



一月
第13期

全球用工快讯

Global Employment Express

- 2020年一月全球用工快讯
- 各国就防控疫情采取的入境管制措施
- 2019年度专业文章精选

台湾:



加班情况调查：台湾近半劳动者平均每月加班15.9小时

劳动事务主管部门调查显示，近一年有加班情况存在的劳动者占46.3%，平均每月加班15.9小时。调查也发现，加班者中每次都有领取加班费或补休占90.5%，而劳工服务单位对劳动者加班给付方式为一律给付加班费的占42.6%，可选择加班费或补休的占36.1%。希望维持目前工作时数者占78.8%，主要原因为“希望增加薪水”。



大量解雇人数创7年新高 制造业为主

劳动事务主管部门近日公布2019年1至11月大量解雇人数统计，总计1万5045人，为7年来新高。该情况是个别企业的解雇状况所致，如太阳能电池制造商茂迪公司解雇916人、中华映管公司4400人，中连货运汽车公司915人等。此外，受经济不景气、紧缩产能影响，2019年1月至12月底台湾放无薪假(协商减少工时)人数逾3000人，也创下新高。

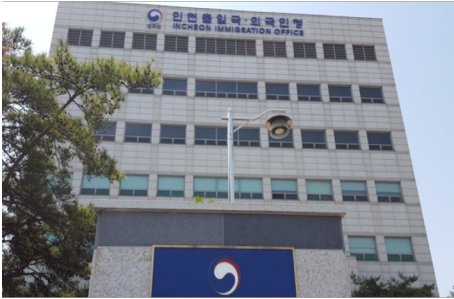
香港:



香港失业率升至3.3% 与消费及旅游相关行业的失业率维持高位

香港特区政府统计处20日公布，2019年10月至12月经季节性调整的失业率，由9月至11月的3.2%升至3.3%。香港特区政府解释，失业率上升主要由于建造业的失业率明显恶化，尤其是从事楼房装饰、修葺及保养的人士。香港消费及旅游相关行业的业务仍然低迷，零售、住宿及膳食服务业合计的失业率维持在5.2%，是3年以来的高位。

韩国：



非法居留外籍人员自愿离境政策成效明显

韩国法务部21日表示，自上月实施针对在韩非法居留外籍人员的管理新政以来，已有8093名非法居留者自愿离境。根据政策，今年6月前自愿离境的非法居留外籍人员可免于罚款和入境限制等处罚，还可在一定期限后重新申请短期访问（90天）单次签证。法务部将对雇佣非法居留者的雇主给予严厉的处罚，但若中小制造商雇主在3月31日前自愿申报，可免除罚款和限制用人等措施。



韩国年轻人失业问题严峻 宁可待业也想进大企业

据经济合作与发展组织（OECD）13日发表的统计，2018年韩国25岁至29岁年轻失业人口在总失业人口的占比为21.6%，位居OECD 36个成员国首位。专家称，中小企业同大企业在工资和福利上的差距让年轻人只想进大企业工作，而毕业生工作经验不足和就业后短期内辞职情况频繁，使得企业不愿校招新人，年轻人失业或长时间待业成为社会问题。



韩国发布新政指南：最低时薪、小微企业工资补贴调整

韩国企划财政部30日发布新年新政策指南，介绍明年发生变化的各种政策。其中，2020年的韩国最低时薪上涨为8590韩元（约合人民币51.79元）。考虑到最低时薪涨幅较前两年明显收窄，政府同时将对个体私营等“小微企业”（员工少于30人且月薪低于215万韩元以及员工少于5人的经商户）的工资补贴从每月13万和15万韩元下调至9万和11万韩元。

日本:



为避开“奥运拥堵” 东京多家企业拟推行在家办公

考虑到大会期间东京的道路以及公共交通会非常拥挤，日本有多家企业近日开始着手推行奥运期间在家办公。据报道，三菱化学公司表示，将在奥运期间，让其母公司的约150名员工都以在家办公的方式上班。具体而言，在奥运期间，该公司将不会在总部开会，所有的业务都会通过电话会议等线上平台完成。



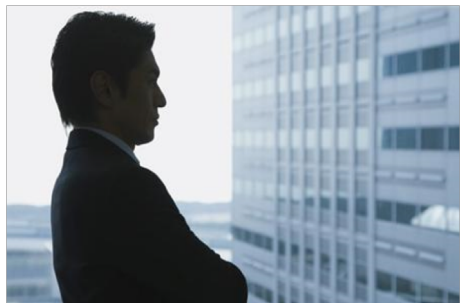
京都动画遇难员工被认定工伤 遗属获得赔偿

据日本共同社报道，关于36人遇难的日本动画制作公司“京都动画”第一工作室纵火杀人案，15日对多名遇难者遗属采访获悉，遇难员工等已被认定为工伤，相关赔偿开始支付。京都劳动局介绍说，若在工作中死亡或受伤可申请工伤认定，劳动基准监督署实施调查，逐一研究支付与否。认定工伤需满足是否正在工作中的“业务执行性”和工作是否为原因的“业务起因性”两项条件。



生命最后一个月加班149小时 政府职员抑郁自杀

日本北海道标津町的一名政府职员于2019年7月自杀。2020年1月8日，受标津町政府委托，律师在经过调查后，发布了这名职员的自杀报告。据报告显示，铃木在生前最后一个月的工作时间达到了149小时，并且自杀前两个月的平均加班时间都达到了146小时，大大超过了日本厚生劳动省规定的月加班80小时的“过劳死红线”。



日本中小企业破产数量增加

日本东京商工调查公司近日调查显示，2019年日本全国负债1000万日元以上的企业破产数量同比增长1.8%，达到8383家，这是自2008年国际金融危机以来出现的最严重情况。破产企业约90%是员工不足10人的小微企业，说明去年日本增加消费税、社会劳动力不足和自然灾害对小微企业打击最为严重。

菲律宾：



劳工部发布灾难期间私营部门停班及补偿规定

劳工部13日对塔尔火山喷发火山灰后发布第01-2020号公告，表示：“私营部门的雇主应行使管理权，在与公司健康委员会、安全官员或任何其他高官进行协调后，根据菲律宾《劳动法》第1节的规定，选择是否暂停工作以确保雇员在自然或人为灾难期间的安全和健康。”若雇员当天上班，则照常发薪水，无其他任何补偿，除非该公司有其他有利的政策或条件。



马尼拉市长警告华人区商家要支付工人最低工资

马尼拉市长莫仁诺要求中路区的商家在下个月前确保他们的工人得到最低工资以及政府规定的福利，否则将被控违法。莫仁诺建议“开除”犯错的不称职职员，但不得以其错误为借口而不履行支付不低于当地最低工资的义务。此外，还鼓励商户纪录其工人们的不当行为，如果后者向劳工部提出控诉，可以用来保护自己。

马来西亚：



新的最低工资标准将于2020年2月1日生效

据1月10日宪报刊登的最新《2020年最低工资令》，新的工资标准将于2020年2月1日生效。人力资源部发布57个城市的名单，最低月工资为1200令吉。这57城市包括新山、亚罗士打、马六甲市区、檳城、怡保、莎阿南、八打灵再也、瓜拉登嘉楼、古晋北市与南市、亚庇、吉隆坡等。名单之外的其他地区的雇员最低月工资为1100令吉。

新加坡：



职位申请：新加坡雇主应注意的事项

公平与渐进就业实践三方联盟（TAFEP）明确指出，现在将歧视性心理健康状况纳入工作申请表是歧视性的。《公平雇佣实践三方指南》明确要求所有雇主根据绩效择优录用和甄选员工。只能在申请表中收集与评估申请人的工作适合性有关的信息。因此，除非雇主可以充分说明这些信息的相关性，否则不应包括有关精神健康状况的自我声明。



劳工部发布雇主应对武汉冠状病毒指南

新加坡劳工部于1月23日发布《雇主和员工应对武汉冠状病毒指南》。就雇主而言，涉及管理员工缺勤的建议，包括灵活工作安排、请假、薪资安排等。如果因工作原因（如出差到已知国家/地区）需要被雇主要求留在家中查看情况的，雇主应支付其在该期间的工资。此外，还涉及防范病毒感染的卫生安全指导、以及卫生部的健康咨询，并建议雇主张贴在办公场所内。

印度：



印度经济增长放缓失业严重 多地爆发大规模罢工抗议活动

据路透社报道，1月8日，印度数万名工人在各地爆发了罢工抗议活动，以抗议国企私有化和经济放缓对就业的日益影响。尽管印度首都德里和金融中心孟买基本未受到影响，但此次大规模的罢工活动扰乱了西孟加拉邦、喀拉拉邦等地的交通、商场运营以及银行服务。目前，领导罢工抗议活动的活跃人士已被拘留。政府公开告诫市民，以任何形式参与罢工都将导致减薪和适当的纪律处分。

墨西哥：



最低工资提高至123.22墨西哥比索

根据墨西哥最低工资全国委员会代表理事会的决定，自2020年1月1日起，每日最低工资从102.68墨西哥比索提高到123.22墨西哥比索，提高了20%。《联邦劳动法》规定，最低工资国家委员会每年年底召开一次会议，以设定下一年的最低每日工资。这意味着墨西哥的最低工资每年更改一次，新的最低工资在每年的第一天生效。

哈萨克斯坦：



2020年将严控外籍劳务许可发放工作

哈萨克斯坦副总理近日表示，劳动和社会保障部正采取系列措施，收紧外籍劳务许可发放程序，从法律上确定雇主负有为员工创造平等卫生及生活条件的义务；计划每年对雇员总数超过250人、外籍员工超过30人的企业进行检查；将外籍劳务配额由2019年的4.87万名减至2020年的2.91万名；仅在国内劳动力市场存在缺口的情况下才发放第四类外籍劳务（临时务工）许可。

俄罗斯:



俄罗斯联邦杜马三读通过有关外国学生就业的法律草案

近日，俄罗斯联邦国家杜马三读（终读）通过了一项允许全日制外国留学生无需特别许可即可在俄罗斯工作的法律草案，具体而言，外国学生可在学校以外的单位（公司）免除工作许可就业。值得注意的是，此类外国学生签订的劳动活动或劳务合同应在学业终止或结束时解除。该法律草案预计二月底将会正式公布。



俄联邦劳动和就业局：俄雇员有权拒绝到中国出差

近日，俄联邦劳动和就业局新闻处报道称，建议企业家在拟定出差计划时考虑中国的疫情。根据《俄联邦劳动法典》，企业家有义务向员工提供安全的劳动条件和劳动保护，并在员工履行其劳动职能时提供有关劳动条件和劳动保护的信息。同时，如果员工拒绝出差的理由在《劳动法典》或劳动合同中已有预先规定，那么任何员工都可以拒绝出差。

美国:



加州将于2020年继续完善工作场所安全相关规定

加州职业安全与健康标准委员将在2020年继续制定大量法规草案。今年标准委员会可能会对有关工作场所暴力的法规进行修订并表决，使其扩展到一般行业。新的《室内中暑标准》目前处于修订草案形式，将与高温相关的工人保护范围扩展到全加州的室内工作，雇主可能需要为仓库和制造工人评估温度和环境。





美高院通过强硬移民政策 低收入者首当其冲

美国最高法院通过了强硬移民政策，使经济条件差的外籍人士更难赴美居留。可能构成“公共负担”的移民，将不会获得俗称“绿卡”的永久居留权，而移民新规扩大了“公共负担”定义，即目前已合法在美居留的移民，如果领取联邦医疗补助等任何公共福利，或曾享有过公共福利，以及经审查后被列为将来可能需依赖公共福利维生者，都可能受到影响。



《退休金法案》正式施行

特朗普去年年底签署的《退休金法案》（SECURE Act）从1月1日起正式施行。该法案意在扩大退休计划的覆盖面，鼓励雇主为员工提供退休计划，改善退休制度。小企业雇主被允许联合建立401（K）计划，让更多企业享受到税收抵免政策Tax credit。长期雇佣的兼职员工也获得参加401（K）计划的权利。同时，雇主需注意，应向员工披露401(k)计划中其每月可维持收入的余额。



新泽西州成为首个保证遣散费支付的州

该法案由州长菲尔·墨菲于1月签署，将于7月19日生效。该法案保证拥有100名或以上全职员工的企业工人在裁员影响50名或以上员工时，每服务一年可获得一周的遣散费。该法律在美国尚属首次，旨在为数家零售巨头（例如Toys R Us）倒闭后的政府工作人员提供财务担保。新法律要求至少提前90天通知工人。

加拿大：



安省判决：解雇通知期的计算还应考虑作为从属合同工的工作期间

在安大略上诉法院近日的一份判决中维持了一项裁定，即雇员作为从属合同工的时间（Dependent Contractor）也包括在合理的通知期限的计算内。此案的雇员在与雇主签订雇佣合同之前，还曾作为从属合同工为雇主工作了10年。这个案例显示了不断发展的雇佣关系带来的风险，以及正确地起草合同终止条款的重要性。

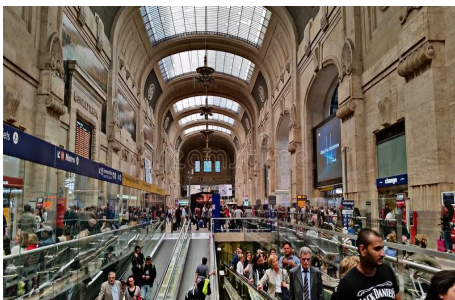
澳大利亚：



公平工作署发布因山火导致停工和员工缺勤的用工建议

公平工作署于1月7日发布山火季紧急和灾难声明。因企业和个人受到山火和烟雾的影响，许多工作场所的雇主面临停工及员工休假，公平工作署更新了在该情况下员工的法定应得权益（包括年假、护理假、社区服务假等）、工资计算（尤其是停工状态下的薪资标准）、灵活用工安排、以及企业工作场所健康于安全的相关信息。

意大利：



意大利雇主不愿意签订长期雇佣合同

国家统计局数据显示，2018年7月至2019年10月间，意大利短期雇员人数增加了5.6万人，达到312万人。2018年7月底，长期合同的签署量小于解约量。根据意大利劳工合同法，雇主每次签订超过12个月的长期合同，至少需要提高0.5%的工资。为减少开支，因此旧合同到期时许多雇主宁愿雇用另一名工人，而不是续签一份新的更加昂贵的长期合同。

英国：



调查：英国1/4受访者认为公司无视职场欺凌骚扰

英国特许人事与发展协会(CIPD)的一份报告显示，四分之一的员工认为他们的公司对职场欺凌和骚扰视而不见。CIPD指出这给雇主敲响了警钟，应当对此采取措施。报道称，最常见的欺凌或骚扰形式是“在工作中被使绊子或羞辱”。其次还有“持续的无理批评”和“不必要的人身攻击”。



国家生活工资将再次提升

英国国家生活工资 (National living wage) 将从四月起再次提升6.2%，25岁以上人士的时薪将增加为8.72镑。这一增长率是通胀率的四倍多。首相鲍里斯·约翰逊表示，这是民众应得的。政府还表示，会在2024年前进一步提高21岁以上人士的最低国家工资标准，使之达到每小时10.5镑。

西班牙：



2020年新生儿父母将享有12周陪产假

从2020年1月1日起，新生儿的父母可获得12周的产假，这比2019年的陪产假延长了4个星期。政府表示这项规定是为了确保男性和女性在就业和工作岗位上得到平等的待遇和机会。该假期不可转移，也就是说如果父亲不需要这个假期，也不可以把时间转移给孩子的母亲。陪产假的前四周是连续性假期，而后8周则可以以累计的形式享有。

法国：



罢工不停 法国工会2月6日将第九次示威

据法新社报道，反退休制改革的工会宣布2月6日举行第九次全国跨行业行动日。CGT、FO、Solidaires、FSU工会、MNL、UNL、FIDL年轻人组织以及UNEF大学生组织29日晚开会后决定继续新一轮行动。1月29日当天全国各地示威人数比前七次示威人数明显减少。据内政部的数字，当天全国示威人数10.8万余人（24日24.9万人）。

德国：



德国新移民法确定于2020年3月1日正式开始实施

德国第一部较为全面的旨在吸引专业人才的新移民法终于确定将在2020年3月1日开始实施。今后德国的工作签证不仅向高等学历人才开放就业市场，技术专才也将获得机会。同时，“优先审查”制度被取消，申请签证申请难度将大幅降低，因为只需满足普通标准即可获得工作签证。



戴姆勒将于4月开启裁员谈判

戴姆勒管理和劳资委员会商定在间接领域（主要职能为行政管理）中实行减少工作数量并减少成本的措施，并计划在4月开始有关遣散费或提前退休的具体谈判。2020年1月31日，戴姆勒总务委员会称本周已向员工告知了计划措施的细节。员工代表发言人称将与员工单独会谈，以期寻找到对每个人都最好的解决方案。

本资讯由江三角律师事务所域外劳动法中心收集整理。资讯涉及内容仅供参考，江三角对于基于该资讯的作为或不作为行为所造成的损失不承担任何法律责任。如果需要更详尽的信息和律师帮助，请联系：info@jsllawyer.com。



各国就防控疫情采取的入境管制措施

近期部分国家就防控新型冠状病毒感染的肺炎疫情采取的入境管制措施

	国家（地区）	管理措施
1	俄罗斯	暂停为中国公民发放工作签证。
2	菲律宾	暂时收紧向中国湖北籍公民颁发签证，暂停向中国公民签发落地签证。
3	哈萨克斯坦	暂停中国公民72小时过境免签政策至7月1日；暂停向中国公民签发签证。
4	韩国	2月4日起，限制持湖北省签发护照的中国旅客入境，并暂停韩国驻武汉总领事馆已向外国公民发放签证的效力。
5	吉尔吉斯斯坦	自2月1日起，暂停向中国公民发放赴吉签证。
6	捷克	从1月30日起不受理中国公民签证申请。
7	马来西亚	<p>A. 禁止中国湖北籍公民入境（e.g.护照签发地为湖北省，近一个月内有到访湖北省记录，机票始发城市为湖北省境内等。）。</p> <p>B. 如不属于前述限制入境范围，但出生地为湖北，马移民局有权进一步询问并查验机票，确认无问题后放行，旅客需准备近2-3个月的行程信息及往返机票行程单以备查验。</p> <p>C. 马来西亚沙捞越州禁止所有中国公民以及在过去14天内到访过中国的外籍人员进入，解禁日期另行通知。持工作签证、留学签证以及长期居留许可的外籍人员除外，但必须强制居家隔离14天。</p>
8	缅甸	2月2日起，缅甸暂停向来自中国的国际游客发放落地签证（包括旅游落地签和商务落地签）。暂停落地签证后，有意愿前往缅甸的中国公民需前往缅甸驻华使领馆申请签证，或在网上办理电子签证。入境的中国旅客仍须填写健康状况申报表（机场或飞机上会提供申报表）。

	国家（地区）	管理措施
9	美国	取消2月3日-2月7日的所有移民、非移民签证预约面谈，具体恢复签证服务的时间尚不确定。
10	日本	从2月1日零时起，持有发行地为中国湖北省的外国人将被拒绝入境。此外，在入国申请前的14天内去过湖北省的外国人也将被拒绝入境。
11	新加坡	暂停为中国护照持有者发放各类新签证；对之前已签发的短期签证和多次入境签证以及签证过境便利措施均暂停适用，在此期间持有人无法入境新加坡。
12	亚美尼亚	自2月1日至3月31日起暂停执行中亚全面互免签证协定。
13	意大利	2020年1月31日，意大利驻华使馆方面表示，中国所有的意大利签证中心将暂停开放直至2月9日，期间不受理新签证申请。
14	印度	暂停对中国护照持有人以及居住在中国的其他国籍人员签发电子签证，上述人员已持有的电子签证不再有效。

注：以上信息来自国家移民管理局官网（<https://www.nia.gov.cn/>），更多信息可关注该局网站发布。

相关链接：

<https://www.nia.gov.cn/n741440/n741542/c1214826/content.html>

<https://www.nia.gov.cn/n741440/n741542/c1214899/content.html>

<https://www.nia.gov.cn/n741440/n741542/c1215276/content.html>



江三角域外劳动法中心 2019年度专业文章精选

综合类：

[《中国企业走出去之跨境社保问题浅析》（上）](#)



本文将从中国企业“走出去”的过程中面临的外派员工的社保缴纳问题出发，通过了解境外部分国家（地区）的社会保障制度及其对外国劳动者社保缴纳的法律规定，结合相关实践，为企业“走出去”的跨境社保安排提供意见。本文上篇将分析中国企业“走出去”的社保缴纳困境，并重点介绍国际社保模式，以及跨境社保特点。

[《中国企业走出去之跨境社保问题浅析》（下）](#)



本文将从中国企业“走出去”的过程中面临的外派员工的社保缴纳问题出发，通过了解境外部分国家（地区）的社会保障制度及其对外国劳动者社保缴纳的法律规定，结合相关实践，为企业“走出去”的跨境社保安排提供意见。本文下篇将重点介绍跨境用工的社保安排，包括依法缴纳社保、双边社保协定、商业保险补充、社保费用返还。

[《从域外借鉴角度论劳务派遣员工的“无固定”》](#)



实践中,劳务派遣单位(以下简称“派遣单位”)通常与被派遣劳动者(以下简称“派遣员工”)签订两年期的固定期限劳动合同,期满终止后再次续约两年。但实务中发现,越来越多的派遣员工在第二次合同期满后开始依据《劳动合同法》第十四条第二款的规定向派遣单位主张签订无固定期限劳动合同,双方就此发生争议,即便进入裁审环节,各地亦无统一定论。

[《浅析域外劳动法中的诚实信用原则适用》](#)



在世界各国的劳动法中，诚实信用原则的适用范围虽然不尽相同，但多数国家都肯定该原则在劳动关系中的重要价值。本文将分别从劳动法立法、劳动合同履行隐含义务及雇主恶意解雇三个角度阐述诚实信用原则在域外劳动法中的体现，并结合相关司法实践观点分析该原则对雇主、雇员双方的约束力。

《企业“走出去”海外用工合规风险识别与防范》（上）



企业境外经营合规中，劳动用工合规是至关重要的一个方面，企业必须遵守国际条约、东道国劳动用工及出入境管理等多方面的法律法规，必须遵守我国针对跨境用工劳务派遣出台的系列法律法规，同时企业也需要制定相适应的内部合规制度。本篇重点介绍劳动法律尽职调查、用工模式的选择风险、薪酬个税的支付风险。

《企业“走出去”海外用工合规风险识别与防范》（中）



企业境外经营合规中，劳动用工合规是至关重要的一个方面，企业必须遵守国际条约、东道国劳动用工及出入境管理等多方面的法律法规，必须遵守我国针对跨境用工劳务派遣出台的系列法律法规，同时企业也需要制定相适应的内部合规制度。本篇重点介绍工时休假的管理风险、职业安全与健康风险、反歧视与性骚扰风险、商业贿赂与反腐败风险。

《企业“走出去”海外用工合规风险识别与防范》（下）



企业境外经营合规中，劳动用工合规是至关重要的一个方面，企业必须遵守国际条约、东道国劳动用工及出入境管理等多方面的法律法规，必须遵守我国针对跨境用工劳务派遣出台的系列法律法规，同时企业也需要制定相适应的内部合规制度。本篇重点介绍个人信息保护风险、解雇管理的风险、工会管理的风险

《域外雇主违反劳动标准法律责任比较》



不同国家在工资、工时、休假等基本劳动标准方面的规定各不相同，违反劳动标准的雇主责任也各不相同。走出去企业需要注意，企业面临的不仅是民事赔偿责任和行政处罚责任，情节严重的甚至会受到刑事处罚，对直接负责人员处以监禁或有期徒刑的刑罚。因此，通过比较研究各国违反劳动标准的雇主责任，让走出去企业充分了解违法成本，有着现实紧迫的意义。

《企业“走出去”招聘阶段的常见问题》（上）



企业在“走出去”的过程中，需要在招聘过程中严格遵守东道国劳动法律法规，尤其需要重视国际化人才招聘环节和入职管理的合规化。企业需要注意的风险包括员工招聘渠道，招聘过程中的歧视问题，招聘过程中信息获取和保护的合规问题，以及外籍员工的准入问题，劳动合同的签订与试用期问题等。

《企业“走出去”招聘阶段的常见问题》（下）



中国企业的业务国际化对企业招聘国际化人才的要求增高，然而在招聘阶段，中国企业在国内通常忽视的问题极易在国外引发劳动法律风险，本篇笔者将进一步分析在招聘过程中信息获取和保护的问题，外籍员工的准入问题以及劳动合同的签订和试用期问题。

德国：

《德国个人所得税——以雇佣所得为视角》



德国联邦外贸与投资署2018年发布的外国企业在德投资项目的最新报告显示，2017年中国企业在德投资项目数量高达218个，仅次于美国，位列第二。中国对德国资本输出的增加使得越来越多“走出去”企业面临着驻德员工的雇佣所得纳税筹划问题。因此，本文将聚焦德国个人所得税，重点介绍其中的雇佣所得。

日本：

《中日社保协定生效对在日投资中国企业的影响》



在“走出去”探寻发展新机遇的过程中，企业也面临新的挑战。在社会保险领域，表现之一在于，当劳动力跨国流动时，需要按照两地的社会保险制度支付两份保险费，引发诸如双重缴费、社保待遇支付障碍等一系列问题。对此，双边社保协定能够在一定程度上妥善解决以上社保问题。

美国：

《美国无薪实习法律风险概览》



在美国，企业录用实习生是非常普遍的。美国企业在录用实习生的时候，最关心也是最重要的问题就是是否向其支付最低工资报酬和加班工资。本文中，笔者将主要针对实习生是否享受最低工资保障问题简要介绍和分析美国无薪实习的历史性争议和无薪实习现状，为企业在美国招用实习生提供建议，以期避免相关法律风险。

《美国带薪家庭假期概述》



在美国，家庭假期是指，出于照顾新生婴儿或照看患有严重疾病家庭成员，以及其他处理家庭事务相关的需要，雇员在法律许可的范围内享有一定时长的休假时间。值得一提的是，在美国联邦法律规定下，家庭假期属于无薪假期。在美经营的中国企业在选择是否为使用家庭假期的员工支付薪水时应当谨慎，在制定相应政策时应充分了解当地的法律法规要求。

《〈美国工厂〉如何让在美中资企业引以为鉴》



纪录片《美国工厂》展现出了众多中资企业在美国投资过程中爆发出的问题，经营中水土不服的情况体现在与工会的矛盾中、法律合规执行的困扰中、生产管理造成的劳资对抗中。在本文中将以福耀工厂的生产环境为线索，简要介绍美国在职业安全与健康方面的法律规定及用工环境管控现状。

英国：

Key Takeaways from UK government's 'Good Work Plan'



The 'Good Work Plan', published by the Department for Business, Energy & Industrial Strategy of UK in December, 2018, is a response to 53 recommendations in the Taylor's Review and made commitment to new legislations and policies in terms of fair and decent work, clarity for employers and workers, and fairer enforcement.

“欧洲劳动用工法律知多少”系列文章

为了助力企业布局欧洲用工合规，江三角域外劳动法中心以企业主要投资国为主线推出欧洲劳动用工法律系列介绍与评读。目前已推出如下几期：

[英国篇之劳动法律环境](#)



[英国篇之雇佣合同的订立](#)



[英国篇之雇佣合同的变更](#)



[英国篇之非全日制雇佣合同](#)



[英国篇之固定期限雇佣合同](#)



[英国篇之“零工时”合同](#)



[英国篇之工资的支付](#)



域外劳动法中心

系江三角专门针对走出去企业海外用工合规风险设立的域外劳动用工法律服务部门。在“一带一路”倡议下，江三角积极响应国家号召，并基于常年服务跨国企业海外劳动用工合规风险的过往信息和经验，凭借具有国内领先的内部人才与外部资源，为“走出去”企业的人力资源合规管理保驾护航。依托江三角自有服务团队与全球化的服务合作网络，江三角可向客户提供覆盖亚洲、美洲、欧洲、非洲等区域的专业劳动法服务。

服务内容：

