

重视企业变革中员工的社会保险权益维护

——以青岛海尔“在线员工”为例

孙 博

2014年7月,学校工会组织青年教师前往山东青岛、威海进行暑期调研,我参加了青岛海尔的调研,对于海尔近两年来改革中呈现的一些问题有一些思考,主要内容如下。

一、海尔改革中在线员工情况简介

2013年,海尔实现全球营业收入1803亿元,利润总额首次突破百亿大关,达到108亿元,同比增长20%。利润增幅连续七年保持两倍于收入增幅。据海尔工作人员介绍,2013年年初海尔共有员工8.6万人,2013年年底减少为7万人,减员比例为18.6%。这个情况发生的大背景是整个家电行业的裁员成为常态。万得资讯显示,2011年国内上市家电企业一共减员22027人,减员率达到7.34%。究其原因,主要是生产的智能化,即智能机器人的广泛使用替代了人工。

对这次“大幅裁员”行为,海尔给出了解释。海尔认为,在海尔人人创客化的战略(“在册在线创业”,指的是员工可以把企业内的一些创业项目拿到组织外部去做,形成一种在线的小微企业。此外,社会上的资源也可以引进到海尔这个平台上创业,可以是在线的,也可以是在册的,没有传统企业的边界)下,一批在册的员工选择在海尔平台上“在线创业”,由“在册”变成“在线”。同时,海尔的首席执行官张瑞敏认为“不在册的员工还是海尔人”。

二、在线员工的社会保险权益存在问题

按照一般的政策规定,所谓在册员工,就是与企业签订了劳动合同的正式职工。按照社会保险法,在册员工必须参加养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险。如果员工离职,自动终止社会保险关系。如果员工进入下一家企业就业,该企业必须按照法律规定为员工办理社会保险相关手续,确保员工的社会保险权益。换句话说,在此过程中,员工的在册状态,只是从一家企业转到另一家企业。

海尔在改革过程中,提出了将员工从在册转为在线,该在线员工还需要借助海尔

平台。但是,该在线员工是否结束了和海尔的劳动关系,从而自行组织新的企业与海尔进行企业间合作?根据已有资料分析,这是海尔希望在线员工创客化发展的理想路径。但是在线员工组建企业需要一个发展历程,在此过程中,其与企业之间的劳动关系是否存在?这关系到员工的社会保险权益能否得到保障。尤其是对海尔这种制造业企业而言,发生工伤等社会保险事件的可能性相对比较大,如果员工失去社会保险,在没有明确与企业的劳动关系的情况下,将失去权益保障。

三、在线员工的社会保险权益维护的思考

总体而言,必须明确所谓在线员工和在册员工的法律归属。海尔提出在册员工和在线员工有所区别,但是又表示在线员工同样是海尔人,对此必须从法律上加以明确,在线员工是还保持与海尔的劳动合同关系,只是薪酬计发及其他待遇计算方式发生了变化,还是结束了与海尔的劳动合同关系,与在册员工具有不同的社会保险参加方式。

第一,如果在线员工还保持与海尔的劳动雇佣关系,那么海尔必须为其继续缴纳社会保险相关费用,确保其社会保险权益,而不能因其从在册转为在线而发生变化。

第二,如果在线员工已经解除了与海尔之间的劳动关系,在尚未进入新的工作单位之前,这些员工实质上成为灵活就业人员,则应该以灵活就业人员或者城镇居民等的身份参加社会保险,否则将影响到未来的社会保险权益。

总之,海尔提出的将在册员工转为在线员工,与一般的裁员和转岗在一定程度上存在差异,海尔必须对其在线员工的社会保险权益给予特别重视,才能促进企业和个人共同发展。