

劳动部《关于进行岗位技能工资制试点工作的通知》

(劳薪字〔1992〕8号 1992年1月7日)

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动（劳动人事）厅（局），

国务院有关部、委、直属机构：

根据《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》在企业“逐步实行以岗位技能工资制为主要形式的内部分配制度”的精神，按照“一切经过试点，先立后破”的原则，经国务院领导同志原则同意，现就进行岗位技能工资制试点工作提出以下意见，请结合各地，各部门实际研究执行。

一、关于试点工作的指导思想。进行以岗位技能工资制为主要形式的内部分配制度的改革试点工作，要坚持以转换企业机制，增强企业活力为中心，重点是打破“大锅饭”和“铁饭碗”，认真贯彻按劳分配原则，从而达到调动职工劳动积极性，提高劳动生产率和经济效益、促进搞好国营大中型企业的目的。试点工作要从实际

出发，不搞一刀切。通过试点，进一步总结企业实行岗位技能工资制的经验，完善工资制度改革方案，为逐步扩大试点，深化企业工资制度改革打好基础。

二、关于试点条件和范围。为确保试点质量，抓好典型，要坚持少而精的原则，严格控制试点面。按照条块结合的方法，先从地区和部门中选择少数既有行业特色和代表性，又具备以下条件的国营企业进行：一是实行了工资总额同经济效益挂钩办法的企业。二是基础管理工作较好，定员定额、记录统计、考查考核、经济核算等项规章制度健全。三是企业劳动、人事、培训、考核等项制度的配套改革有较好基础。四是领导班子较强，劳资干部队伍素质较高，对试行岗位技能工资制认识一致，自愿进行试点的企业。试点企业可以是经济效益较好的，也可选一些经济效益较差的。有些企业虽未实行工资总额同经济效益挂钩，但其他各项条件都具备，也可列入试点范围，以利总结经验，指导面上工作。对近来自发进行改革探索，试行以岗位、技能工资为主要内容的内部分配制度的企业，

要进一步加以改进和完善。

各地区、各部门应按照上述条件，本着从严掌握的精神，从实际出发，提出试点计划，报送劳动部审核。

三、关于试点办法和步骤。遵照国务院领导同志最近关于工资工作的指示精神，试点工作一定要积极稳妥，有领导、有计划、分步骤地进行，防止一哄而起。为此，试点工作基本上应按以下步骤进行：第一，自愿要求试点的企业，从实际情况出发研究拟订试点方案（包括岗位劳动评价办法、岗位劳动规范、考核办法等），经本单位职工代表大会讨论通过，并征得主管部门同意后，报劳动部门审批。第二，搞好宣传动员，发挥职代会和工会作用，统一职工认识，做好培训干部的工作。第三，认真进行岗位劳动测评，按劳动技能、责任、强度和劳动条件等基本要素的测评结果，合理区分岗位劳动差别。第四，健全培训、考核制度，加强职工业务培训并对职工的劳动技能和劳动贡献进行严格考核，正确区分职工实际完成的劳动质量和数量的差别。第五，岗位技能工资标准经劳动部门

批准后进行模拟测算，并对岗位劳动测评和考核结果进行验收。第六，依据按劳分配原则，制定分配方案并报劳动部门审批，在劳动部门审核批准的基本工资调整幅度内，对验收合格的试点企业职工兑现岗位、技能工资。第七，及时总结经验，不断改进、完善，建立健全岗位技能工资制的运行机制。试点的各个阶段要自始至终贯穿以提高经济效益为中心的原则，同时，必须搞好综合配套改革，结合贯彻落实国务院批准劳动部发布的《工人考核条例》、《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》（国发〔1991〕33号）以及国务院关于劳动用工制度改革等有关文件精神，把试行岗位技能工资制与推进其他各项制度的改革有机地衔接起来，并以此作为试点验收是否合格的重要标志。试点中，首先要抓好拟订试点方案和岗位劳动测评、定额、定员及健全考核制度等基础工作。我部拟订的《岗位技能工资制试行方案》，现一并印发，供各地、各部门在制定自己的方案时参考，以便一方面在宏观上指导各地区、部门及企业的试点工作，另一方面在实践中继续改进完善。

四、关于基本工资水平的调整及资金来源等问题。企业工资改革一定要坚持企业自己挣出钱来搞改革的原则，要确保完成承包和上缴任务，要提高企业经济效益，从而促进国民经济的发展和财政收入的稳定增长，不能形成试点就是长工资。试点工作要在国家下达的工资计划总盘子以内，通过合理调控工资总量，调整工资结构的办法，提高基本工资的水平。要真正做到职工工资随企业经济效益好差和本人劳动贡献大小浮动，能升能降。试点企业职工的基本工资基数，先按照符合国家标准工资基数与一九七九年、一九八八年国家规定的副食品价格补贴及一九九一年粮油调价补偿之和，并结合各自实际认真核定，某些行业符合国家规定的特殊岗位津贴经批准也可核入基数，其调整幅度应根据调整结构的需要、岗位劳动测评情况和企业效益工资或奖励基金（包括历年结余）的多少，按照国家下达的工资计划区别情况合理核定（一般掌握在人均每月10～15元幅度内）。实行工效挂钩的企业在节存的效益工资中解决，未实行工效挂钩的企业在工资总额包干内解决，增人不

增资，减人不减资。要引导企业把新增效益工资或资金用在深化企业改革的刀刃上。

五、关于审批权限。根据“国家宏观调控，分级分类管理”的原则，改革试点工作一律按工资管理体制和隶属关系实行分级管理和审批。劳动部负责审核各省、自治区、直辖市、各部门的试点计划，负责协调平衡地区、行业之间工资关系和有关政策（包括基本工资总量基数和基本工资调整幅度及水平），负责审核各省、自治区、直辖市各部门岗位技能工资制试点方案，协调平衡和审批行业、地区工资标准。各省、自治区、直辖市劳动部门和各产业部门审批所属地区 and 企业的实施方案（包括岗位、技能工资标准，基本工资基数和人均调整幅度等），并加强宏观控制，指导企业搞好试点和内部分配。

试点工作中各级劳动部门要主动争取计委、财政、生产办、体改委、工会等部门的支持和帮助。做到互相支持、互相配合。要做好职工的思想政治工作，及时发现和解决出现的问题，把试点工作

做好。

六、面上企业要进一步搞好搞活内部分配，对多数暂不进行试点的企业，应进一步搞好内部分配，按照劳动部《印发〈关于进一步搞好全民所有制企业内部工资分配的意见〉的通知》（劳薪字〔1991〕19号）提出的原则意见，大力加强企业内部工资分配的基础管理工作，继续改进、完善工资分配形式和办法，特别是要稳定生产第一线，向苦、脏、累、险岗位和技术要求高、责任重岗位倾斜，把职工的工资收入切实同其劳动实绩紧密联系起来，要进一步改进、完善工资总额同经济效益挂钩办法，深入贯彻落实中央关于进一步搞好国营大中型企业的各项措施，积极推进劳动工资制度的改革，促进企业经济效益的提高。

七、加强企业工资制度改革宣传舆论工作，及时掌握试点动态，注意总结和交流经验。各级劳动部门要深入试点企业，深入实际，认真调查研究，确保改革试点工作健康发展。

