



孟加拉劳动法和雇佣条例解读

Understanding Bangladesh's Labour Law & Employment Regulations

概述

孟加拉国是一个新兴经济体国家，是全球经济增长最快的国家之一。按名义国内生产总值（GDP）计算，孟加拉国的经济在全球排名第41位，随着国家经济的发展，孟加拉国的经济在未来将进一步攀升。农业、服务业和工业是孟加拉国的主要产业。农业占该国GDP的13.1%，而工业和服务业分别占该国GDP的27.8%和53.5%。



首都
达卡



人口
1.65亿



货币
孟加拉塔卡
(BDT) (1孟加拉塔卡≈0.0729人民币)



人均GDP
USD 1,968.79
(截至 2020年)

一. 孟加拉国劳动法

主要法律：

1. 《孟加拉国劳动法》——2006年《孟加拉国劳动法》(2013年、2015年、2018年修订)
2. 《孟加拉国劳动准则》——2015年《孟加拉国劳动准则》

除法律中的其他特定条款规定外，劳动法适用于整个孟加拉国，适用于任何由政府拥有或直接经营的商店、工商业企业机构中的雇员，包括政府公务员，以及符合《宪法》第62、79、113或133条中所规定的招聘雇佣条件的雇员。

二. 雇佣合同

1. 任何雇主都不能在没有雇佣合同的情况下随意雇佣或任命一个雇员。
2. 雇佣合同应包含劳动法第5条规定的下列信息，如：
 - a. 雇员的姓名；
 - b. 父亲的姓名；
 - c. 母亲的姓名；
 - d. 配偶姓名(如有)；
 - e. 居住地址；
 - f. 职务、工种、雇佣日期；
 - g. 职位级别；
 - h. 薪资表(工资或奖金以及年薪的增长幅度，如有)；
 - i. 其他福利(房屋租金、医疗、教育、餐费、交通、节假日和出勤津贴以及酬金等，如有)；

j. 所有的任命条件和现有的服务准则(如有)，这些都应遵守现有的劳动法。

3. 每个雇主需为在公司工作的每个雇员提供一张带有照片的身份证件，费用由雇主承担。
4. 在工厂或公司工作或负有行政和管理责任的任何雇员，在其履行职责或变更工作时需要对公司的商业战略信息进行保密。

三. 最低工资

截至2022年，孟加拉国的最低工资为每月8,000 BDT。

1. 最低工资标准(劳动法第140条)

政府在收到工资委员会根据劳动法第139条提出的建议后，可在官方公报上发布通知，宣布工资委员会为各类雇员制定的最低工资标准，通知中规定的例外情况除外。

2. 最低工资标准修订(劳动法第142条)

如果在劳动法第141条中规定的指定因素和其他相关因素有任何变化，工资委员会应再次审查评估，并向政府建议对宣布的最低工资标准进行修订。但是，除非有任何特殊情况需要，否则任何变更修订都不得在制定之日起1年内或3年内进行。

3. 最低工资对所有雇主具有约束力(劳动法第148条)

根据劳动法第140条和第145条所公示制定的最低工资标准对所有相关雇主都具有约束力，每个雇员都有权按不低于所公示制定的工资标准获得报酬。

4. 支付工资不得低于法规公布的最低工资标准(劳动法第149条)

雇主向雇员支付的工资不得低于法规公布的最低工资标准。

四. 工作时间

1. 正常工作时间限制为每天 8 小时 (劳动法第 100 条) 和每周 48 小时 (劳动法第 102 条)。然而在实际情况中, 雇员的工作时间可以超过规定的时间, 但要遵守第 108 条:

- 成年雇员每天最多工作 10 小时;
- 成年雇员每周工作可超过 48 小时, 总工作时间每周不得超过 60 小时, 一年中每周平均工作时间不得超过 56 小时。

2. 休息时间 (劳动法第 101 条):

	规定
每日	<p>a. 工作时间超过 5 小时: 休息时间为 30 分钟</p> <p>b. 工作时间超过 6 小时: 休息时间为 1 小时</p> <p>c. 工作时间超过 8 小时: 休息时间为 1 小时或两个 30 分钟</p>
每周	<p>a. 商店、工商业企业机构: 休息时间为 1 天半</p> <p>b. 工厂: 休息时间为 1 天</p>

五. 加班费

1. 加班的额外补偿

根据劳动法第 108 条, 如果雇员的工作时间超过了正常的规定时间, 雇员有权获得基于基本工资以及临时工资 (如有) 两倍的额外补偿。

2. 加班费率的计算方法

依据不同的工资支付方式, 每小时加班费计算方法如下:

- 如果是按日工资方式雇用的雇员, 则为日工资额 $\times 2 \times$ 加班时间 / 8;
- 如果是按周工资形式雇用的雇员, 则为周工资额 $\times 2 \times$ 加班时间 / 48;
- 以月工资形式雇用的雇员, 为月工资额 $\times 2 \times$ 加班时间 / 208。

六. 休假类型

休假类型	休假期限
年假	<ul style="list-style-type: none"> 连续工作满 1 年的雇员, 每工作 18 天可获得 1 天年假; 年假可以兑现, 但是, 积存假期超过一半则不能在年底兑现, 并且兑现每年只能进行一次。
病假	<ul style="list-style-type: none"> 一年 14 天; 需要有注册医生的病例证明来证实雇员生病并需要休假治疗。
事假	一年 10 天
节假日	<ul style="list-style-type: none"> 雇员至少享有 11 天的节假日休假; 雇主应根据规定和雇员意见确定休假日期和时间; 如果雇员在节假日期间工作, 则企业需要提供 2 天的补偿性假期, 并应根据劳动法第 103 条的规定为其提供调休。
产假	<ul style="list-style-type: none"> 私人 and 出口贸易企业为 16 周, 银行雇员、政府雇员、新闻机构和教育机构为 6 个月; 若孕妇雇员有权根据法律享受产假, 她应提前向其雇主发出口头或书面通知, 告知其预计将在未来 8 周内分娩; 若孕妇雇员没有发出任何通知, 则应在分娩后 7 天内向其雇主发出通知, 告知其分娩的情况; 在收到通知后, 雇主应允许其休产假: <ul style="list-style-type: none"> - 若有事先通知, 则从通知日期的次日起, 至分娩后 8 周; - 若无事先通知, 而是分娩后 7 天内才通知, 则从分娩之日起, 至分娩后 8 周。

七. 社会保障制度

孟加拉国没有建立强制性的社会保障制度。然而, 达到一定规模的公司需要将其利润的 5% 支付给员工利润分享基金, 雇员不需要缴费。

1. 强制性团体保险 (劳动法第 99 条)

- 在雇佣至少 100 名长期雇员的的企业中, 雇主应根据现有保险法引入团体保险;
- 保险索赔金额不属于雇员的其他应付款项。若雇员死亡, 雇主则应当将保险索赔金额直接支付给其家属。任何发生保险索赔, 应在提出索赔之日起 120 天内由保险公司和雇主共同解决。

2. 意外伤害保险 (劳动法第 160 条)

在至少拥有 10 名雇员的的企业中, 雇主可以在团体保险计划的基础上为雇员添加意外伤害保险计划, 意外伤害保险计划中获得的收益将使用于雇员的各类治疗。

八. 合同终止和解雇

终止类型	描述
雇主的解雇行为	<ol style="list-style-type: none"> 雇主可以通过向长期雇员发出书面通知来终止与其的雇佣关系, 通知期如下: <ul style="list-style-type: none"> • 120 天 (月薪制工资类型); • 60 天 (其他工资类型)。 雇主可终止同临时雇员的雇佣关系, 但如果不是由于他被任命的临时工作已完成、停止、废除或终止的原因, 则应向他提前发出书面通知, 通知期如下: <ul style="list-style-type: none"> • 30 天 (月薪制工资类型); • 14 天 (其他工资类型)。 如果雇主打算在没有任何通知的情况下解雇雇员, 他可以根据第 1 条或者第 2 条的内容向雇员支付通知期的对应工资, 以代替通知期; 如果雇主解雇长期雇员, 该雇员服务期每满一年, 雇主便需向其支付 30 天工资的遣散费, 或支付相应的酬金 (如有) 作为补偿, 以其中的较高金额为准。
雇员提出辞职	<ol style="list-style-type: none"> 长期雇员可以提前 60 天以书面形式通知雇主辞去工作; 临时雇员可提前通过向雇主发出书面通知来辞去工作, 通知期如下: <ul style="list-style-type: none"> • 30 天 (月薪制工资类型); • 14 天 (其他工资类型)。 如果雇员打算在没有任何通知的情况下辞职, 他需要向雇主支付相当于通知期的工资, 以代替通知期; 如果长期雇员符合以下条件辞职, 雇主应支付补偿金: <ul style="list-style-type: none"> • 如果他们在雇主手下连续工作了至少 5 年, 但少于 10 年, 则按每满一年, 应支付 14 天工资计算; • 如果他们在雇主手下连续工作了 10 年或以上, 则每满一年, 应支付 30 天工资计算, 或雇主支付相应的酬金 (如有), 以其中的较高金额为准。

死亡补偿金 (劳动法第 19 条)

如果雇员在雇主手下连续工作至少 2 年以上而死亡, 雇主应支付 30 天的工资作为补偿。如果是在单位工作期间死亡或在单位工作期间发生事故后死亡, 雇主需根据雇员服务期限, 每满一年支付 45 天的工资, 或直接支付 6 个月以上的工资, 或向已故雇员的指定人员支付相应的酬金 (如有) 作为补偿, 以其中的较高金额为准。如果没有被指定人员, 则应向受抚养人支付补偿金。

BIPO生物医药行业线下沙龙:投资机构跨国项目估值体系及全球人才管理 成功举办

8月19日, BIPO举办了生物医药行业线下沙龙, 邀请生物医药行业专家从各自关注领域出发, 共同分享实际经验和行业洞察。

沙利文咨询生物医疗行业高级合伙人Fred Mao针对“生物医药企业估值体系的构建”这一话题进行了详细分享, 讲解了生物科技企业的估值方法论, 并分享了一些实际案例应用, 也对生物科技企业投资逻辑进行了分析。

对于医药企业的海外发展, 也需要关注到国际的税收合规等相关准则, BIPO中国税务总监 Jack Lee 分享了“后疫情时代的税务考量”这一主题, 面对不断演变中的税收环境, 分析了企业当下所面临的挑战, 并提出了有效的应对策略及解决方案。

人才策略对于生物医药行业发展也至关重要, Page Executive China 副合伙人Maria Karp 针对“*In China for Global: Talent Strategies for Biotech Industry*”这一话题, 对于生物医药行业海外拓展的人才趋势及人才策略进行了详细讲解, 包括也通过实际的案例分析加深对行业发展的理解。

最后, 由BIPO中国生命科学行业客户解决方案高级经理 Henry Mao 以“生物医药行业企业出海趋势, 海外落地实务及案例”为主题, 分析了决定行业发展的内外部因素, 医药行业的出海对于企业而言已经是必答题, 并以实际案例为切入点, 讲述了所面临的挑战与难点, 而针对医药类等特定性行业, BIPO能提供有效且契合的解决方案, 为企业提供全球化、合规化、数字化的服务支持。



BIPO受邀参与 HRflag 2022 生物医药健康行业人力资源峰会

2022年8月18日, 中国领先的人力资源管理智库HRflag主办的生物医药健康行业人力资源峰会在上海浦东香格里拉大酒店盛大开幕, BIPO受邀参与了此次行业盛会。



在本次峰会上, BIPO Life Science ICS Senior Manager Henry Mao以“生物医药企业海外拓展新趋势, 新挑战及应对”为主题, 带来了精彩分享。Henry首先分析了医药行业当下的出海新趋势, 因为面对疫情的洗礼, 出海已经不是选择题, 而是生物医药企业的必答题。同时对医药企业而言, 企业的人才素质和人力资源管理水平很大程度上决定了企业的竞争力, 生物医药行业的人力资源管理面临着巨大困难与挑战, 对此Henry也分析了对医药企业的建议及应对方案。

在峰会现场, 参会的HR也来到了BIPO展位前进行了解和咨询。

BIPO x Amcham线下研讨会 | 企业用工成本复盘, 中国实施人员雇佣的刚性成本

8月11日, BIPO联合Amcham共同举办了“企业用工成本复盘, 中国实施人员雇佣的刚性成本”为主题的线下研讨会, 特邀BIPO高级顾问周凯刚老师做专业解读, 为人力资源从业人员提供对日常工作有帮助的信息及建议。

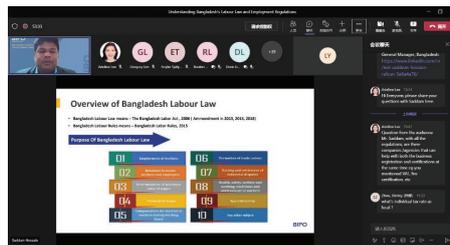


在现场分享中, 就当下热议的企业员工加班问题, 周老师率先从政策出发, 并引用多项实际案例, 帮助大家了解“加班的正确权责认知”, 明确工时及加班工资法律适用标准。针对按年调整的“平均工资”、“最低工资”数据以及调整后的个税申报规则对企业内刚性人工成本和个人最终收入的影响, 周老师也是帮助大家细致整理并予以分析, 并对如何准确进行社会保险和公积金基数和成本推算进行了详尽讲解。同时就于当前疫情常态化环境下, 企业建立灵活有弹性的薪资结构平衡用工成本, 给予了专业的解决方案和参考意见。

BIPO孟加拉用工超级研讨会 | 孟加拉劳动法及雇佣条例解读 圆满落幕

8月4日, BIPO Bangladesh的Saddam Hossain首次来到本次BIPO海外用工超级研讨会,为大家详细分析企业出海孟加拉会遇到的机遇和挑战,帮助企业更好地了解孟加拉劳动法及雇佣条例。

活动中, Saddam首先就孟加拉当地劳动和雇佣条例相关内容做了深入剖析,并通过举用实际案例和具体法律条款,对孟加拉雇佣合同、工作时间、加班和休假政策予以了讲解。同时针对社会保障制度和法定福利类型及其计算方式, Saddam也是进行了专业的说明和解读,帮助大家更好地理解孟加拉的整体用工环境和注意事项。



BIPO受邀参与HRTech出海频道主办的出海人力资源空中系列论坛

2022年8月, BIPO作为首席合作伙伴加入了HRTech出海频道,近期受邀参与了HRTech出海频道主办的出海人力资源空中系列论坛。



8月3日的首场论坛以“跨文化沟通”为主题, BIPO CEO Michael Chen 作为分享嘉宾参与了线上分享,与多位行业专家共同探讨了中企出海的趋势与背景,并分析了企业在跨文化沟通中的痛点以及应对之道。

同时, BIPO全球用工方案顾问Rebecca Zhong也受邀参与了8月10日的“出海企业海外用工风险”论坛。Rebecca以“企业出海困境——‘管’不动的元凶”为主题,通过多个不同国家的用工案例,包括加班和工作时间以及工作项目推进等场景,详细讲解了在不同文化背景下,企业出海所遇到的诸多难点与挑战。针对跨文化沟通所造成的困境, Rebecca也具体分析了企业管不动的原因所在。面对不同国家的政策及文化差异,企业出海更需要依托靠谱的服务平台,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。

荣誉 | BIPO近期荣获四项行业大奖

BIPO始终坚持科技赋能,以人为本,不断洞察行业环境,致力于实现企业人力资源的可持续发展,为企业提供更高效便捷的解决方案。凭借自身在人力资源科技领域内的专业服务及优质口碑,于近期荣获四项行业大奖!

8月18日,人力资源服务业旗帜性商业奖项2022金帆奖(HRFLAG AWARDS)重磅揭幕, BIPO荣获“2022年度人力资源数字化转型供应商大奖”,并于同日“2022中国人力资源技术供应商价值大奖”颁奖典礼,荣获“2022中国人力资源技术供应商价值大奖”—中国HCM系统-云服务HR甄选供应商。

与此同时,在第一资源连续第四年发布“2022中国人力资源服务100人”和“2022中国人力资源管理100人”中, BIPO CEO Michael Chen荣登榜单。凭借在企业员工关怀及社会责任上的丰硕成果, BIPO更是被评选为2022年中国区疫情期间最暖心企业上榜机构。

未来, BIPO将以此为动力,继续致力于帮助企业提升核心竞争力,为行业企业的技术变革和行业企业的技术赋能贡献力量。



BIPO受邀参与RCEP下中国-新加坡经贸合作展望研讨会

8月12日,上海市国际贸易促进委员会、上海国际商会、新加坡中华总商会主办了RCEP下中国-新加坡经贸合作展望研讨会, BIPO也受邀参与了此次线上分享,与行业专家共同针对RCEP相关热点问题进行分享解读。

BIPO企业解决方案总监Felix Ji首先分享了在COVID19影响之下,东南亚地区所表现出的增长趋势,同时详细讲解了企业出海新加坡及东南亚市场所面临的雇佣挑战与相应合规事项,包括当地劳动法规与雇佣政策、人才争夺战与本地化、外派员工的税务以及员工整体薪酬设计等内容。



BIPO受邀亮相ReIMAGINE 2022-中国人力资源数字化论坛

2022年8月25日, BIPO受邀亮相了人力资源智享会举办的2022中国人力资源数字化论坛。此次论坛将围绕数字化转型、数据管理以及数智化实践等主题, 带来实践可用的优质内容分享。

本次展会中, BIPO互联网应用中心总监 Sean Yao 在现场分享中提出了关键性的问题, “今天, 我们实现真正的企业数字化了吗?”。数字经济将持续高速增长, 世界经济正在向数字化和信息化转变, 人力资源数字化成为了企业发展的必经之路。多数企业的数字化普遍是用一套系统解决业务层面的问题, 减少人力成本并提升效率。但当企业业务开始延伸, 以及国际化业务的产生, 仅靠一套系统就显得太过单薄。Sean表示特别是针对出海企业, 面临各国的业务流程差异、合规问题及协作效率等难题, 企业不仅需要高效的流程管理及数字化技术支持, 更需要结合灵活的线上平台去帮助企业管理好分布在各国的业务和员工。



关于我们

BIPO创立于2010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、韩国、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、西班牙、荷兰、英国、美国、南非、澳大利亚等30多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150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、名义雇主服务(EOR)、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自主研发的人力资源管理系统, 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!

400-101-7100



bipoinfo@biposervice.com



www.biposervice.com



biposvc



bipo-svc



扫码关注, 留下联系方式
我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱

Copyright © 2022 BIPO Service. All rights reserved.

Asia Pacific • Americas • Europe • Middle East & Africa