

BIPO TIMES

Jul 2025 Vol. 95

www.biposervice.com

沙特阿拉伯劳动法与雇佣条例解读 Saudi Arabia's Labour Law & Employment Regulations

概述

沙特阿拉伯位于欧、亚、非交汇处，是通往中东及全球市场的战略门户。作为中东地区最大的经济体，同时也是二十国集团（G20）成员国，沙特正依托“2030愿景”推动深远的经济转型。根据国际货币基金组织（IMF）2025年的数据，沙特人口超过3600万，国内生产总值约为1.08万亿美元，是全球贸易、能源与投资的重要枢纽。

在强有力的政府改革、NEOM新未来城、红海项目等大型工程以及不断发展的私营部门推动下，沙特正成为区域就业和商业拓展的热土。沙特拥有年轻且技能水平日益提升的人口，其中35岁以下人群占比高达71%（路透社，2023）。随着“本地化就业”（Saudization）等提升本国就业率的举措，以及吸引全球人才的多项计划，沙特的劳动力市场正日益充满活力。

本期内容将深入探讨沙特的用工市场与劳动法规，助您更好地开展业务布局。

基本概况



首都
利雅得



人口
3,600万



货币
沙特里亚尔 (SAR)
(1 沙特里亚尔 ≈ 1.9117 人民币)



人均GDP
USD 30,000
(截至2025年)

一、沙特阿拉伯政府平台简介

1. QIWA平台

QIWA是由沙特阿拉伯人力资源与社会发展部 (MHRSD) 推出的综合性平台,旨在简化劳动合同的注册与管理、员工流动流程,并协助企业符合本地化就业政策 (Saudization) 的要求。

主要功能:

- 劳动合同的注册与管理;
- 劳动合同续签的审批;
- 员工调动 (企业间转移);
- 企业本地化就业合规性查询。

2. Mudad平台

Mudad是由沙特人力资源与社会发展部推出的薪资合规平台,专为支持工资保护系统 (Wage Protection System, WPS) 而设,旨在确保雇主按时、合规地发放员工工资。

主要功能:

- 监督并核查员工工资的及时支付情况;
- 审核工资标准,确保符合 WPS 要求;
- 审查新入职员工的工资情况。

3. GOSI (沙特社会保险总局)

GOSI负责员工社会保险的注册及相关福利的管理,是沙特社会保障体系的核心机构。

主要功能:

- 员工社会保险的注册与缴费管理;
- 工伤、疾病和伤残保险申领。

4. Muqem平台

Muqem 是由沙特护照总局监管的外国员工居留许可 (Iqama) 管理平台,用于管理在沙特工作的外籍人员的居留信息。

主要功能:

- 查询和续签员工Iqama状态;
- 申请Iqama延期、信息更新和续签;
- 管理员工出入境记录 (包括出境和再次入境)。

5. 商会服务门户

该平台用于企业与沙特商会进行互动,办理公司证照、商业注册及相关商业文件。

主要功能:

- 企业注册与认证;
- 办理商业合同及相关文件;
- 获取商会会员资格及相关服务。

二、沙特阿拉伯劳动法与雇佣条例

1. 雇佣合同

雇佣合同必须以书面形式签署,且必须使用阿拉伯语才具有法律效力。

合同类型	定义与期限	常见适用情形	法律框架	是否需缴纳GOSI	解约规定	常见行业 / 员工类型
固定期限合同	有明确的起止日期,若连续续签3次或超过4年(本地员工),将转为无固定期限合同	基于项目或有明确期限的岗位	沙特劳动法	是	到期自动终止,提前解约需合理理由或支付赔偿	建筑、制造业、项目岗位
无固定期限合同	无明确结束日期,长期雇佣关系	永久性、全职岗位	沙特劳动法	是	需有正当理由方可解除合同,否则需赔偿	行政类岗位、本地员工、长期员工

合同类型	定义与期限	常见适用情形	法律框架	是否需缴纳GOSI	解约规定	常见行业 / 员工类型
兼职合同	每周工作时间少于30小时, 薪资按比例计算	零售、教育、服务支持类岗位	沙特劳动法	通常需缴纳	解约条款按照合同约定执行	学生、兼职人员、灵活用工
临时 / 季节性合同	有明确的短期期限(如朝觐季、短期项目)	季节性需求、临时项目	沙特劳动法	是	合同期满即终止, 提前解约情况较少或不适用	学生、兼职人员、临时工
自由职业 / 顾问协议	不视为雇佣关系; 受商业合同约定约束, 不享劳动权益	独立顾问、服务提供商	沙特商业法	否	按合同执行; 无遣散赔偿或解雇保护	IT专家、顾问、外包专业人员

2. 试用期规定

a. 最长时限

试用期不得超过180天(即6个月)。

b. 试用期内解约

- 任一方可在试用期内解除合同, 无需提前通知, 也无需支付离职补偿, 除非合同另有约定;
- 解约不得因歧视或其他非法原因。

c. 重新聘用与重复试用

- 若员工因转换岗位或职责再次加入同一雇主, 可重新设定试用期, 但必须以书面形式明确约定;
- 同一岗位不得重复设定试用期, 除非前一合同结束已满6个月。

d. 试用期间的福利待遇

- 员工在试用期间享有薪资及法定权益(如工作时间、休息时间、加班工资等);
- 若员工在试用期间离职或被解雇, 不享有离职补偿;
- 除非合同另有约定, 试用期被解雇时无需支付遣散费。

e. 书面约定要求

- 试用期条款必须在劳动合同中明确列出;
- 若未在合同中说明, 则该试用期无效, 亦不可执行。

3. 最低工资(仅适用于沙特籍员工)

- 每月4,000沙特里亚尔(SAR)为官方最低工资标准, 用于计算“Nitaqat”本地化就业计划中沙特籍员工的合规人数;
- 外籍员工暂无官方最低工资标准, 通常根据行业情况协商确定。

4. 法定缴费规定

在沙特, 法定缴费是指雇主必须向政府管理的社会保障体系(主要通过GOSI)缴纳的强制性费用, 用于为员工提供养老金、失业保险及工伤保险等福利。

a. 社会保险 — 每月缴纳

- 沙特籍员工: 员工缴纳9%, 雇主缴纳11.75%;
- 外籍员工(仅限工伤险): 员工0%, 雇主缴纳2%。

缴费基数为基本工资 + 住房津贴

b. 失业保险

- 员工缴纳0.75%
- 雇主缴纳0.75%

养老金缴费比例逐步上调机制

自2025年7月1日起，针对新社保体系下尚未参保的人员，养老金部分的缴费比例将逐年上调，每年增加0.5%，直到2028年7月1日，总缴费比例达到雇主与员工各自11%（替代当前的9%）。

雇主需及时调整内部系统，确保按照相关法规实施缴费比例的调整。

生效日期	总缴费比例增长	员工缴纳比例	雇主缴纳比例
2024年7月3日	不增加	9%	9%
2025年7月1日	0.5%	9.5%	9.5%
2026年7月1日	0.5%	10%	10%
2027年7月1日	0.5%	10.5%	10.5%
2028年7月1日	0.5%	11%	11%

5. 法定保险

在沙特阿拉伯，法定保险义务主要包括向社会保险总局 (GOSI) 缴纳社保费用，及遵守强制健康保险 (CHI) 制度的相关规定。

项目	GOSI社会保险(2024年改革)	医疗保险(合作健康保险制度)
管理机构	GOSI(社会保险总局)	CHI(健康保险委员会)
法律依据	《社会保险法》—皇家法令M/22(1969年)，于2024年修订，分阶段自2024年7月起实施	《合作健康保险法》(2005年)，由健康保险委员会发布最新实施细则
覆盖人群	<ul style="list-style-type: none">沙特籍员工:养老+工伤+失业保险外籍员工:仅工伤保险	<ul style="list-style-type: none">所有私营部门员工(包括沙特籍和非沙特籍)员工家属(配偶与子女,沙特籍与非沙特籍)
是否强制	是	是
缴费责任	<ul style="list-style-type: none">沙特籍员工:雇主+员工共同缴纳外籍员工:仅雇主缴纳2%的工伤保险	全额由雇主承担
工资基数计算	基本工资+住房津贴 最低:SAR 4,000; 最高:SAR 45,000	根据政策决定,通常与职位等级或总薪酬挂钩
主要福利	<ul style="list-style-type: none">退休养老金(限沙特籍)工伤/伤残赔偿(沙特籍与外籍)失业保险(沙特籍)产假津贴(沙特籍与外籍,前提为缴纳GOSI满1年)	<ul style="list-style-type: none">门急诊服务住院与产科服务疫苗、处方药等
违规处罚	<ul style="list-style-type: none">工资申报被拒GOSI账户冻结罚款、补缴、禁止招聘或发薪	<ul style="list-style-type: none">无法续办Iqama居留证/工作许可每人最低罚款SAR 10,000- 劳务服务暂停

6. 工作许可证 (外籍员工)

外籍员工必须持有由雇主担保的有效工作许可证，并关联其Iqama (居留许可证)，方可合法在沙特工作。

主要如下：

- 工作许可证；
- Iqama (居留证)；
- 医疗保险；
- 批量签证/签证配额 (Block Visa / Quota) 等。

具体费用根据公司规模、Nitaqat本地化等级以及适用的减免政策可能有所不同。

7. 假期与福利

假期类型	时长与权益	条件 / 说明
年假	<ul style="list-style-type: none">每年21天服务满5年后增加至30天	<ul style="list-style-type: none">带薪 (含基本工资 + 津贴)应在当年使用, 或经批准可延后
病假	最多120天: <ul style="list-style-type: none">前30天: 全薪接下来60天: 75%薪资最后30天: 无薪	<ul style="list-style-type: none">需提供医疗证明可间断使用
产假	共12周 (产前6周 + 产后6周)	<ul style="list-style-type: none">服务满1年: 全薪服务不满1年: 50%薪资休假期间不得解雇
陪产假	3天	孩子出生后可申请
结婚假	5天	可能需提供结婚证
特殊丧假	5天	配偶或直系亲属去世时可请假
朝觐假 (Hajj)	10天 (适用于首次参加年度朝觐的员工, 且员工此前从未参加过朝觐)	<ul style="list-style-type: none">服务年限满2年需与雇主协商安排
公共假期	<ul style="list-style-type: none">开斋节 (Eid Al-Fitr)宰牲节 (Eid Al-Adha)沙特国庆日 (9月23日)国旗日 (3月11日)建国日 (2月22日)	<ul style="list-style-type: none">法定带薪假期若假期期间安排工作, 必须给予调休而非仅额外薪资根据《第24条》: 若节假日与周末重叠, 应顺延至工作日补假

8. 薪资发放方式与工资保护系统 (WPS)

工资保护系统 (WPS)

- 由沙特人力资源与社会发展部 (MHRSD) 强制实施, 用于监控和确保员工薪资按时、足额发放;
- 适用于所有私营部门雇主;
- 雇主需将薪资数据上传至Mudad平台, 该平台与员工银行账户关联;
- 系统可追踪内容包括: 薪资金额、发放时间、差异与延迟记录。

薪资单据要求

- 雇主必须每月向员工提供薪资单 (电子版或纸质版均可);

b. 薪资单必须包含以下信息：

- 税前工资与实发工资 (Gross & Net Pay) ;
- 所有扣除项与津贴;
- 实际工作天数或小时数。

不合规的处罚措施

若未按要求提交WPS数据或数据存在延误/不一致, 可能面临以下处罚:

- a. 暂停新工作签证申请;
- b. 暂停QIWA与GOSI平台服务权限;
- c. 罚款或在Nitaqat本地化等级中被降级。

薪资发放要求

- a. 币种: 薪资必须以沙特里亚尔 (SAR) 支付;
- b. 发放频率: 每月至少发放一次;
- c. 支付方式: 通过银行转账至员工本人名下的沙特本地银行账户;
- d. 薪资结构需包含:
 - 基本工资;
 - 津贴 (如住房、交通等);
 - 扣款项目 (如GOSI社保、缺勤、处罚等)。

Mudad平台

- a. 由沙特人力资源与社会发展部 (MHRSD) 指定的官方平台, 用于提交符合WPS要求的薪资文件;
- b. 协助雇主追踪合规性, 避免罚款;
- c. 系统将自动识别薪资延迟、少发或错误申报等问题并发出警示。

9. 解约与遣散补偿

- a. 通知期: 30天。
- b. 遣散补偿金标准:
 - 工作年限少于2年: 每满一年支付半个月工资;
 - 工作年限满2年及以上: 每满一年支付一个月工资。

*计算基准为员工最终工资 (基本工资 + 固定津贴)

离职补偿金 (EOSB)

- a. 员工主动辞职 (劳动法第85条) :

服务年限	离职补偿金领取比例
不满2年	不享有离职补偿金
满2年但不满5年	可领取1/3的全额补偿
满5年但不满10年	可领取2/3的全额补偿
满10年以上	可领取全额离职补偿金

- b. 雇主解约 (劳动法第84条)

员工在非重大过失的情况下被雇主解除合同, 有权获得全额离职补偿金 (EOSB) 。

补偿金计算公式如下:

- 前5年: 每年支付半个月工资;
- 第6年起: 每年支付一个月工资。

- c. 劳动法第80条下的解约情形

若员工因严重违规行为被解雇, 且雇主具备明确证据与书面记录, 无须支付离职补偿金 (EOSB) 。

此类行为包括但不限于:

- 欺诈行为;
- 殴打或暴力行为;
- 多次无故缺勤;
- 泄露机密信息等。

d. 特殊情形 (仍可获得全额离职补偿金)

以下情况即使非正常离职, 员工仍有权获得全额EOSB:

- 因不可抗力或公司违规导致终止合同;
- 女性员工在任一情形发生后6个月内主动辞职: 结婚、生育。

e. 支付时限 (劳动法第88条)

- 雇主必须在离职日起7天内支付离职补偿金 (EOSB) ;
- 可一次性支付, 或根据公司政策经书面约定分期支付。

终止合同情形一览表

终止情形	通知期	是否有权获得EOSB	法律风险
双方协商一致解除	按协议约定	服务满2年可获得EOSB	无法律风险
固定期限合同到期	无需通知 (如不续约)	服务满2年可获得EOSB前提: 未续签	无风险→劳动法第74条
员工主动辞职	按月领薪员工: 60天 其他类型员工: 30天	EOSB按年限比例发放前提: 员工履行通知义务	未履行通知义务→劳动法第85条
雇主因合理原因解雇	无需通知	无EOSB前提: 必须有合理原因和证据	有正当理由则无风险→劳动法第80条
雇主无正当理由解雇	按月领薪员工: 60天 其他类型员工: 30天 或支付代通知金	全额EOSB前提: 需提供正当理由	法律风险高→劳动法第77条
员工无通知辞职 (因雇主违约)	无需通知 (如雇主违规)	全额EOSB前提: 需有雇主违约行为	无风险→劳动法第81条

10. 其他扣款与免税项目

- 合法扣款限制: 扣除后员工净薪资不得低于原净工资的50%;
- 免税福利项目: 住房、交通、离职补偿金 (EOSB)、保险、差旅、日津贴等。

11. 雇主合规小贴士

- 员工入职第一周内完成GOSI、QIWA与Mudad注册;
- 每月按时提交WPS薪资记录;
- 在QIWA系统中保留电子劳动合同;
- 确保QIWA、GOSI与Mudad三大平台的薪资信息一致。

Article contributed by

Summer Lin

Country Manager, Saudi Arabia

E: summer.lin@biposervice.com

Abdullah Jokhdar

HR Service Delivery Senior Manager, Saudi Arabia

E: abdullah.jokhdar@biposervice.com

BIPO NEWS

BIPO受邀出席2025美世中国企业出海高峰论坛华南场, 探讨全球化人力资源新范式

2025年6月12日, BIPO受邀参与了由美世在深圳主办的“2025中国企业出海高峰论坛”。本次论坛汇聚了众多行业专家与企业领袖, 围绕全球人才趋势、海外投资风险、国际合规、薪酬管理及雇主品牌打造等议题展开深入探讨, 共同应对企业全球化过程中的新挑战与新机遇。BIPO企业全球化服务方案总监佟海龙先生在现场发表主题演讲《核心力量, 管理抓手: 全球化人力资源运营能力》, 系统阐述了在企业“走出去”过程中, 如何借助人力资源科技与本地化服务, 建立一套灵活、合规且高效的人力资源运营体系, 助力企业实现全球组织协同。



BIPO亮相斯里兰卡国家人力资源大会, 赋能企业全球化用工布局

近日, BIPO受邀出席了在斯里兰卡举办的National HR Conference and Exhibition 2025, 在为期两天的活动中, 与超千名来自各行业的HR专业人士、企业代表及合作伙伴



展开深入交流, 全面展示BIPO在全球化人力资源管理方面的专业能力与技术优势。BIPO在斯里兰卡设有自营网点, 配备专业服务团队, 能够为企业包括海外雇佣与管理、薪资与税务合规、劳动法律合规咨询等在内的一站式人力资源解决方案。

BIPO出席乌兹别克斯坦科技与服务大会, 深度洞察中亚市场新机遇

BIPO受邀参与由乌兹别克斯坦IT PARK与Enterprise Singapore联合主办的Uzbekistan Tech & Services Conference, 活动在新加坡顺利举办, 吸引众多关注中亚市场的科技与服务企业齐聚一堂, 共话区域发展潜力与全球合作新机遇。



大会现场, George HO, BIPO, Head of Global Account在活动现场分享了对中亚市场的深刻洞察, 特别是哈萨克斯坦、乌兹别克斯坦和塔吉克斯坦等国家日益活跃的商业环境和企业出海热潮。

BIPO线上研讨会 | 《沙特阿拉伯劳动法和雇佣条例解读》圆满落幕

6月19日, BIPO沙特分公司资深人力资源专家Summer与Abdullah联袂主讲, 结合沙特最新劳动法规与实务案例, 深度解析当地用工政策要点。两位专家首先对企业拓展沙特市场的关键指南——“沙特阿拉伯雇佣法规基础”做了相关概述。随后Abdullah开始分享沙特雇佣合同的主要类型及适用场景, 并详细解读了试用期规定, 帮助企业合理规划用工周期。在员工权益方面, 研讨会重点探讨了年假、病假等假期政策, 以及沙特法定公共假日安排, 确保企业能够依法保障员工福利。此外, Abdullah还强调了健康保险的强制性要求, 并分享了沙特薪资发放方式及工资保护系统(WPS)的合规操作, 避免因薪酬问题引发法律纠纷。活动最终在嘉宾与参会者的互动交流后圆满落幕。



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, 亚太总部在新加坡, 中国总部在上海, BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区, 服务版图遍布亚洲、欧洲、美洲、非洲和大洋洲, 已在全球建立了50多个自营办公室, 帮助企业快速实现全球化布局。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions, 包含HRMS、Butter、Athena BI, 实现了包括全球薪酬外包(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

Copyright © 2025 BIPO Service. All rights reserved.