

# 劳务派遣协议 南京劳务派遣 中力资源

|      |                          |
|------|--------------------------|
| 产品名称 | 劳务派遣协议 南京劳务派遣 中力资源       |
| 公司名称 | 中昊人力资源服务（镇江）有限公司         |
| 价格   | 面议                       |
| 规格参数 |                          |
| 公司地址 | 镇江新区大港通港路133号四海家园127号门面房 |
| 联系电话 | 18651296999              |

## 产品详情

我国上世纪70年代末开始出现劳务派遣，劳务派遣协议，当时主要是政府机构出于国家安全考虑而向外国驻华机构派遣相关服务人员。80年代中期，一些职业中介机构开始从事劳务派遣业务，90年代以来，南京劳务派遣，随着市场经济的日益成熟以及用工制度改革的深入推进，在我国国有企业劳动制度改革中，出现了为安置下岗职工而产生的劳务派遣和与之相关联企业之间的劳务派遣等，劳务派遣公司，这些劳务派遣或者因为涉及的领域有限或者存在的时间具有过渡性阶段性的特点，未引起舆论界的关注。但在我国下岗职工安置工作的终结后，随着我国劳动力市场主体的自主地位日益确立，劳务派遣的发展异常迅速，一些地方法规允许由人事部门主管的人才中介机构经审批可开展“人才租赁与转让”业务，另一些诸如保安公司、清洁公司等企业亦兼从事派遣活动，劳务派遣企业如雨后春笋般涌现在全国各个省市，通过劳务派遣的方式就业的员工数量以惊人的速度在增长。

事业单位编外人员总体学历、职称虽然低于在编人员，但随着事业单位对专业技术人员需求的不断增长，编外人员学历、职称呈高移趋势。事业单位编外人员整体收入水平远低于在编人员。事业单位编外人员平均年收入约为编内人员的一半，且差异较大。事业单位聘用编外人员的一个重要动因就是降低人力资源成本，因此，在同一岗位上工作，事业单位编外人员均作为临时性用人，其待遇大大低于编内人员，同工不同酬的现象普遍存在。一些对专业技术要求比较高的事业单位聘用的编外人员中，高学历、高职称的人员越来越多，这些人员中不少已成为单位的业务骨干或不可缺少的中坚力量，但由于待遇（工资福利、学习进修、管理使用等）与编内人员存在多方面的差异，劳务派遣管理，一定程度上影响了单位的事业发展和员工的职业生涯发展。一些辅助保障性的岗位人员聘用已逐步通过政府购买服务、“花钱养事”的方式解决，不再由编内人员承担，只能靠长期聘用编外人员解决。

劳务派遣在20世纪70年代在日本、美国、欧洲等出现后，发展迅速。上世纪90年代末人才（劳务）派遣业务从日本、欧美进入中国，现已出现了一些规模大、专业水平高、市场化程度强的企业。[18] 劳务派遣用工形式国内外都存在，但它从来都不是主流的用工方式。美国劳务派遣工占总就业人口的比例为0.9%，日本为3.4%，英国为2.6%，德国为1.2%，法国为2.1%。从总体上看，即便在市场经济发达国家，劳务派遣比例平均为3%左右，一般也不会超过5%。而全国总工会的调查显示，在我国一些具有垄断性质的

大型央企和事业单位，甚至有走2/3的员工都属于劳务派遣。金融、邮政、电信、电力、石油等大型国有企业劳务派遣用工比例占职工总数的1/3以上。[19] 劳动合同法实施前，我国劳务派遣占到用工比例的30%，劳动合同法实施后，劳务派遣超过用工比例的60%。但实践发现，劳务派遣使劳动者缺乏职业荣誉感、丧失职业归属感，让“爱岗敬业”成为历史。

劳务派遣协议-南京劳务派遣-中力资源(查看)由中昊人力资源服务（镇江）有限公司提供。中昊人力资源服务（镇江）有限公司（[zhrlzy.fht360.com/](http://zhrlzy.fht360.com/)）有实力，信誉好，在江苏 镇江 的劳务输出等行业积累了大批忠诚的客户。公司精益求精的工作态度和不断的完善创新理念将促进中力资源和您携手步入辉煌，共创美好未来！