

# 青浦区人力资源外包公司

生成日期：2025-10-26

劳务派遣与合同工存在以下区别：1、合同时间长短不同。合同工，合同约定期限时间长，相对稳定。劳务工，合同约定时间短，一般派遣单位与劳务派遣工签订两年的劳动合同，具有临时不固定性。签约到期限后，如确实需要续签合同的，再另行签约，每一阶段期限是二年时间，形成与劳务用工制度的临时性有直接的关系。2、福利待遇不同。两者同工不同酬，合同工的工资待遇高于劳务工。国家要求各用工单位必须给劳动者缴纳各种基金，企业对合同工五险一金的，一般的企业对于劳务派遣工都只缴纳社保而已，公积金的话，一般是不帮助缴纳的，除非你是在一些单位做派遣员工的。建筑劳务为规范施工企业用工起了极大的作用，但是市场无序，混乱，社会矛盾突出，欠薪、工伤等投诉不断。青浦区人力资源外包公司

劳务派遣公司的特性特点：1、拒绝垫付。现行法律制度明确了劳务派遣三方法律关系中，用工单位应当实际承担派遣员工工资和社保费用。这就是劳务派遣公司不垫付原则的法律基础，也就是说派遣公司不为用工单位垫付派遣员工工资和社保费用。一旦派遣公司不能坚持原则，为用工单位垫付上述费用，也就意味着无形中极大地增加自身的经营风险。2、受益归责。《劳动法》规定：“派遣员工因执行工作任务造成他人损害的，由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任；劳务派遣单位有过错的，承担相应的补充责任。”“谁用工，谁受益”是一种普通常识，“谁受益，谁担责”则是利益义务对等的基本原则。派遣员工一旦出现工伤事故，工伤保险待遇赔偿不足部分则应由真正用工受益方即用工单位负责承担。正是因为上述的几个特性特点，构成了劳务派遣公司的优势，也促使更多的朋友去经营劳务派遣公司，注册劳务派遣公司还需要办理劳务派遣许可证，如果您有相关的办事需求，可以与我们的在线客服联系，诚信经营，期待与您的合作共赢。青浦区人力资源外包公司劳务派遣的发展的特点：法律规范缺失。

劳务派遣是市场经济条件下，由用工单位、派遣公司和劳动者三方构成的一种灵活用工形式。劳动者先跟派遣公司签订合同，成为派遣公司的人，然后再由派遣公司安排到用工单位去工作，对于满足用工单位灵活用工需求、促进劳动者就业发挥了一定的积极作用。当前企业比较热衷使用劳务派遣工，主要是为了降低用工成本，而劳务派遣工灵活的退出机制，也可为企业“减负”。省人社厅有关负责人表示，这种用工形式也存在一些问题，例如，有些用工单位在非“临时性、辅助性、替代性”岗位上大量使用劳务派遣工，存在低薪酬、低福利、拖欠工资、不为其缴纳社会保险费、随意安排加班或超时工作等情况，而且劳务派遣工普遍无法享受住房公积金、补贴年假、职位晋升等待遇，这已成为当前劳动用工领域的热点问题。

劳务派遣工转正机会大不大?用工单位转正：也就是劳动者实际去工作的公司，如果劳动者在公司表现优良，能力以及整体的素质超过了正式员工或者被同事上司赏识，在有岗位空缺的情况下，会给予转正。劳务派遣公司转正：这些取决于劳务派遣工与签订劳动合同的单位如何约定。劳务派遣工是与劳务派遣机构签订的劳动合同，与用工单位之间不存在劳动关系，而如果要转正就必须要与用工单位签订劳动合同进行约定，很多劳务派遣公司在劳动者服务期满后，会提供内部相关单位的转正机会。政策规定转正：部分地区规定每年将按照符合条件人数 20% 左右的比例，在第三方委派人员中选拔优秀人才，转为区聘身份，享受区聘待遇。”第三方委派人员在岗服务连续满 3 年，年度考核合格，可申请参加区人社部门组织的考试考核，择优进入区聘序列，打破身份‘天花板’。这一规定无疑给派遣工打了强心针。劳务派遣存在什么问题？同工不同酬问题严重。

建筑劳务企业发展难的原因分析：建筑市场不规范、包工头违法分包是劳务企业缺乏竞争实力的关键原因。建筑行业建立有形市场之后，对建筑业的规范管理起到了很大的促进作用。按照原建设部《关于建立和完善劳务

分包制度发展建筑劳务企业的意见》的规定，应该“建立和完善劳务分包交易场所和渠道”，“实现劳务分包交易行为基本规范化”。但实际上，山西的劳务分包交易场所并未建立起来，“包工头”依然可以分包代办。“包工头”可以以低于有资质的劳务企业两三个百分点的报价，抢到工程任务。比如大同地区，中标工程只能招聘到20%左右的有资质劳务企业，80%左右的工程使用无资质的劳务队伍，有资质的劳务企业显得缺乏竞争实力。如果市场大环境不改变，劳务企业光靠收些代办费是难以发展壮大的。劳务派遣公司是我国近年来根据人力资源市场需求而开办的新的人才中介服务项目，按照单位条件来招聘员工。青浦区人力资源外包公司

劳务公司：是我国劳务经济中的新形势，目前发展特别快，但是问题也比较多。青浦区人力资源外包公司

国有企业的劳务派遣：劳务派遣主要集中在公有制企业和机关事业单位，部分央企甚至有超过2/3的员工属于劳务派遣。部分垄断性行业的用工单位通过大量使用劳务派遣人员的方式，在不增加或压缩正式员工编制的前提下，既保证了正式职工尤其是中高层管理人员享受尽可能高的工资待遇，又人为绕开工资总额控制这条“红线”，使工资总额控制制度形同虚设。部分单位在用工中大量使用劳务派遣人员，并以“劳务费”形式支付其工资报酬，变相降低本单位工资实际支付额度，从而使“劳务费”成了部分国有企事业单位逃避工资总额控制的“调节阀”。青浦区人力资源外包公司