



北大毕业生做正骨，“矫正”的还有职业偏见

孔德淇

“你北大毕业，怎么去做正骨了？”2017年，张乐超从北京大学毕业，进入公立三甲医院工作，却一度因病卧床，后经中医正骨重获新生，由此毅然踏上中医正骨学习之路。如今，身为北京正骨师的他，年收入超百万，可伴随而来的是诸多异样目光，甚至因此被同学踢出班级群。(3月24日红星新闻)

在不少人眼中，北大毕业生投身正骨行业，是“浪费教育资源”，有人更斥其为“北大败类”。这种观念的根源，在于社会对职业价值的评判仍停留在“体面”与“收入”的二元框架中，医生、律师、金融从业者被视为“正确”的精英路径，而正骨师、手艺人、服务行业则被归为“次等选择”。

但细究起来，这套逻辑破绽百出。论收入，张乐超年薪远超众多同龄医生；谈社

会价值，他用现代医学理论革新传统正骨技术，推动行业专业化发展。可偏见仍顽固存在，根源是社会对“名校生”的过度期待已异化为身份符号，要求他们成为某种“标准答案”的代言人。

张乐超的选择并非心血来潮。两次腰椎手术失败后，中医正骨让他重获健康，这使他深刻领悟到医学本质是解决问题，而非拘泥于形式。他巧妙结合现代解剖学与中医正骨，摒弃传统“硬瓣”手法，开创更安全的技术体系，彰显出医学背景与实证思维融合的强大力量。

然而，针对张乐超的争议从未消散。有人质疑其高收费是“割韭菜”，也有人批评他缺乏行医资质。这些问题固然需要行业规范与监管介入，但因此否定其职业选择的正当性，实则是一种思

维惰性。当大众聚焦他“年入百万”时，却忽略了他通过技术培训推动行业标准化的努力。目前他已培养百余学员，试图借规模效应降低服务价格。从个体实践迈向行业变革，正是精英教育社会价值的延伸。

从“北大屠夫”陆步轩到脱口秀演员李雪琴，再到张乐超，北大毕业生的职业选择日趋多元。这不仅是个人勇气的体现，更是社会结构变迁的必然结果。技术革命与产业升级模糊了传统职业边界，新兴领域急需复合型人才，他们凭借自身扎实的知识基础与创新思维，投身看似冷门却潜力无限的行业，在不同领域开疆拓土，成为时代趋势的生动写照。这也引出一个关键问题：职业尊严从何而来？是依附于社会标签，还是根植于创造的价值？

在笔者看来，真正的职业尊严，应源于三个维度：对专业能力的敬畏，对他人需求的回应，对社会进步的推动。张乐超那句“人生其实没有那么标准的答案，你怎么活都行”，有力驳斥了职业偏见。当社会仍在纠结“北大毕业生该做什么”时，我们更应思考：教育的终极目标，究竟是生产符合模板的“社会零件”，还是塑造敢于定义自我价值的“完整的人”？

一个开放包容的社会，应容得下精英褪去长衫、躬身入局，也当允许传统行业在知识赋能下焕发新生。张乐超的“正骨”事业，矫正的不仅是患者的身体，更是被偏见扭曲的职业价值观。当越来越多的人勇敢突破既定轨道，我们终将明白，真正的文明之光，不在整齐划一的“体面”，而在多元多姿的蓬勃生机之中。

据3月21日《工人日报》报道，一些职场人通过将工作“转包”，委托别人完成的方式来减少自己的工作负担。笔者认为，“转包工作”现象不仅难以稳定地保证工作质效，还容易形成恶性循环，治理它的良方是内部分工合理、协作紧密，外部依法规范、保驾护航，内外运转流畅。

员工私下“转包工作”的原因，表面是工作任务重、时间紧、个人精力有限，实则是企业运转机制、用工机制、评估机制出现了问题：没有科学评估工作开展情况，一味加码，令员工疲于应付，不得不请“外援”。如果对此视而不见或者继续变本加厉，等同于“埋雷”。

而原本该员工独立完成的工作之所以能转包出去，跟灵活就业市场活跃有一定关系，即有人愿意承接这些“溢”出来的工作。他们可能是转包者的同行，可能是大学生，可能是其他自由职业者。同时，社交媒体作为双方对接交流的平台，形成了在线交易的“集市”。尽管名不正，但言可顺、事可办、钱可赚，一眼看去，是两全其美的事。

然而，“转包工作”行为所潜藏的隐患不可小视更不可忽视。对于转包者来说，一方面，该行为多半未能征得单位同意，后者甚至并不知晓，所以它很可能涉嫌违反单位管理规章制度或劳动合同条款，严重的或许会泄露工作秘密、损害单位利益，导致自身因失职失责而被追责。另一方面，哪怕有“工作业绩”作为参考，也很难在短时间内判断出承接者是否具备完成指定任务的能力，假如“所托非人”变成现实，既耽误了时间，又完不成任务，还损失了钱财，砸了自己的饭碗。

对于承接者来说，不见面的双方以口头约定为主，很少签订书面或电子协议，身为隐蔽性零工、幕后工作者的承接方的利益难以得到有效保障。做得好，工作成果不配姓名，缺乏成就感；做得不达标或不合意，极易出现争议，“甲方”存在失约乃至失联的可能，投诉、求助无门。

整治“转包工作”的现象，需要多方合力。首先，相关部门要对承接转包工作的灵活就业者加强监管，让他们在法律法规的阳光下，在认可及保障下承接工作。规范转包市场秩序，依法维护双方的正当权益，平等立约，主动践约，完整履约。其次，单位要健全内部管理运行机制，合理分配任务、安排人员，在确保人尽其才、才尽其用的同时注重因人制宜，既要科学加压加担更要懂得减压减负，增强员工归属感、获得感。若确实面临时间紧、任务重或者己方不擅长的业务，可以主动考虑外包或转包。再次，作为“集市”的平台要动态关注转接双方的行为，正确引导、强化管理，不可听之任之，出现问题更不可置身事外。最后，参与转包的个体要留意，转包者要找到适宜的帮手，讲明要求、权责，注意保守单位秘密。承接者要因才接单，尽力而为，在权益遭受侵害时敢于主动维权。

总之，制度、单位、平台、个体四个层面都要运转流畅，才能确保转包得出、接得住、干得好，灵活“助”业帮得上，灵活“用”工靠得住，灵活“就”业就得稳。

汤飞

“35岁就业门槛”该拆了

胡建兵

35岁门槛，职场“断崖”何时消失？张凯丽在今年两会采访时表示，要动用国家力量打破这一门槛。那天，张凯丽政协委员在接受采访时的眼神里闪着怒火。当记者提到“35岁就业歧视”话题时，她几乎是脱口而出：“我非常气愤！”“35岁正是干事的时候！”张凯丽这句掷地有声的话，瞬间击中了无数中年求职者的心。在当下这个年龄焦虑弥漫的社会里，这位政协委员的直白表态，就像一盆冷水浇在了设置年龄门槛的企业头上。(3月20日光明网)

我们国家的任何一部法律都没有“将招聘年龄上限设为35岁”这样的法条，企

业任意设置这样的上限，于法于理都行不通，是一种不合法理的行为。当下，许多地方人口红利趋减、老龄化加剧，在此背景下，各地更应该“拆”掉招聘的“年龄门槛”，为求职者，特别是中高龄求职者争取平等的就业机会。

一些企业“将招聘年龄上限设为35岁”，是因为越年轻精力越旺盛，能熬夜，而且有冲劲。而施家带口的中年人在企业眼中“性价比不高”。这一想法表面上看有了一定的道理，能维护企业的利益，其实是企业自毁前程。试想，即使企业都招到20多岁的年轻人，即使他们工作精力再旺盛，但他们工作了几年后，年龄也会超过35岁，企

业不可能在这些人超过35岁之后，就把他们辞退吧！因此，企业“将招聘年龄上限设为35岁”，可能让很多在职员看不到前途，会大大削弱他们的工作热情，一有机会就会“逃离这个企业”，也让本想进入这些企业的年轻人望而却步。

如今，一些新兴行业，尤其是互联网行业，对企业来说，在工作中学习得到的技能和经验并不是最重要的，基于新知识、新技术的创造力、创新力更为重要，提升职业技能的方式已经不完全靠时间积累。一些互联网企业，年轻化都是招聘关键词，管理层的年龄也几乎都在35岁左右。因此，越来越多的职场人都会在35

岁左右感到“年龄焦虑”，担心在现有岗位面临淘汰危机，再就业时因“大龄”再次受阻。

将年龄作为招聘门槛，对劳动者、用人单位和社会发展均会产生不利影响。年龄歧视不仅有失公平，也不利于职业长远发展；对企业而言，歧视性用工可能会将真正有能力的劳动力挡在企业门外，会减少劳动力供给，导致劳动力短缺、用工成本上涨；不利于社会人力资源的合理开发和充分利用，也会造成人力资源浪费。

“将招聘年龄上限设为35岁”，这种做法于情于法都说不过去，更不利于市场的公平竞争。因此，有关部门要采取措施制止企业这种做法。当然，作为劳动者，要在工作中不断加强学习，不断适应新的工作方式。有关部门要引入积极的就业促进政策，通过职业培训、社保补贴等方式，引导用人单位在用人和招聘时不再年齡歧视。

“侮辱式警示”当警示

冯燮

近日，四川省宜宾市一工地3名工人疑因作业时没系安全带，被安全带吊挂在工地安全带使用体验区“示众”，作“警示教育”，引发关注。

高空作业，安全操作规范至关重要。工人违规作业，不仅违反了安全生产的相关规定，还可能引发严重的安全事故。因此，企业出于对员工生命安全负责和对企业利益的维护，对违规员工确实需要警示教育，甚至根据相关规定作出适当的处罚，本无可厚非。但这种吊挂“示众”的教育，让违规工人认识到自己的错误，让围观的工人记忆深刻，避免日后再次出现类似问题，其初衷是不容置疑的，但在实际操作中却暴露出诸多弊端。

这种做法明显带有羞辱性，这种极端的惩戒方式可能损害员工身心健康，贬低人格尊严，给人留下心理阴影，说轻了，是极其不妥，说重了，是确涉嫌违法。我国劳动法规定，用人单位有侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的，由公安机关对责任人员处以十

五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任。

平心而论，安全生产是企业的生命线，以人为本是根本途径。落实安全生产，企业应通过科学管理制度和人性化安全教育来实现，如建立完善的安全生产责任制、开展通俗易懂的安全培训、设立安全奖励机制等。在现代企业管理理念中，注重人性化管理与沟通，强调以人为本，旨在通过平等对话、培训教育等方式来引导员工遵守规章制度。而“侮辱式警示”反映出企业管理理念的落后、管理方式的粗暴，也暴露出企业管理者法治意识淡漠和对员工缺乏尊重。

“侮辱式警示”也向社会发出了警示，用人单位保障生产安全的同时，也应重视对员工的人文关怀，对工作人员进行教育时，方式要恰当，不能用违法的方式来进行安全教育。作为管理部门要通过强有力的监管，对这种“侮辱式警示”零容忍，不给违法企业可乘之机。



让户外劳动者无忧直达“爱心驿站”

陆夏彩君

据中工网消息，前不久，首张“爱心驿站地图”正式发布，地图覆盖全国超18万个驿站点位，数据由中华全国总工会提供，主要包括各地工会自建驿站、银行电信营业网点、加油站以及中介门店等地点位置和设施服务信息。

户外劳动者是城市建设的守护者，但他们长期在外奔波劳作，面临“吃饭难、喝水难、休息难、如厕难”等实际问题。虽然全国各地建设了诸多户外劳动者驿站，但不同城市、区域的驿站类型、名字、外观各不相同，很多在地图上搜索不到，同时部分驿站也在银行、药店、房屋中介等营业店铺内，让他们找到驿站且无忧直达，重中之重。

据了解，该地图由腾讯发布，可方便外卖小哥、环卫工人、网约车司机、交警等户外劳动者快速找到附近驿站，获得热水、充电、避暑避雨等服务。

让户外劳动者无忧直达“爱心驿站”，需要宣传到位。各地各级工会要精准有效地将这一利好消息传递给这一群体，并告知可以从微信里搜索“腾

讯地图”点击“驿站地图”便捷进入，也可以通过腾讯地图小程序首页“爱心驿站”入口、腾讯地图APP搜索“爱心驿站”关键词进入。

让户外劳动者无忧直达“爱心驿站”，需要保障到位。在18万余个户外站点上，有5万个点位可查看是否为24小时驿站，驿站内是否有饮水机、充电桩、空调、急救用品、医药箱等设备或功能，驿站管理者要定期查看设备是否能够正常使用，物资是否齐全，以备劳动者们随时使用。

让户外劳动者无忧直达“爱心驿站”，需要尊重到位。特别是设在银行、药店、房屋中介等营业店铺内的驿站，部分户外劳动者会担心进去歇脚影响店家经营，相应的驿站可在醒目处张贴欢迎语，让劳动者们从心底里消除这份顾虑。

让户外劳动者无忧直达“爱心驿站”，既发挥了驿站的作用让“娘家人”的温暖触手可及，更彰显着全社会对这一群体的关爱，营造出崇尚劳动、礼赞奋斗、关心关爱劳动者的浓厚氛围。

中小学生“双休”需要双重发力

何勇海

最近，国内多地的一些中小学校开始推行落实周末双休制度，引发社会广泛讨论。以河南为例，一位教育系统内部人士表示，各中小学从今年2月28日开始落实双休制度，已经执行了3周。有人认为，双休有利于缓解学生学业压力，有利于学生健康成长。有人则认为，这样可能会影晌学习进度，造成学生成绩下滑。(3月19日红星新闻)

中小学学校落实周末双休制度，本来不应成问题。我国从1995年5月1日起开始实行双休政策，当年国务院修改了关于职工工作时间的规定，其中提出：“国家机关、事业单位实行统一的工作时间，星期六和星期日为周休息日。”

学校是事业单位，同样应遵循该规定，保障教职工的休息权利。学生虽不具有职工身份，但学生不能双休，也就意味着部分教职工不能休，他们加班所产生的工作量要处理，涉及的工作报酬要解决，怎么办？极可能通过让学生补课产生收益。

然而对于补课，早在2009年，教育部在《关于加强中小学管理规范办学行为的指导意见》中就明确规定，“不占用学生法定休息时间加班加点或集体补课。”学生法定休息时间主要包

括周末、法定节假日以及每日的休息时间。关于双休的政策条款，虽直接针对的是劳动者，但也间接体现了国家对公民休息日的重视和保护，学生也不该例外。目前多地逐步落实学生双休，是对此前做法的纠偏。

让中小学生“双休”，天塌不下来。从学生成长和学习角度来说，应合理安排学习时间，保障其休息、娱乐和体育锻炼的时间。“一张一弛，文武之道”，学生得不到充分休息，就不能好好学习。

双休有助于缓解学习压力，调整学习状态，提高学习效率，进行体育锻炼，促进身心健康；也有助于为学生和家长创造更多相处时间，增进亲子关系，促进家庭和谐。

部分家长反对学生尤其是高中生双休，原因在于，孩子要参加竞争激烈的升学选拔，不争分夺秒，就可能落后，不得不理性战胜感性，让双休为学习让步。不少学校也重视“卷成绩”，因为它们本身就背负着升学指标的压力，地方教育主管部门有升学率考核，故学生只能单休甚至月休成为公开秘密，这不只是迎合家长需求。

解决部分地方学生不能双休的问题，需要双重发力。一方面，要倡导家长转变传统教育观念。学生的心理健康问题已成全社会关注的焦

点。《哪吒》动画片的导演饺子、今年春晚“小花袄”机器人背后的宇树科技创始人王兴兴再次证明，一个人的成功并不是主要依赖学业成绩和考试分数，而是要注重发掘每个孩子独特的兴趣和潜力。在“卷成绩”之下，将双休、娱乐、体育锻炼、兴趣爱好等边缘化，并不利于孩子多元发展、健康成长。

另一方面，要强化规范办学，全面执行双休政策，而非学校各自为政，有的单休、有的双休，让孩子们双休的家长感到不公平；在依法治教基础上，还要深化教育评价改革，真正以分数和升学率为主要标准的单一评价，为主要评价学生综合能力、学科素养及思想品质的多维评价，变学校教育的结果性评价为过程性评价。教育评价体系的单一、学校对升学率的过度追求，再加上家长的教育焦虑，学生双休又怎么会遇阻？

人工智能时代加速到来，对人的能力要求越来越高，必须防止把孩子培养成“考试机器”，而是要把学生从繁重的学业负担中解放出来，为他们创造多元的成才选择。无论是对于家长还是对于学校，牺牲学生的身心健康去追求分数，是否值得，能不能实现目标？值得追问。

新华社发 朱慧卿 作

治理『转包工作』的良方是运转流畅

汤飞