国最高法院: 报复意图并非 SOX 报复索赔的构成要件》(Littler Mendelson, 2024年2月13日), 访问日期: 2026年4月15日。

---

An English language version of this article first appeared on the website of the China Working Group of the Asia Pacific Regional Forum of the International Bar Association. Permission for Littler to translate the article into Mandarin was kindly given by the International Bar Association, London, UK. © International Bar Association.