

## 为“干好一三五、实现四翻番”而努力奋斗

# 省十二届人大三次会议隆重开幕

夏宝龙主持 李强作政府工作报告 乔传秀等在主席台就座



昨天上午，浙江省十二届人大三次会议在省人民大会堂隆重开幕。记者周金友摄

本报讯 记者阮向民报道  
时代赋予新的重任，实干铸就新的辉煌。昨天上午，省十二

届人大三次会议在杭州隆重开幕，出席会议的615名省人代表，肩负全省人民重托与期

望，豪情满怀地步入省人民大会堂，听取省长李强所作的政府工作报告。



省长李强作政府工作报告。记者周金友 摄

开幕式由大会执行主席、主席团常务主席夏宝龙主持。大会执行主席茅临生、程渭山、袁荣祥、冯明、王永昌、厉志海、姚健敏、厉月姿和大会主席团全体成员在主席台就座。

省党政军领导李强、乔传

秀、任泽民、葛慧君、龚正、胡和平、袁家军、王新海、赵一德、刘奇、陈一新、毛光烈、熊建平、王建满、黄旭明、郑继伟、朱从玖、梁黎明、孙景森、陈加元、陈艳华、姚克、汤黎娟、张泽熙、陈小平、吴昊、蔡秀军、郭正钢、周夕根、浙江大学党委书记金德水、校长林建华等在主席台就座。

在主席台就座的还有全国人大财政经济委员会副主任委员吕祖善、全国政协文史和学习委员会副主任周国富，老同志李泽民、沈祖伦、柴松岳、刘枫、李金明、吴敏达、许行贯、王启东、杨彬、郑树、张友余、孔祥有、祝耀祖、俞国行、章猛进、叶荣宝、李志雄、王永明、徐宏俊、吴国华、陈法文、徐云法、张军挺、陈进平等。

李强在报告中说，2014年是全面深化改革的开局之年，也是省政

省委十三届四次、五次、六次全会精神，认真执行省十二届人大二次会议决议，坚持稳中求进工作总基调，突出转型升级主线，守住百姓增收、生态良好、社会平安“底线”，抓改革、促转型、治环境、惠民生，统筹推进“五水共治”、“三改一拆”、“四换三名”等重大举措，打好转型升级组合拳，各项工作取得显著成效。全省地区生产总值40153亿元，增长7.6%；城镇居民人均可支配收入40393元，增长8.9%；农村居民人均可支配收入19373元，增长10.7%；各级政府“三公”经费支出下降34.4%；十个方面民生实事年度目标任务全面完成。

李强指出，2015年是全面深化改革的关键之年，全面推进依法治国的开局之年，也是完成“十二五”规划、研究制定“十三五”规划的重要节点。

(下转第4版)

## 省总工会出台职工福利“浙江标准”

本报讯 记者王海霞报道  
年终岁尾，发放福利是许多职工关心的。省总工会昨天下发《浙江省总工会关于加强和规范基层工会经费收支管理的实施细则》，对全省基层工会经费收支管理有了具体的操作办法，职工福利有了“浙江标准”。

《细则》规定基层工会要督促建会单位按每月全部职工工

资总额的2%拨缴工会经费，基层工会的经费支出必须严格按照全总两个《通知》规定的支出范围和“八不准”要求，应当全部用于为职工服务和工会开展活动。

基层工会可在国家规定的法定节日，向全体会员发放少量的慰问品，全年慰问不得超过3次，用于慰问的支出总额不得超过年度工会经费预算支出总额

的30%。慰问品原则上应符合中国传统节日习惯和职工群众必需的一些生活用品，不得购买

党风廉政教育有关规定明令禁止发放的物品。工会节日慰问品必须在工会经费中列支，行政经费不得弥补。

基层工会向会员发放生日慰问品时，应在会员生日当月发放，每人每年最高标准不

得超过300元。慰问方式可以向会员发放生日蛋糕或指定蛋糕店的蛋糕领取券。

基层工会组织的职工教育活动、文艺会演、体育比赛、劳动竞赛、技能比武等竞技类活动的奖励，参照优秀公务员

现行奖励标准，获得最高名次的奖励标准每人每项不得超过800元，其他名次依次做相应

的递减，且获奖人数不得超过参加人数的三分之一。当优秀公务员奖励标准变动时，相关奖励标准同步调整。

基层工会有关会议、培训、国内差旅、因公临时出国、公务接待及误餐补助等事项的支出标准及报销凭据要严格按照当地政府有关部门制定的相关规定执行。

沟通热线  
88851111

工报新闻群  
qq10027086  
千元征集好图片

代表委员零距离

## 上岗晋级用技能说话

省人大代表陈新益直指培训机构考证乱象

记者阮向民报道 省十二届人大三次会议报到当天，省人大代表、海宁市供电公司线路培训师陈新益就向大会提交了一份建议，呼吁规范职业培训机构乱发证的现象。在接受记者采访时，这位全国五一劳动奖章和全国劳动模范的“双料”得主一直在强调两个字：规矩。

从一名线路工到高级技师，陈新益凭的是对岗位技能精益求精的不懈钻研。2009年初，海宁市供电公司率先在全省电力行业推出以个人名字命名的“陈新益工作室”，专门培养线路岗位员工。

“也许是自己亲身经历的缘故吧，我对职工技能的进步特别看重。”为了写这份建议，陈新益做了大量的调研。“眼下不少职业培训机构在培训、考核、发证的过程中，存在很多不规范的问题，甚至出现‘花钱买证’的现象。”

陈新益说，他曾做过专门的调研，一个吊车司机的上岗考核只需要两个小时，整个过程就是报名、交钱、填写资料、按标准答案抄一份试卷，然后就等着发证。“特种作业有很高的技术要求，有很多的操作规矩，如此草草了事考核，怎能不埋下安全隐患？”

上岗考证如此，技术晋级也一样。1983年就当上线路工的陈新益，直到2001年才考取了中级工。“当时嘉兴市供电系统有30人一同参加考试，结果只通过了3人。可见当年职工技术晋级的



陈新益代表“说证”。记者周金友 摄

难度有多大，要求有多严。”陈新益说，而如今，随着社会上各种培训机构的层出不穷，考评技术等级的门槛越来越低，单位里技师比比皆是，甚至职工技术等级呈现“倒金字塔形”，等级越高人数越多，这种现象极不正常。

陈新益认为，无论是考证上岗，还是技术晋级，用技能说话应该成为铁定的规矩。这不仅保障了职工在各自的岗位上能拿得起活，不掉链子、不拖后腿；也是实现自身成长进步的务实途径。更重要的是，它倡导了一种公开、公平、公正的竞争氛围，这也是法治社会提出的必然要求。

两会意见

民革省委建言——

## 让城镇化“记得住乡愁”

本报讯 记者吴晓静报道 昨天下午，省政协十一届三次会议第二次全体会议在省人民大会堂召开，17位委员相继作大会发言。李继荣委员代表民革省委第一个上台发言，以建设文化创意小镇，让城镇化“记得住乡愁”为主题的内容赢得台下一片掌声。

“记得住乡愁”的城镇化，能把根留住，把心唤醒；建设文化创意小镇，能安放乡愁，寄托乡情。”李继荣说，这不仅是实现聚人、留人、宜人的城镇化，还是体现乡土、乡情、乡里文化内涵的城镇化和创造新产业、新就业、新价值的城镇化。“以文化人”、“以文化城”的新型城镇化战略，有助于展示浙江的文化魅力，加快“两美”浙江的建设。

李继荣代表民革省委建议，设立“守住乡土”的文化红线，把文化创

意小镇的规划建设纳入新型城镇化规划；挖掘“魅力乡里”的文化资源，鼓励发展特色文化创意产业体系；制定“惠及乡亲”的文化政策，探索优质文化资源向小城镇转移的配置机制。

民革省委提出，要从法规、规划和制度等不同层面统筹推进“记得住乡愁”的城镇化，确保地方文脉在城镇化进程中的延续。抓住我省不同地域的历史文化特点，塑造独特魅力的小城镇，把丰富的文化资源创意转化为当代发展的文化资本，鼓励本地特色的文化旅游、民间工艺、民宿客栈等新业态、新模式。并始终坚持以农民为受益主体的文化创意小镇建设原则，为离土不离乡的农民建立就业、学习、经营、生活等方面的服务保障体系。



两会意见

## 省政协工会界别委员集体提案呼吁 摘掉劳务派遣工 “二等公民”的帽子

本报讯 记者王海霞报道  
劳动合同有问题、同工不同酬、劳动强度大、晋升没机会……说到劳务派遣工，往往能列举出一连串发生在他们身上的“二等公民”遭遇。在省两会上，省政协工会界别委员团体提交提案，呼吁有关部门出台实施细则，规范国有企业劳务派遣用工制度，切实保障派遣工的合法权益。

尽管现行的《劳动合同法》和《劳务派遣暂行规定》对劳务派遣的用工范围、用工比例、社会保险缴纳、工伤事故处理等事项都有明确规定，然而真实的调研情况却遗憾地告诉我们法律法规并没有百分百落地。

作为提案的主要执笔人，杭州市总工会党组书记、

常务副主席吴仁财解释，在调研中，我们发现许多企业突破了劳务派遣临时性、辅助性、可替代性的用工要求，移动、电信、电力、石化、银行等大型国有企业，已经把劳务派遣工作作为一种普遍性的用工形式。杭州等地国有企业使用被派遣劳动者比例平均达到25%，甚至有的国有通讯企业高达75%，大大超过了法律规定的10%。“同工不同酬”这个老问题依然存在。如某国有银行对同一个岗位，正式员工和派遣员工的薪酬、福利和奖金进行了分别划分，导致派遣员工和正式员工的薪酬有着较大差距。另外，被派遣劳动者不论其表现如何优秀、业绩如何优秀，都无法享受到国企正常晋升的机会。

提案建议，在全面深化“法治浙江”建设的当下，政府部门应当制定出台规范劳务派遣用工的配套细则，将劳务派遣用工性质、用工比例、提高福利待遇，实现同工同酬等各项举措严格落地，并落实具体时限、责任部门等，要将被派遣劳动者工资收入纳入国企工资总额。国有企业应通过民主程序确定本单位需要使用劳务派遣的“辅助性岗位”，工资收入分配办法必须保持被派遣劳动者和本单位正式工一致性，建立被派遣劳动者培训、选拔、转正的机制。国有企业在建立被派遣劳动者直接入会以及会员委托管理等机制，把被派遣劳动者组织到工会中来，并提供全方位的会员服务。



美国驻上海总领事馆3名官员前来听会。记者周金友 摄

咱们职工有话说

## 期盼政府确保食品安全

本报讯 陈慈林报道 “民以食为天”但如今的食品安全状况却令人忧心：一些不良商家为高额利润铤而走险，食品产业黑幕重重，严重损害群众身体健康，甚至危及生命安全，老百姓对此忧心忡忡。铁路杭州工务段职工马丁林直言不讳。

职工们期盼在两会上，代

表和委员们把重视食品安全列入重要议事日程，督促政府负起责任，像反腐败“打老虎”一样抓食品安全。各级政府都要以“蜜拼”的姿态，严惩不法商家，严把食品生产、流通和烹饪等各个环节，确保老百姓免受不安全食品的危害。到那时，我们一定为各级政府大大地点个“赞”！

管的工资接受社会、舆论监督，拿得正大光明。“毕竟，央企财富属于全体国民，管理者只是人民群众的受托管理人。”

央企负责人的薪酬到底拿多少为宜？毛建华的观点是，除了要看其对社会、对企业的贡献外，还要“三个比较”（要与同行、同系统相比较；要与社会平均收入相比较；要与企业内部阳光平均工资相比较），同时还要坚持“三个公平”（内部、外部、自我）和“三项匹配”（个人薪酬要与公司内外部岗位的相对价值相匹配，要与外部的市场价值和稀缺资源相匹配，要与企业的绩效和员工的平均收入相匹配）。

## 省政协委员毛建华建议—— 叫停央企高管“密薪制”

本报讯 记者冯伟祥报道  
近年来，央企高管高额薪酬问题一直为公众所质疑。省政协委员、江山南方水泥有限公司党委副书记、工会主席毛建华呼吁央企高管的“密薪制”应当叫停。

“当前，国资委对企业的管控方式主要是抓好人财物、放权产供销。”毛建华表示，从目前来看，用人权是控好了，但企业班子高管的工资始终没能管理到位，以致于这些年

来出现了企业高管年薪数百万甚至几千万元的天价。

企业高管为何有天价年薪？毛建华分析说，究其原因，这主要与企业领导实行的“密薪制”有关。

什么是“密薪制”？“是指企业内部从经营者、管理者到普通工人的薪酬(包括工资奖金)都是保密的，工资单不公开，相互间不得询问的一种薪酬制度。”

毛建华列举了“密薪制”

的危害性：违背了公开、公平分配原则；扭曲了薪酬与绩效间的关系；损害国家利益，容易滋生贪腐；逃避了社会监督，造成高管的工资失控；天价密薪，造成地方官员的心理失衡，催生腐败；剥夺了员工的知情权，侵害了员工的切身利益；影响干群关系，不利社会和谐。

在毛建华看来，如果实行一把手工资公开制度，那么一把手在任期内的工资就不可能一路飙升成为天文数字。