

# 热点新闻

## 被裁员工所获的遣散费(中位数)比较

	新加坡	亚太区	全球
高层管理	3.61*	3.67	3.52
资深主管	3.73	3.61	3.33
部门主任、经理和主管	3.61	3.59	2.93
专业人员	3.39	3.48	2.75
其他员工	3.39	3.40	2.59

\* 每服务一年可获几个星期的遣散费  
资料来源: Right Management

裁员福利：本地公司给予专业人员的遣散费计算为每工作一年可得到等于3.39个星期工资的赔偿，比全球的2.75个星期以及美国的1.6个星期高。（谢智扬摄）

# 本地裁员配套没保障

本地公司的遣散费高于全球中位数，但专家认为遣散费未来可能会削减。



许淑美

年的裁员福利（包括遣散费）并没有改变，而14.3%更提升了整体的裁员配套。

调查也发现，大约64%表示在未来12个月不会改变裁员配套，表态“不知道”的本地公司占36%。

尽管如此，The GMP Group观察到，一些公司已开始削减遣散费，尤其是规模较小的公司。GMP总裁叶慧莲说：“一些公司已把赔偿额减至每服务一年可得半个月工资或更少赔偿，而不是一般每服务一年可获1个月赔偿。”

该公司企业服务部高级经理吴坤豪不排除未来可能会有更多小公司削减遣散费。“大公司一般不会减少遣散费，小公司这么做的可能性比较大，尤其是面临现金周转(cashflow)问题的公司。”

kohsm@sph.com.sg

### 我的字典 HELPDESK

调解 tiáo jiě:  
Mediation

揣测 chuāi cè:  
Speculation

## 不满裁员配套 可向MOM寻求帮助

被裁员工如果不满所获得的裁员配套，可以通过什么途径“申冤”？

叶慧莲说，员工应先查看其雇用合同所列明的解雇和裁员条款(termination and retrenchment clauses)，如果发现公司违反其中的规定，可向人力部(MOM)要求调解。

根据雇佣法令(Employment Act)，员工只要在公司服务至少3年，即可要求裁员赔偿，但由于本地法令并未指明如何计算裁员赔偿额(quantum)，遣散费取决于雇主和雇员的洽谈结果。

职总副秘书长 Halimah Yacob指出，在有工会组织的公司，裁员福利通常已涵盖在集体协议(collective agreement)内，公司将按照协议准则提供遣散费。

### 少数公司列明裁员配套

调查发现，企业政策中明文规定裁员配套的公司，只占受访本地公司的29%，比例较亚太区(76%)和美国(59%)低许多。

由于雇佣法令并未注明裁员赔偿额，加上大部分本地公司政策里没有明文规定裁员配

套，Right Management的陈俐同认为，公司应探讨把裁员福利变成正式文件，以减少员工不必要的揣测。

他说：“将它列入公司政策中，其实也是吸引人才的方法。当求职者获得两份聘书，一份来自有相关明文规定的跨国企业，另一份来自对相关法规只字未提的本地公司，他可能会直接选择前者，毕竟多了一份保障。”

他认为，随着本地人力资源政策逐渐成熟，预计3到5年内，将有更多本地公司明文规定裁员福利。

## 本地裁员福利不完善

本地公司往往基于成本考量，而不提供遣散费以外的裁员福利。陈俐同说：“一些公司认为，我既然已给你（被裁员工）一笔遣散费，对你的义务就到此为止。”

据新加坡人力资源学院执行董事洪济深的观察，大部分

本地公司没有将住院保险纳入裁员配套里，因为这对公司来说是一种成本。

他说：“一个理想的做法是给予被裁员工1至2年的住院保险，尤其是中低收入员工。他们可能在同一家公司工作多年，获得公司的保险福利，而

没有另外购买保险。”

陈俐同认为，本地公司在提供outplacement服务方面还有进步的空间，很多公司尤其是中小型企业不了解outplacement，所以不愿意花钱提供这方面的援助。

据了解，一般基本的outplacement服务费用为每名员工\$300，完整服务费用介于每名员工\$1000到\$10,000。

无论是经理、专业人员，资深主管或高层管理，一旦不幸被裁，本地公司所给予他们的遣散费，都比全球中位数(median)来得高。

这是人力资源公司Right Management的“全球离职规范”调查反映的现象。例如，本地公司给予专业人员遣散费的情况是，每工作一年可得到等于3.39个星期工资的赔偿，这比全球的2.75个星期，以及美国的1.6个星期高出不少（见表）。

尽管经济前景不明，Right Management高级顾问李泉和认为，按照过去的情况和趋势，遣散费数额不会因为经济不好而改变。

在14家参与调查的本地公司当中，只有1家公司削减裁员福利，高达79%表示过去3