



年前用工尚稳定 年后会现用工荒

快递小哥月入过万？那只是个传说！

国家邮政局近日公布数据显示,2014年我国快递业务量完成140亿件,跃居世界第一。在快递业快速发展的同时,快递员的流动性大也困扰着企业。

临近春节,北京等地出现了快递员辞职潮。记者调查发现,年底并非快递旺季,南京快递员年底大规模跳槽现象尚不明显。不过,多家快递公司负责人表示,年后将出现人手短缺的情况,快递投递受到影响。工资低、工作压力大、社会认可度不高是快递员辞职的主要原因。

为了留住快递小哥,快递公司也是蛮拼的,一方面提高待遇,保障休息时间,提供职业上升通道。另一方面,在快递员过年回家时,报销部分往返车票。业内人士指出,快递企业最终要提升自身品牌影响力,增强员工的认同感。

现代快报记者 蔡旺

调查1 快递站点 最担心年后缺人手

“到年底就缺人,辞职的有点多。”韵达快递大行官分部负责人田老板很苦恼。前一段时间,韵达快递大行官分部有4个快递员,现在只剩下了3个,就这3个人还是在走马灯似的在换新人。田老板解释说,快递公司春节放假晚,车票不好买,那个快递员老家离南京有点远,辞职回家过年了。尽管人手短缺,但年底快递量并不大,田老板自己也亲自送快递,尚且能应付过来。

与年关相比,田老板更担心年后。分部的3个快递员中有一个是田老板的老乡,4个月前临时过来帮忙,早就说好春节过后就不干了。送货的司机做了几年,来年也有换工作的打算。“正月初几就上班了,能回来几个还不一定。”田老板说,他已经计划好年后重新招工。

圆通快递白下营业部负责人钟先生也有类似的感受,担心的都是年后。“目前我们这边很正常,用工情况不紧张。”钟先生说,因为每个快递员都有特定的负责区域,如果有人辞职,立即就会补进来一个。大部分快递员选择做到年底,跳槽的不多。然而,对于年后有多少快递员回来上班,钟先生说,变动比较大,有一半快递员回来就不错了。由于快递员一年到头休息时间少,春节都想在家呆几天。此外,有的快递员在这一行做烦了,会另谋出路。在钟先生看来,每年的情况如出一辙,招聘快递员过了正月十五以后才容易一点。

“人员比较稳定,暂时还没有人辞职回家过年。”中通快递玄武分公司负责人刘先生表示,今年比去年要好得多。去年这个时候辞职的相对多一点,一些外地员工腊月初就回家了,但公司的备用人员临时顶了上去,带来的影响有限。2014年招工,刘先生选择的大多是江苏籍员工,年后大部分员工都能回来。南京申通快递公司前两年员工年前跳槽多,用工压力比较大,但今年员工辞职的不多。由于年底业务量回落,现有的人手足够撑到春节。申通快递总部相关负责人表示,年底快递员返乡潮出现在北京等华北区域,其他区域则相对稳定。

采访中,多家快递网点负责人告诉记者,年后人手不足,刚上班就有很多快件等待配送,将会出现快递延误的情况。

调查2 快递员 月入过万只是传说

快递行业用工紧张背后,是快递员待遇差、工作压力大的真实写照。

“快递员月入过万”的传闻吸引了很多年轻人加入快递行业,小杨就是其中的一员。记者见到小杨时,他做快递员刚刚两个月时间。“我以前在理发店做美发,做了四五年,已经是发型师了。”小杨说,发型师的薪资待遇不错,理发旺季时收入在六七千元,年底高峰期甚至能拿到9000元。即使在淡季,小杨的保底工资至少有3000元。尽管如此,小杨也有自己的烦恼,每天12个小时的上班时间让他难以忍受,不想一直约束在理发店里。听说做快递员工资很高,他就跳槽到一家快递公司。

然而,工资却并非他想象的那么高。“双十一最忙的时候过来的,那个月工资是3500元。”小杨说,自己没料到工资并不高。但他自己充满了乐观精神,连说自己刚入行,待遇还是靠自身努力。除了待遇低,小杨感觉快递工作不好做。有时快递量大,为了提高效率,小杨就没让收件的客户签字,但有客户过后就投诉他,这样的事情多次发生。在老小区送快递,家住六七楼的客户让小杨送货上门,因为要送完其他的快件才能上门,往往被客户说服务不到位。“正在考虑年后是继续做快递员,还是重新做发型师。”小杨对做快递产生了动摇。

小杨的经历是快递员们遭遇的一个缩影。对于“快递员月入过万”,多家快递网点负责人都直摇头,回答说不可能。“我们这里的快递员没有过万的,收入特别高的极少。”南京申通快递公司总经理助理岳婕妤说,当然不排除个别快递员有大客户,一天的发件量在数千件,工资能达到传闻的水平。据了解,南京快递员的工资一般是3000元保底,然后派件是8毛左右一票,收件则拿10%的提成,多劳多得。一般情况下,快递员的工资在4000多元,高的有5000多元。除此之外,包吃住或者包住也是快递公司的标配。

目前,80后撑起了快递员队伍。“80后偏多一点,90后流动性非常大,来10个走8个。”岳婕妤告诉记者。韵达快递大行官分部一个快递员辞职后,前后招了几个快递员都相继辞职。圆通快递白下营业部只有三四个快递员是老员工,人员流动性很大。“快递员一般从早上工作到晚上,每天重复同样的工作,体力劳动强度大。”业内人士告诉记者,很多年轻人干不习惯快递,吃不了这个苦,嫌累。快递服务不可能面面俱到,经常被客户埋怨,快递员感觉遭受了白眼,受尊重程度不高。再加上心理压力,很容易就辞职走人。

调查3 站点负责人 如何留住快递小哥?

2014年12月30日,雅玛多(中国)运输有限公司、欧西爱司物流(上海)有限公司、嘉里大通物流有限公司等三家外企正式获批经营国内包裹快递业务。据了解,三家“洋快递”的母公司均为业内知名企业。随着外资快递进场,国内快递行业的竞争更加激烈,快递员缺乏状况将进一步加剧。

中通快递玄武分公司负责人刘先生表示,“洋快递”和自家针对客户群体不一样,公司更倾向于做淘宝贝,因此影响并不大。“不低估‘洋快递’带来的冲击,毕竟他们比国内快递企业在管理和运营上更完善。”申通快递总部相关负责人说,他们也要跟国际接轨,做好快递各项服务。

为了留住快递小哥,各家快递公司使出了浑身解数。快递员正常工作三个月以上,中通快递玄武分公司给他们缴纳社保,每个月保证一定的休息时间,还会报销部分过年回家的往返车票。“尽量留住老员工,业务提成更合理一点,以提高业务员的收入。”刘先生说,能赚到钱是一个重要的解决办法。同时,在双十一等业务量集中的时期,快递员派件量少一点,相对轻松一点。所以,大部分员工在分公司做了一年以上。

南京申通快递公司也采取了保证休息、提升待遇等做法。“打通职业上升通道,公司主管从外聘转为内部培养、提拔。”南京申通快递公司总经理助理岳婕妤告诉记者,这让员工看到了留下来的希望。申通快递还增加了人员储备,减轻了快递员在双十一期间的工作量。过年回家时,公司对员工集中的区域专车接送,其余的则报销部分往返车票。每个员工多多少少都有年终奖,一般是一个月工资。根据公司的统计,员工流失率从前两年的30%降到了10%以内。

业内人士坦言,其实想留住快递员很难,很多人来快递公司只是一个过渡,等找到好的工作就辞职,只能不停地招聘新人。最根本的解决之道在于,企业自身要修炼内功,提升企业品牌知名度和影响力,不仅要提供有竞争力的薪资待遇,而且要增强快递员对企业的认同感,使他们认识到快递也是一份体面的工作。