

BIPO TIMES

April 2024 Vol. 80

www.biposervice.com

印度尼西亚《创造就业综合法》 Indonesia's Omnibus Law on Job Creation

概述

《创造就业综合法》是印度尼西亚政府实施的一项全面而重要的立法举措。该法案涵盖了综合性法规改革、商业许可、劳动力、投资、中小企业支持等众多条款内容，其主要目的是刺激经济增长、吸引投资、促进就业。

基本概况



首都
雅加达



人口
2亿7,500万



货币
印度尼西亚盾 (IDR/Rp)
(1印度尼西亚盾≈0.0005人民币)



人均GDP
USD 4,788.00
(截至2022年)

一、《创造就业综合法》

概念

综合法是简化和调整印度尼西亚多项法规的一种改革策略，它在许多其他国家已经成功实施。综合法也被称为2020年第11号法律，或简称UU 11/2020，自2020年11月2日生效。

综合法的目的是：

- 消除法规的冗余
- 提高法规的效率
- 消除部门间的隔阂

综合法的要点

优化官僚主义	营造更加友好的商业环境
劳动力市场改革	平衡劳工权利与企业需求之间的关系
促进投资	促进经济发展，创造就业机会
特定行业变革	鼓励增长，为整体经济进步作出贡献
环境和社会方面	在经济增长和环境保护之间取得平衡
响应迅速的政府	政府致力于解决环境挑战

综合法的创造就业战略

促进投资	引入全国单一网上提交系统以简化申请流程
中小企业支持	简化许可程序和获取财政支持的途径
可持续发展的考量	推广绿色技术、可持续农业、生态旅游，并在这些领域创造就业机会
数字经济推广和电子商务	促进高科技产业的就业，以及数字初创企业的建立和发展
劳动力市场灵活性	推动就业增长，创造更加活跃的就业市场

二、挑战与机遇

1. 环境和社会的忧虑

在经济发展和可持续发展实践之间取得平衡

2. 公众多元看法

该法律对劳工权利、环境和社会公正的影响

3. 中小企业赋权

通过简化法规“综合法”来鼓励创业

4. 监管透明、解读统一

清晰监管并确保对法律解释的一致性

5. 经济刺激与投资

简化的法规可以使印度尼西亚更具吸引力，吸引更多企业投资。

6. 数字经济增长

综合法的支持可以促进科技驱动型产业的增长。

三、受影响的集群

这些集群旨在全面解决不同行业内的挑战和机遇。

投资集群	专注于吸引和促进印度尼西亚的投资
劳工集群	平衡劳工权利与企业灵活性的需求
土地集群	简化发展项目的土地收购流程
环境和林业集群	实施推动负责任且可持续商业实践的措施
商业许可集群	专注于简化和整合商业许可流程
研究与创新集群	专注于促进创新和研发文化
社会福利集群	确保经济发展能够转化为社会福利,改善人民生活水平

四、劳动法的重要变化



外包与合同工	引入对外包人员管理的变化,强调公平待遇的必要性,并需要遵守新指南
雇佣合同	为雇佣合同提供更大的灵活性,允许雇主和员工更自由地协商条款
工时	引入对工作时间的变化,使之更加灵活,以与企业动态需求保持一致

五、对人力资源行业的潜在影响

离职和服务期补偿金比例 (x 月工资)

在职年限(YoS)	离职补偿金 (SVR)	在职年限(YoS)	服务期补偿金(SVC)
YoS < 1	1	YoS < 3	0
1 ≤ YoS < 2	2	3 ≤ YoS < 6	2
2 ≤ YoS < 3	3	6 ≤ YoS < 9	3
3 ≤ YoS < 4	4	9 ≤ YoS < 12	4
4 ≤ YoS < 5	5	12 ≤ YoS < 15	5
5 ≤ YoS < 6	6	15 ≤ YoS < 18	6
6 ≤ YoS < 7	7	18 ≤ YoS < 21	7
7 ≤ YoS < 8	8	21 ≤ YoS < 24	8
YoS ≥ 8	9	YoS ≥ 24	10

六、综合法的新规定

合同终止 (非固定期限合同)

雇佣终止原因	雇主责任	雇员责任	总计	总计
公司合并、解散或分割, 员工不愿意继续工作	163 (1)	SVR + SVC + CP(O)	41	SVR + SVC + CP(N)
公司合并、解散或分割, 雇主不接受	163 (2)	2 × SVR + SVC + CP(O)		
公司收购	-	-	42 (1)	SVR + SVC + CP(N)
公司收购导致就业条件变化, 员工不愿意继续工作	-	-	42 (2)	0.5 × SVR + SVC + CP(N)
亏损导致的效率影响	164 (3)	2 × SVR + SVC + CP(O)	43 (1)	0.5 × SVR + SVC + CP(N)
为避免亏损而提高效率	-	-	43 (2)	SVR + SVC + CP(N)
公司由于连续两年或者非连续的两年的亏损而倒闭	164 (1)	SVR + SVC + CP(O)	44 (1)	0.5 × SVR + SVC + CP(N)
公司不是因为亏损而倒闭	-	-	44 (2)	SVR + SVC + CP(N)
公司因不可抗力而倒闭	164 (1)	SVR + SVC + CP(O)	45 (1)	0.5 × SVR + SVC + CP(N)
公司因不可抗力而倒闭但未停业	-	-	45 (2)	0.75 × SVR + SVC + CP(N)
公司因亏损而暂停支付义务	-	-	46 (1)	0.5 × SVR + SVC + CP(N)
公司不是因为亏损而暂停支付义务	-	-	46 (2)	SVR + SVC + CP(N)
公司宣布破产	165	SVR + SVC + CP(O)	47	0.5 × SVR + SVC + CP(N)

*备注: SVR – 离职补偿金、SVC – 服务期补偿金、CP(O) – 补偿金 (旧)、CP(N) – 补偿金 (新)

补偿金 (固定期限合同)

1. 特定期限工作协议

特定期限工作协议 (CPWA) 被定义为员工和雇主之间达成的一种协议, 用于在有限的时间内或完成特定工作时建立工作关系。

《2021年第35号政府法规》第15条: 雇主必须在工作期结束时向至少服务满1个月的印尼籍CPWA工人支付一定金额的补偿。

2. 特定期限工作协议的补偿金额

《2021年第35号政府法规》第16条规定: 【在职时间 (月) ÷ 12】× 1个月工资

对于现有的特定期限工作协议, 上述公式中的在职时间是基于2020年《综合法》第11号法律的生效之日起的在职时间——《2021年第35号政府法规》第64条b款。

工资 = 不包括津贴的工资, 或基本工资和固定津贴。

Article contributed by

Mario Widjaja

Country Manager, Indonesia

E: mario.widjaja@biposervice.com

BIPO NEWS

BIPO成功为泰国中央银行提供薪酬解决方案

BIPO与泰国中央银行(下称“泰国银行”)已成功达成合作!

BIPO熟知泰国当地的薪资和税务合规要求,使得我们能够为泰国银行定制最优解决方案,成为泰国银行选择BIPO的重要因素。

鉴于泰国银行作为国家机关的特殊性,BIPO团队深入了解了泰国银行的业务流程和需求,根据其独特的业务情况设计了一套个性化的薪酬解决方案。凭借这套解决方案以及BIPO研发、产品、项目和服务交付团队长达六个月的不懈努力,最终成功确保了BIPO薪酬引擎与银行现有系统的无缝集成,帮助泰国银行解决了原生态系统中的10多个历史遗留问题。

BIPO深谙泰国金融业及其系统架构,我们的人力资源解决方案具备处理泰国繁复的津贴和税务扣除的能力,显著缩短了薪酬处理时间,从而帮助泰国银行节省了数百小时的工作时间。此外,我们的系统还大幅减少了错误和异常,提升了数据准确性,进一步降低了人力资源管理的风力和成本。为泰国银行带来了显著的效益和管理优势,为其4,000多名员工带来了确实的利益和价值。

特别感谢所有伙伴以及泰国银行所有工作团队的支持和配合。他们的信任和合作为我们提供了充分的资源和动力,期待与泰国银行继续深入合作,在未来共同探索更多创新解决方案,以进一步提升其业务效率和竞争力。



荣誉 | BIPO再度获得Gartner人力资源云 服务市场指南认可

全球领先的信息技术研究和顾问公司Gartner发布《Market Guide for Cloud HCM Suites for Regional and/or Sub-1,000

Employee Enterprises》报告, BIPO在一年内连续第二次获得Gartner市场指南的认可,再次彰显出BIPO的产品实力及行业领先地位。



荣誉 | BIPO荣获2023/24年度香港人力资源 管理学会卓越人力资源奖

近日,由香港人力资源管理学会(HKIHRM)主办的“2023/24年度香港人力资源管理学会卓越人力资源奖”评选重磅揭晓, BIPO在此次评选中荣获“最佳薪酬提供商奖项”, BIPO香港团队也受邀出席了颁奖仪式。



BIPO受邀参与2024中国全球合规峰会

3月21日-22日, 2024年中国全球合规峰会于上海举行, 本次峰会聚焦于国际商业环境的变化与挑战, 企业治理与可持续发展, 企业ESG合规, 合规道德文化的培养, 国际化合规管理体系建设, 数据安全与合规, 跨境投资合规风险防范, 合规标准的制定与执行、合规数字化的实施路径以及合规操作实务的案例等话题。BIPO也受邀参加了本次峰会, 与到场嘉宾共同探讨并交流当前全球化环境下, 企业如何应对各类合规挑战。

在峰会现场, BIPO与各位参会者进行了深度交流, 在全球化过程中, 对于当下更加复杂的国际环境和严格的监管, 全球化发展不仅需要解决国际人才管理的难题, 更需要关注并重视合规问题, 在考虑业务拓展的同时, 企业应当深入了解海外市场, 尊重当地文化和习俗, 确保决策符合当地需求。对于正在全球化路上的企业来说, 抓住市场的机遇, 实现高速增长无疑是其重要的追求。然而, 新的挑战更加复杂, 加之全球政治经济环境的不确定性, 这意味着企业必须更为灵活地应对各种挑战, 并寻求创新的解决方案。

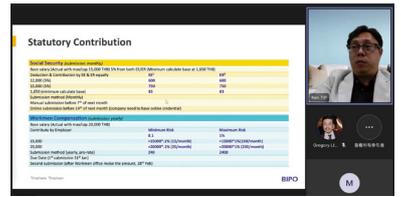


BIPO线上研讨会 | 《泰国劳动法&雇佣条例解读》圆满落幕

3月14日, BIPO《泰国劳动法&雇佣条例解读》线上研讨会成功举办。分享嘉宾Ken (BIPO Thailand) 根据目前泰国用工现状分享了有关劳动合同、签证、最低工资标准等人力资源相关政策和见解, 帮助出海企业更全面地了解当地的用工环境和法规。

Ken首先介绍了泰国目前的经济形势&用工现状, 泰国位于东盟的枢纽战略位置, 其东部经济走廊(EEEC)和欧共体投资等等使其拥有大量用工优惠政策, 旅游业仍是其GDP增长的主要因素。随后详细分享了出海企业在泰国当地需要了解和遵守的政策和事项, 包括了劳动合同、工资标准、法定缴款、加班规定、休假、外籍人员工作许可证和签证等等, 帮助参会者深入了解泰国的用工环境。并针对例如“无限期(长期雇佣)或固定期限合同的遣散费计算方法相同”; “非B类(工作签证)并不总能确保获得工作许可证”等重要信息进行强调。

面对各位参会者的积极提问, Ken给予了非常专业以及落地的解答, 为大家总结了当地的用工经验。



破局企业出海困境 | BIPO参与HRflag出海企业人力资源高管研讨会

HRflag分别于3月7日在上海及3月21日在深圳举办了出海企业人力资源高管研讨会, BIPO作为联合主办方, 与出海企业共同研究国际市场通行的准则, 以及不同地区市场各自的特性, 向出海企业介绍更多成功出海范例。

在主题分享环节, BIPO 中国研发中心总监Sean Yao以“当人力资源科技遇上全球化——利用全球服务平台解决企业出海挑战”为主题, 分享了当前中国企业在全球化进程中所面临的挑战, 并从人力资源领域的角度提供了应对策略。在全球化过程中, 对于当下更加复杂的国际环境和严格的监管, 合规的复杂度和标准不断提升成为企业出海过程中的一大焦点。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理好分布在各国的业务和员工。

同时, 在现场特别设置的“案例讨论”交流环节, BIPO也与参会嘉宾共同围绕三个代表性的出海案例进行头脑风暴, 深入交流中企出海面临的合规挑战与应对策略。



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, 全球服务网络已覆盖160多个国家和地区, 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。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solution, 包含HRMS、Butter、Athena BI, 实现了包括全球人力资源及薪酬外包(GPO), 名义雇主服务(EOR)、独立承包服务(Contractor)等服务的高效交付, 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。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 bipo-svc wechat ID: BIPO-China



欢迎扫码订阅