

外包员工“同工不同酬”问题如何破？②

一些企业为规避法律风险、降低用工成本，以“业务外包”之名行劳动用工管理之实

业务外包了，劳动者权益不能“外包”

本报记者 王美茹
本报实习生 霍家宇 张人瑞

在此前的报道中，《工人日报》记者调查发现，很多外包员工面临与正式员工“干着一样的活，待遇却不一样”的处境，在福利待遇、系统权限、职业发展等方面存在明显差异。

进一步调查发现，这些现象的背后，是一些企业为规避法律风险、降低用工成本，以“业务外包”之名行劳动用工管理之实的“假外包”行为，这导致劳动者在承担相同工作的情况下，无法享受应有的权益保障。

何为“假外包”

数据库程序员王告以外包员工身份为一家互联网公司工作5年，接受该公司日常管理。原签订劳动合同公司倒闭后，互联网公司为节省培训新员工的成本，安排他改签新公司，工作内容不变，月薪却降了不少。

“这并不是真正的外包行为。”北京市朝阳区人民法院法官助理赵铭杨向记者介绍说，外包一般指企业将非主营业务外包给外部机构经营的模式，承包方自行招用员工，完成企业委托的业务，企业和企业是承揽合作关系，企业并不负责管理承包方员工的日常工作。

但当前，很多企业打着“业务外包”的幌子，却安排承包方员工与正式员工干同样的活，接受同样的劳动用工管理，以此规避法律责任，降低用工成本。“可以说，有用工管理的外包都是‘假外包’。”赵铭杨说。

刘雅的经历也是这种假外包、真用工的典型代表。

2020年，刘雅与一家私企签订劳动合同后被派至另外一家单位工作。因表现良好，直属领导口头承诺会为其“转正”。此后的两年里，刘雅的工作内容、工作节奏安排完全来源于这一单位，与正式员工的工作任务基本一致，但她却只能领取基本工

资，门禁权限受限，没有食堂饭卡，薪资也比同级正式员工低三分之一。中途甚至因为前签合同的私企倒闭，她不得不接受安排，与该单位签了一份“劳务合同”。

“有些外包用工实际上更类似劳务派遣。”赵铭杨介绍说，劳务派遣是企业使用并管理劳务派遣公司派遣来的员工，员工与劳务派遣公司签订劳动合同。

在法律上，“外包”与“派遣”本有清晰界定，但在实践中，二者的界限却常被模糊。赵铭杨指出，两者的核心区别在于，外包买的是“活儿”，按完成的工作量结算，追求劳动结果；劳务派遣买的则是“人”，按人头和工作时间结算，购买的是劳动过程。

2014年施行的《劳务派遣暂行规定》明确规定，劳务派遣用工不得超过企业用工总量的10%。一些企业为了突破这一限制，转而以外包代替劳务派遣。有关调研显示，一些企业除管理岗、核心业务岗采用劳动合同期外，低端重复性体力劳动岗位和季节性用工岗位，如餐饮后勤、保安保洁、仓储物流等，能外包尽外包。

维权之难

假外包、真用工，劳动者权益如何维护？

“用工方式的区别决定了外包和劳务派遣的法律责任也有很大差别。”赵铭杨说，在真正的外包中，发包单位与劳动者无直接法律关系；而在劳务派遣中，用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担责任连带赔偿责任。

“假外包”行为导致劳动者在承担相同工作的情况下，无法享受应有的权益保障。专业人士表示，责任承担的差异是部分企业选择“假外包”的直接动力。外包用工的滥用会扰乱劳动力市场秩序，也不利于企业可持续发展和职工队伍的整体稳定。

为遏制“假外包”乱象，《劳务派遣暂行规定》明确指出，用人单位以承揽、外包等名义，按劳务派遣用工形式使用劳动者的，按照劳务派遣处理。

而界定何为“假”的关键，在于对用工管理事实的审查，这恰恰是司法实践中的复杂之处。在法庭上戳破“假外包”的面纱，证明自己与用工单位存在事实上的管理关系，是很多劳动者维权路上第一道坎。

“判断是否存在用工管理，具体体现在考勤、发放工资和工作安排等层面。”云南滇红律师事务所律师陆开福在接受采访时明确表示，“一旦三者同时成立，基本可以判定存在用工管理。”陆开福列举了诸如工资发放记录、单位门禁卡、工作沟通记录和考勤记录等维权的有效证据。

然而现实中，很多外包员工在维权时才发现，与自己签订合同的外包公司并没有合法资质。当前，承包方类型多样，有人力资源服务公司经营的，有具备一定资质的劳务外包公司承接的，更多的是无资质的各类企业以及个人包工头。无用工主体资格的承包方无法组织外包员工参加工伤保险，遇到伤亡等事故时大多会逃避责任。

还有很多外包员工即使权益受损，也并不会拿起法律武器进行维权。“有份工作就好，谁愿意大费周折去维权呢？”即使换了“东家”，还降了薪，王告还是无奈地选择了接受。

风险与成本的双重盘算

“责任承担的差异，成为部分企业选择

‘假外包’的直接动力。”劳动法律咨询专业人士白永亮分析道，企业通过炮制一份“外包合同”，将本应由自身承担的用工管理风险，转移给抗风险能力往往较弱的外包公司。

企业为何甘冒法律风险，选择“假外包”模式？除了规避责任与风险，背后还有经济考量与灵活管理等原因驱动。

白永亮分析，企业选择外包主要基于两个原因：一是聚焦核心竞争力，将非核心业务剥离；二是应对经济波动，实现快速灵活的人员调整，优化人力成本，提升运营效率。

然而，“成本优先”的思维，直接催生了一些扭曲的劳动力市场选择。白永亮观察到，许多企业在挑选外包供应商时，标准并非“谁更合规”，而是“谁更便宜”。价格内卷竞争下，服务商为求生存，只能不断压缩本应投放在劳动者权益保障上的成本，最终形成“劣币驱逐良币”的恶性循环，不仅损害了劳动者的合法权益，也在一定程度上扰乱了正常的劳动用工秩序。

“业务外包了，劳动者权益不能‘外包’。”白永亮说，要改变这种情况，关键在于企业要提升劳动法律意识，系统构建合规体系。他建议，企业依据发展实际建立分层分类的用工体系：对核心业务与岗位坚持直接雇佣，保证员工队伍稳定；对非核心但专业性强的工作推行业务外包，管结果而不管过程；对临时性、辅助性、替代性岗位，则依法合规使用劳务派遣。

外包用工的滥用，不仅直接侵害劳动者权益，导致劳动关系不稳定，也容易引发劳动争议，扰乱劳动力市场秩序，从长远看更不利于企业可持续发展和职工队伍的整体稳定。如何从制度层面规范外包用工，推动企业落实主体责任、依法合规用工，仍需各方共同求解。本报将持续关注。

（部分受访者为化名）

本报讯（记者祝盼 沈晓曦）近日，记者从陕西省医保局获悉，围绕完善相关政策措施，陕西今年通过多种举措，建立居民医保参保待遇激励约束机制。

在激励措施方面，该省印发了《陕西省健全基本医疗保险参保长效机制的实施意见》，提出对连续参保缴费人员和基金零报销人员分别设置连续参保激励和基金零报销激励。连续参保激励是指自2025年起，连续参加居民医保满4年，之后每连续参保1年，可享受连续参保激励。基金零报销激励是指自2025年起参加居民医保的群众，如果当年没有使用过包括门诊、住院在内的所有医疗费用的医保基金报销，可以在下一年度适当提高城乡居民大病保险的最高支付限额。

为优化参保服务，陕西将全面取消户籍限制，落实持居住证参保政策，让灵活就业人员、农民工、新业态从业者等群体可在就业地便捷参加职工医保。针对特定群体，政策推动外地户籍学生及学龄前儿童在就读地或常住地参保，支持出生证参保，推动新生儿落地参保，鼓励大学生学籍地参保。

同时，还对享受参保绿色通道的特殊人员范围做了补充完善，为退役军人配偶及未成年子女、社区矫正对象、儿童福利机构在册儿童及低收入人口等特殊群体开辟参保“绿色通道”，在非集中缴费期办理参保后也可即时享受待遇。对特困人员、孤儿实行全额资助，低保对象、农村易返贫致贫人口享受定额资助，农村独生子女父母及十八岁以下子女参保按规定获得缴费补助，确保困难群体应保尽保。

约束措施主要聚焦断保后再参保的情况，设置了“固定+变动”双重等待期。自今年起，除新生儿等特殊群体外，未在集中参保期参保或未连续参保的人员，参保后需先经过3个月固定等待期；未连续参保者每多断保1年，还需在固定等待期基础上增加1个月变动等待期。参保人可通过补缴费用修复变动等待期，每按当年个人缴费标准多缴1年费用，可减少1个月变动等待期。

陕西省医保局相关负责人表示，激励约束并重是长效机制的突出亮点，通过“正向激励+适度约束”相结合的方式，引导居民持续稳定参保，保障医保基金平稳运行。

此外，针对传统的参保管理模式存在信息碎片化、连续性不足、区域局限性等问题，今年陕西医保正大力推进全民“一人一档”数据库建设，完整记录其从新生儿参保登记、学龄期参保接续、成年后就业参保或灵活就业参保，直至老年阶段医疗保障待遇享受的全过程服务，以实现全民大健康管理。

新疆“一培双证”“一考双证”促技能提升

本报讯（记者吴铎思）记者近日从新疆维吾尔自治区人社厅了解到，自治区积极探索技能人才评价与就业服务深度融合新机制，大力推进“一培双证”“一考双证”改革举措，有效促进劳动者技能提升与高质量就业，助力技能人才队伍建设。

在“一培双证”方面，积极推动职业技能等级证书与特种作业操作证书有机结合，在多地开展试点，整合两类培训内容，优化教学大纲，精简重复课程，实现“一次培训、双重认证”。学员完成培训并考核合格后，可同步取得特种作业操作证和职业技能等级证书，大幅缩短培训周期，降低考试成本，提升劳动者的综合技能水平和就业竞争力。

在“一考双证”方面，自治区人社厅与住建厅联合发文，在建筑领域全面推行评价结果互认机制。劳动者参加人社部门组织的建筑类职业技能培训，取得职业技能等级证书后，通过数据共享即可同步获取住建部门核发的建筑产业工人培训合格电子证书。该政策覆盖建筑工程施工、装饰装修、设备安装等179个热门工种，培训全过程由人社、住建部门联合监管，实现开班审核、结业考核全流程透明化。符合条件的参训人员还可享受培训补贴，并在取得“双证”后获得岗位推荐，形成“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”全链条支持体系。

宁夏发文规范工伤认定工作

本报讯（记者马学礼 李静楠）近日，宁夏人社厅印发《宁夏回族自治区工伤认定工作规程》，通过系统化制度完善与数字化技术赋能，全面提升工伤认定的规范化水平与服务效率。

新规对工伤认定的申请、受理、调查核实、审核、决定及送达等全流程进行了统一规范，明确了全区一致的政策执行标准，并构建了要素齐全、操作便捷的标准化文书模板体系，为工伤认定工作的程序合法、结果公正与运行高效提供了制度保障。

据介绍，新规突出“数智赋能”与便民导向。依托工伤政务服务“一件事”改革，优化申报流程，明确规定可通过部门数据共享、内部协同等方式核验的信息，不再要求职工重复提供，有力推动工伤认定服务实现“快速办、简便办、精准办”。

青海多措并举强化技能人才培养

本报讯（记者邢生祥）记者从青海省人社厅了解到，该省多措并举实施技能帮扶、建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，为打造生态文明高地、建设产业“四地”及绿色算电协同发展提供坚强有力的技能人才支撑。截至目前，该省技能人才总量达47.8万人，其中高技能人才超过10.6万人。

近年来，青海加强高技能人才平台建设，建成国家级高技能人才培训基地13个、国家级技能大师工作室12个。开展“昆仑英才”计划高技能人才培养工程，累计建成两个省级高技能人才培训基地、4个省级技能大师工作室。打造集现代职业技能实训、技能人才评价、职业技能竞赛等于一体的综合性公共服务平台。各级人社部门结合实际设立民办职业培训学校275家，为各类劳动者提供职业技能培训服务。

在技能培训方面，青海推行终身职业技能培训制度，年均开展补贴性职业技能培训10万人次以上。聚焦重点群体实施职业技能提升行动，统筹推进城乡未就业劳动力技能培训，实施国家乡村振兴重点帮扶地区职业技能提升工程。“十四五”期间，青海累计开展补贴性职业技能培训47.66万人次。



打造“家门口”的幸福养老圈

11月18日，浙江省湖州市长兴县龙山街道后洋村居家养老服务站，志愿者在给老人测量血压。近年来，长兴县民政局引入社会资源，利用乡村公建配套设施，构建“15分钟”居家养老服务圈，推进医康养融合发展，为乡村老人提供餐饮、日间照料、医疗护理等一体化服务，让老人在“家门口”乐享晚年幸福生活。

本报通讯员 陈海伟 摄

青岛创新“智慧仲裁”建设，上线异步庭审系统，大幅降低劳动者维权成本

打破时空壁垒 让维权服务“随时在线”

人单位工商登记注册地申请劳动仲裁，但从立案到庭审存在一定周期，当事人家在外地的仍需在庭审当日到场，不免付出奔波之劳与时间成本。而如今，周女士通过手机“爱山东”微信小程序登录异步庭审系统，在老家用半小时就完成了证据上传和质证意见提交。

异步庭审系统能够让劳动者、用人单位、仲裁员以非同步的方式进行庭审，通过电子平台完成提交仲裁申请、在线证据交換、书面陈述辩论意见、电子送达结案文书等仲裁流程，实现劳动争议处理从“定时定点”变“随时随地”。

据介绍，该系统对当事人端进行了优化。当事人只需登录青岛市人社局官网或微信“爱山东”小程序，即可进入专属界面：答辩期内上传书面答辩意见，举证期内提交证据材料、质证期限内发表质证意见……所有操作当事人及其代理人均可参与，以期限内最后一次提交为准，既保留修改空间，又确保程序严谨，同时大幅降低了当事人的维权成本。

作为“智慧仲裁”建设的重要成果，异步庭审系统利用人工智能信息技术，创新打造劳动人事争议仲裁非同步审理模式，打破时空壁垒，让维权服务“随时在线”，大幅降低劳动者维权成本，提升仲裁效率。

从“奔波往返”到“指尖操作”

“从老家到庭审现场就要3小时，遇上旅游季买不到票更是着急。”谈起传统仲裁庭审，外地务工人员周女士深有感触。

当事人可以选择在劳动合同履行地或用

“过去经常要拖延一周，现在异步审理后笔录电子送达，线上确认，1分钟就能完成，裁决书能在手机上直接签收，效率提高太多了。”

从“线下等待”到“线上协同”

“庭审双方举证质证环节十分重要，碰上案情复杂或双方证据较多的，光举证就得2、3个小时。现在系统自动管控期限、当事人线上举证质证，我们能把更多精力放在案情研判上。”从事仲裁工作12年的马仲裁，对系统带来的改变感受颇深。

在管理端，仲裁员可实现全流程线上办案：设置举证质证期限后，系统会发短信提醒当事人；将围绕争议焦点生成的问题清单，定向发送给双方；举证质证结束后，书记员一键生成笔录，支持在线修订与电子签章。

值得关注的是，青岛劳动仲裁依托省仲裁办案系统的数据接口，自主开发裁决初判功能，能够自动调取本市同类案件裁决数据，利用大模型的深度理解与逻辑推演能力，形成初步裁决意见，提升办案效能。

马仲裁算了一笔账：“系统自动梳理、归档，还能直接关联电子送达记录，每天至少能多处理1起案件。”

从“物理流转”到“数字重塑”

对青岛劳动仲裁而言，异步庭审不是简单地把线下流程搬到线上，而是用数字技术重塑了服务逻辑与方法。

过去，档案室里总堆着一摞摞纸质卷宗，不仅占地方，还得防潮、防蛀、防火，调阅时翻阅纸质案卷费时又费力。

异步庭审带来的全流程电子化管理让这些都成为过去式——从立案开始案卷就“住”进云端，一步实现数字留存。当事人想阅卷在云端申请即可，材料实时呈现。线上攒下的案件信息，像个贴心的“助手”，会主动把同类案件推送给仲裁员参考，助力实现类案同判，让裁决更加公平。

从案件审理到档案管理，异步庭审系统用数字技术把仲裁维权服务捋得更顺、做得更优，带来了实实在在的效益。

保障灵活就业、新业态人员等在就业地参保，补充完善参保绿色通道的特殊人员范围