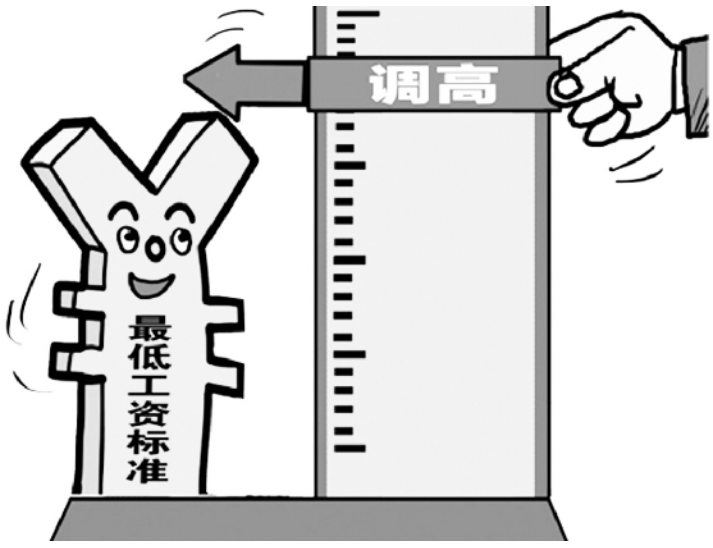
北京市最低工资标准上调会给用工市场带来啥影响？

日前，北京市人社局发布六项社保待遇调整方案，宣布将北京市最低工资标准由目前的每月1720元调整至1890元，增加170元。最低工资标准上调之后，会给就业市场带来什么影响？企业“用工荒”能否缓解？职工有何反应？

□本报记者 闵丹



【记者探访】

纠正！按最低工资缴纳“五险一金”

“我一直不知道原来企业是按最低工资给我们缴纳的‘五险一金’，这样看来，最低工资调整和我们还是有关系，起码‘五险一金’的标准都提高了。”记者发现，最低工资标准调不调，对大多数职工来说没多大影响，但对于一些销售岗位和劳动密集型企业多数都是以最低工资为基本工资的职工来说，即使员工的工资要高于最低工资标准，仍然有可能受到影响。

来自河北的杨女士是一名保洁员，月工资3000元左右，她告诉记者，好像听同事说她们的社保就是按照最低工资缴纳的。“如果只给1000多元的工资，估计企业就招不到人了。但是，只按1000多元缴社保，大家不那么愿意，也就认了。”

和杨女士情况差不多的还有某销售公司的销售员小李，他告诉记者，本来入职时间不长也没关心过这些事情，今年打算贷款买房的时候才发现公司是按最低工资给自己缴纳的住房公积金。

原来，小李入职后的业绩还不错，虽然基本工资是约定的按最低工资标准，但是加上提成，他的月收入一般都能超过5000元。今年，家里打算资助他买房，他查询自己的住房公积金才发现金额特别少，一问同事才知道，公司是按最低工资缴纳的“五险一金”。

据业内人士介绍，最低工资标准调整对一些小企业员工影响更大。在一些不规范小企业，虽说给员工发的工资并不低，但是为了达到逃税、漏税或减轻企业负担的目的，员工的社保、公积金都按照最低工资标准来缴纳。

对于员工来说，虽说到手的工资多了，但实际上权益受损。按规定，社保缴费工资由工资总额确定，用人单位应根据实际情况如实申报。各单位支付给职工的劳动报酬以及其他根据有关规定支付的工资，不论是计入成本的还是不计入成本的，不论是按照国家规定列入计征奖金税项目的还是未列入计征奖金税项目的，不论是以货币形式支付的还是以实物形式支付的，均列入工资总额的计算范围。

而不少用人单位以当地的最低工资标准作为社保缴费基数来计算，这就是对职工的权益是一种变相侵害，职工可以到劳动监察部门予以举报。

提倡！部分企业出台企业版最低工资

“实际上，北京多数大型企业的基本月工资都在2000元以上，但服务业的辅助性岗位和小微企业的涨薪压力较大。”北京市人社局相关负责人介绍说，部分微利企业的工资标准一直贴着最低工资的标准走，“这些企业仅靠压低劳动力价格来获取经济利润，如不转型，最终会被市场淘汰。”

而对于北京更多的企业来说，“工资现在不是问题，问题是生产多了起来，但是职工却越来越少。”一位企业人力资源主管张女士说，今年以来，该公司相继对各工序、岗位进行新一轮工资调整，一线员工工资普遍上调10%，部分岗位工资涨幅甚至超过15%。但是与北京同行业的其他企业相比，他们的工资水平还不是最高的。“实际上，在上调最低工资标准之前，企业为了留住员工，早就出台了‘企业版’最低工资标准，走在了政策的前面。”张女士说。

触动！“低保户”重新上岗

5月初，家住朝阳区八里庄街道的罗先生来到社区，申请退出低保。他说：“我几天前找了份工作，每月有2500元的工资，比‘吃低保’强多了。”

最低工资标准上调以来，像罗先生这样放弃低保、重新上岗的人多了起来。据了解，上调以前，北京市最低工资标准为1720元/月，低保金标准为城镇每人每月650元。罗先生给记者算了一笔账：像他这样的普通三口之家，如果在离家较远的地方就业，除去交通费和餐费，余下的工资还是比拿低保“实在”得多。

最低工资标准上调后，北京市不少“低保户”开始重新计算收入账，而后退保再就业。

【最新政策】

下月起职工最低工资增至1890元

按照北京市人力社保局发布的最新标准，本市最低工资标准将由目前的每月1720元调整为1890元，增加170元。本次最低工资标准调整自2016年9月1日起执行。其中，下列项目不作为最低工资标准的组成部分，用人单位应按规定另行支付：（一）劳动者在中班、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；（二）劳动者应得的加班、加点工资；（三）劳动者个人应缴纳的各项社会保险费和住房公积金；（四）根据国家和本市规定不计入最低工资标准的其它收入。同时，相应提高非全日制从业人员最低工资标准，非全日制从业人员小时最低工资标准由每小时18.7元提高到每小时21元；非全日制从业人员法定节假日小时最低工资标准由每小时45元提高到每小时49.9元。

本次最低工资各项标准适用于本市各类企、事业等用人单位实行计件工资形式的企业，要通过平等协商合理确定劳动定额和计件单价，保证劳动者在法定工作时间内提供正常劳动的前提下，应得工资不低于我市最低工资标准。生产经营正常、经济效益持续增长的企业，原则上应高于最低工资标准支付劳动者在法定工作时间内提供劳动的工资；因生产经营困难确需以最低工资标准支付全体劳动者或部分岗位劳动者工资的，应当通过工资集体协商确定或经职工代表大会（或职工大会)讨论通过。在劳动合同中约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下，用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。

按今年9月1日起执行的最低工资标准1890元/月以及前8个月最低工资标准1720元/月综合计算的年度水平，2016年职工最低工资保障线为21320元。最低工资保障线主要用于示意该行业生产经营正常企业的劳动报酬最低值所对应的必要人均销售收入。根据国家和本市规定不计入最低工资标准的其他收入，因此行业工资指导线的最低工资保障线仅为理论最低值。企业实际应用时，除极端情况外，并不需要参考此线。

【典型案例】

单位未足额支付工资，怎么办？

2016年4月，北京市东城区劳动监察大队接到市劳动监察大队转来的上海市劳动监察总队委托协查函，要求对在东城区办公的某单位支付员工工资低于最低工资标准行为进行协助调查，涉及3名投诉人2014年12月、2015年3月、2015年5月实际支付工资数额低于上海市最低工资标准。该大队启动协助调查程序，派遣劳动保障监察员赴用人单位现场开展实地的调查，对单位送达《调查询问书》，要求单位准备相关书面材料到大队接受调查。经调查，该单位系有限责任公司，经营范围主要为经济信息咨询，在全国各地设立有分支机构或营业部，涉及员工上万人，东城区办公地址为单位总部办公地址，也是单位的注册地址。单位在上海设有营业部，协查函中的3名投诉人系上海营业部员工，所从事的岗位均为客户经理，工资结构为底薪加绩效奖金。

因投诉人所投诉的月度未完成单位要求的业务任务量，按照单位内部规定核算后工资发放本人，从而出现了月度实际支付工资数额低于了最低工资标准的情况。监察员仔细审查单位提供的书面材料，发现上海营业部多名员工的实际工资支付低于最低工资标准。监察员当即向单位指出单位实际支付员工工资报酬低于最低工资标准是严重侵害劳动者权益的行为，是严重的违法行为，必须立即改正，并要求单位应当修改不合理的内部规章制度，合理确定员工工资结构和薪酬管理制度，在保证单位自身效益的同时，也要保护好劳动者合法权益和利益不受侵害。单位表示，因员工流动性大，营业部相关人力资源管理人员业务不够精通，对劳动保障相关法律法规规定了解不清楚，造成个别月度部分员工的实际支付工资数额低于最低工资标准，单位已经于2015年8月份将上海营业部21名员工实际支付工资数额低于最低工资标准的差额，共计35971.27元通过银行转账方式支付给员工，并将补差明细表提交大队。监察员经与投诉人核实，确认投诉人的诉求得到圆满解决。

不及时补足将受罚

专家：东城区劳动监察大队队长闵娟

这是一个比较典型的违法最低工资标准的案例。用人单位在实际运营过程中，为保证自身的效益，会制定一些有利于自己的工资结构和薪酬制度，条款中会存在侵害劳动者利益的情况。本案中营业部采取的是员工工资与绩效挂钩，当员工权益与单位利益冲突时，单位就会保证自身利益，而侵害员工权益，从而出现员工实际支付工资数额低于最低工资标准的情况。而且，在实际中单位在制定规定、核定工资数额、实际支付等方面存在天然的优势，员工处于弱势地位，虽然数额不大但对员工造成的心理伤害很大。按照《劳动保障监察条例》第26条，“用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额或者解除劳动合同的经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额50%以上1倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金：（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；”职工如果遭遇相应的侵权情况，可及时到监察部门投诉。