



经济性裁员

负责任的裁员和处理工厂倒闭：经济危机中如何保护工人权益

在目前全球经济不景气的背景下，企业、社区和个人面临的一个重大问题就是如何面对供应链上的整合和工厂的倒闭。工厂的裁员和倒闭不仅会使工人失去工作，还会使工人的权益受到侵害。

在处理劳动关系上，企业应当有明确的“同等机会同等待遇”书面政策，还应该有书面的具体操作程序，并对相应的人员进行培训、宣传，且有相应的控制手段。经济性裁员是“无过错”终止合同，也就是说工人不应对此担责。经济性裁员的是由跟企业经营状况密切相关的外部或内部因素引起的，公平劳动协会（FLA）开发的“经济性裁员指南”为雇主简要描述了雇主应承担的义务，以确保裁员的过程透明、公平和客观。

FLA的“经济性裁员工具箱”为工厂提供了一系列的评估工具，可以使工厂从容应对可能出现的裁员，或者从工人和管理者双方的角度评估裁员带来的影响。此外，FLA还可以为工厂的管理者提供面对面的培训，使他们掌握如何进行透明和公平的裁员，避免遭到歧视的指控。

负责任的经济性裁员的

三个步骤：

步骤1 – 评估工厂情况，看时机是否成熟：

- 经济性裁员的预防阶段-管理者自我评估工具
- 经济性裁员的预防阶段-工人调查

步骤2 – 进行能力建设，可通过下列手段

- 面授培训课程
- 网上培训课程
- 专家咨询

步骤3 – 裁员后的评估，回顾工厂是如何操作的：

- 经济性裁员评估-管理者自我评估
- 经济性裁员评估-工人调查



公平劳动协会（FLA）是一家非营利和自愿性的会员组织，它汇集了品牌公司、高校和非政府组织的力量，共同致力于在全球范围内保障和维护工人权益。协会依据国际劳工组织（ILO）的劳动标准制定了“公平劳工协会工作场所行为准则”，并建立了审核、整改、核查一套操作体系，为改善全球工人的生存状况做出了贡献。有关FLA及其会员的更多信息和活动情况，请访问 <http://www.fairlabor.org>。



培训课程：经济性裁员 – 负责任地裁员

目标

经济性裁员是所有努力都尝试之后不得已而为之的最后选择，本培训课程的目标是，在经济性裁员的整个过程中，确保工人的权益得到尊重，裁员决策的标准要客观，并对工人、客户和其他利益相关群体公开透明。

视角

本培训课程会向管理者介绍，如何在经济性裁员的过程中做出各种必要的决策。是否有优先考虑的选择？应该和哪些人进行沟通？如何处理被裁员工？如何激励留下来的员工？通过提供这些具体的指导和决策标准，管理者们能够掌握怎样做才能避免歧视，同时在经济危机的时刻保持高效的生产力。

方法

通过练习、案例研究、经济性裁员实例分析以及理论讲解，学员们能够更好地理解有关“经济性裁员”的概念和原则，并能够将所学到的知识运用到本企业的实际操作中去，为自己的企业设计一个新的机制或者修改完善已有的操作程序。学员们还可以根据所学到的原则、可行性、效率和透明度评估操作程序的有效性以及合理性。培训资料包括培训

教材和实践指南，用户可以通过网上注册或面授培训得到这些资料。

开放性

本课程的培训对象是那些有可能进行裁员的工厂，目标是确保在裁员过程中所必要的制度和系统都到位。此外，那些即将开始经济性裁员准备工作的管理人员也应参加此培训，这可以帮助她/他们分析本企业的情况，了解本企业哪些方面做得好，哪些方面还要加强，并且意识到在裁员之前、之中和之后的充分沟通的重要性。

培训课程大纲

- ◆1. 如何处理多余人员？
- ◆2. 在裁员过程中应该注意什么？
- ◆3. 如何处理裁员？
- ◆4. 要确保哪些原则？
- ◆5. 裁员政策和程序应包括哪些内容？
- ◆6. 裁员的操作程序中应该包括哪些具体步骤？
- ◆7. 管理者何时、向谁进行咨询？咨询包括哪些内容？
- ◆8. 裁员的标准如何制定？
- ◆9. 对于那些被裁人员,企业能为她/他们做些什么？
- ◆10. 有没有其他选择？
- ◆11. 如何与被裁人员进行谈话？
- ◆12. 对于那些留下来的人员,企业如何对待她/他们？



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

可持续地遵守劳动 法规评估工具



管理者自我评估工具

“经济性裁员”的管理者自我评估工具能够衡量出工厂在经济性裁员过程中的透明度、客观性和公平性。为了适应工厂的不同情况，FLA开发了两套管理者自我评估工具：

经济性裁员的预防阶段：工厂尚未开始进行经济性裁员，但是已经开始考虑评估工厂的情况是否已做好了裁员的准备。

经济性裁员评估阶段：工厂已经开始进行经济性裁员，想要评估一下整个过程对于工人、买家和其他利益相关群体是否公开透明。

方法

“经济性裁员”自我评估是一个定量工具，由一系列多项选择问题组成，打分是根据客观性、透明度和公平性的程度而评定的。由此而生成的数据可以使一个工厂的情况一目了然。

真诚、透明和进步

管理者自我评估能够使工厂对自己的状况和持续改善的努力有更好的了解，评估结果简明易懂，很容易向相关人员解释，并使裁员的过程公开透明。自我评估的结果可以和工人调查的结果相比较，数据的真实性就可以得到验证。

SCOPE: 工人调查

裁员对工人的影响最大。为了确保裁员过程的公平和客观，征询工人的意见至关重要。FLA根据不同情况，设计了针对三类情况的工人调查问卷：

针对经济性裁员预防阶段的工人调查：对尚未开始进行经济性裁员的那些工厂的工人进行的调查。

针对经济性裁员评估阶段的工人调查：在那些已经开始进行经济性裁员的工厂，对留下来的工人进行的调查。

针对受经济性裁员直接影响的工人调查：在被裁工人中开展的调查。

工人访谈的方法和组织

我们有一个标准化和量化的调查模式。工人需要回答问卷中的问题，这些问题基本上是多项选择问题。所有的工人访谈都是不记名的，以保证参加调查的工人能得到保护。

抽样

被访谈的工人是从工厂提供的工人名单中随机抽取的，抽样的大小视工厂总人数而定，同时也要确保抽样的样本足够多，具有代表性。

综合情况描述

我们尽可能将SCOPE设计得和管理者自我评估工具所涉及的方面相一致，以便收集到的数据可以进行比较。问题是针对该厂工人的具体情况而提出的。下列每一个方面都由5个左右的问题（项）组成，并由此构成评分分值。评分结果也可以直接和管理者自我评估所得出的结果相比较。这些评估和调查可以在不同的时间反复做多次，以准确地展示工厂在不同时间段的进步。

评估的方面：

- 政策和操作程序
- 培训
- 执行情况
- 存档记录
- 宣传
- 工人参与
- 评估系统
- 意识/态度
- 责任/问责
- 责任人的素质



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

更多信息请访问

FLA 培训网站: tp.fairlabor.org

FLA 评估网站: ap.fairlabor.org

或联系我们

trainingportal@fairlabor.org

assessmentportal@fairlabor.org