

# Research on the Problems and Countermeasures of the Reform of China's Construction Labor Employment System

Yanting He

Shijiazhuang Sanjian Jianye Group Co., Ltd., Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

## Abstract

This study aims to comprehensively analyze the current situation of China's construction labor employment system, reveal the existing problems, and propose a series of targeted reform strategies based on a comparison of domestic and foreign reform experiences. By examining the position of the construction industry in China's economy, we have clarified the importance and urgency of reforming the labor employment system. Firstly, through extensive field investigations and data analysis, the current situation of China's construction labor employment system was revealed. On this basis, we conducted an in-depth analysis of the problems existing in the system, including low contract signing rate, lack of labor security, insufficient skill training, and untimely salary payment. The existence of these problems not only affects the healthy development of the construction industry, but also seriously damages the legitimate rights and interests of workers.

## Keywords

construction labor; employment system; reform issues; countermeasure

## 中国建筑劳务用工制度改革问题与对策研究

何岩婷

石家庄三建建业集团有限公司, 中国·河北 石家庄 050000

## 摘要

本研究旨在全面分析中国建筑劳务用工制度的现状,揭示其中存在的问题,并基于国内外改革经验的对比,提出一系列具有针对性的改革对策。通过对建筑行业在中国经济中的地位进行审视,我们明确了劳务用工制度改革的重要性和紧迫性。首先通过大量的实地调查和数据分析,揭示了中国建筑劳务用工制度的现状。在此基础上,我们对制度中存在的问题进行了深入的剖析,包括合同签订率不高、劳动保障缺失、技能培训不足、工资支付不及时等。这些问题的存在,不仅影响了建筑行业的健康发展,也严重损害了劳动者的合法权益。

## 关键词

建筑劳务; 用工制度; 改革问题; 对策

## 1 引言

建筑行业作为中国经济的重要支柱之一,其健康稳定发展对于中国经济增长和社会进步具有重要意义。然而,随着经济的持续发展和城市化进程的加速,建筑行业正面临着诸多挑战。其中,劳务用工制度的不完善尤为突出,不仅影响了行业的可持续发展,也威胁到了劳动者的权益。劳务用工制度作为建筑行业的核心制度之一,其改革已成为行业内广泛关注焦点。

【作者简介】何岩婷(1979-),女,中国河北石家庄人,本科,工程师,从事建筑工程劳务管理研究。

## 2 建筑劳务用工制度现状分析

### 2.1 用工规模与结构特征

在中国,建筑行业的劳务用工规模庞大,占据了相当一部分的劳动力市场。然而,由于历史、文化和政策等多方面原因,建筑劳务用工结构特征呈现出一些明显的不合理现象。其一,从用工规模来看,建筑劳务人员数量众多,但整体素质参差不齐,大部分劳务人员缺乏专业技能和素质,这在一定程度上影响了建筑工程的质量和安。其二,从结构特征来看,建筑劳务用工市场中存在大量非正规就业人员,这些人员往往没有稳定的劳动关系和劳动保障,劳动权益难以得到有效保障。

### 2.2 劳动条件现状

在建筑劳务用工市场,劳动条件普遍较差,这主要表

现在工作环境恶劣、安全保障不足、工作时间长、薪酬待遇低等方面。许多建筑劳务人员常常面临高温、寒冷、潮湿等恶劣天气的影响，工作安全难以得到保障。此外，由于建筑行业的特殊性，许多劳务人员需要长时间工作，加班加点成为常态，这不仅影响了他们的身体健康，也限制了他们的个人发展。同时，许多劳务人员的薪酬待遇较低，往往难以维持基本的生活需求，这也限制了他们的积极性和工作热情。

### 2.3 用工模式与管理机制

在中国，建筑劳务用工的用工模式和管理机制相对落后。一方面，许多建筑企业的用工模式仍然以传统的包工头制为主，这种模式下，劳务人员的权益往往难以得到保障，也容易出现劳动纠纷。另一方面，建筑劳务用工的管理机制也不完善，许多企业缺乏科学有效的管理制度和监管措施，导致劳务用工市场的混乱和无序。这种现状不仅影响了劳务人员的权益保障，也制约了建筑行业的健康发展<sup>[1]</sup>。

## 3 存在问题的剖析

### 3.1 合同签订问题

在中国建筑劳务用工制度中，合同签订问题是一个显著的问题。许多建筑工地上的工人并未与用工单位签订正式的劳动合同，导致工人的权益无法得到有效的法律保障。这种现象的出现，一方面在于用工单位为了规避法律责任，故意不与工人签订合同；另一方面，部分工人由于法律意识淡薄，或者担心签订合同会影响其工作的灵活性，也主动放弃了签订合同的权益。合同签订问题不仅影响工人的合法权益，也增加了用工单位的风险，如劳动争议、工伤事故等。

### 3.2 劳动保障缺失

劳动保障是劳务用工制度的核心内容之一，但在中国建筑行业中，劳动保障的缺失是一个普遍存在的问题。许多工人在工地上工作时，缺乏必要的安全防护措施，工作环境恶劣，劳动强度大，且缺乏必要的休息和休假。这不仅影响了工人的身心健康，也影响了工人的工作效率和质量。劳动保障的缺失，既有制度层面的原因，如法律法规的不完善，也有执行层面的原因，如监管部门的失职和用工单位的违法行为。

### 3.3 技能培训不足

技能培训是提高工人素质，提升建筑行业整体水平的重要手段。但在中国建筑劳务用工制度中，技能培训却往往被忽视。许多工人在进入建筑行业前，没有接受过系统的技能培训，只能在工地上通过实践摸索学习。这不仅影响了工人的工作效率和质量，也限制了工人的职业发展。技能培训不足的原因，既有用工单位对技能培训的投入不足，也有工人自身对技能培训的忽视。

### 3.4 工资支付问题

工资支付问题是建筑劳务用工制度中的另一个重要问题。在中国，建筑工人的工资支付往往存在拖欠、克扣等问题。这不仅损害了工人的经济利益，也影响了工人的工作积极性和行业的社会形象。工资支付问题的出现，既有用工单

位恶意拖欠工资的原因，也有行业监管不力，工资支付制度不完善的原因<sup>[2]</sup>。

## 4 国际上改革经验对比

### 4.1 国际先进做法

在建筑劳务用工制度改革方面，国际上有一些先进的做法值得我们借鉴。以德国为例，其建筑行业实行了严格的职业资格认证制度，确保了劳务人员的专业素质。同时，德国还建立了完善的劳动法律体系，为劳务人员提供了全面的劳动保障。此外，德国建筑行业还注重技术创新和职业培训，不断提升劳务人员的技能水平。

另一个值得借鉴的国家是日本。日本建筑行业实行了劳务分包制度，将劳务人员进行专业化分工，提高了工作效率。同时，日本还建立了完善的劳动力市场信息系统，实现了劳务人员的优化配置。此外，日本建筑行业还非常注重劳务人员的安全和健康，采取了多项措施保障劳务人员的安全权益。

### 4.2 中国改革实践

在中国，一些地区在建筑劳务用工制度改革方面也进行了积极的探索和实践。例如，上海市在建筑行业中推行了劳务实名制管理制度，通过信息化手段对劳务人员进行实名登记和动态管理，有效提高了劳务用工的透明度和规范性。同时，上海市还建立了劳务人员工资支付保障制度，确保了劳务人员的合法权益。

另外，广东省在建筑劳务用工制度改革方面也取得了一定的成果。该省实行了劳务分包制度，将劳务人员进行专业化分工，提高了工作效率。同时，广东省还加强了劳务人员的职业培训和技能提升，提高了劳务人员的整体素质。

### 4.3 可借鉴的管理策略

综合国际上建筑劳务用工制度改革的先进做法和国内改革实践的经验，我们可以总结出一些可借鉴的管理策略。首先，应建立完善的劳务用工管理制度和法律体系，为劳务人员提供全面的劳动保障。其次，应推行劳务实名制管理制度，提高劳务用工的透明度和规范性。同时，还应加强劳务人员的职业培训和技能提升，提高他们的专业素质和工作效率。此外，还应建立劳务人员工资支付保障制度，确保他们的合法权益。最后，应注重技术创新和信息化手段的运用，提高建筑劳务用工的管理水平和工作效率。

通过以上改革经验的对比和分析，我们可以为中国建筑劳务用工制度的改革提供有益的参考和借鉴。在未来的改革中，我们应结合国情和行业特点，制定符合实际情况的改革方案和管理策略，推动建筑劳务用工制度的不断完善和发展<sup>[2]</sup>。

## 5 影响因素分析

### 5.1 政策因素

政策因素对建筑劳务用工制度改革的影响不容忽视。政府的法律法规、政策导向以及执行力度直接关系到劳务用工市场的稳定和健康发展。例如，近年来，政府针对建筑行业出台

了一系列改革措施,包括提高劳务合同签订率、加强劳动保障、优化技能培训等,这些政策无疑为建筑劳务用工制度改革提供了重要指导和支持。然而,政策的执行力度和效果也是影响改革成败的关键因素。如果政策执行不到位,或者政策之间缺乏协调和连贯性,就可能导致改革目标难以实现。

## 5.2 经济影响

经济因素是影响建筑劳务用工制度改革的另一重要因素。建筑行业的发展状况、市场竞争环境以及劳动力供求关系等都会对劳务用工制度改革产生直接或间接的影响。例如,当建筑行业处于繁荣发展时期,劳动力需求量大,劳动力价格上升,这可能会导致企业更加注重劳务用工的成本控制和效率提升,从而推动劳务用工制度的改革。反之,当行业不景气时,企业可能会更加注重降低成本,这可能会对劳务用工制度改革产生一定的阻碍作用。

## 5.3 社会维度

社会因素也是影响建筑劳务用工制度改革不可忽视的因素。社会观念、文化传统、劳动力素质以及社会保障制度等都会对劳务用工制度改革产生影响。例如,传统的“重农轻商”观念可能导致社会对建筑劳务行业的认可度不高,这可能会影响到劳务用工市场的稳定和健康发展。此外,劳动力素质也是影响改革的重要因素。如果劳动力素质普遍较低,就可能导致劳务用工市场的竞争不规范,从而增加改革的难度。

## 5.4 技术变革

技术变革是影响建筑劳务用工制度改革的重要推动力。随着科技的不断进步和创新,建筑行业也在逐步实现技术升级和数字化转型。这种技术变革不仅改变了建筑行业的生产方式和管理模式,也对劳务用工制度提出了新的要求和挑战。例如,智能化、自动化技术的应用可能会减少对传统劳务工人的需求,但同时也需要更多具备技术能力和创新意识的劳务工人。这种变化要求劳务用工制度能够适应新的技术环境和发展趋势,为劳务工人提供更多的技能培训和就业机会。

# 6 对策建议

## 6.1 完善政策法规

在建筑劳务用工制度改革的对策中,完善政策法规是基础和关键。应针对当前建筑劳务市场存在的问题,制定更为细致、全面的法规,确保劳务人员的权益得到充分保障。同时,政策法规的完善还需考虑实际操作性和可执行性,避免过于理想化或难以执行的规定。

具体而言,政策法规的完善应包括以下几个方面:一是明确建筑劳务用工的合同签订、工资支付、劳动保障等基本要求,确保劳务人员的合法权益不受侵害;二是加大对违法行为的处罚力度,提高违法成本,从而遏制企业违法行为的发生;三是建立健全劳务人员的社会保障体系,包括工伤保险、医疗保险等,确保劳务人员在遇到意外时能够得到及时有效的救助。

## 6.2 加强监管执法

监管执法的加强是确保政策法规得到有效执行的重要手段。应建立健全建筑劳务市场的监管机制,加强对企业的日常监管和执法力度,确保企业遵守相关法规,保障劳务人员的权益。

具体而言,加强监管执法应包括以下几个方面:一是建立健全劳务市场的执法机构,明确其职责和权力,确保执法工作的有效进行;二是加强对企业的日常监管,定期对企业的用工情况进行检查,发现问题及时处理;三是加大对违法行为的处罚力度,确保违法企业受到应有的惩罚,从而维护市场的公平竞争秩序。

## 6.3 提升劳动者素质

劳务人员素质的提升是建筑劳务用工制度改革的重要方面。应通过培训、教育等手段,提高劳务人员的技能水平和职业素养,使其更好地适应市场需求和职业发展。

具体而言,提升劳动者素质应包括以下几个方面:一是建立健全劳务人员的培训体系,针对不同工种和岗位制定相应的培训计划,确保劳务人员能够掌握必要的技能和知识;二是鼓励企业加大对劳务人员培训的投入,提高培训的质量和效果;三是加强对劳务人员的职业指导和规划,帮助其制定个人职业发展计划,实现个人价值的最大化。

## 6.4 推动技术创新

技术创新是推动建筑劳务用工制度改革的重要手段。应通过引入先进技术和管理手段,提高建筑劳务市场的效率和质量,降低成本和风险。

具体而言,推动技术创新应包括以下几个方面:一是加强建筑行业与其他行业的交流与合作,引进其他行业的先进技术和管理经验,为建筑劳务市场带来新的发展机遇;二是推动建筑行业内部的技术创新,包括使用新的建筑材料、设备和技术手段,提高建筑施工的效率和质量;三是鼓励企业加大对技术创新的投入,提高自主创新能力,推动建筑劳务市场的持续健康发展。

# 7 结语

本研究全面分析了中国建筑劳务用工制度的现状和问题,提出了改革对策。制度在经济中占据重要地位,但存在合同签订率低、劳动保障不足等问题,制约了行业发展。通过借鉴国内外经验,提出加强政策引导、完善法规、提升劳动者素质等改革措施。改革具有必要性和紧迫性,可保障劳动者权益、促进行业健康发展。未来研究可关注市场供求关系、新技术影响和国际交流合作,以推动劳务用工制度持续完善。

## 参考文献

- [1] 王静.对于建筑劳务分包企业用工人员个税控制的探讨[J].中国乡镇企业会计,2024(1):28-30.
- [2] 张曼.A建筑劳务公司二次创业策略研究[D].郑州:华北水利水电大学,2023.