

BIPO TIMES

January 2024 Vol. 77

www.biposervice.com

土耳其薪酬合规及人力资源政策解读 Payroll Compliance & Local HR Practices in Türkiye

概述

在土耳其经营的企业需要应对当地针对薪酬合规和人力资源政策而建立的复杂的监管环境。土耳其政府对薪酬管理实施了严格的规定，包括税收减免、社保缴款和其他法定要求。遵守这些法规对于确保合法性并避免处罚至关重要。

此外，土耳其当地的人力资源政策非常重视文化差异和人际关系。在工作场所建立和维护有效的沟通渠道至关重要，了解当地劳动力市场动态是土耳其人力资源管理成功的关键。

总而言之，企业需要精通土耳其薪酬合规和当地人力资源政策的复杂性，才能在该国的商业环境中顺利运营。

基本概况



首都
安卡拉



人口
8,497万



货币
土耳其里拉 (TRY)
(1土耳其里拉≈0.2404人民币)



人均GDP
USD 10,674.50
(截至2022年)

一、土耳其的签证与工作许可

许多进入新市场的公司都会寻求专业雇主 (PEO) 和名义雇主 (EOR) 的帮助, 比如BIPO Turkey, 来建立他们的人力资源系统、招聘员工并进行工资支付, 以节省时间和成本。其中还包括了获取移民和工作文件。

签证类型

旅游/商务签证	10个类别, 包括旅游、过境、商务会议、会议、节庆、体育和艺术
官方签证	2个类别
学生/教育签证	7个类别
工作签证	7个类别, 包括就业、指定-讲师/运动员/艺术家/自由工作者/记者
组装, 维护和服务活动的短期技术工作签证 (AMS签证)	短期、多次入境签证 (365天内的90天, 无需工作许可)
其他目的	8个类别, 包括医疗、旅行社和家庭团聚

工作许可

申请工作许可是土耳其劳动部和移民局设计的严格流程, 使用顾问和担保公司会让外国人和外国企业更加便捷。

• 从国外申请

在国外的外国人, 持有劳动合同和邀请函或派遣信。雇主/担保方可以在员工申请工作签证的同时申请工作许可。

• 在土耳其申请

在土耳其的外国人, 持有电子签证并且旅游居留许可有效期超过六个月的人员, 可以寻找工作, 雇主可以申请工作许可证, 雇员无需联系领事馆。

办理工作证件申请所需要的文件:

雇主提供的工作许可所需文件	雇员提供的工作签证所需文件
<ul style="list-style-type: none">• 申请工作许可的申请书, 打印并扫描上传进行在线申请, 同时需要签署一份纸质复印件;• 由双方签署的人事申请表。如果没有, 提供签署的雇佣合同, 包含雇佣详情、薪资、职责和工作期限的所有细节;• 展示公司股权和资本结构的土耳其贸易注册公报摘录;• 经审计师或注册会计师公证的损益表和最近一次批准的资产负债表;• 公司营业执照;• 雇员护照的翻译和公证副本, 附带照片;• 与工作相关的所有学历和工作经验的复印件, 需要翻译和公证。请检查学位或文凭是否需要土耳其高等教育机构的授权;• 个人在线完成工作许可流程的授权 (签证电子签名)。	<ul style="list-style-type: none">• 签证有效期至少为90天的护照, 附有翻译和公证副本, 以及用于签证的空白页;• 工作签证申请表, 附有护照样式的照片;• 签署的雇佣合同副本;• 所有相关资质、工作经验 (如果需要)、翻译并公证的副本;• 雇主签署的纸质申请书, 由公司授权人签署, 详细说明雇佣详情、职责和工作期限;• 申请所在国的居住证明;• 原籍国家的无犯罪记录证明, 如必要还需提供居住国家的无犯罪记录证明;• 健康保险 (可能取决于大使馆), 但建议在社会保障机构 (SSI) 提供保险之前购买。

二、土耳其的税法

个人所得税

对于超过1,900,000.00里拉的收入	40%
对于超过550,000.00里拉的收入	35%

对于超过150,000.00里拉的收入	27%
对于超过70,000.00里拉的收入	20%

最低税率是15%，对收入为70,000.00土耳其里拉或以下的个人征收。

社会保险税

雇主一般缴纳雇员工资的20.5%，并从员工的收入中扣除14%，以汇入社会保障机构 (SSI)。

企业所得税

2021年，收益回报的标准税率从20%提高到25%，2022年产生的收入税率提高到23%，2023年根据立法恢复到20%。金融业的标准税率为25%。

间接税: 增值税 (VAT)

截至2023年7月，普遍适用的增值税税率定为1%、10%和20%。商业、工业、农业和独立专业的商品和服务、进口到该国的商品和服务以及因其他活动而交付的商品和服务均需缴纳增值税。

预扣税 (WHT)

居民个人需缴纳 15% 的股息税和 20% 的特许权使用费和技术服务费。非居民公司和个人需缴纳 15% 的股息税、最多 10% 的利息税以及 20% 的特许权使用费和技术服务费。

三、基本雇佣情况

工作时间

类型	规定
每日工作小时数	根据土耳其劳动法第63条规定，每天的工作时间不能超过11小时
每周工作小时数	根据土耳其劳动法第63条规定，每周的工作时间不能超过45小时
休息时间	工作4小时及以下：15分钟的休息 工作7.5小时以内：30分钟的休息 工作超过7.5小时：一小时的休息
休息日	员工应被允许在7天时间内连续休息至少24小时（每周休息日），前提是他们在每周休息日前的工作日已经工作，如第63条规定 对于未工作的休息日，雇主应支付员工的日工资，而无需提供任何工作义务

加班

每周可接受的工作时间	工时	工作日	周末	公共假日
45小时	低于45小时	无加班费	100%	200%/不可用休假代替

每周可接受的工作时间	工时	工作日	周末	公共假日
45小时	超过45小时	150%/可用休假代替	周末必须支付1天的工资+150%的加班费/可用休假代替	200%/不可用休假代替
支付公式	月薪/225*比例*加班小时数			

每年总加班时长不能超过270小时；

每日加班时长不能超过11小时(8+3 或 7.5+3.5)。

雇佣合同

固定期限雇佣合同	固定期限雇佣合同有一个设定的结束雇佣日期。固定期限合同只能续签一次(除非在特定情况下),然后转为无固定期限合同。
全职雇佣合同	全职工作的工人被聘用时签订的合同,每周工作时间为45小时。工作时间可能在一周内分配得不均匀,但在单日不得超过11小时。
兼职雇佣合同	为每周正常工作时间明显少于全职员工的员工签订的合同。实际上常见的是每周最多120小时。

法定缴款

保险分类	雇主责任	雇员责任	总计
短期社会保险费	2%	0%	2%
长期社会保险费	11%	9%	20%
失业员工保险费	2%	1%	3%
常规健康保险费	7.5%	5%	12.5%
总计	22.5%	15%	37.5%

如果私营部门雇主按时为其雇员缴纳社会保险费,并且没有拖欠社会保险机构的债务,那么雇主在雇员长期社会保险费中所占份额的5%也将由土耳其政府为私营部门雇主提供补贴。在这种情况下,社会保障费总负担将从37.5%降至32.5%。

最低工资

2023年最低工资总额	13,414.50土耳其里拉
社会保险基数	13,414.50土耳其里拉
社会保险员工保费(14%)	1,878.03土耳其里拉
失业员工保险费(1%)	134.15土耳其里拉
总扣除额	2,012.18土耳其里拉
净最低工资	11,402.32土耳其里拉

雇主成本	
社会保险雇主保费 (15.5%)	2,079.25土耳其里拉
失业员工保险费 (2%)	268.29土耳其里拉
雇主总成本	15,762.04土耳其里拉

休假类型

休假类型	规定	备注
年假	工作年限1至5年:14天 工作年限5至15年:20天 工作年限15年以上:26天	带薪假期
产假	所有女性员工在分娩前8周和分娩后8周有权休产假。在多胞胎怀孕的情况下,在分娩前的8周产假上增加2周	带薪假期,员工如有要求,可以在产假结束后授予最长6个月的无薪产假
婚假	3天	带薪假期
陪产假	员工在配偶分娩时有权休假5天	带薪假期
丧假	在员工的母亲、父亲、兄弟、姐妹或子女去世的情况下,员工有权获得为期3天的带薪假期	带薪假期
残疾儿童共享育儿假	根据医疗报告,拥有至少70%残疾或患有慢性病的子女的父母其中一人,有权每年获得10天带薪假期(可以连续或分段使用),以陪同治疗残疾或患有慢性病的子女	带薪假期
哺乳假	所有女性员工在返工后至其婴儿满1岁期间,每天有权获得总计一个半小时的哺乳假。哺乳假被视为每日工作时间的一部分,员工自己决定何时以及分成多少部分使用哺乳假	带薪假期
儿童领养假	员工在领养子女的情况下有权获得为期3天的带薪假期	带薪假期
求职假	所有员工有权在工作时间内使用至少2小时的时间寻找新工作。求职时间可以合并,并且可以一次性使用	带薪假期

离职和通知

类型	规定
遣散补偿金	<p>获得遣散补偿金资格的基本要求是至少有一整年(365天)的雇佣服务。雇佣服务长度指的是指劳动法规定的允许中断的服务期间。雇佣服务长度的计算在获得遣散补偿金的权利方面至关重要。</p> <p>遣散补偿金是根据员工的最后一个月的工资总额计算的,并且免征所得税。遣散补偿金只受到印花税的影响。</p> <p>在计算遣散补偿金时,除了月薪外,还将考虑与工资和薪酬相关的福利、津贴和奖金。</p> <p>用于计算遣散补偿金的工资总额不得超过劳动和社会安全部每六个月确定的上限。在2023年7月1日至12月31日之间,遣散补偿金上限为23,489.83土耳其里拉。</p> <p>遣散补偿金计算公式:</p> $\text{工资总额} / 365 * \text{雇佣服务长度(天)} - \text{印花税}(0.00759 * \text{工资总额})$
通知赔偿	<p>解雇时支付给员工的赔偿金,如果根据《劳动法》规定的终止通知不提前提供,则需要支付。因此,如果雇主希望立即解雇员工而没有任何通知期,雇主应支付以下金额的工资以弥补该期间:</p> <ul style="list-style-type: none"> 对于工作不满6个月的员工,支付2周的工资; 对于工作超过6个月但不满18个月的员工,支付4周的工资; 对于工作超过18个月但不满36个月的员工,支付6周的工资; 对于工作超过36个月的员工,支付8周的工资。

四、土耳其的招聘流程

招聘流程是使公司在土耳其运营并具有竞争力的第一阶段。然而，涉及到调动员工和获得居留许可和工作签证的复杂问题。一旦招募并进行了入职，雇主必须遵守各种程序，确保员工能够在土耳其合法工作。

招聘和入职流程包括以下责任：

员工登记

员工必须在雇佣的最晚日期前一天或最迟在成立公司后的一个月内，向土耳其社会保障机构 (SSI或SGK) 注册。员工还必须在土耳其国家税务局登记，验证员工的国家身份号码同时作为其税务识别号 (TIN)。在土耳其居留时间超过六个月的外国人必须在中央纳税人登记处注册获得TIN。

土耳其员工的法律审查

雇前审查不受任何特定法规的约束。通常进行此类审查，候选人需要同意接受犯罪、信用和健康背景、政治信仰或成员资格或“敏感”个人数据相关的审查。非敏感数据，如教育和工作经验，通常可以在没有申请人同意的情况下获取，因为雇主可以根据这些信息来判断是否适合该岗位。

雇佣和入职后

雇主必须遵守《劳动法》、《债务法》和其他适用法律的要求。法定最低标准包括工资、病假、工作时间、产假津贴、带薪休假、解雇和遣散、通知期和社会保险缴费。所有法定最低标准都可以通过合同或集体谈判协议进行改善。

五、土耳其的员工福利

- 工资及类似款项
- 奖金、额外支付及类似款项
- 私人保险
 - 私人医疗保险
 - 私人养老金制度
- 车辆津贴
- 餐费津贴
 - 现金餐费津贴支付
 - 通过餐卡 (Multinet、Sodexo等) 支付
- 交通津贴
- 公司班车
- 奖金和奖励，实物福利、供应和食品福利

Article contributed by

Erkin Senbay

Country Manager, Türkiye

E: erkin.senbay@biposervice.com

BIPO NEWS

荣誉 | BIPO入选Everest Group 2023年多国薪酬解决方案PEAK Matrix®评估“主要竞争者”及“明星企业”

BIPO作为亚太领先的薪酬和人力资源解决方案供应商，连续第二年在Everest Group的亚太地区多国薪资 (MCP) 解决方案PEAK Matrix®评估中被评为2023年亚太地区的“主要竞争者”。同时BIPO还首次被评为“明星企业”，体现了其不断改进和追求卓越的表现。

Everest Group对27家MCP解决方案提供商进行了广泛评估，最终将BIPO评为主要竞争者，这表明BIPO致力于驾驭复杂的监管环境，并致力于通过人工智能、自动化和集成来提升组织效能。通过BIPO HCM系统解决方案及Athena BI，利用趋势、预测数据和实时报告帮助企业做出战略性业务决策。



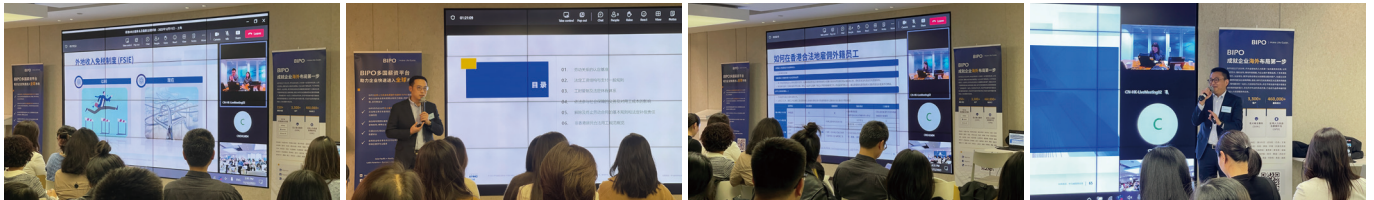
BIPO CEO Michael Chen 表示公司会持续探索和追求技术创新。BIPO连续第二年被评为“主要竞争者”和“明星企业”，BIPO的解决方案能够完全匹配客户所要求的灵活性和可扩展性，实现无缝整合、管理和支付他们的国际劳动力。我们将持续致力于技术提升，加强本地化支持，为我们的客户提供更优质的服务体验。

BIPO x KPMG | 香港HR合规体系&最新法规解读研讨会成功举办

为了帮助企业更好地适应这些变革，12月11日，BIPO携手KPMG成功举办了“香港HR合规体系&最新法规解读研讨会”，深入探讨人力资源管理热点问题和个税合规要求。

开始前，KPMG税务合伙人Annie Jiang作为主持人简要介绍了活动的背景，强调了香港作为“一带一路”投资的关键地位，并提及了最新的法规变化对企业经营带来的挑战。在上半场分享中，KPMG税务总监 Anlio Shi 首先带领与会者深入了解了香港最新法规对企业运营的影响。通过详实的案例分析，与会者们对于法规的实质性变化有了更为清晰的认识，为后续的讨论提供了基础。随后，BIPO高级顾问 Kevin Zhou 介绍了香港的人力资源合规管制体系，聚焦于劳动关系认定基准、法定工资结构、工时管制、法定休假、社会保障、以及解除和终止劳动合同等方面。这一环节为企业提供了全方位的指南，帮助企业更好地管理人力资源，确保合规运营。

下半场的分享重心转向个人税的合规。KPMG个人服务税务总监Isabel Liu分享了非香港居民合法用工规范，包括工签、优才计划和高才通。随后，她深入解读了香港个人税的相关事宜，同时Annie分享了外派香港员工在大陆个人税方面的合规要点。Kitty Lu也介绍了关于人才招聘的考虑，为企业提供了招聘流程和策略的实际指导。活动最后，BIPO CEO Michael Chen从CEO的角度分享了香港运营的经验 and 看法，帮助与会者们更好地了解了企业高层对香港运营的战略思考。



BIPO Workshop | 《POWER BI中的人力资源分析》圆满落幕

为期两天的BIPO人力资源研习班《POWER BI中的人力资源分析》于12月11-12日举办，BIPO首席数据科学家Henry Liew、BIPO商业智能主管Wee Qixun，两位毕业于麻省理工学院(MIT)的专家带领学员深入学习人力资源数据建模与分析，通过Power BI技术提升组织的决策效能。

两天的课程中，Henry&Wee分别就用于关键绩效指标设定的人力资源指标、长期规划的业务生产力指标、离职预测模型、薪酬报价建模等内容进行授课，糅合人力资源战略规划与数据分析的同时，帮助学员灵活运用可视化数据了解员工的差异、效率以及工作倾向，优化员工发展。



BIPO x Google | 《AI+BI双轮数据驱动，打造HR-DATA时代》线下公开课圆满落幕

12月13日，BIPO携手Google共同探讨如何通过AI和BI等先进技术，推动人力资源的智慧管理。通过实现数据的多元融合，协助人力资源团队深度分析并善用数据，以更全面的方式了解员工需求、优化薪酬结构、提升团队效能，从而帮助企业在激烈竞争的环境中取得市场的领先地位。

活动首先由毕业于MIT的BIPO首席数据科学家Henry Liew为参会来宾分享。Henry对如何通过数据推动管理进行了解析，灵活运用POWER BI & BIPO Athena 进行薪酬福利管理、员工绩效、离职与留任等分析，通过可视化数据了解员工的差异、效率以及工作倾向，可采取相应的管理和激励措施，优化员工发展计划。

下半场由Google资深生产力专家Mike Zheng进行分享。AI时代下的协作平台应该是什么样的？Mike分享了Google Workspace 的协作与AI等功能，以及其对应的使用场景，显著提高用户的生产力、自动化任务和改善协作体验。



活动回顾 | BIPO航运物流行业客户交流会: 共话发展, 共谋未来

12月27日下午, BIPO举办了航运物流行业客户交流会, 邀请到了来自各个国际知名航运物流企业的客户嘉宾, 其中也不乏BIPO的老朋友、老相识, 陪伴BIPO至今, 在长期的合作中携手同行并给予了极大的支持。

主题分享环节, 上海酬效SHCX创始人Tom Ho为我们就全球经济趋势及物流业市场动态做分享交流, 他结合2023年度行业数据和调研反馈, 深入分析了当前形势, 为与会者提供了对未来走势的深刻洞察, 为业界人士提供了宝贵的思考参考。德勤管理咨询人力资本咨询总监James Qian也针对大环境下的人力资源数字化转型和实际案例予以专业解读, 剖析了大环境下的人力资源挑战, 与与会者共同探讨了未来政策趋势。这一环节的专业解读不仅为企业提供了应对人力资源变革的有效策略, 也为业界人士带来了前瞻性的思考。

最后的圆桌环节, BIPO CEO Michael Chen与三位客户嘉宾共同讨论了面对行业环境的不断变革, 企业在人力资源领域所面临的挑战与应对之策。这一深入交流使得参与者更加全面地了解了行业现状, 并共同研讨了应对未来挑战的战略。Michael在活动的尾声也与大家分享了BIPO在今年所取得的卓越成就, 这些成就的背后是BIPO团队的凝聚力和客户的信任。

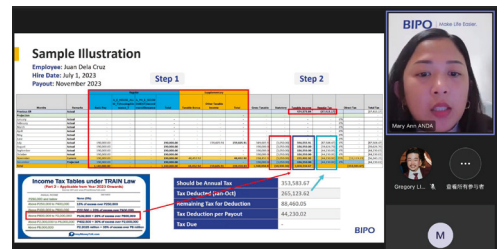


BIPO线上研讨会 | 《菲律宾年度纳税申报解读》圆满落幕

12月5日, 我们特别邀请Mary Ann ANDA (Deputy General Manager, BIPO Philippines) 参加《菲律宾年度纳税申报解读》线上研讨会, 为大家分享与解读菲律宾的年度纳税申报, 以最大程度地降低出海企业在菲律宾受到的潜在税务风险。

活动中, Mary首先为大家分享了菲律宾年度纳税申报的概念和意义。和国内相似, 菲律宾年度纳税申报的主要目的是确保个人所得税应纳税额的正确计算和缴纳符合国家税法。随后Mary通过分享影响年度纳税申报的因素、按年扣缴方法、案例分享等内容, 为大家阐明了执行菲律宾年度纳税申报的步骤&进程。

为保证参会者能详细了解菲律宾税务系统, Mary最后分享了菲律宾税局的年终合规要求、申报截止日期等详细内容, 对过程中面临的数据编制的准确性和复杂性、不断变化的政策、紧迫的时间限制等挑战进行了强调。





关于我们

BIPO (必博) 创立于2010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服务客户。


我们的业务遍及全球160多个国家和地区, 服务产品包括HCM系统解决方案, 全球人力资源及薪酬外包 (GPO), 名义雇主服务 (EOR) 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自主研发的人力资源管理系统, 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!

 www.biposervice.com

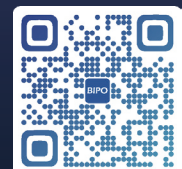
 bipoinfo@biposervice.com

 400-101-7100

 [biposvc](https://www.facebook.com/biposvc)

 [bipo-svc](https://www.linkedin.com/company/bipo-svc)

Copyright © 2024 BIPO Service. All rights reserved.



欢迎扫码订阅