

2023年8月10日

第45届世界技能大赛砌筑项目金牌获得者陈子烽受邀在世界技能博物馆还原1963年都柏林世界技能大赛砌筑项目的比赛试题——60年前的这道试题，堪称经典，涵盖了选手需要掌握的各项砌筑技能：柱子、拱门、人字形图案、切割、勾缝……

(续接上期)

尽情发挥“主场优势”的他 是“砌筑界的天花板”

“你看这个跟外面砌的墙有什么不一样吗？”看着自己已现雏形的作品，陈子烽颇有些自豪地给出考题。

作为外行，记者只能看到砖块整齐排列、缝隙均匀的秩序之美，垂直、水平、尤其弧线线条流畅，陈子烽开始讲解技术难点：“外面砌一面墙，误差可以有两三毫米，但比赛误差要到‘0’，比如这个柱子，按尺寸砌好之后从下到上一量，误差超过1毫米就会扣分。拱门的弧线，外面可能直接用铲刀‘砍’，‘砍’完砌上去就行了。但我们要按图纸放样、切割、打磨，两块砖并列排在一起，4条弧线要打磨得一模一样。”不仅要求横平竖直，还要考虑美观，缝隙均匀、勾缝清洁、砂浆饱满，讲究对称、协调。当年参加世界技能大赛，陈子烽就赢在用不同颜色的砖块拼图时更有艺术性，更美。这次的作品同样体现了这一点：柱子的平面，俯瞰是一个正方形，多孔砖拼接时他就特别注意到了孔的对

工匠精神

“砌筑界天花板”馆内手作，超越了世赛经典试题(下)



陈子烽：“期待更多青少年走进技能世界”

陈子烽再次表达了对世界技能博物馆邀请他来还原展品的感谢，“作为世界技能大赛的冠军代表，看到自己的作品能

称，尤其中心对称点的位置特别取用了砖块实心的部分。毫不夸张地说，真是把砖头拼出“花”来了。

空余下来，陈子烽也会在博物馆里走走。“很多项目的展品仅是一张图纸，而我能受邀来博物馆复刻作品，真的感觉很荣幸。能有这样的礼遇，也是砌筑这个技能的荣幸。”馆方工作人员介绍称，因为陈子烽当年在世赛的表现给WSI(世界技能组织)留下的印象太过深刻，他是WSI的专家最早点名请来还原作品的。前期沟通阶段，他提交给WSI的图纸，专家们看过都表示“无需修改，一切按本人的想法就好”，对他充分信任。

成为博物馆的展品，感觉非常荣幸，也非常有意义。”夺冠后，陈子烽留校任教。他说，这次回去他要在校园内制作这个作品，同时也教会他的学生们。学生们只有亲自动手操作，才能真正体会难点所在，只有努力训练，才能有长进。

回想自己当初“零基础”进校园，到走上世界技能大赛的最高领奖台，离不开学校在砌筑项目上多年的沉淀与传承。他的教练林晓滨是第42、43届世赛砌筑项目的备选手，师兄梁智滨是第44届世赛砌筑项目的冠军，这些都给了陈子烽莫大的鼓励与信心。“长时间的训练辛苦又枯燥，但看到自己的点滴进步，作品越做越好，就很有成就感，苦点累点都觉得值了。训练时，我努力做作品；休息时，我就在琢磨，还有

哪里没做好，还可以怎样更好一点。所以说，砌筑可不是单纯的苦力活，要想做出完美的作品，还得多动脑。学任何技能，都要这样精益求精，专注钻研，努力将一件看似很简单的事做到极致，或许这就是我们说的工匠精神吧！”

陈子烽也发出邀约：“希望有更多的青少年走进世界技能博物馆，进而走进技能的世界。对世界充满好奇，善于观察，勤于思考，敢于尝试，不怕苦累，不惧失败。找到自己喜欢和行业，并为之付出努力，追求极致，做到最好，用自己的双手创作属于自己的未来。三百六十行，行行出状元，博物馆之行，或许将开启你学习技能的旅程，用技能成就梦想，用技能改变人生！”

(来源：世界技能博物馆)

便民问答

年休假热点问答

问：享受年休假要符合什么条件？

答：机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，单位应当保证职工享受带薪年休假。

问：单位应如何安排职工享受年休假？

答：用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假，可以在1个年度内集中安排，也可

以分段安排，一般不跨年度。

单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排的，可以跨1个年度，但应征得职工本人同意。

单位确因工作需要不能安排的，经职工本人同意，可以不安排，对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

问：今年劳动合同到期不续签，年休假还没休，怎么处理？

答：应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休



假天数并支付工资，但折算后不足1整天的部分不支付。

折算方法为：(当年度在本单位已过日历天数÷365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。

提醒：当年已安排职工年休假的，多于折算天数的不再扣回。

在上海工作的人碰到劳动纠纷 为什么愿意接受调解?(下)

在近年来劳动争议案件数量高位增长的态势下，调解组织先行调解案件的占比由不到四成提升到逾六成。

(续接上期)

“新瓶”与“旧酒”

打开“上海人社”App，点击调解仲裁模块，当事人就可以足不出户在线申请调解。市人社局相关负责人介绍，绝大多数案件将分派给各街镇调解组织处理。目前，网上申请调解已成为本市劳动争议当事人维权申请的主要方式之一。

同时，全市各级劳动纠纷调解仲裁机构也积极探索此类“非接触、不见面”的快捷处置模式。今年3月，闵行数智劳动维权平台正式上线。收到平台派发的案件后，闵行区人社局调解、仲裁、监察部门“即接即办”，劳动者通过移动端、PC端即可远程参与调解或仲裁，节省了大量在途时间与费用，十分便利。

不过，有时“新瓶”仍需装“旧酒”，那些调解工作的老传统、好经验并不过时，在劳动争议案例压力不断增加的当下，尤显珍贵。

虹口区劳动人事争议仲裁院副院长金晶说，面对现实中复杂的劳动纠纷，哪些需要“面对面”调解，哪些又要“背对背”调解，考验着调解员的判断力。更重要的是，只有胸怀足够的

耐心和诚意，才能解开当事人的心结。曾有这样一个故事：当事人边哭边讲述自己的经历，调解员也跟着一起流泪……金晶感慨，这种先共情、后说理的做法，往往更容易打开沟通僵局。

作为上海市劳动关系金牌协调员，章毅荣则把自己的工作窍门戏称为“刷脸”。他每天不是在接待当事人，就是去走访企业，甚至还在“随申办”上公示了“小章热线”的信息，统筹协调处理各类劳动纠纷。靠着常年积攒下来的人情，有时他一出面，原本已成“死局”的争议双方，态度忽然就有了“柳暗花明”的回旋余地。

当然，调解不等于简单的“打感情牌”，秉公办理才能真正保护双方权利。章毅荣告诉记者，这些年来，劳动者维权意识越来越强，调解员也在实践中不断提升专业素养，调解组织的规范化、专业化水平持续提升。

市人社局相关负责人表示，上海将继续坚持中国特色劳动人事争议化解方式，发展新时代“枫桥经验”，按照“预防为主、基层为主、调解为主”的方针，延续“关口前移、重心下沉”的思路，进一步发挥用人单位内部沟通协商机制作用，构建多元共治的争议办理格局，把更多争议化解在基层和萌芽状态。(来源：上观新闻)

各区动态

中年人专场招聘会来了！金山搭建平台解企业燃眉之急

市民陈女士因年龄偏大，一直没有找到工作，这次通过与上海福申护理院的人事沟通后，对该企业的帮厨岗位比较感兴趣，双方当场约定于第二天下午进行复试。

“我们这个年龄段工作难找，也没有渠道，这次听说石化街道有针对我们40岁以上中年人的专场招聘会，便过来看一下有没有适合自己的岗位，没想到现场还真的有，希望复试能够顺利通过，也感谢石化街道给我们这些中年人搭建的求职平台。”陈女士说。

近日，在金山区石化街道家政类、护理类专场招聘会上，上海建国医院、上海福申护理院等10家家政类、护理类企业参加，招聘人数168人。招聘过程中求职者与企业进行“一对一”互动交流，当天累计入场200余人，现场应聘人数70余人，意向录用26人。

中国老龄社会正加速到来，党的二十大报告提出：“实施积极应对人口老龄化国家战略，发展养老事业和养老产业，优化孤寡老人服务，推动实现全体老年人享有基本养老服务。”其中，依靠家居护理

和机构护理是实现老有所养是最基本的方式。但目前养老护理人员缺口巨大，如何解决此类痛点问题实现老有所养，金山区石化街道探索出了自己的模式。

据悉，金山区石化街道目前60周岁以上户籍老年人已达19052人。其中，80周岁以上的高龄老人达3047人，占老比15.99%；持证残疾人达924人。整个辖区老年人对于家政护理类的需求较大。同时，辖区内年龄偏大、就业困难的求职者人数较多但缺乏求职渠道，因此，石化街道就业部门立足工作实际，将护理缺口和大龄失业人口较多却找不到就业渠道结合，开设了家政类、护理类专场招聘会。

金山人社部门将继续立足岗位职责，持续聚焦年龄偏大、学历偏低、残疾人群等就业困难群体，通过搭建线上线下招聘平台，为企业和求职者提供双向互动渠道，精准解决企业招人难以及人员就业难的供需不匹配问题，多管齐下持续提高就业质量。

(来源：金山区人社局)

