



老挝劳动法和雇佣条例解读 Lao Labour Law & Employment Regulations

概述

老挝人民民主共和国是东亚地区增长最快的经济体之一。该国拥有丰富的矿产、农产品和林业。至2020年，在其国内生产总值(GDP)中，农业贡献16.21%，工业贡献32.16%，服务行业的贡献约为40.73%。该国经济还受益于湄公河沿岸水电站(FDI)的海外直接投资，以及铜和黄金开采等项目。



首都
万象



人口
750万



货币
老挝基普
(LAK) (1老挝基普≈0.0005人民币)



人均GDP
USD 2,629.70
(截至 2020年)

一. 雇佣合同

在老挝，雇佣合同必须以书面形式呈现，并由双方共同签署。雇佣合同可以为固定期限或无固定期限。固定期限合同最长可以延期不超过3年，一旦合同3年期满，该合同将被视为无固定期限合同，延期通知必须在合同到期前15天内发出，合同期限延长必须在合同到期后的60天内开始执行。

所有合同都必须包含以下内容：

- 雇主和雇员的姓名；
- 雇工的工作范围、权利、义务、责任和职业职责；
- 雇员的薪酬；
- 雇佣合同期限、合同生效和到期日期；
- 雇主和雇员的所在地；
- 薪酬的支付形式；
- 试用期期限；
- 为雇员提供的福利及其他政策；
- 工作日、休息日和节假日；
- 雇员在雇佣合同期满时应获得的其他权益；
- 双方依法协商的其他事项。

合同类型	特点
固定期限合同	合同期限不超过3年
无固定期限合同	期限超过三年的合同被视为无固定期限合同

合同类型	特点
试用期合同	非技术性劳动力 试用期：不超过30天 合同终止通知期：提前3天通知 特殊领域工种 试用期：不超过60天 合同终止通知期：提前5天通知

如果在试用期内终止雇佣，雇员有权获得从开始工作之日到最后一个工作日的应得薪酬以及法律规定的其他权益。同时雇主应在试用期结束前7天内以书面形式通知雇员是否通过试用期。

二. 最低工资

老挝的最低工资由该国的劳动法确定，目前老挝政府规定所有雇员的最低工资为每月LAK 1,100,000。

三. 工作/休息时间

工作/休息时间	时长
工作时间	根据雇主的自由裁量权，取决于所服务的市场
最大工作时间 (正常工作条件)	• 每天8小时 • 每周48小时或每周6天
最大工作时间 (危险工作条件)	• 每天6小时 • 每周36小时
休息时间	• 全职雇员至少60分钟 • 轮班雇员至少45分钟

四. 加班

相关规定:

- 如果企业要求雇员加班,雇员需要在加班前征得其部门经理的同意;
- 加班时间不得超过每天3小时或每月45小时;
- 当每月需要加班超过45小时时,雇主必须先向劳动管理机构、工会或雇员代表申请授权,获得批准;
- 雇员不能连续加班4天,除非发生诸如应对自然灾害或可能对其劳动单位造成重大损害的事故等紧急情况。

加班费率:

正常工作日	休息日	公共假期
<ul style="list-style-type: none"> 17:00-22:00:150% 22:00-06:00:200% 	<ul style="list-style-type: none"> 正常工作时间内:250% 正常工作时间后,直至次日06:00:300% 	250%

五. 休假

a. 带薪和无薪休假

名称	假期标准
年假	<ul style="list-style-type: none"> 15天 如为危险工种则为18天
病假	全职员工有30天的病假,不包含工伤事故导致的病假
产假	<ul style="list-style-type: none"> 至少105天,如生双胞胎则至少120天 分娩后必须休假至少42天
抚恤假	3天,符合婚姻、亲人病故或突发事件必须休假的情况

b. 公共假期

日期	公共假期	类型
1月1日	元旦	强制性
3月8日	国际妇女节	强制性
4月14日	老挝新年	强制性
4月15日	老挝新年	强制性
4月16日	老挝新年	强制性
5月1日	国际劳动节	强制性
10月10日	佛教斋戒的最后一天	非强制性
10月11日	赛舟节	非强制性
11月8日	塔塞节	非强制性
12月2日	国庆节	强制性

六. 法定缴款

国家社会保障基金(NSSF)

国家社会保障基金(NSSF)是对老挝全职雇员和侨民的强制性社会保障计划。雇主负责为雇员登记NSSF,并申报缴纳雇员的NSSF。不在国家社会保障基金范围内的雇员的任何医疗报销费用将由其雇主承担。

缴纳费率:

雇主	雇员
6%	5.5%

*应按月缴纳国家社会保障基金(NSSF),缴纳基数门槛最低为LAK 1,100,000,最高为LAK 4,500,000。

国家社会保障基金(NSSF)提供以下:

- 健康护理;
- 意外事故、工伤等津贴;
- 生育津贴;
- 医疗津贴;
- 丧失劳动能力津贴;
- 养老金;
- 死亡抚恤金;
- 家庭补助金;
- 失业救济金。

七. 合同终止及其遣散费

解除雇佣合同的合理理由:

雇主	雇员
<ul style="list-style-type: none"> 对雇主造成故意损害 违反内部规定 连续四天忽视工作义务 雇员被判监禁 侵犯其他雇员的权利 雇员缺乏专业技能 雇员身体健康不良 在咨询工会或相关单位后,企业决定需要裁员重组 	<ul style="list-style-type: none"> 雇员本人不适合该工作(相关医疗条件因素) 对雇主和雇员之间的纠纷缺乏解决办法 由于住址搬迁,无法继续原工作 遭受任何骚扰或性骚扰

雇员类型	通知期	补偿	遣散费
非技术性劳动力	30天	<ul style="list-style-type: none"> 剩余工资 剩余权益 遣散费 	<ul style="list-style-type: none"> 合理终止:最终工资的10%乘以雇员在该企业的工作月数 不合理终止:最终工资的15%乘以雇员在该企业的工作月数
特殊领域工种	45天		

八. 医疗保险

雇员有权享受每年一次的健康检查及相应的医疗费用报销。

雇主的责任	雇员的责任
<ul style="list-style-type: none"> 为雇员提供或安排年度体检 为雇员所在工作场所提供相应的医疗保险 <p>常见做法:</p> <ul style="list-style-type: none"> 为雇员登记参加第三方医疗保险或提供企业内部的医疗保险 	<ul style="list-style-type: none"> 按需要参加年度体检 请病假时应通知雇主,如果不能进行通知,应确保家人能够代表本人进行通知 符合公司政策要求的病假应提供相关医疗证明

九. 雇员代表/工会

如有以下情况,企业应设立相应的内部雇员代表:

- 由10至15名雇员组成的实体应有1名雇员代表;
- 由15至100名雇员组成的实体应有2名雇员代表,之后每增加100名员工,就应该多有1名雇员代表。

如果企业目前还没有现有的基层雇员代表,则必须由企业雇员们投票选举出一名来出任。该代表有责任组织与雇员们的各种协商会议,并向管理层表达雇员的想法、意见和对公司的关切。

十. 个人所得税

适用于老挝国民、侨民和在国外领取工资但已经在老挝居住超过183天的外国人。

免税政策:

- 农民;

- 收入低于LAK 1,300,000的个人;
- 残疾人;
- 实施援助项目的外国专家;
- 驻老挝的外交官和其他国际非政府组织;
- 用于养老基金、福利基金、配偶或子女抚养费扣缴的款项;
- 一次性津贴,养老金,每日津贴;
- 社会保障;
- 属于奖励性奖金的福利。

所得税计算:

例如,一个雇员的总收入为每月LAK 18,000,000.计算如下:

税率	最低应纳税所得额	最高应纳税所得额	速算扣除数	案例:月收入LAK 18,000,000
0%	0	1,300,000.00		
5%	1,300,000.00	5,000,000.00	185,000.00	185,000.00
10%	5,000,000.00	15,000,000.00	1,000,000.00	1,000,000.00
15%	15,000,000.00	25,000,000.00	1,500,000.00	450,000.00 【(18,000,000-1,300,000-3,700,000-10,000,000)*15%】
20%	25,000,000.00	65,000,000.00	8,000,000.00	
25%	65,000,000.00			
			合计税款	1,635,000.00

*企业通常预扣所得税,并每月在TaxRis系统在线平台上进行申报。

十一.劳务输入办理

办理劳务输入的整个过程可能需要2个月的时间。从向规划和投资部提交申请开始,入境前的准备程序将需要1个月。对于希望聘请BIPO来代理支持这一过程的客户,BIPO将会要求提供以下信息和文件,以便向有关当局提交审核:

1. 预计出发日期;
2. 机票;
3. 护照复印件;
4. 5张个人身份证照片。

之后一旦劳务输入请求被批准,BIPO将以此为雇员申请单次入境工作签证或LA-B2。这个过程将需要至少1周的时间。然后,雇员可以决定他们是否要在离其所在地最近的老挝大使馆领取入境签证,或在到达指定边境时领取。待抵达老挝后,BIPO将继续为该雇员申请工作许可证、居留许可和多重入境工作签证。签证期限通常会与雇佣合同期限保持一致,从6个月到1年不等。一旦签证到期,该雇员则需要重新申请以续签文件。

需要注意的事项:

- 单一入境签证的有效期仅为30天。
- 在前往老挝之前,雇员必须持有有效的新冠疫苗接种证书,并将在入境检查站申报。

“全新起点,全新体验”BIPO官网焕新升级,现已正式上线!

为了更好地提升BIPO官网的访问体验,历时6个月,我们对网站进行了全新的优化和改版升级,以更具活力的视觉语言呈现我们全球化的服务产品和服务理念,助力开拓全球市场。

本次BIPO新官网采用简约、清晰的设计风格,突出信息呈现;并在视觉效果等方面进行了创新,以BIPO蓝为主色调,大胆采用蓝黄配色,增强视觉冲击,带来更高级的页面视觉效果;并从用户的访问习惯出发,在框架结构上做了全面提升,强化功能指引,以便于操作的页面设计改善用户浏览体验。

我们设置了“系统平台”、“全球PEO解决方案”、“全球薪酬解决方案”等多个栏目板块,在重点突出服务产品内容的同时,就访问习惯和页面功能等方面进行了优化和拓展,帮助您快速直达所需服务页面,更直观地了解我们服务产品的特点和优势。

目前BIPO已在全球超过30个国家或地区设立子公司,服务范围更是覆盖超过140个国家和地区。在“联系我们”的功能页面,您可以提交任何人力资源相关的业务及咨询需求,我们将即刻与您联系,为您提供专属解决方案。

同时,为了方便网站资源的查找和阅读,我们现已将BIPO TIMES和BIPO eBook同步至官网“资源中心”,构建了一个丰富全面的人力资源知识库,针对当下最热门的人力资源话题,为HR提供有价值的信息和最佳范例,同时帮助大家了解各国最新劳动法解读及BIPO最新动态。

本次BIPO全新官网正式上线改版后,网站地址仍保持不变:

<http://www.biposervice.com>

再次期待您的关注与支持!



BIPO受邀参与新加坡餐饮业协会RAS领导力研讨会

5月19-21日,由新加坡餐饮业协会举办的第二届亚洲餐饮展在新加坡盛大召开。BIPO作为合作伙伴,受邀参与了首日同期举办的RAS领导力研讨会,与餐饮、零售和服务行业专家共同交流探讨未来发展趋势。

首日的RAS领导力研讨会主题为“Old boys, new tricks - Who says it's impossible?”面对科技创新与变革,各行业的企业都应拥抱变化,为未来做好准备。BIPO的客户解决方案总监Shirman Li也在现场分享了BIPO品牌的全球化与数字化转型历程,BIPO目前已在30多个国家和地区设立子公司,业务遍及全球140多个国家和地区,助力企业开拓全球市场。同时BIPO所服务的客户已覆盖物流、餐饮、零售及现代服务等多种行业,也在持续向行业细分领域不断拓展,积极寻求和探索跨界合作。



BIPO参与智享会第四届云上人力资源数字化嘉年华

5月11日-13日,智享会于线上举办了第四届云上人力资源数字化嘉年华,BIPO也受邀参与了首日的线上分享,在线交流探讨数字化时代人力资源领域的转型与变革,分享如何通过科技力量为企业人力资源高效赋能。

面对数字化时代的挑战,人力资源科技创新也将成为未来行业发展的必然趋势,企业对人力资源数字化管理的需求也会日益增多。BIPO互联网应用中心总监 Sean Yao在分享中也提出了关键性的问题,“今天,我们实现真正的企业数字化了吗?”。多数的企业数字化普遍是用一套系统解决业务层面的问题,减少人力成本并提升效率。但当企业业务开始延伸,以及国际化业务的产生,仅靠一套系统就显得太过单薄。Sean表示特别是针对出海企业,面临各国的业务流程差异、合规问题及协作效率等难题,企业不仅需要高效的流程管理及数字化技术支持,更需要结合灵活的在线服务去帮助企业管好分布在各国的业务和员工。



BIPO老挝用工超级研讨会 | 老挝劳动法和雇佣条例解读 圆满落幕

老挝是一个位于中南半岛北部的内陆国家。在诸多企业进行对老挝业务和员工雇佣的过程中,该如何明晰老挝劳动法律法规和社会保障制度,熟悉企业雇佣员工的相关规则以及雇主理应遵守的政策和程序?从而合理应对雇佣问题。

5月17日,BIPO Laos的Lila Kadoudom来到本次BIPO海外用工超级研讨会,为大家详细分析企业出海老挝会遇到的困难和挑战,帮助企业更好地了解老挝劳动法和雇佣条例。



活动中,Lila首先就老挝当地的就业法规和个人所得税政策等相关内容做了深入的剖析,并通过举例实际案例和具体法律条款,对老挝的国家社会保障基金制度予以了讲解。同时针对外籍员工工作条例和公众假期政策,Lila也是进行了专业的说明和解读,帮助大家更好地理解老挝的整体用工环境和注意事项。

BIPO成功入选HRoot“2021年度最佳人力资源服务机构榜单”

5月13日,HRoot于线上重磅发布了“2021年度最佳人力资源服务机构榜单”,BIPO凭借专业的服务产品、优质的品牌口碑和影响力,成功入选该榜单。

HRoot将品牌100强榜单升级至年度最佳人力资源服务机构榜单,以期能够更加真实、客观地反应人力资源服务业的市场动态,体现各赛道人力资源服务机构的发展。这项荣誉不仅是BIPO在人力资源管理创新产品与服务的认可,同时也凸显了BIPO在人力资源服务行业内的领先地位。



BIPO荣获“2021中国人力资源科技年度大奖评选”中两项荣誉

近日，中国领先的人力资源科技垂直媒体平台—HRTechChina重磅揭晓了2021年度中国人力资源科技大奖榜单，旨在表彰推动中国人力资源科技发展并在该领域持续探索钻研的优秀企业机构及个人。

BIPO凭借其在人力资源科技领域内的专业服务及优质产品，持续推动勇于创新的精神和行业深耕的实力，在此次评选中斩获了两项荣誉。BIPO CEO Michael Chen 荣获“2021年度人力资源科技最佳CEO”称号，同时BIPO HRMS也荣登“2021年度人力资源科技最佳产品”榜单。

面对中国人力资源科技行业高速变化，科技与创新加速渗入人力资源管理领域，企业的人才管理方式也随之持续革新。Michael始终秉持企业全球化与数字化的理念，重视数字化带来的业务转型，通过研发创新，持续推动BIPO在全球的战略发展，提升服务辐射能力。BIPO已在亚太区二十多个国家和地区建立服务团队，业务遍及全球一百多个国家和地区。此次获奖不仅是个人荣誉，也是对BIPO在人力资源科技领域的持续创新能力能力的认可。



关于我们

BIPO创立于2004年，作为全球化的人力资源一站式服务供应商，公司立足亚太、辐射全球，推动科技赋能，为企业提升管理品质，十多年来砥砺前行，以全球化、数字化和合规化为发展理念，分别在新加坡、中国大陆、港澳台地区、日本、韩国、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、西班牙、荷兰、英国、美国、南非、澳大利亚等30多个国家和地区设立子公司，研发中心分别位于新加坡、中国（上海、成都）、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球100个国家和地区，服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机构雇佣管理（PEO）、外籍员工服务等，借助系统的科技化和服务网络的多国化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。

BIPO现有BIPO HRMS和Workio两套自主研发人力资源管理系统，通过“全模块”整合与敏捷开发，凭借灵活的系统架构和数据管理，打破信息孤岛，实现点对点链接，使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成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，积累了众多高能级的全球知名企业，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

400-101-7100

bipoinfo@biposervice.com

www.biposervice.com

biposvc

bipo-svc



扫码关注，留下联系方式
我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱

Copyright © 2022 BIPO Service. All rights reserved.

Asia Pacific • Americas • Europe • Middle East & Africa