【话说世赛】

技能与传承——画师曹秀文(上):“听说我要去北京领奖,几乎整个村庄都轰动了”

曹秀文盯着墙上的照片,脑海中冒出了一个想法:“我是不是可以把自己的形象画下来?”

“我想试试看!”

上世纪70年代,人们日常生活中的娱乐方式稀缺,曹秀文也不例外。家里没有电视、也没有收音机,她就把自己的照片挂在墙上,每天劳动回来后就会看到自己的照片。

那张照片是曹秀文被评为先进工作者的一张留影。

1975年,从高中毕业的曹秀文为村里生产队画起了墙头画,同时她还做着生产队卫生员的工作。“就像现在医院的护士一样,我负责打针送药,还采草药。”曹秀文说。她因此被评为了先进工作者,成为受到表彰的“采药姑娘。”

利用业余时间,曹秀文耗时近半年完成了这幅《采药姑娘》,这也是她的第一幅风格较为成熟的代表性作品。而这幅画也为她的艺术道路打开了一扇窗——1978年,《采药姑娘》被中国美术馆收藏;同年,该作品获得全国农民画展一等奖。

那次去北京领奖的经历,让曹秀文记忆犹新。“听说我要去北京领奖,几乎整个村庄都轰动了,我妈妈娘家在浙江,他们家的亲戚也都赶了过来。”曹秀文回忆起了当时的画面,“我们生产队也敲锣打鼓地来了。”

当时枫泾镇对曹秀文来说都是很远的地方,走路要一个半小时。“走到村口,有很大一条江,需要摆渡过去,遇到大风还要更久些。”但那天,曹秀文记得是生产队为她摇船过去的。当时中洪村水路密布的景象,也成为了曹秀文创作农民画的重要素材。

曹秀文是谁呢?

画家梦的开端:“偷偷”为小鸭子捏泥塑

1956年,曹秀文出生在上海市金山县枫泾镇中洪村的一个农户家庭。她从小就喜欢画画,但家里孩子多,经济条件有限,父母连让她上学的需求都无法满足,更不用说为她的“画家之梦”奠基铺路。

在她12岁时,家里年长十岁的哥哥已在生产队担任队长,她也因此获得了在生产队放鸭子、割草养猪的机会。每天风里来雨里去,搭一个简易帐篷,鸭子放到哪里,她就睡在哪里。

日复一日。有一天,曹秀文突然观察到鸭子们吃饱以后的状态:有的在理羽毛,有的在戏水,有的两两相依好似谈情说爱……她在脑海中播放着这些画面,“但又觉得手痒痒,想把它们画下来”。

但池塘边没有笔和纸,曹秀文想出了一个办法——“地里的泥巴不要钱”,她挖来了附近的泥巴,像搓面粉似地捏起了各种形态的鸭子。“我想,把它烧一下应该会硬一些。”接着,她又在水沟边打了一个土灶,柴火就从家里拿来,连续烧了好几次,“最后出炉的鸭子泥塑果然变得很硬,像砖一样。”

曹秀文觉得还缺些什么,“应该上些颜色”,于是她从田间地头摘来一些杂草与花瓣,用挤压后产生的汁液做起了染料,母亲杀鹅时剥落的鹅毛,成为了她的染色画笔。然而,此事被母亲知道后,她也为之受到了一顿“刻骨铭心”的数落。

“这可以说是我的第一次‘创作’。”曹秀文回忆说。

(未完待续)

(采写:解放日报乔梦婷)

【政策问答】

就业见习小贴士

Q:辅导员推荐我去参加见习,那什么是见习?跟实习难道不一样吗?

A:实习,一般可以理解为在校学生结合自己的专业理论知识,参加社会实践工作,很多高校的学生暑期实践往往就属于这一类型。

而见习,规范叫法应该是青年就业见习,是指政府为提升青年就业能力,组织青年到政府确定的见习基地的特定岗位进行实践锻炼的一项就业准备活动。两者还是有区别的哦!

Q:所有人都可以参加就业见习吗?

A:只要符合以下条件之一的个人,都可报名参加就业见习。

1、年龄在16-35岁,具有本市户籍的失业或未登记就业的青年;

2、参加本市就业见习计划的本市高等学校和中等职业学校所属全日制毕业学年学生;

3、本市高等学校及中等职业学校应届离校未就业非上海户籍全日制毕业生。

注意哦,这里的毕业学年是指毕业前一年。如毕业时间为2020年6月30日,则毕业学年为2019年7月1日至2020年6月30日。

推陈出新 企校共赢

2020年百雀羚“新型学徒制”培训项目正式启动

“新型学徒制”培训是由政府牵头支持、企业与培训机构“企校双制、工学一体、双师带徒”的技能人才等级培养模式,是强化人才阶梯建设的一项重要举措。近日,在近百名人社部门、企业、培训机构代表和导师、学员们的共同关注下,2020年百雀羚“新型学徒制”化妆品制造工培训项目在百雀羚供应链管理有限公司正式启动。

开展培训,支持员工和企业同步快速发展

奉贤区人力资源和社会保障局推动“新型学徒制”培训,今年以来已在7家企业中培训401人。作为百雀羚“新型学徒制”化妆品制造工培训项目的实施机构,创凡教育培训中心协同百雀羚方做了充分的准备,校长何步迅向在场的学员详细介绍了双方的导师团队,并表示要力争将这个项目做成本区“新型学徒制”培训的标杆。

百雀羚公司作为奉贤区“东方美谷”美丽健康产业的代表企业,对“新型学徒制项目”极为重视。活动现场,百雀羚供应链管理有限公司分管副总何小辉对项目提出了具体要求,他指出:一是各部门要充分认识到此项工作的重要意义,要在工作中狠抓细节,将它们彻底落实到位;二是师傅要认真准备项目安排的各类任教课程,尽心尽责,倾囊相授;三是徒弟要做到尊师重道,勤思考、多实践,珍惜难得的学习机会;四是师傅不仅要传授技术、关注徒弟技能的提升,更要关心徒弟的生活和思想状况、工作习惯和良好工作心态的养成,让他们在提升专业技能的同时,更能养成精益求精的工匠精神。

百雀羚人力行政中心总监柯文伯在启动仪式上表示,“企业新型学徒制”是对过去企业管理实践中“传帮带”做法的一种延伸。“为推动项目的顺利进展,使工匠精神在百雀羚供应链更加充盈,百雀羚与创凡教育将不定期对师徒培养情况进行抽查,通过理论与实际相结合,多形式多内容开展学习培训。因材施教,协助公司提质增效,支持员工和企业同步快速发展。”

多方努力,加快培养企业所需高技能人才

随后,导师代表百雀羚三分公司生产经理孔冬和学徒代表百雀羚三分公司质量部学徒陈继红分别发言,表达了认真参与“新型学徒制”培训,共同进步的积极态度。

奉贤区人力资源和社会保障局就业培训科科长倪孝忠在启动仪式上对百雀羚“新型学徒制”培养工作作了总结指导。他高度赞赏企业对职工培训培养的重视,介绍了“新型学徒制”培养工作的阶段性情况,充分肯定了企业和培训机构在师资配备和学员组织方面的工作成效。他表示,希望企校双方围绕新型学徒制的文件精神和市级操作手册扎实做好各项工作,通过密切配合,从制度上保证和保障学徒制培养,加强考核和监督,持之以恒地解决好工学矛盾。“通过政府支持、企校合作、双师带徒的共同努力,加快培养一批企业所需的高技能人才。”

【案例分析】

员工拒绝办理工作交接,企业能拒绝出具离职证明?

【案件简介】

林某在上海某金融投资公司担任风控岗位,双方签有3年期的劳动合同,合同约定林某基本工资为20000元。2020年2月15日,林某以个人原因向公司提出辞职,公司也当场予以批准,但之后公司以林某未妥善办理交接手续为由,拒绝为林某办理离职手续。双方因此引发纠纷,遂林某向某区监察大队举报,要求公司办理退工手续,同时林某向某区仲裁委提出申请,要求公司支付因迟延办理退工导致的经济损失,按每月20000元标准主张。庭审中,公司提供了一系列证据证明林某掌握了其关联公司的重要信息数据但未予移交。林某则认为材料并非公司拥有,故移交主体应为其关联公司。

【争议焦点】

员工拒绝配合工作交接,企业能否拒绝出具离职证明?

【裁决结果】

因双方劳动关系已实际解除,公司以林某未办理工作交接为由,不予出具离职证明的行为,已违反《劳动合同法》相关规定,故公司迟延履行法定义务给林某造成损失的应向其支付相关赔偿。现因林某未举证证明其实际损失,故仲裁委按上海市失业金标准核算了其迟延退工损失。但林某要求按原公司的工资标准主张赔偿损失,因无法律依据,未予支持。

【案件评析】

《劳动合同法》第五十条规定:“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案。”从本法条看出,出具离职证明是用人单位的法定义务,劳动者是否交接并非用人单位出具离职证明的前提条件。因此,本案中,虽然双方关于工作交接事宜展开激烈辩论,但该争议并非本案审理要点。本案需查明的事项,应为双方劳动关系的解除时间。由于双方合同中并未对申请人离职要求存在特殊约定,申请人于2020年2月15日提出辞职申请后,公司也当场予以批准,故双方劳动关系应于2020年2月15日解除,公司就应当于2020年3月2日之前为员工办理完离职手续。根据《上海市单位招工、退工管理办法》规定,离职手续除了在网上办理退工和社保转移之外,还包括将退工单和《劳动手册》一起交被退人员。

《劳动合同法》第八十九条规定,“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”本案中,单位拒绝为林某出具离职证明的,林某可向劳动监察部门举报,要求责令改正公司拒不办理离职手续的违法行为,同时,林某也可向仲裁委提出申请,要求公司赔偿因迟延退工造成的损失。虽然两项请求存在一定关联性,但目前对于职能部门来说,两者并不矛盾可同时予以处理。

关于赔偿损失,司法实践中,主要判罚依据为,其一,劳动者能够证明用人单位造成其无法就业并造成实际经济损失的,予以支持。当然,劳动者不但要对实际损失的具体数额进行举证,同时也要对因单位过错导致其无法就业的关联性进行举证;其二,因用人单位未及时办理退工手续导致劳动者失业的,那失业保险金无法领取的损失由用人单位承担,该情形一般为参照判罚,无需劳动者举证。本案中,虽然林某在该公司工资标准为20000元,但不能以此作为其实际损失的产生标准,两者并不存在必然联系,不能互为参照。故林某若无法证明损失标准的,即便公司存在违法退工事项,仍无法按林某诉请进行支持。

本案值得我们思考的是,员工拒绝办理离职手续,并非正常现象,企业应当反省自身管理漏洞,对于离职员工的交接审批流程应当予以规范,而不是简单草率地回复批准,对于特殊敏感类岗位,必要时可与员工签署保密条款,约定离职审计等以便于员工脱密。而作为员工,应当按照双方约定,及时办理工作交接,这也是员工离职后的法定附随义务,若员工拒绝履行该项义务,给单位造成损失的,同样单位也可向员工主张赔偿损失。(作者:金晶)