

余杭

创新“骑手保” 为灵活就业家庭撑起共富“安全伞”

施翼

扩中提低 “浙”样奔富

近年来,我省数字经济蓬勃发展,以平台经济为代表的灵活就业群体日益庞大。以外卖骑手为例,全省注册数达65万左右。他们每天奔波在大街小巷,是美好生活的创造者、守护者。然而,他们可能面临的意外风险,由谁来守护?

杭州市余杭区财政局锚定“扩中”“提低”共同富裕重点群体——外卖骑手,秉持问需于民、问情于民、问计于民的原则,针对调研中发现该区骑手普遍面临的交通事故高发、职业性质高危、保险成本不合理高位现状,以给全区外卖骑手购买意外伤害附加险为切入点,建立健全外卖骑手交通保障财政体系,创新出台“骑手保”政策,为全国1300余万的骑手权益保障提供先行经验。

创新推出“骑手保” 为骑手添一份保障

灵活就业群体是浙江共同富裕路上“扩中”“提低”重点关注的九类群体之一,余杭区现在约有外卖骑手5400名,其中专送骑手2248名,他们依托专包公司承包的饿了么、美团等实体化站点,全职工作,固定时间上下班;众包骑手3152名,他们自由接单,没有固定组织,多为兼职。调查表明,余杭区全职外卖骑手每月每人跑单量约为1200单至

1500单之间,按最新阶梯单价测算每月收入在7500元至8500元左右,年收入约为9万元至10万元。而家庭年可支配收入10万元是三口之家迈入中等收入人群的重要门槛,但他们每天奔波在外,随时可能发生交通意外,往往有极大风险因伤致贫、因伤返贫。

2022年4月起,余杭财政专题调研发现,当时外卖平台、专包公司与骑手之间没有确立劳动关系,不为骑手缴纳社保。外卖平台推行计件工资制,接单量越多赚得越多。部分骑手过分追求配送速度,导致交通事故高发,外卖平台出于降低自身风险考虑,强制要求每日出勤的骑手自费购买商业意外险。骑手每人每天需缴纳5元至7元的保险费用,其中有2元至3元作为手续费被专包公司、保险公司代理商代扣,实际3元至4元意外险的保障范围比较窄,赔付额度比较低。一旦发生重大职业伤害事故,很容易因伤致贫返贫。

2022年,根据骑手意外保险参保现状,余杭区财政局牵头联合公安、人社、市场监管、工会、银保监会、共保体等反复商讨、比较,研究确定骑手意外保险财政补助方案。经过余杭区政府常务会议审议,2023年2月,余杭区财政局等6部门联合发文出台《余杭区外卖骑手保险财政补助政策的实施办法》。

一是为持余杭户籍、居住证并在余杭区内服务的骑手,在原有自费购买商业意外险的基础上按每人每天1元的标



余杭区新就业群体党群服务中心为骑手保驾护航

准补充购置意外伤害附加险,即“骑手保”。二是当商业意外险主险赔至限额,由“骑手保”附加险做加强补充,增强骑手劳动权益保障力度。三是从五个方面加强保障,身故伤残最高补充赔付30万元,医保内医疗费用最高补充赔付5万元,医保外医疗费用最高补充赔付3000元,第三者责任最高补充赔付20万元,骑手营养费、护理费最高补充赔付50元/天。

以平安保险提供的全国性骑手意外险为例,其最低每日保费4元档的主险,经过“骑手保”(1元)补充后,合并享受权益超过其每日保费6元档主险产品。根据保险公司案例推演,因交通事故骨折受伤的骑手,住院花费医药费15万元,“骑手保”补充保障前其可获赔6.35万元,“骑手保”补充保障后可获赔11.8万元,多赔付5.45万元。

打造服务保障骑手的 余杭财政样本

余杭区推行“骑手保”政策,财政补贴的创新撬动之处在于:“数字赋能”创新提效补助准。依托

余杭一码通,开发“骑手保”线上申请端口,通过骑手自主投保+后台专业审核的模式,核定每日骑手投保(上班)人数,精准测算财政补助额。

“资金直达”普惠骑手效益高。补助现金流绕开外卖平台和专包公司,根据每季度投保人次,直接向共保体结算附加险,1元的补贴可实现单名骑手最高55.75万元的增量保障。

“流程便捷”优化营商申请易。投保上,骑手可通过“杭州市民卡”“看余杭”APP,1分钟内完成自主投保。赔付上,附加险赔偿基于商业意外险,骑手只需向共保体出示原主险赔付材料,即可快速获得补充赔偿。

“以全区5400名骑手中日活跃4500名骑手为计算,每名骑手每年补贴不超过360元,一年财政预算约160万元。通过探索打造服务保障骑手的余杭

财政样本,为更多地方提供可复制、可推广的经验。”余杭区财政局相关负责人介绍,“骑手保”在为外卖骑手增加了一份保障的同时,也为这个灵活就业家庭群体系上了专属“安全带”。

余杭区财政局相关负责人举例,家住余杭区良渚街道的骑手谢某,因送餐严重受伤。经“骑手保”政策保障后,谢某获得增量赔付7000余元,相应减轻了家庭负担。

自2023年“骑手保”政策实施以来,余杭区已吸纳近3000名活跃骑手参保,2023年全年提供47.28万人次保障,为355名骑手提供保险赔付法律咨询,为6个骑手家庭争取取底层单增量赔付4.4万元,有效助力骑手家庭“稳”不掉队。

目前,通过数据库引导还建立骑手爱心驿站近100家、举办暖心活动近300次。

重要的是,“骑手保”政策切实将财政资金“一竿子插到底”。参保的外卖骑手在外卖平台、专包公司强制要求自费购买商业意外险的基础上,额外增加了一份保障。余杭财政政策既没有切掉外卖平台、专包公司的利益蛋糕,却

为外卖骑手家庭撑起了一把共富“安全伞”,不失为一项推进基层治理、筑牢平安根基的创新之举。

“骑手保”政策将持续推动社会各界更多地关注外卖骑手群体在全国范围存在的“弱权益”现象。接下来,余杭区财政局将致力在两个方面进行深度探索:一方面,基于“骑手保”投保数据完善全区骑手数据库,引导各部门根据骑手数量及空间分布,合理安排资金、提供增量服务。另一方面,调研快递员、货车司机等群体职业保障需求,探索“骑手保”政策扩面,为更多灵活就业群体装上共富“安全网”。

(图片由余杭区财政局提供)



指导骑手参保



骑手学习“骑手保”参保知识

建强“三支队伍”再攀经济高峰

余杭:让城市与人才双向奔赴相互成就

胡金 首芸云

人才引领、创新驱动,是杭州余杭从一个传统农业县发展成为浙江经济第一区的制胜法宝,也是余杭加快发展新质生产力的核心引擎。

今年年初,浙江提出全面建强高素质干部队伍、高水平创新型人才和企业队伍、高素养劳动者队伍“三支队伍”。余杭抢抓数字经济先发优势,推动人才培养与数字经济产业发展双向赋能,探索构建“余杭成就人才、人才成就余杭”的良性互动格局,以人人争先、事事争优、样样争效,创新实干的姿态勇当先锋、勇攀高峰。

最新数据显示,余杭人才总量已超42万,占该区常住人口近三分之一,核心区域未来科技城就业人群平均年龄只有32.5岁。

弄潮数字时代 集聚专业技能人才

近日,杭州汇萃智能科技有限公司完成“工业视觉系统运维员”自主评价,136名职工中有109人顺利取得职业技能等级证书。有员工表示:“取得高级职业技能等级证书后,就可以直接申报评审高级工程师,有助于评定杭州市B类人才。”

一场考试,拿下职业技能等级认定证书和企业认证证书。这是余杭全面加强高素养劳动者队伍建设,推进数字技能人才“一证双证”工作的重要举措。

随着产业数字化转型升级,以物联网、大数据、人工智能等为代表的数

字技术正在为社会经济发展更新换代的引擎,数字行业的人才需求不断攀升。作为数字经济强区的余杭,比以往任何时候更加渴求、期待、需要人才。

培养、引进、用好并留住人才,政策是关键。余杭迭代升级人才政策“黄金20条”,将数字经济人才等纳入人才分类认定目录,向符合条件企业授权“紧缺急需人才”认定权限,推动人才评价和认定工作更加科学化、体系化、精准化。

结合产业需求开展培训,也是人才培养常见且实用的一招。余杭坚持党建引领,紧贴数商企业发展需求开设订单、定制、定向培训,培养一批既懂产业技术又懂数字技术的复合型人才。同时,打通数字化创新型人才、数商企业家的成长通道,激发数字人才



良渚实验室

在网络安全、电子商务、智能制造等领域创新创业活力。

中移(杭州)信息技术有限公司高级业务安全专家王晓明,多次参与国家级重大技术网络安全保障任务;杭州遥望网络科技有限公司直播运营专家傲丹,携手团队打造多个爆款策划现象级案例;埃梯梯智慧水务科技有限公司技术负责人汤升华,参编国家标准、团体标准、行业标准多达十余项……

一位位人才,不仅见证着余杭勇攀数字经济新高峰的历程,更是余杭数字技能人才延伸新领域、服务新产业的真实写照。

打造科创高地 培育科技型企业

2020年底,即将完成博士学业的王永成作出了加入良渚实验室的决定,“良渚实验室十分重视科研成果的转化,科研人员可以一边做科研一边做转化。”

依托成熟的研发体系,王永成的

研究快速推进。2021年2月,他创立单细胞测序技术初创公司M20 Genomics。凭借突破性技术,以及余杭超常规的支持,公司迅速在行业市场站稳脚跟,并与国内多家知名服务商签订战略合作协议。

类似故事并不少见。随着时代发展,科学家创业渐成风潮。拥有之江、良渚、湖畔、天目山四大省实验室和浙大超重大大科学装置、南湖脑机交叉研究院等大批高能级创新平台的余杭,无疑是一片创新创业热土。

依托创新优势,余杭启动“创业科学家计划”,旨在通过成果转化政策和人才项目等激励措施,打造一支具有科学家素养和企业家精神的“双栖双创型”人才队伍。2024年5月,浙江省首批20名科技型企业家中,余杭区4人入选。

针对科研成果落地难、转化率低这个世界级难题,余杭探索构建“企业出题、院所答题、产线验证”协同攻关机制,鼓励企业与科研院所开展技术转移交易,促进科学家技术成果的产出和吸纳。

资金是创业过程中必不可少的因素。余杭出台《促进科技成果转化若干政策措施》和“海创未来”人才创新创业项目管理办法,每年安排不少于1亿元专项资金支持100个成果转化项目,并设立优秀项目晋级机制,为满足条件的人才项目提供最多6年、最高3000万元的支持,助力科学家携成果创业。

同时,余杭不仅创新推出人才险、人才贷、知识产权质押、普惠性股权激励、“补转股”等科创金融服务模式,还聚焦住房、子女就学等关键小事,着力解决科学家创业的后顾之忧。

余杭还推出“新生代企业家打样行动”,帮助企业以科技创新推动产业创新,以一批勇攀高峰的高水平创新型人才和企业家队伍,塑造发展新优势。

涵养更优生态 锻造新型干部队伍

长期主义的双向奔赴,需要拥有一批高素质干部队伍,来营造良好的

营商环境,提供一流的政务服务。

将好钢用在刀刃上,方见其利;把人用在合适的岗位上,才尽其能。余杭持续深化提能在一、识别在一、历练在一“三个一”干部激励工作法,事业需要什么样的人就选什么样的人,岗位缺什么样的人就配什么样的人。

当下的杭州城市重要新中心建设中,需要干部具备经济金融、城建规划、基层治理等领域专业知识。余杭健全“干中学、学中干”能力提升机制,通过打造“90后”年轻科级干部成长城建设规划营“卓越营”、基层治理营“尖兵营”、经济发展营“攀登营”三大训练营等措施,让干部立足发展一线锻造专业本领。

同时,余杭还深化“宇航先锋”干部成长链式培养机制,探索“培训+实战”的学干融合模式,打造干部成长的全生命周期教育培养体系;深入实施“百名干部建功新中心”活动,大力选派干部到重大项目、重点平台、重要专项等实战场地锻炼。

构建干部考核评价体系,是科学评价干部的基础,更是有效激励干部的依据。近年来,余杭迭代升级“以实绩论英雄”综合考核体系。

据悉,近期余杭将组织开展一场“项目序事、一线识人”活动,10名90后正科级干部齐聚一堂,讲项目、讲心得、讲体会,最后由区领导和单位“一把手”进行现场评分。

10名干部“大有来历”。余杭区委组织部相关负责人介绍,评比前期,他们分成3个考察组赶赴40余家单位,全面了解184名干部在项目推进过程中的表现,在做到一线精准识人的基础上,最终才确定人选。

接下来,余杭将继续优化干部考核评价标准,深化“项目序事、一线识人”工作法,通过采取现场序事、一线考察的方式,精准识别优秀干部,为敢闯敢干、善谋会干、真抓实干的干部提供更加广阔的舞台。

(图片由余杭区委组织部提供)



余杭区创新孵化高质量发展推进会