



## 【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, 创新基层党组织工作, 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, 更要努力了。 (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。真正让农民工会员感到“平时有人访、惑时有人解、节时有人探、难时有人帮”。这样坚持扎扎实实做下去, 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 and 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为盛行。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, 一种不公平而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》

# 《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

此之前, 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

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

“八成以上子女认为母亲的影响很大或较大, 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, 回收问卷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%。

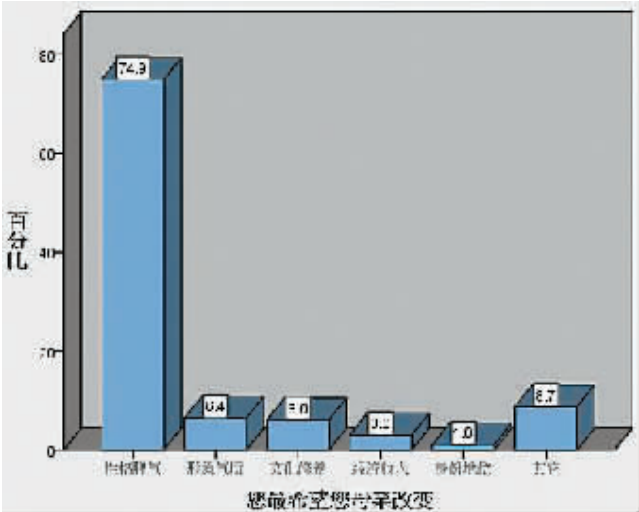
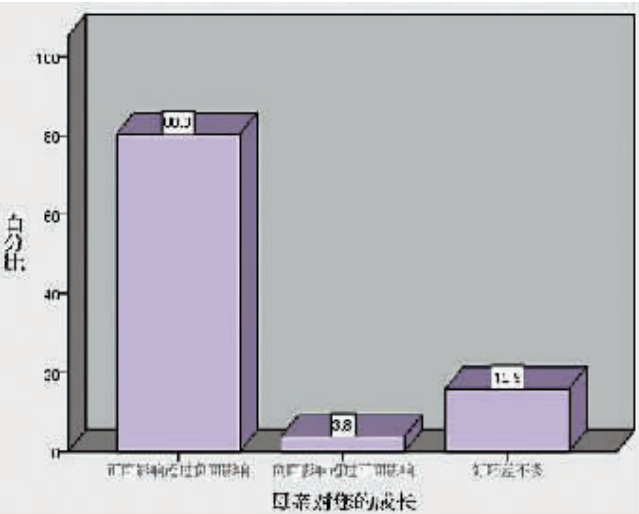
调查发现, 不同年龄、性别和职业被调查者对“成长过程中, 母亲对个人的影响”的判断大体一致, 但对母亲产生影响内容存在一定差异, 说明母亲们对子女教育的关注点随年龄而变化。即小学、初中阶段, 母亲对子女的影响主要以培养子女社会道德方面为主, 其次则是注重日常生活和智力学业, 而到了大学或者工作以后, 母亲对子女的关注更侧重于日常生活方面的照顾。

## 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”;

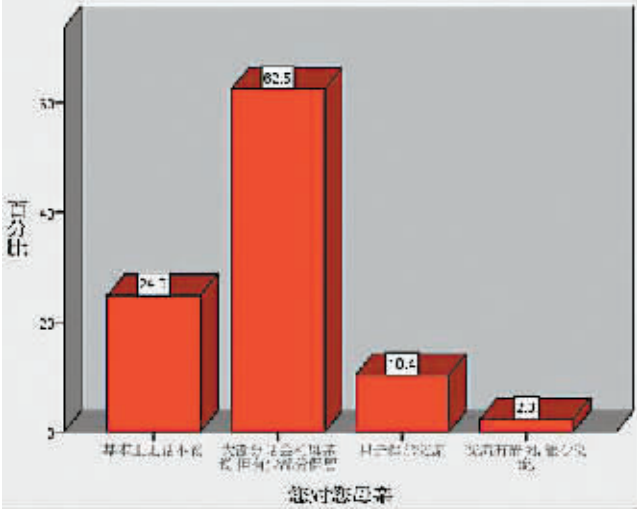
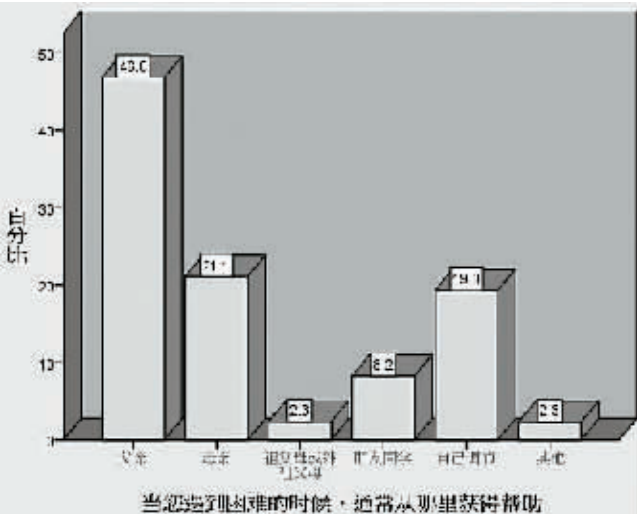
10.7%的人表示母亲会向子女妥协, 仅9.8%的人选择母亲“不讲道理让我服从”。可见, 当母亲与子女出现矛盾时, 多数母亲会先妥协、先沟通。

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, 其次才是母亲, 即46.8%的人选择“父亲”, 21.1%的人选择“母亲”。

## 期盼——

### 74.9%的子女希望母亲改脾气

母亲在家庭里常常扮演着调和者的角



色, 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, 这可能与青春期的子女比较叛逆, 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, 成为子女心目中的期待的新时代“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。



- 工会女职委职能中没有“家庭建设”这一项, 要不要揽事?
- 工会没有参与“家庭建设”工作的经验, 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

人手, 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

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事业发展业的同时, 提升自身修养, 进一步创造文明和谐的家庭。