

**图说劳动·保障 |**

**个税起征点提升如何影响职工钱包?**

近日,个人所得税法修正案草案提请十二届全国人大常委会第二次会议审议,这是该法自1980年出台以来第7次修正。

此次改革拟将个税起征点由每月3500元提高至每月5000元。那么,此项调整将如何影响职工钱包呢?

**个税算法**

应纳税额 = 应纳税所得额 × 适用税率 - 速算扣除数

应纳税所得额 = 扣除五险一金后的月收入 - 扣除标准(起征点)

个税税率:实行七级超额累进税率,不同应纳税所得额区间对应不同税率,最低档为3%,最高档为45%。如下表:

新旧个人所得税表对比		
全月应纳税所得额(现行)	全月应纳税所得额(新表)	税率
不超过1500元	不超过3000元	3%
超1500元至4500元	超3000元至12000元	10%
超4500元至9000元	超12000元至25000元	20%
.....		

**如何影响职工收入**

以北京职工小李为例,他的税前工资为10000元,五险一金大约缴纳2200元。

**改革前:**

应纳税所得额:  $10000 - 2200 - 3500 = 4300$   
个税金额:  $4300 \times 10\% - 105 = 325$

**改革后:**

应纳税所得额:  $10000 - 2200 - 5000 = 2800$   
个税金额:  $2800 \times 3\% - 84 = 44$

也就是说,改革后小李每月可少缴税241元,每年将少缴税2892元。

## 济南出台工伤预防项目评估管理办法

本报讯(记者丛民)济南市日前出台工伤预防项目评估管理办法,旨在提高工伤预防费的使用效率,为工伤预防项目评估工作提供更具权威性、操作性、专业性的依据,对实现工伤预防项目的专业化运作提供有力保障。

据介绍,工伤预防项目评估是指评估机构运用科学、规范的评价指标、标准和方法,对工伤预防费预算支出项目从立项、过程、产出和效果四个方面进行综合评判,形成评价结论,发现决策和执行中的问题,提出改进管理的意见建议,出具独立评价报告的整个活动和过程。济南市工伤预防项目评估委托有资质的第三方专业机构,运用科学、规范的评价指标、评价标准和评价方法,发现决策和执行中的问题,提出改进管理的意见建议,出具独立评价报告,评估结果与项目支付款项直接挂钩。

## 深圳成立健康养老学院

本报讯(记者刘友婷 通讯员常俊卓 李世卓)近日,深圳市民政局与深圳职业技术学院共建的深圳健康养老学院挂牌成立。该学院将破解养老人才缺乏瓶颈,开展在职继续教育、学历教育、技能培训等多层次养老人才培养。

“专业人才的严重不足,已成为制约深圳养老服务发展和养老服务提升的问题之一。”深圳市民政局局长廖远飞指出,深圳养老服务整体处于初步发展阶段,缺乏专业化服务。为此共建了健康养老学院,积极探索“前校后院”“校院合一”“双元制”等产教融合的新型人才培养模式。学院成立后,将重点面向养老服务机构管理人员、服务人员、护理人员和家庭照护者等人员提供技术技能培训。预计到2020年,养老学院社会培训达每年5000人次;到2025年,养老学院社会培训达每年1万人次。

## 中建三局中南分公司举行技能比武

本报讯(记者罗筱晓 通讯员刘艳玲)中建三局中南分公司日前举办“央企大匠·精益求精”砌体技能大比武活动,并邀请95后砌筑工、全国人大代表邹彬到比赛现场和工友分享成长感悟。

为避免成品浪费,真正实现劳动竞赛出成果,公司将总决赛安排在工地现场,16名选手的“作品”当即就转化为工程进度。明星砌匠邹彬的到来更是带动了现场氛围,原本1小时即可完成的砌筑体量,在邹彬与工友的相互切磋中,延长到2小时才完成。“他干起活来熟练稳当,成品细节完美。”参赛选手罗颜开感慨道,“邹彬用自己的亲身经历告诉我们,即使起点低,通过自己的努力也能成就自我。”

## 机器人记者来了,极速生产富媒体内容

# “它成稿虽快,但目前仍需人工参与和观察”

本报讯(记者肖婕妤 汤宁娜)世界杯鏖战正酣,见证绿茵场上惊喜的不仅有带“长枪短炮”的记者,更有不少机器人记者实时发布速报和赛果。最新数据显示,封面新闻机器人记者小封在世界杯期间总发稿542条,全网总阅读量过2亿。随着媒体智能化时代到来,既能采又会写的机器人记者日益吸引行业内外的关注。

不仅小封,新华社也发布媒体大脑2.0——“MAGIC”智能生产平台,首次应用于世界杯报道中。对此,不少人好奇,当媒体遇上人工智能,还能有啥“特异功能”?

去年12月,新华社发布“媒体大脑”,并生成首条2分08秒的视频新闻。这条视频计算耗时只有10.3秒,意味着人工智能在媒体领域取得重大突破。

记者了解到,“媒体大脑”是国内第一个媒体AI平台,它包括智能媒体生产平台、新闻分发、采编、版权监测、人脸识别、用户画像、智能会话、语音合成等8个功能,覆盖从线索、策划、采访、生产、分发、反馈等全新新闻链路。

“‘媒体大脑’最具特色的功能,莫过于10秒写稿了。”新华智云相关负责人说,智能媒体生产平台系统具备智能分析视频内容的能力,从传感器设备智能识别、检测而获取新闻线索,从而极速生产富媒体内容,生成文字、图片、语音、视频、数据可视化内容。“它还可判断新闻价值,选取报道角度,实时生产数据新闻。”

这名负责人告诉记者,它成稿虽快,目前人工参与和观察不可避免。“首先‘媒体大脑’产出的内容

及质量在一定程度上依赖于人工经验和反馈;其次在判断暴力、敏感等内容时,现有技术可初步筛选和校对,但最终还需人再校对。

当摄像头和芯片学会了采集和发布信息,很多从业人员有被机器人取代的担忧。在新华社工作人员田光雨看来,人的人文视角和思想深度是机器人无法替代的,“但人工智能能为新闻生产提供更便捷快捷的创作平台。”

“机器人可完成简单的消息类新闻采写,但它缺少深度和情怀。有了它,我们就可以把重心放在需要深度分析和思考的通讯类稿件中,或放到如舆情监督、新闻线索的发现、稿件传播态势等领域。”田光雨补充道。

“希望‘媒体大脑’助力建设智能化编辑部,通过人与机器的有机结合来提高人的工作效率。”他认

为,发展人工智能的最终目的还是为人服务,让人采写的新闻更具思想性,更有内容。

新华社相关负责人此前强调,“媒体大脑”的出现,不是要取代记者和编辑,而是在更高层面上把人与物的延伸连接起来,更快、更准、更智能地获得新闻线索和素材,赋能记者和编辑,帮媒体提高生产力。



## 一些中介公司借内推之名推销培训课程

# 花上万元可内推实习? 都是套路!

本报记者 彭文卓

5万元进投行、4万元进咨询行业、2万元进互联网企业……又到暑假实习期,一条第三方平台出售内推实习机会的爆料,引起了大学生和用人单位的关注。

在这些求职平台组建的微信群中,不乏有求职者称顺利进入心仪的公司实习。而这些信息又在朋友圈形成了“病毒式”传播,导致部分大学生看到那些“金光闪闪”的公司名称后,产生了购买意向。

对此,有求职顾问认为其根源在于招聘信息不对称,一些中介公司借内推之名推销培训课程,水分很大,有实习和求职计划的大学生要评估课程后再做决定。

### 三五万元叫卖实习机会

日前有微博爆料称,某培训机构打着为实习生做求职指导的名义,推出收费内推实习服务项目,涉及众多金融机构。

该培训机构提供4种不同档次的套餐:课程及实训报价1.18万元;可提供推荐信的精英学徒套餐报价1.58万元;需要询价的尊享套餐和星耀套餐,包含不限次数实习和校招VIP等。

### 内外勾结的灰色交易

付费内推实习被曝光后,不少金融机构发声明,表示与这些平台并无合作关系。

“金融小伙伴”称是通过课程为学员传授行业知识和笔试技巧等,使其增加获得实习机会的概率,不存在买卖实习机会的行为,与各大金融机构的合作模式仅限于招聘信息的传递和推广。

对此,国内某求职平台的就业顾问高双向告诉记者

透露:“求职平台提供的这些内部实习机会,很多是来自企业的业务部而非人事部门,决定是否留用的主动权也掌握在业务部门的手中,因此几乎是内部信息。这些实习也多没有实习补贴,不走公司人事系统。实习期结束后,根据学生实习期间的表现,决定是否正式留用,但平台不会做任何保证。”

那么,平台与企业的业务部门存在利益输送关系吗?

某大型资产管理公司人力资源部人士向记者介绍,金融机构的实习机会分两种,一种是由公司人事部门统一组织招聘,如寒暑假实习招聘;第二种是业务部门自行招聘。第一种招聘程序、审批规范,一般不存在问题。而第二种,特别是不签实习协议、不发薪酬,以远程实习为主的“小黑工”,操作空间就很广,内部人士推荐一名“熟人”,还是很容易的。

“付费内推”不可能是金融机构的官方途径,很可能是内部员工与外部第三方机构私下达成的交易。”多位金融机构内部人士认为。

### 付费实习源于信息不对称

花上万元买实习机会,究竟值不值得?

记者了解到,这样的“买家”广泛存在于海外留学生和一些非重点学校的学生中,其目的多是为“包装”求职简历。



本报记者 刘旭

李鹏涛的离职手续还没办完,顶替他的“新人”已报到,这让他很受伤。李鹏涛是大连某公司的前端软件开发工程师,月薪8000元。而同行业同岗位的月薪已过万元。今年4月,他用“离职”敦促老板加薪,结果老板不仅没同意,还给了顶替他的新人2万元月薪。

宁肯高薪聘“新人”,不愿加薪留“老人”,如今许多企业陷入用人怪圈。连日来,记者采访9位IT、金融、房地产等多个行业中小企业的HR和10余位企业负责人及员工后发现,跳槽涨薪已成为这些行业通常的做法。

### 员工质疑:跳槽涨薪成行业潜规则?

从3400元到6800元,再到7500元,6个月,王海荣用两次跳槽实现了涨薪。颇为讽刺的是,当年原公司不肯给他涨工资,如今却用高薪又把他挖回来了。

王海荣大学毕业后到大连某信息技术公司担任Linux运维工程师。工作5年后,月薪3400元。2017年11月,他请求涨工资,被总经理呛回,“不可能。”他一赌气辞职去了同行业的竞争企业,月薪立即涨了一倍。今年3月,总经理请他吃饭,婉转地请他回来,承诺月薪7500元。听同事说,他走后招的两个人都不理想。

“老员工就不给涨工资,非得跳到新公司才给涨?”王海荣对此不理解。

“流动流动,不动钱不涨,3年就要动一动。”有着13年人事工作从业经验的HR宋晔说,像王海荣

## 一些企业陷入“外来和尚好念经”式的用人怪圈——

# 宁可高薪聘“新”人,不愿加薪留“老”人

这样的例子很多。宋晔曾在一家大型电子商务公司辽宁分公司工作,她曾对比过公司同岗位100名员工,离职的七成人群中,涨薪最高的翻了4倍,最少的也会涨近千元,其中包括宋晔自己。留下的三成老员工最高的月薪仅涨了20%。

记者采访的9位HR均表示,跳槽涨薪似乎成了行业潜规则。一般到了第3年,部分职员会因涨薪无望“被迫”离职。

难道是老员工干得不好,不值得留?某金融企业HR戴明辉解释:“其实新老员工是一样的。业内有个段子,跳槽时是市场经济,入职后是计划经济。老员工是内部人员,公司有加薪体系,不太可能涨很多。新员工是外部人员,薪水是按当前市场价格来开,所以跳槽是最好的加薪方法。”

### 企业说辞:外来的和尚好念经

“看着老员工成长起来,能力我还不知道?”沈阳某商贸服务企业总经理方宗友认为“外来的和尚好念经”,在他看来原因有三,老员工工作动力不足、加薪就要给所有老员工都加、要签无固定期限合同等隐

形成本较大。

“大部分员工算不上是专业技能的高手,只能算是熟手。工作3年和工作10年,对多数员工区别不大。如果没压力,员工们重复熟悉的工作,加上上升空间有限,创新动力不足。”戴明辉说,去年底,公司14个业务部门年终评级时,13个负责人将“优秀”给了新员工,工作3年以下员工评级平均为良好,而3年以上老员工评级平均为合格。

老员工不如新员工,更多的是因为“鲇鱼效应”。宋晔透露,她现在的房地产公司偏信“二八原则”,即20%的骨干员工,老板会主动加薪来挽留,另外80%的员工可替代性强,找到借口就会辞退。“新职员招聘进来可以带来新思维和活力,热情高、态度好,给其他员工都会带来好的促进作用。”

更多的企业负责人担心员工以离职为借口要求涨薪成惯性。戴明辉举例说,公司一老员工以薪酬低为理由辞职,当时公司正处于业务增长期,因此破格涨了薪。结果5个月内陆续有12名员工要求涨工资,公司当年的人力成本增长了5%。

宋晔补充说,老员工的工作年限增加,薪资待遇

肯定要小幅度增长,而且还要签无固定期合同,用人成本会越来越高。

### 专家:建立良好薪酬考评体系才是良方

如何打破怪圈,改变老员工跳槽才能涨薪的现状?辽宁友盛人才管理公司总经理彭涓认为,企业要建立良好的薪酬考评体系。

“老员工能力增长了自然会要求涨薪,企业主不要第一反应就如何拒绝。”友盛公司主要从事人力资源供求信息收集服务等业务,彭涓调研发现,新员工的培养成本要远远高于老员工的维系成本,可很多中小企业没意识到,也不知道如何评判员工能力,薪酬、考核管理混乱,因此,她建议,企业要想长期良性发展,必须建立良好的薪酬考评体系。

中小企业可借助购买专业服务的方式来完善薪酬体系。“通过购买服务的方式对公司岗位进行测评,虽然各岗位工作不同,但所需要的技能、责任、教育训练水平,对组织的贡献和工作环境等是可以比较的,这样就可以控制薪酬的公平性。涨不涨工资,有理有据,自然老员工能信服。”彭涓说。