



让“饭碗”端得更稳 “金点子”来助力

今年,我省将把促进青年特别是高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置;省两会上,代表、委员们围绕此话题纷纷建言献策

N海都记者 唐明亮
罗丹凌 刘文辉

新增就业50万人以上,城镇调查失业率5.5%左右……今年,省政府工作报告中明确,要落实落细就业优先政策,把促进青年特别是高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置。
就业是最大的民生,是畅通经济循环的重要支撑和关键环节,也是今年省两会上代表、委员们关注的焦点之一。
稳就业,究竟怎么稳?代表、委员们纷纷围绕“解决大学生就业难”“稳企业”“就业年龄歧视”等方面进行了建言献策。

关于大学生就业

现状:今年,全国高校毕业生将达到1158万人,创历史新高,促进就业任务更重。

声音:引入社会资本,建设大学生人才公寓

聚焦大学生就业关切,省政协委员,省工商联副主席、鸿星尔克集团董事长吴荣照建议,要通过建章立制,建立健全大学生稳岗就业补贴政策。按引进人才层次给予相应的生活补贴和住房补贴,让大学生就业更安心。同时,建立人才发展专项资金,重点用于高层次

人才引进、培养、奖励和扶持高层次人才创新创业。此外,建议在全省推行大学毕业生落户“零门槛”,并予以相应租房和购房补贴。也可以引入社会资本,建设大学生人才公寓,提供给毕业3年内创业就业的无房大学生,且租赁价格对比市场价格给予一定优惠。

声音:鼓励事业单位适当放宽招聘条件

“只有就业渠道多,毕业生才有更多的就业选择。”省政协委员、共青团福建省委副书记邵明松建议,要充分发挥国有企业和民营大型企业吸纳就业作用,扩大招聘毕业生规模;鼓励省内重点企业对接高校,探索建立校企合作长效机制;鼓励党政机关和事业单位适当放宽招聘条件,落实岗位编制“应用尽用”;鼓励灵活就业发挥作用,加大对个体经营、新就业形态、新职业开发的支持。

同时,校企要进一步对接,为大学生搭建好就业“桥梁”。建议高校积极组织开展“访企拓岗”等促就业行动,带动在闽学习学生主动了解闽籍企业。

引导大学生积极参与“扬帆计划”、“三下乡”社会实践等专项活动,在实习实践中了解就业形势。引导用人单位调整招聘策略,提升鉴才识才的能力和耐心,以专业技能为导向,优先聘用具有较强专业能力的毕业生,满足工作需求。

在制度保障上,继续完善灵活就业和新业态就业的劳动权益保障制度,拓宽灵活就业岗位信息发布渠道;将符合条件的困难灵活就业人员纳入失业保险和临时救助政策覆盖范围,对有就业意愿的困难灵活就业人员实行托底安置。为在闽实习的学生提供实习补贴、租房补贴等。

关于就业观念

现状:去年,人社部前后发布了2022年前三季度全国招聘大于求职的“最缺工”100个职业排行。据了解,前三个季度,制造业缺工状况持续。智联招聘发布的《2022大学生就业力调研报告》也显示,对于毕业生期望就业的行业,汽车/生产/加工/制造行业仅有6.1%。这也造成了大学生“就业难”,工厂却“技工荒”的局面。

声音:建立大学生实习、见习基地,构建科学就业指导课程体系

省政协委员、共青团福建省委副书记邵明松建议,除了拓宽就业渠道,还要进一步强化高校学生就业能力。强化高校职业规划和就业指导能力建设,注重校企校地协作,建立大学生实习、见习基地,构建科学就业指导课程体系,引导学生规划自身职业发展。规范职业规划和就业指导教师队伍专业化建设,引入人力资源专家走进课堂面对面指导毕业生开展

职业规划和就业择业训练,提升就业竞争力。

同时,联合选树一批爱党爱国、矢志奋斗,具有代表性的大学生基层就业典型,开展线上线下主题宣讲活动,引导高校学生树立理性、平实的择业观、就业观,激励他们赴基层和欠发达地区就业。针对基层和欠发达地区,配套完善毕业生在就业、工资待遇、落地奖补、住房保障等方面的全方位政策保障体系。



关于就业歧视

现状:说到就业,大多数人只关注到年轻群体,而即将步入或已步入中年的就业者求职需求往往被忽略。随着就业市场竞争越来越激烈,很多用人单位将招聘门槛设置为“年龄在35周岁以下”,40岁及以上骨干被一刀切、边缘化的情况也时有出现,50岁至60岁之间的普通求职者更是被招聘市场打入“冷宫”,整个社会存在严重的就业年龄歧视。

声音:明确用工单位不得将年龄作为招聘红线

“35岁年龄段的人,上有老下有小,他们正是迫切需要工作的时候。而且,这种年龄段的人,也是响应国家三胎政策,积极应对老龄化的关键力量。但现在的就业环境却对这个群体不是很友好。”省政协委员,省侨商会副会长、福州市泉州商会会长傅晓东认为,35岁左右的人有着较丰富的经验和阅历,能力也经过历练和积累,正是工作、奋斗、打拼事业最好的年

龄,可以说仍然是国家进步和社会稳定的中坚力量。对有强烈工作意愿和丰富工作经验的他们设置诸多限制,这必将造成我国人力资源的浪费。

因此,傅晓东建议,禁止年龄歧视要有立法,相关部门要研究并制定相关法律法规,如明确要求用工单位不得将年龄作为招聘、晋升或辞退的红线。尤其是要采取针对性举措,减少或是消除在招工和就

业等工作中出现的年龄歧视行为。

同时,政府机关和国有企事业单位招考录用的年龄条件要放开年龄门槛,为全社会发挥带头示范作用,有利于解决就业市场年龄歧视,对于全民生育、婚恋、养老和社会心态都有着巨大影响。

此外,要引导大龄求职者理性就业。增加大龄人才培训教育供给,助力其“充电”以更快提升对社会环境的适

应能力,确保能跟上技术趋势以及所在行业的变化。要让大龄求职者更多向非持续高强度或技术类工种转移,发挥其经验和优势,规避其体能相对不足的缺点。积极鼓励中年人才返乡建设,建议鼓励三四线城市、国家乡村振兴重点帮扶县、易地搬迁大型安置区地方政府出台人才回流计划,定向投放就业岗位,逐步实现人才发展和地区经济的双赢局面。

关于企业发展

现状:稳就业,先要稳岗位;要稳岗位,必先稳企业。面对如今的就业形势,后疫情时代,企业如何发挥稳就业主体作用?

声音:进一步放大政策利好,为企业提供更好的发展环境

“要进一步放大政策利好,为企业提供更好的发展环境。”省政协委员,省工商联副主席、鸿星尔克集团董事长吴荣照建议,要综合运用政策惠企补贴工具,如为企业发放

社保补贴、一次性吸纳就业补贴、一次性扩岗补助,优化失业保险稳岗返还政策等,扎实助企纾困,创造优质营商环境,让企业有能力、有动力吸纳更多劳动力。

声音:国有企事业单位的业务,多向民营企业开放、倾斜

省人大代表,盛辉物流集团有限公司董事局主席、总裁刘用辉建议,要进一步优化我省民营经济发展环境,以转变发展理念为牵引,加快政府职能转变,优化公共服务环境,维护市场公平秩序,确保民

营经济市场主体公开、公平、公正参与市场竞争及同等受到法律保护,为民营经济持续快速发展提供新营商环境。希望更多的国有企事业单位的业务,多向民营企业开放、倾斜,让民营企业公平、公正

参与国企、央企招投标,多释放各生产要素需求与产能,从政策、营商环境上多多支持民营企业,真正让企业渡过当前难关,为我省就业及经济社会高质量发展作出新的更大贡献。

同时,在推进传统

声音:扩大纾困政策覆盖面,出台符合小微企业发展的纾困机制

省人大代表、郭氏鞋业赵鲁山认为,小微企业是国民经济重要组成部分,但由于小微企业总体规模偏小、抗风险能力弱,在社会总体消费能力下降的情况下,面临经营困难、资金短缺、经营成本过高等挑战。

因此,赵鲁山建议,

首先,要加快出台符合小微企业发展的纾困机制,扩大纾困政策的覆盖面。同时,按照行业领域、经营区域的不同,采取更加有针对性、差异化的纾困政策。

其次,要依托政府部门、行业协会等多方力量,加大对小微企业纾困

的信息服务力度。建立健全小微企业发展信息服务平台,为小微企业提供市场需求、风险防范等综合信息服务,助力小微企业纾困。扩大房屋租金减免政策范围,为更多的承租户适当减免租金,缓解小微企业的资金压力,确保市场主

体经营活力。

此外,建议优化创业扶持政策,包括提高贷款额度并免除创业担保贷款利息,更好地支持创业;降低贷款申请门槛,提高免担保金额上限,以免企业因找不到担保人而被降低贷款额度。

唐昊制图