

你的工资为啥总“被平均”？

调查显示:2015年六成人群月收入低于5000元

最近,各地平均工资陆续公布后,一些网友纷纷吐槽,表示自己的收入远未达到“平均水平”,感觉“被平均”,“拖了平均工资后腿”。其实,以往一有媒体公布各类关于工资的统计数据,就会有“被平均”的声音发出,感觉大家对“平均工资”并没有什么认同感,这从网友编写的一首打油诗就可以看出:“张村有个张百万,隔壁九个穷光蛋,平均起来算一算,人人都是张百万。”如今,大家对平均工资的质疑越来越多,有的甚至认为,既然都不准确,为何不取消平均工资统计?其实,平均工资统计还是有存在的必要,毕竟与社保缴费基数挂钩,亟须改革的是统计方法的合理性。

六成人群月收入低于5000元

最近,前程无忧的一项调查显示,60.9%的受访人群月收入低于5000元,同时约有四分之一月薪在5000—10000元。月薪低于5000元的人中,工作时间低于3年的人占了大多数,其中包括了大量应届毕业生。

调查发现,大部分受访者的月薪与其工作年限有密切关系。月薪低于3000元的人群中,工作时间不足两年的比例超过75%。入职一年以内的员工中,43.1%的月薪没有达到3000元,入职1—3年的员工中,40.4%的月薪收入在3000—5000元之间。高级技术人员大部分人群的月薪在1.5万—2万元之间。高级管理人员近30%的人月薪在1万元内,但也有20.9%的人月薪2万元以上,在一线城市和发达的二线城市,中



国企业高管的收入已不输发达国家。

行业之间收入差异明显

房地产开发:尽管高收入人群的比例最高,但相对上亿的資金量,数万元的月薪占比仍很小,若考虑年薪,高管的收入更高。但是行业波动大,利润走低,高管们出走该行业的不在少数。

教育/培训/院校:泡沫和投机在该行业集聚,行业呈现出非常激烈的竞争,月收入低于3000元的人群多为销售和客服的底薪,整体收入不高。

计算机(硬件/软件):从PC到互联网再到移动互联网,行业热点不停转换,从业人员的年资普遍不高,除了技术研发和销售类工作薪酬较高,多数支持类职能薪酬不高,硬件企业薪酬低于软件企业。

互联网/电子商务:电子商务的实质是依托信息技术的劳动密集型企业。客服类岗位用人需求量大,但技能要求低。事实上,大数据的运用正在使很多岗位的技术含量降低,大多数人的收入处在平均值。

男性收入高过女性

23.4%的男性月收入超过万元,但是只有9.5%的女性月收入超过万元。女性由于在家庭中的重要角色,特别是在子女教育方面的精力投入,使得她们在职业发展的道路上常常放慢脚步,缺乏进取。另一方面,由于市场竞争的加剧,企业对运营成本的挤压,企业更愿意招聘给付薪水稍低的女性。调查还发现,很少有人对现有的月薪感到满意,因此,很多人还有一份兼职,个人的实际月收入要大于目前的月薪水平。

三个原因,令你觉得平均工资总是拖后腿

原因一:诸多因素导致工资存在较大差异

国家统计局的官员解释,每年发布的各类平均工资数据反映的是全国或某一类单位、某个行业的平均水平。由于工资分布是典型的偏态分布,即少数人工资水平较高,多数人工资水平较低,所以多数人的工资水平会低于平均工资。由于单位所处的行业、隶属关系、单位性质、经济效益及个人所在的岗位不同等诸多因素,工资水平客观上存在较大差异,每个人对平均工资增长的感受也不尽相同。

原因二:平均工资是指税前工资

平均工资的统计一般指的是税前工资,而且不论是以货币形式支付的还是以实物形式支付

的,均列入工资总额的计算范围。其次还包含了社保、公积金等,所以平均工资明显高于个人实际收入的情况是必然的。

目前,中国社保由单位和员工个人共同缴纳,五项社保的具体缴费比例各地有所区别,但大致分别为养老保险:单位和个人分别缴纳个人工资的20%和8%;医疗保险:单位和个人分别缴纳约10%和2%;失业保险:单位和个人分别缴纳约2%和1%;生育保险:单位缴纳约0.8%,个人不缴费;工伤保险:单位缴纳约2%,个人不缴费。公积金各单位缴存比例不一,以广州为例,单位及个人的缴存比例可在5%—20%自行选择,每个单位原则上只能选定一个单位缴存比例,个人缴存比例应当等于或高于单位缴存比例。

原因三:统计人群只占少数

有观点认为,平均工资不能反映居民实际收入情况的重要原因是统计方法的误差。平均工资的数据来源于企业上报,统计局汇总后用全部职工工资总额除以该时期内职工平均人数得到。由此可以看到,上报数据的企业必然是以国企、大型企业等正规、优质企业为主,涉及职工人数少,工资高。按国家统计局的口径,全国有就业人员7.73亿(2014年),城镇就业人员为3.93亿人,纳入分行业城镇单位统计的只有1.824亿人,只占城镇就业人数的46%,和全部就业人员的23.6%。2014年,城镇单位就业人员工资总额为10.3万亿,除以1.824亿人,即为全国的平均工资56339元。

看看你是哪一“族”?

“液态族”3年更换5份工作

“液态族”是指在职场上不固定同一领域,总是做好了换工作的准备,换工作如流水一般。这类员工通常更重视个人利益,很难建立从一而终的职场关系。

点评:“‘液态族’的频繁跳槽带来的弊端很多。”专家分析,首先不利于对工作经验的积累。第二,不利于个人的职业生涯发展。第三,频繁跳槽会引起聘用单位的反感,容易被看做是没有责任心和稳定性地表现,即使能够接纳你,恐怕也很难委以重任。

“草莓族”遇到挫折就委屈

职场中,很多外表光鲜靓丽却承受不了任何挫折的年轻人被称为“草莓族”。他们共同的特点就是积极主动性差,缺乏抗压和抗挫折能力,一旦被否定或遇到打击,整个人就失去信心,像熟透的草莓一样“一碰即烂”。

点评:“草莓族”员工很多都是家庭较为富足的独生子女,从小被父母呵护备至,很少有真正不顺心的事。当这些人踏入压力重重的社会,性格中“草莓”的一面就凸显出来。专家建议此类职场人要及时调整心态,多向有经验的人学习,快速适应工作,不要自视甚高,加强学习,多和同事交朋友,使自己快速成长。

“咸鱼族”意志消沉“翻不了身”

“咸鱼族”指的是职场上总有一群人,缺乏职业规划,每天安于现状,因为忠诚度高,表面上给人一种踏实可靠的好印象,但因为缺乏斗志与进取心,职务或工资迟迟上升不了。

点评:“咸鱼族”想翻身的关键一点是:方向比方法更重要。“咸鱼族”首先要清晰地知道自己在职场的生存原则是什么,其次,要培养自己的适应能力,最后,要经常进行“自我教育”。



最近,网上一篇对职场人进行分类的帖子被网友热传。“外表光鲜靓丽,但上司一骂就哭,无法承受压力与挫折”的是草莓族;“换工作如流水”叫液态族;“死守一份工作,安于现状”被称为咸鱼族……有趣的分类引起了很多职场人的共鸣,你是其中的哪一族呢?

快播

◎疑问

统计平均工资有啥作用?

既然平均工资体现不了劳动者真实的收入,那为什么每年还要统计呢?笔者了解到,之所以要统计平均工资,主要是为了掌握单位的用人成本,目的是为了国家宏观调控,而非掌握劳动者的实际收入水平。比如最低工资标准定多少,社保标准、司法机构的赔偿标准,这些都需要掌握用人成本数据,也就需要有一个统一的平均工资标准。不过由此带来的弊端也在产生,由于平均工资的增加,各地的社保缴费基数也出现了不同程度的上涨。不少网友感叹,工资没涨但社保缴费提高,实际到手工资变少,收入“被下降”。

◎建议

根本在于提高工资水平

平均工资的统计,与每位劳动者息息相关,要想“吐槽”者们少一些,平均工资的统计亟须改革。随着经济社会的快速发展,出现了新的现象与复杂状况,体现在经济社会指标上,亟须统计方法与理念上的相应跟进与革新。诸如更能反映整体收入差距的中位数、基尼系数等补充数据,或者提供更具参照意义的按行业和岗位分类统计数据等,未尝不具备参考意义。“吐槽”者们自嘲“拖后腿”,并非仅仅针对工资收入,而是期望改革的力度能更大些,当然最根本的解决之道还在于缩小贫富差距,提高工资水平。



◎网友声音

@已经习惯这样的生活了:我在私营单位,就是家具厂的造型师。平均年收入也能达到7万多元吧,为什么大家普遍都说拖了后腿呢?

@arlin安静:其实大部分老百姓都没那么高的收入,这只是一小部分发达地区收入高的人群收入。

@姜妍雪:看完数据,心情真好,看来我的工资很有前途呀。

(本版综合稿件)

应聘“跨国公司”被骗8000元

据《扬子晚报》报道,南京市公安局鼓楼分局江东派出所近日接到报案:毕业生小李网上发布了求职帖,第二天就有自称是某跨国IT业巨头在南京的一家子公司向其伸出了橄榄枝,对方规定入职后需要缴纳8000元保证金,待试用期满会全额退还。后来才知这是一场骗局。

点评:类似这样的骗局应该很多,很多不法分子打着大气的名号、豪华的环境、丰厚的待遇对初入社会的毕业生们进行招摇撞骗。对此,求职者一定要小心谨慎,建议选择正规、有资质的求职网站或求职中介,签订委托合同时要详细斟酌条款,选定工作单位后要进行实地考察。

成都求职者去年少了62万

据《四川日报》报道,成都市人力资源和社会保障局近日发布了《2014成都市人才资源报告》。数据显示,2014年参加各类求职的人才减少了62.8万人次,同比减少16.1万人次,降幅达20.4%。虽然求职者少了,但企业的需求却依然旺盛。2014年平均每家招聘单位发布需求岗位41个次,成都人才市场平均为每100名求职人员提供了168个岗位。

点评:这份《人才资源报告》,可能统计的是成都人才市场等传统渠道的求职人数,近年来,随着网络招聘渠道的盛行,传统招聘渠道的人流量都存在着下降的趋势。部分人才市场正在谋求转型之路,适时推出新媒体招聘渠道。

小微企业招聘火用人需求占六成

据《文汇报》报道,今年上海大学生就业,出现了一个新趋势:小微企业取代大企业成为吸纳大学生就业的“主力军”,来自小微企业的用人需求已占全市招聘市场需求总量的60%以上。

点评:小微企业成为用人“主力军”,可能与当前的“全民创业”大环境有关,越来越多的大学毕业生开始投入到创业的队伍,相关人士预计,今后几年,小微企业将成为吸纳大学生就业的主力。

锤子招聘工程师要求相貌英俊

锤子科技最近放出招聘公告称,正在招聘高级系统工程师,招聘要求有一条竟是“相貌英俊”。网友吐槽“这个貌似更难”。

点评:此前,阿里巴巴招聘“程序员鼓励师”要求颜值要对程序员有足够的震撼力,就遭到无数网友的吐槽,如今锤子招聘工程师又要看颜值,此举不乏炒作之嫌。虽能吸引求职者关注但同时也让公司品牌受影响。