

哪些职业、岗位工资价位更高

人社部6月25日发布2022年企业薪酬调查信息,公布了不同职业企业从业人员工资价位、不同岗位等级企业从业人员工资价位数据。

什么职业工资价位更高?

所谓工资价位,是指企业从业人员在报告期内的工资水平,包括基本工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资和特殊情况下支付的工资等。它在一定程度上体现了劳动力市场价格水平。

分位值是指将数据由低到高排序,在数列中处于相应百分比位置的数据。它表示有相应比例的数据低于或等于该数值。一般分为低位数(10分位)、下四分位数(25分位)、中位数(50分位)、上四分位数(75分位)和高位数(90分位)。

什么职业工资价位更高呢?分职业中类企业从业人员工资价位显示,从高位数来看,排名前三的分别为企事业单位负责人,每年31.2万元;金融服务人员,每年25.75万元;信息传输、软件和信息技术服务人员,每年21.64万元。

从中位数来看,排名前三的职业分别是金融服务人员,每年11.88万元;企事业单位负责人,每年9.9万元;信息传输、软件和信息技术服务人员,每年8.72万元。

什么岗位工资价位更高?

分岗位等级企业从业人员工资价位显示,包括管理类岗位等级、技术类岗位等级、技能类岗位等级三类。

管理类岗位等级指在管理岗位上

作的人员在本企业岗位序列中的层级位置,包括高层管理岗、中层管理岗、基层管理岗和管理类员工岗。从中位数来看,高层管理岗为11.50万元/年,中层管理岗9.46万元/年,基层管理岗7.8万元/年,管理类员工岗6.18万元/年。

技术类岗位等级指获得国家或专业评审机构认可的专业技术职称等级,包括高级职称、中级职称、初级职称。从中位数来看,高级职称称为11.48万元/年,中级职称称为8.32万元/年,初级职称称为6.58万元/年。

技能类岗位等级指按国家职业技能标准或行业企业评价规范设置的职业技能等级,包括高级技能及以上、中级技能、初级技能。从中位数来看,高级技能及以上8.04万元/年,中级技能6.8万元/年,初级技能5.49万元/年。

可见,岗位、职称、技能越高,工资价位越高。从一些地方公布的工资数据也印证了这一趋势。

上海人社局近日发布的数据显示,2022年,本市企业技能人才年平均工资16.22万元,同比增长9.4%。其中,高级技师年平均工资23.84万元,同比增长10.8%,增幅为近五年最高。

从工资中位数看,首席技师工资超初级工3倍。首席技师、特级技师、高级技师、技师、高级工、中级工和初级工分别为30.33万元、27.91万元、20.87万元、19.43万元、17.37万元、15.58万元和9.95万元。

本报综合消息

贵南高铁贵州段进入运行试验阶段



6月26日,试验列车上的列车员在整理车厢头枕。

当日,随着55311次试验列车从贵阳北站驶出,标志着贵南高铁贵州段联调联试结束,正式进入运行试验阶段。

贵南高铁是我国“八纵八横”铁路网包头到海南铁路通道的重要组成部分,也是黔桂地区首条设计时速350公里的高速铁路。

新华社记者 刘续 摄

30多岁找工作怎么就被嫌弃了?

自2022年4月开始求职以来,39岁的张玉投出去了上千份简历,多无音讯。

985本科、211硕士、拥有十多年互联网营销经验的张玉,将求职不顺的原因归结为“超龄”,“一些公司明确只招35岁以下人员,还有一家已经决定录用,走流程时委婉地说领导年龄比我小,后来以与岗位不匹配为由不予录用。”

张玉因年龄产生的求职焦虑,并非空穴来风。今年2月,江苏一家工厂招工时用喇叭大喊,“86岁以上的可以走了啊。”视频走红网络,刺痛了不少人的心。

30多岁正当年,思想成熟,经验丰富,找工作怎么就被嫌弃了?对于这个问题,张玉始终没想明白。

门槛越来越高,年纪越超越小

大学时,张玉学的是通信工程。听说技术工作吃青春饭,她毕业后选择从事营销类工作,“营销需要商业敏感度和经验,这是一份越老越吃香的工作。”

然而,年龄和经验不仅没有为张玉的职业之路“添彩”,反而成了求职门槛。35岁前换工作时,她很快能同时拿到2家~3家企业的录用通知。而这一次,求职14个月,工作还没有着落。

和张玉一样,36岁的黄小兔也感受到招聘市场对“大龄”求职者的不友好。从上一家公司运营岗离职8个月以来,她投出了100多份简历。期间,有招聘人员问,“晚上10点,能加班吗?”有人力资源负责人说,“看简历不错,但年纪不年轻了。”更多情况是简历投出去后,石沉大海。

由于黄小兔迟迟没有找到工作,今年3月,居委会推荐她去参加一场线下招聘会。拿着简历在现场找了一圈,黄小兔发现,设备管理员要求年龄20岁~25岁、秩序维护员要求年龄18岁~35岁、收费员要求年龄22岁~35岁……很多岗位,她都“超龄”了。以她的年龄,只能投保洁员、养老护理员等岗位。

不少受访的求职者表示,现在招聘市场对年龄的限制,有愈演愈烈之势。记者在网络招聘平台看到:北京某餐厅招聘服务员,要求年龄18岁~25岁;杭州某教育科技有限公司招聘运营人员,要求年龄21岁~28岁;张家口某农业开发公司招聘人事专员,要求年龄20岁~28岁……

某招聘平台后台数据显示,33岁的乔森曾跟数千名HR沟通过,只有58人同意接收他的简历。他被拒的主要原因是“过了30岁了,年龄有点儿大”。乔森告诉记者:“很多公司招聘时不会明着写年龄要求,但会在面试时间。门槛越来越高,年纪越超越小。”

招聘时为何喜欢“卡”年龄?

就业年龄歧视是一个屡禁不止的现象。早在2007年,四川大学法学院教授、山东大学法学院(威海)兼职特聘教授周伟对上海和成都两市1995年~2005年的30万份招聘广告进行调查,发现用人单位要求的年龄普遍在35岁以下。

2022年6月,前程无忧发布《“35岁+”人群就业压力观察2022》报告显示,过去一年中,“35岁+”受访者平均投递简历数量同比增加近四分之一,但面试机会却同比下降两成。另一份针对35岁以上的《中高龄求职者就业问题研究报告》中,80.1%的中高龄求职者认为找工作的最大困难是年龄限制。

“年轻人有干劲,能加班,对工资要求低,可

塑性强,好掌控。”有着多年人力资源管理经验的刘畅透露,设置年龄门槛的主要原因是降低用工成本,“求职者多,‘僧多粥少’,一些用人单位因此优先选择‘便宜好用’的年轻人。”

“不少企业觉得中年人上有老、下有小,家庭琐事多,薪资要求高,不是招聘的最佳人选。”刘畅向记者算了一笔人力账,“同一岗位,招25岁的员工,月薪1万元,对方能付出150%的精力,招35岁的员工,月薪开到两万元,对方却只能投入80%的精力。这也是很多中年女性特别是已婚未育女性求职受阻的原因。”

中年人体能的下降,也是其不被企业重点考虑的缘故之一。曾在制造业企业工作过的刘畅说,一些制造业工厂认为工人上年纪后,视力有所下降,会增加产品生产的不良率,因而更倾向于招用年轻人。

“一些企业觉得,35岁以上人员长期工作形成思维定式,较难适应新单位的用工方式,更难管理。”某科技公司人力主管张浩源说。

李豹曾在互联网行业工作多年。据他观察,互联网公司看重创新意识和创新能力,认为年轻人更懂年轻用户的需求,能更快地学习新技术,“这是这类企业更青睐年轻人的主要原因,而非用工成本。”

“我国很长一段时间处在人口红利期,劳动力供应充足,处于招聘市场主动地位的企业方会有惯性,选择体力、精力上更有优势,薪酬成本、管理成本上相对更低的年轻人。”BOSS直聘职位分析师单恭介绍,一般而言,技能门槛低、工作强度大、更新迭代快的工种,更偏好年轻员工。

收割“青春红利”不利于长远发展

我国劳动力的平均年龄早已迈过“35岁门槛”。中央财经大学发布的《中国人力资本报告2022》显示,2001年~2020年,劳动力人口的平均年龄从35.3岁上升到了39.0岁。

“招聘难道不应该看能力与岗位是否匹配吗?”张玉盯着各种招聘信息无奈地疑问。招聘市场上的不合理要求,向社会发出了错误的用人信号,加剧了求职难度,压力传导的倒逼使得更多年轻人陷入了焦虑。

“哪个公司还要39岁的员工啊?”去年,李豹被裁后每月背负1.5万元房贷的遭遇,冲上了热搜榜前列。这种因年龄产生的中年危机感溢出屏幕,让不少人唏嘘不已,“既然35岁‘一刀切’,读书、考研、读博有啥意义”“工作都没了,哪儿敢生孩子”……

劳动法规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利。周伟认为,“35岁现象”的背后是用人单位收割“青春红利”的年龄歧视。这一陈旧、片面的用人理念,不仅违反劳动法,还忽视了企业可持续发展所需要的经验储备和技术支撑,长期来看将影响员工队伍稳定性,不利于实现规模经营。

单恭提示,企业需意识到局部偏见性的门槛设置,会破坏企业的雇主品牌与口碑,应打造各年龄层融合发展、高效协作的企业文化。同时,劳动者应不断丰富“技能包”,提升竞争力。

在周伟看来,年龄歧视与当前立法滞后带来的招聘歧视违法成本过低有关。他建议,进一步强化法律制度保障,细化年龄歧视判定标准,推动反就业歧视的法律条款落地实施,为劳动者提供充分的平等就业保护。(部分受访者为化名)

本报综合消息

重庆警方捣毁一“代开网店”诈骗团伙 涉案金额超2000万元

新华社重庆6月26日电(记者 周文冲)近日,重庆市公安局两江新区分局成功打掉一个通过构建虚假网购商城平台,吸引受害人开设、运营网店,从而骗取受害人投资的诈骗团伙,抓获犯罪嫌疑人85名。经初步估算,涉案金额超2000万元,涉及受害人近千名。

今年3月,重庆两江新区警方发现一款名叫“某商城”的App较为可疑。通过对“某商城”App及其使用者进一步分析研判,民警察觉到其极有可能涉及网络诈骗。警方立即抽调精干警力成立专案组,从App使用者、网络流、资金流等多方面入手,深度挖掘案件线索。

随着侦查的深入,一个藏匿在App背后的诈骗团伙逐渐浮出水面。专案组发现,该诈骗团伙体量庞大,结构复杂、分工明确,以公司为掩护,设有“技术组”“前端业务组”“后端业务组”“行政后勤组”等不同部门,在重庆渝北、九龙坡、南岸等地设有多个窝点。

诈骗团伙“技术组”负责开发、搭建网络商城平台;“前端业务组”负责引

流、扮演单身女性按照话术脚本和受害人聊感情;待受害人上钩后,“后端业务组”进一步诱导受害人加盟商城平台、投资开店。“业务人员”向受害人承诺,只需投资开网店就能“躺着赚钱”,所有推广、货源、物流等都由商城平台负责。而实际上,所谓的商城平台是诈骗团伙非法搭建的,所谓的物流、仓储、产销以及交易记录都是虚假的。

通过缜密侦查,专案组很快掌握该诈骗团伙的基本情况,查明其犯罪事实。

5月22日,重庆两江新区警方集结200余名警力,兵分多路前往诈骗团伙多个窝点同步展开抓捕行动。一举抓获包括何某、廖某、郭某等主要犯罪嫌疑人在内的涉案人员共85名,扣押涉案电脑70余台、手机250余部,查封作案窝点7个。

经查,自2021年下半年以来,该诈骗团伙累积作案近千起,涉案金额超2000万元,受害人少则被编数千元,多则被编几十万元。目前,该案采取刑事强制措施56人,案件正在进一步侦办中。

成都29岁女子怀孕后遭丈夫家暴16次 多部门介入

“成都一女子自怀孕遭丈夫家暴多内脏受损”,引起广泛关注。据报道,四川成都的谢女士与老公贺某某相识3年,结婚2年,自怀孕后,谢女士被贺某某家暴已达16次,“这一次到医院时,医生说已经没有脉搏了,再晚到20分钟就救不活了。”而且因为家暴致使谢女士肋骨骨折,十二指肠被污染,小肠梗阻,肾、胰、肺等内脏受到不同程度损伤。

6月25日下午,谢女士发视频称,贺某某已经被刑事拘留,目前案件正在取证阶段,“希望能重判”。

记者在谢女士的社交账号看到,谢女士自称曾于2023年4月15日在某一砂锅店,被贺某某泼了菜致多处烫伤。记者联系该砂锅店,工作人员称,店铺

此前确有发生一男子向女子泼菜的事件,“当时还有两个人在场,后来我们店员帮着女子处理身上的菜饭,女子的皮肤被烫红”。

6月25日晚,记者联系到了谢女士本人,称自己仍在医院进行治疗,平时由娘家人照顾。“我婆家还威胁我出谅解书。”谢女士说,她在网上所说之事全部是真实情况。

记者致电成都市妇联,工作人员称已关注到此事,有同事在跟进。谢女士也表示,成都市妇联工作人员已与她联系并了解相关情况。

另外,成都武侯区妇联工作人员在接受媒体采访时表示,目前,妇联、公安、法院等部门已介入调查。

本报综合消息