

东莞小时工招聘

发布日期: 2025-09-24

越来越多的企业和事业单位喜欢使用小时工员工，它有这几个优点：1、用人方式灵活多样对于企业来说小时工可以根据自己的需求签订长期短期合同，不想用了就“退回”给人力资源公司，注意这里是“退回”而不是“辞退”。2. 节省成本小时工对于企业来说成为来说可以将人工成本变为生产成本，人力公司会开具6%的增值税发票进行抵扣。同时可以节约如社保，辞退员工的赔偿成本等一些隐性成本。3. 解决岗位编制问题目前很多央企、事业单位岗位编制都被限制得死死的，活总得有人干，所以只能通过小时工形式扩充人员。小时工员工的好处有哪些？4. 降低用工成本用工单位在核算派遣员工的总支出时，一是考虑岗位效益，二是以市场价格制定工资标准，三是不需要为被派遣员工额外支付其它计划外的费用。小时工发票可计入用工单位税前成本开支，综合核算单位支出成本比在编员工的支出降低。5. 减少劳动纠纷在我国相关法律、法规和有关政策指导下，用工单位和派遣单位签订派遣服务协议，派遣单位与派遣员工签订劳动(聘用)合同，用工单位与派遣员工只是一种有偿使用关系。这样用工单位就可避免与派遣员工在人事(劳动)关系上可能出现的纠纷。降低成本费用，自主灵活用工和规范用工的行为是小时工派遣的优势。东莞小时工招聘

小时工是一种新型劳动关系，有助于企业人才战略的管理，而且特别受到外企、国企的欢迎，那么为什么小时工如此迅速地蔓延，得到如此众多用人单位的接受呢？下面我们就对小时工的优势一探究竟。一、小时工如何理解？小时工，也叫劳动力租赁，指由派遣机构与派遣劳工订立劳动合同，由派遣劳工向要派企业给付劳务，劳动合同关系存在于派遣机构与派遣劳工之间，但劳动力给付的事实则发生于派遣劳工与要派企业之间。简单地说，就是劳动者与其工作的单位不是劳动关系，而是与其他人才中介等单位形成劳动关系，再由人才中介派到用人单位劳动，用人单位与人才中介签订派遣协议。派遣协议也称员工租赁，用人单位根据工作实际需要，向小时工公司提出所用人员的标准条件和工资福利待遇等，公司通过查询劳务库资料及各招聘储备人才中心等手段搜索合格人员，经严格筛选，把人员名单送交用人单位，用人单位选择并确定。然后用人单位和派遣公司签订劳务租赁(派遣)协议，派遣公司和被聘用人员签订聘用合同。东莞小时工招聘小时工派遣有哪些好处呢？

但是这种情况的转正和一般的劳动关系转正是有区别的。如果是法律上所说的小时工，那么是可以转正的。但是这种情况的转正和一般的劳动关系转正是有很大的区别的。以下举两个例子，方便看官理解。首先，例如：周某去A公司挂职实习，然后A公司就给周某安排工作。工作内容是到B公司工作，工作期限是6个月左右，工作期限是详细说明，就说直到另有通知为止。那么周某就到B公司上班了。在这个例子里，我们需要搞清楚的是，里面一共涉及到两个协议(合同)，其一是A公司和周某签订的实习合同。也就是说周某和A公司才存在实习关系，和B公司是没有劳动

关系的。查看全文>>6小时工有五险一金吗有一种公司叫派遣公司，主要是对一些需要员工的用工单位派遣员工，员工只与派遣公司签订劳动关系合同，而与用工单位没有直接的劳动关系的合同，虽然没有直接的劳动关系，但是可以对劳动者进行管理。有人会疑问小时工有五险一金吗？有一种公司叫派遣公司，主要是对一些需要员工的用工单位派遣员工，员工只与派遣公司签订劳动关系合同，而与用工单位没有直接的劳动关系的合同，虽然没有直接的劳动关系，但是可以对劳动者进行管理。

利益受到侵害时，也可以通过劳动进行。想必大家想知道关于小时工如何维护自己的权益？接下来由法律快车小编详细为您介绍！... 详细>>小时工若干规定是什么小时工若干规定是什么？其实小时工若干规定就是指《小时工暂行规定》，该规定于2013年12月20日经人力资源社会保障部第21次部务会审议通过，自2014年3月1日起施行。以下为法律快车小编为您介绍《小时工暂行规定》的全文内容：... 详细>>小时工员工在职证明找谁出具其实在一个职位上就要各司其职，各自有着各自的任务和作用，并不是只是一个好看的位置的，就像有些签字或者是出具书面证明的话，是只能找到相应的人才能完成的。我想大家可以了解一下，下面法律快车小编就为大家介绍一下小时工员工在职证明找谁出具的相关内容。... 详细>>小时工合同怎么签订生效小时工在现代社会是十分常见的一个活动的，对于小时工是需要签订相应的合同的，但是很多人都是不知道这个小时工怎么签订这个合同的。“小时工派遣”组织是不同于传统企业的一种新的社会资源组织的形式。

小时工有哪些好处?1、建立起新型的劳动关系，助于保障派遣员工合法权益;充分利用劳动部门的就业平台和资源优势，为派遣员工提供更多的就业机会和更为广阔的职业选择;重视派遣员工的教育培训工作，有效提升派遣员工的职业素质和职业技能，提高派遣员工的职业选择能力。2、小时工不仅保证了派遣员工的工资收入水平，而且还可以利用内部的岗位空间和岗位调整，提高派遣员工的工资收入;可节省用人单位招聘员工的各项费用，如场地租用费、广告费等;同时也避免用人单位自行招进不符合要求人员造成的损失和处理的麻烦;3、实行小时工可以节省用人单位劳动力使用和管理成本。4、是合法避税的一种手段。5、有利于规避裁员(特别是大批量裁员)的风险，一旦用人单位在激烈的市场竞争中由于种种原因导致人力资源使用数量上的裁减。6、有利于规避或防范其他劳动保护方面的风险。7、有利于用人单位人力资源部门职能的变化，专业的劳动保障监督有助于用人单位的人力资源的有效运用。8、有利于增强用人单位的用人灵活性和劳动法律保护对其制约的解缚性。小时工派遣是新兴行业，更科学、法制地引导了人才战略的方向，让企业迅速有序的发展。东莞小时工招聘

减少劳动争议，分担风险责任，降低成本费用，自主灵活用工，规范用工行为是小时工派遣的优势。东莞小时工招聘

不得连续用工期限分割订立数个短期小时工协议。”企业作为用工单位应谨慎，规避违法规定小时工用工期限带来的风险。③明确劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式。小时工作为一种三方关系，企业作为用工单位与小时工单位，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：“小时工单位违反本法规定的……给被派遣劳动者造成损害的，小时工单位与用工单位承担连带赔偿责任。”由于小时工协议的双方当事人为用工单位与小时工单位，所以协议对于涉及被派遣员工责任承担的条款，只能在用工单位与小时工单位发生效力，若被派遣员工的权益在被派遣岗位上受损，则用工单位与小时工单位必须承担连带责任。待承担连带责任之后，用工单位与小时工单位再按原先约定承担各自的责任。东莞小时工招聘