



北京双高国际人力资本集团
Beijing G&G International Human Capital Group Co., Ltd



一带一路

沿线国家人才雇佣政策研究



北京双高国际人力资本集团
人力资本与大数据研究中心

2018年1月

致谢

感谢印度尼西亚等国驻华大使馆在项目研究中给予的支持与帮助!

特别声明

本报告为行业交流使用,如需转载,请标注“北京双高国际人力资本集团人力资本与大数据研究中心”。

人力资本与大数据研究中心简介

为了抓住大数据发展为人力资源服务业带来的战略机遇,北京双高国际人力资本集团率先成立人力资本与大数据研究中心,积极进行人力资源与大数据领域的跨界研究,培育人力资本新动能。研究中心先后承担中国职业经理人协会职业经理人才市场建设指引、北京金融街人力资源协会金融人才发展报告等课题,并组织进行人力资源领域前沿研究,发布《首届人力资源大数据应用现状与趋势调研报告》、《一带一路沿线国家雇佣政策研究》等多项研究成果。面向未来,我们期待与众多有识之士共同探索人力资源大数据相关课题,为人力资源服务业的创新发展做出贡献。

项目成员

王军宏 双高集团首席知识官兼人力资本与大数据研究中心主任、博士
王建芳 人力资本分析师、研究员
赵洁 人力资本分析师

目录

一、“一带一路”实施的背景及与我国开展国际合作的国家概述	/ 2
二、“一带一路”实施中与我国开展国际合作的国家的员工雇佣政策分析	/ 3
(一) 劳工管理机构设置简介	/ 3
(二) 社会福利方面	/ 4
1. 社保类政策分析	/ 4
2. 带薪休假制度	/ 6
(三) 劳动规范	/ 7
1. 合同类型及期限、试用期	/ 7
2. 合同终止	/ 7
3. 最低工资	/ 9
4. 个人所得税	/ 10
5. 同工同酬、反对就业歧视	/ 13
6. 劳工的最低年龄限制	/ 13
7. 最低退休年龄	/ 14
8. 劳动时间及加班规定	/ 14
(四) 员工教育与培训	/ 15
三、我国企业如何更好地在当地使用人力资源的建议	/ 16

一、“一带一路”实施的背景及与我国开展国际合作的国家概述

当今世界正发生复杂深刻的变化，2008年全球金融危机导致全球化进程放缓，全球经济复苏缓慢，国际投资贸易格局和多边投资贸易规则也在深刻调整中，各国面临的发展问题依然严峻。面对世界发展的局势，我国进行了积极回应。2013年9月-10月，国家主席习近平在出访中亚和东南亚国家期间，先后提出共建“丝绸之路经济带”和“21世纪海上丝绸之路”的重大倡议（简称“一带一路”），该倡议得到国际社会高度关注。“一带一路”充分依靠中国与有关国家既有的双多边机制，积极发展与沿线国家的经济合作，共同打造政治互信、经济融合、文化包容的利益共同体、命运共同体和责任共同体。

共建“一带一路”顺应了世界多极化、经济全球化、文化多样化、社会信息化的潮流，在促进经济要素有序自由流动、资源高效配置和市场深度融合，推动沿线各国实现经济政策协调，开展更大范围、更高水平、更深层次的区域合作，共同打造开放、包容、均衡、普惠的区域经济合作架构方面也具有重要意义。

为更好地推进“一带一路”建设，2015年，国家发展改革委、外交部、商务部联合发布了《推动共建丝绸之路经济带和21世纪海上丝绸之路的愿景与行动》。为深化与各国的合作，2017年5月14-15日，我国在北京召开了“一带一路”国际合作高峰论坛，发表了“一带一路”国际合作高峰论坛圆桌峰会联合公报，各国政府、地方、企业等达成一系列合作共识、重要举措及务实成果。统计显示，高峰论坛成果清单主要涵盖政策沟通、设施联通、贸易畅通、资金融通、民心相通5大类，共76大项、270多项具体成果。我国积极扩大产业投资，实现贸易畅通，与巴基斯坦、印度尼西亚等30个国家政府签署了经贸合作协议。在深化项目合作，促进设施联通等方面也达成了多项合作。

目前，根据中国一带一路网的资料显示，与我国开展“一带一路”国际合作的国家共有68个，范围覆盖亚洲、欧洲、非洲和大洋洲。具体见表1。

表1 “一带一路”实施中与我国开展国际合作的国家分布

所在地区	数量	国家名称
东亚	2	蒙古国、韩国
西亚	19	巴勒斯坦、阿富汗、黎巴嫩、阿曼、巴林、也门、约旦、叙利亚、阿联酋、以色列、阿塞拜疆、亚美尼亚、格鲁吉亚、伊拉克、伊朗、卡塔尔、科威特、沙特阿拉伯、土耳其
中亚	5	土库曼斯坦、吉尔吉斯斯坦、哈萨克斯坦、塔吉克斯坦、乌兹别克斯坦
东南亚	11	越南、老挝、柬埔寨、泰国、缅甸、马来西亚、新加坡、印度尼西亚、文莱、菲律宾、东帝汶
南亚	7	印度、巴基斯坦、不丹、孟加拉国、马尔代夫、尼泊尔、斯里兰卡
欧洲	20	波黑、黑山、立陶宛、拉脱维亚、阿尔巴尼亚、爱沙尼亚、斯洛文尼亚、克罗地亚、捷克、白俄罗斯、匈牙利、摩尔多瓦、马其顿、波兰、保加利亚、罗马尼亚、塞尔维亚、斯洛伐克、俄罗斯、乌克兰
非洲	3	埃塞俄比亚、埃及、南非
大洋洲	1	新西兰

二、“一带一路”实施中与我国开展国际合作的国家的员工雇佣政策分析

“一带一路”的实施为我国企业走出去发展提供了大量的机会，但同时由于不熟悉合作项目所在国的用工环境而导致失败的案例时有发生，为了降低企业走出去发展过程中在雇佣员工方面面临的风险，北京双高国际人力资本集团人力资本与大数据研究中心根据商务部公布的近几年企业对“一带一路”沿线国家非金融类直接投资的流向情况，重点选择了投资较为集中的东南亚和南亚的印度尼西亚、泰国、马来西亚、老挝、柬埔寨、巴基斯坦六个国家，重点分析它们在员工雇佣方面的法律与政策，为国内企业前往南亚和东南亚国家发展过程中减少用工风险，实现顺利运营提供参考。

（一）劳工管理机构设置简介

1. 印度尼西亚

印度尼西亚劳工部门由国家劳工部、省、区、县劳工局组成。主要承担三项职责：一是就职前的社会服务，包括职业训练和职业介绍等；二是在职期间的社会服务，包括工业关系和工作条件、劳作健康和安全生产、提高生产、监督工作准则和解决劳动争议；三是停止工作后的社会服务，包括福利保险，如劳作事故保险、死亡津贴、老年津贴及退休、失业津贴等。

2. 泰国

泰国劳动部是一个负责监督泰国劳动管理和保护，技能发展以及促进就业的政府机构。下设有部长办公室、常务秘书办公室、就业部、技能发展部、劳动保护和福利部、社会保障办公室以及由不同部门协作的外国劳工管理办公室。

3. 马来西亚

马来西亚人力资源部是负责马来西亚人力资源事务的政府部门，负责管理职业和劳动标准、职业安全和健康、工业关系、社会保险、技能发展等方面的法案。

马来西亚人力资源部下设有技能发展部、马来西亚半岛劳工部、职业安全和健康部、沙巴州人力资源部、沙捞越人力资源部、工会事务部、工业关系部、马来西亚工业法庭、劳动力市场信息与分析研究所、人力处。

4. 老挝

劳动管理部门由劳动和社会福利部、省和首都劳动和社会福利厅以及县（市）区劳动和社会福利办公室构成，履行劳工、工资、雇佣、职业教育、社会保险、职业安全和卫生、对国家有特殊贡献者、社会保护、儿童相关问题、性别平等、社会恶习的控制和预防领域的国家管理功能，其范围覆盖全国，包括适用于劳动部所管辖的部门和领域的公共服务的国家管理。

5. 巴基斯坦

巴联邦政府劳动、人力资源和海外侨民部负责国内就业和对外劳务输出管理工作，该部下设劳动与人力资源部（劳动局）和移民与海外就业局（移民局），分别负责管理国内劳动就业和对外劳务输出，包括修订法律、出台政策、指导和监督相关机构及企业开展工作等。

6. 柬埔寨

社会事务、劳工、职业培训和青年改造部（简称劳工部）经王国政府授权，领导和管辖柬埔寨王国的社会事务、劳工、职业培训和青年改造领域。其组织机构包括部长办公厅、总监察局、社会事务和青年改造总局、劳工和职业培训总局、全

国各地的局；下属的公共机构“国家社会保障基金”。

劳工部的劳工事务包括：实施劳工法，以确保工厂/企业改善职业安全、健康和工作条件；根据劳动行政管理规定的要求，监察工厂/企业；监督劳工法的执行和有关工作手续、工作条件、职业安全和保护工人/雇员福利的规定；保护和促进在工厂/企业的不同的工人/雇员组织和雇主协会之间的关系；基于法律原则，对集体和个体的劳动争议实施争议解决程序，充当调解人；研究和起草国家的就业政策，以评估全国的劳动力市场需求、就业和不充分就业率；管理国内和国外柬埔寨劳动力的使用，管理在柬埔寨工作的外国人力；起草和执行对工人、雇员的社会保障法规，经营国家社会保障基金。

（二）社会福利方面

1. 社保类政策分析

我国的社会保险主要包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险，这“五险”和住房公积金被简称为“五险一金”，是我国职工社会保障的重要组成部分。南亚国家和东南亚国家在社会保障方面也较早开始了探索。例如，在老挝任何劳动单位必须参加强制性社会保险。印度尼西亚雇员社会保障法规定了工伤保险、医疗保险、养老保险的事宜，强调雇主和雇员必须参加“雇员社会保障计划”。雇主必须在其员工发生工伤事故后的48小时内报告劳动部的地方机构或管理机构。巴基斯坦企业被强制要求为长期工购买保险。

（1）工伤保险

印度尼西亚：根据1993年14号政府法规的规定，工伤保险涵盖工作期间的事故、职业疾病、因公外出期间在规定线路上发生的交通事故。根据风险和保护的等级，雇主赔付的范围为工资的0.24%—1.74%。不论什么原因，若在雇佣期间死亡（正式部门的员工），已故雇员的家属有权获得包括1000万印尼盾，200万印尼盾的丧葬补助金，以及连续24个月每月发放20万印尼盾的转账。雇主单独负责死亡拨款，数量为这期间总工资的0.3%。

泰国：专门设立工伤赔偿委员会，有专用的劳工赔偿基金。为保护雇员与雇主的利益，泰国工伤保险法明确了工伤赔偿范围。发生工伤后，工伤保险要赔偿雇员的医疗费用、工作恢复费用等。在缴费上，工伤保险由雇主缴纳。

马来西亚：雇佣工伤保险制度和伤残养老金制度规定，雇主需要支付工资的1.75%，最高为每月51.65马币，雇员需支付工资的0.5%，最高为每月14.75马币。

老挝：《老挝劳动法（2013年）》规定，雇主应该为受工伤的员工提供及时、恰当的帮助。此外，雇主或社会保险基金应该承担所有治疗费用。在治疗和恢复期间，员工有权利领取他们正常的工资，但领取期限最长不能超过6个月。如果超过6月，雇主或社会保险代理机构将会根据社会保险法的要求承担受工伤雇员的花费。如果雇员死于劳动事故或者职业病，雇主或社会保险代理机构必须负责社会保险法所规定的雇员的丧葬费和赔偿。如果员工在被雇主派遣到另外一个工作场所时死亡，将其尸体或遗骸送回家的费用应该由雇主承担。如果雇员因工伤或职业病而失去一个肢体或器官，雇主或社会保险机构必须要按照社会保险法的要求支付赔偿。

巴基斯坦：在职业安全和健康方面缺乏独立的法律。管理健康和主要法律是1934年工厂法案。

柬埔寨：凡是在工作期间，工人受到与工作相关的事故导致的伤害都被认为工伤，而不考虑事故发生的原因，或者工人是否有过错。事故对正在为雇主或企业管理者工作的工人或者不领工资的学徒的身体造成伤害。同样，工人从自己住所到工作地点的上下班途中发生的事故也被认为是工伤，只要整个上班途中未被打断或者未因个人原因发生绕道。此外，所有被法律认定的职业类疾病都应该被认为是工伤，应该被同样的方式治疗。对于因工伤死亡或者导致永久失去工作能力的工人的补偿，需要向受害者或收益人发放养老金。

（2）养老保险

印度尼西亚：2015年6月，印度尼西亚政府签署了社会保障项目管理的2015年45号法规，以及46号老年保障项目管理法规。通过这些法规，印度尼西亚建立了新的养老保障项目。

新的养老保障要求所有的雇主，而不仅仅是国有企业的雇主将所有的员工纳入养老保障项目。本项目的缴费标准为月工资的3%，对依靠工资收入者来说，缴纳费用为雇主缴纳工资的2%，员工缴纳工资的1%。参加计划的员工将会获得最

多每月 30 万 -360 万印尼盾的养老金，这种收益一直可以享受至他们去世。获得收益的前提是参加者已经加入项目至少 15 年或者 180 个月，并达到退休年龄，当前的退休年龄为 56 岁，但从 2019 年 1 月 1 日起，退休年龄将会变为 57 岁。

泰国：《2007 年社会保险法》规定了泰国社会保险缴纳标准，缴纳比率为员工工资的 5%，由员工方和公司方各缴纳 5%。2013 年，为减轻企业压力，社会保障局同意将雇主和员工缴纳的保险金调整为 4%，降低 1% 来帮助雇主承担增加的工资。从 2014 年起，社会保险缴纳比例恢复 5% 的水平。

马来西亚：实行雇员公积金制度，目的在于为公积金成员提供年老退休后的保障。政府通过立法的方式要求私营企业雇员全部参加，并强调雇主有义务向公积金局为雇员登记。根据《1991 年雇员公积金法》的规定，公积金缴纳比率为雇主按雇员月薪至少缴纳 13%，员工负担月薪的 11%。

老挝：每一个用人单位和每位雇员要确保支付国家社会保险基金才能根据社会保险法的规定领取社会保险福利。按照法律和规则的要求，如果雇员没有缴纳社会保险基金或者已经缴纳社会保险基金但尚未资格领取社会福利，则雇主负有责任。

退休年龄和具有领取退休金资格的职工需要满足以下条件：一是男性年满 60 岁，女性年满 55 岁时，且工作时间超过 15 年；二是在危险工作条件下工作，连续工作 5 年及以上，且满足男性 55 岁，女性 50 岁，且至少工作 15 年。已经缴纳社会保险费用满 15 年或以上，健康状况较差的，退休年龄可提前 3 年，也有权利得到老年养老金。

巴基斯坦：公司需要为雇员缴纳最多相当于工资总额 6% 的员工社会保险，月工资 10,000 卢比以上部分不作为社会保险基数。公司需要为雇员按最低工资 5% 缴纳员工养老保险（员工个人缴纳 1%）。

10 人以上企业雇员参加社保计划，雇主需交纳参保职工工资 7%。有关社保基金情况为：(1) 准备基金，雇主、雇员分别交纳雇员每月工资的 8.33%；(2) 工人福利基金为收入（收入 10,000 卢比以上者）的 2%；(3) 工人利润参与基金为税前利润的 5%；(4) 老年救济金，雇主交纳工人最低工资的 6%，雇员交纳最低工资的 1%。

（3）医疗保险

泰国：在 2002 年就建成了几乎覆盖所有泰国人的医疗保险，其医疗服务机构主要是共有医疗部门。泰国与职工医疗保障制度相关的主要由社会医疗保险制度和 30 铢医疗保险计划构成。

（4）生育保险

东南亚各国对员工生育保险的相关规定不尽相同。在产假时长以及产假期间享受的待遇均不相同，例如，马来西亚允许职工享受全薪产假，泰国和柬埔寨只允许职工领取一半的工资。各国的具体规定如下。

泰国：被保险人要在生育月前 15 个月之内交保险金满 7 个月（生育月不享有此项权利）；被保险女性生育的时候可领取停工救济金，为 90 日的平均工资的 50%。

马来西亚：根据《1955 年雇用法》[该法在 2012 年进行了修订，新的版本在很多方面延续了 1955 年版本的内容，故在本报告中使用了《1955 年雇用法》这一版本，下文同。]的规定，在产假前为其雇主在四个月内工作 90 天以上的女员工，有权享有至少连续 60 天的带薪产假。

老挝：在生孩子前后女职工可以享受 105 天的产假，而且在这些假期中产后至少要占 42 天。如果生育的是双胞胎，产假至少应为 120 天。在产假期间，员工因得到全额正常的工资。在生孩子这一事件中，女员工由于需要产后恢复而超出设定的期限，雇员有权利依据社会保险法得到补贴。生孩子之后，在最长为一年的时间段内，女职工有权利每天休息 1 小时，或者照顾她们的孩子或者根据规定去为孩子注册疫苗。

流产的女职工将会根据医生的指导休息一段时间，且会得到正常的工资发放。

按照社会保险法的规定，女性职工因生孩子或流产时有权得到津贴。

柬埔寨：女工有权享受 90 天产假，产假期间，应发放其一半的工资和津贴。

（5）失业保险

泰国：职工因辞职或者合同到期且每年失业不超过 90 日，能领取 30% 平均工资。计算方法是如果 30% 的工资低于 1,650 铢，按照 1,650 铢领取，如果 30% 高于 15,000 铢，按照 15,000 铢领取。

被保险人辞职后还能继续使用社会保险卡 6 个月（涉及生病、发生事故、生育伤残、丧命等方面）。被保险人要获得

每项利益必须要 1 年之内提出申请。另外，失业的被保险人要在劳工部登记已失业，还要在 30 日之内提出领取失业补贴。泰国的失业保险由雇主和雇员共同负担，分别缴纳月工资的 1%，最长领取时间为 24 个月，失业保险缴纳的费用交由社会保障办公室统一管理。

老挝：取消合同需要向雇员提供的补偿应为上次工资的 10% 乘以已经工作的月数。

对于因雇主不正当行为结束的合同，雇主应向雇员提供的补偿为上次工资的 15% 乘以已经工作的月数。

对因劳动合同法没有明确说明的理由而发生的解雇，雇主必须按照雇佣合同，根据用人单位内部规则或者雇佣双方达成的一致意见进行补偿。

(6) 住房公积金

住房公积金的缴纳比例在不同国家有不同的规定，即使在同一个国家，其缴纳比例也会随着时间的变化和外部环境的变化而变化。以马来西亚为例，1991 年雇员公积金法规定为雇员强制缴纳公积金，比例为不少于雇员月薪的 11%。2008 年 10 月，政府宣布自 2009 年 1 月起，雇员缴纳的公积金比例可降低到 8%，为期 2 年。同时也规定，自 2011 年起，雇主为雇员缴纳的公积金比例不得少于雇员月薪的 12%，雇员缴纳的公积金比例上调至 11%。

2. 带薪休假制度

带薪休假制度是员工休息休假权的重要体现，体现了国家和企业等对员工的关怀。南亚和东南亚各国在员工带薪休假的时长、休假满足的条件等方面的规定各具特色。

印度尼西亚：在年假方面规定，连续工作 12 个月后，每年的休假为最多 12 天。员工在同一个公司连续工作到第 7 和第 8 年各有至少一个月的休假，但是员工在这两年内不得享受每年 12 天的年假，在 2 个月休假期间只能支领半薪，此种休假每 6 年进行一次。

泰国：《1998 年泰国劳工保护法案》规定，雇主必须给予雇员每年至少 13 个带薪公共节假日。如果公共假日和周末休息时间重叠，则下一个上班日则被当做带薪休假日。公共假期必须包括劳动节，其余的 12 天必须从泰国政府列的 16 个休息日中选择。雇主必须在日历年开始之前告知雇员哪些天被认为是公共休息日。此外，雇员至少工作满一年才能享有每年至少 6 天的带薪年假。

马来西亚：按照《1955 年马来西亚雇用法》对带薪假期的规定，在一个日历年中，雇员至少享有 11 天法定节假日（包括 5 个法定公共假期、国庆节、最高元首诞辰、统治者诞辰 / 联邦直辖区成立纪念日、劳动节和马来西亚日）以及《1951 年假日法》（Holiday Act 1951）第 8 节下规定的任何公共节假日。

雇员的最低带薪年假天数根据工作时长不同划分为三个区间：工作时长少于两年的最低带薪年假天数为 8 天；工作时长大于等于两年但小于五年的最低带薪年假天数为 12 天；工作超过五年的最低带薪年假天数为 16 天。

此外，雇员每日历年带薪病假天数也是带薪休假的组成部分，其天数也与工作时长密切相关，具体为：工作时长少于两年的最低带薪病假天数为 14 天；工作时长大于等于两年但小于五年的最低带薪病假天数 18 天；工作超过五年的最低带薪病假天数为 22 天；当需要住院时最多 60 天。

老挝：《2013 年老挝劳动法》规定，已经连续工作满一年的雇员可享受 15 天的带薪（全薪）年假。在那些劳动法规定的危害健康的部门工作的员工，有权享受 18 天的带薪（全薪）年假。雇主应提前为雇员确定年假日期，或者按照双方达成的协议执行。

每周休息日、官方节日、传统节日、事假不能计算在年假里。如果雇员因雇主的原因没能休年假，在未休假的这段时间内，雇主应向雇员支付双倍的正常工资。

巴基斯坦：雇员每年可带薪休假两周，若为孕产妇，则带薪休假时长为 6 周；事假 10 天，领全薪；病假 16 天，领取半薪；公众假期 13 天，领全薪。

柬埔寨：全部工人均有权享受带薪假，按每连续工作 1 个月休息半天计算，在此基础上劳工资历每增加 3 年，带薪假增加 1 天。

（三）劳动规范

1. 合同类型及期限、试用期

印度尼西亚：《印尼劳动法（2003年）》规定，合同可以是限定时间内的和非限定时间的。限定时间的工作合同可以根据期限、一项特定工作的完成。限定时间的工作合同要是书面形式的，必须使用印尼语和拉丁数字，如果不是书面的，将自动变成非限定时间的合同。

限定时间的合同只适用于以下情况：工作能一次性完成或工作是暂时的；工作的完成不能超过3年；季节性工作；工作与新产品、新活动，或实验阶段的产品有关。同时，限定合同具有以下几个特点，一是限定时间的合同不能转变成永久合同；二是限定时间的合同可以延长或更新；三是限定时间的合同不能长于两年并且可以延长最多一年；四是延期要在合同结束至少7天前通知员工。

在试用期方面，限定时间的合同不能规定试用期。非限定时间的合同可以有最长3个月的试用期，且试用期工资不能低于最低工资。

老挝：《2013年劳动法》规定了雇佣合同可采用口头的和书面的两种形式。如果雇佣一方或者双方是合法的实体或者组织，雇佣合同必须采取书面的形式。如果雇主和雇员双方都是个体，雇佣合同可以是口头的。

试用期方面，在和雇员签订劳动合同后，雇主会试用并评估雇员是否能充分胜任。试用期限视具体的工作特点而定，其中：对于非技术劳动，试用期限应不超过30天；对于要求专业技术的工作，试用期限应不超过60天。

如果员工因疾病或其他必要的原因没有完成试用期，这段缺席的时间不能被算作试用期的一部分。但缺席的时间不能超过10天，否则，雇主有权取消雇佣合同。

在试用期间，双方均有权随时终止试用，对于不熟练的工人，应提前至少三天通知对方；对于熟练的工人，应提前至少五天通知对方。在试用期间的工人所发工资应不低于同种工作工资的90%。试用期结束前7天，雇主应以书面形式通知工人，确认其雇用与否。

在试用期结束后，员工有权领取实习期间劳动法其他条款所规定的工资和报酬。

2. 合同终止

合同终止的情景各不相同，包括解雇员工、合同到期等。东亚和东南亚国家不同形式的规定了解聘员工需要的流程、费用补偿等，为维护本国员工利益提供了保障。

印度尼西亚：《2003年劳动力法案》规定，如果企业解聘员工，企业有义务支付遣散费和/或一部分费用作为奖金和补偿，其中，遣散费、奖金的发放标准方法如下：

表 2：印度尼西亚员工遣散费发放标准

工作时长	遣散费数量
工作 1 年不到的员工	1 个月工资
工作 1-2 年的员工	2 个月工资
工作 2-3 年的员工	3 个月工资
工作 3-4 年的员工	4 个月工资
工作 4-5 年的员工	5 个月工资
工作 5-6 年的员工	6 个月工资
工作 6-7 年的员工	7 个月工资
工作 7-8 年的员工	8 个月工资
工作 8 年以上的员工	9 个月工资

表 3：印度尼西亚员工解聘奖金发放标准

工作时长（年）	奖金数量
3-6	2 个月工资
6-9	3 个月工资
9-12	4 个月工资
12-15	5 个月工资
15-18	6 个月工资
18-21	7 个月工资
21-24	8 个月工资
24 以上	10 个月工资

泰国：《1998 年泰国劳工保护法案》规定 终止合同只要提前一个工资发放期或者一个月通知雇员，两者中采用时间短的。如果没有过失，全职员工在离职时必须得到一些离职补偿。标准如下：

- 雇佣时间多于 120 天但少于 1 年，补偿金为 30 天的工资；
- 雇佣时间大于等于 1 年少于 3 年，补偿金为 90 天的工资；
- 雇佣时间大于等于 3 年少于 6 年，补偿金为 180 天的工资；
- 雇佣时间大于等于 6 年少于 10 年，补偿金为 240 天的工资；
- 雇佣时间大于等于 6 年少于 10 年，补偿金为 300 天的工资。

同时，需要注意的是签订固定期限合同的雇员没有资格领取离职补偿费。

马来西亚：除非雇员是因违纪行为或表现不佳而被解雇，否则其应被事先给予解雇通知。最短的通知期限由劳动合同规定。对于适用《1955 年雇用法》的雇员，最短通知期限应为《1955 年雇用法》或劳动合同中期限较长者。《1955 年雇用法》所规定的最短通知期限如下：

- 雇员受雇时长短于 2 年的，应至少提前 4 周通知；
- 雇员受雇时长大于等于 2 年但短于 5 年，应至少提前 6 周通知；
- 雇员受雇时长大于等于 5 年的，应至少提前 8 周通知。

解雇理由：当雇员犯有不符合继续就业要求的不当行为或工作表现不佳时，雇主有权解雇该雇员。业务紧缩、企业倒闭或出售等与生意相关的情况亦可成为解雇理由。

遣散费：当雇员因生意相关理由被解雇时，其有权获得补偿金。《1955 年雇用法》对适用此法雇员的最低遣散费规定如下：

雇员受雇时长短于两年的，应按每年 10 天的工资标准发放遣散费；雇员受雇时长大于等于两年但短于五年的，应按每年 15 天的工资标准发放遣散费；雇员受雇时长大于等于五年的，应按每年 20 天的工资标准发放遣散费；如受雇未满足一整年，则按最近月份计算，按比例发放遣散费。

对于不适用于《1955 年雇用法》的雇员，雇主没有支付遣散费的法定义务。但是，案例法规定，如果雇主经济条件允许，尤其是在为了增加效率与利润而紧缩业务的情况下，雇主应向被解雇雇员支付公平合理的费用。目前，对所有层次的雇员按每年一个月工资的标准支付遣散费应视为公平合理的费用。

老挝：《2013 年劳动法》规定了雇佣合同终止与期满的情形。具体为，经双方一致同意，可终止雇佣合同。

对于合同期限不定的雇佣合同，任何一方均可以终止合同，前提条件是另一方至少提前 30 天收到通知（针对体力劳动）；

对于脑力劳动者，提前至少 45 天收到通知。

合同期限固定的雇佣合同，在双方达成一致或者任何一方违约时可以取消。如果违约，违约的一方负责造成的任何损失。

如果雇主违约，雇主必须按照合同和法律的规定支付剩下月份的工资以及其他的福利。

同时，劳动法也规定了雇佣合同可通过解职的方式终止合同的情况：一是工人缺乏专业技术或健康状况不良导致不能够继续工作。二是雇主认为有必要减少员工以提高劳动单位的工作质量。在通知期限内，工人有权每周至少有一天的时间去寻找新工作，在此期间内工资照常发放。

若劳动单位认为有必要减少人员数目以改善内部工作的话，那么雇主应咨询工会或工人代表，拟定裁减名单并报劳动管理机关；同时，雇主应提前给出通知被裁掉的人员，对裁员的原因做出解释。

对于不正当终止劳动合同的情况，雇主应该向雇员支付上次工资的 15% 作为赔偿金，或者是工资乘以工作过的月数。

对于按生产单位进行支付工人或工资不固定的工人来说，解雇津贴的计算应按解雇之前最后三个月的平均工资进行计算。

巴基斯坦：劳动法规定，对于长期工，除其行为不当的情况外，不能以任何理由终止其服务，除非雇主提前一个月通知或给予一个月工资作为补偿，或是由雇员本人选择离开其服务的岗位。一个月的工资是以雇员最近三个月平均工资为基础计算出的。其他种类的工人不享受提前一个月通知或是一个月工资补偿。

所有的劳动合同无论以任何形式终止都必须以书面文件的形式说明终止的原因。终止服务的形式包括开除、裁员、解雇、遣散。为避免形形色色的权力滥用、受害、或不公平的劳动实践，劳动法庭被授予检查、干涉的权力，以查清是否违背了公平原则以及雇主的行为是否出于诚实守信还是不公平。

柬埔寨：终止合同需要提前通知的最短期限规定：如果员工连续服务时间不足 6 个月，需要提前七天提交事先通知；连续服务时间 6 个月到 2 年的，需要提前 15 天提交；连续服务时间 2 年以上至 5 年以下，需要提前 1 个月提交；连续服务时间 5 年以上的 10 年以下的，需要提前 2 个月提交；连续服务时间大于 10 年的，需要提前 3 个月提交。

对于那些并非按月雇佣的员工服务时长的计算方法由负责劳工事务的政府部门决定。在提交提前通知的这段时间内，员工每周享有两天带薪找新工作的时间。

3. 最低工资

印度尼西亚：最低工资包括地方最低工资、地方各行业的最低工资。企业支付员工的工资不准低于各地区各行业的最低工资标准。根据中国商务部编写的《印度尼西亚投资指南 2015 年版》显示，2014 年，印度尼西亚首都雅加达周边工业区工人最低标准为每月 270 万印尼盾（约 225 美元），各省会根据全国最低标准制定本省标准。

马来西亚：根据《2016 年最低工资规定》（Minimum Wages Order 2016），向雇员支付的最低工资标准如下：

表 4 马来西亚雇员最低工资标准

所在区域	每月最低工资	每小时最低工资
马来西亚半岛	1000 马币	4.81 马币
沙巴岛、沙捞越州和纳闽联邦直辖区	920 马币	4.42 马币

老挝：最低工资水平的确定是为了根据每一个时期内的生活成本的变化确保雇员的最低生活标准。老挝政府按不同工作种类制定最低工资标准，自 2015 年起，社会最低工资标准提高到 90 万基普（约合 112 美元）。

巴基斯坦：2016 年，最低月工资为 150 美元。

柬埔寨：最低工资在所有行业和工作无差别地确立起来，基于决定生活标准的经济因素最低工资可以在地区之间存在差异。最低工资由劳工部的法令规定。最低工资会根据经济条件以及生活成本的评估不断进行调整。工资水平不得低于最低工资，也即是必须要保障每个工人拥有得体的生活标准，活得具有尊严。2015 年 1 月，柬埔寨政府通过法令，将最低工资标准由月薪 100 美元提高至 128 美元。2016 年服装业工人最低月工资为 140 美元。

4. 个人所得税

个人所得税是政府通过二次分配的方式调节收入差距的一项重要制度安排，东南亚和南亚国家对个人所得税的征收标准等进行了相关规定。

印度尼西亚：税法规定，主管税收工作的机构是税收总署和关税总署。税收总署的职能包括：（1）制定和执行税收政策；（2）解释与税收征管相关的标准、程序和规范；（3）为税收征管工作提供技术性指导。

在印尼，当个人满足以下条件的，视为居民纳税人（除非税收协定另有规定）：个人居住在印度尼西亚；个人在 12 个月内在印度尼西亚停留超过 183 天；在一个财政年度内在印度尼西亚停留并打算定居。

2008 年 7 月 17 日印尼国会通过了新《所得税法》，个人所得税率从 35% 降为 30%，分为四挡，具体如下：

表 5 印度尼西亚个人所得税率

个人所得税	税率
5000 万盾以下	5%
5000 万盾至 2.5 亿盾	15%
2.5 亿盾至 5 亿盾	25%
5 亿盾以上	30%

个人所得税主要通过雇主代扣代缴，以每月为纳税期限。如果个人是非居民纳税人，则一般对总收入扣缴 20%。

泰国：个人所得税年度为公历年度，泰国居民或非居民在泰国取得的合法收入或在泰国的资产，均须缴纳个人所得税，税基为所有应税收入减去相关费用后的余额，按分级超额累进税率征收。泰国内阁会议批准财政部关于调整个人所得税体系的提案。

表 6 个人所得税税率表（纳税年度 2013-2015）

净收入（泰铢）	税率（%）
1-300,000	5
300,001-500,000	10
500,001-750,000	15
750,001-1,000,000	20
1,000,001-2,000,000	25
2,000,001-4,000,000	30
4,000,001 以上	35

马来西亚：个人所得税的纳税主体分为马来西亚居民和外国居民，马来西亚居民和取得工作签证超过 183 天的外国公民在境内取得的所得扣除个人减免税额后的部门应按累计税率交税，外国公民的税率固定为 26%。

表 7 马来西亚个人所得税累进税率表（单位：马币）

应纳税的收入段	税率（%）	各收入段应缴税金	累进税金
5,000 以下	0	0	0
5,000-20,000	2	300	300
20,000-35,000	5	900	1,200
35,000-50,000	11	1,650	2,850
50,000-70,000	19	3,800	6,650
70,000-100,000	24	7,200	13,850
100,000 以上	26		

马来西亚总理兼财政部长纳吉布宣布，从 2016 年起马来西亚提高高收入者个人所得税税率。2016 年财政预算案增加两档税率：应税收入在 600,001—1,000,000 令吉的，适用税率为 26%；超过 1,000,000 令吉的适用税率为 28%。

老挝：老挝税法（2008 年）规定，缴纳工资收入个人所得税，工资收入所得税按月缴纳，在发工资时扣税。若在多处领取工资或没有如实申报所得税，在年终时将重新核算。

在所得税税率方面，按照月工资数量分为两个区间，需要交纳所得税的工资按照下面表格中税率执行：其中，月工资不超过 150 万基普的收入者的纳税标准为下表：

表 8 老挝个人所得税征收标准（单位：普基）

等级	各级缴纳的基数	起征点	税率	各级所得税
1	300,000 以下	300,000	0	0
2	300,000-1,500,000	1,200,000	5%	60,000

工资收入在 150 万基普以上的收入者，纳税标准如下：

表 9 老挝工资收入 150 万基普的收入者个人所得税征收标准（单位：普基）

等级	各级缴纳的基数	起征点	税率	各级所得税
1	1-1,500,000	1,500,000	5%	75,000
2	1,500,000-4,000,000	2,500,000	10%	250,000
3	4,000,000-8,000,000	4,000,000	15%	600,000
4	8,000,000-15,000,000	7,000,000	20%	1,000,000
5	15,000,000 以上		25%	

巴基斯坦：居民纳税人，不论国籍，在一个纳税年度内（7 月 1 日至次年 6 月 30 日）在巴基斯坦停留超过 183 天的个人，或者在巴基斯坦境外工作的巴基斯坦联邦政府或省政府的雇员，需根据全球收入缴纳个人所得税。采取累进税率，在计算应税所得时，除了医疗福利之外，其他补贴和福利都需要总收入进行纳税。

针对个人工薪阶层纳税人除外的应纳税所得额征收税款的税率如下表所示：

表 10 巴基斯坦个人所得税税率（单位：卢比）

应纳税所得额	税率
不超过 400,000	0%
400,000-500,000	7%
500,000-750,000	7,000 卢比 +10%（基于超过 500,000 卢比的部分）
750,000-1,500,000	32,000 卢比 +15%（基于超过 750,000 卢比的部分）
1,500,000-2,500,000	144,500 卢比 +20%（基于超过 1,500,000 卢比的部分）
2,500,000-4,000,000	344,500 卢比 +25%（基于超过 2,500,000 卢比的部分）
4,000,000-6,000,000	719,500 卢比 +30%（基于超过 4,000,000 卢比的部分）
超过 6,000,000	1,319,000 卢比 +35%（基于超过 6,000,000 卢比的部分）

按照巴基斯坦税制，如果某个个人在“工资”科目下的应课税收入超过其应纳税所得额的 50%，则适用以下所得税税率表（年收入）。

表 11 工资科目占比超过纳税总额 50% 的所得税税率表（单位：卢比）

超过	不超过	税率（%）
0	400,000	0%
400,000	500,000	2%
500,000	750,000	2000 卢比 +5%（基于超过 500,000 卢比的部分）
750,000	1,400,000	14,500+10%（基于超过 750,000 卢比的部分）
1,400,000	1,500,000	79,500 卢比 +12.5%（基于超过 1,400,000 卢比的部分）
1,500,000	1,800,000	92,000 卢比 +15%（基于超过 1500,000 卢比的部分）
1,800,000	2,500,000	137,000 卢比 +17.5%（基于超过 1,800,000 卢比的部分）
2,500,000	3,000,000	259,500 卢比 +20%（基于超过 2,500,000 卢比的部分）
3,000,000	3,500,000	359,500 卢比 +22.5%（基于超过 3,000,000 卢比的部分）
3,500,000	4,000,000	472,000 卢比 +25%（基于超过 3,500,000 卢比的部分）
4,000,000	7,000,000	597,000 卢比 +27.5%（基于超过 4,000,000 卢比的部分）
7,000,000	-	1,422,000 卢比 +30%（基于超过 7,000,000 卢比的部分）

柬埔寨：属于居民的雇员，其应缴纳的薪金收入的适用税率取决于纳税的薪金收入金额；雇主须为雇员代扣税款，按照以下标准代扣代缴。

表 12 柬埔寨个人所得税税率

须纳税的薪金额	税率
从 0 到 500,000 柬币	0%
从 500,001 到 1,250,000 柬币	5%
从 1,250,001 到 8,500,000 柬币	10%
从 8,500,001 到 12,500,000 柬币	15%
12,500,000 柬币以上	20%

5. 同工同酬、反对就业歧视

同工同酬是维护劳动公平的体现，反对各种形式的就业歧视也是现代劳动力市场应普遍遵循的规则。早在 1951 年，国际劳工组织就制定了《男女工人同工同酬公约》，反对就业存在性别上的歧视。以柬埔寨为例，分析国家在维护劳动公平，反对就业歧视的努力。

老挝：《2013 年劳动法》规定，女性员工有同样的权利进入不与劳动法向冲突的任何部门和职业，例如，生产、商业和管理，并接受特定的训练，劳动技能提升以及提供专门知识。女性职工在相同的岗位应该获得和男性员工相同的待遇，除了那些对生殖健康不利而不允许女性从事的职业。

柬埔寨：坚持同工同酬，相同条件，专业技能和产出相同的工人应在薪酬上保持一致，不受工人的出身、性别和年龄的影响。

柬埔寨劳动法规定工资构成包括以下几类，实际的工资或报酬；加班工资；提成；奖金和赔偿；利润分红；小费；实物福利；合法的家庭津贴；休假工资或补偿工资；工伤或产假期间雇主发放给工人的工资。

工人 (labourer) 的工资每月至少发放两次，间隔时间最长为 16 天。员工 (employee) 的工资应该每月至少发一次。合同结束后，工资和任何形式的补偿必须在工作结束后的 48 小时内发放。

同时，明确规定反对劳动歧视，禁止通过雇佣工人的方式让其偿还自己的债务。

6. 劳工的最低年龄限制

设定劳工的最低年龄限制，有利于劳动力的可持续利用，也可以有效减少童工的使用，保护儿童的权益不受侵害。为了消除童工劳动，国际劳工组织在 1973 年就制定了最低就业年龄公约，规定准予就业的最低年龄不得低于完成义务教育的年龄，一般不低于 15 岁，欠发达国家最低年龄为 14 岁。在任何国家，如果从事的工作有可能存在危害健康的情况，最低年龄不低于 18 岁。南亚和东南亚国家在最低工作年龄方面遵守国际公约的相关规定，对劳工的最低年龄以及工作时间进行了明确规定。各国具体的规定如下：

印度尼西亚：准许雇佣 14 周岁以上童工，工作时间每日以 3 小时为上限。

泰国：最低雇佣年龄为 15 岁。此外，如果在孩子开始工作的 15 天内不通知劳动部门，任何低于 18 岁的孩子都不能参加工作。

老挝：雇主可雇佣年龄在 14 岁 -18 之间的儿童，前提条件是禁止他们加班，不涉及对其身体、心理和智力造成危害的工作。

巴基斯坦：经过本人或监护人申请并取得体检证明适合参加工作的 14-18 岁少年，可被雇佣从事非繁重劳动，每天工作时间不得超过 7.5 小时，每周工作时间不得超过 42 小时，不得兼职，不得值夜班（夜班时间段由各省政府公告）。

柬埔寨：1997 年颁布的《劳工法》允许就业的最低年龄为 15 岁，工作性质涉及危害健康、安全或道德的，最低就业年龄为 18 岁。

7. 最低退休年龄

在最低退休年龄方面，印度尼西亚的男员工的退休年龄均为 58 岁，老挝的男性员工退休年龄比女性员工退休年龄晚 5 年。泰国、马来西亚、巴基斯坦、柬埔寨四国员工的最低退休年龄不存在性别间的差异。具体如下：

印度尼西亚：男女均为 58 岁。

泰国：男女均为 60 岁。

马来西亚：根据最低退休年龄法案 2012 的规定，在马来西亚员工的最小退休年龄为 60 岁。

巴基斯坦：男女均为 60 岁。

老挝：男 60 岁，女 55 岁。

柬埔寨：男女均为 60 岁。

8. 劳动时间及加班规定

印度尼西亚：工作时间为每天 7 小时，每周 6 天，总工作时间 40 小时；或每天 8 小时，每周 5 天，总工作时间 40 小时。这些涉及的时间不适用于特定的行业或工作类型。

若企业要求员工加班，必须满足以下条件：得到相关员工的同意；最多加班时间是每天 3 小时，每周 14 小时。企业要求加班要付加班费。

泰国：《1998 年泰国劳工保护法案》规定，雇员被要求工作时长最多每天 8 小时，每周为 48 小时。如果从事的是具有危险性的工作，则工作时间为最多每天 7 小时，每周为 42 小时。每天工作至少 5 小时的员工必须给予至少 1 小时的休息时间。每个雇员每周至少可以休息一天。通常情况下，不能要求雇员加班，雇主必须要征得雇员的提前同意。

马来西亚：《1955 年雇用法》适用于所有月薪不超过 1500 马币的雇员及所有体力劳动者。该法规定，正常工作时长，每天不得超过 8 小时，或每周 48 小时；超时加班工作的补贴为平时工作的 1.5 倍，假日及假期为 2 倍；女性工人不得在晚上 10 点至早上 5 点之间从事农业或工业类工作。根据《雇佣规则（限制加班工作）1980》的规定，员工每月最大加班工时为 104 小时。

表 13 马来西亚加班及其工资

加班时长	每小时加班工资标准
普通工作日	1.5 倍工资
休息日	2 倍工资
公共节假日	3 倍工资

老挝：《2013 年老挝劳动法》规定，任何劳动单位的雇员的工作时间均应为不超过每周 6 天，每天工作应不超过 8 个小时，或每周不超过 48 小时，不考虑所付工资的种类。

涉及下列行业工作的雇员的工作时间应不超过每天 6 个小时或每周 36 个小时：与辐射或危险传染病直接接触的职业；与危害健康的烟汽直接接触的职业；与诸如炸药的危险化学品直接接触的职业；坑道作业、地下沟渠作业、水下作业或空中作业；在异常冷或热的地方的工作；经常与振动设备在一起的工作。

加班方面，如有必要，雇主可要求雇员加班，但需要事先服从工会、工人代表或大多数雇员的同意。加班时间每月不能超过 45 小时或每天不能超过 3 小时，禁止连续加班超过 4 天，紧急情况例外，例如可能对工作单位造成重大损害的自然灾害、事故等。

在任何情况下，雇主均须提前向雇员解释加班的必要性，并按照劳动法规定的标准支付加班工资。

在任何一个月份内，如果加班超过 45 小时，雇主必须首先向负责用人单位的劳动行政机构提出申请。

巴基斯坦：年满 18 岁的雇员，每天工作不超过 9 小时，每周工作不超过 48 小时；斋月期间工作时间要相应减少。雇员如在公众假期上班可同时享受双薪及串休。根据有关协议，雇员参加朝觐可请假两个月。

柬埔寨：工人工作时间（不论性别）每天不得超过 8 小时，或每周不得超过 48 小时，严禁安排同一劳工每周工作 6 天以上。因特殊或紧急情况需要工人加班的，加班工资应为正常工资的 150%，在夜间或者每周休息日加班的，加班工资为正常工资的 200%。

（四）员工教育与培训

印度尼西亚：2003 年人力资源法案规定，职业培训应有序推进，旨在发展工作技能，进而提高工作能力、产出和福利。职业培训应充分考虑工作市场和商业界的需求，也需要提供与工作竞争力标准有关的培训项目。员工在工作后有权利获得有利于提升自身职业技能的培训。企业家需要负责通过职业培训改进和发展期员工的竞争力。每一位员工都有相同的机会去参加与其职责相关的职业培训。

泰国：2002 年技能发展促进法案是对 1994 年职业训练促进法案的修订，其目标是促进和支持职业技能训练，为商业和工业工作市场中经济活跃的劳动力提供服务，提升雇员的技能标准并促进私人企业和教育机构之间的合作。通过私人企业和职业训练机构为中学及大学的学生提供学徒身份，并通过教育机构或者职业培训机构为学徒提供职业技能训练。此外，还成立了技能培训基金，专门为促进技能发展提供支持。

老挝：《2013 年老挝劳动法》规定劳动技能发展系统包括技能课程、劳动技能的评估和认证、通过参与劳动技能发展机构和就业单位获得的竞争技能。劳工技能发展的供给者包括两类：符合本劳动法所规定条件的个人、合法的机构或组织均可。

劳动技能发展的形式主要有两种：一是在劳动技能发展机构内部，二是在劳动技能发展机构外面或者移动的训练活动。

接受雇主基金而在国内或国外改善技能或者资格认证的员工，在完成培训或认证后必须要回到原单位，如果没有满足这一条件，参加培训相关人员必须要按照合同或者单位的规定对雇主进行赔偿。

雇主对通过从员工的年薪金备用金当中预留 1% 的年度专用资金用于开展旨在提升生产质量和竞争力的员工职业技能培训负有直接责任。

马来西亚：为了保持自身的技能，促进所在机构的发展，员工有必要升级自身的技能。随着员工技能的提升，事业和社会网络以及领导力的发展，会促进工作环境自动充满活力和创造性。在人力资源和社会保障部下面设有培训中心，分别为国家级安全与健康研究所、人力资源部门训练机构。

三、我国企业如何更好地在当地使用人力资源的建议

一是了解所在国家的劳工管理机构及职能，做好日常的沟通，与相关政府机构、社会团体、行业协会等保持交流，让企业更好地融入当地，更加合理、高效地利用当地的人力资源。

二是熟悉国外员工雇佣的合同类型及对试用期的要求，严格按照项目需要在当地招聘员工，并签订固定合同或者无固定期限的合同。要树立文化差异和制度差异观念，和国内的用工制度区别开来，尤其注意有些国家对固定期限合同不设试用期的规定，降低因不了解相关政策而违反当地用工规定的风险。

三是熟悉国外社会政策和国内政策的差异，掌握所在国员工最低工作年龄、工作时间及加班要求、员工教育与培训、工伤事故处理程序、员工带薪休假安排、员工社会保障各项缴费规定及对应待遇、员工离职管理等，依法、合理解决招聘员工的福利待遇和劳动保障。

四是了解所在国家以及地区劳动法的相关规定，摸清员工工资构成的差异、个人所得税的缴纳流程等规定。同时，要通过规章制度反对就业歧视，支持同工同酬，营造良好的企业用工形象。

中国一带一路网, <https://www.yidaiyilu.gov.cn/>。

国家税务总局专题栏目税收服务“一带一路”国别投资税收指南,
<http://www.chinatax.gov.cn/n810219/n810744/n1671176/index.html>。

中华人民共和国商务部对外投资指南, <http://www.mofcom.gov.cn/>。

国际劳工组织官网, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>。

全球法律法规网中各国的劳动法、税收法等, <http://policy.mofcom.gov.cn/>。

中国知网以及维基百科等公开网络。

印度尼西亚、泰国、马来西亚、老挝、巴基斯坦、柬埔寨政府官网。

泰国个人所得税, personal income tax, <http://www.bsalaw.co.th/en/taxation/personalincometax.html>。

《老挝劳动法》,

[.net/46373479-Labor-law-section-1-general-provisions-lao-people-s-democratic-public-peace-independence-democracy-unity-prosperity.html](http://www.bsalaw.co.th/en/taxation/personalincometax.html)。

一带一路

沿线国家人才雇佣政策研究

北京双高国际人力资本集团
人力资本与大数据研究中心

北京双高国际人力资本集团

双高集团立足于人力资源智力服务产业，是专业的企业组织管理和人力资源服务整体解决方案的综合服务商，集线上、线下人才测评，咨询，培训，人事外包与人才派遣，猎头，技术研发于一体的智力型、创新型、国际型企业集团。

地址：北京市朝阳区安贞西里五区 1 号新华金融大厦 5 层
集团官网：www.gggrp.com

合作联系方式 >>>

如有兴趣进一步了解双高人力资本与大数据研究中心的服务，或计划开展相关合作，欢迎联系王军宏博士。

电话：+86 10 6877 1306

电子邮箱：wangjh@gggrp.com 或扫描右侧二维码

