

# BIPO TIMES

Aug 2025 Vol. 96

www.biposervice.com

## 孟加拉国劳动法与雇佣条例解读 Bangladesh's Labour Law & Employment Regulations

### 概述

孟加拉国是南亚地区一个充满活力且增长迅速的经济体，位于印度、中国和东南亚之间，正日益受到全球关注，成为制造业和投资的热门目的地。根据国际货币基金组织（IMF，2025年）的数据，孟加拉国人口已超过1.7亿，城市化进程不断加快，劳动队伍日益壮大，正在崛起为纺织、科技和服务业的区域枢纽。

在庞大劳动力、不断扩大的工业基础和日益增长的外国直接投资的推动下，孟加拉国的经济活力持续增强。随着《孟加拉国劳动法2006》（包含截至2022年的所有修订）以及《2025劳动规则》的相继更新，监管环境正不断演变，以更好地平衡雇主需求与劳动者权益。

### 基本概况



首都  
达卡



人口  
1.73 亿



货币  
孟加拉塔卡 (BDT, ₳)  
(1 孟加拉塔卡 ≈ 0.0587 人民币)



人均GDP  
USD 2,690  
(截至2025年)

# 劳动法与雇佣条例

## 1. 孟加拉国劳动法

### 适用法律及近期修订

- 《孟加拉国劳动法》(Bangladesh Labour Act, 2006年颁布, 分别于2010年、2013年、2015年、2018年和2022年修订);
- 《孟加拉国劳动规则》(Bangladesh Labour Rules, 2015年)。

对加班计算方式及上限进行了更明确的规定

### 2022-2025年关键修订内容:

- 修订产假福利条款, 以确保更清晰和便捷的适用方式;
- 明确规定带薪年假折现计算标准为总工资, 而非基本工资;
- 明确每日/每周加班限制: 每日不超过10小时, 每周不超过60小时;
- 明确“基本工资”定义, 要求至少占总工资的50%。

## 2. 雇佣合同类型

员工类型	定义/适用情形
正式员工	试用期满后转为无固定期限的常规员工
临时员工	在限定的短期内或为特定项目而雇佣
试用员工	处于试用阶段(文职6个月, 其他岗位3个月), 试用合格可转为正式员工
学徒	接受培训, 可带或不带津贴
临时工	按需工作, 安排不规律, 通常为短期性工作
替代工	临时替代缺勤或无法到岗的正式员工
季节工	在特定季节或工作量高峰期间雇佣

## 3. 工时

项目	规定
每日工作时长上限	每天最多8小时(经加班安排可延长至10小时)
每周工作时长上限	每周最多48小时(经加班安排可延长至60小时)
女性工作时间规定	未经书面同意, 女性不得在晚10点至早6点之间工作

## 4. 休假类型

休假类型	规定
事假	每年10天



## 6. 年假折现

### 年假获取资格

员工连续工作满一年后，即可享有带薪年假。年假的计算通常为每工作18天可获得1天带薪年假。年假按实际工作逐步累积，未休部分可累计。

### 未休年假与折现规定

如员工因辞职、被解雇、退休或裁员等原因离职，且尚有未使用的带薪年假，雇主必须按照规定支付相应的年假折现工资，即以现金补偿未休假期。

### 年假结转

为鼓励员工及时使用休假福利并维护员工福祉，员工须在年假产生的当年兑现不少于50%的年假。未在当年兑现的剩余最多50%的年假余额，可结转至下一年度。员工可根据公司政策及法律规定，在后续年度累积使用或兑现这些年假。

**折现计算方式：** (月总工资 ÷ 30) × 未使用的年假天数

## 7. 最低工资与薪资支付

孟加拉国的最低工资由最低工资委员会 (Minimum Wages Board) 根据行业/部门、员工类别及技能等级进行设定。近年来，尤其是在成衣制造 (RMG, Ready-Made Garments) 等高就业行业，最低工资标准经历了大幅上调。最低工资由基本工资及各类津贴组成，包括住房、医疗、交通和膳食补贴等。

### 重点信息：

- 成衣行业 (RMG) 最低工资自2023年12月起为每月12,500塔卡；
- 最低工资并非统一标准，而是依据行业和岗位等级 (从非熟练工到熟练工) 而异；
- 所有工资必须在工资周期结束后7个工作日内通过银行或移动金融服务 (MFS) 支付；
- 未按规定支付工资将面临罚款及《孟加拉国劳动法》中的法律责任。

## 8. 解雇与离职规定

序号	离职类型	法律依据	适用对象	通知期	赔偿/福利	主要程序与条件
1	雇主解雇 (带通知)	第26条	正式员工	月薪制: 120天; 其他: 60天	每工作1年支付30天工资、年假折现及其他应得款项	<ul style="list-style-type: none"><li>提供书面通知或支付代通知金;</li><li>须30个工作日内完成结算。</li></ul>
2	裁员 (冗余)	第20条	冗余正式员工	1个月或支付代通知金	每工作1年支付30天工资	<ul style="list-style-type: none"><li>遵循“后进先出”原则;</li><li>须通知劳动局, 1年内优先重新录用。</li></ul>
3	解除雇佣 (丧失能力)	第22条	无工作能力员工	30天或支付代通知金	每工作1年支付30天工资	<ul style="list-style-type: none"><li>须提供医疗证明;</li><li>30个工作日内结清所有款项。</li></ul>
4	解雇 (严重违规)	第23条	任何存在严重违规的员工	无需通知	无强制赔偿 (仅支付至解雇日前的工资)	<ul style="list-style-type: none"><li>须进行内部调查;</li><li>给予书面说明与答辩机会。</li></ul>
5	员工主动辞职	第27条	所有员工	月薪制: 60天; 其他: 30天	若符合条件可获退休金、年假折现及其他应付工资	<ul style="list-style-type: none"><li>员工可提前通知或支付代通知金;</li><li>雇主须在30个工作日内结算。</li></ul>

序号	离职类型	法律依据	适用对象	通知期	赔偿/福利	主要程序与条件
6	自动离职 (旷工)	第26(6)条	所有员工	无需通知(因无故缺勤触发)	无	<ul style="list-style-type: none"> <li>连续旷工10天以上;</li> <li>雇主发出调查函,若无正当理由回复则可视为自动离职。</li> </ul>
7	试用期解除	第5条	试用员工	无需通知	无	<ul style="list-style-type: none"> <li>试用期内可随时解除;</li> <li>无需说明原因或支付赔偿。</li> </ul>
8	临时/ 临时工终止	合同约定	临时/临时工	非强制,视合同约定	无强制赔偿	合同或项目结束即终止雇佣关系

## 9. 伤残

伤残类型	赔偿标准(2018年修订后)	说明与适用期限
暂时性伤残 (Temporary Disablement)	≤1年 (以伤残期或1年为较短者)	第1-2个月:按全额月工资支付 第3-4个月:按月工资的 3/5 支付 第5个月起:按月工资的 1/2 支付
长期职业病伤残 (Prolonged Occupational Disease)	最多支付2年	每月按月工资的 1/2 支付(最长两年)
永久性完全伤残 (Permanent Total Disablement)	固定一次性赔偿BDT 250,000	全额支付给伤者本人
永久性部分伤残 (Permanent Partial Disablement)	BDT 250,000 × 相应比例	按伤残程度(法律附表中指定的比例)来确定比例

## 10. 死亡赔偿

死亡类型	是否有BDT 200,000赔偿	附加赔偿(年资补偿)
工伤死亡	适用	连续服务≥2年,额外支付每年45天工资或退休金中的较高者
自然死亡	不适用	连续服务≥2年,额外支付每年30天工资或退休金中的较高者

这份死亡赔偿是额外提供的,除此之外,劳动者本应享有的退休福利仍将照常发放,例如:公积金、退休金(若未用于赔偿)、年假折现、奖金等。

## 11. 法定缴款与团体保险

### 员工利润分享基金(WPPF)

- 强制性规定:适用于有利润的公司;
- 缴纳比例:税前净利润的5%;
- 雇主义务:必须设立“员工利润分享基金”并进行缴纳;
- 员工缴纳:无需缴纳——员工不需向该基金出资;
- 发放方式:每年向符合条件的工人发放,作为红利分享和福利津贴。

## 强制性团体保险 (第99条)

### a. 强制保险范围

- 适用于拥有 100名或以上永久员工的企业单位;
- 必须根据现行国家保险法律, 建立团体保险制度。

### b. 保险范围与责任

- 该保险金额 独立于其他法定应付款项 (如遣散费、补偿等);
- 如员工去世, 雇主必须向保险公司申请理赔, 并确保保险金直接支付给死者的家属或受益人。

### c. 赔偿时限

- 根据本条, 所有保险索赔必须在120天内结算;
- 该结算责任由保险公司与雇主共同承担。

## 可选的团体意外保险 (第160条第11款)

### a. 适用范围: 雇有 10人或以上的单位;

### b. 雇主可选择性设立团体意外保险制度;

### c. 资金用途: 用于支付受伤员工的治疗费用;

### d. 虽非强制性, 但建议设立以减轻风险提升工人福利保障。

## 12. 孟加拉国公司注册流程

### 第一步: 名称核准

申请人必须从联合股份公司与企业登记处 (RJSC) 获得拟注册公司名称的批准。此过程通常在线即可完成。

### 第二步: 起草所需文件

名称核准后, 公司需起草并准备《公司章程大纲》(MoA)、《公司章程细则》(AoA) 以及联合股份公司与企业登记处要求的其他法定表格。

### 第三步: 开立银行账户

需以拟注册公司名称开设银行账户。若公司计划聘用外籍员工, 必须向该账户汇入不少于50,000美元的外汇。

### 第四步: 提交注册文件

将所有备好的文件同规定的注册费用一并提交给联合股份公司与企业登记处。文件审核通过后, 登记处将颁发公司注册证书。

### 第五步: 注册后合规

公司注册成功后, 将收到《公司章程大纲》、《公司章程细则》和注册证书。从此, 公司正式注册, 可在孟加拉国开展业务。

## BIPO NEWS

### 喜讯 | BIPO携手ISCA签署共享服务中心合作备忘录, 成为ISCA认证培训雇主(ATO)

2025年6月, BIPO与新加坡特许会计师协会 (ISCA) 在新加坡专业服务联盟启动仪式上签署共享服务中心(SSC)合作备忘录, 正式开启战略合作, 并与一众公司成为ISCA认证培训雇主(ATO)。此次签约标志着BIPO将在中新企业出海、跨境人才配置及本地化管理等方面, 与ISCA展开更紧密的协作。双方将携手为中新企业提供跨境团队搭建、人才招聘及国际化管理支持, 通过新加坡特许会计师(CA)培训体系, 携手打造具备中新双重视野的高端财务精英, 为企业全球化进程提供有力支持。



### BIPO香港出席佳能商务方案及产品展"THINK BIG - Automate. Optimize. Innovate."

佳能香港于7月14日在香港JW万豪酒店举办“THINK BIG - Automate. Optimize. Innovate”活动, 推出了全新imageFORCE系列与AI Genie 2, 助力企业自动化转型, 从智能文件管理到人力资源优化, 再到财务流程简化, 创新科技正重塑商业效率与安全边界。BIPO常年持续致力于人力资源领域的AI智能化、自动化, 受邀参加了本次活动。活动中, BIPO北亚负责人Florence以“人力资源战略合作伙伴 — 通过SAAS和自动化实现薪酬和敏捷实践的现代化HR AS STRATEGIC PARTNER - MODERNIZING PAYROLL AND AGILE PRACTICES WITH SAAS & AUTOMATION”为主题分享了如何善用SaaS与自动化技术灵活适应人力市场转型。



## BIPO亮相日本HR Expo 2025

近日，日本人力资源行业年度盛会——Japan HR Expo 在东京盛大开幕，BIPO受邀亮相东京国际展示中心，作为全球领先的人力资源科技服务公司，BIPO展示了其领先的出海服务能力及数字化产品矩阵，吸引了来自日本本地及国际企业的广泛关注。



## BIPO参与中国制造业出海马来西亚与印度尼西亚战略峰会

7月4日，BIPO受邀参与中国制造业出海马来西亚与印度尼西亚战略峰会，此次活动聚焦制造业全球化进程中的关键议题，吸引众多企业代表与人力资源行业专家，深入剖析企业出海过程中的人才挑战与合规路径。



## BIPO受邀出席新加坡PBG Networking Event, 共探企业全球化增长新路径

BIPO受邀出席了由新加坡中华总商会SME Centre与新加坡企业发展局 (Enterprise Singapore) 联合举办的Partners for Growth (PBG) Networking Event, 并参与围绕“应对成本上升与贸易环境变化下的企业韧性建设”主题的专题讨论，与来自星展银行、中瀚石林和IPI的业界专家共话全球化增长的战略思维与实践路径。本次活动聚焦中小企业出海增长中的挑战与机遇，与会嘉宾围绕“人才流动与技能匹配”“技术驱动下的组织韧性”等议题展开深入交流。



## BIPO受邀出席HRTech2025出海人力资源管理高端论坛

7月18日，BIPO受邀参与由HRTech主办的「2025出海人力资源管理高端论坛」。来自150+出海企业的HR高管、全球化用工合规专家与国际人才管理意见领袖齐聚一堂，围绕“企业扬帆海外，HR保驾护航”主题，展开了一场从战略到落地的出海HR管理盛宴。BIPO企业全球化服务方案总监佟海龙先生作为分享嘉宾，以《核心力量，管理抓手：全球化人力资源运营能力》为题发表演讲。



## BIPO巡回公开课 | 《拉美四大经济体劳动法规框架解构》圆满落幕

BIPO近期于北京/上海/深圳/广州四地举办了主题为《拉美四大经济体劳动法规框架解构——墨西哥、巴西、哥伦比亚、智利》的线下公开课。活动由BIPO海外HR政策研究主理周凯刚老师主讲，围绕拉美地区的墨西哥、巴西、智利、哥伦比亚以及阿根廷的经济、政治与文化特征，系统解读当地在海外人才派遣、高福利制度、雇佣关系终结机制及社会保障责任等方面的合规要点。



### 关于我们

BIPO (必博) 成立于2010年，总部位于新加坡，中国总部位于上海。作为全球领先的薪酬和人力资源解决方案提供商，BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区，在亚太、中东、拉丁美洲、欧洲、北美和非洲共设有50多个自营办公室，帮助企业快速实现全球化布局。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions, 包含人力资源管理系统(HRMS)、Athena BI分析工具, 达成了包括全球薪酬外包(GPO), 名义雇主服务(EOR)等服务的高效交付, 实现人力资源流程自动化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。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!

www.biposervice.com

bipoinfo@biposervice.com

400-101-7100

biposvc

bipo-svc

wechat ID: BIPO-China



欢迎扫码订阅

Copyright © 2025 BIPO Service. All rights reserved.