

《中国劳动保障发展报告(2015)》显示

# 我国职工工资继续保持较快增长

行业工资差距有所缩小,但地区差距有所扩大。专家认为,工资在国民收入初次分配中的比重并未明显提高,工资还有上涨空间

本报讯(记者罗娟)“统计数据一说涨工资,职工却总感觉被增长。”工资增长近年来经常被网友吐槽。近日出版的中国劳动保障蓝皮书《中国劳动保障发展报告(2015)》揭示了我国职工工资变化的基本状况:我国职工工资收入水平继续保持较快增长,但增幅有所回落,与此同时,行业工资差距有所缩小,但是地区差距有所扩大。

由中国劳动保障科学研究院、社科文献出版社联合发布的《中国劳动保障发展报告(2015)》显示,2014年全国城镇非私营单位就业人员年平均工资为56339元,与2013年的51483元相比,增加了4856元,同比名义增长9.4%,增幅回落0.7个百分点。

《报告》指出,2014年全国有19个省份调整了最低工资标准,平均增幅为14.1%。在

此前,2011年全国共有25个省市调整了最低工资标准,平均调增幅度达到22%。2012年全国有25个省份调整了最低工资标准,平均增幅达20.2%。2013年全国有27个省份调整了最低工资标准,平均增幅为17%。

《报告》认为,中国行业工资关系有所改善。19个行业门类中,城镇单位就业人员工资最高行业与最低行业工资倍数呈现逐步缩

小趋势,行业工资差距由“十一五”末期2010年的4.2倍,降到2011年的4.17倍,2012年又降为3.96倍,2013年降到3.86倍,2014年继续下降,降到3.82倍。

与此同时,工资地区差距有所扩大。2009年地区间城镇单位在岗职工平均工资水平高低倍数下降到2.57倍。2010年地区间平均工资水平高低倍数下降到2.47倍,2011年地区

间平均工资水平高低倍数下降到2.35倍。2012年地区间平均工资水平高低倍数下降到2.27倍。2013年,城镇单位在岗职工工资最高地区为北京,达到93997元,最低的河南省,城镇单位在岗职工工资为38804元,北京城镇单位在岗职工工资为河南省的2.42倍。

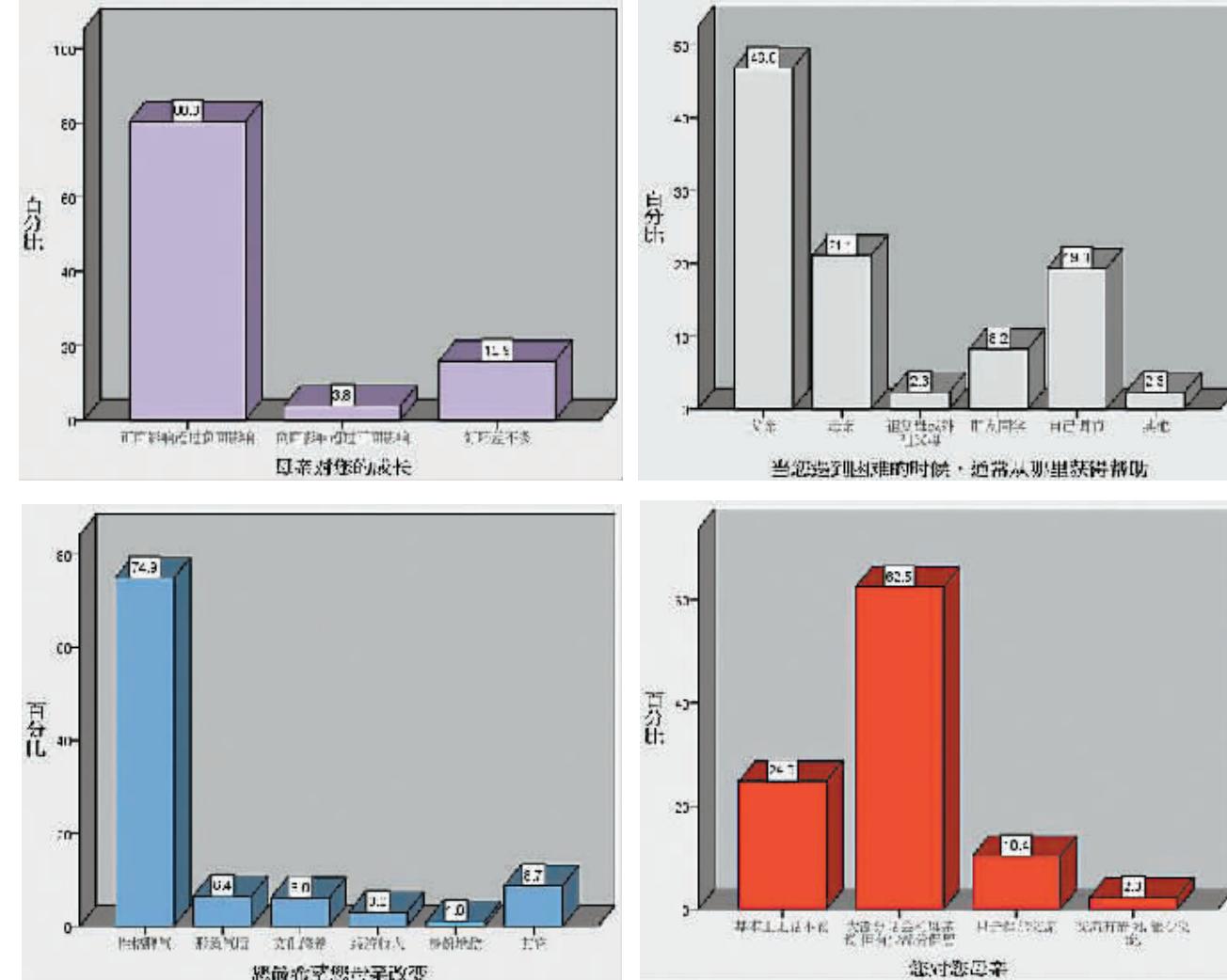
2014年8月29日,中共中央政治局会议审议通过了《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》,根据该方案精神,全面系统地规范央企高管薪酬,缩小央企内部分配差距。高管年薪增长低于职工工资增长速度。2014年度公司高管年薪均值为87.84万元,较2013年增长7.4%,增幅比上一年略有下降。

中国社科院人口与劳动经济所所长张车伟曾经向记者表示,这些年来,我国职工工资虽然不断上涨,但是在国民收入初次分配中的比重并未明显提高,所以,扣除物价等因素后,职工会感觉工资增长,这说明工资还有上涨的空间。但同时,企业在当前经济下行压力加大、企业发展面临多重压力的情况下,应大力为企业减负,以增强企业涨工资的空间和动力。

宁波市总工会发布母亲对子女的影响力的相关调查表明,子女认为“慈惠母亲”要美丽、慈祥、善良、宽容、仁慈——

# 七成孩子望“女神母亲”改改脾气

■ 本报记者 彭文卓 郑莉



八成子女成长受母亲影响很大或较大,同时,认为母亲的影响效果“正面超过负面”。宁波市总工会日前发布了《母亲对子女的影响力以及与子女情感沟通状况的调查报告》的调查。调查深入企业员工和在校学生中间,围绕母亲对子女的影响内容、影响程度、影响效果等展开数据采集与调研分析,有2300多位子女和200多名母亲参与调查。宁波市总工会希望通过直观数据,剖析孩子与妈妈的那些事。

## 影响——

### 八成子女成长受母亲影响很大

据了解,本次调查采用实地调研法、问卷调查法、个案访谈法等多种调研方法,共发放问卷2300份,收回问卷2040份,回收率为88.7%。被调查对象中,36%为大学生,25.4%为初中生,16.6%为小学生,22%为在职员工。

调查显示,86.5%的受访子女认为在自己的成长过程中,母亲产生了“很大”或“较大”影响,11.7%的人认为影响“一般”,有1.7%的人认为影响“较小”。同时,对于母亲影响的效果,80.3%的被调查者选择“正面影响超过负面影响”,3.8%的人选择“负面影响超过正面影响”,15.9%的人认为“好坏差不多”。

母亲对子女的影响多表现在日常生活方面,其次则是社会道德。56.7%的被调查者表示,母亲更关注自己的“日常生活”,26.3%的人选择“社会道德”,选择“学业智力”的仅为14.3%。

调查发现,不同年龄、性别和职业被调查者对“成长过程中,母亲对个人的影响”的判断大体一致,但对母亲产生影响内容存在一定差异,说明母亲们对子女教育的关注点随年龄而变化。即小学、初中阶段,母亲对子女的影响主要以培养子女社会道德方面为主,其次是注重日常生活和智力学业;而到了大学或者工作以后,母亲对子女的关注更侧重于日常生活方面的照顾。

## 沟通——

### 八成孩子和妈妈无话不谈

日常生活中,你会和妈妈聊天吗?在回答这一问题时,八成以上被调查者选择了“基本上无话不谈”或者“大部分话会和母亲说”。

值得注意的是,随着被调查者知识学历

的提升,或者参加工作,子女与母亲的交流开始产生隔阂,很少交流或者只是偶尔交流的比重不断增加。同时,女性与母亲交流相对更多些,女性与母亲基本上无话不谈的比例高于男性近10个百分点,男性与母亲只是偶尔交流,交流有隔阂或很少交流的则高出女性近2倍。

在日常生活中,子女与母亲难免发生矛盾,那么母亲会用怎样的方式解决矛盾呢?调查显示,46.6%的人表示母亲会“主动找我沟通”;15.9%的人选择“生闷气,不理我”;

期盼——  
74.9%的子女希望母亲改脾气  
母亲在家里常常扮演着调和者的角色

10.7%的人表示母亲会向子女妥协,仅9.8%的人选择母亲“不讲道理让我服从”。可见,当母亲与子女出现矛盾时,多数母亲会先妥协,后沟通。

不过,当遇到困难时,更多被调查者把父亲当作第一求助对象,其次是母亲,即46.8%的人选择“父亲”,21.1%的人选择“母亲”。

调查也支持了这一感受,超过九成的被调查者表示跟妈妈感情不错。在问到“您对母亲的感情怎样”时,67.2%的人选择了“很喜爱”,27.3%表示“较喜爱”。

不同年龄段的子女,对妈妈的爱也有不同。总的来看,初中段的调查者对母亲持“没什么感觉或讨厌”的相对较高。参与调查的宁波市总工会工作人员分析,这可能与青春期子女比较叛逆,学业压力大有关。而随着知识层次的提升,工作后人生经历的丰富,也更能理解母亲为子女的付出,对母亲的感

情也更加喜爱。

另一方面,女性对母亲的感情也似乎更深一些。调查中,女性受访者对母亲持“很喜爱”的比例高出男性10.6个百分点,而男性对母亲持“没什么感觉”和“讨厌”的比例高于女性3.3个百分点。

值得关注的是,大部分子女最希望母亲能改改脾气,多一些温柔。在问及“您最希望您母亲改变哪个方面”时,74.9%的被调查者选择了“性格脾气”。此外,还有人选择“形象气质”、“文化修养”、“经济收入”和“身份地位”。

## 建议——

### 成为子女心中的“女神”

“八成以上受访者认为生活很幸福或比较幸福,九成以上人员对母亲很喜爱或较喜爱。”宁波市总工会女职工委员会主任、市总工会原副主席劳建兰认为,这是让人感到欣慰的数据,说明母亲们充满了正能量。

本次调查还设计了一个开放性题目:“对母亲在子女教育方面的希望”。答案归纳为三个方面:一是母亲自身性格脾气的改变;二是希望在日常生活之外,更多能关注子女能力提升;三是沟通方式的改变,不要打骂,善于沟通。

同时,被调查者对“慈惠母亲”的标准是:美丽、慈祥、善良、宽容、仁慈。

“对子女而言,最伟大的教育,就是妈妈情绪平和地陪伴成长。”劳建兰这样总结调查结束后的感受。她认为,母亲们应不断加强自我学习,提升知识、阅历、能力,加强个人内在素养提升和品行修炼,塑造良好的性格脾气和外在形象,成为子女心目中期待的新时代“女神母亲”。

同时,劳建兰认为,工会应在“慈惠母亲”培养中发挥更多作用。包括设计母亲静定素养等课程,开展丰富多彩的活动,帮助困难母亲改善生活等,全方位培养职业妈妈们静定、温和品质和健康、生态、和谐的生活方式。

## 三工调查

- 工会女工委职能中没有“家庭建设”这一项,要不要揽事?
- 工会没有参与“家庭建设”的经验,如何干、怎么干?

为工会参与家庭文明建设寻找破题方案

# 宁波市总工会启动“慈惠母亲”培养计划

开展普惠制公益讲座,推行多元化关爱服务,邀请心理咨询师为单亲(困难)母亲提供心理疏导

入手,不会干。

对此,宁波市总工会决定,把履行“家庭建设”作为服务大局的一项工作来抓、作为和谐社会建设的一项措施来实施,作为工会维权职能来履行,从根源上解决工会女干部的认识问题。

具有针对性和实效性,才能让培养计划拥有生命力。宁波市总工会设计了《母亲对子女的影响力以及与子女情感沟通状况的调查报告》,量化母亲对于家庭的重要性。在全面深入了解了不同年龄段子女对母亲的印象及期望后,调查发现,认为母亲影响程

度“很大”、“较大”的比例高达86.5%,这一影响涉及日常生活、社会道德、学业智力等众多方面。

宁波市总工会女职工委员会主任劳建兰在调研中发现,虽然有超过八成的孩子认为母亲的正面影响超过负面影响,但74.9%的受访者仍希望母亲改改“性格脾气”。“母亲是孩子成长的土地,一个紧张、焦虑、急躁、攀比的妈妈,使用再先进的教育理念和教育方法也无济于事。”劳建兰说。

以调查作为理论基础,“慈惠母亲”培养计划提出通过全员化、人文化培训,潜移默

化中让女职工将“深明大义,善良孝顺,个性独立,意志坚韧,身体健康,心态阳光,乐观豁达”等美好心态变成自我需求。

据了解,培养计划主要内容包括:开展普惠制公益讲座,在机关、街道、企业开设公益讲堂,组织母亲教育讲师团,提供“菜单式”培训服务,满足不同年龄层次、不同身份女职工的需求;推行多元化关爱服务,特别是为留守儿童、贫困儿童、单亲儿童提供差别化服务,“六一”期间,对500余名困难职工子女进行了慰问,并组织基层工会女职工组织开展单亲困难女职工子女圆梦“微心

愿”活动;提供人文关怀,邀请心理咨询师为单亲(困难)母亲提供心理疏导,发挥工会公职律师作用,援助遭遇家暴的女职工,并建设“爱心妈咪小屋”,为新晋妈妈们提供私密哺乳场所等。

下一步,我们将制定“慈惠母亲”标准,并公开征求职工意见。”劳建兰表示,宁波市总工会将在全市范围内评选“宁波慈惠母亲”,制定可推广的“慈惠母亲”培养课程体系,引导宁波广大母亲在发展事业的同时,提升自身修养,进一步创造文明和谐的家庭。

责任编辑:罗娟  
新闻热线:(010)84151054  
E-mail:grrghz@163.com

## 【一周工报速读】

### 职工在深化国企改革中的角色

中共中央、国务院近日印发了《关于深化国有企业改革的指导意见》(以下简称《指导意见》)。在深化推进国有企业改革过程中,“职工利益”是回避不了的话题。

《指导意见》在给国企把脉时指出:改革开放以来,国有企业改革发展不断取得重大进展,国有企业经营管理者队伍总体上是好的,广大职工付出了不懈努力,成就是突出的。

这是充分给职工点了赞。

《指导意见》在确立改革基本原则时强调:要加强企业领导班子建设,创新基层党建工作,深入开展党风廉政建设,坚持全心全意依靠工人阶级,维护职工合法权益,为国有企业改革发展提供坚强有力的政治保证,组织保证和人才支撑。

这说明深化国企改革过程中职工仍然是主力军,要更努力了。(中工网)

——摘自9月18日《南方工报》

### 工会要有强磁场的吸引力

“农民工会集中行动”最大限度把农民工组织到工会中来。这种“集中行动”会有一定的效果,但是作为工会组织建设来说,则是长期的工作,假如没有扎实的工作,或许会形成“空壳”工会,农民工只是持有会员证,依然游离于工会组织之外。

农民工是否愿意入会,取决于工会的服务工作是否有吸引力,“要将更多资源向农民工工作倾斜。”因此,各级工会要先把服务做起来,围绕劳动就业、工资报酬、社会保障、安全生产、困难帮扶等重点内容为农民工提供优质服务。特别是县区工会要解决基层组织薄弱、活动贫乏无味、吸引力和凝聚力不够的问题。真正让农民工感受到“平时有人访、惑时有人解、节时有人探、难时有人帮”。这样坚持扎实做下去,工会就有了强磁场。

(成宝华)

——摘自9月17日《陕西工人报》

### 编制刺痛临聘教师就业公平

许多临聘教师的教学能力非常强,甚至胜过一些有编制的教师。这些临聘教师教得好,学生学得好,家长也十分认可。但临聘教师在上岗期间,却一直被另眼相待;排除在工资增长机制之外,福利待遇几乎减半执行,教了10多年书的资深老师,收入还不如一个初出茅庐的在编教师,传说中的同工同酬只能换来一声叹息。

教师的工资福利如何分配,甚至该不该站在讲台上,不是能力和水平说了算,也不是学生和家长说了算,而是由那本编制花名册说了算。编制的本意在于营造更好的教育环境,让教师专心教书育人,不断提高教育质量,然而从现实来看,编制刺痛的不仅仅是临聘教师的心,更刺痛着就业公平乃至社会公平。

近年来,事业单位去编制化的呼声日益高涨,不少地区正在通过制度创新尝试推进教师队伍编制改革,这些探索和尝试为编制改革破冰带来了曙光。(王艺)

——摘自9月16日《浙江工人日报》

### 奇葩企业文化的背后

近日,在沈阳市某广场上,一火锅店的上百名员工竟然跪在地上,双手举过头,然后高喊口号,面前站了几个领导模样的人。将这种“感恩闹剧”说成自愿,甚至包装成企业文化,玷污了文化二字。

不可否认,近年来类似的感恩文化、励志文化在一些企业还真有一定市场,特别是服务行业中尤盛。这些所谓企业文化都有一个特点,那就是有辱员工人格尊严,挑战公众的认知底线,有辱斯文。不得不说,在这些企业文化的背后,是劳动者权利不彰,是企业和劳动者地位的不平等,在企业的强势地位面前,劳动者不得不委曲求全,为了生存权而放弃部分人格尊严。

一些奇葩企业文化的创造者为何难以认识到这些问题,难以摆正劳动者和企业的关系呢?在一些地区和一类型的劳动者中,还存在着就业难。再加上有关部门对劳动者保护不到位,执法不严,违法不纠,一种不平等不健康的企业文化自然而然地滋生起来了。

在强调依法治国的今年,不能放任这种现象继续下去,而是要加把劲儿,将这个短板尽快补上。(韩之江)

——摘自9月18日《劳动午报》