

外包员工“同工不同酬”问题如何破？①

很多外包员工与正式员工承担相同的工作,福利、权限等有较大差别——

“我们干着一样的活,待遇却不一样”

本报记者 王美茹 本报实习生 张人瑞

在北京的一家科技公司里,程序员王告的工位与正式员工紧密相邻。他与正式员工参与同样的项目会议,讨论同样的技术难题,甚至同样加班到深夜。

然而,当他试图登录公司内部知识库查询一个关键信息时,屏幕上“权限不足”的提示,将他拉回现实——作为一名外包员工,他面前像有一堵“隐形的围墙”,将他“隔离”在公司核心资源之外。

“我们干着一样的活,待遇却不一样。”王告的苦笑中,带着些许无奈,“感觉自己像个‘二等公民’。”

王告的处境并非个例。记者调查发现,随着企业追求组织弹性和成本控制,外包用工模式已在互联网、传媒、金融科技乃至制造业等领域不同程度存在,构成了不容小觑的“编外大军”。他们与正式员工并肩作战,却在福利、权限、归属感等方面有较大差别。

“编外大军”

走进位于北京市海淀区的中关村软件园,记者发现,同一家公司的员工,却带着不同颜色的工牌,这是外包员工与正式员工身份差异的体现。

在计算机行业,某外企前测试经理王晓向记者透露,3年前他管理的10人团队中,正式员工3人,其余7人均为外包员工。

“核心业务主要由3名正式员工完成,外包员工承担的工作相对机械、繁琐。”王晓说,一个重要原因是一名正式员工的用工成本,约等于1个半到两个外包员工,

编者按

当前,外包用工在互联网、金融、制造业等行业不同程度存在。外包员工常常与正式员工承担相同的工作,却在权限、福利待遇等方面有较大差异。一些企业为追求组织弹性与成本控制,把一些员工冠以“外包”的名,却让他们干着“派遣”的活,规避法律责任,损害了劳动者权益。本版即日起推出《外包员工“同工不同酬”问题如何破?》系列报道,揭示外包用工乱象,以期推动劳动用工秩序更加公平规范。敬请关注。

“这种成本核算,成为企业大量使用外包用工的直接驱动力。”

这种状况在传媒行业也较为普遍。刘雅告诉记者,她曾经供职的公司,其母公司为了“减负”,将栏目整体外包给子公司。栏目组共30人,只有两名正式员工,其余都是外包员工。

“当初选择加入是因为公司说有机会转正,但努力了两年也没等到转正的机会。”刘雅最终无奈选择离职。

在保洁行业,外包用工更为普遍。有10年工作经历的保洁员邢峰属于“幸运的少数派”——她直接与平台签约。

“我入职比较早,赶上了与平台直接签约,目前可以比外包的保洁员每单多拿10多元。”邢峰透露,像她这样能与平台直接签约的,在北京并不多,大部分保洁员都是与外包公司签约的“编外大军”。

“壁垒”分明

在金融科技这类对数据安全要求极高的行业,外包员工与正式员工的区别体现得更为明显。

刚刚从一家银行核心系统供应商离职的公司正式员工鲍仪透露,其公司外包员工被

严格限制权限:他们只能使用测试环境的台式电脑,无法访问处理真实交易的生产系统;他们的工牌只能进入园区大楼,无法刷开核心机房的门禁;他们无法使用内部通信工具“优聊”,工作沟通都是依赖微信等外部渠道。

“外包员工就像‘代跑者’,我们画好跑道让他们验证功能,但不会让他们触碰真正的赛道(生产环境)。”鲍仪说,当银行测试需求激增时,公司会临时拉微信群协调,外包员工需同时对接多个部门,他们没有自己的成长路径。

福利与团队融入的“壁垒”同样分明。鲍仪介绍,外包员工需自备笔记本电脑用于外网沟通,公司不提供座机,也不参与内部的绩效互评。在团建活动中,公司组织的“游上海”等活动,工会经费不覆盖外包员工。相比之下,由外包转为劳务派遣的员工,权限和福利则有所提升,可访问生产系统、参与绩效打分,工作内容更接近正式员工。

“潮汐式”用工

“对于我们这样的小型鞋厂,外包是生存的选择。”温州太阳神鞋业有限公司的支经理坦言,如果每个生产环节都养工人,用人成本压力太大了。因此,除了研发和成型

包装等核心环节,公司其余生产流程基本选择外包。

然而,这种模式潜藏着较大的运营风险。温州金尚进出口外贸有限公司负责人庄柏青介绍说,外包虽然节约了成本,但常常导致质量水平参差不齐以及工期延误。他分享了一次惨痛经历:一家合作鞋厂因外包环节出问题,导致整批货物出货时间比原计划晚了两周,购买方要求赔偿5%的订单金额。

“目前只有较大规模的鞋厂会有固定工人,可以相对保证工期,但这类鞋厂的报价也相对较高。”庄柏青道出了制造业的两难局面。

庄柏青反映,更值得关注的是制造业中的“潮汐”招工现象。由于外包环节对工人技能要求较低,“培训一上午就能上工”,劳务公司只在工厂订单较多时大量招募工人,订单完成后立即遣散,循环往复。

“要想招到工人,对手艺就不能有太高要求。”庄柏青表示,这种不稳定的用工方式,不仅使工人无法获得持续的收入保障和技能提升机会,产品质量也不能保证,从长远看,不利于企业发展。

一道道权限门槛、一项项缺失的福利、一次次被排除在集体之外,以及付出同样劳动却无法获得同等尊重的落差……记者采访中发现,外包用工的滥用,正在使身处其中的劳动者在职业发展与权益保障上陷入多重困境。

外包员工与劳务派遣员工有什么区别?他们的维权之路是否顺畅?企业为何如此青睐外包用工?如何规范外包用工……记者将进一步采访调查。

(部分受访者化为化名)



青海为困难家庭发放取暖救助金

本报讯(记者邢生祥)记者日前从青海省民政厅获悉,该省为城乡困难群众发放2025年冬季取暖救助金1.42亿元,惠及16.74万户城乡困难家庭。目前,各地已全面完成城乡困难家庭取暖救助金发放工作。

为切实解决好困难群众急难愁盼问题,确保困难群众温暖过冬、安全过冬,青海省按城市低保对象和城市特困供养对象每年每户1000元、农村低保对象和农村特困供养对象每年每户800元的标准发放2025年冬季取暖救助,并要求各地对取暖救助后依然有困难的家庭,及时通过临时救助予以解困。

废弃粮仓变花房

11月12日,湖南省娄底市娄星区石井镇松江村鑫鑫蝴蝶兰种植基地,游客在观赏蝴蝶兰花。

据了解,当地通过盘活闲置资源,将废弃粮仓盘活为现代化的鑫鑫蝴蝶兰基地,智能化种植、产业化运营、低碳化发展,打造农旅融合产业,为当地探索乡村振兴的新路径。 本报通讯员 吴永华 摄

“劳动关系协调师”亮相国赛引关注,一项调查显示专业化人才缺口仍较大——

加强劳动关系学科建设 培养高素质专业人才

本报记者 张小简

今年9月,在河南郑州举办的第三届全国技能大赛现场,“劳动关系协调师”作为106个赛项中唯一的文科类项目,首次登上国家级竞技舞台。

近年来,我国劳动关系专业人才培养队伍建设快速推进。日前,和谐劳动关系建设青年学者论坛在京举办,由中国人民大学劳动人事学院课题组编写的《中国和谐劳动关系发展报告2025》(以下简称《报告》)在论坛上发布。《报告》指出,我国目前已基本搭建起劳动关系治理自主人才体系,人才队伍专业化水平显著提升,但专业化人才缺口仍较大,应加强劳动关系学科建设,合力构建劳动关系专业人才培养新生态。

劳动关系专业队伍日益壮大

在第三届全国技能大赛的“劳动关系协调师”项目比拼中,来自全国32个地区的32位参赛选手在用工诊断、文书处理、沟通协商、纠纷调处、竞技竞速等方面进行比拼。

国赛的聚光灯,照见的是一个日益壮大的职业群体。

2007年,“劳动关系协调员”被列入《中华人民共和国职业分类大典》,2022年该职业更名为“劳动关系协调师”。这一职业主要从事劳动保障法律法规宣传、用人单位劳动

标准和劳动规章制度制订、劳动合同管理、参与集体协商、劳资沟通、劳动争议预防与处理等工作。2025年3月,新修订的《劳动关系协调师国家职业标准》发布,细化了对各等级从业者技能水平的要求。

“劳动关系协调师进入国赛,能够对我国劳动关系专业人才培养起到很大的引领带动作用。”《报告》主编、中国人民大学劳动人事学院劳动关系系主任张皓表示,这不仅为我国劳动关系领域专业人才搭建了展示技能、交流提升的舞台,也表明我国当前对这个领域人才有迫切需求。

《报告》指出,我国目前已形成了一支初具规模、结构多元、专业素质日益提升的基层和谐劳动关系建设者队伍,从业人员主要分布在企业人力资源部门、工会组织、区域性调解机构、行业协会等。

近年来,各地也在积极探索创新劳动关系专业队伍的建设模式。浙江省推进县区劳动保障督导员、乡镇劳动保障管理员、网格级劳动关系协调员“三员队伍”建设,构建基层劳动关系治理共同体;成都市温江区开设鱼凫劳动关系公共学堂,策划包括HR精英班、雏鹰普法班等在内的各类课程,为来自基层的协调员们提供全方位的劳动关系学习平台。

劳动关系学历教育有待加强

我国劳动关系学历教育长期承载着专业领域学术研究、理论建构、科研与实务人才培

养的重要任务。

《报告》指出,当前我国劳动关系环境正在不断发生变化。在此背景下,劳动关系学科应用场景进一步拓宽、人才专业化需求进一步扩大。

但与此同时,劳动关系专业人才培养依然面临一定挑战。《报告》中提到,不论是专业化的师资队伍人数,还是经过系统学习训练的学生人数,均与现实社会需求间存在较大差距。

缺乏生源是其中的原因之一。《报告》指出,近年来,劳动关系学科在一定程度上面临发展瓶颈,其中一个重要原因是招生方式的市场化。相较于经济学、法学、人力资源管理等专业,“劳动关系”对考生和家长来说是一个相对陌生的专业,在高考志愿填报以及本科生入学后进行专业分流时,被选择的可能性较低。

此外,劳动关系专业人才在社会上的认可度仍显不足。一份针对劳动关系毕业生去向的调查显示,受访企业普遍对劳动关系专业的知悉程度不高。也有文章指出,基层劳动关系协调队伍仍然存在人员配备不足、专业化水平有待提升、职责定位不清等问题。

构建劳动关系专业人才培养新生态

“推进契合新时代需求的劳动关系学科建设尤为必要。”《报告》强调。

《报告》中提到,近年来,我国几所开设劳动关系专业的院校结合自身办学特色与教育教学资源,在不同重点方向上寻求创新突破。

其中,一条路径是深耕工会学特色。例如,中国劳动关系学院牵头备案增设“工会学”专业,并于2022年被列入《普通高等学校本科专业目录》。山东管理学院依托齐鲁工匠研究院资源优势,以深化新时代劳模工匠精神为着力点,构建出一套以工匠精神为引领的应用型“产学研会”育人机制。

另一条路径,是积极探索劳动关系交叉学科融合。2024年,中国人民大学劳动人事学院与法学院共同设立本科“全球劳动治理(法学—劳动关系)”双学位实验班,立足我国在全球劳动治理人才方面的紧迫现实需要,在传统劳动法治、劳动关系治理和人力资源治理人才培养过程中引入国别和地区的制度、文化情境因素,培养兼具国际化视野和全球劳动治理能力的复合型人才。

除“劳动关系+法学”的交叉模式外,首都经贸大学探索劳动关系专业、数据科学与大数据技术专业交叉,培养劳动统计领域专业人才;中南财经政法大学设立“劳动关系+人工智能”双学位实验班,融合人工智能、数字技术与传统劳动关系学科进行人才培养。

“院校专业建设方向的多元化、互补性特征,初步支撑起我国劳动关系专业学历教育的供给,但力量仍显不足。”张皓表示,随着构建和谐劳动关系在促进高质量发展充分就业中的重要性提升,未来应进一步提升对劳动关系学科建设的重视和支持力度,合力构建劳动关系专业人才培养新生态。

六部门联合印发加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见

突出多元性 完善高校青年教师考核评价体系

本报讯(记者于忠宁)近日,教育部、中央组织部、科技部、财政部、人社部、住建部等部门联合印发《关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见》(以下简称《意见》)。

《意见》提出,完善高校教师评价改革,加大对青年教师的引导支持力度,突出创新能力、质量、实效、贡献导向,科学确定评价指标,科学设置考核周期,客观评估个人与团队贡献,强化激励创新、审慎包容的评价导向,加强对教书育人实效评价,强化青年教师教书育人责任感。

教育部教师工作司有关负责人介绍,《意见》围绕青年教师引育管用全链条培养提出若干创新举措,支持和引导青年教师全面发展。

在教师思想政治与师德师风建设方面,《意见》强调,要强化高校党委对青年教师工作的领导,加强思想政治教育与教师党建引领,引导青年教师成长为新时代“四有”好老师。

在人才引育使用方面,要结合学校整体发展目标和学科建设重点,科学制定引才规划,创新人才引进机制,完善人才聘用机制,激励引导青年人才安心工作、静心科研。在教师发展体系方面,要完善发展支持机制,建实建强教师发展中心,推动高校教师与行业企业人才队伍交流,提升教育教学水平,增强科研实践能力,提升青年教师能力素养。

该负责人指出,《意见》突出考核评价多元性,着力发挥考核评价的牵引、导向和激励作用,提出完善高校教师评价改革,加大对青年教师的引导支持力度等一系列举措。

《意见》提出,要完善科研考核评价,统筹考虑青年教师职业志向、学科领域、岗位角色的特点,突出创新能力、质量、实效、贡献导向,加强青年教师科研项目完成质量和成果应用评价,改变简单以量化指标评价科研水平,完善同行专家评议机制,推进代表性成果评价制度;坚持科研自立自强,鼓励青年教师在国内学术刊物上发表论著;合理设置高校评价标准,不把人才称号作为高校评价指标,淡化论文和奖项数量指标,避免层层分解为青年教师考核评价指标。

与此同时,《意见》提出,优化教育教学评价,完善教学质量评价制度,通过考评教学规范、教学效果、教学改革等实绩,加强对教书育人实效评价;强化青年教师教书育人责任感,注重教学业绩在聘期考核、职称评聘、绩效分配及评奖评优中的运用,加大课程建设、教材编写、教学改革等成果在教师评价中的权重,促进青年教师将最新科研成果融入教学。

此外,《意见》还突出强调了待遇保障激励性,提出推进高校薪酬制度改革,扩大高校薪酬分配自主权,鼓励采取多种办法提高青年教师待遇,减轻青年教师非教学科研负担,解决其生活困难,关注其身心健康,提升青年教师职业幸福感。

北京发布人力资源市场薪酬数据报告

本报讯(记者赖志凯)近日,北京市人社局发布《2025年北京市人力资源市场薪酬数据报告》(以下简称《报告》)。调查数据显示,2024年各行业薪酬水平呈现差异化增长态势。其中,集成电路、智能/高端制造、新能源及智能网联汽车等为代表的战略性新兴产业薪酬水平持续领跑,运输/物流、餐饮/住宿等生活服务产业薪酬保持稳定增长。

《报告》进一步强化对市场重点群体的关注。在持续开展新职业工资价位调查的基础上,重点聚焦数字职业与绿色职业的薪酬水平,同时发布北京地区应届高校毕业生薪酬数据,为毕业生求职择业和院校优化人才培养提供重要参考。此外,报告特别关注依托互联网平台就业的新业态从业人员薪资状况以及技能人才薪酬水平,并新增服务型人才及高精尖人才薪酬数据,更好地服务北京市人才高地建设。

据悉,《报告》中的调查数据来源于2024年度北京市企业薪酬采样数据,采用线上加线下模式开展调查,调研样本数量包括个体职位157万人以及应届高校毕业生28.9万人。

青岛开展高校毕业生项目化就业技能培训

本报讯(记者张楠 通讯员樊震)为充分发挥职业技能培训对高校毕业生的就业赋能作用,近日,山东省青岛市人社局联合市教育局、市财政局出台《关于试点开展毕业年度高校毕业生项目化就业技能培训工作有关问题的通知》,旨在通过项目化就业技能培训搭建供需桥梁,推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体的项目化培训模式,为毕业生赋能、为产业输送人才。

靶向性强,精准对接产业需求。聚焦青岛市“10+1”创新型产业体系,将培训职业(工种)按紧缺程度分类,引导院校优先开展与重点产业相关的培训,实现培训与产业发展的精准对接。培训对象集中,高效推进职训赋能。通过针对性培训助力高校毕业生获取证书,提升在求职中的竞争力。补贴资金直补院校,充分发挥院校作用。鼓励院校利用自身教学资源、师资力量开展培训,同时补贴资金直补院校,减轻院校的资金压力,实现教育资源高效利用,提升高校毕业生综合素养。规范流程,严格监管,保障培训质量。对培训工作的签约、培训实施等各环节进行详细规范,明确各环节的责任主体和操作要求。

长春大学生创新创业大赛举办

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)近日,由长春市人社局主办,市人才服务中心承办的“创翼长春 智汇八方”长春市大学生创新创业大赛总决赛举办,来自该市37所高校的60个大学生创新创业团队获奖。

据介绍,举办大学生创新创业大赛,是扎实推进国家关于高校毕业生就业创业工作部署的关键举措。本次大赛紧跟发展趋势,涵盖农业、人工智能、新媒体、文创产品等多个赛道。大赛设置项目初审、指导培训、复赛路演、决赛4个环节,自5月启动以来,累计开展就业创业政策宣讲、创业大讲堂、创业沙龙、创业园区观摩体验、人才市场就业创业实训等活动26场,征集大学生创业项目536个。

大赛特邀高校、科研机构、优势产业企业等领域优秀创业导师现场一对一点评指导,帮助团队拓展思路、突破发展瓶颈。最终入围决赛的6支代表队中,云衢触行——视障人士智能触觉导航马甲项目、雪娃AI智训项目荣获大赛特等奖。