

今年11月,位于杨浦滨江C位的世界技能博物馆向公众正式开放。这座全球首家冠以“世界技能”之名的实体博物馆的展区,和其他博物馆有啥区别?每个展区里又有哪些值得打卡的展品?接着上期,我们继续按照展区顺序,为大家一一介绍展区的板块结构、布展逻辑脉络和明星展品。

展区三:技能发展与中国 Skills development and China

上海世界技能博物馆第三展厅主题为“技能发展与中国”。

匠心起于方寸,绝技永续传承。昔日黄浦江畔织机轰鸣,今日华夏大地高铁呼啸而过,万里长空更有中国卫星巡航九天。

第三展区记录了以上乘的匠心和精湛的技艺影响世界、推动中国工业发展、共同撑起华夏脊梁的历程。

(续接上期)

4.百年校门镌刻职教精神与时代脉搏

“学而优则仕”,1000多年历史的科举制度,令中国主流社会对职业教育一直存在偏

展区故事

漫步中国技能长廊——看神奇古籍“芝麻开门”(下)

见。直到100多年前,在经受了西方工业革命带来的冲击之后,中国的职业教育在洋务运动时期终于开始萌芽。

1866年,左宗棠成立福州船政学堂,这是中国自办的第一座职业学校。1917年,著名教育家黄炎培先生联合蔡元培、梁启超等48位教育界、实业界知名人士创办中华职业教育社,这是中国近代教育史上第一个研究、倡导、实施职业教育的全国性的教育团体。次年,职教社在南市陆家浜附近筹建中华职业学校,今天这所中国百年职业学校依然在打浦桥培训着中国新一代的青年人。

第三展区用了很大的区域重现了中华职业学校当年的校园场景,搭建了校门、展示了校名碑的复制品以及大量当年图片。当然还有包括福州船政学堂在内,中国早期职业教育的珍贵资料。



从“使无业者有业,使有业者乐业”到“双手万能、手脑并用”,这些理念都能看出黄炎培先生的职业教育思想。他的这些思想深受美国教育家杜威的影响,杜威在《明日之学校》中指出:“人们所从事的各种职

业,都是为了满足人类的种种需要和目的。这些职业都在维持着构成我们所生活的世界和种种事务与其他事务之间的种种关系。”黄炎培同样认识到,教育制度应该让教育和生活产生关联,而不是使二者分离。

第三展区的互动活动,一个六七十年代的家庭顶配——房间里放着“三转一响”,自行车、手表、缝纫机和收音机。“四大件”是六七十年代陪嫁物品的代名词,不仅代表着计划经济时代的物质生活水平,更记载着“中国制造”的技术进步。

5.华夏非遗“集邮册”

第三展区还有一块重头戏,就是一系列的非物质文化遗产的展示:乾隆扒花粉彩瓷瓶,现代苏绣的创新代表作《星空》以及寿山石雕和剪纸

系列作品等。

值得注意的是,展厅墙上同时展示了距今1000年的雕版印刷技术、作为中国古代四大发明的活字印刷术和欧洲第一本单个金属活字印刷书籍《古腾堡圣经》的复制件。《古腾堡圣经》是欧洲第一本大规模印刷的书记,是15世纪欧洲印刷技术伟大进步的缩影,但同样是“活字印刷”,中国毕昇的泥活字要早了约400年。

这一展区的收尾,是中国根艺大师吴先金先生历时300余天的精品力作《中国梦》。作品选取号称“帝王之木”的金丝楠木为原料,材料本身就极其珍贵。巨大的树根上,万里长城彰显东方神韵,56个民族共同托起中国梦;天真少女绚丽鲜花,展现祖国欣欣向荣未来充满希望;和平鸽放飞和平向往,象征强大的中国拥抱世界;整件作品传递出中华大地蓬勃向上的精气神,拥抱世界拥抱明天的民族自信和自豪。

(来源:世界技能博物馆)

政策问答

综合计算工时工作制&不定时工作制

1.什么是综合计算工时工作制?

综合计算工时工作制是针对因工作性质特殊,需连续作业或受季节及自然条件限制的企业部分职工,采用的以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的一种工时制度。在综合计算工作时间的周期内,具体某一天、某一周的工作时间可以超过8小时或40小时等。但是,在综合计算工作时间的周期内,平均日和周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

根据《中华人民共和国劳动法》和《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》(劳部发〔1994〕503号)规定,企业对符合下列条件之一的职工,经劳动行政部门批准,可以实行综合计算工时工作制:

- (一)交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊,需要连续作业的职工;
- (二)地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工;
- (三)其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

2.什么是不定时工作制?

不定时工作制是指每个工作日没有固定工作时限的工作时间制度。它是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系,无法按

标准工作时间衡量或需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。经批准实行不定时工作制的职工,不受《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制,但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式,确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

根据《中华人民共和国劳动法》和《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》规定,企业对符合下列条件之一的职工,经劳动行政部门批准,可以实行不定时工作制:

- (一)企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工;
- (二)企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊,需机动作业的职工;
- (三)其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系,适合实行不定时工作制的职工。



案例分析

劳务外包后就无任何后顾之忧了吗?

基本案情

2023年7月,长宁区人力资源和社会保障局执法大队接到劳动者黄某投诉,称A餐饮公司存在未按规定为其办理在职期间社会保险登记的行为,要求公司为其办理在职期间的社会保险登记手续。接到投诉后,长宁大队依法对该公司实施执法检查。

经调查取证,A餐饮公司将厨房业务外包给了外省市B劳务公司,并签订业务外包合同,约定“按每月派驻5人,每月8000元/人核算外包费用”。B劳务公司持有劳务派遣许可证,拥有劳务派遣资质且在我市存在分公司C公司。黄某于2019年7月与B劳务公司签订了一份为期两年期限的劳动合同,被安排在A公司工作。A公司将厨房业务外包给B公司管理后,仍由A公司直接管理包括黄某在内的“外包员工”,包括规章制度、考勤、请销假等,现场也并无B公司任何管理人员,工资由A公司每月以劳务费形式付于B公司,再由B公司支付给黄某等人。

长宁大队查实案件后,确认A公司与B公司之间的业务外包关系实质为劳务派遣关系,根据《劳务派遣暂行规定》相关条款,依法向C公司发出责令改正通知书,责令该单位限期补办黄某在职期间的社会保险登记。

综合点评

近年来,随着快递、餐饮、保安等劳动密集型企业快速增长,企业出于减少用工成本



与管理风险,优化管理模式与招聘渠道等考虑,劳务派遣与业务外包成为了当下比较常见的用工形式,其优点在于可以通过人力资源的整合,让企业能够快速通过第三方找到需求的劳动者快速投入工作,同时可以一定程度上减少企业自身的用工风险,确实有其优势。但是,由于企业从事劳务派遣需要派遣资质审核、用工比例、用工岗位、用工管理要求等限制,企业更愿意与第三方企业建立业务外包关系,由此产生的管理乱象也随之而来,签订了业务外包协议,但实际以劳务派遣形式管理的情况屡见不鲜。对劳动者带来的是权益的侵害,一旦外包行为被认定为派遣,发包单位和承包单位也将承担一定的法律责任。

《劳务派遣暂行规定》第二十七条规定:“用人单位以承揽、外包等名义,按劳务派遣用工形式使用劳动者的,按照本规定处理。”可见,即使双方签订的是外包协议,以承揽、外包的名义,却按照劳务派遣的相关用工形式使用劳动者,将按照劳务派遣的要求进行处理处

罚。根据《劳务派遣暂行规定》第十八条:“劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的,应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险,按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费,被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。”第十九条:“劳务派遣单位在用工单位所在地设立分支机构的,由分支机构为被派遣劳动者办理参保手续,缴纳社会保险费。劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的,由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续,缴纳社会保险费。”

结合本案,A公司与B公司之间的业务外包关系实质为劳务派遣关系,故应由B公司在本市的分支机构C公司为黄某办理社会保险登记。这无疑是与A公司当初的预期不符的,也在一定程度上增加A公司自身的法律风险。综上,企业在用工时,应结合实际需要去选择劳务派遣或是外包,切勿为了减少用工成本而增加法律风险。

(来源:长宁区人力资源和社会保障局执法大队)