# 浅析XX建筑业农民工的职业化问题

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-04-23

*浅析XX建筑业农民工的职业化问题前言：根据2024年XX建筑业发展报告，建筑业从业人员已达729万。作为劳动密集型产业，其中将近80%的人员都是农民工。然而，在“劳工荒”的背景下，建筑业也难逃用工荒、用工难的境遇，其中，技能人员匮乏更为明显...*

浅析XX建筑业农民工的职业化问题

前言：根据2024年XX建筑业发展报告，建筑业从业人员已达729万。作为劳动密集型产业，其中将近80%的人员都是农民工。然而，在“劳工荒”的背景下，建筑业也难逃用工荒、用工难的境遇，其中，技能人员匮乏更为明显，为建筑业可持续发展带来了难以忽视的影响。当前，我省建筑业正处于转型升级的关键时期，在建筑业主要从业人员队伍流动性强、素质低的情况下，如何建立一支相对稳定的高素质的从业人员队伍，是我们亟待解决的问题。

一、建筑业农民工劳务队伍的特点和问题

当前建筑业农民工劳务队伍有着鲜明的特色，也存在一些突出的问题，主要有以下几点：

（一）劳务用工呈现潮汐式特点

XX农业发达，家有良田若干，使在农闲时间外出务工的农民主要根据农时来调整在外务工的时间。收获时是农民，闲来是短工，造成这部分人没有长期固定的工作时间。加上建筑业从业门槛较低，用工量大，用工方式松散，没有有效的约束力，使得建筑业在成为最吸引劳动力转移人口首选就业行业的同时，整个劳务队伍也呈现潮汐式消涨的特点。建筑企业很难根据自身需求或市场实际需求合理调配人员，在农忙季用工荒的时候企业只能降低用工人员的技能门槛。

（二）大多施工企业没有自己的劳务队伍

大型总包公司一般会成立自己的劳务公司，以解决自己的劳务用工问题，并为其他工程输出劳务。中小型施工企业受资金周转、效益核算等因素影响，基本没有自己的劳务队伍。但是即便是劳务公司，也很难拥有一定数量的相对稳定的基础劳务队伍。与劳务公司和中小型施工企业联系紧密的是一些相对“固定”的“包工头”，这依然是延续多年的传统的劳务方式。造成这种现象的原因主要一方面是中小型企业无法承受组建劳务队伍所需支出的资金，另一方面是担心由于工程的不均衡和不可预见性，导致劳务队伍闲置。

（三）劳务人员技能水平普遍偏低

对于建筑企业来说，由于没有自己固定的劳务队伍，就不愿意在人员培养上多投入。据调查，劳务作业班组在一个工地上的务工期一般为4-5个月，工人流动性强，劳动关系不固定，企业不愿意花钱对他们进行培训，这也造成人员素质和技能水平无法得到有效提升。

对于劳务人员来说，因本身行为的短期性和对预期收益的不确定性而积极性不高。建筑从业人员参加培训主要是希望提高技能、增加收入，然而由于部分企业不重视，导致技能人才的待遇无法落实，也没有相关配套政策支持。从业人员获得证书后，多数人员收入只是略有提高，甚至基本无变化，严重影响了参训的积极性。因此，造成技能人才培养的“两低”（低参与率、低效率）现象。

（四）建筑业农民工普遍缺乏社会认同、自我认可和行业归属感

由于建筑业基础从业门槛很低，成为了大多数农村转移人口的首选工作，而传统建筑方式使建筑从业环境普遍有“脏、乱、差”的现象，造成社会对建筑业基础从业人员的不经意的排斥或忽视。同时，建筑业技能人才发展空间太小。取得建筑师执业资格的专业技术人员可以取得高薪，获得体面的生活和社会的认同。而历经多年层层过关获得技师甚至高级技师的技能人员薪酬待遇、社会地位却与之无法比拟。在这样的情况下，建筑业农民工本人也缺乏对这份工作的认同，既没有前途，也没有“钱”途，就更没有行业归属感。从而也会导致对工作的随意性增强、不愿意接受相应的培训。

二、思考和建议

2024年9月，李克强总理在推进新型城镇化建设试点工作座谈会上指出，要就近城镇化，逐步减少大规模人口“候鸟式”迁徙。在新型城镇化建设中，城市化率的提高并不意味着乡村的逐渐消亡，而是最终达到乡村与城市的合理并存。人口不再大规模的在乡村和城市之间转移，而是逐渐稳定，各操其业。在这个过程中，逐渐发展稳定的建筑劳务队伍，建立科学合理的社会保障制度、职业晋升体系和人才培养模式，使建筑业基础从业人员的工作成为一种职业，为建筑业的发展提供坚实基础。

（一）积极发展健康的劳务公司

住房城乡建设部在《关于推进建筑业发展和改革的若干意见》中明确指出，要建立以市场为导向、以关键岗位自有工人为骨干、劳务分包为主要用工来源、劳务派遣为临时用工补充的多元化建筑用工方式。鼓励施工总承包企业拥有独资或控股的施工劳务企业。因此，积极发展健康的劳务公司，将能够为行业提供稳定的劳务队伍，尤其是能够确保建筑质量稳定。要进一步加大研究制定针对支持建筑劳务企业发展的政策，把劳务企业建成责权利相统一、可持续发展的农民工培养、管理主体，促进建筑业农民工能“进得来、留得住、过得好”，能体面、有尊严地工作。

（二）建立完善相关体制和机制

建筑产业现代化发展中，关键技术将重点向部品构建配件的生产、施工、主体装修集成等方面转移。而随着建筑设计水平的迅速提高，将优秀的建筑设计成果转化为成功的建筑实体需要高素质的建筑工人来完成。因此职业培训和劳务人员培训体系的建立必须紧跟行业技术发展的需求。要进一步探索建立合理的人才结构和完善的人才调配调整机制，探索构建更加灵活的、以市场为主导的建筑业技能水平评价机制和体系。建筑业基础从业人员可以在其中获得顺畅的提升空间、有效的劳动保障、社会认同的行业地位。

（三）加强行业职业和技能培训

根据对行业发展的积极研判，构建科学通畅的职业和技能人才培训鉴定体系。严格实行就业准入制度，同时把技能人才的持证上岗比例纳入到对企业的监督管理中，并将持证上岗制度贯穿到企业资质审查、投标资格条件预审、施工许可、竣工验收、质量和安全监督、施工现场检查、企业信誉排行、工程评优等行业管理的各个方面，推动技能培训和鉴定工作。同时，针对建筑业技能培训和鉴定操作性强、材料消耗大、成本高等特点，鼓励和指导各地探索和创新工作模式，充分利用建筑工地、民工学校、企业自有培训等场所，采取学校培训与现场培训、阶段性培训与一次性系统培训、网络教学与集中辅导、基地鉴定和现场鉴定相结合等灵活多样的形式，将培训和鉴定与现场施工结合起来，促进建筑业人才的发展。

（四）加大对职业形象的宣传

随着建筑产业现代化的发展，建筑业将逐渐摆脱简单的“泥瓦工”的形象。工厂化的作业、构件拼装式的建造模式，“像造汽车一样造房子”使建筑业逐渐成为技术含量高、干净体面的职业。在省政府《关于加快推进建筑产业现代化促进建筑产业转型升级的意见》中，明确提出要构建现代化生产体系，因地制宜推广使用先进高效工程技术和装备，大幅减少现场人工作业。建筑构件将越来越多地进入工业化大生产模式。要逐步加强对建筑业基础从业人员工作的正面和典型宣传，摆脱传统的消极形象，使从业人员有较强烈的行业归属感。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！