

# 印度调研报告

## 目 录

|                 |    |
|-----------------|----|
| 一、国家概况.....     | 1  |
| 二、雇用状况.....     | 6  |
| 三、薪酬福利状况.....   | 11 |
| 四、印度相关法律法规..... | 13 |

# 第一章 国家概况

## 一、 整体概况

位 置: 位于亚洲南部, 介于阿拉伯海与孟加拉湾间, 突出于印度洋, 北部以喜马拉雅山和喀喇昆仑山为天然屏障; 东北和不丹、尼泊尔、中国交界; 东与缅甸和孟加拉为邻; 西北与巴基斯坦接壤; 东南隔马纳尔湾和保克海峡与斯里兰卡相望。

按照地形特征, 印度大致可以分为 5 个部分: 北部喜马拉雅山区、中部恒河平原区、西部塔尔沙漠区、南部德干高原区和东西海域岛屿区。

地 势: 孕育印度文化的印度河和恒河都发源自喜马拉雅山, 而分别向南流入阿拉伯海和孟加拉湾。两大河流在下游地区展开的肥沃大平原是印度的壳仓。

气 候: 国土辽阔, 各地气候略有不同, 但大多为热带性气候。3~5 月为夏季, 平均温度为摄氏 40 度, 华氏 104 度; 6~9 月为雨季, 受季节风的影响, 气候凉爽舒适。一年分为四季: 冷季(12 月至次年 3 月)、热季(4~6 月)、雨季(7~9 月)和西南风退却季(10~11 月)。

时 差: 较我国中原标准时间迟二小时三十分, 国内的中午十二时, 即印度的上午九时三十分。

国 庆 日: 1 月 26 日。

首 都: 新德里, 人口约 1100 万。

语 言: 英语、北印度语为主要官方语言; 各地方言多达一千六百五十 二种, 可归纳为七大类, 但宪法所承认的只有十五种。

面 积: 位于南亚次大陆, 面积约 3,278,590 平方公里。

人 口: 10.27 亿(截至 2001 年 3 月 31 日)。

货币单位: 卢比(Rupee)。

电 压: 大多数地区的电压都为 220 伏特。

信 仰: 印度教、伊斯兰教、基督教。

重要节日: 印度最盛大的庆典是每年一月二十六日在首都新德里, 和各省首府举行的共和国纪念日。除了一年一度固定的节日庆典, 每隔三年, 印度人会热烈举行一次「行者祭」。

习 俗: 印度是个古老的国家, 有许多从古代遗留下来的习俗和印度教所定的规律。他们视左手为不净, 用餐时仅用右手, 不得用左手摸小孩的头, 也不得用左手接物。又印度教教义规定要爱护生物, 连蚊子、苍蝇都不例外, 尤其是牛更被视为神圣。要进入寺院时须脱鞋, 皮革制品不要带进为宜。印度一般打

招呼以在胸前合掌为礼貌，对男性可握手；将一歪一边的动作表示「了解」之意。又在列车、军事设施、桥野外、火葬场等地不得照相。

饮食：盛产香蕉、菠萝、芒果，非常可口，价格便宜。

印度人大部分信奉印度教，宗教对饮食有着很大的影响。印度人不吃牛肉，素食者比较多，吃饭喜欢用手抓。

民族：印度是一个多民族的国家，有印度斯坦族（占全部人口的 46.3 %）、泰卢固族（占 8.6 %）、孟加拉族（占 7.7 %）、马拉地族（占 7.6 %）、泰米尔族（占 7.4 %）等 10 多个较大的民族，另有几十个较小的民族。

宗教：印度社会是个多宗教的社会，世界上各大宗教在印度都有其信徒。按二十世纪七十年代的统计数字，主要宗教信徒人口占比分别为：印度教徒 82.7 %，穆斯林 11.2 %，锡克教徒 1.89 %，佛教徒 0.7 %，耆那教徒 0.47 %，波斯祆教徒 0.4 %。

种姓制度是印度社会的一种封建等级制度，与印度教教义紧密相联。四大种姓分别为：婆罗门、刹帝利、吠舍、首陀罗。在四大种姓之外，还有被称为“不可接触者”或称“贱民”的人。根据印度宪法规定，种姓制度名义上已经通过法律废除，但截至目前，实际上仍在印度的政治、经济、社会各方面起着作用。

## 二、经济概况

印度从 1991 年开始实行经济改革，近年经济增速较快，国内生产总值（GDP）年增长率达 4 - 6 %。2000 - 01 财政年度，印度全国 GDP 总量为 4598 亿美元，人均 GDP 约 450 美元。另据统计，2001 - 02 财政年度印度粮食总产量达 2.09 亿吨，不仅自给有余，而且库存也在不断增加。

印度的三大产业在国民经济中均占有重要地位，三大产业占国民经济的比例（以 1999 - 2000 财政年度为例）分别为：第一产业占 29 %，第二产业占 24 %，第三产业占 47 %。印度的六大基础工业产业为石油、石化、煤炭、电力、水泥和钢铁。

## 三、社会文化环境

1. 拥有一大批与国际市场接轨的高级管理人才，他们拥有丰富的跨国企业工作经验。英语为印度的工作语言，与国际接轨比较容易。

2. 印度宗教文化影响深入，各类节庆日繁多，法定假、带薪假累计多达 1 个多月，影响了工作效率。

3. 印度是民主体制国家，政府领导人更替频繁，政策持续性不强。

4. 松散的联邦体制使政府工作效率低下，司法制度繁琐，同时腐败现象严重。

5. 印度人力成本增长速度大于 GDP 的增长，经营成本较高。

6. 印度工程机械行业人才较为缺乏，专业性人才竞争一直比较激烈；人力成本在逐年上升，印度员工习惯性的要求每年的加薪升值。

7. 预计到 2025 年，印度总人口将会超过中国，成为世界第一人口大国。到 2050 年，印度总人口数将由 2008 年的 11.4 亿增加到约 16.1 亿。

## 四、居留权

旅游签证：单次出入境，停留不超过 1 个月；

商务签证：一般为多次出入境，停留不超过 90 天；

工作签证：多次出入境，停留无限制，需在印度本土申请延期，但需要在印度纳税。

## 五、职业文化

印度企业中，一是信奉以人为本，二是体现在既照顾雇主利益，也兼顾雇员利益；三是体现在维护工人对自身合法利益的诉求权，使雇员对就业有稳定感、安全感；四是体现在企业注重行善积德，广做善事，金钱的真正力量在于施予。企业在赚取利润的同时还要承担社会责任，他们认为企业与社会是一种相互促进的关系，企业是在社会的支持下才能赚取利润、获得成功的，所以，企业应该回报社会，同时，企业在奉献社会的过程中提高了企业的知名度和美誉度，也会获得社会的积极支持。印度企业强调集体发展而不是只强调个人利益，能够保持企业健康而有序的发展。

印度员工比较注重生活与工作的平衡。如果说公司，包括老板对员工很信任，让他在个人情感上认可这个公司，觉得待在这里很愉快，他就会为公司付出很多东西。在印度企业，管理者是从人生和事业的角度来激励下属，而非外在的激励，如期权、股票等。管理者不是把重心放在“管理”上，而在于如何从内在调动下属的潜力，让员工获得良好的职业发展。

## 第二章 雇佣状况

### 一、雇用合同

#### 1. 综述

政府于 1968 年颁布了《劳动法》，详细地定义了雇佣过程中的法律规范，之后一直在此基础上进行修改。

#### 2. 内容

劳动法规范了劳动合同的签订、履行和变更以及劳动合同的解除和终止。

#### 3. 合同形式

合同的形式可分为永久性合同以及固定期限合同，对于管理人员，一般采用永久性合同。

合同必须涵盖以下条款：

- a. 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人。
- b. 劳动者的姓名、永久住址和护照或者驾驶执照号码。
- c. 劳动合同期限。
- d. 工作内容和工作地点。
- e. 工作时间和休息休假。
- f. 实际发放的劳动报酬明细。
- g. 社会保险。
- h. 劳动保护、劳动条件和职业危害防护。
- i. 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

#### 3、试用期

试用期主要由公司制订，最长不超过 6 个月。

#### 4. 无效合同

合同签订，以尊重双方意愿为基础，任何有未经过双方同意，违背劳动法条例的合同都视为无效合同。签订合同双方可不遵循。

### 二、外籍人士雇用规定

雇佣外国技术人员不需要事先征得许可也不用向印度政府申请。印度驻外国使团向外国人发放签证时可能会要求提供申请人在印度受雇的详细情况。

在印度居留超过 180 天的，要在抵达印度后的 14 天内去有关机构登记，孟买、德里和加尔格达的登记机构是外国人登记处（Foreigner Registration

Regional Office), 钦奈的登记机构是当地移民局, 其它地方的登记机构是当地警察局。登记机构会向申请人发放一张登记证, 持此登记证可在印度境内自由旅行, 无须携带本人护照。外国人在印度境内可用卢比支付费用。如需延长在印度的居留时间要提前 8-10 周向外国人登记机构提出申请。

### 三、相关法律法规

印度劳工政策的主要目的是维持产业和平和促进劳工福利, 反对虐待和剥削劳工。主要法律法规如下:

#### 1. 劳工立法

工厂法, 1948——工厂法涉及工厂劳工的安全、健康和福利方面的事务, 旨在保护劳工免受伤害, 实行成年劳工每周 48 小时工作制, 规定了最低的光照、通风、安全和福利标准。港口、码头和采矿有分别立法。

劳资纠纷法, 1947——该法管辖解雇劳工和劳资纠纷方面的事务。

工会法——该法主要管辖工会的活动, 立法的目的是要设立一个合法的劳工组织, 以保护劳工利益。

#### 2. 劳工补偿立法

最低工资法, 1948——该法授权政府针对不同行业 and 不同工作环境制定最低工资标准。目前印度的最低工资标准 80 卢比/天, 各个邦的标准不同, 可随物价等因素的变化进行调整。

奖金支付法, 1965——该法规定雇主应支付劳工奖金, 目前最低奖金是年工资的 8.33%, 最高奖金是年工资的 20%。

#### 3. 社会安全法

女性劳工补偿法, 1923——该法规定雇佣期间当发生事故和伤害时应给予女性劳工及其被抚养者以适当补偿。

产期津贴法, 1961——该法管辖妇女产前及产后期间的雇佣及补偿事务, 妇女可享受 12 周的带薪产假。

退职金支付法, 1972——根据该法, 当雇员服务满 5 年退职后, 可得到退职金, 最低金额为: 服务年限 X 15 天的工资额, 最多不超过 250000 卢比。

雇工国家保险计划——该法规定雇佣双方均需交纳费用给政府, 政府开办为劳工及其家庭提供医疗服务的劳工医院。

劳工准备金计划——该法规定雇佣双方均需交纳一定数量的准备金, 雇主交纳的数量约为劳工工资的 10%, 该准备金由地方准备金管理局管理。

劳工储蓄保险计划——该计划为参与者提供死亡保险。

养老金计划——该法规定雇工在完成最低服务年限后, 退休时, 雇主应给予雇工养老金。雇主也可以设立不用职工缴款的养老金计划, 通过印度人寿保险公司为其职工提供养老金。

#### 4. 反剥削措施

童工法, 1986——该法管辖与雇佣童工有关的事务。

同等报酬法, 1976——该法规定男女同工同酬, 禁止在雇佣和工作环境等方面的性别歧视行为。

### 四、一般权益 (根据工厂法 1948 主要适用于工人)

1. 工时——工人最长工作时间为 9 小时/天, 48 小时/周。
2. 加班——工人超过连续 24 小时工作之后, 必须有一天休假。
3. 休息时间——工人每工作 5 个小时必须允许休息半个小时。
4. 年假及带薪假期——每一名员工在一年内工作满 240 天之后, 在次年, 成人每工作 20 天可享受 1 天带薪休假; 18 岁以下的工人, 每 15 天可享受 1 天带薪休假。

#### 5. 解聘条件及赔偿金

##### a. 解聘的定义及公平 / 不公平解聘

合理解聘的必要条件是有合法的理由, 并且不能违反法律或者合同的规定。

以下是一些不合理解聘的例子:

- 仅仅因为雇员参加了工会活动而解雇他。
- 通过欺骗的方式, 或者仅仅因为雇主的利益而没有善意的原因。
- 因为错误地认为雇员参与了犯罪活动或捏造犯罪证据。
- 因为明显的虚假理由或捏造虚假言论。
- 在询问期间完全不考虑公正性或过分匆忙。
- 因为雇员微小的或技术指标上的失职, 而不考虑失误的本质以及雇员以往的工作表现, 因此导致了不合理的惩罚。

##### b. 雇主通知期

如果雇员按照连续性合同工作满一年 (240 天), 雇主又有合理的解聘理由, 那么雇主必须在解聘之前的一个月以书面的形式告知雇员解聘理由、代替工资以及解聘赔偿。劳资双方需要支付代通知金。

##### c. 其它要求 (如协商要求及政府许可)

在因为失职而解雇雇员前, 雇主需要出示记录, 并且在需要的情况下进行内部意见征询。征询时必须遵循天然正义并且给予失职员工答辩的机会。雇主要提供雇员负责征询人的记录的复印件, 并让雇员提出相关评论。只有经过这些步骤之后雇主才可以对雇员执行纪律处罚。但是, 如果雇员的失职行为与未决纠纷无关, 那么必须通过相关执法部门的批准, 才能进行解聘。

然而, 如果根据《行业纠纷条例》(Industrial Dispute Act), 该雇员属于被保护人群, 那么即使他的失职与未决纠纷无关, 雇主也必须在解雇他之前得到事先许可。

当解聘情况发生在工厂 (《印度工厂法》 Factories Act, 1948)、矿场 (《矿场法》 Mines Act, 1952) 或者种植园 (《种植劳工法》 Plantation Labor Act, 1951) 中, 如果雇主在之前 12 个月内平均每天聘用了 100 名雇员, 那么在于这些雇员解除合同之前, 必须得到相关政府部门的事先许可。

##### d. 非自愿解约的赔偿

雇员每工作一年可以得到 15 天工资的解雇赔偿金。如果雇主没有提前一个月通知雇员就解聘他, 那么就需要支付雇员一个月的工资作为赔偿。一个月工资的代通知金以及解聘赔偿都是建立在合理解聘的基础上的。

解聘并不仅仅指裁去多余人员, 它包括任何原因导致的合同的终止, 除了:

- 执行公司纪律对雇员处以的惩罚。
- 自愿退休, 或根据雇员到了双方合同规定的退休年龄。
- 合同到期且双方不再续约, 或由于合同中的约束条款而导致合同终止。



- 由于雇员长期染病而终止合同。

解聘必须遵循“后来先走”的原则。此外当雇主解聘了某位员工（印度公民），在以后招聘新人的时候要给该员工重新聘用的机会，并且要优先考虑这名员工。

e. 奖励：除了通知金和解聘赔偿，雇主还需要根据《离职金法》（The Payment of Gratuity Act）或其自设的奖励体系支付雇员一笔奖励费用。《离职金法》适用于所有工厂、矿场、油田、种植园、港口以及铁路公司。同时也适用于商店以及其他雇有 10 人或以上的机构。根据该法律，如果雇员连续工作 5 年以上，雇主在解除劳动合同的时候必须支付给雇员一笔奖励费用。奖励费用的计算方法为：工作 5 年以上，每超过一年可得到 15 天的工资或 15 天工资的一个比例。但是连续工作 5 年的条件不适用于雇员死亡或由于意外和疾病而导致合同终止的情况。根据《离职金法》，奖励费用最高不能超过 350,000 卢比。

如果雇员由于故意疏忽而导致雇主财产的损坏、损失或损毁，那么就要根据造成的损失程度从他的奖励费用中扣除相关金额。此外如果雇员由于参与违背道德的暴动、无组织行为或任何其他暴力行为而导致合同终止，雇主可以全部或部分扣除他的奖励金。

f. 年终奖：《年终奖支付法》（the Payment of Bonus Act）适用于所有工厂以及雇有 20 人或以上的公司。该法案面向所有月工资不足的 10,000 卢比的雇员（学徒除外）。在一个会计年度工作满 30 天就有获得年终奖的权利。最低年终奖比例为雇员一个会计年度的工资。但是如果每月工资在 3,500 卢比以上，年终奖按照 3,500 卢比的基础计算。如果雇员在工作期间因犯错、在工作场所参与暴动或其他暴力行为、偷窃、侵占或故意破坏公司财物等原因被解雇，则将被剥夺享受年终奖的权利。

离职兑现：根据《工厂法》和《商店与公司法》或合同条件雇员有权利得到离职兑现金。

公积金：根据公积金计划条例，雇员可以在离职后取出公积金。雇主要根据有关当局的要求每个月存放一定数量的公积金。现在公积金比例为基本工资（根据雇员退休基金储备条例的定义）、物价补贴和留任津贴的 12%。这意味着雇主需要从雇员的工资中扣除这部分金额并存入官方账户。雇主还需要从自有基金中为每个雇员提出一部分金额存入官方账户。雇主还需要在官方账户以外支付一些行政费用。

## 6. 裁员

裁员的要求与解聘基本相同，但如果公司在 12 个月内平均每天聘用了 50 个或以上的雇员，那么当雇主想要结束项目前必须提前 60 天通知有关方面。但是这个要求不适用于房屋、桥梁、公路、隧道、大坝或其他建造项目。当解聘情况发生在工厂（《印度工厂法》 Factories Act, 1948）、矿场（《矿场法》 Mines Act, 1952）或者种植园（《种植劳工法》 Plantation Labor Act, 1951）中，如果雇主在之前 12 个月内平均每天聘用了 100 名雇员，那么在于这些雇员解除合同之前，必须得到相关政府部门的事先许可。

## 7. 裁员步骤提示：

文件准备：定期详细的记载员工的绩效评估表现，对于在工作中犯了严重错误的员工，要出具用公司台头纸打印的警告信，同时，员工的上级应该第一时间与他沟通，传递对他表现的不满，可以做谈话记录，并存档，尽早准备收集各类证据；

挖掘潜力：如果员工只是不适应目前的岗位，可安排培训或换岗，进一步挖掘其潜力，这也是印度文化中较为提倡的作法；

沟通准备：明确指出员工在工作中所犯过错，兑现各类书面合同中的承诺，快下决定，不等谣言散布出去了才开除；

交接准备：准备详细的交接清单、离职文件、财务结算、工资福利结算表格，员工需要在结算表格上签字接受并承诺，避免诉讼；

可发布通告全公司，不需解释具体的行为，只需要点及被开除员工是触犯了哪一条公司规定。正因为此措施的威慑作用，为确保自己良好的职业声誉，大部分的白领是可以通过谈判，自动离职的；

小措施：可强制调离员工到其他不愿意去的分公司，导致他自动离职；或可做满意度调查，让他自己意识到这里的环境不适合自己而辞职。

## 五、工会

印度 1926 年颁布《工会法》，工会以“追求民主精神，创造教育机会”为主要目标。

### 1. 工会注册

工会的成立，需要工人总数的 10% 以上加盟才能成立。提交至少 7 个以上的成员资料到工会管委会，工会必须制定管理规范，规范必须涵盖以下内容：

- a. 工会姓名、目的、公共基金的目的。
- b. 所需设备清单。
- c. 费用预算清单。
- d. 按照法律法规，所必须的工作条件。
- e. 行为手册。
- f. 工会委员会成员聘用、选举方式，选举最多不超过 3 个月。
- g. 工会解散方式。

### 2. 工会管理规范。

工会必须规范管理制度，主要针对工人之间、雇主之间、工人与雇主之间三种关系的协调。

### 3. 劳资关系现状

目前，印度工会实力强大，工人罢工频繁发生，劳资关系直接影响了生产效益，这对外商投资，是一个比较大的风险。因此，为避免工会的成立，投资商通常加大对工人福利条件的改善、给工人创造更多的教育机会、分散工人来源、加强人力资源部劳资关系管理的职能等手段。

### 第三章 薪酬福利状况

#### 一、薪酬概述

据预测,印度 09 年 GDP 会保持 7.4%的增长水平;薪酬增长数据相对于 08 年来说,有所降低,但仍然维持在 13.9%., 20%的企业在 09 年没有任何增长,如印度 HP 已经宣布冻结工资增长。预计在 09 年,23%的企业将裁员;但仍然有 42%的企业表示会有小幅度的薪酬增长,但主要是增长绩效工资而不是固定工资。

各行业、层级的薪酬浮动百分比情况如下:

| Industry (行业)           | 2007 | 2008 | 2009 |
|-------------------------|------|------|------|
| Infrastructure (基础建设行业) | 28.4 | 24.1 | 18.8 |
| BFSI(保险、金融)             | 16.4 | 16.5 | 14.2 |
| Manufacturing (生产)      | 15.5 | 15.4 | 15.1 |
| Telecom (电信)            | 17.2 | 14.9 | 16   |
| FMCG (快速消费品)            | 13.4 | 14.9 | 14.7 |
| Retail (零售)             | 17.6 | 13.6 | -    |
| Pharma (医药)             | 13.2 | 13.5 | 12.4 |
| ITES(科技类)               | 14.1 | 12.6 | 11.4 |
| IT (IT)                 | 15.4 | 12.5 | 11.3 |
| Overall (整体)            | 15.1 | 14.8 | 13.9 |

| 层级                         | 2007 | 2008 | 2009 |
|----------------------------|------|------|------|
| Top Management (最高层级员工)    | 13.9 | 12.2 | 11.7 |
| Senior Staff (高层管理人员)      | 15.4 | 13.7 | 12.7 |
| Middle Management (中层管理人员) | 15.9 | 14.6 | 13.8 |
| Junior Manager (基层管理人员)    | 16.0 | 15.2 | 14.4 |
| General Staff (普通文员类)      | 13.4 | 14.4 | 13.2 |
| Manual Workforce (工人)      | 11.7 | 11.9 | 12.7 |
| Overall (整体)               | 15.1 | 14.8 | 13.9 |

## 二、 福利概述

根据法律规定，印度主要福利为以下两种：

ESI: 根据政府颁布的《1948 年雇员强制保险计划》

涵盖范围：使用电力的公司达到 10 名以上员工；未使用电力的公司达到 20 名以上的员工，但不适用以下情况：

- a. 季节性生产的工厂。
- b. 海军、陆军、空军成员。
- c. 超过中央政府所要求的工资标准。
- d. 法律规定的其他情况。

法律规定对于月度工资在 10,000 卢比以下的员工，强制缴纳。比例为公司承担 4.75%，个人承担 1.75%。员工可在医疗、工伤、怀孕、死亡情况下进行现金预支。

EPF: 根据政府颁布的《1952 年公积金计划》

涵盖范围：使用电力的公司达到 10 名以上员工；未使用电力的公司达到 20 名以上的员工

员工购买养老金，对于月度工资在 6500 卢比以下的员工，强制缴纳。但养老金缴纳金额最低不低于 6500 卢比的 8.33%，即 541 卢比。分摊比例为公司与个人各承担 12%。相关行政费用由公司承担。

可领取养老金的条件：

- a. 雇员至少缴纳 10 年以上。
- b. 达到 58 岁。
- c. 退休。
- d. 因公导致永久性伤害。
- e. 因公殉职。
- f. 在退休、因公导致永久伤害或领取离职金之后死亡。
- g. 其小孩或孤儿可领取。

## 第四章 个税状况

### 一、 概述

印度 1986 年就已开征所得税，现行税法系 1961 年修订后于 1962 年 4 月 1 日实施的。规定列为应税所得的有六类，即经营与专业性开业的收益与利得；工薪所得；住房财产所得；资本利得；其他源泉所得（包括股息、中彩、某些证券利息以及纳税人不属经营所得的机器设备、厂房出租租金和房屋租金所得）。

个人所得税的纳税人分为居民和非居民。居民纳税人必须满足以下两个条件之一：①一年内在印度停留 182 天以上；②一年内在印度停留 60 天以上，而且在前四年停留时间共计 365 天。不满足这两个条件的则为非居民纳税人。印度税收上的非居民是指：不具备确定身份必备条件的个人；在征税年度前十年中，有九年不居住在印度的个人；在征税年度前七年中，在印度累计居住时间不到或不超过 730 天的个人。此外，未成年人的监护人或财产管理人应该对未成年人的所得负担纳税义务。虽然配偶所得不能合并纳税，但配偶或未成年子女的所得应作为单个人所得，缴纳个人所得税。个人所得税的计税依据为实际应税所得，即按纳税人的各类所得剔除免税所得项目，其中包括薪资、各项福利（如车、房子及仆人等），减去法定扣除项目后，累计为综合所得，再从其中减去宽免项目（如医疗费用宽免、人寿保险费宽免、教育费宽免、离职金、慈善科研等捐赠宽免）以及配偶基本扣除等计算得出。居民个人所得税适用分级超额累进税率。对非居民则根据不同所得采用不同比例税率征收。

个人所得税起征点每年的变动幅度主要是根据该纳税年度的中央政府财政预算调整。经济发展决定着财政预算，所以从根本上讲，个人所得税的征收和经

济形势有着直接的关联。印度是一个正在崛起的发展中国家，与发达国家相比，人们的收入增长更快，提高个税起征点不仅真实地反映了经济的发展变化，也使个人所得税调节贫富的功能更好地发挥出来，使社会成员的收入分配趋于公平合理。

印度个人所得税的申报实行自愿申报和收到催交通知书的催交申报两种。核定税款可采用自我核定、定期核定或为退税而临时核定的方式。此外，印度个人所得税还对税款缴纳、申诉、罚金、违法和处罚等作了一系列的规定。

印度一个完整的纳税年度是从4月1日开始，到次年3月31日结束。每年的纳税申报日期从4月1日开始，一直延续到7月31日。

## 二、个人收入税税率

目前，印度的个人所得税属于累进式的综合课税制，分3个档次以10%—30%的比例累进纳税。个人所得总额，按照下列超额累进税率征税：

2008-2009 年印度个人所得税税率表（65 岁以下男性）

| 级 数 | 全年应纳税所得额          | 税率（%） |
|-----|-------------------|-------|
| 1   | 15 万卢比以下          | 0     |
| 2   | 超过 15 万卢比至 30 万卢比 | 10    |
| 3   | 超过 30 万卢比至 50 万卢比 | 20    |
| 4   | 超过 50 万卢比         | 30    |

2008-2009 年印度个人所得税税率表（65 岁以下女性）

| 级 数 | 全年应纳税所得额          | 税率（%） |
|-----|-------------------|-------|
| 1   | 18 万卢比以下          | 0     |
| 2   | 超过 18 万卢比至 30 万卢比 | 10    |
| 3   | 超过 30 万卢比至 50 万卢比 | 20    |
| 4   | 超过 50 万卢比         | 30    |

2008-2009 年印度个人所得税税率表（65 岁以上人群）

| 级 数 | 全年应纳税所得额   | 税率（%） |
|-----|------------|-------|
| 1   | 22.5 万卢比以下 | 0     |

|   |                     |    |
|---|---------------------|----|
| 2 | 超过 22.5 万卢比至 30 万卢比 | 10 |
| 3 | 超过 30 万卢比至 50 万卢比   | 20 |
| 4 | 超过 50 万卢比           | 30 |

所得超过 100 万卢比还要征收 10% 的附加税。

长期资本利得经通货膨胀调整后，征收 20% 的税及附加税。其他资本利得与普通应税所得合计，按适用税率征税。

出售在印度上市的证券取得的长期资本利得，以及非居民出售用外币购买的特定资产取得的长期资本利得，按 10% 的税率（符合条件时要征附加税）纳税，且不经通货膨胀调整。

### 三、应纳税所得额的计算

雇用所得。个人从雇主取得的全部报酬都应当纳税。雇主因向雇员提供非货币津贴需要纳税，但雇员无需再纳税。

印度政府还就雇员的股票选择权计划发布指南。如果雇主的股票选择权计划符合政府指南，那么应税事项只在出售股票时发生，否则，应在履约时纳税。符合规定的住房、汽车、旅行、医疗补贴、退休补贴等可享受税收优惠。

资本利得和投资所得。居民纳税人应就全部资本利得和投资所得纳税。非居民和非普通意义的居民纳税人可只就在印度发生或取得的资本利得和投资所得纳税。所持资产超过 3 年（股票为 1 年）取得的资本利得视为长期资本利得。非居民转让印度公司的股票或债券取得资本利得，用购买时的外国货币计算（不经通货膨胀调整），但应折算成卢比征税。

长期资本亏损只能与长期资本利得抵扣。短期资本利得可与长期资本利得和短期资本利得抵扣。

符合特定条件的投资所得可以免税。

#### ③ 扣除项目：

——经营性支出项目的扣除：在计算工资的应税所得时，月薪在 50 万卢比以下的雇员，标准扣除额为工资的 40% 或 3 万卢比中的较小者。月薪超过 50 万卢比的雇员，扣除额为 2 万卢比。与经营有关的其他费用不能扣除，特殊情况除外。该免税补贴以实际费用发生额为限，超过的余额部分应纳税。

——非经营性支出项目的扣除：用于支付利息和税收的工资部分不能扣除。经核准的慈善捐赠、退休基金、医疗保险费，以及雇主提供的子女教育补贴等，可按规定限额扣除。

——个人扣除：除以上标准扣除外，无其他个人扣除。在某些高山、边境、边远或部落地区工作的人，可享受一定扣除。

### 四、居民收入税规则

印度个人所得税征收制度的设计，是按照“抓大放小，力求公平”的原则进

行的，“大”就是中高收入者，“小”则是低收入者。这种税收体制非常符合印度的国情。印度是一个人口大国，但大部分是穷人，这种税收体制可以缩小贫富差距，缓解社会矛盾，有利于经济和社会的和谐发展，至于增加财政收入则在其次。由于起征点规定得比较高，在印度这个拥有 10 亿人口的国家里，只有 3000 万人具有纳税人的“资格”。据分析，印度是一个农业国家，农民占到总人口的 60%—70%，中央政府规定，农民无须交纳个人所得税。其余 30%—40% 的人口，绝大部分是只够维持基本生活的工薪阶层和小商小贩，他们一年的收入很难超过 15 万卢比。只有 3% 的人口年收入在 15 万卢比以上，成为印度个人所得税的课税对象。

凡纳税人必须向税务机关申请一个个人账号，这个账号将伴随纳税人一生。个人永久账号有助于印度政府监视个人财务往来资讯，如汽车交易、医院记录、饭店消费、银行账户、电话账单、股市交易等资讯都进入政府的档案，这样纳税人的各项收入便一目了然。印度全国 500 多家税务机关已全部联网，该网络还和银行、重要消费场所、证券交易所等机构联网，税务人员有权调阅这些机构的账目，从而掌握纳税人的信息。

## 五、其他个人税

08-09 年，政府把个人储蓄利息收入的免税额从原来的 5000 卢比提高到 1 万卢比。印度 65 岁以上的老人从此规定中受益最多。印度老年人习惯于将退休金以定额存款的方式存到银行或邮政部门的储蓄网点，政府对其利息收入免税，但他们每年必须填写 15H 表，持有效证件到银行办理免税手续，否则银行就会以源泉扣缴的方式代扣其利息税。这一直是困扰他们的问题。而 08 年税务改革后，他们就不必提交免税申请表而直接得到免税优惠。

08-09 年税收政策还对个人接受再教育提供税收优惠。目前印度个人接受再教育的贷款利息抵免优惠，仅限于借款人本人。为进一步鼓励公民接受再教育，这一限制将在 09 年放宽到父母和配偶，即如果父母为子女或配偶为对方接受再教育而借款，所有贷款利息可获得税收抵免。

此外，对个人还有其他税收优惠。如对于债券投资所得，个人投资于由国家高速公路委员会和农村电力公司发行的债券，年收益低于 500 万卢比的免税；投资于印度国家农业和农村发展银行的债券，也可以免税。另外，印度个人或家庭从现金账户取出不超过 5 万卢比的存款，不必支付现金交易税，而目前这一标准是 2.5 万卢比。

## 六、外籍人士税收政策

凡纳税年度中，目前在印度的有外籍雇员的外籍雇主，在印度 90 天或更少时间的，他/她从外籍雇主除所得的收入不纳税。只要外国雇主没有从事任何在印度的贸易或业务，并且此报酬在计算印度应纳税收入时不扣除。凡双重征税条约存在的地方，以上期限由 90 天可延长至 183 天并须遵循适用条款的特定规定。另一项免税政策适用于两种人，一种是外籍公民收入，另一种是在国际组织和外



国地方政府与印度政府订立协议从事提供处方批准的基础服务的非普通常驻居民的雇员。

类似的免税政策对于来印度进行项目/技术援助计划的个人适用，此计划在国际机构和外国国家间达成协议。根据中印双边税收协定，对在印度征税的款项，无须再在中国纳税。

外籍人士可以享受住房、洗衣费、子女教育费等基本生活需求项目的免征个税优惠政策。