

社会保险（社保）体系

国家社会保险体系构成“五险一金”。中国大陆所有合法就业人员均须参保，外籍专业人才同样在列。

5 + 1

五险一金——五项强制性保险加住房公积金。由用人单位核算并代缴，缴费额与工资挂钩。

五项保险

- ✓ 养老保险 — 累计缴费满15年后按月领取养老金
- ✓ 医疗保险 — 国家目录范围内的诊疗与药品
- ✓ 失业保险 — 缴费年限达标即可领取失业金
- ✓ 工伤保险 — 工伤事故补偿
- ✓ 生育保险 — 产假期间的生育津贴

住房公积金与商业保险

住房公积金（公积金）

第六项仅对中国公民及“绿卡”持有人强制缴存。外籍人员通常不予缴存——相较本地员工，用工成本因此下降。

商业保险作为补充

社保仅按国家目录、在定点医疗机构结算。私立医院与紧急医疗转运由企业以商业保险覆盖。

是否必须缴纳、在哪里缴

2011年的部门规章使外籍人员与本地员工在参保上待遇一致。但具体执行权下放至地方——是否强制、费率几何，均须按实际就业城市逐一核实。

城市 / 地区	外籍人员适用规则
北京、天津、深圳、苏州、青岛	强制缴纳
上海	此前可协商 — 现已收紧
广州、佛山	允许就缴纳条件进行沟通
附注 近年趋势总体趋严。不存在"全国统一规则"。	

互免协定

互免协定

双边社会保险协定可使派遣（secondment）人员免缴部分险种，避免双重缴费。

协定国家：

德国、韩国、日本、法国、瑞士、加拿大、荷兰、西班牙等。

无协定即全额缴纳

无协定国家的公民须全额缴纳社保。即便在协定国之间，免缴通常也不涵盖医疗保险。

费率与缴费基数

缴费负担绝大部分由用人单位承担。确切费率由各地自行确定——下列数值为参考区间，而非固定标准。

险种	用人单位	个人
养老保险	约16%	8%
医疗保险	约9–10%	约2%
失业保险	约0.5–1%	约0.2–0.5%
工伤保险	约0.2–2%	—
生育保险	约0.5–1%	—

≈ 工资总额^{1/3}

用人单位的强制性缴费约为工资总额再加三分之一。

缴费基数区间

基数区间

缴费额并非按当月税前工资直接计算，而是以缴费基数为准——即上年度月平均工资，且限定在当地社会平均工资的60%–300%区间内。

¥30,000
基数上限



¥50,000
实际工资

超出部分不计入基数：上限为¥30,000时，¥50,000的收入仅按上限计缴。这显著降低了高薪岗位的实际负担率。

参保登记与离境退费

- 1 取得工作许可
- 2 30日内到当地社保经办机构办理参保登记
- 3 按月随工资代扣代缴

附注

自2024年底起，相关数据接入统一的社会保障卡体系——参保记录与工作许可、居留许可的续签联系日益紧密。

离境退费

外籍人员在达到法定退休年龄前离境且缴费不满15年的，可申请退还养老保险个人账户中的个人缴费部分，或将账户封存至再次来华。

不予退还

用人单位缴费部分，以及医保账户中的部分资金。制定薪酬包时应将此计入。

常见错误与要点

用人单位常见错误：

- △ 依据“全国通行”的想当然规则操作，而非就业城市的具体口径
- △ 少报基数——直接按工资计算，忽略上下限区间
- △ 错过30日登记期限
- △ 代表处忘记为其雇员履行缴费义务

要点

社保缴纳是强制义务，但金额取决于地区与双边协定。用人单位负担约为工资总额的三分之一，高薪则因基数上限而有所缓和。两个动作即可化解风险：30日内完成登记，并按所在城市规则正确核定基数。

CONTACTS

VITA LIBERTA LIMITED

www.vitaliberta.hk

Office room 68, 7/F, Woon Lee Commercial Building, 7 Austin Ave, Tsim Sha Tsui, Kowloon, Hong Kong

+852 6841 6177



legal@vitaliberta.com



Hangzhou office (China):

Room 815, Building 3, Zhonghao Wangjiang International, No. 332 Wangjiang East Road, Shangcheng District, Hangzhou City

Direct line:

+86 130 7361 7169