# 海外工程项目劳务风险原因分析及防范对策思考

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-06-13

*海外工程项目劳务风险原因分析及防范对策思考伴随当前国家的快速发展，“一带一路”政策的进一步深化，中国的建筑企业走出去的步伐逐步加快，越来越多的企业开始承揽国际工程，但是海外环境和国内环境具有较大的差异，具有复杂性、多样性的特点，在海外承揽工...*

海外工程项目劳务风险原因分析

及防范对策思考

伴随当前国家的快速发展，“一带一路”政策的进一步深化，中国的建筑企业走出去的步伐逐步加快，越来越多的企业开始承揽国际工程，但是海外环境和国内环境具有较大的差异，具有复杂性、多样性的特点，在海外承揽工程时可能会遇上各种风险。劳务风险便是其中较为复杂且较大的风险，如果没有有效的进行处理，或者没有采取合理的措施进行防控，很有可能会给企业带来损失，因此一定要重视海外工程项目劳务风险防范工作，本文重点分析研究海外工程项目劳务风险的方法问题以及相关对策，以供参考。

一、海外工程项目劳务管理面临的环境特点

（一）人员复杂

在国外项目发展的过程中，劳务国际化是重要趋势，需要重视加强国内团队的建设，同时还需要适量的雇佣当地员工补充本地施工人力资源，降低劳动成本，中方员工和当地员工在一起工作由于工作方式、文化理念、宗教信仰等差异，导致队伍管理成为一个难题，在操作过程中，需要注意管理的精细化。

（二）生活枯燥

员工每天在工地上生活和工作，成两点一线的状态。从工地到营区再到营区到工地生活较为单调，而且食堂的饭菜质量不高，品种较为单一，和国内生活具有很大的差别，外出劳务人员在长时间工作过程中出现了生活枯燥乏味等问题，影响工作效率。

（三）行为受限

为了保证国外劳务人员的人身安全，企业通常会统一对员工的吃、住、行进行管理，员工往往只能在营区内进行活动，无法外出进行交流，而且外出交通不便，生活非常陌生。员工在生活过程中会出现抵触情绪和压抑的状态，就像生活被限制了自由。

（四）思乡情结

很多国家社会的环境非常恶劣，员工在国外生活是饮食起居不变。很多员工会直观的感受到国内环境和国外环境的差别，因此会产生严重的思乡情感，这种情感在国外申请或工作一段时间之后会明显，但是因为路途遥远，施工繁忙高昂的费用导致员工无法方便的与家人团聚，长此以往，员工会在情绪上出现波动很容易产生纠纷和冲突，甚至会造成安全事故。

（五）所在国移民政策和对当地劳工的保护

项目所在国在输入劳务人员和职业专业方面具有严格的界定。中方劳务管理过程中，如果无法与项目所在国的管理方案和要求相吻合，可能会导致被移民局强迫遣散或者无法入境等问题，项目也经常受到移民局官员的骚扰，对现场工作产生影响。在当地劳务方面，政府制定了相应的劳务管理规范要求，并且还设立了代表当地劳务权益的工会组织，如果当地劳务人员无法享受到应有的权益，可能会受到工会政府和劳务部门的多方挑衅和关注。

二、海外项目劳务风险成因分析

海外工程项目在法律政治社会等环境方面具有一定的差别，劳务风险的表现形式和国内有一定的区别，然而造成劳务风险的主要成因主要有以下几点：

（一）劳动力成本不断上升带来的风险

在项目展开前，劳务人员主要从国内引入。伴随当前国内劳动力成本的进一步增加以及国外建筑市场的竞争越来越激烈，高额的签证费用以及繁琐的手续都导致劳动力成本进一步上升。通过统计分析发现，项目各劳务分包队伍在劳务成本方面的总支出比例甚至达到了48%-72%。由于劳务费用居高不下，导致劳务分包单位无法获得应有的利益，造成劳务团队不稳定，严重的影响了项目的劳务管理工作。

（二）劳务工人工资纠纷带来的风险

吸取国内项目工资纠纷的教训，很多劳务工人的工资卡由项目部门统一办理，并且寄给工的家属项目。工程建设过程中，工资直接打入到工資卡当中，让劳务风险大幅度降低，但是在国外施工股市很容易产生新的劳务纠纷，首先是劳务队私下向工人多收管理费，甚至进行威胁，造成劳务队和工人之间出现冲突和纠纷。

（三）工人情绪烦躁压抑带来的风险

在海外项目管理的过程中人员在国外长期无法与妻儿之间进行沟通，不能在父母身前尽孝，这就造成工人在情绪方面出现压抑，另外语言不通，生活枯燥，工作监护环境陌生，一些小矛盾甚至会造成很严重的冲突，对项目管理产生了非常严重的隐患。

（四）劳务属地化过程中带来的风险

在海外项目施工的过程中，劳务属地化已经逐步成为施工企业发展过程中的共识，但是我国在建设过程中，海外项目主要集中于非洲地区。项目所在国多数处于经济落后的状态，劳务属地化建设过程中面临的问题主要有以下三点，首先是技术工人缺乏。国家基础设施建设发展滞后，当地工人缺少实践经验，缺乏技能培训，当地劳务人员多数只能适应一些技能含量较低的工作。其次，思想懒惰、工作懒散。当地劳务在项目现场工作中普遍表现的比较懒惰、懒散，没有中方人员看管的话，工作效率极低；第三是项目所在国劳工法律法规，特别对国外企业雇佣本地劳务的管理相对较为严苛。在劳保、假期、工资方面都有严格的规定，如果设计不合理，很有可能会导致冲突的产生，甚至会受到所在国劳工法律法规的惩罚。

三、海外工程项目劳务风险防范与对策

（一）调整劳务管理方式

在现行管理体系当中一定要有加强劳务管理的创新，重视劳务管理的精细化，并且对内部管理状况进行改善，对工程队伍的结构进行改进，降低劳动力成本的同时保证工作效率。外籍工人的成本较低，往往只有国内员工的1/5。因此在工程建设过程中，在技术专业要求高的施工面和环节以国内劳务为主，配备一定数量的当地工人。在一些简单工作中，可以使用大量的当地工人。在运输和修建队中需要加强绩效体制的建设，对国外工人的工作热情进行激发，让他们的工作效率提高，依照实施效果对各个项目进行推广。中方人员需要负责进行外籍员工的培训，并且加强工厂运作的管理，其他职位都是由受过培训的外籍员工担当，这样可以合理的进行人员的搭配，将施工层和管理层紧密的结合起来，逐步提高工程项目的施工效率，节省施工成本，进一步对完管理体系进行完善，合理的进行分工，可以有效降低劳动力成本，规避劳务风险。

（二）规范劳务管理制度

在海外劳务风险防范的过程中，一定要保证管理的制度化规范化，首先需要注意依照要求规范化的签订劳务合同，并且制定劳务合同范本，对工作范围、管理费用、工资报酬、休假时间等进问题进行细化和明确。劳务队在安排工人赴国外前，首先需要依照自愿原则来进行劳务合同的签订，并且对保险清单和合同的复印件进行留档备查。一旦在出现纠纷时可以有效的将问题解决，依照合同操作其次需要对户外及人员的劳动和技能水平进行规范化的考核，在招工的过程中保证工人的年龄不超过50岁，并且具有相应的体检证明，用工单位需要加强技能考核，并且对公众进行注明，再赴国外后进行统一的岗前培训。完成培训之后才能进行上岗操作。第三需要对工资发放的制度进行规范化管控，劳务外出打工是最直接的目的就是为了赚钱，因此企业需要重视对管理体系进行优化，加强员工工资兑现和发放，保证员工的利益，让他们拿到自己的工钱，特别需要重视加强分承包人员的工资监管，保证员工可以一人一卡，而且能够定时的将工资发放。让员工放心的为企业效力。

（三）合理调剂工人生活

在国外生活往往较为艰苦，信息不便，因此一定要出于人本管理的方式进行安排，帮助他们宣泄情绪，提高其工作积极性。在工程管理的过程中一定要科学的进行规划，适当的进行安排，比如完善宿舍配套设施，设立独立卫生间，定时打扫，保证宿舍区整洁卫生；在饮食方面，确保食品卫生，食材多样，保证每个员工的健康饮食；配置电视、网络、健身器材等娱乐设施，定期举办一些集体活动，丰富员工业余生活，给员工营造一种安全、轻松的生活工作环境；另外还需要注意加强管理层与员工之间的联系，在工程产生问题时，员工可以及时反馈意见，管理人员可以定期走访员工，帮助员工解决出现的问题，让员工的精神压力得到有效缓解。

（四）提升属地管理水平

（1）建立完善的培训体系，提升外籍工人用工层次。需要注意让培训体系进行完善，让外籍工人的用工层次提高，通过实验分析发现在项目管理的过程中，需要积极加强上岗培训工作，系统化的进行技术人员的培训，并且对新招的外籍员工进行安全管理方面的初步培训。通过考核之后，筛选一些工作能力强、头脑较为灵活的外籍员工，在工作时安排中国师傅手把手进行教导，让他们的技能水平提高，并且对一些工作时间较长且表现较好的外籍员工进行选拔，依照工种进行为期一个月的脱产系统培训，使其成为技术骨干和管理人员。

（2）健全完善权益保障机制，增强外籍工人认同感。需要重视对权益保障体系进行优化，让外籍员工的认同感提高，需要注意对外籍工人的营地标准和生活条件进行明确，让外籍员工在生活过程中具有一种舒适的感觉，尊重外籍员工的宗教信仰和风俗习惯，要求中国管理人员不能歧视打骂外区工人，另外还需要注意允许外籍工人依照他们的工作习惯按时做礼拜。根据信仰对伙食进行特殊安排，让外籍工人在安全规范和劳保用品方面的发放制度进一步规范化，定期组织相关人员进行安全培训，让他们的安全防护意识和能力提高保证工人的自身安全。另外依照规范进行劳保用品和工资的发放，对岗位进行统一安排，依照工资标准进行执行，维护外籍工人的合法权益，对外籍工人的团队进行有效管控。

（3）对当地相关法律法规进行研读，提升属地法治化管理水平。需要具体分析所在国的法律法规，让属地法制化管理的水平提高，通过国外的法律武器为企业的发展与项目的有效进行保驾护航，需要组织相关的劳务管理人员进一步研究国外的法律法规，并且邀请专家来讲解劳动法，推行外籍工人的聘用法制化，对劳动合同进行规范化建设，保证双方的权利和义务，规避用工风险。另外还需要注意深入的了解当地的整体水平，重视用工管理，如果依然还是使用国内的管理模式，很容易导致项目管理过程中产生问题，造成劳务人员不服从管理等情况，造成一些法律纠纷。在众多国家都非常重视劳动保障，因此需要重视加强劳务管理的执行力度，首先需要研究分析整个地区的劳务法规，分析项目管理中可能出现的劳务风险，趋利避害，进一步加大劳务用工数据化管理的实施。

（4）做好外围工作。需要积极加强外围工作和当地的劳务管理局等进行对接，依照要求及时进行项目管理的报备，与当地雇主委员会相结合，积极加强管理做好权益保护，工作创建更好的劳务风险防范体系和环境。

（五）加强施工现场及营地的安保工作

相比于国内很多国家社会治安不稳定、恐怖主义、天灾及传染病时有出现，影响人们的健康，需要企业需要深化組织管理，保证员工的财产和人身安全是员工具有安全感，另外还需要重视安保建设，聘请当地保安日夜巡逻与当地政府之间进行沟通，联系与实际情况相结合，完善各种安保规章制度，做到有备无患，防患于未然。

四、结语

在海外项目发展过程中，我国众多建筑企业开始逐步走出去承包海外工程，在此过程中需要重视属地化管理，并且与实际情况相结合，加强劳务风险管控，通过合理的方式进行用工体系的建设，推行属地化发展，让企业在海外工程项目用工管理方面的质量提高。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！