

“穿小鞋”坐冷板凳 大幅降薪强行调岗 一些企业逼人离职丑态毕露

为“超龄职工”就业撑起保护伞

整个办公室里,所有人的椅子都是正常的办公椅,只有其中一个位置的座椅被换成了红色塑料凳;坐在这个座位的员工,被要求在原有工作之外,还要承担其他员工的一些工作任务,还被安排清理一周的厕所和垃圾……

近日,有网友爆料称其在公司老板用各种方式逼迫一位同事离职。根据爆料,该公司老板想让其同事接手离职员工工作相应,本就处于高强度工作下的同事不愿意增加额外的工作负担,便拒绝了老板的要求。该老板为报复并逼该员工主动离职,遂作出上述一系列安排。

记者近日采访发现,企业逼人离职的情况并不少见,其手段包括但不限于大幅降薪、调离岗位、变更工作地点、安排过重的工作任务等。

接受采访的专家认为,企业逼迫员工,让其主动提出离职的做法,目的在于回避相关法律规定的企业辞退员工应该支付相应的经济补偿。这种逼迫离职的做法不仅对员工造成伤害,更是一种违法行为,但现实中取证难、维权难等问题,亟须完善相关法律法规、制度设计等,从而逐渐杜绝此类现象发生。

部分企业不愿赔偿 千方百计逼人离职

在广东省广州市工作的刘念(化名)怎么也没想到,自己用心经营的事业被新来的领导全盘否定,对方用各种手段想让她主动离职。

30岁的刘念在某私营医疗机构已经工作4年多,从普通的销售做到了销售主管的位置。今年8月,新领导上任,不知为何对她的工作内容和能力各种挑剔。

“刚开始,他一直否定我的工作,但是又不直接说到底哪里有问题,也不给出具体解决方案。没有他的批准,我的工作很难开展。”刘念说,起初她以为领导只是“新官上任三把火”,但这个状态持续了近一个月,她的所有工作几乎都陷入停滞。她去找领导沟通,希望对方能给出准确提示,可对方只强调她的工作不符合岗位要求。

之后,针对更是接踵而至。因为所在公司是医疗企业,会有不定期的卫生检查,以往公司都会提前通知,而这次该领导在未提前通知的情况下,以卫生检查不合格为由,罚了刘念1000元;在与刘念的沟通中使用侮辱性语言,进行口头谩骂等。

刘念还听到该领导和其他人频频议论自己,说“她赖着不走,目的不是想找公司讹钱吗?”

在这场博弈中刘念没有任何优势。因为实际职权被架空,手下的团队成员全部被收走,作为销售,她无法创造任何收益,也无法拿到任何提成,这直接导致其收入与之前相比骤降70%。刘念的孩子刚满一岁,她不仅要养育幼儿,还要与丈夫一起承担房贷、车贷等开销,用她的话说,“本就富裕的家庭更加雪上加霜”。

不仅如此,领导通过职场PUA(指职场中上级对下级的精神控制)让刘念一度怀疑自己的能力,她会忍不住反复思考是不是自己哪里做得不够好,是不是自己真的有问题。所幸家人朋友不断开解,才让她从自我怀疑中走了出来。

记者近日在多个社交平台上以“被逼离职”等关键词进行检索,发现和刘念有相同经历的人不在少数。用人单位逼人离职的主要方式包括克扣工资、调离岗位、职场PUA冷暴力、安排过重的工作任务等。

网友“萌萌”说,公司为了逼人离职,软硬兼施丑态毕露,“先是明里暗里打听我有没有离职的想法,然后给我高绩效考核压力,之后公开号召我的工作能力强不认可,号召其他同事一起孤立我”。面对公司的步步围剿,“萌萌”不堪忍受,最终选择离职。

中国劳动关系学院院长沈建峰介绍,我国劳动合同法采取用人单位单方解除劳动合同由法定、程序法定和结果法定的立场。用人单位解除劳动合同应当符合法定条件或无过失性辞退的法律依据,同时遵守书面通知劳动者、通知工会以及提前预告等程序。用人单位在员工无过错情况下解除劳动合同时,还需要按照每满一年支付一个月工资的标准支付经济补偿。

中国政法大学教授、社会法研究所所长姜宇告诉记者,在劳动法及相关规定上,开除员工被称为“用人单位单方解除劳动合同”,分为合法解除和违法解除两种,合法解除的条件是劳动者有主观过错,或者客观上无法胜任工作;违法解除是指用人单位没有法定理由解除劳动合同。

姜宇介绍说,在劳动者有主观过错的前提下,用人单位可以立即解除劳动合同,不需要支付经济补偿金;如果劳动者由于工作能力不足,或者患病、工伤医疗期满后,经培训和调岗之后仍然不能胜任工作,用人单位可以提前30天解除合同或者预先支付1个月工资之后解除合同,需要支付经济补偿金。而员工因主观过错被开除或者自行提出离职,都不能获得经济补偿金。用人单位违法解除劳动合同,需要向劳动者支付两倍的经济补偿金作为赔偿金。

“在人力资源管理实践中,企业用调岗降薪、增加工作压力,甚至职场PUA等侮辱人格的方式变相逼员工辞职的现象屡有发生,主要原因就是企业找不到合法解除劳动合同的理由,又不愿意支付赔偿金,于是倒逼劳动者主动辞职。”姜宇说。

维权消耗时间精力 多数员工直接离职

刘念将被逼离职的经历发布在社交平台上,大量有相似经历的网友跟帖评论。刘念因此组建了一个聊天群组,群内已有200多人。

她介绍,群里的小伙伴们因为各种原因被逼离职,大部分工作时间短,遇到不公平待遇也懒得和公司“扯皮”,通常就直接离职了,只有很少的人会选择维权。“但是维权并不容易,一方面大部分公司逼人离职的手段都很难取证,如精神PUA、口头谩骂等;另一方面在被公司这样对待时,大多数人并不会第一时间想到留证据,因此往往可能错过关键证据。”

在这200多名群友中,选择维权的本就是少数,最后维权成功的更是少之又少。

今年40岁的天津市民冯闯(化名)被逼离职后,在维权道路上徘徊已久,然而让他失望的是,不久前他拿到了败诉的劳动仲裁结果。

冯闯在天津河东区一家大型连锁商超做楼管。今年6月,公司从外地调任一名新的总经理,在未提前告知的情况下,对方直接将冯闯调往位于辽宁沈阳的商场工作一个月。冯闯需要留在天津照顾家中患有眼疾的孩子,无法前往外地工作,他在2016年入职时便向公司报备过相关情况,所以接到调岗要求时,他第一时间就书面回复表示拒绝。

结果,冯闯被总经理叫停了打卡权限。他每天照常去上班打卡,但打卡机器后台并没有记录情况。一个多月后,公司以他连续旷工30多天为由发送《终止劳动合同通知书》,不仅未视其打卡工作的一个月收入,还视其为自动离职,未给予任何补偿。

对此,冯闯不能接受:“明明我每天去上班了,他却人为控制显示我的打卡记录为零,而且还伪造了员工值班表,把我签名的那张替换掉了,又让其他员工重新签名做了一份新表,只是为了显示我没值班。”

无奈之下,冯闯提起劳动仲裁,希望公司支付拖欠的工资、补贴,同时继续履行劳动合同。11月初,仲裁委员会作出裁决:公司除须向冯闯支付防暑降温费等零碎补偿1400余元外,驳回冯闯其他请求。

如今,冯闯决定走诉讼维权的道路。他无奈地说:“劳动仲裁历经好几个月,如果要进一步走诉讼途径,时间和精力成本都不小。就算最后维权成功,得到的也是我们劳动者本就应该享有的权益,公司并没有什么损失。”

姜宇认为,工会应当更好地充当劳资之间的“减震器”和“平衡阀”,通过事前预警和事后调解的方式,尽可能地排除在司法途径之外。

“建立和谐的劳动用工关系,需要社会多方共同努力。劳动者应多掌握相关法律法规知识,以便在遇到企业逼人离职的情况时,可以应对自如。用人单位也要健全人事管理机制,在法律法规的框架下依法管理员工关系,行使企业自主用工权。”姜宇说。

冯建峰认为,有一些所谓挤兑离职的手段,例如侮辱性调岗、变相强迫加班等本身就是违法行为,对于这种情况,劳动者可以依法应对,可主张调岗无效继续在原岗位工作,或者拒绝加班,在用人单位强迫劳动时主动解除劳动合同并主张经济补偿。还有一些挤兑离

职违法性不明显,劳动者寻求救济难度比较大。但是无论哪种情况,对劳动者来说注意保存证据非常重要。

福建瀛坤律师事务所律师林建峰提到,企业做出单方面调岗特别是侮辱性惩罚性调岗、降低薪资水平、变更工作地点、安排不属于工作职责的工作任务等逼员工离职的行为时,一般认定为用人单位不按照劳动合同约定提供劳动条件。一方面,劳动者可以对用人单位单方面变更劳动合同内容的行为及时提出书面异议,请求用人单位改正;另一方面,劳动者可以向公司所在地劳动保障监察部门投诉处理。此外,劳动者可以被迫辞职为由通过劳动仲裁方式向用人单位主张经济补偿金等,对仲裁结果不满还可去法院起诉。

在沈建峰看来,劳动者维权时,充分的证据是关键。如果能有效取证,在现行法中大部分挤兑离职都可以得到救济和处理。但有一些挤兑离职的做法,现行法没有有效规制。目前来看,比较突出的是通过各种方式在单位营造对特定劳动者的敌意环境,此类情况在我国现行法的治理中尚存在困境;另外一类情况是为了挤兑特定劳动者离职,不给她安排工作,但要求其在按时上下班,坐冷板凳,这类情况在其他国家可通过实际劳动的权利解决,但我国并无明确规定。

姜宇亦提出,我国目前的劳动法律法规中的确缺少对企业逼人离职行为的具体规制手段。在实践中,调岗不降薪尚可以视为正常调岗,但对于安排过重的工作任务、怂恿同事孤立疏远等情况,劳动者很难举证。

为了更好地维护劳动者的合法权益,沈建峰建议,一方面要正确理解和运用现行法的规则;另一方面要完善现行法的制度,例如引入用人单位消除敌意环境以及围攻的义务规则,规定劳动者请求实际劳动的权利等。此外,还应考虑举证责任方面的调整。在特定情况下,当劳动者证明存在挤兑离职等事实时,用人单位应对不存在上述事实承担举证责任。

作为有切身利益的劳动者,冯闯提出,是否可以探索对这类行为的企业给予更严厉的惩罚,对其设定罚款、在有关部门“挂名”等惩罚,从而提高这些企业逼人离职的违法成本,让其不敢随意进行此类操作。

姜宇认为,工会应当更好地充当劳资之间的“减震器”和“平衡阀”,通过事前预警和事后调解的方式,尽可能地排除在司法途径之外。

“建立和谐的劳动用工关系,需要社会多方共同努力。劳动者应多掌握相关法律法规知识,以便在遇到企业逼人离职的情况时,可以应对自如。用人单位也要健全人事管理机制,在法律法规的框架下依法管理员工关系,行使企业自主用工权。”姜宇说。

冯建峰认为,有一些所谓挤兑离职的手段,例如侮辱性调岗、变相强迫加班等本身就是违法行为,对于这种情况,劳动者可以依法应对,可主张调岗无效继续在原岗位工作,或者拒绝加班,在用人单位强迫劳动时主动解除劳动合同并主张经济补偿。还有一些挤兑离

职违法性不明显,劳动者寻求救济难度比较大。但是无论哪种情况,对劳动者来说注意保存证据非常重要。

福建瀛坤律师事务所律师林建峰提到,企业做出单方面调岗特别是侮辱性惩罚性调岗、降低薪资水平、变更工作地点、安排不属于工作职责的工作任务等逼员工离职的行为时,一般认定为用人单位不按照劳动合同约定提供劳动条件。一方面,劳动者可以对用人单位单方面变更劳动合同内容的行为及时提出书面异议,请求用人单位改正;另一方面,劳动者可以向公司所在地劳动保障监察部门投诉处理。此外,劳动者可以被迫辞职为由通过劳动仲裁方式向用人单位主张经济补偿金等,对仲裁结果不满还可去法院起诉。

在沈建峰看来,劳动者维权时,充分的证据是关键。如果能有效取证,在现行法中大部分挤兑离职都可以得到救济和处理。但有一些挤兑离职的做法,现行法没有有效规制。目前来看,比较突出的是通过各种方式在单位营造对特定劳动者的敌意环境,此类情况在我国现行法的治理中尚存在困境;另外一类情况是为了挤兑特定劳动者离职,不给她安排工作,但要求其在按时上下班,坐冷板凳,这类情况在其他国家可通过实际劳动的权利解决,但我国并无明确规定。

姜宇亦提出,我国目前的劳动法律法规中的确缺少对企业逼人离职行为的具体规制手段。在实践中,调岗不降薪尚可以视为正常调岗,但对于安排过重的工作任务、怂恿同事孤立疏远等情况,劳动者很难举证。

为了更好地维护劳动者的合法权益,沈建峰建议,一方面要正确理解和运用现行法的规则;另一方面要完善现行法的制度,例如引入用人单位消除敌意环境以及围攻的义务规则,规定劳动者请求实际劳动的权利等。此外,还应考虑举证责任方面的调整。在特定情况下,当劳动者证明存在挤兑离职等事实时,用人单位应对不存在上述事实承担举证责任。

作为有切身利益的劳动者,冯闯提出,是否可以探索对这类行为的企业给予更严厉的惩罚,对其设定罚款、在有关部门“挂名”等惩罚,从而提高这些企业逼人离职的违法成本,让其不敢随意进行此类操作。

姜宇认为,工会应当更好地充当劳资之间的“减震器”和“平衡阀”,通过事前预警和事后调解的方式,尽可能地排除在司法途径之外。

“建立和谐的劳动用工关系,需要社会多方共同努力。劳动者应多掌握相关法律法规知识,以便在遇到企业逼人离职的情况时,可以应对自如。用人单位也要健全人事管理机制,在法律法规的框架下依法管理员工关系,行使企业自主用工权。”姜宇说。

冯建峰认为,有一些所谓挤兑离职的手段,例如侮辱性调岗、变相强迫加班等本身就是违法行为,对于这种情况,劳动者可以依法应对,可主张调岗无效继续在原岗位工作,或者拒绝加班,在用人单位强迫劳动时主动解除劳动合同并主张经济补偿。还有一些挤兑离

选择的工作,又有些“不尽如人意”。比如,在58同城等招聘网站上检索后会发现,与老年人相关的就业岗位大多数是打包员、月嫂等技工或普工,与她的择业方向“相距甚远”。

郑女士希望,线上招聘平台的定位能够更加清晰一些,避免用人单位与求职者平台选择上存在不同认知。以中国老年人才网为例,在她看来,其重点在于“人才”,应该面向知识技能积累丰富的“高、精、专”岗位退休人群,而现在“用人单位可能更在意的是‘老年’二字。”

在中国养老金融50人论坛秘书长、清华大学社会科学学院特聘教授董克用看来,结构性供需错配是退休劳动力市场发展的一个过程。

随着时代的发展,社会对技能的要求也在不断提高,而老年人的就业能力与职业需求往往存在脱节。智联招聘2021年1月公布的数据显示,中高端人群再就业时专业技能和企业岗位要求错配十分明显,供需结构在技能和经验方面落差较大。

曾在某金融机构担任经理职务的王萍(化名)对此也深有感触。退休后,她因为只有高中文学历,想要再就业只能找以体力劳动为主的工作。“以前做的是管理工作,现在干保洁,心理上难免有落差。”

“我国老年就业服务体系有待健全。”北京市京师律师事务所高级合伙人陈振辉建议政府出台一些保障老年人就业的政策,如退休返聘、再就业技能培训等,创建老年人职业培训的专项服务和老年人就业促进部门,发现,一些退休后再就业的人也正愁找不到合适的工作。据报告统计,传统线下渠道是老年群体求职的主流渠道,他们大多借助自身的人脉资源找工作,仅有10.7%的人会通过本地人才市场和专场招聘会求职就业。由此,供给与需求之间的信息不对称广泛存在。

不过,对于熟悉网络的郑女士而言,“岗位需求与能力期望结构性错配”才是阻碍她求职的一大难题。郑女士今年56岁,曾任“集团开发部副经理”“人力资源总监”,但在几家招聘网站上投递简历后,却失望而归。

心仪的岗位因为年龄限制拒绝了郑女士,而年龄范围内可

进入新时代,党和国家面临的形势之复杂、斗争之严峻、改革发展稳定任务之艰巨所罕见、史所罕闻。正是因为确立了习近平同志党中央的核心、全党的核心地位,确立了习近平新时代中国特色社会主义思想的指导地位,才有了解决了影响党长期执政、国家长治久安、人民幸福安康的突出矛盾和问题,从根本上确保实现中华民族伟大复兴进入了不可逆转的历史进程。实践充分表明,“两个确立”是推动党和国家事业取得历史性成就、发生历史性变革的决定性因素,是战胜一切艰难险阻、应对一切不确定性的最大确定性、最大底气、最大保证,对新时代党和国家事业发展、对推进中华民族伟大复兴历史进程具有决定性意义。

今日之中国,一派欣欣向荣的气象,世界东方升腾起激荡人心的中国梦,奏出一个伟大民族走向复兴的交响乐章。中国共产党在革命性锻造中更加坚强有力,正领导中国人民在中国特色

社会主义道路上信心百倍推进中华民族伟大复兴从站起来、富起来到强起来的伟大飞跃。

行百里者半九十。当此世界百年未有之大变局加速演进之时,当此实现中华民族伟大复兴的关键时刻,我们必须准备付出更为艰巨、更为艰苦的努力。习近平总书记从党的二十大报告中强调:“从现在起,中国共产党的中心任务就是团结带领全国各族人民全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标,以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴。”蓝图已经绘就,号角已经吹响。我们要牢牢把住新时代新征程的中心任务,增强志气、骨气、底气,更加自信、自立、自强,知难而进、克难攻坚,全力战胜前进道路上各种困难和挑战,依靠顽强斗争打开事业发展新天地,在新的赶考之路上推进复兴伟业、实现复兴梦想。

走过苦难辉煌的过去,走在日新月异现在,走向光明宏大的未来,中国梦凝聚了几代中

国人的夙愿,体现了中华民族和中国人民的整体利益,是每一个中华儿女的共同期盼。现在,中国人民前进动力更加强大、奋斗精神更加昂扬,必胜信念更加坚定,在历史进程中积累的正能量已经充分爆发出来,焕发出更为强烈的历史自觉和主动精神,为实现中华民族伟大复兴提供了势不可挡的磅礴力量。奋进充满光荣和梦想的新征程,在以习近平总书记为核心的党中央坚强领导下,全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,深刻领悟“两个确立”的决定性意义,牢记“国之大者”,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,坚持走中国特色社会主义道路、以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴,我们就一定能谱写新时代中国特

色社会主义新篇章,中华民族伟大复兴的航船就一定能够破浪前进、胜利驶向光辉的彼岸。

(原载《人民日报》11月29日第1版)

据《中国青年报》

据《法治日报》

同心同行 共迎亚运

近日,淳安县人力资源和社会保障局在千岛湖畔的运动休闲小镇石林镇,组织干部职工开展“同心同行,共迎亚运”工会文体活动,让大家在运动中享受快乐,在快乐中收获成就,同心同行,营造喜迎亚运、助力亚运的浓厚氛围。

通讯员杨珠香 摄



通讯员杨珠香 摄

台州南项目开展消防安全专题培训

11月22日下午,浙江交工台州南项目部邀请台州南铁路派出所为项目管理人员及班组负责人开展消防安全“安全第一、预防为主、消防结合”的专题培训,通过讲述火灾的基本知识、常见消防器材设施及

其使用、疏散逃生基本常识、法律责任后果以及相关案例等内容,进一步强化全体员工“安全第一、预防为主、消防结合”的安全管理理念。陈璐瑶

脚踏实地把握当下 守正创新筹谋新篇

上虞区水处理公司群团组织宣传贯彻党的二十大精神

连日来,绍兴市上虞区水处理发展有限责任公司工会、团总支深入学习贯彻党的二十大精神,团结引领广大职工、青年团员奋进新征程、夺取新胜利。

为迅速兴起学习贯彻党的二十大精神,公司组织青年团员成立青年学

习小组,定期开展专题学习交流会,共同学习党的二十大精神及《党章》等,营造良好学习氛围。同时,公司青年理论宣讲队深入生产岗位、一线班组开展分众化、对象化、互动化宣讲,用青春话语、青年声音传播党的二十大精神。俞剑波

公司还以“党带团、团带队”的方式开展联动学习,通过“党的二十大精神青年学习交流日”活动,领导干部“面对面”指导群团组织的学习交流。同时,公司开展主题教育实践教育活动,组织团员青年走进上虞博物馆,赓续红色血脉,传承红色基因。俞剑波

杭州萧山 浙东股份经济合作社土地担保权拍卖公告

保揭编号:ZQP-M-202211094C

鉴于2022年12月7日下午14时在杭州市公共资源交易中心萧山分中心404室(萧山市民中心路1069号行政服务中心科创中心4楼)公开拍卖下列标的:1. 杭州市萧山区瓜沥镇东恩村264.37亩国垦外八工段土地三年租赁权,起拍价(三年租金)95.1732万元,竞买保证金20万元。竞买人须在2022年12月6日16:00前交入上述账户。2. 标的原承租户如有同等条件下的优先承租权,原承租户如未按本公告要求报名则为自动放弃优先承租权。

一、拍卖方式:本次拍卖采用有保留价的增价拍卖方式。二、展示时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。三、在标的所在地现场展示。四、报名截止时间:2022年12月5日16:00前。五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。二十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。二十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。二十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。二十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。二十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。二十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。二十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。二十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。二十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。二十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。三十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。三十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。三十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。三十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。三十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。三十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。三十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。三十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。三十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。三十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。四十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。四十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。四十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。四十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。四十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。四十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。四十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。四十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。四十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。四十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。五十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。五十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。五十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。五十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。五十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。五十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。五十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。五十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。五十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。五十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。六十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。六十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。六十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。六十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。六十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。六十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。六十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。六十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。六十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。六十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。七十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。七十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。七十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。七十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。七十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。七十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。七十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。七十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。七十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。七十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。八十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。八十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。八十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。八十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。八十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。八十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。八十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。八十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。八十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。八十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。九十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。九十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。九十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。九十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。九十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。九十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。九十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。九十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。九十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。九十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百零一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百零二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百零三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百零四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百零五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百零六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百零七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百零八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百零九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百一十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百一十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百一十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百一十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百一十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百一十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百一十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百一十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百一十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百一十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百二十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百二十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百二十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百二十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百二十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百二十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百二十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百二十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百二十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百二十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百三十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百三十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百三十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百三十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百三十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百三十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百三十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百三十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百三十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百三十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百四十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百四十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百四十二、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百四十三、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百四十四、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百四十五、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百四十六、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百四十七、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百四十八、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百四十九、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百五十、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百五十一、报名时间:2022年12月5日-11日(9:00-16:00)。一百五十二、报名时间:2022年12