



Ripley's Building(里普利大厦),由著名建筑师Robert leRoy Ripley 2003年建于加拿大安大略省。这座与众不同的建筑,最特别之处是从外面看上去就像飓风过后即将倒塌的房子,为的是纪念1812年的地震。(万圣)

# “全国建筑工人信息管理平台”是项目管理的基础和核心

■本期关注

## 有效规范用工行为 切实保障工人权益

# “全国建筑工人信息管理平台”带来行业管理重要变革

□记者 林汝恺

5月11日,“全国建筑工人信息管理平台”在湖北武汉正式上线。这是业界一桩大事。目前,全国有资质的建筑企业8万多家,从业人员5000余万,其中4000多万是建筑劳务人员。“平台”是一个统一的平台,国家标准统一,记录了工人的个人履历、技能情况、考勤信息、工资信息、用工信息、个人信用等基本信息。数据真实性高,打通了“信息孤岛”,实现了对劳务管理的有效监管和预警。毫无疑问,这对更有效地实施对行业的管理,进一步规范建筑企业的用工行为,促进社会稳定,以及政府根据有效监管来制定决策,意义非凡。

### 行业管理的重要变革

今年2月27日,住建部副部长易军在促进建筑业持续健康发展新闻发布会上表示,“5000多万民工是建筑业生存和发展的基石,建筑业的改革发展必须惠及他们。只有先解决农民工的归属问题,降低其流动性,才能保障工人的合法权益,才能有效地开展技能培训和技能鉴定”。而“平台”的上线,对于推动实名制管理,落实劳动合同制度,规范工资支付,保障建筑工人合法权益,开展技能培训和鉴定,促进建筑业农民工向技术工人转型等具有重要的促进作用。

自2014年5月以来,中建协建筑企业经营与劳务管理分会受住建部建筑市场

监管司委托,开始牵头开发“全国建筑工人实名制管理平台”。2016年3月25日,易军副部长批示:“同意边试点、边完善,条件成熟后再全面推广”。2016年5月,“平台”在中建系统开始试点。经过一年来的试点,为全面推行积累了经验。如今“平台”的正式上线,标志着“平台”的推广应用进入了一个新阶段。

### 劳务用工走向职业化

据了解,该平台是由政府发起,协会、企业、银行共同组织建设的,其核心是以互联网+的思维,实现劳务实名制管理。牵头搭建这一平台的建筑业协会建筑企业经营与劳务管理分会负责人强调,“全国建筑工人信息管理平台”是建筑劳务用工管理的基础数据平台。实名制管理的这些流程都会在这一“平台”上有所体现。建筑务工人员的从业经历都可以在平台上进行查询。

据了解,有了这个“平台”,务工人员将通过“一卡通”实名制管理和总包企业代发工资机制,保证工资按时发放到卡,并与工人技能等级和考勤记录挂钩,做到工资构成清楚,从而最大限度解决拖欠工资问题,避免劳务纠纷。

此外,该平台还能为务工人员建立职业档案,通过建立起职业履历、职业技能、健康状况等信息,促进务工人员职业化。同时,利用该“平台”,务工人员还将获



得更多的社会服务,工人利用劳务服务端APP可以享受更多的自助服务,包括招聘求职、法律援助、职业培训、个人信用等。

### 统一规划力求全面覆盖

“建筑工人实名制管理平台”的上线发布,是为了贯彻落实国务院办公厅《关于促进建筑业持续健康发展的意见》的精神,进一步深化行业改革的重大举措。“平台”按照统一规划、统一开发、统一标准、统一数据的要求,虽然目前分劳务管理云、劳务管理网、劳务服务端三部分,完成初步开发,但通过“一卡通”可实现劳务工

人全职业周期管理,最终将会形成既符合政府监管要求,又满足市场配置劳务资源需求、覆盖全国范围的“建筑工人实名制管理平台”,逐步实现维护建筑工人合法权益、打造新型产业工人队伍、推动建筑业持续健康发展的目标。

### 面临的困难与挑战

由于受政策法规和顶层设计的影响,有些试点项目也遇到一些困难。西安市城乡建设委在介绍试点工作经验时指出,一是实行“一卡通”发放建筑工人工资时,建筑工人每月工资(劳务费)收入远超过个税征

收上限,施工企业和建筑工人均不愿意承担这部分费用;加之工程款和工资分账管理缺乏政策支持,在试点过程中难度比较大。二是劳务用工改革后会涌现大批专业作业企业(班组),由于这些企业管理运行成本较大,加之未纳入工信部门小微企业管理,难以享受部分税收减免政策。三是由于特种作业人员、现场管理人员、技术工种人员培训考核周期长,企业需求量大,在落实实名制管理过程中难以推广和普及建筑工人持证上岗。四是由于受传统管理成本,在劳务分包时还沿用传统思维,愿意与有劳务资质的企业签订分包作业合同,这在一定程度上影响了改革试点的进程和建筑业产业化发展的步伐。

对此,一些地方的管理部门也表示,将出台关于在工程建设领域全面实施建筑工人实名制管理的文件,从制度设计上化解各种难题。强调从政府层面全面普及推广实名制管理平台,未经实名录入的工人不得进入工地现场,未对接数据的视为未履行实名制管理,将实名制管理工作列入日常检查和专项检查的范畴,并作为企业信用考核的重要依据,与信用评价、评优评先、市场准入、招标投标等挂钩。

### 全面落实尚需支持

对建筑劳务实施全面的信息化管理,不仅是现代项目管理的需要,更是建筑业历史发展的必然选择。但是很显然,要将建筑劳务实名制工作作为企业精细化管理的重要组成部分,助推劳务实名制管理制度全面落地,仍需各方努力。

比如,仍需要各地各部门加快制订完善建筑用工实名制管理办法,为“平台”建设提供政策支持;要衔接“全国建筑工人信息管理平台”的管理办法和全国统一的建筑工人信息数据标准,为“平台”管理和数据互联互通打好基础。同时要加大监管力度,规范劳务用工管理,加大对转包、违法分包、不执行实名制管理和持证上岗制度、恶意拖欠劳务费或劳务人员工资、发生质量安全事故等违法违规行为的查处力度,并将企业的不良行为记入企业信用档案;加强施工劳务企业负责人及其施工现场劳务负责人等重点从业人员的信用管理,建立健全施工劳务企业重点从业人员的信用管理制度。加强政策引导与扶持,制定扶持优惠政策,争取财政资金和各类培训经费,加强建筑务工人员职业技能培训,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等。

全面应用“建筑工人实名制管理平台”,在为企业发展做好劳务资源保障的同时,也同时为新型建筑产业工人队伍建设,为行业转型升级做着贡献。因此,各方面要从政策、制度、法律、经济手段等方面形成对“平台”的政策支持,包括在推广上,应调动各方积极性来推进,并依靠大型建筑企业的带动,让“平台”以及相关的劳务企业、劳务基地在组织、教育、培训等各方面都能受到扶持和提高。

# 用工实名工资专管!

## 5月30日前深圳各建筑工地必须落实

最近,由广东省深圳市住建局组织召开全市工程建设领域劳务实名制和分账制管理现场交流会。明确规定,在今年5月30日前,全市各建筑工地(新建、在建)将全面落实“建筑工人实名制”与“分账制”“两制”工作,并同时完成与实名制信息管理系统的对接。

所谓“建筑工人实名制”管理,是指在施工现场,利用实名制信息管理系统,采集人员信息,核验人员身份,记录从业人员的劳动考勤、安全生产教育及技能培训过程、考核及工资发放等信息,实现建筑工人的组织化管理、人员素养提升和治安综合治理的管理制度。

而分账制管理,是指建设领域的工人工资支付实行专户管理,以银行转账方式支付工资。工程总承包单位和施工单位(包括专业分包和劳务分包)对建设项目工程款中的工人工资与其他款项实行分开银行账户管理,在商业银行设立工人工资支付专用账户用于支付工资。

中建八局在推行“建筑工人实名制管理”过程中,始终认为“建筑工人实名制管理”是建筑劳务管理的一项基础性工作,信息化建设是极其有效措施。以此为抓手,八局实施劳务管理三级体系的构建,即通过局总部的信息网络,集采平台、监督指导等进行资源管理,对下属公司资源分配、内部调剂、监督考核等采购管理,对项目上在合法分包、合法用工、生产保障等使用管理三级体系进行完整建设,以确保建筑工人实名制管理的科学化、规范化。而在管理上,以“六化”为目标,即用工、组织、现场、社保、培训、工资等,形成以下特点。

### (一)用工管理实名化

监督劳务企业与工人,依法签订书面劳动合同,明确双方权利义务。工人花名册、身份证、劳动合同、技能证书、工资表等资料备案管理,确保人、证、册相符统

# 中建八局:全面推行“建筑工人实名制管理”

### (二)培训管理实名化

建立劳务人员安全教育、技能培训等建立档案,记录培训内容、时间、课时、考核结果、取证情况,动态维护,确保资料完整。

### (三)工资发放实名化

监督劳务企业制定工资管理制度,根据工人花名册按月编制工资台账,记录工资支付时间、支付金额,经本人签字确认后,张贴公示。

### (四)社保缴费实名化

监督劳务企业按照施工所在地政府要求,根据建筑工人花名册为工人办理社

保,并将缴费收据复印件、缴费名单实行备案管理。

### (五)现场管理实名化

进入现场施工的工人要佩戴工作卡(或者门禁卡),注明姓名、身份证号、工种、所属分包企业。通过门禁系统或者考勤记录,记录劳务工人进出场时间。

### (六)党工团组织实名化

总包企业组织分包企业,建立建筑工人联合党支部、工会等组织,组织、学习、生活等实名制管理。

同时,采取了“建筑工人实名制管理”的五项措施,即体系、信息、制度、管控、流程。

### (一)加强管理体系建设

按照中建股份《项目管理手册》规定,现场工人超过500人必须设立专职劳务管理员。要求总包和分包都设置“劳务管理员”岗位。分包队伍提供工人基本信息,每月将人员变动情况报送总包,总包项目部负责审核录入系统。

### (二)加强管理制度建设

在局的层面曾分别出台了《规范施工分包和劳务用工管理的指导意见》《劳务公司用工管理办法》《中建八局劳务工工资支付监督管理实施细则》的通知、《中建八局施工分包与劳务用工管理办法》等;制定实名制管理制度,各项目部每月进行一次劳务实名制管理检查。主要检查:劳务管理员:身份证、上岗证;工人:花名册、身份证、技能证书、劳

动合同、考勤、工资发放公示单、工资表、培训教育记录、社保。

### (三)加强过程管控建设:

为确保实名制管理工作的有效落实,项目部每周组织总分包召开内部协调会,各单位每月使用情况进行考核通报,促进各层面的推行力度。

### (四)加强管理流程建设

规范现场劳务实名制管理的流程。分包队伍办理进场手续,核实初步信息,工人签订劳动合同、教育培训、分包队伍签订工资发放承诺书,办理实名制管理卡和工资卡、门禁考勤、工资公示、发放工资、办理退场手续等形成了一整套完整的管理流程。

### (五)加强管理信息化建设:

2007年,开发了劳务管理软件,通过软件系统建立分包企业和劳务工基本情况信息库,对分包队伍和工人实施全过程监督管理。其中,2014年10月,贯彻落实住建部实名制的管理要求,开发“劳务实名制系统”。并于2016年,在南京、济南、深圳等地试点。

# “云端”平台助力劳务管理



每天刷卡上下班,月底工资准时到账;施工时出现危险,系统自动报警;工作经历,有电子档案跟踪记录……这是中建三局总承包公司湖北省科技馆新馆项目工地,1200名农民工一年来的工作和生活体验。

去年,该项目被确定为“全国建筑工人实名制管理信息平台”试点单位。日前,在“全国建筑工人实名制管理平台”上线仪式后,来自全国各地400多名建筑企业代表走进该项目,感受“云端”平台的便捷。

### 解薪之忧

斩断中间链条工资一步到位 伴着手机传来“叮咚”一声,务工人员王满亮收到银行账户5420元工资到账的短信提醒。他咧嘴笑着说:“兄弟们都说这里发放工资快,果不虚传!”

原来,工地每名务工人员都有一张“全国建筑工人实名制管理信息平台”的实名制卡。依托该平台,中建三局与劳务公司、银行签订三方协议,建立了农民工工资共管账户,工资由银行直接打到工人卡中。

项目劳务分包单位中能浩天劳务有限公司负责人张能表示,以往工人工资发放都是采用“手工”方式记录,效率低、容易出错,经常因为核算不引发矛盾,但依托建筑工人实名制管理平台,为劳务工人工资清算提供了准确的依据,有效规避了劳务纠纷。而中建三局总承包公司总经理侯玉杰介绍,建筑企业由于层层劳务分包,农民工工资容易被包工头挪用。软件管理系统的启用,斩断了中间环节。平台还根据信息卡每天精确统计务工人员的出勤情况,为工资清算提供准确依据。

每天刷卡上下班,月底工资准时到账;施工时出现危险,系统自动报警;工作经历,有电子档案跟踪记录……这是中建三局总承包公司湖北省科技馆新馆项目工地,1200名农民工一年来的工作和生活体验。

去年,该项目被确定为“全国建筑工人实名制管理信息平台”试点单位。日前,在“全国建筑工人实名制管理平台”上线仪式后,来自全国各地400多名建筑企业代表走进该项目,感受“云端”平台的便捷。

危急时刻,保安来了,刘文华被送往医院抢救。原来,平台利用可定位安全帽、视频监控等,实现对每个工人、高风险较大的特种作业部位和设备等进行动态监控。一旦出现异常,平台报警系统立即启动。

在科技馆新馆项目工地,工人入场前,还要戴上VR眼镜看一场“大片”——接受真实体验式的安全教育。看完“大片”,工人入场后背直冒冷汗:“安全操作,来不得半点马虎!”

刘文华在工地上忙着绑扎钢筋,突然心绞痛犯了。“周围没有工友,我疼得连电话都拿不了。”刘文华至今心有余悸。

“职业身份”了。“钢筋工钱从明说。”“刚进工地,项目部就将每个人的基本信息和职业资格认证等情况录入管理平台。”

打开平台务工人员电子档案,每个工人的经历、技能等级等20余种信息一目了然。

项目常务副经理杜奎奎介绍,录进去的数据就是工人的履历档案,平台全国联网后,务工人员想去其他建筑工地找工作更方便。务工人员平时的工作情况,系统都有记录,用人单位都看得见。侯玉杰认为,建立电子档案,可以更好地保障劳务工人权益,促进劳务工人职业化、产业化发展。(胡斐 杨麟 范宗臣)

