

# 建筑劳务市场的发展趋势分析

□ 中国建筑业协会建筑供应链与劳务管理分会副会长兼秘书长 邢作国

建筑产业工人是建筑业生存和发展的基础。多年来，五千多万建筑工人为新型城镇化和国民经济快速发展作出了重要贡献。党和国家高度重视产业工人队伍的建设。2017年，中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》，这表明新时期产业工人队伍建设已上升为国家战略。习近平总书记也多次就产业工人队伍建设作出重要指示，去年对职业教育工作作出指示时强调：“培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。”2020年12月，住房和城乡建设部等12部委印发《关于加快培育新时代建筑产业工人队伍指导意见》（建市〔2020〕105号，以下简称105号文件）。加强和规范建筑劳务管理、加快培育新时代建筑产业工人队伍，已成为全行业的共识，成为当前建筑业高质量发展的一项基础而又十分艰巨的任务。

## 一、全国建筑劳务市场的基本情况

2021年，我国建筑业总产值29.3万亿元，增加值占国内生产总值的比重达7%，继续保持稳定的增长态势。这一成绩的取得与广大建筑产业工人以及建筑劳务企业的辛勤付出是分不开的。

据国家统计局2021年农民工监测调查报告显示，2021年全国农民工总量2.9251亿人，其中从事建筑业的农民工比重为19%，达到5557万人。据中国建筑业协会建筑供应链与劳务管理分会向住房和城乡建设部建筑市场监管司提交的2022年二季度全国建筑工人大数据报告统计，截至今年6月底，进入全国建筑工人平台的在册工人人数达4965万人，进入施工现场的建筑工人2109万人；涉及40余个工种，主要集中在木工、砌筑工及钢筋工等；建筑工人年龄结构中位数为47岁，以男性为主体力量，占比高达84.03%，而女性从业人数占比仅为15.97%；从建筑工人学历结构看，已记录文化程度信息的建筑工人中未上学的占51.83%，小学文化程度的建筑工人占比18.03%，初中文化程度的建筑工人占比18.91%，高中及以上文化程度的建筑工人占比10.64%；从建筑工人籍贯分布看，主要来自四川、河南、安徽、贵

## 二、建筑劳务市场的发展趋势

近年来，在党中央、国务院、建设主管部门以及各省市陆续出台的相关政策要求下，随着市场形势的发展，建筑劳务市场出现了很大的变化，可以用五个关键词来概括建筑劳务市场的发展趋势：职业化、专业化、规范化、数字化和品牌化，即建筑工人职业化、企业发展专业化、用工管理规范化、管理服务数字化、发展目标品牌化。下面结合分会近年来开展的工作，分别进行分析。

### （一）建筑工人职业化

建筑工人职业化既是近年来主管部门相关政策的基本要求，也是建筑劳务市场发展的必然趋势。

建筑工人职业化主要表现在三个方面：一是工作的稳定性，要长期从事建筑工人这项工作；二是就业的组织性，工人必须与用工单位签订劳动合同，成为企业的员工；三是行为规范性，也就是职业化素质，建筑工人要达到熟练掌握相应操作技能的水平。

首先从政策看，近年来住房和城乡建设部等部门颁发的有关文件中都对建筑工人的职业化提出了明确要求。今年8月2日，根据市场的实际需要，住房和城乡建设部、人力资源和社会保障部发布关于修改《建筑工人实名制管理办法（试行）》的通知，将第八条修改为“建筑企业应与招用的建筑工人依法签订劳动合同，对不符合建立劳动关系情形的，应依法订立用工书面协议”，不再强制建筑工人签订劳动合同。

105号文件明确提出：“加快自有建筑工人队伍建设、完善职业技能培训体系、规范建筑行业劳动用工制度、完善

社会保险缴费机制”等都是对建筑工人职业化的要求。7月26日，重庆市住建委等七部门联合印发《重庆市培育新时代建筑企业自有工人队伍试点工作方案》的通知，提出总承包企业、专业承包企业要大力培养自有的建筑产业工人。《方案》提出：重庆市的试点项目自2022年12月1日起，全面实施建筑劳务用工制度改革，取消劳务分包，总承包、专业承包企业必须采用自有工人施工，或者分包给自有专业作业企业（全资、控股或参股的专业作业企业）施工。试点时间从2022年10月至2025年12月。到2025年底，重庆力争实现建筑企业自有工人占比达40%以上。重庆的政策力度很大，也在全国引起轰动，当然这个政策效果还有待于观察。

从建筑市场的发展形势分析，近年来随着装配式建造、智能建造、绿色建造的大力发展，对建筑工人的职业化水平要求越来越高。而建筑工人老龄化、用工荒、价高抢人现象也日益凸显，这些都为建筑工人职业化提供了必要条件。

为加强建筑工人职业化建设，提升建筑工人的职业技能水平，去年以来，分会在建设主管部门的指导下，牵头全国各省建筑业协会，建立了建筑工人职业技能等级认定体系。目前，中国建筑业职业技能提升平台已正式上线，已经具备开展大规模建筑产业工人培训的条件。

建筑工人职业化建设不会一蹴而就，要经历一个漫长过程，相关企业都要顺应市场及政策的变化及时调整用工的思路，以适应建筑工人职业化的要求。

### （二）企业发展专业化

专业化将是未来劳务企业主要发展方向。建筑劳务企业基本上是中小企业，专业化是市场竞争的必然结果。105号文件明确提出：大力发展专业作业企业。

专业化主要是指企业在技术、产品、服务、市场等环节的独特性、差异性和市场的认同性。劳务企业既可以成为专业作业企业，也可以发展成为专业承包企业以及专业化的总承包企业。

2022年2月，住房和城乡建设部新版《建筑业企业资质标准（征求意见稿）》正式发布，明确取消施工劳务资质，设立专业作业资质，专业作业资质

不分类别和等级。新的资质标准有望近期出台。

取消劳务资质不是取消劳务企业。取消劳务资质后，由于降低了劳务准入门槛，现有的劳务班组可以直接注册专业作业企业，并到当地建设部门备案就可以取得专业作业资质。同时，由于专业作业资质不分类别和等级，现有的劳务企业也可以到当地建设主管部门备案后取得专业作业资质。

劳务企业转型主要有两种方式：一是总承包和专业承包。相关政策规定，支持有一定规模和管理能力的劳务企业通过整合、重组等方式向总承包和专业承包企业转型发展；二是专业作业企业。引导小型劳务企业转型为专业作业企业，做专做精专项业务，成为建筑用工主力军。最近重庆市出台的文件规定，鼓励和引导现有劳务企业或有一定技能和管理能力的班组长，成立以砌筑、钢筋、混凝土、木工、构建装配、特种作业等工种为主的专业作业企业。鼓励支持现有劳务企业加强与总承包、专业承包企业的合作，通过划、转、并、购等多种方式转型为总承包、专业承包企业控股或独资的自有专业作业子公司。

结合我国建筑劳务的政策趋向，并借鉴国外建筑业的发展经验，劳务企业的专业化发展具有广阔的发展空间。日本建筑业有350万从业人员，各类建筑企业约50万家，其中绝大多数是专业化公司。而我国建筑业有五千多万从业人员，从业人员是日本的15倍之多。取消劳务资质后，预计我国的建筑劳务及专业作业企业数量将会有大发展。

### （三）用工管理规范化

围绕新时期产业工人培育与建筑劳务管理。目前，各省市都陆续出台建筑产业工人队伍培育试点方案以及施工现场技能工人配备标准。建筑劳务用工管理的规范化建设逐步深入。

为贯彻落实相关政策文件要求，分会多年来积极配合建设主管部门，开展搭建全国建筑工人管理服务信息平台、推进建筑工人实名制管理、开展建筑产业工人培育试点以及推动各地建筑劳务产业园的建设等工作。特别是分会大力推动的建筑劳务产业园建设得到了市场的认可和建设主管部门的肯定，建筑劳

务产业园作为培育新时代建筑产业工人的重要载体被写入了105号文件，目前全国各地建筑劳务产业园的建设已呈现快速发展的良好势头。

为推进建筑劳务用工管理的规范化，2020年，分会制定发布了《中国建筑业协会团体标准《建筑劳务管理标准》，该标准主要内容涵盖了劳务用工的实名制管理、合同管理、培训管理、劳务分包管理、劳务施工过程管理、劳务纠纷管理、劳务资料管理、劳务绩效评价等方面，适用于在国内从事建筑施工的建筑承包企业、专业作业企业、劳务分包企业、建筑劳务工人等对象。

今年以来，分会完成了《建筑劳务班组长职业能力标准》的编制，目前已通过专家验收，近期即将发布。同时，在编的标准有《装配式混凝土建筑工人职业技能标准》《建筑工人职业技能等级认定评价规范》《劳务员职业能力标准》以及《建筑工人施工现场生活环境、作业环境及劳动保护基本配置标准》。为指导与推动各地建筑劳务产业园的建设，目前分会已着手《建筑劳务产业园建设及评价标准》的编制工作。

### （四）管理服务数字化

规范化是夯实建筑劳务管理的基础，数字化则是实现劳务管理优化升级的重要手段。2018年11月，分会配合住房和城乡建设部建筑市场监管司开发的全中国建筑工人管理服务信息平台启用，在建筑业数字化转型升级过程中，建筑工人通过实名制，率先实现了数字化管理。到目前为止实名制已经实现了全国在建项目的全覆盖，截至8月中旬，平台在册的建筑工人已经超过五千万，在规范建筑市场秩序、加强工人管理、维护建筑工人和建筑企业的合法权益以及防疫等方面都发挥了巨大的作用。

建筑劳务数字化系统的建设发展空间巨大。只有基于数字化管理服务平台，实现各部门、各平台之间数据共享，实施信息化动态监管，才能更好解决施工现场存在的管理问题以及排除工人面临的安全隐患。目前，各省市都在建设数字化建筑劳务管理平台。同时，一些市场化的招工用工平台也不断涌现，据不完全统计，目前建筑劳务数字化平台超过百家，如深圳的建筑港、成都的鱼泡网、中建的云筑网等，有些平

台每天能完成招工人数超万人，在促进建筑工人就近就业、服务企业和工人方面发挥了重要作用。

### （五）发展目标品牌化

如果说，专业化是劳务企业的主要发展方向，那么品牌化则是推动建筑劳务健康长远发展的目标，是建筑劳务企业竞争力的体现。2021年9月，人力资源和社会保障部、住房和城乡建设部等20部门印发《关于劳务品牌建设的指导意见》，提出加强劳务品牌发现培育，制定劳务品牌规划和建设方案，对劳务品牌建设提出了系统性指导意见。文件强调行业协会、商会在劳务品牌标准制定、开展评价、建立信用承诺制度等方面发挥重要作用，提出要“健全劳务品牌质量标准体系和诚信评价体系，鼓励社会团体制定劳务品牌质量和评价标准，开展劳务品牌诚信评价，支持行业协会、商会建立行业内劳务品牌信用承诺制度”，从政策层面为劳务品牌的发展壮大提供了支持。

在建筑领域，劳务品牌并不陌生，孝感抹灰、长治防腐、项城防水等都是业内的劳务品牌。2021年，分会配合住房和城乡建设部试点点的建筑工人培育示范基地所在县——叙永县开展品牌发现和培育工作，其精心打造的“川筑劳务”品牌被评选为全国典型劳务品牌和四川省首批“川字号”劳务品牌，在促进当地转移就业、增加务工人员收入、推动建筑业转型升级等方面发挥了积极作用。

当前，建筑市场竞争日趋激烈，如何建立各自的劳务品牌，推动更高质量就业，是当务之急。建筑业培育和发展劳务品牌，将有效推动特色鲜明、行业领先、技能突出的领军劳务品牌持续涌现，有利于优化建筑业劳动力结构，助力新时代建筑产业工人队伍的培养工作，对加快建筑业用工制度改革，推动建筑业转型升级具有重要意义。按照这一意见的要求，分会着手开展相关工作，明年将启动建筑劳务品牌及品牌企业的创建与评价工作。力争通过多年的努力，为行业打造一大批优秀的建筑劳务品牌队伍，为形成一支秉承劳模精神、劳动精神、工匠精神的知识型、技能型、创新型建筑工人大军贡献一份行业协会应尽的社会责任和力量。

## 点亮多个“首创”

# 上海宝冶匠造中国首个宇宙探索主题乐园

从引人注目的巨型机械麒麟到多座国内乃至国际领先的游乐设备，从多元主题的科技场馆到精彩震撼的演艺秀……由上海宝冶建造的中国首个宇宙探索主题乐园——襄阳华侨城奇幻谷成为今夏湖北新晋网红打卡地。

凭借在高端主题乐园设计建造领域的雄厚优势，作为国内承建上海迪士尼和北京环球两大国际主题乐园的建筑央企，上海宝冶主题乐园建造团队历时近600天的匠心智造，为“大国文旅”建设打造的一座新的标杆。

### 精益智造 塑造主题完美品质

襄阳华侨城奇幻谷之所以能在国内一众特色主题乐园中脱颖而出，除无比震撼的宇宙穿越之旅外，还拥有世界最大的机械麒麟以及全国多个“首创”。

如何让这些“首次”的设计理念完美成真？由“上海工匠”路兴隆领衔的特色主题乐园建造团队以“科创建造赋能高科技游乐体验”的服务理念，专注于特色主题乐园建造技术研究与应用，成功将国际高端主题建造技术“国产化”并应用于襄阳华侨城奇幻谷项目建造中，不断提高项目的独特创新性，以技术创新“点亮”园区多个全国首创。

设计理念的登峰造极决定了近乎极致的标准，即使是园区内最微小的细节，建造标准也丝毫不减。项目建设体量最大、主题种类多、专业性较强、建设周期短、建造难度极大，具有超过60米的国内最高的主题雪山、国内最长的科幻风格翼翼过山车“达芬奇飞翔”、园区最高地标的塔形主题城堡星云会馆、首层结构多达35层高的“深蓝探秘”海洋馆；筏板混凝土单次浇筑量多达3000立方米的“雪山飞车”过山车；呈双曲面混凝土薄壳造型的熊猫馆；屋面预应力梁跨度达30米，单重85吨的“地心历险”演艺中心；异形混凝土结构塔多达22个的星球集市建筑群；投影面积达2200平方米的主入口双曲面膜结构……基本每个单体都有不同程度的复杂度和施工难度。

为游客带来极致的安全欢乐体验是建设团队精益求精的初衷。其中，水主题项目中游艺水道超长、呈曲线形、标高众多、坡度渐变、防渗漏要求高、定

位放线精度要求高，通过对游艺水道施工技术的研究，掌握水主题乐园游乐设施水施工关键技术。“秘境漂流”是惊险刺激的水上项目，水道独特新奇，总长620米，其中架空段离地高度超过8米，且混凝土水道墙体和结构梁板为圆弧造型并带有内倾角，施工难度大；项目建设团队运用高精度水道内倾角控制技术，确保在水道运行方向上通过不同半径不同圆心的圆弧水道交接点处的高低点标高进行圆滑过渡，让游乐的体验酣畅淋漓。

### 匠心巧思 晋级主题建造标准

“精雕细琢”的匠心巧思关乎游客的体验，也彰显着建设者以人为本的情怀。园区中大量雕刻精细的仿中东、中式、机械风格建筑、形象逼真的树木、造型各异的石头、纹路清晰的彩色混凝土地面、极具质感的瓦片……这些都由工匠们通过特殊工艺和材质雕刻上色而来。这些令人惊叹的游乐场景背后，不仅有传统施工方式，更有建造技术在建筑全生命周期的深度应用。每一处奇妙幻境背后，是项目团队以精益求精、巧夺天工的匠心和技艺，设计完成了多种风格类型的纹理制作，以及数万平方米的主题雕刻上色。在建设过程中，建设团队坚持精细策划、样板引路、严格管控，始终把品质放在第一位，实施的GRC/GRP制品、主题饰面肌理漆等关键工序样板均作为园区施工参考的标准和依据，对整个主题乐园的品质提升起到了积极的引领作用，不仅是游客追寻奇幻探索的王国，更以开放包容的姿态，为建设者打造施展才华的广阔舞台。

乐园主入口星球集市主题区22个不同形状、不同风格的造型塔，分别采用FRP、TCP、碎拼艺术磁片、肌理漆等多种不同材料包装成外形金属、异形碉堡、怪异建筑等不同风格的主题造型。为满足创意效果要求，项目部多次召开技术协调会，充分理解创意方案，对每一道工序都制定了详实的验收标准，在现场实施前预先制作了大量的样板和颜色方案，反复修改完善后，最终确定实施方案，针对每一道雕刻纹理，工匠们都反复打磨修整，进行几十遍的手工调色，下笔考究，细节感十足，经过工匠

们的精雕细琢，完美实现了星球集市光怪陆离的艺术氛围。

2022年7月初，项目荣获2021年度襄阳市建筑工程“隆中杯”结构优质工程奖，并获得襄阳华侨城奇幻度假区颁发的2022年“最佳工程总承包供应商”称号及“最佳环境艺术工程供应商”称号。荣誉的获得是对襄阳华侨城文化旅游度假区二期文化科技园项目管理团队项目履约的极大肯定。

### 建造之美 诠释主题温度

功夫不负苦心人的坚持是这座“奇幻之城”的建筑温暖。近两年间，面对疫情反复的考验，建设团队从晨曦中出发，在机器轰鸣声中入睡，阳光下黝黑的脸庞与脊背上闪亮的汗珠折射出他们的柔软与勤奋。

襄阳华侨城奇幻谷项目占地面积达45万平方米，建筑面积6.5万平方米，内设多达28种不同类型的游乐项目，包含整个园区85个建筑单体的施工内容，相较上海宝冶承建的上海迪士尼明日世界和北京环球影城变形金刚主题片区，施工面积增加了近3倍，工作量和协调难度骤增。面对严峻挑战，项目团队日夜兼程，仅用17个月便打造出集平行时

空探索、奇幻娱乐体验和文化休闲度假相结合的主题乐园新标杆。

开工即大干，起步即冲刺。面对偌大的施工场地和不具备“三通一平”（路通、水通、电通、场平）施工条件的恶劣施工环境，项目部管理人员与各方积极沟通，科学组织，在不到一个月时间内，通过铺设钢板、砖渣铺路、布管排水等方式，圆满完成项目前期“三通一平”工作；在地下基础结构施工阶段，为保证在2020年底园区各建筑单体顺利出正负零，项目部分秒必争、统筹安排，及时投入大量人力机械，高峰期先后投入了11台强夯机，18台打桩机，80余台挖掘机，100多台渣土车在45万平方米的场地上轰鸣作业；上部结构施工阶段，为保证施工现场水平运输、垂直运输畅通，在基础阶段布置10台塔吊基础上，调集20多辆汽车吊、随车吊、平板车等满足各单体同步施工要求，最终，通过全体建设者的不懈努力，按时完成了各项建设任务。

精筑古城新乐园，创新奇幻美梦境。随着襄阳华侨城奇幻谷的落成，上海宝冶精益智造引领主题乐园建设和对卓越品质的矢志追求的精神继续传承，追求卓越的脚步不断延伸，为更多的城市点亮欢乐。（李娜）

**营造**  
第224期

建筑时报社 主办  
本版编辑：时永庆 盛媛  
电话：021-63212732  
E-mail: shiyq@jzbs.com

## 中煤六十八公司启动安全生产「零容忍」专项整治

近日，为深入贯彻落实中煤建安集团2022年安全工作会议精神，强化底线思维和红线意识，有效防范安全风险，全面冲刺全年安全生产目标，中煤六十八公司硬核启动“零容忍”安全隐患专项整治“亮剑”行动，迅速在全公司掀起“火热”氛围。

部署上突出“严”字。该公司党政主要领导班子成员亲自挂帅，安全、技术、生产分管领导任重点，相关职能部门协同执行。各基层单位纷纷成立行动小组，制定针对性活动方案，进行目标任务分解，确保责任到人。跨度5个月，拟将通过自查自纠、严管整治、成果巩固三个阶段的连续“靶向”发力，确保到年底前消除2022版“零容忍”安全隐患管理办法清单列项，以实际行动向党的二十大胜利开献礼。

宣贯上突出“广”字。通过公司月度视频会、项目专题会、班前会（晨会）等途径，进行建安集团及六十八公司2022年安全工作安排意见、“零容忍”安全隐患管理办法、安全生产十五项保障措施等内容进行再学习、再宣贯、再领学。各基层单位陆续召开动员会或启动会，向全体管理人员及施工作业人员传达“亮剑”行动的重大意义、时间安排、目标要求和阶段任务，为目标扎实落地奠定坚实统一的思想基础。

整治上突出“尽”字。各基层单位纷纷对项目“零容忍”“低、老、坏”“三违”行为，安全隐患、重大危险源、危大工程等安全风险实施“网格化”管理、“地毯式”排查，坚持边查边改、立查立改，确保闭环管理、除患除根。公司成立安全检查组，坚持“三严”和“三铁”原则，采取“四不两直”“双随机”方式，对各基层单位进行不间断现场检查和远程督查，坚决发现一项、处罚一项，绝不心慈手软。目前，已完成6个项目8次检查，查出隐患102条，罚款36000元。

效果上突出“长”字。其间，该公司建立月度登记制度，由各基层单位将当月查处的“零容忍”安全隐患单独建账登记，落实“清单式”“销号式”管理。同时建立“不安全人员黑名单”，对无视规定、屡改屡犯人员实施备案清出、永不录用。坚持立足当下、着眼长远，拟通过阶段性工作总结，及时提炼专项整治“亮剑”好做法和整治督导好经验，进一步巩固完善安全风险防控体系及各类安全管理制度，达到“人人上标准岗、处处干标准活”的终极目标。（罗静）