

岗位技能工资制

劳动部工资司 编

中国劳动出版社

岗 位 技 能 工 资 制

劳动部工资司 编

中国劳动出版社

(京)新登字114号

岗位技能工资制

劳动部工资司编

责任编辑：朱学敏

中国劳动出版社出版

(北京市和平里中街12号)

北京市怀柔县东茶坞印刷厂印刷

新华书店总店科技发行所发行

850×1168毫米 大32开本 15.75印张 408千字
1991年12月北京第1版 1992年4月北京第1次印刷
印数：21000册

ISBN 7-5045-0968-X/F·149 定价：6.30元

前 言

党的十三届七中全会《建议》和七届全国人大四次会议通过的《国民经济和社会发展十年规划和第八个五年计划纲要》提出，企业要“逐步实行以岗位技能工资制为主要形式的内部分配制度”。《纲要》颁布以来，各地区、各部门认真学习和贯彻《纲要》精神，试行以岗位技能工资制为主要形式的内部分配制度的呼声很高。为了配合各地搞好试点工作，积极稳妥地进行改革，我们编写了这本《岗位技能工资制》，希望对试点工作能有所帮助。

《岗位技能工资制》是在劳动部企业工资制度改革方案研究小组做了大量细致的工作和总结各地区、各部门搞好企业内部分配经验的基础上，由劳动部工资司组织编写的。全书共分三个部分：第一部分是理论探讨，收集了理论工作者和工资工作者撰写的20篇理论文章；第二部分是典型经验，收集了17个行业、企业进行岗位测评、试行岗位技能工资制的做法和经验；第三部分是国外资料，介绍了部分国家的企业工资制度和劳动评价办法。

本书是在岗位技能工资制尚处于试点阶段，可供参考的资料较少的情况下收集编写的。由于时间仓促，书中可能会有这样那样的错误和不足，恳请广大读者给予批评指正。

本书在编写的过程中得到了部分地区、行业劳动部门和企业的大力支持，并提供了许多宝贵的资料，在此，我们一并表示衷心的感谢！

编 者

一九九一年八月

ABC90/02

目 录

理 论 探 讨

积极稳妥地逐步实行以岗位技能工资制为主要形式的企业 内部分配制度.....	闪淳昌	I
认真贯彻按劳分配原则 搞好企业工资制度改革	刘杰三	12
岗位劳动评价的理论与实践.....	翁天真	21
试析岗位技能工资单元设置和工资标准的确定问题	苏海南	31
谈谈关于建立和健全岗位技能工资制的运行机制问题	王崇光	45
浅谈岗位技能工资标准.....	蔡振红	54
关于岗位技能工资制的宏观调控问题.....	何 平	61
实行岗位技能工资制的几个配套改革问题.....	胡晓义	75
企业工效挂钩与岗位技能工资制.....	王学君	90
企业工资改革与工人技术标准和考核.....	赵伯雄	94
岗位技能工资制的实施与基本养老金计发基数的相互关系	田华民	99
企业管理人员职位评价初探.....	徐延君	102
企业工资改革研讨会情况综述.....	张 晗	110
对岗位技能工资制的几点认识.....	印仁炽	116
关于冶金企业推行岗位劳动评价的研究.....	胡守文	129
工业企业工人岗位劳动测评初探.....	丁海燕	140
对深化化工企业内部分配制度改革的一些看法.....	徐维善	150
从岗位工资制到岗位技能工资制——		

关于纺织工人分配制度的改革·····陈克辉 许吉祥	157
试论铁路运输行业工资制度的改革·····刘世勤	164
湖南实行岗位技能工资制的情况和存在的问题·····姚巨寰	179

典 型 经 验

关于冶金企业实施岗位劳动评价的意见 ·····冶金部人事劳动司	190
建材企业岗位劳动评价标准·····国家建材局经济财务司	204
电力工业企业工人岗位劳动评价试行方案的初步设计 ·····能源部人事劳动司	240
铁道行业岗位劳动评价指标体系和分级标准 ·····铁道部劳动工资司	246
纺织工业企业岗位测评标准·····纺织工业部人事劳动司	261
纺织工业企业干部职务岗位测评标准细则·····	267
搞好岗位劳动测评促管理 综合配套改革工资制度显成效 ·····兰州连城铝厂	273
注重实际搞改革 “岗技”工资显活力·····株洲化工厂	286
效益结构工资制在我厂的实践·····成都轴承总厂	292
实行以新五岗工资制为主体的企业内部分配改革 ·····上海第二十八棉纺织厂	301
实行以岗位技能工资为主的结构工资制 ·····上海宝山钢铁总厂	307
全方位岗位工资的实践·····太原橡胶厂	319
“四要素”进行岗位功能测评的实践·····上海钟表元件厂	331
推行岗位工资制的几点做法·····山东博山水泥厂	338
岗位技能结构工资制的尝试·····福建省漳州糖厂	344
岗位劳动评价在我厂的实践·····湖南湘乡水泥厂	356
岗位功能测评·····上海正泰橡胶厂	406
加强企业管理基础工作 深化企业分配制度改革——	

我们是怎样开展岗位劳动评价的……………长城特殊钢公司 421

国 外 资 料

美国纺织企业开展“工作评价”的方法…………… 434

评定工作价值的方法——计点法…………… 451

德国企业工资制度…………… 479

理论探讨

积极稳妥地逐步实行以岗位 技能工资制为主要形式的企业 内部分配制度

闪 淳 昌

《中共中央关于制定国民经济和社会发展十年规划和“八五”计划的建议》第58条明确提出“根据按劳分配原则，建立起全面反映职工劳动质量和数量的工资制度。在企业继续完善工资总额与经济效益挂钩的办法，逐步实行以岗位技能工资制为主要形式的内部分配制度。”这使我们进一步明确了企业工资制度改革的方向和目标。

一、实行以岗位技能工资制为主要形式的内部分配制度 是改革开放以来企业工资改革的成果和继续

80年代的企业工资改革，重点放在两个方面：第一是改革企业工资总量决定和调控机制，从基本由行政指令决定企业工资的多少改变为主要由企业自身生产经营成果来决定，也就是实行工资总额同经济效益挂钩；第二是赋予和扩大企业内部分配的自主权。这两个方面的改革，都取得了积极的成果。1985年以来，随着推行工资总额同经济效益挂钩办法，不少企业在明确了国家与企业的分配关系后，陆续探索、改革了内部分配制度并取得了初

步成效。其中比较突出的有兰州连城铝厂、上海宝山钢铁总厂、株洲化工厂、成都轴承总厂、上海第二十八棉纺织厂、太原橡胶厂、上海第二纺织机械厂等。这些企业虽然改革的具体作法不尽相同，内部分配制度模式也各有特点，但都有以下共同之处：一是普遍进行了岗位劳动测评，为改革内部分配制度奠定了比较科学、定量分析的基础；二是严格实行全面考核，即不仅考核职工技术、业务水平和实际工作能力，同时考核职工的实际劳动贡献，以正确区分职工的劳动差别；三是新的内部分配制度都设置了岗位工资、技能工资，且以其为主要内容。通过改革，初步建立了岗位靠竞争、报酬靠贡献的机制，比较合理地调节了内部各类人员的工资关系，调动了职工钻研技术，努力提高业务水平和劳动的积极性，稳定了生产一线队伍，促进了企业经济效益的不断增长。上述企业的实践经验既增强了我们搞好国营企业内部分配的信心，也为我们研究岗位技能工资制提供了可靠的基础。最近一年多的时间，上上下下各方面，就改革企业基本工资制度问题进行了广泛的调查研究、论证分析、理论探讨和实践尝试，形成了一个初步的改革轮廓设想。所以，是企业的改革实践和提高经济效益的需要，把改革企业基本工资制度的问题迫切地提到企业工资工作的日程上来，改革方案的产生是企业广大职工和劳动工资干部以及专家、学者的集体的劳动成果。

现在企业普遍实行的等级工资制，是50年代从苏联移植过来的，这套工资制度在历史上曾发挥过鼓励职工学习技术、积极劳动的作用，今后在某些确实适合这种等级工资制的企业也可能还会发挥作用。但这套工资制度本身有一些弱点，它过份偏重评价职工的劳动技能，而不是“劳动”本身，不能综合地全面地反映劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件的差别，而且在以后的实践中又没有形成正常的运行机制，工资标准长期不动，往往是不论贡献、不看实绩，按学历定工资，按年头升级，而且是普调升级“齐步走”，结果造成了薪酬脱节，工资等级与实际技术等级脱节，

挫伤了职工的劳动积极性，工资的保障职能和激励职能都没能充分发挥出来。改革就是继往开来，就是兴利除弊，总结等级工资制的经验和教训，总结企业工资改革的实践经验，借鉴国际上成功的对我有益的作法（1950年，国际劳工组织会议把各种劳动对人体提出的要求归纳为能力、责任、负荷、条件，简称“日内瓦范本”），提出了较之等级工资制更能全面反映职工劳动质量和数量的改革方案。所以，实行以岗位技能工资制为主要形式的内部分配制度是改革开放以来企业工资改革的结果和继续。

在从现行的等级工资制向以岗位技能工资制为主的内部分配制度过渡过程中，有两个问题应予以充分注意：

（一）既要充分看到改革的必要性，又要实事求是地分析实行等级工资制的经验教训，使改革既积极又稳妥地进行。有的同志认为，既然等级工资制有运行中的问题，何必一定要改革，运行起来再说吧！因此，必须正视等级工资制本身的一些弱点，看到现行的工资制度已不适应企业提高经济效益的需要，要搞活搞好企业，一定要进行改革。另一方面又必须看到两种基本工资制度是密切联系的：一是岗位技能工资制中仍然设立技能工资基本单元，从这个角度讲，后者是前者的发展；二是以岗位技能工资制为主，并不是完全排斥等级工资制，对那些以技能为主的行业和企业，仍然可以继续实行；三是原来辅助等级工资制的灵活多样的多种分配形式仍然可以与岗位技能工资制有机结合；四是多年来实行等级工资制的一些经验和教训，对于完善岗位技能工资制是非常有益的，前事不忘，后事之师。总之，简单地肯定一切或否定一切都不是实事求是的态度。

（二）要从企业的实际出发，充分尊重企业在国家计划和政策指导下进行内部分配的自主权。要逐步让企业在建立自主经营、自负盈亏，自我发展和自我约束机制的基础上，实行真正意义的自主分配。以岗位技能工资制为主要形式，应该包含两层含义：一是就全国而言，企业的基本工资制度以岗位技能工资制为

主外,还可以从行业、企业特点出发,实行符合各自特点的反映劳动质量和数量的其它基本工资制度,如岗位结构工资制、等级工资制等(实质上都是岗位技能工资制的一种形式),不搞“一刀切”;二是就行业和企业内部分配而言,除以岗位技能工资为基本工资制度外,还要辅以符合各自特点的灵活多样的内部分配形式,如计件工资、计时工资、浮动工资、奖金等。而且,岗位技能工资制中企业辅助单元的设置也给企业自主权,一个企业中对不同类型的人员可以实行不同的分配形式。我们认为,只有这种建立在企业和企业职工自觉自愿基础上的改革,才是符合企业实际的改革,也才能是有生命力的改革。

二、岗位技能工资制的基本内容

岗位技能工资制是以按劳分配为原则,以加强工资宏观调控为前提,以劳动技能、劳动责任、劳动强度和劳动条件等基本劳动要素评价为基础,以岗位工资、技能工资为主,以职工实际劳动贡献(劳动的质量和数量)来确定劳动报酬的企业基本工资制度。它是企业内部分配制度的主体和基础。

(一) 岗位劳动评价体系

总结我国企业多年来搞内部分配的经验教训,从我国企业的实际情况出发,并借鉴国际通行的对我有益的做法,岗位技能工资制将各种劳动对职工的要求和影响综合归纳为劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件四项基本劳动要素,通过测试和评定不同岗位的基本劳动要素,科学评价不同岗位的劳动的差别,并以此做为确立劳动报酬的主要依据。

1. 劳动技能。主要指不同岗位、职位、职务对职工所要求和必须具备的:(1)受教育程度(指一般文化知识水平、受专门培训程度和专业技术理论水平);(2)实践经验(指工作经历和从事专门工作的资历,工人和管理人员、专业技术人员从事本职工作经验的积累程度);(3)实际工作能力(指工人的实际操作能力,管理人员的组织管理能力和专业技术人员的研究能力,以

及他们解决实际问题的能力)。

2. 劳动责任。主要指不同岗位、职位、职务的:(1)对产品(服务)质量、数量、成本和消耗所负的责任程度;(2)对设备、财产所负的责任程度;(3)对安全生产、企业生产经营、管理方面所负的责任程度;(4)对精神文明建设方面所负的责任程度。

3. 劳动程度。主要指不同岗位、职位、职务的:(1)体力、脑力劳动强度;(2)劳动紧张程度或疲劳程度;(3)劳动姿势;(4)工时利用率。

4. 劳动条件。主要指不同劳动岗位、职位、职务的:(1)危险程度(包括矿山井下、隧道作业,高空、高速、潜水、海上作业,接触易燃、易爆物等);(2)危害程度(包括接触高温、辐射热、低温、粉尘、噪声,接触其它有毒有害因素等);(3)自然地理环境和不同工作班次对劳动者生理、心理损害程度(包括高原、野外、飞行等作业环境和长期夜班、倒班等)。

岗位劳动评价体系由评价指标、评价标准、各项指标的权重比重和评价的基本方法等子系统组成。从我国企业的实际情况出发,可采取理论和实践相结合,科学测试与经验评估相结合,领导与群众相结合,专业技术人员与非专业技术人员相结合等方式,广泛运用多种技术和切实可行的方法进行岗位劳动测评。比如可以由群众从根据实践体会和流向趋势评分等,还可以运用工作日写实、工作研究、能量代谢测定、劳动强度测定、有毒有害程度测定、数理统计和计算机技术等,先对各单项指标进行测试和评估,在单项评价的基础上,再进行综合评价并相应计算出各岗位劳动的综合评价总分,据此合理地确定各岗位的劳动差别,为相应确定工资差别提供依据。

(二) 岗位技能工资制各工资单元的设置

岗位技能工资制由技能工资、岗位(职务)工资两个单元构成,这是国家确认的职工基本工资。

1. 技能工资。技能工资是根据不同岗位、职位、职务对劳

动技能的要求和职工所具备的劳动技能水平而确定的工资。

技术工人的技能工资，可分为初级技工、中级技工、高级技工三大类工资标准，并相应设置若干档次；非技术工人（普通工、熟练工）的技能工资，视其岗位技能的要求程度，原则上参照初级以至中级技工的技能工资档次确立；管理人员和专业技术人员的技能工资可分为初级管理（专业技术）人员、中级管理（专业技术）人员、高级管理（专业技术）人员三大类工资标准，并相应设置若干档次。

2. 岗位（职务）工资。岗位（职务）工资是根据职工所在岗位或所任职务、所在职位的劳动责任轻重、劳动强度大小和劳动条件好坏确立的工资。

工人的岗位工资可按照劳动评价中各岗位劳动责任、劳动强度和劳动条件的三项评价总分数的高低，划分为几类岗位工资标准，并相应设置若干档次。岗位名称相同，但在不同的行业、企业乃至同一企业的不同车间、班组，其劳动责任、劳动强度和劳动条件也不尽相同，其岗位工资也可以有所差别。

管理人员和专业技术人员的职务工资按照所任职务、所在职位的劳动责任、劳动强度和劳动条件的评价总分数的高低划分为三类并相应设置若干档次。从低到高依次为初级管理（专业技术）职务、中级管理（专业技术）职务、高级管理（专业技术）职务工资标准。因企业规模、类型不同，同样职务的管理（专业技术）人员的责任、负荷也不尽相同，因此，大型联合企业、大型企业、中小型企业乃至同一企业不同科室、车间同样职务、职位人员的职务工资也可以有所差别。

（三）岗位技能工资标准的确定

从行业、企业劳动测评和资金税利率、人均税利率、劳动生产率高低等情况出发，兼顾国家和地方财政承受能力和多数企业经济承受能力，并结合考虑现行工资关系，合理确定岗位技能工资标准水平。

1. 合理确定岗位技能工资制的基本工资最低、最高标准。基本工资最低、最高标准的确定,要综合考虑以下因素:(1)企业和机关、事业单位职工现行工资水平、最低和最高工资的比例关系及近期预测变化趋势;(2)企业职工现行工资结构情况及调整趋势;(3)城镇居民月平均生活费用水平及近期预测;(4)关于企业经营者收入的规定及个人收入调节税的起征点等。

2. 合理确定各类人员基本工资的区间及各档次的工资标准。各类人员的基本工资标准可由各产业部门和各地区根据上述基本工资最低、最高标准和下列原则,结合实际情况拟定。其原则主要是:(1)符合对劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件的测评结果;(2)妥善安排不同类型、规模企业同类人员的工资关系;(3)妥善安排企业内部各类人员以及同类人员内部的工资关系;(4)有一定弹性幅度,以适应本行业、本地区不同企业的实际需要;(5)恰当处理相关类人员的工资标准的衔接和交叉程度。

3. 合理确定岗位工资、技能单元比重。其原则是:(1)从行业生产经营特点出发,技术要求较高、设备较先进的行业、企业,其技能工资的比重可以适当大一些;反之,责任重、劳动强度大、劳动条件差的行业、企业,其岗位工资的比重可以大一些。(2)从有利于发挥工资的激励职能作用出发,调动职工提高技术业务水平的积极性和到技术要求高、责任重以及苦、脏、累、险岗位工作的积极性。

4. 各产业部门和各地区拟定的岗位技能工资标准,要报劳动部综合协调、平衡并审核批准。企业及主管部门在执行本行业或本地区工资标准时,可以结合实际情况进一步具体化。

除此之外,国家规定的现行各种津贴、补贴(包括少数行业的特殊工资或津贴)应尽量纳入岗位技能工资标准,暂未纳入的可继续按有关规定执行,今后逐步纳入或用其它办法妥处。至于各类学校毕业生见习期间工资待遇及见习期满后的岗位技能工

资，学徒工、熟练工学徒期、熟练期工资标准及期满后岗位技能工资的确立办法，有待另行研究制定。

（四）逐步建立和健全岗位技能工资制的运行机制

认真总结实行等级工资制的经验教训，岗位技能工资制应当是与国民经济和社会发展相适应并与地区、行业、企业经济效益相联系的动态系统，要逐步建立和健全岗位技能工资制的正常运行机制。其中包括：

1. 结合实行岗位技能工资制，有计划地逐步调整职工工资收入结构，结合价格、住房制度和医疗保险制度的改革，把一部分福利性补贴逐步纳入职工工资，改变补贴中的平均主义现象。

2. 随着国民经济发展、劳动生产率提高并综合考虑物价变动、劳动就业等因素，国家适时调整岗位技能工资制基本工资最低、最高限额，各地区、各部门可据此相应调整其岗位技能工资标准水平，以体现职工共享社会经济发展的社会主义公平原则，保证职工基本劳动报酬的实际水平逐步提高。

3. 随着产业结构调整，科技进步带来的设备工艺改进和劳动条件的改善，以及职工素质的普遍提高和企业发展的需要，各地区、各部门可以适时调整岗位技能工资制中不同劳动要素的系数及与之相对应的工资比重，企业可在国家政策指导下，根据实际情况适时调整工资结构关系及各类人员的工资关系。

4. 建立正常的职工考核增资制度。企业在规定提取的新增基本工资总额内，对考试考核合格、提拔、晋升的职工增加基本工资，切实把培训、考核、使用、待遇结合起来，而且，易岗易薪，使职工的岗位工资随着岗位的调整而变化。

5. 企业除基本工资单元外可根据量力而行的原则和实际需要设置辅助工资单元。辅助工资是在岗位技能工资制基本工资以外，以各种形式发给职工的其它工资性收入。企业在按照国家规定提取的工资总额之内，根据实际情况，依据按劳分配原则，自主决定辅助工资单元的设置及发放办法。

6. 企业对岗位技能工资制可以根据生产经营特点辅以灵活多样的具体分配形式，如计件工资、定额工资、浮动工资、提成工资、奖金等，把基本工资制度与具体分配形式有机地结合起来，根据对职工劳动质量和数量的考核结果浮动计发职工的实际工资，使工资分配既反映职工潜在的技能和静态的岗位差别，更要反映职工实际劳动贡献和劳动成果的差别。只有这样才能使新的工资制度保持活力。否则少则几年，多则十几年，新的工资制度又会成为僵死的模式，这个教训必须牢牢记取。

三、工作中应当遵循的几条原则

在国营企业，逐步实行以岗位技能工资制为主要形式的内部分配制度是深化经济体制改革，搞好企业内部分配的重要措施之一，而且与工资制度改革的其它各项任务密切相关，工作中应当遵循下列原则：

（一）积极而又稳妥的原则

态度要积极，步骤一定要慎重、稳妥，要通过试点，逐步实施。从全国来看大约需要五年或者更长一些时间，切不可一哄而起。

（二）自愿自主的原则

进行岗位技能工资制改革试点，企业及其主管部门和地区要自愿，切不可强迫命令。自主就是企业选择哪种基本工资制度，设置什么辅助工资单元，采取什么灵活多样的分配形式，都要让企业真正从实际出发，不搞“一刀切”。

（三）企业自己挤出钱来为主搞改革的原则

改革方案要量力而行，留有余地。要通过加强岗位劳动测评促管理，通过严格考核促职工素质提高，通过发挥工资分配的激励作用，调动职工积极性，在提高经济效益的基础上增加工资。

（四）综合配套进行改革的原则

在劳动系统内部，工资改革应与劳动制度、保险福利制度改革，与加强培训工作相配套；在外部，要与价格、住房制度改革

配套，避免单项突进。比如：凡试行了岗位技能工资制的企业，应一律实行国家、企业、个人共同负担的养老保险办法，职工个人应按基本工资的2—3%交纳个人养老金，企业也应为职工建立补充养老保险。在从现行的等级工资制向岗位技能工资转换过程中，要加强培训考核，重点解决好企业职工技术等级和技能工资等级脱节的不正常状况，对少数经补考仍不合格的职工，应在使用和待遇上有所体现。此外，都应积极而又稳妥地实行优化劳动组合或全员劳动合同制等，真正建立起“岗位靠竞争、报酬靠贡献”的机制。

（五）加强宏观调控的原则

对工效挂钩的办法要进一步改进和完善，并积极探索其它行之有效的加强宏观调控和分级分类管理的办法。既要合理解决企业工资基金来源，又要合理调控企业的工资发放。国家将根据岗位劳动测评情况和资金税利率、人均税利率、劳动生产率的高低，结合企业效益工资多少（含工资储备金的多少），合理确定企业的基本工资总量和增量；通过协调，平衡行业、地区之间的工资标准，逐步作到使全体职工工资在国民经济持续、稳定、协调发展的基础上有计划按比例增长。

（六）以提高企业经济效益为中心的原则

今后十年以及整个现代化建设时期，提高经济效益都是经济工作的中心。工资改革必须服从于、服务于这个中心任务。建立岗位技能工资制的出发点、过程和归宿都必须始终以提高企业经济效益为中心。这是衡量我们改革成败的最根本的标准。

（七）不断完善的原则

工资制度的改革绝非一朝一夕，我们应当遵循实践—认识—再实践—再认识的观点，由试点企业及其主管部门或地区的劳动部门共同制定方案，共同实践，共同总结经验教训，不断地改进完善。

四、加强领导，有计划、有步骤地进行改革试点