



数字经济

INDUSTRY RESEARCH

行业研究

人民数据研究院

# 建筑业劳务用工现状 大数据分析报告 (2021)

数据支持 建筑港

数据要素市场化研究 / 数字经济行业研究 / 数据安全政策解读



## 前言

建筑业是我国国民经济的重要支柱产业。国家统计局数据显示，2020年，全国建筑业企业<sup>1</sup>完成建筑业总产值26.4万亿元，同比增长6.2%；建筑业实现增加值达到7.3万亿元，同比增长3.5%，占全国GDP的7.2%。建筑业规模庞大，提供了大量就业岗位。用工规模大、准入门槛不高等特点，使其吸纳了近20%的新产业工人。数据显示，从事建筑业的新产业工人超过5000万人。

2021年，住房和城乡建设部等12部门联合印发《关于加快培育新时代建筑产业工人队伍的指导意见》就加快培育新时代建筑产业工人队伍明确提出，到2025年，中级工以上建筑工人达1000万人以上。到2035年，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。这就意味着，单纯依靠“低技术、低成本”的劳动密集型模式难以满足推动建筑业高质量发展的时代需要，这将倒逼建筑业加快向工业化、标准化、信息化方向转变。

建筑业转型升级，是我国从建筑大国转型为建筑强国的现实需求。然而，推动传统意义的建筑业劳务工人向新型建筑产业工人转型的过程中还存在一些问题。比如，建筑业劳务用工市场缺乏统一用工形式，秩序相对混乱，诸多建筑业劳务工人没有与用人单位签订劳动合同，社保、劳动权益缺少保障等问题长期存在。随着老一代建筑业劳务工人退休或面临退休，新一代青年不愿意进入或留在建筑业，建筑业的

---

<sup>1</sup> 建筑业企业指具有资质等级的总承包和专业承包建筑业企业，不含劳务分包建筑业企业。

用工荒形势越发严峻。因此，改善劳务用工市场、保障劳务工人权益、吸引年轻劳动力资源、培育新时代产业工人是建筑业迫在眉睫的任务。

人民数据研究院以问卷调研数据为样本，结合建筑港数据调度中心数据及部分公开数据，对建筑业劳务工人及行业现状进行分析并形成《建筑业劳务用工现状大数据分析报告》。报告共分为四个部分，第一部分为建筑业劳务工人大数据画像；第二部分重点分析了建筑企业劳务用工现状与难点；第三部分是挖掘建筑业劳务工人发展的制约因素；第四部分提出促进建筑业劳务用工健康发展的建议。期待本报告对建筑业劳务用工、建筑业转型升级具有一定参考意义。

# 目 录

一、 建筑业劳务工人大数据画像	1
(一) 以新产业工人为主体的，年从业者超 5000 万	1
(二) 男性占比近九成，逐渐增加的女性工人值得关注	1
(三) 年龄结构偏高，超六成高于我国人口平均年龄	2
(四) 整体受教育程度不高，近八成学历为高中及以下	3
(五) 从事土建类的劳务工人最多，木工、瓦工是热门岗位	4
(六) 工人多来自中西部地区，“川黔湘豫皖”均超 200 万	5
(七) 务工偏爱“粤浙苏鲁”等沿海地区，“川”地特征明显	5
二、 建筑企业劳务用工现状与难点分析	6
(一) 年龄断层现象凸显，结构性用工难较普遍	6
(二) 工人无序流动性大，企业的人员管理成本较高	7
(三) 劳务分包模式“可操作”空间大，市场亟待规范	8
(四) 无证上岗现象普遍，工程施工质量与安全难保障	11
三、 制约建筑业劳务工人发展的因素	15
(一) “薪愁”问题久治未绝，支付体系仍待完善	15
(二) 社保参保率低，养老等问题已成多数人困扰	20
(三) 施工环境较差，工人受职业病危害程度较高	23
(四) 职业荣誉感低，技能人才工作积极性不高	26
四、 促进建筑业劳务用工健康发展建议	27
(一) 破解后疫情时代用工“瓶颈”，提高劳务组织化程度	27
(二) 加大劳务工人技能培训，提升就业能力和质量	28
(三) 完善相关税收政策，探索“以家庭为单位”的缴纳形式	28
(四) 健全灵活就业者社保缴纳制度，提高劳务工人参保率	29
(五) 打通“两制”操作壁垒，加快落实分账制与实名制	29
(六) 鼓励劳务企业转型，让专业作业企业成为用工主体	30
(七) 适当鼓励发展工程担保公司，引入第三方担保平台	30
(八) 建筑企业要抓住行业转型发展契机，吸引专业化人才	31
(九) 协会组织开展知识宣传活动，增强工人自身权益保护意识	31
(十) 大众传媒营造良好舆论氛围，让劳务工人更有荣誉感	32

## 一、建筑业劳务工人大数据画像

### （一）以新产业工人为主体的，年从业者超 5000 万

建筑业属于劳动密集型产业，需要大量体力劳动者来完成作业任务，同时，对教育水平要求较低，相关岗位吸纳了大量的外来务工人员。国家统计局发布的《农民工监测调查报告》显示，2016 至 2020 年，每年从事建筑业的新产业工人人数在 5000 万人以上，占比 20% 左右。



图 1：2016-2020 年从事建筑业的新产业工人数量及比例

数据来源：国家统计局

### （二）男性占比近九成，逐渐增加的女性工人值得关注

从性别来看，建筑业劳务工人以男性为主，占比 89%，女性占比 11%。不过，近几年，女性劳务工人呈现逐渐增加的趋势。据《中山日报》报道，建筑业女性劳务工人大多数是跟随自己的丈夫在工地干活，从早期打零工、后勤（如保安、保洁和食堂）的工作到现在和男工们一样扛架子、扎钢筋、浇混凝土，抹外墙、贴瓷砖，承担高强度、重体力的劳动工作。

值得关注的是，多数女性劳务工人虽然做着和男性劳务工人一样的脏活、累活、重活，但报酬普遍比同工种的男性低。此外，工地缺少女厕所、夫妻同住工地宿舍的尴尬处境等也有待改善。

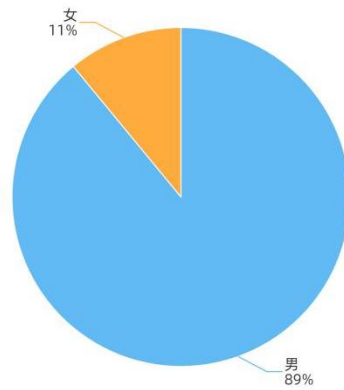


图 2：建筑业劳务工人性别分布

数据来源：人民数据研究院调研数据

### （三）年龄结构偏高，超六成高于我国人口平均年龄

从年龄分布看，建筑业 50 岁以上的劳务工人占比 38.78%，40-49 岁占比 26.94%，30-39 岁占比 22.98%，25-29 岁占比 7.41%，24 岁以下的劳务工人占比 3.89%。根据中央财经大学人力资本与劳动经济研究中心发布的《中国人力资本报告 2020》，我国人口平均年龄为 38.8 岁（约为 39 岁）。这就意味着，建筑业近 66%的劳务工人年龄高于我国人口平均年龄。然而，建筑业的大部分工种中，劳动力资源的质量与年龄密切相关，我国建筑业劳务用工市场继续补充年轻、优质的劳动力资源。

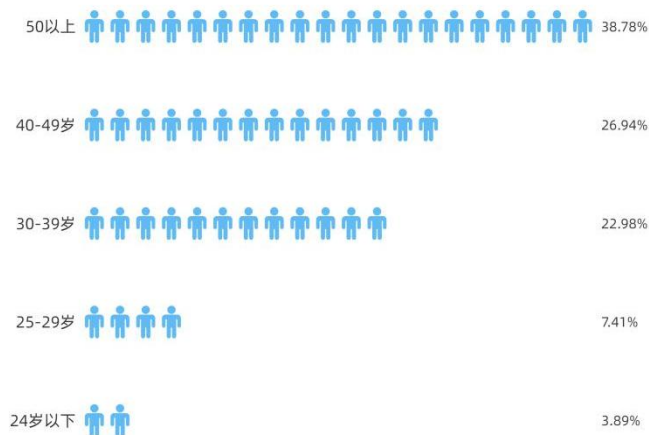


图 3：建筑业劳务工人年龄分布

数据来源：建筑港数据调度中心

#### （四）整体受教育程度不高，近八成学历为高中及以下

我国目前的学历教育，大体分为初等教育、中等教育、高等教育三个层次。根据调研数据，建筑业劳务工人的学历水平多集中在中等教育程度（初中、高中、中专/技校/职高），占比为 70.2%。初等教育（小学）水平的劳务工人和高等教育（大专及以上）水平的劳务工人分别占比 9.3%、19.8%。建筑业劳务工人整体受教育程度不高。

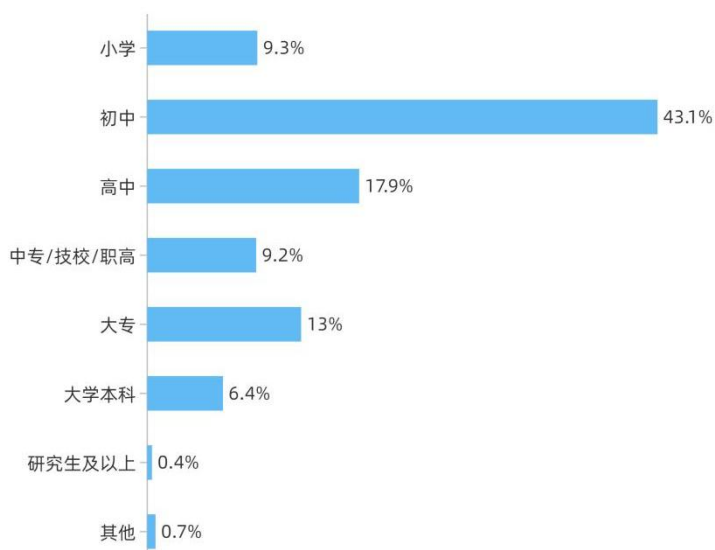


图 4：建筑业劳务工人学历分布

数据来源：建筑港数据调度中心

### （五）从事土建类的劳务工人最多，木工、瓦工是热门岗位

从工种分类来看，从事土建类的劳务工人数量最多，占比达 41.2%，较从事管理类（18.4%）和安装类（16.6%）的劳务工人分别高出 22.8、24.6 个百分点。

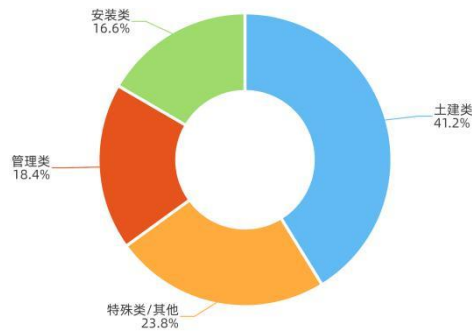


图 5：建筑业劳务工人分类占比

数据来源：建筑港数据调度中心

就具体岗位而言，从事木工、瓦工、钢筋工等岗位的人数排名靠前。其中，从事木工的建筑工人数量近 660 万，从事瓦工的建筑工人数据量超 493 万，从事钢筋工的建筑工人数量近 300 万。

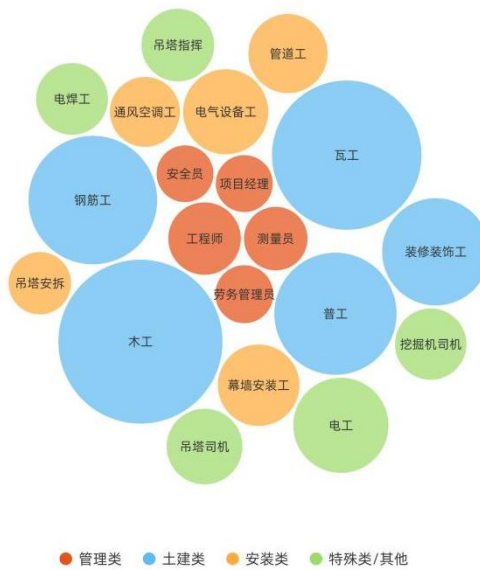


图 6：建筑业各类工种排名前五的岗位

数据来源：建筑港数据调度中心



## （六）工人多来自中西部地区，“川黔湘豫皖”均超 200 万

全国建筑工人管理服务信息平台显示，我国建筑业劳务工人的原籍主要集中在四川、贵州、湖南、河南、安徽 5 个省份，人数均在 200 万人以上。其次是河北、山东、江苏、湖北、江西、云南、广西等地，人数在 100 万至 200 万间。相较之下，籍贯分布在新疆、西藏、青海、山西、宁夏、海南等地的建筑工人数量较少，人数大多在 20 万人以下。

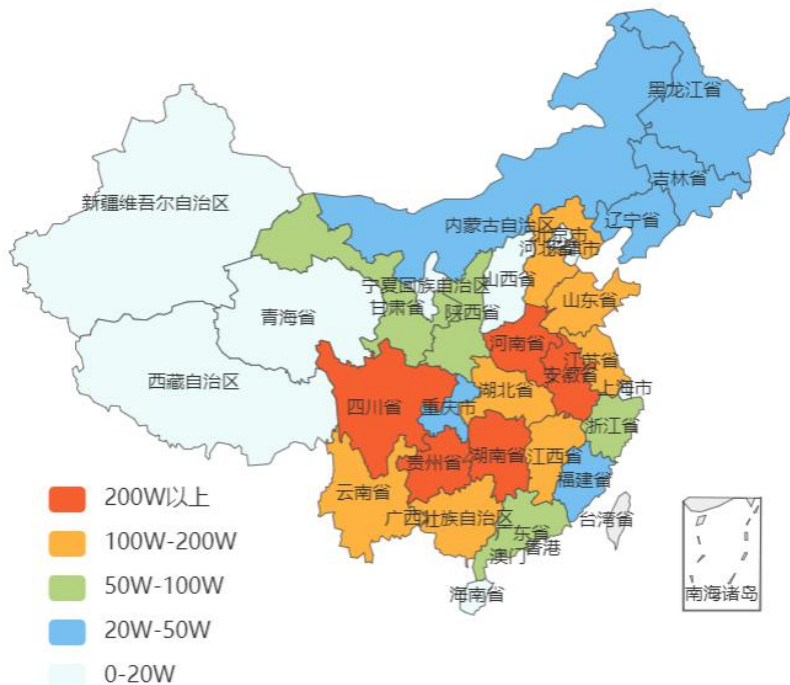


图 7：建筑工人籍贯分布

图片来源：全国建筑工人管理服务信息平台（住房和城乡建设部）

## （七）务工偏爱“粤浙苏鲁”等沿海地区，“川”地特征明显

从建筑业劳务工人务工地区分布来看，建筑业劳务工人偏爱前往四川、山东、江苏、浙江、广东等省份务工，人数均超过 200 万人，其中多为沿海地区。值得一提的是，川籍劳务工人数量与在四川务工的人数均在 200 万以上，这在一定程度表明，四川既是劳务工人来源

大省，亦是劳务用工大省。此外，河北、河南、安徽、湖南、江西、福建、广西等也是劳务工人务工的主要分布区域，务工人员数在 100 万至 200 万间。相较之下，前往黑龙江、新疆、西藏、青海、云南等地务工的建筑工人数量较少。

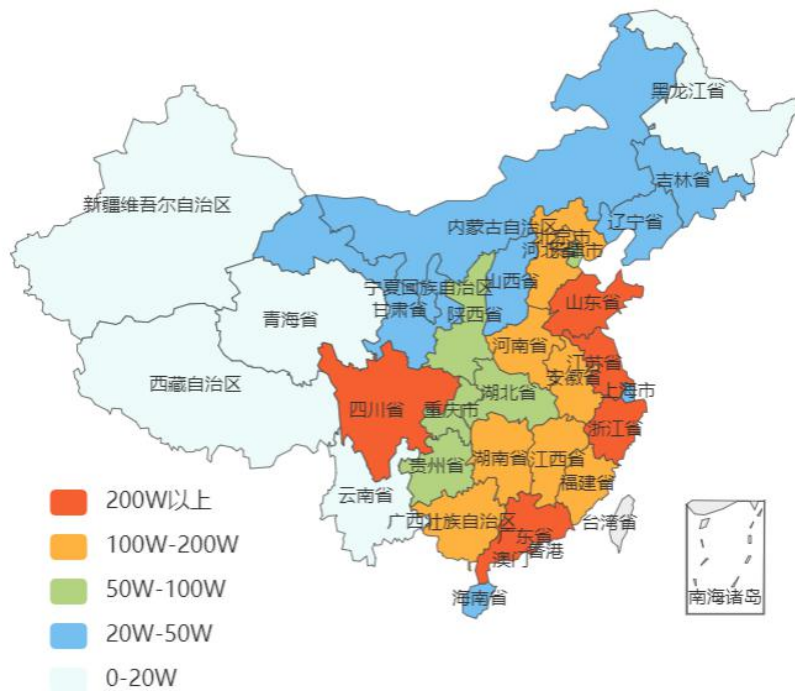


图 8：建筑工人主要务工地区分布

图片来源：全国建筑工人管理服务信息平台（住房和城乡建设部）

## 二、建筑企业劳务用工现状与难点分析

### （一）年龄断层现象凸显，结构性用工难较普遍

数据显示，当前建筑业劳务工人平均年龄在 40 岁以上，40 岁以下的工人占比仅为 34%。然而，美团研究院发布的《骑手职业特征与工作满意度影响因素分析》调查报告显示，2020 年，美团外卖骑手平均年龄仅 30.6 岁，40 岁及以下骑手的占比高达 88.2%。两组数据对比之下，建筑业劳务工人面临的“年龄断层”现象尤其明显。同时，

“年龄断层”给建筑企业带来的“用工荒”难题也愈发普遍。

一方面，部分劳务工人因年龄较高无法再从事施工作业，企业正在流失大批已有劳动力。建筑业劳务工人的工作以体力劳动为主，已经进入老龄化的建筑工人从生理与心理上均难以适应建筑业较高强度的作业压力。目前，深圳、上海、江苏泰州、江西、南昌、湖北荆州等多地已于2021年明确要求，禁止招录或使用60周岁以上男性、50周岁以上女性进入建筑施工现场从事施工作业。当前，建筑业50岁以上的劳务工人占比近40%。这就意味着，在不久的将来他们将退出建筑劳务市场。

另一方面，年轻人不愿意进入或留在建筑业，进一步加剧了建筑企业的“招工难”形势。根据《工人日报》2021年9月公布的调查数据显示，在95后新生代新产业工人中，有45%的受访者希望从事餐馆、超市、房屋中介等传统服务业，29%的受访者希望从事如外卖小哥、驿站站长、网约车司机等与互联网相关的工作。建筑业对年轻的新产业工人的吸引力逐渐下降，他们的目光更多被网约车、外卖送餐等灵活就业形式所吸引。

## （二）工人无序流动性大，企业的人员管理成本较高

建筑业劳务工人无序流动性大是制约建筑业发展的问题之一。行业相关人士透露，基于建筑业的特殊性，建筑业劳务工人的无序流动可分为两类，一类是劳务工人长途跨省打工形成的地域无序流动，另一类是劳务市场混乱形成的跨项目无序流动。

地域无序流动耗时费力，加上以新产业工人为主的劳务工人具有

“忙时务农，闲时务工”的亦工亦农特征，使得劳务工人的务工时长难以持久，增加企业用工管理的不确定性。调研数据显示，建筑业劳务工人群体中，每年务工时长满12个月的人数不足35%，有14%的建筑工人一年务工时长不足10个月，有2%的建筑工人难以保证1个月以上的务工时长。

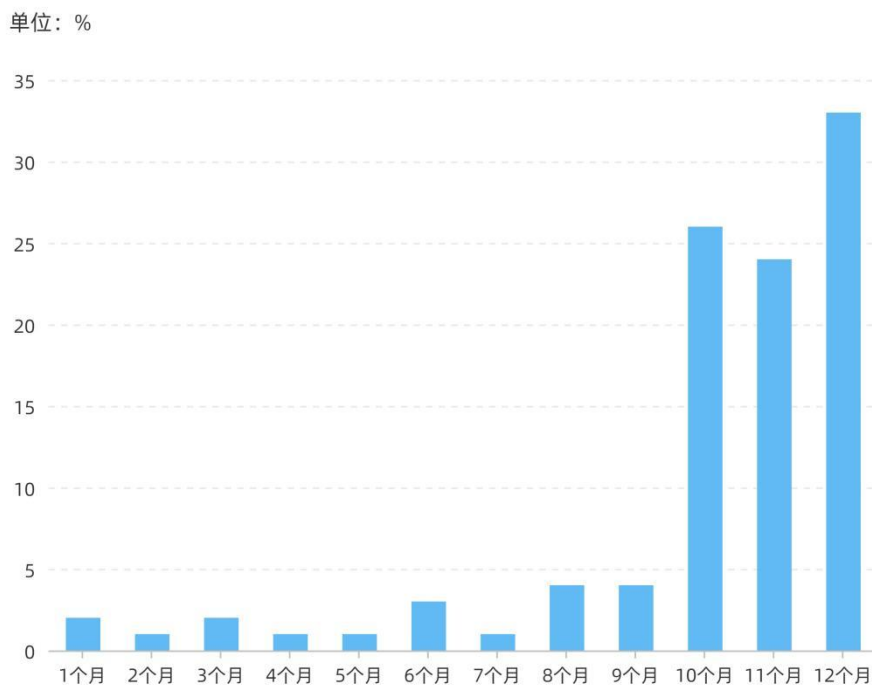


图9：建筑业劳务工人的务工时长

数据来源：人民数据研究院调研数据

跨项目无序流动则可能影响施工项目进度，增加企业人员管理成本。由于建筑工人队伍零散、务工随意，频繁跳槽现象时有发生，影响施工项目进度。同时，人员的频繁进出，增加用工企业人力资源管理成本，降低企业用工效益。

### （三）劳务分包模式“可操作”空间大，市场亟待规范

随着我国城市建设越发繁荣，建筑工程呈现出内容复杂、规模庞

大、施工周期长等特征，一个工程项目任务难以由一个承建单位（施工单位）完成。因此，大中型工程常采用分包模式，即承揽该工程的总承包企业，在法律规定许可的范围内，将工程按部位或专业进行分解，再以劳务分包（总承包企业将其承包工程中的劳务部分发包给具有相应资质的劳务分包企业完成）的形式分别发包给具有相应资质条件的分包企业。劳务分包有自带劳务（承包企业内部职工成为工长招募劳务工人）、零散劳务（承包企业临时招用工人）、成建制劳务（劳务公司）三种形式。

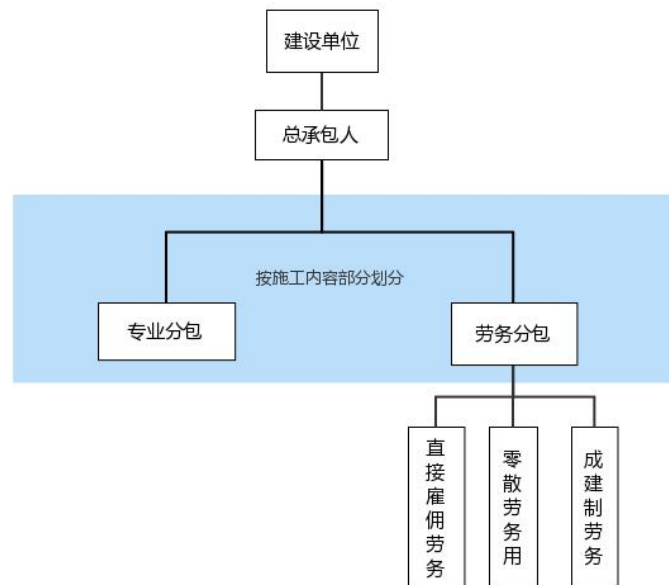


图 10：建筑业劳务分包模式

据业内人士透露，由于劳务分包没有统一的形式，缺乏统一规定，很多地方未纳入有形建筑市场监管。因此，劳务分包过程中的“可操作”空间大，非法转包、违法分包、出借挂靠资质、“包工头”无资质承包等现象普遍。近年来，政府部门积极改善劳务用工市场的情况，但这些现象依然不同程度存在。混乱的劳务分包市场，严重影响着劳务工人的权益，增加总承包企业的风险，制约着劳务分包行业的发展。

对于劳务工人而言，劳动关系难以明确，其自身权益难以得到保障。我国《劳动法》规定，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。根据调研数据，建筑业劳务工人中，68%的人与用人单位直接签订了合同，20%的人与包工头/班组签订了合同，2%的人与其他人签订了合同，还有 10%的人没有签订合同。

在签订合同的劳务工人中，60%的人为正式工劳动合同，24%的人为临时工劳动合同，16%的人表示签了合同，但不明确合同类型。

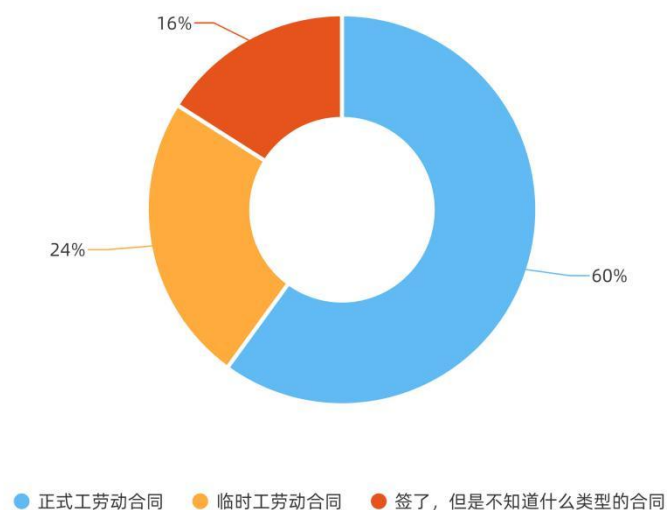


图 11：建筑业劳务工人合同签订类型

数据来源：人民数据研究院调研数据

根据过往的劳动纠纷案件报道，与无用人资质的包工头/班组长签订劳动合同、与其他人签订劳动合同、没有签订劳动合同或者签订了错误合同的劳务工人在出现劳动纠纷时，容易出现劳动关系无法认定的情况，自身合法权益难以得到保障。

对于总承包企业而言，其承担的社会责任和压力较大。人社部《关

于确立劳动关系有关事项的通知》第四条规定：“建筑施工、矿山企业等用人单位将工程（业务）或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任”。《关于进一步做好建筑业工伤保险工作的意见》规定：“建筑施工总承包企业违反规定分包给不具备法定资质或用工主体资格的组织或个人的，相应工伤保险待遇由建筑施工总承包企业承担用工主体责任。”通常情况，总承包企业会将项目分包给劳务企业或个人，这就意味着，如果遇到劳务企业与包工头/班组长不诚信行为、不正常履约或违法转包、分包、挂靠等操作，致使劳务工人发生安全生产事故、工伤事故的，或让施工单位直接承担责任。

对于劳务分包行业而言，其合规经营的市场秩序被打破。企业不仅要缴纳营业税和企业所得税，还承担着对劳务工人进行职业技能培训，为劳务工人购买医疗、养老、失业保险等义务。劳务企业一旦成立，就必须支付固定成本和可变成本，这就意味着劳务企业与个体包工头/班组长竞争不具备优势，支出成本远远高于其他劳务组织形态（施工企业自有劳务班组或包工头队伍），劳务企业的利润变得微薄，致使劳务公司在激烈的劳务市场竞争中处于相对劣势的地位。因此，有的劳务公司为了利益，存在不与劳务工人直接签订合同从而避免交税，不对劳务工人进行培训便让其上岗，将自己的资质等级证书借给他人挂靠盈利等行为。

#### **（四）无证上岗现象普遍，工程施工质量与安全难保障**



调研数据显示，建筑业劳务工人持证上岗率不高。其中，建筑业土建类、安装类工人无证上岗率分别为 48%、43%；特殊类/其他、管理类工人无证上岗率分别为 32%、20%。建筑行业部分工种，如土建类的瓦工、木工，安装类的电工、消防安装等有一定操作门槛，需要有一定的技术支持。少证或无证上岗的劳务工人安全意识缺乏、技术素质较低、操作不规范等问题突出，存在诸多隐患。

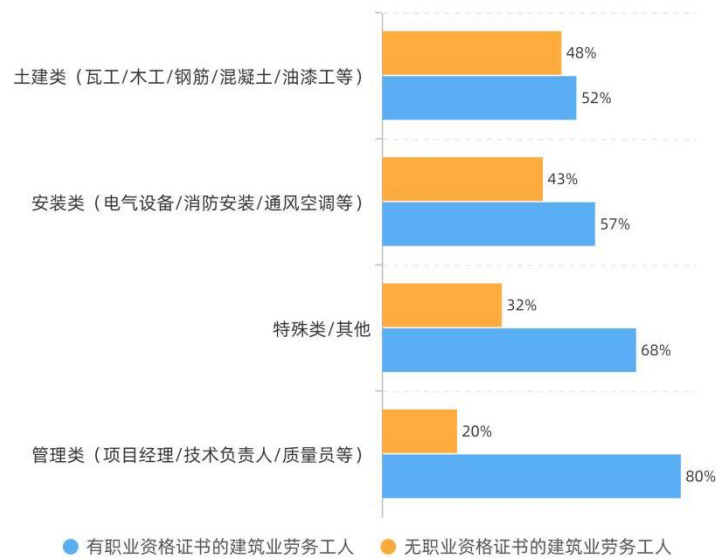


图 12：建筑业劳务工人有无职业资格证书比例

数据来源：人民数据研究院调研数据

一是增加事故风险。住房和城乡建设部办公厅《关于 2019 年房屋市政工程生产安全事故情况的通报》数据显示，2019 年，全国房屋市政工程生产安全事故中，高处坠落事故占比超过 53%。还有近 3% 的事故源于施工机具伤害，近 3% 的事故源于触电。通报分析结果显示，施工作业人员的侥幸心理和现场管理人员的熟视无睹，是事故发生的根本原因。此外，根据《夏河县建筑工程质量安全生产事故应急预案》统计分析，70% 以上的事故是由“三违”（违章指挥、违章作业、违反劳动纪律）造成的。



二是影响工程质量。相关研究表明，对建筑工程施工质量影响最大的几个因素分别为：人员素质、建筑材料、机械设备、施工工艺、环境保护。其中，人员素质对工程建筑的质量影响最大。然而，长期以来，建筑业并未十分看重工人的文化水平和职业素养，以“人找人”“人带人”的方式进行，“来了就能上岗”“不行再换人”的现象在建筑业普遍存在，严重制约了我国建筑工程高质量发展。

导致劳务工人持证上岗率低的原因主要有以下几方面：

首先是用工企业重视程度不够。调研数据显示，用工企业要求持证上岗的比例与劳务工人持证上岗的比例成正相关，即用工企业要求持证上岗的比例越高，劳务工人持证上岗的比例越高。例如，有82%的用工企业要求管理类人员持证上岗，管理类人员拥有相关证书的比例为80%，仅63%的用工企业要求土建类人员持证上岗，土建类人员拥有相关证书的比例仅为52%。

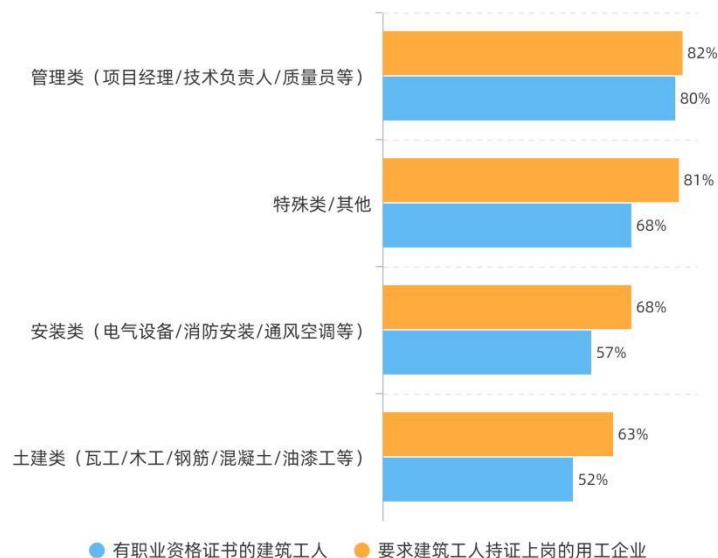


图 13：企业要求持证上岗与劳务工人拥有职业资格证书情况

数据来源：人民数据研究院调研数据

其次是劳务工人不知道去哪里参加培训、没有时间参加培训、缺乏培训费用以及培训意识不足。调研数据显示，关于劳务工人没有参与相关培训的原因，33%的劳务工人表示自己“有时间，想参与，但不知道去哪培训”，32%的劳务工人表示“想参与，但没有时间，培训太费精力”，29%的劳务工人表示“有时间，想参与，但没有培训费用”，还有6%的劳务工人表示“有时间，但不想参与，觉得培训无用”。

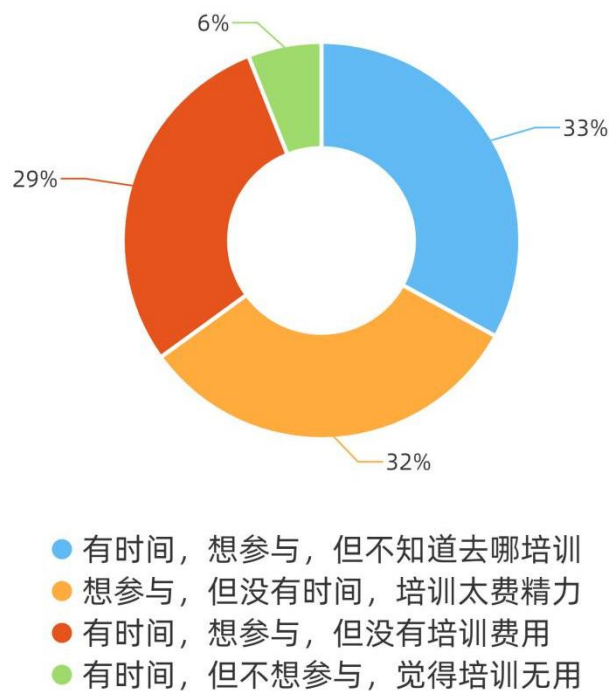


图 14：劳务工人没有参与相关培训的原因

数据来源：人民数据研究院调研数据

再次是各地政府支持培训政策的力度不够，专项经费难落实。早在 2003 年，农业农村部、劳动与社会保障部等六部委就出台了《2003~2010 农民工培训规划》，并要求各级政府将新产业工人培训纳入当地国民经济和社会发展计划当中，制定符合当地实际的新产

业工人培训规划和实施细则。截至 2019 年，人力资源和社会保障部印发的《新生代农民工职业技能提升计划（2019—2022 年）》中提到，我国新产业工人培训工作仍然存在制度不够健全、覆盖面不够广泛、规模不够大、针对性有效性不强、促进贫困劳动力就业脱贫的支持力度不够等问题。舆论观点认为，政府“阳光工程”资金、扶贫资金等用于提高农村劳动力素质和就业技能的政策性经费少而且难争取，企业 1.5%~2.5% 的培训提取不能执行到位，新产业工人家庭经济困难等多方面原因，造成培训工作经费困难，很大程度上制约着培训工作的的发展。

### 三、制约建筑业劳务工人发展的因素

#### （一）“薪愁”问题久治未绝，支付体系仍待完善

工程建设领域曾是新产业工人欠薪问题的高发区。自 2003 年以来，我国已出台多项解决新产业工人的“薪愁”问题的相关措施。近几年更是政策频出，包括实施劳动用工实名制管理（实名制）、建立新产业工人工资专用账户管理制度（分账制）、落实工资保证金制度等。在各部门联动下，新产业工人的欠薪治理取得显著成效，据国家统计局监测调查，被欠薪的新产业工人比重从 2008 年的 4.1%，下降至 2019 年的 0.37%。

表 1：自 2003 年以来我国解决新产业工人工资拖欠问题的相关措施

时间	相关措施
2003 年 7 月	全国人大常委会执法检查组对《中华人民共和国建筑法》实施情况进行了检查，提出关于解决建设领域拖欠工程款和新产业工人的工资问题的建议。
2011 年 2 月	“恶意欠薪”被刑法修正案正式列罪。

2013年1月	最高人民法院发布司法解释，进一步明确“恶意欠薪”刑事案件的法律适用标准。
2016年1月	国务院办公厅下发1号文件《关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》，明确了从根本上解决拖欠新产业工人工资问题的目标任务和政策措施。
2017年8月	人力资源和社会保障部办公厅印发《治欠保支三年行动计划（2017-2019）》，提出在工程建设领域，全面实行新产业工人实名制管理制度，实行新产业工人工资与其他工程款分账管理制度。
2017年12月	国务院办公厅印发《保障农民工工资支付工作考核办法》，推动落实保障新产业工人工资支付工作属地监管责任。
2019年12月	国务院常务会议审议通过《保障农民工工资支付条例》，并于2020年5月1日起施行，进一步推动建立健全欠薪零容忍的制度体系。
2021年7月	人社部等十部门印发《工程建设领域农民工工资专用账户管理暂行办法》，规范新产业工人工资专用账户管理，切实维护新产业工人劳动报酬权益。
2021年8月	人社部印发《工程建设领域农民工工资保证金规定》，规范了工资保证金标准，按工程施工合同额（或年度合同额）的一定比例存储，原则上不低于1%，不超过3%，单个工程合同额较高的，可设定存储上限。
数据来源：人民数据研究院整理	

调研数据显示，从工资结算周期来看，67%的劳务工人按月结算，16%的劳务工人按年结算，10%的劳务工人是项目完结后结算，6%的劳务工人按天结算，1%的工人按周结算。劳务工人领取薪酬基本没有被欠薪情况，但仍有超过30%的人未能按月领取薪资。

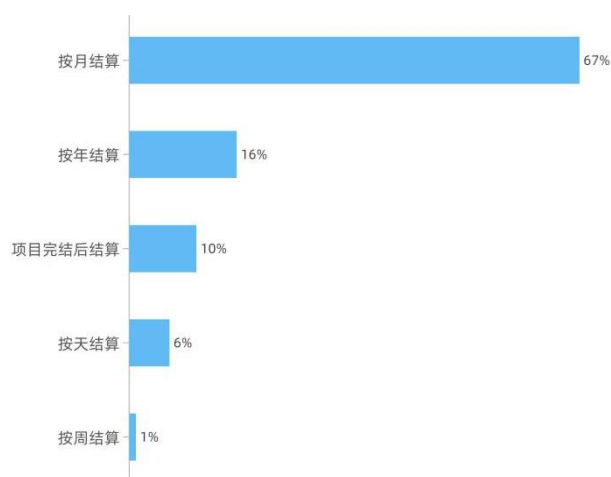


图 15：劳务工人工资结算周期

数据来源：人民数据研究院调研数据

从工资领取情况来看，50%的劳务工人表示其工资是一次性全额领取，44%的劳务工人表示其工资为分批领取，但总额不变。还有6%的劳务工人表示自己不能一次性领取工资，需分批领取，且金额少于实际劳务费。

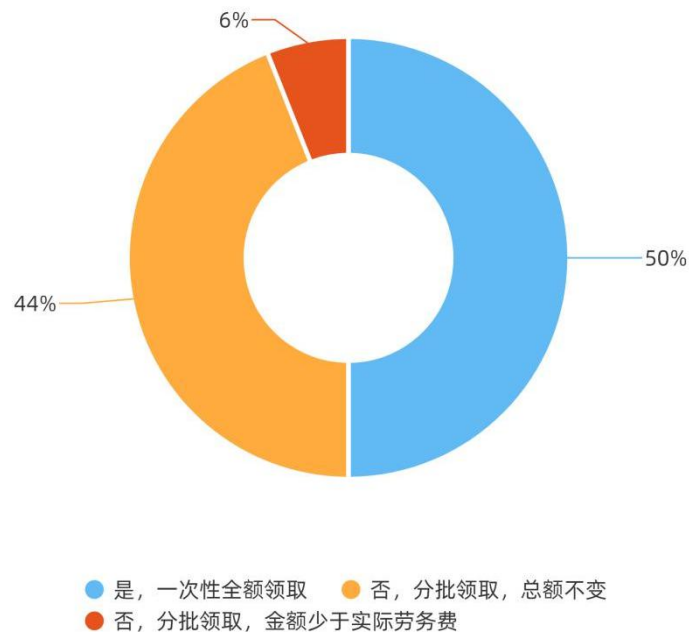


图 16：劳务工人工资领取情况

数据来源：人民数据研究院调研数据

从领取工资的方式来看，93%的劳务工人通过银行卡领取，5%的劳务工人通过微信或支付宝领取，2%的劳务工人直接领取现金。值得一提的是，通过微信或支付宝发放工资存在一定风险，如果后期出现劳动纠纷，则可能出现无法通过微信或支付宝转账记录证明劳动关系的情况。而且，此种工资发放方式还为企业留下了一定的避税空间。此外，现金支付也有弊端。当出现劳务纷争时，现金支付或无法提供记录和证据证明劳动关系，劳资双方合法权益难以保障。

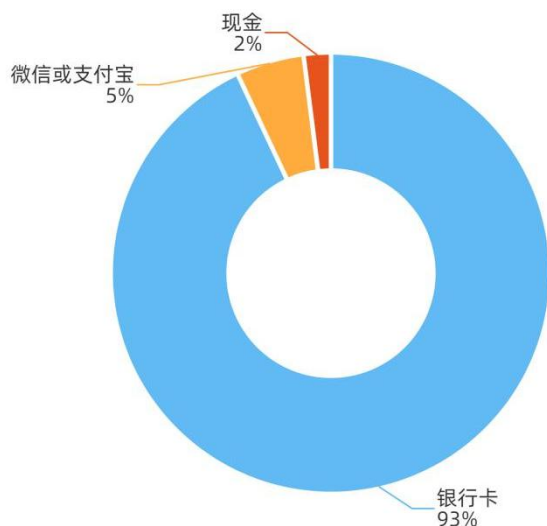


图 17：劳务工人工资领取方式

数据来源：人民数据研究院调研数据

实名制管理、工资与其他工程款分账管理制度（简称“两制”）的落实能有效缓解上述情况。然而，根据部分地区检查通报，建筑业在落实“两制”过程中还存在诸多问题，与相关政策要求标准仍存在一定差距。例如，《佛山市南海区住房城乡建设和水利局关于 2021 年 10 月份第二次南海区建筑工人劳务实名制和工资分账制管理工作落实情况的通报》中提到，工程项目负责人在实名制和工资分账制落实过程中主要存在以下问题：（一）没有按要求补充完善实名制平台资料；（二）没有按要求落实进出工地必考勤；（三）没有落实项目经理、总监按要求考勤；（四）没有实施进行过程结算；（五）没有按规定将工人工资转入工人工资专用账户；（六）没有按考勤情况按月足额发放工人工资；（七）项目没有按要求成立了项目迎检专责组；（八）没有按标准化要求补充完善迎检资料；（九）监理单位没有能督促施工单位积极开展迎检准备工作和落实用工实名制和工人工资

分账管理等文件要求。此外，根据湛江市建筑工人管理服务信息平台数据统计情况，2021年4月份，湛江市在建房屋市政项目共374项，其中4月未上传工人工资专户凭证的项目330项。分账制落实过程中距2020年度保障新产业工人工资支付工作考核要求满分标准仍存在较大差距。

企业执行意愿不高是导致实名制和分账制难落实的重要原因。人社部发布的《工程建设领域农民工工资专用账户管理暂行办法》《工程建设领域农民工工资保证金规定》等规定，要求实行新产业工人工资与其他工程款分账管理制度，总承包企业需在银行建立工资专户，专门用于发放新产业工人工资。此外，总承包企业应当存储工程合同总额的1%-3%作为工资保证金，专项用于支付新产业工人工资。对于总承包企业而言，分账制导致的资金压力较大。业内人士表示，建筑业中，好项目的竞争十分激烈，往往僧多粥少，总承包企业垫资施工的现象普遍。如果总承包企业资金不足，建设单位又没有及时拨付工程进度款，就会有资金断裂的风险。如果出现垫资施工还需储存保证金的情况，很多中小型建筑企业垫不起，只能离场。

“数据孤岛”是增加实名制和分账制操作难度的关键因素。随着各项相关政策的出台，全国各地住建厅、建管局纷纷建立起了建筑工人实名制管理平台，通过信息化手段搭建筑业劳务工人的档案体系，维护建筑工人和建筑企业的合法权益，但在实际操作中缺乏数据共享交换协同机制，“数据孤岛”现象在监管部门和企业之间较为严重。由于监管部门和企业管理在劳务管理需求方面的差异性，诸多施工企

业自主搭建了劳务实名制管理系统，但部分省区市的劳务平台不开放系统接口、不互通、需要重复录入相关数据，增加了基层项目在劳务管理方面的负担。

当前，新冠肺炎疫情和外部环境仍存在诸多不确定性，部分行业企业欠薪问题有所抬头，房地产开发企业欠款导致的欠薪源头风险增多，加之各地区“两制”的落实程度不足，加大了根治建筑业劳务工人“薪酬”问题的难度。

## （二）社保参保率低，养老等问题已成多数人困扰

社会保险是一种为丧失劳动能力、暂时失去劳动岗位或因健康原因造成损失的人口提供收入或补偿的社会和经济制度。社会保险的主要项目包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险（“五险”）。社会保险是一种缴费性的社会保障，只有缴纳了费用，并在符合法定条件的情况下，才能享受相应的社会保险待遇。费用资金主要由用人单位和劳动者本人共同缴纳，政府财政给予补贴并承担最终的责任。

缴纳社保对于劳务工人群体十分重要。

首先，第一代进城务工的劳务工人（多数研究指改革开放后进城务工的新产业工人）养老现状已经暴露其没有缴纳社保的弊端。《北京青年报》发布的《解决第一代农民工养老问题影响深远》一文中提到，相当一部分新产业工人在建筑业结束了他们的职业生涯后，又回去务农了。尽管当新产业工人的收入比务农有所增加，但是，不断攀升的物价，也让他们的收入并没有形成有效的购买力。相反，没有社



会保障留下的‘后遗症’，则是这些收入根本无法弥补的。他们中的大多数人，只能顶着已经花白的头发和已经难以站直的腰板，继续依靠种地维持生活。这就是第一代新产业工人的基本现状。

其次，建筑业属于高危行业，工伤保险是保障线。根据中国劳工通讯网安全事故地图数据，2016年至2020年间，建筑业共出现1025起安全事故，包括火灾、高空坠落、触电等，造成不同程度的人员伤亡。一旦出现安全事故，工伤保险能在一定程度上保障劳务工人的工伤治疗和恢复，提供伤残补助和伤残津贴，对工伤劳务工人的家庭的收入和稳定有着直接影响。

然而，根据调研结果，当前建筑业劳务工人参保率普遍不高。数据显示，拥有社保的劳务工人占比为58%，42%的劳务工人无社保。在拥有社保的劳务工人中，33%的人为自行购买，购买类型基本属于新型农村社会养老保险（新农保），仅有25%的劳务工人的社保为企业购买，购买类型属于城镇职工社会保险（通常意义的“社保”）。

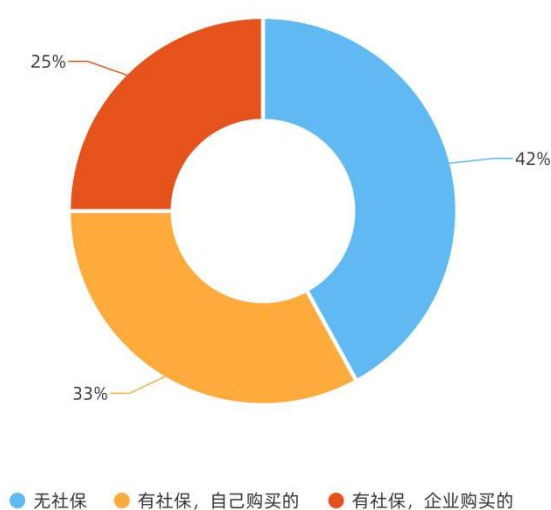


图 18：劳务工人社会保险购买情况

数据来源：人民数据研究院调研数据

建筑工人参保率低的原因是多方面的。

一是建筑企业为了节约用人成本，不愿意为劳务工人购买社保。我国的《社会保险法》规定，只要存在劳动关系，企业就要为员工办理社保。由于建筑企业用工混乱，超 30%的工人未与用人单位直接签订劳动合同，而且部分签订了的劳动合同或为临时工合同、以及一些不规范合同，劳动关系难以认定，企业一般也就不会为劳务工人购买社保。但是，建筑业属于高危行业，出现工伤的概率较大，为了避免劳务工人因工伤产生劳务纷争，大部分企业会为劳务工人购买一份商业保险（通常是工伤保险）。调研数据显示，50%的劳务工人表示企业为自己购买了商业保险，是企业为劳务工人购买社保比例的 2 倍。

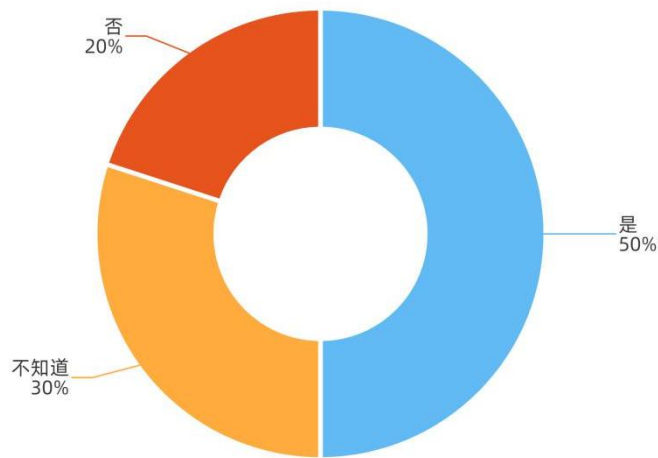


图 19：企业是否为劳务工人购买商业保险

数据来源：人民数据研究院调研数据

二是部分劳务工人对社保的认知不足。从劳务工人对社保缴纳的态度来看，70%的人认为需要缴纳社保，作为养老、医疗等保障；13%的人认为不需要缴纳社保，因为老家已经有新农保等其他保险；5%的人表示不想缴纳社保，这样可以多拿点工资；12%的人表示不清楚

社保有什么用。

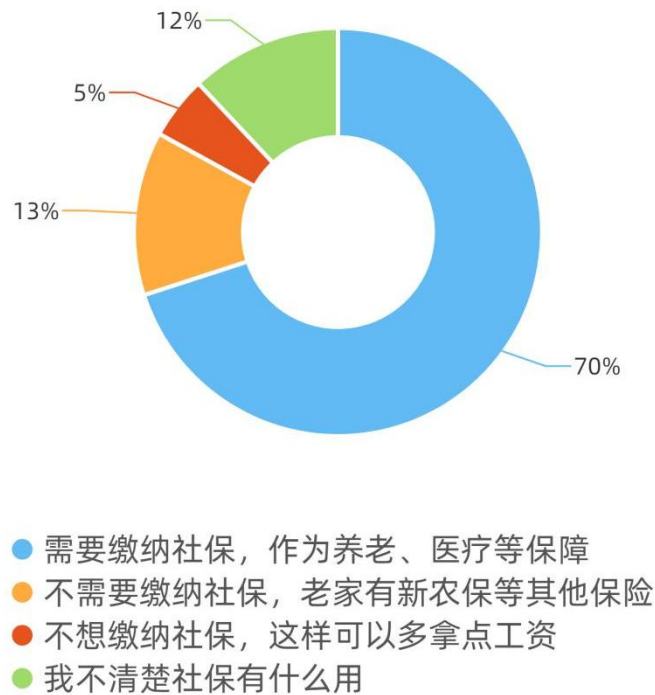


图 20：劳务工人对缴纳社保的态度

数据来源：人民数据研究院调研数据

三是缺乏对流动性大的就业者更为灵活的社保缴纳制度。2021年全国两会期间，全国政协委员、广西壮族自治区高级人民法院副院长戴红兵提交相关提案，呼吁重视新产业工人社保缴纳问题，提高社会保障政策的包容性。他认为，我国目前的社保制度对灵活就业人员仍存在诸多限制和不便。例如，针对数量庞大的外出务工人员，无法在工作地参保，因为多数地方只统筹本地户籍的灵活就业人员，且目前缺乏全省及全国统一的灵活就业人员参保政策。此外，许多新产业工人异地就业、工作岗位更换频繁，难以满足社保连续足月缴费达到缴费年限的要求，造成账户转移接续困难。

### （三）施工环境较差，工人受职业病危害程度较高

职业病危害，是指对从事职业活动的劳动者可能导致职业病的各种危害。职业病危害因素包括：职业活动中存在的各种有害的化学、物理、生物等因素，以及在作业过程中产生的其他职业有害因素。2021年，国家卫生健康委组织公布了新修订的《建设项目职业病危害风险分类管理目录》，其中，建筑业共包含 18 个建设项目，有 15 个建设项目的职业病危害风险程度为严重。

表 2：建筑业职业病危害风险分类

序号	类别名称	严重	一般
<b>房屋建筑业</b>			
1	住宅房屋建筑	√	
2	体育场馆建筑	√	
3	其他房屋建筑业	√	
<b>土木工程建筑业</b>			
4	铁路、道路、隧道和桥梁工程建筑	√	
5	水利和水运工程建筑	√	
6	海洋工程建筑	√	
7	工矿工程建筑	√	
8	架线和管道工程建筑	√	
9	节能环保附件：建设项目职业病危害风险分类管理目录 国家卫生健康委办公厅 2021 年 3 月 12 日（信息公开 形式：主动公开）保工程施工	√	
10	电力工程施工	√	
11	其他土木工程建筑	√	
<b>建筑安装业</b>			
12	电气安装		√
13	管道和设备安装		√
14	其他建筑安装业		√

建筑装饰、装修和其他建筑业			
15	建筑装饰和装修业	√	
16	建筑物拆除和场地准备	√	
17	提供施工设备服务	√	
18	其他未列明建筑业	√	
数据来源：人民数据研究院整理			

根据国家卫生健康委组织发布的《建筑业病危害预防控制规范》，建筑业在施工过程中主要存在的职业病危害因素包括：水泥尘、电焊尘、石棉尘等粉尘；钻孔机、打桩机、推土机、挖土机、起重机等发出的噪音；夏天天气炎热以及沥青等热源加剧的高温；混凝土振动棒、电锯、砂轮等形成的振动；反应塔（炉）、建筑材料装卸的船舱等密闭空间；爆破产生的氮氧化物、油漆产生的甲苯、沥青产生的沥青烟等化学毒物；紫外线作业、电离辐射等其他因素。

长期在建筑施工环境中生活和工作的劳务工人，容易出现尘肺病、噪声聋、中暑、职业性手臂振动病、腰椎损伤等症状。

以尘肺病为例，大爱清尘基金在其发布的《中国尘肺病农民工调查报告（2020）》中提到，过去几十年，我国经济高速发展，然而粗放发展积累的以尘肺病为焦点的职业病问题集中显现。自上世纪90年代起，大量新产业工人涌入到煤炭、矿山、有色金属、石棉、水泥、建筑等行业，由于职业健康检查覆盖率低和用工制度不完善等原因，患尘肺病的新产业工人在患病后往往极难走上职业病诊断鉴定程序。同时，患尘肺病的新产业工人是一个特殊的“三无”群体，他们中大部分人由于没有劳动合同、没有参加工伤保险、没有稳定的保障机制，

返乡后的医疗救治与基本生活难以保障，进而引发一系列社会问题。

此外，根据世卫组织对欧洲国家的流行病学研究，噪声污染已成为继空气污染后影响人体健康的环境因素。过度暴露在噪声污染中，不仅对心理健康造成一定影响，也会增加患心脏病等疾病的风险。2021年，生态环境部发布的年度《中国环境噪声污染防治报告》显示，施工噪声投诉量排名第二，危害不小。2020年，全国5000平方米以上的施工工地约7.9万个，近4万个在建工地安装了噪声自动监测设备，施工噪声污染处罚案件15385起，处罚金额约1.8亿元。

值得一提的是，充满职业病危害因素，相对较差的生活与施工环境也是降低建筑业对年轻人吸引力的原因之一。对于很多第一代进城务工的劳务工人而言，工地或许是首选工作。但随着经济发展和职业的多元化，新一代务工人员也可以有更多的选择，生活及工作环境相对较差的工地不再是他们心中的理想之地。因此，改善劳务工人的工地生活环境、施工环境，建立相关标准以及相关职业病危害防护与建筑业劳务工人岗前、岗中和离岗时的职业健康检查机制等是建筑业在产业升级过程中需要考虑的事情。

#### **（四）职业荣誉感低，技能人才工作积极性不高**

2021年，住房和城乡建设部等12部门联合印发《关于加快培育新时代建筑产业工人队伍的指导意见》就加快培育新时代建筑产业工人队伍明确提出，到2025年，中级工以上建筑工人达1000万人以上。到2035年，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。单纯依靠“低技术、低成本”的劳动

密集型模式难以满足推动建筑业高质量发展的时代需要，这将倒逼建筑业加快向工业化、标准化、信息化方向转变。培育新时代建筑产业工人是实现我国建筑业由劳动密集型向技术密集型转变的关键环节。

然而，近年来建筑业愈发严峻的用工荒现象表明，新一代青年想要成为技能型建筑工匠的意愿并不高。中国劳动和社会保障科学研究院的一项调研显示，制约我国技能人才工作积极性的首要因素是“社会地位整体偏低，缺乏职业荣誉感”（63.1%），其次分别是“工资收入与管理和技术人员相比不公平”（52.4%）、“工资收入低，与技能水平、实际贡献不匹配”（50%）、“技术工人考核评价制度不科学”（42.9%）、“对企业经营和国家管理没有发言权，处于被管理的地位”（31%）。技能培训不足、就业选择面窄、职业荣誉感低等都是导致技能人才工作积极性不高的原因。

#### **四、促进建筑业劳务用工健康发展建议**

行业的可持续发展需要社会各界合力作用。建筑业健康、有序地发展，离不开政府监管机构、企业自身、行业组织、媒体舆论的共同关注与努力。

##### **（一）破解后疫情时代用工“瓶颈”，提高劳务组织化程度**

后疫情时代，人员流动受限，外出务工难度较大，创新方式和拓展渠道，鼓励建筑业劳务工人就近就业是疫情常态化防控下解决就业难题的新思路。住房和城乡建设部等12部门联合印发的《关于加快培育新时代建筑产业工人队伍的指导意见》提出，鼓励有条件的地区建立建筑工人服务园，依托“双创基地”、创业孵化基地，

为符合条件的专业作业企业落实创业相关扶持政策，提供创业服务。鼓励建筑企业优先选择当地专业作业企业，促进建筑工人就地、就近就业。此外，借鉴疫情期间复工复厂经验，企业与地方联合包机、包列、包车，定点输送工人等做法也值得推广。

## **(二) 加大劳务工人技能培训，提升就业能力和质量**

培育新时代产业工人，提高产业工人的就业能力与质量是一项系统性工程。技能培训影响着工人的安全意识、专业素质以及工程的质量，对产业工人就业起着重要作用。在技能培训方面，相关部门还需加强顶层设计。例如，可搭建建筑产业工人培育基地，加强产业工人的实操训练，探讨“实操+理论”的授课模式；引进第三方培训机构，充分发挥市场主体的作用，分担一定的培训压力；完善技能培训补贴政策，用好工人培训专项经费，让劳务工人无培训后顾之忧；完善专业技能激励体系，让劳务工人自愿参与培训。

## **(三) 完善相关税收政策，探索“以家庭为单位”的缴纳形式**

按照我国的个人所得税缴纳制度，个税起征点为 5000 元/月（6 万元/年）。个人的月综合收入在依法减去一系列专项扣除后，超过 5000 元的部分将按照一定税率缴纳个人所得税。劳务工人具有“忙时务工、闲时务农”的特征，薪资领取周期也不固定，可能出现在某些月份领取到过万、甚至几万元薪资的情况，需要缴纳较多个税。但是，在劳务工人的家庭中，往往就其一人工作，获得的薪资要用于供养整个家庭，生活压力颇大。为避免缴纳个税，他们更愿意选择让企业以现金的方式支付薪资。业内人士认为，目前的个税缴纳



制度对这一群体而言，不太合理，可探索“以家庭为单位”的个税缴纳形式，使税赋相对公平。

#### **（四）健全灵活就业者社保缴纳制度，提高劳务工人参保率**

目前，建筑业劳务工人整体参保率不高。解决这一问题，还需从制度层面予以完善。例如，2021年底，广东省韶关市住建管理局明确要求，企业申请建筑业企业施工劳务资质备案，在提交备案申请前需为技术负责人、技术工人缴纳3个月社保。这一做法把建筑工人的社保缴纳提升至企业发展的重要位置，增强了企业对建筑工人社保缴纳的重视程度。此外，2021年两会期间，全国政协委员、广西高级人民法院副院长戴红兵建议，要健全灵活就业人员的社会保障体系，包括调整现行社保政策“有劳动关系才能缴纳社会保险”的规定，建立没有劳动关系也可以缴纳社会保险的政策体系；破除灵活就业人员缴纳社保的户籍门槛，参保地不再局限于户籍地，待遇享受由户籍地领取转为参保地或户籍地自由选择领取；设计月缴、季缴、年缴等多种缴费方式等。

#### **（五）打通“两制”操作壁垒，加快落实分账制与实名制**

针对“两制”在落实过程中面临的困境，有关部门应共同谋划，基于全国建筑劳务工人实名制平台，统一全国信息录入标准与形式，要求全国各地汇入数据，并开放数据接口，实现各地区、各部门、各平台共享劳务工人档案数据。同时，各地区住建部门应与人社部门加强联动，对未落实实名制和分账制管理工作，或在实施中弄虚作假的施工企业及时通报，对未落实主体责任的建设单位依法予以

处理，表扬高质量落实实名制和分账制管理的企业，为其诚信加分。

#### **(六) 鼓励劳务企业转型，让专业作业企业成为用工主体**

建筑业产业价值链复杂，劳务工人无序流动性大等特点给用工管理带来较大挑战，使劳务市场长期处于混乱状态。对此，需加快劳务企业转型，让专业作业企业成为用工主体。2017年，住建部《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）提出，取消建筑施工劳务资质审批，设立专业作业企业资质，实行告知备案制。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；县级住房城乡建设部门根据备案信息核发专业作业企业资质证书，专业作业企业在资质证书许可范围内从事专业作业分包。目前，住房和城乡建设部已批准陕西、安徽、浙江、山东、江苏、青海，黑龙江、江西、贵州、河南、山东、四川等省份，推进试点取消建筑劳务资质。

#### **(七) 适当鼓励发展工程担保公司，引入第三方担保平台**

当前，为保证劳务工人的工资支付，施工企业需缴纳一定比例的工资保证金。工资保证金可以用银行类金融机构出具的银行保函替代，有条件的地区还可探索引入工程担保公司保函或工程保证保险。就担保公信力而言，银行保函最高，但因银行机构人力资源有限，而建设项目通常工期较长，存在诸多不确定性，银行保函局限性较大。因此，引入具有资质的专业工程担保公司作为补充手段，可以缓解企业财务压力，分担银行担保风险，保证劳务工人工资按

时足额发放。以深圳市建筑港平台为例，其开发的“建筑银”第三方支付系统，与招商银行、工商银行、平安银行、建设银行等机构合作，集金融、保险于一体，提供建筑业工资发放、工程保险、授信贷款等服务。通过大数据与区块链技术，可实现工资发放单位、银行、管理平台的互通互联、运营优化，精准记录和追踪，并与地方住建局系统无缝对接。

#### **（八）建筑企业要抓住行业转型发展契机，吸引专业化人才**

2017年，国务院办公厅印发《关于促进建筑业持续健康发展的意见》，提出推广智能和装配式建筑。坚持标准化设计、工厂化生产、装配化施工、一体化装修、信息化管理、智能化应用，推动建造方式创新，大力发展装配式混凝土和钢结构建筑，在具备条件的地方倡导发展现代木结构建筑，不断提高装配式建筑在新建建筑中的比例。力争用10年左右的时间，使装配式建筑占新建建筑面积的比例达到30%。这形成了智能建造师、装配式建筑管理师等专业技术人才的缺口，建筑企业可借助行业转型契机，吸引专业化人才。

#### **（九）协会组织开展知识宣传活动，增强工人自身权益保护意识**

部分建筑业劳务工人法律意识淡薄，没有与企业签订劳动合同，自身权益保障能力较弱。建筑业相关行业协会可适当组织开展法律知识宣传进工地活动，邀请法律宣传志愿者通过现场咨询、发放宣传手册等形式，为劳务工人专门解读工程施工合同、劳动合同、社保缴纳等相关法律法规，增强劳务工人保护自身权益的意识。

#### **(十) 大众传媒营造良好舆论氛围，让劳务工人更有荣誉感**

大众传媒的议程设置，影响着大众关注的焦点和对事物的认知。媒体可适当展现建筑业产业工人“大国工匠”的精神内核，挖掘这个群体中真实感人、积极向上的故事，营造良好的舆论氛围，提升其职业荣誉感。



## 人民数据研究院

人民数据研究院是人民数据旗下的大数据智库，秉持“人民数据 服务人民”的宗旨，以推动大数据产业建设为使命，以引领大数据产业应用为职责，致力于构建全方位的大数据理论与实践的生态系统。

目前，研究院下设三个部门，分别为数据要素研究部、数字经济研究部、指数研究部，依托人民日报、人民网的品牌优势、资源优势及传播优势，为政、企、研、学及社会各界搭建政策解读与学术交流的平台，充分发挥智库作用，助力各级企事业单位科学决策、精准决策、数据决策。

## 建筑港

中国建筑行业劳务用工大数据平台，以全方位构建行业新型业态为己任，致力于提升行业安全效率，助力行业价值创造。以建筑行业劳务用工服务为切入点，目前，形成了劳务用工服务、人员信用体系、电子档案建设、安全教育培训、工程机械租售、应急调度指挥中心等业务生态。