

本人力资源通讯是 FINEX 财僑 以电子版本的形式，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。

新的外籍人士社会保障法规可能加速职位本地化

《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》（暂行办法）由人力资源和社会保障部于今年九月八日正式颁布，并将在同年十月十五日正式生效。

暂行办法保留了大部分于本年六月时向公众颁布的征求意见稿条款。暂行办法规定，在中国就业的外籍人士和他们的雇主(用人单位或工作单位)应当如中国居民和公司一样参加中国社会保险制度，缴纳社会保险费用，雇员享受社会保障待遇。

影响

因此，外籍人士的雇主就其要缴纳的社会保障费用将面临雇用成本的增加。另外，如果雇员要求雇主负担雇员部分的社会保险费，雇主将面临这部分的额外增加费用以及相关税负。

值得注意的是，在个人所得税最高税率为45%的情况下，如果雇员要求雇主负担雇员部分的社会保险费的相应税负亦由雇主承担，则其有关税负会高达82%（税上税计算）。

这些增加的成本，连同最近颁布的最新个人所得税率的改变对收入较高的人士增加的税务负担，将可能驱使外籍雇员的雇主倾向于加速外籍人士职位的本地化。

范围

暂行办法要求在中国依法注册或登记的企业等在中国雇用工作的外籍人士纳入社会保障缴纳体系。另外，境外雇主雇用外籍人士后，派遣到中国境内其“分支机构”、代表机构从事相关工作的外国人，也纳入缴纳范围。

应该指出，外国企业目前在中国以“分支机构”形式存在，除了一些特殊的行业如金融机构等，并不普遍获得批准设立。当局如何为暂行办法定义“分支机构”尚未清晰。问题是境外企业以其他的形式在中国存在，如固定作业机构，场所，劳务合同等，因此也有

登记要求,不知是否也被视为“分支机构”而纳入缴纳范围之内。

具体例子是海外公司由于服务,安装或其他合同派遣外籍员工来中国工作。这些合同,尤其是较长期的合同,其合同以及其雇员,也有登记的要求和类似国内企业的税收处理。

人力资源总监应当格外谨慎的评估他们公司具体的情况,确保合规。由于考虑的因素相对复杂,还要综合当地的具体实施方式,如有必要,请寻求专业指导。

缴纳和豁免

社会保险费用由雇主和雇员双方承担,由五个部分组成或者说“五金”组成,即职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险。计算的基数同本地的雇员相同。

缴费的数额通常会有上限,各个城市之间不同,每一年也可能会不一样。当局年来尝试逐渐调整各个城市之间的比例以缩小或消除差距。因此,社会保险缴纳率较低的城市将可能会逐渐增大缴费的比率。

如果同中国签订双边或多边的社会保障协议的国家,可豁免税务,但是目前只有少数此等协定。我们相信,在不久的将来,会有更多的国家愿意同中国签订此类协议。

虽然本地具体的执行办法有待观察,人力资源总监应当密切注视当地法规的发展。

由于本地的人才可能有不同的价值观和风格,对跨国公司和外国公司来说,在中国寻找合适的本地候选人是一个颇大的挑战。人事外包招聘有时候能减轻人力资源部门的负担,但企业应该尽力选用专业的服务提供者。

FINEX 财僑是TRG集团旗下,专为**跨国公司**在中国提供专业的**金融财会人才招聘**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***助您在全国解决高级和管理阶层金融管理人才的需求。如果您想了解更多的信息,欢迎来电或者来电约见。

香港公司业务名称为 **FINEX 金僑*

联系我们,请发电邮或致电:

Ms Teresa Cheng 成群

电话: **021-33602237-9**

邮箱: **teresa@trg.hk**

tcheng@finexchina.com

网址: **finexchina.com**