



浙江工人日报

世界首次！
嫦娥六号携月背“土”特产
启程回家

新华社北京6月4日电 月背“挖宝”顺利结束，嫦娥六号启程回家！

6月4日7时38分，嫦娥六号上升器携带月球样品自月球背面起飞，随后成功进入预定环月轨道。嫦娥六号完成世界首次月球

背面采样和起飞。

月球背面南极—艾特肯盆地，被公认为月球上最大、最古老、最深的盆地。在这里开展世界首次月背采样，对进一步认识月球意义重大。

(下转第4版)

康养仙都
邀您“缙”情畅游
2024 缙云疗休养(杭州)推介会
在杭举行

本报讯 记者金钧胤 通讯员李健报道 在缙云，城市就是景区，景区就是城市。昨日，2024 缙云疗休养(杭州)推介会在杭州举行。省总工会党组成员、副主席黄通荣出席活动。

活动在舞蹈《人间仙境》中拉开了帷幕。随后，仙都景区、河阳景区、黄龙景区、千鹤鸟舍、各旅行社相继上台进行推介，现场充满“缙云味”，立体展示了“仙都”的诗画山水，令人身临其境，搭配仙侠、诗酒的主题元素和缙云黄茶的悠悠茶香，氛围感、体验感、文化感拉满，生动展现了缙云的生态底色、旅游特色、文化本色。

活动现场，缙云县总工会与杭州市拱墅区总工会、富阳区总工会签订疗休养合作协议，不断深化缙云、杭州两地全方位、深层次的文化交流与合作。中国国旅(浙江)国际旅行社有限公司、浙江省职工国际旅行社有限公司、缙云县文化

旅游发展投资有限公司和杭州羽泰国际旅行社有限公司也在现场签订战略合作协议。

缙云疗休养资源丰富，连续三年入选中国深呼吸小城100佳，是宜居宜游的养生福地、长寿之乡，有5A级景区1个、4A级景区2个、3A级景区3个。同时，缙云也有着完善的疗休养“服务链”，有仙都旅游度假区、德胜度假村和壶镇机床小镇3家省级职工疗休养基地，市级职工疗休养站点19家，县级职工疗休养站点180家。

奔赴仙都，畅享“缙”情之旅。6月5日至6日，以杭州地区为主的长三角各产业、企业工会领导代表、旅行社代表还将参与“我在缙云疗休养”2024长三角工会缙云疗休养考察踩线活动，他们将亲身感受缙云的疗休养环境和服务水平，更加深入地了解缙云的疗休养资源和特色。

和谐劳动关系创建工作巡礼

抓源头治理 强权益保障 促发展共赢

义乌创新“三招”
构建和谐劳动关系

本报讯 通讯员王志坚、王姝岩报道 “我现在在月工资5000多元，是以前在老家时的两倍。在这里上班很开心，大家相处融洽。”来自云南省怒江傈僳族自治州の普里沙，今年1月初乘坐义乌的“就业包车”来到义乌大千食品有限公司上班，现在成了企业车间班组长。

近年来，义乌市坚持做好就业服务、用工指导、纠纷调处、劳动保障等“全链条”服务，当好企业“护航员”，做好职工“贴心人”，努力打造县域和谐劳动关系义乌典范。前不久，义乌获评全国第一届和谐劳动关系创建工作先进集体。目前，义乌已建立覆盖全域的三级劳动保障联络员队伍2186人，把“源头预防—隐患发现—跟踪化解”的触角延伸至基层末端。通过搭建三级联动工作塔群，完善分区分片包干、实用管用培训、绩效考核通报、激励约束工作等长效管理机制，筑强基层治理“最小单元”，确保“三支队伍”尤其是劳动关系协调员前哨作用发挥到

位。义乌市在各村(社区)建立劳动保障服务窗口，全面贯通重点群体就业帮扶、社保扩面、劳动纠纷调解等人社业务，形成劳动关系“15分钟服务圈”。

为夯实数字监管“智治底座”，义乌市人社局开发“义安薪管理服务平台”，对接该市社会治理中心哨响指挥平台劳资子场景，根据水电、税务等欠费警示指标对可能存在劳资纠纷情形进行联合预警，并通过基层治理平台实现“镇街排查、逐级化解”，实现人社业务数字化智慧管理。

做优劳动争议“庭前调解”。义乌通过建立“法院+工会+人社+N”劳动争议多元化解模式，组建镇街调解员队伍，开设镇街劳动仲裁派出庭和红土调解工作室，健全仲裁案件指派基层调解工作机制，形成了上下联动多元调解的工作新

格局。制定“调裁速衍”工作实施方案，建立仲裁员、调解员结对机制，引导仲裁员工作前移，劳动人事争议庭前调解成功率明显提升。

推动根治欠薪“码上办理”。义乌推行的“义安心”微信小程序，能实现欠薪在线投诉、实时反馈。建立综合指挥中心，全量实时分流各类线索件，落实“137”快速处置工作模式，提速欠薪动态清零。义乌还将和谐劳动关系和根治欠薪纳入“红黄旗攻坚竞赛”，有效提升镇街和行业主管部门参与基层治理的主动性和自觉性，形成齐抓共管、共建共享的基层治理新格局。创新劳动保障“政保方案”。义乌创新导入商业保险机制，率先推出“劳动者工资保障险”，实现欠薪“先理赔、再追偿”，让劳动者最短时间拿到工资。

健全“三方四家”协商机制。义乌充分发挥“三方四家”协调作用，建立集体协商绩效评价体系，凝聚政企共治合力，深入开展“和谐同行”能力提升三年行动计划，多层次推进和谐劳动关系创建活动。该市评定市级和谐劳动关系企业(园区)257家、省级和谐劳动关系企业(园区)9家、国家级和谐劳动关系企业1家。

夯实“四位一体”用工保障。推进劳动用工、招才引智“一类事”改革，迭代“人社保大脑”企业画像，为企业提供招才引智定制化服务。创新政、校、企、机构“四位一体”人力资源保障机制，绘制“产业人才地图”，依托全国317所高职院校人才基地和186个劳务协作工作站开展精准招聘，形成“招引—培训—实习—就业”一体化闭环，实现就业帮扶和企业用工双赢。

共护水清岸绿
好生态

6月5日是第53个世界环境日，今年我国将环境日的主题设为“全面推进美丽中国建设”。昨日，仙居县步路乡党员志愿者与河长一起在永安溪巡河护水，清理杂物垃圾，打捞河面漂浮物。近年来，仙居县严格落实县、乡(镇、街道)、村三级河长主体责任，发动党员、工会会员、巾帼志愿者巡河护河，全力打造“河畅、水清、岸绿、景美”的水生态环境。

通讯员王华斌 摄



贯彻落实省委“新春第一会”精神

推动打造高素养劳动者队伍

新型学徒制班
为企业“定制”人才
人才“下沉”，
县域成为就业新选择

本报讯 通讯员朱琳琰报道 在长兴技师学院，湖州市学徒制研究中心日前正式揭牌成立，这为进一步深化校企合作、产教融合搭建了重要平台，并将在推进全域技能型社会建设、加快高素养劳动者队伍培养中发挥积极作用。

“新型学徒制班主要面向急需技能提升的企业员工开设，是一种校企双师联合培养技能人才的新模式，一企一品，企业‘按需点餐’，培训更精准高效。”长兴县人社局副局长陈静介绍，“为确保学徒真正学到技术，针对企业需求开设的学徒培训班会以培训实效为标准，待学员取得相应技能等级证书，才会全额发放补贴。”按照取得的不同工种技术等级证书，每个学员补贴4000元至5000元。

在浙江威泰汽配有限公司，长兴技师学院按照该企业新型学徒制培养的60名学员在各自岗位上大放异彩。“不仅学会了新技术，适应了新的生产方式，‘技能点’加上后工资也提高了，一举三得。”一名

企业职工表示学徒制让他受益颇多。

近年来，长兴县围绕县域制造业产业特色，破解传统技能培训精准度不高、效果难评估等问题，创新开展企业新型学徒制改革，量身定制技能人才培育标准，由职业院校联合乡镇成校，以乡镇为主体，以中小微企业为主阵地，量身定制技能人才培育标准，构建了“工学交替”“校企共育”等人才培养新模式，打造出“一乡一品”“一镇一校”的区域特色新型学徒制人才培养品牌。设计个性化课程内容，形成了“招工即招生，入企即入校，校企双师联合培养机制”的技能人才培养新模式。去年获批全省唯一优质学徒制培训与终身学习项目试点。

目前，长兴县已累计开办企业新型学徒制班120个，精品化培训新型学徒6000多人，为增强企业发展效能、提升员工技能收入、扩大创新就业开辟出一条新路径，实现职工与企业双向奔赴，人才队伍与企业发展双双奔“富”。

通讯员李睿清报道 “来之前我就仔细研究过，这边经济发展快、人文环境好，而且人才政策很有吸引力。”大约三年前，湖南人苏轶群大学毕业后，选择到象山发展，入职宁波天安智能电网科技股份有限公司，负责嵌入式软硬件设计、PLC编程等工作。

如今，他的工作已走上正轨，接下来想在象山安家，“等工作没那么忙，我想找个女朋友，留在这里”。

无独有偶，海外留学归来的司质心加入了位于宁波的双一力(宁波)电池有限公司。“我看好新能源赛道，新行业是挑战也是机会。”在与企业共同成长的过程中，司质心从一名普通的跟单员逐渐成长为“销冠”，如今是公司海外营销部的经理。

在宁波，像苏轶群、司质心这样选择在县域里发展的大学生越来越多。该市奉化、象山、宁海、余姚、慈溪等地对年轻人才的吸引力持续增强，今年一季

度，这些地区新引进的大学毕业生数量同比明显增长。

智联招聘发布的《2024年一季度人才市场热点快报》显示，超五成职场人愿意前往小城市就业。其中，43.5%的职场人表示需要找到合适时机，9.1%已在计划中，还有13.3%已经在小城市生活就业。此外，智联招聘发布的《2024年春招市场行情周报》显示，求职者“下沉”趋势更加明显，三线及以下城市的人才黏性正在不断加强。

为什么会这样？一方面是因为县域岗位增加，为人才“下沉”就业提供了更多的机会，相关数据显示，今年一季度，三线及以下城市招聘职位数同比增长13.3%。

前不久，一场由余姚市策划的“姚聘”走进武汉高校就是最好的证明。在这次招聘行动上，19家余姚知名企业提供岗位82个，需求人数630人，涉及新材料、新能源汽车及关键零部件、光电信息、智能家电等行业领域，相关企业对优秀高校毕

业生的需求迫切。

另一方面，一线城市的高房价和激烈的竞争促使人才“下沉”县城。数据显示，一线城市职场人愿意“下沉”的占比为62.4%，高于总体水平。其中，54.1%的职场人表示需要找到合适时机，8.3%已经在计划中。

值得一提的是，相比其他年龄段人群，00后更加愿意通过“下沉”实现个人追求与职业发展。他们初入职场，对未来的发展有较大选择空间，更加追求工作与生活平衡。数据显示，愿意“下沉”发展的00后占比59.6%，高于95后的51.6%、90后的53.4%、80后的45.2%。

此外，对于未来5年人才流动的趋势变化，50.4%的受访者认为，人才将“反内卷”，逐渐流向新一线、二线等城市。13.7%的受访者认为，人才将全面“下沉”至小城市、县城等区域。这意味着，认为人才流动将呈现“下沉”趋势的职场人占比达到64.1%。