

岗位技能工资制方案 设计与操作

劳动部综合计划与工资司编



中国劳动出版社

岗位技能工资制方案 设计与操作

劳动部综合计划与工资司编

中国劳动出版社

(京) 新登字 114 号

图书在版编目 (CIP) 数据

岗位技能工资制方案设计与操作/劳动部综合计划与工资司编. —北京: 中国劳动出版社, 1995. 3

ISBN 7-5045-0584-6

I. 岗… II. 劳… III. 工资制度-方案制定-操作-中国
IV. F249. 24

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (95) 第 02418 号

岗位技能工资制方案设计与操作

劳动部综合计划与工资司编

责任编辑 曾令萍

中国劳动出版社出版

(北京市朝阳区惠新东街 1 号)

北京怀柔东茶坞印刷厂印刷

新华书店总店北京发行所发行

787×1092 毫米 32 开本 14.5 印张 310 千字

1995 年 3 月北京第 1 版 1995 年 4 月北京第 1 次印刷

印数: 5000 册

ISBN 7-5045-0584-6/F·099 定价: 21.00 元

前 言

劳动部《关于岗位技能工资制试点工作的通知》(劳薪字[1992]8号)下发后,各地区、各部门结合自己的实际情况,积极稳妥地开展试点工作,并在一些具体措施和办法上有所突破,取得了新的经验。为了贯彻、落实党中央、国务院关于深化改革,转换企业经营机制,提高经济效益的要求,适应企业工资改革实际工作的需要,我们组织编写了这本实用性较强的《岗位技能工资制方案设计与操作》,以供企业工资管理干部、厂长、经理和经济工作者在实行岗位技能工资制的过程中参考、借鉴。希望本书的出版对推动企业内部分配制度改革的深入开展,起到服务、导向、宣传和促进作用。

本书是劳动部综合计划与工资司组织编写的。参加具体编写的人员有王崇光、蔡振红、徐延君、徐五平、李联合、魏萌等同志。全书由王崇光同志修改统稿,由刘杰三、王文华同志终审定稿。在本书的编写过程中,有关部门和企业提供了不少宝贵的材料和经验,在此,我们表示衷心的感谢。

由于我们的水平有限,书中难免会存在某些缺点和不足,热忱欢迎读者批评指正。

编者

1994年5月

朱家甄副部长在岗位技能工资制 研讨及经验交流会上的讲话

（代序）

一九九三年四月十三日

首先，我非常感谢在工资战线工作的同志们，特别是在当前，搞工资工作的同志们很不容易。不管是搞岗位技能工资制试点，还是搞其它工资制度改革，大家的工作压力大、担子重。可是，我们的绝大多数同志，坚持原则，兢兢业业，努力工作，勇于开拓，抓出了实效。特别是在《条例》颁布以后，对工资工作来讲，变化是比较大的。由于体制上的变化，带来了我们职能上的变化。我们搞工资工作的同志很快适应了这个变化，搞得是不错的。我想借这个机会，请大家回去以后，转达部党组对全国各地从事工资工作同志的感谢之情。

今天我想谈几个问题，和大家一块讨论。

第一个问题，谈谈劳动工资工作的形势。

劳动工资工作总的形势是很好的，特别是改革形势非常好。去年是我们全国劳动三大制度改革大踏步前进的一年。我们初步统计，全国参加改革的国有企业已达到了45%左右。我们工资制度改革也取得了迅猛发展。现在，全国实行工效挂钩的国有企业已经达到了56%，实行岗位技能工资制试点的大中型企业，已有2000户，职工1000万人左右（其中劳动部重点联系的企业有100户，职工123万人）。养老保险和其它各种保险制

度的改革也有了很大发展。去年，各种社会保险都开始建立，全国基本上实现了社会养老保险统筹，全国实现养老保险统筹的占90%多，有11个省实现了省级统筹。凡是实现省级统筹的省，都反映尝到了甜头。这是一个情况。

第二个情况，《条例》公布以后，劳动工作的转制工作应当说是比较顺利的。在《全民所有制工业企业转换经营机制条例》发布以后，我们曾经很担心。因为《条例》公布后，我们劳动工作的方法、任务、手段都发生了很大变化。企业成为用工和分配的主体。企业自主用人，自主分配。宏观要管好，微观要搞活。我们担心劳动部门能否适应，会不会顾了这头，顾不了那头，或者放权不彻底，或者宏观失控。现在看来，《条例》公布以后，各级劳动部门由于工作做得比较细致，转换职能的工作做得比较好。当然，在《条例》公布之前，我们也做了一些准备。譬如对企业工资究竟如何管，经研究决定对工资总量调控，根据企业的不同情况，分别实行几种管理模式。我们地方的同志贯彻《条例》比较坚决，结合实际深入细致地研究贯彻《条例》问题。再有，《条例》公布以后，我们制定了一系列配套的实施细则和规定，这都保证了改革的顺利进行。

当前，我们要下大力气抓好《条例》的贯彻落实。要把《条例》落实好，主要还是放活两权，就是一定要给国有企业以用人自主权和分配自主权。当前，既要按新的体制运行，同时又要注意到旧体制的影响。目前我们劳动制度改革的好坏，主要体现在《条例》的落实上，看《条例》是否真正落实到了基层，落实到了企业。

这里有一个问题，我想提醒各级劳动部门的同志注意，就是要全面正确地学习、理解和贯彻《条例》。因为《条例》除了

提出劳动工作的核心是放活两权之外，同时对企业的自我约束机制和宏观调控也提出了要求。目前，应当说，两方面的问题都有。一方面，大多数省市两权放得比较彻底，比较认真。但是，也有个别的地区，还在走老路。我们派几个调查组到各地了解了一下，有些市、县的工作和《条例》下发之前没什么区别，照样下达指令性计划，对企业招工、内部工资分配照样进行审批，照样要盖十几个章子，有的地方，劳动部门放权了，中间的层次还卡着。劳动部门放了，别的部门又拣了起来，等于没放。在放权问题上存在着中梗阻现象。另一方面，在贯彻《条例》中也确实有个别人，甚至是领导同志曲解《条例》精神，认为《条例》都公布了，什么都不要管了。我们认为这是对《条例》的曲解。《条例》里没有说不管工资总额，不但要管，而且要管住、管好。《条例》也没有说不管用工范围，否则，把童工、农民工都招进企业，那是不行的。用工范围我们必须管，不仅要管用工范围，而且要审查企业的招工简章，以防止企业搞内招。因此，当前除了要抓两权落实之外，还要抓宏观调控。该管的，我们一定要管住，该放的，一定要放开。属于企业的权力，一定还给企业，不能再管；属于宏观调控方面的工作，我们也一定要做好。

这次会上提供了一个《关于加强企业工资总额宏观调控的意见》（讨论稿），大家提了很多很好的意见，我们要根据大家的意见进行修改。在这里，我想就宏观调控的问题做几点说明，也是对讨论中提出的问题做些解释，还是同大家一块儿讨论研究。

一、我们进行劳动工作的宏观调控，一定要按十四大精神办事，一定要符合《条例》的精神。江泽民总书记在十四大报

告中讲得很清楚，计划和市场两个都是很重要的手段，并不是说搞社会主义市场经济，计划就可以不要了。我们取消的是属于计划经济体制下的指令性计划，但对于整个宏观调控仍然起指导作用、有益于我国国民经济运行的计划还是需要的。不是说一搞计划就回到老路上去了。因此，去年，我们设计了一个动态调控的弹性计划，废除了劳动工资管理上的指令性计划。动态调控的弹性计划是指宏观和中观层次的调控，也就是省、市和一部分部委。微观仍然实行以工效挂钩为主的几种调控办法。我们说弹性计划要有，但弹性计划绝不能下到企业去。因为我们的弹性计划是对中观层次的。这一点必须明确。那么企业有没有计划呢？企业也有计划。企业的计划由企业自己制定。我们希望每个企业在年初下达生产计划的同时，一定要制定一个劳动工资计划。当然，这个计划是企业自己定。工资计划如何确定呢？我们大部分企业都实行了工效挂钩，工资计划就依据企业年初对工效挂钩的预测，测出来工资总额多少，企业年初的工资计划就是多少。企业工资计划与弹性计划如何衔接呢？严格来讲，这两个计划无法对接。因为计算方法不一样。弹性计划主要是依据地区（部门）非农国民收入、根据资金税利率、工资税利率、劳动生产率等指标确定的。而工效挂钩办法多数企业是同实现税利挂钩的。尽管计算不同，但我们要求，计划要成个体系，因此两个计划就要联系起来。如何联系，就是我们这次会上提出的办法，即实行工效挂钩和其它工资总额管理办法的企业，最后测算出来的工资总额加在一起，应低于地区（部门）弹性计划所预测的工资总额。为什么低于，会不会高于，高于怎么办？我们说一般会低于，因为我们考虑中观层次的工资总额，考虑的主要是非农国民收入的工资含量。非农国民收

入的工资含量包括了乡镇企业这一块儿，乡镇企业的增长比其它经济成分的增长要快，所以这部分的工资含量肯定比较大。因此，工效挂钩企业测算的工资总额应当低于本地区（部门）弹性计划所确定的工资总额。但会不会大于弹性计划数呢？也可能。如果所有工效挂钩企业工资总量加在一起超过了弹性计划确定的工资总量，就要调控一下了。要提醒企业根据《条例》精神多留一些工资储备金，用于以丰补歉。这些都不是指令性的，目的是让企业和省市领导心中有数。我们等于做了一下预测。这是非常必要的。

二、我们强调，还要保留工资基金手册。尽管很多地方反映，有些企业多头开户，工资基金手册作用不大。但我们认为工资基金手册目前还是控制企业工资总额的一个好形式。工资基金手册主要解决操作当中的控制问题。企业有了工资计划，如何领取，要有个办法。在没有别的更好的办法之前，就实行这个办法。使用工资基金手册，也有一个问题，就是如何填写工资总额。我们的意见是，要填写年初预测的挂钩工资总额，到年末再调整一次。年初填报计划，要经过劳动部门审核，然后全年就按这个工资基金领取工资。到了四季度，再根据实际情况调整一次。具体使用要由企业自主。我们不能搞月月审批，否则又搞死了。在实际执行当中，很多地区、部门有自己的办法。我在河北了解到，有的企业在填写工资总额时先按上年10个月的工资总额填上，然后年末再调整一次。这种办法也可以。总之，工资基金手册要有，如何搞，各地可灵活掌握。

三、一定要加强检查、监督。在这方面，应当说《条例》赋予我们劳动部门的职责，我们完成得不够好。主要是监督、检查的机构，管理和操作不健全。这要研究。检查监督要落实到

基层去。举个例子，《条例》规定企业工资发放要实行“两个低于”。我在企业了解到，企业没有这两个指标，或不健全，一般企业只有工资总额和人均工资两个指标能答出来。至于工资总额同利税总额的关系、劳动生产率和平均工资的关系，都没有计算过。好多企业不了解职工生活费用指数，因而也就无法计算劳动生产率和人均实际工资的关系。很多企业根本没有按照“两个低于”去衡量。我们执行《条例》只执行一头，“放”这一头执行了，《条例》也规定了“管”，“管”这一头就没有执行。“两个低于”是《条例》规定的，我建议从统计开始，今后每年把“两个低于”的指标都统计上。

有些工作我们没做好，主要是机制转换以后，我们没有完全适应，没有研究透。关于《条例》问题，由于大家在讨论中，提的问题比较多，我重点多说几句。总而言之，要全面正确理解、贯彻《条例》。

还有一条，就是税收问题。目前财政部规定的各种税收在没有调整之前都适用，还要按现行的税收政策执行。这也是我们宏观调控的一个主要方法。

第三个情况，在去年的改革大潮面前，从全国来看，宏观没有失控。去年，我们全国待业率保持了前年的水平，仍是2.3%。这是很不容易的事情。劳动部门做了大量的工作，特别是去年，改革开放的步伐加快，力度加大，而且很多地方、很多部门对农转非问题控制不严，有的省去年一年农转非30万，农村劳动力进城待业，造成宏观失控。为此劳动部门做了很大努力，宏观维持得不错。去年，我国国民生产总值增长15%，可扣除物价上涨因素后实际工资总额只增长了9.1%。劳动生产率增长了10.8%，扣除物价因素后，职工人均工资水平增长

6.7%。从全国来看，是实现了“两个低于”。所以说，去年一年，从劳动工资方面看，宏观控制是好的，这和各级劳动部门的努力是分不开的，应当说，取得了很大成绩。如果同原苏联和东欧等国家比较，会看得更明显。当然，也不能说去年就没有问题，问题是比较多的。根据统计部门统计，去年除了工资总额以外，来自其它渠道的各种收入大概相当于工资总额的31%。另据银行统计，我们工资性支出和对个人的其它支出比上年增加了1240亿元，增长幅度过大，而1991年只比1990年增加686亿，去年翻了一番。今年1~2月份，各种工资性支出又增加了310亿。当然这些个人收入支出的渠道非常复杂，有股息、利息、房地产收入、房屋动迁费、土地征购费、各种津贴、补贴、各种债券分红、各种单项奖、科技重奖、体育重奖以及第二职业的收入，还有公司膨胀、国家收入转移到个人等等。这些是我们工资部门一家控制不了的。但是这些事情值得我们注意。希望我们各地搞工资工作的同志注意对这方面情况的掌握和分析。不然我们的工资控制住了，70%控制住了，可能消费基金膨胀会从上述渠道产生出来。目前第二职业也很可观。第二职业收入一般相当于个人工资的50%~120%。现在公司膨胀也很厉害，去年年底，公司数已经达到了486700个，比我们整顿公司以前的公司总数还多（整顿前公司总数为420000）。所以，好多国家收入转成公司收入，公司收入又转成个人收入。另外，滥施重奖，名目繁多，不用经过批准和控制。有的是政府请客，企业掏钱，影响了企业分配自主权。有的地方搞重奖，已引起了职工群众的很大反映。

总之，在劳动工资工作方面，形势是好的，问题也有。我们管的这块儿还控制着，问题不大。希望大家继续努力，按照

《条例》精神，要两手抓，一手抓放权，凡是属于微观经济的权力，一定要放到企业去；另一手要抓宏观控制，凡是我们该管的事情，还要管起来。同时要注意非工资收入和向个人支出这一块儿。现在部里正在研究这个问题，想办法给中央提点建议，争取把工资外收入的部分控制在理想范围之内。

第二个问题，关于工资工作与按劳分配的关系。

搞工资工作必须按照按劳分配的要求办事。因此，要研究按劳分配问题。工资工作不是按劳分配的全部，但是工资工作是按劳分配的主要部分。所以我们搞工资工作的同志，要坚持社会主义按劳分配，反对在企业特别是国有企业实行按资分配。当前，我们研究按劳分配问题，更有其特殊的现实意义。因为现在有人反对按劳分配。这些人是极个别的，更多的人处于一种困惑当中，主要是对在社会主义市场经济条件下怎样实现按劳分配，感到不理解，感到没法办。这就容易走上其它的分配道路。反对按劳分配的人认为按劳分配是皇帝的新衣，根本就不存在，认为按劳分配是荒唐的。他们说在我们国家从来没有按劳分配过，它只是一种口号、旗帜，将来也不存在按劳分配。他们的根据是我们的社会不具备马克思所说的按劳分配的前提。当然，我们现在正处在社会主义初级阶段。马克思所说的劳动者的劳动是直接劳动，所以不必经过价值转换的过程，劳动者就可以用等量劳动获得等量的消费品。马克思设想的是更高级的社会主义，不是社会主义的初级阶段。到了那个时候，没有货币，没有商品，因而不需要价值转换。但这不等于在社会主义商品经济条件下不能实现按劳分配。大多数人困惑是因为现在是用工资来体现按劳分配，而工资又是实行工效挂钩的办法，这个办法与市场经济不是完全一致的。在市场经济条件下，

劳务是有价值和价格的。我们是按劳动多少进行分配的。工效挂钩体现了一点按劳分配，不是完全的按劳分配，这与市场经济不太一致。在市场经济条件下，一个工程师月工资是800元，即使是亏损企业，只要你雇佣了他，也要给这么多钱。所以我们很多人感到困惑，感到工效挂钩与市场经济无法对接。还有的人认为，我们现在的工资总额控制办法不利于平均价格的形成和劳动力市场的发展。大多数人对我们社会主义市场经济条件下怎样实行按劳分配，感到没有章法，感到茫然。因此摆在我们各级工资工作者面前的一个重要任务，就是要研究一下我们社会主义市场经济条件下，实行按劳分配的理论 and 总体操作方案。我们说如果这个问题解决好了，将极大地促进我们国有企业生产力的发展和企业经济效益的提高。一般要解决按劳分配问题，应当从三个方面入手：

第一，要解决劳动的客观量化问题。什么是多劳，什么是少劳，一个总经理的劳动相当于工人劳动的多少倍，这个劳动如何衡量、如何量化出来？在社会主义市场经济条件下，国有经济同其它经济成分处在同一个市场范围内，要衡量企业劳动的多少，只有一个原则，就是按市场平均利润率来衡量。换句话说，你企业利润高，说明你企业劳动好。当然这要有一个前提，就是要在市场环境公平的条件下，包括理顺价格体系、各种生产条件都要公平等。对个人，应当按照岗位技能工资制岗位测评的方法确定个人劳动的多少，同时要考虑市场上劳动力的价格。

第二，要解决按劳分配的对象问题。是不是把工资搞好了，就实现了按劳分配？如果是，那么我们说资本主义国家工资分得比我们好，它是不是实行按劳分配呢？我们说不是。这个问

题也得研究，它牵涉到分配与利润的关系问题，因为企业经营得好坏，是以利润来衡量的。

第三，研究分配的形式问题。目前企业工资总量决定的主要形式，就是工效挂钩。将来是什么形式，也值得研究。

总之，今天给大家出个题目，就是研究一下社会主义市场经济条件下的按劳分配，研究工资与按劳分配的关系。这个问题部里也正在讨论，将来可能找大家再搞些研讨。

最后一个问题，谈谈岗位技能工资制的问题。

总的看，去年一年的试点情况是好的。基层单位的积极性比较高。从广西的情况看也是这样。通过岗位技能工资制试点，提高了生产力和企业的经济效益，充分体现了搞好分配关系以后，对生产力发展的促进作用。大家都反映，搞好了岗位技能工资制，促进了企业的发展。下面我想谈谈部里对岗位技能工资制试点的一些基本观点。

首先，我们认为，在按国家有关政策确定的工资总额不突破的前提下，按照《条例》和国家有关规定，企业内部分配的办法、形式、内容，应当由企业自主掌握。这是企业的自主权。我们主要做两个方面的工作，一是制定最低工资条例，主要是保证职工的最低生活水平，争取今年出台；二是控制最高的工资收入，主要是企业经营者的收入。控制经营者的收入，主要是考虑当前情况下，企业内部职工的心理平衡。收入过分悬殊，对企业内部职工的团结不利，会影响企业的发展。控制最高收入，是从发展生产的角度出发的。仅此而已，其它我们不管，由企业自主。但是，我们推荐岗位技能工资制，主要是感到这种分配制度，可以科学地实行企业内部的按劳分配。

目前对岗位技能工资制不搞统一的工资级别、标准，这些

都由企业自主确定。特别是辅助工资单元，希望企业根据自己的情况自主设置。我们听广西桂林轮胎厂介绍，他们在辅助工资单元设置了人心向往附加费，有的企业设置了工龄工资单元，都可以。这是一个基本观点。

第二个基本观点，这次工资制度改革，始终坚持企业自愿的原则，不搞一刀切。所以岗位技能工资制试点，也是由企业自己定，愿意试，我们热情欢迎，积极扶持、帮助；不愿意试，选别的制度，我们不干涉。作为劳动部门，我们就是搞服务。劳动部门要由权力型转到服务型。当然，我们认为岗位技能工资制比较好，所以积极宣传、推荐它。我们希望大家都加入到岗位技能工资制试点的行列来。

第三，作为今年的工作，我们希望岗位技能工资制在这次经验交流会后能够得到发展，试点面可以扩大。对工资司起草的《关于进一步深化岗位技能工资制试点工作的意见》，我们还可以修改，供各地区、部门和企业参考。有些具体问题，如岗位测评，大家感到繁琐、复杂，你们可以研究一些简单的办法。比如说，以行业测评为标准，相关企业都采用。总之，在岗位技能工资制推广当中，我们提倡扩大试点。具体办法，大家可以根据实际情况修改、补充、完善。今后，凡是企业的工资制度，进行了劳动四要素的测评，以岗位、技能为重点的，我们都承认为岗位技能工资制，不搞一个模式。国家对企业主要是控制工资总额。我们劳动部门要把岗位技能工资制研究透，好为企业服务。今后，我们对企业内部分配仅仅是服务、指导关系，不存在领导关系。

岗位技能工资制是企业内部的分配制度，由企业根据实际情况自主考虑，我们不要干涉过多。但我们推荐好的，推荐先

进经验，是另外一回事，检验试点好坏的根本标准要看企业的生产是否发展了，企业的效益是否提高了。这是一个根本标志。

最后，希望各级劳动部门内部加强团结，不要搞部门之见，特别是搞工资和搞计划的同志，要搞好团结。这个工作从部里开始，希望各地注意这个问题。不是有多大问题，而是发现了苗头，不是有意制造摩擦，而是在改革中站的角度不同，看问题的方法、角度不一样，得出的结论就不一样。我们提倡团结协作，互相支持。要注意形成合力，不要搞分力。

总之，我感到这次会开得很不错。借这个机会谈点个人意见，不见得正确，错误的地方希望大家批评指正。

目 录

朱家甄副部长在岗位技能工资制研讨及经验交流会上的讲话（代序）	（ 1 ）
--------------------------------------	-------

第一部分 岗位技能工资制有关文件

劳动部关于进行岗位技能工资制试点工作的通知（1992年1月7日）	劳薪字 [1992] 8号（ 3 ）
劳动部关于下达试行岗位技能工资制重点联系企业名单的通知（1992年2月19日）	劳薪字 [1992] 22号（ 19 ）
中共中央宣传部、劳动部、中华全国总工会关于印发《企业劳动、工资、社会保险制度改革宣传提纲》的通知（1992年4月18日）	劳政字 [1992] 7号（ 23 ）
劳动部关于下发《关于搞好岗位技能工资制试点工作有关问题的意见》的通知（1992年5月20日）	劳薪字 [1992] 30号（ 33 ）
劳动部关于企业岗位技能工资制试点情况的报告（1992年9月30日）	劳薪字 [1992] 38号（ 42 ）
劳动部印发《关于进一步深化岗位技能工资制试点工作的意见》的通知（1993年5月13日）	劳部发 [1993] 41号（ 47 ）