“正经工作”还需要温暖背书

海客谈 | 阿培

21岁的姚佳慧，幼师大专毕业，今年春天接过父母手中的扫帚，成为普陀环卫一线清扫岗位上的首位大学生。她负责“朱枫烈士被捕处”纪念碑所在老城街巷约300米路段的清扫工作，上午完成两轮普扫；下午还要承担邻街小巷的保洁任务，常常干到傍晚6点半才收工。面对路人的疑惑、亲友的不解，她总是淡然一笑：“这也是一份正经工作。”入职半年来，总有人疑惑：“这么年轻漂亮的姑娘，怎么来扫大街？”甚至有人散布“挂名参保”的不实流言，还有人投诉到上级单位。看来，一句“正经工作”未必能消除众人的疑惑。事实上，要让“正经工作”四个字理直气壮地说出口，除了个人底气，还需要温暖的制度支撑。

底气来自实实在在的获得感

工作只是分工不同，没有高低贵贱之分——这个道理谁都懂。但现实中，人们还是倾向于追逐所谓“理想职业”，很难坦然接受某些社会分工。不难发现，总有一些岗位让人挤破头，也有一些岗位成为无人问津的冷门。姚佳慧之所以不被人理解，是因为年轻人当环卫工人本就少见，而她又是普陀环卫一线清扫岗位上的首位大学生。

但姚佳慧比别人更了解这个职业，她出身于环卫工人家庭，父母10余年奔波在街巷保洁一线，靠一把扫帚养大了兄妹3人。父亲姚三，从普通清扫工做起，成长为“样板路段”业务标杆，转岗后又成为设备维修的“土专家”，先后获评先进工作者、岗位能手。母亲刘兰英在父亲入行第二年也加入环卫队伍，一干就是10余年。

更重要的是，这些年姚佳慧亲眼见证了环卫工人境遇的改善：城管驿站投用、高温物资发放、高温补贴落实、住房保障落地。去年，凭借父母连续10年缴纳社保等条件，分到了一套62.7平方米的廉租房。漂泊多年，一家人终于在岛城拥有了安稳的家。

这就是获得感，这就是底气。文化程度不高的父母尚且可以靠扫大街在舟山安家立业，姚佳慧这样一个有知识有文化的年轻人，未来一定会更好。这种底气，不是空洞的“职业平等”说教，而是实实在在的生活体验。

所以，不能光说没有高低贵贱之分，不能光说环卫工人是城市美容师，还要切切实实为这个职业注入温暖：体面的收入、稳定的保障、社会的尊重、成长的空间。只有这样，这个职业才会真正有尊严、有地位，才会后继有人。一句“正经工作”，需要一套“正经待遇”来支撑。姚佳慧的选择令人敬佩，但一个社会不应只靠一个年轻姑娘的坚守来证明“正经工作”的正当性。

年轻态是环卫职业的希望

很多人不理解姚佳慧的选择，多是用老眼光看待环卫工作。在他们印象里，环卫工作就是“一把扫帚扫天下”，是门槛不高的岗位。但事实上，环卫工作正在发生深刻变化。

机械化清扫车、高压冲洗车、智能垃圾分类设备、数字化调度平台——现代环卫早已不是“扫大街”三个字能概括的。道路清扫的机械化率在提升，垃圾分类的精细化程度在提高，环卫作业的智能化水平在进步。仅靠“一把扫帚”的传统作业方式，越来越难以支撑环卫工作的现代化。环卫队伍需要有知识、有文化的年轻人加入，需要能操作设备、能使用系统、能管理团队的新生力量。姚佳慧的到来，正是这个行业求之不得的“新鲜血液”。

姚佳慧为年轻人作出了示范。她打破的不只是“大学生不能扫大街”的陈旧观念，还有“好工作只有那几种”的思维定式。社会在快速转型，抱定原来的“好工作”不放，路只会越走越窄。社会需求在变，一些职业在萎缩，新兴职业如雨后春笋般涌现。城市环卫越来越精细化，产业链也在拉长——从清扫保洁到垃圾分类，从末端处置到源头减量，从人工劳作到智能管理，每一个环节都需要人，尤其需要有知识、有热情的年轻人。

择业的路，从来不是只有一条。姚佳慧选择了一条很多人不理解的路，但她走得踏实、走得笃定。“工作再苦再累也打不倒我，我会一直坚持下去。”这份笃定，来自家庭的熏陶，来自城市的善待，也来自她对这份职业发展前景的判断。

“正经工作”需要温暖背书。这温暖，来自制度的保障、社会的尊重，也来自每一个像姚佳慧这样的年轻人：他们用行动打破偏见，用坚守赢得尊重。当越来越多“姚佳慧”式的年轻人涌现，当“大学生扫大街”不再是新闻，职业平等才算真正落地。

首单只是入场券 “首选”要靠制度赢

点滴录 | 永舟

近日，中国（舟山）国际交还船中心在朱家尖西侨国际虾峙门中国（普陀）航运服务产业园启用，首单新造船“宁丰冷18”轮交付业务同步落地。这无疑是舟山航运服务能级提升的一个标志性节点。但首单的意义，在于证明舟山“能接住”船舶交接这件事；国际船东和交易双方会不会“首选”舟山，则要看制度能不能赢。首单只是入场券，真正的竞争才刚刚开始。

首单的价值应当肯定。其一，它实现了从0到1的突破，宣告舟山有了专门承接国际交还船业务的平台，补齐了航运服务产业链的关键一环。其二，它验证了模式的可行性。“园区+锚地+平台”三位一体联动，驳船单航次费用大幅下降，以巴拿马型船为例，单艘单次可省5天以上时间成本、超150万元资金成本，这套“一站式”模式被证明行得通。其三，它释放了清晰的产业信号。舟山每年途经国际航行船舶超13万艘次，是全球最大外轮维修基地、国内最大船舶交易中心；江浙沪2025年新造船交付896艘、3880万载重吨，占全国比重72%。首单背后，是持续释放的市场需求。首单既是起点，也是信心的证明，更是舟山抢占先机的一次投石问路。

但首单带有政策保障色彩和示范属性，不能自动证明常态化的市场选择，关键看制度性交易成本能不能真正降下来。交还船业务涉及海事、港航、海关、船检、供应、船员换班等多个主体。如果“一站式”只是把窗口物理集中，企业仍要重复提交、串联审批、分头对接，那只是便利化，而不是制度性交易成本的根本下降。

成本怎么降？关键要把交接涉及的跨部门事项从串联改为并联，推动数据一次采集、结果互认；对口岸通关、检验检测、船员换班等环节实行一次申报、并联办理；建立交接服务标准和时间承诺，让企业有稳定预期；学习各成熟航运枢纽经验，在通关便利、税费优惠、船员出入境等方面探索制度创新，让涉外环节更顺畅。

还需看到，降成本只是基础，制度生态和底线保障才决定“首选”的成色。制度生态上，要围绕交还船引进检验检测、法律仲裁、船舶经纪、金融保险等专业机构，让船东在舟山即可配齐全部服务链条。底线上，则要守住安全和公平。船舶交接涉及安全检验、船员权益、资产权属，必须严把合规关，绝不能为抢单放松标准；同时要构建透明、公平的竞争秩序，避免“谁便宜谁上”的恶性竞争，让制度成为所有参与者共同遵循的规则，而非个别企业的特殊通道。有生态才有吸引力，守底线才有公信力，二者缺一不可。

说到底，首单只证明舟山“能办成这件事”，制度才能证明舟山“一直能办成这件事”。交还船中心的启用，将有力助推舟山打造国际航运服务高地，但今后的路，要靠制度一寸一寸铺出来。舟山要把“路过”的船舶流量，变成“服务在舟山、交易在舟山、结算在舟山”的增量，最终靠的不是首单的示范，而是制度赢得的信任。

择业不困于标签，劳动自有光芒

海客谈 | 闻武

凌晨4点半，21岁的环卫工人姚佳慧已经推着垃圾车到岗。白净的脸庞、锃亮的耳钉，与那身橙色工装组合在一起，确实形成鲜明反差。正因如此，入职半年来，“这么年轻漂亮的姑娘怎么来扫大街”的疑问一直没断过，甚至有人散布她“挂名参保”的流言。

面对这些声音，姚佳慧没多争辩，只说了一句：“活是我自己干的，我心里清楚。”这话很朴素，却比任何解释都有分量。一个年轻人愿意接过父母的扫帚，靠自己的双手吃饭，本就不该被贴上“浪费学历”的标签。职业选择可以不同，劳动本身没有高低贵贱。

围绕她的争议，其实折射出一种旧观念：一些人总觉得大学生就该坐办公室，扫大街是“没出息”的活计。可姚佳慧的父母在环卫一线干了10余年，靠这份工作养大了3个孩子。父亲从普通清扫工干起，成长为“样板路段”业务标杆，后来又钻研设备维修，成了同事眼里的“土专家”。岗位普通，不等于人普通；劳动有没有尊严，也不该由旁人的眼光来判定。城市为环卫工提供廉租房、发放高温补贴、设立城管驿站，是在用行动回馈劳动者。相比之下，更该“扫一扫”的，是那层藏在人心里的职业偏见。

眼下就业压力不小，年轻人从姚佳慧身上能学到的，是一种务实的定力。有人被“体面”二字困住，高不成低不就；有人一心盯着“考编上岸”，却不愿先脚踏实地；还有人把“慢就业”当成逃避的借口。姚佳慧的选择很实在：先立足本职，把眼前的路扫干净，再在行业里慢慢成长。年轻人不妨学她这份“既来之则安之，既安之则精之”的劲头，在平凡岗位上先把真本事练出来。

当然，肯定这种选择，也不是劝所有人都去扫大街。更要警惕几种跑偏的导向：一是盲目追“热门”岗位、轻看基础岗位，把职业分三六九等，最后眼高手低；二是把学历当成下不来的“高台”，仿佛读了大学就碰不得体力活，把劳动看成“掉价”；三是把“坚守”误解成“躺平”——姚佳慧的坚守是主动担责、认真干活，不是被动熬日子。真正的劳动尊严，来自把每件小事做到极致。

一把扫帚，两代接力。姚佳慧扫净的不只是街巷落叶，也让更多人重新审视职业选择中的陈旧眼光。当年轻人能坦然说出“这也是一份正经工作”，劳动平等才不会停在口号里。青春的模样不止一种，橙色工装下的汗水，同样有光。

“点菜式”培训关键在长期主义

海客谈 | 李海州

近日，常石集团（舟山）造船有限公司车间变身课堂，27名一线员工放下工具拿起课本，通过岱山县人社局“配送”的课程精进技艺。从年初在长宏船舶试点，到在全县推开，“企业点单、政府配送”以“错峰课堂”“送教入企”破解了工学矛盾，取证率提升5个百分点，参训员工月薪增长500元至2000元。

变“大水漫灌”为“精准滴灌”，这种“点菜式”微创新培训值得叫好。但叫好之余，更需冷静思考：“点菜式”培训若只热闹一阵，终究难成气候。办好“点菜式”培训，关键不在当下叫得响，而在能否以长期主义的定力久久为功。

长期主义的第一重考验，是企业的“点菜”意愿能否持续。企业逐利而行，愿意“点菜”，是因为培训换来了实打实的效益——不误生产、贴近岗位、员工技能直接支撑质效提升与安全生产。一旦培训流于形式、与生产脱节，企业便会觉得不划算，点单热情自然消退。

长期主义还意味着，机制必须经受时间检验。岱山模式目前由人社局精准对接、统筹师资、推动落地，在启动期必要且高效。但3年后、5年后，若人社局不再主动走访对接，这套机制还能不能运转？关键在于把“人社局牵头”升级为“多部门协同、制度固化”，让需求采集、师资调度、效果评估都有章可循，不因部门工作重心转移而断档。

“点菜式”培训从“试点运转”变成“常态运转”，关键正在于坚持长期主义。首先，需求采集要建立常态化反馈机制，让课程始终追着岗位缺口跑；效果评估也要紧盯取证率、上岗率、薪资涨幅等硬指标，用看得见的实效，让企业持续“点菜”更有底气。其次，须把师资库做深做实——既吸纳院校名师，也挖掘企业一线的老师傅，建立传帮带梯队；把课程清单做成随产业升级、技术迭代动态更新的“活清单”。唯有配送端稳定充足，“点菜式”培训才立得住、叫得响。最后，政府要打通部门壁垒、强化协同，把技能培训与人才政策、产业扶持深度挂钩，让企业和员工形成“培训—增值—再培训”的良性循环。

岱山“企业点单、政府配送”的“点菜式”培训好不好，短期看单次培训成色，长期看能不能坚持送、能不能送到点子上。唯有把“点菜式”培训从启动期的高效运转转为常态期的稳定运行，它才能真正成为技能人才培育的制度供给，为海岛产业高质量发展提供稳定的人才支撑。

海山观察

本版署名文章不代表本报立场
每个人都应有话筒，欢迎争鸣

