

## 目 录

<b>第一章 境外务工</b> .....	1
<b>第一节 序</b> .....	1
一、全球劳动力流动 .....	1
二、境外务工 .....	2
三、境外务工机遇 .....	4
四、境外务工新挑战 .....	5
五、法定义务的培训 .....	8
六、教材说明 .....	9
<b>第二节 对外投资合作</b> .....	10
一、对外投资合作简介 .....	10
二、发展历程 .....	10
三、主要法律法规 .....	13
四、发展趋势 .....	14
<b>第三节 对外投资合作项下境外务工</b> .....	16
一、发展情况 .....	16
二、公共服务 .....	17
三、相关法规与政策 .....	19
四、基本管理流程与服务 .....	20
五、业务关系和合同关系 .....	22
六、权利和义务 .....	23
七、风险防范 .....	25
八、案例与思考 .....	27
<b>第四节 适应性培训</b> .....	32
一、培训的必要性 .....	32
二、培训与教材 .....	32
三、培训目的 .....	33

四、培训内容 .....	34
<b>第二章 在外人员必备的素质教育 .....</b>	<b>36</b>
<b>第一节 爱国主义教育 .....</b>	<b>36</b>
一、社会主义核心价值观 .....	36
二、认识和践行爱国主义 .....	37
三、我们的伟大祖国 .....	38
四、悠久辉煌的历史 .....	39
五、社会发展与改革开放 .....	41
六、外交原则与国际关系 .....	44
七、案例与思考 .....	47
<b>第二节 道德与人品 .....</b>	<b>52</b>
一、培育良好的公共道德 .....	52
二、培养优良的人品人格 .....	54
三、案例与思考 .....	55
<b>第三节 履约意识与雇佣关系 .....</b>	<b>58</b>
一、严格履行合同 .....	58
二、树立正确的雇佣意识 .....	59
三、建立良好的工作关系 .....	60
四、案例与思考 .....	61
<b>第四节 就业观和职业观 .....</b>	<b>63</b>
一、建立正确的就业观 .....	63
二、爱岗敬业和学无止境 .....	64
三、遵守职业规范 .....	65
四、养成良好的习惯 .....	67
五、遵守企业管理制度 .....	69
六、站好回国前的最后一班岗 .....	69
七、案例与思考 .....	70
<b>第五节 文化差异与生活工作环境 .....</b>	<b>73</b>
一、理解和适应境外文化差异 .....	73

二、适应境外生活环境 .....	73
三、融入境外工作环境 .....	74
四、案例与思考 .....	74
<b>第六节 健康与安全 .....</b>	<b>87</b>
一、自我健康管理 .....	87
二、自我安全保护 .....	87
三、案例与思考 .....	89
<b>第七节 合理合法维权 .....</b>	<b>96</b>
一、维权依据 .....	96
二、维权方式 .....	96
三、禁止采用的维权方式 .....	98
四、案例与思考 .....	98
<b>第八节 科学的人生规划 .....</b>	<b>102</b>
一、明确人生目标 .....	102
二、做好回国发展准备 .....	102
三、案例与思考 .....	104
<b>第九节 领事保护和协助 .....</b>	<b>112</b>
一、领事保护 .....	112
二、领事官员可以为在外人员做什么 .....	112
三、领事官员不可以为在外人员做什么 .....	113
四、案例与思考 .....	114
<b>附录 .....</b>	<b>118</b>
附录 1: 对外投资合作在外人员行为准则 .....	118
附录 2: 对外劳务合作管理条例 .....	121
附录 3: 对外承包工程管理条例 .....	133
附录 4: 关于加强对外投资合作在外人员分类管理工作的通知 ..	141
附录 5: 外派劳务培训管理办法 .....	144
附录 6: 境外中资企业机构和人员安全管理规定 .....	146
附录 7: 世界地理示意图 .....	152



## 第一章 境外务工

### 第一节 序

当您打开并浏览本教材的时候，也许您正在进行个人工作的思考，或规划着自己未来的成功之路，或期盼着如何翻开职业生涯的新篇章。在此，我们非常欢迎您，欢迎您走出国门，成为经济全球化环境下国际投资合作大家庭中的一员。

为了帮助广大对外投资合作在外人员在新时期、新形势下深入了解我国境外务工的相关政策法规，提高辨别合法渠道和维护自身合法权益的能力，培育守法守约的职业意识，了解境外生活与工作常识，养成良好的生活与工作习惯，掌握一定的语言沟通能力，学会境外生活与工作时的自我保护技能，我们重新编撰了《对外投资合作在外人员适应性培训教材》。

希望这套教材不仅为广大对外投资合作在外人员打开一扇通往世界的窗口，同时也成为在外人员境外生活、工作和学习过程中的良师益友。编者在此衷心祝愿，所有对外投资合作在外人员通过正规渠道安全地“走出去”，自信地“走进去”，平安地“回到家”。

#### 一、全球劳动力流动

按照 WTO（世界贸易组织）的界定，世界贸易组织成员国之间的劳动力流动属于国际服务贸易的范畴，是国际服务贸易的四种交付方式之一，受《服务贸易总协定》（以下简称 GATS）及其附件的约束。在 GATS 中关于自然人流动有几种分类（商务访客，独立专家，公司内部调任人员，合同服务提供者），与我国劳务人员境外务工主要对应的是“合同服务提供者”和“公司内部调任人员”。按照经济学原理，生产要素总是从报酬低的地区或行业流向报酬高

的地区或行业，劳动力要素自然也不例外。当前，全球劳动力流动主要是从发展中国家流向发达国家，这也符合世界经济全球化与区域经济一体化的必然趋势。在这一总趋势不变的前提下，国际劳动力的流动今后将呈现多样化趋势，传统的劳务输出国和劳务输入国概念将失去严格意义。

## 二、境外务工

### （一）境外务工的途径

本教材中提及的在外人员境外务工，即指我国公民被对外投资、对外承包工程及对外劳务合作三类企业派至境外从事一定岗位的工作，为境外雇主完成工作并获得报酬。

随着中国企业“走出去”战略的加快实施，我对外投资、承包工程、劳务合作等各类对外投资合作在外人员日益增多。我国对外投资企业、对外承包工程企业、对外劳务合作企业派往其他国家或地区，为国（境）外企业或机构工作的人员统称为对外投资合作在外人员。通常，对外投资、对外承包工程向其境外企业或项目派遣所需人员，习惯上称为外派人员；通过对外劳务合作企业派出的劳务人员称为外派劳务人员。

为进一步建立健全我国对外投资合作法律政策制度管理体系，切实保障对外投资合作在外人员的合法权益，我国政府先后颁布出台了《对外承包工程管理条例》、《对外劳务合作管理条例》及相关对外投资管理规定。《对外劳务合作管理条例》第二条规定“境外的企业、机构或者个人不得在中国境内招收劳务人员赴境外工作。”

《商务部关于加强对外投资合作在外人员分类管理工作的通知》第七款规定“对外投资合作企业从国内派出人员时，应按驻在国政府有关规定取得用工指标；在外人员必须取得工作许可，禁止持旅游、商务签证在外工作；人员数量应符合当地用工比例规定。”对外投资合作在外人员需据此确认企业是否具有合法对外投资、对外承包

工程、对外劳务合作经营资格，并应拒绝无合法经营资格的人员和单位组织的境外务工，且不得以商务、旅游、留学等名义赴境外从事与相关工作。

根据商务部新闻办公室对外公布的商务运行数据显示，截至2014年5月底，我国在外各类劳务人员达91.7万人。传统的劳动密集型产业劳务人员所占比重较大，主要集中在建筑业、制造业、交通运输业和农林牧渔业等行业。

### （二）境外务工的意义

改革开放以来，随着我国与境外国家和地区经贸合作关系的加强，我国对外投资合作事业蓬勃发展，取得了显著的经济效益和社会效益。在互利互惠、合作共赢的原则指导下，广大对外投资合作企业为促进我国与世界各国的友好交往，树立我国企业的良好形象，做出了突出的贡献。

伴随着我国对外投资合作业务的发展，我国在外人员境外务工涉及的国家、地区不断扩大，规模也在不断增长。境外务工对于实施我国城乡富余劳动力转移、提升务工人员的技术水平、培养务工人员国际从业经验、增加务工人员的收入、优化人力资源结构、扩大就业和推动企业发展等方面发挥着重要作用，为实现共同富裕和创建和谐社会做出了积极贡献。同时，一批批优秀的中国人胸怀理想、顽强奋斗、不懈努力，在境外营造了我国在外人员的良好形象和口碑，为全球不同国家和地区的经济的发展做出了积极贡献。我国在外人员境外务工的形象已成为国家在外形象的一个重要组成部分，也成为中华文化“走出去”的一面旗帜。

党的十八届三中全会进一步明确了加快对外改革开放的战略，我国经济与世界经济融合的速度进一步加快，我国企业“走出去”的步伐进一步加快，资金和生产要素的全球性流动成为必然趋势。我国对外投资合作企业将成为全球产业分工中更重要的一员，在外人员将成为我国企业“走出去”战略下生产要素全球化流动的重要内容之一。因此，培育和发展具有国际化就业能力和高素质的在外

人员，不仅是经济全球化的要求，也将成为我国企业参与全球化竞争的重要软实力之一。

### 三、境外务工机遇

#### （一）劳动力全球流动成为经济全球化的必然发展趋势

党的十八大报告指出，我国适应经济全球化新形势，必须实行更加积极主动的开放战略，完善互利共赢、多元平衡、安全高效的开放型经济体系；还必须加快走出去步伐，增强企业国际化经营能力，培育一批世界水平的跨国公司。

一方面，更加主动的开放战略对促进劳务者境外就业创造了更开放的环境。在全球贸易持续增长、服务贸易迅速发展、区域经济一体化合作不断增强的背景下，我国对外投资合作业务将更加频繁和活跃，世界各国和地区长期需要中国各类人才走向世界就业的舞台。

另一方面，世界各国人口结构变化和产业结构调整，特别是美欧日等发达国家纷纷出现低生育率和人口老龄化，亚非拉等第三世界国家也轮番进入产业升级换代时期，使得整个国际劳务市场也正进行着结构性调整，世界各国和地区在某些岗位领域对跨境劳动力的需求旺盛，为我国在外人员境外务工提供了更多的机会。

#### （二）我国企业“走出去”为在外人员境外务工创造广阔空间

党的十八大明确了加快我国企业走出去的步伐，放宽我国企业对外投资限制。伴随着我国企业走向全球市场，企业也对具有一定国际化思维、素质和相应技能的劳动力存在需求，为我国在外人员境外就业创造了更广阔的空间。

#### （三）法规及政策的完善为在外人员境外务工提供了全面法律保障

为切实保障对外投资合作在外人员的合法权益，我国政府先后颁布出台了《对外承包工程管理条例》、《对外劳务合作管理条例》及对外投资相关管理规定等，进一步规范了对外投资合作企业的经

营行为，进一步压缩了“境外务工非法中介”的生存空间。我国对外投资合作法律及政策制度的完善，为促进我国对外投资合作行业的健康、可持续发展奠定了法律基础，为全面维护广大境外务工人员合法权益提供了更好的法律保障体系。

#### （四）境外务工提升了我国在外人员的素质与能力

随着改革开放的深入，我国在外人员出境务工的目的相较于十年前有了较大转变。目前，我国在外人员出境务工的目的不再仅仅局限在赚钱，越来越多的在外人员为了开阔视野，提高素质，了解境外的人文、生活与环境，学习外国语言，学习境外先进的专业技术和企业管理理念而出境务工，并将所学知识和技能用在回国后的工作和生活中，为自己长期职业发展乃至自主创业打下了坚实的基础。客观上讲，境外务工为我国在外人员的素质提升，提供了国际化的职业环境。

### 四、境外务工新挑战

当前国际政治、经济形势复杂多变，境外务工的外部环境和各类风险也较十多年前有明显不同。特别是 2008 年金融危机后，我国对外投资合作业务的市场环境发生了若干重大变化：一是主要目的地国家的政治、经济与市场环境发生了极大变化；二是区域间地缘政治安全与经济技术合作关系发生了重大变化；三是境外雇主对我国在外人员及项目管理的规范化要求日益提高；四是我国在外人员境外务工的主体在年龄、素质和文化层次方面发生了重大变化。以上这些重大因素的改变，对在外人员所应必备的应变意识、应变能力等方面提出了新的要求和挑战。

#### （一）境外务工认识的挑战

很多在外人员对出境务工认识不足。一方面在出境前对相关法律和政策不了解，在选择服务机构过程中，自我保护意识不足，被一些无对外投资合作经营资格，却打着“劳务输出”的幌子肆意非

法敛财的非法中介和个人欺骗，从而蒙受了重大经济和精神损失；另一方面，由于境外务工将是一个长期在陌生环境中生活和工作的过程，加之各国历史背景、宗教风俗、思维习惯和文化礼仪等不尽相同。因此，在外人员树立正确的认识观并培育良好的心态，是境外务工实现赚钱和职业发展双重目标的重要前提。

### （二）素质和职业意识的挑战

通常，境外务工环境与国内相比要更加复杂和艰苦，对在外人员技能要求也更高。部分在外人员由于出境前没有接受系统的素质教育，没有做好职业心理准备，导致在出境后沟通能力不足，生活工作技能缺乏，长期不适应工作和生活的环境，导致人际关系不和谐、精神不振、工作业绩不佳，甚至最终半途回国。因此，在外人员必须认识到境外务工所面临的心理和生理挑战，养成吃苦耐劳的精神，增加自我保护和自我管理的意识与能力，强化语言和文化的学习，主动增强自身沟通能力，使自己在个人素质和职业意识方面具有更充分的胜任力。

### （三）遵法守约意识的挑战

全球其他国家和地区的法律及法规体系与我国不尽相同，特别是在日本、韩国、新加坡、欧洲等发达国家，对于居民在日常生活和工作的法律要求都远高于国内。在外人员出境后，经常会由于对目的地国家和地区的法律法规了解不够，个人法律意识淡薄，造成不遵守当地法律法规、违法乃至犯罪现象的发生。有些在外人员在境外务工期间，违反当地法律法规被罚款、遣送回国或入狱坐牢。因此，我国在外人员必须具备遵守法律法规的基本意识。

在外人员必须强化个人守约意识。在外人员在境外务工过程中，应严格按与企业签订的《服务合同》（或者《劳动合同》）、与境外雇主签订的《雇佣合同》中的约定承担责任和义务。如不按合同的约定履行责任和义务，不仅无法获得相应的报酬，除了追究个人相应的违约责任，还有可能给企业造成损失。

因此，为顺利完成境外的生活与工作，在外人员需要增加个人

境外法律法规知识和合同的学习，主动培养遵法守约的基本意识。

### （四）生活和工作习惯的挑战

在境外务工的环境中，语言、文化、风俗、习惯、礼仪等方面与国内有很大不同，在外人员境外务工需要具备一定的语言基础，学习和了解目的地国家的文化、宗教、风俗、习惯、礼仪，并且知晓当地的健康和安全状况，这些都是快速适应境外务工环境的重要基础。除了掌握上述知识和信息外，在出境之前养成良好的生活习惯，在境外期间与境外雇主和睦相处、爱岗敬业、遵守企业管理制度，这些更是适应境外务工环境的重要保障。

### （五）健康及安全应对技能的挑战

在境外，不少国家政治局势动荡，安全状态不理想，医疗卫生条件差。特别是近些年，由于世界多极化趋势愈发明显，传统安全因素和非传统安全因素相互交织，民族主义与民粹主义上升，高危地区的宗教极端势力和恐怖主义持续，社会动荡与暴力对抗蔓延，各类自然灾害、流行疫情及公共安全危机事件频发，在外人员境外务工期间在突发事件中受伤、致残乃至死亡的事件时有发生。

因此，在出境前必须强化个人安全意识，强化自我安全防范知识和技能的学习，强化应对突发事件的自我保护技能。为避免境外工作与生活在生活埋下安全隐患，在外人员对火灾、用电、食品安全及交通安全需要特别关注。

### （六）依法维权意识和能力的挑战

在境外务工的过程中，难免会出现在外人员与境外雇主、在外人员与对外投资合作企业之间的各类纠纷。为保障自己的合法权益，在外人员需要具备合法维权的基本意识与能力，熟悉合法维权的途径和方法。相反，一小部分在外人员在维权过程中错误地采用非理性的方法，甚至罢工、游行等过激方式，使得问题不但没有解决，反而使矛盾更加激化，导致自身权益受到更大损害。

## 五、法定义务的培训

### （一）企业的法定培训义务

为确保在外人员能够胜任境外工作,《对外劳务合作管理条例》第十二条规定“对外劳务合作企业应当安排劳务人员接受赴境外工作所需的职业技能、安全防范知识、外语以及用工项目所在国家或者地区相关法律、宗教信仰、风俗习惯等知识的培训;未安排劳务人员接受培训的,不得组织劳务人员赴境外工作。”《对外承包工程管理条例》第十七条规定“对外承包工程的单位应当根据工程项目所在国家或者地区的安全状况,有针对性地对外派人员进行安全防范教育和应急知识培训,增强外派人员的安全防范意识和自我保护能力。”

适应性培训是指在外人员必须了解和掌握的国内外法律规章教育、外事教育、所在国(地区)风俗习惯和日常语言教育等。对在外人员的适应性培训可采取由对外投资合作企业自行组织培训或委托相关培训机构培训的方式进行。企业应指定专门的培训管理人员,负责组织在外人员培训,对培训质量负责,并通过考试检验在外人员是否具备适应在国(境)外工作的基本能力。

### （二）在外人员接受培训的法定义务

《对外劳务合作管理条例》第十七条规定,“劳务人员应当接受培训,掌握赴境外工作所需的相关技能和知识,提高适应境外工作岗位要求以及安全防范的能力”。

适应性培训是在外人员走出国门、走上岗位前最为重要的关键环节。适应性培训内容包括素质教材、对外投资合作在外人员基本知识,出入境手续知识、境外工作所需的职业技能、安全防范知识、外语以及用工项目所在国家或者地区相关法律、宗教信仰、风俗习惯等内容。通过系统培训,使在外人员调整自己状况,适应境外环境,增强自我保护意识和技能,实现顺利境外务工的目的。

因此,在外人员应当主动接受企业安排的适应性培训,认真参

加适应性培训和考试，掌握赴境外工作所需的相关技能和知识，适应境外工作岗位要求，培育安全防范能力。在外人员参加培训并考试合格后取得《中华人民共和国外派劳务人员培训合格证书》，没有获得该证书的在外人员不能被派往境外工作。

## 六、教材说明

### （一）本教材特点

本教材内容重点强调思想性、科学性、实用性、通俗性、创新性。在思想性方面，教材的政治立场、思想倾向性、观点陈述力求全面遵循国家的现行政策、法律法规，突出素质教育、爱国教育、道德教育、职业教育等重要性；在科学性方面，教材内容力求全面、系统，反映出各类对外投资合作在外人员的规律和特点，反映行业实践的最新经验与成果；在实用性方面，教材编写注重实用性和易学性，针对行业及国别地区，以培养适用型在外人员为目标，侧重实际操作与应用，采用基本知识普及与实例讲解相结合的方法，注重对现实问题的分析解决；在通俗性方面，教材的内容选择和结构编排全面适应对外投资合作在外人员的年龄和知识情况，在难易程度和文字量上显得适中，表达通俗易懂、深入浅出、图文结合；在创新性方面；配套开发视频教材，并在健康方面引入了心理健康的知识和应对技能的内容，适应了新时期、新环境、新人群的变化。

### （二）本教材内容

本教材编写着重强调对外投资合作过程中的“以人为本”和“科学发展”，根据新环境、新时期对外投资合作市场的变化，重点突出对在外人员适应性培训，包括素质教育、爱国教育、职业教育、道德教育、境外生活和工作常识教育、个人安全及风险防范技能教育、基础生活及应急语言教育、目的地国家法律宗教和风俗等教育等，并建立了持续性的教材更新和维护体系。

## 第二节 对外投资合作

### 一、对外投资合作简介

我国对外投资合作包括对外投资、对外承包工程和对外劳务合作三类形式。对外投资合作企业是指在中华人民共和国境内依法设立的开展境外投资、对外承包工程和对外劳务合作等对外投资合作业务的企业。

对外投资是指在我国依法设立的企业通过新设、并购等方式在境外设立非金融企业或取得既有非金融企业的所有权、控制权、经营管理权等权益的行为。简单地说,就是我国企业在境外投资办厂、并购等经济活动。

对外承包工程是指我国企业或者单位承包境外建设工程项目的活动。比如,我国企业在境外承揽建设的公路、铁路、桥梁、房屋、电站等基础设施及其它领域的项目。

对外劳务合作是指得到依法许可的对外劳务合作企业组织劳务人员赴其他国家或者地区为境外的企业或者机构(以下统称境外雇主)工作的经营性活动。

### 二、发展历程

改革开放 30 年里,我国对外投资合作从无到有,从小到大,逐步发展成为对外经济合作的重要内容之一,为我国“走出去”战略实施做出了重要贡献,增进了我国与其他国家和地区的交流合作,进一步深化改革和促进经济发展。

#### (一) 对外投资发展情况

我国对外投资的发展历程,主要经历了四个发展阶段:

起步阶段(1979 年至 1984 年)。1979 年,国务院提出了“允许出国办企业”的经济改革措施,从而拉开了我国对外投资的序幕。

探索阶段（1985 年至 1991 年）。该阶段我国对外投资规模有所扩大，但总体投资规模以及企业平均投资规模仍然较小。

初步发展阶段（1992 年至 1998 年）。邓小平同志南巡讲话以后，国务院扩大了生产型企业对外投资的权限。此后，我国对外投资的项目数不断增加。

快速发展阶段（1999 年至现在）。该阶段境外加工成为我国对外投资新的增长点，带动了对外投资的快速发展。在加入世贸组织后，我国国内一些大型企业集团主动走向海外，更大规模地参与世界经济竞争与合作，成为我国重要的跨国企业。

### （二）对外劳务合作发展情况

我国对外劳务合作业务自 1978 年至今，主要经历了以下四个阶段：

起步阶段（1978 年至 1982 年）。该阶段共批准了 29 家从事对外承包工程和劳务合作的企业。

逐步发展阶段（1983 年至 1989 年）。随着我国对外开放的不断扩大，该阶段对外承包工程和劳务合作市场逐步扩大，业务量稳步提升，有对外承包工程和劳务合作经营权的公司增加到 88 家，为 20 世纪 90 年代对外经济合作的发展奠定了基础。

快速发展阶段（1990 年至 2004 年）。该阶段我国企业在国际市场上的经营水平不断提高，在外承揽的业务规模不断扩大，档次不断提高，市场多元化战略初步形成，有对外承包工程和劳务合作经营权的公司增加到 1000 余家。

优化调整阶段（2004 年至现在）。该阶段商务部、国家工商总局颁布了《对外劳务合作经营资格管理办法》，将对外劳务合作与对外承包工程分开管理，取消了对企业所有制形式的限制，并允许经批准的外商投资职业介绍机构或中外合资人才中介机构申请经营资格。《对外劳务合作经营资格管理办法》的实施优化了经营主体结构，加强了管理，为对外劳务合作的长足发展奠定了基础。2012 年，为促进对外劳务合作业务的发展，规范对外劳务合作的日常工作，保障对外投资合作企业与劳务人员的合法利益，国务院颁

布了《对外劳务合作管理条例》。

### （三）对外承包工程发展情况

我国的对外承包工程自1978年起至今，主要经历了以下三个阶段：

起步阶段（1978年至1982年）。该阶段国际承包工程市场正值阿拉伯石油输出国凭借巨额石油外汇收入掀起大规模的建设高潮。在改革开放政策的指引下，我国建筑工程类企业抓住国际市场有利时机，率先进入中东地区市场，使我国对外承包工程项下的劳务输出业务发展初见成效。1978-1982年，业务发展到45个国家和地区，其中西亚和北非为重点市场。工程项目主要是房建和筑路，项目的规模较小，承揽方式以分包和承包施工为主。

稳步发展阶段（1983年至1989年）。该阶段从1983年起，中东和北非地区发包额急剧收缩，国际承包市场竞争日趋激烈。面临严峻考验，刚起步不久的我国企业在逆境中奋力开拓，在竞争中求发展。这一时期，我国政府在给予正确宏观政策指导的同时，也在政策、资金等方面有力支持了企业对外开展业务。我国对外承包工程和劳务合作业务进入稳步发展的阶段。截至1989年，我国对外承包工程业务扩展到130多个国家和地区；合作领域更加广泛，除住房、路桥等土建工程外，对外承包工程开始承揽一些技术含量较高的项目如电站等，境外务工合作领域涉及土建、建材、纺织、电子、农业、渔业等行业的生产和管理人员。

快速发展阶段（1990年至现在）。该阶段海湾战争、东南亚金融危机使我国在亚洲地区传统市场的承包劳务业务受到很大冲击。我国企业在政府引导下，及时调整市场格局，基本形成了“亚洲为主、发展非洲、恢复中东、开拓欧美和南太”的多元化市场格局，与此同时，政策支持体系日趋完善，企业群体不断壮大，承揽和实施项目的能力不断增强，业务领域广泛，我国对外承包工程和劳务合作业务步入快速增长时期。

### 三、主要法律法规

为引导和规范对外投资合作业务的发展，我国颁布了一系列法律法规，对促进对外投资合作业务经营资质、规范管理、企业和在外人员权利和义务规范等方面进行了系统的规定，在促进对外投资业务发展方面发挥了积极的作用。

在对外承包工程方面，2008年7月21日第527号国务院令公布了《对外承包工程管理条例》，条例共5章35条。条例的制定旨在规范对外承包工程，促进对外承包工程健康发展，提高对外承包工程的质量和水平。条例强调开展对外承包工程，应当维护国家利益和社会公共利益，保障外派人员的合法权益。同时，应当遵守工程项目所在国家或者地区的法律，信守合同，尊重当地的风俗习惯，注重生态环境保护，促进当地经济社会发展。条例规定对外承包工程的单位应当依法与其招用的外派人员订立合同，按照合同约定向外派人员提供工作条件和支付报酬，履行用人单位义务，并且还应当为外派人员购买境外人身意外伤害保险。

在对外劳务合作业务方面，2012年6月4日中华人民共和国国务院令 第620号公布了《对外劳务合作管理条例》。条例共6章53条，分总则、从事境外务工合作的企业与劳务人员、与境外务工合作有关的合同、政府的服务和管理、法律责任、附则。该《条例》不仅进一步完善了境外务工合作的宏观管理体制，做到了“有法可依”，而且也在法律制度上保障了对外劳务合作企业和劳务人员的合法权益，对促进我国对外劳务合作事业持续健康的发展，指导企业开展对外劳务合作业务具有十分重要的意义。该《条例》制定主要包括三个方面：（1）明确对外劳务合作企业的责任和义务；（2）规定劳务人员接受培训、遵守用工项目所在地法律、全面履行合同等义务；（3）明确了政府主管部门的相关服务和管理职责。

## 四、发展趋势

### （一）对外投资合作发展长期看好

2008年后，全球经济受金融危机的严重影响，整体发展放缓。先进经济体下滑幅度最大，欧美经济增长减速，日本经济发展萎靡。只有我国和印度等新兴经济体的经济增长与发展速度较快，带动了世界经济缓慢地走出泥藻。从长远来看，经济全球化的发展、区域经济合作的加深及知识经济的推动，将成为世界经济发展的原动力。国际贸易和投资的自由化和规范化，将进一步提升世界经济发展的质和量；新科技革命和经济信息化加速发展成为世界经济发展的加速器。新兴经济体经济的调整目前已基本完成，以欧美为代表的发达国家经济也正逐步走出低谷，世界经济正走出调整期，对外投资合作将重新进入新一轮的高速发展阶段。

### （二）对外投资合作规模将进一步扩大

“十二五”期间，我国对外投资合作规模进一步扩大，行业和领域进一步多元化，质量和效益将进一步显著提高，在全球范围内运用生产要素的能力继续增强，一批跨国公司和跨国金融机构初具规模。根据商务部的规划目标，我国对外直接投资2015年将达到1500亿美元，“十二五”时期年均增长将达17%。预计2015年我国对外承包工程合同额和营业额将分别达到1800亿美元和1200亿美元，2015年对外劳务合作派出劳务将达55万人，“十二五”期末在外劳务人员总量将超过100万人。

### （三）国内劳动力资源仍有进一步开发优势

我国经济依靠“人口红利”等要素保持了30多年的高速增长优势，但是总体上我国劳动力资源仍没有得到充分利用，未来二十年内还有大量富余劳动力资源可以开发。新一轮的户籍改革将进一步改善我国劳动力市场功能，消除劳动力流动制度性障碍。国家新实施的积极就业政策和教育政策将进一步提高我国企业和劳动力在国际市场的竞争力，扩大可外派劳务人群的选拔空间。

#### （四）技能型劳务与高端劳务市场亟待开拓

在全球经济持续增长、服务贸易迅速发展、区域一体化经济合作不断增强的背景下，对外投资合作作为服务贸易和国际经济技术合作的组成部分将更加频繁和活跃。目前，世界各国人口结构变化和产业结构调整加剧，特别是美欧日等发达国家纷纷出现低生育率和人口老龄化、亚非拉等第三世界国家轮番进入产业升级换代时期，使得整个国际劳务市场也随之进行结构性调整，在某些领域需求旺盛，为我国对外劳务合作提供了一定的发展空间。

随着科技进步和全球产业结构的调整，信息、生物、环保、电信、旅游、医护及厨师等朝阳产业对国际劳动力的需求日益增加。从需求上看，主要接受国基于本地工人不愿从事某些低技能工作而引入熟练的外籍技术工人；从政策上看，主要接受国对外籍高技能人员提供进出便利，而对低技能或半熟练外籍人员推出限制或遣返政策。

#### （五）在外人员技能与需求不匹配，结构性矛盾突出

当前，在外人员技能与境外岗位的需求不相适应，劳动力供给与境外企业用工需求不相匹配的结构性矛盾将更加突出，我国技能型人才总量不足将长期存在。特别是农村剩余劳动力主要以中西部地区 40 岁以上、初中文化程度以下劳动力为主，跨境转移务工难度大，对我国在外人员培训和职业教育体系提出了更高的要求。

### 第三节 对外投资合作项下境外务工

#### 一、发展情况

经过 30 多年的努力，对外投资合作伴随着改革开放应运而生并不断发展，是我国最早走出国门的服务行业之一。特别是对外劳务合作从无到有，从小到大，取得了巨大成绩，成为我国对外投资合作和实施“走出去”战略的重要组成部分。

随着我国“走出去”规模的扩大，我国在境外的各类投资合作在外人员不断增加。根据商务部新闻办公室对外公布的商务运行数据显示，2014 年 1 至 5 月，我国对外劳务合作派出各类劳务人员 20 万人，其中承包工程项下派出 9.4 万人，劳务合作项下派出 10.6 万人。截至 2014 年 5 月底，我国在外各类劳务人员达 91.7 万人，累计派出各类劳务人员 712 万人。

我国境外务工的在外人员已经遍及世界 160 多个国家和地区。主要分布在日本、新加坡、安哥拉、阿尔及利亚、沙特阿拉伯、韩国、俄罗斯联邦、阿拉伯联合酋长国、中国香港、中国澳门等地，行业领域逐年不断拓宽。

同时，我国境外务工的就业类型，也从原来主要参与中小规模劳动密集型工程承包项目的劳务和一些单纯的普通劳务输出，发展到可以承揽电子、化工、冶金、石油、通信等专业性和技术性较强的外派劳务活动，并开始向发达国家的高技术领域拓展。行业构成也在逐步优化，从普通劳务扩展到医护、海员、空乘、工程师、设计咨询、IT 等高级技术劳务。目前，我国已成为国际建筑、电子、电器、造船、模具、涂装、化工、纺织、成衣、农业、养殖、水产、食品加工等众多行业领域的劳务人员和国际海员的重要来源地。

## 二、公共服务

### （一）宏观管理体系

国家鼓励和支持依法开展对外投资合作，提高对外投资合作水平，维护在外人员的合法权益。国务院有关部门制定和完善促进对外投资合作和境外务工发展的政策措施，建立健全境外劳务服务体系以及风险防范和处置机制。

国务院商务主管部门负责全国的对外劳务合作监督管理工作。国务院外交、公安、人力资源社会保障、交通运输、住房城乡建设、渔业、工商行政管理等有关部门在各自职责范围内，负责对外劳务合作监督管理的相关工作。

县级以上地方人民政府统一领导、组织、协调本行政区域的对外劳务合作监督管理工作。县级以上地方人民政府商务主管部门负责本行政区域的对外劳务合作监督管理工作，其他有关部门在各自职责范围内负责对外劳务合作监督管理的相关工作。

目前，我国确定了“由地方人民政府从审批到突发事件处理的全过程监管，以及各部门协调配合”的管理架构。即：县级以上地方人民政府负责统一领导本地区的对外劳务合作；各有关部门按照职责分工负责管理和服务；行业组织负责协调自律；驻外使（领）馆负责一线监管。

### （二）对外劳务合作经营资格的查询

通过各省级商务厅（委）或地方商务局网站以及商务部网站，可对合法的“对外劳务合作企业名录”进行查询确认。必要时，可直接要求对外劳务合作企业出示《对外劳务合作经营资格证书》或《对外承包工程经营资格证书》及公司《营业执照》。

商务部网站合作司子站“对外劳务合作企业名录”栏目网址是：  
[http://wszw.hzs.mofcom.gov.cn/fecp/zsmb/corp/corp\\_ml\\_index.jsp](http://wszw.hzs.mofcom.gov.cn/fecp/zsmb/corp/corp_ml_index.jsp)

### （三）境外务工信息获取渠道

在外人员可以通过三个正规的渠道获得对外投资合作境外务工招工信息：

#### 1. 对外劳务合作服务平台（以下简称服务平台）

对外劳务合作服务平台是指经县级或县级以上人民政府认定，以向对外投资合作企业提供劳务人员为目的，集对外劳务合作服务、促进、保障、规范和管理为一体的政府公共服务机构。服务平台的主要功能是：设立劳务人员报名窗口，接受有意境外务工劳务人员的报名；发布外派企业的岗位招收信息；向外派企业推荐合格的劳务人员；监督外派企业与劳务人员依法签署合同并提供政策咨询、就业指导、组织招聘、教育培训、办理手续、认证、体检、保险等服务。

劳务人员可通过服务平台获得出境务工招聘信息及外派企业信息，并到服务平台现场填表报名，报名后个人信息将被录入到服务平台人才信息库，各外派企业将根据岗位需要在服务平台人才信息库择优录取合适人员外派出境务工。

目前，全国已建成的服务平台约近 200 家，可通过商务部或有关省、自治区、直辖市商务主管部门网站了解和查询有关情况。（<http://fec.mofcom.gov.cn/channel/feczhuatlan.shtml>）。

#### 2. 对外劳务合作企业

通过对外劳务合作企业获得相关信息。

#### 3. 当地各类媒体

在尚未建立服务平台的地区，可从当地电视、广播、报纸、网络媒体等渠道，获取对外劳务合作企业发布的各种境外务工招聘信息。

在获取信息时，应重点了解的信息包括：要去工作的国家和地区、外派企业和外国雇主的基本情况；将从事的工作内容，工作期限，有没有试用期，每月或每周工作天数，每天工作时间；工资待遇，包括月基本工资、超时和节假日加班费、工资和加班费发放方式等。

#### （四）咨询服务

有关对外投资合作项下境外务工的相关业务可直接通过县级以上商务主管部门咨询，也可通过各地方商务厅（委、局）网站或商务部网站、中国对外承包工程商会网站开设的对外劳务合作专栏查询了解，或直接拨打商务部开通的全国对外劳务合作免费语音咨询电话进行咨询。

商务部免费语音咨询电话号码为：800-888-6780（固话拨打）

### （五）投诉服务

如果在国内需要投诉时，可通过书面形式向有关省、自治区、直辖市、计划单列市及新疆生产建设兵团商务主管部门反映情况，也可向中国对外承包工程商会外派劳务人员投诉中心书面反映（投诉电话：010-84242447 或 84242557，投诉地址：北京市东城区安定门外东后巷 28 号 1414 室，邮编：100710）。

如果在境外需要投诉时，可根据《雇佣合同》与境外雇主交涉，也可向外派企业或其在境外的管理机构反映。紧急情况下，也可向我国驻外使馆或者领事馆反映诉求，但必须以合法、有序的方式进行，不得干扰使馆（领）馆的正常工作秩序。

## 三、相关法规与政策

为更好地确保在外人员适应境外务工环境，达到岗位要求，掌握生活与工作的相关知识技能，2004 年商务部颁布了《外派劳务培训管理办法》。

为进一步明确对外投资合作的范畴，保障在外人员境外务工的合法权益，健全对外投资合作服务管理体系，促进对外投资合作服务平台发展，引导在外人员通过正规渠道出境务工，强化对外投资合作监管体系，提高对外投资合作管理水平，实现对外劳务合作企业的科学持续发展，2008 年国务院制订并颁布了《对外承包工程管理条例》；2012 年国务院制订并颁布了《对外劳务合作管理条例》。

为规范在外人员的管理工作，进一步引导在外人员合理、合法

地处理各类纠纷与合法维权问题，确保在外人员的合法权益，国家相关主管部门相继颁布了：

《关于处理境外劳务纠纷或突发事件有关问题的通知》

《防范和处置境外劳务事件的规定》

《关于建立境外劳务群体性事件预警机制的通知》

《商务部住房和城乡建设部关于加强对外承包工程外派人员管理工作的紧急通知》。

#### 四、基本管理流程与服务

下面以对外劳务合作企业为例，介绍我国企业开展境外务工管理和服务的基本流程。

##### （一）基本流程

对外劳务合作企业接受境外企业雇主要求，招募国内劳务人员赴境外务工，并与境外雇主签署《对外劳务合作合同》。对外劳务合作企业需将劳务合作项目报至中华人民共和国驻该国别或地区的使（领）馆作项目确认。

对外劳务合作企业在该项目取得商务主管部门的立项备案或立项审查批准文件后，开始招收合适的劳务人员，随之组织劳务人员考试、选拔、体检、审核，与初步合适人员签订《服务合同》，协助劳务人员申办境外工作许可准证，组织劳务人员进行出境前的适应性培训与教育，协助劳务人员与境外雇主签署《雇佣合同》，安排劳务人员出入境及境外务工的一系列事宜，并严格执行国家规定的境外管理，直至劳务人员完成合同后组织回国。

##### （二）重点业务环节说明

###### 1. 出境前培训的要求和内容

《对外劳务合作管理条例》规定，对外劳务合作企业应安排劳务人员接受赴国（境）外工作所需的职业技能、安全防范知识、外语以及用工项目所在国家或者地区相关法律、宗教信仰、风俗习惯

等知识的培训；未安排劳务人员接受培训的，不得组织劳务人员赴国（境）外工作。

因此，为帮助劳务人员了解有关国家和地区的情况，了解出境工作的基本权利和义务，帮助劳务人员更快适应境外工作环境，提高工作技能，对外劳务合作企业会安排劳务人员参加培训并组织考试。考试合格后，才能取得《中华人民共和国外派劳务人员培训合格证书》，没有获得《中华人民共和国外派劳务人员培训合格证书》的人员将不能被派往境外务工。

## 2. 服务相关收费

（1）国家允许对外劳务合作企业按照国务院价格主管部门会同国务院商务主管部门制定的有关服务规定向劳务人员收取服务费。服务费是对外劳务合作企业为劳务人员出境务工提供组织、服务和开展境外管理而收取的服务费用。但是，对外投资合作企业向境外派遣与企业订立劳动合同的人员的，不得向该类人员收取服务费。

（2）办理出境务工手续时，劳务人员应按国家规定标准向有关方面交付体检费、培训费、护照费、签证费、合同公证费。这些费用需要个人承担，并不再退还。一般情况下，在办理出境务工事宜期间所发生的国内差旅费，也需要劳务人员自己承担。

（3）往返机票费用应按《对外劳务合作合同》规定执行。有的可能是境外雇主提供，有的可能需要劳务人员自己承担，依据不同情况而定。

（4）劳务人员不必交纳境外务工的履约保证金、押金或提供财产担保，但可以按照外派企业要求投保履约保证保险。

另外，劳务人员交纳各种费用时，一定要索取发票凭证，并妥善保存好，作为一旦发生纠纷时解决和处理纠纷问题的依据。

### （三）主要涉及合同说明

根据《对外劳务合作管理条例》的有关规定，围绕着对外劳务合作经营管理活动，存在着对外劳务合作企业、境外雇主和劳务人员三个方面的关系，需要签署三份不同的合同，而且这三个方面所

签署的三份合同必须相辅相成，缺一不可。

第一份是对外劳务合作企业和境外雇主之间的合同，叫做《对外劳务合作合同》，合同内容必须包括：工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、合同期限、劳动报酬、社会保险、福利待遇、劳动保护、人身意外伤害保险等与劳务人员权益保障相关的事项。

第二份是对外劳务合作企业和劳务人员之间的合同，叫做《服务合同》，应载明《对外劳务合作合同》中与劳务人员权益保障相关的内容，还应载明服务项目、服务费及收取方式、违约责任等内容。

第三份是境外雇主和劳务人员之间的合同，叫做《雇佣合同》，由对外劳务合作企业协助劳务人员签订，必须保证该合同中有关劳务人员权益保障的条款与《对外劳务合作合同》相应条款的内容一致。

为保障劳务人员自身的合法权益，劳务人员出境前一定要和对外劳务合作企业签订《服务合同》，并在对外劳务合作企业的协助下与境外雇主签订《雇佣合同》。

《对外劳务合作合同》、《服务合同》、《雇佣合同》明确了对外劳务合作企业、境外雇主与劳务人员三方的权利义务，合同一旦签订，三方均应遵守相关合同约定，全面履行合同约定的各自义务。

## 五、业务关系和合同关系

### （一）对外投资和对外承包工程业务关系与合同关系

对外投资企业可向其境外企业派出已经与其签订《劳动合同》的自有员工（即“对外投资外派人员”）；对外承包工程企业可以向其在境外承揽的工程项目派遣所需自有人员（即“对外承包工程外派人员”），与外派人员签订与项目工期相当的《劳动合同》，外派人员的管理均由对外承包工程企业负责。

同时，从事对外劳务合作的企业可以与对外投资企业、对外承包工程企业合作，为其直接或通过对外劳务合作服务平台招聘劳务人员，并与其依法签订符合规定的合同。

对外投资企业和对外承包工程企业在境外设立的企业作为国外雇主与对外劳务合作企业签订《对外劳务合作合同》，由对外劳务合作企业向其派出劳务人员，属对外劳务合作，人员招收和境外管理由对外劳务合作企业负责，对外投资企业和对外承包工程企业应按照对外投资合作有关规定，要求其境外企业承担相应的雇主责任。

## （二）对外劳务合作业务关系与合同关系

对外劳务合作企业可以与境外雇主（包括在境外依法注册的中资企业或机构）合作，并与其签订书面劳务合作合同，直接或通过对外劳务合作服务平台为其招收赴境外工作的劳务人员（即“对外劳务合作劳务人员”）。未与境外雇主订立书面劳务合作合同的，不得组织劳务人员赴境外工作；境外雇主不得直接在我国境内招收劳务人员，必须由对外劳务合作企业向其派遣。任何不具备对外劳务合作经营资格的企业、单位或者个人不得组织劳务人员为境外雇主工作。

对外劳务合作企业与境外雇主之间签订《对外劳务合作合同》，对外劳务合作企业与劳务人员签订《服务合同》，劳务人员与境外雇主签订《雇佣合同》。

## 六、权利和义务

由于对外劳务合作企业具有典型代表性，下面以对外劳务合作企业为例，介绍我国对外投资合作企业与在外人员的主要权利和义务。

### （一）企业的权利和义务

从事对外劳务合作必须取得经营资格。未取得经营资格的任何企业、单位或个人开展对外劳务合作，依照《无照经营查处取缔办法》予以取缔；构成犯罪的，依法追究刑事责任。对外劳务合作企业不得允许其他任何单位和个人“借牌经营”以及委托其他任何单位和个人招收劳务人员。任何单位或个人不得以商务、旅游、留学等名义组织劳务人员赴境外工作。境外的企业、机构或个人不得在

我国境内招收劳务人员赴境外工作。

对外劳务合作企业负责落实劳务人员的劳动关系，应当安排劳务人员培训；对外劳务合作企业按国家规定收取服务费用，不得超标收费和乱收费；对外劳务合作企业应当承担劳务人员的境外管理责任，妥善处置境外劳务纠纷。

## （二）劳务人员的权利和义务

### 1. 劳务人员的权利

劳务人员享有我国对外劳务合作有关法律政策、有关行业规范的知情权；有权要求对外劳务合作企业出示《对外劳务合作经营资格证书》或《对外承包工程经营资格证书》及公司《营业执照》。

劳务人员有权向商务主管部门和其他有关部门投诉对外劳务合作企业违反合同约定，或者其他侵害劳务人员合法权益的行为，接受投诉的部门应当按照职责依法及时处理，并将处理情况向投诉人反馈。

劳务人员具有自愿与对外劳务合作企业签订有关合同的权利；有自愿与境外雇主签订符合劳务输入国有关法律的《雇佣合同》的权利；有了解有关合同条款主要内容的权利。

劳务人员可以合法地向我国驻外使（领）馆反映相关诉求的权利，但需要遵守使（领）馆的正常工作秩序。

### 2. 劳务人员的义务

劳务人员应当及时、准确、如实地向对外劳务合作企业提供个人真实信息，需要承担故意隐瞒或提供虚假信息的法律责任。

劳务人员应当在境外务工前，按国家规定参加适应性培训和考试，取得培训合格证，掌握赴境外工作所需相关技能和知识，知晓并满足境外工作岗位要求；应当参加体检、办理护照和国际旅行健康检查证明书。

在境外务工期间，劳务人员应当遵守用工项目所在国家或者地区的法律，尊重当地的宗教信仰、风俗习惯和传统文化；应当诚实履约，按时保质完成工作任务；合同到期后应按期回国。劳务人员

如发生未经许可擅自脱离原岗位，或合同到期后滞留不归等违反我国和所在国相关法律以及合同约定的行为，须承担相应的违约、法律责任和由此引起的后果。在外期间，劳务人员应遵守所在国法律和当地的风俗习惯，维护国家利益和中国人的整体形象；牢记合同内容，注意自身安全；同时做到同事之间团结协作，相互帮助，与各方面保持良好的合作关系。劳务人员不得进行色情、赌博活动，不能在境外怀孕，不得从事损害国家安全和国家利益的活动。

用工项目所在国家或地区发生战争、暴乱、重大自然灾害等突发事件时，我国政府做出相应避险安排时，劳务人员应予以积极配合，尽快与对外劳务合作企业或我国驻劳务输入国使（领）馆联系寻求帮助，服从驻外使（领）馆做出的紧急避险安排。

## 七、风险防范

### （一）科学鉴别合法渠道，防范上当受骗

按照国家相关法律规定，对外劳务合作、对外承包工程、对外投资合作企业可根据各自项目所需，向海外分别派遣各类人员。目前，对外劳务合作企业、对外承包工程企业和对外投资企业是实现出国务工愿望的主要渠道。出国务工要通过合法渠道，选择具有对外劳务合作经营资格的企业办理。不要听信非法劳务中介的虚假宣传，防止上当受骗。这样，在外人员的合法权益才能得到切实维护。

在外人员应注意了解我国对外劳务输出的政策法规，关注相关部门发布的预警信息。面对各种媒体的此类广告宣传，要做到谨慎识别，理性判断，通过相关渠道向政府主管部门进行咨询，核实其真伪，切莫被虚假宣传蒙蔽。

目前，一些国家或地区与我国尚无国际劳务合作，向该国家或地区进行的劳务输出行为均为违法行为。根据政府商务主管部门等机构提供的预警信息和咨询电话，在外人员可以辨别劳务信息的真伪。

在签订境外务工合同时，注意维护自己的合法权益。签订合同

前应仔细阅读合同条款，提防条款其中的陷阱。同时保留好合同及付款收据等证据，以保留维护自己的合法权益的依据。

## （二）预先了解境外风险，增加自我保护能力

在外人员必须在出境前了解相关国家的可能存在的安全及风险，学习应对突发事件方法和掌握自我保护技能，增强自我安全防护能力。

### 1. 主要安全风险

（1）政治风险。指所在国的政局变化、战争、武装冲突、恐怖袭击或绑架、社会动乱、民族宗教冲突、治安犯罪等。

（2）经济风险。指经济危机、金融市场动荡、主权债务危机、通货膨胀、汇率利率变动等宏观经济形势变化。

（3）政策风险。指驻在国政府的财政、货币、外汇、税收、环保、劳工、资源政策的调整和国有化征收等。

（4）自然风险。指地震、海啸、火山、飓风、洪水、泥石流等自然灾害及重大流行性疾病等。

### 2. 风险防范注意事项

为有效防范境外务工的风险，在外人员必须注意如下事项：

（1）遵守当地的法律、法规，尊重当地的风俗习惯，避免参加当地的政治和宗教活动。

（2）不得擅自脱离工作岗位，合同到期后要按期回国。未经许可脱离原岗位到别的地方工作，或是合同到期后滞留不归，都是违反外国法律的行为，会被逮捕监押或遣送回国。

（3）遵守工作现场的安全防范规程，注意居住安全、外出安全、交通安全，妥善保管好自己的财物和护照、工作准证等身份证件。

（4）遵守社会公共秩序。在公共场所不要大声喧哗，高声谈笑，随地吐痰；着装得体，衣服整洁；不要出入境外色情、赌博等不健康场所。

（5）尊重雇主和其他国家员工，不得有国籍和性别歧视，与其他国籍员工和周围社区和谐相处。

(6) 境外务工如遇到紧急情况，要保持冷静，并尽快与对外劳务合作企业或我国驻所在国使（领）馆联系，寻求援助，并记住有关应急求救电话。

(三) 了解工伤、职业病处理方式，及时申报理赔

在外人员出境前应了解在外务工期间相关保险的制度、要求、流程和联系方式。

当在工作中出现工伤、职业病等属于保险范围可申请理赔的情况时，在外人员应第一时间根据保险理赔的相关要求进行索赔。

## 八、案例与思考

(一) 冒充外商，非法招工

河南的李某和北京的齐某相互勾结，为敛财而精心设计了一整套骗局。两人先在非洲的南非注册了一家空壳“服装厂”，取名“A公司”，然后再以该厂名义，在河北各地大肆招募务工人员。经过一番蛊惑，先后有几十名应聘人员落入圈套，每人向李、齐二人缴纳了高达8万元人民币的所谓“出国务工”费用。然而，当这些务工人员持短期访问签证抵达南非后，李、齐二人的骗局不攻自破，务工人员随即前往我驻南非开普敦总领馆求救。回国后，在要求李、齐二人退款无果时，发觉被骗的务工人员只能向当地公安机关报案。

这些务工人员多数由非法劳务中介通过网络招募，中介往往以境外待遇丰厚为诱饵，收取大量中介费用，刻意隐瞒出国从事的行业细节和存在风险，并且不与务工人员签订合同。部分务工人员缺乏自我保护意识，盲目听信不法中介虚假宣传，出国后或因无法办理相关工作准证和签证，受到当地警方和移民等部门的检查、罚款、拘捕甚至遣返，有的甚至被迫从事色情服务等非法行业，自身安全和合法权益受到严重损害。

(二) 谎称“旅游”

在报刊小广告词“赴阿联酋，皮革厂制鞋工，包吃、包住，月

薪折合 12000 元人民币……”的诱惑下，数十名农民向某市“出国务工报名中心”报了名，该“中心”在收取每人 73000 元中介费后，向我边检部门谎报该批人员是出国旅游，从而通过办理旅游签证把他们送往阿联酋打工。该批劳务人员在阿工作一段时间后发现，他们从事的工作强度比“中心”林经理说的要辛苦得多，而工资却比林承诺的低了近一倍。更让他们没有预料到的是，听当地华人同胞说，无工作准证在阿打工是违法行为，看到阿警方对外国打“黑工”者盘查很严，劳务人员整天生活在恐惧中。为此，他们多次向国内的林经理求助，但林在接了几次电话后便突然消失。万般无奈之下，劳务人员决定回国找林经理讨说法。当他们来到机场时，因所持旅游签证早已过期，阿联酋边检对他们每人开出了高额的人民币罚款。当这些劳务人员两手空空返回国内去找林经理时，早已是人去楼空。

不法分子让劳务人员持非工作签证，装扮成旅游者、商务考察者或留学人员蒙混出境，这类伎俩不仅触犯了我国的相关政策法规，也触犯了项目所在国的有关法律、法规。目前，各国政府对外籍人员大多实行工作许可制，外籍劳工须有当地政府及移民管理部门颁发的工作准证方可在入境就业。因此，外籍人员持非工作签证在当地务工被视为非法，且旅游签证、商务等签证均属短期签证，有效期一般仅几天到数月之间，持旅游签证、商务等签证的外籍人员若逾期不离境，还会因非法滞留而受到当局关押、罚款和遣送出境的惩罚。建议务必通过有效务工途径，积极向合法企业寻求服务，并对违反国家有关政策的行为予以坚决抵制和及时举报，才是劳务人员切实维护自身权益，实现出国务工致富理想的正确做法。

### （三）“商务考察”

李某在俄罗斯一家中俄合资砖厂做翻译时结识了俄方厂长，俄厂长请其帮助在中国找一些廉价劳动力，答应事成后给予酬谢。为了拿到佣金，李某找到内蒙古某公司，提出与之合作承揽这项“业务”。该公司明知自身没有国家颁发的对外劳务合作经营资格，但为了赚取“中介费”，还是大力支持李某开展这项“业务”。河北省

78名劳务人员就是在这种背景下，每人向该公司交纳了40000元“中介费”和20000元押金后，最终成行赴俄罗斯。但78名劳务人员赴俄不久，纠纷就开始了。其一，由于派出单位既无国家颁发的对外劳务合作经营资格，也未能为该批劳务人员申请到俄政府签发的工作准证。为解决出入境问题，李某便以商务考察为由，为这些劳务人员办理了为期仅数月的商务签证。但劳务人员赴俄后了解到，持商务签证务工是非法的，如逾期继续务工，还将构成非法滞留，一旦被查获，将遭拘捕、罚款和遣返。为此，劳务人员多次找李某要求办理工作准证，而李某总是以正在办理来搪塞；其二，劳务人员在俄生活条件极为恶劣，数十人拥挤在临时搭建的简易工棚中，每天工作十几个小时，数月三餐不见肉，没有节假日；其三，劳务人员只领到了一个月的工资，之后一直被拖欠。由于是违法打工，劳务人员不敢向俄有关部门反映权益受损情况，又担心继续打“黑工”被俄当局查获，最终，他们在俄务工仅数月后被迫选择回国，并为讨回“中介费”和被拖欠的工资而与派出单位陷入长期的纠纷中。

善良的人们并不了解“黑中介”的种种劣迹，因而对其欺骗性和所造成的伤害缺乏认识，往往抱有很强的侥幸心理。大量事实告诉我们，切勿为“黑中介”的花言巧语和假象所蒙蔽，更不能对非法中介抱有任何幻想，否则，将付出惨痛的代价。同时，发现“黑中介”活动线索要及时向有关部门举报，以维护自身权益，并防止其他同胞再上当受骗。

#### （四）冒充正规渠道

A公司是由宋某虚报注册资本500万元而成立的“空壳”公司。起初，他曾为外地一些具有合法对外投资合作经营资质的公司招募本地的劳务人员，从中提取招工佣金。当宋某帮助招募的一些劳务人员被外派公司成功派往国外务工后，一些人主动上门找宋某要求办理出国务工事宜。宋某见有利可图，便甩开外派公司，自己干了起来。为了骗取信任，他私下变更营业执照内容，并伪造了国家商

务部颁发的对外劳务合作经营资格证书。在完成这些“赝品”后，宋某便以国家对外劳务合作正规渠道的形象出现，对外发布高薪招收出国务工人员的虚假广告，不到一年，先后骗取了 77 人，共计 117.81 万元。直至大量上当受骗者最终未能出国，讨钱无果后纷纷到公安机关报案，宋某的骗局才告收场。尽管宋某最终被判刑 13 年，但不义之财已被大部分挥霍，上当受骗者的经济损失已无法挽回。

出国务工要走正规渠道至关重要。大量劳务人员在出国前缺乏对“具有对外劳务合作经营资格公司”和“无经营资格公司”的鉴别能力，或根本就没有出国务工要走“正规渠道”的意识，这就给“黑中介”行骗提供了可能，这是最终导致大量劳务人员上当受骗的主要原因。

#### （五）明确境外务工目的，端正个人生活作风

某日方组合技能实习生初某（女性）平日穿着暴露，经常一个人到邻居独居老人（男性）家去，让老人带着去买东西。因为周围的人传闻老人作风不正，企业曾多次提醒初某不要再到其家去，这样对她自身影响不好。但初某依然一意孤行，不听劝告。某日，老人突然死亡，而且死亡时只穿有一条内裤，现场也只有初某一人。初某就成为了第一嫌疑人，当场被警察带到了警察局，而且一段时间内不允许离开当地。后据警察调查，初某经常独身一人出入居酒屋，而且老人的银行帐户在一年之内少了三百多万日元，最终初某被怀疑涉嫌卖淫。

赴日技能实习生一定要明确自己出国务工的目的，不做与实习无关的事情。严格服从企业的管理和指导，摒弃各种不良生活作风。否则，最终受损失的还是自己。

#### （六）严格遵守制度、服从指挥、谨慎行动

闫某在境外务工期间，因忽视雇主企业提醒、未按规定路线行走，不慎在冰面上摔倒，导致骨折并修养了很长时间，幸好该企业坐姿工作岗位和对应的职位空缺，最终工作有了着落，否则其很可

能因长期无法工作而被提前劝退，不得不中途回国。

余某，男性，在工作结束后未按照企业规定的时间换衣服，在非男性更衣时间进入更衣室，无意中看见女员工换衣服。虽然此事纯属意外，但此类事情在国外非常敏感，涉及性骚扰等严重违法行为。最终余某被女员工一纸诉讼告之当地法庭。

## 第四节 适应性培训

### 一、培训的必要性

由于境外务工环境的特殊性及风险防范的重要性，适应性培训一直被我国政府和企业视为赴境外工作的在外人员“招聘、培训、管理、服务、危机处理”等五个管理环节中最重要的环节之一，是保障我国对外投资合作事业“健康、安全、平稳、有序”发展的重要节点。

适应性培训可以帮助在外人员了解有关国家和地区的情况，了解出境务工的基本权利和义务，更快适应境外工作环境，并提高工作技能和风险防范能力。

《对外劳务合作管理条例》第十二条规定：“对外劳务合作企业应当安排劳务人员接受赴境外工作所需的职业技能、安全防范知识、外语以及用工项目所在国家或者地区相关法律、宗教信仰、风俗习惯等知识的培训；未安排劳务人员接受培训的，不得组织劳务人员赴境外工作。劳务人员应当接受培训，掌握赴境外工作所需的相关技能和知识，提高适应境外工作岗位要求和安全防范的能力。”

### 二、培训与教材

自1996年起，在商务部等相关政府主管部门的指导和关心下，行业主管机关及行业组织就开始总结经验，研究和制订赴境外务工在外人员适应性培训教材，出台了一系列培训扶持和规范管理政策，扩大了培训范围，提高了培训质量，培训工作的推进，降低了行业经营和在外人员境外务工的风险，促进了行业的发展。

作为在外人员适应性培训的重要工具，培训教材一直是国家主管部门、行业组织、企业最关注的培训管理体系的核心内容之一。1996年，由原对外贸易经济合作部领导启动了培训教材编制工作，

开发了第一版境外务工培训教材。2000年，受政府主管部门的委托，中国对外承包工程商会开始负责境外务工适应性培训统编教材的编写工作，较为完整地编撰了一套10册涉及素质教育、出国常识和国别概况的劳务人员适应性培训教材，形成了第二版境外务工培训教材。2005年，中国对外承包工程商会又依据此版教材，编辑了全套境外务工劳务人员考试题库。该教材一直沿用至今，在规范培训工作，提高境外务工劳务人员综合素质等方面，发挥了积极的作用。

为创新培训体系，优化培训内容，适应新时期培训需求，增强在外人员守法守约意识，提升在外人员的国际竞争力，实现我国对外投资合作事业的可持续发展，中国对外承包工程商会受商务部合作司委托，于2014年组织专业力量再次编写了本版教材。

### 三、培训目的

适应性培训的目标，是通过对外在人员在意识、常识、行为、维权、专业知识和技能方面的全面系统的教育，使在外人员做好充分思想准备、知识准备和技能准备，以求合法、安全、健康、顺利地完成任务和要求。

#### （一）全面培养遵法守约意识

通过遵法守约意识的培训，使在外人员培养遵纪守法、依法务工的意识，确保在境外工作和生活期间认真遵守所在国家和地区的各类法规条例，并依据劳务合同约定顺利完成工作内容，避免在外人员因触犯当地法律法规和违反合同约定而导致的个人不必要损失。

#### （二）系统掌握工作与生活常识

通过工作与生活常识培训，使在外人员掌握所在国吃、住、行等生活常识，了解各类突发事件及疾病的产生原因，提高生活适应能力和自我保护能力，确保在境外期间有能力处理各类生活和工作问题，确保安全。

### （三）严格规范和约束自身行为

通过境外行为规范的培训，使在外人员知晓在所在国的各类行为，应符合当地文化环境和工作环境的要求，避免因个人不当行为在所在国造成不良的影响，甚至与当地政府和居民发生不必要的误解与冲突，使个人、企业乃至国家利益和形象受损。

### （四）树立依法维权意识，知晓正确维权途径

通过合法维权培训，使在外人员认识到合理维权的必要性和重要性，强化依法维权意识和正确处理雇佣关系的教育，了解和掌握合理维权途径与办法，避免非理性维权，确保在外人员利益得到全面保障。

## 四、培训内容

适应性培训主要包括五个部分内容：

第一部分为“素质教育”，重点对在外人员进行依法务工意识、爱国意识、雇佣意识、就业意识和纪律意识等方面教育，培育优秀的素质和职业道德品质。

第二部分为“安全教育与卫生健康”，重点对人身安全、财产安全、防灾、防恐、旅行健康、职业健康等方面进行技能教育，培育境外务工人员的基本安全意识和风险识别、防范技能，以及正确对待非正常劳务纠纷诉求的意识和技能。

第三部分为“境外生活与工作常识”，重点对目的地国家或者地区的出入境、日常生活、行为礼仪、常用健康知识和心理健康行为指引的教育，使在外人员掌握在境外生活和工作的基础意识和行为规范。

第四部分为“主要国别（地区）综合资讯”，重点对在外人员对我境外务工合作主要目的地国（地区）的情况进行介绍，让在外人员了解各类注意事项，避免因资讯信息的不对称或因文化、宗教差异而导致在外人员权益受损或发生不必要的冲突。

第五部分为“境外务工外语应用汇编”，根据所在国及雇主对在外人员的各种要求，重点对在外人员简单掌握所在国家基本生活、工作用语和应急环境下的常用外语，了解生活与工作中的常见词汇，使之在日常生活和危机环境下具备基本的语言表达与沟通能力。

当然，除了以上适应性培训内容之外，为了让在外人员在出境后更好地生活和适应工作，企业还会为在外人员提供更全面的语言培训和技能培训。语言培训包括在外人员就业所在国所必须掌握的生活及工作语言。技能培训主要是出境前，根据雇主要求结合岗位要求将对在外人员进行技能培训，包括在外人员所在岗位的专业基础知识、专业技能、工作流程与作业规范等。

## 第二章 在外人员必备的素质教育

### 第一节 爱国主义教育

#### 一、社会主义核心价值观

社会主义核心价值观基本内容是富强、民主、文明、和谐，自由、平等、公正、法治，爱国、敬业、诚信、友善。党的十八大报告用以上这 24 个字提出覆盖全国各方面意见、反映现阶段全国人民最大公约数的社会主义核心价值观的表述。它明确了国家、社会、公民三个层面的价值目标、价值取向、价值准则，是社会主义核心价值观体系的凝练表达。

这个表述是分别从国家、社会、个人三个层面进行的。

从国家层面看，是富强、民主、文明、和谐；

从社会层面看，是自由、平等、公正、法治；

从公民个人层面看，是爱国、敬业、诚信、友善。

历史上，毛泽东同志曾一再强调正确处理国家、集体、个人三者利益关系，这三个层面的社会主义核心价值观的表述，也体现了同样的思想方法。在这个基础上，有利于积极培育我们每一个人的社会主义核心价值观。

中华优秀传统文化，积淀着中华民族最深层的精神追求，包含着中华民族最根本的精神基因，是社会主义核心价值观的深厚源泉。培育和践行社会主义核心价值观，要从中华优秀传统文化中充分汲取思想道德营养，结合时代要求加以延伸阐发，既使中华民族最基本的文化基因与当代文化相适应、与现代社会相协调，又让社会主义核心价值观体系之树深深植根于中华优秀传统文化沃土。

## 二、认识和践行爱国主义

中华民族精神源远流长、博大精深，爱国主义、团结统一、爱好和平、勤劳勇敢、自强不息等构成了中华民族精神的基本内涵，而其中的核心就是爱国主义。

爱国主义是中华民族的优良传统，是中华民族生生不息、自立于世界民族之林的强大精神动力。爱国是一种理性行为，人们常常将爱国主义归结为对祖国的一种深厚的感情，但爱国不能停留在朴素的情感上，而应该成为一种理性的行为。

在境外务工期间，任何一个在外人员都代表着中国的形象，任何一个在外人员的言行举止都代表着中国人的精神和气质。从此意义上讲，每一位在外人员都是中国的“民间大使”，都是中国的“代言人”。

5000 多年的文明发展进程中，中华民族创造了博大精深的灿烂文化。走出国门，我们就应该把这种富有魅力、具有当代价值的文化精神弘扬起来，把继承传统文化又弘扬时代精神的当代中国文化传播出去。我们要重点展现中国历史底蕴深厚、各民族多元一体、文化多样和谐的文明大国形象；政治清明、经济发展、文化繁荣、社会稳定、人民团结、山河秀美的东方大国形象；坚持和平发展、促进共同发展、维护国际公平正义、为人类作出贡献的负责任大国形象；对外更加开放、更加具有亲和力、充满希望、充满活力的社会主义大国形象。

在外人员在践行爱国主义时，要注意通过个人道德和行为树立良好印象。第一，每个在外人员应注意自身形象，要充分发挥中华民族传统美德，诚实守信、刚正不阿、自强不息、重德贵义、律己修身、尊老爱幼、男女平等、邻里团结、助人为乐、讲求公正、礼貌谦让、公平交易、勤劳敬业、救死扶伤等；另一方面，在外人员也需要遵守我国和务工地所在国（地区）的有关规定，尊重当地的传统文化、宗教信仰和风俗习惯，尊重雇主和其他国别和地区的员

工，不搞国籍和性别歧视，拒绝参加色情、赌博、吸烟、酗酒等不健康活动，不做出损害国家形象及自身尊严的事情。

在外人员主动约束自己的行为表现，既有利于提升个人的素质与形象，也是对我国社会乃至中华民族形象的一种贡献，更是爱国行为的一种具体体现。我们要继承和弘扬我国人民在长期实践中培育和形成的传统美德，坚持马克思主义道德观、坚持社会主义道德观，大力弘扬以爱国主义为核心的团结统一、爱好和平、勤劳勇敢、自强不息的思想和精神，深入挖掘和阐发中华优秀传统文化讲仁爱、重民本、守诚信、崇正义、尚和合、求大同的时代价值，使中华传统美德实现创造性转化、创新性发展，让每一个在外人员都成为在境外传播中华美德、中华文化的主体。

### 三、我们的伟大祖国

我们的伟大祖国——中华人民共和国，位于东亚，是一个以华夏文明为主体、中华文化为基础，以汉族为主要民族的统一多民族国家，通用汉语。我国疆域内的各个民族统称为中华民族，龙是中华民族的象征。

新中国于1949年10月1日成立，以五星红旗为国旗，《义勇军进行曲》为国歌，国徽内容包括国旗、天安门、齿轮和麦穗，首都为北京，省级行政区划为4个直辖市，23个省，5个自治区，2个特别行政区，是一个由56个民族构成的统一多民族国家，其中汉族占总人口的91.51%。

我国陆地面积约960万平方公里，大陆海岸线1.8万多公里，岛屿岸线1.4万多公里，内海和边海的水域面积约470万平方公里。海域分布有大小岛屿7600多个，其中台湾岛最大，面积35798平方公里。同14国接壤，与8国海上相邻。

我国是世界国土面积第三大的国家，世界第一大人口国家，与英、法、美、俄并为联合国安理会五大常任理事国。我国也是世界

第二大经济体，世界第一大外汇储备国，世界第一大钢铁生产国，世界第一大农业国，世界第一大粮食总产量国以及世界上经济增长最快的国家之一，世界许多国际组织的重要成员。中华人民共和国拥有最丰富的世界文化遗产和自然人文景点，是世界著名旅游大国。

我国有着多彩的民俗文化，传统艺术形式有诗词、戏曲、书法和国画等，春节、元宵、清明、端午、中秋、重阳等是我国重要的传统节日。

### 四、悠久辉煌的历史

我国是世界四大文明古国之一，有着悠久的历史文化，距今约 5000 年前，以中原地区为中心开始出现部落组织进而成国家和朝代，后历经多次演变和朝代更迭，持续时间较长的朝代有夏、商、周、汉、晋、唐、宋、元、明、清等。

我国有文字可考的历史将近 4000 年。在距今六七千年的浙江余姚河姆渡遗址和陕西西安半坡遗址，发现了人工栽培的稻谷、粟粒及农耕工具。4000 多年前的夏朝（公元前 2070—前 1600）是我国最古老的王朝，3000 多年前的商朝（公元前 1600—前 1046）开始使用铁器，2000 多年前的周朝（公元前 1046—前 256）已经出现制钢技术。公元前 770—前 221 年的春秋战国时期，思想学术空前活跃，涌现出一批对后世产生深远影响的著名哲学家，其中有老子、孔子、孟子、韩非子，还有军事学家孙武、孙臆。

20 世纪初，考古学家在河南安阳的商朝都城遗址——殷墟发现了近 10 万块龟甲和牛骨。这些甲骨上刻有近 5000 个不同的文字，记载了商王朝祭祀祖先神灵、军事征战、任命官职、建筑城市，以及占卜吉凶等内容。甲骨文是迄今发现最早并可读通的我国文字。

公元前 221 年，秦始皇嬴政建立了我国历史上第一个统一的、中央集权的多民族封建国家——秦。自此直至 1911 年，我国共经历了 13 个王朝和 2 个相对稳定的多王朝时期。

公元元年左右，汉王朝（公元前 206—公元 220）疏通了从长安（今陕西省西安）经新疆、中亚直抵地中海东岸的道路——“丝绸之路”，包括丝织品、瓷器在内的各种产品被源源不断地运往中亚和欧洲。此后，先进的科学文化也陆续被传播到世界各地。

跨度近 300 年的唐朝（公元 618—907），把我国封建社会的繁荣昌盛推到顶峰。我国与日本、朝鲜、印度、波斯、阿拉伯等许多国家建立了广泛的经济和文化联系，海上贸易十分发达。

随着古代中国造船业的发展，15 世纪时的明朝（公元 1368—1644），郑和率领庞大的船队进行了 7 次规模巨大的海上远航，途经东南亚各国、印度洋、波斯湾、马尔代夫群岛等 30 余国，最远到达非洲东海岸的索马里和肯尼亚。

历史上，中国人先后发明了造纸术、印刷术、指南针和火药等四大发明，对人类文明的进步和经济的发展起着巨大的推动作用。随着农业、手工业和商业的日益兴盛，纺织、染色、陶瓷、冶炼等技术也十分发达。

我国医学源远流长。在 5000 多年的历史进程中，我国医学形成了完整、独立的体系，深邃神秘的中药、中医、针灸，不但是人类健康的福音，而且也是我国对世界医学的巨大贡献。

我国古代拥有无数令人惊奇的建筑。万里长城的雄伟、北京故宫的辉煌、苏州园林的精巧，无不体现出中华民族的最高智慧，遍布全国的无数寺院、古塔和石桥等等，同样匠心独运，美奂绝伦。

我国有博大精深的古典哲学。作为我国的主流思想，以孔子、孟子为代表的儒学，以老子、庄子为代表的道教，以及融入我国文化之后的佛教哲学，在我国漫长的历史进程中，对中华民族产生了极其深远的影响。

我国有最为完备的史书，如《史记》、《资治通鉴》等；也有丰富的古典文学，唐诗、宋词、元曲，以及明清小说《西游记》、《三国演义》、《水浒》、《红楼梦》等，在世界上许多国家广为流传，影响深远。

日常生活离不开“食”，在中国，早就有“食色，性也”。中国人千百年来一直遵奉“民以食为天”的信念。我国还有风格独特的饮食文化，因为不同的地域文化背景，形成了川、粤、苏、鲁、闽、浙、徽、湘等八大菜系，不仅源远流长，而且声名远播。2012年5月，我国第一部高端美食电视纪录片《舌尖上的中国》亮相中央电视台，犹如一场文化仪式，让全世界的观众经历了一次难忘的仪式洗礼。片中凸显的对普通人的人生价值和信仰的礼赞，既是对中华民族独特精神气质及生存智慧的讴歌，也让人体认到美食背后强大的人文力量和对共同体价值的一种深深认同。它所建构的价值共同体及彰显的家国情怀、乡土情感，不仅有一种浓郁的人文关怀和强大的向心力与凝聚力，更为传播中华文明和传统文化探索出了一条可贵的成功之路。

灿烂的中华文明和传统文化，其所具备的民族根源感和人文精神，既是我们宝贵的精神财富，也是世界人类文化的重要组织部分，更为世界文明进步和经济发展做出了不可磨灭的贡献。

## 五、社会发展与改革开放

### （一）社会制度

我国的中国特色社会主义政治制度是马克思主义基本原理同我国国情相结合的产物，既坚持了马克思主义关于民主理论的基本原理，又吸收了人类政治文明发展的有益成果。中国特色社会主义政治制度包括四个方面：一是坚持党的领导、人民当家作主、依法治国的有机统一。党的领导是人民当家作主和依法治国的根本保证，人民当家作主是社会主义民主政治的本质和核心，依法治国是党领导人民治理国家的基本方略。二是坚持国家一切权力属于人民。人民是国家、社会和自己命运的主人，也是宪法和法律所确认和保障的民主和政治权利的主体。人民依照法律规定，通过各种途径和形式，管理国家事务和社会事务，管理经济和文化事业。三是坚持民

主内容与形式的统一。我国特色社会主义民主坚持从我国国情出发，选择人民当家作主的实现形式。在国体上，坚持人民民主专政，保证工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的政权性质；在政体上，坚持人民代表大会制度，保证人民当家作主的主体地位；在政党制度上，坚持我国共产党领导的多党合作和政治协商制度，保证各少数民族的民主权利和利益；在民主结构上，在坚持社会主义根本政治制度的同时，实行基层群众自治，保障城乡基层广大人民的直接民主权利。四是坚持以民主集中制为根本组织原则和活动方式。我国特色社会主义民主是民主基础上的集中和集中指导下的民主相结合，党和国家保障人民群众依法行使民主权力，在充分民主的基础上正确集中各方意见，协调不同利益，集体行使权力，科学做出决策，保证人民意志和利益的实现，维护社会公平正义。

人民代表大会制度是我国的根本政治制度，共产党领导的多党合作和政治协商制度是我国的一项基本政治制度，民族区域自治是我国解决民族问题的基本政策，是国家的一项基本政治制度，它同人民代表制度、多党合作制度构成了我国社会主义民主政治制度的三种形式。

我国是多民族国家，也是多宗教国家，宗教信仰自由是我国一项长期的基本政策。在我国，公民不论信教不信教，也不论信什么宗教，是公民自由选择的权利，谁也不能干涉；宗教信仰自由是一项全面、完整的政策，既保护信仰宗教的自由、保护宗教信仰者正常的宗教活动，又保护不信仰宗教的自由。

## （二）经济制度

公有制为主体、多种所有制经济共同发展，是我国社会主义初级阶段的基本经济制度。在社会主义初级阶段，实行公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度，相应地就必然实行按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度。公有制在我国国民经济中占主体地位，决定了按劳分配在我国所有分配方式中占主体地位。坚持公有制的主体地位，是社会主义市场经济的基本标志；实

现共同富裕，是发展社会主义市场经济的根本目标。

改革开放后，邓小平同志提出我国现代化建设分“三步走”的发展战略，带领人民奔小康。到 20 世纪末，我国胜利实现了现代化建设“三步走”战略的第一、第二步目标，人民生活总体上达到小康水平，人民的衣食住行用实现了由贫困到温饱、再由温饱到小康的历史性跨越，我国的综合国力大幅提升。2008 年，我国国内生产总值超过德国，居世界第三位；2010 年超过日本，居世界第二位，成为仅次于美国的世界第二大经济体。2011 年国内生产总值达到 47.3 万亿元，经济总量从世界第 6 位跃升到第 2 位。

我国经济增长对世界经济的贡献不断提高。特别是 2008 年下半年国际金融危机爆发以来，在世界主要经济体增长明显放缓甚至面临衰退时，我国经济率先回升并保持了相当高的增速，成为带动世界经济复苏的重要引擎。在经济总量稳步增长的同时，人均国内生产总值快速增加，国家财政实力明显增强，外汇储备大幅增加，结构调整迈出新步伐，经济发展的协调性和竞争力明显增强。

实施“走出去”战略是我国对外开放新阶段的重大举措。“走出去”是指通过到境外投资办厂、对外承包工程与劳务输出等各种形式与其他国家进行经济技术合作。

党的十八大报告中提出，结合我国经济社会发展的情况，需在十六大、十七大确立的全面建设小康社会目标的基础上努力实现新的要求：经济持续健康发展，转变经济发展方式取得重大进展，在发展平衡性、协调性、可持续性明显增强的基础上，实现国内生产总值和城乡居民人均收入比 2010 年翻一番；人民民主不断扩大；文化软实力显著增强；人民生活水平全面提高；资源节约型、环境友好型社会建设取得重大进展。全面建成小康社会，必须以更大的政治勇气和智慧，不失时机深化重要领域改革，坚决破除一切妨碍科学发展的思想观念和体制机制弊端，构建系统完备、科学规范、运行有效的制度体系，使各方面制度更加成熟更加定型。

## 六、外交原则与国际关系

### （一）对外政策的宗旨

维护世界和平、促进共同发展是我国对外政策的宗旨。当今世界正处在大变革、大调整中，但和平与发展仍然是时代的主题。邓小平同志指出，现在世界上真正大的问题，一个是和平问题，一个是经济问题或者说发展问题。

和平问题是指维护世界和平、防止新的世界战争的问题。世界和平是人类社会存在和发展的基本条件，维护世界和平将给各国经济发展和其他全球性问题的解决创造必要的前提。第二次世界大战后，国际形势总体稳定，和平因素的增长超过了战争因素的增长，争取较长时期的和平的国际环境有了现实的可能性。求和平、谋发展、促合作已经成为不可阻挡的时代潮流。

发展问题是指世界经济的发展，特别是发展中国家的发展问题。第二次世界大战结束以来，在相对和平的国际环境中，世界经济有了很大发展，发展的规模和速度超越了以往的历史。经济全球化是当今世界的一个基本特征。世界经济更加注重提高质量，知识经济方兴未艾，经济可持续发展日益受到关注。

维护和平促进发展的有效途径包括：政治上相互尊重、平等协商，共同推进国际关系民主化；经济上相互合作、优势互补，共同推动经济全球化朝着均衡、普惠、共赢方向发展；文化上相互借鉴、求同存异，尊重世界多样性，共同促进人类文明繁荣进步；安全上相互信任、加强合作，坚持用和平方式而不是战争手段解决国际争端，共同维护世界和平稳定；环保上相互帮助、协力推进，共同呵护人类赖以生存的地球家园。

### （二）对外政策基本原则

在当代国际社会，我国坚定地维护自己国家的国家利益。我国是人民当家作主的社会主义国家，国家利益与人民的根本利益一致。维护我国的国家利益就是维护广大人民的根本利益。我国的国

家利益主要包括：安全利益，如国家的统一、独立、主权和领土完整；政治利益，如我国政治、经济、文化等制度的巩固；经济利益，如我国资源利用的效益、经济活动的利益和国家物质基础的增强等。

独立自主是我国外交政策的根本原则。独立自主就是在国际事务中坚决捍卫国家的独立、主权和领土完整，对国际问题自主地决定自己的态度和对策。我国在对外活动中坚持独立自主的主要表现是：捍卫我国的独立、主权和领土完整，在涉及民族尊严和国家利益问题上，绝不屈服于任何外来压力；我国处理一切对内对外事务的独立自主权利神圣不可侵犯，决不允许别国以任何借口侵犯我国主权、干涉我国内政；不依附于任何大国，不同任何大国或国家集团结盟，不搞军事集团，不联合一个国家去反对另一个国家；处理国际问题，根据其本身的是非曲直决定自己的态度和政策；尊重别国人民选择符合本国国情的社会制度、发展道路和生活方式。

### （三）我国的国际政治经济新秩序的主张

世界的多极化发展是当今国际形势的一个不可逆转的突出特点。第二次世界大战后，形成了以美苏对峙为标志的世界两级格局。20世纪80年代末到90年代初，东欧剧变，苏联解体，美苏对峙的两级格局被打破。目前，世界正在形成若干个政治经济力量中心。

决定世界格局变化的因素是多方面的，其中包括政治、经济、军事、文化与意识形态，以及这些因素综合运动和各种力量的对比，不同历史时期，各种因素在决定世界格局变化中所处的地位、所起的作用也不一样。科学判断国际局势和世界潮流是正确制定内外政策的重要基础。一般来说，战争和冷战时期，军事、政治因素起主导作用，而平时时期，经济因素起决定作用。世界各种力量出现分化组合，处于继续调整之中。

建立世界上所有国家平等参与的公正、合理的国际政治经济新秩序，改变发展中国家和西方发达国家在不平等基础上形成的旧的不合理分工，建立公正合理的分工，改变发展中国家在国际事务中的无权地位，保证发展中国家充分而有效地积极参与国际事务的决

策过程，顺乎历史潮流，合乎世界民意。

建立国际政治经济新秩序，应该反映世界各国人民的普遍愿望和共同利益，应该体现历史发展和时代进步的要求。和平共处五项原则、联合国宪章的宗旨和原则，以及其他公认的国际关系准则，应成为国际政治经济新秩序的基础。具体来说，这一新秩序应坚持以下基本原则：第一，互相尊重主权和领土完整、互不侵犯、互不干涉内政。第二，坚持用和平方式处理国际争端。反对凭借军事优势动辄使用武力或以武力相威胁，要彻底摒弃冷战思维，树立以互信、互利、平等、协作为核心的新安全观，通过对话增进相互信任，通过合作促进共同安全。第三，世界各国主权平等。所有国家不论强弱、贫富都是国际社会平等的一员，都有平等参与世界事务的权利。各国的事情要由各国人民做主，国际上的事情要由各国平等协商，全球性的挑战要由各国合作应对。第四，尊重各国国情、求同存异。每个国家都有权独立自主地选择自己的社会制度与发展道路。世界本来就是丰富多彩的，不可能只有一种模式。各国社会制度和价值观念等方面的差异不应成为发展正常国家间关系的障碍，更不应成为干涉别国内政的理由。第五，互利合作、共同发展。各国之间，特别是发达国家和发展中国家应该相互合作，平等互利，共同发展。要改革旧的不合理的国际经济秩序，使之有利于维护世界各国特别是广大发展中国家的权益。

世界多极化发展将是一个漫长曲折的充满复杂斗争的演变过程。伴随着世界多极化的发展，国际竞争越来越激烈，面对急剧变化的世界，许多国家都在调整目标，力图为自己确立有利态势。世界向多极化发展，是时代进步的要求，符合各国人民的利益。由于世界多极化建立在多种力量相互依存又相互制约的基础上，因而有利于世界和平与发展。

#### （四）我国国际关系现状

改革开放以来，我国积极开展多边外交，按照“平等互利、形式多样、讲求实效、共同发展”四项原则，与其他国家进行广泛的

国际交流与合作。90年代以来,我国积极参加亚太经合组织的各项活动,促进了亚太经合组织的健康发展;2001年,我国正式加入世界贸易组织(WTO);同年,我国与俄罗斯、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、塔吉克斯坦、乌兹别克斯坦六国在上海成立了上海合作组织,为维护中亚地区的和平、安全与稳定做出了贡献;2002年,在我国的推动下,我国和东盟决定建立中国—东盟自由贸易区,加强了该地区的经济合作与文化交流。与此同时,我国还改善和发展了同世界大国之间的关系,与美国、俄罗斯、法国、日本等建立了不同类型的“伙伴关系”。我国独立自主的和平外交政策更加丰富和完善,形成了面向21世纪的全方位的外交格局。

党的十八大报告提出,我国将始终不渝走和平发展道路,坚定奉行独立自主的和平外交政策。我国反对一切形式的恐怖主义,反对各种形式的霸权主义和强权政治,不干涉别国内政,永远不称霸,永远不搞扩张。我国将坚持把中国人民利益同各国人民共同利益结合起来,以更加积极的姿态参与国际事务,发挥负责任大国的作用,共同应对全球性挑战,并始终坚持在和平共处五项原则基础上全面发展同各国的友好合作。

## 七、案例与思考

### (一) 勇救他人, 尽显英雄本色

严俊是复旦大学2006级英语系毕业生,第二外语是日语。当初来到大阪,主要是为了明年春天进入大阪市立大学攻读博士学位做准备。

2013年9月16日,受台风影响,流经大阪的河流淀川遭遇了三十年一遇的大水。当天下午5点左右,一名9岁日本男孩在淀川堤坝上拍摄通过铁桥的列车时,失足跌落河中。

跑步路过的严俊,看到孩子落水,估摸着自己还有点儿游泳本领,想都没想就跳进了水里。当时“水流湍急,里面夹杂着树枝还

有其他东西”。直到跳进水中他才发现，自己那点儿游泳本领在急流中根本不顶用，“完全用不出力气”，几个波涛打过来，河水灌进肚子里。他抓着落水的小孩拼命往岸边堤坝上拖拽，但是堤坝太陡，几次试图把孩子托举到岸上来都失败了。河水卷着严俊和孩子继续向下，他的力气快要耗尽了，“也吸不上气”。

事后，严俊对中国青年报记者坦承，他当时脑中闪过父母的影子，“突然意识到对死亡的恐惧”。

突然间，他的手指抠到一条窄细的裂缝，他用尽全力将手指抠进去，以固定自己不受掌控的身体。指甲上端被掀开，下端陷进肉里，他终于爬上堤坝，孩子却慢慢被卷向河心处。堤坝上已经聚了一些人。在日本的教育里，推崇“专业救援”，不提倡“舍生取义”。站在岸上的人们，有人报警；有人冲他喊“救不了了”，让他放弃；也有人找来一条绳子。那是一条快递包装用的绳子，比较细，但让严俊看到了希望。孩子很快被冲下去三四百米，幸运的是突然被一根树枝挂住，被暂时固定住了。严俊脱掉衣服，把绳子打了个套，斜跨在身上，开始往下游跑。这时，河水卷起小男孩翻过树枝，继续向下，慢慢已经离岸边 10 多米远，只有一只手露在水上，身体忽上忽下，完全听不到了呼喊声。

严俊第二次跳进淀川，当他抓住孩子的胳膊，岸上的人立即紧张地拉拽绳子，严俊“真怕他们太用力把绳子扯断了”。最终，这个瘦弱的小男孩被成功救上岸。但他好像已经“惊呆了”，睁着眼睛，满脸苍白，说不出一句话。严俊抠混凝土裂缝的指甲受了伤，被众人拉上岸时速度太快，摔到堤坝上，背上和腿上多处擦伤。警察和救护车赶来，大家才知道这名救了日本男孩的小伙子是一名中国人。

“我没想过成为英雄。”严俊告诉记者。

在日本生活了两年，严俊的圈子并不大。平时在大阪市一间租住屋里学习，晚上偶尔去便利店打打零工，这差不多是他在日本期间的全部生活。他周围的日本人有的比较友好，但有的日本人看到

他胸前的员工标识牌知道他是中国人，就会表现得不够友善。他不敢把救人的事告诉父母，怕父母担心，但觉得“纸里包不住火”，只是给母亲发了封邮件，告诉她因为救人把刚买的 iPhone5 丢了。到了第三天，在上海的母亲才反应过来，儿子就是早上日本 NHK 电台提到的“救下日本落水儿童的中国青年”。

在复旦大学的老师和同学眼里，严俊的“热心肠”一点都没变。本科时的辅导员王薇记得，他经常帮助同学，毕业时还获得了同学们评出的“见义勇为奖”。有媒体评价说，严俊勇救日本落水儿童的事迹，一下子成为 9 月 16 日“狂风暴雨天气中最令人感动的一幕”，也让日本人对中国人的固有印象有所改变。在日文的社交网站上，许多日本民众都称赞严俊“很勇敢”、“是善良友好的青年”、“感谢中国”等等。

如今严俊成了大阪市的明星。很多市民专门到他打工的小店找他，在街上不时有人认出他，向他表示敬佩。周围的同事、顾客，也改变“冷静的”面孔，对他友好了很多。街对面的一家工厂的老板，专门找到严俊告诉他，自己曾经非常讨厌中国人，但严俊的事让他之前的想法有了彻底的转变。现在，严俊身边的一些中国朋友在与日本人讨论中日之间的事情时，经常会提到严俊，“这让话题变得更为轻松”。

9 月 18 日，日本大阪府警察总部大淀警署应日本民众要求，为严俊颁发了感谢状。随后颁发感谢状的还有大阪市长桥下彻、高槻市长滨田刚史。中国驻日本大使程永华也为他颁发表彰状。面对日本媒体的密集追访，他略带腼腆地表示：“我只是做了我作为中国留学生该做的事，如果再发生一次，我还是会选择救人。”最后他不忘再加一句，“我爱我的祖国，我也爱日本，希望中日关系能因此有稍许好转。”

严俊的个人微博也已被网友发现，在微博里严俊表示了对网友的感谢，同时也为身边那些没能上岸的英雄们点上了一只蜡烛。

### （二）课堂上的交锋

一位原为记者的中国留学生，赴法国巴黎十二大学就读，第一堂对话课时就受到了教授的“挑战”。

教授：“作为记者，请概括一下你在中国是如何工作的。”

留学生：“概括来讲，我可以写我愿意讲的东西。”

教授精心设计了一个陷阱：“我可以知道您来自哪个中国吗？”

“先生，我没听清楚您的问题。”

“我是想知道，您是来自台湾中国还是北京中国。”

霎时，全班几十双不同颜色的眼睛一齐扫向了中国留学生和一位台湾同学。中国留学生沉静地说：“只有一个中国，教授先生，这是常识。”随后，那位台湾同学在教授和同学们的注视下也重复一遍说：“只有一个中国，教授先生，这是常识。”

教授似乎不甘心，提出一个更大难度的问题：“我实在愿意请教，中国富强的标志是什么，这儿坐了二十几个国家的学生，我想大家都有兴趣弄清楚这一点。”

中国留学生站起来，一字一板地说：“最起码的一条是：任何一个离开祖国的我的同胞，再不会受到像我今日承受的这类刁难。”

教授离开了讲台走向中国留学生，一只手放到他的肩上，轻轻地说：“我丝毫没有刁难你的意思。我只是想知道，一个普通的中国人是如何看待他们自己国家的。”然后他大步走到教室中央大声宣布：“我向中国人脱帽致敬。”

这是一篇关于维护国格和人格的故事，是一则自尊自爱的佳话，是一场不卑不亢的交谈。从上面的案例，我们可以看出，拥护祖国统一不仅是生活在大陆的中国公民的责任，而且是包括港澳台同胞以及海外侨胞在内的全体中华儿女的责任。一个人，只有爱自己的祖国，时刻维护祖国的统一，才可能得到他人的尊重。就像案例中的两位留学生，面对教授的刁难，他们的回答异常坚定，最终赢得了教授的尊重。

### （三）爱国主义与现实主义的交锋

近年来，IT行业的高收入使之成为众多青年争相就业的首选

职业。然而，1996年6月，就职于著名的游戏软件制作企业——日本光荣公司天津公司电脑动画部的四位中国职员，却因该公司欲在天津加工一款由日本人开发的、以二战时太平洋战争为时代背景的电脑游戏而向日方提出了严重抗议。他们认为这部游戏歪曲历史、美化日本侵略者，严重伤害了中国人民的感情。因为日方对此反应冷淡，此后这四位青年集体提出辞职。不久，另外几名职员也联名辞职，以支持这四名青年的爱国行动。围绕这些员工的辞职，人们展开了激烈的争论。

作为一名中华人民共和国公民，我们要声援这四名青年以及另外七名支持他们也联名辞职的职员。虽然从个人私己看来，他们这么做放弃了待遇优厚的工作，甚至还会面临失业的苦恼，但是他们赢得了做人的尊严，特别是在那些别有用心日本人面前，为全体中国人赢得了尊严！

在社会主义初级阶段，特别是在当我们发展社会主义市场经济的时候，一些资产主义的东西也开始进入我国，为此我们要特别坚定我们走社会主义道路的信念。经过中华民族几代人的实践证明，只有社会主义才能救中国，只有坚持社会主义才能保证国家繁荣富强，人民安定团结。然而由于西方企业的进入，一些西方国家也把他们的霸权思想送到中国，他们企图颠覆我国政权，颠覆中国共产党的领导，破坏我国的领土完整，因此我们首先应该自尊自信、自立自强，在国家尊严和利益受到损害时，我们应该挺起胸膛，对他们说：“不！”

当然我们也不能片面地爱国，夜郎自大，排斥西方国家一些好的东西，认为凡是资本主义的东西都是坏的，凡是我国的东西都是好的，而应该去其糟粕、取其精华，与我们已有的优秀思想结合起来，加速我国社会主义生产力的发展！

## 第二节 道德与人品

### 一、培育良好的公共道德

社会公共道德，又称善良风俗，是指由社会全体成员所普遍认可、遵循的道德准则。公共道德价值取向就是社会、集体、他人、个人利益的有机统一。境外环境虽然与国内有一定的区别，但基本的公共道德的内容和要求与国内是基本一致的。在外人员养成良好的公共道德是与各国和地区人民友好相处的基本前提。

#### （一）礼貌亲和

为人要有礼貌，这是做人处世的最起码要求。对人有礼貌表现了一个人对自己和他人的基本情感和态度。中国古代思想家十分强调礼节礼貌的重要性。荀子说：“人无礼则不生，事无礼则不成，国无礼则不宁”。礼要求人们要仪表端庄，举止文雅，言谈谦虚，待人和气，亲切热情。彬彬有礼的人，必然赢得其他人的信赖和尊重。

#### （二）坦诚相见

人与人之间相处和交往，需要坦诚相见，使人放心，这样才能赢得朋友。我们需要能给予他人以诚挚的敬意和真心真意的赞扬，而不是用虚伪的奉承来满足一个人的自尊。坦诚相见可以让人们相处变得愉快，通情达理，易于合作。

#### （三）助人为乐

在外人员在境外应当与人方便，切勿乘人之危，落井下石。爱人者人恒爱之，信人者人恒信之。人人为我，我为人人。现实生活中的人不会事事顺心，总有需要别人帮助救济的时候。懂得了这个道理，就要主动帮助别人，以助人为乐。同样的道理，我们帮助了别人，别人也会帮助我们。帮助别人，为别人做好事，就会使人由于我们的存在而愉快，因我们的出现而鼓舞。反过来，我们也会得到别人的关心与帮助。知恩图报，礼尚往来，是人的共性要求与意识。

#### （四）遵守社会公共秩序

社会公共秩序，是社会生活保持相对稳定与和谐的不可缺少的因素。公共秩序是维系人们公共生活的一种有序化状态。随着社会生活的复杂化和多样化，公共场所已成为人们共同生活、娱乐必不可少的地方，如居民小区、影剧院、体育场馆、公园、商店等。这些场所秩序良好，会给人们生活带来极大的愉快；反之，不仅影响正常生活，甚至会危及人们的生命安全。

遵守公共秩序，为的是不妨碍他人的正常活动，也是自己从事公共活动的必要条件。遵守公共秩序要求人们要有纪律观念，有较强的律己自控能力。纪律反映了人们的共同要求，体现了人们的共同利益。一个没有纪律观念的人，很难自觉遵守公共秩序。纪律观念的强与弱，又同人们的律己自控能力的高低有关。

在外人员在境外期间，应遵守境外国家和地区的社会治安秩序、公共交通秩序、商品市场秩序、文化体育娱乐场所秩序、公共卫生秩序以及居住环境秩序等。

### （五）爱护公物

公共场所的建筑物、花草树木、娱乐器具、交通工具等等，都是公共财物。公共财物是大家享受到公共场所的各种服务和便利的重要载体。在外人员在境外期间也应爱护公共财物，做到合理使用公共物品和设施。

### （六）遵纪守法

遵纪守法是社会公德最基本的要求，是社会发展和人民权益保障的基本保证。在所有的国家和地区均要求人们必须按照法律法规及纪律的有关规定行事。各国法律均明确规定，遵守宪法和法律是全体公民必须履行的道德义务。各国虽然在生活方式、交往方式、价值观念、道德意识上都存在不同，但法纪的他律，确立了整个社会和国家的道德自律。

在外人员必须培养守法的精神，严格、自觉地做到遵纪守法。这样，才能保证境外务工的正常进行，保证企业和个人的利益得到保障。

## 二、培养优良的人品人格

在外人员养成优良人品人格，在境外务工与人相处过程中非常重要，如果经常把诚信、乐观、开朗、豁达的人格特征表现出来，更能获得身边人们的喜爱与合作。

### （一）诚实不欺，信守诺言

诚就是真实不欺，既不自欺也不欺人。诚的反面便是虚伪、欺诈、不实。我国古代思想家认为，诚实不欺乃是一切德行的基础，是根本的道德。只有出于诚，方能切实地为善去恶。信与诚相通，是指在朋友关系中以及在与他人的交往中要讲究信用、信守诺言。

在外人员在境外务工期间，与境外雇主和同事相处，在一个新的环境中建立和谐关系的关键就是相互信任、相互协作，而诚实不欺、信守承诺是建立良好关系的人品基础。

### （二）崇尚志向，立志不移

志向，就是一个人远大而明确的奋斗目标或理想。立志，就是树立远大的理想并去追求它。一个人只有立志，人生才有明确的方向，人的行动才有动力，才有精神支柱，在学习、事业、道德修养上才能克服、战胜各种艰难险阻，取得成功。立志是成就事业的前提。

在外人员在境外面临着各种各样的挑战，明确的目标是支持在外人员克服各种困难和实现事业成功的重要支柱。成功务工和致富的在外人员，通常是具有明确志向和目标的人，他们更容易得到境外雇主和国内企业的信任，成为工作团体内的骨干。

### （三）谦虚谨慎，戒骄戒躁

谦虚指恭敬而不自满，是包括小心、严谨、慎重等含义在内的一种为人品质。“满招损，谦受益”表明中华民族的先人对社会、人生的深刻认识，而且把谦虚作为正确处理人与人关系的重要做人准则而加以倡导。古人所讲的谨慎，主要有慎言和慎行二类，认为只有言行谨慎，才能避免过失，减少后悔莫及的不必要损失，即做到“三思而后行”。

### （四）乐观开朗，振奋豁达

人要善于控制和支配自己的情绪，保持乐观开朗，振奋豁达的心境，情绪稳定而平衡，与人相处时要能给人带来欢乐的笑声，令人精神舒畅。与人要坦诚交往，每个人都喜欢结交真实随性的人，如果在第一次见面，就把最真实的自己坦露在对方面前，会让别人感觉身心轻松！一样的道理，当自己在讲话出现口误时，也要及时纠正自己。

## 三、案例与思考

### （一）禁止私拿企业资产，不因恶小而为之

某赴日技能实习生黄某，因生病申请回国治疗，日方组合为其办理好了相关回国手续，并由日方企业会长亲自送至机场。在行李托运时，机场工作人员发现其行李超重 10 多公斤，黄某决定打开箱子减重，但被在旁的会长发现，拿出的行李中有部分是企业的生产原料的边角料。此事让会长大为光火，马上带回企业进行彻查。最终，此事给中方企业及其他中方技能实习生带来极大的负面影响。

黄某觉得生产原料的边角料反正会被扔掉，顺手贪点小便宜，拿回去应该没问题。殊不知，日方的观点是，不是自己的东西，在没有得到允许的情况下擅自拿取就是偷盗。

### （二）团结互助友爱，增强集体意识

技能实习生张某因屡次欺负他人，被多名技能实习生联名举报。后经中方企业调解，张某行为表现有所好转，但几个与她隔阂很深的技能实习生仍然一直找理由寻衅闹事，严重影响了日方企业的正常工作与生产秩序。最后，日方企业决定对每个人进行处罚。

在外人员互相之间告状诋毁，不团结，不仅影响自身利益，还会影响中日企业与组合间的业务合作，更会影响全体中方技能实习生在日方雇主心中的形象。

### （三）诚信至上

某日本会社工厂长怀疑技能实习生刘某旷工，刘某辩解说因身体不适引起。中方派遣企业带刘某到医院检查，结果并未查出任何异常状况。后经多次谈话证实，刘某并未有身体不适，中方派遣公司与日方组合就此对其进行了严厉的批评教育，日方企业也按制度减发了其相应工资。

日本是一个市场经济的国家，一旦被他人视为不讲诚信，将很难有好的发展前途。

#### （四）无视法律，偷盗被拘

两名中方劳务人员到工地附近的农户田里偷西红柿，被农户当场抓到并报警。虽然中方劳务人员辩称称，看到附近的其他劳务人员也这么干，而且自己是初犯，请求谅解等等。但该国法律讲究证据，最终中方劳务人员被判罚款赔偿并拘禁 3 个月。

#### （五）建立公德心，改掉自身陋习

某技能实习生宿舍下水道堵塞，日方企业请专门的维修工维修，发现下水道里有大量不明油污杂物。据调查证实，系某些技能生经常把废油、动物内脏、食物残渣等直接倒入下水道而日积月累所致。最后，下水道维修共花费 150000 日元，由中方技能生全额承担。

乱倒油污和厨余垃圾，是有失公德心的行为。为了防止水的污染，日本人在处理厨余剩油的时候，通常是去买吸油纸过滤油污，不将废油直接倒入下水道。对于其他厨余残渣，也按垃圾分类处理的规则认真处置。建议中方劳务人员应主动了解并掌握驻在国的垃圾分类处理规定及对应处理方法，以免产生不必要的麻烦，甚至触犯该国法律。

#### （六）勿存侥幸，及时认错

劳务人员邵某曾因私人事务多次在半夜 12 点后用所在境外企业的办公电话往中国打国际长途电话。企业在发现异常后，曾当面询问其是否有打电话的事情，邵某不承认。后来，外方专门调用并复印了电话的国际通话记录，拿到邵某面前，邵某才不得不承认。

劳务人员如果犯了错误，不要找任何理由，向雇主或企业主管主动承认错误才是最正确的做法，否则，越解释错误就越大。

### 第三节 履约意识与雇佣关系

#### 一、严格履行合同

遵守契约是一种社会的基本要求，契约精神是人类社会实现有序、文明、和谐发展的基础。合同或协议就是一种契约，是当事人之间平等设立、变更、终止民事权利义务关系的协议。合同作为一种民事法律行为，是当事人协商一致的产物，具有法律约束力。在外人员与企业和境外雇主之间的合同也是一种契约，需要共同遵守和履行。同时，履行合同不仅是一种义务，也是在境外务工期间自我权益保护的最好方式。

在赴境外务工之前，在外人员要签订与务工相关的合同，了解自己在合同项下的权利和义务，否则很可能导致未来的合同纠纷，使利益无法得到保障。合同一旦签订，双方就必须遵守。因此，在外人员应全面、准确地理解合同所规定的权利和义务，并妥善保存合同文本，作为保障自己合法利益的依据。未达成一致或未签订合同的，应拒绝赴境外工作。

境外工作的合同一般会根据工作量约定一个相对固定的期限，但用人单位也有权根据工期情况适当延长或缩短合同期限，我们要理解和服从相关的条款约定。因为影响境外建筑项目工期或劳务项目的因素非常多，预测工期与实际工期会有一定的出入。如果在外人员事先不能接受这样的条款，应该在签订合同前选择不签，而不能签署后却不履行，因合同期发生纠纷而导致个人损失。在合同条款中，还会明确约定在外人员必须遵守当地的法律法规，尊重当地人民的生活习惯等，这也是双方签订合同的基础，是在外人员境外务工的基本义务。

特别提请注意的是，在外人员不要在受雇的同时再为其他人打工，不要擅自脱离工作岗位到别的地方工作（在境外被叫做“打黑工”），不能违法参与赌博或去色情场所，这些行为在任何国家和地

区均属于违法行为，涉事的在外人员会被抓捕或遣送回国，还须承担相应的法律责任和由此引发的后果。

履约期满后，在外人员必须依法及时办理回国手续。在外人员在境外工作期间，雇主企业倒闭或者破产，合同中止执行的，在外人员也必须回国，回国后可按照合同的规定取得相关的损失补偿。

## 二、树立正确的雇佣意识

### （一）明确雇佣关系

在外人员与境外雇主或用人单位的关系，是基于合同关系建立的雇佣与被雇佣的关系。在外人员到境外务工是以自己的劳动获取雇主或用人单位支付的相应劳务报酬，获得劳务报酬是最根本的目的。如果在在外人员不能向雇主或用人单位提供其满意的劳动及成果，根据双方合同约定，雇佣与被雇佣的关系就无法延续。从这个意义上讲，为保证合同的有效履行，在外人员常常需要付出辛勤劳动，以达到合同约定的相应劳动成果。在外人员特别需要注意的是，由于境外的社会制度与国内不同，加之在工作和生活环境陌生，语言沟通不畅的情况下，在外人员与境外雇主或用人单位，对劳动及成果的理解和沟通达成一致的困难也会更多。对此，在外人员要有充分的思想准备，要通过相互理解和提供高质量的劳动成果和雇主达成一致。

境外务工期间，当在外人员面临境外雇主过于苛刻的要求时，在外人员首先要保持良好的心态，通过理解和努力工作来妥善解决问题。另外，由于在外人员被分配的工作内容不同，劳动报酬水平不尽相同，当出现工作分配和报酬等差异问题时，在外人员要客观对待，扮演好自己的角色，不能斤斤计较。只要境外雇主和用人单位没有违反合同的约定，在外人员都应当理解并坦然接受，不攀比、不质疑，维护好与境外雇主的关系，确保境外务工顺利进行，保证自身长期利益的实现。

## （二）正确处理雇佣关系

在境外务工期间，在外人员一定要摆脱一个思维误区：但凡感觉对工作安排不满，就要求境外雇主重新分配工作。境外雇主和用人单位通常是出于生产管理和专业分工的要求，为在外人员安排工作的，而不是按在外人员的理解和需要安排工作，因此在外人员需要遵守企业的工作安排。

在合同关系上，在外人员与境外雇主或用人单位是雇佣与被雇佣的关系，雇佣者有权依法和依合同约定，根据企业的需要布置和管理被雇佣者的工作。作为在外人员，需要养成对工作分配服从的意识和执行的习惯，不求绝对的公平、公道和合理。如在外人员一味地坚持自己认为“合理”的东西，妨碍企业管理和工作分配的“执行”，导致企业无法达到预期工作效果，很可能导致自己预期的报酬无法获得。

## 三、建立良好的工作关系

团体性是境外务工的突出特点，比如集体工作、集体住宿、集体伙食等。在外人员要有集体观念和意识，处理好个人和集体的各种关系，处理好自己和领导、同事、下级的关系。

每个人都有自己的长处和短处，各有优缺点，要互相理解，互相包容，与大家和谐相处。要处理好与上级、下级、同事的关系，珍惜一切共事的“缘分”，不要过分计较个人一时一事的得失，共同构造一个和谐的集体。在一个和谐的集体中工作和生活，有利于每个人的身心健康。

要培养自己的团队精神，要充分理解个人利益和集体利益的统一关系。通俗点说，就是在外人员所在的企业完成任务好，企业得到了应有的收入，在外人员的收入就更有保障；反之，如果团队总体的任务完成不好，在外人员的收入或多或少地都会受到一定的影响。作为集体的一员，在外人员要尽最大努力高质量完成自己的工

作任务，为团队工作的顺利进行做出贡献。

### 四、案例与思考

#### （一）克服困难服从安排，倍受外方雇主肯定

劳务人员孟某在某生产干花企业的配送课工作。配送课的工作比较复杂，需要记住不同产品的不同位置，还要操作电脑和手持终端设备。由于产品生产需要，车间的温度和湿度也是设定好的。没多久，孟某就感觉自己眼睛总是干涩疼痛，提出眼睛不舒服不想在配送课工作，想调到其他部门。经过中方派遣公司驻在代表的沟通与鼓励，小孟决定继续努力适应工作，摆正态度，工作表现良好，得到了境外雇主企业很高的评价，最终在一年多后得以晋升加薪。

企业工厂是由很多部分组成的整体，每个劳务人员都严格履行合同，干好自己的本职工作，企业整体才能运转流畅。劳务人员通过努力，克服自己的困难与压力，一定会获得能力提升与相应的回报。

#### （二）凡事学会顾全大局，合理使用带薪假期

劳务人员孙某，在邻近生产高峰期的前一天，不执行境外雇主企业的正常工作排班安排，临时提出次日有薪休假的要求。企业主管未批准其请求，并表示生产高峰期即将开始，请他根据企业最终的决定来进行休假安排。结果，孙某在次日一早打电话给企业说自己离开宿舍外出游玩，今天不出勤了。鉴于这一无故缺勤行为，以及孙某平时违反企业规定的若干情况，最终被企业终止其雇佣关系，将孙某中途遣送回国。

劳务人员需要树立正确的雇佣意识，如果凡事以自我为中心，不顾全局任意妄为，不学会换位思考，最终吃亏的只能是自己。

#### （三）好逸恶劳，终结境外务工路

劳务人员王某，在境外一家海蛎子加工企业工作。工作不到半年的时间，中方派遣企业多次接到企业雇主对其投诉。调查显示，该劳务人员在宿舍中，多次向同寝的同事抱怨企业的管理太严厉，

自己的工作为什么没有别的劳务人员轻松，一度造成其与同事间关系紧张。在工作中，王某也表现懒散，经常出现额定工作量和作品品质不达标的情况。最终，企业决定解除和王某签署的雇佣合同，提前将其遣返回国。

劳务人员受雇于境外企业，只有勤勤恳恳，用行为表现建立良好的工作关系，才能被企业所接纳，并顺利完成境外务工。

## 第四节 就业观和职业观

就业是人类谋生的重要手段。通过就业，一方面体现人的社会价值，另一方面也实现人的自身利益。成功的境外务工是在外人员实现就业，照顾家庭的重要手段。建立正确的就业观和职业观，是在外人员出境务工必须具备的个人素质。优秀的就业观和职业观，不仅会让在外人员在境外学有所获，更能促进在外人员的长期职业发展和事业成功。

### 一、建立正确的就业观

简单地说，建立正确的就业观是指，首先应根据就业形势，把握个人就业需求，合理选择符合自身条件的劳动岗位；其次，应该务实工作，爱岗敬业，注重自身的能力培养和技能积累；再者，还应该勇于创新，与时俱进适应社会发展，努力造就成功人生。

在外人员需要根据自己的爱好、专业特长和自身条件选择职业，这样能更好地发挥自己的优势，调动个人的工作积极性。尽量做到不要盲从，或者随大流地选择职业。任何时候都要杜绝依赖思想，但可以合理利用政府、集体、亲朋等提供的就业平台和就业机会。

现代社会是一个时刻变革和不断发展的社会，要求在外人员思想上不能守旧，就业观点不能脱离现实，不能有满足现状的思想，必须要有进取心、紧迫感和危机意识。要学会边工作、边学习、边进步，适应社会变革和发展的需要，不断提升自身的综合素质，不断创造新的就业机会，增加就业的主动性。

在经济发展进程当中，国家与国家、地区与地区间的经济发展存在着差异和不平衡，创造了很多全球就业和职业发展的空间。在外人员可以多从长远和发展的目的考虑，勇于走出家门，跨地区、跨国家就业，走出一条靠自己的胆识和远见发家致富的就业之路，这已经被很多成功的案例所证实。部分在外人员需要抛弃不愿离家、

不敢离家的惰性和畏难情绪，害怕不适应陌生环境的恐惧心理，为自己创造更多提升职业发展和生活水准的机会。

在外人员必须要时刻树立竞争和艰苦奋斗的意识。一方面，通过平时工作的勤学苦练，努力提高自己的职业技能和综合素质，为参与竞争做好准备，提高竞争实力；另一方面，要充分认识到职业虽有行业差别、岗位差别，但无高低贵贱之分，只要能脚踏实地、热爱本职工作、兢兢业业，在平凡的工作岗位上，同样能实现自己的人生价值。

## 二、爱岗敬业和学无止境

爱岗敬业就是要热爱自己的工作岗位，对自己的本职工作尽职尽责，爱岗敬业是对在外人员的一种普遍素质要求。在市场经济环境之中，爱岗敬业精神成为全社会普遍对人才的关键性评估指标，也是境外雇主或用人单位最受欢迎、最需要的一种品质。

在境外务工过程中，要用正确的、积极的方式理解自己的岗位和工作要求，用严肃、认真负责的态度对待自己的岗位和工作内容，用勤勤恳恳、兢兢业业、任劳任怨的表现落实自己的岗位和工作职责。

作为不断发展中的社会的一员，在外人员需要时刻用知识来武装自己，不断进取，适应社会发展的需要，适应新的就业需求，否则就会逐渐被社会所淘汰。“活到老、学到老”，学习不仅有利于自己的进步，还有利于充实境外生活，更有助于自己未来的职业发展和财富创造。

爱岗敬业和学无止境在现实中主要表现在如下几个方面：

### （一）要有积极的态度

在工作岗位上，境外雇主或用人单位不仅看重每个在外人员的工作能力，更看重工作态度。在外人员对工作任务的完成效率、完成质量、工作认真度、有没有主动创造附加价值的意识等，都是个人工作态度的具体表现。否则，如果长时间不改，肯定会面临被开

除的结果。

### （二）要有主动的精神

在工作之中，最让境外雇主和用人单位无法接受的就是缺乏主动性，仅仅是僵化地、机械地完成工作。在工作中，在外人员一定要学会主动思考，并不断从自身岗位延伸至一些有价值的工作内容，如：除了正常完成交代的工作内容外，还可以想一想工作程序的安排合理不合理，是否可以改善？有没有更好的工作方案可以提高效率？从工作中可以学到什么，对自身技能有什么提高？工作的完成对自身、团队、境外雇主或用人单位有什么意义等等。这些都会成为境外雇主和用人单位进行个人评估的重要指标。

### （三）要具备责任感

在外人员在工作中要有责任感，不仅要体现在对自身岗位的热爱、无私奉献、兢兢业业，也要体现在对境外雇主和用人单位的负责。只有努力工作才能带来相应的经济收入，应当抱着对自己家庭负责的态度来对待自己的工作。总体来说，对岗位负责，也就是对自己、对单位、对家庭，甚至对社会负责。

### （四）要追求完美和高标准

工作标准的高低决定一个在外人员就业竞争力的高低，“追求完美”是在外人员需要培养的高层次职业素养。在工作中，在外人员不要安于现状，要学会对自己的工作过程和工作成果高标准、严要求，促使自己不断追求，创作出职业精品，也为未来职业发展创造机会。

## 三、遵守职业规范

职业规范是从事各种职业工作的人都应当遵守的共同的行為准则。境外雇主也希望在外人员不仅要有好的态度，也要有好的职业行为。因此，在外人员理所当然应养成良好的职业规范。

职业规范主要包括如下方面：

### （一）尽职尽责

“尽职尽责”是指忠实地履行自己的职业责任，尽到本职工作所应尽到的责任。任何一种职业，都有它的职责范围，有它应当完成的任务和目标。在境外务工期间，在外人员应根据合同约定和工作任务布置要求，按照合同条款和任务目标尽心尽责履行义务，把自己职责范围内的事情做好。

### （二）精益求精

“精益求精”就是把自己的业务、自己的工作做得越来越好。这就要求自己对工作和事业上所获得成就有永不满足的精神和不懈的追求。一方面，自己要适应境外企业高效率的工作环境，快速适应工作角色；另一方面，也要求自己虚心学习境外先进技术。自己一定要摒弃不思进取，签几年合同就混几年的错误思想和行为。

### （三）勤俭耐劳

“勤俭耐劳”的基本精神是提倡不畏艰难困苦，不追求奢侈，不贪图享乐。在外人员在考虑出境务工的时候，就应该有“吃苦耐劳”的思想准备。这样，就不会为工作场所、生活设施条件等问题所困扰。对于境外雇主和用人单位的资源，一针一线都要养成节约的好习惯。

### （四）遵守纪律

在外人员在境外工作期间，要认真执行境外雇主和用人单位发布的各类规章制度，将遵守纪律转化成内在的一种自我要求和责任心。

职业纪律还包括保守企业的商业机密问题。诸如对客户渠道、生产销售、关键工艺等不能泄密。对此，境外雇主也会有具体要求，在外人员一定要遵守执行。否则，如给企业造成损失，自己需要承担相应的经济赔偿责任。

### （五）团队协作

现代化的生产过程，大都要求各工种、各岗位协同配合，使劳动力、生产资料、生产技术等要素形成有机整体，才能实现生产经营正常运作，取得最佳经营效益和成果。团队协作，就是要求员工

个人必须在企业团队整体中协同合作，为完成企业生产经营目标努力做好各自岗位工作的一种理念和要求。团队精神是职业道德的重要方面和基本要求。

部门成员之间工作步调一致，相互配合，也能使团队内部有一个融洽的氛围，让大家更愉快地工作。另外，团队协作还体现在工作主动性上，当自己手中的工作结束时，应该主动去帮助他人。

目前，境外许多企业非常流行员工在正常离开企业时，雇主会对该员工做出客观的评价，郑重地签发推荐信。许多国际知名企业从业者的推荐信非常重视，作为其是否聘用的重要考评依据。

### 四、养成良好的习惯

要想在工作中和生活中有所作为，就要时刻注意自己的生活细节，从点滴小事做起，严格要求自己，培养良好的生活习惯。人的习惯可以决定人一生的命运，其能量是巨大的。好的习惯，会终生受益；反之，则会终生受害。古今中外，许多成就巨大的人，都得益于良好的习惯。

#### （一）养成良好的生活习惯

##### 1. 注重仪表仪容

无论是生活中还是工作中，在外人员都需要注意自己的个人形象，包括衣着合体，头发整洁、颜面光鲜，朝气蓬勃，举止大方，言语文明。这样做，既是对别人的尊重，又是对自己的尊重，还能提升人际关系。

##### 2. 保持整洁生活环境

无论在什么条件下生活，在外人员要养成保持自己生活环境的干净整洁、窗明几净、床褥洁净、物品摆放整齐有序的好习惯，给人以身心舒适、温馨、朝气、自在的感觉。

住集体宿舍，应自觉爱护宿舍的一切设施及房屋结构布局，不得擅自改动或拆卸，物品应摆放整齐，不乱摆乱放，不占用人行道，

不在宿舍内吸烟。爱护公物、节约能源，不在墙壁上乱写乱画、不浪费水电，注意白色污染和环境保护。

### 3. 控制不良嗜好

尽量控制和减少自己的不良嗜好。少喝酒，酒醉会伤身伤神，丧失风度；不抽烟；不赌博、不涉黄，赌博涉黄玩物丧志，害人害己。

### 4. 坚持身心锻炼

在境外期间，最好的健康保障就是锻炼身体。为保持良好的身体状况，在外人员需要经常适量做跑步等有氧运动。持续的、有规律的有氧运动，能够有效地调节肌体活力，增强身体的免疫功能，减少得病机率。

## （二）养成良好的工作习惯

养成良好的工作习惯，需要从简单工作中一点一滴的日积月累而成。可以从以下几个方面开始养成良好工作习惯：

### 1. 保持工作环境整洁

要时刻注意整理自己的工作区域、工作平台、工作设备，也要爱护和保护好任何工作设施，从工作的环境可以看出一个人的工作态度和综合素质。

### 2. 合理安排工作时间

在境外工作中，经常会同时出现很多问题需要处理，先做什么事，后做什么事，这些看起来很简单，实际做起来很难。好的办法是不急于马上处理各种事情，而是在行动之前，根据重要程度决定先后顺序。所以，要努力尝试认清事情的轻重缓急，学会时间管理，进行统筹安排，方能举重若轻，从容处置。

### 3. 处理好与同事关系

在工作中，在外人员相互之间需要和睦相处，融入团队，学会分工协作，发扬团队合作精神，提高工作效率。切不可与同事斗殴、聚众闹事；不挑拨离间、不阴奉阳违、不贪图便宜。

### 4. 勇于负责，敢于承担

签订合同，选定工作岗位，就意味着要承担岗位的责任。如果

仅把工作当作是获得名利和金钱的手段，那么他就会挑三拣四，拈轻怕重，对工作的态度就会时冷时热；反之，我们才能从工作中学到更多的专业知识，积累更多的专业经验，取得更大的进步。

### 五、遵守企业管理制度

为了规范生产和经营，企业都会有自己一整套管理制度和规范，在外人员在受聘于企业后，要认真学习并严格遵守企业的管理制度，特别是跟自己有关的内容，以便更好地工作。

企业管理制度的表现形式或组成包括企业组织机构设计、职能部门划分及职能分工、岗位工作说明，专业管理制度、工作或流程、管理表单等管理制度类文件。

遵守企业各项管理制度，还包括尊重雇主的管理，维护雇主的利益。在外人员要积极参加相关制度培训，提高自己的业务水平和协作意识。如因制度不合理问题时，可以向管理人员反映，妥善解决。严禁随意行为、违反制度、扩大事端导致企业和个人损失。

### 六、站好回国前的最后一班岗

在完成自己的境外务工任务即将回国之前，在外人员应做好最后的交接工作。一方面，要做好自己的工作交接；另一方面，应在回国前自觉搞好自己生活空间的卫生交接，以利于今后其他舍友舒适地入住。

文明交接，不仅给仍在境外务工的其他在外人员树立了榜样，也成为中国人在海外的一道亮丽风景。过去几年，也有部分在外人员在境外回国前将垃圾等杂物投入下水道、厕所内和抛出窗外，在墙壁上乱写乱画的情况，不仅给境外雇主和用人单位造成了经济损失，同时也给企业留下了对中国人的不良印象，导致给国家和企业造成损失，甚至自己也受到境外雇主的索赔和法律制裁。

## 七、案例与思考

### （一）建立正确的就业观

日本某企业反映技能实习生杨某来日期间工作失误频繁、日语差且屡次提醒没有改变，表示再不悔改就只能将其送回国。中方派遣公司驻在员与日方组合老师一起去宿舍与杨某谈话，发现其宿舍卫生脏乱不堪，铺位零乱无序。中日双方的老师对杨某这种对待生活、工作的态度进行了批评和教育，让他想想国内的家人、为自己的将来多做着想。杨某逐渐认识到自己的错误观念，并通过努力工作得到了雇主的认可。

从一个人对待生活的态度就能看出其对待工作的态度。劳务人员应加强自身素质教育，形成正确的就业观、积极的生活态度和努力拼搏的精神。

### （二）偷懒耍滑，因小失大

六名中国劳务人员在某国木制品加工企业务工。为了自己工作后的清理方便，私自往合成木板压制用的胶水中添加润滑油，最终导致该企业所产的成品木板材被大量客户投诉并索赔，造成了较大的经济损失。最终，企业将这六名劳务人员告至法庭，被法庭判决对业主造成的损失进行赔偿，并被终止雇佣关系，提前遣送回国。

工作中偷懒、耍小聪明是劳务人员境外工作中受雇主批评最多的问题，实际上现场工作的一举一动都在企业的监控和掌控之中，这种行为一旦被发现，就会被认定为工作不努力、不诚实、不勤奋，从而失去雇主的信任，自毁前程。

### （三）忽视工作流程，造成巨大损失

赴日技能实习生于某，在生产过程中，不遵守工作流程，造成企业巨大损失。

该公司产品是一种巨大的传动轮，每个传动轮上有两个转轴。在传动轮进行机器加工之前，必须用胶带将两个转轴缠起来作为防护，否则转轴一旦磨损，产品将无法使用。因此，企业有一套严密

的工作流程，即要求操作工人在自行对转轴缠好胶带后必须用“指差呼称”的工作方式进行逐一确认，然后再请现场担当（即主管）审核，待确认无误后方可进行下一步工序。一日，于某在工作中完全忽视了操作规程，缠完胶带后没有进行任何确认就开始加工，结果发现有一个转轴因未缠胶带而造成损伤，维修费用需要几十万日元。虽然在日方组合的多次协调下，企业最终没有要求于某赔偿全款，但这一事故给企业造成的损失却是无法挽回的。

劳务人员在境外企业的工作中，应该爱岗敬业，真正从思想上重视起来，认真执行企业的工作流程、规章制度，才是合格的雇员。

#### （四）轻视语言学习，影响工作效率

周某在日本某制造型企业工作，多次出现工作失误，产品也被订货商退货。经分析，主要是由于周某日语水平差，造成工作沟通障碍。为了能让周某尽快进步，日方特地为其悉心制定了相关循序渐进的学习计划，但是他却以工作忙为由，不积极认真学习。最终，周某因为语言始终不过关，严重影响工作效率，无法完成额定的工作任务，日方企业只能结束其雇佣关系并遣送回国。周某的表现还给中方派遣公司带来极大的负面影响，日方表示，如若今后再出现类似问题，将不再接受该中方派遣公司所提供的技能实习生。

劳务人员来日本后，不管以前有没有工作经验，都会面临一个崭新的企业环境和工作内容，必须首先通过语言关，才能保证工作效率。同时，在工作期间，如遇到任何不懂的地方，劳务人员还应放下姿态，积极请教他人或部门主管，切勿不懂装懂。

#### （五）滥竽充数，自食后果

唐某在出境务工之前已在国内某技校进行了4年的车床学习，面试的时候向境外雇主企业一再说明对自己的工作能力很有信心。到了国外之后，其他劳务人员一到工厂就立刻熟练独立工作，与他们相比，唐某的实际操作能力完全跟他的自我介绍不符。在长达8个月的时间里，完全无法独立工作，在不得已的情况下，公司再次给了他工作实习的机会。但真正的原因是他主观上缺乏对工作的主

动性，同事和他的师父，都反映当别人汗流浹背工作的时候，他却在一边偷懒。即便一起工作的同伴每天晚上对其进行单独辅导，唐某也无动于衷，始终没有任何改观。

最终，唐某因无法胜任工作，被企业解除了雇佣合同。唐某后悔不已，只能中途回国。

## 第五节 文化差异与生活工作环境

### 一、理解和适应境外文化差异

对在外人员来说，首先要了解和承认各国和各地区文化差异的存在，学习如何去适应不同文化的融合，才能在新的环境中与人和睦相处。

全球各国和各地区由于地理条件、历史发展、宗教文化、经济发展领域的不同，导致了在生活习惯、待人礼仪、工作方式等方面存在很多的差异。正是由于这些差异的存在，才使得世界各地的文化和生活丰富多彩，但也使在外人员在生活和工作中面临诸多文化和观念方面的冲突。

在不同国家或地区务工，对其文化存有任何偏见都是错误的，小到影响人际关系，大到带来国家及民族的冲突。因此，在境外务工过程中，在外人员必须尊重不同国家和地区的文化习俗。各国文化之间没有高低之分，与我们的华夏文明一样，所在国家和地区的语言、价值观念、宗教信仰和风俗习惯，是当地人民世代流传和积累的宝贵精神财富。

### 二、适应境外生活环境

改革开放以来，我国对外承包工程和劳务合作业务已经遍及100多个国家和地区，形成了以亚洲、非洲为主的全方位、多层次、宽领域的对外开放格局，市场分布呈多元化推进的趋势。

尽管境外务工的环境较之十年前有了很大的改善，务工机会也大大增加，但境外务工环境跟国内生活和工作环境还是有很大不同，包括气候、语言、生活习惯、风土人情等，在外人员应在出境前，充分了解所赴国家和地区的生活环境，了解风俗习惯、礼仪禁忌、法律法规等，要建立良好的心理素质，克服困难的勇气；要善于与

同事交流，互相帮助，为尽快适应新的外部环境，调整心态做好准备。

第一次走出国门，在异国他乡的所有事物对自己都是陌生和稀奇的。陌生的国度、复杂的气候环境、语言的障碍、离家的乡愁都会给自己造成一定的心理负担，这是正常的心理现象。在外人员应当学会尽快适应生活环境，以免给自己造成生活和工作的不便与困惑。

### 三、融入境外工作环境

在境外工作初期，在外人员可能会对境外雇主或用人单位的高强度、高效率的管理不适应，加上对环境、同事不熟悉等因素，可能会出现压抑、烦躁、失落等心理现象。对此，境外务工的在外人员要互相帮助，想办法尽快适应新的工作环境。

在外人员完成境外务工合同项下规定的工作内容，是其应尽的义务。同时，也要认识到，自己被雇主安排去干其他的工作或工种，也是合理的。对薪酬应有合理预期，对加薪或发放奖金不应有过高期望。如果雇主满意，给予了金钱或物质奖励，要给予感谢。如雇主没有给予金钱或物质奖励，也不要怨天尤人，甚至闹情绪。如果这样，反而会让雇主对自己产生成见，从长远来看，于己不利。

在境外务工过程中，对于无法理解或不熟悉的管理方式和模式，应努力主动适应，只要不违反合同的内容，自己应尽快找到应对不适的有效办法。

### 四、案例与思考

#### （一）人力资源本土化

中建总公司在 20 世纪 80 年代中期初入美国市场以后，结合自身企业特点和市场竞争环境，在经营战略中进行柔性调整。中建公司在美国的成功，与人力资源柔性化和本土化也有很大的关系。当时，中建公司总经理提出“中建美国公司要跳出仅做中国使领馆和中资企业投资工程的小圈子，一定要加大市场开拓力度，在美国主

流市场做强做大”。中建美国公司开始进行战略变换，依托原有经验与资源，向美国本土建筑市场发起强有力的冲击。

为了更好地适应美国市场的竞争特点和经营规则，中建总公司首先采用了本土化的营销策略，中建美国公司成为唯一一家在美国注册成立，并拥有总承包商营业执照和最高等级施工资质的中资建筑企业。在具体营销策略上，中建总公司实施“农村包围城市”的营销策略，开创了一条具有中建美国特色的成功之路。1998年，中建总公司协助海尔集团在南卡罗纳州投资建厂。考虑南卡州是传统农业州，经济欠发达，但民风纯朴，商业活动中政治色彩较淡等特点，结合在美国长期经营积累的项目开发和工程管理经验，中建总公司向海尔在南卡州就投资建设冰箱厂免费提供全部的有关选址、购地、同当地政府进行优惠政策谈判的全套咨询服务，探索出了一条以咨询带动工程总承包的成功之路。获得海尔南卡冰箱厂的建厂总承包合同后，中建采用由五名年轻人组成的精干的项目管理组，将所有施工工作分包给当地专业分包商完成，进行了一次成功的本土化探索和实践，用不到一年时间完成了总投资1500万美元的工程，此项目被美国《工程新闻周刊》(ENR)誉为快速施工法的典范。

有了这次成功的经验，公司再次调整战略目标，随后进行了一系列美国本土化的商务运作，于2002年10月以2188万美元的价格中标南卡州杉地高中校舍和技术中心项目，成为第一家承包美国公共项目的中国建筑企业，标志着中建已踏入美国当地建筑市场。在获得此项目后，公司抓住市场机遇，又连续中标了布鲁瑞吉高中和坎普曼高中两个项目，将南卡变成中建在美国的一个稳定的基地。

凭借中建总公司的国际化背景和中建美国公司本土化经营的强大实力，经过一系列的成功运作，中建公司同时赢得了纽约哈雷姆万豪酒店项目和纽约地标性公共建筑—布克林八大道地铁站项目。这两个项目的实施，标志着中建成功打入强手如林的纽约主流建筑市场，为实现中建公司的全球化布局占得先机。

## （二）跨文化冲突管理

老挝某大型水电站项目是老挝国家政府使用中国政府出口信贷与某中方承包商在 2000 年签订的总承包建设合同，由中方承包商带资承建，其中老方配套资金占投资总额的 10%。中方承包商在老挝的项目开展经历了艰难的探索过程，尤其是初期因为对当地市场不够熟悉，东道国的文化观念、风俗习惯、思维方式、生活方式等与国内差异很大，跨文化冲突频繁出现，主要表现在两个层面：

一是国际工程项目内部层面。项目初期，中方外派人员与老挝当地沟通较少，工作与生活相对闭塞。思想上，由于远离祖国和亲人，由刚到一个新的国家时的新鲜、好奇逐渐转为失落、烦恼、焦虑，并对自身价值观念、未来发展前景等产生质疑；工作中，由于对当地思维习惯、工作方式缺乏了解，常常事倍功半，甚至适得其反；生活上，每天不仅要面对风俗人情、生活方式不同的压力，还要面对语言沟通的障碍。为提高本土化经营运作能力，加强与东道国的联合，项目组内部聘用很多当地人员，这些人员由于各自所处的文化环境不同，在项目组内部造成文化冲突。

二是国际工程项目外部层面。项目组来到老挝后，受到老挝外在文化环境的影响，如当地分包商、材料供应商、当地的宗教信仰、法律法规、政治团体以及政府机构等。当地官员办事效率较低，使中方承包商深感头痛，有时不得不请使馆及经商处出面催促才能解决。该国虽是落后国家，但该国法律对企业员工工作、生活条件要求很高。工程初期，各方面条件比较艰苦，职工四人一间，住在简易板房里。当地劳工部门来检查，要求每个房间住宿不得超过三人，否则不许施工。另外当地法律非常注重保护职工权益，规定外国企业必须招聘 30% 以上的本地员工，企业不得随便辞退工人，辞退工人要多付 2-3 个月工资。所以聘用当地工人是件棘手的事，稍有不慎便会陷入法律纠纷之中。

由于中方承包商及时意识到文化冲突对于项目开展的影响，并采用适当的策略应对跨文化冲突的不利影响，该项目历时两年，于

2003年3月顺利完工。

总结国际工程项目管理中的文化冲突主要表现在项目内部冲突和外部冲突两方面，其产生的主要原因有沟通方式、语言障碍、风俗习惯和文化定型观念，根本原因是文化差异。实施国际工程项目应坚持文化宽容原则，尊重文化差异，兼顾共性与个性，借助文化整合，取长补短，实现人力资源本土化，并积极开展跨文化训练，来解决项目管理中的文化冲突，保证工程项目顺利完成。

### （三）中东市场的跨文化管理

中国石化胜利物探沙特 S62 项目是中国石化集团公司在沙特市场成功中标并施工的第一个大型三维地震勘探项目，合同期为 5 年。项目施工中，招聘了来自沙特、也门、索马里、印度、尼泊尔、巴基斯坦等 17 个国家的 700 多名外籍队员，他们具有不同的宗教信仰、文化教育、风俗习惯和思维及行为方式，大部分队员信奉伊斯兰教，秉承的各种礼仪和禁忌很多，队员之间文化差异较大，存在文化冲突风险，因此进行跨文化管理十分迫切。

#### 1. 多元价值观念的存在阻碍了队员之间进行有效沟通

来自十几个国家和民族的数百名外籍队员，接收不同文化的熏陶和感化，深深地打下了本民族的文化符号和烙印，形成了稳固的价值观念和思维方式。由于彼此间宗教信仰不同，风俗习惯两样，汇聚在一起工作，难免产生这样那样的问题。比如，来自沙特、也门、索马里、巴基斯坦等国家的员工，信仰伊斯兰教，禁忌猪肉和酒品，每天进行 5 次祈祷，而且时间观念差，纪律性不强，工作拖拖踏踏；而印度籍员工信仰印度教，忌食牛肉，英语流利；而中方人员时间观念强，守纪律，效率高等。不同的文化背景产生不同的价值观和行为方式，阻碍了相互进行有效沟通和理解。

#### 2. 中方传统的管理方式面临挑战

项目运作初期，中方管理人员依然照搬国内的项目管理方式进行施工组织，仍然习惯性地以自我观念为中心进行生产管理和人员调派，很少考虑外籍员工的想法和习惯，这种看似雷厉风行的管理

方式得不到外籍队员的理解和支持，阻碍了野外生产的顺利运行。

### 3. 不同语言之间存在交流障碍

数百名外籍员工，说着不同的方言俚语，仅仅依靠英语无法完成交流沟通。为了安排工作，中方人员往往需要借助英语、阿拉伯语和丰富的手势让外籍队员们明白我方的想法，经常发生因为相互理解偏差而影响正常工作的事情。

### 4. 与国际规则接轨是一个巨大的挑战

沙特市场是全球公认的市场化最成熟、运作最规范、进入门槛最高的一个高端市场，他们编制了一整套科学规范的市场规则和项目作业实施程序，对承包商的技术、经验、人员英语水平等都给出了明确规定，全部符合要求才准许进入它的市场并承包项目，承包商任何一个小小的失误都可能造成严重后果。

### 5. 我方与当地供货商之间存在协调不畅的问题

项目施工中，我方选择了一些当地的专业供货商为我们提供物资供货服务，按照阿拉伯文化的传统和工作方式，他们的工作效率很低，时间观念不强，口头上经常爽口答应，但实际上我们急需的生产物资经常不能按期送达工地，影响了我方正常的野外生产。

### 6. 外籍队员文化水平低影响了工作效率

我方招聘的一些外籍队员比如沙特、也门、索马里、尼泊尔、印度等外籍员工，往往来自他们国家的边远贫穷地区，教育水平低，知识技能落后，语言交流方面存在障碍，因而影响了工作的高效率。

### 7. 施工环境艰苦导致部分员工无法留下来工作

鲁卜哈利大沙漠环境极其恶劣，常年高温酷暑，降雨稀少，沙尘暴频繁，荒无人烟，工作生存条件艰苦，致使一部分外籍队员无法忍受而离开。人员更换频繁，影响了正常施工。

针对上述问题，胜利物探沙特 S62 项目开始探索实施跨文化管理策略：

**实施跨文化交流与融合，培育主流价值观念。**我方人员主动学习阿拉伯文化，深入了解阿拉伯国家的政治、经济、文化、宗教、

风俗习惯及社交礼仪方面的知识，在充分尊重他国文化、传统习惯和生活方式的基础上，实施跨文化交流与融合。一是搭建跨文化交流的有效载体，营造跨文化交流的良好氛围。晚上在营地组织外籍队员开展学习交流，定期举办汉语、英语和阿拉伯语学习班，在相互学习交流中实现多元文化有机融合。二是培育全体队员共同认可的团队文化。通过宣传我方与国际规则接轨的独特项目管理理念，将不同看法最终统一汇聚成一个共同的主流价值观念，形成求同存异、相互包容、团结协作的团队精神。三是认真吸收阿拉伯国家的风俗习惯、法律法规和制度规范等有利因素，制定完善全体队员共同认可的规章制度，规范全体队员行为。四是统一着装，统一张贴标志，统一悬挂队旗，统一使用文档格式，形成行动统一清晰的表象文化，增强队员的集体感、认同感、归属感和纪律感，避免一盘散沙的局面。

**认真选拔和招聘外籍员工，悉心培养成为生产主力军。**在项目实施中，我方坚持本土化战略，尽可能招用当地的员工。由于当地人深谙本国文化及风俗习惯和行为方式，能够帮助我方顺畅地与当地部门打交道，不仅有利于增强东道国的信任感，也可最大限度地消除文化差异造成的隔阂。我方严格把关招聘工作，对于考试不合格者一律拒绝录用。合格人员进入项目后需接受严格的培训和教育，熟悉我方的企业文化、团队精神和管理模式，并逐渐产生认同感和归属感，最终扎下根来安心工作。积极发掘外籍员工的潜在能力和特长，重点培养工作业绩突出的队员，安排到关键岗位，提高薪酬待遇。

**真诚尊重员工的文化传统，宽容对待他们的思想行为。**中方管理者坚持用平等相待的管理理念来解释、评价和看待他国文化群体的思想和行为，坚决避免以我方的文化体系和价值观念去判断他国文化群体的倾向，坚持所有队员一律平等，真诚尊重每一位外籍员工的文化传统和价值观念，以宽容信任的心态对待外籍员工的思想和行为。尊重穆斯林员工的宗教信仰，为方便他们做祈祷在营地搭

建了祈祷帐篷。每当伊斯兰教开斋节、古尔邦节等重大节日来临，中方人员为穆斯林队员购买活羊和礼品。中方队员坚决做到不喝酒、不吃猪肉、不用左手递物、不谈宗教敏感话题等。外籍队员工作失误，中方管理人员不怒斥、不指责、不埋怨，采取温和、宽容的方式，心平气和地耐心讲解，让当事人心服口服。

**不断丰富外籍员工的业余文化生活，积极创造文体娱乐条件。**营地内开辟了足球场、篮球场、羽毛球场和网球场，制作了打扑克的桌子，配齐了扑克牌和各种球具，购置了健身器材，安装了多部卫星电视，架设了卫星通讯无线网络，配置了举办舞蹈晚会使用的大型电子扩音器材等。每天收工回来，队员们可以自由组织球类比赛。重大节日期间，组织全体会餐，举办舞蹈派对，开展体育比赛活动，丰富队员文化生活，创造轻松活泼的生活氛围，增进互相了解和信任，消除文化隔阂和孤独感，振奋精神，激发斗志。

**营造全体员工积极参与班组事务民主管理的良好氛围。**在生产管理方面，中方人员充分发扬民主，营造民主管理的良好氛围，激发调动全体队员积极参加班组事务民主管理的积极性。营地设置良言建策建议箱，鼓励队员积极提出合理化建议。坚持透明管理和决策公示制度，对关系员工切身利益的事情，提前征求员工意见，决策结果张榜公示。坚持召开班组每日例会，安排工作任务，解决矛盾问题，开展相互交流，实现班组事务民主管理。

**为全体员工展现聪明才智搭建活动舞台。**建立了技术比武、技能竞赛、合理化建议、劳动竞赛、“好司机”评选、“优秀员工”评选等奖励机制，制定完善了各项激励约束制度，努力为外籍队员展现聪明才智创造条件，充分展现每个员工个人的价值。坚持开展“好司机”评选活动，及时奖金兑现，一大批驾驶技术高超、车辆维修技术超群的优秀司机脱颖而出，为野外安全、高效施工创造了车辆保障条件。一些工作表现一贯突出的外籍队员，被提拔到班组重要管理岗位上工作。由于个人的价值不断得到展示和认可，大部分外籍队员希望长期留下来工作，不愿离开。

**积极加强与当地政府部门进行有效协调和沟通。**利用一切条件为项目施工创造良好的外部环境，积极主动地与当地政府部门、社会各界进行接触，开展交流与沟通，建立良好关系，获得他们理解认同信任和支持。同时，积极与当地供应商、劳务公司等加强业务交往，在互利合作的基础上建立长期合作关系，形成风险共担、利益均沾的双赢局面。努力与沙特边防部队、海岸警卫队加强来往和沟通，获得他们的理解与支持，确保项目在沙特、阿联酋、阿曼边界施工能够顺利进行。

**实时掌握和解决外籍队员出现的心理困扰问题。**不同文化背景的数百名队员工作生活在一起，难免出现这样那样的问题。比如，一些队员不知道如何与队友交往沟通，产生了自卑自闭、不愿交往、苦闷乏味、焦虑压抑、焦躁忧愁、睡不好觉等心理不健康病症。有些队员之间为了一些小事情产生小矛盾、小纠纷，影响彼此关系。有些队员来自于同一个家族，团体势力大，对其他身单势薄的队员造成心理压力。这些问题不同程度地影响到队员们的心情和战斗力。如何解决呢？中方管理人员鼓励和激发队员敞开心扉，相互交流思想，融洽关系。中方人员带头，经常到外籍员工群体中聊天拉家常，了解他们的思想动态，掌握他们的所思所想和生活困难，及时帮助解决。鼓励外籍队员到中方宿舍内做客聊天。外籍员工产生心理困扰，中方人员及时帮助疏导，使其敞亮等等。

胜利物探沙特 S62 项目探索实施的跨文化管理措施，在实际应用中取得了良好效果。数百名多国籍队员和谐相处，斗志高昂，团结协作，心往一处想，劲往一处使，产生了巨大的战斗力，促进了项目安全高效运作，多次创出沙特勘探市场高产纪录，获得了甲方阿美公司的高度赞誉和嘉奖，在中东市场亮出了胜利物探“铁军队伍”的良好品牌和队伍形象。

#### （四）走出去，融进去

随着国际化进程的不断推进，企业跨国经营的规模和范围不断扩大，近年来，某国企第三航务工程局有限公司（以下简称“某国

企三航局”）海外项目从原来的东南亚到非洲，再到南美、中东，脚步遍及 19 个国家和地区。中国建筑企业走出去，要实现转型升级，不能局限于单纯的施工业务，更要走向高端建筑市场；不仅是施工走出去，更是资本走出去、技术走出去、标准走出去乃至文化走出去。

在这一进程中，跨文化风险，好比是平静海面下的点点暗礁。而某国企三航局海外公司以文沟通、以文融合、以文引航、以文护航，有效规避了文化差异带来的各种风险，在出海远航中，驶向了更广阔的海域。

#### 1. 前瞻性文化体系预警文化冲突风险

国际市场情况复杂多变，各国宗教信仰、环境、政治、法律制度、风俗习惯、思维方式、语言文字等各不相同，造成了文化的差异，由此引发的文化风险很容易导致工程的失败和企业信誉的缺失。

在项目实施前，公司都会要求对当地的法律法规、宗教习俗、政治环境等进行调研，梳理各类风险，制订对应策略；成立四级联动预警风险体系，做到有预案、有举措、有评估、有保障。例如，阿尔及利亚政治局面不稳定，早在施工前，公司就及时组织人员对项目现场情况进行排摸和分析，编制了风险策划书，制定了《危险源识别与评价清单》，完善了应急响应系统，有效预防和化解了地区突发性事件。

前瞻性文化体系有效地预警了各类风险，为海外工程走出第一步打下了坚实的基础。

#### 2. 本土化文化战略规避环境风险

每个国家都有其独特的人文、地理、宗教等环境文化，某国企三航局通过本土化文化战略，尽力做到事事与地方共赢，力求达成文化认同。

中缅原油管道工程地处热带雨林，唯一的一条进出山路，常常因下雨导致泥石流暴发而中断。当地资源又极其匮乏，致使当地民风彪悍。为此，公司注重以本土化文化战略来规避风险，确定了“经

济效益、社会效益与国家形象”三者结合的理念，在履行好社会职责的同时，努力使人、财、物做到本土化。工地医务室在没有医院又交通不便的缅甸马德岛上，免费为当地居民看病；项目部还对当地工人进行安全教育和技能培训，还开设了缅工食堂、搭建了便民桥、捐建了子弟小学等。

在埃及等信奉伊斯兰教的国家，项目部请来了当地厨师掌勺，还专门腾出一间房间供祷告使用，每到斋月，项目部会及时地安排重体力劳动者以供调配。在印度尼西亚公主港项目部，中方施工人员进行现场工艺示范，手把手教本土员工操作仪器、使用器材、安全生产等。

公司在境外项目中认真履行社会责任，对当地风俗的尊重、对当地雇员的关怀、对当地群众的帮助，得到了当地政府和广大民众的信任，为本土化发展创造了良好的人文环境和施工环境，不仅打造了中国企业负责任的品牌形象，也营造了多方互赢的良好局面。

### 3. 标准化文化管理控制合规风险

海外工程因文化差异，政策法律、制度规范、语言各有不同，合规风险尤其凸出。在国际上，合同是业主和承包商的法律纽带，防范合同风险和加强合同索赔是企业的项目管理上能否最终取得利润的关键。

公司深知，唯有标准化方能国际化。海外建筑市场一般都执行FIDIC合同条款，公司根据这一条款，制定了一系列海外工程标准化制度，在管理上真正实现了与国际接轨。

新加坡大士南工程，按照合同规定，项目延误一天工期的违约金是25万新元。项目部根据新加坡的标准和要求，制定各类内部管理和施工管理制度。从开始的不习惯到后来的自觉执行、从开始的不顺畅到最后的提前竣工，都是通过标准化管理控制了合规风险。公司还把员工管理、应急响应系统纳入了标准化，建立了包括基本流程和内控系统在内的风险管理平台，动态掌握海外项目运营的各项信息，实现资源共享。比如，在当时动荡的埃及，项目部实行动

态跟踪管理，及时更新信息并上报中国大使馆备案；与当地医院、交通、安全保卫部门签订长期的委托协议，确保应急情况下人员的有效疏散，并定期进行实景演练。

标准化文化管理，使某国企三航局海外项目有效地规避了合规及人身的风险。

#### 4. 全方位文化疏导化解心理风险

海外施工远离家人和熟悉的日常环境，员工生活和工作压力如果不能及时疏导，个人健康将会受到影响，负面情绪的传递也将给整个团队带来困扰。公司海外项目党组织以跨文化建设为载体，利用全方位的人文关怀对海外员工进行心理疏导，积极营造和谐、向上的家庭文化环境。

休息时间，党支部成员常常会找员工谈心聊天；春节期间开展联欢会以及包饺子活动；圣诞节推出互赠礼品“感恩”活动，通过各类职工喜闻乐见的文化娱乐活动，增加员工的归属感，也为部分员工孤单压抑的情绪提供了“宣泄口”。在传统节假日，国内部门领导会对海外员工家庭进行走访慰问，召开家属座谈会，拍摄、制作家属慰问祝福视频传到海外，使在海外工作的员工能够安心、放心、舒心。

公司依据不同海外项目编写出国人员培训教案，有针对性地进行业务、企业文化和外事纪律培训，积极开展创建学习型团队、打造适应性组织活动，并利用业余时间举办各类业务技能和外语培训班，为公司海外队伍综合素质的提升打下了坚实的基础。

此外，某国企三航局的跨文化管理还不断化解着舆情风险、商务风险、劳务风险、资金风险……使企业不但有好业绩，更有好形象、好声音、好行为。

习近平总书记说过，要“对外讲好中国故事，传播好中国声音”。某国企三航局正是以跨文化管理为实际行动，不断延伸着国际化的进程，实践着中外文化的融合和认同，宣传着三航人、中国人的精神，续写着“建一个工程，树一个品牌、育一批人才，强一支队伍、

交一批朋友，拓一片市场”的恢弘篇章。

### （五）学会调整心态，确保心理健康

冯某被派往韩国某株式会社工作，入韩后的二次体检显示其身体健康。

冯某入韩后经常与其他中方劳务人员之间产生矛盾。因冯某与其他中方劳务人员的矛盾激化，韩水协中央会走访了会社，对中方劳务人员及企业的关系进行了协调。冯某起初表示后悔自己所犯的错误，不仅进行了道歉，还表示今后将认真努力工作，和其他中方劳务人员和睦相处。其实，冯某内心对此一直耿耿于怀。某日，冯某突然再次改变态度，和其他中方劳务人员不相往来，并和同宿舍的中方劳务人员打架，还在工作中不履行工作安排，并试图自杀。在被会社救起后，冯某拒绝就餐、睡眠，并有其它奇怪的行为。由于其不能继续工作，并妨碍其它中方劳务人员休息，会社向韩水协中央会申请终止了与冯某的合同。经处理，冯某最终被护送乘机回国。回国后，经医生诊断，冯某因入韩期间未能及时化解心理压力，确定患上了轻微的精神分裂症。

### （六）好心办坏事

一位在日本索尼公司工作的中国电子工程师讲述了自己经历的一件事。某一天，他看到了一个坏掉了的PCBA电路板。PCBA是多媒体电脑上使用的一种电路板。他捡了起来，发现上面有许多昂贵的元件。作为一名工程师，他认为自己有责任把它修好。不然，这个PCBA就会当成废物丢弃。他花了两个小时才把它彻底修好，经测试表明，修好的电路板工作性能完全正常。他为自己所做的一切感到骄傲，并把自己的名字签到了PCBA板边上的一张卡片上。

大概一个小时后，经他修理的PCBA板没有经过质检部门的审核。总经理办公室通知他去一下。当他到那里时，日方总经理迈藤先生和来自法国的质检部经理弗兰克都用冷冷的眼光看着他。

“他就是那个把报废的PCBA板放回生产线上的人，”质检部经理以一种咄咄逼人的口气对总经理说。“为什么你要修复已经损坏

了的PCBA板,而且还把它放回到生产线上?”日本经理怀疑地问他。

他十分自信地回答说:“那个PCBA板已经不再是不合格品了,我敢保证它能正常工作。”他正视着经理的眼睛,又说:“为了帮公司节省成本,我费了很大的力气才把那块PCBA修好了。这对公司是有利的。您为什么把我叫到这里,而且还以这么严厉的语气审问我呢?”

质检经理没有回答他的问题,而是直接问道:“如果一个多媒体电脑使用的是修好的、但是曾经严重受损过的PCBA板,你想买一个这样的多媒体电脑吗?”

突然间,这个中国工程师好像意识到了什么——如果他是消费者,他是绝对不会买那样的电脑的。

然而,他心里又有什么东西促使着自己去找理由来证明自身没有错。他记得小的时候,父母常教育他要养成节约的好习惯,东西要尽可能地重复使用。他还记得老师也经常告诫他:“新三年,旧三年,缝缝补补又三年。”

他忽然间意识到,自己和日本总经理以及质检经理之间存在着一种文化差异。他带有歉意地说:“经理先生,对于中国人来说,节省是美德,一样东西只要还有使用价值,就不要丢弃它。但是从这件事,我明白了质量对我们意味着什么。事实确实如此:如果我是消费者,我是不会去买一台有着一块工作性能良好、但曾严重受损过的PCBA板的多媒体电脑的。”

“你给了个合理的解释。这是个文化差异问题”,总经理显然很满意。质检经理脸上的表情也从冷峻转为温和。“你知道,薛先生,你虽然想为索尼节省1000美金,但是索尼的信誉是无价的。如果修理好的PCBA通过了检验并到了消费者手中,这对索尼公司的信誉来说将是一场灾难。这就是为什么我们要扔掉所有严重不合格的PCBA板的原因。”总经理带着微笑说。

## 第六节 健康与安全

### 一、自我健康管理

在外人员需要建立自我健康管理意识，养成有目的长期保持健康状态的行为习惯。

#### （一）健康是基本保障

健康是境外务工实现预期目标的必要条件，也是境外雇主雇佣在外人员的基本前提，更是完成工作任务的基本保障。

如果自己经常发生健康问题，出现今天感冒、明天发烧、后天拉肚子等现象而不能工作，将会严重影响企业正常生产活动。境外务工中，由于个人健康管理不善影响正常工作的案例比比皆是。但对境外雇主而言，经常生病是在外人员缺乏健康管理意识和疏于对自我管理的结果，是可以避免的。可见，健康管理对境外务工的影响至关重要。

#### （二）保持良好的健康状态

要学会重视和关注自身健康状态。第一，要科学、合理的安排生活起居，根据气候变化增减衣物，设置室内环境温度；第二，要保持膳食平衡，既要保证有充足营养，又不能暴饮暴食，不贪恋烟酒，要注意饮食卫生和安全；第三，要注意劳逸结合，合理安排工作和休息时间，保证充足睡眠，不贪恋网络、游戏、电影；第四，要加强平常的身体锻炼，预防疾病，增加抵抗力。

### 二、自我安全保护

安全保护对于境外务工来说，是一个永恒的话题，是指为预防在境外生产和生活过程中发生人身、财产事故，而采取的一系列措施和活动。

自我安全保护对在外人员的意义至关重要，关乎于社会长治久

安的大问题，关乎在外人员自身及家庭的切身利益。在外人员的安全是境外务工的前提，也是对外投资合作业务生存发展的必备条件，是对外投资合作人员管理的首要任务。

#### （一）提高安全意识

境外务工，要避免各种事故的发生，需要形成预防为主的安全观念，防患于未然。人有了安全意识，才会有安全行为，进而保证作业安全。对个人来说，最根本的就是真正把“安全大于天”的思想牢记在心，把“安全第一”作为一切境外工作和生活的出发点和落脚点。

#### （二）注重安全防护学习

主动接受安全防范知识和自救知识的培训教育，是自己的基本义务。掌握安全防范知识，丰富安全防范手段，是对自己的基本要求。必须积极参加安全培训，全面掌握必要的安全知识与实战技能，这样才能有效防范事故发生，确保灾难来临时，能够科学有效的应对，从而切实保护自身与他人的安全。

#### （三）严格执行安全制度

安全管理制度是企业的安全生产方针和政策规定，是企业要求所有员工共同遵守的安全行为规范和准则。在境外务工过程中，我们一定要以严肃的态度、认真的精神，无条件地执行。要杜绝粗心大意、满不在乎、投机取巧、违章侥幸、无知蛮干等错误行为。

#### （四）消除安全隐患

古人在《论语》中曾说过，“危邦不入、乱邦不居”，就是提醒我们要远离不安全的因素和环境，消除周边不安全的隐患，时刻保障自身安全。

在工作中，不该去的地方不去，有危险的地方远离，禁止进出危险或不明状况的区域；在生活上，远离赌博、色情、杂乱、人群聚集地等不安全、不健康的场所，要始终绷紧安全这根弦，杜绝各类境外安全事故的发生。

#### （五）签订安全保障合同

为保障自身合法利益，维护自身合法权益，要按照法律法规的要求，积极主动地签订安全保障合同，参加必要的保险，用法律和合同的武器来保护自己。

### （六）防范安全突发事件的要点

在境外务工期间，为确保自身人身安全和防范各类突发事件，需要注意如下要点：

1. 要始终牢记和遵守安全守则；
2. 要积极参加各类安全防护的应急演练；
3. 要熟悉和记住周边的安全防护实施及防灾避灾场所；
4. 要严格遵守交通规则；
5. 要防范地震、雷击、火灾、溺水、中毒等意外的发生；
6. 要注意外伤、跌打损伤、烫伤等各类情况的发生。

### （七）有效处理安全事故

在遇到安全事故时，要牢记紧急求援电话、境外雇主和用人单位的联系方式，必要时联系中国驻所在国的使（领）馆。在处理安全事故相关保险赔偿时，需要在法律的框架内执行，结合事故的责任及安全保障条款、所在国法律规定、保险约定来主张自己的权利。

## 三、案例与思考

### （一）出国前接受安全培训，有备无患

2011年，24岁的小安在其研究生毕业之后进入中国一家大型能源企业工作，并被派往该公司在阿根廷的分公司。“公司非常重视外派员工的安全，每一个员工在外派之前必须接受QHSE（质量、健康、安全和环境）部门组织的培训，并且考察合格”，小安介绍。在出发前往阿根廷之前，小安和其他几十名即将被派往境外的同事接受了为期5天的安全培训。起初，小安和同事们还觉得公司有点小题大做，但听专业教练介绍了各国在外人员驻外期间遭遇的各种情况、危险甚至生命威胁的案例之后，他们都觉得安全培训非常必

要。短短 5 天时间里，他们学会了遇到抢劫时的自我保护技巧，遇到暴乱或恐怖袭击时的逃生和自救知识，甚至是遭遇绑架后与绑匪的谈判技巧。小安介绍，该公司在国外比较大的分支机构都专设有保卫处，在外人员如果驻外期间遇到任何问题，首先可以找公司保卫处。小安所在的公司给每人都发了加密的手机，随时可以联系中国总部保卫部门。“他们 24 小时全天待命，遇到问题反应都很迅速，一切以保护员工生命财产安全为原则”，小安说，“如果遇到本公司解决不了的问题，还是要及时联系大使馆。”

小安的公司有很多比他资深的老员工，他们在当地阅历丰富、人脉广泛。这些前辈的一两句提醒，有时能为小安这样的新人省去不少麻烦。“每个地方都有它的规矩和潜规则，没人指点很容易踩到红线，甚至进入当地黑道的势力范围，招惹不必要的麻烦。这一点，我比那些自己一个人过来打工的中国同胞幸运很多。”小安表示。在阿根廷期间，除了朝九晚五地工作外，他更多的时间都在公司内部的健身房健身，或者参加公司组织的郊游等集体活动。鉴于他的西班牙语还不过关，出于安全考虑，外出时，他尽可能与同事结伴而行。

## （二）出国务工患尘肺，难做鉴定难赔偿

两年前，通过中介公司，苟某去中亚从事大理石开采工作。两年后回国，他发现自己患上了尘肺病，而他却连用人单位和中介公司的名字都不知道。由于没有用人单位的公章，苟某无法做职业病鉴定，得不到相应的赔偿。高昂的医药费将苟先生拦在了医院的门外。无法治疗的他，只能一个人在外地寻找介绍他出国的中间人。据国家卫生计生委相关数据统计，70%以上的患者由于法律意识淡薄，无工作合同，无工伤保险，最后导致患病时只能自己治疗，无法得到相应的赔偿。建议在外人员应当学习和掌握相关的职业卫生知识，遵守职业病防治的规章和操作规程，自觉使用职业病防护用品，知晓自己的职业卫生保护权利，增强自我保护意识，提高预防职业病的能力，避免职业病的发生。

### （三）事前未雨绸缪，提早安排保险

2009年10月的某一天，A市某远洋运输有限公司所属的中国籍散货轮装载煤炭由某国开往印度途中，被海盗劫持，此后该船被海盗带到了索马里首都摩加迪沙以北的霍比亚港。事发时，船上有二十余名中国籍船员，海盗最后声称，他们要拿到巨额赎金，如果中国武力营救，海盗就将人质撕票。这一货船被劫事件，再次为境外中国公民敲响安全警钟。

从数据分析来看，海外中国公民面临六大主要安全风险——政局动荡、治安不稳、灾害频发、恐怖袭击、事故多发和纠纷不断等。近年来，中国公民在海外遇袭事件更是呈上升趋势。而且，遇袭地点从以往集中出现在非洲，已扩散到了亚洲、欧洲和美洲地区。部分地区甚至出现了专门针对我公民的犯罪团伙，我在外人员的海外安全问题日益严峻。建议赴境外务工、经商、投资的相关人员尽可能提前做好保障规划，购买可以应对战争、武装暴动、军事行动、恐怖袭击、绑架勒索等突发事件的保险产品，让企业和家人少一些担心。

### （四）洁身自好，健康无忧

某市检验检疫局保健中心卫检实验室在“二劳”人员中检出1例HIV感染者，该名HIV感染者合并梅毒感染史，为该中心多年来发现的首例性传播疾病（STD）混合感染。调查表明，该劳务人员无论是境内就业还是境外务工，都没有很好地把握好自己，居然说“伴侣多得记不清了”。某市检验检疫局保健中心在对一名欲赴卡塔尔的劳务人员体检时，放射医师发现其X光片右肺被压缩，被压缩肺与胸壁间出现透明的含气区，边缘呈纤细的线状致密影，综合内科诊断意见，认为气胸、肺大疱可能性大，一旦破裂将有可能对生命健康造成威胁，必须立即转诊。后随访得知，地方医院诊断为“气胸”，入院治疗好转。

在外人员作为特殊的跨境流动人口，其健康状况及健康证明持有情况受到我国政府的高度关注，同时，也是其获得目的国工作准

证的前置条件。在外人员背井离乡，靠自己的辛勤劳动赚取外汇。但是近年来发生的诸多情况，却让健康问题成为了他们的噩梦。如有的是健康证明不全面或不符合要求被拒签，有的是到境外后没有通过二次体检复查，有的是与国内的对外投资合作企业签了合同还未出国就先患病，有的是国外务工期间患病而被迫中途回国等。建议在外人员在出境前体检时，通过当地检验检疫局保健中心了解目的国常见传染病的防治措施，提高自我卫生保健意识；在境外期间应更加自珍自重，约束自己的行为和不良习惯，采取必要的卫生保健措施；在归国后，应及时前往当地检验检疫局保健中心进行输入型传染病筛查，并与保健中心保持联系，以防因传染病潜伏误诊而延误治疗。

某市连续出现三名恶性疟疾患者，其中1人已死亡。三名感染者均是刚从非洲赤道几内亚归国的劳务人员，出境前身体状况良好。当地工程项目结束后，劳务人员乘机回国。归国后，三人便因发热、头痛、腹泻、呕吐等症状先后到当地医院就诊，并转入当地市人民医院治疗。其中一名患者因病情恶化于10天内死亡。经专家会诊和实验室检查，三人都被诊断为恶性疟疾，死亡的一名患者最为严重，已是脑疟。其后一年间，某市检验检疫局通过传染病监测，先后发现有十余名从非洲归国的人员患恶性疟疾，这充分说明国际间传染病的蔓延不容忽视。因此，国内赴非洲人员出国前一定要进行健康咨询、备足预防药物；出国后，特别是野外工作时要做好防蚊工作，配备专用蚊帐，保持营地周围的干燥、清洁，留意身边工友或附近工地是否有异常情况；一旦发生发热、头痛、呕吐、淋巴结肿大等症状，要及时就医，切莫掉以轻心。

#### （五）倾心打造出国劳务体检“安全岛”

2011年3月份，利比亚动荡的局势引发国际社会纷纷撤侨，某市检验检疫局保健中心跟踪了辖区所有与利比亚有劳务输出关系的公司，经进行评估，认为对有必要或有健康需求的20余名自利比亚撤离回国的劳务人员进行了免费的健康检查，并向其他120

多名返乡人员发放了宣传资料。撤离是一项规模较大且艰巨的行动，部分从利比亚撤离的劳务人员在境外时间较长，经由多种交通工具中转，特别是船舱狭小、人员密集，由旅途疲劳和人口聚集流动引发的传染病流行风险不能排除。加强健康后续管理是一项非常重要的措施，对劳务人员的健康呵护绝对不能少，这也是保健中心核心技术服务国家、服务社会、服务百姓利益的所在。

### （六）牢记生产安全，严禁违规作业

李某在工作时，由于违规作业，致使夹在焊接用铁板与液压顶之间的不锈钢棒弹出，击中自己右额部，并造成右部额骨骨折及脑内黏膜受损。所在企业紧急安排李某在当地知名的脑外科神经医院接受了手术治疗。手术治疗是成功的，医师对其右部额骨骨折部进行了金属固定（终生固定），并缝合了脑内黏膜，但违规作业给李某造成了终身的身体伤害。

劳务人员在境外生产或工作任务的执行中，应规范作业，时刻集中精力，否则发生事故时不仅给企业带来麻烦，也有可能伤害到自己。

### （七）加强心理素质培养，刻不容缓

夏某自称忍受不了手术后的腹痛，不仅不听医院医生指挥，竟在医院跳楼，导致下肢严重受损，不得不提前回国疗养。

王某因外语差，没法适应工作，加上自身心理素质差等原因，总感觉腰部疼痛（医生诊断是心理压力导致的神经问题），出国半年不得不提前回国。

周某因心理素质差、情绪不稳定，总是怀疑同企业其他人在背后说他坏话，甚至拿刀恐吓他人。经医院检查后，被诊断为轻度精神分裂，只能送回国进行治疗。

丁某在境外企业从事木质磨具加工，总是怀疑其使用的胶水有毒，经常打嗝儿。经医生诊断身体无碍，判断系丁某的心理问题所致的神经性横膈膜痉挛。企业对其工作态度和务工目的产生质疑，最终被提前安排回国。

#### （八）遵守交通规则，确保人财安全

劳务人员潘某在下雨天打伞骑自行车上班，骑到一个交叉路口，被一辆快速行驶的轿车撞倒在地，一度昏迷不醒。被送到医院观察一天，身体没有大碍。但事后围绕对方的修车费问题出现了麻烦。对方没有向保险公司报案，主张根据责任比例，由双方一起负担。在日本，自行车与机动车发生碰撞事故，因自行车是弱者，基础责任比例为4：6，自行车为40%，在此基础上再看双方的责任。按规定下雨天骑车应穿雨衣，不得打伞，否则属于违反交通规则。事发当天下雨，潘某恰是打伞骑车，赔偿比例变成5：5。此外，在交叉道口路旁，树有标明“停”字样的提示牌，在此处要停车确认安全后再继续向前行驶。而经警方调查，潘某没作停车瞭望，就直接穿越道口而致相撞，赔偿比例最终变成了6：4。总计40来万日元的修车费，潘某要负担60%，约25万日元。

中国与国外的交通状况有许多不同，劳务人员在国外应该严格遵守交通规则，确保自己的人身和财产安全。

#### （九）科学认识自然灾害，积极服从统一安排

2011年3月日本大地震，福冈某日方企业两名中国技能生唯恐受到辐射提出回国。其中田某、胡某到福冈领事馆提出要求其协助回国，领馆对他们的答复是：福冈不属于灾区，不在此次中国政府提出的自愿撤回中国的范围之内，如他们依然要求回国，领事馆会给予帮助协调，但是因他们与派遣公司、实习实施机构都有合同，所以要求他们先与派遣公司、监理团体、实习实施机构协商处理。日本事务所与该企业所属监理团体及时到该企业，分别对田某、胡某等人进行了思想安抚工作，并将此次因“311”地震中国政府提出的在日中国人自愿撤回中国的范围对他们进行了强调，如若他们坚持回国的话，属于个人行为，与所签合同相违背，一切后果均按照违反合同来处理。当晚，在做通田、胡二人家人思想工作的前提下，分别让田、胡二人与家人取得了联系。最终，田、胡二人表示，虽然一时难以打消对辐射存在的恐慌心理，但是可以继续工作下去。

日本是多地震、多台风等灾害的国家，劳务人员在国内应对经验少，对于灾害的恐慌心理可以理解，若在前期培训中增加对灾害的讲解及对灾害的正确应对等知识或演练，不仅可消除部分恐慌，更重要的是在灾害发生时能做好自救工作，减少伤害。

## 第七节 合理合法维权

由于境外务工环境不同、文化不同、企业管理模式不同，在外人员与境外雇主之间难免会发生纠纷。与人相处，任何地方都可能存在一些矛盾，对日常工作中存在的“不合理”、“不公正”要换位思考，平和对待，不要斤斤计较，要能够吃点小亏，小小的吃亏可能会换来良好的人际关系。

当然，在自身合法利益切实受到侵害时，我们要行使权利保护自己的正当权益，但需要慎用维权方式。即便伤害自身权益的行为非常严重，也要切记选择合适的方式维权，讲究方式、方法，不能仅凭一时冲动而采取不理性的行为，以免自身利益受到更大的伤害。

### 一、维权依据

由于境外劳工纠纷不同于国内一般的劳动纠纷，其涉及主体多元化以及纠纷的复杂性和跨国性。因此，一旦产生纠纷，需要依法维权时，依法维权的前提是有效准备维权的相关依据。依据包括两类，一类是双方合同，另一类是相关事件的事实证据。

与境外雇主之间发生矛盾，可依据与境外雇主签订的《雇佣合同》和当地法律进行维权；如签订的是国内劳动合同，可以依据《劳动合同》和我国的相关法律进行维权。

### 二、维权方式

在境外务工期间，对工作和生活中出现的问题，如遇到雇主未按照合同提供生活设施、拖欠工资、扣发加班费、挨打受骂等情况，或发生伤亡、自然灾害、战争等紧急事件时，切记要始终保持理性和冷静，应通过正当合法途径和办法向境外雇主和用人单位反映，依据合同规定友好协商解决，或依法维护自己权益。

我国相关法规规定，在外人员有权向政府商务主管部门和其他

有关部门投诉和举报企业违反合同约定或者其他侵害自身合法权益的行为。接受投诉送报的部门应当按照职责依法及时处理，并将处理情况向投诉举报人员反馈。

一般而言，在外人员合法维权的方式有以下四种：

### （一）沟通协商

出现权益损害时，在外人员可依据自己与雇主签订的《雇佣合同》，选择通过上级或项目劳务管理部门反映问题，或通过外派企业或其境外的管理机构反映问题。请他们与雇主交涉，或参与共同协商解决问题。如果反映的问题是真实重要的，会得到相应的解决或解释。

对待解决结果和解释，在外人员应该要合理接受。一般而言，处理情况可能有以下可能性：一是自己反映的问题是真实的，问题是可以直接解决的；二是自己反映的问题是真实的，但马上解决有困难，就需要理解和等待；三是自己对事情依据有偏差，就需要换位思考，听人劝解，客观认识和理解，协商解决。

### （二）通过行业组织投诉

如协商解决无效，可向相关的行业组织投诉，如可向中国对外承包工程商会外派劳务人员投诉中心书面反映（投诉电话：010-84242447 或 84242557，投诉地址：北京市东城区安定门外东后巷 28 号 1414 室，邮编：100710）。

### （三）通过我驻外使（领）馆咨询

在境外紧急情况下，在外人员也可向中国驻外使馆或者领事馆反映，进行咨询或寻求帮助，但必须以合法、有序的方式进行，不得干扰使（领）馆的正常工作秩序。

### （四）司法途径

可以通过起诉至境外法院或我国国内法院进行诉讼解决。但是，选择司法途径需格外慎重，注意不要头脑发热、一时冲动，更不要受他人挑拨、蛊惑。国内外，有些别有用心的人会鼓动在外人员“打官司”，他们居心叵测，其目的有可能是政治性的。

在境外司法途径解决问题的成本非常高，而且沟通困难。比较明智的选择是，如果根据合同确定自己的合法权益真的受到严重的侵害，且沟通协商不能解决时，在国内通过我国境内各地人民法院提起诉讼。

### 三、禁止采用的维权方式

在外人员与境外雇主发生权益纠纷时，应依照务工所在国家和地区法规和合同约定，理性协商解决或者通过合法途径、理性方式反映诉求，解决问题。

在境外工作期间遇到纠纷时，切勿受他人挑唆蛊惑，采取过激行为，组织或参与集体怠工和非法示威、罢工、聚众围堵我使（领）馆等。提请注意，如果采取过激行为、参加罢工游行等有可能触犯当地法律或违反合同规定，不仅会导致在外人员工作丢失和无法得到报酬，还可能承担相应的民事或刑事责任。

总之，自己要学会选择有利的维权方式，智慧维权，有序诉求，不要因维权反而伤害自身利益，更不要寄希望通过“维权”来不劳而获。

### 四、案例与思考

#### （一）内外勾结，谨防受骗

董某下岗后以开私家面包车拉客为生，当从某电视台看到 A 公司正在高薪招聘赴新加坡中巴客运驾驶员的广告后，便前去报名。该公司在收取董某 62000 元“中介”费后，连最基本的培训都没有，更没组织董某参加适应性培训考试，便很快把他派到了新加坡。然而，好景不长，董某只在新加坡呆了 8 天，便被雇主以技术不行为由辞退。当董某回国找到该公司刘经理申辩并要求退款时，对方只同意退还 8000 元。刘经理称，我们有雇主发给我们的因你技能不行而遭辞退的证明，你去法院告状也没用。不久，董某从国家商务

主管部门的网站看到一则揭露大量赴新务工人员被国内“黑中介”与国外黑雇主相互勾结、欺诈行骗的警示，方知上当受骗。

相当一部分欲出国务工人员感到正规境外务工渠道程序多，选派严，出国务工要受到很多条件的限制，出国前还要对出国人员进行语言、技能、相关国别法律、风俗习惯以及行为礼仪等方面的培训，并需通过考试合格，更对招录人员有严格的年龄、技能、身体条件等方面的要求。殊不知，这些措施恰恰是出于维护劳务人员合法权益的考虑。

### （二）正规企业“零”纠纷

某市境外就业服务中心是省商务厅批准的一家对外劳务合作企业。他们利用政府劳动和社会保障部门对下岗失业人员的政策扶持，促进所在地方的出国劳务，并积极谨慎地通过政府部门对合作企业进行考察，在开展业务的7年多里实现了出国劳务零投诉。28岁的侯先生曾是该市一家企业的厨师，后来企业破产导致侯先生失业。一日，他在市劳动就业局得知，境外就业服务中心要组织一批务工人员到某国从事厨师工作，便非常高兴地报了名。但出国费用要10万元左右，侯先生一时拿不出来。该市境外就业服务中心协调市劳动就业局小额贷款中心，为他贷款5万元，帮侯先生顺利办成了出国手续。侯先生现在每个月的收入折合人民币都在1.5万元以上，家人也非常放心。

作为当地政府对外经济合作或境外劳务主管部门，对每一个与该市境外就业服务中心合作的企业，都认真考察、严格把关，因此，截至目前，该市境外就业服务中心向日本、新加坡、安哥拉、澳大利亚等多个国家输出的务工人员，无一例产生纠纷和投诉。

在该境外就业服务中心报名点看到，健康、培训、合同等相关资料按照类别被整齐地放在不同的柜子里。企业负责人说，出国务工要走面试、体检、护照等8道流程，公司对此管理相当严格，在境外不比境内，任何一道环节发生问题都有可能给劳务人员带来不小的安全隐患。

### （三）树立正确意识，保护自身权益

古某出国不到半年，便结交在国外非法滞留的中国人，并经介绍非法打工，不料行为暴露。半月后，古某最终因报酬非常少及经常受人欺负等原因，向警察局自首，之后在企业的配合下将其遣返回国。

王某，由于工作表现不好，工作老出错还不服从指导，而且出境前隐瞒婚姻状况、提供虚假材料，并在国外期间多次联系国外非法滞留人员蓄意逃跑，最终在公司及日方组合的配合下将其强制遣返。

### （四）正确理解和使用劳动法规定和赋予的权力

在日本某企业从事水产工作的吕某，在加工鱼时被鱼刺刺伤手指，出现红肿，日方雇主给他安排带薪休假让其好好安心治疗，但他坚持申请“劳灾”。殊不知，根据日本的相关劳动保障政策，劳灾保险适用于治疗期在1个月以上的伤害，而且只保证60%的基本工资。如果像吕某这样申请劳灾，可能给自己造成较大的收入损失。

### （五）弄清原委，有序诉求

某日本株式会社和其它会社相比，加班加点相对较多，故其雇佣的中方技能实习生的收入也相对较高。但中方技能实习生发现，每月从工资中扣除的厚生年金等保险费用金额也相对较大，不知道原因，以为是会社在变相多扣钱，对此十分不满，去和会社管理人员理论，要求归还被多扣的工资。因对日本厚生年金的缴费制度缺乏了解，又加上对会社缺少信任，在和会社谈了几个回合之后，某些中方技能实习生失去冷静，采取了全体罢工、破坏公物的过激行为。事后，虽经多方工作复工，但给会社的生产造成了无法挽回的损失。部分带头闹事的技能实习生被提前解除合同，缴纳罚款，中途回国。

其实，日本的厚生年金就是根据收入的一定比例来缴费的，月收入多自然缴纳的保险费就高，会社也是完全依法从工资里代扣代缴而已。

### （六）赤道几内亚建筑工程项目分包劳务纠纷

某公司赤道几内亚项目劳务人员 C 某与劳务人员 X 某喝酒后，因劳保鞋等问题与分包项目经理发生肢体冲突，并打伤劝阻的一工友。两人又提出增加工资等一系列不合理要求，并胁迫现场所有工人不得上班。事件发生后，公司启动应急预案，公司主管赴赤道几内亚。为尽快解决纠纷，避免事态扩大并尽快复工，公司说服分包商做出让步，包括支付停工期间工资及承诺调整工资等。但 C 某与 X 某等继续威胁、阻止其他工人上班，并拒绝与公司沟通，意图将事闹大。

赤道几内亚当地警察局、劳动部派警察到现场，以 C 某为首的劳务人员与到场的警察发生冲突并打伤一名警察，造成事态扩大。后来赤道几内亚政府出动防暴警察等力量，将带头闹事的几人抓获，并关押在当地警局。事后，带头闹事的 C 某几人被遣送回国，另有十余人申请自己承担返程机票提前回国。被遣返回国的 C 某几人试图在国内再次鼓动群体上访，在对外劳务合作企业及地方商务主管部门的有效协调下，最终由带头闹事的 C 某几人支付违约金结束此案，申请提前回国的十余人也不再提出其他任何要求。

事后，带头闹事的 C 某几人均表示对自己闹事的行为深感后悔，另外十余人也表示提前回国给自己造成了一定的经济损失，以后再也不会跟风胡来。

## 第八节 科学的人生规划

### 一、明确人生目标

人的一生是有限的，在有限的生命中若想取得成功，很大程度上取决于正确的人生目标。一个人如果没有人生目标，就如同漂泊在岁月之海中的孤舟，漫无目的，没有航向；有了人生目标，就犹如航行在岁月之海中的客船，沿着航线，开向目的地，直到成功抵达人生终点。

人生目标，通常包括长期目标、中期目标与短期目标。长期目标，是人的一生要为之奋斗的终生目标。中期目标和短期目标，都是为了实现长期目标而设定的分阶段性目标，就像高楼大厦的每一个台阶、每一个楼层，航线上的每一个站点。只有通过了这些台阶、这些站点，才能达到人生的最终目标。

对于在外人员而言，境外务工是自己人生目标中的一段重要就业阶段。在这段时间里，自己要明确的是，通过这段时间的工作生活，预想会收获什么，达到什么目的。简单来说，在外人员应借助于境外雇主或用人单位提供的岗位来实现自己的职业目标。因此，职业目标必须要符合境外雇主或用人单位的大目标，并在为此奋斗的过程中实现。离开境外雇主或用人单位的大目标，在外人员个人职业发展的小目标是很难实现的。所以，在制定职业目标时，不仅要考虑到自身的愿望，也要与境外雇主或用人单位的大目标总体保持一致。

### 二、做好回国发展准备

在境外工作的时间里，完成的只是人生短期目标，完成好这个目标是为了更好的完成人生中长期目标。因此，在境外工作期间，要珍惜来之不易的工作机会，努力加强各方面知识的学习和能力的

培养，并且养成良好的生活和工作习惯，提升专业技能，做好资金方面的积累，为将来回国继续完成中长期人生目标做好充分的准备。

### （一）养成良好的职业素质

境外的工作安排往往比较紧凑，工作要求比较职业化，在境外工作期间，应努力适应高效的工作环境和高职业素质的要求，尽快形成严谨、自立、有序、负责、勤于思考、精益求精、团结互助、勇于钻研的良好工作习惯和工作态度。

### （二）养成良好的生活习惯

境外工作期间的生活相对比较简单枯燥，环境比较陌生，要学会在困境中锻炼自己的身心意志，摒弃不良嗜好，多学知识多读书，以健康的心态面对艰苦的生活。良好的习惯一旦养成，将使自己受益终生。

### （三）提升专业技能

在境外的工作岗位上，努力拼搏，从工作中不断提升技能水平，刻苦钻研，不断从实践中提升理论知识水平。通过境外工作，全面地了解、学习境外的先进技术和理念，掌握不同的分析问题、解决问题的方法，通过学习先进的管理方法，不仅可提高自身工作效率，还可以积累丰富的工作经验，增加自身的综合实力，提高未来的专业竞争力。

### （四）建立良好关系

在境外特定环境下，通过以诚相待、互帮互助而结成的人与人之间的友谊，是一种牢靠的人际关系，也会在今后回国工作和生活起到关键作用，是自己今后长期职业发展中重要的人脉资源。

### （五）锻炼外语能力

在境外工作，对于学习外语来讲具有得天独厚的优势，如果不能充分利用好这个机会，未免有些遗憾。所以，在境外期间，在外人员要充分利用境外的语言环境，加强外语语言的学习，提高自身外语水平，提高回国发展的竞争力，进一步拓宽就业视野和就业渠道，丰富人生阅历。

### 三、案例与思考

#### （一）有一种成功叫坚持

在辽宁省某市繁华的新华街座落着一家很兴隆的食品店，“神麦奇大麻花”。很多新顾客是闻到了香味而来的，老顾客更是因为服务和独特的制作而来的。店里经营很多种麻花，有红豆的，绿豆的，还有鲜奶等不同口味，都是用人们饮食中需要的营养材料做成的。而这家店的老板，今年才24岁，是从一个偏僻农村走出来的！她的名字“段松”，则更能体现她坚强不服输的性格。

#### 一条承载责任的短信

“爸爸，你们给我十年的时间，我还给你们一个好的生活环境”这是段松在外打工时，在父母强烈要求她回老家时，发给她父母的短信。我们猜她应该是个优秀的女孩，错了，起初她是个很任性的孩子，父母对于她的叛逆和任性都要失去信心了，觉得常年在外地工作，将来也不会好好地照顾孝顺他们。所以爸爸对段松不再抱期望了。一个女孩在父母身边，找个条件相当的男孩结婚，这是当初父母对段松的希望，不喜欢她在外面打工，希望她和其他女孩一样在家里耕地，然后结婚。就在父母不听段松解释的时候，她拿起手机发给爸爸这条短信。短短的二十几个字，却是女儿对父母的承诺，更像一粒种子种在了段松心里！

#### 研修给种子浇水

朋友说辽宁现在出国劳务的很多，特别去日本的更多，从日本回来能赚比国内高3倍的钱，这个消息让段松心里一亮，自己也可以出国了，所以她立即回到市区报名去日本研修。她顺利地于2009年9月来到日本滋贺的一家食品工厂，开始一年的研修生活。当时段松就想赚点钱回来，给家里增添些收入。在厂里工作很轻松，没有压力，心情也好，努力的同时也得到了厂领导的好评。段松工作之余，总是爱出去逛超市和百货商店，日本的服务态度深深吸引她，由于语言的差异，让她很困扰。开始，去购物的时候，担心不能顺

利地买到自己想要的物品，但是售货员的用心服务，消除了她的担忧，每次售货员都尽力说简单易懂的语言，有时候还会用肢体语言让她明白，最后总是能让她开心地购物。中日两国的生活文化也让她感到了国外生活的乐趣。一年的研修生活改变了她的性格和观念，日常的生活都由自己安排决定，渐渐地她变得长大成熟了，任性叛逆的性格已不见踪影。现在的她温文尔雅，同时还那样的干练！

### **三年前的选择决定你三年后的生活**

“选择目标最重要，目标就像海中的航标灯，然后坚持不懈地努力，就慢慢走向成功了”，段松充满自信地说。从日本赚钱的同时，由于她思想和观念的改变，她不满足现状，有了更大想法，在日本亲身体会了服务行业的服务理念，她想将从日本学习到的知识和经验运用上，所以决定创业！2010年9月回国后，她没有在家休息多久，调整自己的同时开始做市场调查，寻找适合自己的创业机会。经过不到一年的时间，找到了自己的创业项目，“神麦奇大麻花”，因为食品与人们生活息息相关，而且还重复消费，所以段松选择了食品行业。把自己赚来的钱和父母的积蓄全部拿出来，学习几个月的技术后，2011年5月份，“神麦奇大麻花”正式开业了！络绎不绝的顾客，证明了她的选择。现在店的每天营业额近千元，人少忙不过来，还请了3名工人和她一起做，工人还经常说段松根本就不像老板，每天和工人一起工作休息，完全打破了以往老板的样子，所以工人就像给自己做一样，从来不把自己当成是打工者，工人的工资和福利待遇都很高。段松不但运用从日本学习的服务，还采用日本的管理方法，工人都是6小时工作制，两批工人倒班做，遵守劳动法。每天，段松早出晚归虽然有点累，但这更是她品尝和实现对父母承诺的甜美！奔着自己的目标昂首阔步的前进！

### **把未来放大**

段松说：“今后要踏踏实实走好每一步，当初和父母承诺十年还他们好生活，但是现在提前了，我还要继续努力，把父母接到市里来往，好好享受晚年！”就是三年前的选择，改变了三年后的生

活，观念改变了，生活也就改变了。朋友问段松：“不去日本，直接自己创业不一样吗?!”段松笑着回答：“在日本的一年改变，让我对创业更有信心和勇气，有一种对生活的热情不断地激励我！在日本什么事情都自己决定，不再像当初那样冲动任性，做事情有思路了。”她还说，刚回国的时候不怎么怀念日本，现在越来越怀念那一年的国外生活，有那么多美好的回忆！

未来的5年，段松给自己定了更大的目标，由于她特别喜欢日本的服饰等，所以想开一家具有日本文化风格的服饰家居的大店，做差异化服务，让更多人来了解日本那温柔又亲切的生活文化，轻松而快乐！

## （二）挑战自己，成就人生

2012年3月26日，来自中国上海，目前居住在日本冈山县的陆培红得知自己成功考取到了日本护士资格证。与此同时，她也成为了第一个同时拥有日中两国护士资格证的人。

“很多人都问我是怎么考下来的日本护士资格证的，我说就是学习嘛。也有很多人问我，是不是考下来日本护士资格证的时候很激动。其实当成绩发布的时候，我很高兴，但绝对不激动。因为我本身就不是很急功近利的人，只知道努力过了就可以。”这是陆培红在接受采访的时候，给人留下印象最深的一句话。

这个原本来自上海市卫生学校的交换留学生，凭借着自己的努力，2007年10月来到了日本的川崎医疗短期大学交换留学。当记者问到曾经是否在出国前学习过日语时，她的回答令记者十分吃惊。陆培红笑着对记者说，起初自己学习日语并不是因为想着要出国，而是想拿到中国学校内的奖学金。谁知道命运似乎就被陆培红的这种挑战心理牵动着。当陆培红得知上海市卫生学校只有两名交换名额的时候，她想，不管怎么样先试一试，相信自己一定可以成功。最终心想事成，学习成绩优秀的她真的成为了两个名额的其中一个。陆培红对记者说：“当时的交换留学条件相当好，我们住在学校里，吃在学校里，花钱的地方很少。而且每个月短期大学还给两万日元。

所以像我们这种留学状态，可以说是说出来都没人相信！我当时看着好的学习与条件，能不动心吗？幸运的是，我真的考上了，也来到了日本。”

当时，上海市卫生学校与日本的川崎医疗短期大学有一个协议，像陆培红这样的留学生在毕业以后的一年内，不能在日本就职。这迫使陆培红完成了短期大学的学习后，回到了上海，并在2011年5月考到了中国的护士资格证。后来，陆培红顺利地进入国内一家医院做了实习护士，可她始终觉得自身竞争力不足，在收入的稳定性上比本科医护专业的人差很多，而且如果在考取护士证的五年内不就业的话，护士证还会被注销。面对这种压力，陆培红想了想，日本的护士资格证的职业含金量非常高，为了让自己未来的职业发展有一个更高的起点，她果断选择办理出国手续，独身一人去日本考护士资格证。

“在准备考试的时候，我的压力也不大。因为我只是想着，试一试。但日本护士考试的题型给人的压力很大。一共分为两大部分，基础50个题当中如果错10道题的话，那么后面即便能打满分，也不能通过考试。”陆培红回忆说。

现在，陆培红已经凭借拿到的日本护士资格证，在日本冈山县的一家医院里做了护士，每天她都过着朝九晚五的生活。面对着工作，陆培红也感慨地告诉记者，虽然在日本做护士不像中国的护士要面对各种考试的压力，但日本对护士的要求却更加严格和全面。别看医院规定是下午五点下班，但如果一个人的工作不能完成的话，那么所有的人都不能下班。

陆培红也坦言，自己终究还是要回国工作的。在这所没有围墙的大学里，趁着自己在日工作的机会，抓紧时间努力学习各种知识、技能和先进的管理经验，增加自己在这个行业的含金量，为自己将来回国发展打下坚实的基础。

### （三）赴日研修勤学艺，回国创业巧致富

近年来，湖北省钟祥市坚持以外派劳务为重点的战略方针，先

后组织 5000 多人赴美国、日本、新加坡等国家开展劳务经济，尤其是“赴日研修生”已成为该市外派劳务品牌，对促进地方经济又好又快发展起到了重要作用。

2012 年 2 月 10 日，赴湖北调查组人员来到钟祥市洋梓镇进行调研。在这里了解到，洋梓镇多年来针对农村劳动力资源相对集中、赋闲人员相对增多的实际问题，采取了宣传驱动、能人带动、典型推动等方式，鼓励农民走出家门、迈出国门务工挣钱。据了解，全镇常年在外出务工人员达 10000 多人。在这里，外出务工主要有三种形式：

门口打短工。随着工业经济的快速发展，农村妇女走出家门、步入厂门，在家门口打工挣钱十分方便。特别是敖河、洋梓和李庙 3 个工业经济强村农民，主要在龙富食品、粮食加工、新型建材和东林制衣李庙分厂务工，涌现出农忙务农、农闲务工的两栖农民 5000 人以上。

出镇门打常工。该镇农村中老年人在镇外国内打工渐成规模。据统计，全镇有 5000 多人常年活跃在打工一线，特别是平原湖区的龚集、直河等村，常年至少有 3000 人在钟祥城区做泥瓦工。

出国门打洋工。统计数字表明，全镇出国打工人员由过去的 30 余人发展到现在的 500 多人，短则一年，长则两至三年，主要集中在日本、伊拉克、台湾等 10 多个国家和地区，每人平均年纯收入在 8 至 15 万元。

今年 32 岁的黄晓飞，是钟祥市洋梓镇居民。2008 年，经过三个多月的语言、体能等方面的严格培训，黄晓飞踏上异国他乡的领土——位于日本本州岛的茨城县，成为钟祥市外派“打洋工”族之一，也就是所谓的“赴日研修生”。黄晓飞的雇主是茨城的一家种植大户，拥有近 300 多亩地，100 多个大棚，主要从事的是草莓、甜瓜等经济作物的大棚种植。

在与调查组人员交流中，黄晓飞坦言，至于当时为何选择这条“路”，“主要是想走出国门长长见识，之前就听说过日本的农业种

植技术非常发达，学习人家的先进种植技术和农业经营管理经验，好的东西就应该‘拿’来嘛”。

大棚栽培草莓具有投资少、见效快、产量高、效益好的特点，每亩产 1500 千克，较露地高出 1 倍以上，产值比露地高出 10 倍多。日本人在冬季为了防止草莓霜冻，往往是覆盖两层（塑料）薄膜，在国内是一层就完了，而两层的效果要远远高于一层薄膜……还有日本人做事比较严谨、认真，这在国际上是出了名的……谈起这段“打洋工”经历，黄晓飞认为将对自己今后的人生观有很大影响。在日本，黄晓飞每个月薪酬合人民币 10000 多元。

经过近 3 年的打工经历，2010 年，黄晓飞踏上返乡之路，回到了钟祥市洋梓镇的老家。有了这段宝贵的经历，再加上外派打工时省吃俭用的 20 多万元人民币，黄晓飞开始“琢磨”起自己的创业之路。经过多方面的调查与咨询，考虑到老家各方面的资源，黄晓飞终于决定，与在日本打工期间认识的几个同胞好友一起创建养鸡厂。

“目前养鸡厂刚刚建完，准备下个月上鸡苗了。”黄晓飞笑着对调查组人员讲，眼睛里充满对未来创业之路的期待与渴盼。

据不完全统计，钟祥市先后曾选派 4000 多农民工赴日本研修实习，这些人员通过在日本 1 至 3 年的研修实习，不仅带回资金 120 多亿日元（折合人民币 9 亿多），还把在日本学到的农业技术带回家乡，发展特色经济，为本地的经济发展起到了积极的带动作用。在回乡人员中，有 70 多人担任村、组干部，300 多人办起了各类经济实体，100 多人到中日合资企业工作，有的已担任部门主管，50 多人从事日语教学及翻译工作，起到了“派出一名、致富一户、影响一片、带动一方”的良好效果。

谈起外派劳务工作的经验和做法，据钟祥市政府有关人员介绍，主要有以下心得：

一是转变观念，扭转传统思维定式。务工人员跨出国门，漂洋过海，挣“洋钱”，发“洋财”，“换了脑子，挣了票子，壮了胆子，

办起了厂子”，“一年土，二年洋，三年回家盖楼房”，转变了观念，增长了见识，学到了本领。许多年轻人不甘寂寞，争先恐后，跨出国门，争取外汇，形成了“出国”热潮。谈及在日本的感受，研修生不约而同地称：“日本人非常勤劳”。他们把劳动当作一种习惯、一种享受、一种追求，把好逸恶劳当作一种陋习、一种堕落、一种耻辱。受他们的影响，很多回国研修生重新审视和定位自己的人生，再也看不惯那些整天围在麻将桌上，整日泡在游戏室里，虚度年华的人，都认为应该趁着年轻，争分夺秒，拼搏奋进，干一番事业。

二是依托企业，扩大外派宣传面。湖北新世纪对外经济技术合作有限公司是经商务部批准，钟祥唯一一家具有外派劳务资格的企业。面对部分人员“守着山门过清闲，不愿外出冒风险”的思想，钟祥依托该企业广泛宣传，典型引路，如实地讲明赴日本研修的意义、待遇、条件及要求。同时，通过在新闻媒体开辟“赴日实习生”信息专栏、编印赴日研修宣传单、进村入户走访宣传、举办典型报告会等各种行之有效的宣传形式，在选拔地区深入开展宣传教育和思想发动，使“外出务工、迅速致富”、“要想富、出国务工是条路”的思想不断深入人心。大力挖掘、培植通过赴日研修实习归国后自我创业的典型。通过典型宣传，打消了疑虑，解决了“不想研修、不愿走、不敢走”的问题，呈现出“主动报名、争着走、抢着走”的局面。

三是跟踪服务，管好农业研修生。通过新世纪农业协同组合派驻日本事务所，协助日方研修生管理机构共同做好研修生管理工作。每批研修生赴日时，都要委派一名研修生当团长。通过团长掌握和了解研修生思想动态、行为特点，有的放矢地做好工作，使研修生感受到组织的温暖。加强与研修生家属的联系，定期走访或电话慰问研修生家庭情况，帮助解决实际困难，使研修生在日本安心研修。针对突发性事件，采取积极应对措施。在派遣研修生过程中，有关职能部门密切协作，化解了多起家庭矛盾，使农业研修生能安下心来，脚踏实地潜心研修。

四是强化管理,优化选派环境面。由于市场竞争无序,黑中介、假中介在钟祥市场一度泛滥,所以组织市商务局、工商局、公安局等职能部门,依据外派劳务有关规定,从严打击非法招收、假招生。对现在全市招收外派劳务人员的机构和个人进行清理,对不符合要求的给予打击和取缔。

在钟祥市,像黄晓飞这样外派务工挣到钱后返乡创业的例子很多,如张集镇沙河村的杨小林、刘畈村的李国高,东桥镇永隆村的施桢忠、中李村的胡相平、何家国等,他们通过赴日本实习(务工),迅速积累了创业资金,成为当地脱贫致富的典型。相信随着地方经济的快速发展与农民传统打工观念的转变,会有更多人踏上这条创业之路,届时会涌现出更多的“黄晓飞”。

## 第九节 领事保护和协助

### 一、领事保护

领事保护是指我国公民、法人的合法权益在所在国受到侵害时，我国驻当地使（领）馆依法向驻在国有关当局反映有关要求，敦促对方依法公正、妥善处理，从而维护我国海外公民、法人的合法权益。实施领事保护的主体是政府，在境外是驻外使（领）馆。我国目前有 260 多个驻外使（领）馆，所有在外人员都属于实施领事保护的若干主体之一。

如果在外人员的合法权益在所在国受到侵害，或遭遇不测需要救助，在外人员可以就近联系我国驻外使（领）馆，反映情况和有关要求。使（领）馆将在工作职责范围内向您提供领事保护和协助。

领事保护的内容是我国海外公民、法人在海外的合法权益。合法权益主要包括：人身安全、财产安全、合法居留权、合法就业权，法定社会福利、人道主义待遇等，以及当事人与我国驻当地使（领）馆保持正常联系的权利。

领事保护的方式主要是依法依规，向驻在国反映有关要求，敦促公平、公正、妥善地处理。依据的法规，主要包括公认的国际法原则、有关国际公约、双边条约或协定以及我国和驻在国的有关法律。

向我驻外使（领）馆反映相关诉求时，应合法有序，不得干扰使（领）馆的正常工作秩序。

### 二、领事官员可以为在外人员做什么

（一）可以应境外务工在外人员的请求推荐律师、翻译和医生，帮助境外务工在外人员进行诉讼或寻求医疗救助；

（二）可以在所在国发生重大突发事件时，为境外务工在外人员撤离危险地区提供咨询和必要的协助；

(三) 可以在境外务工在外人员被拘留、逮捕或服刑时, 根据其请求进行探视;

(四) 可以在境外务工在外人员遭遇意外时, 协助境外务工在外人员将事故或损伤情况通知国内亲属;

(五) 可以在境外务工在外人员遇到生计困难时, 协助其与国内亲属联系, 以便及时解决费用问题;

(六) 可以协助境外务工在外人员寻找失踪或久无音讯的亲友(提出请求时须提供被寻人员的详细信息);

(七) 可以根据我国有关法律和法规为在境外合法居留的我国公民颁发、换发、补发旅行证件及对旅行证件上的相关资料办理加注;

(八) 可以为遗失旅行证件或无证件的我国公民签发旅行证或回国证明;

(九) 可以根据我国有关法律、法规和相关国际条约为我国公民办理有关文件的公证、认证; 在与所在国的法律规章不相抵触的情况下办理我国公民间的婚姻登记手续(注: 不能直接认证我国国内公证机关出具的公证书, 也不能为我国国内有关机关出具的其他证书或文书办理公证)。

### 三、领事官员不可以为在外人员做什么

(一) 不可以为境外务工在外人员申办签证;

(二) 不可以为境外务工在外人员在当地谋职或申办居留证、工作许可证;

(三) 不可以干预所在国的司法或行政行为;

(四) 不可以参与仲裁或解决您与他人的经济、劳资和其他民事纠纷;

(五) 不可以替境外务工在外人员提出法律诉讼;

(六) 不可以帮助境外务工在外人员在治疗、拘留或监禁期间获得比当地人更佳的治疗;

（七）不可以为境外务工在外人员支付酒店、律师、翻译、医疗及旅行（机、船、车票）费用或任何其他费用；

（八）不可以将境外务工在外人员留宿在使（领）馆内或为其保管行李物品；

（九）不可以为境外务工在外人员购买免税物品。

#### 四、案例与思考

（一）24 名安徽人被骗打黑工，外交部伸出援助之手

二百余名安徽人被 A 公司派遣至安哥拉打黑工。期间，因公司拖欠劳务人员工资，劳务人员曾一度想辞职，另谋出路。但是，由于这些劳务人员签证有效期已过，且未取得安哥拉当地的工作准证，不敢离开 A 公司到其他地方去。后相关人士将此事反映至外交部领事保护中心，外交部领事保护中心与安哥拉领事取得联系，同时为这批二百多名劳务人员讨回了相关工资，并最终安排其全部安全回国。

（二）利比亚撤侨

2011 年，北非国家利比亚的局势持续恶化，中国从利比亚大规模撤侨，成为近年来海外领事保护的标志性事件。12 天里，中国政府协调海陆空力量，在以利比亚为中心，辐射北非、东非、地中海及其沿岸国家的广阔空间，从利比亚撤侨达 35860 人，直接耗资 10 亿元人民币。这是新中国成立以来最大的海外公民撤离行动，也是中国军舰首次参与海外撤侨。

据报告文学《国家》记载，2 月 21 日午夜，胡锦涛主席和温家宝总理正式作出从利比亚撤侨的决定，采用的是“国家一级响应”。这是国家最高级别的动员，与应对 2008 年汶川大地震同等级别。

利比亚撤侨，中国调动了 182 架次中国民航包机、5 艘货轮，动用了 4 架军机，租用 20 余艘次外籍邮轮。外交部领事司副司长郭少春总结称，利比亚撤侨创下了新中国撤侨历史上的“四个第一”：

第一次采用了海陆空联动的撤离方式；第一次大规模动用民航飞机，租用外国邮轮和飞机；第一次采用将人员摆渡至第三国再撤回国的方式；第一次使用只有一张纸的中国公民应急旅行证件。

自 2006 年所罗门群岛发生骚乱，我国实施撤离公民行动以来，先后 12 次将近 6 万名受困同胞自东帝汶、黎巴嫩、泰国、加蓬、海地、埃及、利比亚、日本等国安全撤回国内。

### （三）日本“3·11”地震灾区中国公民撤离

2011 年 3 月 11 日，日本当地时间 14 时 46 分，日本东北部海域发生里氏 9.0 级地震并引发海啸，造成重大人员伤亡和财产损失。地震震中位于宫城县以东太平洋海域，地震造成日本福岛第一核电站 1-4 号机组发生核泄漏事故。中国驻札幌、新潟、大阪、福冈、长崎、名古屋总领馆纷纷开通咨询热线，进入 24 小时工作状态。自 3 月 11 日地震当天开始，短短 10 天之内，7600 余名中国公民在驻日使（领）馆的协助下，顺利撤离重灾区，9300 人回到祖国。

一旦境外某国别地区发生大规模危机，如内战、迫害侨民、重大自然灾害等爆发，我国领事保护机制就会在第一时间采取一切手段，以保护海外公民的人身安全。

### （四）助境外病倒务工人员回国治疗

林某在国外务工期间突发精神疾病，被当地警方送入医院治疗。我驻当地使（领）馆获悉后，第一时间通知外事部门联系其家属，告知病情，并请家属尽快将林某接回治疗。鉴于林某父母年事已高，经济困难，行动不便，无力赴国外将女儿接回国，为了确保林某的生命安全，经多番协调最终由林某户籍所在地政府派人将其接回。其后，经我驻当地使（领）馆争取，国外医院减免了林某的部分医疗费用。

### （五）发生灾害动乱可寻求撤离

受公司派遣，王先生将前往叙利亚务工。然而，当王先生到达叙利亚时，却发现当地正遭受恐怖袭击，惊慌失措的王先生束手无策。

根据《中国领事保护和协助指南》，当您或您的家人所在国家发生恐怖袭击、重大自然灾害和政治动乱等紧急情况时，应立即与就近的中国驻该国使（领）馆联系，以获得最新相关信息并进行注册登记。使（领）馆将在必要及可能时，协助中国公民（含死伤人员）撤离危险区域。同时，还应储备必要的食品和药品。不要消极等待，如尚有安全方式离开，应立即行动。

#### （六）遗失护照证件可申请补发

赵女士是一名商人，为了拓展业务，她准备前往海外做生意。在赵女士和客户洽谈完业务后，由于一时粗心大意，返回酒店途中丢失了提包。遗憾的是，护照也一同丢失。

根据《中国领事保护和协助指南》，当中国护照在境外遗失，应立即向当地警察部门报案，以便向当地移民局申请出境签证时备用，同时持本人有关身份材料及复印件和照片到就近的中国驻当地使（领）馆申请补发护照或旅行证。特别需要提醒的是，买卖、转让、伪造（或变造）、故意损毁中国护照是违法行为，涉案当事人将承担相关法律责任。

#### （七）多部门介入助采金客返乡

2013年，加纳政法逮捕100多名在加纳涉嫌非法采金的中国人。中国政府在3月和6月分别派出工作组赴加纳。中国外交部华春莹表示，由外交部、商务部和公安部组成的联合工作组抵加后，就维护在加中国采金人员安全与合法权益向加方提出交涉，要求加方文明执法，停止在矿点外抓扣中方人员，制止少数当地人抢劫中方人员行为；处理加当地违法人员，从根本上制止非法采金活动。6月28日，中国驻加纳使馆再次郑重提醒参与非法采金的在加中国公民认清形势，勿存侥幸心理，停止非法采金活动，尽快安排回

国，避免自身权益遭受损失。

在非洲，不时发生中国公民触犯当地法律的领保案件。如果中国人触犯了当地法律法规，领事官员无法帮助其免责，但是会保护公民应有的人道主义权利。一旦发生中国公民在海外被捕，领事官员会到监狱探视，了解其有没有受到虐待，一日三餐及健康、卫生条件有没有保障等。同时，领事官员还会向驻在国当局提出要求，敦促给予被关押的中国公民以人道主义待遇。

## 附 录

### 附录 1：对外投资合作在外人员行为准则

#### 第一章 总则

第一条 为积极引导对外投资合作在外人员在国（境）外履行合同期间依法务工、依法维权，树立中国对外投资合作在外人员的良好形象，维护中国政府与相关国家（地区）政府间的经济合作关系，促进对外投资、对外承包工程和对外劳务合作行业健康发展，依据《对外劳务合作管理条例》、《对外承包工程条例》和对外投资管理规定等法律、政策规定，制定本行为准则。

第二条 本行为准则适用于通过对外投资、对外承包工程、对外劳务合作企业派赴其他国家或者地区为国（境）外的企业或者机构工作的对外投资合作在外人员。

#### 第二章 行为准则

第三条 如实向对外投资、对外承包工程、对外劳务合作经营企业（以下简称“企业”）、有关机构及雇主提供赴国（境）外务工所需的各类合法有效材料，不得有欺骗、隐瞒和弄虚作假行为。参加体检时不隐瞒本人和家族的精神病、慢性病、传染病等既往病史。

第四条 认真参加企业组织的出境前适应性与安全等培训和考试，掌握赴国（境）外务工必备的相关技能、语言和基本知识，并取得培训合格证。

第五条 确认企业具有合法对外投资、对外承包工程、对外劳务合作经营资格。拒绝无合法经营资格的人员和单位组织的出国（境）务工。不以商务、旅游、留学等名义赴国（境）外从事与对外劳务合作相关的工作。

第六条 劳务人员（是指根据《对外劳务合作管理条例》由对外劳务合作企业组织赴其他国家或者地区为国外的企业或者机构工作的人员）要认真签署与企业订立的《服务合同》。

全面、准确理解《服务合同》所规定的双方的权利和义务，并妥善保存合同文本。未签订《服务合同》，拒绝赴国（境）外工作。

第七条 在企业的协助下，劳务人员应认真签署与国（境）外雇主订立的《雇佣合同》。

确认《雇佣合同》与《劳务合作合同》（企业与国外或者境外雇主签订）中有关劳务人员的权益保障条款内容一致，并妥善保存合同文本。

第八条 外派人员（外派人员：是指对外承包工程企业向其在国外承揽的工程项目派遣的人员。是指企业已经与所派人员签订了《劳动合同》。通常指本企业职工。）与企业建立劳动关系时，须订立《劳动合同》，外派人员应确认《劳动合同》中的权益保障相关的事项。

第九条 对外投资合作在外人员要严格履行《服务合同》（或者《劳动合同》）、《雇佣合同》中约定承担的责任和义务。

第十条 遵守我国和务工地所在国（地区）的有关规定，尊重当地的传统文化、宗教信仰和风俗习惯，拒绝参加色情、赌博、吸毒、酗酒等活动，不从事损害我国安全利益和形象及自身尊严的活动。

第十一条 遵守雇主有关工作、生活制度和企业管理规定。

第十二条 遵守安全生产准则和工作规程，维护人身安全，妥善保管财物和身份证件等。

第十三条 不旷工、不擅自脱离工作岗位，合同期满后服从安排回国。擅自脱离岗位，合同到期滞留不归，或者合同中止滞留不归，在国外打黑工，须承担相应的法律责任和由此引发的后果。

第十四条 对于工作、生活中出现的问题，应通过正当合法途径向雇主和企业反映，依据合同规定友好协商解决，或依法维护自身权益。

第十五条 与雇主发生权益纠纷时，应依照务工所在国（地区）法规和合同约定，理性协商解决或通过合法途径反映解决。不得组织或参与集体怠工和非法示威、罢工等活动，影响和侵犯务工所在国（地区）的公共秩序和利益。

第十六条 在国（境）外工作期间，如面临安全威胁时，应冷静对待，尽快与企业和我驻外使领馆取得联系，报告相关情况，积极寻求救助，服从有关方面的避险安排，避免采取过激行为。

在高危国家（地区）工作、生活时，避免单独外出，应结伴出行，做好安全防卫准备，遇到绑架、抢劫、枪击爆炸等人身威胁时，应遵循生命至上、安全第一的原则，谨慎灵活处置。

第十七条 患病或发生伤病时，应及时到正规合法医院就诊，配合医务人员检查、处理、治疗，务必保留有关原始医疗记录。

第十八条 向我驻外使（领）馆反映相关诉求时，应合法有序，不得干扰使（领）馆的正常工作秩序。

第十九条 要有合同意识，诚信理念，守约履约责任观念。与企业发生纠纷时，应按照相关法律法规和合同约定积极协商解决。如果通过协商难以解决的，可以再通过劳动仲裁和司法诉讼程序解决。

第二十条 在国外工作、生活时，遵守社会公共秩序。在公共场所不大声喧哗，高声谈笑，随地吐痰。注重个人形象，着装得体，衣服整洁，保持个人卫生，维护自身人格尊严。

第二十一条 尊重雇主和其他国别（地区）员工，和谐相处，不搞国籍和性别歧视。

### 第三章 附则

第二十二条 赴香港特别行政区、澳门特别行政区、台湾地区的在外人员参照执行本行为准则。

第二十三条 本行业准则由承包商会会员企业权益保障委员会责成承包商会权保部解释。

## 附录 2：对外劳务合作管理条例

### 第一章 总 则

第一条 为了规范对外劳务合作，保障劳务人员的合法权益，促进对外劳务合作健康发展，制定本条例。

第二条 本条例所称对外劳务合作，是指组织劳务人员赴其他国家或者地区为国外的企业或者机构（以下统称国外雇主）工作的经营性活动。

国外的企业、机构或者个人不得在中国境内招收劳务人员赴国外工作。

第三条 国家鼓励和支持依法开展对外劳务合作，提高对外劳务合作水平，维护劳务人员的合法权益。

国务院有关部门制定和完善促进对外劳务合作发展的政策措施，建立健全对外劳务合作服务体系以及风险防范和处置机制。

第四条 国务院商务主管部门负责全国的对外劳务合作监督管理工作。国务院外交、公安、人力资源社会保障、交通运输、住房城乡建设、渔业、工商行政管理等有关部门在各自职责范围内，负责对外劳务合作监督管理的相关工作。

县级以上地方人民政府统一领导、组织、协调本行政区域的对外劳务合作监督管理工作。县级以上地方人民政府商务主管部门负责本行政区域的对外劳务合作监督管理工作，其他有关部门在各自职责范围内负责对外劳务合作监督管理的相关工作。

### 第二章 从事对外劳务合作的企业与劳务人员

第五条 从事对外劳务合作，应当按照省、自治区、直辖市人民政府的规定，经省级或者设区的市级人民政府商务主管部门批准，取得对外劳务合作经营资格。

第六条 申请对外劳务合作经营资格，应当具备下列条件：

- (一) 符合企业法人条件；
- (二) 实缴注册资本不低于 600 万元人民币；
- (三) 有 3 名以上熟悉对外劳务合作业务的管理人员；
- (四) 有健全的内部管理制度和突发事件应急处置制度；
- (五) 法定代表人没有故意犯罪记录。

第七条 申请对外劳务合作经营资格的企业，应当向所在地省级或者设区的市级人民政府商务主管部门（以下称负责审批的商务主管部门）提交其符合本条例第六条规定条件的证明材料。负责审批的商务主管部门应当自收到证明材料之日起 20 个工作日内进行审查，做出批准或者不予批准的决定。予以批准的，颁发对外劳务合作经营资格证书；不予批准的，书面通知申请人并说明理由。

申请人持对外劳务合作经营资格证书，依法向工商行政管理部门办理登记。

负责审批的商务主管部门应当将依法取得对外劳务合作经营资格证书并办理登记的企业（以下称对外劳务合作企业）名单报至国务院商务主管部门，国务院商务主管部门应当及时通报中国驻外使馆、领馆。

未依法取得对外劳务合作经营资格证书并办理登记，不得从事对外劳务合作。

第八条 对外劳务合作企业不得允许其他单位或者个人以本企业的名义组织劳务人员赴国外工作。

任何单位和个人不得以商务、旅游、留学等名义组织劳务人员赴国外工作。

第九条 对外劳务合作企业应当自工商行政管理部门登记之日起 5 个工作日内，在负责审批的商务主管部门指定的银行开设专门账户，缴存不低于 300 万元人民币的对外劳务合作风险处置备用金（以下简称备用金）。备用金也可以通过向负责审批的商务主管部门提交等额银行保函的方式缴存。

负责审批的商务主管部门应当将缴存备用金的对外劳务合作

企业名单向社会公布。

第十条 备用金用于支付对外劳务合作企业拒绝承担或者无力承担的下列费用：

（一）对外劳务合作企业违反国家规定收取，应当退还给劳务人员的服务费；

（二）依法或者按照约定应当由对外劳务合作企业向劳务人员支付的劳动报酬；

（三）依法赔偿劳务人员的损失所需费用；

（四）因发生突发事件，劳务人员回国或者接受紧急救助所需费用。

备用金使用后，对外劳务合作企业应当自使用之日起 20 个工作日内将备用金补足到原有数额。

备用金缴存、使用和监督管理的具体办法由国务院商务主管部门会同国务院财政部门制定。

第十一条 对外劳务合作企业不得组织劳务人员赴国外从事与赌博、色情活动相关的工作。

第十二条 对外劳务合作企业应当安排劳务人员接受赴国外工作所需的职业技能、安全防范知识、外语以及用工项目所在国家或者地区相关法律、宗教信仰、风俗习惯等知识的培训；未安排劳务人员接受培训的，不得组织劳务人员赴国外工作。

劳务人员应当接受培训，掌握赴国外工作所需的相关技能和知识，提高适应国外工作岗位要求以及安全防范的能力。

第十三条 对外劳务合作企业应当为劳务人员购买在国外工作期间的人身意外伤害保险。但是，对外劳务合作企业与国外雇主约定由国外雇主为劳务人员购买的除外。

第十四条 对外劳务合作企业应当为劳务人员办理出境手续，并协助办理劳务人员在国外的居留、工作许可等手续。

对外劳务合作企业组织劳务人员出境后，应当及时将有关情况向中国驻用工项目所在国使馆、领馆报告。

第十五条 对外劳务合作企业、劳务人员应当遵守用工项目所在国家或者地区的法律，尊重当地的宗教信仰、风俗习惯和文化传统。

对外劳务合作企业、劳务人员不得从事损害国家安全和国家利益的活动。

第十六条 对外劳务合作企业应当跟踪了解劳务人员在国外的的工作、生活情况，协助解决劳务人员工作、生活中的困难和问题，及时向国外雇主反映劳务人员的合理要求。

对外劳务合作企业向同一国家或者地区派出的劳务人员数量超过 100 人的，应当安排随行管理人员，并将随行管理人员名单报中国驻用工项目所在国使馆、领馆备案。

第十七条 对外劳务合作企业应当制定突发事件应急预案。国外发生突发事件的，对外劳务合作企业应当及时、妥善处理，并立即向中国驻用工项目所在国使馆、领馆和国内有关部门报告。

第十八条 用工项目所在国家或者地区发生战争、暴乱、重大自然灾害等突发事件，中国政府作出相应避险安排的，对外劳务合作企业和劳务人员应当服从安排，予以配合。

第十九条 对外劳务合作企业停止开展对外劳务合作的，应当对其派出的尚在国外工作的劳务人员作出妥善安排，并将安排方案报负责审批的商务主管部门备案。负责审批的商务主管部门应当将安排方案报至国务院商务主管部门，国务院商务主管部门应当及时通报中国驻用工项目所在国使馆、领馆。

第二十条 劳务人员有权向商务主管部门和其他有关部门投诉对外劳务合作企业违反合同约定或者其他侵害劳务人员合法权益的行为。接受投诉的部门应当按照职责依法及时处理，并将处理情况向投诉人反馈。

### 第三章 与对外劳务合作有关的合同

第二十一条 对外劳务合作企业应当与国外雇主订立书面劳务合作合同；未与国外雇主订立书面劳务合作合同的，不得组织劳

务人员赴国外工作。

劳务合作合同应当载明与劳务人员权益保障相关的下列事项：

- （一）劳务人员的工作内容、工作地点、工作时间和休息休假；
- （二）合同期限；
- （三）劳务人员的劳动报酬及其支付方式；
- （四）劳务人员社会保险费的缴纳；
- （五）劳务人员的劳动条件、劳动保护、职业培训和职业危害防护；
- （六）劳务人员的福利待遇和生活条件；
- （七）劳务人员在国外居留、工作许可等手续的办理；
- （八）劳务人员人身意外伤害保险的购买；
- （九）因国外雇主原因解除与劳务人员的合同对劳务人员的经济补偿；
- （十）发生突发事件对劳务人员的协助、救助；
- （十一）违约责任。

第二十二条 对外劳务合作企业与国外雇主订立劳务合作合同，应当事先了解国外雇主和用工项目的情况以及用工项目所在国家或者地区的相关法律。

用工项目所在国家或者地区法律规定企业或者机构使用外籍劳务人员需经批准的，对外劳务合作企业只能与经批准的企业或者机构订立劳务合作合同。

对外劳务合作企业不得与国外的个人订立劳务合作合同。

第二十三条 除本条第二款规定的情形外，对外劳务合作企业应当与劳务人员订立书面服务合同；未与劳务人员订立书面服务合同的，不得组织劳务人员赴国外工作。服务合同应当载明劳务合作合同中与劳务人员权益保障相关的事项，以及服务项目、服务费及其收取方式、违约责任。

对外劳务合作企业组织与其建立劳动关系的劳务人员赴国外工作的，与劳务人员订立的劳动合同应当载明劳务合作合同中与劳

务人员权益保障相关的事项；未与劳务人员订立劳动合同的，不得组织劳务人员赴国外工作。

第二十四条 对外劳务合作企业与劳务人员订立服务合同或者劳动合同时，应当将劳务合作合同中与劳务人员权益保障相关的事项以及劳务人员要求了解的其他情况如实告知劳务人员，并向劳务人员明确提示包括人身安全风险在内的赴国外工作的风险，不得向劳务人员隐瞒有关信息或者提供虚假信息。

对外劳务合作企业有权了解劳务人员与订立服务合同、劳动合同直接相关的个人基本情况，劳务人员应当如实说明。

第二十五条 对外劳务合作企业向与其订立服务合同的劳务人员收取服务费，应当符合国务院价格主管部门会同国务院商务主管部门制定的有关规定。

对外劳务合作企业不得向与其订立劳动合同的劳务人员收取服务费。

对外劳务合作企业不得以任何名目向劳务人员收取押金或者要求劳务人员提供财产担保。

第二十六条 对外劳务合作企业应当自与劳务人员订立服务合同或者劳动合同之日起 10 个工作日内，将服务合同或者劳动合同、劳务合作合同副本以及劳务人员名单报负责审批的商务主管部门备案。负责审批的商务主管部门应当将用工项目、国外雇主的有关信息以及劳务人员名单报至国务院商务主管部门。

商务主管部门发现服务合同或者劳动合同、劳务合作合同未依照本条例规定载明必备事项的，应当要求对外劳务合作企业补正。

第二十七条 对外劳务合作企业应当负责协助劳务人员与国外雇主订立确定劳动关系的合同，并保证合同中有关劳务人员权益保障的条款与劳务合作合同相应条款的内容一致。

第二十八条 对外劳务合作企业、劳务人员应当信守合同，全面履行合同约定的各自的义务。

第二十九条 劳务人员在国外实际享有的权益不符合合同约

定的，对外劳务合作企业应当协助劳务人员维护合法权益，要求国外雇主履行约定义务、赔偿损失；劳务人员未得到应有赔偿的，有权要求对外劳务合作企业承担相应的赔偿责任。对外劳务合作企业不协助劳务人员向国外雇主要求赔偿的，劳务人员可以直接向对外劳务合作企业要求赔偿。

劳务人员在国外实际享有的权益不符合用工项目所在国家或者地区法律规定的，对外劳务合作企业应当协助劳务人员维护合法权益，要求国外雇主履行法律规定的义务、赔偿损失。

因对外劳务合作企业隐瞒有关信息或者提供虚假信息等原因，导致劳务人员在国外实际享有的权益不符合合同约定的，对外劳务合作企业应当承担赔偿责任。

#### 第四章 政府的服务和管理

第三十条 国务院商务主管部门会同国务院有关部门建立对外劳务合作信息收集、通报制度，为对外劳务合作企业和劳务人员无偿提供信息服务。

第三十一条 国务院商务主管部门会同国务院有关部门建立对外劳务合作风险监测和评估机制，及时发布有关国家或者地区安全状况的评估结果，提供预警信息，指导对外劳务合作企业做好安全风险防范；有关国家或者地区安全状况难以保障劳务人员人身安全的，对外劳务合作企业不得组织劳务人员赴上述国家或者地区工作。

第三十二条 国务院商务主管部门会同国务院统计部门建立对外劳务合作统计制度，及时掌握并汇总、分析对外劳务合作发展情况。

第三十三条 国家财政对劳务人员培训给予必要的支持。

国务院商务主管部门会同国务院人力资源社会保障部门应当加强对劳务人员培训的指导和监督。

第三十四条 县级以上地方人民政府根据本地区开展对外劳务合作的实际情况，按照国务院商务主管部门会同国务院有关部门的规定，组织建立对外劳务合作服务平台（以下简称服务平台），

为对外劳务合作企业和劳务人员无偿提供相关服务，鼓励、引导对外劳务合作企业通过服务平台招收劳务人员。

国务院商务主管部门会同国务院有关部门应当加强对服务平台运行的指导和监督。

第三十五条 中国驻外使馆、领馆为对外劳务合作企业了解国外雇主和用工项目的情况以及用工项目所在国家或者地区的法律提供必要的协助，依据职责维护对外劳务合作企业和劳务人员在国外的正当权益，发现违反本条例规定的行为及时通报国务院商务主管部门和有关省、自治区、直辖市人民政府。

劳务人员可以合法、有序地向中国驻外使馆、领馆反映相关诉求，不得干扰使馆、领馆正常工作秩序。

第三十六条 国务院有关部门、有关县级以上地方人民政府应当建立健全对外劳务合作突发事件预警、防范和应急处置机制，制定对外劳务合作突发事件应急预案。

对外劳务合作突发事件应急处置由组织劳务人员赴国外工作的单位或者个人所在地的省、自治区、直辖市人民政府负责，劳务人员户籍所在地的省、自治区、直辖市人民政府予以配合。

中国驻外使馆、领馆协助处置对外劳务合作突发事件。

第三十七条 国务院商务主管部门会同国务院有关部门建立对外劳务合作不良信用记录和公告制度，公布对外劳务合作企业和国外雇主不履行合同约定、侵害劳务人员合法权益的行为，以及对对外劳务合作企业违法行为的处罚决定。

第三十八条 对违反本条例规定组织劳务人员赴国外工作，以及其他违反本条例规定的行为，任何单位和个人有权向商务、公安、工商行政管理等有关部门举报。接到举报的部门应当在职责范围内及时处理。

国务院商务主管部门会同国务院公安、工商行政管理等有关部门，建立健全相关管理制度，防范和制止非法组织劳务人员赴国外工作的行为。

## 第五章 法律责任

第三十九条 未依法取得对外劳务合作经营资格，从事对外劳务合作的，由商务主管部门提请工商行政管理部门依照《无照经营查处取缔办法》的规定查处取缔；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十条 对外劳务合作企业有下列情形之一的，由商务主管部门吊销其对外劳务合作经营资格证书，有违法所得的予以没收：

（一）以商务、旅游、留学等名义组织劳务人员赴国外工作；  
（二）允许其他单位或者个人以本企业的名义组织劳务人员赴国外工作；

（三）组织劳务人员赴国外从事与赌博、色情活动相关的工作。

第四十一条 对外劳务合作企业未依照本条例规定缴存或者补足备用金的，由商务主管部门责令改正；拒不改正的，吊销其对外劳务合作经营资格证书。

第四十二条 对外劳务合作企业有下列情形之一的，由商务主管部门责令改正；拒不改正的，处5万元以上10万元以下的罚款，并对其主要负责人处1万元以上3万元以下的罚款：

（一）未安排劳务人员接受培训，组织劳务人员赴国外工作；  
（二）未依照本条例规定为劳务人员购买在国外工作期间的人身意外伤害保险；  
（三）未依照本条例规定安排随行管理人员。

第四十三条 对外劳务合作企业有下列情形之一的，由商务主管部门责令改正，处10万元以上20万元以下的罚款，并对其主要负责人处2万元以上5万元以下的罚款；在国外引起重大劳务纠纷、突发事件或者造成其他严重后果的，吊销其对外劳务合作经营资格证书：

（一）未与国外雇主订立劳务合作合同，组织劳务人员赴国外工作；  
（二）未依照本条例规定与劳务人员订立服务合同或者劳动合同，组织劳务人员赴国外工作；

(三) 违反本条例规定,与未经批准的国外雇主或者与国外的个人订立劳务合作合同,组织劳务人员赴国外工作;

(四) 与劳务人员订立服务合同或者劳动合同,隐瞒有关信息或者提供虚假信息;

(五) 在国外发生突发事件时不及时处理;

(六) 停止开展对外劳务合作,未对其派出的尚在国外工作的劳务人员作出安排。

有前款第四项规定情形,构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第四十四条 对外劳务合作企业向与其订立服务合同的劳务人员收取服务费不符合国家有关规定,或者向劳务人员收取押金、要求劳务人员提供财产担保的,由价格主管部门依照有关价格的法律、行政法规的规定处罚。

对外劳务合作企业向与其订立劳动合同的劳务人员收取费用的,依照《中华人民共和国劳动合同法》的规定处罚。

第四十五条 对外劳务合作企业有下列情形之一的,由商务主管部门责令改正;拒不改正的,处1万元以上2万元以下的罚款,并对其主要负责人处2000元以上5000元以下的罚款:

(一) 未将服务合同或者劳动合同、劳务合作合同副本以及劳务人员名单报商务主管部门备案;

(二) 组织劳务人员出境后,未将有关情况向中国驻用工项目所在国使馆、领馆报告,或者未依照本条例规定将随行管理人员名单报负责审批的商务主管部门备案;

(三) 未制定突发事件应急预案;

(四) 停止开展对外劳务合作,未将其对劳务人员的安排方案报商务主管部门备案。

对外劳务合作企业拒不将服务合同或者劳动合同、劳务合作合同副本报商务主管部门备案,且合同未载明本条例规定的必备事项,或者在合同备案后拒不按照商务主管部门的要求补正合同必备事项的,依照本条例第四十三条的规定处罚。

第四十六条 商务主管部门、其他有关部门在查处违反本条例行为的过程中，发现违法行为涉嫌构成犯罪的，应当依法及时移送司法机关处理。

第四十七条 商务主管部门和其他有关部门的工作人员，在对外劳务合作监督管理工作中有下列行为之一的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）对不符合本条例规定条件的对外劳务合作经营资格申请予以批准；

（二）对外劳务合作企业不再具备本条例规定的条件而不撤销原批准；

（三）对违反本条例规定组织劳务人员赴国外工作以及其他违反本条例规定的行为不依法查处；

（四）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，不依法履行监督管理职责的行为。

## 第六章 附 则

第四十八条 有关对外劳务合作的商会按照依法制定的章程开展活动，为成员提供服务，发挥自律作用。

第四十九条 对外承包工程项下外派人员赴国外工作的管理，依照《对外承包工程管理条例》以及国务院商务主管部门、国务院住房城乡建设主管部门的规定执行。

外派海员类（不含渔业船员）对外劳务合作的管理办法，由国务院交通运输主管部门根据《中华人民共和国船员条例》以及本条例的有关规定另行制定。

第五十条 组织劳务人员赴香港特别行政区、澳门特别行政区、台湾地区工作的，参照本条例的规定执行。

第五十一条 对外劳务合作企业组织劳务人员赴国务院商务主管部门会同国务院外交等有关部门确定的特定国家或者地区工作的，应当经国务院商务主管部门会同国务院有关部门批准。

第五十二条 本条例施行前按照国家有关规定经批准从事对外劳务合作的企业，不具备本条例规定条件的，应当在国务院商务主管部门规定的期限内达到本条例规定的条件；逾期达不到本条例规定条件的，不得继续从事对外劳务合作。

第五十三条 本条例自 2012 年 8 月 1 日起施行。

### 附录 3：对外承包工程管理条例

#### 第一章 总 则

第一条 为了规范对外承包工程，促进对外承包工程健康发展，制定本条例。

第二条 本条例所称对外承包工程，是指中国的企业或者其他单位（以下统称单位）承包境外建设工程项目（以下简称工程项目）的活动。

第三条 国家鼓励和支持开展对外承包工程，提高对外承包工程的质量和水平。

国务院有关部门制定和完善促进对外承包工程的政策措施，建立、健全对外承包工程服务体系和风险保障机制。

第四条 开展对外承包工程，应当维护国家利益和社会公共利益，保障外派人员的合法权益。

开展对外承包工程，应当遵守工程项目所在国家或者地区的法律，信守合同，尊重当地的风俗习惯，注重生态环境保护，促进当地经济社会发展。

第五条 国务院商务主管部门负责全国对外承包工程的监督管理，国务院有关部门在各自的职责范围内负责与对外承包工程有关的管理工作。

国务院建设主管部门组织协调建设企业参与对外承包工程。

省、自治区、直辖市人民政府商务主管部门负责本行政区域内对外承包工程的监督管理。

第六条 有关对外承包工程的协会、商会按照章程为其成员提供与对外承包工程有关的信息、培训等方面的服务，依法制定行业规范，发挥协调和自律作用，维护公平竞争和成员利益。

#### 第二章 对外承包工程资格

第七条 对外承包工程的单位应当依照本条例的规定，取得对外承包工程资格。

第八条 申请对外承包工程资格，应当具备下列条件：

（一）有法人资格，工程建设类单位还应当依法取得建设主管部门或者其他有关部门颁发的特级或者一级（甲级）资质证书；

（二）有与开展对外承包工程相适应的资金和专业技术人员，管理人员中至少 2 人具有 2 年以上从事对外承包工程的经历；

（三）有与开展对外承包工程相适应的安全防范能力；

（四）有保障工程质量和安全生产的规章制度，最近 2 年内没有发生重大工程质量问题和较大事故以上的生产安全事故；

（五）有良好的商业信誉，最近 3 年内没有重大违约行为和重大违法经营记录。

第九条 申请对外承包工程资格，中央企业和中央管理的其他单位（以下称中央单位）应当向国务院商务主管部门提出申请，中央单位以外的单位应当向所在地省、自治区、直辖市人民政府商务主管部门提出申请；申请时应当提交申请书和符合本条例第八条规定条件的证明材料。国务院商务主管部门或者省、自治区、直辖市人民政府商务主管部门应当自收到申请书和证明材料之日起 30 日内，会同同级建设主管部门进行审查，作出批准或者不予批准的决定。予以批准的，由受理申请的国务院商务主管部门或者省、自治区、直辖市人民政府商务主管部门颁发对外承包工程资格证书；不予批准的，书面通知申请单位并说明理由。

省、自治区、直辖市人民政府商务主管部门应当将其颁发对外承包工程资格证书的情况报国务院商务主管部门备案。

第十条 国务院商务主管部门和省、自治区、直辖市人民政府商务主管部门在监督检查中，发现对外承包工程的单位不再具备本条例规定条件的，应当责令其限期整改；逾期仍达不到本条例规定条件的，吊销其对外承包工程资格证书。

### 第三章 对外承包工程活动

第十一条 国务院商务主管部门应当会同国务院有关部门建立对外承包工程安全风险评估机制，定期发布有关国家和地区安全状况的评估结果，及时提供预警信息，指导对外承包工程的单位做好安全风险防范。

第十二条 对外承包工程的单位不得以不正当的低价承揽工程项目、串通投标，不得进行商业贿赂。

第十三条 对外承包工程的单位应当与境外工程项目发包人订立书面合同，明确双方的权利和义务，并按照合同约定履行义务。

第十四条 对外承包工程的单位应当加强对工程质量和安全生产的管理，建立、健全并严格执行工程质量和安全生产管理的规章制度。

对外承包工程的单位将工程项目分包的，应当与分包单位订立专门的工程质量和安全生产管理协议，或者在分包合同中约定各自的工程质量和安全生产管理责任，并对分包单位的工程质量和安全生产工作统一协调、管理。

对外承包工程的单位不得将工程项目分包给不具备国家规定的相应资质的单位；工程项目的建筑施工部分不得分包给未依法取得安全生产许可证的境内建筑施工企业。

分包单位不得将工程项目转包或者再分包。对外承包工程的单位应当在分包合同中明确约定分包单位不得将工程项目转包或者再分包，并负责监督。

第十五条 从事对外承包工程外派人员中介服务的机构应当取得国务院商务主管部门的许可，并按照国务院商务主管部门的规定从事对外承包工程外派人员中介服务。

对外承包工程的单位通过中介机构招用外派人员的，应当选择依法取得许可并合法经营的中介机构，不得通过未依法取得许可或者有重大违法行为的中介机构招用外派人员。

第十六条 对外承包工程的单位应当依法与其招用的外派人

员订立劳动合同，按照合同约定向外派人员提供工作条件和支付报酬，履行用人单位义务。

第十七条 对外承包工程的单位应当有专门的安全管理机构和人员，负责保护外派人员的人身和财产安全，并根据所承包工程项目的具体情况，制定保护外派人员人身和财产安全的方案，落实所需经费。

对外承包工程的单位应当根据工程项目所在国家或者地区的安全状况，有针对性地对外派人员进行安全防范教育和应急知识培训，增强外派人员的安全防范意识和自我保护能力。

第十八条 对外承包工程的单位应当为外派人员购买境外人身意外伤害保险。

第十九条 对外承包工程的单位应当按照国务院商务主管部门和国务院财政部门的规定，及时存缴备用金。

前款规定的备用金，用于支付对外承包工程的单位拒绝承担或者无力承担的下列费用：

（一）外派人员的报酬；

（二）因发生突发事件，外派人员回国或者接受其他紧急救助所需费用；

（三）依法应当对外派人员的损失进行赔偿所需费用。

第二十条 对外承包工程的单位与境外工程项目发包人订立合同后，应当及时向中国驻该工程项目所在国使馆（领馆）报告。

对外承包工程的单位应当接受中国驻该工程项目所在国使馆（领馆）在突发事件防范、工程质量、安全生产及外派人员保护等方面的指导。

第二十一条 对外承包工程的单位应当制定突发事件应急预案；在境外发生突发事件时，应当及时、妥善处理，并立即向中国驻该工程项目所在国使馆（领馆）和国内有关主管部门报告。

国务院商务主管部门应当会同国务院有关部门，按照预防和处置并重的原则，建立、健全对外承包工程突发事件预警、防范和应

急处置机制，制定对外承包工程突发事件应急预案。

第二十二条 对外承包工程的单位应当定期向商务主管部门报告其开展对外承包工程的情况，并按照国务院商务主管部门和国务院统计部门的规定，向有关部门报送业务统计资料。

第二十三条 国务院商务主管部门应当会同国务院有关部门建立对外承包工程信息收集、通报制度，向对外承包工程的单位无偿提供信息服务。

有关部门应当在货物通关、人员出入境等方面，依法为对外承包工程的单位提供快捷、便利的服务。

#### 第四章 法律责任

第二十四条 未取得对外承包工程资格，擅自开展对外承包工程的，由商务主管部门责令改正，处 50 万元以上 100 万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得；对其主要负责人处 5 万元以上 10 万元以下的罚款。

第二十五条 对外承包工程的单位有下列情形之一的，由商务主管部门责令改正，处 10 万元以上 20 万元以下的罚款，对其主要负责人处 1 万元以上 2 万元以下的罚款；拒不改正的，商务主管部门可以禁止其在 1 年以上 3 年以下的期限内对外承包新的工程项目；造成重大工程质量问题、发生较大事故以上生产安全事故或者造成其他严重后果的，商务主管部门可以吊销其对外承包工程资格证书；对工程建设类单位，建设主管部门或者其他有关主管部门可以降低其资质等级或者吊销其资质证书：

- （一）未建立并严格执行工程质量和安全生产管理的规章制度的；
- （二）没有专门的安全管理机构和人员负责保护外派人员的人身和财产安全，或者未根据所承包工程项目的具体情况制定保护外派人员人身和财产安全的方案并落实所需经费的；
- （三）未对外派人员进行安全防范教育和应急知识培训的；
- （四）未制定突发事件应急预案，或者在境外发生突发事件，

未及时、妥善处理的。

第二十六条 对外承包工程的单位有下列情形之一的，由商务主管部门责令改正，处 15 万元以上 30 万元以下的罚款，对其主要负责人处 2 万元以上 5 万元以下的罚款；拒不改正的，商务主管部门可以禁止其在 2 年以上 5 年以下的期限内对外承包新的工程项目；造成重大工程质量问题、发生较大事故以上生产安全事故或者造成其他严重后果的，商务主管部门可以吊销其对外承包工程资格证书；对工程建设类单位，建设主管部门或者其他有关主管部门可以降低其资质等级或者吊销其资质证书：

（一）以不正当的低价承揽工程项目、串通投标或者进行商业贿赂的；

（二）未与分包单位订立专门的工程质量和安全生产管理协议，或者未在分包合同中约定各自的工程质量和安全生产管理责任，或者未对分包单位的工程质量和安全生产工作统一协调、管理的；

（三）将工程项目分包给不具备国家规定的相应资质的单位，或者将工程项目的建筑施工部分分包给未依法取得安全生产许可证的境内建筑施工企业的；

（四）未在分包合同中明确约定分包单位不得将工程项目转包或者再分包的。

分包单位将其承包的工程项目转包或者再分包的，由建设主管部门责令改正，依照前款规定的数额对分包单位及其主要负责人处以罚款；造成重大工程质量问题，或者发生较大事故以上生产安全事故的，建设主管部门或者其他有关主管部门可以降低其资质等级或者吊销其资质证书。

第二十七条 对外承包工程的单位有下列情形之一的，由商务主管部门责令改正，处 2 万元以上 5 万元以下的罚款；拒不改正的，对其主要负责人处 5000 元以上 1 万元以下的罚款：

（一）与境外工程项目发包人订立合同后，未及时向中国驻该工程项目所在国使馆（领馆）报告的；

(二) 在境外发生突发事件，未立即向中国驻该工程项目所在国使馆（领馆）和国内有关主管部门报告的；

(三) 未定期向商务主管部门报告其开展对外承包工程的情况，或者未按照规定向有关部门报送业务统计资料的。

第二十八条 对外承包工程的单位通过未依法取得许可或者有重大违法行为的中介机构招用外派人员，或者不依照本条例规定为外派人员购买境外人身意外伤害保险，或者未按照规定存缴备用金的，由商务主管部门责令限期改正，处5万元以上10万元以下的罚款，对其主要负责人处5000元以上1万元以下的罚款；逾期不改正的，商务主管部门可以禁止其在1年以上3年以下的期限内对外承包新的工程项目。

未取得国务院商务主管部门的许可，擅自从事对外承包工程外派人员中介服务的，由国务院商务主管部门责令改正，处10万元以上20万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得；对其主要负责人处5万元以上10万元以下的罚款。

第二十九条 商务主管部门、建设主管部门和其他有关部门的工作人员在对外承包工程监督管理工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，依法给予处分。

## 第五章 附 则

第三十条 对外承包工程涉及的货物进出口、技术进出口、人员出入境、海关以及税收、外汇等事项，依照有关法律、行政法规和国家有关规定办理。

第三十一条 对外承包工程的单位以投标、议标方式参与报价金额在国务院商务主管部门和国务院财政部门等有关部门规定标准以上的工程项目的，其银行保函的出具等事项，依照国务院商务主管部门和国务院财政部门等有关部门的规定办理。

第三十二条 对外承包工程的单位承包特定工程项目，或者

在国务院商务主管部门会同外交部等有关部门确定的特定国家或者地区承包工程项目的，应当经国务院商务主管部门会同国务院有关部门批准。

第三十三条 中国内地的单位在香港特别行政区、澳门特别行政区、台湾地区承包工程项目，参照本条例的规定执行。

第三十四条 中国政府对外援建的工程项目的实施及其管理，依照国家有关规定执行。

第三十五条 本条例自 2008 年 9 月 1 日起施行。

#### 附录4:关于加强对外投资合作在外人员分类管理工作的通知

中华人民共和国商务部，商合函[2013]874号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团商务主管部门，对外承包工程商会，各驻外经商机构，各中央企业：

《对外劳务合作管理条例》自2012年8月1日实施以来，各地商务主管部门、行业组织、各驻外经商机构认真组织贯彻落实，取得良好成效。随着“走出去”战略的加快实施，我对外投资、承包工程、劳务合作等各类对外投资合作在外人员日益增多，为依法保障他们的合法权益，促进对外投资合作健康发展，根据《对外劳务合作管理条例》、《对外承包工程管理条例》和对外投资合作相关管理规定，现将加强对外投资合作在外人员分类管理的有关事宜通知如下：

一、对外投资合作企业是指在中华人民共和国境内依法设立的开展境外投资、对外承包工程和对外劳务合作等对外投资合作业务的企业。

二、对外投资合作企业的派出人员统称对外投资合作在外人员，包括劳务人员、对外承包工程外派人员和对外投资外派人员。

三、劳务人员是指根据《对外劳务合作管理条例》由对外劳务合作企业组织赴其他国家或者地区为国外的企业或者机构（以下称国外雇主）工作的人员。

（一）对外劳务合作企业必须直接或通过经县级以上人民政府批准的对外劳务合作服务平台（以下称服务平台）招收劳务人员，并与其签订符合规定的合同，不得允许其他任何单位和个人“借牌经营”以及委托其他任何单位和个人招收劳务人员。

（二）国外雇主不得直接在中国境内招收劳务人员，必须由对外劳务合作企业向其派遣。任何不具备对外劳务合作经营资格的企业、单位或个人不得组织劳务人员为国外雇主工作。

(三) 国外雇主包括在国外依法注册的中资企业或机构。对外投资企业和对外承包工程企业在境外设立的企业作为国外雇主与对外劳务合作企业签订《劳务合作合同》，由对外劳务合作企业向其派出劳务人员，属对外劳务合作，人员招收和境外管理由对外劳务合作企业负责，对外投资企业和对外承包工程企业应按照对外投资合作有关规定要求其境外企业承担相应的雇主责任。

(四) 对外劳务合作企业应当核实国外雇主的合法性和项目的真实性，不得组织劳务人员为国外自然人雇主或未经所在国政府批准可以引进外籍劳务的国外法人雇主工作。

(五) 公民个人自行取得出境手续在境外工作，不在《对外劳务合作管理条例》管辖范围内。通过商务、旅游、留学等签证出境的公民只能在当地从事与签证相符的活动。任何单位和个人通过办理上述签证变相组织人员出境工作属非法外派劳务行为。

四、对外承包工程外派人员是指对外承包工程企业向其在境外承揽的工程项目派遣的人员。

(一) 对外承包工程企业可以向其在境外承揽的工程项目派遣所需人员，但必须已经与所派人员签订《劳动合同》。

(二) 对外承包工程企业可通过对外劳务合作企业或服务平台招聘并外派人员，但必须与外派人员签订与项目工期相当的《劳动合同》，相关社会保险可按项目所在地的法律法规执行。外派人员的管理均由对外承包工程企业负责。

(三) 对外承包工程企业不得通过未取得对外劳务合作经营资格的中介机构招用外派人员。

(四) 对外承包工程企业可作为总包单位将部分境外承包工程项目分包，但不得将外派人员单独分包。分包单位为外派人员办理外派手续，应当具备对外承包工程或对外劳务合作经营资格，否则应由总包单位为外派人员办理外派手续。

五、对外投资外派人员是指对外投资企业向其境外企业派出的人员。

(一) 对外投资企业可向其境外企业派出已经与其签订《劳动合同》的自有员工，并为外派员工办理符合派驻地法律规定的工作手续。

(二) 对外投资企业直接为其境外投资项目招收和外派人员，必须取得对外承包工程或对外劳务合作经营资格。

(三) 对外投资企业的境外企业可作为国外项目业主，与对外承包工程企业合作，由对外承包工程企业承揽其工程项目，并外派项目所需人员。

六、对外投资合作企业在开展对外承包工程和对外投资时，应积极推进员工“属地化”，尽可能多雇佣当地员工，为当地创造就业机会，促进可持续发展。

七、对外投资合作企业从国内派出人员时，应按驻在国政府有关规定取得用工指标；在外人员必须取得工作许可，禁止持旅游、商务签证在外工作；人员数量应符合当地用工比例规定。

八、对外投资合作企业应当遵守国内外有关劳动用工的法律规定，落实外派人员的劳动关系。要按规定组织外派人员培训和行前教育，明确告知外派人员的权利义务以及遇到问题时的投诉渠道。对外承包工程商会要认真组织编写对外投资合作在外人员培训教材，突出案例教育和安全教育，增强实用性。

九、对外投资合作企业或其境外企业应当及时向我国有关驻外经商机构书面报备在外人员情况。

十、违反对外投资合作在外人员管理规定的，将按照《对外劳务合作管理条例》、《对外承包工程管理条例》和对外投资合作相关管理规定给予相应处罚。

中华人民共和国商务部

2013年10月15日

## 附录 5：外派劳务培训管理办法

### 商合发〔2004〕63号

第一条 为加强外派劳务培训管理，提高外派劳务人员素质，保障外派劳务人员合法权益，促进对外劳务合作持续健康发展，根据《中华人民共和国对外贸易法》及相关法规，制订本办法。

第二条 本办法所称“外派劳务培训”是指具有对外劳务合作经营资格的企业(以下简称经营公司)对外派劳务人员(含研修生)在出国(境)前进行的适应性培训。适应性培训是指外派劳务人员必须了解和掌握的国内外法律规章教育、外事教育、所在国(地区)风俗习惯和日常语言教育。

第三条 经营公司开展对外劳务合作，须承担对外派劳务人员的培训义务。外派劳务人员应经过培训。

第四条 经营公司对外派劳务人员的培训可采取自行组织培训或委托相关培训机构培训的方式进行。

第五条 经营公司应指定专门的外派劳务培训管理人员，负责组织外派劳务人员培训，对培训质量负责，并通过考试检验外派劳务人员是否具备适应国(境)外工作的基本能力。

第六条 外派劳务培训教材由中国对外承包工程商会(以下简称承包商会)统一编写，供外派劳务人员使用。

第七条 各省、自治区、直辖市及计划单列市商务主管部门(以下简称地方商务主管部门)应委托一家专门机构作为本地区的外派劳务考试中心。考试中心可根据本地区实际需要，设立考试点。考试中心或考试点(以下简称考试中心)须与培训机构分开。

第八条 经营公司负责组织已培训的外派劳务人员到考试中心进行考试。

第九条 外派劳务培训考试试卷由承包商会统一命题，供考试中心使用。地方商务主管部门和承包商会负责对考试情况进行监督

和检查。

第十条 外派劳务人员考试合格后，由考试中心向劳务人员发放《外派劳务人员（研修生）培训合格证》（以下简称《合格证》）。

《合格证》由考试中心向承包商会领取。

第十一条 外派劳务人员的培训费用原则上应自行承担。

第十二条 外派劳务考试费包含在培训费中。

第十三条 培训费（含考试费，下同）由经营公司向外派劳务人员一次性收取，支付给培训机构和考试中心。经营公司收取培训费须按国家有关规定明示标准，不得巧立名目多收费、乱收费。

第十四条 未通过考试需再培训或再考试的外派劳务人员，不得另行收取费用。

## 附录 6：境外中资企业机构和人员安全管理规定

### 第一章 总 则

第一条 为进一步加强新形势下境外中资企业机构和人员安全保护工作，保障“走出去”战略的顺利实施，制订本规定。

第二条 本规定所称“境外中资企业机构和人员”，是指对外投资合作企业在境外设立的企业、机构和派出的人员。

第三条 各地商务主管部门会同外事、发展改革、公安、安全监管等部门负责本地区对外投资合作企业的安全管理。各地国有资产管理部门指导本地区国有对外投资合作企业的安全管理。各地工商联协助政府有关部门指导本地区对外投资合作民营企业的安全管理。各驻外使领馆负责对驻在国中资企业机构和人员的安全管理进行指导和监督。

第四条 对外承包工程质量和安全生产管理依照有关规定执行。

### 第二章 境外安全教育和培训

第五条 对外投资合作企业要按照“谁派出，谁负责”的原则，对派出人员在出境前开展境外安全教育和应急培训，提高安全防范意识和能力，增强安全管理综合能力。实行项目总包合同的对外投资合作企业，应对参与合作的分包单位的境外安全教育和培训工作负总责。未经安全培训的人员一律不得派出。

第六条 对外投资合作企业要制订派出人员行为守则，规范驻外人员行为方式，要求派出人员遵守当地法律法规，尊重当地风俗习惯。

第七条 各地商务主管部门会同外事、发展改革、公安、国有资产管理、安全监管等部门和工商联对本地区对外投资合作企业的境外安全教育和培训工作进行监督检查。各驻外使领馆负责对驻在国中资企业机构定期进行安全培训监督检查。

### 第三章 境外安全风险防范

第八条 对外投资合作企业要制订境外安全管理制度，建立境外安全突发事件应急处置机制，指导派出企业机构制订安全防范措施和应急预案。

第九条 对外投资合作企业应要求其境外中资企业机构认真履行社会责任，做好环境保护、解决当地就业、积极参与公益事业等工作，为其开展对外投资合作营造良好的外部环境。

第十条 商务部会同外交部、发展改革委和公安部建立对外投资合作境外安全风险监测和预警机制，定期向对外投资合作企业通报境外安全信息，及时发布境外安全预警。外交部负责向驻外使领馆通报安全预警信息。

第十一条 各地商务主管部门会同外事、发展改革、公安、安全监管等部门指导本地区对外投资合作企业完善境外安全管理制度并监督检查。国有资产管理等部门指导国有对外投资合作企业完善境外安全管理制度并监督检查。工商联配合有关部门指导对外投资合作民营企业完善境外安全管理制度。

第十二条 各驻外使领馆要加强对驻在国政治经济形势、民族宗教矛盾、社会治安状况、恐怖主义活动等信息的收集、评估和预警，并及时报送外交部、商务部等相关部门；与驻在国政府有关部门建立经常性沟通渠道，及时获取安全信息。

第十三条 各驻外使领馆要加强对境外中资企业机构和人员安全工作的一线指导和管理，及时传达国内的指示要求，通报相关安全信息，定期到企业和项目现场进行安全巡查。

第十四条 各驻外使领馆要指导境外中资企业商（协）会帮助会员企业制订安全风险防范措施，增强风险防范和处置能力。

第十五条 商务部根据需要会同外交部、发展改革委、公安部、国资委、安全监管总局和工商联组成境外安全巡查工作组，对境外重点项目进行安全检查和指导，排查项目安全隐患，检查相关应急预案制定和实施情况，协助解决存在的问题。各地商务主管部门也

可根据需要会同外事、发展改革、公安、国有资产管理、安全监管部门和工商联开展境外安全巡查。

#### 第四章 境外安全突发事件应急处置

第十六条 境外安全突发事件是指境外发生的对境外中资企业机构和人员生命和财产安全构成威胁或造成损失的事件，包括战争、政变、恐怖袭击、绑架、治安犯罪、自然灾害、安全生产事故和公共卫生事件等。

第十七条 境外安全形势发生异常时，境外中资企业机构应及时向我驻外使领馆报告。境外安全突发事件发生后，境外中资企业机构应立即向我驻外使领馆报告，在使领馆指导下妥善处置。具体程序如下：

（一）境外中资企业机构做好事发现场处置工作，及时救助伤员，向当地警方报警。

（二）境外中资企业机构了解并准确报告突发事件详情，包括：

1. 事件涉及单位或项目情况；
2. 事件发生的时间、地点及现场情况；
3. 事件简要经过及原因的初步判断；
4. 事件已经造成或可能造成的伤亡人数（包括失踪人数），人员姓名、籍贯、国内联系单位、家属联系方式；初步估计的直接经济损失；
5. 已经采取的措施；
6. 其他应该报告的内容。

（三）驻外使领馆负责指导境外中资企业机构开展具体处置工作，提供必要领事保护，及时与驻在国政府主管部门交涉，要求保护境外中资企业机构和人员的安全。境外中资企业商（协）会要积极协助解决境外安全突发事件。在未建交国家和地区发生的突发事件，由代管驻外机构负责指导协调。

（四）境外安全突发事件的处置情况应及时报送对外投资合作

企业注册地省级人民政府，中央企业报送国资委，抄报外交部、商务部、发展改革委、公安部和安全监管总局，必要时请国内派工作组赴前方指导协调。重大境外安全突发事件的处置由外交部会同商务部、发展改革委、公安部、国资委、安全监管总局和工商联等部门在境外中国公民和机构安全保护工作部际联席会议的统一领导下进行。

（五）地方商务、外事、发展改革、公安、国有资产管理和安全监管等部门应按照所在地省级人民政府、商务部、外交部、发展改革委、公安部、安全监管总局和驻外使领馆的要求，协助处理境外安全突发事件；根据需要派员参加有关工作组赴境外开展工作，或协助受害人家属赴事发国家（地区）处理有关事宜；组织相关企业处理善后、索赔、安置、抚恤、撤离等后续工作。

## 第五章 高风险国家和地区的管理

第十八条 各地商务主管部门会同外事、发展改革、公安、国有资产管理和安全监管等部门对本地区企业赴高风险国家和地区开展对外投资合作从严管理。高风险国家和地区名单由外交部会同商务部、公安部等有关部门确定，并根据情况进行调整。

第十九条 对在高风险国家和地区开展对外投资合作，商务和发展改革部门要严格进行审核，并征求驻外使领馆的意见。

第二十条 各地公安部门要对赴高风险国家和地区的人员进行提醒。

第二十一条 对外投资合作企业在高风险国家和地区开展对外投资合作前，应聘请专业安全机构进行安全风险评估。对外投资合作企业根据安全风险评估报告细化境外安保方案，最大程度降低境外安全风险。

第二十二条 对外投资合作企业在高风险国家和地区开展业务时，应建立完整的境外安全制度以确保境外经营活动的安全，包括境外安全管理规定、境外安全成本预算、境外突发事件应急处置预

案等。

第二十三条 在高风险国家和地区开展对外投资合作的企业，应严格遵守有关管理规定，及时到驻外使领馆报到登记，并接受驻外使领馆的指导和管理。

第二十四条 境外中资企业机构和项目驻地必须配备必要的安全保卫设施，并可根据当地安全形势雇佣当地保安或武装警察，以增强安全防护能力，提高安全防护水平。

## 第六章 安全责任

第二十五条 各地商务、外事、发展改革、公安、国有资产管理和安全监管等部门，驻外使领馆，对外投资合作企业要建立境外安全联络员制度，指定一名境外安全负责人和一名安全信息联络员，专职负责境外安全工作。

第二十六条 各地商务、外事、发展改革、公安、国有资产管理和安全监管部门的境外安全负责人和安全信息联络员名单及联系方式分别报商务部、外交部、发展改革委、公安部、国资委和安全监管总局；驻外使领馆和中央企业的境外安全负责人和安全信息联络员名单及联系方式报外交部、商务部、国资委和安全监管总局；地方对外投资合作企业境外安全负责人和安全信息联络员名单及联系方式报地方商务主管部门。境外安全负责人和安全信息联络员应保持 24 小时通讯畅通。

第二十七条 对外投资合作企业应当建立健全境外安全工作责任制。对外投资合作企业负责人是境外安全的第一责任人，要切实履行职责。

第二十八条 各地商务、发展改革和安全监管部门应指导对外投资合作企业将境外安全防范和突发事件处置工作列入企业和负责人考核的内容。对于因安全教育、风险防范和应急处置等方面存在明显疏漏而发生安全事件的企业，相关部门要依法给予处罚并追究有关领导和人员的责任；对于因主观故意而引发安全事件的企业，

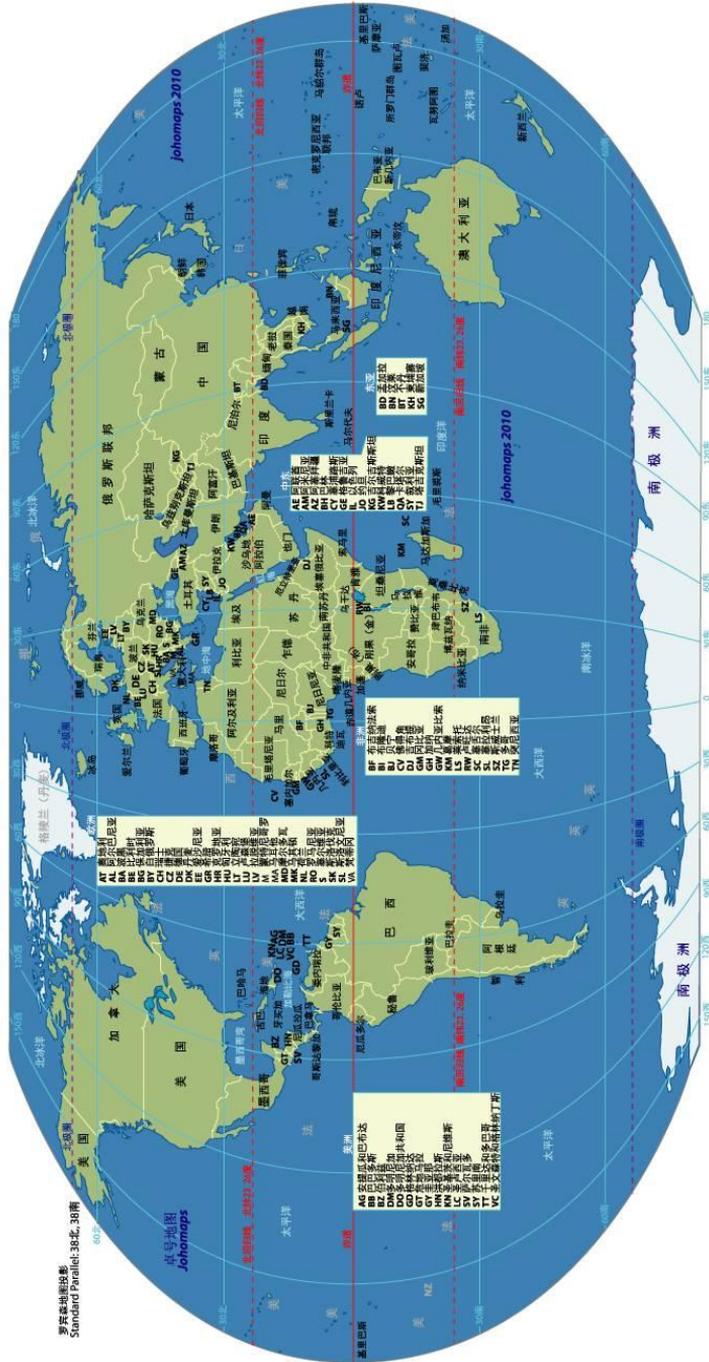
对直接责任人应追究刑事责任。

#### 第七章 附则

第二十九条 本规定由商务部会同外交部、发展改革委、公安部、国资委、安全监管总局和全国工商联负责解释。

第三十条 本规定自发布之日起施行。

附录 7：世界地理示意图



---

## 参考文献

- [1] 中华人民共和国外交部《国家和组织》，  
[http://www.fmprc.gov.cn/mfa\\_chn/gjhdq\\_603914/](http://www.fmprc.gov.cn/mfa_chn/gjhdq_603914/)
- [2] 中国对外投资和经济合作《对外投资合作国别（地区）指南》，2013
- [3] 中国对外承包工程商会《2012/2013 中国对外劳务合作发展报告》，[R]，2013-3
- [4] 中华人民共和国商务部对外投资和经济合作司《境外中资企业机构和人员安全管理指南》，2013
- [5] 中华人民共和国商务部《商务部关于加强对外投资合作在外人员分类管理工作的通知》商合函（2013）874号，2013
- [6] 中华人民共和国商务部《外派劳务培训管理办法》商合发（2004）63号，2004
- [7] JITCO 官方网站，  
[http://www.jitco.or.jp/chinese/information\\_trainees\\_interns/bokoku\\_kentomo.html](http://www.jitco.or.jp/chinese/information_trainees_interns/bokoku_kentomo.html)
- [8] 《对外劳务合作管理条例》，国务院令第620号，2012
- [9] 中华人民共和国商务部《中国对外劳务合作简况及政策简介》，2012

