

阿尔及利亚劳动法律简析

李石 李敏

摘要 阿尔及利亚在其国家独立之后一直尝试着建立适合自己的法律体系,但却没有完全摆脱法国法律的影响。在试图建立自己的劳动法律体系的过程中,1990年的阿尔及利亚劳动关系法在保证就业和保护劳动者权利两个方面找到了一定的平衡。通过对该国劳动法的主要内容和特点的阐述,以期对阿尔及利亚劳动法有进一步了解和认识。

关键词 劳动关系 劳动合同 伊斯兰法律

作者简介 李石、李敏,江苏油田油建处国际部。

中图分类号 :D912.5

文献标识码 :A

文章编号 :1009-0592(2012)03-008-03

从1962年7月5日独立以来,阿尔及利亚一直尝试着将其法律体系从原法国殖民地时期建立的法律体系转变到适合本国发展的独立的法律体系上来,但不可否认,今天的阿尔及利亚法律体系仍然借鉴了大量的法国法律,这不仅仅表现为对于法律技术的采用,更是一种全方面的复杂的联系。作为阿尔及利亚法律的历史渊源,法国法律是理解阿尔及利亚法律及其解释的重要依据。在历史上,阿尔及利亚法律是简单而不完善的延续了法国法律,当时法国法律在阿尔及利亚被直接适用而很少有例外。在其国家独立以后,阿尔及利亚的立法者对其由法国殖民者建立的法律体系进行了调整,用了近十年的时间再造了阿尔及利亚自己的法律体系,其中的主要基础是1962年12月31日的标号为62-157号法律^①。但这种改造并没有切断法国法律和阿尔及利亚法律之间那种紧密的联系,而是使用自己的语言,阿拉伯语,在符合国情的基础上对原有法律加以重新诠释。同时,这种重新诠释也受到了世界上各种思潮的影响,比如社会主义,自由主义及伊斯兰法律^②的影响。

在劳动法律方面,尽管阿尔及利亚没有形成如同法国一样的含括劳动法典在内的完整的劳动法律体系,但其立法的宗旨仍然体现了充分保护劳动者权利的原则,也特别设立了劳动法庭以便审理劳动纠纷案件。由于受到法国法律的影响,阿尔及利亚也是成文法国家,属于大陆法系。从1988年起,阿尔及利亚由于严重的社会暴乱而促进了政治与经济改革,由传统的计划经济体制向市场经济体制转变,这一转变同时也引起了劳动关系的变化。基于此,政府颁布了一些新的劳动法律,以反映就业市场的实际状况并适应社会经济形势发展的需要,主要有:1990年4月21日颁布的90-11号阿尔及利亚劳动关系法(以下简称《劳动关系法》)^③以及1988年1月26日颁布的88-07号《关于劳动卫生,安全和医疗的法律》。其中,1988年的《关于劳动卫生,安全和医疗的法律》主要是针对劳动者的劳动地点、安全设备与措施以及劳动者的身体与精神健康而对雇主提出的某些强制性的要求。而新的劳动关系法较前有了重大调整,各种劳动关系被重新定义,同时赋予了各级工会组织更大的权利,更多地让雇员参与公司和企业的管理及生产协作。这部新法律的颁布可以看作是阿尔及利亚

政府希望降低本国较高的失业率^④和保护劳动者利益之间的一种平衡。

在此,通过对阿尔及利亚劳动关系法的主要内容的分析,并进一步归纳其特点,以期对其劳动法律有初步的了解。

一、《劳动关系法》的主要内容

1990年的《劳动关系法》是阿尔及利亚目前劳动领域最重要的法律。这部法律较为全面的覆盖了劳动关系的各个层面。

(一) 劳动者的权利与义务

《劳动关系法》和《关于劳动卫生,安全和医疗的法律》都规定劳动者享有受工会保护、参与企业管理和集体谈判、休息、卫生、安全和劳动医疗、职业培训和工作提升、参与劳动纠纷的预防和解决等各项权利,同时规定劳动者应认真完成其工作岗位所赋予的任务、协助企业提高生产效率、执行企业领导的指示、遵守企业各项卫生和安全制度、接受医疗检查、参加企业组织的培训和进修、不泄漏企业内部资料等义务。

对于雇员数量达到或超过20个人的公司,法律要求其必须制定内部管理规章,而工人代表应参与内部规章的制定。内部规章确定公司内部雇佣的各个方面,如劳动关系的建立、执行及终止等各个环节,劳动收益、条件、安全和纪律,工资支付方式和时间,社会保险额度,公司内部工会以及罢工等各个方面。内部管理章程须提交当地劳动监察部门审批,若无异议,八天之内会得到劳动监察部门的批准。阿国法律允许在公司内部成立工会组织,以保障工人的各项合法权益。

政府有关部门制定了一整套程序和措施,以预防和处理雇主与雇员间的劳资纠纷。罢工只有在友好协商失败的情况下,且向雇主及劳动监察部门提前八天提出申请后才可进行。2011年3月由于茉莉花革命的影响,阿国总统下令取消了原政府在社会动乱时期实行的“国家紧急状态法”,该法禁止任何政治团体、工会组织和个人在未经批准的情况下上街游行,违者将给予相应的民事或刑事处罚。自此,工会罢工游行无需审批,而只是简单的通报,这样工会游行的权利得以正常的行使。

拥有20名雇员以上的公司必须对员工进行技能培训。雇主组织对雇员的培训以便其掌握必需的理论 and 实践知识。按法律

规定,所有雇员必须参加雇主组织的培训或进修,以适应、加深或提高专业及技术知识。在经雇主同意的情况下,雇员可脱岗也可利用工作或休假时间参加职业或技能培训。雇主对15-25岁青年进行学徒培训,在学徒学习期间免交学员的各类社会保险费用。

(二)劳动关系的建立与劳动合同

在招聘方式上,雇主可以自由招聘,或通过国家就业管理局招聘,但基本不存在私营的就业招聘机构。在招聘人员时,禁止对应聘人员有基于年龄、性别、社会地位、家庭关系、政治信仰等方面的歧视。

劳动关系可以依书面合同或口头的方式来确立,但如果没有书面的合同或没有明确劳动合同的时间,劳动关系将被认为是无固定期限的。劳动合同可以是固定或无固定期限的,并且可以是全工合同或半工合同(工作时间不少于法定时间的一半)。

法律上对于劳动者的年纪及对特殊人群保护有专门的规定。劳动者的年纪不得低于16岁。而从事夜班工作的劳动者年纪不得小于19岁。女性劳动者不得从事夜班工作^⑥。

劳动合同可以约定试用期,但试用期不能超过6个月。对于高水平职位,试用期可以延长到12个月。试用期内,劳资双方可随时解除劳动关系,一方无须向另一方提前通知并不需进行赔偿。试用期间,劳动者享有与其工作岗位相符的权利和义务。试用期结束后,雇主应对其薪金予以结算。

(三)劳动报酬与社会保险

工资基本上分为3部分,即基本工资,补助和奖金。工资按月支付。最低工资根据相关法令在不同的领域适用。最低工资通常每年由政府根据国家经济情况和价格指数,与工会协商后确定。最低工资是指劳动者的税前工资,从2010年1月1日起最低工资不得低于15000第纳尔。发工资时,必须出具工资单。工资单上应包括雇主名称、地址、雇主社保注册号 and 社保机构名称、劳动者姓名、性别、家庭情况、工资数额、支付日期、雇主缴纳的社保经费的数额和雇主的签章。

缴纳社会保险是强制性的,雇主必须缴纳劳动者的社会保险,包括疾病、工伤、退休、失业四方面。当工伤事故发生时,雇主应在知情后48小时内通知国家社会保险局(CNAS)。国家社会保险局是执行社会保险政策的专门机构,在执行社会保险事务方面享有特殊的权利。不管是阿尔及利亚人或者是在阿外籍人员,均须按规定缴纳各类社会保险费用,并享受各类社会保险待遇。社会保险的费用按照最新法律规定为工资总额的35%,其中个人负担9%,公司负担26%。

(四)劳动时间、休假与退休

法定工作时间为每星期40小时,但最多不可超过48小时,除非是由于弥补事故损失或工作的中断会导致重大损失。对于40小时以外的额外工作时间要给予相对于正常工资至少150%的加班工资。每周至少休息一天,一般在星期五。如因工作需

要,可以适当调整。

法定休息日包括:一月一日(一天),五月一日(一天),七月五日(一天),十一月一日(一天),开斋节(二天),宰牲节(二天),伊斯兰历新年(一天),阿舒拉节(一天),牟鲁德节(一天)。非穆斯林劳动者有权享有其他的节日。没有在法定假日休息的劳动者可以补休并获得加班工资。

劳动者可以享有每年30天的带薪年假,或每个月2天半的带薪年假。阿国南部地区的劳动者可以享有10天额外的带薪年假。此年假每年不超过30天。休年假期间,劳资双方不得中止或解除工作关系,若有工作需要,雇员可随时被召回。

不减发工资的事假包括:工会的事务,雇主同意的职业培训,参加行为或职业考试,劳动者的婚礼,第二代或第三代直系子孙的出生,直系子孙的婚礼,近亲属的葬礼,直系子孙的割礼,去圣城朝圣。对于事假,劳动者有权享受3个工作日的带薪假,但应告知雇主并提供相关的证明。此外,产妇可享受14周的带薪产假。

按照法律规定,在至少工作15年后,男性达到60岁,女性达到55岁时可办理退休手续,享受退休金待遇。或者有32年工龄者亦可享受退休待遇。

(五)劳动关系的解除

劳动关系的解除主要分为以下几种情况:劳动合同的失效与废止、固定期限劳动合同的到期、辞职、解雇、丧失工作能力、雇主经营活动终止、退休与死亡。劳动者可以提出辞职,但应以书面的形式并提前通知雇主,提前通知的时间由劳动合同约定或由集体协议约定。辞职的劳动者无权申请任何离职补贴,但可要求雇主开出相应的工作证明。在试用期的解雇,无需提前通知和明确解雇理由,只需给出解雇通知,让劳动者签收。解雇应符合公司内部规定所明确的程序,并写在解雇证明中。对于解雇没有犯严重过失的劳动者,应给予其一个由集体协议所明确的期限以方便劳动者找工作。在这个期限里,劳动者享有每天2小时的工作时间,并有权根据工作时间获得相应的报酬。如果雇主没有给予这个期限,就应给予劳动者相应期限的报酬作为解雇补贴。对于在试用期以后的解雇,雇主必须给出客观且充分的解雇理由,否则将被认为是滥用解雇权。

对于有严重过失的劳动者,可以实施惩罚性解雇。这种解雇没有提前通知也没有解雇补贴。劳动者的严重过失包括:刑法规定的受贿、滥用权利、伪造,无正当理由拒绝工作义务或不服从上级的正常领导;违反现行法律参加集体协定的停工;泄露商业秘密;故意损坏劳动工具和与劳动地点有直接联系的财产物品;拒绝执行符合现行法律的征调命令;在工作场合吸毒饮酒;在工作场合有暴力行为;在罢工期间拒不执行最基本服务。

雇主可以以经济原因为由,精简人员解雇劳动者,但应向劳动监察员申报,并说明具体原因。在解雇同时,雇主应给予劳动者相当于3个月工资的解雇补贴。按照法律规定,雇主有权根据

公司业务发展的需要做出裁员。在裁员前,雇主应尽量采取缩短工作时间、转移工作部门、安排提前退休等保留员工就业机会的措施。遭到裁退的雇员应享受一定补贴。在公司合并、被吞并或被收购的情况下,雇主和劳动者的劳动关系不变。雇主对经验和技能不符合工作要求的雇员有权予以辞退。对在工作期间拒绝履行工作义务、违反规定擅自罢工、在公共场合酗酒或吸毒、实施暴力行为、发生刑事犯罪、泄漏公司机密的雇员,雇主可对其进行辞退处理。辞退前应该书面通知本人并听取其他雇员意见。

(六)劳动争议

出现劳动争议后,可先进入内部协调程序,即雇员可直接向上级反映纠纷事件并寻求解决办法,具体的内部协调程序由公司内部章程约定。若雇员未得到直接上级的答复,可向公司人事主管或者公司最高管理者直接反映劳资纠纷,后者应在15天之内给予书面答复。在内部协调程序失败的情况下,雇员或雇主应将争议交由地方劳动监察部门处理解决,并由劳动监察员进行调解,这个调解程序是必须的,是劳动争议诉讼案件的前置程序。

如果在调解程序中双方达成和解,应在30天内执行和解协议,否则可能面临最少每天最低工资25%的罚款。如果调解不成,可向地方法院提请诉讼,通常是地方初级法院中的劳动争议法庭实施管辖,一般也是单一法官独审制。一审法院判决是可执行判决,就是说,无论是否提请上诉,都要执行一审判决。对于这种判决必须执行,否则会被法院司法执达员强制执行。对于涉及外国公司的劳动争议案件,二审法院不是省级法院,而是阿尔及利亚最高法院。

如果法院判决恢复劳动关系,雇主方有权拒绝执行,但要支付最多6到10个月的工资的赔偿。若双方迫不得已终止劳动关系,则雇员应得到一份注明招聘日期、工作关系终止日期以及从事岗位和相应期限的工作证明。

二、阿尔及利亚劳动法律的特点

在通过对阿尔及利亚劳动法律进行了初步的分析后,我们认为其具有如下的特点:

(一)保障职业稳定,从而保证社会稳定

阿尔及利亚法律认为一般的劳动合同形式是无固定期限合同,如果是口头的且没有约定劳动期限的劳动合同也被认为是无固定期限合同。其劳动法律对固定期限合同的期限有着严格的规定,雇主应在合同上写明期限和期限的原因,如为了不可延期的工程、临时替代工作人员、非连续的周期性工作、季节性用工或有期限的临时性工作等等。根据不同的原因,期限也不同,最长只能签18个月,原则上只能续签一次,如果再续签则自动转为无固定期限劳动合同。

(二)强调劳动者参加企业管理的重要性

法律规定,企业必须制定企业内部的章程以规范劳动关系的建立、执行及终止等各个环节,劳动收益、条件、安全和纪律,工资

支付方式和时间,社会保险额度,以及公司内部工会、罢工等各个方面。法律同时也规定,企业的雇员人数等于或超过20人的,应在企业内部建立职工委员会参与企业管理。这种管理主要涉及到公司年度计划、劳动监察、调整就业计划、职业培训、劳动合同模式和公司内部章程的制定。此外,委员会也有权利了解企业的资产负债表和一般性经营帐目等信息。1990年的《劳动关系法》也用相当的篇幅来规定了委员会的组成、形式和权利义务等。

(三)强调集体协议的重要性

如同法国的劳动法律一样,集体协议在阿尔及利亚也有着近似于法律的效力。集体协议往往是在某一行业中企业或雇主组织与劳动者工会之间签订的规定劳动条件、薪酬条件、职位模式等内容的协议。在发生劳动争议时,集体协议的内容可以被劳动监察员和法官直接使用,成为法律法规的重要补充。

但是,在阿尔及利亚还没有像法国那样建立起一整套完善的覆盖了各个行业的集体协议,当地的集体协议还只是零散的、局部的,其覆盖面还十分有限。

(四)强调劳动监察部门的作用

在阿尔及利亚,每个有初级法院的地方都有当地的劳动监察部门,其基本职责是监督企业的招聘行为,防止违法雇佣和解雇的行为发生。企业的内部章程应于劳动监察部门登记注册。一旦发生劳动争议,由劳动监察部门进行协调是劳动争议诉讼的前置程序,而且调解笔录也是法官断案的重要依据之一,因此,劳动监察员的权力还是不小的。比如,如果固定期限劳动合同中没有写明固定期限的原因,劳动监察员可以裁定固定期限劳动合同无效,而视为无固定期限劳动合同。设立该机构的目的是在于保护劳动者的权利,维持社会劳动关系的稳定性。

(五)解雇程序复杂

在阿尔及利亚,一旦与公司签订了无固定期限的劳动合同,解雇的程序就会比较复杂,而且解雇人数越多越复杂。一般应满足3个条件,即适当理由、提前通知和合理补偿,比如由于经济原因对个人和集体实行解雇。如果解雇针对个人,必须事先在有工会代表的参加的情况下与这位员工商谈。如果集体解雇人员,雇主必须通知职工委员会并与其协商,并提交“工作维持计划”。这个计划必须提出维持这些职位的方法,并得到职工委员会的审议。

注释:

①这部法律的重要意义在于并没有全盘否定殖民地时期的法国殖民者制定的法律,而只要其不与阿尔及利亚现存的国家主权产生冲突。这样避免了国家刚刚成立而产生的法制空白期,也符合人民的生活习惯。法律官方报纸发表编号为JORAN°2/1963。

②受到伊斯兰法律影响最深的地方,莫过于在家庭法律方面了。例如,多配偶权、继承与遗产的规定等。

③该法先后经过1991年12月21日91-29号法令、1994年4月11日90-11号法令、1996年7月9日96-21号法令、1997年1月11日97-02和97-03号法令的修改。

④1990年的阿尔及利亚国家失业率为19.8%,见《国际统计年鉴2005》[M],中国统计出版社2005年11月,第132页。

⑤夜班(指晚上9点到早上5点)。

参考文献:

[1]赵慧杰.阿尔及利亚.列国志.北京:社会科学文献出版社,2006年版。

[2]A. ZAALANI, dans la préface, M. Christel Morel-Journel, Mini-Encyclopédie d'Algérie, Alger, Edition BERTI, 2009.