

工资排蓝领前三 外卖小哥 仍然很缺

每天,在宁波的大街小巷里,都穿梭着一群人——外卖员。脚步匆匆的他们用一次次送餐服务,方便了都市人的生活和工作,也为自己忙出了一份回报。《2023中国蓝领群体就业研究报告》指出,2023年蓝领群体月均收入为6043元,其中月嫂、货车司机和外卖员职业月收入居前三。

不过记者在采访中发现,虽然收入高,但外卖行业招人难、留人难的问题却日益突出。那么,是什么原因造成了这样的矛盾?



正在送餐的外卖小哥。

2 人越来越难留,外卖小哥在担心什么?

1 高峰期花3000元中介费都未必能招到合适的人

徐丽是宁波一家外卖平台第三方合作机构的人事主管,公司主要为平台方提供全职的外卖员。这几天,她刚刚从招聘事务中“喘过气来”。

徐丽所在的公司目前有近600名全职外卖员,分布在十几个站点。因为每个站点的运力和单量是饱和的,因此在出现运力缺口的时候,就要马上补足人手。在过去的一个月时间,是外卖行业传统的运力低谷期,为了招人,公司又“砸了重金”。

“按行业的行情,平时介绍一位外卖员的中介费用在1500元左右,而像春节后这样的缺口期费用会达到3000元,有时候还不一定能找到合适的。”徐丽告诉记者,公司的招聘是常年进行的,不过在春节后、暑期和年末这三个节点,会有比较明显的流失情况,也是他们重要的招聘季。而随着行业的高速发展,招工的成本也逐年走高。

“前几年,一名外卖小哥的招工成本为500元到800元,现在翻了好几倍。像春节后的招工季,公司至少需要10万元的成本打底。后续外卖员上岗后,还有宿舍补贴、租车补贴、新人补贴等一系列开支,也需要公司出费用。”徐丽说,相比以前,现在能明显感受对从业人员的需求正在不断扩大,但从业基数却正在缩小。

“除了美团、饿了么、达达这些传统的渠道,现在还有商超、快餐品牌以及生鲜平台等都完善了配送环节,自然就分流了人手。另一方面,因为职业的社会认可度不高,再加上多年来与平台的恩恩怨怨,以及就业环境、时效给外卖员的压力,都会影响从业人员基数。”徐丽说。

从统计来看,外卖员的薪资排在了蓝领中的第三位。那么他们的收入构成究竟是什么样的?记者采访多位外卖员了解到,外卖员的工资基本以派单费+奖金构成,其中派单费根据网点区域不同,每单在4.5元到7元不等,奖金部分各平台略有不同,大致会有全勤奖、时段奖、排名奖励和距离补贴等。

如果按每位外卖员一天完成40单、6元一单来计算,一个月上线26天,那么仅派单费就能挣6000多元,而大部分熟练的外卖员每天可以完成六七十单的派送,这样算下来每月派单费确实能达到上万元。

当然,由于跑单过程中会出现迟到、洒餐的情况,此外扣除一些车辆和住宿的费用,实际到手薪资在六七千左右的外卖

员占多数。

一位管理着100名外卖员的网点站长告诉记者,他们站里能挣到8000元以上的外卖员大概占了20%,每个月工资在六七千左右的占70%左右。

从收入上看,外卖员的工资确实不算低,但是辛苦也是显而易见的。除了风吹日晒雨淋的作业环境,以及部分消费者的不理解外,面对极高的时效要求,不少外卖员在路上还有一份“交通安全”的不定因素。

“每天站里开早会讲安全的事情,但跑在路上不确定因素太多了,我们站里的人基本都出过小事故,免不了的。”一名饿了么的外卖员告诉记者。

另一方面,从行业特性来说,头几个月是外卖工作最难熬的,但显然很多年轻人在入

行时对此并没有太多心理准备。“夏天暴晒、冬天太冷,台风天太危险,要拿高薪就要牺牲休息时间,所以很多人都不能坚持下来,能做到半年以上的大概就一半左右。”一位网点站长说。

更重要的是,由于业内“约定俗成”只为外卖员购买意外险,缺少其他的保障,有些众包公司甚至都没有正规合同,因此在采访中,多位外卖员向记者透露,干这行只是一个过渡,等攒到了钱还是希望换一份更有保障的职业。

多家外卖加盟相关企业的负责人也都表示,这几年外卖行业的人员流失率普遍在30%至40%,像春节前后这样的时间段,骑手的流失率高达50%以上。

3 以法律准绳为行业生态托底

随着平台经济和外卖行业的迅猛发展,外卖员也成为和大众生活密不可分的新就业形态。2020年2月,人社部、市场监管总局和国家统计局联合发布新职业信息,外卖员以“网约配送员”的名称,正式纳入国家职业分类目录。

由于外卖平台用具有灵活性、弹性、包容性和零散性等特点,这使得外卖员职业呈现多元化、灵活性的就业特征和就业结构。

与此同时,在高速发展的背后,外卖行业也有着诸多不健全、不合理的地方,并由此出现了用人成本高、从业人员流失率高和相关权益得不到保障等问题。

对此,浙江素豪律师事务所律师晏珊珊从法律角度建议:除了社会应给予外卖行业更多包容、尊重外,从业者和用人单位都应注意用法律维护自身权益,为行业的健康发展托底。

“事实上,针对依托互联网平台就业的外卖员、快递员、网约车驾驶员等群体,政府部门出台了多份文件保障他们的合法权益。比如人力资源和社会保障部办公厅去年印发的《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》,以及宁波印发的《宁波市维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法》等文件。对于新就业形态的劳动者符合确立劳动关系的劳

动者可以依法要求企业缴纳五险,对于不完全符合确立劳动关系情形的劳动者可以根据实际情况结合上述规定参保基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险,以维护自身合法权益。当然,对于用人单位来说,平衡成本和用工风险也是很重要的一件事,不应该仅为节约成本而游走于边缘地带。”晏珊珊说。

同时,晏珊珊表示,如涉及平台企业或者平台用工合作企业损害劳动者合法权益的,劳动者可通过内部沟通申诉机制、工会组织、人民调解委员会和各级各类专业性劳动争议调解组织进行维权,也可以通过人民法院起诉等方式维护个人利益。

记者 黎莉 文/摄