

肇庆附件临时工电话多少

发布日期: 2025-09-22

临时工机构“一手托两家”，有利于劳务供需双方双向选择和有关各方责权利的保障，这是临时工制的一个带有根本性的好处，也是这种用人模式独特的机制。据全国总工会劳务调查显示，全国临时工职工在2009年达到2700万人，在2011年达到3700万人，占企业职工总数。其中，国有企业使用临时工工的数量比较多，占国有企业职工总数的。从行业分布看，绝大部分行业都使用临时工工，其中电信、金融、石油、电力、铁路等系统比较为严重，部分央企甚至有超过2/3的员工都属于临时工。临时工行业以保险行业、电力行业、建筑行业为主。实施临时工的岗位包括司机、文印室管理员、水电管理员和实训室管理员岗位。在一些高校已经演变为教学科研、学生辅导员以及行政管理等重要岗位的‘人才派遣’。临时工派遣让用人单位也能根据生产经营需要，随时增减员工，从繁杂的劳动保障事务中解脱出来。肇庆附件临时工电话多少

临时工的优势。“不求所有，但求所用”是临时工制的一个特征。在中国旧的计划经济体制下，工人归单位所有，都是单位的人，工作是，端的是铁饭碗，人员能进不能出。工人闲置浪费现象很普遍。以“不求所有、但求所用”为特征的临时工制，特别适合于那些非公有制企业、国企改制企业和那些经营发展变化比较快、不同发展阶段或不同发展时期对人才需求又不尽相同的单位。第二，“你用人，我管人”是人才派遣制的又一个特征。人才派遣制的用人模式实际上形成的是三种关系。也就是以人才派遣机构为中间行为主体，形成的派遣机构与被派遣人才之间的隶属关系、派遣机构与用人单位之间的合作关系，以及被派遣人才与用人单位之间的工作关系。用人单位的经营管理者能够更专心于事业的发展和企业的生产经营。第三，临时工机构“一手托两家”，有利于劳务供需双方的双向选择和有关各方责权利的保障，这是临时工制的一个带有根本性的好处，也是这种用人模式独特的机制。肇庆附件临时工电话多少临时工派遣型工作安排，是一种新的生产要素的组织形式。

临时工指的是通过临时工的机构和派遣员工签订合同以后把派遣员工分配到其他单位，员工的服务费由用工单位承担的一种用工形式。那么临时工又有哪些好处呢？带大家一起来看看吧！
【临时工的好处】1、临时工员工没有正式编制像大学、事业单位等不在编制的员工，并不能和这些单位签订劳动合同，所以大部分人都是通过临时工的形式留下来的。2、临时工的劳务费可以抵扣成本像建安、房地产行业用工许多都雇佣的劳务或者临时工员工，他们的薪金计入劳务费用，可以抵扣成本。

企业作为用工单位，与临时工单位签订临时工协议，若该临时工单位不符合《劳动合同法》规定的设立条件，则可能导致已经签订的临时工协议无效。若被视为劳动者通过职业介绍机构，直接向企业提供劳务，企业有可能承担与该被“派遣”员工成立劳动关系的法律风险，从而必须

对其履行一系列的义务。因此，企业在与临时工单位签订临时工协议时，对于临时工单位资质的审查，应小心谨慎。(2)派遣协议的内容要明确劳动合同法》第59条第1款规定：“临时工单位派遣劳动者应当与接受以临时工形式用工的单位(以下称用工单位)订立临时工协议。临时工协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。”因此，用工单位应该与临时工单位签订临时工协议，并在协议中明确相关内容，以防止责任约定不清招致的风险。具体，在签订劳务合同时，需注意以下问题：①明确派遣岗位和人员数量。对于被派遣员工的基本信息应予以明确，同时，对于工作岗位的基本情况，在协议中也应具体说明。②明确临时工期限。签订临时工派遣合同需要注意什么呢？

临时工，是指由临时工公司与临时工劳动者订立劳动合同，临时工公司根据与实际用工单位之间签订的协议，将临时工劳动者派至实际用工单位处工作的一种用工形式。在三方关系中，临时工公司与临时工劳动者是法律上的劳动合同关系；临时工公司与实际用工单位之间是民事关系，双方通过签订临时工协议明确双方权利与义务；实际用工单位与临时工劳动者之间是劳务用工关系，临时工劳动者直接向实际用工单位提供劳务，实际用工单位对临时工劳动者直接工作安排和指挥监督。临时工派遣制带有根本性的好处，也是这种用人模式独特的机制。肇庆附件临时工电话多少

临时工派遣有简化管理程序，减少劳动争议，自主灵活用工的优势。肇庆附件临时工电话多少

用人单位与临时工单位签订临时工协议，并在协议中明确相关内容，以防止责任约定不清招致的风险。具体而言，在签订劳务合同时，需注意以下问题：①明确派遣岗位和人员数量。对于被派遣员工的基本信息应予以明确，同时，对于工作岗位的基本情况，在协议中也应具体说明。②明确临时工期限。《劳动合同法》第59条第2款规定：“用工单位应当根据工作岗位的实际需要与临时工单位确定派遣期限，不得连续用期限分割订立数个短期临时工协议。”对此，企业作为用工单位应谨慎，规避违法规定临时工用期限带来的风险。③明确劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式。临时工作为一种三方关系，企业作为用工单位与临时工单位，应在协议中明确被派遣员工劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式，防止发生纠纷时责任不明的情况出现。④明确违反协议的责任。《劳动合同法》第92条规定：“临时工单位违反本法规定的……给被派遣劳动者造成损害的，临时工单位与用工单位承担连带赔偿责任。”由于临时工协议的双方当事人为用工单位与临时工单位，所以协议对于涉及被派遣员工责任承担的条款，只能在用工单位与临时工单位发生效力。肇庆附件临时工电话多少