北京市住房和城乡建设行业专业人员岗位考核培训教材

劳　务　员

LAO　WU　YUAN

岗　位　实　务

北京建筑业人力资源协会　主编

北京市建设教育协会

《北京市住房和城乡建设行业专业人员岗位考核培训教材》编委会

编 委 会 顾 问　王宗礼　朱和平　林　寿

编 委 会 主 任　涂克保

编委会副主任　甄兰琼　史爱武

编 委 会 委 员（按姓氏笔画排列）

于　扬　文孔越　王玉恒　王建民　冯小川

付正信　纪士斌　刘小军　刘哲生　李　冬

李　坚　庄俊文　汪小英　杨纯仪　郑学中

张建红　张宏鹏　国麟岩　郭继武　谭　祺

教材修订说明

为进一步提高北京市建设行业专业人员的业务水平，确保工程质量和安全生产，北京市建设教育协会根据北京市住房和城乡建设委员会公布的“北京市住房和城乡建设行业专业人员培训考核大纲”，结合我市建设行业的现状和发展，牵头组织修订了《北京市住房和城乡建设行业专业人员岗位考核培训教材》。

该教材的修订，本着“结合实际、科学管理、突出实用”的指导原则，紧紧围绕专业人才培养目标，以胜任职业岗位需要为出发点，突出理论知识的应用，重视职业能力的培养。

该教材内容符合《建筑与市政工程施工现场专业人员职业标准》和北京市建设行业施工现场实际情况的要求。其修订特点是引进了真实的工作流程和任务，援引真实的企业案例，使学员通过学习，能够对新知识、新技术、新工艺、新方法等有进一步的认识。该教材除了可作为岗位考核培训教材外，也可作为施工现场专业人员的学习参考用书。

该教材在修订过程中，得到了北京建筑业人力资源协会、北京市政工程行业协会、北京市建筑装饰协会、北京市城建科技促进会、北京市建设监理协会、北京建设工程质量检测和房屋建筑安全鉴定行业协会和本市有关建筑施工企业集团的帮助和支持，在此一并致谢。

由于修订时间紧迫，该教材难免有不妥或疏漏之处，恳请各位学员和广大读者多提宝贵意见。

北京市建设教育协会

2013 年 4 月

前　　言

随着我国建筑业施工管理体制和用工制度改革的不断深入，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的80％以上。国务院2006年发布的《关于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。

劳务管理人员是建筑企业施工现场关键岗位管理人员，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。本书的编写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。为了提高建筑业劳务管理水平，推进劳务规范化管理，开展建筑业劳务员岗位培训，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，编辑了本册《劳务员》岗位培训教材。本书既可以作为北京市建筑业劳务管理人员最新、最全面的岗位考核培训专业用书，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

2013年4月

目　　录

上篇　劳务管理相关基础知识…… 1
第一节　劳务用工及上岗证书的相关规定…… 1
第二节　农民工权益保护基本知识…… 4
第三节　劳动定额基本知识…… 8
第四节　劳动争议与法律责任 …… 14
第五节　人力资源开发及管理基本知识 …… 16
第六节　社会保险基本知识 …… 19

下篇　劳务管理相关岗位实务 …… 23
第七节　劳务分包管理 …… 23
第八节　劳务管理计划 …… 54
第九节　劳务队伍资格审查 …… 64
第十节　劳动合同 …… 71
第十一节　劳务人员工资管理 …… 88
第十二节　劳务纠纷处理 …… 95
第十三节　工伤事故善后处理…… 107
第十四节　劳务用工实名制管理…… 113
第十五节　施工现场生活区设置和管理…… 116
第十六节　劳务统计和劳务资料管理…… 119

附录：北京市建筑工程劳务员培训考核大纲…… 130
参考文献…… 137

上篇　劳务管理相关基础知识

第一节　劳务用工及上岗证书的相关规定

一、劳务用工基本规定

（一）劳务用工对个人的规定

1. 年龄和身体条件。

（1）从事建筑业劳动的务工人员，必须是年满 16 周岁以上，国家规定的正常退休年龄以下，具有劳动能力的人员；从事繁重体力劳动和接触有毒有害物质的人员必须年满 18 周岁以上。

（2）由于建筑业的工作大多是强体力劳动，因此务工者必须身体健康。凡患有高血压、心脏病、贫血、慢性肝炎、癫痫（羊角风）等症的人不宜从事建筑业的工作。

2. 务工人员上岗前应接受的培训。

务工人员上岗前应接受相应的岗前培训，掌握一定的技术技能，提高文明施工、安全生产及法律法规意识，以适应相应工作岗位的需要。

（1）基本技能和技术操作规程的培训。

不同行业、不同工种、不同岗位的技能培训要求各不相同。基本技能和技术操作规程的培训可以使务工者掌握一定的操作技能，满足相应岗位的基本要求。

（2）安全生产和工程质量常识培训。

培训内容有建筑施工安全常识、典型事故案例分析、施工质量基本知识等。通过培训，使务工人员了解施工现场主要工种和辅助工种的工作关系，熟悉本工种有关的安全操作技术规程，正确使用个人防护用品和认真落实安全防护措施，提高质量意识，确保施工安全。

（3）政策、法律法规和知识培训。

务工人员需要具备一些基本的法律知识，如《劳动法》、《建筑法》、《建筑工程安全生产管理条例》、《建设工程质量管理条例》、《治安管理处罚条例》等。了解这些法律法规能够增强务工者遵纪守法和利用法律保护自身合法权益的意识。

（4）职业道德和城市生活常识培训。

这方面培训的内容包括城市公共道德、职业道德、城市生活常识等。培训的目的是增强务工者适应城市工作和生活的能力，养成良好的公民道德意识，树立建设城市、爱护城市、保护环境、遵纪守法、文明礼貌的社会风尚。

3. 职业资格证书。

职业资格证书是反映劳动者具备某种职业所需要的专业知识和技能的证明，它是劳动者求职、从业的资格凭证，是用人单位招聘录用劳动者的重要依据之一，也是就业时证明劳动者技能水平的有效证件。职业资格证书与职业劳动活动密切相连，是根据特定职业的实际工作内容、特点、标准和规范等规定确定的技能水平等级，其等级分为初级工、中级工、高级

工、技师和高级技师五级。从事特殊工种的人员，还必须经过专门培训并取得相应特种作业资格后才能上岗。

（二）劳务用工对企业的规定

1. 资质要求。

作为《建筑业企业资质管理规定》（建设部 87 号令）发布的配套文件，《建筑业企业资质等级标准》（建建［2001］82 号）（以下简称《等级标准 2001 版》）同时印发执行。《等级标准 2001 版》规定了施工总承包企业资质等级标准、专业承包企业资质等级标准（2001-3-8）、劳务分包企业资质标准（2001-3-8）。2007 年，为规范对施工总承包特级企业的资质管理，促进建筑业企业向工程总承包发展，原建设部组织对《等级标准 2001 版》中施工总承包特级资质标准进行了修订，并将修订后的《施工总承包企业特级资质标准》（建市［2007］72 号）印发执行，《等级标准 2001 版》中施工总承包特级资质标准同时废止。而施工总承包企业资质一级、二级、三级和专业承包企业资质等级标准和劳务分包企业资质标准目前仍执行《等级标准 2001 版》。

（1）施工总承包企业资质等级标准分为四个级别、12 类别：

四个级别包括：施工总承包企业特级资质标准；施工总承包企业一级资质标准；施工总承包企业二级资质标准；施工总承包企业三级资质标准。

12 类别包括：房屋建筑工程施工总承包企业资质等级标准；公路工程施工总承包企业资质等级标准；铁路工程施工总承包企业资质等级标准；港口与航道工程施工总承包企业资质等级标准；水利水电工程施工总承包企业资质等级标准；电力工程施工总承包企业资质等级标准；矿山工程施工总承包企业资质等级标准；冶炼工程施工总承包企业资质等级标准；化工石油工程施工总承包企业资质等级标准；市政公用工程施工总承包企业资质等级标准；通信工程施工总承包企业资质等级标准；机电安装工程施工总承包企业资质等级标准。具体标准介绍，本教材从略。

（2）专业承包企业资质等级标准

根据《等级标准 2001 版》，专业承包企业资质等级标准（2001-3-8）按专业细分为地基与基础工程专业承包企业资质等级标准、土石方工程专业承包企业资质等级标准……体育场地设施工程专业承包企业等级标准、特种专业工程专业承包企业资质等级标准等 60 类。具体标准介绍，本教材从略。

（3）劳务分包企业资质标准

根据《等级标准 2001 版》，劳务分包企业资质标准（2001-3-8）分为 13 类。包括：木工作业、砌筑作业、抹灰作业、石制作、油漆作业、钢筋作业、混凝土作业、脚手架作业、模板作业、焊接作业、水暖电安装作业、钣金作业、架线作业分包企业资质标准。具体标准介绍，本教材从略。

2. 管理要求及审核资料。

（1）根据相关部门的要求建立的“工资保证金专用账户”、“农民工工资专用账户”证明材料。

（2）劳务分包企业规模、组织架构、技术力量、施工业绩以及财务、劳资、质量、安全管理制度等相关材料。

（3）劳务企业施工队长应当具有公司法人签署的项目负责人任命证书。

严格执行各省市有关规定。如北京市规定：劳务企业施工队长必须在北京市住建委备

案，须领取《北京市建筑业企业劳务施工队长证书》并应当取得年度岗位培训和继续教育合格证书。

（4）企业从业人员花名册、岗位证书及特种作业人员的持证情况。

（5）劳务员应当具有国家住房和城乡建设部颁发的劳务员岗位证书，并应当取得年度岗位培训和继续教育合格证书。

同时，劳务企业应符合施工项目当地建设主管部门相关管理要求，进行备案。

3. 人员要求。

专业与劳务分包企业施工队伍必须配备相应的管理人员，全部管理人员应 100％持有国家相关部门颁发的管理岗位证书；一般技术工人、特种作业人员、劳务普工等注册人员必须 100％持有相应工种的岗位证书；对于专业与劳务分包工程队伍人数超过 50 人的，其中中级工比例不低于 40％、高级工比例不得低于 5％；在施工现场，所有从事施工作业人员年龄不得在 55 周岁以上，其中登高架设作业人员（架子工）年龄应控制在 45 周岁以下。

二、建筑业企业上岗证书的规定及种类

（一）持证上岗的制度规定

1. 专业与劳务分包企业施工队伍必须配备相应的管理人员，不得低于注册人数的 8％，全部管理人员应 100％持有国家相关部门颁发的管理岗位证书。

2. 管理人员配备应符合以下标准：

（1）每个注册的专业与劳务分包企业的法人代表、项目负责人、专职安全员必须具有安全资格证书；

（2）队伍人数在百人以上的专业与劳务分包企业，必须配备 1 名专职劳务员，不足百人的可配备兼职管理人员，劳务员必须持有岗位资格证书。

3. 一般技术工人、特种作业人员、劳务普工注册人员必须 100％持有相应工种的岗位证书。

4. 专业承包与劳务分包工程队伍中的初级工、中级工、高级工均须取得相应资格证书。

（二）岗位证书的种类

1. 管理人员岗位证书。

管理人员须持《住房和城乡建设部××岗位管理人员岗位证书》。

2. 职业技能岗位证书。

技术工人、普工须持《××工种国家职业资格证书》或国家住房和城乡建设部《××工种职业技能岗位证书》。

3. 特种作业人员操作证书。

特种作业人员须持国家住房和城乡建设部或国家安监局颁发的《××工种特种作业人员操作证书》；建筑行业起重设备操作人员须持国家住房和城乡建设部核发的《××工种建筑施工特种作业人员操作资格证》。

4. 特种设备作业人员证书。

特种设备作业人员须持国家质量技术监督管理局《××工种特种设备作业人员证》。

第二节　农民工权益保护基本知识

一、农民工的就业服务及享有权益

（一）农民工的就业服务

据国家人力资源和社会保障部有关资料显示，截至“十一五”期末，全国有 1.5 亿外出务工农民，其中新生代农民工有近 1 亿，是当今社会最大的流动群体。新生代农民工需要更为安全、稳定、有效的流动渠道，更为优质、专业的就业服务，更为快捷、有效的信息传递，更为公平、公正的就业环境。

在就业方面，主要矛盾是政府提供的公共就业服务资源与新生代农民工自身状况以及现实需求存在差距，导致新生代农民工实现就业过程中付出的成本过高。《国务院关于转移农村劳动力保障农民工权益工作情况的报告》显示，国家相关部门正在落实积极的就业政策，拓宽农民工就业渠道。主要做法有：

——在编制国民经济和社会发展“十二五”规划时，始终把扩大就业摆在经济社会发展的突出位置，积极发展就业容量大的劳动密集型产业、服务业和各类所有制的中小企业；

——在制定产业政策时，坚持把引导包括农民工在内的各类人员就业作为促进相关产业发展的重要目标，加大对现代农业和服务业的投入支持力度；

——壮大县域经济，加快小城镇建设，积极组织农民工参与农村公共设施和农田水利建设；

——实施“五缓四减三补贴”就业扶持政策。（即允许困难企业缓缴 5 项社会保险费，阶段性降低 4 项社会保险费率，使用结余的失业保障基金对不裁员的困难企业给予社保补贴和岗位补贴，使用就业专项资金支持困难企业开展在岗培训）

（二）农民工享有的权益

《中华人民共和国宪法》规定了劳动者的基本权利和义务，《劳动法》对劳动者的权利作出了具体而明确的规定，农民工作为劳动者的一部分，享有法律规定的一切权益。

劳动者应享有的权利包括：

1. 享有平等就业和选择职业的权利。

平等就业和选择职业是公民劳动权的首要条件和基本要求。劳动是人类赖以生存和发展的基础，是人类社会生活的第一需要，是劳动者的一项基本权利。劳动者只有通过劳动就业，获得一定的工作，才能实现劳动的权利；而劳动者选择职业的权利，是平等就业权利的体现。

2. 取得劳动报酬的权利。

用人单位应当按月以货币形式支付给劳动者本人工资，不得无故拖欠或克扣工资。劳动者在法定节假日、婚丧假期间及社会活动期间也应当有权利取得工资。劳动报酬包括工资和其他合法劳动收入，是劳动者用自己的劳动换来的应有的物质利益。劳动者作为劳动主体有权从事劳动，为社会创造财富，并有权享受劳动的成果。劳动报酬不但对劳动者具有生活保障的意义，还是社会对劳动者劳动的承认和评价。

3. 休息、休假的权利。

用人单位应保证劳动者每周至少休息 1 天，每日工作不应超过 8 小时，平均每周工作不

应超过 40 小时。如果用人单位由于生产需要而延长工作时间，应与劳动者协商，每天最长不超过 3 小时。劳动需要休息，休息是为了更好地劳动，是继续劳动必不可少的条件。劳动者只有真正享有休息权，才能恢复劳动中消耗的体力和智力，更加精神饱满地投入新的劳动。休假是劳动者享受休息权的一种表现形式。

4. 获得劳动安全卫生保护的权利。

劳动安全卫生是指劳动者在劳动生产过程中，生命安全和身心健康所得到的有效保护。劳动者的安全和健康受法律的保护。劳动者在安全卫生的情况下进行劳动是基本权利。劳动者如果在生命、健康没有保障的情况下工作，对于劳动者来讲，劳动权就是毫无意义的。

5. 接受职业技能培训的权利。

在从事一份工作时，劳动者应具有相应的技术业务知识和实际操作技能，这些都需通过职业技能培训获得。职业技能培训权利是劳动者从事劳动工作和社会生产活动本身的客观需求，特别是在现代化大生产的条件下，劳动者不仅要掌握熟练的生产技能，而且要懂得有关的业务知识。

6. 提请劳动争议处理的权利。

提请劳动争议处理是劳动者维护自己合法劳动权益的有效途径和保障措施。发生劳动争议就意味着劳动者的权利有可能被侵犯。在发生劳动争议时，劳动者有权提请劳动争议委员会、劳动争议仲裁委员会调解和仲裁，甚至向人民法院起诉。劳动者应该了解有关法律法规，在自己的权益受到侵犯时，敢于并善于用法律的武器保护自己的权益。

7. 享受社会保险和福利的权利。

享受社会保险和福利是指劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育和丧失劳动能力的情况下有获得物质帮助和补偿的权利，是享受劳动报酬权的延伸和补充。

8. 法律法规规定的其他权利。

根据我国法律、法规的规定，劳动者还有依法组织和参加工会的权利、参与民主管理的权利、依法解除劳动合同的权利等。上述这些权利，既是对劳动者身心健康、生命安全的保护，也是进一步发展生产，使企业和劳动者都获得利益的保证。

我国最低就业年龄为 16 周岁，严禁使用童工，对违反规定招用了童工的单位或个人，由劳动部门责令其将童工送回原居住地，所用费用，全部由用人单位负担，并视情节给予行政处分或罚款。

二、权益保护的监督与保障

（一）农民工合法权益受到损害的主要原因

农民工的合法权益受损状况反映了目前我国农民工合法权益保障中存在的突出问题，农民工合法权益受到损害的原因，有以下几个方面：

一是一些有关部门对农民工合法权益问题认识模糊，只知道他们受《宪法》的保护，付出劳动该获取报酬，对于农民工的其他权利不甚了解，履行职责时互相推诿，未形成合力。

二是用人单位重效益轻安全的思想严重。有的用人单位法律意识淡薄，只顾生产经营，最大限度地追求经济效益，不进行安全生产设施、设备投入，劳动工作条件较差，农民工的身体健康得不到应有的劳动保护，发生了安全生产事故，又得不到及时医治，给社会和家庭留下许多隐患。

三是农民工自身的维权意识和能力弱。部分农民工自身素质较低，无文化、无技术，择