

走进山西省晋中市榆社县石花村的一间建筑彩绘工作室，古建彩绘非遗传承人贾艳兵正站在丝绸布前绘制壁画：用毛笔蘸取矿物质颜料，以青、绿色为主色，少量红色和棕色点缀其间；根据不同图案，再由浅至深晕染，画面更具立体感，人物眼波流转，古韵悠长。

“榆社古建彩绘技艺”是山西省非物质文化遗产，当地充分利用这一文化资源，培育“榆社古建工匠”劳务品牌，传承非遗技艺的同时，发展出了古建彩绘产业，将文化资源转变为发展优势。

精描细磨 绘出古建新彩

在石花村，记者见到了年逾八旬的岳俊德老人，他擅长的汉纹锦彩画是山西地区古建彩画的代表之一。岳俊德介绍，汉纹锦彩画起源于隋唐年间，从汉代的壁画、陶器、瓦当等图案演变而来。后来，彩画匠人又将晕染、分彩、重色等方法融进建筑彩画中。到了明清时期，沥粉贴金等工艺也加入其中，形成了具有山西特色的晋式彩画汉纹锦工艺。

上世纪70年代，太原市翻修迎泽公园藏经楼，岳俊德带着21名徒弟前往太原承接该工程。正是这次偶然的机遇，让“榆社古建工匠”擦亮了招牌。浩繁复杂的工程，用时不到5个月便完工了。此后，由岳俊德担任队长的古建筑工程队逐渐在太原站稳了脚跟。几十年来，岳俊德曾带领团队承接过修缮山西晋祠等工程，还走出国门，在多个国家留下中国亭园建筑。在长期实践中，岳俊德摸索出富有山西特色的“堆金山水”工艺，还参与修建了1987版电视剧《红楼梦》取景地河北正定荣国府。

2011年，“榆社古建彩绘技艺”被认定为山西省非物质文化遗产。忆起过往，岳俊德很欣慰：“要把汉纹锦彩画传承下去，不能把老祖宗留下的好东西丢了。一代肯定更比一代强。”

精心育人 非遗技艺进校园

古建彩绘艺术门槛高、学艺难，如何激活传承的内生动力？榆社县打通古建人才培养与输送的“最后一公里”，逐步形成完善的人才培养机制。

走进榆社县职业中学古建专业课堂，古建筑营造师常天生正伏在桌上，手把手给学生王鑫媛示范荷花的晕染方式：“颜色过渡要更自然点。”从事古建彩绘40多年，如今他换了一



▲山西榆社县工匠正在为古建筑彩绘。
▶古建筑上的汉纹锦彩画。
以上图片均为田兵摄

一项非遗「长」成一个产业

山西榆社县培育古建工匠劳务品牌

本报记者 刘鑫焱 马睿珊

个身份，将这门古老技艺传授给更多年轻人。

常天生专门拿来自己多年从业绘就的图纸，画好线稿后，教给学生们单色平涂、多层晕染的技艺。每天下午3小时的古建彩绘课，是王鑫媛一周最期待的课程。上了一学期课，她已经能画出线条流畅有力、构图准确的人物底稿。

自2022年榆社建筑彩绘非遗工坊成立以来，诸多非遗传承人走进课堂。截至目前，榆社建筑彩绘非遗工坊共开设技艺培训班13期，培训彩绘工人1000余人。

2023年，榆社县推动县古建集团、县职业中学、山西工程科技职业大学三方合作，探索“3年职中+2年专科”教育模式，学生毕业后领取初级技工证，打通古建专业学生的升学渠道。

“在课上接触到建筑彩绘，我很感兴趣，想把它发展成自己的职业，以后成为建筑彩绘师或者设计师。”王鑫媛说。

开发文创 延伸上下游产业链

在榆社建筑彩绘非遗工坊展厅里，几名学员正在绘制文创壁画产品。“依靠绘制文创，学员们一个月能多两三千元收入！”榆社建筑彩绘非遗工坊负责人任锦富说。

在对古建筑进行修缮的过程中，榆社古建彩绘工匠摸索出“泥皮壁画”技术，以泥为主要材料，拌以一定比例的麦秆、麦壳皮、棉絮、麻绳等辅助材料，加水充分搅拌均匀，分不同层次附着在硬质板材上，再经抹平、晾干、起稿、勾线、着色等步骤而成。“泥皮壁画是我们对汉纹锦技艺的传承和创新，将三晋文化融入泥皮壁画创作中，让建筑彩绘艺术走进人们生活。”任锦富说。

2023年，“榆社古建工匠”入选“脱贫地区特色劳务品牌”。如今，榆社已形成“木构件生产—古建修缮—文创开发”全产业链体系，经非遗工坊、非遗进校园等多途径系统培训后，解决了县内7000余人就业问题；组织施工队参与20余个乡村民宿改造项目，带动县域旅游收入增长20%。榆社古建工匠们活跃在天津、江苏、云南等多地古建筑维修现场，成为榆社劳务品牌输出的一张名片。

“下一步，我们将继续延伸上下游产业链，加大泥皮壁画文创产品开发和推广，筹建古建砖瓦厂，通过产销一体配套协同发展，全力强化古建专业镇建设，不断提高榆社古建产业的竞争力。”榆社县委相关负责人表示。

贯彻中国籍雇员管理条例 为中国特色外事服务制度提供法治保障

黄惠康

国务院常务会议通过的《外国驻华外交领事机构中国籍雇员管理条例》(以下简称《条例》)已正式公布，将于2026年1月1日起施行。就外国驻华外交领事机构中国籍雇员(以下简称“中国籍雇员”)管理工作制定专门的行政法规，在新中国法制史上还是第一次。《条例》的制定，是贯彻落实习近平法治思想、服务国家外交大局、进一步完善涉外法治体系建设的重大举措，有利于建立公开透明、统一规范的中国籍雇员管理制度。

《条例》的必要性和重要意义

习近平总书记强调，“要坚持统筹推进国内法治和涉外法治。要加快涉外法治工作战略布局，协调推进国内治理和国际治理，更好维护国家主权、安全、发展利益。”中国籍雇员管理是国家外事服务工作的重要组成部分，事关外交工作大局、事关中国与建交国之间的双边关系、事关中国公民合法权益的保护，涉及面广、政策性强，需要在法治的轨道上予以推进。

现行的中国籍雇员管理体制机制形成于上世纪60年代初。长期以来，首都地区的外国驻华外交机构的中国籍雇员由国务院批准设立的北京外交人员服务局归口管理并组织承办，其他各省、自治区、直辖市人民政府对本地区的外国驻华领事机构中国籍雇员实行统一领导，指定专门的外事服务机构组织承办；外国驻华使领馆对中国籍雇员的需求由中国政府指定的外事服务机构以“派遣制”等方式加以满足。这些管理制度在相当长的一段时间内运行正常，在外事服务领域发挥了重要作用。

随着我国建交的国家大幅增加，外国驻华外交领事机构以及为使领馆提供辅助性、服务性工作的中国籍雇员的数量大幅增加，总数已近万人。特别是随着改革开放的持续深入，人事人才市场的逐步放开，现有的中国籍雇员管理体制机制已明显滞后于形势的发展，中国籍雇员管理中的矛盾摩擦和风险挑战在增加。一些外国驻华使领馆出现了“私招乱雇”中国籍雇员的现象，中国籍雇员合法权益受侵害的情况也时有发生。因此，迫切需要制定一部统一适用的中国籍雇员管理的法规，以弥补外事服务领域的立法空白，通过法治方式加强和完善中国籍雇员管理，更好地服务外交大局。

中国籍雇员权益保护的重要制度创新

钟佳

《外国驻华外交领事机构中国籍雇员管理条例》(以下简称《条例》)是新中国第一部外交外事服务领域的行政法规，也是一部专门的涉外行政法规。《条例》建立了公开透明、统一规范的外国驻华外交领事机构中国籍雇员(以下简称“中国籍雇员”)管理制度，其中的一项重要制度创新和立法亮点，是对中国籍雇员合法权益的保障问题作出了顶层设计和原则规定，这将有助于建立稳定、有序的外交外事人才服务市场秩序，更好地以法治方式维护外交外事服务从业者的合法权益。

完善中国籍雇员维权制度的迫切要求

习近平总书记强调，“推进全面依法治国，根本目的是依法保障人民权益。”因此，建立健全外交外事服务管理制度，必须坚持法治为了人民、依靠人民、造福人民、保护人民，积极回应中国籍雇员的正当诉求。

随着我国对外关系的发展，驻外交领事机构数量不断增加，服务这些机构的中国籍雇员也随之大量增加，总数已近万人。这是一个特殊的职业群体。一方面，他们是外交外事服务人才队伍的重要组成部分，为外国驻华外交领事机构执行职务提供了不可或缺的辅助性服务；另一方面，由于服务对象的特殊性和不确定性，他们在外国使领馆工作期间的工作条件和福利待遇严重受制于外方，合法权益缺乏中国法律的保障。由于法律依据缺失、权益保障机制薄弱，中国籍雇员的合法权益面临诸多风险。中国籍雇员管理中的矛盾摩擦和风险挑战在增加。因此，依法保障中国籍雇员合法权益是完善外交外事服务管理制度的迫切要求，体现了我国的法治进步和对人权保护的重视。《条例》的制定为维护中国籍雇员合法权益提供了有力保障。

现有中国籍雇员权益保护中存在的突出问题

经调查发现，少数驻华外交领事机构在不同程度上对中国籍雇员存在克扣薪酬、强行解雇、拒绝购买社保医保以及职场骚扰等情况，个别国家的使领馆还长期拖欠中国籍雇员工资和其他费用，涉及中国籍雇员的劳动争议也时有发生，并呈增加趋势。由于驻外交领事机构享有外交(领

事)特权与豁免，这些争议往往难以得到妥善解决。这些问题亟待通过建立新型中国籍雇员管理制度加以解决。

现有的中国籍雇员权益保护存在以下两个突出问题：

合法权益保护无可适用法律法规。我国现有劳动、社保、税收等各项政策和法律规定未考虑外交外事服务工作的特殊性，不能完全适用于中国籍雇员，加之现有劳动法律法规对外国使领馆缺乏强制约束力，中国籍雇员合法权益的保护处于无法可依的状况，在维权中处于弱势。例如，某外国驻华领馆拒绝为中国籍雇员购买“五险一金”，也拒绝与所在地外事服务机构签署《雇用中国雇员协议》。中国籍雇员为维护合法权益，向所在地外事主管部门、信访部门反映问题，然而由于缺乏可适用的法律法规，中国籍雇员不但合法权益未能得到维护，反而遭到外方的非法解雇。

《条例》的立法目的和制度建构

由于外交外事服务工作的特殊性，中国政府作为接受国政府在外国驻华外交领事机构雇用当地雇员提供便利的同时，设立必要的管理制度是符合国际法的主权行为。

立法目的。《条例》第一条规定，为了便利外国驻华外交领事机构执行职务，维护中国籍雇员的合法权益，根据《中华人民共和国对外关系法》，制定本条例。根据《条例》第二条的界定，外国驻华外交领事机构指外国驻中国的外交代表机构和领事机构；中国籍雇员指在外国驻华外交领事机构从事辅助性、服务性工作的中国公民。上述规定连同《条例》的名称表明，本《条例》具有双重立法目的：一是便利外国驻华外交领事机构在华执行职务，二是维护中国籍雇员的合法权益；其立法依据即上位法是2023年6月全国人大常委会表决通过的新中国第一部对外关系法。在国际法依据方面，则是我国作为缔约国的《维也纳外交关系公约》和《维也纳领事关系公约》。

适用范围。《条例》适用于各国驻华大使馆(包括欧洲联盟驻华代表团)和驻中国内地各总领事馆或领事馆雇用从事辅助性、服务性工作的中国公民。外国驻华新闻媒体雇用中国籍雇员不适用《条例》，而应依据《中华人民共和国外国常驻新闻机构和外国记者采访条例》，或双方的协议执行。同时，根据香港特别行政区基本法、澳门特别行政区基本法，本《条例》也不适用于外国驻中华人民共和国香港特别行政区和澳门特别行政区的领事机构。

基本原则。《条例》第三条规定，中国政府依法为外国驻华外交领事机构雇用中国籍雇员提供便利；外国驻华外交领事机构应当尊重中国的法律、法规，保障中国籍雇员的合法权益。第八条规定，中国籍雇员应当遵守中国的法律、法规，履行劳动合同规定的义务，不得实施危害国家安全、损害社会公共利益的行为，不得以外交代表、领事官员身份开展活动。这些规定构成中国籍雇员管理制度的基本原则，兼顾了外国驻华外交领事机构、外事服务机构和中国籍雇员三方的权利义务。《维也纳外交关系公约》和《维也纳领事关系公约》均规定，享有外交(领事)特权与豁免的外交(领事)人员负有尊重接受国法律规章，不干涉接受国内政的义务。我国政府通过制定行政法规对中国籍雇员进行管理，符合国际法和中国在国际公约下的条约义务，外国驻华外交领事机构应予以尊重，并配合条例的实施。

基本制度。《条例》共12条，涵盖中国籍雇员管理的基本原则、管理体制、聘用程序、相互关系、权利义务以及争议解决等相关事项。“归口管理”是中国籍雇员管理制度的核心内容。“外交部负责指导、协调全国的中国籍雇员管理工作。外交部委托的单位和省、自治区、直辖市人民政府外事主管部门分别负责外国驻中国的外交代表机构和本行政区域内外国驻中国的领事机构的中国籍雇员管理。其他有关部门在职责范围内配合做好相关工作。外事服务主管单位向中国籍雇员发放中国籍雇员证，作为其工作证件。驻华外交领事机构、中国籍雇员和外事服务承办机构之间的责、权、利关系依法予以明确。外交部统一建立中国籍雇员人力资源平台，并在全国范围内对合格的求职者和华驻外交领事机构开放。外国驻华外交领事机构通过中国籍雇员人力资源平台雇用中国籍雇员，与外事服务机构签订服务协议，外事服务机构与中国籍雇员签订劳动合同。中外各方均应善意履行服务协议和劳动合同的各项约定。

《条例》的具体实施和配套完善

《条例》的出台，建立起外国驻华外交领事机构中国籍雇员管理的基本法律制度，对于提高外事服务工作法治化水平具有重要意义。

鉴于中国籍雇员管理工作具有很强的政治性和政策性，本《条例》的立法宗旨是搭建中国特色外国驻华外交领事机构中国籍雇员管理制度的基本框架，《条例》的规定均较为原则，体现了宜粗不宜细、为日后的外交实践留下适当的空间和接口的精神。为了保证《条例》的顺利实施，《条例》第十一条特别授权外交部依照本《条例》制定中国籍雇员管理的具体办法。第十二条为《条例》的施行留出了一段准备和平稳过渡的时间。

(作者为国家高端智库武汉大学国际法治研究院特聘教授、原中国驻马来西亚大使)

权益设定为条例的两大立法目的之一，大大加强了中国籍雇员合法权益保护的力度。

作为一项重要的原则性规定，《条例》第三条第二款进一步明确要求，外国驻华外交领事机构应当尊重中国的法律、法规，保障中国籍雇员的合法权益。这样，《条例》以行政法规的形式，将保障中国籍雇员合法权益设立为外国驻华外交领事机构雇用中国籍雇员的一项法定义务，为中国籍雇员维护合法权益确立法律依据。

在此基础上，《条例》确立了外国驻华外交领事机构、外事服务机构和中国籍雇员三方之间的法律关系。《条例》第六条第一款规定，外国驻华外交领事机构与所在地外事服务主管单位指定的外事服务机构签订服务协议，明确中国籍雇员权益保障、法律适用、争议解决、外事服务费用等事项；外事服务机构与中国籍雇员签订劳动合同，明确其在外国驻华外交领事机构从事的辅助性、服务性等工作内容、劳动报酬等。通过签订服务协议和劳动合同的形式，明确外国驻华外交领事机构、中国籍雇员和外事服务机构彼此之间的权利义务，敦促各方正确地行使权利、严格地履行义务，建立规范有效劳动关系，亦是保障中国籍雇员合法实现劳动权益的重要法律形式之一。

中国籍雇员的劳动报酬及其他福利待遇，原则上应由市场调节，但应遵守中国法律的相关规定，并在劳动合同中约定。根据中国劳动法、劳动合同法、社会保险法等相关法律，中国籍雇员依法享有劳动报酬、“五险一金”、法定休假等福利待遇。服务协议和劳动合同不得侵犯中国籍雇员作为中国公民的宪法权利，不得违反中国法律和社会公共秩序和公序良俗。

为有效维护中国籍雇员的合法权益，《条例》还构建了外交外事服务争议的解决制度。分别对外国驻华外交领事机构与我外事服务机构之间因服务协议的解释与适用而起的争议以及外事服务机构与中国籍雇员因劳动合同的解释与适用而起的争议作出了区分，并且规定了不同的争议解决原则，即与《条例》第六条第一款规定的服务协议有关的争议，按照服务协议约定的方式解决；争议涉及劳动合同的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。劳动争议调解仲裁法确定了劳动争议处理的基本制度，包括协商、调解、劳动仲裁与诉讼，但该法第五条明确了争议解决方式的顺序问题，要求在劳动合同争议不能协商解决和调解组织调解的情况下，双方必须先向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服才可以向人民法院提起诉讼，但法律另有规定的除外。

《条例》的颁布是中国籍雇员管理制度建设的里程碑，其意义不仅在于填补立法空白，更在于为维护中国籍雇员的合法权益提供了法律工具，通过法治化手段平衡了外交(领事)特权与豁免和中国籍雇员合法权益的保护。

(作者为西南政法大学中国—东盟法律研究中心秘书长助理、国际法学院讲师)

北京先农坛内外坛区域恢复贯通

本报北京12月29日电(记者施芳)12月29日，随着北京育才学校先农坛原校址交接仪式的举行，北京先农坛内坛东门缓缓开启，标志着先农坛内坛区域和外坛庆成宫区域实现贯通。12月30日起，观众可以沿着祭祀道路从庆成宫区域步入内坛参观。

先农坛是北京中轴线15个遗产点之一。在北京中轴线申遗保护过程中，完成北京育才学校腾退新建、西城教育学院腾退拆除、庆成宫整体院落和育才学校教职工宿舍腾退征收等多个重点难点任务，先农坛历史格局与历史

风貌得到进一步恢复。北京古代建筑博物馆馆长薛俭介绍，未来将把先农坛打造成传统历史文化的展示窗口、国际交往的场所和中轴线南端的市民文化休闲空间。

北京中轴线申遗成功后，北京市深入推进中轴线保护传承，印发了《北京中轴线保护传承三年行动计划(2025年—2027年)》，其中，先农坛是北京中轴线保护传承的重点点位。北京市文物局党组书记、局长张立新表示，下一步，将继续推动先农坛区域内占用单位的迁建腾退，更好地恢复先农坛的历史格局，扩大开放面积。