

市妇联举办今年首场女大学生招聘会

300余人初步达成就业意向

本报讯(YMG全媒体记者 徐峰 通讯员 常静 摄影报道)3月16日,由烟台市妇联主办、滨州医学院承办的“筑梦青春 绽放未来”烟台市女大学生专场招聘会在滨医大学生活动中心举行,学生工作部(处)、妇委会等部门主要负责人、“雏凤”就业创业导师团导师、各学院学工办主任、毕业班辅导员、今年即将毕业的大学生等1000余人参加。

滨医党委书记孙祥军说,烟台市妇联把首场女大学生招聘会安排在滨州医学院,是对学校人才培养工作的充分肯定和大力支持,也是推动大学生充分就业的重要举措。双方将深入交流,加快推进毕业生就业、人才联合培养、平台建设等各项工作。

烟台市妇联主席李少娜介绍了烟台市妇联的基本情况和职能。她说,烟台市妇联全力为女大学生在烟台就业创业提供高质量的全流程服务。她希望通过此次招聘会,不断加强高校毕业生就业引导,积极搭建创新创业平台,通过用人单位和毕业生面对面、零距离的精准对接,帮助更多毕业生尤其是女大学生在烟台成就事业。

据统计,本次专场招聘会共有25家企事业单位参与,涵盖医疗、教育、科技等多个领域,提供岗位近700个,受到女大学生的广泛关注。女大学生们在感兴趣的展位前认真咨询、投递简历,并与单位招聘人员进行深入交流。招聘人员耐心解答疑问,详细介绍单位发展情况、岗位需求以及薪资待遇



遇等信息,还对大家关心的职业规划、发展前景等问题进行详细解答,让女大学生对未来的职业生涯有了更加清晰的认识和规划。本次招聘会共有300余人初步达成就业意向。

招聘会现场还特别设置招聘洽谈区、毕业生就业权益维护公益援助区、大学生征兵入伍政策宣传区、会务服务区等功能区,为大学生提供招聘求职、政策咨询、简历完善等多方

面的服务。女大学生纷纷表示,通过参加招聘会,能够更加清晰地认识自己的职业定位和发展方向。

当天,全市女大学生就业创业导师座谈会和“雏凤”课堂讲座同步举行,来自不同行业的烟台市就业创业导师代表、企业代表,聚焦推动女大学生高质量就业创业进行了深入研讨,并为在校大学生提供了就业创业指导和帮助。



14场“春风行动”招聘会 助力企业招工群众就业

本报讯(YMG全媒体记者 张孙小 通讯员 杨春红 魏思睿)就业是最基本的民生,芝罘区人社局积极为企业和求职者搭建供需对接平台,举办“春风行动”系列招聘会。活动自2月份启动,将一直持续到3月底。截至目前,芝罘区已举办了14场线上线下招聘会,助力企业招工和群众就业。

招聘会办到了“家门口”

“在家门口就能参加招聘会,非常方便。附近的知名企业也参加了,提供的岗位很有吸引力,我已经投了简历。”前几天,家住芝罘区向阳街道的王女士在微信群看到万达广场招聘会信息后,赶忙来到了现场。

为了让求职者不出远门就能享受到优质的公共就业服务,芝罘区人社局联合辖区内街道社区和各大商场,通过政府引导、商场搭台、社区宣传的形式,在人气较旺的商圈举办综合类大型招聘会,不仅为求职者提供了便利,也为商场引入了更多客流,让招聘单位和求职者在家门口的流动人才市场里实现双向奔赴。活动累计吸引了1100余家企业,涉及服务业、制造业、金融业等近20个行业,涵盖工程师、药师、会计、行政文员、销售、医生、护士、服务员、维修工等岗位,提供就业岗位1.8万个。

线上招聘提高效率

“有没有厨师岗位?”“公司地址在哪儿?”“需要具备什么条件”……线下招聘会人头攒动,线上直播间也是人气爆满。近日,在微信小程序红海直聘的平台上,主播带领大家逛招聘会,各类求职问题不断刷屏,主播在解答、互动的同时,也对岗位需求、任职资格、薪酬福利等信息进行详细讲解。

据芝罘区公共就业和人才服务中心工作人员介绍,线上招聘会提供了2000多个岗位,求职者在直播间投递简历400多份。

惠民政策零距离服务群众

在各招聘会现场,芝罘区人社局还精心设置了惠民政策宣传咨询区,挑选业务骨干组成志愿服务队,面对面为招聘单位和求职人员解读就业创业、社会保障、权益维护等政策,耐心细致解答咨询者关心的问题。



YMG全媒体记者 宋晓娜 摄

怀孕女职工劳动合同到期单位能否终止?

仲裁:法律赋予到期后续延的特殊保护

案情简介

邹女士是烟台某服装有限公司职工,与单位签订了2020年6月1日至2023年12月31日的劳动合同。2023年5月初,邹女士经医院确诊早孕。2023年11月底,公司通知邹女士,考虑到她身体状况无法满足后续工作安排,故提出合同到期后与邹女士终止劳动合同,支付经济补偿。邹女士提出异议,用人单位可以终止孕期女职工的劳动合同吗?

仲裁观点 用人单位不得单方终止劳动合同

烟台市劳动人事争议调解仲裁院工作人员表示,“三期”女职工劳动合同期满,应当依法续延至法定情形消失时终止,用人单位不得单方以合同到期为由终止劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条第四项规定,女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。该法第四十五条规定,劳动

合同期满,有本法第四十二条规定情形之一的,劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。2023年12月31日劳动合同到期时,邹女士正处于孕期,依据前述规定,公司不得与邹女士终止

劳动合同,而应将双方劳动合同续延至邹女士哺乳期满之日。公司通知邹女士于2023年12月31日终止劳动合同的做法违反法律规定,存在承担违法终止劳动合同赔偿金的法律风险。

护“她”倡议 切实保障女职工合法权益

劳动合同期满是劳动合同终止的法定情形之一,但为避免“三期”女职工因被动失业导致其生育权益受损,法律法规对用人单位的终止权做了限制性规定,赋予“三期”女职工劳

动合同到期续延的特殊保护,基于特别规定优于一般规定的原则,用人单位应当严格遵守上述规定,切实保障女职工的合法权益。

YMG全媒体记者 钟嘉琳



以法之名 守护她权益