



CAMBODIA

# 柬埔寨用工指南

## Labour and Employment Guide in Cambodia

基于有利的人口结构和相对较低的劳动力成本, 柬埔寨的劳动力拥有得天独厚的竞争优势, 然而, 受过高等教育的熟练工人却有限。根据柬埔寨国家统计局“2016年柬埔寨社会经济调查报告”指出, 25-34岁年龄段的劳动力中, 只有37.4%完成了初中教育。

尽管如此, 柬埔寨的人口主要由青少年组成(联合国开发计划署估计, 三分之二的人口年龄在30岁以下)。随着互联网在国内迅速普及, 年轻人越来越国际化。柬埔寨也在为更具竞争力的未来打下基础, 致力于改善小学教育。最近, 与东盟标准几乎一致的职业培训项目的质量也有了显著的改善。

### 薪资

柬埔寨的工资在东南亚是最低的, 这为在劳动力需求密集型企业提供了竞争优势。以前, 在柬埔寨, 只有服装业有正式的最低工资, 其他行业并没有最低工资基准。经过柬埔寨工会和雇主协会的年度审查, 这才制定了最低工资方案。截至2017年1月, 柬埔寨法定最低工资在过去五年中增加了150%, 为每月153美元(约1047人民币)。

### 工作时间

在柬埔寨, 雇员每天最长工作时长为8小时, 一周48小时。雇员每周必须休息一天(连续24小时), 工作日的工作时长(包括加班)不得超过10个小时。在加班方面, 雇员有权获得日常工资的150%, 夜间加班或周末加班时, 加班工资为日常工资的200%。

### 病假

雇员若取得拥有资质的医生开具的病假证明, 雇主需向雇员支付一下病假津贴:

- 第一个月的病假全额支付;
- 在第二个月和第三个月病假期间, 日常工资的60%付给雇员;
- 超过第三个月的病假后, 雇用协议被无薪中止。

### 国定假期和年假

与其他东南亚国家相比, 柬埔寨有较多的国定假日和年假。每年, 劳动和职业培训部(MLVT)都会发布一份PRAKAS(柬埔寨条款简称), 详细规定当年的强制性带薪公共假日。雇员不必在这些国定假日期间工作, 并有权在这些假日领取正常工资。如果雇主要求雇员在公众假期工作, 工人可享有日常工资的200%, 雇员每年可享有最少18天的年假。年假福利根据雇员的工作年限增加, 每3年增加一天。

## 合同终止

“劳动法”中规定了通知期，并规定了因严重不当行为以外的其他原因而终止雇员合同的补偿金。通知期的长短和雇员的遣散费取决于合同的性质、终止的原因和服务年限。对于固定期限合同(FDC)来说，只有当雇员有严重的不当行为，雇主与雇员互相协商，才能在合同规定的终止日期之前终止合同。雇主如若不打算在合约期满后续签的，必须提前发出通知。

	合同到期后互相协商不继续签订	合同到期前终止
6-12个月	10天	10天
12-24个月	15天	15天
遣散费	最终合同5%的薪酬	合同剩余期限100%的薪酬+最终合同5%的薪酬

对于非固定期限的合同，雇主有权以任何有效的理由，包括经济上的考虑，终止合同。下表列举了不同工作年限对应的通知期和遣散费。如果雇员自愿辞职，则不需要再支付遣散费。

	6月以下	6月-1年	1-2年	2-5年	5-10年	10年以上
通知期	7天	15天	15天	1个月	2个月	3个月
遣散费	7天工资	15天工资	公司工龄每满一年支付15天工资			

## 个人所得税结构

政府要求雇主从支付给雇员的薪金和其他福利中扣缴所得税。个人所得税税率从0%到20%不等，具体取决于下表所示的个人收入水平：

应纳税月薪	收入所得税率	应纳税月薪 (美元)
1,000,000 KHR以下	0%	250以下
1,000,001KHR到1,500,000KHR	5%	250-375
1,500,001KHR到8,500,000KHR	10%	375 - 2,125
8,500,001KHR到12,500,000KHR	15%	2,125 - 3,125
12,500,000KHR以上	20%	3,125以上

## 社会保险

在柬埔寨，社会保障及雇员保护由国家社会保障基金(NSSF)管理。有8名或以上雇员的组织必须在实际开业之日或第一次雇佣8名或更多雇员之日起45天内向国家社会保障基金登记其企业雇员名单。目前，国家社会保障基金计划的重点是雇员的工伤意外保险和健康保险。

工伤意外保险计划涵盖与工作有关的事或职业病。雇主需根据工伤发生的具体情况，为雇员提供福利、照顾和治疗。工伤事故被认定为，无论其原因为何，如果事故发生在工作场所或往返于工作场所的直接通勤过程中，则被认定为工伤。

雇主必须每月为工伤意外保险计划缴纳NSSF保险费，每名雇员缴纳0.40美元至2.00美元不等。登记的机构必须在每月15日前向国家社会保障基金申报其企业中有多少雇员。

至于医疗保险，福利包括预防性保健服务、治疗和医疗服务以及疾病或事故治疗的每日津贴(在强制性停工期间)，适用于“劳动法”所涵盖的所有人。这包括作为国家社会保障基金成员的雇员的配偶和受抚养子女，以及因长期残疾或工伤幸存而领取养恤金的国家社会保障基金成员。

首先受益的会是登记参加医疗保健的国家社会保障基金成员、患有永久残疾的受害者和因工伤而去世的遗属(配偶和受害人的受抚养亲属)。其次将是国家社会保障基金成员的受抚养的亲属，如配偶及子女。

受“社会保障法”规定约束的雇主和雇员必须向国家社会保障基金缴纳医疗保险缴款。雇员供款率不应超过雇主供款率，缴款率如下：

- 雇主供款为雇员平均月薪的1.3%；
- 雇员供款为平均月薪的1.3%；
- 遗属(受抚养人亲属：配偶或子女)、领取养恤金的人(养恤金：针对永久丧失工作能力的受害者提供的福利)缴款率为其医疗福利的1.3%。

每个雇员和雇主每月向国家社会保障基金缴纳的医疗保险缴款从0.65美元到3.25美元不等。医疗保险必须在雇员向国家社会保障基金登记后的下一个月的15日前支付。

## 关于BIPO

BIPO于2004年在上海创立,在新加坡设立亚太总部,研发中心分别设立在新加坡,上海,印度尼西亚,另外,BIPO同时也在香港、台湾、泰国、越南、印度、澳大利亚新西兰等国家和地区设立子公司,业务遍及亚太十多个国家和地区。

我们的服务产品包括人事代理、薪资外包、考勤自动化管理、劳动力精益管理、业务流程外包、差旅管理、弹性福利管理、外籍员工服务等等。除了人力资源服务,我们也提供行政和财务等相关的外包服务。

BIPO的优势在于通过BIPO HRMS“全模块”系统整合,实现云服务亚太地区“全覆盖”。

BIPO,作为亚太区服务网络最广,落地最深的一站式人力资源合作伙伴,提供创新高效的企业解决方案,助力提升企业效率,以“中国服务的探索者和实践者”为己任,致力于把“中国服务”推向世界!

