

经济下行压力大 山东百强企业超 3 成减员

2016 年春天的脚步越来越近,而煤炭业却仍处寒冬。

此次处于舆论风口的是兖矿集团有限公司(以下简称“兖矿集团”)。1 月 11 日,兖矿集团颁布了《兖矿集团有限公司关于 2016 年减员增效工作的意见》(以下简称“意见”)。

记者获悉,兖矿集团总体目标是“3 年减员分流 2 万人”,以优化人力资源配置、控制用工数量。“意见”显示,其 2016 年的工作目标是减少分流各类用工 6500 人,力争 7000 人,节支降本增效 8 亿元。

1 月 21 日,兖矿集团有关人士向记者解释,此次举措是减员分流而不是简单地裁员,也是兖矿集团“减员提效”、应对当前煤炭行业困境的措施。

不止兖矿集团。记者调查获悉,随着经济下行压力不断加大,山东多家大型企业在 2015 年减少了用人计划。相对于 2014 年,山东企业 100 强中,32 家企业从业人数下降。

兖矿集团:3 年减员分流 2 万人

“(兖矿)集团对这一举措是按月调度。”1 月 21 日,兖矿集团上述人士介绍,减员分流的目的是进一步优化人力资源配置、控制用工数量,减员提效。

1 月 11 日,兖矿集团公布的“意见”显示,按照“三年减员分流 2 万人”的总体目标,2016 年将减少分流各类用工 6500 人,力争 7000 人;节支降本增效 8 亿元。

前述人士介绍,目前全国煤炭行业 95% 处于亏损,而兖矿集团也是“断臂求生”应对行业困境。他解释称,此次减员不同于裁员,而是按照“精干一线,优化二线,压减三线”的原则调整员工结构,主要方式是员工正常

年终奖玄机：多发 1 元钱 个人所得税或多交一千

岁末年初,又到发放年终奖的时候了。其实公司给员工发多少年终奖是有学问的,会计师如果筹划得好,可以为员工节税;筹划不好,有可能会因为多发了一块钱年终奖,反而多交了一千多元的税。这是怎么回事呢?

先来看看年终奖计税的具体案例。某员工的年终奖是 1.8 万元。先用 1.8 万除以 12,结果是 1500 元,适用的税率是 3%,应交个税 18000 元乘以 3%得出 540 元。而多发一元钱后,适用的税率是 10%,用 18001 元乘以 10%减去 105 速算扣除数后,应交个税是 1695.1 元。可见,因为多发一元钱年终奖,个人所得税需要多交 1155.1 元。

这是怎么回事呢?为什么我们的工资薪金计算个税的时候没有这种现象呢?要解决这个问题,我们必须了解两个税收专有名词,一个是全额累进税率,一个是超额累进征税。

全额累进税率是指征税对象的全部收入,都按其相应等级的累进税率计算征税率。在全额累进税率下,在低税率向高税率等级迈进时,临界部位会出现多发一元钱而导致税负增加的不合理情况。为了解决这个不合理现象,于是出现了超额累进税率。超额累进税率是把征税对象的应税收入划分为若干等级;对每个等级部分的数额分别规定相应税率,分别计算税额。

现行的工薪薪金所得就是按照超额累进税率计算个税的。我国个人所得税法规定,应税收入在 1500 元以内的部分,按照 3% 的收入计算个税;应税收入在 1500 元至 4500 元的部分按照 10% 计算收入,应税收入在 4500 元至 9000 元的部分按照 20% 计算个税等等。为了计算方便,于是出现了速算扣除数,比如说某人工资收入是 2000 元,这个时候,可以用 2000 元直接乘以对应的最高税率 10%,然后减去速算扣除数 105 元,直接算出个税,不用再分段计算个税了。这个速算扣除数 105 元就是 1500 元多算的税,1500 元乘以(10%减 3%)就是 105 元。

那为什么年终奖发放的时候也扣除了速算扣除数,还会出现全额累进税率下税负不合理的情况呢?因为年终奖的速算扣除数是按照 18000 元除以 12(月)的结果即 1500 元的金额计算的。在上例中,单位实际发放的总金额是 18000 元,它的速算扣除数不是按照 18000 元来计算的,所以导致了上述现象。

不过虽然多发了一元钱会有这么税负的不合理增加,但是,年终奖的计税方式是对个人而言是非常优惠的。因为,如果按照工薪所得纳税的话,以 18001 元为例,对应的税率是 25%,如果年终奖和当月工资合并后,税率有可能更高。为了防止滥用年终奖计税,税务机关规定一年只能使用一次年终奖计税方式。所以,在单位发放年终奖的时候,一定要做好税收筹划,既要利用好年终奖的政策优惠,又要注意年终奖的几个临界点,避免多发 1 元多交千元税。

(彭江)



退休、老矿区向新矿区转移等途径,其中后者要从兖矿集团的大本营——山东向内蒙古、新疆等外地矿区分流。

该兖矿人士坦言,兖矿集团六大能源基地中,有 9 万人集中在山东本部。记者获悉,其此次减员方式包括 7 个途径,主要为退休、分流与转移。“意见”内容显示,具体为正常退休 1250 人、特殊工种退休 1200 人、因病退休退职 120 人、解除劳动合同 780 人、清退劳务用工 900 人、保留社保关系 250 人、本部员工向外部基地和新建项目转移 2000 人。

来自兖矿集团官方消息介绍,员工对此反应平淡。自 1 月 20 日起,企业内部开始对职工进行相应培训。其有关负责人向记者描述,随着对科技技术的投入,兖矿集团每年都在减少危险岗位的数量,外界所担心的

带头人离职 招聘叫停 苹果“汽车梦”受挫

美国科技博客 AppleInsider 援引消息人士称,由于苹果首席设计师 Jony Ive 不满意苹果电动汽车项目“Project Titan”(泰坦计划)的进展和发展方向,该项目的人员招聘计划已经被叫停,苹果“汽车梦”前景渺茫。

早在上周就有传言称,苹果电动汽车项目带头人 Steve Zadesky 已经离职。不过苹果内部人士称,Jony Ive 与 Steve Zadesky 的离职并无牵涉。

尽管苹果公司从来没有承认过“汽车梦”,但是特斯拉 CEOElon Musk 曾表示,苹果的“汽车梦”在硅谷是一个公开的秘

智联招聘：年终奖缩水 3000 元 均值 10767 元

你对自己的年终奖满意吗? 25 日智联招聘的调查数据显示,今年的年终奖情况不太乐观,2015 年年终奖的总体平均值为 10767 元,比 2014 年足足缩水了 3000 元。一个更令人伤心的消息是,截至目前,已经拿到年终奖的比例仅为 13.4%,20.5% 的白领表示企业承诺年后发放。从行业看,最令人艳羡的依旧是金融业,年终奖平均高达 1.7 万元。

年终奖整体不如去年多

“去年还有 1 万元的年终奖,因为 2015 年整体效益不太好,到现在还不知道今年的年终奖还有没有。”北京白领张芊芊看着迟迟没有发到手的年终奖,开始有些担心。

根据智联招聘的调查,由于中国经济面临较大下行压力,许多行业也同时经历了痛苦的转型,导致 2015 年年终奖的普遍水准不如 2014 年,平均只有近 1.1 万元,和 2014 年的近 1.4 万元相比少了不少。

白领们认为,导致年终奖减少或没有的主要原因竟然是跳槽(包含部分职场新

“裁员下岗”问题,仅涉及部分劳务派遣工。他介绍,该部分人员剩余其他事宜,也将由其所在劳务公司处理安置,空出的劳动岗位由兖矿集团内部职工补充。

公开数据显示,兖矿集团截至目前有 82 个处级单位、处级干部 847 名。早在 2014 年初,时任兖州煤业董事长李希勇曾表示,公司计划未来 3 年在中国裁员 18%,约 1.3 万人,并将山东总部的 1.5 万名员工转移至新开发区域。

在 2014 年的改革中,兖矿总部机构、处级管理人员、在岗管理人员分别减少 40%,2015 年机关人员将再缩减 10%,缩减的人员向新建项目转移。时隔两年后,1 月 5 日,兖矿集团 2016 年工作会上,已任兖矿集团董事长、党委书记的李希勇公开明确,统筹推进总部机关、二级公司和矿处单位改革。

密。有报道称,苹果电动汽车团队已超过 1000 人,其中不乏汽车电池开发、电力推进和混合动力系统领域的专业人员,此外,苹果和特斯拉之间还展开了人才抢夺战,苹果目前挖走了数位前特斯拉工程师。

苹果公司原计划在 2019 年前推出汽车产品,不过如果直到想在这样一个别具“野心”的期限前完成目标,苹果起码需要在人员招聘上下足功夫。苹果不仅需要汽车项目团队人数扩充三倍至 1800 人,还需要招入一些能和苹果公司内重量级人物相媲美的资深汽车行业人士。

目前为止,苹果公司还未招入任何一

人,总占比达到 25.9%)。智联招聘的跳槽指数报告反映出 2015 年整体求职市场变动比较频繁,较多白领在 2015 年都有了不同的变动,而新进入职场的新人也比较多。此外,行业经济不景气和公司经济效益太低也对年终奖减少造成了较大影响。

金融业依旧最多金

虽然年终奖不是必须给员工的,但如果去年有而今年没有,去年发一万今年只发五千,都会让员工产生一定的负面情绪。智联招聘此次调查显示,白领们对 2015 年的年终奖满意度仅为 2.07,远远低于 2014 年的满意度(2.33)。

智联招聘调查数据显示,工作时间越长,对年终奖的满意度越低,工作一年以内的白领对年终奖的满意度水平最高,为 2.11,工作 1 至 3 年的白领的满意度为 2.08,而 10 年以上工作年限的老员工对年终奖的满意度指数仅为 2.03。

此外,还有一组更为“虐心”的数据,不少网友称“看差距”的时候到了:10 年以上

中国获评“最适合职场新人的国家”

美国媒体和教研机构 20 日在世界经济论坛达沃斯年会上发布首份“最佳国家”排名和分析报告,德国、加拿大和英国分列前三位,美国名列第四。

中国综合排名第十七位,同时获评“最适合开始职业生涯的国家”,并且在权力排行榜上名列第三,仅次于美国和俄罗斯。

德国最佳 美国第四

“最佳国家”评比由《美国新闻与世界报道》、“主要政策咨询”(WPP)集团旗下 BAV 咨询公司和宾夕法尼亚大学沃顿商学院共同进行,以 60 个国家和地区为打分对象,对全球 1.62 万名商界领袖、社会精英和普通公民进行了调查。

评分标准分 24 个大项,包括企业创新精神、对企业家友好程度和投资吸引力、居民生活质量、文化影响力、社会保障水平和包

记者获得一组数据介绍,兖矿集团总部机关部门由 15 个优化调整为 10 个,定员由 211 人精简为 100 人;取消 7 个直属机构,优化调整为 9 个管理服务中心。

多家大型企业减员分流

山东大学化学与化工学院教授朱维群此前在接受记者采访时介绍,山东工业量大,以煤炭为例,每年消耗 4 亿吨,占全国的 1/10,占世界的 1/20。但即便如此耗能,也没有让山东能源集团有限公司(以下简称“山东能源”)、兖矿集团这两大国有大型煤炭企业感到“温暖”。

在 2014 年 11 月,山东钢铁集团有限公司(以下简称“山钢集团”)公布减员计划。记者此前从山钢集团的多份内部文件获悉,自 2014 年开始,山钢集团将在 3 年之内减员钢铁主业 1 万名工人,2014 年和 2015 年分别将减员分流 3000 名员工。山钢集团宣传部门相关负责人表示,在当时的回应中表示,“裁员”说法并不准确,山钢集团目前计划未来 3 年之内从钢铁主业向非钢产业分流安置 1 万人;钢铁主业低迷,人员分流是集团多元化发展的战略选择。

一份由山东省企业联合会、山东省企业家协会于 2015 年 10 月发布的《山东企业 100 强发展报告(2015)》显示,在经济增速放缓背景下,相比于 2014 年,2015 年山东企业 100 强中,32 家企业从业人数下降。其中,山东能源比 2014 年从业人数减少 12396 人。山东能源官方网站介绍,其是山东省属国有独资公司,注册资本 100 亿元,下辖六个矿业集团、两个区域公司等四个直属机构,员工 20 多万人。

(柴刚)

个在电动汽车行业具备资深经验的专家。苹果公司去年将克莱斯特前质检总监 Doug Betts 招入麾下,就引发了外界的质疑。外界认为,这就和谷歌聘请汽车行业大佬 John Krafcik 来开发自动驾驶汽车形成了鲜明对比,John Krafcik 曾先后任职于福特、通用和现代汽车公司。

分析人士表示,苹果“汽车梦”受阻并不令人惊讶,因为其涉足汽车领域的想法本来就很怪异。或许苹果公司本来就没有真的想要进行汽车产品研发,只是单纯不想被已经研发无人自动驾驶汽车多年的谷歌超过而已。

(华尔)

工作年限的白领年终奖平均值为 1.8 万元;1 年以内工作年限的白领年终奖均值为 6000 元,工作年限每上升一个阶段,年终奖都有 2000 元左右的提升。

从行业看,金融行业白领的年终奖平均数高达 1.7 万元,依旧称霸全行业。其次是能源和 IT、互联网,年终奖平均数也超过了 1.4 万元;服务业的年终奖平均值最低,仅为 6102 元。

从不同城市年终奖均值来看,杭州白领的年终奖平均值最高,超过 1.5 万元。其次是北京白领,年终奖均值为 14412 元,上海白领以 13532 元的年终奖均值排名第三。

(孙雨)



养老金并轨改革启动：近 4000 万公职人员将缴养老金

外媒称,中国将实行养老金改革,数千万端公家饭碗的公职人员将和企业职工领取同样水平的养老金,还有一千多万退休人员的养老金也将受到下调影响,其养老由公家管变成社会管。

据美国之音电台网站 1 月 22 日报道,随着包括陕西、吉林、青海、辽宁等 26 个省份陆续出台机关事业单位养老保险并轨方案,这项改革进入启动实施阶段。目前,事业养老金比企业养老金高出约三倍左右,一旦并轨,将近 4000 万机关事业单位工作人员将实行和企业职工一样的养老保险制度。同时,1500 多万退休人员的养老金也将进行调整。

报道称,2015 年 1 月,国务院印发《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》(简称《决定》),并从 2014 年 10 月 1 日起实施。方案明确表示,中国将实行社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险制度,个人缴费比例为本人缴费工资基数的 8%,而单位需缴纳员工个人缴费工资基数之和的 20%。此《决定》一出,意味着 4000 万机关事业单位工作人员将从吃财政饭转变为缴养老金,从单位养老转向社会养老。

报道称,中国实行的一直是养老金“多轨制”,即不同群体实行不同的管理方式,享受不同的养老待遇。尽管几十年来政府对制度细则有过多次调整,城乡之间、城市内部不同就业人群之间仍然存在巨大的养老待遇鸿沟。目前居住在中国农村的社会观察人士田奇庄说:“我所知道的好多公职人员的退休金达到 7000 元,可是农民只有 70 元。”养老金并轨后,公职人员将和企业职工实行同样的养老保险制度,这两个群体的待遇差距也会随之缩小。

根据方案,并轨后参加工作且缴费年限累计满 15 年的人员,退休后按月发给基本养老金,基本养老金由基础养老金和个人账户养老金组成。并轨前参加工作,方案实施后退休且缴费年限累计满 15 年的人员,在发给基础养老金和个人账户养老金的基础上,再发给过渡性养老金和过渡性调节金。此外,养老金计算标准也由身份级别转为依据参加社会劳动的时间进行均等分配。

(中新网)

跨国公司裁员潮持续 折射全球市场寒气逼人

近日英国巴克莱银行、培生集团等多家跨国公司作出裁员决定,引发多方关注。企业作为敏感的市场主体,其行为往往是对市场冷暖的直接反映。经济上行,企业会选择生产扩张;而企业大幅裁员,则是希望缩减成本、调整结构,以维持在不利经济环境下的盈利预期。

巴克莱银行 21 日发表声明说,投资银行将继续集中发展英美市场,同时关闭 9 个国家和地区的分支机构。据英国媒体报道,巴克莱银行在内部备忘录中说,集团将削减约 1000 个工作岗位,主要集中在亚太地区的投资银行部门。

具体而言,巴克莱将关闭澳大利亚、韩国、泰国、印度尼西亚、马来西亚、菲律宾和中国台湾地区的投资银行业务,也将从巴西和俄罗斯市场的相关业务中撤出。之后,中国大陆、中国香港、日本和新加坡的分支机构将负责亚洲市场的客户。此外,巴克莱还考虑收缩贵金属业务。

英国教育及传媒服务商培生集团 21 日表示,将裁减 4000 个工作岗位,相当于培生全球员工总数的十分之一,大多数的裁员工作将在 2017 年年底前完成。培生预计,2015 年利润约 7.2 亿英镑,2016 年利润将降至 5.8 亿英镑到 6.2 亿英镑。

培生首席执行官约翰·法伦说:“在市场上,周期性和政策性挑战比预期更加明显,持续时间也比预期更长。”2015 年,培生出售金融时报集团及经济学人集团股份,撤出金融新闻信息服务行业。

全球钢铁业巨头塔塔钢铁公司 18 日确认,计划在印度削减 1050 个工作岗位,以应对欧洲钢价下跌。

塔塔钢铁欧洲部门首席执行官卡尔·科勒表示,面对未来极端困难的市场环境,采取这些艰难的行动非常关键。他还呼吁英国政府采取“紧急行动”,包括降低企业税率和支持反倾销措施。

值得一提的是,以上企业仅是 2016 年开年以来裁员人数较多、行业影响力较大的跨国公司,相关裁员活动也只是 2015 年情况的延续。这在一定程度上说明,企业层面对全球经济形势的预期并不乐观。

国际货币基金组织 19 日发布的《世界经济展望报告》也将今明两年全球经济增速预期均下调 0.2 个百分点。

从行业层面分析,也是家家有本难念的经。以上述裁员企业为例,金融业和钢铁业有明显的周期性,与宏观经济形势密切相关,其中金融业还面临不断收紧的监管环境,钢铁企业则受到不断下跌的钢价影响。而出版业受到的影响主要在于如何在数字环境下成功转型。

(邓茜)