

职场榜样

风向标

在她看来,匠人精神不仅是“一生择一事”,忍得了枯燥,耐得住寂寞,而且是匠心的修炼,每一件作品要在孤寂甚至苦难中打磨出“光亮”。

## 于春霞:四十载淬炼“金线”人生



纯银卡克图《掐丝画珐琅宝石·宝刀》于春霞制作

中国妇女报全媒体  
见习记者 黄婷 实习生 黄旭斌

在北京通州西海子公园,有一座燃灯塔,三十年前北京花丝镶嵌厂就在这灯塔下。于春霞在这里拜师学艺,生活、工作,手工技艺精炼于此,工匠精神生根于此。

燃灯塔是于春霞的青春地标,更是她的精神地标。作为一位工艺美术大师,于春霞不断用自己的作品在工美界树立新坐标。其工作室的展示柜里,一排排的花丝镶嵌作品闪烁着绚丽的色彩,掐丝珐琅摆件色泽明亮、斑斓夺目,珠宝首饰精雕细琢、匠心独运,于传统和现代的融合中将东方美学推向极致,不仅折射出“智与艺”的光芒,更流淌着她对花丝镶嵌专业的爱与坚守。

### 续写“金与火”的故事

花丝镶嵌是我国传统手工技艺,主要用于皇家饰品的制作,与京绣、象牙雕刻、雕漆等技艺并列“燕京八绝”,2008年被列入国家级非物质文化遗产名录。谈及自己四十多年来对花丝镶嵌技艺的坚持,于春霞深情地回忆起母亲和带她入门的师父。在20世纪六七十年代那段物质贫乏却简单快乐的日子,他们为她指明了艺术道路前进的方向。

于春霞生于北京,长在山东文登。母亲王桂芬是京绣厂的先进工作者,曾在天安门接受过毛主席的检阅,1966年母亲回到家乡文登继续传承鲁绣技艺,不管在多么困苦的环境里,她都没有放弃对“工艺美术”的追求,这也给了于春霞最早的艺术美学启蒙教育。

1979年,16岁的于春霞独自北上,成为北京老花丝镶嵌厂的技术工人。在这里,她潜心学艺,当时业内有名的工美大师张时光更是主动教她绘画。拥有绘画功底是技术工人进阶大师的关键能力,于春霞做梦都想学。“张老师从那么多工人中,唯独挑中了我,这份恩情让我一生难忘。”

漫长的学徒期间,于春霞吸取众师之所长,在潜移默化基础上不断总结、分析,在实操中不断提高升华,扎实用心掌握花丝镶嵌的各种技艺,力求每件作品达到精工制作。在厂里推选优秀学徒到工艺美术技校进修深造时,于春霞脱颖而出。

进修期间,于春霞学习工笔绘画与珠宝首饰、贵金属摆件设计与制作。学成归来后,

“采金为丝,妙手编结,嵌玉缀翠,是为一绝”,花丝镶嵌技艺起源于春秋战国时期,与京绣、象牙雕刻、漆雕等技艺并列“燕京八绝”,2008年被列入国家级非物质文化遗产名录。工艺美术大师于春霞苦心孤诣传承花丝镶嵌技艺四十余载,让优秀传统文化“飞”入百姓家,在新时代焕发出新光彩。



纯银卡克图《掐丝画珐琅宝石·三把天鹅水罐》于春霞制作



纯银卡克图《掐丝画珐琅宝石·十件套茶具》于春霞制作

她做的首饰已经和两年前大不相同了,开始在每一件作品中注入自己的美学理解。1987年,她与师傅们共同制作的金工摆件作品“麒麟送子”获东南亚团体制作荣誉大奖,逐渐在花丝镶嵌界声名鹊起。2000年,于春霞还与师傅们一起完成了故宫博物院文物的修护工作,对工艺人传承历史文化重任有了更深的感悟。

数十年过去,于春霞有幸和张时光老师偶遇,得知老师依然深耕在工艺一线,她很是



钦佩,也庆幸自己在这个行业终于守得云开见日出,没有辜负传承之责。“母亲与师父们对手工技艺的坚持就像是火种,深深扎在了我的心底,历经四十多年的风雨,依然炽热。”于春霞动情地说。

### 作品是生命力的“留痕”

“人这一生要做出点什么,才对得起生命。”这是母亲对于春霞影响最深的一句话。

20世纪90年代末,工厂与商场开始合作,于春霞作为高级技术人员,先后被派往隆福大厦、老花市商场、西单商场做首饰加工,因为她精湛的技艺,来找她的客人络绎不绝,希望凭借她的巧手“以物寄情”。于春霞将客人们的爱情、亲情、友情融入艺术创作中,融入每一笔线条的绘制和每一根金丝的镶嵌中,悄然间形成了独属于自己的大师风范。

2010年起,于春霞把目光投向“卡克图”这一传统艺术。这门工艺最早源自俄罗斯,明朝永乐帝年间在中国流传,它的掐丝工艺和烧制过程极为复杂,集景泰蓝和花丝镶嵌两门皇家工艺之所长,创造出比景泰蓝更添一分精致、比传统花丝镶嵌更胜一分绚丽的技艺。融汇东西方文化,色彩夺目、造型动人。

在于春霞创作的“卡克图”作品中,有一件作品的诞生让她刻骨铭心。2015年冬天,

于春霞回到阔别已久的家乡,在荣成海湾看到一群群天鹅在海面盘旋、休憩。“天鹅是从西伯利亚飞来这里过冬的,对水质和环境极为挑剔,它们在此歇脚,说明咱们威海的环境是多么好啊。”她心潮澎湃,决定以自然之净美创造一幅作品。于是,以纯银为胎体,集多种花丝镶嵌技艺于一身的“卡克图”纯银作品——《掐丝画珐琅宝石三把天鹅水罐》应运而生,画面中三只形态各异的天鹅徜徉在泓碧水中,周边环境着以宝石为花蕊的各色鲜花,仿佛是有灵魂的人间精灵。这件作品荣获中国工艺美术作品大“百花奖”金奖,并入选中国当代工艺美术双年展,后被中国国家博物馆展出并收藏。

近几年,于春霞创作的纯银《掐丝画珐琅碧玺宝刀》等8件作品先后被中国国家博物馆、中国革命军事博物馆和中国工艺美术馆收藏。“十分感激国家对传统技艺发展的有力扶持以及搭建的交流平台,这是我们非遗传承人最好的时代。”

作为花丝镶嵌技艺的传承人,于春霞也在最好的时代走向世界舞台。她的作品《掐丝画珐琅套勺》在第二届“丝路工匠”国际技能大赛中获得特等奖。许多外国友人在现场看展时发出了由衷的赞叹。在于春霞看来,只有一种永恒的精神和意念注入作品,使其充满感染力和生命力,才可称为传世之作。

### “嵌”亮非遗传承路

想当初,工厂改制艰难,身边很多同行都无奈放弃本行,另谋出路。但于春霞咬牙坚持了下来,在她看来,匠人精神不仅是“一生择一事”,忍得了枯燥,耐得住寂寞,而且是匠心的修炼,每一件作品要在孤寂甚至苦难中打磨出“光亮”。

从接触花丝镶嵌的第一天起,于春霞就把振兴传统手工技艺当做肩上的责任。为了让更多人了解花丝镶嵌这门技艺,她积极参加中国轻工业联合会发起的“百名大师进校园”活动,定期走进各地高校的设计学院进行公益授课。“看到花丝镶嵌技艺在学生们的手中绽放出新时代的光彩,那一刻的满足感无与伦比。”于春霞感慨,“一个时代有一个时代的符号,只有不断创新,才能让古老的技艺一直流传下去。”这些年,于春霞也对传统技艺积极进行创新,在她看来,花丝镶嵌结合文创产品中的应用远比大家想象的要广阔,她希望花丝镶嵌能够跟上时代的脚步,在新场景新领域散发出独特的魅力。

谈及接下来的创作,于春霞透露中国少数民族用品协会不久前委托她,希望设计一件具有独特魅力、象征56个民族图腾文化的特色奖杯。这不仅是对她的信任,也是对花丝镶嵌技艺的肯定。“对传承最好的态度就是坚持,对民族手工艺文化最好的认同还是坚持。”于坚持中,于春霞创下了自己的一片工艺新天地。

## 打造“新工匠” 各地因“产”制宜出高招

编者按

“新工匠”精神不仅是对传统工艺的坚守传承,还应包含对科技创新的领悟发展,通过创意、创新,创造出符合时代发展的价值,才能让传统的工匠精神焕发出新的时代光芒。近年来,先进制造业的发展对高技能人才的需求日益凸显,各地围绕战略性新兴产业集群,加快构建“新工匠”培养体系,推动更多青年人成长为行业企业技术技能骨干,夯实产业技能根基。

### 河北保定:成立工匠学院 重点培养“高精尖缺”人才

近日,河北省保定市工会第十九次代表大会召开,计划创新人才培养模式,建设以工会主导、学校依托、企业支持、岗位实训等功能为一体的保定工匠学院,开展工匠培训活动,组织工匠群体进行技术交流竞赛,打造更有竞争力、带动力的工匠人才新高地。

据了解,保定工匠学院旨在为职工开展职业教育培训,提升职工技术技能水平,重点培养“高精尖缺”人才和高技能人才,聚焦职工技术创新,努力把工匠学院建设成为职工技能素质提升、技术创新的基地,职工技术创新成果孵化、展示、交流转化的平台和载体,逐步带动全市工匠人才队伍、技能人才队伍全方位、全链条优化,有效赋能产业园、产业功能区建设。

此外,保定工会将从技能人才培养、使用、评价、激励、保障等环节入手,推动构建产业工人全面发展的制度体系,全面优化技能人才培养生态。到2025年,培育50000名“保定工匠”和县级工匠,构建起一支高技能产业人才队伍。工会将紧扣技能技术人才的“引、育、管、用”,全方位做好“保定工匠”管理服务,并结合全市产业发展实际,会同党政有关部门,协调社会各界,进一步创新工匠培育命名和服务管理工作,着力构建组织引领、社会参与、就业创业、政策扶持、激励保障各环节有效衔接的培育服务体系,形成培养、选树、推荐、使用的人才培树机制。

### 浙江台州:以能级工资集体协商实现“以技助企”“以技提薪”

浙江省台州市是行业工资集体协商的发源地。自2003年启动以来,台州市摸索出

“建行业工会、谈行业工价、测行业工资、签行业协议、督行业工价”“五步曲”的行业工资集体协商台州模式。近年来,该市工会探索推行能级工资集体协商。目前,已有3985家企业开展能级工资集体协商,实现省、市、县三级“产改”试点企业能级工资集体协商全覆盖,惠及职工超过50万人,为“扩中提低”开辟新路径,为“积极发展基层民主”注入新内涵。

能级工资集体协商是“以要素论价值”、完善分配制度的有效探索。为此,台州各级工会把能级工资集体协商作为具体抓手,并以更大力度、更实举措维护职工劳动、技术参与初次分配的合法权益。2019年以来,台州技术工人总量增加了40多万人,平均工资增长了20%以上。同时,台州各级工会积极发挥工会组织优势,围绕“技酬挂钩、薪酬激励、职业发展”三大协商内容,以精准需求、科学设置、民主参与为重点,以“先技术后工资、先发展后分配、先集体后个人、先协商后实施”为原则,深化推广“民主恳谈、集体协商、职代会审议、协商备案、职代会报告”五步基层民主工作法,不断推动能级工资集体协商工作提质增效。

### 山东威海文登区:加大政策激励 培育技能人才“领头雁”

山东省威海市文登区出台相关政策,实施文登籍学子“雁归计划”,最高发放10万元“学业补贴”;加大对企业和职工的政策激励,累计发放奖励资金60余万元;鼓励一线技能人才领衔创建创新工作室,区级以上创新工作室达到173家;坚持先模人物评选向一线倾斜,产改工作以来,获得表彰的10名省级以上劳动模范,20名威海工匠,5名威海市职工创新明星,均来自生产一线,成为技能人才的领头雁。

文登区总工会还鼓励职工立足岗位提升技能,对通过考试或参加竞赛取得初、中、高级技术等级的,给予一次性200、400、600元补贴,3年来全区共发放补贴100余万元;2020年以来,全区各级工会共举办竞赛1256场,参赛企业458家,参赛职工4.6万人次,每年举办10多个工种的技能比武和培训活动,以竞赛比武打造金牌产业工人。此外,文登区总工会还注重对产业工人的思想引领,打造了3处“劳模精神、劳动精神、工匠精神”教育实践基地,到企业宣讲“三种精神”100余场次,打牢了产业工人的思想基础。

### 江西赣州南康区:以人为本人深耕特色产业 推动“工人”变“工匠”

来自江西省赣州市南康区的邹专生是一位从事家具行业26年的传统木匠师傅。他文化程度不高,通过技能学习培训,一步步成长为一名熟练掌握机械数控化操作的精切工,获得“中国家具行业工匠之星”“赣州工匠”等荣誉。在南康,像邹专生这样的人还有很多,他们在工会的关心支持下,学习掌握技能逐渐成长成才,由农民工到产业工人,再由“工人”转变为“工匠”。据统计,该区推动4.5万名农民工转变为产业工人,其中1000余人成为名副其实的“工匠”。

近年来,赣州市南康区为打造更多星级木匠,坚持把提升技能水平作为推进“产改”的重要目标,通过推荐认定、培训认定、考核认定、竞赛认定、学历教育等方式开展星级木匠认定,畅通南康木匠从“一星级”到“大师”的全过程晋升渠道。

该区通过调整技能人才薪酬,提高产业工人经济待遇。目前,南康区家具产业工人每月平均工资由2020年的4750元增长至2022年的6280元,薪资水平实现稳步提高。此外,经认定的二、三、四、五星级南康木匠,分别奖励500元、1000元、1500元、5000元,“木匠大师”奖励达5万元。同时,南康区积极调动家具企业参与产业工人队伍建设改革的积极性,鼓励家具企业培养星级南康木匠,对星级南康木匠人数达到企业在职产业工人总数50%以上的,给予相应奖励。(整理:徐阳晨)

图片新闻



### 秦巴山区脱贫群众端牢就业“饭碗”

近年来,秦巴山区脱贫群众的稳岗就业渠道不断拓宽,增收致富的内生发展动力不断增强。在陕西省安康市紫阳县、平利县等地,当地通过社区工厂家庭工坊带动就业、校企联合技能培训提升就业、镇村劳务公司转移就业、“归雁经济”返乡能人创业就业等多项实践探索,让脱贫人口就业“饭碗”端得更稳、更牢。图为学员在安康市紫阳县劳动就业培训中心教室内接受修脚师职业培训。

新华社记者 邵瑞/摄

『疏』『堵』组合拳破解职场隐性性别歧视

近期印发的《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表(涉及妇女权益保障法部分)》对于消除女性就业歧视有积极作用。在现有法律规定基础上,还要有精准的“新招猛招”,从“疏”“堵”两个角度来破解隐性歧视。

冯海宁

针对职场性别歧视损害女性平等就业权的现象,人力资源和社会保障部、教育部等九部门2019年印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,明确规定用人单位不得询问妇女婚育情况。然而《2022中国女性职场现状调查报告》显示,61.2%的女性在求职中被问及婚育情况,高于上一年55.8%的比例。也就是说,随着三孩政策的实施,越来越多的职场女性在求职时面临性别歧视,这对于我们落实相关规定、保护妇女合法权益提出了新挑战。

报道显示,越来越多用人单位的性别歧视偏向隐蔽,即故意避开婚育话题,通过旁敲侧击来得到想要的答案。之所以走司法程序维权的人不多,原因之一是遭遇隐性歧视难以取证,原因之二是求职者急于找工作,而维权费时费力。有求职者称在面试现场多次被问及是否有生育打算,还曾被委婉询问过是否愿意承诺3年内不要孩子。

新修订的妇女权益保障法2023年1月1日起施行,其中第四十三条规定用人单位在招录(聘)过程中,除个人基本信息外,不得“进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况”,女性遭遇性别歧视的现象有望好转。而北京明确行政处罚裁量标准进一步增强了法律执行力。但落实这一法律规定的最大难点是隐性歧视。如何破解职场隐性性别歧视,应作为当前及今后保障妇女合法权益的重大课题。

笔者认为,在现有法律规定基础上,还要有精准的“新招猛招”,从“疏”“堵”两个角度来破解隐性歧视。所谓“疏”,是指合理分担用人单位聘用婚育适龄女性带来的成本压力。应通过税收优惠、婚育奖补等政策打消用人单位的顾虑,为女性平等就业搬去“拦路石”。在操作上可根据用人单位聘用适龄女性人数确定成本分担标准。此外,可将吸纳婚育适龄女性作为企业信用、评比等方面的加分项。

所谓“堵”,是要在制度层面禁止用人单位变相询问妇女婚育情况,对常见的隐性歧视行为进行梳理并拿出清单,便于监督和执法。可鼓励女性求职者采取录音录像等手段固定侵权证据。还可以要求用人单位对招聘环节全程录音录像以备随时检查。同时,应该在行政执法、劳动仲裁、司法审理等方面为遭遇性别歧视的女性求职者依法维权“开绿灯”,这也能倒逼用人单位放弃隐性歧视。

无论是职场上的显性别歧视还是隐性性别歧视,不仅关系到女性就业权益,还关系到三孩政策实施效果和人口发展前景,那么,以更大决心和更多举措为女性平等就业提供护航就很有必要。希望受到性别歧视的职场女性勇于维权,也希望其他地方像北京一样尽快为女性权益保障夯实执法基础,更希望从国家层面到各级政府,围绕职场隐性性别歧视,不断探索更为有效的“新招猛招”。