

# 建筑劳务用工政策动态与劳务员岗位实务

尤 完

教授/管理学博士

北京建筑大学工程管理研究所所长

2018.4.24

# 尤 完 教 授

## 简介

联系方式：

13601077790



尤 完，管理学博士，教授，北京建筑大学工程管理研究所所长。兼任中国建筑业协会工程项目管理委员会副会长，中国（双法）项目管理研究委员会副主任委员，广联达软件股份有限公司独立董事。

尤 完教授曾长期在制造业、建筑业大型央企从事企业管理和工程项目管理工作，历任江苏玻璃厂熔制车间技术员、副主任，中国建筑第一工程局第四建筑公司项目经理部业务负责人、部门经理、公司副总经理，中国建筑一局集团有限公司部门经理、副总经济师、副总经理、中国建筑业协会副秘书长等职务。

主要研究领域：新型建造方式与项目管理创新、建筑劳务用工制度创新、企业商业模式创新。出版专著和教材18部，发表论文30余篇，主持10多项国家级、省部级和企业事业单位课题研究，获省部级成果奖4项。

在中国改革开放和现代化建设进程中，三农问题（农村、农业、农民）是不可逾越、必须要解决好的重大问题。其中，农民问题是与各行各业都密切相关的。

建筑劳务用工制度是联接农民问题与建筑产业工人队伍发展的关键问题。

# 社会阶层与产业结构变迁

士

农

工

商

士

工

商

农

# 第一部分

## 建筑劳务管理现状

# 一、建筑劳务用工起源

## 1、建设工程项目管理改革

- 1987年国务院提出

“学习鲁布革经验 推广项目法施工”

项目经理责任制

施工成本核算制

工程建设监理制

工程建设招投标制

管理层与作业层两层分离

-----建筑劳务层产生的源头

.....

- 2、国有建筑施工企业改革

企业改期经历的阶段

主辅分离、下岗分流

身份置换、工龄买断

国有工人队伍衰减

-----施工操作层主体的缺失

- **3、农业的发展和结构调整**

农村生产体制的变革

农业生产效率的提高

农村劳动力的转移

-----建筑劳务层主体的形成

## 二、建筑劳务工人队伍现状

### • 1、建筑劳务人员需求量增加

- 从对建筑劳务人员的需求角度来看，近些年来，国家固定资产投资快速增长，各地区基础设施建设和房地产业迅速发展，建筑施工量增长迅速，对建筑劳务人员的需求明显增加。
- 根据国家统计局公布的数据，2008年以来，建筑业所使用的农民工数量的呈现出从逐年增加到缓慢减少的趋势。

- **2、建筑劳务人员呈老龄化趋势、文化程度偏低、接收培训少**

从事建筑业的农民工以**40**岁以上的中年男性为主，占建筑农民工总数的**46%**左右，年轻人的比重在不断减少，中年人的比重在不断上升。

高中及以上文化程度的农民工所占比例低于**26%**，初中文化程度的农民工约占**60%**，小学及以下文化程度的农民工约占**14%**。

### 3、建筑劳务人员工作时间长、劳动强度大、流动性强

- 建筑业是高劳动强度行业，加班加点现象非常普遍。劳动强度极大，基本没有节假日。农民工流动性强，绝大多数建筑农民工是以工程建设周期为合同周期流动的，年均流动在两次以上，钢筋工、混凝土工、架子工等专业技术工人的流动更为频繁。

#### 4、建筑劳务人员权益保障程度低

- 农民工没有签订劳动合同的比例依然较高。
- 从统计数据看，拖欠农民工工资的现象有所下降。
- 根据2016年的统计数据，与国内制造业、交通运输业、批发零售业等行业相比，建筑业劳务人员的社保比例是最低的。

### 三、建筑劳务企业发展状况与问题

- **1、建筑劳务企业发展状况**
- 我国建筑行业劳务分包企业从**2001**年开始逐步发展起来，从**2002**年至今的**10**多年间，我国劳务分包企业、从业人数、劳务收入的数量快速增长。
- 自从**2005**年建设部发布《关于建立和完善劳务分包制度发展建筑劳务企业的意见》以来，我国建筑业劳务分包企业发展迅速。

## 2、建筑劳务分包企业存在的问题

- (1) 劳务分包企业“空壳化”倾向日趋严重，难以形成稳定的、高素质的新型建筑业产业工人队伍。
- (2) 劳务队伍的选择难以规范，施工过程监管难以到位。
- (3) 劳务分包纠纷多、劳动争议增多，劳务工人的利益难以维护。
- (4) 建筑业劳务工人培训缺乏资金保障。
- (5) 高素质的劳务分包企业供不应求、形势严峻。
- (6) 劳务企业资质审批与动态管理相脱节。
- (7) 劳务分包制度配套的法规政策不健全。
- (8) 建筑业劳务工人社保问题未得到有效解决。

## 第二部分

# 建筑劳务发展政策导向

# 一、建筑业“十二五”规划纲要中的目标

在2011年住房和城乡建设部颁布的建筑业十二五规划纲要中，提出要加强三支队伍的建设：

- (1) 加强注册执业人员队伍建设
- (2) 加强施工现场专业人员队伍建设
- (3) 建设稳定的建筑产业骨干工人队伍

### **(3) 建设稳定的建筑产业骨干工人队伍。**

建立健全建筑业农民工培训工作长效机制，加强建筑农民工培训工作，构建适应建筑业行业特点和要求的农民工培训体系。

充分发挥企业主体作用，组织开展建筑业从业人员岗位培训；重点依托建设类中等职业学校、技工学校、建筑劳务基地，开展职业技能培训；

**依托建筑工地农民工业余学校，开展安全生产、职业道德、标准规范培训；**

推进建筑行业职业技能证书、培训证书的持证上岗制度。

推行建筑劳务人员实名制管理制度，完善农民工工资支付保障制度，**落实农民工的工伤保险、医疗保险、意外伤害保险等政策，探索解决农民工养老保险问题，形成稳定的新型建筑产业骨干工人队伍。**

## 二、关于推进建筑业发展和改革的若干意见

中华人民共和国住房和城乡建设部

建市[2014]92号

**2014年7月1日**

- 共有23条规定，其中：

**（十七）构建有利于形成建筑产业工人队伍的长效机制。**

建立以市场为导向、以**关键岗位自有工人**为骨干、劳务分包为主要用工来源、劳务派遣为临时用工补充的**多元化建筑用工方式**。

施工总承包企业和专业承包企业要拥有一定数量的**技术骨干工人**，鼓励施工总承包企业**拥有独资或控股的施工劳务企业**。

充分利用各类职业培训资源，建立多层次的劳务人员培训体系。

大力推进建筑劳务基地化建设，坚持“先培训后输出、先持证后上岗”的原则。

进一步落实持证上岗制度，从事关键技术工种的劳务人员，应取得相应证书后方可上岗作业。

落实企业责任，保障劳务人员的合法权益。

推行**建筑劳务实名制管理**，逐步实现建筑劳务人员信息化管理。

### 三、《关于进一步加强和完善建筑劳务管理工作的指导意见》) 建市[2014]112号 (2014年7月26日

#### 一、倡导多元化建筑用工方式，推行实名制管理

(三) 推行劳务人员实名制管理。施工总承包、专业承包和施工劳务等要严格落实劳务人员实名制，加强对自有劳务人员的管理，在施工现场配备专职或兼职劳务用工管理人员，负责登记劳务人员的基本身份信息、培训和技能状况、从业经历、考勤记录、诚信信息、工资结算及支付等情况，加强劳务人员动态监管和劳务纠纷调处。实行劳务分包的工程项目，施工劳务企业除严格落实实名制管理外，还应将现场劳务人员的相关资料报施工总承包企业核实、备查；施工总承包企业也应配备现场专职劳务用工管理人员监督施工劳务企业落实实名制管理，确保工资支付到位，并留存相关资料。

#### 四、2014年9月1日《工程质量治理两年行动方案》

- 推行劳务人员实名制管理。

各级住房城乡建设主管部门要推行劳务人员实名制管理，推进劳务人员信息化管理，加强劳务人员的组织化管理。

- 五、国务院办公厅

《关于促进建筑业持续健康发展的意见》

- 2017年2月21日，国办发〔2017〕19号

- (十一) 加强工程现场管理人员和建筑工人的教育培训。
- 健全建筑业职业技能标准体系，全面实施**建筑业技术工人职业技能鉴定制度**。发展一批建筑工人技能鉴定机构，开展**建筑工人技能评价工作**。大力弘扬工匠精神，培养高素质建筑工人，到**2020年建筑业中级工技能水平以上的建筑工人数量达到300万，2025年达到1000万**。

## （十二）改革建筑用工制度。

推动建筑业劳务企业转型，大力发展木工、电工、砌筑、钢筋制作等以作业为主的专业企业。以专业企业为建筑工人的主要载体，逐步实现建筑工人公司化、专业化管理。鼓励现有专业企业进一步做专做精，增强竞争力，推动形成一批以作业为主的建筑业专业企业。促进建筑业农民工向技术工人转型，着力稳定和扩大建筑业农民工就业创业。建立全国建筑工人管理服务信息平台，开展建筑工人实名制管理，记录建筑工人的身份信息、培训情况、职业技能、从业记录等信息，逐步实现全覆盖。

### （十三）保护工人合法权益。

全面落实劳动合同制度，加大监察力度，督促施工单位与招用的建筑工人依法签订劳动合同，到2020年基本实现劳动合同全覆盖。健全工资支付保障制度，按照谁用工谁负责和总承包负总责的原则。建立健全与建筑业相适应的社会保险参保缴费方式，大力推进建筑施工单位参加工伤保险。促进建筑工人稳定就业。

## 六、住房城乡建设部关于印发

# 建筑业发展“十三五”规划 的通知

2017年4月26日

建市[2017]98号

- （四）发展建筑产业工人队伍
- 推动工人组织化和专业化，改革建筑用工制度，**鼓励建筑业企业培养和吸收一定数量自有技术工人**，改革建筑劳务用工组织形式，支持劳务班组成立木工、电工、砌筑、钢筋制作等以作业为主的专业企业，鼓励现有专业企业做专做精，形成专业齐全、分工合理、成龙配套的新型建筑行业组织结构，**推行建筑劳务用工实名制管理**，基本建立全国建筑工人管理服务信息平台，记录建筑工人的身份信息、培训情况、职业技能、从业记录等信息，构建统一的建筑工人职业身份登记制度，**逐步实现全覆盖。** 000

第三部分  
劳务员岗位实务  
(JGJ/T250--2011)

# 建设工程领域的分类

- 1. 建筑工程
- 2. 市政工程
- 3. 机电工程
- 4. 公路工程
- 5. 铁路工程
- 6. 民航机场工程
- 7. 港口与航道工程
- 8. 水利水电工程
- 9. 矿业工程
- 10. 通信与广电工程

**职业标准**

**施工现场**

**专业人员**

**建筑与市政工程**

**JGJ/T250--2011**

UDC

中华人民共和国行业标准

**JGJ**

JGJ/T 250—2011

备案号 J 1225—2011

P

建筑与市政工程施工现场专业人员  
职业标准

Occupational standards for construction site technician  
of building and municipal engineering

2011-07-13 发布

2012-01-01 实施

中华人民共和国住房和城乡建设部 发布

## 劳务员：

从事劳务管理计划、劳务人员资格审查与培训、劳动合同与工资管理、劳务纠纷处理等工作。

### 劳务员专业知识结构：

完成专业工作应具备的通用知识、基础知识和岗位知识。三大模块：

通用知识

法律法规

专业技术

管理知识

- **基础知识** { **专业基础理论**  
**技术知识**

- **岗位知识** { **专业标准**  
**工作程序**  
**工作方式**  
**岗位要求**

# 一、劳务员的工作职责（表3.8.1）

（共有5项职责，13条工作内容。）

- 必 1、劳务管理计划
- 必 2、资格审查培训
- 必 3、劳动合同管理
- 必 4、劳务纠纷处理
- 必 5、劳务资料管理

## 二、劳务员应具备的专业技能（表3.8.2）

（共有5项、10条）

- 必 1、劳务管理计划
- 2、资格审查与培训
- 必 3、劳动合同管理
- 必 4、劳务纠纷处理
- 必 5、劳务资料管理

### 三、劳务员应具备的专业知识（表3.8.3）

- 1、通用知识
- 2、基础知识
- 3、岗位知识

## 四、职业能力标准说明

### 必 3.8 劳务员

- 必 3.8.1 本条明确了劳务员的主要职责，即劳务管理计划的制定、劳务队伍及劳务作业人员的资格审查与培训、劳动合同管理、劳务纠纷处理、劳务资料管理。
- 必 1、劳务管理计划的制定、组建项目劳务管理机构、制定劳务管理制度等工作，一般由项目经理组织，劳务员等各有关管理人员参与。

---

2、劳务资格审查主要包括劳务企业资质审查和劳务人员职业资格审查。审查具体要求参见住房和城乡建设部有关规定。具体工作一般由项目经理主持，劳务员等各有关管理人员参与。

- ❖ 3、劳动合同管理在工程项目上有两种情况：
- ❖ 对劳务分包队伍的管理和对自有劳务人员的管理。
- ❖ 因此，对本款（6）、（7）、（9）项中的职责，对劳务分包队伍行使“监督”职责，对自有劳务人员则直接负责。
- ❖ 劳务费的结算分劳务分包费结算和劳务工人工资结算两种情况。一般情况下，由项目经理组织，劳务员等各有关管理人员参与。

#### ❖ 4、劳务纠纷处理有两项主要工作：

- ❖ 一是制定劳务纠纷应急预案，一般由企业相关部门编制总纲要，项目经理组织对预案进行细化和责任分工，并组织实施；
- ❖ 二是调解、处理劳务纠纷和工伤事故的善后工作，根据情况的严重程度由企业或项目经理组织有关人员处理，劳务员协助进行。

Any Question?

# 问题研讨与交流



# 谢谢大家!



**13601077790**  
**youwanemail@163.com**