

十分友好 百分归属



青浦区社会工作部联动相关职能部门发布“十分友好”项目清单。

青浦探索

——让奔跑者“进得来、留得下、住得安、行得好”

上海青浦，集聚了“三通一达一免”、德邦等13家规模型快递总部，全网从业人员超278万人。如何让这支庞大的新就业群体“进得来、留得下、住得安、行得好”？青浦区委以“提级管理”破解体制之困，以“全域友

好”织就暖心网络；总部企业以“组织穿透”延伸党建触角，以“权益托底”守护职业尊严。这座城市正在用心用情强化新就业群体的幸福感、归属感、参与感，书写与城市奋斗者彼此成就的温暖篇章。

以提级管理破题

构筑“向下穿透、全网覆盖”的立体化党建矩阵

理顺组织架构，是青浦区服务管理新就业群体的第一步尝试。过去，快递物流企业的总部党委往往隶属于街镇层级，管理半径过长，行政级别较低，资源调配滞后，统筹力度不足，影响了党建更有效地发挥引领作用。为破解这一难题，青浦区在全市率先推行平台企业党委提级管理模式，将中通、圆通、申通、韵达、德邦5家总部党委提至区非公有制经济组织和社会组织工作委员会直接管理。通过管理层级的“提档升级”，构建起一套垂直的组织指挥体系。

沿产业链新建党组织145个，其中省区、转运中心层面37个，网点站点层面108个，推动组织体系沿业务链条一路延伸。在此基础上，面对区内189个站点规模不一、党员分布分散的特点，青浦区因站施策，积极探索“驻站党建指导员”模式，在全区11个街镇建立新就业群体党支部，创新开展“双培双增”行动（将网站负责人培养成党员、将党员培养成网站负责人，增强基层党组织政治功能和组织功能）。目前，已累计接收新就业群体入党申请书52份，培育入党积极分子15人，吸收预备党员17人，纳入规范管理的流动党员164人。

工作指导“向下穿透”。青浦区委明确了机构设置、机制运行、经费保障等10项提级管理标准，在此基础上推行“五直”工作法：政策直达、政企直连、意见直通、服务直供、风险直报。目前，这5家总部企业中，由负责人或核心高管担任党委书记的比例达到100%。以此为引领，将党建工作纳入公司章程和加盟合作协议，明确党建责任、运行机制和保障举措，将党建要求化为可见的指标体系，实现与业务发展目标的深度勾连。

服务生态“全域友好”。青浦区以“十分友好”同城行动为抓手，沿“取件的点、送餐的路、租住的家”系统构建服务网络，通过一批批聚“新”阵地群、一张张联“新”服务网、一项项暖“新”好机制，让终日奔波的新就业群体心有所属、行有所向。打造适配新就业群体的各类友好场景900余处，联动300余家“友好商家”提供餐饮理发、修车补胎等专属优惠，构建15分钟暖心服务圈。创新“宅基地流转+统筹改建”模式，将闲置农房改造为保障性租赁住房，实现“拎包入住”；依托“暖‘新’四季”品牌，推出一系列贴心服务，搭建起交友交友、融入城市的平台。活动日历上，健康义诊、非遗手工、法律咨询、安全宣讲等排得满满当

当。一场场暖心活动、一次次温情守护将牵挂化作实效，让奔波的脚步有了温暖停靠，让异乡的奋斗多了坚实依靠。成立全市首家快递物流行业劳动争议调解委员会，将调解站设在总部，推行“三所联动+N”模式，累计化解200余起交通理赔、劳务纠纷。协商共治、积分激励、典型引领……通过把接接地气、有人气、冒热气的服务举措固化为制度安排，形成覆盖全域、直达末梢的服务网络，让新就业群体在这座城市更有依靠、更有温暖、更有奔头。

从提级管理到向下穿透，从企地协同到因站施策，从阵地建设到全域友好——青浦区以组织体系的重塑打通服务新就业群体的“最后一公里”。党的触角延伸到每一个网点，暖心服务覆盖到每一次奔波。让奔跑者进得来、留得下、住得安、行得好，这是制度的温度，更是城市的承诺。



青浦区社会工作部开展党的二十大精神“微课堂”进新就业群体活动。

向“平安申行者”代表颁发定制头盔



中通快递党委启动社会治理创新品牌——“平安申行者”项目。



圆通速递有限公司(全网)一届一次职工代表大会(扩大)会议 2023年3月30日

圆通速递召开快递行业首个全网职代会，审议通过《全网集体合同》，为全网员工权益作出系统性规定。

以权益托底守护

构筑“覆盖全程、可感可及”的保障网络

新就业形态的兴起，改变了传统的劳动关系，也带来了新挑战。如何让这群奔跑的人更安心、更有尊严？“三通一达”用一套覆盖思想政治引领、权益保障、关心关爱、社会融入的“组合拳”，交出了一份有温度、有力度的答卷。

薪酬直达，每一份辛苦钱落袋为安。快递小哥最朴素的心愿，就是跑多少单、拿多少钱，清清楚楚、准时报账。针对加盟制企业中存在的派费截留隐患，青浦区引导总部企业积极承担社会责任，保障劳动者权益。圆通以“派费直付”为抓手，设立“网络风险基金”，由总部与加盟商共同出资，为薪酬保障提供双重保险。中通依托“派费直链”系统，创新“直链+月结”组合结算模式，保障12万余名基层员工工资足额及时发放，直链派费0.4元/票且次日结算，让每一分辛苦钱都能落袋为安。申通通过召开全网劳动规则座谈会，定下一条“硬杠杠”：保障直派快递员每单派费不低于单均收件收入的30%。韵达则在“快递员揽派”App中持续优化薪酬功能，如陕西临潼网点通过工资集体协商，让快递员月收入增加了500至1000元。

在制度的强有力保障下，不少员工更为安心，预期也更为稳定。有快递员感慨：“现在送一件包裹，后台能看到收益，次日就能结算，心里安定了不少。”今年一季度，青浦区“工会+检察”保护新就业形态劳动者合法权益典型案例。目前，平台企业派费直达机制已全面覆盖加盟商，小哥的辛苦钱不再“在路上”。

民主协商，一线声音被听见、被回应。青浦区设立快递物流行业工会联合会，推动总部企业定期召开全网职代会、职工恳谈会。2023年，圆通率先召开快递行业首个全网职代会，审议通过《全网集体合同》及《全网职代会实施办法》。中通升级内部诉求平台“有话直说”，薪资

类问题承诺3个工作日内反馈，2025年上海区域薪资投诉率同比下降44.4%。申通在申行者App设置一线员工反馈入口，总部专团联队24小时内响应，2025年以来收集并处理超5000条一线真实声音。韵达在App中嵌入“改善建议窗口”，实现诉求“预报—响应—保障”闭环，2025年召开全网劳动规则协商座谈会，将收入保障、人才培养等成果固化为权益底线。

这些数字背后，是一个个被认真对待的声音。快递员不再只是“接单—送货—接单”的循环，他们有了说话的渠道，也有了被回应的权利。一座城市“听见”和“回应”的能力，便构成了“温暖之城”最坚实的底座。

职业进阶，奔跑者有未来、有奔头。为扭转社会对新就业群体职业天花板较低、职业成长性较差的刻板印象，企业不断拓宽职业可能性。圆通为全网200多名听障快递员上线“无障碍沟通”功能，努力搭建“梦想阶梯”，并推出“圆梦到家”项目帮助残疾员工实现心愿。秉持“员工是中通最宝贵的财富”理念，2023年5月8日设立“中通小哥日”，收入政策、关心关爱、创业赋能、风险防范“四大保障”体系全面落地，构建多维度、全周期的赋能网络。申通在山东临沂网点建立“快递员—组长—储备经理—经理”的晋升通道，近五年已有8名快递员成功晋升。韵达推出“省区人才成长计划”，已成功遴选多位从一线派送岗位转岗至总部管理岗位的优秀代表。这种“人才来自业务、人才反哺业务”的机制，让从业者真切感受到，自己不是算法下的数字劳工，而是被行业珍视的奋斗者。

双向奔赴，“小蜜蜂”成为治理合伙人。系统性的支持与关怀，架起了新就业群体深度融入城市“肌理”、参与基层治理的坚实桥梁，也激发了他们的主人翁意识与责任感。2025年以来，青浦区社会工作部组织开展多场次

AED急救培训，召集6500余名新就业群体参与，引领他们成为守护城市安全的重要力量。申通创新打造“平安申行者”项目，积极引导快递员从“路过者”变为“观察员”“吹哨人”，在穿梭往来的日常工作中，共同守护家园的安宁与美好，实现职业价值与社会价值的双向提升。申通驾驶员关立平，安全行驶超100万公里，大海救人、无偿献血、捐资助学、签署遗体捐献协议，获颁2025年第一批助人为乐“中国好人”；韵达快递员陈登龙，41岁入行，10年支援网点，韵达快递员周经亮23年无偿献血30余次，累计捐献12400毫升。中通杨俊豪随手“拍一拍”上报隐患，申通马进才勇救落水老人……这些构成了这座城市最朴素的互助网络，也见证了新就业群体扎根城市、服务城市的热忱。

从薪酬直达到民主协商，从职业进阶到双向奔赴——企业用担当托举起广大奋斗者的梦想，党建引领的权益网络，让“此心安处是吾乡”在青浦落地生根，成为这座城市最温暖的注脚。

从阵地建设到需求响应，从服务赋能到治理参与，一场以党建为引领、以服务为纽带、以治理为依托的创新实践，正稳步前行。实践证明，青浦区以提级管理打通组织链条，持续深化“人民城市 全域友好”建设，总部企业以权益托底筑牢保障防线，延伸党建触角到末梢——二者同向发力、同频共振。只有用心用情读懂急难愁盼，以精细管理破解痛点堵点，才能让广大奋斗者感受到城市的诚意与温度。

未来，青浦区将持续深化“十分友好”同城行动，通过筑牢组织体系、实施暖心关怀、引导融入治理等务实举措，以更足的关怀、更实的保障，助力新就业群体安心奔跑、放心逐梦。



韵达快递党委组织党员赴大同平型关大捷纪念馆参观。



中通快递举行主题为“骏马启新程 同心向未来”的万人年夜饭活动。