

重庆打出政策“组合拳”稳就业

新华社记者 黄兴

“真金白银”帮扶企业渡过难关;直击痛点开展“云上”招聘和培训;精准扶持大学毕业生及贫困户等重点群体就业……一段时间以来,重庆打出政策“组合拳”,确保就业形势总体稳定。

全力帮助企业稳定岗位

“疫情发生后,企业生产经营受到一定影响,但陆续收到政府给予的援企稳岗、社保缴费减免等补贴资金达300余万元,还可延迟缴纳税款,政府的好政策给我们吃下了‘定心丸’。”重庆紫建电子股份有限公司运营总监梅红建说,近期得益于电子产业回暖,企业订单明显增多,又新招录了300余名工人。

受疫情影响,一些企业生产经营遇到困难,稳岗压力大。为此,重庆打出政策“组合拳”,对企业返还部分社会保险费助其稳岗,预计发放超过16亿元资金,可帮助70多万人稳岗;免征中小微企业5个月社会保险费单位缴费

部分,截至5月底共为企业减负80亿元。

记者走访重庆多地发现,得益于政府部门的持续帮扶,不少企业克服困难,生产经营逐步恢复正常,稳岗基石不断筑牢。

重庆拥有20余万家餐饮企业及门店,吸纳逾百万人口就业。疫情发生后,重庆一批火锅店率先推出火锅外卖服务,逐步恢复经营。“迄今重庆大部分餐饮门店经营渐趋正常,大量人群实现稳定就业。”重庆市餐饮行业协会会长张济东说。

“云端”招聘搭建就业桥梁

重庆还通过“云端”招聘培训稳就业。重庆人社部门将招聘“搬上网”,通过开展“春风行动”线上招聘和“百日千万网络招聘专项行动”,为劳动者提供岗位信息。截至5月底,已有1.36万家企业发布就业岗位64万个,吸引37.5万名求职者线上求职。

原本作为“应急之举”的“线上招聘”正成为重庆不少企业的常态选择。“不少人驻我们市场的企业反映,随着在线会议App免费开放,通信条件优化,网络招聘越发灵活高效,乐意把招聘流程都搬到网上。”重庆汇博人才市场总监助理罗延说。

为最大限度发挥培训效能,两江新区探索由机构出“培训菜单”,

求职者点单,政府买单。两江新区社保中心负责人表示,今年1月到5月已有约6000人参加保洁、电工、汽修等职业培训,明显提升了参训人员就业能力。

助力重点群体就业

今年重庆高校毕业生人数再创新高,达23.5万人,就业压力大。对此,重庆及时出台政策,助力高校毕业生就业。

重庆市人社局就业处副处长张攀说,近期人社部门开展了“就在山城·圆梦青春”高校毕业生大型网络双选活动,涵盖各类双选活动3200余场,达成就业意向24万人。

重庆还将解决好农民工、建卡贫困户等重点群体的就业作为重中之重。疫情发生以来,设置临时性防疫公益性岗位托底安置1.2万名城乡劳动者,稳定就业困难群体收入。自3月以来,重庆通过包车、包机、包专列等方式,已帮助591万农民工顺利外出务工。



深度贫困地区 高层次人才总量稳步提升

新华社北京电(记者 王优玲)记者近日从人力资源和社会保障部了解到,2019年我国在“三区三州”等深度贫困地区开展了职称定向评价、定向使用和职业资格考试“单独划线”工作,初步实现了深度贫困地区高层次人才总量的稳步提升。

人力资源和社会保障部有关负责人介绍,截至2019年底,“三区三州”共有15964人申报“双定向”高级职称评审,评审通过13661人,加上前期试点评审的4700人,共有18361人通过高级职称评审。

此外,2019年度“三区三州”等深度贫困地区职业资格考试“单独划线”工作全面完成。截至目前,“三区三州”等深度贫困地区通过“单独划线”共有

11588人成绩合格,比“单独划线”前增加7097人,增幅158.03%,有效缓解了“三区三州”等深度贫困地区专业技术人员总量不足、专业性不强等问题。

该负责人说,“双定向”和“单独划线”政策根据贫困地区实际,在确保质量的前提下合理确定评价标准和分数线,并限定在当地有效。两项政策初见成效,增加了贫困地区基层人才的有效供给和发展空间,促进贫困地区基层人才稳定发挥作用。但受地区差异、人才队伍基础不同等客观条件限制,各地实施效果有所不同。

人力资源和社会保障部下一步将积极推广“三区三州”等深度贫困地区的成熟做法,将“双定向”政策实施范围扩展至52个挂牌督战县和人社部2个定点扶贫县。

重庆开启重点企业专场网络招聘

近日,重庆市人力资源和社会保障局发布消息,重庆市“百日千万网络招聘专项行动”重点企业专场近日正式上线,全市200余家重点企业提供3000余个就业岗位招人才。6月21日前,市民可登录“重庆就业网”参与招聘。

据介绍,本次活动重点企业专场线上招聘会由重庆市人力资源和社会保障局主办,主要面向重庆市高校应届毕业生、中高职院校毕业生、博士后人员和其他有就业意愿的各类求职人员。

市人力社保局相关负责人介绍,活动邀请到了200余家有招聘需求的市内重点企业,提供3000余个招聘岗

位,涵盖园林设计、医疗卫生、汽车制造、金融财会等行业。

同时,本次招聘专项行动还聚集了重庆市中药研究院、重庆特种设备检测研究院等科研院所,重点招聘博士后人员,保障全市科研类单位高端人才需求。

此外,活动还为广大求职者提供信息发布、求职招聘对接、职业指导、就业创业政策咨询等全方位就业服务,精准掌握全市高校毕业生就业需求,引导重点企业和高校毕业生进行一对一沟通,促进人岗精准对接匹配。(本报综合)



就业问答

劳动合同中约定了试用期 这几点一定要注意

现在很多公司在招聘员工时,为了考查员工的工作能力,往往都会与员工约定试用期。但是有的公司在与员工约定试用期时,却违反了《劳动合同法》的相关规定,超时限、超次数地约定了试用期,损害了员工的权益。

问:用人单位违法约定试用期的情形有哪些?

答:1.约定的试用期超过法律规定的最长时间。

根据《劳动合同法》第十九条第一款的规定:劳动合同期限在三个月以上不满一年的,约定的试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。

也就是说,用人单位在与劳动者签订劳动合同约定试用期的时候,如果超过了法律规定的最长时间就是违法的。同时,试用期的约定应该包含在劳动合同期限内,如果劳动合同仅约定试用期的,则试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

2.与劳动者约定了超过一次的试用期。

根据《劳动合同法》第十九条第

二款规定,同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。假设用人单位与劳动者已经约定过一次试用期,之后劳动者在同一用人单位调换到新的岗位,如果用人单位与他再次约定试用期,那么这个试用期的约定就是违法的。

另外,如果劳动合同中约定的试用期期限小于法定最高时限,也不能够再次延长试用期,如果延长,即视为“第二次约定试用期”,即使劳动者同意延长,该延长试用期的行为也是无效的。

3.如果用人单位与劳动者签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。

问:用人单位违法约定试用期要承担哪些法律责任?

答:根据《劳动合同法》的规定,用人单位违反以上规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。(作者:重庆立源律师事务所律师温霏霏)