

# 成渝地区双城经济圈紧缺优秀人才云上洽谈会举行 首次开启元宇宙“云端”招才引智

本报记者 樊洁

成渝双城,英才相聚!11月30日至12月31日,成渝地区双城经济圈紧缺优秀人才云上洽谈会在重庆英才大会官网、四川人才网、重庆人才网、重庆人才网同时举行。

本次云洽谈会由重庆市人力资源和社会保障局、重庆市教育委员会、四川省人力资源和社会保障厅主办,重庆市人才交流服务中心、重庆市大学中专毕业生就业指导服务中心、四川省人才交流中心承办。

活动首日,云洽谈活动专区于重庆英才大会官网、四川人才网、重庆人才网、重庆人才网正式上线,“元宇宙”招聘专区在手机应用程序——渝小就同步上线。成渝两地预计超过600家企业、30000名市内外求职人才相聚云端,共同启幕以“元宇宙”线上招聘为基础打造的求职新空间。

## 唱好“双城记” 成渝两地人才协同发展

治国安邦,人才为本。成渝地区

双城经济圈紧缺优秀人才云上洽谈会旨在为成渝地区支柱产业提供紧缺优秀人才,为企业和人才搭建通畅的沟通渠道,促进成渝两地优秀人才选拔集聚,为加快现代化建设奠定坚实的人才基础。

本次云洽谈会依托重庆英才大会官网和四川人才网为平台,相互开设《成渝地区双城经济圈紧缺优秀人才云上洽谈》专栏,设立重庆市引才专区、四川省引才专区,组织不少于600家重点产业及产业链相关用人单位参会,筑巢引凤,携手引才,促成成渝双城产才融合高质量发展。

## 人岗精准匹配 高质量“云端”相见

据重庆市人才交流服务中心相关负责人介绍,成渝地区双城经济圈紧缺优秀人才云上洽谈会作为重庆英才大会的重要活动之一,相较往年,除了规模更大,参与企业、人才更多之外,

在人岗匹配、岗位情况、参与方式及持续时间上也有新的变化。

**岗位匹配更精准。**活动开始前,主办方根据人才图谱紧缺专业需求,聚焦重点产业及产业链相关用人单位,通过市教委精准匹配30000名相关专业高校毕业生线上参与此次活动,提高了人岗匹配的精准度。

**岗位高质量、多元化。**本次活动聚焦我市支柱产业及相关产业链,国有企业占比15.8%、民营企业占比77.8%,双百企业、小巨人、双碳企业、科研平台、金凤实验室、卓越工程师等企业、项目占比12.2%。从这些企业和机构提供的岗位来看,本科以上学历占比87.9%、研究生及以上岗位占比13.3%,年平均薪酬达10.5万元,最高年薪高达98万元,薪酬超过20万元的岗位占比26.4%。

另外,两江新区与重庆高新区也在本次活动中设立招聘专区。两江新区共发布岗位总数近7000个,企业数

90家,其中科研院所24家,占比26.67%。软信产业20家,占比22.22%,85%以上都是本科以上学历,研究生岗位499个,博士岗位57个,薪资10万元以上岗位占比81%。重庆高新区共计50家企业报名,涉及27个行业,其中电子/半导体/集成电路行业、制造业(医药制造、金属制造、汽车制造等)的企业数最多,且不乏招商集团、金凤实验室、中冶赛迪等多家重点企事业单位。

**“元宇宙”创新求职常态化。**在重庆英才大会官网和四川人才网的线上招聘大厅中,求职者根据自身需求,在若干个虚拟招聘展厅与企业进行实时在线沟通,并完成投递简历、提取简历、视频面试等一系列动作,实现精准供需匹配。另外,本次云洽谈会还将建立常态化揽才求职机制,自2023年1月1日至6月30日,持续半年,重庆市将联动辖区公共就业人才服务机构,每月组织线上招聘,届时每场活动各类企事业单位将超过100家。

## 2022年全国人力资源市场 高校毕业生就业服务周活动举办

新华社北京电(记者 姜琳)为促进高校毕业生高质量充分就业,人力资源社会保障部于11月28日至12月18日举办全国人力资源市场高校毕业生就业服务周活动,为2023届高校毕业生、往届离校未就业高校毕业生及“三支一扶”计划等基层服务项目人员提供就业服务。

人力资源社会保障部相关负责人表示,服务周期间,各地人社部门、各类人力资源服务机构将集中开展大规模线上招聘、直播带岗宣讲、就业指导 and 职业体验、线上测评和考试服务、人力资源服务进校园以及线下招聘活动,多措并举促进高校毕业生就业创业和成长成才。

据了解,我国2022届全国普通高

校毕业生数量为1076万人,2023届高校毕业生规模预计达1158万人,同比增加82万人。

全国人力资源市场高校毕业生就业服务周活动已连续举办19届,近10年来累计提供岗位1969万个,服务高校毕业生1578万人次,445万人达成就业意向。



### 就业问答

**问:**劳动者被确认为新冠肺炎患者、无症状感染者、密切接触者,隔离治疗或医学观察期间,用人单位应如何支付其工作报酬?

**答:**劳动者被确认为新冠肺炎患者、无症状感染者、密切接触者而被采取隔离治疗或医学观察措施,导致其不能提供正常劳动的,用人单位应当支付劳动者在此期间的工作报酬。

隔离治疗或医学观察期结束后,劳动者仍需停止工作进行治疗的,用人单位应按职工患病医疗期的有关规定支付其工资。

根据《劳动部关于发布〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》(劳部发[1994]479号)的规定,企业职工患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期。

(一)实际工作年限十年以下的,在本单位工作年限五年以下的为三个月;五年以上的为六个月。

(二)实际工作年限十年以上的,在本单位工作年限五年以下的为六个



月;五年以上十年以下的为九个月;十年以上十五年以下的为十二个月;十五年以上二十年以下的为十八个月;二十年以上的为二十四个月。

根据《重庆市人民政府关于印发〈重庆市企业职工病假待遇暂行规定〉的通知》(渝府发[2000]47号)第四条、第五条的规定,职工患病,医疗期内停工治疗在6个月以内的,其病假工资按以下办法计发。

(一)连续工龄不满10年的,按本人工资的70%发给;

(二)连续工龄满10年不满20年的,按本人工资的80%发给;

(三)连续工龄满20年不满30年的,按本人工资的90%发给;

(四)连续工龄满30年及其以上的,按本人工资的95%发给。

职工患病,医疗期内停工治疗在6个月以上的,其病假工资按以下办法计发:

(一)连续工龄不满10年的,按本人工资的60%发给;

(二)连续工龄满10年不满20年的,按本人工资的65%发给;

(三)连续工龄满20年及其以上的,按本人工资的70%发给。

(来源:重庆人社微信公众号)



## 举案说法 入职时自愿签的 “不婚不育”协议 有法律效力吗?

康乐

案例:

小娟在应聘时,因为正处于婚嫁年龄,公司就不想录用她。为了入职,小娟保证,自己连男朋友都没有,几年内都不会谈婚论嫁。看小娟这么保证,公司就录用了她,并在劳动合同中注明了“三年内保证不结婚、不生育”。

谁想到,入职半年,小娟就怀孕了,公司这才知道小娟刚刚结婚了。公司认为,当初入职时小娟自愿签下“三年内不婚不育”的协议,现在半年就结婚怀孕,有违诚信,要以此辞退小娟。

小娟入职时自愿签的“不婚不育”协议有法律效力吗?公司可以以此辞退小娟吗?

解析:

首先该条款不具有法律效力。因为该条款违反《婚姻法》的有关规定,《婚姻法》规定实行婚姻自由,任何人不得干涉婚姻自由,因此小娟承诺不婚不育属于无效条款。

其次公司也不可以以不婚不育条款辞退小娟。因为公司与小娟的劳动合同中的该条款内容违法且无效,故不能以此为依据而辞退小娟,否则,属于违法解除劳动合同。

2019年2月21日,人社部等九部门联合发布通知,提出“招聘时不得询问妇女婚育情况”,同时规定,对用人单位、人力资源服务机构发布含有性别歧视内容的招聘信息,依法责令改正,拒不改正的,处一万元以上五万元以下的罚款;同时提出,妊娠测试不得作为入职体检项目。因此在招聘时用人单位不得以员工是否婚育来决定是否聘用,本案中尽管小娟主动承诺,且违反承诺,但用人单位依然不得随意解除与小娟的劳动关系。