

# 多地最低工资标准上调

## 看看你能涨多少

“新最低工资标准已正式执行”“上调标准来了，看看你能涨多少？”今年以来，多地最低工资标准上调成为热门话题。上海、北京、浙江、江苏……目前，已有10余个省份陆续上调最低工资标准，还有多个省份表示将在年内进行标准调整工作，相关省份名单仍在不断增加。那么，最低工资标准是如何调整的？哪些人群将直接受益？

### 多地密集上调

——大部分涨幅在每月80-300元区间，上海、北京、天津等地月最低工资标准在2000元以上

明晰工资数额，给定时间表——记者梳理发现，今年以来至少已有黑龙江、江西、新疆、陕西、上海、天津、西藏、北京、浙江、江苏、湖北、宁夏、甘肃、山西、辽宁、山东等地上调最低工资标准或执行新标准。

从调整幅度看，各地情况各不相同，但大部分涨幅在每月80-300元区间。例如，天津7月1日起将月最低工资标准由每月2050元调整为每月2180元，上调130元；西藏7月1日起将月最低工资标准1650元调整为1850元，上调200元；湖北自9月1日起，将月最低工资标准调整为2010元、1800元、1650元、1520元四档，分别上调260元、300元、270元、270元。

从工资水平看，部分省市月最低工资标准超过2000元。其中，上海2590元、北京2320元、天津2180元，浙江、江苏、湖北等地第一档月最低工资标准也在2000元以上。

值得注意的是，最低工资标准一般采取月最低工资标准和小时最低工资标准的形式。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。

在小时最低工资标准方面，本轮调整后，北京、上海、天津以及浙江、江苏等地的第一档标准超过20元，其中北京最高，为25.3元。

“工资是大部分劳动者的主要生活来源，调整最低工资标准，主要用于确保用人单位应当支付劳动者的最低劳动报酬能够满足劳动者个人及家庭基本生活。”中国劳动和社会保障科学研究院研究员张丽宾对本报记者表示，根据经济社会发展、物价水平、生活成本变动合理调整这个标准，对于保障低收入者生活、缓解收入差距等都有重要意义。

### 怎么调整？

目前，一些地方已经执行调整后的最低工资标准，有的将在未来几个月陆续执行，还有的省份则明确表示将在年内开展最低工资标准调整工作。

说到这里，有劳动者会问：最低工资标准多久调整一次？受哪些因素影响？

根据《最低工资规定》，最低工资标准是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

该文件明确，确定和调整月最低工资标准，应参考当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、经济发展水平、就业状况等因素。2015

——每2-3年至少调整一次，参考当地最低生活费用、经济发展水平、就业状况等多种因素

年，人力资源和社会保障部下发通知，要求在今后一段时间内，最低工资标准每两年至三年至少调整一次。

张丽宾介绍，具体操作中，各地根据经济社会发展的实际情况定期进行最低工资调整。在推进共同富裕背景下，需要“提低调高扩中”，调整最低工资标准是“提低”的重要方面，有利于提高低收入者收入水平，这也是扩大内需、畅通国内国际“双循环”的现实需要。

北京市人社局在相关解读中称，根据《北京市最低工资规定》，在调整最低工资标准时，主要考虑本市劳动者及其赡养人口的最低生活费用、全口径城镇单位就业人员平均工资水平、劳动生产率、就业状况

和经济发展水平、疫情防控常态化背景下经济尚处在恢复增长长期等因素的变动情况，既要切实保障低收入职工的基本生活，增加低收入职工的获得感，又充分考虑当前经济环境下企业的承受能力，兼顾了企业和职工双方的利益。

记者了解到，一般而言，企业每年的人工成本会安排一定的自然上涨空间，合理调整最低工资标准幅度，对企业来说是可以消化的。“员工待遇好了，积极性也会相应提高。”有企业负责人说。张丽宾认为，在疫情影响下，不少中小企业受到冲击，但保市场主体、减税降费、普惠金融等系列政策加大扶持力度，为企业降低了成本，也为相应提高劳动者最低工资收入创造了空间。

### 谁将受益？

最低工资标准上调后，哪些人群将受益？值得注意的是，最低工资标准不包含这些项目：延长工作时间工资；中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。也就是说，用人单位支付给劳动者的工资应该在剔除上述各项后，不低于当地最低工资标准。

《最低工资规定》还明确，该规定适用于在中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户和与之形成劳动关系的劳动者。

“上调最低工资标准，对提高低收入劳动者的工资水平将起到直接拉动作用。”张丽宾说，在剔除加班工资、特殊工作环境条

——直接拉动低收入劳动者工资水平，相关社保待遇水平也将相应提高

件下的津贴等因素后，有的用人单位实际执行的是最低工资标准。最低工资标准提高了，大量劳动密集型企业职工和餐饮服务、批发零售等工资水平在全社会平均工资以下的行业的劳动者，还有部分农民工、中小微企业员工，特别是实行小时最低工资标准的大量灵活就业群体将受益。这有利于保障低收入劳动者正常劳动的收入权益。

不只是如此，与最低工资标准挂钩的一些待遇水平也会相应调整。比如，不少地区规定，失业保险金标准为最低工资标准的90%，用人单位支付劳动者病假工资不得低于最低工资标准的80%。此外，劳动者在试用期的工资不得低于用人单位所

在地的最低工资标准，还有社保缴纳基数等方面也将随最低工资标准的调整而相应变化。

今年6月，北京市在发布最低工资标准调整的同时，宣布失业保险金标准和工伤人员伤残津贴也相应上调。今年9月1日起，宁夏调整全区最低工资标准，银川市随后相应调整失业保险金和失业补助金标准，并按调整后的标准为6553名失业人员发放失业保险金1150万元，为6179名失业人员发放失业保险补助金833万元。

“一些社会保障待遇和权益等是以最低工资标准作为参考的，最低工资标准上去了，社会保障权益也会相应提高，有利于让劳动者普遍受益。”张丽宾说。（人民日报）

## 硕博扎堆 教师岗位真的“挤破头”？

教师资格考试报名火爆，名校硕博竞争中小学教师名额……近日，“教师热”的话题引发舆论热议。教师行业真的这么“吃香”？竞聘教师真的需要“挤破头”？

### 硕博扎堆

应聘教师为啥“挤破头”？

近日，深圳某中学招聘时硕博扎堆的现象引发舆论热议。对此，不少网友表示“博士当中小学教师是大材小用”，还有网友感慨“教师的尽头是博士”。

但这样的现象在深圳其实并不少见。深圳“四大校”对于教师的要求较高，以深圳中学、深圳实验学校发布的2022年应届毕业生招聘公告为例，两所学校招聘的最低学历要求均为研究生，且多数岗位要求应聘者具有对应的专业背景。

而除“四大校”外，其他学校招聘的学历门槛也不低。据深圳市龙岗区近期发布的招聘公告，不少学校的招聘也是硕士起步。

除招聘要求高外，待遇和发展前景也是吸引众多硕士、博士报考的重要因素。北京某重点高校硕士研究生刘嘉（化名）去年参加了深圳市龙岗区教师招聘，应聘的原因是：这里的教师工资待遇很优厚。

入职深圳某小学一年的老师王雪（化名）也告诉中新网，深圳的教师薪资待遇确实比较好，年薪高、解决编制、提供教师宿舍、解决孩子上学问题。因此，报考的硕博生很多，竞争也比较激烈。

待遇优渥、工作稳定、假期长、发展前景好，这样的教师岗位竞争火爆，不难理解。

### 考证大军规模庞大

“教师热”背后，“教资”更热

与高学历毕业生扎堆竞聘教师岗位相对应的是，近年来，越来越多的大学生加入中小学教资考试的大军，“教资热”成为一种现象

被舆论聚焦。

从报名数据来看，2016年，全年教师资格考试报名人数共有260万人，2017年达410万人，到2019年则攀升至900万人。而今年以来，共有191万人次通过认定获得教师资格证，较去年全年增长287%。

“近年来，国家提高了教师入职门槛，教师资格证成为编内外教师上岗的必要条件。此外，近年来，国家逐渐要求培训机构任职的一些教师也要取得教师资格证，这些都增加了教资考试的热度。”华图教育教师研究院负责人张晓静对媒体分析。

张晓静认为，从大环境来看，教师的薪资待遇不断提高，国家在编制上也予以优先保障需求，未来教师职业的吸引力在不断增大。

### “教师热”普遍吗？

一些地区依然存在招人难、留人难

正如专家所言，近年来，随着待遇保障的不断提高，教师岗位的吸引力持续上升，但是，与一些发达地区“教师热”形成对比的是，中西部欠发达地区和乡村教师的“招人难、留人难”的问题并未完全解决。

河南浚县2021年公开招聘教师部分岗位的招聘人数与报名通过人数未达到1:3，按规定核减或取消部分岗位；安徽巢湖市2021年中小学新任教师招聘“高中物理”岗位因达不到开考比例取消招聘计划……诸如此类，教师招聘难的消息每年都有不少。

今年7月《桂林晚报》曾以“桂林中小学教师缺口有多大”为题报道该市的教师招聘现状。报道中，桂林中学负责人介绍，现在各学科想招聘到优质的教师是难上加难。部分学科在招聘时可能会出现报不满或者空岗的



教师招聘报名确认现场。(资料图)

情况，有些岗位可能就只有一二人报名，都达不到开考比例，特别是数学、物理和地理老师真的很难招。

报道中还提到，“与市区学校、重点学校部分学科教师有缺口形成鲜明对比的是，各县乡镇中小学校的教师招聘却依然十分困难”。

对于当前教师招聘存在的冷热不均现象，专家表示，现阶段我国教师数量总体超编，但结构性缺编，即出现结构性不平衡，比如音、体、美等学科教师短缺，贫困和偏远地区教师短缺。

21世纪教育研究院院长熊丙奇分析，地域间的冷热不均与基础教育资源的统筹配置

有关。“财政实力强的地区，教育投入力度大，教师工资待遇高，收入水平远高于财政实力薄弱的地区。”

熊丙奇说，要真正解决教师招聘冷热不均的状况，提高不发达地区的教育投入水平以及教师的整体待遇，需要强化省级财政对基础教育资源的统筹。即由省级财政保障一省的基础教育经费，包括教师的工资待遇，这样才能做到一省范围内基础教育教师的待遇一致，缩小省域内的办学条件、质量差距。

“如果这一问题不能解决，教师职业‘吃香’只会发生在局部地区，而非整体生态。”熊丙奇说。（中新网）