

# 从业者“忙忙忙”！ 体育消费大众化带来就业新机遇

近日,记者探访发现,球馆、攀岩馆等运动场所都是人气爆棚。全民运动热情高涨,也给相关从业者带来了新机遇。

**羽毛球穿线师:**

**一天穿40至50支球拍**

巴黎奥运会后,传统大众健身项目羽毛球运动热度持续飙升,也为穿线市场带来庞大需求。羽毛球穿线师这一小众职业随之进入公众视野。

11月初,记者在北京天丰利商场体育用品店见到陈迎时,她正接过丈夫手中穿完线的球拍,放到穿线机上,准备给拍子拉线,店内不时有顾客前来购买球拍或咨询球拍穿线。“现在学习羽毛球的小孩变多了,打羽毛球的年轻人也变多了,每天的穿线量变大了。”陈迎告诉记者。

今年45岁的陈迎从事穿线师工作已达20年。1999年,她从安徽老家来到北京,在一家体育用品专卖店当羽毛球穿线师。积累一定经验后,2006年,陈迎和丈夫经营了一家体育用品店。目前夫妻俩除了给羽毛球穿线,还售卖羽毛球、球拍及其他体育用品。

陈迎和丈夫每天上午9点到店里。“一来就开始穿线,有时忙到下午两点才吃上午饭,赶紧吃两口就得继续穿线了。”陈迎告诉记者,经常忙到晚上8点才结束,有时晚上8点也穿不完,只能留到第二天开门后再继续穿,一天要穿40~50支球拍,多的时候甚至达到60支。

检查球拍和线孔、先穿竖线再穿横线、调整线夹、拉线……陈迎告诉记者,羽毛球拍穿线看似容易上手,但想要做得好、得到顾客的认可并没有那么简单,背后需要常年的累积和不断地学习。

“熟练很关键,练多了手感自然就来了。”刚入行的时候,陈迎穿一个球拍需要1个小时,现在需要15~18分钟。

在陈迎看来,细心和耐心是从事这行必备的素质。拉线的过程中,任何地方都可能把线割坏。特别是拉细线的时候,更得小心翼翼。“弄坏了你就要赔一根线,几十元钱就没了。”

此外,责任心也很重要。陈迎说:“要对自己拉的每一根线负责,对每一位顾客负责。”

娴熟的技术和优质的服务让陈迎收获了稳定的客源。“现在来店里的大多是资深羽毛球运动爱好者,有很多新顾客都是老顾客介绍过来的。”陈迎说。

**攀岩教练:**

**保驾护航助你“飞檐走壁”**

“冲冲冲!”“反应慢了!加速加速!”……10月下旬,记者在山东青岛市岩舞者岩馆见到杨健时,他正从椅子上站起来,大声呼喊,给学员加油鼓气。前面的岩壁上,两名10岁的小朋友用双手抓住起步的手点,借助臂力与弹跳力,在十几秒内迅速攀上12米的高墙。

此前竞技攀岩作为比赛项目亮相东京奥运会。2024年,运动攀岩成为巴黎奥运会四个新项目之一。“入奥”提升了大众对攀岩的认知度。随着政策的大力支持、场馆的增多,越来越多的人了解并喜欢上这项时尚新颖的运动项目。近年来掀起的“攀岩热”,也让从业者走向台前。

2007年开始,杨健就投身到攀岩教练的工作中。从业17年,杨健见证了攀岩这一行业的繁荣。从最初攀



资料图

岩馆仅有5个教练,到如今有近20个工作人员。“每逢周末和节假日,一楼训练区和二楼体验区都是人头攒动,二楼最多的时候站了近100个人。”杨健告诉记者,暑假期间,攀岩馆营业额比去年同期增加了40%。

“大部分学员一开始都习惯性用手拉,不会用大腿发力,这时候就需要对踩抓握等小动作进行纠正。”杨健介绍,不少人认为攀岩属于风险较高的体育运动,但是实际上它是非常安全的,这种安全的保证是基于设施完备的场地、高质量的技术装备、规范的攀登操作。

要想成为一名好的攀岩教练,杨健表示,最重要的是对这项运动抱有热爱。现在他每周还会攀岩2~3次,“因为攀岩的线路不断在变换,作为教练,你得对此有研究,才能指导学员,给他们制定训练计划。其次还需取得相应的从业资质,要想在行业内长期发展,资质越高越好。”

**完善法规:**

**保障从业者合法权益**

自2014年国务院发布《关于加快发展体育产业促进体育消费的若干意见》以来,我国体育产业进入了一个全新的发展阶段,体育消费也呈现出大众化趋势。截至2023年底,我国共有体育场地459.27万个,体育场地面积40.71亿平方米,人均体育场地面积2.89平方米。

因体育热增加的客流量,陈迎的感受很真切:“8月以来,每天来店里穿线的顾客多了20个左右,一半都是年轻人。”

除了羽毛球穿线师、攀岩教练,在全民健身热潮下,网球裙加工工人、滑板教练、游泳救生员等其他从业者也搭乘东风,迎来了“春天”。

“奥运会的举办,增加了老百姓对体育活动的认知及喜爱,体育运动的硬件设施也不断优化,这些都促进了全民运动热潮的出现。”在中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰看来,运动热潮带动了体育产业发展,相关从业者随之增多。

“这一劳动者群体的用工方式非常多样化。计酬方式多为提成工资、按次取酬。为了获得更高的收入,他们往往会延长劳动时间。”沈建峰提醒,如果作为公司的员工为客户提供服务,应根据劳动法安排工作时间。如果没有劳动关系,则要靠自已安排好工作时间,注意休息,以保证身心健康。

来源:工人日报

## 注意! 存在用工不一定是劳动关系

记者调查发现,线上应聘常常不签订书面劳动合同,出了纠纷难维权。专家建议,用人单位应提升合规意识、责任意识,建立规范招聘用工及管理制度;劳动者应对用工内容与用人单位认真协商,选择符合条件的电子劳动合同平台签订电子劳动合同。

沈阳宝妈张莹莹在线上应聘到一份从事公众号维护并撰写推文的工作,她与公司没有签订劳动合同,社会保险由张莹莹自行缴纳。17个月,该公司告知她终止合作,她申请劳动仲裁要求给付赔偿金,由于不具备劳动关系特征、缺乏工作事实证据,被驳回申请。“我工作1年多的策划公司,竟然不是用工单位。”张莹莹对此表示不能理解。

近年来,不少劳动者的应聘岗位由线下转至线上,如文案写作、公众号助理、网页海报设计、翻译校对等。通过微信、电子邮件、网页等即可完成报名、应聘等流程,工作时间、地点多不固定。然而,为劳动者提供就业便利的同时,劳动关系不稳定等问题随之而来。如何判定双方的用工关系,微信、电子邮件等记录能否认定双方已订立书面劳动合同,成了争议焦点。

**存在用工不一定是劳动关系**

“我提供劳动服务,企业支付相应报酬,为啥双方就不是劳动关系?”张莹莹说,2023年初,她通过线上应聘到这家营销策划公司,该公司总部在杭州,与张莹莹口头约定月薪8000元,每篇推文额外支付500元。工作期间,张莹莹可以在家照顾1岁多的儿子,既不用考勤,也没有固定上下班时间和工作地点。

沈阳市一位长期审理劳动争议案件的法官郑虹表示,事实上,双方更像是劳务关系,劳务关系是指劳动者与用工者根据约定,由劳动者向用工者提供一次性的或者是特定的劳动服务,用工者依约向劳动者支付劳务报酬的法律关系。然而,并不是所有线上应聘都是劳务关系。2021年,幼师郑勤在线上应聘到一家教育培训机构当网络培训师,教授幼儿口语表达课程,按课时支付报酬。双方通过微信约定了劳动报酬标准、工作排班考勤、工作福利待遇以及必须遵守的规章制度等多项内容。2023年4月,因排班课程达一周22节,郑勤完不成任务被辞退,她申请了劳动仲裁。

仲裁裁决,该培训机构与郑勤属于劳动关系。培训机构应当支付郑勤违法解除劳动合同赔偿金。

“现实中,用人单位自用工之日起,即与劳动者建立劳动关系。”郑虹表示,如果劳动者能够举证证明自己在用人单位的工作事实,就已经初步完成了劳动关系的举证责任,用人单位则需要提出反证,证明双方之间建立的是劳务关系、承揽关系等排除劳动关系的用工关系。

**缺合同让劳动关系认定难**

“线上应聘最大的问题就是少

有签订书面劳动合同。”办案过程中,郑虹发现,如果微信聊天记录明确了劳动合同的基本必备条款,并可以随时调查取证,应当视为双方以书面形式签订了劳动合同。然而,由于部分劳动者法律意识淡薄,往往是口头、电话或者通过微信语音约定工作内容及劳动报酬,更不用说在微信聊天记录明确约定工作内容了。

沈阳市皇姑区劳动争议多元调处中心调解员石慧在工作中发现,劳动者经常认定微信聊天记录为工作内容证据,但许多微信聊天并未对工资标准、工作内容、工作时间等基本要件作出约定,甚至都没有明确反映出双方达成劳动关系的合意。由于劳动者收集保存证据意识不足,导致关键证据缺失或被隐匿,加上部分案件涉及的争议持续时间较长,造成认定争议的法律事实较为困难。

去年11月,网络主播小微到调处中心投诉,她服务的平台商户拖欠其工资8000多元。她为该商户代理售卖服装2年多,每次给付劳动报酬,商户都不会明确说是工资,有时说是“发红包”“福利来了”,大部分时候是“请查收”,最初约定工作内容的语音早已过期,无法查证。由于证据不足,绩效工资难以认定,最终协商由商户给付了小微500元。

石慧表示,从建立劳动关系的合意方面看,小微与商户之间并未签订书面劳动合同,商户没有给小微缴纳社会保险,双方也未就工资的标准、结算方式、双方的权利义务进行约定。关于人身从属性方面,小微无固定上下班时间,无需考勤,且不受公司规章制度约束。关于经济从属性方面,报酬由商户发放,数额并不固定,部分月份未有收入。“劳动关系认定难,出了纠纷难维权。”石慧说。

**约定明确有利于维护双方权益**

“签订劳动合同时,劳动者要注意用人单位的主体资质,确定用人单位公章、法定代表人身份是否与登记信息一致,防止产生纠纷时对劳动关系的主体认定产生分歧。”郑虹表示,劳动仲裁或是诉讼,对于用人单位和劳动者来说,都是发生争议后的权利救济方式,只有双方严格遵守法律规定、建立良性用工关系,才能最大限度避免发生争议、减少双方损失。

郑虹建议,劳动者应对合同约定试用期、劳动报酬标准、工作具体地点、工作环境及福利待遇等重要内容与用人单位认真协商,避免对自身权益造成损害。

辽宁省劳动人事争议研究会法律专家孟宇平认为,要努力提升用人单位的合规意识、责任意识,建立规范招聘用工及管理制度,按照有关法律规定按时与劳动者签订、续订劳动合同,规范工资、奖金、考勤、绩效制度,充分保障劳动者知情权。

来源:工人日报