

# 琉璃瓶《美人肩》究竟有何特别之处?(上)

“琉璃”对于大众而言,是一种神秘而陌生的工艺品。它与陶瓷有何区别?又有什么样的制作难点?看完琉璃展品《美人肩》的故事,相信你能得到答案。

琉璃烧制技艺是一门古老的“技能活”,今天,我们就来看看这门和火打交道、和时间赛跑的神奇技能。

在中国,说起琉璃,不得不提到有“琉璃之乡”之称的博山:这里有中国现存最早的古琉璃窑炉遗址,有中国最早也是唯一的炉神庙,产生了中国古代第一部琉璃专著,还有中国第一家琉璃博物馆……

世界技能博物馆征集到的琉璃展品——《美人肩》,就来自山东淄博的博山区,出自省级非遗代表性传承人——孙云浩团队。

如果对琉璃不太熟悉,乍看这件作品,感觉有点像陶瓷。这样的“误看”,也不无道理。“本来,琉璃和陶瓷表面的釉都属于硅酸盐产品,从材料成分上来说大部分相同,所以有些琉璃品和陶瓷品看上去是比较相似。”孙云浩解释说。

但两者的制作工艺,却恰

相反:陶瓷是冷加工、热烧制,琉璃则是热加工,再冷加工。

恰如“琉璃烧制技艺”这个名称所彰显的——烧在前、制在后,琉璃烧制的第一步不是做造型,而是将各种原料烧成琉璃液态。

原料在1400℃的坩埚炉中烧10-12个小时,就可以熔化成琉璃液态。接下去,就是做造型了。匠人会用一支中空的细长铁管,探入上千度的炉火之中,挑出一团火红炙热的液态琉璃,赶在固化之前争分夺秒地用吹、塑、展、粘、捻、拉等技法塑形……

据孙云浩介绍,琉璃烧制技艺的核心,就是将琉璃液态物质瞬间造型,加工成所需的形状。“由于琉璃的特殊性质,从液态到固态成品的时机转瞬即逝,因此匠人需要争分夺秒,



在短时间内完成琉璃造型的拿捏,‘乘热打铁’说的就是这个道理。”

一件复杂琉璃作品的完成,需要层层套料,多次塑形。“像这件《美人肩》,从液态取料到完成整个造型拿捏,总共

花了一个小时左右。”据孙云浩介绍,制作这件《美人肩》时,先用铁管取透明料,吹制出透明内胆,然后在内胆外面再套一层白琉璃料,固化之后再套上蓝琉璃料,“透明内胆是基础,有白琉璃打底,外面的蓝色就更显古朴。之后再黑琉璃缠丝,经过吹制、塑形、倒头做瓶口等几道工序,作品才算完成。”

孙云浩进一步介绍道,烧制这件《美人肩》有两大难点:一是所用的缠丝工艺;二是造型中的“直线”线条。

在《美人肩》蓝色的瓶身上,可以看到一条条均匀缠绕的黑细线,据孙云浩介绍,这里所用的技能借鉴的是清乾隆年间用到的缠丝工艺,“缠丝时,需要一边旋转铁管上的瓶身,一边把液态黑琉璃一圈圈裹上去。”

因为无法修补,缠丝必须保证一次成功,“如果手一抖,一条黑丝弯到另一条黑丝上,这件作品就算报废了。”

看着《美人肩》满身缠绕的黑丝,可以想见,出炉这样一件缠丝作品有多不容易。果不其然,孙云浩说,像《美人肩》这样的缠丝作品,“一般做10件,只能成2件。”(未完待续)

(来源:世界技能博物馆)

## 政策问答

### 企业社保费缓缴

企业申请了社保缓缴,个人部分也可以缓缴吗?缓缴期内员工退休怎么办?企业可以提前终止缓缴么?

单位HR:我们公司申请了社保缓缴,是不是单位和个人部分的社保费都可以缓缴?

小编:按照国家和本市有关规定,申请缓缴后,企业社会保险费的单位应缴纳部分纳入缓缴范围。职工个人应缴纳部分仍需按时缴纳,每月由单位代扣代缴。

单位HR:在缓缴期内,我有员工要办退休申领养老金,需要提前终止缓缴吗?

小编:无需提前终止缓缴。缓缴期限内,职工申领养老保险待遇、办理关系转移等业务的,企业应为其补齐缓缴的养老保险费。缓缴的缴费金额由社保经办机构税务部门通过数据传递确定,无需单位另行申报。

单位HR:缓缴期还没有结束,我们公司想提前终止缓缴,可以申请吗?

小编:企业可结合自身经营状况,申请调整缓缴期限(即调整缓缴截止月份),经核准调整后的缓缴期限当月生效。

## 民生回应

### 病假工资要这么算,你清楚吗?

网友“飞伊”提问:“上个月我请了10天病假,请问我的病假工资具体应该怎么计算呀?”

劳动者在依法享受病假期间,企业应当按规定支付病假工资(疾病休假工资或者疾病救济费),具体计算公式如下:

病假工资=计算基数÷月计薪天数×计算系数×病假天数

其中,月计薪天数=(365天-104天)÷12月=21.75天(全年双休日共104天)

可以看到,计算病假工资最重要的是找准三要素:计算基数、计算系数、病假天数。让我们来看一看,它们分别应该如何确定。

#### 1.计算基数

根据《上海市企业工资支付办法》,病假工资的计算基数为劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资,不包括年终奖、上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴、中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资,计算基数具体按以下原则确定:

(一)劳动合同对劳动者月工资有明确约定的,按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定;实际履行与劳动合同约定不一致的,按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定。

(二)劳动合同对劳动者月工资未明确约定,集体合同(工资专项集体合同)对岗位相对应的月工资有约定的,按集体合同(工资专项集体合同)约定的与劳动者岗位相对应的月工资确定。

(三)劳动合同、集体合同(工资专项集体合同)对劳动者月工资均无约定的,按劳动者正常出勤月依照本办法第二条规定的工资(不包括加班工资)的70%确定。

\*本办法所称工资是指企业根据国家和本市的规定,以货币形式支付给劳动者的劳动报酬,包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等。

也就是说,劳动合同或集体合同对月工资标准有约定的,病假工资的计算基数就是劳动合同约定的月工资标准;在没有任何约定的情况下,病假工资基数才适用正常出勤月工资的70%这一标准。并且,计算基数不得低于本市规定的最低工资标准,即2590元。

#### 2.计算系数

病假工资的计算系数主要与职工的病假天数及连续工龄相关:

职工因病或非因工负伤连续休假在6个月以内的,企业应支付的病假工资计算系数为:

连续工龄	计算系数
不满2年	60%

连续工龄	计算系数
满2年不满4年	70%
满4年不满6年	80%
满6年不满8年	90%
满8年及以上	100%

职工因病或非因工负伤连续休假超过6个月的,企业应支付的病假工资计算系数为:

连续工龄	计算系数
不满1年	40%
满1年不满3年	50%
满3年及以上	60%

#### 3.病假天数

职工疾病或非因工负伤病假天数应按实际休假天数计算,连续休假期内含休息日、节假日的应予剔除。

另外,在结合三要素综合计算得到病假工资后,还要注意不能低于病假工资的最低标准!

根据《上海市劳动和社会保障局关于本市企业职工疾病休假工资或疾病救济费最低标准的通知》规定,职工患病或非因工负伤治疗期间,在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资,病假工资不得低于最低工资标准的80%。目前,本市的月最低工资标准为2590元,因此病假工资不得低于2590×80%=2072元。这里的最低标准中不包括应由职工个人缴交的养老、医疗、失业保险费和住房公积金。

## 【漫说】

### 非全日制员工可以随时离职吗?

小赵~

小莉姐~

你最近找到合适的工作了吗?

我还在找呢,暂时先在一家施工单位签了一份非全日制的过来过渡。

我们公司正好有个岗位在招人,我觉得挺适合你的,你有兴趣了解一下吗?

好呀,我们去前面店里坐着聊吧。

好的,不过这个岗位招得比较急,国庆假期之后就要正式上岗了,需要全日制在职,时间上你来得及处理现在的工作吗?

这件事情我会和老板商量好,按照《劳动合同法》第七十一条规定,非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。

商量的没问题的,而且我们老板人挺好的,也了解我的想法,让我找到了工作随时告诉他。

那就好,那我先给你具体介绍一下我们公司和岗位,你再谈谈你的想法。

文案 | 琦雯 绘制 | 正瑜