



山东省住房和城乡建设领域施工现场专业人员职业能力考核用书

劳务员 管理与实务

李祥军 王 政 主编



中国矿业大学出版社

China University of Mining and Technology Press

山东省住房和城乡建设领域施工现场专业人员职业能力考核用书

劳务员管理与实务

主	编	李祥军	王	政		
副	主	编	李风海	张东晶	孙诗哲	
参	编	人	员	范宗宇	孙	琪

中国矿业大学出版社

内 容 简 介

本书系统地介绍了劳务员所需的管理与实务知识,内容主要包括:建筑劳务相关标准和管理规定;流动人口管理和劳动保护;人力资源开发与管理;建筑劳务计划;建筑劳务分包管理;劳动合同管理;工资支付和权益保护;劳务纠纷;劳务资料管理;社会保险基本知识;国际工程劳务管理简介等。

本书结合建设行业发展新常态,理论与实践相结合,是施工现场劳务员职业能力考核的理想指导用书,也可供大中专院校师生和相关专业技术人员参考使用。

图书在版编目(CIP)数据

劳务员管理与实务/李祥军,王政主编. —徐州:

中国矿业大学出版社, 2015. 10

ISBN 978-7-5646-2879-6

I. ①劳… II. ①李…②王… III. ①建筑工程—劳务—管理—岗位培训—教材 IV. ①F407.94

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 246678 号

书 名 劳务员管理与实务

主 编 李祥军 王 政

责任编辑 周 丽

出版发行 中国矿业大学出版社有限责任公司

(江苏省徐州市解放南路 邮编 221008)

营销热线 (0516)83885307 83884995

出版服务 (0516)83885767 83884920

网 址 <http://www.cumtp.com> E-mail: cumtpvip@cumtp.com

印 刷 江苏淮阴新华印刷厂

开 本 787×1092 1/16 印张 16.5 字数 412千字

版次印次 2015 年 10 月第 1 版 2015 年 10 月第 1 次印刷

定 价 58.00 元

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)

山东省住房和城乡建设领域施工现场专业人员职业能力考核用书

编审委员会

主 任 宋瑞乾

副主任 都昌林 殷 涛 毕可敏 王东升 于军亭

委 员 宋瑞乾 都昌林 殷 涛 毕可敏 王东升

于军亭 史永鹏 李 晓 王华杰 姜卫杰

邵 新 李 军 路 凯 郝建峰 张 莹

张 暄 常宗瑜 崔俊山 孙 燕 李晓东

杨松森 庄文光 徐希庆 孙柏让 尤金凤

办公室主任 李 军

办公室成员 路 凯 张 莹 张 暄 邵 新

李尚秦

出版说明

为加强建筑业现场专业人员队伍建设,提升现场专业人员职业能力,根据住房和城乡建设部颁布的《建筑与市政工程施工现场专业人员职业标准》(JGJ/T 250—2011,以下简称《职业标准》),我们组织编写了这套“山东省住房和城乡建设领域施工现场专业人员职业能力考核用书”。

本套考核用书覆盖施工员、质量员、材料员、机械员、劳务员、资料员等《职业标准》涉及的岗位(其中,施工员、质量员分土建施工、装饰装修、设备安装和市政工程四个子专业)。根据每个专业岗位的职业标准,对知识、技能合理归纳,按《专业基础知识》和《管理与实务》两个分册编写。在编纂过程中,我们依据《职业标准》及其相配套的考核评价大纲,坚持以人为本与可持续发展的原则,突出系统性、针对性、实践性和前瞻性,体现建设行业发展的新常态、新法规、新技术、新工艺、新材料等内容,使现场专业人员通过本套考核用书能够比较系统、便捷地掌握实用性技术和管理方法。本套考核用书既可作为施工现场专业人员职业能力考核评价的指导用书,也可作为建设单位、施工单位和建筑类大中专院校的教学及参考用书。

本套考核用书的编写得到了山东省住房和城乡建设厅、中国海洋大学、山东建筑大学、济南工程职业技术学院、威海市成人教育培训中心、山东海大工程咨询有限公司、青岛华海科技文化传媒有限公司、中国矿业大学出版社等单位的大力支持。在此表示衷心的感谢。本套考核用书虽经反复推敲核证,仍难免有不妥甚至疏漏之处,恳请广大读者提出宝贵意见。

山东省住房和城乡建设领域施工现场专业人员职业能力考核用书编审委员会

2015年10月

前 言

根据《建筑与市政工程施工现场专业人员职业标准》(JGJ/T 250—2011,以下简称《职业标准》)和《山东省建筑与市政工程施工现场专业人员考核评价大纲》以下简称《考核评价大纲》中对劳务员岗位应掌握的知识和专业技能要求编写了本书,本书采取岗位知识和专业技能融合的编写方法,岗位知识以现行工程建设法律法规和技术规范为立足点展开阐述,专业技能主要在岗位基本知识的基础上以案例的形式展现。编写中以建筑工程劳务管理为主线,系统地介绍了劳务员所需的管理与实务知识,内容主要包括:建筑劳务相关标准和管理规定;流动人口管理和劳动保护;人力资源开发与管理;建筑劳务计划;建筑劳务分包管理;劳动合同管理;工资支付和权益保护;劳务纠纷;劳务资料管理;社会保险基本知识;国际工程劳务管理简介等。

本书紧扣《职业标准》和《考核评价大纲》,章节编写顺序和内容与《考核评价大纲》基本一致,结合建设行业发展新常态,理论与实践相结合,是施工现场劳务员职业能力考核的理想指导用书,也可供大中专院校师生和相关专业技术人员参考使用。

本书的编写广泛征求了建设行业的主管部门、高等院校和企业等有关专家的意见,并经过多次研讨和修改。山东省住房和城乡建设厅、中国海洋大学、山东建筑大学、山东海大工程咨询有限公司等单位对编写工作提供了积极支持。本书在编写过程中参考了大量的教材、专著和相关资料,在此谨向有关作者致以衷心感谢!

限于我们水平和经验,书中疏漏和错误难免,诚挚希望读者提出宝贵意见,以便完善。

编 者

2015年10月

目 录

第一章 建筑劳务相关标准和管理规定	1
第一节 建筑业劳务用工管理规定	1
第二节 建筑业持证上岗管理规定	8
第三节 建筑劳务企业资质制度的相关规定	13
第二章 流动人口管理和劳动保护	18
第一节 流动人口管理的相关规定	18
第二节 劳动保护的相关规定	26
第三章 人力资源开发与管理	37
第一节 人力资源开发与管理的基本原理	37
第二节 人员招聘与动态管理	42
第三节 人员培训	46
第四节 绩效与薪酬管理	49
第四章 建筑劳务计划	60
第一节 劳动定额的基本知识	60
第二节 劳动力需求计划	66
第三节 劳务管理计划的编制	72
第四节 劳务人员培训计划的编制	76
第五章 建筑劳务分包管理	79
第一节 劳务分包管理的一般规定	79
第二节 劳务招投标管理	80
第三节 劳务分包作业管理	84
第四节 劳务分包合同	91
第五节 劳务分包队伍的综合评价	95
第六节 劳务费用的结算与支付	99
第六章 劳动合同管理	105
第一节 劳动合同的种类和内容	105

第二节	劳动合同审查的内容和要求	107
第三节	劳动合同的实施和管理	112
第四节	劳动合同的法律效力	124
第五节	劳务用工实名制管理	132
第七章	工资支付和权益保护	135
第一节	工资支付相关知识	135
第二节	劳务人员的权益保护	137
第三节	工伤事故处理	152
第八章	劳务纠纷	160
第一节	劳务纠纷概述	160
第二节	劳务纠纷的解决方法	162
第三节	劳务纠纷调解程序	170
第四节	劳务工资纠纷应急预案	173
第九章	劳务资料管理	180
第一节	劳务管理资料收集、整理	180
第二节	劳务管理资料档案编制	184
第十章	社会保险基本知识	186
第一节	社会保险的发展历程和种类	186
第二节	社会保险的管理	200
第十一章	国际工程劳务管理简介	209
第一节	国际工程概述	209
第二节	国际工程劳务使用模式	214
第三节	国际工程劳务人员的选派	217
附录		222
附录一	建筑工程施工转包违法分包等违法行为认定查处管理办法(试行)	222
附录二	房屋建筑和市政基础设施工程施工分包管理办法	226
附录三	建筑业企业资质管理规定	228
附录四	特种作业人员安全技术培训考核管理规定	233
附录五	山东省建筑劳务管理办法(试行)	238
附录六	山东省特种作业人员安全技术培训考核管理细则	242
附录七	山东省建筑施工特种作业人员管理暂行办法	245
参考文献		251

第一章 建筑劳务相关标准和管理规定

第一节 建筑业劳务用工管理规定

建筑业是国民经济支柱产业,其增加值约占国民生产总值(GDP)的7%,又是劳动密集型行业,就业容量巨大,吸纳的农民工已占农村进城务工人员总数的三分之一。根据国家统计局2013年公布的数据,目前我国建筑业劳务用工人数已达到4800多万人,劳务工人已经成为我国建筑业产业大军的重要力量。然而,长期以来,建筑施工现场劳务用工方式及制度建设与现代建筑业发展的要求不相适应,政策、法规不健全,运行机制不畅,建筑业劳务用工方式及其制度的滞后已经成为制约中国建筑业发展方式转变和可持续发展的瓶颈。建筑业劳务用工方式与制度涉及农村劳动力转移、建筑业管理体制改革与结构优化、建筑业企业组织结构调整、建筑业发展方式转变、绿色建造及新型建筑工业化进程、工程项目资源配置方式等一系列重大问题。

农民工为建筑业快速发展提供了人力保障,同时在以农民工为主的建筑劳务市场也存在一些亟待解决的问题:一是用工企业用工随意、管理混乱,违法转嫁经营风险,损害农民工的合法权益;二是农民工队伍职业技能培训和鉴定数量严重不足,从业人员素质较低,给工程建设质量带来隐患;三是农民工队伍庞大松散,无序流动,带来行业管理的困难;四是建设领域存在拖欠农民工工资问题。

为了规范建筑市场秩序,提高劳务队伍职业素质和建筑企业的整体素质,确保工程质量和安全管理,建立预防建设领域拖欠农民工工资的长效机制,国务院住房与城乡建设部及各级人民政府先后出台了一系列规章制度,包括:《建设部关于建立和完善劳务分包制度发展建筑劳务企业的意见》(建市〔2005〕131号)、《住房城乡建设部关于进一步加强和完善建筑劳务管理工作的指导意见》(2014)、《劳务派遣行政许可实施办法》(中华人民共和国人力资源和社会保障部令第19号)、《房屋建筑和市政基础设施工程施工分包管理办法》(2004)、《建筑工程施工转包违法分包等违法行为认定查处管理办法》(2014)。山东省的相关规定有:《山东省建筑劳务工资保证金管理办法》(鲁建发〔2004〕23号)、《山东省建筑劳务管理办法(试行)》等。

以上规章制度针对建筑业农民工方面存在的问题,就劳务用工集中规定了以下七个方面的内容:

一、规范劳务分包的交易方式

劳务作业分包,是指施工总承包企业或者专业承包企业将其承包工程中的劳务作业发包给劳务分包企业完成的活动。《房屋建筑和市政基础设施工程施工分包管理办法》(2004)

鼓励发展专业承包企业和劳务分包企业,提倡分包活动进入有形建筑市场公开交易,完善有形建筑市场的分包工程交易功能。根据《山东省劳务分包管理办法(试行)》规定:工程总承包企业、专业承包企业选择建筑劳务企业,应当实行招标投标,择优选择承包单位。其招标投标活动在当地政府设立的有形建筑市场进行。

首先,通过拓展现有建设工程交易中心的功能或采取其他形式,建立渠道畅通、信息公开、服务全面的劳务分包交易平台,并对劳务分包合同进行备案,实现劳务分包交易行为基本规范化。

其次,扶持劳务基地建设,促进劳务队伍成建制输出。省级主管部门为促进劳务基地建设,发挥宏观调控职能,要求在省内中西部劳动力资源丰富的地区,每个市重点抓好1~2个劳务基地县,东部地区和特级企业对口中西部地区选定1~2个劳务基地;同时,要求各级建筑业主管部门为劳务基地牵线搭桥,提供信息,促进东部和中西部建筑业协调发展。目前我省建筑劳务基地的确定有两种情况,一种是将劳务丰富的经济欠发达县确定为劳务基地,基于政策、资金上的扶持,如曹县、费县、蒙阴等;一种是将建筑业比较发达的县(市)、特别是“建筑强县”确定为劳务基地,如桓台、肥城、滕州等县(市)。通过依托建筑劳务基地,把有组织、经培训的农村劳动力成建制地向外转移输出。如菏泽市以牡丹区、巨野、曹县、东明等县劳务公司为主要载体,在劳务需求较大的济南、东营、莱州等地设立管理中心,延伸扩大服务范围,每年将5万名农民工成建制地往外输出。

二、劳务分包制度

按照我国《建筑法》的要求,建立和完善建筑劳务分包制度,承包企业进行劳务作业分包必须使用有相关资质的企业,并应当按照合同约定或劳务分包企业完成的工作量及时支付劳务费用。承包企业应对劳务分包企业的用工情况和工资支付进行监督,并对本工程发生的劳务纠纷承担连带责任。劳务企业要依法与农民工签订劳动合同。

严格执行《房屋建筑和市政工程施工分包管理办法》和《建筑工程施工转包违法分包等违法行为认定查处管理办法》,严厉打击挂靠和违法分包,禁止“包工头”承揽分包工程业务。劳务作业分包由劳务作业发包人与劳务作业承包人通过劳务合同约定,劳务作业承包人必须自行完成所承包的任务。同时,分包工程发包人和分包工程承包人应当依法签订分包合同,并按照合同履行约定的义务。分包合同必须明确约定支付工程款和劳务工资的时间、结算方式以及保证按期支付的相应措施,确保工程款和劳务工资的支付。分包工程发包人应当在订立分包合同后7个工作日内,将合同送工程所在地县级以上地方人民政府建设行政主管部门备案。分包合同发生重大变更的,分包工程发包人应当自变更后7个工作日内,将变更协议送原备案机关备案。

根据《山东省劳务分包管理办法(试行)》规定:工程总承包企业、专业承包企业使用建筑劳务的,必须使用具有相应资质的建筑劳务企业,不得将劳务作业分包给不具备劳务资质的企业;工程总承包企业、专业承包企业可将建筑劳务作业分包给一个建筑劳务企业,也可将建筑劳务作业分包给多个建筑劳务企业;建筑劳务企业分包的劳务作业必须使用自有劳务作业人员完成,严格禁止劳务企业将分包的劳务作业再次分包。

三、农民工权益保障机制

(1) 施工总承包、专业承包企业用工必须办理社会保险。施工总承包、专业承包企业直接雇用农民工,必须签订劳动合同并办理工伤、医疗或综合保险等社会保险。

(2) 进一步完善建筑业企业工资支付监控制度。建筑业企业应当认真贯彻执行《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)、《山东省企业工资支付规定》等劳动法律法规和政策规定,全面建立工资支付内部监控制度。企业必须制定专门的务工人员工资管理规定,加强对各分公司、项目部的日常检查,负责协调处理劳资纠纷,确保制度得到落实。各级建设部门要把建筑业企业建立健全工资支付监控制度情况纳入行业管理的重要内容。

(3) 继续实行建筑劳务工资保证金制度。根据《山东省建筑劳务工资保证金管理办法》,工程项目开工前,建设单位要按照工程合同造价的2%缴纳工资保证金,存入工程所在地财政专户,专款用于解决工程建设过程中拖欠务工人员工资问题。工程项目竣工结算时,剩余的工资保证金全部退还建设单位用于支付工程款。

(4) 健全企业用工管理制度。建筑业企业使用务工人员,必须依法办理用工登记备案手续,签订劳动合同,明确双方的权利和义务,健全完善员工管理规章制度,规范企业用工管理,做好劳动合同的订立、变更、续订、终止和解除等工作,有条件的企业应当实行信息化管理。有条件的市可探索推行建筑务工人员实名制管理、信息卡管理、薪酬手册等制度。

(5) 坚持总承包企业对务工人员工资支付负全面责任。施工总承包企业对所承包工程务工人员的工资支付负全面责任,用工企业对所使用务工人员的工资支付负直接责任。总承包企业负责对所使用的分包企业工资支付情况进行日常动态监督,确保务工人员工资及时足额发放到位。凡是拖欠务工人员工资的,首先由总承包企业垫付,其中已经拨付给分包企业的款项,由总承包企业在工程进度款中抵扣或自行追回。

(6) 规范务工人员工资支付管理。建筑业企业必须按月结清每个务工人员当月完成的工作量,并以货币形式按月足额支付工资。用工企业必须按月编制工资支付清单,记录当月应发数额和实发数额,经务工人员、项目部负责人、总承包单位监管机构负责人签字确认后,在施工现场张榜公示并留存备查。总承包企业要派员监督分包企业直接将工资发放到务工人员手中,未经本人委托他人不得代领。任何企业不得将工资发放给包工头。发生务工人员投诉拖欠工资案件,总承包、分包企业应当举证已结清投诉人务工工资的详细资料;无法举证的,以投诉人提供的有效证明为准。

对建设单位拨付的工程款,施工企业要优先用于支付务工人员工资。

(7) 依法解决拖欠问题。

首先,充分发挥劳动仲裁作用。对新发生的拖欠务工人员工资案件,凡是存在争议的,首先引导双方通过劳动仲裁解决。各级劳动争议仲裁委员会应当建立解决拖欠务工人员工资问题“快速通道”,简化办事手续,规范办案程序,提高办案效率,对务工人员工资争议案件随时受理、快速结案。对符合有关条件的,依法减免劳动争议仲裁费用。

其次,积极通过司法手段解决拖欠问题。对新发生的拖欠工程款问题,要指导纠纷双方通过仲裁、诉讼等渠道依法解决,主动寻求法律支持和帮助。各级政府及其部门为债务人时,应按生效法律文书自动履行义务,决不允许拖延履行或妨碍执行。各地民间仲裁机构要充分发挥解决纠纷便捷的特点,积极介入拖欠争议的解决,有条件的可在当地政府的清欠机

构设立专门的调解仲裁中心,为涉案当事人提供咨询服务。对涉及务工人员等弱势群体的仲裁,倡导仲裁机构适当减免仲裁费用的做法。

各级司法行政部门要把建筑务工人员列为法律援助的重点对象,对务工人员申请法律援助的,要简化程序,加速办理。要引导法律服务机构和从业人员积极参与涉及务工人员的诉讼及协商、调解等活动,切实保障务工人员获得及时有效的法律服务和援助。

(8) 实施施工现场综合性管理,改善农民工生活工作环境。为提高工程项目的综合管理水平,改善农民工生活工作环境,我省制定了《关于进一步加强建筑施工现场综合管理的意见》(以下简称《意见》),将施工现场综合管理作为建筑工程管理的重中之重,确保施工现场综合管理上水平、上台阶。《意见》对改善农民工作业生活环境提出硬性要求,内容涉及农民工作业生活的宿舍、食堂、卫生防疫、劳保用品等方面。要求施工现场实行全员持证上岗制度,用工单位必须严格按照法律法规及劳动合同约定,维护务工人员合法权益,不得拖欠工资。施工单位应在施工现场设置《建筑工人维权须知》告知牌,告知牌应明示建筑工人劳动用工、岗前培训、工资发放等内容,公布监督机构及电话。《意见》实施后,农民工的作业生活环境得到改善,行业社会形象得到提升。

为了从体制上、机制上、实践上解决建筑业农民工面临的诸多问题,青岛市建委率先在我省制定了《建筑工程劳务用工规范》。该规范坚持以人为本的理念,以建筑工人“工、学、薪、保、吃、住、文、卫”为重点,在解决农民工问题上提出了新标准、新要求,实现了新突破、新跨越,得到了广泛的认可,目前已通过省主管部门的鉴定。

四、劳务队伍素质的提高

针对建筑业农民工比例大、技能素质偏低的现状,我省从建筑业发展战略全局的高度,把施工一线操作人员的培训工作摆在重要位置,加大措施力度,逐步建立起了培养体系完善、评价和使用机制科学、激励和保障措施健全的工作新机制。

建立农村富余劳动力向建筑劳务有序、有效转化的途径。各地区继续发挥建筑劳务基地的示范、带动作用,按照“先培训、后输出”、“先培训、后上岗”的原则,基本将农民工纳入成建制的劳务企业,有组织地输出劳务。对农民工进行进城务工常识、安全知识、法律法规等内容的引导性培训和职业技能培训。建筑劳务基地县(市)要重点建设好一所示范性培训基地,将培训工作延伸到村镇。

加强对承包企业“职工教育经费”的使用监管,加大农民工职业培训资金投入数额。禁止承包企业在投标中压减“职工教育经费”获取中标。承包企业进行劳务作业分包的工程项目,必须将“职工教育经费”单独计列,专项支出,确保农民工技能培训经费足额提取和使用。有条件的地区,可探索由建设行政主管部门统一提取职工教育经费的办法,统一用于农民工培训。

积极争取国家给予的扶贫资金和“阳光工程”培训资金,调配使用地方政府积累的劳保统筹资金,监督使用承包企业计提的“职工教育经费”等,充分调动社会各方资源,采取多种培训方式,加大培训力度,提高劳务队伍的职业素质。

为加大技能人才培养力度,1997年在省劳动和社会保障厅指导下,山东省建管局组成专门工作机构——山东省建筑职业技能开发办公室,先后在全省各市、县建立了59个职业技能培训基地和81个职业技能鉴定站,建立了密集的技能人才培养网络,举办考评员培训

班 50 多期,具有考评资格的考评员 6 000 人。制定印发了《山东省建筑行业高级技能人才评选奖励办法》,确定每年评审 50 名“山东省建筑行业技术能手”和每两年评审 50 名“山东省建筑行业有突出贡献的技师”。

实施“三年四千新技师”计划,大力推广“建筑业首席技师”制度。我省出台了《山东省建筑行业首席技师选拔管理办法》,在全省建筑业设立“首席技师”制度,开展了“争当建筑行业首席技师”活动,先后有 8 人被山东省人民政府授予“山东省首席技师”称号。进一步落实高技能人才各项待遇,重点是技师应与工程师同等待遇;落实省劳动保障厅、省财政厅关于技术工人实行津贴的规定,督导企业兑现技能型人才的津贴。鼓励企业对“建筑业首席技师”、“建筑业有突出贡献的技师”和各项劳动竞赛评选出的技能人才按照有关规定进行奖励,形成技师资格与相应待遇挂钩的激励机制。从 2004 年开始,在建筑业实施“三年四千新技师”计划,已培训 60 余期,共培训技师 3 600 多名。

广泛开展“岗位大练兵、技术大比武、素质大提高”活动。从 2003 年开始,建筑业岗位大练兵、技术大比武活动在全省各市遍地开花。在 2006 年全国建筑业职业技能大赛中,山东选派了 35 名选手代表参赛,获得 2 项金奖、3 项银奖和 5 项铜奖,获奖总数列全国第二。目前,这种以赛促学,以赛促练,以赛促用,岗位大练兵、技术大比武活动,已形成制度化、经常化。实践证明,竞赛活动对于全面提高一线操作人员、尤其是农民工素质,提升产业竞争力产生了深远影响。

因地制宜,在施工工地开办“建筑工地职工业余学校”。济南、青岛等市,已经明确要求有条件许可的施工工地举办“民工业余学校”,在建筑工地生活区的农民工食堂或活动室,利用雨天或晚上等工余时间组织培训,邀请有关部门的领导及院校专家组成巡回讲师团,组织项目部经理、专业技术管理人员和技能水平较高的工长、队长为培训师资,对农民工进行维权常识、法律法规、职业道德、安全生产、文明施工以及技术理论和操作技能的教育培训,组织开展初、中级技工施工现场职业技能鉴定。

整合教育培训资源,完善配套联动机制。全省建立了教育培训统一管理的体系,加强主管部门与培训机构、教学单位、协会和企业的沟通联系,促进行业内外相互交流合作,充分发挥资质管理、质量安全监督、评优秀树先进等职能作用,强化职能联动机制,严格把好对建筑业一线操作人员的教育培训考核认证的市场准入和清出关。建立“捆绑式”考核检查机制。将企业一线操作人员持证人数作为市场检查、资质年检、质量安全监督和评优秀树先进的重要考核指标之一,将持证上岗与有关职能挂钩,加强日常监督检查。凡发现无证上岗和持证不达标的人员和企业,将作为不良行为记录在案,在年度企业考评时给予相应处理。

五、发展劳务企业

各地建设行政主管部门加强对劳务带头人、召集人、包工头等的政策培训和分类指导,对具备条件的队伍,引导其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。

允许砌筑等相关专业劳务企业承担农房施工。对于拥有砌筑、抹灰、钢筋工、木工等相关专业资质的劳务企业,在核定其承包工程范围时,各地可根据本地实际情况,允许其承担一定规模以下的乡、镇、村民用住宅、农房的建筑施工。

我省采取了一系列积极措施:一是深入宣传贯彻住房与城乡建设部的部署,鼓励多渠道建立劳务企业。要求大中型施工总承包企业分离作业层职工,创建自有劳务企业,鼓励低资质等级的施工总承包企业向建筑劳务分包企业转化,通过多渠道建立劳务企业,既把企业本身的劳务人员组织起来,又将零散的农民工吸纳到劳务企业统一管理,使企业配备相对稳固的自有施工队伍。二是加强对包工头的教育和使用。主管部门积极引导劳务带头人、召集人、包工头等组建劳务企业,并且对一次申请办理多项专业资质的劳务企业,适当降低其注册资本金的总额,无需累计达到规定的数额,即可批准多项专业资质。有些总承包企业还把个别能力强、具有一定管理水平的包工头安排到企业内部管理岗位上去工作,以调动他们的积极性。三是为调动各市主管部门的积极性和加快工作效率,我省适当简化劳务企业资质审批程序,将劳务企业的审批权下放给市级建筑业主管部门。四是积极协调有关部门,减轻劳务企业的负担。如青岛市主动与税务部门沟通协调,取得税务部门的大力支持,确定所有工程项目按常规由总承包企业缴纳营业税,劳务企业一律不再缴纳,较好地解除了劳务企业的后顾之忧。五是规范劳务分包行为。我省根据实际,广泛调研,听取各方意见,制定出台了《山东省建筑劳务管理办法(试行)》,从劳务队伍资格、劳务用工队伍资格、劳务工程分包、劳务用工培训、劳务费用结算支付等方面作出了明确的规定。六是加大对建筑市场的监管力度,对继续使用无资质劳务企业的总包单位进行告诫,对不办理资质的劳务企业限期办理,对不服从管理的包工头予以严厉查处。通过以上措施,有力地促进了我省劳务企业的发展,全省现有劳务企业 2 093 家,其中一级 910 家、二级 567 家、非等级 616 家。

六、加强企业用工行为监督

(一) 规范劳务市场秩序

探讨建立“建筑劳务市场”或“建筑劳务派遣中心”,作为规范建筑市场的补充措施,将因种种原因(如:季节性农民工、临时性零散用工)暂时没有纳入劳务企业的零散农民工进行统一集中管理,对他们进行统一培训、服务和管理,保证其有序流动。

(1) 对施工总承包、专业承包企业直接雇用农民工,不签订劳动合同,或只签订劳动合同不办理社会保险,或只与“包工头”签订劳务合同等行为,均视为违法分包进行处理;对用工企业拖欠农民工工资的,责令限期改正,可依法对其市场准入、招投标资格等进行限制,并予以相应处罚。

(2) 要加强日常监管,严格执法检查。各地建立施工现场日常巡查制度,发现问题及时处理,促进劳务分包和劳务用工规范发展。

(3) 加大对建筑业企业的劳动监察力度。各级劳动保障部门要加大对建筑业企业劳务用工和工资支付的执法力度,对有拖欠务工人员工资记录、信誉较差的建筑业企业要实行重点监控。严厉查处不依法签订劳动合同和拖欠工资的行为,并将查处情况通报同级建设部门和工商行政管理部门,由建设部门和工商行政管理部门从市场准入、资质管理、授予称号等方面进行处理。

(4) 倡导多元化建筑用工方式,推行实名制管理。

施工总承包、专业承包企业可通过自有劳务人员或劳务分包、劳务派遣等多种方式完成劳务作业。施工总承包、专业承包企业应拥有一定数量的与其建立稳定劳动关系的骨干技术工人,或拥有独资或控股的施工劳务企业,组织自有劳务人员完成劳务作业;也可以将劳务作业分包给具有施工劳务资质的企业;还可以将部分临时性、辅助性或者替代性工作使用劳务派遣人员完成作业。

施工劳务企业应组织自有劳务人员完成劳务分包作业。施工劳务企业应依法承接施工总承包、专业承包企业发包的劳务作业,并组织自有劳务人员完成作业,不得将劳务作业再次分包或转包。

(二) 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建筑施工企业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上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。

(三) 加大企业违法违规行为的查处力度

各地住房城乡建设主管部门应加大对转包、违法分包等违法违规行为以及不执行实名制管理和持证上岗制度、拖欠劳务费或劳务人员工资、引发群体性讨薪事件等不良行为的查处力度,并将查处结果予以通报,记入企业信用档案。有条件的地区可加快施工劳务企业信用体系建设,将其不良行为统一纳入全国建筑市场监管与诚信信息发布平台,向社会公布。

七、完善工程建设管理制度

(一) 全面实行工程担保制度

自2007年7月1日起,总投资1 000万元及以上的工程建设项目全部实行业主工程款支付担保、承包人履约担保制度。建设单位在组织工程招标发包时,必须向承包人提供工程款支付担保书。承包人在参加投标时,必须向建设单位提供履约担保书。工程款支付担保书可以由专门的担保机构或其他有担保能力的单位出具。承包人履约担保书可以由不低于承包人资质等级的同行业承包商出具,也可以由专门的担保机构或其他有担保能力的单位出具。对不能提供工程款支付担保书的建设单位,视为建设资金不落实,各级建设部门不得允许其组织招标,不予核发施工许可证;对不能提供履约担保的承包人,视为不具备必要的信用条件和承包能力,各级建设部门不得允许其参加投标或承包工程。

(二) 全面规范工程项目发包承包行为

加强工程承发包合同管理。工程承发包合同中必须明确约定预付工程款和拨付工程进度款的数额、时限、支付方式以及工程变更价款调整方式等内容。各级建设等部门要严厉打击建筑业企业转包、违法分包、资质挂靠、资质出借、以包代管等行为。实行分包的项目,总承包企业必须使用自有或直接招用的劳务人员完成工程主体结构的施工作业,只能将工程主体结构以外的分部分项工程内容分包给具有相应资质的专业承包企业或劳务企业。分包企业不得将承包的工程内容或劳务作业项目再分包给任何单位或包工头。总承包、分包企

业必须与所招用的全部务工人员逐个签订劳动合同,其中由分包企业签订的劳动合同必须经总承包企业核验留存。总承包企业必须认真履行对分包企业和分包工程的管理职责并承担相应责任。施工现场项目部管理人员必须全部由总承包企业派出,并切实履行相应管理职责。未经发包人书面同意,总承包企业不得变更原投标文件承诺的现场管理人员。

(三) 加强劳务分包计价管理

各地工程造价管理机构应根据本地市场实际情况,动态发布定额人工单价调整信息,使人工费用的变化在工程造价中得到及时反映;实时跟踪劳务市场价格信息,做好建筑工种和实物工程量人工成本信息的测算发布工作,引导建筑施工企业合理确定劳务分包费用,避免因盲目低价竞争和计费方式不合理引发合同纠纷。

(四) 推进建筑劳务基地化建设

各地住房城乡建设主管部门应结合本地实际,完善管理机制、明确管理机构、健全工作网络,推进建筑劳务基地化管理工作开展。以劳务输出为主地区的住房城乡建设主管部门应积极与本地相关部门沟通协调,制定扶持优惠政策,争取财政资金和各类培训经费,加大建筑劳务人员职业技能培训和鉴定力度,坚持先培训后输出、先持证后上岗,多渠道宣传推介本地建筑劳务优势,完善建筑劳务输出人员的跟踪服务,推进建筑劳务人员组织化输出。劳务输入地住房城乡建设主管部门应积极协调本地企业与劳务输出地建立沟通、交流渠道,鼓励大型建筑施工企业在劳务输出地建立独资或控股的施工劳务企业,或与劳务输出地有关单位建立长期稳定的合作关系,支持企业参与劳务输出地劳务人员的技能培训,建立双方定向培训机制。

(五) 做好引导和服务工作

各地住房城乡建设主管部门和行业协会应根据本地和行业实际情况,搭建建筑劳务供需平台,提供建筑劳务供求信息,鼓励施工总承包企业与长期合作、市场信誉好的施工劳务企业建立稳定的合作关系,鼓励和扶持实力较强的施工劳务企业向施工总承包或专业承包企业发展;加强培训工作指导,整合培训资源,推动各类培训机构建设,引导有实力的建筑施工企业按相关规定开办技工职业学校,培养技能人才,鼓励建筑施工企业加强校企合作,对自有劳务人员开展定向教育,加大高技能人才的培养力度。各地住房城乡建设主管部门应会同有关部门积极探索适合建筑行业特点的劳务人员参加社会保险的方式方法,允许劳务人员在就业地办理工伤、医疗及养老保险,研究做好劳务人员社会保障与新农合的合并统一及异地转移接续,夯实劳务人员向产业工人转型的基础建设工作。

第二节 建筑业持证上岗管理规定

一、特种作业人员的基本规定

《建设工程安全生产管理条例》第25条规定:垂直运输机械作业人员、起重机械安装拆卸工、爆破作业人员、起重信号工、登高架设作业人员等特种作业人员,必须按照国家有关规定经过专门的安全作业培训,并取得特种作业操作资格证书后,方可上岗作业。

特种作业,是指容易发生事故,对操作者本人、他人的安全健康及设备、设施的安全可能

造成重大危害的作业。特种作业的范围由特种作业目录规定。

特种作业人员,是指直接从事特种作业的从业人员。

特种作业人员应当符合下列条件:

(一) 年满 18 周岁,且不超过国家法定退休年龄;

(二) 经社区或者县级以上医疗机构体检健康合格,并无妨碍从事相应特种作业的器质性心脏病、癫痫病、美尼尔氏症、眩晕症、癔病、震颤麻痹症、精神病、痴呆症以及其他疾病和生理缺陷;

(三) 具有初中及以上文化程度;

(四) 具备必要的安全技术知识与技能;

(五) 相应特种作业规定的其他条件。

危险化学品特种作业人员除符合前款第(一)项、第(二)项、第(四)项和第(五)项规定的条件外,应当具备高中或者相当于高中及以上文化程度。

特种作业人员必须经专门的安全技术培训并考核合格,取得《中华人民共和国特种作业操作证》(以下简称特种作业操作证)后,方可上岗作业。

专门的安全作业培训,是指由有关主管部门组织的专门针对特种作业人员的培训,也就是特种作业人员在独立上岗作业前,必须进行与本工程相适应的、专门的安全技术理论学习和实际操作训练。经培训考核合格,取得特种作业操作资格证书后,才能上岗作业。特种作业操作资格证书在全国范围内有效,离开特种作业岗位一定时间后,应当按照规定重新进行实际操作考核,经确认合格后方可上岗作业。对于未经培训考核,即从事特种作业的,《建设工程安全生产管理条例》第 62 条规定了行政处罚;造成重大安全事故,构成犯罪的,对直接责任人员,依照刑法的有关规定追究刑事责任。

特种作业操作证由国家安全生产监督管理总局统一式样、标准及编号。根据《特种作业人员安全技术培训考核管理规定》(国家安全生产监督管理总局令第 30 号),特种作业操作证有效期为 6 年,在全国范围内有效。特种作业操作证每 3 年复审 1 次。特种作业人员在特种作业操作证有效期内,连续从事本工种 10 年以上,严格遵守有关安全生产法律法规的,经原考核发证机关或者从业所在地考核发证机关同意,特种作业操作证的复审时间可以延长至每 6 年 1 次。特种作业操作证申请复审或者延期复审前,特种作业人员应当参加必要的安全培训并考试合格。安全培训时间不少于 8 个学时,主要培训法律、法规、标准、事故案例和有关新工艺、新技术、新装备等知识。

根据《山东省建筑施工特种作业人员管理暂行办法》,建筑施工特种作业人员是指在建筑施工活动中,对操作者本人、他人及周围设施的安全可能造成重大危害作业的人员。建筑施工特种作业包括以下工种:建筑电工、建筑架子工(普通脚手架)、建筑架子工(附着升降脚手架)、建筑起重司索信号工、建筑起重机械司机(塔式起重机)、建筑起重机械司机(施工升降机)、建筑起重机械司机(物料提升机)、建筑起重机械安装拆卸工(塔式起重机)、建筑起重机械安装拆卸工(施工升降机)、建筑起重机械安装拆卸工(物料提升机)、高处作业吊篮安装拆卸工、建筑电气焊接(切割)工。

二、特种作业人员的培训与考核

特种作业人员的安全技术培训、考核、发证、复审工作实行统一监管、分级实施、教考分