

2025 出海劳动力管理 白皮书

东南亚

สวัสดี

Hello

Hola

안녕하세요

هيا برعلا

こんにちは

你好

你好

Hello

Xin chào

Bonjour

Selamat Sejahtera

هيا برعلا

- 出海三阶段的劳动力管理重点
- 出海劳动力管理合规模型
- 出海劳动力管理自查清单
- 东南亚劳动力管理合规地图
- 六大案例直击出海劳动力管理痛点

A GREAT WORKFORCE
GAIA WORKS

特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



导语

扬帆启新程，出海向未来。

中国企业正迎来属于自己的“大航海时代”——正经历从产品输出、产能布局到产业链重构的进化升级。出海已成为众多中国企业突破发展瓶颈、重构增长动能的核心战略。

作为亚太领先的劳动力管理云服务商，盖雅工场自2014年护航中国企业全球化进程，已助力客户完成32个国家及地区的劳动力管理数字化转型。基于十年跨境服务积淀，我们提炼出全球化战略落地的三大关键维度：

- 合规治理：动态应对各国劳动法规的复杂性。
- 集团管控：构建全球数字化劳动力管理中枢。
- 文化融合：平衡本土化运营与员工体验提升。

本白皮书萃取服务百家跨国企业的实战经验，聚焦东南亚市场，以合规管理为切入点，构建可复制的全球化劳动力管理实施框架：

- 趋势解读：东南亚经济发展、劳动力市场、宗教文化、政策法规等全景图谱。
- 合规工具箱：劳动力管理合规模型、劳动力管理合规自检表、东南亚合规地图等实战工具箱。
- 国家政策对标：越南 / 泰国 / 马来西亚等六国出海用工、数据跨境落地路径。
- 出海案例对标：六个标杆企业在六个国家的劳动力管理实践。

十年驭浪，智启新航。盖雅工场将持续迭代全球劳动力管理数字化解决方案，持续陪伴您扬帆远航、开疆拓土。

目录

东南亚成为中企投资热土	3
东南亚劳动力管理特质	4
出海劳动力管理合规指南	5
越南	9
泰国	13
马来西亚	18
新加坡	24
印度尼西亚	28
菲律宾	34
海外劳动力管理，就来找盖雅	37



扫码添加小雅
了解盖雅全球劳动力管理解决方案

东南亚成为中企投资热土

在全球产业链重构与“双循环”战略驱动下，东南亚已成为中国企业出海的首选目的地。

根据钛媒体《中国对外直接投资统计公报》，截至2023年底，中国在东盟设立超过7400家直接投资企业，较2022年底增长近900家企业，较2020年底增长多达1400家；截至2023年底，中国企业在东盟雇佣的海外员工超过72万，较2022年底增长近6万，较2020年底增长17万人。

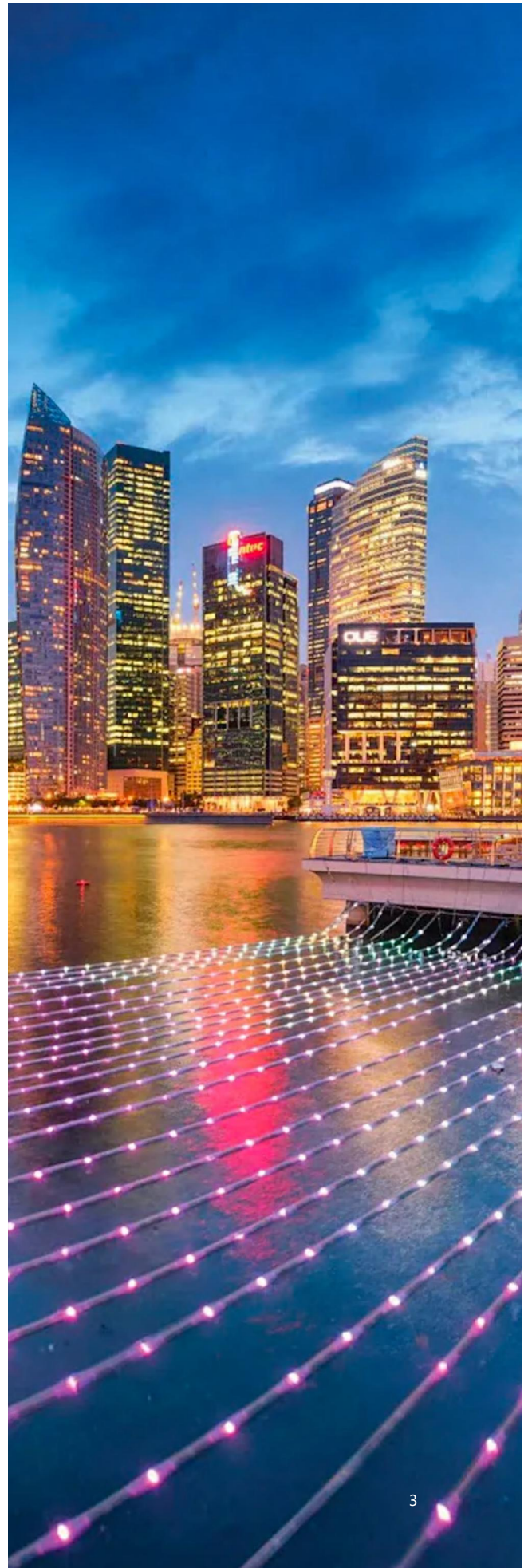
这一现象的背后，有着多方面的因素刺激：

地理位置与物流优势：东南亚紧邻中国，是连接亚太与印度洋经济圈的战略枢纽。而中老铁路、雅万高铁等基建项目，大幅提升区域互联互通，为中国企业提供高效物流通道和辐射全球市场的跳板。

市场潜力与消费升级：东南亚拥有6.9亿人口，互联网用户超3.5亿，年轻人口占比高。据亚洲开发银行预测，东南亚经济在未来几年将实现强劲复苏。丰富的自然资源、不断增长的人口、相对年轻的劳动力、消费市场的巨大潜力，都吸引中国企业前往投资。

政策环境的不断优化：许多东南亚国家在不断改善政策环境，为吸引外国投资，各国政府开始提供各种优惠政策，如税收减免、土地租赁优惠、简化行政审批程序等。同时，美国对华加征关税等政策，也刺激着中国企业，将东南亚作为规避贸易壁垒的“中转站”。

渐进式布局的试验田：东南亚文化与中国相对接近，政策风险也相对可控，通常成为中企国际化路径的“试炼场”，选择先在东南亚积累全球本地化的运营经验，再向中东、欧美等更高门槛市场延伸。



东南亚劳动力管理特质

人口和教育

年轻化与人口红利：东南亚国家如印尼（2.7亿）、越南（近1亿）和菲律宾（1.1亿）拥有庞大的年轻劳动力资源，人口结构较为年轻化，形成显著的人口红利。

劳动者存在教育和技能鸿沟：东南亚劳动力成本相对较低，但技能水平参差不齐。部分国家技术工人短缺问题突出，尤其是制造业和新兴领域。

宗教和文化

宗教多样性驱动管理本地化：东南亚多国以宗教为核心文化，印尼以穆斯林为主，泰国则以佛教文化为核心，因此宗教节日也众多（如斋月、泼水节等）。出海企业在管理员工时，需要尊重当地文化，并对应调整工作时间与假期安排。

注重关系和平衡的员工诉求：东南亚员工注重良好的人际关系，强调温和、友好的沟通和协作、偏爱非正式沟通，追求工作生活平衡。相对国内注重效率、业绩和竞争的职场文化，出海企业需要更加注重包容性政策。

政策法规合规

政策法规注重劳动者权益：东南亚国家的劳动法律法规体系相对完善，注重劳动权益的保护。加之政治体制和宗教因素差异，劳动法律法规多样性明显。

工会势力与劳资关系：多数东南亚国家政府积极支持工会发展，普遍建立了全国性、行业性和企业级的工会组织。东南亚工会活跃，企业需平衡合规与成本。

MCC框架与新加坡枢纽作用：东盟MCC框架为东盟各国间的数据跨境传输提供了标准化路径，而新加坡作为东盟数字经济的核心，其数据中心可覆盖东南亚多国，成为东盟成员国之间数据跨境的枢纽站。

出海劳动力管理合规指南

● 出海三阶段的劳动力管理重点

阶段	业务特征	用工特点	用工策略	劳动力管理重点
产品出海	以贸易为主，海外品牌建设初期	市场了解不足，销售渠道有限	国内派遣为主，与当地代理商合作	派遣人才标准及培养选拔，外派激励体系建设
产能出海	海外设厂生产，本地化生产与销售	劳动力素质差异，合规政策千差万别	本地化用工为主，派遣人员为辅	本地法律法规合规性，全球集团化管控
产业链出海	全产业链布局，产业协同与整合	高端人才短缺，人才流动风险	全球人才招聘，人才共享与交流	人才国际化培养，数据安全与隐私保护

● 盖雅出海劳动力管理合规-金字塔模型



● 出海劳动力管理自查清单

基于“企业出海劳动力管理合规模型”，盖雅工场结合SMART原则设计自检问题清单、并附加量表评分体系。企业可根据自检结果，来定位出海劳动力管理的合规薄弱环节。

Part1：基础合规层 - 自查清单		
目标：确保企业知悉并理解目标国家劳动法、数据安全法及文化特征		
序号	自查问题	评分标准 (0-5分)
1	是否已完成目标国的“劳动法核心条款的清单拆解”（如工时管理、最低工资、解雇限制等）？	0=未开始 3=完成50%国家 5=覆盖所有目标国且有法律原文+解读对照版
2	是否建立东南亚国家宗教节日与文化禁忌清单，并完成全员培训（如马来西亚斋月、印尼爪哇族习俗等）？	0=无清单 3=有清单但未培训 5=清单完整+年培训覆盖率≥90%
3	是否明确数据跨境传输合法路径（如签署标准合同条款、获得员工明示同意等）？	0=未定义 3=部分场景合规 5=所有员工/客户数据传输均完成跨境传输合规准备工作
4	是否制定符合各国要求的劳动合同模板库（含本地语言版本及强制条款，如菲律宾13薪条款）？	0=使用总部统一模板 3=有本地化模板但未覆盖全部国家 5=所有目标国均有律师审核的本地语言合同
5	是否完成所在国家的社保缴纳规则拆解？	0=未研究 3=掌握基础规则 5=精确计算工具+代缴服务供应商清单
Part2：流程合规层 - 自查清单		
目标：将法律法规转化为数字化业务流程，实现自动校验与执行		
序号	自查问题	评分标准 (0-5分)
6	是否已经将劳动法规核心条款和规则要求，嵌入业务规则和业务流程？	0=没有嵌入 3=约实现50%的嵌入 5=基本全部嵌入和匹配
7	是否已经将工时管理合规规则（如假期、考勤、排班、加班等合规规则），通过数字化系统进行自动校验和自动运行？	0=人工检查 3=系统提示但不拦截 5=100%自动拦截超时排班
8	是否通过数字化系统，实现薪资计算的自动化（如考虑所在国的津贴标准等合规要求）？	0=手工Excel计算 3=部分模块自动化 5=全自动计算
9	是否在系统中，结合合规要求预设员工的入离职流程？	0=线下处理 3=流程文档化 5=系统强制审批流
10	是否部署数字化证据链（如系统自动归档员工考勤记录）？	0=纸质存档 3=电子化存储 5=区块链存证+支持多语言一键导出

● 出海劳动力管理自查清单

Part3: 风险管理层 - 自查清单		
目标: 建立风险识别、应对与持续改进机制		
序号	自查问题	评分标准 (0-5分)
11	是否建立东南亚劳动力合规风险数据库 (覆盖法律变更、罢工记录、诉讼案例等) 并季度更新?	0=无数据库 3=有基础数据但未更新 5=接入专业法律数据库并实时更新
12	是否制定分级风险响应预案 (如马来西亚罢工为红色预警需总部介入, 越南加班纠纷为黄色预警由本地HR处理)?	0=无预案 3=有分类但未细化 5=明确触发条件+响应团队+资金准备
13	是否每半年开展劳动力合规审计 (如覆盖至少90%员工档案、工时及工资数据记录)?	0=未审计 3=抽查部分部门 5=全覆盖+出具审计报告+整改追踪
14	是否建立劳工事件复盘机制 (如印尼罢工后分析根本原因并更新制度规范)?	0=无复盘 3=简单总结 5=形成案例库+修订3份以上制度
15	是否将合规条款纳入了供应商筛选标准 (如要求代工厂符合ESG相关要求)?	0=没有要求 3=简单要求 5=有清晰的要求标准
Part4: 支持系统层 - 自查清单		
目标: 构建全球化合规支持体系		
序号	自查问题	评分标准 (0-5分)
16	是否配置 “本地合规官+总部法律顾问” 的双层支持团队?	0=仅总部支持 3=部分国家有本地人员 5=所有目标国均配置
17	是否部署多语言数字化系统 (如劳动力管理系统), 并自动生成当地政府要求的报表?	0=仅英文系统 3=部分模块本地化 5=全系统语言适配+报表一键生成
18	是否实现跨系统数据之间的打通 (如考勤数据直连薪资模块, 合规风险数据同步GRC平台)?	0=孤岛系统 3=部分接口打通 5=全流程自动化+实时数据看板
19	是否每年开展跨文化合规培训 (覆盖东南亚风俗、反贿赂、数据安全等内容, 员工通过率≥95%)?	0=无培训 3=年覆盖率<70% 5=全员完成+考试存档
20	是否与出海合规服务机构建立合作 (如律所、会计师事务所等)?	0=无合作 3=1-2家合作方 5=每个国家至少3家认证服务商列入供应商库

● 东南亚劳动力管理合规地图



国家	劳动法规	劳动保障部门及官方网站	信息安全法规
越南	越南劳动法 (Law on Labor)	越南劳动、荣军与社会事务部 (Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs) 官方网址: www.molisa.gov.vn	《个人数据保护法令》 13/2023/ND-CP (Personal Data Protection Decree, 简称PDPD)
泰国	泰国《劳工保护法》 (Labour Protection Act)(1998年)	泰国劳工部 (Ministry of Labour) 官方网址: www.mol.go.th/en	《个人数据保护法》, B.E. 2562 (2019 年) (Personal Data Protection Act, 简称PDPA)
马来西亚	《2022年马来西亚就业 (修正案) 法令》 (Employment (Amendment) Act 2022)	马来西亚人力资源部 (Ministry of Human Resources Kementrian Sumber Manusia) 官方网址: www.mohr.gov.my	《个人数据保护法》 (Personal Data Protection Act 2010, 简称PDPA)
新加坡	新加坡《雇佣法令》 (Employment Act 1968)	新加坡人力部 (Ministry of Manpower) 官方网址: www.mom.gov.sg	《个人数据保护法》No. 26 of 2012 (The Personal Data Protection Act 2012, 简称PDPA)
印度尼西亚	印度尼西亚《劳工法》 (Indonesian Labour Law)	印度尼西亚劳工部 (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia) 官方网址: www.kemnaker.go.id	《个人数据保护法》 (印度尼西亚共和国2022年第27号法, Law No.27 of 2022 regarding Personal Data Protection, 简称PDP)
菲律宾	菲律宾劳动法 (Labor Code of the Philippines)	菲律宾劳动和就业部 (Department of Labor and Employment) 官方网址: www.dole.gov.ph	《数据隐私法案》 Republic Act No. 10173 (又称《第10173号共和国法案》, Data Privacy Act, 简称DPA)



扫码添加小雅
了解盖雅全球劳动力管理解决方案

越南

概况

通用语言：越南语

官方货币：越南盾

统计人口：1.003亿

国土面积：329,556平方公里

GDP总量：约4300亿美元

主要宗教：佛教、天主教、和好教与高台教

● 中企出海情况

作为中国在东盟的第一大贸易伙伴、第一大进口来源地和第二大出口目的地，越南已经成为中国企业选择出海的重要站点。

据越南计划与投资部的统计数据显示，近期中国投资商加速对越南投资。2023 年，中国投资商对越南投资额达 44 亿 7000 万美元，同比增长 77.6%。2024 年 1—8 月，中国企业对越南直接投资 19.7 亿美元，保持较快增长。

截至目前，中国企业对越南投资不少项目价值达数亿美元，甚至高达数十亿美元，如歌尔、比亚迪、Radian、Brotex、闻泰、得力、天合光能等。

● 最低工资

2024 年 7 月 1 日起，各地区法定最低工资标准

区域		最低工资标准 (越南盾/月)	折合人民币 (元)
第一区	包括河内市、胡志明市、海防市、平阳省、同奈省等经济发达地区的城乡区域	496万	1430元
第二区	涵盖上述第一区城市的剩余农村地区，以及芹苴市、岘港市等经济发展较好的省份	441万	约人民币1270元
第三区	包括其他省级城市及部分农村地区（如北宁省、北江省等）	386万	1110元
第四区	经济欠发达的偏远省份和农村地区	345万	990元

● 公共假期

2025 年公众假期，具体以越南政府公告为准

日期	节日名称	简介
1月1日	元旦 (New Year's Day)	公历新年，全国放假1天。
1月25日—2月2日	春节 (Tet Holiday)	越南最重要的传统节日，2025年度放假9天（含调休）。不同工作制员工的具体调休可能略有差异，企业需提前30天通知员工。
4月7日	雄王节 (Hung Kings Festival)	祭祀越南民族祖先雄王的节日，放假1天。
4月30日	统一纪念日 (Liberation Day)	纪念1975年越南统一，放假1天。
5月1日	国际劳动节 (Labor Day)	与国际标准一致，放假1天。
9月2日—9月3日	独立日 (Independence Day)	纪念1945年越南宣布独立，放假2天（9月2日为主假期，9月3日为补休）。

法定假期

类型	适用于	总长
带薪年假	司龄满12个月的员工	标准年假：每年享有12天的带薪年假。 额外年假：每连续工作5年，增加1天年假。 危险工作环境：在危险、艰苦或有毒环境中工作的员工，每年额外获得2至4天的年假。
带薪病假	所有员工	社保缴纳年限15年以下，每年30个工作日额。 社保缴纳年限15~30年，每年40个工作日额。 社保缴纳年限超过30年，每年60个工作日额。
产假	女性员工	女员工有权享受6个月的产假，生育多胞胎的，每多生一个孩子增加1个月产假。
陪产假	男性员工	男性员工的配偶生育子女或者领养6个月以下儿童时，男性员工依法享有为期5天的陪产假权益。
育儿假	育儿假	因子女患病而申请的带薪病假，3岁以下孩子育儿假为20个工作日每年。3~7岁孩子育儿假为15个工作日每年。
丧假	所有员工	员工因直系亲属去世可享受最多3天的丧假。
婚嫁	所有员工	员工结婚可享受最多3天的婚假。

工时与加班

根据越南的劳动法规，每位员工每日的工作时长不得超过 8 小时，且一周的总工作时间不应超过 48 小时。此外，员工在连续工作六日后，应获得至少一天的休息。若无法满足此要求，则雇主需确保员工每月至少有四天的平均休息日。

加班时间	加班费
工作日	正常工资的150%
周末	正常工资的200%
公共假或带薪休假日	正常工资的300%
夜班工作	加班费应不少于每小时工资的30%

备注：不允许加班的人群

未成年员工：年龄介于 15 至 18 周岁之间的员工不适用于延长工作时间或加班的规定限制。

残疾员工：工作能力受损程度达到或超过 51% 的轻度、重度或特殊残障员工，不得被要求进行加班工作。

接触有害物质员工：在工作过程中接触到有毒、有害、危险物品或从事危险性作业的员工，同样不受加班规定的影响。

孕期女性员工：怀孕第 7 个月起的女性员工（山区、偏远地区、边境地区及海岛等地的女性员工自怀孕第 6 个月起）以及抚养未满 12 个月婴儿的女性员工，均不应被要求加班。

数据跨境法规解读

2023年，越南颁布了首部综合性个人数据保护法规——《个人数据保护法令》（PDPD），并于同年7月1日正式生效。PDPD对“个人数据”和“敏感个人数据”等核心概念进行了明确界定，其适用范围具有域外效力，规范所有在越南境内处理个人数据的本地及跨国企业。值得注意的是，PDPD并未取代越南既有法律体系中的相关条款（如2013年宪法中的隐私权和2015年民法典中的名誉权规定），而是作为补充性立法，与现有法律形成协同效应。越南已构建了多层次的数据保护法律框架，除PDPD外，还包括《网络安全法》、《网络信息安全法》及《数据法》等法律法规。同时，特定行业领域（如金融、医疗、教育）还受专门性数据保护法规的约束。

在立法进程方面，越南政府于2024年发布《个人数据保护法草案》（PDPL），预计于2025年完成立法程序。PDPL草案显著拓展了规制范围，将大数据处理、人工智能和云计算等新兴技术领域纳入监管视野。与此同时，《数据法》也将于2025年生效，其立法重点在于构建国家数据库和数据中心基础设施，促进数据相关产业生态的发展。

在跨境数据传输机制方面，越南采取了独具特色的传输模式。与欧盟GDPR的“充分性认定”机制或“标准合同条款”模式不同，PDPD建立了基于影响评估的审批制度，要求数据控制者在进行跨境传输前必须完成评估程序，并将相关材料提交至越南官方数据保护机构进行审核，PDPL则延续了这一监管方式。

在越南，盖雅服务它

助力全球高科技制造企业，越南万名员工管理

某全球高科技制造厂商在跨国扩张过程中面临劳动力管理挑战，尤其在越南市场因复杂的劳动法规与本地化需求，亟需实现集团化统一管控与合规运营。该厂商自2015年起布局越南工厂，2017年与盖雅工场合作，构建覆盖全球的数字化劳动力管理系统。

行业核心痛点与解决方案

跨国合规难题：越南劳动法对工时统计、加班费计算（如多倍工资规则）、年假预支限制等要求严苛，传统系统难以适配。通过专属规则引擎实现越南本地化政策精准匹配，确保100%合规，规避劳资纠纷风险。

集团管控分散：国内外子公司考勤政策差异大，数据孤岛导致管理效率低下。通过统一考勤平台整合全球数据，结合e-HR系统实现标准化政策与灵活本地化策略的平衡，支撑跨国业务协同。

效率与准确性不足：手工排班、跨系统协作推高异常处理滞后率。模块化架构与智能算法优化排班逻辑，考勤处理效率提升50%，薪资核算周期缩短30%，异常响应速度提高70%。

行业价值

该案例为高科技制造等劳动密集型行业提供了全球化扩张及海外合规用工的范本，通过平台统一管理，助力企业应对复杂的海外市场环境，实现降本增效与可持续发展。



扫码添加小雅
了解盖雅全球劳动力管理解决方案

泰国

概况

官方语言：泰语

官方货币：泰铢

统计人口：6600万

国土面积：51.31万平方公里

GDP总量：7361亿美元

主要宗教：佛教

◆ 中企出海情况

泰国投资委员会数据显示，2024 年中国企业对泰国直接投资申请额为 1746 亿泰铢（约合人民币 377 亿元），同比增加 10%。此外，2024 年泰国向中国公民发放的工作许可证数量达到 4 万份。

报道称，除了比亚迪和长安汽车等大型车企外，中国家电和电子零部件企业也纷纷在泰国建立生产基地。海尔集团宣布在泰国东部投资 135 亿泰铢新建空调工厂，预计年产能最高可达 600 万台。在电子零部件领域，中国大型印刷电路板企业江西威尔高电子投资 25 亿泰铢启动新工厂建设。据调查公司 MarkLines 数据显示，目前已有约 130 家中资零部件供应商进驻泰国。

◆ 最低工资

2024 年 12 月 24 日泰国内阁会议确认由政府、雇主和雇员三方组成的劳工部工资委员会关于上调最低工资标准的决议。根据该决议，自 2025 年 1 月 1 日起，全国最低工资标准将实施差异化调整，使全国平均最低日工资从 345 泰铢提高为 355 泰铢，平均增幅为 2.9%，分为：

- 东部经济走廊和旅游业发达的 4 个府和 1 个区最低日工资上调 8-16%，成为 400 泰铢，涵盖北柳府、春武里府、罗勇府、普吉府，以及素叻他尼府的苏梅区；
- 旅游业发达的 2 个区最低日工资上调 8.6-10%，成为 380 泰铢，涵盖清迈府清迈区和宋卡府合艾区；
- 曼谷及周边地区 6 个府的最低日工资上调 2.5%，成为 372 泰铢，涵盖曼谷市、佛统府、暖武里府、巴吞他尼府、北榄府、龙仔厝府；
- 其余 67 个府（旅游业发达的三个区除外）最低日工资上调 2%。

● 公共假期

2025 年泰国公共假期

日期	节日名称	备注
1月1日	公历新年	庆祝公历新年。
2月12日	万佛节	佛教节日，泰历3月15日。
4月6日，7日补假	恰克里王朝开国纪念日	纪念拉玛一世于1782年建立恰克里王朝。
4月13日-15日，16日补假	宋干节（泼水节）	泰国的传统新年，放假3天。16日银行不放假。
5月1日	劳动节	国际劳动节，政府部门以外放假。
5月4日，5日补假	泰皇登基纪念日	现任国王拉玛十世于2019年5月4日举行加冕礼。
5月9日	春耕节	政府部门放假，国王与王后在曼谷王家田广场主持春耕仪式。
5月11日，12日补假	佛诞节	泰历6月15日/纪念释迦牟尼的诞生、成道和涅槃。
6月2日	特别假期	仅2025年。
6月3日	皇后华诞节	苏提达王后于1978年6月3日出生。
7月10日	三宝佛节	佛教节日，泰历8月15日，纪念释迦牟尼第一次讲道的一天。
7月11日	守夏节	佛教节日，泰历8月16日/只有政府部门放假。
7月28日	国王诞辰日（万寿节）	国王拉玛十世（玛哈·哇集拉隆功）于1952年7月28日出生。
8月11日	特别假期	仅2025年。
8月12日	皇太后诞辰（母亲节）	纪念诗丽吉王太后的生日（1932年8月12日）。
10月13日	拉玛九世皇逝世纪念日	纪念拉玛九世的逝世日（2016年10月13日）。
10月23日	五世皇纪念日	纪念朱拉隆功大帝（泰国曼谷王朝第五代国王）的逝世日（1910年10月23日）。
12月5日	拉玛九世诞辰日（父亲节）	纪念先王普密蓬·阿杜德的生日。
12月10日	宪法纪念日	泰国宪法于1932年12月10日发布。
12月31日	元旦前夕	-

◆ 法定假期

类型	适用于	总长
年假	所有员工	连续工作满1年的员工有权享受至少6天的年假；如果员工未满1年，则按比例享受部分年假。雇主可以在年假前为员工安排好时间，或按商定好的时间安排年假。雇主和员工可以商定将年假累计并在其他年度内使用。
病假	所有员工	员工请病假（因工受伤及产假不算病假）可按照病情据实，但带薪休病假的天数不得超过30个工作日，员工请3天病假以上，雇主可以要求提供医生证明。因工伤事故或产假而缺勤的情况不计入病假。
产假	女性员工	女员工可以享受包括假日在内共98天的孕产假（产假的定义包括生产前的一系列孕检工作），但是其中只有45天为带薪假。
事假	所有员工	根据雇主的工作规则和条例，员工有权因必要的差事而享有一天的带薪假期。若员工可能需要三天以上的时间，他们将不会得到报酬。
绝育假	所有员工	员工有权享受绝育手术假，绝育手术时间由医生认证并设定，员工有资格享受这段时间的带薪假期。
军事假	男性员工	男性员工有权因军事活动（如检查、演习或战备测试）而休假。假期等于军队要求的天数，但带薪假期不超过每年60天。
培训假	所有员工	员工有权享受培训或知识发展的假期，但不带薪。

◆ 工时与加班

最高工时

工作时间标准为每日不超过 8 小时，每周不超过 48 小时，特殊行业每日工作时间可能延长，但是每周工作总时长不得超过 48 小时。对于有害雇员健康的工作和危险工作，每日不得超过 7 小时，每周不得超过 42 小时。雇员每周至少应休假一天，雇主不得要求雇员加班，除非雇员同意，且超过最高工作时间必须付给雇员加班费。

加班工资

在泰国，《劳动法》规定了加班的最低补偿标准。对于超过标准工作日每天 8 小时上限的任何时间，雇员有权获得相当于其小时工资 15 倍的最低工资。在公共节假日或指定休息日加班，则需要支付更高的补偿标准，雇员必须获得至少三倍于小时工资的报酬。

在计算加班费时，先根据合同规定，用员工的月工资除以每月工作总时数，得出员工的正常小时工资。然后，将加班时数乘以相应的加班费率（工作日为 1.5 倍，节假日 / 休息日为 3 倍），得出加班补偿总额。

数据跨境法规解读

泰国《个人数据保护法》（PDPA）于2022年6月1日全面生效。该法案最初发布于2019年5月28日，其管辖权范围突破地域限制，明确规定：凡在泰国境内设立的数据控制者与处理者，以及虽位于境外但存在向泰国境内主体提供商品/服务或实施监控行为的实体，均须受该法约束。此项规定通过成文法形式正式确立了PDPA的域外管辖效力。

在数据跨境传输机制设计上，PDPA参考GDPR框架建立了三级合规路径：第一层级为向尚未公布的“白名单”国家传输；第二层级允许通过合同约束、认证机制等替代性合规方案保障同等数据保护能力实现传输，第三层级为法定的例外场景。值得注意的是，PDPA通过《第28条通知》及《第29条通知》两项配套法规，对技术性过境数据（如云计算服务中的自动路由传输）作出豁免规定，即若传输过程中无人工介入且数据内容未被境外实体处理，则不纳入跨境传输监管范畴。

在泰国，盖雅服务它

助力光伏龙头企业，泰国劳动力管理10年+

作为全球光伏能源领域的领军企业，该跨国集团自2006年登陆资本市场后加速全球化布局，业务覆盖20余国并拥有超2万名员工。近年来，其在东南亚的泰国工厂因生产节奏快、本地政策复杂，面临严峻的劳动力管理挑战。

行业核心痛点与解决方案

跨国合规困境：东南亚国家劳动法规差异显著，传统管理模式难以精准适配加班费计算、调休假抵扣等规则，潜在合规风险突出。通过智能化规则引擎，动态适配各国法规，确保工时核算100%合规，降低法律纠纷风险。

排班效率瓶颈：超百名排班员依赖人工操作，生产计划频繁变动导致排班数据滞后，月末集中结算效率低下。通过自动化排班系统与实时数据同步，排班效率提升40%，异常响应速度加快80%，实现从“事后核算”到“实时管控”的转型。

成本控制压力：无序加班与调休失衡导致人力成本虚高，月均加班费用浪费显著。借助智能工时预测模型，动态平衡产能需求与人员配置，工时成本下降9%，排班人力投入减少77%，释放资源聚焦核心业务。

行业价值

借助盖雅的劳动力管理系统，企业通过合规风控前置化、资源调度动态化、管理决策数据化，破解跨国用工的地域性壁垒。

这一成功经验也为新能源制造行业提供了可复制的数字化范本，即数字化劳动力管理不仅能直接降低运营成本，更能通过精准的产能匹配与风险规避，增强企业在复杂国际环境中的韧性，为可持续发展注入长期动能。



扫码添加小雅
了解盖雅全球劳动力管理解决方案

马来西亚

概况

官方语言：马来语 / 英语

官方货币：马来西亚令吉

统计人口：3410万人

国土面积：330,000平方公里

GDP总量：4655亿美元

主要宗教：伊斯兰教

● 中企出海情况

马来西亚地理位置优越，是进入东盟市场的“跳板”，同时与中国文化背景相近，基础设施完善，成为中国企业出海东南亚的首选地之一。

中国已连续 15 年成为马来西亚最大贸易伙伴，2023 年双边贸易额达 1902.4 亿美元，中国对马直接投资占总外商投资的 40%。马来西亚政府将加强对华合作视为实现科技创新驱动经济转型的重要路径，并积极吸引中国投资。

● 最低工资

马来西亚 2025 年 2 月 1 日起调高最低薪金至每月 1700 令吉（约合人民币 2767 元）。

● 公共假期

2025 年马来西亚公共假期

日期	节日名称	备注
1月1日	元旦新年	所有州属除了柔佛、吉打、吉兰丹、玻璃市 & 登嘉楼
1月14日	森美兰州元首诞辰	森美兰州
1月27日	穆罕默德迁移日	吉打、森美兰州、玻璃市 & 登嘉楼
1月29日	农历新年	所有州属
1月30日	农历新年第2天	所有州属
2月1日	联邦直辖区日	吉隆坡、纳闽 & 布城
2月11日	大宝森节	柔佛、吉隆坡、森美兰、檳城、霹靂、布城 & 雪兰莪
2月20日	独立宣誓日	马六甲
3月2日	斋戒月首日	柔佛、吉打 & 马六甲
3月4日	登嘉楼苏丹登基日	登嘉楼
3月18日	可兰经降世日	所有州属除了 柔佛、吉打、马六甲、森美兰、沙巴 & 砂拉越
3月23日	柔佛苏丹诞辰	柔佛
3月31日	开斋节	所有州属

2025 年马来西亚公共假期

日期	节日名称	备注
4月1日	开斋节第2天	所有州属
4月2日	开斋节第3天	马六甲
4月18日	耶稣受难日	沙巴 & 砂拉越
4月26日	登嘉楼苏丹诞辰	登嘉楼
5月1日	劳动节	所有州属
5月12日	卫塞节	所有州属
5月17日	玻璃市拉惹诞辰	玻璃市
5月22日	彭亨祭祀日	彭亨
5月30日	丰收节	纳闽 & 沙巴
5月31日	丰收节第2天	纳闽 & 沙巴
6月1日	达雅节	砂拉越
6月2日	达雅节第2天	砂拉越
6月2日	国家最高元首诞辰	所有州属
6月6日	阿拉法特日	吉兰丹&登嘉楼
6月7日	哈芝节	所有州属
6月8日	哈芝节第2天	吉打, 吉兰丹, 玻璃市 & 登嘉楼
6月22日	吉打苏丹诞辰	吉打
6月27日	回历元旦	所有州属
7月7日	世界遗产日	槟城
7月12日	槟城元首诞辰	槟城

2025 年马来西亚公共假期

日期	节日名称	备注
7月22日	砂拉越日	砂拉越
7月30日	彭亨苏丹诞辰	彭亨
7月31日	柔佛已故苏丹忌日	柔佛
8月24日	马六甲元首诞辰	马六甲
8月31日	国庆日	所有州属
9月5日	回教先知穆罕默德诞辰	所有州属
9月16日	马来西亚日	所有州属
9月29日	吉兰丹苏丹诞辰	吉兰丹
9月30日	吉兰丹苏丹诞辰第2天	吉兰丹
10月4日	沙巴元首诞辰	沙巴
10月11日	砂拉越元首诞辰	砂拉越
10月20日	屠妖节	所有州属除了砂拉越
11月7日	霹雳苏丹诞辰	霹雳
12月11日	雪兰莪苏丹诞辰	雪兰莪
12月24日	圣诞节前夕	沙巴
12月25日	圣诞节	所有州属

● 法定假期

类型	适用于	总长
年假	所有员工	- 时间不到2年:每年带薪休假8天 - 服务时间2年以上但少于5年:每年带薪休假12天 - 服务时间5年以上:每年带薪休假16天 根据马来西亚的劳动法规定，如果员工在该日历年工作少于一整年，则可以按比例分配年假。有些公司按季度制度实行按比例分配的休假或带薪休假政策。
产假	所有女性员工	所有女性员工(包括非国民雇员)在单一雇主下，分娩前4个月里任何时间有工作过且分娩前9个月里工作天数总共达到90天的怀孕雇员，有权享受连续98天的带薪产假。 每位女性员工最多可享受带薪产假5次，无论生育的孩子数量。产假休放时间不得早于预产期前30天或晚于分娩日后30天。
陪产假	已婚男性员工	已婚男性员工每次生育一个孩子时，有权享受最多7天的带薪陪产假，无论配偶人数如何。但男性员工获得陪产假资格必须在同一家公司工作至少12个月才能开始享受陪产假。
病假	所有员工	服务年限2年以下：14天；服务年限2年以上但不满5年：18天；服务年限5年以上：22天

● 工时与加班

每周最长工作时间为 45 小时，每周至少休息 1 天。在正常的完整工作日中，员工每天最多可以工作 8 小时，并且最多可连续工作 5 小时，中间至少有 30 分钟的休息 / 用餐时间。

如果用人单位要求劳动者在正常工作时间以外工作，则应当按小时支付加班费，按小时计算的加班费如下：

加班时间	加班费
正常工作日	正常小时工资的 1.5 倍
休息日但必须在正常工作时间之外工作	每小时工资的 2 倍
公共假期但必须正常工作时间	2 天工资
公共假期但需要在正常工作时间之外工作	时薪的3倍

备注：正常小时工资标准计算如下：月薪 / 26 天，日薪 / 每天工作时数

数据跨境法规解读

马来西亚是较早践行数据保护的东盟国家，马来西亚早在2010年发布了个人数据保护法《Personal Data Protection Act》，并于2013年11月15日正式生效。2024年马来西亚个人数据保护部对PDPA提交了修订，修订案各条款于2025年陆续生效。修订案扩大了敏感个人数据的定义，将生物识别数据纳入其中、将已故个人排除在PDPA适用范围外等。

数据跨境传输方面，修订案废除了原有的白名单制度。修正案生效后，马来西亚允许将数据跨境传输至有相似法律的国家地区或具备能提供同等保护水平的国家地区，不过同样存在豁免情景，如获得数据主体同意，或者为履行合同所必需。依据2024年8月发布的第05/2024号公共咨询文件《跨境个人数据转移指南》，文件表示若通过具有约束力的公司规则、标准合同条款等方式进行数据跨境传输的，必须进行跨境传输影响评估。

在马来西亚，盖雅服务它

助力全球高端美妆品牌，马来西亚员工满意度提升30%

作为全球高端美妆领域的标杆企业，某品牌自2005年将亚太总部迁至上海后，持续深化全球化布局，业务覆盖12个国家和地区，拥有超13,000名员工。然而，其亚太区业务扩张面临多重劳动力管理挑战。以马来西亚为例：

行业核心痛点与解决方案

全球化适配难题。系统需兼容多种语言（例如中文简体、繁体、英等）多个时区（如澳大利亚三时区+夏令时切换），通过构建多语言多时区兼容平台，支持马来西亚及其他国别员工实时交互与数据同步，打破地域壁垒。

合规性风险管控。马来西亚的假勤、加班、津贴政策不同，数据合规要求严格。盖雅系统帮助企业动态适配马来西亚法规，确保工时核算100%合规，规避法律风险。

员工体验与效率平衡。传统的人工排班易错、激励手段单一，员工满意度待提升。借助移动自助平台和游戏化激励，实现考勤、绩效实时查询与互动，员工满意度提升30%。

行业价值

盖雅的劳动力管理系统通过智能适配多国劳动法规（如灵活应对东南亚多国的假期政策与工时规则），确保全球用工合规性；实时整合跨国用工数据（如排班、考勤），为企业提供动态决策支持，优化资源配置与成本管控；同时，以移动端自助服务与游戏化激励打破传统管理壁垒，显著提升员工参与度与满意度。

这一解决方案不仅为企业构筑了合规底线与效率优势，更通过人性化工具赋能一线团队，推动服务质量与运营敏捷性的双重提升，为美妆零售行业的全球化扩张提供了“合规+效率+体验”融合的数字化标杆。



扫码添加小雅
了解盖雅全球劳动力管理解决方案

新加坡

概况

官方语言：英语、华语、马来语、泰米尔语

官方货币：新加坡元

统计人口：约591.8万

国土面积：735.2平方公里

GDP总量：5200亿美元

主要宗教：佛教、道教、伊斯兰教、基督教和印度教

● 中企出海情况

“内卷不如外拓，不出海就出局”——当中国企业集体转身望向海外，新加坡正以惊人的速度成为全球化布局的“战略跳板”。2023 年数据显示，中国对新加坡直接投资流量暴涨 57.9%，超 131 亿美元的资金如潮水般涌入这座“小红点”。

当全球化进入“区域化 2.0”时代，新加坡正以“制度红利 × 地理红利 × 产业红利”的乘数效应，成为中企出海的最优解。新加坡经济发展局统计，设立区域总部的企业 3 年内东盟业务复合增长率达 38%，另外，据贝恩咨询调研，以新加坡为区域总部的中企，东南亚市场进入效率较其他模式提升 200% 以上。这或许解释了为何连字节跳动、Shein 都将国际总部设在此处。可以说，投资新加坡，就等于提前锁定了东南亚经济未来的可持续增长和日益庞大的市场。

对出海的中国企业而言，新加坡所连接的东南亚市场以其独特的优势和巨大的潜力，早已成为营商投资最重要目的地。

● 最低工资

在新加坡，并没有为所有员工设定强制性最低工资。通常，薪资是在雇主与员工协商过程中商定的。然而，雇主必须确保薪资至少每月支付一次，并在薪资周期结束后的 7 天内支付。如果涉及加班费，则必须在薪资周期结束后的 14 天内结清。

● 公共假期

根据新加坡人力部公布的 2025 年公共假期列表，一共有 11 天假期、最少 4 个长周末。

日期	节日名称	备注
1月1日	新年	公历新年。
1月29日-1月30日	农历新年	2025年农历正月初一是公历1月29日。放假2天，即正月初一和初二。
3月31日	开斋节	伊斯兰教历10月1日，庆祝斋月的结束。
4月18日	耶稣受难日	纪念耶稣被钉在十字架上死后复活的奇迹。复活节前两天的星期五是耶稣受难日。
5月1日	劳动节	国际劳动节。
5月12日	卫塞节（佛诞节）	农历4月15日，又称浴佛节，纪念释迦牟尼的诞生、成道和涅槃。
6月7日(或有变动)	哈芝节	又称宰牲节，伊斯兰历12月的第10天。
8月9日	国庆日	新加坡共和国于1965年8月9日正式独立。
10月20日	屠妖节	又称排灯节或光明节，兴都教的节日。
12月25日	圣诞节	在新加坡的公民中，大约有18%的人口是基督徒。

所有雇主和雇员都应注意以下事项：

1. 受《就业法》保护的员工有权享受上述 11 天带薪公共假期。雇主和雇员可以相互同意将公共假期替换为另一个工作日。
2. 被要求在公众假期工作的员工除了当天的总工资外，还有权按基本工资率获得额外一天的工资。
3. 雇主还可以选择根据双方商定的小时数，为以下类型的员工提供在公共假日工作的补休：
 - 月收入超过 4,500 美元的工人；
 - 每月收入超过 2,600 美元的非工人；以及
 - 所有经理和高管。

● 法定假期

类型	适用于	总长
带薪年假	所有员工	根据《劳动法》，如果员工已连续工作至少三个月，他们有权享受带薪年假。具体的年假天数取决于员工的服务年限。服务时间越长，可享受的年假天数越多。7-14天不等，可以积累到下一年。
门诊病假（和住院病假共享天数上限）	所有员工	最多14天。
住院病假（包括住院病假在内）	所有员工	最多60天。
产假	女性员工	最多16周。
带薪陪产假	已婚男性员工	最多4周，其中2周暂时不是强制的。
带薪育儿假（夫妻二人分开计算）	所有员工	在孩子7岁前新加坡公民夫妇，每年享受6天的育儿假期；非新加坡公民夫妇，每年最多享受2天的育儿假期。
共享育儿假（与妻子分享政府带薪产假）	已婚男性员工	最高4周。

● 工时和加班

员工每周的工作总时长不得超过 44 小时，每天不得超过 8 小时。

员工连续工作超过 6 小时必须安排休息时间。

除特定情况下（如实际或潜在的事故、国防或安全问题，或其他导致工作中断的不可预见事件）外，员工每天的工作时间（包括加班）不得超过 12 小时。

倒班员工在任何情况下，每天的工作时间不得超过 12 小时。

每周，员工有权享受一个无工作的无薪休息日。

两个休息日之间的间隔不得超过 12 天。

然而，这些关于工作时间和加班的规定不适用于月薪超过 SGD 2,600 的员工。对于高收入者，工作时间和安排通常由雇主与员工协商决定。在实际操作中，新加坡的常规工作时间通常为上午 9 点至下午 6-7 点。大多数员工在工作日每天工作 9-10 小时，部分员工在周六工作半天。根据新加坡劳动法，员工在加班时通常可以获得额外的加班工资。一般来说，雇主不能要求雇员加班，除非有某些豁免情况并支付补偿。雇主必须在合同中注明雇员同意加班。符合条件的雇员加班费至少为基本小时工资的 1.5 倍，在法定节假日和休息日工作的员工需要支付双倍的加班费。任何一天的加班时间不得超过 12 小时，1 个月的加班时间不得超过 72 小时。被列为白领的雇员每月最高加班费为 4,500 新元，蓝领为 2,600 新元。雇主必须在工资期最后一天起的 14 天内支付加班费。

数据跨境法规解读

新加坡于 2013 年 1 月 2 日生效了 2012 年个人数据保护法（2012 年第 26 号），随后进行了多次修订。该法案具有域外效力，它适用于在新加坡处理个人数据的组织，无论该组织本身是否在新加坡设有实体机构或是否在新加坡注册为公司。除法案外，新加坡个人数据保护委员会还发布了一系列指南来指导落实法案相关规定，包括 2021 年个人数据保护条例。

在数据跨境传输方面，新加坡个人数据保护法基于“至少与本法令具有相当的保护水平”原则进行跨境传输，具体为通过约束性的公司规则、合同等具有法律约束力的文书明确数据接收方保护义务。豁免情景则包括：个人有效同意、法律认定的同意、符合保护个人和国家利益目的且具备合理保护措施、数据是公开数据或过境数据。过境数据的概念指在数据仅在新加坡中转，不被除传输组织及其雇员以外访问、披露。例如利用新加坡的云服务器进行数据国际传输。

在新加坡，盖雅服务它

助力亚洲知名房地产集团，新加坡排班效率提升 40%

作为亚洲知名的大型多元化房地产集团，该企业以新加坡和中国为核心市场，业务覆盖全球 30 多个国家，涵盖商业地产、住宅、产业园等多元业态。随着全球化扩张加速，其面临劳动力密集、地域跨度大、员工教育层次差异等管理挑战，亟需通过数字化工具实现精细化运营。以新加坡为例：

行业核心痛点与解决方案

跨国合规风险高企：新加坡劳动法规与中国差异显著（如工时统计、加班费计算规则），传统管理模式难以适配，易引发薪资纠纷与法律风险。盖雅系统帮助企业动态适配当地法规，实现工时核算 100% 合规，降低法律风险。

用工效率低下：纸质考勤易出错且增加人工成本，手工排班难以匹配生产需求，导致人力调度滞后。通过实时考勤系统，自动化采集工时数据，动态匹配岗位技能与人力需求，排班效率提升 40%，异常响应速度加快 80%。

数据决策能力不足：缺乏实时数据支持，难以优化人力配置与战略规划。借助员工自助平台与数据分析工具，实现考勤、绩效在线管理，实时生成全球用工“一张图”视图，支撑精准决策。

行业价值

房地产企业通过盖雅劳动力管理系统实现跨国用工的数字化重构，以动态适配多国法规（如新加坡工时规则）、自动化排班提效 40%、实时数据中台打通全球人力配置，形成“合规-效率-韧性”的转型范式。

此举不仅短期降低 10%-15% 人力成本、缩短 80% 薪酬结算周期，更通过数据驱动决策和敏捷响应机制，推动企业从区域经验驱动转向全球数据驱动的可持续发展模式，为行业破解复杂用工场景提供了可复制的数字化路径。



扫码添加小雅
了解盖雅全球劳动力管理解决方案

印度尼西亚

概况

官方语言：印尼语

官方货币：印度尼西亚盾

统计人口：2.81亿

国土面积：1913578.68 平方公里

GDP总量：13967.87亿美元

主要宗教：伊斯兰教（逊尼派）

● 中企出海情况

近年来，中国对印尼的直接投资规模持续扩大，成为印尼重要的外资来源国之一。中国企业在印尼的投资领域广泛，涵盖基础设施（如高速铁路、电力、水泥等）、数字经济、采矿业和制造业等。特别是在“一带一路”倡议的推动下，中国与印尼在基础设施建设方面的合作进一步加深，如雅加达 - 万隆高铁项目就是两国合作的典范项目。

截至目前，中国企业在印尼本土的投资涉及基础设施建设、传统矿产能源、农业及食品加工、新能源行业、纺织服装、生物医药、电子商务、数字经济、房地产及园区开发等方向，遍布印尼的各大主要岛屿，产能合作成果显著。

● 最低工资

印尼政府已决定将 2025 年各省最低工资标准平均上调 6.5%。2025 年各省最低工资标准的涨幅范围在 13 万至 33 万盾之间。以下为部分地区 2025 年的最低薪资标准（以印尼盾和人民币显示）：

所属省份	印尼盾	人民币（约）	所属省份	印尼盾	人民币（约）
雅加达特区	5,396,761	2,453元	占碑省	3,234,533	1,470元
巴布亚省	4,285,847	1,948元	哥伦打洛省	3,221,731	1,464元
南巴布亚省	4,285,847	1,948元	马鲁古省	3,141,699	1,428元
高地巴布亚省	4,285,847	1,948元	西苏拉威西省	3,104,430	1,411元
西巴布亚省	4,285,847	1,948元	东南苏拉威西省	3,073,551	1,397元
巴布亚中部省	4,285,848	1,948元	巴厘岛	2,996,561	1,362元
邦加-勿里洞省	3,876,600	1,762元	西苏门答腊省	2,994,193	1,361元
北苏拉威西省	3,775,425	1,716元	北苏门答腊省	2,992,559	1,359元
亚齐省	3,685,615	1,675元	中苏拉威西省	2,914,583	1,325元
南苏门答腊省	3,681,570	1,673元	万丹省	2,905,120	1,321元
南苏拉威西省	3,657,527	1,663元	楠榜省	2,893,069	1,315元
廖内群岛省	3,623,653	1,647元	西加里曼丹省	2,878,286	1,308元
西巴布亚省	3,613,545	1,643元	明古鲁省	2,670,039	1,214元
北加里曼丹省	3,580,160	1,627元	西努沙登加拉省	2,602,931	1,183元
东加里曼丹省	3,579,313	1,627元	东努沙登加拉省	2,328,969	1,059元
廖内省	3,508,775	1,595元	东爪哇省	2,305,984	1,048元
南加里曼丹省	3,496,194	1,589元	日惹特区	2,264,080	1,029元
中加里曼丹省	3,473,621	1,579元	西爪哇省	2,191,232	996元
北马鲁古省	3,408,000	1,549元	中爪哇省	2,169,348	986元

备注：人民币换算按汇率 1 人民币 ≈ 2200 印尼盾计算。

公共假期

日期	节日名称	备注
1月1日	元旦	庆祝公历新年的到来。
1月27日	先知穆哈默德登宵日	纪念伊斯兰教的创始人穆罕默德有一晚升天，亲眼看到真主的奥秘。
1月28日	共同假期	备注1。
1月29日	农历新年/春节	中国农历的新年。印度尼西亚是海外华人华侨最多的一个国家。
3月28日	共同假期	备注1。
3月29日	兴都教静居日	萨卡历（兴都教历）的新年。
3月31日-4月1日	开斋节	庆祝伊斯兰教斋月的结束。伊斯兰教最重要的两个节日之一。伊斯兰教历10月1日-2日。
4月2日—4日、7日	共同假期	备注1。
4月18日	耶稣受难日	耶稣受难日是耶稣被钉在十字架上并死去的那一天，即复活节前两天的星期五。
4月20日	复活节	纪念耶稣被钉在十字架上并死后复活。复活节是在每年春分后的第一个满月后的第一个星期日。
5月1日	劳动节	国际劳动节、五一劳动节。
5月12日	卫塞节（佛诞节）	农历4月15日，又称浴佛节，纪念释迦牟尼的诞生、成道和涅槃。
5月13日	共同假期	备注1。
5月29日	耶稣基督升天日	纪念耶稣在复活后第40天升天的奇迹。
5月30日	共同假期	备注1。
6月1日	建国五基誕生日	纪念首任总统苏加诺于1945年6月1日提出的印度尼西亚五项建国原则（潘查希拉）。
6月6日	宰牲节	又称哈芝节。伊斯兰教最重要的两个节日之一。伊斯兰历12月的第10天。
6月9日	共同假期	备注1。
6月27日	伊斯兰新年	伊斯兰历（回历）的新年，又称希吉拉新年或阿拉伯新年。
8月17日	国庆日	纪念印度尼西亚独立运动领导人苏卡诺于1945年8月17日宣布印度尼西亚共和国独立。。
9月15日	先知穆哈默德诞辰	纪念伊斯兰教的创始人穆罕默德的诞辰。
12月25日	圣诞节	庆祝耶稣的诞生。
12月26日	共同假期	备注1。

备注：1. 共同假期是指印尼政府为促进国内旅游业发展而制定的临时假期。在共同假期当天，公务员通常休假，大多数私营企业和公司的员工会使用年假休假。2. 即使法定假日适逢周末，也没有补假。

法定假期

类型	适用于	总长
年假	受雇满12个月员工	根据印尼《劳工法》的规定，员工每年可享受12天（工作日）带薪年假。在公司工作满1年以上的员工，无论是合同工还是正式员工都有权利在下一年里获得12天带薪年假，该年假可集中使用，也可以分段使用。如员工在同一企业连续工作6年，第7、8年各可享受1个月带薪年假，但是员工将在这两年内没有每年12天的年休假。此种休假以后每6年进行一次。印度尼西亚也有所谓的“Cuti Bersama”（共同休假）。这是所有员工在同一天休的共享假，以鼓励国内旅游。Cuti Bersama 的日子每年都会变化，由政府确定。这种形式的休假通常从员工的假期中扣除。
产假	女性员工	女性员工享有3个月的产假，其中产前和产后各有1.5个月。女性员工在流产后有1.5个月的流产假，或者根据医生要求的治疗时间进行休假。产假按母亲工资全额支付。
陪产假	已婚男性员工	男性员工有权享受两天的陪产假。这两天的陪产假可以在孩子出生后的一个月内使用。
病假	所有员工	员工可以获得4个月的全薪病假，之后每4个月的薪资一次递减25%；如果雇员患病时间超过12个月，雇主依法有权终止其雇佣关系。
其他	所有员工	a) 员工结婚，享有3天带薪假（如果员工需要更长时间的婚假，可以与雇主协商，并且可以选择以带薪或无薪的形式进行）；b) 员工的子女结婚，享有2天带薪假；c) 员工的儿子行割礼，享有2天带薪假；d) 员工子女受洗礼，享有2天带薪假；e) 近亲属去世，享有2天丧假。

工时与加班

如果员工工作，雇主必须支付加班费：

每周工作超过40小时，或每周工作5天，每天工作超过8小时，或每周工作6天，每天工作超过7小时。

雇主必须遵守以下有关加班的规定：

工人必须同意加班的要求，工人每天最多只能加班3小时或每周14小时，并且如果加班时间超过3小时，雇主必须为雇员提供至少1,400卡路里的食物和饮料。这是金钱无法替代的。加班费必须按第一小时正常小时工资的1.5倍支付，随后2小时按正常工资的2倍支付。

在印度尼西亚，有关加班时间的书面协议是必要的且必须得到雇员的同意。不过在大多数情况下，印度尼西亚的高级职位没有加班费。

加班类别		加班费
6天工作周正常日	第一个小时	1.5倍
	随后的2小时	2倍
每周休息日	首7小时	2倍
	随后的8小时	3倍
	随后的9到10小时	4倍
法定节假日	首5小时	2倍
	随后的6小时	3倍
	随后的7到8小时	4倍
5天工作周正常、每周休息日、法定节假日	首8小时	2倍
	随后的9小时	3倍
	随后的10到11小时	4倍

数据跨境法规解读

印度尼西亚于2022年通过了《个人数据保护法》（PDP法），并于2024年全面生效。为确保该法的有效实施，印尼政府正在制定相关配套制度文件，并于2023年发布了《个人数据保护法实施条例草案》。该法的适用范围不仅涵盖印尼境内的数据处理行为，还包括境外的数据处理活动——只要这些活动对印尼境内的个人数据主体或境外的印尼公民产生影响。这一规定显著扩大了印尼数据保护法的域外管辖效力。

在数据跨境传输方面，印尼允许跨境传输，但需要满足三个层面条件：一、接收方所在国家地区的数据保护水平不低于印尼水平。二、保护水平不足时，通过具有法律约束力的协议或机制保障数据安全。三、若上述两点均无法满足，则须获得数据主体的明确同意。

在印度尼西亚，盖雅服务它

助力锂电池全球领军企业，印尼工厂100%合规

作为全球领先的锂离子电池材料供应商，该企业自2019年起启动集团信息化建设，目标涵盖业财一体、成本精准核算等核心领域。随着2024年全球化战略加速，其在印尼投产后面临跨国用工管理挑战。

行业核心痛点与解决方案

跨国合规风险高企：印尼工厂与国内工厂在行事历、考勤规则、休假制度等方面差异显著，且中方派遣员工与本地员工管理规则不同，传统人工操作易引发合规风险。通过规则统一实现多区域、多员工类型的灵活适配，确保工时核算100%合规。

用工效率低下：印尼不同生产线（如两次卡制与四卡制）的复杂规则导致排班混乱，手工作业依赖度高，数据统计错误率居高不下。通过智能排班系统与实时数据同步，排班效率提升40%，异常响应速度加快80%。

数据决策能力不足：全球化扩张下，集团总部需整合分散的劳动力数据，传统模式依赖线下沟通，影响薪资准确性与成本控制。系统上线后，总部通过统一数据平台实时获取全球用工数据，打破信息壁垒，支撑精准决策。

行业价值

锂电池企业的全球化竞争已从技术、产能延伸至数字化治理能力。借助盖雅的全球劳动力管理套件，企业构建了“合规+效率+数据”三位一体的数字化体系，同时降低海外用工风险、提升资源利用率，为行业提供了数字化转型和出海合规范本。



扫码添加小雅
了解盖雅全球劳动力管理解决方案

菲律宾

概况

官方语言：菲律宾语、英语

官方货币：菲律宾比索

统计人口：约1.17亿人

国土面积：29.97万平方公里

GDP总量：4623亿美元

主要宗教：天主教

● 中企出海情况

在“一带一路”倡议与 RCEP 协定的双重推动下，菲律宾正以惊人的速度跃升为东南亚最具潜力的新兴市场。这个拥有 1.1 亿人口的群岛国家，不仅是全球人口结构最年轻的经济体之一，更凭借其独特的区位优势和开放政策，成为中企出海的新焦点。

● 最低工资

2025 年菲律宾最低工资为每天 645 菲律宾比索（折合人民币 81.4 元），与 2024 年的每天 645 菲律宾比索保持不变。

● 公共假期

日期	节日名称	备注
1月1日	元旦	-
1月29日	春节	-
4月1日	开斋节	-
4月9日	勇士之日（巴丹日）	纪念二战期间菲律宾英勇战士的节日。
4月17日	濯足节	复活节的日期每年根据教会年历确定。
4月18日	耶稣受难节	-
4月19日	黑色星期六	-
5月1日	劳动节	-
6月7日	宰牲节	-
6月12日	菲律宾独立日	纪念1898年菲律宾宣布脱离西班牙独立。
8月21日	尼诺·阿基诺日	-
8月25日	国家英雄日	纪念所有为菲律宾独立奋斗的英雄。
10月31日	万圣节前夕	-
11月1日	万圣节	-
11月30日	伯尼法希奥日	纪念推动菲律宾独立的革命家博尼法西奥。
12月8日	圣母无原罪日	-
12月24日	圣诞节除夕	-
12月25日	圣诞节	-
12月30日	梨刹节	纪念为菲律宾独立奋斗的民族英雄梨刹。
12月31日	新年除夕	-

法定假期

类型	适用于	总长
年假	所有员工	在菲律宾，全职员工通常享有年假。年假的具体天数可能因公司政策而异，但一般情况下，员工在一年内至少工作了一段时间后（如至少工作满1个月），就有资格享受年假。年假的具体安排和使用方式需遵循公司规定。
病假	所有员工	菲律宾法律不强制给予员工带薪病假，但允许员工每年带薪病假不超过30天。这一规定可能因公司政策而异。如果员工因工作而患病或发生事故，则可能享有更长的带薪病假。此外，员工还可以通过社会保障系统（SSS）的疾病津贴获得部分正常工资的报销。
产假	女性员工	在菲律宾，女性员工享有产假。产假长度通常为105天，对于单身母亲可额外获得15天。产假期间，员工有权获得工资或津贴，具体数额和支付方式需遵循公司政策和法律规定。
陪产假	男性员工	男性员工在其合法妻子的前四次分娩中，享有陪产假。陪产假长度一般为7天，期间工资由雇主按平均工资的100%支付。
育儿假	所有员工	菲律宾的育儿假政策可能因地区和公司而异。一些公司可能提供育儿假，但并非所有公司都如此。育儿假的具体天数和待遇需遵循公司政策。

工时与加班

标准工时

根据菲律宾的《劳动法》第 82 条，正常工作时间每天不应超过 8 小时，这 8 小时工作时间包括员工在岗时间和休息时间，但不包括每天 1 小时的午休时间。每周工作时间一般不超过 48 小时，即员工可以单休或双休，具体由企业在招聘时与员工达成一致。

加班时间

若员工的工作时间超过 8 小时，则视为加班。

加班时间	加班费
工作日加班	工作超过8小时的部分，一般按照正常工资的125%支付加班费。
周末加班	安排雇员在其固定休息日工作，工资是正常工资的130%；没有固定休息日的雇员，在星期日和假日工作工资也是正常工资的130%。
假日加班	雇员在假日工作工资是正常工资的130%，如假日与休息日重合，则工资是正常工资的150%。
夜班加班	若员工在晚上10点至早上6点之间工作，应额外支付不低于其当前每小时工资10%的夜间工作津贴。然而，也有规定表明从事夜间工作的雇员，工资是正常工资的110%。需要注意的是，这里的比例可能因具体规定或政策调整而有所不同。
特殊非工作假期加班	在特殊非工作假期（Special Non-Working Days）工作的员工，若该假期被认定为加班，则加班费计算方式可能有所不同。具体需参考菲律宾劳动部（DOLE）发布的公告或相关法规。

数据跨境法规解读

菲律宾现行的数据保护法律体系以2012年颁布的《数据隐私法案》(Data Privacy Act)为核心，并于2016年发布了《数据隐私法实施细则和条例》(Implementing Rules and Regulations of the Data Privacy Act)，进一步细化了法律框架。

2022年，众议院提出了《数据隐私法案》修正案，但截至目前尚未通过。

菲律宾《数据隐私法案》并未像其他国家和地区那样对数据跨境传输设立独立的要求，而是强调数据控制者对其管理或持有的个人数据负有全面责任，无论数据是在国内传输还是跨境传输。在跨境传输的具体实施层面，法案要求数据控制者遵守《数据隐私法案》的规定，并通过合同或其他合理手段确保接收方提供至少与菲律宾同等水平的数据保护。

在菲律宾，盖雅服务它

助力全球智能动力巨头，菲律宾工厂流程缩短70%

作为全球智能动力管理领域的百年巨头，某企业凭借技术积累持续深耕海外市场。随着菲律宾工厂业务扩张，其面临劳动力管理数字化转型的迫切需求——原有考勤系统无法适配复杂多变的本地规则，人工操作效率低下，亟需通过技术升级实现精细化运营。

行业核心痛点与解决方案

假期管理动态适配难：菲律宾假期会随总统通知随时变动，政策复杂多变，薪资计算规则差异大，传统静态系统难以实时响应。通过实时考勤实现假期类型与薪资逻辑的自动匹配，确保工时核算零误差。

加班规则碎片化：加班费计算需叠加日历类型、工作时段、特殊时段（如深夜）等维度，衍生30余种计算场景。通过智能工时算法，构建多维度规则矩阵，支持复杂场景的自动化计算，减少人工干预。

人工操作低效高耗：手工处理考勤异常、休假申请及薪资核算导致效率低下，HR任务繁重。借助移动化自助平台，员工可实时查询、修正考勤数据并提交申请，主管在线审批流程缩短70%，算薪周期压缩40%。

行业价值

盖雅劳动力管理系统通过智能适配多国劳动法规、自动化排班与考勤管理以及实时数据追踪，帮助智能动力管理跨国企业解决跨国用工中的合规风险、人力调度低效、数据分散等难题，实现用工成本精准控制、管理决策实时可视化和全球团队协作敏捷化，为行业提供了一套兼顾合规性、效率性与灵活性的数字化解决方案，推动传统人力管理模式向智能化、透明化升级。

海外劳动力管理，就来找盖雅

已出海超10年，覆盖
32个国家和地区

CCTV点赞盖雅出海
服务

专注劳动力管理，更懂
全球劳动力管理痛点

平台管理海外员工近百万
分布32个国家和地区

中国（中国大陆、中国香港、中国澳门、中国台湾）

韩国

日本

越南

菲律宾

马来西亚

新加坡

印度尼西亚

泰国

澳大利亚

新西兰

美国

加拿大

墨西哥

德国

法国

意大利

瑞士

英国

爱尔兰

塞尔维亚

摩纳哥

印度

西班牙

波兰

捷克

沙特阿拉伯

阿联酋

摩洛哥

覆盖区域截至2025年1月，实时更新中

盖雅劳动力管理系统 解决哪些出海用工挑战？

充分支持全球业务 / 自动校验合规规则 / 积极考虑员工体验

需要多少人

劳动力规划

- 基于业务需求的开放班次功能，一键排班。
- 排班时，会自动校验工时合规和匹配技能。
- 经授权或支援调度，能轻松人力共享。
- 可视化的调度工具，员工安排早知道。

实际多少人

匹配与执行

- 多国日历匹配特定地区休假政策。
- 多国多地多类员工的本地化复杂考勤，自动校验合规规则。
- 毫秒级的实时可量化考勤计算。
- 员工自助时间管理体验，移动端、更灵活。

干得怎么样

评估与激励

- 多维账户和成本中心分析，在哪里、做什么、多少时间和成本，清清楚楚。
- 实时了解销售业绩、新客达成、柜台排名，实时掌握、直观展示绩效过程与结果。

合适的人

>>

合适的时间

>>

在合适的地方

>>

拿合适的收入

盖雅劳动力管理系统，如何支持数据安全？

全球数据安全与隐私保护

- 盖雅专设全球数据安全团队，熟知各地区数据法规要求。
- 依托中国阿里云与新加坡 Azure 数据中心，国内外双数据中心。
- 已搭建了国际认可的数据安全认证体系。



ISO 27001:2022
信息安全管理体系认证标准



SOC 2 Type II
AICPA旗下IT和信息安全管理的独立鉴证审计



ISO20000-1:2018
信息技术服务管理体系认证



ISO 9001:2015
质量管理体系认证



中国网络安全等级保护三级认证

盖雅陪伴他们，出海拓土、乘风破浪

制造



零售



服务



特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



A GREAT WORKFORCE GAIA WORKS

劳动力管理 盖雅搞得定

热线 400-629-6868
邮箱 wfm@gaiaworks.cn
网址 www.gaiaworks.cn



扫码添加小雅
了解盖雅全球劳动力管理解决方案