

# 江苏省住房和城乡建设厅

---

## 关于征求《江苏省住房和城乡建设厅 关于加快培育新时期建筑产业工人队伍的 实施方案》（征求意见稿）意见建议的函

各有关单位：

我厅根据中共中央、国务院《新时期产业工人队伍建设改革方案》、国务院办公厅《关于促进建筑业持续健康发展的意见》、住房和城乡建设部《关于培育新时期建筑产业工人队伍的指导意见（征求意见稿）》、省委省政府《新时代江苏产业工人队伍建设改革实施方案》、省政府《关于促进建筑业改革发展的意见》，结合我省建筑业改革实际和高质量发展走在前面的要求，组织撰写了《江苏省住房和城乡建设厅关于加快培育新时期建筑产业工人队伍的实施方案》（征求意见稿）。现送你们征求意见（重要部分请尽可能提供修改依据、文件名、文件号），请于5月20日前将书面意见盖章后反馈给我们，如无意见也请书面盖章反馈。

此征求意见稿请暂勿对社会公开。

联系人：刘敬亮，电话：51868786；传真：51868550；  
邮箱：[2923139026@qq.com](mailto:2923139026@qq.com)。

附：《江苏省住房和城乡建设厅关于加快培育新时期建筑  
产业工人队伍的实施方案》（征求意见稿）



# 江苏省住房城乡建设厅关于加快培育新时期建筑产业工人队伍的实施方案

(征求意见稿)

根据中共中央、国务院《新时期产业工人队伍建设改革方案》、国务院办公厅《关于促进建筑业持续健康发展的意见》、江苏省委和省政府《新时代江苏产业工人队伍建设改革实施方案》、江苏省政府《关于促进建筑业改革发展的意见》，结合我省实际，就加快我省建筑产业工人队伍建设，推动建筑业农民工职业化，提出如下意见。

## 一、指导思想

全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真落实党中央、国务院决策部署，统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，牢固树立和贯彻落实新发展理念，坚持以人民为中心的发展思想，按照政治上保证、制度上落实、机制上创新、素质上提高、权益上维护的总体思路，以推进供给侧结构性改革为主线，以促进建筑工人稳定就业和落实劳动权益保障为重点、以提升建筑工人职业素质和技能为目标，努力培养造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的新型建筑产业工人队伍，提升全省建筑企业竞争力，提高工程

质量水平，铸造“江苏建造”品牌，为建筑大省向建筑强省迈进提供有力支撑。

## 二、基本原则

——政府推动。政府保基本、促公平、着力构建科学制度体系，加强规范管理和监督指导。

——企业主体。强化企业主体责任，按照谁管理，谁负责的原则，明确企业责任。

——以人为本。坚持以人民为中心，创新发展。促进建筑工人稳定就业、体面就业，提升建筑工人职业素质，维护建筑工人合法权益。

——分工协作。加强相关部门协调配合，建立任务明确、分工负责、政策共享、运转协调的工作机制。

## 三、主要目标

（一）总体目标：到 2035 年，实现建筑工人用工高效、流动有序，技能培训和技能鉴定体系完善，工人权益得到有效保障，建筑工人群体安全感、获得感、幸福感得到充分增强，形成一支规模宏大、结构优化、秉承工匠精神的知识型、技能型、专业型、创新型建筑工人大军。

（二）中期目标：到 2025 年，新时期建筑用工体系基本建立完成，实现建筑工人公司化、专业化管理；建筑工人劳动合同全覆盖、工资支付、社保缴纳等保障机制基本完善；建筑工人的终身职业技能培训、技能鉴定体系基本健全，中

级工以上建筑工人达 200 万人以上；工匠精神、劳模精神得到大力弘扬。

（三）近期目标：到 2021 年，新时期建筑用工制度初步形成，专业作业企业得到有效发展，培育一批运行规范、特色鲜明、效益显著的专业作业企业。建筑工人工伤保险全覆盖，尝试建立建筑工人流动保险制度；实现实名制管理全覆盖，数据互联共享；预防拖欠建筑工人工资的长效机制建立；建筑工人技能培训、技能鉴定机制初步成型，中级工以上建筑工人达 60 万人；建筑工人生活工作居住条件得到显著改善，职业认同感进一步提升。

#### 四、主要任务和政策措施

##### （一）强化党建引领

坚持以党的建设全面引领建筑工人队伍培育工作，加强组织领导、科学规划和精准设计，充分发挥各级党组织的战斗堡垒和党员先锋模范作用。鼓励建筑企业（含专业企业，下同）成立基层党组织，积极构建党组织与企业管理结构相互融合、协调决策管理的组织架构，形成科学发展理念和经营策略。鼓励企业将党建工作和生产经营管理相结合，促进党建工作与企业文化建设相融合，从一线建筑工人队伍中选拔政治觉悟高、技能水平高的优秀骨干推荐入党，围绕行业发展争先创优。

##### （二）构建新型建筑用工体系

加快建立施工承包企业自有建筑工人为骨干，专业作业企业自有建筑工人为主体、建筑业劳务基地为支撑的多元化用工方式。鼓励施工总承包企业、专业承包企业培育以特种作业工种、高技能建筑工人为主的自有建筑工人队伍，作为技术骨干承担施工现场带班或监督等工作。施工总承包、专业承包企业对所承包项目的作业活动负总责；专业作业企业对本企业的用工行为负直接责任；施工总承包、专业承包企业必须选择正规专业作业企业，督促专业作业企业与建筑工人签订劳动合同，提供劳动权益保障。施工总承包、专业承包企业对项目建筑工人的劳动权益保障负监督责任，对专业作业企业未按时间节点支付工资、未缴纳社会保险等违规行为承担连带责任。

### （三）加快企业自有主体工人队伍建设

施工总承包企业应拥有自有骨干工人队伍，专业承包企业应拥有自有主体工人队伍。施工总承包、专业承包企业要主导班组管理，落实工程项目组织管理责任。特级资质企业应建立技能人才专家库和首席技师制度。制定相应保护政策，鼓励施工企业在满足技术管理要求的条件下，优先选择当地专业作业企业，优先使用当地建筑工人，促进建筑工人就地、就近就业。

### （四）引导劳务企业加快转型

鼓励有一定组织、管理能力的劳务企业通过引进人才、

设备等途径向总承包和专业企业转型；鼓励大中型劳务企业充分利用自身优势搭建“互联网+”建筑用工平台，促进建筑工人与工程项目高效、精准对接。同时在工人技能提升培训、组织管理等方面提供专业服务，为总承包、专业承包及专业作业企业培养输送满足企业需求技能素质的建筑工人，成为建筑工人孵化基地，也可为专业作业企业提供企业注册、税务财务代理等咨询服务。引导小型劳务企业向专业作业企业发展。取缔无实际劳务作业人员的建筑劳务“空壳公司”。

#### （五）大力发展专业作业企业

以专业企业为吸纳建筑工人的主要载体，提高建筑工人就业稳定性，逐步实现建筑工人公司化、专业化管理。充分运用农民工返乡创业等有关政策，鼓励有一定技术能力和管理能力的班组长成立以专业为主的专业公司或注册个体工商户。实行告知备案制度，专业作业企业取得工商登记后，应到县级住房城乡建设主管部门备案其基本情况、联系人等信息，并明确所从事的主要工种，备案信息载入建筑市场监管与诚信信息一体化平台，可供社会查询；加强与工商、财政、税务等部门加强沟通联系，将专业作业企业纳入当地“小微企业”管理，切实落实小微专业作业企业在增值税、行政事业性收费、政府性基金等方面的减免政策。

#### （六）全面实行建筑工人实名制管理

将专业作业企业和进入施工现场的建筑工人全员纳入建筑工人实名制管理系统。承包企业对所承接工程项目的建筑工人实名制管理负总责，制定项目实名制管理实施方案，通过施工现场进出场门禁系统及时记录工人出勤情况、及时上传信息。专业作业企业应及时对本企业的建筑工人信息进行采集、核实、更新，建立工人实名制管理台账，报送承包企业备案、核实。工程监理企业应审查承包企业的建筑工人实名制管理实施方案，对实施情况进行监督。完善全省建筑工人实名制信息平台，及时发布工程项目岗位需求、人工成本、职业培训等信息，实现建筑工人有序流动。施行“一卡通”，通过归集建筑工人的身份信息、职业技能、培训、参保、信用及从业记录等信息，实现对建筑工人全职业周期动态管理。强化实名制数据应用，将实名制管理与企业诚信体系、市场准入、评优评先、欠薪处理等相结合。鼓励社会资本投资建筑工人服务平台，提供劳务交易、用工管理、社交、娱乐等各种服务。

#### （七）多渠道培养输送建筑工人

鼓励大型建筑企业与劳务输出地建立长期稳定合作关系，共同建设新时期建筑工人培育基地，2020年建设一批省级示范培育基地。鼓励大型企业兴办建筑工人职业培训学校，以学徒制方式培养建筑工人。引导鼓励中等职业院校围绕建筑产业现代岗位需求，调整专业和课程设置，采取校企

合作、订单培养、创建实训基地等多种方式，为建筑业输送更多合格的产业工人。

#### （八）强化建筑工人在职培训

完善职业技能培训体系，加强规划统筹，围绕建筑行业工作重点，不断完善建筑工人终身职业技能培训和组织实施体系，广泛开展建筑工人职业技能培训。发挥企业主体作用。引导企业依托施工现场资源，通过建立培训基地、加强校企合作、购买社会培训服务、新型学徒制等多种形式，大力开展建筑工人岗前培训和技能提升培训。确保企业职工教育经费 60%以上用于一线职工技能培训，明确工程项目总造价的 0.3%应专项用于工人技能培训。加强安全教育培训，建筑工人进入新的岗位或者新的施工现场前，必须接受安全教育培训。对于建筑施工特种作业人员，必须经过考核合格并取得建筑施工特种作业人员操作资格证书后，方可上岗作业。鼓励专业培训机构、职业院校（含技工学校）和社会团体等力量，积极参与建筑业工人职业技能培训，按照市场化要求，发挥优势和特色，构建与企业培训互为补充的培训网络，不断扩大建筑工人技能培训覆盖面。到 2020 年建成获得省级认定的 5 个产教深度融合实训平台和 10 家“产教融合型”建筑企业。探索建立建筑工人个人学习培训账号，试行学分与职业资格（技能等级）互认转化。

#### （九）完善多元化技能评价体系

发挥行业主管部门、行业协会、龙头企业作用，支持牵头开发职业技能标准和评价规范。鼓励行业协会、大型企业按照人社部、住建部颁发的建筑工程职业技能标准，经主管部门认可，开展技能人才自主评价，对符合条件的相关企业，鼓励其根据自身生产需要和岗位要求，依据职业技能标准，自主制定评价方案并组织考核鉴定。对技能水平高、工作业绩突出、贡献较大的技能人才，可直接认定技能等级。鼓励发展第三方职业技能鉴定机构，加大监督管理，规范职业鉴定市场行为，并择优建设一批技能考评示范基地。鼓励职业技能鉴定机构主动开展“走出去”“进现场”等上门服务、建立合作关系，依托大中型项目开展技能鉴定，将实际工程生产与考核鉴定结合起来，解决工学矛盾，提高技能鉴定的有效性、针对性，降低鉴定场地、器材等成本。

#### （十）建立技能导向的激励机制

到2020年施工现场中级工以上建筑工人不少于10%，到2025年施工现场中级工以上建筑工人占比不少于30%。在工程招投标及专业分包中增加体现工人技能水平的内容，各类工程项目评奖评优中也要加入相关内容。鼓励行业组织建立建筑市场工资价位信息发布制度，造价管理部门及时发布各个技能等级和工种的人工成本信息，为企业合理确定建筑工人工资提供信息指引。引导企业建立技能水平与薪酬挂钩制度，树立“技高者多得、多劳者多得、绩优者多得”的鲜明

导向，鼓励实行协议工资、项目工资、股权制、年薪制、技能津贴等多种分配形式。

### （十一）加快高技能人才队伍培养

着力加强高技能人才队伍培育，推动生产组织方式变革，鼓励企业、专业培训机构、职业院校加大对 BIM、装配式生产施工等新兴工种的建筑工人培养，将建筑产业现代化紧缺工种列入政府购买紧缺型职业工种目录。鼓励高技能工人向一专多能发展，对重点关键岗位的高技能人才，通过开展新知识、新技术、新工艺等方面的培训方式，进一步提高他们的专业知识水平、解决实际问题能力和创新创造能力。立足人才培养国际化，在技能培训、教育中注入国际化元素，加快各项标准与国际对接，培养一批具有国际化视野的高技能人才，借“一带一路”发展契机，助力建筑企业“走出去”发展。修订工程系列职称评审条件，打通高技能人才与工程技术人才的职业发展通道，鼓励执行高级工、技师、高级技师与本企业助理工程师、工程师、高级工程师享受同等待遇，引导高技能人才向工程技术人才发展和转型。

### （十二）促进建筑用工规范化

全面落实劳动合同制度，强化建筑工人工资支付长效机制。到 2025 年实现劳动合同全覆盖。制定适合建筑业用工特点的简易劳动合同示范文本，结合工人实名制管理，加大劳动监察力度，督促施工单位与招用的建筑工人依法签订书

面劳动合同，严禁用劳务分包合同代替劳动合同，杜绝代签合同。加大工程款支付与建筑工人工资支付分账管理推行力度，明确工资结算方式，完善农民工工资保证金、欠薪应急周转金等有关制度。推行农民工工资支付担保，切实解决因工程款支付不及时导致拖欠建筑工人工资问题。

### （十三）积极营造体面劳动环境

坚定推行建筑产业现代化、全面推行绿色施工，大幅降低污染物排放，鼓励推行 HSE (健康、安全、环境) 管理体系，充分重视安全文明施工。合理安排工作时间，重视卫生和防暑降温、防疫等工作。按照国家规定进行上岗前、在岗期间和离岗时职业健康检查。制定施工场地与环境的标准化要求，提高生活设施的标准，全面改善工人生活环境。将符合当地住房保障条件的建筑工人纳入住房保障范围。探索建设与工地分开的集中居住地，鼓励大型企业参与建设及集体承租。总承包企业应为建筑工人配备文体活动设施，组织文化娱乐活动，通过寓教于乐，强化职业素养，满足工人业余文化生活的需要，体现人文关怀，使工人真正感受到温暖，增强凝聚力、向心力。

### （十四）逐步提高社会保险覆盖率

在逐步实现“五险一金”应参尽参的基础上，优先确保建筑工人工伤保险参保率 100%，鼓励企业为建筑工人购买商业意外险。依托建筑工人实名制管理系统，逐步实现按用人

单位参加工伤保险，以工资性收入为基数计缴工伤保险费。  
尝试建立流动建筑工人养老保险，为工人建立个人账户，全部缴费进入个人账户，探索建筑工人流动保险与城镇职工社会保险及其他社会保险接轨办法。按照建筑从业人员社会保险全覆盖的原则，测算工程造价中的社会保障费费率，逐步提高取费费率。社会保障费专款必须专款专用，为全体建筑从业人员缴纳《劳动法》规定的社会保险和住房公积金，施工企业（包括专业作业企业）应在劳动合同的薪酬中列明用于建筑工人参保所需费用。加强事业动态监测，保障事业人员按时足额享受失业保险待遇。促进建筑业农民工选择在长期工作地落户，享受市民待遇。

#### （十五）加强组织领导

坚持党管人才原则，建立健全建筑产业工人队伍发展体制机制，将建筑产业工人队伍建设纳入省支柱产业工人队伍建设、住房城乡建设系统人才队伍建设重点内容。由省住建厅、省人社厅、省总工会牵头组建江苏省培育新时期建筑产业工人队伍领导小组，领导小组的成员由来自住建、人社、工会、财政、发改、工信、工商等相关部门的负责人组成。领导小组负责制定推进工作的政策措施、协调重大问题、监督检查工作落实等。办公室设在省住建厅，负责日常工作。

#### （十六）加大资金支持

落实好职业培训补贴和职业技能鉴定补贴政策，完善技

能培训补贴机制，对符合条件人员参加建筑业职业培训及技师、高级技师培训的，给与一定培训补贴，对其中通过初次技能鉴定并取得职业资格证书或专项职业能力证书的，再给与一定技能鉴定补贴。改革工程造价费用构成，列支技能培训费用。

### （十七）推进工会建设

在总承包企业及专业承包企业中普遍建立工会组织，鼓励项目工会、托管工会等多种形式并存发展。依托建筑业行业协会组织建筑行业工会联合会覆盖小微作业企业。构建政府、企业组织和工会组织三方协商机制。推动企业落实以职工代表大会为基本形式的民主管理制度。充分发挥工会的作用，加强基层组织建设，将建筑工人纳入工会组织，为其维护基本权益提供依托。

### （十八）强化诚信管理

加强对建筑劳务市场责任主体的监管，健全建筑市场诚信体系，营造诚信守法的市场环境，维护劳动者的合法权益和社会和谐稳定。依托建筑工人实名制管理平台，探索推进劳务人员的诚信信息管理。将施工现场管理、技能培训、工资支付、社会保障、合同履行等情况作为企业诚信评价的重要依据，将建筑工人职业道德、技能培训、技能水平、施工质量、质量安全事故、遵守作业规则等信息作为作业企业及建筑工人的评价依据。推进与“四库一平台”的互联互通，

实现企业与人员信用信息互认共享。强化对列入拖欠农民工工资“黑名单”企业和个人的失信联合惩戒，加大对恶意讨薪的打击力度，与“信用中国”、国家企业信用信息公示系统中予以公示，并实施跨部门联合惩戒，可采取限制市场准入、降低资质等级等手段。普及法律知识，加强法律援助，引导建筑工人通过司法途径，合理表达诉求，维护自身合法权益。

### （十九）大力弘扬工匠精神

在全系统全面启动“弘扬工匠精神、争当能工巧匠”主题宣传教育活动，大力宣扬“时代工匠”“最美人物”等。运用多种形式，围绕，开展工匠精神大讨论，总结提炼新时代住建工匠精神的新特征新趋势，增强对新时代工匠精神的思想认同、情感认同和价值认同。坚持工学结合、知行合一、德技并修，完善激励机制，增强劳动者对职业理念、职业责任和职业使命的认识与理解，提高产业工人践行工匠精神的自觉性和主动性，让崇尚工匠、学习工匠、劳动光荣、创造伟大成为社会共识，使钻研技能、建功立业在广大职工中蔚然成风。

### （二十）强化舆论宣传

创新宣传方式，充分运用各类媒体，采取喜闻乐见的形式，通过集中宣传与日常宣传相结合的方式，深入开展“中国梦·劳动美·幸福路”等各类宣传活动，选树一批可比可

学的改革典型，总结一批可复制、可推广的有效措施。各地、各有关部门要充分认识到培养新时期建筑产业工人对于建筑业以及社会发展的重要意义，加大普法力度，督促企业合法用工，引导建筑工人合法反映诉求。充分利用互联网、微博、微信等现代传媒手段，积极宣传优秀建筑工人先进典型，及时总结和推广培育建筑工人的好经验、好做法，营造崇尚劳动、重视技能、关爱工匠的良好社会氛围。

全省住建行业其他企业工人，可参照本意见执行。