

嘉定劳务派遣公司

产品名称	嘉定劳务派遣公司
公司名称	协卓企业管理（上海）有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	上海浦东兰嵩路555号森兰美伦A座507
联系电话	021-31663697 18964356869

产品详情

如何区别正式工、临时工、外包工、派遣工

一、正式工

正式工属于最正规，最合法的用工形式。

什么是正式工呢？一般的讲，在机关事业单位里，把有编制的职工称之为正式工；在企业里面，把与单位直接签订固定期限合同或者无固定期限合同的职工称之为正式工。正式工人员一般都会与自己正在提供劳动的用人单位签订劳动合同。

劳动合同必须是劳动者与用人单位双方书面签订的，用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。并且依法享有五险一金及其他待遇。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。用人单方不能违约解除。如果正式工遭用人单位单方解除的就可以依据《劳动合同法》规定，劳动者就可以索取相应的经济补偿金。

正式工，单位可以与劳动者约定试用期，最短一个月（3个月以上不满不满1年的劳动合同期限），最长6个月（3年及以上劳动合同期限），但不得重复约定试用期。

所以正式工无论是在福利待遇方面还是工作稳定性方面，都是略胜一筹的。

二、临时工

“临时工”是一个在法律意义上并不存在的用工形态，在计划经济时代，“临时工”是一个耳熟能详的词汇，如今却大量存在于多个行业，并引发“临时工现象”。在《劳动合同法》实施后，法律意义上已无临时工、正式工之区分，只有合同期限长短之分，用人单位用工必须与劳动者签订劳动合同，不能以临时岗位为由拒签。如果是在临时岗位用工可以在劳动合同期限上有所区别，比如选择与劳动者签订“以完成一定工作任务为期限的劳动合同或非全日制用工合同”。

在实际生活中至今仍大量存在临时工，其主体为农民工，大量分布在建筑、餐饮、保洁、护理等低端劳动力市场，他们收入偏低、社会保障不健全，有的虽然有劳务合同却形同虚设。临时工与正式工的区别在于是短期的、临时性的、非全日制的工人。随着《劳动合同法》的贯彻落实，许多用工单位把过去纯粹意义上的“临时工”转变为“劳务派遣人员”。劳务派遣人员在不少领域成为临时工的新形态。根据《劳动合同法》的规定，劳务派遣应当在临时性、辅助性、替代性的工作岗位上实施。

这些派遣人员在用人单位虽然有可能会一干三年五年甚至更长时间，但在用人单位内部的地位、福利、保障水平与过去的临时工差不多，这些类似于临时工的派遣工处境十分尴尬。同工不同酬现象非常普遍，无法享有正式工才享有的培训、晋升甚至荣誉，还随时面临解聘，对企业没有归属感，劳动者与用工单位“有劳动没关系”，一旦出现纠纷或者有新的人想来干，会被随时裁掉，完全没有法律方面的保障。不利于劳动者权益的保护。

临时工在提供劳务时可以和单位口头协议，也可以书面约定。

用人单位与临时工不可以约定试用期，临时工也不牵扯到经济补偿，在任务完成以后双方的合同自然终止。

三、外包工

外包工，英文名称outsourced worker，是指工人在该公司工作，但人事关系在人事代理公司。

外包工是一种新型的用工形式，没有歧视成份，只是人们的观念没有完全改变过来而已。在一些单位会

将自己的一部分业务分出去给专门的机构或者公司去完成，这叫做业务外包，甲方将自己的业务外包给乙方去做，相对于甲方来说，做这部分业务的员工叫做外包工。

对于这些工人称呼外包工，是相对与甲方而言的。外包工的劳动关系是和乙方建立的，也许是乙方的正式员工，也许是乙方的临时工，所以工人的劳动合同是不确定的，稳定性自然不言而喻了，因为乙方也有可能专门为了承接一个业务专门组建team,业务完成后team即解散，这种情况下这种外包工一定属于临时工，那么他所对应的一些福利保障等都是不享受的。

四、派遣工

派遣工是由劳务派遣单位招聘，外派到其他单位工作，劳动关系是和劳务派遣公司建立，在公司里面算是和正式工同宗同族，但是他们的待遇支付来源是用工单位，相比于用工单位的正式工，他们的待遇可能较低，五险一金等福利可能不是很健全，但这一切都是劳务派遣公司决定的。

采取劳务派遣有两大好处，一是让国有企业、机关事业单位突破用工编制的限制，二是为用人单位在劳动合同管理、社会保险办理等方面提供专业服务，降低管理成本。劳动者的工资、社会保险待遇，实际上等于也是由用人单位承担的，它们支付的费用当中，包括这笔开支和劳务派遣公司的服务费。