

挑战与解决方案汇总			
挑战	背后的原因	解决方案	选型考量维度
薪酬税务福利事务的处理	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企业难以短时间内掌握新进入国家的法律法规，在处理税务保险工作时容易出现纰漏 ▶ 不同国家的劳动法、税法等各不同，海外员工的数据受当地数据隐私政策保护，难以保证薪酬计算与发放的准确性 ▶ 海外 HR 缺少处理薪酬税务问题的专业知识与精力，导致问题的处理不及时 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 选择薪酬税务外包供应商帮助企业完成社保个税代缴、计算并发放薪资等工作 	<p>虽然企业在解决不同用工问题时会选择不同的服务商，但选择思路、筛选维度具有共性，以下维度可供参考</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 对前期服务的专业、及时性有要求：仅依靠对于销售的第一印象来选择供应商难免会出现主观的偏颇，企业还需综合其他维度一同判断 ▶ 对后期服务的响应速度有要求：考察该供应商能否在海外提供直营的名义雇主服务、在中国国内是否有客服团队
管理流程符合法规	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 海外发达国家对于用工的法规相对严格，企业内部的制度与流程难以达到标准 ▶ 不熟悉当地法律法规，导致出现管理流程的问题，使企业陷入劳动关系的纠纷 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 雇佣本地律所帮助企业审查内部管理流程，完善企业内部的管理政策 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 对服务商的排名与口碑有要求：不仅考察服务商在行业内的排名，还要具体分别其在细分服务领域内的排名 ▶ 希望第三方服务商可以帮助企业承担更多的用工风险：考察这家服务商整体对风险的承担能力，具体可评估其人员规模、财务健康情况
合同签署符合当地法律	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 各国之间的法规与政策不同，且 HR 对各国合规要求的了解不够深入，合同的签署容易出现“擦边”问题 ▶ HR 对当地法律的了解不够深入，导致劳动合同签署中的细节问题，使企业面临法律风险 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 雇佣本地律所审查劳动合同 ▶ 选择名义雇主服务解决雇佣合规问题 	