

培育新时代建筑产业工人可复制经验做法清单（第一批）

序号	工作任务	主要举措	经验做法
一	推进农民工向新时代建筑产业工人转型	（一）培育自有产业工人	1. 重庆市鼓励建筑企业培育“自有工人”。一是壮队伍，印发培育新时代建筑企业自有工人试点工作方案，解决如何培育自有工人的问题。二是打通道，创新自有工人培训考核体系，解决建筑农民工身份转变的问题。三是给激励，出台激励政策并调增职工教育经费、安全文明施工费，解决企业积极性不高的问题。四是强培训，构建多元培训体系和搭建免费培训平台，解决从业人员技能提升的问题。五是抓从业，强化施工现场从业人员管理，解决人员到岗履职的问题。六是压责任，加强特种作业人员管理和在危大工程中全面推行自有工人施工，解决持证上岗的问题。七是打好组合拳，加强住房城乡建设、发展改革、人力资源社会保障、总工会等部门联动，在技能培训、权益保障、组织管理等方面齐抓共管，解决工作合力的问题。 2. 陕西省鼓励大型建筑企业组建自有建筑劳务公司。推动大型建筑企业探索以自有技能工人为主、社会劳务资源为辅的模式，组建自有建筑劳务公司，整合企业劳务资源，把经验丰富、技术精湛的农民工吸纳到专业作业企业，建立稳定的劳动关系，形成稳定的核心技术工人队伍。同时，鼓励建筑企业组建班组长和产业工人库，采取职业经理人、项目合伙人等多种模式，做实做细项目劳务管理，多措并举培育产业工人。
		（二）引导劳务企业发展	1. 河南省固始县大力发展专业作业企业。鼓励有能力的班组长和技能水平高的建筑工人，以亲情、乡邻为纽带，以长期合作信任为基础，牵头组建与职业技能相对应的专业作业企业，将从事工程项目、企业自有工人等信息上传至河南省建筑市场监管公共服务平台予以展示，为专业作业企业直接对接总承包企业承揽业务提供便利。截至2023年底，固始县已有56个项目试点推行了专业作业企业与总承包企业直接签订分包合同，提高工作效率，提升管理效能。 2. 陕西省积极培育“技能型”“品牌型”建筑劳务企业。鼓励和支持有条件的地区，依托创业孵化基地落实扶持政策，在“建筑强县”评选活动中设立专项奖励资金，激励发展县域建筑劳务产业，“旬阳建工”建筑劳务队伍被评为全国就业劳动类劳务品牌。根据企业特点，一方面引导有能力的建筑劳务企业采取引进人才、设备等多种方式向专业承包或总承包企业转型，另一方面引导小微型建筑劳务企业做专做精，向技能型专业作业企业发展。

序号	工作任务	主要举措	经验做法
		(三) 加强高素质高技能产业工人培养	1. 广东省广州市针对新型建造技术的施工特点加强技能工人培养。采取订单式课程、职业训练等方式，提升建筑工人的新型建造实操技能和综合素养。组织专家团队针对重点项目开展技能下工地活动，根据项目施工作业的需要进行技术指导，有效提高了建筑工人的新型建造技术水平，推动提升施工效率，更好服务项目建设。立足粤港澳大湾区建设需要，通过校企合作、产教融合等方式开展技能人才的培养应用试点，探索建立了立足本地需求、辐射粤港澳大湾区的智能建造人才培养方式。 2. 浙江省温州市积极推行“智能建造+产业工人”培养模式试点工作。建立项目库、班组库、设备库和核心产业工人的“三库一核心”模式，与四川阿坝、叙永等劳务输出地区开展战略合作，签订定向定点合作协议，培育熟悉智能建造技术和操作的产业工人，为温州市工程建设服务。截至2023年底，已有喷涂机器人、测量机器人等10余项“智能建造机器人+产业工人”模式在温州市多个项目试点实施，已培育3515名智能建造产业工人，助力温州市推进智能建造产业工人培育试点工作。 3. 四川省叙永县加强培养高素质高技能产业工人队伍。成立县建设劳务开发服务中心，建立县、乡镇、村、社（组）四级联动工作机制，与中建八局、四川建筑职业技术学院建立双向沟通机制，在“家门初训”“学校集训”“工地实训”“网络复训”的建筑产业工人培育模式基础上，开发钢筋工、砌筑工、测量工、试验工等9个工种57个建筑职业技能培训视频，制作93项VR安全体验和质量样板课件，利用“工匠宝”软件实时掌握学员培训和就业情况，对建筑工人进行精细化管理。截至2023年底，叙永县建筑产业工人达到6.75万人，常年建筑劳务工工人5.12万人，人均年收入9.8万元。
		(四) 增强建筑工人归属感	1. 广东省广州市建立关爱建筑工人长效机制。举办“匠人匠心匠艺座谈会暨工匠与用人单位交流活动”“建筑工人子女夏令营”“中秋、国庆、春节慰问”“免费体检”等活动，为长期在工程建设一线的建筑工匠、建筑工人提供贴心服务，营造尊重技能、重视人才、全心留人的良好用工环境。 2. 浙江省宁波市建立建筑劳务产业园工会联合会。结合基层党建与产业发展特点，先后成立9家项目工地工会，常态化开展微党校、关怀慰问、政策咨询、公益法律援助、技能比武等活动，2022年园区举办各类活动50余场，惠及人数超5000人次。开展“惠民工·小候鸟行动”，举办针对建筑工人子女的夏令营，让来自于湖北、湖南、四川、贵州、河南等地区的建筑工人子女享受丰富多彩的暑假。

序号	工作任务	主要举措	经验做法
二	完善建筑工人实名制管理	(一) 拓展实名制管理系统功能	1. 云南省推进实名制管理全流程线上闭环监管。开发“云建宝”平台，以“用工有实据、干活有数据、发薪有依据”为目标，推动实现实名制与工资联动监管，实现了对在建工程建筑工人实名制管理、日常考勤、劳动合同签订、月度工资支付的全流程线上闭环监管，数据真实可回溯。增加平台施工现场专业人员考勤功能，强化施工现场专业人员到岗履职，全面落实建筑从业人员实名制管理。增加施工总承包单位开设的农民工工资专用账户管理功能，完善与银行平台数据对接，细化全省住房城乡建设领域工资专用账户信息化监管要求。 2. 浙江省丰富实名制管理应用场景。聚焦建筑工人高频需求和行业治理需要，在实名制管理基础上开发“建筑工人保障在线”平台，构建“从业人员画像”“职业技能培训”“用工市场保障”“浙江鲁班工匠”等数字应用场景，提供从实名认证、权益保障、行为管控、技能提升、就业服务、信用维护的职业闭环管理和服务，解决传统粗放式管理中数据缺失、效率低下、政策制度落地难等问题，实现数字赋能建筑工人精细化管理与服务。 3. 广西壮族自治区不断完善实名制管理平台功能。基于平台大数据与集成技术，开发“桂建通”平台，打造集建筑工人培训、招工找活等多功能于一体的综合性平台，着力完善从业人员的合同签订、技能培训、从业履历与招工找活等功能。截至 2023 年底，“桂建通”平台累计发布用工岗位 3.7 万个，招工找活 35.1 万人次，建筑工人累计签订电子合同 36.8 万份。 4. 广东省广州市积极探索 AI 视频监控自动预警项目试点。利用人脸抓拍、工地实名制信息匹配、出入异常记录、实际在场人数监测等技术，与平台考勤数据进行实时比对和分析，提升监管效能。创新开启“设备直联”新模式，建立全市建筑工人生物数据库，利用人脸识别技术与数据通信处理中心，对人员生物信息进行行政区域、工程项目、企业等标签化管理。
		(二) 推动项目、企业、人员全覆盖	1. 福建省推动实名制管理信息互联共享。推动省实名制管理平台与省公共资源交易电子行政监督平台、工程建设项目审批管理系统实时对接，动态获取工程项目立项信息和施工许可信息，省实名制管理平台同步生成项目信息，实现在建项目实名制监管全覆盖；推动与工程建设注册人员管理系统、工程质量安全监管平台、省社保平台等对接，获取管理人员相关数据信息，实现管理人员实名制动态管理全覆盖。 2. 河南省平顶山市强化项目管理人员到岗履职监督。通过实名制系统数据筛查，分析项目管理人员考勤信息，对未能到岗履职的管理人员，在系统平台进行提示并发送短信提醒。对项目主要管理人员连续 3 天及以上未考勤、月到岗考勤率低于岗位最低考勤率要求的，组织集中约谈会，开具整改通知单，责令整改。

序号	工作任务	主要举措	经验做法
			3. 广东省广州市建立实名制访客制度。建设单位、总包单位、监理单位等各方人员进入项目现场时均需进行实名登记，在穗好办 App 的“穗建实名”服务完成人脸认证后方可进场，实现项目管理人员、建筑工人实名登记全覆盖，保障建设工程项目施工现场管理和安全。
		(三) 推动实名制与日常监管联动管理	1. 江西省“线上预警+线下核查+重点督办”多向发力、闭环销号。通过深化建筑工人实名制管理平台信息系统，综合分析企业资质、人员资格、从业信息、到岗履职等信息，设定量化指标，用数字化手段辅助分析研判转包、挂靠等违法违规行为，对判定存在违法违规行为的，进行红灯、黄灯预警提示，有效规范建筑市场行为。 2. 云南省线上线下相结合开展动态监管。将云南省建设监管公共服务平台、质量安全管理平台的在建项目全部动态纳入实名制管理平台监管，并通过业绩认定、市场现场两场联动、动态核查、信用管理等方式严格落实施工单位责任。2022 年对 7 家、2023 年对 11 家拖欠农民工工资单位进行了联合惩戒。在开展标杆工地创建活动中，对开展实名制管理项目的 52 个优秀项目评优评奖。 3. 江苏省泰州市细化量化实名制管理。在省级实名制管理平台的基础上拓展功能，开发施工分包合同、建筑工人劳动合同管理模块，以分包单位为基础，分班组、按工种完善相关信息，提高分包合同、管理人员岗位证书和缴纳社保等数据质量，鼓励建筑工人签订电子劳动合同，及时在线上、线下公示工人工作量、单价、工资等信息，通过精细化管理，有效减少劳资纠纷。 4. 浙江省杭州市开展持证上岗人员线上监管和流动人口临时居住登记管理试点。一是对持证上岗人员实行动态监管，以实名制人员信息为数据基础，对接省级建筑市场监管公共服务系统、省级建筑施工特种作业人员管理信息系统，对人员证书异常或证书即将逾期等信息进行预警提醒。二是加强建筑工人临时居住登记管理，将实名认证人员基本信息和考勤数据推送至公安部门，由公安部门对符合办理条件人员线上办理临时居住证，对未及时办理临时居住证的建筑工人设置预警提醒。 5. 浙江省宁波市推行实名制管理“一码通行”。构建以“甬建码”为数据基础和信息中枢的人员信息体系，对持码建筑工人的个人从业信息和生物识别信息一码集成，按需共享至全市各项目部和用工单位，让工人无需重复录入或频繁掏出手机亮码。同时将工作轨迹、技能培训、招工用工等各类业务系统数据统一集成到“甬建码”，对工程建设相关人员的监管实现了“有码可依”。

序号	工作任务	主要举措	经验做法
三	提升建筑工人技能水平	(一) 推动建设新时代建筑产业工人培育基地	1. 河南省林州市不断推动建筑产业工人培育基地建设。通过采取校企合作方式,实施“百千万”人才培训计划,即培养100名具有实力的建筑企业家或职业经理人、培养1000名优秀项目经理、培养1万名施工现场管理人员和10万名专业技术产业工人,夯实林州市建筑产业人才建设基础。依托林州市建筑职业技术学院等多个专业培训机构,整合资源、形成合力,为建筑企业提供各层次人才培训服务,提升建筑工人的技能水平和持证率。与高校合作举办适应新时代发展要求的红旗渠新型建筑人才培训,持续开展“红旗渠工匠”培育和评选活动,共有500余名建筑工人被评为“红旗渠工匠”。近年来林州市通过建筑产业工人培育基地建设,已有2000余家建筑企业和20余万建筑工人从业,不断推动林州市建筑业做大做强。 2. 四川省自贡市形成“教、学、做”一体化的建筑产业工人培训基地。积极培育推广“富顺建工”特色劳务品牌,促进建筑农民工向技术人才转型并有序输出就业。依托“四川省省级劳务培训基地”“自贡市高技能人才培训基地”,采取专题辅导、实际操作、专业技能讲授与案例分析等理论与实践相结合的教学方式进行授课,培育知识型、技能型、创新型建筑产业工人队伍。近年来为10万余名建筑产业工人进行培训,提供就业15万余人次。 3. 安徽省和县大力推动新工种建筑产业工人培养基地建设。以和县职业技术学校为平台,以绿色建材产业园为依托,通过夜校、现场实操、合作办学等方式搭建建筑人才培养基地,开展建筑信息模型(BIM)、装配式建筑等新工种专题培训。近年来,共培训2.65万名建筑工人,3200人次取得了建筑行业职业资格证书。
		(二) 制定实施技能工人配备标准	1. 广东省实施施工现场技能工人配备动态管理。根据不同地市发展不平衡的工作实际,合理制定动态管理的配备标准要求,设置省级基准比例和地市调整系数,确定达标判断标准,利用实名制管理平台,实现施工现场技能工人配备情况自动计算、自动判断、主动预警、自动报送等功能。 2. 河南省漯河市双随机巡查技能工人配备情况。要求各建筑企业按照施工进度落实施工现场技能工人不同工种、技能等级配备比例要求,组织安监、质监、稽查、监理等单位对在建工地现场从业人员持证上岗情况进行巡查,发现建筑企业现场从业人员未达到持证上岗率要求或存在无证上岗情况的,责令限期组织相关从业人员参加培训,获得职业技能等级证书后方可上岗。

序号	工作任务	主要举措	经验做法
		(三) 以赛代练推动提升产业工人技能水平	1. 陕西省以竞赛引领行业技能人才建设。举办“陕建杯”建筑行业职业技能竞赛，对获得各工种竞赛前5名的选手，经省人社厅核准后，晋升技师职业资格或职业技能等级；对获得各工种竞赛第1名并符合推荐条件的选手，推荐授予“陕西省五一劳动奖章”；前5名的选手，经省竞赛组委会办公室核准后，授予“陕西省技术能手”称号，激励引导全省建筑工人热爱钻研技能，培养更多高技能人才。 2. 四川省成都市举办职业技能人才大赛。市住房城乡建设局会同市人社局、市总工会，依托建筑业协会、装饰装修协会等5个行业协会，举办首届“成都市建筑职业技能人才大赛”。本次大赛参照世界技能大赛的项目设置、技术标准和组织方式，编制各工种评分标准和赛事规程，共设7大类10个比赛项目，除传统的钢筋工、砌筑工等工种外，还包括建筑信息建模(BIM)技术人员、装配式建筑施工员等具备现代产业工人特色的新型专业工种。256名参赛选手获得星级产业工人评定，52名选手被推荐评选“成都市五一劳动奖章”“成都工匠”“成都市技术能手”等称号，营造争先创优的良好氛围。 3. 四川省内江市常态化举办职业技能大赛。市住房城乡建设局联合人社局、总工会、建筑业协会每两年举办一次全市“甜城工匠”职业技能大赛，为行业人才搭建展示技能、切磋技艺、提高水平的平台，形成政府支持、行业搭台、校企配合的四方联动模式，推动提升建筑产业工人技能水平。
		(四) 推动建筑工人产业园建设	1. 浙江省杭州市推动建设建筑工人服务园。举办3期、2727人建筑施工特种作业培训和实操考核，引入“吴恒锦电气技能大师工作室”（省级）和“邹新华防水技能大师工作室”（区级）2个技能大师工作室，开发智慧工地平台、线上劳务交易平台、财税服务平台、线上培训中心等服务平台并试运行。截至2023年底，已有17家公司入驻建筑工人服务园。 2. 浙江省宁波市以建筑服务产业园助推建筑劳务集聚发展。围绕“总部高地、生活培训基地、生产工地”的“三地”建设方针，构建“1+2+N”即“一个建筑服务产业园，建筑产业工人基地和宁波市技术工人培育基地、N个工地”的发展载体，搭建“党建引领、政策扶持、法律援助、工会服务、发展共享”五大平台。2022年5月，宁波建筑服务产业园被命名为“浙江省建筑产业工人培育基地”，为政府、企业、职工三方搭建桥梁、聚集资源，为建筑劳务企业转型提供保障。截至2023年底，共有36家建筑劳务企业入驻，覆盖建筑工人8万余人，培训建筑工人超10万人次。 3. 江苏省苏州市整合市场优质资源打造建筑服务产业园。江苏建筑服务（苏州）产业园以

序号	工作任务	主要举措	经验做法
			建筑服务产业链为抓手，采用“政府主导、企业主体、市场运营”的模式，聚合建筑服务企业，着力培育装配式、智能机械、人机融合等新时代建筑产业工人队伍，打造建筑工地+建筑服务产业园+建筑人力资源为一体的互联网平台，为建筑行业培育新时代高技能的产业工人队伍。同时，依托产业园，成立苏州市建筑产业工人服务中心，充分发挥其助推工人就业、维权、帮困、心理服务、弘扬劳模工匠精神的一体化作用，更好保障工人合法权益。
四	加强统筹协调和政策支持	(一) 建立协同推进机制	1. 河南省建立多方联动工作机制。印发《河南省住房和城乡建设行业“人人持证、技能河南”工作方案》（豫建人教〔2022〕19号），成立了河南省住房和城乡建设厅“人人持证、技能河南”工作领导小组，建立人社部门牵头、住房城乡建设部门负责实施、财政和税务等部门提供政策支持的协同推进机制，充分利用就业补助、财政补贴和地方人才经费，落实职工教育经费、减免相应税费等资金政策，推动培训就业一体化。截至2023年底，全省住房和城乡建设行业共完成职业技能培训328280人次，新增技能人才236657人，新增高技能人才23100人，各项年度计划指标均提前完成。 2. 广东省广州市建立“横向到边、竖向到底”的建筑产业工人培育工作网络。市住房城乡建设局联合人社、工会等职能部门，构建政府机构、行业协会、企业、职业院校、社会培训机构全链条的建筑产业工人培育工作网络，促进行业资源与建筑工地需求紧密对接，进一步加强资源整合。建立建筑产业工人培育专家库，对经过专业培训并考核合格的60余名储备专家实行入库统一管理，丰富产业工人培育的专家资源。 3. 四川省内江市多部门共同打造“甜都建工”特色劳务品牌。市住房城乡建设局、建筑业协会联合内江职业技术学院合力打造装配式建筑实训基地；市人社、财政等相关部门制定职业技能提升相关办法，确定《内江市职业技能提升行动培训机构和鉴定机构目录清单》、《内江紧缺急需职业（工种）目录》，明确培训资金使用范围、补贴标准、申领程序等，强化资金保障力度，持续开展职业技能提升行动。 4. 河南省固始县一体推进建筑劳务企业培育和建筑工人技能提升。县市场监督管理局为专业作业企业登记建立审批绿色通道；县税务局对纳入县《基地专业作业企业名录》、《合格分包企业名录》的纳税企业和个人落实个人所得税年度核算和专项扣除；县人社局、财政局对纳入“全省三年技能提升行动”中参与培训、实训的建筑产业工人给予财政补贴，调动了产业工人“参训”积极性。扶持“固始道桥”品牌做大做强，以黎集镇为主的道桥类专业班组有300多家，涌现出了一大批优秀建筑劳务企业。

序号	工作任务	主要举措	经验做法
		(二) 加大职业技能培训政策支持	1. 重庆市加大职工教育经费投入。积极协调市发改委、市财政局，将建筑企业职工教育经费由原来工资总额的 1.5%调整到 2.5%—4%，作为非竞争性费用在招标时单列；对于教育经费要求专款专用，按实际支出结算，保障 60%以上经费用于一线建筑工人的教育培训。 2. 河南省实行“一试双证”。省住房和城乡建设厅、人社厅联合印发《关于进一步健全住房和城乡建设行业培训评价体系的通知》（豫建人教〔2022〕132 号），明确参培人员参加由省住房和城乡建设行业技能人员职业培训机构相关职业（工种）的职业技能培训后，经人社部门审批的职业技能等级评价机构考核评价合格的，取得住房和城乡建设行业相关证书的同时，可自愿申请人社部门相关职业（工种）相应等级的职业技能等级证书。 3. 广西壮族自治区积极探索建筑工人培训经费保障新渠道。创新建筑产业工人技能培训模式，使用建安劳保费结余资金补贴建筑产业工人职业技能培训。2021 年以来，桂南和桂北两个培训片区分别依托广西建设职业技术学院、广西城市建设学校，开展全区建筑工人职业技能培训，有效提升全区建筑产业工人职业能力和技术水平，助力全区建筑业转型升级和建筑企业发展壮大。 4. 江西省赣州市强化政府财政补贴支持建筑产业工人培训。鼓励采用网络教育、技能提升培训、学徒制等方式培养新时代建筑产业工人。赣州市人民政府印发《赣州市支持建筑业高质量发展若干措施的通知》（赣市府字〔2023〕17 号），提出对建筑企业培训本企业技术工人和管理人员取得住房和城乡建设主管部门认可的资格证书的，由企业注册地财政按每培训 1 名建筑高级工补贴 200 元、建筑施工特种作业人员补贴 300 元、现场管理人员补贴 400 元的标准发放，提高企业主动性。
		(三) 建立技能导向的激励机制	1. 内蒙古自治区大力支持高技能人才培训基地建设。紧密结合建筑产业工人队伍人才需求，依托企业和学校培育基地，形成技能人才“孵化场”，规范化系统化培养建筑产业高技能人才，不断推动建筑产业高技能人才培养。2023 年，对设立自治区级高技能人才培训基地的企业给予 100 万元资金支持；对设立国家级高技能人才培训基地的赤峰建筑高级技工学校给予 500 万元资金支持，进一步激发企业等积极性。 2. 广东省深圳市建立以技能为导向的职业训练体系。训练等级划分为入门级、初级、中级、高级、工匠级，打通产业工人职业技能晋升通道。将建筑企业产业工人训练开展情况列入信用评价体系加分项，参训并获得证书的产业工人数量占企业一线工人总数 80%-90%之间的，得 3 分；占 90%以上的得 4 分，推动建筑企业注重培育产业工人，提升工人技能水平。

序号	工作任务	主要举措	经验做法
五	保障建筑工人合法权益	(一) 推动制度建设防范拖欠	1. 福建省多措并举健全拖欠农民工工资防范机制。将招标条件备案和招标文件备案纳入标准化目录管理,指导各级住房城乡建设主管部门强化建设资金到位情况审查,防范无预算上项目、设置霸王条款、打白条等违法违规行为。出台工程款支付担保管理实施办法,在全省房建市政项目基本实现全覆盖。以厦门市为重点推进地区,组织开展施工过程结算试点工作。与省工信厅建立拖欠工程款联动处理机制,分类化解拖欠民营企业中小企业工程款问题。与省高院建立住房城乡建设领域执法司法联动制度,对涉及转包等违法行为的案件,住房城乡建设部门依法予以查处。建立造价纠纷调解和司法援助机制,发挥行业协会涉工程法律援助指导作用,积极调解工程款纠纷问题。 2. 重庆市全面推行农民工工资专户管理及银行代发制度。自 2017 年开始在建筑领域全面推行农民工工资专户管理制度及银行代发制度,并将“双制”的落实作为根治欠薪的重要抓手,通过季度通报、责任约谈、实地督导等方式,督促区县、银行及企业严格制度落实,工资专户开户率及代发率稳步提升,欠薪投诉总体呈逐年下降态势。2023 年以来,全市在建项目通过专户共代发工资 165.01 亿元,涉及农民工 178.32 万人次,目前工资专户开户率达 97%、代发率达 92%,基本实现全覆盖。 3. 安徽省芜湖市全面实行红黄蓝牌“三色”预警机制。通过智能化分析,对在建项目落实《保障农民工工资支付条例》中维权告示牌、工资专用账户、农民工实名制登记、劳动合同签订、工资保证金缴纳、工程款支付担保、专户资金管理、实名制考勤、工资发放等九项保障措施情况实行分级分类预警。截至 2023 年底,系统自动发出蓝牌预警 1025 次、黄牌预警 96 次、红牌预警 1568 次,住房城乡建设、人社部门根据预警信息督促项目责任单位限期整改。“三色”预警机制对各项措施实施全过程动态监管,全市各项目农民工工资支付管理工作逐步规范。
		(二) 加强多部门联动合力化解欠薪	1. 江西省设立建筑业人民调解委员会。发挥建筑业协会在政府和企业、人民群众之间的桥梁纽带作用以及专业技术和行业人才优势,把拖欠工程款、工伤鉴定等矛盾纠纷纳入受理调解范围,与各级法院、仲裁机构建立“诉调对接”“裁调对接”联动机制,为建筑工人劳务纠纷化解提供专业公正的调解平台。 2. 广东省佛山市开展房屋建筑工程领域农民工工资纠纷诉源治理。探索建立“法院+行政机关+行业协会”的分级解纷机制,由市中院、住房城乡建设局、人社局和市建筑业协会联合设立佛山市房屋建筑工程领域农民工工资纠纷诉源治理工作站,开展定期巡查、线索核查、联合处置、及时调解核实存在欠薪事实的纠纷,推动欠薪隐患化解在基层。