

《中国新业态与新就业青年调查报告》发布 新业态中的年轻人过得怎么样

■ 张璐

近日,中国社会科学院社会学研究所与社会科学文献出版社共同发布了《社会蓝皮书:2022年中国社会形势分析与预测》,其中《中国新业态与新就业青年调查报告》(下称

《报告》)对全国18-45岁新业态和新职业从业者进行调查,主要针对外卖骑手、网络主播、全媒体运营等7类新职业展开调研。数据显示,约1/3的新业态青年月收入在4000-5999元,85.7%的新业态青年月收入在8000元以下。

网络主播群体 六成以上拥有大学学历

《报告》指出,网约配送员以“80后”和“90后”男性为主,多数为高中及以下学历。网络主播中女性占多数,占比59.9%,未婚比例为67.6%。平均年龄27.7岁,“90后”占比最高,为69.1%。就学历来看,超65%的网络主播从业者受过大学教育。电子竞技员中“95后”占比突出,八成拥有大学学历,家庭背景较好。

全媒体运营人员学历较高,近九成接受过高等教育,与新兴互联网科技从业人员受教育程度接近。网络文学写手性别比例较为均衡,以“90后”为主。新型职业农民/农

业经理人多为农村精英群体,大多为中年、已婚,有较高受教育程度。

超过1/4的新业态青年 没有任何保障

调查发现,约1/3的新业态青年月收入在4000-5999元,85.7%的新业态青年月收入在8000元以下。新型职业农民/农业经理人、网络文学写手、网络主播收入内部差异较大。

新职业具有更加灵活、更加自由的就业形态。近两成新业态青年有其他兼职,年龄越大有多份兼职的比例越高。在七类职业中,网约配送员拥有兼职的比例最低,为9.4%,电子竞技员、网络文学写手、网络主播拥有兼职的比例较高,分别为39.2%、34.2%、30.2%。

不过《报告》也指出,不论是社会保障还是商业保障,在养老、医疗、失业、工伤、公积金和其他各项中,有26.3%的新业态青年没有任何保障,这一情况在不同职业间有着较大的差异。

新业态青年工作满意度 略高于青年整体

调查显示,新业态青年工作满意度略高于青年整体,网约配送员满意度最低,新兴互联网科技从业人员满意度最高。超七成新业态青年表示未来一年继续从事现在工作,未来五年转为创业或提升自己。

新业态青年希望政府为他们提供的服务和帮助排在前三的是:“完善社会保险政策”“维护劳动权益”“完善相应就业政策和服务”。希望雇用方为他们做的事情排在前三的是:“增加工资”“提供更人性化的福利”“提供更多的职业技能与素质培训”。

《报告》建议,研究制定适合新就业形态发展的平台企业劳动用工、劳动契约、工资支付、工作时间、休息休假等有关劳动基准,确立新就业形态从业人员劳动权益保护的劳动标准。加快完善新业态群体的社会保障体系,推动各级政府部门整合地区优势资源,创新完善社会保障制度。



中国银行业管理人才库上线

近日,在银保监会的指导下,由中国银行业协会(下称“中银协”)建设的中国银行业管理人才库成功上线。此举旨在着力解决地方中小银行公司治理薄弱、专业人才缺少的共性问题,防范化解金融风险,推动银行业高质量发展。

据悉,中国银行业管理人才库包括高管人才库、独立董事库和外部监事库,其中高管人才库主要为管理人才流转地方中小银行任职搭建平台,独立董事库、外部监事库用于银行机构独立董事、外部监事供需信息汇集和相关服务。

中国银行业管理人才库还具备公司治理政策法规汇总、信息披露报告汇总、行业研究成果分享、在线教

育培训等功能。

目前,平台一期顺利完成了三个子库和主要公共服务模块的开发,正式上线试运行阶段;二期将根据行业需求逐步上线人才智能匹配、在线教育培训等服务模块,持续做好人才库功能优化,不断提升人才库科技含量。

中银协方面表示,首次完成的信息征集,重点面向六大国有银行和六家全国性股份制银行,征集符合监管部门任职条件、愿意入库的专业人才,特别是有意愿担任地方中小银行董事长、行长、副行长等关键职务的人才。同时,中国银行业管理人才库坚持试点先行,面向部分地方中小银行征集了需求信息,以人才需求促进优化人才供给。

截至目前,入库的合格人选共计580人,申报岗位合计1230余个,其中申报高管人员岗位占比38.3%、申报独立董事岗位占比31.9%、申报外部监事岗位占比29.8%;同批入库的还有上市银行在职独立董事、外部监事信息429人。

中银协方面称,下一步,其将在中国银保监会指导下,按计划有步骤、分批实施推进人才库在银行业金融机构中的应用。坚持金融科技赋能,丰富完善中国银行业管理人才库功能,打造数字化智能化的人才交流平台,更好发挥专业人才供需信息撮合作用,助力优化金融人才资源配置,为地方中小银行改革化险,银行业高质量发展提供人才保障。(本报综合)



就业问答

问:单位合并,新用人单位解除劳动合同如何计算经济补偿年限?

答:用人单位发生合并或者分立等情况,原劳动合同继续有效,劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的。劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

问:用人单位可以与劳动者约定服务期和违约金吗?

答:劳动合同法对用人单位可以约定服务期的条件及劳动者支付违约金的上限作出了规定,即用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

(来源:人力资源社会保障部政务微信公众号)

求职技巧

毕业生该如何选择管培生项目

管培生即管理培训生,是一些大企业自主培养中高层管理人员的人才储备计划。通常管培生需要在各个不同部门实习,了解整个公司运作流程后,再根据个人专长安排具体岗位。通常可胜任部门、分公司负责人。训练对象一般为毕业三年内的毕业生。近年来,有越来越多的快消、投行、互联网等企业招收管培生且薪资较高,这一岗位吸引了很多毕业生的关注。面对各种各样的管培

生项目,毕业生该如何选择?

一是看发展。好的管培生项目在培训后会有较合理的后续计划,保障培训生的持续发展,包括定岗选择、职业路径等。建议在选择管培生项目前,毕业生最好将它和其他同行业公司管培生项目做比较。二是看薪酬。薪酬是工作的一大动力,也是留住人才的基本保障,如果薪酬不能让毕业生满意,那还是慎重选择。三是关注招聘人数是否合理。一些大型企业只招聘几十名管培生,但有些企业招收管培生数量却多得惊人,仔细想想,公司哪有那么多个领导岗位?这些公司的管培生最后的淘汰率可能非常高,淘汰后有可能分配到其他岗位上工作。如果毕业生无法做出准确判断,最简单的方式就是优先选大公司,而中小型企业的项目要多做对比,最后再选择适合自己的管培生项目。(本报综合)

否合理。一些大型企业只招聘几十名管培生,但有些企业招收管培生数量却多得惊人,仔细想想,公司哪有那么多个领导岗位?这些公司的管培生最后的淘汰率可能非常高,淘汰后有可能分配到其他岗位上工作。如果毕业生无法做出准确判断,最简单的方式就是优先选大公司,而中小型企业的项目要多做对比,最后再选择适合自己的管培生项目。(本报综合)