

西城区快递行业劳动用工状况调查

□王效农 贾子辰 雷晓天

编者按:本文通过对西城区快递行业实地调研和访谈等方式,了解快递业经营模式和劳动用工整体情况、劳动纠纷情况、从业人员数量、社保缴纳情况、薪酬福利及休息休假等权益保障情况,有针对性地提出有效维护快递员劳动权益的政策建议。

近年来,我国快递业发展迅猛,已连续6年增长超过50%。然而,在当前“疏

我国快递行业现状

1985年,中国邮政成立本土第一家企业快递企业EMS。1993年顺丰、申通相继成立,民营快递起步。2005年,中国政府允许国际快递企业在华成立独资公司,国际快递巨头在华业务逐步深入。2007年开始,我国网购市场快速兴起,带动快递行业跨越式发展,市场形成国有、民营、外资共同竞争的格局。

2007-2015年,中国网络零售市场交易规模增长近70倍,民营快递企业借此

解整治促提升”的大形势下,快递员这一大规模低端就业群体中普遍存在的用

高速成长,不断壮大,在国内快递市场中逐步占据优势地位。

根据国家邮政局统计,2006年至2015年期间,我国快递业务量复合增速达40%,业务量从2006年的10亿件增长到2015年的206.7亿件,增长近20倍,并在2014年首度超过美国,规模持续保持全球第一。

快递市场的主流经营模式——直营与加盟。直营模式:指公司总部掌管所有权和经营权,所有成员企

工乱象却与物流经济的这种繁荣形成了一对不可忽视的矛盾。

业由总部集中领导、统筹规划,实行统一的核算制度,各直营店实行标准化经营管理;加盟模式:总部通过契约方式,在品牌使用、网络接入、服务标准和市场指导价等方面对加盟商做出要求。加盟商的其他经营活动及自身能力建设均独立自主开展。现今,顺丰和EMS采用了直营的模式,而以“四通一达”为代表的民营快递企业则纷纷采用了加盟制。

快递行业劳动用工状况

企业经营模式及用工方式

调研结果显示在西城区快递行业,劳动合同制为企业的主要用工方式,占比达到68.66%,临时用工和劳务派遣工占比分别为8.96%和13.43%。经营模式方面,直营企业占比55.22%,加盟制企业占比31.34%,其余为混合制企业(直营+加盟)。

人员基本信息

调研结果显示,从事快递行业的工作人员以男性为主,占比83.58%。年龄结构上来看主要集中在19岁至40岁,其中19岁至30岁占比47.46%,31岁至40岁占比29.85%,但是也有一些极端值的出现,18岁以下和50岁以上分别占比5.9%。从业员文化程度集中在高中以下,高中、中专、技校占比50.75%,初中及以下占比32.84%。从工作年限上来看,3年以上占比达34.33%,3年以下分布相对均匀。

(三)劳动薪酬状况

快递从业人员总体工资水平处于中上等,月收入3500元以上的占比可达到近70%。

薪酬结构方面,快递从业人员薪资构成主要为底薪+计件提成,部分公司设有奖金和各种福利的仅为30%。快递员劳动报酬的取得情况相对较好,90%的人都表示自己能按时足额拿到工资,有8%的人表示自己曾被拖欠过工资。

劳动合同基本状况

调研结果显示56.72%的人与公司签订的是劳动合同,23.88%的人签订的是劳务合同,未签合同的占比8.96%。在签订合同的人中签订书面合同的占比80%,其余为口头协议和临时用工协议。除此之外,还调查了劳动者对于签订劳动合同的态度,数据显示76.12%的人都认为签订劳动合同才有保障,希望企业与其签订,但是也有14.93%的人认为只要有工作签不签合同无所谓。

休息休假状况

总体来看,快递从业人员的休息休假权受到侵害的情况相对严重。数据显示近90%的人工作时间都超过了8小时,其中工作10小时到12小时的占比达到41.79%,工作12小时以上的人也有近20%。34.3%的人表示自己经常加班。从每周的工作天数来看每周工作7天的仍占大多数达到49.25%。

除此之外,本研究还专门调查了经常加班的人是否能足额得到加班工资,情况依然不容乐观,能够足额得到加班工资的人仅为31.15%,无法得到加班工资的人占比27.87%,其余人表示虽可以得到加班工资但没有按国家规定标准支付。

社保缴纳情况

调查数据显示,只有53.73%的企业为员工缴纳

了社会保险,险种以工伤、养老、医疗为主。在调查前期我们了解到绝大多数企业会为快递员购买意外伤害险,而在实际调查中我们却发现这个比例也只有67.16%。

工伤与工伤赔偿

在工伤方面,79.1%的受访者都表示没有出现工伤,有7.91%的人表示出现过工伤并得到了赔偿,7.46%的人表示没有得到工伤赔偿但是企业支付了医疗费,而5.97%的人出现了工伤却没有得到任何补偿。

纠纷处理

通过调查我们发现,快递员与企业常见的纠纷主要是,快件破损或丢失的赔偿责任、工伤赔偿以及无故罚款扣费。其他纠纷比如关于工时和工资问题的纠纷也有零散分布,极个别的企业还会有体罚现象。

同时,我们还调查了劳动者面对纠纷时倾向的解决措施,数据显示多数人倾向于直接找企业协商,其次是仲裁起诉和到政府有关部门投诉,三项占比分别为34.33%、29.85%和16.42%,同时辞职和自认倒霉的人也各占到了5.97%,剩下少数人会选择找老乡倾诉。

非货币性福利

快递员的非货币性福利也呈现出明显的职业特征,交通补贴和定期的培训占比分别为52.24%和50.75%。除此之外,每年的

体检或卫生保健补贴以及免费额配送工具也分别占比31.34%和25.37%。带薪休假,公积金,旅游等福利也都有分布。

入职动机

入职动机方面,有62.69%的人表示自己是因为快递行业就业门槛低而从事的快递工作。认为收入高,工作时间自由的也分别有16.42%和13.43%。除此之外,还有个别人提到自己是因为老乡或朋友介绍才从事快递工作的。

离职率

在调查离职倾向时,我们发

现73.13%的人并没有过离职或跳槽经历,14.93%的人有过1-2次跳槽经历。我们进一步调查了员工对整个快递行业离职率的想法,95%的人都认为快递行业离职率处于中上等,其中认为快递行业离职率很高的人占比达31.34%。

员工与企业的和谐度

在调查中近48%的人表示自己与公司的关系很好或非常好,近47%的人表示自己与公司的关系一般。我们进一步调查了员工希望企业改进的地方。

快递行业存在的普遍问题

快递员是在电子商务高速发展的时代背景之下,为了满足群众的日常生活需求而形成且不断壮大的一个新兴就业群体。但随之带来了该行业在管理上的诸多问题。

就业门槛低

快递行业工作属于体力劳动,对资金、技术要求不高,行业门槛较低,社会需求量大,使得进城务工的青年农民工成为该群体的主力军。

劳动关系确认困难

电子商务发展促进了快递业的迅速扩张,不少民营快递企业在非主营地区寻找合作伙伴代理自身的快递业务,即采取转包或分包的加盟方式。也有些企业采取个人承包、承揽经营、委托经营方式。在这种转包、分包、委托、承包、承揽经营形式中,直接用工少,中间环节多,快递员与快递公司是《劳动合同

法》规定的劳动关系还是代理关系、承揽关系,难以确认。

管理滞后劳动权益缺失多

由于快递企业采取加盟形式,其下属的快递分部、网点以流动性大、个人承包为由不与快递员签订劳动合同,不为员工缴纳社会保险费,更谈不上企业文化的构建和开展职业技能培训。出现快递行业用工管理相对滞后与行业迅猛发展之间的矛盾。

行业市场监管不规范

我国大部分民营企业都采用加盟式的方式来扩展业务,在发件、派件的过程中,很多加盟商为了自己的利益,不惜牺牲品牌和服务质量,这主要是由于松散的管理模式导致的。整体来看,保障快递行业的法律法规并不健全,政府部门的监管力度有待提高,监管手段需要创新,监管效果也需要提升。

维护快递员劳动权益政策建议

在电子商务快速发展、网购快递日益盛行的今天,尽快补齐快递员劳动权益维护的“短板”,是有关部门和社会各界的责任。

一是应进一步规范快递企业与员工的劳动关系。应严格执行快递行业的准入标准,严厉打击部分快递企业通过承包、转包、分包等用工形式将业务转包给不具备法人资格的单位和个人。制定推广使用适应快递行业特点的格式劳动合同,规范快递企业与员工的劳动关系。

二是多管齐下,形成合力,维护快递员劳动权益。劳动行政部门应研究制定相关政策,引导企业改革落后用工制度,提供人性化劳动环境,提高工资福利待遇,开展岗位培训,引导商业保险公司开展相关专项保险业务,为建立快递员权益保障机制提供政策支持。加强行业监管和

执法力度,开展快递员权益维护执法专项行动。加强邮政等监管部门执法队伍建设,提高执法人员的能力和素质。

三是发挥行业协会、工会组织的作用。行业主管部门应进一步发挥监管职能,制定更适合民营快递企业,尤其是加盟式快递企业的行业标准和从业规范,引导企业经营者和快递从业人员自觉遵从行业准则,避免如价格竞争带来的不良影响,消除不和谐因素。快递行业协会和工会组织应为维护快递员劳动权益主动作为。加大劳动休息休假等劳动权益和安全生产、文明出行方面的宣传力度,组织开展维权咨询等活动,尽快推动制定快递行业劳动定额员标准。(作者单位:西城区人力社保局) A01-3349

谋事之基 成事之道



调研与思考

北京劳动就业报社 市人力社保局研究室 合办