

KANG WEI ZI MENG GONG
ZI ZHI TANG AN ZI YUN XANG

岗位技能 工资制 方案及运行

● 姚巨寰 主编
● 湖南出版社

認真
始經
指導
作實
淺

好文成

按照社會主義

分配原則

積極推進工資

制度改革

俞海潮

九二四年

序

长期以来，在我国工业企业中广泛实行的是八级工资制，这是50年代初期从苏联移植进来的技术等级工资制。这种等级工资制度，对我国国民经济事业的发展曾经起过一定的积极作用，但是，随着改革开放的深入，在企业进一步推行劳动、工资和社会保险事业的改革，这种传统的等级工资制度的历史局限性日益明显地暴露出来，突出表现在工资制度的设计上，缺乏准确的劳动计量尺度，不能全面、准确地反映在不同劳动岗位（职务），有不同的劳动技能，做出不同的劳动功效的职工的劳动差别。因而，长期以来我们所强调的按劳分配原则，实际上，在不少企业中，在一定程度上流于形式。其次是，多年来在企业内部工资分配中，由于实行高度集中的指令性计划，没有建立正常的职工升级和严格的技术考核晋级制度，多年不调整工资标准，按年头和资历增加工资和平均发放各种补贴成为惯例，造成技薪脱节、劳酬背离，平均主义、“大锅饭”盛行。再次，以往的等级工资制是一种刚性的工资制度，职工岗位（职务）变动后，工资不能按照变化后的岗位的劳动情况而改变，造成劳酬脱节，一线工人向二、三线倒流的现象日益严重，成为企业管理中的一大难题。上述弊端的存在，影响按劳分配原则的全面贯彻，弱化了社会主义工资分配的激励功能，不利于劳动力的合理配置，不利于促进社会生产力的更快发展。尽快改革传统的等级工资制度，建立以劳动评价为基础的新的企业内部分配制度，是深化企业三项制度改革

革，转变企业内部经营机制，搞好国营大中型企业的需要。

中共中央在《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》中明确指出：在企业要逐步实行岗位技能工资制为主要形式的企业内部分配制度。岗位技能工资制是吸收了国际上先进的做法，在传统的等级工资制基础上发展起来的一种功能较为完备，更为科学合理的工资制度。与传统的等级工资制相比，岗位技能工资制具有以下三个突出的特点：

一是科学性。推行岗位技能工资制的核心是必须进行岗位劳动测评，即通过对在不同劳动岗位（职务）的劳动者的劳动技能、劳动责任、劳动强度和劳动环境等四要素进行科学的测评，全面准确地反映不同劳动岗位的劳动差别，从而为确立岗位技能工资提供了科学、可靠的依据。

二是准确性。岗位技能工资由不同的工资单元构成，每一工资单元分别反映职工总体劳动中的不同要素的差别，因此，反映劳动的差别更全面、更准确。

三是动态性，即当职工的某一劳动要素发生变化时，与之对应的工资单元也随之变动，从而使职工的劳动差别与其工资的区别保持动态的一一对应。确保这种动态的灵活性，是岗位技能工资制具有强烈的激励性的源泉，能否保持这种动态的灵活性，也是推行岗位技能工资制成败的关键之一。

由于上述特点，岗位技能工资制的推行将更有利于贯彻按劳分配原则，引导劳动力的合理流动，提高职工的素质，充分而持久地调动广大职工的积极性，促进企业生产的发展和经济效益的提高。因此，积极稳妥地推行岗位技能工资制，是今后一个时期我国企业工资制度改革的一项重要任务。

然而，必须看到，从传统的等级工资制到岗位技能工资制，是企业内部工资分配制度的一大变革，是一项复杂的系统工程。初次推行岗位技能工资制，其工作量和其复杂程度都是以往任何一次调查工作无法相比的。因此，在试行新制度之初，人们期望

能得到理论上的启迪和政策上的引导，无疑是很自然的了。《岗位技能工资制方案与运行》一书，根据湖南推行岗位技能工资制的实践，系统地阐述了推行岗位技能工资制的目的、意义、岗位劳动测评、技能考试考核、岗位技能工资标准的套改和运行，以及湖南省部分试点企业的实例，理论联系实际，通俗易懂，简明实用。像这样的书，目前尚不多见。我想，本书的出版，无论对理论工作者还是对实践工作者，无论是对尚未推行改革的企业还是对已经或正在进行岗位技能工资制试点的企业，都是有帮助的，一定会受到广大读者的欢迎。

谷新珊

1992年5月于长沙

目 录

序 言	(1)
第一章 岗位技能工资概论	(1)
第一节 工资概述	(1)
第二节 企业基本工资制度	(7)
第三节 现行企业基本工资制度的利弊	(9)
第四节 岗位技能工资的产生与发展	(10)
第五节 岗位技能工资制各工资单元的设置	(12)
第六节 岗位技能工资标准的确定	(13)
第二章 岗位技能工资方案制定	(16)
第一节 指导思想	(16)
第二节 实行岗位技能工资的目的与要求	(17)
第三节 实行岗位技能工资制的原则	(18)
第四节 岗位技能工资制的基本内容	(19)
第五节 实行岗位技能工资制的方法和步骤	(22)
第六节 制定方案实例	(23)
第三章 岗位劳动评价	(33)
第一节 岗位劳动评价及其作用	(33)
第二节 岗位劳动评价指标体系与评价标准	(39)
第三节 岗位劳动评价的程序与方法	(47)
第四节 岗位归级的原则与方法	(59)
第四章 技能考试考核	(65)

第一节	技能与技能考试考核	(65)
第二节	技能考试考核的内容	(69)
第三节	技能的种类与技能考试考核的标准	(73)
第四节	技能考试考核的方法	(76)
第五节	技能考试考核的程序	(79)
第五章	岗位技能工资制套改与运行	(81)
第一节	岗位技能工资制套改的原则	(81)
第二节	岗位技能工资制的套改办法	(83)
第三节	逐步建立和健全岗位技能工资制的运行机制	(88)
第四节	岗位技能工资套改和运行中应注意的问题	(93)
第六章	机械行业岗位技能工资制	(96)
第一节	机械行业的地位、范围和特点	(96)
第二节	机械行业制定岗位技能工资制的侧重点	(98)
第三节	实例	(99)
第七章	冶金行业岗位技能工资制	(107)
第一节	冶金企业的特点	(107)
第二节	冶金企业在实行岗位技能工资改革试点时应注意的问题	(109)
第三节	实例	(110)
第八章	建材行业岗位技能工资制	(127)
第一节	建材工业的地位和特点	(127)
第二节	建材行业推行岗位技能工资制应注意的问题	(128)
第三节	实例	(129)
第九章	轻工行业岗位技能工资制	(143)
第一节	轻工行业的范围、地位和作用	(143)
第二节	轻工行业实行岗位技能工资制应注意的问题	

题.....	(144)
第三节 实例.....	(146)
第十章 纺织行业岗位技能工资制.....	(156)
第一节 纺织行业的地位和特点.....	(156)
第二节 制定纺织行业岗位技能工资制方案需要注意的问题.....	(157)
第三节 实例.....	(158)
第十一章 化工行业岗位技能工资制.....	(169)
第一节 化学工业的范围、地位和作用.....	(169)
第二节 化学工业的特点.....	(171)
第三节 化工企业实行岗位技能工资制应注意的问题.....	(172)
第四节 实例.....	(174)
第十二章 建筑行业岗位技能工资制.....	(211)
第一节 建筑企业概述.....	(211)
第二节 建筑企业的特点.....	(212)
第三节 实行岗位技能工资应注意的问题.....	(213)
第四节 实例.....	(215)
第十三章 交通行业岗位技能工资制.....	(251)
第一节 交通行业范围和在国民经济中的地位和作用.....	(251)
第二节 交通行业的特点.....	(252)
第三节 实例.....	(253)
第十四章 煤炭行业岗位技能工资制.....	(267)
第一节 煤炭企业在国民经济中的地位和作用.....	(267)
第二节 煤矿企业生产的特点.....	(267)
第三节 煤炭行业实行岗位技能工资应注意的问题.....	(269)
第四节 实例.....	(270)
第十五章 商业企业岗位技能工资制.....	(288)

第一节	商业在国民经济中的地位和作用·····	(288)
第二节	商业行业的范围及商业劳动的特点·····	(290)
第三节	实例·····	(293)
第十六章	物资行业岗位技能工资制·····	(331)
第一节	物资行业的范围及特点·····	(331)
第二节	物资行业制定岗位技能工资方案应注意的问题 ·····	(332)
第三节	实例·····	(333)
第十七章	医药行业岗位技能工资制·····	(347)
第一节	医药行业范围及其在国民经济中的地位·····	(347)
第二节	医药行业试行岗位技能工资制应注意的问题 ·····	(348)
第三节	实例·····	(348)
后 记	·····	(407)

第一章 岗位技能工资概论

第一节 工资概述

工资问题是关系国计民生的大问题。工资既是发展生产和提高劳动生产率的重要杠杆，又是广大职工及其家属的主要生活来源，是政策性、群众性极强的工作。解放初期，党中央领导同志就指出：“工人之对于工资，好比农民之对于土地一样，是十分重要的问题”。

工资的概念，在不同的社会制度下是有根本区别的。

在资本主义社会，资本家占有生产资料，劳动者除了自己的劳动力外一无所有，为了生存下去，只得将自己的劳动力当做商品出卖给资本家，资本家支付给工人工资。工人所得到的工资，只是劳动者劳动所创造的价值的一小部分，其余部分——剩余价值则全部被资本家无偿地占有了。因此，工人所得到的工资，实质上只是劳动力的价值或价格。它体现的是资本家与雇佣工人之间的剥削与被剥削的关系。

在社会主义社会制度下，劳动者是国家的主人、生产资料的主人，他们不再为剥削阶级做工，而是为社会、为自己劳动，所以劳动力不再是商品。社会主义的工资，是国家和集体根据“各尽所能，按劳分配”的原则，分配给职工个人消费的那一部分社会产品的货币表现形式，体现着劳动者和国家、集体之间以及劳动者彼此之间的平等互助合作的关系。这是社会主义工资同资本

主义工资的根本区别。

一 社会主义工资的特点

社会主义的工资有如下特点：

第一，工资是要求按劳动者劳动的数量和质量进行分配的。这是由社会主义客观经济规律决定的。因为社会主义初级阶段的生产力水平还比较低，社会产品还没有达到极大丰富的程度，还不能实行按需分配，更不能是平均分配，只能以劳动为尺度，按劳动的数量和质量分配。而且，在社会主义条件下，劳动还没有成为人们生活的第一需要，还是劳动者个人谋生的手段，还需要物质鼓励。此外，还存在着脑力劳动与体力劳动、熟练劳动与非熟练劳动、简单劳动与复杂劳动之间的差别。由于劳动者的劳动还存在着差别，他对社会的贡献也就有大小。如果在分配消费品时，不考虑这种差别，就不能充分调动劳动者的劳动积极性，就不能促进和保证人们提高科学文化水平和技术业务熟练程度。这就决定了社会主义必须实行按劳分配。

第二，社会主义社会的工资是劳动者个人消费的那一部分社会产品。在社会主义社会制度下，劳动者利用社会公有的生产资料生产出来的社会总产品都属于劳动者所有，都是为了满足劳动人民的需要。但是，分配给劳动者个人的不是全部社会总产品，只是其中的一部分。

社会主义的总产品是劳动者在一定时期（通常为一年）中所生产的物质资料的总和。在社会主义社会还存在着商品货币关系的情况下，社会总产品有两种表现形式：实物形式和价值形式。从实物形式上看，它包括各种不同生产部门生产的产品，按其用途可分为生产资料 and 消费资料两大类。从价值形式上看，社会总产品可分为三部分：（1）生产过程中已经消耗并转移到新产品中去的生产资料价值（C）；（2）劳动者为个人消费所创造的必要产品的价值（V）；（3）劳动者为社会需要所创造的剩余产品

的价值(m)。

马克思在《哥达纲领批判》中明确指出：在全体劳动者进行分配以前，必须从社会总产品中扣除补偿消费掉的生产资料，余下的，即所创造的社会总产品，也不能全部用于个人消费，还必须扣除积累和后备。积累用于扩大再生产，以保障社会主义物资财富的不断增加；后备用来支付自然灾害和某些意外的急需。还要扣除不属于生产资料的管理费用，如国家机关和事业单位的管理费用，为满足劳动者共同需要的文化、教育、卫生设施以及没有劳动能力的公民的劳动保险、退職、退休、离休费用与救济基金等，此外，还有一部分社会产品要用于国防。只有作了这些扣除以后，剩余的那一部分产品，才能用于个人消费。所以，社会主义工资是劳动者个人消费的那一部分产品。

第四，工资是以货币形式支付的个人消费品。在社会主义条件下，还存在着商品生产和商品交换。党的十二届三中全会《关于经济体制改革的决定》指出，“改革计划体制，首先必须突破把计划经济同商品经济对立起来的传统观念，明确认识社会主义计划经济必须自觉依据和运用价值规律，是在公有制基础上的有计划的商品经济。商品经济的充分发展，是社会经济发展的不可逾越的阶段，是实现我国经济现代化的必要条件。”在社会主义社会仍然存在着商品货币关系，个人消费品都是商品，社会分配个人消费品，一定要借助价值形式，即先分配给劳动者个人一定量的货币，劳动者得到货币后，用货币购买消费品。所以，社会主义社会分配个人消费品仍然采用工资形式，工资成为社会主义经济中的一个重要经济范畴。

二 社会主义社会工资的职能

所谓工资的职能，就是工资在客观上应该发挥的功能。一般认为，社会主义社会工资有以下三种职能：

1. 调节职能。

调节职能是社会主义工资同价格、利息、税收一样具有调节生产、劳动力流动、商品流动、物价以及个人、集体与国家三者利益关系的功能。

(1) 工资可调节生产。这主要表现在国家可以根据社会及其成员对某种商品的需求程度，使工资有限度地偏离按劳分配这条中线；对社会急需发展的短线产品适当提高该行业或该企业的工资总额或浮动限额；对一些生产过剩的行业或企业下浮其工资总额或浮动限额；通过减免或增加税收形式造成企业工资上升和下降，限制和鼓励某些企业或部门扩大或缩小生产规模，引导企业沿着适销对路的方向发展商品生产，另外，工资作为一种市场信号本身就调节着生产。当某些部门或行业工资水平较高时，会吸引更多的投资者，从而使生产规模扩大。这一行业或部门由于投资过多，生产规模超过实际需要，工资水平又会自动降下来，从而使这个行业或部门的部分资金转移，生产规模缩小。

(2) 工资调节劳动力的合理流动。在社会化大生产的条件下，为了满足社会对各种使用价值的需要，就要付出各种不同的劳动，就要按对产品需要的相应比例分配社会总劳动量。按一定比例分配劳动（包括物化劳动和活劳动）是一条自然规律，是不依人们的意志为转移的。由于各地区、各部门、各企业、各工种之间存在着劳动条件、工作环境、劳动轻重和技术难易的差别，因而带来劳动力的供求矛盾，有的地区、部门、企业、工种出现招工难，劳动力供不应求，就业不足，影响生产发展；有的地区、部门、企业、工种却劳动力供过于求，人浮于事，造成劳动力浪费。解决这一问题，除了进行思想政治工作和采取必要的行政手段外，自觉地运用工资杠杆，是一条有效的途径。例如，对边远落后地区，对某些需要发展的部门，对工作脏、累、苦、差和有害健康的工种规定较高的工资标准，就会促使、鼓励新的就业人员到这些地区、部门、企业、工种就业，促进劳动力的合理流动。随着经济体制改革，特别是工资制度改革的深入，企业在

工资分配上又有了更多的自主权，企业将在更大程度上运用工资的调节职能来吞吐劳动力。

(3) 工资对物价和商品流通具有调节作用。在商品经济中，工资对价格有两方面影响：其一，工资是产品成本的一个重要组成部分，工资的提高或降低，会直接影响到产品价格，在其他条件不变的情况下，价格会随着工资的升降而自动涨落。其二，工资调节生产发展和生产的扩大或缩减，又会对价格的变动发生作用。工资对商品供求平衡也具有调节作用。市场商品总量是在不断变动的，当商品供不应求时，工资发放过多，一定会加剧商品的紧张程度，从而引起物价上涨。当商品供过于求时，工资增加，物价不变，就会使供给量与需求量趋于平衡。

(4) 工资可调节个人、企业、国家三者之间的利益关系。在三者利益关系中，如果过份突出职工个人利益，工资增长速度超过国民收入和劳动生产率的增长速度，国家和企业就会因为减少积累基金而不能进行扩大再生产和技术改造，最终会影响职工工资水平的提高。相反，过份强调企业 and 国家利益，积累水平过高，势必影响职工工资水平的提高，挫伤劳动者的积极性，反而不利于国家和企业的积累。工资分配直接涉及到三者之间的利益关系，所以，工资又具有对国家、集体和个人三者物质利益进行协调的职能。

2. 激励职能。

激励职能，也称为物质刺激职能，物质鼓励职能，即工资具有调动劳动者生产积极性、提高工作效率和提高劳动生产率的职能。提高劳动生产率是发展社会主义生产的途径；是增加剩余产品，改善人们生活，实现社会主义生产目的的重要条件；是缩短劳动时间，增加劳动者自由支配的闲暇时间，保证社会成员全面发展的基础；是社会主义最终战胜资本主义的重要条件。而影响劳动生产率水平的主要因素，是科学技术的发展水平、劳动者的主观能动性、劳动熟练程度、生产组织和劳动组织形式以及自然条

件等。在这些因素中，除了自然条件外，又都和工资有着密切的联系。所以，规定工资和采取任何一种工资形式，都必须服从于促进劳动生产率的不断提高，以加速我国社会主义现代化建设。

多年的实践和心理研究成果表明，人的积极性是以需要为基础的，是由人的动机推动的。所谓需要，它是在一定的生活条件下，人们对客观事物的需求。在现实生活中，人的需要通常可以分为物质需要和精神需要两类。物质需要一般是指人们为了维持生存及发展所需的衣、食、住、行等最基本的自然需要。精神需要的内容十分广泛，一般是指人们对情感的需要、追求道德价值的需要、向往荣誉的需要，等等。人的需要是社会文明的出发点和归宿，没有人的需要，就不会有物质财富和精神财富的创造，当然也就不会有对这些财富的消费和享受。需要也是人的积极性产生的基础和源泉，物质利益是人们进行社会活动的物质动因，人们奋斗所争取的一切，都同他们的利益，主要是物质利益有关，离开物质利益，任何阶级和任何个人的积极性都不能产生。社会主义工资是劳动者生活的主要收入来源，是职工的最大物质利益之所在。搞好工资分配，就可以满足人们的物质需要和精神上的需要，就能更好地激发起劳动者建设社会主义的积极性。

在社会主义制度下，工资的激励职能根源于按劳分配规律，这一规律把劳动者的物质利益与其劳动贡献紧密联系起来，多劳多得，少劳少得，从而激励职工勤奋劳动，努力学习文化科学技术，不断提高自己的劳动能力，为社会主义多作贡献。近几年来，我国一些地区、部门、企业大力开展工资激励职能的宣传与运用，建立健全各种形式的经济责任制，把责、权、利、效紧密联系起来，搞活分配，克服平均主义，使工资与本人贡献大小密切挂钩浮动，推动企业提高经济效益和劳动生产率，收到了较好的效果。

3. 保证职能。

保证职能是工资在客观上发挥的保障劳动力再生产的功能。

劳动力再生产是指劳动者通过个人消费，把在生产过程中消耗掉的劳动能力重新生产出来，即劳动者的劳动能力的恢复和更新。劳动力的再生产包括劳动者自身的维持或再生产，劳动技能的积累和传授，以及新的劳动力的培育和补充等。由于劳动力存在于人的体内，劳动力的消耗会使劳动者感到疲倦，难以不停地持续劳动，只有经过适当的消费（满足衣食住行等方面的需要）和休息，被消耗掉的劳动能力才能得到恢复。同时，劳动者还会衰老和死亡。因此，职工不仅要养活自己，而且要养活自己的家庭，繁衍后代，才能保证劳动力的再生产。由此可见，保证劳动者及其家庭的生活需要是劳动力再生产的前提条件。劳动者的主要生活来源是工资，它在很大程度上决定劳动者的生活状况，正因为这样，社会主义国家也就主要采用逐步提高劳动者工资的办法来保障和改善劳动者的生活。

工资的三个职能，前些年间，社会保障职能发挥得较好，而调节职能和激励职能发挥不够，工资制度改革，就是要更好地发挥工资的调节职能和激励职能，以促进生产的发展和经济效益的提高。

第二节 企业基本工资制度

工资制度可以作两种理解，一是广义上讲的工资制度，它包括工资的方针、政策、计划、制度、规定、办法等所有的工资问题。其中不仅有人们通常所指的等级工资制，还包括工资形式、工资水平、工资调整、工资体制等有关规定。一是狭义的工资制度，即是指基本工资制度，如等级工资制，岗位工资制等。岗位技能工资是企业的基本工资制度。推行岗位技能工资是要改革现行的基本工资制度。进行企业基本工资制度改革，首先要明确企业基本工资制度的含义和内容，不弄清这一问题，就无法明确企业基本工资制度改革究竟要改什么和怎么改。