

落灰知天意 火痕鉴明月

□吴志维/文

驱车来到蒲江县甘溪镇的明月国际陶艺村,穿行在松岗茶田的浅丘间,让人顿感“心远地自偏”。一条只能步行的石板路将我们引到一座由川西民居改建的陶艺工坊——“火痕柴窑”。泥墙竹篱的小院里,几名年轻人在忙着做坯。火痕窑的主人廖天浪领我们来到堂屋的展厅和侧室的柴窑,向我们展示“落灰成釉,天赐火痕”的奇妙窑变之旅。



廖天浪在制陶

这里建立起来。2015年,已在手工陶艺领域美名远扬的明月村,吸引了在福建做陶艺坊的廖天浪的目光。国际陶艺村的愿景,让廖天浪决心在这个窑窑文化曾经兴盛过的神奇土地上展特长。他租下一处古朴的小院,开辟为火痕柴窑工坊。2016年,明月村火痕柴窑正式点火烧窑。

落户明月村的廖天浪,为了追求作品的本土化和差异化,开始静心研发本地陶土创作作品。他说:“要做,就用明月村的土,很质朴!哪怕会起泡、



柴火与陶器

炸个小孔,这些天然的变化,在邛窑的佳作中也不乏其例。”他认为,朴素的气质中具有丰富的变化,和当地原材料带来的艺术特征,就是最独特的语言符号。

由于陶土受到国家保护,不得随意开采,廖天浪只好盯住明月村的在建工地。那些从两米以下挖出的白泥,他就收集起来。明月村一带盛产的松木、香樟、油菜杆、荷叶……都为火痕柴窑提供了丰富的草木釉的原料。

本地陶土,经过晒干、打粉、过筛、泡水、滤水、炼泥,便可以手工拉坯了。做好的坯件经过自然晾干、电窑定形后,放入柴窑烧制。廖天浪略带自豪地说:“刷上去的草木釉,是均匀的,没有悬念的,而自然落灰形成的效果,才是天赐的火痕!”在廖天浪的明月村“火痕柴窑”展厅里,摆满了各种“落灰成釉,天赐火痕”的作品。在这里,没有两件同样的作品,也没有两个同样的故事。

延伸阅读

不是所有非遗手作都叫文创

□吴志维/文

近年来,文创一词红极一时。从政府到社会,都为文创预留了各种社会资源和发展空间。不少筑巢引凤的文创园应运而生。引入其中的,不乏各级非物质文化遗产项目,尤其是一些手作项目。但它们都算是文创吗?

文化创意产业是一种在经济全球化背景下产生的以创造力为核心的新兴产业,强调一种主体文化或文化因素依靠个人(团队)通过技术、创意和产业化的方式开发、营销知识产权的行业。我国文化创意产业分为四大类,即:文化艺术,包括表演艺术、视觉艺术、音乐创作等;创意设计,包括服装设计、广告设计、建筑设计等;传媒产业,包括出版、电影及录像带、电视与广播等;软件及计算机服务。

所以,不是“城里租门店、乡村包庭院,请来非遗做表演”就是文创。那么,哪一些非遗和手作算是文创呢?

一、保持核心价值的量产。比如,明月村的火痕柴窑,在其手工制作的领域,也采取精细分工、流水作业的方式,在保持其核心价值的前提下,最大限度地提高了效率。实现量产,是传统手工艺的生存之道,也是文创得以生存发展的不二法门。

反过来说,手工工艺品被贱卖,无法实现其自身价值,就难以获得必要的社会资源,举步维艰,最终贫血而亡。

二、卖设计。那为什么邛窑遗址公园引入国家级非遗传承人、藏羌绣大师杨华珍作为文创项目呢?原来,杨华珍老师除了传承了藏羌绣的技法,联合高校促进了藏羌绣的产业化,更重要的是将羌族刺绣的传统图案经过筛选、加工,制成符合国际潮流的设计图案,成功地赚到了星巴克和欧莱雅等国际品牌的真金白银。

这种在传承传统技艺的基础上,通过创新创意,依托工业化、信息化平台实现价值倍增的实践,当然是文创,而且是优秀文创的典型案列。

三、社会分工,团队合作。邛窑遗址的李清泉、明月村火痕柴窑的廖天浪,他们能在行业中立足并在各自领域良好发展,都有耐于他们利用了社会分工。无论是技术把关、市场推广、品牌营销都有专门的团队执行。这样一来,虽然看起来产出的还是传统工艺烧制的瓷器,其背后已经是一个团队合作下的手工工艺模式。

反过来说,这样的模式也成就了工匠本身,让他们可以专心于自己艺术品的雕琢和产品的精细化设计。他们背后的平台、基地,有专业人士打理,不再耗费他们宝贵的时间和精力。

因此,要用设计、量产、社会分工和团队合作,让非遗的传承人和工匠把目光聚焦到作品上,才能最大限度地让他们成就自己的作品,服务于文化创意产业。

痴迷 只为那不可预见的遇见

1970年生于四川达州的廖天浪,在做陶艺之前,是专业从事工业设计和品牌策划的。习惯了和工业产品模具开发打交道的他,一直感觉到那些关于器形、色彩、尺寸的标准,冰冷而生硬。就连做一款瓷器,也无非是机器滚压、灌浆……这样的工作耗费他大量的时间精力,让他无法发现其中的趣味。

在设计一款陶壶的时候,冥冥之中的一种力量让廖天浪决心要回归到陶壶最本真的诞生过程中去。在电窑、天然气窑遍及神州的当代,廖天浪选择了传统的以薪柴为燃料的柴窑。薪柴在窑内燃烧,生成的灰烬随高温气流进入窑室,不规则地附着在陶瓷器上。当温度达到800℃时,落灰开始熔融,发生釉变。当温度达到1200℃时,瓷土或陶土里的金属元素也发生化学反应,进而与落灰熔融的釉结合,发生第二次釉变,形成带有金属性质釉面的效果。即使是两件坯胚极相似的陶瓷器,也会因落灰和火焰的自然差异,呈现出迥然相异的艺术品质。

窑变,让器物表面呈现出宝石蓝、祖母绿、石榴红等不可预知的艺术效果。这就是让廖天浪痴迷的“不可预见的遇见”。廖天浪兴奋地说:“开窑之前,你无从知道明天有什么美好或者坎坷发生,这就是柴窑的精神!这就是令人着迷的时空之美的乐趣!”

明月村再添新窑

蒲江县的明月村,历史上属于邛窑文化影响的区域,一直窑火不断。村中的龙窑,直到2008年的汶川大地震才停止生产。随后,明月国际陶艺村在

故事检索 / 我“被旷工”了吗?

“任性”这个词,用在小伙杨某身上恰如其分。杨某以旷工的方式拒绝公司的合理岗位调动,公司依据劳动合同、公司内部规章制度等约定,按法定程序解除了与他的劳动合同。杨某一气之下将原公司告上法庭,认为其是“被旷工”,向法庭主张该公司支付其经济赔偿金。

不服调岗赌气给自己放了假 遭起了!

□辛艳丽/文

无假旷工 自食恶果

案情回放:“现在宣判,依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第(一)项之规定,判决如下:驳回上诉,维持原判。”成都市中级人民法院认为,证据能够证明A制造公司(以下简称A公司)向劳动者公示了相关规章制度;根据杨某与A公司签字确认的《劳动合同书》,足以认定杨某对无假旷工产生的后果是知晓的。A公司依据杨某连续旷工的事实,根据《员工手册》相关规定解除劳动合同具有事实依据和制度依据,系合法解除劳动合同。今年3月,杨某拿到了成都市中级人民法院的二审判决书,他请求A公司支付劳动赔偿金的诉讼请求并未能得到法院的支持。

事情原来是这样的:杨某2011年大学毕业后,来到成都找工作。由于专业技术对口,杨某很快就被A公司录用,主要从事车间生产等工作。杨某与A公司随后签订了劳动合同、岗位合同和经职工代表大会通过的《员工守则》等。在《劳动合同书》中,双方明确约定了“杨某同意根据自身技能情况,服从公司的岗位调整和安排。”《员工守则》中规定“员工在与公司存在劳动关系期间1月内累计旷工3天或连续旷工3天以上者”,单位可解除劳动合同且不支付经济补偿。

对于这个规定,杨某与公司其他大多数职工一样并没有在意,觉得这只是例行公事,自己已经是公司老员工了,这么多年都“熬”过来了,做好本职工作就可以,不用在乎这些“花架子”。《员工守则》确定“员工在与公司存在劳动关系期间1月内累计旷工3天或连续旷工3天以上者”,单位可解除劳动合同且不支付经济补偿,这违法吗?

法律解读:总的来说,单位在什么情况下支付解除劳动合同的经济补偿金,什么情况下支付解除劳动合同的赔偿金,是《劳动合同法》明确规定的,不能以双方约定来免除这种责任。当然,如果双方的约定符合法律的规定,是可以的。

相反,如果与《劳动合同法》是冲突的,就不行。比如,本案中的情况是,A公司以劳

动者“严重违反用人单位的规章制度”为由解除的劳动合同,这种情形属于《劳动合同法》第三十九条用人单位可以单方解除劳动合同的情形,根据法律规定,用人单位无需支付经济补偿金。因此A公司在《员工守则》中这样约定是可以的。

公司调岗 也有许多限制

案情回放:月有阴晴圆缺,天有不测风云。2017年1月初,A公司面临去产能、谋转型的难题。经公司董事会集体决议,为压缩产量,公司的部分车间停产,并逐步关闭。

这天,人事经理找到杨某:“小杨,你在公司也干了六年了。现在公司的发展战略调整,你所在的铸造车间暂时关停。昨天,公司董事会集体决议,安排你到精加工车间继续工作。你可以先考虑考虑再答复。”

杨某问调岗之后工资如何计算,人事经理说:“因为你是新到精加工车间工作,工资第一个月只能按照原来合同约定的基本工资计算。第一个月之后的工资,不低于原来的合同约定。你都是铸造车间的熟练工了,相信很快就会上手,工资也会跟着调整的。”

杨某心想:那我前面几年不是都白干了吗?虽然很生气,但是杨某还是到公司后勤领取了新的门禁卡。晚上回到家后,杨某越想越生气。自己干了六年,工作已经上手。现在说调岗就调岗,又要重新来,他们真的是欺人太甚了。于是杨某考虑暂时不管了,先给自己放个假。此后的三天,他都没到公司上班,他就跟“人间蒸发”了一样,没了人影儿。我们看到,杨某因为公司调整其岗位而无故休假,那么,公司可以对劳动者的岗位进行调整吗?

法律解读:可以,但有许多限制条件。根据本案的事实来说,公司面临去产能、去杠杆、谋转型的难题,经公司董事会决议,关停部分车间,调整职工岗位具有合法性依据。同时,岗位调整也是一个企业进行经营管理、自我重组、自我优化的必要手段,无论是从法律规范和法理判断来看,对部分职工的岗位作出调整具有正当性。

不过,在承认和保护用人单位调岗权利的同时,也要防止该权利的滥用,用人单位应在合理的范畴内谨慎行使调岗权利。即便在双方有约的前提下,用人单位调岗行为仍应满足以下几项条件,方能得到支持:

第一,调岗理由必须充分合理,确因生产经营需要或劳动者能力不胜任才可进行调岗。本案就属于这种情形。

第二,岗位的转换必须充分合理。调动前后的岗位应具有一定的关联性,或是劳动者基本能胜任。如劳动者不具备胜任能力,用人单位还应负责培训教育,以使劳动者能适应新的工作岗位。

第三,调岗前后的工作地点应基本一致(特殊工种除外),至少应在同城范围内,以满足劳动者的生活利益与家庭人伦、社会人际交往的需求。

第四,调岗后薪资水平基本保持不变,保证劳动者预期可得利益不受损害。

第五,调岗不能带有惩罚性和侮辱性,如故意将与劳动者年龄、学历背景、个人能力、履职情况完全不匹配的岗位调整给劳动者,造成其身体、心理严重不适的调岗行为应被禁止。比如有些单位想打击报复某个员工,或逼迫其自行离职,把一个管理人员调去扫厕所,但薪水还是保留原来那么高。虽然薪水未变,但这种情形就属于明显调岗不当,将被法院禁止。

如此解约 并不违法

案情回放:杨某休假后的第四天,A公司作出《关于对杨某违反公司管理制度的处理决定》,杨某连续旷工三天处以600元罚款。同时,公司出具《解除劳动关系通知书》,因杨某无故不假不到,连续旷工已超过三天,严重违反公司制度和《员工守则》的相关规定,根据公司相关管理规定,将杨某辞退。同时将通知书告知职工代表大会。公司注销了杨某的门禁卡。随后,A公司将杨某未领取的工资及加班工资转入其账户。

2017年1月底,旷工多日的杨某回到了公司,发现自己的门禁卡早已被注销。杨某

立即向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决A公司向其支付经济赔偿金。劳动人事争议仲裁委员会作出仲裁裁决书,裁决A公司支付杨某赔偿金41150.40元。A公司不服裁决,向人民法院提起了诉讼。

一审法院认为,A公司与杨某签订的劳动合同及岗位合同,其内容真实、合法,依法应受法律保护。同时,《员工守则》涉及劳动纪律和规章制度经原告职工代表大会通过并张贴在公司公告栏,其内容真实、合法,不违反强制性法律规定,对双方具有法律约束力。根据劳动合同与岗位合同的约定,杨某应当服从公司的岗位调整和安排;劳动合同明确约定,公司在劳动者严重违反劳动纪律时对合同有单方解除权。一审判决A公司不需要向杨某支付经济赔偿金。杨某不服一审判决,认为自己是“被旷工”,并不是主观上想要旷工的,于是向成都市中级人民法院提起了上诉。我们看到,A公司以杨某无故旷工超过3天,严重违反公司制度为由,单方面解除劳动合同违法吗?

法律解读:公司解除与劳动者的劳动合同是否违法,主要看用人单位解除劳动关系是否有事实依据和制度依据。首先,要有证据证明劳动者有旷工的事实。其次,要看单位规章制度有没有相应的规定,规章制度的制定是否按照法定程序制定,并且已经告知了劳动者。以前的《企业职工奖惩条例》第十八条规定“职工无正当理由经常旷工,经批评教育无效,连续旷工时间超过十五天,或者一年以内累计旷工时间超过三十天,企业有权除名。”

该条例于2008年1月15日废止,被《劳动合同法》取代,《劳动合同法》规定了多种解除劳动合同情形。相较过去,在解除劳动合同的问题上,《劳动合同法》赋予了用人单位更多的自主权。从一个公司的管理角度看,无故旷工肯定都会作为解除劳动合同的一种情形明确在公司的规章制度里,这种规定也是合理的,因此,公司以杨某无故旷工解除劳动合同是合法的。

(本文来自成都市司法局、成都市广播电视台新闻频率联合的《998法治大讲堂》供稿。)

法律服务热线:18161173900

相关链接

有可能自己是“被旷工”吗?

“被旷工”的情形是一直存在的。一些企业为达到既想解除劳动合同,又不想支付劳动报酬、经济补偿金的目的,常常会用不安排工作岗位、长期待岗、频繁换岗、压低工资、长时间拖欠工资、克扣资金、对工作鸡蛋里挑刺等手段迫使劳动者自己走人。

案件中,劳动者杨某一再声称自己的门禁卡被注销,使自己无法进入公司才出现所谓的“旷工”,但这种情形下,劳动者要负举证责任。但杨某没有证据证明自己被“旷工”,所以他的主张难以被法院采纳。

法律小知识

企业的规章制度等能否通过公告方式作出?

企业职工往往人数众多,在一些重大决策与事务的通知上多采用公告,若全都一个一个通知,不仅成本过高,而且也不现实。不过,公告的前提是公告内容形成的程序合法,比如《劳动合同法》第四条规定的涉及劳动者切身利益的规章制度,应当经职工大会或全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。

另外,公告本身也要合法,才会产生公告送达的效力。对于个别劳动合同中有关于劳动纠纷送达的特别约定的,应以约定的送达方式为准。如合同中约定送达方式为特快专递,以公告送达则可能不适用。

