



G 打工前沿

扩大就业选择需要更多“神仙岗位”

苏墨

“身体健康,会钓鱼,就能来应聘!”“年龄越大,越容易被选中!”“上班期间,可以睡觉、可以打盹、可以发呆、可以闲聊”……近日,湖南长沙宁乡炭河古城景区招聘100名60岁以上的农民在景区扮演NPC“姜太公”,引发热议。

“带薪钓鱼”这样的“神仙工作”,不出意外地圈粉了。有问能不能降低年龄限制的;有要从北京上海等城市过去应聘的,还有说不要工资现在就把自家老人送过去的……

3月24日,炭河古城在其公众号回应称,“姜太公”招募活动于当日正式截止,景区正在对求职者资料进行整理与筛选,符合条件的将于3月29日上岗。

60岁以上的农民,难以进城从事建筑行业或是新就业领域的种种工作,制造业流水线又偏好年轻劳动力,能选的就只有保安、保洁、护工等。炭河古城这则“带薪钓鱼”的招聘,恰好回应了这一社会痛点,为这一群体就业提供了新的选择——这份工作不仅为他们带来了一份额外收入,更给予了他们一种社会参与感和价值感,实现了自身价值与社会需求的对接。这是对传统就业观念和模式的一种创新突破。

“姜太公钓鱼”岗位的创新之处,在于将60岁以上的农民转化为“文化情境生产者”,也给景区带来了波澜流量。有了这次打破惯常的招聘,炭河古城在不少网友们脑海里留下了深刻印象,那些报了名、想报名的人很可能就会成为游客。既为景区建设招兵买马,又以较低的成本获客,这操作确实值得各地学习。

对于庞大的60岁以上农民群体来讲,100个“姜太公”岗位显然只是投入池塘的一枚石子。但它激起的涟漪告诉我们,要打破固有的思维模式,创造更多“适老化就业岗位”,建立新的价值坐标系,让更多老年人能在新业态、新商业、新浪潮中,找到新的就业方位。

同时,我们也希冀“神仙岗位”不只是宣传的噱头,它应该是实实在在的一个岗位,从业者能创造价值,得到保障和尊重,甚至有职业成长的多样可能。我们的期许也不仅仅停留在这样的“神仙岗位”能越来越多的层面上,我们更希望类似岗位适配度更高一些、更有保障一些、更有成长空间一些。

杭州强化茶工茶农培训擦亮西湖龙井招牌

本报讯 (记者邹倜然)记者日前从浙江省杭州市西湖龙井茶保护管理新闻发布会上获悉,去年该市新增西湖龙井茶高级炒茶技师19名、炒茶技师72名。

据介绍,2025年西湖龙井茶龙井43品种于3月20日正式开采。目前,西湖龙井核心产区已组织近千名采茶工进行岗前培训,重点强化“一芽一叶”标准采摘手法,确保春茶品质。杭州市政府相关负责人强调,西湖龙井的“金名片”背后是无数茶工茶农的坚守。当前,杭州正通过技能培训、溯源保护及文旅融合,让采茶工人从“劳力输出”转向“技艺传承者”,为乡村振兴提供可持续动力。

采茶工人的技艺传承与技能提升被纳入政策重点。据杭州市政府相关负责人介绍,去年,杭州持续举办西湖龙井茶手工炒制技艺集训,吸引356名新生代茶人踊跃参加;组织和参加省、市、区各级炒制比武活动,1人获“浙江省龙井茶制茶大师”,4人获“浙江省龙井茶优秀制茶能手”,3人获“杭州市龙井茶十大炒制能手”称号;组织西湖龙井茶手工炒茶等级技能考核评定,全年新增西湖龙井茶高级炒茶技师19名、炒茶技师72名。

据了解,2025年春茶开采期间,西湖景区将举办“中国茶人之家大赛”等系列活动,采茶、炒茶技艺展示成为民俗体验重点。杭州希望通过炒茶大赛让炒茶技艺一直延续下去,加上“新茶人”培育等措施,让西湖龙井茶产业后继有人。

乘客抱怨、司机委屈,网约车如何消除异味?

专家建议,应建立平台、司机和乘客三方共同分摊的服务成本机制

本报记者 邹亚章

责任编辑: 甘皙
E-mail:grrbmgzk@163.com

阅读提示

乘客抱怨网约车“臭车”太多,司机委屈背后原因复杂。有网约车平台去年底开展异味网约车治理。受访专家表示,整治“臭味”网约车需要强化平台监管责任,推动平台提供更优质的服务,同时应该适当调整抽成比例,加强对劳动者的权益保障。

“打到‘臭味’网约车,一路上心情都不好”,不少网友打到异味网约车后,吐槽车内环境恶劣。而不少网约车司机对乘客的指责感到委屈。有司机向记者表示,车内有异味并不全是司机的问题,一天工作10多个小时下来,一方面没时间打扫,另一方面有些乘客自带异味,司机也表示很无奈。

某网约车平台在去年12月开展异味网约车治理,通过上线拉黑异味车功能,对车内空气差评率较高的司机暂停服务培训学习、对司机服务开展正向激励考核等方法,改善乘客用车体验。如今,数月过去,异味网约车现象是否有所改善?记者展开了采访。

乘客抱怨,司机委屈

“打10次网约车,其中至少有一半是‘臭车’,有的车开着窗户都有味。”江苏南京的庞女士抱怨道。为了避免打到“臭味”网约车,庞女士拉黑了不少异味网约车。

面对乘客的抱怨甚至指责,有多位网约车司机向记者表示,网约车车内的异味不全是司机的原因,“我们是坐在车里时间最长的,最不愿意车里有异味的恰恰是司机本人。”在北京开网约车的王师傅向记者表示。王师傅每天工作时长十多个小时,面对形形色色的乘客,王师傅有时也很无奈。

“喝酒的,吃火锅的,抽烟的,有很多乘客在上车前就自带异味。还有的乘客在车上脱鞋,吃味道重的零食,作为司机最多只能劝说,有的乘客不以为意,司机也不能拒载。”王师傅说。天津的网约车司机邹师傅也表示,经常遇到身上味道比较大的乘客,在送达目的地后要尽快消除异味,避免影响接下一单。

在浙江杭州开网约车专车的董师傅认为,价格在一定程度上决定了网约车的服务质量。“快车客单价较低,司机服务、车内环境等比不上客单价较高的专车。”董师傅告诉记者,平台针对专车的司机有严格准入考核标准,每天收工后及时对车辆进行消毒和清理,保持车内干净整洁,是专车司机最基本的工作内容。

行业竞争挤压的结果

在采访中,多位网约车司机向记者表示,网约车行业内卷现象愈发严重。王师傅告诉记者,在北京开网约车的外地从业者有很多选择向中介公司租车,费用一个月5000元左右,再加上燃油、房租等各项费用,成本很高。而平台抽成比例在20%~30%,一单下来也挣不了多少钱。

“有的司机师傅为了多跑几单,干脆在车里休息。”王师傅说,这也是导致网约车有异味的重要原因。

“我现在专职跑网约车,目前一个小时的流水在30元左右,除去成本,一个月下来收入并不是很乐观。”邹师傅表示,因为工作节奏很快,所以很难有时间停下来处理车内异味的问题。

东南大学交通法治与发展研究中心执行主任顾大松认为,异味网约车现象实际上是该行业劳动力市场供给与网约车市场需求之间失衡的一个表现。如果市场的增长速度慢

于进入市场的劳动力增长的速度,就会出现低价竞争的情况。“客单价降低,对于网约车司机来说就要不断增加接单量来弥补,司机特别是全职网约车司机工作时间不断延长,压力越来越大,车内环境可能就无暇顾及。”顾大松表示。

“网约车有异味的问题,是行业竞争挤压带来的自然结果,也与劳动权益保障不到位有关。”北京大学政府管理学院教授马亮表示,“单纯寄希望于通过乘客拉黑和司机罚款,无助于从根本上解决网约车异味问题。”

北京交通大学法学院教授郑翔认为,异味网约车的出现反映出服务质量的下降,究其原因是平台管理不到位。“无论是清洗车辆还是司机本人保持卫生,都需要费用和时间,这些成本如果都由网约车司机来承担,司机当然会选择尽量减少此类成本,以获得更多利润。网约车管理制度中应该留给网约车司机清理车内环境的时间,在计算相关抽成比例时应将这部分成本考虑进去。”郑翔表示。

强化平台监管和服务

去年底,一家网约车平台开展异味网约车治理。该平台发文表示,针对车内异味差评率较高的司机,平台将依照规则采取服务管理动作,包括通知司机改善车内卫生和空气问题、降低服务分,情节严重将被暂停服务,后续通过服务培训和考试可恢

复接单,平台将持续关注乘客反馈,对服务质量进行考核。

对于如何整治异味网约车,马亮认为,从根本上来说,需要强化平台监管与服务责任,推动平台提供更好的服务保障,而不是将责任转嫁到司机身上。

“比如,网约车平台企业可以明确网约车空气标准,要求司机定时清理除臭,并提供除臭服务或相应补贴。与此同时,也要加强地方政府相关部门的劳动者权益保障服务,比如对网约车司机提供廉租房和租房,配齐经济上可负担的停车场和充电桩,使他们不必吃住在车上而带来异味。”马亮说。

郑翔认为,一方面网约车管理规则中应该明确规定将车辆“无异味”作为考核标准,达不到该标准的,可以采取适当的限制措施。同时增加对网约车强制监督抽查措施,对存在异味的车辆,要求其在规定时间内进行整改;另一方面,应建立由网约车平台、司机和乘客三方共同分摊的网约车服务成本机制。

顾大松认为,交通主管部门、行业协会等应及时发布网约车市场相关信息和风险预警,让从业人员对市场情况更了解,理性进入和退出。同时,针对客单价低的情况,地方可以尝试推出网约车政府指导价,进一步提高驾驶员服务质量,提升乘客出行满意度。

网约车平台应为乘客提供更多车型的选择,平台APP应智能化显示车辆情况,让乘客在选择时做到心中有数。同时也应建立和完善网约车市场退出机制,通过制定乘客服务质量测评等规则,调整网约车的数量供给,推动市场良性竞争。”顾大松说。

G 聚焦新就业形态劳动者

生态治沙
群众增收

3月25日,锡林郭勒盟正镶白旗的农牧民用割灌机给红柳平茬。

正值春季,在位于内蒙古锡林郭勒盟正镶白旗境内的浑善达克沙地中,当地农牧民利用割灌机对红柳进行平茬作业。科学平茬有助于红柳的再生长,强化其对浑善达克沙地生态的防风固沙和水土保持功能。平茬后的红柳枝条可以作为沙障的原材料,成为治沙“利器”。农牧民通过参与平茬、分拣、切割、捆扎红柳条获得劳动收入,实现“生态治沙、群众增收”的双赢局面。

新华社记者 彭源 摄

云南实施大规模职业技能提升行动

计划3年内培训超300万人次

旅产业、养老服务业、绿色能源产业、劳动密集型产业6个技能提升培训专项行动,每个专项补贴性培训3万人次以上。同时,实施家政服务业、企业职工2个技能提升培训专项行动。

根据《措施》,云南将摸清就业培训需求,建立职业技能培训需求指导目录,形成培训项目。对急需用工的企业阶段性生产任务培训、重大项目上马培训、定向劳务协作培训等,可打破职业工种名称和职业标准课时限制。

支持企业申报职工岗位能力提升培训项目,以岗位稳定和能力提升为导向,开展项目化培训。重点产业链“链主”企业可面向产业链企业职工开展项目化培训评价。加大企业培训评价自主权,结合实际确定培训内容、形式、时长、师资、考核评价方式等。支持人力资源服务机构开设职业技能培训机构、申请备案为技能等级认定机构,为劳动者提供职业技能培训、评价和就业“一站式”服务,可享

受相应培训评价补贴政策。

《措施》明确,对脱贫劳动力按规定参加培训的,补贴标准上调20%。以培训后一定时间内实现就业、稳定就业、培训满意度等情况为重要标准,开展培训效果评估。加强培训就业跟踪调查服务,畅通培训对象、企业“双向”反馈渠道,将培训促就业成效作为机构评级、项目承接的重要考量因素,树立促进就业的培训导向。

本报讯 (记者黄榆)近日,云南省人力资源和社会保障厅、省财政厅印发《云南省关于实施大规模职业技能提升行动的十五条措施》(以下简称《措施》)。《措施》聚焦特色优势产业领域,建立以就业为导向的职业技能培养评价机制,推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”项目化培训模式,通过开展大规模有针对性的职业技能培训,更好满足县域经济发展、现代化产业体系建设对技能人才的迫切需求。计划3年时间,开展职业培训300万人次以上。

根据《措施》,云南将实施产业技能提升培训专项行动。围绕打造农业强县、工业大县、文旅名县、边贸强县,聚焦特色优势产业主攻方向,重点实施高原特色农业、中药材产业、文

本报记者 吴铎思 本报通讯员 肖君

离职跳槽后,竟被老东家索赔竞业限制违约金480余万元及500万元损失费。近日,新疆乌鲁木齐市中级人民法院针对这一劳动争议案件作出终审判决,驳回新疆某公司与前员工陈某的竞业限制纠纷上诉,维持一审陈某一审返还竞业限制补偿金29978.07元的判决。

2021年7月,陈某入职新疆某公司担任冷氢化车间外操,双方签订《竞业限制协议》,约定离职后两年内不得入职竞争企业,在双方解除、终止劳动关系后,该公司向陈某支付竞业限制补偿金,金额为其离开前12个月工资总额的三分之一。若在支付竞业限制补偿期间发现陈某有违约行为,须退还公司已经支付的竞业限制补偿;按照其离职前12个月工资总额的30倍为标准向公司支付违约金;公司的损失按500万元计算等。

2023年2月,陈某离职,该公司通过电子邮件向陈某告知需履行竞业限制义务,自2023年3月15日至2024年6月14日向其支付竞业限制补偿金30078.08元。

新华社发(彭奕凯 摄)

普通操作工离职跳槽后,竟被索赔高额违约金

法院审理认为:竞业限制需平衡商业秘密保护与劳动者权益,不能过度限制自主择业权

陈某于2024年1月入职了另一家能源企业从事检修工作。前东家以陈某违约提起劳动仲裁及诉讼,要求他支付竞业限制违约金4812380.7元(离职前12个月工资总额160412.69元×30倍),赔偿公司损失500万元、返还已支付的竞业限制补偿金29978.07元,并继续履行竞业限制义务。

陈某认为,他在原公司只是一线普通操作工,未接触核心技术,公司滥用协议限制了其择业自由。原公司则认为,陈某在多晶硅冷氢化车间从事外操主操工作,虽非高级管理人员和高级技术人员,但属于典型的其他负有保密义务的人员。

乌鲁木齐市米东区人民法院一审认为,陈某非高管或高技人员,用人单位未举证其实际

接触核心技术或具体保密措施,仅凭协议无法认定其涉密。竞业限制需平衡商业秘密保护与劳动者权益,用人单位未证明陈某涉密性,协议存在权利失衡风险。判决陈某返还已收取的29978.07元补偿金,驳回其他诉讼。

新疆某公司选择了上诉。二审期间,乌鲁木齐市中级人民法院组织当事人进行了证据交换和质证。新的证据表明,2024年10月该公司通过电子邮件向陈某发送的《竞业限制终止通知书》中称,自2024年10月18日陈某无须履行竞业限制义务,竞业限制义务即行终止,同时也不再支付竞业限制补偿金。乌鲁木齐市中级人民法院根据查明事实和相关法律规定,驳回上诉,维持原判。

该案法官称,由于竞业限制条款的缔约双

方地位并不平等,劳动者为了顺利地工作,通常没有能力拒签竞业限制条款,并且竞业限制条款对劳动者将来工作会产生巨大的影响,劳动者往往对此缺乏判断能力,所以不能仅通过劳动者签订了竞业限制协议就推定其接触或知悉用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

法官表示,签订竞业限制协议有利于保持原用人单位的竞争力,降低用人成本。与此同时,竞业限制条款在一定程度上限制了劳动者的择业自由。市场经济的活力在于竞争,人才流动是竞争的动力,若非合理地、过度地限制劳动者自主择业权,最终将不利于促进市场诚信与激发市场活力,反而会妨碍经营主体的创新动力。



特色产业铺就搬迁群众致富路

3月26日,工人在云南省怒江傈僳族自治州最大的易地扶贫搬迁安置点和谐社区棒球工厂制作棒球。

近年来,怒江州通过打造中交怒江绿色香料园区、安置社区兴建棒球工厂等特色产业项目,让群众在家门口就业,有效破解易地扶贫搬迁群众就业增收难题,为巩固脱贫攻坚成果与乡村振兴有效衔接提供了有力支撑。

新华社发(彭奕凯 摄)