

未来5年,就业优先如何全面强化?

新华社记者 姜琳

就业是最大的民生。近日召开的国务院常务会议审议通过了“十四五”就业促进规划。会议提出,要继续把就业摆在经济社会发展和宏观政策优先位置。

未来5年,就业优先政策怎样全面加强?就业扩容提质如何实现?记者采访了人力资源社会保障部和多位权威专家。

坚持经济发展就业导向 宏观政策支持就业优先

实现更加充分更高质量就业,城镇调查失业率控制在5.5%以内——这是“十四五”规划纲要提出的目标。

按照这次国务院常务会议的最新部署,为实现这一目标,我国将强化财政、货币等政策支持就业的导向,促进吸纳就业能力强的劳动密集型行业发展,推动服务业线上线下融合发展,多渠道促进灵活就业。

“解决就业问题根本要靠经济发展。”人力资源社会保障部有关负责人表示,这就要求我们坚持经济发展就业导向,构建经济增长和促进就业的良性循环,推动就业岗位扩量提质。例如,在构建新发展格局过程中,优先发展吸纳就业能力强的行业产业;在实现创新驱动的内涵型增长过程中,注重培育就业新增长极。

“要在宏观政策上坚持就业优先,切实把就业指标作为宏观调控优先考虑的方向,推动财政、金融、投资、产业等政策聚力支持就业,增强经济发展创造就业岗位的能力,让经济增长更多惠及中低收入群体。”中央党校(国家行政学院)社会和生态文明教研部副主任赖德胜说。

强化创业带动就业 支持新就业形态发展

创业是就业之源,中小微企业和个体户是就业最大的“容纳器”。

根据相关安排,“十四五”期间,我国将强化创业带动就业,放大就业倍增效应。深化“放管服”改革,破除束缚创业的壁垒,加强创业支持,保护企业家精神,激发劳动者创业积极性。

“我国有1.4亿户市场主体,其中绝大部分都是‘双创’主体。它们如同经济大海中的一艘艘小船,体量小但数量多,能提供大量岗位、承载更多就业。”赖德胜认为,市场主体缺乏活力,就业目标也就难以实现。

他表示,未来5年,一方面要持续优化营商环境,通过深化商事制度改革、拓宽投融资渠道、实施包容审慎监管等,创造公平竞争环境,让大家有信心、有恒心,想创业、敢投资。另一方面需加大对初创实体支持力度,提供

租金减免、税收优惠、创业补贴等政策支持。

中国劳动和社会保障科学研究院副院长莫荣说,各政府部门可支持建设一批高质量创业孵化载体和创业园区,提升创业服务能力,打造一体化创业服务体系。通过精心组织各级各类创业促进活动等,持续推动创业带动就业,扩大就业容量。

新就业形态被称为稳就业的“蓄水池”。目前我国灵活就业人员已达2亿人。着眼“十四五”,这次会议提出,推进新产业新业态新模式健康发展,增加新的就业岗位。

近日,人力资源社会保障部等八部门印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》。未来一段时间,各项规范、支持新就业形态发展的政策举措将陆续出台。人社部门还将抓紧清理和取消不符合上位法或不合理的收费罚款规定,为灵活就业创造良好的发展环境。

做好重点群体就业服务 全面提升就业质量

我国有农民工约2.9亿人,2021年高校毕业生已达909万人。

记者获悉,“十四五”时期,我国将完善机制和政策,做好高校毕业生、农民工、退役军人和脱贫人口等就业服

务。努力消除就业歧视,加强灵活就业人员和大龄、妇女劳动者等权益保护。

“一方面针对就业重点群体,强调实现就业数量,利用大数据等手段提高服务能力,提升供求匹配效率,提高他们就业的稳定性。另一方面针对大龄、女性等就业困难群体,强调改善就业质量。特别是在人口老龄化加速、三孩生育政策实施以及延迟退休即将到来的背景下,维护好他们平等就业、休息休假等方面的权益。”赖德胜说。

莫荣建议,未来要在改善需求、优化供给、强化服务,尤其是青年职业精神教育培训上下功夫,以解决高校毕业生为主的青年就业问题。强化平等公共服务和权益保障等举措,促进农民工市民化,并依托乡村振兴战略吸引农民工返乡创业,为乡村振兴发挥更大作用。

提升就业质量、缓解结构性就业矛盾,提高劳动者技能是关键。面向市场需要加强职业技能培训,提升劳动者技能和安全生产素质。

人力资源社会保障部有关负责人表示,下一步将重点实施“十四五”职业培训国家专项规划、技工教育“十四五”规划,持续推进高技能人才振兴计划,建立职业技能等级制度,加强创新型、应用型、技能型人才培养。同时构建技能人才培养培训体系,促进更多劳动者长技能、好就业。

面试被问到岗时间 3种回答要避免

■ 紫 糯

1 急迫型候选人

“随时都可以,明天就行”

急迫型候选人总觉得只要到岗的时间足够早,就一定可以将其他候选人PK下去,所以恨不得面试结束后马上入职,将位置占住。于是当面试官发出询问时,他们便立刻示好,积极回应,以显示配合度,将公司放在第一优选。但在面试官看来并不是这样。你表现得太过着急,对这份工作的强烈渴求,会让他们怀疑你是不是“高攀”了,继而会重新考虑是否给你发Offer。就算最后勉强发了Offer,到谈薪的阶段,也会因为你太渴望这份工作而被压价,影响未来定薪。

2 耿直型候选人

“还有别的Offer,暂时不能确定”

还有一些人在面试的同时,也拿到了别家公司Offer并进入入职协商阶段,因为有更多的选择,所以想要对比之后再做决定,但是万万不能在面试官前将心里话全说出来。你以为这样的表达可以让自己看起来十分诚实可靠,还能显得自己优秀又抢手,可以为后续谈薪加码做铺垫。但传递给面试官的第一反应,是他们公司并不是你的优选。

3 高冷型候选人

“等手上项目完成,再过两三个月吧”

还有一些候选人为了显示自己不着急,“不差工作不差钱”,在谈到岗时间时,会以手上正在进行的工作为由,拉长战线。一方面显示自己靠谱负责,在原公司的不可或缺;另一方面,也想试探看看公司对自己的渴求度,反客为主,将主动权掌握在自己的手里。虽然是打得一手好算盘,但面试官也不傻。公司的招聘是有时效性的,一般一个月左右已是上限,大多数职位都不可能为了等一个候选人冒这样的风险,急需用的公司根本等不起。如果你这么说,那在面试官看来你不确定性太大,即便很合适,也会再去找时间更契合的候选人,而不是等你两三个月。

在面试到下半场时,我们都会被面试官问到到岗的时间。这是面试即将成功的信号,但也要注意以下几点:

就业问答

问:个人社保可以办理退费吗?**答:**只有当社保发生重复缴费(存在多个参保缴费记录)或已在外地办理了退休手续且不再办理转移接续的,才可以申请养老保险重复缴费的退费。**问:**档案没有转移到单位不能缴纳社保吗?**答:**新职工入职因人事关系变动,之前的人事档案可能没有及时从原来的单位调来,这时有些单位会称因为没有档案无法为员工缴纳社保,这是不合理的。依据《社会保险法》第五十八条、第六十条规定,用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费,非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。可见员工没转档案不能成为用人单位不缴纳社保的理由。**问:**领取电子社保卡后,实体社保卡还能使用吗?**答:**领取电子社保卡后,实体社保卡仍可正常使用。实行电子社保卡,不是为了取消实体社保卡,而是为了让参保群众享受更加方便快捷的线上服务。电子社保卡的功能与实体社保卡一样,它同样具有身份凭证、信息记录、自动查询、就医结算、就业服务保障、社保关系转移等功能。如果出门忘带实体卡,可通过电子社保卡替代实体卡使用。需要提醒的是,实体社保卡如果丢失后办理挂失,那么电子社保卡将同样不可使用。

(来源:中国社会保障杂志)