

本报记者约请世界 500 强企业职业经理人、法务部负责人、劳动法专家，一起关注近期热议的裁员话题——

外企裁员能否搞“突然袭击”



本报记者 宋宁华

“你们公司情况如何？有裁员计划吗？”如今，不少外企白领见面不再“谈股论金”，而是最为关注彼此的“饭碗”问题。

本周，摩托罗拉移动南京地区（以下简称“南摩”）裁员事件引发强烈反应。由于涉及近 500 名员工，几乎将南京研发中心“一锅端”，得知裁员消息的许多员工难以接受这个事实，只得与同事“抱团”抗

议。而这只是摩托罗拉移动在全球裁员计划中的一部分，其中中国区是此次裁员的“重灾区”，涉及北京、上海、南京等地。无独有偶，今年以来，诺基亚、西门子中国区也已展开了两轮裁员，每次裁员都是数百人。

随着全球经济速度放缓、中国人口红利优势渐弱，近几年来，包括英特尔、诺基亚、百思买等不少

跨国公司都刮起了裁员、甚至关门风。当“裁员”一词并不罕见，曾经捧着“金饭碗”的外企员工该如何应对？企业如何在法律的范围内合法裁员，并维护职工权利？

为此，本报记者约请世界 500 强企业职业经理人、法务部负责人、劳动法专家，一起“头脑风暴”谈裁员话题。

嘉宾

唐毅 上海市律师协会劳动法业务研究委员会副主任、劳动法律师

安妮 世界 500 强公司法务部负责人，曾负责公司在工厂关闭时处理员工解除合同等相关事宜

乔治 世界 500 强公司亚太区采购总监，曾在世界 500 强公司美国总部工作

公司裁员，能否说裁就裁？

记者：面对跨国公司出现的裁员潮，网上外企版“十大注意”正在白领间疯传。其中包括不轻易辞职、不轻易让老板加薪、加班加点任劳任怨等，但即使这样，很多员工仍遭“当头一棒”。公司一句“裁员”，就能顺理成章将员工扫地出门吗？

唐毅：即使是跨国公司，只要在中国办企业就要遵守中国的法律。任何企业提出裁员，绝非想裁就裁，必须符合中国《劳动合同法》的相关条件，并通过合法程序后才能裁员。

《劳动合同法》中明确规定了用人单位可以裁员的几种条件，如果不符合这些情况，就不能依据经济型裁员等理由单方面裁员，否则属于违法解除劳动合同，需承担相应的法律责任。员工不妨根据自己和企业的情况“对号入座”，看看老板裁员是否合法。

在人数上，裁员是指需要裁减人员 20 人以上，或者裁减不足 20 人但占企业职工总数百分之十以上的情况。可以裁减人员的具体情况包括：一、依照企业破产法规定进行重整的；二、生产经营发生严重困难的；三、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；四、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

即使是符合裁员条件，用人单位也必须依法按照裁员程序进行，搞“突然袭击”则不符合法律规定。

合法的程序应该是：

■ 首先，提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料。

■ 其次，提出裁减人员方案，



上海商务楼内外企扎堆，“裁员”是白领们最关注的话题之一

本报记者 张龙 摄

内容包括：被裁减人员名单，裁减时间及实施步骤，被裁减人员经济补偿办法等。

■ 然后，将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善。向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见。

■ 最后，由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，出具裁减人员证明书。

对于“南摩”事件，关键是看公司裁员是否符合这些法律条款，否则就要承担违法解除劳动合同的法律责任。像几年前的“百思买”突然关门，引起员工巨大反弹，就是一种裁员程序不合法的典型案例。

一旦裁员，员工能获哪些补偿？

记者：10 年前，进外企往往需要“过五关斩六将”，外企也由此云集了一批精英。电视剧《杜拉拉升职记》的热播，也从一个侧面反映了人们眼中对白领乃至金领们职场生涯的关注。体面的职业套装、进出高档写字楼、谈判场上和老外们唇枪舌战，加上不菲的收入，让许多年轻人向往之。

但是在“南摩”事件发生后，尽管也有不少企业向“南摩”的员工伸出“橄榄枝”，提供岗位，但由于各人情况迥异，并非所有人都能马上找到合适的岗位。

一旦裁员成为现实，企业必须为员工做出哪些补偿或赔偿，是否有责任帮助员工渡过难关？

安妮：其实跨国公司和普通中国企业一样，都要根据市场情况调整企业发展策略。在中国，尤其是上海这样的大城市，生产成本越来越高，市场竞争也越来越激烈，企业总是以获取利润为目的，因此现在许多跨国公司都开始搬迁或关闭在中国的分公司或工厂。前几年，英特尔公司将上海的工厂整体搬迁到成都就是一个典型例子。

我所在的公司前几年也曾接到总部的决策，将位于外高桥的一个工厂全盘转卖给另外一家公司，涉及到的员工有上百人。当时我们在事先告知员工后，给了员工两个选择，一种是可以选择转岗到新企业中，职位和收入不变；一种是选择离职，但公司提供“N+1”的经济补偿金（按劳动者在公司工作的年限，每满一年支付一个月工资，另外再加 1 个月的提前通知期，月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资）。

因为员工有“后路”，所以整个裁员过程比较顺利。一些工作年限

不长的员工往往选择新岗位；但一些工作年限较长、职位较高的员工则选择离职，因为这样可以拿到一笔经济赔偿金，最高的甚至拿到近百万元。由于高管职位相对稀缺，再就业机会也比较多，因此总体来说，这次裁员过程比较平和度过了。

因此，在我看来，公司裁员如果涉及到的员工较多，最好采用个别协商的方式一一解决。如果单方面粗暴地临时通知员工裁员消息，往往会遭到员工的反感甚至严重“反弹”，反而增加了企业裁员的时间和成本，更加得不偿失。

据我所知，如今不少世界 500 强公司在中国的分公司或工厂都有“远离北上广”的现象，往往青睐成都、西安、烟台之类成本相对偏低的二线城市。如果企业整体搬迁，不愿跟着“搬家”的员工也就意味着变相裁员。因此，企业一旦有了裁员计划，一定要事先做好充分的预案，并在条件允许范围内多给员工一些选择的机会，才能顺利度过裁员关。

面对裁员，是否只能坐以待“裁”？

记者：面对层出不穷的裁员新闻，外企员工前景是否一片黑暗？只能坐以待“裁”？

乔治：在我看来，选择跨进外企大门就得做好随时“走人”的可能。和

一些国有企业不同，外资企业本身就是时刻处在市场激烈竞争中，哪怕在经济景气时，每年公司员工 7% 到 8% 左右的流动率也是十分正常的。

我曾经在美国的跨国公司工作过多年，前几年美国遭遇经济危机，就业机会很少，大家的心理压力都很大。公司可以随时通知你“走人”，并不需要什么特别的理由。当然，公司也要为此支付法定的经济赔偿金。

随着中国经济增速的逐渐放缓，裁员也将成为常态。前几年工作机会多、跳槽容易的好景可能短期内不再有了，大家心理都得有个适应的过程。打个比方，好比你说你买了房子，房价一路飙升固然开心，但房价下跌也是市场行为。

有人可能会说，你这话有点站着说话不腰疼，要是裁到你头上呢？应该说，我虽然属于职业经理人，在公司位置较高，手下有不少员工，但相对于老板而言，一样也是他手下的员工，也面临被裁的风险。但我觉得也不能因此惶惶不可终日，而是应当保持一种较好的心态，把压力化为动力，不断充电学习。比如我这几年就利用业余时间到上海交通大学、复旦大学等知名大学学习管理学的 MBA，攻读国际关系的博士学位。俗话说，书到用时方恨少。也许这些知识在眼下产生不了什么直接的效用，但从长远看来，一旦碰到危机，还是要用实力说话。