【解密世赛】

印刷媒体技术项目：当“四大发明”遇到世界技能大赛，会擦出怎样的火花？

火药、指南针、造纸术、活字印刷是中国古代的“四大发明”，蕴含着中国古人的创新智慧。巧合的是，世界技能大赛中也有一个项目与此相关，那就是印刷媒体技术项目。

当“四大发明”遇到世界技能大赛，会擦出怎样的火花？这个世赛项目又是怎样考核的呢？让我们一起跟着第45届世界技能大赛印刷媒体技术项目专家兼教练组组长薛克来探探秘。

印刷——复杂远超想象

在薛克看来，“凡是要把图文信息转移复制到不同承印物（如纸张、塑料片基、金属、陶瓷等）上进行传播的一系列工艺和工作要求，统称为印刷。”

对于世界技能大赛而言，印刷媒体技术项目主要是以纸这个媒体作为考察对象。比赛共分三大类，分别是胶印印刷、数字印刷和附加任务。所谓附加任务，主要是围绕胶印、数印的一些辅助工作，包括制版、处理文件、配制专色以及设备简单维护等。

为了确保比赛的公平公正，每一届世赛都会由不同的第三方的项目经理人出题，每个大类下的各科目的命题、实施、评判均以业内的生产实践需求为准绳。在有限时间内，选手需要利用限定材料完成海报、书册、台历等规定印刷品的制作，唯有质量和数量都达标，选手才能获得理想的成绩。

“世赛对印刷媒体技术项目产品的质量要求是相当高的。”薛克介绍，在比赛过程中，裁判会全程观察选手的操作流程，并进行打分。评分标准由90%的可量化要素和10%的主观评判组成，其中，可量化要素包括颜色密度、色差、套准精度、规格尺寸、数量等，会使用仪器、量具测量进行客观评价；主观评判则包括操作过程规范程度、工作场地工具清洁还原、产品外观等。在比赛过程中，选手需要不断检查和微调自己的细节设置，确保产品的高质量。

“这个项目最考验的，是选手的耐心、细心和判断力。当然，最重要的，还是要有扎实的专业技能。”薛克说。

用创新传承与发展印刷技艺

今年上海出版印刷高等专科学校顾俊杰同学作为代表，参加了12月在广州举办的第一届全国技能大赛，并获得了金牌。

历年来，上海参加世赛印刷媒体的选手都来自上海出版印刷高等专科学校。悠久的印刷类专业办学历史、优渥的师资力量、强劲的软硬件实力，让上海出版印刷高等专科学校成为了培养印刷媒体技术人才的沃土。为了培养尖子中的尖子，上海出版印刷高等专科学校还引进了世界最顶尖的印刷设备，通过产学研合作的方式对学生进行辅导。在培养世赛选手的过程中，上海出版印刷高等专科学校还请来了上海体育学院的心理学教授为选手进行心理辅导，让选手更加自信。

“要取得好成绩，实力是第一位的。不过，印刷媒体技术项目的比赛过程中也充满着偶然的因素。”以第45届世赛为例，数字印刷的分数占比较以往世赛有所提高，且添加了印前设计的考察科目。突如其来的变化打乱了选手的节奏，最终我国选手获得了第四名。

“世赛的题目设置每年都有可能发生变化，我们必须与时俱进，提高综合实力，才能够出色地应对各种情况。”薛克说。

当前，在全力备战世赛的同时，上海出版印刷高等专科学校也在思考着如何创新传承和发展印刷技术。以往的印刷行业是以胶印印刷为主流，但是随着数字技术的兴起，数字印刷在行业内也越来越热门。为了对学生的数印能力和印前设计能力进行针对性培训，上海出版印刷高等专科学校引进了先进的数字印刷机，探索新课程，力求更好地培养适应新技术的全面型人才。

（解放日报段欣彤、俞宏浩）

【案例分析】

A公司是否违法解除了曹某的劳动合同？

【案情简介】

曹某（本市户籍人员）于2015年3月1日进入上海某建筑设计公司（以下简称A公司）工作，工作岗位为结构设计师，双方签订期限为2015年3月1日至2020年3月31日期间的劳动合同。2015年12月，公司欲成立一家全资子公司上海某工程建设有限公司（以下简称B公司），由于配备技术人员力量之需要，A公司在未与曹某协商的情况下，将曹某的社会保险费的缴费单位变更为B公司。曹某继续在A公司工作，从事原岗位以及原工作内容。2016年5月，曹某因个人原因向A公司提出辞职，办理辞职手续时，公司人事向曹某交付了两份分别为2016年1月A公司退工单以及2016年5月B公司退工单，曹某询问原因后才知道自己的社会保险费的缴费单位已变更为B公司。曹某认为，A公司2016年1月已将自己违法解除，随后向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁要求A公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

庭审中，A公司称：“曹某在职期间其人员性质、工资待遇均未变，也一直在原工作岗位从事原工作内容，双方一直按照已签订的劳动合同继续履行。被申请人从未解除过申请人，而是申请人因个人原因向被申请人提出辞职并提交辞职报告，被申请人无需支付赔偿金。”而曹某则称：“被申请人在未取得申请人同意的情况下，将自己的社会保险费的缴费单位变更为B公司就是一种违法解除劳动合同的行为。”

【争议焦点】

A公司在未经劳动者同意的情况下将社会保险费的缴费单位变更为B公司的行为是否属于违法解除劳动合同？

【分析点评】

此案在仲裁员努力下经调解结案，但留给我们一些思考。

第一、此案例中社保关系的转移是否意味着劳动关系的转移？

一般而言，社保关系的转移基于劳动关系的转移，社保缴费主体应与劳动关系的用工主体相一致。但实践中也会存在社会保险费的缴费主体与劳动关系的用工主体不一致的情形，此种情形下我们认为缴纳社会保险费只是一种具体表现，并非双方一定存在劳动关系。在劳社部发〔2005〕12号中明确对劳动关系的确认进行了规定，即（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

判断双方是否存在劳动关系应从分析劳动关系的本质特征入手，用工标准是判定存在劳动关系的有效途径。仅从劳动关系的确认角度来说，曹某在职期间一直在原工作岗位从事原工作内容，双方一直按照已签订的劳动合同继续履行，始终接受A公司的用工管理，曹某的劳动关系应始终与A公司建立，而非于2015年12月后与B公司建立劳动关系。

第二、2016年1月A公司退工单是否是一次解除行为？

对劳动者转移社保关系需进行招退工登记。从用人单位的角度看，“2016年1月A公司退工单”是放在抽屉里的“退工单”，并未向劳动者就该退工单进行送达，也未向劳动者做出解除的意思表示；而劳动者对社保转移以及退工单的事实也不知晓，继续在A公司工作至辞职之日。从实质上说，本案中2016年1月A公司退工单是基于社保转移所进行的材料形式要件，2016年1月A公司退工单不宜认定为一次解除行为。

第三、A公司是否违法解除了曹某的劳动合同？

通过上述分析，我们认为2016年1月A公司退工单是因A公司转移劳动者社会保险费的缴费主体而出具的手续材料，从劳动关系认定要素的角度来看不应认定为解除行为。

依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》【法释（2001）14号】第十三条之规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议，用人单位负举证责任。用人单位应就其作出的解除事实、解除依据等承担举证责任，庭审中A公司提交了曹某的辞职报告。2016年5月B公司退工单是基于曹某因个人原因向A公司提出辞职，由于社保关系已于2016年1月转移B公司而出具的B公司退工单。正是由于曹某的辞职，导致双方劳动关系的解除，因此A公司并未构成违法解除劳动合同。

本案例中对用人单位未经劳动者允许擅自转移社会保险费缴费主体的法律责任以及此情形下劳动者的救济途径不作解析。

（陈艳）

【漫说】

在公司取快递，不小心摔伤，算工伤吗？

更多精彩 敬请期待

文案｜琦斐 绘制｜正瑜