

本人力资源通讯是 FINEX 金隽以电子版的形式, 免费给客户、人才和合作伙伴发布的人力资源资料的简报。目的为使收件人在中国人力资源的重要发展方向和法规方面得到快速和简短的资讯, 俾使其能获得及时的更新资料和分析, 帮助其更好地在中国管理人力资源和合规要求。

### 人力资源管理部门应关注新出境入境管理法

全国人大代表会议在今年 6 月 30 日通过了新的出境入境管理法 (“法规”), 并将从明年 7 月 1 日起生效。法规的其中一个重点就是加重了对外籍人士非法入境, 居住和工作的判罚力度。同时, 相关的雇主也可能遭到判罚。因此人力资源部门应该密切注意这一法规的施行, 从而确保公司的内部沟通以及合规性。

#### 简介

法规同时适用于中国公民以及在中国入境或停留居留的外籍人士。它整合和补充了原外籍人士出境入境管理法(1985 年颁布)及其实施细则以及有关适用于中国公民的法规。在法规内容上, 对外籍人士的篇幅大于中国公民。

#### 加大处罚力度

外籍人士的非法入境, 居留及就业将面临更加严重的法律处罚。为了处理这三种类型的违法情况, 中国政府在法规里采取不同措施, 其中包括:

- 明确定义非法雇佣的界限, 规定居住以及工作证件的许可要求;
- 严格签证签发制度, 规定邀请单位对签证申请邀请函的真实度负责;
- 通过对相关文件的办理, 查验和住宿登记来加强管理外籍人士在国内的居住情况, 同时中国公民有义务报告此类违法案件;
- 提供相关机构予罚款、审讯、拘留、限期出境, 甚至是驱逐出境并限制五年内不准再入境的权利;
- 对于违法行为处以加大罚款甚至拘留处理, 同时相关的雇主也可能面对加大的罚款以及没收相关业务收入的惩罚。

很显然,为了不影响公司业务的顺利开展,人力资源部门应该确保其外籍雇员的相关操作合乎国家法规。

## 引进专门人材

“普通签证”类型下有一种新种类的签证,可以应用于“专门人才”的引进。但对“专门人才”这一定义却未在法规中给出明确的界定。显然是会由国务院跟据国家政策以及发展方向对其作出界定。届时,人力资源部门应该多以利用这种往往被中央以及地方政府提供鼓励优惠的签证类型。

## 共享信息平台

当前中国的出入境信息系统是由公安局和其他各单位部门分别建立的。未来的发展方向是趋向建立一个统一的出入境管理信息平台,该平台由国家不同的单位和部门共享。

有人预期,随着出入境信息的获取更加便利,中国一些法律的实施和管理可能会更严格更广泛,比如个人所得税的征收等。

## 行动建议

伴随着新出境入境法规带来的广泛影响,人力资源部门应重视外籍雇员雇佣的合法合规性。传统上,中国政府为了顺利完成法规的过渡,在实施一项新的或者更严格的法规之前可能较为宽松,尤其是对那些自己上报改正的个案。人力资源部门应考虑做一些内部查核活动以便在法律生效前纠正潜在的违规。

应该指出的是,对进入中国、或在中国居留、工作的外籍人士而言,亦应确保其能符合要求。因为不遵守规则可能会影响到他们在中国的其他权利和活动,比如在中国以他们自己的名义购买处置不动产和车辆,甚至在中国妥善履行纳税义务也可能会受影响。

虽然新法规尚未生效,但可预计会有更多的实施措施公布,人力资源管理部门应对这一法规的发布施行保持密切的关注。

---

**FINEX 金隼**专为跨国公司在**中国**提供专业的**金融投资、咨询、管理营销、资讯科技、医药、制造业和其它人才招聘服务**部门。在**资深和专业的**管理层领导和管理下,团队及其网络在**上海、北京和香港**助您在全国解决专业和管理人才的需求。如果您想了解更多的信息,欢迎来电或者约见。

免责声明:本通讯仅旨在向客户提供简要的一般性参考信息,不构成我公司对客户的咨询建议,我公司不承担可能因使用该通讯而构成的任何损失责任。