

果树害虫诱杀技术

李喜荣 楚楚

果树害虫诱杀技术是现代果园绿色防控体系的重要组成部分,它利用害虫趋光性、趋色性、趋化性及越冬蛰伏等行为特性,借助专用器具和功能性物品实现害虫诱集灭杀。当前不少果农对该技术优势认知不足,存在应用率低、操作不规范等问题,防控效果未能充分发挥。

这项技术优势突出:可减少化学农药使用,保护果园天敌与生态平衡,保障果品安全生产;防控周期长,杀虫灯可覆盖4月至9月害虫成虫羽化期,梨小食心虫迷向丝有效期达2至3个月,每年仅需施用1至2次,可将蛀果率降至5%以下;综合成本低,杀虫灯一次购置可使用5至8年,单台频振式杀虫灯可控制果园

0.86至1.00公顷,每亩防虫费用仅12.2元,比常规防治降低25.8元;操作简便,不受地形、气象和栽培模式限制,普通从业者经过简单培训即可掌握;省工省时,1盏太阳能杀虫灯可覆盖0.8至2.0公顷果园,1名工人1天可完成2.0至2.6公顷果园的迷向丝或色板布设;针对性强,能破解金龟子、蛀果类等常规化学防治难以奏效的害虫防控难题,满足采果前20天禁用化学农药的生产要求。

具体实施中,物理诱杀可选用杀虫灯,优先选择波长400至600纳米可见光、320至400纳米长波紫外线的光源,山区无电网果园用太阳能款,露地规模化果园选用电击式频振杀虫灯,单灯防控面积2至3公顷,悬挂高度根据靶

标害虫控制在1.6米至树高三分之二处,每年4月至9月每日18:00至23:00、次日3:00至6:00自动开启。色板根据害虫种类选择黄板或蓝板,每亩布设30至40块,露地果园悬挂高度高于树顶20至30厘米,常规30天更换一次,高温多尘区域15至20天更换。

化学诱杀方面,糖醋液按红糖1份、醋4份、白酒0.5至1.0份、水15份的基础配比配制,每亩悬挂3至5个盆式诱捕器,悬挂高度1.2至1.5米,每2至3天补充蒸发的药液。性诱杀每亩布设5至6个诱捕器,性诱芯常规30天更换一次,夏季高温时20天更换。迷向技术每亩悬挂33至35根迷向丝,在越冬代成虫羽化前布设,晚熟品种80天后补施一次。

潜所诱杀可在8月上旬树干分枝处以下10厘米绑扎诱虫带,12月至次年2月出蛰前解下集中销毁;针对地下害虫可将炒香的麦麸拌入农药制成毒饵撒施,每7至10天补充一次。应用时需连片果园统一规划统防统治,定期维护装置,与其他防控技术协同配合,全面提升果园防虫效率。

作者单位:山东省成武县林业发展服务中心
文章摘自《果树资源学报》2026年4期《果树害虫诱杀技术》。

社会支持网络视角下杭州都市圈新就业群体“母职”角色冲突与纾解对策研究

何锋

摘要:当前数字经济蓬勃发展,已经成为杭州市首位支柱产业,相关的平台经济、电子商务、新媒体直播、文创产业等细分领域催生了大量新就业形态工作岗位。该群体的女性劳动者,因工作岗位与“母职”角色冲突问题日益严重,主要体现在时间冲突、空间冲突、角色冲突等方面,本文基于社会支持网络理论视角,通过分析新就业群体女性“母职”角色冲突的内在原因与形成机理,从构建多维协同纾解体系整体框架、构建均等化公共服务保障体系、构建生育就业友好型社会的文化氛围等角度提出纾解对策,为杭州市提升城市治理水平与城市发展形象提供理论参考与实践借鉴。

关键词:社会支持网络;杭州都市圈;新就业群体;“母职”角色冲突

党的二十大报告明确提出健全生育支持政策体系,发展普惠托育服务,减轻家庭生育、养育、教育负担,为新业态女性劳动者权益与“母职”保障指明方向。浙江省在建设共同富裕示范区的同时,已经考虑到了新就业群体女性的劳动者权益与“母职”保障,出台了《浙江省妇女权益保障条例》《新就业群体友好场景工作指引》等系列政策文件。杭州都市圈新就业群体规模较大,大量女性职工依托网络平台实现灵活就业,如何平衡该群体“母亲”与“劳动者”双重身份,已经跳出家庭,逐渐演变为城市社会公共治理的重要议题。杭州作为“新一线城市”,浙江省共同富裕示范区省会城市,需要有敢为人先的魄力和底气,为破解女性职工“母职”困境做好标杆,着力构建生育就业友好型都市圈治理体系样本。

一、核心概念与内在逻辑分析

(一)社会支持网络理论

社会支持网络理论的主要观点认为一个社会人客观处于当下所处的社会关系网络之中,将受到包括政府部门、社会组织、工会、社区等在内的正式支持,和家人、邻里、朋友、同事之间的非正式支持,从而通过获得物质与精神的帮扶来对抗风险、提升能力^[1]。针对新就业群体女性职工而言,在承担“劳动者”角色之外,“母亲”角色的付出显著高于家庭内其他角色,且从事事务劳动的时间显著高于男性^[2],在同一时空内,两个角色是相互冲突,相互挤压的。通过社会支持网络理论的研究与介入,可以为女性劳动者个体提供包括政策保障、情绪疏导、照料资源等多元的社会支持,从而缓解“母亲”这个角色所带来的角色矛盾与心理内耗。

(二)杭州都市圈新就业群体的核心特征

据2023年披露数据,杭州市已成为人口超1000万的超大城市,这对杭州实现城市治理现代化提出了更高的治理要求。根据中国就业新形态研究中心于2026年6月发布的《2025中国蓝领群体就业研究报告》数据显示:我国当前灵活就业群体的人数逐年增加,预计2026年将突破3.2亿。当前,随着城市社会经济的不断发展,作为灵活就业群体中重要组成部分的新就业群体人数也在不断上升,占据了重要的比例,且该群体的主要工作区域集中在都市圈

与周边的县城与乡镇。因此,本文主要研究对象为在杭州都市圈范围内依托互联网平台获取劳动机会的女性劳动者,如何平衡工作、家庭与生活之间所存在的矛盾。

(三)纾解“母职”角色冲突的内在逻辑

杭州市当前人口总量仍在保持稳步增长中,而这个增长量主要依靠外来人口流入。在未来,一个城市的核心竞争必然是人才竞争,抢占人才才能把握城市发展的主动权。“浙江宣传”在2026年6月提出“‘打工友好’是重要的营商环境。”无论是从建设共同富裕示范区的要求出发,还是从抢占人才的实际情况出发,浙江省已经意识到了让现代化建设成果更多更公平惠及全体人民的重要性。纾解新就业群体“母职”角色冲突,尤其对于“新一线城市”的杭州市而言就显得尤为必要。因此,构建一套以政府和社会为主导的针对女性职工“母职”冲突的社会支持纾解机制与具体的可行性方案,可以有效提升女性职工的劳动环境,保障合法权益。

二、杭州都市圈新就业群体“母职”角色冲突的主要困境

(一)“母职”角色的时间冲突困境。

工作与家庭之间的时间冲突是新就业群体女性“母职”角色冲突最直观的表现。杭州都市圈新就业群体所从事的领域主要涉及依托网络平台的本地生活服务业,以及电商与网络文创产业两大类,工作性质决定了该群体的工作时间具有灵活性 with 碎片化特点,且工作平台布置的高强度工作时间段与承担家庭事务的“母职”时间高度重合,导致该群体时间资源分配矛盾问题十分突出^[3]。此外,当前社会对于照顾家庭的主要责任均由劳动者家庭自行承担,社会支持较少,加上新就业群体女性的就业竞争力相对薄弱,无法在职业选择中有较多的话语权,被迫形成“错峰育儿”模式,牺牲家庭照顾与育儿质量来换取经济收入。再者,新就业群体女性需要牺牲额外的休息时间来弥补对“母亲”角色缺位的亏欠,导致有限的个人时间被平台劳动与精细化母职双向挤压,时间透支与睡眠不足,造成该群体长期处于亚健康状态,身心疲惫状态。

(二)“母职”角色的空间冲突困境。

新就业形态工作具有流动性、户外化特征,因此新就业群体劳动地点是一定区域内的不确定空间,例如外卖骑手、网约车司机、平台家政服务、短视频创作者等岗位,均需要根据工作内容随时调整自己的工作地点。一方面,随着工作地点的实时动态变化,从空间上极大增加了女性劳动者对家庭照顾和养育子女的困难,形成了流动型工作空间与固定型家庭空间的场景矛盾。部分女性劳动者不得已将孩子带在身边开展流动性劳动,增加了安全风险,也损害了城市形象。另一方面,杭州都市圈现有的育儿公共服务空间分布不均衡,也从一定程度上损害了女性劳动者育儿的权益支持。杭州都市圈主城区设有较为充足的母婴室、爱心小屋等育儿公共设施及服务,但是距主城区存在一定距离的县城、乡镇及跨市

流动途中,相关服务与配套严重缺失,而这些区域恰好是新就业群体女性的主要活动区域,严重损害了该群体的育儿权益。

(三)“母职”角色的关系冲突困境。

劳动者是新就业群体女性的第一位身份,此外,还需在家庭中承担母亲、妻子、女儿等内部身份,会导致多重社会身份之间的角色期待相互冲突。研究显示,职业女性比同岗位的男性劳动者承担更多的家庭责任,也面临更多的角色冲突,由此引发的身心健康问题也更多^[4]。平台用工模式下的角色的冲突,新就业形态劳动者区别于传统职业劳动者,大多数没有与工作平台构成标准的劳动关系,意味着需要自己为生育、养老、医疗等问题进行负责,尤其是怀孕、育儿阶段的角色冲突是难以逾越的鸿沟。家庭内部视角下的角色冲突,很多的家庭付出与成果并不是正相关关系,例如子女的学业辅导,投入产出不对等,导致无法达到家庭成员对“母亲”角色的期待值,导致女性劳动者的角色内耗与自我认同冲突,长此以往该现象必将成为损害女性劳动者身心健康的社会化问题。

三、杭州都市圈新就业群体“母职”角色冲突的纾解对策

(一)构建社会支持网络视角下多维协同纾解体系整体框架

社会支持网络下只要对该个体有正向支持作用的社会单位与关系均需要考虑进来,因此在构建多维协同纾解体系框架时,不仅需要考虑政府政策,社会组织(工会、妇联),社区,工作单位(网络平台)等正式支持层面的支持帮扶,还需要考虑家庭、邻居、朋友、同事等非正式支持层面的激励与情感慰藉,实现正式支持与非正式支持互补衔接。针对杭州都市圈跨市域特点,首先需要打破杭州市以及周边城市政策壁垒,一体化构建杭州都市圈跨城市协同工作机制,由主要责任部门牵头成立专项工作领导小组,统筹区域内相关制度与资源。对于用人单位恩威并举,以激励引导以制度约束,主动承担起关怀劳动者的主体责任。其他社会组织与社区需要做好监督与辅助作用,健全普惠托育与课后托管配套机制,系统性纾解女性职工“母职”压力。家庭与同辈社群进一步完成女职工情感纾解功能,从而系统性完成多元主体联动的闭环纾解框架。

(二)构建都市圈均等化社区公共服务支持与权益保障体系

城市人才吸引力的塑造并非一蹴而就,主要表现在民生配套、公共服务与劳动者权益的保障等,劳动者切实的体验感与获得感。首先,大力发展普惠托育托管等公共服务。解决生育的后顾之忧是破解生育问题和建设“打工友好型”社会的重要途径,依托浙里办平台,整合都市圈托育、托管、驿站资源,打造15分钟育儿支持圈。其次,构建新就业群体劳动者权益和生育保障体系。鼓励用工平台呼应女职工孕期哺乳期等特殊时间段的特殊需求,同时搭建一站式维权渠道,对侵权行为的用工平台实行一票否决制度,形成社会性监督与保护共识。再

次,强化社区社工纾解桥梁作用。社区与社工是贴近新就业群体女性职工的社会力量,需要充分彰显该组织的桥梁作用,学习浙江“枫桥经验”,将矛盾化解在基层,提供疏导情绪与情感慰藉职能,同时组织同辈互助社群,提升新就业群体女性的核心竞争力,也是纾解“母职”困境的有效途径之一。

(三)构建生育友好就业友好型社会的文化氛围与治理体系

从源头上解决新就业群体女性的“母职”困境,除了相关的政策和制度,还需要从社会文化与群众认知上下功夫。一方面,构建杭州都市圈就业友好的文化氛围。根据浙江省第七次人口普查数据,杭州市2020年总和生育率为0.96,居浙江省最低。低生育率已经成为杭州都市圈限制未来经济社会发展的重要问题,因此构建生育就业友好型社会刻不容缓。在全社会范围内宣传新型养儿育儿观念,提升父亲的育儿参与度,减轻新就业群体女性因养儿育儿而产生的道德愧疚与心理枷锁。另一方面,打造社会支持网络的都市圈治理体系。引导新就业群体工作平台对劳动者工作量的考核机制,将新就业群体女性养儿育儿工作量折算成对应的社会贡献指标,将生育就业友好体系纳入该平台的社会责任评价监督中去。同时形成完善的社会治理网络,将辖区内对新就业群体女性的托育帮扶纳入地方民政的具体考核指标,保障可持续运行。

四、结语

杭州市作为新晋超大城市,研究都市圈新就业群体女性“母职”冲突问题,不仅可以精准补齐该群体各类权益保障短板、有效维护劳动与发展权益,共享城市高质量发展成果。此外,还可以完善城市区域生育支持与就业保障治理体系,助推杭州构建生育友好、就业友好的现代化城市发展格局,塑造良好城市治理形象,为超大城市人口高质量发展、女性就业权益保障提供更为全面的理论支撑与实践参考。

参考文献:

- [1]梁国利,李籽旋.社会支持网络视角下硕士生就业焦虑问题研究[J].现代教育科学,2026(1):52-60.
- [2]郑广怀.“全面三孩”政策背景下职业女性的角色冲突与抑郁防范[J].学术论坛,2022,45(3):72-82.
- [3]胡晓丽,庄仕文.压力应对视角下高校女“青椒”教职与母职的冲突及融通路径探究[J].黑龙江高教研究,2024,42(3):129-134.
- [4]张春泥,王海钧.性别观念、性别情境与两性的工作-家庭冲突——来自跨国数据的经验证据[J].妇女研究论丛,2019(3):26-41.

课题项目:2026年杭州市社会科学界联合会课题成果“社会支持网络视角下杭州都市圈新就业群体‘母职’角色冲突与纾解对策研究”(课题编号:2026SKL-0319)。

作者单位:浙江工商大学杭州商学院人文与法学院