

# 我市2019年第三季度就业失业动态监测分析报告出炉 城镇就业平稳增长 市场供需总体平衡

为准确把握我市就业失业状况及变化趋势,2019年第三季度,市劳动就业管理局对我市6家人力资源市场供求情况、60户重点企业招聘及人员流动情况、10个行政村农村劳动力转移就业情况和1个产业园区用工情况进行了动态监测。

## 一、城镇新增就业平稳增长,城镇登记失业率持续低位。

淮北市精准施策,拓宽就业渠道,守住就业基本盘,就业核心指标运行良好。第三季度城镇新增就业平稳增长,累计实现城镇新增就业37206人,完成省级全年任务的116.3%。城镇登记失业率2.53%,同比下降0.05个百分点,远低于4.5%的省控目标,失业率保持在较低水平。

## 二、企业用工活跃,市场供需保持平稳。

今年第三季度用工单位向各

级人力资源市场服务机构提供岗位需求16544个,城乡劳动者进入各级人力资源市场求职15514人,求人倍率1.07,即:每个求职人员有1.07个岗位可供选择,就业岗位供大于求,企业用工活跃,就业市场供需总体平衡,但招聘岗位和求职人数与同期相比分别增幅为0.01%、0.03%,环比增幅点,呈回升态势。

2.从行业需求来看。我市的制造业仍占据第一位置,需求人数占比63.34%,较同期增加了1.68个百分点,传统制造业以技术工人为主,人员相对稳定,目前第二产业仍是我市吸纳劳动力的主力军。其次是居民服务和其他服务业和信息传输、计算机服务和软件业,分别占需求总量的11.13%和3.05%,但较同期上升和下降了5.91、2.78个百分点,居民服务和其他服务业是转移就业不可忽视力量。

3.从职业需求来看。主要集中在生产运输设备操作工,该工

去年同期下降5.94个百分点,但环比增加1.13个百分点。第三产业仍是劳动力转移的重要渠道,据市统计局数据,我市第三产业的批发业、零售业销售额分别增长8.3%、13%,住宿业、餐饮业营业额分别增长14.9%、16.6%。增速与上季度相比提高1.3个百分点,呈回升态势。

4.从求职人员类型看。三季度求职群体中占比最大的集中在新成长失业青年和本市农村人员两类,分别占比39.67%、21.48%。三季度各类型求职人员15514人,同期相比增幅0.03%。

种需求最大,占需求总量的37.43%,但较同期下降了8.15个百分点,降幅较大,同时面向该工种的求职者人数也是最多,占比31.43%,求人倍率1.07。纺织工、服装裁剪缝纫仍是我市三季度需求缺口较大的工种。

5.从行业需求来看。我市的制造业仍占据第一位置,需求人数占比63.34%,较同期增加了1.68个百分点,传统制造业以技术工人为主,人员相对稳定,目前第二产业仍是我市吸纳劳动力的主力军。其次是居民服务和其他服务业和信息传输、计算机服务和软件业,分别占需求总量的11.13%和3.05%,但较同期上升和下降了5.91、2.78个百分点,居民服务和其他服务业是转移就业不可忽视力量。

6.从求职人员类型看。三季度求职群体中占比最大的集中在新成长失业青年和本市农村人员两类,分别占比39.67%、21.48%。三季度各类型求职人员15514人,同期相比增幅0.03%。

子行业,薪酬待遇偏低是造成人员流失、招工难重要原因之一,如何留住员工值得企业思考。

## 四、农村转移就业基本稳定。

第三季度监测10个行政村的总人口数41348人,农村劳动力总数为25329人,占总人口数的61.26%。本季度末外出就业11996人,同比减少139人,基本持平。三季度新返乡就业488人,同比减少11.1%。主要原因:一是家族式外出打拼、抱团取暖,岗位较稳定;二是就业扶贫驿站、扶贫车间的设立,给返乡农民工的创业就业创造机会。监测的十个行政村新外出就业人员选择市外就业人数同比减少1.2%。

## 五、园区部分劳动密集型企业存在缺工现象。

第三季度末,淮北市经济开发区企业108家,正式生产工业企业79家,园区内企业实有用工

总人数12271人,同比增加5.9%。

本季度计划招工1783人,比去年同期减少748人,减幅18.8%,实招827人,当前缺工956人,其中普工缺工占比70%,普工难招又难留,“两难”并存。一是高校毕业生技能与岗位需求存在差距,产生匹配矛盾。二是薪酬水平低于预期、工作地点和工作条件不理想、岗位与专业不对口。三是“慢就业”突出,多数在继续找工作或准备继续求学,有的想休闲一段时间再考虑就业问题。

## 七、企业失业人员安置充分,失业风险继续可控。

截至第三季度末,全市失业保险金在领人数3641人,较同期减少1299人,降幅13.88%,比上期减少389人,降幅11.96%。一是积极开发公益性岗位,使失业的大龄就业困难人员和长期失业人员得到较充分安置。二是淮矿、皖北两大煤炭企业去产能职工转岗安置取得了成效。

市劳动就业管理局供稿

## 市政务服务中心人社窗口牵头完成三项登记整合工作

■通讯员 李华

本报讯 为创优“四最”营商环境,进一步做好便企利民服务工作,根据省人社厅《关于加快推进就业失业登记、社会保险登记、劳动用工备案统一登记工作的通知》精神,日前,市政务服务中心人社窗口牵头完成社保大厅三项登记业务整合工作。

一是根据通知要求,制订整合方案,明确整合工作分线下、线上两步实施,先由局行政许可科牵头督办线下窗口整合工作(线上根据网络运行另行整合),市人社局相关科室、部门

按照各自任务分工予以配合。二是完成线下窗口整合工作,按照三项业务集中整合原则,在社会保障服务办事大厅3楼1号窗口,即原就业失业登记证办理窗口改造成一个三项业务综合办理窗口。相关部门抽调业务骨干调整充实到综合窗口,通过流程再造,确保登记备案三项业务在一个窗口顺利办理,使企业和群众由“跑多个窗口”转变为“跑一个窗口”,由“跑多次”转变为“跑一次”。三是完成省厅检查验收工作。10月10日,省厅暗访组通过现场核查、模拟办事、流程可印,对我市三项业务统一登记整合工作进行了验收,结果较为满意。

## 市人社局扎实推进就业扶贫工作

■通讯员 张维涛

本报讯 今年以来,市人社局紧紧围绕省市有关扶贫工作要求,针对不同条件的扶贫对象,通过开发公共服务岗位、技能脱贫培训、搭建就业平台、开展创业扶持等多种举措推进就业扶贫,更好地满足新形势下扶贫对象多样化、个性化、专业化

需求,加快贫困户脱贫致富步伐。截至目前,帮扶后实现就业263人,就业扶贫公共服务岗位在岗2901人,辅助性岗位在岗2037人;开展技能脱贫培训7期,共培训贫困劳动者332人,培训后就业261人;全力推进就业扶贫载体建设,招募就业扶贫基地2个,认定就业扶贫驿站3个。

## “三支一扶”高校毕业生完成岗前培训

■通讯员 范猛

本报讯 为促进“三支一扶”高校毕业生适应岗位要求,增强服务基层的本领,近日,市人社局举办了2019年“三支一扶”高校毕业生岗前培训班。市人社局调研员刘兰君做开班致辞,县区人社局分管领导及“三支一扶”办人员出席了会议,2019年招募的39名“三支一扶”高校毕业生参加了培训。

“三支一扶”人员岗前集中培训,是落实能力提升计划、构建教育培训体系、完善教育培训制度的重要举措,对于提升“三支一扶”人员政治思想水平、构建良好的心理素质,提高服务基层的能力,具有十分重要的意义。本次培训呈现以下几个特点:一是培训课程质量高。坚持问题导向和目标导向,围绕基层事业发展和“三支一扶”人员职业发展需求,本着精炼实用的原则,科学设置培训课程。邀请市

内知名专家学者授课,主要设置了淮北市情及发展战略、“三支一扶”政策解读、乡村振兴与乡村治理、常用公文写作、团队融入及社交礼仪等内容。二是形式灵活多样。以集中授课为主,结合政策解读、授课人采用课件图文讲解,实际案例分析进行授课,收看视频讲解、集中研讨,历届“三支一扶”人员基层工作的经验和工作感受等多种方式开展。三是培训组织严密。制定了岗前培训工作方案。采取全封闭模式,市人社局安排专人全程负责,合理安排培训日程,周到安排培训人员食宿。

为期六天的培训,大家同吃同住,同学习同交流,增进了感情,畅想了未来。通过培训,“三支一扶”人员开阔了视野,拓展了思路,端正了心态,找准了方向,增强了服务基层的责任意识和服务基层的信心,为更好地适应基层工作、角色转换变化,打下了良好的基础。

## 党性洗礼

为弘扬红色精神,传承红色基因,引导党员干部传承党的优良传统和作风,10月10日上午,市人社局组织局领导班子成员、二级调研员、四级调研员、科室主要负责人、局属事业单位班子成员赴小朱庄战斗烈士陵园重温党的历史、缅怀革命先烈。

在烈士陵园,全体党员干部怀着沉重和崇敬的心情,伫立在庄严肃穆的革命烈士纪念碑前默哀致意,瞻仰烈士纪念碑。同时通过观看图文介绍、听取工作人员讲解,追忆革命先烈的光荣事迹,不断夯实党员干部的思想教育基础,强化党性锤炼。参观结束后,全体党员干部面对党旗,重温了入党誓词,进一步接受了党性的洗礼。

参加活动的党员干部纷纷表示,要不忘初心,积极发扬革命先烈无私奉献的牺牲精神,立足岗位,拼搏奋斗,为党旗增辉、为人社事业添彩,更加努力工作,更好为人民服务。

■通讯员 刘欣 刘环 摄影报道



瞻仰烈士纪念碑

## 解除劳动关系是否必须以书面形式进行?

**案例:**章某系某纺织公司纺丝车间主任。章某工作期间,纺织公司未与其签订书面劳动合同,也未给其缴纳社会保险费,工资以现金形式按月发放,章某在工资表上签字确认。

2018年10月28日,公司生产厂长李某告知章某不用再到公司上班,但未说明具体原因,也未出具书面解除劳动关系的决定。章某次日到公司上班,未被允许进厂区。

2018年11月15日,章某与公司法定代表人金某通电话,金某在电话中确认了生产厂长李某的口头解除决定。于是章某申请劳动争议仲裁,要求纺织公司支付无故解除劳动关系的赔偿金。庭审中,纺织公司辩称章某系自动离职而非被无故辞退,公司无违法之处;章某认为公司是违法

解除劳动关系,并提交了与公司法定代表人金某的电话录音。

**争议焦点:**解除劳动关系是否必须以书面形式进行?章某是否已经被纺织公司解除劳动关系?

**裁决结果:**裁决纺织公司支付

章某违法解除劳动关系的赔偿金。

**案例分析:**仲裁委员会在处

理本案时出现了两种不同观点:

第一种观点认为,解除劳动

关系应当以书面形式进行,劳动

关系未提供劳动关系解除决定书,

应承担不利后果。

第二种观点认为,解除劳动

关系原则上应当以书面形式进

行,但劳动者确有其他证据证明劳动

关系已被解除或用人单位认可劳

动关系已经解除等例外情形的,也

应确认劳动关系已经解除的事实。

仲裁委员会经过讨论,最终

采纳了第二种观点。理由如下:

《劳动合同法》第五十条规定,

用人单位应当在解除或者终

止劳动合同时出具解除或者终

止劳动合同的证明。《劳动合同法》第

三十七条规定,劳动者提前30日以

书面形式通知用人单位,可以解除

劳动合同。据此,劳动关系解除,应

以书面形式进行。实际上,这也是

实践中较为规范的做法。

但对一些特殊情形下劳动关

系的解除,法律并未严格强调书

面形式,如《劳动合同法》第三十

八条第二款“用人单位以暴力、威

胁或者非法限制人身自由的手段

强迫劳动者劳动的,或者用人单位

违章指挥、强令冒险作业危及劳

动者人身安全的,劳动者可以立

即解除劳动合同”的规定,并未

强调书面形式。

仲裁实践中,如果强调必须以

书面形式方可解除劳动关系,就会

给劳动用工管理不规范的用人单

位可乘之机。他们借此不出具书面

解除决定或证明,让已解除劳动关

系的劳动者无法追偿解除劳动关

系经济补偿或违法解除劳动关系

赔偿金,这既不利于公平公正地解

决劳动纠纷,也不利于保护劳动

者的合法权益。

仲裁实践中,纺织公司虽未

出具书面解除决定,但章某提交

的与公司法定代表人金某的电话

录音可以证明,纺织公司生产厂

长李某告知章某不用再到公司上

班了,法定代表人金某也对此事

知晓且未反对。同时,纺织公司答

辩称章某系自动离职,可见双方

对劳动关系已经解除的意见是一

致的,应确认双方已经解除劳动

关系的事实。将争议双方无异议

的事实认定为案件事实,这也是

司法实践的惯例。

根据相关法律规定,用人单位

作出解除劳动关系决定,应由用

人单位对解除的正当性负举证

责任。纺织公司主张章某自动离

职,并未提交任何证据,其主张不

能成立,故应承担支付赔偿金的

法律责任。

案例 评析

关系的事实。将争议双方无异议

的事实认定为案件事实,这也是

司法实践的惯例。

根据相关法律规定,用人单位

作出解除劳动关系决定,应由用

人单位对解除的正当性负举证

责任。纺织公司主张章某自动离

职,并未提交任何证据,其主张不</p