



总第10642号 国内统一刊号:CN33—0018
 邮发代号:31—2 热线电话/传真:(0571)88860470 88852349
 电子版:www.zjgrrb.com
 E-mail:zhj9759@163.com
 地址:杭州市余杭塘路69号12号楼115室 邮编:310012

共筑合作共赢的阳光大道

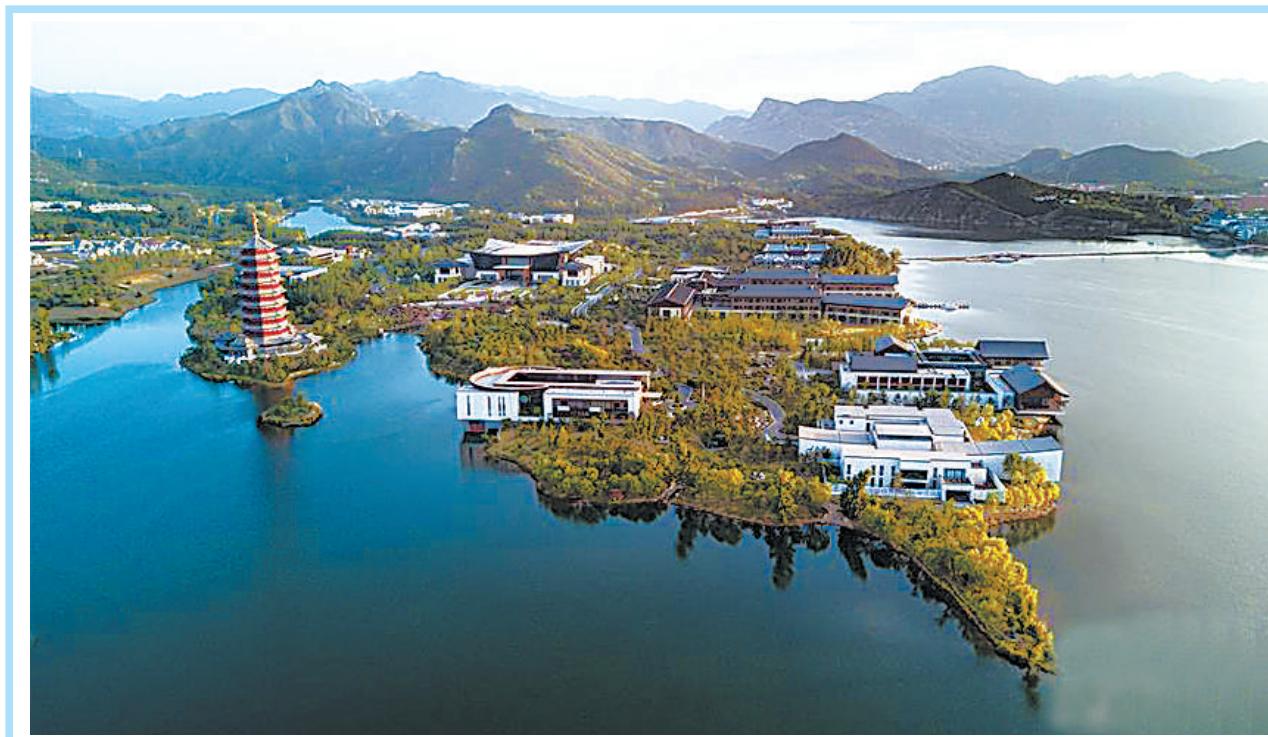
——写在“一带一路”国际合作高峰论坛开幕之际

新华社北京5月12日电 五月，东方风来，万物生长。举世瞩目的“一带一路”国际合作高峰论坛即将在北京隆重开幕。围绕“加强国际合作，共建‘一带一路’，实现共赢发展”的论坛主题，29位外国元首、政府首脑及联合国秘书长等3位重要国际组织负责人，以及来自130多个国家的约1500名各界贵宾将共商大计、共绘蓝图，携手构筑合作共赢的阳光大道。

“驼铃古道丝绸之路，胡马犹闻唐汉风。”千百年来，古丝绸之路连接起亚欧非几大文明，推动了人类发展进步，“和平合作、开放包容、互学互鉴、互利共赢”的丝路精神薪火相传，照亮着人类的前行之路。当今世界正经历百年未有之变局，各国面临前所未有的机遇与挑战。如何同舟共济、共克时艰，推动世界经济走出低迷、迎来新一轮强劲增长？如何顺应世界多极化、经济全球化、文化多样化、社会信息化的潮流，谋求开放创新、包容互惠的发展前景？如何呼应互联互通、合作共赢的时代强音，不断深化伙伴关系，实现联动发展？如何在新的历史条件下扩大中国全方位对外开放，全面提高开放型经济水平？如何实现中华民族伟大复兴的中国梦与世界各国人民的梦想相融相通、为构建人类命运共同体的美好愿景提供有力实践支撑？

“立天下之正位，行天下之大道。”2013年金秋时节，在古丝绸之路上由之地哈萨克斯坦，在郑和下西洋曾经到访的印尼群岛，习近平主席向世界发出共建“丝绸之路经济带”和“21世纪海上丝绸之路”的真诚邀约。推进“一带一路”建设，是把握历史规律、破解时代课题的中国方案，是中国与世界互利共赢的全新平台，为人类和平发展增添了新的正能量。

“凿井者，起于三寸之坎，以就万



仞之深。”从秉持共商、共建、共享原则，到确立政策沟通、设施联通、贸易畅通、资金融通、民心相通等五大合作重点；从加强各自发展战略对接，到重点项目不断落地生根……三年多来，“一带一路”建设从无到有、由点及面，进展和成果超出预期。100多个国家和国际组织积极响应支持，近40个国家和国际组织同中国签署合作协议，亚投行、丝路基金推动金融合作，经济走廊建设稳步推进，“一带一路”倡议写入联合国大会决议……这是中国为世界提供的重要公共产品，也是全球共享机遇、共迎挑战、共谋发展的伟大事业。

“一带一路”倡议的感召力，源于

硬道理，放之四海皆准。“一带一路”建设把中国发展与各国发展紧密相连，本质上是通过提高有效供给催生新需求，推动世界经济再平衡。中国与20多个国家签署产能合作协议，去年与沿线国家进出口总额达到6.3万亿元人民币；中国企业在沿线20多个国家建设56个经贸合作区，累计投资超过185亿美元；“绿色丝绸之路”、“健康丝绸之路”、“智力丝绸之路”、“和平丝绸之路”的创新发展理念，造福各国人民。事实证明，“一带一路”倡议之所以人心所向，最根本的就是在于契合各国求发展、谋发展的迫切愿望，让中国与世界共享发展机遇，追求大家一起发展的“真发展”。

“一带一路”倡议的吸引力，在于找到了合作的最大“公约数”。亚投行开启金色大门，引来70个国家和地区共襄盛举；深化基础设施互联互通、贸易投资、金融支撑、人文交流等领域务实合作，旨在追求“百花齐放的大利”……开放包容、合作共赢构成了“一带一路”倡议最鲜明的底色，不但让中国的“朋友圈”不断扩大，也对推动全球治理体系变革带来深刻启示：团结就是力量，合作才能共赢。只有开门搞合作、大家都受益，才是光明大道。

“一带一路”倡议的生命力，根植于实践带来的“获得感”。“一带一路”设想是中国首倡，但为各国所共享。从非洲大陆首条跨国电气化铁路，到

中巴经济走廊已成燎原之势的电力建设；从驰骋亚欧大陆的中欧班列，到直抵地中海的海上丝路远洋货轮；从合作项目创造的大量就业机会，到无数普通人的悄然改变……“空口袋立不起来”，“一带一路”建设不是空洞的口号，而是看得见、摸得着的实际举措，给各国人民带来了实实在在的好处，彰显了“计利当计天下利”的中国胸怀，诠释了“言必信、行必果”的中国行动，汇聚起“众行者易趋”的前进力量。

“一带一路”倡议是什么？它将为人类呈现怎样的未来？三年多来，世界一直在观察与思考中寻求答案。联合国教科文组织总干事博科娃期待“一带一路”倡议带领人们走

出困境，让“历史在现实中重焕生机”；巴基斯坦总理谢里夫目送远洋货轮从瓜达尔港扬帆起航，感叹“新时代的黎明”已经到来；俄罗斯专家萨文斯基将“一带一路”倡议视为“重振全球经济活力的一剂良药”；埃塞俄比亚青年德米西·德格夫则从如火如荼的工业园建设中，看到了改变命运的希望……让和平的薪火代代相传，让发展的动力源源不断，让文明的光芒熠熠生辉，“一带一路”建设深刻昭示和平发展、合作共赢才是人间正道，折射出构建人类命运共同体的文明新曙光。

没有比人更高的山，没有比脚更长的路。中国与世界，面临新的出发。“一带一路”是中国首倡的国际合作倡议，高峰论坛是首次主办，带给世界更多想象与期待。“一带一路”国际合作高峰论坛不仅标注着中国主场外交的高光时刻，也蕴含着合作共赢的新机遇。凝聚更多共识”“明确合作方向”“推动项目落地”“完善支撑体系”，会议预期的四大成果，为打造更加开放和高效的国际合作平台提供新契机，为织密伙伴关系网络注入新动力，为推动全球经济治理体系变革描绘新愿景。集众智、汇众力，共商合作大计，共建合作平台，共享合作成果——这是东道主的真诚愿望，也是各国领导人和与会代表相约5月、相约北京的共同目标。

2000年斗转星移，戈壁沙漠中，远去了驼铃声声；碧海蓝天间，几度潮起潮落。顺应着时代潮流，踏着人类文明发展的脚步，“一带一路”建设行至新的历史起点。我们相信，“一带一路”国际合作高峰论坛必将取得圆满成功；我们更相信，“一带一路”倡议必将汇聚各国“撸起袖子一起干”的磅礴力量，携手构建共同发展、共同繁荣的人类命运共同体。

短暂的“改革”留下后遗症

舟山医院简单粗放的“高职低聘”引发部分护士投诉

■记者阮向民

昨天是护士节，人们一起为可爱的白衣天使点赞。然而在舟山医院，部分护士这个节日过得并不开心。

前段时间，本报收到舟山医院20余名护士的集体投诉，称她们从2003年至2010年长达8年时间里一直被不公正的“评聘分离”改革制度“高职低聘”，如今虽然已被复聘，但由于当时在社保部门以低聘工资标准备案，有9名低聘护士与同院同工龄同时晋升相同职称的其他护士相比，薪资工资相差了1—3级。

她们在投诉信中称，当时的改革实施办法未经职代会讨论通过，没有公示具体细则，当初的承诺也被时任医院领导肆意篡改，为此，她们要求医院按同工同酬原则恢复工资待遇。

接到投诉后，记者前往舟山医院，向院党委副书记、纪委书记徐方明，院工会主席严万能就投诉信中涉及的问题作了采访和求证。采访发现，当时的改革方案简单粗放，存在不少漏洞。

焦点问题之一：改革方案是否公开透明？

关于“高职低聘”的改革依据，院方向记者提供了2000年7月舟山市人事劳动局、舟山市卫生局联合颁发的《舟卫(2000)75号》《舟山市卫生直属单位人事制度改革实施意见》。其中关于“评聘分离制度”的阐述是：单位可以根据岗位设置情况和本

人实际工作表现，经双向选择后，可以实行“高职低聘、低职高聘或只评不聘”。

舟山医院据此制订《舟山医院人事制度改革实施方案》，并于同年8月经舟山市卫生局批复“原则同意”。

徐方明告诉记者，接到低聘护士情况反映后，新一届医院领导班子十分重视，去年10月专门成立了调查小组，半年来的调查情况表明，《舟山医院人事制度改革实施方案》经过职代会讨论通过，并经上级主管部门同意，因此相关护士被“高职低聘”既符合政策也符合程序。

对此，低聘护士不予以认可。她们认为，《舟山医院人事制度改革实施方案》虽然经过职代会讨论通过，但这一方案只提出“按上级有关规定实行评聘分离”，但具体如何实施“高职低聘”，诸如低聘的原因、哪些人低聘、低聘到哪一级、低聘后的待遇、低聘的时间周期等一一概没有涉及，这样的改革根本谈不上公开透明。也就是说，职代会通过的只是不可以开展“高职低聘”，而不是怎样开展“高职低聘”，这根本就是两个问题。她们认为，院方的答复分明就是在偷换概念。

记者的采访证实了低聘护士的说法，无论是医院《改革方案》还是《实施细则》涉及到“高职低聘”的内容都只是对舟卫(2000)75号相关要求的简单重复，未见到相关制度的具体文字记录。

至于是否制订和公示过“高职低聘”的制度和相关文

件？徐方明的回复是：“10多年过去了，有些文件没有找到。”

焦点问题之二：低聘线划分是否公平合理？

对于低聘护士来说，她们最不能接受的是在低聘线的划定上，医院存在“暗箱操作”，至今都无法弄清这条线是怎么划的。

对此，徐方明认为，护理部“高职低聘”从2000年启动，个别护士陆续被“高职低聘”。2003年起，这项改革全面实施。他表示，关于低聘线的划分，根据当时的护理部主任张缀琴提供的资料，曾经开过护士大会，会上对《关于分线规范护理岗位，稳定临床护理员的有关规定》进行了解读和动员。

记者询问，医院是否制定了岗位分线的相关制度？当时低聘了多少护士？徐方明回答，没找到具体文件，但“张缀琴电脑里有电子稿”。至于当时低聘护士的人数，徐方明说，可能是20个左右，具体人数多少？不是很清楚。

徐方明告诉记者，“高职低聘”改革其实护士都是知情的。他向记者出示了3人因身体原因要求调换岗位的申请书，在申请书上写有“愿意低聘”的字样。

至于划分标准，徐方明表示，当时对于一二线护士岗位的划分是按白班和夜班的标准划分的。也就是说，不上夜班的护士岗位一律划为二线，需要“高职低聘”。

对此，低聘护士认为“医院在撒谎”，并向记者出具了一份长长的名单，这些名单

上的护士都是上白班而没有被低聘的。比如同样是配制中心、胃镜室等部门的白班护士，有的被低聘，有的则未被低聘。值得一提的是，低聘护士中还有不少是操作能手，获得过各种先进荣誉。像被低聘的护士周宏，曾在全省护士技能比武中获奖。

焦点问题之三：低聘待遇是否出尔反尔言而无信？

舟山医院“高职低聘”改革始于2000年下半年，当时仅涉及3名因身体原因要求调换岗位的护士。2003年初，“高职低聘”改革全面实施。那一年，有20多名护士被低聘。至2010年，这项改革被废止，低聘护士重新按职称聘用。但至今有9名被低聘护士的工资与同院同龄同时晋升相同职称的护士不在一条线上，薪资工资差了1—3级。

对此，医院承认当时护理部主任张缀琴口头承诺“待恢复职称聘用后，工资待遇与同等情况未曾被低聘的护士相同”。但之后由于实施了新的工资改革政策，无法完全恢复，相差1—3级薪资工资的确是事实。医院认为，这是政策因素所致，并非不免现承诺。

这一说法再次遭到低聘护士的强烈不满。史久霏等低聘护士告诉记者，2000年开始实施“高职低聘”时，医院明确低聘后只是从低聘护士每人的护理津贴中提取50%进行再分配，用于向一线护士倾斜，稳定护理队伍。被低聘的护士周宏为了维

权，近日，在医院人事部门查阅本人的历次工资变动表时发现，虽然从2000年10月起被低聘，但工资标准仍按中级职称(主管护师)发放，直到2003年1月，医院才调整了工资变动表，她的薪级工资从中级被调整为初级(护师)的标准。

“2003年正式实施这一改革时，虽然知道自己被低聘了，但一直都以为只是护理津贴减少了50%，从来没有被告知工资也调整了。”史久霏告诉记者，2004年出版的舟山医院院志上，记录了关于低聘护士护理津贴提取50%再分配的规定，但对于2003年全面实施“高职低聘”后工资相应调整的情况只字未提，也从来没有任何部门和领导通过文件，甚至是口头告知过，她们根本不知情。

低聘护士在投诉信中责问医院为何出尔反尔，言而无信。记者认为，事关职工收入分配调整的事项，用人单位有责任和义务明确告知相关职工，显然，医院没有履行这一义务，导致双方信息不对称。

由于医院在对待低聘护士的信访中，始终不能拿出令人信服的原始资料，许多问题的关键证据被告知“时间久了无法查到”(在接受记者采访中，院方也多次这样表述)，导致低聘护士的不满情绪与日俱增，长时间维权未果，一些低聘护士患上了抑郁症。

这场改革带来的后遗症如何疗治？我们将拭目以待。

●意识流

“脚臭盐”的黑锅不该扣在改革头上

■阮向民

市场环境。

有观点认为，原来盐业经营自家孩子自家抱的格局一旦打破，市场监管出于地方保护的思维就容易拉偏架，执法人员对外地盐业企业拉高标准，严格检查。在这种的语境下，被查出销售“脚臭盐”的河南省平顶山神鹰盐业有限公司生产、商标名为“代盐人”的深井岩盐(加碘)。该盐存在异味，当加热或用手搓后，会散发出浓烈的脚臭味。记者从省盐务局了解到，在4月下旬，相关监管部门已经在浙江个别地市发现了“脚臭盐”。在丽水遂昌，发现了神鹰盐业生产的“宇鹰”深井岩盐，现场进行了查封处理，但已有少量食盐流入市场；在杭州余杭和嘉兴海宁，发现了中盐皓龙盐业生产的食盐，查获时该盐还处在批发环节，但不排除有少量食盐进入零售环节，并已要求召回。

这段时间，关于“脚臭盐”的新闻无疑成了最大的热点。在我省，杭州、嘉兴、丽水等地也发现了“脚臭盐”，在市民们关注“脚臭盐”究竟是否有害健康，哪个食盐品牌应该掩鼻而过的同时，一场关于“脚臭盐”和盐业体制改革的争论也在激烈交锋。

今年1月1日起实施的盐业体制改革，简单地说，体现在两个打破，一是打破盐业专营模式，二是打破按行政区划分片经营的格局，建立公平竞争、监管到位的

盐业体制改革的过渡时期存在地方保护的思维和倾向，但是如果产品本身不存在质量问题，就算执法人员拉高标准，严格检查，又有何惧，所谓身正不怕影子斜。心虚的原因只有一个，你的产品经不起检查。

当然，我们并不否认在盐业体制改革的过渡时期存在地方保护的思维和倾向，但是如果产品本身不存在质量问题，就算执法人员拉高标准，严格检查，又有何惧，所谓身正不怕影子斜。心虚的原因只有一个，你的产品经不起检查。