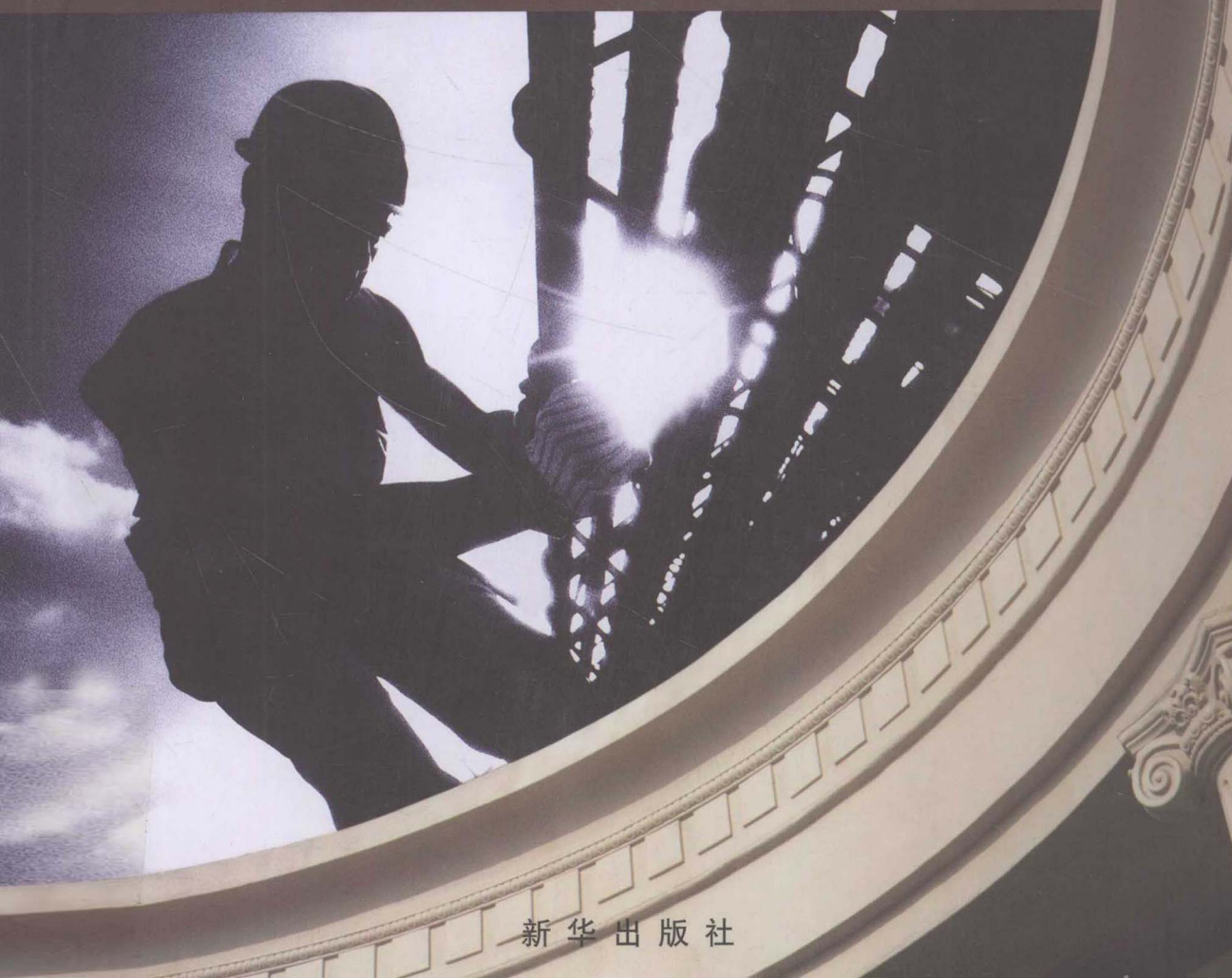


建筑业劳务管理岗位培训参考用书

建筑业劳务管理

■ 北京建筑业人力资源协会 编



新华出版社

建筑业劳务管理岗位培训参考用书

建筑业劳务管理

北京建筑业人力资源协会 编

新华出版社

图书在版编目(CIP)数据

建筑业劳务管理 / 北京建筑业人力资源协会编.
—北京: 新华出版社, 2012.4
ISBN 978-7-5011-9930-3

I. ①建… II. ①北… III. ①建筑业—企业管理
②建筑业—劳动力资源—资源管理 IV. ①F407.96

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第052078号

建筑业劳务管理

作 者: 北京建筑业人力资源协会

出 版 人: 张百新

责任编辑: 王晓娜

封面设计: 曹金秋

出版发行: 新华出版社

地 址: 北京石景山区京原路8号

邮 编: 100040

网 址: <http://www.xinhupub.com>

<http://press.xinhuanet.com>

经 销: 新华书店

购书热线: 010-63077122

中国新闻书店购书热线: 010-63072012

印 刷: 北京朝阳印刷厂有限责任公司

成品尺寸: 182mm×258mm

印 张: 28.5

字 数: 553千字

版 次: 2012年5月第一版

印 次: 2012年5月北京第一次印刷

书 号: ISBN 978-7-5011-9930-3

定 价: 68.00元

图书如有印装问题, 请与印刷厂联系调换: 010-69598075

本书编委会成员

名誉主编：朱和平

主 编：刘哲生

副 主 编：顾庆福 林思超 李红意

编 委：陈 淳 杜松焦 肖冬梅 刘广军 李 磊

吕 明 刘 新 罗泽风 石 平 刘立军

韩树文 罗敏恒 宿新影 王京华 尚雪莹

高 青 王 玮

前 言

随着我国建筑业施工管理体制和用工体制改革的不断深入，建筑施工中劳务分包企业人员特别是农民工已占用工人员总量80%以上。国务院发布的《解决农民工问题的若干意见》，将农民工建设与发展问题提高到“事关我国经济和社会发展全局，是建设中国特色社会主义的战略任务”的高度。作为使用大批农民工的建筑业，加强劳务管理对企业发展、行业发展和社会发展具有十分重要的战略意义。

建筑工程施工现场专业人员特别是劳务管理人员，是建筑企业现场施工关键岗位管理人员，是建筑企业工程项目管理作业层的骨干，他们的基础知识水平和业务能力直接关系到工程项目的安全、质量、工期、成本，关系到维护务工人员的合法权益和维护社会和谐稳定。对施工现场劳务管理人员开展系统的教育培训工作具有重要的意义和作用。

国家住房和城乡建设部于2011年7月发布的《建筑工程施工现场专业人员职业标准》，规定了住房和城乡建设领域现场专业人员职业岗位的职责任务及其履职所需的专业知识和专业技能要求，作为企事业单位科学合理设置专业人员职业岗位、加强现场管理和教育培训的依据。为更好地贯彻实施“职业标准”，住房和城乡建设部对相关专业人员职业岗位培训考核实行全国统一标准、统一大纲、统一证书；由省级住房和城乡建设行政主管部门对岗位培训实行统一管理、统一考核。为了提高建筑业劳务管理水平，开展建筑业劳务员岗位培训，推动劳务规范化管理，我们组织了具有较高理论水平和丰富实践经验的行业专家，汲取北京市和其他省市劳务管理先进经验，编辑了《建筑业劳务管理》一书。本书具有较强的理论性、实用性、操作性和政策指导作用，是当前全国建筑行业关于劳务管理的权威著述之一。

本书分为5章，包括了劳务管理员岗位所应具备的相关知识点。各章分别介绍了建筑业劳务管理基本知识、劳务管理岗位知识、专业技能

知识以及建筑企业劳务信息化管理和质量保证体系中的管理。同时，本书选编了劳务员职业标准及国家和部分省市有关劳务管理的政策法规，供学习参考。

本书可以作为北京市和全国各省市建筑业劳务管理人员当前的最新和最全面的岗位资格培训专业用书，也可以作为建安施工企业中高层管理人员、项目管理人员、人力资源管理人员、劳务企业经理和施工队长研究和开展劳务管理工作的参考用书。本书的写作参阅并借鉴了国内建筑领域的相关专著、教材和研究成果，对于这些文献资料的作者，在此一并致谢。

由于编者水平有限，难免有不妥甚至疏漏之处。诚恳希望使用本书的读者提出宝贵意见，以便进一步修改和完善。

编 者
2012年5月

目 录

第一章 建筑业劳务管理概论	1
第一节 建筑劳务的形成和发展过程	1
一、政府管理的有序流动阶段	1
二、非法人化的无序流动阶段	1
三、建筑劳务企业化管理阶段	2
第二节 建筑业用工制度的沿革	2
一、国有经济为主体, 实行单一固定工制度	2
二、推行使用农民合同工、季节工、外包工, 用工形式多元化	3
三、管理层与作业层“两层分离”, 用工体制改革深化	3
四、用工资源市场化, 成建制施工队成为施工作业主体	4
第三节 劳务企业的经营方式和总承包企业用工方式	4
一、劳务企业的基本类型	4
二、劳务企业的经营方式	5
三、劳务企业承揽业务的方式	6
四、总承包企业用工方式	7
第四节 建筑业人力资源基本状况	8
一、建筑业人力资源总量	8
二、建筑业人力资源质量和分布结构	9
三、建筑业作业层和管理层结构现状	10
四、建筑业人力资源效率现状	11
第五节 劳务企业发展展望	13
一、政府和总承包企业应当支持劳务企业长期稳定发展	13
二、劳务企业要走法人化、专业化、实体化的发展道路	14
三、加大贯彻落实劳动法规力度, 打造新型产业工人队伍	15
四、广泛开展技能培训与鉴定, 提高务工人员素质	15
五、完善信用体系建设, 强化市场监管	16
第二章 建筑业劳务管理岗位知识	17
第一节 劳务员及劳务管理机构岗位工作职责	17
一、劳务员基本素质要求	17

二、劳务员应具备的知识和技能要求	17
三、劳务员主要工作职责	18
四、劳务管理的组织机构和工作职责	19
第二节 劳务分包管理	20
一、劳务分包合同基本知识	20
二、劳务分包管理的一般规定	37
三、劳务招投标管理	42
四、劳务分包作业管理	46
五、劳务费用的结算与支付	47
六、劳务分包队伍的综合评价	52
第三节 劳动合同	54
一、劳动合同的概念、种类、特征和相关法律规定	54
二、劳动合同的内容及订立要求	59
三、劳动合同审查的内容和要求	60
四、劳动合同的实施和管理	62
五、劳动合同的法律效力	67
第四节 劳动报酬	70
一、劳动工资概述	70
二、劳动工资统计	71
三、工时制度	76
第五节 劳动定额	79
一、劳动定额基本原理	79
二、劳动定额的制定方法	80
三、工作时间的界定	85
第六节 劳动争议与法律责任	87
一、劳动争议	87
二、法律责任	89
第七节 社会保险	89
一、社会保险的依据与种类	89
二、社会保险的征缴	93
三、法律责任	95
第八节 农民工权益保护	99
一、农民工的就业服务及享有权益	99
二、权益保护的监督与保障	101

三、解决好农民工问题的有关规定	103
第九节 劳务用工及上岗证书的相关规定	106
一、劳务用工基本规定	106
二、建筑业企业上岗证书的规定及种类	107
第十节 劳务用工实名制管理	108
一、实名制管理的作用、内容和重点	109
二、实名制备案系统管理程序	110
第十一节 劳务纠纷处理	113
一、劳务纠纷常见形式	113
二、劳务纠纷调解程序	116
三、劳务纠纷解决方法	117
四、劳务工资纠纷应急预案	119
第十二节 劳务基地建设和跨省市劳务管理	124
一、劳务基地建设	124
二、跨省市劳务管理	127
 第三章 建筑业劳务管理专业技能知识	 133
第一节 劳务管理计划	133
一、劳动力需求计划编制	133
二、编制劳务用工需求量计划操作实务	136
三、编制劳务管理计划操作实务	141
四、编制劳务培训计划操作实务	146
五、劳务培训计划的实施	151
第二节 劳务队伍资格审查	156
一、劳务队伍资质验证	156
二、劳务人员身份、职业资格核验	157
三、劳务分包合同评审	159
四、劳务分包队伍信用考核评价	167
第三节 劳动合同、劳务款和务工人员工资管理	173
一、劳动合同的规范性审查及相关问题	173
二、劳务分包款的核实	184
三、劳务人员工资的核实	188
四、劳务人员个人工资台账的建立	189
第四节 劳务纠纷处理操作实务	196

一、制定劳务人员工资纠纷应急预案	196
二、劳务人员工资纠纷应急预案的组织实施	197
三、调解劳务纠纷	199
四、处理劳务纠纷	203
第五节 工伤事故善后处理	208
一、工伤及工伤事故的认定	208
二、工伤或伤亡职工的治疗与抚恤	209
三、工伤及伤亡保险事项的处理	213
第六节 劳务统计和劳务资料管理	215
一、劳务统计	215
二、收集、整理劳务管理资料	225
三、编制劳务管理资料档案	227
第四章 建筑业劳务管理相关知识	229
第一节 人力资源开发及管理基本知识	229
一、人力资源开发与管理的基本原理	229
二、人员招聘与动态管理	231
三、绩效管理	235
四、薪酬管理	236
五、保险管理	238
六、人员培训	238
七、建筑业工人职业技能等级考核鉴定	240
第二节 工程项目管理基本知识	242
一、建设工程项目施工成本控制	242
二、建设工程项目进度控制	244
三、建设工程项目质量控制	245
四、建设工程职业健康安全与环境管理	247
五、建设工程项目信息管理	248
第三节 建筑业企业资质管理基本知识	250
一、建筑业企业资质管理概述	250
二、建筑业企业资质等级标准及承包工程范围	252
三、建筑业企业资质的申请和审批	261
四、建筑业企业资质的监督管理	263
第四节 建筑工程费用和工程量清单计价基本知识	269

一、建筑工程费用的组成	269
二、人工费的组成和计算	274
三、工程量清单计价	278
第五节 农民工基本知识	281
一、农民工的历史演变	281
二、农民工面临的主要问题	283
三、农民工问题的原因分析	285
四、农民工问题的解决途径	286
第六节 流动人口管理基本知识	287
一、流动人口的从业管理	287
二、地方政府部门对流动人口管理的职责	288
第七节 信访工作基本知识	290
一、信访工作概述	290
二、信访工作机构、职责与工作人员的法律职责	291
三、信访渠道与事项的提出和受理	293
四、行使信访人的权利和义务，维护信访秩序	296
第八节 《合同法》基本知识	297
一、合同的概念与签订合同的基本原则	297
二、合同的形式、种类和内容	297
三、解决合同争议的途径	299
第九节 财务管理基本知识	300
一、成本与费用	300
二、收入、利润与工资	301
第十节 劳务派遣基本知识	305
一、劳务派遣的定义及其具体形式	305
二、劳务派遣的特点	306
三、劳务派遣运作中存在的主要问题	308
四、涉及劳务派遣的主要法律法规	310
第五章 建筑企业劳务信息化和贯彻质量体系标准操作知识	318
第一节 劳务管理信息化	318
一、信息化对劳务管理的重大意义	318
二、劳务管理信息系统的开发步骤	318
三、劳务分包管理信息系统开发的总体思路及功能架构	320

第二节 劳务员应当具备的计算机网上申报操作知识	326
一、北京市建设工程劳务分包合同及人员实名制备案系统	326
二、施工作业队信用评价网上申报操作程序	339
第三节 劳务管理贯彻质量体系标准基本知识	344
一、质量体系标准概述	344
二、劳务管理“贯标”的意义和基本程序	345
三、“贯标”过程中存在的问题及解决思路	349
附录1: 国家及地方劳务管理政策法规	352
1. 国务院关于解决农民工问题的若干意见	
国发[2006]5号	352
2. 关于印发《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》的通知	
劳社部发[2004]22号	361
3. 中华人民共和国建设部令第159号	364
4. 关于加强北京市房屋建筑与市政基础设施工程劳务管理的通知	
京建市[2009]662号	372
5. 关于印发《北京市房屋建筑和市政基础设施工程劳务分包合同管理暂行办法》的通知	
京建市[2009]610号	393
6. 关于实施《北京市房屋建筑和市政基础设施工程劳务分包合同示范文本》的通知	
京建市[2009]611号	402
7. 关于印发《北京市建筑业劳务作业人员普法维权培训工作指导意见》的通知	
京建发[2010]99号	417
8. 关于印发《山东省建筑劳务管理办法（试行）》的通知	
鲁建发[2003]11号	421
9. 关于印发《天津市建筑工程劳务分包管理办法》（试行）的通知	
建筑[2006]972号	426
附录2: “劳务员”职业标准相关内容摘录	431
参考文献	440

第一章 建筑业劳务管理概论

第一节 建筑劳务的形成和发展过程

建筑劳务是指独立于工程承包企业，面向建筑市场，满足工程承包企业用工需求，提供劳务作业并取得相应报酬的建筑活动。它是建筑业企业用工制度改革，“用工”与“用人”相分离的产物。我国建筑劳务的形成和发展，大致经历了3个阶段。

一、政府管理的有序流动阶段

上世纪80年代中期，建筑业企业使用的农村建筑队，基本是由农村集体经济组织派出的劳动组合。按照原劳动人事部和城乡建设环境保护部1984年颁布的《国营建筑企业招用农民合同制工人和使用农村建筑队暂行规定》的要求，企业使用农村建筑队，须经当地政府批准，双方必须签订合同。使用方式包括单纯提供劳务，分部分项承包工程，包工包料包费用或联合生产经营。农村建筑队承担施工任务，必须持营业执照，领取施工许可证。双方必须签订合同并报送当地建设主管部门和开户银行。企业对使用的农村建筑队，要在技术、工程质量、施工安全等方面给予帮助、指导，并进行监督、检查。建筑业推行项目管理，实行管理层和作业层“两层分离”后，为了引导企业合理使用农村劳动力资源，保证建筑劳务有序流动，原建设部、农业部等部委在全国推行建筑劳务基地建设，由劳务输出地各级建设主管部门与工程所在地政府密切配合，并与大型建设施工企业建立了定向输送务工人员的合作关系。设立建筑劳务基地的劳务输出大省强化了技能培训、市场分析等一系列管理，并向工程所在地派出了办事机构，加强对派出劳务队伍的协调和服务。同时，大力发展本省的“龙头企业”，带动当地劳动力从事建筑业。总的来看，这一阶段，建筑劳务是在政府部门、农村集体经济组织的调控和企业的有效管理下有序流动的。

二、非法人化的无序流动阶段

上世纪90年代中期，建筑业企业普遍进行了“两层分离”和项目法施工，推行

了项目经理负责制和项目成本核算制。很多企业实行了项目经营承包制，项目经理部有了用工自主权，项目经理部出于降低成本的需要，规避与劳务人员劳动关系的责任，直接招用农村包工队。一些“包工头”为了规避各项管理费用，逐步摆脱了劳务输出地政府部门、城镇集体经济组织的管理，从乡镇建筑企业游离出来，逐步成为非法人经济实体和建筑劳务的主体力量，务工人员盲目流动和包工队非法化了的无序流动相当普遍。

三、建筑劳务企业化管理阶段

从2001年开始，原建设部根据《中华人民共和国建筑法》（以下简称《建筑法》）等有关法律，发布了《建筑业企业资质管理规定》，并具体规定了有关劳务分包企业资质标准。各地建设行政主管部门将取缔“包工头”承揽劳务作业、规范企业用工行为作为建筑市场监管的重要内容，大力发展劳务分包企业，培育建筑劳务市场，建立劳务分包制度；一些建筑劳务输出地政府积极发展劳务经济，加大了农村富余劳动力转移的引导、管理和服务的力度，密切与工程所在地政府和大型建筑业企业的联系，根据用工单位的需要，广泛开展技术培训，成建制输出建筑务工人员；大型建筑业企业加强了工程项目分包和用工行为的约束，健全对使用劳务队伍的遴选与考核、劳务合同与劳动合同、培训教育与持证上岗、劳动统计与考勤以及劳务费与工资支付等环节的管理，建筑劳务和企业用工走上了企业化、法制化、规范化的轨道。

第二节 建筑业用工制度的沿革

伴随着国家经济体制由传统计划经济体制向社会主义市场经济体制的转变与建筑业施工管理体制的改革，建筑业用工制度的演变发展大致经历了4个阶段。

一、国有经济为主体，实行单一固定工制度

改革开放以前，我国建筑业形成了国有经济为主体，城镇集体经济为补充的所有制结构。国有企业在建筑业中，无论在经营规模还是从业人员数量上，都占有绝对优势。在传统的计划经济体制下，国家实行统一分配、统一安置的劳动管理制度，建筑企业从业人员多为固定工，作为产业工人和国营职工，享受国家统一的工

资福利制度和劳动保障制度。城镇集体企业数量少、规模小，基本上也实行固定工为主的工资福利制度。随着建筑规模的波动，建筑业陆续招用了一些临时工，以解决周期性劳动力不足的问题。这部分人员一般来自于农村，也有的来自于城市居民，随着用工时间的延续，多数人陆续转为企业固定职工。

二、推行使用农民合同工、季节工、外包工，用工形式多元化

劳动合同制是以法律形式确立职工与企业的劳动关系。1984年召开的第六届全国人大第一次会议的《政府工作报告》指出：“目前国营建筑企业固定职工的比例，已由20世纪50年代的50%左右，上升到80%以上。管理机构和后方基地庞大，生产第一线人员很少，包袱重，拉不动，改革用工制度势在必行。要逐步降低固定工的比例，大大增加临时工、季节工的数量，积极推行劳动合同制。要允许农民工建筑队到城市参加投标、承包施工。”

1984年9月18日，国务院出台了《关于改革建筑业和基本建设管理体制若干问题的暂行规定》，明确指出：要改革建筑安装企业的用工制度，国营建筑安装企业要逐步减少固定工的比例。除必需的技术骨干外，国营建筑企业原则上不再招收固定工。要积极推行劳动合同制，增加合同工的比重。

《规定》指出，企业有权决定用工形式。企业根据生产特点，可以实行合同化管理或者全员劳动合同制。企业可以与职工签订有固定期限、无固定期限或者以完成特定任务为期限的劳动合同。企业与职工按照合同规定享有权利和承担义务。

1984年10月，原劳动人事部和原建设部颁发了《国营建筑企业招用农民合同制工人和使用农村建筑队暂行规定》，建筑业不再招用固定工人。企业除为解决职工子女就业和接收院校毕业生而招用少量城镇合同制工人外，主要招用“离土不离乡”户籍制度不变的农民合同制工人。按照当时的政策，农民合同制工人除养老和医疗待遇外，享受与固定工人和城镇合同制工人基本相同的工资福利待遇。这一阶段，建筑业的用工形式趋于多元化。

三、管理层与作业层“两层分离”，用工体制改革深化

实行工程总承包、管理层与作业层“两层分离”，是中国建筑业学习鲁布革水电站项目的宝贵经验，实施施工管理体制改革的实现项目产出最大化的重大举措。

工程总承包是项目业主为实现项目目标而采取的一种承发包方式，具体是指工程项目承建单位受业主和建设项目主管部门或建设单位的委托，对建设项目的可行性研究、勘察设计、设备选购、材料订货、工程施工和竣工投产，实行全过程的总

承包或部分承包。工程总承包和工程项目管理是工程建设领域的新生事物，符合社会主义市场经济的客观要求，有利于资源优化配置，实现项目的最小投入和最大产出。采用这种方式，建设各方责任明确，避免了设计方与施工方之间的沟通障碍，不但减少了成本，而且有利于保证质量。

1987年，原建设部推广“鲁布革经验”，实行“项目法施工”，建筑业企业打破了企业—工程处—施工队三级管理的行政建制，形成了公司直接管理工程项目部的新型施工经营管理体制。同时发展企业内部劳动力要素市场，将自有固定工人和合同制工人重新组合，为项目提供所需劳务作业。大型建筑企业与建筑劳务输出地区建立合作关系，定向使用成建制的务工人员，与企业自有的劳动力组合一起，成为企业劳务作业层。这一时期，建筑业基本上是实行“企业内部两层分离，形成以固定职工为骨干，农民合同制职工为主体，农村建筑队为调剂”的用工制度。

四、用工资源市场化，成建制施工队成为施工作业主体

上世纪90年代中期《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）颁布实施以后，建筑业企业的劳务资源配置步入市场化的轨道。《劳动法》第二十条规定“劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同”。建筑业企业为了保持弹性用工制度和降低成本，开始大量解聘农民合同制工人，以至建筑业农民合同制的用工形式逐步消亡。建筑业用工制度由建筑施工企业自我拥有、直接管理向社会化组织劳动力资源转变。企业原有的固定工人和合同制工人队伍逐步萎缩，企业以劳务作为承包方式，广泛使用以包工队为基本形式的劳动组合。同时乡镇建筑业迅速发展，一些由城镇集体经济组织管理的农村建筑队整合为乡镇建筑业企业，成为带动农村劳动力从事建筑业的主要载体。自上世纪90年代中期直至目前，基本上形成了“以总承包企业自有的少量特殊专业技术工人骨干，以劳务企业或外包队成建制务工人员为施工作业主体”的用工制度，建筑企业用工资源基本实现市场化配置。

第三节 劳务企业的经营方式和总承包企业用工方式

一、劳务企业的基本类型

建筑劳务企业按其组建的过程和方式，大致可以分为以下5类。

（一）低等级承包企业改组成立的劳务企业

2001年原建设部颁发的《建筑工程劳务分包企业资质标准》，促进了低等级建筑承包企业向劳务企业转化。这类企业具有基本的施工管理力量和经验，工种设置也比较齐全，因此具有较强的市场竞争能力。其中有些转型的劳务企业仍保留了原有施工承包资质，具有中小型工程项目的承包能力。

（二）乡镇施工总承包企业分离出来的劳务企业

这类企业往往是与总承包企业“一套班子、两块牌子”，或是总承包企业的全资或控股企业。由于这类企业保存了施工总承包企业原有的队伍稳定、专业配套、作业精干的操作人员，既可以依靠总承包企业的工程承包能力获得相对稳定的工程业务，又可以依托其管理力量，以“扩大的劳务分包”方式承揽工程，成为建筑市场中最具竞争力的劳务企业。

（三）国有或集体所有制的总承包企业成立的劳务企业

这类劳务企业是总承包企业为了加强作业层管理，提高务工人员素质，保持队伍稳定而成立的，一般由总承包企业派出管理人员和技术工人骨干，主要靠招募“包工头”带领的成建制施工队、专业施工班组或零散民工组成，有些企业实际上与总承包企业的劳务管理机构是“一个机构，两块牌子”。这类劳务企业对总承包企业依附性强，需要总承包企业给予施工生产任务和管理上的支持，主要承揽总承包企业的施工任务，一般不对外承揽劳务作业。

（四）“包工头”申请或联合组建的劳务企业

在建筑业用工制度改革过程中，一批施工作业管理能力强、市场信誉良好的“包工头”在建筑劳务企业资质颁发以后，自行组建或联合组建成为劳务企业。这类企业数量最多、流动性最强。规模较小的公司人数在几百人左右，规模较大的公司，已达到上万人，成为建筑市场劳务企业的主要组成部分。

（五）劳务派遣公司

这类企业不属于建筑业的范畴。不是专业的建筑劳务企业，也不从事建筑劳务分包，主要是向建筑业企业提供零散务工人员或作业班组。

二、劳务企业的经营方式

建筑劳务企业的经营方式大致分为包清工、扩大的劳务分包（包工包料）和劳务派遣3种。

（一）包清工

这种方式就是以定额工日为依据，对劳务作业按工种进行分包。按劳务分包的