

岗位技能工资制试行方案

为了贯彻落实《中华人民共和国国民经济和社会发展十年规划和第八个五年计划纲要》和中央工作会议精神，在全民所有制企业要“逐步实行以岗位技能工资制为主要形式的内部分配制度”，以深化企业工资制度改革，转换企业内部分配机制，更好地贯彻按劳分配原则，调动职工劳动积极性进一步增强企业活力，提高企业的经济效益，特制定本试行方案。

一、岗位技能工资制的基本内容

岗位技能工资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、技能工资为主要内容，按职工实际劳动贡献（劳动质量和数量）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。

岗位技能工资是一个系统工程，它包括劳动评价体系、基本工

资单元和工资标准的确定，辅助工资单元的设置等方面，还涉及运行机制的建立以及加强宏观调控和配套改革措施。

（一）劳动评价体系岗位技能工资制通过劳动评价体系对各类岗位、职位的劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件等基本劳动要素以职工的劳动实绩进行科学、全面的测试和评定，以正确区分各类岗位、职位和职工的劳动差别，以此作为确定劳动报酬的依据。

劳动评价体系是建立岗位技能工资制的前提条件，它由岗位劳动评价和职工劳效评价两部分所组成。

岗位劳动评价：

岗位劳动评价是将各类岗位、职位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规范劳动的差别，并以此作为确定工资标准的主要依据。

1．劳动技能。主要指不同岗位、职位、职务对职工所要求的：

（1）受教育（培训）程度，指文化知识水平和专业技术水平。

（2）实践经验，指工人、管理人员和专业技术人员的工作经历和从事专门工作的资历，工作经验和积累程度。

（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解决实际问题的能力以及研究能力。

2．劳动责任。主要指因岗位、职位、职务不同：

（1）对产品（业务）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、劳动卫生、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．劳动强度。主要指因岗位、职位、职务不同：

（1）体力、脑力劳动紧张程度。

（2）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、海上、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、各项指标的权数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，可采取理论与实际相结合、科学测试与经验评估相结合、领导与群众相结合、专业人员与非专业人员相结合等方式，运用多种技术和切实可行的方法进行岗位劳动测评。为相应确定岗位、技能工资标准提供依据。

今后，企业和企业主管部门要逐步建立健全岗位劳动评价制度。

对劳动条件、劳动强度等进行常规测评，以客观反映不断变化的情况。

职工劳效评价：

职工劳效评价是通过考试考核办法，对职工本人（包括工人和管理人员、专业技术人员）技术业务水平高低和实际付出劳动量（劳动质量和数量）大小进行科学、定量的评价，正确区分职工的劳动差别，并以此作为确定职工实得劳动报酬的依据。

1．上岗、任职资格考试。即按照各类岗位、职务、职位的劳动规范或责任制要求进行考试，合格者方能上岗、任职。

2．技能水平考试。即分别对工人和管理人员、专业技术人员进行技能水平考试以确认其实际达到的技能水平。

3．劳动实绩考核。即分别对工人和管理人员、专业技术人员完成劳动任务等方面实际情况进行考核，以确认其实际付出劳动量的大小。

要将岗位劳动评价和职工劳效评价紧密结合起来，通过全面评价岗位和职工的劳动差别，为贯彻按劳分配原则奠定科学、定量分析的基础。

(二)岗位技能工资制各工资单元的设置

岗位技能工资制主要由技能工资、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同时兼顾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、熟练工等）的技能工资视其岗位对劳动技能的要求程度原则上参照初级技工的技能工资档次确定。为鼓励普通工、熟练工钻研提高技能水平，其技能工资最高可延伸到中级技工的技能工资档次内，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。根据培训、考核、使用、待遇相结合的原则，为使技能考试与技能工资相对应，并使各行业、各企业之间的技能考试具有可比性，技能工资各档次的设置应大体一致。

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并兼顾劳动技能要求高低确定的工资。

工人的岗位工资可按照劳动评价中各岗位评价的总分数的高低，并兼顾现行工资关系，划分为几类岗位工资标准，并相应设置若干档次。不同的行业、企业，其岗位工资类别的多少不一样，其岗位工资标准也应有所区别。岗位名称相同，但在不同行业、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、所在职位的劳动评价的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、车间同样职务人员的工资也可以有所差别。

除基本工资外，企业根据需求和可能可以设置符合自己特点的辅助工资单元。

（三）岗位技能工资标准的确定

从行业，企业岗位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，在国家拟定的全民所有制大中型企业职工基本工资（岗位技能工资）参考标准的范围内，合理确定各主要行业 and 不同地区的岗位技能工资标准水平。

1．合理确定基本工资的最低、最高工资标准。基本工资最低、最高标准的确定，要综合考虑以下因素：一是企业和机关事业单位职工现行工资水平，最低、最高工资的比例关系及近期预测变化趋

势。二是企业职工现行工资结构情况及调整趋势。三是城镇居民月平均生活水平及近期预测，四是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．分行业区别合理确定岗位工资、技能工资单元的比重。其原则是：一要从行业生产经营特点出发，技术要求较高，以劳动技能为主要劳动因素的行业、企业，其技能工资的比重可以适当大一些。反之，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。二要从事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、险及有毒有害岗位工作的积极性。

3．合理确定各类人员基本工资区间及技能工资、岗位工资各档次的工资标准。各类人员基本工资标准的确定，由各主要产业部门参照职工基本工资（岗位技能工资）参考标准比重，根据下列原则，结合实际情况拟定。其原则主要是：一要符合对劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件的测评结果。二要妥善安排不同类

型、规模企业同类人员的工资关系。三要妥善安排企业内部主要岗位（职务）和其他岗位（职务）以及同岗位（职务）人员内部的工资关系。四要恰当处理相关类人员的工资标准的衔接和交叉程度。

各地区参考产业部门拟定的行业岗位技能工资标准，结合本地区实际情况，分别拟定本地区各主要行业的岗位技能工资标准。

各部门、地区拟定的岗位技能工资标准要有一定的弹性幅度，以适应本行业、本地区不同企业的实际需要。

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。企业及其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。

（四）工资分配形式

企业可以根据生产经营特点对岗位技能工资制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、津贴等，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，浮动计发职工的实际工资，使工

资分配既要反映职工潜在的技能差别和静态的岗位差别，更要反映职工实际劳动贡献和劳动成果的差别。

（五）其他

1．现行国家规定的各种津贴、补贴（包括某些行业的特殊工资或津贴），一般应纳入到岗位技能工资标准之中，暂未纳入岗位技能工资标准的先继续按有关规定执行，今后再逐步纳入或用其他办法妥善处理。

2．各类学校毕业生见习期满后岗位、技能工资的确定方法，学徒工、熟练工学徒期、熟练期满后岗位技能工资的确定方法，另行研究制定。

二、逐步建立和健全岗位技能工资制的运行机制

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，随之上下浮动。要逐步建立和健全岗位技能工资制的正常运行机制。

（一）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，使职工的基本工资占工资总额的比重逐步达到 75 % 左右。1991 年试行岗位技能工资制的企业，经劳动部门审核批准，先将一九七九年、一九八八年国家两次规定的副食品价格补贴（全国最低标准）和一九九一年粮油调价补偿以及国家规定的某些特殊行业津贴纳入岗位技能工资。

（二）随着国民经济发展、劳动生产率提高及物价、劳动就业等因素的变动，国家适时调整岗位技能工资制基本工资最低、最高工资限额，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。

（三）随产业结构调整，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关系及与之相对应的工资比重，企业可在国家政策的指导下，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。

（四）建立正常的职工考核增资制度。企业在国家核定的新增基本工资总额内，对考试和考核合格提拔、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，而且要做到易岗易薪，使职工的岗位工资随着岗位的调整而变动。职工技能工资、岗位工资的实际发放一定要与企业经济效益好坏和职工本人的劳动实绩大小紧密联系起来，随之上下浮动。

三、逐步健全岗位技能工资制的宏观调控措施

岗位技能工资制的建立以加强宏观调控为前提条件。根据国家已颁布的关于企业工资宏观调控的政策规定，结合实行岗位技能工资制的具体情况，配套实施以下加强宏观调控的措施并逐步加以健全：

（一）加强对企业工资总量的调控，进一步改进和完善工资计划管理办法和工资总额同经济效益挂钩浮动办法。

（二）建立健全对企业基本工资总量调控和合理增长的机制。其

调控和增长的具体办法是：

1．合理核定基本工资基数。试行岗位技能工资制的企业按照国家规定的现行职工标准工资含1991年粮油调价补偿和1979年、1988年国家规定的副食品价格补贴（按全国最低标准）以及国家规定的某些特殊行业津贴一次性核定其基本工资基数，这是搞好基本工资总量的调控的基础。

2．合理核定试点企业基本工资的新增量，即在已核定的基本工资基数上，根据岗位劳动测评情况和企业资金税利率、工资税利率、劳动生产率的高低，结合企业效益工资（包括历年结余的工资储备金）的多少，根据国家下达的工资计划合理核定改革试点企业基本工资的新增量。

3．建立基本工资增长机制。对试行岗位技能工资制的企业，今后将根据前条所述三项效益指标的高低在其各年度挂钩新增效益工资总量中合理核定一定比例的基本工资增量。企业在使用经劳动部门核定的基本工资增量时，可以按照国家有关规定用于正常考核

晋级，或用于提高岗位、技能工资标准。

四、实行岗位技能工资制的配套改革措施

（一）劳动人事制度方面的配套改革

实行岗位技能工资制的企业，必须配套改革企业劳动、人事制度。各行业根据组织生产和经营的客观要求，科学地制定劳动规范、定员定额标准和岗位劳动评价标准，并在此基础上通过实行优化劳动组合或全员劳动合同制，合理配置各类岗位的人员。要打破干部和工人的界限，各类岗位（包括经营管理和技术职务岗位）均可实行竞争上岗，工人可以参加竞争经营管理和专业技术干部岗位。在劳动人事制度和分配制度中，引入竞争机制，做到职工能进能出，职务能高能低，工资能升能降，促进人尽其才，按劳分配。

（二）养老保险制度方面的配套改革

试行了岗位技能工资制的企业，一律要实行国家、企业、个人共同合理负担的养老保险办法，职工个人按基本工资的一定比例缴纳个人养老保险费，同时将按标准工资计发退休金的办法、改为按基本

工资。技能工资和岗位（职务）工资）一定比例计发的办法，按基本工资一定比例计发的退休金作为企业退休人员的基本养老保险待遇。此外，企业可以根据经营情况确定是否要为职工建立补充养老保险。

（三）培训、考核制度方面的配套改革

在从现行的等级工资制向岗位技能工资制转换过程中，要加强培训考核，在保证大多数职工工资收入不降低的基础上，着重解决好企业职工技术等级和工资等级脱节的不合理问题，使其技术水平与技能工资相吻合，对极少数经补考仍不合格的，在使用和待遇上要有所体现。

今后要逐步健全全面实行培训、考核、使用和待遇相结合的管理制度，根据培训、考核结果和职工所在岗位、职位的要求合理增减职工的基本工资。要通过全面培训，普遍提高职工的文化知识、专业技术水平和实际工作能力、为各类岗位（职位）输送合格人员。要建立健全考核制度。按照《人工考核条例》规定和《工人技术等

级标准》或《岗位规范》对工人进行考核。与此同时，要尽快建立健全对管理人员和专业技术人员进行考核的标准和办法，并相应进行考核。将各类职工之间的劳动差别定量化，为贯彻按劳分配原则提供科学、准确的依据。

另外，还需在工资统计指标体系、劳动评价体系及组织机构等方面逐步加以配套。

五、岗位技能工资制的组织实施

实施岗位技能工资制是企业基本工资制度的重大改革，必须按照统筹规划、认真试点、精心指导、逐步推开的原则，有计划有步骤地组织实施。为了保证改革试点工作积极稳妥地进行，试点工作必须贯彻劳动部门归口管理、条块结合、分类指导的原则，由劳动部统一领导，由各地区、各部门按照工资管理体制组织所属企业实施。

（一）劳动部负责制订全国性的岗位技能工资制方案和对策。

拟定全国全民所有制大中型企业职工基本工资（岗位技能工资）参

考标准。负责协调平衡地区、行业之间有关政策和行业、地区工资关系（包括基本工资总量基数和改革新增基本工资水平等），协调平衡和审批行业、地区工资标准。负责审批少数行业的特殊工资或津贴。负责审核各地区、各部门的改革试点计划和方案。

（二）各省、自治区、直辖市劳动部门和各产业部门负责制定本地区、本部门的改革试点计划、改革试点方案和实施细则。计划单列市的试点方案由所在省、区平衡。各产业部门负责根据国家标准和行业特点制定行业岗位劳动评价标准、评价办法、行业劳动规范及考核办法，负责拟定行业工资标准。各地区参照行业工资标准，结合实际拟定地区工资标准。各地区、各部门按照企业隶属关系和工资管理体制审批下属地区 and 企业的改革试点计划、改革试点方案和实施细则，并负责组织所属企业的岗位技能工资制的逐步实施，加强宏观控制，指导企业搞好内部分配。

（三）企业在国家和地区、部门的政策指导下，本着自愿的原则，结合本企业生产经营实际，制定以岗位技能工资制为主要形式

的符合本企业特点的实施方案。企业要健全和强化基础管理工作，认真搞好岗位劳动测评，严格进行技能考核和上岗、任职考核，根据考核结果，兑现职工的岗位、技能工资，自主决定符合本企业特点有利于增强企业活力的灵活多样的内部分配形式，合理调整企业内部各类人员的工资关系，以体现按劳分配，调动职工劳动积极性，促进企业经济效益的提高。