

毛里求斯私营安保行业法律框架分析

毛里求斯的私营安保行业主要受 2004 年《私营安保服务法》和 2019 年《私营安保服务员工(薪酬)条例》的调整。但该行业依旧存在着立法与执法脱钩、监管方面存在空白、员工权益无法保障等问题

文 | 朱伟东 中国社会科学院西亚非洲研究所非洲法律研究中心主任、研究员 魏才晴 湘潭大学中非经贸法律研究院硕士研究生

毛里求斯是印度洋西南部的一个岛国,由主岛和一些附属岛屿组成,凭借其独特的地理位置、丰富的自然资源和深厚的文化底蕴,毛里求斯成为全球知名的旅游胜地,每年吸引大量游客。随着旅游业的蓬勃发展,游客的安全需求也日益凸显。为此,毛里求斯政府高度重视私营安保行业的发展,将其纳入国家发展战略之中。安保行业已成为毛里求斯国民经济的重要支柱之一,其产值占到该国 GDP 的 1.2%。随着游客数量的不断增加,私营安保行业不断发展壮大。截至 2024 年 2 月,毛里求斯私营安保行业约共有 20 家机构,市场估值约为 30 亿卢比。

毛里求斯拥有多家专业的私营安保公司,提供包括巡逻、监控、保镖等在内的全方位安保服务,为游客提供安全、便捷的旅行体验。此外,私营安保行业还为建筑、金融等关键行业提供重要支持,例如在建筑行业负责施工现场的安全监督,在金融行业为客户资产提供安全保障,有力地支撑了这些行业的稳定发展。

毛里求斯私营安保行业的法律框架概况

毛里求斯的私营安保行业受到严格的法律监管。2004 年《私营安保服务法》和 2019 年《私营安保服务员工(薪酬)条例》为该行业设定了明确的运营框架。私营安保公司需获得政府许可才能运营,

许可条件包括公司注册信息、管理层背景、人员资质和装备管理等。这些法律还规定了安保人员的培训标准、装备使用等规范。监管机构负责审核许可申请、监督公司运营,并对违规行为进行处罚。2019 年《私营安保服务员工(薪酬)条例》进一步规范了用工和薪酬标准,明确了安保人员的基本工资、加班工资、特殊津贴和工作时间,并要求雇主提供防护装备和定期体检,以保障员工权益。这些措施推动了私营安保行业的规范化发展。

(一) 安保服务与人员的法律定义

2004 年《私营安保服务法》将为获取报酬或奖赏而提供的安保服务、安保人员服务,以及通过电子设备或其他技术手段提供的安保服务定义为私营安保服务,其涵盖的业务范围包括财产的安全运输和交付。2019 年,《私营安保服务员工(薪酬)条例》进一步扩展了私营安保服务的定义,正式将处理财产安全的业务也规定为安保服务。

(二) 监管机制与法律保障

《私营安保服务法》构建了对私营安保服务行业的全面监管框架。根据该法第 17 条,监管机构被赋予三项核心职责,以确保行业的规范运作:一是对私营安保服务的提供情况进行持续审查,保障服务质量和合规性;二是监督从事私营安保服务的人员的活动及其工作成效,保护公众利益,并有权进行必要的检查。在执法层面,毛里求斯私营安保

行业的监管机构是警察部门。《私营安保服务法》赋予了警察专员吊销或暂停许可证和证书的权力,以应对违规行为。专员可在多种情况下采取行动,如合伙企业合伙人退伙、公司不符合注册资格、许可证持有人未遵守法案或条例要求、违反许可证条件、在申请中提供虚假陈述或通过欺诈手段获得许可证等。对于证书,专员也可在安保人员不符合条件、未遵守法案或条例、注册时不符合资格等情况下吊销或暂停。若许可证或证书被吊销或暂停,专员需书面通知许可证持有人或证书持有人,并要求其在规定时间内交回相关证件,同时需在《政府公报》及日报上刊登通知。

此外,被吊销或暂停许可证或证书的机构或人员可在满足条件后向专员申请恢复。专员在调查后,可根据合适条款和条件批准或拒绝申请。为保障个人权益,该法还设立了上诉机制。个人若因专员拒绝颁发许可证或证书,或许可证或证书被暂停、吊销,以及专员拒绝恢复许可证或证书而感到不公,可在收到决定通知后的 21 天内,向负责内务事务的部长提交书面上诉通知,并送达专员。部长需临时任命上诉委员会审议上诉,委员会由一名资深大律师担任主席及两名公职人员组成。委员会在审议上诉并为上诉人提供听证机会后,有权确认、撤销或更改专员的决定,并需书面记录理由。这一机制为个人提供了救济途径,防止专员权力滥用。

专员还需建立并维护一份登记册，记录所有获得许可、证书和徽章的人员信息，包括姓名、地址、许可证和证书的到期日期、条款及条件等。相关法规还对私营安保服务的经营和从业人员的行为进行了明确规定，如未持有许可证不得经营、不得冒充警察、不得雇佣未持证人员担任安保人员等。违反规定的个人将面临罚款和监禁的处罚。

毛里求斯私营安保企业的注册与运营要求

为了确保毛里求斯私营安保行业的合规性和有效运作，法律为许可证申请、人员资格与培训，以及武器装备与制服管理设定了详细且严格的要求。

在毛里求斯，任何希望经营私营安保服务的个人或机构都必须向警务专员提交详细的申请，并提供一系列必要的文件。这些文件包括但不限于个人或公司的身份证明、注册证书、无犯罪记录证明、安保经验与培训证书，以及与营业场所相关的各类批准文件等。此外，若在许可证有效期内发生遗失或损坏的情况，许可证持有人或安保人员可书面申请补发相应许可证，并支付规定费用。

安保人员的资格和培训要求亦相当严格。申请注册成为安保人员的个人，必须年满18岁，并提供健康证明和无犯罪记录，以确保其具备从事该行业所需的体能和道德标准。所有申请人还需完成由警务专员认可的培训课程，且该课程的内容包括履行安保职责所需的各种技能和知识。安保公司若需要为其员工配备武器，必须遵守《枪支法》并取得相关许可证。特别是，安保人员在持有枪支时，必须具备合法的雇员许可证，且其使用枪支的类型和范围将受到警务专员的严格监管。此外，警务专员还要求安保公司提供用于存放枪支和弹药的安全设施，并维护一份详细的登记册，

确保枪支和弹药的安全与合规管理。此外，法律还规定，在某些特定场所工作的安保人员，其制服类型需由警务专员决定，如夜总会、酒吧等娱乐场所的安保人员。

毛里求斯私营安保人员的权益保障

（一）正常工作与加班

安保人员每周工作时长不超过48小时，工作周可从任意一天开始，包含一小时用餐和两次各10分钟的茶歇时间。轮班工作时，单班时长不得超过12小时，且两周内平均加班时间不得超过24小时。安保人员不能在夜班结束后直接开始下一个班次，每周至少休息一天，每月至少有两个周日为休息日。加班报酬方面，安保人员在公共假日工作，前8小时按基本工资的2倍支付，超过8小时的部分按3倍支付。每周工作时长超过48小时（不含公共假日）的部分，按基本工资的1.5倍支付加班费。计算加班时间时，经批准的休假应视为工作日。为了保障安保人员的工作与生活平衡，雇主应尽量将安保人员分配到离住所较近的工作地点。女性安保人员怀孕并提供医疗证明后，雇主不得要求其在分娩前8周内从事夜班工作。

（二）劳动保护与医疗保障规定

雇主需根据工作性质与环境，为每位员工定期提供符合标准的防护服装及设备。对于从事夜间工作的员工，雇主还应额外提供手电筒，以保障其在低光照环境下的作业安全。在医疗保障方面，雇主应依据2019年《私营安保服务员工（薪酬）条例》及相关法规，承担费用为每位员工每六个月安排一次全面体检。若体检过程中发现任何与工作相关的健康问题，医生可根据情况将员工转诊至专业医疗机构进行进一步检查或治疗，所有相关费用由雇主承担。同时，雇主应为员

工提供足够的请假时间，以便其接受必要的治疗，确保员工在工作期间的健康与安全得到充分保障。

毛里求斯私营安保行业存在的问题

（一）立法问题与执法问题的脱钩

毛里求斯私营安保行业近年来发展迅速，然而在行业监管方面却暴露出诸多问题。根据毛里求斯相关法律规定，主要由毛里求斯警察局对该进行监管。警务专员负责监督私营安保企业的经营情况，若私营安保机构出现法律规定的情形时，警务专员有权撤销或者暂停该机构的许可证。然而，《私营安保服务法》却规定内务部长可以为实施本法而制定其认为适当的条例。

虽然现行制度在立法与执法之间实现了职权分工，但实践中却暴露出二者脱节的问题。警务专员负责许可证审批与监管，最了解安保行业的实际运行，但制定条例的权力却归内务部长，其对一线情况了解有限，导致立法内容难以贴合执法需求。例如，在安保人员资质、设备标准和业务范围等方面，条例常显宽泛或模糊，缺乏可操作性。这种不合理的职能划分使警务专员在执法中面临标准不明、依据不足的困境。

执法中发现的问题难以及时反馈至立法层面，导致条例修订滞后于行业发展。面对新型安保业务，警务专员往往缺乏明确依据，出现监管漏洞。一些安保公司借此从事不规范甚至违法活动，损害公众利益，削弱监管体系的权威与有效性。

（二）上诉机构的临时性

《私营安保服务法》第15条规定，内务部长在收到上诉通知后应临时设立一个上诉委员会处理相关上诉意见。然而，这一“临时性”机制缺乏常设性组织架构，导致其在处理效率、公正性与专业性方面均存在严重不足。首先，委员会的临时性安排难以形成系统化、连

续性的裁决标准，影响行业的法治预期与稳定性。其次，由于缺乏固定专业人力储备，其成员常常对安保行业实际运行缺乏深入了解，容易出现程序正义缺失的情形。更为重要的是，该机制难以在制度层面推动行业纠纷解决机制的长期完善，也无法承担培训、监督等延伸性功能，对行业整体治理的支撑力相当有限。

（三）监管方面存在空白

在毛里求斯，成为一名持证安保人员需要经过严格的资质审查，包括背景调查和犯罪记录检查。然而，除了这一正规市场外，还存在一个庞大且难以评估的“看门人”市场。这些看门人通常在其所属公司内部工作，其职责与正规保安人员几乎完全相同，但却不受任何监管。这种监管空白不仅损害了行业的整体形象，还导致市场秩序混乱，引发了行业内部的不公平竞争。

（四）员工权益无法保障

在毛里求斯私营安保行业中，尽管法律规定了员工待遇与权益保障，但实践中仍频繁出现讨薪及保险缺失等问题，反映出劳动保护存在显著漏洞。

一方面，安保人员薪资被拖欠的现象屡见不鲜。2023年《快报》报道称，路易港某安保公司员工反映每月工作28至29天，仅休息两日，且无交通补贴，自2023年初起工资补偿也未发放。员工每日工作达12小时，如果投诉工作条件不合理，还会被调往更远地点，明显违反《2019年私营安保服务员工（薪酬）条例》中“优先安排就近岗位”的规定。

另一方面，违法解雇问题同样严重。在史蒂夫·麦克唐纳·拉什诉防卫高科技安保服务有限公司一案中，原告于2020年遭口头解雇，且被拒支付当月工资与年终奖，公司亦未履行提前通知义务。法院最终裁定该行为构成非法解雇，严重侵犯劳动者合法权益。此类问题表

明，毛里求斯私营安保行业在劳动法规执行方面亟需加强监管与执法，保障员工基本权利。

（五）员工行业准入标准低

在毛里求斯，私营安保行业正处于快速扩张阶段，但行业内部的规范性严重不足，尤其是员工培训和考核机制的缺失，导致安保人员的专业素养和职业能力参差不齐。目前，该行业尚未建立统一的培训标准，根据《私营安保服务法》第16条，警务专员可根据其认为合适的条款和条件批准，允许任何人或机构为许可证持有人和安保人员开设培训课程。这意味着，只要获得警务专员的许可，任何个人或机构均可开展安保人员培训，而培训人员是否具备相关资质或经验并未受到严格要求，培训内容和时间也未做出明确规定。换言之，该行业尚未建立统一的培训标准，大量未经系统培训的人员涌入市场，使得安保服务的质量和安全性难以保障。

近期的事件也凸显了这一问题的严重性。据毛里求斯《快报》报道，2024年10月13日凌晨，六名安保人员在酒吧门口袭击了三名男子；2025年3月2日，反毒品和走私大队突袭了位于巴姆布斯的国家毒品和犯罪预防中心，逮捕了一名安保人员，其身上藏有22张浸泡在液态合成毒品中的纸张。这些事件表明，缺乏规范的培训和考核机制，可能导致安保人员在工作中出现严重失职甚至违法犯罪行为，严重损害公众利益和社会安全。更令人担忧的是，该行业缺乏定期考核机制，安保人员的工作表现无法得到及时监督和纠正，服务质量难以保证。

中方企业在毛里求斯从事安保行业应当注意的问题

随着中国安保企业“走出去”步伐加快，毛里求斯因其政治稳定和开放经济环境成为重要投资地。中国企业在当

地从事私营安保业务，必须严格遵守中毛两国相关法律，特别是《私营安保服务法》《私营安保服务员工（薪酬）条例》等关键法规。

企业在申请经营许可时需提交公司资质、人员背景、设备清单等材料，并加强与执法部门沟通。应重视员工权益保护，确保薪酬、工时与劳动安全符合法规，避免引发法律纠纷。同时，建立合规管理体系，开展法律培训和内部审计，防范潜在违规风险。

毛里求斯对枪支管理严格，安保人员必须持有合法枪支许可证，业务终止时须及时上交枪支与弹药。企业还应详细登记枪支信息，确保合法、透明管理。

此外，中国在毛里求斯的私营安保企业还可通过引进先进技术和装备，提高其服务质量，增强其竞争力。通过安装在关键区域的传感器和摄像头，安保企业可以收集大量数据，包括人员流动、车辆通行和异常行为等信息。利用大数据分析平台，企业可以优化安保资源配置，提前预测潜在风险，并为客户提供更精准的安全建议。中方企业通过引入智能监控系统 and 数据分析技术，可以提升安保服务的质量和效率，为毛里求斯的公共安全提供有力支持，同时也为自身在国际市场上的发展奠定坚实基础。