

# 上半年重庆城镇 新增就业40.1万人

本报记者 樊洁

近日,记者从市人力社保局2022年第二季度新闻发布会上获悉,上半年,全市城镇新增就业40.1万人,完成目标任务的66.8%,快于全国7.3个百分点(1—7月,全市城镇新增就业49.9万人,完成全年目标的83.2%);平均调查失业率5.4%,较全国低0.3个百分点,是全国低于控制目标的10个省市之一,就业形势总体稳定,好于全国平均水平。

## 撬动近3亿元社会资金稳就业

据了解,市人力社保局上半年推出“降缓返补扶”首批79项政策服务包,组建16支市级宣讲队,联动区县深入全市1.4万余家企业敲门送礼包、上门讲政策;联合41家银行实施“减息让利援企稳岗”专项行动,撬动近3亿元社会资金稳就业;发放社保补贴、一次性吸纳就业补贴等惠企补贴3.1亿元,稳定岗位159.8万个。

在重点群体稳就业方面,开展就业援助月、春风行动、困难人员就业帮扶、高校毕业生就业服务攻坚行动等专项行动,全市30.5万应届高校毕业生去向落实人数同比增加38万人,去向落实率78.4%;农村脱

贫劳动力就业规模77.9万人,超过全年目标28万人;就业困难人员就业7.6万人,同比增长11.8%。

在实施技能提升优就业方面,精准开展职业技能培训11.5万人次,培训后就业率达55%。开展161个职业(工种)培训,其中对接8大支柱产业33条产业链重点产业工种数122个,匹配率达75.8%,培训后实现就业占比达51%。

此外,为发挥创业带动就业效应,市人力社保局发放创业担保贷款26.4亿元,完成目标任务的88%,直接扶持创业1.4万人;全市106家市级创业孵化基地累计孵化市场主体2万余户,带动就业17万人。

## 城乡养老保险参保率稳定在95%以上

为健全社保体系,上半年,市人力社保局开展了“扩面提质”专项行动,精心打造“参保直通车”品牌,会同邮政部门推进快递员优先参加工伤保险工作,首批6000余名基层快递员优先参加工伤保险。上半年,全市城乡养老、失业、工伤保险参保人数分别达2542万人、596万人、763

万人,分别完成全年目标的102%、97%和106%,城乡养老保险参保率稳定在95%以上。

此外,我市企业职工养老保险全国统筹信息系统平稳上线,完成2022年一次性工亡补助金核定基数调整,养老保险待遇按时足额发放,惠及全市771万人。

## 围绕33条产业链引进人才3万人

在人才引进方面,上半年市人力社保局围绕33条产业链绘制高层次人才图谱,开展“百万英才兴重庆”系列活动,引进人才3万人,同比增长27.4%,其中博士后449人,同比增长18%;技能人才达476万人,其中高技能人才151万人,占技能人才总量的31.9%,位列西部第一。

此外,我市建设了全国首个“智能+技能”数字技能人才培养试验区和国家级数字经济人才市场,打造“一城双核三区多点”数字工匠雁阵格局。发放英才服务卡1.06万张,上线运行英才服务热力图,拓展重庆英才“愉快办”,集成69项专属服务,提供“一站式”服务13.1万人次,同比增长4.7倍,人才满意度达99.7%。

## 逐步形成“1+1+3+N”新就业政策体系

今年以来,市人力社保局大力推动机制创新,联合相关部门出台快递员、外卖送餐员、网约车驾驶员权益维护配套文件,逐步形成“1+1+3+N”新就业形态政策体系。全国首批落地新就业形态就业人员职业伤害保障试点,完成7家试点平台企业参保登记,覆盖12.5万人。

全市最低工资标准提高至2100元/月,根治欠薪冬季专项行动实现“两清零”,农民工欠薪案件数量、涉及人数、金额同比分别下降27%、25%、21%。发布52个新职业标准,开展新职业学员培

训8400余人。

市人力社保局党组成员、副局长谢辛表示,下半年,我市将全力以赴稳就业,实施稳就业十大专项行动和百万大学生筑梦十大专项计划,确保全年城镇新增就业60万人以上、城镇调查失业率控制在5.5%以内,高校毕业生年底就业率不低于90%,困难毕业生就业率100%。同时,推进“百万英才兴重庆”等活动,办好2022重庆英才大会,全年引进急需紧缺人才2万名、博士后千名以上,力争新增技能人才25万人。

# 两部门发文坚决打击 对新冠肺炎康复者就业歧视

新华社北京电(记者 姜琳)人力资源和社会保障部、国家卫生健康委员会近日发布“关于坚决打击对新冠肺炎康复者就业歧视的紧急通知”,严禁用人单位、人力资源服务机构以曾经新冠肺炎病毒核酸检测阳性为由,拒绝招(聘)用新冠肺炎康复者。严禁用人单位在劳动者入职和用工过程中对新冠肺炎康复者实施就业歧视。严禁用人单位随意违法辞退、解聘新冠肺炎康复者。

通知提出,近期,部分地方出现滥用“健康码”等检测查询工具,对新冠肺炎康复者实施就业歧视问题,严重影响劳动者平等就业权益,社会反响强烈。为依法保障新冠肺炎康复者平等就业权益,通知要求规范新冠病毒核酸检测查询,除因疫情防控需要并科学合理设置新冠病毒核酸检测信息查询期限外,任何单位和个人不得擅自非法查询相关检测结果。严禁用人单位发布或委托发布含有

新冠肺炎病毒核酸检测历史阳性等歧视性内容的招聘信息。

通知要求加强排查检查,对用人单位、人力资源服务机构或其他单位和个人非法查询核酸检测结果、超过合理期限设置查询期限、对新冠肺炎康复者实施就业歧视的,要依据职责分工快查快办,采取行政约谈、通报曝光、行政处罚、行政处分等有力举措,发现一起严肃处理一起。对招聘信息中含有相关歧视性内容的,劳动保障监察机构要依法依规从重处理处罚。对涉及其他就业歧视情形或非使用核酸检测信息的,要依照相关法律法规予以处理。

通知还强调,要加强督促指导和监督检查,对发现的失职失责行为,要限期督促纠正,依法依规对相关单位和责任人员追责问责。人社部、国家卫健委将适时对各地落实情况开展明察暗访,推动各项要求落实落地。

求职  
技巧

## 求职时如何防备 “薪资刺客”

了解行业年度薪资情况。这样,通过多角度的摸底,一方面可以提防招聘信息中的虚高薪资,另一方面可以过滤过低薪资,做到知己知彼,不至于轻易踩坑。

### 问清岗位薪资实际构成

每个企业的薪资制度都是不同的,加之企业性质、地区、规模等区别,对于求职者来说并没有一个通用的公式可以套用。这就需要求职者在谈薪环节,直截了当地问清岗位薪资实际构成。比如,基本工资、绩效工资的比例;是否有提成、年终奖、定期涨薪等制度;奖金的发放时间及方式等。了解清楚这些直接影响个人薪资数额的因素,既是对自己负责,也可以有效避免日后出现薪资被拆分而毫不知情的状况,从源头上打好薪资“保卫战”。

### 注意劳动合同薪资细节

职场人在签订劳动合同时,要仔细查看劳动合同内的每一项条款,特别是针对个人薪资设置的细节条款。比如,面试中敲定的薪资内容是否一一写入合同;原先确认过的薪资结构是否被变相篡改;是否附加了薪资获取条件等。总之,劳动合同中一旦出现与双方协定的薪资构成不符的情况,应当及时沟通或立即止损,谨防在尾部环节遭遇薪资陷阱。(本报综合)

近日,一位网友在收到Offer时发现,自己的薪资下方被附加了一行极小的文字,硬是将6000元的薪资拆分成好几块,与招聘时的薪资完全不同。想必,很多职场人都有过类似的经历:入职后才发现,薪资惨遭拆分,甚至缩水。那么,对于随时可能出现的“薪资刺客”,该如何防备呢?

### 了解行业薪资分布情况

企业将薪资作为一种招聘策略的行为并不少见,有时为了获得更多的关注,扩大候选人范围,薪资很可能会有一定水分。这就需要求职者事先对有意向的企业岗位做足功课,了解其行业薪资的基本分布情况。比如,通过相关招聘网站搜索同行业同岗位薪资水平,或是通过薪酬报告



就业问答

问:用人单位发出解除劳动合同通知书后,能否变更解除劳动合同的理由?

答:根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十四条规定:“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。”

实践中,有企业在做出解除劳动合同通知的时候不够严谨细致,在已经送达员工解除劳动合同通知书后又发现解除理由不恰当,此时用人单位是无法变更理由的,即使再次以新理由解除劳动合同并送达员工,除非劳动者认可同意,否则也是无效的。

劳动争议审理过程中,判断单位解除合法与否,应当严格依据用人单位的解除通知所载明的理由进行判断。用人单位一旦作出决定,再想事后进行变更,其变更的解除理由将不会被采纳,更不会纳入合法性审查的范围。(本报综合)