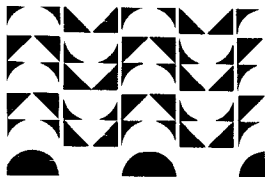


企业岗位 结构工资 方案选粹



主编：姚巨寰
副主编：邓耀彩
钟卫忠
杨长永

企业岗位结构工资方案选粹

姚巨襄 主编

责任编辑：唐长庚

*

湖南出版社出版、发行

(长沙市河西银盆南路87号)

湖南省望城县湘江印刷厂印刷

1991年1月第1版第1次印刷

开本：787×1092 1/32 印张：11.5

字数：262000 印数：1—15,000

ISBN 7-5438-0057-8

F·6 定价：5.50元

编者 的话

随着企业内部分配制度改革的不深深化，传统的等级工资制已日益成为贯彻社会主义按劳分配原则的桎梏，改革传统的等级工资制已成为企业内部工资分配关系发展的客观要求。

作为近年来企业在内部分配制度改革中创造和运用的一种新的工资分配制度，岗位结构工资制充分显示了完备的功能和广泛的适用性，它不仅有助于反映出职工全部劳动的差别，还有助于提高企业的经营管理水平，推动企业的综合配套改革。因此，在企业中逐步推行岗位结构工资制，是一种不可逆转的历史趋势。

然而，必须看到，岗位结构工资制的推行并非一件易事，它既不是对国家机关、事业单位岗位结构工资的简单模仿，也不是仅限于将已有的工资划分为新的单元，冠之以新的名称，更不是给职工普遍增加工资，而是基本工资制度的变革，是企业内部工资分配机制的转换。在这一过程中，必然会遇到大量需要研究和解决的问题。为了帮助企业正确认识和运用岗位结构工资制，减少基本工资制度转轨变型的摩擦，我们特编辑了这本《企业岗位结构工资方案选粹》，希望对企业能有所裨益。

因时间仓促，加之水平有限，编辑中缺点和错误之处请读者指正。

编 者

1990年10月

目 录

在全省企业岗位结构工资培训班开幕式上 的讲话	湖南省人民政府副秘书长 陶 纳 (1)
在全省深化企业内部分配制度改革研讨会 上的讲话	湖南省劳动厅厅长 谷新珊 (8)
在全省企业岗位结构工资培训班闭幕式上 的讲话	湖南省劳动厅副厅长 廖启桂 (16)
关于企业岗位结构工资制的一点认识	湘潭大学教授 尹世杰 (22)
企业推行岗位结构工资制需要注意的问题	湖南省商业管理干部学院院长 廖九如 (28)
论企业劳动结构工资制	湖南省社会科学院副研究员 王道义 (32)
关于实行岗位结构工资的几个问题	湖南省劳动厅工资处 姚巨襄 (47)
企业实行效益结构工资制的思考	常德市劳动局 赵涌涛 (59)
效益结构工资制度在岳阳的实践	岳阳市企业工资改革办公室 (65)
关于企业工资标准改革的设想方案	株洲市劳动局 株洲市企业工资改革办公室 (72)

深化企业工资制度改革 实行组合式的结

构工资 株洲化工厂 (82)

实行动态结构工资的实践和认识

..... 岳阳造纸厂 (124)

株洲有机化工厂工人实行全额计件工资制、

干部实行系数定额工资制

..... 湖南省劳动厅工资处 (141)

效益结构工资制的实践..... 株洲轴承总厂 (151)

湖南省建六公司实行结构工资制度

..... 湖南省工资改革办 (162)

改固定等级工资制为动态效益结构工资制

的尝试..... 株洲火花塞厂 (167)

推行结构工资制 理顺内部分配关系

..... 湘乡水泥厂 (176)

我厂是怎样开展岗位劳动评价的

..... 湘乡水泥厂 (192)

企业结构工资的构思与实践..... 湘潭电机厂 (220)

企业复式工资制的设计原理与方法

..... 湘潭钢铁公司 (234)

企业复式工资制岗位类别划分法介绍

..... 湘潭钢铁公司 李森梅 (250)

实行效益结构工资 理顺企业内部分配关系

..... 岳阳水泥厂 (270)

企业结构工资制推行与改进的设想

..... 湘江氮肥厂 (282)

实行内部效益结构工资 深化企业内部部分

配制度改革..... 湖南省浏阳磷矿 (289)

效益结构工资理顺了科室内部分配方案

..... 郴州柴油机厂 (302)

石化系统动态结构工资制介绍

..... 湖南省工资改革办 (307)

我厂实行效益结构工资的做法..... C轴承厂 (327)

改革等级工资制, 实行以岗位工资为主体

的结构工资制..... B铝厂 (342)

长城特种钢公司岗位劳动测评工作介绍

..... 湖南省工资改革办 (356)

在全省企业岗位结构工资培训班 开幕式上的讲话

湖南省人民政府副秘书长 陶 纳

经省政府批准，我省将在部分企业进行岗位结构工资制的试点工作。用岗位结构工资制取代传统的等级工资制，这是对企业基本工资制度的一次重大改革，也是我省在深化企业工资制度改革方面采取的一项重大措施。我们举办这个培训班，就是为了使大家了解和掌握企业岗位结构工资制的特点、要求、运行方式和操作技巧，为试点工作的顺利开展打好基础。学习是为了实践，我们参加培训班的同志，结业后都要参加即将展开的企业岗位结构工资制的试点工作，希望大家珍惜时间，齐心协力，互相切磋，共同把这个培训班办好。

企业工资制度改革既是一个重大的理论问题，又是一个实践问题，涉及到职工的切身利益，政策性很强。近年来，我们在企业工资改革方面作过许多的尝试，对它的重要性、紧迫性和艰巨性有了更加清楚的认识。下面，我想就我省企业工资改革的情况谈点看法，供同志们研究时参考。

一、关于我省前段企业工资改革的回顾和估价

我省企业工资制度改革是从1984年开始起步的。这些年来，它基本上是按照两条轨道运行的：一是推行企业工资总额

与经济效益挂钩的办法,就是日常讲的“工效挂钩”,建立起企业工资总额的效益增长机制。1984年,我省首先在浦沅工程机械厂等29户条件较好的国营大中型企业进行了工效挂钩的试点工作,此后,挂钩工作在全省逐步铺开,到1989年底止,我省国营企业挂钩户数达到了6165户,挂钩企业的职工人数达到了163万,分别占全省国营企业可挂钩户数和职工总人数的92%和95%;同时,集体所有制企业的挂钩工作进展也很快。目前,工效挂钩办法已经成为我省理顺国家与企业工资分配关系的基本形式。二是企业内部分配的改革,通过搞活分配,使职工个人的收入分配更好地体现按劳分配原则。1984年,株洲市湘江百货大楼等8家企业率先在全省进行了以奖金和部分基本工资捆在一起随职工劳动好坏上下浮动为主要内容的内部制度改革试点,以后逐步扩大到所有企业,结果是过去那种按固定等级拿工资的办法为灵活多样的内部工资分配形式所取代。尽管企业内部分配制度的改革过于强调符合企业的生产经营特点,突出了企业的个性,没有做到规范化,但都不同程度地触动了僵化的工资分配体制。从理顺国家和企业的工资分配关系和企业内部的分配两个方向看,应该说,我省的改革的方向都是正确的,措施也是积极稳妥的,取得了较好的成绩。对宏观控制加强、微观搞活和激发职工的社会主义积极性方面都有十分明显的效果。

首先,企业实行工效挂钩办法后,有了内部分配的自主权,自我约束机制增强,消费基金得到了较好的控制,调动了企业和职工的积极性,促进了生产的发展和企业经济效益的提高。这具体表现在:

(1) 扩大企业自主权,是发展有计划的商品经济的客观要求,也是城市经济体制改革的重要内容,企业自主权是一个

完整的权力概念，它客观上要求企业在生产经营的全过程中自主决策。工效挂钩办法的广泛推行，为我省企业自主权体系的更加完备提供了现实的条件，也为企业内部分配关系的变革奠定了基础。

(2) 工效挂钩办法中蕴含的市场法则，既给了企业压力，也给了企业动力，在双重力量的驱使下，我省企业的经济效益稳定提高。

(3) 企业工资总额随经济效益上下浮动的内在机制和企业面临的不稳定的市场环境，促使我省企业强化了工资分配的自我约束机制，许多企业自觉地在工资基金使用上留有余地，以丰补歉，减轻了消费基金过快增长对市场的冲击，保证了企业职工工资收入水平的稳步提高。

其次，企业内部分配制度的改革，使平均主义的分配方式受到冲击；激发了企业职工劳动热情，工资分配的经济杠杆在促进企业提高素质方面发挥了重要作用。主要体现在：

(1) 企业内部分配制度的改革，动摇了单一而僵化的等级工资制，企业内部分配形式呈现出灵活多样的特征，从而对企业改进生产的组织管理、完成企业的目标任务起了积极作用。

(2) 企业内部分配制度改革，弱化了工资刚性，强化了工资分配的经济刺激职能，同时，还引起了职工价值观念的变化，合理报酬差别所引起的职工心理上的不平衡逐步趋于缓和，按劳取酬的观念增强了。

(3) 搞活企业内部分配，有力地促进了企业内部其它方面的改革。例如，以劳动合同制、优化劳动组合为内容的用工制度改革，以聘任制为内容的人事制度改革等，都能互相配合、相辅相成，因为都是围绕责、权、利关系的重新调整来进

行的。如果没有这些年来我省企业在内部分配制度改革方面坚持不懈的努力，可以说，我们要在用工工资制度和人事制度变革方面取得好的效果是很困难的。

认真回顾已有的改革并给以正确的估价，我认为也是十分必要的，它有利于我们统一思想认识，坚持改革的大方向，在现实的起点上寻找进一步改革和完善的途径。

二、关于等级工资制的历史局限性和改革的必要性

在正确地估价我省前一段企业工资改革所取得的成绩的同时，我们也不能不看到，在企业的工资分配关系上还有许多的矛盾和问题，不利于贯彻按劳分配和调动职工的积极性，这些矛盾和问题产生的原因是多方面的，其中等级工资制就是一个重要的方面。

现在实行的企业的等级工资制是50年代从苏联移植过来的，1955年经国务院批发由劳动人事部颁发实行，已经30多年了。它作为产品经济条件下的企业基本工资制度，在历史上曾经起过积极作用。正因为如此，它在企业中使用了较长的一段时间，但是，随着我国社会经济的发展，尤其是有计划商品经济关系的确立，传统的等级工资制与当前企业生产分配已不适应，不利于按劳分配原则的贯彻执行。这是因为：

其一，等级工资制是根据劳动的复杂程度、强度和工作责任等因素划分等级，按等级规定工资标准，它的一个显著特点是综合反映劳动者之间的劳动差别。在生产技术水平较低、社会分工不太发达的情况下，因为单人的劳动可以独立完成某一产品的生产，因而采用这一制度具有适用性。随着我国社会生产力的发展，社会分工日益具体化，劳动者的劳动方式也日益简单化，或是单纯从事岗位看管，或是单纯地从事技术操作，这些不同的劳动方式之间缺乏内在的可比性，如果仍然使用等

级工资制，就势必产生同工不能同酬的现象。

其二，传统的等级工资制是一种刚化工资，职工一旦获得了某一等级的工资，就固定化了，即使出现职工不劳或少劳的情况，工资也难以下浮。同样，同一等级的职工在多付出劳动量的情况下，也不能相应地获得更多的报酬。

其三，传统的等级工资制是由国家集中控制的，企业在职工等级变化的情况下无权改变工资水平，在等级工资制条件下，职工的升级范围、升级条件、升级时间、升级水平都是由国家统一规定，个人的努力往往是无关重要的。

其四，这些年来，由于国家的工资升级过于频繁，再加上企业在工资分配上自主权的扩大，企业职工工资等级与技术等级脱节的现象日益突出，不仅老工人是如此，青年工人也是如此，等级工资制度已经丧失了作为企业基本工资制度的地位和作用。

然而，这些年来的企业工资制度改革由于集中于工资管理体制方面，没有涉及到企业的基本工资制度等深层次的问题，因而许多矛盾和问题长期得不到解决，譬如平均主义的问题，尽管我们反复强调要予以克服，但至今仍然广泛存在，其原因之一就是等级工资制本身就是平均性质的。例如，现在普遍存在不愿学技术、不愿去一线艰苦岗位的现象，就是平均主义的影响。据统计，在全国1亿名35岁以下的青年工人中，六成是初级工，具有高级工水平的只是极少数。另外，在企业的人员分布中，75%左右的人集中在二、三线，而一线职工的人数却不足30%。改革传统的等级工资制，已成为完善企业工资分配关系的客观要求，也是深化企业工资改革的一个重要内容。

三、等级工资制向岗位结构工资制转换是我国企业工资关系发展的趋势

岗位结构工资制取代等级工资制作为企业工资关系发展的趋势，它包含有两个方面的含义：一是指岗位结构工资具有更为完备的功能和更广泛的适用性，将成为未来企业工资制度的基本模式。二是指岗位结构工资制的推行必须有一个由点到面的过程，不可能一下子全面铺开，只能逐步实现。

岗位结构工资，是指按劳动的不同形态划分工资单元，由不同工资单元综合反映劳动者劳动差别的一种工资制度，它具有这样几个特点：一是灵活性，它可以根据企业的不同情况，按照需要调整工资单元之间的比例关系；二是平衡性，当职工工作岗位、技能等发生变化时与之相对应的工资单元也随之变化，有助于劳动与报酬的平衡；三是适用性，生产条件的差异，可以通过工资单元的调整与之适应；四是自主性，企业有权对职工的工资水平作出调整，使职工的劳动与报酬在时间上保持一致。因为岗位结构工资制具有这些特点，这就使它成为当前和今后一段时间内企业的基本工资制度。

岗位结构工资制是一项新的工资制度，对大多数人来说是陌生的，因此，在执行过程中要求我们必须进行艰苦细致的工作。因为无论是岗位工资的确定，还是技能工资的确定，都需要对职工的岗位劳动要素与技术水平进行测评和考核。这就是一项十分艰巨的、工作量很大、技术性很强的工作。如果没有这些工作，岗位结构工资就无法真正推行。正因为这项工作既极其重要，难度又比较大，省政府决定1990年先搞45户试点企业，1991年在总结试点经验的基础上再扩大试点范围，用两三年时间全面推开。不属于第一批试点企业的同志，经过培训后，可以把岗位结构工资作为企业内部分配办法在企业权限之内先搞起来，为今后的工作做好准备。

总之，进行岗位结构工资制试点，是形势发展的必然要

求，同时试点本身又是一项很复杂的、政策性很强、直接关系到职工切身利益的工作，涉及面很广，我们各个有关部门都要热情支持，积极配合帮助劳动部门共同做好这项工作。我们全体从事劳动工资工作的同志，尤其是参加这个培训班的同志，一定要努力学习全国和我省各生产单位推行岗位结构工资制的好经验，提高理论水平和实践能力，积极投身改革，推动我省企业工资制度改革的深入发展，为促进我省和全国改革开放事业的成功作出更大的贡献。

在全省深化企业内部分配制度改革 研讨会上的讲话

湖南省劳动厅厅长 谷新珊

这次全省深化企业内部分配制度改革研讨会，是由省劳动厅、省分配经济学会企业研究会联合会召开的。参加研讨会的有：省分配经济学会的部分理事、顾问及会员，哲学社会科学学会联合会的负责同志，省直有关委、办、厅、局、公司的劳资处长和科长，各地、州、市劳动局局长和工资科长，部分大、中型企业的厂长（经理）和劳资处（科）长，到会代表总计 224 人。会议期间，省政府副秘书长陶纳同志就深化企业内部分配制度改革的必要性等问题作了讲话，部分专家、学者，特别是湘潭大学尹世杰教授，省商业管理干部学院廖九如院长，省社会科学院王道义副研究员，以及省体改委李开望处长，省总工会李伊贤部长等同志对推行效益结构工资制发表了许多好的意见，还有七家企业介绍了他们实行结构工资制的做法和经验。在此基础上，大家重点对《关于我省试行效益结构工资的情况和今后改进完善的意见（讨论稿）》进行了认真的研究和讨论。会议时间虽然比较紧张，但由于大家的共同努力，我们从理论与实践的结合上对企业实行效益结构工资制的必要性和可行性取得了共识，这将有助于把我省企业内部分配

制度的改革推向一个新的水平。因此，正如大家所评价的那样，这次研讨会开得非常及时，也是成功的。

下面，我就这次研讨会涉及到的有关效益结构工资的问题讲几点意见，供同志们参考。讲三个问题，一、对试行结构工资制的认识；二、实行效益结构工资制的基本经验；三、实行结构工资，要妥善处理的几个关系。

一、从深化企业内部分配制度改革的高度，正确认识企业推行效益结构工资制的必要性

企业内部分配制度改革是整个企业工资制度的一个重要组成部分，它的目的在于，通过赋予企业内部工资分配的自主权，进一步建立和完善企业工资分配的运行机制，在效益和公平的基础上建立劳动与报酬之间的动态平衡。大家知道，在传统体制的制约和各种改革措施缺乏相互配套的情况下，要达到这一目的，并不是一件轻而易举的事情，需要长期不懈的努力。

我省的企业内部分配制度改革是从1984年起步的，各级劳动部门的同志为此做了大量的工作，其它部门给予了积极的协助和大力支持。尤其是一些企业，更是大胆实践，勇于创新，在企业内部分配制度改革方面积累了许多有益的经验。通过这些年的改革，我们看到，过去几十年传统的内部分配关系已经或正在发生深刻的变化，它对于发挥工资分配的经济杠杆作用，调动企业职工发展生产、提高经济效益的积极性，起到了重要作用。我省企业工资制度改革之所以取得了较大的成绩，其中一个重要的方面，就是始终没有放松企业内部分配制度改革，由于我们牢牢抓住了这一重要环节，整个企业工资制度的改革才有了坚实的基础和动力。

但是，我们也必须看到，由于受主观和客观条件的制约，

我省企业内部分配制度改革还存在许多需要进一步解决的矛盾和问题。譬如：企业内部的工资分配形式缺乏规范化，一个企业一个样，百花齐放。这种状况的存在不利于行业的工资管理；企业内部的工资分配形式与国家统一规定的等级工资制长期并存，既限制了新的工资分配形式作用的发挥，又增添了工资工作的复杂性；企业在内部分配中，对一线生产工人考核有标准，分配有尺度，基本上做到了按劳付酬，但对于辅助工人和管理人员的分配，则始终没有找到一种较好的分配办法，致使企业内部各类人员的工资分配不平衡。所有这些都说明，企业内部分配制度改革的任务还相当艰巨，我们不能有丝毫的懈怠和满足。

改革的过程，本质上是一个认识不断加深和措施不断完善的过程。通过对这些年来企业内部分配制度改革实践的考察，等级工资制作为一种长期使用的工资分配形式，尽管具有历史进步性，但在新形势下，它本身所具有的弊端也日益明显，制约了按劳分配原则的贯彻落实，其表现为：一是，等级工资是一种主要以工作年限为主进行分配的刚性工资，它的一个突出特点是只能上不能下；二是，等级工资各等级的级差相对较小，因而不能准确反映出劳动者之间劳动的差别；三是，等级工资功能不完备，它在反映企业职工劳动报酬差别时，更多的是以劳动时间的长短作为标准；四是，等级工资由于工资等级太少，再加上国家对等级工资的运行方式没有作出明确的规定，使等级工资在工资收入中的比重不断下降，而奖金和津贴的比重不断上升，从而更加难以反映行业之间的工资差别，也不利于进行宏观控制。因此，改革企业的等级工资制，逐步由企业内部工资分配的双轨制向单轨制过渡，已成为现阶段深化企业内部分配制度改革的一项紧迫任务。

通过对实践的考察分析，我们认为，在企业内部实行效益结构工资制是深化企业内部分配制度改革的一种现实选择，这不仅是因为企业内部分配形式客观上具有规范化的要求，更重要的是效益结构工资制具有其他工资分配形式不可替代的优越性。突出表现在以下几个方面：

第一，效益结构工资具有较为完备的功能。无论什么企业，职工的具体劳动方式总是千差万别的，有体力劳动与脑力劳动之分，有熟练劳动与非熟练劳动之分，有简单劳动与复杂劳动之分，有笨重劳动与轻松劳动之分，等等。劳动方式的不同，客观上就不能用一种单一的工资分配形式来反映。事实上，单一的工资分配形式也不可能真实地反映出劳动者因劳动方式不同而产生的劳动量的差别。效益结构工资制作为一种由许多不同功能单元组成的工资形式，它既能通过各单元的变化反映出职工职务、岗位、技能、积累劳动量的变化，又能从整体上反映出职工全部劳动差别。因而，效益结构工资制具有较为完备的功能。

第二，效益结构工资制具有充分的弹性。由效益结构工资制所反映的职工总体工资水平的变化总是表现为内部各单元变化的结果，当职工劳动的主客条件变化时，它能通过内部相应单元的变化反映到总体水平上，从而有利于职工报酬量与劳动量之间的平衡。

第三，效益结构工资制具有广泛的适用性。效益结构工资的内部各单元具有可变性质，企业生产劳动的特点不同，可以通过单元的调整来反映，因此，它不仅适用于手工劳动为主的企业，也适用于以机械化或自动化为主的企业，不仅适用于企业一线生产工人，也适用于企业的辅助生产工人和管理人员，具有较强的适用性。