23省份2016年平均工资出炉 看看你那是多少?

■ 王红茹

多数省份非私营单位平均月薪达到5000元;东部省份工资水平最高,西部紧随其后;中部排名尴尬,河南非私营单位平均工资垫底;东北工资增长缓慢,吉林私营单位平均工资全国垫底。

国家统计局日前公布了2016年全国城镇就业人员平均工资数据后,各省份2016年城镇就业人员年平均工资也陆续出炉。

据记者不完全统计,截至6月28日,全国有北京、浙江、广东、江苏等23省份陆续公布了2016年地区平均工资情况。北京在已公布省份中平均工资最高,其中非私营单位年均工资达到了历史最高,为119928元,比2015年的111390元增加了8538元,增长7.7%。

但在这23个省份中,包括北京在内,全国仅有4个省份的城镇非私营单位就业人员的平均工资赶超了全国水平。河南垫底,城镇非私营单位平均工资为49505元,不足北京的一半。同时,也仅有5个省份的城镇私营单位人员平均工资超过了全国水平,吉林垫底,平均工资仅为30184元,不仅不到北京的一半,与全国平均数42833元还相差了12649元。

多数省份非私营单位平均月薪达到5000元

国家统计局最近公布的2016年全国平均工资数据显示:2016年全国城镇非私营单位就业人员年平均工资为67569元,城镇私营单位就业人员年平均工资为42833元。

从城镇非私营单位就业人员平均工资来看,23省份中仅有北京、浙江、广东和江苏等4省份超过了全国平均水平。从城镇私营单位就业人员平均工资来看,23省份中也仅有北京、浙江、广东、重庆和江苏这5个省份超过了全国平均水平。

上述统计显示,无论是城镇非私营单位还是城镇私营单位,多数省份的平均工资未能超过全国平均水平。

此外,记者统计发现,2016年城镇就业人员年平均工资超过6万元的省份有北京、浙江、广东、江苏、青海、贵州、宁夏、重庆、四川、福建、海南、内蒙古、云南等13个,占比59%,超过了一半。换算为月工资,这13个省份城镇非私营单位就业人员的月平均工资达到了5000元。

而城镇私营单位就业人员年平均工资,仅有北京、浙江、广东、重庆、江苏、海南等6省市超过了4万元,占比23%。换算为月工资,这6个省市城镇私营单位就业人员的月平均工资超过3333元。

东部省份工资水平最高 西部紧随其后

分区域来看,国家统计局公布的数据显示,2016年城镇非私营单位就业人员年平均工资由高到低依次是:东部、西部、中部和东北地区,分别为77013元、62453元、55299元和54872元,同比名义增长率由高到低依次为东部9.1%、西部9.0%、中部8.8%和东北地区7.5%。最高和最低区域的平均工资之比为1.40,比上年扩大0.01。

城镇私营单位方面,去年平均工资由高到低的顺序同样是东部、西部、中部和东北地区,分别为47347元、39047元、35000元和33184元,同比名义增长率从高到低依次为东部9.0%、西部7.0%、中部6.8%和东北地区3.1%。最高和最低区域的平均工资之比为1.43,比上年扩大0.08。

上述数据可以得出这样一个结论:2016年平均工资较高的,大多分布在东部沿海地区和西南地区。

不过,从已公布平均工资数据的省份排名看,东、西部几乎是平分秋色。

先看城镇非私营单位就业人员平均工资,位居前十位的省份分别是:北京、浙江、广东、江苏、青海、贵州、宁夏、重庆、四川、山东。其中,有5省份集中在东部,5省份集中在西部,中部没有省份入席,总体呈现"东西平分"的格局。

城镇私营单位亦是如此。城镇私营单位就业人员平均工资位居前十位的分别是:北京、广东、重庆、江苏、浙江、海南、安徽、贵州、宁夏、四川。其中,东部省份有5个,西部4个,中部1个。前十名基本上是被东、西部省份占据。

东部经济发达,平均工资高很容易理解;但是,人们印象中经济不发达的西部地区,平均工资水平何以超过中部?

中国社会科学院工业经济研究所研究员张世贤对记者说,西部地区平均工资增长得快,有三个原因:

首先,和劳动力的供求有一定关系。"近年来,西部地区的劳动力向东部转移、流动得比较多,导致西部地区自身劳动力的供给相对短缺,因此,基本工资自然会高一些。"

其次跟西部地区的产业结构有关。"西部的产业发展偏重于矿业和原材料工业,大企业比较多,工资相对规范,由此导致西部地区统计出来的工资相对高一些。"

第三是跟中央财政的转移支付有关。"近年来,中央财政对西部地区的转移支付逐年加大,大大改善了地区之间人均财力水平的状况,使得西部人均财力接近东部。"

关于中央财政对地方的转移支付,原财政部长谢旭人曾做过一个比喻,"在转移支付以前,如果东部地区是作为100计算的话,中部地区只有35,西部地区只有40左右,转移支付以后,东部人均财力水平如果是100的话,西部已经达到了97,中部达到76到77,分配的均衡度大大提高。"

中部排名尴尬 河南非私营单位平均工资垫底

城镇非私营单位平均工资前十位中,没有中部省份;城镇私营单位前十位中,中部仅安徽一个省份入席,排名第7位。

这意味着,目前公布数据的23个省份中,中部地区省份城镇就业人员的平均工资较低,其中,河南垫底。

河南非私营单位年平均工资水平在23个省份中是最低的,仅为49505元;虽然与2015年的45403元相比,增加了4102元,同比名义增长9.0%,增速比2015年加快1.4个百分点,但相比全国其他省份依然落后。

与排名第一的北京相比,河南的差距可不小。北京非私营单位年平均工资是河南的2.42倍,私营单位年平均工资是河南的1.97倍。比不了北京,即便跟全国平均数67569元相比,还差了18064元,仅为全国平均数的73%。

河南为什么会全国垫底?张世贤认为:"首先,河南是全国劳动力供给第一大省,劳动力供给大于需求,工资上涨自然慢一些。其次,河南近几年虽然工业化水平提高比较快,但是真正意义上的城市化水平还比较低,大量在城市、城镇就业的人,农民工的比例较大,这样就拉低了河南整体的工资水平。"

公开数据也印证了张世贤的判断。5月25日,由河南省社会科学院出版的《河南社会蓝皮书(2017)》指出,2016年河南省的生产总值增速为8.1%,全省居民收入增速为7.7%,低于生产总值增速。该省生产总值增速比全国平均水平高1.4个百分点,但城乡居民收入与全国平均水平的差距却在拉大,特别是农村居民收入甚至出现了较大幅度的下降。这反映出河南经济发展的质量有待提高,经济的快速发展并没有给民众带来切实的利益。

东北工资增长缓慢 吉林私营单位平均工资全国垫底

东北的工资水平表现依然令人堪忧。

从已经公布的数据看,东北城镇非私营单位年平均工资为54872元,位列东、西、中部之后;城镇私营单位年平均工资为33184元,跟东、西、中三大区域相比,同样垫底。

分省份看,截至6月28日,东北3省仅有吉林省公布了平均工资。数据显示,吉林省城镇非私营单位年平均工资为56098元。这个数据高于河南、山西、河北三省,排名第19位。该省城镇私营单位年平均工资为30184元,目前全国垫底。"东北平均工资增长缓慢是历史原因造成的。"张世贤告诉记者,东北作为老工业基地,国有大企业众多,原来的工资基数要比中部高,但是这些年东北经济发展缓慢,工资上涨也缓慢。

不过,随着今年一季度东北经济回暖,或许能在一定程度上提高当地的平均工资水平。

从经济数据上看,2017年东北城镇就业人员平均工资提高还是可以期待的。张世贤提醒说:"东北地区要提高工资水平,最根本的还是要调整供给侧产业结构,增加技术创新、文化创意等新型产业的就业占比,这样工资收入自然就会提高。"

拿什么遏制企业的"重男轻女"之风?

■ 费罗杰

劳动力市场中对女性的歧视问题似乎已是老生常谈。女性的生理特点,使其在求职和晋升过程中承受了更大的社会压力。而随着全面二孩政策的落地,已婚育女性的职场竞争"优势"也不复存在。不少女性在就业、晋升、工作稳定性、薪酬等方面都遭受着种种障碍。企业"重男轻女"之风日渐"抬头",职场妈妈的生存状况不容乐观,以致很多职场女性发出"做妈妈难,做职场妈妈更难"的感叹。显然,遏制企业的"重男轻女"风气已经成为亟待解决的社会问题。

其实,用人单位也存在"难言之隐",其难处也可以理解。毕竟,企业的生存需要员工用劳动创造价值,而女性两次生育附带的7个月断岗期,必然要增加企业的运营成本和难度。面对日渐加剧的市场竞争和不断提高的用工成本,企业想招聘和重用更多男性和没有生育需求的女性也无可厚非。

一边是女性急切的职业诉求和被企业排斥的无奈和愤怒,一边是为了实现企业自身利益最大化而不断深化的女性就业歧视,二者的矛盾不断加剧。显然,全社会有责任和义务在兼顾女性就业权益和企业正当利益的前提下遏制女性在就业中遭遇的性别歧视。

一方面,相关部门要保障女性的就业权利,并明确就业性别歧视的相关赔偿标准,以提高企业的违法成本,为女性员工依法维权提供法律支持,让企业不敢、不想、不能歧视女性,让吸纳女性就业成为企业的法定责任。

另一方面,也要充分考虑企业的用人成本。通过建立生育基金等制度,以费用补贴的方式补偿企业损失,并适当给予招录女工的用人单位以奖励和政策优惠等,以提高企业招聘并留住女性员工的主动性和积极性。

笔者相信,将各项措施落实到位,就一定可以彻底遏制企业的"重男轻女"风气,广大女性一定可以拥有公平的就业机会和发展平台。

易到员工频繁离职 现大部分打车需要支付现金

日前,易到发布消息称,全部申请提现的车主均已完成线上兑付,接下来将转入正常提现周期。同时,易到方面披露,截至目前,超过40万司机已经顺利完成提现。不过,用户打车难的问题却未得到有效解决。

7月3日,记者用易到平台在多地打车发现,平台上均显示有车,却始终打不到车。而记者在平台上充值的几百元,无法使用,更无法提现。

记者拨通易到相关负责人电话,对方称自己已经离职,而与她共同离职的易到员工,几乎均是乐视的老员工。如今,对于正处于新老股东交替之际的易到而言,尽快处理好运营问题,恐是第一位的。

记者在易到软件平台上订车,呼叫车辆时,软件弹出一个页面,页面显示,易来车型仅支持当面付款给司机,请在下车前完成支付。而如若不选择此项,其它几款车型的订车费用将比该款车型费用贵上30%-50%。

为了用易到账户中的余额支付,记者选择了其它几款车型,虽然价格昂贵,却可直接用账户余额进行消费。但在多次尝试后,记者发现虽然平台上显示有车,却始终打不到车,无车主响应。软件频繁跳出"价格上浮提醒"的页面,并称,当前位置用车需求持续增加,为支持选择您这张订单,我们会再次上浮价格。记者在北京三环、四环、五环等多次进行尝试,均没有司机响应,始终打不上车。而上浮后的价格,已远远超出出租车的价格。

虽然易到方面宣布已经解决司机提现问题,但用户充值后的资金却如同被圈在里面一般,无法轻松消费。

对此问题,记者试图联系易到方面,但却未找到相关负责人。

6月28日,易到发布公告称,公司已于近日变更控股股东,已有新的控股股东进入,乐视不再作为易到控股股东,原管理团队继续负责易到的管理、运营等事务。易到拟定于7月4日举行媒体沟通会,就具体事宜做公开说明。

不过,对于新进入的股东是谁,易到方面并未披露。这也引发外界揣测。

有传闻称,首汽约车或入股;亦曾有消息称,平安集团将入驻易到;甚至私募基金蓝巨投资控股集团也被外界认为有可能会是易到的控股股东,蓝巨已参投摩拜单车、京东金融、恒大地产等公司。对于上述传闻,易到方面给出的态度是,对该消息暂时不予置评。但其却表态,已经解决司机提现问题。近日,易到在公告中称,目前双档协议已签署完毕,全部申请提现的车主均已完成线上兑付。截至目前,超过40万司机已经顺利完成提现。不过,从记者调查来看,易到用户打车难的问题还是未得到有效解决。

目前,易到正处于新旧股东交替之际,员工频频出走,让这一平台面临人员紧缺状态。"此前乐视的老员工基本都走了,现在的易到员工大多是生面孔,很多岗位是空缺的。"一位已从易到离职的员工告诉记者。

(贾丽)

百万毕业生北上广情结松动 新一线城市上演人才争夺战

时间刚刚进入7月,还有一部分大四学子正在跟校园依依惜别,而2017届的高校毕业生就业季已经步入尾声。

今年全国普通高校毕业生预计多达795万人,比去年增加30万。与此同时,还有一大批海归学子也加入求职的大军。海外一所知名大学的毕业生小孟告诉记者,日前她最终决定放弃北京一家大型企业的邀约,在成都一家文创公司办理了入职手续。她半开玩笑地告诉记者,"毕业大礼包的优惠这么多,感觉人才都不够用了。"

小孟正是即将投入"蓉漂"生涯的优秀人才之一。7月2日,成都提出,将实施"蓉漂"计划,实行全日制大学本科及以上毕业生凭毕业证落户制度,对外地来成都应聘的本科及以上应届毕业生,提供7天免费入住的青年人才驿站。

根据此前全国普通高校毕业生就业创业工作电视电话会议公布的数据显示,2017年毕业生总数预计达到795万,增量与增幅均超往年。

与人数再创新高相对应的,是日趋白热化的人才争夺战。以武汉、成都、西安等新一线城市为代表的多个城市纷纷拿出"毕业大礼包"。

6月24日,武汉发布系列大学生留汉优惠政策;6月29日,长沙出台"人才新政22条";7月2日,成都表示将实施"蓉漂"计划;早前,西安提出引进高层次人才"5531"计划、"城市合伙人"计划……

人力就是生产力,年轻人代表着城市的生命力。不难看出,在冲刺"新一线"的激烈竞争中,这些崛起中的城市都不愿落于人后。

上海同济大学教授阮青松在接受记者采访时表示,中西部地区的发展必须抓好"人才"这个抓手。他特别提到,成都最新的"大学生凭毕业证落户"是非常好的举措,让人印象深刻,"北京、上海因为本身的承载力问题,对大学毕业生的落户限制比较严格,成都就应该抓住这个机会,错位竞争。"

中国科学院大学经管学院教授、国家战略创新与发展研究会副理事长吕本富则表示,武汉、成都等城市的人才新政,反映出这些地方近年来创新创业的活跃和经济的活力,但同时,"户口、住房、补贴只是第一步,把人吸引过来之后如何留人更为重要。"他向记者表示,下一轮的留人竞争将更为激烈。

解决户口保障住房 多地加码人才"引力"

又是一年毕业季,近800万毕业生将去向何方?记者注意到,和往年的情况有所不同,"95后"们面临着更多的选择和机会。尤其是以武汉、成都为代表的新一线城市接连推出新政,纷纷加码人才"引力"。

例如武汉市近日提出,5年让20万大学生住进人才公寓,同时,以奖励形式发放"人才住房券",可冲抵购、租房款。此外,还将放宽大学生落户条件,毕业3年内普通高校大学生,凭毕业证、创业就业证明即可落户。

据《长江日报》报道,3日上午,武汉第一批大学生人才公寓、创业工位和见习岗位已正式推出。

成都则在2日举行的"国家中心城市产业发展大会"上提出,将改革人才落户制度,推行"先落户后就业",全日制大学本科及以上毕业生凭毕业证即可落户,同时,将加大人才公寓和租赁住房建设力度,对来成都应聘的外地本科及以上应届毕业生,可提供7天免费入住的青年人才驿站,对急需紧缺优秀人才,则提供人才公寓租赁住房保障。成都期望通过这些举措,让广大"蓉漂"扎根成都、融入成都,"住得上房、安得了家"。

在阮青松的印象中,凭毕业证落户最早深圳做过,也取得了比较好的效果,他认为成都应该抓住这个机会,"(同北京、上海等城市)错位竞争,大力发展先进的制造业、服务业,增强作为西部经济中心的功能。这些都是要有人才来匹配的。"

的确,以北京和上海为代表的一线城市户口逐渐收紧,为其他城市"抢人才"带来了一个突破口。

"这一点确实是很大的优势,终于不用在找工作时把对方能不能解决户口放在第一位了。"得知成都放宽落户条件后,湘妹子王思颖又松了一口,她刚结束在香港的学业回到内地,准备加入"蓉漂"的队伍。

值得一提的是,长沙日前发布的"人才新政22条"也大大降低了落户门槛。

"只要你是全日制本科及以上高校毕业生,凭户口本、身份证、毕业证即可办理落户手续"。按计划,未来5年,长沙将投入百亿资金,留住大学生、吸纳创新者、引进"海归派"、培养"土专家",吸引储备100万名青年人才在长沙就业创业。

而在今年5月,西安公布了23条人才引进的新措施,未来5年预计投入38亿元,引才育才100万名左右……

人才,已然成为各地政府的"掌上明珠"。阮青松此前在接受记者采访时表示,相对于东部地区,中西部在土地、自然资源等方面有独特优势,但人才往往成为最大的劣势,抓住人才就是"抓到了要点和痛点"。

产业崛起带来机遇 如何"留人"是关键

智联招聘此前发布的调研报告显示,2017应届毕业生签约新一线城市的比例与北京、上海、广州、深圳基本持平,而希望在"新一线"城市就业的比例达到37.5%,明显高于一线城市的29.9%。

有分析认为,近两年来,大学毕业生的"一线城市情结"明显松动,越来越多的人将新一线城市作为就业首选。

这种变化离不开新一线城市自身的变化。在国家新一轮开放战略中,成都、武汉、杭州、南京等城市发展迅速,整体经济实力、就业机会、生活环境等都有了明显提升,"吸金""聚才"的能力也随之大大提高。

中国工程院院士、电子科大校长李言荣公开表示,以前,电子科技大学的学生毕业后大多流向了珠三角、长三角,留在成都的比例仅有10%左右,但现在,有42%的成都电子科技大学毕业生选择留在成都。

"这和成都这两年的产业结构、宜居环境、城市定位以及对电子信息产业的重视密不可分。"李言荣向记者表示,当成都的产业迈上新台阶,对人才和技术的需求就将更为迫切,随着成都电子信息产业转型升级、迈向中高端,科技人才流动出现了明显变化。

无疑,有了人才,产业才能发展;有了产业,才能吸引人才,才有让人才留下的根基。世界各国的实践已经证明,经济社会越发展,以人才为集中代表的人力资源在其中所起的作用就越重要。城市的发展亦然。

事实上,近年来新一线城市竞争激烈,从经济增速到产业发展,从落地项目到生活环境,皆有排名,备受关注。而今年以来,"人才"成为争夺的核心焦点。应该说,随着经济发展进入知识密集和技术密集时代,"人之贵"愈发凸显。

在吕本富看来,从"争项目"到"争人才",是一种必然。"这些城市前几年的创新创业做得都不错,创新创业企业现在进入爆发阶段,正是大量需要人才的时候。"他向记者表示,这些企业的资本和土地问题不需要地方政府操心,"有风投,占地面积也不大,但是没有人就没法发展了。"他认为,大学生的素质、冲劲,更能适应现在的经济环境。

但在另一方面,他认为,优厚的物质条件只是把人才吸引过来的第一步,"把人才留下,才是第二步的竞争。"

在吕本富看来,留住人才,既和企业本身有关,也和城市的氛围有关。"为什么很多人即使没有北京户口也要留下来?软性的氛围,是需要考虑的。"

对于国内白热化的人才争夺战,一位正在丹麦从事药物研究工作的博士坦言,"高端人才还是会更关注工作机会、事业前景,如果这方面能和一线城市一样,当然会选择像成都这样更宜居、生活压力更小的城市。"

(余蕊均)