

2005，南京“薪”情涨声起 PDF转换可能丢失图片或格式，  
建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/228/2021\\_2022\\_2005\\_EF\\_BC\\_8C\\_E5\\_8D\\_97\\_c108\\_228239.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022_2005_EF_BC_8C_E5_8D_97_c108_228239.htm) 2004年年底，一波接一波的“加薪说”让南京的老百姓们兴奋不已：11月18日，南京市《关于促进企业职工工资增长的指导意见》正式出台；12月下旬，江苏省人大常委会审议通过《江苏省集体合同条例》，率先以地方立法的形式，为职工工资增长提供法律保障；12月31日，南京市常务副市长陈家宝在市民论坛上说，市政府2005年将对于效益较好的企业完善工资效益挂钩制度。

转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 站在岁末年初的门槛上，听闻接连不断的利好消息，南京人对2005年荷包厚度的增加有了满心的期待……听起来很美 促进企业职工工资增长，工资的概念究竟是什么？加薪这个“薪”是什么？这是首先要弄明白的。南京市劳动局工资处副处长周克伟解释说：工资的外延现在扩大了不少。过去我们算工资都要看工龄、级别什么的，现在工资不再是过去意义上的工资了。根据规定，工资总额的计算方法应该是：计件(或计时)工资 + 奖金 + 津贴 + 补贴 + 加班工资 + 特殊情况下应支付的工资。但现在的工资分配方法已经有了很大改变，有很多企业是底薪 + 提成，或是以岗定薪、年薪制等等，很大程度上以现金支付的能自由支取的都可以算是工资。南京市《关于促进企业职工工资增长的指导意见》制定了三种企业适时增加职工工资的激励机制。首先是“工效挂钩”的比率有所突破。过去南京市制定的工效挂钩比例是1 0.30.8，今后，工效挂钩比例将提高到1 0.31。也就是说，如果企业的利润总额比上年增

长1%，企业工资增长幅度就可以增长0.3%到1%，最高增长幅度从0.8%提高到1%。工效挂钩原来限制在国有、集体企业中实行，今后将适当放宽，扩展为南京市所有生产经营正常、内部管理规范、财务制度健全的企业均可按规定实行。企业实行的工效挂钩形式也实现了突破，由以往的政府部门审定改为企业依据自身的生产经营特点自主确定，给予企业更大的自主权。鼓励执行“企业工资指导线”。凡实现利润增长且盈利的企业，原则上以市政府发布的企业工资指导线基准线增加职工工资；职工平均工资低于南京市职工平均工资的企业，在效益允许的前提下，可按工资指导线预警线增加职工工资；职工平均工资高于全市职工平均工资3倍的企业，职工工资增长原则上不应突破工资指导下线。南京市今年企业工资的预警线为：18% 20%，基准线为：8% 12%，下下线为：2% 3%。据介绍，工资增长预警线是对工资水平较高企业提出的工资适度增长的预警提示。基准线是对大多数生产发展、经济效益正常的企业工资正常增长的基本要求。工资增长下线是对经济效益下降或亏损企业工资增长的起码要求。明确规定这类企业的实际工资可以是零增长或负增长，但支付给提供正常劳动的职工的工资不得低于当地最低工资标准。支持企业实行工资集体协商。“工资集体协商”是由职工组建工会与企业法人代表在工资指导线基准线范围内，根据企业经济效益状况，协商确定工资增减幅度。劳动部门表示南京将继续支持更多企业尽快建立工资集体协商制度。连续3年盈利就必须涨工资，目前南京的企业可结合自身生产经营特点，在“工效挂钩限制”、“企业工资指导线”、“工资集体协商”三种办法中，自主确定一种或几种结合的挂

钩形式。企业实际支付职工的工资，在国家税法规定的范围内允许税前扣除。江苏省人大常委会审议通过《江苏省集体合同条例》规定：“用人单位和职工方应当每年就职工年度工资水平、年度工资调整办法和年度工资总收入进行协商，签订工资专项集体合同，或者签订集体合同附件”，当出现“本单位利润增长、本单位劳动生产率提高、当地人民政府发布的工资指导线提高、本地区城镇居民消费价格指数增长”四种情形之一的，“用人单位或者职工方都可以在协商中提出增长工资的要求。”政府的愿望是好的，条文也颇具指导性，所有关于加薪的消息听起来都很美好，但2005年，这些利好消息会转化为百姓口袋里真实的厚度吗？一个小调查南京市近年来职工平均工资每年都以15%左右的比例增长，2003年全市的平均工资水平为18853元，增长率为16.23%，但如果排除机关事业单位、单独计算企业职工的话，其平均工资为17495元，增长率为15.9%。南京的平均工资水平增长很不平衡，一部分中央企业在很大程度上拉动了平均工资的提高，而一些地方企业、区县企业的工资水平还很低，一些国有企业年工资只有12多元，有的集体企业甚至不到1万元，只有9000多元！转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com>可以说，大部分企业职工加薪的愿望是迫切的，也是合理的，众多加薪利好消息的出台也是为了圆其好事，但操作起来，愿望与现实还是有距离的。记者就加薪问题在一个人气较旺的论坛里发帖调查，从各网友的回答中，我们可以感觉到，加薪，不是件容易的事。网友tramb（合资企业员工）：我们单位不实行工资集体协商制度，我承认这制度有意义，但不可行，因为老板不愿意。如果我的收入增长幅度小于单位利润

增长幅度，我就认为不合理，忍无可忍就得自己找老板提加薪。但对于公司的盈利状况我不太了解，只知道公司越来越好，这方面的数字并不透明。网友coolviolet（民营企业员工）：单位不实行工资集体协商制度，这制度很难实施，因为老板不愿意。我一般不好意思提加薪，要不就考虑跳槽。目前收入增长情况不合理，我们公司总部的人不干活老加工资，我们项目部的光干活不加工资。我对公司盈利状况不了解，老板不告诉我们。网友jixujb（民营企业员工）：我们公司大约500人，不实行工资集体协商制度。我认为不可行，无意义。我在私企，只要符合法律规定的工资标准，定工资是老板的权利。我对公司的盈利状况不了解。……几乎所有的跟贴网友都期待并看好2005年会加薪，因为他们觉得所在单位前景都不错，如果利润增加，应该会加薪水，否则留不住人才。不过对于加薪的幅度，他们都表示不乐观，都认为肯定会低于利润增长的幅度。“涨薪令”的落实并不如纸上写的那么容易。仔细分析，便会发现诸多困难所在：一、企业不听“指导意见”怎么办？虽然《意见》出台了一些税收减免政策激励企业增长职工工资，可一旦有企业不执行，目前仍然缺少强有力的监控手段。对于不按规定涨工资的企业，只能通过工会组织民主监督，以及劳动部门协商的方式民主解决问题，而不是采取强制措施，新通过的《江苏省工资支付条例》中提及的“工资增长制度”也同样缺乏有力的法律保障。据介绍，目前国家以及地方对于企业支付工资方面只出台了《最低工资规定》的法律文件，如果用人单位不按照规定支付低于最低工资标准的工资水平，劳动部门才可以上门强制执行。二、企业盈利与否谁来监测？按照连续3年盈利

增长给职工加薪的要求，首先就要对企业的盈利状况有正确的掌握。可现在企业为了避税在年底做账目报表时，采取虚报、瞒报的情况屡见不鲜，本来盈利、运转很好的企业，最后变成了不盈利甚至亏损的企业。虽然税务部门加大了审核力度，可还是有不少企业钻空子。

三、加薪的基数如何划定？指导意见中是规定了企业职工工资增长幅度和企业利润增长幅度的一个比率，但现在企业本身的薪酬机制就五花八门，这个所谓的增长幅度是乘在什么基数上，就不得而知了。

四、工资集体协商制度如何推广？目前南京市劳动部门逐步在400户大中型企业中推行工资集体协商制度，结合集体合同的推广，要求企业在平等的基础上签订集体合同时，有关工资性条款或集体合同的工资协议附件中必须明确年度工资增长幅度。但据记者了解，南京目前非公企业中，工会组织都尚未完善，更不要说由工会出面组织来进行集体协商制度了。

五、低收入群体加薪如何保障？物价的上涨对有钱人来说影响不会很大，但是对低收入者的影响却很明显，例如统计显示，2004年物价上涨后，占调查户数5%的更低收入贫困家庭人均肉禽蛋消费量减少1.13公斤。加薪对于低收入群体的意义格外重大。“支付给提供正常劳动的职工的工资不得低于当地最低工资标准”这是条硬杠杠，但对于职业流动性较大的低收入群体，或是那种摆出“死猪不怕开水烫”模样的亏损企业，低收入群体加薪如何保障是个难题。

转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com>

薪水总体要加 在2004年12月31日的市民论坛上，南京市常务副市长陈家宝说，百姓要富，只有南京的经济发展了才能真正富起来，所以南京2005年经济发展速度一定要保持13%，争取14%，上不封顶。只有经济总

量上去了，南京市民的钱袋子才能真正鼓起来。经济总量上去了，企业也有了钱，但不发到市民手中也不行，市政府将强制实行最低工资标准，对于效益较好的企业完善工资效益挂钩制度。前文所说的“涨薪令”落实的困难之所以那么多，归根到底是因为它是“指导”而不能是“强制”，否则就违背了“政企分开”的原则，也违背是市场经济规律。周克伟认为，企业工资的分配走过了“从计划到自主”的过程，“以前的话，企业每个人哪怕涨一分钱工资都要经我们工资处审批，那时可以说是‘计划’的年代。现在企业采取什么形式来分配政府已经不再干预，尤其在行政许可法出台后，企业可以自主选择分配方式，政府现在要做的是指导、服务和监控，更多的是用法律手段来规范企业的分配行为。”在劳动力走向市场的时候，劳动力的定价也应该走向市场，由市场来决定工资。毕竟，由市场决定工资，市场也会变得更有效率，社会保障等领域的改革也会更容易。太和顾问的分析报告显示，2005年中国整体薪酬形势颇为乐观，总体水平可能比今年提高7.5%到8.5%。IT、零售、物流、金融、网络游戏、广告、房地产等行业的薪资水平将有所上升，对高端人才的争夺更趋白热化。此外，已经写入法规的工资集体协商制度也将有效推进加薪的落实。目前南京私营企业劳动合同签订率达70%，签订集体合同的企业已达373家。用工双方可通过集体协商的内容包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全与卫生、补充保险和福利、女职工和未成年工特殊保护、职业技能培训、劳动合同管理、奖惩、裁员、集体合同期限以及变更等。市劳动部门相关负责人表示，对于一些规模较小，人员较少的企业，可以考虑由街道或行业出面

组织与用工方进行集体协商，保障小企业员工的利益。近两年来，南京城市居民可支配收入的增幅明显加快。2004年城市居民的可支配收入已经达到11570元，比上年增长13.5%，年净增长1300多元，增幅为近7年来最高；农民人均纯收入去年达到5460元，增幅是11%，这是1997年以来最高增幅。2003年南京居民的可支配收入在全省排序第六。2004年预计可能前进到第三或者第四。照此势头发展，2005年的“薪金”情，还是值得期待的。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)