

2020 生活重启



“共享员工”黄文财：有这段经历很值

3月29日凌晨3点，“共享员工”黄文财又来到了生鲜超市库房，准备完成他近两个月的最后一次“客串”卸货员的工作，因为第二天他就要返回原来工作的餐厅上班了。

烤鱼师傅变身收货工 做“共享员工”增加收入

今年40岁的黄文财原本是成都一家烤鱼店的烤鱼工，由于疫情，他临时转变了身份，成为盒马鲜生的大仓收货员。“烤鱼店春节不休息，我打算趁着过节多挣点钱回老家过年。”

可疫情打乱了黄文财的计划，他所在的烤鱼店因为疫情不得不暂时歇业。黄文财只能和其他同事一样开始了“宅”生活，“生活的压力让我强迫自己找一些事做”。

在原单位的帮助下，黄文财得到一个在盒马鲜生做大仓收货员的机会。“当时，听说是去做捡货理货这些琐碎工作都打算不去了，但是想到大家都比较困难，还是决定去尝试，为自己增加点收入。”

与餐厅工作不同，大仓收货需要昼伏夜出，这给黄文财带来了不小挑战。“刚开始去的时候特别不适应，完全没有精神干活，自己都想走了，但这个时候你没法选择人家，只有靠自己适应。”两个月“共享员工”期间，黄文财专门把散步的时间改到了午饭后，取而代之的是每天坚持吃完晚饭就洗澡睡觉。

第二天就要告别“共享员工”岗位，黄文财仍坚持把当天的工作做好。“我一天工作八九个小时，从凌晨3点到中午12点，主要是卸货、拆货以及配货。”上午10点，黄文财完成了收货工作，随后他还需要去帮忙超市上架货物与摆货直到下班。

黄文财告诉记者，大仓收货员工作并不复杂，自己适应了两天就上手了，只是要离开了心中有点不舍。“这段‘共享员工’的工作经历给了我很多感触，在不少人都赋闲时，我还有工作，并且获得了另外的经历，很值得。”



黄文财在上架货物。

一时兴起的灵活就业模式 将是未来趋势

在这个特殊时期，不少餐饮行业成熟劳动力不得不赋闲在家。当餐饮、旅游等行业沉寂之时，以生鲜超市、外卖为代表的行业却人手紧张。“共享员工”模式正好调节了市场中人力资源的这种不平衡。

事实上，从中央到地方已在鼓励通过“共享员工”模式解决就业问题。早在1月29日，国家市场监督管理总局就发起了“保价格、保质量、保供应”的“三保”行动，以“共享员工”模式解决了400多万餐饮从业人员的就业困难。山东打造了“企对企”共享员工新模式，由人社部搭建人力资源调剂平台“共享”人力资源。安徽合肥人社部门通过媒体发布《到复工企业就业的倡议书》，鼓励引导餐饮服务员工通过“共享员工”模式转移到工业企业临时就业。

这一大背景下，互联网企业也拿出部分岗位招聘“共享员工”。阿里本地生活服务公司推出“蓝海”就业共享平台，征招餐饮商户员工担任“蜂鸟”骑手；联想吸纳其余劳动力作为电脑生产线上的一员；京东则面向

全社会提供超过5000人的“共享员工”就业岗位。电商巨头亚马逊也发布了“劳动力共享”的举措，招募仓库员工完成杂货挑选及包装工作。许多像黄文财一样暂时无法复工的劳动者借此获得短期兼职机会，在紧张的“用工荒”中获得一定的收入，企业也得到了需要的劳动力。

其实，“共享员工”这种跨行业互助行为持续发展发酵，正成为一种未来的发展趋势。不久前，盒马鲜生宣布其已在开发共享员工平台，预计在4月份上线。盒马鲜生相关负责人表示，平台将通过数字化的方式，尝试将共享机制常态化，提升供需对接效率，惠及更多企业和消费者。

“虽然只是盒马提出的临时性措施，但是我们希望疫情结束后能可持续发展下去。”1919公共事务部总经理李宇欣曾在采访中指出，未来，商业分工越来越细、越来越专业，终端配送的众包模式也需要重新整合资源，共享有利于节约社会资源。“当然，共享员工要想成为用工趋势还需要一些制度的保障，可以行业共同探索。”

增加就业弹性空间 能岗匹配是发展重点

近年来，“共享经济”已经深入人心。“共享单车”“共享住宿”“共享汽车”等的普及，让“人”这一社会生产资料能否纳入“共享经济”成为热议的话题。

“‘互联网+’和平台经济是就业的重要支撑，疫情之下，员工共享的形式平衡了人力资源，提高了个体收入。”中国电子商务研究中心共享经济分析师陈礼腾认为，支持发展共享用工、就业保障平台，为灵活就业者提供就业和社保线上服务已成为发展数字经济新业态的新要求。

中欧国际工商学院金融与会计学教授芮萌也认为，数字经济借“共享员工”刺激了零工经济的繁荣，增加了就业的弹性空间，丰富了就业市场的毛细血管，将发挥出“就业蓄水池”的作用。他进一步指出，这背后反映出个人可以发挥比公司更强的低成本优势。

值得注意的是，这一低成本优势更多是源于工作内容的差异。记者观察到，企业为“共享员工”提供的岗位大多是诸如仓储员、分拣员、快递员等基础性岗位。这些岗位往往不需要特殊专业技能的要求，或者技能要求不受岗位转换约束便可在不同企业共享。

“员工共享并不适合专业性高的行业。”陈礼腾指出，正常营业期间不会可能有富裕人力可以“共享”，因此，行业需要不断探索适合普通情况下的员工共享模式才能迎合未来的发展需求。

华南农业大学经管学院教授罗明忠建议，对待“共享员工”这一灵活就业模式不仅要顺势而为，也要充分认识共享员工用工中可能遇到的风险。“尤其是对于员工技能不足的风险，重在完善平台，实现员工与企业最大程度的信息对称，在共享中尽量实现能岗匹配。”

华西都市报-封面新闻记者 欧阳宏宇



扫二维码 看本文视频

瑞幸董事长陆正耀道歉：“全力挽回损失，门店继续运转”

4月5日上午，针对瑞幸咖啡(LK)涉嫌22亿财务造假一事，瑞幸咖啡董事长陆正耀在微信朋友圈表示，“我个人非常自责。无论独立委员会的最终调查结果怎样，我都会承担应有的责任。过去两年公司跑得太快，引发很多问题，现在狠狠地摔了一跤，我作为董事长难辞其咎！借朋友圈向所有人诚挚道歉——对不起大家！”

以下为陆正耀回应全文：

感谢很多朋友的关心问候。出事以来，我非常羞愧、痛心。瑞幸创业初衷是想做一杯好咖啡，服务千万用户。但是造假事件出来后，让太多人失望、受伤！包括一直信任我们的投资人、合作伙伴，喜爱我们的消费者，还有兢兢业业的瑞幸员工和他们背后的家人。

我个人非常自责。无论独立委员会的最终调查结果怎样，我都会承

担应有的责任。同时，全国数千家门店，数万名员工还在正常运转。这种特殊时期，我需要给一线员工们打气，他们都是勤恳服务客户的好员工，是无辜的。我说“元气满满”，是要给小伙伴们打气。这个时期，我们更要稳定住运营，持续服务客户。

过去两年公司跑得太快，引发很多问题，现在狠狠地摔了一跤，我作为董事长难辞其咎！借朋友圈向所

有人诚挚道歉——对不起大家！

我接受一切质疑和批评，并会尽全力挽回损失！

继瑞幸咖啡董事长陆正耀于朋友圈道歉后，4月5日，瑞幸咖啡官方微博发布道歉声明，称涉事高管及员工已被停职调查，对于此次涉嫌财务造假事件及其所造成的极恶劣影响，向社会公众致以诚挚歉意。

华西都市报-封面新闻记者 张越熙