

万领钧Knit People

knitpeople.com.cn

菲律宾雇佣白皮书

目录

前言 4

什么是 EOR？PEO？Payroll？ 4

一、菲律宾概况 6

1.1 企业出海菲律宾的“避坑”Tips 6

二、招聘须知 8

2.1 菲律宾招聘渠道 8

三、入职规定 9

3.1 背景调查 9

3.2 入职审查 9

3.3 雇佣合同 10

3.4 试用期 12

3.5 工作时间和加班规定 13

四、社保及税务 15

4.1 强制性社保及税务 15

4.2 中国 VS 菲律宾雇主社保缴费项对比 17

五、工资规定 19

5.1 最低工资 19

5.2 发薪频率 20

5.3 工资单 20

5.4 工资支付形式 21

5.5 奖金条例 22

5.6 热门行业薪资（年薪/菲律宾比索） 24

六、员工休假 25

6.1 常见休假类型 25

6.2 法定节假日 26

6.3 放假注意事项 27

6.4 中国 VS 菲律宾休假政策 28

七、福利规定 29

7.1 常见福利类型 29
八、解雇员工 30
8.1 中国 VS 菲律宾解雇条例差异 30
九、工作签证 32
9.1 工签类型 32
9.2 获得工签的要求 33
9.3 申请工签的费用 35
9.4 申请工签需要多长时间？ 36
9.5 外籍员工离职工签处理事项 36
十、注册公司 38
10.1 公司类型 38
10.2 注册公司的步骤 38
10.3 其他注意事项 39
10.4 法律风险 40
10.5 无需注册或建立海外公司，轻松、灵活雇佣全球人才 40

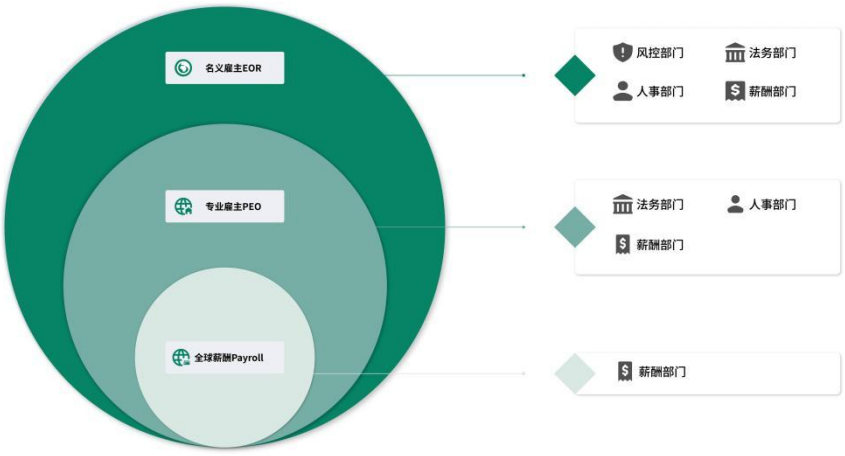
前言

近年来，中国跨境电商、科技研发、新能源及制造业正加速布局菲律宾市场，将其视为东南亚业务版图的关键支点。然而，尽管菲律宾人口红利巨大且语言优势明显，中国企业在本地化雇佣中仍面临严峻挑战，合规管理的复杂程度往往超出预期。菲律宾劳动法体系高度保护劳工权益，对于尚未在菲设立实体的中企而言，在缺乏本地专业财税支持的情况下，面对从马尼拉大都会到各经济特区截然不同的合规门槛，稍有违规便可能遭遇巨额罚款乃至停业整顿，这无疑是布局菲律宾市场时"入门即高墙"的真实写照。

也正因此，名义雇主（Employer of Record, EOR）、专业雇主（Professional Employer Organization, PEO）以及全球薪酬（Global Payroll）等模式，正成为越来越多中国出海企业的关键解决方案。

什么是 EOR？PEO？Payroll？

名称 / 对比项	名义雇主 EOR	专业雇主 PEO	全球薪酬 Payroll
定义	Knit 海外主体与员工签约，成为法定雇主，提供员工入职到离职全流程管理服务。	贵司海外主体与员工签约，Knit PEO 全权负责海外员工的薪酬、福利、合规等人力管理等外包事务。	Knit 提供统一的全球薪酬管理服务，为您的全球员工算薪，确保薪酬发放符合当地法规要求。
适合阶段	尚未在海外设立公司，且正处于早期市场测试及短期项目灵活开展阶段的企业。	已在海外设立公司、计划长期经营，但无本地 HR 团队，需外包 HR 及薪酬服务以规避法律风险、确保合规的企业。	已在海外设立公司且配备专业 HR 团队，仅需薪酬合规支持以确保发薪合规的企业。



关于万领钧
About Knit

万领钧Knit People来自加拿大，有11年的全球薪酬服务经验。Knit作为全球最早的海外雇佣和全球薪酬服务提供商之一，至今已与4,000多家全球客户合作，每年处理薪资超过40亿。Knit非常期待在中国市场的发展，在中国建设了研发中心和华语服务中心，助力中国企业开拓全球市场。



成立年数	每年处理薪资	全球运营中心	业务覆盖国家/地区	全球合作企业	全球服务员工
11年 Years	超过40亿人民币 ¥	4大 Centres	172+ Countries	4000+ Firms	12000+ Staffs

核心团队
Core team



Elliot Ngai CEO
超十年的全球金融、会计行业经验



Nancy Nguyen COO
超十年经验的注册会计师
曾任职于帝国石油公司、安大略省养老金计划等



Guriqbal Singh CFO
超十年的会计行业经验
曾任职于北约克区特许会计师协会、世界500强道富公司等

为什么选择万领钧?
Why Knit?







交付能力强

- 11年全球薪酬经验
- 核心成员均为会计专家
- “4”大全球运营中心
- 60+直营主体，覆盖172+国家/地区
- MSB货币服务商业牌照

中国本地化服务

- 顾问式华语服务
- 雇员咨询支持
- 疑难杂症专属咨询
- 灵活的发薪时间表
- 中资企业一站式服务

一、菲律宾概况

货币	菲律宾比索（PHP）	**人口**	1.17 亿
首都	大马尼拉市	**GDP**	4616.2 亿美元
便利程度	排名第 95 位	**语言**	英语和菲律宾语
纳税截止日期	4 月 15 日	**最低时薪**	视地区和行业划分
工作时间	8 小时/日，5 或 6 天制	**工资支付周期**	每两周

菲律宾作为东南亚增长最快的经济体之一，以极高的人口红利、卓越的英语沟通能力以及作为全球业务流程外包（BPO）中心的战略地位，成为中国企业出海的热门阵地。在这里，出海企业不仅能以极具竞争力的劳动力成本对接具备国际化视野的专业人才，还能利用当地与西方文化高度接轨的优势，快速融入全球供应链。在菲律宾蓬勃发展的科技、电商与服务业中，劳动力年轻且服务意识强，极度看重职业保障与团队归属感。掌握本地人才，就等于拥有了进军东南亚及欧美市场的“语言与文化跳板”，但在高性价比的人才背后，也潜藏着独特的准入挑战。

1.1 企业出海菲律宾的“避坑”Tips

文化避坑：HR 易踩的“软性雷区”

中国企业出海菲律宾，首道暗坑常是文化认知的偏差。菲律宾职场深受“面子文化”和“平顺人际关系”影响，员工在意表达方式的委婉与尊重，重视家庭活动与宗教信仰，推崇“快乐工作”而非高压的加班文化。若 HR 照搬国内激进的管理模式或直接的批评方式，易引发员工大规模离职，甚至导致工会介入或品牌声誉受损。

法规避坑：制度里的“正式化陷阱”

菲律宾劳动法对劳工的保护近乎苛刻，核心痛点在于“正式员工化”制度。法律规定试用期通常不得超过 6 个月，一旦满期或未按法定流程考核，员工即自动成为正式工，届时解雇将面临极为繁琐的法定事由证明和高额补偿金。此外，各地区最低工资标准不一，且强制性的“第 13 薪”和名目繁多的法定节假日工资计算极易出错。不懂规则贸然操作，极易在劳工部（DOLE）引发仲裁诉讼。

签证避坑：低容错的 “合规难关”

无菲律宾实体的企业招聘外籍或本地人才，需面对 9(G)工签申请、AEP 劳工证办理等复杂行政流程，且政府对本地就业保护审查日益严格。流程繁琐、政策变动快、容错率低，违规操作可能导致高额罚款甚至

管理层被列入入境黑名单。如今，越来越多企业选择名义雇主（EOR）模式，由专业机构代管当地合规雇佣、社保缴纳及税务申报，并处理复杂的准证申请——真正实现“零实体备案、合规快落地、法律零风险”。

选对伙伴，轻松破局

文化差异、法律壁垒、签证难题三大核心挑战。万领钧 Knit 作为全球人力与薪酬合规专家，帮助企业逐个破解：无需设立当地实体，通过 EOR、PEO 与 Payroll 等解决方案，即可合规雇佣员工、精准发薪、透明管税，实现 “**轻落地、低风险、快启动**” 的菲律宾布局，让国际雇佣从繁琐流程，变成助推业务的战略助力。

万领钧Knit People

二、招聘须知

菲律宾人口约 1.17 亿，人口结构极其年轻，平均年龄仅约 25 岁。其民族构成多样，主要由塔加洛族、米沙鄢族、伊洛科族等组成，英语与菲律宾语均为官方语言，且菲律宾是全球英语普及率最高的国家之一。经济以服务业（尤其是 BPO 行业）为主导，劳动力规模约 5,200 万。菲律宾的招聘生态深度依赖社交媒体与移动端应用，招聘渠道呈现出极强的社交化特征。海外 HR 应重点利用当地职场社交习惯，实现从基础服务人员到中高级管理人才的精准覆盖。下表梳理了菲律宾的主流平台及其优势：

2.1 菲律宾招聘渠道

渠道类型	主要平台/方式	优势
招聘平台（仅供参考）	Jobstreet、Indeed、Kalibrr、OnlineJobs.ph	覆盖广，受科技公司与年轻人才青睐
猎头机构（仅供参考）	John Clements、Manila Recruitment、KMC Solutions、Michael Page、Robert Walters	深耕本地市场，擅长挖掘具备多语言能力及高级管理经验的复合型人才
社交媒体（仅供参考）	Facebook、LinkedIn、TikTok、Bossjob	有极高的渗透率，基础岗位招聘效果极佳

中国企业在菲律宾招聘不仅是人才获取，更是战略桥接中菲创新的机遇。通过掌握渠道多样、锁定热门类型并发挥本地优势，HR 可显著降低文化与合规风险，实现高效扩张。

三、入职规定

根据菲律宾的劳动法规，入职规定主要受《菲律宾劳动法》(Labor Code of the Philippines)以及劳工部（DOLE）的相关行政令约束。雇主在聘用员工时，必须确保流程符合“保障就业权”原则，并严格遵守国家关于社会保障强制登记的规定。

3.1 背景调查

菲律宾法律允许背景调查，但受到《数据隐私法》（Data Privacy Act of 2012）的严格限制，核心要求如下：

1. 必须获得候选人书面授权

根据数据隐私法，收集员工个人敏感信息必须取得本人明确的书面同意。雇主需告知调查的目的、范围以及信息将被如何处理。

2. 正当理由与比例原则

调查内容必须与拟任职位的要求直接相关。例如，只有涉及财务管理的岗位才适合进行深度的信用调查。

3. 政府清关文件是主流做法

在菲律宾，背景调查通常要求员工自行提供官方文件：

- NBI Clearance：由国家调查局出具，证明无刑事犯罪记录
- Police Clearance：由当地警察局出具
- Barangay Clearance：由居住社区出具，证明品行良好

4. 禁止歧视与隐私保护

雇主不得因员工的宗教、政治倾向或工会背景而拒绝录用。同时，背景调查中获取的健康信息受专项法律保护，严禁作为拒绝录用的理由。

5. 前任雇主核实

菲律宾职场非常看重离职证明，HR 通常会致电前任雇主核实职位和在职时长，但受限于隐私法，前雇主通常仅确认事实，较少评价细节。

3.2 入职审查

菲律宾的入职审查是确保雇佣合规的法定步骤，核心目标是完成国家强制保险的登记并核实身份。通常需要提交以下资料：

项目类别	内容说明
法定身份登记	提供 TIN（税务识别号），确保雇主可代扣代缴个税
社会保障三件套	提供 SSS（社保）、PhilHealth（医保）、Pag-IBIG（住房基金）号码
身份与工作资格	核查护照或菲律宾国民身份证（PhilID）；外籍人员须核查 AEP 和 9(G)签证
官方清关证明	提交 NBI Clearance 原件，这是菲律宾入职最核心的合规要求
医疗体检（PME）	绝大多数企业要求候选人去指定诊所进行入职体检，确保身体状况胜任工作
教育背景	提交毕业证或成绩单副本
婚姻与家庭	提交 PSA 出具的结婚证或出生证（用于申报 PhilHealth 和 SSS 的受益人）
离职证明	前任雇主出具的 COE，证明其已结清前一份工作的账目

在菲律宾，若未能在员工入职后的 30 天内将其登记在 SSS、PhilHealth 和 Pag-IBIG 系统中，雇主将面临严重的刑事责任和罚款。此外，如果入职审查中包含怀孕测试或要求披露某些病史，可能违反《反歧视法》或相关的卫生准则。

与国内入职流程类似，建议在菲中企设立专门的合规审计环节。由于菲律宾政府部门办公效率和程序较为繁琐，建议 HR 至少提前两周开始收集并核对上述“三件套”及 NBI 证明，以免影响员工按时发放工资及社保缴纳。

3.3 雇佣合同

菲律宾法律规定，雇主必须在员工入职时明确其雇佣性质。虽然法律不强制所有条款必须书面（口头亦具一定效力），但为了应对可能的劳资纠纷，所有雇佣条件均必须以书面形式确认，且建议使用英文（菲律宾职场通用语言）。

3.3.1 雇佣合同类型

合同类型	适用场景	终止方式	必备/建议条款
1. 正式员工（Regular）	核心业务岗位、度过试用期的员工	须具备法定正当理由+两次通知程序；不能随意解除	职位、薪资、SSS/PhilHealth/Pag-IBIG、第 13 薪、法定休假、奖惩条例

合同类型	适用场景	终止方式	必备/建议条款
2. 试用期（Probationary）	新入职员工考核（最长 6 个月）	考核不达标或正当理由；须在入职时告知转正标准	转正衡量标准、起止日期、试用期薪资（不得低于最低时薪）
3. 项目制（Project-based）	建筑工程、特定软件开发等独立项目	项目结束或阶段完成自动终止；项目期内解雇须有正当理由	项目描述、预期结束时间或成果定义、项目津贴
4. 季节性（Seasonal）	圣诞促销季、收获季节、酒店旺季	季节结束自动终止；次年同季该员工享有优先雇用权	季节周期定义、薪资、季节性奖金、复聘协议
5. 定期/临时（Casual/Fixed-term）	替代病假员工、非核心辅助岗	合同到期自动终止；若满一年则自动转为正式工	起止日期、工作内容（非核心业务）、到期不续签声明
6. 独立承包商（Independent Contractor）	外部顾问、专业服务提供商（B2B）	按服务协议执行；非雇佣关系，无须缴纳社保及 13 薪	排除雇佣关系声明、成果交付标准、税务责任（员工自行缴纳）、违约条款

※ 若所在地区对竞业限制、薪资历史、带薪病假有特别规定，再把地区条款作为“附加附件”并入合同。

3.3.2 保密协议及竞业协议

在菲律宾，劳动法本身对“保密”和“竞业”的规定较为笼统，主要依据菲律宾最高法院的判例法以及《数据隐私法》（Data Privacy Act）。菲律宾法院通常倾向于保护劳工的生计权，因此对竞业限制的审查非常严格。

中国常用叫法	菲律宾常用英文	作用	是否额外给钱
保密协议	NDA / Confidentiality	保护公司商业秘密、客户数据及流程	不需要额外补偿

中国常用叫法	菲律宾常用英文	作用	是否额外给钱
竞业协议	Non-Compete Clause（NCC）	限制员工离职后在特定时间内加入竞争对手	法律未强制补偿，但合理性是生效前提

3.3.2.1 快速对照表及 HR 常见做法

场景	国内做法	菲律宾做法
1. 所有员工统一签竞业	可行	极具法律风险。通常仅限高管或核心技术岗，且必须证明该岗位确实接触到了足以损害公司竞争力的商业机密
2. 合同里写“全国范围”	常见	几乎无效。必须遵循地域合理性。若写“全菲律宾”或“全球”，会被法院视为过度剥夺员工工作权而直接判定条款无效
3. 离职后未按合同履行付款	常见	不强制给钱，但有风险。菲律宾法律未强制离职后给钱，但如果不给补偿金且限制条件又多，法官极大概率会判定协议“显失公平”
4. 保密期写“永久”	常见	仅对核心商业秘密有效。对于普通业务信息，写“永久”会被法院缩减。通常一般信息设定 2-5 年，仅对真正涉及核心秘密的条款声明永久有效
5. 口头 offer 带一句“你要保密”	有效	基本无效。菲律宾是高度法制化的文书社会，且受《数据隐私法》约束，任何涉及个人信息和职业限制的约定必须由员工书面签字

海外 HR 在与员工签署竞业协议签，先判断“是否真的需要竞业”，能用保密协议解决就别上竞业协议。

3.4 试用期

在菲律宾，法律允许设置试用期，但最长期限不得超过 6 个月（180 天）。这与菲律宾“自由决定”和中国“根据合同长度递增”的逻辑完全不同。根据菲律宾《劳动法》，如果员工在试用期结束后继续工作，且雇主未明确终止，该员工将自动获得正式员工（Regular Employee）身份。

雇主必须在员工入职第一天以书面形式告知其转正的具体考核标准。如果未提前告知，该员工从入职之日起即被视为正式员工。试用期员工享有与正式员工同等的法定福利，包括 SSS、PhilHealth、Pag-IBIG 的缴纳，以

及加班费和第 13 薪。

与中国“试用期工资可打八折”不同，菲律宾法律严禁因试用期而减薪。试用期工资不得低于当地法定最低日薪，且通常与正式员工保持一致，除非转正后有明确的加薪承诺。

3.4.1 中国 VS 菲律宾试用期对比

方面	中国	菲律宾
试用期长度	依合同期限：3 个月-1 年合同≤1 个月；1-3 年≤2 个月；>3 年或无固定期限≤6 个月。	统一规定不得超过 6 个月。除非是具有特殊学徒性质的特定技术岗位
试用期工资	≥正式工资 80%；须明确合同中规定。	通常与正式工资相同。法律严禁低于最低工资标准，且不支持“八折”惯例
终止条件	需证明不合格（如绩效差），提前 3 天书面通知；违法终止需补偿。	需证明不达标。虽无需赔偿，但必须遵循“正当程序”，且必须在 6 个月到期前执行

3.5 工作时间和加班规定

菲律宾的标准工时为每日不超过 8 小时。根据《劳动法》，雇主必须为超过 8 小时的部分支付加班费。员工每日 1 小时的用餐时间不计入 8 小时工时，且是无薪的。但如果要求员工在用餐时“待命”，则该小时需计入工时。

此外，菲律宾拥有独特的夜班津贴规定：在晚上 10 点至次日凌晨 6 点之间工作的员工，除基本工资外，还必须额外获得不低于 10%的时薪补贴。

3.5.1 中菲工时及加班规则对比

HR 可快速对比中菲两国在工时和加班方面的规定：

对比项	中国《劳动法》	菲律宾《劳动法》
标准工时	每日≤8h，每周≤40h	每日≤8h，每周 40-48h（取决于 5 天或 6 天制）
加班触发线	日>8h 或 周>40h	日>8h
平时加班费率	≥150%	≥125%（正常日工时以外）
休息日加班	不能调休时≥200%	≥130%（首 8 小时）；超过 8 小时按 169%计
法定节假日加班	≥300%	常规节假日 200%;如加班则前 8 小时为 260%

日极限工时	≤11h（含加班）	无硬性上限，但需保证 24 小时内连续休息
周极限工时	原则上≤36h 加班（即≤76h）	无硬性上限，但需保证 24 小时内连续休息
豁免（无加班）人群	企业高管、外勤、销售等需审批	管理层、行政人员、现场员工、计件工等
审批制度	必须向工会/员工说明并报劳动部门	所有加班必须预先获得主管的书面审批
结算周期	按月结，加班费下月内发放	每半月结算并支付一次（15 日和 30 日）
举证责任	员工先举证存在加班	雇主承担举证责任
违规罚金	补差 + 50-100%赔偿 + 行政罚款	补差金 + 利息 + 可能面临劳工部（DOLE）行政处罚
远程/微信加班	司法逐步认可，但取证难	认同，只要雇主对工作有“管理与控制”，即便远程也需记录支付

菲律宾将假期分为“常规节假日”和“特别非工作日”。前者即使员工不工作也需发 100%工资；后者不工作则不发工资。HR 必须对照每年总统府颁布的假期清单。

如果员工在常规节假日的深夜加班，其时薪计算公式为：时薪 × 260%（节假日加班）× 110%（夜班津贴）。

万领钧Knit People

四、社保及税务

菲律宾的社保与税务体系由国家强制规定，由雇主与雇员共同分担。核心体系包含“三险一金”性质的法定福利（SSS、PhilHealth、Pag-IBIG）以及个人所得税。HR 需严格按照劳工部（DOLE）及税务局（BIR）每年的最新供款表进行扣缴，任何漏缴或迟缴都可能导致公司面临刑事指控及高额滞纳金。

4.1 强制性社保及税务

项目	雇主承担（%）	雇员承担（%）	计税基数上限（2026）
社会保险（SSS）	10%	5%	月薪上限 ₱35,000
全民医保（PhilHealth）	2.5%	2.5%	月薪上限 ₱100,000
住房公积金（Pag-IBIG）	2%	2%	缴费基数上限已调至 ₱10,000
个人所得税（BIR）	—	0% - 35%（累进税）	年薪 ₱250,000 以下免税
合计	**14.5%**	**9.5% - 44.5%**	—

※ 以上为最新数据，需注意数据会根据政府政策更新和调整，您可随时查阅菲律宾官方网站或联系我们以获取最新数据。

4.1.1 社会保险（SSS）

社会保险（Social Security System, SSS）由雇主与雇员共同分担，旨在为员工提供疾病、生育、残疾、退休及死亡等保障。2026 年，总费率为 15%，其中雇主承担 10%，雇员承担 5%。该项费用设有月缴费基数上限（MSC），目前上限已调整至 ₱35,000。当员工月薪超过此上限时，超出部分不再计算基础社保费用，但需转入强制性的公积金储蓄计划（WISP）。

此外，菲律宾工伤保险（EC, Employees' Compensation）通常作为 SSS 的附加项与 SSS 一同缴纳，金额极低且固定（₱10 - ₱30），因此不做赘述。

4.1.2 全民医保（PhilHealth）

全民医保（PhilHealth）是菲律宾强制性的医疗保险计划。根据法律规定的调价路线图，2026 年的总费率已达到 5%，由雇主与雇员对半分担，即双方各承担 2.5%。计费基数上限为 ₱100,000，下限为 ₱10,000。如果员工月薪超过 10 万比索，双方均按固定最高额度进行缴纳。

与 SSS 不同，PhilHealth 的主要功能是报销住院费用及提供基础医疗补贴。

4.1.3 住房公积金（Pag-IBIG）

住房公积金（Pag-IBIG / HDMF）主要用于为员工提供低息购房贷款和储蓄分红。2026 年，雇主与雇员的缴费比例均为 2%。虽然法律规定的缴费基数上限已调至 ₱10,000，这意味着雇主和雇员每月的最高强制缴费额通常各为 ₱200。员工也可以选择自愿增加缴费额度，以获得更高的贷款额度或投资回报。

4.1.4 个人所得税

菲律宾个人所得税采用累进税率制度，由雇主负责每月从员工工资中代扣代缴（Withholding Tax）。

2026 年，菲律宾个人所得税等级和税率如下：

年度应纳税所得额（年度净收入）	税率计算方式（PHP）
₱250,000 及以下	0%
₱250,000 – ₱400,000	15%
₱400,000 – ₱800,000	20%
₱800,000 – ₱2,000,000	25%
₱2,000,000 – ₱8,000,000	30%
超过 ₱8,000,000	35%

※ 以上为最新所得税数据，需注意适用标准和税率可能会根据菲律宾税法的更新而有所变化，建议您随时查阅菲律宾官方网站或联系我们以获取最新数据。

4.1.5 其他工资扣除

除税款外，员工还可能从工资中扣除其他费用，如员工自愿选择的商业医疗保险、牙科或人寿保险等自愿性福利费用，这些扣款因雇员选择的福利和雇主政策而异。

虽然法律没有强制规定，但许多雇主会选择为员工的额外福利缴费，如医保、牙科、人寿等福利费用，具体比例因公司政策而异。

4.2 中国 VS 菲律宾雇主社保缴费项对比

如果把中国“五险一金”思维搬到菲律宾发薪前，海外 HR 必须要考虑三个问题：谁掏钱？掏多少？掏给谁？Knit 为海外 HR 总结以下中、菲雇主法定社保/保险缴费结构对比速览表，帮助雇主进一步理解所需承担的强制性费用：

序号	保障功能	中国雇主险种	中国雇主费率(常见区间)	菲律宾雇主对应项目	菲律宾雇主费率(常见区间)	差异提示
1	养老	企业职工基本养老保险	16%	SSS	9.5%	菲律宾 SSS 涵盖了养老、生育、失业、残疾等多重功能，不设单一失业险种
2	医疗	职工基本医疗保险	6% - 10%	PhilHealth	2.5%	2026 年菲医保总费率封顶为 5%，雇主与雇员各半
3	失业	失业保险	0.5% - 2%	—	无单独失业税	包含在 SSS 中
4	工伤	工伤保险	0.2% - 1.9%(行业差别)	EC (Employees' Compensation)	固定金额(₱10 - ₱30)	菲律宾工伤保险（EC）通常作为 SSS 的附加项缴纳，金额极低且固定
5	生育	生育保险	0.5% - 1%(已并入医疗)	—	无单独生育税	包含在 SSS 中
6	公积金	住房公积金	5% - 12%(地区自定)	Pag-IBIG (HDMF)	2%	菲律宾公积金月供封顶较低，远低于中国水平
7	补充医疗/养老	—	自愿	—	无	匹配比例不计入“强制”口径，但为人才竞争常设

成本小结

中国雇主侧重“五险一金”，合计 28% - 34%。菲律宾雇主强制性“三险一金”合计约为 14%，看似费率低，但雇主成本还包括强制第 13 薪，且节假日加班费率极高。

差异核心在于菲律宾的社保基数上限较低，对于高薪员工，雇主的固定社保成本占比会随薪资升高而迅速稀释；但菲律宾的法律极度倾向劳工保护，在解雇补偿、节假日工资、夜班津贴等隐性成本上，企业需要预留比中国更多的法务与合规预算。中国费率固定、账户化，企业可预测性更高。如果您对中菲强制性“五险一金”有疑问，欢迎咨询万领钧 Knit 薪酬社保专家，Knit 为您提供详细解答。

五、工资规定

菲律宾的工资条例由《劳动法》和各地区三方工资委员会制定。法律要求雇主必须至少每两周（每半月）支付一次工资，并严禁以代金券、筹码等形式支付，必须使用法定货币（比索）。除最低工资外，菲律宾法律还详细规定了节假日溢价、夜班津贴和第 13 薪，以保障员工在复杂工况下的收入。

5.1 最低工资

2026 年，菲律宾各地区的最低工资标准已完成新一轮调整。大马尼拉地区（NCR）依然拥有全国最高的薪资水平，其非农业部门的日薪已上调至 ₱695（折合约 87.5 比索/小时）。

雇主必须遵守所在地区的最低工资令。如果一家公司在多个地区设有分支机构，则需分别适用当地的薪资标准。目前菲律宾 2026 年各地区的最低日薪标准如下：

行政区域	非农业部门最低工资
NCR 大马尼拉地区	₱658 – ₱695
CAR 科迪勒拉行政区	₱505
Region I 伊罗戈区	₱435 – ₱468
Region II 卡加延河谷	₱460 – ₱480
Region III 中吕宋	₱435 – ₱550
Region IV-A 卡拉巴松	₱560
MIMAROPA 西南塔加洛	₱455
Region V 比科尔	₱400 – ₱415
Region VI 西米沙鄢	₱480 – ₱513
Region VII 中米沙鄢	₱453 – ₱501
Region VIII 东米沙鄢	₱405 – ₱435
Region IX 三宝颜半岛	₱439 – ₱464
Region X 北棉兰老	₱485 – ₱500
Region XI 达沃区	₱476 – ₱481
Region XII 索科斯克萨尔根	₱443 – ₱460
Region XIII 卡拉加	₱475

行政区域	非农业部门最低工资
BARMM 棉兰老穆斯林自治区	₱336 – ₱361

※ 不同的大区或行业的最低工资有所不同，因为受雇主规模、雇员人数、雇员福利等因素影响。

5.2 发薪频率

菲律宾法律规定，工资必须至少每两周或每月两次支付。与菲律宾所说的双周（Bi-weekly）不同，菲律宾企业绝大多数采用半月（Semi-monthly）制，固定在每月的 15 号和月底发薪。这种制度确保了员工每 15 天左右就能获得现金流。如果发薪日恰逢周末或法定节假日，法律要求雇主必须提前（在最后一个工作日）支付，而不能延后。

※ Knit 支持半月发薪和每月发薪。

5.3 工资单

在菲律宾，雇主必须向员工出具工资单。虽然法律允许电子版，但由于菲律宾基层员工申请银行贷款、政府补助或签证时经常需要提供工资单（作为收入证明），因此格式必须规范、完整。

类别	字段	常见做法
身份项	姓名、TIN（税号）、SSS/PhilHealth/Pag-IBIG 号码	电子版通常包含员工编号
期间项	发薪周期（如 1-15 号）、发薪日	半月一发，需标注是当月第 1 次还是第 2 次发薪
工时项	正常出勤天数、缺勤/迟到扣除、夜班工时	菲律宾 BPO/客服行业对夜班时数核算极其严格
收入项	基本工资、加班费（含节假日溢价）、夜班津贴、第 13 薪（若有）、津贴	菲律宾有大量免税津贴，需单独列出以示合规
法定扣款	SSS 供款、PhilHealth 供款、Pag-IBIG 供款、代扣所得税	建议在工资单上注明每项缴费是个人部分还是公司部分
自愿扣款	商业医保（HMO）分摊、员工借款、工会费	描述需清晰，避免产生非法扣款嫌疑
汇总项	总收入（Gross Pay）、总扣款、净收入（Net Take-home Pay）	净收入通常加粗，方便员工核对到账金额

根据菲律宾法规，雇主必须在经营场所将所有工资记录保存至少 3 年。工资单使用英语即可。

如果第 13 薪是分两次预付的（部分公司在年中和年终发），必须在当期工资单中明确标注为“13th Month Pay”，而非普通奖金，以防年度审计时重复计算。

员工离职时的最后一份工资单最为关键，必须包含结清的带薪假期折现、按比例计算的第 13 薪以及税务退返（Tax Refund）。

5.3.1 当谈到在设立工资单时，您的公司有几种选择

- 自行处理工资：您可以通过成立菲律宾的分公司来处理工资事宜，招聘财务人员来管理分公司内部的工资发放。然而，这需要投入大量的时间和资源，以了解和遵守当地税收和工资法规
- 与 Knit 全球 EOR 名义雇主合作：Knit 作为名义雇主，提供一站式全球薪酬合规服务解决方案，负责处理您的所有工资发放和合规事宜，减轻您的薪酬计算和薪酬发放的负担，这样您可以将精力集中在核心业务上



5.4 工资支付形式

根据菲律宾《劳动法》，雇主必须以法定货币（比索）支付工资。虽然银行转账已成为主流，但法律仍保留了对现金和支票支付的合规要求。

支付形式	是否允许	使用场景/备注	实操提示
现金	合法	建筑工地、农业或偏远地区	风险极高。必须有员工签字的工资签收单，且需在工作场所或其附近发放

支付形式	是否允许	使用场景/备注	实操提示
纸质支票	有条件允许	银行设施不便的特殊情况	必须确保工作地点 1 公里内有可兑现的银行，且员工兑现不得产生手续费
直接存款	最主流	绝大多数中资企业、BPO 及写字楼员工采用	需选择大型银行开立 Payroll 账户，通常可免除员工账户的管理费
电子工资卡	合法且流行	临时工、远程员工或小微企业	GCash 和 Maya 是当地国民级支付工具。DOLE 鼓励通过此类账户发放以提升金融普惠性
虚拟货币/第三方钱包	※禁止	法律明确禁止以代币、凭证或任何非现金对象支付	即使员工同意，以加密货币发放底薪仍违反劳动法，存在法律纠纷风险

工资单对于雇员来说是核对薪水和税务的重要依据，雇主有责任向雇员提供工资单，其中详细列出了工资金额、扣除项（如税款、保险费等）和实际发放金额等重要信息。

5.5 奖金条例

在菲律宾，奖金分为法定强制性与雇主自主性两类。雇主必须严格区分这两者，因为法定奖金（如第 13 薪）的缺失会导致严重的法律诉讼，而自主性奖金（如绩效奖金）若长期固定发放，也可能依据“公司惯例原则”演变为必须支付的义务。

为了优化税务成本，雇主常利用“微量福利（De Minimis Benefits）”额度进行发放。在菲律宾，员工有着 9 万比索免税限额：员工全年的“第 13 薪 + 绩效奖金 + 其他额外福利”总和在 ₱90,000 以内的部分免征个人所得税。而微量福利的发放，只要在 BIR 规定的各项限额内（如 2026 年最新大米补贴为 ₱2,500/月，圣诞/周年礼金 ₱6,000/年），则完全免税，且不占用上述 9 万披索的额度，因此微量福利成为优化税务成本的一种选择。

5.5.1 十三薪（13th Month Pay）

菲律宾法律强制要求所有私营部门的雇主向其非管理层员工支付第 13 个月工资。这是一项法定福利，不能用圣诞奖金、杂货津贴等其他形式替代。

- 只要员工在该日历年内工作满 1 个月即可享有
- 金额为该年内赚取的总基本工资（Basic Salary）的 1/12
- 必须在每年的 12 月 24 日之前完成发放

5.5.2 年终奖金（Year-End Bonus / Christmas Bonus）

与第 13 薪不同，年终奖金（通常称为圣诞奖金）在菲律宾并非法律强制。它是对第 13 薪的补充。如果公司在合同中承诺了年终奖，或者已经连续多年发放形成“公司惯例”，则该奖金可能变得具有追索权。

除了现金，菲律宾企业也习惯发放“圣诞篮（Hamper/Noche Buena Package）”，这部分实物礼品在规定限额内可作为免税福利。

5.5.3 绩效奖金（Performance Bonus）

菲律宾没有法律强制要求发放绩效奖金，但在竞争激烈的行业（如 BPO/客服中心），这是保留人才的核心手段。建议在入职时通过书面绩效协议明确 KPI 标准。在菲律宾，透明的激励机制能显著降低员工因“待遇不公”向劳工部（DOLE）申诉的风险。

5.5.4 中菲奖金条例差异

对比项	中国	菲律宾（常见实践）
十三薪	多地强制或惯例，等于 1 个月基本工资	法律强制要求。只要工作满 1 个月的员工均有权按比例获得，金额等于年基本工资总额的 1/12
年终奖金	国企/事业单位普遍 1–3 个月工资；发放时间固定（春节前后）	非强制性。通常称为“圣诞奖金”，作为对法定 13 薪的额外补充，由公司自主决定
绩效奖金	年度考核 A/B 档即触发，比例固定	完全自愿。通常在 BPO 或服务行业较为常见，需事前通过 KPI 考核计划约定，属于雇主管理特权
享受人群	覆盖全员（公务员、工人、白领）	13 薪覆盖全员（除管理层外强制）；绩效奖金通常面向白领及销售岗位
税务处理	合并当月工资按 3–45%累进；可分摊到全年	₱90,000 免税额度。13 薪与各类奖金总计在 9 万比索内的部分免税
合规风险	按照合同规定发放	刑事责任风险。未在 12 月 24 日前足额发放 13 薪，公司将面临劳工部（DOLE）的高额罚款甚至吊销执照

在菲律宾，第 13 薪是雇主无法回避的法定成本，必须在每年 12 月 24 日前结清。第 13 薪的计算基数仅包含“基本工资”，不含加班费、津贴等。此外，菲律宾存在“不减少福利（Non-Diminution of Benefits）”原则：如果公司多年来一直自愿发放年终奖金或特定津贴，该福利可能会被法院认定为员工的既得权利，雇主此后不得单方面取消或减少。

相比之下，中国不少地区强制或惯例性地执行十三薪，年终奖在国企、事业单位及部分民企中几乎成为“固定 1–3 个月工资”，并统一在春节前发放，绩效奖金则按年度考核等级锁定比例，税务上可分摊到全年适用 3–45% 累进税率；若用人单位未按制度支付，员工可直接依据劳动合同和集体条例追讨。在税务上，菲律宾为 13 薪和奖金提供了 ₱90,000 的高额免税起征点，这在薪酬结构设计中是极佳的节税工具。海外 HR 在菲律宾招聘时，务必将 13 薪作为固定成本列入预算，而对于额外的绩效奖或 14 薪，应在《员工手册》中明确标注为“Discretionary（自主决定的）”，以保留在公司业绩不佳时调整的灵活性。

5.6 热门行业薪资（年薪/菲律宾比索）

出海企业通常会选择在菲律宾当地自建销售队伍，如逐步配置“国家销售总监→销售主管→销售”三级梯队，以满足业务需求。

行业类别	国家销售总监	销售主管	销售
能源行业	₱250,000 - ₱400,000	₱100,000 - ₱160,000	₱35,000 - ₱65,000
汽车行业	₱220,000 - ₱350,000	₱90,000 - ₱140,000	₱30,000 - ₱60,000
医药器械	₱280,000 - ₱450,000	₱110,000 - ₱180,000	₱35,000 - ₱70,000
SaaS 行业	₱350,000 - ₱550,000	₱150,000 - ₱250,000	₱45,000 - ₱90,000
互联网行业	₱300,000 - ₱480,000	₱120,000 - ₱200,000	₱40,000 - ₱75,000
传统制造业	₱180,000 - ₱300,000	₱80,000 - ₱130,000	₱25,000 - ₱50,000

※ 1 PHP ≈ 0.12 CNY（2026.1.14 数据）。以上数据来源招聘网站，仅供参考。

六、员工休假

菲律宾的休假制度结合了法定强制假期与社会福利保障。雇主必须至少提供法定的服务奖励假，而产假和病假等长期休假通常由社会保险（SSS）提供薪资补偿。此外，菲律宾是全球节假日最多的国家之一，雇主需额外关注“常规节假日”与“特别非工作日”的薪资差异。

6.1 常见休假类型

休假类型	时间	条件
服务奖励假（年假）	至少 5 天/年（带薪）	• 由雇主支付 • 在公司工作满 1 年即可享有；法律规定未使用的年假在年底必须折现
产假	105 天，单亲妈妈额外增加 15 天（带薪）	• 由 SSS 支付，薪资差额由雇主补足 • 缴纳 SSS 至少 3 个月即可享有；不论婚否均可享有
陪产假	7 天（带薪）	• 由雇主支付 • 仅限合法婚姻享有，休假者须与妻子同住，用于妻子生产或流产（最多前 4 胎有效）
单亲父母假	7 天（带薪）	• 由雇主支付 • 授予在公司工作满 1 年且身份为单亲父母的员工，用于处理子女教育和医疗事务
抗暴假	最多 10 天 (带薪)	• 由雇主支付 • 授予遭受暴力侵害的女性员工及其子女，用于处理法律和医疗事宜

休假类型	时间	条件
病假	依合同或 SSS 规定（带薪）	由 SSS 对超过 3 天的住院病假提供每天最高 90%的补贴;法律未强制要求雇主支付短期病假
紧急/哀悼假	通常 3-5 天（带薪）	无法定要求，通常由雇主在《员工手册》中自主规定，通常为带薪，由雇主支付

6.2 法定节假日

在菲律宾，节假日的管理非常独特且复杂。菲律宾政府每年都会发布总统令，将节假日分为两大类：常规节假日（Regular Holidays）和特别非工作日（Special Non-working Days）。这两者的主要区别在于“不工作是否也有钱拿”。

假期类型	不工作时的薪资	工作时的薪资（前 8 小时）	备注
常规节假日（Regular）	100%（带薪）	200%（双倍薪资）	即使当天是休息日，不工作也必须发薪
特别非工作日（Special）	0%（不带薪）	130%（加付 30%）	遵循“不工作、无薪酬”原则

根据菲律宾历年惯例，以下是 2026 年主要的法定节假日：

假日名称	日期	类型
元旦	1 月 1 日	常规节假日
春节（中国新年）	2 月 21 日	特别非工作日
人民力量革命纪念日	2 月 25 日	特别非工作日
濯足周四	4 月 2 日	常规节假日
耶稣受难日	4 月 3 日	常规节假日
黑色星期六	4 月 4 日	特别非工作日

假日名称	日期	类型
勇士之日	4 月 9 日	常规节假日
劳动节	5 月 1 日	常规节假日
独立纪念日	6 月 12 日	常规节假日
阿基诺日	8 月 21 日	特别非工作日
英雄节	8 月 31 日	常规节假日
诸圣节	11 月 1 日	特别非工作日
万灵节	11 月 2 日	特别非工作日
文尼法寿日	11 月 30 日	常规节假日
圣母无原罪始胎节	12 月 8 日	特别非工作日
平安夜	12 月 24 日	特别非工作日
圣诞节	12 月 25 日	常规节假日
黎刹日	12 月 30 日	常规节假日
除夕	12 月 31 日	特别非工作日

※ 开斋节（Eid'l Fitr）与宰牲节（Eid'l Adha）在菲律宾也是常规节假日，但日期未定，需等总统令通知（2026.1.15）。

来源：Time and Date 网站。

6.3 放假注意事项

在菲律宾，如果员工在常规节假日的前一个工作日缺勤且未获批准（无薪假），那么他在该节假日可能无法获得 100%的基本薪资。

偶尔会出现两个假期重合在同一天。在这种罕见情况下，如果员工工作，薪资倍数通常会达到 300%。

除了全国性假期，各省市还有自己的建市日（Foundation Day）。例如马尼拉市或奎松市都有专属假期，仅限当地办公的员工享受，通常按特别非工作日计薪。

如果员工在常规节假日的凌晨加班（22:00-06:00），计薪公式会变得非常恐怖：时薪 × 200%（节假日）× 110%（夜班津贴）。

6.4 中国 VS 菲律宾休假政策

休假类型	菲律宾	中国
年假	5 天(带薪,法定)。称为服务奖励假(SIL)，工作满 1 年享有；未休完必须折现。多数外企会自愿提供至 12-15 天	5-15 天（带薪，法定），根据累计工龄：1-10 年 5 天，10-20 年 10 天，20 年以上 15 天
产假	105 天（全薪）。单亲妈妈额外+15 天。由 SSS 支付,超出 SSS 上限的部分由雇主强制补足	98 天（带薪，法定），产前 15 天；多省延长至 158 天及以上
陪产假	7 天（全薪）。要求已婚且与妻子同住。适用于前 4 次生产或流产	约 15 天（带薪），各省不同，工资按正常工作日发放
育儿假	仅有单亲父母假（Solo Parent Leave），7 天（带薪），授予在公司工作满 1 年的单亲员工	每年 5-20 天（带薪），子女 3 岁以内，各省不同（如广东 10 天）
病假	由 SSS 提供津贴。法律未强制要求雇主支付短期病假，但 SSS 对 3 天以上的住院提供薪资补偿；多数企业会自愿提供 5-10 天带薪病假	医疗期内带薪（工资 80-100%），根据工龄 3-24 个月，无固定天数上限

菲律宾的假期体系呈现“法定起步低、社会福利高、节假日极多”的特点。虽然法定年假（SIL）仅 5 天，但由于菲律宾是全球法定节假日最多的国家之一，员工的实际休息天数并不低。此外，菲律宾强制要求年假折现，这与中国年假的“跨年清零”逻辑有显著不同。中国法定带薪休假，规定明确。年假随工龄增加，产假和陪产假更慷慨，病假与医疗期挂钩，保障就业。

七、福利规定

菲律宾员工福利分为法定强制性和企业自愿性两类。强制性福利主要由 SSS（社保）、PhilHealth（医保）、Pag-IBIG（公积金）以及极具菲律宾特色的 13 薪组成。非强制性福利则侧重于商业医疗补充（HMO）、各类免税津贴（大米、洗衣、医疗补贴）以及极高的节假日出勤奖金。这些福利不仅是吸引人才的手段，更是通过合法避税提升员工“到手薪资”的关键。

7.1 常见福利类型

类别	菲律宾福利现状	对 HR 的启示（可能忽视的重点）
强制性福利	SSS、PhilHealth、Pag-IBIG、13 薪、工伤补偿（EC）	13 薪必须在 12 月 24 日前发放，否则面临刑事追责；关注社保基数年度调整
商业保险	绝大多数企业会为员工及其家属提供 HMO（商业医保）	PhilHealth 报销额度有限，提供优质 HMO 是在菲招聘白领的敲门砖
微量福利（De Minimis）	包含大米补助、洗衣津贴、医疗补贴、礼金等免税项目	核心节税工具：在 BIR 规定限额内的津贴无需缴纳个税及社保，能显著提高员工净收入
第 14 薪/绩效奖	法律不强制，但大型跨国公司及成熟 BPO 企业普遍提供	将其标注为“Discretionary（自主决定）”，可作为绩效牵引且不构成固定福利
交通与通讯补贴	针对外勤或远程办公员工，提供固定交通或网络津贴	菲律宾交通拥堵严重，班车接送或燃油补贴对线下办公员工极具吸引力
培训与认证	资助英语强化、IT 认证或专业技能培训	菲律宾员工极度重视职场竞争力，提供技能证书考试报销能大幅提升忠诚度
灵活工作（WFA）	远程办公（Work from Anywhere）在 BPO 和科技行业已成主流	《远程办公法》（Telecommuting Act）要求远程员工享有同等福利

中国医疗依赖国家医保，而菲律宾员工对 HMO（商业补充医保）的依赖度极高。90%的专业人才会询问 HMO 是否涵盖家属。另外，中国福利通常合并个税计征；菲律宾则有独特的 ₱90,000 奖金免税额度和 De Minimis（微量福利）免税清单，HR 若能利用好这些“免税坑位”，可在不增加公司成本的前提下，让员工到手工资增加 5% - 10%。此外，中国年终奖多与业绩挂钩；菲律宾 13 薪是法定义务，即便公司亏损也必须支付。

菲律宾是非常看重“家庭”和“宗教”的社会。提供圣诞节礼包、周年庆礼金或允许员工在重要宗教节日休假，对提升员工敬业度的效果远超现金奖金。

八、解雇员工

菲律宾法律遵循正当理由原则（Just and Authorized Causes），雇主不能随意解雇员工，且必须严格遵循正当程序（Due Process），即著名的“两次通知一听证”制度。相比之下，中国要求正当理由与法定补偿，而菲律宾在程序合规上的要求甚至比中国更为繁琐，一旦程序失当，即便解雇理由充分，也可能被判定为非法解雇。

8.1 中国 VS 菲律宾解雇条例差异

项目	菲律宾规定	中国规定	差异
合同审查	需区分正式员工、项目员工、试用期员工	书面合同，固定期限难终止	菲律宾试用期不得超过 6 个月，转正后保护力度极大
终止原则	严禁无故解雇，须符合《劳动法》规定理由	需正当理由（违纪、裁员），违法赔偿 2 倍	菲律宾无理由解雇即为非法
反歧视	法律严禁因性别、年龄、怀孕、工会活动等解雇	禁止歧视但法规较窄，仲裁处理	菲律宾对女性及工会成员有特殊保护
文档程序	两次通知制度（Two-Notice Rule）：指控通知、听证会、解雇通知	书面通知，工会参与（若有）	菲律宾程序要求极严，缺失听证环节极易败诉
通知期	法定理由需提前 30 天；严重违纪可立即解雇	30 天（试用期 3 天）或代通知金	双方均有 30 天通知期要求
大规模裁员	法定原因裁员：如业务亏损、引入自动化，需提前 30 天报备 DOLE	30 天通知工会/员工，报劳动部门	菲律宾裁员需向劳工部提交 RKS 表格备案
遣散费	法定：依原因不同，为 0.5 个月或 1 个月工资/年	法定：1 年 1 个月工资，违法 2 倍	菲律宾若因违纪解雇无需遣散费，裁员则必须给
保险延续	离职后需提供 SSS/PhilHealth 清算证明	自费续缴社保，医疗可转	菲律宾离职需出具政府缴费清算
失业保险	SSS 失业救济金：最高支付 2 个月（平均月薪的 50%）	1-24 个月，80%-90%最低工资	菲律宾失业金领取条件较严，且周期较短

项目	菲律宾规定	中国规定	差异
再就业支持	非法解雇申诉：判令复职并补发拖欠工资（Backwages）	仲裁/诉讼，赔偿 2 倍补偿	菲律宾 Backwages 无上限，诉讼拖得越久赔偿越高
法律风险	需区分正式员工、项目员工、试用期员工	书面合同，固定期限难终止	菲律宾试用期不得超过 6 个月，转正后保护力度极大

两次通知一听证（The Twin-Notice Rule）：这是菲律宾 HR 的核心合规点。第一封信通知员工其被控的行为并要求解释；之后必须给员工自我辩护的听证机会；最后才是正式的解雇通知。跳过任何一步都属于程序性非法解雇。

万领钧Knit People

九、工作签证

菲律宾欢迎外国投资和专业人才，但雇主必须证明该外籍员工所持有的技能在当地具有不可替代性。外籍人员在菲律宾合法工作的核心逻辑是“双证合一”：首先需获得劳工部发放的 AEP（外国人就业许可），随后获得移民局发放的 9(G)工作签证。

9.1 工签类型

外籍人员在获得永久居留权（如配偶签证 13(A)或投资移民 SIRV）之前，必须申请非移民类工作签证。菲律宾最常见的工签类型及准证如下：

9.1.1 菲律宾常见工签类型

签证类型	适用人群	有效期	主要要求
AEP（外国人就业许可）	所有计划在菲工作超过 6 个月的外籍人士	1 - 3 年（与合同挂钩）	办 9(G)的前提。需劳工部（DOLE）审批，证明岗位在当地无合适人选
9(G)工作签证	最主流的正式工签，适用于私营企业外籍员工	1,2 或 3 年	需 AEP 许可，由公司作为担保人申请。持证人可多次出入境
PWP（临时工作许可）	已申请 9(G)但在等待下签期间需要开工的人员	3 个月（可续签一次）	允许员工在正式工签下发前的过渡期合法开工
SWP（特殊工作许可）	短期派遣人员（如商业咨询、运动员、演艺人员）	3 个月 (可续签一次)	适用于短期项目（少于 6 个月），不适用于长期雇佣
9(D)贸易商签证	与菲律宾有贸易协定国家（如菲律宾、日本、德国）的投资者	2 年	申请人必须在菲从事实质性的国际贸易业务

签证类型	适用人群	有效期	主要要求
47(A)(2)特殊签证	位于 PEZA 特区或 BOI 注册企业的特定高管/技术人员	依合同而定	享受简化审批流程，通常适用于特定经济特区内的重点投资项目

9.1.2 家属签证

菲律宾为外籍员工家属提供挂靠签证，允许其在主申请人（员工）在菲工作期间合法居留。

签证类别	适用人群	主要要求	注意事项
9(G)附属家属签证	9(G)工签持有人的配偶及 21 岁以下未婚子女	提交亲属关系证明（结婚证、出生证的公证认证件）；主申请人的 9(G)必须在有效期内	家属签证的有效期与主申请人的工签同步；家属持此签证不可在菲工作，如需工作须另行申请 AEP 和工签
13(A)结婚签证	与菲律宾公民结婚的外籍人士	提交菲律宾国家统计局（PSA）出具的结婚证；证明财务独立或由菲籍配偶担保	初始为 1 年期准正（Probationary），之后可申请转为永久居留；持此签证者无需申请工签即可在菲工作
SRRV / SIRV 家属	退休移民或投资移民的直系亲属	随主申请人一同存入规定的投资款/存款；证明亲属关系	属于长期居留签证，子女在菲上学无需额外办理学生签（但需申请 SSP）

需要注意的是，菲律宾的签证政策对于证明文件的公证与认证（Apostille/Authentication）要求非常严格。所有非菲律宾出具的文件（如中国的结婚证、出生证）必须经过中国外交部（或其授权机构）的附加证明书（Apostille）认证，方可被菲律宾移民局接受。

由于菲律宾移民政策受行政命令影响变动较快，建议您在为员工家属办理随行签证时，咨询 Knit 签证专家，或查阅菲律宾移民局（Bureau of Immigration）的官方网站，以获取最新和最准确的信息。

9.2 获得工签的要求

在菲律宾，9(G)工作签证是外籍专业人士最常用的签证类型。它由菲律宾移民局（BI）颁发，前提是必须先获得劳工部（DOLE）发放的外国人就业许可（AEP）。

对于中国出海企业而言，9(G)签证是派遣管理层和技术骨干赴菲工作的唯一合规途径。选择 9(G)的原因在于

其法律地位稳固、有效期长（1-3 年）、且允许在有效期内多次自由往返中菲。但需注意，菲律宾对“本地劳动力保护”审查日益严格，雇主必须证明该岗位无法由菲律宾人胜任。

项目	员工要求	雇主要求	注意事项
材料准备	• 护照原件及签证页复印件 • 个人简历及 2x2 寸白底照片 • 学历证明或资质证书（需经公证认证） • 纳税识别号（TIN）	• 雇佣合同（注明职位及薪资） • 公司营业执照（SEC/DTI） • 市长许可证（Mayor's Permit） • 现有的外籍与本地员工名录	所有海外出具的文书（如结婚证、学历证）必须办理 Apostille（附加证明书） 认证；职位描述需体现专业性
申请流程	• 配合采集生物信息（拍照/指纹） • 领取 ACR I-Card 身份卡	• 向 DOLE 申请 AEP（就业许可） • 获得 PWP（临时许可）先行开工 • 向移民局提交 9(G)申请并进行面试 • 获批后办理护照盖章	雇主主导申请。周期通常为 2-4 个月。在 9(G) 下签前，必须申请 PWP 才能合法开始工作
有效期	1 年、2 年或 3 年（依合同而定）	跟踪续签，确保在过期前 2 个月启动	离职时必须办理 Downgrading（降签），否则会产生高额罚款并影响再次入境
家属	9(G)附属签证（配偶及子女）	协助提交亲属关系证明（公证认证件）	家属签证有效期与主申请人挂钩，家属在菲工作需另办工签

在申请 AEP 期间，劳工部会在报纸上公示该职位信息。如果有合格的菲律宾人应聘，申请可能会被拒绝。因此，职位描述必须具有特定的技术壁垒或语言要求（如：精通中文及特定业务逻辑）。

9(G)签证获批后，员工会得到一张 ACR I-Card（外国人身份卡），这张卡等同于在菲的身份证，银行开户、国内航班值机、办理驾照均需此卡。另外，所有 9(G)持有人必须在每年的 1 月至 2 月期间向移民局进行年度报到并缴纳规费。

需要注意的是，菲律宾移民局对 9(G)的名额没有抽签限制，但审核过程非常看重雇主公司的资质（如实缴资本、纳税记录）。如果您想了解更多菲律宾工作签证和移民政策，您可以联系我们并索取建议。

9.3 申请工签的费用

在菲律宾，申请工作签证的费用由多个政府部门（劳工部 DOLE 和移民局 BI）分别收取。菲律宾的工签成本相对平稳，但包含的细项较多（如 AEP 许可、9(G)签证费、ACR I-Card 身份卡费等）。

目前，办理一个为期一年的 9(G)工作签证，政府官方总费用通常在 45,000 至 65,000 菲律宾比索（PHP）之间（约合 800 - 1,150 美元）。如果选择办理两年或三年期签证，行政规费会相应增加。

费用项目	金额（菲律宾比索）	费用类型	说明
AEP 申请费 (劳工部)	9,000 - 15,000	强制	外国人就业许可费，金额取决于申请的年限（1-3 年）
9(G)签证申请费 (移民局)	15,000 - 25,000	强制	包含申请费、核准费、签证贴纸费等
ACR I-Card 身份卡费	约 2,500 - 5,000	强制	外国人身份识别卡，通常以美金定价（约 $50+），每年需更新
PWP 临时许可费	约 3,000 - 5,000	建议	在正式工签下发前（需 2-4 个月），允许员工合法提前开工
纳税识别号（TIN）申请	约 1,000	强制	申请 AEP 的前置条件
体检费	约 1,500 - 3,000	强制	需在移民局指定的医疗机构进行
加急处理费	2,000 - 4,000	建议	移民局提供的官方加急渠道，可缩短审批排队时间
其他杂费	5,000 - 15,000	可选	包含材料的公证、Apostille 认证、翻译及法律顾问服务费
降签费（离职时强制）	约 15,000 - 20,000	离职时强制	员工离职或更换雇主时，必须将 9(G)降回旅游签

上述表格为政府规费。由于菲律宾工签审批流程涉及多个部门且文件审核细致，多数出海企业会聘请专业的法律代理机构办理，代理费一般在每人 20,000 - 40,000 PHP 不等。

另外，持证人每年 1-2 月需向移民局报到并缴纳 310 PHP 的小额行政费。

办理 3 年期签证的单年平均成本最低，但如果员工在合同期内提前离职，公司无法退回已缴纳给政府的规费，且仍需额外支付降签费用。

9.4 申请工签需要多长时间？

在菲律宾，工作签证的审批由劳工部（DOLE）和移民局（BI）共同负责。从准备材料到最终 9(G)工签下签，通常需要 2 至 5 个月。为了解决审批期间的用工真空期，菲律宾设有特殊的 PWP（临时工作许可）机制，允许员工在正式工签批复前先行合法开工。

关键变量	说明	典型时长
AEP 就业许可（DOLE）	劳工部前置审批。包含 15 天的劳动力市场测试（报纸公示期），确保该岗位无本地人选	3 - 4 周
PWP 临时许可（BI）	核心加速通道。在提交 AEP 后即可申请，获批后员工可合法入职办公，无需等待正式工签	1 - 2 周
9(G)签证审批（BI）	移民局最终裁定。包含面试和指纹采集。审批通过后护照需留存盖章	2 - 3 个月
ACR I-Card 制作	外国人身份卡制作，是证明 9(G)身份的物理凭证	1 - 2 周

中国出海企业派遣员工时，学历证明、结婚证等需在境内完成附加证明书（Apostille）认证。若此环节未提前准备，将额外增加 2-3 周。如果员工是从前一家菲律宾公司跳槽而来，必须先办理“降签”手续（通常耗时 3-4 周），才能开启新公司的工签申请。

因此，建议在员工拟入职日前 3 个月启动 AEP 材料准备，并且妥善利用 PWP 机制，员工持旅游签入境后，约在 1 个月左右即可合法上岗，不必等待漫长的正式 9(G)下签。

9.5 外籍员工离职工签处理事项

外籍员工在菲律宾持 9(G)工作签证离职时，涉及 AEP（就业许可）的注销、9G 签证的降签（Downgrading）以及离职清算。以下是 HR 在操作过程中必须遵循的合规流程：

9.5.1 离职工签处理流程

步骤	要求	注意事项
1. 降签申请	雇主必须在员工离职后向移民局（BI）申请将 9(G) 签证降为 9(A)旅游签证	• 时效性：离职后应立即启动，通常在 30 天内完成，否则雇主需继续承担担保责任。

步骤	要求	注意事项
		• 必要性：如果不降签，员工无法合法入职新公司，且无法办理清关（ECC）离境。
2. 注销 AEP（DOLE 通知）	雇主需通知劳工部（DOLE）注销该员工的外国人就业许可（AEP）	需向劳工部提交辞职信副本或离职证明，防止该名额被非法占用或产生管理费
3. ACR I-Card 收回	降签过程中，员工的 9(G) ACR I-Card（身份卡）会被移民局没收并注销	员工会获得新的 9(A)临时身份证明，通常有效期为 59 天
4. 离职清算	离职后 30 天内必须结清所有款项，建议在 Final Pay 中扣除代办降签的行政费用（若合同有约定）	需核算年度个税，如有退税或欠税需在此阶段处理
5. 离境清关（ECC）	若员工降签后决定离开菲律宾，且在菲逗留超过 6 个月，必须办理 ECC（离境清关）	需在离境前至少 3-5 天办理，有效期通常为 1 个月。没有 ECC 无法过海关

菲律宾没有法定的“自动寻找工作期”。员工离职后，9(G)签证实际上已经失效。通过“降签”转为旅游签 9(A)后，员工通常获得 59 天的合法居留期，用于离境或办理新公司的工签转移。如果雇主未办理降签，而员工直接离境或滞留，该外籍员工可能会被列入移民局黑名单，未来无法再次入境。同时，公司作为担保人，其信誉也会受损。若主申请人降签，其挂靠的家属（配偶/子女）签证会自动失效，必须同步办理降签手续。

根据菲律宾劳工法，员工离职后的所有欠薪（包括按比例计算的 13 薪和未休年假折现）必须在 30 天内结清。HR 绝不能以“未办完降签”为由无限期拖延发放工资。

十、注册公司

菲律宾的公司注册流程涉及多个职能部门。首先需在 SEC（证券交易委员会）注册法人实体，随后在 BIR（税务局）办理税号，并向所在地政府申请 Mayor's Permit（市长许可）。对于外资企业，还需关注《外商投资负面清单》，特定行业（如零售、大众媒体）对持股比例有严格限制。

10.1 公司类型

根据菲律宾法律，您可以选择不同的公司类型注册，如：

类型	描述	适用场景
一人公司（OPC）	仅需 1 名自然人股东，享受有限责任，无需最低注册资本（特定行业除外）	个人创业、电商、中小型咨询服务
内资公司（Domestic Corp.）	由 2-15 名发起人组成。根据外资占比分为：全外资（实缴需$20 万）、合资（外资≤ 40%）	绝大多数出海企业、BPO、制造业、贸易商
分公司（Branch Office）	总部在海外的延伸，非独立法人，母公司承担无限连带责任。需汇入至少$20 万	跨国企业在菲从事创收业务（如大型工程、银行）
代表处（Rep. Office）	仅从事联络、市场调研，不得产生收入。需汇入至少$3 万年运营费	市场调研期、母公司在菲的行政联络点
地区总部（RHQ/ROHQ）	RHQ：仅行政协调，不创收；ROHQ：可向关联公司提供特定服务（如财务），收 10%优惠税	跨国公司在东南亚的区域管理中心
独资企业（Sole Prop.）	仅限菲律宾公民或持有特定准证者，在 DTI 注册	仅限当地小微零售。外籍个人通常不适用

不同类型的公司具有不同的法律和税务要求，需根据自身需求选择合适的类型。

10.2 注册公司的步骤

在菲律宾注册公司（以全外资内资公司 Domestic Corp. 为例）通常需要 8-16 周。2026 年，SEC 已全面推行 eSPARC 线上系统，简化了预审环节。

步骤	操作及沟通部门	时间	材料/费用	注意事项
1. 名称核准	SE 在线系统（eSPARC）	1-3 天	名称提案；费用约 ₱120/月	需唯一，避免与国际品牌冲突
2. 准备公司章程	起草 AOI 及 By-Laws	1-2 周	确定经营范围、股东、董事及关键官员	必须任命菲籍公司秘书及菲常驻财务官
3. 资本汇入	开设银行开户/验资	1-4 周	至少$20 万（外资控股）；$10 万（出口或雇佣 15+人）	资金需实际到位
4. SEC 最终注册	提交申请至 SEC	2-4 周	公证/认证后的章程文件；费用：资本金的 0.1%	获取 Certificate of Incorporation
5. 地方政府许可	所在市/镇政府（LGU）	2-4 周	租赁合同、Barangay Clearance（描笼涯许可）	需获得 Mayor's Permit（市长许可）
6. 税务登记（BIR）	所在地税务局分局	2-4 周	注册费、账簿登记、发票打印许可	获得 COR（2303 表格）及公司税号（TIN）
7. 社会福利登记	SSS/PhilHealth/Pag-IBIG	1-2 周	公司 SEC 证、雇主信息表	员工入职 30 天内必须完成挂靠

以上流程仅供参考。注册完成这些步骤后，您将收到公司注册证书。根据公司经营的行业和所在州的规定，可能还需要获得其他专业或行业相关的许可和执照。

10.3 其他注意事项

关键官员强制要求

- 总裁（President）：必须是董事，且持有至少 1 股
- 公司秘书（Corporate Secretary）：必须是菲律宾公民且在菲常驻
- 财务官（Treasurer）：必须是菲律宾居民（可为外籍，但需持有 ACR-I Card 且在菲居住）

注册地址限制

菲律宾法律要求必须有实际办公地址。部分行业（如零售）对经营场所面积有特定要求。

特区政策（PEZA/BOI）

如果您的业务 60%以上用于出口（如 BPO/SaaS 服务海外），应优先考虑在 PEZA 园区注册，可享受 4-6 年的所得税免税期（ITH）。

10.4 法律风险

注册后运营需警惕风险，尤其税务和审查。以下顺承费用，列出常见风险及规避，确保安全落地。

风险	描述	规避建议
反假名法（Anti-Dummy）	外资在限制性行业（如土地、媒体）违规代持	严格遵守 40%外资比例限制；避免使用隐名代持协议
税务罚款（BIR）	未按月申报或未打印合规发票，罚款额极高	聘请当地持牌会计师；发票必须经 BIR 预核准方可印刷
GIS 年度申报违规	SEC 要求每年会后 30 天提交 GIS，漏报可能导致公司被注销	确保公司秘书每年准时通过 eFAST 系统申报
虚假注册资本	资金汇入后违规抽逃或未按时到账	确保通过银行渠道（Bank Remittance）汇入并留存证明
环境/卫生许可缺失	未经排污或卫生检查擅自经营	在获得市长许可阶段，务必通过所有专项检查（Fire, Health, Sanitary）
反假名法（Anti-Dummy）	外资在限制性行业（如土地、媒体）违规代持	严格遵守 40%外资比例限制；避免使用隐名代持协议

为降低合规风险，企业可聘请律师或税务师，费用高，公司需要考虑投资实际情况，权衡取舍。

10.5 无需注册或建立海外公司，轻松、灵活雇佣全球人才

万领钧 Knit 已在菲律宾建立 KNIT EOR SERVICES(PHILIPPINES)INC 实体。您可以选择与我们合作，由万领钧 Knit 担任您的名义雇主（EOR）。无需在当地设立法律实体，即可直接雇佣、管理并支付员工薪资。我们将承担合法雇主的全部责任，涵盖合规雇佣、薪资发放、法定福利及税务申报，确保员工入职至薪酬发放全流程合法合规，您只需专注于业务拓展。

knit

万领钧Knit People

华语服务+全球合规用工专家

中企出海一站式解决方案

名义雇主/专业雇主/全球薪酬

全球猎头/工作签证/主体注册/补充福利/税务合规

Knit 微信公众号

400-0220-075

www.knitpeople.com.cn

xiaoshou@knitpeople.com.cn

Knit EOR Services Canada Inc.