

卷首语

JUANSHOUYU

融入新时代 共谋新作为

“东方风来满眼春”。我们昂首阔步迈入 2018 年。2017 年是极其不平凡的一年，我们党胜利召开了十九大，规划了我们国家未来三十年发展的宏伟蓝图。进入 2017 年以来，我们建筑业正在进入一个生态重塑的过程，行业各项政策进入实质性落地阶段，行业改革步伐更加稳健。E P C 总承包模式正式破土而出，PPP 一路狂奔，建筑工业化深入二三线城市，国际化走向五湖四海。中国建筑业建造了世界最多的高速铁路、高速公路、港口码头、矿山工厂，建成了世界最大的城市群、最高的建筑群、最长的隧道和大桥，“中国之最”正在演绎成“世界之最”，中国建筑业达到了前所未有的高度，距离世界建筑业的顶峰已是咫尺。

当前我们中国进入新时代，习近平总书记指出，市场的活力来自于人，特别是来自于企业家，来自于企业家精神。我们要激发市场活力，要参与“一带一路”建设和全球竞争，要培育更多的具有全球竞争力的一流企业，要解决人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾，企业家是其中一个重要的主体，更是那些具有创新和社会创造财富的企业带头人，不管是国有企业还是民营企业，具有这些特征的都是企业家。2017 年 9 月 25 日中共中央、国务院印发了《关于营造企业家健康成长环境弘扬优秀企业家精神更好发挥企业家作用的意见》，让人非常兴奋，是一颗定心丸，激发和保护了企业家精神，为企业家安心做事营造了良好的环境。

2018 年，是我国改革开放 40 周年，在习近平新时代中国特色社会主义思想时代的背景下，我们建筑企业正处在转型发展的关键时刻，我们的企业家更应发挥企业家的创新精神，把企业的转型发展放到整个国家、行业的改革开放大局中去思考，进而找准企业的价值坐标，谋大势，布大局；企业最大势就是为新时期我国建筑业转型升级指明方向的“国办 19 号文”，把握大势，顺应形势，乘势而上，融入新时代创造新作为，在推动全国化战略上要有新作为，在全产业联动上要有新作为，在加快建筑全生命周期服务商转型升级上要有新作为，努力实现高质量、高效率、更持续发展上作出新业绩。



石家庄市建筑协会

编委会主任

高景春

编委会副主任

王洪祥 黄 鹏

张天平 聂英海

吴振山 刘洪杰

马志强 曹国华

桑卫安 崔越凯

王呈肖 张贵玲

陈炳良 王 跃

韩士勇 武东辉

王国钢 韩志友

孙国根 尹 哲

内部资料，免费交流。

石家庄建筑业

2018年2月 第1期

卷首语

1 融入新时代 共谋新作为

行业信息

4 河北省住房城乡建设厅：分类施策解决拖欠农民工工资问题

5 住房和城乡建设部就 EPC 管理办法公开征求意见

6 建筑业“营改增”再迎利好

7 锻炼队伍强基础 贯彻精神促发展建筑工人队伍培育规范呼之欲出

9 加强信用信息管理 规范建筑市场秩序 ——部建筑市场监管司负责人
解读《建筑市场信用管理暂行办法》

11 力推动建筑业向高质量发展

14 河北省出台保障农民工工资支付工作考核办法 考核等级为 C 级的市将被约谈

15 培育产业工人队伍 呵护建筑业发展之基——从培育新时期建筑产业工人队伍说开去

21 建筑业一线作业人员素质情况及对策

企业风采

25 抓机遇 强改革 促转型

河北建工集团召开 2018 年度工作会议开启新征程

28 京鑫集团再获殊荣——“兴石杯”奖

29 点燃中国心，观影《辉煌中国》

31 不忘初心 牢记使命

协会工作

32 石家庄市建筑协会装配式工作委员会成立会议召开

34 石家庄市建筑协会再获“5A”级社会组织殊荣

建筑文苑

35 让每个人都成为美丽中国建设者

38 以绿色价值观引领绿色建筑发展



石家庄市建筑协会

主编

王洪祥

编委

梁会敏 韩军浩

王端婷 李秀莉

王莎莎

编辑部地址

建设南大街 35-1 号

电话

0311-86045755

传真

0311-86045755

电子邮箱

Shijianxie@sina.com

网址

<http://www.sjze.com>



石家庄市建筑业微信公众号

河北省住房和城乡建设厅：分类施策 解决拖欠农民工工资问题

近日，省住房和城乡建设厅印发《关于切实做好政府投资项目拖欠工程款和建筑领域拖欠农民工工资有关工作的通知》，要求各市对受理但尚未解决的政府投资项目拖欠工程款以及建筑领域拖欠农民工工资问题进行统计，建立台账。对短期内难以落实资金的，要动用农民工工资保证金，帮助解决农民工的临时生活困难。

对欠薪问题分类施策加快处理

通知要求，本月底前，各市对受理但尚未解决的政府投资项目拖欠工程款以及建筑领域拖欠农民工工资问题进行梳理统计分析，建立台账，做到底数清楚。各市要加强欠薪案件信息化管理，在“河北省欠薪案件和隐患项目管理信息系统”录入建筑领域拖欠农民工工资问题。

2018年1月1日至2018年2月8日，各市按照属地管理、包

干负责的原则，依照工作职责，压实工作责任，逐一梳理，对能否全部解决、能否部分解决、一时无法解决、不应该解决等情况，拉出清单，分类施策，加快处理。

2018年2月9日至2018年2月27日，在攻坚协调的基础上，各市对特别难于处理的问题，有针对性地制定化解方案，重点发力，力争化解，并对工作开展情况进行总结。

严格落实农民工工资保证金制度

通知强调，各市要认真履行行业监管职责，对政府投资项目拖欠工程款的，要积极协助发展改革、财政部门做好处置工作。对建筑领域农民工上访讨薪问题做到首问负责不推诿，协助处理不懈怠，加大对受理案件的调处力度，妥善处置。对短期内难以落实资金的，要动用农民工

工资保证金，帮助解决农民工的临时生活困难。

各市要加强值班工作，坚持24小时专人值班，坚决防止空岗、漏岗现象，确保联络畅通，随时处置各类紧急突发问题。

各市要把握好新建项目的开工关，项目资金不到位或不落实的，不得批准招投标和施工许可手续。严禁政府工程要求施工单位垫资施工。国有投资项目的建设单位不得将未完成审计和财政评审作为延期工程结算、不按合同结算、拖欠工程款的理由。严格落实建筑劳务实名制、农民工工资保证金等制度，坚决维护农民工的合法权益。

（有修改 燕赵都市报）

住房和城乡建设部就 EPC 管理办法公开征求意见

为贯彻落实中央城市工作会议精神 and 《国务院办公厅关于促进建筑业持续健康发展的意见》（国办发[2017]19号），加快推进工程总承包，完善工程总承包管理制度，提升工程建设质量和效益，住建部日前已经完成起草工作的《房屋建筑和市政基础设施项目工程总承包管理办法》（征求意见稿）向社会公开征求意见。

工程总承包是当前建筑行业最受关注的热点问题之一，其作为国际建筑市场主要的承发包模式，随着一带一路的推进，越来越受到国内建设主管部门及建筑业相关企业的关注。此次发布的征求意见稿共四章 39 条，内容及工程总承包的各个环节。

据全程参与该管理办法草拟、研讨、修改等工作的上海建纬律师事务所韩如波律师介绍，该管理办法回应了当前工程总承包领域存在的诸多问题，至少有十大

亮点应该引起业内重视：一是明确规定了工程总承包的适用范围为政府投资项目、国有资金控股或者主导地位的项目应当优先采用工程总承包方式，采用建筑信息模型技术的项目应当积极采用工程总承包方式，装配式建筑原则上采用工程总承包方式。同时强调建设范围、建设规模、建设标准、功能需求不明确等前期条件不充分的项目不宜采用工程总承包方式；二是强化工程总承包单位应建立具备工程总承包管理能力的组织机构，明确规定工程总承包单位应当建立与工程总承包相适应的组织机构和管理制度，形成项目设计管理、采购管理、施工管理、试运行以及质量、安全、工期、造价等工程总承包综合管理能力；三是规定了发承包双方风险分配的原则，发包方承担项目建设范围、规模、标准、功能需求、工期、质量等调整的风险，法律法规变化、难以预见

的不利地质条件、不可抗力，双方合同约定的主材市场价格变化等风险由发包方承担。其他风险由发承包双方依据项目情况协商分配；四是明确了工程总承包宜采用固定总价的计价方式；五是统一并明确了发包阶段和条件；六是明确了项目前期咨询服务企业可以在发包人公开咨询服务成果的前提下参与工程总承包项目的投标；七是明确了在现有法律框架下，允许设计或施工总承包单位可进行专业分包；八是明确施工图分阶段审查，使工程总承包设计施工采购深度融合交叉作业有了相应保证；九是从工程总承包商负总责角度，规定了建设单位、工程总承包单位、分包单位的质量、安全、工期责任；十是规定了不具备安全生产许可证的工程总承包商的安全生产管理考核机制。（建筑时报）

建筑业“营改增”再迎利好

日前，财政部、税务总局联合发布《关于建筑服务等营改增试点政策的通知》（以下简称《通知》），明确建筑服务等“营改增”试点政策。

《通知》明确：“建筑工程总承包单位为房屋建筑的地基与基础、主体结构提供工程服务，建设单位自行采购全部或部分钢材、混凝土、砌体材料、预制构件的，适用简易计税方法计税。”

目前建筑业有两种缴纳增值税的方式：一般计税方法税率为11%、简易计税方法税率为3%。合同开工日期在2016年4月30日之后的建筑工程项目，一般纳税人身份的企业按照一般计税方法，增值税税率为11%。《营业税改征增值税试点有关事项的规定》规定：“一般纳税人为甲供工程提供的建筑服务，可以选择适用简易计税方法计税。甲供工程，是指全部或部分设备、材料、动力由工程发包方自行采购的建筑工程。”《通知》将原文“可以选择”删除，修改为“适用简易

计税方法计税”，也就是说，一般纳税人为甲供工程提供的建筑服务，除了“适用简易计税方法计税”外，没有其它选项。这就意味着，只要建设单位自行采购主材，项目就要按照简易计税方法计税，施工企业提供3%的增值税发票。以往，施工企业相对处于弱势地位，此次修改，对施工企业而言可以说是有利的。这也是《通知》中最让施工企业欢欣鼓舞的一点。

《通知》称，纳税人提供建筑服务取得预收款，应在收到预收款时，以取得的预收款扣除支付的分包款后的余额，按照规定的预征率预缴增值税。适用一般计税方法计税的项目预征率为2%，适用简易计税方法计税的项目预征率为3%。

业内人士指出，按照规定，纳税人在同一地级行政区范围内跨县（市、区）提供建筑服务，不适用《纳税人跨县（市、区）提供建筑服务增值税征收管理暂行办法》。预收款即纳税义务发生

时间，在服务发生地或机构所在地预缴增值税，这一点与之前相比没有改变，此次《通知》给予了再次确认。但对于企业来说，预交部分税款，有一定的减少占用资金的效果，有利于企业的现金流。

建筑业在开展“营改增”试点以前，营业税在建筑服务发生地缴纳，试点以后，增值税的纳税地点是机构所在地。营业税取消后，建筑服务发生地的税收没有了。《通知》规定：“按照现行规定应在建筑服务发生地预缴增值税的项目，纳税人收到预收款时在建筑服务发生地预缴增值税。按照现行规定无需在建筑服务发生地预缴增值税的项目，纳税人收到预收款时在机构所在地预缴增值税。”虽然企业希望能够在同一个地点缴税，但从事实上看，企业享受了建筑服务发生地提供的服务，应当缴税。而从全行业的视角来看，这项政策也有利于全国统一市场的建设。

（中国建设报）

锻炼队伍强基础 贯彻精神促发展 建筑工人队伍培育规范呼之欲出

作为建筑业发展基础的建筑产业工人（以下简称“建筑工人”），是新型城镇化建设和国民经济快速发展的重要力量，也为此作出了重要贡献。为加快培育新时期建筑工人队伍，住房城乡建设部以党的十九

大精神为指导，积极贯彻落实《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》和《国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》等文件的要求，研究起草了《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）（以下简称《意见》），并向各有关单位征求意见，以期尽快发布，更好推进新型城镇化建设和国民经济快速发展。

《意见》分为“总体要求”、“深化劳务用工制度改革”、“切实提高建筑工人技能素质”、“切实保障建筑工人合法权益”、“强化组织实施”5个部分。在“总体要求”中，《意见》提出，

培育新时期建筑产业工人队伍的指导思想是：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创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，以推进供给侧结构性改革为主线，

破除不适应建筑工人队伍建设要求的体制机制障碍，充分调动企业和广大建筑工人的积极性，为建筑业持续健康发展和实现新型城镇化提供有力支撑。基本原则是：坚持政府引导，企业主导；

建立建筑工人职业化发展道路，推动建筑业农民工向建筑工人转变，健全建筑工人技能培训、技能鉴定体系，到2025年，建筑工人技能素质大幅提升，中级工以上建筑工人达到1000万，建立保护建筑工人合法权益的长效机制，打通技能人才职业发展通道，弘扬劳模精神和工匠精神，建设一支知识型、技能型、创新型的建



坚持以人为本，创新发展；坚持因地制宜，稳步推进。目标任务是：深化建筑用工制度改革，

筑业产业工人大军。

在“深化劳务用工制度改革”中,《意见》强调,要构建新型建筑用工体系,逐步建立“施工承包企业自有建筑工人骨干,专业作业企业自有建筑工人主体”的多元化用工方式。要大力发展专业作业企业,加大政策扶持力度,鼓励成立以作业为主的专业公司或注册个体工商户,作为建筑工人的合法载体,促进建筑业农民工向技术工人转型,提高建筑工人的归属感;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。要引导劳务企业转型发展,放宽市场准入限制,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劳务用工平台,为施工企业提供合格的建筑工人;引导小微型劳务企业向专业作业企业转型发展,做专做精专业作

业,成为建筑业用工主体。要全面推行实名制管理,施工总承包企业要建立建筑工人实名制管理制度,明确管理职责,对进入施工现场建筑工人实行实名制管理,记录建筑工人的身份信息、培训情况、职业技能、从业记录等信息,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;建立全国建筑工人管理服务信息平台,制定数据标准,加强信息互联共享;到2020年实现全国建筑工人实名制全覆盖。

在“切实提高建筑工人技能素质”中,《意见》要求,要加强职业技能培训,建立行业、企业、院校、社会力量共同参与的建筑工人职业教育培训体系,争取到2025年实现建筑业工人培训全覆盖。要完善建筑业技能鉴定体系,做好建筑工人相关职业技能标准和评价规范制定工作,按照国家职业资格目录规定的职业工种推动建筑工人职业鉴定工作。要建

立技能导向的激励机制,各地要编制施工现场人员配备标准,督促企业强化技能培训和开展技能鉴定。到2020年施工现场中级工以上建筑工人占比不少于10%,到2025年施工现场中级工以上建筑工人占比不少于30%。

在“切实保障建筑工人合法权益”中,《意见》明确,要健全保障薪酬支付的长效机制,严格落实《国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》有关要求;加快完善工资保证金、欠薪应急周转金等有关制度,建立拖欠建筑工人工资“黑名单”制度。要提高劳动合同签订率,全面落实劳动合同制度,到2020年基本实现劳动合同全覆盖。要健全社会保险缴费机制,改善建筑工人生产生活环境。

在“强化组织实施”中,《意见》指出,要强化组织领导,加大资金投入和财税支持,营造良好舆论环境,发挥工会组织和社会组织积极作用。(中国建设报)

加强信用信息管理 规范建筑市场秩序 ——部建筑市场监管司负责人解读 《建筑市场信用管理暂行办法》

为加快推进建筑市场信用体系建设，规范建筑市场秩序，营造公平竞争、诚信守法的市场环境，住房城乡建设部日前印发《建筑市场信用管理暂行办法》（以下简称《暂行办法》），要求地方各级住房城乡建设主管部门通过省级建筑市场监管一体化工作平台，认定、采集、审核、更新和公开本行政区域内建筑市场各方主体的信用信息。部建筑市场监管司相关负责人对《暂行办法》相关内容进行了解读。

据该负责人介绍，长期以来，住房城乡建设领域积极探索推进建筑市场诚信体系建设，取得了一定成效，但仍然存在一些突出问题，如市场主体信用信息公开共享力度不够、信息孤岛问题突出、信用评价行为不规范、个别地区通过信用管理设置地方壁垒

等。为解决这些突出问题，住房城乡建设部启动了《暂行办法》起草工作，多次召开文件起草座谈会，邀请部分省市负责诚信体系建设工作的主要人员和行业专家，对建筑市场信用管理提出工作建议，并多次面向全国征求意见。

《暂行办法》共7章、30条，具有六大亮点。

■ 亮点一：信用信息公开
不良信用信息公开6个月到3年

为解决市场主体信用信息公开不及时、不全面等问题，《暂行办法》明确界定了信用信息的定义，即信用信息包括基本信息、优良信用信息和不良信用信息；加强了信用信息采集管理，要求依托建筑市场监管公共服务平台集中采集信用信息，明确信息采

集责任，特别是要求加强对工程项目信息的核查；规定通过公共服务平台集中公开信用信息，并明确了公开期限，即基本信息长期公开、优良信用信息一般公开3年、不良信用信息一般公开6个月到3年。

■ 亮点二：信用信息共享
发挥全国建筑市场监管公共服务平台作用

为进一步完善市场主体信用记录，建立信用信息归集、共享机制，充分发挥全国建筑市场监管公共服务平台作用，《暂行办法》要求各省级住房城乡建设主管部门将市场主体的良好和不良信用信息推送至全国建筑市场监管公共服务平台。同时，加强与有关部门的联系，推动信用信息系统互联互通，建立信息共享机制。

■ 亮点三：分类监管企业
守信激励失信惩戒

《暂行办法》要求各级住房城乡建设主管部门充分利用全国建筑市场监管公共服务平台，建立守信激励、失信惩戒机制，对企业实行分类监管，对信用好的实行激励措施，对存在严重失信行为的依法采取惩戒措施。同时规定，有关单位或个人应依法使用信用信息，不得使用超过公开期限的信息。此外，地方各级住房城乡建设主管部门还应当建立信用信息异议申诉和举报处理机制，并及时通过建筑市场监管公共服务平台做好信用信息变更。

■ 亮点四：建立“黑名单”制度

1年期满可移出

《暂行办法》要求建立建筑市场主体“黑名单”制度，并明确了列入建筑市场主体“黑名单”的标准和条件，通过建筑市场监

管公共服务平台向社会公开。建筑市场主体“黑名单”的管理期限为1年，期限届满可移出名单。对于列入建筑市场主体“黑名单”的，要采取惩戒措施，在市场准入、资质资格管理、招标投标等方面依法给予限制，并通报给其他部门实施联合惩戒。

■ 亮点五：规范信用评价行为

不得设置地方信用壁垒

目前，大部分地方已经开展了信用评价，但有的评价行为不规范，甚至通过信用评价实行地方保护。为解决这些问题，《暂行办法》专门对信用评价作出了规定：一是明确信用评价主体，即住房城乡建设主管部门可以开展建筑市场信用评价工作，同时鼓励第三方机构开展信用评价。二是规定了信用评价的主要内容及评价结果的应用范围，并要求将信用评价办法、标准和结果在省

级建筑市场监管一体化工作平台公开，接受社会监督。三是按照公开、公平、公正的原则，制定信用评价标准，不得歧视外地企业或个人，不得设置信用壁垒，鼓励建设单位对承包单位履约行为进行评价。

■ 亮点六：加大监督检查力度

定期核查 落实不力被通报

《暂行办法》要求各省级住房城乡建设主管部门确定专人或委托专门机构负责信用信息采集、发布和推送工作。住房城乡建设部将建立建筑市场信用信息推送情况抽查和通报制度，定期核查各省级住房城乡建设主管部门信用信息上报情况，并对工作落实不力的地区予以通报。同时，要求住房城乡建设主管部门的工作人员严格依法履职。

（中国建设报）

力推动建筑业向高质量发展

对建筑业而言，2017年是具有里程碑意义的一年。

这一年，党的十九大胜利召开。党的十九大报告提出习近平新时代中国特色社会主义思想，作出了我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段的重要判断，为建筑业改革转型提供了理论源泉和路径指导。

这一年，国务院办公厅印发《关于促进建筑业持续健康发展的意见》，是时隔32年后再次为建筑业改革出台顶层设计文件，并提出“中国建造”这一指导理念，为建筑业进一步改革转型指明了方向。

这一年，在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下，住房和城乡建设部认真贯彻落实党中央、国务院决策部署，大力推进“放管服”改革，全面推动建筑业快速发展，各项工作成就斐然，行业持续、健康发展的图景清晰可见。

回顾党的十八大以来行业总体发展历程可以发现，建筑业改革有一条主线贯穿始终：由“粗放型发展”向“精细化发展”转型。专家认为，精细化发展的最终诉求，在于服务高水平、产品高品质和发展高效益。而这正与“高质量发展”阶段“坚持质量第一、效益优先，以供给侧结构性改革为主线，推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革，提高全要素生产率”的要求相契合。从这个角度来看2017年建筑业的整体改革态势，业内相关人士能够更清楚地了解行业一系列政策措施背后隐含的深意，也更能感知住房和城乡建设部推动行业持续发展的新作为、新担当。

推动高质量发展，向市场化要活力。党的十八大以来，建筑业“轻审批重监管”的管理理念崛起，“淡化企业资质，强化个人执业资格”改革方向确立。2017年，建筑业资质改革步伐进

一步加快。2017年4月，住房和城乡建设部发布通知，取消城市园林绿化企业资质；11月，“取消建筑施工劳务资质审批，设计专业作业企业资质，实行告知备案制”；12月，发布通知，取消物业服务企业资质核定，引起业内广泛关注。与此同时，主管部门监管之“放”，对应的却是行业诚信体系建设的不断完善、信用管理逐步加强。2017年年底，住房和城乡建设部发布《建筑市场信用管理暂行办法》，全面解决建筑市场诚信体系建设中存在的突出问题，为建筑市场整体环境的重塑清扫障碍，“守信激励、失信惩戒”机制基本建立。因此，从本质上说，资质改革和诚信体系建设的“两手抓、两手都要硬”，正是住房和城乡建设部推进建筑业市场化发展的有效之举。

推动高质量发展，向创新要动力。供给侧结构性改革的核心，在于通过科技创新提高全要素生

产率。在新常态下,抓科技创新,就等于抓住了供给侧结构性改革的“牛鼻子”。党的十八大以来,建筑业技术革命一直在科技创新驱动下,沿着两条路线展开:一是钢筋混凝土现浇体系,二是预制装配式结构体系。在新时期,基于现浇结构体系的建筑业发展模式“边际效应”递减,弊端逐步显现。与之相比,装配式建筑具有工期短、易标准化、精度高、绿色节能和节省人力成本等优点,对于推动供给侧结构性改革和新型城镇化进程具有重大意义。因此,在云计算、大数据、物联网、移动互联网和人工智能等新兴技术驱动下,未来,建筑将形成“以装配式为主、现浇为辅”的新技术体系。2017年,住房城乡建设部印发《“十三五”装配式建筑行动方案》,内容包括工作目标、重点任务、保障措施3个方面,基本涵盖了当前装配式建筑发展的主要问题,为未来一段时间装配式建筑的快速发展规划

了路径。在装配式建筑快速发展的带动下,2017年,绿色建筑、钢结构建筑、被动式建筑等以新技术为依托的高品质建筑产品持续涌现,不断满足着人民日益增长的美好生活需要。

推动高质量发展,向质量要效益。推动建筑工程质量安全水平提升,是住房城乡建设部多年来的重点工作之一。自2014年开始,工程质量治理两年行动便在全国各地如火如荼地展开;2017年3月,住房城乡建设部再次发布《关于印发工程质量安全提升行动方案的通知》,拟用3年左右时间,使建筑业工程质量安全管理水平得到进一步提升。在住房城乡建设部的推动下,“以诚信赢得市场、以质量获取效益”已成为建筑业企业在市场竞争中恪守的准则,坚持“质量第一”已成为全行业改革的核心价值导向。在此基础上,住房城乡建设部从建设项目组织实施方式改革入手,在

全行业大力推广工程总承包模式。该模式具有降低工程投资风险、提高工程建设质量和效益、提升企业国际竞争力等优点,目前已在多个省市开展试点,在推动建筑业进一步提质增效的同时,也为行业企业与国际市场接轨、加快“走出去”步伐打下了基础。

推动高质量发展,向人才要生产力。在由“大而不强”向“中国建造”品牌进军过程中,建筑业劳务工人如何向产业工人转型,关系着建筑业未来能够走多远。国务院办公厅发布的《关于促进建筑业持续健康发展的意见》,从“建筑师队伍”、“建筑业高级管理人才”、“建筑业专业人才”、“技能人才”和“建筑工人”5个层面对人才培养提出了指导意见,并从教育培训和技能鉴定两个方面提出要求,明确了建筑业产业工人队伍建设总体方向。事实上,近年来,住房城乡建设部牵头推动劳务用工制度改革已经取得了阶段性胜利。

2016年，住房城乡建设部批准安徽省、浙江省和陕西省西安市开展劳务用工制度改革试点，“取消劳务资质”、“将专业作业企业纳入‘小微企业’管理”，成为劳务企业改革新方向。2017年，住房城乡建设部办公厅就《关于培育新时期建筑产业工人队伍的指导意见》征求意见，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”，推行工程款支付担保制度，建立“黑名单”制度等多项改革措施，开创了建筑业产业工人队伍建设新局面。

党的十八大以来，建筑市场越来越开放、规范，企业制度性交易成本不断降低，行业现代化发展方向逐步确立，建筑业持续、快速发展的局面已经出现。这些成绩的取得，离不开建筑业同仁的共同努力，更离不开住房城乡建设部以抓铁有痕、踏石留印的劲头和钉钉子精神，以永不懈怠的精神状态和一往无前的奋斗姿态，奋力谱写新时代住房城乡建设事业发展新篇章的信心和决心。在12月23日召开的全国住房城乡建设工作会议上，“以提升建筑工程质量安全为着力点，加快

推动建筑产业转型升级”被列为2018年六大工作任务之一。推进建筑业深化改革，既是一场持久战又是一场攻坚战，相信，在住房城乡建设部的全力推动下，这也必将是一场胜利之战。

（中国建设报）



河北省出台保障农民工工资支付工作考核办法 考核等级为C级的市将被约谈

为进一步落实保障农民工工资支付工作的属地管理责任，有效预防和及时解决拖欠农民工工资问题，近日，省政府办公厅出台《河北省保障农民工工资支付工作考核办法》。

该办法适用于省政府对各市（含定州、辛集市，下同）政府保障农民工工资支付工作的年度考核。考核工作在省政府领导下，由省保障农民工工资支付工作领导小组（以下简称省领导小组）负责，省领导小组办公室具体组织实施。考核工作到2020年，每年开展一次。

考核内容包括加强对保障农民工工资支付工作的组织领导、建立健全工资支付保障制度机制、全面治理欠薪特别是工程建设领域欠薪问题工作成效等情况。考核采取分级评分法，基准分为100分，考核结果分为A、B、C三个

等级，其中A级4名、B级8名、C级1名。

符合下列条件的，考核等级为A级：领导重视，工作机制健全，各项工资支付保障制度完备、落实得力，工作成效显著；考核得分排在全省前4名，且未发生考核等级为C级情形的。如考核得分前4名中有C级情形的，按得分高低依次顺延，确定4名A级等次。

有下列情形之一的，考核等级为C级：发生因拖欠农民工工资引发50人以上群体性事件的；发生因拖欠农民工工资引发极端事件并造成严重社会后果的；发生3起以上因拖欠农民工工资引发30人以上群体性事件的，或发生因政府投资工程项目拖欠农民工工资引发30人以上群体性事件的；在国家对我省考核抽查中因存在重大扣分项对我省考核结

果造成重大影响的；如果有多个市发生上述问题，考核得分最后一名的确定为C级。

考核等级在A级、C级以外的为B级。

该办法提出，对考核等级为A级的，由省领导小组予以通报表扬；对考核等级为C级的，由省领导小组对该市政府有关负责人进行约谈，提出限期整改要求。被约谈市级政府应制定整改措施，并在被约谈后的10个工作日内提交书面报告，由省领导小组办公室会同有关成员单位负责督促落实。对在考核工作中弄虚作假、瞒报谎报造成考核结果失实的，予以通报批评；情节严重的，依纪依法追究有关人员的责任。

（河北日报）

培育产业工人队伍 呵护建筑业发展之基 ——从培育新时期建筑产业工人队伍说开去

年近岁末，农民工再次成为人们重点关注的群体。

与往年拖欠农民工薪资事件充斥媒体、网络相比，今年，这类事件明显减少。在网络搜索引擎中输入关键词“农民工”，可以看到各省市、地区在清欠、帮助农民工讨薪方面做出的努力。这是农民工权益得到进一步保障的表现，也是全社会呵护农民工群体的重要体现。

转型：从农民工到产业工人

对建筑业而言，农民工是行业健康、持续发展的基石，呵护农民工群体，就是在呵护行业的未来。而站在建筑业改革新时代门口，从行业长远发展角度来看，农民工向产业工人转型的路径清晰，但道路并不平坦。

2017年年末，住房城乡建设部办公厅就《关于培育新时期建筑产业工人队伍的指导意见》

（以下简称《意见》）向各地相关部门征求意见。《意见》明确提出，要在深化劳务用工制度改革、切实提高建筑工人技能素质、切实保障建筑工人合法权益与强化组织实施四个方面为建设一支知识型、技能型、创新型的建筑业产业工人大军“保驾护航”。

从现实状况来看，建筑工人流动性大、老龄化严重、技能素质低、合法权益得不到有效保障等问题严重制约了建筑业的持续健康发展。因此，行业要向产业现代化转型，必须破除不适应建筑工人队伍建设要求的体制机制障碍，充分调动企业和广大建筑工人的积极性。为解决这些问题，《意见》提出了三点要求：一要充分发挥企业在建筑工人组织化、技能培训等方面的主体作用，落实保障建筑工人合法权

益的主体责任。二要健全预防和解决拖欠农民工工资问题的长效机制，探索适合建筑业特点的社会保险缴纳机制。同时，要加大技能培训力度，不断提升建筑工人的技能水平。三要立足地区建筑业行业发展实际，因地制宜，稳步推进；试点先行，样板引路，稳步推进各项改革，打通建筑工人职业发展通道。

《意见》目标明确：到2025年，建筑工人技能素质大幅提升，中级工以上建筑工人达到1000万；建立保护建筑工人合法权益的长效机制，打通技能人才职业发展通道；弘扬劳模精神和工匠精神，建设一支知识型、技能型、创新型的建筑业产业工人大军。

可以说，《意见》为建筑农民工向产业工人队伍转型设计了一张美丽的蓝图。这张“蓝图”的问世，是建筑业新时代改革转

型的内在要求，也是行业主管部门响应国家号召主动作为的有力之举。

建筑业农民工向产业工人转型的必然性

社会经济发展要求建筑工人必须转型。多年来，具有劳动密集型特点的建筑业，吸纳了社会上很大一部分农民工。据统计，2016年，农民工总量达到28171万人，其中，从事建筑业的农民工比重为19.7%，约5550万人。这些农民工文化素质偏低、专业技术水平不足，只能从事普通的劳务性工作，获取的劳动报酬也较低。但在新时期，我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，在“创新、协调、绿色、开放、共享”五大理念指引下，建筑业粗放型发展模式正在步入“死亡倒计时”。在“质量时代”，建筑业向工业化转型将成为主要方向，这要求建筑工人必

须由“低小散”向“高精尖”转变。

“人口红利”逐步消失，逼迫建筑业必须改变发展方式、改变基层人员结构。对比历年来的《全国农民工监测调查报告》，可以发现，建筑业人工成本一年比一年高、一线从业人员的年龄结构逐渐趋向老龄化。据统计，2007年建筑业一线作业人员平均年龄为33.2岁，2017年为43.1岁，10年时间平均年龄增加了约10岁。与此同时，自2014年达到顶峰后，建筑业农民工从业人数下滑的趋势已经很明显，愿意从事一线施工作业的农民工人数越来越少。这说明，建筑业若不主动寻求改变，势必走向衰退的局面。

农民工对自身身份的迷失与追寻，是转型的根本动力。从目前来看，建筑农民工的社会地位依然没有根本性的改变。建筑业多年来的快速发展，始终难掩

建筑农民工“局外人”的尴尬定位。首先，建筑行业一直是“脏、乱、差”和劳动时间长、劳动强度高的代名词。其次，建筑工人福利待遇差，部分农民工甚至得不到基本的医疗等社会保障。最后，农民工受教育程度低、学习能力差，要改变现状，成为产业工人是最重要的一步。

农民工向产业工人转变的推动力

2017年2月，习近平总书记主持召开中央全面深化改革领导小组会议，审议通过了《新时期产业工人队伍建设改革方案》。会议指出，工人阶级是我国的领导阶级，产业工人是工人阶级的主体力量。要从巩固党的执政基础的高度，从促进我国经济社会持续健康发展的高度，加快产业工人队伍建设改革，坚持全心全意依靠工人阶级的方针，按照“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的总

体思路,针对影响产业工人队伍发展的突出问题,创新体制机制,提高产业工人素质,畅通发展通道,依法保障权益,造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍。

2017年2月,国务院办公厅印发《关于促进建筑业持续健康发展的意见》,从国家“顶层设计”的角度,提出了“提高从业人员素质”的要求,并从“加快培养建筑人才”、“改革建筑用工制度”、“保护工人合法权益”等方面指明了改革的具体方向,制定了具体目标。

在国家宏观战略指引下,近年来,住房城乡建设部推动建筑业劳务用工制度改革取得了一定的成绩。从2016年开始,住房城乡建设部便批准浙江、安徽、陕西3省开展建筑劳务用工制度改革试点,“加强建筑劳务用工管理;落实建筑施工企业在队

伍培育、权益保护、质量安全等方面的责任;保障劳务人员合法权益;构建起有利于形成建筑产业工人队伍的长效机制”。《意见》则将取消建筑施工劳务资质审批、大力发展专业作业企业的改革总方向给予了进一步确认。

从国家和行业主管部门的一系列政策以及建筑业改革举措的快速落地来看,建筑业农民工向产业工人的转变已经是不言自明的大趋势。在这种情况下,建筑业未来不仅面临着用工形势的改变,更重要的是行业发展方式也将迎来重大变革。这种变革,是行业快速发展的内外在要求与行业落后的生产方式之间矛盾推动的结果,国家和行业主管部门的政策落地,则起到了引领和支撑的重要作用。

路径:完善职业技能培训体系

纵览国家和行业关于用工制度改革的一系列政策,可以发

现,“提升技能水平”是农民工向产业工人转变的出发点和落脚点。

《关于促进建筑业持续健康发展的意见》虽然从“建筑师队伍”、“建筑业高级管理人员”、“建筑业专业人才”、“技能人才”和“建筑工人”5个层面对人才的培养提出了指导意见,并从教育培训和技能鉴定两方面提出了明确要求,但业内专家认为,文件提出的培训建议很有针对性,但可能存在培训责任主体难落实的情况。因为,从现实情况来看,总包企业无自有工人,没有培训对象;劳务企业无实力、无时间培训;劳务工人流动性大,没有培训动力,抓不实就容易落空。

而《意见》则提出“建立行业、企业、院校、社会力量共同参与的建筑工人职业教育培训体系”,要求“落实企业建筑工人职业培训的主体责任”,对建

筑企业的培训“主体责任”予以确认。同时，该文件提出按照国家职业资格目录规定的职业工种推动建筑工人职业鉴定工作，并创新考培模式，“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”，这也为建筑业企业培养产业工人打开了一条新的通道。

近年来，虽然业内关于农民工培训责任主体的探讨一直没有停歇，不少企业对于培训农民工的方式仍有不同意见，但从长远发展角度来看，自有工人队伍的培养是企业必须致力的重点。专家表示，建筑业用工制度改革是一个较长期的过程，在这期间，应当坚持推进总承包企业用工制度改革，发展以精干的中高级技工为主的高技能自有技工队伍和必要的自有施工作业队伍。

在自有工人队伍建设中，应当坚持发展适应建筑现代化施工生产的高素质技工班组，优先

招收适应装配化生产的自有合同制工人，组建工种配套的专业装配作业班组，优先招收企业高技能岗位和关键岗位的自有合同制工人，组建专业班组，不收用工市场能够充分供应的普通工种工人。

总承包企业招收自有技术骨干工人的标准和范围，要达到关键技能岗位技工和高技能作业班组企业自有目标。一是自有技术骨干工人应当由总承包企业招收所需专业的技工学校毕业生或在城镇、农村招收的合同制工人组成。二是自有工人由总承包企业直接签订劳动合同，享有和企业员工完全相同的社会保险待遇。三是总承包企业基本只限于在关键技能岗位招收自有工人，非关键技能岗位仍以使用外包劳务工人为主；企业要结合现状和发展方向，研究哪些岗位需要自有工人，哪些专业班组必须自有。四是总承包企业要对

自有工人进行持续的技能培训，将其培养为中高级技工和技师，引导其走高技能人才之路。

总承包企业要积极组建和发展自有劳务企业或施工作业企业，承担重点施工任务和高技术含量工程，改变总承包企业完全丧失自行作业能力的局面。总承包企业控股的自有劳务企业应满足几个条件：一是自有劳务公司的主要管理人员应由总承包企业直接选派，杜绝挂靠；总承包企业应优先保障自有劳务企业的生产任务来源和工资支付。二是自有劳务企业应纳入总承包企业统一管理，有能力承担总承包企业的重点工程、应急抢险等工程，成为企业的作业层骨干力量。三是自有劳务企业必须和工人直接签订劳动合同，实现同工同酬，注重加强施工队和班组建设，杜绝发生不稳定纠纷。四是自有劳务企业应当建立符合国家规定、企业能承受、工人

能接受的工伤、医疗和养老保险制度，建设长期稳定的建筑产业工人队伍。

权益：从农民工到市民

“农民工”是一个特殊的社会群体，其形成主要源于农业生产力的提高和农业从业人员冗余。为寻求更好的工作机会和报酬，他们离开农业和农村，进入城市，成为了工业社会中的一员。在新时期，重新认识农民工群体，将其作为促进社会和谐稳定和加速我国工业化、城镇化及现代化进程的重要力量，具有重要的现实意义。

专家称，农民工要真正变成产业工人，不仅要从小农村走向城市、从施工一线走向装配化车间，还需要政府改革户籍制度、改变城乡二元结构，使农民工真正享受到产业工人的待遇。

“农民工从十几岁就出来打工，干了几十年，把整个青春都献给了城市，但想在城市立足

太难了”。这是第十二届全国人大代表、甘肃省建设投资(控股)集团总公司七建集团公司劳务领包队队长康仁在2016年接受中国建设报采访时说的一句话。康仁20岁便给施工企业打工，30余年的农民工生涯中，他接触最多、体会最深的便是农民工的辛苦与被冷落。他说，农民工为城市经济社会发展作出了巨大的贡献，但相对于城市居民来讲，政府针对农民工公共服务的投入是相对较少的。

现在，越来越多的农村年轻人选择到城市打拼，但在城市工作容易落户难，高房价更是让农民工兄弟心有余而力不足，买房落户便成了农民工进城发展的第一大难题。康仁说，很多农民工进城，一干就是大半辈子，却不是企业的正式员工，国家虽然一再推进经济适用房建设，但农民工却始终享受不到福利。他希望政府能够尽快完善相关政策，保

障农民工权益，让农民工享受城市发展带来的红利。

实际上，自2006年国务院发布《关于解决农民工问题的若干意见》，明确“优秀农民工可优先落户城市”以来，江苏省、河南省、湖北省、上海市、河北省、广东省和浙江省等多个省市均已放开对优秀农民工的落户限制，为优秀农民工变身城市市民开辟了一条通道。但相对于整个建筑业5000余万农民工而言，这依然只具有“杯水车薪”的效果。据统计，目前，我国城镇化率约为56%，但是户籍城镇化率仅为40%多一点，农民工要变成产业工人、融入城市发展，依然任重而道远。

退一步来说，农民工权益保障机制也仍有待进一步完善。

目前，拖欠农民工工资现象虽然有所缓解，但清欠依然是年年年末各地的重点工作之一。

《2016年全国农民工监测调查

报告》显示，2016年，建筑业农民工被拖欠工资比例占1.8%，是制造业0.6%的3倍、批发和零售业0.2%的9倍。

2016年，国务院办公厅印发《关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》，以16条“硬措施”，着力规范工资支付行为、优化市场环境、强化监管责任，健全预防和解决拖欠农民工工资问题的长效机制，全面治理拖欠农民工工资问题，从根本上杜绝农民工讨薪行为，为农民工劳动权益提供保障。

2017年，人力资源社会保障部办公厅印发《治欠保支三年行动计划（2017-2019）》，提出以解决工程建设领域欠薪问题为重点，综合运用法律、行政、经济等手段，健全源头预防、动态监管、失信惩戒相结合的制度

保障体系，用3年左右时间，形成制度完备、责任落实、监管有力的治理格局，实现被欠薪农民工比重逐年下降，力争到2020年实现农民工工资基本无拖欠。

为了实现以上目标，该计划制定了10项具体措施：全面推行劳动用工实名制管理、落实按月足额支付工资规定、完善工资支付监控机制、落实工资保证金制度、建立农民工工资专用账户管理制度、强化劳动保障监察执法、充分发挥劳动争议调解仲裁作用、加大对欠薪违法行为的信用惩戒力度、开展治欠保支法律援助和普法宣传和落实属地监管责任。按规定，工程建设领域将实行农民工工资按月结算，到2019年底“月薪制”将实现全覆盖。而日前，人社部、交通运输部、水利部、能源局、铁路局和中国民用航空局联合印发的《关于铁路、公路、水运、水利、

能源、机场工程建设项目参加工伤保险工作的通知》，也是对农民工权益保障体系的进一步完善。

此外，工资保证金、工资预留金、银行代发工资等制度近年来已逐渐成为建筑业治理农民工工资拖欠问题的“利器”。与此同时，各地正加快实施拖欠工资企业“黑名单”制度，用信用手段规范企业用工行为，取得了较好的效果。

呵护农民工群体，就是呵护建筑业发展的基石。目前，虽然农民工向产业工人队伍转型之路依然不平坦，但在国家和行业主管部门推动下、在全行业企业和同仁的努力下，建筑产业现代化的美好蓝图已在眼前。而在这幅蓝图中，产业工人队伍建设是有力、厚重、出彩的亮丽一笔。

（来源：中国建设报）

建筑业一线作业人员素质情况分析对策

在安全管理各项因素中,人是最活跃和最关键的因素。据统计,96%的安全事故与人的不安全行为有关。在施工现场,人的不安全行为主要表现为一线作业人员违章作业,他们的文化水平不高、安全意识不强、年龄老化等问题突出,已经成为制约施工安全管理水平提高的重要因素。研究建筑施工安全管理工作,应当牢固树立以人为本的安全管理理念,对建筑业一线作业人员的具体情况进行分析,充分考虑他们的生产生活需要,体现对他们的人文关怀,采取有效的措施提高他们的文化技术水平,增强他们的安全文化意识。本文旨在通过对建筑业一线作业人员有关情况进行统计分析,从安全管理的角度指出存在的问题,并提出解决问题的对策建议,供大家探讨。

年龄老化趋势明显

据统计,2007年建筑业一线作业人员平均年龄为33.2岁,2017年为43.1岁,10年时间平均年龄增加了10岁。北京市近三年发生事故死亡人员的平均年龄为45岁,比建筑行业一线作业人员平均年龄大2岁,反映出建筑行业作为重体力劳动行业的特点——一线作业人员年龄越大,发生事故并造成死亡的概率越高。

从年龄段看,20岁以下和60岁以上的一线作业人员共占总数的5%,20~30岁的占14%,30~40岁的占21%,40~50岁的占40%,50~60岁的占20%。40~50岁的一线作业人员占比最高,他们中的大多数是60后和70后,是目前建筑业一线作业人员的主力军。这表明,一线作业人员老龄化趋势明显。

2007年,从事制造业、建筑业、服务业的农民工比例分别占农民工总数的42.1%、36.7%和6.4%。到2015年,三个行业农民工比例分别变为44.4%、9.8%和12.4%,建筑行业农民工数量明显减少。由于建筑行业工作环境差、危险性高,许多新生代农民工逐渐从建筑行业转向餐饮业、批发零售业等服务性行业,这是造成建筑劳务工人减少和老龄化的主要原因。

文化水平下降

2017年,在北京地区建筑业一线作业人员中,小学三年级以下文化程度的占总数的7.3%;小学文化程度的占17.2%;初中文化程度的最多,占69.8%;高中及以上文化的占5.7%。2007年,我国建筑业一线作业人员中,高中及以上学历的约占总数的16%,比2017年的5.7%高出10个百分点,建筑业一线作业人员

的文化水平明显下降，加大了建筑施工的管理难度和安全风险。高文化的外出务工人员逐渐向制造业和服务业转移。

在北京市近3年发生事故死亡的人员中，高中及以上文化程度的只占总数的2.27%，明显低于该类人群实际占比(5.7%)；初中文化程度的占总数的63.6%，也低于该类人群实际所占比例(69.8%)。以上数据说明，文化程度越高，安全意识和接受安全教育的能力越强，发生事故的概率越低。

安全教育水平亟待提升

北京市建设系统近3年的统计情况显示，从发生事故死亡人员进入施工现场的时间分析，入场时间在1个月以内死亡的占总数的54.55%，入场时间在1到3个月之间死亡的占总数的31.81%，前3个月死亡人员共计占总数的86.36%。事故直接原因是工人违章的占事故总数的

84.62%；工人单独作业的占事故总数的46.15%；发生事故死亡的人员中，未进行安全培训教育的占总数的53.85%。

以上情况反映出，施工项目对一线作业人员的安全教育不重视，入场教育和安全技术交底流于形式，一线作业人员也因参加安全培训耽误赚钱而存的抵触情绪。由于未经过系统的学习和安全教育，许多新入场的一线作业人员对施工现场环境不熟悉，导致他们成为施工现场安全事故的高发人群。

其他情况

从北京市建筑业一线作业人员来源看，本市建筑业一线作业人员以北方人为主。其中，河南籍工人约占26.1%，河北籍工人约占25.2%，河南、河北籍工人占据了北京市建筑业一线作业人员一半以上的比例，四川(8.4%)、山东(6.6%)、湖北

(5.1%)、安徽(3.3%)等地区则作为重要补充。

从建筑业一线作业人员流动情况看，包括北京在内的东部发达地区仍然是工人的主要流入地，但中部地区就业的农民工人数明显增加，跨省、跨地区的农民工就业比例增加，北上广深等大城市用工荒明显，加大了本市建筑业一线作业人员的管理难度。

■ 强化人员管理、提升安全管理水平的对策建议

为解决建筑业一线作业人员年龄老化、文化水平下降、安全教育不到位等问题，本文提出以下解决思路：

试点开展建筑业产业工人队伍建设

目前，国务院办公厅和住房城乡建设部已经出台有关文件，要求培育建筑产业工人队伍，推动建筑业一线骨干劳务人员向

专业技术人员转型。北京可在2018年开展培育建筑业产业工人试点工作，以几家本市建筑施工龙头企业为试点单位，结合装配式建筑的推广应用，按照“现场与工厂”相结合的方式，以灌浆、吊装、钢筋等工种为重点，每家单位培养一定数量具有较强技术能力和一定文化程度，与本单位形成较为稳定劳动关系的产业工人。建议争取有关部门的支持，将产业工人培养成为有技术、有学历、有社保、有住房的“四有”型新北京人，改变建筑工人“上班在工地、下班住工棚”的现状，提高建筑工人的文化技术水平和首都大城市的归属感。

大力开展各类安全培训教育

一是全面推进体验式安全教育。目前，全市共有25家体验式安全培训基地和近百个施工现场安全体验区。要尽快研究

实施《建筑业从业人员体验式安全培训教育管理办法》，要求全市所有房屋市政工程的施工工人必须进行体验式安全教育，特别是新入场和转场的工人，未经体验式教育的，一律不得进入施工现场。

二是充分发挥农民工夜校培训教育作用。完善以“安全生产、施工技能、职业健康”为主要内容的农民工夜校制度，推广全市统一教育光盘、统一安全教育考试题库和示范教材，培训专业的讲师，以形象生动的动画和事故案例等多种形式，提高培训教育效果。市区建设系统安全监督机构应当加大安全培训教育的监督检查力度，对未认真开展该项工作的项目进行记分并实施差别化监管。

三是积极引导建筑工人提升技能水平。针对当前建筑业“证照分离”的改革要求，按照“考培分离、规范管理”原则，

完成职业技能培训及鉴定体系建立的试点工作；大力弘扬工匠精神，积极开展各类劳动技能比赛活动，与市人力社保部门研究建立技能水平与薪酬挂钩的管理模式，引导和鼓励建筑工人向技能人才转变。

对一线作业人员实施差别化管理

一是对建筑工人按照年龄实施差别化管理，要求主体结构施工的一线作业人员年龄不超过50周岁，从事装饰装修作业的一线作业人员年龄不超过55周岁。二是对一线作业人员根据身体条件进行差别化管理，要求40岁以上的工人必须在北京集中体检，对建筑电工、建筑脚手架工等特种作业人员全部要求必须体检，体检必须包含血压、血脂、心电图等常规项目。三是针对新入场工人事故高发的特点，对入场一个月以内的工人实施差别化管理，要求本市各施工

项目部对新入场工人通过穿红马甲、佩戴不同颜色的安全帽等方式区分管理。

提高工程造价中安全培训教育经费

目前，部分施工企业安全培训教育不及时、不系统，培训教育流于形式，多数劳务工人也因安全培训教育耽误时间、没有工资影响赚钱而不愿积极参与安全培训教育。建议提高安全培训教育经费标准，保障施工企业安全培训教育支出，督促施工企业落实劳务工人岗前安全培训教育和日常安全培训教育，制定劳务工人带薪学习教育制度，提高劳务工人的学习积极性。

与邻近省市推进劳务基地建设

目前，北京市建筑市场一线作业人员以华北地区为主。应当

建立“政府推动、协会组织、市场运作、配套服务、宏观调控”的模式，加强河北、河南、山东等地劳务基地的建设。鼓励北京市大型施工总承包企业与以上地区省市政府主管部门配合，加大对劳务基地建设的投入，在机构设置和人员配备、强化全员培训、提高组织化水平、细化后方服务等方面开展深入广泛的合作。

运用科技手段提升行业管理水平

大力发展建筑管理科技化，是解决建筑业一线作业人员管理的重要手段，也是提高本市建筑安全管理水平的重要方向。一是大力推广房建工程装配式建筑。北京市住房和城乡建设委员会于2017年出台了《关于在本市装配式建筑工程中推行工程总承包招投标的实施办法》，正

在积极探索建立完善的、覆盖装配式建筑建设全生命周期的安全质量管理体系，力争到2020年年底，30%以上的保障性住房实现装配式建筑。二是积极推进以市政基础设施工程为主的工程机械化作业。通过提高机械化作业水平，减少施工期间外檐施工、交叉作业等安全隐患，降低高空坠物、物体打击等事故发生概率和施工安全风险。三是积极推广设计施工一体化工作。目前，建筑业设计阶段与施工阶段相对独立，设计与施工衔接存在很多问题，设计单位在设计图纸时对施工过程的安全考虑不全面、不细致。积极推广设计施工一体化工作，督促本市各建筑业企业利用BIM(建筑信息模型)技术，将施工阶段存在的问题提前到设计阶段考虑，使设计单位的施工图直接可以应用到现场，减少或避免施工阶段的变更以及增加大量的人力和物力成本。

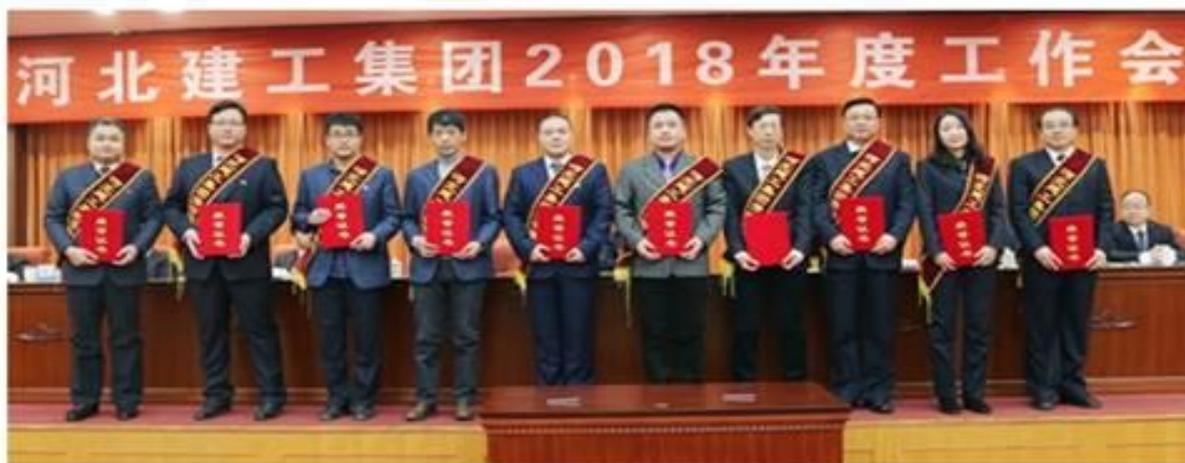
抓机遇 强改革 促转型 河北建工集团召开 2018 年度工作会议开启新征程



1月16日，河北建工集团召开2018年度工作会议，集团母子公司270余名中层以上干部和职工代表齐聚石家庄颐园宾馆，总结成绩、表彰先进、谋划发展、部署工作。

集团党委书记、董事长李云霄作了题为《抓机遇，强改革，促转型，为打造新型综合集团而努力奋斗》的讲话，肯定了2017年集团取得的成绩，分析了2018年的市场形势，并就做好今年工作提出了九点要求。一要认真形势，增强发展危机意识。二要加大力度，坚决推动改革见实效。继续推进“四个层面”改革，持之以恒抓改革，抓牢抓实改革。三要强化举措，坚决推进动能转换。要转变发展模式，大力提升投融资能力，拓展PPP、工程总承包、全过程工程咨询等业务；要提升经营层次，增强创新实力，推进集团创新发展、绿色发展、可持续发展。四要多管齐下，强力打造新型人力资源队伍。建立“六支”队伍，构建“四大”平台，助推集团转型发展。五要提质增效，全面推进精细化管理。要加大品牌建设，加大创优力度，强化以顾客为中心的全生命周期服务意识，不断提升企业品牌影响力和市场竞争力；要全面推进精细化管

理，大力弘扬工匠精神，不断提升集团全方位精细化水平、内在运营质量和品牌美誉度。六要加快布局坚决实现战略转变。要树立战略发展思维，补齐短板，大力推进战略协同发展，实现集团产业链共同发展和



做专做精做深各类业务。七要突出重点，坚决做好集团管控。要强化战略管控、业务管控、重大风险管控。

八要提升境界，大力开展企业文化建设。要打造战略文化、卓越文化、效益文化、诚信文化，形成鲜明的

河北建工特色和浓郁的文化氛围，并以此为载体提升整个集团的管理境界、发展境界。九要强化党建，为集团改革发展把方向、管大局、保落实。

集团总经理张天平作了题为《凝心聚力，砥砺前行，开启河北建工发展新征程》的工作报告。他总结了集团 2017 年取得的九个方面成绩：推行总会计师委派制，推进资金集中管控和物资采购集中管控，集团管控能力持续强化；房地产公司自身造血功能显著增强，并带动了全产业链的快速发展；海外业务持续拓展，海外综合管控能力不断增强；成功取得市政公用工程施工总承包特级资质和市政行业设计甲级资质，市场占有率不断提升；连续 17 年第 32 次荣获鲁班奖，工程创优能力不断提升；母子公司被评为中国工程建设安全质量标准化示范单位，安全管理水平持续提高；连续 13 次入选“中国承包商 80 强”，自 2010 年以来连续第 8 次入选中国企业 500 强，社会美誉度持续提升；承揽多项 PPP 项目，投融资能力不断增强；营造快乐和谐工作氛围，职工幸福感持续升高。他提出了 2018 年整体工作要求：认真贯彻党的十九大、中央经济工作会议和省委九届六次全会精神，加强集团管控，加快转型升级，双业并举，内外兼修，优化经营质量，推进科技进步，提升投融资能力，强化改革创新，凝心聚力，砥砺前行，开启河北建工发展新征程。张天平要求，2018 年要重点做好强化集团管控能力、加快主业转型升级、提升第二主业带动作用、做大海外业务、强化基础管理、深化科技创新、强化风险防控、提升财务管理、强化人力资源管理、丰富企业文化等十个方面工作。

会议表彰了 2017 年度先进单位、先进集体、劳动模范、先进工作（生产）者和工程创优先进集体，并向受到表彰的单位、个人颁发了奖牌和荣誉证书。

会上，党委书记、董事长李云霄分别与各子公司党委书记、董事长签订了 2018 年度集团系统党组织落实全面从严治党主体责任承诺书和经营业绩责任书。集团党委副书记张庆虎主持会议。（供稿人 霍俊刚 范丽波）

京鑫集团再获殊荣——“兴石杯”奖

京鑫建设集团为贯彻落实科学发展观，坚持“百年大计、质量第一”的方针，创名牌、出精品，走“质量兴业”之路。通过石家庄市建设局指导下由石家庄市建筑协会组织实施的考核，再获殊荣！共计六个项目获得2017年度“兴石杯”奖。

“兴石杯”奖是石家庄市建筑工程质量的最高奖，获得此奖的项目在工程质量上都达到了全市领先水平。“兴石杯”奖本着对人民负责、对历史负责的精神，坚持“优中选优”和公开、公正、公平的原则，严格遵守由专家组织现场复查、评委会评审、社会公示的考核制度。每年评选一次，评奖过程接受社会监督。

京鑫集团在此次获得“兴石杯”奖的基础上，不忘初心、继续拼搏。公司全体员工有决心有信心发奋努力，不断提高自身的整体素质和企业的综合实力，力求为社会的发展和人类的进步做出更大的贡献！



点燃中国心，观影《辉煌中国》



《辉煌中国》是由中共中央宣传部、中央电视台联合制作的六集电视纪录片。全片以创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念为脉络，全面反映党的十八大以来中国经济社会发展取得的巨大成就。全片共六集，分别是《圆梦工程》《创新活力》《协调发展》《绿色家园》《共享小康》《开放中国》。

《辉煌中国》通过壮观震撼的大规模航拍现场、生动热络的百姓生活现场、激动人心的生产一线现场，呈现出“大美中国、大爱中国、龙腾虎跃、蒸蒸日上”的鲜活动人场景，形象展示在以习近平总书记为核心的党中央的带领下，全国人民砥砺奋进、真抓实干，取得的历史性巨大成就；形象展示中国人民更多的获得感、安全感、幸福感、自豪感；形象展示中华民族实现了从站起来、富起来到强起来的历史性飞跃。本片以丰富的视听元素、先进的拍摄手段、国际化的传播理念，呈现中国创新、协调、绿色、开放、共享的全面成果。



近日，京鑫集团组织各科室人员代表，集体观看了《辉煌中国》纪录片。

有一种骄傲叫我是中国人！

观影结束后，各科室代表们纷纷表示《辉煌中国》让人深受感动，备受鼓舞，点燃了每一颗中国心！我们看到，十八大以来，在党中央带领下，中国在经济社会发展上取得了历史性辉煌成就，并在世界舞台上发挥着愈加举足轻重的作用。

无论是港珠澳大桥、胡麻岭隧道、郑万铁路、还是复兴号、上海洋山港自动化码头、中国移动互联网等一个个“超级工程”，无不展现出了中国基础建设的强大的实力和辉煌成绩。人民的幸福感、获得感、安全感也由此得到提升。同时，整个世界不仅感受到“中国制造”的强大力量，更惊叹于“中国创造”的迅猛速度。

十八大以来，以习近平同志为核心的党中央砥砺奋进、全面深化改革，实现经济转型、全面建成小康社会。可以说，这五年，是不平凡的五年，是经济飞速发展的五年，是人民幸福指数稳步提升的五年，更是伟大中国梦逐渐变为现实的五年，是中国走向辉煌、走向复兴的五年。

辉煌中国，砥砺前行。我们有理由相信，在党中央的领导下，中国一定能继续稳步发展，继续奋勇向前，走向辉煌，也是全面建成小康社会和实现民族伟大复兴的中国梦！

不忘初心 牢记使命

党的十九大胜利闭幕，为深入学习宣传贯彻党的十九大精神，全面领会、准确把握党的十九大精神的思想精髓和核心要义，切实把广大员工思想和行动统一到党的十九大精神上来，石家庄一建建设集团集团公司党委在所属各级党组织中，深入开展学习宣传贯彻党的十九大精神活动，迅速掀起学习党的十九大精神活动，迅速掀起学习党的十九大精神热潮。

集团公司党委要求所属各级党组织把学习贯彻十九大精神作为一项重大政治任务，第一时间购买下发



了党的十九大报告辅导读本等一系列辅导资料，邀请了省委党校李凤瑞教授为全体党员就“十九大精神”进行了专题辅导，使全体党员能够准确把握十九大的重要思想、重要判断，统一思想和行动步调。专门召开中心组集体学习，传达党的十九大报告和党章修正案内容。各党支部积极响应，运用多种载体通过自学、集体学习的方式用十九大精神武装头脑、指导实践，并纷纷撰写了学习心得体会。

习近平总书记在大会上作的报告，凝聚全党智慧、反映时代要求、顺应人民愿望，是一篇闪耀着马克思主义真理光辉的纲领性文献，它的精神激励着每一名员工在工作岗位上尽职尽责、精益求精。

石家庄市建筑协会 装配式工作委员会成立会议召开

1月26日，石家庄市建筑协会装配式工作委员会成立会议在省军区招待所召开。受邀出席会议的领导和嘉宾有石家庄市住房和城乡建设局副局长韩文海，住宅产业化处处长王哲，北京钢结构协会秘书长常海君，清华大学建筑设计研究院副院长侯建群等。

本次会议由市建筑协会秘书长王洪祥主持。王秘书长介绍了出席会议的领导和嘉宾并宣读了委员会的



筹备工作报告。报告从筹备历程和组织机构的组成原则两个大的方面进行了详尽的说明与阐述。委员会的成立旨在宣传贯彻国务院、住建部及省市各级政府关于发展装配式建筑的文件政策精神，为所有会员单位搭建行业发展平台，推动我市装配式建筑发展。

根据会议议程，石家庄一建集团董事长聂英海当选为装配式工作委员会主任。

新当选的聂英海主任就装配式建筑工作委员会成立后应做好的工作做了讲话，聂英海主任谈到装配式建筑产业发展是我国建筑业发展的必经之路，随着国家陆续出台的一系列政策及雄安新区的建设，工作委员会的成立意义重大，将对加快我市建筑企业转型升级，探索装配式建筑发展起到推动作用。

北京钢结构协会秘书长常海君结合北京钢结构的发展状况就我市发展装配式建筑做了精彩的讲解，常秘书长指出积极促进装配式建筑发展，加快实现建筑产业链全覆盖，有很多事情可以做，希望我市企业抓住历史机遇，大力发展装配式建筑。

韩文海副局长充分肯定了协会积极充当政府与企业间桥梁纽带，为会员提供优质服务，为促进我市建筑业健康发展发挥了重要作用。韩文海副局长指出我市被住建部认定为国家第一批装配式建筑示范城市，市政府高度重视，制定出台了一系列支持政策。希望协会装配式建筑工作委员会积极发挥服务平台作用，认真贯彻落实《石家庄市人民政府办公厅关于大力发展装配式建筑的实施意见》，团结带领各会员单位，实现装配式建筑产业链的协调配合、优势互补，共同努力，使我市装配式建筑工作上一个新台阶。

建筑协会会长高景春讲话中指出，装配式建筑是行业的发展方向，从中央、国务院到地方政府，推动力度都很大，加快装配式建筑发展是建筑行业的战略选择。协会将充分发挥平台优势，加大宣贯服务、深入企业调研、组织到外地学习交流、积极开展技术培训等多种形式和渠道，力推我市建筑业健康发展。

大会最后，清华大学建筑设计研究院副院长侯建群就装配式建筑发展过程的具体问题与参会代表进行了交流和分享。

石家庄市建筑协会再获“5A”级社会组织殊荣

2018年1月5日，河北省民政厅召开2017年度河北省社会组织评估工作总结会，并为获得5A级社会组织的单位进行了授牌。石家庄市建筑协会在2012年12月被省民政厅评为5A级社会组织的基础上再次获得5A级社会组织荣誉称号。

石家庄市建筑协会是在石家庄市从事土木工程、建筑工程、线路管道设备安装工程、装饰装修工程、建筑设备材料、建筑构件和制品生产、建筑中介服务、建筑科技研究和教育等企事业单位等结成的地方性



行业组织。成立于1988年，1998年第二届会员代表大会更名为石家庄市建筑协会，现有会员1155家。

多年来，协会在市民政局、住建局的领导和指导下，在社会各界的大力支持下，认真履行职责，坚持服务宗旨，深入调查研究，反映企业诉求，维护会员利益，开展行业自律和诚信建设，较好地发挥桥梁纽带作用，推进了全市建筑行业平稳健康发展，受到社会各界和会员单位的好评和支持。

在以后的工作中，协会要高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜，开创新气象，要有新作为，在发扬成绩的同时，积极创新，努力奋斗，争取为行业为会员提供更多更好的服务，为促进我市建筑业的持续健康发展做出新的更大贡献。

让每个人都成为美丽中国建设者

党的十八大将生态文明建设纳入中国特色社会主义事业“五位一体”总体布局，“美丽中国”成为走在伟大复兴道路上的中华民族追求的新目标。建设天蓝地绿水清的美丽中国，是亿万国人憧憬的中国梦，也是世界瞩目的中国创举。城市美，首先要有整洁有序的市容市貌。

曾几何时，垃圾围城是我国城市面临的普遍困局。垃圾围城问题要破局，减量化、资源化和无害化处理是不二法门，垃圾分类是其中最关键的一环。“普遍推行垃圾分类制度，关系 13 亿人生活环境改善，关系垃圾不能减量化、资源化、无害化处理。”习近平总书记在 2016 年年底召开的中央财经领导小组第十四次会议上强调，要加快建立分类投放、分类收集、分类运输、分类处理的垃圾处理系统。引导广大市民树立公共卫生意

识，做好垃圾分类，培养文明生活方式，由此成为社会生活中的热点话题。随着今年 3 月《生活垃圾分类制度实施方案》的公布，垃圾分类制度开始在各地加速试点和推行，垃圾分类正以“润物细无声”的方式改变着人们的生活习惯和周围环境。

小手拉大手播下“美”的种子

身穿红马甲，头戴小红帽，手拿垃圾袋……近日，福建省厦门市集美区月美池公园广场迎来了一群特殊的志愿者，他们是来自宁宝幼儿园的 20 多名小朋友及其家长，参加由集美区委文明办等主办的主题志愿服务活动，培养孩子们的垃圾分类意识。

“矿泉水瓶是可回收的，香蕉皮是厨余垃圾……”小志愿者们在家长的帮助下，排队将刚收集的垃圾投放到相应的垃圾

桶中。半个小时过去了，地上的垃圾不见了，小志愿者们拎着一袋袋“战利品”满载而归。“我们要共同努力，在孩子们心中种下爱护地球的种子。”家长们表露心声。

从今年 9 月 10 日起，《厦门经济特区生活垃圾分类管理办法》正式试行，通过规定全社会的强制分类义务，奠定了生活垃圾分类投放的基础。该办法不仅理顺了管理机制、强化了体系建设，还明确了市、区、街道三级主管部门的主管职责以及各相关部门的法定职责。以厦门市教育局为例，通过前期的试点探索和尝试，形成了有机制保障、有试点推广、有示范引领、有主题实践等“八有”校园工作模式，同时还打造了校园垃圾分类课程体系，构建了“小手拉大手”垃圾分类家庭评价体系。目前，开展垃圾分类的学校覆盖率和

师生参与率均达到了 100%，大、中、小学生分类投放的准确率都在 80% 以上。

公众垃圾分类意识不强，是各地推进垃圾分类回收的最大障碍。观念培养、行为模式培养问题应该从娃娃抓起。通过“小手拉大手”，将垃圾分类观念传递给父母和其他家庭成员，社会效果会更明显。“垃圾不落地，厦门更美丽；垃圾分一分，环保更加分”，这样的顺口溜正在厦门的校园里传播着。厦门市校园的绿色环保风气已逐渐养成。

文明的“大树”从“细胞”开始

今年 4 月，四川省成都市开展首批楼宇垃圾分类试点工作。作为试点之一的天府三街附近一写字楼相关负责人介绍了大厦垃圾分类处理实施流程：物业在每个楼层都放置两个垃圾桶——“纸箱、报纸、矿泉水瓶等 20 多种可回收利用的垃圾放进

蓝色垃圾桶，卫生纸、餐巾纸等其他垃圾放黄色垃圾桶。”对垃圾进行初步分类后，蓝色垃圾桶被运到大厦负三楼的“可回收垃圾暂存点”。物业工作人员将蓝色垃圾桶里的快递纸箱、塑料泡沫一一分拣出来，积攒到一定量后，会有人上门回收。一墙之隔的另一个房间则用来堆放废弃的灯管等“有毒有害垃圾”。“这些有毒有害垃圾将统一运送到指定的专业厂家，由他们负责处理。”同时，该写字楼还将厨余垃圾、建筑垃圾单独分类存放，最终运往不同的处理终点站。

据了解，实施垃圾分类之前，大厦每个工作日产生十大桶垃圾，实施分类后，每天只有 8 桶。目前，成都 8 家试点楼宇每天产生生活垃圾总量约为 310 吨，实施分类试点后，回收利用的垃圾占到了 20%。算下来，仅这 8 家楼宇，每天就能减少生活垃圾超过 60 吨。目前，成都相关部门

和单位正积极沟通协调，计划今年在 50 个楼宇推广垃圾分类。

楼宇是城市建筑的细胞。在垃圾分类和减量过程中，物业公司是许多具体工作的实施者。成都市通过再生资源企业与楼宇企业密切合作，在楼内设立垃圾分类精准指导服务人员，并培育一批集环卫清扫保洁、再生资源回收服务、垃圾分类指导于一体的专业服务队伍，实现楼宇垃圾分类回收与再生资源回收两网融合，共同推动了楼宇企业垃圾分类工作。成都市的经验在于调动物业服务企业的积极性，把垃圾分类和楼宇日常管理无缝对接。生态文明建设的“大树”从楼宇垃圾分类的“小细胞”开始。

给垃圾分类行为一把“尺子”

深圳市作为全国首批垃圾分类试点城市，历经多年探索，积累了丰富的实践经验。今年 5

月 19 日，该市召开了推进生活垃圾强制分类工作现场会。6 月 3 日，发布了《家庭生活垃圾分类投放指引》(以下简称《指引》)。该市全民参与垃圾分类的时代已经到来。

相关人士认为，强制分类“定细则”、违规处罚“动真格”是深圳市生活垃圾强制分类模式的两大特点。《指引》对住宅区(城中村)垃圾分类投放设施、容器标准化配置、家庭生活垃圾分类类别和投放方法、垃圾分类处理收运处理体系等，都做了清晰的说明与描述，且可操作性

强。深圳市对违规行为设置了处罚条款，可谓让垃圾分类由“软倡导”变成了“硬杠杠”。

最引人瞩目的，还是对“未按规定投放将受处罚”这一条。

“住宅区物业服务企业是生活垃圾分类投放管理责任人，未公示垃圾分类投放时间或地点的，处 2000 元罚款；未将分类投放的生活垃圾交由符合规定的单位分类收集、运输的，处 5000 元罚款。单位或个人未分类投放或者未按规定分类投放生活垃圾的，对个人处 50 元罚款，对单位处 1000 元罚款。”在所有

46 个被要求实施垃圾强制分类的先行城市中，深圳是最先出台未按规定投放将受到处罚的政策的城市。《指引》的发布，相当于设置了一把衡量垃圾分类投放违规行为的“尺子”。

生活垃圾的分类减量效果，被当作衡量一座城市管理水平的标尺。各城市经过多年实践都摸索出了各自的垃圾分类经验，通过加强宣传和引导，用好奖惩措施，充分调动公众参与的主动性、积极性，形成了不少好的“模式”。垃圾分类已经成为全社会追逐的“新时尚”。



以绿色价值观引领绿色建筑发展

习近平总书记在党的十九大报告中强调，坚定不移贯彻新发展理念，坚定不移推进生态文明建设，坚定不移推进绿色发展，推动美丽中国建设迈出重要步伐。实现绿色发展建设美丽中国，是中华民族“强起来”的题中应有之义。

建筑行业的发展必须走绿色发展的道路，以绿色价值观引领绿色建筑发展。这既是贯彻新发展理念的必然要求，也是落实十九大精神的重要举措。绿色建筑是指在建筑的全寿命周期内，最大限度节约资源，节能、节地、节水、节材，保护环境和减少污染，提供健康适用、高效利用，与自然和谐共生的建筑。绿色建筑包括生产方式绿色化，行为方式绿色化，而其内在精神则是绿色价值观，在建筑行业培育和树立绿色价值观，是贯彻新发展理念，走绿色建筑发展之路的关键。

在建筑行业培育和树立绿色价值观，是对建筑行业传统生产方式的深刻革命。在传统经济增长模式中，一些地方和企业的价值偏好可以说是不顾生态大系统的经济至上主义（如以GDP论英雄），仅注重眼前，却忽视长远的短视行为。建筑业作为一个传统产业，尽管前些年的发展速度很快，但粗放型增长的格局没有明显改变。建筑行业的发展，高增长的数据，基本上依赖国家大投资、大建设，通过粗放型的增长来实现的。建筑行业的现实情况是，规模大发展，技术有进步，管理仍粗放。

有关资料显示，目前我国耗用了全球70%的木材，而其中70%又为建筑业所用；建筑能耗约占全社会总能耗的40%；我国的钢材、水泥消耗量约占全球50%；专家预测，若不转变生产方式，建筑业和建筑物碳排放量五年内将超过全社会总量的50%。在践行绿色发展理念，建设美丽中国的今天，粗放型发展理念必须转变。

绿色价值观认为，建筑产业只是生态大系统中的一个分支系统，发展必须坚持系统性原则、整体性原则、可持续原则，辩证处理建筑产业与资源、自然、环境、生态等关系，正确处理义与利，公平与效率，局部与全局、当前与长远等关系。培育和树立绿色价值观，并以此引领绿色建筑发展，就必须改变粗放型管理，推进精细化管理，改变传统的生产方式，形成新的生产方式。当前，以绿色价值观引领绿色建筑发展，应从三个层面加大实施力度。

从政府层面来说,要制定相关政策,鼓励、支持、引导企业走发展绿色建筑之路。在贯彻新发展理念的新形势下,推进和引导建筑企业走绿色建筑发展的路子,已引起了各级政府的高度重视。为加快推动我国绿色建筑发展,推动建筑行业转变发展方式,国务院办公厅早在2013年1月1日就转发了国家发改委和住房城乡建设部的《绿色建筑行动方案》,之后,全国有31个省、自治区、直辖市相继发布了地方绿色建筑行动实施方案,明确了绿色建筑发展的目标和任务。

2014年3月,中共中央发布的《国家新型城镇化规划(2014—2020)》中进一步提出了我国绿色建筑发展的中期目标。为保证文件精神落到实处,上述文件都明确表明主要通过“强制”与“激励”相结合的方式推动绿色建筑发展。所谓“强制”主要是对政府投资项目、保障性住房、大型公共建筑直至所有新建建筑提出强制执行绿色建筑标准的要求。所谓“激励”主要是通过出台财政奖励,贷款利率优惠,税费返还,容积率奖励等激励政策,激发绿色建筑开发建设的积极性。

党的十八大以来,中央和全国各地在推进绿色建筑发展方面采取了一系列举措,各地绿色建筑推动政策陆续出台,绿色建筑标识管理制度基本建立,绿色建筑标准体系逐步完善,绿色建筑标识项目逐年迅速增加,绿色建筑科研逐步深入,技术应用日渐成熟。同时也应看到,一些地方,一些企业的发展还停留在过去,仍在走粗放式发展的老路。可见推动绿色建筑发展,决不能满足于发了文件,定了规划,更重要的是要督查、督办,把“强制”与“激励”落到实处,让文件精神落到实处。

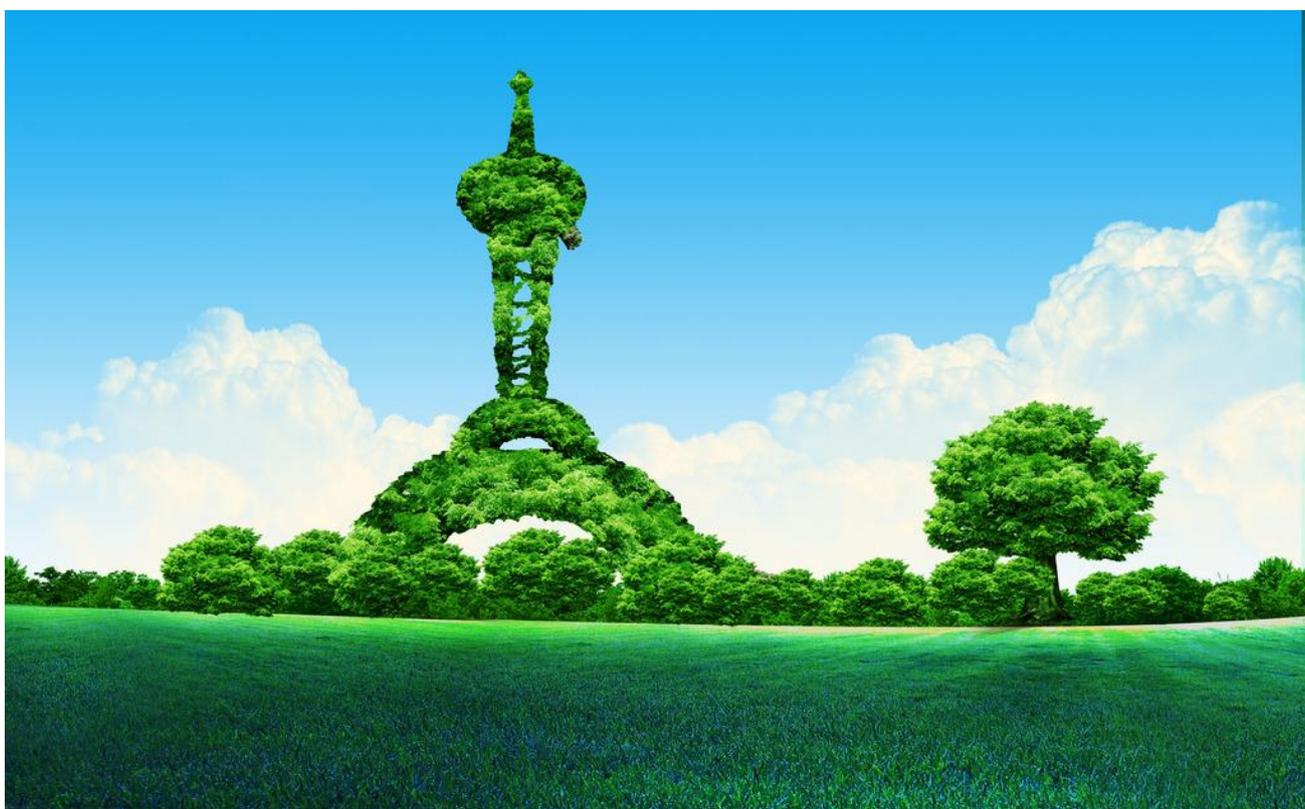
从企业层面来说,要贯彻新发展理念,认真落实上级文件,走绿色建筑的可持续发展之路。建筑企业是绿色建筑的主体,必须牢固树立绿色价值观,遵循“节约资源、保护环境、减少污染”的绿色建筑发展理念,为人们提供健康、适用和高效的使用空间,人与自然和谐共生的建筑。

在推进绿色建筑发展的过程中,远非一帆风顺,在一些地方还阻力重重,尤其是一些民营建筑企业对绿色建筑发展缺乏认识,亟需加大推广力度。绿色建筑发展存在的问题,主要是绿色建筑地域发展不平衡。东部发达地区走在前列,中西部地区相对滞后;绿色建筑运行标识项目数量少;绿色建筑能力建设有待加强,咨询服务市场亟需规范;绿色建筑市场氛围尚未形成等。

问题就是差距,差距就是潜力,推进绿色建筑发展大有可为,建筑施工企业要转变思想观念,转变生产方式,按照新发展理念的要求,以建筑产业化为抓手,利用好国家的激励政策,主动完成企业适应绿色建筑发展的顶层设计,进行企业的自我调整,建立合适的组织结构,积极培养绿色建筑技术人才,开发绿

色建筑的技术体系，掌握其核心技术，为推进绿色建筑发展创造必备条件。对于企业来说，转变生产方式，涉及企业内部、企业之间、企业与社会和生态之间的多重利益关系，需要相应的伦理与规则体系加以规范。其中，树立和遵循绿色价值观是基础与前提。

从企业员工层面来说，要认同与践行绿色价值观，做绿色建筑发展的践行者与促进派。绿色建筑包括诸多新观念、新规则，要求企业员工真心认同，积极践行，进而把绿色建筑项目管理的各项要求落细、落小、落实，绿色建筑的生产方式与企业每个员工的生产行为息息相关，体现着员工对绿色建筑发展理念的



认同度和践行力。这就要求企业员工首先要提高绿色建筑的意识，通过宣传和教育，使绿色价值观扎根脑海，让绿色生产方式成为自觉行动。其次是要实施精细化管理，摒弃粗放式生产的行为习惯，节约资源、节约能源，物尽其用，降低生产成本。第三是要掌握新技术，采用节能新材料，注重提高工作效率，保护环境。

在今天，贯彻新发展理念，绿色发展理念逐步深入人心，绿色建筑发展已成为建筑企业转型升级发展的必由之路，生产方式绿色化理应成为建筑企业的基本工作规范，和每一个员工的认识与行动自觉。惟有广大员工真心认同与积极践行节约资源、保护环境、精细管理、文明施工，减少污染的生产理念和工作方式，把绿色价值观内化于心，外化于行，才能使绿色建筑迅速推广开来，并在全国各地遍地开花。