

# BIPO TIMES



## 巴基斯坦劳动法和雇佣条例解读

Understanding Pakistan's Labour Law & Employment Regulations

### 巴基斯坦

巴基斯坦是世界上第35大经济体，名义GDP为3470亿美元。巴基斯坦的制造业占全国GDP的64%，其中棉纺织品生产和服装制造占比最大。其他主要产业包括水泥、化肥、食用油、航运、钢铁、烟草、化学品、机械制造和食品加工等。

### 概述

#### 一. 最低工资

巴基斯坦的最低工资每年由政府制定。目前巴基斯坦最新一年的最低工资标准为每月20,000 PKR (巴基斯坦卢比)。

巴基斯坦的最低工资主要依据以下法案条例：

1. 1961年《全国最低工资条例》(适用于通信技术行业和俾路支省)
2. 1969年《非技术工人最低工资条例》(第18次修正案后便不再使用)
3. 1961年《全国最低工资条例》(根据2012年修正案, 适用于旁遮普省)
4. 2013年《开伯尔-普赫图赫瓦省最低工资条例》
5. 2015年《信德省最低工资条例》

首都  
伊斯兰堡

人口  
216.4 million  
(as of Jan 2022)

巴基斯坦

货币  
巴基斯坦卢比  
(PKR) (1卢比≈0.4236人民币)

人均GDP  
USD 4,812.9  
(PPP, as of 2020)

## 二. 工作时间

每天的工作时间为8至9小时,每周不超过48小时。在斋月期间,每天工作时间减少2至3小时,同时如果工作被认为是十分繁重的话,政府劳动监管部门可以进一步要求减少工作时间。

	规定
每日	每日不超过8-9小时,包括1小时的午餐和祈祷时间
每周	每周不超过48小时
斋月	每日不超过6小时
休息时间	<ul style="list-style-type: none"><li>连续工作5小时,休息30分钟</li><li>连续工作6小时,休息1小时</li><li>连续工作超过8.5小时,休息2次,每次30分钟</li></ul>

## 三. 加班

根据工作性质和业务需要,每天允许的加班时间为2-3小时,可在雇员进入工作场所到离开工作场所的时间段内(最长12小时)进行分配。

- 如果雇员每天工作超过8小时或每周工作超过48小时(在非季节性工厂工作时),就有资格获得加班费;
- 如果在季节性工厂工作,没有资格获得加班费,除非在一周内工作超过50小时。

所属行业	加班费率
除铁路运输业以外的所有行业	2x
铁路运输业	1.25x

### 加班费计算公式:

$$\text{加班费} = \frac{\text{月工资总额} \times 2 \times \text{加班时间}}{\text{一个月的工作日} \times 8 \text{ (一天的工作时间)}}$$

\*对于铁路工人,将2改为1.5

## 四. 休假类型

### 1. 带薪休假

#### a. 年假

法案	假期规定
1934年《工厂法》(适用于俾路支省、信通省和旁遮普省)	连续14天的假期
2013年《开伯尔-普赫图赫瓦工厂法》	
2015年《信德省工厂法》	
1969年《商店和商业机构法》(适用于俾路支省、信通技术省和旁遮普省)	连续14天的假期
2015年《开伯尔-普赫图赫瓦商店和商业机构法》	
2015年《信德省商店和商业机构法》	
1923年《矿工法》	在地面以下每工作十七天就有一天的假期
	在地面上每工作20天就有一天的假期
1973年《新闻就业条例》	至少是工作时间的1/11
1961年《铁路运输就业条例》	至少14天的全薪假期

\* 年假如当年未使用完,余额可结转到下一年,最多结转14天。

## b. 病假

政府部门:

- 在过去6个月内至少支付了90天社保费用的雇员有权在整个患病期间领取病假补贴;
- 如患有结核病和癌症,必须在一年内向有社保的雇员支付365天的全额工资(开伯尔-普赫图赫瓦和俾路支省为50%);
- 其他疾病,必须在一年内向有社保的雇员支付121天的75%工资(开伯尔-普赫图赫瓦和俾路支省为50%的工资)。

私营企业:

- 如果不需要住院,雇员有权享受10天的病假;
- 如果有必要住院治疗,雇员可以享受最多30天的额外病假;
- 在长期患病的情况下,患精神病或其他需要长期治疗的疾病,如肺结核、癌症、白血病、心脏病、脊髓灰质炎、麻风病、脑血栓等的员工申请病假,经注册的小组诊所证明,可获得最多连续三个月的全薪病假,之后再连续三个月的半薪病假,之后再连续三个月的无薪病假;
- 在完全康复后,雇员应恢复工作,条件是由医务人员证明他/她适合继续工作;
- 除了14天的带薪年假之外,每个雇员都有权享受10天的全薪事假,以及另外16天的半薪病假或医疗假。在某些情况下,如突发疾病,便可以享受事假,但需要有医疗证明。

## c. 产假

巴基斯坦有四部不同的法律涉及产假及其相关福利,包括以下:

- 1941年《矿产业福利法》——适用于从事矿业工作的雇员。
- 1958年《西巴基斯坦产假福利条例》——适用于所有组织、企业(工业或商业)和工厂。
- 1965年《省级雇员社会保障条例》——适用于所有企业,并规定了孕期的产假福利和医疗护理。
- 1973年《公务员法》——适用于公务员。

- 根据《生育补贴条例》,每个就业妇女都有权享受最长12周的全薪产假。假期可以在预产期前6周和分娩后6周进行,雇员有权获得100%的工资;
- 雇员必须在分娩前至少在所属企业工作4个月以上;
- 此外,女性雇员有权通过《省雇员社会保障条例》享受产前分娩和产后医疗服务,条件是在过去6个月内至少缴纳了90天的社保费用。

## d. 陪产假

- 男性雇员其妻子生孩子时,应按其意愿给予全薪陪产假,自开始休假之日起不超过30天。
- 该陪产假在男性雇员的整个服务期内不得超过三次,除非从他的其他假期余额内进行抵扣或作为无薪的额外普通假期给予。

### e. 朝圣假

每位穆斯林雇员必须获得最多30天的无薪假期，以便进行朝圣。该假期在工作期间只能休一次，而且不得从雇员有权享受的任何其他假期中扣除。

## 2. 2022年公共假期

具体请参考政府相关公告

公共假期	日期
克什米尔日	2月5日
国庆日	3月23日
国际劳动节	5月1日
开斋节	5月3日
	5月4日
	5月5日
古尔邦节-宰牲节	7月10日
	7月11日
	7月12日
阿舒拉节	8月7日
	8月8日
独立日	8月14日
先知穆罕默德生日	10月9日
国父真纳生日	12月25日

## 五. 社会保障

根据《劳动法》，雇主必须向雇员提供退职金或者公积金作为长期福利计划。

满足以下条件，雇员才有资格获得退职金：

1. 所在企业最低雇员数量必须符合《商业雇佣(长期适用规则)例》中规定的要求(20人及以上，如在开伯尔-普赫图赫瓦省和信德省则需10人及以上)。

2. 必须符合1968年《商业雇佣(长期适用规则)条例》中的定义，指“受雇于任何工业或商业机构，为雇佣或报酬而从事任何熟练或非熟练、手工或文书工作的人”。
3. 他/她必须是长期雇员。如果一个雇员是临时工，短期工，试用或临时合同工，则没有资格享受法律规定的退职金。
4. 符合条件的最低就业时间是12个月或以上。然而，若一个雇员在某一年份工作超过六个月，他将有权获得该年一年份的退职金。因此，从本质上讲，就业时间超过六个月即可领取退职金。

出现以下情况，雇主需要向雇员支付退职金：

1. 辞去职务(自愿退休、自愿裁员或买断工龄等)。
2. 因不当行为以外的原因而终止其服务。
3. 在为其雇主服务期间死亡(并不要求在工作时间)。
4. 达到退休年龄并退休。

其他：

1. 雇员因不当行为(骚扰、盗窃等)而被解雇，则不适用。
2. 若雇员死亡，可向雇员的合法家属支付退职金。如之前所述，死亡不一定发生在工作时间内，但当时雇员应在雇佣服务期内。
3. 退职金将由专门的赔偿人员支付给雇员的家属。死亡雇员的家属可包括“母亲、妻子、未成年的儿子和未婚的女儿”。
4. 退职金的费率是“每服务满1年(任何超过六个月的部分则计1年)支付30天工资”。

退职金费率如何计算(以下为案例)：

入职日期	1st September 1989
自愿退休/辞职的日期	30th April 2015
计算退职金时，最后一个月的工资总额	PKR. 30,000/-
日工资	$30,000/26 \text{ (working days)} = \text{PKR. } 1153.85/-$
每满一年应支付(日工资*30)	$1153.85*30 = \text{PKR. } 34,615.4/-$
服务期计26年	$26*34,615.4 = \text{PKR. } 900,000/-$

Note: 如果上述实际服务期为25年余4个月，则计25年。

## BIPO巴基斯坦用工超级研讨会 | 巴基斯坦劳动法和雇佣条例解读 圆满落幕

2月14日，BIPO巴基斯坦HR服务交付经理 Muhammad Tayyab Dilshad 来到BIPO海外用工超级研讨会，为大家详细分析企业出海巴基斯坦会遇到的困难和挑战，帮助企业更好地了解巴基斯坦劳动法和雇佣条例。

活动中，Muhammad首先就巴基斯坦劳动法律法规和雇佣合同等相关内容做了深入剖析，并通过举用实际案例和法律条款，对最低工资以及HR们会面临的诸多雇佣细节问题予以讲解。针对当地休假和公共假期政策，Muhammad也是进行了专业的说明和解读，帮助大家更好地理解巴基斯坦的整体用工环境和注意事项。



## 官宣 | 出海Q&A二月正式上线!

“还在为各类日常业务问题而寻朋问友么?”

为解答HR最关心的出海难题,护航企业出海,BIPO出海Q&A现于二月正式上线啦!这里有全方位的出海问答合集,相信一定能找到你想要的答案!

每月21号更新,欢迎关注。

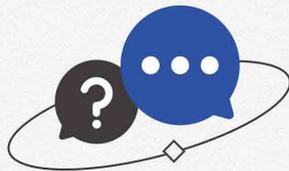
**BIPO** | Make Life Easier.

**YOUR GLOBAL HR PARTNER.**

**出海Q&A**  
**二月正式上线!**

这里有全方位的  
**出海问答合集**

解答HR最关心的  
**出海难题**



关注BIPO公众号 (BIPOCHINA)  
点击菜单栏下方“BIPO出海”  
即可进入

出海辞典  
出海Q&A  
周游系列

BIPO 概览    BIPO 薪酬    BIPO 出海

每月21号更新,欢迎关注 ▲

## BIPO x 捷克商会 | 中国个人所得税最新发展和趋势分享会成功举办

2月22日,BIPO与捷克商会联合举办了个人所得税系列专题分享会,帮助企业更详细地了解中国个税的法律政策更新及最新的发展趋势。本次活动也特别邀请BIPO税务总监Jack Li通过从企业和个人的角度,详细分享了相关案例经验和专业建议。

在分享开始前,BIPO全球客户总监Tomas Kucera也向大家介绍了BIPO的具体业务及战略布局,BIPO的海外自有网络已经成功覆盖27个国家和地区,合作伙伴遍及超过130多个国家和地区,能够在出海过程中能够为企业提供全方位的服务支持。

Jack首先对中国个人所得税的政策更新进行了分享。同时也讲解了企业年度绩效奖金节税及股票激励的税收管理等相关税收规则。并根据2021年个人所得税年度核对申报,针对中国及非中国居民不同的缴税方式及金额进行了具体讲解,最后通过对法律政策的总结和实际案例的分析,并且在Q&A互动环节也耐心解答了大家的提问,提供了一些对于个税操作方面的相关建议。



## BIPO亮相第五届中国汽车产业人力资源峰会

2月24日-25日,BIPO也受邀参与第五届中国汽车产业人力资源峰会,与行业专家们就当下的热点、挑战、前瞻趋势,以“数字化、价值化、体验化、合规化”为导向,从汽车产业人才趋势、数字化转型与效能提升、人才发展与人才获取、组织变革与激励赋能的角度进行深入的探讨和交流。

在第一天上午的分享专场中,BIPO高级顾问周凯刚先生受邀作为分享嘉宾,针对汽车行业内的中国企业出海合规用工方面所面临的诸多挑战,为大家带来详细分享和应对之道。对于企业出海所面临的海外人员配置、薪酬管理、工时制度及公共假期等需要实施合规的各类用工场景,周老师也分别进行了讲解并给到了专业建议,通过系统助力企业应对国别政策差异,实现人事管理合法,能够最大化的为企业出海提供支持。



## BIPO参与Russian Online Conference "Deadline"

2月24-25日, BIPO受邀参与了Russian Online Conference "Deadline", 由俄罗斯的峰会主办机构邀请来自全球的众多人力资源专家与企业管理人员一起, 共同探讨及分享人力资源领域的相关热点话题及未来发展趋势。

在第一天的线上峰会中, BIPO全球客户总监 Yury Karp 分享了如何通过数字化帮助企业创造更好的雇主品牌, 提升员工体验。通过实际案例的讲解, 分析了后疫情时代对企业所带来的影响, 不稳定性和快节奏的工作场所使员工和企业压力增大, 企业更需要借助数字化的解决方案, 建立一个战略性的人力资源体系, 以及将以人为本的举措与业务目标相协调, 从而为员工创造更高的效率和更好的体验, 助力企业留住人才。同时Yury也向线上参会嘉宾传递了BIPO先进的人力资源服务产品和服务理念。



### 关于我们

BIPO创立于2004年, 作为全球化的人力资源一站式服务供应商, 公司立足亚太、辐射全球, 推动科技赋能, 为企业提升管理品质, 十多年来砥砺前行, 以全球化、数字化和合规化为发展理念, 分别在新加坡、中国大陆、港澳台地区、日本、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、柬埔寨、缅甸、澳大利亚等27个国家和地区设立子公司, 研发中心分别位于新加坡、中国(上海、成都)、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球100多个国家和地区, 服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机构雇佣管理(PEO)、外籍员工服务等, 借助系统的科技化和服务网络的多国化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。

BIPO现有 BIPO HRMS 和Workio两套自主研发人力资源管理系统, 通过“全模块”整合与敏捷开发, 凭借灵活的系统架构和数据管理, 打破信息孤岛, 实现点对点链接, 使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络, 聚焦企业人力资源管理中的痛点, 集合多种业务协作云应用, 使服务覆盖全球。

BIPO, 已发展成亚太区服务网络最广, 落地最深的一站式人力资源合作伙伴, 积累了众多高能级的全球知名企业, 并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案, 打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

✉ [bipoinfo@biposervice.com](mailto:bipoinfo@biposervice.com)

📍 上海市延安中路841号东方海外大厦3楼

☎ 400-101-7100

🌐 [www.biposervice.com](http://www.biposervice.com)

🌐 [bipo-svc](https://www.linkedin.com/company/bipo-svc)

🌐 [biposvc](https://www.facebook.com/biposvc)



©2022 BIPO Service · All right reserved

扫码关注, 留下联系方式, 我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱