关于解决我区劳动力市场技工短缺问题的建议

一、提案理由

劳动力市场面临技工短缺现象，主要表现为普通劳动力供给过剩，企业难以消化；高端技术人才供不应求，培养渠道不健全。技术工人的结构失衡和高级技工的短缺，使某些高水平、高质量的工业设计难以顺利实现，不仅制约企业的发展，也会制约我国制造业转型升级。

一是企业员工素质与企业晋级需求不匹配问题。企业员工素质跟不上产业晋级的要求。由于晋级需要，企业引入先进的设备、技术和管理形式，企业的自动化程度得到大幅进步，制造业中大局部的繁琐工作被程序化处理，管理和研发的工作被提升到更加重要的位置上，因此，企业消费线劳动力用工量减少，而转变为吸纳有专业程度的高校毕业生、掌握一定技能的高素质就业群和管理人员。现实中表现为知识层次较低的农民工需求量逐渐降低，而知识层次较高的高技术人才以及高级管理人才的需求比重却在增加，企业用工层次必然上升，对工人的个人素质和技术要求明显进步。当劳动者素质不能适应产业晋级的要求，会导致新兴产业、高技术行业和技能性职业所需的人力资源供不应求，劳动力市场就会出现供求变化，用工短缺问题显现出来。

二是技术人才缺乏与劳动权益保障难问题。没有形成相对稳定的产业工人主力军。以建筑业、加工制造业、食宿餐饮业、物流业为例，外来务工人员占从业人员的比重都超过 90%，已成为产业工人的主力军。外来务工人员绝大多数都没有与所在企业签订长期劳动合同，流动性大，稳定性差，不少中小企业忽略企业文化建立，缺乏凝聚力和向心力，员工归宿感差，员工的消费生活条件不好，难以安心工作。许多企业劳动强度大、加班时间长，往往是消费旺季批量招工，淡季时迅速裁员、减员，用工很不稳定。

二、建议

一是应引导企业“留得住人才”，制定技术人才培养方案。建立和完善职业院校学生技能教学、培训、理论实习和技能等级鉴定制度，建立校、政、企亲密配合的联动机制，结合办学、结合用工培训，多渠道为企业培养技术员工。企业应发挥主观能动作用，转变观念，构建文化，加强培训，优化员工成长环境企业应转变观念，加快转型晋级，进步产品附加值。

二是应健全技术人才用工保障。搭建人力资源供需选择平台，保障人才资源供给，培育和完善统一开放的人力资源市场，加强有形人才市场的建立与管理；根据不同时期的企业用人需求特点和集中求职的需要，及时举办各类专场招聘会，搭建多样而便利的供需双方选择的平台。加快推进城乡一体化进程，因地制宜推进户籍制度改革，推进根本公共效劳均等化，进步外来务工人员的医疗、养老、教育和住房保障等社保待遇，降低外来务工人员融入城市的门槛，完善相应的开展配套措施，使外来务工人员可以真正融入城市。

审查意见：同意立案

处理意见：由区人社局办理

提案者：陈飞、徐德君