快递员到底挣多少钱

■ 张钦

双 11 临近，天猫、京东、苏宁等各大电商都争先展开预售活动。面对即将到来的“送货高峰”，多家快递公司开始“招兵买马”，并打出了月薪万元的招聘口号。而为了“抢”到腿脚麻利的快递员，他们甚至争相标价——这边喊到一万，那边就敢喊一万二，更牛的快递公司甚至给出了一万五。对此，办公室的白领们各种“羡慕嫉妒恨”。

快递员的工资真的有这么高？他们一个月到底能挣多少钱？北京青年报记者近日对此进行了深入调查。

双 11 月薪能轻松过万

李泽生，90 后，高中毕业，是京东花园路配送站的一名年轻快递员。“别看我只做了一年快递员，咱也是经历过双 11 和 6.18 大战，经得起考验，大战面前从不畏惧”。小李对即将到来的双 11 非常期待，“双 11 是累点，但挣得也多呀，当月工资能轻松过万的。”

今年双 11，天猫和京东都投入了大量资源来争夺“剁手族”，各种商品的预售活动已经开动，快递员们也是马不停蹄，小李好不容易“挤”出半个小时 接受北京青年报记者的见面采访，回答问题简单利索，恨不得马上回到自己的岗位上。对于快递员们来说，时间是绝对的“真金白银”，他们的工资来自每个快件的提成，送的快件越多，当月工资也越多。

月薪构成：底薪 + 送件提成

离双 11 还有一周的时间，小李已经迫不及待，他告诉记者：“快递员的工资，是底薪+送件提成，也就是说送的件数越多，工资越高。双 11 期间，京东也会搞大规模的促销活动，订单一般都会翻倍，我们的工资也最高，能轻松过万，所以大家都很期待。”

做快递员这行，年轻体力好很占优势，小李也算“快枪手”，如果是普通居民楼，每个小时可以送出 15–20 个件；如果是写字楼，因为收件人相对集中，同样的时间里送的快件多一些，每小时可以送到 20–30 个。“这些都是平时的送件量，要是到了双 11，可以多送 30%，这样当月工资自然也高不少。”

“除此之外，京东在双 11 和 6.18 期间，送件数量排在前几名的快递员还可以得到额外的奖金，比如今年 6.18，奖金就有 618 元”，小李说：“所以双 11 期间，很多剁手族买得开心，我们送得也十分开心。”

不过，小李也坦陈，双 11 期间确实很辛苦。平时 7 点打卡，如果早点送完货晚 7 点差不多就能回家了，而双 11 期间，早上 6 点就要打卡，紧接着要马上分拣货物，开始一天的忙碌，除了中午吃饭之外，一直要干到夜里 11 点。

“当然要想当月工资高，送件数量是考核的一个方面，我们对客户的服务态度，也很重要，如果有客户给我们好评，我们会有加分，这样在工资里也会体现”，小李举了个例子，每次送件的时候，如果遇到客户家门口放着垃圾，都会随手帮着带到楼下，这已经成为他的一种工作习惯，希望给客户留个好印象。

不过，快递员毕竟是个体力活，如果年龄大了，以后怎么办？小李说：“我们这里有很通常的上升通道，如果干得好，也会提拔成管理人员，就不用天天送件了”，小李指着坐在一旁的京东学知园配送站站长助理小张说。

每天送单接近百单

今年 29 岁的陈建平已经加入苏宁的快递队伍整三个年头了，他现在是苏宁金融大街配送网点的一名快递员，他所在的这个网点担负着金融街周边 5 公里范围内的小件商品配送和自提服务，像他这样的快递员目前这里一共有 8 名。平时月入 4500 到 7000 元说到收入，陈建平和他的同事们都感到比较满意，“虽然付出很多，但也确实能得到很多，比社会上很多工薪族的收入都不低，甚至超过了很多白领。”

不过在这种不低的收入背后，则是快递员们超乎其他工作的额外辛劳。陈建平和他的同事们每天早上 7 点之前就要到达快递点了，这显然就要比做其他工作“早起很多”。早点开工分拣完货物，就可以在很多单位 8 点一上班就开始投递了。他告诉北青报记者，在苏宁干快递三年来最明显的感受就是淡旺季区分不再是那么明显了，似乎天天工作都安排的满满当当。他介绍，当初刚来工作时，能够感受到很明显的淡旺季，往往周一周二业务多，一方面是周末挤压下来的货，还有就是很多人喜欢周末宅在家里网购；还有就是搞大型促销活动时要忙翻了天，此外的其他时候则相对轻松一些。不过现在可不一样了，平时的订单量就很大相当忙，到了促销季就更别提了。陈建平平时每天的工作量都是接近百单，如果苏宁易购有大活动的话，每人每天的工作量都要涨 2 倍以上，他和同事们早上 6 点就得赶到快递点拣货。这样一天下来，陈建平和他的同事们通常都得晚上七八点才能下班。从早上领取工单到晚上结束工作，工作时间一般都要 12 个小时左右，货物多的时候他们就在店里找个地方将就一宿。目前他们一般一周只能休息一天，赶到大忙的时候，甚至一个月都不能休息。这些多出来的加班时间就都只能等到淡季时再补休了。

快递不只是体力活

据了解，现在苏宁执行的是“一日三送”和“次日达”，一般来说，每天的早上 7 点、11 点和 15 点中心仓的调拨车都会送一批货过来，而中午这个时 间段的货物比早上和下午要多。而且中午的时间比较特殊，有人会外出吃饭或者午休，他们就只能在楼下等着。“如果不是这些问题，中午这拨两小时就能送完，但往往因为等候时间较长还会影响下一家的配送，甚至连午饭都耽误了。”

据陈建平介绍，他们干这一行最基本的技能就是要对自己负责区域内的每条街道、每个大厦都很熟悉，每个快递员都要根据路程远近和配单量来规划自己的配送路线，越是熟练的员工路线就越合理、配送效率就越快。随着工作有了经验，现在金融街周边各个写字楼里的不同单位哪家是 8 点上班、哪家 8:30、哪家 9 点，陈建平他们都已经门清，然后再合理安排出最佳的送货线路。

陈建平告诉记者，快递不仅是体力活，也要求快递员细心、有耐心。顾客的支付方式一般为直接网上支付或者货到付款。而选择货到付款的顾客有可能刷卡，也有可能直接支付现金。这时，他们就需要仔细清点货款，回到快递点完成销单之后再统一清点上交门店财务。所以，他们的工作其实是非常具有挑战性的，不仅要确保配送效率，在商品保护、开箱验机、货款收取等方面也不能马虎大意，只有顾客确认无误之后才可以完成这单配送。

据北京苏宁区域物流中心总监胡潘向北青报记者介绍，苏宁的物流配送基本都靠自己的快递队伍完成而不外包，从而能实现以统一的标准完成服务，目前苏宁已在北京及环首都经济圈有 100 多家这样的快递点，快递员数量超过千人。

需要合理薪酬和稳定的雇佣关系

“你在找工作吗？会不会考虑当快递员呢？月薪万元不是梦。”尽管快递行业这样的揽人广告很吸引人，但调查显示，很多人在找工作时还是会在快递门槛前犹豫，辛苦是一方面，人员的流动性以及收入的不稳定也是他们关注的焦点问题。

一家招聘网站的统计显示，快递从业人员尤其是一线快递员的收入，自 2007 年以来上涨幅度平均超过 20%，一度成为国内除月嫂之外加薪频率最 高、幅度最大的行业之一。与之形成反差的是，快递基层操作人员的流动性一直不小。“我们看到的很多统计数据是 70%–80%，但是实际的情况可能比这还要严重，有快递企业老板就亲口说过，自己公司的快递员流失率在 100%，一年内有些站点的快递员几乎换了一个遍。”一位资深行业人士告诉北青报记者。

资深物流业观察家杨达卿认为，目前国内快递业仍面临着诸如暴饮暴食式的市场波动、员工漂流式的职业变动等现象，对行业的发展影响很大，非常值得关注。

杨达卿认为，电商造节，吸引来的是“暴饮暴食”式的消费高峰。根据近年的经验，双 11 带来的快递压力有时需要快递企业半个月甚至更长的周期才能完全化解，需要快递员连续数周的加班加点。而阶段性的高峰之后，行业整体来看并不景气。

杨达卿认为，从发展来看，这样的消费模式和行业应急机制并不理性，应当呼吁从上游消费到渠道建设再到下游的联动共生协同发展，不再延续不可持续的模式。

杨达卿认为，在所谓高收入的薪水背后，更应该关注快递人员的“职业疲劳”现象和行业人才培养。他认为，整体来看，快递行业属于透支性经营。“职业疲劳，看上去对行业和企业伤害并不明显，但对人的伤害是很大的。它会带来人才的不稳定性，人才培养的不可持续性。”杨达卿表示，包括美国、德国等国家快递员很多都有长期的雇佣关系，这种稳定的雇佣关系会影响到快递服务的服务能力、态度和品质。

备战“双十一” 服装电商人才热招

近年来通过网络的普及、媒体的渲染和商家的炒作，11 月已被电商炒作成为销售高潮。又一个“双十一”临近，电商大战也进入备战状态。为迎接“双十一”到来，各大电商线上线下并举，采取多项手段积极促销。更有电商通过微信、QQ 启动“亿元合体红包”活动，通过自媒体力量刺激消费者，预热节日经济。

服装电商的发展带来的不仅仅是滚滚财源，还带热了行业的用人需求。据英才网联旗下服装英才网最新招聘数据显示，2014 年 10 月，服装行业的招聘需求较去年同期上涨 8.2%，其中服装销售人才需求明显上涨，较去年同期上涨 18.4%。

随着电商平台成为服装销售的重要战场，电商人才需求连连看涨。据服装英才网最新招聘数据显示，2014 年 10 月，服装网络销售人才需求较去年同期上涨 21%，淘宝客服、网点平面美工、数据分析员、时装秀/模特是最为热招的职位。其中，淘宝客服这一职位的招聘需求涨幅最大，较去年同期上涨 34%，时装秀/模特紧随其后，招聘需求较去年同期上涨 25%。

除了电商类职位外，服装行业的传统热门职位——设计师类职位仍然紧缺。据服装英才网最新招聘数据显示，2014 年 10 月，设计师职位的招聘需求较去年同期上涨 15.6%，需求量占总职位量的 13%。

服装英才网资深招聘顾问表示，随着电子商务的蓬勃发展，电商平台尤其是服装行业电商平台越来越受到市场推崇，而服装作为最受消费者关注的网购产品也日渐壮大。电子商务是个系统工程，从技术、运营、物流、仓储等等方面，都与传统领域有所区别，需要专门的人才，而目前人才市场的专业人才供给远不能满足广阔的市场需求，预计在第四季度及之后的人才招聘市场中，电商人才会持续热招。 （慧聪）

京津冀 将打通“人才市场”

三地将轮流组织招聘活动

北京市人力社保局日前发布的《北京市人民政府关于加快发展人力资源服务业的意见》指出，将打通京津冀人力资源市场，开拓和融入京津冀及环渤海地区人力资源协同发展。同时，建设“中国北京人力资源服务产业园区”，人力资源服务业发展将纳入北京市服务业重点发展领域。

北京市人力资源市场处处长董小华介绍，《意见》将在产业引导、政策扶持、环境营造等三方面推出十余项措施，预计到 2020 年，北京的人力资源服务机构总数将达到 1600 家，行业年营业总收入突破 1800 亿元，年均增长不低于 10%。

所谓“人力资源服务业”，是指为劳动者和用人单位提供服务，促进人力资源有效开发与优化配置的服务行业。通俗说，就是为劳动者求职、就业、择业、流动配置和素质开发以及为用人单位招聘、人力资源管理提供服务的各类人力资源服务机构。

据了解，北京市还将建立科学的人力资源服务业信息发布机制，定期发布《北京人力资源服务业蓝皮书》，加快人力资源市场的立法工作，完善地方标准体系，经认定的“技术先进型”服务企业按 15%减征企业所得税，并支持行业协会创建“枢纽型”社会组织。

截至 2013 年底，北京已拥有北京市人才服务中心、智联招聘、FESCO 等人力资源服务机构 1119 家，其中公共服务机构 400 家，经营性服务机构 719 家，从业人员近 1.5 万人，年营业收入 1000 亿元。 （倪元锦）

银行一线员工涨薪空间小 小贷公司趁机挖角

■ 毛宇舟

“我们银行早在今年上半年就有降薪的传闻，近日薪酬体系改革方案已经公布出来了，员工岗位评级、绩效统计都有很大的变化，部门领导已经‘吹风’告诉我们，年终奖要降两成左右，去年我的 27 万元年薪里面有 11 万元是年终奖，如果年终奖降两成，至少也要少拿 2 万元”，某总部位于北京的股份制银行员工佟女士表示。

日前，《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》获得通过，方案提出“对不合理的偏高、过高收入进行调整”。从行业上来看，金融行业薪资一直不低。建行董事长王洪章曾回应称，会逐步减少管理层和员工的薪酬差距，薪酬向一线倾斜。

虽然《方案》是针对不合理偏高收入，并不覆盖所有银行员工，但银行净利润增速下降背景下，降薪风暴很可能会波及一线员工。据《证券日报》记者了解，银行一线员工薪资体系主要由基本工资加各种奖金构成，计算方法十分复杂，不仅和员工日常考勤、销售奖金、存款奖金、岗位补贴、职称补贴相关，每个部门分得的奖金总数也不同，每月由分管副行长进行统计后报给财务，并延发一个月。

“虽然降薪令看起来和普通员工关系不大，但是我们基本工资往上涨的可能性基本没了，加上年终奖减少，收入缩水是肯定的，我们银行已经有几名员工跳槽小贷公司去做管理岗了，年薪确实比银行高很多”，某城商行人士表示。

一线员工薪资差异大

佟女士告诉记者，银行一线员工薪酬差异较大，主要和任职支行或分行的业绩挂钩，人流量大、地段好的分支机构，卖出产品的机会自然多，其存贷款业务也相对好做，因此提成也高，她所负责的贵金属条线，实物黄金卖得非常好，员工月度绩效突破万元是常事。但是一些偏僻的网点，业务开展比较困难，拿的提成自然也低。

佟女士还表示，早在上半年，该行就传言降薪，近日该行的薪酬改革方案已经披露出来，大致的方向是工龄奖励增加，老员工受益；此外，业绩好的分支机构的员工工资可能会更高，业绩不好的分支机构的员工可能会比以前更低。

与股份制银行相比，国有大行员工的平均薪资则低得多，政策性银行更甚。据某国有大行员工介绍，其刚进入该行是从柜员做起，开始一两年工资较低，“北上广”等一线城市员工的月薪也就几千元，新员工主要是图个稳定，股份制银行虽然高薪，员工背负的任务也重，国有大行这方面的考核压力相对还是比较小。

从高管薪酬来看，国有商业银行董事长、行长的年薪大多为百万元级别，而股份制银行的高管薪酬则较为惊人。由于部分股份制银行采取了薪酬与业绩挂钩的激励方式，700 万元–800 万元的年薪确实令其他行业的高管比较羡慕。

而早在 2010 年，银监会就下发了《商业银行稳健薪酬监管指引》，明确提出“商业银行主要负责人绩效薪酬应在基本薪酬的三倍以内确定，银行高管绩效薪酬的 40%以上至少延期三年支付”等要求。

近日，国际货币基金组织发表报告称，银行应该将高管薪酬与业务风险更紧密地挂钩，金融危机以来，银行首席执行官年薪的均值已经有复苏走势，特别是在欧洲，固定薪酬部分已经明显增长。不过，这些薪酬得到完全支付的年限要求也变得更长，股东对于高管薪酬的表决权也越来越大。

人力资源和社会保障部新闻发言人李忠则也指出，在确定央企负责人薪酬水平时，要考虑这个企业的功能定位、所处行业、经营规模，还要考虑经营难度、经营责任、经营风险以及经营业绩等方面的差异，因此央企负责人的薪酬水平仍然是有差距的。

虽然目前尚不能确定高管层的降薪幅度，但是薪酬减少恐怕是板上钉钉的事情。“高管降薪，不知道会不会影响我们，不过至少大幅涨薪是不太可能了，反观‘周边行业’，如今民营银行试点、P2P 活跃、各种小贷公司兴起，金融机构开出的薪资都不低，即便是跳槽到股份制银行，估计工资至少也能增加三成”，上述国有银行人士说。

农发行有关人士则认为自己不会被降薪，其已经进入银行三年，由于地处三线城市，一个月税后实发工资才 3000 多元，好处是没有拉存款、卖理财这些任务，比较清闲，而且无需担心降薪潮，“因为要是再降，几乎就没钱了”。

遭遇挖角

记者浏览众多招聘网站发现，投资公司或者小贷公司提供招聘岗位众多，其中最基本的要求为“有银行、保险、证券从业经验”，而众多风控岗位则要求必须有银行从业经验。

这些岗位中，月薪逾万元很常见，提供数十万元年薪的工作也很多，诱惑力较大。一位猎头告诉本报记者，银行做信贷条线的员工找工作很容易，如果做的时间较长，有一定的资源，在投资公司或者小贷公司找到一份管理层工作不难，而且薪水要比银行高很多，当然也要背负一定的业务量，最近该猎头已经促成了几位银行员工换工作，大概年薪在 50 万元以上。

一位业内人士表示，近些年，各种类型的机构逐渐增多，在前些年学金融专业毕业的只有银行、基金等行业可以选择，但是现在选择余地众多，待遇也不菲，人才分流的现象严重，而银行的人才培养后被挖角的也很多，除了原岗位上升空间不理想外，最重要的是，银行的薪资待遇并没有优势，许多非银行金融机构不仅报销员工的采暖费、电话费、加油费，甚至连家庭旅游费用也可以报销。

不过，并非所有的银行岗位都吃香，比如在银行后台条线的员工，就比较难以被市场接受。北京农商行一位后台员工告诉记者，她日常所负责的是确权的工作，月平均工资 7000 元左右，没有什么增长空间，年终奖金也不多，但是换工作同样困难，因为这个工作不接触客户，自然也没什么人脉累积。

此外，政策性银行员工对于高薪挖角也觉得事不关己。一名员工抱怨称，平时接触的业务量有限，也都是走流程，没有什么技术含金量，自然没有竞争力。

外籍人士在华薪酬 全球第一

近1/4 年薪超 30 万美元

汇丰银行（HSBC）近期发布的调查结果显示，来中国大陆工作的外籍人士薪酬最高，近 1/4 的外籍人士年薪超过 30 万美元。

调查报告显示，中国位列 2014 年度最佳移民目的地的第 3 位，仅次于瑞士和新加坡，而颇受国人青睐的美国排名第 30 位，中国台湾与中国香港则分别位居第 8 和第 10 位，英国与埃及则成为最不受欢迎的移民地。

汇丰银行的这一调查由调查公司 You Gov 在今年 4 月至 5 月之间进行，共有 9288 人参与，调查对象为汇丰银行离岸银行客户。该项调查征询了生活在 34 个国家或地区的外籍人士的意见，主要关注其在当地的居住体验、经济状况和养育子女三方面指标。

而在这三项指标中，综合考虑了收入、财富和可支配收入等因素后，中国在经济状况领域排名第一；在居住体验方面，中国排名 26 位，与美国持平；在养育子女指标上，中国排名第 12 位。 （佚名）