

浅谈建筑施工企业强化劳务管理的有效方法

吴迪

中铁十一局集团第二工程有限公司

DOI:10.32629/ej.v2i2.130

[摘要] 劳务管理是我国建筑施工管理体系的重要内容,其对工程建设效益、质量有着重要的影响,贯穿于建筑工程施工管理工作的始终,但是当前并未形成完善而成熟的管理机制,从而导致劳务管理仍然存在问题与不足。为此,文章浅要探究了建筑施工企业劳务管理中存在的问题,针对问题分析了有效的管理方法,以便提升劳务管理质量与效果。

[关键词] 建筑施工企业; 劳务管理; 有效方法

近年来,建筑行业每年因劳务分包而发生的纠纷问题频繁出现,严重影响着行业的和谐稳定发展,而之所以劳务分包问题始终得不到有效处理,是因当前缺少统一而完善的劳务管理机制,为建筑施工企业劳务管理提供科学性、专业性、先进性的指导。因此,为了有效抑制劳务分包问题带来的影响,探究建筑施工企业强化劳务管理的有效方法具有重要的现实意义。

1 现阶段建筑施工企业劳务形式与管理工作的特点

1.1 建筑施工企业劳务形式

一是,劳务分包。这是当前存在的最普遍的劳务形式,主要是通过劳务分包的方式根据自身的劳务需求将劳务管理权限授予社会上的劳务公司,由劳务派遣公司根据施工企业的要求派遣劳务工人,而劳务工人的组织管理由其所在分包单位负责^[1]。

二是,混岗劳务。在建筑工程施工由于经常出现人员不足的情况,施工企业将现有施工人员作为主要主体,根据岗位需要招聘一些临时工人,这些人员大部分为民工,这种方式被称为混岗劳务。这种形式能够有效降低施工企业的劳务成本,但是劳务队伍的整体专业水平会受到影响,容易导致施工中出现工作负担过重的情况。

三是,劳务派遣。这种方式在大中型的施工企业中经常应用,由企业根据自身的需要向劳务派遣公司提供用人计划,当建筑施工中企业劳动力不足时,则可以向劳务派遣公司提交用人申请,劳务派遣公司会直接将劳工派遣给施工企业,这种形式也具有降低企业劳务负担、保障企业利益的作用。

1.2 建筑施工企业劳务管理特点

建筑施工作为劳动密集型产业,其复杂的施工内容需要大量的人力资源作为实践主体,但由于施工企业发展的局限性,导致施工过程中不能保障所有员工都是企业内部员工,通常会有大量外来协助施工的劳务人员,这些员工的能力与素质也是影响工程施工质量与施工品质的重要因素^[2]。因此,当前对于劳务管理制约建筑施工企业发展的应引起行业的重视,通过严格的劳务管理,规范劳务队伍,提升劳工素质与能力;加强组织结构建设,保障施工过程中劳务队伍能够发挥积极的作用与价值。

从目前现有劳务形式来看,在建筑施工企业中劳务管理并未处于独立状态,其仍然是管理工作体系的组成内容,在施工组织计划中其仍与施工进度息息相关,而且从施工设计至施工验收结算,每个环节都有劳务人员的身影,但在实际管理工作中,施工企业对于劳务人员的了解并不透彻,一旦出现劳务人员流动性大、企业面对风险时劳务管理的难度将会大大提升^[3]。

2 建筑施工企业劳务管理中存在的不足

2.1 管理过程失控

由于建筑工程施工内容复杂,工程项目众多,需要大量的人力资源,这就导致建筑施工企业在施工中不定期向劳务企业提供用人需求,从而忽视了主体资格审查环节,这为劳务风险的发生奠定了基础,同时也大大的增加了劳务管理工作的难度。一旦在工程施工过程中出现问题,由于对劳务工人的了解不够详细,无法展开规范的管理,追究相关责任人责任,依照有序的流程执行劳务合同,保障双方利益不受损。这种形式导致建筑施工企业劳务管理十分混乱,经常在管理过程中出现失控问题,对建筑施工企业造成严重的损失。

2.2 劳务用工风险客观存在

一方面,随着当前劳务管理的发展,劳务队伍的素质较以往有了大大的提升,在确定劳务关系前,能够依照我国《劳动法》等法律文件明确自身的合法权益,但劳务管理过程中大部分劳务工人的理念仍受传统打工理念的影响,从而仍然影响着劳务管理落实的规范性,而一旦出现纠纷我国法律的相关规定目前仍然倾斜于劳方,从而导致施工企业遭受了更大的损失^[4]。另一方面,建筑施工过程中由于经常通过项目分包的方式完成施工,很多分包企业因多种原因经常出现欠薪潜逃的行为,这就导致劳务责任推诿给建筑施工企业,从而使其承担纠纷后果。

2.3 劳务关系混乱,关系缺少法律保障

目前,大部分劳务工人都是与劳务企业签订劳务合同,而不直接与建筑施工企业签订劳务合同,所以,劳务工人仍然属于建筑施工企业因施工需要临时召集的劳务人员,灵活性强,完成相应施工内容后则需要将劳务人员解散;但很多企业在完成施工后仍然有用工需求,即通过口头协议的方式

与劳务工人维系劳务关系,这导致劳务关系十分混乱,并没有法律保护。

3 建筑施工企业劳务管理的有效方法

3.1 完善相关法律建设

建筑行业的最高领导者是政府相关行政管理部门,而政府行政部门在管理中并不需要参照法律规定,并且还掌握着监督整个建筑行业的责任,而在落实过程中,为了提升管理力度,政府会加大对建筑施工企业分包行为的处罚,同时也需要通过法律严格约束建筑施工企业的行为。由此可以看出,建筑施工企业劳务管理仍然需要法律法规支持,保障建筑施工企业在开展劳务分包工作中有合法的依据规范自身的分包行为,依法对劳务企业的资质进行审查、依法签订相关合同、依法确定劳动成本支付方式,依法约束双方性活动,保障自身利益不受损^[5]。

3.2 加强招标管理

一方面,科学制定劳务招标方案。劳务招标方案的选择主要以承包方式为依据,劳务招标的主要行为主体是劳务人员,为了保障建筑施工企业与劳务人员之间协调配合,保障施工的顺利进行,在招标过程中需要严格规范劳务人员的能力与素质,以便降低在施工中因人因素引导的质量问题或安全问题^[6]。同时,劳务班组招标过程中,科学的制定劳务招标方案能够保障人力资源配置合理有序,实现降低工程造价的目标,并且可以进一步优化企业组织结构,保障劳务班组的岗位合理,能够充分发挥其价值与作用,从而减少资源利用效率。

另一方面,规范起草劳务招标文件。在编制劳务招标文件过程中,需要根据劳务企业评价标准与劳务人员资质要求进一步细化劳务招标文件的规定,保障招标方案的条件与要求满足建筑施工企业的用人需求,而且招标文件也是起草劳务合同的主要依据,在劳务管理中也需要以劳务招标文件为依据,细化管理规定。其中应严格针对技术能力与劳务人员综合素质展开规定,降低因劳务人员综合素质与质量而引起的各类问题。

3.3 完善合同管理

合同管理应贯穿于建筑工程劳务管理始终,实现全过程的动态管理。在建筑工程施工过程中,频繁发生因劳动结算不清而产生的纠纷,导致劳务双方的利益受到影响,这些情

况的出现主要是合同管理内容不清晰,需要在确定劳动关系前,签订分包合同,其中应针对工程安全、施工进度、施工质量等方面做出详细的规定,明确由劳务工人导致问题出现后责任由谁承担、损失由谁负责,从而减少双方的纠纷,提升分包合同的可操作性^[7]。同时,双方应在合同中明确规定各类文件格式,如劳动分工明细表,劳务企业与建筑施工企业都要对劳务工人的工作量展开详细的记录,以劳务分工明细表为核对依据,从而避免劳务工人工作量不清晰增加企业劳务成本。另外,在合同中还需要对现场验收、结算方式等问题进行详细的规定,保障在劳务关系存续期间双方能够按照合同履行双方责任与义务,避免双方的利益受到威胁,也降低了建筑施工企业遭受劳务风险的几率。

4 结束语

综上所述,劳务管理虽然管理对象并不属于建筑施工企业,但不应作为一个独立的过程在建筑施工中展开,其需要始终融入到建筑工程施工管理工作中,结合施工质量、施工进度、施工安全、施工成本等多项管理工作综合考虑,保障企业的劳务需求得到满足、劳务工人创造应有的价值,共同完成施工任务。因此,劳务管理工作应引起建筑施工企业的重视,并不断完善管理手段与管理策略,提升劳务管理质量,实现劳务人员与施工企业之间的高效配合。

[参考文献]

[1]孙永华,张来秀.浅谈建筑施工企业强化劳务管理的有效方法[J].居业,2018,30(7):138-140.

[2]李莎莎.引入“平安卡”规范建筑施工劳务用工管理的探讨[J].办公室业务,2018,24(10):55-91.

[3]李德刚.浅析建筑施工企业劳务分包管理中存在的问题及对策[J].建筑工程技术与设计,2018,32(9):1636.

[4]李贵程.浅议劳务用工安全档案在建筑施工安全管理中的应用[J].江西建材,2017,29(21):257.

[5]周春莉,李西跃.人工成本管理存在的问题——以重庆市合川区鱼城建筑劳务有限公司为例[J].南方农机,2018,49(16):150.

[6]刘鹏.浅谈建筑施工企业劳务分包管理中存在的问题及对策[J].建筑工程技术与设计,2016,31(28):1279.

[7]赵建龙.探析建筑工程造价预结算跟建筑施工成本管理的关系[J].建材发展导向(上),2018,16(8):249-250.