

JIANZHU SHI GONG XIAN CHANG
GUAN LI REN YUAN YI BEN TONG XILIE CONG SHU

■ 建筑施工现场管理人员一本通系列丛书

劳务员一本通

本书编委会 编



LAOWUYUAN YIBENTONG

中国建材工业出版社

建筑施工现场管理人员一本通系列丛书

劳务员一本通

本书编委会 编

中国建材工业出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳务员一本通/《劳务员一本通》编委会编. —北京:中国建材工业出版社, 2013. 5

(建筑施工现场管理人员一本通系列丛书)

ISBN 978-7-5160-0429-6

I. ①劳… II. ①劳… III. ①建筑工业—劳务—管理—基本知识 IV. ①F407.94

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 084016 号

劳务员一本通

本书编委会 编

出版发行: **中国建材工业出版社**

地 址: 北京市西城区车公庄大街 6 号

邮 编: 100044

经 销: 全国各地新华书店

印 刷: 北京紫瑞利印刷有限公司

开 本: 850mm×1168mm 1/32

印 张: 14

字 数: 403 千字

版 次: 2013 年 5 月第 1 版

印 次: 2013 年 5 月第 1 次

定 价: 38.00 元

本社网址: www.jccbs.com.cn

本书如出现印装质量问题, 由我社发行部负责调换。电话: (010)88386906

对本书内容有任何疑问及建议, 请与本书责编联系。邮箱: dayi51@sina.com

目 录

第一章 概论	(1)
第一节 建筑劳务市场与劳务用工制度	(1)
一、建筑劳务市场	(1)
二、劳务用工制度	(2)
第二节 劳务员职业能力标准与评价	(4)
一、劳务员相关名词解释	(4)
二、劳务员职业能力标准	(5)
三、劳务员职业能力评价	(8)
第三节 劳务管理流程	(11)
一、劳务管理总体规划	(11)
二、劳务管理总体流程	(11)
三、现场劳务管理详细流程	(12)
四、现场劳务管理	(14)
五、“双卡”管理	(14)
六、劳务管理常用资料与表格	(15)
第二章 建筑业企业资质管理	(26)
第一节 建筑业企业资质管理概述	(26)
一、建筑业企业资质管理的概念	(26)
二、建筑业企业资质类别和等级	(26)
三、建筑业企业资质管理	(27)
第二节 建筑业企业资质等级标准	(28)
一、施工总承包企业资质等级标准	(29)
二、专业承包企业资质等级标准	(34)
三、劳务分包企业资质标准	(58)
第三节 建筑业企业资质申请和审批	(64)
一、建筑业企业资质申请	(64)

二、建筑业企业资质审批	(67)
第四节 建筑业企业资质监督管理	(69)
一、资质动态监管	(69)
二、记分标准与积分处理	(70)
第三章 建筑业劳务管理专业技能	(73)
第一节 劳动力需求计划编制	(73)
一、劳动力需求计划编制原则	(73)
二、劳动力需求计划编制要求	(73)
三、劳动力需求计划编制方法	(73)
第二节 人力资源配置计划	(76)
一、人力资源配置计划编制依据	(76)
二、人力资源配置计划编制内容	(76)
三、人力资源配置计划编制方法	(76)
四、劳动生产率计划	(77)
第三节 农民工培训管理	(79)
一、农民工技能培训示范工程	(79)
二、农民工安全教育培训	(84)
三、建筑工人安全技术操作培训	(95)
第四节 劳务用工实名制管理	(98)
一、劳务工人实名制管理的作用	(98)
二、劳务用工实名制管理程序	(99)
三、劳务用工实名制管理政府监管	(101)
第四章 建筑业劳务管理相关知识	(103)
第一节 流动人口管理	(103)
一、流动人口从业管理	(103)
二、地方政府部门流动人口管理职责	(103)
第二节 人力资源开发与管理	(104)
一、人力资源管理及其内容	(104)
二、人力资源的选择	(106)
三、人员招聘与录用	(115)
四、绩效管理	(119)

五、薪酬管理	(122)
六、保险管理	(123)
七、人员培训	(125)
八、人力资源动态管理与考核	(129)
九、建筑业工人职业技能等级考核鉴定	(134)
第三节 建筑工程费用项目组成与计算	(137)
一、建筑安装工程费用项目组成	(137)
二、建筑安装工程费用组成内容	(139)
三、建筑安装工程费用参考计算方法	(146)
第四节 工程财务管理	(150)
一、财务管理的目标	(150)
二、成本费用	(151)
三、收入与利润	(153)
第五章 劳务分包招标投标	(159)
第一节 劳务招标投标概述	(159)
一、招标、投标的概念	(159)
二、劳务分包方式	(159)
第二节 施工招标投标管理	(160)
一、招标投标活动概述	(160)
二、招标程序	(163)
三、招标组织形式和招标代理	(170)
四、投标的要求	(171)
五、开标、评标与定标	(176)
第三节 劳务招标投标管理	(184)
一、劳务招投标的目的	(184)
二、劳务招投标工作内容	(184)
三、劳务招投标工作流程	(184)
四、劳务招投标备案管理	(186)
第六章 劳动合同管理	(193)
第一节 劳动合同概述	(193)
一、劳动合同的概念	(193)

二、劳动合同的种类	(193)
三、劳动合同的特征	(195)
四、劳动合同应当具备的条款	(195)
第二节 劳动合同的约定条款	(196)
一、劳动用工模式	(196)
二、劳动合同的试用期限	(198)
三、劳动合同期限	(199)
四、劳动报酬的确定与支付	(199)
五、劳动者基本权益的保护条款	(200)
第三节 劳动合同的订立、变更与解除	(201)
一、劳动合同的订立	(201)
二、劳动合同的履行和变更	(206)
三、劳动合同的解除和终止	(207)
第四节 劳动合同的违约责任	(213)
一、涉及用人单位的违约责任	(214)
二、涉及个人的违约责任	(215)
三、涉及双方的违约责任	(216)
四、涉及其他方面的违约责任	(216)
第七章 劳务分包管理	(226)
第一节 劳务分包合同概述	(226)
一、劳务分包合同签订流程	(226)
二、劳务分包合同条款	(226)
三、劳务分包合同价款确定	(234)
四、劳务分包合同履行过程管理	(241)
第二节 劳务分包作业管理	(243)
一、劳务分包队伍进出场管理	(243)
二、劳务合同管理与分包策划	(244)
三、劳务分包质量管理	(248)
四、劳务分包进度管理	(254)
五、劳务分包成本管理	(263)
第三节 劳务费用结算与支付	(285)

一、劳务费结算支付要求	(285)
二、劳务费结算与支付工作程序	(286)
三、劳务费结算与兑付的制度要求	(287)
第八章 劳务纠纷管理	(288)
第一节 劳务纠纷常见类型与特征	(288)
一、劳务纠纷的概念	(288)
二、劳务纠纷的范围	(288)
三、劳务纠纷的特征	(289)
第二节 劳务纠纷常见类型	(289)
一、劳务分包合同纠纷	(289)
二、劳务分包中劳动争议纠纷	(302)
第三节 劳务纠纷解决方式	(304)
一、劳务纠纷解决原则	(304)
二、解决劳务纠纷的合同内方法	(308)
三、解决劳务纠纷的合同外方法	(309)
第九章 农民工权益保护	(320)
第一节 农民工的就业服务及享有权益	(320)
一、农民工的就业服务	(320)
二、农民工享有的权益	(321)
第二节 农民工权益保护	(323)
一、农民工工资保障	(323)
二、农民工社会保险	(327)
三、农民工工伤认定	(333)
四、农民工的其他权益保护	(339)
第三节 农民工权益保护监督与保障	(342)
一、农民工合法权益受损的现状	(342)
二、农民工合法权益未得到保障的主要原因	(344)
三、保护农民工合法权益的主要措施	(346)
第十章 劳务统计和劳务资料管理	(356)
第一节 劳务统计	(356)
一、建筑劳动统计	(356)

二、统计资料整理	(367)
三、统计分析	(371)
第二节 劳务管理资料收集、整理	(382)
一、劳务管理资料的种类与内容	(382)
二、劳务资料管理	(385)
第三节 劳务管理资料档案编制	(388)
一、劳务管理资料档案编制要求	(388)
二、劳务管理资料档案保管	(389)
附录	(390)
参考文献	(435)

第一章 概 论

第一节 建筑劳务市场与劳务用工制度

一、建筑劳务市场

建筑劳务市场是指利用市场机制调节建筑领域劳动力供求关系,引导劳动力合理流动,实现劳动力合理配置的场所,并体现建筑劳务交换关系的总和。建筑劳务市场与建筑中其他要素市场相比,具有很强的复杂性、特殊性和能动性。建筑劳务市场主体及相关者为:

1. 政府管理部门、行业协会

政府管理部门在完善相关的配套法律法规、建立和完善建筑劳务分包有形交易市场、加强对建筑劳务市场的监管、建立健全建筑劳务分包服务配套机制等方面起到至关重要的作用。建立和完善建筑劳务分包制度、发展建筑劳务企业是一项复杂的、系统的社会工程,它牵涉建设行政、工商注册、劳动保障、税收等多个政府部门。同时,也不能忽视相关的社会机构的积极作用。相关的行业协会在联合建筑界各方面力量,积极反映企业诉求,维护企业合法权益,规范企业行为,加强行业自律,促进建筑劳务市场持续健康发展等方面也发挥着积极的作用。

2. 建筑劳务市场平台

目前我国的建筑劳务市场还是以无形市场交易平台为主。由于劳务市场的供求方式的复杂性和供求信息的不对称,单纯地依靠无形市场调节建筑劳务交易,导致了供求市场操作不规范、工程质量难以控制、劳工权益难以保障、市场信誉不足,并出现大量包工头用工、市场难以约束和恶性竞争等情况。因此,积极的开发建设有形的建筑劳务交易平台势在必行。

3. 建设施工单位、用工单位及包工头

目前,我国庞大的建筑劳务分包市场仍被以包工头为核心的无资质劳务分包队伍所占据,建筑劳务市场比较混乱。各地建设行政主管部门应加强对劳务带头人、召集人、包工头等政策培训和分类指导,对具备条件的队伍,引导他们合资入股成立建筑劳务分包企业;引导现有成建制的建筑劳务队伍进行工商注册,按照《建筑劳务分包企业资质等级标准》获取资质证书;引导建筑业企业进行内部机制创新,通过参股、入股等方式,对信誉良好但不具备建立企业条件的劳务队伍进行收编,促使“包工头”转为合法的企业职工或股东;引导大型施工总承包企业分离富余职工,成立建筑劳务分包企业;引导低资质等级的施工总承包企业向建筑劳务分包企业转化,为其生存发展创造良好的外部环境。

4. 劳务工队伍

“十一五”期间,我国建筑业保持快速发展的态势,建筑业产值由2005年的3.47万亿元增长到2010年的9.52万亿元,建成一大批举世瞩目的重大工程,中国建筑业已经跻身世界先进行列。这些辉煌成就是全国建筑业4000多万从业人员努力拼搏的结果,其中占从业人员80%的农民工功不可没,但另一方面,庞大的建筑劳务队伍也给我国建设市场带来了许多问题,扰乱了我国建设市场的秩序,以至出现了一些较严重的社会问题。

二、劳务用工制度

在计划经济体制下,我国建筑业一直实行以固定工为主,临时工为辅的单一的、“铁饭碗”式的用工制度。伴随着国家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四个阶段。

1. 单一固定工制度

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。

2. 以合同制为特征的用工制度

20 世纪 80 年代初,随着国民经济和建筑业的发展,建筑劳务用工也展现了新局面,1984 年 10 月颁布的《关于广开门路、搞活经济、解决城镇就业问题的若干决定》中指出“要实行合同工、临时工、固定工等多种形式的用工制度,逐步做到人员能进能出”。1984 年 10 月,经国务院批准,劳动人事部和城乡建设环境保护部门联合颁布了《国营建筑企业招用农民合同制工人和使用农民建筑队的暂行办法》,固化的劳务用工制度开始被打破,形成了多元化的用工方式。

1986 年 7 月国务院发布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》等系列文件,提出在国营企业实行劳动合同制。随着 1994 年 7 月 5 日全国人大常委会通过并公布《中华人民共和国劳动法》、1999 年 1 月 22 日国务院发布《失业保险条例》、1997 年 7 月 16 日国务院发布《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》等,则进一步明确了企业以合同制为特征的用工制度。

3. 管理层与作业层“两层分离”的用工制度

随着基建规模波动,农民合同制工人的改革配套措施的不完善等诸多因素的影响,阻碍了合同制用工制度优越性的发挥。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。这种新型的劳动用工制度在实践中显现出的优点如下:

(1) 劳务基地往往建立在输出劳务较多的市、县,两级政府统一对其进行宏观的管理,输出、输入都由企业法人签订劳动合同,这种有组织、成建制的劳务输出,减少以往靠包工头招揽建筑劳务,私招滥雇的现象,避免盲目发展出现的市场失控,有效地实现多种形式的劳务管理及成建制劳务企业化管理。

(2) 符合建筑产品单件性、多样性和灵活性的特点,解决了国有大中型建筑施工企业用工长期不稳定的现象。

(3) 形成和发展了建筑市场的良好秩序,从管理制度上解决了建筑劳务用工的混乱局面;劳务队伍稳定性加强,保证了施工生产的连

续性,避免了劳务队伍的盲目流动。

(4)新型建筑劳务用工制度培养和造就了一批技术纯熟、稳定性强的作业大军,使建筑劳务队伍的整体素质提高,保证了用工企业的经济效益,调高了工程质量和施工安全。

(5)充分发挥了乡镇劳动力资源丰富的优势,开辟了农村剩余劳动力转移的新路,不仅扩大了当地政府管理部门的财政收入,也促进了劳动力素质的提高、家庭收入的增加。

4. 以劳务分包企业为特征的用工制度

2006年,原建设部颁布《建筑业企业资质管理规定》及相关文件,设置了施工总承包、专业承包、劳务分包三个层次,提出了劳务分包企业的概念。新的建筑业企业资质管理规定提出,在全国逐步形成以总承包企业为核心,专业承包公司为主要施工组织者,大量劳务分包企业为基础的“金字塔形”建筑企业组织结构,大力推动劳务分包企业的发展和劳务分包市场的建立,促进劳务用工的正规化建设。

第二节 劳务员职业能力标准与评价

一、劳务员相关名词解释

(1) 职业标准 occupational standards

在职业岗位分类的基础上,对从业人员应履行的工作职责、所需专业知识和专业技能及其考核评价的方式、方法的规范性要求。

(2) 工作职责 roles

职业岗位的工作范围和责任。

(3) 专业技能 technical skills

通过学习训练掌握的,运用相关知识完成专业工作任务的能力。

(4) 专业知识 technical knowledge

完成专业工作应具备的通用知识、基础知识和岗位知识。

(5) 通用知识 general knowledge

在建筑与市政工程施工现场从事专业技术管理工作,应具备的相关法律、法规及专业技术与管理知识。

(6)基础知识 basic knowledge

与职业岗位工作相关的专业基础理论和技术知识。

(7)岗位知识 job knowledge

与职业岗位工作相关的专业标准、工作程序、工作方法和岗位要求。

(8)职业能力评价 competency assessment guidelines

通过考试、考核、鉴定等方式,对专业人员职业能力水平进行测试和判断。

(9)施工现场专业人员 site technicians

在建筑与市政工程施工现场从事技术与管理工作的专业人员。

(10)劳务员 labourer supervisor

在建筑与市政工程施工现场从事劳务管理计划、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的专业人员。

二、劳务员职业能力标准

1. 职业能力标准一般规定

(1)建筑与市政工程施工现场专业人员应具有中等职业(高中)教育及以上学历,并具有一定实际工作经验,且身心健康。

(2)建筑与市政工程施工现场专业人员应具备必要的表达、计算、计算机应用能力。

(3)建筑与市政工程施工现场专业人员应具备下列职业素养:

1)具有社会责任感和良好的职业操守,诚实守信,严谨务实,爱岗敬业,团结协作;

2)遵守相关法律法规、标准和管理规定;

3)树立安全至上、质量第一的理念,坚持安全生产、文明施工;

4)具有节约资源、保护环境意识;

5)具有终生学习理念,不断学习新知识、新技能。

(4)建筑与市政工程施工现场专业人员工作责任,标准规定分为“负责”、“参与”两个层次。

1)“负责”表示行为实施主体是工作任务的责任人和主要承担人。

2)“参与”表示行为实施主体是工作任务的次要承担人。

(5)建筑与市政工程施工现场专业人员教育培训的目标要求,本标准规定,专业知识的认知目标要求分为“了解”、“熟悉”、“掌握”三个层次。

1)“掌握”是最高水平要求,包括能记忆所列知识,并能对所列知识加以叙述和概括,同时能运用知识分析和解决实际问题。

2)“熟悉”是次高水平要求,包括能记忆所列知识,并能对所列知识加以叙述和概括。

3)“了解”是最低水平要求,其内涵是对所列知识有一定的认识和记忆。

2. 劳务员职业能力标准要求

(1)劳务员的工作职责宜符合表 1-1 的规定。

表 1-1 劳务员的工作职责

项次	分类	主要工作职责
1	劳务管理计划	(1)参与制定劳务管理计划。 (2)参与组建项目劳务管理机构和制定劳务管理制度
2	资格审查培训	(1)负责验证劳务分包队伍资质,办理登记备案;参与劳务分包合同签订,对劳务队伍现场施工管理情况进行考核评价。 (2)负责审核劳务人员身份、资格,办理登记备案。 (3)参与组织劳务人员培训
3	劳动合同管理	(1)参与或监督劳务人员劳动合同的签订、变更、解除、终止及参加社会保险等工作。 (2)负责或监督劳务人员进出场及用工管理。 (3)负责劳务结算资料的收集整理,参与劳务费的结算。 (4)参与或监督劳务人员工资支付、负责劳务人员工资公示及台账的建立
4	劳务纠纷处理	(1)参与编制、实施劳务纠纷应急预案。 (2)参与调解、处理劳务纠纷和工伤事故的善后工作
5	劳务资料管理	(1)负责编制劳务队伍和劳务人员管理资料。 (2)负责汇总、整理、移交劳务管理资料

(2)劳务员的专业技能宜符合表 1-2 的规定。

表 1-2 劳务员的专业技能

项次	分类	专业技能
1	劳务管理计划	能够参与编制劳务需求及培训计划
2	资格审查培训	(1)能够验证劳务队伍资质。 (2)能够审验劳务人员身份、职业资格。 (3)能够对劳务分包合同进行评审,对劳务队伍进行综合评价
3	劳动合同管理	(1)能够对劳动合同进行规范性审查。 (2)能够核实劳务分包款、劳务人员工资。 (3)能够建立劳务人员个人工资台账
4	劳务纠纷处理	(1)能够参与编制劳务人员工资纠纷应急预案,并组织实施。 (2)能够参与调解、处理劳资纠纷和工伤事故的善后工作
5	劳务资料管理	能够编制、收集、整理劳务管理资料

(3)劳务员的专业知识应符合表 1-3 的规定。

表 1-3 劳务员的专业知识

项次	分类	专业知识
1	通用知识	(1)熟悉国家工程建设相关法律法规。 (2)了解工程材料的基本知识。 (3)了解施工图识读的基本知识。 (4)了解工程施工工艺和方法。 (5)熟悉工程项目管理的基本知识
2	基础知识	(1)熟悉流动人口管理和劳动保护的相关规定。 (2)掌握信访工作的基本知识。 (3)了解人力资源开发及管理的基本知识。 (4)了解财务管理的基本知识
3	岗位知识	(1)熟悉与本岗位相关的标准和管理规定。 (2)熟悉劳务需求的统计计算方法和劳动定额的基本知识。 (3)掌握建筑劳务分包管理、劳动合同、工资支付和权益保护的基本知识。 (4)掌握劳务纠纷常见形式、调解程序和方法。 (5)了解社会保险的基本知识

三、劳务员职业能力评价

1. 一般要求

(1)建筑与市政工程施工现场专业人员的职业能力评价,采取专业学历、职业经历和专业能力评价相结合的综合评价方法。其中专业能力评价采用专业能力测试方法。

(2)专业能力测试包括专业知识和专业技能测试,应重点考查运用相关专业知识和专业技能解决工程实际问题的能力。

(3)依据国务院学位委员会《学位授予和人才培养学科目录(1997年)》和教育部《普通高等学校本科专业目录(1998年)》、《普通高等学校高职高专教育指导性专业目录(2004年)》、《中等职业学校专业目录(2010年)》,各职业岗位对应的土建类本专业、相关专业见表1-4。

表 1-4 各职业岗位对应的土建类本专业、相关专业

序号	学历层次	施工员、质量员、标准员、安全员、机械员	材料员、劳务员、资料员
1	土建类研究生本专业	土木工程(一级学科)、建筑与土木工程(工程硕士)	土木工程(一级学科)、管理科学与工程、建筑与土木工程(工程硕士)
2	土建类本科本专业	土木工程、建筑环境与设备工程、给水排水工程、工程管理	土木工程、建筑环境与设备工程、给水排水工程、工程管理
3	土建类专科本专业	建筑设计类、土建施工类、建筑设备类、工程管理类、市政工程类	建筑设计类、土建施工类、建筑设备类、工程管理类、市政工程类、房地产类
4	土建类研究生相关专业	建筑学(一级学科)、管理科学与工程	建筑学(一级学科)
5	土建类本科相关专业	建筑学、城市规划	建筑学、城市规划、电气工程及其自动化